

2019 年

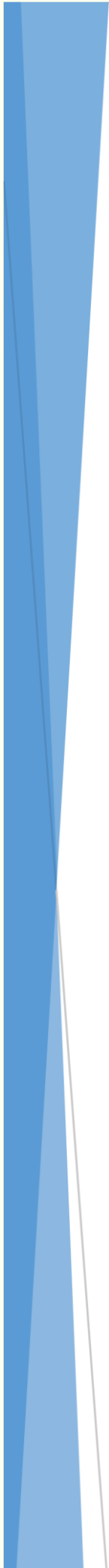
企業社會責任報告書



廣宇科技股份有限公司



董事長的話	2	關於報告書	4
營運績效與公司治理	6	重大議題鑑別與管理	16
員工關懷	22	環境及社區關懷	30
附錄(GRI 索引)	39		



1 董事長的話

董事長的話

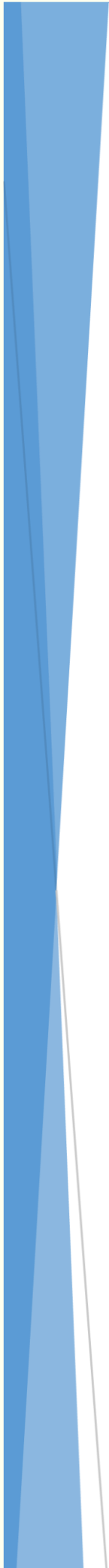
2019 年受美中貿易戰的衝擊，美國持續提高大陸地區產品的關稅使得美國客戶考量關稅問題而出現延緩訂單或轉單的效應，對大陸地區的供應鏈產生莫大的衝擊，進而促使全球供應鏈認真思考建置各區域的生產能量以分散因貿易爭端與地緣政治越發激烈所產生的風險。本公司於 1990 年代即赴馬來西亞及泰國投資、布建產能，深耕當地市場，因而能在此風波中承接部分轉單效益，雖然大陸廠區營收受阻，但東南亞廠區受益轉單，因此整體營收受影響有限；另外，在 PCB 產品組合優化的貢獻及各單位員工持續檢討成本、達成預算目標的努力下，本年度的獲利仍能維持往年水準，本公司得以持續履行回饋股東的承諾。

近來因氣候異常，極端天氣型態造成的天然災害有越演越烈的趨勢，如颱風(颶風)對日本、台灣、菲律賓及中南美洲造成的洪災、歐洲的熱浪及義大利的水災、印度的旱災、澳洲與亞馬遜雨林的大火及北美洲的寒流，均對人類的生命、大自然的生態與各國的經濟損失產生直接且巨大的影響。未來此趨勢將對公司的營運產生嚴重的衝擊，我們在生產效率管理、供應鏈的物料與物流安排及對客戶承諾的履行等面向將採取更積極與迅速的決策，同時規劃對外尋求解決方案以提升節能減排效益、減少廢棄物處理與提升資源再生利用率的各項能力，善盡保護環境的責任。

公司未來創新與競爭力的成長動力源自於身心健康、積極任事的全體員工，因此提供員工安全、合適的職場環境，健全的福利制度，照顧員工的身心健康並提供未來的發展機會是公司員工政策的基本方針。另外，公司亦設置優渥的薪資與獎金制度、廣泛且專精的在職訓練，賦予員工學習成長的機會及寬廣的晉升管道，期許所有員工均能認同公司勤奮儉持的企業文化，願意與公司共同成長發展，創造更開闊的未來。

最後，我們深信公司永續經營與發展的不二法門就是誠信經營，我們要求所有員工、供應商及客戶等合作夥伴共同建立制度、確實執行並相互砥礪，創造務實、誠信與執行力的經營文化，加強公司治理效益，同時亦應善盡企業社會責任，維護社區環境與關懷弱勢團體。展望未來的經貿環境，在中美貿易爭端與地緣政治競合的影響下，全球保護主義逐漸興起；極端氣候造成的巨大災害進一步影響原物料的供給與消費面的需求，且近期的重大公衛事件更將導致全球企業經營型態與消費模式的巨大轉變。面對未來複雜多端的經營挑戰，我們仍將秉持一貫的勤奮儉持精神，步步為營、解決困難，照顧所有利害關係人夥伴，持續朝企業永續經營的目標邁進。

董事長 盧松發



2 關於報告書

關於我們的報告書

編輯原則

報告書係依據中華民國企業永續發展協會翻譯及編製的 GRI 永續性報導準則中文版本(核心要求選項)編製，本次報告書涵蓋的邊界範圍包含台灣總公司(廣宇科技股份有限公司)及大陸地區各子公司(東莞廣宇精密電子有限公司、新海洋精密組件(江西)有限公司及宏華勝精密電子(煙台)有限公司)，資訊範疇則包含了在經濟、環境與社會等層面的政策依據與執行成果。

資料依據

本報告書之經濟與財務相關數據來源為 2019 年度資誠聯合會計師事務所查核簽證後對外公開之合併財務報告資訊，其他揭露的統計資訊則為本公司自行調查與統計的結果。另外，關於 ISO 14001 環境管理系統、OHSAS 18001 職業健康安全系統、ISO 9001 品質管理系統、ISO 13485 醫療器材品質管理系統及 IATF 16949 汽車產業品質管理系統等相關標準皆經過第三方查證機構驗證。關於本報告書的查證，預計未來將邀請第三方查證機構進行外部驗證。

報告週期

- 本次發行版本：2020 年六月發行。
- 前一次發行版本：2019 年六月發行。
- 下一次發行版本：預計於 2021 年六月發行。

聯絡資訊

本報告書將置於公開資訊觀測站及公司網站供所有利害關係人查詢，希望藉由本報告書的發行能與利害關係人在相關的議題上有進一步的相互溝通與了解，如果您對於本報告書有任何指教，我們非常歡迎您將寶貴的意見傳達讓我們知道，請您以下列方式與我們聯絡：

廣宇科技股份有限公司

地址：新北市新店區安興路 97 號

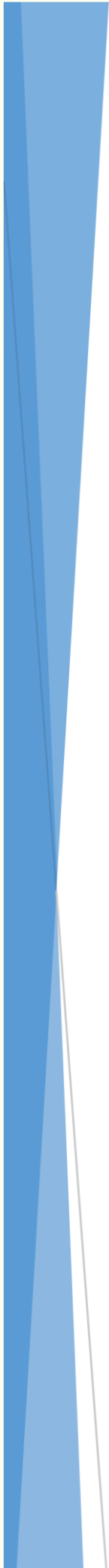
電話：02-2211-3066

Email：john.kuo@panpi.com.tw

公司網址：www.panpi.com.tw

報告書下載網址

<http://www.panpi.com.tw/about-us-CSR-report.htm>

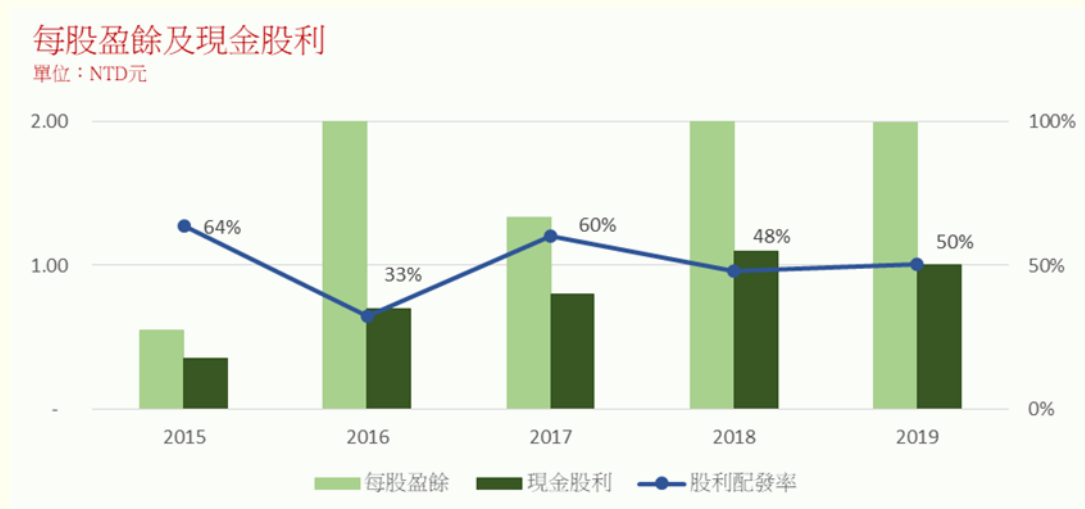


3 營運績效與公司治理

營運績效與公司治理

營運績效

2019 年度因為美中貿易爭端的衝擊，美國連續提高大陸地區產品的進口關稅，對大陸區域的供應鏈產生巨大的影響，在此情況下公司大陸廠區的 EMS 業務因此遭受客戶延緩訂單或轉單而導致部分營收下滑，所幸 PCB 產品、東南亞廠區及銷售等業務所受影響有限，仍能維持原來的成長趨勢，綜合而言全年度的合併營業收入僅較去年度小幅下滑。而獲利情況，則在 PCB 產品組合優化的貢獻及各單位員工持續檢討成本、達成預算目標的努力下，本年度的本業獲利仍能維持去年度的水準，然因缺少匯兌收益的助益，年度淨利較去年衰退。雖然大環境的變化對企業經營形成種種困難的挑戰，本公司仍將秉持勤奮儉持的精神，全體員工群策群力、努力突破各個難關，滿足客戶的需求以達成銷售目標並持續創造獲利。



公司治理

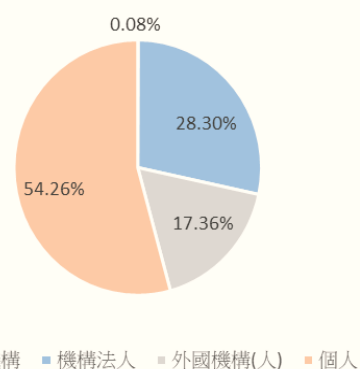
本公司成立於 1971 年，設立初始主要產品為家電用連接器、端子及插頭之製造與銷售，隨著台灣經濟的快速發展，逐步加入電線產品的研發與製造業務；為進一步提升業績增長，後續陸續透過收購、合併及轉投資跨入光碟機、PCB 等電子零組件產業並提供 EMS 及光電零組件銷售的服務。公司於 1993 年獲得台灣證券交易所核准上市，股票交易代號為 2328。

廣宇科技股份有限公司

董事長	盧松發
總經理	盧松發
股本	新台幣 51.83 億
總公司地址	新北市新店區安興路 97 號
員工總數 (2019 年底)	7,567 人
主要產品	連接線/器、PCB、光學零組件產品製造與銷售
參加會員組織	台灣區電子電機工業同業公會(電電公會)

股東比例

截至2020/04/14之股東會年報資料



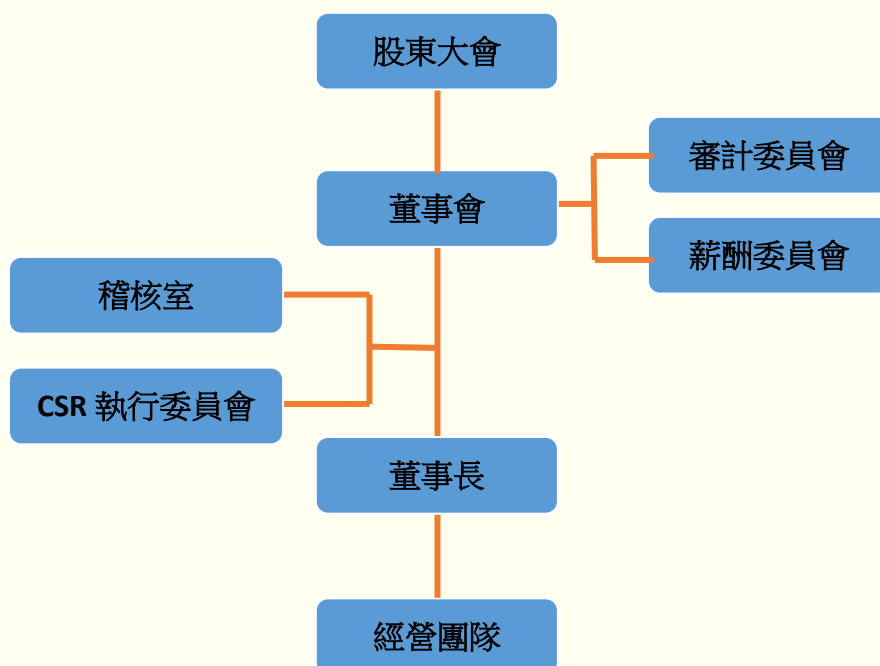
目前營運據點包含營運總部位於台灣新北市，生產據點則位於大陸(虎門(廣東)、豐城(江西)及煙台(山東))、馬來西亞(檳城)及泰國等地，舊金山(加州)則為北美地區的銷售據點。

(全球營業據點請詳下附圖)



公司治理架構

依循權責管理、執行效益、對股東負責等公司治理原則及相關法規的要求，建置本公司管理組織架構如下：



為尋求優秀管理人才、協助公司永續發展，本公司以具備資深的經營管理能力、豐富產業發展經驗、生產與行銷的專業能力、不同領域的跨業經驗及男女均衡等指標為董事多元化的政策目標。本屆董事會採用候選人提名制，於 2017 年經由股東大會選舉產生，任期至 2020/06/13。董事會中具備員工身分之董事比例為 43%，獨立董事比例為 43%，女性董事成員比例為 14%。獨立董事中林靜薇董事及張建國董事具備會計師資格，魏敏昌董事則有豐富的公司財會管理經驗，三位獨立董事均為公司的經營治理提供嚴格的把關及豐富的建言。

董事會成員簡介：

職稱	姓名	性別	主要經歷	實際出席 次數(A)	委託出席 次數	實際出席 率(A/B %)
董事長	盧松發	男	廣宇科技 副總經理	4	0	100%
董事	黃鳳安	男	鴻海精密 經理	4	0	100%
董事	鴻元國際投資 代表人：陳玉元	男	鴻海精密 協理	3	0	75%
董事	鴻橋國際投資 代表人：蔡明峰	男	廣宇科技 協理	4	0	100%
獨立董事	魏敏昌	男	鴻準精密 財務主管	3	1	75%
獨立董事	林靜薇	女	貴金影業 董事長	4	0	100%
獨立董事	張建國	男	勤業眾信合夥會計師	4	0	100%

董事會每季召開一次，財會主管及稽核主管均赴董事會報告及備詢，會計師亦定期參與董事會，報告報表查閱結果，使每位董事得以充分以了解經營狀況並溝通發展策略，對公司的面臨的問題提供精闢的建議與監督進而形成發展策略的共識，要求經營團隊認真執行。此外考量董事權利義務之平衡，本公司每年均為全體董事投保責任保險，以降低董事執行業務時可能面臨之法律或財務責任風險。

2019 年度本公司共召開 4 次董事會(B)，董事平均出席率達九成以上。

董事會於 2019 年 8 月 12 日通過了「董事會評鑑辦法」做為衡量董事會績效、提升董事會與相關功能性委員會功能與效率的依據，並於今年二月份完成了董事、董事會及功能性委員會的評鑑作業，評鑑結果也已提報三月份董事會，讓所有董事了解運行情況與未來需加強的面向。

本公司董事會及功能性委員會績效評鑑之考量面向包含：1.對公司營運之參與程度；2.提升決策品質；3.組成與結構；4.選任與持續進修；5.內部控制。

董事成員的績效考量面向則包含：1.公司目標與任務之掌握；2.董事職責認知；3.對公司營運之參與程度；

4.內部關係經營與溝通；5. 董事之專業及持續進修；6.內部控制。



本公司目前設立的功能性委員會包含審計委員會、薪資報酬委員會、職工福利委員會及勞工退休準備金監督委員會等。職工福利委員會主要負責規劃職工福利金的運用、員工團險的安排、三節獎金、生日禮金與其他獎助金發放、員工旅遊及年終尾牙活動等事務；勞工退休準備金監督委員會則負責監督退休金的提撥與申請退休金的審核。另外審計委員會及薪資報酬委員會的職責與功能說明如下。



審計委員會由三位獨立董事組成，魏敏昌董事擔任召集人。獨立董事憑藉深厚的會計專業知識及豐富的財會經驗與會計師及稽核主管密切溝通，了解內部控制與治理的執行結果，並對相關問題與作業程序提供監督與建議。

2019 年度共召開 4 次審計委員會會議(B)，委員平均出席率達九成以上。

職稱	姓名	實際出席 次數(A)	委託出席 次數	實際出席率 (A/B%)
召集人	魏敏昌	3	1	75%
委員	林靜薇	4	0	100%
委員	張建國	4	0	100%

薪資報酬委員會由董事會委任三位獨立董事組成，張建國董事擔任召集人。年度主要工作包含制定「董事會評鑑辦法」，衡量業界薪資水準、調整董事及經理人的薪資報酬政策，同時為公司吸引優秀人才及留才策略提供規劃方針與相關建議。

2019 年度本公司共召開 2 次薪資報酬委員會會議(B)，委員出席率為 100%。

職稱	姓名	實際出席 次數(A)	委託出席 次數	實際出席率 (A/B%)
召集人	張建國	2	0	100%
委員	林靜薇	2	0	100%
委員	魏敏昌	2	0	100%

稽核室為內控主要部門，直接隸屬董事會由董事長親自帶領，主導內部控制制度及稽核計畫的執行與檢討，並定期向審計委員會及董事會報告內部稽核結果，以為決策單位進行獎懲及改善公司治理之憑據。

稽核室每年制定年度稽核計畫提交審計委員會及董事會審核通過，並定期報告執行與改善情形，讓所有董事了解公司日常運作的問題以調整經營決策。此外針對獨立董事提出風險疑慮亦會排定專案稽核計畫，以探詢各個潛在內部控制缺失並提出建議改善方案，定期追蹤報告，以建立更完善的內控制度。

誠信經營

綜觀全球百年企業，誠信經營是百年企業經營的重要指導方針。本公司董事會與經營團隊亦對此有深刻體認，要求 CSR 執行委員會制訂年度誠信管理方針與經營指標，宣導所有部門、單位嚴格執行。此外，公司訂定『誠信經營守則』以為員工、供應商及客戶等關係人的執行規範，要求所有合作夥伴簽署廉潔承諾、確實執行，並加強宣導，期望大家共同努力塑造及維護誠信的品牌。



另外為積極防弊，公司制定檢舉制度，提供檢舉信箱、電話及電子郵箱等各種申訴及舉報管道，由人資或稽核單位偕同法務部門專案調查，嚴格防止申報案件及檢舉人資料外洩，務求公平、公正的處理舉報案件並依據獎懲辦法辦理。目前運作順利，2019 年度並未發現貪瀆事件。

對客戶的承諾

本公司產品為連接線(器)、PCB、專業 EMS 及電腦周邊與電子消費產品的銷售等，提供客戶全方位服務包含工程支援研發、物料採購、產品製造、品質管理、全球運籌管理等各項業務，滿足客戶對於產品功能設計、製造成本、品質信賴、出貨計劃等不同條件的要求，同時秉持客戶導向原則，致力提供客戶最佳解決方案，協助客戶完成提質、增效、降本及減存等目標。

而對於產品的商標、商品標示與專利的侵權等問題及客戶隱私與商業機密的保護問題也是公司十分重視的議題，我們要求全體供應鏈及員工簽署保密協議，積極防止資訊接觸者對外洩漏機密，同時在日常教育訓練及供應鏈大會加強宣導保密觀念與法規遵循，避免違反相關規定或對消費者、社會與環境產生危害的影響，

並安排投保產品責任保險以規避因產品責任訴訟可能產生的損失風險。目前施行成效良好，無機密外洩與產品責任訴訟事件的情況。

Market Focus



Computing



Communications



Consumer



Medical



Automotive



Industrial

風險管理與溝通

全球目前的經濟情勢在美中貿易戰越演越烈、地緣政治衝突加劇、新冠疫情導致供應鏈與需求面的巨大變動及各國央行為挽救經濟而實施的無限寬鬆政策都將造成全球經商環境詭辯難測，企業營運風險大幅提升。為提早發現問題並研擬妥適的因應對策，董事會責成 CSR 執行委員會研究探討公司營運將對面的經營風險並研擬應對策略與應急方案，一旦危機發生所有單位能依序回應、降低損害。另外為讓相關利害關係人能夠了解公司在各項業務運作與風險管理等議題的方向與策略，公司透過台灣證券交易所的公開資訊觀測站、公司網頁、會計師查核財報、股東會年報、企業社會責任報告及定期法人說明會等多種管道公布相關資訊，並提供相關部門聯絡人聯繫方式以便查詢或申訴。期望提升公司資訊透明度，增進互信，開創共贏的未來。

相關的風險議題及應對策略概述如下：

風險因素	應對策略
利率變動	因應美中貿易爭端，美國聯邦銀行於下半年調降聯邦基準利率，澳、紐及韓國亦調降央行利率以刺激景氣，使各國的利率呈現向下的趨勢。在此大環境下，借款操作將借新還舊以降低利息費用並將短期閒置資金投資於穩定收益型金融產品以提升利息收入。另在疫情影響下，各國央行紛紛急遽調降利率以挽救經濟、提升消費，未來利率走勢將維持在低檔，針對此變化本公司也將密切注意各區域利率的走勢，維持與金融機構的良好關係，管控費用，調整財務結構，降低利率變化對公司獲利產生影響的風險。
匯率變動	受制於美中貿易爭端、英國脫歐談判及地緣政治急遽變化的影響，各主要貨幣匯率變動幅度增大，美元仍相對強勁。本公司主要交易貨幣為美元，得益於美元獨強的環境下，2019 年度仍有匯兌利益產生。目前美元指數已處於相對高檔的區域，但因疫情的影響及各區域的政經變化，未來匯率走勢的研判將更為複雜，但本公司仍將密切觀察匯率波動情形及參考專業金融機構的建議，採取對應的避險金融商品操作以規避匯率變化對公司獲利產生影響的風險。
通貨膨脹	因受疫情影響，各國封城及限制行動造成工廠停工與需求延滯，進而減低對原物料的需求，而產油國未能達成減產協議導致供過於求，也造成油價的大跌，種種原因均對原物料的未來價格產生重大的影響。本公司仍將持續關注全球各區域政治與經濟的變化對原物料行情產生的波動，維持與客戶的良好關係，適時調整成本結構及銷售策略，以降低通膨變動對公司獲利產生影響的風險。

從事高風險及高槓桿投資	本公司專注本業發展，財務操作穩健，無從事高風險、高槓桿投資。
從事資金貸與他人及背書保證業務	本公司僅對有業務需求的百分之百持股子公司從事資金貸及背書保證業務，操作均依據公司內部制定的規定辦理，嚴格管控風險。
從事衍生性商品交易	目前本公司及關係企業從事衍生性商品交易僅作外幣債權之相關匯率避險業務，相關操作均依循本公司制定的交易處理程序進行並定期檢視結果、調整避險策略。
新產品競爭力	本公司在線纜、連接器及 PCB 等主要相關產品之研發均依照規劃進度順利開發。著眼於未來 5G 基建與電動車市場將有大幅成長的機會，研發重心將著重於汽車電子化產品、醫療檢測、5G 基地台及 WiFi 6 等相關線纜應用與遊戲機、智慧音箱及筆記型電腦等客製化 PCB 產品，增加研發動能、提升製程優化與設備自動化的生產能力，同時並將導入綠色環保製程，研發費用預期也將逐步提升。
科技改變及產業變化風險	現今科技技術日新月異，進步神速，對於終端消費性電子產品的效能與外觀均產生重大、快速的影響。為符合客戶對產品更新的需求，本公司積極投入研發資源以掌握相關新技術與市場趨勢，調整銷售及生產策略，將新技術融入生產線、優化製程，並採用新自動化技術與設備降低公司製造成本。另外，本公司已加入金融市場公文電子交換系統，進行無紙化作業，增進環保效能。
國內外重要政策及法律變動的風險	本公司對於所在區域的政經變化、重要政策及法律更新均隨時關注，適時配合調整經營方針及修改相關的辦法，以符合各地經營環境的要求且致力維護良好的財務狀況及資訊的揭露，提升本公司的透明度以期降低外在環境的變動對日常營運造成的影響。
企業形象改變對企業危機管理產生之風險	本公司堅持誠信正直的經營理念，維持良好企業形象、關懷社區環境並善盡企業社會責任，因此得到客戶、供應商及外界人士對公司經營與發展的認同，發展共生共存的夥伴關係。另為防範突發的天災或意外，經營團隊已設立應急機制，由董事長帶領權責主管組成危機處理小組，迅速決策並交辦負責單位落實執行，各部門同仁亦群策群力、積極應對、共體時艱以面對挑戰、克服困難。未來本公司仍將維持傳統及秉持「篤實創新」的發展策略，並與各界誠實溝通以維持良好的企業形象

進行併購之預期效益及可能風險

本公司將積極評估相關可行方案，將來若有適當標的，將由專責單位組成研究小組對預期效益及可能風險，做適當的評估與規避計畫。

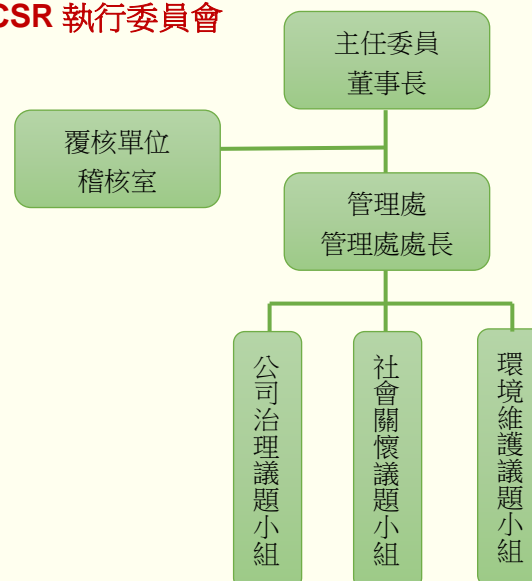


4 重大議題鑑別與管理

利害關係人溝通與重大議題鑑別

本公司依據訂定的「企業社會責任實務守則」組成 CSR 執行委員會作為推動企業社會責任與誠信經營相關工作的規劃及監督單位，委員會由董事長親自領導，管理處兼任專責執行單位協調各部門共同推動及執行相關工作，下設公司治理、社會關懷及環境維護三個議題小組。各議題小組收集利害關係人反饋、法令更新及世界各機構的倡議，草擬執行工作策略方案，經由委員會討論後決定年度企業社會責任與誠信經營的政策方向及工作優先順序，管理處處長則定期督導各部門工作進度，以一步一腳印、實作精神，推行各項工作項目，努力達成永續經營、友善環境、社會參與等策略目標。

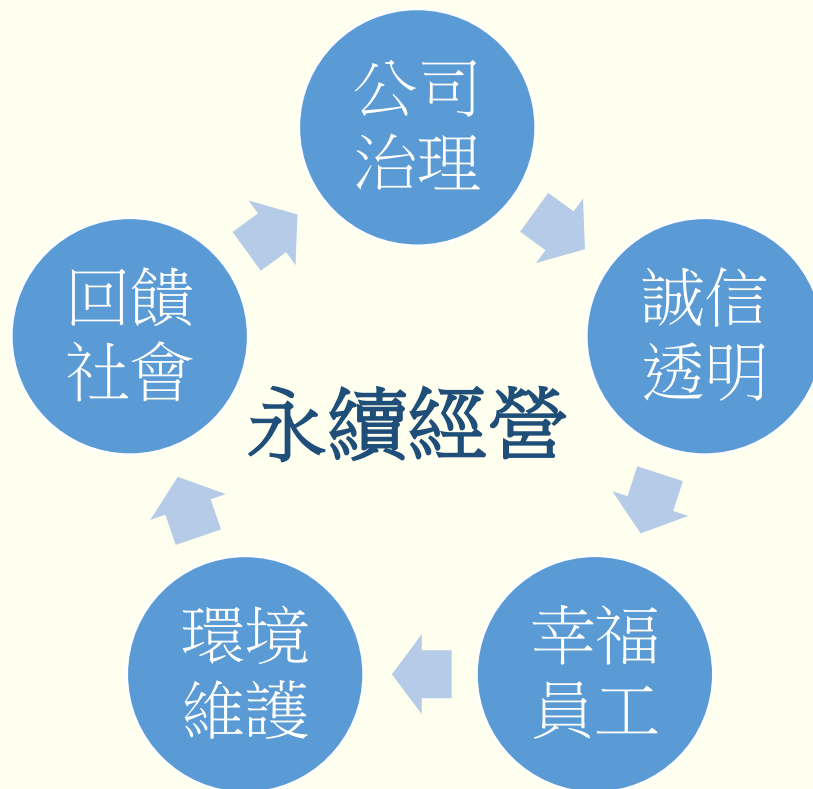
CSR 執行委員會



管理方針

永續經營發展是公司治理與經營策略所欲努力達成的終極目標，CSR 執行委員會經過討論達成共識，共同決定創建以誠信、務實、勤奮、儉持為基礎的經營文化，尋求志同道合的優秀人才，一起努力達成企業永續經營發展的目標。在年度政策方向及管理方針設定上，則設定公司治理、誠信透明、幸福員工、環境維護及回饋社會等五大政策方向，於各大方向下制定管理方針，監督公司各單位積極落實各項目標，維持企業永續經營發展的生命力。

政策方向	管理方針
公司治理	強化董事會職能，提高公司治理的效果與效率。
誠信透明	增加公司資訊透明度，建立公司誠信經營文化。
幸福員工	完善職場安全與福利，提高員工滿意度。
環境維護	提升資源再生效率，降低對環境的實質危害。
回饋社會	照護社區弱勢與貧窮團體，以實際行動回饋社會。



利害關係人溝通

永續經營發展關鍵在於所有利害關係人同心協力、一起努力，而為了辨識與確立主要溝通對象的利害關係人，CSR 執行委員會依循 AA1000 SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standards, SES）的包容性、重大性、回應性及衝擊性等原則，經由 CSR 執行委員會與各部門討論並衡量其對公司在依賴程度、影響力、關注程度、責任性和多元觀點等五個面向的影響，最後鑑別出員工、投資人、客戶、供應商、社區、政府機關及媒體等七類主要利害關係人。

在確認主要利害關係人後，CSR 執行委員會委由各對應部門與員工與主要利害關係人就雙方關切的議題進行討論與溝通，藉由彼此的互動反饋，協助本公司建立各項溝通管道與溝通模式，寄望對外提供相關訊息、提高公司透明度，而需求者亦能取得所需資訊以為決策依據，進而提升雙方的互信基礎、減少因不對稱資訊而產生的成本耗費，達到各方都能得利的局面。

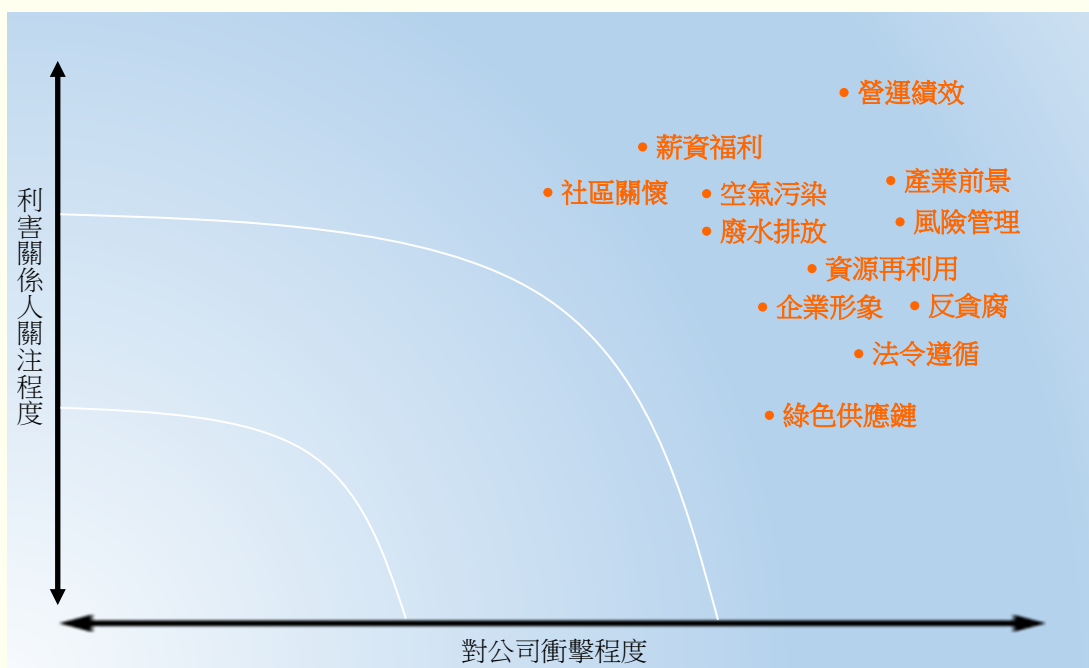
主要利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通方式
員工	薪資福利 男女同酬 職場安全 獎金、分紅 退休金制度 多元發展 生活與工作的平衡 員工申訴機制	動員月會 內部教育訓練 績效考核 福委會 外部課程學習 勞資會議 申訴信箱/電話	每月月會 重要政策宣導(不定期) 年度績效考核 電話/郵件申訴管道 面談會議
投資人	經營績效 風險管理 資訊透明 產業前景 法規遵循 社會責任 企業形象	IR 管道 公司網站 股東大會 法人說明會 CSR 報告	年度股東常會 年度 CSR 報告 年度法說會 網站資訊更新 電話/郵件聯繫
客戶	產品與服務責任 申訴機制 產品品質 顧客隱私 環境污染 廢棄物排放	業務部門 公司網站 申訴信箱/電話	客戶拜訪 產品開發會議 年度 CSR 報告 網站資訊更新 電話/郵件聯繫
供應商	供應鏈管理 原物料品質 資源再循環利用 環境污染 廢棄物排放 水、電資源 反貪腐	採購部門 供應商大會 公司網站 申訴信箱/電話	年度供應商大會 年度 CSR 報告 產銷協調會 網站資訊更新 電話/郵件聯繫
社區	社區關懷 公益投入 空氣污染 廢水排放 風險預警 社會責任	管委會會議 公益活動 公司網站 聯繫窗口 申訴信箱/電話	志工行動 年度 CSR 報告 網站資訊更新 電話/郵件聯繫
政府機關	法令遵循 公司治理 勞雇關係 環境污染 廢棄物排放 水、電資源 反貪腐	公開資訊觀測站 電子公文系統 公司網頁 對應聯繫窗口	產業/法令說明會 年度股東會資料 年度 CSR 報告 網站資訊更新 電話/郵件聯繫
媒體	產業前景 經營績效 產品發展 環境污染 法令遵循	法人說明會 公司網頁 IR 管道	年度法說會 網站資訊更新 電話/郵件聯繫

重大議題鑑別

利害關係人關切的議題能否得到適當的溝通與回饋對公司的營運策略及永續經營目標的達成將會產生關鍵的影響，為了區別利害關係人關切的主要議題、積極回應，同時建構本報告書的報導主題，本公司透過各部門、單位經由其運作經驗、客戶問卷調查、訪談及會議等各種管道彙整利害關係人關注的相關議題，CSR 執行委員會則在永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性的基礎架構下，選定下列 12 項重大議題為主要關注目標，擬定妥善政策並切實執行以滿足利害關係人的需求，增進彼此信任與合作的夥伴關係。

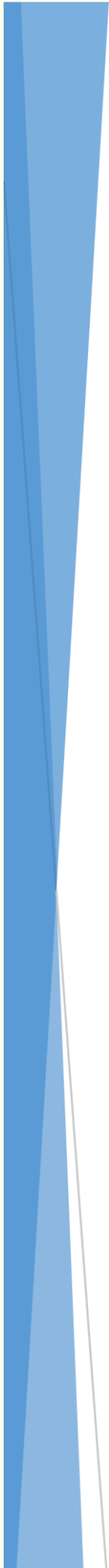
經濟面	社會面	治理面
<ul style="list-style-type: none"> • 營運績效 • 產業前景 • 薪資福利 	<ul style="list-style-type: none"> • 空氣污染 • 廢水排放 • 資源再利用 • 社區關懷 • 企業形象 	<ul style="list-style-type: none"> • 反貪腐 • 風險管理 • 法令遵循 • 綠色供應鏈

另外 CSR 執行委員會再根據「利害關係人關注程度」及「對公司衝擊程度」兩個軸線進行評估，以分析重大性排序，將 12 項重大議題繪製成重大性議題矩陣。



重大議題、對應的關注主題、本報告書的回應章節及邊界對照表說明如下：

重大議題	關注主題	回應章節	邊界						
			員工	投資人	客戶	供應商	社區	政府機關	媒體
營運績效	經濟效益(EC)	3.營運績效	◆	◆	◆				◆
產業前景	經濟效益(EC)	3.公司治理		◆					◆
風險管理	經濟效益(EC) 反貪腐(SO)	3.公司治理 5.員工關懷		◆			◆		
反貪腐	市場形象(EC) 反貪腐(SO)	3.公司治理				◆		◆	
資源再利用	能源(EN) 整體情況(EN)	6.環境關懷				◆	◆	◆	
法令遵循	市場形象(EC)	3.公司治理		◆				◆	◆
空氣污染	排放(EN)	6.環境關懷		◆	◆	◆	◆	◆	◆
廢水排放	排放(EN)	6.環境關懷		◆	◆	◆	◆	◆	◆
薪資福利	勞雇關係(LA) 教育與訓練(LA)	5.員工關懷	◆					◆	
社區關懷	當地社區(SO) 整體情況(EN)	6.社區關懷	◆				◆		
企業形象	市場形象(EC)	3.公司治理		◆	◆			◆	
綠色供應鏈	供應商環境評估(EN) 廢棄物管理(EN) 整體情況(EN)	6.環境關懷				◆	◆	◆	



5 員工關懷

員工關懷

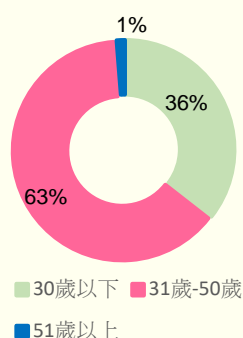
員工是公司組成中最基本也是最重要的元素，公司的競爭力與價值創新皆來自腳踏實作、努力奮進的員工，因此提供安全與無歧視的職場環境、優渥的薪資與福利制度及透明與穩健的升遷管道是公司對員工關懷的指導方針，期使員工能認同並融入公司文化，創造雙贏局面，一起合作、成長。

人力資源結構

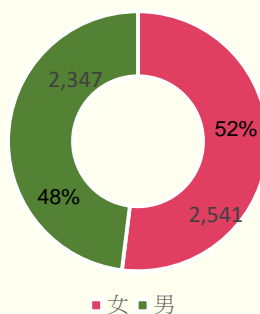
本年度揭露範圍公司的總員工數為 4,966 人，女性員工 2,560 人(52%)、男性員工 2,406 人(48%)，管理職員工 78 人(1.57%)，相關的員工結構概述如下：

		台北總公司	東莞廣宇	江西新海洋	煙台宏華勝	合計
男	30 歲以下	2	349	147	591	1,089
	31 歲~50 歲	20	212	284	766	1,282
	50 歲以上	12	14	3	6	35
女	30 歲以下	1	181	197	297	676
	31 歲~50 歲	6	248	1,025	578	1,857
	50 歲以上	11	16	0	0	27
合計		52	1,020	1,656	2,238	4,966

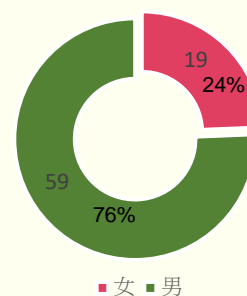
員工年齡分布



直/間接員工女男比



管理職員工女男比



2019 年度新進人員數為 5,770 人(女男比例為 55:45)，離職人員數為 5,619 人(女男比例為 43:57)，流動率高主要原因係直接員工異動頻繁所致。年度新雇用少數民族人數為 184 人，佔 3.19%；新雇用身心障礙人數為 23 人，佔 0.39%。

薪資與福利

為尋求優秀員工，本公司依據各廠區當地的相關法令規定，參考市場與同業間的薪資水準制定優渥的薪資與福利制度。此外為保障勞工人權、創造公平職場環境，基層員工的薪資水準與政府公告之最低工資相同，同工性質的女男與身障者平均薪資亦相同，不因性別或身體因素而有差別待遇。公司同時也宣示“不強迫勞動”、“不歧視”及“不雇用童工”等政策，於日常教育訓練中加強宣導，稽核單位隨時稽查運作情形並設置檢舉申訴管道，積極支持勞工權益。

本公司的員工薪資與福利項目概述如下：

	台灣地區	大陸地區
項目	年終/績效獎金 三節與勞動節獎金 健康檢查補助 學習/教育訓練補助 員工免費住宿 年度休假/事假 員工團險 旅遊補助 婚喪喜慶慰問金 退休金提撥	年終/績效獎金 社團活動補助 免費健康檢查 年度教育訓練 員工免費住宿與餐飲 年度休假/事假 集團員工自保 五險一金提撥

大陸廠區依循當地法規組建職工工會作為員工與公司之間溝通協調的橋樑，同時擬定集體合同與公司協調簽署員工團體薪資協議，維護員工薪資權益。此外工會也提供有關住房、交通、教育、醫療保健等各項補助與服務，期使員工能無後顧之憂、安心工作，創造自己與公司更高的價值。



工會提供之服務項目概述如下：

服務項目	內容明細
住房	購房優惠 公租房優惠 裝修優惠
交通	上下班愛心班車 公交車服務範圍擴及廠區 擴建停車場 春節返鄉包車
教育	子女入學安排與補助 課後愛心課堂服務
醫療保健	廠區設置衛生中心 地區醫院綠色通道 健康檢查 / 集團自保
困難幫扶	困難救助金 直系親屬救助金 家庭災害救助金 住院/喪葬慰問金
維權保障	勞動爭議協調
新婚	新婚祝福金 / 婚紗攝影優惠
休閒 旅遊 購物	旅遊優惠 / 觀影優惠 購車優惠 / 酒店優惠 美食購物嘉年華
人才激勵	提撥年度經費，獎勵優秀人才

下一代快樂、幸福的成長是為人父母打拼的主要動力之一，為使員工可以照顧家庭、享受陪伴小孩成長的樂趣，同時也能維持職涯發展的規劃，公司已設置育嬰假留職停薪制度，以維護員工育嬰與工作權的權益。目前實行情形良好，申請留職停薪的員工均返回公司復職。2019 年度各廠區的數據統計情形如下：

分類	廠區	台北總公司		東莞廣宇		江西新海洋		煙台宏華勝	
		男	女	男	女	男	女	男	女
符合申請育嬰留職停薪人數		0	0	0	2	16	17	48	64
實際申請育嬰留職停薪人數		0	0	0	2	16	17	48	64
育嬰留職停薪待復職人數 (A)		0	0	0	0	0	0	48	22
育嬰留職停薪申請復職人數 (B)		0	0	0	2	0	0	48	22
復職率 (B/A)		-	-	-	100%	-	-	100%	100%
留任率*		-	-	-	100%	-	-	100%	100%

* 註：2019年復職，回任滿一年仍在職者。

能夠平安退休、安享晚年也是員工一生辛苦奮鬥的目標，因此員工退休後的生活保障也是公司關心的主要議題之一。為確保員工權益，我們均依照各區域的勞動基準法規制定正職員工退休辦法，並依據退休辦法及當地法令規定提撥對應的退休金準備，使員工在退休時無後顧之憂，快樂享受退休生活。



職場安全與員工健康

為了保護員工作業安全，實現零事故、零意外的目標，各廠區均依政府法規及認證證照的職安衛管理系統要求建置職安工作小組，負責與督導推行 5S 運動、宣導安全作業法規與實行準則，對於天然災害、消防防護及有害物質外洩等各種可能意外事故，亦參考最新的案例與規定，隨時修訂緊急應變的 SOP 計畫並定期實地演練，使員工能夠熟悉各項防災工具的操作與緊急逃生路線，一旦有狀況發生時，能夠有效降低員工與公司資產的損失。2019 年度本公司並無因工作而產生職業病的案例，惟仍有零星的輕型工傷意外，我們將從這些意外事件中學習，改善作業模式，達成零意外目標。2019 年工傷及缺勤統計資料如下：



項目	廠區	台北總公司	東莞廣宇	江西新海洋	煙台宏華勝
	工傷率(IR)	2018	0.00%	0.00%	0.02%
2019		0.00%	0.00%	0.00%	0.050%
職業病率(ODR)	2018	0.00%	0.00%	0.90%	0.00%
	2019	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
缺勤率(AR)	2018	0.00%	7.38%	0.00%	2.45%
	2019	0.00%	7.38%	0.00%	4.02%
誤工率(LDR)	2018	0.00%	0.00%	0.00%	0.088%
	2019	0.00%	0.00%	0.00%	0.006%

備註:

工傷率 = (工傷總數/工作總時數) * 實際出勤時數

(實際出勤時數依實際出勤天數*實際出人數*每日 8 小時); 工傷率計算不包含員工上下班交通事故

職業病率 = (職業病總數/工作總時數) * 實際出勤時數

誤工率 = (誤工總天數/工作總時數) * 實際出勤時數

誤工定義: 員工因工傷或職業病失去勞動能力, 而脫離崗位, 指工傷假。

缺勤率 = (缺勤總時數/總工作時數)

缺勤定義: 員工因失去勞動能力(不是因為工傷或職業病)而脫離崗位。包括病假即事假, 不包括批准的假期、產假、陪產假、喪假等。



能夠享受工作閒暇之餘的生活、充分放鬆, 不僅可以保持身心的健康, 也能提升專注力與創造力進而增加公司的競爭力, 因此維持員工生活與工作的平衡也是公司關注議題之一。在日常的教育教訓中, 我們提供健康知識、飲食衛生、人際溝通及自我心靈探討等相關主題的課程供員工選讀, 平時注重餐廳供餐的營養均衡與用餐環境

的衛生, 補助員工社團活動、獎勵員工多樣興趣發展, 另外亦安排年度健康檢查與補助, 維護員工身體健康。另外, 除了法令規定的勞工與健康保險外, 公司也安排團險、失能險及工傷醫療險並補助眷屬投保, 萬一員工因意外事故發生傷害時, 個人與家庭都能夠得到最大的保障, 不必擔心往後的生活。人生無常, 因突然重病、天然災害及交通意外等事故所產生的損害



對員工及其家庭也將會產生難以承擔的壓力，因此公司對員工與眷屬的急難救助需求提供補助金並協助發動員工愛心捐贈、相互扶持，希望紓解員工的急難需求，度過難關，盡快回復他們的正常生活。

為了瞭解員工的心聲藉以改善管理的系統與制度，公司建置關愛中心並設置實體意見箱、員工關愛電話及電子郵件等各項管道，讓員工可以隨時提供改善建議或針對弊案申訴，同時明確保障提案人或申訴人的隱私和權益，讓員工不必擔心後續受影響。而對於建議提案或申訴案件，員工關愛中心、人資或法務單位在獲得資料後會即刻召開研討會議，形成結論與行動方案呈報權責主管，並同時回覆提案人或申訴人案件進程，獲得主管核決後立即行動，執行優化或改正方案以增進工作效率或防止弊端再次發生。



學習訓練與職涯發展

公司的員工政策主要是“引才”及“留才”，為此公司形塑誠信正直的企業文化，制定優渥的薪資與福利制度，提供透明的升遷管道希望吸引優秀人才加入我們的行列，同時以誠信、務實、負責與積極進取等人格特質為基本標準，選取潛力員工。為了提供所有員工完整的職場訓練，增加向心力與競爭力，本公司分階段為新進員工、中階主管及高階主管安排各項職能訓練，提供在職涯發展中所需具備的各項新知識、技術與能力。

新進員工的訓練重點在於熟悉與融入，藉由提供公司簡介、企業文化、人事規章、安全生產、意外防範等基礎課程，讓新進員工了解並熟悉公司的生產與運作模式，適應廠區環境與規範，最後可以融入公司大團體的生活。新進員工在學習基礎課程後必須通過考試測驗才能成為正式員工。



中階主管的訓練重點則在於管理與改善。中階主管是公司運作的骨幹，需承上啟下、溝通有無，因此對於有潛力的員工，公司將安排團隊管理、溝通技能、流程改善、標準制定、數字管理及環保法規等專業知識與技能的訓練課程，希望藉由提升自己的專業智識與能力，中階主管可以增進生產與管理效率，提升產品與服務的附加價值，創造公司的最大利潤。除了自我學習外，公司已推動中階主管執行知識管理(KM)，並提供激勵獎金，鼓勵員工將自己的學習經驗上傳 E-learning 平台，創造公司經驗資料庫分享所有員工。



最後，高階主管的訓練重點在於創新與傳承，高階主管因為已經具備豐富的智識與經驗，需為未來的發展方向規畫新路、帶領前進，此外也需要照看中階主管、拉拔新秀，使公司的經驗傳承，綿延接續，所以公司對於高階主管的訓練主要是提供補助金，寄望藉由外部的專業訓練機構，可以提升主管自身的能力再上一層樓。

人資訓練單位除了在課程安排、師資規劃與人資制度等方面提升自我的知識與能力外，也積極學習同業經驗與標準，即時更新法令規範，讓訓練課程的內容與安排能夠與時俱進，實質提升員工的競爭力。

2019 年度各廠區的教育訓練統計資料如下：

項目	廠區	台北總公司	東莞廣宇	江西新海洋	煙台宏華勝
教育訓練總時數(小時)		161	2,130	9,376	3,786
教育訓練總人次		145	1,125	4,688	50,714



6 環境與社區關懷

環境關懷

根據國家災害防救科技中心的“2019 天然災害紀實陳述”2019 年天然重大災害事件計有 361 件，共造成 11,719 人死亡，9,129 萬人受影響，經濟總損失共 1,218 億美元”(國際災害資料庫)，在這些全球性的災害中，較為注目的包括美國加州、亞馬遜雨林及澳洲的野火，非洲及印度的洪災，巴哈馬及日本因颱風產生的水災等，均對居民的生命與財產造成無法抹滅的傷害。另外依據紀錄，2019 年是史上第二高溫的年度，顯見全球暖化的效應已經在我們眼前顯現了。

基於愛護地球環境的責任，對於造成全球暖化的原因，如水、電資源的使用，生產活動與日常生活所產生的廢氣、廢水及廢棄物的排放與回收等關鍵要素，本公司均依循法令規範、節能減排、嚴加管控，杜絕對環境造成危害的因素；同時要求供應鏈，共同遵守環保準則，提升資源物料的再生效率與再利用率，減少耗費，期待共建綠色供應採購系統，貢獻己力，維護環境。



2019 年度的各項實行情形說明如下：

水資源管理

本公司除了煙台宏華勝廠區因製程需求，需要大量的生產用水外，其他廠區均以一般生活用水為主；所有廠區的生產所在地均非位於水源保護區，供水源來自廠區附近的水庫由當地的自來水公司管道供水並無採用地下水的情況，且用水量均未達到單一供水源的 5% 用量。

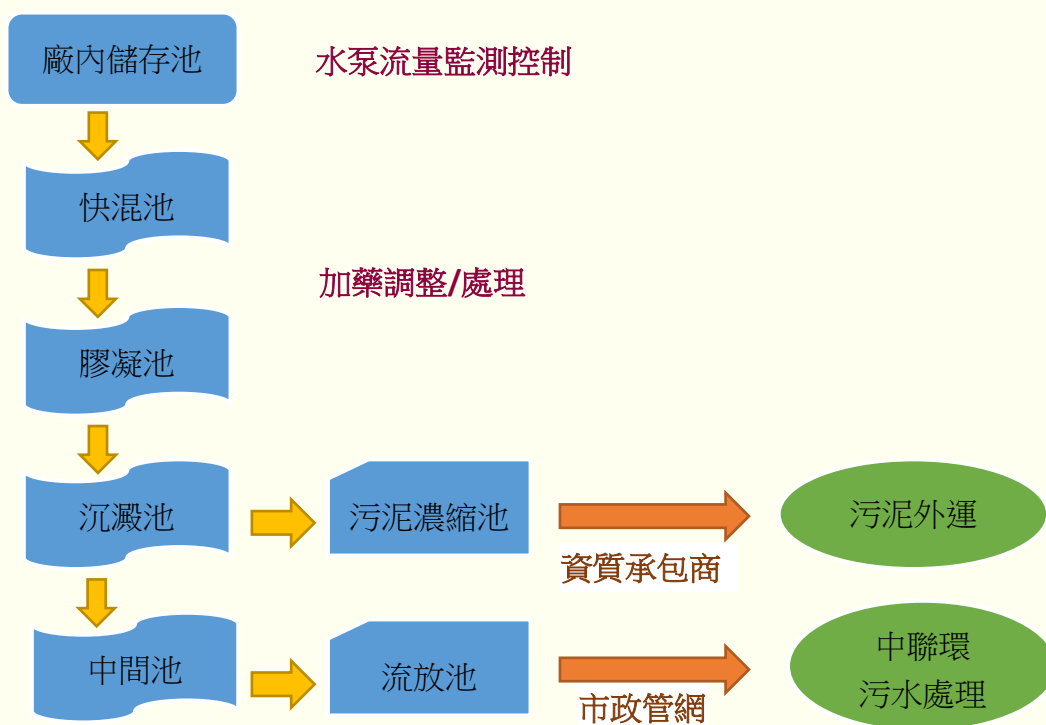


用水統計狀況如下：

廠區	項目		2018		2019		用水來源
	生產用(%)	一般用(%)	生產用(%)	一般用(%)	生產用(%)	一般用(%)	
台北總公司	用水量(m ³)		1,970		2,595		翡翠水庫
	生產用(%)	一般用(%)	0%	100%	0%	100%	
東莞廣宇	用水量(m ³)		81,106		71,164		東莞自來水公司
	生產用(%)	一般用(%)	44%	56%	43%	57%	
江西新海洋	用水量(m ³)		159,280		176,010		豐城自來水公司
	生產用(%)	一般用(%)	60%	40%	5%	95%	
煙台宏華勝	用水量(m ³)		1,531,931		1,488,052		門樓水庫
	生產用(%)	一般用(%)	74%	26%	78%	22%	

煙台宏華勝廠因為 PCB 製程用水需求量大，為節省用水，廠區已積極更新製程、提升用水回收再利用率，目前回收及再利用水量已經達到年度總用水量的 35% 以上。廢水的排放皆取得當地政府的排放許可，於廠區進行基本處理，達到排放標準後排入政府的污水管網再處理。

製程廢水處理排放流程概況如下：



能源管理

電力能源是本公司所有工廠的主要生產動力來源，而本公司工廠的生產製程中並無太多的廢氣排放，因此電廠發電所產生的碳排放也將是本公司工廠碳排放量的主要計算基礎。

2019 年各廠區用電量及溫室氣體排放統計表如下：

廠區	項目	用電量(度)	碳排放量(KG)	溫室氣體排放密度 (KG/K NTD)
台北總公司	2019	97,372	53,175	-
	2018	162,640	87,165	-
東莞廣宇	2019	6,120,928	6,102,565	6.14
	2018	7,491,647	7,469,172	12.30
江西新海洋	2019	10,032,480	9,185,405	5.37
	2018	9,779,880	9,750,540	5.92
煙台宏華勝	2019	128,025,227	79,375,641	19.53
	2018	136,124,631	84,397,271	21.25

電力能源也是主要的生產成本，為了降低成本、提高獲利，同時也為了達到節能減排的目標，本公司持續執行與獎勵節電方案，規劃綠能採購計畫，已執行的各項節電方案如下：

- * 規劃採用太陽能發電專案。
- * 廠區路燈及機房照明全面採用 LED 節電專案。
- * 車間空調及設備調整節能專案。
- * 金融市場公文電子交換系統專案。
- * 提升廠區綠化專案。

在各項專案積極執行下，2019 各廠區的平均用電佔營收比例均下跌，顯示執行的成效非常良好。

廠區	項目	平均用電量 / 仟元營收	YoY%
台北總公司	2019	-	-
	2018	-	-
東莞廣宇	2019	6.16	-50.09%
	2018	12.33	
江西新海洋	2019	5.87	-1.12%
	2018	5.94	
煙台宏華勝	2019	31.49	-8.09%
	2018	34.27	

煙台宏華勝廠因 PCB 生產製程，排放的氣體中有硫酸霧及氯化氫等污染氣體，廠內目前採用鹼液吸收處理方式達到當地政府規定的排放標準後始排放，同時委託第三方每月檢測排放狀況，以免對當地空氣產生污染情形。

廢棄物管理

基於物盡其用的原則及降低生產成本的考量，對於生產與一般生活廢棄物公司將在廠區內先初步分類為可回收與不可回收，可回收分類中可再利用的物料重新投入利用再生，其他物料則轉售資源回收承包商；不可回收分類中有危害性質的廢棄物，依循法令規定需先向當地環保局的環保平台申報廢棄物種類與數量，核備後再交由領有證照資質的承包商統一運至回收點再處理，剩餘無危害性質的不可回收廢棄物也將由承包商一併處理。

2019 年各廠區廢棄物統計表如下：

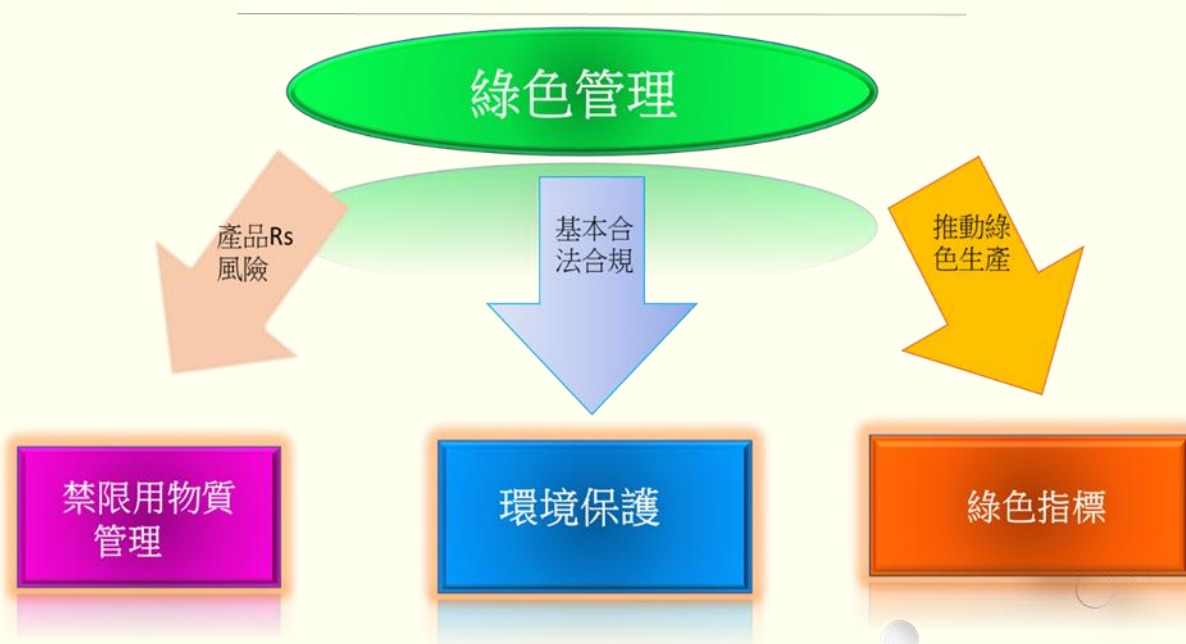
廠區	項目 廢棄物(噸)	生產廢棄物 %	一般廢棄物 %
台北總公司	9	-	100%
東莞廣宇	148	1%	99%
江西新海洋	768	3%	98%
煙台宏華勝	7,947	59%	41%

此外，為符合當地環保法規的規範，各廠區均向當地環保局申報核備突發重大環境影響事件的應急預案，並定期演練以提升反應速度。2019 年度並無環境污染或有害物質外洩的情況發生。



綠色採購

供應鏈管理是電子製造產業循環中最重要的一環，供應鏈提供的原物料直接影響生產者的成本與品質、對客戶訂單的承諾與對社區、環境等相關利益的維護。因此本公司基於對客戶、員工、社區與自然環境保護等利害關係人的責任，訂定供應商徵選標準，在品質、環保認證、污染事件、勞工爭議事件、貪腐/賄賂事件與誠信經營各方面均設定指標、嚴格審查，同時制定綠色管理政策，要求全體供應商共同遵守已建立綠色生產體系。



衝突礦產在非洲造成區域的武裝衝突並侵犯人權，所以聯合國安全理事會提出「無衝突礦產」倡議，呼籲世界各國不應採購衝突礦產而間接支持迫害人權的武裝集團與國家。本公司為支持此倡議已宣告『無衝突礦產聲明』-不採購及使用來自剛果民主共和國及其周圍國家和地區內所開採的"衝突礦產"，同時宣導及要求供應鏈體系共同支持此倡議，不採用衝突礦產。此外，針對歐盟於 2019 年 7 月生效的 RoHs 2.0 有害物質管理，本公司也已經制定磷苯(含 RoHs 2.0)的管理方針，全面監管可能包含有害物質的原材料、包裝材料、副資材、設備、治工具及相關耗材等，增加員工的相關訓練以強化對有害物質的監管能力，也要求所有供應商全力配合，以達到法規規範及客戶標準。

針對合格供應商的管理，在開始供貨前供應商須對廉潔誠信、環保議題及物質成分宣告等相關主題簽署承諾書，切實執行。每月則依據 QCDS(Quality, Sourcing, Delivery, & Services)等各項指標評估供應商等級，年底時除了 QCDS 標準外還需加入 AEO 評審(Authorized Economic Operator, 優質企業認證)，未達標的供

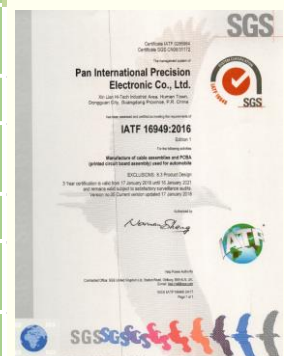
應商須提出檢討改善方案並由公司進行輔導，輔導後仍無法改善將進行汰除、更換新供應商。希望藉由現場稽核及定期評鑑機制等方式，確保供應鏈體系能符合法規、達成綠色生產、減少污染、維護環境及承擔社會責任等目標，此外每年定期召開供應鏈大會，宣導各項議題，更新環保法規與倡議，凝聚共識，共同往綠色供應鏈體系的目標邁進。

2019 年度，本公司採購總金額達到新台幣 200 億元，生產廠區當地採購比例約為 50%。

為了嚴格把關產品品質，符合客戶需求，各生產廠區亦積極取得相關品質認證，如 ISO 9001:2015、ISO13485:2016、ISO14001:2015、OHSAS 18001:2007 及 IATF 16949:2016 等認證。

各廠區認證統計如下：

廠區 項目	東莞廣宇	江西新海洋	煙台宏華勝
ISO 9001	✓ 期限:2021/01/16	✓ 期限:2022/01/16	✓ 期限:2021/09/10
ISO 13485	✓ 期限:2022/01/07	✓ 期限:2022/05/29	
ISO 14001	✓ 期限:2021/04/03	✓ 期限:2022/03/11	✓ 期限:2021/06/27
OHSAS 18001		✓ 期限:2020/04/08	✓ 期限:2021/03/11
IATF 16949	✓ 期限:2021/01/16		✓ 期限:2021/11/27



社區關懷

基於保護弱勢並與社區居民/團體保持良好的互動關係，我們將所在區域中的弱勢團體及自然環境列為優先照護的對象，CSR 執行委員會討論後決議將有限資源優先投入關懷弱勢團體及支持照顧弱勢族群的組織，希望透過公司的回饋，可以維持她/他們的日常基本需求或增強公益組織的能量，照顧更多需要照顧的人。



而為了避免資源的誤用與浪費並確保資源效益最大化，公司也將與所協助的公益團體深入討論被扶助者的需求，以確實掌握幫助的項目及內容並追蹤公益實施成效。



公益投入

2019 年度本公司藉由實物捐贈參與社區發展、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動概要如下：

1. 捐贈財團法人創世社會福利基金會新台幣十萬元，以幫助弱勢團體。
2. 捐贈新北市警察之友會新店辦事處安和警友站新台幣八萬元，贊助年度活動經費。
3. 捐贈中華民國災難救援總會新台幣十萬元，以支援各項救災救難工作。
4. 各廠區每月均安排及組織員工參與打掃社區環境、訪視敬老院/孤兒院義工協助或捐血等活動，以回饋社會，平均每月參與人次達 100 人次以上。



附錄：GRI 永續性報導準則索引表

G4指南				GRI 準則					
G4 揭露	G4 類別	G4 子類別	核心要求	GRI 準則 編號	GRI 準則標題	揭露項目 編號	揭露項目標題	頁碼	備註
G4-1	一般標準揭露	策略與分析	核心	GRI 102	一般揭露	102-14	決策者的聲明	2	
G4-3	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-1	組織名稱	8	
G4-4	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-2	活動、品牌、產品與服務	8	
G4-5	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-3	總部位置	8	
G4-6	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-4	營運據點	8	
G4-7	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-5	所有權與法律形式	8	
G4-8	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-6	提供服務的市場	8	
G4-9	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-7	組織規模	8	
G4-10	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-8	員工與其他工作者的資訊	23	
G4-11	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-41	團體協約	24	
G4-12	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-9	供應鏈	35	
G4-13	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	35	
G4-14	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-11	預警原則或方針	13~15	
G4-15	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-12	外部倡議	8	
G4-16	一般標準揭露	組織概況	核心	GRI 102	一般揭露	102-13	公協會的會員資格	8	
G4-17	一般標準揭露	鑑別重大考量面與邊界	核心	GRI 102	一般揭露	102-45	合併財務報表中所包含的實體	8	
G4-18	一般標準揭露	鑑別重大考量面與邊界	核心	GRI 102	一般揭露	102-46	界定報告書內容與主題邊界	18~20	
G4-19	一般標準揭露	鑑別重大考量面與邊界	核心	GRI 102	一般揭露	102-47	重大主題表列	20	
G4-20	一般標準揭露	鑑別重大考量面與邊界	核心	GRI 103	管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	18~20	
G4-21	一般標準揭露	鑑別重大考量面與邊界	核心	GRI 103	管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	18~20	
G4-22	一般標準揭露	鑑別重大考量面與邊界	核心	GRI 102	一般揭露	102-48	資訊重編	N/A	無此情形
G4-23	一般標準揭露	鑑別重大考量面與邊界	核心	GRI 102	一般揭露	102-49	報導改變	N/A	無此情形
G4-24	一般標準揭露	利害關係人議合	核心	GRI 102	一般揭露	102-40	利害關係人團體	19	
G4-25	一般標準揭露	利害關係人議合	核心	GRI 102	一般揭露	102-42	鑑別與選擇利害關係人	18~19	
G4-26	一般標準揭露	利害關係人議合	核心	GRI 102	一般揭露	102-43	與利害關係人溝通的方針	19	
G4-27	一般標準揭露	利害關係人議合	核心	GRI 102	一般揭露	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	19	
G4-28	一般標準揭露	報告書基本資料	核心	GRI 102	一般揭露	102-50	報導期間	5	
G4-29	一般標準揭露	報告書基本資料	核心	GRI 102	一般揭露	102-51	上一次報告書的日期	5	
G4-30	一般標準揭露	報告書基本資料	核心	GRI 102	一般揭露	102-52	報導週期	5	
G4-31	一般標準揭露	報告書基本資料	核心	GRI 102	一般揭露	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	5	
G4-32-a	一般標準揭露	報告書基本資料	核心	GRI 102	一般揭露	102-54	依循GRI準則報導的宣告	5	
G4-32-b	一般標準揭露	報告書基本資料	核心	GRI 102	一般揭露	102-55	GRI內容索引	39	
G4-32-c	一般標準揭露	報告書基本資料	核心	GRI 102	一般揭露	102-56	外部保證/確信	N/A	

G4指南			GRI 準則						
G4 揭露	G4 類別	G4 子類別	核心要求	GRI 準則 編號	GRI 準則標題	揭露項 目編號	揭露項目標題	頁碼	備註
G4-33	一般標準揭露	報告書基本資料	核心	GRI 102	一般揭露	102-56	外部保證/確信	N/A	
G4-34	一般標準揭露	治理	核心	GRI 102	一般揭露	102-18	治理結構	9	
G4-56	一般標準揭露	倫理與誠信	核心	GRI 102	一般揭露	102-16	價值、原則、標準及行為規範	17~18	
G4-DMA-a	特定標準揭露	管理方針揭露指引	核心	GRI 103	管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	17	
G4-DMA-b	特定標準揭露	管理方針揭露指引	核心	GRI 103	管理方針	103-2	管理方針及其要素	17	
G4-DMA-c	特定標準揭露	管理方針揭露指引	核心	GRI 103	管理方針	103-3	管理方針的評估	17	
G4-EN34	特定標準揭露：環境類別	考量面：環境問題申訴機制	核心	GRI 103	管理方針	103-2	管理方針及其要素	-	請參酌公司網站資訊
G4-LA16	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：勞工實務問題申訴機制	核心	GRI 103	管理方針	103-2	管理方針及其要素	28	請參酌公司網站資訊
G4-HR12	特定標準揭露：人權子類別	考量面：人權問題申訴機制	核心	GRI 103	管理方針	103-2	管理方針及其要素	28	請參酌公司網站資訊
G4-SO11	特定標準揭露：社會子類別	考量面：社會衝擊問題申訴機制	核心	GRI 103	管理方針	103-2	管理方針及其要素	-	請參酌公司網站資訊
G4-PR5	特定標準揭露：產品責任子類別	考量面：產品及服務標示	核心	GRI 102	一般揭露	102-43 102-44	鑑別與選擇利害關係人 提出之關鍵主題與關注事項	12	
G4-PR6	特定標準揭露：產品責任子類別	考量面：行銷溝通	核心	GRI 102	一般揭露	102-2	活動、品牌、產品與服務	12	