

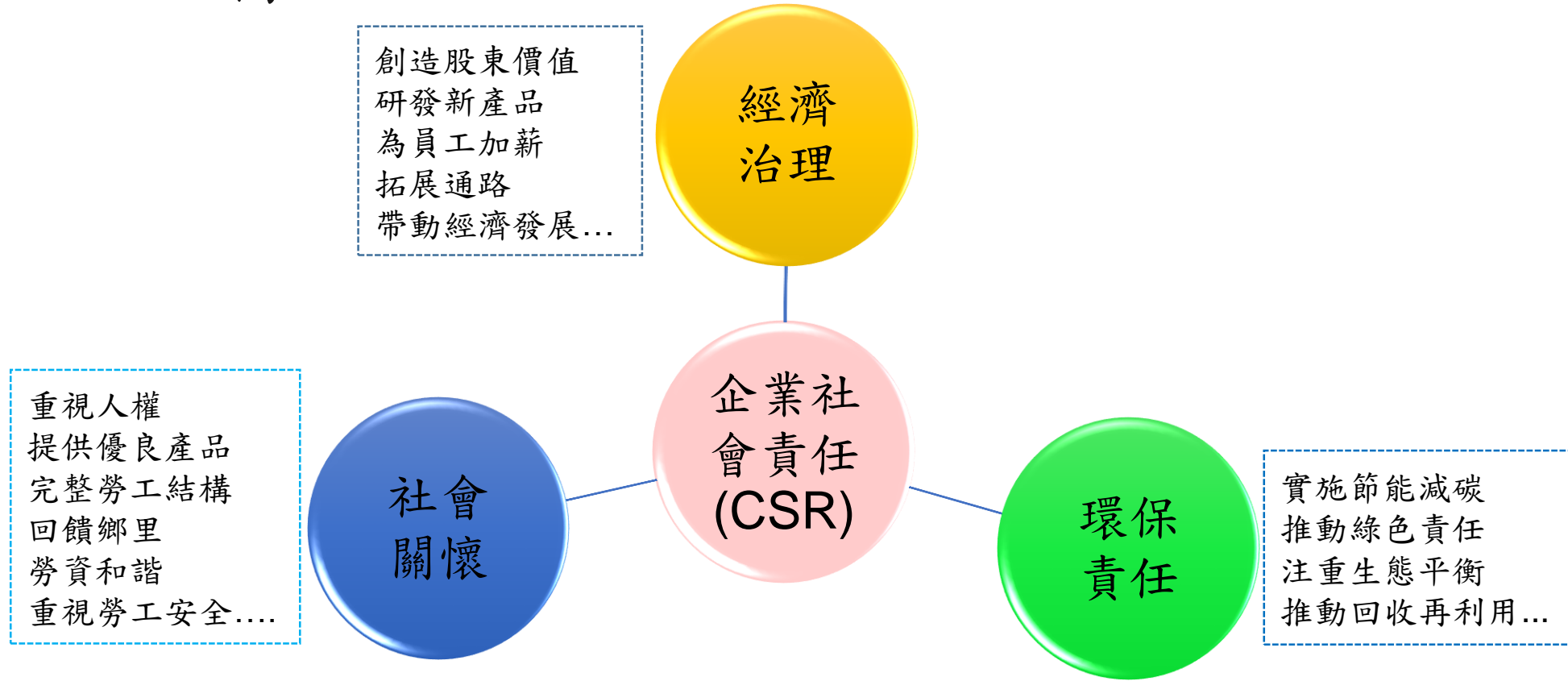
企業社會責任對應新版 GRI Standards 條文

(財)塑膠工業技術發展中心 品質環境安全部
產業服務組 鄭淑澐
TEL : 04-23595900*327
E-mail : gentle87417@pidc.org.tw

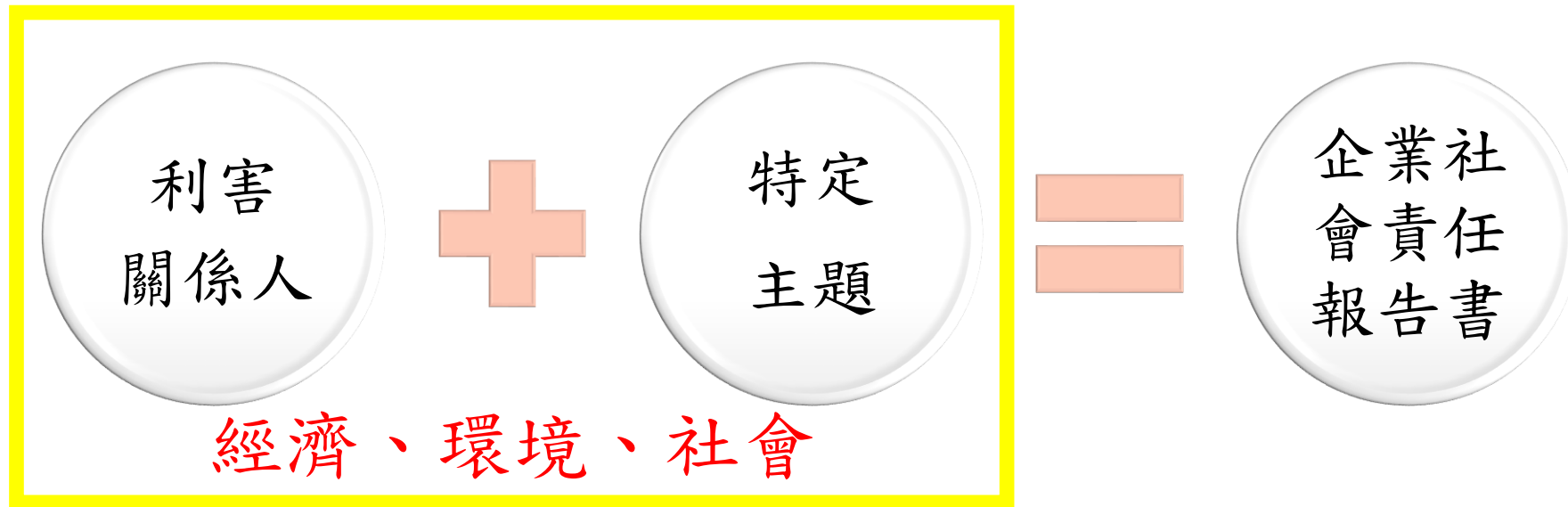
大綱

- CSR 報告書
- GRI 標準發行
- GRI 標準架構
- 社會責任報告書條文呼應

CSR報告書

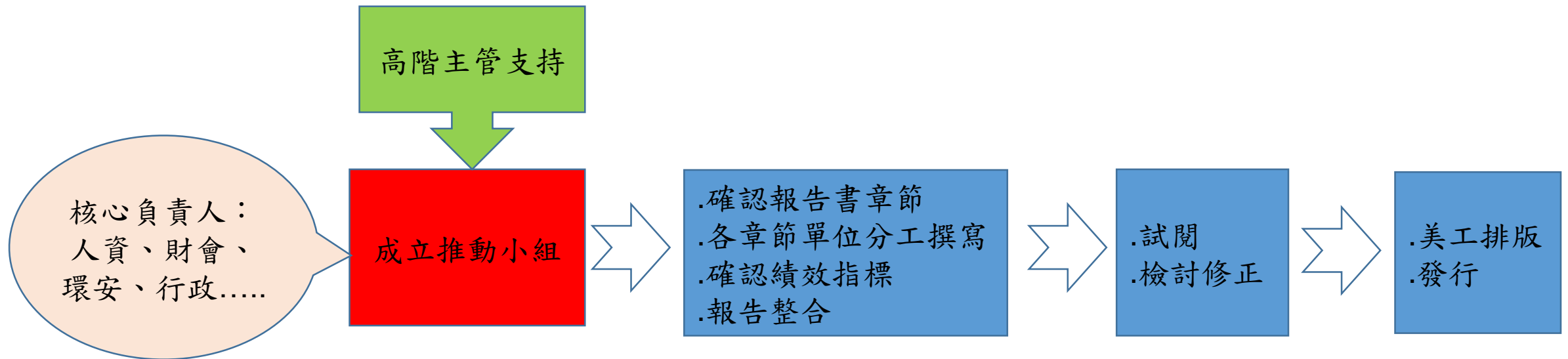


CSR報告書

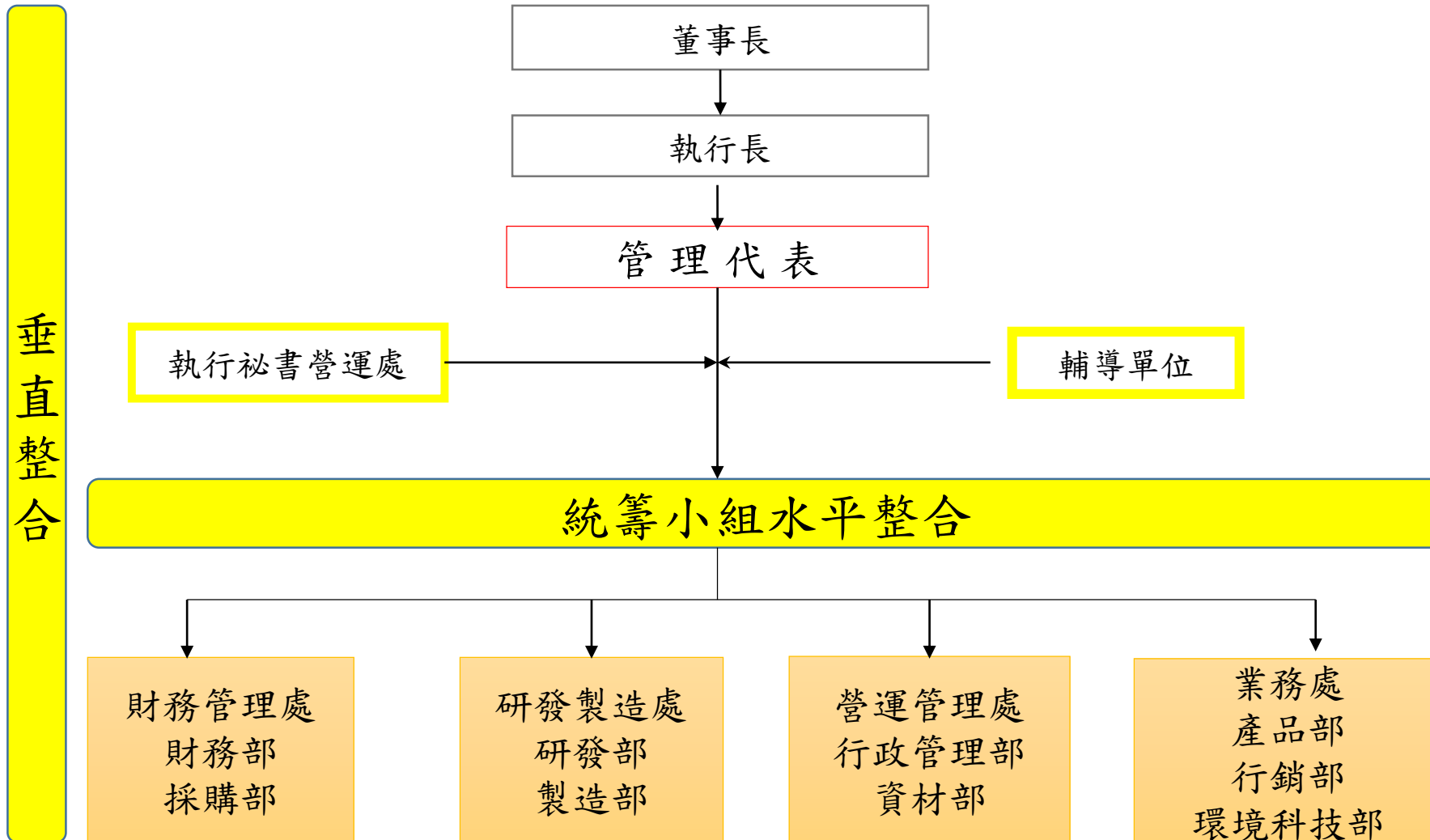


企業與相關利益者接觸時，除考量經濟外亦將社會及環境方面的因素融為一體。因應企業的各利害關係人而編寫的企業永續報告書，亦稱為企業社會責任報告書以報告書方式，詳實揭露公司在永續經營及社會責任的目標、成果、承諾及規劃。

CSR報告書~~推動步驟

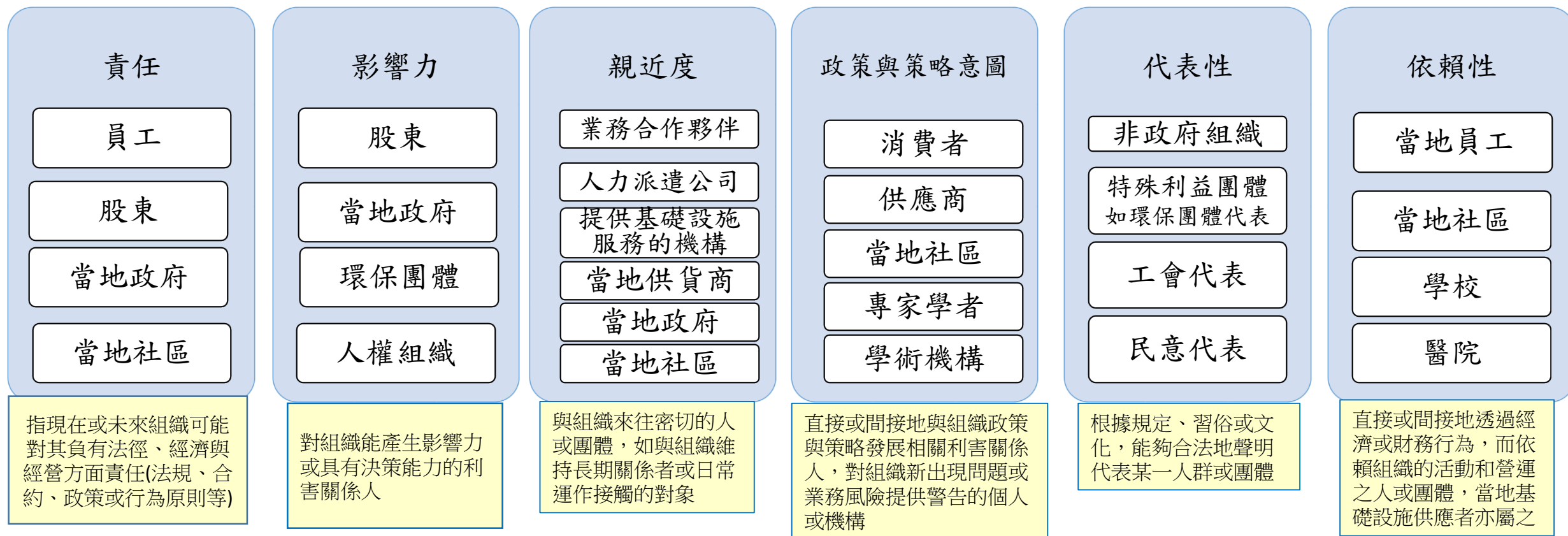


CSR報告書~~推動小組的成立



CSR報告書~~利害關係人的類別

利害關係人為所有可以影響、或會被企業的決策和行動所影響的個體或群體，包括但不限於：員工、顧客、供應商、社區團體、母公司或附屬公司、合作夥伴、投資者和股東。



利害關係人與重大性決定步驟

直接/短期財務衝擊:

- 對品牌造成嚴重傷害
- 員工積極性喪失
- 具生態效率
- 訴訟



政策相關績效:

- 核心商業策略
- 符合勞動條件等之公開政策聲明



同業行規:

- 以HTC手機為例，則可考量如蘋果、三星等相關同業之重大性議題



社會規範(制度 & 非制度):

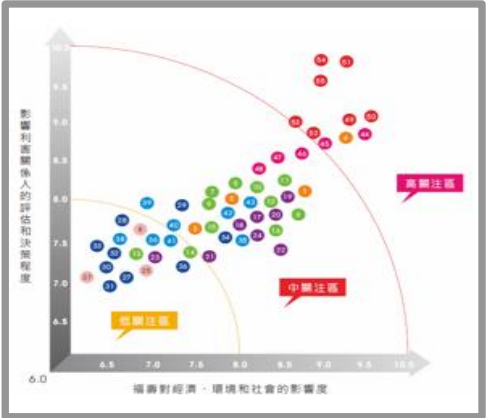
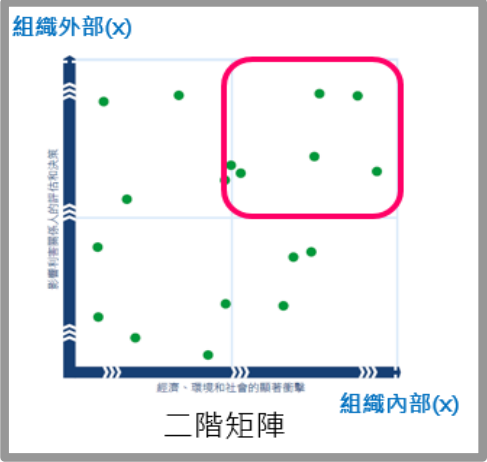
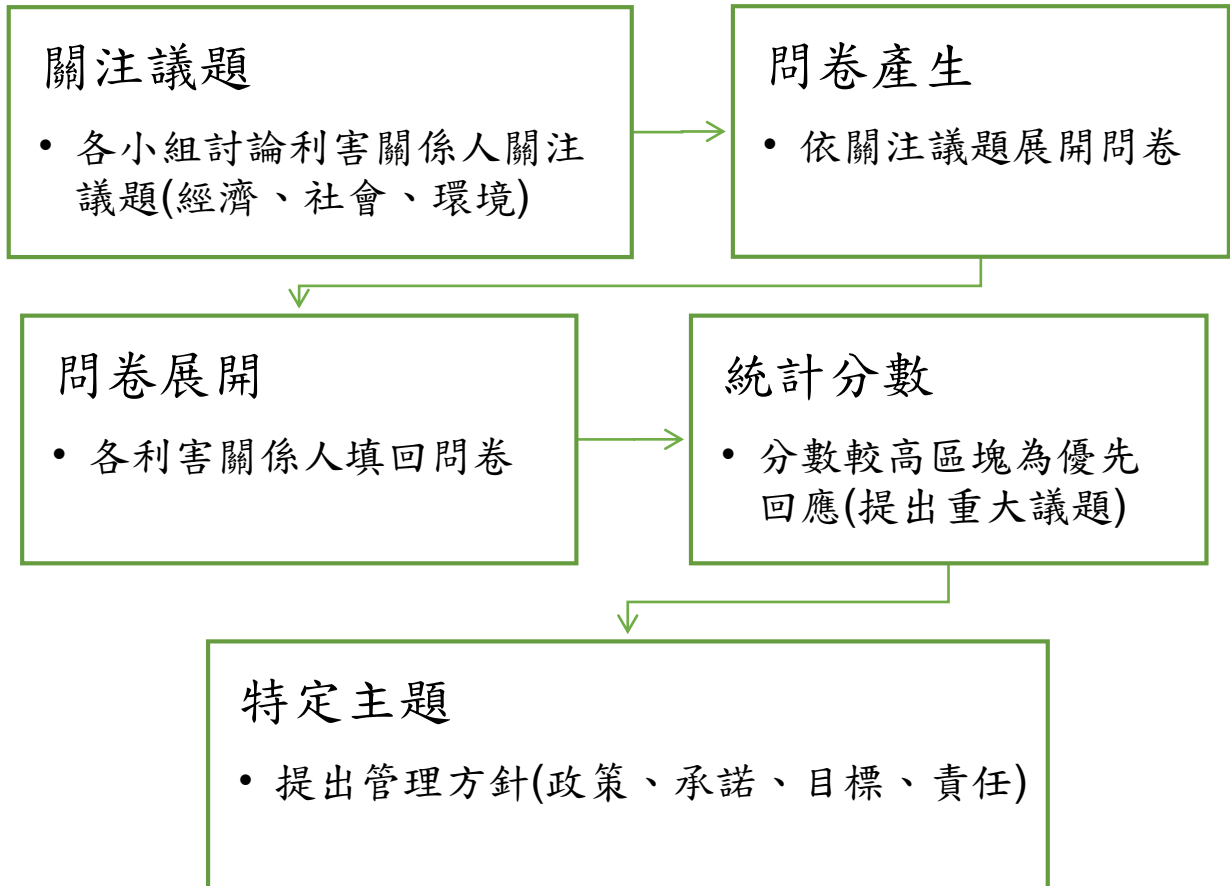
- 上市上櫃企業社會責任實務守則



利害關係人行為&顧慮:

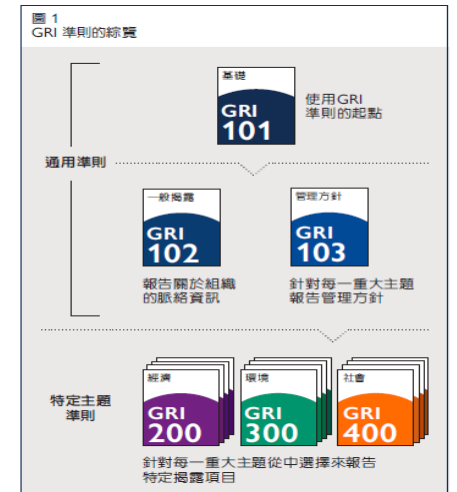
- 投資者是否投資
- 員工是否留任或離職
- 消費者是否購買等

CSR報告書特定主題產生



GRI 標準發行

- 於2016年10月19日公布
- 自2018年7月1日起，遵循GRI標準發佈文件編製CSR報告書。
- 證交所與櫃買中心要求符合「上市(櫃)公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」第二條規定之上市櫃公司必須於2017年7月1日起依照GRI標準編製及申報前一年度之企業社會責任報告書。



《公司法》草案 首次納入社會責任

f 分享

💬 留言

🖨️ 列印

📄 存新聞

A-

A+

2017-04-27 22:05 經濟日報 記者吳韻馨／即時報導

👍 讚 0

分享

📧 傳送

經濟部今天公布《公司法》修法草案，其中有關公司法開宗明義第1條公司應以「營利為目的」，**新增第1條第2項，公司應善盡「企業社會責任」**，也意味著企業不能再只顧賺錢，不管社會大眾利益。

商業司長李鎡表示，企業社會責任（CSR）入法，雖然只是宣誓性條文，但代表政府對企業社會責任的重視，也讓公司在履行企業社會責任時，有明確的法源依據。

李鎡舉例，過去許多企業為了追求獲利，採低成本原料、食材，忽視社會公眾利益，進而發生食安風暴，本次修法導入企業社會責任，對社會具有正面義意。

經濟部表示，推動企業社會責任主要意涵包括遵守法令、遵守企業倫理、採取如捐贈對社會貢獻的行為。

GRI 標準發行

新架構

- 「GRI 101基礎原則與報告程序」
- 「GRI 102一般揭露」
- 「GRI 103永續議題管理揭露」
- 「GRI 200經濟議題揭露」
- 「GRI 300環境議題揭露」
- 「GRI 400社會議題揭露」

目的

- 模組化，分開發行成獨立檔案，當有修訂時，只需改變特定獨立檔案的內容即可(增加靈活性)
- 不需花費許多時間與精神去研究一個全新的架構。

突顯要點

- GRI103永續議題管理揭露獨立成一冊，助於提醒企業，說明各永續議題管理方式，如訂定政策、承諾與目標。
- (重大議題需揭露管理方針)

GRI標準~~主架構

系列		內容說明
3個通用性標準 適用於全部架構	101: 基礎	GRI101：如何使用本標準，提供任何組織依循參考，包含；撰寫CSR報告依據，並規定報告品質及原則。
	102: 一般揭露	GRI102：一般揭露可貫穿報告全文，包括；組織概況、策略、倫理與誠信、治理、利害關係人議合、報告實務。
	103: 管理方針	GRI103：管理方針，組織如何管理重大性議題；依200, 300 & 400系列特定主題標準揭露相關訊息 (每一項重大主題需描述如何管理及相關影響)
33個特定主題	200, 300 & 400 特定主題標準	GRI200&300 & 400：說明經濟、環境、社會問題，從GRI101確定經濟、社會、環境的主題，決定重大主題後，依據特定標準執行揭露。

組織將僅根據重大主題，選擇適用特定主題標準。

101: 基礎

第一部份: 報告原則

- 幫助組織決定在永續性報告中包含那些資訊以及如何確保資訊的品質至關重要。
- 指引為輔，協助組織了解並在其永續性報告過程中應用這些原則。(說明報告原則與協助定義報告內容(四大原則)及品質(六大原則), 協助組織辨別該報告什麼及如何報告)。

第二部份: 以GRI標準進行 永續性報告

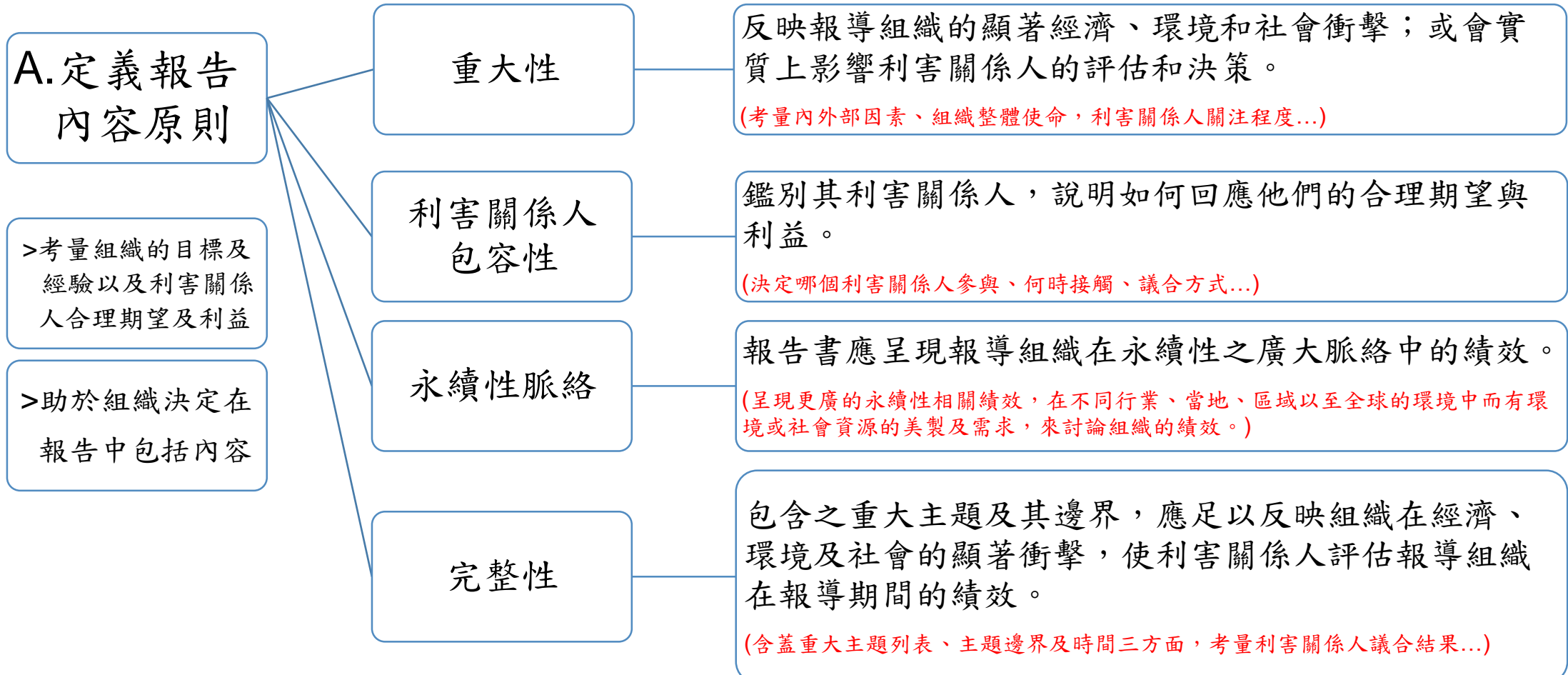
- 解釋使用GRI標準進行永續性報告的基本流程。
- 包括應用報告原則以及鑑別和報告重大主題的基本要求。
- (說明本報告標準的基礎操作方式，含基本要求與報告原則以及如何判定主題)。

第三部份: GRI標準使用的 宣告

- 闡述GRI標準使用方式，以使用該標準的組織所需的具體宣告或做為聲明。
- 編製永續性報告，滿足特定條件的組織，提出依循GRI標準要求編製之宣告。
GRI標準有兩種依循選項來編製報告：核心與全面。
- (依個別的標準採取「核心」或是「全面」選項，非G4的僅能採取「核心」或是「全面」選項。)
- 可個別GRI標準或其內容的永續性資訊，**但不需按照GRI標準編製報告**，組織都必須使用特定的“GRI-引用”宣告。

101: 基礎

第一部份報告原則~~報告內容四大原則



101: 基礎

第一部份報告原則~~報告品質六大原則

B. 確保報告品質原則

> 指導確保永續性報告中資訊品質的選擇

> 包括其適當的陳述

> 關係人能夠對組織進行健全和合理品質要求

> 用以評故採取適當的行動。

平衡性

報告之資訊應反映報導組織正、反兩面績效，讓各界對組織的整體績效做出合理評估。

可比較性

一致的標準來篩選、整理和報告資訊。資訊表達的方式，應讓利害關係人能分析組織長期的績效，並與其它組織進行比較分析。**(3年1期比較)**

準確性

報告之資訊應充分準確及詳盡，以供利害關係人評估報導組織的績效。

時效性

報導組織應**定期報告**，及時提供資訊以供利害關係人進行決策。

可靠性

所使用的資訊及流程，**應可供檢視**、並可建立資訊品質及重大性的方式，予以蒐集、記錄、彙整、分析及揭露。

清晰性

報導組織呈現資訊的方式，應讓使用資訊的利害關係人**易於理解和取得**。

101: 基礎

第二部份：使用GRI標準進行永續性報告

應用報告原則

- 報告組織必須使用第1部中的所有報告原則定義**報告內容和品質**。

報告一般揭露

- 報告組織必須從**GRI102**進行必要揭露。

鑑別重大主題及其邊界

- 報告組織必須使用定義報告內容的報告原則鑑別其重大主題
- 報告組織應參考**GRI**行業，若有的話，協助鑑別其重大主題。
- 報告組織必須對**每一重大主題鑑別其邊界**。

報告重大主題

- 對每一重大主題，報告組織：
 - **必須使用GRI103**：管理方針報告該主題之管理方針揭露；
 - 如重大主題涵蓋現有GRI標準(200、300和400系列)，須在相應GRI標準中報告特定主題揭露；
 - 如重大主題不在現有GRI標準中，應該報告其他適當的揭露

提供資訊

- 如果報告組織引用另一來源的資訊來報告所要求的揭露，組織應確保：
 - 引用資料包括所需揭露的具體位置；
 - 引用資料是公開可用的並且容易獲得。

報告中彙整和提供資訊

- 準備永續性報告時，報告組織應該：
 - 提供當前一個期間和至少兩個以前期間的資訊，以及未來短期和中期目標(如果已建立)
 - 使用普遍接受的國際指標(如千克或升)和標準轉換因子彙整和報告資訊，解釋在其他方面不明顯情況下的量測/計算的基礎；
 - 在使用比率或標準化數據供絕對數據和說明註釋；
 - 為發行報告定義一致的報告期間。(常見為一年)

社會責任報告書條文呼應

利害關係者與關切議題之鑑別程序



經分析後之重大考量面排序、回應章節與邊界分析

▶ 表示有實質相關性，未來將持續加強管理並將相關資訊利用供應商CSR評鑑方式揭露於企業社會責任報告書中

排序	重大考量面	回應管理方針 (DMA)章節	組織內		組織外	
			本公司	子公司	供應商	外包商
1	產品與服務標示	環揚經營理念與願景	◆	◆		
2	採購實務	1.5供應鏈管理	◆			
3	顧客隱私	4.2客戶服務與滿意	◆	◆	◆	◆
4	職業健康與安全	3.4健康與安全的工作環境	◆	◆	◆	
5	行銷溝通	4.2客戶服務與滿意	◆	◆	◆	◆
6	教育與訓練	3.2.1教育訓練方針	◆			
7	顧客的健康與安全	4.1綠色產品管理	◆			
8	市場地位	3.1.1穩定的人力結構 3.1.2勞資關係	◆			
9	勞僱關係	3.1員工雇用 知人善任	◆	◆	◆	◆
10	經濟績效	環揚經營理念與願景	◆			
11	環境法規遵循	5永續環境	◆	◆	◆	
12	勞資關係	3.1.2勞資關係	◆	◆	◆	◆
13	當地社會	3.5社會回饋與社區參與	◆	◆		
14	員工多元化與平等機會	3.3員工福利	◆	◆		
15	一般法規遵循	環揚經營理念與願景	◆			

101:基礎

第三部分：關於GRI標準使用的宣告

- 關於GRI標準使用的宣告，使用：
 - 》 GRI標準作為依循標準準備永續性報告；
 - 》 使用所選標準或其內容的某些部分報告特定資訊。
- 對於這些標準使用的每種方式，在本標準定義中有相應的宣告或使用聲明。任何具有基於GRI標準揭露的出版物總是使用這些宣告之一來引用。
- 確保了標準如何應用的透明度。

101: 基礎

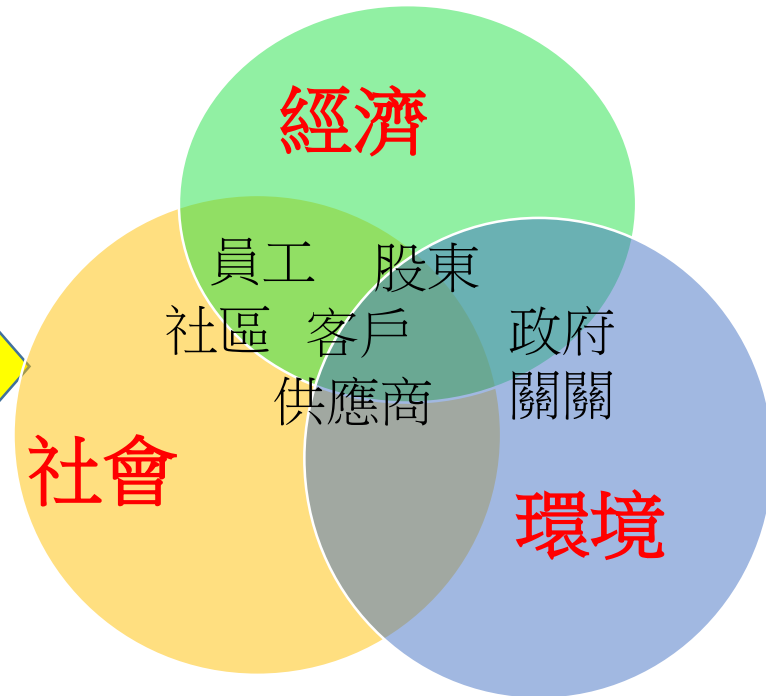
宣告報告書已依循GRI標準編製之準則表

準則要求	依循：核心選項	依循：全面選項
使用正確地宣告 (使用聲明)	-報告書已依循GRI標準： 核心選項 進行編製	-報告書已依循GRI標準： 全面選項 進行編製
使用GRI101：基礎	-符合GRI101：基礎第2部份“使用GRI標準進行永續性報告”所有要求	
使用GRI102： 一般揭露	-符合GRI102：一般揭露之下列揭露項目的所有報告要求。 - 102-1至102-13(組織概況) ， 102-14(策略) 、 102-16(倫理與誠信) 、 102-18(治理) 、 102-40至102-44(利害關係人議合) ，和 102-45至102-56(報告實務) 揭露項目。(計33個)	-符合GRI102：一般揭露之全部揭露項目的所有報告要求 -僅有102-17(倫理與誠信)、102-19至101-39(治理)揭露項目之省略原因被允許(總計56個)
使用GRI103： 管理方針	-對每個被鑑別為重大主題，符合GRI103：管理方針的所有報告要求 -僅有103-2和103-3揭露之省略理由被允許	
使用特定主題標準： (GRI 200、300、400 系列)報告重大主題	-對於GRI特定主題標準涵蓋之每個重大主題符合在管理方針揭露章節的所 有報告要求至少報告一個符合所有報告要求之特定主題揭露。 -對於GRI標準未涵蓋重大主題，建議報告其他適當的揭露 -對所有特定主題揭露，省略理由被允許	
確保省略原因被正確使 用(如適用)	-符合條款3.2的所有要求(省略理由)	
通知GRI使用標準	-符合條款3.4的所有要求(通知GRI使用標準)	

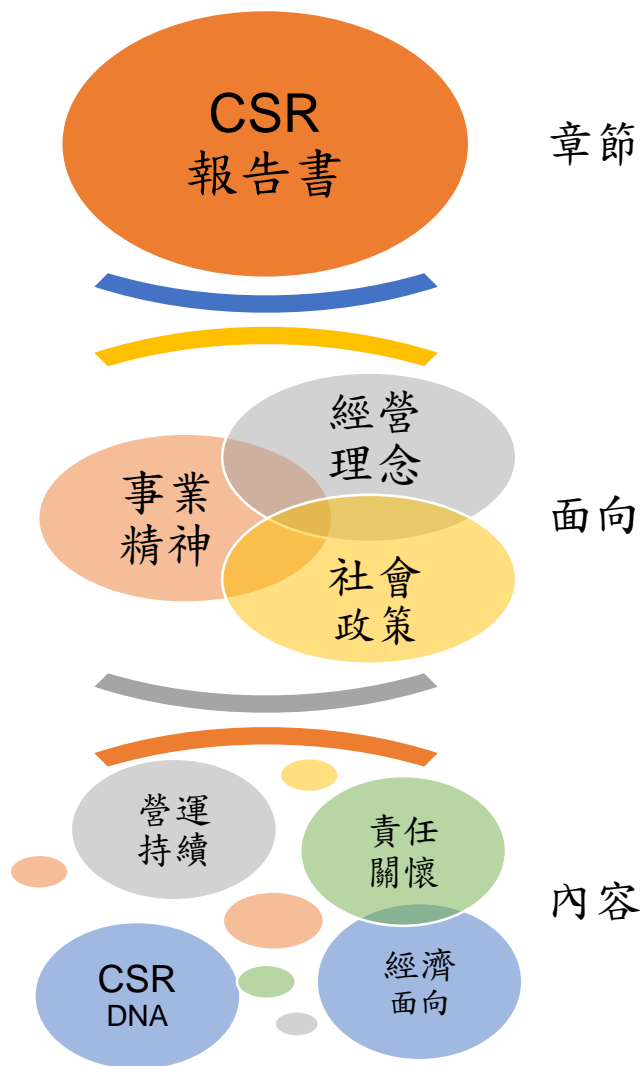
關心的對象與議題回應

利害關係人	關注議題	主要回應機制
內部員工	營運狀況、公司治理、勞工人權、勞資問題、薪資福利、員工照顧、環境議題事件、環保安全專案、職場健康與安全、員工關懷與發展	定期月會/週會 勞資會議(每季) 電子公佈欄(不定期) 員工信箱/電子郵件(不定期)
股東	營運狀況、風險管理、公司治理、創新研發、稅務規劃、股利政策	財務報告(每季/每年) 年度股東大會 參加海內外面對面溝通會議
客戶	公司治理、品質服務、風險管理(BCP)、產品責任、綠色營運、EICC落實、能資源管理、禁用物質管理、	客戶稽核、供應商大會(每年) 客戶滿意度調查(每年) 電子郵件
供應商	環保管理、衝突礦產因應、風險管理、供應商CSR評比、營運狀況、誠信經營、綠色產品(RoHS、WEEE)	投訴信箱、供應商稽核、供應商問卷調查、不定期拜訪
社區	公益活動、綠色營運、社會參與、環保法規遵循、增加就業機會	外部溝通信箱、廠區申訴專線 不定期舉辦社區參與活動 專職單位負責社區居民之溝通
政府機關	公司治理、綠色產品、法規符合性、勞動條件、排放量申報、	政門舉行的溝通會議/研討會 問卷及訪談、網路申報
金融機構	營運狀況、誠信經營、道德規範、資產狀況、背書保證、內控制度	不定期拜訪、財務報告、重大訊息或官網公布公司各項新聞

永
續
性
 完
整
性
 包
容
性
 重
大
性



報告書架構



架構		內容
企業社會責任推展		CSR願景與承諾—董事長的話
利害關係人		-利害關係人鑑別與溝通 -重大議題回應
公司治理	公司簡介 公司治理 風險評估	-公司介紹、沿革、組織 -產品服務技術、經營績效 -董事會運作、稽核制度、反貪反賄 -誠信經營及從業道德勞資關係、
環境責任	環境管理	-環安衛管理系統 -環境會計與環保支出
	氣候變遷	-溫室氣體減量與管理 -能源節約與管理
	清潔生產	--原物料資源管理、水資源節約與管理 -污染排放與污染控制
社會關懷	人才發展與員工關係	-人力聘僱 -多元化教育訓練
	職業健康安全	-安全工作環境 -安全委員會運作、災害與事故風險及危機管理
	人權的重視	-不使用童工 -不強迫或強制勞動
	產品與行銷	-綠色產品 -產品標示管理
	社區、社會關懷與回饋	-公益關懷與贊助

102：一般揭露

組織概況

策略

倫理與誠信

治理

利害關係人

報告實務

組織概況

102-1 組織名稱

102-2 活動、品牌、產品和服務

102-3 總部所在位置

102-4 營運所在位置

102-5 所有權與法律形式

102-6 提供服務的市場

102-7 組織規模

102-8 員工和其他工作者資訊

102-9 供應鏈

102-10 組織和其供應鏈的重大改變

102-11 預警原則或方針

102-12 外部倡議

102-13 會員資格

策略

102-14 最高決策者的聲明

102-15 關鍵影響、風險及機會

倫理與誠信

102-16 價值、原則、標準和行為規範

102-17 對倫理的徵詢和舉報機制

粗黑字體+底線=全面選項

102：一般揭露



治理

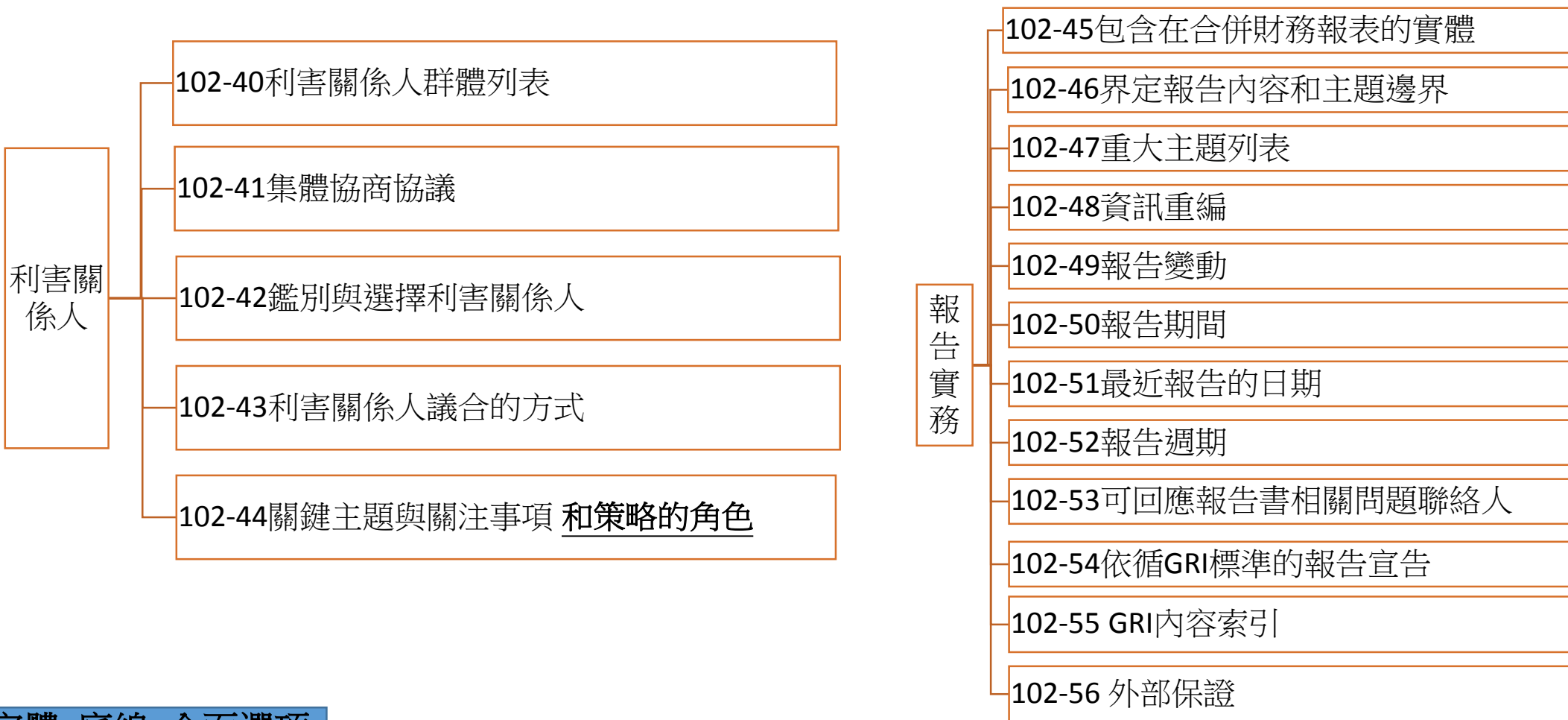
- 102-18 治理結構
- 102-19 授權**
- 102-20 經營管理層級對經濟、環境和社會主題之責任**
- 102-21 在經濟、環境和社會主題上諮詢利害關係人**
- 102-22 最高治理機構及其委員會的組成**
- 102-23 最高治理機構主席**
- 102-24 最高治理機構之提名與遴選**
- 102-25 利益衝突**
- 102-26 最高治理機構在宗旨、價值和策略的角色**
- 102-27 最高治理機構的整體知識**

治理

- 102-27 最高治理機構的整體知識**
- 102-29 鑑別與管理經濟、環境和社會產生之影響**
- 102-30 風險管理流程之有效性**
- 102-31 查核經濟、環境和社會影響**
- 102-32 最高治理機構在永續性報告上的角色**
- 102-33 溝通重要關鍵議題**
- 102-34 重要關鍵議題的性質和總數**
- 102-35 薪酬政策**
- 102-36 薪酬決定的流程**
- 102-37 利害關係人在薪酬上之參與**
- 102-38 年度總收入比率 (*敏感議題)**
- 102-39 年度總收入比率增加百分比**

粗黑字體+底線=全面選項

102：一般揭露



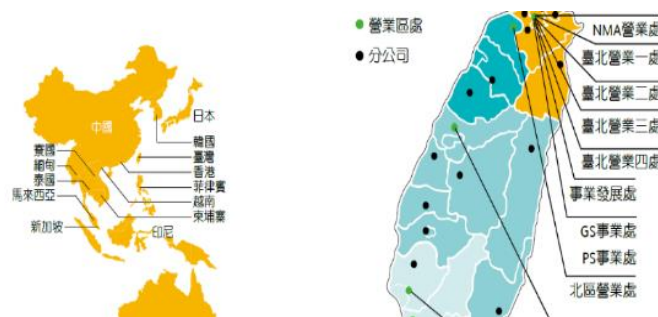
粗黑字體+底線=全面選項

社會責任報告書條文呼應

102一般揭露 ~ 組織概況

企業簡介

華碩電腦股份有限公司成立於1989年，企業總部設於台北市北投區，是全球電腦暨行動通訊產品的創新標竿品牌。華碩於2008年進行企業改造，切割成品牌與代工兩大企業體系。華碩持續經營品牌，以「追尋無與倫比」為品牌精神，致力開創智慧機器人Zenbo、智慧型手機ZenFone、極致筆電ZenBook等全方位串聯AR、VR及物聯網科技的產品及零組件，為消費者打造數位智慧新生活。此外也以《ROG玩家共和國》副品牌經營電競市場，為玩家開創無與倫比的新世代電競遊戲體驗。華碩的客戶種類包含但不侷限於：消費性產品使用者、商務人士、中小型企業、大型企業、學校、政府機關等。



- 對應GRI 條文
- 組織概況
- 102-1組織名稱
- 102-2活動、品牌、產品和服務
- 102-3總部所在位置
- 102-4營運所在位置
- 102-5所有權與法律形式
- 102-6提供服務的市場
- 102-7組織規模

企業小檔案

公司中文名稱	頤德國際股份有限公司
公司英文名稱	Veda International Corporation
產業類別	公關行銷顧問
法律形式與所有權性質	中華民國台灣設立的股份有限公司（未上市、上櫃）
資本額	新台幣 1,200 萬
董事長	蔡明勳
總經理	嚴德芬
主要服務	公共關係、永續服務、數位行銷、企業訓練
主要服務地點	台灣為主，中國、美國、東南亞地區為專案服務

社會責任報告書條文呼應

102一般揭露~~策略

02 我們的綠海策略

2.1 經營者的話 董事長的話



蔡明塾

Q：頤德的 CSR 使命為何？

頤德國際在 CSR 領域自八年前開始啟動，主要是受到前輩的啟發，期待頤德能接起推動 CSR 的棒子，既然身為社會的一份子，並且也期待明天的一切會更好，我們當然有責任來提醒各產業多盡一份社會責任，也希望所有企業都能同心協力在獲取利潤之餘，真心注重環境、勞工、經濟等面向的保護措施，以免創造營利之後留下一個殘破的自然環境給後代。

Q：頤德永續經營短、中、長期的策略藍圖與未來策略是什麼？

企業是目前全球掌握最多資源卻也是製造最多污染的群體，頤德除了引導同仁實踐永續社會、永續環境、永續經濟的概念之外，還要鼓勵所有利害關係人得揚這些永續的概念。

董事長的話 [G4-1] [G4-2]

環揚企業從2012年起，開始發行『企業社會責任』報告書，更顯現公司長期對於社會責任理念的認同與支持。同時也聚焦於『企業營運』、『環境保護』及『社會共好』三方面而努力。**更期望每年營收成長10%以上，至2020年溫室氣體排放強度較目前降低至0.4%以下，社會共好的捐贈金額至2020年增加至伍仟萬元為目標。**

在『企業營運』方面，環顧104年全球市場仍相當的險峻，產品與市場競爭激烈，更壓縮了企業成長的空間，但環揚仍秉持著穩健的步伐向前邁進。主要歸因於有效的成本管控、新產品的研發、自動化設備的導入以及強化通路佈局等積極作法。同時於104年也有亮麗的表現，如獲得企業



社會責任報告書條文呼應

102一般揭露~~報告實務

報告架構

本報告採用 GRI 全球報告倡議組織出版之永續性報告指南 G4 版本進行編撰，同時參照聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, 簡稱 SDGs）、《IR》國際整合性報導架構的六大資本概念、ISO 26000 社會企業責任標準指南、聯合國全球盟約（UN Global Compact）。

報告範疇

報告資訊揭露期間以 2015 年度為主（2015 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日），包含財務、人資、環境等數據；部分特殊專案績效揭露至 2016 年第一季（2015 年 1 月 1 日至 2016 年 3 月 31 日）。

前一版報告發行日期為 2015 年 10 月，報告發行周期為每年一次。此外，不定期於官網及社群媒體溝通，持續與利害關係人互動。

資訊揭露範圍以頤德國際股份有限公司為揭露核心，若有涉及其他區域的資料，將於報告中標註說明。

撰寫原則

遵循 GRI G4 的三大報告內容與六大品質原則，內容符合全面（Comprehensive）選項揭露，並參考 GRI G4 媒體 (Media) 行業揭露及 GRI G4 智展籌辦單位 (Event Organizers) 行業揭露，並參考 AA 1000 的重大性、包容性及回應性三大原則進行撰寫。

管理方式

本報告相關資料由頤德國際各負責部門提供，並由 CSR 部門進行資料彙整及編排。揭露的財務數據皆經會計師財簽後揭露，環境相關數據之計算基準與單位，來自於政府公開資訊；社會相關績效由頤德國際負責部門及相關合作夥伴提供。

對應 GRI 條文
102-49 報告變動
102-50 報告期間
102-51 最近報告的日期
102-52 報告週期
102-53 可回應報告書相關問題聯絡人

聯絡方式

誠摯歡迎提供您寶貴的建議與指教，聯絡資訊如下：

頤德國際股份有限公司 CSR 部門

地址：台北市大安區信義路三段 178 號 5 樓

諮詢專線：886-2-2704-3024 #131 陳厚儒 (Tino)

回饋信箱：service@csrone.com

頤德官網：http://www.veda.com.tw/

頤德 CSR 服務官網：www.csrone.com.tw

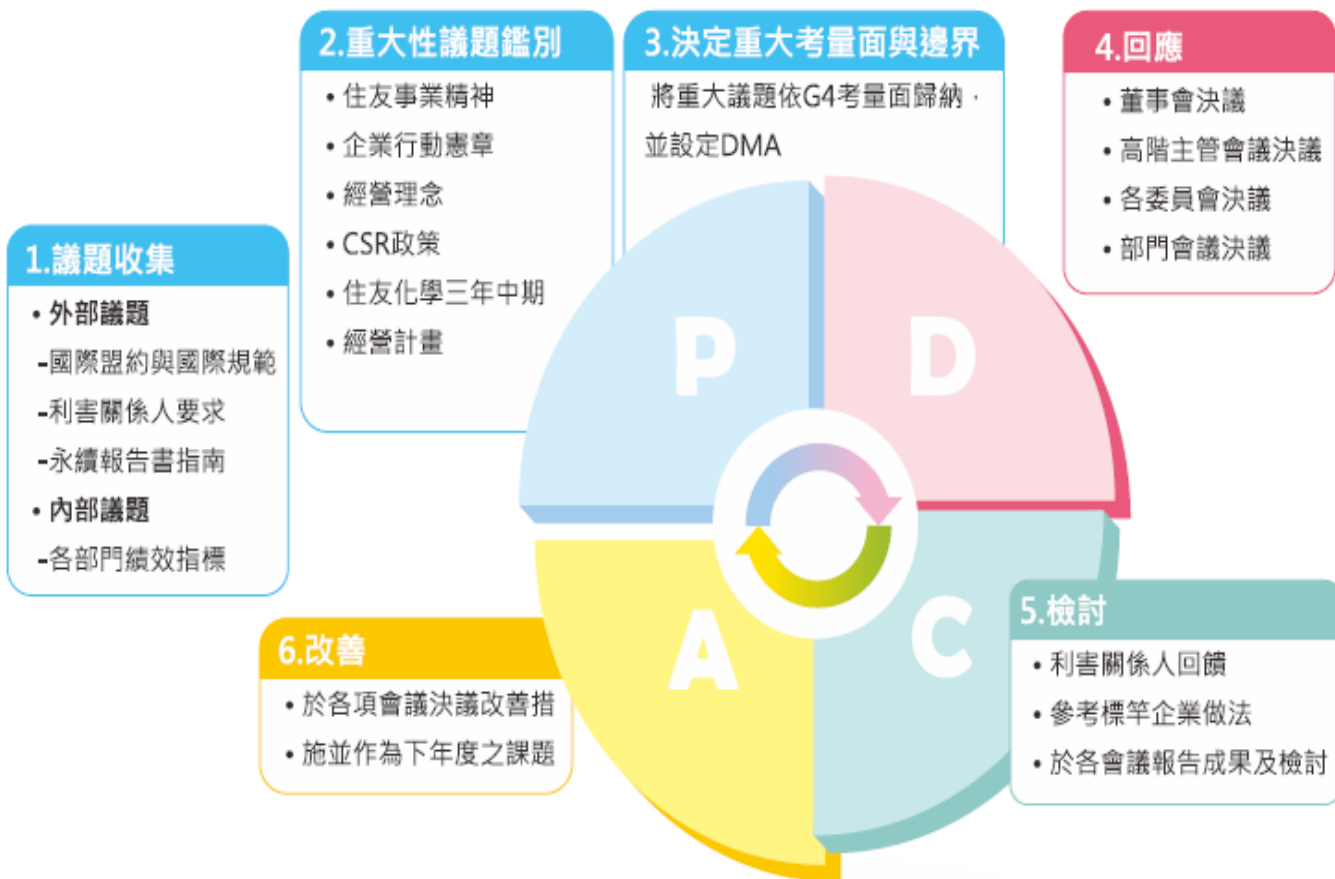
頤德永續溝通品牌「CSRone 永續報告平台」：http://www.csrone.com/

Youtube 影音頻道：https://www.youtube.com/channel/UC_cXGaYtShTtJJ7RSxnZMQ

Facebook 粉絲專頁：https://www.facebook.com/CSRoneReporting/

社會責任報告書條文呼應

102一般揭露~~利害關係人



對應GRI 條文

組織概況

102-40利害關係人群體列表

102-42鑑別與選擇利害關係人

102-43利害關係人議合的方式



社會責任報告書條文呼應

102一般揭露~~利害關係人

No.	重大性議題	重大考量面	GRI標準	參考章節	組織內		組織外		
					台灣富士全錄	政府	客戶	供應商	社區
1	教育訓練	每名員工每年的平均培訓時數	404-1	5.5 人才培育與發展	√				
2	員工多元化與平等機會	員工多元化與平等機會	405-1、 405-2	5. 員工關懷 5.1.3 創建多樣化人才環境 5.1.2 員工薪資	√	√			
3	能源管理	能源	302-1、302- 3、302-4、 302-5	4. 環境責任 4.4.5 綠色營運據點ISO 14001、 ISO 50001	√	√	√	√	
4	公司治理	內稽與內控	201-3	2.5 內稽與內控	√		√	√	
5	職業健康與安全	勞方代表參與職業安全衛生委員會	403-1	5.7 提供安全的工作環境	√	√	√		
		傷害類型及工傷率、職業疾病發生率、損失日數比例、缺勤率以及與工作有關的死亡總人數	403-2	5.7.4 職業災害統計分析	√	√	√	√	
6	勞僱關係	新員工招聘和員工離職	401-1	5.1 人力資源	√				
		提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	401-2	5.2 權益與福利	√	√	√		
		育嬰假	401-3	5.6.2 提供性別平等的工作環境	√	√	√		

社會責任報告書條文呼應

102一般揭露~~利害關係人



No.	重大性議題	重大考量面	GRI 標準	參考章節	組織內				
					台灣富士全錄	政府	客戶	供應商	社區
1	教育訓練	每名員工每年的平均培訓時數	404-1	5.5 人才培育與發展	V				
2	員工多元化與平等機會	員工多元化與平等機會	405-1、405-2	5. 員工關懷 5.1.3 創建多樣化人才環境 5.1.2 員工薪資	V	V			
3	能源管理	能源	302-1、302-3、302-4、302-5	4. 環境責任 4.4.5 綠色營運據點 ISO 14001、ISO 50001	V	V	V	V	
4	公司治理	內稽與內控	201-3	2.5 內稽與內控	V		V	V	
5	職業健康與安全	勞方代表參與職業安全衛生委員會	403-1	5.7 提供安全的工作環境	V	V	V		
		傷害類型及工傷率、職業疾病發生率、損失日數比例、缺勤率以及與工作有關的死亡總人數	403-2	5.7.4 職業災害統計分析	V	V	V	V	
6	勞僱關係	新員工招聘和員工離職	401-1	5.1 人力資源	V				
		提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	401-2	5.2 權益與福利	V	V	V		
		育嬰假	401-3	5.6.2 提供性別平等的工作環境	V	V	V		

依上述結果，以下為 2016 年度本公司之重大議題：

教育訓練、員工多元化與平等機會、能源管理、公司治理、職業健康與安全、勞僱關係、人權與反歧視、供應商管理、廢棄物管理、產品與服務標示及消費者健康安全、溫室氣體排放量、反賄賂及反貪腐、社區參與。

103：管理方針

GRI103：管理方針，允許組織提供一個為何這主題是重大的、這主題發生在何處(主題邊界)和組織如何管理這主題的敘述性解釋。

- 報告書提供了組織的重大性主題和相關衝擊以及如何管理這些衝擊的完整且平衡地圖像
- 報告管理方針的一般要求
 - >如果將管理方針揭露合併為一組重大主題群組，報告組織必須說明每項揭露涵蓋哪些主題。
 - >如果對某一重大主題沒有管理方針，報告組織必須述：

- a.任何實施管理方針的計畫；或
- b.沒有管理方針的原因。

103：管理方針

103-1 重大主題及其邊界的解釋 (核心&全面選項均需執行)	103-2 管理方針及其元素	103-3 管理方針的評鑑
對於每個重大主題，報告組織必須報告以下資訊		
<p>a. 為何這個主題是重大的解釋</p> <p>b. 重大主題的邊界，包括以下內容的描述：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 影響發生在哪裡。 - 組織與影響。例如，組織是否導致或促成了影響，或通過其業務關係與影響直接相關。 <p>c. 關於主題邊界的具體限制。</p>	<p>a. 組織如何管理這個主題的解釋</p> <p>b. 管理方針目的之聲明。</p> <p>c. 如果管理方針包括以下元素，說明： (依實際有的項目提報)</p> <div style="background-color: #f0e6ff; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 50%;">- 政策 <li style="width: 50%;">- 資源 <li style="width: 50%;">- 承諾 <li style="width: 50%;">- 申訴機制 <li style="width: 50%;">- 目標和標的 <li style="width: 50%;">- 具體行動 <li style="width: 50%;">- 職責 <li style="width: 50%;">(如流程、專案、方案和倡議) </div>	<p>a. 組織如何評鑑管理方針的解釋，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 監督管理方針有效性的機制； - 管理方針評鑑的結果； - 對管理方針之任何相關調整。

社會責任報告書條文呼應

103：管理方針

主題	GRI Standard 2016 版本	揭露內容	章節
訓練與教育	GRI 103	103-1 說明重要主題和其邊界	1.3 永續議題關注程度分析 1.4 重大性議題與未來目標管理 5.5 人才培育與發展
		103-2 管理方式和內容	5.5 人才培育與發展
		103-3 如何評量管理的方式	2.2.5 成立永續經營委員會 5.5 人才培育與發展
	GRI 404	404-1 每名員工每年的平均培訓時數	5.5.2 員工的每年平均培訓時數
		404-2 提高員工技能和職涯終止協助計劃	5.6.3 規劃員工退休生活課程
員工多元化與平等機會	GRI 103	103-1 說明重要主題和其邊界	1.3 永續議題關注程度分析 1.4 重大性議題與未來目標管理 5. 員工關懷
		103-2 管理方式和內容	5.1.3 創建多樣化人才環境
		103-3 如何評量管理的方式	2.2.5 成立永續經營委員會 5.1.3 創建多樣化人才環境
	GRI 405	405-1 公司治理組織和各類員工組成的多元化	5.1.1 人力雇用政策
		405-2 女性與男性之基本薪資和薪酬比率	5.1.2 員工薪資
不歧視	GRI 103	103-1 說明重要主題和其邊界	1.3 永續議題關注程度分析 1.4 重大性議題與未來目標管理 2.3 法令遵循，尊重人權
		103-2 管理方式和內容	5.3 傾聽員工聲音
		103-3 如何評量管理的方式	2.2.5 成立永續經營委員會 5.3 傾聽員工聲音

103：管理方針

一般管理方針範例 (台糖,2015年CSR)

政策	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 成為國民健康的守護者 ▶ 成為銀髮族的重要夥伴 ▶ 成為農業供應鏈關鍵平台 ▶ 成為台灣休閒產業新標竿 ▶ 成為台灣土地的有效經營者
承諾	▶ 配合政府平抑物價、穩定民生，運用土地資源，配合推動經濟建設，投資具指標性重大新興事業，帶動國家整體發展
目標	<p>短期目標：落實責任中心制度，厲行目標管理，活化土地資源，創造資產高值利用</p> <p>中長期目標：(一) 農業核心事業營業收入逐年成長，至2019年營業收入 > 130億元 (二) 健康相關事業營業收入逐年成長，至2019年營業收入 > 14億元 (三) 配合各項事業朝公司願景發展，達成公司業務永續經營之目標</p>
制度	<p>外部制度：行政院所屬各機關中長程個案計畫編審要點、行政院中央政府特種基金參加民營事業投資管理要點、公股股權管理及處分要點、審計機關審核公私合營事業辦法、經濟部所屬事業機構參加民營事業投資應行注意事項</p> <p>內部制度：未來經營策略、責任中心制度、內部控制制度、企業永續發展實務守則、風險評估作業要點、轉投資計畫之編審要點、轉投資事業管理要點、派兼轉投資事業及財(社)團法人董事、監察人(委員)考核要點、背書保證作業要點</p>

資源	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 固定資產建設改良擴充753,654千元 ▶ 行銷費用2,939,476千元 ▶ 研究發展費用198,283千元 ▶ 訓練費用41,428千元 ▶ 投資金額7,269,207千元
具體行動	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期召開「公司業務會報」、「決策高層會議」外，不定期召開「行銷資源整合會議」 ▶ 透過責任目標之設定，加強內部管理與控制，並定期檢討改善成效 ▶ 分析次年度之潛在損失事件來源，逐步確認風險來源並預防 ▶ 針對轉投資事業採取經營绩效管理、派兼董事、監察人管理、重大議案管理、管理知識提升、專家學者評估及建立進退場機制等強化措施，使整體績效保持平穩獲利

200經濟系列⁽⁶⁾

300環境系列⁽⁸⁾

400社會系列⁽¹⁹⁾

範疇：在GRI標準背景下，永續性的經濟面向係關注組織對其利害關係人的經濟條件及對當地、國家和全球經濟體系的影響

201：經濟績效	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值 201-2氣候變遷對組織所產生的財務影響及其他風險與機會 201-3明確的福利計畫義務和其他退休計劃 201-4自政府取得之財務補助
----------	--

202：市場行象	202-1不同性別的基層人員之標準薪資與當地最低薪資的比例 202-2僱用當地居民為高階管理階層的比例
----------	--

203：間接經濟影響	203-1基礎設施投資和支援服務 203-2顯著的間接經濟影響
------------	------------------------------------

204：採購實務	204-1採購支出來自當地供應商比例
----------	--------------------

205：反貪腐	205-1進行貪腐風險評估的營運據點 205-2反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3已確認的貪腐事件及採取的行動 201-4自政府取得之財務補助
---------	---

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訴訟
-----------	-----------------------------

社會責任報告書條文呼應

2.2.5 成立永續經營委員會

台灣富士全錄在追求利潤、確保股東最大利益的同時，還必須兼顧到其他利害關係者的權益，包括員工、消費者、供應商、社區和環境等需求。我們始終秉持著為客戶提供價值、照護員工福祉以及與事業夥伴共同成長的經營理念，積極創造有吸引力及友善環境，持續關懷社會，並善盡企業社會責任。為了在經營中徹底將業務營運與CSR相融合，因此本公司在2010年設立永續經營管理委員會，由總經理擔任主席，指派經營品質管理部門推動全公司永續經營管理系統。

5.2 權益與福利

5.2.1 依法提撥退休金

依據勞基法，雇主應於每年年度終了前，估算勞工退休準備金專戶餘額，並於次年度三月底前一次提撥其差額。本公司2016年3月底人數狀況：純新制員工369人，純舊制員工373人，舊制轉新制員工226人。其中純新制員工依法以6%提撥退休金；純舊制員工及舊制轉新制員工，於2016年12月31日止，符合退休條件員工364人。本公司於2016年3月底前，已依法補足，2016年符合勞基法規定退休條件之勞工所需之退休金。

重大性議題	對台灣富士全錄營運重要性	2016年推動措施	2016年績效	2017年目標
公司治理	以 Excellent Company 為目標，秉持著為客戶提供價值與照護員工福祉，並與事業夥伴共同成長的經營理念，積極創造有吸引力及友善環境，持續關懷照護員工，善盡企業社會責任。	<ul style="list-style-type: none"> 實施內部稽核 符合 J-SOX 的財務運作 確實的風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> 內部稽核月報:1次/月 符合 J-SOX: 符合率 100% 風險管理會議:1次/半年 	<ul style="list-style-type: none"> 內部稽核月報:1次/月 符合 J-SOX: 符合率 100% 風險管理會議:1次/半年
職業健康與安全		<ul style="list-style-type: none"> 持續推動 OSHAS 18001 職業安全衛生認證 推動親善職場，取得健康促進標章 	<ul style="list-style-type: none"> 持續推動 OSHAS 18001 職業安全衛生認證 取得健康促進標章 	<ul style="list-style-type: none"> 持續推動勞工安全衛生制度，減少職業災害發生 建立友善健康職場，健檢率達成 100%
勞僱關係		<ul style="list-style-type: none"> 依法提撥退休金 高於勞基法規定之基本薪資 提供完整的福利措施 	<ul style="list-style-type: none"> 依法提撥退休金:2016年3月完成 高於勞基法規定之基本薪資 提供完整的福利措施 	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬檢討作業，提供公平合理的薪資 推動績效管理評價系統

經濟績效	GRI 103	103-1	說明重要主題和其邊界	1.3 永續議題關注程度分析 1.4 重大性議題與未來目標管理 5.2 權益與福利
		103-2	管理方式和內容	5.2.1 依法提撥退休金
		103-3	如何評量管理的方式	2.2.5 成立永續經營委員會 5.2.1 依法提撥退休金
	GRI 201	201-3	設定福利計畫義務和其他退休計畫	5.2 權益與福利

社會責任報告書條文呼應

對應GRI 條文
201-3明確的福利計畫義務和其他退休計畫
(其他受關注議題)

健全的薪酬組合與完善的福利案

華碩的薪資標準，依職務、能力、學歷、工作經驗及專業知識決定，起薪與獎勵不因性別、宗教、政治、婚姻狀況等而有所不同。每年年中，華碩亦檢視公司薪酬條件與市場薪酬水準，視需求進行調整，優化薪酬福利競爭力。在台灣區，基層人員起薪優於法令規定，2016年度男性及女性薪資與當地基本薪資比例為1.36。男女薪資比例以同職等比較，經計算後，一般員工之男女薪資比約為1:0.84、管理階層之男女薪資比則為1:0.87。華碩福利項目如下表所列，2016年總福利支出為9,027,203,500元。

無獎牌比：... 以此地區停車場的市場每年租金行情價中位數進行估算



202-2 在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例

地區	比例
台灣	99%
中國	65%
美洲	79%
亞太	73%
歐洲、非洲、中東	82%

高階管理階層：台灣地區經理級以上/中國與海外地區課級主管以上

202-1 在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例

地區	男性	女性
台灣	1.36	1.36
中國	1.51	1.51

*台灣與中國以外地區有多間子公司為首次納入邊界，此數據資料尚不齊全，故未揭露
*當地：以“國籍”定義

其他受關注議題	
市場形象	
GRI 202: 市場定位2016	201-3 組織確定福利計畫義務的範圍
	202-1 在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
	202-2 在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例

200經濟系列⁽⁶⁾

300環境系列⁽⁸⁾

400社會系列⁽¹⁹⁾

在GRI標準背景下，環境考量面的永續發展(永續性的環境面向)主要注重於組織對有生命和非生命的自然系統之衝擊，包括土地、空氣、水和生態系統。

301：原物料	301-1 所用原物料的重量或體積 301-2 使用再生原物料 301-3 回收產品及其包裝材料
---------	--

303：水	303-1 依來源劃分的取水量 303-2 因取水而受顯著影響的水源 303-3 水資源回收及再利用
-------	--

302：能源	302-1 組織內部的能源消耗量 302-2 組織外部的能源消耗量 (客戶、供應商、廢棄物清運商) 302-3 能源密集度 302-4 減少能源的消耗 302-5 降低品質和服務的能源需求
--------	---

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他 高生物多樣性價值的地區 304-2 組織的活動、產品及服務對生物多樣 性方面的顯著衝擊 304-3 受保護或復育的棲息地 304-4 受組織營運影響棲息地中，已被列入 IUCN紅色名錄及國家保護名錄物種
---------------	--

200 經濟系列⁽⁶⁾

300 環境系列⁽⁸⁾

400 社會系列⁽¹⁹⁾

<p>305：排放</p>	<p>305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放 305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放量 305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放量 305-4 溫室氣體排放強度 305-5 減少溫室氣體的排放量</p>	<p>307：環境法規遵循</p>	<p>307-1 違反環境法律和法規</p>
<p>306：廢污水 廢棄物</p>	<p>306-1 一水質及排放目的地所劃分的排放水量 306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物 306-3 嚴重洩漏 306-4 有害廢棄物之運輸 306-5 受組織放流水及/或其他(地表)逕流排放影響的水體</p>	<p>308：供應商 環境評估</p>	<p>308-1 採用環境標準篩選新供應商 308-2 供應鏈對環境的負面影響，及所採取的行動</p>

社會責任報告書條文呼應

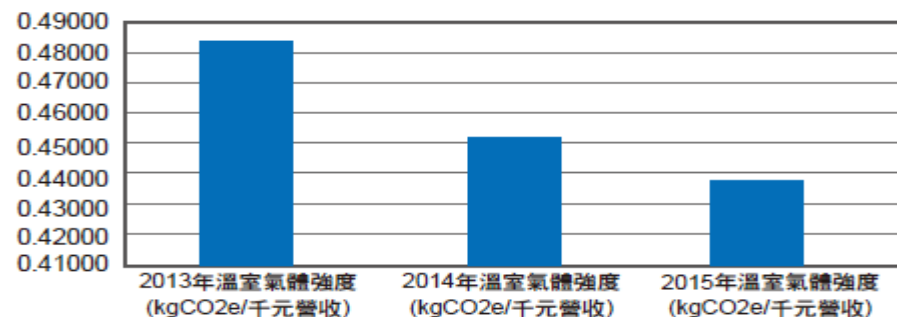
5.1.2 溫室氣體管理 [G4-EN15] [G4-EN16] [G4-EN18]

璨揚企業採用ISO-14064標準進行溫室氣體排放量之盤查，內容涵蓋前一年度之溫室氣體排放總結。於2012年7月首度發佈「2011溫室氣體報告書」並通過BV Taiwan ISO14064-1溫室氣體盤查合理等級查證聲明書，盤查結果亦公佈於公司網站，每年亦自主盤查溫室氣體排放量。

璨揚企業溫室氣體排放可分為範疇一、範疇二與範疇三。範疇一為璨揚企業廠區之直接排放，來源包括製程所使用溫室氣體（全氟碳化物、氫氟碳化物、氧化亞氮、甲烷、二氧化碳、六氟化硫等）、燃料使用（如LPG、汽油及柴油），以及化糞池、消防設備等逸散性排放源；範疇二主要為外購之電力等間接排放源；範疇三則包括員工差旅、產品及原物料運輸、原物料供應商生產及廢棄物回收與處理等其他間接排放源。員工交通與產品運輸排碳相對極少，僅定性敘述，於本報告書中暫不量化說明，璨揚企業將持續這項努力。

璨揚企業於2015年溫室氣體總排放量為1068.49公噸CO₂e/年，其中範疇一排放的溫室氣體總量為24.80公噸CO₂e/年，範疇二排放的溫室氣體總量為1043.69公噸CO₂e/年。溫室氣體整體排放強度較2014年降低3%。（溫室氣體排放強度= 範疇一加範疇二之氣體總量/千元營收，以2015年及2014年做計算比較）

溫室氣體排放強度



5.1.3 節能減碳行動 [G4-EN6] [G4-EN7] [G4-EN19]

▶ 近幾年節能措施（電、溫室氣體）

年份	節能措施	說明
2012	更換節能燈具	將廠區所有之一般型避難指示燈10W全數更新成5W-ED燈，節省約829.92Kwh(0.83992GJ)的電力。
	導入新工法與物料	利用主力商品的競爭力提升方案，將去年度的主力產品，藉由專案的方式統合各單位的資源進而導入新的工法與物料，使得產品多成本料降低了20.9%。
	報廢金額管制	使用新的生產工法，由傳統的超音波加工法逐步改變為膠合工法，使得生產報廢比例由0.0947%降為0.0823%。
	建立產品再生制度	主力商品再生制度建立，以有效降低能源浪費。
2013	增設太陽能發電設備	導入ISO50001能源管理系統 一期廠區設置183座追日型太陽能系統設置容量達274.5kw，於六月完工開始送電。2013年一期太陽能發電共248,916度。

社會責任報告書條文呼應

5.2.3 廢棄物管理與回收利用 [G4-EN23]

廢棄物管理與資源再利用

璨揚企業廢棄物減量作業著重於來源管理，而將來源區分為生活廢棄物及製程廢棄物兩大類別。生活廢棄物管理係透過員工教育訓練佐以員工行為規範有效推動減量及分類管理，將廢棄物視為有價值的資源盡量回數使用；製程廢棄物管理則以回收包材再利用，有效達成減量之目的。

璨揚企業一般事業廢棄物總量約21.955公噸/年、有害事業廢棄物總量約0.494公噸/年、廢棄物資源回收總量約4.5公噸/年，主要以回收、掩埋方式處理，委託給環保局核可之合法廠商。廢棄物品項如下：

廢棄物種類

廢木材棧板	生活垃圾	廢紙
其他紙容器	油墨稀釋劑	稀釋劑(塗料、油墨除外)
電子零組件－印刷電路板	塑膠電線電纜	車頭燈座
電鍍金屬廢塑膠(含光碟片)	廢電子零組件、下腳品及不良品	廢光電零組件、下腳品及不良品
油墨、去漬油	廢銅	丙酮(DMK)
鉀藥(助鉀劑)	塑膠外殼	發光二極體燈泡
其他汽車用電燈組	其他易燃性事業廢棄物混合物	廢塑膠混合物

200 經濟系列 ⁽⁶⁾

300 環境系列 ⁽⁸⁾

400 社會系列 ⁽¹⁹⁾

在GRI標準背景下，永續性的社會面相注重組織對其營運所在地的社會系統之衝擊。

401：勞僱關係	401-1新進員工和離職員工 401-2只提供給全職員工的福利 (不包括臨時或兼職員工) 401-3育嬰假
402：勞/資關係	402-1重大營運變化的最短預告期
403：職業健康與安全	403-1在正式的勞工健康與安全管理委員會中的 勞工代表 403-2工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數 比例極缺勤率，以及因公死亡事故總數 403-3與其職業有關之疾病高發生率與高風險的 勞工 403-4工會正式協議中納入健康與安全相關議題
404：訓練與教育	404-1每名員工每年接受訓練的平均時數 404-2提高員工技能和轉換協助計畫 404-3接受定期績效及職業發展查核員工比例

405：多性和 平等機會	405-1公司治理組織成員和各類員工的 多樣性 405-2女男基本薪資和報酬比率 404-3接受定期績效及職業發展查核的 員工比例
406：不歧視	406-1歧視事件，及組織採取的改善行動
407：結社自由與 集體協商	407-1可能危及結社自由及集體協商的 營運據點和供應商
408：童工	408-1對使用童工具有嚴重風險的營 運據點和供應商
409：強迫或強 制勞動	409-1對強破獲強制勞動事件具有嚴 重風險的營運據點和供應商

200 經濟系列⁽⁶⁾

300 環境系列⁽⁸⁾

400 社會系列⁽¹⁹⁾

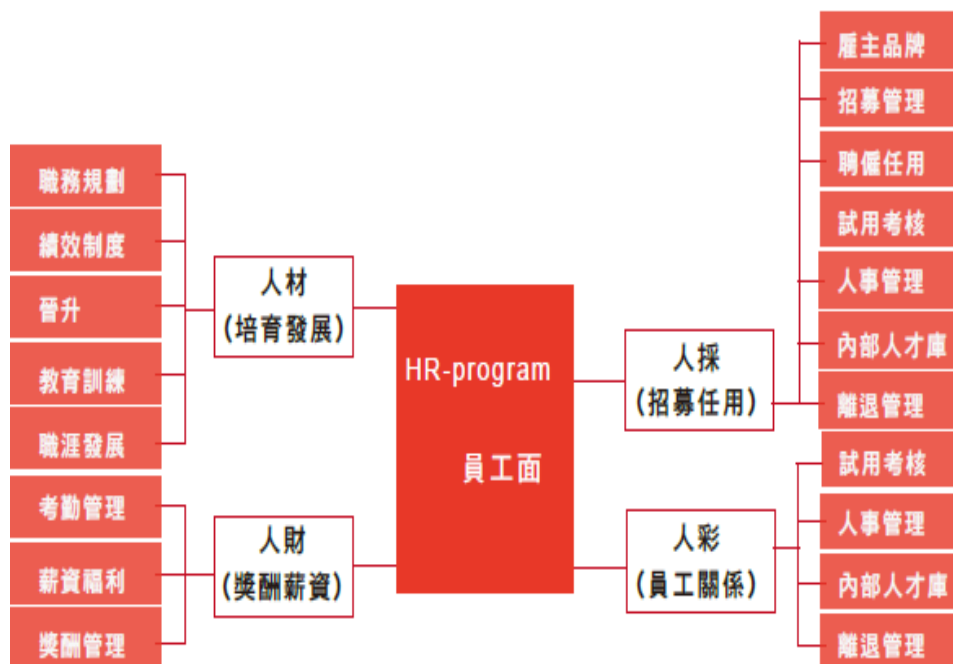
410：保全實務	410-1保全人員接受人權政策或程序訓練	415：公共政策	415-1政治獻金
411：原住民權利	411-1涉及侵害原住民權利的事件	416：顧客的健康與安全	416-1產品和服務類別對健康和安全的影響的評估 416-2違反有關產品和服務之健康與安全性衝擊的事件
412：人權評估	412-1接受人權查核或衝擊評估的營運據點 412-2員工接受人權政策或程序的訓練 412-3載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約 412-1接受人權查核或衝擊評估營運據點	417：行銷與標示	417-1產品與服務資訊與標示的要求 417-2違反有關產品與服務資訊與標示事件 417-3違反有關行銷推廣的事件
413：當地社區	413-1與當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運據點 413-2對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	418：顧客隱私	418-1經證實與侵犯顧客隱私權和遺失顧客資料有關的投訴
414：供應商社會評估	414-1使用社會準則篩選的新供應商 414-2供應鏈對社會的負面衝擊以及所採取的行動	419：社會經濟法規遵循	419-1違反社會和經濟領域的法律和規定

社會責任報告書條文呼應

3.1 員工雇用 知人善任

環揚企業人資管理流程

同仁是環揚企業最珍貴的資產，我們提供安全、健康、友善的環境及各項健康活動推廣如一年一度的運動大會等，希望同仁在工作與生活能取得平衡，注重工作之餘，也能有身、心、靈的生活平衡。環揚企業對於人力資源管理採「選、訓、育、用、留」流程，期能藉此達到友善職場的目標，創造公司與同仁雙贏局面。



環揚企業將員工視為企業最重要的資產，規劃完善的晉升管道及員工福利制度，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。環揚企業穩定成長，過去兩年平均每月員工離職率均維持在1.2%以下。

離退率

類別		2015離職	
		男性	女性
年齡別	18~20	0	0
	21~30	14	7
	31~40	21	17
	41~50	1	0
	51~60	0	0
	60+	0	0
離職總計(人)		36	25
總人數		61	
員工總數		451	

新進率

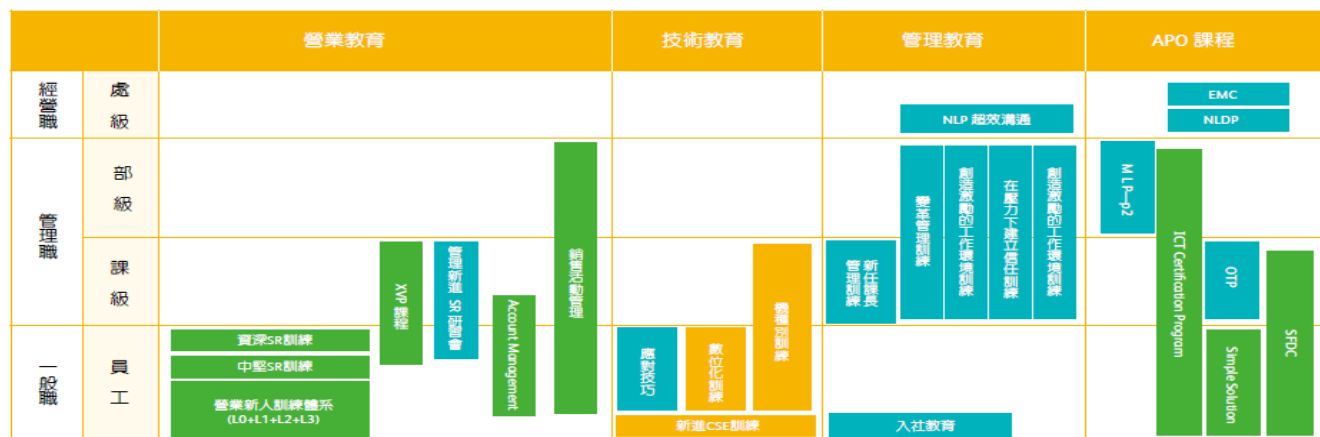
類別		2015新進	
		男性	女性
年齡別	18~20	0	0
	21~30	17	11
	31~40	20	14
	41~50	5	7
	51~60	0	0
	60+	0	0
新進總計(人)		42	32
總人數		74	
員工總數		451	

社會責任報告書條文呼應

5.5 人才培育與發展

台灣富士全錄自創建以來就提出了以人為本的經營理念，我們的目標是能夠讓員工積極地工作與成長、實現目標，為客戶和社會提供價值。為應對瞬息萬變的業務發展及市場環境並不斷創造高價值，要求每位員工都能成為勇於“挑戰成長與變化”、“獨立思考並獨當一面”的人才，配合公司經營方針與企業價值觀、部門績效目標與員工個人成長需求，構建全方位的教育訓練體系，促使員工個人生涯發展與整體工作績效同步提升。

5.5.1 員工教育訓練計畫及項目



5.5.2 依性別區分每名員工接受訓練的平均時數

項目	2014年			2015年			2016年		
	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
訓練時數	20641	7851	28492	21291	7085	28376	23721	8024	31745
員工人數	706	253	959	693	260	953	704	269	973
平均訓練時數	29	31	30	31	27	30	34	30	33

5.5.3 依類別區分每名員工接受訓練的平均時數

類別	2014年			2015年			2016年		
	訓練時數	人數	平均訓練時數	訓練時數	人數	平均訓練時數	訓練時數	人數	平均訓練時數
一般	26476	1073	25	25072	831	30	28021	705	40
課級	1568	196	8	2680	284	9	1956	253	8
經理	448	56	8	504	63	8	1541	155	10
處長	-	-	-	120	15	8	211	27	8
高階	-	-	-	-	-	-	16	2	8

社會責任報告書條文呼應

2.3 法令遵循、尊重人權

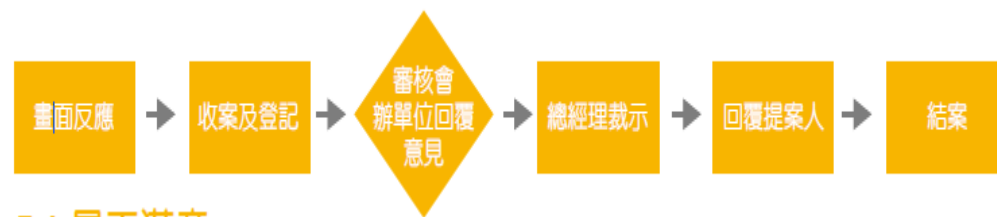
富士全錄於 2002 年加入並簽署聯合國倡議的“全球盟約”(Global Compact)，並將聯合國全球盟約的理念，作為整個富士全錄集團的基本價值觀之一，鼓勵子公司支持在人權、勞工、環境和反貪腐等四大領域和十項原則，並適時將這些需求轉為具體的行動。台灣富士全錄於 2004 年引進集團的「職工道德及行為規範」，將尊重人權和防止歧視設定為重要理念，並支持公開、公平的企業活動，具體的涵蓋範疇包括：尊重人權、防止歧視和騷擾、個人隱私、勞工權利、強迫勞動和兒童勞工、工作地點的健康和安全、溝通、資訊披露、公平競爭、銷售活動和採購交易、反貪腐的力量等。

4.4.1 綠色供應鏈

日本富士全錄於 2002 年加入並簽署聯合國倡議的“全球盟約”(Global Compact)，並將聯合國全球盟約的理念，作為整個富士全錄集團的基本價值觀之一，積極推進公司的 CSR 活動。因此富士全錄及其關係企業向供應商推廣綠色採購時，也將這一理念列為重要要求事項的範疇，期待供應鏈的所有合作夥伴都能共襄盛舉，一起投注社會公益。同時於 2007 年開始推動綠色採購，除了共享 CSR 價值觀，共同探討並盡可能避免有關環境、人權、勞工、企業倫理方面的風險，事先預防供應商發生環境問題或罷工衍生的停產風險，並可藉由改善供應商的環境、勞工標準及 QCD，強化整體供應鏈綜效，與供應商建立共存共榮的關係。

5.3 傾聽員工聲音

台灣富士全錄創建自由、開放的組織氛圍和企業文化，以激勵員工樂在工作，設有員工意見信箱，來收集並聽取員工的改善意見與建議；員工意見信箱是員工與公司開放交流的管道，任何詢問、建議、疑問或需要協助的地方，員工都可以藉由“勞工申訴書”提出與勞動基準法、職業安全衛生法、職工福利等相關問題。所提的問題經過專責部門受理後，由各相關權責部門直接並迅速回應；聽取內部員工的意見更是公司參考改善的重要依據。



員工意見處理流程

社會責任報告書條文呼應

| 3.5 社會回饋與社區參與

社會回饋政策「取之於社會、用之於社會」



| 3.5.1 社會公益投入 【G4-EC7】

璨揚企業在企業社會責任與對外捐贈上，數十年如一日，秉持「取之於社會，用之於社會」的觀念來回饋社會。企業社會責任投資是璨揚企業致力於環境保護與社會關懷時之資本投入，璨揚之相關投入分為：環安衛投入、綠能投資、社會公益投入等。

除年度於璨揚運動會舉辦二手衣物義賣，將義賣所得及物品分別捐給慈濟慈善基金會及美善社福基金會外，也開放一些社福團體至公司做物品義賣，每年也固定捐助弱勢族群。

捐助金額統計

年度	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
現金捐贈(元)	3,503,231	10,204,567	8,378,660	21,124,700	24,462,415	29,792,117	30,738,060

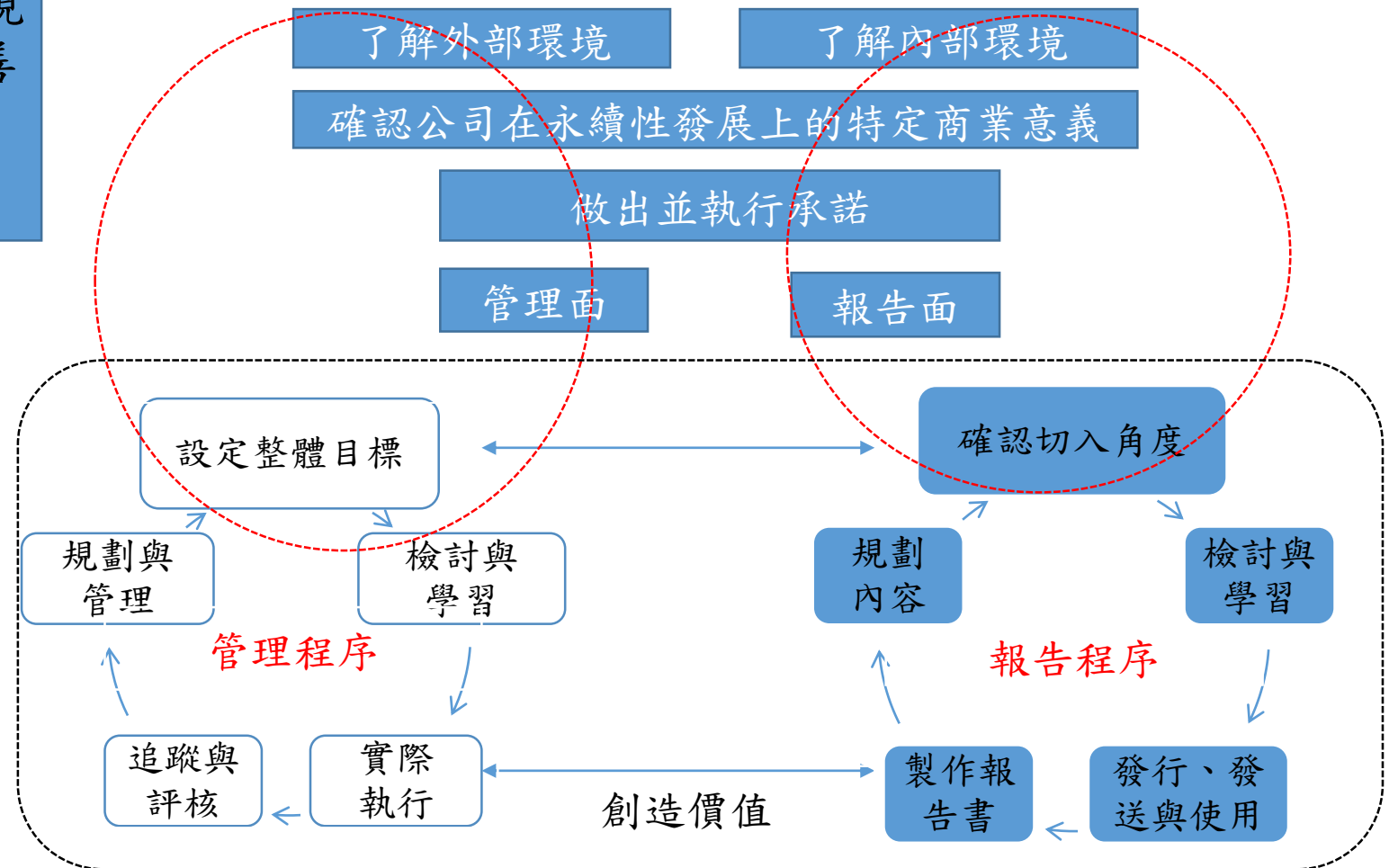
自2008年起，我們逐步增加社會貢獻的金額。2015年社會貢獻的總金額較2014年增加了3%，2015年社會貢獻佔營業利益的百分比較2014年增加近6%，也連續四年超過1%，達到與國際一流企業相當的水準。

2015第三屆大台南偏鄉國小獎學金



CSR 報告書功能

- 企業CSR管理的證明及成果的呈現
- 強化內部管理治理機制與績效改善
- 提昇公司治理及資訊透明度
- 參與各永續性評比佐證資料



Thank You !