

可成科技

2015 企業社會責任報告書(摘要版)
Corporate Social Responsibility Report (Executive Summary)



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

以積極審慎的態度回應利害關係人的訴求，
追求各方利害關係人間的利益均衡





可成自2014年成立企業社會責任小組，以集聚可成資源，共同規劃、執行企業社會責任相關事宜，由專責人員統籌並輔以配合的各部門兼職人員，包含：人才資源處、策略採購處、銷售暨市場行銷處、資訊部、財務處等，共同訂定可成的企業社會責任績效指標，將企業社會責任工作項目納入各部門業務執行及考量的一環，並透過定期的成效追蹤，指派小組代表直接向董事長進行彙報說明，確保企業社會責任目標能確實實現。

為掌握內、外部各方需求，可成企業社會責任小組對於利害關係人的經營不遺餘力，已建立一個利害關係人經營及互動的模式，從最初的溝通目標設定，接著鑑別利害關係人並提供多向溝通管道，而後由利害關係人問卷調查結果分析重大性議題，最後依分析結果於本報告書進行適當回應與揭露，成為未來可成企業社會責任規劃的參考基礎。藉由上述模式的循環，讓利害關係人之訴求能有效、即時地傳達到可成內部，取得利害關係人信任。

1.1 設定溝通目標

可成重視所有的利害關係人，故對於利害關係人經營及互動之管理，設定四大溝通目標，以不斷檢視並改善企業社會責任業務執行的成效。目標包含：其一，充分掌握利害關係人關注議題；其二，贏得利害關係人對可成的信任；其三，提升可成實踐企業社會責任的成效；其四，強化可成風險控管能力。

1.2 鑑別利害關係人

可成對利害關係人的定義，係指：對可成產生影響或受可成影響的組織或個人。基此定義，主要的利害關係人包含：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、新聞媒體等共8類。





1.3 提供溝通管道

在確認可成主要的利害關係人類別後，為能確實掌握其訴求，可成就不同利害關係人，個別建立合適的雙向溝通管道。透過溝通管道進行互動，持續了解利害關係人對企業社會責任的關切議題，努力達成他們的期待。

利害關係人	主要關切議題	溝通管道
員工	員工福利制度 員工權益 作業環境安全 永續願景和策略 社會參與及公益 環境管理系統	<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 一定期限內處理員工意見箱投訴問題 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、訪談
客戶	供應鏈管理 客戶服務與隱私保護 技術研發及創新 營運財務績效 環境管理系統 作業環境安全	<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
供應商	供應鏈管理 永續願景和策略 環境管理系統 市場形象 技術研發及創新 營運財務績效	<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
投資人與股東	營運財務績效 供應鏈管理 技術研發及創新 公司治理能力 永續願景和策略	<ul style="list-style-type: none"> 定期透過股東會決議公司重大事項 不定期舉辦法說會說明公司經營成果與展望 透過證交所及公司網站等揭露重大營運及財務訊息 不定期發佈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

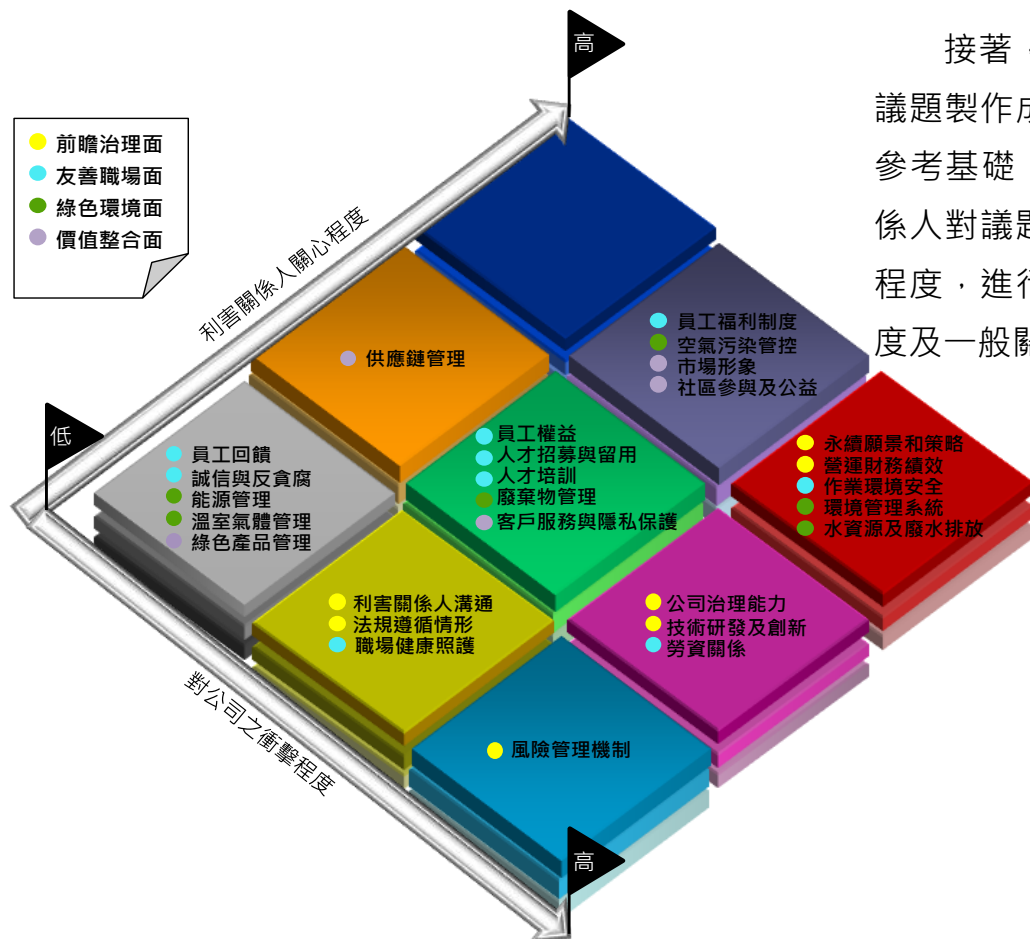
利害關係人	主要關切議題	溝通管道
社區居民	社會參與及公益 空氣污染管控 廢棄物管理 水資源及廢水排放 環境管理系統	<ul style="list-style-type: none"> 不定期舉辦社區活動進行交流 公開可成教育基金會專屬電子信箱由專人回覆 不定期拜訪廠區附近鄰里長、居民、學校及弱勢團體 不定期參加里民大會，贊助里民活動
政府機關	法規遵循情形 作業環境安全 職場健康照護 環境管理系統 水資源及廢水排放 社會參與及公益	<ul style="list-style-type: none"> 每年依政府相關規定於公司網站揭露訊息 不定期陪同政府人員於廠內稽核訪視 每年定期確認各項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保護及安全衛生相關的行動 進行公文、函文往來及電子郵件傳遞
非營利/ 非政府組織	永續願景和策略 誠信與反貪腐 職場健康照護 水資源及廢水排放 社會參與及公益	<ul style="list-style-type: none"> 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 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
新聞媒體	營運財務績效 技術研發及創新 廢棄物管理 水資源及廢水排放	<ul style="list-style-type: none"> 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



1.4 分析重大性議題

可成企業社會責任小組參考全球永續報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發佈的第四版報告書G4，進行永續發展相關議題的重大性分析。以G4提供的考量面(aspects)為主，依永續性脈絡及利害關係人包容性原則，涵蓋能夠反應可成對經濟、環境和社會的衝擊，或影響利害關係人對可成評估與決策的這些相關議題，列入清單中。

接著，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調查，做為本報告書資訊揭露的參考基礎。今年有效問卷共收回229份，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，區分為三個等級：高度、中度及一般關切議題，並向高階主管報告。



1.5 回應與揭露

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，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。

高度重大性議題揭露

議題名稱	對應本報告書章節
永續願景和策略	2.1 永續願景和策略
營運財務績效	2.2 營運財務績效
作業環境安全	3.1 作業環境安全
環境管理系統	4.1 環境管理系統
水資源及廢水排放	4.2 水資源及廢水排放



2. 前瞻治理

秉持「技術創新、服務客戶、誠信務實、
永續經營」的理念，擠身「世界級輕金屬
科技領導者」





關於可成

公司名稱：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

登記資本額：7,703,911仟元

主要產品及服務：金屬機殼及內構件，包含筆記型電腦、平板電腦、手機、MP3、數位相機、PDA等可攜式及3C資訊產品機殼及內構件與散熱模組。

銷售範圍：內銷(4.89%)及外銷(95.11%，含亞洲、美洲、歐洲與其他地區)

2015年銷售淨額：82,413,385仟元

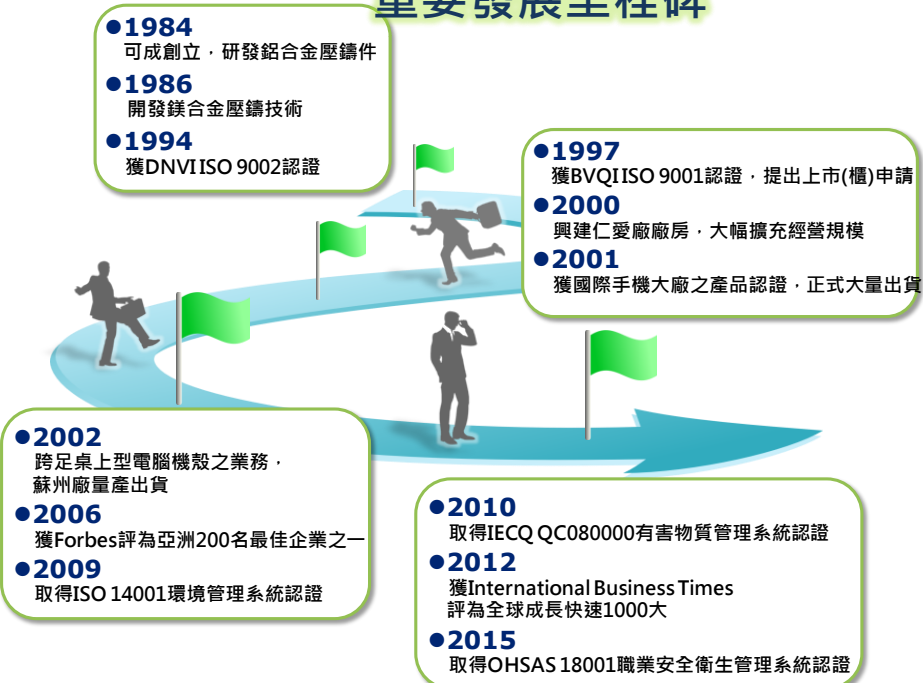
2015年產能：85,768仟個

2015年產量：78,049仟個

員工總人數：3,635

(台灣廠區統計至2015/12/31止)

重要發展里程碑



製程介紹





有鑑於國內外對企業社會責任及永續發展的漸趨重視，可成內部亦體認到此議題的重要，除了原本訂定的「企業社會責任十大原則」外，在2014年正式於廠內核准公告「社會責任管理程序」，作為可成落實企業社會責任之基準，透過稽核室的內部查核及追蹤改善，定期檢討執行成效。而本管理程序內容，參酌國內外法規(如：EICC、SA 8000)等相關準則及客戶要求，並配合公司未來整體策略發展方向訂定而成，以「遵守規範、重視環境、以人為本、精進治理」的政策面向，規劃相關的績效衡量指標。

2.1 永續願景和策略

可成長期秉持「技術創新、服務客戶、誠信務實、永續經營」的理念，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努力，使可成能持續保有領先優勢。不論未來國內外局勢如何變化，可成將致力建構公司永續發展環境，透過企業社會責任目標及策略的擬訂、執行，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，朝永續方向邁進。

可成的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。





可成每年將會根據績效衡量指標的達成率，配合現況增減項目或調整達成目標，強化永續發展之能量。具體而言，在經濟面向上，未來將持續輔以上下游垂直整合，以多元化的材料、領先的設計、製程的技術創新、優越的製造能力、及巨大的經濟規模形成多重優勢，提高產品的附加價值，以深化與客戶的合作關係並開拓新產品來維持營收成長。在環境面向上，受到各國陸續推動電子產品環保相關法案及全球一線品牌客戶的高標準供應商守則，可成將從綠色製程之推動著手，以符合法規與世界潮流趨勢。而在社會面向上，藉由內部教育訓練、經驗傳承及良好之知識管理系統，積累公司軟實力，並深化與社區之良好互動關係，帶領公司員工參與社會公益。

可成相信，透過社會責任管理系統的管理模式，定期檢討企業社會責任相關績效衡量指標、訂定未來計劃、各部門合作實踐，將可把企業社會責任確實融入可成的營運中，達到永續發展的長期目標。

2.2 營運財務績效

2015年可成總營收金額為新台幣824億元，稅後淨利為新台幣251.2億元，獲利率為31%。

詳細財務資訊，請查閱可成公開網站的2015年年報：
http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx

2.3 公司治理能力

可成重視營運透明化並保護重要利害關係人權益，透過卓越治理以創造最大社會價值。

➤ 組織架構

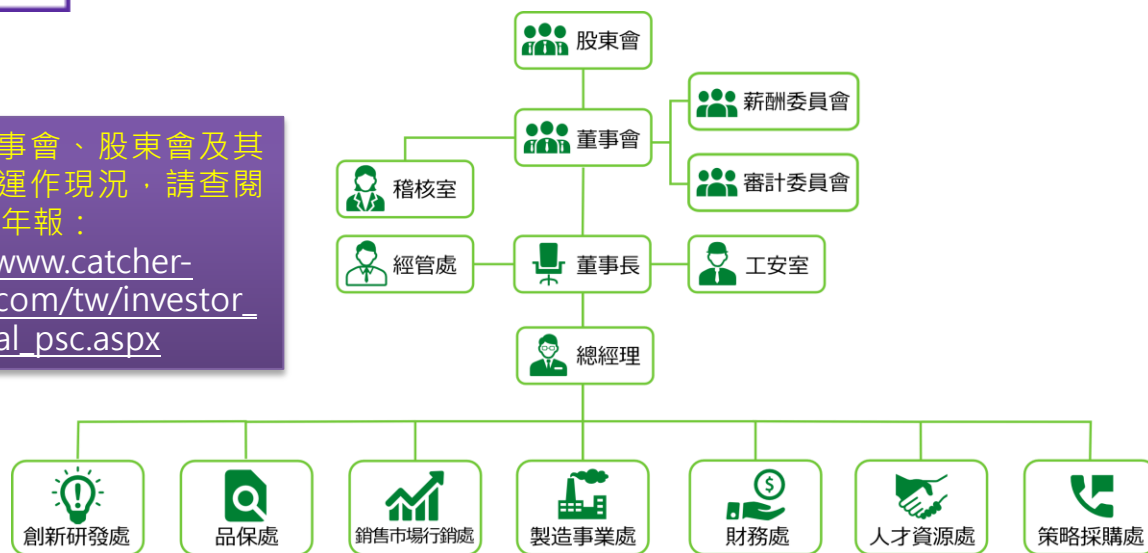
可成之獨立董事由董事會提名、提交股東會選任；其餘董事則由股東會在股東中選取之，董事長對外為可成公司之代表人。董事會之決議，除公司法另有規定外，可成皆依照規定達過半董事出席，且出席董事過半之同意，方能行使決議。可成對於董事之資格及經驗皆採取優於法規的專業標準，希冀透過董事的經驗與專業，使經營決策更臻完善，提高治理品質。每年至少由董事會於會計年度終了後六個月內召開一次股東常會，於必要時依公司法規定召開股東臨時會。

除了董事會、股東會及相關委員會外，由洪水樹董事長帶領各部門，維持可成的營運。



詳細董事會、股東會及其委員會運作現況，請查閱 2015 年年報：

http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx



➤ 道德倫理從業準則

2015年可成並無直接或間接提供財務與實物性政治獻金之紀錄；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；違反道德倫理行為的案件共計0件。對於全體同仁的道德倫理行為遵守極為重視，發行內部「勞動條件與道德規範管理作業辦法」，依此成立委員會負責道德規範政策目標之

制定、修訂與審查，亦建立有效之會計制度及內部控制制度，另設專職內部稽核人員定期查核道德倫理事項。

在實際宣導及落實層面，2015年台灣廠區各營運據點之宣導涵蓋率為100%，共78場次教育訓練、時數達999小時，使員工能確實知悉有關規定。由「勞動條件與道德規範管理作業辦法」輔以「員工意見申訴暨建議管理辦法」及「工作規則」等相關規定，必要時結合員工考核進行懲處，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。此外，可成更主動向供應商宣導反貪腐觀念，2015年共計631家有效交易廠商完成宣導。

➤ 風險管理機制

可成希冀透過風險管理機制降低營運風險，確保可成之競爭利基。除因應市場與銷售面向的風險，可成更進一步納入ISO Guide 83的管理系統架構概念，由可成系統中心提出「前瞻創新、系統思維、持續改進」的管理系統最適化之模式。藉此，將風險管理的範圍延伸至品質、環境、職業安全衛生、環境管制物質、保密等與公司營運密切之管理系統中。前瞻創新代表可成科技不滿足於符合現況，而是能夠與國際潮流接軌，憑此評估內外部趨勢，引進創新思維強化永續經



營能力的深度與廣度，並符合國際主要顧客的期望。前瞻與創新的構想若未能深化植入公司營運的作為上，終究會曇花一現，故緊接著的系統思維便是將此前瞻創新作為，經由管理系統的架構與規劃，整合至公司營運流程與系統中，內化為可成營運的DNA。緊接著的持續改進便是透過稽核研析管理系統可優化之處，以不斷最適化。

據此理念，可成於2015年取得OHSAS 18001職業安全衛生管理系統驗證、通過顧客EICC的要求稽查、著手進行溫室氣體盤查等，皆是納入風險管理機制後，逐步與國際趨勢同步的成果。

➤ 參與外部組織情形

組織名稱	會員資格	加入日期	具管理職位
台灣輕金屬協會	創始會員	2012/3/1	理事
台北市電腦商業同業公會	一般會員	2013/7	--
台南科技工業區廠商協進會	一般會員	會籍編號71號	--
台南市工業會	一般會員	2008/10	--
台灣區電機電子工業同業公會	一級會員	2014/4/9	--
海峽兩岸經貿文化交流協會	團體會員	2013/2/8	--
臺灣區複合材料工業同業公會	一般會員	2014/4/1	--

專利名稱	國家	專利權起迄
光致變色系統(新型) 證書號M496535	中 華 民 國	2015.03.01-2024.10.28
抗微生物複合表面及其製造方法(發明) 證書號 I506168		2015.11.1-2034.01.28
抗菌複合表面(新型) 證書號M507935		2015.09.01~2024.11.27

詳細市場銷售發展之不利因素及其因應對策，請查閱2015年年報：
http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx

2.4 技術研發及創新

2015年可成集團投入研發之費用為新台幣1,652,959仟元，而研發人員之教育程度亦逐年提升。截至2015年12月31日止，總計有20項國內外專利於有效期限範圍內。在2015年，新增獲得的國內專利申請通過共3件。目前持續研發的方向包括使用特殊鎂合金、鋁合金、不銹鋼、碳(玻)纖、塑膠、其它金屬運用於客戶機殼及構件的設計上，再搭配新製程上，大量採用雷射雕刻/無縫焊接技術、金屬/塑膠一體式射出成型包覆技術、蝕刻/多色製程搭配陽極處理製程技術、高精密性大型金屬機殼擠型技術等，不論是手機、筆電或平板等產品都能達到前所未有的輕薄高質感。



3.友善職場

堅持平等對待，提供優質工作與良好薪酬，
重視員工身心靈健康，更透過完善的教育
訓練提昇其專業能力





3.1 作業環境安全

可成透過各單位的管理階層配合工安室主導的工安持續優化專案，以定期會議檢討專案進度與現場落實程度，持續維持及強化工作場所之安全衛生管理，更於2015年9月取得OHSAS 18001職業安全衛生管理系統驗證。未來將持續因應內外環境變化修正相關管理辦法，透過管理系統落實、並依據現場危害鑑別與風險評估機制，展開與執行專案計畫，加上內、外部稽核改善，消除或大幅降低員工及其他利害關係人於廠區內可能面臨之安全衛生風險。



➤ 成立安全衛生管理推行委員會落實溝通

可成安全衛生相關作業規範已納入OHSAS 18001職業安全衛生管理系統中，並依照法令規定設有安全衛生管理推行委員會，期使能建立全廠區安全工作環境，積極防止意外災害發生。本委員會之主任委員皆由廠區高階決策主管擔任，仁愛總廠為董事長；南科工廠則為廠長，本委員會成員包含協理、各部門經理及課長，顯示可成對安全衛生之重視。

2015年，兩廠區安全衛生管理推行委員會各召開4場會議，兩廠區之勞方代表占有委員數平均為36%，可擴大勞方參與工作場所健康與安全之事務，培養可成健康與安全之文化。

➤ 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工作場所職業安全健康危害因子，另設有緊急應變策略，降低災害，確保員工身心安全。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，各製程鑑別出的可能風險所在位置，由工安專責人員規劃巡查路線並結合打卡式的巡邏，使巡查的涵蓋率更為完整確實。再者，除了各部門每日安全衛生巡查外，工安專責人員亦每日到各部門實施稽核，稽核缺失及改善狀況均提報到廠長週會中，進行討論及追蹤，如此一來，可透過安全巡查頻率的增加，確保安衛作業之落實。



3.2 員工福利制度

可成瞭解員工對企業的滿意程度與企業長遠發展息息相關，為降低人才流動率，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，諸如提高工資、舉辦休閒活動、促進人性化管理等，達到友善職場的目標。





3.3 勞資關係

良好之勞資關係，有助公司營運的穩健成長，因此，可成透過各式員工意見溝通管道，使同仁的建議得以適當傳達，而處理過程中，可成格外避免打擊報復之情事，每半年定期或於必要時得召開勞動條件與道德規範政策管理委員會，向高階管理人提報申訴管理情況，一併進行公司內部管理制度的調整，建立和諧勞資關係。2015年可成並無發生因勞資糾紛而導致公司損失之情事，而可成秉持開放的態度，依法令提供員工組成工會之權利，然截至目前並無工會的成立。

在遇有重大營運變化時，可成將於勞資會議召開時向勞方進行協商溝通，如：擴廠、招工事宜，以求能接觸、共同商討並落實這些變化之作法。而在可能嚴重影響員工權利的重大營運變化事項(如：工作地點之調動、因應大量訂單之加班、配合公司排程之調班、資遣等)，均會依照工作規則與適用的相關法規，與員工進行協商，取得其同意。

自2015年4月起，聘請專人執行新進同仁關懷訪談，掌握新進同仁對公司的想法及其目前所需之協助，使新進同仁能有意見表達之管道。經此作法，2015年可成部分作業環境更為舒適、新人與可成的連結更加緊密，勞資關係更為融洽。

溝通管道	頻率	2014年總計次數	2015年總計次數	2015年特殊達成目標
實體佈告欄、可成內部資訊網站發布各項公告	不定期	--	--	--
召開勞資會議	每季一次	4場	10場	--
定期召開職工福利委員會	每季一次	4場	6場	1.持續調高生日禮金之額度，為原本之3倍 2.調漲部門聚餐額度近2倍 3.2015年底決議增發公司新版外套做為福利品
利用電子信箱進行宣傳、溝通	不定期	--	--	--
員工意見箱、專線、傳真及電子信箱申訴	不定期	37件	31件	七天內回覆率90%
伙食監督委員會定期舉辦可成膳食滿意度調查	半年一次	2次	2次	公開招標團膳廠商滿意度75.5%
教育訓練結束後提供問卷進行意見回饋	不定期	492次	519次	整體滿意度達92.85分
定期/不定期溝通會議	不定期	--	--	新進同仁關懷訪談共724人次



3.4 員工權益

可成絕不使用強迫、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。可成保證，在僱用員工之過程，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、籍貫、身心障礙、宗教、黨派或以往工會會員身分等條件予以歧視。不違反勞動法令，依法保護所有員工。可成對於人權保護，會系統性地藉由教育訓練向員工宣達，再提供員工意見箱、專線、傳真及電子信箱等多項溝通管道，減低違反人權事件所造成之衝擊。統計指出2015年可成台灣廠區各營運據點對人權之宣導涵蓋率為100%，共78場次、時數共計998小時，有助於加深同仁對公司人權政策認知的深度。更以半年一次的勞動條件與道德規範政策管理委員會，必要時透過稽核室定期監督成效，2015年並無違反人權而進入法律訴訟之情形。

3.5 人力資源管理

良好的人力結構與員工的投入貢獻有助於企業營運目標的達成。因此，可成在招募、任用、培訓、遷調到最終的離職，皆設有管理作業規範以供依循，促進人力健康發展。

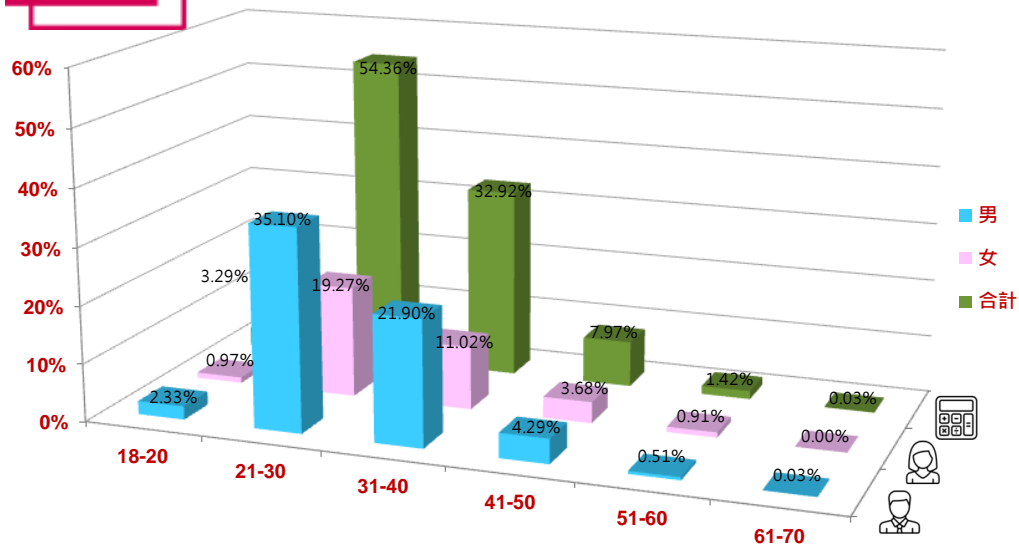
➤ 健全的人力組成結構

截至2015年12月31日止，可成台灣廠區員工總數為3,635人，較2014年總人數略有成長。依據雇用類型，正式員工占91.09%，非正式(契約及派遣)為8.91%。而正式員工之男性比例為64.15%，女性35.85%；而在年齡分布上，可成嚴格遵守勞動相關法規，不聘用未成年童工，正式員工多於21-40歲的年齡，約占正式員工總數87.28%，整體平均年歲30.48，平均服務年資2.9年。

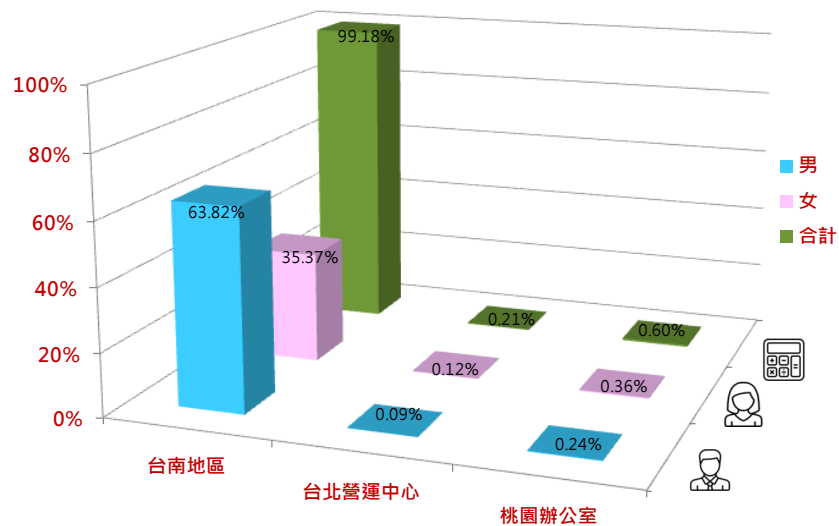
可成創立於台南，亦以台南為重要營運據點，在正式員工工作地區的統計上，2014年與2015年皆有99%以上任職於台南(仁愛總廠及南科工廠)，其餘不到1%之員工，工作地點處於便利服務投資人及客戶的北部服務據點。且可成依產線、非產線等各式工作類型，考量所需運用知識、技術及勞力之差別，設定不同學歷要求，聘用碩士以上學歷之正式員工占7.52%，多擔任研發或其他專業管理職務。



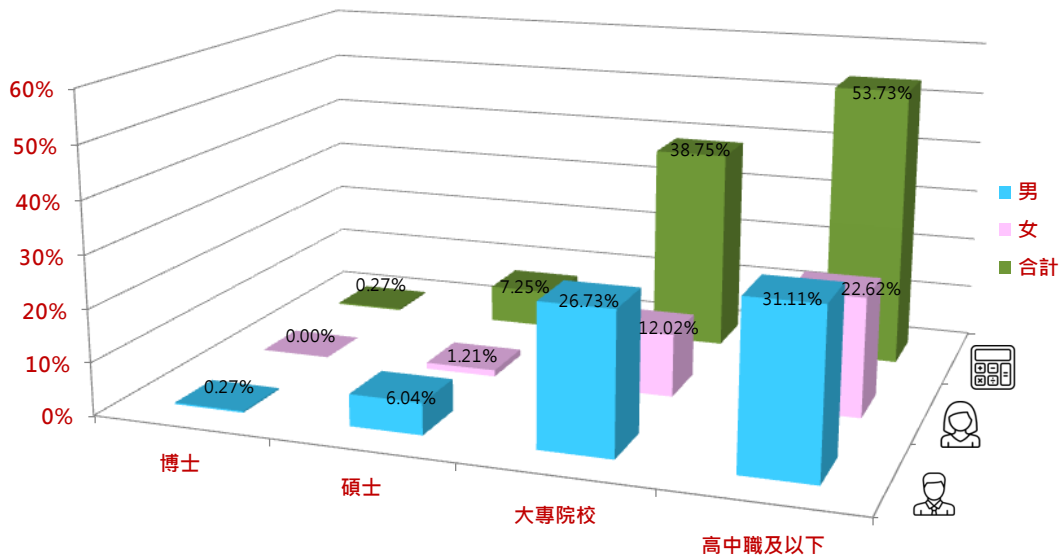
友善職場



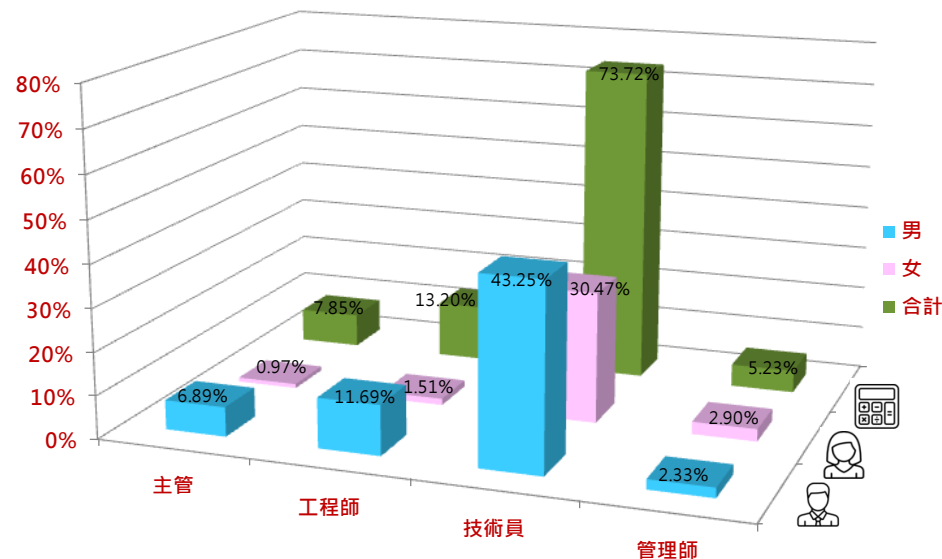
台灣廠區2015年正式員工年齡及性別



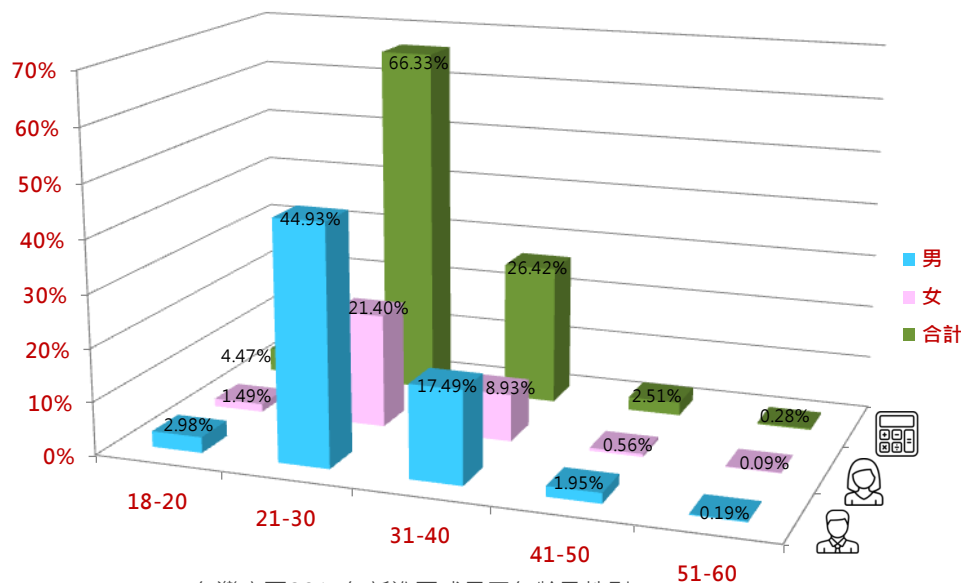
台灣廠區2015年正式員工工作地區及性別



台灣廠區2015年正式員工學歷及性別



台灣廠區2015年正式員工職稱類別及性別



台灣廠區2015年新進正式員工年齡及性別

2015年因應業績的不斷成長及職務出缺，共聘用1,075位新進正式員工。新進正式員工之男女比約為7:3，新進員工年齡以21-30歲為主，工作地區全位於台南。此外，為使身心障礙人士能成功進入就業市場工作，可成晉用的身心障礙人士包含聽障和肢障，雇用人數已優於當今法令之規範，展現可成不因身障情況而影響其就業之精神。

繼2011年榮獲行政院長頒發「創造就業貢獻獎」以來，可成秉持著提升在地就業機會的精神，台灣廠區協理級以上之高階管理人員有75%為台南當地人，高階管理人員自當地聘用有助於可成對當地需求的瞭解，更提升市場形象。在性別平等化的面向上，2015年協理級以上高階管理人員男女比為3:1，略優於2014年，顯示可成努力邁向性別平等化。

2015年離職的正式員工共有828人。可成將不斷優化管理體制，包含改善薪酬、福利、工作環境等，離職時直屬主管或人事單位會進行面談，透過溝通了解原因，部分員工經評估其能力及意願，亦有轉調其他工作職務之情況，創造雙贏。亦有男女平等的產假及陪產假制度，並宣導育嬰假使用，鼓勵同仁善用自身權益、促進家庭和諧。

統計項目	男性		女性		合計	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
當年度享有育嬰假的員工總數 (含產假、陪產假)	48人	65人	27人	41人	75人	106人
當年度實際申請人數	2人	2人	25人	37人	27人	39人
育嬰留停申請率	4%	3%	93%	90%	36%	37%
預計當年度應復職人數	0人	2人	16人	25人	16人	27人
當年度實際復職的人數	0人	2人	10人	20人	10人	22人
育嬰留停復職率	--	100%	63%	80%	63%	81%
育嬰留停留任率 ^註	25%	--	56%	70%	46%	70%

註：留任率=休完育嬰假復職後12個月仍在職員工數/上個報告期間育嬰假後復職員工總數*100%



➤ 多元化教育訓練體系

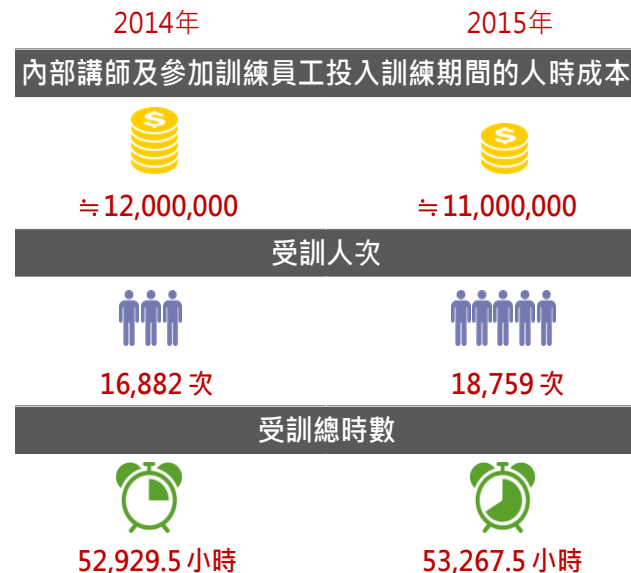
可成遵循人才發展品質管理系統(TTQS)之原則與規定，2011-2015年皆經勞動部勞動力發展署評核後獲頒TTQS評核等級證書銅牌獎之肯定，稽核室亦定期對教育訓練流程及其適法性進行內部控制及追蹤改善，持續監督其執行成效。實際推動作法，以在職訓練、工作教導、職務調動、講座、線上學習為主；於公司外部，員工亦多方面參加專業研討會、國內外知名大學及訓練機構之課程。另於2014年開始提供測驗費補助以鼓勵員工參與多益測驗，增進英文學習之意願。

3.6 職場健康照護

可成訂有健康照護相關管理作法，納入OHSAS 18001職業安全衛生管理系統之運作確實執行。

➤ 灌輸同仁職場安全及健康觀念並提供舒適環境

可成2015年安全及衛生相關講座活動共舉辦59場，1,849人次參與。規劃有通風、採光、照明、休息、避難、急救、醫療及其他保護員工健康之設備。2015年為提倡心血管中高風險員工對血壓的自主管理，新增隧道式全自動血壓機。



註：

- 公傷率 = 失能傷害人次數/總經歷工時x 200,000 (相當於失能傷害頻率FR的五分之一，交通事故不納入計算)
- 職業病發生率 = 職業疾病總(件)數/總工作時數(小時) x 200,000
- 損失日數比率 = 總損失日數/總經歷工時x 200,000 (相當於失能傷害嚴重率的五分之一。其中，損失日數為事故發生後24小時起算，未滿一日不計，交通事故亦不納入計算)
- 缺勤率 = 總缺勤時數(病假及公傷損失，交通事故不納入計算)/總工作時數(小時)



4.綠色環境

積極落實環境管理之運作，
不斷提升整體績效，
以期減少營運過程中對環境之衝擊





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，每年依照ISO標準規定由第三方公正單位進行驗證及換證。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。

可成2015年共收到0件經正式申訴機制立案的民眾陳情案件，亦無發生違反環境法律和法規遭處以罰款或制裁之情事，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。

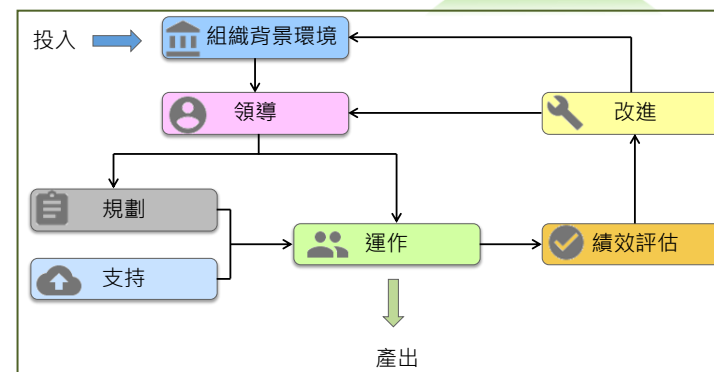
在策略規劃上，未來會依據ISO Guide 83之架構，建構更具整合性之管理系統，以強化環境管理系統落實與持續改進之能力，邁向永續治理。

4.2 水資源及廢水排放

在管理水資源及廢水排放上，可成一向秉持謹慎的態度，積極進行節水，避免造成環境污染、防止觸犯法令。因此，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。若廢水處理廠有設施或設備異常的情況，應立即巡查製程設備，找出異常原因並採取適當措施防止污染擴大，必要時可停止部分或全部生產作業直到問題解決為止。

➤ 定期進行用水及排放統計

2015年總取水量為812,549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，2015年全年放流水排放量667,457噸。此排放水量由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。





➤ 廢水分流處理並嚴格監控水質

可成廠內依照環保法規，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。廢水相關管理程序中訂定比法規更加嚴格之標準，以確保廢水廠處理後之放流水能符合甚至優於法令規範之目標。2015年第四季仁愛總廠為提升水質之檢測效率及準確度，主動添購化學需氧量(COD)在線監測儀，透過全天候精密量測，可做為廢水廠之操作處理參考依據，並能在異常時及時採取應變及管制措施。

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。而秉持對環境保護之原則，繼南科工廠2014年購買新式板框式污泥壓濾機後，2015年仁愛總廠也新增購買此壓濾機，有效將污泥含水率降低，由原先約80%的含水率降低至60-65%，同步減少廢棄物之產出，達到廢棄物減量之效果。

4.3 空氣污染管控

可成以表面處理製程為主，相較高耗能產業，空污排放量較低，排氣以酸氣、鹼氣、揮發性有機物及粒狀物為主，依照法律規範裝設空氣污染防制設備，定期向地方主管機關進行排放申報及繳交空氣污染防治費。此外，裝設相關輔助設備，例如：流量計、pH偵測計及壓差計等，有效管理監測空氣污染防治設備之效能，亦透過教育訓練使現場操作人員了解防制設備之運作。

可成也進行週界環境測定，包含：揮發性有機物、臭味及噪音。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)，亦於2015年第三季購買攜帶式空氣粒狀物監測儀，加強細懸浮微粒(pm2.5)的自主監測及管理，量測若有異常將釐清逸散源，以免對環境及員工造成負面影響；而臭味及噪音則是針對民眾陳情所使用，若被週遭民眾陳情，將委託第三方公證單位對可成週界進行檢測，依據檢測結果研擬後續因應策略。



自主檢測揮發性
有機化合物(VOC)

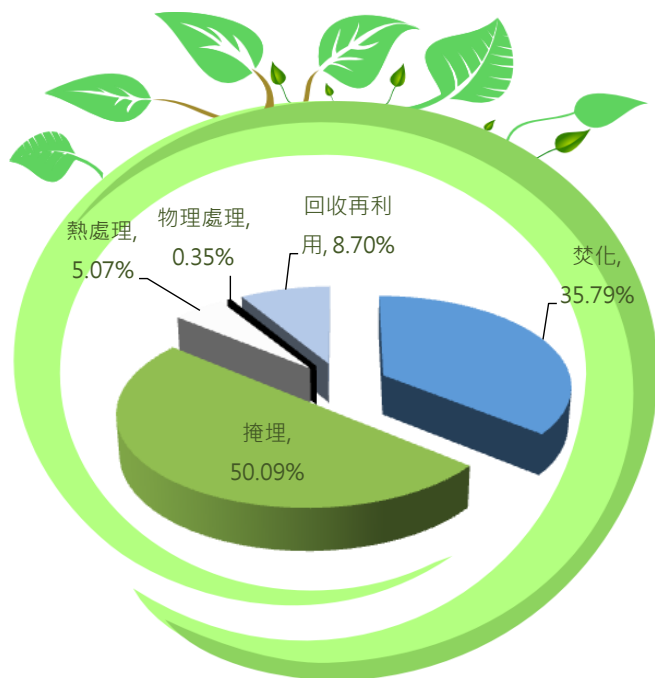


4.4 廢棄物管理

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。

➤ 確實區分一般及有害事業廢棄物進行貯存

可成廠內廢棄物類型有三大類，包含一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及回收或再利用廢棄物，對一般及有害事業廢棄物進行嚴格區分，以提高安全性。



➤ 遵照法規要求清理廢棄物

可成廠區廢棄物委由合格廢棄物清除及處理廠商清運，並有專人隨時監控廢棄物流向與處理方式，以確認廢棄物皆有受到妥善處理。經統計，2015年，可成台灣廠區廢棄物統計總量為1,858.92公噸。其中，有害事業廢棄物(廢液)以物理處理，占整體0.35%；其餘皆為無害事業廢棄物。

➤ 推行廢棄物減量再利用

可成在2015年籌備廢棄物減量及再利用專案，希冀儘量從製程源頭減少廢棄物產出及再利用，剩下的廢棄物再進行焚化及掩埋，諸如廢棧板/木材以再利用方式作為燃料，取代直接廢棄。此外，可成產出之有機溶劑以蒸餾純化方式，回收至製程使用，直到無使用價值才當成廢液加以清運，亦展現回收再利用之精神。更重要的是，除了針對廢棄物進行減量再利用，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，提高資源利用性。



4.5 能源及溫室氣體管理

可成瞭解能源的重要，也掌握溫室氣體排放對氣候及環境可能帶來的衝擊，2015年首次自主進行溫室氣體盤查作業。

➤ 掌握能源耗用量，研訂並落實節能專案

可成台灣廠區2015年以電力的使用為主，共61,254,000度(占整體97.01%)；液化天然氣(LNG)次之，消耗1,889,253度(占整體2.99%)。上述消耗量皆分別由電力公司及天然氣公司固定抄表統計所得。

➤ 首度執行溫室氣體盤查之成果

可成參酌ISO/CNS 14064-1組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告指引之規範，主動進行2015年盤查，以有效掌握排放情況，找出可能的減量空間。將兩廠區具營運控制之排放源皆納入盤查範疇。據盤查發現，範疇一的直接溫室氣體排放，主要來自液化天然氣、乙炔、六氟化硫和車輛、割草機之油品使用，加上冷氣、冰水機、冷凍乾燥機等冷媒逸散，以及滅火器、化糞池等逸散所產生之排放；範疇二主要為外購電力。兩廠區總排放量為38393.777公噸CO₂e。



2015年執行之主要節能專案



冰水機更新

空壓機熱源回收供宿舍熱水



日光燈管T8改LED燈管



冷卻水塔加裝變頻器及溫控

洗滌塔變頻器加裝定時器及降頻



	範疇1	範疇2	總計
仁愛總廠			
溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e/年)	1,984.551	13,922.162	15,906.713
占總排放量比例(%)	12.48%	87.52%	100%
南科工廠			
溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e/年)	4,495.892	17,991.172	22,487.064
占總排放量比例(%)	19.99%	80.01%	100%

註：此數據乃可成自主盤查之結果，未經第三方單位查證。排放係數多採聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)2006年所公告之原始係數及環保署提供「溫室氣體排放係數管理表」6.0.2版所得，其中，電力排放係數引用經濟部能源局104年公告之103年電力排放係數：0.521公噸CO₂e/千度；全球暖化潛勢主要引用IPCC 1995年第二次評估報告公告之數值。



5.價值整合

能力越強責任越重，在社會公益、
客戶服務、供應鏈等面向深耕，
充分展現回饋社會之理念





5.1 社區參與及公益

在2015年，可成並無接到民眾經由政府機關申訴機制進行投訴之事件。而秉持著取之於社會、用之於社會的精神，可成更認真投入社會公益。可成教育基金會(以下簡稱基金會)成立於2000年，與可成多年來共同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。2015年以可成名義贊助之金額達9,074仟元，除了金錢上的幫助外，2015年更進化為實際行動支持，包含：提供弱勢團體於可成廠內定期舉辦公益展售會、邀請捐血車入廠募血、捐贈消防帽及消防手套予台南市政府消防局、贈送聖誕禮物給鄰近社區育幼所...等，更首度邀集員工於家庭日投入環境志工行列。

2015年可成暨可成教育基金會 重要贊助	
類別	內容
防災防疫捐贈	捐贈台南市政府消防局消防帽及消防手套
	因應登革熱，捐贈台南市南區衛生所煙助劑、殺蟲劑、熱煙霧機
樂器捐贈	贊助安順國中之管弦樂團法國號、長號、次中音薩克斯風
	贊助和順國中之國樂團定音鼓一組
重量級音樂會贊助	贊助表演藝術文化類十傑返鄉展演：小提琴家蘇顯達與鋼琴家陳瑞斌
	贊助國際超技鋼琴家貝瑞佐夫斯基之演出
學校活動贊助與返鄉輔導	贊助大專院校社團活動與校外返鄉服務隊(台南)，以及台南各高中校外活動
	全額贊助2015全國科展全台南各國中小學紀念馬克杯
	贊助遠見天下雜誌以贈閱月刊(未來少年)予台南偏鄉小學
弱勢團體協助	贊助社團法人台灣黃絲帶愛網關懷協會之年度與大小活動，以及課後輔導

➤ 巴克禮紀念公園企業志工暨家庭日

本次乃可成首次舉辦之企業志工活動，相較過去以各面向捐款或物質贈與，本活動向下紮根建立並教育參與人員正確的環保觀念。於2015年8月22日邀集可成員工攜帶眷屬共158人共襄盛舉，環境整理範圍包含：網撈水池浮萍及活水、雜草清除、苗圃植栽整理、風災後之樹幹移置等。此外，亦設計幾個有意義的闖關活動，讓員工及其眷屬不僅可以為養護公園盡一份心力，還能體認到環境的重要，更加深家庭親子間的互動情誼，使志工風氣的推廣及環保能受到更多重視，提升後續效益。



5.2 客戶服務與隱私保護

可成藉由完善的客戶服務管理體制，由接單到出貨訂有程序進行管理，並加強機密資訊保護，維持公司良好商譽。

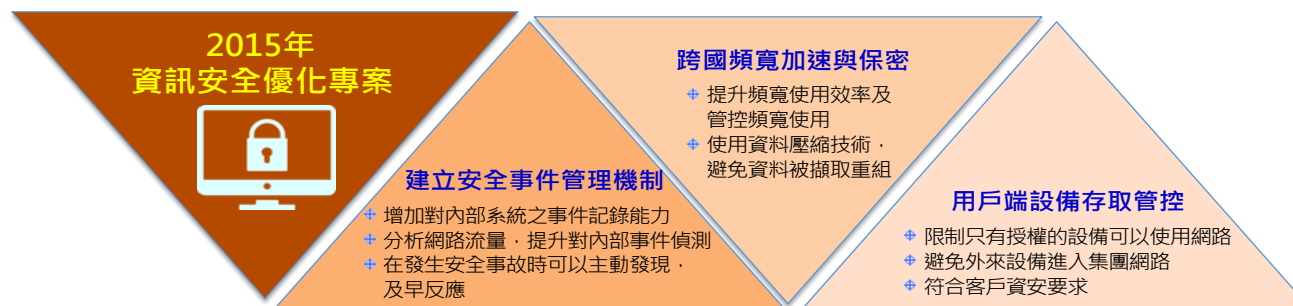
➤ 優質的客戶服務管理

可成透過每年之客戶滿意度調查做為評估指標，問卷回收後，將彙整分析每家客戶給予之評分結果，評分未達標準時需開立客訴抱怨處理單，以利進行改善追蹤。2015年透過電子信箱發送客戶滿意度調查問卷給客戶進行填寫，回收率達100%。滿意度調查結果顯示，2015年整體平均分數為82.8，可見可成以專業技術及經驗、品質管控能力等優點，獲得客戶給予高度的認同。可成將持續整合優勢，並落實加強客戶服務管理，經由客戶持續給予正面反饋，期許能與客戶維持更密切更良好穩固的合作關係。

➤ 機密資訊保護

在提升客戶信賴度、增加可成商業競爭力的考量下，於可成內部透過資訊單位訂定相關資訊安全管理辦法及施行，加上各項先進技術的運用，積極防止洩密，對於違反機密資訊保護的行為，可成亦將依工作規則進行懲處。

2015年，可成執行資訊安全優化專案，以「建立安全事件管理機制、用戶端設備存取管控、跨國頻寬加速與保密」為主軸，提升資安水準並建立客戶信任。經努力之結果顯示，可成於2015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，代表可成內部管理和專案之執行成效顯著，大幅降低影響公司商譽和客戶滿意度的風險。





5.3 供應鏈管理

可成的管理範疇已由自身漸漸擴大到整個供應鏈，此不僅是滿足國內外客戶的要求，更是可成取之於社會的使命。

➤ 持續優化管理供應商

為避免單一供應來源導致公司產品有交期延誤或品質不良之風險，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。而可成2015年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96%，高於2014年的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」，2014年與2015年本保證書簽署率皆達100%，並未發生供應商違反保證書內容之情事；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，2015年約有95%之供應商簽署可成「廉潔及社會責任承諾書」，高於2014年的87%，可見可成推廣供應商承諾遵守廉潔經營、勞工人權、環安衛等要求事項已逐漸看到成果。在2015年，可成已試行2家供應商社會責任之稽核，所稽核到的缺失亦留存紀錄，以利追蹤改善，達到供應商管理優化的目標。

➤ 盡職的供應商採購行為

台灣廠區於2015年使用台灣當地供應商的家數占整體90.6%，對台灣經濟的正面影響盡綿薄之力，自國內採購亦較能確保供貨來源的穩定及管理的便利。

5.4 綠色產品管理

為防止可成於生產、加工過程中使用遭限用之有害物質，提升產品競爭力並符合國內外法規及客戶要求，可成導入IECQ QC 080000有害物質管理系統，將其要求確實置入程序書及作業標準，於每年度管理審查會議上說明執行情況；並建立有害物質一覽表，納入各部門單位訂定相應之職責。





聯合國全球盟約(UN Global Compact)之對照索引表

分類	10大原則說明	報告章節 / 註解	頁碼
人權	原則1：企業應支持並尊重國際公認的人權保護	3.友善職場	12-19
	原則2：保證不從事侵害人權的活動	3.4員工權益	16
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	3.3勞資關係 3.4員工權益	15-16
	原則4：消除一切形式的強迫和強制勞動	3.3勞資關係 3.4員工權益	15-16
	原則5：確實廢除童工	3.5人力資源管理	16
	原則6：消除就業和職業方面的歧視	3.4員工權益	16
環境	原則7：企業應支持採用預防性方法應付環境挑戰	4.綠色環境	20-24
	原則8：採取主動行動促進在環境方面更負責任之做法	4.綠色環境	20-24
	原則9：鼓勵開發和推廣對環境友善的技術	5.4綠色產品管理	28
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	2.3公司治理能力	10

CATCHER

smart process

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：+ 886-6-7021274

Email：csr@catcher-group.com

網頁：<http://www.catcher-group.com/>

