

可成科技

2016 企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report



技術創新，服務客戶，誠信務實，永續經營

關於本報告書



撰寫綱領

本報告書目的在向各方利害關係人展現2016年企業社會責任相關的各項績效成果及未來規劃。依循全球永續報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)第四版報告書(GRI G4)之核心選項(Core Option)編撰而成，考量永續性脈絡及利害關係人包容性原則，初步篩選議題，而後製作利害關係人調查問卷，進行發放並排序重大性議題，做為各議題揭露程度之參考。另，於附錄提供GRI G4指標之對照索引表，亦參考聯合國全球盟約(UN Global Compact)提供對照索引。

報告範圍

本報告書提供2016年1月1日至12月31日在經濟、社會及環境面向之作為，範圍涵蓋可成台灣廠區(仁愛總廠、南科工廠、台北營運中心、桃園辦公室)及可成教育基金會。惟財務數據範疇增加納入大陸廠區，換言之，財務資訊涵括可成集團所有母、子公司營運績效，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)。

保證

報告書中財務報表數據取自可成經會計師事務所查帳確認之年報。ISO 14001環境管理系統、OHSAS 18001職業安全衛生管理系統皆經第三方公證單位進行驗證完成。推估或計算公式會於各章節圖表下方對應註明。

為提升可信度，可成規劃未來年度發行之報告書需取得驗證單位進行相關保證聲明。

發行

可成每年定期發行企業社會責任報告書，摘要版報告書首次發行為2015年6月，完整版報告書自本次開始發行，日期為2017年6月，預計下次發行日期為2018年6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。

目錄

Contents

經營者的話 p.4

CSR重要績效展現 p.5

1 可成與利害關係人 p.6

- 1.1 可成的CSR承諾
- 1.2 鑑別及溝通
- 1.3 重大議題分析

2 可成與治理 p.12

- 2.1 公司治理
- 2.2 技術創新
- 2.3 服務客戶
 - 2.3.1 顧客關係
 - 2.3.2 資訊保密
- 2.4 誠信務實
- 2.5 永續經營
 - 2.5.1 法規遵循
 - 2.5.2 風險管理
 - 2.5.3 供應鏈管理

3 可成與員工 p.24

- 3.1 安全&健康把關
- 3.2 勞資關係營造
- 3.3 人力資源管理
 - 3.3.1 人力結構
 - 3.3.2 員工福利
 - 3.3.3 教育訓練
- 3.4 員工權益維護

4 可成與環境 p.41

- 4.1 環境污染防治
 - 4.1.1 空氣污染
 - 4.1.2 廢棄物
 - 4.1.3 水資源及廢水
- 4.2 管理系統運作
- 4.3 氣體變遷對策

5 可成與社會 p.47

附錄 p.50

經營者的話

致 關心可成永續發展的夥伴們：

可成科技專注本業，也善盡企業社會責任(CSR)，將企業社會責任的作法內嵌到各項營運活動中，使得CSR成為企業經營的基因。本報告書中，揭露我們2016年在經濟、社會及環境各面向的努力成果，未來亦會持續投入更多資源與關切，希冀能更符合大眾的期待。

回首2016年，可成科技再度繳出優異的績效，亮眼的表現紮根源於優化人力資源，透過培訓課程幫助同仁職涯發展，儲備公司未來成長動能。對外，慷慨與外界分享可成的收穫，鼎力相助台南大地震及尼伯特風災。環境方面，則藉由ISO 14001環境管理系統的落實，型塑可成的環保文化，積極推動各項綠色永續專案。

樂觀放眼未來，可成會穩健地進行公司治理，繼續營造人性化與平等的職場，鼓勵員工投入社會關懷。更要掌握世界環保趨勢，建構更具整合性的企業社會責任管理系統。我們衷心感謝全體同仁的辛苦付出，也感激大眾對可成的支持。在世界環境不斷變化的情況下，「技術創新、服務客戶、誠信務實、永續經營」是我們堅持的經營理念，相信這樣的理念能為可成擘劃永續治理之路。

可成科技 董事長

洪水樹

CSR重要績效展現

治理

環境

社會

績效衡量指標

2016年 達成度

| | | |
|--------------------------|--------|---|
| 股東會10天前完成中文年報上傳 | 24天前完成 | ✓ |
| 股東會7天前完成英文年報上傳 | 9天前完成 | ✓ |
| 股東會30天前完成中文議事手冊上傳 | 34天前完成 | ✓ |
| 股東會21天前完成英文議事手冊上傳 | 24天前完成 | ✓ |
| 受檢舉屬實之貪腐成立件數0 | 0 | ✓ |
| 客戶滿意度調查之總分80分 | 84.3分 | ✓ |
| 客戶滿意度調查之抱怨處理滿意度80分 | 83分 | ✓ |
| 客訴案件結案率100% | 100% | ✓ |
| 電腦防毒軟體涵蓋率100% | 100% | ✓ |
| 資訊服務(機房/伺服器)妥善率99% | 99.6% | ✓ |
| 資訊服務(機房/伺服器)自責異常時數0 | 0 | ✓ |
| 可成外部網站更新每月至少1次 | 共485次 | ✓ |
| 簽署企業社會責任相關承諾之供應商比例80% | 98% | ✓ |
| 簽署原物料不使用有害物質保證之供應商比例100% | 100% | ✓ |
| 在地供應商家數比率80% | 91% | ✓ |

績效衡量指標

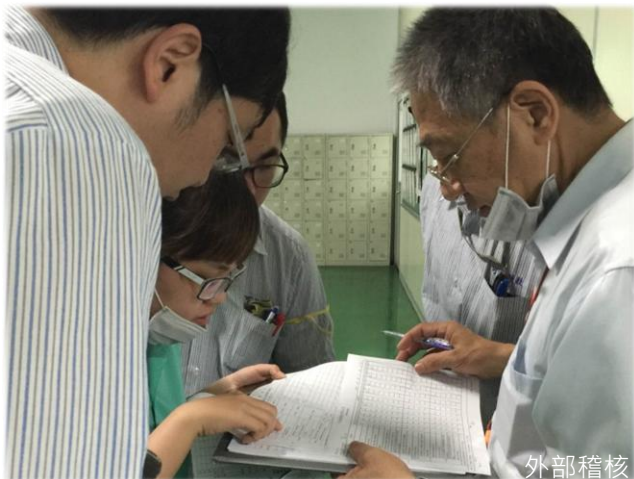
2016年 達成度

| | | |
|----------------|---------|---|
| 安衛稽核改善率100% | 100% | ✓ |
| 感電防治完成率100% | 100% | ✓ |
| 失能傷害頻率(FR)<1.7 | 0.71 | ✓ |
| 失能傷害嚴重度(SR)<23 | 5 | ✓ |
| 平均每人受訓時數8時 | 11.5時 | ✓ |
| 在職訓練總時數28,000時 | 33,954時 | ✓ |
| 訓練滿意度90% | 93% | ✓ |
| 身障聘雇比例優於法令 | 1.1% | ✓ |
| 育嬰留停復職率60% | 100% | ✓ |
| 升遷人數占總數8% | 8.75% | ✓ |
| 員工申訴7天內回覆比率90% | 100% | ✓ |
| 勞資爭議進入訴訟案件數0 | 0 | ✓ |
| 新進人員誠信道德訓練率95% | 100% | ✓ |

績效衡量指標

2016年 達成度

| | | |
|---------------------|------------------|---|
| 回收料出售再利用達5,500噸 | 7,600噸 | ✓ |
| 人均日垃圾量<0.86公斤 | 0.42公斤 | ✓ |
| 有害事業廢棄物占比3%以下 | 0% | ✓ |
| 能源使用量減少1-3% | 減少2.5% (主要能源) | ✓ |
| 較去年減少0.5%絕對溫室氣體排放量 | 減少1% | ✓ |
| 節能改善專案節省費用每月達20萬元以上 | 平均58萬元 | ✓ |



外部稽核



學生參訪



1.可成與利害關係人

- 1.1 可成的CSR承諾.....7
- 1.2 鑑別及溝通.....8
- 1.3 重大議題分析.....10



1.1 可成的CSR承諾

可成自2014年成立企業社會責任小組，由專責人員統籌並輔以配合的各部門人員執行企業社會責任相關事宜，小組成員涵蓋總經理室、稽核室、工安室、人才資源處、策略採購處、銷售暨市場行銷處、投資人關係處以及品質保證處等，共同訂定企業社會責任績效指標，並於日常業務中確保能適當回應利害關係人之期待，由副總經理暨發言人巫俊毅先生定期將重要議題之相關執行計畫與績效向董事會與董事長報告。

可成企業社會責任報告書，係彙集所有利害關係人重視之議題，公開揭露可成企業社會責任面向之績效及未來計畫，促進雙向的互利互惠關係；與此同時，企業社會責任報告書亦能有效協助內部管理系統的健全運作，朝永續發展方向邁進。為向外界承諾可成實踐企業社會責任的決心，訂有CSR政策及十大原則，由董事長簽署公告，並將電子行業公民聯盟(Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC)之最新行為準則做為內部執行CSR之重要參考。



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。

1.2 鑑別及溝通

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，企業社會責任小組鑑別出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。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)，透過如此的多元溝通管道，妥適回應其所關切之重要企業社會責任議題，掌握各方利害關係人之期望，以做為可成永續經營的參考。



可成主要利害關係人

| 關切議題 | 對應章節 | 溝通管道 |
|------|---------|------------------|
| 員工 | 員工權益 | 3.4員工權益維護 |
| | 勞資關係 | 3.2勞資關係營造 |
| | 職安衛管理系統 | 3.1安全&健康把關 |
| | 永續願景和策略 | 經營者的話 2.5永續經營 |
| 客戶 | 公司治理能力 | 2.可成與治理 |
| | 利害關係人溝通 | 1.可成與利害關係人 |
| | 顧客關係管理 | 2.3服務客戶 |
| 供應商 | 永續願景和策略 | 2.5永續經營 |
| | 誠信與反貪腐 | 2.4誠信務實 |
| | 利害關係人溝通 | 1.可成與利害關係人 |
| | 顧客關係管理 | 2.3服務客戶 |

- ◆ 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
- ◆ 受理/洽詢員工意見申訴及狀況處理
- ◆ 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：家庭日、球類比賽)
- ◆ 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
- ◆ 官方網站上設有利害關係人專區
- ◆ 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
- ◆ 官方網站上設有利害關係人專區
- ◆ 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
- ◆ 官方網站上設有利害關係人專區

1 可成與利害關係人

| | 關切議題 | 對應章節 | 溝通管道 |
|--------------------|---------|------------|--|
| 投資人 與 股東 | 公司治理能力 | 2.可成與治理 | <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 官方網站上設有利害關係人專區 |
| | 顧客關係管理 | 2.3服務客戶 | |
| | 永續願景和策略 | 2.5永續經營 | |
| | 誠信與反貪腐 | 2.4誠信務實 | |
| | 勞資關係 | 3.2勞資關係營造 | |
| 社區 居民 | 職安衛管理系統 | 3.1安全&健康把關 | <ul style="list-style-type: none"> 不定期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 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 官方網站上設有利害關係人專區 |
| | 環境管理系統 | 4.2管理系統運作 | |
| | 環境污染防治 | 4.1環境污染防治 | |
| | 氣候變遷對策 | 4.3氣體變遷對策 | |
| | 社會參與及公益 | 5.可成與社會 | |
| 政府 機關 | 誠信與反貪腐 | 2.4誠信務實 | <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 官方網站上設有利害關係人專區 |
| | 職安衛管理系統 | 3.1安全&健康把關 | |
| | 環境管理系統 | 4.2管理系統運作 | |
| | 環境污染防治 | 4.1環境污染防治 | |
| | 社會參與及公益 | 5.可成與社會 | |
| 非營利 / 非政 府組織 | 利害關係人溝通 | 1.可成與利害關係人 | <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 官方網站上設有利害關係人專區 |
| | 員工權益 | 3.4員工權益維護 | |
| | 社會參與及公益 | 5.可成與社會 | |
| 新聞 媒體 | 公司治理能力 | 2.可成與治理 | <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 |
| | 供應鏈管理 | 2.5.3供應鏈管理 | |
| | 誠信與反貪腐 | 2.4誠信務實 | |
| | 勞資關係 | 3.2勞資關係營造 | |
| | 顧客關係管理 | 2.3服務客戶 | |

1.3 重大議題分析

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，亦參考GRI G4之考量面及可成永續發展之背景脈絡，初步彙整CSR議題共14項。而後，藉由問卷調查辨識各方利害關係人對CSR議題之關注程度，以及可成高階主管評估各項CSR議題對公司營運的影響，分析排序可成2016年CSR重大議題焦點依序為：「顧客關係管理」、「永續願景和策略」、「環境污染防治」。同時審視各考量面邊界並納入年度重要工作事項，依重大性與完整性原則在企業社會責任報告書中加以揭露及回應。

鑑別CSR議題

以GRI G4之考量面為主要基礎，蒐集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相關議題，整合歸納成14個可成CSR議題。

調查利害關係人關注程度

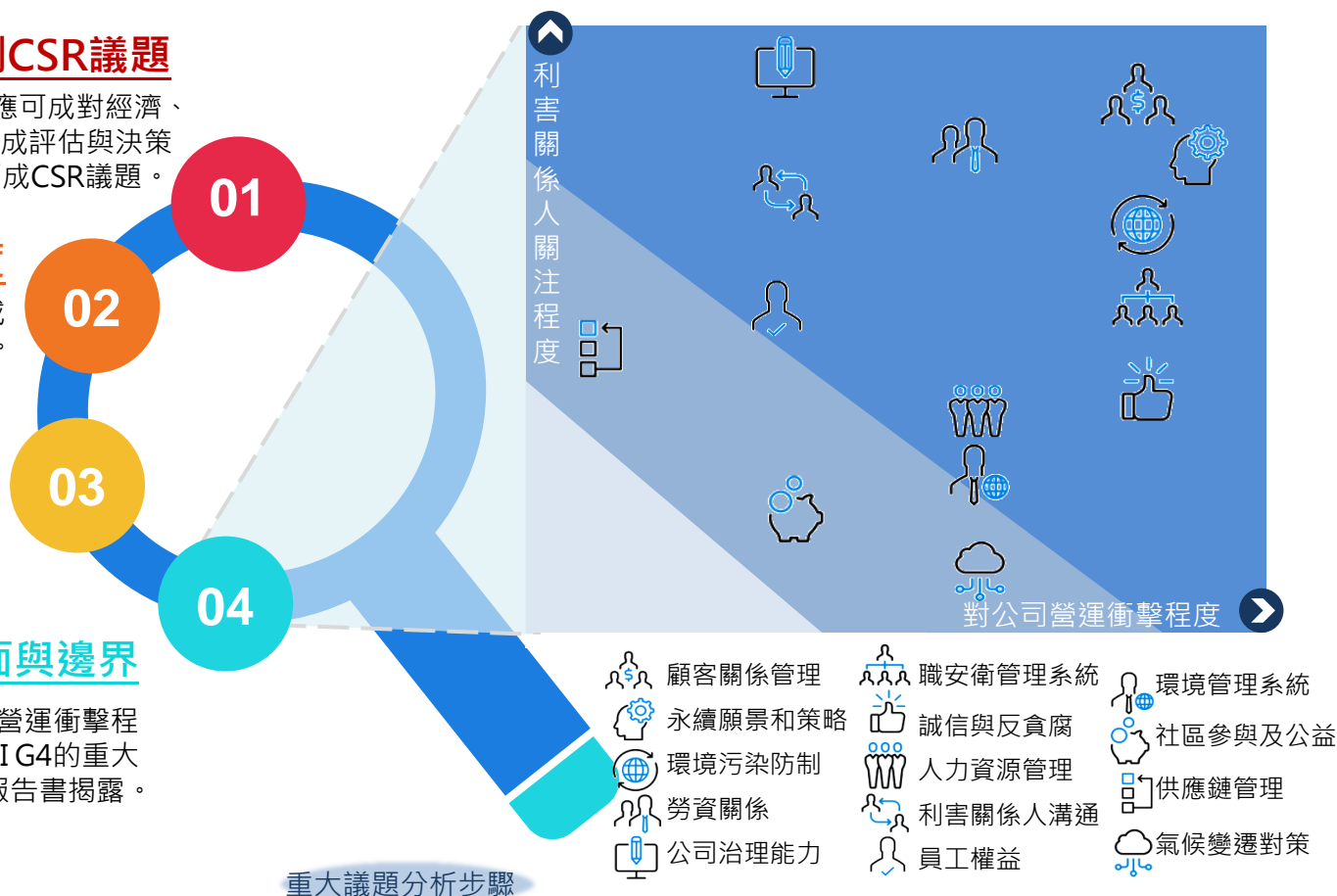
發送問卷予8大利害關係人，了解各方對可成CSR議題的關注程度，有效問卷共收回112份。

調查公司營運衝擊程度

邀請各部門高階主管依據永續願景、國際法規與時事趨勢等，分析各項CSR議題對公司營運的影響程度。

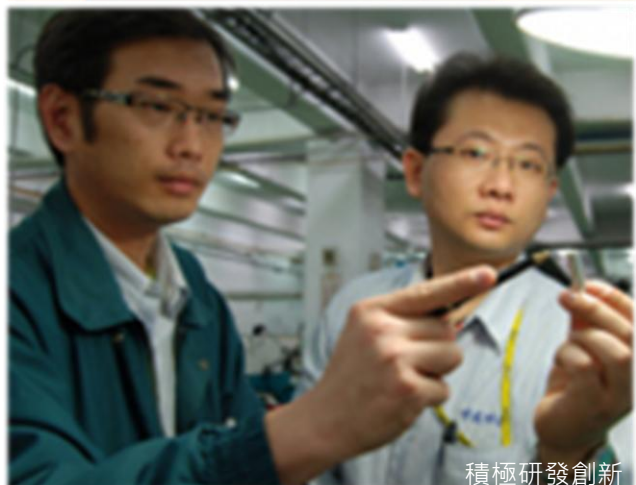
確認重大考量面與邊界

根據利害關係人關注程度及公司營運衝擊程度的總分加以排序，選出對應GRI G4的重大考量面用於2016年企業社會責任報告書揭露。



| CSR議題  | 對照GRI G4考量面  | 對應章節  | 組織內部邊界 | | 組織外部邊界 | | |
|--|--|---|---|---|---|--|---|
| | | | 台灣  | 大陸  | 客戶  | 供應商  | 社區  |
| 永續願景和策略 | -- | 經營者的話 2.5永續經營 | ● | ● | | | |
| 公司治理能力 | 經濟績效 | 2.可成與治理 | ● | ● | | | |
| 利害關係人溝通 | 環境問題申訴機制/勞工實務申訴機制/人權實務申訴機制 | 1.可成與利害關係人 | ● | | ● | ● | ● |
| 誠信與反貪腐 | 反貪腐/公共政策/反競爭行為 | 2.4誠信務實 | ● | ○ | | ● | |
| 勞資關係 | 勞資關係/勞工實務申訴機制/人權實務申訴機制 | 3.2勞資關係營造 | ● | ○ | | | |
| 員工權益 | 投資/不歧視/結社自由與集體協商/童工/強迫與強制勞動 | 3.4員工權益維護 | ● | ○ | | | |
| 人力資源管理 | 市場形象/勞僱關係/員工多元化與平等機會 | 3.3人力資源管理 | ● | ○ | | | |
| 職安衛管理系統 | 職業健康與安全 | 3.1安全&健康把關 | ● | ○ | | | |
| 環境管理系統 | 環境問題申訴機制 | 4.2管理系統運作 | ● | ○ | | | ● |
| 環境污染防治 | 水/廢污水及廢棄物 | 4.1環境污染防治 | ● | ○ | | | ● |
| 氣候變遷對策 | 能源/排放 | 4.3氣體變遷對策 | ● | ○ | | | ● |
| 顧客關係管理 | 產品及服務標示/顧客隱私 | 2.3服務客戶 | ● | ○ | ● | | |
| 社會參與及公益 | -- | 5.可成與社會 | ● | | | | ● |
| 供應鏈管理 | 供應商環境評估/供應商勞工實務評估/供應商人權評估/供應商社會衝擊評估 | 2.5.3供應鏈管理 | ● | ○ | | ● | |

●具重大影響性・於本報告書中揭露
○具重大影響性・預計未來揭露



2.可成與治理

| | |
|------------------|----|
| 2.1 公司治理..... | 17 |
| 2.2 技術創新..... | 19 |
| 2.3 服務客戶..... | 19 |
| 2.3.1 顧客關係..... | 20 |
| 2.3.2 資訊保密..... | 21 |
| 2.4 誠信務實..... | 21 |
| 2.5 永續經營..... | 22 |
| 2.5.1 法規遵循..... | 23 |
| 2.5.2 風險管理..... | 23 |
| 2.5.3 供應鏈管理..... | 23 |



關於可成

全方位解決方案的品牌

- 👍 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/其他材料之機殼及內構件，包含筆記型電腦、平板電腦、手機、穿戴式裝置、MP3、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(3.35%)及外銷(96.65%，含亞洲、美洲、歐洲與其他地區)
- 👍 2016年銷售淨額：79,113,653仟元
- 👍 2016年產能：98,800仟個
- 👍 2016年產量：82,066仟個
- 👍 台灣廠區員工總數：3,348人(統計至2016/12/31止)

- ▼ 1984 可成創立，研發鋁合金壓鑄件
- ▼ 1986 開發鎂合金壓鑄技術
- ▼ 1994 獲DNV ISO 9002驗證

- ▼ 1997 獲BVQI ISO 9001驗證，提上市(櫃)申請
- ▼ 2000 興建仁愛廠廠房，大幅擴充經營規模
- ▼ 2001 獲國際手機大廠產品認證，正式大量出貨

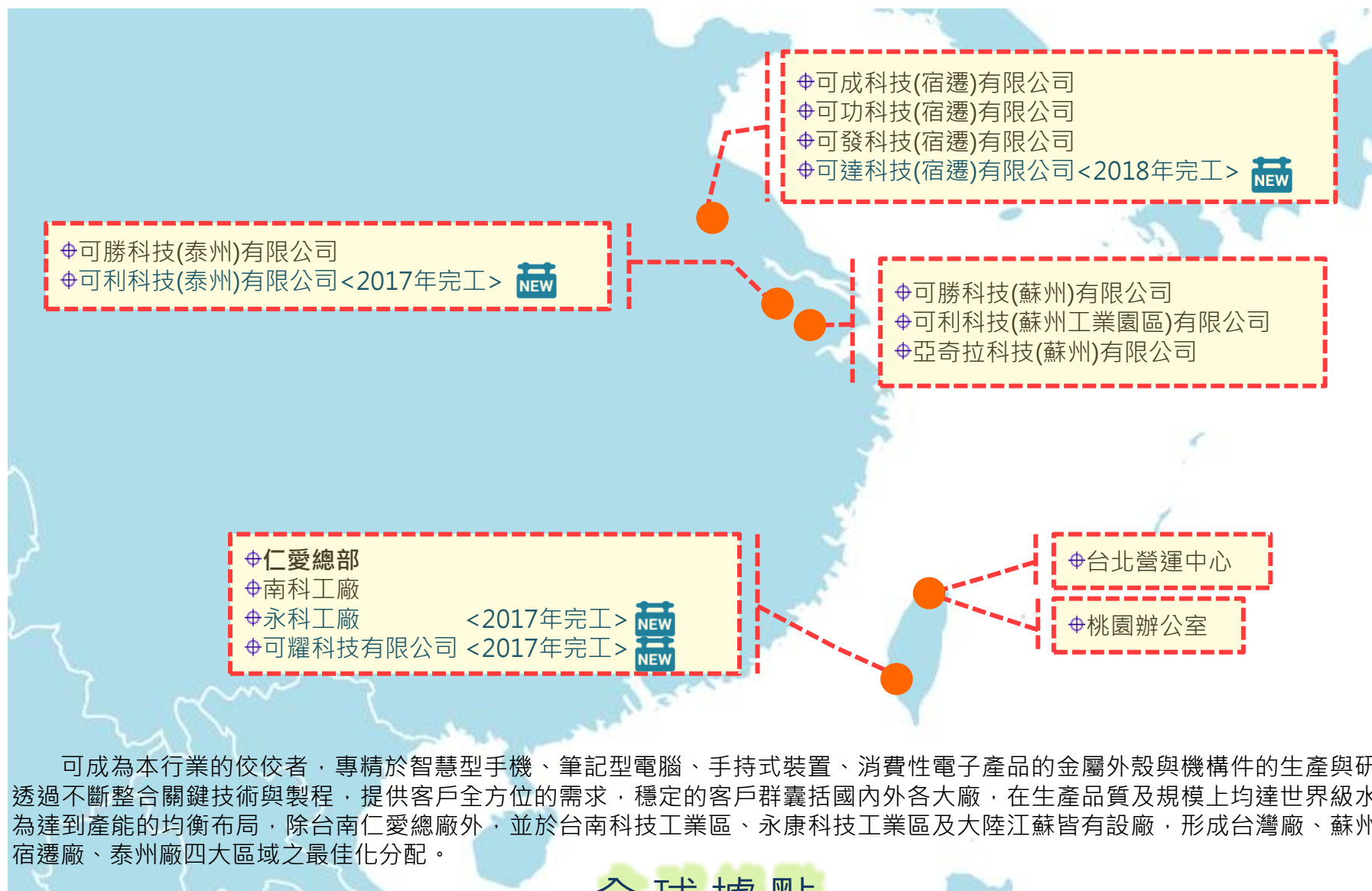
- ▼ 2002 跨足桌上型電腦機殼業務，蘇州廠量產出貨
- ▼ 2006 獲Forbes評為亞洲200名最佳企業之一
- ▼ 2009 取得ISO 14001環境管理系統驗證

- ▼ 2010 取得IECQ QC080000有害物質管理系統驗證

- ▼ 2012 獲International Business Times評為全球成長快速1000大

- ▼ 2015
 - 取得OHSAS 18001職業安全衛生管理系統驗證
 - 獲Forbes評為亞洲最佳50大企業之一

- ▼ 2016
 - 獲日本經濟新聞Asia 300企業實力前十
 - 獲台北經營管理研究院評為傑出大陸台商
 - 獲教育部體育署頒發運動企業認證



可成為本行業的佼佼者，專精於智慧型手機、筆記型電腦、手持式裝置、消費性電子產品的金屬外殼與機構件的生產與研發，透過不斷整合關鍵技術與製程，提供客戶全方位的需求，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、永康科技工業區及大陸江蘇皆有設廠，形成台灣廠、蘇州廠、宿遷廠、泰州廠四大區域之最佳化分配。

全球據點

製程技術包含：鎂鋁合金壓鑄、鋁擠型、鍛造、沖壓、MIM、射出、熱壓成型、CNC加工、陽極、PVD、塗裝等。材質的種類涵蓋鋁合金、鎂合金、不鏽鋼、碳纖維與玻璃纖維複合材料、工程塑膠等，依不同材質採適當技術及不同二次加工工法。最後藉表面處理技術，打造極致工藝之美的外觀與機構件。



製程介紹

電子資訊產業市場瞬息萬變，由於產品生命週期較短，故亟需仰賴關鍵創新技術及前瞻治理能力，以達到客戶期待、提升財務績效表現。2016年可成集團總營收金額為新台幣791億元，稅後淨利為新台幣220.2億元，其基本每股盈餘28.58元。



詳細財務資訊，請查閱可成公開網站的2016年年報：http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx

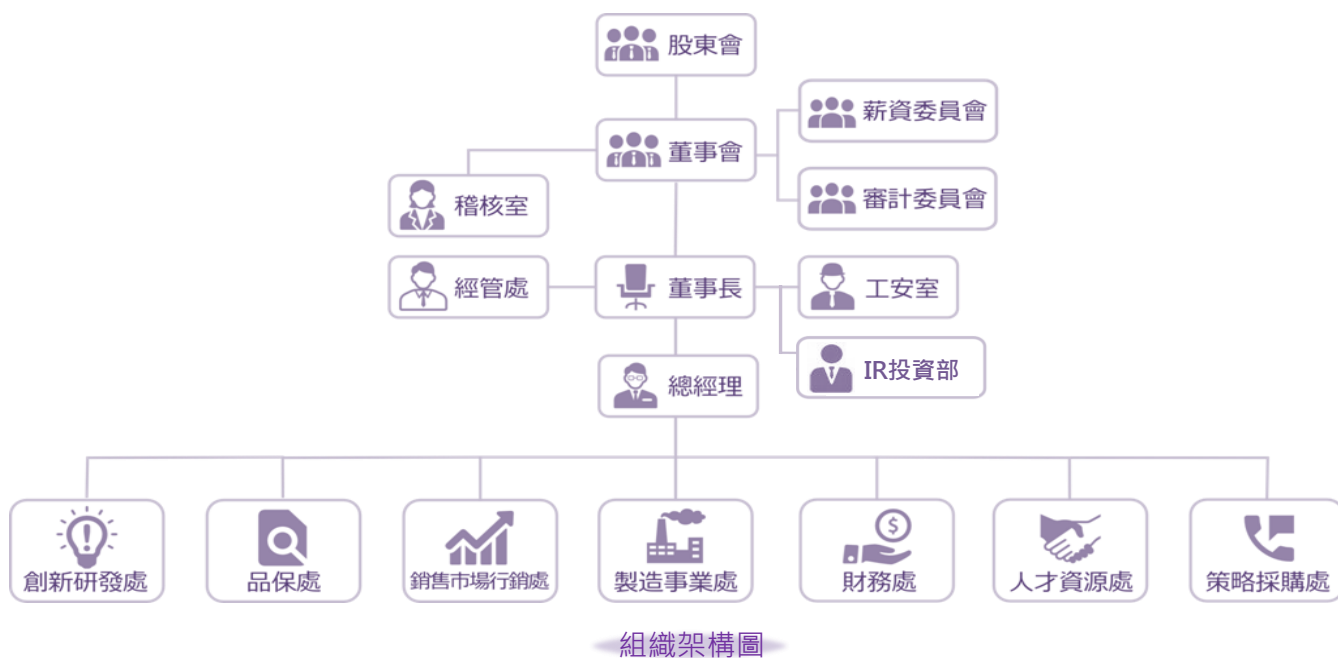
營運表現



2.1 公司治理

可成重視營運透明化與資訊揭露之即時性與一致性，除了依規定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、法說會等相關營運治理情形，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。



獨立董事由董事會提名、提交股東會選任；其餘董事則透過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。可成對於董事之資格及經驗皆採取優於法規的專業標準，也會不定期提供營運、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。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。

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本公司利益之虞時，不得加入表決，並不得代理其他股東行使其表決權」。

而由董事會授權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2016年年報：
http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx



經營理念

為使可成營運效能更加提升，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，於2016年相關管理及執行成果如2.2-2.5節所述：

誠信務實

(詳見2.4節)



技術創新

(詳見2.2節)



CATCHER
smart process
可成科技

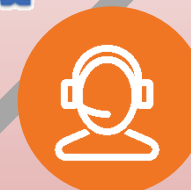
永續經營

(詳見2.5節)



服務客戶

(詳見2.3節)



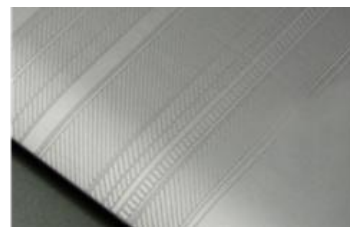
2.2 技術創新

可成研發團隊從產品設計階段便開始投入，掌握客戶對新產品的期望，研發過程中積極開發特殊製程及技術，搭配現有製程技術以提供客戶多方向的產品設計需求，亦能設計多種材料與多種製程混合搭配，進而製造出獨特的一體成型機殼，有別於以往單一生產製程廠家的應用方式，使機殼產品擁有特殊的表面處理性與質感。在研發及製造過程中，周全地向客戶敘明產品樣式、材質、功能、包裝及量產條件，與環境衝擊、社會影響等各方面資訊。

2016年可成集團投入研發之費用為新台幣1,288,617仟元，研發人員之教育程度亦逐年提升，顯見對研發之重視。秉持技術自主的原則，廠內所有關鍵製程皆自行研發，以維持獨特的競爭優勢，新進的研發成果則包括鋁合金用低溫裝飾真空濺鍍技術、金屬射植塑膠結合技術手機、金屬射出不銹鋼Bezel搭配真空薄膜濺鍍表面處理、筆記型電腦、手機高質感金屬/塑膠結合射包件搭配多種外觀處理零件、筆記型電腦、手機用蝕刻、多色陽極鋁合金機殼、高強度一體成型精密金屬擠型機殼、特殊散熱技術開發與相關應用產品設計、低密度碳纖維複合板材、玻璃纖維複合板材等。

而為保護可成的營運自主及強化競爭優勢，截至2016年12月31日止，總計有10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。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、玻璃、其它金屬運用於客戶機殼及機構件的設計上，再搭配新製程大量採用雷射雕刻/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、高精度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。

可成放眼未來，將持續以多元化的材料、複雜的設計、創新的製程技術及巨大的經濟規模形成多重優勢，提高機構產業的進入障礙，強化產業龍頭的地位。



2.3 服務客戶

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。透過one-stop shop的服務，發展特有的多樣化製程矩陣，搭配材質、成型技術、二次加工工法以及表面處理方式等各式先進技術，掌握客戶的需求及產品發展的趨勢，以符合客戶期待。

2.3.1 顧客關係

為了提供客戶最佳的品質與服務，在品質管理上，可成每年依ISO 9001品質管理系統之規範與客戶要求，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。在服務管理上，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。

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。據統計，可成2016年客戶滿意度平均分數為84.3分，客訴件數0件，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。

由於產品其複雜的結構及高端的外觀要求，來自客戶端的品質要求亦日趨嚴格。未來，可成將秉著持續改善的精神，針對不足之處進行改善，整合優勢並落實加強客戶服務管理，期許能超越客戶期望，與客戶維持更密切、良好、穩固的合作關係，同時增加競爭力維持業界領先。



2.3.2 資訊保密

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2016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投訴事件，彰顯可成內部管理成效。

在內部管制作法上，可成建置資訊安全管理機制，透過「公司資訊安全政策作業辦法」與「員工資訊安全規定作業辦法」兩準則，具體規範可成日常作業流程中需遵守的規則，同時也作為內部獨立之稽核單位查核依據，確保管理機制的有效落實，加上各項先進技術的運用，降低洩密可能。而對於可能涉及到機密的從業人員，可成皆與其簽有「保密承諾書」、在個人電腦安裝資料防毒軟體以及隨身碟USB集中控管等加強管制作法。

此外，可成全面加強員工教育訓練，除新進同仁需接受資安培訓及評估考試外，每月對在職同仁亦有員工資訊安全規定宣導，並適時提供資訊安全業務同仁內部進修課程(2016年共計4場次、17人次參與)，以提升全體員工對資訊安全及個資檔案維護的認知，塑造良好的資安文化。



2016年台灣廠區新進同仁資訊安全教育訓練成果

2.4 誠信務實

可成以「誠信」、「廉潔」為最高經營理念，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，以及電子行業公民聯盟(EICC)行為準則，2016年並無直接或間接從事財務與實物性政治捐獻之紀錄，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、制裁與訴訟的次數為零。

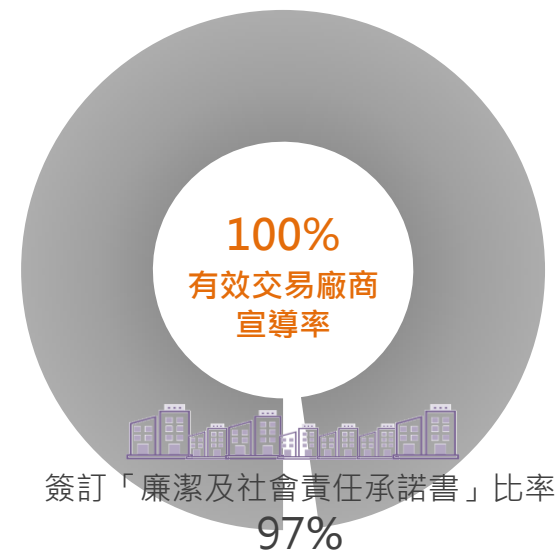
由董事會成員及高階管理層承諾實踐道德倫理行為準則之規範，樹立良好之道德誠信從業行為楷模，而全體同仁的道德倫理行為遵守亦透過「勞動條件與道德規範管理作業辦法」及「工作規則」等相關規定，加上申訴管道以匿名申訴不法情事，使經營管理階層與各同仁於從業過程，皆能遵循最高道德標準，對於違反道德行為準則之案件，視情節輕重依內部工作規則懲處，確保管理層與基層夥伴不接受任何形式的期約、賄賂、勾結或其他不正當利益。2016年並未自道德倫理申訴管道中收到任何相關案件或疑慮。



2016年台灣廠區誠信道德教育訓練成果

針對所有台灣廠區之營運據點，可成定期進行道德倫理之風險評估，2016年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，由稽核室高階主管負責擬訂年度稽核計劃、分派執行查核，並輔以勞動條件與道德規範政策管理委員會，定期制定道德規範政策目標、修訂與審查。

除自我要求外，可成更主動向供應商宣導反貪腐觀念，確保供應鏈之道德誠信，2016年共計613家有效交易廠商全數完成宣導，並有高達97%之合作供應商完成簽訂「廉潔及社會責任承諾書」，共同打造互相尊重的商業環境。



2016年可成供應商誠信道德宣導率

2.5 永續經營

- ✓ 集團合併營收新台幣791億元、淨利220億元，均創下歷史次高紀錄。
- ✓ 哈佛商業評論評選可成董事長為台灣最佳五十大CEO第三名、科技與電腦週邊設備第一名。
- ✓ 台北經營管理研究院評選為2016傑出大陸台商「外銷傑出獎」。
- ✓ 日本經濟新聞評選Asia300企業實力排名，可成名列前十名。

- ✓ OHSAS 18001職業安全衛生管理系統證書。
- ✓ TTQS人才發展品質管理系統證書。
- ✓ 通過健康職場認證-健康促進標章。
- ✓ 榮獲教育部體育署頒發「2016年運動企業認證」獎章。

- ✓ ISO 14001環境管理系統證書。
- ✓ SONY GP(Green Partner)綠色夥伴認證。

治理

社會

環境

2016年CSR相關榮譽記錄

2.5.1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。

2.5.2風險管理

風險管理是企業永續經營的要素，若能妥善地鑑別與預防風險，便能及時因應、降低損失。可成自2014年便已逐步導入風險管理於營運中，依循「前瞻創新、系統思維、持續改進」的思考模式，由管理系統中心搭配管理系統的運作，統籌職業安全衛生、環境、品質等各管理系統之風險評估與防制作業，並參酌國際企業社會責任趨勢納入人權、道德、氣候變遷調適策略等要項，以期符合利害關係者需求。經風險鑑別與嚴重程度、發生機率以及現行管控機制等評估，針對高風險項目研擬對策，以規劃短、中、長期的預防措施。

未來，可成將進一步導入ISO 22301企業持續營運計畫(Business Continuity Plan, BCP)管理系統，將風險管理與企業營運更系統性地整合，大幅降低風險對於企業營運之影響，採取有效因應方式以降低衝擊。



有關市場銷售發展面向之風險鑑別及管理，請查閱2016年年報：
http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx

2.5.3供應鏈管理

可成依照客戶的需求，專精於智慧型手機、筆記型電腦、手持式裝置、消費性電子產品的金屬外殼與機構件的生產與研發，主要供應鏈夥伴為電子料件和機構料件廠商。2016年有交易往來記錄的合作供應商共計613家，有高達91%的供應商屬於台灣本土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，除了考慮到交期、品質、價格等因素，更要求供應商應知悉並遵守可成對管理系統、勞工(包含：強迫勞動、童工、工時、工資與加班費、反歧視、結社自由等各面向)、安全健康、環保、道德規範的理念，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。

同時，可成2016年已依交易量及性質完成3家一階重要供應商之企業社會責任實地稽核，無發現重大異常，並加強供應商承諾無不人道待遇及歧視、禁止不正當利益往來，以及工作場所確實提供危害標示及安全資料表(SDS)等面向。供應商稽核目的在確認供應商夥伴達成度及建議可改善方向，2017年起更增加稽核供應商之家數為5家，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。



員工子女獎助學金頒發



消防演練



尾牙表演

3.可成與員工

| | |
|-----------------|----|
| 3.1安全&健康把關..... | 25 |
| 3.2勞資關係營造..... | 28 |
| 3.3人力資源管理..... | 31 |
| 3.3.1人力結構..... | 31 |
| 3.3.2員工福利..... | 34 |
| 3.3.3教育訓練..... | 36 |
| 3.4員工權益維護..... | 39 |



3.1安全&健康把關

可成落實OHSAS 18001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。

3.1.1安全衛生推動組織

可成仁愛總廠及南科工廠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。主任委員由廠長擔任，勞工代表占委員會33.3%，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的環安衛週報，由廠內各單位針對近期廠區內環安衛有關議題進行宣導與討論，將溝通頻率提高，亦提升各項問題之處理效率，顯見可成對安全衛生之重視。

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

除此之外，為積極預防潛在危害，設有專責人員進行日常巡檢及稽核，針對高風險作業與常見缺失作有效控管。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。



3.1.3 安全衛生觀念灌輸

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。2016年訓練人次及場次數均較2014及2015年有顯著成長，以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。















2016年台灣廠區安全衛生教育訓練成果

3.1.4 職業災害統計分析

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。2016年，可成廠內及其承包商並無發生任何死亡事故，員工職災類型以撕裂傷/割傷較多，承包商所負責可成的承包業務工作期間並未發生任何職災。

| | 台南廠區 | | 台北營運中心 | | 桃園辦公室 | |
|--------|------|-----|--------|---|-------|---|
| | | | | | | |
| 滑倒 | 17% | 17% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 撕裂傷/割傷 | 33% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 挫傷 | 17% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 化學品噴濺 | 17% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

註：職災類別中，不含廠外交通意外事故。

| | 台南廠區 | | 台北營運中心 | | 桃園辦公室 | |
|---|---|---|---|---|--|---|
|  |  |  |  |  |  |  |
| 公傷率(FR)  | 0.90 | 0.34 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 職業病率  | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 損失日數比例 (SR)  | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 缺勤率  | 0.54% | 1.44% | 0.21% | 4.36% | 0.71% | 1.04% |
| 因公死亡事故 之總數  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

註：

- 公傷率(Injury rate, IR) = 失能傷害人次數x 1,000,000/總經歷工時(失能傷害頻率FR，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)
- 職業病發生率(Occupational Diseases Rate, ODR) = 職業病總數x 200,000/總經歷工時*100%
- 損失日數比率(Lost day rate, LDR) = 總損失日數x 1,000,000/總經歷工時(失能傷害嚴重率SR，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)
- 缺勤率(Absentee Rate, AR) = 總缺勤時數(病假及公傷損失，廠外交通意外事故不納入計算)/總經歷工時*100%

3.1.5 健康檢查與健康促進方案推動

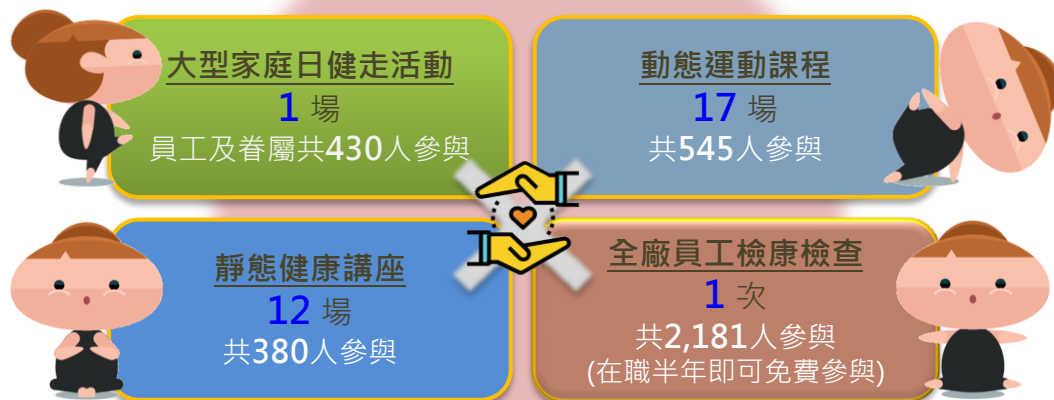
可成每年與專業醫療機構合作，對一般及特殊危害作業在職員工舉辦健康檢查，優於當地法規要求之健檢頻率及項目。2016年共完成2,181人受檢，員工對健檢之滿意度82%。

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，故在高階主管支持下推動「2016正確健身、健康啟動」方案，透過連貫的課程、講座及活動，培養同仁健康知識及行為養成，共同對抗肥胖與慢性疾病。本方案包含四個面向：其一，大型家庭日健走活動，敦促員工在同儕及家人的力量下確實培養運動習慣；其二，靜態健康講座，培養同仁日常生活中力行健康理念；其三，動態運動課程，讓員工確實燃脂減重；其四，全體員工免費健康檢查，使員工能了解健康狀態、訂定個人健康目標。

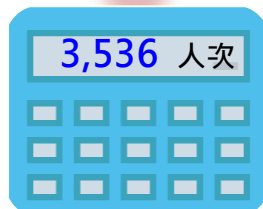
為能全面性、持續性且積極地促進員工身心健康，2017年已規劃多元化有氧系列運動為主軸，邀請職能治療師、專業運動教練等講師到廠內教學，視員工減重與健康為一長期推動目標。



2016 正確健身、健康啟動



2016年總計:



3.1.6 職醫駐廠改善人因危害

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，2016年兩廠區已依照醫師建議完成5項人因工程之改善專案，包含增設省力台車、省力吊繩與人員輪調等措施，有效預防作業人員產生下背痛、網球肘、腕隧道症候群等職業病。而健檢結果有重大異常的同仁，也安排醫師進行訪視，再由專職護理人員協助追蹤管理，積極促進員工健康。



3.2 勞資關係營造

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。可成全方位的溝通管道如下：

| 溝通管道 | 頻率 | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|-------------|--------|-------|-------|-------|
| 召開勞資會議 | 每季至少一次 | 共計4場 | 共計10場 | 共計8場 |
| 定期召開職工福利委員會 | 每季至少一次 | 共計4場 | 共計6場 | 共計6場 |
| 員工意見申訴 | 不定期 | 37件 | 31件 | 10件 |
| 伙委會膳食滿意度調查 | 一年一次 | 2次 | 2次 | 2次 |
| 教育訓練後提供問卷回饋 | 不定期 | 492次 | 519次 | 502次 |
| 實體佈告欄、電子公告 | 不定期 | -- | -- | -- |

3.2.1 勞資會議

可成於台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2016年共召開8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而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，在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，取得員工同意，避免影響員工權利。

3.2.2 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2016年召開的6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，提升員工福祉。



3.2.3 員工申訴管道

可成重視同仁的各項意見，同仁可透過實體員工意見箱、專線、傳真和電子信箱暢所欲言，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。2016年，針對設備提供及伙食供應類的申訴件數有明顯降低，源自於可成持續不斷地傾聽員工心聲，透過設備提供作業流程的簡化、伙食供應多元與健康化，減少此類問題的發生。

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，每半年亦定期召開勞動條件與道德規範政策管理委員會進行員工申訴的成效衡量，若經列為可成長期之改善項目，將會持續監督其執行進度。

3.2.4 伙食監督委員會

可成於台南廠區均有員工餐廳，為能讓餐飲的供應符合員工期待，可成成立伙食監督委員會，由課級主管、伙食負責人員、專職護理人員等組成，每年主動進行膳食滿意度調查，讓員工對伙食提供各項建議，並做為團膳廠商之主要續約依據，有助進行供餐改善。



2016年員工申訴之案件類別

3.2.5 教育訓練意見回饋

可成秉持不斷優化、持續改善的精神，內部教育訓練課程的開辦，搭配滿意度調查機制，鼓勵同仁於培訓後提出各項建議或心得，讓同仁能充分表達自己的意見，同時亦能讓辦訓單位了解參訓同仁的回饋，並做為未來課程的改進方向，藉以提升教育訓練的品質，讓員工增進工作知識或能力外，也樂在參與培育課程。

2016年教育訓練課程



滿意度調查共 502 次

平均整體滿意度 93%

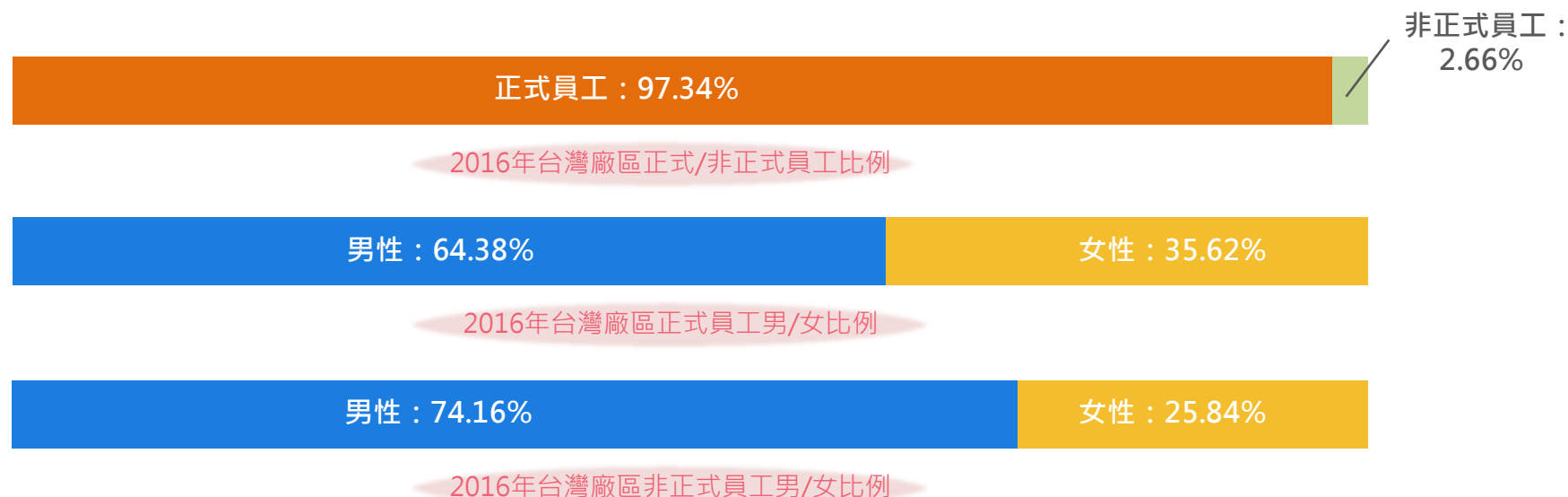


3.3人力資源管理

人才，是組織營運過程中最有價值的資源之一。為積極實現營運發展目標，可成規劃招募、培訓、激勵等相應的一系列管理作為，使各崗位人才皆能適得其所、發揮所長。

3.3.1人力結構





員工是可成的重要資產，截至2016年12月31日止，可成台灣廠區員工總數為3,348人，與歷年相比並無重大變化，正式員工占97.34%，非正式(契約及派遣)為2.66%。而正式員工之男性比例為64.38%，女性35.62%，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。此外，正式員工中非本國籍人員比例佔24.73%，展現可成高度之包容性及多元化。

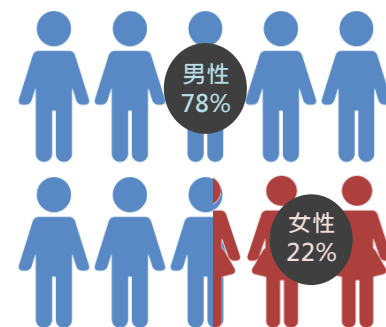
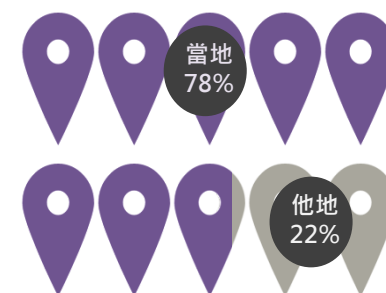


可成於台南起家，深耕數十載，正式員工有99%以上任職於台南廠區(包含仁愛總廠及南科工廠)，其餘不到1%之員工，基於特殊業務性質需求，處於便利服務投資人及客戶的北部服務據點(台北及桃園)。在整體年齡分布上，正式員工以21-30歲之年齡層為主，約占半數，整體平均年歲31.59，平均服務年資3.76年。

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，2016年可成正式員工仍以基層技術員為大宗，而碩士以上學歷之正式員工占8.41%，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的發生，只要有能力的員工都享有同樣的晉遷機會，2016年台灣廠區協理級以上高階管理層男女性別比例約為4:1。

2016年正式員工人力結構比例

| 類別 | 細項 | 男性 (%) | 女性 (%) | 細項小計 (%) |
|---|--------|--------|--------|----------|
|  工作地點 | 台南地區 | 64.01 | 35.13 | 99.14 |
| | 台北營運中心 | 0.12 | 0.12 | 0.25 |
| | 桃園辦公室 | 0.25 | 0.37 | 0.61 |
|  年齡 | 18-20 | 0.71 | 0.34 | 1.04 |
| | 21-30 | 31.05 | 17.00 | 48.05 |
| | 31-40 | 26.20 | 12.92 | 39.12 |
| | 41-50 | 5.74 | 4.20 | 9.94 |
| | 51-60 | 0.68 | 1.17 | 1.84 |
|  職務 | 主管 | 6.41 | 0.68 | 7.09 |
| | 工程師 | 19.27 | 3.13 | 22.40 |
| | 技術員 | 36.27 | 28.69 | 64.96 |
| | 管理師 | 2.42 | 3.13 | 5.55 |
|  學歷 | 博士 | 0.28 | 0.00 | 0.28 |
| | 碩士 | 6.78 | 1.35 | 8.13 |
| | 大專院校 | 31.42 | 13.07 | 44.49 |
| | 高中職及以下 | 25.90 | 21.20 | 47.10 |

2016年台灣廠區協理級以上主管
男/女比例2016年台灣廠區協理級以上主管
當地聘雇比例(當地指台南)

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層有78%為當地人員，落實人才在地化，並有助可成對當地需求的瞭解，更提升市場形象。另，為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2016年優於法令規範共僱用36位聽障和肢障人士，為弱勢族群提供了適當的工作機會。

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，2016年共聘用461位新進正式員工，工作地點以台南為主，錄取同仁多界於21-30歲的年齡層。

男性：75.92%

女性：24.08%

2016年台灣廠區新進正式員工男/女比例

2016年新進正式員工人力結構比例

| 類別 | 細項 | 男性 (%) | 女性 (%) | 細項小計 (%) |
|------|--------|--------|--------|----------|
| 工作地點 | 台南地區 | 75.70 | 24.08 | 99.78 |
| | 台北營運中心 | 0.22 | 0.00 | 0.22 |
| | 桃園辦公室 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 年齡 | 18-20 | 1.95 | 0.43 | 2.39 |
| | 21-30 | 47.72 | 17.79 | 65.51 |
| | 31-40 | 24.73 | 5.42 | 30.15 |
| | 41-50 | 1.30 | 0.22 | 1.52 |
| | 51-60 | 0.22 | 0.22 | 0.43 |

2016年離職的正式員工共計603人。針對人才的流動，可成將不斷優化管理體制，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，直屬主管或人事單位會進行面談，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，以創造企業與員工之雙贏局面。



男性：69.98%

女性：30.02%

2016年台灣廠區離職正式員工男/女比例

2016年離職正式員工人力結構比例

| 類別 | 細項 | 男性 (%) | 女性 (%) | 細項小計 (%) |
|------|--------|--------|--------|----------|
| 工作地點 | 台南地區 | 69.98 | 29.85 | 99.83 |
| | 台北營運中心 | 0.00 | 0.17 | 0.17 |
| | 桃園辦公室 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 年齡 | 18-20 | 1.33 | 0.66 | 1.99 |
| | 21-30 | 44.28 | 19.90 | 64.18 |
| | 31-40 | 20.40 | 7.46 | 27.86 |
| | 41-50 | 2.99 | 1.49 | 4.48 |
| | 51-60 | 0.66 | 0.33 | 1.00 |
| | 61-70 | 0.33 | 0.17 | 0.50 |



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。2016年，可成享育嬰假之員工總數達154人，實際育嬰留停申請率平均為28%，育嬰留停復職率為100%，平均留任率為77%。



A.當年度享育嬰留停的人數(含產假、陪產假)

B.當年度實際申請育嬰留停的人數

育嬰留停申請率 (B/A×100%)

C.預計當年度應復職人數

D.當年度實際復職的人數

育嬰留停復職率 (D/C×100%)

E.2015年育嬰留停後復職之人數

F.2015年育嬰留停後復職持續工作一年的人數

育嬰留停留任率 (F/E×100%)

| 男性 | 女性 | 合計 |
|------|------|------|
| 76人 | 78人 | 154 |
| 4人 | 39人 | 43人 |
| 5% | 50% | 28% |
| 3人 | 43人 | 46人 |
| 3人 | 43人 | 46人 |
| 100% | 100% | 100% |
| 2人 | 20人 | 22人 |
| 1人 | 16人 | 17人 |
| 50% | 80% | 77% |

3.3.2員工福利

除了設計具市場競爭力的薪酬制度外，可成為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、持續進步，亦能達到身心靈的平衡。2016年可成重要福利作法羅列如下：

3.3.2.1全額補助用膳餐費

可成台南廠區均有設立員工餐廳，符合規定出勤時間的同仁享有免費用餐之福利，由伙食監督委員會負責控管餐點品質，並對供膳廠商進行不定期稽核，以確保能提供給同仁更健康、衛生的餐點。此外，2016年，可成仁愛總廠針對用餐桌椅進行全面改善，提供員工更舒適的用餐環境。



3.3.2.2發放工作制服

2016年可成制服全面改版新款式，以符合同仁對制服之期待，並樹立專業形象、提高組織凝聚力。工作制服依直接或間接單位的工作需求進行設計，以達舒適及作業流暢性。此外，每年度均會固定加發長、短袖各一件予同仁汰舊換新。

3.3.2.3安排各類身心均衡活動

可成主動為同仁安排、設計各項休閒活動，使同仁們能達到工作與生活之平衡狀態，包含鼓勵員工組成社團、辦理各式球類競賽、提供優惠及免費之藝文展演門票等。2016年特別針對同仁體脂過高問題，推動「2016正確健身、健康啟動」方案的一系列課程活動，建立員工健康觀念、培養員工運動習慣，可成對於廠內運動風氣的持續努力，亦獲得教育部體育署「2016運動企業認證」的肯定。

此外，可成也對外籍同仁多加關懷，除尊重不同文化外，於特殊節日舉辦跨年晚會、尾牙或相關禱告活動，亦有適合外籍員工參與的球類競賽，豐富外籍同仁於異鄉工作之生活。





特輯

2016可成科技家庭日

可成為提升同仁健康意識、平衡工作與健康，於2016年4月17日別出心裁舉辦家庭日「博物館健走趣」，邀請員工及其眷屬一同到戶外健走，安排親子闖關活動，並透過參觀臺灣歷史博物館認識在地文化。

本活動共吸引同仁及眷屬近500人共襄盛舉，同仁當天憑完賽活動卡可取得摸彩之資格，獎品包含促進運動之折疊式腳踏車，不僅能夠連繫員工與親子間的情感，更藉此培養家庭的運動習慣，使正確的健康、減重概念能推廣到員工及其眷屬，兼具員工健康、家庭和諧以及人文關懷三面向。










3.3.2.4 打造小型圖書館

可成除了不斷充實廠內自有之藏書量，近幾年來持續與台南市立圖書館合作，2016年共計交換1,200本書籍，於廠內提供借閱並定期替換，使同仁於工作之餘不忘吸收書本知識，豐富自我涵養、強化自我競爭力。

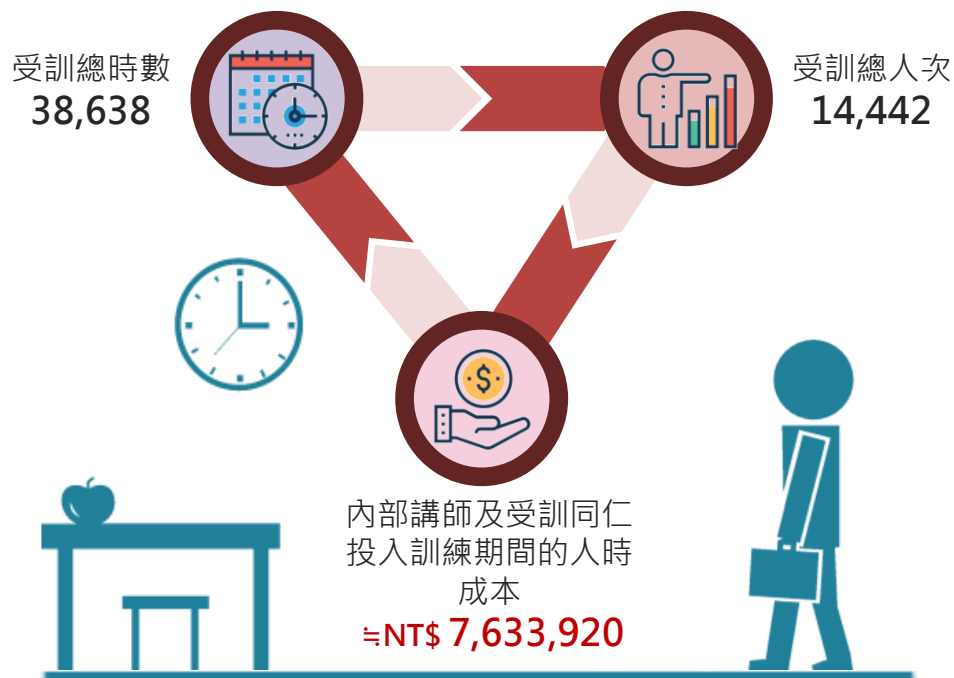
3.3.2.5 補助TOEIC英文測驗

為提升員工英文能力，可成與ETS臺灣區總代理忠欣股份有限公司合作，直接於廠內舉辦TOEIC正式英文測驗，讓同仁能免於舟車勞頓並在熟悉的環境中進行英文檢定，參與者均可獲得半額報名費補助，成績符合獎勵門檻者，更將全額補助報名費，以茲鼓勵。

3.3.3 教育訓練

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。內部訓練課程主要是針對同仁核心及專業能力所開設，以在職訓練、工作教導、職務調動學習為主；而外部訓練課程則視工作需求，提供同仁於專業研討會、國內外知名大學及訓練機構之課程培訓，使同仁有效增進職場競爭力、提升公司經營績效。

整體而言，可成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，期許可成員工持續提升所需的能力，發揮所長，在工作上找到成就感、在生活中找到平衡點。



2016年教育訓練成果

3.3.3.1新進人員職前訓練

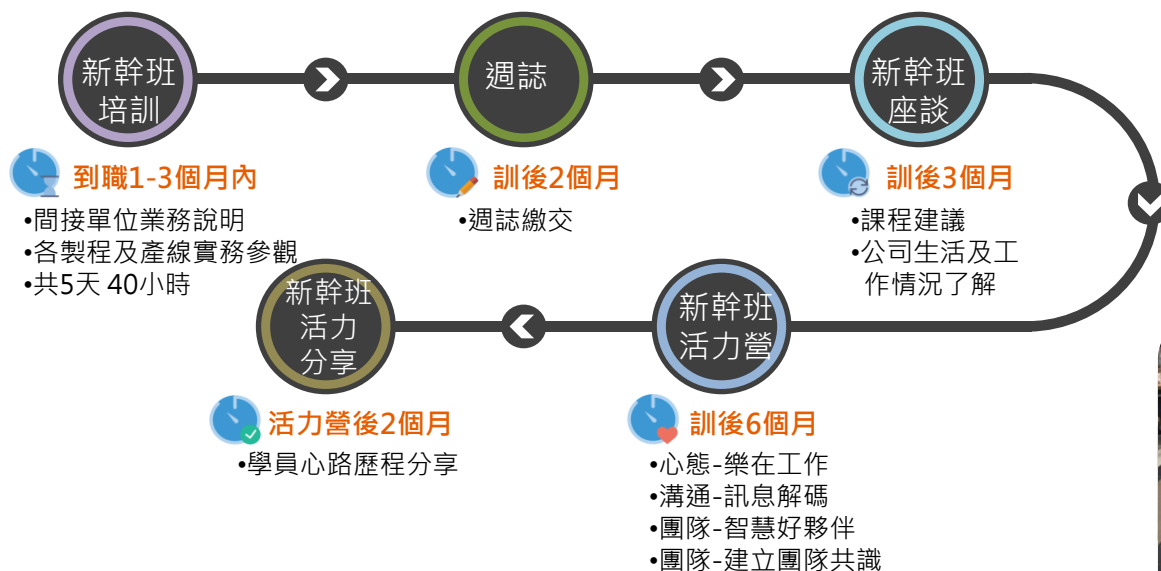
新進人員在到職第一天，可成即安排全天之課程訓練，使員工得以瞭解公司制度規章、價值、企業文化、資訊安全及個資保護、品質系統、製程介紹、工作環境安全，以及企業社會責任(包含宣導勞工人權、自由結社、防止性騷擾、廉潔經營、反貪腐等)，加速新進人員融入團隊運作。



3.3.3.2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。2016年持續針對主管開授相關課程，包含：基層幹部管理培訓、表達與溝通技巧、邏輯思考與問題解決等。其中，在基層幹部管理培訓上，著重教導基層幹部使用有效方法與部屬溝通，並優化工作流程。

繼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。



2016年新幹班職涯培訓活動計畫



3.3.3.3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，2016年多次邀請外部廠商(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。



3.3.3.4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。

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。



3.3.3.5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：員工關懷及協助系列課程、健康講座與運動課程、品質提升系列課程、英語力加強課程等。其中，2015年起開辦的員工關懷及協助系列課程，於2016年更深化其課程深度與廣度，著重心理諮商助人技巧、健康運動與放鬆紓壓，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。



3.4 員工權益維護

可成重視人權保障並積極避免人權侵害事件的發生，故謹遵電子行業公民聯盟(EICC)之行為準則及國家相關勞動法規規範，員工皆簽有《僱用同意書》，並制定相關之管理程序如：「工作規則」、「勞動條件與道德規範管理作業辦法」、「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2016年在台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。

而為加深同仁對人權政策的認知，可成自2014年底開始將EICC勞工相關準則納入新進人員教育訓練課程，針對在職同仁亦有開授勞工人權宣導課程。而透過半年召開一次的勞動條件與道德規範政策管理委員會，定期向高階主管說明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：



2016年台灣廠區勞工人權教育訓練成果



604人
參與人次數



42場
訓練場次數



258時
訓練總時數



100%
宣導涵蓋率
(針對新進員工)



3.4.1 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。



3.4.2 禁止使用童工並保護青少年

可成設有最低任用年齡限制(16歲)，在招聘員工時將確實核實員工身分證件，儘量避免發生誤用童工之情事，也訂有誤用童工之補救措施。而對於未滿18歲之青少年工，可成設有所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。在2016年可成台灣廠區並無發生誤用童工之紀錄。

3.4.3 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積極控管同仁工作時間。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。



3.4.4 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。



3.4.5 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2016年可成並無發生歧視之相關情事。





4.可成與環境

| | |
|------------------|----|
| 4.1環境污染防制..... | 42 |
| 4.1.1空氣污染..... | 42 |
| 4.1.2廢棄物..... | 42 |
| 4.1.3水資源及廢水..... | 43 |
| 4.2管理系統運作..... | 44 |
| 4.3氣體變遷對策..... | 45 |



4.1 環境污染防治

可成依循ISO 14001環境管理系統與PDCA(Plan-Do-Check-Act Cycle)的管理循環，系統性執行、管理各項污染防治與環境保護作為，以符合當地法令及客戶要求，善盡可成對於環境維護應有之責任。2016年並未收到正式申訴機制立案之環境申訴案件。



4.1.1 空氣污染

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，依法於不同製程設置空污防制設備，包含洗滌塔、袋式集塵器和水洗台，亦透過教育訓練使現場操作人員了解防制設備之運作，定期衡量及監督空污管理之成效。此外，可成自2015年起加強對細懸浮微粒(pm2.5)的自主監測管理，對週界環境品質更加重視。

4.1.2 廢棄物

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。在源頭減量的部分，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，統計2016年台灣廠區使用電子表單達146,666張，在製程上亦不斷降低有害事業廢棄物比例；在安全儲存的部分，對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；在妥善清運的部分，依照法令要求之廢棄物清理計畫書，以最佳處理技術委託合格廠商清除/清運；在責任追蹤的部分，執行空車確認、秤重陪同並不定期查核要求改善，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。

經統計，2016年台灣廠區廢棄物統計總量為1,720.60公噸，較2015年微幅減少7%，皆為無害事業廢棄物，處理方式包含焚化、掩埋與回收再利用。

| | 仁愛總廠(公噸) | 南科工廠(公噸) | 兩廠區加總(公噸) | 占比(%) |
|--|----------|----------|-----------|-------|
|  焚化 | 203.99 | 366.31 | 570.30 | 33.15 |
|  掩埋 | 6.11 | 176.49 | 182.60 | 10.61 |
| 回收再利用* | 395.48 | 572.22 | 967.70 | 56.24 |
| 總計(公噸) | 605.58 | 1115.02 | 1720.60 | 100 |

*註：自本年度起回收再利用項目納入廢鐵，考量到計算基準不同，故不與過去年度相比。

廢污泥有效減量

於2016年，可成投入成本導入複循環式污泥脫水機設備，藉由兩種流替進行交換，使污泥中的水分子擴散、揮發，再將水分子冷凝成水滴排出。經測試階段量測，透過該污泥脫水機，能將製程產出的污泥重量大幅下降到一半以下，確實能有效減少污泥重量，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。

4.1.3 水資源及廢水

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。




4.1.3.1 定期進行用水及排放統計

2016年取自自來水公司之自來水使用量為787,547噸，由自來水表進行取水之量測。放流水最終均排放至地面水體，2016年全年排放量724,864噸，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，具一定之信度。

4.1.3.2 廢水分流並監控水質

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為止。

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，懸浮固體(SS)、化學需氧量(COD)等水質檢測項目皆符合甚至優於法規的放流標準。

|  仁愛 總廠 | 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) |
|--|--------|-----------------------------|----------|-----------------------|-------------------------|
| | 標準 | 5-9月 < 38°C 10-4月 < 35°C | 6-9 | 30 | 100 |
|  南科 工廠 | 檢測結果 | 符合 | 符合 | 符合 | 符合 |
| | 標準 | < 42°C | 5-9 | 320 | 520 |
|  南科 工廠 | 檢測結果 | 符合 | 符合 | 符合 | 符合 |

4.1.3.2 廢水處理優化方案

可成採取製程前端廢水分類分流之策略，將製程廢水適當提供給次級製程作二度使用，減少自來水取用量，並提升廢水廠處理效率。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，經電解減輕廢水廠之處理負荷與環境衝擊。此外，南科工廠2016年亦新擴建調勻槽及沉澱池等相關處理設備，落實降低廢水廠處理負荷並嚴格管控水質。

4.2 管理系統運作

可成於2009年起取得ISO 14001環境管理系統之驗證，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。在管理系統的正常運行之下，2016年的管理審查會議已於2017年年初順利召開完成，以定期檢討管理系統之適用及有效性。

可成的環境管理系統範圍包括可成所有產品、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、污染物的處理及相關法規及政策要求的事項等。為了確保能確實落實，成立管理推行委員會，由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，彰顯可成重視環境管理的信念，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2016年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，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，加上ISO 14001：2015新版已發布，未來會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。



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

可成承諾建構一個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，以有利於全員參與

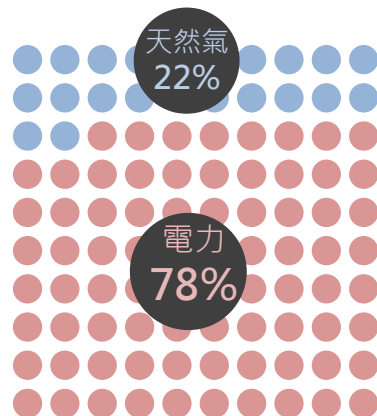
可成承諾建立與維持利害關係者透明與暢通的溝通諮詢管道，透過官方網站、Facebook粉絲專頁，以及專線電話和專責電子郵件信箱等方式，取得利害關係者的建議與回饋，研析環境管理系統優化之處。企業社會責任報告書亦是與利害關係者主動溝通的重要管道，定期地讓其了解可成在環境保護和管理上的努力和成效。

4.3 氣體變遷對策

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，雖不在環保署強制申報溫室氣體排放量之名單中，仍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年起主動進行仁愛總廠及南科工廠兩廠區溫室氣體盤查作業，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。

由仁愛總廠及南科工廠各自成立的盤查推動專案小組，統籌執行溫室氣體盤查與管理，以董事長為召集人，參酌ISO 14064-1組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告指引，與環保署溫室氣體排放量申報作業指引之方法，選擇2015年為基準年，確認廠區排放源，其量化範疇包括直接溫室氣體排放(範疇一)與間接溫室氣體排放(範疇二)。

根據統計，2016年兩廠區主要能源使用包含電力、天然氣及汽柴油，總消耗量為67,130,174,460千卡，以電力的使用為主，共52,367,808,000千卡；天然氣次之，為14,543,496,000千卡。該計算基礎為電力公司及天然氣公司固定抄表統計使用量，以及可成內部汽柴油使用請款記錄，搭配經濟部能源局105年能源統計手冊提供之單位熱值換算而得。可成未使用可再生能源，亦未有電力、供熱、製冷及蒸汽之出售情事。



2016年兩廠區能源消耗占比

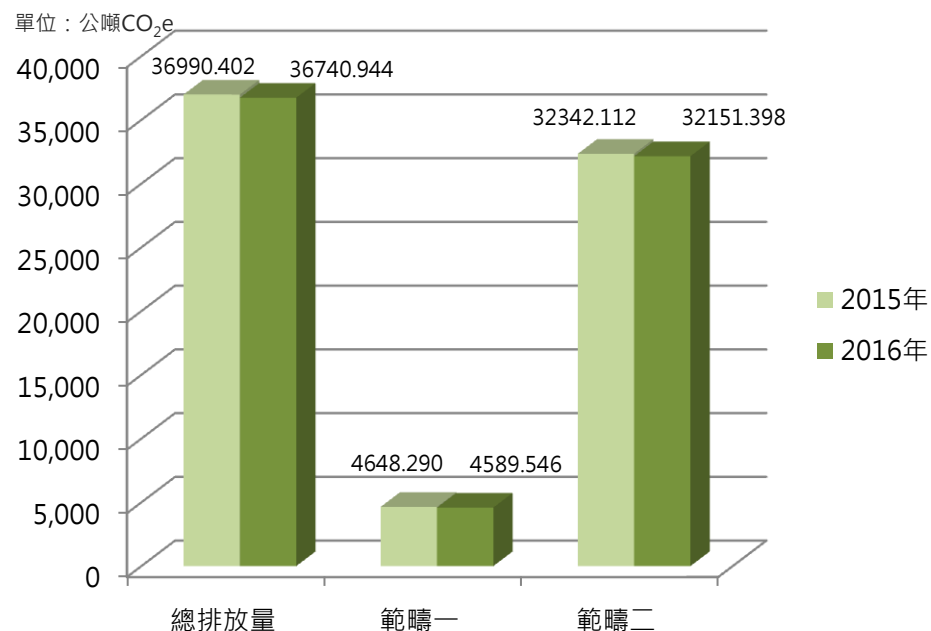
由於廠區節能計畫的陸續推動，2016年兩廠區總排放量經計算為36,740.944公噸CO₂e，較2015年微幅減少1%，達到節能並節約成本之目標。未來可成將遵循每年較前一年減少0.5%絕對溫室氣體排放量之目標，持續正視外購電力為主要溫室氣體排放源之事實，對症下藥落實各項節電與提高電力使用效能之措施，包含：電源使用管理、照明系統汰換等，實施範圍包含台灣廠區的產線、辦公大樓及宿舍各區域，力行節能減碳，由上到下齊心護地球。

| 溫室氣體種類 | CO ₂ | CH ₄ | N ₂ O | HFCs | PFCs | SF ₆ | NF ₃ | 總計 |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|------------------|--------|------|-----------------|-----------------|------------|
| 2016年排放量(公噸CO ₂ e) | 35,636.184 | 440.983 | 2.976 | 60.911 | 0 | 599.890 | 0 | 36,740.944 |
| 占比(%) | 96.99 | 1.20 | 0.01 | 0.17 | 0 | 1.63 | 0 | 100 |

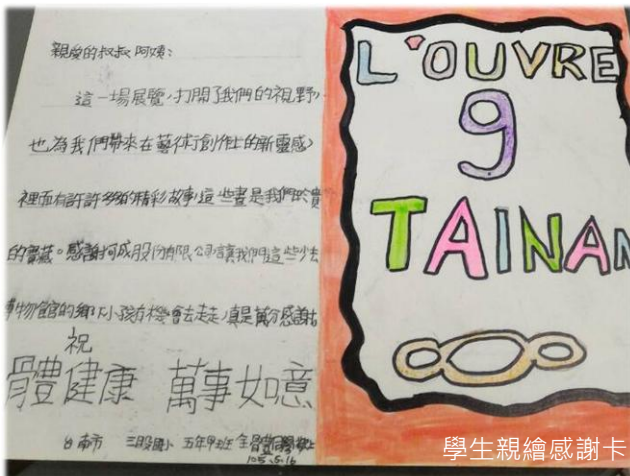
在排放資訊的揭露上，可成2016年首度參與國際碳揭露計畫(Carbon Disclosure Project, CDP)，公開2015年氣候變遷相關資訊，取得C之評等，與全球平均值一致。顯示可成在溫室氣體整體管理議題上已有中等程度的認知，能掌握氣候變遷問題產生的影響及企業對氣候變遷的影響，並規劃透過官方網站與企業社會責任報告書定期揭露碳排放資訊，積極響應國際溫室氣體管理活動。



註：2015-2016年之溫室氣體排放數據乃可成自主盤查之結果，未經第三方驗證單位進行驗證。生質燃料燃燒所排放的二氧化碳為0，而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，兩年度電力排放係數皆引用經濟部能源局105年公告之104年電力排放係數：0.528公噸CO₂e/千度；全球暖化潛勢(GWP)主要引用IPCC 1995年第二次評估報告所公告之數值。



2015-2016年台南廠區依範疇別之溫室氣體排放量



5.可成與社會



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，涵蓋人才培育、音樂藝文、社會關懷面向，2016年贊助總金額達24,405,165元，而重要的執行方案包含：捐血活動、「可成科技盃」全國圍棋公開賽、公益展售會。與此同時，可成也積極參與商會、公會與全國機構，與外部利害關係人適當溝通，以提升企業形象及影響力。

|  | 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 | 理事 | 政府機關、社區居民 |
| 台南市工業會 | 一般會員 | 2008/10 | | 政府機關 |
| 台灣區電機電子工業同業公會 | 一級會員 | 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 | | 政府機關、新聞媒體 |
| 台灣輕金屬協會 | 團體會員 | 2012/3/1 | | 客戶、員工 |
| 台北市電腦商業同業公會 | 一般會員 | 2013/7 | | 客戶、政府機關 |
| 台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 |
| 台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 |
| 高雄企業人事代表協會 | 一般會員 | 2016/7 | | 員工、政府機關 |
| 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 |



2016共募得
175,500cc



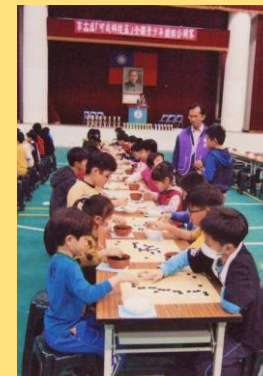
捐血活動

可成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，邀請同仁一同響應捐血，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。2016年總計8場次捐血活動，累積457人次參與，樹立良好公益形象。

至2003年起，為推廣學業與休閒平衡，可成及可成教育基金會已連續長達14年舉辦「可成科技盃」全國圍棋公開賽。第14屆賽事於2016年3月13日舉辦，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

第14屆
共600人參與賽事

公益 展售會

2016年
展售營業額
TWD239,176

可成持續與弱勢團體合作，每月定期提供廠區合適場地做為銷售平台，直接用消費購買鼓勵需要幫助的群體。2016年可成的合作對象為展翼庇護烘焙工場及蓮心園基金會，讓同仁看見身心障礙者、心智障礙者等弱勢族群自力更生的努力，於中午員工休息時段前往攤位購買商品，將關懷化為最實質的幫助，一起為弱勢團體加油。

LOVE ·
CATCHER



GRI G4指標之對照索引表

| 重要考量面 | 描述 | 報告章節 / 註解 | 頁碼 |
|--------|--|--------------------------------------|-------|
| 一般標準揭露 | | | |
| 策略與分析 | G4-1組織最高決策者的聲明 | 經營者的話 | 4 |
| 組織概況 | G4-3說明組織名稱 | 關於可成 | 13 |
| | G4-4說明主要品牌、產品與服務 | 關於可成 | 13 |
| | G4-5說明組織總部所在位置 | 關於可成 | 13 |
| | G4-6組織營運所在的國家數量及國家名 | 全球據點 | 15 |
| | G4-7所有權的性質與法律形式 | 關於可成 | 13 |
| | G4-8說明組織所提供服務的市場 | 關於可成 | 13 |
| | G4-9說明組織規模 | 關於可成 | 13 |
| | | 全球據點 | 15 |
| | | 營運表現 | 16 |
| | G4-10 a.依聘僱合約及性別分類的員工總數 b.依聘僱合約及性別分類的正式員工總數 c.依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力 d.依據區域及性別分類的總勞動力 e.組織的主要職位是否大部分由法律上認定為自聘的人員擔任，或由非員工及非正式員工的個人擔任 f.聘僱人數的任何重大變化 | 3.3.1人力結構 | 31-34 |
| | G4-11受集體協商協定保障之總員工數比例 | 可成於每位員工任職時皆簽訂僱用同意書，於內文中明訂權利義務以保障勞資雙方 | -- |
| | G4-12描述組織的供應鏈 | 2.5.3供應鏈管理 | 23 |
| | G4-13報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化 | 全球據點 | 15 |
| | G4-14說明組織是否具有因應之預警方針或原則 | 2.5.2風險管理 | 23 |

GRI G4指標之對照索引表

| 重要考量面 | 描述 | 報告章節 / 註解 | 頁碼 |
|------------|---|---|------|
| 一般標準揭露 | | | |
| 組織概況 | G4-15列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議 | 可成遵守電子行業公民聯盟(EICC)之規範，以EICC為參考準則制定本公司「社會責任管理程序」 | -- |
| | G4-16列出組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格 | 5.可成與社會 | 48 |
| 鑑別重大考量面與邊界 | G4-17 a.列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。 b.說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中。 | 關於本報告書 | 2 |
| | G4-18 a.界定報告內容和考量面邊界的流程。 b.組織如何依循「界定報告內容的原則」。 | 1.可成與利害關係人 | 6-11 |
| | G4-19列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面 | 1.3分析重大性議題 | 10 |
| | G4-20針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界 | 1.3分析重大性議題 | 11 |
| | G4-21針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界 | 1.3分析重大性議題 | 11 |
| | G4-22說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因 | 無 | -- |
| | G4-23說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變 | 與去年相比並無顯著改變 | -- |
| | | | |
| 利害關係人議合 | G4-24列出組織進行議合的利害關係人群體 | 1.2鑑別及溝通 | 8 |
| | G4-25就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法 | 1.2鑑別及溝通 | 8 |
| | G4-26說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行 | 1.2鑑別及溝通 | 8-9 |
| | G4-27說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。 說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體。 | 1.2鑑別及溝通 | 8-9 |

GRI G4指標之對照索引表

| 重要考量面 | 描述 | 報告章節 / 註解 | 頁碼 |
|---------|---|---|------------|
| 一般標準揭露 | | | |
| 報告書基本資料 | G4-28所提供資訊的報告期間 | 關於本報告書 | 2 |
| | G4-29上一次報告的日期 | 關於本報告書 | 2 |
| | G4-30報告週期 | 關於本報告書 | 2 |
| | G4-31提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人 | 封底 | -- |
| | G4-32 a.說明組織選擇的「依循」選項。 b.說明針對所擇選項的GRI內容索引。 c.如報告書經外部保證/確信，請引述外部保證/確信報告。 | 關於本報告書 附錄 | 2 50-55 |
| | G4-33 a.說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法。 b.如果未在永續報告書附帶保證/確信報告，則需說明已提供的任何外部保證/確信的根據及範圍。 c.說明組織與保證/確信雙方之間的關係。 d.說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序。 | 關於本報告書 | 2 |
| 治理 | G4-34說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策。 | 2.1公司治理 | 17-18 |
| 倫理與誠信 | G4-56描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則 | 2.4誠信務實 | 21-22 |
| 特定標準揭露 | | | |
| 經濟績效 | G4-DMA管理方針揭露 G4-EC1組織所產生及分配的直接經濟價值 | 請見可成2016年年報 http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx | -- |
| 市場形象 | G4-DMA管理方針揭露 G4-EC6在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例 | 3.3.1人力結構 | 31-32 |

GRI G4指標之對照索引表

| 重要考量面 | 描述 | 報告章節 / 註解 | 頁碼 |
|--------------|---|-------------------------|---------|
| 特定標準揭露 | | | |
| 能源 | G4-DMA管理方針揭露 G4-EN3組織內部的能源消耗量 | 4.3氣候變遷對策 | 45-46 |
| 水 | G4-DMA管理方針揭露 G4-EN8依來源劃分的總取水量 | 4.1.3水資源及廢水 | 43 |
| 排放 | G4-DMA管理方針揭露 G4-EN15直接溫室氣體排放(範疇一) G4-EN16能源間接溫室氣體排放(範疇二) | 4.3氣候變遷對策 | 45-46 |
| 廢污水和 廢棄物 | G4-DMA管理方針揭露 | 4.1.3水資源及廢水 | 43 |
| | G4-EN22依水質及排放目的地所劃分的總排放水量 | 4.1.2廢棄物 | 42 |
| | G4-EN23按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量 | | |
| 供應商環境 評估 | G4-DMA管理方針揭露 G4-EN32採用環境標準篩選新供應商的的比例 | 2.5.3供應鏈管理 CSR重要績效展現 | 23 5 |
| 環境問題 申訴機制 | G4-DMA管理方針揭露 G4-EN34經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量 | 4.2管理系統運作 | 44-45 |
| 勞僱關係 | G4-DMA管理方針揭露 G4-LA1按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例 G4-LA3按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例 | 3.3.1人力結構 | 31-34 |
| 勞/資關係 | G4-DMA管理方針揭露 G4-LA4是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期 | 3.2勞資關係營造 | 28-29 |

GRI G4指標之對照索引表

| 重要考量面 | 描述 | 報告章節 / 註解 | 頁碼 |
|------------|---|-------------------------|---------|
| 特定標準揭露 | | | |
| 職業健康與安全 | G4-DMA管理方針揭露 G4-LA5在正式的勞工健康安全管理委員會中，監督和建議的勞方代表比例 G4-LA6按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數 | 3.1安全&健康把關 | 25-28 |
| 員工多元化與平等機會 | G4-DMA管理方針揭露 G4-LA12按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成 | 3.3.1人力結構 | 31-34 |
| 供應商勞工實務評估 | G4-DMA管理方針揭露 G4-LA14針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例 | 2.5.3供應鏈管理 CSR重要績效展現 | 23 5 |
| 勞工實務申訴機制 | G4-DMA管理方針揭露 G4-LA16經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量 | 3.2勞資關係營造 | 28-30 |
| 投資 | G4-DMA管理方針揭露 G4-HR2員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比 | 3.4員工權益維護 | 39-40 |
| 不歧視 | G4-DMA管理方針揭露 G4-HR3歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動 | 3.4員工權益維護 | 39-40 |
| 結社自由與集體協商 | G4-DMA管理方針揭露 G4-HR4已鑑別為可能違反或嚴重危及結社自由與集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權益所採取的行動 | 3.4員工權益維護 | 39-40 |
| 童工 | G4-DMA管理方針揭露 G4-HR5已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動 | 3.4員工權益維護 | 39-40 |
| 強迫與強制勞動 | G4-DMA管理方針揭露 G4-HR6已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動 | 3.4員工權益維護 | 39-40 |

GRI G4指標之對照索引表

| 重要考量面 | 描述 | 報告章節 / 註解 | 頁碼 |
|---------------|---|-------------------------|------------|
| 特定標準揭露 | | | |
| 供應商人權 評估 | G4-DMA管理方針揭露 G4-HR10針對新供應商使用人權準則篩選的比例 | 2.5.3供應鏈管理 CSR重要績效展現 | 23 5 |
| 人權實務 申訴機制 | G4-DMA管理方針揭露 G4-HR12經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量 | 3.4員工權益維護 | 39-40 |
| 反貪腐 | G4-DMA管理方針揭露 G4-SO5已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.4誠信務實 CSR重要績效展現 | 21-22 5 |
| 公共政策 | G4-DMA管理方針揭露 G4-SO6按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值 | 2.4誠信務實 | 21-22 |
| 反競爭行為 | G4-DMA管理方針揭露 G4-SO7涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果 | 2.4誠信務實 | 21-22 |
| 供應商社會 衝擊評估 | G4-DMA管理方針揭露 G4-SO9針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例 | 2.5.3供應鏈管理 CSR重要績效展現 | 23 5 |
| 產品及服務 標示 | G4-DMA管理方針揭露 G4-PR5客戶滿意度調查的結果 | 2.3服務客戶 | 19-20 |
| 顧客隱私 | G4-DMA管理方針揭露 G4-PR8經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數 | 2.3.2資訊保密 | 21 |

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 | 3.4員工權益維護 | 39-40 |
| | 原則2：保證不從事侵害人權的活動 | 3.4員工權益維護 | 39-40 |
| 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 | 3.2勞資關係營造 3.4員工權益維護 | 28-30 39-40 |
| | 原則4：消除一切形式的強迫和強制勞動 | 3.4員工權益維護 | 39-40 |
| | 原則5：確實廢除童工 | 3.4員工權益維護 | 39-40 |
| | 原則6：消除就業和職業方面的歧視 | 3.3.1人力結構 3.4員工權益維護 | 31-34 39-40 |
| 環境 | 原則7：企業應支持採用預防性方法應付環境挑戰 | 4.可成與環境 | 42-46 |
| | 原則8：採取主動行動促進在環境方面更負責任之做法 | 4.可成與環境 | 42-46 |
| | 原則9：鼓勵開發和推廣對環境友善的技術 | 4.可成與環境 | 42-46 |
| 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 | 2.4誠信務實 | 21-22 |



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 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 # 1012

Fax：+ 886-6-2548131

Email：csr@catcher-group.com



公司官網



CSR粉絲專頁