

2024

可成科技 永續報告書

Catcher Technology Sustainability Report



» 經營者的話3 » 關於本報告書4 » ESG重要績效展現6

1 永續溝通

- 1.1 永續發展管理 08
- 1.2 利害關係人鑑別及溝通 09
- 1.3 重大議題分析與管理 13

2 公司治理

- 2.1 關於可成 19
- 2.2 責任治理 23
- 2.3 技術創新 28
- 2.4 服務客戶 30
- 2.5 誠信經營 36
- 2.6 永續經營 39

3 社會共識

- 3.1 勞資關係營造 45
- 3.2 人力資源管理 54
- 3.3 培訓與發展計畫 59
- 3.4 安全與健康把關 63
- 3.5 在地關懷與社會共融 70

4 環境共好

- 4.1 環境管理系統運作 75
- 4.2 氣候變遷管理與對策 77
- 4.3 溫室氣體與能源管理 84
- 4.4 減緩環境衝擊 90

5 附錄索引

- 5.1 GRI Standards索引 100
- 5.2 TCFD氣候相關財務揭露索引 104
- 5.3 氣候相關資訊(附表2)索引 104
- 5.4 聯合國全球盟約索引 105
- 5.5 SASB工業機械與物品產業索引 105
- 5.6 永續揭露指標-其他電子業索引 106





經營者的話

致 關心可成永續發展的夥伴們：

2024年，隨著全球經濟逐步回溫，以及人工智慧與高速運算應用快速發展，可成科技憑藉深厚的材料科學實力、製程整合與完善的垂直供應鏈管理，持續展現其營運韌性與成長動能，實現營收與獲利同步提升。面臨地緣政治風險與全球供應鏈重構挑戰，公司積極推動全球資源靈活配置，強化國際化製造與營運彈性，穩步深化其永續佈局。

可成科技秉持永續經營承諾，在永續長帶領下，公司各部門共同進行風險與機會評估，明確制定永續政策及短中長期目標，並定期檢視執行成效，以實際行動回應利害關係人對環境、社會與治理（ESG）議題的高度關注。因應政府法規與客戶要求，可成科技持續推動溫室氣體與能源管理，包含投資逾7,000萬美元於潔淨能源基金、建置太陽能發電系統、導入再生鋁材與高效節能設備等，並全面導入GHG Protocol進行碳盤查，推動產品碳足跡管理，建構具量化、追蹤與改善機制的減碳架構。公司已於2025年通過科學基礎減量目標（SBTi）審核，為達成2050年淨零碳排奠定堅實基礎。可成科技亦規劃於2030年達成RE60（60%再生能源使用）目標，並於2024年提前達成SBTi階段性減碳目標，在CDP氣候變遷與水安全問卷中亦雙雙獲得B級評等，顯現集團對節能減碳及環境永續的承諾與具體成效，均已獲得國際肯定。

可成科技秉持「取之於社會，用之於社會」的回饋精神，落實「以人為本」信念，致力打造安全、健康、共融的職場環境；全面導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，持續優化工作安全與同仁福祉。公司亦積極推動多元共融政策，包含身心障礙者友善職場、多元族群招募與培訓計畫；同時持續投入社會公益，2024年投入近新台幣2,000萬元於教育扶助、偏鄉醫療、文化推廣與弱勢關懷等領域，積極履行企業社會責任。

企業治理方面，可成科技堅守誠信經營原則，恪遵法令規範，提升營運透明度，全面落實責任商業聯盟（RBA）與供應商行為準則，建構完整的內控與稽核制度。董事會已核定風險管理政策，將TCFD（氣候相關財務揭露）納入整體風險評估架構，積極推動各項風險減緩與調適策略。可成科技亦取得ISO/IEC 27001資訊安全管理系統認證，並多次入選「FTSE4Good新興市場指數」與「臺灣永續指數」成份股，名列「公司治理評鑑」上市公司前21%至35%區間，展現其卓越的營運韌性、永續實力及治理品質。

展望未來，可成科技將秉持「技術創新、服務客戶、誠信務實、永續經營」的核心理念，由高階製造邁向永續價值鏈，攜手全球利害關係人，共同迎向淨零轉型、數位升級與責任供應鏈的全新篇章。

可成科技 董事長





關於本報告書

本報告書目的在揭露透明資訊，向各方利害關係人展現永續經營相關的各項績效成果及未來規劃。參考GRI (Global Reporting Initiative)全球永續報告倡議組織發布的「GRI Standards 2021」、SASB(Sustainability Accounting Standards Board)永續會計準則委員會之工業機械與物品永續指標、TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)氣候相關財務揭露架構、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標-其他電子業、RBA(Responsible Business Alliance)責任商業聯盟、UN Global Compact聯合國全球盟約、SBTi(Science Based Targets initiative)科學基礎減量目標倡議進行編撰及資訊揭露。

報告期間與範疇

本報告書提供2024年1月1日至12月31日在經濟、社會及環境面向之作為，範圍涵蓋可成合併財務報告公司及可成教育基金會，並基於與營運的攸關性及對永續與風險議題的影響程度，在重大議題管理指標上揭露可成母公司臺灣廠區(仁愛總廠、南科工廠、永科工廠、台北營運中心)與子公司(中國宿遷可成/可功/可發/可達)。若需了解可成更詳盡的財務相關資訊，歡迎至可成官方網頁「投資人服務」專區閱覽(http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx)。

數據審查與查證

可成訂有經董事會通過之「永續報告書編制及驗證之作業程序」，由永續發展室負責永續報告書整體規劃及溝通整合，每年負責彙整所需資訊及撰寫報告書內容，參考 AA1000 當責性標準的重大性、包容性、回應性及衝擊性等四大原則完成年度永續報告書之彙編，在第一階段由各所屬業務單位提供資料並經部門主管審核，第二階段由稽核室進行內部查證，最後階段提報董事會討論決議通過後進行揭露。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下表詳述，目前報告書部份內容已進行第三方驗證，持續提升整體品質邁進，可成將規劃未來年度發行之報告書內容，取得更多相關驗證聲明。

項目	說明
財務數據與驗證	經會計師事務所查帳確認之財報若無特別標註，皆以「新台幣」為單位
社會共識數據與驗證	<ul style="list-style-type: none">◇ 主要生產據點取得ISO 45001職業安全衛生管理系統，第三方驗證證書效期(2024~2027)◇ 定期接受客戶依RBA責任商業聯盟最新行為準則進行管理稽核

項目	說明
環境共好 數據與驗證	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 溫室氣體排放量減量集團目標：於2024年9月提交目標，於2025年2月通過SBTi科學基礎減碳目標倡議審核 ◇ 溫室氣體排放量依循GHG protocol溫室氣體盤查議定書標準進行計算，2022年與2023年集團溫室氣體盤查，經SBTi科學基礎減碳目標倡議第三方審核，2024年母公司南科廠經第三方公證單位進行驗證 ◇ 主要生產據點取得 ISO 14001 環境管理系統第三方驗證，證書效期(2024~2027)，且水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據 ◇ 主要生產據點之中國宿遷廠區：取得 ISO 50001 能源管理系統認第三方驗證，證書效期(2024.12~2027.12)
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據

資訊重編

重編資訊	重編原因	報告章節
溫室氣體總量 (2022年、2023年)	依SBTi驗證結果進行揭露	4.3溫室氣體與能源管理
能源消耗統計 (2022年、2023年)	新增汽油與柴油能源消耗項目	4.3溫室氣體與能源管理

發行週期

可成每年定期發行永續報告書，摘要版報告書首次發行於2015年6月，完整版自2017年6月開始發行迄今，預計下次發行日期為每年度8月。為推廣環保無紙化，發行皆以電子檔(*.pdf)公開於可成網頁(http://www.catcher-group.com/tw/csr_esh_more.aspx?ID=5)，歡迎前往指教。

聯絡資訊

如對本報告書內容有任何建議或疑問，
歡迎與我們聯繫，聯絡資訊如下：
電話：886-06-2039900 #2111
傳真：886-06-2030123
Email：csr@catcher-group.com



▲ 2021-2023年永續報告書



ESG重要年度績效展現

治理面

再度獲選納「FTSE4Good
新興市場指數」及「臺灣永
續指數」成份股、獲選臺灣就
業 99 指數成份股



「第十一屆公司治理評鑑」
名列上市公司

前 21% ~ 35% 級距

連續五屆

可成董事長獲選哈佛
商業評論臺灣 CEO
一百強

MSCI
ESG
RATINGS

評等為產業平均級距

由董事會通過風險管理政策進行管理，同時取得
ISO 27001 資訊安全管理系統認證
產品品質與安全

- ◆ ISO 9001 品質管理系統認證
- ◆ IATF 16949 汽車產業品質管理系統認證
- ◆ ISO 13485 醫療器材品質管理系統認證
- ◆ AS 9100 航太產品品質管理系統認證

社會面

重視人權與員工發展

- ◆ 2024年臺灣廠區無發生侵犯人權之情事
- ◆ 取得TTQS 人才發展品質管理系統認證
- ◆ 與臺灣精密工程學會共同舉辦「2024年精密工程專題與論文獎」
- ◆ 訂定董事會成員及重要管理階層之接班規劃並持續執行中

安全與健康把關

- ◆ 取得ISO 45001
職業安全衛生系統認證
- ◆ 透過健康職場認證-健康促進標章
- ◆ 獲頒台南市政府安衛家族績效評選優等獎



在地關懷與社會共融

- ◆ 2024年贊助總金額達新台幣2仟萬元，涵蓋人才培育、音樂藝文、社會關懷等各面向，其中音樂藝文(含閱讀活動)投入金額新台幣300萬元以上
- ◆ 協同財團法人台南企業文化藝術基金會舉辦台南400「好南進行事」永續教育計畫，串聯17個台南在地商家與職人、台南大學生帶領小學生共同發展永續教育行動

環境面

2025年正式通過SBTi(Science Based Targets initiative)科學基礎減碳目標倡議審核，為臺灣高科技硬體設備產業

第12家取得SBTi認證企業



CDP氣候變遷及水
安全問卷雙雙取得

B 管理評級



取得
ISO 14001
環境管理系統
認證

取得
ISO 50001
能源管理系統
認證



綠能發展

- ◆ 參與潔淨能源基金，迄今投入逾 7,000 萬美元，本年度累計可再生能源發電量為4.98億
- ◆ 主要生產據點，增建太陽能發電設備，估計每年可產生約3,400萬度綠電
- ◆ 持續獲選台南市績優綠色採購企業
- ◆ 取得 SONY GP(Green Partner)綠色夥伴認證



永續溝通

1.1 永續發展管理

1.2 利害關係人鑑別及溝通

1.3 重大議題分析與管理

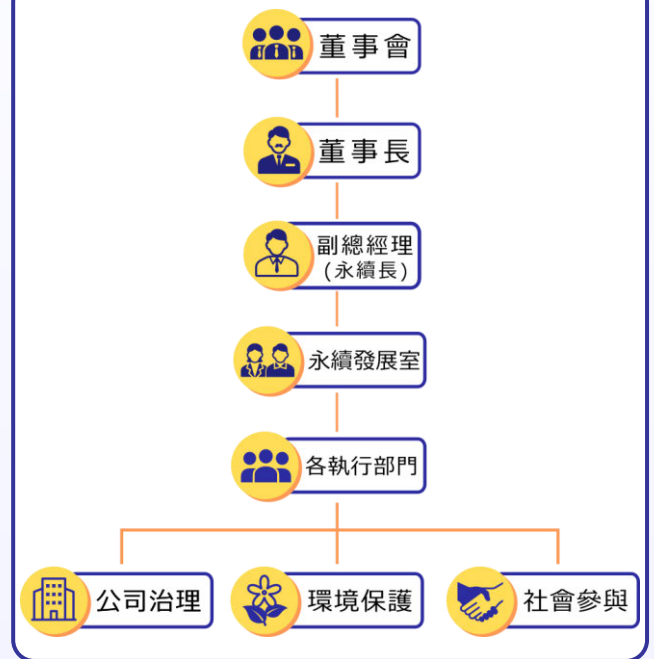


1.1 永續發展管理

可成自2014年成立企業社會責任小組，並於2022年更名為永續發展室，輔以配合的各部門人員執行永續發展相關事宜，包含稽核室、工安室、策略採購處、銷售暨市場行銷處、投資人關係部、人才資源處以及品質保證處等，共同訂定永續發展績效指標，並於日常業務中確保能適當回應利害關係人之期待，並定期將重要議題之相關執行計畫與績效向董事會報告。

可成制定「社會責任管理程序」，亦說明重大議題擬定與相對應風險鑑別與風險處理機制，以及因應RBA (Responsible Business Alliance)責任商業聯盟之管理機制，透過內部宣導、教育訓練、定期會議與內部溝通管道，強化同仁對永續發展的認知，持續優化公司勞工、環境、安全衛生與道德管制機制；每年度定期召開企業社會責任管理審查會議，審查與企業社會責任相關議題、國際標準—RBA 責任商業聯盟要求符合程度、申訴案件處理結果、國內法規與國際規範的異動等，並審視企業社會責任政策、目標、管理方針之調整及異動需求。此外企業社會責任政策公開於官方網站，亦向供應商傳達RBA規範，使其納入可成永續發展之範圍。

永續推動組織圖



永續政策

- ◆ **遵守規範**
在符合政府法令標準及組織同意遵守的其他要求事項下，追求合法利益並落實社會責任。
- ◆ **重視環境**
珍惜自然資源，致力降低環境衝擊，以實現綠色企業並邁向永續發展。
- ◆ **以人為本**
重視員工權益、勞動原則與健康安全，建置完善的管理制度與工作環境，亦提升人文社會之關懷。
- ◆ **精進治理**
透過公司經營治理績效的不斷提升，力求所有利害關係人之間的利益均衡，創造企業最佳價值。

企業社會責任十大原則

- ◆ 遵守政府法令規範，追求合法利益。
- ◆ 創造企業價值，維持公司透明度，維持良好公司治理，與股東權益最佳化。
- ◆ 誠信經營，遵守商業道德，進行公平競爭。
- ◆ 尊重人權與勞動基本原則，提供安全、健康、和諧、公平的工作環境，提供合法及合理的薪資及福利。
- ◆ 保護環境、節約資源，致力環境的永續發展。
- ◆ 結合有志改變世界的客戶，共同研製與發明一流的產品，呈現人類工藝之極致。
- ◆ 獎勵創新與研發，並尊重智慧財產權。
- ◆ 積極參與政府、社會、社區之活動，建立良性溝通管道與互動，善盡公民責任。
- ◆ 贊助文化、教育、公益活動，並鼓勵全員參與。
- ◆ 將企業社會責任的理念與做法推廣至供應鏈。

1.2 利害關係人鑑別與溝通

可成參考 AA1000 利害關係人議和標準(Stakeholder Engagement Standard, SES)的五大原則，考量責任、影響力、張力、多元觀點及依賴程度，定義利害關係人為「對可成或受可成在產生影響衝擊的組織或個人」。鑑別出的主要利害關係人共8類，包含：員工、客戶、供應商、投資人與股東、社區居民、政府機關、非營利/非政府組織及新聞媒體。



重要利害關係人



類別	重要性	對應的主要權責單位
 員工	員工是最重要的資產，員工的付出與配合能影響組織氛圍與經營績效表現	◆ 人才資源處 ◆ 工安室
 客戶	客戶是確保可成維持正常營運與持續成長的根本	◆ 銷售暨市場行銷處 ◆ 品質保證處
 供應商	可成提供的各項產品與服務，皆須仰賴優質供應鏈的配合	◆ 策略採購處
 投資人與股東	在可成持有股份的出資者或投資者，是公司存在的基礎	◆ 投資人關係部
 社區居民	可成從台南起家，自當盡一己之力回饋在地社會	◆ 人才資源處 ◆ 工安室 ◆ 可成教育基金會
 政府機關	可成為一合法營業之企業，所作所為均須受到法規的監督審視	◆ 人才資源處 ◆ 工安室 ◆ 稽核室
 NPO/NGO	可成耕耘的成果樂意與民間組織共享，以發揮影響力協助社會發展	◆ 人才資源處 ◆ 可成教育基金會
 新聞媒體	新聞媒體的指教與建議能讓可成發現不足之處，進而持續努力	◆ 投資人關係部



重要利害關係人溝通

為能確實掌握利害關係人之訴求，可成建立合適的雙向溝通管道與之互動，並於官方網站上設有利害關係人專區及CSR專屬聯絡信箱(csr@catcher-group.com)，透過多元溝通管道，妥適回應其所關切之重要永續與風險議題，掌握各方利害關係人之期望，以做為可成永續經營的參考。



類別	永續與風險關注議題	溝通管道/溝通頻率	本年度溝通結果
 員工	◆ 人才吸引與員工福利、人才培育 ◆ 職業健康安全 ◆ 誠信務實	粉絲專頁&電子郵件&佈告欄/不定期	◆ 勞資會議共召開7次 ◆ 員工意見申訴案件為65件，已100%處理完成 ◆ 員工滿意度調查結果：教育訓練為95%、膳食為78% ◆ 溝通與活動訊息公告於實體佈告欄、內部網站及臉書粉絲專頁
		勞資會議/每季	
		福委會&伙委會/每季	
		內部網站&申訴信箱/不定期	
		教育訓練/不定期	
		職業安全衛生委員會/每季	
 客戶	◆ 勞雇關係與人權保護 ◆ 產品品質與安全 ◆ 人才吸引與員工福利、人才培育 ◆ 誠信務實	年報&永續報告書/每年	◆ 客戶滿意度調查結果為93.6% ◆ 根據客戶稽核所產生缺失進行改善與回覆 ◆ 各客戶皆有專責窗口給予客戶即時回饋與當面溝通 ◆ 針對突發狀況即時召開會議
		電子郵件/不定期	
		視訊會議/不定期	
		官方網站/不定期	
		客戶稽核/不定期	
 供應商	◆ 誠信務實 ◆ 人才吸引與員工福利、人才培育 ◆ 職場健康安全	年報&永續報告書/每年	◆ 公司網站提供供應商諮詢服務 ◆ 向供應商宣導企業社會責任/RBA責任商業聯盟行為準則 ◆ 專責窗口進行採購事宜 ◆ 召開供應商業務檢討會議 ◆ 設置反貪腐舉報信箱
		電話聯繫/不定期	
		電子郵件/不定期	
		官方網站/不定期	
		供應商評鑑與稽核/每年	

類別	永續與風險關注議題	溝通管道/溝通頻率	本年度溝通結果
 投資人與股東	◆ 氣候變遷風險與機會及環境管理 ◆ 循環經濟與溫室氣體 ◆ 能源管理	年報&永續報告書/每年	◆ 召開法說會45次 ◆ 透過股東會決議公司重大事項 ◆ 透過證交所及公司網站等揭露重大營運及財務訊息 ◆ 發布新聞稿說明公司營運或活動訊息 ◆ 設立專人負責處理投資人股務洽詢回覆事宜 ◆ 積極參與國內外投資機構研討會及投資人論壇
		股東常會/每年	
		法說會/不定期	
		公開資訊觀測站/不定期	
		官方網站/不定期	
		投資人關係專線與信箱/依需求	
 社區居民	◆ 空氣汙染 ◆ 廢棄物管理 ◆ 水資源管理 ◆ 在地關懷與社會共融	電話聯繫/依需求	◆ 參與社區活動進行交流 ◆ 提供企業社會責任專屬電子信箱由專人回覆 ◆ 拜訪廠區附近鄰里長、居民、學校及弱勢團體 ◆ 參加里民大會，贊助里民活動
		粉絲專業/不定期	
		官方網站/不定期	
		企業社會責任專線與信箱/依需求	
 政府機關	◆ 氣候變遷風險與機會及環境管理 ◆ 循環經濟與溫室氣體 ◆ 能源管理 ◆ 空氣汙染 ◆ 廢棄物管理 ◆ 水資源管理 ◆ 誠信務實 ◆ 勞雇關係與人權保護	年報&永續報告書/每年	◆ 依政府相關規定於公司網站揭露訊息 ◆ 不定期陪同政府人員於廠內稽核訪視 ◆ 定期確認各項法規更新及遵守情況 ◆ 定期統計並申報相關公司資料 ◆ 不定期參與政府舉辦之專案或座談說明會 ◆ 配合政府機關之規定執行相關內容 ◆ 進行公文、函文往來傳遞訊息
		官方網站/不定期	
		參與說明會&座談會/不定期	
		電話聯繫/不定期	
		電子郵件/依需求	
		親自拜訪/依需求	



類別	永續與風險關注議題	溝通管道/溝通頻率	本年度溝通結果
 非營利/非政府組織	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 在地關懷與社會共融 ◆ 資訊與隱私管理 ◆ 誠信務實 ◆ 職場健康安全 ◆ 空氣汙染 	參與研討會/不定期	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不定期贊助各項專案及活動 ◆ 不定期參加NPO/NGO舉辦之研討會及活動 ◆ 提供台南地區學校(高中職至研究所)學生職場適性參訪之機會 ◆ 提供各大專院校產學合作與交流之機會
		電子郵件/不定期	
		電話聯繫/不定期	
		親自拜訪/依需求	
 新聞媒體	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 空氣汙染 ◆ 廢棄物管理 ◆ 職場健康安全 ◆ 資安與隱私管理 ◆ 產品創新及研發 ◆ 產品品質與安全 ◆ 供應鏈管理 	年報&永續報告書/每年	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 每月定期發布營收新聞 ◆ 召開記者會或發布新聞稿說明未來發展 ◆ 提供發言人聯絡方式統一回覆媒體提問 ◆ 接受記者採訪及專題策劃
		新聞稿/不定期	
		記者會/不定期	
		發言人專線與信箱/不定期	



1.3 重大議題分析與管理

為更確切掌握各方利害相關人之意見，可成除了持續透過溝通管道了解利害相關人，並參考最新出版GRI Standards (2021) 之GRI 3的重大性準則及可成永續發展之背景脈絡，與內外部專家討論後，依據環境、社會、治理三個面向進行重大性議題與風險評估。



永續與風險議題評估流程

瞭解組織脈絡

辨識利害關係人

鑑別主要利害關係人為員工、客戶、供應商、投資人與股東、社區居民、政府機關、非營利/非政府組織及新聞媒體

辨識永續與風險議題

以GRI Standards考量面為主要基礎，並依SASB永續會計準則委員會行業準則、TCFD氣候相關財務揭露、RBA責任商業聯盟、UN Global Compact聯合國全球盟約、SBTi科學基礎減量目標倡議，相關永續與風險議題進行蒐集，其能夠反應可成對經濟、環境和社會的營運衝擊，或影響利害關係人對可成評估與決策的相關議題，由永續發展室共彙整72個所屬產業之永續與風險議題，經永續會議決議整合歸納成17個議題，並進行議題衝擊評估

鑑別衝擊程度

利害關係人鑑別評估

每年依據營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，進行利害關係人問卷調查，做為利害關係人議合之溝通管道，了解各議題對可成永續與風險議題的關注程度，以1分(不關注)~5分(非常關注)進行關注程度評分，鑑別其重要性，有效問卷共收回196份

內部鑑別評估

由永續會議評估各項永續與風險議題對實際、潛在、正面、負面的衝擊，判斷利害關係人對其發生的可能性，評估發生1~5分實際與潛在的可能性機率，及其對營運正面衝擊產生之效益與其對負面衝擊產生之嚴重性，以1~5分進行實際與潛在衝擊程度評分

評估
衝擊
顯著
性

- ◆ 根據利害關係人對永續與風險議題關注程度及公司對永續與風險議題營運衝擊程度的平均加權總分加以排序，透過永續會議決議評分3.3分以上列入重大性永續與風險議題門檻
- ◆ 生物多樣性與在地關懷與社會共融議題，原於2023年為列為低度重大議題，於2024年度不列入重大性永續與風險議題，但仍進行相關資訊揭露

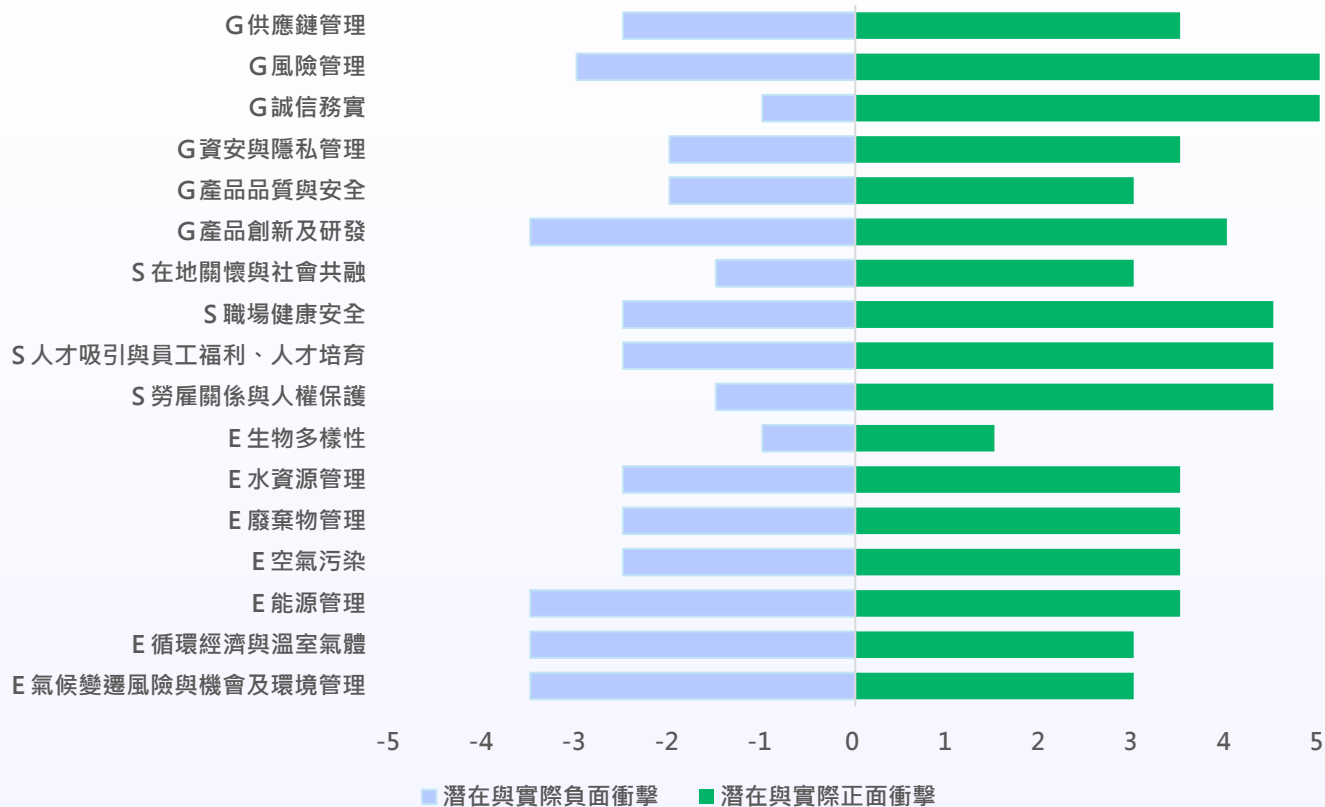
顯著
影響
議題
揭露
報導

由永續會議篩選當期共15項重大性議題，對應GRI Standards的重大考量面用於永續報告書揭露，透過官網、報告書對各利害關係人進行回應與溝通

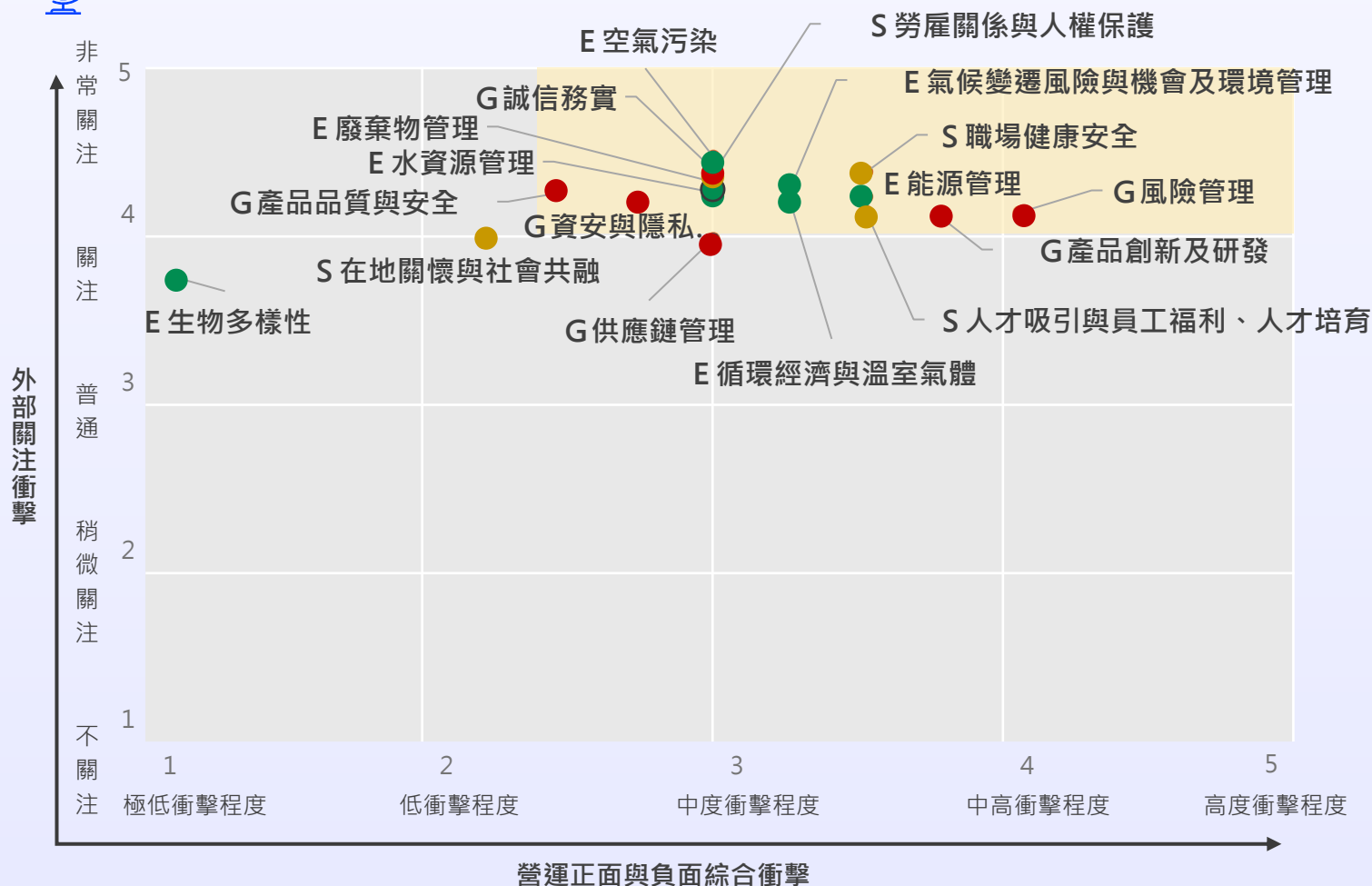




永續與風險正面與負面衝擊程度



永續與風險重大性議題矩陣圖





永續與風險重大性議題分析與管理

針對上述議題，依據其對可成組織內及組織外的影響與衝擊情況，並對應聯合國永續發展目標(SDGs)，呈現可成所涵蓋的價值鏈如下表，依重大性與完整性原則在永續報告書中加以揭露及回應。

SDGs 目標	永續與風險 議題	對可成的重要性	對應章節	價值鏈影響邊界			
				上游	營運	下游	
	治理	產品創新及研發	研發特殊製程及技術和投入研發所花費費用及資源，滿足市場需求之產品設計能力	2.3 技術創新	○	●	●
		產品品質與安全	為確保顧客在使用產品的健康與安全，要求在各生產階段的品質，以達產品符合相關法規要求及規範	2.4 服務客戶	●	●	○
		供應鏈管理	針對供應商在治理、環境、社會等企業社會責任面向的符合情況進行持續評估與管理	2.6 永續經營	●	●	○
	治理	資安與隱私管理	公司投入資安基礎設備，確保應用程式及軟體安全性，並建立完善資訊安全管理，保護使用者能不受風險威脅	2.4 服務客戶	○	●	○
		誠信務實	積極落實誠信經營（如誠信經營政策、反貪腐、反賄絡），有效監督企業永續治理，提升企業價值	2.5 誠信經營	○	●	○
		風險管理	辨識與分析風險動態變化與趨勢，並落實執行相關風險管理策略，達到永續發展	2.6 永續經營	○	●	○
	社會	職場健康安全	確保職場的健康安全，執行職業安全衛生管理系統、執行相關作業安全與健康照護，以及公傷、職業病統計	3.4 安全與健康把關	-	●	○
		人才吸引與留才	從人才招聘、聘用、培訓到留用的一系列管理制度，及公司各項福利補助、員工活動規劃等，照顧不同員工的需求	3.1 勞資關係營造 3.3 培訓與發展計畫	-	●	-

SDGs 目標	永續與風險 議題	對可成的重要性	對應章節	價值鏈影響邊界			
				上游	營運	下游	
	社會	勞雇關係與人權保護	確保勞資雙方有順暢的溝通管理及員工人權受到保障，包含員工申訴與回饋機制、勞資爭議之處置、員工人權保障措施	3.1 勞資關係營造 3.2 人力資源管理	-	●	○
		在地關懷與社會共融	有關社區參與、公益捐贈與文化投入等情況，及公司與在地共融發展	3.5 在地關懷與社會共融	-	●	○
	環境	氣候變遷與環境管理	應對氣候變遷帶來的風險與機會對營運產生的影響，提出環境管理計畫與措施	4.1 環境管理系統運作 4.2 氣候變遷管理與對策	○	●	○
		循環經濟與溫室氣體	透過產品設計、鼓勵回收等方式，對資源再利用與減少廢棄物產生，以減少溫室氣體排放	4.3 溫室氣體與能源管理	○	●	○
		空氣污染	空氣污染防治措施與定期採樣檢測，減少空污對環境影響	4.4 減緩環境衝擊	-	●	-
	環境	能源管理	推動各項節能與能源管理措施、綠電使用與再生能源建置等，以降低各項能源之耗用	4.3 溫室氣體與能源管理	-	●	○
		廢棄物管理	減少廢棄物產生之計畫與措施，廢棄物清理方式符合法規與相關要求	4.4 減緩環境衝擊	-	●	○
		水資源管理	對水資源管理，有效運用水資源、排放水管理及相關節水措施	4.4 減緩環境衝擊	-	●	○
	環境	生物多樣性	確保維持生態系與生物物種的多樣性，促進生態保育	4.4 減緩環境衝擊	-	●	-

註1：價值鏈影響邊界定義：●直接/○間接。

註2：各重大永續與風險議題，管理政策或策略、管理目標與執行情況，於各章節進行詳細說明。



2

公司治理

2.1 關於可成

2.2 責任治理

2.3 技術創新

2.4 服務客戶

2.5 誠信經營

2.6 永續經營





2.1 關於可成

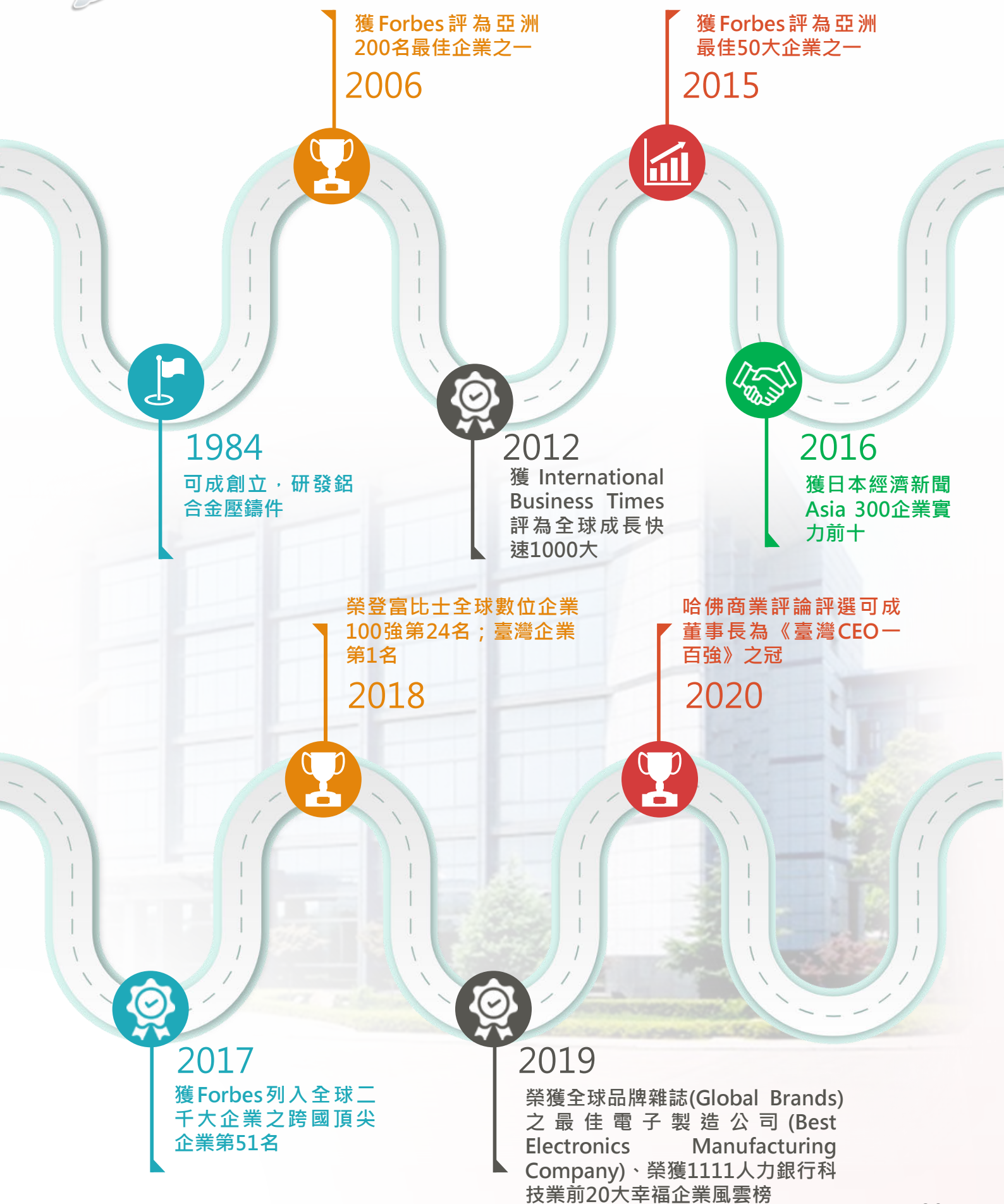
可成科技股份有限公司

總部所在位置	➡ 台南市永康區仁愛街398號
實收資本額	➡ 6,803,641仟元
所屬產業及 主要產品及服務	➡ 電腦週邊設備產業/其他電子業/機殼及內構件
銷售範圍	➡ 內銷(1.37%)及外銷(98.63%·含亞洲與美洲)
本年度銷售淨額	➡ 18,084,188仟元
本年度產量	➡ 13,741,676件
本年度員工總數	➡ 14,759人(統計至本年度12/31止)





可成重要里程碑





全球據點

可成為本行業的佼佼者，專精於機殼及內構件各式相關產品的生產與研發，透過不斷整合關鍵技術與製程，滿足客戶全方位的需求，穩定的客戶群囊括國內外各大廠，在生產品質及規模上均達世界級水準。為達到產能的均衡布局，除台南仁愛總廠外，並於台南科技工業區、永康科技工業區及中國皆有設廠。





營運表現

2024年全球商品貿易逐漸升溫，各國因產業及金融結構差異，導致經濟與通膨表現分歧。因應市場變遷及產業發展，可成憑藉多元化材料應用、全方位工法、創新研發設計及優異製程技術等關鍵實力，持續提升核心競爭優勢，以達到客戶期待、提升財務績效表現。本年度集團合併營收為新台幣180.84億元，營業毛利率達32%，歸屬業主稅後淨利為新台幣131.99億元，基本每股盈餘19.40元。



獲利能力

項 目		2022	2023	2024
資產報酬率		5%	4%	6%
股東權益報酬率		7%	6%	8%
佔實收資本比率	營業利益	70%	24%	48%
	稅前純益	232%	181%	257%
純益率		39%	51%	73%
基本每股盈餘(元)		15.14	13.33	19.40



經營成果

項 目	金額	百分比
營業收入	18,084,188	100%
	18,073,884	100%
	27,820,529	100%
營業毛利	5,865,734	32%
	4,933,961	27%
	8,866,897	32%
營業利益	3,294,888	18%
	1,626,894	9%
	4,968,798	18%
稅前淨利	17,490,785	97%
	12,293,047	68%
	16,543,047	59%
稅後淨利	13,198,932	73%
	9,151,193	51%
	10,902,179	39%

(單位：新台幣仟元)

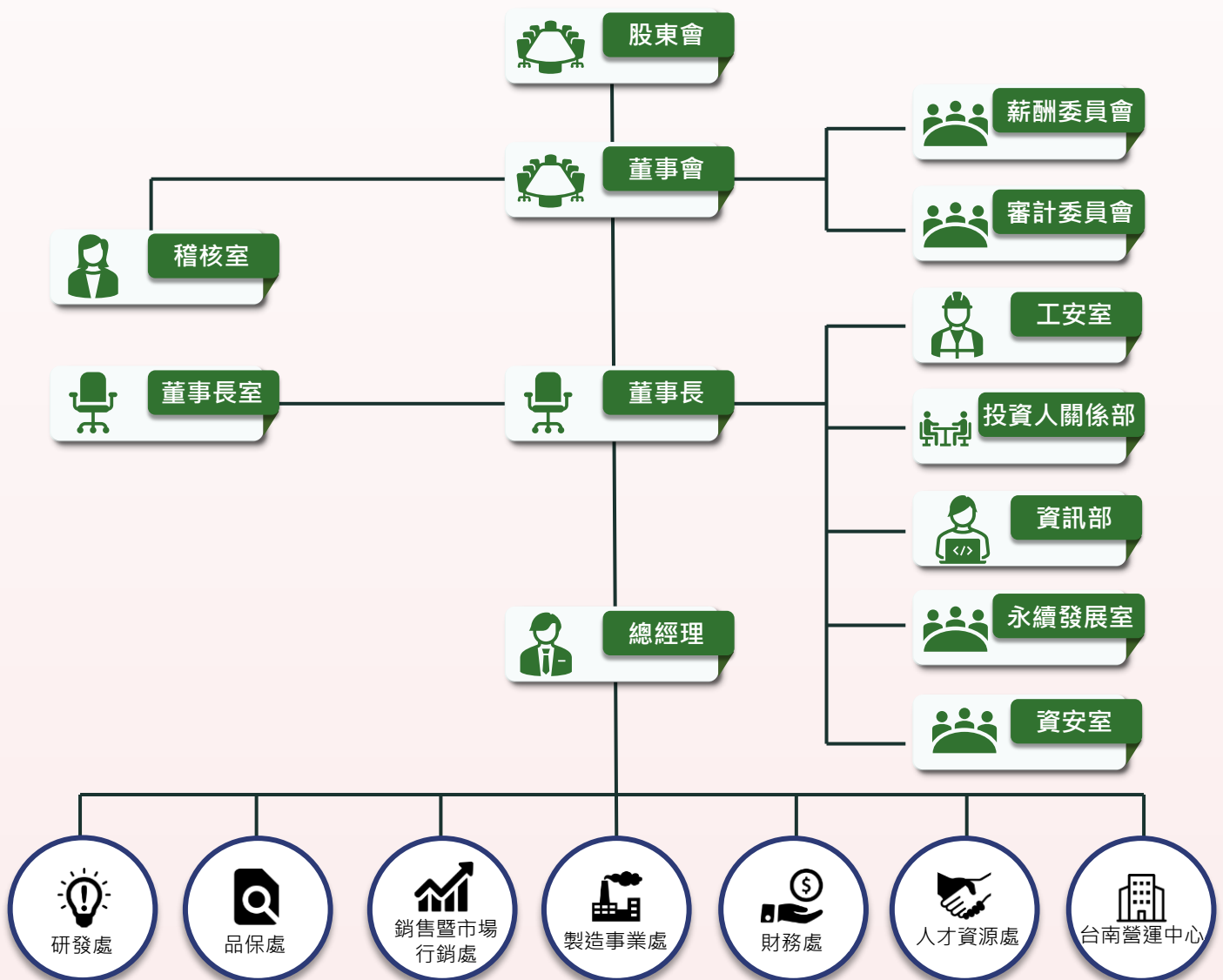
2.2 責任治理

可成重視營運透明化與資訊揭露之即時性與一致性，除了在證交所規定之公開資訊觀測站公開相關資訊外，公司也設立簡體中文、繁體中文、英文等官方網站，定期或不定期揭露財報、經營、公司治理、企業社會責任、法說會等營運相關資訊，以供國內外投資人參考。同時設有發言人、代理發言人及投資人關係之人員，透過郵件、電話、Email即時溝通，回應利害關係人所關切之議題。

依照中華民國公司法、證券交易法與其它相關法規，可成已建置一個健全具效率的董事會，其下部門單位各司其職，打造優良的治理結構，提升營運績效。



組織架構圖





各主要部門業務職掌

◇ 董事長室	法務與智慧財產權、轉型策略、公司對外投資
◇ 研發處	前瞻技術研發、製程技術發展
◇ 品保處	產品品質檢驗及品質確保
◇ 銷售暨市場行銷處	品牌管理、市場研究、業務推廣、客戶服務
◇ 製造事業處	各式機構外觀件及內構件之製造、加工
◇ 財務處	財務會計、投資規劃、股務管理
◇ 人才資源處	人力資源管理與組織發展
◇ 台南營運中心	集團資材規劃、供應商資源管理、經營管理資訊及指標之訂定及追蹤考核
◇ 稽核室	內部稽核與作業流程管理
◇ 工安室	廠內工安與環保檢查
◇ 投資人關係部	股東及投資人溝通、關係維護
◇ 資訊部	集團資訊系統維運、落實各項資通安全管理要求
◇ 永續發展室	規劃及推動永續發展行動計畫、參與企業社會責任工作
◇ 資安室	推動及落實集團資安工作與文化



董事會與股東會運作情形

董事選舉採候選人提名制度，由股東會就候選人名單中選任，董事長對外為可成公司之代表人。現行董事會成員共計七席，董事會每季至少召開一次，除公司法另有規定外，可成皆依照規定達過半董事出席，且出席董事過半之同意，方能行使決議。本年度共召開六次董事會，董事平均出席率為88.10%。

可成對於董事資格及經驗之要求皆符合法規的專業標準，並明訂董事會成員之接班計畫，持續依計畫內容實施中，以確保公司治理穩健及維持營運穩定。亦不定期提供營運、財務、股務等相關政策、法令及專業知識進修課程予董事，希冀透過董事的經驗與專業，使經營決策更臻完善，提高治理品質。董事會成員之背景資料、學經歷、年齡結構、兼任其他公司職務，及參與進修之相關紀錄等，請查閱[年報](#)。

每年至少由董事會於會計年度終了後六個月內召開一次股東常會，於必要時依公司法規定召開股東臨時會。股東會之決議，除公司法另有規定外，由有代表已發行股份總數過半數股東之出席，以出席股東表決權過半數之同意行使。



董事會之功能性委員會

而由董事會決議設立的薪酬委員會及審計委員會，目的在協助董事會履行盡職監督之職責。上述兩委員會的組織章程皆經董事會核准，定期向董事會報告，藉由獨立性運作提升可成治理能力，運作情形皆定期於年報上公開揭露。詳細董事會、股東會及其委員會等公司治理運作現況，請查閱年報。



薪資報酬委員會

2次(本年度召開)

以其專業客觀地位，對本公司董事及經理人之薪酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策參考



審計委員會

6次(本年度召開)

監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控



董事會避免利益衝突管理

重要的是，可成正視利益衝突問題，「董事會議事規則」中有訂定董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決。在股東會的運作上，亦依照可成股東會議事規則第 12 條，有明訂「股東對於會議之事項，有自身利害關係致有害於可成利益之虞時，不得加入表決，並不得代理其他股東行使其表決權」，本年度無發生利益衝突之事件。



董事會評鑑執行情形

董事會評鑑執行情形，於 2019 年 11 月 9 日決議通過訂定「董事會績效評估辦法」並自 2020 年 1 月 1 日起開始實施。本公司已於 2025 年 2 月 24 日向董事會報告 2024 年董事會績效評估結果。





董事多元化政策之具體管理目標及達成情形

有關董事會成員組成，本公司已於「公司治理實務守則」訂定多元化政策，並將其揭露於公司網站及公開資訊觀測站，本年度管理目標與達成情形如下：

管理目標	本年度達成情形
董事間應有超過半數之席次，不具有配偶及二親等以內之親屬關係	已達成
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成
獨立董事連續任期不宜超過三屆	已達成
董事會成員至少應包含一位不同性別董事	規劃2025年董事會改選將推出女性董事候選人，逐步向此管理目標邁進



董事本年度進修情形

課程名稱	當年度進修總時數
<ul style="list-style-type: none"> ✧ 董事如何審查財務報告 ✧ 公司治理4.0下董事的角色及經營權挑戰的合規因應 ✧ 數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理 ✧ 董事會/高階管理者在ESG治理的角色與職責 ✧ 反托拉斯法下之聯合壟斷法律風險(含性平)公平交易法相關聯合行為 ✧ 永續創新企業與誠信經營守則之落實與發展趨勢 ✧ 從ESG企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略 	39小時

備註：詳細資訊請參閱公開資訊觀測站。



薪酬政策與流程

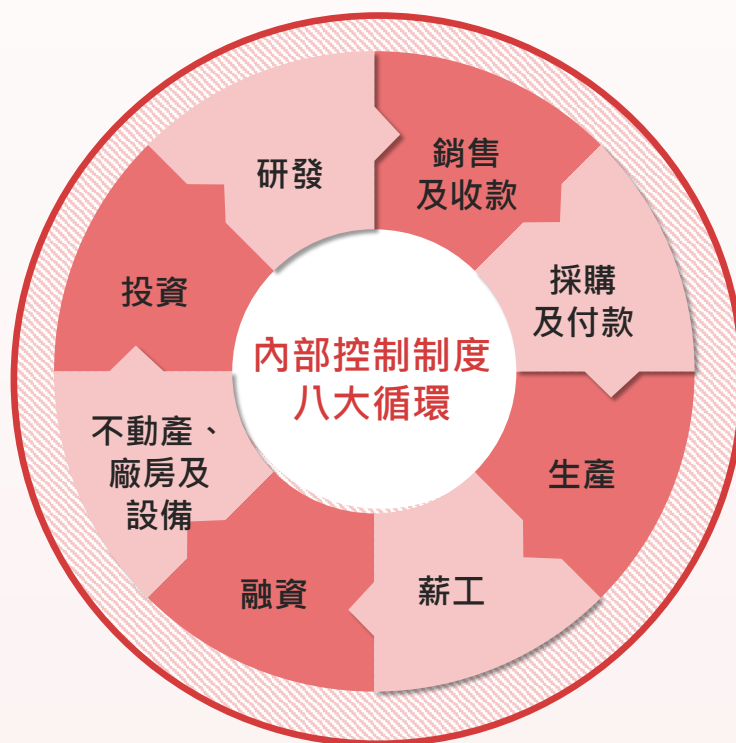
可成董事酬勞發放依據，除參考同業通常水準支給，並考量公司整體營運績效、依董事當年所投入之時間、對公司營運參與之程度與貢獻之價值，以及對公司績效的貢獻度等綜合指標表現給予，但其發放總額需符合公司章程之規定。可成經理人酬勞獎金係依據其當年度考績考量與個人所投入之時間、所擔負之職責、擔任其他職位表現等綜合指標表現給予，總發放金額也需符合公司章程之規定。員工薪酬主要包含基本月薪、獎金及員工分紅等。未來將逐步規劃導入ESG績效指標，將其年度獎酬連結個人對ESG議題的參與度及ESG目標達成度等，並研擬權重占比，以強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。基本月薪依照員工所擔任職位的市場競爭情形及公司整體政策核敘；獎金及員工分紅則依據員工、部門貢獻度或公司經營績效來發給，另依據本公司章程規定提撥員工酬勞，並經董事會決議。

此外，可成為確保企業政策制度推行之效益及績效、內部所產生報表資料正確性與可靠性、法令規章之遵行、企業資源財產安全及有效利用，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，判斷內部控制之設計是否妥當及執行是否有效。



內部控制制度八大循環

可成稽核室每年確實檢視並依據風險評估結果擬定年度稽核計畫，包含內部控制制度八大循環：(1)銷售及收款循環、(2)採購及付款循環、(3)生產循環、(4)薪工循環、(5)融資循環、(6)不動產、廠房及設備循環、(7)投資循環、(8)研發循環。稽核室擬定偵測防弊及預防控制管理機制查核重點以期能及早發現潛在營運風險，藉以擴大內稽深度及提升稽核更大綜效與價值。



為使可成營運效能更加提升，可成多年來大規模投資於自動化生產製程，近幾年來對製造管理已經有了明顯的貢獻，亦積極優化人力資源，儲備發展動能，持續擴展核心產品與技術的應用市場，擴大客戶來源、增加產品種類，以提高公司未來成長動能的基礎。可成將「技術創新，服務客戶，誠信務實，永續經營」視為最高經營理念，期許全體員工秉持此信念，將資源做最適當的分配與管理，以超越客戶期望，創造可成更高價值。針對經營理念的四大面向，其相關管理及執行成果，如2.3-2.6節所述。

2.3 技術創新

2.3.1 技術研發



身為世界級輕金屬科技領導者，可成在基礎材料科學、表面物理以及化學處理等領域深耕多年，為目前業界能提供最多樣化材料及工法的廠商。公司憑藉其材料科學、精密製造、表面處理等核心優勢，整合關鍵技術與製程，搭配高度彈性客製化、自動化生產、最佳執行以及量產等能力，提供全方位解決方案；無論是鋁、鎂合金、鈦，或不銹鋼等各類金屬，均能有效掌握、運用於各類型機構件之設計製造，持續朝向高階、特色化、差異化發展，滿足客戶日益多元的創新需求。

從既有的資通訊產品至新領域醫療器材、半導體設備及航太零組件等產品訂單，可成研發團隊自設計階段開始，即與客戶共同投入，精確掌握客戶對產品的期望。研發及製造過程中，公司一方面開發特殊製程及技術，與既有製程技術完美結合，且搭配一體成型工法，製造出特殊表面與高質感兼具的產品，另一方面，亦盡力符合溫室氣體減量、提升再生能源比例等國際倡議的相關規範，逐步實踐減碳目標。

本年度可成集團投入研發費用為新台幣1,057,034仟元；與此同時，研發人員之教育程度亦逐年提升，顯見公司對研發之重視。可成目前研發領域涵蓋各類材質與製程技術，前者包含特殊鋁合金、鎂合金、不銹鋼、碳(玻)纖、塑膠、粉末、超彈性記憶合金、碳纖維複合板材以及其他金屬，後者則囊括雷射雕刻/無縫焊接、金屬/塑膠一體射出成型包覆、蝕刻/多色製程搭配陽極處理，以及高精密大型金屬機殼擠型等技術。

2.3.2 智慧財產權

可成將「技術創新」視為永續經營的要項，亦是重要的公司經營理念；為此，每年投入大量的人力與資源進行製程工藝的研發與優化，並以智慧財產權衡量研發成效。為保護可成的營運自主及強化競爭優勢，截至2024年12月31日止，總計共70項全球專利於有效期限範圍內，為可成與客戶提供有力的智慧財產保護。

除管理與保障公司智慧財產權的權利，同時也依循法規要求，尊重顧客、供應商和利害相關者之智慧財產權，避免產生侵權疑慮；因此，公司制定「智慧財產管理作業辦法」說明智慧財產權管理權責、智慧財產權歸屬、申請與審核、申請與維護、發明人義務、獎勵原則、商標與著作管理，以及營業秘密等事項之實施規範與要求，並定期將智慧財產管理執行狀況提報至董事會。

因可成營運模式以承接顧客委託訂單為主，非常重視顧客專利與營業秘密之保護，除人員就職時簽妥保密協議外，亦於新進人員教育訓練、定期培訓與宣導中納入營業秘密管控與保密議題，強化所有同仁遵守營業秘密保密認知。可成已取得ISO 27001資訊安全管理系統驗證，依循此國際標準與規範，採用適度的管理機制確保無營業秘密洩露之疑慮。



近來開發成功之產品及製程

為確保業界領先地位，可成持續擴大對不同性質、特殊/複合(例如高強度、高韌性、低電磁屏蔽、高射頻穿透)材料之運用，搭配多樣化二次加工與表面處理工法，開發出兼具高精密度、高附加價值且高量產性的技術能力及產品，朝向智慧製造邁進。

白色玻纖
一體成型
複材機殼

高阻燃碳
玻纖複材
機殼

低密度碳纖
熱塑一體成
型機殼

抗菌纖維材料

環保節能鈦
合金異質接
合處理技術

鋁合金表
面特殊質
感之電化
學蝕刻技

高模數耐
燃鎂合金

鈦合金
特殊成
型工法

具金屬質感表
面處理之鎂合
金機殼

散熱纖維材料

無磷環保陽
極化學拋光
液開發

記憶合金
熱處理定
型技術

具特殊外觀
色彩之陽極
處理鋁合金

改良型真空
濺鍍多彩不
銹鋼一體成
型產品

抗指紋、抗
菌等特殊性
質陽極

鎂合金高
分子裝飾
表面處理
製程

高導熱壓鑄
鋁合金

可降解材料
射出技術

具天線解決方
案之碳纖一體
成型複合材料

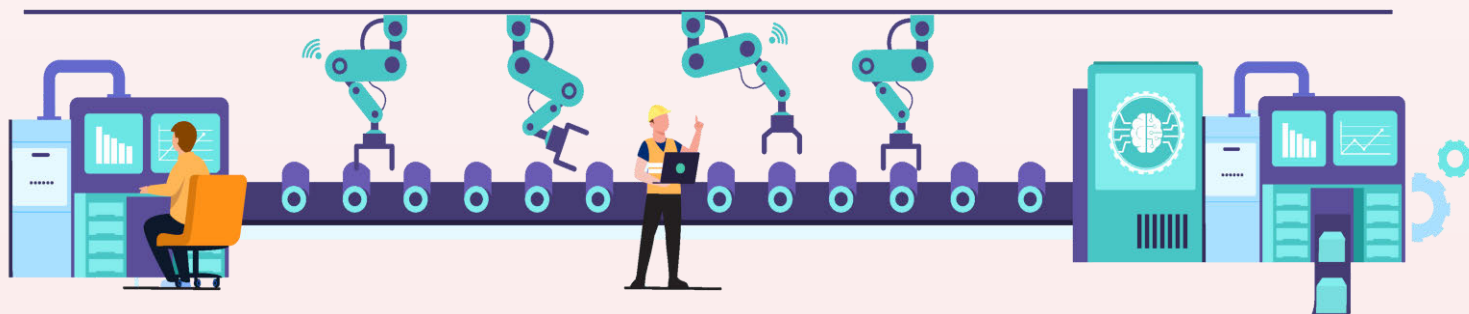
金屬與非金
屬異質
材料間接合
技術

異種金屬
材料間接
合技術

鎂合金與鋁
合金微弧氧
化表面處理

高強度回
收纖維射
出塑料

冷雷射加工技術



2.4 服務客戶

2.4.1 顧客關係

可成係全球最全方位機構件的解決方案領導品牌，主要客戶來自國際知名電子產業，以多元化的材料、全方位的工法、創新的設計、優異的製程技術、完整的垂直整合、領先的自動化能力、最佳的成本形成多重優勢，掌握客戶的需求及產品發展的趨勢，得以持續繳出讓客戶滿意的產品與成果。本年度可成在業務上持續積極開拓新的市場領域與客戶，持續展現產業領導廠商的經營優勢。

為了提供客戶最佳的品質與服務，在品質管理上，可成取得ISO 9001品質管理系統認證、AS 9100航太產品品質管理系統、IATF 16949汽車產業品質管理系統認證、ISO 13485醫療器材品質管理系統之第三方驗證，並遵循相關法規及國際準則(如RoHS、UL標示等)，維護顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，每年依照品質規範與客戶要求，訂定關鍵績效指標並定期召開管理審查會議，確保製造、行政及業務單位等各部門能確實落實品質要求。



顧客權益政策與管理

為了保護顧客權益，可成由接單到出貨訂有顧客關係管理程序，並與客戶保有彈性良好之溝通管道，除有業務人員提供客戶即時回饋與當面溝通，對外網頁亦有建立諮詢服務平台，希冀提供多元便捷之服務，在接收到客戶抱怨/投訴訊息時，可成會立刻掌握抱怨原因、不合格品項及數量、期望獲得結果等相關訊息，通知品質保證單位進行第一時間對策處理，必要時成立專案加強控管或親自前往調查瞭解。後續藉由內部責任歸屬，由品質保證單位及產線缺失單位採取短期緊急遏止與長期改善措施，並追蹤有關單位缺失矯正之成效，進行記錄及資料存檔，防止同樣問題於未來發生，達到提升產品品質及維護公司商譽之目標。



客訴申訴管道

* 客戶溝通專線：886-06-2539000

* 客戶溝通信箱：sales01@catcher-group.com



客訴處理流程

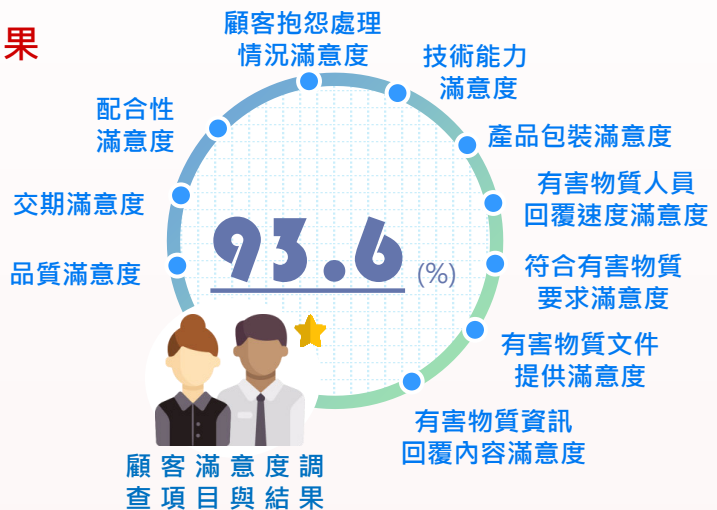


可成非常注重客戶服務，除了在日常作業流程中不斷與客戶進行溝通，亦於每年底透過客戶滿意度調查傾聽客戶的聲音，做為可成營運及未來管理改善方向，針對客戶所指出的不足之處，擬定對應改善措施、積極檢討分析，再提出改善策略。倘若發生客戶要求於定期之內完成退回品相關作業時，可成將依照客戶之需求配合執行之。若無特別要求則在7日內完成並每日以電子郵件回報相關單位最高主管與人員。



客戶滿意度調查項目與結果

據統計，可成本年度客戶滿意度平均為93.6%，無發生產品召回或因品質問題造成客戶權益受損，亦無侵犯客戶隱私或經鑑別的資訊洩露、失竊或遺失客戶資料之情事，顯示可成對客戶服務之重視及改善效果。



除穩固市場領導地位之外，可成同時進行多角化布局，聚焦高成長、高獲利、高門檻之產業，例如醫材、半導體設備零組件、航太產業等，運用既有核心競爭力，在特殊領域深耕。經過多年穩扎穩打，可成如今已具備跨足高階醫材、半導體設備零組件等領域所需的創新研發應用、智慧製造管理等關鍵實力；公司近年來成立可仁醫學科技推動業務及整合相關投資，與工研院共同開發微創手術系統，並取得ISO 13485醫療器材品質管理系統認證。可成從本年度開始佈局航太產業，在既有管理與製造基礎上採取最高標準，堅持高精度、零誤差，準確重現每個製程細節，同時搭配智能資訊系統，有效降低影響產品安全性的風險，以滿足航太產業顧客對品質與安全最嚴苛要求，在2025年取得AS 9100航太品質管理系統驗證，正式跨入航太金屬精密加工領域。追求內部有機成長的同時，可成亦將持續於國內外尋找符合長期發展的合作夥伴及投資併購機會，延伸佈局醫療、半導體與航太三大領域。



更安全的化學物質管理

可成依循國際法規、客戶規範及環保法令之要求，訂定廠內限用有害物質相關管理程序與作業辦法，及時更新有害物質管理規範，並審視廠內有害物質管理狀況，也將環境管制物質等品質觀念納入在新進與在職人員教育訓練中。同時也要求供應商共同確保不使用環境危害物質，以符合客戶要求外，盡可能降低對環境之影響。

集團品質管理教育訓練成果

訓練總人次

2,892 人次

訓練總時數

2,152.25 小時

2.4.2 資訊安全管理與個資保密

(1) 政策 / 承諾

- 為保護公司產品與服務，避免有未經授權之存取、修改、使用及揭露，以及天然災害所引起之損失，並適時提供完整與可用之資訊，可成致力於資訊安全管理，以確保公司重要資訊財產之機密性、完整性及可用性，並符合相關法令法規之要求，進而獲得客戶信賴、達到對股東的承諾，保證公司重要業務持續運作

資訊安全與個資保護政策

全員參與、提升資安意識	積極預防、落實資安管理	客戶信賴、確保永續經營
透過全員認知，達成資訊安全人人有責的共識	建置各項資安技術，導入資訊安全管理制度，以PDCA手法持續改進	提供安全及受客戶信賴之生產環境，確保公司業務之永續營運

(2) 目標：保障資訊機密性

◇ 資訊安全推動目標：

- 對於公司所儲存或傳遞之資訊採取適當之保護與防範措施
- 降低發生毀損、失竊、洩漏、竄改、濫用與侵權等資通安全事件時之衝擊
- 持續提升各資訊服務系統所有作業之機密性、完整性與可用性

- #### ◇ 個人資料保護推動目標：
- 遵循個人資料保護法及位於其他營運地區所適用之個資保護相關法規，蒐集、處理及利用個資，並採取適當安全維護措施，確保合規作業並共同致力於維護個資安全，以保障個資所有人之權益



目標	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)
社交工程郵件 年平均點擊率	集團平均點擊率 0.6%	年平均點擊率低於10%，中長期持續擴展核心產品與技術的應用市場，同時妥善保護公司關鍵資產及客戶機密資訊		
涉及個人資料保護相關之申 訴件數	0件	無個人資料保護申訴案件發生		

(3) 權責

- 依據內部「資訊安全管理系統手冊」與「個資保護管理制度程序」，適用範圍涵蓋營運本身、客戶、供應商與涉及個資保護制度相關所有人員等。由銷售市場行銷處負責新案開發、生產時程管控、交期、價格，品保處負責確保產品品質，資安室負責訂定推動機密資訊保護，資訊單位負責執行資訊安全管理制度之各項工作，全體員工遵循公司保密政策

(4) 投入資源

- 增設資安專責人員，統籌資安政策之督導查核、教育訓練及認知提升活動。資訊人員執行各項資安制度及具體作為、軟硬體設備維運

(5) 申訴機制

- 官網提供聯絡資訊、客訴處理流程

(6) 本年度具體行動

- ❖ 為展現貫徹資訊安全管理決心，確保所有資訊與資訊系統獲得適當保護，依照ISO/IEC 27001：2022外部驗證，依照標準之要求建立、記載、實施及維護資訊安全管理系統，並持續改進系統的有效性，效期至2025年10月18日。



隱私權保護

為落實個人資料保護及管理，參照ISO 27001及當地法規相關要求，訂定「個資蒐集、處理及利用管理辦法」，涵蓋對象包含可成集團所有員工、供應商、客戶與涉及個資保護制度相關所有人員等。該管理辦法對個人資料之蒐集、處理及利用等相關事項皆有明確之規範。公司亦安排內部教育訓練及宣導來強化員工對隱私權保護的理解與遵循，內部稽核人員透過定期查核，檢視個資蒐集及管理實際情形，以確保遵守當地法令及公司內部行為規範。

可成瞭解機密資訊對公司本身及客戶而言相當重要，攸關品牌聲譽與客戶信賴度，管理不當亦可能遭致處罰或罰款，因此，可成不遺餘力尊重、保護相關的隱私及機密。對外與客戶、供應商、承攬商、驗證公司等外部單位合作時，會簽訂雙方同意的保密協定，以防機密資訊外洩造成損失。經查本年度並無違反客戶隱私權或遺失、洩露客戶資料而損及客戶權益之投訴事件，及無涉及個人資料保護相關之申訴案件等，彰顯可成內部管理成效。





個資安全管理三大防護措施

資料安全管理

針對個資檔案進行盤點及分類，在資料存取、系統存取、網路存取分別設定控管機制

人員管理

針對涉及個資保護制度相關所有人員進行管理，得要求簽訂保密協定，善盡保護個資之義務

環境及設備管理

個資檔案處理之相關設備及週邊環境應有控管保護機制，以確保檔案之安全性，並應用防護及監控軟體進行個資保護及記錄



資訊安全相應機制

可成為確保公司重要資訊財產之機密性、完整性及可用性，建立全面的網路與電腦相關資安防護措施，但無法保證其控管或維持公司製造營運及會計等重要企業功能之電腦系統，能完全避免來自任何第三方癱瘓系統的網路攻擊，為了預防及降低此類攻擊所造成的傷害，公司積極規劃、建置資訊安全措施，持續改善資訊安全環境，降低資訊安全風險，於各層面建置相應機制如下：

類型	說明	相關控制措施
管理制度	建立資訊安全管理制度	<ul style="list-style-type: none"> 依照國際資訊安全管理標準ISO 27001:2022，建立資訊安全管理制度
網路與裝置安全	潛在弱點與防毒防駭的防護措施	<ul style="list-style-type: none"> 建置次世代防火牆以防護內部網路環境 建置垃圾郵件過濾防堵系統 建置防毒措施及端點防護機制，定期執行病毒掃描與主動惡意程式偵測 定期執行軟硬體弱點掃描及修補更新 建置機台入廠掃毒、及應用程式白名單控管機制，防止內含惡意軟體的機台進入公司 導入DDoS防護網路流量清洗服務 持續強化實施網段隔離策略
應用系統	系統可用狀態與服務中斷時之處置	<ul style="list-style-type: none"> 建置系統/網路狀態監控與通報機制 建置系統服務/資料之備份與異地備援機制 制訂服務中斷之應變措施 制訂營運持續計畫並定期演練
存取管控	人員存取內外部系統及資料傳輸管道之控制措施	<ul style="list-style-type: none"> 制訂各項帳號權限管理審核機制並定期盤點 內/外部資料存取管控與操作軌跡記錄分析 建置零信任VPN通道，供員工外部辦公使用 建置行動裝置管理系統 導入多因子驗證機制
員工訓練	持續建立、宣導及推廣員工資訊安全認知，以提升資訊安全水準	<ul style="list-style-type: none"> 定期/不定期進行資訊安全宣導 新進員工資訊安全教育訓練 在職員工資訊安全通識課程 每季定期執行社交工程演練



資訊安全管理與個人資料保護本年度推動成果

完善資安管理制度

1. 本公司於2024年度完成 ISO/IEC 27001：2022轉版認證作業，證書有效日期至2025年10月18日。可成及海外子公司依照ISO/IEC 27001：2022標準，採用"Plan-Do-Check-Act" (PDCA)循環運作模式，建立與實施資訊安全管理系統，維繫ISO/IEC 27001證書有效性與持續改進
2. 本年度累計召開12場次資訊安全管理會議
3. 依據現行作業流程並考量資訊安全管理體系之運行，合計共修訂57份文件
4. 強化資料保護之各項管理面及技術面作為
5. 本年度導入個資保護專案，以因應個人資料保護法之法規遵循要求
6. 實施供應商資安查核，以降低風險

強化資安防護行為

1. 本年度共完成10次關鍵資訊系統營運演練，強化營運應變能力
2. 本年度共完成3次資訊安全事件通報演練，強化資安事件應變能力
3. 定期執行全廠域裝置弱點掃描及風險評鑑共6次，本年度針對高風險項目改善完成率達100%
4. 本年度執行外部網站滲透測試，降低漏洞風險，提升網站安全及防護能力
5. 持續接收資通安全情資分享平臺(TWCERT)所提供之最新情資，並運用於公司內相應的資安管理作為，並作為社群之一員，參與相關活動
6. 無涉及個人資料保護相關之申訴件數

提升員工資安素養

1. 依據風險和時事，製作30篇資訊安全宣導文件，持續傳遞資訊安全重要規定和事項。本年度向公司同仁發出資安宣導，累計逾6萬人次
2. 本年度所有員工均完成年度資訊安全及資料保護教育訓練，資安通識課程完訓率100%
3. 本年度集團共執行4次社交工程演練，年平均點擊率0.6%

集團資訊安全教育訓練成果

訓練總人次

6,490 人次

訓練總時數

4,451 小時



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	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	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。



2.6 永續經營

可成身為「最全方位機構件解決方案的領導品牌」，不斷朝創新產品、優化經營模式、強化生產技術和改善成本結構而努力，使可成能持續保有產業領先優勢。不論未來經營環境如何變化，可成依然會秉持著企圖心、信心與決心，邁向長期的永續發展。

2.6.1 法規遵循

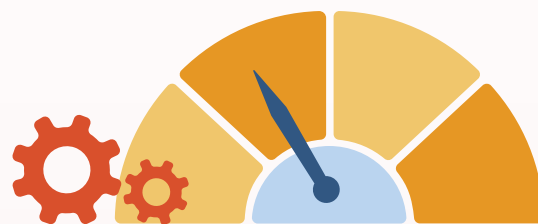
可成一向遵守國內外相關法令規章以及國際客戶的供應商守則，並密切關注可能影響公司營運的重大法令政策，包含財務、業務、環保及社會等各面向，並依照法令規章訂定相關管理程序及內部稽核以避免可能違法之情事。

2.6.2 風險管理



風險管理政策

為促進可成永續經營發展，強化公司治理，健全風險管理作業，董事會於2024年11月6日通過訂定「風險管理政策與程序」。風險管理程序主要包含風險辨識與分析、風險評量、風險回應、監督與審查機制，由各單位盤點與其業務相關之風險項目，根據重大性原則及利害關係人關注議題，進行風險鑑別及分析，並評估各項風險對可成影響程度，據以擬定各項風險管理措施及因應對策。由功能性委員會負責督導，永續發展室每年至少一次向功能性委員會及董事會報告其運作情形。



風險管理範疇



風險組織架構與職責

風險管理層級	職責
第一級	各項風險所屬之負責單位，於日常管理作業中依據風險管理程序進行管理
第二級	稽核單位，定期稽核並檢討風險管理之落實情形
第三級	董事長轄下設置永續發展室，統籌風險管理並將執行情形提報董事會



風險評估事項與因應措施

風險辨識、分析之議題		落實風險減緩措施與執行情況
環境風險	氣候變遷	依循氣候相關財務揭露架構，評估實體風險、轉型風險與機會風險，以整合至營運作業流中，進行減緩與調適策略與推動計畫，請參閱 4.2氣候變遷管理與對策
	循環經濟與溫室氣體能源	依循GHG Protocol溫室氣體盤查國際標準、減量目標依SBTi科學基礎減碳目標倡議進行規劃、能源管理依循ISO 50001系統進行管理，請參閱 4.3溫室氣體與能源管理
	空氣污染、廢棄物與水資源管理	取得ISO 1400環境管理系統進行管理，請參閱 4.4減緩環境衝擊
社會與人權風險	勞雇關係與人權保護人才吸引與留才	依循RBA責任商業聯盟行為準則、執行年度人權盡職調查，鑑別評估相關風險、推動風險減緩措施、持續改善相關流程、辦理教育訓練。請參閱 3.1勞資關係營造 與 3.3培訓與發展計畫
	職業安全衛生	依據ISO 45001職業安全衛生管理系統與當地政府環境與職安衛生相關法規進行利害相關者分析，確認法規符合性，並採取適當持續之優化措施，以優於法令規範，請參閱 3.4安全與健康把關
治理風險	法遵	依據當地政府法令法規進行分析，以確認法規符合性與採取適當措施
	貪腐及舞弊	依循董事會通過之誠信經營政策予以管理，請參閱 2.5誠信經營
	資訊安全、個資保護	取得ISO 27001資訊安全管理系統驗證與內部個資保護管理制度程序，導入必要資安防護及監控管理措施，提升資安防護能力，保護並防止客戶及公司資料外洩風險，請參閱 2.4服務客戶
財務風險	市場風險、信用風險流動性風險	依據內部財務風險管理政策，並根據風險程度與廣度分析相關內部曝險，提出風險報告，據以監督、管理集團各項財務風險，請參閱 年報
其他風險營運	市場風險	積極開發電子產業、車用、醫療客戶...等多元化產業，避免受到單一產業波動影響；強化與客戶/組裝廠間溝通，優化供貨策略
	供應鏈風險	依據供應商管理政策、企業社會責任相關規範、可成企業社會責任要求、供應商限用有害物質管理規範，以及無衝突礦產宣告予以管理；同時關注供應鏈斷料或缺料，積極評估主要原材料或重要零組件並維持二家以上供應商，以降低供料短缺風險，請參閱 2.6永續經營
	產品創新及研發風險	依循內部智慧財產管理作業辦法進行管理，請參閱 2.3技術創新
	產品安全風險	依內部環境管制物質管理程序進行管理，請參閱 2.4服務客戶
	產品品質風險	取得ISO 9001品質管理系統、IATF 16949汽車產業品質管理系統認證、ISO 13485醫療器材品質管理系統，強化各項品質管理教育訓練，提升品質管理之落實度，請參閱 2.4服務客戶

2.6.3 供應鏈管理

(1) 政策 / 承諾

- 透過供應商評估與稽核管理，提供符合公司期待的產品與服務，營造與供應鏈之夥伴關係

(2) 目標：營造好夥伴

	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)
供應商同意有害物質管制比例	100% 達標 ✓	100%	100%	100%
供應商同意RBA準則比例	100% 達標 ✓	100%	100%	100%
在地供應商家數比例	94.79% > 80% 達標 ✓	88%	90%	92%
供應商管理稽核目標	管理稽核273家，其中RBA管理稽核48家 達標 ✓	針對RBA管理稽核每年遴選至少6家供應商，應包括人力仲介、供膳、保全等服務性廠商及製造廠商		

(3) 權責

- 依內部作業管理辦法，由策略採購處主導，其他單位協助配合

(4) 投入資源

- 策略採購專責人員、供應商線上系統、供應商大會、供應商稽核

(5) 申訴機制

- 供應商舉報專線

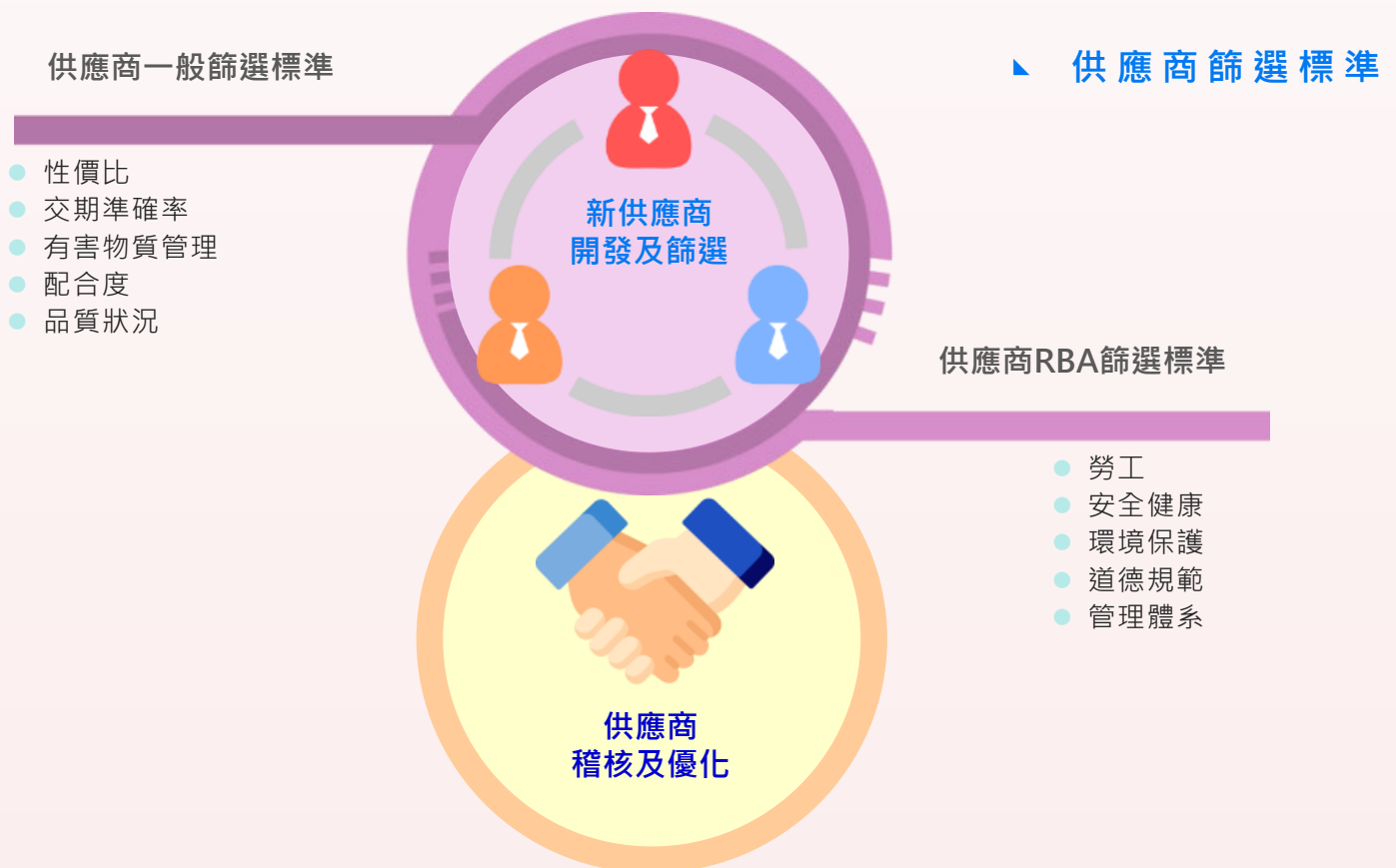
(6) 本年度具體行動

- ❖ 可成自2015年起依客戶別、交易規模等條件，針對製造與服務業類別供應商，每年進行風險鑑別，視需要對供應商進行書面及實地訪廠稽核，以了解供應商在勞工、健康安全、環境、道德規範、供應鏈管理等執行情況，對於可改善事項協助擬定行動計畫，敦促所有供應商遵守企業社會責任之承諾。經此，可成持續推動重要供應商RBA稽核，除了增進合作供應商對國際永續發展趨勢的認知與落實，亦能強化在永續供應商的夥伴關係。

可成依照客戶的需求，專精於機殼及內構件各式相關產品的生產與研發，主要供應鏈夥伴為電子料件和機構料件廠商。本年度集團有交易往來記錄的合作供應商共計1,325家，有高達94.79%供應商屬於當地技術密集或勞力密集之企業。可成將持續推動在地化採購，確保供貨來源的穩定、降低運輸成本並提升當地就業機會。

在與供應商夥伴的合作上，除了考慮到品質、性價比、交期等因素，更要求供應商應知悉並遵守可成對勞工人權(包含：強迫勞動、童工、工時、工資與加班費、人道待遇、反歧視與不騷擾、結社自由等各面向)、健康安全(職業健康與安全、預防公傷與職業病、安全防護、公共衛生...等)、環境管理(有害物質管理、能源與溫室氣體排放管理、廢棄物、廢氣、水資源管理)、道德規範、管理系統等RBA最新行為準則規範，方能將企業社會責任的正面效益拓展到最大。因此，可成已建置並持續優化供應商管理程序，對新供應商進行涵括社會責任面向的全面性評鑑，確保合作夥伴具有達到可成企業社會責任要求之能力。

當供應商有明確違反相關規範而遭主管機關處罰或經查有對社會、環境有顯著負面影響時，需配合可成要求進行改善，情節重大者可成有權終止合約並取消訂單，以期達到持續優化供應商之目標。



▲ 供應商管理政策

可成訂有「供應商行為準則」、「可成供應商企業社會責任」、「供應商限用有害物質管理規範」以及「可成無衝突礦產宣告」，建置並持續優化供應商管理程序，敦促所有供應商遵守企業社會責任承諾，要求供應商知悉並遵循相關規範；相關說明亦同步放置於官網與供應商服務專區。



供應商管理稽核成果

可成本年度針對供應商進行管理稽核共273家，管理稽核評估比例為20.60%；針對重要供應商進行管理稽核共48家，管理稽核評估比例為70%。可成重要供應商定義為對公司產品製造之品質與交期有影響力、採購金額達一定金額或比例，以及具潛在風險之供應商等。

在RBA管理稽核，依內部企業社會責任準則設定供應商管理稽核目標：每年遴選至少6家供應商，應包括人力仲介、供膳、保全等服務性廠商及製造廠商，本年度針對供應商進行RBA管理稽核48家，其中合格家數為44家，不合格供應商家數4家，並於當年度100%完成缺失改善與追蹤。目前子公司針對重要供應商進行RBA稽核已達100%，未來將持續發揮可成影響力，與供應商共同達成國內外企業社會責任相關規範，推動供應鏈輔導以持續優化永續供應鏈管理。

項目	供應商家數		供應商管理稽核		合格供應商	不合格供應商	追蹤改善成果
重要供應商	69家	5%	48家	70%	44家	4家	100%
一般供應商	1,256家	95%	225家	18%	219家	6家	100%
總計	1,325家		273家		263家	10家	100%



社會共識

3.1 勞資關係營造

3.2 人力資源管理

3.3 培訓與發展計畫

3.4 安全與健康把關

3.5 在地關懷與社會共融



3.1 勞資關係營造

(1) 政策 / 承諾

- 可成支持且尊重國際勞工權益相關規範，並承諾將落實責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 之行為準則及勞動基準法，主動體察員工需求、積極增進人權，締造和諧共融的勞資關係

(2) 目標：以「讓員工安心」為目標，確保員工之工作權益、持續維持符合國際人權規範100%

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)
申訴處理比率90%	100% 達標 ✓	>90%		
勞資爭議相關的法律訴訟而造成的損失總額	0 達標 ✓	零損失總額		

(3) 權責

- 人才資源處主導與員工簽訂《僱用同意書》、制訂並確保相關人權政策之實行、蒐集並處理員工意見、召開職工福利委員會、執行膳食滿意度調查，並執行各項員工福利，監督各部門配合人權政策之落實

(4) 投入資源

- 人才資源處專責執行勞資相關事項、提供多元的員工溝通申訴管道、膳食滿意度調查、教育訓練滿意度調查及追蹤改善、各項福利補助/提供、辦理員工活動(如展售會、家庭日...等)

(5) 申訴機制

- 員工意見申訴管道



(6) 本年度具體行動

★ 舉辦可成家庭日X音樂舞動嘉年華

為感謝可成全體員工的努力付出、增進員工家庭間的情感，本年度母公司家庭日以「音樂舞動嘉年華」為活動主題，在南台科技大學首度舉辦歌唱跳舞競賽，讓員工們站上舞台一展歌喉與舞技，並延續2023年度家庭日結合園遊會的好評，再次集結多家垂涎美食與親子互動遊戲等園遊會市集。在活動接近尾聲時，更是安排豐富的獎品讓參與家庭日的所有員工摸彩，讓現場氣氛達到高潮。



▲ 可成家庭日X音樂舞動嘉年華

★ 新進核心人才輔導專案

為能加速新人適應公司文化及環境，自2017年2月起迄今，針對公司核心單位的新進人員導入輔導專案，在新人到職時，均會指派專任輔導人員進行1對1的生活協助及工作引導，從旁協助新人在初入職的各項需求。另外，到職三週後，人才資源處會安排專人與新人訪談了解各單位執行狀況。新人之直屬主管一個月內亦會安排兩次訪談，給予新人工作上的輔導及回饋。

本年度母公司新進人員訪談比例為99.11%，此專案使可成能更即時地注意到新進員工之需求，打造更穩固的勞資關係及達到留才之目的。

3.1.1 勞資溝通

可成重視勞資和諧，為能讓同仁感受到可成的用心，可成建立多元暢通的溝通管道聆聽同仁心聲，使工作效率得以增進、勞動條件得以改善，有助公司營運的穩健成長，避免衝擊公司生產力、防止罷工等重大事件發生，創造企業與員工雙贏之目標。本年度無發生勞資爭議相關的法律訴訟。可成全方位多元的溝通管道如下：

可成多元的溝通管道	
溝通管道	頻率
召開勞資會議	每季至少一次
定期召開職工福利委員會	每季至少一次
員工意見申訴	不定期
實體佈告欄、電子公告	不定期

勞資會議

可成於臺灣地區並無工會組織，依勞資會議實施辦法召開勞資會議，由高階管理層所組成的資方代表與基層員工選出的勞方代表，面對面溝通、相互傳達意見。可成本年度共召開七場次勞資會議，討論與員工有關的各項議題，並無發生因勞資糾紛導致公司損失之情事。所有營運活動規範均符合勞動基準法相關法令規定，遇有重大營運變化時(如：擴廠、招工、重大作業改變)，可成會依適用的當地法規及工作規則提前通知，員工取得共識，避免影響員工權利。

職工福利委員會

為鼓舞同仁工作士氣、促進勞資和諧關係，可成遵循職工福利委員會組織準則，由可成及員工共同提撥職工福利金辦理同仁福利措施。藉由本年度召開的六場次職工福利委員會會議，促使勞資雙方共同就員工福利事項進行討論，將福利資源做有效運用，提升全體員工福祉。

員工意見申訴管道

可成重視同仁的各項意見，設立580(我幫你)電子信箱、提供QR code掃描填寫可具名或匿名電子表單，以提供更多方的溝通管道，使同仁可透過包含實體員工意見箱、專線、傳真和上述的方法廣納意見。對於接獲的員工申訴案件，會要求權責單位第一時間回覆及改善，若無法即時回覆或解決，亦會加以記錄並展開調查，訂於一週內進行適當回覆。經此努力，本年度員工申訴案件皆得到妥善解決，源自於可成持續不斷地傾聽員工心聲，讓同仁能夠以更便利且受到隱私保護的方式暢所欲言。





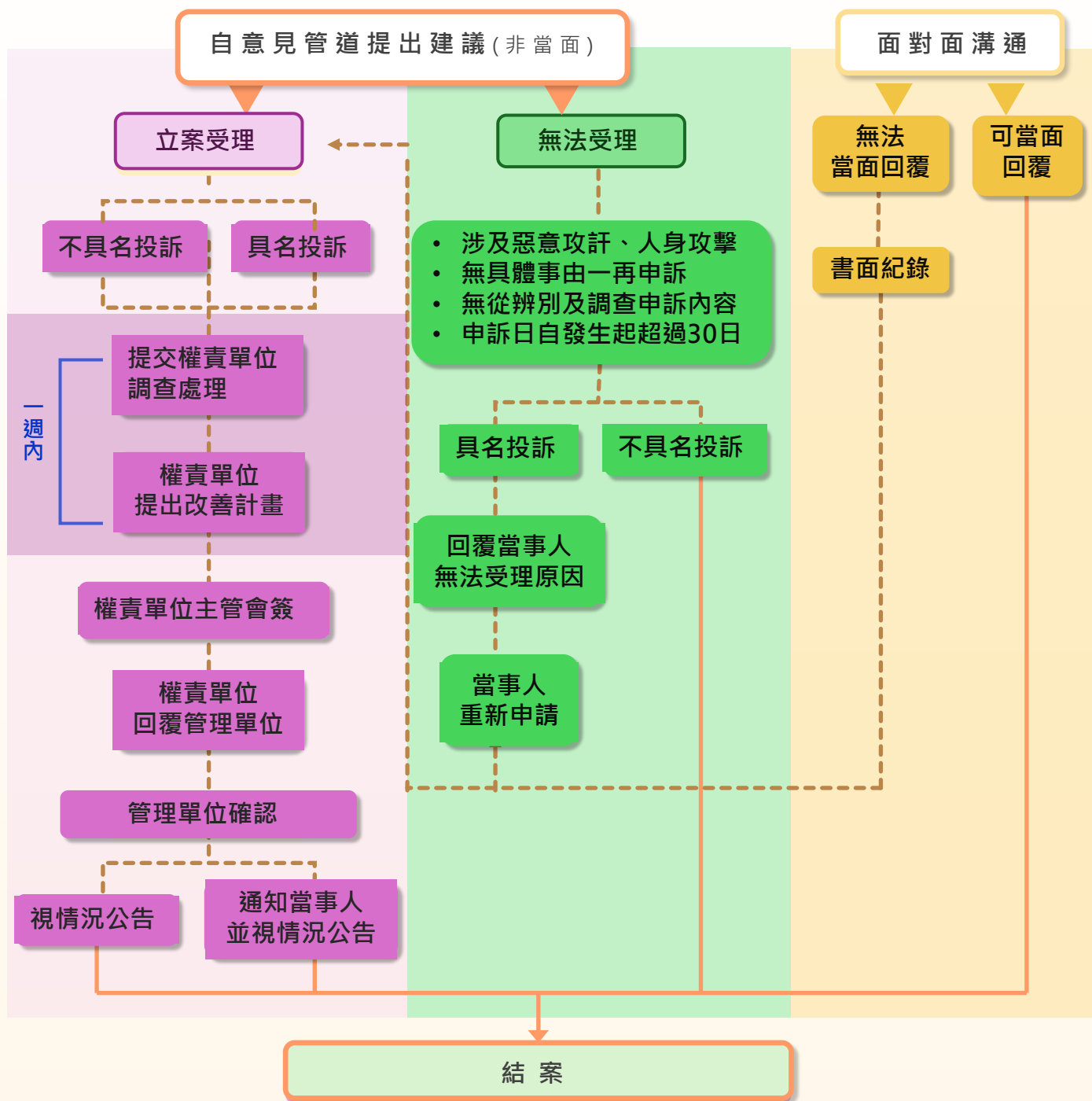
員工意見申訴管道

廠區	仁愛廠	南科工廠	永科工廠	宿遷廠
職場暴力 (肢體、語言、 心理...)	886-06-253-9000 #2104、#2107	886-06-384-2727 #2103、#2104	886-06-203-9900 #2104、#2118	86-18936956309
伙食問題	886-06-253-9000 #2105	886-06-384-2727 #2104	886-06-203-9900 #2114	86-18936956393
性騷擾	886-06-203-9900#2121 傳真：886-06-203-0123 tehsien.han@catcher-group.com			86-18851598038
實體意見箱	1. B棟B2員工餐廳 2. B棟4F辦公室 門口	1. I棟外籍員工餐廳 2. C棟上下出勤卡鐘	1. 行政棟4F聯合 辦公室門口 2. 餐廳棟1F公佈欄 3. 餐廳棟2F公佈欄 4. 宿舍棟1F公佈欄	各棟樓皆設置
E-mail信箱	580@catcher-group.com (我幫您)			
員工意見 建議平台				





員工意見申訴處理流程圖



重要的是，可成對於員工申訴明訂防止打擊報復之預防措施，以達到「溝通即時、方便及保密，處理過程公正、快速及預防再發」之目標，每年亦定期衡量員工申訴的處理成效，若經列為可成長期之改善項目，將會持續監督其執行進度。



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：



3.1.3 人權政策

可成重視人權保障並積極避免人權侵害事件的發生，故謹遵責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)、聯合國全球盟約(UN Global Compact)以及國家相關勞動法規規範，員工皆有簽立《僱用同意書》，可成並制定相關之管理程序如：「工作規則」、「社會責任管理程序」、「員工意見申訴暨建議作業辦法」、「(性)騷擾、歧視及虐待防治暨申訴懲戒作業辦法」、「童工暨青少年保護作業辦法」、「員工社團成立與補助管理辦法」等相關規範，以保障同仁的基本勞動人權及工作權益不受侵犯，建構優質之職場環境。在上述的政策規範下，可成本年度在臺灣廠區並無侵犯當地人權之事件發生，亦無經由正式申訴機制與人權有關的申訴件數產生。

集團人權相關教育訓練成果

訓練總人次

30,937 人次

訓練總時數

15,958.7 小時

3.1.4 人權盡職調查

可成定期進行人權盡職調查，對人權議題進行鑑別、風險評估、推動減緩措施及持續改善等流程，以減少人權風險發生的可能性，善盡人權維護之責任。本年度辨識出具有潛在風險的人權議題為：強迫勞動、合理工時、結社自由及人道待遇(不歧視)等。



人權盡職調查流程



人權盡職調查項目與評估

項目	營運風險議題說明	調查/溝通機制	營運風險程度
強迫勞動	員工可能遭受強迫性勞動、暴力、威脅或非法限制人身自由等	實體意見箱、 電子郵件、 電話/傳真、 員工意見建議平台	低
合理工時	員工工作時間可能遭受不合理限制，或未享有休息休假權利		中
結社自由	可能發生限制員工結社自由、集體談判和參與和平集會及集體協商之權利		低
人道待遇 (不歧視)	員工可能遭受到不人道待遇，如暴力、虐待、騷擾、性騷擾、體罰、精神、身體壓迫及口頭辱罵等行為		中

3.1.5 人權政策推動措施

為加深同仁對人權政策的認知，可成自2014年底開始將RBA勞工相關準則納入新進人員教育訓練課程，針對在職同仁每年度亦有開授勞工人權宣導培訓課程，每年亦會定期向高階主管報告執行成效並持續展開各項人權保護作為。總計與員工權益相關的執行面向包含以下：

禁止強迫勞動

- 可成依法與員工簽訂《僱用同意書》，絕不使用強迫、抵押或抵帳、契約束縛或是非自願的監獄勞工，不奴役或販賣勞工，保障在可成的所有工作皆屬員工自願，員工有依法令規定預告期間離職或終止雇用關係的權利。同時，可成也對合作往來的人力仲介公司進行宣導及管控，確保人力仲介公司符合可成及當地法規之要求。

保障合理工時與報酬

- 在工時的部分，可成恪遵勞動基準法及客戶之要求，藉由工時管控系統及會議控管同仁合理工作時間。可成亦訂定具競爭力的薪資報酬及福利，已優於當前相關法規規定及產業標準，且不因懲戒目的而扣減工資。



保障結社自由

- 在符合當地法律法規的前提下，可成尊重同仁享有自由結社、集體談判和參與和平集會的權利，相對的，也尊重同仁迴避這類活動的權利，以避免廠區可能違反或嚴重危及員工結社及集體協商之權利。目前可成並無工會，員工仍可透過勞資會議的協商機制，在不受歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開公正就工作條件和管理方法與管理階層溝通，兼顧雙方利益。

禁止不人道待遇及歧視

- 可成設有員工申訴管道，並保護申訴者防止不當報復，以致力締造一個摒除偏見、歧視和騷擾行為的工作環境，嚴禁任何形式之不人道待遇，包含暴力、虐待、騷擾、性騷擾、體罰、精神或身體壓迫及口頭辱罵等行為。亦遵循國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)之公約有關禁止歧視之規定，不因種族階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、血統、性別、性傾向、膚色、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、國籍、性別認同或以往工會會員身分等在雇用及實際工作中歧視員工，並禁止強迫員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢查。於本年度可成並無發生歧視之相關情事。

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 課程調查	公司膳食調查
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% ◇ S.人才吸引與員工福利、人才培育 ◇ S.職場健康安全 ◇ G.誠信務實 	<ul style="list-style-type: none"> 回收374堂課程問卷 對課程滿意度平均為95% 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 	<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% 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
優化計畫 內容	請參閱第三章社會共識內容之相關內容		



3.2 人力資源管理

(1) 政策 / 承諾

- 打造健全的人力管理制度，將人力資源效益發揮至最大，承諾使各崗位人才皆能適得其所、一展長才

(2) 目標：使人才留任

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)
身障聘僱人數符合法令	實際聘僱超過 法令進用人數 達標	身障聘僱人數符合法令進用人數		
女性員工比例	40.34% 達標	36%	38%	40%

(3) 權責

- 人才資源處負責人才需求之彙整並對外招募，以及規劃人才招聘、薪酬、培育與留任、離職相關制度並執行。各部門提出人才缺口，配合人才資源處落實人力管理制度

(4) 投入資源

- 設有招募及薪資考勤專責人員、完善的人力管理辦法

(5) 申訴機制

- 員工意見申訴管道

(6) 本年度具體行動

★ 擴展人才素質

因應長期營運發展、提升全球布局及競爭力，可成近年來將經營觸角由資通訊產業延伸至高階精密醫療器材、半導體設備零組件以及航太精密加工等領域，並贊助臺灣精密工程學會舉辦「2024年精密工程專題與論文獎」活動，促進產學研三方交流與合作，為人才培育盡一份心力。擴展職缺涵蓋機構研發、化學/材料、品保等工程師以及國外業務、採購等專業人才。為打造更具彈性的供應鏈，提供員工多元成長機會，公司持續朝海外擴點，除中國宿遷廠之外，泰國廠預計2026年底至2027年初加入營運行列，將持續促進招攬國際化人才，積極對外招募擴展可成知名度。



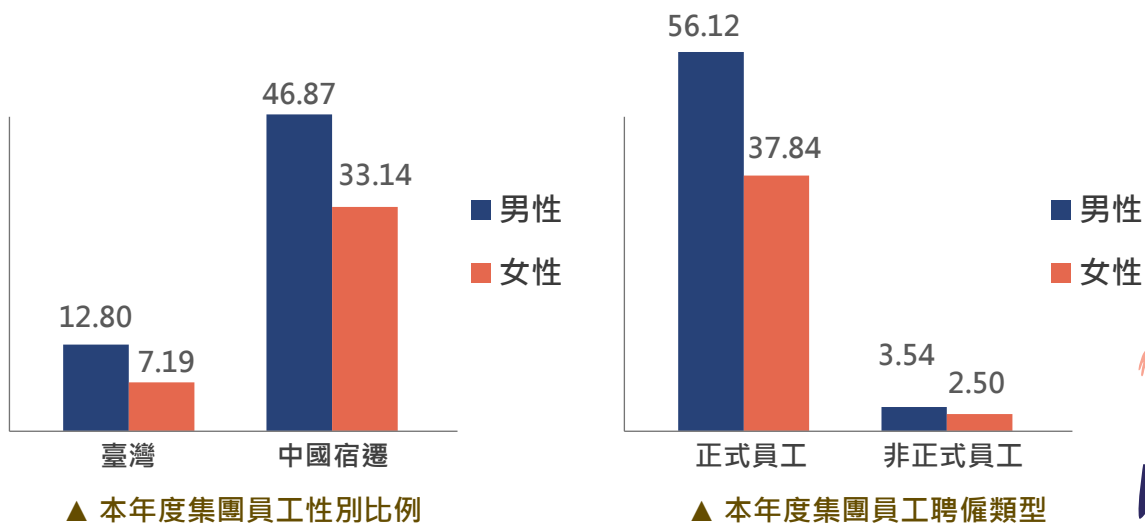
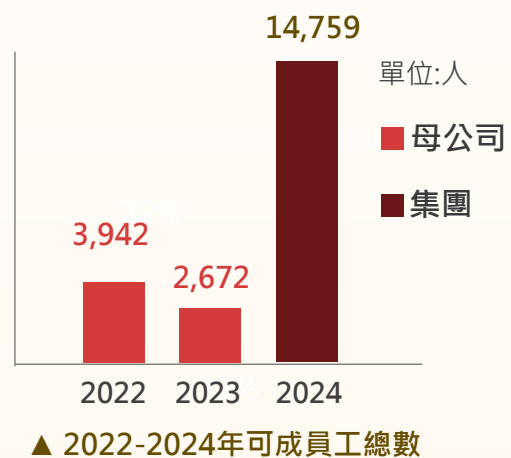
▲臺灣精密工程學會x可成科技

人才，是組織營運過程中最有價值的資源之一。對於選用的人才，可成依據人員其擔任職務、學經歷與專業年資等，並評估外部市場薪資調查結果，提供優於法定基本工資且極具競爭力的薪資福利，亦保障員工負擔生活成本開銷。為激勵人才留任，公司依財務、營運狀況與員工績效表現，亦參考業界調薪策略調整薪資，並透過季考核方式依員工貢獻度提供優渥的獎金、分紅等津貼，讓優秀人才與可成一起創造更好的價值。可成設有薪酬委員會，定期審查員工酬勞及董事酬勞提撥計畫等，並提報董事會決議。

可成亦提供通暢的晉升管道，依照各職位所需的專業技能與知識加以培訓，為優秀人才進行長期生涯發展規劃，施以工作輪調、海外委任、跨功能之任務指派，以培養每位員工具備全方位、多元化解決問題的能力，使各崗位人才皆能適得其所、發揮所長。

3.2.1 基本人力結構

員工是可成的重要資產，本年度起揭露集團員工總數，截至12月底為14,759人。可成整體員工之男性比例為59.67%，女性40.33%，此男女比例的差異係因工作性質的不同，並非因性別而影響其僱用機會。正式員工占93.96%，非正式員工為6.04%。

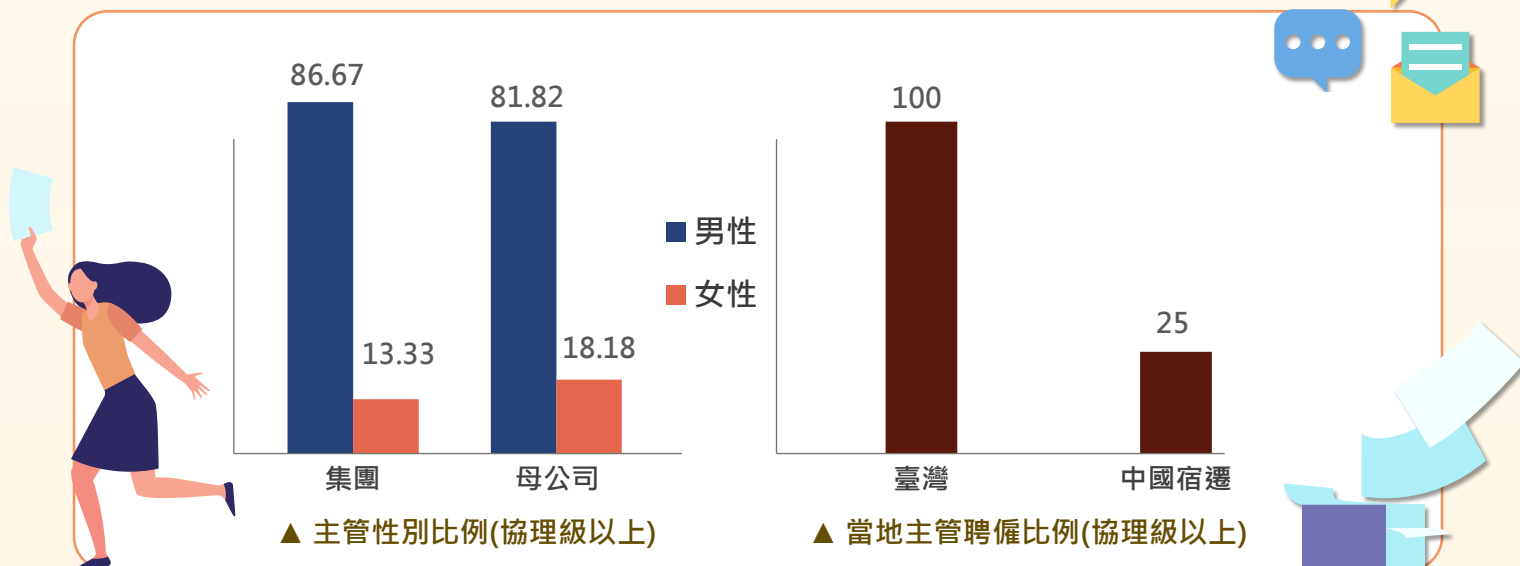


可成正式員工在整體年齡分布上，正式員工以31-50歲之年齡層為主，占七成以上，可成設有最低任用年齡限制(16歲)，在招聘員工確實核實員工身分證件，儘量避免發生誤用童工之情事，並訂有誤用童工之補救措施。對於未滿18歲之青少年工，可成設有工作性質與工作時間之合理限制，承諾不使其從事可能危害健康安全的工作。本年度可成集團未發生誤用童工之紀錄。

對於內部同仁的管理，依產線、非產線等各式工作類型，考量所需運用知識、技術及能力，設定不同職務類別及學歷要求，以符合公司發展所需，據統計，可成集團本年度基層技術員比例超過七成以上；而碩士以上學歷之正式員工占1.72%，多擔任研發或其他專業管理職務。

在考核與晉升制度規範下，可成絕不容許歧視事件發生，有能力與表現優異員工皆享有晉升機會，本年度集團協理級以上高階管理層男女性別比例約為8:1。可成秉持著提升在地就業機會的精神，臺灣廠區協理級以上之高階管理層100%為當地人員，落實人才在地化；為使管理經驗得以傳承，派駐熟悉公司管理流程的主管協助宿遷廠區運作，致使當地人才擔任主管比例較低，未來規劃逐步增加當地管理人才之聘用，助可成對當地需求的瞭解，更提升市場形象。

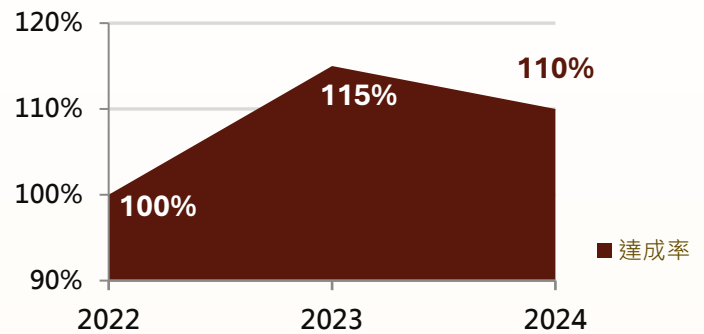
類別	細項	男性 (%)	女性 (%)
工作地點	臺灣	13.47	7.55
	中國宿遷	46.26	32.72
年齡組成	30歲以下	15.92	7.77
	31歲-50歲	41.90	32.06
	51歲以上	1.91	0.44
職務類別	主管	3.00	0.27
	工程師	10.79	2.32
	管理師	8.37	4.72
	技術員	37.57	32.96
學歷組成	博士	0.09	0.01
	碩士	1.34	0.28
	大專院校	26.54	11.34
	高中職及以下	31.76	28.64



3.2.2 職場多元化與平等

可成僱用員工、升遷及薪酬皆依據其職務類別、學經歷、專業技術、年資及個人績效等公平性，並採取同工同酬之薪酬政策，不會因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性取向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分、膚色、懷孕、社團成員等因素而有所差異，保障員工不會遭受到歧視、騷擾或不平等待遇，打造多元共融職場環境。

另配合政府促進身心障礙人士就業，並提供身障者發揮專長之機會，可成本年度優於法令規範共進用32位聽障和肢障人士，為弱勢族群提供了適當的工作機會。



▲ 身障聘僱人數達成率(母公司)

3.2.3 人才流動與留任

可成恪遵當地勞動法令，用人唯才、適才適所，因應業績與職務需求，本年度集團共聘用17,600位新進正式員工，男性比例約60.18%，女性約39.82%，錄取同仁多介於31-50歲年齡層。

本年度集團正式員工離職率為4.39%(男性比例約58.09%，女性約41.91%)，對此，可成透過不斷優化管理體制以因應人才之流動，包含改善薪酬、福利、工作環境等方面，且在員工實際提出離職申請時，直屬主管或人才資源處會進行面談，透過溝通了解離職原因，減少人才流失，部分員工在離職面談後經評估其能力及意願，亦有轉調其他工作職務之情況，達到企業與員工雙贏局面。

註：離職率=該年度離職總人數/(該年度離職總人數+該年度期末人數)/12

本年度集團新進正式員工組成			
類別	細項	男性 (%)	女性 (%)
工作地點	臺灣	1.95	1.21
	中國宿遷	58.23	38.61
年齡組成	30歲以下	28.62	19.07
	31歲-50歲	31.39	20.65
	51歲以上	0.16	0.11

本年度集團離職正式員工組成			
類別	細項	男性 (%)	女性 (%)
工作地點	臺灣	1.82	1.39
	中國宿遷	56.27	40.52
年齡組成	30歲以下	22.05	16.15
	31歲-50歲	35.76	25.72
	51歲以上	0.28	0.04

而為激勵員工追求持續成長並有效考核工作表現，可成內部訂有績效考核管理作業辦法，每年年初由主管與部屬共同訂定工作目標、定期追蹤並進行每季考核。部門主管季考核之衡量面向包含出勤狀況、工作能力、發展潛力、工作成效、工作精神及態度，輔以相關獎懲紀錄等進行綜合評比，做為員工後續調薪、職務升遷或紅利發放的依據。績效不佳者，單位主管及人才資源處會輔導員工並一同討論、訂定改善方案以提升其工作表現。

非主管職員工數及其薪酬揭露(母公司)				
項目	2022	2023	2024	與前一年度差異 (2024-2023)
非擔任主管職務之全時員工人數(單位：人)	3,891	3,125	2,518	-607
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(單位：仟元)	687	671	739	68
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(單位：仟元)	579	564	625	61

3.2.4 保障育嬰留停

可成具有性別平等的產假及陪產假制度，並宣導同仁育嬰假之使用，促進家庭和諧。本年度可成享育嬰假之員工總數達76人，實際育嬰留停申請率平均為59.21%，育嬰留停復職率為68.63%，平均留任率為51.35%。

本年度育嬰留停情況統計(母公司)	男	女	合計
A. 當年度享育嬰留停的人數(含產假、陪產假)	48人	28人	76人
B. 當年度實際申請育嬰留停的人數	19人	26人	45人
育嬰留停申請率 $(B/A \times 100\%)$	39.58%	92.86%	59.21%
C. 預計當年度應復職人數	28人	23人	51人
D. 當年度實際復職的人數	18人	17人	35人
育嬰留停復職率 $(D/C \times 100\%)$	64.29%	73.91%	68.63%
E. 2023年育嬰留停後復職之人數	14人	23人	37人
F. 2023年育嬰留停後復職持續工作一年的人數	7人	12人	19人
育嬰留停留任率 $(F/E \times 100\%)*$	50%	52.17%	51.35%

3.2.5 退休制度

可成為安定員工退休後的生活，依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定勞工退休辦法，並成立勞工退休準備金監督委員會，且每月依有舊制年資的員工薪資費用總額2%之比率定期提撥退休準備金並儲存於中央信託局專戶，以保障勞工權益。

2005年7月1日起併行採用政府新制退休辦法，依勞工薪資總所得提撥6%至員工個人退休金專戶。可成應給付員工之退休金，自員工退休之日起三十日內給付。自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

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。

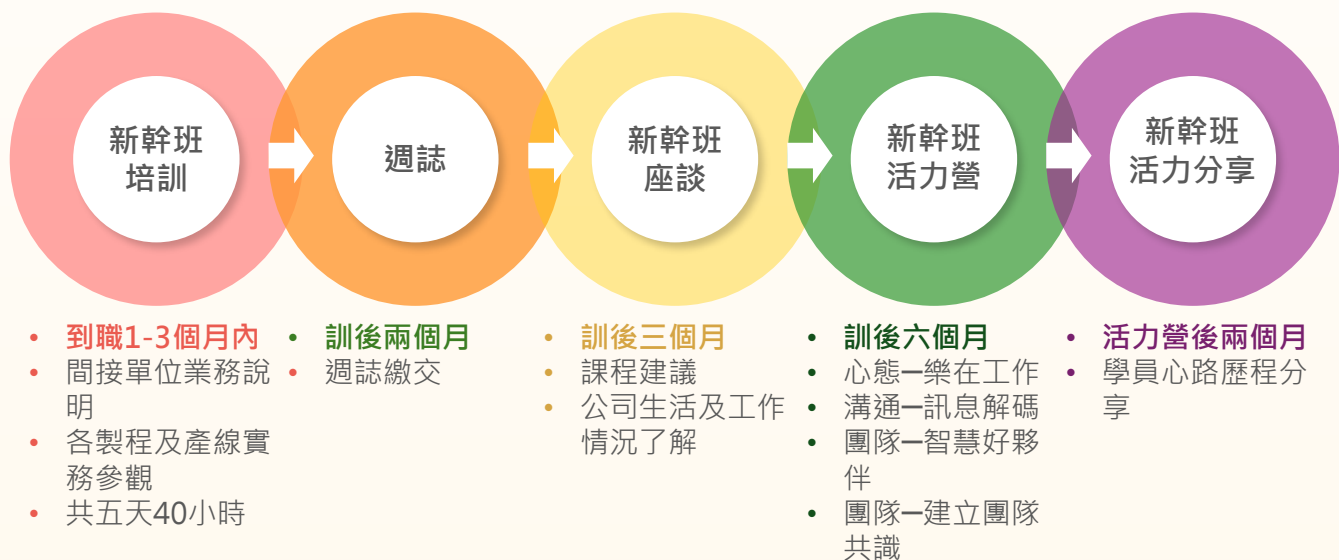


3.3.4 主管管理才能培訓

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年榮獲台南市勞工局邀請，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，並推動台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，取得台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、職醫駐廠諮商與訓練、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。

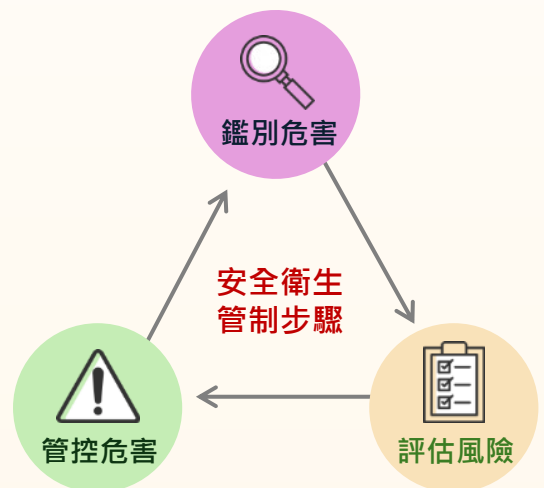
3.4.2 安全衛生管制作為

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。



▲消防、地震、洩漏預防防災教育暨演練

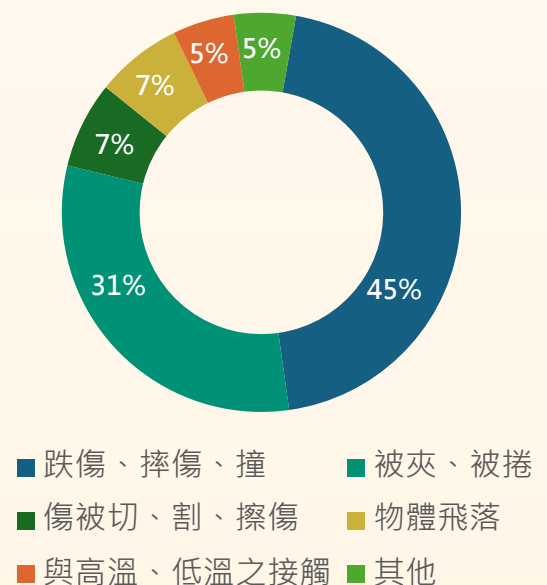
除此之外，為積極預防潛在危害，設有專責人員進行日常巡檢及稽核，針對高風險作業與常見缺失做有效控管。而因應可能之地震、火災、化學品洩漏等緊急狀況，可成設有緊急應變管理程序與應變小組，並加入環保署全國毒災聯防系統，定期派員參與毒災演練，發揮群組互助、資源調度，增加公司自救能量，以期達到災害規模降低及污染控制。本年度發生火災2件、火災死傷人數為0件（占集團員工總人數之0%），經緊急通報消防單位進行管制及救災，將此事故即時排除，亦不影響製程及生產因應火災之相關改善措施。未來持續依消防安全管理程序進行化學品管理與化學災害演練，並加強化學品存放安全宣導與教育訓練。



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。



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) = 失能傷害人次數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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期重新進行危害鑑別與風險評估 2. 加強教育訓練與宣導 <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 3. 設置止滑墊止滑，消除易滑倒環境 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期重新進行危害鑑別與風險評估 2. 強化設備安全點檢及防護具之配帶 <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 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

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、哺集乳室等的提供，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。

● 專用哺集乳室

各廠區設置專用哺集乳室。

● 職醫面談

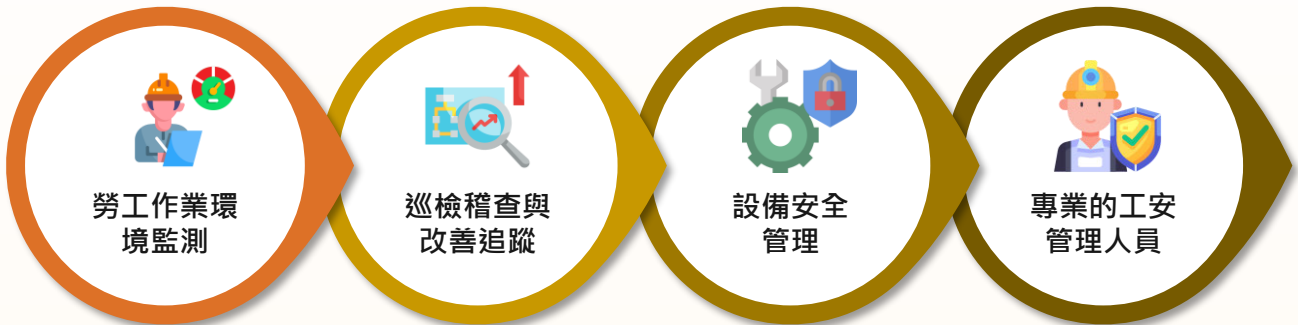
安排與醫護人員及職醫面談，提供健康指導及衛教資訊。

● 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。



勞工作業環境監測

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，可成依據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

安衛家族績效評選
優等獎

台南市政府 頒發

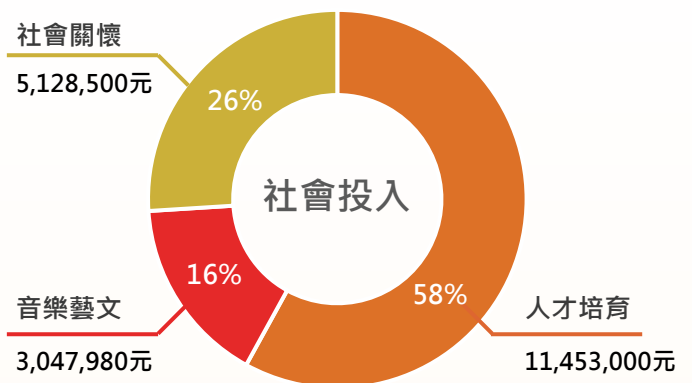
健康職場認證及
健康促進標章

衛生福利部 頒發



3.5 在地關懷與社會共融

秉持著取之於社會、用之於社會的精神，可成認真投入社會公益，持續與當地社區居民、弱勢團體等各方利害關係人建立夥伴關係，投入金錢及物資協助社會發展。可成與可成教育基金會當前投入的社會參與十分多元，本年度贊助總金額達新台幣19,629,480元，涵蓋人才培育、音樂藝文、社會關懷等各面向。



其中音樂藝文(含閱讀活動)投入金額新臺幣3,047,980元，如「播下閱讀的種子：給孩子一個未來」閱讀計畫、Tainan 400 Mail Art—郵遞藝術展，及明華園戲劇總團-散戲等，支持國內藝文活動及偏鄉孩童閱讀，詳情請參閱[3.5.3 社會共融活動](#)。

3.5.1 當地社區參與

可成長期照顧周遭社區里民需求，每年透過各種管道敦親睦鄰，贊助與參與里民活動，如社區發展協會活動贊助、重要節慶晚會活動贊助等，與社區維持良好的互動關係，以增強與社區連結、落實關懷。若鄰里社區有任何建議回饋，皆可透過公司電話、官網利害關係人專區的聯絡方式等來反映，公司接收消息後將指派專人瞭解狀況，並積極採取實際行動。

3.5.2 參與公協會與外部組織

	會員資格	加入日期	具管理職位	涉及的利害關係人
台南科技工業區廠商協進會	➤ 一般會員	會籍編號71號		政府機關、社區居民
台南市工業會	➤ 一般會員	2008/10		政府機關
臺灣區電機電子工業同業公會	➤ 一般會員	2014/4/9		客戶、政府機關
海峽兩岸經貿文化交流協會	➤ 團體會員	2013/2/8	理事	政府機關、新聞媒體
台北市電腦商業同業公會	➤ 一般會員	2013/7		客戶、政府機關
臺灣區複合材料工業同業公會	➤ 一般會員	2014/4/1		客戶、政府機關
臺灣併購與私募股權協會	➤ 個人會員	2016/10/1		投資人、股東
中華民國三三企業交流會	➤ 一般會員	2016/5/27		投資人、股東
高雄市企業人事代表協會	➤ 一般會員	2016/7		員工、政府機關
社團法人國家生技醫療產業策進會	➤ 團體會員	2019/9/3	理事	政府機關、新聞媒體
台南市護理師護士公會	➤ 護理師/護士	2016/8/11		員工、政府機關
大台南護理師護士公會	➤ 護理師/護士	2011/2/23		員工、政府機關

3.5.3 社會共融活動

支持臺南400-好南進行事永續行動

過去可成曾與台南企業文化藝術基金會進行永續活動串連，融合環境教育在可成的志工家庭日中。台南企業與可成肩負著永續臺南的願景，並有著相知相惜的合作夥伴關係。在2024年臺南迎來建城400年，台南企業文化藝術基金會再度邀請可成一同加入永續行動「臺南400-好南進行事」。透過17項永續教育大展及一系列永續活動串連，能將永續觀念滲透至每位孩子及每個家庭的生活裡，打造永續生活態度。



▲ 永續教育大展開幕式記者會

仁愛之家新年送暖活動

可成自2015年開始與鄰近社區-私立仁愛之家育幼所合作舉辦關懷活動，「2024新年募愛」活動由育幼所32位小朋友填寫心願單，員工自由認領並親自用心準備小朋友的禮物，實現其心願，亦達到對鄰近社區的關懷。本活動近百位員工參與，每位小朋友均獲得可成員工所準備精美且實用的新年禮物，並募得員工自由捐款51,000元提供予育幼所運用。



▲ 新年募愛禮物送至小朋友手中

持續與一粒麥子攜手聚愛送暖

可成為關懷台南在地弱勢長者族群，自2017年以來，每年贊助一粒麥子基金會所舉辦「歲末關懷長者圍爐及年貨採買活動」，本年度共邀請101位弱勢長者及身障者們參與圍爐餐會，一粒麥子基金會也邀請在地社福團體為長輩帶來精彩的表演，提前感受熱鬧溫馨的年節氛圍。可成希望以企業的力量支持一粒麥子基金會為弱勢長輩們，提供最好的照顧與關懷，讓這份社會溫暖能一直綿延不絕。



▲ 歲末關懷長者圍爐及年貨採買活動

長期支持偏鄉閱讀

可成自2014年開始長期贊助遠見天下文教基金會「播下閱讀的種子：給孩子一個未來」計畫，讓台南市偏遠地區共150間學校學童得以閱讀最新的《未來少年》雜誌。本年度實地拜訪受贈學校-台南市七股區建功國小，與師生對談與互動，更加了解偏遠孩童的需求，並給予孩童們鼓勵，期許他們運用所學知識化為力量，開創不同的新頁及競爭力。



▲建功國小學生熱烈參與

舉辦廠內捐血及企業捐血週活動

可成自2015年持續與台南捐血中心合作舉辦捐血活動，由捐血車直接進入廠內，邀請同仁響應「捐熱血，做愛心」，讓有輸血急需的病患能獲得妥善治療，可成並額外提供禮券獎勵，希望能藉此拋磚引玉，讓更多人加入捐血行列。本年度總計283人參加，募得119,500cc，樹立良好公益形象。

為鼓勵一般民眾響應挽袖捐血，可成於2021年起贊助台南捐血中心舉辦企業捐血週活動，本年度總計2,260人參加，募得884,750cc。可成連續四屆榮獲臺灣血液基金會捐血績優單位表揚。



▲捐血績優單位表揚

舉辦「可成科技盃」圍棋賽

自2003年起，為推廣學業與休閒平衡，可成及可成教育基金會舉辦第二十一屆「可成科技盃」全國圍棋公開賽，希望藉由此活動，培養多元興趣，使圍棋活動在全國都能廣為推廣。本年度賽事於5月5日台南市新營體育場之體育館舉辦，約700多人前來參賽。透過圍棋教育的推廣，促進青少年正當活動，培養人品、專注力、耐心及啟發邏輯思考能力，端正社會風氣，已成佳話。



▲「可成科技盃」全國圍棋公開賽頒獎典禮

持續投入藝文推廣

可成教育基金會致力於慈善、教育、與藝文推廣多年，對各類型音樂、藝文演出是不遺餘力地支持，除了贊助促成這些表演以外，亦常常將票券提供給可成員工及弱勢團體前往欣賞，讓大眾有機會以行動力挺優美音樂和藝文才華，擴展在音樂、藝文之視野，並給予表演者最大的肯定與支持。



本年度參與/贊助的大型藝術表演與展覽



➤ 04.04
主辦單位：南臺灣室內樂協會
畫說人生-布拉姆斯三首奏鳴曲：2024姜宜君中提琴獨奏會



➤ 06.29-11.17
主辦單位：國巨基金會、英國泰德美術館、高雄市立美術館
瞬間 - 穿越繪畫與攝影之旅



➤ 05.11
主辦單位：勾勾手合作社
永遠不要長大的地方



➤ 11.24
主辦單位：明華園戲劇總團
《散戲》



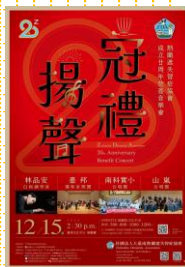
➤ 05.18-08.31
主辦單位：財團法人白鷺鸞文教基金會、臺灣流行時尚協會
Tainan 400 Mail Art—郵遞藝術展



➤ 12.07-12.08
主辦單位：新古典室內樂團
旗津白玫瑰25紀事



➤ 06.02
主辦單位：臺南市政府
內海城電波



➤ 12.16
主辦單位：財團法人大臺南熱蘭遮失智症協會
冠禮揚聲



環境共好

4.1 環境管理系統運作

4.2 氣候變遷管理與對策

4.3 溫室氣體與能源管理

4.4 減緩環境衝擊





環境執行成果亮點

溫室氣體與能源管理

- ✧ 淨零目標正式通過SBTi科學基礎減碳目標倡議審核，為臺灣高科技硬體設備產業第12家取得SBTi認證企業
- ✧ 產品碳足跡管理方面，進行綠色採購；目前低碳產品製程使用再生鋁比例已接近100 %；針對產品生命週期管理之製程中，再循環回收比例高於75 %
- ✧ 本年度總節電量約5.4億度電



空氣污染防制

空氣污染相關措施及防制設備，皆符合法規要求



廢棄物管理

集團廢棄物再利用率實績**98.23%**



水資源及廢水管理

- ✧ 放流水水質管控，皆符合法規要求
- ✧ 提升製程用水再利用，母公司回收水佔比27.23%



生物多樣性

可成自身營運區域皆無座落於全球重要自然保護區內

4.1 環境管理系統運作

可成環境管理系統範圍包括所有產品、生產過程、周邊之活動與服務，以及由此衍生的污染狀況、原物料使用、有害物質管理、污染物處理及相關法規，以及政策要求的事項等。為確保落實，成立管理推行委員會，董事長為最高權責主管，發布管理政策及承諾，邀集各單位推行委員共同達成有效之管理，並妥善規劃實施時程管制表，定期召開管理階層審查會議監控及追蹤成效。




可成依循ISO 14001環境管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統、與PDCA(Plan-Do-Check-Act Cycle)的管理循環及客戶要求，系統性執行、管理各項污染防制與環境保護作為，並積極推動節能減碳與珍惜水資源等措施，如廢氣、廢水排放與廢棄物處理，依循工廠所在國家相關法規及規定之排放標準施行，委託合格廢棄物處理廠商處理廠內廢棄物，善盡可成對於環境維護應有之責任；能源管理方面則依循ISO 50001能源管理系統進行節源管理計畫與實施。本年度可成環境支出總額共計77,882,875元。

可成本年度並無發生重大違反環境法律和法規遭處以罰款或制裁之情事(依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上為重大違規事件)，亦未有正式申訴機制成立之環境申訴案件，顯見可成對於符合環境績效具一定管理能力，並有助公司正常營運、降低罰款的財務風險。在策略規劃上，面對全球化經營環境、法令法規、國際管理系統標準、客戶等相關利害關係人要求之趨勢與變化，以及ISO 14001:2015與ISO 45001:2018之要求，為減少生產、活動及服務過程中對環境的衝擊，提供安全 and 健康工作條件，預防因工作引起的傷害與健康影響，以降低對工作者、供應商、承攬商、社區等利害關係人之危害。可成將持續強化管理系統落實與改進之能力，邁向永續治理。



環境與職安衛管理系統政策



政策	重點	執行內容
 遵守法令	遵守並符合法令規定及組織同意遵守的其他要求事項	可成承諾定期審視政府相關之法令與法規的新增或修訂，並確認公司法令與法規的符合性，以達環境管理系統的最低要求。除此之外，亦會參酌利害關係者要求，與國際環境管理與保護前瞻趨勢，彙整為公司同意遵守的其他要求事項，以期能夠周延且完善地遵守所應符合的相關規範
 持續改善	藉由污染預防、節約能源、自動檢查及推動資源回收，營造良好作業環境來持續改善環安衛管理績效	可成承諾根據ISO 14001：2015環境管理系統要求之最新版本，建立、實施、維持並持續改進環境管理系統。藉由政府法令與法規，以及利害關係者的要求，與國際環境管理和保護的趨勢，搭配環境考量面的風險評估機制，讓可成不僅僅被動地遵守各項要求，且能主動地針對環境挑戰議題，如節能省電、溫室氣體減量、水資源再生與永續等，提供可行的預防措施，避免對於環境產生不可逆的傷害
 預防災害	防止發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故，以保護全體員工與進入公司之供應商、承攬商及訪客等之安全與衛生	可成承諾除恪守利害關係者及環境相關的要求與規範外，也從風險管理的鑑別、評估、處理與預防的思維，預防公司營運對於空氣污染、廢水處理、廢棄物處置以及毒化物管理產生的潛在災害，降低對於環境的負面影響。另一方面，亦制訂適當的環境管理系統之主動與被動目標與績效指標，定期監控環境管理績效，了解預防災害與持續改進的成效，確保管理流程符合既定規劃的目標
 落實教育	教育及宣導全體員工環保安全衛生理念，提升全員環安衛認知、知識及日常業務運作應有的責任	可成承諾建構重視環境保護與管理的組織文化，從新進人員延伸至在職人員的教育訓練、案例宣導、內部會議討論以及現場與系統稽核，皆是不斷地透過各種方式，強化主管與現場操作人員對於環境議題的認知，並能落實於日常作業
 主動溝通	建立利害相關者互動溝通諮詢管道，作好溝通、諮詢及資訊傳達，以利於全員參與	可成承諾建立與維持利害關係者透明與暢通的溝通諮詢管道，透過官方網站、Facebook粉絲專頁，以及專線電話和專責電子郵件信箱等方式，取得利害關係者的建議與回饋，研析環境管理系統優化之處。永續報告書亦是與利害關係者主動溝通的重要管道，定期地讓其了解可成在環境保護和管理上的努力和成效

4.2 氣候風險管理與對策

鑑於極端天氣的影響日益加劇，可成依循TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 氣候變遷相關財務揭露架構，評估公司所屬產業之氣候變遷相關風險與機會，根據不同情境分析其可能對營運與潛在財務衝擊之重大性影響，擬定因應策略及目標並持續追蹤管理。

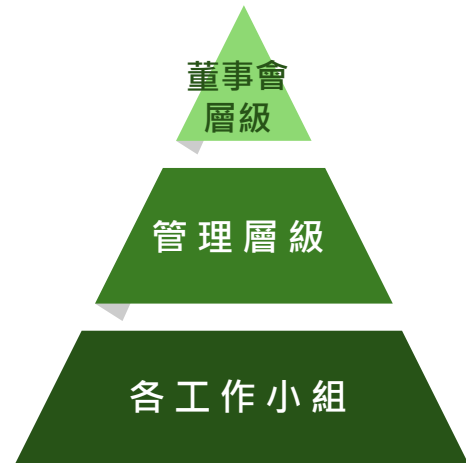
4.2.1 治理

■ 董事會如何監督氣候相關議題

- ◆ 董事會為可成永續發展最高決策單位，負責監督永續執行成果，並設置高階主管擔任永續長與直屬董事長之永續發展室(原企業社會責任小組)，擔任整合與跨部門溝通的角色，定期向董事會彙報各項重要永續與風險議題之執行計畫及運作情形

■ 管理階層如何評估與管理氣候相關議題

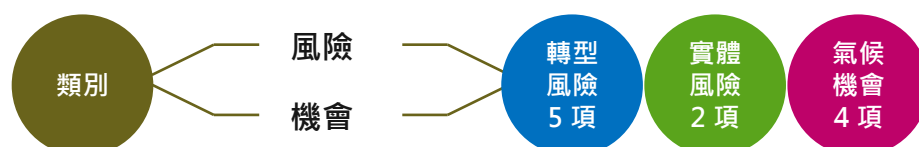
- ◆ 可成由永續發展室彙整國際永續相關風險與機會議題及利害關係人之需求，定期召開永續會議，共同辨識重大性風險與機會項目，以分析其對公司營運及潛在財務正面與負面衝擊影響，擬定必要的策略及執行方案與短中長期目標，並追蹤相關執行單位在公司治理、環境與社會各層面專案推動情況與執行進度



4.2.2 策略

■ 辨認短中長期氣候相關風險與機會

- ◆ 可成以TCFD 氣候變遷相關財務揭露架構為基礎，依據營運活動、所屬產業型態、供應鏈關係所產生之影響辨別實際風險、轉型風險與機會
- ◆ 依據風險類別之外部及內部議題，蒐集共12項風險與機會，包含5項轉型風險、3項實體風險及4項機會，透過永續會議，依循發生可能性(極小<20%、低中20%-40%、中等40%-60%、中高60%-80%、極高>80%)、衝擊嚴重度(極低、低度、中度、中高、高度)、預測發生期間：短期(1~3年)、中期(3~10年，至2030年)、長期(>10年，至2050年)進行排序，由永續會議決議篩選11項重大性氣候風險與機會議題，如下表所示



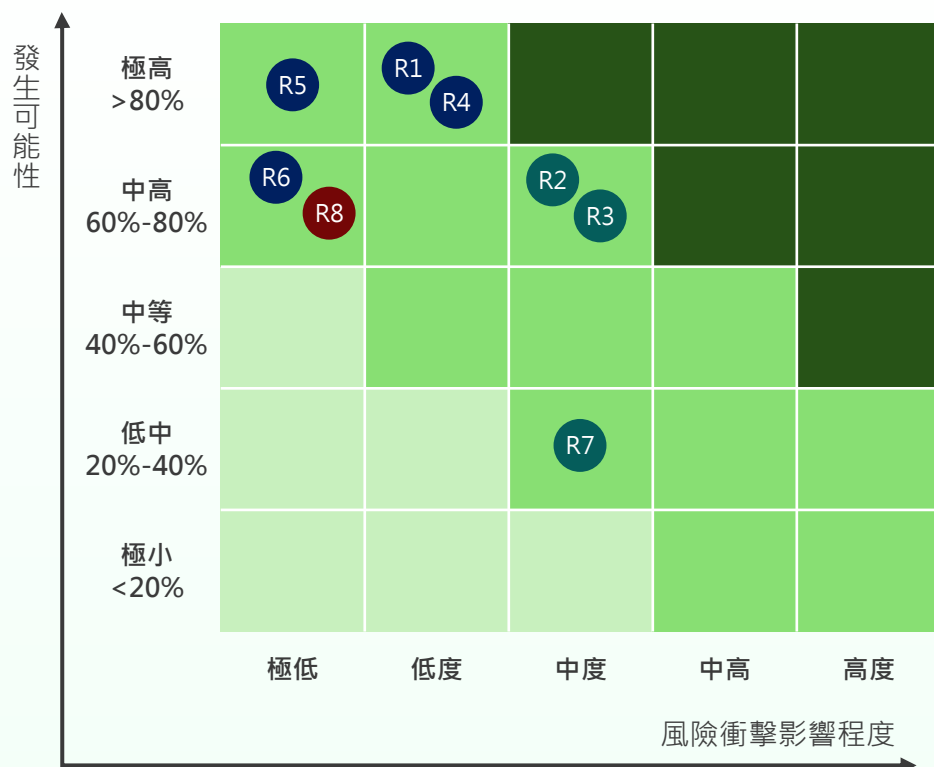


氣候風險與機會議題

類型	代碼	項目	風險/機會議題	風險位置			影響時程	列入重大性
				上游	營運	下游		
轉型風險	R1	政策與法規	國際碳關稅徵收、臺灣碳費徵收、臺灣再生能源發展條例、強制揭露ESG相關報導義務	✓	✓	✓	短期	YES
轉型風險	R2	科技與技術	因應低碳技術發展趨勢，導入低碳與再生原料	✓	✓		中期	YES
轉型風險	R3	科技與技術	在產品與服務上，實踐低碳生產轉型及提升各項資產能源效率標準，需進行設備之升級汰換		✓		中期	YES
轉型風險	R4	市場	因應客戶與國際倡議要求，提高再生能源使用比例及支出相關費用	✓	✓	✓	短期	YES
轉型風險	R5	聲譽	品牌客戶重視永續發展趨勢，若未採取積極的環境永續作為，恐造成負面聲譽與流失客戶及投資人青睞 →可成積極參與永續倡儀與執行減碳行動，主動以SBT設定1.5度C絕對減量目標，後續每年將公開揭露碳盤查及減量績效		✓	✓	短期	NO
實體風險	R6	立即性	因臨時性的豪雨及洪災出現頻率及嚴重度提升，預期導致產能不足與公司財務損失	✓	✓	✓	短期	YES
實體風險	R7	長期性	因降雨模式改變導致旱災，需進行水資源調度，預期導致營運成本增加及衝擊	✓	✓	✓	中期	YES
實體風險	R8	長期性	氣溫持續上升及高溫，影響機器設備運作、空調與能源使用強度增加	✓	✓	✓	長期	YES
機會	O1	市場、產品/服務	國際品牌要求供應鏈降低碳排放，若積極回應可能獲得更多訂單	✓	✓	✓	短期	YES
機會	O2	資源效率、能源來源	投資廢棄物再利用與水回收系統、再生能源設備，能有效提升資源效益，有機會降低營運成本		✓		中期	YES
機會	O3	資源效率	導入智慧製造自動化流程，提高生產效率及降低能源與資源之耗用，進而降低部分營運成本		✓		短期	YES
機會	O4	韌性	積極參與上游與下游的產業鏈低碳計畫，以獲得客戶青睞並增加訂單	✓	✓	✓	短期	YES



風險分析矩陣圖



轉型風險

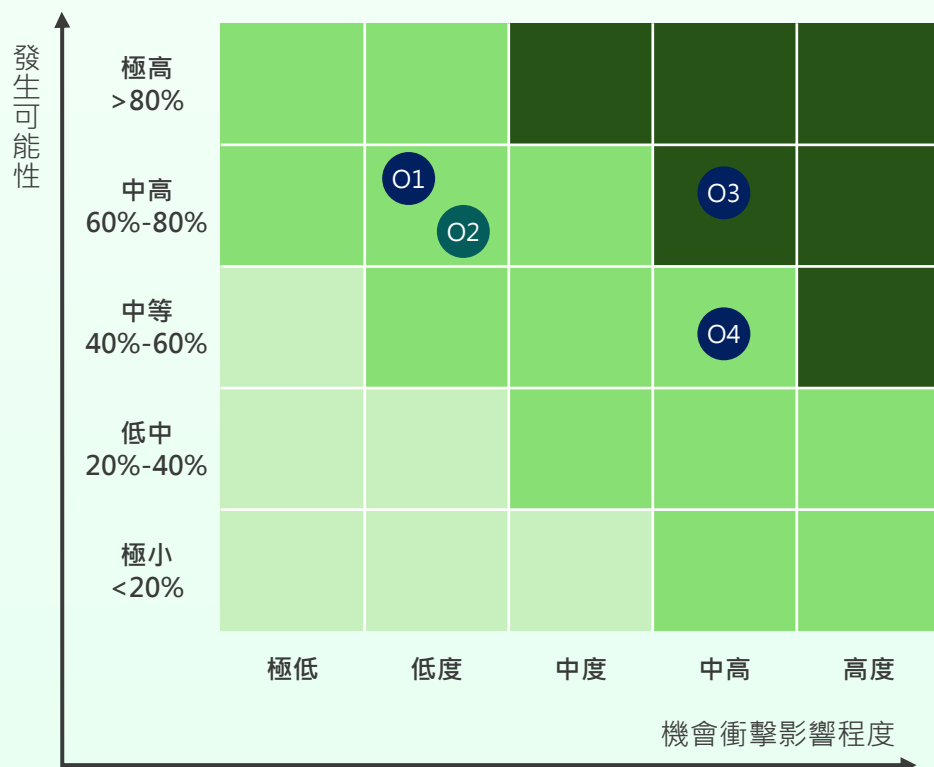
- R1 徵收碳關稅/碳費；強制碳相關揭露義務
- R2 導入低碳/再生原物料
- R3 低碳生產轉型、資源能源效益升級汰換
- R4 因應客戶與國際倡議要求
- R5 若未採積極作為，恐造成負面聲譽

實體風險

- R6 臨時性的颱風、豪雨及洪災出現頻率及嚴重度提升
- R7 因降雨模式改變導致旱災
- R8 氣溫持續上升及高溫



機會分析矩陣圖



機會

- O1 積極執行永續作為
- O2 投資回收系統及再生能源設備
- O3 導入智慧製造流程與設備
- O4 提高永續營運韌性

- 低度風險
- 中度風險
- 高度風險

備註：

- 發生期間：預測 ● 短期(1~3年) ● 中期(3~10年，至2030年) ● 長期(>10年，至2050年)
- 衝擊嚴重度：極低、低度、中度、中高、高度
- 發生可能性：極小 <20%、低中 20% - 40%、中等 40% - 60%、中高 60% - 80%、極高 >80%

氣候相關議題對公司商業模式、策略與財務規劃的衝擊

鑑別氣候相關風險與機會後，將其財務衝擊及應對措施等事項整理如下表，再分別針對氣候風險及氣候機會進行分析。

風險/機會項目	議題辨識	對營運與潛在財務衝擊評估	應對風險減緩計畫措施
R1 徵收碳關稅/碳費	臺灣於2026年起正式開徵碳稅	繳納碳費，預期營運成本增加	1. 可成已通過SBTi審核，設定溫控1.5°C情境下的絕對溫室氣體減量目標，並每年公開揭露碳盤查結果及減量績效
R1 強制碳相關揭露義務	增加溫室氣體盤查作業與第三方查驗需求	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 溫室氣體盤查結果需經第三方查驗，預期營業費用增加 ◆ 如違反強制揭露之法規要求，須繳納罰款，預期營業費用增加 	2. 導入綠色採購制度，選擇環保節能設備、低碳/再生原物料 3. 落實生產設備維護保養，維持設備之高效率運轉
R4 因應客戶與國際倡議要求	因應客戶與國際倡議要求，永續成效需回覆於指定公開平台	◆ 因客戶要求，需提高永續相關費用，預期營運費用增加	4. 規劃參與淨零相關計畫
R2 導入低碳低碳/再生原物料	導入低碳/再生原料，預期採購成本上升	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 採購低碳/再生原料，預期營運成本增加 ◆ 導入低碳原料需開發新的技術，預期增加研發與檢驗相關費用 	尋找低碳/再生原料，如再生鋁，進行低碳技術的開發及再生料的品質控管
R3 低碳生產轉型、資源能源效益升級汰換	增加太陽能設備，預期增加設備成本及維護費用	投資綠能與節能設備，預期資本支出增加	1. 設置廢棄物減量與再利用循環系統，有效減少廢棄物與提升再利用率 2. 設置回收水系統，包含新增流水過濾設備、管線變更，更有效使用水資源
R8 氣溫持續上升及高溫	空調與能源使用增加，預期增加營運成本	因溫度提升造成電力與能源使用增加，預期營運成本增加	3. 投入節能設備，如更換變頻馬達、整併空壓設備等
O2 投資回收系統及再生能源設備	投資廢棄物再利用設備與水回收系統、增加太陽能設備	投資廢棄物減量與再利用循環設備、水資源回收系統、再生能源設備，能有效提升資源效益，預期中期有機會降低營運成本	4. 2024年於永科工廠建置完成太陽能發電設備 5. 尋求與再生能源、低碳技術廠商合作機會
O3 導入智慧製造流程與設備	導入智慧製造流程與設備	導入智慧製造流程與設備，提高生產效率及降低能源與資源之耗用，預期有機會降低部分營運成本	導入智慧製造流程與設備(如：加工自動化程式與機台)，提高生產效率

風險/機會項目	議題辨識	對營運與潛在財務衝擊評估	應對風險減緩計畫措施
R6 臨時性的颱風、豪雨及洪災出現頻率及嚴重度提升	臨時性的颱風、豪雨及洪災，會影響生產	營運據點因淹水停工，預期導致產能不足與財務損失	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期檢視有關颱風、洪水侵襲廠房、強風與暴雨侵襲廠房之緊急應變計畫 2. 定期巡視與清除排水系統
R7 因降雨模式改變導致旱災	旱災或缺水，會影響生產	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 營運據點因缺水停工造成營收減少，如需透過降低用水、水車跨區運水或是與其他廠區調貨等方式維持供貨，預期營運成本增加 ◆ 因旱災導致政策調整，預期營運成本增加 	<p>提升水資源再利用的效率</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續優化廢水回收再利用設備 2. 回收純水系統廢水至冷卻水塔補水使用 3. 導入廢水過濾系統，將研磨廢水進行循環再利用
O1 積極執行永續作為	積極執行永續目標，提升公司正面形象	◆ 國際品牌要求供應鏈降低碳排放，若積極回應，進而提升營收	<ol style="list-style-type: none"> 1. 積極參與永續倡儀與減碳行動，增加正面聲譽 2. 積極參與產業鏈低碳計畫，執行各項減碳措施(如採購再生能源、政府產業鏈減碳計畫...等)
O4 提高永續營運韌性	積極參與產業鏈低碳計畫，以獲得客戶青睞並增加訂單	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提高永續營運韌性，有更多的機會爭取市場佔有率，進而提升營收 ◆ 提高永續營運韌性，有機會增加籌資的可得性 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 完善供應鏈上下游合作，共同執行供應鏈減碳計畫



策略韌性：評估不同氣候相關情境對營運與潛在財務之衝擊

- ◆ 轉型風險：根據IEA(The International Energy Agency)國際能源總署Net Zero by 2050淨零情境、IPCC AR6之SSP1 1.9情境、臺灣NDC國家自定貢獻的減排目標情境，設定溫控1.5°C，評估對公司營運與潛在財務的衝擊程度。
- ◆ 實體風險：根據World Resources Institute水資源風險評估工具、臺灣國家災害防救中心、臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫的IPCC AR6 SSP5 8.5最嚴重情境(The Worst-case Scenario)，評估對公司營運與潛在財務的衝擊程度。

風險類型	風險評估工具	據點	氣候情境設定	營運衝擊評估
轉型風險 淨零排放	臺灣NDC國家自定貢獻目標、碳費徵收辦法	臺灣	<ul style="list-style-type: none"> 以 2022 年臺灣溫室氣體碳排放量 70,132.64公噸CO₂e為計算基礎 以淨零排放(NZE)情境評估全球實現1.5°C目標2030年溫室氣體排放較2022年減少13.90% 假設各廠區皆未有減免額度 碳費：NT 1,500 元/公噸 CO₂e(依環境部預估 NT 1,200 元 / 公噸 CO₂e ~1,800元/公噸 CO₂e) 	因碳費徵收，預估2030年碳費約佔2022年可成營收0.3%，若未來其他國家徵收碳稅費，將導致碳稅費對營收佔比增加
	國際能源署(IEA)發佈2024年世界能源展望報告	臺灣	<ul style="list-style-type: none"> 以 2022 年臺灣溫室氣體碳排放量 70,132.64公噸CO₂e為計算基礎 以淨零排放(NZE)情境評估全球實現1.5°C目標2030年溫室氣體排放較2022年減少13.90% 假設各廠區皆未有減免額度 碳費：預估NT2,880元/公噸CO₂e 	因碳費徵收，預估2030年碳費約佔2022年可成營收0.6%；若未來其他國家徵收碳稅費，將導致碳稅費對營收佔比增加
實體風險 旱災&缺水	世界資源研究所(WRI)水資源風險評估工具	臺灣	2030年，維持現有情況下，臺灣廠區位置缺水風險<5%	因旱災/缺水停工，預期造成營收減少
		宿遷	2030年，維持現有情況下，宿遷廠區位置缺水風險5%~25%	
實體風險 淹水災害	臺灣國家災害防救中心之淹水災害潛勢地圖	集團	評估臺灣廠區與宿遷廠區沿海洪水風險，皆屬於低-中程度(十萬分之七至萬分之三)	因淹水災害，預期導致產能不足與營收減少
		臺灣	24 小時延時降雨量達 650mm 條件下，對台南市之可成廠區所在位置無直接影響	
實體風險 高溫	臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫	臺灣	在IPCC AR6 之SSP5 8.5情境下日高溫最大值於1995年至2014年平均為35.4054°C，預期在2004年至2060年達36.8564°C，溫度提升1.451°C	因溫度提升造成電力與能源使用增加，預期營運成本增加

4.2.3 風險管理

■ 氣候相關風險的鑑別和評估、管理流程，並整合納入整體風險管理

- ◆ 氣候相關風險的管理流程，已結合至公司整體風險管理制度，詳細內容請參閱 [2.6.2 風險管理](#)



4.2.4 指標和目標

■ 依循策略和風險管理流程評估氣候相關風險與機會所使用的指標

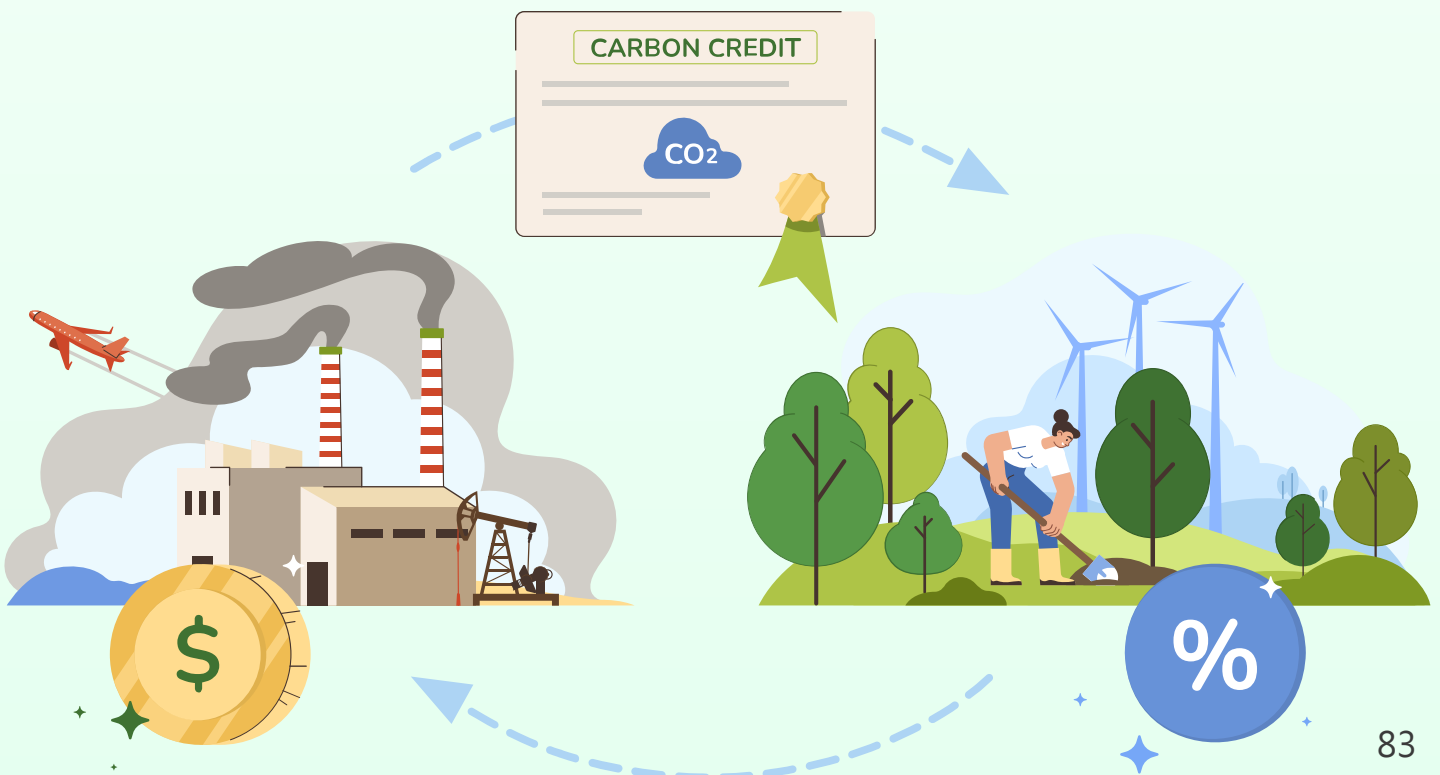
- ◆ 可成依據氣候變遷之風險與其影響制定相關的指標與目標
- ◆ 指標與目標設定，包含溫室氣體排放範疇一、範疇二和範疇三以及相關風險評估、再生能源管理及節能、空氣污染、廢棄物、水資源設定各項短中長期指標與目標，並每年揭露達成情況，請參閱[4.3 溫室氣體與能源管理](#)、[4.4 減緩環境衝擊](#)之各項指標執行情況



可成內部碳定價

2024年 **NT 300元** /公噸CO₂e

因應全球碳稅費相關機制、臺灣依據氣候變遷因應法將於2026年開始正式徵收碳費，以及臺灣再生能源發展條例，可成進一步透過內部影子碳定價，以碳費NT300元/公噸CO₂e做為內部計算基礎，針對母公司南科廠區試算，納入營運決策，模擬外部碳費的影響，後續將逐步推動到臺灣其他廠區



4.3 溫室氣體與能源管理



(1) 政策 / 承諾

- 依循GHG protocol溫室氣體盤查議定書標準與 ISO 50001 能源管理系統，推動溫室氣體盤查與節能減碳、揭露，有效掌握溫室氣體排放與減量情形，並據此研訂後續減量之可行方案，為地球盡一份心力

(2) 目標

	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)
溫室氣體減量目標	<ul style="list-style-type: none"> 範疇一與範疇二溫室氣體排放量較2022年減少11.55%；範疇三較2022年減少6.88% 達階段性減量目標 ✓ 臺灣各廠年度節電率達1%以上 達標 ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> 每年範疇一與範疇二溫室氣體排放量較2022年至少減少5.78%；每年範疇三溫室氣體排放量較2022年至少減少3.44% 臺灣各廠年度節電率達1.5%以上 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年範疇一與範疇二溫室氣體排放量較2022年減少46.2%；2030年範疇三較2022年減少27.5% 提高全集團再生能源使用，2030年集團再生能源目標達RE60 	淨零排放

(3) 權責

- 依據程序書之規範，由工務部門主導執行能源管理及節約相關方案，並追蹤其他部門配合情況

(4) 投入資源

- 工務專責人員、節能減碳之各項設備及工程、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

透過各項節約措施，優化廠內用電效率，達到節能減碳效果；
節能設施持續導入中。





溫室氣體策略與管理

可成明瞭能源使用與溫室氣體排放對環境可能帶來的衝擊，秉持永續經營及善盡社會責任之理念，持續控管能源消耗量，並自2015年起主動進行溫室氣體盤查作業，以有效掌握廠區溫室氣體排放情況，並由排放源找出可能的減量空間，落實能源與溫室氣體管理政策。

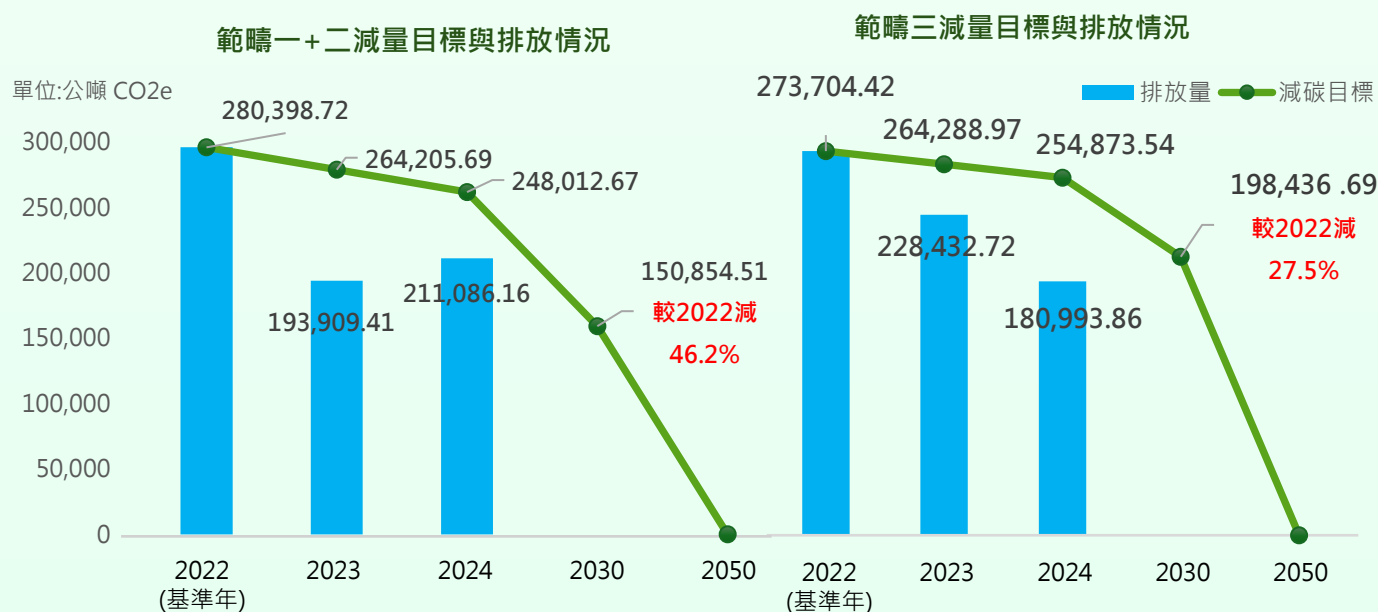
可成亦參與潔淨能源基金的首批投資，協助綠能產業發展；各廠區各自成立盤查推動專案小組，並以董事長為召集人統籌執行溫室氣體盤查與管理。溫室氣體排放量依循GHG protocol溫室氣體盤查議定書標準，與環保署溫室氣體排放量申報作業指引，採用營運控制權法進行盤查計算作業，並按季提報董事會報告執行情況。

在減量目標與策略規劃方面，可成於2024年9月向SBTi(Science Based Targets initiative)提交承諾書，並於2025年2月獲得認證。依循科學基礎減碳目標指引，以2022年為基準年，可成設定近程目標(Near-term Target)，承諾於2030年合計減少範疇一及範疇二絕對溫室氣體排放量46.2%、並減少範疇三溫室氣體排放量27.5%。可成亦設定長期目標(Long-term Target)，承諾於2050年減少範疇一、範疇二，以及範疇三絕對溫室氣體排放量分別達90%。

本年度可成集團之範疇一直接溫室氣體排放量與範疇二能源間接溫室氣體排放量合計為211,086.16公噸CO₂e，達成科學基礎減量目標之階段性減量目標11.55%以上，溫室氣體排放密集度為11.67(公噸CO₂e / 營收百萬元)，本年度可成集團之範疇三其他間接溫室氣體排放量為180,993.86公噸CO₂e，達成科學基礎減量目標之階段性減量目標6.88%以上，揭露如下：



SBT目標與排放達標情況





溫室氣體排放量統計

單位：公噸CO₂e

年份	2022 (基準年)	2023	2024
範疇一	38,354.47	27,845.17	29,981.11
範疇二	257,507.68 (Location-based) 242,044.25 (Market-based)	166,064.24 (Market-based)	181,105.05 (Market-based)
範疇三	273,704.42	228,432.73	180,993.86
總排放量	569,566.57 (Location-based) 554,103.14 (Market-based) (經SBTi審核結果)	422,342.14 (經SBTi審核結果)	392,080.02 (南科廠經第三方驗證)

備註：數據統計範圍為集團溫室氣體排放量；2022年與2023年溫室氣體排放量係依據SBTi審核結果予以揭露

GHG Protocol 範疇三項目	排放量 (公噸CO ₂ e)	GHG Protocol 範疇三項目	排放量 (公噸CO ₂ e)
類別1：購買之商品及勞務	130,195.13	類別9：下游運輸及配送	2,561.15
類別2：資本財	9,783.94	類別10：已銷售產品之加工	4,002.54
類別3：與燃料及能源 相關活動	25,709.93	類別11：已銷售產品之使用	-
類別4：上游運輸及配送	328.11	類別12：已銷售產品生命週期 結束之處理	234.59
類別5：營運中產生之廢棄物	2,450.69	類別13：下游租賃資產	232.77
類別6：商務旅行	29.26	類別14：加盟	-
類別7：員工通勤	2,359.23	類別15：投資	2,940.58
類別8：上游租賃資產	165.94		





能源管理政策

可成依循ISO50001能源管理進行能源管理系統標準與減量計畫，進行積極推動各項能源減量措施，降低整體及產品能源消耗，並擴大再生能源之使用，使能源使用效率達最佳化。



能源管理計畫與節能措施



1.綠能投資與節能措施：集團積極設置再生能源發電設備、採購綠電，實施各項節措施，本年度總節電量約5.4億度電。

- (1)可成參與潔淨能源基金投資，至本年度已累積投入約7,000萬美元，協助綠能產業發展，本年度累積可再生能源發電量為4.98億度電。
- (2)集團於廠房屋頂空間，建置自發自用的太陽能電廠供應方案，在主要營運據點之各廠區增建太陽能發電設備，估計每年可產生約3,400萬度綠電。
- (3)透過節能設備、變頻設備以及廢熱再利用持續優化用電效率。
- (4)未來節能措施規劃，包含測漏成像儀檢測管路洩漏、空壓機汰舊換新、冷卻水塔、冷卻水泵、冰水泵變頻控制，預估節能約161萬度以上。

節能項目	本年度節能措施成果
 製程與公用設備	<ul style="list-style-type: none"> ● 洗滌塔降頻運轉(23座)，節能46,656度電 ● 冷乾機移機節能，節能43,200度電
 空壓系統	<ul style="list-style-type: none"> ● 空壓系統管路洩漏點止漏，節能123,006度電 ● 空壓機導入群控系統，同步多機控制，提升壓縮效率，優化使用效率，節能242,550度電 ● 一級能效空壓機移機節能，節能367,860度電
 空調系統冰水機與冷卻系統	<ul style="list-style-type: none"> ● 冰水溫度調控節能1,534,907度電 ● 中央空調冰水汰舊換新(1台)，節能158,256度電
 照明系統	<ul style="list-style-type: none"> ● 使用功率較低的LED燈管，替代現有燈管，節能52,320度電 ● 太陽能路燈、庭園燈、車棚燈節能，節能1,104,142度電



2. 產品生命週期管理與產品能源消耗(宿遷廠)：

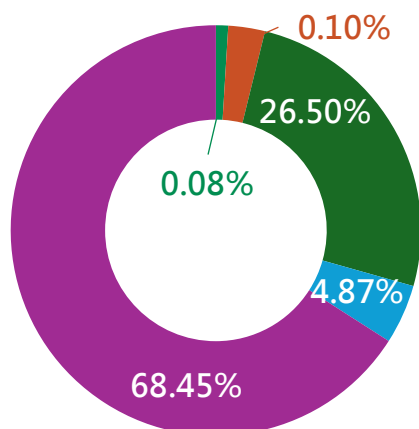
✓ 2023年：單位標準產品綜合能耗為4.44Kgce/件。

✓ 2024年目標：單位標準產品綜合能耗為4.35Kgce/件。

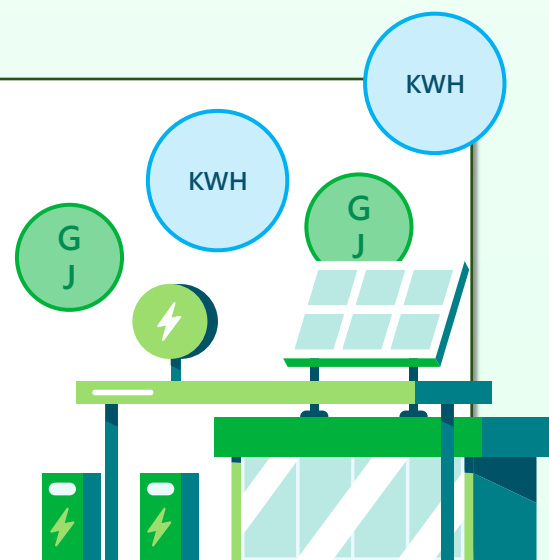
達標 實績：單位標準產品綜合能耗為3.54Kgce/件，降低20.27%。



本年度能源消耗量佔比



- 汽油-非再生燃料
- 柴油-非再生燃料
- 天然氣-非再生燃料
- 電力-綠電
- 電力-非再生電力



據統計，本年度可成集團之可再生能源使用(包含電力)總消耗量為84,430.98 GJ(4.87%)，主因母公司於永科工廠建置完成1,121.76kw太陽能發電設備，提升集團可再生能源消耗量佔比；非可再生能源使用(包含電力、天然氣及汽柴油)，其總消耗量為1,648,959.75GJ(95.13%)，以電力的使用為主，天然氣、汽油、柴油次之。計算基礎為電力公司及天然氣公司固定抄表與監測系統的使用量、汽油與柴油以實際採購單據為依據；總能源消耗為1,733,390.73GJ，能源密集度為95.85 (GJ / 營收百萬元)。未來，可成會持續落實各項節電與提高電力使用效能之措施，包含：電源使用管理、照明系統汰換等，實施範圍包含全集團的產線、辦公大樓及宿舍各區域，力行節能減碳，由上到下齊心護地球。



能源消耗統計

項目	2022		2023		2024	
	母公司		集團		集團	
	能源消耗量 (GJ)	占比(%)	能源消耗量 (GJ)	占比(%)	能源消耗量 (GJ)	占比(%)
電力-綠電	0	0.00%	80,694.49	4.97%	84,430.98	4.87%
電力-非再生電力	443,223.36	77.16 %	1,089,016.82	67.03%	1,186,493.76	68.45%
天然氣-非再生燃料	130,162.04	22.66%	453,474.73	27.91%	459,298.28	26.50%
汽油-非再生燃料	140.10	0.02%	139.09	0.01%	1,382.31	0.08%
柴油-非再生燃料	929.44	0.16%	1,269.41	0.08%	1,785.40	0.10%
總消耗量	574,454.94	100.00%	1,624,594.54	100.00%	1,733,390.73	100.00%

備註：

- 臺灣：電力=0.0036GJ/kwh，天然氣= 0.0371GJ/m³，汽油 0.0319 GJ/L，柴油 0.0362 GJ/L(資料來源：臺灣環境部)
- 中國：電力=0.0036GJ/kwh，天然氣= 0.0356GJ/m³，汽油=0.0572GJ/L，柴油=0.0513GJ/L(資料來源：中國綜合能耗計算通則)



4.4 減緩環境衝擊

4.4.1 空氣污染防制



(1) 政策 / 承諾

- 依據法規採行必要之防制措施及管制方法，致力降低排放量，提升環境效益

(2) 目標

	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)
空氣污染 相關措施 及防制設 備符合法 規	<ul style="list-style-type: none"> 實績未有違法事件 <div>達標</div>	<ul style="list-style-type: none"> 因應新製程導入及變動，設置適當之空污防制設備，並取得環保許可，以法規符合度100% 		

(3) 權責

- 依據程序書之規範，環安單位主導執行及追蹤其他部門配合情況

(5) 申訴機制

- 民眾陳情、員工意見申訴管道、可成內部環保單位

(4) 投入資源

- 空污防制設備透過設備負責人每日作業前檢點及環安巡查人員不定時稽查機制，確保防制設備均能正常運作。空污排放管道依法規要求規範，定時委託第三公正單位執行污染源排放檢測。廠區內及排放管道周界則由環安人員定期監測揮發性有機化合物(VOCs)及氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、粒狀污染物(Par)，有效掌控廠區內及周界空氣品質，確保產生之空氣污染物皆符合當地政府法規規定

(6) 本年度具體行動

* 空氣污染物排放量(母公司)

項目 (單位：公噸)	2022	2023	2024
揮發性有機物 (VOCs)	56.183	58.801	39.368
粒狀污染物(Par)	0.141	0.112	0.119
硫氧化物(SOx)	0.000	0.000	0.000
氮氧化物(NOx)	3.107	2.228	2.975

註1：計量方式說明：依照各年度固定污染源空氣污染防制費申報資料計算。

註2：係數來源：均依據環保署公告之排放係數。



▲ 可成空污防制設備

- * 可成愛護環境，在空氣污染防制上主張源頭改善的重要性，在塗裝製程上近年來積極的導入較低揮發性有機化合物(VOCs)之水性塗料技術，取代高揮發性有機化合物(VOCs)之油性塗料技術，透過人員的持續訓練及防制設備的保養與維護，降低空氣污染排放。

4.4.2 廢棄物管理

(1) 政策 / 承諾

- 依循ISO 14001 環境管理系統，透過系統性由源頭到後續追蹤的管理，達到有效減量與重視資源使用效率，最終促進循環經濟

(2) 目標：廢棄物減量與循環再利用

	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)
廢棄物再利用率 (含廢餘料再利用)	母公司	廢棄物再利用率達 95.35% > 90%以上 達標 ✓	90%以上	95%以上	朝95%以上邁進
	集團	廢棄物再利用率達 98.23% > 90%以上 達標 ✓			
有害事業廢棄物減量	集團	有害事業廢棄物佔比 0.52% < 1% 達標 ✓	< 1.0%	< 0.8%	< 0.6%

(3) 權責

- 依據程序書之規範，由環保單位主導執行及追蹤其他部門配合情況

(4) 投入資源

- 各廠設置廢棄物貯區之專責管理員、配置手持五合一(O2/LEL/CO/VOC/H2S)氣體偵測器

(5) 申訴機制

- 民眾陳情、員工意見申訴管道、可成內部環保單位



(6) 本年度具體行動

❖ 利用污泥烘乾系統減少無機污泥重量

可成持續導入污泥烘乾系統，將製程產出的污泥重量有效減少到一半以下，污泥委外處理量，成績卓然。此舉大幅降低末端廢棄物處理所造成之環境負荷，並帶動降低污泥處理成本、減輕廠商清運負擔。



▲ 可成污泥烘乾系統

❖ 廢塑膠料循環再利用

可成持續進行廢塑膠料回收專案，利用粉碎機、押出機、塑膠射出機等設備將製程中的塑料料頭，以及製程中不再使用的治具等廢料粉碎後重新造粒使用。透過射出機製作符合廠內需求之治具，達到廢塑膠料循環再利用的目的，減少廢棄物產出，更能降低焚化爐燃燒處理所衍生之空氣污染物及底灰掩埋之環境負荷。

❖ 有害廢棄物管理與減量

依內部廢棄物管理程序進行管理，定期評估有害廢棄物清除和處理供應商，以確認其法規與合約遵守的程度。目前可成正積極從研發端著手，試著使用對環境衝擊較低的化學原料投入至產品開發中，降低裝有混合化學品之廢容器的使用。



廢棄物管理步驟



透過源頭廢棄物減量、安全儲存、妥善清運及責任追蹤，可成持續進行廢棄物有效管理

責任追蹤

每年委託第三公證單位進行廢棄物檢測，執行空車確認、秤重陪同並隨機跟車及不定期查核，若發現廠商有清運不良紀錄，將以最高標準審視，以確保廢棄物處理流向符合預期。

妥善清運

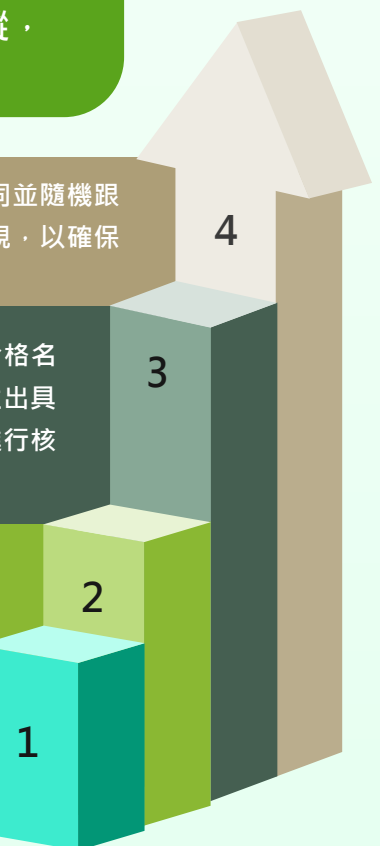
每年由環保單位確認國內合法之清除、處理及再利用廠商，再由合格名單中邀約合格廠商到廠進行廢棄物流向說明，並提供第三公證單位出具之廢棄物檢測報告，會同廠商共同確認廢棄物特性，並依合法性進行核價、合約擬訂及簽約。

安全儲存

一般及有害事業廢棄物進行嚴格區分、妥當貯存，另配置所須之滅火、照明或緊急沖淋設施。

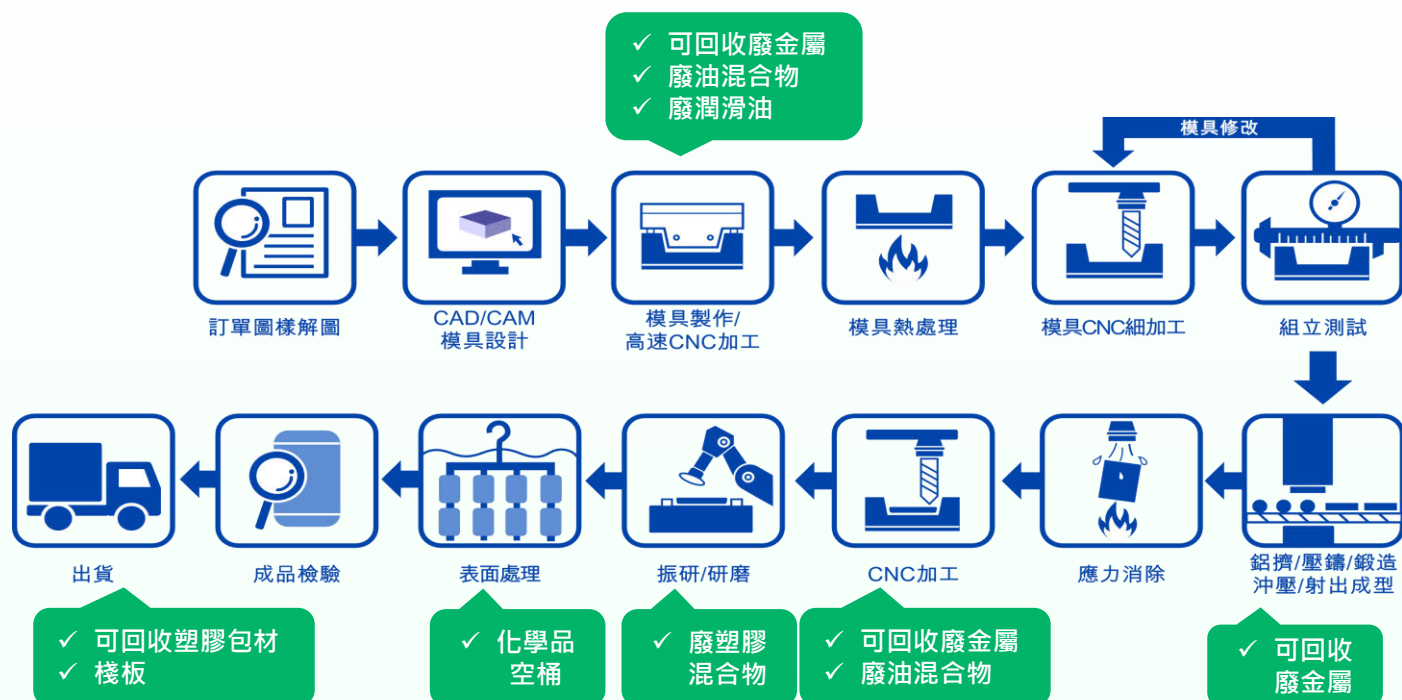
源頭減量

持續宣導員工由源頭進行生活廢棄物減量及分類，並加強推動無紙化的綠色企業，透過電子表單簽核系統大幅減少用紙，員工薪資單電子化改以電子郵件方式通知。製程上可成仍不斷降低有害事業廢棄物比例。





製造階段之廢棄物產出情形



▼ 可成廢棄物貯區





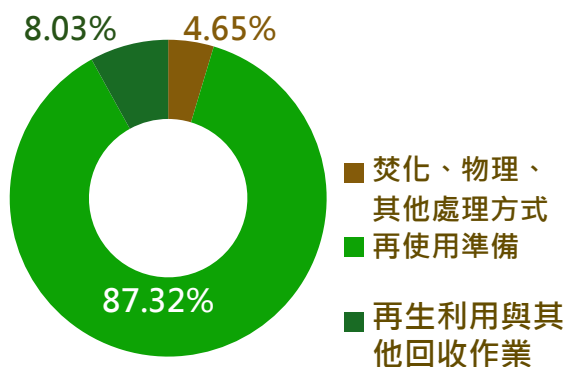
廢棄物類別與統計

本年度產生之廢棄物總量為 74,273.68 公噸，其中有害事業廢棄物佔 0.52%；一般事業廢棄物為佔99.48%，可成在製程開發及設計初期，將節約資源及提高利用效率列為關鍵考量之一，以達節能並減少原物料耗用之目的，同時亦自主研發優化資源運用技術，增強循環經濟與廢棄物回收再利用工法，在符合當地法規及現有可行的技術下，將廢棄物運輸至廠外並採用再使用準備、再生利用、其他回收作業...等回收處置方式，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用，本年度母公司廢棄物再利用率95.35%，集團廢棄物再利用率98.23%，廢棄物密集度4.11(公噸 / 營收百萬元)，未來將持續提升廢棄物再利用率。

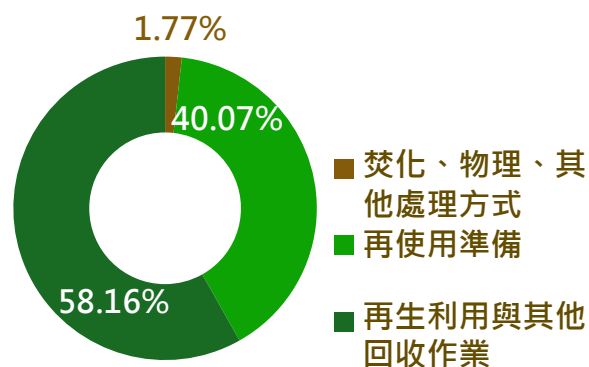
項目	2022		2023		2024		
	母公司		母公司		母公司	集團	
	重量(公噸)	占比(%)	重量(公噸)	占比(%)	重量(公噸)	重量(公噸)	占比(%)
有害事業廢棄物	60.71	0.52%	0.00	0.00%	17.79	389.10	0.52%
再利用廢棄物	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	16.59	0.02%
焚化、物理、其他處理方式	60.71	0.52%	0.00	0.00%	17.79	372.51	0.50%
一般事業廢棄物(含廢餘料)	11,587.55	99.48%	7,139.65	100.00%	8,331.95	73,884.58	99.48%
再利用廢棄物	10,785.83	92.12%	6,698.03	93.81%	7,961.20	72,943.19	98.21%
焚化、物理、其他處理方式	801.72	6.85%	441.62	6.19%	370.75	941.39	1.27%
總重量(公噸)	11,648.26	100.00%	7,139.65	100.00%	8,349.74	74,273.68	100.00%

備註：再利用廢棄物包含再使用準備、再生利用、其他回收作業...等。

母公司廢棄物再利用率



集團廢棄物再利用率



4.4.3 水資源及廢水管理

(1) 政策 / 承諾

- 依循ISO 14001 環境管理系統，全面落實廢水管理，達到與環境生態永續共存之目標

(2)目標：減量並控管，減少自來水使用量，並持續嚴格管控水質，將環境生態造成的影響降到最低

目標		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)
放流水水質管控符合法規標準		實績100% 達標	100%	100%	100%
回收水占比	母公司	27.23% > 25% 達標	>25%	>26%	>27%
	集團	18.12% > 16% 達標	>16%	>17%	>18%

備註：因2024年加入子公司資訊做為揭露，重新設定集團目標。

(3)權責

- 依據程序書之規範，由廢水廠主導執行及追蹤其他部門配合情況

(4)投入資源

- 廢水廠專責人員、鎳在線分析儀、COD在線分析儀

(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

可成珍惜環境水資源，持續透過各項節水措施，減少自來水、廢水處理及排放，提升廠內水循環再利用率，經統計一年約可節省1,165,407噸用水量，有效運用水資源並減少耗損。



節水推動措施

仁愛總廠

- ◆ 空調冷卻水塔濃縮排放水回收供洗滌塔使用
- ◆ 研磨純水回收過濾再使用
- ◆ 研磨廢水回收過濾再使用
- ◆ 冷卻水塔溢流水回收供洗滌塔使用

南科工廠

- ◆ 研磨排放水回收過濾再使用
- ◆ 冷卻水排放水回收供洗滌塔使用

永科工廠

- ◆ 研磨廢水回收過濾再使用
- ◆ 空調冷卻水塔濃縮排放水回收供洗滌塔使用
- ◆ 超純水水塔增設回收管路至純水水塔
- ◆ 清洗線清洗段排水回收至研磨水回收系統使用
- ◆ 東震單軸+三軸拉絲線純水回收重複使用
- ◆ 蒸汽冷凝水回收重複使用

宿遷廠

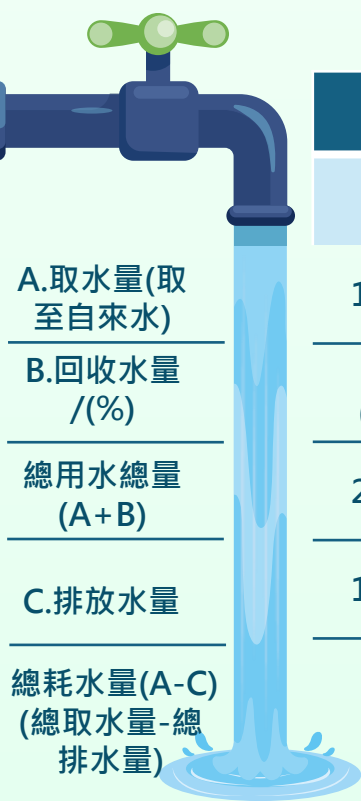
- ◆ 陽極純水回收使用
- ◆ RO 濃水回收供洗滌塔使用
- ◆ RO 濃水回收供廁所使用
- ◆ 廢水廠氫氧化鈣泡藥使用放流水



取水量、用水量及排水量統計

本年度可成集團取自自來水公司之自來水使用量為5,267,764公噸，由自來水表進行取水之量測，回收水量為1,165,407公噸(佔總用水量18.12%)，較同期提升1.45%，總用水量為6,433,171公噸，用水密集度355.73(公噸/營收百萬元)；總排水量4,702,817公噸，放流水最終均排放至地面水體，此數據由可成放流水水表統計而成，水表每年委外校正至少一次，具一定可信度。

單位：公噸



	母公司			集團	
	2022	2023	2024	2023	2024
A.取水量(取自自來水)	1,398,773	876,429	1,047,339	4,574,787	5,267,764
B.回收水量/(%)	621,657 (30.77%)	343,291 (28.14%)	391,825 (27.23%)	915,221 (16.67%)	1,165,407 (18.12%)
總用水總量(A+B)	2,020,430	1,219,720	1,439,164	5,490,008	6,433,171
C.排放水量	1,173,493	737,278	908,862	3,849,359	4,702,817
總耗水量(A-C) (總取水量-總排水量)	225,280	139,151	138,477	725,428	564,947



廢水管理程序與標準

可成訂有廢水相關管理程序及相關標準作業辦法，要求產生之廢水需處理至符合相關放流水標準或納管標準，禁止繞流排放。若廢水處理廠有設施或設備異常的情況，應立即找出異常原因並防止污染擴大，必要時可停止部分或全部生產作業直到問題解決。

廠內依照環保法規採廢水與雨水管道分流，雨水管道僅做為排放雨水之用途，廢水管道則排放廢水至廢水處理廠。其中，廢水主要可分為兩套系統，其一為員工所產出之生活污水，其二為製程廢水。生活污水採曝氣、生物處理；而製程廢水主要為酸性廢水，以陽極表面處理為大宗，由廢水處理廠經酸鹼中和、混凝沉降及砂濾後，與生活污水放流水混合後再行放流。每日皆有專人針對放流水水質標準規範項目自行進行檢測，皆符合甚至優於法規的放流標準。



▲可成廢水廠運作情形



放流水排放監控資訊

重要營運廠區		排放目的地		水質檢測項目			
				水溫(°C)	pH value	懸浮固體(SS) (單位：mg/L)	化學需氧量(COD) (單位：mg/L)
母公司	仁愛總廠	區公所渠道	放流標準	5-9月 < 38°C 10-4月 < 35°C	6-9	30	100
			檢測結果	26.8	6.7	8.6	39.9
	南科工廠	南科工污水處理廠	放流標準	< 42°C	5-9	320	520
			檢測結果	28.6	6.8	1.0	10.3
	永科工廠	永科工污水處理廠	放流標準	5-9月 < 38°C 10-4月 < 35°C	6-9	400	500
			檢測結果	27.6	7.1	3.1	13.6
子公司	中國宿遷廠	宿遷園區污水處理廠	放流標準	40°C	6-9	400	500
			檢測結果	31	7.6	30	93



4.4.4 生物多樣性

受到氣候變遷對環境造成衝擊，生物多樣性正在逐漸消失中，人類活動引起棲息地破壞、排放污染與極端氣候等。為減緩生物多樣性喪失風險作業，並響應國際生物多樣性倡議，可成評估原設置廠區及未來新置廠區，皆避免於國際與國家級重要生物多樣性及其附近區域進行營運行為並將此列為生物多樣性的管理政策，以降低對生物多樣性喪失風險。並透過IBAT(Integrated Biodiversity Assessment Tool)與國土生態綠網藍圖評估，評估結果顯示可成自身營運區域完全沒有座落於全球重要自然保護區內。

進一步依據 ENCORE(Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure)對於製造業與生態系服務間的「依賴」與「衝擊」評估結果，所屬產業之營運活動對於水資源具有中度依賴、對於水與土壤排放有毒污物具有高度衝擊，可成對於水資源與廢水管理，依當地法規合法取得水污染防治許可證及實施水污染防治措施計畫，本年度每日定期監測放流水符合標準，其流經之處並未有任何棲息地或保護區，亦未影響生物多樣性價值，並已執行回收水計畫，提升水資源再利用的效率，全集團攜手共同減緩生物多樣性的流失。



可成將持續關注氣候變遷、溫室氣體與能源管理、廢棄物及廢水排放等重大議題，同時也積極投入資源、人力與技術，制定應對策略與改善方針，並付諸實行，以符合國際法規與客戶規範，實踐企業永續經營。



5

附錄索引

5.1 GRI Standards索引

5.2 TCFD氣候相關財務揭露索引

5.3 氣候相關資訊(附表2)索引

5.4 聯合國全球盟約索引

5.5 SASB工業機械與物品產業索引

5.6 永續揭露指標-其他電子業索引



5.1 GRI Standards 指標之對照索引表

使用聲明		可成依循GRI準則出版本年度永續報告書，報導2024年1月1日至12月31日之數據資訊範疇		
GRI 1參用		GRI 1：基礎(2021)		
GRI行業準則應用		無		
GRI 準則		揭露項目	章節與頁碼	省略說明/備註
組織與報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1關於可成 P19~22	--
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 P4~P5	--
	2-3	報導期間、頻率和聯絡資訊		--
	2-4	資訊重編		--
	2-5	外部保證/確信		--
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	2.1關於可成 P19~22	--
	2-7	員工	3.2.1基本人力結構 P55	--
	2-8	非員工的工作者		--
治理	2-9	治理結構和組成	2.2 責任治理 P23~P27	--
	2-10	最高治理單位的提名和遴選		--
	2-11	最高治理單位的主席		--
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色		--
	2-13	衝擊管理職責的委任	1.1永續發展管理 P8	--
	2-14	最高治理單位在永續報導的角色		--
	2-15	利益衝突	2.2 責任治理 P23~P27	亦可參閱 年報
	2-16	關鍵重大事件的溝通	1.2利害關係人鑑別與溝通 P9~P12	--
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 責任治理 P23~P27	--
	2-18	最高治理單位的績效評估		--
	2-19	薪酬政策	2.2 責任治理 P23~P27	亦可參閱 年報
	2-20	薪酬決定流程		
	2-21	年度總薪酬比例	--	最高年度總薪酬為組織機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略聲明	1.1永續發展管理 P8	--
	2-23 2-24	政策承諾納入、政策承諾		--
	2-25	減緩負面衝擊的流程	1.3重大議題分析與管理 P13~17 2.5誠信經營 P36~43 3.1勞資關係營造 P45~53	--
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制		亦可參閱 官網利害關係人溝通管道
	2-27	法規遵循	2.6.1法規遵循 P39	--
	2-28	公協會的會員資格	3.5.2參與公協會與外部組織 P70	--

GRI 準則		揭露項目	章節與頁碼	省略說明/備註
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與溝通 P9~P12	--
	2-30	團體協約	--	可成於每位員工任職時皆簽訂僱用同意書，明訂權利義務以保障勞資雙方
GRI 3：重大主題(2021)				
GRI 準則		揭露項目	章節與頁碼	省略說明/備註
3-1、3-2、3-3		重大主題決定流程、重大主題列表、重大主題管理	1.3重大議題分析與管理 P13~17	--
特定揭露-經濟				
GRI 準則		揭露項目	章節與頁碼	省略說明/備註
201經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值		2.1關於可成P19~22	參閱年報
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		4.2氣候風險管理與對策 P77~83 2.6.2風險管理 P39	--
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫		3.2.5退休制度 P58	--
202市場地位	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例		3.2.1基本人力結構 P55	--
★205反貪腐	205-1已進行貪腐風險評估的營運據點		2.5誠信經營 P36~43	--
	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練			--
	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動			--
★206反競爭行為	206-1涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動			--
特定揭露-環境				
GRI 準則		揭露項目	章節與頁碼	省略說明/備註
★302能源	302-1組織內部的能源消耗量、302-2 組織外部的能源消耗量、302-3 能源密集度		4.3溫室氣體與能源管理 P84~89	
	302-4 減少能源消耗			
	302-5 降低產品和服務的能源需求			
★303水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響		4.4.3 水資源及廢水管理 P95	
	303-2 與排水相關衝擊的管理			
	303-3 取水量、303-4 排水量、303-5 耗水量			
304 生物多樣性	304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區、304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊		4.4.4生物多樣性P98	

特定揭露-環境			
GRI 準則	揭露項目	章節與頁碼	省略說明/備註
★305排放	305-1直接(範疇一)溫室氣體排放305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放、305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放、305-4 溫室氣體排放強度、305-5 溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體與能源管理 P84~89	
	305-7氮氧化物、硫氧化物，及其它顯著氣體排放	4.4.1空氣污染防治 P90	
★306廢棄物	306-1廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4.2廢棄物管理 P91	
	306-2廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3 廢棄物的產生、306-4 廢棄物的處置移轉、306-5 廢棄物的直接處置		
★308供應商環境評估	308-1採用環境標準篩選新供應商	2.6.3 供應鏈管理 P41~42	
	308-2供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2 氣候風險管理與對策 P77~83	
特定揭露-社會			
GRI 準則	揭露項目	章節與頁碼	省略說明/備註
★401勞雇關係	401-1新進員工和離職員工	3.2.3人才流動與留任 P57~58	--
	401-2 提供給全職員工的福利	3.1.2員工福利 P50	
	401-3育嬰假	3.2.4保障育嬰留停 P58	--
★402勞資關係	402-1關於營運變化的最短預告期	3.1.5人權政策推動措施 P52	--
★403職業安全衛生	403-1由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	3.4安全與健康把關 P63~69	--
	403-2傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數		
	403-3 職業健康服務		
	403-4、403-5、403-6有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通、訓練、工作者健康促進		
	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、403-8職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、403-9 職業傷害、403-10 職業病		

特定揭露-社會			
GRI 準則	揭露項目	章節與頁碼	省略說明/備註
★404訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 培訓與發展計畫 P59~62	
	404-2 提升員工職能		
★405員工多元化與平等機會	405-1治理單位與員工的多元化	3.2.2 職場多元化與平等 P57	參閱 年報
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率		
★406不歧視	406-1歧視事件以及組織採取的改善行動	3.1.4人權盡職調查 P51 3.1.5人權政策推動措施 P52	
★407結社自由與團體協商	407-1可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		--
★408童工	408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1.3人權政策與人權盡職調查 P50	--
★409強迫或強制勞動	409-1具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.1.5人權政策推動措施 P52	--
413當地社區	413-1經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動、413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	3.5在地關懷與社會共融 P70~73	--
★414供應商社會評估	414-1使用社會準則篩選之新供應商	2.6.3供應鏈管理 P41	--
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		--
★416 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.4.1顧客關係 P30	--
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		無違反事件
★418客戶隱私	418-1經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		無侵犯與投訴事件

備註：★列為重大永續與風險議題，針對每項重大議題皆包含3-3重大主題管理

5.2 TCFD氣候相關財務揭露之對照索引表

主軸	項目說明	頁碼/說明
治理	(a)描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情形。 (b)描述管理階層在評估對和管理氣候相關風險及機會的角色。	4.2 氣候變遷管理與對策 P77~83
策略	(a)描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。 (b)描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關與機會的衝擊。 (c)描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境。	
風險管理	(a)揭露組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 (b)描述組織在氣候相關風險的管理流程。 (c)描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	
指標和目標	(a)揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 (b)揭露範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險。 (c)描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	4.2 氣候變遷管理與對策 P77~83 4.3 溫室氣體與能源管理 P84~89 4.4 減緩環境衝擊 P90~98

5.3 氣候相關資訊(附表2)對照索引表

項目	頁碼/說明
1. 敘明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	4.2 氣候變遷管理與對策 P77~83 4.3 溫室氣體與能源管理 P84~89 4.4 減緩環境衝擊 P90~98
2. 敘明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)	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	
6. 若有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	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	4.2.4 指標和目標 P83
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	4.3 溫室氣體與能源管理 P84~89
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1及1-2)	

5.4 UN Global Compact 聯合國全球盟約之對照索引表

分類	10大原則說明	頁碼或說明	
人權	原則1：企業應支持並尊重國際公認的人權保護	3.1.3人權政策 3.1.4人權盡職調查 3.1.5人權政策推動措施	P50~52
	原則2：保證不從事侵害人權的活動		
勞工	原則3：企業應維護結社自由及確實承認集體談判的權利		
	原則4：消除一切形式的強迫和強制勞動		
	原則5：確實廢除童工		
	原則6：消除就業和職業方面的歧視		
環境	原則7：企業應支持採用預防性方法應付環境挑戰	4.1環境管理系統運作	P75
	原則8：採取主動行動促進在環境方面更負責任之做法	4.2氣候變遷管理與對策 4.3溫室氣體與能源管理	P77~98
	原則9：鼓勵開發和推廣對環境友善的技術	4.4減緩環境衝擊	
反貪腐	原則10：企業應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	2.5誠信經營	P36~38

5.5 SASB 永續會計原則委員會之工業機械與物品索引表

類別	指標說明	集團年度數據/說明
能源管理 RT-IG-130a.1	1. 總能源消耗量 2. 電網電力百分比 3. 再生能源百分比	1. 總能源消耗量1,733,390.73GJ 2. 電網電力百分比73.17% 3. 再生能源百分比4.87% 參閱4.3溫室氣體與能源管理
員工健康與安全 RT-IG-320a.1	1. 總可記錄事故率(TRIR) 2. 死亡率 3. 虛驚事件率(NMFR)	1. 總可記錄事故率(TRIR) 0.25 2. 死亡率0 3. 虛驚事件率(NMFR) 0
使用階段燃油效率與排放 RT-IG-410a.1-4	中型及大型車輛銷售加權車隊燃油效率	非公司行業別，故法計算
	非道路設備銷售加權燃油效率	非公司行業別，故無計算
	固定式發電機銷售加權燃油效率	非公司行業別，故無計算
	(a)船用柴油引擎、(b)機車(火車頭)柴油引擎、(c)道路中型及重型引擎、及RT-IG-410a.4、(d)其他非道路柴油引擎的(1)氮氧化物(NOx)及(2)懸浮粒子(PM)銷售加權排放量	非公司行業別，故無計算
材料採購 RT-IG-440a.1	關鍵材料使用相關的風險管理說明	關注供應鏈斷料或缺料，積極評估主要原材料或重要零組件並維持二家以上供應商，以降低供料短缺風險
再製造設計與服務 RT-IG-440b.1	再製造產品及再製造服務之收入	非公司行業別，無此項收入
活動指標 RT-IG-000.A-B	各類產品的單位數量	13,741,676 件
	員工數	14,759人

5.6 永續揭露指標 - 其他電子業索引表

編號	指標	指標種類	集團年度揭露情形	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	<ul style="list-style-type: none"> 消耗能源總量：1,733,390.73GJ 外購電力百分比：99.85% 再生能源使用率：4.87% 	十億焦耳(GJ) 百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	<ul style="list-style-type: none"> 總取水量：5,267,764 m³ 總耗水量：564,947 m³ 	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	<ul style="list-style-type: none"> 有害廢棄物：389.10 t 回收百分比：0.02% 	公噸(t) 百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	<ul style="list-style-type: none"> 類別與人數：42人 (參閱3.4安全與健康把關) 比率：0.28% 	數量 比率(%)
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物以及再循環之百分比	量化	針對製程之主要原料(鋁合金、鎂合金)在產品生命週期管理再循環回收比例100% (重量33,777公噸)	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	關注供應鏈斷料或缺料，積極評估主要原材料或重要零組件並維持二家以上供應商，以降低供料短缺風險	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	本年度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	13,741,676 件	依產品類型

備註：外購電力百分比=外購電力消耗量/電力消耗量



竭誠感謝您的閱讀，若有任何建議及鼓勵，歡迎聯繫我們

可成科技股份有限公司 永續發展室

Add：710台南市永康區仁愛街398號

Tel：+ 886-6-2039900 # 2111

Fax：+ 886-6-2030123

Email：csr@catcher-group.com



公司官網



CSR粉絲專頁