

# CSR 2017 企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report

 友聯車材製造股份有限公司  
UNI AUTO PARTS MANUFACTURE CO.,LTD.





# 編輯方針

## 關於本報告書

感謝您閱讀「2017友聯車材企業社會責任報告書」，本報告書為友聯車材發行的第一本企業社會責任報告書，以「經濟」、「環境」與「社會」三大架構，向所有社會大眾及利害關係人呈現友聯車材2016年在企業社會責任上的承諾與努力，並提出相關數據詳加說明。

在本報告中將以「友聯車材」、「友聯」、「本公司」或「我們」簡稱表示友聯車材製造股份有限公司，其他關於本報告書中所用的關鍵詞彙字母縮寫或解釋名詞，均於當頁內容中加註說明。

## 報告時間與範疇

本報告書揭露友聯車材2016年1月1日至2016年12月31日在經營、環境、安全衛生及社會議題等績效呈現，部份內容涵蓋2016年以前及以後的重要發展事項。

## 計算依據

本報告書揭露之數據，來自於友聯車材自行統計與調查之結果，有關財務績效數據，經由安永聯合會計師事務所簽證確認之財務報告即公開年報資訊。

## 報告書撰寫原則與綱領

本報告書內容架構依循全球報告倡議組織 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 所出版的「第四代永續性報告指南」 ( GRI Guideline Ver.4, GRI G4 )。透過

重大性議題的分析模式，鑑別利害關係人所關注的企業社會責任議題及決定優先順序，並於本報告書中揭露永續性主題及相關策略、目標和措施。本報告書參考以下相關綱領與倡議：

- 全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) G4版指南
- AA1000當責性原則
- ISO 26000社會責任標準指南
- 聯合國全球盟約

## 報告書審查與查證

內部審查：由CSR工作小組負責整體規劃、資料彙整、溝通整合及編輯修訂等工作，報告書內揭露的資料及數據皆由各部門主管初步審閱，完成的初稿經CSR工作小組成員依其分工項目校閱、修訂及確認完成後，呈閱至總經理核定後出版發行。

外部查證：本報告書雖未經第三方查證，但其中列入公司財務績效報告資訊已經由安永聯合會計師事務所簽證確認；ISO 14001國際環境管理系統除定期進行內部稽查外，每年均接受ISO 14001外部驗證機構稽查查證；ISO/TS 16949國際品質管理系統除定期進行內部稽查外，每年均接受ISO/TS16949外部驗證機構稽查查證；其餘內容皆參考GRI/G4指引及AA1000當責性原則標準編製。

## 發行時間

友聯公司每年定期發行企業社會責任報告書。  
現行發行版本：2017年12月發行  
下一發行版本：預定2018年8月發行

本報告書以中文發行，歡迎自友聯車材網站 (<http://www.uni-auto.com.tw>) 下載報告書 (PDF檔)。對於本報告書內容若有任何疑問或建議，請聯絡我們：  
友聯車材製造股份有限公司  
總經理室 鍾秉衡專員  
地址：苗栗縣三義鄉西湖村伯公坑40~10號  
電話：(037)873-801#3067  
傳真：(037)873-439  
E-mail：Kevin\_Chung@mail.uni-auto.com.tw



# 目錄

---

編輯方針 02

經營者的話 04



## 誠信經營

Chapter One

- 1.1 關於友聯車材 07
- 1.2 營運績效 11
- 1.3 公司治理 14
- 1.4 企業社會責任管理 17



## 綠色承諾

Chapter Two

- 2.1 綠色理念與管理 22
- 2.2 能資源管理 23
- 2.3 綠色產品 28
- 2.4 綠色成效 29



## 永續社會

Chapter Three

- 3.1 我們與客戶 34
- 3.2 我們與合作夥伴 35
- 3.3 職業安全衛生 37
- 3.4 我們與員工 42
- 3.5 我們與社會 46

## 附錄

附錄一 全球永續性報告協會 ( Global Reporting Initiative, GRI )  
G4綱領對照表 48

附錄二 ISO 26000社會責任標準指南對照表 53

附錄三 聯合國全球盟約對照表 55



# 經營者的話

## 追求持續成長，建立社會企業新典範

受全球政經局勢變動及匯率影響，台灣汽車市場國產車市占率逐漸降低，企業如何因應將是一大挑戰。國內汽車產業大環境的改變，使零組件供應廠商經營發展受到衝擊，本公司友聯車材除發展集團業務外，亦積極開拓外銷市場、擴展非集團業務及研發創新產品，並培養行銷、研發、技術及海外據點管理人才。

在追求持續成長的同時，我們仍善盡一個企業對社會應有的責任，對顧客、供應商、股東、員工及社會大眾等關係人履行社會責任，維持良好互動關係，推行節能減碳及成本低減，為我們的地球盡一份心力，致力發展為國內企業標竿，成為全方面幸福企業。

## 創新研發，拓展國內外市場

友聯車材近年來積極開拓國內外改裝車及汽車零配件市場，國內已拓展多家改裝車與汽車零配件客戶，外銷也已開拓至美國、澳洲、歐洲、日本、泰國、斐濟等地區。友聯座椅以安全、舒適、輕量化、節能環保、智能科技為訴求，與時俱進推出各項符合客戶需求的產品。除原有汽車座椅外，公司並發揮創意朝海陸空多方領域發展，例如多功能豪華椅、遊艇、巴士、電動車、高鐵、居家椅、航空座椅等。

此外，我們在產品研發投入方面，更為高齡者或行動不便者設計開發出一款可方便使用者上下車的福祉座椅，依實際使用狀況，直接從一般車上座椅，變成可用於車外的輪椅，功能設計極具巧思且貼心。未來三年我們更朝向資訊化、電子化、科技化的產品及經營發展，跳脫原有的傳統產業模式，走出一條嶄新的康莊大道。

## 尊重環境，以人為本，善盡企業社會責任

友聯車材自1969年9月成立至今，對於汽車座椅、頂蓬、螺旋彈簧及葉片彈簧的研發、品管及生產工藝皆已累積豐富經驗。以誠信、創新、和諧為經營理念，注重客戶需求，研發創新產品，追求舒適、安全、美觀、耐久的品質，全面生產管理維護TPM(Total Productive Maintenance)，工廠管理及環境持續改善，使客戶滿意及認同，讓公司穩健經營。

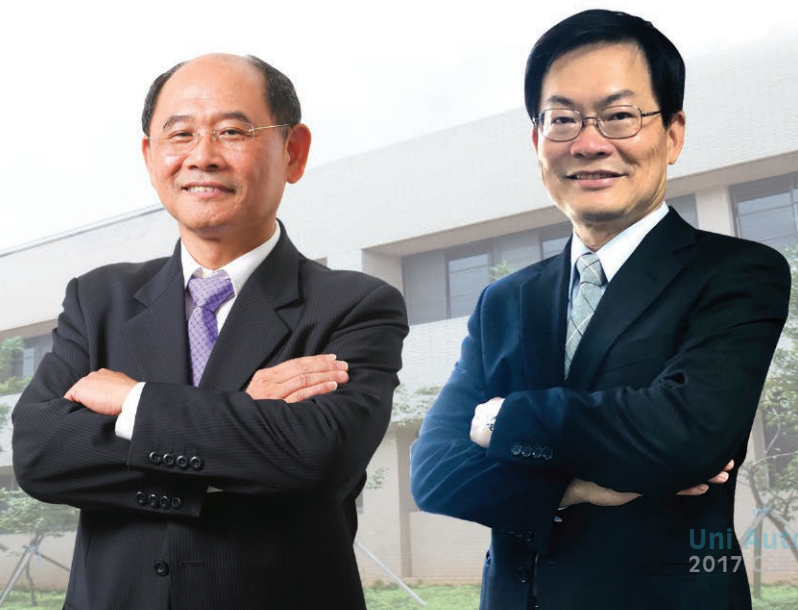
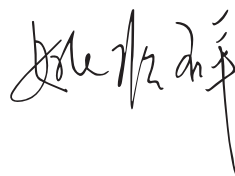
我們意識到企業永續經營與環境保護、社會議題息息相關，從事企業經營及追求獲利同時，亦要愛惜環境、關懷社會，照顧弱勢團體，創造穩定就業機會及安全衛生的職場環境，重視利害關係人之權益，持續改善廢棄物的產生及有效利用，盡力維護地球環境及回饋社會，促進在地生活品質，善盡企業社會責任。

藉由本公司發行的企業社會責任報告書來檢視這一年在經營、環境、社會三大構面的成果，善用在地資源，並持續邁步向前，對經濟發展、環境永續與社會服務持續貢獻。透過企業社會責任報告書，每年揭露企業社會責任之相關資訊，讓利害關係人及社會大眾了解友聯車材推動企業社會責任情況，相信在我們不斷的付出下，能讓社會充滿愛與善良的正面力量，一起邁向更美好的未來。

友聯車材製造股份有限公司

董事長 姚振祥

總經理 楊登宏



## Chapter One

# 誠信經營



### 1.1 關於友聯車材

1.1.1 公司簡介 **07**    1.1.2 經營策略 **10**

### 1.2 營運績效

1.2.1 財務表現 **11**    1.2.2 主要產品 **12**  
1.2.3 研究與發展 **13**

### 1.3 公司治理

1.3.1 組織架構 **14**    1.3.2 最高治理單位 **14**  
1.3.3 董事及高階主管的行為準則 **16**  
1.3.4 貪污及賄賂事件採取行動 **16**  
1.3.5 員工道德行為 **16**

### 1.4 企業社會責任管理

1.4.1 與利害關係人鑑別 **17**  
1.4.2 重大性議題分析與審議 **18**

# 1.1 誠信經營

## 1.1.1 公司簡介

本公司成立於1969年9月，由嚴前創辦人慶齡先生創立，為裕隆集團關係企業，總公司位在苗栗縣三義鄉三義工業區內，鄰近裕隆汽車製造工廠，為研發與生產汽車座椅及車裝零配件專業製造廠商，國內設有三個工廠，桃園一廠主要營業項目為螺旋彈簧及葉片彈簧，三義二廠主要營業項目為車室內頂蓬、遮陽板、懸吊系統組裝，三義三廠主要營業項目為汽車座椅，產品供應裕隆日產汽車、裕隆汽車、中華汽車、納智捷、國瑞汽車、台灣本田等國內知名汽車廠客戶，在2005年7月通過ISO/TS 16949國際性汽車工業品質系統認證，2006年1月通過ISO 14001環境管理系統認證，2006年獲得JIPM-TPM優秀賞，為台灣汽車零配件主要供應商。

本公司秉持著『永續經營』的理念，團結組織力量，研發及生產「滿足客戶需求之產品」，並「結合各部門之智慧」，「不斷地研究、改善產品及生產工藝」，追求舒適、安全、美觀、耐久之高品質，以達到客戶滿意，讓公司誠信穩健地永續經營。

本公司隨著裕隆集團向中國大陸開拓汽車市場腳步，在大陸設有福州聯泓(座椅/頂蓬廠)、廣州日正(螺旋彈簧廠)及杭州聯潤(座椅廠)等三家投資公司，整合二岸三地資源，共同進步發展。

### 友聯車材製造股份有限公司 UNI AUTO PARTS MANUFACTURE CO.,LTD.

總部地址	苗栗縣三義鄉西湖村伯公坑40~10號
成立日期	1969年9月4日
創辦人	嚴慶齡
董事長	姚振祥
總經理	楊登宏
資本額	新台幣8.69億元
主要業務	生產及銷售汽車座椅、車內頂蓬、遮陽板、螺旋彈簧、葉片彈簧、懸吊系統組裝及相關零組件
正職員工	493人(2016年12月底)
最大股東	裕隆汽車(25%)
國內工廠	桃園一廠負責車用螺旋彈簧及葉片彈簧生產及銷售 苗栗三義二廠負責車室內頂蓬、遮陽板及懸吊組裝生產及銷售 苗栗三義三廠負責汽車座椅生產及銷售
國外投資	福州聯泓營業項目：汽車座椅、車室內頂蓬生產及銷售 杭州聯潤營業項目：汽車座椅生產及銷售 廣州日正營業項目：螺旋彈簧、平衡桿生產及銷售



## 經營理念



## 關鍵大事記

- 1969** 由嚴前創辦人慶齡先生創立，初設址台北市中山北路二段37之3號，定名：友聯車材製造股份有限公司，資本額新台幣壹仟萬元，並由裕隆汽車製造股份有限公司、日本發條株式會社及第一機械工業股份有限公司等共同投資設立桃園廠於桃園市大林里興中街1號(龜山工業區)，工廠佔地三仟餘坪。
- 1970** 正式開工，生產各型汽車專用葉片彈簧、座椅及水箱。
- 1978** 投資新台幣貳仟零肆拾萬元，於桃園廠建立螺旋彈簧生產線。
- 1981** 吳舜文女士接任本公司董事長。
- 1986** 轉投資友永股份有限公司三仟玖佰玖拾玖萬元，主要生產水箱及相關零組件，同時終止本公司水箱之生產。
- 1989** 更新螺旋彈簧自動化生產設備，並採用粉體塗裝。
- 1990** 葉片彈簧設備汰舊換新，並部分作自動化，合理化之改善，以提高品質。
- 1991** 陳常務董事瑞台先生承吳董事長舜文女士推薦，受命擔任董事長職務，同時吳董事長轉任名譽董事長。
- 1997** 與共榮工業(股)公司合併，並改選董、監事，由中華汽車副董事長林信義先生擔任本公司董事長。

- 1998** 三義廠擴建組裝廠及發泡廠並轉投資大陸福州聯泓公司生產中華東南汽車之座椅，取得QS9000認證並結束熱發泡生產。
- 2000** 董事長林信義先生出任經濟部長，由裕隆汽車公司副董事長嚴凱泰先生擔任本公司董事長，林順益先生擔任總經理。
- 2002** 彈簧、頂蓬及座椅取得ISO9001認證  
與日本發條株式會社合資成立大陸廣州日正彈簧有限公司，主要生產彈簧及平衡桿。
- 2005** 榮獲2004年中華汽車協力會標竿會員獎  
彈簧、頂蓬及座椅取得ISO/TS16949認證。
- 2006** 彈簧、頂蓬及座椅取得ISO14001認證  
榮獲2005年裕隆日產設計開發績優獎及中華汽車VA/VE績優獎。  
取得日本JIPM TPM優秀賞。
- 2007** 榮獲2006年裕隆日產設計開發績優獎及中華汽車VA/VE績優獎。
- 2008** 榮獲裕隆2007年日產交期績優獎及中華汽車VA/VE績優獎。
- 2009** 榮獲2008年裕隆日產設計開發績優獎及中華汽車VA/VE績優獎
- 2010** 榮獲2009年中華汽車VA/VE績優獎。  
榮獲2009年裕隆總體績優獎。  
轉投資大陸杭州蕭山聯潤公司生產東風裕隆-納智捷汽車之座椅。
- 2011** 榮獲2010年中華汽車VA/VE績優獎。  
榮獲2010年裕隆日產總體績優獎。
- 2012** 榮獲2011年裕隆日產總體績優獎。  
榮獲2011年華創納智捷交期績優獎。
- 榮獲2012年中華汽車最佳品質配合績優獎。  
林順益先生繼嚴董事長凱泰先生之後，接任本公司董事長；楊登宏先生接任執行副總。  
榮獲2012年裕隆日產最佳交期優獎。  
成為豐田國瑞汽車協力會員  
榮獲2013年國瑞商用車國產化擴大貢獻獎  
榮獲2012年華創納智捷最佳成本績優獎。
- 2013** 榮獲2013年中華汽車VAVE績優獎。  
榮獲2013年裕隆日產設計開發績優獎。  
楊登宏先生升任為本公司總經理。
- 2014** 姚振祥先生繼董事長林順益先生之後，接任本公司董事長。  
榮獲2014年裕隆日產設計開發績優獎。
- 2015** 榮獲2015年裕隆日產總體績優獎。  
榮獲2015年納智捷機能類總體績優銀獎。
- 2016**

## 1.1.2 經營策略

友聯車材為裕隆日產NISSAN、中華汽車MITSUBISHI、納智捷LUXGEN及國瑞TOYOTA等汽車品牌績優協力廠商，具有產品設計開發、品質檢測試驗、生產製造技術等能力且不斷努力向上提升，以建構產品長期的競爭力，積極發展各種車輛及運輸工具所需要的產品，滿足客戶需求，並獲市場好評與肯定。

友聯車材已成為台灣各大車廠主要供應商，與大陸海外投資公司-福州聯泓、杭州聯潤、廣州日正相互整合兩岸三地資源來創新發展產品、技術、工法、材料及專利，兩岸人員透過相互研習及支援方式來提升研發技術、生產技術及現場改善等工程素質及建立相關制度，除持續拓展台灣、日本及中國大陸市場外，更陸續開發東南亞、印度、澳洲及歐美等海外市場，將產品外銷至全球各地，讓兩岸三地公司在產/銷/人/發/財等面向發展皆獲得全方位提升。



## 風險管理

本公司為誠信經營及健全發展，在公司經營、品質管理、安全衛生、環境方面皆有相關單位負責管理、查核及評估結果，並訂定計劃執行內部控制之查核，並將查核結果揭露於查核報告，以PDCA來持續追蹤改善成果。

## 經營面風險管理

由友聯車材的總經理室綜理公司策略目標計劃控管，財務部綜理財務分析資訊、管理營運資金、會計總帳、稅務、匯率及各項財務管理業務，提供管理階層營運管理資訊，藉由經營會議、兩岸三社視訊會議、高階主管會議、安全衛生委員會會議、產銷會議、QRQC會議、動員月會、重大案子提報或進度說明會議，以及將公司營收獲利列入年度KPI並追蹤管理，以規避及降低企業經營風險。

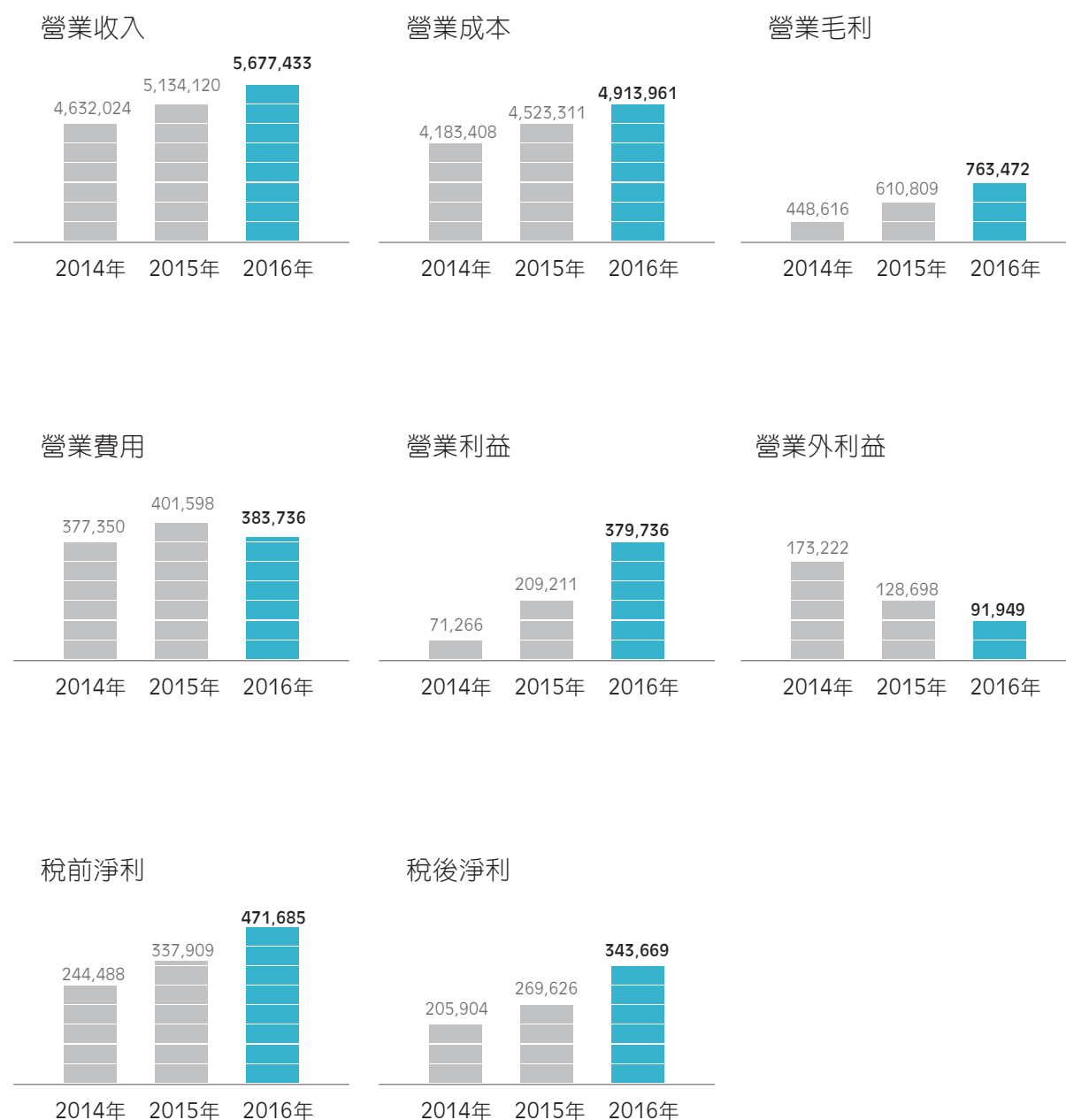
各部門提出該部門組織下各項工作及環境的風險和機會評估，制定相應對策計劃執行，以規避及降低企業風險。

# 1.2 營運績效

## 1.2.1 財務表現

2016年友聯車材近三年合併簡明綜合表

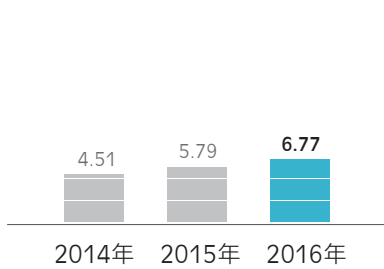
(單位：千元)



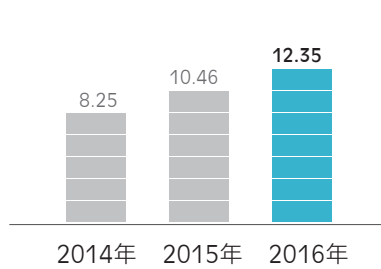
## 2016年友聯車材合併財務比率分析

(單位：千元)

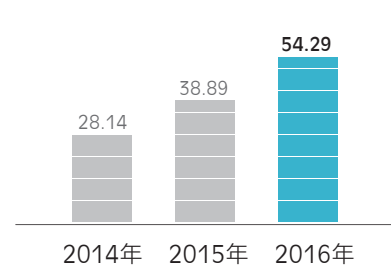
資產報酬率



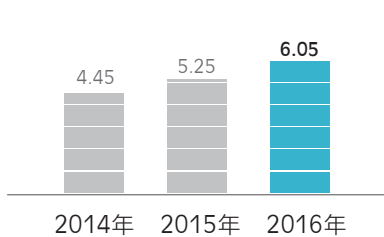
權益報酬率



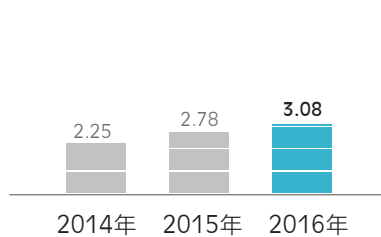
稅前純益佔實收資本比率



純益率

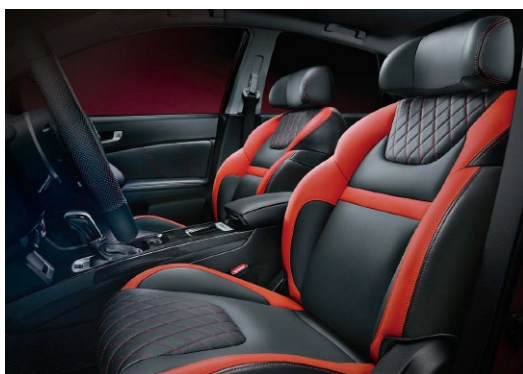


每股盈餘



### 1.2.2 主要產品

友聯車材主要生產及銷售汽車用零配件並提供國內各車廠組裝使用，主要產品有：汽車座椅、頂蓬、遮陽板、螺旋彈簧、葉片彈簧等。



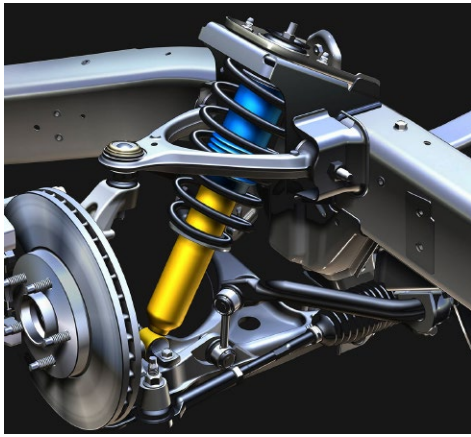
#### 座椅 SEAT SYSTEM

- 4/6/8-WAY POWER SEAT
- AIR MESSAGE TYPE
- VENTILATING TYPE
- AUDIO & VOICE TYPE
- OTTOMAN TYPE
- BENCH SEAT

#### 頂蓬&遮陽板 HEADLINER & SUNVISOR

- CAR HEADLINER
- CAR SUNVISOR
- CAR SUN ROOF
- CAR SUN SHADE





## 螺旋彈簧 COIL SPRING

- COIL SPRING
- DOUBLE PIGTAIL SPRING

## 葉片彈簧 LEAF SPRING

- LEAF SPRING



### 1.2.3 研究與發展

#### ➤ 電動長照座椅設計及研發計劃

現已進入老齡化的社會，有許多行動不方便者及老人在上下車時，都要旁人進行協助，因現有車子座椅周遭的空間不大，縱使在有旁人協助下，行動不方便者及老人上下車還是不方便，故開始有了電動長照座椅的設計開發的構想，更能提升產品功能價值、提升安全性、並滿足法規要求，朝向汽車座椅變成可用於車外的輪椅。

#### ➤ 體壓分散支撐座椅設計及研發計劃

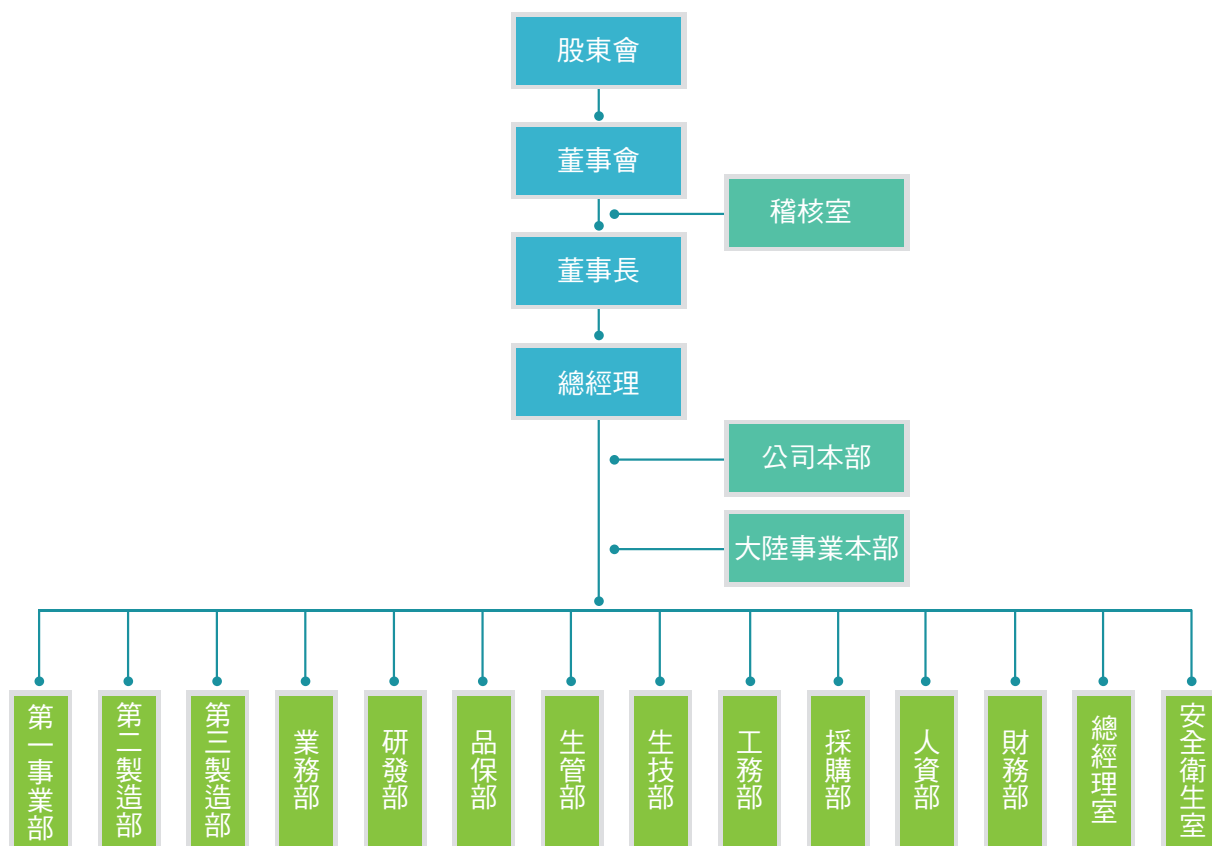
搭配車型改款實施體壓分散支撐設計，降低疲勞度之座椅自主設計及研發，並配合車廠提升產品舒適性，使消費者有更好的乘坐舒適性，可降低疲勞度，提升駕駛安全性。

#### ➤ 具有可照明的飾蓋之汽車座椅計劃

在陰暗處或夜間停車時，汽車座椅外側飾蓋裝有LED燈光向外照明，使車門邊外周圍地面有光線，讓人下車時能知道周邊地面情況，並可照射於車門上，增加後方駕駛的辨識度，提升汽車座椅附加價值，以此為目的情況下，進行具有可照明的飾蓋之汽車座椅研發，使駕駛及乘客更具安全感。

# 1.3 公司治理

## 1.3.1 組織架構



## 1.3.2 最高治理單位

### ▶ 董事會

友聯車材董事會為最高治理機構,其下設董事長一位、常務董事二位及董事六位組成共九位。董事長為股東會及董事會主席,聘任總經理及相關資深專業經驗的經理人襄助,總經理秉承董事會決議,綜理公司業務,各單位依業務職責專業分工。

董事成員無性別考量,目前董事會成員男性比例為100%。

## 董事及監察人資料

職稱	姓名	選任日期	任期	目前兼任其他公司之職務
董事長	姚振祥	104/3/13	3年	裕隆汽車製造(股)公司 總經理
董事	林順益	104/3/13	3年	無
董事	王永源	104/3/13	3年	裕隆經管企業(股)公司 總監
常務董事	奚志雄	104/3/13	3年	信昌機械廠(股)公司 董事長兼總經理
董事	奚志明	104/3/13	3年	信昌機械廠(股)公司 副總經理
常務董事	李仲武	104/3/13	3年	全興工業(股)公司 總經理
董事	楊鴻慶	104/3/13	3年	中華汽車工業(股)公司 協理
董事	青柳俊之	104/3/13	3年	日本發條株式會社 企劃管理本部 營運企劃部長
董事	黃堅	104/3/13	3年	Adient (China) Vice President Asia Pacific Seating
監察人	鄭志明	104/12/17	3年	裕隆經管企業(股)公司 協理
監察人	田桂芬	104/9/15	3年	全興工業(股)公司 副總經理

友聯車材2016年共召開董事會議4次，出席列表如下：

## 2016年董事會議出席狀況

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
董事長	姚振祥	4	0	100%	
常務董事	奚志雄	4	0	100%	
常務董事	李仲武	4	0	100%	
董事	林順益	4	0	100%	
董事	吳志雄	1	0	25%	5.18解任
董事	楊鴻慶	3	0	75%	5.18上任
董事	王永源	4	0	100%	
董事	奚志明	0	4	0%	委託出席
董事	青柳俊之	3	1	75%	委託出席
董事	黃堅	0	4	0%	委託出席
監察人	鄭志明	4	0	100%	
監察人	田桂芬	4	0	100%	



### 1.3.3 董事及高階主管行為準則

本公司為使董事及一級以上主管人員基於職權，誠信從事經營活動，使其道德行為有所遵循，防止不道德行為及有損公司與股東利益之行為發生，並使利害關係人瞭解本公司道德行為標準，董事及高階主管除了需遵從員工所需遵行的基本行為準則規範外，並需遵循「董事及一級以上主管人員道德行為標準」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等相關規範。

### 1.3.4 貪污及賄賂事件採取行動

近五年公司未曾發生重大的舞弊或任何貪污及賄賂事件，為獎優懲劣本「綜覆名實、信賞必罰、獎當其功、懲當其過」原則，以公平、公正、公開之方式處理獎懲案件。公司若有發生相關情事，即刻查明事實真相，針對涉案員工證據確鑿者，依法辦理。

### 1.3.5 員工道德行為

友聯非常重視員工紀律，任何形式的貪污、敲詐勒索及挪用公款或偷竊的行為都嚴格禁止，新進人員報到時，會依據工作規則告知從業人員應遵守的各項行為規範與相關獎懲規定。除了在工作規則中明定應遵守的行為規範與懲處規定外，友聯車材內部也定期辦理內外部稽核，並規劃設置檢舉電子信箱與專線，讓員工可以不具名的方式檢舉不良行為。

為了讓員工能確實遵守法令與友聯車材規範，除新進員工報到後需參加法治、工安與資訊安全訓練課程外，當外部有新法令或友聯車材有新規定要執行時，會透過公告、宣導及教育訓練等方式讓員工清楚瞭解應該恪遵相關規定，而友聯員工也秉持著認真務實、恪守規定的精神投入生產工作。

如有任何形式的貪污、敲詐勒索及挪用公款或偷竊等違反相關情事，將依工作規則相關規定處理，並得視需要召開人評會，經人評會提出建議後，依核決權限核定獎懲。



# 1.4 企業社會責任管理

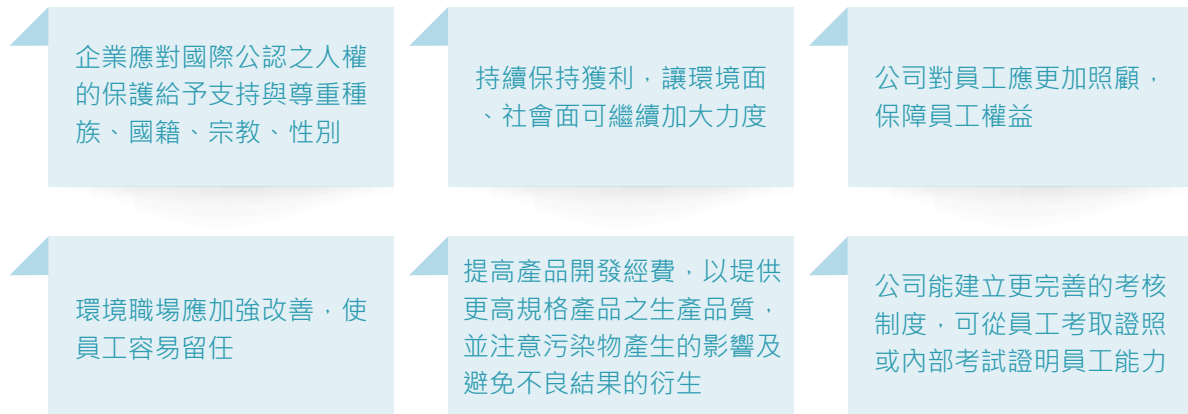
## 1.4.1 利害關係人鑑別

在籌備此報告書時，友聯內部以共議方式，共同決定友聯的利害關係人為顧客、供應商、股東、員工。在進行實質性分析時，便向管理階層、員工、股東、客戶、供應商等對象，以訪談、問卷發放等方式全面性的蒐集相關意見資料並不斷反覆討論與修正，以確保此報告書的品質。

利害關係人溝通		
對象	管道與頻率	溝通議題
股東	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年召開一次董事會及股東常會</li> <li>2. 每年依規定製作財務年報</li> </ol>	獲利情形 營運及公司治理 風險管理 法規符合性
客戶	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 服務專線與售後服務</li> <li>2. 客戶滿意度調查</li> <li>3. 不定期電訪或拜訪客戶</li> <li>4. 不定期與客戶舉行品質與研發會議</li> <li>5. 不定期與客戶舉辦觀摩活動</li> </ol>	產品設計開發、交期、品質、服務、競爭力 客戶導向需求產品 製程技術與品質
員工	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年召開勞資會議一次</li> <li>2. 每季召開職業安全衛生委員會一次</li> <li>3. 每年召開環境管理系統審查會議一次</li> <li>4. 每季召開退休金監督委員會一次</li> <li>5. 每2個月召開職工福利委員會一次</li> <li>6. 每年召開教育訓練委員會一次</li> <li>7. 每月召開動員月會一次</li> <li>8. 不安全場所及改善提案</li> <li>9. 公司內部網站及公告訊息</li> <li>10. 員工意見交流箱及電子信箱</li> <li>11. 員工滿意度意見調查</li> <li>12. 員工旅遊與親子活動</li> </ol>	勞資關係 職業安全衛生管理及宣達 環境管理與政策宣達 薪資/獎金/津貼/退休金 員工權益與福利 公司治理與營運情況 人才培訓與學習成長 員工意見回饋與激勵 舉辦員工旅遊與親子活動
供應商	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每月供應商交貨品質成績評核</li> <li>2. 每年安排到供應商工程監察輔導</li> <li>3. 不定期派員到供應商協助提升品質</li> <li>4. 不定期與供應商溝通及檢討進度</li> <li>5. 安全衛生稽查輔導</li> <li>6. ISO 9001證書取得評核</li> <li>7. 公司政策與目標宣達</li> </ol>	供應鏈及品質管理 合法來源採購 成本競爭力 符合法規 品質管理系統認證 環境政策

## 利害關係人的寶貴回應

利害關係人寶貴的意見是讓友聯公司能逐年進步的關鍵之一，期望友聯公司與利害關係人一起互動、一起成長與進步。利害關係人的回應如下：

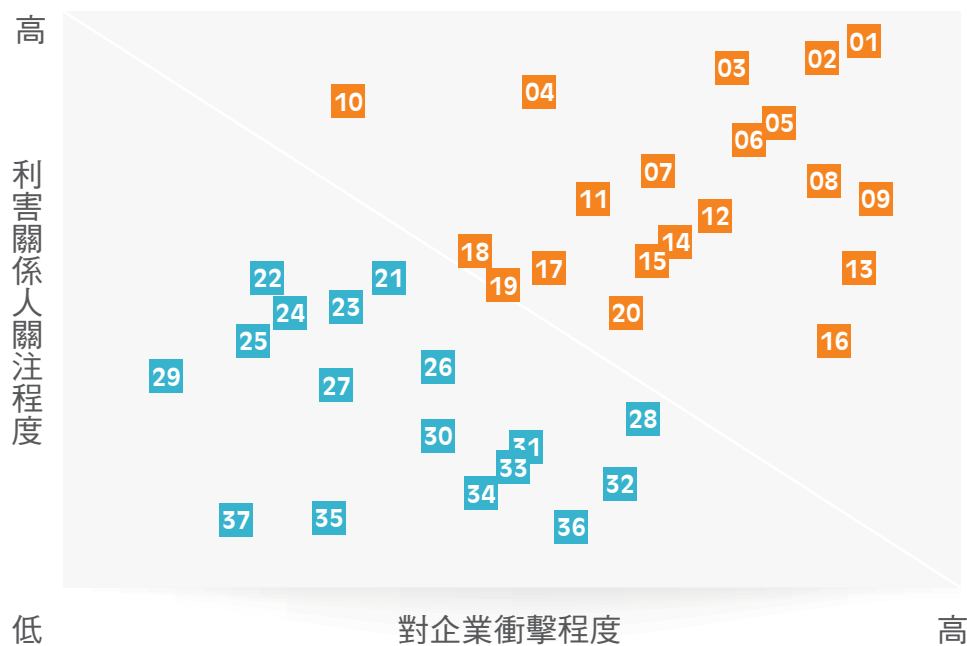


## 1.4.2 重大性議題分析與審議

### 重大性議題分析流程



## 重大性議題分析結果排序



### 重大性議題

1. 永續發展策略
2. 供應鏈管理
3. 產品品質/技術研發
4. 營運財務績效
5. 勞資關係
6. 職業安全衛生
7. 道德/倫理行為準則
8. 勞動實務
9. 產品與服務責任
10. 人才招募與留才
11. 客戶滿意度調
12. 客戶服務管理
13. 員工福利與薪資
14. 兩性平等查
15. 公司治理
16. 有害物質管理
17. 員工滿意度調查
18. 環境申訴機制
19. 原物料使用狀況
20. 隱私權政策

### 次要性議題

21. 廢棄物管理
22. 利害關係人溝通
23. 供應鏈的勞工、人權評估
24. 勞工實踐治理機制
25. 空氣污染物
26. 社區參與及社會公益
27. 供應商社會績效管理
28. 供應鏈的社會衝擊評估
29. 供應鏈的環境面評估
30. 風險管理
31. 綠色產品與服務設計開發
32. 環境政策/管理系統
33. 社會衝擊治理機制
34. 能源耗用與管理
35. 水資源使用與廢水排放管控
36. 溫室氣體排放
37. 綠色供應鏈管理

## 重大性議題彙整表

重大性議題	組織內	組織外	考量面	GRI指標
永續發展策略	友聯	-	策略分析	G4-1
供應鏈管理	友聯	供應商	-	G4-12
產品品質/技術研發	友聯	客戶、供應商	間接經濟衝擊	G4-EC8
營運財務績效	友聯	股東	經濟績效	G4-EC1,EC4
勞資關係	友聯、員工	-	勞資關係	G4-LA4
職業衛生安全	友聯、員工	-	職業健康與安全	G4-LA6
道德/倫理行為準則	友聯	-	道德與誠信	G4-56
勞動實務	友聯、員工	-	勞工實務申訴機制	G4-LA16
產品與服務責任	友聯	客戶	產品服務與標示	G4-PR3
人才招募與留才	友聯、員工	-	雇用/訓練與教育	G4-LA1~3,LA9
客戶滿意度管理	友聯	客戶	產品服務與標示	G4-PR5
客戶服務管理	友聯	客戶	產品服務與標示	G4-PR3
員工福利與薪資	友聯、員工	-	雇用	G4-LA2
兩性平等	友聯、員工	-	多樣性與機會平等/男女同酬	G4-LA12
公司治理	友聯	-	公司治理	G4-34
有害物質管理	友聯	客戶、供應商	排放	G4-EN21
員工滿意度調查	友聯、員工	-	勞資關係	G4-LA4
環境申訴機制	友聯	-	環境問題申訴機制	G4-EN34
原物料使用狀況	友聯	供應商、客戶	原物料	G4-EN1
隱私權政策	友聯	客戶	顧客隱私	G4-PR8

## Chapter Two

# 綠色承諾



## 2.1 綠色理念與管理

- 2.1.1 氣候變遷因應 22
- 2.1.2 環安衛政策與管理 22

## 2.2 能資源管理

- 2.2.1 原物料 23
- 2.2.2 再生原料 24
- 2.2.3 能源管理 24
- 2.2.4 水資源管理 27

## 2.3 綠色產品

- 2.3.1 發展輕量化座椅 28
- 2.3.2 零件回收再利用 28
- 2.3.3 避免產品危害物質 28

## 2.4 綠色成效

- 2.4.1 環境保護改善 29
- 2.4.2 有害物質管理 30
- 2.4.3 毒性化學物質管理 30
- 2.4.4 空氣污染防治 32
- 2.4.5 廢棄物管理 32

# 2.1 綠色理念與管理

## 2.1.1 氣候變遷因應

由於人類經濟活動的快速成長，所製造之化學品及產生之空氣污染，正以空前未有的速度，改變大氣結構，導致全球地表溫度的上升。過高的溫室氣體濃度將會引致災難性的全球氣候變化，造成極區冰層融化、海平面上升而陸地減少；洋流模式改變、降雨模式改變，水災、乾旱、風災等異常氣候發生頻率與強度逐年增加，大自然對人類的反撲近年來越來越明顯，區域性的氣候變遷更改變了森林、農穫量及水供應量，威脅人體健康、危害鳥類、魚類甚至其他更多的生態體系。

對於氣候調適的管理，我們除了關注台灣及海外地區的氣候變遷，亦持續關注國際上對於環境的相關新議題。近年南亞海嘯、日本東北海嘯、世界其他地區大地震、風暴、洪水、乾旱等災難頻傳，人類付出的代價與成本更是難以估計，因此，減緩溫室效應等積極的環境作為刻不容緩。

友聯公司因應氣候變遷所導致的風險、全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，以達成節能減碳之永續發展目標，配合政府政策，自2016年起每年進行公司內部溫室氣體盤查，以瞭解溫室氣體排放實況，進而訂定改善措施，除推行節能減碳運動、更新設備、提高能源利用效率外，也成立「節能減碳小組」，積極推動綠色採購、開發綠色製程及研發綠色商品，以求達成二氧化碳排放減量之目標。

## 2.1.2 環安衛政策與管理

友聯車材公司設置「安全衛生室」，足見公司對風險管理之重視與負責。安全衛生查核由總經理、經理、相關主管等每月定期赴現場巡檢，實地查察現場風險狀況，以期洞燭先機，避免風險產生。所查獲之優缺點，由安全衛生室負責追蹤、統計及管理，並將巡檢缺失狀況彙整E-Mail方式呈報總經理，並追蹤至完全改善為止。除公司內部安全查核外，也至2015年起參與或配合中心廠(裕隆汽車、國瑞汽車)每半年工安檢查核及國瑞體系評價輔導活動範圍落實安全查核，並於每月環安月會向總經理呈報各事業/部改善進度，確保公司內部零風險事故發生。

## 友聯車材的環保政策



1. 符合相關環保法規及其他要求事項。



2. 污染預防與控制，持續推動廢棄物減量。



3. 能源節約與有效利用，進行資源回收再利用。



4. 全員參與推動，體認環境保護是全體的責任。



## 2.2 能資源管理

### 2.2.1 原物料

友聯汽車座椅2016年泡棉原物料投入生產，以原料混合後成型，適量置入混料頭內以高壓混合，接著將預先計算數量的上述混合液體注入模具內，在模具的混合液體產生發熱化學反應後產出座椅泡棉。

#### 2016年泡棉原物料投入量

產出座椅泡棉 <b>773,782</b> 件/年	主要原料			
	RC000-0VT06	34,000 公斤	RC0004016LY	89,000 公斤
	RC000-32TA108	194,000 公斤	RC000-4803LY	263,000 公斤
	RC00032TA117	184,000 公斤	TM8020	241,000 公斤

友聯汽車座椅皮套原物料投入生產，以不同布料排板後，布料以機器自動裁切，接著將不同布料手工分類後，以手工車縫結合起來，產出汽車座椅皮套。

#### 2016年椅套原物料投入量

產出椅套 <b>793,119</b> 件/年	原料使用					
	花絨布	1,000碼	仿皮	227,485碼	優皮革	1,787碼
	素絨布	18,674碼	消音仿皮	6,335碼	PU仿皮	71,855碼
	素平織布	14,035碼	防異音皮	2,088碼	PU打孔皮	5,055碼
	素布	36,908碼	平皮	1,192碼	牛皮裁片	129,777片
	花平織布	10,246碼	膠皮	33,224碼		
	防異音布	15,478碼	黑PU皮	89,858碼		

友聯汽車頂蓬2016年原物料投入生產，以PET不織布+玻璃纖維+PU泡棉+樹脂+觸媒+熱熔膠膜+表材之組合，經熱壓成型後產出頂蓬本體。

#### 2016年頂蓬原物料投入量

產出頂蓬 <b>92,807</b> 片/年	主要原料					
	PET不織布	311,205 米	樹脂	28,000 公斤	表材	75,151 片
	玻璃纖維	98,070 公斤	觸媒	10,200 公斤		
	PU泡棉	81,203 片	熱熔膠膜	154,500 米		

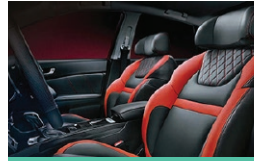


## 2.2.2 再生原料

友聯公司所生產的汽車配件以座椅、頂蓬及葉片/螺旋彈簧為代表，目前使用再生原料的占比不高，只有在汽車座椅，有極少部分使用到再生原料-牛皮。



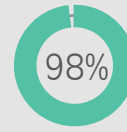
友聯使用到牛皮再生原料生產的汽車座椅，分別用於裕隆日產/納智傑、中華車型，2016年牛皮採購金額占總採購金額的5%。



座椅



再生原料



非再生原料



可回收利用



頂蓬



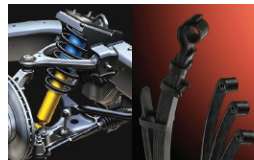
再生原料



非再生原料



可回收利用



葉片/螺旋彈簧



再生原料



非再生原料



可回收利用

## 2.2.3 能源管理

2016年友聯車材耗用能源及能源使用結構

項目	能源使用CO <sub>2</sub> 結構比	總耗用能源	營業當量(百萬)耗用能源
電能	49.6%	5,122千度/年	2,087.6度/百萬
重油	39.6%	684公秉/年(6,568.53百萬仟卡)	278.9L/百萬
煤油	0.2%	40公秉/年(34百萬仟卡)	16.3L/百萬
柴油	7.9%	162公秉/年(1,364.7百萬仟卡)	66.2L/百萬
汽油	2.1%	49公秉/年(385.6百萬仟卡)	20.2L/百萬
液化石油氣(LPG)	0.7%	22公噸/年(148.5百萬仟卡)	9.1kg/百萬

2016年節能減碳方案

項次	系統	項目名稱	節電費用(年/萬元)	整治費用(萬元)	施工日期	執行狀況
1	氣	空壓機管路分流與整合改善	17.92	125.0	2015/01	2016/01
2	水	冰水機整合	5.16	6.7	2015/12	2016/02
3	熱	烘烤箱耗能改善	35.47	0.0	2016/01	2016/12
4	照明	出貨碼頭採光改善	0.56	3.8	2016/01	2016/01
5	照明	辦公室燈具改善	4.22	0.0	2016/10	2016/12

## 空壓機管路分流與整合改善

### 改善前



#### 問題點

1. 目前工廠空壓機須開啟50HPX3台 10HPX1台共4台160HP
2. 目前空壓機皆沒有變頻裝置

#### 改善措施

1. 汰舊換新購置100HP空壓機 (變頻式)
2. 改善管路，並搭配20及15HP空壓機使用

### 改善後



#### 改善效益(NT/年)

1HP=0.75kw(100HP空壓機(變頻式)平均輸出85%)

改善前: $(160\text{HP} \times 0.75\text{kw}) \times 11\text{h} \times 4 \times 241\text{天}$   
=1,272,480元/年

改善後: $(120\text{HP} \times 0.75\text{kw}) \times 11\text{h} \times 4 \times 241\text{天}$   
=954,360元/年

效益: $1,272,480 - 954,360 = 318,120\text{元/年}$

投資金額:125萬

攤提:9年(108個月)

投資金額/攤提=138,888元/年

效益: $318,120 - 138,888 = 179,232\text{元/年}$

## 冰水機管理整合改善

### 改善前



#### 問題點

1. 因一、二樓化料桶之冰水管路為共通使用，需開啟兩部冰水機對應
2. 兩部冰水機耗能合計38.9kw/h

#### 改善措施

將管路重新連接串通，且只開啟一台對應及輪流使用

### 改善後



#### 改善效益(NT/年)

改善前: $38.9\text{kwx}11\text{h} \times 4 \times 241\text{天} = 412,496\text{元/年}$

改善後: $27.65\text{kwx}11\text{h} \times 4 \times 241\text{天} = 293,201\text{元/年}$

效益: $412,496 - 293,201 = 119,295\text{元/年}$

投資金額:67,619元

效益-投資金額: $119,295 - 67,619 = 51,676\text{元/年}$

## 生產線空烤箱耗能改善

### 改善前



#### 問題點

1. 烘烤箱六台，加熱管數量合計共86支
2. 烤箱內溫度約83~90°C過高(需求70°C±10)

#### 改善措施

利用紅外線感溫槍測試，將溫度維持70°C±10，確認品質無異常後逐漸減支數

### 改善後



#### 改善效益(NT/年)

改善前:  $(86 \text{支} \times 1 \text{度}) \times 8 \text{h} \times 4 \text{元} \times 241 \text{天} = 663,232 \text{元/年}$

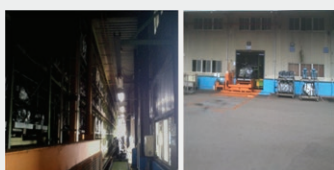
改善後:  $(40 \text{支} \times 1 \text{度}) \times 8 \text{h} \times 4 \text{元} \times 241 \text{天} = 308,480 \text{元/年}$

效益:  $663,232 - 308,480 =$

**354,752元/年**

## 出貨碼頭採光改善

### 改善前



#### 問題點

因光線不足需開18盞燈光照明

#### 改善措施

使用透明浪板採光，以減少日光燈支數

### 改善後



#### 改善效益(NT/年)

改善前:  $(40 \text{w} \times 36 \text{支} \times 8 \text{h} / 1,000) \times 4 \text{元/度} \times 246 \text{天} = 11,336 \text{元/年}$

改善後:  $(40 \text{w} \times 18 \text{支} \times 8 \text{h} / 1,000) \times 4 \text{元/度} \times 246 \text{天} = 5,668 \text{元/年}$

效益:  $11,336 - 5,668 =$  **5,668元/年**

## 辦公室燈具改善

### 改善前



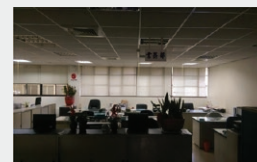
#### 問題點

辦公室因開關設定關係，人員離開時無法單獨關閉該區電源，並使用T5一般燈管

#### 改善措施

1. 燈具增設拉式開關
2. 更換T5 LED燈管
3. 中午休息關閉電源0.5h/天

### 改善後



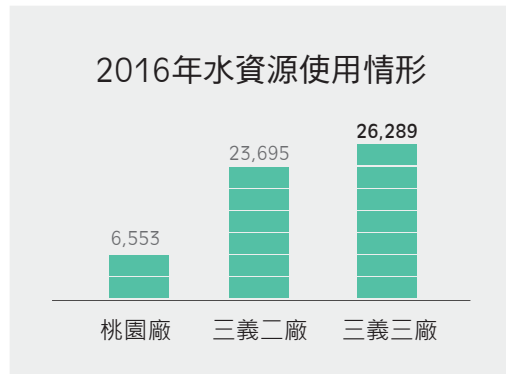
#### 改善效益(NT/年)

1. 增設拉式開關及中午關閉0.5h: 5,945元/年

2. 燈管更換: 36,346元/年

效益:  $5,945 + 36,346 =$  **42,291元/年**

## 2.2.4 水資源管理



2016年水資源消耗			
廠區	桃園廠	三義二廠	三義三廠
用量(公噸)	6,553	23,695	26,289

### 2016年環保專案改善

2016年友聯桃園一廠完成1項環保改善案，節省每年用水30噸，並於ISO 14001環境管理系統列入年度專案改善，使得職場作業環境與周圍居民得到更好作業與生活環境。

#### 工業用水設備改善

改善前	改善後
<p><b>問題點</b> 原配置藥劑沉澱槽已年久</p> 	
<p><b>改善措施</b> 設置2個置換槽，1個桶槽將化成槽清洗時儲槽，另1個桶槽將上回沉澱後乾淨藥水排回，使藥劑與水能回收重覆使用</p>	<p><b>改善效益(噸/年)</b> 節省用水量<b>30</b>噸/年</p>

## 2.3 綠色產品

### 2.3.1 發展輕量化座椅

對於傳統內燃機引擎汽車而言，車身輕量化是達成節能與減少廢氣排放的關鍵之一。根據資料顯示，若整車重量降低10%，燃油效率即可提高6%~8%，歐洲、日本、中國大陸在2020年提升車輛能源效率目標值到每公升20公里以上，台灣在2022年提升到每公升20.9公里，因此車輛在同樣條件或更佳的性能基礎下，如何讓新一代車款比目前的產品重量更輕，就成為各家品牌車廠和協力體系工程團隊的首要挑戰目標。為達成車廠設定成車輕量化目標，友聯車材在座椅方面在2016年設計一款輕量化汽車座椅，並將於2018年推出，為節能減碳盡一份心力。

### 2.3.2 零件回收再利用

產品導入可回收塑材，並於塑件上清楚標示資源回收標誌及主要材質，促進零組件易被資源回收再利用。

### 2.3.3 避免產品危害物質

產品減用及廢止鉛、汞、鎘及六價鉻等四種環境危害物質。



## 2.4 綠色成效

### 2.4.1 環境保護改善

友聯車材長期將環境保護視為企業重要責任指標，並投注許多資源與心力，2016年沒有違反環保法令之紀錄與案件，在空氣污染管制及廢棄物管理未發生環境公害事故，也沒有因運輸所造成的重大環境衝擊，沒有因違反環境法律和法規被處罰款之紀錄，且無經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊案件，今後友聯仍將持續投資環保設備以提昇環保之改善與績效。

2016年環保支出與投資 (千元)

各類環保 支出與投資	空氣汙染 防制部分	廢棄物 處理費	繳納污染 防治稅(空污)	其他費用 (節能、環保)	合計
	1,419.3	2,659.1	913	706	5,697.4

未來三年環保可能支出

年度 項目	2017年	2018年	2019年
擬購置之污染防治 設備及支出內容	節能及污染防治 設備投資	節能及污染防治 設備投資	節能及污染防治 設備投資
預計改善情形	符合環保法規與節能減碳	符合環保法規與節能減碳	符合環保法規與節能減碳
預估金額(千元)	<b>3,150</b>	<b>2,000</b>	<b>1,600</b>

未來三年環保其他可能支出

年度 項目	2017年	2018年	2019年
預估支出項目 (千元)	環境規費 1,290 管理費用 1,970 廢棄物處理費 3,500	環境規費 1,290 管理費用 1,970 廢棄物處理費 3,500	環境規費 1,290 管理費用 1,970 廢棄物處理費 3,500
預計改善情形	符合環保法規	符合環保法規	符合環保法規
預估支出金額合計 (千元)	<b>6,760</b>	<b>6,760</b>	<b>6,760</b>

## 空氣排放品質改善

<p><b>改善前</b></p>  <p>未達環保空污排放標準</p>	<p><b>改善後</b></p>  <p>新設靜電集塵器 煙道集中處理</p>
<p><b>改善措施</b></p> <p>4支煙囪集中，透過靜電集塵處理，提升空氣排放品質</p>	<p><b>改善效益</b></p> <p>達到空汙排放標準</p>

### 2.4.2 有害物質管理

VOCs是重要形成衍生性PM2.5的來源之一，化學物質（可能是固體、液體或氣體）等前驅物，在大氣環境中經過一連串極其複雜的化學變化與光化反應而成的衍生性PM2.5。除此之外，VOCs中更包含多種的危害空氣污染物(Hazardous Air Pollutant, HAPs)，如苯(Benzene)，是對於人體健康具有致癌性，引起人體的呼吸系統、肺臟、肝臟、腎、神經系統、造血系統及消化系統等都會引起健康問題。因此，若欲有效治理PM2.5的空氣污染問題以及維繫人體與生態的健康和永續，VOCs管控與了解亦屬極為重要。

為響應政府政策，友聯車材桃園廠於2015年更新環保設備，提升製程廢氣排放品質，並計劃於2016及2017年提升既有空污設備能力與更新現場塗裝設備，使得油漆類使用量低減，降低VOCs排放量為目標，達成節能減碳目的。

### 2.4.3 毒性化學物質管理

依據環保署毒性化學物質管理法及子法規範，本公司受列管毒性化學物質在公告管制之毒性化學物質清單中，僅有二異氰酸甲苯一種，均依環保署法規嚴格管制、申報。截至2016年止本公司均無發生任何重大相關洩漏、溢漏事件。

## 2016年6月進行苗栗縣環保局及工研院毒災應變隊大量洩漏無預警測試



環保單位下達臨場指令  
綜合座談檢討



進行洩漏處理實務測試



聯防小組成員環保單位  
外部支援相關防護

### 2.4.4 空氣污染防治

排放污氣污染物的產生源以聚尿樹脂(PU)、塗裝設備之揮發性有機化合物(VOCs)、與熱處理設備之硫氧化物(SOx)與氮氧化物(NOx)為主，廠區已裝置靜電處理設備與活性碳塔等防制設備，以防制空氣污染影響作業人員與廠區周圍居民的健康並維護廠區周界環境空氣品質。

由於近年來，環保法規對污染排放及防制設備效率之要求日趨嚴謹，因為主管機關製程管制及污染物計算公式的改變，造成友聯排放數據隨之增加，揭露如下表。未來對於汙染排放之減量友聯將持續努力管理。

2016年各季污染物排放統計表(公斤/年)

硫氧化物(SOx)	氮氧化物(NOx)	揮發性有機化合物(VOCs)
3,518	5,008	65,404

#### 空氣污染防制措施

1. 廠區於2015年新設一套油煙靜電處理系統並委由專業廠商每月定期保養以確保設備正常運行，降低對於周圍環境的污染。
2. 塗裝作業用負壓裝置以降低作業人員人體暴露量。
3. 於2017年8月計畫導入新設備，用來配合國家污染排放減量政策，推動VOCs減量活動。



## 2.4.5 廢棄物管理

友聯車材為降低廢棄物可能衍生的環境危害，長期致力於減少廢棄物產生量，並積極落實資源回收再利用，從源頭端之採購到製程使用後之棄置等各階段皆加以管理，透過妥善分類管理，將廢棄物減量同時提昇其再利用之效益。

### 廢棄物處理流向

1. 友聯車材為降低廢棄物可能衍生的環境危害，致力於減少廢棄物產生量與積極落實資源化，從源頭端之採購到製程使用後之棄置等各階段皆加以管理，透過管理與妥善分類，將廢棄物減量再利用之效益提升。
2. 同時依據「友聯車材廢棄物管理辦法」加強管理，並配合現有廢棄物清理與資源回收再利用法規要求。
3. 公司所產出廢棄物以生活垃圾、廢塑膠類、廢纖維類、廢紙、廢金屬及其他廢棄物為主，均集中於廢棄物暫存區。
4. 為符合環境保護及資源永續利用目標，友聯車材產出原物料貯存容器委託合格處理廠商，將原物料容器進行清洗後容器再利用，減少資源浪費並有效利用廢棄物；資源類廢棄物委託國內資源回收再利用業者，進行後續資源化再製使用。
5. 2016年促成廢棄物回收再利用量約1,191公噸，廢棄物回收再利用率高達約88.3%，廢棄物產生量的改善及資源化績效皆十分卓越。

2016年各類廢棄物產量(公噸)

廢塑膠類	廢纖維類	廢紙	廢金屬	活性碳	重油灰渣	漆渣	其他
250.295	89.22	670.313	254.86	15.92	34.34	7.1	26.58

### 資源回收再利用

友聯車材為節約自然資源使用、減輕環境負荷、善盡企業社會責任，於研發、設計、製造、生產、銷售等階段減少廢棄物產生，盡力為環境減少負擔與污染，不僅全車系全面導入可回收塑材，並響應歐盟制定的「零件材質刻印規範」，於汽車零件上清楚標示主要材質及添加物，提昇汽車零件的回收率。

同時在設計、開發產品時即對環境性能進行評估，設定具體的目標，並預先做產品環保評估，使技術創新與產品研發上落實環境保護的執行；同時為促進物質回收再利用，主動配合國內「資源回收再利用法」第十二條第二項之遵行事項，達成「汽車業促進資源回收再利用自願性規範」。

## Chapter Three

# 永續社會



### 3.1 我們與客戶

- 3.1.1 客戶滿意度調查 **34**
- 3.1.2 健全的品質保證體制 **34**

### 3.2 我們與合作夥伴

- 3.2.1 供應鏈管理 **35**
- 3.2.2 供應商合作 **36**
- 3.2.3 在地採購 **36**

### 3.3 職業安全衛生

- 3.3.1 安全衛生理念與管理 **37**
- 3.3.2 職業安全衛生委員會 **37**
- 3.3.3 工安績效 **38**
- 3.3.4 職業病管理及通報機制 **40**

### 3.4 我們與員工

- 3.4.1 員工雇用 **42**
- 3.4.2 薪資與福利 **43**
- 3.4.3 人才培訓 **45**

### 3.5 我們與社會

- 3.5.1 社會互動 **46**
- 3.5.2 參與社會公益活動 **47**

# 3.1 我們與客戶

## 3.1.1 客戶滿意度調查

友聯車材在2017年2月獲得主要客戶裕隆日產汽車所頒發的2016年度總體績優廠商獎，以及中華汽車頒發的2016年度參與品質提升活動績優廠商獎，此兩個獎項主要針對協力廠商在品質、交貨達成率等，達成客戶所設定的目標而頒定，獲得此獎項，足以證明不論是在品質或交貨的達成，皆獲得客戶的滿意及肯定。



榮獲裕隆日產汽車2016年度  
總體績優廠商獎



榮獲中華汽車2016年度  
參與品質提升活動績優廠商獎

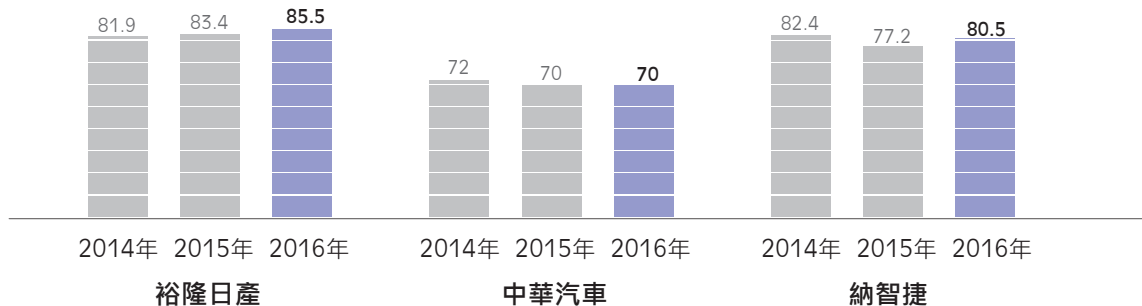
## 3.1.2 健全的品質保證體制

友聯提供多元、安全的產品，所有流程須進行產品品質測試工作，並透過全體員工共同完成，避免發生產品之瑕疵造成客戶權益之受損，以及在售後產品的維修與協助。

產品責任事故之處理原則以客戶的規範並遵循政府法令規範，使產品責任事故能迅速妥善處理完畢，而相關處理準則依據ISO/TS 16949品質管理系統下各流程管控，其中包括有合格審查、溝通管理、新產品開發、PPAP管理、設計/工程變更管理、採購商管理、委外加工管理、進料檢驗、生產管理、製程管制、產品包裝作業、倉儲出貨管理、機器設備預防保養、模治具管理、產品鑑別與追溯管理、檢驗與測試狀況識別、客戶提供產品管制、產品搬運作業、檢具管理、量規儀器校正管理、量測系統分析、實驗室管理等程序。

友聯非常重視客戶交貨品質，依據客戶回饋的品質情報資訊，讓友聯的產品與服務做得更加完善，客戶對產品有提出品質改善要求時，經品保部召集相關單位研擬提出改善方案，並執行及驗證改善方案是否達到客戶要求，以持續提升客戶滿意度。本公司2016年產品與服務的提供無重大不良事件造成客戶違反法律規定被處鉅額罰款之情事。

### 近三年客戶品質成績



## 3.2 我們與合作夥伴

### 3.2.1 供應鏈管理

產品從設計開發→量產→EOP(結束量產)期間很長，因此與廠商之間通常維持長久之合作關係，友聯對供應商定期日常評核，以確保供應商持續符合公司的QCDDv(Quality品質、Cost成本、Delivery交期、Development開發)等要求，在環境、人權及社會方面皆無顯著或潛在之負面影響。



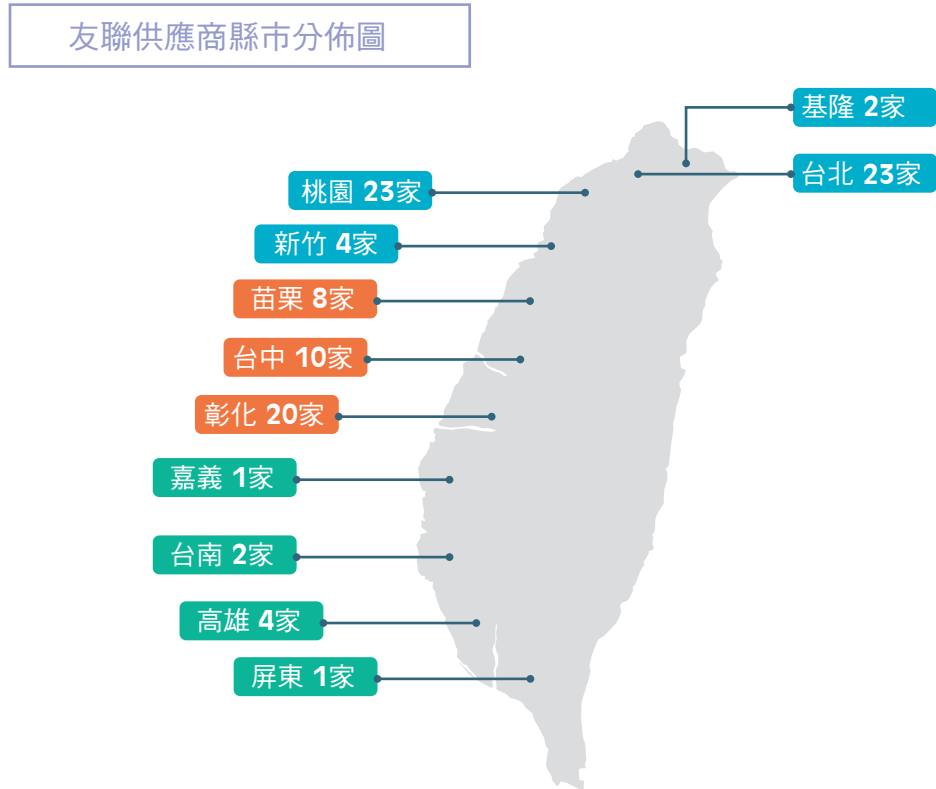
### ➤ 綠色供應商管理面

全球化對於環境保護的意識提升，友聯基於對社會、環保所肩負的使命與責任，為共同維護整體生態環境，在追求企業永續發展同時，將ISO14001環境管理系統納入公司管理體系中，善盡環境保護之企業責任，同時要求供應商遵守以下注意事項：

1. **符合相關環保法規及其他要求事項**：供應商生產產品的過程需符合政府相關水汙染、空氣汙染、廢棄物管理等法規要求
2. **勞工人權與道德要求**：供應商應遵守政府相關勞工法令，包含確保禁用童工、工作時數限制、無歧視等勞工權益
3. **綠色採購**：要求原物料之供應商確認其產品不含對環境有害或國際禁用之物質，新供應商評鑑時由採購單位召集相關單位(品保/研發/生管)，針對廠商技術能力品質及環境管理能力進行實地評核。

### 3.2.2 供應商合作

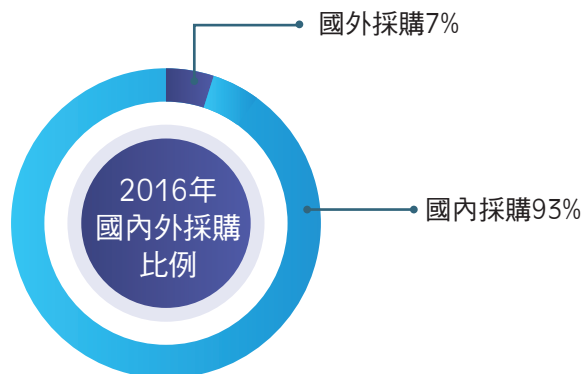
我們產品所涵蓋的零組件領域廣且複雜，大略分為鋼鐵類、塑/橡膠類、化工類、皮革/紡織類、機構類、電子類、其他類等，因此供應商不僅類別眾多，且廠商數目也多，遍佈全台。



### 3.2.3 在地採購

友聯對於供應商選擇是符合勞基法規定之廠商，以確保對人權的保障，且須符合ISO 9001認證。視供應商為長期合作夥伴，透過供應商參訪互相交流，保持生產時緊密配合模式，共同追求企業永續發展與相互成長，同時善盡環境保護之責，創造社會整體環保效益。

公司大部分零件採購以台灣當地供應商為主，除供料彈性與應變快速之考量外，亦提供當地工作與就業機會。



## 3.3 職業安全衛生

### 3.3.1 安全衛生理念與管理

友聯公司制定各項工安與衛生安全守則，友聯秉持安全衛生政策如下：

1. 藉由教育訓練與宣導，提升員工安全衛生意識。
2. 強化風險管理與危害控制，創造安全作業環境。
3. 建立安衛稽核機制，落實承攬商管理。
4. 推動安全衛生政策，達成零職災目標。



#### ➤ 加強承攬商安全管理主要措施

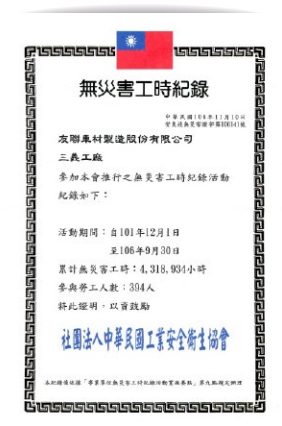
1. 嚴格要求承攬商人員依標準作業程序及施工順序進行施工。
2. 承攬商安全衛生人員施工期間每日全程在場督導安全衛生，如勞工安全衛生人員不在場，予以暫停施工。
3. 對承攬商實施安全衛生訓練及測驗，未受訓練者不得入廠工作。
4. 以電腦管制廠商進出工地，各單位主管隨時掌握廠區內進行之工程項目及承攬商人數。
5. 工程依危險性予以分級，高危險工程監造人員全程督導，原則上假日不施工，如須施工，相關主管應在場督導。
6. 加強門禁檢查，禁止攜帶違禁或不符合安全規定之工具、物品入廠；如有私自攜帶菸火或於非指定地點吸菸，經查獲則該人員永久禁止於本公司工作。
7. 工程契約明訂工作項目及責任歸屬，要求承攬商簽署安全切結書，保證施工安全。

### 3.3.2 職業安全衛生委員會

我們設有「勞工安全衛生委員會」，成員共18名，包括安全衛生管理師、臨場服務醫師、職業衛生護理師，另涵蓋廠區不同領域之成員，其中工會或勞工選舉之代表共6員，佔三分之一，由總經理主持，對於友聯公司的環境及安全衛生相關議題給予裁決與指示，每季召開一次會議檢討工作進度，針對勞工安全衛生政策與自主管理計畫進行協調與建議及對環安工作每季的成果與外部環境變化進行報告，並對環境現況、設備與作業條件等研議改善對策，並具體訂定工業安全、工業衛生、環境保護、健康促進宣導及活動等促進計畫，定期召開會議，會議決議事項作為公司推動安全衛生工作之指引。友聯從事勞工安全衛生相關工作同仁均依法取得相關證照，並不定期派員參加政府機關或學術機構所舉辦之研討會或說明會，藉此保障公司員工安全與健康。

### 3.3.3 工安績效

為防止工安事故與降低災害發生所造成的損失，自2013年7月起陸續與勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心共同在廠區零災害的管理目標，友聯車材公司建立設備安全等級與危險因子的檢查基準，藉著風險預知的管理與作業環境及行為的稽查，將災害的可能發生源事前消除，以預知風險管理達成零災害的目標。



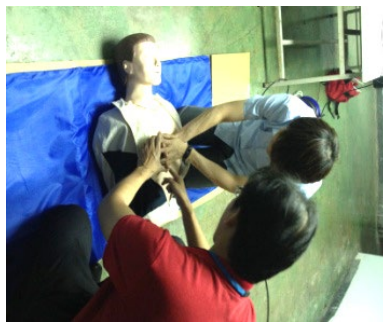
近三年友聯上下班交通事故統計			
年度	2014年	2015年	2016年
交通事故統計	1件	1件	2件

### 工安訓練與宣導

課程涵蓋預知危害及安全操作行為、安全管理手法之案例分享、建構機台本質安全設計系列課程、危害防止及風險管理基礎與進階概念、消防救災理論與實務、緊急應變(ERT)編組成員訓練與定期演練、交通安全宣導。



安全防護訓練



緊急救護訓練



通報連絡訓練



避難引導訓練



消防栓操作訓練



滅火器操作訓練

環保局、聯防中心測試流程一



下達狀況單



成立應變中心



通報環保局



支援器材

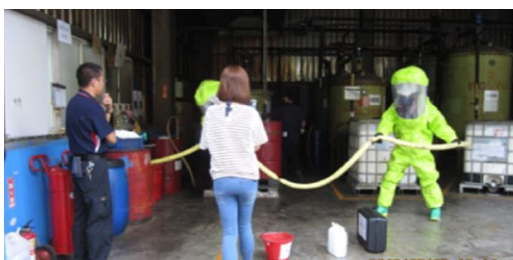
環保局、聯防中心測試流程二



成立應變小組



災區隔離



防災搶救



狀況解除



### 3.3.4 職業病管理及通報機制

友聯車材每年針對在職員工實施健康檢查與管理，藉由辦理特殊作業健康檢查活動以關懷特殊作業人員之健康照護，進行健康追蹤管理。為避免員工罹患職業病，積極配合勞工保護規則相關規定落實職業病管理及通報的機制。每月安排職業醫學專科醫師臨場服務，依健檢結果與作業環境測定資料，進行評估與建議，人因性危害預防管理『肌肉骨骼症狀調查表』、新進員工健康檢查判別適工性及異常建議諮詢。

年份	一般健檢(人)	特殊作業(人)	總數(人)	到檢比例	費用(元)
2016年	346	73	343	99.13%	92,500

#### 2016年10月員工健康檢查活動(共3天)



視力檢查



骨密檢查



抽血檢查



身高、體重檢查



醫師問診



血壓檢查

## 2016/12/16健康講座：因工時過長引發過勞疾病之預防



### 傳染病防疫措施

近幾年各種大規模傳染病(如H1N1、SARS)快速擴散以來，如何做好傳染病管控是身為企業必須面對的挑戰，因此友聯配合政府相關規定擬定傳染病防疫措施規劃，內容包括危機應變處理小組組織架構及權責，公司防疫政策及相關措施作業流程、防疫相關準則等應變機制，以面對突如其來的疫情。

### 新型流感因應措施

衛生署疾病管制局於疫情流行期間，遵循中央流行疫情指揮中心之指示進行辦理，公司立即啟動防疫小組，針對公司內部防疫措施進行討論及準備，並採取相關管理措施。完成各項防疫物資儲備及供應作為，以確保於流感大流行期間，能充分提供公司員工適當的個人防護裝備。

配合國內疫情發展，友聯廠護人員不定時進行疫情宣導，建立同仁正確的防疫觀念，若有身體不適務必戴口罩並進行通報，進行追蹤及自主健康管理。

### 友聯車材防疫要點

1. 防疫物資之儲備、調撥、配送
2. 每日監控防疫物資資訊
3. 差旅同仁防疫管理：以電子郵件知會各部門，儘量避免安排差旅行程。
4. 入廠消毒並洗手、體溫測量、環境消毒
5. 餐廚防疫管理
6. 廠商與訪客防疫管理
7. 個案通報急醫療

## 3.4 我們與員工

### 3.4.1 員工雇用

友聯車材為保障員工合法權益，在聘用、升遷、績效評估、薪酬、教育訓練、退休等涉及人員管理等事務上皆秉承「以人文本、合法平等」之政策，不因種族、性別、年齡、國籍、宗教信仰而有任何歧視行為；亦恪守勞動基準法，不聘用童工。友聯車材對於招募工程行政職與技能職員工訂有辦法與流程，依照用人單位、職缺任用條件進行招募遴選作業。惟礙於產業性質多以現廠製造單位為主，故男性員工比例較高，男女比例約7：3。而現場技能職以地區性居民為主要來源，雇用本地員工比例達64.0%，除增加人員就業穩定度外，也挹助地方經濟發展。另2017年友聯計劃雇用原住民9名、身心障礙者6名，其比例將高於法定標準1%。

友聯車材2016年雇用情況			
正職員工	493人	雇用當地苗栗縣之員工比例	51.7%
員工離職率	1.6%	本公司男女員工薪資比	1:1
定期契約工	0人	員工參與協商比例	100%

近三年員工各項項目統計							
年度		2014年		2015年		2016年	
正職員工人數		473		484		493	
離職率		1.9%		1.5%		1.6%	
男女比例		男 69.3% 女 30.7%		男 70.9% 女 29.1%		男 69.8% 女 30.2%	
年齡	18~20歲	1.2%		1.0%		1.2%	
	21~30歲	27.1%		25.8%		27.2%	
	31~40歲	30.0%		33.1%		30.6%	
	41~50歲	21.6%		19.4%		20.9%	
	51歲以上	20.1%		20.7%		20.1%	
學歷	碩士	0.8%		1.4%		1.7%	
	大學/大專	38.3%		38.2%		38.5%	
	高中(職)以下	60.9%		60.4%		59.8%	
	高階主管	0.8%		1.1%		1.2%	
員工職別結構	理級	3.4%		4.1%		3.9%	
	課級	7.0%		7.9%		7.3%	
	專員	3.6%		3.9%		4.9%	
	組級	4.7%		4.1%		4.1%	
	班長	2.7%		2.9%		4.1%	
	師級	29.4%		27.7%		25.5%	
	技術員/自主檢查員	48.4%		48.3%		49.0%	

友聯車材重視女性職場權益與建構適合的工作環境也已經是全球企業的趨勢，為了建構一個女性友善的工作環境而不斷努力，增加促進工作平等措施之相關假別。2016年共有4位同仁申請育嬰留職停薪，均已回任上班，育嬰留職停薪回任比例100%。

申請育嬰假之情形			
年度	2014年	2015年	2016年
實際申請育嬰留職停薪人數	1	2	4
休完育嬰留職停薪復職人數	0	2	3
休完育嬰留職停薪復職後12個月仍在職人數	0	1	2
休完育嬰留職停薪復職和留任員工比例	0%	0.41%	0.61%

## 職位異動預告

友聯車材遵從國際勞工組織公約之規定，不利用任何形式強迫或強制勞動，員工因產能需求需延長工時加班時，可申請加班費或抵休之補償。若因營運發生重大變化而可能影響勞工權益時，為保障員工工作權益，依據勞動基準法等相關法令之規定提前預告。如確有調動員工工作之必要，亦依勞動基準法施行細則第七條相關規定辦理。如果員工深感權益受損或遭受侵害時，可藉由友聯車材內部申訴管道提出問題並尋求協助，2016年度友聯車材內部並無員工申訴事件。

## 3.4.2 薪資與福利

### 薪資制度

友聯車材一向為創造員工能樂在工作的環境而努力，員工之薪資不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團而有所不同。在薪資設計上，我們依據員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來核定其薪資水準，相同職位、職等之男女員工薪資同酬。除了基本薪資及年終獎金之外，亦根據每年公司營運狀況進行彈性變動薪酬發放，包含員工分紅、加發年終獎金等，在適當的場地及時間激勵員工士氣，並留任優秀員工。友聯車材每年參考經營績效、物價狀況等因素，評估是否進行年度調薪作業，近三年每年均有調薪。

### 福利制度

友聯訂有健全之福利制度，為使員工樂在工作中，期待能共創耀眼的經營績效及共享成長的榮耀。



### 食

- 夜班同仁宵夜點心



### 衣

- 提供夏季/冬季制服、安全鞋



### 住

- 24小時保全
- 宿舍免費提供外地同仁居住(宿舍區設有室外籃球場)



### 育樂

- 各類球類競賽
- 社團活動
- 員工家庭日旅遊
- 端午/中秋慶祝活動
- 五一勞動節活動
- 年終尾牙/摸彩



### 健康

- 體貼懷孕之女性同仁可開車進入廠區並停放於辦公室附近
- 辦理員工健康減重競賽
- 辦理戒菸/戒檳榔促進活動



### 津貼

- 子女及同仁教育補助金
- 年節福利金



### 差假

- 依法令給假
- 子女結婚日給假給薪
- 兄弟姊妹結婚日給假給薪
- 生產設備暑假保養期間調整為員工休息日
- 婚假八日，婚假期間照常給薪

## 員工紀律

友聯非常重視員工紀律，任何形式的貪污、敲詐勒索及挪用公款或偷竊的行為都嚴格禁止，新進人員報到時，會依據工作規則告知從業人員應遵守的各項行為規範與相關獎懲規定。除了在工作規則中明定應遵守的行為規範與懲處規定外，友聯車材內部也定期辦理內外部稽核，並規劃設置檢舉電子信箱與專線，讓員工可以不具名的方式檢舉不良行為。

為了讓員工能確實遵守法令與友聯車材規範，除新進員工報到後需參加法治、工安與資訊安全訓練課程外，當外部有新法令或友聯車材有新規定要執行時，會透過公告、宣導及教育訓練等方式讓員工清楚瞭解應該恪遵相關規定，而友聯員工也秉持著認真務實、恪守規定的精神投入生產工作。

如有任何形式的貪污、敲詐勒索及挪用公款或偷竊等違反相關情事，將依工作規則相關規定處理，並得視需要召開人評會，經人評會提出建議後，依核決權限核定獎懲。

## 勞資關係

友聯車材定期召開勞資會議，充分溝通勞資之間的各項問題及改善，並派員列席工會定期理監事會議，瞭解並回應工會的訴求，促進勞資和諧。定期與勞工行政主管官員專家學者或顧問等請益相關

問題及會談。持續加強勞工教育，使勞資雙方理念更趨一致。公司制定從業人員申訴處理制度，協助同仁解決工作困難，維護同仁權益，強化主管符合公司企業文化的管理思維，並凝聚共識，除辦理工會幹部餐敘座談，同時舉辦勞資相關訓練與人權課程。

### 2016年員工人權相關訓練

公會訓練	勞工法律
176人	48人

友聯車材遵從國際勞工組織公約之規定，不利用任何形式強迫或強制勞動，員工因產能需求需延長工時加班時，可申請加班費或抵休之補償。若因營運發生重大變化而可能影響勞工權益時，為保障員工工作權益，依據勞動基準法等相關法令之規定提前預告。如確有調動員工工作之必要，亦依勞動基準法施行細則第七條相關規定辦理。如果員工深感權益受損或遭受侵害時，可藉由友聯車材內部申訴管道提出問題並尋求協助，2016年度友聯車材內部並無員工申訴事件。

### 3.4.3 人才培訓

「學習」是除了企業文化「創新、速度、團隊」外，友聯員工不可或缺的核心價值，友聯車材員工透過在職訓練完成工作專業技能或管理能力的提升。

友聯秉持「終身學習、多元發展、深耕精神、人本取向」四大指導方針來進行人才培育與發展，積極提供員工學習發展的環境，透過在職訓練、工作輪調、專案實作、在職進修等多元學習管道，提升專業所需技能，促使員工不斷的成長並將所學運用在工作。

友聯依據工作所需技能，提供共通類、專業類及管理類等訓練課程，2016年度訓練總費用約1,316千元，平均每位員工訓練費約3,493元，訓練總人時14,300小時，平均每位員工每年受訓約37.9小時，公司所提供的訓練課程包括：

- (1) **共通訓練**：針對全公司同仁所辦理的共通訓練課程，包括勞保年金與國民年金講習等。
- (2) **專業訓練**：為強化專業能力所辦理的訓練課程，包括CATIA 3D繪圖技巧、MSA量測系統分析、FTA缺陷樹分析、田口分析、why why分析、工作流程圖管理、統計製程控制與工程能力分析、財務類、人力資源管理類、生產製造類、生產管理類以及勞工安全衛生類課程等。
- (3) **管理訓練**：依據不同層級主管應具備的管理能力規劃各項管理類主題訓練，包括中高階主管的激勵共識營；中階主管與儲備幹部的YL十大管理才能、工作規劃與整合能力、衝突管理與跨部門溝通以及關鍵說話完全表達等課程；基層儲備幹部現場管理能力課程等。
- (4) **新人訓練**：為了讓新人能快速熟悉公司企業文化與工作環境，安排新人統一訓練，並針對研發、生產與品質管理等相關部門的新人安排汽車拆裝與試裝課程，讓新人更瞭解汽車整體構造與各零組件間的關係。
- (5) **語文訓練**：為發展國際化業務，本公司與外語訓練機構合作，舉辦外語課程以提升員工外語能力，有TOEIC初級班、TOEIC中級班、全民英檢班、英文會話班、日文初級/中級/會話班；更將語言能力列為晉升的必要條件之一。

## 3.5 我們與社會

### 3.5.1 社會互動

友聯車材與產業密切合作，參加國內相關產業公(工)會、協會等，透過彼此交流與合作，取得產業資訊及推展計劃，並依法律規定參加相關之商業同業公會及工會等團體或組織，積極參與國內外汽車零配件產業發展，重視職場環境/安全/衛生、品質管理、員工健康、環境保護等相關倡議，獲獎與認證績效卓越。

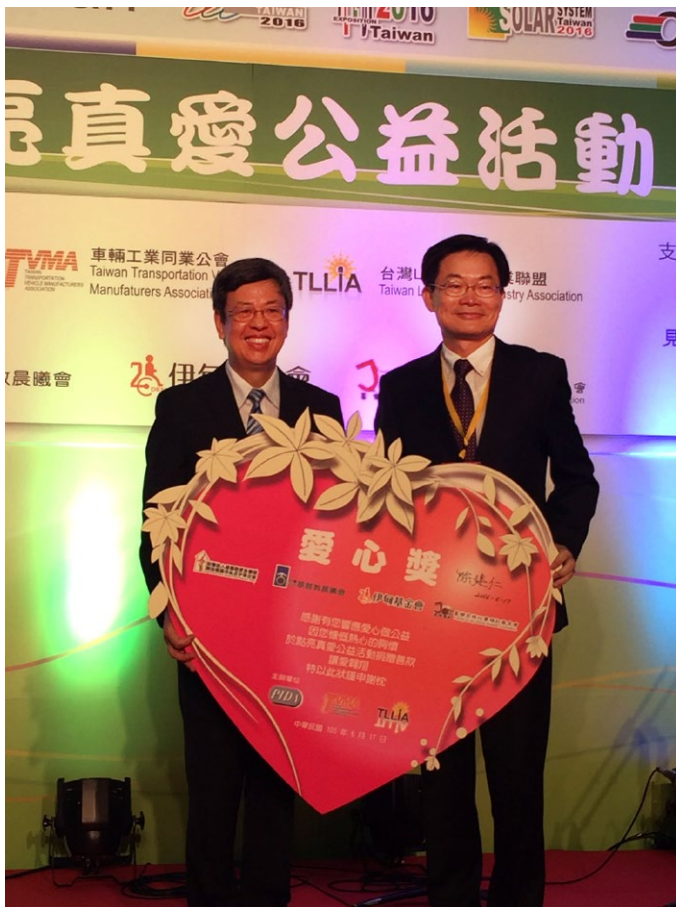
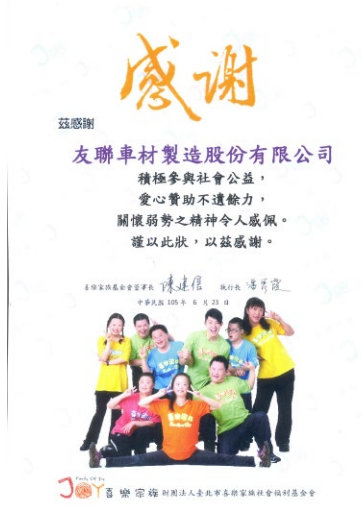
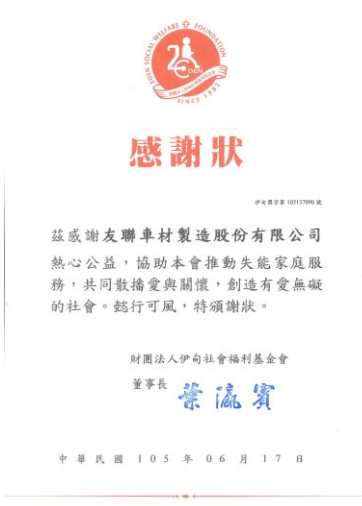
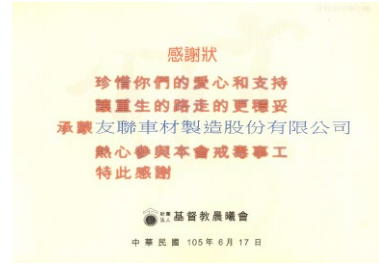
近三年員工各項項目統計

組織名稱	管理角色	參與專案或委員會	會員
中華民國汽車安全協會			✓
台灣區車輛工業同業公會			✓
台灣區彈簧工業同業公會			✓
苗栗縣工業會			✓
苗栗縣勞資關係協會			✓
苗栗縣護理師護士公會			✓
桃園市工業會			✓
裕隆日產汽車(股)公司協力會			✓
中華汽車(股)公司協力會			✓
納智捷汽車(股)公司協力會			✓
國瑞汽車(股)公司協力會			✓

友聯車材鼓勵員工履行公民選舉義務，踴躍參與投票，選賢與能。同時，友聯車材高層主管亦透過各項產、官、學界人員參訪之機會，接收各方對汽車產業、節能減碳、職業安全及公共事務之建言與關心了解，支持國家環保政策的發展，以兼顧各種利害關係人的立場及社會責任為重。

### 3.5.2 參與社會公益活動

友聯車材致力於人文關懷，以善盡企業社會責任，在2016年響應台北國際光電週「點亮真愛」公益活動，並由主辦單位代表現場捐贈予少年之家、喜樂家族、伊甸基金會和晨曦會等公益團體，希望能夠藉此機會拋磚引玉，讓更多公益團體獲得關懷與協助，提升社會共同攜手向上的力量。





# 附錄一 全球永續性報告協會

## (Global Reporting Initiative, GRI)

### 第四代綱領G4對照表為重大性議題

編號	GRI指引	對應章節	備註
G4-1	提供組織最高決策者的聲明，內容包含判斷與組織相關的永續性議題，及針對這些對組織具相關性的面向提出永續性策略	經營者的話	
G4-3	說明組織名稱	1.1.1 公司簡介	
G4-4	說明主要品牌、產品與/或服務	1.1.1 公司簡介	
G4-5	說明總公司所在位置	1.1.1 公司簡介	
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名（包括主要營運所在國或與永續發展議題有關的所在國）	1.1.1 公司簡介	
G4-7	所有權之性質與法律形式	1.1.1 公司簡介	
G4-8	說明組織所提供服務的市場（包含地理細分、所服務的行業、客戶 / 受惠者的類型）	1.1.1 公司簡介	
G4-9	說明組織規模	1.1.1 公司簡介	
G4-10	不同性別員工依雇用類型、合約與地區劃分的員工總數	3.4.1 員工雇用	
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	-	無
G4-12	描述組織的供應鏈	3.2.2 共應商合作	
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大改變	-	無重大改變
G4-14	說明組織是否具有因應相關之預警方針或原則	1.1.2 經營策略	
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	-	無
G4-16	列出組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	-	無
G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體，說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中	1.1.1 公司簡介	
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程。組織如何依循「界定報告內容的原則」	編輯方針	
G4-19	界定報告內容和考量面邊界的流程。組織如何依循「界定報告內容的原則」	1.4.2 重大性議題分析與審議	

編號	GRI指引	對應章節	備註
G4-20	針對每一項重大性考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	1.4 企業社會責任管理	
G4-21	針對每一項重大性考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	1.4 企業社會責任管理	
G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	-	無重編
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	-	無改變
G4-24	列出組織進行議合的利害相關人群體	1.4.1 與利害關係人	
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	1.4.1 與利害關係人	
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	1.4.1 與利害關係人	
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	1.4 企業社會責任管理	
G4-28	所提供資訊的報告期間	編輯方針	
G4-29	上一次報告日期（如果有）	編輯方針	
G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）	編輯方針	
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	編輯方針	
G4-32	說明組織選擇的「依循」選項。說明針對所選擇的GRI內容索引。如報告書經過外部保證 / 確信，請引述外部保證 / 確信報告	編輯方針	
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證 / 確信的政策與現行做法。	-	無
G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理單位的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	1.3 公司治理	
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	1.3.4 道德行為	

考量面	編號	GRI指引	對應章節	備註
經濟 績效	G4-DMA	經濟績效管理方針	1.3 公司治理	
	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2.1 財務表現	
	G4-EC2	因氣候變遷造成之財務應用與其他組織活動相關之潛在風險與機會	1.1 經營策略 2.1 氣候變遷因應	
	G4-EC3	組織擬定的福利計劃責任之完整性	3.4.2 薪資與福利	
	G4-EC4	來自政府之重大財政補助	-	無
市場 拓展	G4-EC5	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	3.4.2 員工權益至上	
間接 經濟衝擊	G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包含衝擊的程度	3.4.2 研究與發展	
採購 政策	G4-DMA	採購政策管理方針	3.2.3 在地採購	
	E4-EC9	在各主要營運處，對當地供應商之政策、措施及支出比例	3.2.3 在地採購	

考量面	編號	GRI指引	對應章節	備註
能源	G4-DMA	能源管理方針	2.2 能資源管理	
	G4-EN1	所用原物料的重量或體積	2.2.1 原物料	
	G4-EN3	依主要來源劃分的組織內能源消耗量	2.2 能資源管理	
	G4-EN7	減少產品與服務之能源需求	2.4 綠色產品	
水資源	G4-DMA	水資源管理方針	2.2.3 水資源管理 2.4.2 水污染防治措施	
	G4-EN8	依據水源別之總用水量	2.2.3 水資源管理	
	G4-EN9	用水對水源之重大影響	2.4.2 水污染防治措施	
	G4-EN10	水回收與再利用之比例與體積	2.4.2 水污染防治措施	
排放	G4-DMA	排放管理方針	2.4.1 有害物質管理	
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物及其他重大氣體之排放	2.4.1 有害物質管理	
廢污水 及廢棄 物管理	G4-DMA	廢污水及廢棄物管理管理方針	2.4 綠色成效 2.4.2 水污染防治措施	
	G4-EN22	依品質與最終目的地劃分之廢水總排放量	2.4.2 水污染防治措施	
	G4-EN24	重大洩漏的總次數與總洩漏量	-	無相關情事

考量面	編號	GRI指引	對應章節	備註
產品及服務	G4-DMA	產品與服務管理方針	3.1 我們與客戶	
	G4-EN27	減低產品和服務對環境衝擊之計劃及成效	2.3 綠色產品	
環境治理機制	G4-EN34	經由正式申訴機制與環境衝擊有關的申訴、處理和解決之案件總數		無相關情事

考量面	編號	GRI/G4指引	章節	備註
雇用	G4-DMA	雇用管理方針	3.4.1 員工雇用	
	G4-LA1	按年齡、性別和地區劃分，計算員工流動總數與比例	3.4.1 員工雇用	
	G4-LA2	各主要營運處提供給全職與正式員工之福利	3.4.2 薪資與福利	
	G4-LA3	不同性別在育嬰假後恢復工作與職位留存的比例	3.4.1 員工雇用	
勞工/管理關係	G4-DMA	勞工/管理關係管理方針	3.4 我們與員工	
	G4-LA4	各類作業變更之最短通知期	3.4.1 員工雇用	
職業健康與安全	G4-EN10	職業健康與安全管理方針	2.1.2 環安衛政策與管理	
	G4-LA6	各地區與性別之工傷率、職業疾病比例、損失天數比例、缺勤率以及與工作有關的死亡人數	3.3.3 工安績效	
教育訓練	G4-DMA	教育訓練管理方針	3.4.4 人才培訓	
	G4-LA9	依員工雇用類別與性別劃分，每名員工每年受訓的平均時數	3.4.4 人才培訓	
多樣性與機會平等	G4-DMA	多樣性與機會平等管理方針	3.4.1 員工雇用	
	G4-LA12	依性別、年齡層、少數族群和其他多樣性指標劃分，各治理單位成員之組成	3.4.1 員工雇用	
男女員工同酬	G4-DMA	男女員工同酬管理方針	3.4 我們與員工	
	G4-LA13	依員工類別與各主要營運處劃分，男女性之基本薪資和報酬比例	3.4 我們與員工	
勞工實踐治理機制投資	G4-DMA	勞工實踐治理機制投資管理方針	-	
	G4-LA16	經由正式申訴機制與勞工實踐有關的申訴、處理和解決之案件總數	-	無發生

考量面	編號	GRI/G4指引	章節	備註
投資	G4-DMA	投資管理方針		
	G4-HR2	在運作相關之人權考量面上，員工接受人權政策及程序教育訓練之總時數和受訓員工比例	3.4.3 人才培育	
反歧視	G4-DMA	反歧視管理方針	3.4 我們與員工	
	G4-HR3	歧視事件發生之總數，以及已採取的矯正行動	-	無發生
童工	G4-DMA	童工管理方針	3.4 我們與員工	
	G4-HR5	已發現營運活動及重要供應商對童工可能造成之危險，以及有助消除童工之措施	-	無發生
強迫與強制勞動	G4-DMA	強迫與強制勞動管理方針	3.4 我們與員工	
	G4-HR6	已發現營運活動和重要供應商有強迫或強制性勞動風險，以及有助消除所有形式的強迫勞動之措施	-	無發生
人權問題申訴機制	G4-DMA	人權問題申訴機制管理方針	3.4 我們與員工	
	G4-HR12	經由正式申訴機制與人權有關的申訴、處理和解決之案件總數	-	無發生

考量面	編號	GRI/G4指引	章節	備註
反腐敗	G4-DMA	反腐敗管理方針	1.2.3 防貪腐因應作為	
	G4-SO4	反貪瀆政策與程序之訓練及溝通	1.2.3 防貪腐因應作為	
	G4-SO5	回應貪瀆事件採取之行動	1.2.3 防貪腐因應作為	
顧客健康與安全	G4-PR1	重要產品和服務在其生命週期各階段對健康與安全衝擊評估與改善	2.3 綠色產品	
	G4-PR2	依結果類型劃分，不符合產品規範和服務健康與安全之相關法令的總案件數		無發生
產品及服務標示	G4-DMA	產品及服務標識管理方針	3.1 我們與客戶	
	G4-PR3	標示產品和服務訊息的資訊類型，及依此要求提供資訊的主要產品和服務之比例	3.1.2 明確的產品標示	
	G4-PR4	依結果類型劃分，不符合產品規範、自願性準則和產品標示之案件總案件數	-	無發生
	G4-PR5	顧客滿意度之調查與結果	3.1.1 客戶滿意度調查	

# 附錄二 ISO26000社會責任標準指南對照表

項次	條文	對應章節
<b>1. 組織治理</b>		
1.1	組織於執行目標時下決策與實施決定的系統	1.3公司治理
<b>2. 人權</b>		
2.1	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	3.4我們與員工
2.2	人權的風險處境	3.2我們與合作夥伴
2.3	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係(共犯的避免)	3.4我們與員工
2.4	解決委屈(解決牢騷埋怨)	1.4 企業社會責任管理
2.5	歧視與弱勢族群	3.4 我們與員工
2.6	公民與政治權	3.4 我們與員工
2.7	經濟、社會與文化權	3.4 我們與員工
2.8	工作的基本權利	3.4 我們與員工
<b>3. 勞動實務</b>		
3.1	聘僱與聘雇關係	3.4 我們與員工
3.2	工作條件與社會保護	2.1.2 環安衛政策與管理
3.3	社會對話	2.1.2 環安衛政策與管理 3.3 職業安全衛生
3.4	工作的健康與安全	2.1.2 環安衛政策與管理 3.3 職業安全衛生
3.5	人力發展與訓練	2.1.2 環安衛政策與管理 3.3 職業安全衛生 3.4.3 人才培訓
<b>4. 環境</b>		
4.1	污染預防	2.1.1 氣候變遷因應 2.4 綠色成效
4.2	永續資源利用	2.4 綠色成效
4.3	氣候變遷的減緩與適應	2.1.1 氣候變遷因應 2.4 綠色成效
4.4	環境保護與自然棲息地的保護與恢復	2.1.1 氣候變遷因應 2.4 綠色成效

項次	條文	對應章節
<b>5. 公平的經營實務</b>		
5.1	反貪腐	1.3.3 防貪腐因應作為
5.2	負責任的政治參與	1.3 公司治理
5.3	公平競爭	3.1 我們與客戶
5.4	促進影響範圍內的社會責任	3.2 我們與合作夥伴
5.5	尊重智慧財產權	1.2.3 研究與發展
<b>6. 公平的經營實務</b>		
6.1	公平行銷、資訊與契約的實務	3.1 我們與客戶
6.2	保護消費者的健康與安全	3.1 我們與客戶
6.3	永續消費	2.3 綠色產品
6.4	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.1 我們與客戶
6.7	教育與認知	3.1 我們與客戶
<b>7. 社會參與與發展</b>		
7.3	增加就業與技術發展	1.2.3 研究與發展 3.4.1 員工雇用 3.4.3 員工福利
7.4	科技發展	1.2.3 研究與發展
7.5	增加財富與收入	1.2.4 資金來源與重大補助 3.4.2 薪資與福利
7.6	健康	2.1.2 環安衛政策與管理 3.3 職業安全衛生

## 附錄三 聯合國全球盟約對照表

項次	條文	對應章節
<b>1. 人權部份</b>		
1	在企業影響所及範圍內，支持並尊重國際人權	3.4 我們與員工
2	企業應確保公司內不違反人權	3.4 我們與員工
<b>2. 勞工部份</b>		
4	消彌所有形式之強迫性勞動	3.4 我們與員工
5	有效廢除童工	3.4 我們與員工
6	消彌雇用及職業上的歧視	3.4 我們與員工
<b>3. 環境部份</b>		
7	支持對環境挑戰採取預防性措施	2.1.1 氣候變遷因應
8	採取善盡更多的企業環境責任之作法	2.3 綠色產品
9	鼓勵研發及擴散環保化的科技	2.3 綠色產品
<b>4. 反貪腐部份</b>		
10	企業應致力於反貪腐活動，其中包含敲詐及賄絡	1.3.3 防貪腐因應作為 1.3.4 道德行為