

普萊德科技 2013

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility





關於本報告書

普萊德科技自2011年起每年定期發行『企業社會責任報告書』，向投資股東與社會大眾公開呈現本公司在社會責任方面的策略、政策、目標、措施與績效，以及持續落實永續發展的努力與決心，落實環保，推行無紙化，報告書皆以電子版本公告於本公司網站，本報告書於2014年6月發行，最近版本的報告書於2013年6月發行。

網址：www.planet.com.tw/tw/csr/report_download.php

■ 報告期間與範圍

本報告書揭露2013年1月1日至2013年12月31日期間，普萊德科技在公司治理、企業承諾、環境保護以及社會參與之作法與績效，本報告書揭露的各項資訊和數據來自本公司自行統計，惟財務數據則引用經會計師簽證後之公開財務報告，部分事件或數據說明回溯至以往年度，以茲參照，內容範圍以本公司所在之台灣地區為主。

■ 報告書撰寫原則

本報告書的內容界定經由本公司企業社會責任委員會討論決定，依循全球永續性報告協會 Global Reporting Initiative (GRI)最新公佈的 GRI G4 綱領之“核心要求”標準進行報告，訂出與公司營運價值鏈相關的各個重大具實質性的考量面，並納入利害關係人的意見，從而判斷出每一個考量面的邊界，全文最後並提供 GRI G4 指標對照表以茲索引參考。

■ 聯絡資訊

如有任何建議或諮詢，歡迎聯絡我們：

普萊德科技股份有限公司 總經理室
地址：新北市新店區民權路 96 號 11 樓
電話：+886-2-22199518
傳真：+886-2-22199528
E-mail：csr@planet.com.tw
網站：www.planet.com.tw



目 錄

	<u>頁次</u>
1. 策略與願景	4
1.1 經營者的話	4
1.2 利害關係人之鑑別與溝通	6
1.3 永續企業的承諾	8
1.4 企業社會責任組織架構	10
2. 關於普萊德科技	13
2.1 公司簡介	13
2.2 品牌經營理念	14
2.3 產品技術發展	15
2.4 組織架構	15
2.5 協會(公會)參與	16
2.6 獲獎榮譽和認證	16
3. 公司治理	18
3.1 公司治理架構	20
3.2 風險管理	22
3.3 保障股東權益	25
4. 企業承諾	26
4.1 員工照護	26
4.2 供應商夥伴關係	34
4.3 客戶滿意	35



5. 環境永續	36
5.1 環保政策.....	36
5.2 綠能產品開發	36
5.3 綠色供應鏈管理	37
5.4 環保教育推廣與執行	38
6. 社會參與	40
6.1 教育文化推廣專案.....	40
6.2 弱勢兒童補救教學 / 心理輔導	41
6.3 飲水思源，喝茶護水源—坪林有機茶園認養行動.....	43
6.4 企業志工.....	45
7. GRI G4 指標對照索引	46



1. 策略與願景

1.1 經營者的話

普萊德科技專注研發專業網路通訊設備，以自有品牌 PLANET 行銷全球二十餘年，經銷網路已遍及五大洲 140 餘國，為全球網通市場的領導品牌之一。同時，我們盡力貫徹社會責任於經營運作之中，本業經營之外，投入環境保護和社會關懷，社會責任已成為本公司的企業 DNA，打穩永續企業發展的根基。

面對資訊科技時代的競爭變化快速，本公司持續創新研發網通最新技術與應用，發展全系列高品質、高附加價值之網通設備和解決方案，滿足家用、商用、工業用等各級網路建設應用；產品研發並兼顧綠能設計和法規要求，開發具高效能且節能減碳的網通產品，以實際行動為地球環保和節能減碳盡一份力，也因此本公司創新精品於 2013 年底連續第 10 年榮獲《第二十二屆台灣精品獎》肯定，更強化品牌競爭優勢。

此外，本公司嚴格遵循環境政策，推行綠色採購和「綠色行動計畫」，提昇辦公環境綠化節能和資源回收再利用的比率，在社區環保方面，同仁集體認養翡翠水庫上游坪林有機茶園，保護大台北地區乾淨水資源，亦到有機茶園擔任志工，將環保觀念和行動帶入同仁的家庭與生活中。本公司堅持整體環保管理品質，2013 年再度通過 ISO 14001 環境管理系統認證，並獲頒「無菸職場認證」。

在社會參與方面，本公司關注教育議題，成立「公益信託普萊德教育基金」十年以來，聚焦協助教育改善，以企業管理精神整合學校、師資人力、心理師及社區志工資源，長期進行「弱勢兒童補救教學 / 心理輔導」專案，希望帶給學習落後和遲緩的弱勢學生多一份愛、關懷與學習成長的機會，近幾年本公司同仁亦自動自發於下班後到學校陪伴城市部落原住民弱勢家庭孩童，化身夜光天使，溫暖孩童放學後至家長回家前的晚上時間，給予孩子們依靠與成長力量。



本公司於社會責任的努力，在 2013 年連續第七年榮獲天下雜誌評選之《天下企業公民獎》，獲頒中堅企業組第二名。感謝一路以來所有同仁、全球客戶、經銷商、供應商夥伴，以及投資人的支持，這些榮耀和支持激勵我們用更多的熱情肩負社會責任，提昇公司各項經營指標，達到員工、股東、客戶、廠商滿意。普萊德科技未來仍堅持 IP 網通核心技術創新研發，鞏固專業國際化網通品牌形象與全球市場經營，持續創造獲利，並落實社會公民責任，追求卓越，創造企業永續競爭價值。

董事長 陳清港





1.2 利害關係人之鑑別與溝通

普萊德科技的利害關係人包括員工、投資人、客戶/經銷商、供應商、政府機關、社區及非營利組織等等，本公司依據各單位所執掌業務鑑別常與其接觸或影響之相關利害關係人，透過電話、Email、問卷、網站等不同溝通管道收集利害關係人回饋的資訊與關心的議題，經過內部溝通協調及管理階層整合評估，針對不同利害關係人所關心議題之重要性與對公司的衝擊程度，決定出實質性重要關切議題。接著針對各利害關係人重要關切議題之優先性予以回應，並透過適當管道進一步瞭解利害關係人之合理期望及需求，妥適回應其關切之重要議題。

經分析後之各利害關係人重要關切議題和溝通做法如下表，並於本報告書相關章節呈現對應各重要關切議題的努力與成果，一般議題則由各相關單位、普萊德科技網站或其他溝通管道回應予利害關係人。

利害關係人	重要關切議題	溝通作法
員工	<ul style="list-style-type: none"> ■ 薪資與福利 ■ 人才培育 ■ 職涯發展 ■ 人權 ■ 工作環境 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 訂有績效考核制度，員工於薪資相關議題可直接向主管溝通，再提予管理階層核決。工作表現優良者發予績效獎金，鼓勵員工。 ■ 設有管理部及「職工福利委員會」，回應員工福利相關議題。 ■ 進行年度教育訓練規劃及不定期舉辦教育訓練與各類活動，訓練/活動後進行滿意度調查，了解員工所需並做適當回應。 ■ 人權及工作環境相關議題可直接反應予管理部，以作適切回應。 ■ 設有兩性平等委員會專責處理兩性相關的申訴案件。 ■ 設有CEO信箱和監察人信箱，同仁可隨時表達意見，並獲回應。 ■ 定期舉辦勞資溝通會議，建立和諧的勞資關係。
投資人	<ul style="list-style-type: none"> ■ 經營績效 ■ 股票價值 ■ 公司治理 ■ 企業形象 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每年舉行股東大會，向股東報告經營績效與未來規劃。 ■ 本公司網站設置投資人專區，提供投資人瞭解公司的公司治理、財務資訊等。 ■ 設置監察人信箱，提供投資人與公司溝通的管道。 ■ 設有發言人與代理發言人，隨時回覆投資人之各項問題，並立即呈報高階主管與總經理。 ■ 於全球企業網站呈現企業品牌形象。



利害關係人	重要關切議題	溝通作法
客戶	<ul style="list-style-type: none"> ■ 產品銷售支援 ■ 售後服務 ■ 綠色產品供應 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 以書面、全球企業網站、eDM、產品教育訓練等方式提供客戶產品完整資訊及行銷工具支援。 ■ 產品功能說明書及包裝盒載明產品之綠能設計與符合環保之相關認證與規範。 ■ 全球企業網站上設有"客戶服務信箱"與"技術諮詢服務"，業務與技術單位於24小時內即時回覆客戶問題。 ■ 透過Skype即時通訊、Facebook、國際專業科技網站等多元溝通管道，即時回覆客戶提問。 ■ 訂有Waranty Policy，提供客戶產品保固資訊。 ■ 訂有「客戶抱怨處理辦法」，明載客戶投訴管道及處理程序。 ■ 每年定期舉辦顧客滿意度調查。以提高客戶對本公司的信賴度，在2013年8月進行的顧客滿意度調查中，本公司獲得高達100%整體滿意度。
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ■ 供應鏈管理 ■ 綠色製程 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 制定「供應商/合作夥伴 CSR管理規範」，要求供應商不使用危害物質，確保產品品質、綠色製程之執行、產品環保保證。 ■ 透過面對面會議、電話、Email等方式宣達產品政策、品質目標，以及合作進度之溝通檢討。
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> ■ 法規符合度 ■ 公司治理 ■ 環保節能 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 確實遵守法令要求，並定期查核。 ■ 與主管機關維持良好互動，配合其管理與相關活動。 ■ 定期於公開資訊觀測站、公司網站揭露公司治理相關資訊。 ■ 於公司年報和企業社會責任報告書揭露環保節能資訊。
社區/ 社會團體	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社區關懷 ■ 社會公益 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2004年成立國內第一個以教育為目的之公益基金「公益信託普萊德教育基金」進行弱勢孩童教育輔導，以新北市學校為主，關懷在地教育，發揮社會影響力。 ■ 鼓勵員工共同參與社會公益，促進與社區居民、社區環境之和諧關係。



1.3 永續企業的承諾

普萊德科技秉持誠信經營的理念，積極扮演企業公民的角色，專注核心業務之外，將社會責任納入核心事業策略中，形成企業文化及重要的企業 DNA 之一。結合社會責任與經營策略，凝聚企業核心價值文化，與國際趨勢同步，嚴格執行公司治理，落實員工照護、環境保護和社會公益，穩健維持良好企業體質，提昇品牌價值，永續企業發展。



普萊德科技以策略性、長期性的作法，落實社會責任。從企業創新核心能力出發，選定環保與社會公益特定議題，以具完整性與創新性的 CSR 機制，結合社會多方資源，長期投入，期使落實企業社會責任的影響力達到廣度與深度，隨著新議題和趨勢之演變，逐步提升實踐企業社會責任的層次，達到員工、股東、客戶、供應商、社會等利害關係人滿意。





CSR 政策

社會責任是企業永續發展不可或缺的一部份，普萊德科技堅信唯有對社會多元負責的企業，才能獲得客戶肯定，永續發展。在追求企業經營利潤的同時，對所有利害關係人負責，顧及股東、員工、社會和環境等利益。



本公司依據 CSR 發展藍圖，訂定企業社會責任政策：

- **落實健全公司治理**
制定企業倫理與道德規範、董事會的獨立性、資訊即時透明揭露、維護股東權益、實行公平競爭、保障勞動人權等。
- **積極實現企業承諾**
對客戶及供應商的承諾、對員工的培育照顧、對創新研發的投入。
- **保護環境，再生永續**
推動環保回收再利用、節能減碳、綠能產品開發、綠色製程等。
- **投入社會參與，發揮長期影響力**
運用企業核心職能，實踐社會參與，發揮長期影響力。

因此，我們的企業承諾：

- 維持良好的公司治理，嚴守法律和商業道德規範
- 提供員工健康安全的工作環境
- 保護員工工作權益，使之充分發揮才能



- 研發環保節能產品，積極投入環保節能教育
- 建立與客戶、供應商共同雙贏的夥伴關係
- 財務資訊透明
- 創造公司價值，提昇股東權益
- 善盡企業公民責任，投入社會公益



藉由執行 CSR 政策與落實企業承諾，內化 CSR 為企業的 DNA，塑造誠信、承諾、環保的企業文化。

1.4 企業社會責任組織架構

普萊德科技設置《企業社會責任委員會》(Corporate Social Responsibility Committee)，為本公司最高階領導企業社會責任發展之組織，統籌全公司企業社會責任目標和永續發展方向之擬定，並定期檢視目標達成度和績效。

企業社會責任委員會下設有「公司治理小組」、「綠能產品小組」、「環保推動小組」、以



及「社會參與小組」，以落實普萊德科技對健全公司治理、環境保護、社會關懷之參與和各利害關係人之承諾，邁向企業永續發展，善盡企業公民之責任。



企業社會責任委員會各小組單位任務說明：

公司治理小組	負責整合內部公司治理規章與制度，推動內稽內控等公司治理相關事務，實踐公司誠信經營之核心價值，注重股東權益及資訊公開透明。
---------------	--



<p>綠能產品小組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>綠能產品開發</u> 負責綠能產品之開發、管理與維持產品研發和設計流程使用環保、無有害物質之原物料。 ▪ <u>綠色製程</u> 負責綠色製程之推動，管理和維持生產流程使用環保、無有害物質之原物料。 ▪ <u>品保與客服</u> 負責品質管理系統之推動和整合，以維持產品品質。
<p>環保推動小組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>環安衛</u> 負責整合公司環保和安全衛生管理工作。 ▪ <u>節能減碳</u> 推動辦公室節能、節水、廢棄物回收、資源再利用等環保事務。
<p>社會參與小組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>公益信託普萊德教育基金</u> 為國內第一個以教育為目的之公益基金，聚焦“教育”議題，以“推動教育事業，提升人力品質”為宗旨，致力關懷推動弱勢教育，協助個人、學校、甚或家庭解決困難並提升潛能發展，是普萊德科技落實社會公民責任、弱勢教育關懷的重要推手。 ◆ <u>企業志工</u> 鼓勵同仁積極參與公司內外舉辦之社會公益活動，為社會盡份心力。 ▪ <u>福委會</u> 規劃員工福利，照顧員工身心靈健康。



2. 關於普萊德科技

2.1 公司簡介

公司全名	普萊德科技股份有限公司
成立日期	1993 年 1 月 5 日
上櫃日期	2003 年 9 月 17 日(股票代號：6263)
員工人數	136 人
主要業務	網路通訊設備之研發、製造，以 PLANET 品牌行銷全球
主要產品	交換器、乙太網路供電 PoE 設備、工業級乙太網路設備、光纖網路、網路安全監控設備、無線網路、網路語音設備、寬頻網路、資訊安全、數位家庭、網路週邊設備
營運涵蓋地區	立基台灣，品牌行銷至全球五大洲 140 餘國
公司位置	新北市新店區民權路 96 號 7~11F，B1F

普萊德科技以自有品牌 PLANET 行銷全球超過 20 年，以專業網路通訊設備供應商為定位，致力於專業網通設備的研發與行銷。藉由企業標語 "Pioneer of IP Innovation"，彰顯 PLANET 發展的產品與技術核心，皆以 IP (Internet Protocol) 架構為核心，成功整合語音、數據、影像，在全球網通市場上成為數位創新領航者，佔有重要的一席之地。



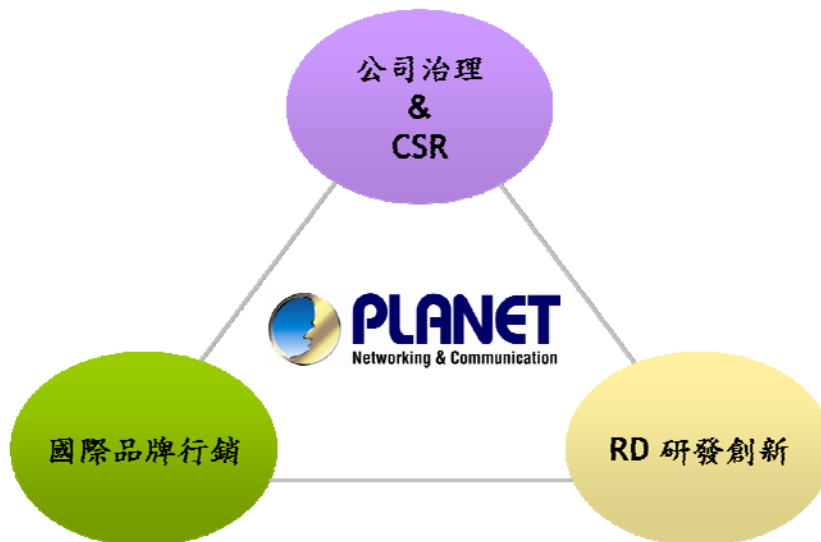


普萊德科技提供高階、高品質及高附加價值的網路通訊全系列產品，從進軍高品質的歐洲市場為品牌鋪路，打下了高度的國際知名度，行銷網絡至今已擴及全球五大洲 140 餘國，與世界各地的經銷商建立綿密而長久的夥伴關係。PLANET 產品屢獲全球各國政府、國防、企業、教育、金融、醫療等機構的採用與肯定，例如 2010 年智利礦工救援行動、全亞洲半島酒店體系、馬來西亞吉隆坡機場、英國學校與體育界及各地政府機構等。

除了專注核心業務之外，更將企業社會責任納入公司的營運策略之一，重視公司治理、企業承諾、環保、社會參與，以實際行動盡力落實企業社會責任，提昇企業形象，增加顧客的認同，並提升經營效益。

2.2 品牌經營理念

普萊德科技秉持誠信、創新、品質、效率的理念，健全公司治理和 CSR，專注研發創新與品質提昇、掌握國際品牌行銷，精益求精穩健經營，以成就百年大業的決心，淬礪經營品牌的雄心，成為世界級專業網通設備品牌。

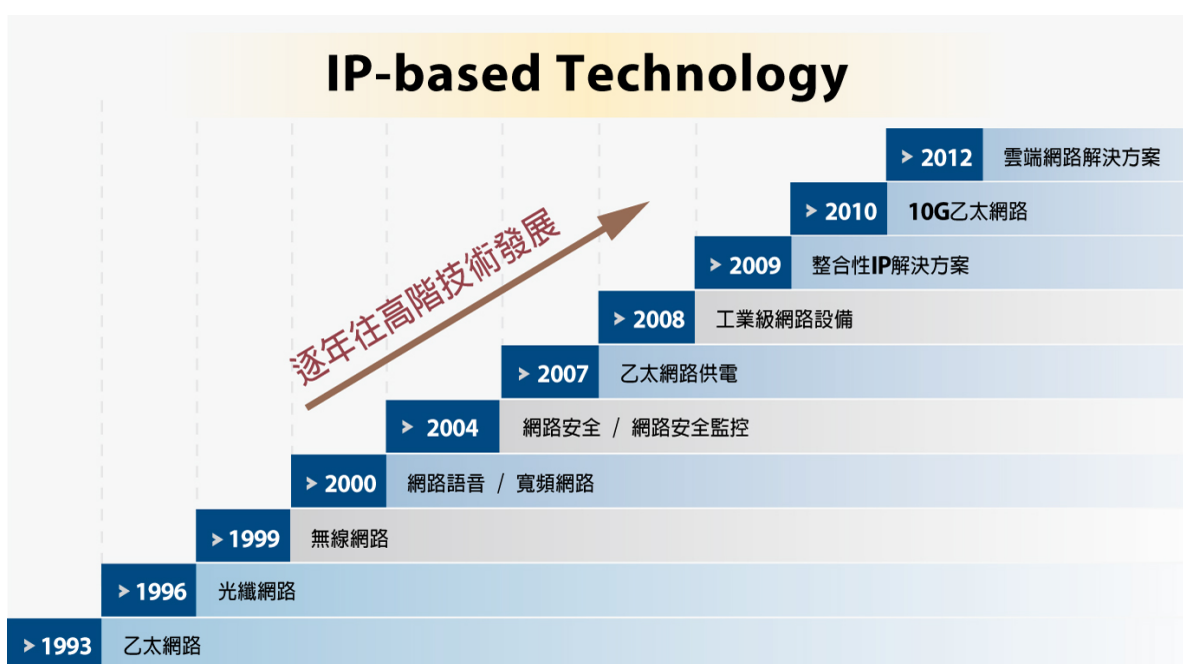


普萊德科技品牌經營理念架構



2.3 產品技術發展

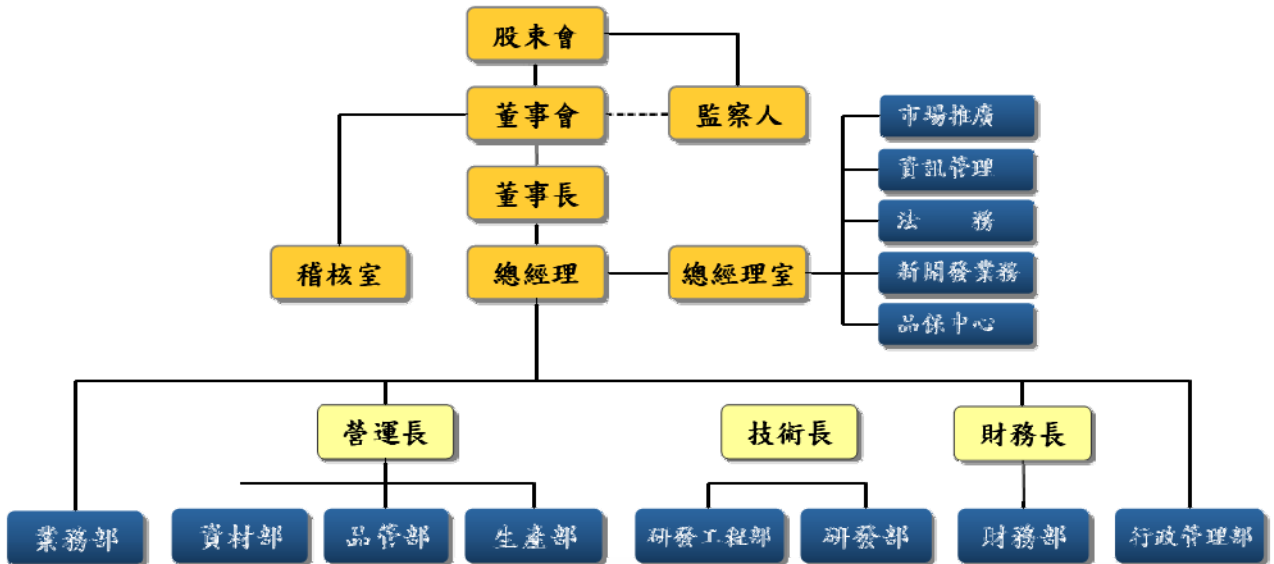
本公司專注於網通技術與設備之設計研發，以 IP 為技術核心，整合語音、數據、影像，致力發展全系列、高品質、高附加價值之網通設備產品與相關解決方案。逐年往高階技術發展，並關注全球氣候變遷，節能減碳，以綠能原則開發產品，並重科技與環保，本公司主要產品項目和技術沿革發展如下：



普萊德科技技術沿革

2.4 組織架構

普萊德 2013 年並無主要組織變動，目前組織架構如下：



2.5 協會(公會)參與

普萊德科技目前為「台北市電腦商業同業公會 (TCA)」會員，積極參與所屬產業公會與協會相關活動，共同提昇產業發展。

2.6 獲獎榮譽和認證

CSR 獲獎

- ✓ 2013 年連續第七年度榮獲天下雜誌《天下企業公民獎》，獲頒中堅企業組第二名。
- ✓ 2012 年榮獲首屆《新北市卓越企業獎--社會責任獎》。
- ✓ 連續二年獲遠見雜誌《企業社會責任獎》，2010 年榮獲上櫃企業組首獎-五星獎。
- ✓ 2011 年入圍遠見雜誌《企業社會責任獎》教育推廣類創新 CSR 方案前六名，為唯一之上櫃企業獲選。



研發&行銷獲獎

- ✓ 五項綠能創新網通設備榮獲「第二十二屆台灣精品獎」(連續十年獲獎):
 - 高效能智慧控管高功率乙太網路供電交換器 (XGSW-28040HP)
 - 工業級寬溫高階智慧管理 240 瓦高功率供電乙太網路交換器 (IGS-10020HPT)
 - 精巧型雲端監控魚眼攝影機 (ICA-W8100-CLD)
 - 工業級同軸電纜網路供電延伸器—發送器/接收器 (VC-203PT/VC-203PR)
 - HDMI 乙太網路供電電視牆/影音延伸器—發送器/接收器 (IHD-200PT/IHD-200PR)

- ✓ 2011~2012 年連續二年經 Computex 官方電子商務網站 Computex.biz 評選為年度 “TOP 30 Supplier on Computex.biz” 之一，2012 年獲頒 “Most-active Supplier”、“Most-inquired Supplier”、“Most-viewed Supplier” 三項殊榮，肯定本公司全球品牌行銷實力及專業網通產品推廣成效。

備註：普萊德科技歷年獲獎紀錄請參考 <http://www.planet.com.tw/tw/about/awards.php>



3. 公司治理

公司治理是企業永續經營的基礎，普萊德科技自成立20餘年來，以誠信為經營理念，落實營運及財務管理，恪遵法律與規範，使公司穩健成長。本公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂有「公司治理守則」，管理階層重視治理文化之建構並積極落實，全公司上行下效，2008~2012年相繼通過CG6004、CG6005、CG6007通用版公司治理制度評量認證，2010~2013連續四年獲證基會上市櫃公司資訊揭露評鑑A級榮譽。

本公司將持續嚴格遵守以下原則完善公司治理制度，落實公司治理。

- ◆ 建置有效的公司治理架構
- ◆ 保障股東權益
- ◆ 強化董事會職能
- ◆ 發揮監察人功能
- ◆ 尊重利害關係人權益
- ◆ 提昇資訊透明度

◆ 財務績效

本公司 2013 年財報經會計師查核後，合併營收為 10 億 6,936 萬元，毛利率 32%，稅後淨利 1 億 9,042 萬元，較 2012 年成長 25%，稅後 EPS 為 3.2 元。

本公司財務狀況健全，負債資產比率歷年來皆低於 20%，無長期負債，不從事高風險、高槓桿的投資，亦無資金貸與他人、背書保證與衍生性金融商品的交易，充份控制財務風險；每年皆配息或配股，將經營成果分享股東。本公司自 2012 年起採用國際財務報導準則，近 2 年之財務概況如下：



普萊德科技近 2 年之財務概況

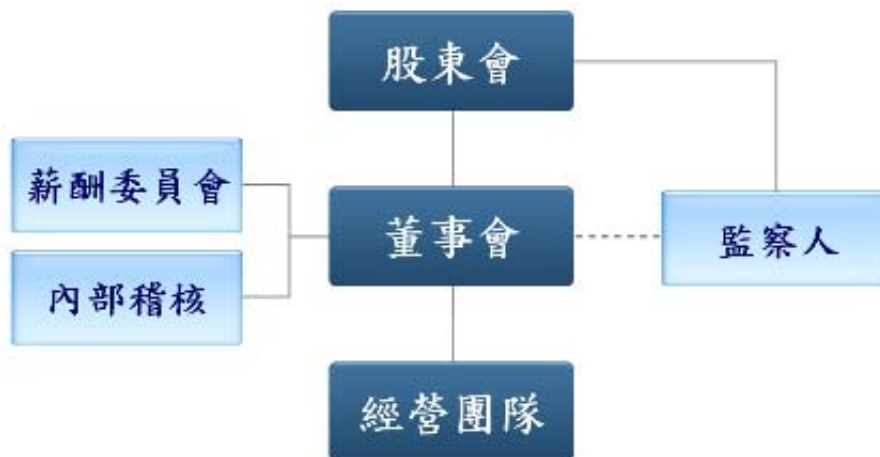
單位：新台幣仟元

年 度	2012 年	2013 年
資 產 總 額	1,095,925	1,255,612
負 債 總 額	161,766	236,458
負債占資產比率(%)	14.76	18.83
股 本	581,843	600,740
股 東 權 益 總 額	934,159	1,019,154
營 業 收 入 淨 額	1,001,080	1,069,363
稅 後 淨 利	152,697	190,416
每 股 盈 餘 (元)	2.57	3.2
資 產 報 酬 率 (%)	14.43	16.20
股 東 權 益 報 酬 率 (%)	16.98	19.50

備註：本公司自 2012 年起採用國際財務報導準則。



3.1 公司治理架構



董事會

本公司董事會成員共計5名，包括2名獨立董事、1名非參與營運董事以及2名營運董事，其職責包括任命與監督公司管理階層、負責公司整體的營運狀況、致力於股東權益極大化，並向股東會負責，確保依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權以及公司治理制度的有效執行。

董事會至少每季召開一次，2013年共召開七次董事會。董事長陳清港先生，兼任本公司CEO，帶領公司維持良好企業體質，穩健營運。經營階層與董事會之間維持良好溝通，致力執行董事會之策略指導與業務營運，為全體股東創造最大利益。

董事會成員及監察人相關背景資料請參照本公司網站「投資人專區」公佈的公司年報：
http://www.planet.com.tw/tw/ir/report_financial_yearly.php

薪酬委員會

為落實公司治理，健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，本公司成立「薪資報酬委員會」，訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。「薪資報酬委員會」由2位獨立董事及1位非參與營運董事組成，並由委員推舉1位獨立董事為會議召集人及主席，每年至少召開二次會議，2013年共召開三次薪資報酬委員會會議。



確保管理紀律

為強化公司治理，本公司陸續訂定各類管理制度，確保管理階層之紀律。

- 一. 「誠信經營守則」，董事會應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實，並秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，應予迴避。
- 二. 「董事、監察人暨經理人道德行為準則」，防止利益衝突與避免自圖私利的機會，以保護公司資產。
- 三. 「獨立董事之職責範疇規則」，獨立董事對於董事會議案如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明；獨立董事於行使職權認有必要時，公司不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行職務，並得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理，其聘請專家及其他獨立董事行使職權必要之費用，由本公司負擔之；且應持續進修，增加專業能力。
- 四. 「監察人之職權範疇規則」，監察人應忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務，並以高度自律及審慎之態度確實監督公司之業務及財務狀況，以維護公司及股東之權益，並列席董事會監督其運作情形且適時陳述意見，以先期掌握或發現異常情況。
- 五. 「重大資訊處理管理辦法」，確保董事會成員及監察人能及時獲得公司重要資訊，期使董事會及監察人更能善盡職責。
- 六. 「董事、監察人績效考核辦法」，董事、監察人於每年進行自我考核，考核結果若為“待加強”，董事、監察人應秉持高度之自律，積極改善，以不負股東所託。
- 七. 「董事會績效考核辦法」，董事會每年進行考核，考核結果若為“待加強”，董事會需積極改善，強化董事會職能，以落實公司治理之精神。
- 八. 「防範內線交易作業程序」，為確保資訊揭露的公平性，董事、監察人、經理人及受僱人應以善良管理人之注意及忠實義務，本誠實信用原則執行業務，並簽署保密協定。



九. 「企業社會責任實務守則」，本於尊重社會倫理與注意其他利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理與營運，本公司對於社會責任之實踐原則為，落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露。

3.2 風險管理

3.2.1 具有完備之內部控制制度、內部稽核制度，預防風險

為有效控制企業風險，永續營運，本公司設有「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」及「風險管理辦法」，其修訂均需經董事會決議，內部並設置稽核室，直接對董事會負責，協助董事會及管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度稽核計劃，確保內部控制制度之有效性、財務報導之可靠性以及相關法令之遵循外，並能夠適時提供改善之建議，以使公司內部制度得以有效實施，落實監督機制及控管各項風險管理之執行。

監察人定期每月審核公司內稽報告，與管理階層、內稽人員、簽證會計師有良好之互動；本公司網站投資人專區設有監察人信箱，便利股東、公司員工與監察人直接聯繫進行任何形式之溝通。

本公司依據內控制度加強企業風險之管理，以三層級機制執行風險控管，控管程序包括風險偵測、評估、報告及處理。

風險控管層級	第一層級	第二層級	第三層級
執行單位	<ul style="list-style-type: none"> • 主辦單位 • 承辦人員 	<ul style="list-style-type: none"> • 總經理 • 副總經理 • 營運長 • 技術長 • 財務長 	<ul style="list-style-type: none"> • 董監事 • 稽核室
控管責任	作業的最初風險偵測、評估及管控考量設計與防範	決策可行性及各種風險之評估	稽核人員對風險之檢查、評估、改善追蹤，並報告予董事會及監察人審議



重要風險評估事項	第一層級： 風險控制單位	第二層級： 風險控制單位	第三層級： 董監事及稽核室
經濟、社會面			
◆ 利率、匯率及財務風險	財務部	總經理、財務長	
◆ 高風險高槓桿投資、資金貸予他人、衍生性商品交易、金融理財投資	財務部	總經理、財務長	
◆ 科技及產業變動	研發部	總經理、技術長	
◆ 政策與法律變動	管理部、法務	總經理	
經營面			
◆ 董事會議事管理	總經理室	總經理	稽核室執行風險之檢查、評估、改善追蹤並報告予董事會及監察人審議
◆ 董監及大股東股權異動	股務	總經理	
◆ 經營權變動	股務	總經理	
◆ 投資、轉投資及併購效益	財務部	總經理、財務長	
◆ 企業形象改變	總經理室	總經理	
營運管理面			
◆ 人員行為、道德操守	總經理室	總經理	
◆ SOP 及法規之遵守	管理部、品保中心	總經理	
◆ 研發計劃	研發部	總經理、技術長	
◆ 擴充廠房或生產	生產部	總經理、營運長	
◆ 集中進貨或銷貨	資材部、業務部	總經理、營運長	
◆ 其他營運事項	營運長	總經理	
◆ 訴訟及非訟事項	管理部、法務	總經理	



3.2.2 員工道德及保密行為

本公司以誠信經營為首要準則，制定從業工作規則、道德倫理及保密行為規範，包括「誠信經營守則」、「企業倫理與道德規範」、「部門道德行為規範」、「保密行為規範」、「資訊安全規範」等等，強化從業道德行為標準，所有員工在進行各項公司業務或活動時，應遵守所有法律、法規及公司內部規章辦法，嚴守商業與社會道德與保密規範，預防產生影響公司信譽的行為，共同建立誠信經營之企業文化及健全發展。

本公司於工作業務、道德倫理及保密行為規範如下：

- ✓ 維護公司榮譽，恪遵公司規章制度。
- ✓ 不得有驕恣貪惰及其他足以損害個人及事業單位名譽之行為。
- ✓ 以公平與透明之方式進行商業活動，不得利用職務上之關係，任意收受客戶、供應商、競爭公司或其它與業務相關機構任何形式之饋贈及邀宴。
- ✓ 除經辦公司有關業務外，對外不得擅用公司名義行使。
- ✓ 無論是否為個人經辦之事務，員工有絕對保守公司機密資訊之責任，並遵守資訊安全行為規範，避免機密性、敏感性資料外洩造成公司之損失；凡研發技術、財務會計、業務機密等與公司營運相關之一切資訊，均屬公司機密資訊。
- ✓ 對於個人經管之文件資料，財物應善盡保管之責，不得私人挪用或浪費公物公款，且非經主管同意，不得帶離公司。
- ✓ 員工於受僱期間所產生或創作與工作相關之構想、概念、發現、發明、改良、公式、程式、製造技術、著作或營業秘密等，無論有無取得專利、商標專用權、著作權或其他權利，其相關權利與利益均歸公司所有。
- ✓ 尊重智慧財產權，本公司員工不得使用非法未經授權之軟體。
- ✓ 服從主管在其職掌範圍所交付之任務或指示。
- ✓ 維護兩性工作平等及人格尊嚴，嚴禁性別歧視及性騷擾。
- ✓ 誠實守份，嚴禁賭博、酗酒、吸毒，作奸犯科等不法行為。
- ✓ 禁止非法政治獻金，遵循政治獻金法，規範政治獻金的行為和標準，不得藉政治獻金博取商業交易之優勢(50萬元以上捐獻須提報董事會核決)
- ✓ 不得將慈善捐贈或贊助變相行賄，圖利特定人士。(100萬元以上捐獻須提報董事會核決)

遵循公司規章制度是每位員工的責任，本公司於新進人員教育訓練時即行宣導工作守



則、道德行為與誠信倫理守則、保密行為規範等等，相關制度規範並設於公司內部共享平台供員工隨時查閱。另外，訂定員工獎勵及懲誡之行為標準與處置方式，強化本公司及全體員工從業道德與誠信經營之遵循。截至目前，本公司從無因未遵守法令而受到重大之金錢罰鍰或其它非金錢上之處罰。

3.3 保障股東權益

本公司除創造營利績效保障債權人權益外，為達保證投資人權益，落實公司治理，本公司訂有「內部重大資訊處理作業程序」，並於重大訊息上傳至公開資訊觀測站，同時 E-mail 通知公司所有員工、經理人及董事，避免發生及違反內線交易。

本公司於公司網站設置投資人專區，提供投資人瞭解公司的公司治理、財務資訊等，並設置監察人信箱，提供投資人與公司溝通的管道。且訂定有投資人關係處理程序，制定發言人制度，設有發言人與代理發言人，隨時回覆投資人之各項問題，並立即呈報高階主管與總經理。



4. 企業承諾

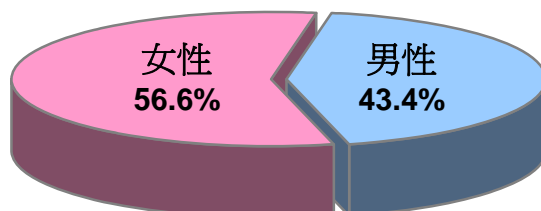
4.1 員工照護

公司甚為重視員工培育、福利、人權和安全衛生，使員工得以在安全的工作環境中，發揮才能，進而提升企業人力資源，強化企業競爭力。並建有多元溝通管道，包括定期勞資溝通會議、CEO信箱、監察人信箱等等，員工可隨時透過任何形式之管道表達意見、與公司管理階層溝通其權益等問題並獲回應，維持和諧勞資關係。

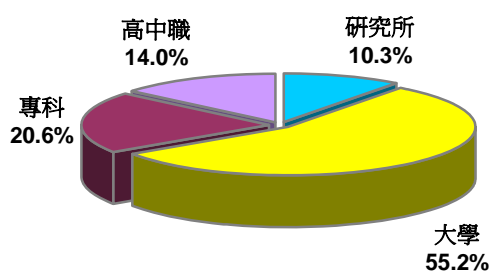
4.1.1 員工概況

至 2013 年底，本公司員工數為 136 人，平均年齡 34.5 歲，聘用員工皆為台灣地區本國籍人士，且全數為本公司自行聘用之正式員工，禁用任何非法勞工、童工、或其他違反法律規定之勞力。員工分佈狀況如下：

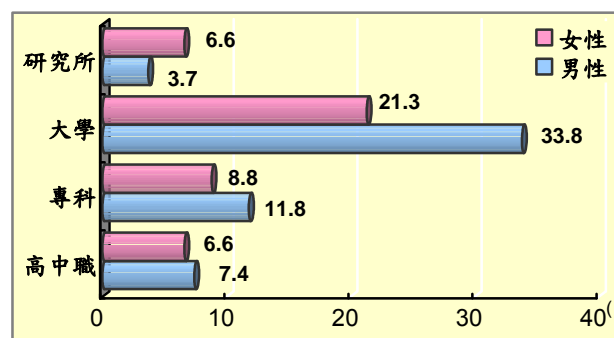
◎ 2013年人力結構



◎ 員工學歷分佈

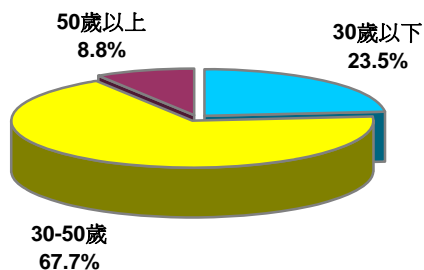


◎ 員工學歷 vs. 性別分析

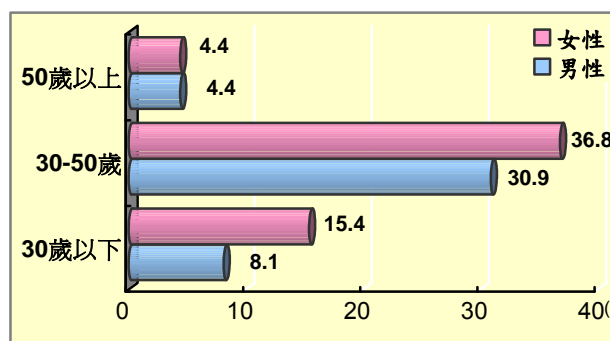




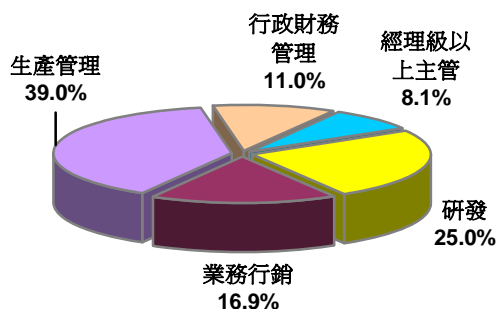
◎ 員工年齡分佈



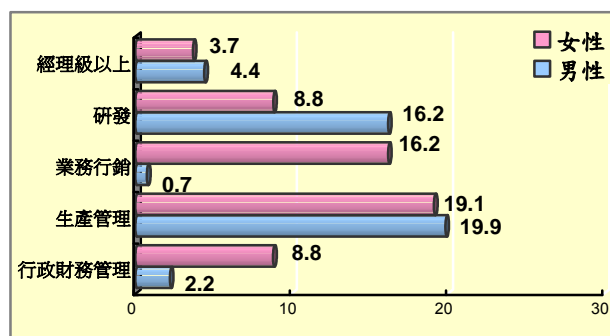
◎ 員工年齡 vs. 性別分析



◎ 員工職務別分佈



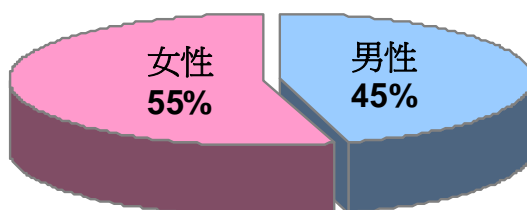
◎ 員工職務 vs. 性別分析



僱用多樣性

- ◆ 重視兩性平權：本公司積極推動「性別平權」，僱用員工不分性別，同工、同質、同酬，並注重女性在職涯發展中之聘用與升遷平權，2013年總員工數136人之中，主管佔33人，其中女性主管佔55%，比例高於男性主管。

102年度主管性別比例
(主管總人數: 33人)





- ◆ **保障身心障礙員工權利：**徵聘時，有符合工作人力需求之身心障礙人士即優先錄用，2013年聘用身心障礙員工佔總員工數1%，符合政府之規定。
- ◆ **不分種族，平等僱用，從無歧視僱用之案例發生。**

員工薪酬

本公司員工薪資均符合勞基法最低薪資規定，薪資結構包括本薪、職務津貼、營運獎金、績效獎金、業績獎金、營利分紅、年終獎金等等，並依勞動基準法及勞工退休條例之規定按月提撥退休金，提存於中央信託局及勞工保險局，保障員工權益。訂有績效考核制度，所有員工每年定期績效考核，員工於薪資相關議題可直接向主管溝通，再提予管理階層核決。工作表現優良者發予績效獎金，鼓勵員工。

4.1.2 員工培育與人力發展

培育員工對公司而言是項責任投資，永續性地開發員工潛能，提升員工價值。為配合公司發展目標並培養員工知識技能，對於員工進修及教育訓練皆依“教育訓練實施細則”擬定年度計劃安排相關教育訓練及在職訓練，增進員工專業技能及管理新知。本公司之教育訓練說明如下表：

訓練分類	訓練目標	訓練課程
核心職能訓練	凝聚員工共識，塑立企業核心文化	團隊合作、執行力、創新課程
管理職能訓練	培育主管管理能力	團隊領導、績效管理、風險管理
專業職能訓練	專業知識及技能訓練	研發專案管理、業務銷售技巧 採購議價技巧、簡報技巧
一般通識	提升專業以外之自我管理 能力 人權、安全衛生訓練	時間管理、情緒管理、檔案管理 勞工安全衛生教育訓練

除聘請業界學者專家及內部講師講授之外，本公司自2011年成立「PLANET e學院」創新e-Learning學習平台，增加員工線上學習管道及資源分享。每項教育訓練後透過滿意度調查，了解員工訓練所需並做適當回應；並將教育訓練課程之綱要與重點精華放置於公司內部共享平台，以達資訊共享及傳承之效。2013年全體員工訓練總時數2,396小時，平均每人受訓時數約17.6小時。



年 度	2011年	2012年	2013年
總 員 工 數	128 人	132人	136人
總 訓 練 時 數	3,668 小時	2,415.4 小時	2,396 小時
平均每人受訓時數	28.66 小時	18.3 小時	17.6 小時

備註：2011年係導入新ERP和電子簽核系統，須進行相關教育訓練，其訓練時數約佔總教育訓練時數約4成。

4.1.3 員工福利

本公司具有完善的福利制度照顧員工，吸引及激勵人才留任。

- ◆ **基本福利**：勞健保、教育訓練、年終獎金、團體保險、健康檢查
- ◆ **獎金/禮金/補助**：員工分紅、績效獎金、三節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、員工子女教育補助、員工急難補助
- ◆ **休閒福利**：員工旅遊、社團補助、文康休閒活動
- ◆ **特殊假**：育嬰假/產假/陪產假、志工假

近三年本公司員工申請產假/陪產假、育嬰假之復職、留任比例如下表所示：

年 度	2011年	2012年	2013年
請產假人數	2	3	5
復職率	100%	100%	100%
留任率*	100%	66.7%	100%
請育嬰假人數	-	-	1
復職率	-	-	0%
留任率*	-	-	0%

備註：*留任率計算基準為復職留任達12個月以上。



4.1.4 員工身心健康

企業對員工的培育具有開發之責任，對協助員工保持身心健康更是刻不容緩，普萊德科技推行以下全面關懷措施，塑造關懷、樂活、健康、環保之人文職場。

項目	措施
【Be Happy】身心靈環保	心理健康課程、心理諮商輔導、壓力指數診斷
【Be Cultured】人文素養	設有職工福利委員會，舉辦各項藝文性社團和活動
【Be Athletic】體能運動	運動型社團及體育競賽
【Be Healthy】健康管理	每年舉辦員工健康檢查及醫療諮詢 贈送「健康管理全書」 設置「健康監測“讚”」專區 提供「溫暖法寶箱」
【Be Long-Lived!】樂活養生	養生課程、辦公室健康操、有機農場體驗、 按摩小棧、公司內部網站每月分享樂活文章



安心、樂活、健康、環保、學習之幸福人文職場



此外，每年訂立**樂活健康環保年度主題**，利用 e-DM 宣導 CSR 身心靈環保理念，帶動員工實行樂活環保行動。**2013 年推動【大好年】年度主題**，發揚員工人心的良善，以「好心」創造美麗「好世界」。並設置舒壓健康專區、提供心理諮商服務，關懷員工身心健康及發展空間。

2013【大好年】每季活動主題：

季別	主題 eDM
春季	存好心 - 心自在 身自在 福自來
夏季	許好願 - 人人心安 世界平安
秋季	說好話 - 歡喜 吉祥 好運來
冬季	歲歲年年事圓滿

普萊德 大好年 - 人人心安 世界平安



每年搭配年度主題，2013 年推行【健康樂活】方案與課程，提供心靈環保、養生舒壓課程，鼓勵同仁身體力行，確實關懷員工身心健康及發展空間。

- **年度員工健康檢查**：每年一次員工健康檢查，項目包含免費腹部超音波檢查和骨質密度檢查，檢查項目優於勞工局規定。
- 於健檢後安排一系列**健康講座**，讓員工認識身體指數的意義，如何飲食均衡，以及如何紓解壓力。



- PLANET 按摩小棧：幫助員工釋放身體與心理壓力，提升健康狀態，2013 年共舉辦 13 場次，參與員工 118 人次。
- 設置「健康監測“讚”」專區：提供血壓器、體脂計、耳溫槍等，協助員工記錄追蹤身體健康指數。
- 設置「溫暖法寶箱」：可重複使用之暖暖包服務，即使在寒冬，在 PLANET 工作很溫暖。
- 運動性質社團：籃球社、游泳社、瑜珈有氧社、有氧健身社，促進同仁情誼交流與健康
- 美化辦公室樂活綠空間：增進辦公室綠化，降低碳排放，營造舒適健康辦公環境。

4.1.5 員工關懷

普萊德科技關懷員工平衡工作與生活，提供安心支持方案，使員工安心工作，兼顧工作、家庭、學業與生活。

- **員工子女教育補助**
獎勵長期穩定付出心力及貢獻的員工，鼓勵其重視子女教育，減輕教育經費負擔。
- **員工急難救助**
當員工發生緊急災難，致使生活頓時失常，影響工作表現，為緩解員工負擔，保其暫時之生活無虞，特訂員工急難救助方案，期使員工安心工作及生活。
- **彈性工時方案**
員工因生活、環境變化或成長進修需要，給予彈性工時支持方案，使員工安心，家屬滿意，工作、生活、學業、家庭兼顧。
- **員工無息房貸支持方案**
對於長期穩定付出心力及貢獻的員工，首次購屋時資金不足，提供員工頭期款無息房貸支持，員工依其財務能力分期還款，使其家庭居所安定，工作得以安心。
- **心理師諮商關懷**
當員工需求心理諮商輔導，本公司轉介心理師進行心理輔導，協助其心理回復健康狀態。



4.1.6 健康安全職場環境

本公司提供員工安全無虞之工作環境，確實遵守消防法規，為維護員工安全與健康，訂有以下工作環境及員工人身安全保護相關保護措施：

- ◆ 施行 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統：建立一套專屬企業的管理系統，監控品質與環境管理制度之執行情況與成效，提昇品質、環境、安全衛生，確保員工人身安全。
- ◆ 通過「無菸職場」認證，共同維護健康的辦公環境。
- ◆ 設置『品保中心』：專責規劃及推動公司整體品質與環境管理，並稽核相關執行成效。
- ◆ 各部門制定執行『環境評估表』，針對環境系統發生不符運作時，進行矯正預防及改善，確保工作場所之正常運作。
- ◆ 公告並教育訓練『環境安全相關法規』，本公司活動、產品或服務相關之環境面，須遵守的一切法令規章。
- ◆ 實施並進行管制標示『化學品管制』、『廢錫渣處理』，避免工安事故發生。
- ◆ 實施『實驗室與維修區空氣污染處理』，採用抽風設備，於空氣污染源設置吸氣罩，經吸煙機過濾吸附後將新鮮空氣送回室內，維護員工安全健康。
- ◆ 實施並進行管制標示『X 射線元素分析儀作業規範』，確保 XRF 正確使用，保護員工安全及制定環保禁止物質的檢驗標準。
- ◆ 管理並進行『事業廢棄物處理清運』，對事業所產生具有毒性、危險性，其濃度或數量足以影響人體健康或污染環境之廢棄物進行管理，確保員工人身安全與健康。
- ◆ 產品全程採用『無鉛製程』，在產品製程中維護確保員工人身安全與健康。
- ◆ 產品禁止使用危害性物質，均符合『RoHS、REACH 及鹵素含量要求』，及環境禁限用物質不使用保證之規定，確保員工人身安全與健康。
- ◆ 建立消防災害防救體系，設立『緊急應變小組』與『急救人員』，以因應處理重大災害，統籌行政支援力量，提昇災害防救效能，降低災害事故損失，維護員工安全與健康，確保工作場所之正常運作。
- ◆ 進行『消防安全演習』，讓員工透過消防演練，瞭解消防安全的重要性，進而提昇災害防救效能，降低災害事故損失，維護員工安全與健康，確保工作場所之正常運作。



- ◆ 定期查檢消防安全器材，降低災害事故發生時損失，保障員工人身安全。
- ◆ 制定『環境與安全衛生工作守則』，以防止職業災害，維護員工安全與健康，確保工作場所之正常運作，進而達到企業永續經營目標。
- ◆ 設置『安全衛生業務主管』，專責規劃及推動公司安全衛生之政策及管理制度，並稽核相關執行成效。並培訓勞工安全專門人員，包括甲種勞工安全衛生業務主管、勞工安全衛生管理員、急救人員和防火管理員等，所有勞安人員參加相關培訓課程共計 21 小時，促進職場環安衛管理專業，維護安全健康之職場環境。
- ◆ 每年定期辦理『年度員工健康檢查』，維護員工安全與健康，進而達到企業永續經營目標。
- ◆ 施行『勞工安全衛生教育訓練』，本公司新進人員於到職第一天與調職工作者，均需接受安全衛生教育訓練，以利防止職業災害，維護員工安全與健康，確保工作場所之正常運作。

經由以上措施嚴格維護職場安全與健康環境，過去一年無工傷事件發生。

4.2 供應商夥伴關係

誠信、正直是本公司選擇供應商的首要條件，並與供應商建立夥伴關係，本公司所有供應商之中台灣廠商約佔八成，與各供應商間之溝通管道順暢，業務執行情形良好。面對未來環保趨勢將著重與具節能設計的晶片廠商合作，與供應商全面簽訂「供應商/合作夥伴CSR管理規範」及「危害物質不使用保證書」以作為綠色產品環保保證。

「供應商/合作夥伴CSR管理規範」如下：

- ◆ 供應商產品需採用無鉛製程
- ◆ 產品設計需符合環保節能原則
- ◆ 產品未使用危害性物質
- ◆ 產品符合歐盟RoHS、REACH、WEEE規範、EuP指令
- ◆ 新委外加工廠需具備 ISO 14001 認證
- ◆ 委外加工廠工作場域需符合安全規範
- ◆ 供應商不使用任何非法勞工(保障合法勞工)及童工
- ◆ 供應商原物料不使用來自剛果周邊國家之衝突礦石金屬



4.3 客戶滿意

普萊德科技以自有品牌 PLANET 行銷全球，目前已擴及全球五大洲 140 餘國，與世界各地的經銷商建立綿密而長久的夥伴關係。本公司向來快速、積極且有效地處理客戶對市場與產品的反應，於維護消費者權益並善盡產品責任訂有明文規範，以保障消費者權益。相關說明如下：

一. 公開產品完整資訊，銷售時提供定型化契約

本公司既有產品以及新推出的產品資訊於書面型錄以及全球行銷網站完整公開，客戶可隨時查閱；銷售產品於客戶時，提供「General Terms of Sales 銷售一般條款」，訂立雙方交易協議、價格、付款方式、貨物運送、產品抱怨處理、保固等資訊。

二. 全球企業網站上設置 "Partner Area"，協助經銷商在地行銷

全球經銷商可登入，使用產品推廣與教育訓練的相關資源，加速經銷商在地行銷普萊德科技產品和解決方案的廣度與深度。

三. 產品功能說明書及包裝盒載明產品之綠能設計與符合環保之相關認證與規範。

四. 全球企業網站上設有 "客戶服務信箱" 與 "技術諮詢服務"

業務單位與技術工程師須於 24 小時內即時回覆客戶問題。

五. 透過 Skype、Facebook 專頁、國際專業科技網站等多元溝通管道，即時回覆客戶提問。

六. 提供完整售後服務

本公司訂有「Warranty Policy」，提供全球經銷商於產品退換、維修、回收的處理。

七. 設立顧客投訴管道，並建立消費賠償申請程序

本公司訂有「客戶抱怨處理辦法」，明載客戶投訴管道及處理程序。

八. 定期舉辦顧客滿意度調查，並做為內部考核指標

本公司訂有「客戶滿意度調查辦法」，明載每年舉辦一次客戶滿意度調查，調查結果並列入相關執行部門之績效考核項目之一，在 2013 年 8 月進行的顧客滿意度調查中，本公司獲致高達 100% 的整體滿意度。另外，對於平時反應意見的客戶亦於 24 小時內回應，追蹤其關心的面向，積極尋求改善。



5. 環境永續

5.1 環保政策

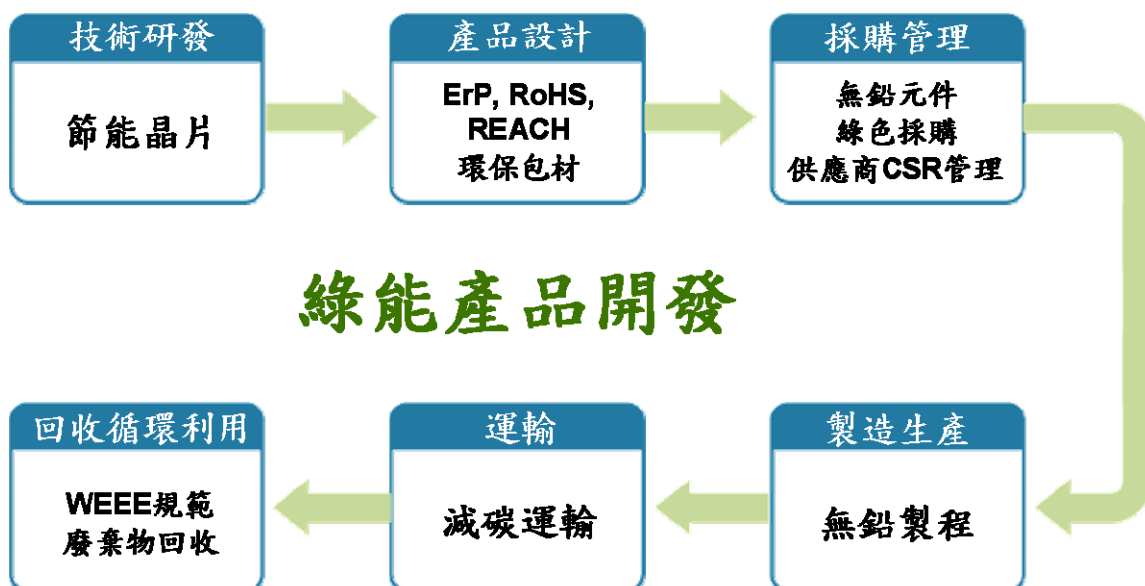
對環境的保護是企業社會責任重要的一環，本公司將環保觀念納入企業政策，在產品研發和製造方面，重視綠能、減碳環保之執行；明定「普萊德科技推動綠色行動計畫」，推行辦公室減廢、資源回收及再利用，宣導減碳、節能、抗暖化行動。並制定【環境維護守則】，建立環境維護規範，做為公司全體同仁遵循之依據。

環保認證

經過全員對公司環境保護的努力，2013年1月再度零缺失通過「ISO14001」環境管理系統認證換證審查，落實整體環保品質系統運作。並對所有供應商進行ISO14001環保系統宣示，確保供應鏈符合環境管理法規要求。

5.2 綠能產品開發

本公司產品全面執行綠能產品開發，訂定「綠能產品開發原則」，從技術研發、設計、製造、運輸到回收再利用等階段嚴格依循環保規範要求：





- (1) **【綠能開發】**：使用節能晶片執行綠色產品開發設計，例如 Green Switch，並開發具備智慧型 PoE Schedule 節電功能的 PoE Switch。
- (2) **【環保設計】**：
 - (2.1) 產品元件採用通過第三方公證單位認證的環保元件，符合歐盟 RoHS、REACH、WEEE 規範、EuP 指令、無鹵要求。
 - (2.2) 全產品線陸續採用交換式電源 (Switching Power)，符合美國加州能源法“能源之星”規範，以及安規認證。
 - (2.3) PoE Switch 具備智慧型 PoE Schedule 功能，大幅提昇網路用電效能
 - (2.4) 產品外箱包裝和內緩衝材使用環保包材。
- (3) **【綠色採購】**：發展綠色供應鏈，與所有供應商簽訂「供應商/合作夥伴 CSR 管理規範」，產品元件採購遵循綠色採購管理規範，並禁用來自剛果周邊國家之衝突金屬原物料，與供應商皆簽訂「危害物質及環境禁限用物質不使用保證書」或「供應商環保要求承諾」。
- (4) **【綠色製程】**：全產品線使用無鉛製程。
- (5) **【減碳運輸】**：
 - (5.1) 開發設計：產品於開發設計時，即納入運輸材積裝箱最小化設計，力求運輸之節能最佳化。
 - (5.2) 海運運輸：貨櫃以『整櫃運輸』為原則，力求不留有貨櫃空間之浪費，以達節能效益。
 - (5.3) 空運運輸：空運出貨之航班安排，以「直航」為主，力求效率及節約能源。
- (6) **【回收循環利用】**：本公司產品均已配合 WEEE 規範，降低廢棄電機/電子物品的產生量和處理量，減少對環境和人類所帶來之危害。並進行「事業廢棄物處理清運」，確保不汙染環境。

5.3 綠色供應鏈管理

為確保本公司之產品符合環保節能，使之從原料到成品產出，對環境的衝擊降至最低，特制定「供應商/合作夥伴 CSR 管理規範」，並全面與供應商簽訂「危害物質及環境禁限用物質不使用保證書」，以作為綠色產品環保保證。



5.4 環保教育推廣與執行

本公司透過系統化的組織與教育訓練，來執行環保教育、環保行動、身心靈健康講座等等，拓展環保行動的深度與廣度，帶動全體員工參與環保的推動。

- ◆ 推行辦公室「綠色行動計劃」，及公司內部網站設置「環保樂活專區」，宣導減碳、抗暖化，實行節能、減廢、資源回收及再利用：
 - ✓ 燈管減量：辦公區域及走道，在不影響安全之下，燈管數量減半，維持一定程度照明。
 - ✓ 以高效能LED燈管取代普通LED燈管和傳統日光燈管，照明迴路調整，確保照明充足並兼顧節能。
 - ✓ 配合調整燈具位置與遮陽簾之角度改變遮蔽率，更進一步減少燈具耗電量並有效減少陽光熱能進入室內，減少空調系統負擔，減低空調耗能。
 - ✓ 舉辦【PLANET全員節電抗漲大運動】，透過節能減碳競賽，激盪節能妙方與節能行動，帶動內部提升環保成效。在一般辦公樓層節電能度數仍持續下降，2013年較2012年下降7.38%，更低於前一年之節電效果(5.18%)。惟本公司B1樓B區和9樓辦公區為實驗測試區域，2013年起因公司新工規網路設備研發，產品100%燒機，使用恆溫恆溼機的機率驟增，現有設備稼動率由30%提升至90%，此外並加購一台恆溫恆溼機一起使用，此類設備耗能較高，故相對於其他樓層用電量反而增高，未來將妥善配置燒機設備利用率，使用電更有效能與節能，近三年節省電力成效如下，：

◎ 公司樓層 vs. 用電度數 分析

樓層坪數 \ 年 度	2011年	2012年	2013年	2012年年增減率	2013年年增減率
B1樓A區、8樓、10-11樓 (1,251坪)	213,405	202,346	187,411	-5.18%	-7.38%
B1樓B區、9樓 (486.16坪)	112,831	110,441	129,781	-2.12%	17.51%*
公司總坪數 (1,737.41)	326,236	312,787	317,192	-4.12%	1.41%

備註：2013年B1樓B區、9樓用電度數增加係因工規產品開發100%燒機檢驗之故，未來將持續妥善配置燒機設備利用率，使用電更有效能與節能。



- ✓ 設置**樂活健康走廊**，鼓勵員工實踐綠色行動，辦公室樓層之間往來走樓梯代替搭電梯，達到節能減碳，兼顧健康。
- ✓ **資源分類回收**：設置資源回收區，全員進行資源回收，垃圾分類訓練，於工作、生活中實際行動幫助回收可再利用資源，保護環境，保護大地。
- ✓ **減廢節能**：盡量避免資料之印製，如需列印，以再利用空白背面紙為主。
- ✓ **持續導入電子簽核和 e 化流程**：將所有簽核流程陸續改進為系統化簽核，而尚未完成電子簽核之流程/表單，逐步改為 email 方式簽核，減少紙張列印、文具用品使用量和文件傳遞能源消耗，因此，2013 年度文件裝箱廢毀量較前一年劇減 76%，成效可觀。
- ✓ **事業廢棄物清運**：每月向新北市政府進行申報，每年並進行事業廢棄物清運及廢毀，2013 年清運事業廢棄物約 792 公斤。
- ✓ 設立**藥品、廢電池回收站**，減少藥品、廢電池隨手丟棄，造成環境污染之機會。
- ◆ **其他綠色環保行動**：
 - ✓ **【創造辦公室樂活綠空間】**：增加辦公室植栽綠化，降低碳排放量，營造環保健康的辦公環境。
 - ✓ **【認養坪林有機茶園】**：認養翡翠水庫上游坪林有機茶園，支持有機農業，愛護翡翠水庫水源地乾淨水資源。



6. 社會參與

本公司基於取之於社會，用之於社會的感恩回饋，投入教育文化相關之社會參與，推動且激勵員工參與公益志工活動，用愛心關懷別人、服務社會，體現公益服務的快樂，促進與社區間之和諧關係。

6.1 教育文化推廣專案

成立國內第一個以教育為目的之公益基金【公益信託普萊德教育基金】，進行慈善文化教育相關事業之公益補助。本公益信託基金成立於 2004 年 8 月，聚焦“教育”議題，以“推動教育事業，提升人力品質”為宗旨，進行以下四個面向的教育文化推廣專案：

面向	主題
國中/小弱勢兒童教育	✓ 弱勢學生補救教學/ 心理輔導
大專青年志工教育	✓ 推動大專生參與國際志工服務 ✓ 獎助學金
社會生命教育	✓ 推廣企業主管生命教育成長
藝文教育	✓ 推廣民俗文化教育 ✓ 好歌傳唱 - 送好歌到校園

公益信託普萊德教育基金的運作融入企業管理能力，建立推動執行標準，策略地、有效地執行。運作十年以來，曾贊助新北市、台北市多間學校之學生教育補助、學術單位之學術研究和社會慈善文化補助，包括：

- ✓ **弱勢教育課輔及心理輔導**：參與之國中小和單位累計已16所，課業與心理輔導活動的學生累計5,029人次，參與成長團體活動之成人共1,000人次，合計曾贊助輔導6,129人次。
- ✓ **獎學金**：文化大學獎學金63人次、政大英文系獎學金7人次，勞工子女教育補助金197人次，普萊德員工助學金4人次，累計271人次。
- ✓ **校舍捐款**：普台國民中小學、埤頭國中風雨操場、埤頭國中舉重館
- ✓ **社團活動**：文山特殊學校、烏來國中小



- ✓ **學術研究**：台灣小學語文教育學會、台大醫院冠狀動脈與心臟研究經費、台北藝術家文教推廣基金會兩岸大學音樂交流研究
- ✓ **社會慈善捐款**：佛教慈濟基金會南亞海嘯賑災捐款、紅十字會日本311地震賑災捐款
- ✓ **文化藝術**：坎塔瑞歌手重唱團、新店市藝術文化協會、於埤頭國中及埤頭國小推廣民俗文化教育、亞太作曲家聯盟亞太音樂節、台北藝術家文教推廣基金會新竹合唱音樂節、合唱團年度培訓、第六屆海峽兩岸合唱節
- ✓ **國際志工推廣**：財團法人白永傳紀念教育基金會邀請國際青年志工來台訪問、文化大學國際志工團實現泰北服務區攜愛計劃
- ✓ **社會教育推廣**：財團法人福智文教基金會推廣企業主管生命教育成長、荒野保護協會「愛上大海我的家」展覽
- ✓ **弱勢家庭兒童早療**：阿寶基金會學齡前兒童啟蒙及療育計劃

6.2 弱勢兒童補救教學 / 心理輔導

普萊德科技長期投入【弱勢兒童補救教學/心理輔導】，致力關懷推動弱勢兒童教育，對於學習低成就及情緒、行為障礙之弱勢兒童提供課業輔導、補救教學、情緒治療等活動課程，全方位的協助弱勢兒童打好教育基礎，塑造健全品格，改善潛在性問題。我們提供以企管精神為架構之資源整合及制度設計，運用企業的管理能力，結合學校硬體設施、師資人力、社會教育專家、社區志工、企業志工等多方資源，形成一個《資源網》，充分運用群體之力量各出其力，有策略地去執行「弱勢教育」，讓「輔導專業」進入校園，並能夠長期貫徹，達到家庭、學校、社會三贏之局。





普萊德科技投入【弱勢兒童補救教學/心理輔導】七年來，經由整合各校不同的作業模式，制定標準化作業流程SOP，以利各校統一作業，以長期可評量、績效管理的方式落實執行。並以PDCA循環模式，每學期適時檢視、修正補救教學策略，提出改善方針，實質有效地追蹤成效、評估效能、持續改善運作。



小班制補救教學



小團體遊戲治療

自2005年起迄今，普萊德長期投入新北市新店、三峽、汐止、樹林、台北市木柵等地區之「弱勢兒童補救教學 / 心理輔導」，參與之學校累計已16所國中小學和機構，共累計5,029學童人次。

學校單位: 明道國小、萬興國小、中正國小、北新國小、新和國小、青潭國小、
龜山國小、安坑國小、民義國小、雙城國小、育林國小、青山國中小、
五峰國中、新店國小、二重國小

非學校單位: 永安教會

教育有無限的價值，是社會進步的基石，而社會邊緣社群競爭能力的高低，是社會整體競爭力重要的一環，我們的輔導計畫，不僅關注在弱勢孩子的成長與發展，也著重在社會的希望工程。這套弱勢兒童教育的運作模式可被綿密的複製，形成更大的效益，補救教學輔導計畫的推動，就像拋磚引玉一般，將一顆小石頭投入池中，將會引起陣陣向上向善漣漪，喚起社會的覺醒，盼望能以此計畫為一個契機，讓愛與關懷像漣漪般擴張出去，使更多人一起參與，展現人文關懷，共同營造一個溫馨和諧的社會氛圍，促進社會和諧發展，是普萊德科技弱勢兒童補救教學希望促成的永續成果。



6.3 飲水思源，喝茶護水源—坪林有機茶園認養行動

本公司於 2010 年起，帶領員工長期認養翡翠水庫上游坪林有機茶園。新北市坪林區位在翡翠水庫集水區，集水區內多為林地，其餘多是耕地，其中，茶園占耕地面積的一半左右，可見茶葉的耕種方式與水庫水質的關係相當密切。然而，農民們使用的農藥、化肥、除草劑讓土壤退化、裸露，這些化學品流入水庫，影響到水質及附近生態，縮短水庫壽命。在坪林現有茶園面積中，有機耕作所占的比例愈大，水庫源頭的水質維護就愈有保障。

本公司推動坪林有機茶園認養行動專案，贊助茶農種植不用化肥、不灑農藥的茶，保護水資源，維護水源地生態系統。生態理念及環保理念的落實必須群策群力。我們資源整合、資金贊助、理念推動、號召認養、行動支持及志工服務，運用資源整合能力，為環保生態盡一份心力，展現企業社會責任的胸襟與氣度。專案內容包括：

→ 資源整合	還我一個潔淨的大地
→ 資金贊助	迎向生態永續 生機無限
→ 理念推動	共享潔淨水源護水庫
→ 號召認養	翡翠水庫上游有機茶園認養
→ 行動支持	淨化水源行動
→ 志工服務	環保行動起而行

在公司內部，以各式電子 eDM 宣導有機農法護水源的理念，號召同仁認養有機茶園，並舉辦「坪林有機茶園知性之旅志工行」，帶領員工及家屬、親友一同行動認識水源地翡翠水庫上游北勢溪生態、有機農業栽培法對生態的重要性、親子植樹護山林、拔草護水源—員工擔任半日志工於有機茶園拔除雜草、體驗採茶工作及泡茶，藉由寓教於樂之健康休閒活動，付出行動幫助潔淨水源，保護水庫水源地自然生態。



PLANET 公益活動

茶園認養

還我一個潔淨的大地：有機栽培，大地生生不息

護健康 可以不再讓農藥、化學肥料、除草劑等這些有毒物質，流入我們天天喝的「翡翠水庫」！

護水源 使用除草劑，會使土壤裸露，容易因大雨沖刷，將泥沙流入水庫而造成淤積，水庫壽命堪虞！

救生態 還給土地新生命，重視大地自然生態：再來一個「莫拉克」我們才能有生命的土地，來保護我們的家！

「有機茶」非常珍貴，融合了大地的天然精華，又「揉進了」大家的愛心與對環境的護念，茶葉清新，口口馨香

伙伴們，讓我們以行動潔淨水源，保護翡翠水庫！



坪林有機茶園認養行動績效

年 度	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年
認 養 參 與 率	56 %	60 %	60 %	60%
志 工 參 與 率	25 %	40 %	34 %	-- (今年暫停一次)
茶 農 人 數	8 位	15 位	17 位	18 位
茶 園 面 積	1 公頃	5 公頃	11.6 公頃	14.7 公頃

同時，透過認養支持茶園有機式的栽種，亦促成以下效益：

- 大台北地區水資源保障
- 健康土壤、健康茶葉、健康茶農
- 茶園、水庫周圍生態豐富多樣性
- 員工對大地生態真誠關注 凝聚環保向心力



6.4 企業志工

藉由多元方式鼓勵員工參與各項社會公益與志工活動，對人與群體產生更深的關懷與學習付出，體現公益活動的快樂，回到職場，更能帶動內部同仁團結合作。

- (1) 在公司內部網站 Planet e 天地中設置「CSR-公益活動專區」，每月更新近期公益活動訊息，鼓勵引導員工參與社會公益，希望結合群體力量服務社會。
- (2) 2011 年起提供 1 日有薪志工假。
- (3) 訂定志工護照及志工表揚方案，提昇員工擔任志工服務意願。



由管理階層號召領導同仁擔任社會服務志工，協助促進社區環境與人文更美好；2013 年度本公司員工參與志工服務時數共計 58.5 小時，舉辦的企業志工行動如下：

- 捐血志工，熱血傳愛，奉獻社會。
- 弱勢兒童補救教學 / 心理輔導 督導志工
- 夜光天使志工，關懷陪伴原住民城市部落孩童課後輔導。

夜光天使 志工服務

弱勢孩子們 需要你

【原住民城市部落孩童希望工程】

PLANET 【夜光天使志工服務】~原住民城市部落孩童希望工程

弱勢孩子們 需要你~~~~



7. GRI G4 指標對照索引

GRI G4 指標		揭露狀況	對應章節	頁碼	註解
1. 策略與分析					
G4-1	機構最高決策者對於永續性組織與策略之聲明	●	1.1 經營者的話	4-5	
G4-2	主要衝擊、風險及機會之說明	●	1.2 利害關係人之鑑別與溝通	6	
2. 組織概況					
G4-3	機構名稱	●	2.1 公司簡介	13	
G4-4	主要品牌、產品與服務	●	2.1 公司簡介	13	
G4-5	機構總部位置	●	2.1 公司簡介	13	
G4-6	機構營運之區域與國家	●	2.1 公司簡介	13	
G4-7	所有權的性質與法律形式	●	2.1 公司簡介	13	
G4-8	產品或服務所供應之市場	●	2.1 公司簡介	13	
G4-9	組織規模	●	2.1 公司簡介	13	
G4-10	員工總數與分佈狀況	●	4.1.1 員工概況	26-28	
G4-11	受勞資雙方團體協議保障之員工比例	●	4.1.1 員工概況	26	
G4-12	機構的供應鏈	●	4.2 供應商夥伴關係	34	
G4-13	報告期間內，機構規模、結構或所有權之重大改變	●	2.4 組織架構	15	
G4-14	機構預防措施或原則之說明	●	3.2 風險管理	22-23	
G4-15	機構對於外部發起的經濟、環保及社會方面的約章、原則或倡議的參與或支持	●	3. 公司治理 5. 環境永續	18, 36-39	
G4-16	機構參與的協會、本國或國際組織	●	2.5 協會(公會)參與	16	
3. 鑑別重大考量面與邊界					
G4-17	機構的合併財務報表或同等檔案中的所有實體單位，並說明是否有未納入的實體單位	●	關於本報告書	1	
G4-18	解釋定義報告內容和邊界之流程和實施原則	●	關於本報告書	1	
G4-19	定義報告內容流程中所界定的所有重大考量面	●	關於本報告書 1.2 利害關係人之鑑別與溝通	1, 6	



GRI G4 指標		揭露狀況	對應章節	頁碼	註解
G4-20	機構內部各重大考量面的邊界	●	1.2 利害關係人之鑑別與溝通	6	
G4-21	機構外部各重大考量面的邊界	●	1.2 利害關係人之鑑別與溝通	6	
G4-22	說明重訂以前報告所載資訊的影響以及重訂原因	●			無相關情事
G4-23	說明與以前報告在範圍、考量面邊界之重大變動	●			無相關情事
4. 利害關係人參與					
G4-24	機構之利害關係人	●	1.2 利害關係人之鑑別與溝通	6	
G4-25	鑑別和選擇機構利害關係人的依據	●	1.2 利害關係人之鑑別與溝通	6	
G4-26	機構參與利害關係人的方式	●	1.2 利害關係人之鑑別與溝通	6	
G4-27	機構對於利害關係人所提出之關鍵議題和關注事項的回應方式	●	1.2 利害關係人之鑑別與溝通	6	
5. 報告概況					
G4-28	報告中所提供資訊的期間	●	關於本報告書	1	
G4-29	上一份報告的日期	●	關於本報告書	1	
G4-30	報告週期	●	關於本報告書	1	
G4-31	查詢報告或報告內容的聯絡資訊	●	關於本報告書	1	
G4-32	依循GRI G4綱領，說明本報告選擇依循之選項、索引表和外部認證之說明	●	關於本報告書	1	
G4-33	為本報告尋求外部認證的政策和現行作法		NA		
6. 公司治理					
G4-34	公司治理架構	●	3.1 公司治理架構	20	
G4-35	最高治理單位授權高階管理層和其他員工管理經濟、環境和社會議題的流程	●	3.1 公司治理架構	20	
G4-36	負責經濟、環境和社會議題之執行層級	●	3.1 公司治理架構	20	
G4-37	利害關係人和最高治理單位就經濟、環境和社會議題的協商流程	●	1.2 利害關係人之鑑別與溝通	6	
G4-38	最高治理單位及其委員會的組成	●	3.1 公司治理架構	20	
G4-39	最高治理單位的主席有否兼任行政職位	●	3.1 公司治理架構	20	
G4-40	提名和遴選最高治理單位及其委員會的流程和標準	●	3.1 公司治理架構	20	



GRI G4 指標		揭露狀況	對應章節	頁碼	註解
G4-41	最高治理單位確保避免及管理利益衝突之流程	●	3.1 公司治理架構 – 確保管理紀律	21	
G4-42	最高治理單位和高階管理層在制定、批准、更新與經濟、環境、社會影響有關的宗旨、價值觀或使命、策略、政策與目標方面的角色	●	3.1 公司治理架構 – 確保管理紀律	21	
G4-43	為強化最高治理單位對於經濟、環境和社會議題之集體知識所採取的措施	●	3.1 公司治理架構 – 確保管理紀律	21	
G4-44	最高治理單位在經濟、環境和社會議題的績效評估流程，以及管理績效評估相對應的措施	●	3.1 公司治理架構 – 確保管理紀律	21	
G4-45	最高治理單位在經濟、環境和社會的衝擊、風險和機會之鑑別和管理的角色。	●	3.1 公司治理架構	20	
G4-46	最高治理單位在評估組織的經濟、環境和社會議題的風險管理流程之效果的角色。	●	3.2 風險管理	22-23	
G4-47	最高治理單位評估經濟、環境和社會的衝擊、風險與機會之頻率	●	3.2 風險管理	22-23	
G4-48	審查和批准機構之永續報告並確保其涵蓋所有重大考量面的最高治理單位	●	關於本報告書	1	
G4-49	向最高治理單位溝通關鍵議題的流程	●	3.1 公司治理架構	20	
G4-50	向最高治理單位溝通之關鍵議題的性質與總數，以及採取的處理和解決的機制	●	3.1 公司治理架構	20	
G4-51	最高治理單位與高階管理層的薪酬政策，以及與公司經營(包括環境和社會目標)績效的連結	●	3.1 公司治理架構	20	
G4-52	決定薪酬之流程	●	員工薪酬	28	
G4-53	如何徵詢和考慮利害關係人對於薪酬之意見，包含薪酬政策和建議之投票結果(如適用)	●	3.1 公司治理架構	20	
G4-54	在重要營運據點所在之國家，機構中最高個人年所得與其他員工平均年所得之比率		NA		
G4-55	在重要營運據點所在之國家，機構中最高年所得個人的年度加薪百分比與其他員工年度平均加薪百分比之比率		NA		
7. 道德和誠信					
G4-56	機構的價值觀、原則、標準和行為規範	●	2.2 品牌經營理念 3.2.2 員工道德及 保密行為	14, 24	
G4-57	徵詢道德、合法行為以及與機構誠信相關事務建議之內外部機制	●	3.2 風險管理	22	
G4-58	舉報不道德、非法行為以及與機構誠信相關事務之內外部機制，	●	3.3 保障股東權益	25	



GRI G4 指標		揭露狀況	對應章節	頁碼	註解
經濟績效指標					
G4-EC1	直接產生和分配的經濟價值	●	財務績效	18-19	
G4-EC2	氣候變遷對機構活動產生之財務影響及其他風險與機會	●			無此情事發生
G4-EC3	福利計劃	●	4.1.3 員工福利	29	
G4-EC4	接受政府之財政補助	●			海外行銷補助 NTD 14.5萬元
G4-EC5	依性別說明新進人員起薪		NA		
G4-EC6	當地人員聘用與高階主管比例	●	4.1.1 員工概況	26-27	
G4-EC7	投資基礎設施與服務之發展及其影響	●	5.4 環保教育推廣與執行	38	
G4-EC8	重大的間接經濟影響		NA		
G4-EC9	在重要營運據點，向當地供應商採購支出之比例		NA		
經濟績效指標 - 環境					
G4-EN1	所使用原物料之重量或體積	●			公司產品製造乃委外加工，故無物料管理之衍生。
G4-EN2	使用再生原料作為生產原料之比例	●			公司產品製造乃委外加工，故無物料管理之衍生。
G4-EN3	機構內部之能源消耗量	●			公司以產品研發設計、市場行銷為主，製造乃委外加工，故無直接的主要能源消耗。
G4-EN4	組織外部之能源消耗量		NA		
G4-EN5	能源強度		NA		
G4-EN6	能源消耗量減量		NA		
G4-EN7	產品和服務所需的能源需求減量	●	5.2 綠能產品開發	36-37	
G4-EN8	各來源別的總出水量	●			公司係向商用大樓承租，用水為一併計量，故無水資源管理之衍生。公司訂有「綠色行動計畫」，鼓勵同仁力行節約用水。
G4-EN9	因取水而有重大影響之水源	●			公司係向商用大



GRI G4 指標		揭露狀況	對應章節	頁碼	註解
					樓承租，用水為一併計量，用水對水源無顯著影響。
G4-EN10	水回收及再利用的總量及比例	●			公司係向商用大樓承租，用水為一併計量，故無水資源管理之衍生。
G4-EN11	機構在生態保護區或其他具生物多樣性的地區或其鄰近地區所擁有、租賃或管理的營運點	●			無相關情事
G4-EN12	機構的活動、產品及服務對保護區或具生物多樣性之非保護區的影響與衝擊	●			無相關情事
G4-EN13	保護或恢復的棲息地	●			無相關情事
G4-EN14	企業營運的活動區域影響棲息地中有 IUCN 紅色名單種類與國家保育類生物清單中依絕種風險程度別列出數量	●			無相關情事
G4-EN15	直接溫室氣體排放 (範疇1)	●			公司產品製造乃委外加工，故無溫室氣體排放管理之衍生。未來將納入計算辦公環境設備之溫室氣體排放。
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放 (範疇2)	●			公司產品製造乃委外加工，故無溫室氣體排放管理之衍生。
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放 (範疇3)	●			公司產品製造乃委外加工，故無溫室氣體排放管理之衍生。
G4-EN18	溫室氣體排放強度	●			公司產品製造乃委外加工，故無溫室氣體排放管理之衍生。
G4-EN19	溫室氣體排放減量	●			公司產品製造乃委外加工，故無溫室氣體排放管理之衍生。
G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)之排放	●			公司產品未使用



GRI G4 指標		揭露狀況	對應章節	頁碼	註解
					破壞臭氧層之物質。
G4-EN21	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)和其它主要氣體排放	●			本公司產品製造乃委外加工，故無空氣污染物排放管理之衍生。
G4-EN22	污水排放的污染程度及流向終點	●			本公司係向商用大樓承租，用水為一併計量，故無水資源管理之衍生。
G4-EN23	廢棄物總量	●	事業廢棄物清運	39	
G4-EN24	重大洩漏的次數與數量	●			本公司產品製造乃委外加工，故無重大洩漏事件之衍生。
G4-EN25	依照巴賽爾公約定義之有毒廢棄物之運輸	●			1. 本公司產品製造乃委外加工，無製程有害廢棄物管理衍生。 2. 商業營運產生之可能有害廢棄物清理均符合相關環保法令規定。
G4-EN26	機構之放流水與逕流排放對生態環境之顯著衝擊	●			本公司係向商用大樓承租，用水為一併計量，故無水資源管理之衍生。
G4-EN27	減緩產品和服務對環境影響的程度	●	5.2 綠能產品開發	36-37	
G4-EN28	回收售出產品和其包裝材的比例	●			部份產品使用可再利用之環保材質，尚無回收產品包材，使用者可直接循環再利用。
G4-EN29	重大違反環境法規的事件所受的罰款或處罰	●			無相關情事
G4-EN30	商品、原料和員工交通運輸所造成的重大環境衝擊	●			無顯著影響
G4-EN31	各類環保支出與投資		NA		
G4-EN32	使用環境標準篩選之新供應商比例	●	4.2 供應商夥伴	34	



GRI G4 指標		揭露狀況	對應章節	頁碼	註解
			關係		
G4-EN33	供應鏈對環境的重大潛在或實際負面影響，以及採取的行動	●	4.2 供應商夥伴關係	34	
G4-EN34	經由正式申訴機制提出對環境影響的申訴件數、處理、和解決之數量	●			無相關情事
勞動條件績效指標 – 勞動條件與尊嚴工作					
G4-LA1	依年齡、性別與區域別計算新進員工和離職員工的總數和比例		NA		
G4-LA2	全職員工的福利	●	4.1.3 員工福利	29	
G4-LA3	依性別說明員工生產/育嬰假結束後復職與留任比例	●	4.1.3 員工福利	29	
G4-LA4	不論是否為團體協議內容，機構重大運營變化的最短通知期	●			符合法令相關通知程序。繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；繼續工作3年以上者，於30日前預告之。
G4-LA5	由勞資雙方代表參加的正式聯合勞工健康安全委員會之勞工比例，藉以監督和指導職業健康安全計劃		NA		
G4-LA6	依區域和性別分析工傷、職業病、誤工、缺勤、因公殉職的人數和比例	●			無相關情事
G4-LA7	從事高風險或高發生率職業病之員工	●			無相關情事
G4-LA8	工會正式協議中所涵蓋的健康及安全相關議題和條款	●	4.1.6 健康安全職場環境	33	
G4-LA9	員工每年平均受訓時數	●	4.1.2 員工培育與人力發展	28	
G4-LA10	員工職能管理和終生學習計劃以協助員工持續受雇之能力及其退休計劃	●	4.1.2 員工培育與人力發展	28	
G4-LA11	依性別和員工類別說明接受定期績效和職涯發展考評的員工比例	●			每位員工每年定期接受績效考核
G4-LA12	依性別、年齡層、少數族群和其他多元指標說明治理單位和員工的組成比例	●	4.1 員工概況	26-27	
G4-LA13	男女員工薪酬比率		NA		
G4-LA14	使用勞動條件標準篩選之新供應商比例	●	4.2 供應商夥伴關係	34	



GRI G4 指標		揭露狀況	對應章節	頁碼	註解
G4-LA15	供應鏈對勞動的重大潛在或實際負面影響，以及採取的行動	●			無相關情事
G4-LA16	經由正式申訴機制提出與勞工有關的申訴件數、處理和解決的數量	●			無相關情事
社會績效指標 - 人權					
G4-HR1	載有人權條款或經過人權篩選之重大投資協議與合約的總數和比例	●			所有合約必要條款-付出之勞力需皆為合法勞工，禁用任何非法勞工及童工，並遵守當地政府法令
G4-HR2	員工接受與營運相關人權考量的政策或程序訓練之總時數和受訓員工比例	●			對象以尚未受過本公司人權相關訓練的新進人員為主，2013年新進員工計53人，訓練時數共計662.5小時。
G4-HR3	歧視案例總數和採取的矯正行動	●			無相關情事
G4-HR4	已發現可能造成危害或違反結社自由與團體協議之營運活動和供應商，以及保障這些權利的行動	●			無相關情事
G4-HR5	已發現有使用童工風險之營運活動和供應商，以及助於有效杜絕使用童工所採取的措施	●			無相關情事
G4-HR6	已發現有強迫或強制勞動風險之營運活動和供應商，以及助於消除所有強迫或強制勞動形式所採取的措施	●			無相關情事
G4-HR7	接受與營運有關之人權政策或程序訓練之安全人員比例	●			無相關情事
G4-HR8	侵犯當地居民人權事件之總數和已採取之行動	●			無相關情事
G4-HR9	受到人權審查或影響評估的營運活動總數和比例	●			無相關情事
G4-HR10	使用人權標準篩選之新供應商比例	●	4.2 供應商夥伴關係	34	
G4-HR11	供應鏈對人權的重大潛在或實際負面影響，以及採取的行動	●			無相關情事
G4-HR12	經由正式申訴機制提出與人權有關的申訴件數、處理和解決的數量	●			無相關情事



GRI G4 指標		揭露狀況	對應章節	頁碼	註解
社會績效指標 – 社會/社群					
G4-SO1	實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	●	6.2 弱勢兒童補救教學/心理輔導 6.3 坪林有機茶園認養行動	40-44	
G4-SO2	對當地社區具有重大潛在或實際負面影響的營運活動	●			無相關情事
G4-SO3	已評估貪汙風險之營運活動的數量比例，以及所識別的重大風險	●			無相關情事
G4-SO4	反貪汙政策和程序上的溝通和培訓	●			無相關情事
G4-SO5	證實之貪汙事件和採取的行動	●			無相關情事
G4-SO6	政治捐獻	●			無相關情事
G4-SO7	涉及反競爭、反托拉斯和壟斷等情形的法律訴訟總數及其結果	●			無相關情事
G4-SO8	違規罰金及懲處	●			無相關情事
G4-SO9	使用社會衝擊準則篩選之新供應商比例	●	供應商夥伴關係	34	
G4-SO10	供應鏈對社會的重大潛在或實際負面影響，以及採取的行動	●			無相關情事
G4-SO11	經由正式的申訴機制提出對社會影響的立案、處理、並解決之數量	●			無相關情事
社會績效指標 – 產品責任					
G4-PR1	重要產品和服務類別受健康和 safety 影響評估的比例	●			無相關情事
G4-PR2	產品與服務違反健康及 safety 標準的案例總數	●			無相關情事
G4-PR3	產品資訊		NA		
G4-PR4	違反產品資訊和標示的案例總數	●			無相關情事
G4-PR5	客戶滿意度	●	4.3 客戶滿意	35	
G4-PR6	禁售或有爭議產品的銷售	●			無相關情事

