

2014年 可成科技 企業社會責任報告書(摘要版)

Catcher Technology Co., Ltd.

2014 Corporate Social Responsibility Report (Executive Summary)

Technological innovation,
best customer service, honesty,
stability and sustained operation.

技術創新，服務客戶，誠信務實，永續經營



1.利害關係人經營與互動

可成 = 重視 CSR 議題的優質企業

對於可成利害關係人關注的議題，可成皆適時溝通及回應，以符合各方期待，並據此做為本報告書資訊揭露與未來 CSR 計畫的參考基礎，邁向永續經營。



1.1 溝通目標設定

可成對於利害關係人的經營向來不遺餘力，以期掌握內、外部之各方需求進而滿足或超越期待。可成對於利害關係人關注議題的管理，設定 4 個溝通目標：

可成4大溝通目標			
充分掌握利害關係人關注， 贏得其對可成的信任	提升可成實踐企業社會責任 的效能與成果	強化可成對現在及未來的 風險控管能力	積極彰顯可成努力與績效， 奠定因應趨勢優化的基礎



1.2 利害關係人鑑別

利害關係人的定義為對可成產生影響或受可成影響的組織或個人。可成的利害關係人涵蓋員工、客戶、供應商、投資人與股東、社區居民、學術研究機構、政府機關、非營利/非政府組織、新聞媒體等共 9 類，並透過多元且運作流暢的溝通管道進行互動，了解利害關係人關注的議題，持續達成利害關係人的需求與期待。

✧ 各方利害關係人溝通途徑：

利害關係人	溝通管道	關注議題
員工	<ul style="list-style-type: none"> ◆將溝通訊息公告於實體佈告欄及內部網站 ◆定期召開勞資協商會議 ◆定期召開福委會/伙委會 ◆發行內部刊物(如：工安觀念宣導周刊) ◆一定期限內處理員工意見箱投訴問題 	<ul style="list-style-type: none"> ◆人權與道德 ◆薪資福利 ◆勞資關係 ◆人才培訓 ◆公司治理能力

1.利害關係人經營與互動

利害關係人	溝通管道	關注議題
	<ul style="list-style-type: none"> ◆每年度舉辦可成膳食滿意度調查 ◆各項廠內休閒活動舉辦(如：親子日、棒球日) ◆定期/不定期舉辦教育訓練 ◆各單位定期/不定期之溝通會議 	<ul style="list-style-type: none"> ◆符合法令規範 ◆職業安全與健康
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ◆客戶稽核與缺失改善回覆 ◆公司網站諮詢服務 ◆每年收集客戶滿意度調查問卷 ◆依循公司內部作業程序書標準進行客訴管理 ◆設定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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業社會責任 ◆技術研發及創新 ◆產品責任 ◆客戶服務管理 ◆綠色產品管理 ◆無衝突礦產來源調查 ◆客戶隱私權/智財保護
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ◆公司網站提供產品與治理相關資訊 ◆公司網站提供供應商諮詢服務 ◆不定期向供應商宣導企業社會責任 ◆專責窗口進行採購事宜 ◆反貪腐舉報信箱 ◆不定期召開供應商業務檢討會議 ◆進行供應商評鑑與稽核 	<ul style="list-style-type: none"> ◆營運財務績效 ◆綠色產品管理 ◆供應鏈管理 ◆環保、安全與衛生管理 ◆符合法令規範 ◆無衝突礦產宣示
投資人與股東	<ul style="list-style-type: none"> ◆定期透過股東會、法說會、財報及公司網站等揭露重大營運財務訊息 ◆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 ◆設立發言人及台北營運中心 	<ul style="list-style-type: none"> ◆營運財務績效 ◆永續的願景和策略 ◆股利政策 ◆公司治理能力
社區居民	<ul style="list-style-type: none"> ◆可成教育基金會不定期舉辦社區活動進行交流 ◆公開可成教育基金會專屬電子信箱由專人回覆 ◆不定期拜訪廠區附近鄰里長、居民及弱勢團體 	<ul style="list-style-type: none"> ◆空氣污染管控 ◆毒化物質管理 ◆作業環境安全

1.利害關係人經營與互動

利害關係人	溝通管道	關注議題
	◆不定期參加里民大會，贊助里民活動	◆社區參與及公益
學術研究 機構	◆進行產學合作計畫 ◆舉辦學術單位參訪活動 ◆參與校際徵才專案	◆永續的願景和策略 ◆技術研發及創新
政府機關	◆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 ◆每年定期確認各項法規更新及遵守情況 ◆每年定期統計並申報相關公司資料 ◆每年不定期參與政府舉辦之專案或座談說明會 ◆配合政府機關辦理環境相關的保護行動 ◆進行公文、函文往來及電子郵件傳遞	◆法令遵循 ◆財務資訊透明度 ◆政策配合度 ◆溫室氣體管理對策 ◆水資源管理 ◆綠色產品管理 ◆能源管理
非營利/ 非政府組織	◆可成教育基金會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	◆環保、安全與衛生管理 ◆永續的願景和策略 ◆社區參與及公益
新聞媒體	◆每月定期發佈營收新聞 ◆不定期召開記者會或發佈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	◆營運財務績效 ◆永續的願景和策略 ◆技術研發及創新 ◆人才招募

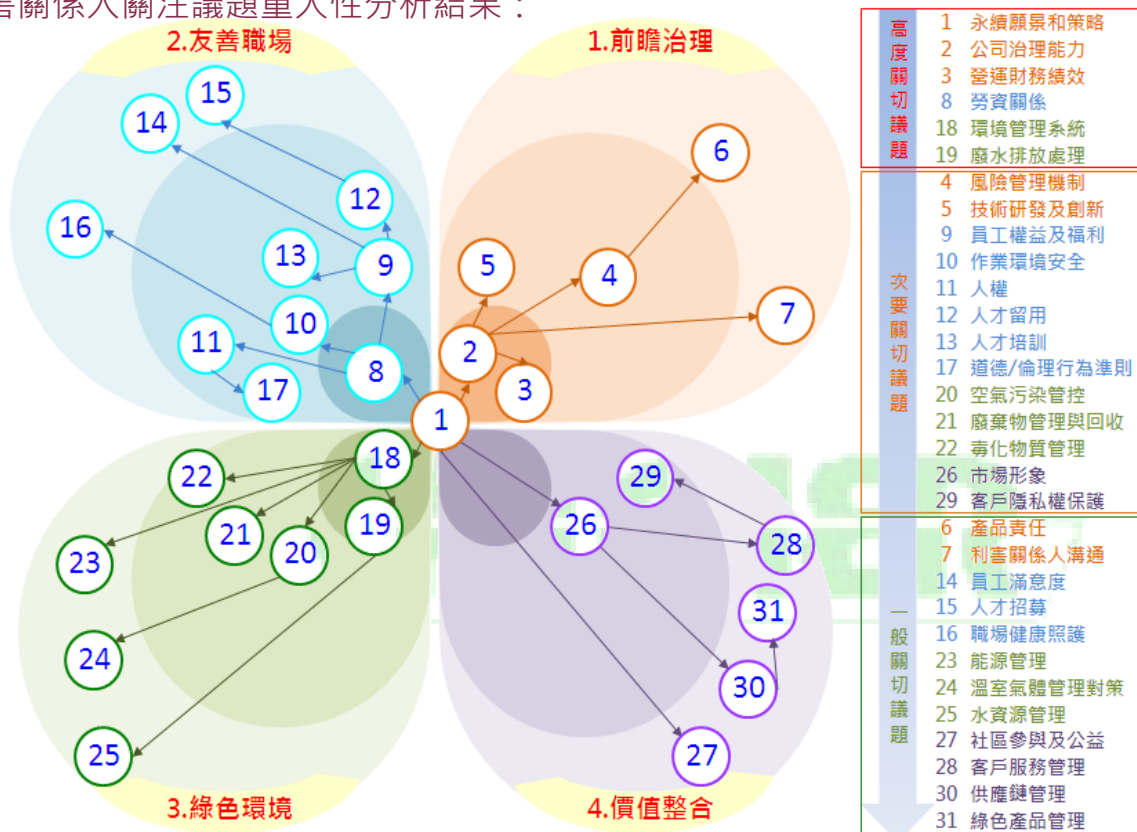
1.3 重大性議題分析與檢視

可成依據重大性與利害關係人包容性兩原則，將上述相關議題製作成利害關係人問卷進行溝通、調查，今年有效問卷共收回 254 份，回覆比例高達 81.8%。由問卷所顯示的利害關係人對議題之關切程度，配合高階主管群認定議題對公司之衝擊程度，進行議題的重大性評估排序，在前瞻治理的面向，以「永續願景和策略」為關鍵議題，延伸重視的是「公司治理能力」與「營運財務績效」；在友善職場的面向，利害關係人高度關切「勞資關係」，其次著重「作業環境安全」、「員工權益與福利」和

1.利害關係人經營與互動

「人權」；在綠色環境的面向，以「環境管理系統」為高度關切之議題，「廢水排放處理」相較空污、廢棄物、毒化物議題更優先；在價值整合的面向，利害關係人關切程度較低，相對較重要的為「市場形象」。

✧ 利害關係人關注議題重大性分析結果：



1.4 回應與揭露

可成依關注議題重大性分析的結果作為本報告書章節順序安排之基礎，以下四個章節將由前瞻治理、友善職場、綠色環境、價值整合等面向，配合各議題的重大性評估等級，將重大性程度高的優先詳細回應，並納入可成年度工作事項與目標，做為發展永續經營策略的重要依據；相對的，將重大性程度相對較低的列於章節後端進行適度回應。詳細章節安排請見本報告書目錄。



2. 前瞻治理

可成 = 世界級輕金屬科技的機殼領導廠商

以優異技術運用各種材料，搭配適宜的績效管理體制，研製引領市場潮流的產品機構件，展現可成工藝極致質感之美、更創造亮眼之營收成果。



2.1 公司簡介

可成科技股份有限公司(簡稱可成) 在 1984 年成立，為專業金屬機殼及內構件製造廠，主要應用於 NB、手機與其他可攜式 3C 產品。係目前少數具備金屬與複材機構件大規模產能的公司之一，提供全方位的技術能力及量產規模來滿足各大廠的機構件需求。

◆ 主要產品及服務：

可成提供顧客 one-stop shop 的服務，發展特有的多樣化製程矩陣，透過材質、成型技術、二次加工工法以及表面處理方式的多樣搭配，以及能夠依據顧客產品需求，進行最適化的搭配。

在材質的種類方面，涵蓋鋁合金、鎂合金、不鏽鋼、碳纖維與玻璃纖維複合材料、塑膠等，依據不同材質可採取適當的成型技術如擠型、壓鑄、鍛造、金屬粉末射出(MIM)、含浸、板壓、塑膠射出與射包等，以及不同的二次加工工法，包含 CNC、研磨、雷雕與雷焊。最後，藉表面處理技術，包括陽極、塗裝、PVD、拋光、髮絲紋、皮膜、化拋等，打造出外觀與機構件。

總部所在位置	台南市永康區仁愛街398號
營運據點	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 台南・台灣：仁愛總廠+南科工廠 ➢ 台北・台灣：台北營運中心 ➢ 桃園・台灣：桃園辦公室 ➢ 蘇州・中國：可成蘇州+可勝科技+可利科技+亞奇拉科技 ➢ 泰州・中國：可勝科技 ➢ 宿遷・中國：可成宿遷+可功科技+可發科技
員工總人數	3,251 (台灣廠區，統計至2014/12/31)

2.2 永續願景和策略

可成秉持「技術創新、服務客戶、誠信務實、永續經營」的思維，期許能為客戶、投資人、員工、社區居民等各方利害關係人創造最大價值，故擬定可成企業社會責任的目標及承諾，朝永續發展方向邁進。

2. 前瞻治理

✧ 可成CSR十大原則：

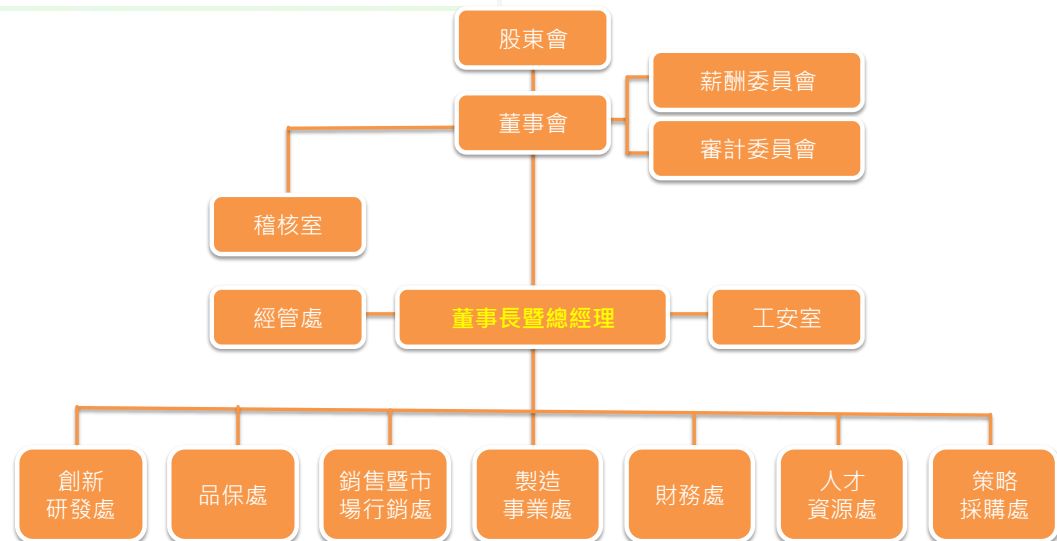
- ✿ 遵守政府法令規範，追求合法利益。
- ✿ 創造企業價值，維持公司透明度，維持良好公司治理，與股東權益最佳化。
- ✿ 誠信經營，遵守商業道德，進行公平競爭。
- ✿ 尊重人權與勞動基本原則，提供安全、健康、和諧、公平的工作環境，提供合法及合理的薪資及福利。
- ✿ 保護環境、節約資源，致力環境的永續發展。
- ✿ 結合有志改變世界的客戶，共同研製與發明一流的產品，呈現人類工藝之極致。
- ✿ 獎勵創新與研發，並尊重智慧財產權。
- ✿ 積極參與政府、社會、社區之活動，建立良性溝通管道與互動，善盡公民責任。
- ✿ 贊助文化、教育、公益活動，並鼓勵全員參與。
- ✿ 將企業社會責任的理念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

2.3 公司治理能力

可成依照中華民國公司法、證券交易法與其它相關法規建置一個健全具效率的董事會，打造公司優良治理，提升管理績效。

◆ 治理架構：

可成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。

董事會則由股東中選任的董事組成，董事長對外代表可成。可成對於董事之資格及經驗皆採取優於法規的專業標準，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。

而可成董事會授權設立的薪酬及審計委員會，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，至今運作順暢。而除了董事會、股東會及相關委員會外，可成的運作需透過各部門各司其職，維持營運。

詳細董事會、股東會及委員會運作請見 2014 年年報：http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx

2.4 風險管理機制

可成持續關注於衝擊公司長期前景與財務表現之永續發展趨勢、風險與機會，顧及企業願景及對社會的長期責任，故從社會責任的基本精神為出發點，希冀降低損害社會責任之風險。

◆ 規劃風險管理指引：

於 2014 年 1 月起，董事長核准由工安室規劃專人負責建置、研擬可成風險管理指引(Catcher Risk Management Guidelines, CRMG)，以因應全球環境保護及社會責任之議題發展，並配合法律規範與顧客端之要求，降低營運風險以達永續經營。CRMG 由指導綱要展開五大面向的指引手冊，包含：環境(降低汙染風險)、職業安全(降低公傷風險)、員工健康(降低生命風險)、防災規劃(降低災損風險)與保密管理(降低洩密風險)。可成各廠區須根據手冊之要求要點，建置各自之風險管理機制與相關作業規範，以兼顧集團管理與廠區獨特性。

透過 CRMG 的積極推動，搭配集團稽核的定期進行，預期在未來將有助於可成集團各廠區相關作業規範之一致性、作為後續營運總部至各廠區稽核之標準，並將逐步依據 EICC 規範納入人權與道德等相關議題，以期符合顧客與當地政府等各方利害相關人之要求、持續降低違反社會責任所導致之風險，達到可成永續經營之目標。除了 CRMG 的風險控管機制，可成過去早已定期自我評估公司各類風險，確認其衝擊力道，確保可成之營運不受影響，重要的風險包括財務、價值鏈、法律、品牌等面向風險，請見 2014 年年報：http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx。

2.5 營運財務績效

2014 年可成總營收金額為新台幣 552.77 億元，成長率 27.82%；稅後純益為新台幣 178.77 億元，獲利率為 32.34%。此相較於過去皆有大幅成長，顯示可成仍有許多發展空間，前景看好。詳細財務資訊，請查閱可成公開網站的 2014 年年報：
http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx

2.6 技術研發及創新

可成向來對研發投入相當多的心血，廠內所有關鍵製程皆自行研發，以掌握核心技術，維持不敗的競爭優勢。2014 年集團合併投入研究發展之費用為新台幣 106,023 萬元，與過去相比有逐年升高之趨勢。可成截至 2014 年 12 月 31 日止，總計有 17 項國內外專利於有效期限範圍內。在 2014 年，獲得國內專利申請通過共 6 件，為可成與客戶提供有力的智慧財產權保護。

✧ 未來計畫研發之項目一覽：

材料	一體成型高剛性金屬機殼、高剛性玻纖薄板、可顯現織紋之透明複材平板、天然纖維複材。
成型	高精密性大型金屬機殼擠型技術、高精密金屬射出成形技術。
二次加工	構件雷射雕刻/無縫焊接技術、金屬/塑膠一體式射出成型包覆技術、構件複合結合技術開發與生產。
表面處理	蝕刻/多色製程搭配陽極處理製程技術、塑膠金屬先進表面處理技術。

Join
Catcher

3.友善職場

可成 = 傾心打造一個安全、健康、和諧與公平的工作場所

可成認為，員工為企業的最大資產，堅持平等對待的原則，提供優質工作與良好薪酬，重視每位員工身心靈健康與權利，更透過完善的教育訓練制度提昇其專業能力。



3.1 勞資關係

公司依據勞資會議實施辦法與公司工作規則定期召開勞資會議，使員工與管理階層能公開、直接地溝通，致力保障員工能不受報復、威脅或騷擾，公開就工作條件和管理問題與管理階層進行溝通。可成並無發生因勞資糾紛而導致公司損失之情事。

✧ 可成2014年主要溝通管道之成效：

溝通途徑	頻率	特殊達成目標
實體佈告欄	不定期	--
可成內部資訊網站	不定期	--
召開勞資會議	每季一次	--
召開職工福利委員會	每季一次	依員工建議將生日禮金額度提高為原本之 1.6 倍
員工意見箱、專線及電子信箱申訴	不定期	七天內回覆率 90%
膳食滿意度調查	每半年一次	公開招標團膳廠商滿意度 78.6%

註：可成內部刊物以「工安觀念宣導周刊」為代表進行頻率及次數之統計。

3.2 人權與道德倫理準則

可成以符合法規為最基本要求，行有餘力亦勇於追求更高標準，並監控及強化程序，定期透過內部稽核機制追蹤並改善缺失事項，以有效預防、糾正並懲處違反人權及道德倫理準則者。可成在違反道德倫理行為的案件，2014 年共計 0 件。

3.2.1 人權保護

2014 年可成並無違反人權而進入法律訴訟之情形。可成對於人權保護所有相關的政策，有系統性地先藉由教育訓練向員工宣達，強化員工對人權政策的了解，接著，再提供員工意見箱、專線、傳真及電子信箱等多項溝通管道，使員工能迅速反映任何與人權有關之問題，減低違反人權事件所造成之衝擊。經統計，2014 年可成台灣廠區對於人權之宣導涵蓋率為 100%。

3.2.2 道德倫理從業準則

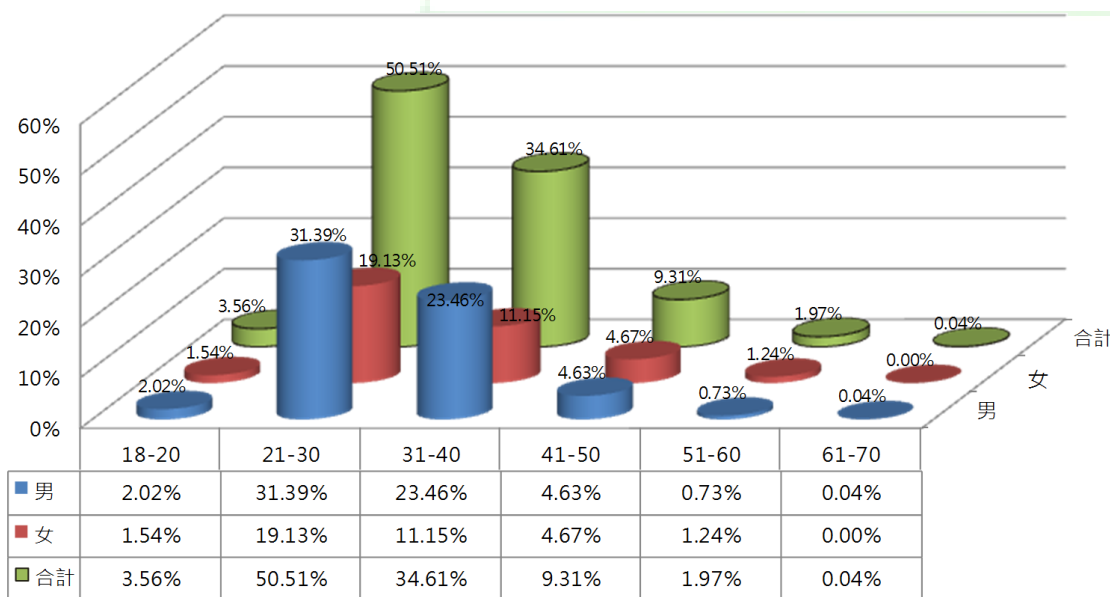
可成明訂全體員工不得營私舞弊，必要時結合績效考核進行懲處，以降低違反法令、道德規範之風險。可成於 2014 年進行多次反貪腐政策和程序的溝通和訓練，台灣廠區各營運據點之宣導涵蓋率為 100%。在向供應商傳達可成反貪腐政策及程序方面，共計 610 家於 2014 年 11 月中全數完成宣導。在政治獻金方面，可成保持一貫之政治中立態度，過去並無直接或間接提供財務與實物性政治獻金之紀錄；再者，在涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數為 0。

3.3 員工權益及福利

可成除了依照各職位所需的專業技能與知識加以培訓外，也評估每項職位所需的職能條件，配合工作輪調、海外委任、跨功能之任務指派，培養員工具備全方位、多元解決問題的能力。

3.3.1 人才管理

✧ 正式員工年齡及性別比例：



可成積極進行人才管理，包含招募、任用、培訓、遷調到最終的離職，皆設有相關管理作業規範以供依循。

◆ 健全的人力組成結構：

截至 2014 年 12 月 31 日止，可成台灣廠區員工總數為 3,251 人。在年齡分布上，可成嚴格遵守勞動相關法規，不聘用未成年之童工，正式員工多介於 21-40 歲的年齡，約占正式員工總數的 85.12%，平均年齡 30.56。

在正式員工工作地區的統計上，2014 年有近 99% 以上任職於仁愛總廠及南科工廠。聘用碩士以上學歷之正式員工占 9.4%，多擔任研發或其他專業管理職務；而正式員工職稱為技術員者占 61.66%，工程師占比為次之。而台灣廠區協理級以上高階主管為台南當地人之比率近八成，協理級以上高階主管男女比例約為 4：1。

2014 年共聘用 1,529 位新進員工。新進正式員工之男性比例明顯高於女性，以 21-30 歲為主，超過九成以上的新進員工工作地區仍位於台南。此外，晉用的身心障礙人士包含聽障和肢障，已優於台灣當今法令。2014 年可成離職的正式員工共有 163 人，多為產線直接人員。其中，男性離職比例占全部離職人員 67.48%；以年齡來區分，30 歲以下的台南地區員工流動率較高。

可成具有男女平等的產假及陪產假制度，鼓勵同仁善用自身權益。2014 年，享有嬰假之員工總數達 75 人，實際育嬰留停申請率為 36%，育嬰留停復職率為 62.5%；而實際復職且於 2014 年底滿 12 個月之在職人數共 13 人，留任率為 100%。

◆ 多元化教育訓練體系：



可成遵循人才發展品質管理系統(TTQS)之原則與規定，將可成組織發展、策略及員工個人工作技能落差與訓練加以連結，強化辦理課程之效益，進而協助員工有效增進職場競爭力。2013-2014 年經勞委會職訓局評核後獲頒 TTQS 銅牌獎之肯定。

可成為鼓勵同仁提升其專業能力，公司依據法規持續協助員工取得相關勞安證照，另外，於 2014 年開始，可成特別提供測驗費補助以鼓勵員工參與多益測驗，以增進員工學習英文之意願。整體而言，可成教育訓練可分為四大重要面向：(1)新進人員職前訓練(2)主管管理才能培訓(3)職能別專業訓練體系(4)通識課程及內部講師之培訓。

3.3.2 福利與保障

可成持續增進與員工的良好關係，在提供福利及保障的努力上從不間斷，諸如：依營運狀況及個人績效發放年終及紅利、每年辦理乙次免費健檢與健檢後之諮詢服務、辦理各項健康管理活動、專職護士、設置哺集乳室、提供特約托育機構、餐費全

額補助、免費提供加班餐、發放生育及傷病等各項補助、提供子女獎助學金等福利、員工旅遊補助、舉辦休閒聯誼活動等。

3.4 職場安全照護

為了防止職業傷害、保障員工安全與健康，由管理階層搭配工安及醫護專職人員，持續致力於維持及強化員工工作場所之安全衛生管理系統，並因應環境變化修正相關管理辦法，消除或大幅降低員工及其他利害相關者可能曝露之安全衛生風險。

◆ 成立安全衛生管理推行委員會落實溝通：

可成將安全衛生作業規範納入管理系統中，設有安全衛生管理推行委員會，委員會主任委員由廠區高階決策主管擔任，採每季開會乙次，平均兩廠區之勞方代表占所有委員數 33.33%，既符合法規要求，亦可擴大勞方參與健康安全之事務。

◆ 持續進行風險鑑別、評估與控制：

可成根據製程與廠區特性，鑑別、評估並儘可能避免各種工作場所職業安全健康危害因子。在風險鑑別上，以各部門管轄範圍加以劃分，依發生頻率、嚴重性、風險控制成效三面向的積分評估安全衛生之風險。透過安全衛生危害鑑別與風險評估之結果，可成周全謹慎地管制風險區作業情況，更設有現場安全衛生之稽核及評比制度，確保安衛作業之落實。

◆ 規劃緊急應變作法並演練，降低災害衝擊：

針對各廠區颱風、地震、水災、停水、停電、設備異常、化學品洩漏及人為疏失等引起之災害，可成設有緊急應變小組，已妥善規劃緊急應變處理程序，並定期演練，以預防或使災害發生後能迅速弭平，降低人員、財物、設備、環境之損失。

◆ 健康促進及職災統計分析：

可成除於聘僱時要求員工提供有效期限內之健康檢查報告，每年亦與專業醫療機構合作，對一般及特殊危害作業在職員工舉辦健康檢查，健檢項目已優於當前法規要求。此外，尚有特約到廠服務之職業病專科醫師，促進同仁健康。

4.綠色環境

可成 = 傾注環保永續概念至廠區

為了減少生產、活動及服務過程中對環境的衝擊，可成承諾，必將遵循法規要求，有效並積極落實環境管理之運作與整體績效。



4.1 環境管理系統

可成於 2009 年起取得 ISO 14001 環境管理系統之認證，2014 年已依照 ISO 標準規定由第三方公正單位進行第三年稽核驗證通過。透過管理系統的執行，建立內部環境管理模式，達到保護環境、避免風險、提高員工環境意識並樹立企業良好形象之目的，善盡企業對於環境維護應有之責任。

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，可成決定 2015 年將依據 ISO Guide 83 之架構，並參酌 ISO 14001、OHSAS 18001(ISO 45001)以及 SA 8000 等國際標準，建構更具整合性之管理系統，以強化系統落實與持續改進之能力，邁向永續治理之目標。

4.2 水資源與廢水處理

於 ISO 14001 環境管理系統之下，訂有廢水相關管理程序及相關標準作業辦法，要求可成廠區產生之製程廢水、洩放廢水及生活污水至少需處理至符合相關放流水標準或納管標準，禁止繞流排放。

◆ 廢水分流處理並嚴格監控水質：

為達到廢水廠處理後之放流水能符合甚至優於法令規範之目標，可成廢水相關管理程序中訂定比法規更加嚴格之標準，以最小化放流水對環境的衝擊程度。且每日皆有針對放流水水質標準規範項目進行自行檢測。可成也採取製程前端廢水分類分流之策略，將各製程各類型廢水加以分流，提升廢水廠處理效率，並可有效監控廢水來源及其水質特性。

為更進一步減輕放流水對環境生態之影響，可成自行裝設鎳電解回收設備，將使用過之鎳溶劑，經由電解方式回收再利用，電解鎳廢水則可減輕廢水廠之處理負擔。可成南科工廠 2014 年購買新式板框式污泥壓濾機，可有效將污泥含水率壓至環保法規所要求之標準，減少體積、降低後端處理負擔。

◆ 定期進行用水及排放統計：

可成設有廢水專責處理人員，每天定期紀錄用水及放流水水質等資訊。2014 年總取水量約為五十餘萬噸，全取自自來水公司之自來水，由其自來水表進行取水之量測。而至於製程廢水與生活污水，採化學處理且放流水未被其他組織再利用，均以

排放至地面水體為目的，總量約三十餘萬噸。此排放水量由可成放流水水表統計而成，水表每年委外校正至少一次，具一定之信度。

4.3 空氣污染及碳管理

可成已於 ISO 14001 環境管理系統的架構下研擬空污管制相關作業辦法，一切遵循法令要求；而 2014 年繼續委由外部單位協助輔導進行碳足跡專案。未來可成將持續在此面向上努力，評估更加周全之管理作法，以積極因應未來內外部環境之變化。

◆ 依當地法規落實空污管理：

針對具有酸氣、鹼氣、揮發性有機物及粒狀物的製程，可成皆有設置不同的空污防制設備，包含：其一，陽極製程裝設洗滌塔，將酸鹼氣體有效收集；其二，噴砂製程中會產生的大量集塵灰，利用袋式集塵器與水洗台將空氣中粒狀物降至最低；其三，將每台塗佈機裝設水洗台，以應變塗裝製程產生的大量揮發性有機物，減少揮發性有機物逸散量，降低空污總排放量。

再者，因應固定污染源操作許可證的定期換證，每五年也將委由第三方公證單位對可成各項空氣污染物進行排放濃度檢測。另本廠區也有進行關於週界環境測定。其中，備有手提式氣體偵測器，每個月定期自行檢測揮發性有機化合物(VOC)。

◆ 掌握產品於原料及加工製造階段之碳排放：

可成積極投入碳足跡專案，以了解可成產品於原料及加工階段之碳排放量，尋找減量熱點，提升公司形象並及早回應利害關係人關切之碳排放議題。故延續 2013 年進行鋁合金一體成型加工陽極機殼之碳足跡專案，2014 年可成進一步擴大執行玻璃纖維機殼、碳纖維機殼及射出成型之金屬配件的碳足跡專案，並成立碳足跡推動管理委員會，由董事長為總召集人，邀集各相關單位指派代表組成，本專案計算範圍包含原料製造階段與加工製造階段的碳排放量總和。

透過碳足跡的計算，可成得以了解產品生命週期階段中，有關原料及製造階段產生之排放，據以研擬後續降低製程加工碳排放量之可行方案。可成目前採用材質的加工製程會與加工製程長短、加工量及生產良率息息相關；未來可成將持續嘗試在製程的工法及良率上優化，使各材質單位碳排放量降低，隨之帶動材質碳排放量的下降，對環境保護展現更積極之作為。

4.4 廢棄物管理及回收

可成關注廢棄物管理成效，訂有廢棄物管理辦法，以使廠區員工瞭解廢棄物分類標準與貯存、清除暨處理規範，並符合主管機關之要求。更長遠而言，可成未來將持續研擬廢棄物減量及資源有效回收利用之作法，以期達到資源永續再利用的目標。

◆ 確實區分一般及有害事業廢棄物進行貯存：

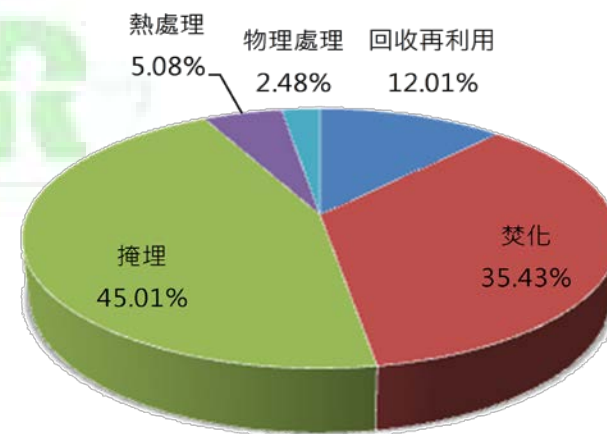
可成一般事業廢棄物主要來源包含：污泥、生活垃圾及集塵灰。有害事業廢棄物僅有廢液，若屬有害事業廢棄物認定之易燃性、反應性及毒性化學物質廢棄物，亦應依危害特性種類配置監測設備。

◆ 遵照法規要求清理廢棄物：

◇ 可成2014年依不同處理方法區分之各項廢棄物比例：

2014年，有害事業廢棄物(廢液)占整體可成台灣廠區廢棄物統計2.48%，以物理處理；其餘皆為無害事業廢棄物，處理方式包含焚化、掩埋、回收再利用與熱處理。

除了針對廢棄物回收再利用，可成更積極推動廢棄物來源管理，透過教育訓練促進員工由源頭進行垃圾減量及分類，鼓勵員工將生活垃圾中的資源回收物妥善分類，提高資源利用性。



4.5 毒化物質管理

針對毒化物的購入、卸貨、儲存方式至投入生產使用、廢棄以及緊急應變等過程，皆設有管理辦法，以確保降低對環境及安全衛生之衝擊。目前可成廠內所使用的毒化物皆屬於第四類毒化物，經主管機關核備使用，以二氯甲烷為主，使用量尚未達大量運作基準；其他如甲基異丁酮、聯胺、乙腈及硫脲為少量使用。惟可成仍加以規定，廠區內之毒化物標示皆需符合「毒性化學物質標示及物質安全資料表管理辦法」之要求。

為使毒化物管制更加周全，針對採購及研發單位進行教育訓練，亦設有毒化物電子管理系統，於毒化物請購及到貨時皆會通知相關管理人員，便利掌控毒化物流向。而針對甲基異丁酮、聯胺、二氯甲烷、乙腈及硫脲之運作場所，皆有放置毒災應變箱，提供防護衣、護目鏡、防毒面具、防酸鹼手套、防酸鹼雨鞋及吸液棉等相關設備。

可成 2014 年年底已加入南區全國性毒性化學物質聯防組織，隸屬行政一組，定期派員參與聯防組織舉辦之毒災演練。希望由聯防取得專業應變技術與器材評估、救災人員協調支援，以增強公司自救能量、整合調度可用資源，達到降低災害規模及控制污染之期許。

4.6 能源管理

有鑑於能源的重要，可成持續管理廠區能源的使用，藉由各設備耗能情形的掌握，加上積極研擬節能專案進行實際節能，以確認未來廠區能源供應之風險、持續監督能源耗用，達到減少能源支出、吸引投資的永續經營目標。

◆ 掌握能源耗用量，找尋節能利基：

可成台灣廠區 2014 年的能源消耗主要以電力的使用為主，占整體 90.15%；瓦斯次之，占整體 9.85%。上述消耗量皆分別由電力公司及瓦斯公司固定抄表統計所得，據以收費。可成未有使用可再生能源之燃料，亦未有電力、供熱、製冷及蒸汽之出售情事。

◆ 加強節能宣導，落實節能專案：

可成不斷於廠區進行節能減碳的宣導，例如：於公共場所處張貼節能標語、提高中央空調溫度、電梯設定特定樓層停靠等，使員工能了解節能的重要性，加強培養員工珍惜能資源的態度，減少可成不必要之浪費。

除了節能減碳之宣導，可成也持續透過研擬相關節能專案並實行，達到節能並節約成本。可成在 2014 年共有規劃並施行 6 項主要的節能專案，實施範圍擴及台灣廠區的產線、辦公大樓及宿舍各區域，結果也顯示節能減碳確有成效。

可成設定，2015 年之節能目標為 10%，為達成此目標，可成並不以過去節能成效而感到滿足，反而更加積極展望未來，因此不斷掌握廠區各項能源耗用來源，評估規劃相關節能方案。除了減少能源耗用量，也將積極提升能源效率，精進能源管理，方能為可成能源永續問題找出可行之道。

5.價值整合

可成 = 用心經營企業價值鏈

能力越強責任越重，為了創造商品與服務更高的附加價值，提升市場形象，可成在綠色產品、客戶服務、供應鏈管理與社會公益上深耕，為社會貢獻一己之力。



可成自 2003 年通過 ISO 9001 品質管理系統，強調從進料到出貨過程中各階段相關作業的品質管理，以針對客戶要求及適用法規維持公司品質運作。可成亦強調整體價值鏈優化，包含：綠色產品、客戶服務、供應鏈及社會公益等多方管理及行動。

5.1 綠色產品管理

可成導入 IECQ QC 080000 有害物質管理系統，2010 年驗證通過。以現有的 ISO 9001 品質管理系統為基礎，將 QC 080000 的要求置入程序書及作業標準，使限用有害物質的管理皆有相對應之程序或規範；並建立有害物質一覽表，納入品保、研發、業務、採購、資材、製造等各部門單位，訂定相應之職責，搭配公司產品製程階段確實運作。

在實際執行面上，可成透過各式會議、電子信箱、教育訓練等方式，確保員工皆能了解 QC 080000 之執行狀況。有關單位之同仁皆持續關注限用有害物質之規範，確保可成能達成有害物質之限用要求方能接單生產，並妥善保存顧客核可與使用物質之紀錄；現場製造單位從進料到出貨亦有提供明顯的物質識別與區隔，以避免誤用。



5.2 客戶服務管理

可成在客戶服務管理上，藉由完善的客服相關管理體制，由接單到出貨訂有一系列的程序進行管理，確保客戶意見能被妥善接收，以即時處理及追蹤，維持公司良好商譽。

◆ 客戶機密資訊保護：

對外與客戶、供應商、承攬商、驗證公司等外部單位合作時，皆簽訂雙方同意的保密協定；在可成內部，透過資訊單位訂定相關管理辦法及施行，加上各項先進技術的運用，積極防止洩密。

可成在硬體設施上運用完整、有效的門禁和監控系統，即時監控人員進出和貨物運輸情況，並外包專業保全人員，於任職前接受安全檢查訓練。系統面主要透過資訊技術搭建防火牆與加密程式，使相關製程、工法、圖面、技術之文件檔案不致外洩。經努力之結果顯示，可成於 2014 年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情事。

◆ 客戶抱怨處理：

由業務單位接收客戶抱怨案件，收集客戶端之不合格品、抱怨原因、不合格數量、期望獲得結果等相關資訊，通知品保單

位進行第一時間對策處理，必要時親自前往調查瞭解。後續藉由內部責任歸屬，由品保及缺失單位採取短期緊急遏止措施及長期改善措施，並追蹤有關單位缺失矯正之成效，進行記錄及資料存檔，以確實達成客戶要求，加強抱怨控管提升顧客滿意。

此外，可成亦與客戶保持彈性良好之溝通管道，除設有專職業務人員提供客戶即時回饋與當面溝通，還有定期/不定期召開業務檢討會議；可成對外網頁有建立諮詢服務頁面，希冀提供客戶更多元、更便捷之服務與回饋。

◆ 客戶滿意度調查：

在 2014 年，可成客戶滿意度調查問卷結果顯示，整體平均分數優於 2013 年，可見可成獲得客戶給予高度認同。細部分析發現，2014 年在配合性及顧客抱怨處理的滿意度稍低於 2013 年，經檢討因產品多元性及需求量大，使訂單量的變化提高且產品製程難度增加，未來可成將會加快異常處理之因應速度，不斷優化生產技術及產品成本結構，期許客戶對可成能更加滿意。

5.3 供應鏈管理

可成過去已建置並持續優化供應商管理程序，作為有關單位處理供應鏈事宜之行為準則，必要時透過稽核室的內部查核及追蹤改善制度，監督供應商管理之成效。唯有可成與供應商同心協力，方能擴大企業對社會之正面影響。

◆ 持續優化管理供應商：

為避免單一供應來源，並適時汰換不合格之供應商，可成持續進行新供應商開發作業。新供應商所提供之產品必須優先確保符合可成有害物質管理之規範，方能進入篩選名單，後續由相關單位組成稽核人員至新供應商處實施稽核。

據統計，可成合格供應商簽訂企業社會責任相關標準之承諾比例平均為 90%，在環境標準上，可成要求供應商簽署「有害物質不使用保證書」，本保證書簽署率達 100%；另一方面，對供應商之社會責任和交易廉潔等義務和操守要求上，2014 年約有 87%之供應商簽署可成「廉潔及社會責任承諾書」，承諾遵守廉潔經營、勞工人權、環安衛等要求事項，未來可成將持續要求更多供應商簽署，並搭配供應商社會責任之稽核雙管齊下，增加供應商管理力道。

在 2014 年，可成已試行一家供應商社會責任之稽核，依據試行結果，預計往後每年將依客戶別、規模、交易量等因素遴選至少三家供應商進行稽核，稽核面向參考國際 EICC(電子行業行為準則)之規範，包含：管理體系、教育訓練、員工人權、健康及安全、環境與道德規範。

◆ 盡職的供應商採購行為：

可成發揮「根留台灣」的精神，根據統計，可成台灣廠區於 2014 年使用台灣當地供應商的採購支出占整體 62.46%，來自國外供應商為 37.54%，對台灣經濟的正面影響盡棉薄之力，自國內採購亦較能確保供貨來源的穩定及管理上的便利性。

5.4 社會公益

秉持著取之於社會、用之於社會的精神，可成不只重視到公司營運對環境造成之風險，更開始專注到社會公益。是故，可成教育基金會(以下簡稱基金會)成立於 2000 年，由林珍玫小姐擔任執行長，希望能對家鄉投入更多的關懷，多年來積極參與及舉辦各項教育、藝文、音樂、醫療、弱勢關懷之多元活動，藉以彰顯對家鄉的重視，為社會盡一己之力。

✧ 可成及可成教育基金會2014年於社會公益之努力

投入議題	2014 年重要活動	對可成員工之影響	對社會大眾的影響
社會教育	<ul style="list-style-type: none"> ◆第十二屆「可成科技盃」全國圍棋公開賽 ◆與天下雜誌合作『志氣，為人才而戰』系列活動 	拓展員工視野，提升人文社會素養	促進大眾共同關心社會教育
藝文	<ul style="list-style-type: none"> ◆2014台灣國際蘭展「結 金蘭—蘭筵概念文化展」 	鼓勵員工響應藝文活動，適時放鬆身心	發起社會對藝文相關活動的認知與參與，陶冶身心
音樂	<ul style="list-style-type: none"> ◆春·漾·樂·嬉—台南市交響樂團2014春季音樂會 	有助員工多參與音樂相關活動，陶冶心靈	提升大眾音樂素養，提高國民生活水平
醫療	<ul style="list-style-type: none"> ◆透過漸凍人挑戰活動捐款予社福團體 ◆捐贈台南市政府上千個避難包 	提醒員工重視健康，並關懷社會	增進社會大眾對健康醫療的理解
弱勢關懷	<ul style="list-style-type: none"> ◆針對81氣爆事件捐款高雄市社會局 ◆聾啞協會贈米活動 	激發員工對社會弱勢之關注，捨己助人	喚起社會大眾之同理心，共同響應

可成除了前述的領域持續努力外，2015 年後更將鼓勵可成員工加入志工的行列，搭配與其它企業的合作模式，擴大志工服務之範圍。如此一來，將有助於提升可成企業形象，亦能實際帶給社會正面的幫助，善盡可成應有之社會責任。



😊 竭誠感謝您閱讀2014年可成科技企業社會責任報告書(摘要版)，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 企業社會責任小組

Addr：710 台南市永康區仁愛街398號

Tel：+ 886-6-2539000

Fax：+ 886-6-2548131

Email：csr@catcher-group.com

網頁：<http://www.catcher-group.com/>