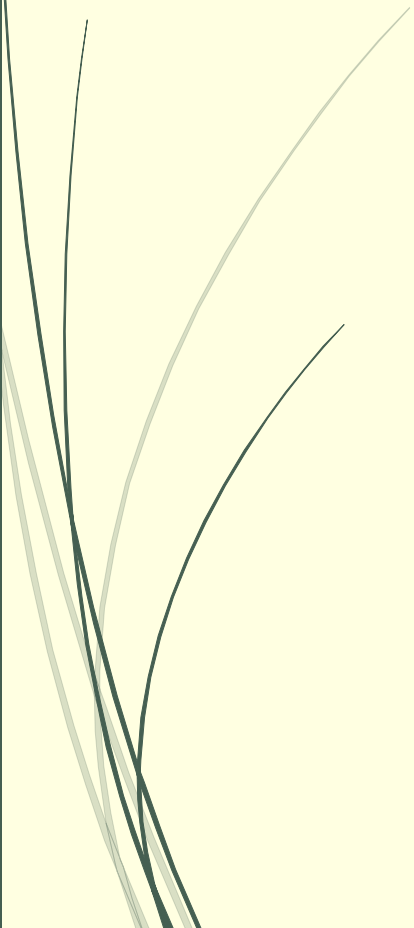


廣宇科技股份有限公司

2017 年

企業社會責任報告書



關於我們的報告書.....	3
董事長的話	5
經營概況與企業願景.....	7
公司概況.....	8
經營理念及企業願景	11
營運現況與發展.....	12
利益關係人溝通及鑑別.....	12
鑑別利害關係人.....	15
重大性評估流程.....	16
1. 公司治理	19
1.1 公司治理架構.....	20
1.2 誠信經營	23
1.3 風險管理及對外溝通.....	24
2. 員工關懷	25
2.1 員工結構	26
2.2 員工薪資與福利	29
2.3 員工教育訓練與職涯發展	31
2.4 員工職業安全與健康（勞安）	32
2.5 勞工申訴管道.....	33

3.環境保護	35
3.1 能源與溫室氣體管理.....	36
3.2 水資源管理	37
3.3 廢棄物管理	37
4.客戶關係	38
4.1 產品品質與責任	39
4.2 客戶服務	39
4.3 客戶隱私	39
4.4 客訴處理及客戶滿意度.....	39
5.社會參與	41
5.1 社區關懷、公益投入.....	42
5.2 環境維護	44
6.供應鏈管理	45
6.1 供應商管理	46
6.2 綠色採購.....	47
附錄	48
GRI 永續性報導準則索引表.....	48



關於我們的報告書

報告期間

報告邊界與範疇

編製標準

聯絡資訊

報告書下載網址

董事長的話



關於我們的報告書

在全體同仁的辛勤努力下，2017 年度廣宇科技在企業營運及涵蓋經濟、社會與環境等各個層面的企業社會責任上都獲得了良好的成果。為了展現我們的努力結果及提升公司透明度，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編製本公司 2017 年度的企業社會責任報告書，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。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，建立更健全的合作夥伴關係；也希望外界能夠更深入的了解廣宇科技在企業社會責任與永續經營的相關政策、組織架構、日常運作及執行成果等所做的努力。

- 本次發行版本：2018 年六月發行。
- 前一次發行版本：2017 年六月發行。
- 下一次發行版本：預計於 2019 年六月發行。

聯絡資訊

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，您可以跟我們聯絡：

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-investor-relations.htm>

董事長的話



因環境與氣候的變化，空氣與水的汙染已對我們的日常生活造成極大的影響，而全球各地的天然災害規模加劇，對災區的居民和社區環境更是造成了莫大的損失與傷害。而身為地球公民的一員，我們對這樣的情形感同身受，深刻體認環境維護的重要性。

在廣宇超過 45 年以上的營運經驗裡，每個時期皆有不同的挑戰須面對，公司全體同仁均秉持"勤奮儉持"精神，群策群力、一步一腳印的努力解決種種困難，陪伴公司一起成長、茁壯。目前在各國政府均將環保議題視為優先執行政策的環境下，公司在全球各地的營運據點均將面對環保法規趨嚴及減排費用提升的挑戰。體認到應對當地社區承擔起應有的責任，我們將以符合各項環保規定為優先目標，節能減碳、提升資源再循環利用、增加綠色能源的使用、優化廢水及廢氣的排放系統，期許向綠色生產商邁進。行有餘力，更將我司的經驗分享給上下游的協力生產商，共同檢討改進，一起提升大家的綠色生產水準，為所在社區的環境維護貢獻心力。

在過去的一年裡，地緣政治衝突不斷發生，美國總統川普就任後，在美國優先的口號下，保護主義興起，各區域為保護自己的利益，貿易限制將不斷提升，導致全球經商環境惡化。在這樣困難的環境下，我們更是抱持如履薄冰的心態，小心翼翼的看顧公司的營運，且基於過往長期的合作經驗，供應商均能配合我司在成本、品質與交期的要求、同心協作，努力達成客戶的指標，所以在本業的營收與獲利上，去年尚能交出優秀的成績單。

環視公司的所有資源，員工是我們認為最重要的資產，創造員工認同的價值觀、願意與公司一起承擔與成長是我們積極碩造的企業文化。提供良好的薪酬及完善的福利與退休制度，重視職場的安全及照顧員工的健康，使員工有歸屬感是我們的目標。此外透過教育訓練提升員工的才能，配合其日常的工作歷練，伴隨著公司的成長提供海內外的晉升管道，讓員工願意將職場生涯規劃定位在公司的未來，與公司共同創造美好的前程。

永續發展是企業經營的最終目標，我們亦規劃向此目標邁進。然而企業無法僅憑一己之力即可達成此目標，同時需要客戶的關照、供應商的支持與員工的共同努力才能向目標前進。此外，所在社區的支持也是不可缺少的關鍵要素，我們仍將堅持取之於社會、用之於社會的本心，盡己所能，回饋社會。展望未來，我們將積極進取、創造獲利以回饋股東，關懷社區、善盡社會責任，節能減排、維護環境品質，以期與所有關係人夥伴共享未來榮景。



永續經營與願景

公司概況

經營理念

組織架構

營運現況與發展

公司概況

廣宇以家電用連接器、端子及插頭之製造開始，公司於 1971 年 5 月 19 日以股份有限公司形式成立，跟隨著當時台灣經濟的快速發展，公司在加入電線產品的研發與製造業務後，業績逐步增長，同時購地設廠擴大產能。在產品品質獲得美、日大廠認可，取得的訂單使公司的營收及獲利得以更加穩定成長後，於 1993 年獲得台灣證券交易所核准上市，並於 11 月 9 日掛牌買賣，股票代號為 2328。

2017 年度，公司合併營收已達到新台幣 262 億元、稅前淨利達新台幣 11.23 億元，每股盈餘 1.33 元。全球員工總數超過二千人以上，母子公司分布於台灣、大陸、馬來西亞、泰國及美國等各地。(全球營業據點請詳下附圖)

全球據點：



*除美國為行銷據點，台灣為營運總部外，餘皆為生產工廠

本公司屬於電子零組件產業，從事相關產品的製造與銷售，目前主要產品為電子線纜及連接器產品、印刷電路板、專業電子代工(EMS)及電腦周邊相關產品的銷售等，並自民國 66 年起加入「台灣區電工器材工業同業公會」，以獲取最新產品及產業資訊，維持公司競爭力。該公會於民國 83 年更名為「台灣區電子電機工業同業公會」(電電公會)。

相關產品的詳細說明請詳下附圖。

主要產品：

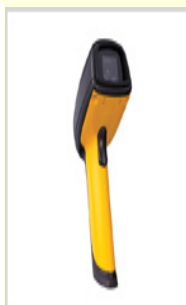
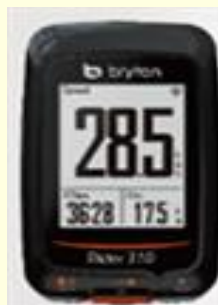
- 電子線纜及連接器，包含消費性電子產品用、工控、車用、醫療用及客製線纜等。



- 印刷電路板，包含主機板、遊戲機版、光電板及手機板等。



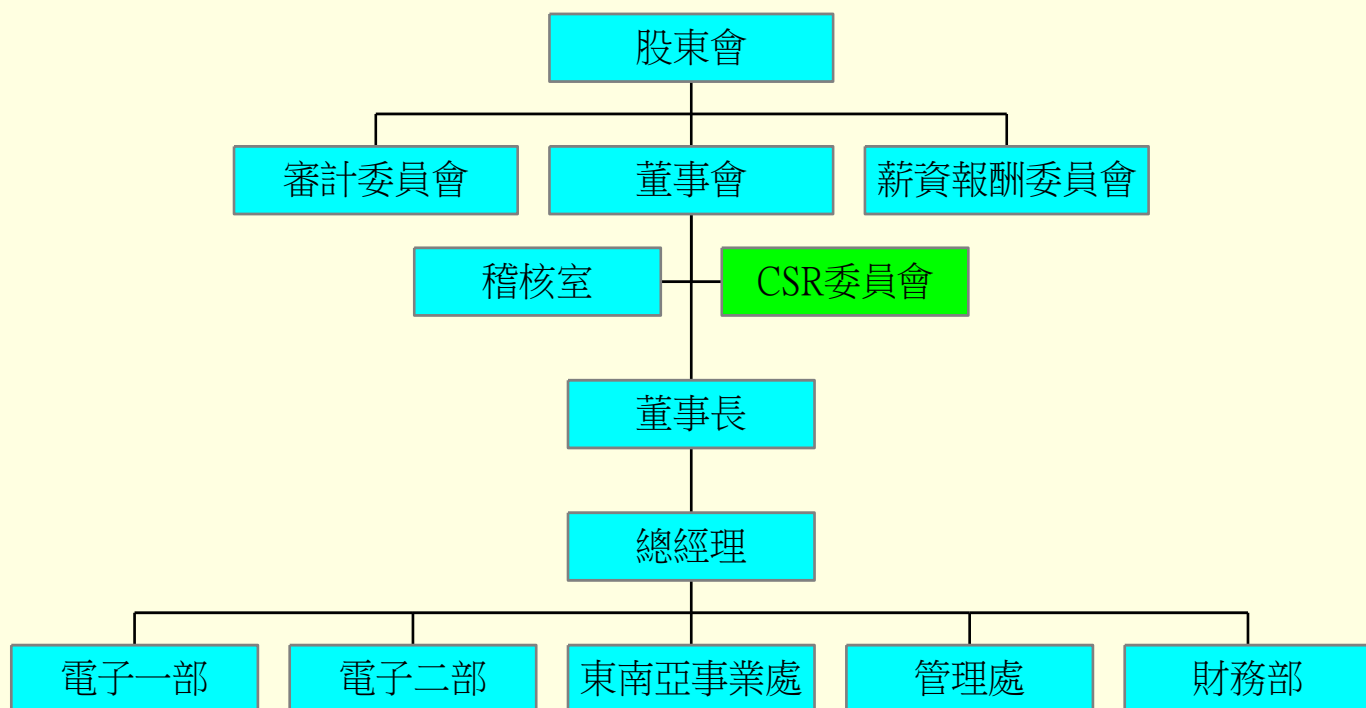
- 專業電子代工及電腦周邊產品，包含消費性電子產品、光電產品等。



公司沿革：

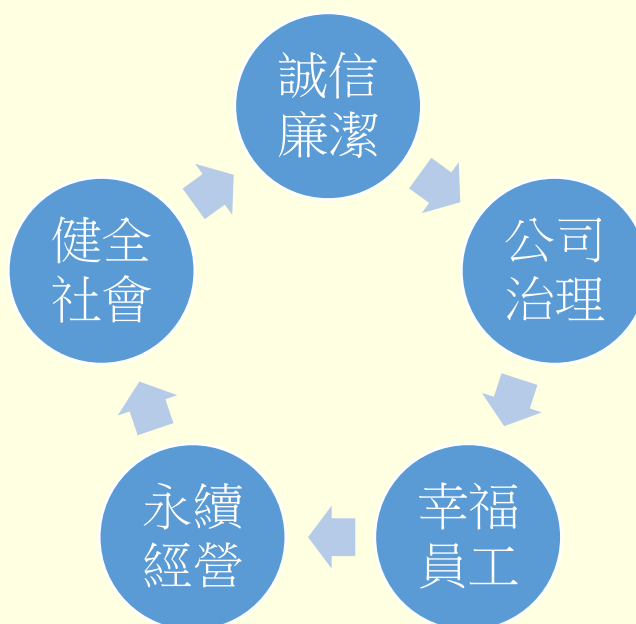
- 1971 * 本公司於本年 5 月成立，創立初期經營電器及燈飾之買賣。
- 1973 * 設立家電用連接器、端子及插頭之製造工廠。
- 1974 * 成立電線廠，從事電子線纜製造。
- 1978 * 購買新店安興路土地廠房，擴充生產規模，從事一系列電腦連接線製造並設立模具部門，自製各種電腦線成型模具。
 - * 榮獲日本三菱電機株式會社優秀品質表彰。
- 1989 * 投資成立廣宇電子（馬來西亞）股份有限公司及廣宇電線（馬來西亞）股份有限公司。
 - * 投資成立廣宇電子（美國）股份有限公司，開發美國市場，建立美洲之行銷網。
- 1990 * 投資成立廣宇電子（泰國）股份有限公司。
- 1991 * 獲准為公開發行公司。
 - * 廣宇電子（馬來西亞）股份有限公司新廠開幕啟用。
- 1993 * 獲台灣證券交易所核准上市，股票於 11 月 9 日正式掛牌買賣。
 - * 廣宇電線（馬來西亞）股份有限公司新廠啟用。
- 1994 * 廣宇電子（馬來西亞）股份有限公司獲 ISO-9002 認證。
- 1995 * 12 月更名為『廣宇科技股份有限公司』。
- 1996 * 於英屬維京群島成立廣宇國際股份有限公司 (PAN GLOBAL HOLDING CO., LTD.)，統籌海外轉投資事業。
 - * 投資成立大陸獨資廠，東莞廣宇電線電纜有限公司。
- 1997 * 受讓伯杰科技股份有限公司，成立電子二部，專業生產光電產品。
- 2000 * 馬來西亞子公司 PIB 完成在吉隆坡掛牌上市。
- 2002 * 為拓展營運，跨入印刷電路板生產業務。
- 2003 * 投資 SMS MARKETING SERVICE(ASIA) CO., LTD.，從事大陸 3C 產品零售及量販業務。
- 2010 * 與鴻海共同投資台北資訊園區 BOT 案。
 - * 經由第三地區間接投資新海洋精密組件（江西）有限公司。
- 2012 * 投審會通過間接取得宏華勝精密電子（煙台）有限公司之大陸投資案，煙台 PCB 廠正式加入公司營運。
- 2015 * 子公司 PGH 取 FSK Holdings Ltd. 股權。
 - * 董事會通過子公司 CBT 和鴻海合作，並辦理增資開發經營上海閘行區大虹橋科創中心戰略之土地轉型作業。
- 2017 * 改選董事，選任獨立董事三席並組成審計委員會，更進一步完善公司治理。

廣宇公司組織架構：



經營理念及企業願景

本公司以誠信經營、篤實創新、追求卓越之經營理念為目標，希望以誠信廉潔為基礎，建立完善的公司治理制度，創建安全舒適的工作環境並照顧員工的生活，與供應商協力改善資源耗費及生產效率，為客戶提供優良的產品與服務，回饋社區並善盡企業社會責任，寄望促成公司永續經營與所在環境及社會的健全發展。



營運現況與發展

在經銷業務提升及客戶產品熱賣的情形下，本公司 106 年度營收大幅成長，同時因弱勢美元導致台幣大幅升值、大陸地區環保及工資成本持續提升，同業競爭激烈與殺價搶單的影響下，要維持獲利實屬不易，惟各部門秉持勤奮儉持精神、致力節省成本，群策群力提升自動化程度以提高生產效率，使得本年度的本業獲利仍能維持較佳的水準。

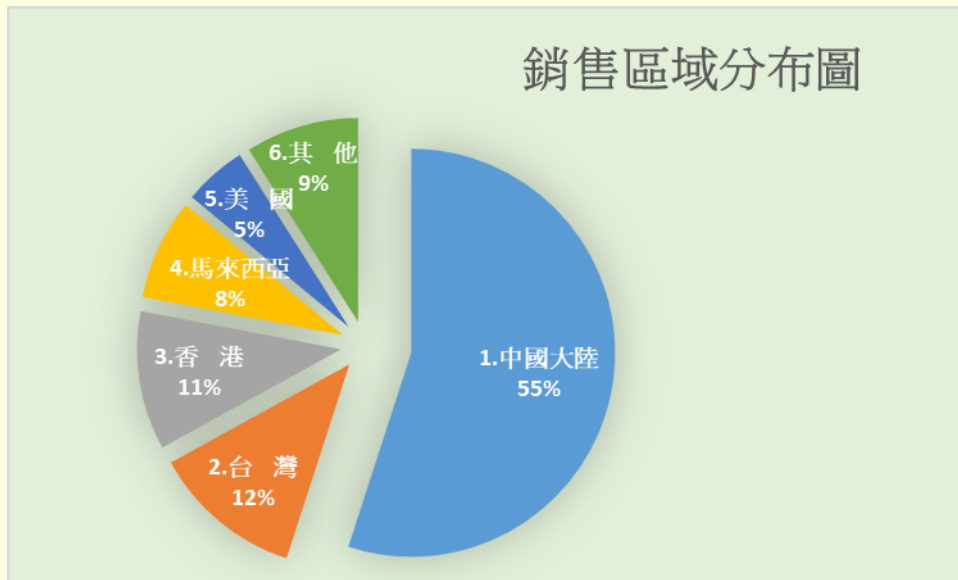
近三年度財務績效:



本公司及子公司主要銷售地區以中國大陸、台灣、香港、馬來西亞、美國為主，其主要銷售地區分佈情形如下：

單位：新台幣仟元

地區別	金額	比例(%)
1.中國大陸	14,350,182	55
2.台灣	3,123,462	12
3.香港	2,814,295	11
4.馬來西亞	2,074,365	8
5.美國	1,436,275	5
6.其他	2,439,781	9
合計	26,238,360	100



股利政策與股東權益

本公司分配股利之政策將視公司目前及未來之投資環境、資金需求、國內外競爭狀況及資本預算等因素，兼顧股東利益及公司長期財務規劃。股東股利就累積可分配盈餘提撥，其中應不低於當年度可分配盈餘之 15%，股東股利中現金股不少於 10%。

2018 營運展望

展望 2018，在美中貿易及智財權戰爭逐步升溫、各國保護主義抬頭、貿易干擾動作不斷情形下，全球經商環境已不若以往順暢。然而我們擁有領先的 EMS 技術、具有垂直整合服務能力、能夠與客戶配合進行產品的合作開發，是一家能夠提供產品解決方案與製造服務的領導廠商。面對挑戰，我們將投注於工業 4.0 與工業互聯網應用，進行產品轉型升級，使工廠更具備生產彈性，產出更具信賴度的客製化精品，滿足客戶需求。此外在車用電子、網路通訊、電腦周邊、消費性電子、工業控制與醫療電子等不同產業的產品及專業服務上，也將再積極投入、研發新產品，期使公司業績能持續成長。



利益關係人溝通及鑑別

鑑別利害關係人

重大性評估流程

鑑別利害關係人

利害關係人與公司的日常營運息息相關，其所關心的議題亦將影響公司的經營決策，因此本公司CSR評估小組及各部門代表依據GRI G4及AA1000 SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standards）為基礎架構同時衡量其對公司在依賴程度、影響力、關注程度、責任和多元觀點等五個面向進行評估，鑑別出員工、股東、客戶、供應商及社區等五類利害關係人。

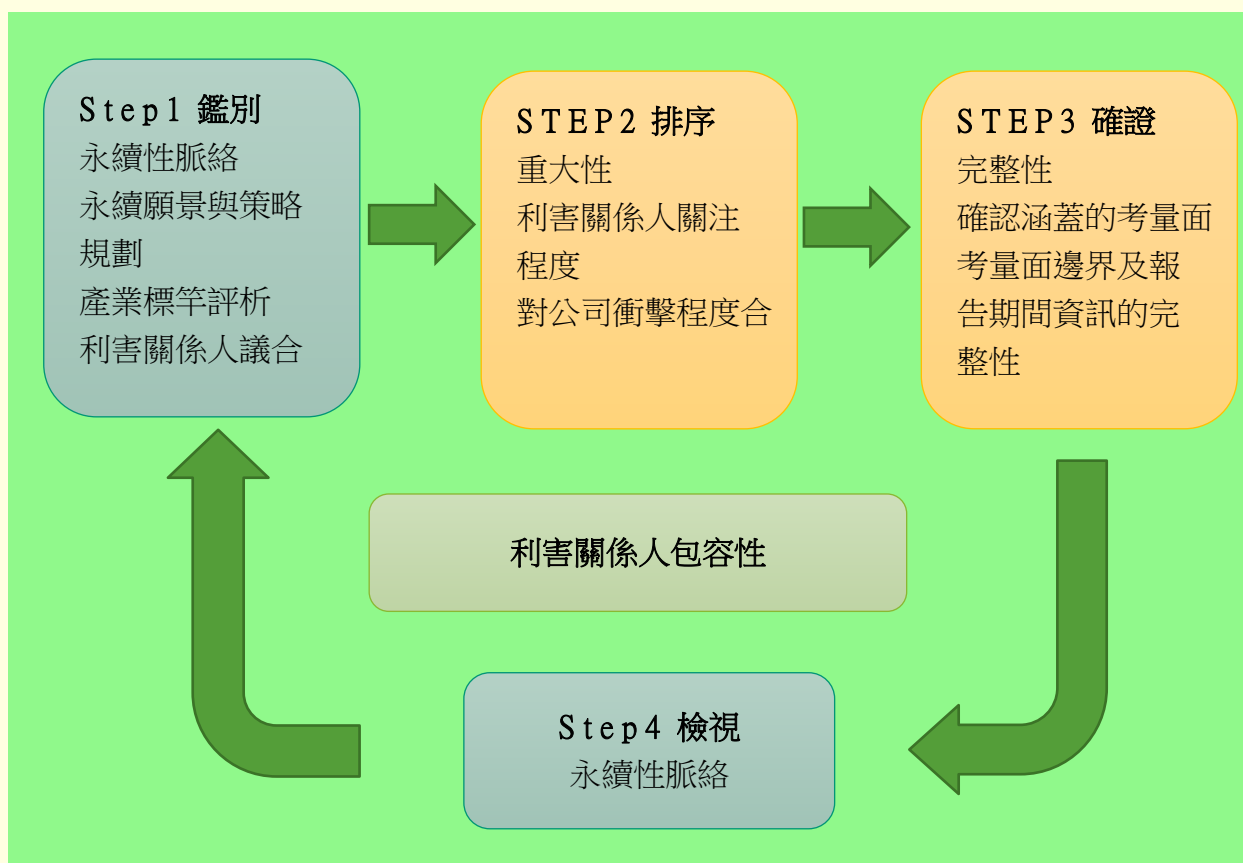
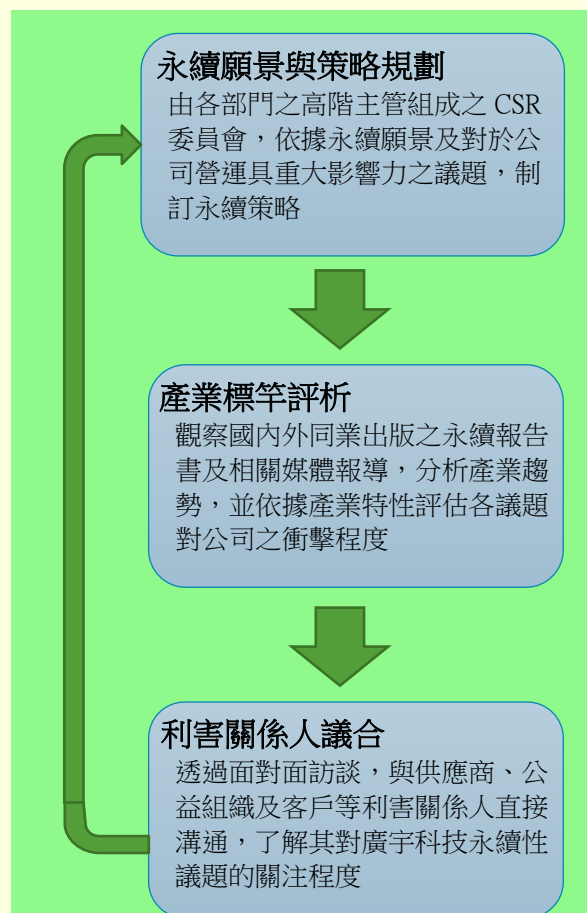
另外依循過往的實務經驗與實地訪問，對於利害關係人關切的重大經濟、環境及社會相關議題加以區別，期望藉此準確掌握應利害關係人之訴求與期待。同時本公司亦建立了多項溝通管道，強化與各利害關係人之間的互動，藉由透明的互動溝通模式，增加雙方之間的互信基礎、減少因互相猜忌而產生摩擦的成本，達到各方都能得利的局面。

對於利害關係人的鑑別、關注議題、溝通管道及方式，請詳下表：

關鍵利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通方式
員工	薪資福利 職場安全 多元發展 員工申訴機制 退休保障	動員大會 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	定期/不定期會議 電話/郵件申訴管道 面談會議
股東	營運績效 公司治理 風險管理 資訊透明 法令遵循	發言管道 公司網站 股東大會 法人說明會 CSR 報告	電話/郵件聯繫 每年定期會議/報告
客戶	產品與服務責任 申訴機制 客戶服務 產品品質	業務部門 公司網站	電話/郵件聯繫 定期/不定期會議
供應商	供應鏈管理 產品品質 資源再循環利用	CSR 宣導會議 公司網站	電話/郵件聯繫 定期/不定期會議
社區	社區關懷 公益投入 能源與溫室氣體管理 回收廢棄物管理 風險預警	管委會會議 公益活動 公司網站	電話/郵件聯繫 定期/不定期會議

重大性評估流程

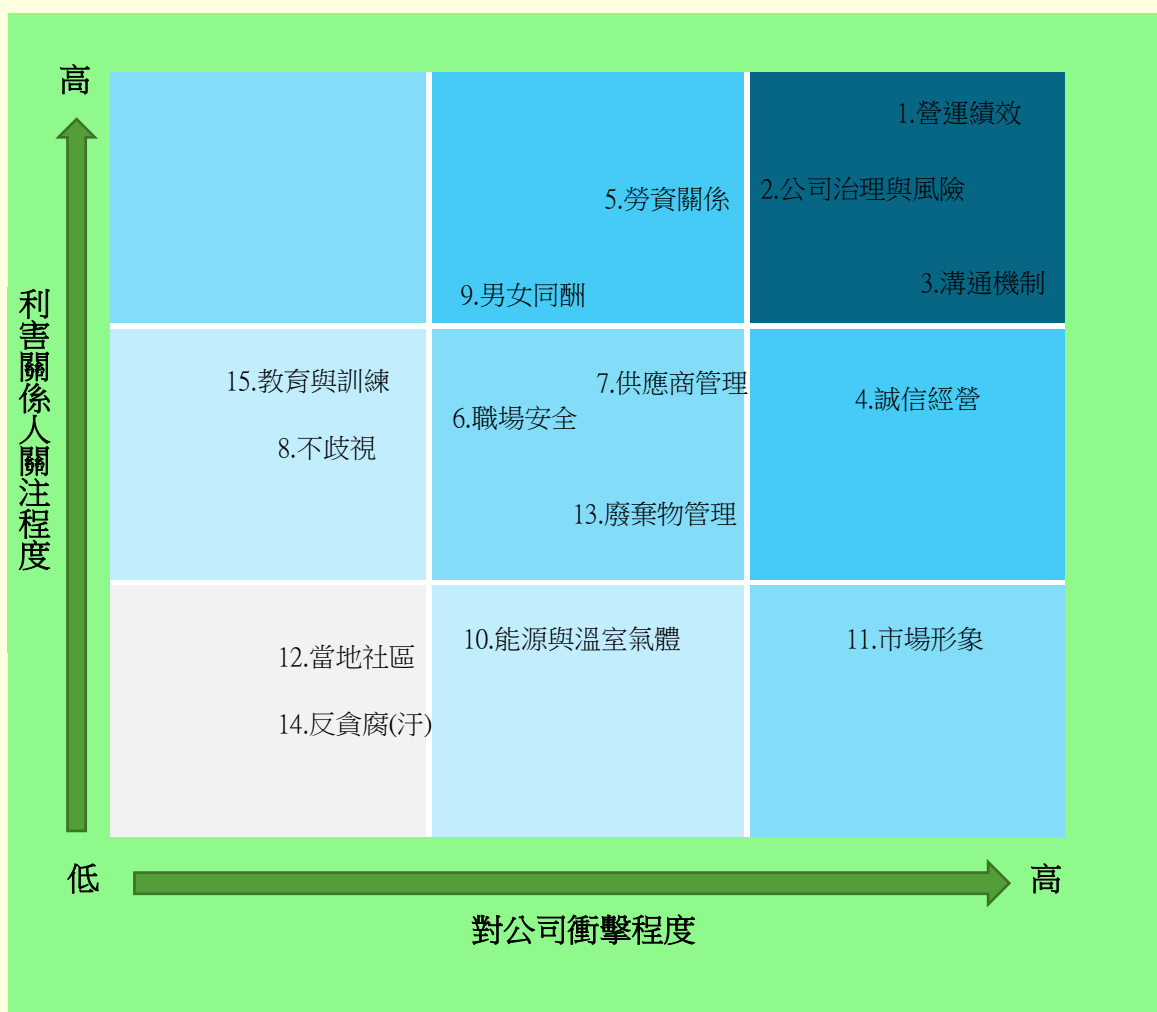
由於利害關係人關切的議題將對本公司的日常營運產生影響，進而促使公司修正為達到永續經營所設定的政策目標，因此在永續策略訂定時除參考產業相關資訊外，與利害關係人議合其所關切的議題亦為重要的參考依據。而為了探討利害關係人關切的相關議題，以永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性為基礎架構，藉由過往運作經驗、客戶問卷調查、電話訪問、座談會議等各個管道與利害關係人溝通，以彙整其所關注之議題。



所得到的相關議題由C S R 委員會鑑別後選出下列十五項重大議題。

1. 營運績效	2. 公司治理與風險管理	3. 溝通機制
4. 誠信經營	5. 勞資關係	6. 職場安全
7. 供應商管理	8. 不歧視	9. 女男同酬
10. 能源與溫室氣體管理	11. 市場形象	12. 當地社區
13. 廢棄物管理	14. 反貪腐(汙)	15. 訓練與教育

針對此十五項重大議題，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，據以分析重大性排序，並繪製重大性議題矩陣及考量面與邊界表。



重大性議題	對應重大面考量	回應章節	邊界					
			組織內	供應商	客戶	股東/投資人	社區/社會	NGOs
1. 營運績效	EC經濟效益	第一章 經營治理	◎			◎		
2. 公司治理與風險管	EC經濟效益	第一章 經營治理	◎			◎		
3. 溝通機制	LA勞資問題申訴機制	第二章 員工關懷	◎					
4. 誠信經營	SO反貪腐	第一章 經營治理	◎	◎	◎		◎	
5. 勞資關係	LA勞資關係	第二章 員工關懷	◎					
6. 職場安全	LA勞資關係	第二章 員工關懷	◎					
7. 供應商管理	EN供應商環境評估	第六章 供應鏈管理	◎	◎				
8. 不歧視	LA勞雇關係	第二章 員工關懷	◎					
9. 女男同酬	LA勞雇關係	第二章 員工關懷	◎					
10. 能源與溫室氣體	EN排放	第三張 環境保護	◎	◎				◎
	EN能源	第三張 環境保護	◎	◎				◎
	EN整體情況	第三張 環境保護	◎	◎	◎			◎
11. 市場形象	EC市場形象	第四張 客戶關係	◎		◎	◎	◎	
	HR不歧視	第二章 員工關懷	◎					
	HR強迫與強制勞工	第二章 員工關懷	◎					
12. 當地社區	SO當地社區	第五章 社會參與	◎				◎	
13. 廢棄物管理	EN廢棄物管理	第三張 環境保護	◎	◎			◎	◎
14. 反貪腐(污)	SO反貪腐	第一章 經營治理	◎	◎	◎		◎	
15. 訓練與教育	LA教育與訓練	第二章 員工關懷	◎					



公司治理

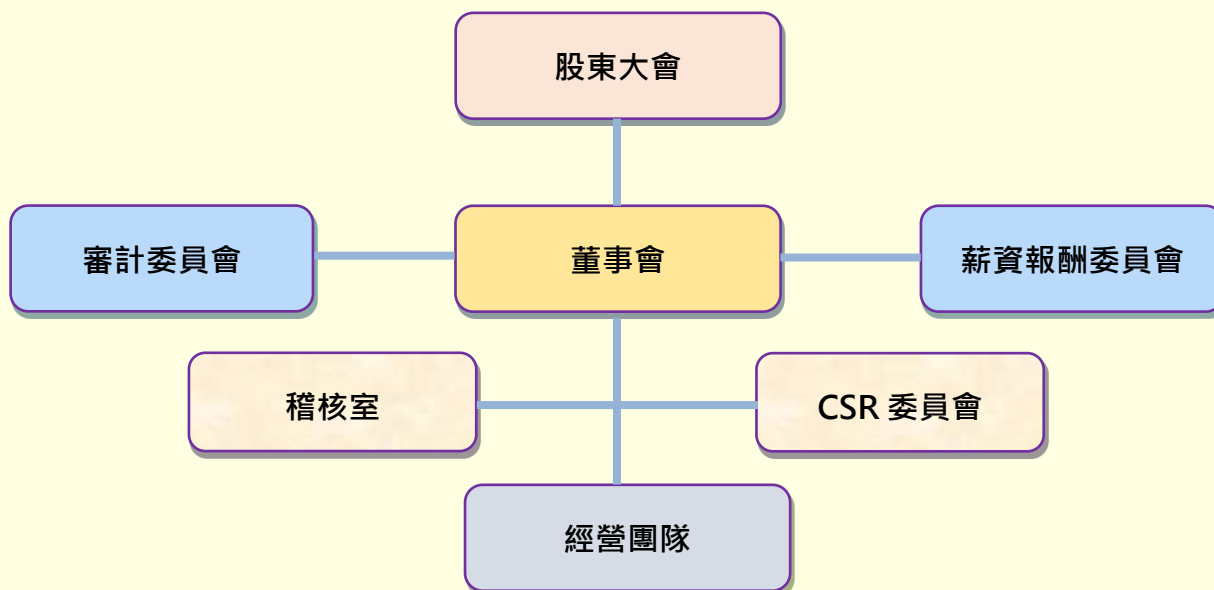
1.1 公司治理架構

1.2 誠信經營

1.3 風險管理及對外溝通

1.1 公司治理架構

依據本公司制定的"公司治理實務守則"及相關法規之規定，我們建構了公司治理架構如下圖：



董事會

董事會成員如下：

職稱	姓名	主要經歷
董事長	盧松發	廣宇科技(股) 副總經理
董事	黃鳳安	鴻海精密(股) 經理
董事	鴻元國際投資股份有限公司 代表人：陳玉元	鴻海精密(股) 協理
董事	鴻橋國際投資股份有限公司 代表人：蔡明峰	廣宇科技(股) 協理
獨立董事	林靜薇	群創光電(股) 監察人
獨立董事	張建國	勤業眾信合夥會計師
獨立董事	魏敏昌	鴻準精密工業(股) 財務主管

於 2017 年股東會，依據本公司章程訂定之董事選舉採取候選人提名制規定，由股東選任七位董事，其中包含三位獨立董事。董事會成員具備理工、財務及會計相關背景與專業資格，其中包含一位女性董事，積極落實董事會組成多元化的方針。而藉由其豐富的工作經驗與專業知識，對於公司業務的發展皆能提供精闢的建議與監督。

此外考量董事權利義務之平衡，本公司亦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。

2017 年度本公司共召開 6 次董事會，董事平均出席率為 86%。

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員由董事會通過，委任三位獨立董事擔任。委員會主要職權是負責協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，同時參考業界薪資水準，製定高階經理人之報酬政策，以吸引優秀人才為公司服務，提升公司的規劃與決策能力。

2017 年度本公司共召開 2 次薪資報酬委員會會議，委員出席率為 100%。

審計委員會

本公司於 2017 年由三位選任的獨立董事組成「審計委員會」取代原監察人職權。審計委員會依循「審計委員會組織規程」的規定，在公司財務報表之允當表達、簽證會計師之獨立性評估、內部控制之有效實施與監督及潛在風險之管控等各項業務，均根據其獨立之立場提供專業之建議，協助董事會決策，實施成效頗為豐碩。

2017 年度本公司共召開 3 次審計委員會會議，委員出席率為 78%。

本公司董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及經營團隊相關學經歷、薪資報酬及會議決議等相關訊息，請參閱 106 年度股東會年報。

內控部門

本公司董事會下設稽核室，負責協助內部控制制度的修訂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。

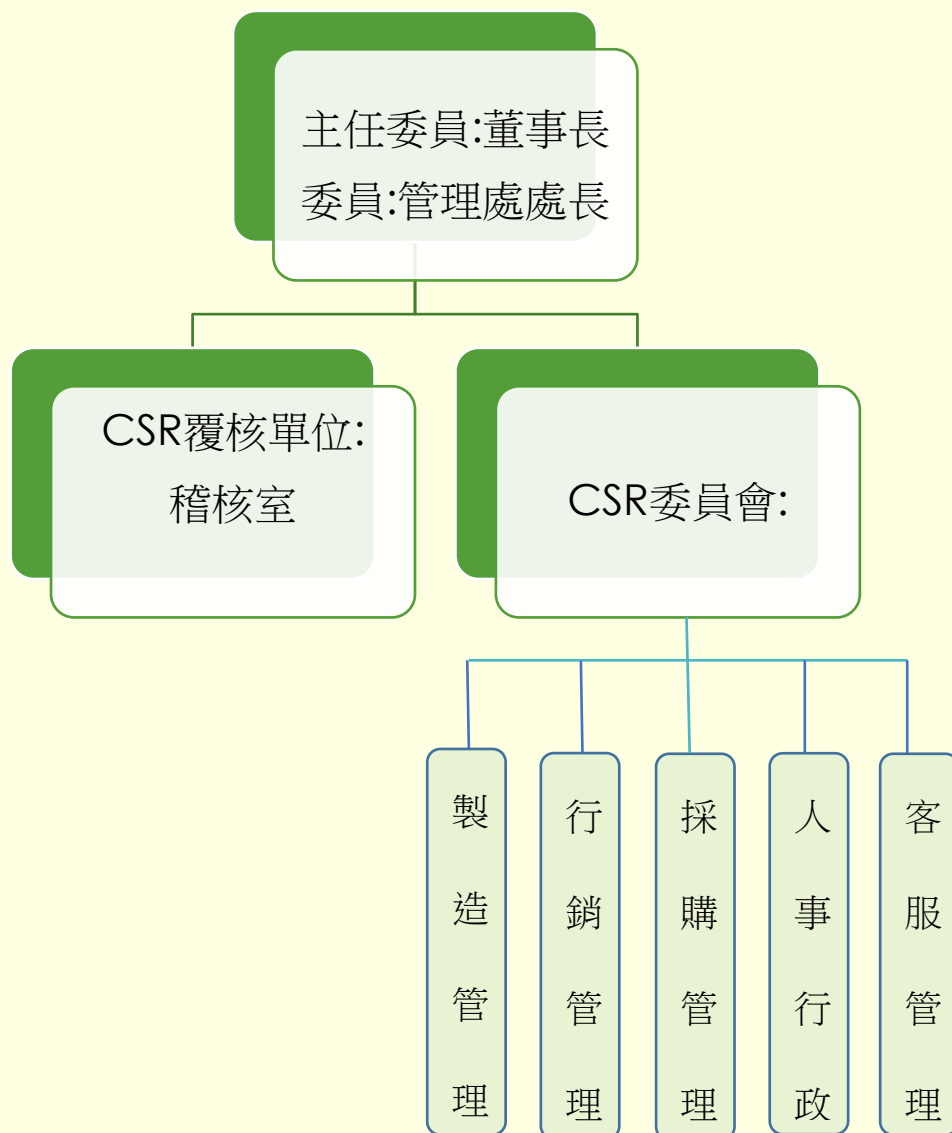
本公司及子公司的所有日常作業均在稽核範圍內，藉由董事會通過的稽核計畫的執行，檢視內部控制的設計及實務作業控制點是否適當，以完善內部控制制度。除了依據已辨識之風險所擬訂的一般性稽核外，針對管理階層欲深入瞭解的各種風險亦會排定專案稽核計畫，以探詢各個潛在內部控制缺失並提出建議改善方案，定期追蹤報告，以為管理階層決策依據。

除了稽核計畫的持行，公司內各單位亦會定期執行內部控制制度的自行評估作業。稽核室將彙整自行評估結果，併同稽核計畫所發現之缺失及異常事項改善情形，做為建議本公司出具內部控制聲明書之依據。

本公司稽核室設置專任稽核人員，董事長及其所屬稽核人員共計 3 人。

CSR 委員會

本公司已定訂「企業社會責任實務守則」作為推動企業社會責任工作的依據，並於 2016 年成立 CSR 執行委員會，由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。年度 CSR 政策方向由最高主任委員董事長制定，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，推行企業社會責任各相關工作項目，努力達成永續經營、友善環境、社會參與等最終目標。



1.2 誠信經營

誠信是我們社會的基本道德，也是全體居民的共識。無誠信的企業將遭受客戶及社會的指責與抵制，對公司的經營將產生極大的危機。本公司深知無誠信行為所導致的巨大成本將遠大於所獲得的利益，顧自始即以誠信經營為準則，要求全體員工身體力行，並依據「上市上櫃公司誠信經營守則」為規範，制定廣宇科技『誠信經營守則』，以積極防範違反誠信的行為。

為確保及規範所有員工都了解並能遵守誠信守則及反貪瀆相關規則，公司對所有員工於到職時均加強宣導誠信經營守則，藉此建立全體員工之誠信道德基礎，溶入公司的誠信經營文化，並於新進人員接受完成報到訓練課程後，請其簽訂「誠信行為及智慧財產權約定書」以展示公司對誠信經營的重視。

員工除了接受報到訓練課程外，於日常的教育訓練及動員月會中，誠信守則與反貪瀆亦是重點的宣導項目，期望透過長時間的宣導，員工能將此兩項目標深記於心中並積極實踐。

針對相關的違規行為，本公司已設置申訴、檢舉管道及獎懲辦法，並承諾對檢舉人的資料保守秘密。2017 年度並未接獲任何通報也未發生任何貪瀆事件，本公司未來仍將持續堅守原則，加強對員工宣導，以維護公司辛勤建立的誠信商譽。



1.3 風險管理及對外溝通

因美中貿易與智財權戰爭升溫、各國保護主義抬頭、貿易干擾動作不斷，全球經商環境已不若以往順暢，加上原物料價格回升，中國環保要求趨嚴，未來的營運挑戰將更加艱辛。因此風險管理已是公司經營的最大挑戰，也是邁向永續經營目標中必須努力鑽研的課題。為了辨識風險、加以控管，本公司積極收集科技技術更新訊息、各區域法令規定變動情形、未來產業發展趨勢及世界經濟環境變化等相關資訊，於每月的經營檢討會議中提出討論，研擬解決方案並制定 SOP，以期危機發生時，員工能有所依循、迅速解決問題，維持公司的營運順暢、規避所有可預期的風險。

營運風險

在選擇廠址時，已全面避開鄰近保護區域以免對當地的生物及環境產生影響，而面對地球氣候環境變化、巨型天災頻傳，亦已要求各廠區主管研擬應對方案，預設處理程序，以求災後可以盡速回復正常運作，同時並投保財產保險以規避可能產生的財產損失。對於供應鏈風險的管控，在選擇供應商時本公司皆會考量其過往的誠信及供貨紀錄，衡量是否符合所設定的評估標準，並建置第二供應商系統以確保原物料供貨的穩定性。另外在董事會議中，與會董事對於產業環境及國際經濟情勢的變化均會交換彼此的見解、形成共識，藉以調整公司未來發展的方向與政策。

財務風險

因全球央行逐步升息導致利率上升，而美元的升貶亦造成各國匯率波動加劇，面對大環境的變化，本公司對短期閒置資金將採取投資穩定收益金融產品的策略以維持利息收入、消除通膨影響，同時密切關注匯率波動，機動調整產品售價，並參考專業金融機構的建議，採取相關的避險金融商品操作以避免影響本公司之損益，以期降低利率及匯率的變動對本公司造成的影響。

對外溝通

本公司依循台灣證券交易所規定將相關財務資訊及重大訊息皆公告於公開資訊觀測站網頁上，供投資人查詢。而公司網頁上，除了業務及財務資訊外，公司治理相關訊息亦羅列其中，利害關係人可藉此管道得知其所需要的資料，同時本公司也已建置發言人制度，定期舉辦法人說明會，說明公司的經營成果及發展方向。本公司期望透過建置各種溝通管道，可以提升公司資訊的透明度，了解公司業務未來走向，增強所有關係人對公司永續經營的信心。



員工關懷

2.1 員工結構

2.2 員工薪資與福利

2.3 員工教育訓練與職涯發展

2.4 員工職業安全與健康

2.5 勞工申訴管道

員工關懷

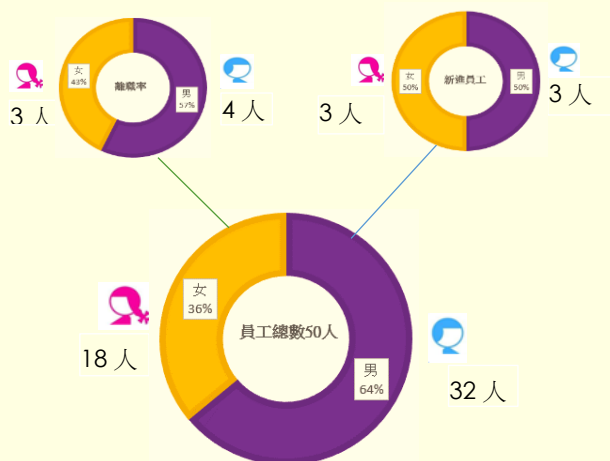
員工是公司永續經營發展最重要的資產與夥伴，公司策略的發展與執行均需要員工的熱情貢獻，而公司能創造員工認同的文化與環境，讓員工願意支持公司成長、共享其利更是員工關懷的最高指導方針。依循方針指導，我們提供較同業為優的薪資與分紅政策、建立安全與環保的職場環境、提供員工多種學習管道、照顧員工健康與福利、發展平等與不歧視的文化並設立良好的溝通與申訴機制，期待在這樣的環境下，員工能有發展自我的機會，認同並願意伴隨公司共同永續發展。

2.1 員工結構

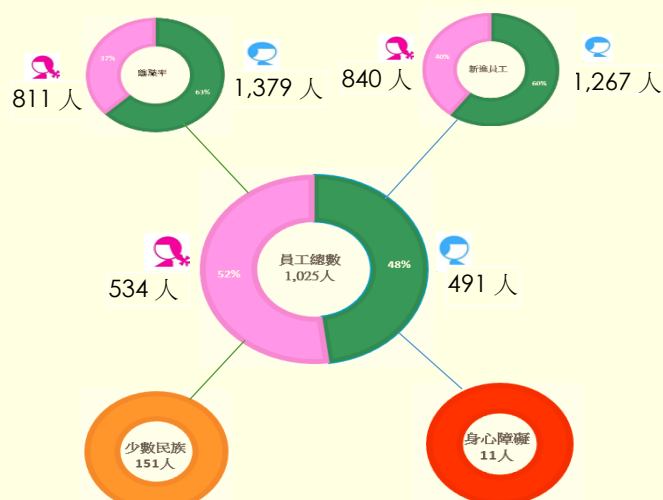
員工福利、職場多元

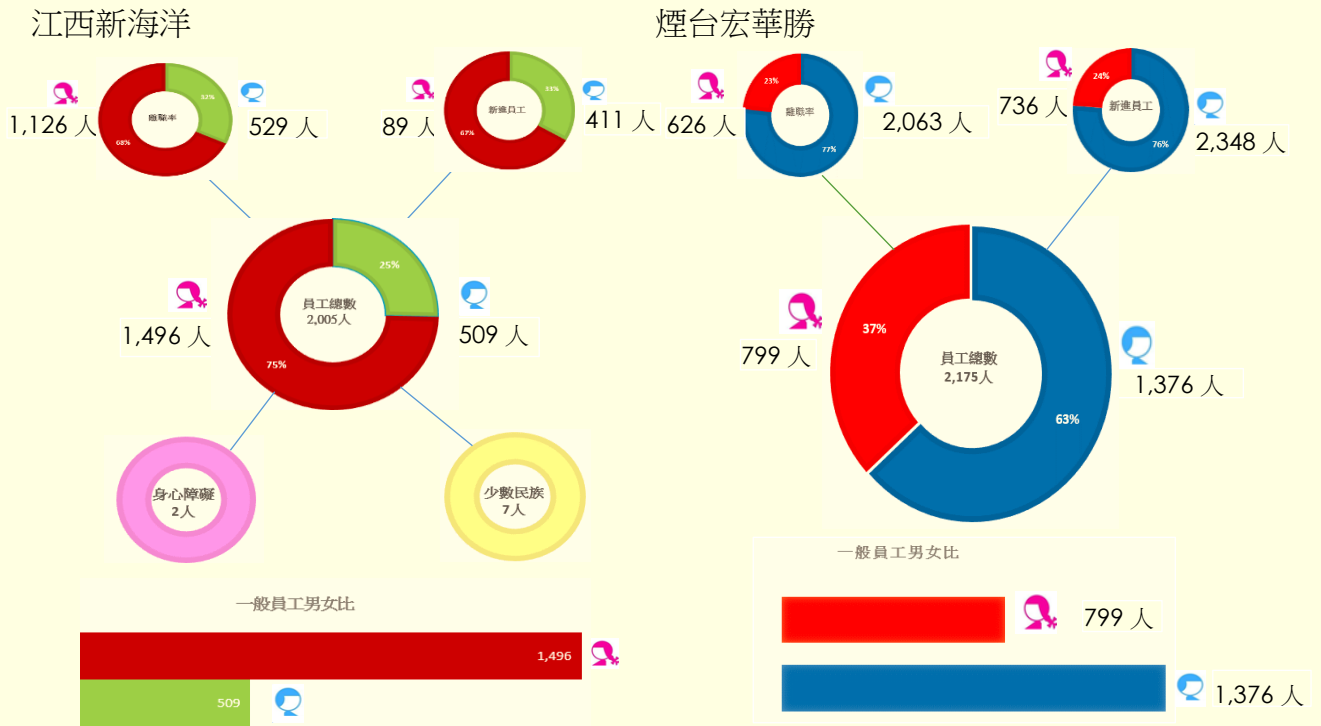
至 2017 年底，本次揭露公司的總員工數為 5,255 人，女性員工與男性員工所占比例分別為 54%及 46%，員工聘雇皆為本國籍。各個主體的員工組成的基本概況、性別、新進人員、原住民、身心障礙雇用人數、總離職率分佈如下：

台北總公司



東莞廣宇





在人才招募上，公司隨時依據客戶的產品策略調整招募方向，多元化滿足各類型客戶對電子製造銷售服務的期望與需求。我們依據不同專業屬性，延攬適合於公司發展職涯的工作夥伴，提供具競爭力的薪資福利及教育訓練，並雇用派遣員工協助公司內部相關業務之執行。各個主體的員工組成基本概況、性別、年齡分佈如下：

台北總公司

分類	2015			2016			2017			
	人數		比例	人數		比例	人數		比例	
	男	女		男	女		男	女		
經理人以上(含)	30歲以下	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
	31歲-50歲	3	0	6.82%	4	1	9.80%	4	1	10.00%
	51歲以上	5	1	13.64%	7	2	17.65%	8	2	20.00%
一般人員	30歲以下	0	0	0.00%	0	1	1.96%	1	1	4.00%
	31歲-50歲	16	8	54.55%	17	7	47.06%	15	7	44.00%
	51歲以上	5	6	25.00%	5	7	23.53%	4	7	22.00%
直接人員(作業員)	30歲以下	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
	31歲-50歲	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
	51歲以上	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
合計 (當年度12月月底資料)	29	15	100.00%	33	18	100.00%	32	18	100.00%	
總人數 (當年度12月月底資料)	44			51			50			
平均年資 (當年度12月月底資料)	17.29			15.03			14.53			
學歷分布 (當年度12月月底資料)	碩士/博士	3		4		5				
	大專/大學	32		39		38				
	高中(含)以下	9		8		7				
當年度新進人員	1	0	0	7	3	0	3	3	0	
當年度離職人員	3	1	0	4	0	0	4	3	0	
當年度雇用少數民族人數	0			0			0			
當年度雇用身心障礙人數	0			0			0			

東莞廣宇

分類		2015			2016			2017		
		人數		比例	人數		比例	人數		比例
		男	女		男	女		男	女	
經理人以上(含)	30歲以下	4	5	1.09%	4	5	0.82%	6	7	1.27%
	31歲-50歲	46	16	7.54%	47	16	5.71%	51	15	6.44%
	51歲以上	6	0	0.73%	6	0	0.54%	6	0	0.59%
一般人員	30歲以下	27	35	7.54%	28	35	5.71%	27	36	6.15%
	31歲-50歲	28	22	6.08%	29	22	4.62%	24	25	4.78%
	51歲以上	3	2	0.61%	3	2	0.45%	2	2	0.39%
直接人員(作業員)	30歲以下	270	146	50.61%	407	253	59.84%	276	229	49.27%
	31歲-50歲	64	143	25.18%	76	164	21.76%	95	215	30.24%
	51歲以上	3	2	0.61%	3	3	0.54%	4	5	0.88%
合計(當年度12月月底資料)		451	371	100.00%	603	500	100.00%	491	534	100.00%
總人數(當年度12月月底資料)		822			1,103			1,025		
平均年資(當年度12月月底資料)		1			3			3		
學歷分布 (當年度12月月底資料)	碩士/博士	2			2			1		
	大專/大學	52			93			89		
	高中(含)以下	768			1008			935		
當年度新進人員		801	600	53%	1,017	867	54%	1,267	840	49%
當年度離職人員		708	521	47%	927	704	46%	1,379	811	51%
當年度雇用少數民族人數		83			90			151		
當年度雇用身心障礙人數		5			10			11		

江西新海洋

分類		2015			2016			2017		
		人數		比例	人數		比例	人數		比例
		男	女		男	女		男	女	
經理人以上(含)	30歲以下	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
	31歲-50歲	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
	51歲以上	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
一般人員	30歲以下	210	204	13.41%	153	156	12.73%	106	111	10.82%
	31歲-50歲	225	196	13.63%	226	224	18.53%	227	237	23.14%
	51歲以上	4	0	0.13%	0	0	0.00%	3	0	0.15%
直接人員(作業員)	30歲以下	207	404	19.79%	140	229	15.20%	86	150	11.77%
	31歲-50歲	151	1,487	53.04%	105	1,195	53.54%	87	997	54.06%
	51歲以上	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	1	0.05%
合計(當年度12月月底資料)		797	2,291	100.00%	624	1,804	100.00%	509	1,496	100.00%
總人數(當年度12月月底資料)		3,088			2,428			2,005		
平均年資(當年度12月月底資料)		2			2			2		
學歷分布 (當年度12月月底資料)	碩士/博士	2			2			2		
	大專/大學	280			262			233		
	高中(含)以下	2806			2164			1770		
當年度新進人員		898	1802	46%	783	1423	43%	411	819	43%
當年度離職人員		903	2262	54%	963	1910	57%	529	1126	57%
當年度雇用少數民族人數		17			13			7		
當年度雇用身心障礙人數		24			6			2		

煙台宏華勝

分類		2015			2016			2017		
		人數		比例	人數		比例	人數		比例
		男	女		男	女		男	女	
經理人以上(含)	30歲以下	-	-	0.00%	-	-	0.00%	-	-	0.00%
	31歲-50歲	-	-	0.00%	-	-	0.00%	-	-	0.00%
	51歲以上	-	-	0.00%	-	-	0.00%	-	-	0.00%
一般人員	30歲以下	14	35	2.67%	9	39	2.71%	15	46	2.80%
	31歲-50歲	93	97	10.34%	80	87	9.44%	79	89	7.72%
	51歲以上	1	1	0.11%	1	-	0.06%	1	-	0.05%
直接人員(作業員)	30歲以下	593	358	51.74%	590	311	50.93%	805	381	54.53%
	31歲-50歲	404	242	35.15%	405	246	36.80%	474	283	34.80%
	51歲以上	-	-	0.00%	1	-	0.06%	2	-	0.09%
合計(當年度12月月底資料)		1,105	733	100.00%	1,086	683	100.00%	1,376	799	100.00%
總人數(當年度12月月底資料)		1,838			1,769			2,175		
平均年資(當年度12月月底資料)		4			4			4		
學歷分布 (當年度12月月底資料)	碩士/博士	2			3			3		
	大專/大學	505			452			460		
	高中(含)以下	1,331			1,314			1,712		
當年度新進人員		2,418	869	48%	1,609	362	48%	2,348	736	53%
當年度離職人員		2,631	926	52%	1,669	436	52%	2,063	626	47%
當年度雇用少數民族人數		-			-			-		
當年度雇用身心障礙人數		-			-			-		

2.2 員工薪資與福利

薪酬政策

為達留才目標，公司致力建構員工合理化薪資結構，定期參與市場與同業間的薪資調查，依據職務類別、學經歷及專長訂定合理薪資獎酬制度，並依循各廠區當地法規組成工會、簽署團體協議。基層員工標準起薪與政府公告最低工資比率及同工性質女男平均薪資比率皆為 1：1，不因性別或先天身體因素而有差別待遇。另亦建立年終獎金、績效獎金、提案獎金及特殊表現獎勵等各項獎勵制度。



退休政策

為使員工退休後的生活獲得保障，我們以優於各廠區當地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相關退休金準備，以充分保障員工權益。



在台灣，適用《勞動基準法》退休金制度者（舊制），公司按月提撥每月薪資總額規定提撥的勞工退休準備金，由勞資雙方共同組成之「勞工退休準備金監督委員會」監督，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用的銀行信託部。適用《勞工退休金條例》退休金制度者（新制），由廣宇科技依《勞工退休金條例》每月負擔不低於 6% 的勞工退休金提撥率，並按行政院核定的月提繳工資分級表，提繳儲存於該員工在「勞動部勞工保險局」設立的勞工退休金個人專戶。

福利與照護

為了創造舒適的職場環境、照護員工的需求，各廠區均設立與職工福利相關由員工組成的委員會，為員工爭取及規劃福利制度。公司亦與各個委員會合作，制定員工定期健檢、團體保險、社團活動補助、上下班交通車接送、春節返鄉服務、購房優惠服務及員工急難救助等各項福利措施，期使員工生活受到照顧，願意與公司共同成長。



另外，為照顧員工育嬰權益，公司亦設置育嬰留職停薪制度，使員工得以同時維護家庭生活及職場發展。各廠區的年度實施情形如下：

項目	廠區		台北總公司		東莞廣宇		江西新海洋		煙台宏華勝	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
符合申請育嬰留職停薪人數	0	1	2	3	28	59	14	46		
實際申請育嬰留職停薪人數	0	1	2	3	28	59	14	46		
育嬰留職停薪待復職人數 (A)	0	0	0	0	0	18	0	20		
育嬰留職停薪申請復職人數 (B)	0	0	2	3	28	41	0	20		
復職率 (B/(A+B))	100%	0%	100%	100%	100%	70%	100%	50%		
留任率*	100%	0%	100%	100%	100%	0%	97%	90%		

*註：2017 年復職，回任滿一年仍在職者。

公司努力創造舒適的職場環境，讓復職員工盡速回復工作狀態、融入公司日常的步調，因此在復職率及留任率都有不錯的結果。

三、活動剪影.. 節目篇



2.3 員工教育訓練與職涯發展



當今科技與技術的進步不可同日而語，為了提升企業競爭力、鼓勵員工提升自我，我們極其重視員工的訓練與發展。公司在內部安排新科技與新技術的介紹、生產效率的提升、綠色生產的要求、安全環保的職場環境、人權與隱私的保護及個人權益維護等各項科目的課程，鼓勵員工積極學習；此外，亦鼓勵員工赴外部

專業教育機構，學習各項新知識提升自我的能力與學歷，以便能有更好的職涯發展。

2017 年度公司總共投入超過新臺幣 200 萬元以上的教育訓練費用。

多元學習管道

日常除了透過訓練課程、講習活動及動員月會等形式，針對新產品知識、新生產技術、效率提升新知、環保更新法規、人權及個資保護概念與職場安全要求等相關新知為員工提供完整的訓練與宣導外，公司也規劃了 E-learning 平台，讓員工能夠利用線上課程的學習方式，安排時間、自主學習；此外更提撥激勵獎金，鼓勵員工將自己的知識與經驗做成知識管理(KM) 檔案，上傳平台供其他員工學習、參考。而職工福利委員每年也會提供定額補助，鼓勵員工赴廠外教育訓練機構進行工作技能與學歷的進修。

新進員工訓練

為使新進員工瞭解公司願景、理念與價值等企業文化，加速適應廠區環境與規範，我們為新進員工安排一整天的訓練課程，內容主要包括公司簡介、公司沿革、公司產品介紹、人事暨行政規章介紹、員工福利事項、法令規定需知事項等



項目，明定七堂課

程 1.新員工入職教育培訓 2.安全生產（如何防止工傷）

3.安全:防火災意外防觸電 4. 主觀與客觀（溝通課程）5.

團隊精神 6. 5S 課程 7.KM 推動，加速新進員工步入軌道。

新進員工須於課後通過測驗才能成為正式員工。



2.4 員工職業安全與健康

為維護職場安全、防止生產意外並照護員工健康，各個廠區均設置有職業安全衛生的負責單位，針對安全生產與法規更新進行宣導，制定事故處理準則及演練並實際監督各單位的執行成效，力求達到零事故、零意外的目標。



而除了各地區規定的勞健保外，公司亦另外安排團險及工傷醫療險並補助眷屬投保金額，期使因意外事故發生的受傷員工能夠得到最大的保障。

2017 年度缺勤及工傷統計狀況如下：

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)	0.00%	0.08%	0.10%	0.32%
職業病率 (ODR)	0.00%	0.00%	2.00%	0.00%
缺勤率 (AR)	0.00%	0.51%	0.00%	2.66%
誤工率 (LDR)	0.00%	0.56%	0.00%	0.03%

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。

性別平等及性騷擾防制

本公司維護性別平等的工作環境，依循工作場所性騷擾防治管理辦法建立申訴制度與處理作業流程，並定期實施相關規定的宣導。2017 年度並無歧視事件發生。

2.5 勞工申訴管道

勞工申訴機制和勞資會議

公司建置員工與公司的溝通管道，確保員工各項需求及建議，都能透過相關管道得到溝通與反映。員工可以透過意見箱、電話及電子郵件等方式提供意見與申訴，公司也將對提供意見者或申訴人的資料確實保密。在收到意見或申訴後，公司將召開勞資會議討論，勞資雙方各派相同代表參與，會議主持人由勞資雙方代表輪流擔任，以確保會議決議的公平性。



法制化保障員工權益

依據各廠區當地的法令規定，各個公司均已設立職工福利委員會或職工工會，委員會或工會的幹部或委員皆由職工選舉產生、自主運作，為員工爭取權益及創造福利。公司亦配合工會及委員會的規劃，對社團活動、運動競技、假日休閒活動及年度旺年會等項目提供補助，使員工享受下班後的生活，達成勞資雙贏的成果。



三、活動剪影..抽獎篇



招商局局長羅國芬及嘉賓為本次活動抽取一等獎



另外，針對員工與眷屬急難需求，公司與工會將及時給予員工急難救助金支援並協助發動愛心捐贈，廣結善緣，有效紓解員工的急難需求。





環境保護

3.1 能源與溫室氣體管理

3.2 水資源管理

3.3 廢棄物管理

3.1 能源與溫室氣體管理

近期巨型天災頻傳，與全球氣候變遷有顯著的因果關係，而全球居民日常生活與商業活動所產生的溫室氣體排放恐是造成氣候環境大幅變遷的原因之一，最後的結果將反倒造成居住環境的破壞及經濟發展的受阻，所以對於節約能源及控制溫室氣體排放等問題應優先積極面對已經成為現行全體居民的共識。

2017 年各廠區用電量及溫室氣體排放統計表：

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	2016	103,372	54,293	-
	2017	127,008	67,147	-
東莞廣宇	2016	6,741,346	6,039,572	10.81
	2017	7,668,742	7,645,735	12.79
江西新海洋	2016	9,114,514	9,087,170	5.48
	2017	8,737,320	8,711,108	6.24
煙台宏華勝	2016	132,741,935	82,299,999	27.40
	2017	145,086,080	89,953,370	25.05

煙台宏華勝廠因工藝製程因素，排放的氣體中有硫酸霧、氯化氫等污染氣體，惟公司已對氣體進行再處理，達到當地政府規定的排放標準後始排放，以免對當地空氣產生污染情形。

2017 年平均用電量：

廠區	項目	平均用電量 / 仟元營收	YoY%
台北總公司	2016	-	-
	2017	-	-
東莞廣宇	2016	12.07	
	2017	12.83	6.30%
江西新海洋	2016	5.49	
	2017	6.25	13.88%
煙台宏華勝	2016	44.19	
	2017	40.40	-8.58%

為達成節約能源目標，我們積極執行下列方案：

- * 採用新通訊科技方案，提升會議效率，減少交通往來。
- * 全廠更換 LED 燈具，減少電源耗能。
- * 提升資源回收再利用率，減少浪費。
- * 更換耗能老舊生產設備，節省電能耗費。

* 持續推動無紙 e 化作業，減少因生產紙張而增加的排廢。

* 增加廠區綠化面積，調節氣溫，減少空調使用。

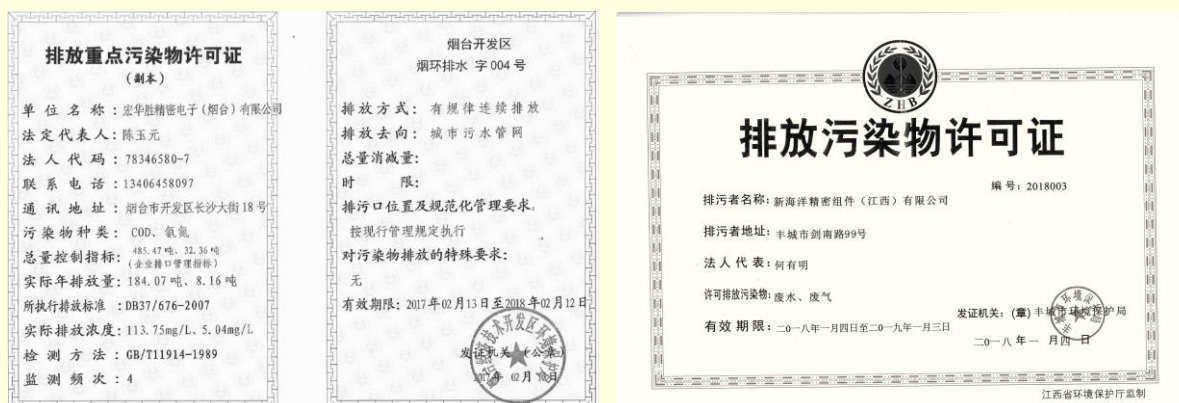
* 提供廠區上下班往返交通車，減低員工私人交通工具的使用，減少排廢。

最後本公司與客戶及供應商對於此二項議題亦已形成共識，共同設定節能減碳工作目標、提升生產效率減少排廢、採用綠色能源，以肩負起保護環境的責任，為企業永續經營奠定基礎。

3.2 水資源管理

本公司各廠區的用水，除了煙台宏華勝廠區因製程需大量用水外，皆以日常生活用水為大宗。用水來源均源自廠區附近的水庫供水，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。煙台宏華勝廠因製程需求，用水量大，而為節省水資源，該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。廢水的排放亦皆已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汙水管網再處理。

廠區	項目	用水量(m ³)
台北總公司		936
東莞廣宇		91,306
江西新海洋		123,500
煙台宏華勝		1,750,000



3.3 廢棄物管理

為減少對環境的衝擊及負荷，各廠區的廢棄物處理前均先分類為可回收及不可回收兩類，可回收之物品由本公司回收再利用或轉售資源回收處理廠商；不可回收的廢棄物則委託具有合格資質與證照的廢棄物專業廠商處理。另外為防範汙染物質洩漏事件，各廠區均已制定相關處理準則並定期演練，以使員工熟悉處置方式、迅速控制狀況。而 2017 年度，本公司並無產品因瑕疵而回收或汙染物質洩漏的情況發生。



客戶關係

4.1 產品品質與責任

4.2 客戶服務

4.3 客訴隱私

4.4 客訴處理及客戶滿意度

4.1 產品品質與責任

品質要求是產品製造商的基本課題，尤其面對世界知名品牌商，它們對於品質一致性、侵權問題、商標及標示問題、是否違反生產當地法令及對消費者與社會環境是否產生危害等相關問題均嚴格把關、要求供應商達成目標。本公司身為眾多知名品牌商的合格供應商，亦積極要求全體員工達成客戶要求，備置相關作業程序與文件供客戶檢視，年年皆能符合客戶的年檢目標。此外為避免因產品責任訴訟的風險，本公司亦已投保產品責任保險以規避可能產生的損失。

4.2 客戶服務

本公司提供客戶的服務範圍包含了產品製造、工程支援研發、品質管理、全球運籌管理等項目，並針對客戶不同的產品需求進行多方位的整合與服務，滿足客戶對於產品功能設計、製造成本、品質信賴、出貨計劃等不同的要求，同時秉持著客戶導向原則，致力於提供客戶最佳解決方案，協助客戶完成快速度、低成本、高彈性的目標，並提供穩定可靠的產品品質與交期安排。

4.3 客戶隱私

客戶的隱私與商業機密是其賴以生存的根基所在，也是我司受託接單生產必須維護的基本要求。為嚴守對客戶的承諾，除了要求所有的供應商及員工均須簽署保密承諾書外，亦訂定獎懲辦法及檢舉制度，積極防範接觸秘密的人員外洩資訊，並對檢舉資料保密，保護檢舉人，以被動監督模式期望防止客戶資料流出。同時在各個教育訓練及動員月會場合上，也時時宣導保密的重要性。目前執行成效良好，並無客戶資料或隱私外洩的情事。

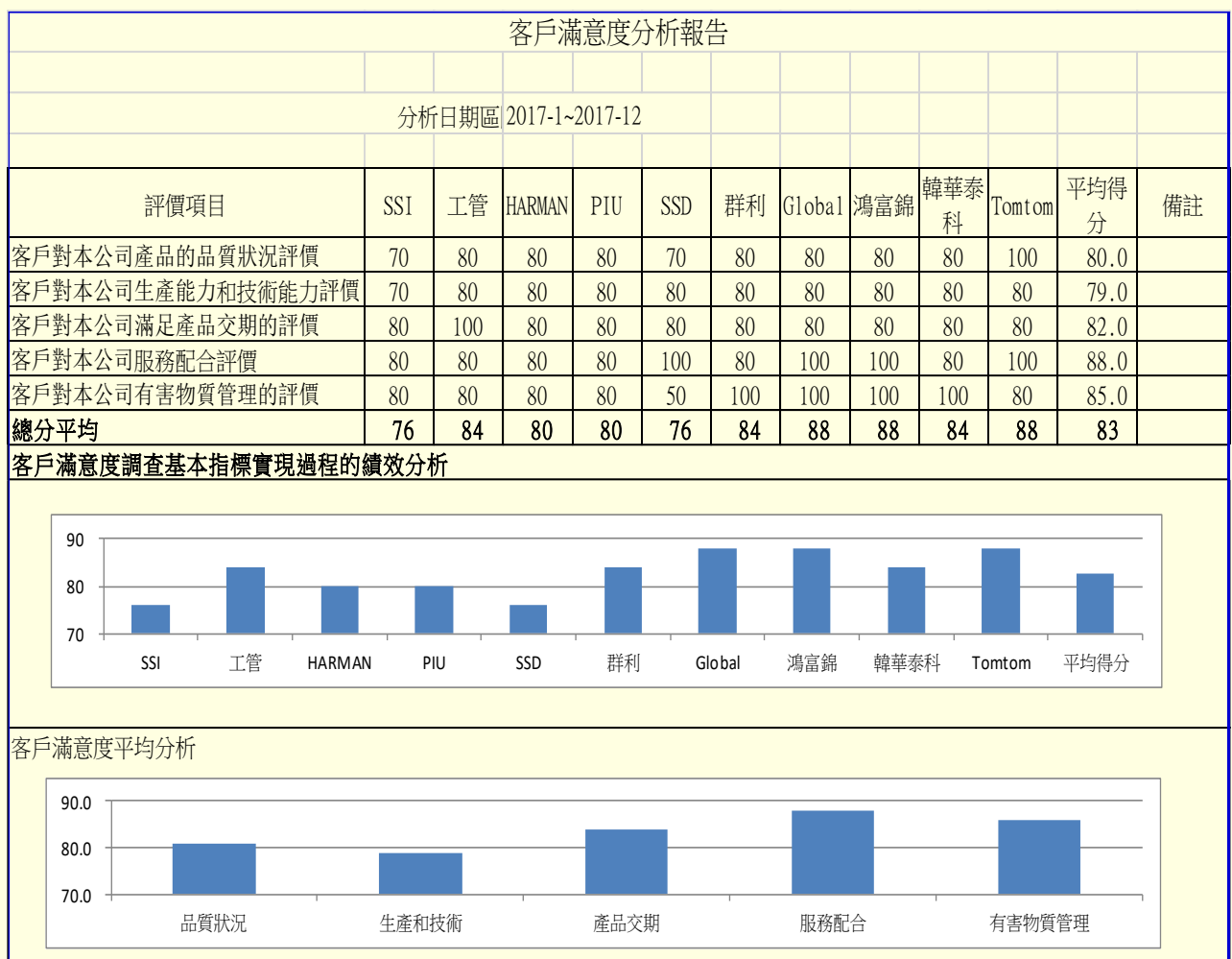
4.4 客訴處理及客戶滿意度

防微杜漸是我們面對客訴的基本態度，要迅速、正確的回覆客戶的問題，以最短時間及最小成本在問題初始即提出對策解決，防止問題擴大、損害客戶及公司的權益。依據客訴 SOP，在接到客訴後，應對單位須立即連繫問題相關單位並在 48 小時內形成暫時對策，以口頭或 Email 形式通知客戶；之後應迅速調查問題發生原因、分析各項因素可能導致的效應、進而形成改善對策的報告(8D Corrective

Action Report)於三天之內回覆客戶，並與其共同檢討雙方均可接受的最終解決方案。期望藉由迅速處理客訴模式，能維持客戶對本公司服務的滿意度。

而為了確實瞭解客戶對於各項服務的滿意度，本公司每年度均進行客戶滿意度調查，調查範圍涵蓋品質狀況、技術支援、交貨準時性、有害物質防制管理及整體服務等各項目，提供客戶問卷調查表回覆。而針對客戶的回饋，將進行內部實際現況調查，依據調查結果召集相關部門人員進行檢討改進，並追蹤執行成效。另外亦針對跨年度的滿意度調查作比較分析，做為持續改善缺失的依據。

根據本公司的調查結果，2017 年度客戶滿意度平均成績達到 83 分，本公司將依據客戶的回饋意見及得分指標較低之項目加強管理與改善，並視實際或個別專案狀況進行了解，除與相關部門人員討論改善方案外，亦將定期追蹤、詢問及訪視客戶的意見，做為改善政策是否有效且能符合客戶需求的依據。





社會參與

5.1 社區關懷、公益投入

5.2 環境維護

社會參與

懷抱「取之於社會，用之於社會」的精神，我們希望能為公司所處地區帶來正面的影響，維持與當地居民良好的關係及互動，盡己所能回饋社會，攜手協力讓社會變得更美好。而弱勢團體與社區環境是地區內各個群體中較無法為自己利益發聲的個體，在有限的人力與物力資源下，我們決定優先投入支援此二個群體，期望藉由我們的幫助可以改善弱勢團體的日常生活、維護社區環境的整潔及永續成長。本年度我們多次與公益團體合作、共同推動公益活動，為確保所提供之人力、資源對受助單位有實際幫助，於活動前，雙方將先進行溝通，以確實掌握需要幫助的項目及內容並追蹤公益實施成效，以將有限資源產生最大的效益。未來，除了支援公益活動外，我們亦將規劃志工活動，希望員工可以貢獻一己之力，幫助更多需要幫助的人。

5.1 社區關懷、公益投入

協助捐血公益活動



支援地區性捐血公益活動，除發起公司員工積極參與外，亦配合提供每次捐血活動之人力與物力需求。活動當天，公司人員於現場支援協助並導引捐血民眾順利完成捐血手續。除期盼為社會貢獻心力，更希望能帶動更多社會的參與。



弱勢扶助



以公司及工廠所在地之社區及村莊為主要關懷區域，透過當地公益組織、共同檢視當地社區需要協助的弱勢團體，規劃定期訪視、物資協助等方案，分工合作以期提升弱勢團體的生活水準。本年度主要提供新店區創世基金會所需之物資。



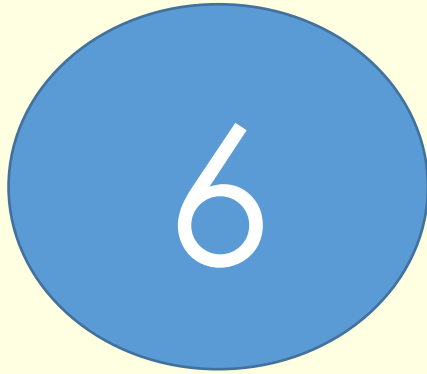
與新店分局安和所就列冊之社區獨居老人及弱勢家庭進行訪視及物資協助。



5.2 環境維護

為回饋所在社區，本公司成立環保尖兵志工「清潔社區」專案，定期組織志工、對所在工業區及社區環境進行清理服務，並鼓勵員工發揮走過路過不要錯過的精神，發現工廠所在工業區或社區內有異常清潔不到位時，主動發起清潔工作，讓所在工業區及社區環境維持在一定乾淨水準。同時參與社區發起的植樹活動，共同為環境永續發展貢獻力量，常保青山綠水。





供應鏈管理

6.1 供應商管理

6.2 綠色採購

供應鏈管理

因共同面對客戶、社會與環境的相關產品責任，供應鏈實應視為同一生命共同體、協力合作，本公司即秉持如此共存共榮的精神，與供應商共同合作努力建立有效率的供應鏈體系。而近期因為氣候變遷、災害頻傳及對於弱勢團體的不公平對待，要求企業肩負起環境保護與社會責任的承擔亦已成為趨勢，面對此外在環境的變化，本公司與供應商已形成共識，積極落實綠色供應鏈管理，在生產活動經營過程中提升能源、原物料及成品的綠色程度，減少污染；照顧員工權益，提升員工職場技能；關懷弱勢團體，承擔社會責任，為環境保護及社會責任貢獻供應鏈應盡之力。

2017年度，本公司採購總金額達到新台幣223億元，生產廠區當地採購比例達到80%以上。



6.1 供應商管理

本公司對於供應商的管理已制訂相關的管理辦法及作業程序進行評估，評選時除了供應商信用紀錄、品質、交期、價格及過往的交易紀錄基本考量外，綠色生產程度、有無環保負面事件、有無勞資糾紛及有無社會負面新聞等亦將納入考慮，以全面性的觀點評估供應商，以期建立供應鏈永續發展的基礎。

成為合格供應商後，廠商仍須對廉潔誠信、環保議題及物質成分宣告等簽署承諾書，本公司將以現場稽核及定時評鑑機制以確保供應鏈能達成綠色生產、減少汙染、維護環境及承擔社會責任等目標。



6.2 綠色採購

為創造公司的綠色效益，促進全體綠色消費市場的成長，本公司在產品層面及組織層面均已全面要求確實執行綠色採購政策，從法規、客戶、產業與社會的各項綠色環保要求（RoHS/REACH/HF/衝突礦產/節能減碳等）進行資訊收集與整合，制訂內部可執行的程序及規範，嚴格管控，積極落實。此外，亦要求所有供應商對限用有毒及有害物質進行管控，展開節能減碳專案，提供環保物料的驗證相符文件，並建立有效運行的綠色產品管理體系，以期建置完整的綠色供應鏈。

無衝突礦產

為了因應世界工業潮流及符合終端客戶規範，本公司詳實調查供應鏈確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)等金屬產品並非透過無政府軍團或非法集團產出，或由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。

此外對於聯合國安全理事會認定屬於剛果礦脈礦產的生產國家出口，如剛果民主共和國(DRC)、盧安達(Rwanda)、烏干達(Uganda)、蒲隆地(Burundi)、坦尚尼亞(Tanzania)等，其所生產出口之金屬皆不符合「無衝突規範」而需要求供應商特別注意。

因應落實EICC宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬，本公司已要求所有相關供應商均須追溯其零件所使用到的金屬來源及冶煉廠商並提供相關驗證文件供本公司實質審查。2017年度已完成調查並未發生有違反規定的情事。



AEO(Authorized Economic Operator) 導入

AEO為「優質企業認證」，依據「優質企業認證及管理辦法」規定取得安全認證優質企業可享有優惠措施，同時可提升本公司之形象及成為國際貿易供應鏈安全之保證。故本公司於2017年已與顧問公司簽訂輔導合約，同時也與供應商簽訂貿易安全協議，共同推動AEO 上下游落實相關的標準要求。

GRI G4 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	5&6	
G4-2	一般標準揭露	策略與分析		GRI 102	一般揭露	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	5	
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	4	
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	12&13	
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	26	
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	29	
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	46	
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	46	
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	24	
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	12	
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	17&18	
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	17	
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	17&18	
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	17&18	
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	15	
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	15	
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	15	
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	15	
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	4	
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	4	
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	4	
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	4	
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	4	
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	48	
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	20	
G4-35	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-19	授予權責	20	
G4-36	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	20	
G4-37	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	15	
G4-38	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	20	
G4-39	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-23	最高治理單位的主席	20	
G4-40	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-24	最高治理單位的提名與遴選	20	
G4-41	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-25	利益衝突	21	
G4-42	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	20	
G4-43	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-27	最高治理單位的群體智識	20	
G4-44	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-28	最高治理單位的績效評估	21	
G4-45	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	17	
G4-46	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-30	風險管理流程的有效性	24	
G4-47	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	17	
G4-48	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	22	
G4-49	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-33	溝通關鍵重大事件	18	
G4-50	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-34	關鍵重大事件的性質與總數	18	
G4-51	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-35	薪酬政策	21	
G4-52	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-36	薪酬決定的流程	21	
G4-53	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-37	利害關係人的參與	18	
G4-54	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-38	年度總薪酬比率	29	
G4-55	一般標準揭露	治理		GRI 102	一般揭露	102-39	年度總薪酬增加之百分比	29	
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	23	
G4-57	一般標準揭露	倫理與誠信		GRI 102	一般揭露	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	23	
G4-58	一般標準揭露	倫理與誠信		GRI 102	一般揭露	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	23	
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	16	
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	16	
G4-EC1	特定標準揭露：經濟類別	考量面：經濟績效		GRI 201	經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	12	
G4-EC2	特定標準揭露：經濟類別	考量面：經濟績效		GRI 201	經濟績效	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	47	
G4-EC3	特定標準揭露：經濟類別	考量面：經濟績效		GRI 201	經濟績效	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	29	
G4-EC4	特定標準揭露：經濟類別	考量面：經濟績效		GRI 201	經濟績效	201-4	取自政府之財務補助	N/A	
G4-EC5	特定標準揭露：經濟類別	考量面：市場形象		GRI 202	市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	29	

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-EC6	特定標準揭露：經濟類別	考量面：市場形象		GRI 202	市場地位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	27	
G4-EC7	特定標準揭露：經濟類別	考量面：間接經濟衝擊		GRI 203	間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	11	
G4-EC8	特定標準揭露：經濟類別	考量面：間接經濟衝擊		GRI 203	間接經濟衝擊	203-2	顯著的間接經濟衝擊	42	
G4-EC9	特定標準揭露：經濟類別	考量面：採購實務		GRI 204	採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	46	
G4-EN1	特定標準揭露：環境類別	考量面：原物料		GRI 301	物料	301-1	所用物料的重量或體積	N/A	計量單位不同，未整合計算
G4-EN2	特定標準揭露：環境類別	考量面：原物料		GRI 301	物料	301-2	使用的可再生物料	47	
G4-EN3	特定標準揭露：環境類別	考量面：能源		GRI 302	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	36	
G4-EN4	特定標準揭露：環境類別	考量面：能源		GRI 302	能源	302-2	組織外部的能源消耗量	N/A	
G4-EN5	特定標準揭露：環境類別	考量面：能源		GRI 302	能源	302-3	能源密集度	36	
G4-EN6	特定標準揭露：環境類別	考量面：能源		GRI 302	能源	302-4	減少能源消耗	36	
G4-EN7	特定標準揭露：環境類別	考量面：能源		GRI 302	能源	302-5	降低產品和服務的能源需求	36	
G4-EN8	特定標準揭露：環境類別	考量面：水		GRI 303	水	303-1	依來源劃分的取水量	37	
G4-EN9	特定標準揭露：環境類別	考量面：水		GRI 303	水	303-2	因取水而受顯著影響的水源	37	
G4-EN10	特定標準揭露：環境類別	考量面：水		GRI 303	水	303-3	回收及再利用的水	37	
G4-EN11	特定標準揭露：環境類別	考量面：生物多樣性		GRI 304	生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	24	
G4-EN12	特定標準揭露：環境類別	考量面：生物多樣性		GRI 304	生物多樣性	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	N/A	無此情形
G4-EN13	特定標準揭露：環境類別	考量面：生物多樣性		GRI 304	生物多樣性	304-3	受保護或復育的棲息地	N/A	無此情形
G4-EN14	特定標準揭露：環境類別	考量面：生物多樣性		GRI 304	生物多樣性	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種	N/A	無此情形
G4-EN15	特定標準揭露：環境類別	考量面：排放		GRI 305	排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	36	
G4-EN16	特定標準揭露：環境類別	考量面：排放		GRI 305	排放	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	36	
G4-EN17	特定標準揭露：環境類別	考量面：排放		GRI 305	排放	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	36	
G4-EN18	特定標準揭露：環境類別	考量面：排放		GRI 305	排放	305-4	溫室氣體排放密集度	36	
G4-EN19	特定標準揭露：環境類別	考量面：排放		GRI 305	排放	305-5	溫室氣體排放減量	36	
G4-EN20	特定標準揭露：環境類別	考量面：排放		GRI 305	排放	305-6	破壞臭氧層物質的排放	36	
G4-EN21	特定標準揭露：環境類別	考量面：排放		GRI 305	排放	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	36	
G4-EN22	特定標準揭露：環境類別	考量面：廢汗水及廢棄物		GRI 306	廢汗水和廢棄物	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排水量	37	
G4-EN23	特定標準揭露：環境類別	考量面：廢汗水及廢棄物		GRI 306	廢汗水和廢棄物	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	37	
G4-EN24	特定標準揭露：環境類別	考量面：廢汗水及廢棄物		GRI 306	廢汗水和廢棄物	306-3	嚴重洩漏	37	
G4-EN25	特定標準揭露：環境類別	考量面：廢汗水及廢棄物		GRI 306	廢汗水和廢棄物	306-4	廢棄物運輸	37	
G4-EN26	特定標準揭露：環境類別	考量面：廢汗水及廢棄物		GRI 306	廢汗水和廢棄物	306-5	受放流水及其他(地表)逕流排放而影響的水體	37	
G4-EN28	特定標準揭露：環境類別	考量面：產品及服務		GRI 301	物料	301-3	回收產品及其包材	37	
G4-EN29	特定標準揭露：環境類別	考量面：法規遵循		GRI 307	有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	37	
G4-EN32	特定標準揭露：環境類別	考量面：供應商環境評估		GRI 308	供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	46	
G4-EN33	特定標準揭露：環境類別	考量面：供應商環境評估		GRI 308	供應商環境評估	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	46	

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-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	11	
G4-LA1	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：勞偏關係		GRI 401	勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	31	
G4-LA2	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：勞偏關係		GRI 401	勞雇關係	401-2	關於營運變化的最短預告期	29	
G4-LA3	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：勞偏關係		GRI 401	勞雇關係	401-3	育嬰假	30	
G4-LA4	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：勞資關係		GRI 402	勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	29	
G4-LA5	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：職業健康與安全		GRI 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	32	
G4-LA6	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：職業健康與安全		GRI 403	職業安全衛生	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	32	
G4-LA7	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：職業健康與安全		GRI 403	職業安全衛生	403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	32	
G4-LA8	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：職業健康與安全		GRI 403	職業安全衛生	403-4	工會正式協議中納入健康與安全相關議題	32	
G4-LA9	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：訓練與教育		GRI 404	訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	31	
G4-LA10	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：訓練與教育		GRI 404	訓練與教育	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	31	
G4-LA11	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：訓練與教育		GRI 404	訓練與教育	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	31	
G4-LA12	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：員工多元化與平等機會		GRI 405	員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	26	
G4-LA13	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：男女同酬		GRI 405	員工多元化與平等機會	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	26	
G4-LA14	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：供應商勞工實務評估		GRI 414	供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	46	
G4-LA15	特定標準揭露：勞工實務與尊嚴 勞動子類別	考量面：供應商勞工實務評估		GRI 414	供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	46	
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	26	
G4-HR1	特定標準揭露：人權子類別	考量面：投資		GRI 412	人權評估	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	26	
G4-HR2	特定標準揭露：人權子類別	考量面：投資		GRI 412	人權評估	412-2	人權政策或程序的員工訓練	31	
G4-HR3	特定標準揭露：人權子類別	考量面：不歧視		GRI 406	不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	31&32	
G4-HR4	特定標準揭露：人權子類別	考量面：結社自由與集體協商		GRI 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	
G4-HR5	特定標準揭露：人權子類別	考量面：童工		GRI 408	童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	26&46	
G4-HR6	特定標準揭露：人權子類別	考量面：強迫與強制勞動		GRI 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	26&46	
G4-HR7	特定標準揭露：人權子類別	考量面：保全實務		GRI 410	保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	26	
G4-HR8	特定標準揭露：人權子類別	考量面：原住民權利		GRI 411	原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	26	
G4-HR9	特定標準揭露：人權子類別	考量面：評估		GRI 412	人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	26	
G4-HR10	特定標準揭露：人權子類別	考量面：供應商人權評估		GRI 414	供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	46	
G4-HR11	特定標準揭露：人權子類別	考量面：供應商人權評估		GRI 414	供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	46	
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	33	
G4-SO1	特定標準揭露：社會子類別	考量面：當地社會		GRI 413	當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	42	

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-SO2	特定標準揭露：社會子類別	考量面：當地社會		GRI 413	當地社區	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	42	
G4-SO3	特定標準揭露：社會子類別	考量面：反貪腐		GRI 205	反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	21	
G4-SO4	特定標準揭露：社會子類別	考量面：反貪腐		GRI 205	反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	31	
G4-SO5	特定標準揭露：社會子類別	考量面：反貪腐		GRI 205	反貪腐	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	N/A	無此情形
G4-SO6	特定標準揭露：社會子類別	考量面：公共政策		GRI 415	公共政策	415-1	政治捐獻	N/A	無此情形
G4-SO7	特定標準揭露：社會子類別	考量面：反競爭行為		GRI 206	反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	N/A	無此情形
G4-SO8	特定標準揭露：社會子類別	考量面：法規遵循		GRI 419	社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	N/A	無此情形
G4-SO9	特定標準揭露：社會子類別	考量面：供應商社會衝擊評估		GRI 414	供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	46	
G4-SO10	特定標準揭露：社會子類別	考量面：供應商社會衝擊評估		GRI 414	供應商社會評估	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	46	
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-PR1	特定標準揭露：產品責任子類別	考量面：顧客的健康與安全		GRI 416	顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	39	
G4-PR2	特定標準揭露：產品責任子類別	考量面：顧客的健康與安全		GRI 416	顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	39	
G4-PR3	特定標準揭露：產品責任子類別	考量面：產品及服務標示		GRI 417	行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	39	
G4-PR4	特定標準揭露：產品責任子類別	考量面：產品及服務標示		GRI 417	行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	39	
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	15	
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	
G4-PR7	特定標準揭露：產品責任子類別	考量面：行銷溝通		GRI 417	行銷與標示	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	39	
G4-PR8	特定標準揭露：產品責任子類別	考量面：顧客隱私		GRI 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	39	
G4-PR9	特定標準揭露：產品責任子類別	考量面：法規遵循		GRI 419	社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	N/A	無此情形