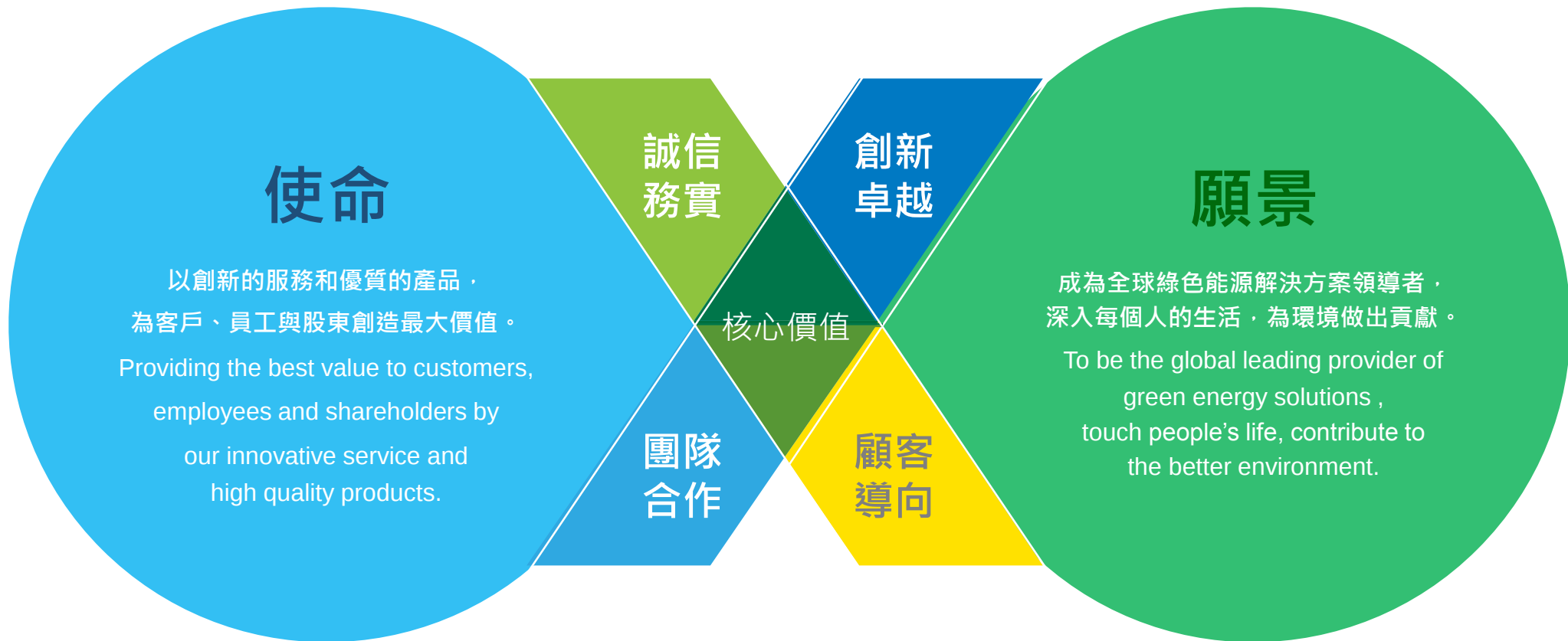


全漢企業 企業社會責任報告書

2016 CSR REPORT





目錄

關於本報告書 總經理的話

1. 關於全漢

1.1 公司概況	08
1.2 全球佈局	11
1.3 參與組織	12
1.4 年度獲獎記事	13
1.5 與利害關係人對話	16
1.6 重大性議題鑑別	18

2. 公司治理

2.1 營運狀況	20
2.2 財務績效	21
2.3 公司治理組織	22
2.4 股東	30
2.5 法規遵循	31

3. 供應鏈管理

3.1 供應商管理	33
3.2 衝突礦產管理	34
3.3 電子行業行為準則	35

4. 客戶服務

4.1 客戶滿意度調查	38
4.2 品質承諾與保證	39

5. 環境保護

5.1 環境管理	41
5.2 氣候變遷因應與碳管理	42
5.3 直接與間接能源	43
5.4 水資源管理	45
5.5 廢棄物管理	46
5.6 綠能設計	47
5.7 環保支出	48

6. 員工關係

6.1 全球人才	50
6.2 薪酬福利	52
6.3 勞資溝通	54
6.4 教育訓練	56
6.5 健康促進	59
6.6 安全衛生	60

7. 社會關懷與公益參與

7.1 公益慈善與環保	62
7.2 藝術文化	69
7.3 產學合作	71

8. 附錄

8.1 全球永續性報告指標對照表	73
------------------	----



1. 關於全漢

1.1 公司概况

1.2 全球布局

1.3 參與組織

1.4 年度獲獎記事

1.5 與利害關係人對話

1.6 重大性議題鑑別

關於本報告書

全漢企業自2014年起發行「企業社會責任報告書」，揭露範圍包含了公司治理、利害關係人溝通、環境、社會公益等各方面表現，向利害關係人報告本公司在經濟、社會及環境，在企業社會責任的做法、成果以及相關策略與目標。

報告邊界與範疇

本報告書範圍為2016年1月1日至2016年12月31日，內容涵蓋全漢企業總部、高雄分公司、深圳輝力廠、福永廠、無錫廠及東莞浦特廠，財務營收數字以新台幣表示。

報告書撰寫原則

本報告書參照2013年全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 永續性報告指南 (GRI 4.0) 核心選項為報告依循。

報告發行時間

自2014年首次發行，將持續每年定期發行。

響應環保，推行無紙化，本報告書同步以電子版本於本公司網站上公開發表

現行發行版本：2017年8月發行

上一發行版本：2016年8月發行

下一發行版本：預定2018年8月發行

聯絡方式

如有任何建議或疑問，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

全漢企業股份有限公司

綠色安環中心

地址：台灣桃園市桃園區建國東路22號

電話：+886-3-375-9888

傳真：+886-3-375-6966

Email：eshadmin@fsp-group.com.tw

全漢企業網站：fsp-group.com.tw

總經理的話

親愛的朋友們、親愛的同仁：

感謝大家閱讀全漢企業在2017所發行的『企業社會責任報告書』，全漢企業創業從一個小辦公室開始，到現在變成一個在全球擁有七千多名員工的組織，已有二十五個年頭，在企業成長過程中，我們除了致力於追求成長和努力為投資人創造利潤外，並且時時刻刻在思考如何為社會和環境做出貢獻，以實際的做法善盡企業的社會責任，讓環境因為全漢企業的存在而更加美好。

以研發技術做為後盾，生產綠色產品

全漢企業的研發人員大約有七百人之譜，2016年更於桃園一廠旁建造一個研發二廠，於2017年開始運營，顯示我們以專注研發和重視研發做為立命，堅實的研發能力是我們能為地球環境提供的貢獻。我們挑戰效率的極限，率先推出全世界第一個含有自主電路IC (MIA IC)的鈦金牌電源產品，藉由突破效率極限以減少電源轉換時的損耗。在供應商的導入和選材方面，全漢企業全面導入符合環保原則的組織規定和管理機制，設置綠色產品管理 (Green Product Management, GPM) 的管理平台，以確保供應商能提供不含有害物質或衝突地區的礦產，同時符合人權和其他普世價值所製造出來的綠色材料。

在2015年年中的全球高階主管會議中，我們共同產出的公司願景是『成為全球綠色能源方案領導者，深入每個人的生活，為環境做出貢獻。』，公司如何開發出能有效利用地球資源的綠色產品或者綠色解決方案是全漢企業中的每一個

份子共同目標。我們開發儲存能源的技術方案，包括家用固定型的與移動型的儲能產品，配合市場電力的負載變化，來降低市場瞬時電力的峰值需求。我們也開發家家戶戶可以安裝於屋頂的太陽能微逆變器產品，能以網狀的形式提供各安裝點局部電力，並連接市電的電力網使用。藉由再生能源開發產品和儲能系統的產品結合，長期能減少為了因應峰值電力需求而興建的電廠。

與高校合作連結，產生有益社會的綜效

全漢企業清楚產業與高校理論上的落差，為了引入學校創新和領先的活水，並實踐成有益社會的力量，自2014年度起於台灣科技大學成立全漢台科大研發中心，持續每年投資台科大研發經費，針對企業運營時所需的前瞻策略技術和產品進行前期的嘗試和開發，藉由台科大電力電子技術研發中心的團隊協助研發，配合全漢企業的技術團隊，將其產出應用在實體產品中，產學的連結不但提升了全漢企業在跨界資源的整合開發能力，也將高校的智慧 and 能量開發成有利益於社會和地球環境的產品。

全漢企業同時和各高校合作，提供將畢業的學生包括產學碩士專班、電力電子科系的大學畢業生各種實習機會和就學補助及之後的就業能力，以為社會培養人才為己任，並致力於消弭產學落差。

參與社會活動，積極實踐「利他」

全漢企業2016年持續進行許多與社會公益和關懷的活動，於石門水庫舉辦Power Run - 跑出健康的小型馬拉松活動，並邀請社福團體一起參與活動，相關活動收入用於公益，不但提醒全體工作同仁健康的重要性，也讓活動更具意義。亦舉辦一日農夫計畫、淨灘計畫、學子課後輔導活動，以身體力行的方式實踐參與社會。並發起台東偏鄉老人日間照護、私立啟智中心、年輕學子非洲志工活動贊助計畫，持續將經營的果實再回饋到社會的各個角落。連結傳統布偶和藝術畫家，期待社會的發展更加的完整和多樣。

全漢企業也從自身的常規運營做起，力行節能減碳，溫室氣體盤查以2010年為基準年，中長期目標為2020年碳排放量減少50%，經過七年的努力，在2016年已達到減碳量36%，並參與國際碳揭露計畫，定期公告溫室氣體數據。在交通和發電機等直接能源的使用上，藉由管理的調度精進配合新型遠端通訊工具，以2010為基準該年使用136.59乘，在2016年的統計上則使用了58.94乘，兩者相較已達到減量使用近50%，對環境做出貢獻。

全漢企業股份有限公司自1993年4月成立一路走來，感謝全體同仁的努力，以及客戶、股東/投資人、供應商、社區、媒體所有利害關係人的支持，我們的使命是『以創新的服務和優質的產品，為客戶、員工與股東創造最大價值』，同時更努力做到企業公民的責任，對我們共同的未來做出具體的貢獻。

全漢企業（股）有限公司
總經理



1.1 公司概況

為全球電源供應器專業製造領導大廠，FSP Group自1993年成立以來，本著「服務、專業、創新」的經營理念，持續做好全方位綠色能源解決方案供應商，結合電源技術的領先地位以深耕綠能領域，提供更具競爭力的優質產品，成為客戶、消費者及供應商最可靠的夥伴，共同創造最佳價值。

FSP Group持續先進技術研發，在超高效率、超長壽命及新能源的定位下，將長期累積的電源技術研發能量帶入更多應用領域，涵蓋資通訊、消費性電子、工業、照明、醫療與新能源科技等具前瞻性產品。



公司全名	全漢企業股份有限公司
員工人數	全球約7,300名員工
資本額	新台幣19.2億元
設立日期	1993年4月15日
董事長	鄭雅仁
營運總部	台灣桃園市桃園區建國東路22號
主要業務	設計、製造及買賣電源供應器等各種電子產品
主要產品	ODM or OEM Power Supply / PC PSU / Adapter / Open Frame / IPC PSU / Medical PSU / SSL PSU / TV PSU / PV Inverter / UPS / Energy Storage System
營運涵蓋地區	全球



1.1.2 生產基地分佈

深圳輝力廠：深圳市寶安區新安鎮七十三區金良工業區C七廠房

福永廠：深圳市寶安區福永街道塘尾社區聚源工業區

無錫廠：無錫市新區錫錦路3號

東莞浦特廠：廣東省東莞市黃江鎮田美工業園北區盛業路永泰一街3號



深圳輝力一廠



深圳輝力二廠



福永廠



無錫廠



東莞浦特廠



1.2 全球佈局

全漢企業貼近全球客戶，提供零時差在地化快速服務，分別於亞洲、歐洲與美洲等15個國家各地設置Branch office以及售後服務中心，瞭解在地客戶需求、提供優質的客戶服務。



1.3 參與組織

全漢企業為善盡企業永續經營理念，積極參與區域性倡議組織，期望能凝聚同業力量、促進產業交流、滿足非營利組織與社會期待。

參加協會 / 組織名稱	
台北市電腦商業同業公會	Taipei Computer Association
臺灣區照明燈具輸出同業公會	Taiwan Lighting Fixture Export Association)
中華民國全國中小企業總會	National Association of Small & Medium Enterprises R.O.C
青年創業楷模總會	Youth Career Development Association Headquarters, R.O.C..
龜山區廠商協進會	Manufacturers Association of Gueishan Industry area
桃園市工業會	Taoyuan city industrial association

1.4 年度獲獎記事



獎 項	台灣精品獎
獲 獎 年 份	2016

全漢企業成功開發併網型、離網型(可攜式、備援)逆變器、自發自用等不同儲能系統產品。EMERGY 1000可攜式儲能系統榮獲2016台灣精品獎，可廣泛使用於室內或戶外之無電力或電力取得不易區域使用，目前已行銷十餘國家且獲得多國專利。



獎 項	2016 GIGABYTE 技嘉最佳合作夥伴
獲 獎 年 份	2016



獎 項	2016 Green planet Best Partner
獲 獎 年 份	2016



獎 項	2016 瑞軒科技 績優廠商
獲 獎 年 份	2016



獎項	KitGuru 推薦入手獎
獲獎年份	2017

英國指標IT類型媒體KitGuru，評測全漢 Redundant 電源Twins 500瓦，倘諾您在家用或小型企業服務器上，要尋找高品質的冗餘電源，那麼強烈推薦使用全漢Twins系列，因此評比為「2017年編輯推薦獎」。



獎 項	Tom's Hardware編輯推薦獎
獲獎年份	2016

國際指標IT類型媒體-Tom's Hardware 評測全漢零售Hydro G 650W，驚艷其高效率、靜音、絕佳電性、獨色可替換貼紙等特色，評比為「2016 編輯推薦獎」電源供應器產品。



獎項	Cowcotland 金牌推薦獎
獲獎年份	2017

法國指標IT類型媒體Cowcotland，評測全漢 SFX規格的產品Dagger 600瓦，榮獲編輯產品推薦金獎殊榮，此產品體積小卻可能達到完美的功率輸出，適合小型化機殼使用，極度推薦給玩家。



獎 項	KitGuru 推薦入手獎
獲獎年份	2016

英國指標IT類型媒體-KitGuru 評測全漢零售Hydro G 750W，對於產品之設計工藝與電路架構優於其他競品給於高度讚賞，極度推薦消費者入手此系列產品。

1.5 與利害關係人對話

全漢認為企業永續經營的根本在於追求股東、員工、客戶與社會四大利益關係人的完美平衡，以及嚴謹完善的公司治理。定期透過公開資訊觀測站、公司官網、財報、年報、企業社會責任報告等，使利害關係人在資訊連結上能夠及時、完整的與我們來進行意見回饋與互動，讓全漢能夠在持續改善的道路更加精進。

1.5.1 利害相關人鑑別與回應

全漢營運的利害相關人鑑別結果包含員工、客戶、供應商、股東、政府機關、社區與媒體...等。溝通與回應如右表。

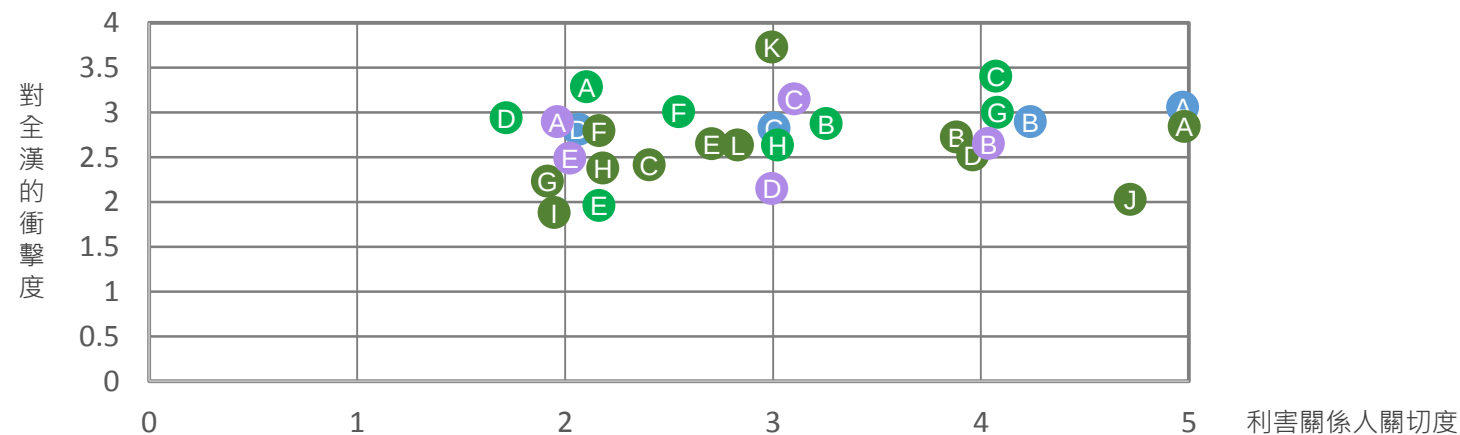
利害關係人	關注議題	溝通方式與頻率	報告書對應章節
員工	- 勞資關係 - 員工福利 - 教育訓練與人才培育 - 員工關懷	- 勞資會議：每季 - 公司電子報：不定期 - 職工福利委員會活動及相關會議：每季 - 新人活力營：不定期 - 企業文化推廣暨宣導：不定期 - 網頁-我有話要說雙向溝通：不定期 - 線上問卷-不記名回饋溝通：不定期 - 提案改善管理辦法：不定期 - 員工獎懲管理辦法：不定期	6.2 薪酬福利 6.3 勞資溝通 6.4 教育訓練 6.5 健康促進
客戶	- 客戶滿意度 - 財務績效 - 產品責任	- 客戶滿意度調查：每年至少一次 - 內部專責窗口：即時以通訊軟體或電話聯繫 - 網站：不定時 - 客戶稽核：依客戶要求 - 供應商大會訓練：依客戶要求	2.2 財務績效 4.1 客戶滿意度調查
供應商	- 供應鏈管理 - 財務績效 - 供應商EICC - 衝突礦產管理	- 財報：1年4次 - 供應商大會：視狀況召開 - 供應商平台：不定時 - 供應商輔導與稽核：不定期	2.2 財務績效 3.1 供應商管理
投資人(股東)	- 財務績效 - 風險管理 - 公司治理 - 創新研發	- 財報：1年4次 - 股東會：一年一次 - 訊息發佈：不定時 - 公司官網：不定時 - 法人座談：不定時 - 企業社會責任報告書：1年1次	2.1 營運狀況 2.2 財務績效 2.3 公司治理 2.4 股東
政府機關	- 環境績效 - 職業安全衛生	- 公開資訊觀測站：不定時 - 公司網站：不定時 - 配合相關主管機關環保與勞動檢查申報統計：依規定時間	5.0 環境保護 6.6 安全衛生
媒體	- 財務績效 - 資訊揭露	- 媒體專訪：不定期 - 新聞稿：不定期 - 媒體廣告：不定期	2.1 營運狀況 2.2 財務績效

1.5.2 關注議題彙整

公司考量多項營運狀況與未來永續發展趨勢，透過社會責任網站利害相關人問卷進行回饋意見，將上表利害相關人定義出我司主要的利害相關人為員工、客戶、供應商及投資人(股東)。

並針對這些主要利害相關人關切議題及各議題關注的程度，結合營運衝擊強度進行重大性分析。

重大性分析結果



- | ● 經濟面 | ● 社會面 | ● 環保面 | ● 產品面 |
|---------|--------|-----------|----------|
| A 財務績效 | A 員工福利 | A 物料 | A 產品責任 |
| B 公司治理 | B 勞資溝通 | B 能源 | B 品牌形象 |
| C 風險管理 | C 健康促進 | C 空氣汙染/溫盤 | C 創新研發 |
| D 供應鏈管理 | D 教育訓練 | D 水資源 | D 客戶隱私 |
| | E 安全衛生 | E 廢棄物 | E 衝突礦產管理 |
| | F 行為準則 | F 綠色設計 | |
| | G 不歧視 | G 法規諮詢 | |
| | H 自由結社 | H 環境管理 | |
| | I 童工 | | |
| | J 反貪瀆 | | |
| | K 法規遵循 | | |
| | L 申訴管道 | | |

1.6 重大性議題鑑別

為強化與各利害關係人之對話、瞭解利害關係人對企業之期望、滿足利害關係者合理的需求，為本公司履行企業社會責任的方式：針對全漢利害關係人關切議題在鑑別後出重大考量，右表為2016年報告書揭露項目：

類別	邊界		組織內					組織外			
			總部	生產製造				供應商	客戶	廢棄物清處商	社區
				高雄/東莞廠	輝力廠	福永廠	無錫廠				
經濟面	1.財務績效		●	●	●	●	●				
	2.公司治理		●	●	●	●	●				
	3.風險管理		●	●	●	●	●				
	4.供應商管理		●	●	●	●	●				
環境面	環境績效	1.物料									
		2.能源	●	●	●	●	●				
		3.空氣汙染	●	●	●	●	●	○			
		4.水資源	●	●	●	●	●				
		5.廢棄物	●	●	●	●	●			○	
		6.綠色設計	●	●	●	●	●				
	7.法規遵循	7.法規遵循	●	●	●	●	●	○		●	
		8.環境管理	●	●	●	●	●				
社會面	勞動條件	1.員工福利	●	●	●	●	●				
		2.勞資溝通	●	●	●	●	●				
		3.健康促進	●	○	○	○	○				
		4.教育訓練	●	○	○	○	○				
		5.安全衛生	●	●	●	●	●				
		6.行為準則	●	●	●	●	●	○			
	人權	7.不歧視	●	●	●	●	●				
		8.自由結社	●	●	●	●	●				
		9.童工	●	●	●	●	●				
	社會	11.反貪瀆	●	●	●	●	●				
		12.法規遵循	●	●	●	●	●				
		13.申訴機制	●								
產品面	1.產品責任		●	●	●	●	●				
	2.品牌形象		●	●	●	●	●				
	3.創新研發		●	●	●	●	●				
	4.客戶隱私		●	●	●	●	●				
	5.衝突礦產管理		●	●	●	●	●				

- 具有重大性，未來三年內規劃揭露
- 具有重大性，且在本次揭露



2. 公司治理

2.1 營運狀況

2.4 股東

2.2 財務績效

2.5 法規遵循

2.3 公司治理組織

2.1 營運狀況

關鍵成果與指標

公司治理關鍵指標	2016	2015
每股盈餘 (NTD)	1.61	1.73
研發投入佔營收比例 (%)	2.91	3.28
獨立董事席次百分比 (%)	22	22
公司治理評鑑等級	前21%~35%	前36%~50%

全漢公司每月發布營收報告外，並每年舉辦股東常會，所有相關資訊皆可於本公司網站投資人專區查詢。

網站：<http://www.fsp-group.com.tw>

投資人專區提供營收統計、財務報表、股東會、法人說明會等資訊以及年報、股東會議事手冊、股利分派等多元資訊以供投資人查詢。我們相信，透過透明且公開的資訊可以使投資人獲得更多訊息參考。

2016年本公司為全上市公司治理評鑑總排名前21%~35%。

2.2 財務績效

全漢2016年合併營業收入為新台幣15,327,925千元，相較2015年合併營業收入新台幣13,868,181千元增加11%；2016年稅前純益為新台幣401,098千元，相較2015年稅前純益新台幣475,212千元減少16%；2016年稅後純益為新台幣326,216千元，相較2015年稅後純益新台幣377,860千元減少14%；2016年稅前及稅後基本每股盈餘分別為2.09元及1.61元。

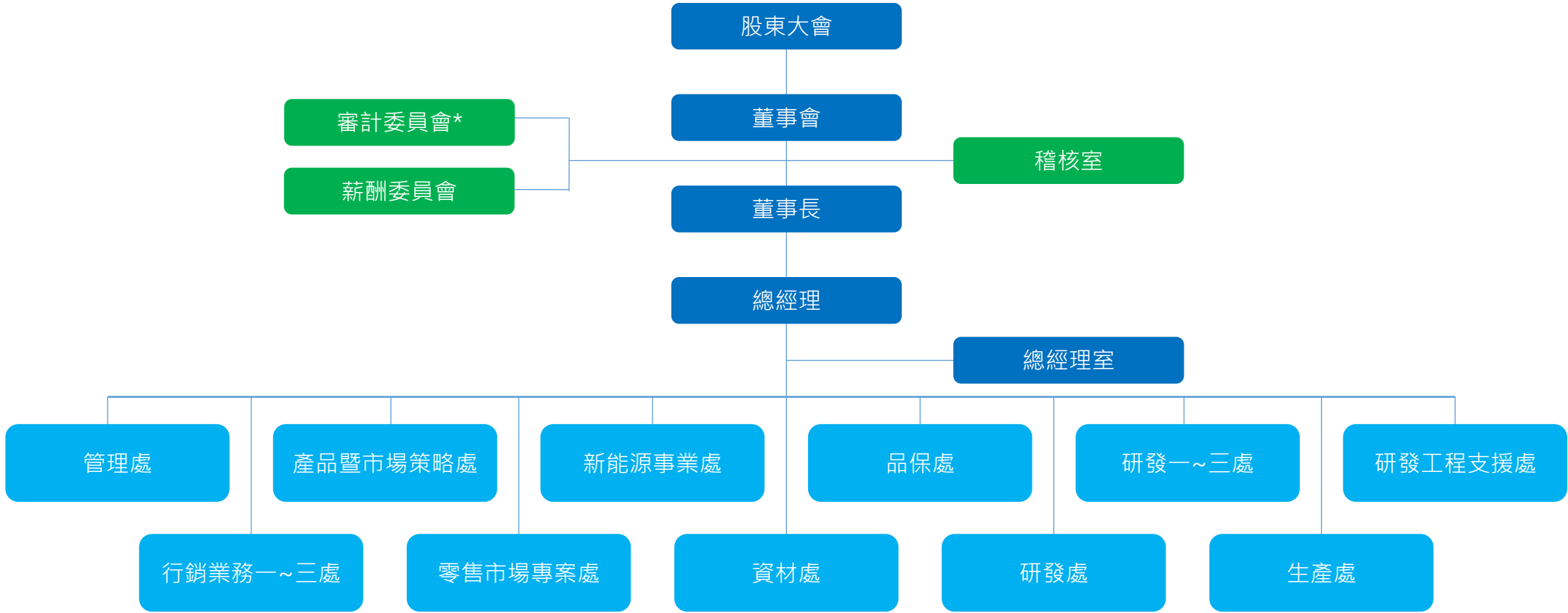
財務收支及獲利能力分析

年度 項目			2016年	2015年	增(減)比例%
財務收支	營業收入		15,327,925	13,868,181	11
	營業毛利		1,800,228	1,506,288	20
	稅後淨利		326,216	377,860	(14)
獲利能力 分析	資產報酬率(%)		2.26	2.64	(14)
	股東權益報酬率(%)		3.81	4.52	(16)
	佔實收 資本比率(%)	營業利益	5.37	(9.83)	155
		稅前純益	20.86	24.72	(16)
	純益率(%)		2.13	2.72	(22)
	每股盈餘(元)		1.61	1.73	(7)

單位：新台幣千元；%

2.3 公司治理組織

全漢企業組織架構如下:



*本公司於2017年6月8日成立審計委員會

2.3.1各主要部門所轄業務

部 門	所 轄 業 務
稽核室	(1) 檢討評估公司內部控制制度。 (2) 建立與修訂內部稽核制度，發揮預警功能。 (3) 定期執行公司內各項管理制度運作之稽核。
總經理室	(1) 文件中心：內部文件之流程管理。 (2) 資訊中心：資訊系統軟硬體之維護管理。 (3) 企劃中心：專案性工作之執行。 (4) 韌體中心：電源供應器韌體開發、自動化專案、系統整合開發。 (5) 技術開發中心：建立技術來源及基礎研究。 (6) 安環中心：環境安全衛生法令遵循。 (7) 職安室：職業安全衛生管理。 (8) 法務智權中心：法務及智權相關事項管理。
管理處	(1) 人力資源管理及總務行政工作。 (2) 會計與財務事務處理及會計制度之建立。
產品暨市場策略處	(1) 標準新產品開發規格之訂定、各項開發計畫之主導。 (2) 新產品行銷計畫之訂定、產品線教育訓練之規劃。 (3) 策略性市場、策略性客戶 (如車用電子、工業電子、照明、軍用電子等) 之開發。 (4) 競爭者之動態分析報告。

部 門	所 轄 業 務
新能源事業處	(1) 高功率鋰電池儲能系統 (Energy Storage System) 開發、製造與銷售。 (2) 鋰電池管理系統,充電器,逆變器產品開發與製造規劃。 (3) 發展可組合式標準電池組及移動式電力備源系統整合應用方案。 (4) 新產品規劃與開發。
品保處	(1) 材料進料檢驗、製程品質管制及成品出貨抽樣檢驗。 (2) 客訴處理並提出因應對策及客戶滿意度調查。 (3) 整合各廠區與客戶間之品質問題，藉著即時回饋、全程追蹤以降低不良率，提昇公司品質形象。 (4) RMA資料分析與追蹤改善及售後服務之品質管理。
研發處 研發一~三處	(1) 年度開發計畫之擬定、執行及掌控。 (2) 相關產品之開發設計、原始樣品製作/測試/審查、技術文件移轉、設計審查及設計變更確認之處理。 (3) 相關產品之樣品試作、試產及驗證問題檢討和解決。 (4) 提出生產作業注意事項及Pilot Run試產之施行。
研發工程支援處	(1) 協助研發單位提升設計品質與水準。 (2) 驗證測試工作之執行及客戶需求測試之支援。 (3) 異常分析測試及樣品出貨測試。 (4) 全廠儀器設備管理、校驗及維護。

2.3.1各主要部門所轄業務

部 門	所 轄 業 務
行銷業務 一~三處	(1) 擬定銷售預測、行銷計劃及產品價格之執行方案。 (2) 對客戶進行產品介紹、業務聯絡及報價。 (3) 與技術單位協調，就客戶需求樣品進行製作、送樣；並定期召開產銷會議，完成生產與銷售之間最佳平衡點。 (4) 對客戶承認之樣品，負責報價及開立內部訂單，交予採購、生產。 (5) 負責專案客戶之行銷與業務。
零售 市場 專案處	(1) 自有品牌零售產品之開發、行銷規劃及執行。 (2) 全球性電腦展 / 新產品發表記者會等活動之規劃與執行。 (3) 媒體公關之策劃。
資材處	(1) 材料供應商之開發調查、管理及簽約等作業。 (2) 材料議價活動之規劃與實施，機種成本之分析；及生產材料與非生產材料之採購作業。 (3) 物料需求計劃之執行與管控及倉儲作業之管理。 (4) 公司所有單位的進出口業務之處理。
生產處	(1) 負責產品之準備與加工。



2.3.2董事會

董事會的主要職權：

董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，全漢企業第八屆董事會共9席董事和3席監察人，轄下設置薪酬委員會。其中設置2席獨立董事及7位董事及3位監察人所組成，12位皆具備豐富的經營管理知識和專業背景乃企業經營之長才。

設置獨立董事以加強董事會之獨立性及多元性，發揮策略指導功能。董事會至少每季召開一次，以協助本公司經營績效達成，且稽核主管列席公司定期性董事會並做稽核業務報告溝通情形順暢。本公司並即時將董事會重要決議事項揭露於臺灣證券交易所的公開資訊觀測站及公司網站的投資人專區，並公開提供公司章程及相關內部作業辦法等以供查詢。本公司2016年共召開5次董事會。

監察人依其權責可直接與公司員工、股東及其利害關係人連絡，目前溝通管道順暢。稽核主管於稽核項目完成之次月底前向各監察人交付稽核報告查閱且每季審查會計師報告。

第八屆董事會成員如下：

職稱	姓名	主要經（學）歷
董事長	鄭雅仁	大同工學院 全漢企業(股)公司董事長
副董事長	王宗舜	逢甲大學 全漢企業(股)公司董事長
董事	楊富安	逢甲大學 全漢企業(股)公司副總經理
董事	英屬維京群島商2K INDUSTRIES 代表人：王博文	U.C. Berkeley Bachelor of Arts (Economics) Fortron/Source Group Ltd. Operations Manager
董事	陳榮彬	中央大學碩士 裕徠企業(股)公司董事 逸通實業(股)公司董事長
董事	貝里斯商 DATAZONE LIMITED 代表人：朱秀英	南華大學生死學研究所 巨力股份有限公司董事
董事	向美有限公司代表人：李宏能	Master of Business Administration (MBA), San Jose State University
獨立董事	劉壽祥	台灣大學經濟學博士 銘傳大學副教授
獨立董事	程嘉君	政治大學企管研究所碩士 數聯資安(股)公司董事長
監察人	陳光俊	黎明工專
監察人	黃志文	美國聖路易大學碩士 國票創業投資(股)公司投資部副總經理
監察人	鄭森波	中原大學機械工程系 實密科技(股)公司資深副總經理

2016年董監事進修情形：

本公司為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識，定期辦理教育訓練，董監事參與課程如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	鄭雅仁	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時
董事	王宗舜	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時
董事	楊富安	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時
董事	王博文	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時
董事	陳榮彬	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時
董事	朱秀英	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/10/06		第十二屆公司治理國際高峰論壇	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時

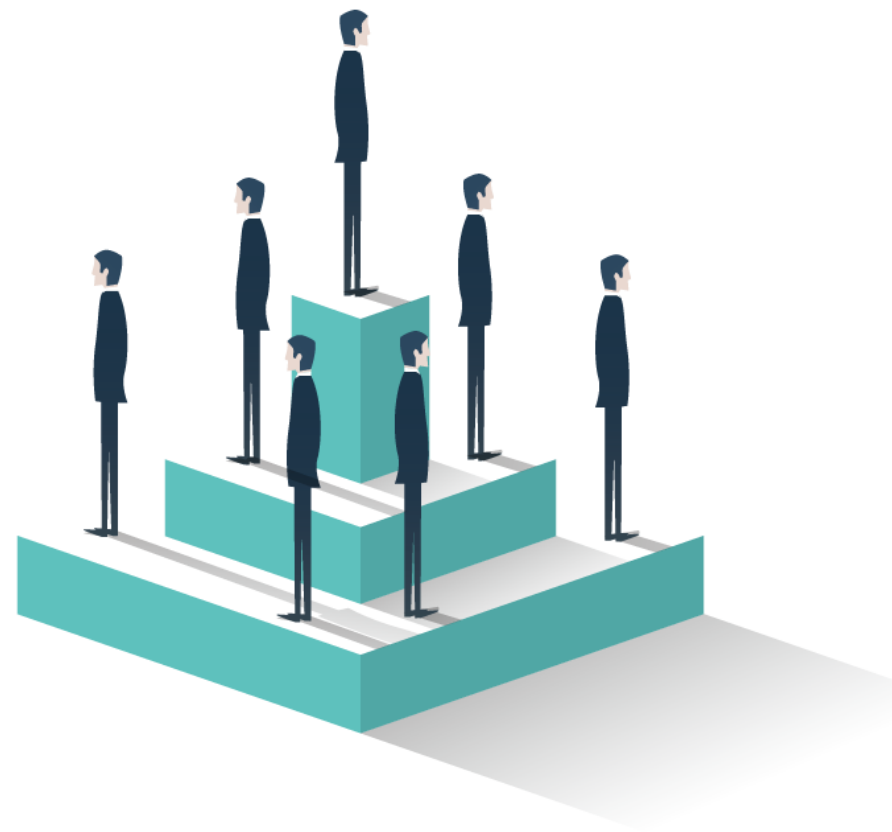
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	李宏能	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時
獨立董事	程嘉君	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時
獨立董事	劉壽祥	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時
監察人	陳光俊	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時
監察人	黃志文	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時
監察人	鄺森波	105/06/08	社團法人中華公司治理協會	全球反避稅趨勢與兩岸租稅協議相關議題	3小時
		105/11/03		董監事如何督導公司做好風險管理及危機管理，強化公司治理	3小時

2016年董事及監察人投保責任險情形如下：

投保對象	保險公司	投保金額 (新台幣：元)	投保期 (起訖)
全體董事及監察人	美商聯邦產物保險股份有限公司 台北分公司	158,500,000	起：105年7月7日 迄：106年7月7日

避免利益衝突之機制

本公司於董事會議事規則皆有載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係致有害於公司利益之虞者，得列席陳述意及答詢，不得加入討論及表決且討論及表決時須迴避，亦不得代理其它董事行使其表決權。



2.3.3 審計委員會 (召集人：劉壽祥先生)

本公司審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 一、公司財務報表之允當表達。
- 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 三、公司內部控制之有效實施。
- 四、公司遵循相關法令及規則。
- 五、公司存在或潛在風險之管控。

全漢公司為強化公司治理，於2017年6月8日採自願性設置功能性委員會「審計委員會」並訂定「全漢企業股份有限公司審計委員會組織規程」。

第一屆審計委員會成員如下：

職稱	姓名
獨立董事	劉壽祥
獨立董事	程嘉君
獨立董事	許正弘

2.3.4 薪酬委員會 (召集人：劉壽祥先生)

薪酬委員會主要職權

- 訂定並定期檢討董事及經理人績效估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬

全漢公司依法設置功能性委員會「薪酬委員會」並訂定「全漢企業股份有限公司薪酬委員會組織規程」，協助董事會評估並健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，係以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。本公司2016年共召開2次薪酬委員會。

第二屆薪資報酬委員會成員如下：

職稱	姓名
獨立董事	劉壽祥
獨立董事	程嘉君
獨立董事	許正弘

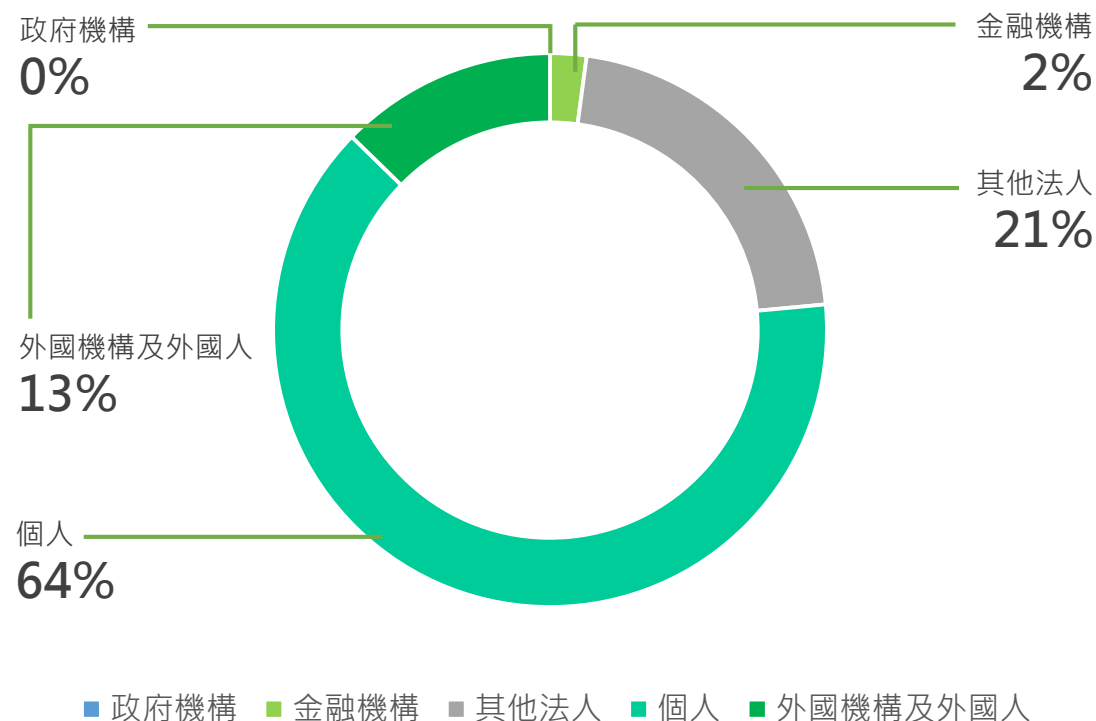
2.4 股東

全漢企業遵循公司治理的精神進行許多制度與措施的變革及修正，提升資訊揭露等級，2016年評鑑結果為前21%~35%，並在官方網站及年報中揭露股東會、董事會議案表決結果及利益迴避的情形。

本公司相當重視利害關係人的意見，尤其對於關心全漢公司營運狀況的股東、法人與外資，不論是透過本公司官網或發言人窗口電話、電子郵件的關心詢問，都會由發言窗口親自回覆，或者安排公司拜訪由發言人說明公司營運狀況，與未來發展方向，讓股東、法人與外資瞭解公司誠信經營，經營管理團隊努力為股東、員工創造更好的價值，更投注創新研發綠色能源、提升能源轉換效率讓環境更美好。

全漢企業股權結構

資料日期2017. 4. 10



2.5法規遵循

全漢公司管理階層針對年度財務報表出具無虛偽隱匿聲明書，積極落實誠信經營之原則。並與供應商均訂有『廉潔承諾書』並執行徵信作業評估往來對象，明訂誠信行為之遵守，以求最合理報價、最佳品質及最好的服務。並且制定『員工獎懲管理辦法』規範不誠信行為及懲戒制度，落實於日常管理執行。

法務智權中心也會提出風險管控採行防範措施，並且為確保誠信經營之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員定期查核前項制度遵循情形。管理處針對員工誠信行為規範落實於日常管理。誠信經營於企業文化中，不時於各高階管理會議宣導，落實執行於各部門並定期舉辦供應商大會宣導誠信經營之相關規範。





3. 供應鏈管理

- 3.1 供應商管理
- 3.2 衝突礦產管理
- 3.3 電子行業行為準則

3.1 供應商管理

全漢企業經營理念是期許與供應商、客戶創造雙贏。在採購作業流程、物料品質、交期皆符合公司要求，以利生產規畫與物料管控，內部訂有供應商與新供應商評鑑標準，定期與不定期對供應商進行稽核、審查、輔導與持續追蹤供應商的品質問題。

全漢企業在供應商環境管理上，除了已將環保原則納入供應商管理機制，並對全體供應商評選指標包含 QC080000、ISO9001、ISO14001、OHSAS18000 甚至這幾年盛行的 EICC (Electronic Industry Code of Conduct)、供應商在地化、企業社會責任等重要指標。全漢企業要求供應商遵守集會結社自由、禁用童工、杜絕強迫勞動與衝突礦產等規範，以維護基本人權，並將此指標透過「供應商稽核表」列入稽核項目。

本公司於2012年建置綠色產品管理 (Green Product Management , GPM) 平台，利用資訊化管理系統對產品有害物質進行控管。供應商必須承諾與保證其產品不含有本公司列管的有害物質，並提供物質成份、物質安全資料表MSDS (Material Safety Data Sheet) 和禁用資訊的收集；並展現對供應商在綠色產品管理系統審核結果。



3.2 衝突礦產管理

剛果民主共和國及其周圍國家和地區境內的錫石、黑鎢、鈳鉭和黃金等稀有金屬開採已造成嚴重的人權與環境問題，被媒體稱為「衝突礦產」。

全漢企業雖沒有直接採購礦產之需求，但基於企業社會責任與環境保護的實踐，為避免產品原料與生產過程中會使用到非法採礦的金屬，故我們向供應商表達了對衝突礦產議題的關注，並向供應商發表不使用「衝突礦產」之聲明，透過EICC與GeSI衝突礦產報告模板，對相關供應商進行調查，同時要求供應商確保使用之原物料不會引發衝突礦產爭議。

全漢企業禁止使用衝突礦產政策：

不支持、不使用來自武裝衝突、非法與低劣環境中採礦而來的「衝突礦產」金屬，以善盡企業社會責任。並要求供應商應調查其產品中是否含有金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）等金屬，及確認這些礦產來源。

本公司的衝突礦產政策亦公開在全漢企業網站上，定期於供應商會議進行宣導。



3.3 電子行業行為準則

反貪瀆

全漢企業已將《電子行業行為準則》(Electronic Industry Code of Conduct, EICC) 列入全球營運與決策中，以履行社會職責並建立誠信經營之企業文化及良好商業運作之經營模式。此外，全漢企業為落實廉潔之商業道德規範，避免禮金禮品餽贈等文化，規範各單位或同仁勿收受任何供應商或外部關係人之餽贈，本公司深信高品質的公司治理是確保公司營運得以維持在最佳狀態，且能平衡所有利害相關者利益之最佳途徑。

除了全漢員工需遵守《電子行業行為準則》及公司內部廉潔管理的相關規範外，全漢企業也向我們的客戶、供應商、合作夥伴或其他業務相關之協力廠商進行「廉潔承諾宣導」，嚴格禁止任何貪瀆或賄賂等有損公司名譽及利益的行為。

「廉潔承諾宣導」的宣導要點如下：

1. 必須遵守全漢企業制定之所有對交易對象的廉潔管理相關規定，絕不向全漢企業員工或其關係人及(或)其指定人要求、期約、進行任何賄賂或給付其他不正當利益，或有直接或間接圖利全漢企業員工或其關係人及(或)其指定人之行為。
2. 如全漢企業員工對供應商要求、期約、收受任何賄賂及其它不正當利益，或有直接或間接圖利自己或其關係人及(或)其指定人之行為，供應商承諾向全漢企業檢舉並提供相關證據。
3. 如知悉其他全漢企業的交易對象有違反本承諾書約定之行為，供應商承諾向全漢企業檢舉並提供相關證據。
4. 同意確實依照全漢企業要求格式填寫廠商基本資料卡，並提供有關證明文件，資料如有更動應立即通知全漢企業。
5. 若供應商負責保管或使用全漢企業的財產，供應商承諾決不會有任何貪污、挪用全漢企業財產之行為。
6. 供應商承諾決不為自己或他人的利益，唆使或利誘全漢企業人員離職或違背職務。
7. 供應商若與全漢企業人員為“關係人”時，供應商應將事實，以口頭、書面等方式揭露給全漢企業人員知悉。
8. 將此廉潔宣導傳達予上游供應商。

每一位全漢員工均有責任依最高的道德標準維護全漢聲譽，違反《電子行業行為準則》及公司內部廉潔管理的相關規範均視為不當行為，除依公司相關規定予以懲處外，並會依當地法律處理。我們將落實要求所有員工遵守相關規範，以確保全漢及所有利害相關者之權益。

政治捐獻

全漢企業一向保持政治中立，對公共政策的立場也保持客觀與低調，為了避免任何之政黨傾向，全漢企業不參與任何遊說，更無從事政治捐獻之情事。同時我們也不參與政黨或相關機構活動，而由員工自由表達其政治意向，鼓勵員工履行其公民責任，並且踴躍投票支持其所認為最理想之公職人員候選人，而全漢企業亦持續保持中立立場，並謹慎參與相關政治活動。

競爭同業

誠信是全漢企業的核心價值也是企業經營之根本，並瞭解重視誠信經營是企業最基本的社會責任，全漢企業充分瞭解遵守公平交易是商業活動非常重要的一部分。全漢企業以合乎公平、公開、正當的原則進行產業競爭，禁止與競爭同業進行有關聯合固定價格、市場劃分、客戶劃分、競標、協議內涵、壟斷及對供應商或客戶的聯合抵制等行為，因此我們在各方面皆嚴格遵守相關法令，2016年並無涉及反競爭行為、反壟斷、壟斷措施之法律訴訟之情事發生。



4. 客戶服務

4.1 客戶滿意度調查

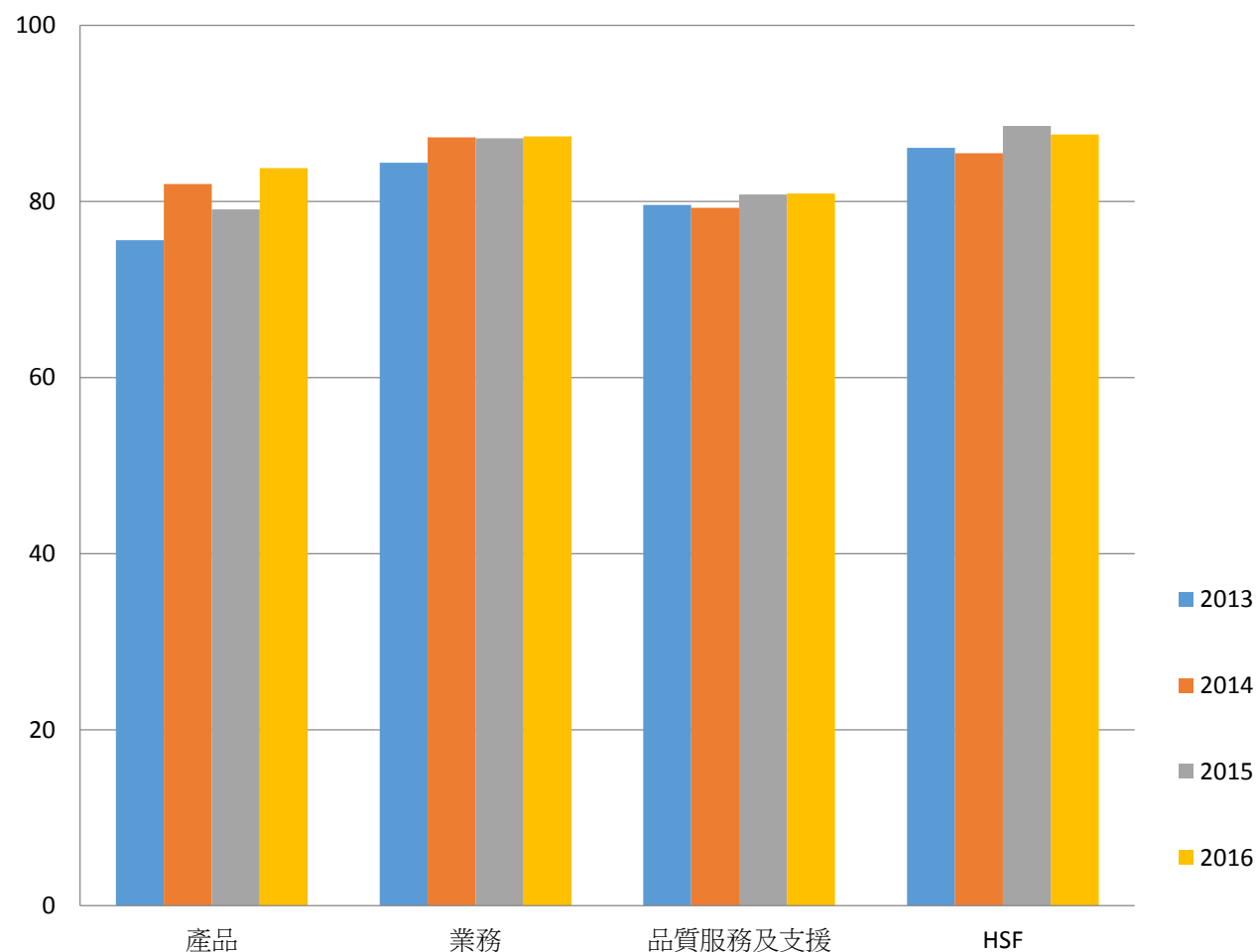
4.2 品質承諾與保證

4.1 客戶滿意度調查

全漢企業自成立以來，在產品售後服務上以滿足客戶需求為基礎任務，並以提高客戶期待的服務水準為永續經營理念；從客戶角度思考，開發產品與服務解決方案，以達成客戶要求。每年定期對客戶進行客戶滿意度調查，針對新產品開發能力、產品可靠度、市場口碑、業務聯繫、訂單交期、產品規格與技術提供、客戶抱怨處理時效、RMA分析、綠色法規配合，分成「產品品質」、「銷售」、「技術服務」、「綠色法規」四大類。彙整2013年-2016年客戶滿意度表現如圖1.1所示，本公司後續將提升研發人員「技術能量」與「客服技術服務」相關滿意度，以成為客戶信任的長期夥伴。

在客戶抱怨處理方面，我們提供多元化的客戶溝通管道，如官方網站、服務專線及E-mail等，也訂定處理機制，即時給予妥善的處理。

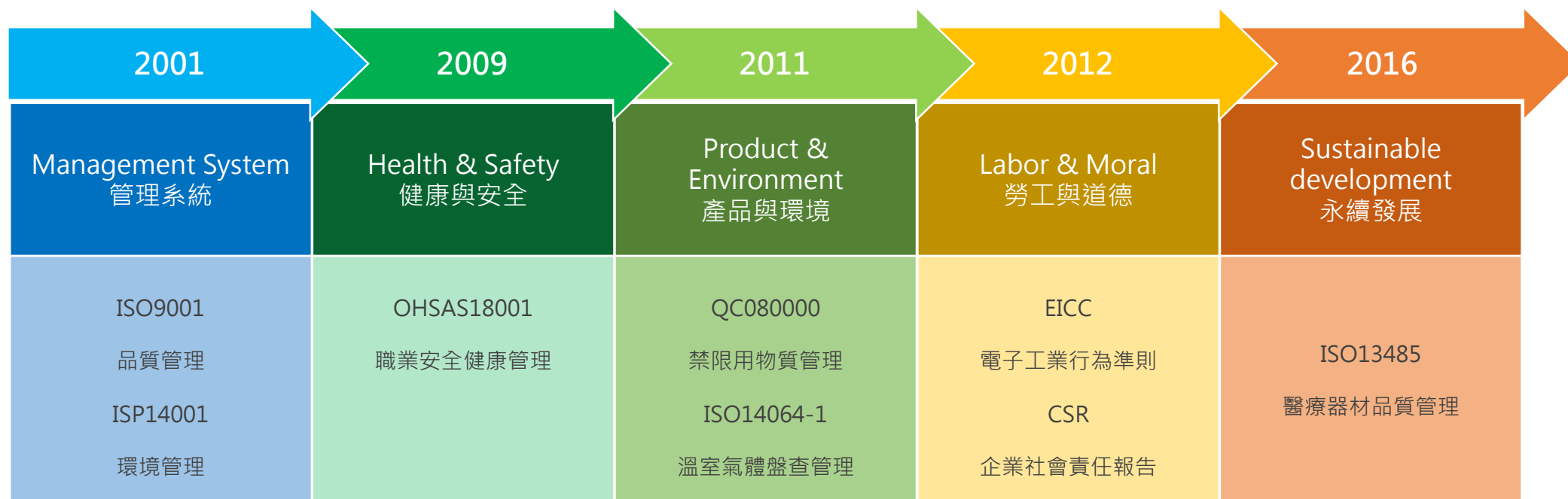
全漢企業也將客戶資料視為機密資訊，基於公平互惠交易，為保障客戶購買產品規格，本公司利用Oracle系統掌控客戶產品資訊，使其隱私權受到妥善的保護。2016年度無發生違反客戶隱私權或個人資料外洩、造成客戶權益受損之事件。



4.2品質承諾與保證

品質保證是對客戶承諾必要項目之一，隨著近年來產品環保管理面向展延，FSP於2003年開始參與系統建置並取得認證，遵守國際標準組織ISO，分別取得ISO9001、ISO14001、OHSAS18001、QC080000、ISO14064-1、EICC & CSR報告公佈....等相關認證。

推動PDCA (Plan、Do、Check、Action)循環步驟，定期稽核與評估其適切資源投資，以落實品質及環安衛管理系統。





5. 環境保護

5.1 環境管理

5.2 氣候變遷因應與碳管理

5.3 直接與間接能源

5.4 水資源管理

5.5 廢棄物管理

5.6 綠色設計

5.7 環保支出

5.1 環境管理

近年來環境衝擊越來越多，追求綠色生產是目前各大產業所追求的目標，全漢企業也依循如此，致力追求乾淨生產，使用更少的資源、排放更少的汙染，期望創造環境與產品更多的價值。為了減少產品於製程過程中對環境的衝擊，避免更多的資源浪費與消耗，因此在產品規劃上均以綠色設計為主軸，朝向低耗能、高效率、並且使用易拆解、易回收、可重覆使用利用的資源，減少對環境的衝擊。

全漢企業在環境管理上，各廠建置環境管理系統ISO14001及有害物質管理系統QC080000架構外，對其他環保工安活動更是不遺餘力推動，對於ISO系統秉持的P (Plan)、D (Do)、C (Check)、A (Action) 的精神與原則持續推動改善。除依循相關管理系統運作外，定期診斷公司與工廠的節能措施，並就使用能源做統計分析，提出改善措施，減少不必要的能源消耗，在環境管理目標設定中，訂出對環境友善目標。

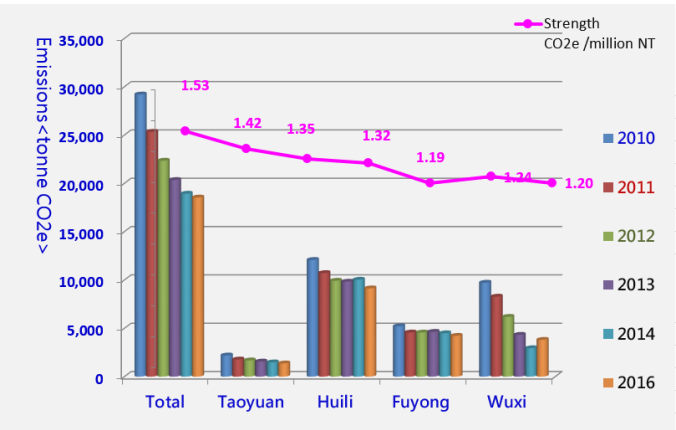
1. 減碳目標：依循ISO14064-1規範，盤查與建立溫室氣體排放基線，制定公告各年度減碳目標，全漢企業以全集團為範疇，以2010年溫室氣體排放量為基準年，中長期目標為2020年碳排放量減少50%，經過七年的努力，在2016年已達到減碳量36%。
2. 提升產品節能效率目標：在生命週期的分析中，我們清楚了解電子產品在整個生命週期中最大的碳排放量最主要的來源是使用階段所產生的，所以在研發階段，每年不斷自我提升產品之節能目標，除了符合法規外，更朝設定目標前進努力。我們目前以滿足CoC V Tier2的規範以開發新一代適配器產品，預計可以減少30%的no load的電力消耗。另外我們也開發了MIA IC，可以滿足CEC 2018 10W/6W的規範，可以大幅減少Standby模式下的耗電。我們也不以滿足能效法規為限，以桌上型電源供應器為例，在2014年首先達到認證80Plus鈦金牌最高效率等級PC電源。

5.2 氣候變遷因應與碳管理

地球環境惡化造成氣候變遷，不斷使用地球資源的我們需更加正視能源使用減少，並致力於能源管理。全漢企業基於此，在能源管理與溫室氣體排放管理上，利用ISO14064-1溫室氣體排放管理系統，範疇以全漢企業各工廠、台灣總部與高雄分公司，進行溫室氣體排放盤查與清冊的系統化建置，同時建立文件化及定期做第三方查證作業。

盤查彙整相關的資訊公開於官網外，同時也參加客戶的「碳揭露計畫」(Carbon Disclosure Project, CDP)，每年定期在該計畫網站公告溫室氣體盤查數據資訊。

圖5-1 歷年各廠溫室氣體盤查排放量



註1：強度標記為2016往前逐年依序推
註2：強度計算之營收為集團營收

表5-1為2016年各項溫室氣體排放之盤查統計結果：

	台灣總部	輝力廠	福永廠	無錫廠	排放量總計	占總排放比
範疇一 直接排放	103.00	576.36	345.68	332.37	1,357.41	7.32%
範疇二 間接排放	1,267.05	8,558.23	3,876.58	3,474.89	17,176.75	92.68%
Total	1,370.06	9,134.59	4,222.26	3,807.25	18,534.15	100,00%

註1：

直接溫室氣體排放（範疇一的排放）：

包含固定式設備之燃料燃燒、製程排放、交通運輸上之移動燃燒源、逸散性排放源（如冷媒逸散、消防設備..等）。總排放量為1,357.41公噸CO2e/年，占全集團總排放量7.32%。

註2：

間接溫室氣體排放（範疇二的排放）：

主要排放量為外購電力及外購蒸汽，能源間接排放量為17,176.75公噸CO2e/年，占全集團總排放量92.68%。

5.3.1 直接能源

本公司的直接能源主要為公務車與緊急發電機之使用，使用量皆有逐年下降趨勢。

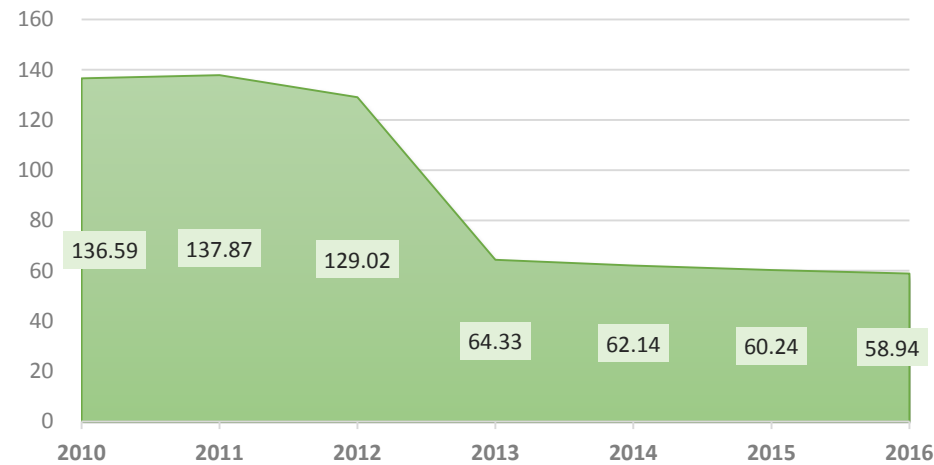


表5-2 主要直接能源耗用量（車用汽柴油；緊急發電機柴油，單位：公秉）

各廠直接能源耗用一覽表：

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
總部	15.72	12.78	12.75	13.29	11.94	11.40	11.76
輝力	46.56	36.90	25.06	28.99	27.68	23.61	22.24
福永	34.20	50.14	33.04	11.66	12.27	14.82	16.17
無錫	40.11	38.06	58.17	10.40	10.25	10.42	8.77
集團總計	136.59	137.87	129.02	64.33	62.14	60.24	58.94

5.3.2 間接能源

本公司的間接能源大多屬於外購電力，2016年度累計耗用20,563.04千度電力；為全面掌握溫室氣體盤查使用狀況並確保減量成效，本公司主要節能方案如下：

- 漸進汰換高效能燈具
- 工廠老化房能源回收
- 同仁電腦由MIS主控下班後按時關機
- 盡量以視訊會議取代現場會議
- 宣導員工隨手關燈、關設備
- 汰換高效能飲水機與熱水器

透過節能方案，逐年都有下降空間，也期望透過宣導，將節能減碳觀念帶給同仁，成為公司文化的重要部份。

各廠間接能源耗用一覽表：

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
總部	3411.71	3123.78	2968.89	2926.01	2,621.51	2,465.90	2,399.72
輝力	11826.45	10471.78	9833.51	9864.68	10,133.92	8,819.04	9,552.66
福永	4522.93	4291.87	4193.30	5043.68	4,545.27	4,134.87	4,327.02
無錫	10368.28	9132.16	5703.19	4804.65	3,278.06	3,461.39	4,283.64
集團總計	30129.37	27019.59	22698.90	22639.02	20578.76	18881.18	20563.04

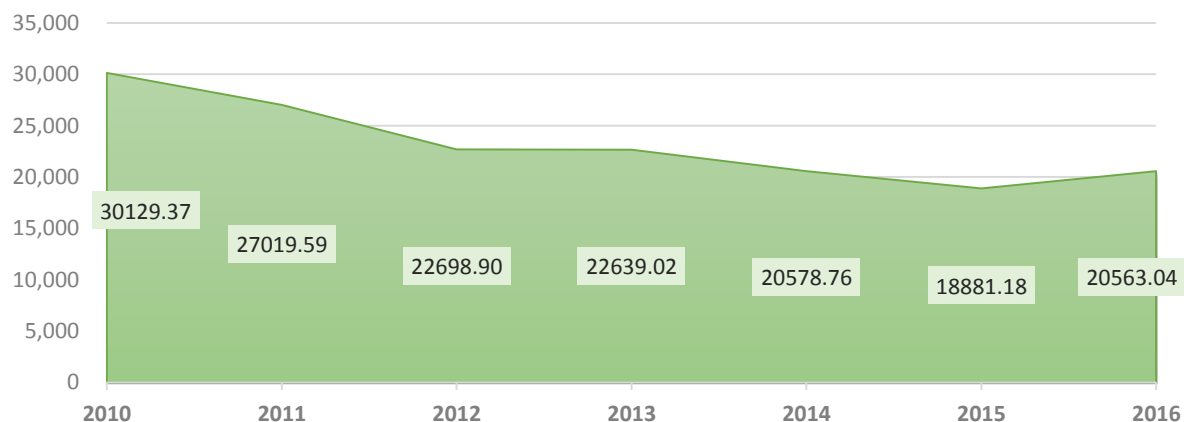


表5-3 主要間接能源耗用量(電力度數)，單位：千度

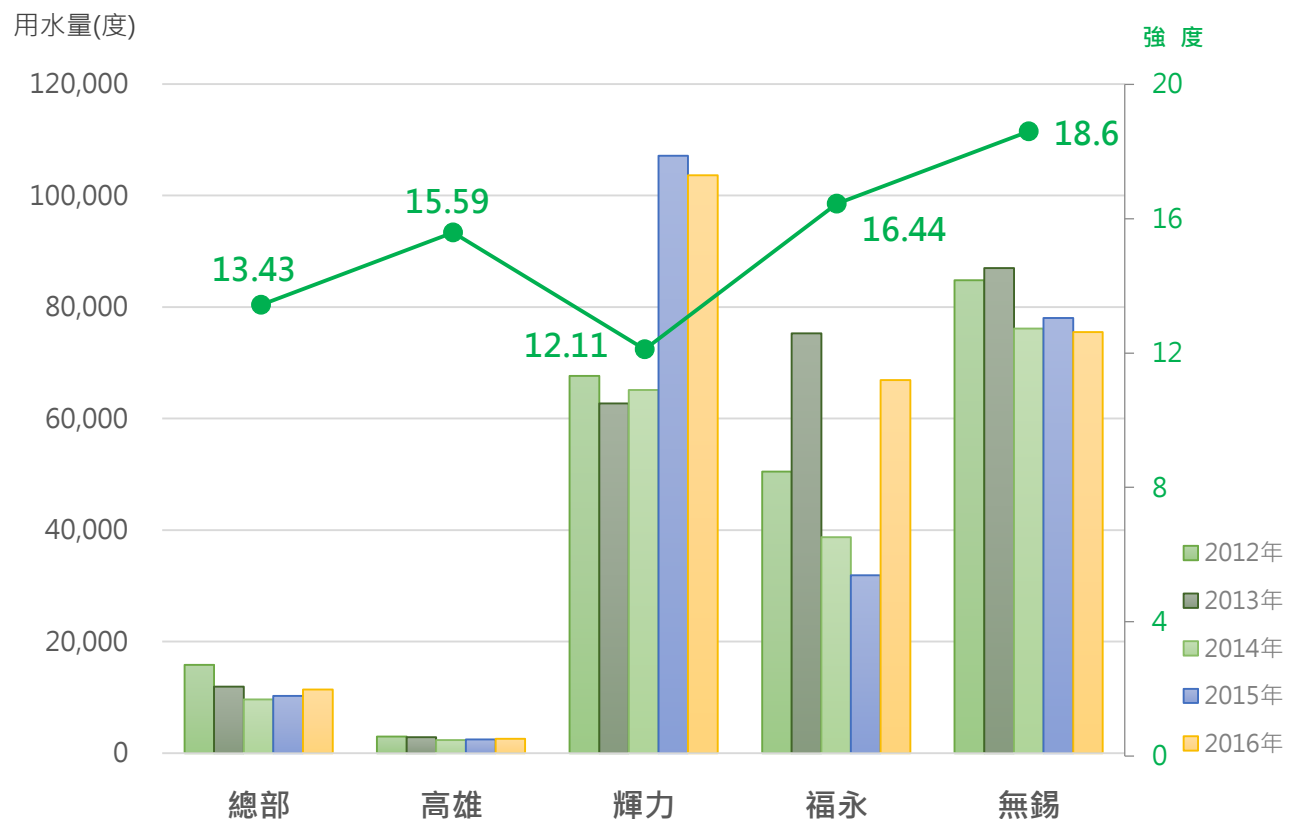
5.4 水資源管理

近年來，受到全球氣候變遷影響，各產業缺水與水災的風險也日益明顯，因此水資源的管理、節水與缺水的緊急應變也顯得重要。

全漢企業的能源以水電使用為使用大宗，水的消耗主要以員工生活用水，全漢企業相關廠區分別透過使用省水水龍頭與省水馬桶及節水措施宣導方式，設法降低人均用水量。

本公司各廠總用水量說明如圖5-2所示。

圖5-2 各廠總用水量使用



5.5 廢棄物管理

全漢企業主要屬低汙染之電子資訊產業，製程上較無廢水廢氣問題，而零廢棄也是本公司做廢棄物管理為最終目的；以廢棄物總量削減與廢棄物資源化做為管理策略，朝回收再利用取代既有的管末處理模式，將垃圾轉變成有用的資源。各廠區在廢棄物管理上也有專人專責負責，並定期網路申報以符合法令規範要求。

本公司廢棄物管理模式如表5-4所示。

表5-4全漢企業廢棄物管理模式

	廢棄物類型	內容描述	處理方式	最終處理方式
2016年度 廢棄物類類型與處理方式	一般事業廢棄物	廢膠帶、廢海棉、廢烙鐵頭、辦工室生活垃圾	委託合格清除 處理業者處理	衛生掩埋 焚化處理
	有害事業廢棄物	混合五金、PCB廢電路板、廢錫渣 廢電子零件、化學廢液...等	委託合格清除 處理業者處理	固化掩埋 焚化處理
	紙類	雜誌、報紙、影印紙、列印紙、紙箱...等	專人回收	再利用
	鐵鋁罐	鐵鋁罐、保麗龍	專人回收	再利用
	一般玻璃	飲料瓶	專人回收	循環使用
	一般塑膠	飲料瓶、廢容器、寶特瓶	專人回收	循環使用
	廚餘回收	推肥廚餘、養豬廚餘	團膳公司處理	肥料用途
	其他可回收資源	碳粉匣、電池、燈管	專人回收	循環使用

本公司在廢棄物-生活垃圾2016年總量為904.46噸。

5.6 綠色設計

5.6.1 設計準則

全漢企業在做新產品開發時，即考量可能產生之環境衝擊，評估產品生命週期，從原物料選擇、製程、產品包裝、運輸、消費者到棄置階段等。全漢企業秉持永續經營理念與推動綠色設計的概念，以客戶品質為目標，透過環保工程與零件承認單位嚴格控管，RD設計出符合各國環保法規的綠色產品。本公司綠色設計準則依循：



5.6.2 能耗

對於提高市電轉換效率、減少空載耗電一直都是本公司開發高效率電源產品為目標。以2016年產品為例：

PC電源，在80 plus的合格的認證產品4,600多機型，全漢已經通過機型超過400個。一年約可以幫助客戶節省

$10,000,000 \text{ Units} \times 300 \text{ W} \times 10 \text{ hr} \times 300 \text{ Day} \times 12\% / 1,000 = 1,350,000,000$ 度電，約減少86萬噸的碳排放量。

NUC電源，新一代的PC電源。一年約可以幫助客戶節省

$1,000,000 \text{ Units} \times 300 \text{ W} \times 10 \text{ hr} \times 300 \text{ Day} \times 80\% / 1,000 = 720,000,000$ 度電，約減少44萬噸的碳排放量。

TV電源，由CRT的TV演進LCD/LED TV，

$2,500,000 \text{ Units} \times 150 \text{ W} \times 6 \text{ hr} \times 300 \text{ Day} \times 15\% / 1,000 = 101,250,000$ 度電，約減少6.5萬噸的碳排放量。

Adapter 全系列在符合ErP level V的產品，

$12,000,000 \text{ Units} \times 60 \text{ W} \times 10 \text{ hr} \times 300 \text{ Day} \times 15\% / 1,000 = 324,000,000$ 度電，約減少20.6萬噸的碳排放量。

SSL用照明用驅動， $1,000,000 \text{ Units} \times 60 \text{ W} \times 10 \text{ hr} \times 300 \text{ Day} \times 85\% / 1,000 = 153,000,000$ 度電，約減少9.7萬噸的碳排放量。

粗估全漢企業一年在市場上的電源產品約可以為客戶減少 26.48億度電或是約166.7萬噸的碳排放量，對環境的保護，盡一份貢獻力量。

5.7 環保支出

本公司並非高汙染或高耗能產業，環保支出費用主要用於資源回收清除處理、廢棄物、環境系統驗證管理與處理，環保總支出2016年為4,705,447元。



圖5-3 研發-減少對環境衝擊的指標



6. 員工關係

6.1 全球人才

6.2 薪酬福利

6.3 勞資溝通

6.4 教育訓練

6.5 健康促進

6.6 安全衛生

6.1 全球人才

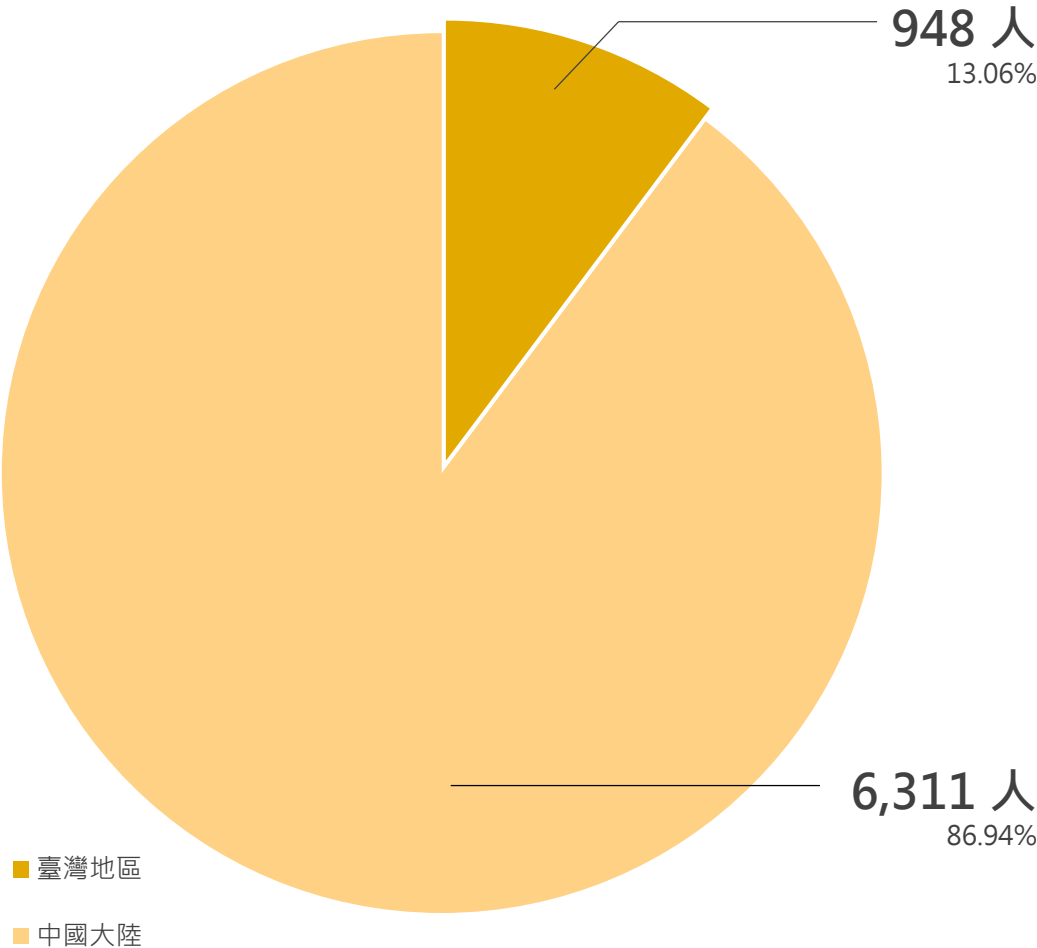
全漢企業成功的關鍵來自於集團內員工間彼此建立的互信互重，尊重全體同仁並以開放的態度接納各類回饋與建議。針對各項福利制度，均以「照顧員工」及「增進員工福祉」為主要原則，全力營造一個讓員工得以充分發揮才能及創新的工作環境，提供多元化的教育訓練、完整員工福利、健康管理及彈性員工溝通管道，照顧員工身、心，以達到生活與工作的最佳平衡。

為求永續發展，全面遵守當地相關法令規範，以企業內部各職務需求為聘僱標準，保證員工人權、善盡企業社會責任，並持續要求改善及陸續通過國際一級大廠要求與認證。2016年年底，全漢企業全球員工總人數近7,300人，以地理位置而言主要分佈在臺灣、中國等地。

各相關人數分佈資訊如下列表圖所示：

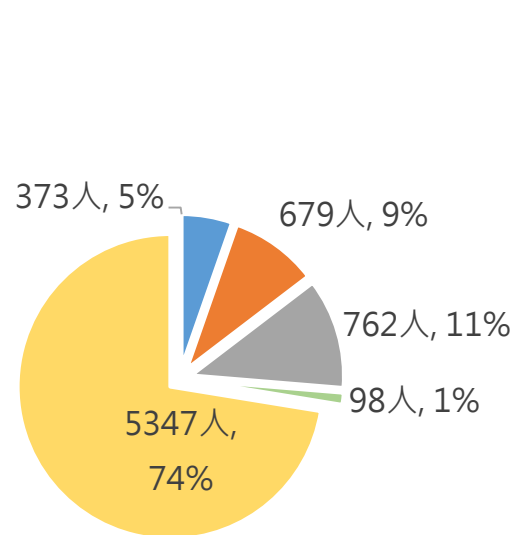
2016年員工平均人數分佈比例表

地區	佔比
臺灣地區	13.06%
中國大陸	86.94%



2016年各職類平均人數比例表

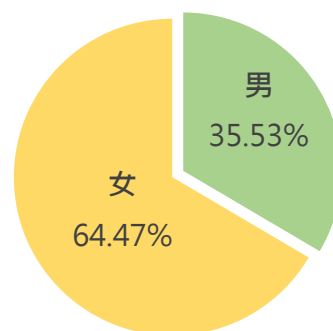
職類	佔比
主管人員	5.14%
研發工程人員	9.35%
管理行政人員	10.50%
行銷業務人員	1.35%
技術及作業人員	73.66%



■ 主管人員 ■ 研發工程人員 ■ 管理行政人員
■ 行銷業務人員 ■ 技術及作業人員

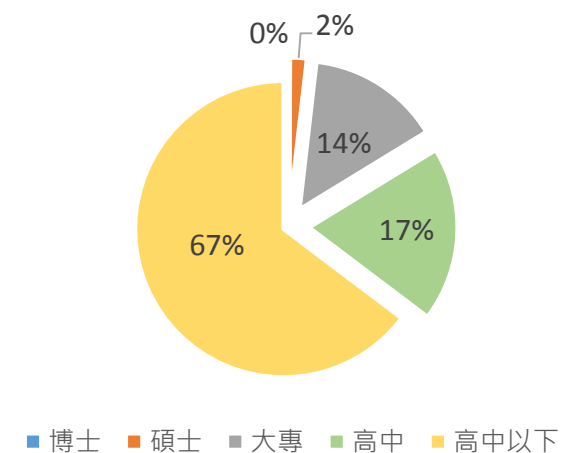
2016年性別人數分佈比例表

性別	佔比
男	35.53%
女	64.47%



2016年學歷人數分佈比例表

學歷	佔比
博士	0.04%
碩士	1.90%
大專	14.22%
高中	16.89%
高中以下	66.95%



■ 博士 ■ 碩士 ■ 大專 ■ 高中 ■ 高中以下

6.2 薪酬福利

同仁之薪資報酬均遵守所有適用於薪資法令及當地相關法規條例規定，包括最低基本工資及法律上規定福利項目、依據個人潛力未來價值與績效展現進行薪酬策略訂定差異化、新進員工報到當天起即時投保（如：勞保、健保、團保、新制勞工退休金）；同時，不定期進行業界之薪資調查，並依公司整體經營、個人績效及政府政策，做為薪資調動之依據。

每年度進行績效考核評估並設有多種激勵方案、績效獎金與分紅制度，來肯定、獎勵進而吸引、留置、激勵優秀同仁。為使員工安心工作，除依法提供各項福利及退休金提撥外，另提供團體保險、旅遊平安險、健康檢查及各項健康促進活動推廣，以保障同仁工作及生活安全，相關福利措施說明如下：

類別	內容說明
保險及退休	勞工保險、健康保險、勞退依照相關法令實施
利潤分享	年終獎金、增資認股、員工分紅
禮金	三節獎金、生日禮金、結婚禮金、交通津貼補助、生育補助、婚喪喜慶補助、住院補助
醫療保險	員工與眷屬免費團體保險（意外、醫療）、健康檢查、保健中心
活動	社團活動、春酒饗宴及員工摸彩、特約廠商折扣、團購活動、抒壓休閒性課程、節慶活動
急難救助	依各況不同予以補助
書籍閱覽	定期購置各類書刊、雜誌、報紙訂閱等
其他福利	人性化管理週休二日、彈性工作時間、免費提供餐點、資深員工表揚、視障按摩服務、提案獎勵、專案獎金、專利獎金、新進人員特休預支
公共設施	員工咖啡廳、員工餐廳、員工宿舍、哺乳室、健身房、室內汽機車停車場

健康照護

員工的健康是全漢企業最寶貴的資源。長久以來，全漢企業致力於營造身心靈健康職場環境，除了每年例行健康檢查外，大力推動檢視(半年複檢)讓同仁們了解異常部分是否改善、無菸環境、健康促進講座與衛教資訊。總部並設有「美麗人生健診中心」，與專業的醫學衛生機構合作，有政府合格立案之醫院醫師駐廠，同時有專職護理人員提供醫療諮詢服務，並不定期舉辦各式疾病篩檢、健康講座等活動，確保員工在專注工作之餘，能夠掌握自身的身心健康平衡，滿足員工及眷屬的健康需求。近年陸續舉辦了健康檢測與推動、三癌篩檢、子宮頸癌預防講座及疫苗注射、認識高血壓、職場壓力管理、認識有機生活等多類講座，讓員工從裡到外都能健康有活力。

餐廳食材管理

近期國內食安問題層出，為讓全漢企業員工餐廳為落實食品安全管理，由職工福利委員會專人負責為同仁把關，以確保同仁食用安全。

育嬰假

針對員工面臨的托嬰及哺乳問題，全漢企業考量女姓員工，懷孕婦女、產後及哺乳之女姓員工及其胎兒、幼兒之健康，員工任職滿一年可依法，在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，最多不超過兩年。希望每一位女性員工安心工作，永續經營健康。

性別	育嬰留停人數	復職留任比例
男	3	66.67%
女	10	70.00%

6.3 勞資溝通

人才永遠是企業成功與永續經營的重要關鍵。全漢企業一直以提供良好勞動條件與工作環境為重要目標，期使員工能盡其在我、發揮所長，並在工作及生活品質的均衡發展下，成為公司穩定成長的重要夥伴。全漢企業在進行職業安全衛生運作及稽核時，均依法規制訂固定表格定期全面性進行風險評估，並給予必要之風險係數，因此，能有效將高風險之運作項目予以有效識別、而後進行風險預防及管制行為，以確保作業之人員可有效降低風險承擔。

● 開放式溝通 / 申訴管道

全漢企業尊重員工於法令上所賦予之集會結社自由與權力，並致力於提供暢通溝通管道，以期能整合所有資源與員工回饋，進而改善內部缺失；因此，公司明訂有「溝通管理辦法」及「我有話要說」，並完整揭露於內部網頁之內。

本公司截至 2016 年止，無童工雇用、性別、種族或任何歧視案件之申訴；亦透過定期與不定期的座談，如勞資會議、例行性部門會議、跨部門流程分享等方式，使公司與員工的意見得以雙向交流，並將其激盪出的成果作為改進及提供更優質工作環境與條件之依據。

遇有特定事故需改變現有員工關係時，均依國內外法定程序（國內依據勞動基準法及其施行細則）進行協調處理。

【勞資協商與溝通】

- 職工福利委員會會議
- 勞資會議
- 勞工安全衛生會議
- 經管會議 / 例行性部門會議
- 年中 / 年度會議

【工作倫理】

- 訂定行為準則
- 訂定工作規則
- 訂定企業社會責任報告書

【員工福利】

- 法定福利 (勞 / 健保、退休金、各類假別、分紅配股、認股權證)
- 三節獎金、彈性上下班時間、員工團保
- 社團活動、春酒、生日餐點、資深員工表揚



【員工心聲與組織效能】

- 我有話要說
- 聽聽你的聲音
- 不記名問卷
- E-Mail
- 提案改善管理辦法
- 專利獎勵
- 員工獎懲管理辦法

【員工關懷與協助】

- 健康促進活動
- 員工健康管理
- 工作 / 休憩環境改善
- 多元化管理
(就業服務法 / 性別工作平等法)

【勞工安全】

- 職業安全衛生委員會
- 職業安全衛生教育訓練
- 美麗人生健診中心 / 專業醫師駐廠
- 健康檢查
- 訂定環安衛管理手冊

6.4 教育訓練

學習是成長的原動力，人才培育發展與同仁自我成長的承諾更是全漢企業所重視的。依照不同的職系、職等制度及實際需要，規劃多元化培訓課程，強化員工的專業知識技能及專長、滿足不同國家及地區員工之各種需求，從加強員工技能、核心能力到管理領導能力起，進而提昇工作績效。訓練課程包括：新進人員職前 / 在職訓練、通識基礎訓練、專業內外訓、高階主管EMBA訓練、在職進修培訓制度及團體訓練等課程。我們致力於營造自由且多元化的學習環境，讓員工自主性規劃、鼓勵員工積極學習實現自我理想，進而對個人生涯發展許下承諾，在工作及生活多所學習，不斷地改善及增進自我能力。

訓練細節說明如右：

● 新進人員訓練

新進人員到職的第一天，便安排公司介紹、管理規章說明及系統操作，同時加強職業安全衛生宣導以及單位內部專業引導訓練，使新進人員能在第一時間瞭解自身權益皆受公平對待與尊重，並迅速融入組織文化、縮短適應期、努力發揮所長。

新進人員職前訓練：

公司制度、薪資、福利、企業文化、主管介紹、環境介紹及其他相關規定等介紹，同時於第一時間宣導勞工安全衛生與團保說明。

新進人員在職訓練：

於所屬單位受訓期間，採取輔導員制度一對一輔助指導，引導新進同仁快速熟悉工作環境、工作內容及建立跨部門人群關係。

新人活力營：

每年舉辦新人團隊課程，促進新進同仁彼此跨部門之間的革命情感建立，為內部組織帶來多一分的活力、增加留任率。

新人關懷活動-「聽聽你的聲音」：

定期與新進同仁進行交流，希望藉由輕鬆互動，使新人能夠以開放之心胸表達對公司及現有職務之想法及看法，以做為公司後續改善及精進之參考。

● 專業訓練

依內部各項不同單位專長所需或客戶要求，提供專業訓練，如：研發、品保、行銷、業務、財務、人力資源、採購、總務等專業訓練，滿足專業上的知能需求。

委外訓練：

按照職務工作內容輔以所需之課程訓練，藉此訓練讓同仁不斷吸收新知，進而達到技術與技能之持續的成長與創新。

內部訓練：

統籌規劃內部相關訓練課程，輔助同仁工作上之提升，同時達到部門與公司要求之水準。

● 專案學習

針對經營管理階層主管及專業研發人員，規劃多樣化理論及實務性艱鉅的培訓課程，強化成長所需的專業能力。

高階主管 EMBA 培訓：

每年定期二次高階培訓，培養高階主管具備國際觀，以因應世界潮流趨勢之變化。

高階座談分享：

藉由高階主管的經驗分享，傳承公司經營文化標的。

菁英計劃培訓：

配合公司迅速成長、組織規模漸漸擴大之際，需計劃培訓具內部文化之內部管理人員以便承接管理層級。

研發達人培訓：

加強理論性課程訓練，搭配實務性技巧的運用，進而提升研發技能與技術。

● 自我啟發成長訓練

在職進修補助：

為了培訓公司內部所需之人才且鼓勵同仁能秉持著學無止盡之精神，故於學位、學分之取得皆予以補助。

內部講師制度：

公司內部設有講師培訓制度，並提供經費獎勵，依其專業領域而設定課程，且持續培育學有專精之員工成為內部講師之一員。

讀書會：

依個人興趣尋覓志同道合之人，培養讀書風氣，並吸取交流他人之良好觀念。

自我學習：

訂有多種自我學習獎勵方式，讓員工有更多的研修管道來充實其所需之知識與技能並激發其相關之工作潛能。

系列講座：

內部不定期舉辦各項健康、心靈成長與生活講座，使同仁能擁有全方面的滿足與成長。

● 獲得勞動力發展署之訓練補助

配合勞動力發展署之青年就業旗艦計畫工作崗位訓練(見習訓練)，累積國家人力資本，提升競爭力，於2016年獲得61萬8,000之補助款。

- **公司策略性課程：**每年依據公司營運發展，舉辦策略性課程，2016年上課概況如下：

課程	梯次	主管職人數	非主管職人數	上課時數
新人活力營	1	0	34	16
高階課程	3	186	0	21
台大管院聯合EDP專案	1	19	0	48



6.5 健康促進

員工的健康是全漢企業最寶貴的資源。長久以來，全漢企業致力於營造身心靈健康職場環境，除了每年例行健康檢查外，大力推動檢視(半年複檢)讓同仁們了解異常部分是否改善、無菸環境、健康促進講座與衛教資訊。總部並設有「美麗人生健診中心」，與專業的醫學衛生機構合作，有政府合格立案之醫院醫師駐廠，同時有專職護理人員提供醫療諮詢服務，並不定期舉辦減重班、健康講座等活動，確保員工在專注工作之餘，能夠掌握自身的身心健康平衡，滿足員工及眷屬的健康需求。近年陸續舉辦了健康檢測與推動、職安四大計劃(人因工程講座)、營養師講座、預防三高等多類講座，讓員工從裡到外都能健康有活力。

我們也為同仁設立健身房並鼓勵與協助員工成立社團，推行各項有益身心的運動，同時推動環境保護及公益活動，讓同仁們透過身體力行、感受參與。

配合行政院衛生署國民健康局與行政院勞工委員會共同推動之「健康職場自主認證」活動，經評核後獲頒「健康職場自主認證 - 健康促進標章」。



6.6 安全衛生

全漢企業設立 (ESH) 組織及合於法令規定之委員會，推行並取得ISO 14001 及OHSAS 18001 國際標準認證藉由PDCA 的管理循環，協助落實各項計畫，以達持續改善之目的。本公司依遵照職業安全衛生法及其施行細則、職業安全衛生設施規則、勞動檢查法及其施行細則、危險性工作場所審查暨檢查辦法、加強職業安全衛生管理作業要點、勞動基準法及其施行細則、安全衛生設施標準等等有關規定確實辦理。此外任用新進員工時即提供職前勞工安全衛生教育訓練，並定期舉辦安全衛生教育訓練課程、實施消防講習及演練與每年定期檢測。

全漢重視環安衛管理及持續改善，依法設立法令規定之委員會，每季定期召開職業安全衛生會議討論安全衛生相關事項，包含安全衛生計劃、教育訓練計劃、承攬商管理、危害預防管理與健康促進。其中勞工選舉之代表依法佔所有委員人數三分之一以上，以提供管理者與員工溝通安全衛生議題之管道。

職業災害管理上，全漢企業一直以「零災害」為目標，對於意外事故與交通事故之職災處理機制，皆須落實通報並完成調查及改善，避免同樣的危害再度發生。不定期均會製作宣導資料，透過e-mail向全體員工宣導，以提升同仁們對安全衛生的概念。

2016年並無發生與工作相關而導致死亡事件，從表內(桃園總部)發生的2件災害中；2件皆為通勤時之交通事故。故舉辦交通安全講習與駕駛行為宣導，期望能有效降低交通事故所造成的缺勤狀況。

公傷事件統計			
	男	女	合計
公傷件數	0	2	2
損失工時	0	352	352



7. 社會關懷 與公益參與

- 7.1 公益慈善與環保
- 7.2 藝術文化
- 7.3 產學合作

7.1 公益慈善與環保

全漢企業身為綠色環保企業，除了致力於綠色永續發展，也在社會公益、關懷弱勢方面積極投入，希望透過計畫性、組織性的推動，多管道回饋社會。

【2016 一日農夫 迴鄉有機農場體驗自然營-員工有機農物採收體驗】

迴鄉有機生活農場位於苗栗縣通霄鎮，是由創辦人李旭清女士帶領一群志同道合的年輕人共資開發完成的農場，開始推廣有機農業實踐淨化地球搶救鄉土的理想。

農場成立於2005年，採用的是『自然生態農法』，95%以上的作物是用裸地種植，不僅不使用化學農藥及肥料，更強調直接與環境融合，重視土壤的改良，致力於復育自然生態環境的和諧與平衡！

為了支持台灣有機農業在地永續經營，且考量現今民眾越來越重視食品安全與健康，自2015年度起，每年持續辦理並邀請全漢同仁、家眷一起實地前往迴鄉有機農場參訪，並體驗有機農物採收的歡樂，同時推廣迴鄉有機農業實踐淨化地球搶救鄉土的理念與堅持，讓賴以生存的美好環境能夠永續地無毒耕種，讓更多人吃到安全、健康、有機的食材。



【 2016 全漢公益超跑 FSP Group Power Run - 跑出健出 響應公益 】

2016年是FSP Group重新邁向成長的關鍵，需要同仁們落實公司的核心價值，讓FSP Group做為一個全球綠色能源解決方案的領導者，我們要深入每個人的生活，為環境做出最好的貢獻。

為了宣誓我們的決心，公司特別把春酒改成公益路跑家庭日的形式，藉此提倡環保節能減碳的信念，千里之行，始於足下，讓全漢集團全體同仁用最環保的方式 - 公益路跑，來強化FSP Group邁開大步、一步一腳印、不達目的絕不終止的集體意識。

公益超跑活動不但能使同仁身強體魄，更能促進集團間情感融洽，活動中同步邀約「真善美社會福利基金會」、「路德啟智基金會」等社福團體，透過超跑活動並結合公益，邀請全體同仁在路跑的當下用實際行動表現愛心，將活動當天公益攤位義賣所得收入回饋予各個公益攤位，以公益點券方式行善回饋社會。



【 2016 彰化高中學生赴非洲志工行 全漢企業捐款贊助 】

全漢企業除了致力於綠色永續發展，也在社會公益、關懷弱勢方面積極投入，從2008年起連續每年持續贊助彰化高中學生參與史瓦濟蘭國際志工活動，每年運送1000多公斤的人道物資，包括泡麵、餅乾、衣服、鞋子、文具等物資，學生志工另募款近百萬元將全數作為興建史瓦濟蘭簡易型水庫經費。

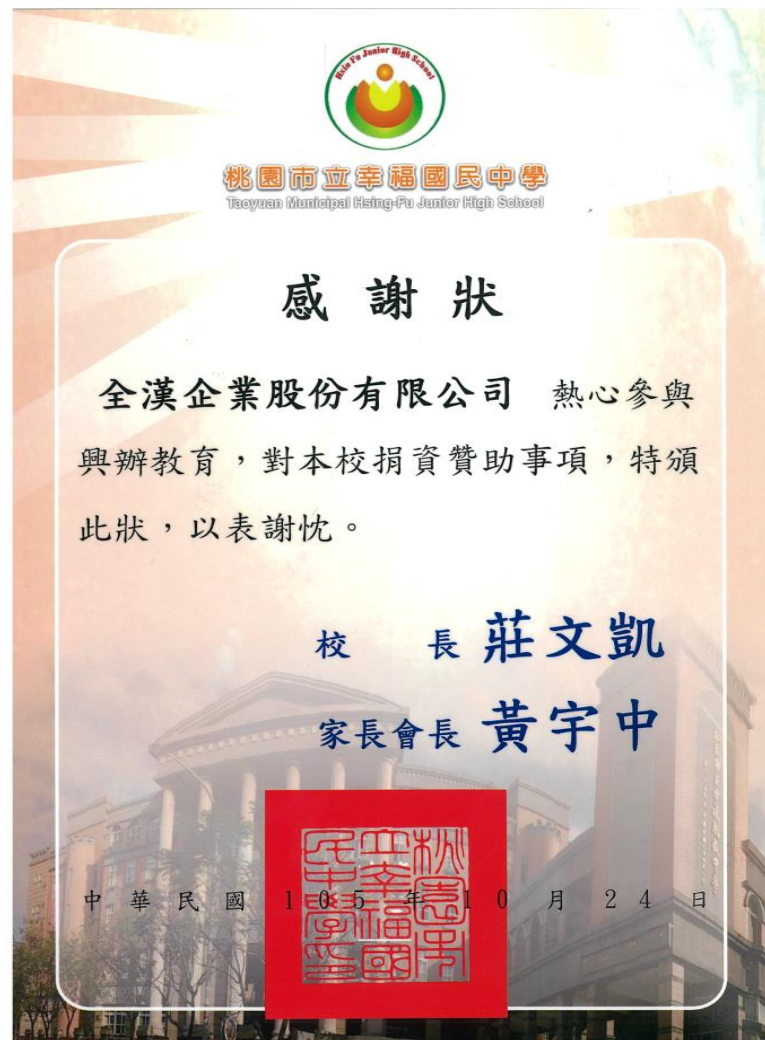
國立彰化高中呂興忠主任表示，邁入第9年的彰化高中圖書館「行動閱讀」非洲志工團，在2016年7月1日起為期二週，25學生帶著企業的愛心貼近非洲的貧童，為善公益之心不斷累積與擴散。



【2016 擁抱幸福 贊助經濟弱勢學生第八節課輔活動】

桃園市龜山區幸福國中，民國90年籌備設校，94年開始招生，迄今已邁入第十一個年頭，目前總班級數為22班，學生人數約為527人。幸福國中校址鄰近龜山工業區及老舊的幸福社區，原住民、單親、隔代教養家庭比例偏高，學生家長的社經背景與教育程度平均偏低，加以近期國內景氣不佳導致工廠倒閉、失業率攀升等問題，以致部分家庭經濟收入窘迫。校內屬低收入戶之學生有66人，屬中低收入戶之學生有23人，擁有清寒證明學生則為數更多，以致每學期初均有不少學生因家長無力支付書籍費、午餐費及課業輔導費。

全漢企業有鑑於教育是國家之本，希望不要讓社會上貧富的差距影響學生受教育的權益，避免教育的貧窮變成世襲，每年持續贊助桃園市龜山區幸福國中經濟弱勢學生，以協助學生繳交第八節課業輔導費用，增加就學時數，安心學習，減少課外遊蕩的機會；同時讓清寒學生藉由社會資源的協助能逐漸成熟獨立，建立信心，成就自我，回饋社會。



【 2016 財團法人天主教會花蓮教區-私立安德啟智中心 捐款贊助籌建老化身心障礙機構 】

全漢企業有鑑於落實關懷身心障礙機構的理想，於2016年度起贊助敬請捐款支持，籌建老化身心障礙機構-安德怡峰園，讓身心障礙者可以成功的在地老化、樂在生活。

財團法人天主教會花蓮教區-私立安德啟智中心創設於民國69年9月於富里鄉，由天主教法國籍顧神父超前創立，民國71年9月遷移玉里鎮現址，並於民國72年12月22日核准立案，現任董事長為花蓮教區黃兆明主教，由黃主教指派玉里天主堂劉一峰神父為現任機構負責人。天主教花蓮縣安德啟智中心由法國巴黎外方傳教會神父顧超前創辦，他因法國俗家姪兒為身心障礙者，姪兒逝世後決心籌辦身心障礙福利機構，以幫助身心障礙者為己任。

二十八年前，他利用天主教玉里鎮一家停辦的幼稚園舊址開辦安德啟智中心。草創時期教會沒有經費，都靠顧超前回法國故鄉向當地企業主募款，帶回台灣作為安德啟智中心教養弱智兒童經費。顧超前神父的構想是從幼年早療教育、成年職業訓練、工作到身心障礙人士終老、安養。安德啟智中心目前正籌款興辦的是老年身心障礙人士終老的社區家園，只有社區家園建立，已故創辦人顧超前神父的理想才算實現。



【2016台東海端 贊助區社動推區地遠偏日間顧照】

全漢企業有鑑於落實關懷貧病者及弱勢家庭之共同理想，於2015年度起每年持續贊助台灣海端鄉天主教愛德婦女協會推動區社區地遠偏日間顧照計劃。

天主教愛德婦女協會歷經年餘的籌辦，集結了政府、民間團體的資源，由該會工作人員各方奔走聯繫下，台東海端鄉日照中心的成立在 2015年4月28日揭牌，開始提供鄰近村里部落長輩們長期照護的服務。活動當日由遣使會古神父主持降福儀式，台東縣衛生局盧局長致詞強調實施在地長期照護的重要性，海端余鄉長及鄉代會代表也表達了日照中心的成立對海端鄉的長輩們極具重大意義，而中華民國老人福利推動聯盟吳秘書長則期勉整體長期照護政策在偏鄉的工作能夠更為普及，照護層面更為廣泛及深入。揭牌儀式只是一個開始，期望在來能夠為當地長者們提供更為全面、更為完整的服務項目。



【 2016 組電腦做公益 送電腦給弱勢上進學生 增數位學習機會 】

全漢企業為縮短數位落差對經濟弱勢學子的重要性，從2015年開始持續參與GIGABYTE技嘉教育基金會「組電腦做公益」計劃。針對偏鄉線上、遠距課輔以及補救教學的學習族群，電腦老舊或是沒有電腦，在學習上是很大的困難。

全漢企業深切瞭解，科技發達、資訊開放，「知識」成為貧富強弱的因素之一，2016年全漢共同贊助60台電源供應器，順利組裝成電腦提供給低收入、非行青少年、偏鄉等需要電腦的學生，幫助同學們運用資訊科技的便利，學習升級。



7.2 藝術文化

【關心台灣本土文化 贊助傳統偶戲推廣】

林柳新紀念偶戲博物館長期進行台灣偶戲文化的保存與推廣工作，全漢企業基於關心台灣這塊土地與文化，故自2014年起持續贊助推廣台灣本土文化不遺餘力的「台原藝術文化基金會」，該基金會於西元2000年正式成立「台原大稻埕偶博館」，在為傳統偶戲美學發聲的同時，也開啟了偶戲新時代運動的新紀元。

傳承傳統偶戲文化、提昇台灣偶戲藝術水平、建立國際與亞太偶戲文化的平台，肩負台灣與世界偶戲藝術的交流，是「林柳新紀念偶戲博物館」一向的使命。全漢藉此關心文化，文化滋育民眾提升社會環境是企業回饋社會大眾的方式之一。



【美化您的人生 鼓勵藝文欣賞】

全漢企業與研揚文教基金會合作多年，除定期於廠內更換不同主題、類型藝術作品展出，更規劃多堂藝術講座，從平面藝術欣賞、動畫活動推廣到立體作品實際體驗製作，望能藉此培養企業藝術人文文化氣息。



7.3 產學合作

全漢與臺科大產學攜手接軌 成立研發中心以達學用合一

全漢企業因應全球化及產業發展變化，並看見近年由於學用落差之現象，導致畢業生無法找到合適工作，企業相對也找不到專業契合的人才，自2014年起，每年投資國立台灣科技大學(以下簡稱台科大)研發經費，由台科大電力電子技術研發中心的團隊協助本公司研發單位，透過產學合作，共同培育電源供應人才，並持續提供實習及產碩專班工作機會。

本公司期望透過產學合作運作模式，讓企業、學校、學生三方相互合作，產學合作期間針對公司研發前瞻策略需求，客製化提供解決方案，除讓師生瞭解產業研發技術需求的動態，同時也能讓企業強化研發能量。如同本公司董事長鄭雅仁先生表示，透過產學合作嘗試一些企業不敢嘗試的研發創新，透過失敗累積經驗，讓技術能真正突破，而不只是優化現有產品，並希望藉由合作，留住優秀人才，讓台科大師生認同全漢的企業價值和文化。



企業實習方案 協助學生職場接軌

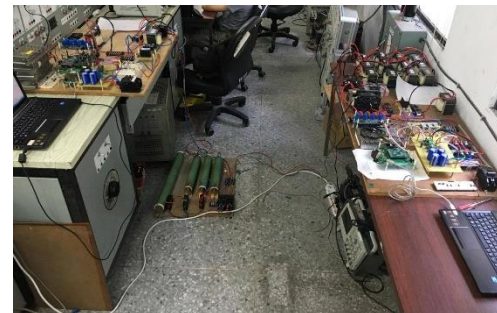
全漢企業與台科大產學合作平台，其理念是運用學校專業資源、教師學術研究與產業實務配合；另一方面，經由企業提供實習工作機會，自2014年起至今，本公司持續提供共計20餘名實習工作機會，以實現學校與企業連結與職場接軌；共同朝向培植企業短、中、長期研發潛力及人才，達到研究、訓練、研發技術和人才培育的功能，除增強組織之效益外，同時也能縮短學用落差，幫助學生與企業職場接軌之綜效。強化企業實習發揮學以致用的綜效，讓人才畢業即能為企業所用注入專業人才活水。

產學平台接軌 研發成果加值

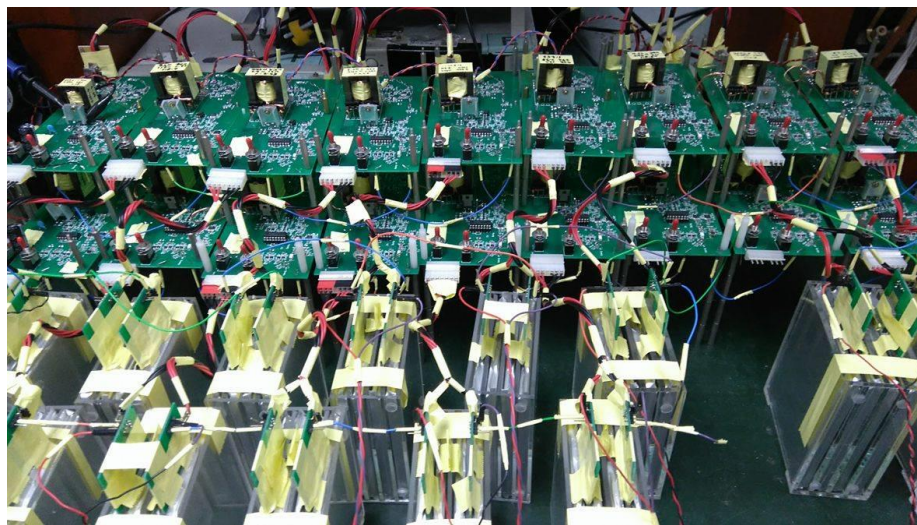
為讓產學技術能量能明確落實本公司願景、使命，每年度定期邀請產學專案負責教授、學生與公司內部研發單位主管、同仁齊聚一堂，企業之研發部門主管依據企業使命、願景、營運策略分享公司中期3~5年產品發展方向，讓產學合作的共同成員能聚焦研發技術項目，並透過產學研發平台共同研發，如同本公司董事長鄭雅仁先生所說，與台科大產學合作定位為「參與式協同開發」，將台科大學生視為研發團隊成員，學生不是就現有產品再研發，而是「嘗試企業不敢嘗試的創新」，自2014年合作至今，每年持續研發多項新技術，增強本公司組織研發成效。



風力機實測環境圖(負載為電池)



單相換流器的實體圖



電池平衡實體圖



附錄

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
1. 策略與分析				
G4-1	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	總經理的話	6	
G4-2	組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述			無揭露
2. 公司概況				
G4-3	說明組織名稱。	1.1 公司概況	8	
G4-4	說明主要品牌、產品與服務	1.1 公司概況	8	
G4-5	說明組織總部所在位置	1.1 公司概況	8	
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)	1.2 全球佈局	11	
G4-7	所有權的性質與法律形式	1.1 公司概況	8	
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 公司概況 1.2 全球佈局	8、11	
G4-9	說明組織規模包括： 1. 員工總人數 2. 營運據點總數 3. 淨銷售額(私人公司)或淨收入(公營組織) □ 4. 按債務和權益區分的資本總額 (私人公司適用) 5. 提供產品或服務的數量	1.1 公司概況 1.2 全球佈局 2.2 財務績效 2.3 公司治理組織	8、11、 21、22	

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-10	a. 依聘僱合約及性別分類的員工總數。 b. 依聘僱合約及性別分類的正式員工總數。 c. 依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力。 d. 依據區域及性別分類的總勞動力。 e. 組織的主要職位是否大部分由法律上認定為自聘的人員擔任，或由非員工及非正式員工的個人（包括承包商的正式員工及非正式員工）擔任。 f. 聘僱人數的任何重大變化（如旅遊業或農業，聘僱人數會隨著季節有所變動）	6.1 全球人才	50	
G4-11	受勞資雙方團體協商協定保障之總員工數比例。	6.1 全球人才 6.2 薪酬福利	50、52	
G4-12	描述組織的供應鏈			本公司的供應鏈上下游，請見年報P43詳述。
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變化，包括： 1.營運據點上的改變，包括廠房、設備的啟用、關閉和擴充 2.股本結構的改變與其他資本的構成、維護與變更業務(私人公司適用) 3.供應商營運據點、供應鏈結構，或與供應商間關係的變化（包括選用和終止）	1,1 公司概況	8	本公司於2016年，組織規模、架構、所有權、股本結構及供應鏈營運據點、結構及供應鏈關係，並無重大之改變；所有權部分，因董事持股部分未有重大變動，故所有權皆無重大變動。
G4-14	說明組織是否有因應之預警方針或原則			無揭露
G4-15	列出經公司簽署或認可,由外部產生發起的經濟、環境和社會憲章、原則或其他倡議	3.2 衝突礦產管理	34	

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
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,參與的方式包含: ▪在治理機構內佔有席位 ▪參與專案或委員會 ▪除了定期繳納會費並提供大額的資助 ▪會員資格具有策略性意義	1.3 參與組織	12	
考量面與邊界				
G4-17	a.列出組織合併財務報表或等同文件的所有實體。 b.報告是否有不包括在組織合併財務報表或同等文件所涉及的任何實體。	2.2 財務績效	21	
G4-18	a.界定報告內容和考量面邊界的流程 b.解釋組織如何實施定義報告內容之報告原則	關於本報告書	5	
G4-19	列出定義報告內容的流程中所鑑別的所有重大考量面	1.6重大性議題鑑別	18	
G4-20	a. 針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界，具體如下： 1.報告考量面在組織內部是否重大 如該考量面並非對組織內部所有實體都具重大性（如G4-17所述），請選擇以下之一方式報告： – 對G4-17中所包含的，該考量面不具重大性的實體或實體群，或 – 對G4-17中所包含的，該考量面具有重大性的實體或實體群(Groups of entities) 報告組織內關於該考量面邊界之特殊限制	1.6重大性議題鑑別	18	

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-21	a. 針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界，具體如下： 1.說明該考量面在組織外部是否重大 如該考量面在組織外係屬重大，鑑別出該考量面對那些實體、實體群(groups of entities)或元素(elements)重大，並描述這些實體的地理位置 說明組織外部關於該考量面邊界之特殊限制	1.5與利害關係人對話 1.6重大性議題鑑別	16、18	
G4-22	報告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。			本公司並無重述之相關情事
G4-23	a. 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。	關於本報告書	5	
利害相關者參與				
G4-24	a. 提供與組織參與之利害關係者群體列表	1.6重大性議題鑑別	18	
G4-25	報告鑑別和選擇利害關係者的基礎	1.6重大性議題鑑別	18	
G4-26	報告組織的利害相關者參與的方法(包含參與頻率,依形式及利害相關者群體),並說明是否有任何參與作為報告編制過程中的一部分	1.6重大性議題鑑別	18	
G4-27	報告經由利害相關者參與所提出之關鍵議題和關注事項,及組織如何回應這些關切議題和關注事項,包括透過本報告的方式。報告提出每一項關切議題關注事項的利害相關者群體。	1.5與利害關係人對話	16	
G4-28	所提供資訊的期間	關於本報告書	5	
G4-29	最後一次報告的日期	關於本報告書	5	

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-30	報告週期	關於本報告書	5	
G4-31	針對報告書或其內容有問題時的聯絡人	關於本報告書	5	
G4-32	a.報告組織選擇之"依循選項" b.報告所選擇"依循選項"之GRI內容對照(請參考GRI G4 Part1) c.如果報告已經由外部查證,報告引用的外部保證報告。GRI組織建議使用,但不是GRI指南的強制要求。	關於本報告書	5	
G4-33	a.報告組織對本報告書尋求外部保證的政策和現行做法 b.如果永續報告內未包含保證報告的範圍和基礎,則需報告任何外部保證提供的範圍和基礎。 c.報告組織和保證方間的關係。 d.在尋求永續報告的保證時,報告最高治理單位和資深管理層是否參與。	關於本報告書	5	
治理				
G4-34	報告組織的治理架構,包括最高治理單位的委員會。鑑別任何對經濟、環境和社會衝擊負有決策責任之委員會。	2.3 公司治理組織	22	
G4-35	報告最高治理單位將經濟、環境和社會議題授權給資深管理層和其他員工的流程。	2.3 公司治理組織	22	
G4-36	報告組織是否已任命執行層級或其他職位之人員負責經濟、環境和社會議題,及是否直接向最高治理單位報告。	2.3 公司治理組織	22	
G4-37	報告利害相關者和最高治理單位對經濟、環境和社會議題的協商流程。如果協商是被授權的,描述被授權者的回饋給最高治理單位的流程。	2.3 公司治理組織	22	

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-38	報告最高治理單位及其委員會的組織: ▪執行董事或非執行董事 ▪獨立董事 ▪治理單位任期 ▪每位董事其他重要職位和承諾的數量,及其承諾的性質 ▪性別 ▪少數社群團體的會員代表 ▪有關經濟、環保和社會衝擊之能力 ▪利害相關者代表	2.3公司治理組織	22	
G4-39	報告最高治理單位的主席是否也是公司執行長(如果是,他在組織管理的功能和這種安排的原因)	2.3公司治理組織	22	
G4-40	報告提名和遴選最高治理單位及其委員會的流程,以及用於最高治理單位成員的提名和遴選標準,包括是否及如何被考慮下列幾點: ▪多元性 ▪獨立性 ▪有關經濟、環境和社會議題的專業知識和經驗 ▪利害相關者(股東)	2.3公司治理組織	22	
G4-41	報告最高治理單位確保及管理利益衝突之流程 報告是否向利害相關者揭露利益衝突,至少包括: ▪跨董事會成員 ▪與供應商和其他利害相關者的交叉持股 ▪控股股東之存在 ▪關聯方揭露	2.3公司治理組織	22	
G4-42	報告最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色。	總經理的話	6	

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-43	報告為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施。	總經理的話	6	
G4-44	a.報告最高治理單位在經濟、環境和社會議題的績效評估流程。報告這樣的評估是否為獨立的及其頻率。報告這樣的報告是否為自我評估。 b.報告回應最高治理單位在經濟、環境和社會議題之績效評估所採取的行動,最低要求至少包括成員和組織規範的變化。	總經理的話 2.3 公司治理組織	6、22	
G4-45	a.報告最高治理單位鑑別和管理在經濟、環境和社會衝擊、風險和機會所扮演的角色。包括盡職調查流程實施。 b.報告利害相關者協商是被用來支持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。	總經理的話 2.3 公司治理組織	6、22	
G4-46	報告最高治理單位審查組織的經濟、環境和社會議題之風險管理流程有效性的角色。	2.3 公司治理組織	22	
G4-47	報告最高治理單位審查組織的經濟、環境和社會議題之風險管理流程有效性的頻率。	2.3 公司治理組織	22	
G4-48	報告正式審查和批准組織永續報告之最高委員會或職位,並確保涵蓋所有重大考量面	關於本報告書	5	
G4-49	報告向最高治理單位溝通關鍵問題的流程	2.3 公司治理組織	22	
G4-50	報告向最高治理單位所溝通關鍵問題之性質與總數,及用來處理和解決的機制	2.3 公司治理組織	22	

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-51	a. 報告下列類型之最高治理單位和資深執行階層的薪酬政策： □ 固定薪資和變動薪資： – 以績效為基礎的薪酬 – 以股份為基礎的薪酬 – 獎金 – 遞延或既得股份 □ 簽約獎金或招聘獎勵金 離職金 索回機制 退休福利，內容包括針對最高治理機構、高階管理階層和所有其他員工在提撥率和福利計畫間的差異 b. 報告有關最高治理機構和高階管理階層在經濟、環境和社會目標的績效標準如何與薪酬政策連結。	2.3 公司治理組織	22	
G4-52	報告決定薪酬的流程。說明是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，以及他們是否獨立於管理階層。報告薪酬顧問與組織之間是否存在其他任何關係。	2.3 公司治理組織	22	
G4-53	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合，包括對薪酬政策和提案之投票結果。	2.3 公司治理組織	22	
G4-54	報告在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人之年度總收入與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率。			無揭露
G4-55	報告在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總收入增加百分比之中位數的比率。			無揭露

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
倫理與誠信				
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。	3.3電子行業行為準則	35	
G4-57	報告尋求道德和法律行為意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線。	1.5 與利害關係人對話 6.3 勞資溝通	16、54	
G4-58	報告對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線。	1.5 與利害關係人對話 6.3 勞資溝通	16、54	
管理方針				
新產品與技術				無揭露
法規符合度		1.5 與利害關係人對話 2.5法規遵循 6.6安全衛生	16、31、60	
公司營運治理		2.3 公司治理組織 1.5 與利害關係人對話	22、16	
產品品質		1.5 與利害關係人對話 4.1 客戶滿意度調查 4.2 品質承諾與保證	16、38、39	

7.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
經濟面				
G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值(包括銷售額、營運成本、員工薪資與福利、股利和稅捐支出及保留盈餘等)	1.1 公司概況 2.2 財務績效 2.3 公司治理組織	8、21、22	
G4-EC2	氣候變遷導致組織活動對財務之影響及其他風險與機會	5.2 氣候變遷因應與碳管理	42	
G4-EC3	組織界定福利計劃義務的範圍	6.2 薪酬福利	52	
G4-EC4	接受政府之財政補助	6.4 教育訓練	56	
G4-EC5	依性別報告組織的新進人員薪資與當地最低薪資的比例			無揭露
G4-EC6	重要營運據點當地資深管理階層雇用數量與比例			無揭露
G4-EC7	基礎設施的投資與服務所產生之發展和衝擊			2016年並未透過投資進行有利大眾之基礎設施
G4-EC8	重大的間接經濟影響,包括衝擊程度	5.2 氣候變遷因應與碳管理	42	
G4-EC9	對於重要營運據點當地供應商之支出比例			無揭露

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
環境面				
G4-EN1	所用原物料的重量或體積			無揭露
G4-EN2	使用再生原物料的百分比			FSP為零組件與ODM供應商,原物料知使用依照客戶需求及規格提供,是否採用回收再生料是依照客戶的生產規格而定。
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	5.3 直接與間接能源	43	
G4-EN4	組織外部的能源消耗量			本公司並未對供應商進行能源資訊盤查,故無法揭露此一指標
G4-EN5	能源密集度	5.3 直接與間接能源	43	
G4-EN6	減少能源的消耗	5.2 氣候變遷因應與碳管理	42	FSP生產據點多集中中國大陸,約有90%為當地製造商
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	5.3 直接與間接能源	43	
G4-EN8	個來源的總出水量	5.4 水資源管理	45	
G4-EN9	因取水而有重大影響之水源			本公司用水皆來自自來水公司,所以並不影響水源地
G4-EN10	水回收及再利用的總量及比例			無揭露

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-EN11	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			本公司總部與中國工廠與各營運點,皆未座落於保護區
G4-EN12	描述組織的活動、產品及服務在生物多樣性方面，對保護區或其他高生物多樣性價值的地區之顯著衝擊			FSP所屬廠區,在開發前均已通過當地之環境影響評估,開發行為對於生物多樣性不造成顯著影響與衝擊
G4-EN13	受保護或復育的棲息地			同上
G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數			同上
G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇一)	5.2 氣候變遷因應與碳管理	42	
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放(範疇二)	5.2 氣候變遷因應與碳管理	42	
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放(範疇三)			本公司溫室氣體盤查範疇三為差旅計算，2016年範疇三總量為：121噸 CO ₂ e
G4-EN18	溫室氣體排放強度	5.2 氣候變遷因應與碳管理	42	
G4-EN19	溫室氣體減排量	5.2 氣候變遷因應與碳管理	42	
G4-EN20	破壞臭氧層之物質排放			FSP集團主要設施並無產生破壞臭氧層物質

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-EN21	氮氧化物(Nox)、硫氧化物(Sox)和其他顯著氣體的排放			本公司主要設施並無排放重大空氣汙染物質
G4-EN22	汙水排放的汙染程度及流向終點			本公司廠區於密集開發園區之工業區,排放汙水以生活廢水為主,並無製程汙水開放
G4-EN23	廢棄物的總量,按種類及處理方式描述	5.5 廢棄物管理	46	
G4-EN24	重大洩漏的次數與數量			2016年本公司未有重大洩漏情事之發生
G4-EN25	視為具危險性的運輸、輸入、輸出或處理的廢棄物總重量,根據巴賽爾協定附錄之一、二、三與八則條文,以及運輸至國外的廢棄物百分比			本公司並無進行有害物質的輸入
G4-EN26	明顯受組織排放水和逕流影響之水體和相關棲息地的特徵,規模,保護狀況和生物多樣性價值			本公司處理後之廢水排放至工業區汙水站,且汙泥由合格業者進行清運與處理,對生態環境並無顯著衝擊
G4-EN27	產品和服務的環境衝擊之減緩影響程度	5.1 環境管理	41	
G4-EN28	售出的產品及包裝材被要求回收的比例			本公司為零組件及ODM供應商,包裝材回收作業都依照客戶需求進行
G4-EN29	重大違反環境法條規定的事件及所處罰款總金額,或非金錢方法的處罰			2016年公司並無遭受任何違反環保法令之相關處罰

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-EN30	商品、原料或人員的運輸所造成的重大環境衝擊			本公司之產品、原料或人員運送等無造成重大環境衝擊影響
G4-EN31	按種類揭露環境保護的總費用與投資	5.7 環保支出	48	
G4-EN32	使用環境準則篩選之新供應商比例			無揭露
G4-EN33	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面環境衝擊和採取的行動			無揭露
G4-EN34	藉由正式的抱怨機制提出對環境衝擊的立案、處理、並解決之數量			2016年內、外部無提出對環境衝擊相關立案

社會面:勞動條件

G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	6.1 全球人才	50	
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	6.2 薪酬福利	52	
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	6.2 薪酬福利	52	
G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期			無揭露
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例			無揭露
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	6.6 安全衛生	60	

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	6.6 安全衛生	60	
G4-LA8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	6.6 安全衛生	60	本公司無成立工會,由勞工安全衛生委員會每季定期檢討此會議
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	6.4 教育訓練	56	
G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	6.4 教育訓練	56	
G4-LA11	依員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例	6.1 全球人才	50	
G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	6.1 全球人才	50	
G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例			無揭露
G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例			無揭露
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動			無揭露
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	6.3 勞資溝通	54	

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
社會面:人權				
G4-HR1	載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比			本公司之合約大都屬於採購與銷售性質,所以並未特別記載關於人權相關事宜
G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數, 以及受訓練員工的百分比	6.4 教育訓練	56	
G4-HR3	歧視事件的總數, 以及組織採取的改善行動	3.3 電子行業行為準則 6.3 勞資溝通	35、54	
G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商, 以及保障這些權利所採取的行動	3.1 供應商管理 6.3 勞資溝通	33、54	
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商, 以及採取有助於杜絕使用童工的行動	3.1 供應商管理 6.3 勞資溝通	33、54	
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商, 以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	3.1 供應商管理 6.3 勞資溝通	33、54	
G4-HR7	保全人員接受與營運相關之組織人權政策訓練的百分比			對於本公司所有警衛同仁, 均依照「出入廠管理辦法」進行人員出入管理; 然警衛同仁屬於內部同事而非外包廠商, 故所有警衛同仁均會給予相關權益內規訓練
G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數, 以及組織所採取的行動	6.3 勞資溝通	54	

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-HR9	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點之總數和百分比			無揭露
G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例			無揭露
G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動			無揭露
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	6.3 勞資溝通	54	
社會面:社會				
G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比			無揭露
G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點			本公司無任何潛在或實際負面影響之營運活動
G4-SO3	報告已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	3.3 電子行業行為準則	35	
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 電子行業行為準則	35	
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 電子行業行為準則	35	
G4-SO6	按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值	3.3 電子行業行為準則	35	
G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	3.3 電子行業行為準則	35	
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數			2016年並無不遵守法律及規定而受罰

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例			無揭露
G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動			無揭露
G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量			2016年並未發生對社會衝擊立案
社會面:產品責任				
G4-PR1	為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	5.6 綠能設計	47	
G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	5.6 綠能設計	47	
G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	5.6 綠能設計	47	
G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	5.6 綠能設計	47	2016年本公司並無違反商品相關法規要求
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	4.1 客戶滿意度調查	38	
G4-PR6	被禁止或有爭議的產品銷售			本公司未有禁止或有爭議的產品銷售
G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數			本公司未有違反行銷推廣相關法規

8.1 全球永續性 報告書指標對照表 (GRI 4.0)

章節	GRI指標	報告章節	報告頁碼	註解
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	4.1 客戶滿意度調查	38	
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額			本公司自2008年起，即對富邦產物保險公司投保全系列產品責任險；期能提升公司形象，並分攤銷售通路之風險與責任。 2016年並無違反關於產品相關之法令情事。