

3.1.6 員工滿意度調查(母公司)

員工滿意度是員工對於企業的忠誠度、凝聚力、歸屬感的綜合指標，可成針對公司未來發展之關注議題、各項訓練課程、膳食進行滿意度調查，以了解員工對公司的滿意程度，並實施優化改善措施，提高員工對工作的認同與價值感。

項目	公司永續發展 關注議題調查	員工訓練課程 滿意度調查	公司膳食 滿意度調查
調查計畫	由永續發展室 每年一次進行調查	由人才資源處 每堂課程進行調查	由人才資源處 每年一次進行調查
調查結果	<ul style="list-style-type: none"> 回收共119份問卷 對永續關注議題平均80% 	<ul style="list-style-type: none"> 回收374堂課程問卷 對課程滿意度平均為95% 	<ul style="list-style-type: none"> 回收共284份問卷 對公司供餐膳食滿意度平均為78%
優化計畫 內容	<ul style="list-style-type: none"> S.人才吸引與員工福利、人才培育，請參閱3.3培訓與發展計畫、3.1.2員工福利 S.職場健康安全，請參閱3.4安全與健康把關 G.誠信務實請參閱2.5誠信經營 	讓辦訓單位了解參訓同仁的回饋，並作為未來課程的改進方向，請參閱3.3培訓與發展計畫	員工對伙食提供各項建議，有助進行供餐改善並作為團膳廠商之續約依據，請參閱3.1.2員工福利



3.3 培訓與發展計畫

(1) 政策 / 承諾

- 可成以「多元培育、持續學習」人才發展政策，承諾培養員工具全方位、多元化解決問題之能力。透過整體性規劃員工訓練與發展課程，以增進知識、技能並激發潛在能力，提升公司競爭力

(2)目標：多元與學習

項目	2024	短期目標 (1~3年)	中期目標 (3~10年; 至2030年)	長期目標 (10年以上; 至2050年)
集團在職訓練總時數	713,659.3時 達標 	640,000時	660,000時	680,000時
訓練滿意度	95% 達標 	90%以上	95%以上	朝95%以上 邁進

(3)權責

- 人才資源處負責公司年度教育訓練需求之規劃、擬定、呈核及執行，以及新進人員及階層訓練之規劃、執行與檢討，並協助與查核各部門執行教育訓練作業、檢討教育訓練實施成效，訓練紀錄檔案之維護及保存。各部門提出年度教育訓練需求，規劃、執行、異動通知與檢討職能訓練，及督導員工接受所需之訓練

(4)投入資源

- 每年撥出適當經費投注在學習資源，如課程開立、講師培育、訓練活動等；聘用數名教育訓練專責人員，提供完善的訓練支援和行政統整

(5)申訴機制

- 每堂課程均提供員工能即時反應與回饋之機制，並拉高規格到員工意見申訴等級，要求承辦人員於七天內完成學員反應的事項檢核與改善措施回覆

(6) 本年度具體行動

為使知識傳遞更有效率，可成持續發展線上課程，強化線上學習平台。目前正值可成策略轉型時期，人才培育亦是轉型之路的關鍵，為強化核心競爭力，規劃醫療、半導體與航太三大領域系列課程、編程加工軟體課程、自動化技術培育專案，培養專業技術人才。為持續提升同仁職場英文能力，搭配AI口說學習平台輔助，打造智能語言學習環境。



▲AI英語學習營開幕式

3.3.1 人才發展與培育

為維持創新和競爭力，可成極為重視員工的訓練與發展，遵循人才發展品質管理系統(TTQS)之原則與規定，規劃多元化的教育訓練體系，每年系統性地訂定全體同仁之年度教育訓練計畫，連結公司營運發展及員工工作技能落差，鼓勵同仁參與各項內部及外部訓練課程。

- ◆ **內部訓練課程**：透過在職訓練、工作教導、職務輪調學習等方式，強化同仁核心及專業能力，具體內容包含新進人員職前訓練、主管管理才能培訓、職能專業訓練、內部講師培訓、通識課程、AI英語實戰營等系列課程，以及編程加工軟體、自動化技術培育專案等。
- ◆ **外部訓練課程**：視工作需求，提供專業研討會、國內外知名大學及訓練機構合作課程之參與機會，提升同仁新領域之核心競爭力。

可成集團本年底在職員工人數為14,759人，總訓練時數為713,659.3小時，平均每人訓練時數48.35小時，近年受疫情及數位轉型影響，持續開發線上課程，課程內容調整較為精實。整體而言，可成透過持續的訓練課程，使同仁在專業知識技術、管理技巧應用、身心靈紓壓等方面都能有所斬獲，所開設之多元化的學習訓練課程包括：新進人員職前訓練、主管管理才能培訓、職能專業訓練體系、內部講師培訓、通識課程等，協助同仁取得適合的學習資源，使專業技能人才得以培養，補足產線或新製程開發所需，迎合快速發展的科技產業，亦可協助同仁找到身心靈的平衡點，樂活可成。

3.3.2 新進人員職前訓練

新進人員在到職第一天，可成即安排全天之課程訓練，使員工得以瞭解公司制度規章、價值、企業文化、資訊安全及個資保護、品質系統、製程介紹、工作環境安全，以及企業社會責任(包含宣導勞工人權、自由結社、防止性騷擾、廉潔經營、反貪腐等)，加速新進人員融入團隊運作。

3.3.3 職能專業訓練體系

提供各部門所需要的專業技術及訓練，除了原理、理論面的加強及常見問題分享，亦有提供實機操作培訓課程，如：自動化教育訓練、各製程入門/基礎/中階專業技能訓練等；另一方面，可成亦辦理專業講座讓員工瞭解產品應用方案，每年均會邀請外部廠商(包含設備、原物料、耗材等相關協力廠商)至廠內進行技術應用介紹及趨勢發展交流，激發員工運用所學優化製程及工序，進一步提升工作技能。



3.3.4 主管管理才能培訓

為提升主管管理能力，可成於不同管理階段提供不同能力組合之課程，使主管能隨職務升遷適時調整其心態及能力，在各階層的管理培訓上，著重職責的重視、目標管控、持續改善與溝通能力之提升。

此外，2014年啟動至今的新幹班培訓計畫，邀集公司內部菁英透過上課學習、週誌填寫、座談訪問、新幹班活力營及活力分享座談，增加專業知識、管理技巧並凝聚同仁向心力，以儲備未來人才。

3.3.5 新幹部培訓計畫



3.3.6 內部講師培訓

為增進內部講師教學能力，使其勝任講師職責，所有內部講師皆經過一系列內部講師培訓課程：內部講師概念、內部講師實務、企業內部講師培訓，以每人至少18小時的培訓課程，建立內部講師適當的認知與態度，協助講師能以邏輯性的架構設計教材簡報，並善用多元教學方法與靈活的授課技巧，引發學員學習動機，達到內部知識與技術的傳承。



▲教師節內部講師感謝活動

除培訓課程外，對於每位新任講師，在正式開課前亦先安排課前試講，邀請各相關專業人員與資深講師給予指導回饋，以協助新任講師完善課前準備，具備適當且良好的教學表現。

內部講師傳承個人經驗與知識分享，為公司培育人才不可或缺的重要推手。可成每年於教師節頒發感謝卡與禮券，肯定內部講師群對人才培育的貢獻與投入，亦鼓勵更多優秀同仁加入經驗傳承的行列，以擴大學習效益。

3.3.7 通識課程

可成不定期辦理之通識課程，旨在使員工具備一定的基礎能力以深入發展。如：健康講座與運動課程、員工關懷及協助系列課程、實用英語、旅遊講座等，使同仁在工作專業領域之外，仍有多方學習的機會，達到自我提升並促進身心平衡發展。

3.3.8 重要管理階層之接班計畫及運作

可成科技逾75%管理階層為內部培訓及晉升。公司極為重視經營理念的傳承及競爭力的延續，依循中長期策略發展方向，針對重要管理階層制訂完善接班計畫，定期盤點檢討篩選各級主管具潛力人選，要求具備卓越專業能力之外，亦須認同及落實本公司「技術創新、服務客戶、誠信務實、永續經營」之經營理念，並透過以下養成及培訓方式，強化其領導統御、決策規劃與執行能力，以及思辨溝通、團隊合作、危機處理等管理技能：

- 一、適度安排部門輪調、工作交流，透過不同專案任務，培養其管理知識、管理技能，以及管理領導等三大能力。
- 二、鼓勵參與高階主管座談、線上學院、網路論壇、共識營等，並配合個人職涯規劃，安排外部課程，進一步提升其管理職能及相關專業。
- 三、參與如公司治理、永續經營、資安風險、創新管理等各類新興重大議題討論，培養其快速因應趨勢變遷之關鍵能力。
- 四、列席關係企業董事會、參與內部定期重要經營管理會議，使嫻熟董事會、各功能委員會運作，以及公司營運實務。



3.4 安全與健康把關

(1) 政策 / 承諾

秉持著遵守法令、持續改善、災害預防、落實教育訓練及主動溝通的管理方針，傳達可成「人人工安，共享平安」理念，持續落實ISO 45001職業安全衛生管理系統之運作，系統涵蓋臺灣及海外廠區執行工作之相關全體員工與承攬商。



(2)目標：持續優化勞工安全衛生管理體制，創造零職災的工作環境

項目	2024	短期目標 (1~3年)	中期目標 (3~10年; 至2030年)	長期目標 (10年以上; 至2050年)
職業病發生率	0 達標	0	0	0
因公死亡事故數率	0 達標	0	0	0

備註：

- 數據統計包含全體員工與承攬商
- 職業病發生率(Occupational Diseases Rate,ODR)=職業病總數/總經歷工時*200,000
- 因公死亡事故數率=因公死亡人數/總經歷工時*200,000

(3)權責

- 工安室與職醫定期檢視員工作業環境與工作手法，並提出建議進行工程改善與配工調整；全體同仁隨時檢視自身工作環境並提出危害鑑別與風險評估；同時依內部「承攬商控制及管理程序」，詳細訂定有關於承攬商在安全衛生及環保事項之權利與義務，以確保承攬商在職業安全衛生系統運作

(4)投入資源

- 工安專責人員、廠區護士、防止危害之各項設備及工程、健康促進資源、教育訓練

(5)申訴機制

- 民眾陳情、員工意見申訴管道



(6) 本年度具體行動

可成台南廠區於2017年榮獲臺南市勞工局邀請，成立可成安衛家族。可成秉持著母雞帶小雞的精神，帶領供應鏈廠商於安全衛生領域上，協同合作與資源分享，戮力於提升可成安衛家族職業安全衛生的管理知識與能力，進而降低職場風險與災害。

可成安衛家族積極參與，並推動臺南市勞工局與南區職業安全衛生中心所辦理之安衛家族活動，包括安衛家族高階主管論壇、與主管機關每季安衛議題聯繫溝通會議、企業與主管機關共同辦理之訓練課程、樂活健走與爬山活動、安衛訓練成果提報、健康職場認證及安衛競賽等活動。

除透過定期會議與訓練課程進行安衛訊息分享外，並成立安衛家族夥伴之網路平台，透過科技化的平台更加能將法規新知與安衛相關案例做第一時間的分享與討論。可成與供應鏈夥伴秉持著「工安沒有最好，只有更好的信念」，一步一腳印的不斷向前邁進。可成安衛家族於本年度的努力下，取得臺南市勞工局頒發安衛家族績效評選優等獎。

可成落實ISO 45001職業安全衛生管理系統，依據現場危害鑑別與風險評估機制，擬訂計畫與緊急應變程序以降低人為及非人為災害的產生。除了安全的面向，可成對員工健康亦相當重視，透過專業職醫定期進駐、健康檢查及合宜的健康促進方案，積極防止職業病及職業傷害對員工之影響，確實保障同仁安全與健康。同時，明訂事故通報調查與處理管理程序，確保員工與各利害關係人在回報職業危害與危險狀況的流程，包含事故之處理→事故之通報與調整→調查報告之呈核及宣導→改善措施與追蹤→事故調查報告分析與歸檔。

3.4.1 安全衛生推動組織

可成各廠區皆設有安全衛生管理推行委員會，每三個月定期召開會議針對各項安全衛生作業提出執行成效及其改進作法。安全衛生管理推行委員會由廠長主持，各單位主管、勞工代表及工安室與會，母公司之勞工代表占比分別為：仁愛廠36.84%、南科廠36.23%及永科廠38.46%，子公司之勞工代表占比平均為26.83%，符合職業安全衛生管理辦法第11條之規定，讓管理階層及員工面對面溝通安全衛生相關議題。

更甚者，每週固定由廠長主持召開環安衛週報，針對廠內有關議題進行討論與執行進度追蹤，包含工安議題(機械設備運作安全、消防設施妥善率、電盤溫度量測、製程噪音檢測、廠內外公傷調查等)、健康議題(三高分級與管控、職醫駐廠諮詢與訓練、停復工評估等)，將溝通頻率提高，提升各項問題之處理效率，顯見可成對安全衛生之重視。

3.4.2 安全衛生管制作為

可成於作業環境安全之規劃和執行事項皆遵照所有相關法令規範，如：職業安全衛生法與其施行細則、職業安全衛生設施規則、勞工作業環境監測實施辦法等，除了符合當地法規，可成更以達到國際發展趨勢及客戶要求之目標努力不懈。在實際作為上，先鑑別出不同作業場所之工作內容、涉及原物料與機械、設備、工具、危害因素及監控方式等，加以記錄並依發生頻率、嚴重性、風險控制成效三面向的積分評估風險；接著藉由適當的設計、工程、行政管制與持續培訓來管控機械及自動化設備、化學品、可燃性粉塵以及人體工學等各種危害。各廠區每年亦依法實施作業環境監測，保障同仁的安全衛生與工作環境品質。

除此之外，為積極預防潛在危害，設有專責人員進行日常巡檢及稽核，針對高風險作業與常見缺失做有效控管。而因應可能之地震、火災、化學品洩漏等緊急狀況，可成設有緊急應變管理程序與應變小組，並加入環保署全國毒災聯防系統，定期派員參與毒災演練，發揮群組互助、資源調度，增加公司自救能量，以期達到災害規模降低及污染控制。本年度發生火災2件、火災死傷人數為0件（占集團員工總人數之0%），經緊急通報消防單位進行管制及救災，將此事故即時排除，亦不影響製程及生產因應火災之相關改善措施。未來持續依消防安全管理程序進行化學品管理與化學災害演練，並加強化學品存放安全宣導與教育訓練。

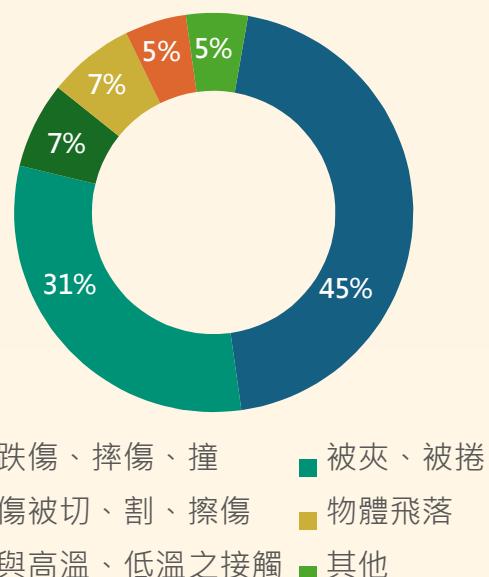
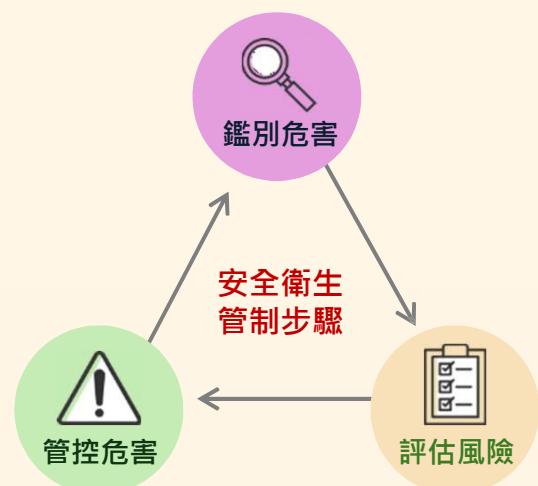
3.4.3 職災統計與預防改善措施

可成嚴肅地看待職災問題，由專職護理人員依據勞動部之統計指標進行紀錄、統計，掌握職災發生率較高的類型與部門，列為研擬改善對策及教育訓練的重點，並定期向主管機關及廠內高階主管回報管理情形。

本年度可成集團重要營運據點職災發生共42件，受影響人數計42人(佔集團員工總數0.28%)，持續透過危害鑑別與風險評估，對事件進行原因分析並檢討軟硬體設置與標準作業程序的改善，在工作場所環境與安全上期望能不斷的精進，降低災害發生風險。



▲消防、地震、洩漏預防防災教育暨演練



職業災害統計

項目	2022		2023		2024	
	母公司		母公司		集團	
	男	女	男	女	男	女
失能傷害頻率(FR)	0.62	0.89	0.74	0.29	0.89	0.35
失能傷害嚴重率(SR)	7.15	19.50	10.7	13.08	37.47	17.26
缺勤率(AR)	0.00%	0.01%	0.01%	0.01%	0.03%	0.01%
	0.01%		0.02%		0.04%	
職業病發生率(ODR)	0	0	0	0	0	0
總可記錄事故比率(TRIR)	0.14		0.15		0.25	
因公死亡事故率	0		0		0	
虛驚事故發生頻率(NMFR)	0		0		0	

- 數據統計範疇，包含全體員工與承攬商；職災類別中，不含廠外交通意外事故
- 失能傷害頻率(Disabling Injury Frequency Rate, FR) = 失能傷害人數x 1,000,000/總經歷工時(其中損失日數為事故發生後24小時起算，未滿一日不計，廠外交通意外事故亦不納入計算)，亦為傷害率(IR)。
- 失能傷害嚴重率(Disabling Injury Severity Rate, SR) = 總損失日數x 1,000,000/總經歷工時(其中損失日數為事故發生後24小時起算，未滿一日不計，廠外交通意外事故亦不納入計算)，亦為損工日數率(LDR)。
- 缺勤率(Absentee Rate, AR) = (報告期間總缺勤工時/總經歷工時)*100%
- 職業病發生率(Occupational Diseases Rate, ODR) = (職業病總數/總經歷工時)*200,000
- 總可記錄之職業傷害比率(TRIR)=(可記錄之職業傷害數/總經歷工時)*200,000
- 因公死亡事故率=(因公死亡人數/總經歷工時)*200,000
- 虛驚事故發生頻率(NMFR) =(虛驚事故數 / 總經歷工時) *200,000



職業災害預防與改善措施

職災項目	跌傷、摔傷、撞傷	被夾、被捲
預防與改善措施	<p>1. 定期重新進行危害鑑別與風險評估</p> <p>2. 加強教育訓練與宣導</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 在樓梯間張貼標語宣導(當心滑倒、使用扶手、禁止奔跑及不要看手機) ✓ 現場設置止滑墊及張貼危害告示，提醒該區作業應穿防滑鞋 <p>3. 設置止滑墊止滑，消除易滑倒環境</p> <p>4. 定期實施廠內巡檢計畫，如遇雨天加強人力定期巡檢清除地面積水及巡檢次數宣導進入停車場小心行駛</p>	<p>1. 定期重新進行危害鑑別與風險評估</p> <p>2. 強化設備安全點檢及防護具之配帶</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 定期檢查設備防護罩、安全連動裝置防夾捲光電感應裝置、緊急停止裝置的有效性運作及落實防護具配帶 <p>3. 定期實施廠內巡檢計畫，查核防護具人員配帶狀況、設備安全裝置與安全標語及作業人員是否依安全作業程序作業</p>

可成每年持續辦理安全衛生相關之教育訓練，型塑職場安全文化，透過安全衛生觀念的灌輸，使同仁能確實配合安全衛生政策、配戴有效防護具，並建立正確觀念，共同打造安全無虞之工作環境。

集團職業安全衛生教育訓練成果

訓練總人次

13,011 人次

訓練總時數

17,711.5 小時



3.4.4 健康檢查與健康促進方案推動

可成與成大醫院職業病專科醫師合作，透過醫師駐廠提供同仁醫療窗口諮詢、轉介，並主動針對作業環境可造成之健康危害加以評估。每年與專業醫療機構合作，對一般及特殊危害作業在職員工健康檢查，優於當地法規要求之健檢頻率及項目，並依健康檢查報告數值建立風險級別，安排醫師進行訪視，專職護理人員依員工體檢報告給予適當的衛教與關懷，並搭配職醫臨場服務提供員工健康諮詢。



▲年度員工健康檢查

經歷年員工健康檢查結果，發現各年齡層受檢員工體脂肪過高的比例偏高，為能全面性、持續性且積極地促進員工身心健康，在高階主管支持下繼續開設多元化的健康課程，邀請職業病專科醫生到廠宣導代謝症候群預防。透過以上方式培養同仁健康知識及行為養成，共同對抗肥胖與慢性疾病，視員工健康為一長期推動之目標。

3.4.5 母性職場保護作法

對於可成的女性員工從事有母性健康危害之虞之工作，可成均採取危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。由廠區專職護理人員定期追蹤執行情況。母性職場保護包含針對標的員工進行職場健康風險評估、風險分級管理及危害控制，並依職醫建議進行工作調整，配合健康指導及衛教資訊、專用停車位、哺乳室等的提供，讓女性勞工的健康得到妥適的保護，更能孕育及教養健康的下一代。

母性職場推動作法

● 健康風險評估

針對懷孕前、孕婦、產婦及哺乳之育齡女性勞工，執行職場健康風險評估，並進行風險分級。管理及危害控制。

● 專用哺乳室

各廠區設置專用哺乳室。

● 職醫面談

安排與醫護人員及職醫面談，提供健康指導及衛教資訊。

● 工作內容調整

健康風險分級屬第三級之女性勞工，將依職醫適性評估建議，採取變更工作條件、調整工時、調換工作等措施。

3.4.6 職業安全衛生執行狀況

可成持續落實職業安全衛生管理系統之運作，除了各廠區設置專責工安人員外，每年皆透過作業環境監測、巡檢現場作業環境及機台設備安全稽查，建構安全與健康之工作環境，讓員工安心敬業。



◎ 労工作業環境監測

每年均依勞工作業環境監測實施辦法，依作業型態(採樣頻率每季或每半年1次)，由工安室會同廠內主管與各製程勞工代表，並與中央主管機關認可之作業環境監測機構，共同擬訂作業環境監測計畫，如危害辨識及資料收集、相似暴露族群之建立、採樣策略之規劃及執行、樣本分析、數據分析及評估等，透過第三方公正單位實施化學性因子作業環境監測及物理性因子作業環境監測，來掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，並將分析結果通報至中央主管機關指定之資訊系統。此外，可成亦將每次採樣數據彙整統計並進行分析，透過工程優化使員工有更佳的工作環境。

◎ 巡檢稽查與改善追蹤

導入巡檢資料登錄系統與環安稽核缺失登錄系統，透過廠內巡檢及其他專案性安全查核機制。將巡查缺失結果登錄於環安稽核缺失系統，透過立即改善與請修方式追蹤執行成效。





設備安全管理

導入設備保養檢點登錄系統，並要求各設備負責人於每日上工前需完成設備自主檢查，並將檢查結果登錄設備保養檢點系統後才能操作使用，月保養及年保養部份亦同，系統亦會透過主管與工安審查將有缺漏或需改善部分，以自動化郵件方式提醒，確保廠內設備檢點之完整性。



專業的工安管理人員

各廠區皆設置符合法規規定之勞安組織人員，以及依各製程作業型態要求操作人員必須具備相關對應之證照(如：急救人員、堆高機操作人員、固定式起重機操作、粉塵/有機溶劑/缺氧作業主管等)才可執行業務。並透過證照管理系統掌控，各單位人員證照到期、通知提前回訓，調職與離職之證照派任遞補。在急救人員派任受訓部分，可依製程單位與班別進行設置，優於當前法規規定，以維護公司在各項安全操作上都有專業持證人員協助督導與執行。



本年度安全衛生領域獲得獎項



滿意度優化計畫內容

3.1.2 員工福利

可成除了設計具市場競爭力的薪酬制度外，持續為全體員工制定多樣化福利措施留住人才，讓同仁能專心致力於工作，亦能達到身心靈平衡。除了原有的三節禮卷及紅利發放外，可成重要福利作法羅列如下：



2.5 誠信經營

(1) 政策 / 承諾

- 以最高道德規範的要求，由管理階層以身作則實踐可成「誠信務實」的經營理念，所有商業互動皆遵循誠信標準，不提供及收受不當利益

(2)目標：確保零貪腐

	2024	短期目標 (1~3年)	中期目標 (3~10年； 至2030年)	長期目標 (10年以上； 至2050年)
內部重大資訊處理暨內線交易相關的法律訴訟而造成的損失總額	0	零損失金額，透過定期教育訓練與溝通，持續強化員工與供應商對從業道德的認知，確保零貪腐		
反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的損失總額	0			
誠信經營相關教育訓練 平均涵蓋率	99.97%	>95%以上		

(3) 權責

- 由法務室擔任推動企業誠信經營單位統籌落實，由永續發展室負責監督執行，定期呈報稽查結果。法務室並定期就年度運作及執行情形向董事會報告
- 為確保誠信經營之落實，建立有效之會計制度及內部控制制度，並設有專職內部稽核人員定期查核，協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，以衡量營運之效果及效率，促進公司誠信經營

(4) 投入資源

- 法務室專責人員、永續發展室專責人員、教育訓練專責人員、教育訓練

(5)申訴機制

- 員工意見申訴管道、供應商舉報專線

員工從業道德申訴專線

電話：886-06-253-9000#1103
傳真：886-06-253-9989
信箱：mingyu.deng@catcher-group.com
audit@catcher-group.com

供應商從業道德舉報專線

電話：886-06-253-9000#1103
傳真：886-06-253-9989
信箱：mingyu.deng@catcher-group.com
audit@catcher-group.com



明訂誠信經營政策與管理成果

可成以誠信經營為可成經營理念『技術創新、服務客戶、誠信務實、永續經營』中重要的核心價值，也是推動企業社會責任五大面向：勞工、健康與安全、環境、道德以及管理系統的關鍵環節之一，且一向恪遵公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章與其他商業行為之法令，以及RBA(Responsible Business Alliance)責任商業聯盟行為準則，本年度無捐贈政治獻金之紀錄，亦無涉及任何反競爭、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟，在違反貪腐、會計詐騙等法規被處罰款或制裁的次數為零。

2021年3月經董事會通過訂立「誠信經營政策」，明定誠信經營作法，包括禁止不誠信行為、禁止行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金、禁止不當慈善捐贈或贊助、禁止不合理禮物、服務、款待或其他不正當利益等反貪腐政策與禁止賄賂政策相關規定。另由董事會成員及高階管理層承諾實踐道德倫理行為準則之規範，簽署誠信經營承諾書，樹立良好之道德誠信從業行為楷模，而全體同仁的道德倫理行為遵守亦透過「社會責任管理程序」及「工作規則」等相關規定，由全體員工簽署誠信廉潔承諾書，加上「員工意見申訴暨建議作業辦法」之申訴管道以匿名申訴不法情事，使經營管理階層與各同仁於從業過程，皆能遵循最高道德標準。

為使員工能瞭解誠信經營之承諾與要求，可成於新進人員甫進公司時，即安排接受企業社會責任培訓課程，宣導廉潔誠信經營之管理規定。公司每年持續對在職員工進行誠信經營相關教育訓練課程或派員外出受訓，以確保廉潔誠信行為之落實精進。

針對集團營運據點，可成定期進行道德倫理、誠信經營與反貪腐之風險評估，本年度經評估判定未有涉及重大風險，對於輕度風險之營業活動(如廉潔經營、資訊公開)，已建立有效之會計制度及內部控制制度，由法務室推動企業誠信經營，並由稽核室負責監督執行，擬訂年度稽核計畫、分派執行查核。為防範潛在風險，未來持續針對集團誠信經營相關教育訓練，包含誠信經營教育訓練、保密合約與禁止賄賂條款、營業秘密保護、內部重大資訊處理暨內線交易課程，同時每年定期就公司內、外部檢舉申訴管道之通報內容進行稽核，以識別違反誠信經營或貪腐之潛在風險，並每年定期就誠信經營之年度運作、執行情形、稽核結果向董事會報告。



集團誠信經營相關教育訓練成果

課程名稱	訓練總人次	訓練總時數	完訓率
誠信經營教育訓練	7,960人次	1,592.0小時	99.99%
保密合約與禁止賄賂條款	7,982人次	1,596.4小時	99.96%
營業秘密保護	7,983人次	1,596.6小時	99.98%
內部重大資訊處理暨內線交易	681人次	136.2小時	99.71%



設置檢舉制度、內外部申訴管道

可成訂有「檢舉辦法」，提供便捷可及的管道供檢舉申訴之用，對於違反道德行為準則之案件，視情節輕重依內部工作規則懲處，確保管理層與基層夥伴不接受任何形式的期約、賄賂、佣金、回扣、勾結或其他不正當利益。本年度自道德倫理申訴管道中，收到不合法（包括貪汙）與不道德行為、違反誠信經營之相關案件或疑慮事件：0件。

內部申訴管道	外部申訴管道
可成指派專人負責申訴與檢舉案件處理與進度追蹤，並有反報復機制，確保檢舉人身分保密以維護員工申訴與檢舉的權利	在官方網站和供應商服務專區皆有申訴與檢舉管道資料，以利供應商或是利害關係人及時反應其建議，確保消弭不合法(包括貪污)與不道德之行為



供應商道德誠信管理

可成主動向供應商宣導反貪腐觀念，確保供應鏈之道德誠信，在可成與廠商進行業務往來合作前，針對供應商之誠信情形進行評估，並要求其明瞭可成對誠信行為之要求，且合作供應商需同意遵循可成於官網公告之供應商行為準則(含廉潔政策)，以確保落實防範不誠信之行為。依據可成的誠信行為要求，若供應商違反規定，可成有權終止或解除契約及依約處罰或求償，以確保可成在各層面落實防範不誠信之行為，共同打造互相尊重的商業環境。

