

CATCHER 可成科技

2017 企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report





目錄

Content

- 經營者的話 ----- [p.3](#)
- 關於本報告書 ----- [p.4](#)
- 經營實績與CSR績效 -- [p.5](#)
 - 1. 永續溝通 ----- [p.6](#)
 - 2. 公司治理 ----- [p.12](#)
 - 3. 社會共融 ----- [p.31](#)
 - 4. 環境共好 ----- [p.59](#)
 - 5. 附錄索引 ----- [p.69](#)

經營者的話

致 關心可成永續發展的夥伴們：

可成科技深耕本業，持續擴大在業界的領先地位，在亮眼的營運績效下，亦致力於企業社會責任(CSR)的推動與落實，使企業社會責任成為企業永續發展的基石。本報告書揭露可成科技在2017年推動員工關係、環境保護以及社會公益之成果，提供社會大眾了解我們的投入與努力。

回顧2017年，可成科技的營收創下歷史新高，其奠基於優質人力與友善職場氛圍，得以不斷地擴展核心技術與產品。在此同時，我們投入更多資源於環境保護的議題，除了獲得外部的肯定，也陸續完成水足跡盤查、綠電標章申請以及綠色採購推動等專案，以期能在營運績效與環境保護間取得平衡。

展望未來，我們充滿企圖心、信心與決心，並秉持「技術創新、服務客戶、誠信務實、永續經營」的經營理念，營造優質職場，鼓勵員工參與社會公益，建置符合利害關係者要求的企業社會責任管理系統。在可成科技屢創新局的過程中，我們衷心感謝全體同仁的付出，和大眾對我們的支持，未來亦會持續投入更多資源與關切，冀望更符合大眾的期待。

可成科技 董事長

洪水樹



關於本報告書



本報告書目的在向各方利害關係人展現2017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)發布的「GRI Standards-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 Standards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。

本報告書提供2017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、永科工廠、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)。

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、ISO 14046國際水足跡標準及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。

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，完整版自2017年6月開始發行迄今，預計下次發行日期為2019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。

經營實績與CSR績效

《日經新聞》將可成列入日經 Asia 300中的第14名

美國富比士雜誌將可成列入全球二千大企業 (Forbes Global 2000) · 並在具成长性公司排名中獲得第178名

美國富比士雜誌全球二千大企業中之跨國頂尖企業排名 · 獲得第51名

集團合併營收達新台幣933億元 · 再創新高



中華徵信所將可成列入2017年版台灣地區大型企業排名TOP5000 · 並在電腦組件業中排名第2名 · 製造業經營績效排名第27名



永科工廠落成啟用



環境

社會

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



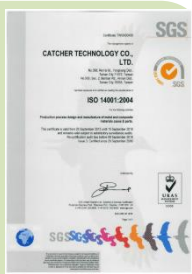
成立
可成
安衛
家族



健康職場認證-健促標章



ISO 14001
環境管理系統
證書



SONY GP
(Green Partner)
綠色夥伴認證



ISO 14046
產品水足跡
證書



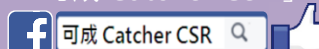
綠電標章



教育部體育署
運動企業認證



成立粉絲專頁
「可成 Catcher CSR」



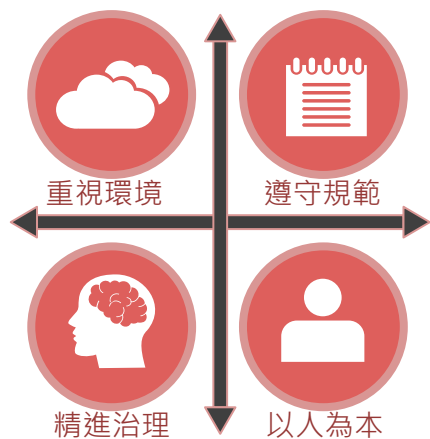
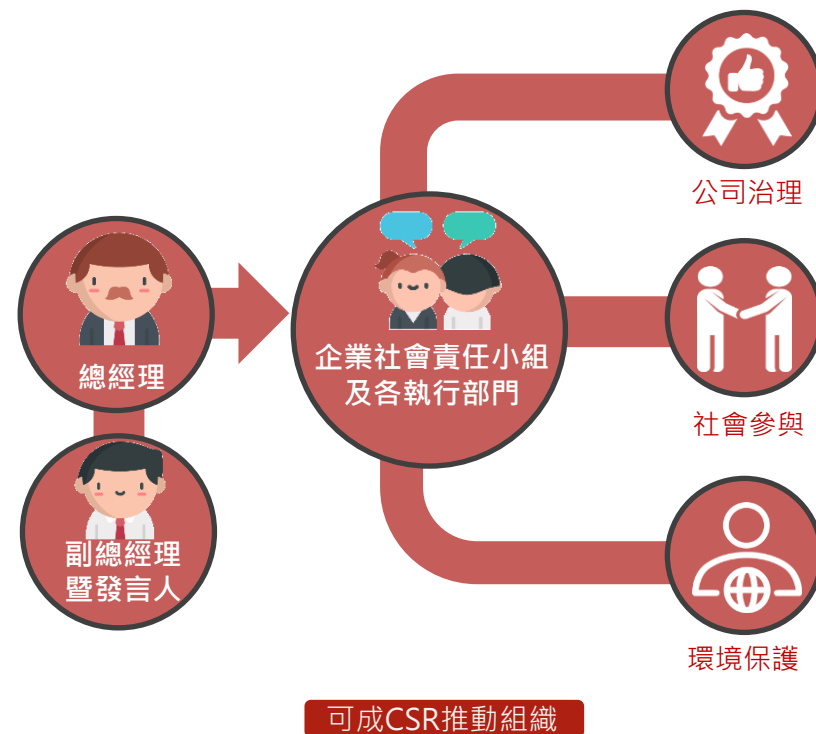
1. 永續溝通



1.1 可成的CSR承諾

可成自2014年成立企業社會責任小組，現直接隸屬於總經理，輔以配合的各部門人員執行企業社會責任相關事宜，包含稽核室、工安室、人才資源處、策略採購處、銷售暨市場行銷處、投資人關係部以及品質保證處等，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。企業社會責任小組直接向總經理負責，並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，並將責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)之最新行為準則做為內部執行CSR之重要參考。



可成CSR政策

- 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。



可成的企業社會責任十大原則

1.2 鑑別及溝通

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「對可成產生影響或受可成影響的組織或個人」。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。

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。

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。

- 對應的主要權責單位：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。

- 對應的主要權責單位：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。

- 對應的主要權責單位：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。

- 對應的主要權責單位：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。

- 對應的主要權責單位：總經理室、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。

- 對應的主要權責單位：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。

- 對應的主要權責單位：總經理室、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。

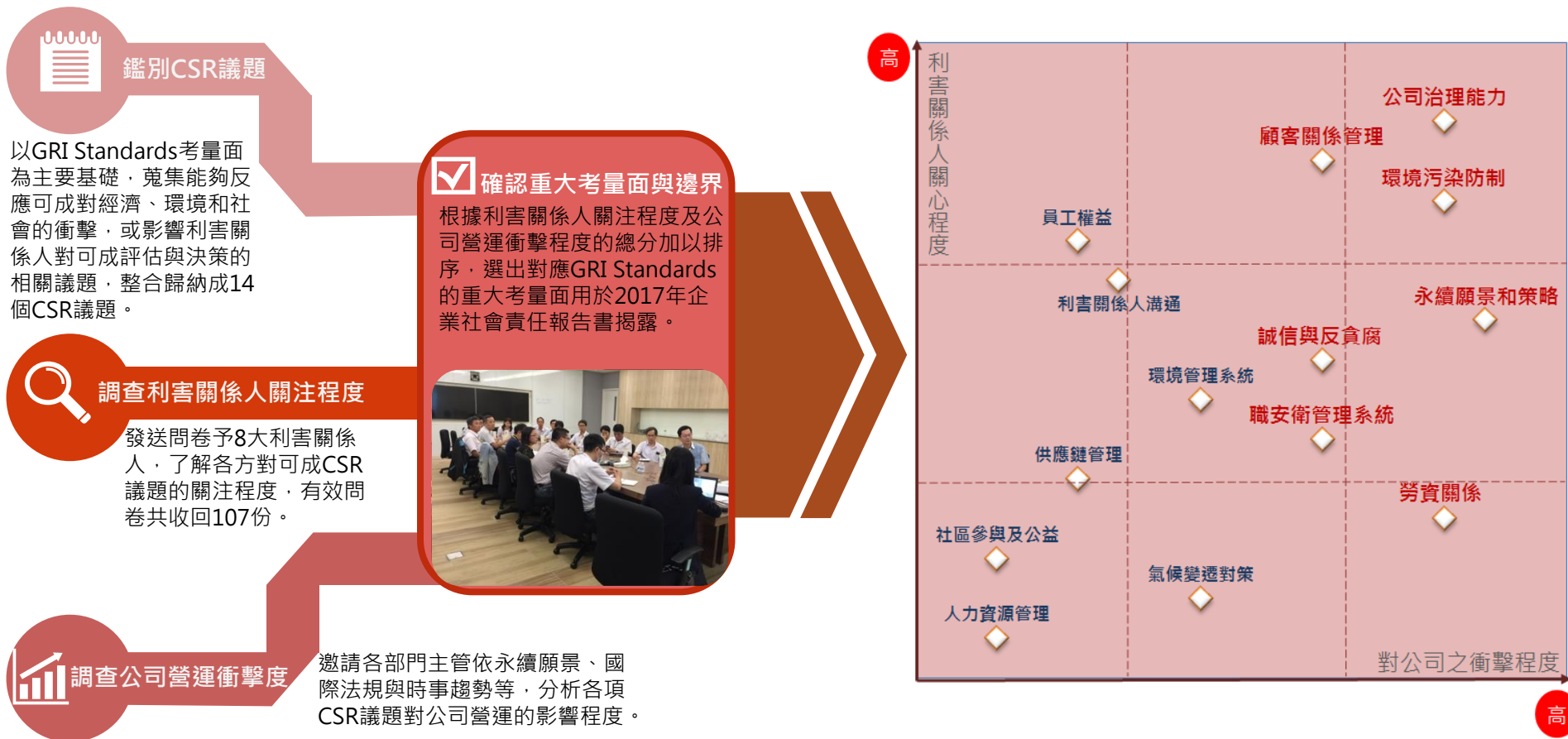
- 對應的主要權責單位：投資人關係部

類別	關切議題	對應章節	溝通管道	
員工	員工權益 勞資關係	3.2勞資關係營造	<ul style="list-style-type: none"> 將溝通訊息公告於實體佈告欄及內部網站 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 	<ul style="list-style-type: none"> 定期召開勞資協商會議 定期召開福委會/伙委會 定期/不定期舉辦教育訓練 各項廠內休閒活動舉辦(如：家庭日、球類比賽、書展)
	職安衛管理系統	3.1安全&健康把關		
客戶	顧客關係管理	2.公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 公司網站諮詢服務 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 	<ul style="list-style-type: none"> 每年收集客戶滿意度調查問卷 客戶稽核與缺失改善回覆 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
	供應鏈管理			
	公司治理能力			
	永續願景和策略			
供應商	誠信與反貪腐			
	供應鏈管理	2.6永續經營	<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 官方網站上設有利害關係人專區 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	顧客關係管理	2.4服務客戶		
	社會參與及公益	3.5社會參與及公益		
投資人與股東	公司治理能力	2.公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 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 官方網站上設有利害關係人專區 	<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 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
	永續願景和策略	各議題之管理方針		
社區居民	誠信與反貪腐	2.5誠信務實		
	環境污染防制	4.2環境污染防制	<ul style="list-style-type: none"> 提供企業社會責任專屬電子信箱由專人回覆 官方網站上設有利害關係人專區 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期參與社區活動進行交流 不定期拜訪附近鄰里長、居民、學校及弱勢團體 不定期參加里民大會、贊助里民活動
	職安衛管理系統	3.1安全&健康把關		
政府機關	環境管理系統	4.1管理系統運作		
	氣候變遷對策	4.3氣候變遷對策		
	公司治理能力	2.公司治理	<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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	環境污染防制	4.2環境污染防制		
	員工權益	3.2勞資關係營造		
非營利/非政府組織	勞資關係	3.2勞資關係營造	<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 官方網站上設有利害關係人專區 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	員工權益	3.2勞資關係營造		
	顧客關係管理	2.4服務客戶		
新聞媒體	社會參與及公益	3.5社會參與及公益		
	利害關係人溝通	1.永續溝通	<ul style="list-style-type: none"> 每月定期發佈營收新聞 接受記者採訪及專題策劃 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	永續願景和策略	各議題之管理方針		
	公司治理能力	2.公司治理		
	顧客關係管理	2.4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 Standards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，共回收107份並依利害關係人重要性予以加權；加上可成高階主管及企業社會責任小組共同評估各項CSR議題對公司營運的衝擊，綜合分析排序可成2017年CSR重大議題焦點，依序為：「公司治理能力」、「環境污染防制」、「顧客關係管理」、「永續願景和策略」、「誠信與反貪腐」、「職安衛管理系統」與「勞資關係」。



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，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企業社會責任報告書中加以揭露及回應。

CSR議題	是否具重大性	對照GRI Standards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	★	管理方針	經營者的話 各議題之管理方針	✓	✓			
公司治理能力	★	經濟績效	2.公司治理	✓	✓			
利害關係人溝通		--	1.永續溝通	✓		✓	✓	✓
誠信與反貪腐	★	反貪腐	2.5誠信務實	✓	✓		✓	
勞資關係	★	勞資關係	3.2勞資關係營造	✓	✓			
員工權益		不歧視/結社自由與 團體協商/童工/強 迫或強制勞動/人權 評估	3.2勞資關係營造	✓	✓		✓	
人力資源管理		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	★	職業安全衛生	3.1安全&健康把關	✓	✓			
環境管理系統		管理方針	4.1管理系統運作	✓	✓		✓	
環境污染防治制	★	水/廢污水和廢棄物	4.2環境污染防治制	✓	✓		✓	✓
氣候變遷對策		能源/排放	4.3氣候變遷對策	✓	✓			
顧客關係管理	★	客戶隱私	2.4服務客戶	✓	✓	✓		
社會參與及公益		--	3.5社會參與及公益	✓				✓
供應鏈管理		供應商環境評估/供 應商社會評估	2.6永續經營	✓	✓		✓	

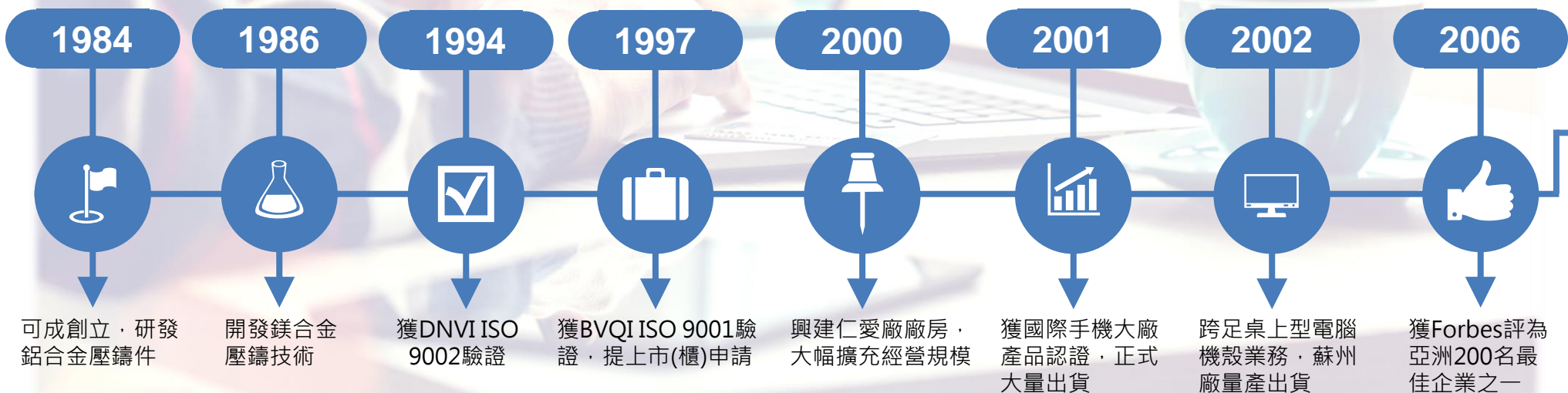
註：組織內的大陸廠區除經濟績效外，其餘議題尚未揭露，預計未來3-5年內揭露。

2. 公司治理



2.1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/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(1.04%)及外銷(98.96%，含亞洲、美洲、歐洲與其他地區)
2017年銷售淨額	93,295,960仟元
2017年產能	107,350仟個
2017年產量	80,406仟個
台灣廠區員工總數	3,332人(統計至2017/12/31止)



營運表現

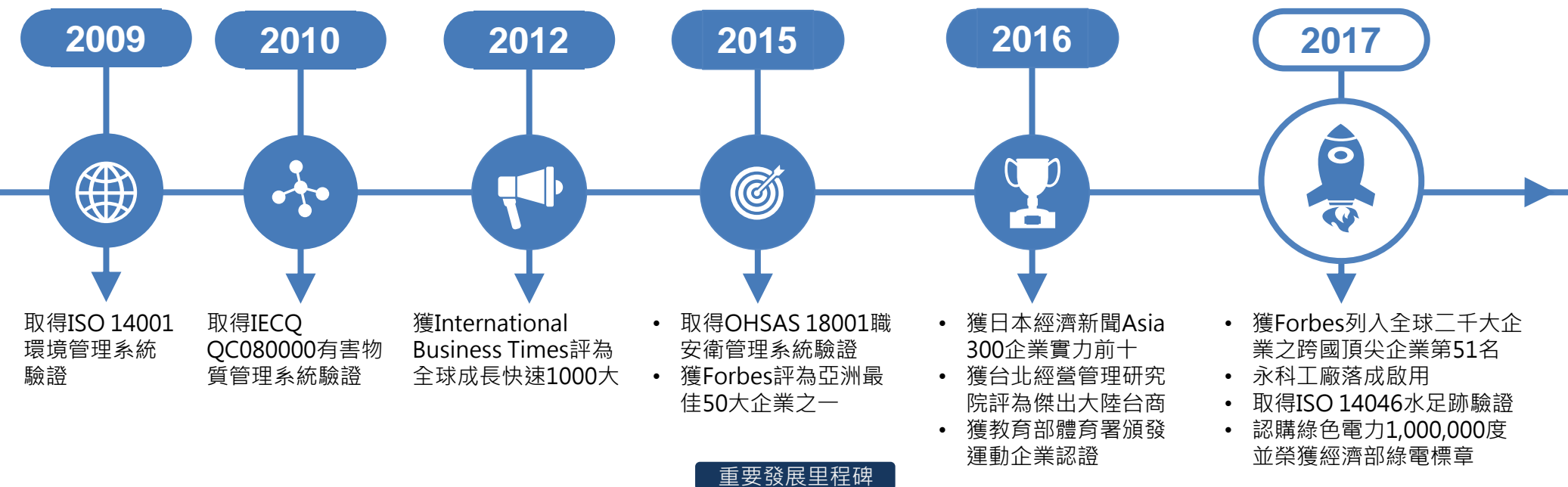
電子資訊產業市場瞬息萬變，由於產品生命週期較短，故亟需仰賴關鍵創新技術及前瞻治理能力，以達到客戶期待、提升財務績效表現。2017年可成進一步提升在產業中的關鍵角色，並提高本身在供應鏈中的附加價值，得以在本年度創下年營收成長接近二成的佳績，也奠定未來成長的趨勢。2017年，可成集團總營收金額為新台幣933億元，稅後淨利為新台幣218.4億元，其基本每股盈餘28.35元。

詳細財務資訊，請查閱可成公開網站的2017年年報：

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

集團經營成果及獲利能力

項 目	2017	2016
營業收入 (仟元)	93,295,960	79,113,653
營業毛利 (仟元)	41,969,517	34,397,630
營業利益 (仟元)	33,433,242	27,490,819
稅前淨利 (仟元)	32,745,218	32,625,048
稅後淨利 (仟元)	21,843,250	22,019,794
資產報酬率	11%	12%
股東權益報酬率	17%	19%
佔實收資本比率	434%	357%
營業利益 稅前純益	425%	423%
純益率	23%	28%
每股盈餘(元)-基本	28.35	28.58



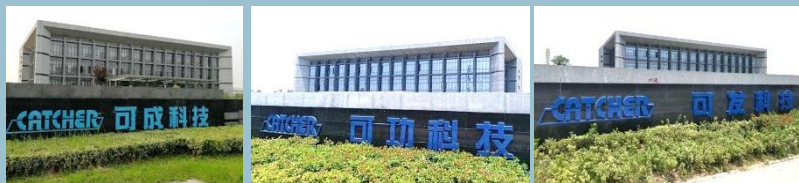
製程介紹

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。



全球據點

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皆有設廠，整體產能仍以台灣廠、宿遷廠、泰州廠三大區域做最佳化分配；未來仍會以此配置為基本來進行擴產，以降低單一廠區、產能因市場、經營環境變化所可能產生的風險與衝擊。



宿遷廠

- ✦ 可成科技(宿遷)有限公司
- ✦ 可功科技(宿遷)有限公司
- ✦ 可發科技(宿遷)有限公司
- ✦ 可達科技(宿遷)有限公司<2018年完工>



泰州廠

- ✦ 可勝科技(泰州)有限公司
- ✦ 可利科技(泰州)有限公司



全球據點分布

- ✦ 仁愛總部
- ✦ 南科工廠
- ✦ 永科工廠
- ✦ 台北營運中心
- ✦ 桃園辦公室

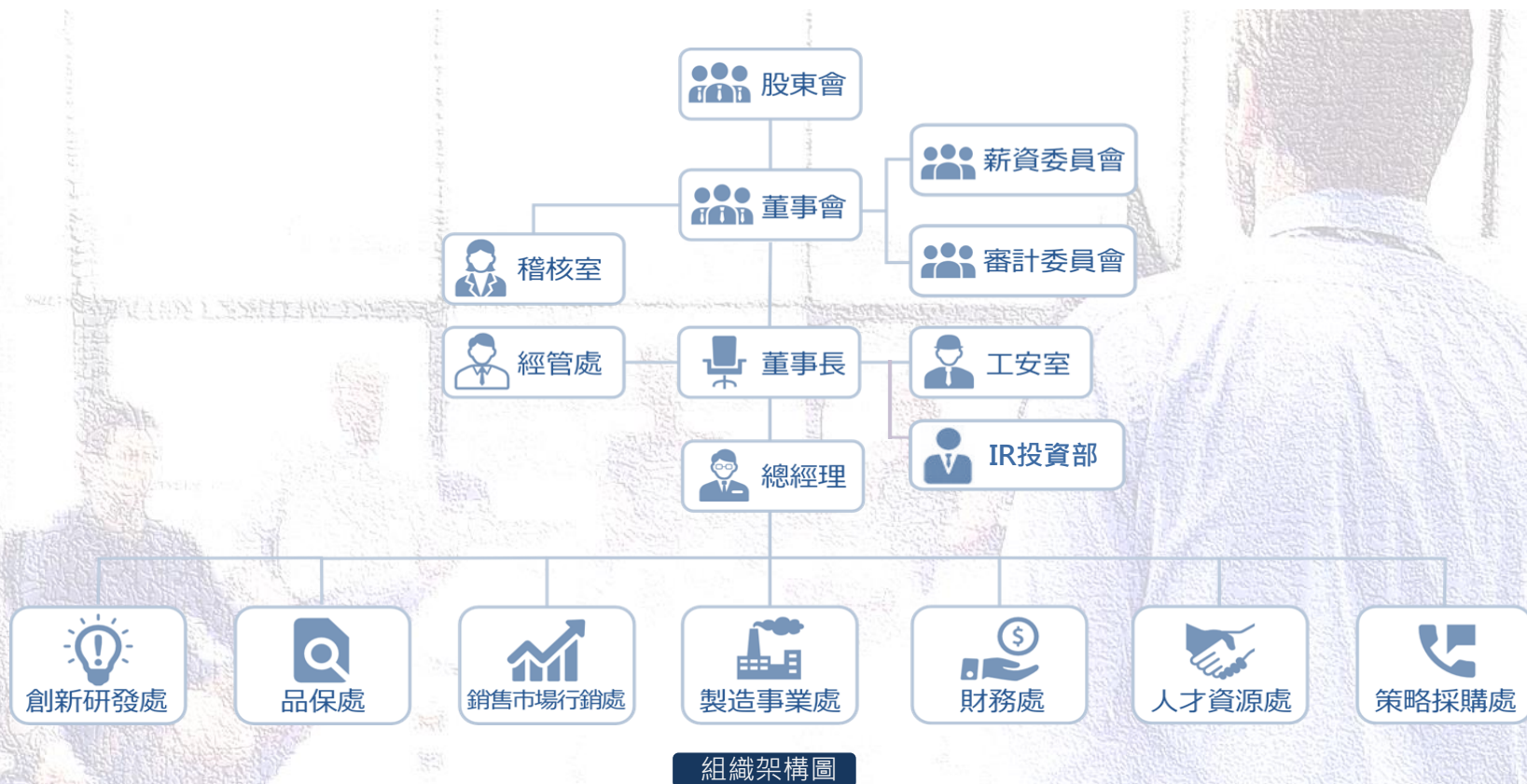


台灣廠

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2017年年報：http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx。

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。

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，將內部控制制度十大循環，包含(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、(9)電子資料處理循環、(10)管理循環。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，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

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。

2017年可成集團投入研發之費用為新台幣1,659,912仟元，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，不斷擴大不同材質、複合材料、高強度、高韌性、低電磁屏蔽、高射頻穿透材料的運用，提升先進技術朝向智慧製造。由基礎材料科學與表面物理、化學處理技術的深耕，將不同材料利用不同的成型製程並搭配多樣化二次加工與表面處理工法，多層次且多方向延伸發展形成高精密度、高附加價值且高量產性的廠內技術能力與產品。



在近幾年的技術研發成果中，可成積極開發特殊製程及技術，搭配現有製程技術形成「完整的製程矩陣」，提供客戶多方向的产品設計需求，達到垂直整合之目的。可成初步已完成製程的整合，在這些製程量產時發現除了原先的應用外，其實還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，這是以往具有單一生產製程廠家無法提供的應用方式，而這些搭配方式往往可以在機殼產品上擁有特殊的表面處理性與質感。



而為保護可成的營運自主及強化競爭優勢，截至2017年12月31日止，總計有12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特殊鎂合金、鋁合金、不銹鋼、碳(玻)纖、塑膠、玻璃、粉末、其它金屬等機殼及構件、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、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，此外公司也積極擴展可應用既有生產技術的其他利基型產品進行應用產品多角化佈局。

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。

2.4服務客戶

(1) 政策/承諾



保護關鍵資產，免於遭受內外部蓄意或意外之威脅，不斷提升顧客滿意並超越顧客期望。

(2) 目標



	2017年	2016年	2015年
客戶滿意度調查平均分數80分	81.2	84.3	82.8
客訴結案率達100%	100%	100%	100%
退貨率低於2%	1.83%	1.81%	1.70%
電腦防毒軟體涵蓋率達100%	100%	100%	100%
資訊服務(機房/伺服器) 妥善率達99%	99.8%	99.6%	99.8%
資訊服務(機房/伺服器) 自責異常時數0	0	0	0

中長期：持續擴展核心產品與技術的應用市場，強化與客戶之間的共存共榮關係，以期與客戶同步開發，達到零時差的客戶服務並同時妥善保護客戶機密資訊。

(3) 權責



依據內部作業管理辦法，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，資訊單位負責訂定推動機密資訊保護，全體員工遵循公司保密政策。

(4) 投入資源



業務專責人員、資訊專責人員、各類型教育訓練、各式客戶要求與確保資訊安全的軟硬體設備。

(5) 申訴機制



官網提供聯絡資訊、客訴處理流程。

(6) 2017年具體行動



◆ 導入自動化檢測提高生產穩定度

可成2017年推動的自動化量測，特定產品線經計算已達到所需總工時減少90秒、一天24小時合計節省人力約6人之成效，對製造管理已有初步的貢獻。未來可成將會持續擴大自動化在製程各階段的應用，以減少對人力的依賴、提高生產穩定度、提升生產力及品質，更進一步培養擴產的能量。

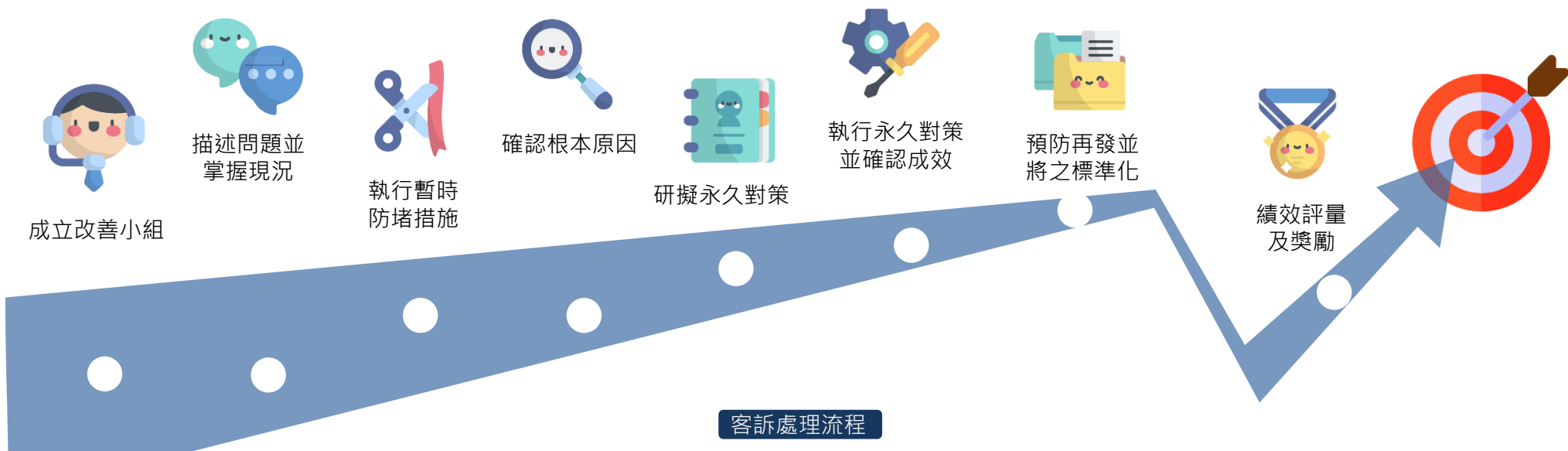
◆ 即時防範資安問題

2017年5月，爆發WannaCry勒索病毒災情，可成立刻進行服務器與客戶端的漏洞偵測，以及必要的更新作業，防患於未然，免於受到勒索病毒的影響。

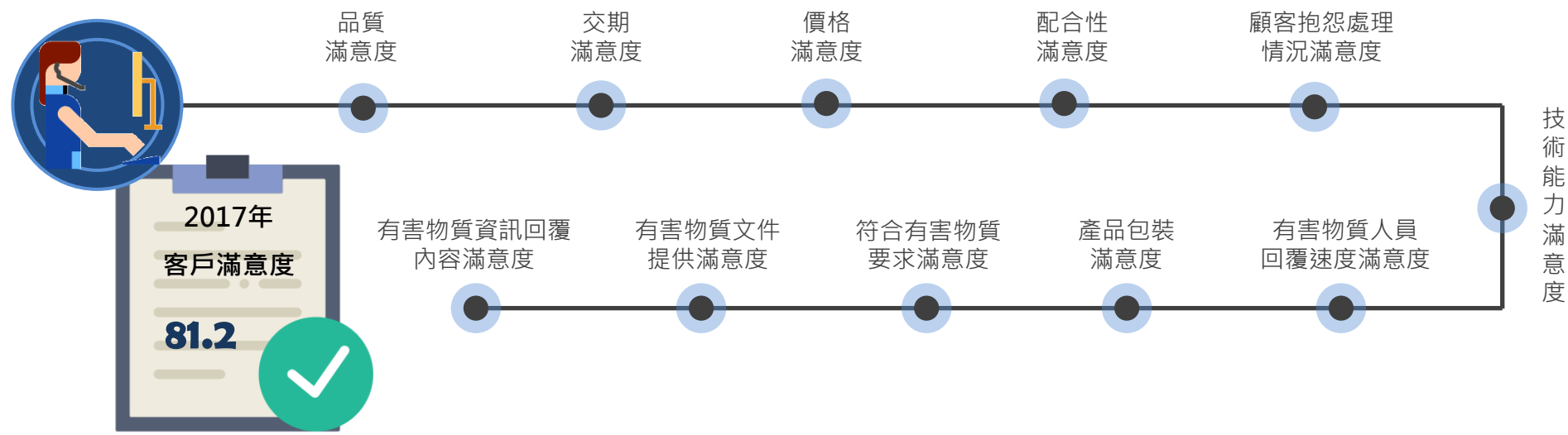
可成係全球最全方位機構件的解決方案領導品牌，主要客戶來自國際知名電子產業，可成充分利用各種不同材料、不同工法、最佳的執行力以及量產能力，掌握客戶的需求及產品發展的趨勢，得以持續繳出讓客戶滿意的產品與成果。

2.4.1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2017年客戶滿意度平均分數為81.2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。



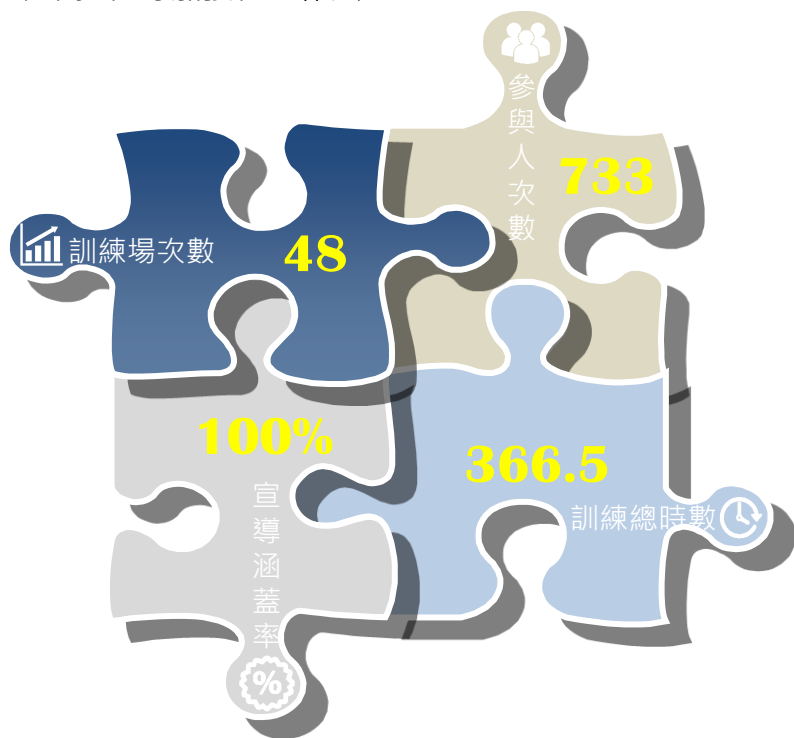
客戶滿意度調查項目與結果

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。

2.4.2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2017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。



2017年台灣廠區新進同仁資訊安全教育訓練成果

值得一提的是，可成在2016年起由資訊部門內部遴選成立資安小組，2017年共召開29次的資安會議，除了針對內部自發性進行資訊安全漏洞稽核、日誌記錄查閱、風險控管、資安新知與心得教育訓練外，資安小組也會借鑑外部不定時爆發的重大資安事件，如勒索病毒、ATM盜領、銀行存款遭盜領等議題，即時進行政策性、針對性的防範及治理。

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(2017年共計8場次、27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。



2.5誠信務實

(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



	2017年	2016年	2015年
受檢舉屬實之貪腐成立件數0	0	0	0
新進人員誠信道德訓練率95%	100%	100%	100%

中長期：透過定期教育訓練與溝通，持續強化員工與供應商的對從業道德的認知，確保零貪腐。

(3) 權責



依據內部作業管理辦法，人才資源處負責從業道德教育訓練之規劃及傳達，稽核室落實誠信經營與稽查事務，全體員工遵循。

(4) 投入資源



教育訓練專責人員、稽核室專責人員、教育訓練。

(5) 申訴機制



員工意見申訴管道、供應商舉報專線。

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，以及責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)行為準則，2017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「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，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。2017年並未自道德倫理申訴管道中收到任何相關案件或疑慮。

-- 供應商從業道德舉報專線 --

電話：06-253-9000*1103

傳真：06-253-9989

E-MAIL：mingyu.deng@catcher-group.com



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，2017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，由稽核室擔任直接隸屬董事會之推動企業誠信經營單位，統籌落實誠信經營與稽查事務，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。



員工從業道德意見申訴管道

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，2017年共計697家有效交易廠商全數完成宣導，新供應商簽訂遵守廉潔及社會責任承諾書之比例達100%，於承諾書清楚闡明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。



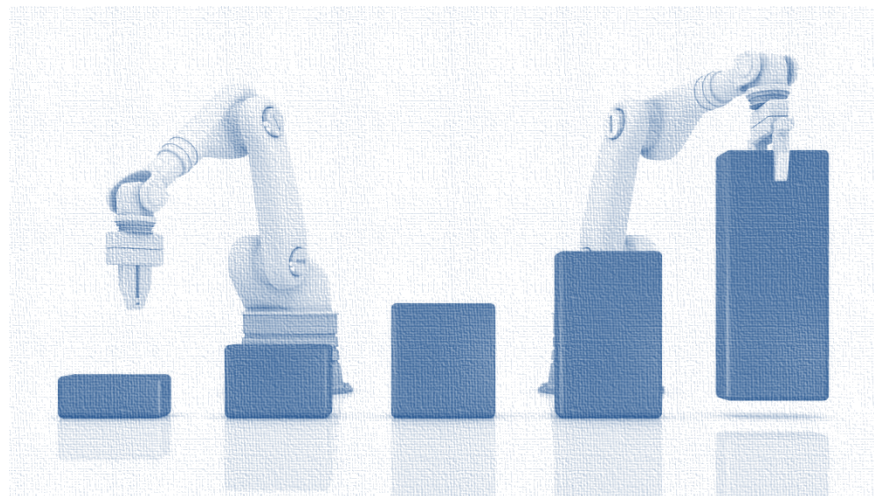
2017年台灣廠區誠信道德教育訓練成果

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。2017年，可成無任何重大(罰金超過新台幣100萬元)之違法情事。



2.6.2風險管理

基於總體經營環境益趨複雜，變化與波動度也都更難以預測與掌握，風險管理成為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。可成整體面向的風險鑑別及管理，呼應大環境趨勢，包含市場發展、法規、技術、政策、匯率等永續議題，可見2017年年報(http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx)之說明，更重要的是，可成亦參酌國際企業社會責任趨勢與前瞻議題，如氣候變遷之調適，將之納入風險管理範疇，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。

因應氣候變遷風險之調適

項目	可能衝擊簡述	預期發生率	可成因應方式
乾旱 	<ul style="list-style-type: none"> 生產用水短缺，產能不足 民生用水短缺，影響員工與當地社區居民 因水資源調度而導致財務支出 天乾物燥使火災發生率增加，影響員工安全 	有可能	<ul style="list-style-type: none"> 實施節水計畫，降低產線對水資源之依賴性 於廠區實施日常節約用水計畫 提高水資源再利用率 設置並定期巡檢所需消防設備
熱浪 	<ul style="list-style-type: none"> 氣溫上升，影響員工生產力與健康 氣溫上升，對設備儀器造成影響 空調使用率與強度增加，造成財務支出、影響節能計畫 	可能性不大	<ul style="list-style-type: none"> 空調溫度設定於人員舒適的溫度範圍 定期保養儀器設備，降低其對溫度變化之敏感程度 設置廠內再生能源系統
暴雨 	<ul style="list-style-type: none"> 降水量大增造成廠區淹水，可能造成儀器設備耗損、員工無法上班，導致產能不足與公司財務損失 降水量大增影響社區居民居住品質與安全 	很可能	<ul style="list-style-type: none"> 設置廠區自動化防洪與排水系統，可在洪水發生時，第一時間應變 與當地社區居民共同建置防洪措施
暴潮 	<ul style="list-style-type: none"> 可能造成廠區淹水，導致儀器設備耗損、員工無法上班，使產能不足與公司財務損失 威脅社區居民居住品質與安全 	幾乎不可能	<ul style="list-style-type: none"> 設置廠區自動化防洪與排水系統，可在洪水發生時，第一時間應變 與當地社區居民共同建置防洪措施
生態變遷 	<ul style="list-style-type: none"> 生態系統無法正常運作，導致自然環境變遷與影響原料供應 影響廠區地景植被，影響美觀與綠化 	可能	<ul style="list-style-type: none"> 廠區綠化與提高遮蔽率 推廣綠色觀念與社區生態保育行動
空氣惡化 	<ul style="list-style-type: none"> 威脅員工、社區居民生活品質與健康 增加空氣濾淨設備使用與添購，造成財務成本上升 	有可能	<ul style="list-style-type: none"> 廠內空氣清淨設備裝置 提供員工適度的個人防護用具
水質改變 	<ul style="list-style-type: none"> 影響生產用水的可得性，使產能不足 民生用水水質下降，影響員工與當地社區居民 因水資源濾淨處理或是調度而導致財務支出增加 	有可能	<ul style="list-style-type: none"> 實施節水計畫，降低產線對水資源之依賴性 發展廠內水資源濾淨處理系統
員工健康 	<ul style="list-style-type: none"> 員工出勤次數下降，影響產能 員工生產力下降 辦公室/廠區傳播傳染疾病 	幾乎不可能	<ul style="list-style-type: none"> 定期執行員工身體健康檢查 制定傳染病防制機制，避免大規模感染

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



	2017年	2016年	2015年
100%符合責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)對供應商管理之要求	100%	100%	100%
在地供應商家數比例80%	90.2%	91%	90.6%

中長期：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供應鏈整體水平。

(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) 2017年具體行動



◆ 完成8家一階重要供應商稽核

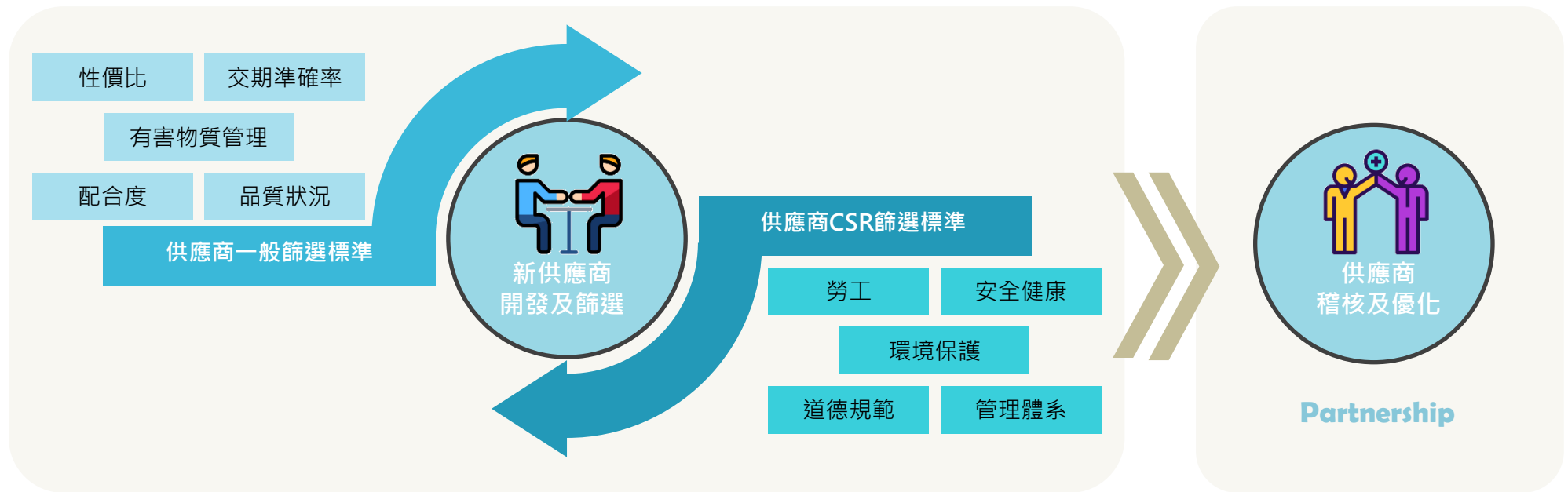
2017年，為確認供應商夥伴企業社會責任達成度及可改善方向，可成已依交易量及性質完成8家一階重要供應商之企業社會責任實地稽核。依據年度採購金額排序遴選前五大供應商，亦加上人力仲介服務業2家及膳食提供廠商1家，稽核無發現重大異常，並加強供應商承諾無不人道待遇及歧視、禁止不正當利益往來，以及工作場所確實進行消防演練及安全資料表(SDS)等面向。2018年可成預計進一步搭配台南市勞工局安衛家族及永續供應鏈輔導計畫，擴大稽核影響力。



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。2017年有交易往來記錄的合作供應商共計697家，有高達90.2%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，並要求簽署社會責任相關承諾書。

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。



3. 社會共融



3.1健康&安全把關

(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」的理念，持續落實職業安全衛生管理系統之運作。

(2) 目標



	2017年	2016年	2015年
安衛稽核改善率100%	100%	100%	100%
A級高風險人員個管率100%	100%	100%	100%
失能傷害頻率(FR)<1.8	1.34	0.71	1.09
失能傷害嚴重度(SR)<30	26.44	5.92	23.77

中長期：持續優化勞工安全衛生管理體制，創造零職災的工作環境。

(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。

(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) 2017年具體行動



◆ 成立可成安衛家族

可成應台南市勞工局的邀請，擔任核心企業整合供應鏈夥伴共23家，於106年9月成立可成安衛家族。藉由勞工局專業領域的帶領與「大廠帶小廠」的互助合作與經驗分享模式，協助輔導安衛家族成員改善工作場所環境，帶領家族成員邁向零職災，積極維護勞工安全與健康。



◆ 製程噪音減量專案



透過工程改善降低製程噪音，透過自製簡易消音器、CNC音源調查、封堵CNC機台開孔、縮小噴砂機區作業開口等方式，有效將製程噪音降低5-10分貝。更甚者，在可行區段直接採用自動化降低員工曝露於噪音之時間，保護員工健康。

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、南科工廠及永科工廠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，勞工代表占委員會36.2%，優於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。

3.1.2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。



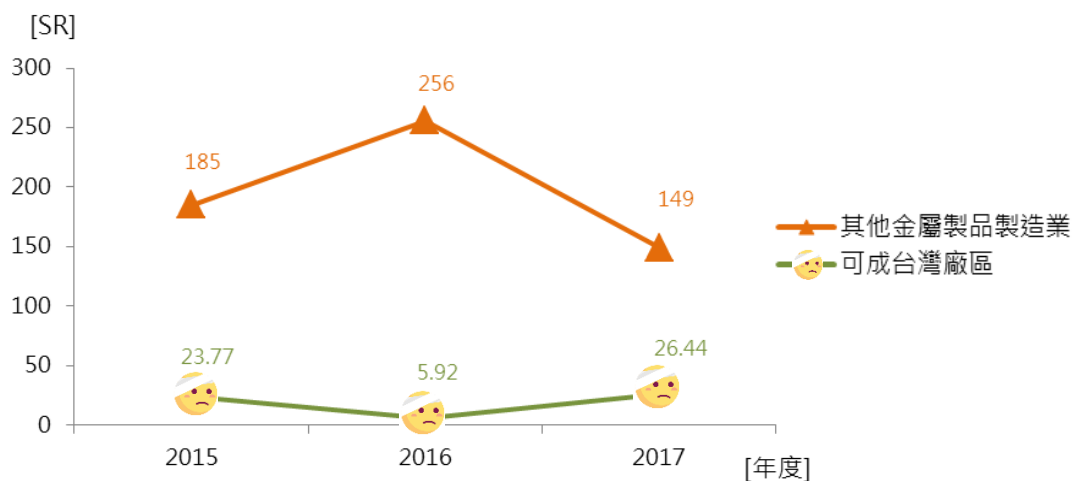
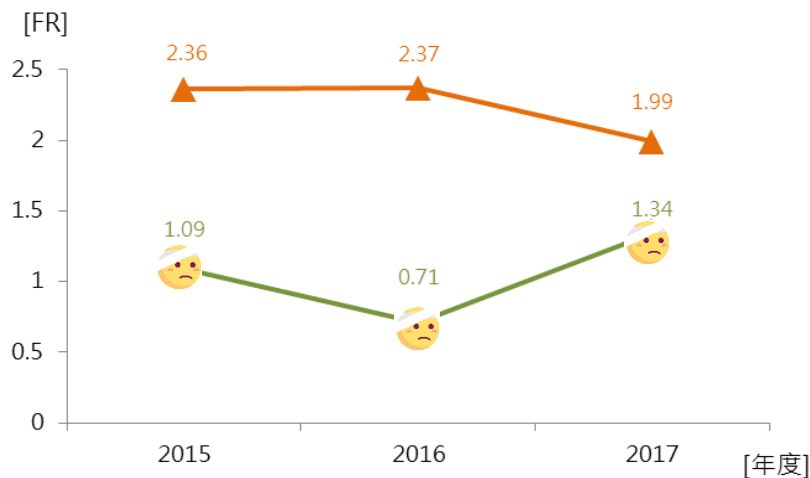
除此之外，為積極預防潛在危害，設有專責人員進行日常巡檢及稽核，針對高風險作業與常見缺失作有效控管。而因應可能之地震、火災、化學品洩漏等緊急狀況，可成設有緊急應變管理程序與應變小組，並加入環保署全國毒災聯防系統，定期派員參與毒災演練，發揮群組互助、資源調度，增加公司自救能量，以期達到災害規模降低及污染控制。



3.1.3 職災統計與觀念灌輸















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。

與金屬製品製造業相比，可成近三年之職災情況皆遠低於同業。2017年可成廠內及承包商並無發生任何死亡事故，員工職災類型以撞到或壓到所引起的挫傷較多，後續透過事故現場的硬體設備檢查及宣導加以改善。承包商所負責可成的承包業務期間並未發生任何職災。



可成與同業2015-2017 FR&SR情況

2017年職災統計

		台南廠區		台北營運中心		桃園辦公室	
							
職災類別	 滑倒	0%	30%	0%	0%	0%	0%
	 挫傷	40%	20%	0%	0%	0%	0%
	 化學品噴濺	10%	0%	0%	0%	0%	0%
 公傷率(IR)		1.01	2.01	0	0	0	0
 職業病率		0%	0%	0%	0%	0%	0%
 損失日數比例(SR)		9.91	59.48	0	0	0	0
 缺勤率		0.48%	1.38%	0.38%	2.01%	1.36%	3.13%
 因公死亡事故之總數		0	0	0	0	0	0

註：

- 職災類別中，不含廠外交通意外事故
- 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，廠外交通意外事故亦不納入計算)/總經歷工時*100%

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。2017年由於配合永科工廠擴廠計畫，故訓練人次及場次數均較2016年有所下降，共計59場次，2,645人參與。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。



59

訓練場次數



2,645

參與人次數
(不包含新進人員職前訓練)



2017年台灣廠區安全衛生教育訓練成果

3.1.4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舉辦健康檢查，優於當地法規要求之健檢頻率及項目，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。2017年共完成2,094人受檢，員工對健檢之滿意度86%。

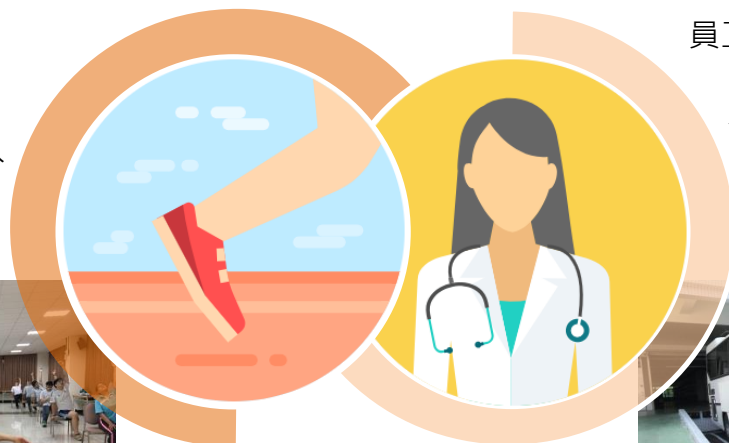
經歷年員工健康檢查結果，發現各年齡層受檢員工體脂肪過高的比例偏高，為能全面性、持續性且積極地促進員工身心健康，2017年在高階主管支持下開立多元化的動態有氧系列運動共26堂，邀請職能治療師、專業運動教練等講師到廠內教學，主題包含健康有氧體適能、拳擊有氧、活力瑜珈等，吸引619位同仁參與。此外，亦辦理10堂靜態的健康講座課程，共342位同仁參與，培養同仁健康知識及行為養成，共同對抗肥胖與慢性疾病，視員工健康為一長期推動之目標。



動態有氧系列運動 – **26** 堂

靜態健康講座課程 – **10** 堂

總參與人次 – **961** 人



員工健康檢查人數 – **2,094**

員工健檢滿意度 – **86%**



2017 可成健康動一動!



2017年員工健康促進成果

3.1.5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。2017年的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。

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。



安排與醫護人員及職醫面談，提供健康指導及衛教資訊。



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、調整工時及調換工作等措施。

健康風險評估

專用哺集乳室

職醫面談

專屬停車位

工作內容調整



各廠區設置專用哺集乳室。



各廠區設置孕婦的專用機車、汽車停車位。



母性職場推動作法

3.2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



	2017年	2016年	2015年
員工申訴7天內處理比率90%	100%	100%	100%
勞資爭議進入訴訟案件數0	0	0	0

中長期：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%
- 員工在人權/性別平等面向的申訴案件為0。
- 建置更多元的溝通管道，增加總經理信箱。

(3) 權責



人力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落實、蒐集員工意見並處理、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



人力資源處專責執行勞資相關事項、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(如家庭日)。

(5) 申訴機制



員工意見申訴管道。

(6) 2017年具體行動



◆ 虎頭埤烤肉家庭日

可成於2017年5月21日在台南新化虎頭埤風景區舉辦家庭日「虎頭埤烤肉趣」，活動包含親子聯歡烤肉及多項老少咸宜的娛樂設施，手撥彈珠台、釣假魚、碰碰車、大型充氣彈跳床、氣球教學等等，並舉辦摸彩提供折疊式腳踏車。據統計，員工及其眷屬共計1300人參加，度過一個歡樂平安的家庭日。透過這些不同主題的家庭日活動，關懷員工並增加員工在工作場所外互動的機會，也能增進親子關係，鼓勵員工達到身心靈平衡。

◆ 新進核心人才輔導專案 (見下頁說明)



↑ 健康暖身操 - 活動準備開始囉



↑ 動手摺氣球 - 大小朋友一起來



↑ 抽獎大放送



↑ 戶外烤肉趣 - 美味自己來

同仁回饋(永科工廠 謝O凌)：

這次的家庭日有設計健康暖身操、氣球教學和棉花糖DIY等活動，讓大人和小孩都可以一起玩，增進家庭間感情。希望公司以後能多多舉辦，小朋友們都很期待能再參加。



新進核心 人才輔導 專案

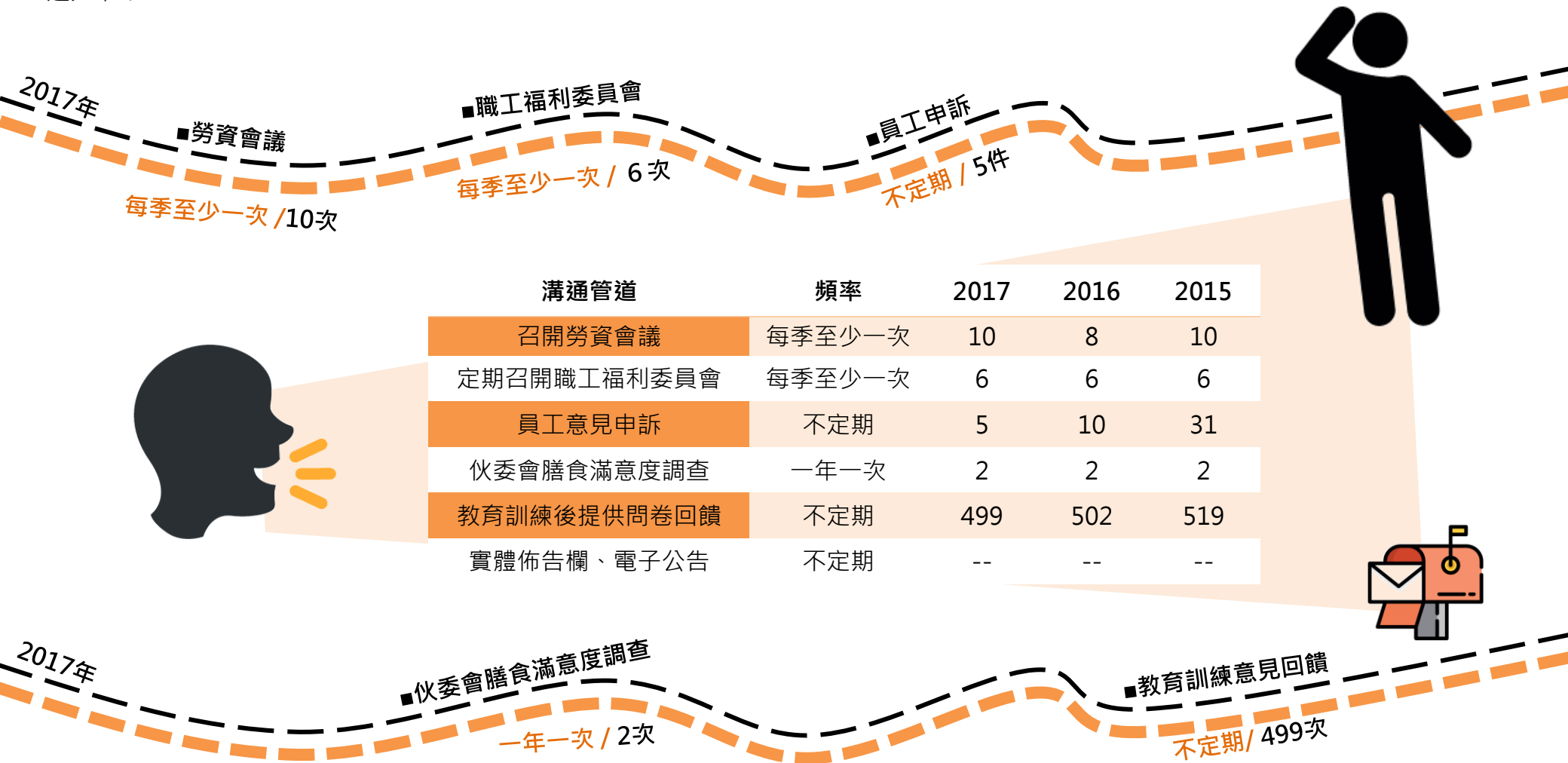


為能加速新人適應公司文化及環境，自2017年2月起，針對公司核心單位的新進人員導入輔導專案，在新人到職時，均會指派專任輔導人員進行1對1的生活協助及工作引導，從旁協助新人在初入職的各項需求。另外，到職1週後，人才資源處會安排專人與新人訪談了解各單位執行狀況。新人之直屬主管每兩周亦會進行訪談，給予新人工作上的輔導及回饋。標的對象達成率高達96.20%，此專案使可成能更即時地注意到新進員工之需求，打造更穩固的勞資關係及達到留才之目的。



3.2.1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。可成全方位的溝通管道如下：



3.2.1.1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2017年共召開10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。

3.2.1.2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2017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。

3.2.1.3員工申訴管道

可成重視同仁的各項意見，於2017年增設580(我幫你)的電子信箱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、傳真和上述的電子信箱廣納意見，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，2017年員工申訴件數持續下降中，源自於可成持續不斷地傾聽員工心聲，減少此類問題的發生。2018年亦持續增添多元化申訴管道，配合同仁習慣利用掃描QR code進入不計名電子表單的方式，讓同仁能夠以更便利且受到隱私保護的方式暢所欲言。

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。



2017年員工申訴類別百分比

仁愛總廠

職場暴力

• (06)2539000
分機2104.2105

伙食問題

• (06)2539000
分機2105

性騷擾

• (06)2039900 分機2101
• 傳真(06)2030123
• jinnifer.lin@catcher-group.com

從業道德

• (06)2539000 分機1106

實體意見箱

• B棟B2員工餐廳
• B棟2F陽極線
• B棟4F辦公室門口

南科工廠

職場暴力

• (06)3842727
分機2103.2105

伙食問題

• (06)3842727
分機2104

性騷擾

• (06)2039900 分機2101
• 傳真(06)2030123
• jinnifer.lin@catcher-group.com

從業道德

• (06)2539000 分機1106

實體意見箱

• I棟外籍員工餐廳
• C棟近刷卡鐘
• G棟近刷卡鐘
• F棟2F員工餐廳

永科工廠

職場暴力

• (06)2039900
分機2104.2118

伙食問題

• (06)2039900
分機2105

性騷擾

• (06)2039900 分機2101
• 傳真(06)2030123
• jinnifer.lin@catcher-group.com

從業道德

• (06)2539000 分機1106

實體意見箱

• 行政棟4F辦公室門口
• 餐廳棟1F公佈欄
• 餐廳棟2F公佈欄

E-MAIL : 580@catcher-group.com (我幫您)



可成員工意見申訴管道



3.2.1.4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。





3.2.1.5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。

3.2.2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。除了原有的三節禮金/禮卷及紅利發放外，2017年可成重要福利作法羅列如下：

項目	用膳餐費 全額補助	工作制服 免費提供	部門聚餐 經費補助	健康檢查	生日 禮金	結婚 津貼	生育 津貼	喪葬 補助	新居 落成禮金	子女 獎助學金
內容 說明	台南廠區均有設立員工餐廳，同仁享有免費的餐點。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。	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。	為促進工作和諧，並增加部門同仁間的認識、交流，每季補助聚餐費用。	每年辦理乙次免費健康檢查與檢查後的免費諮詢，使員工更加了解自身的健康情況。	可成在員工的重要人生階段，為表達祝賀或慰問之意，設有各項津貼/補助/禮金/獎學金提供員工申請。 					
受惠 人數	3,332人	 3,332人	3,332人	2,094人	2,398人	131人	108人	268人	3人	280人



項目	小型圖書館	身心平衡活動	優惠/免費之藝文展演門票	外籍員工關懷專案
內容說明	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，2017年共計交換1,000本書籍，借閱率達20%且逐年增加中，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。	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，包含家庭日、鼓勵員工組成社團、辦理各式球類競賽等。	可成及可成教育基金會秉持著回饋社會的心，贊助許多藝文展演活動，有部分優惠或免費的音樂會、舞台劇、講座等票券時，皆提供給員工認購或作為獎勵提供前往觀賞，陶冶員工的藝術涵養。	可成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。
受惠人數	3,332人	3,332人	204人	752人



3.2.3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2017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：

3.2.3.1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。

3.2.3.2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2017年可成台灣廠區並無發生誤用童工之紀錄。

3.2.3.3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。

3.2.3.4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。

3.2.3.5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2017年可成並無發生歧視之相關情事。



2017年台灣廠區勞工人權教育訓練成果

3.3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



	2017年	2016年	2015年
身障聘雇人數優於法令	Y	Y	Y
育嬰留停復職率60%	68%	100%	81%
升遷人數占總數8%	8.01%	8.75%	10.1%

中長期：致力吸引優秀人才加入並長期留任，共創營運佳績。

■ 勞工風險評估為高度不可接受風險控制在5%以下。

(3) 權責



人力資源處負責人力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。各部門提出人力缺口，配合人力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) 2017年具體行動



◆ 擴大招募會

因應客戶對產能的需求提升，2017年10月1日可成於永科工廠區辦理擴大徵才招募會，開放職缺數多達200個以上，類別涵蓋研發、工程與行政專才，以持續擴充營運規模、充沛關鍵人才庫，亦可增加南部就業機會，吸引各界菁英加入可成行列。



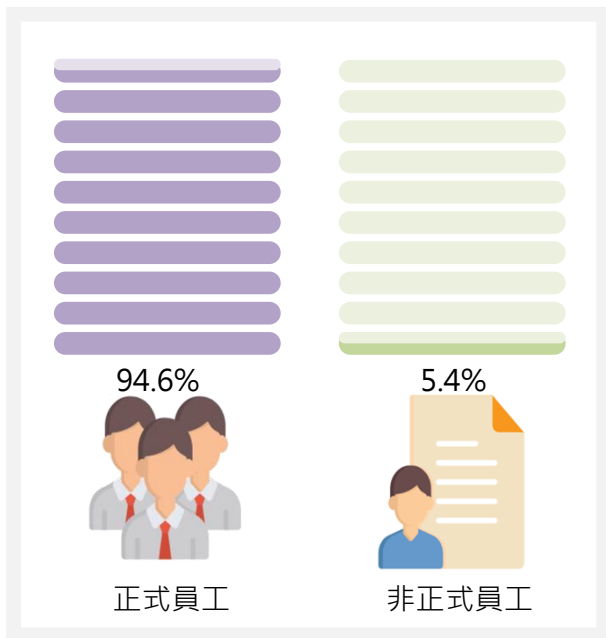
◆ 新進同仁關懷訪談

透過紙本問卷填寫與一對一的面談方式，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。2017年訪談完成率93.35%，關懷訪談後的結果，皆彙整成要點報告，並將可行建議轉告知相關單位進行改善追蹤。

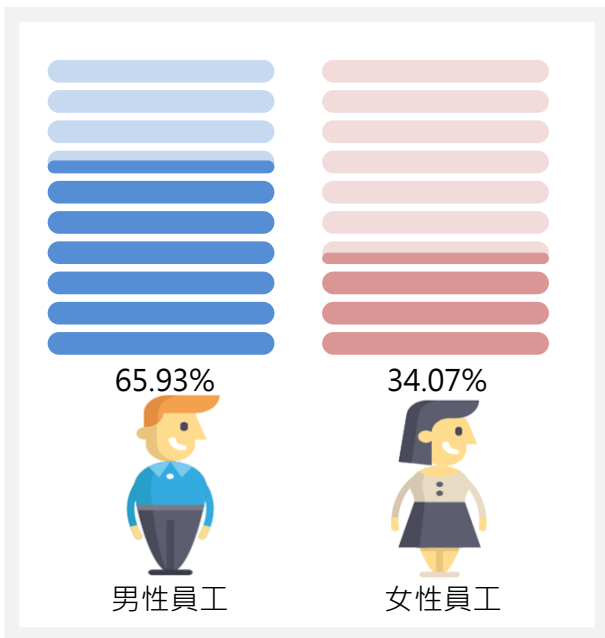
人才，是組織營運過程中最有價值的資源之一。對於選用的人才，可成均提供極具競爭力的薪資福利，優渥的獎金、分紅等津貼，並提供通暢的晉升管道，依照各職位所需的專業技能與知識加以培訓，為優秀人才進行長期生涯發展規劃，施以工作輪調、海外委任、跨功能之任務指派，以培養每位員工具備全方位、多元化解決問題的能力，使各崗位人才皆能適得其所、發揮所長。

3.3.1基本人力結構

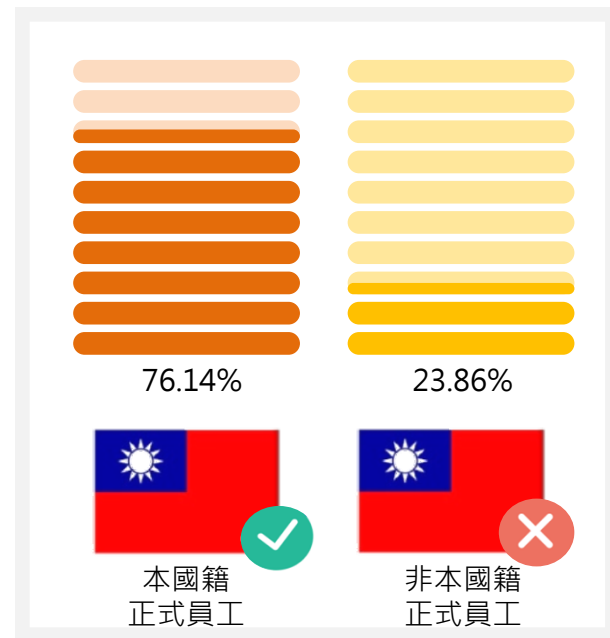
員工是可成的重要資產，截至2017年12月31日止，可成台灣廠區員工總數為3,332人，與歷年相比並無重大變化，正式員工占94.60%，非正式(契約及派遣)為5.40%。整體員工之男性比例為65.93%，女性34.07%，此男女比例的差異係因工作性質的不同，並非因性別而影響其僱用機會。此外，正式員工中非本國籍人員比例佔23.86%，展現可成高度之包容性及多元化。



2017年台灣廠區正式/非正式員工比例



2017年台灣廠區全體員工性別比例



2017年台灣廠區正式員工本籍/外籍比例

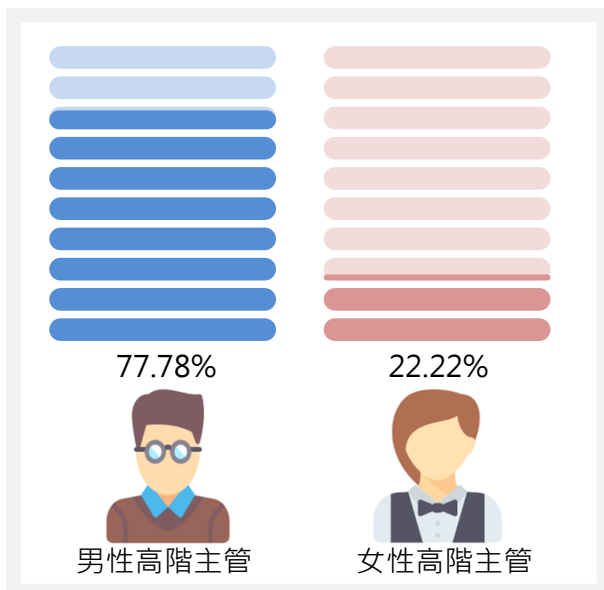
2017年台灣廠區員工基本結構

類別	細項	男性 (%)	女性 (%)	細項小計(%)
全體員工 聘雇類型 	正式員工	62.21	32.39	94.60
	非正式員工	3.72	1.68	5.40
正式員工 工作地點 	台南地區	65.55	34.01	99.56
	台北營運中心	0.10	0.16	0.25
	桃園辦公室	0.13	0.06	0.19
正式員工 年齡組成 	18-20	0.70	0.13	0.82
	21-30	28.11	15.04	43.15
	31-40	29.00	13.07	42.07
	41-50	7.04	4.63	11.68
	51-60	0.89	1.30	2.19
	61-70	0.03	0.06	0.10
正式員工 職務類別 	主管	8.06	1.21	9.26
	工程師	19.38	2.25	21.64
	管理師	2.22	3.36	5.58
	技術員	36.10	27.41	63.52
正式員工 學歷組成 	博士	0.29	0.00	0.29
	碩士	6.54	1.33	7.87
	大專院校	33.69	13.64	47.34
	高中職及以下	25.25	19.26	44.51

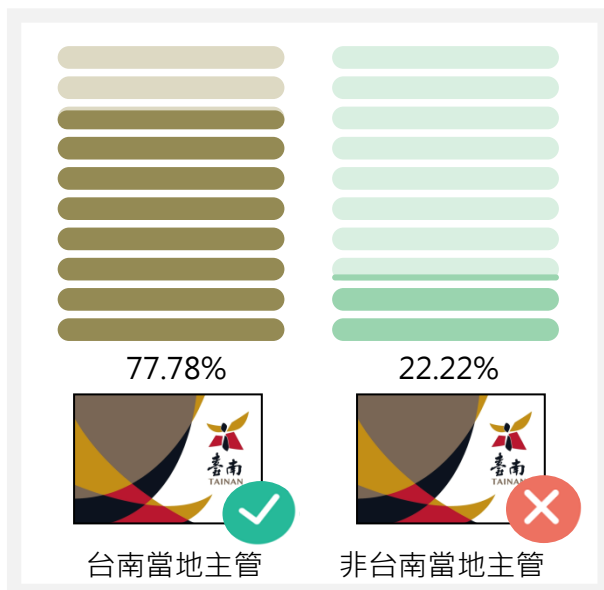
可成於台南起家，深耕數十載，正式員工有99%以上任職於台南廠區(包含仁愛總廠、南科工廠及永科工廠)，其餘不到1%之員工，基於特殊業務性質需求，處於便利服務投資人及客戶的北部服務據點(台北及桃園)。在整體年齡分布上，正式員工以21-40歲之年齡層為主，約占八成以上，整體平均年歲32.29，平均服務年資4.30年。

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，2017年可成的基層技術員超過六成以上，而碩士以上學歷之正式員工占8.15%，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，2017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。

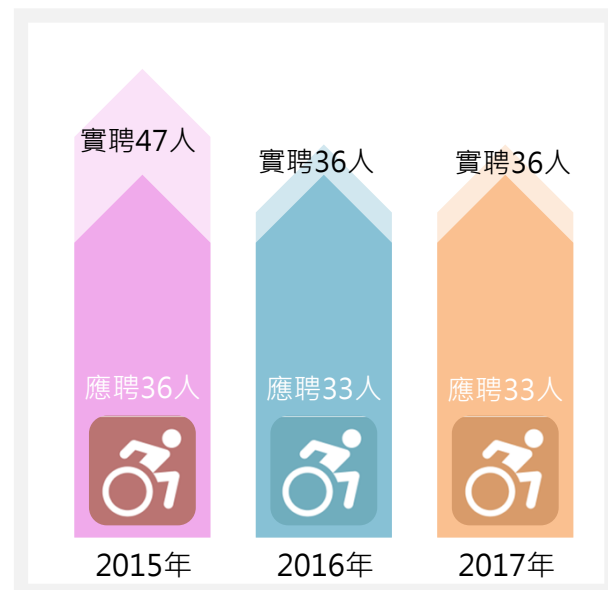
可成秉持著提升在地就業機會的精神，台灣廠區協理級以上之高階管理層有78%為當地人員，落實人才在地化，並有助可成對當地需求的瞭解，更提升市場形象。另，為配合政府促進身心障礙人士就業，並提供身障者發揮專長之機會，可成2017年優於法令規範共晉用36位聽障和肢障人士，為弱勢族群提供了適當的工作機會。



2017年台灣廠區協理級以上主管性別比例



2017年台灣廠區協理級以上主管當地聘僱比例



2015-2017 台灣廠區身障聘僱人數



3.3.2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，2017年共聘用423位新進正式員工，男性比例為74.94%，女性為25.06%。工作地點以台南為主，錄取同仁多界於21-30歲的年齡層。

2017年離職的正式員工共計543人(男性比例為66.11%，女性為33.89%)，相較去年約減少10%，顯見可成不斷優化管理體制因應人才之流動已漸有成效，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，直屬主管或人力資源處會進行面談，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。

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。

2017年台灣廠區新進正式員工組成

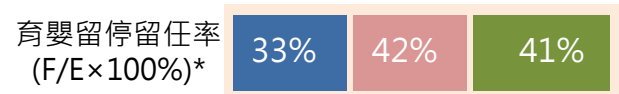
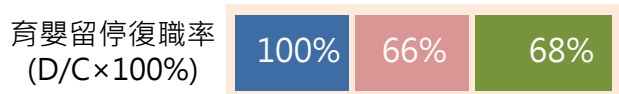
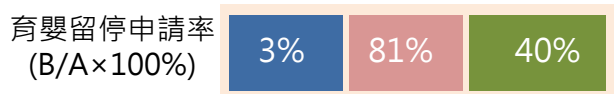
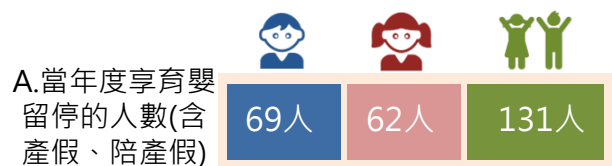
類別	細項	男性 (%)	女性 (%)	細項小計 (%)
新進 正式員工 工作地點 	台南地區	74.94	24.59	99.53
	台北營運中心	0.00	0.47	0.47
	桃園辦公室	0.00	0.00	0.00
新進 正式員工 年齡組成 	18-20	1.89	0.24	2.13
	21-30	47.99	16.31	64.30
	31-40	21.75	7.33	29.08
	41-50	3.07	1.18	4.26
	51-60	0.24	0.00	0.24

2017年台灣廠區離職正式員工組成

類別	細項	男性 (%)	女性 (%)	細項小計 (%)
離職 正式員工 工作地點 	台南地區	65.19	31.68	96.87
	台北營運中心	0.18	0.37	0.55
	桃園辦公室	0.74	1.84	2.58
離職 正式員工 年齡組成 	18-20	0.18	0.18	0.37
	21-30	38.67	18.23	56.91
	31-40	22.10	12.52	34.62
	41-50	4.42	2.39	6.81
	51-60	0.74	0.55	1.29

3.3.3育嬰申請

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。2017年，可成享育嬰假之員工總數達131人，實際育嬰留停申請率平均為40%，育嬰留停復職率為68%，平均留任率為41%。



*註：有部分申請育嬰留停之員工，於申請期滿後繼續留停，故使留任率較低。

3.4培訓與發展

(1) 政策/承諾



可成以「多元培育、持續學習」的教育訓練政策，承諾培養員工全方位、多元化解問題之能力。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



	2017年	2016年	2015年
平均每人受訓時數8時	10.45時	11.5時	14.65時
在職訓練總時數28,000時	27,979時*	33,954時	36,843.5時
訓練滿意度90%	91%	93%	92.85%

*註：可成2017年擴廠期間，由於各相關單位須全力進行新廠區組織及軟硬體之建構，故在職訓練總時數未能達標。預計2018年擴廠事宜已穩定組織結構，將能補足2017年之不足。

中長期：將提供豐富學習資源使訓練規劃與經營策略能妥善整合，提升全體員工的職能發展，打造適才適所、樂在工作的環境。

- 主管參加管理類課程達成率100%。
- 員工接受在職教育訓練課程100%。
- 計劃課程開課成功率達90%。

(3) 權責



人力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) 2017年具體行動



◆ 優化教育訓練系統

可成在2017年持續優化教育訓練線上系統，因應各單位對於教育訓練之重視，增加訓練紀錄系統的多重指令查詢功能及Excel匯出功能，有助於各單位的自主管理、資料利用、分析與統計，可作為員工培訓規劃設計、晉升與發展之依據。

◆ 內部講師制度深化

2017年，可成深化內部講師制度，除了持續進行試講演練之外，並進一步制定新任與原任講師的交接程序，包含教材檔案的確認以及教學示範，以協助新任講師更順利完成課前準備事項。另一方面，在講師評鑑上，依據講師等級安排各階段講師評鑑，邀請單位主管、人力資源處以及資深講師給予指導回饋，期望藉由評鑑與培訓制度，持續提升講師教學能力，並促進內部講師之間的互動與學習。

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。

3.4.1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。



3.4.2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，2017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。

3.4.3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。2017年持續針對主管開授相關課程，包含：中階/基層幹部管理培訓、激勵員工關鍵能力與教練技巧、衝突處理及說服表達技巧等。其中，在各階層管理培訓上，著重職責的重視、目標管控、持續改善與溝通能力提升。

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。



內部講師培訓
總合格講師人數

82

內部講師可擴散的
員工總人次

7,134

內部講師
合格率

73%



2017年台灣廠區內部講師培訓成果

3.4.4內部講師培訓

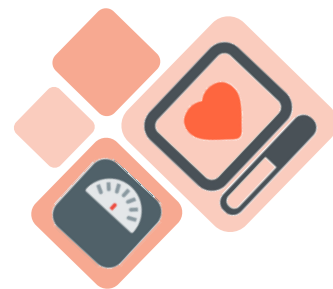
為增進內部講師教學能力，使其勝任講師職責，所有內部講師皆經過一系列內部講師培訓課程：內部講師概念、內部講師實務、企業內部講師培訓，以每人至少18小時的培訓課程，建立內部講師適當的認知與態度，協助講師能以邏輯性的架構設計教材簡報，並善用多元教學方法與靈活的授課技巧，引發學員學習動機，達到內部知識與技術的傳承。

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。



3.4.5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、旅遊講座等。其中，2015年起開辦的員工關懷及協助系列課程，每年持續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。

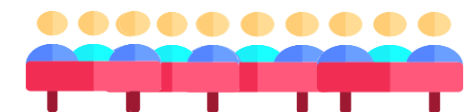


3.5 社會參與及公益

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，2017年贊助總金額達50,207,500元，涵蓋人才培育、音樂藝文、社會關懷各面向。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。

3.5.1 參與外部組織情形

2017年可成參與的公協會/對外組織



台南科技工業區廠商協進會
台南市工業會
台灣區電機電子工業同業公會
海峽兩岸經貿文化交流協會
台灣輕金屬協會
台北市電腦商業同業公會
臺灣區複合材料工業同業公會
台灣併購與私募股權協會
中華民國三三企業交流會
高雄市企業人事代表協會
台南市護理師護士公會
大台南護理師護士公會

會員資格	加入日期	具管理職位	涉及的利害關係人
一般會員	會籍編號71號		政府機關、社區居民
一般會員	2008/10		政府機關
一級會員	2014/4/9		客戶、政府機關
團體會員	2013/2/8		政府機關、新聞媒體
團體會員	2012/3/1	理事	客戶、員工
一般會員	2013/7		客戶、政府機關
一般會員	2014/4/1		客戶、政府機關
個人會員	2016/10/1		投資人、股東
一般會員	2016/5/27		投資人、股東
一般會員	2016/7		員工、政府機關
護理師/護士	2016/8/11		員工、政府機關
護理師/護士	2011/2/23		員工、政府機關

3.5.2重要社會參與活動



「可成科技盃」全國圍棋公開賽

自2003年起，為推廣學業與休閒平衡，可成及可成教育基金會已連續長達15年舉辦「可成科技盃」全國圍棋公開賽。第15屆賽事於2017年4月9日假國立台南高級商業學校體育館舉辦，共800人參賽，參與人數逐年增加。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。



新年送暖

可成以具體行動幫助弱勢長者及孩童們，包含一粒麥子基金會首度於台南市舉行的「聚愛送暖2016歲末關懷長者圍爐活動」，由可成贊助圍爐餐費及禮券，並陪伴經濟弱勢之長輩及邊緣戶失能者圍爐、到賣場採買年貨，讓弱勢長者及失能者們提前感受過年氣氛與社會溫暖。

除此之外，可成自2015年開始持續與鄰近的私立仁愛之家育幼所合作舉辦不同主題的關懷活動，

「2017可成科技新年送暖」活動由育幼所小朋友填寫心願單，員工自由認領並親自將用心準備的禮物送給小朋友，實現其心願，亦達到對鄰近社區的關懷。本次共募得37份精美且實用的新年禮物、自由募款35,400元。



愛心認購

2017年3月因風調雨順高麗菜豐產，造成市場供需失衡，可成特別向農糧署採購616箱超過12公噸的高麗菜力挺農民，並將高麗菜贈送予全體員工及當地弱勢及機關團體，除了讓全體同仁品嘗當令時蔬的美味，也以實際行動解農民之急。



偏鄉助學

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151間學校學童得以閱讀最新的《未來少年》雜誌。2017年9月可成實地拜訪受贈的七股區龍山國小，與師生對談與互動，更加了解偏遠孩童的需求，給孩童鼓勵，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。



捐血活動

可成自2015年開始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。2017年總計482人參加，募得758袋血(189,500cc)，樹立良好公益形象。

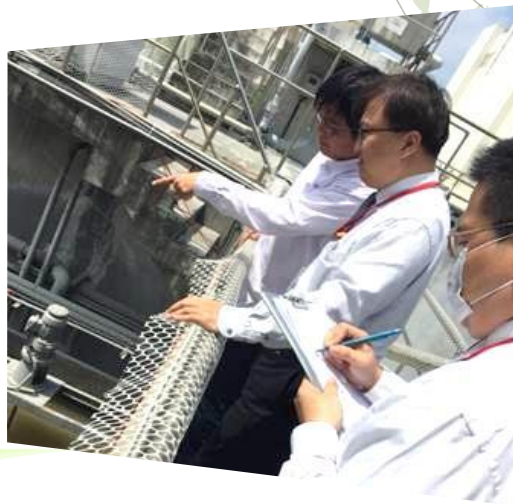


可成公益演唱會

可成教育基金會致力於慈善、教育、與藝文推廣多年，為能讓社會大眾有機會欣賞學生及素人的優美音樂和藝文才華，特別提供一個交流的平台，於2017年12月17日晚上於台南文化中心盛大舉辦「珍愛。似水年華《可成公益演唱會》」。透過本演唱會以達到藝術交流，並擴展民眾在音樂、藝文之視野，更盛情邀請約1,700位民眾共襄盛舉、響應公益，給予表演者最大的肯定與支持。



4.環境共好



4.1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，2017年的管理審查會議已於2018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2017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。

A. 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。

可成管理系統政策





可成管理系統政策

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。

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。

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。

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。

B. 持續改善

C. 預防災害

D. 落實教育

E. 主動溝通

4.2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。2017年並未收到正式申訴機制立案之環境申訴案件。

4.2.1空氣污染

(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

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，以達法規符合度100%。

(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

專責人員、空污防制設備(洗滌塔、集塵器及水洗台)定期檢點及維護、固定污染源監管(VOCs排放量申報、檢測)、排放管道每週自主VOCs檢測。

(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) 2017年具體行動

◆ 塗裝參數優化及設備調整

針對仁愛廠區的鎂合金製程，經由塗裝參數優化及設備調整，良率提升10%，塗料之揮發溶劑使用量可減少約12.5%，進而降低揮發性有機化合物(VOCs)排放量。

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，可成持續對細懸浮微粒(pm2.5)進行自主監測管理，對週界環境品質更加重視。

4.2.2廢棄物

(1) 政策/承諾

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

	2017年	2016年	2015年
廢棄物再利用率75% (含廢餘料再利用)	89.98%	91.92%	79.38%

中長期：充分達到資源循環永續利用之目標，朝廢棄物再利用率達95%邁進。

(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。

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2017年台灣廠區使用電子表單達165,329張，相較2016年增加12.7%，在製程上亦不斷降低有害事業廢棄物比例。

(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) 2017年具體行動

◆ CNC廢油減量

2017年可成推動CNC廢油減量專案，透過油水分離技術，減少80%之廢油委外處理量，減低環境負擔。



可成廢棄物管理面向



源頭減量



安全儲存



妥善清運



責任追蹤

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，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。在責任追蹤的部分，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。



製造階段之廢棄物產出情形

2017年台灣廠區廢棄物統計總量

處理方式	台灣廠區 (公噸)	占比 (%)
有害廢棄物	焚化	15.63
	掩埋	285.93
無害廢棄物	物理處理	25.03
	熱處理	35.14
	再利用	8349.62
	總重量	9279.68

4.2.3水資源及廢水

(1) 政策/承諾

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

	2017年	2016年	2015年
放流水水質管控優於水措標準之達成率	100%	100%	100%

中長期：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。

(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) 2017年具體行動

◆ 通過ISO 14046：2014水足跡查證

為協助瞭解可成產品之原物料階段和製造階段之水資源耗用情形，提升節水管理能力，故於2017年推動水足跡專案並通過第三方認證，以南科工廠鋁合金機構件做為標的，了解廠內細部用水情況、提升用水效率，降低水資源風險。

查證標的	衝擊指標	單位	功能單位水足跡
鋁合金機構件	用水量(水稀少性)	m ³ /每公斤鋁合金機構件	3.37
	水污染-生化需氧量(BOD)	kgBOD/每公斤鋁合金機構件	0.37
	水污染-化學需氧量(COD)	kgCOD/每公斤鋁合金機構件	0.98
	水污染-懸浮固體(SS)	Kg SS/每公斤鋁合金機構件	0.53

◆ 陽極清洗槽節水專案

可成透過補水策略降低清洗槽之用水量，依據清洗槽的水質情況，將水質較佳的水溢流至較差的槽體，進而減少清洗槽的用水。據統計，約可降低用水量25%。

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。


4.2.3.1定期進行用水及排放統計

2017年取自自來水公司之自來水使用量為784,173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，2017年全年排放量632,806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。

4.2.3.2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，皆符合甚至優於法規的放流標準。

	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)	生化需氧量 (BOD)(單位：mg/L)
 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	27.2	7.2	5.4	31.5	--
南科 工廠	南科工污水處理廠	放流標準	< 42°C	5-9	320	520	320
		檢測結果	31.1	5.5	9.3	75.6	23
永科 工廠	永科工污水處理廠	放流標準	< 45°C	5-9	500	800	500
		檢測結果	28.8	6.1	10	60	15.2



4.3氣候變遷對策

(1) 政策/承諾

致力推動節能減碳與溫室氣體盤查、揭露等相關管理資訊，以有效掌握溫室氣體排放情形，據此研訂後續減量之可行方案，為地球盡一份心力。

(2) 目標

	2017年	2016年	2015年
每公噸產品之溫室氣體 排放量逐年下降 (排放量單位：公噸CO ₂ e)	59.942	71.419	87.999

中長期：將氣候變遷與全球暖化對可成營運過程可能造成之衝擊降到最低。

(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。

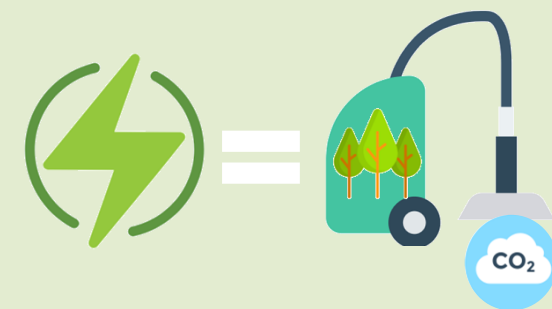
(4) 投入資源

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) 2017年具體行動



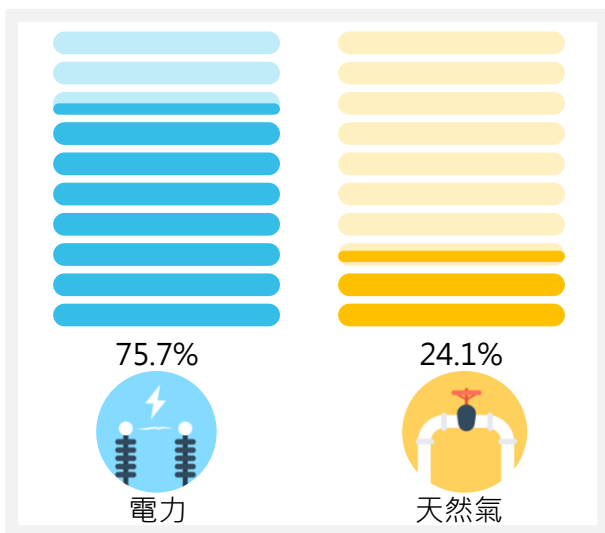
◆ 綠電認購

可成響應經濟部自願性綠色電價制度計畫，認購綠色電力1,000,000度，相當於50,000棵樹一年的CO₂吸收量，約可減少528公噸CO₂排放。

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。

各廠區各自成立盤查推動專案小組，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)。據統計，2017年三廠區主要之不可再生能源使用包含電力、天然氣及汽柴油，總消耗量為72,511,042,590千卡，以電力的使用為主，共54,872,988,000千卡；天然氣次之，為17,456,448,000千卡。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106年能源統計手冊提供之單位熱值換算而得。於可再生能源部分，可成2017年亦認購綠色電力度數達1,000,000度，約可減少528公噸CO₂排放。

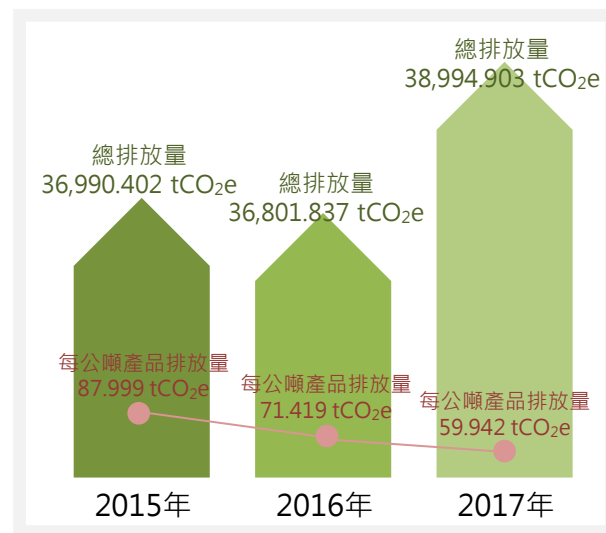
2017年三廠區溫室氣體總排放量經計算為38,994.903公噸CO₂e，其中，直接溫室氣體排放(範疇一)為4,712.635公噸CO₂e、能源間接溫室氣體排放(範疇二)為34,282.268公噸CO₂e，換算每公噸產品產生之溫室氣體排放量逐年明顯降低中，係隨著廠區節能計畫的陸續推動，達到節能並節約成本之目標。未來，可成會持續透過官方網站(http://www.catcher-group.com/tw/csr_esh_more.aspx?ID=9)與企業社會責任報告書定期揭露碳排放資訊，正視外購電力為主要溫室氣體排放源之事實，對症下藥落實各項節電與提高電力使用效能之措施，包含：電源使用管理、照明系統汰換等，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。



2017年台灣廠區不可再生能源消耗占比

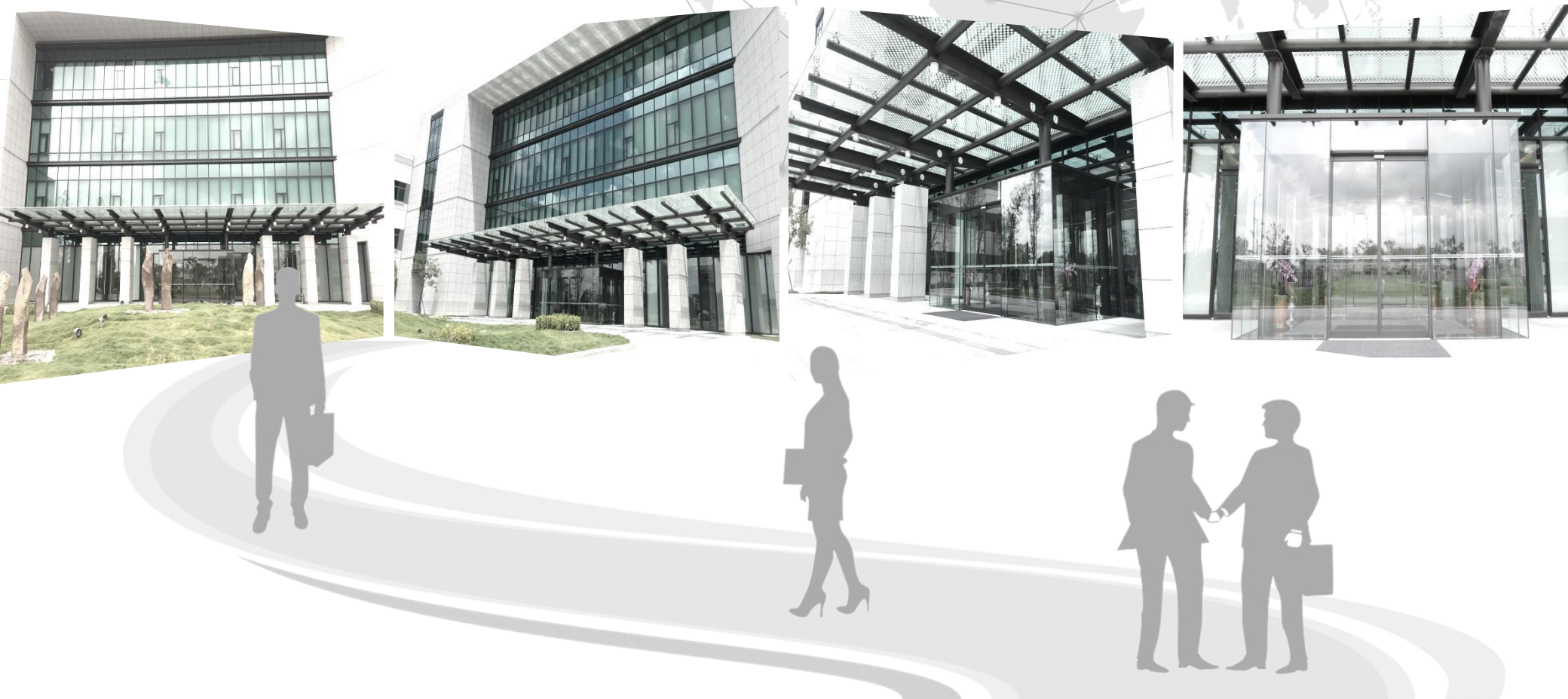


2017年台灣廠區完成之重要節能減碳專案



2015-2017 台灣廠區溫室氣體排放量

5.附錄索引



GRI Standards指標之對照索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼或說明	未揭露資訊 與原因說明
GRI 102:一般揭露 2016			
1. 組織概況	102-1組織名稱	13	--
	102-2活動、品牌、產品與服務	13	--
	102-3總部位置	13	--
	102-4營運據點	16	--
	102-5所有權與法律形式	13	--
	102-6提供服務的市場	13	--
	102-7組織規模	13, 16	--
	102-8員工與其他工作者的資訊	48-49	--
	102-9供應鏈	30	--
	102-10組織與其供應鏈的重大改變	台南永科工廠正式啟用	--
	102-11預警原則或方針	27-28	--
	102-12外部倡議	可成遵守責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)、聯合國全球盟約(UN Global Compact)之規範，以之為參考準則制定本公司「社會責任管理程序」	--
	102-13公協會的會員資格	56	--
2. 策略	102-14決策者的聲明	3	--
3. 倫理與誠信	102-16價值、原則、標準及行為規範	25-26	--
4. 治理	102-18治理結構	17-18	--

GRI Standards指標之對照索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼或說明	未揭露資訊 與原因說明
GRI 102:一般揭露 2016			
5. 利害關係人 溝通	102-40利害關係人團體	8	--
	102-41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	--
	102-42鑑別與選擇利害關係人	8	--
	102-43與利害關係人溝通的方針	9	--
	102-44提出之關鍵主題與關注事項	9-11	--
6. 報導實務	102-45合併財務報表中所包含的實體	4	--
	102-46界定報告書內容與主題邊界	11	--
	102-47重大主題表列	10	--
	102-48資訊重編	無相關情事	--
	102-49報導改變	無相關情事	--
	102-50報導期間	4	--
	102-51上一次報告書的日期	4	--
	102-52報導週期	4	--
	102-53可回答報告書相關問題的聯絡人	75	--
	102-54依循GRI準則報導的宣告	4	--
	102-55GRI內容索引	70-73	--
	102-56外部保證/確信	4	--

GRI Standards指標之對照索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼或說明	未揭露資訊 與原因說明
GRI 103: 管理方針 2016			
管理方針	103-1解釋重大主題及其邊界	21, 25, 29, 32, 38, 47, 52, 62, 63, 65, 67	--
	103-2管理方針及其要素	21, 25, 29, 32, 38, 47, 52, 62, 63, 65, 67	--
	103-3管理方針的評估	18, 22-23, 25-26, 33, 40-42, 60	--
重大主題 2016			
201:經濟績效*	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	14 , 可成2017年年報(http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx)	--
202:市場地位	202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例	50	--
205:反貪腐*	205-1已進行貪腐風險評估的營運據點	26	--
	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	25	--
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	25	--
302:能源*	302-1組織內部的能源消耗量	58	--
303:水*	303-1 依來源劃分的取水量	66	--
305:排放*	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	68 , 可成2017年溫室氣體盤查報告書 (http://www.catcher-group.com/tw/csr_esh_more.aspx?ID=9)	--
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		--
306:廢汙水和廢棄物*	306-1依水質及排放目的地所劃分的排放水量	66	--
	306-2按類別及處置方法劃分的廢棄物	64	--
308:供應商環境評估	308-1採用環境標準篩選新供應商	29-30	--

註：標示* 為可成2017年經鑑別之重大性議題。

GRI Standards指標之對照索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼或說明	未揭露資訊 與原因說明
重大主題 2016			
401:勞雇關係	401-1新進員工和離職員工	51	--
	401-3 育嬰假	51	--
402:勞資關係*	402-1關於營運變化的最短預告期	41	--
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	33	--
	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	34-35	--
405:員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	48-50 , 可成2017年年報 (http://www.catcher-group.com/tw/investor_financial_psc.aspx)	--
406:不歧視	406-1歧視事件以及組織採取的改善行動	46	--
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	29-30 , 46	--
408:童工	408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	29-30 , 45	--
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	29-30 , 45	--
412:人權評估	412-2人權政策或程序的員工訓練	46	--
414:供應商 社會評估	414-1使用社會準則篩選之新供應商	29-30	--
415:公共政策	415-1政治捐獻	25	--
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	23-24	--

註：標示* 為可成2017年經鑑別之重大性議題。

聯合國全球盟約(UN Global Compact)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	45-46
	原則2：保證不從事侵害人權的活動	45-46
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	40-42, 45-46
	原則4：消除一切形式的強迫和強制勞動	45-46
	原則5：確實廢除童工	45-46
	原則6：消除就業和職業方面的歧視	45-46, 48-50
環境	原則7：企業應支持採用預防性方法應付環境挑戰	60-61
	原則8：採取主動行動促進在環境方面更負責任之做法	60-68
	原則9：鼓勵開發和推廣對環境友善的技術	60-68
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	25-26



CATCHER 可成科技

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



公司官網



CSR粉絲專頁

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

