



2018CSR

正崴精密企業社會責任報告書



目錄

COTENTS

前言

01 關於報告書

02 董事長的話

關於正崙

04 公司永續發展承諾

利害關係人議和

05-06 利害關係人鑒別與溝通

07 重大議題確認

08-09 公司概况

公司治理

10 正崙董事會

11 內部風險管控-稽核處

11 從業道德法規遵守

11 保護智慧財產權

12 專利優勢

友善職場

14 員工概況&人力結構

15 人力結構

人文關懷

未成年與童工管理 16

人臉一體機身份識別流程 16

反歧視和強迫勞動管理 17

員工薪酬與退休制度 17

福利制度 18

關懷女性員工

設立媽咪屋 18-19

育嬰師教育 19-20

員工子女獎學金 21

員工開放日 21-22

員工溝通 22

員工意見反饋受理方式 23-24

人才培養與發展

管理層培訓 25-26

一般員工培訓 27

學歷提升 27

職業健康與安全

職業健康安全績效 29

目錄

COTENTS

附錄

GRI索引表 48-53

30 職安衛培訓

31 應急演練

32 環境策略

33-34 能源與水管理資源

35 溫室氣體盤查

35 廢棄物管理

36 環保開支與投資

37 職業健康與安全

責任供應鏈管理

39 供應商社會責任評估

39 供應商衝突礦產管理

39 綠色供應商品質管理

40 綠色礦產管理

40 物料與制程風險識別

40-41 限用物質檢測

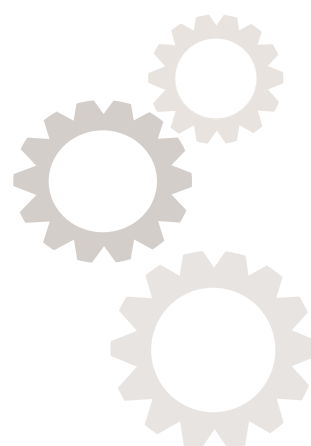
41-42 強化體系管理

42 客戶滿意度

社會參與

44-45 集團年度公益捐贈

46-47 推廣人文、藝術





報告書範疇

本報告於2019年6月出版，所有披露之資料涵蓋正崴精密2018年1月1日至2018年12月31日在企業社會責任(Corporate Social Responsibility, CSR)中的績效表現，內部邊界範圍包含台灣總部與大陸廠區，外部範圍包括當地社區政府、供應鏈等，同時依公司戰略變化，本次揭露增加兩個大陸新設廠區：徐州廠及馬鞍山廠。列表如下：

台灣	總部	土城總部
大陸	工廠	華南廠、昆山廠、南昌廠、徐州廠、馬鞍山廠

本報告書不包含公開發行與未公開發行子公司，若有例外，將於報告書中特別註明。

本報告書為正崴精密第四次發行的企業社會責任報告書，除了順應國際趨勢及符合客戶與投資人之需求，同時揭露財務年報中未呈現之非財務面訊息。內容包含正崴精密在2018年度中經濟、社會、環境等相關領域之成果。

報告書撰寫綱領

本報告書的編寫是根據全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 綱領(GRI G4)，揭露正崴精密永續性議題、策略、目標與措施，各項指標達成情況請詳見附錄。

報告書發行時間

正崴精密每年持續定期發行企業社會責任報告書，同時揭露於正崴精密公司網站。

本年度版本：2019年6月發行

次年度版本：預定於2020年6月發行

聯絡方式

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您跟我們聯絡，聯絡方式如下：

正崴精密工業股份有限公司

地址：236新北市土城區中山路18號

電話：+886-2-2269-9888

電子郵件：Suffy.Chen@foxlink.com

公司網站：www.foxlink.com



董事長的話

「真誠」、「宏觀」、「盡責」是正崙集團企業文化中最重要核心價值。我們秉持著關心員工、重視環保、力行公益的信念，持續深化永續經營並善盡企業公民責任，依循責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）準則在價值鏈及技術產業中持續推廣。

面對全球化快速轉變，集團致力於發展自動化生產能力，建立自動化產線，精進並提升產品生產效率，降低營運成本。同時結合聲學、光學及電池整合優勢，朝向VR、搖桿、電動車電池模組及電動滑板車整台組裝等多方領域發展。2018年集團開展了減塑運動，內部不提供塑膠類容器、塑膠瓶裝水等，並對內部進行一系列減塑宣導，期使全員由生活中為環保多盡一分力。

我們的營運和業務保持著以人為本的精神，深知企業的成功源自於員工的努力及奉獻，我們有責任投資員工的未來，將雲端計算、移動裝置、網絡和大數據等創新結合在工作計畫中，建立知識共享平台，讓員工得以在安全和友好的環境中工作，同心協力突破成長。

隨著全球企業社會環境責任的意識高漲，有關環保節能、安全衛生及員工教育等議題接踵而來，我們希望透過這份報告書，開拓集團與外界透明的交流平台，在社會環境責任中具體落實，竭力為利害關係人創造價值，為社會帶來正面的影響力。構築更便利、更環保、更永續的企業經營面向。

正崙精密工業股份有限公司

董事長 郭公強



關於正歲

公司承諾

正崴集團之經營理念在於真誠、宏觀、盡責，以此三個面向出發善盡企業應有之社會責任。在為追求企業經營成長之同時更為社會維護公益以及環境生態平衡永續發展而努力。公司承諾並宣示致力於推動企業社會責任(CSR)，並建置內部企業責任履行之方式以及定期檢視執行成效，以求完全落實責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance, RBA)，同時針對提供相關服務或產品的供應商要求其支持企業社會責任之政策與行為標準，並對其進行不定期社會責任審核。我們關注的議題包含：

- 尊重勞工之人權，勞工包括所有正式工、短期工、臨時工、實習生及其他任何類型之勞工。並保證符合下列標準：使勞工得以自由選擇職業、不使用童工、保護女工之權益及健康、不歧視勞工、禁止任何不人道之待遇、給
- 勞工之工資福利及工時均符合當地法令規定、且勞工有結社之自由。提供勞工健康與安全之工作環境，包括保障勞工之職業安全、提供應急準備計畫、管理職業傷害與疾病、控制危險源、評估並控管特殊體力要求之工作對勞工之影響、對機器做危險性評估、保持公共衛生、提供乾淨的餐廳及宿舍。
- 遵循最高標準之道德要求，包括廉潔經營、無不正當收益、依照適用法令公開商業和財務狀況等相關訊息、在交易過程中遵守反腐敗法令(如FCPA)、尊重智慧財產權、執行公平交易廣告和競爭之標準、提供匿名申訴程序以保護檢舉者之身份機密性、在採購礦物時秉承負責任之態度、保護所有業務往來者之個人資料保護並遵守隱私以及資訊安全有關之法規、制訂保護程序以杜
- 絕打擊報復。建立相關之管理體系，包含對於社會環境責任政策之承諾、確定管理職責並定期檢查、監控並理解適用之法令法律和客戶要求、制定風險評估和風險管理流程、制定改進目標並進行定期評估、訂定培訓計畫、制定與勞工之溝通程序。

各廠區根據《勞工與道德管理手冊》任命廠長為廠區社會責任管理代表，並由各廠區社會責任管理部門負責協調及向管理代表報告相關勞工、環境、經濟等方面的政策及策略執行情況。

根據利害相關方參與標準 (AA1000SES) 的六大標準，責任感、影響力、親近度、依賴性、代表性、政策及策略意圖，結合社會責任實務工作確認股東及投資人、客戶、員工、供應商、社區/政府為本次揭露的利害關係人群體。正崙集團透過多種渠道和方式回應利害關係人關心之議題，並努力將其期望轉化為公司內部策略或管理政策，從而推動相關勞工、環境、經濟等議題的永續發展。

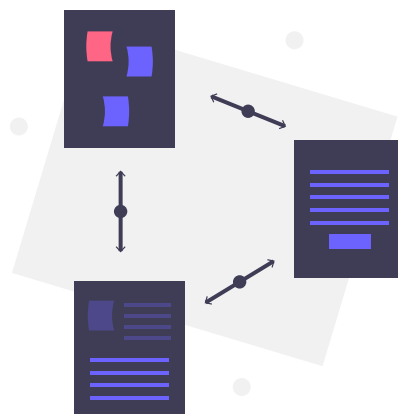
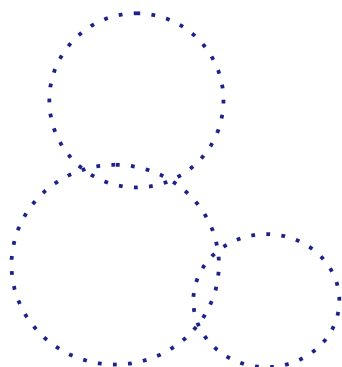
利害關係人主題	關係人議題	溝通/回應方式
股東及投資人	- 市場形象 ● - 投資 ● - 經濟績效 ● - 法規遵循 ● - 顧客的健康與安全 ● - 反貪腐 ● - 勞雇關係 ●	1、每年第二季召開股東大會。 2、公司網站上揭露「財務關係」，提供財務訊息、股價資訊、活動訊息。 - 於「公開資訊觀測站」公告應揭露報表及資訊。 4、設立發言人制度提供法人投資機構與各公司的對話聯繫窗口。
客戶	- 市場形象 ● - 勞顧關係 ● - 法規遵循 ● - 無歧視 ● - 無強迫勞動 ● - 無童工 ● - 反貪腐 ● - 供應商環境評估 ● - 供應商勞工評估 ● - 供應商人權評估 ● - 能源 ● - 水 ● - 人權問題申訴機制 ● - 產品與服務標示 ● - 顧客隱私 ●	1.公司各事業處不定期拜訪客戶。 2.定期執行客戶滿意度調查。 3.不定期回覆客戶CSR問卷及接受客戶稽核。 4.向客戶揭露績效及供應商社會責任管理狀況 5.配合客戶環境、社會責任、產品等審核，並協同持續改善及預防
員工	- 職業健康與安全 ● - 訓練與教育 ● - 多元化與平等機會 ● - 不歧視 ● - 強迫與強制勞動 ● - 勞工實務問題申訴機制 ● - 人權問題申訴機制 ● - 法規遵循 ●	1.設立實體意見箱、投訴專線、微信公眾號及網路意見箱透過專責部門瞭解及回覆。 2.駐廠醫療服務 3.員工滿意度調查 4.員工社團活動。 5.員工內外培訓。 6.福委會不定期公告員工福利項目。



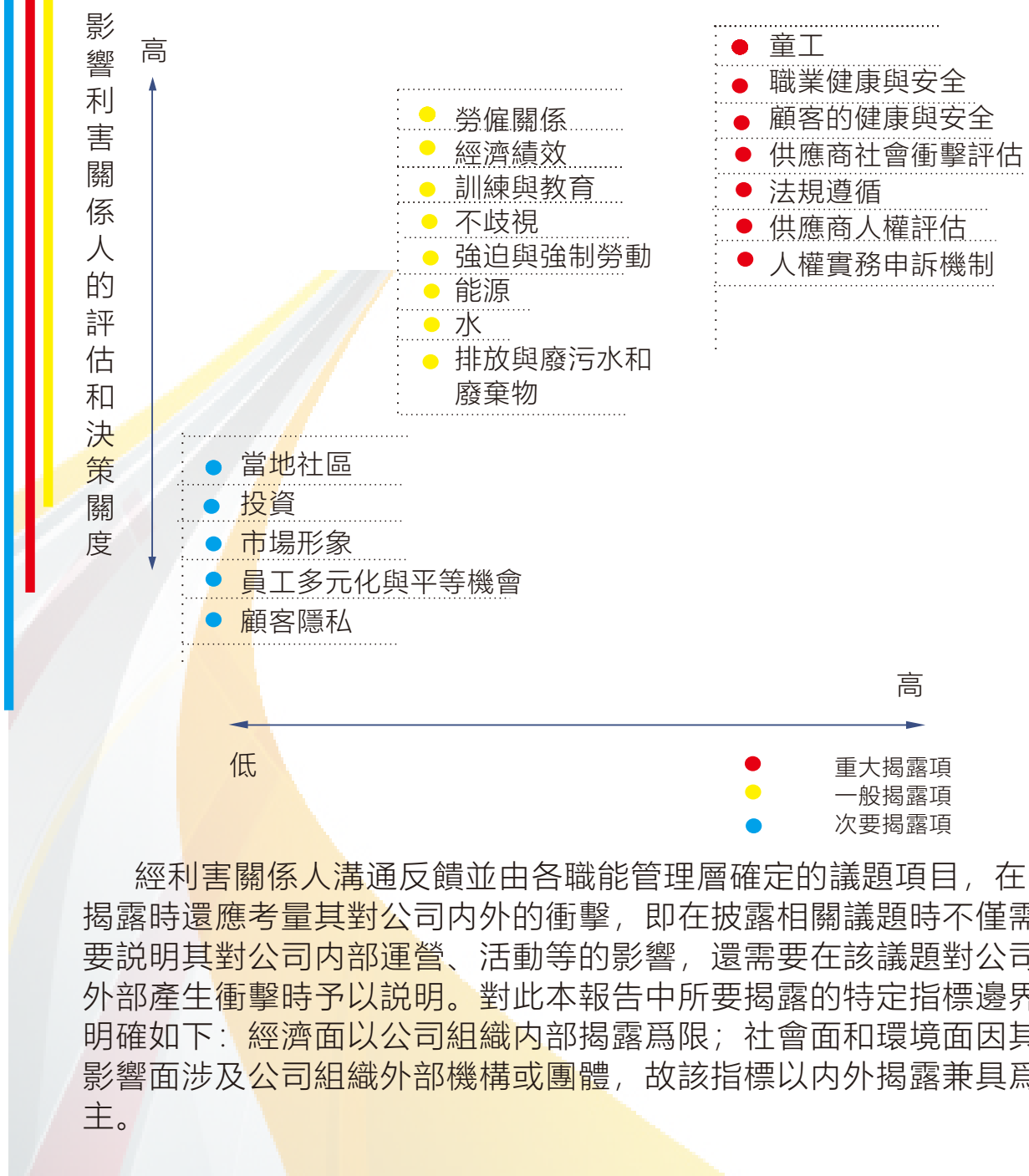
利害關係人主題	關係人議題	溝通/回應方式
供應商	市場形象 ● 供應商環境評估 ● 供應商勞工評估 ● 供應商人權評估 ● 法規遵循 ● 供應商社會衝擊評估 ● 產品與服務標示 ●	1.舉辦年度供應商大會,傳達最新社會責任規範。 2.不定期的進行供應商社會責任稽核,確認供應商執行現狀。 3.簽訂不使用衝突礦產、環保與職業安全宣告書。 4.有害物質及品質稽核。
社區/政府	當地社區 ● 職業健康與安全 ● 排放 ● 放流與廢棄物 ● 法規遵循 ●	1.透過慈愛社不定期舉辦活動,與居民互動。 2.召集志工服務社會 3.廠區申訴專責部門受理。 4.與主管機關維持良好互動 5.積極參與主管機關舉辦之法規公聽會、研討會。

為確保公司運營合規性，公司特持續的對個據點適用的法律法規實時識別，並調整、修訂現有制度及工作方式。任何因違反相關法規而受有的政府罰單或罰款，公司均予以公開披露。

利害關係人發現任何違反道德和法規之行為，得通過相關溝通渠道或官方網站利害關係人專區（<http://www.foxlink.com/利害關係人專區/>）進行反饋。



本報告揭露內容確認，依據GRI-G4界定報告內容的原則即重大性、利害關係人包容性、永續性和完整性要求，從各議題對公司活動、產品、服務及關係的衝擊度考量，同時兼顧利害相關方溝通實踐，確認本次報告揭露的範疇與議題。並按照對“利害關係人評價和決策的影響及對經濟、環境和社會衝擊的顯著程度”劃分全部待揭露議題為三大部分：重大揭露項、一般揭露項和次要揭露項。影響利害關係人的評估和決策關切度。



經利害關係人溝通反饋並由各職能管理層確定的議題項目，在揭露時還應考量其對公司內外的衝擊，即在披露相關議題時不僅需要說明其對公司內部運營、活動等的影響，還需要在該議題對公司外部產生衝擊時予以說明。對此本報告中所要揭露的特定指標邊界明確如下：經濟面以公司組織內部揭露為限；社會面和環境面因其影響面涉及公司組織外部機構或團體，故該指標以內外揭露兼具為主。

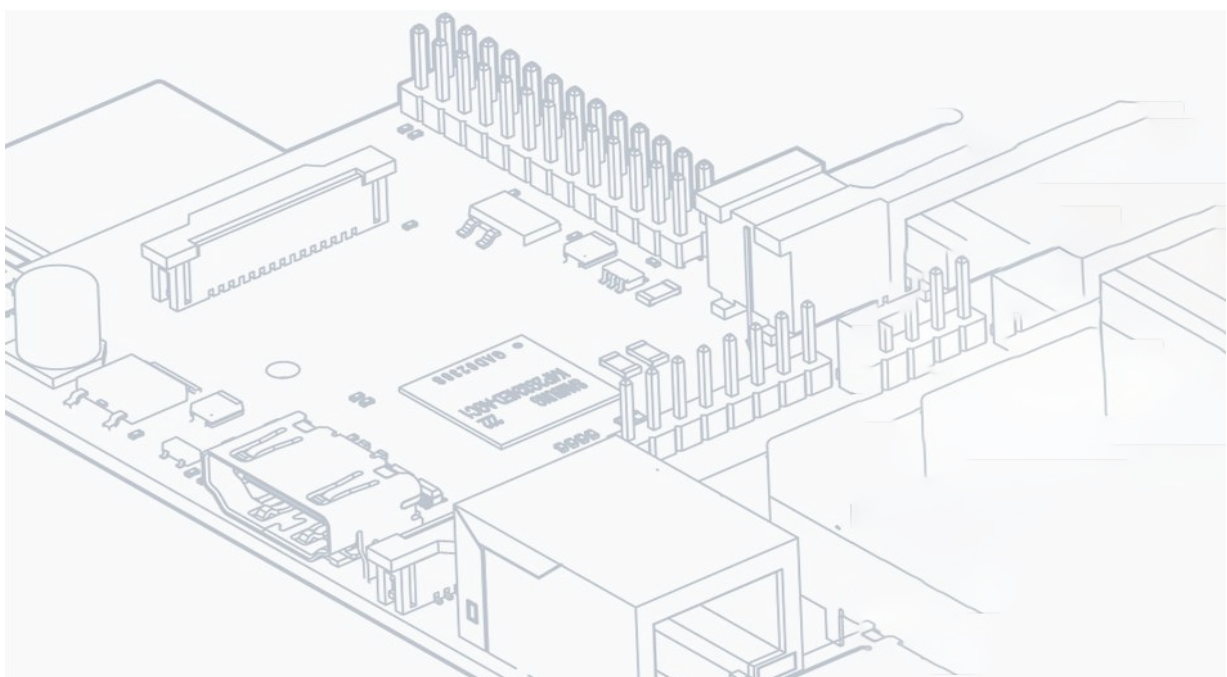


正崴精密工業股份有限公司成立於1986年7月14日，以生產連接器及連接線產品起家，發展至今包含電源管理及能源模組，並已延伸到無線通訊及光學產品。正崴以機光電整合為發展目標，充分運用集團優勢，配合無線傳輸領域的開發與擴展，建立起多元化的產品組合，成為公司每年穩定成長的動力來源。公司以臺灣台北土城為起點，經過30餘年的努力，逐步發展壯大，截至2018年12月31日，集團員工總數突破36,000人，並在江蘇省徐州市新增製造據點，在全球形成包括美國、日本、印度、香港、中國大陸等國家及地區在內的超過15個研發、製造、行銷據點的戰略佈局，更在2018年度實現營收NTD879億元。



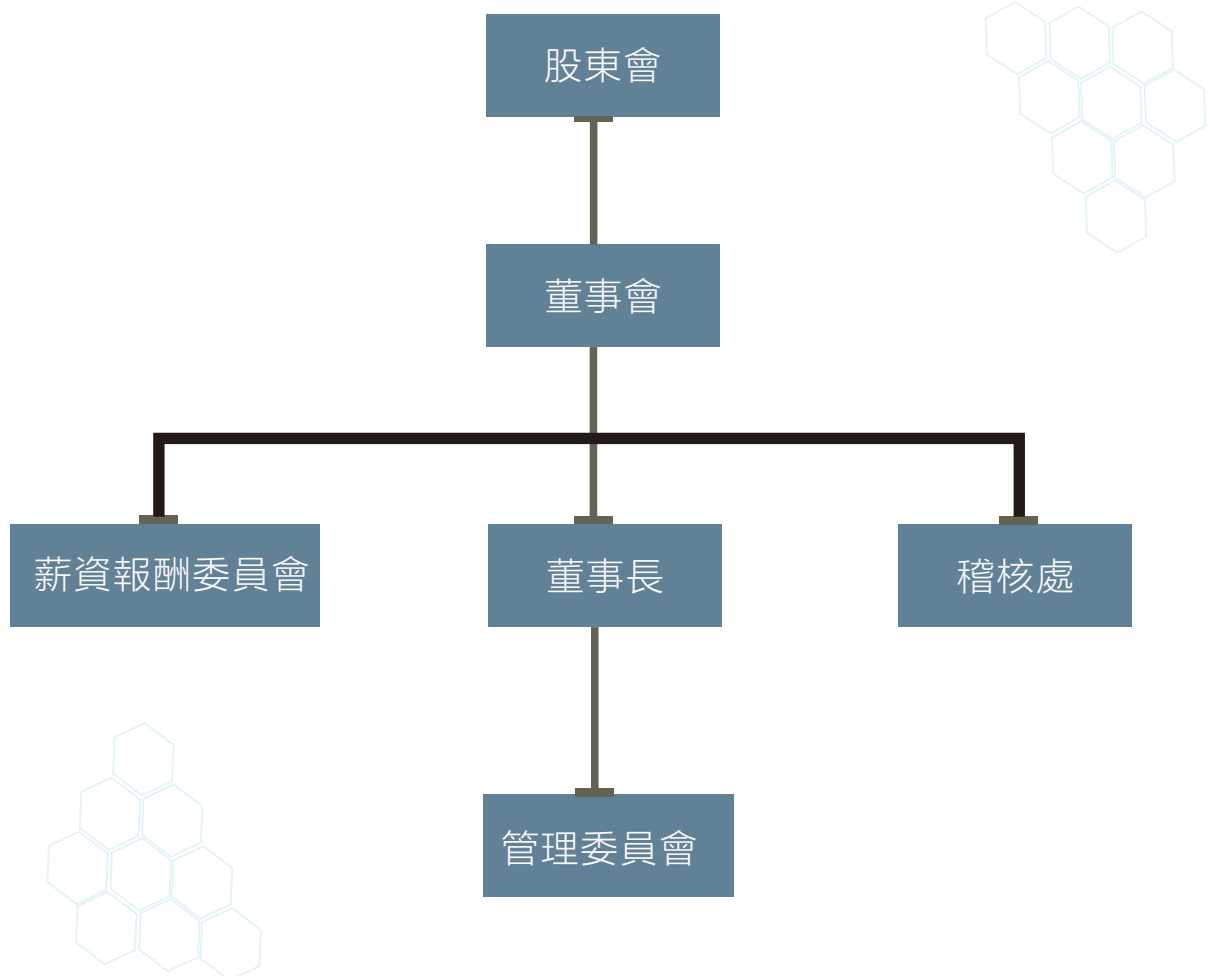
公司產品

公司秉承以模具、成型、沖壓、二次加工及自動化核心能力，整合材料、機械、電子、光學、電聲、能源、組裝及研發技術，建立全球行銷及供應鏈管理網路及時提供客戶品質優良之產品，以消費電子、資訊、通訊、汽車市場需求為導向並結合數位內容、環保、節能，創造企業最佳經營績效，不斷調整優化產品規模，建立豐富的生產種類，涵蓋零組件、系統產品、連接器/線、藍牙耳機/滑鼠、電源等產品細類。並以真誠、宏觀、盡責的經營理念，構建以台灣總部為營運核心，各據點相互配合促進的經營格局。



董事會設董事七至九人採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任，連選得連任，每屆任期三年連選得連任。獨立董事名額不得少於三人，採候選人提名制度，由股東會就獨立董事候選人名單中選任之，有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵行事項，依證券主管機關之相關規定。董事會下設薪資報酬委員會及稽核處，分別協助董事會履行監督職責。董事會之職權包含對公司的經營方針及中、長程發展計畫之審議、年度業務計畫之審議與監督執行股東會分常會及臨時會二種，常會每年召開一次，臨時會於必要時，依相關法令召集之。

正崴精密組織架構



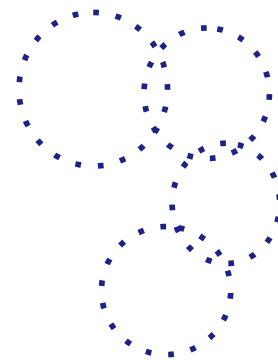
公司設置內部稽核部門以檢查及評估內部控制制度之有效性、適時提供改善建議，以確保各項制度得以持續有效實施，並藉評估及改善風險管理，協助董事會及管理階層達成暨定目標。通過建立及維護公司內部稽核制度，研擬改善計劃，公司在2018年度內部稽核中無重大缺失項。

從業道德要求與法規遵守

公司制定《誠信經營守則》、《商業道德準則》等程序文件，透過開展親屬回避調查、發佈廉潔公告、全員商業道德培訓等形式，鼓勵員工通過任何可用渠道揭露違規行為並保證其不受打擊報復或其他不公平待遇。同時在供應鏈管理中，依據《衝突礦產控制管理程序》，要求供應商揭露衝突礦產使用情況，並按照要求披露CMRT報告。

保護智慧財產權

公司對於研發成果的保護是不遺餘力，除成立專責單位管理維護公司智慧財產權之外，同時，為提昇公司競爭能力，以及加強本公司通路品牌商標保護、前案檢索分析與策略規劃，亦訂定有智慧財產權管理辦法，以規範本公司之智慧財產權申請及管理工作，俾符合作業程序。此外，為鼓勵本公司員工積極從事研究發明與創新，亦訂定有相關專利獎勵辦法，包括提案獎、核准獎、發明王、專利貢獻獎等等，以適當獎勵發明人勇於研究創新。客戶智慧財產亦通過文件管控、物料進出管制、員工培訓等方式確保客戶資料無遺失或外泄情況之發生。



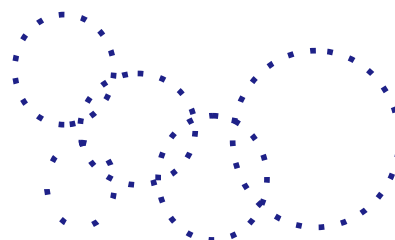
專利優勢

/營運重點

2002~2018年正歲全球專利權數



國家 種類	CN	DE	EU	FR	JP	KR	TW	UK	US	總計
發明	50	1	2	1	9	0	66	13	730	872
設計	971	1	0	1	44	9	896	1	694	2617
新型	1674	13	0	5	128	6	1675	0	0	3501
總計	2695	15	2	7	181	15	2637	14	1424	6990



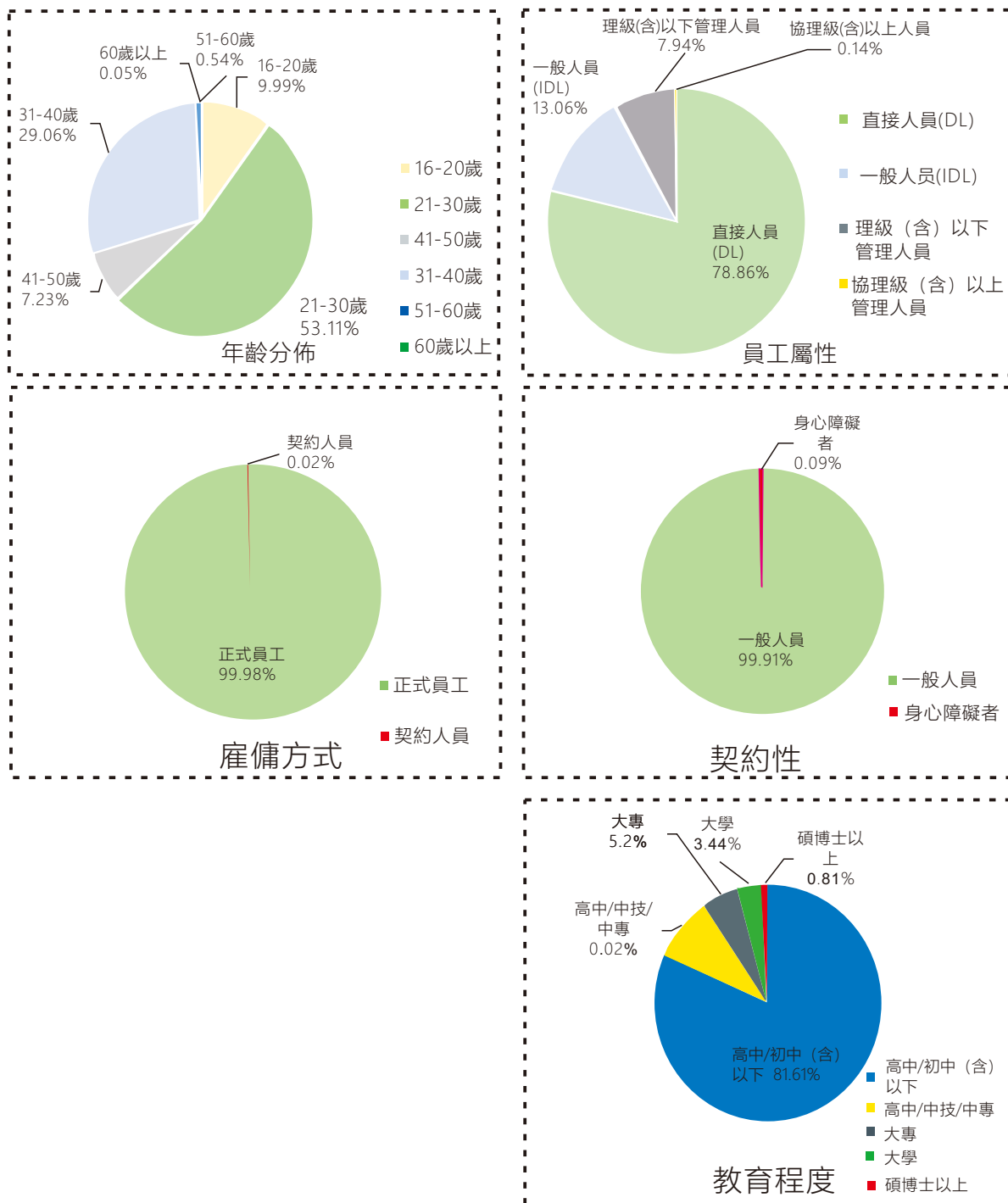


友善職場

員工是企業賴以生存的基石，也是企業現在與未來面臨競爭與挑戰的利器。正崴集團秉承以人為本，合法平等的工作氛圍文化，努力為推動員工權益保護，探索有效途徑，促進員工成長，提升個人敬業度，並為員工提供良好的個人發展平臺，讓員工與企業同進步、共發展。集團通過社會招募、校園招募等多種管道甄選各方優秀人才，將就業平等、尊重人權、保護女職工之權益及健康、禁止使用童工及禁止強迫勞工等社會責任理念融入到招募工作中。隨著正崴集團業務持續的發展與成長，2018年集團總人數達36,919人，其中臺灣總部員工總數為1,125人，另外35,794人分佈在大陸各個廠區。

類別	員工分佈	女性		男性		總計與比例	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
年齡分佈	16-20歲	1,020	7.96%	2,669	11.08%	3,689	9.99%
	21-30歲	5,982	46.66%	13,626	56.54%	19,608	53.11%
	31-40歲	4,376	34.13%	6,354	26.37%	10,738	29.06%
	41-50歲	1,398	10.90%	1,273	5.28%	2,671	7.23%
	51-60歲	41	0.32%	160	0.66%	201	0.54%
	60歲以上	3	0.02%	17	0.07%	20	0.05%
	直接人員(DL)	10,071	78.56%	19,044	79.02%	29,115	78.86%
員工屬性	一般人員(IDL)	1,833	14.30%	2,990	12.41%	4,823	13.06%
	理級(含)以下管理人員	913	7.12%	2,018	8.37%	2,931	7.94%
	協理級(含)以上管理人員	3	0.02%	47	0.20%	50	0.14%
僱用方式	正式員工	12,820	100.00%	24,091	99.97%	36,911	99.98%
	契約人員	-	0.00%	8	0.03%	8	0.02%
多元性	一般人員	12,810	99.92%	24,074	99.90%	36,884	99.91%
	身心障礙者	10	0.08%	25	0.10%	35	0.09%
教育程度	高中/初中(含以下)	10,410	81.20%	19,720	81.83%	30,130	81.61%
	高中/中技/中專	1,130	8.81%	2,170	9.00%	3,300	8.94%
	大專	805	6.28%	1,115	4.63%	1,920	5.20%
	大學	412	3.21%	859	3.56%	1,271	3.44%
性別小計		12,820	34.72%	24,099	65.28%		
總人數合計：		36,919					

統計集團雇用人員年齡比例21至30歲正值青壯年之人力佔比最高為53.11%，青年人力將有助於集團面對商業快速變遷與競爭。基於電子行業勞力密集特性，正崙集團成員以直接人員為主，佔比78.86%。管理人員約佔所有人員8.08%。雇用方式採取正式員工為主，其他用工形式為輔，正式員工佔比99.98%，與員工一起與企業成長。正崙集團總部2018年持續為35名身心障礙者創造出多元且優質的工作機會，各廠區亦遵循當地法令對身心障礙者的保護要求執行。所有從業人員中，擁有高中/初中(含)以下學歷之同仁佔八成以上，擁有大專及以上學歷之同仁呈現逐年增多趨勢。



未成年與童工管理

正崴集團嚴禁聘用未滿16周歲之童工從事工作，制定了《童工與未成年工管理辦法》，並對招募人員進行相關培訓，增強應聘流程中第一線人員對童工識別能力，要求招募人員在面談時須嚴格檢查，核對應聘人員之身份證，大陸各廠區均透過身份證識別儀進行應聘人員身份核實，經確認證件真實無偽者方可雇用，2018年度集團內沒有發生任何招用童工事件。

人臉一體機身份識別流程



放置身份證

置於身份證閱讀區，系統將進行身份信息提取。



信息識別

系統提取身份證信息，自動顯示其姓名、年齡等，對其年齡不符人員。



照片採集

對面試人員進行拍照，與身份照證時進行比對。



人證核驗

系統進行照片與身份證照自行核驗，達到對比值，則提示驗證通過。

此外，集團對於聘用的未成年工進行特殊管理，除指定有《童工與未成年工管理辦法》外，用工管理依據《中華人民共和國禁止使用童工規定》，《未成年工特殊保護規定》及客戶要求保護其合法權益，確保了公司在2018年度未成年工面的內外審核中無重大違規項。



對於平等就業議題，集團禁止使用強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛等非自願的勞工。同時，在進行招聘和其他僱傭行為如工作申請、升職、獎勵、培訓、工作分配、工資、福利、處罰和解除僱傭關係時，不因種族、膚色、年齡、性別、性取向、民族、殘疾、宗教、政治面貌、工會成員身份、國籍、婚姻狀況或性別認同而歧視任何工人，亦不會進行包括驗孕在內的歧視性體檢。此外，還制定有《防止歧視和騷擾管理辦法》及《非強迫性工作管理辦法》作為制度保障，並在實際工作中嚴格遵守相關法規及客戶要求。員工可透過熱線電話、郵箱、公眾號等多種管道反饋任何違反該規定的行為。

員工薪酬與退休制度



在薪酬制度上，集團根據當地區薪資水準變化，對薪資方案、獎金方案進行優化，實現員工薪酬的調整與集團發展同步。此外，為促進勞動關係的和諧穩定，集團另設有年終獎金、績效獎金、中秋節、端午節等傳統節日獎金。正崴集團主要營運地區包含臺灣與大陸，集團嚴格遵守各地之勞動法規，與員工建立正規、合法的勞動關係，為員工提供均等就業的、晉升機會。對員工實行同等的福利待遇，積極促進企業與員工之間共同發展，保障員工合法權益。為鼓勵所有員工追求持續成長，正崴集團透過一年兩次的績效考核管理制度、晉升制度，有效提升及肯定員工的表現。另外，針對基層員工，還可通過技能考核後享有崗位津貼。同時，為保障員工的利益得到充分的尊重，集團為大陸廠區員工購買法定的社會保險（包括養老保險、醫療保險、工傷保險、失業保險、生育保險）和繳納公積金。另提供免費宿舍、伙食津貼等生活福利。節日加餐、定期舉辦員工活動、慶生會、員工關愛關懷等活動福利。讓員工感受到溫暖，有如在家的歸屬感，員工得到貼心的關懷。退休制度恪守當地法令，予以員工最佳照護。凡是到法定退休年齡的員工，符合國家相關條件，即可按月享受基本養老金待遇。

完善的福利制度，是員工安居樂業的基礎。正崴集團依據台灣地區勞基法、大陸廠區勞動法及當地法令編寫人事管理辦法。除了依法提供員工育嬰留職停薪的權利，也落實完善休假制度，包含婚假、哺乳假、產假、陪產假、喪假、年休假等。使得員工能夠彈性運用假期照護家庭。當同仁遇有重大傷病與深造進修須長時間休假時，可申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職。以兼顧個人與家庭照顧的需要。以育嬰留職停薪為例，2018年共有8人申請育嬰留停，其中女性有6名，男性有2名，2017年到2018年的留任率達80%。

關懷女性員工

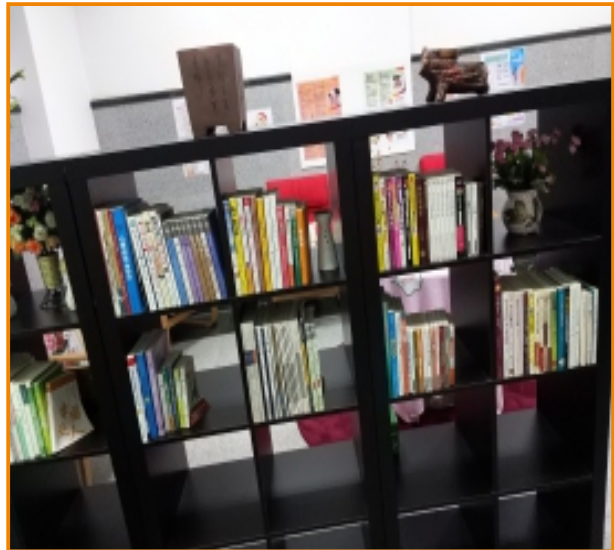


女性，職場中特殊保護的群體。關愛女職工，維護女職工合法權益是企業和社會義不容辭的責任。為減少和解決女性職工在工作中因生理特點造成的特殊困難，特製定《女職工勞動保護辦法》，保護其權益。以2018年昆山廠區為例，做出如下努力：

設立媽咪屋

為了促進集團哺乳期女同事母嬰健康，方便外住女同事哺乳，為大家營造一個安靜、舒適、衛生的哺乳環境，昆山廠區的哺乳室“媽咪屋”於2018年啟用。“媽咪屋”配備了沙發椅、空調、圓桌、育兒書籍等設施，讓需求媽媽可以得到精神與身體的放鬆。

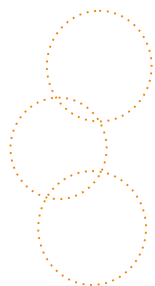




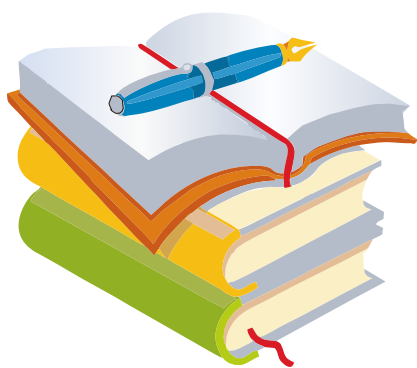
育嬰師教育



廠區邀請了昆山市眾城職業培訓學校的老師，開設育嬰師課程。透過專業講師傳授對0-3歲嬰兒進行生活照料、護理和教育工作的現代教育觀念和科學方法，傳授關於育嬰方面的禁忌和好的做法。育嬰師培訓課程提供孕媽媽和準媽媽及感興趣的女性員工，在懷孕、備孕期間，可以得到全方位、系統的科學餵養以及早期教育等知識。課程實用獲得參課同仁的一致好評。



子女是家庭的未來，是希望之光。為鼓勵集團內部員工子女就學取得優異成績，降低員工家庭的經濟壓力，特設立子女獎學金項目。2018年度，已約有1,835名員工的子女享受該項目帶來的福利。



員工開放日



為關愛員工，體現集團人性化的管理及對員工的尊重和關懷。由於不同的員工有不同的需求，所以要用多種活動方式來體現尊重多元化發展的趨勢，以及“以人為本”的企業文化。為讓員工更瞭解集團，提升服務形象。華南廠區策劃“員工開放日”活動，邀集各服務部門HR、APP、社保、薪酬、考勤、住宿、膳食等15個窗口參與了本次活動的服務。積極主動幫助員工解決問題。提高員工的滿意度及解決員工於食衣住行的疑難雜症，從而降低離職率。



富東廠區員工開放日



社保、公積金詢問窗口



HR APP



員工踴躍參與

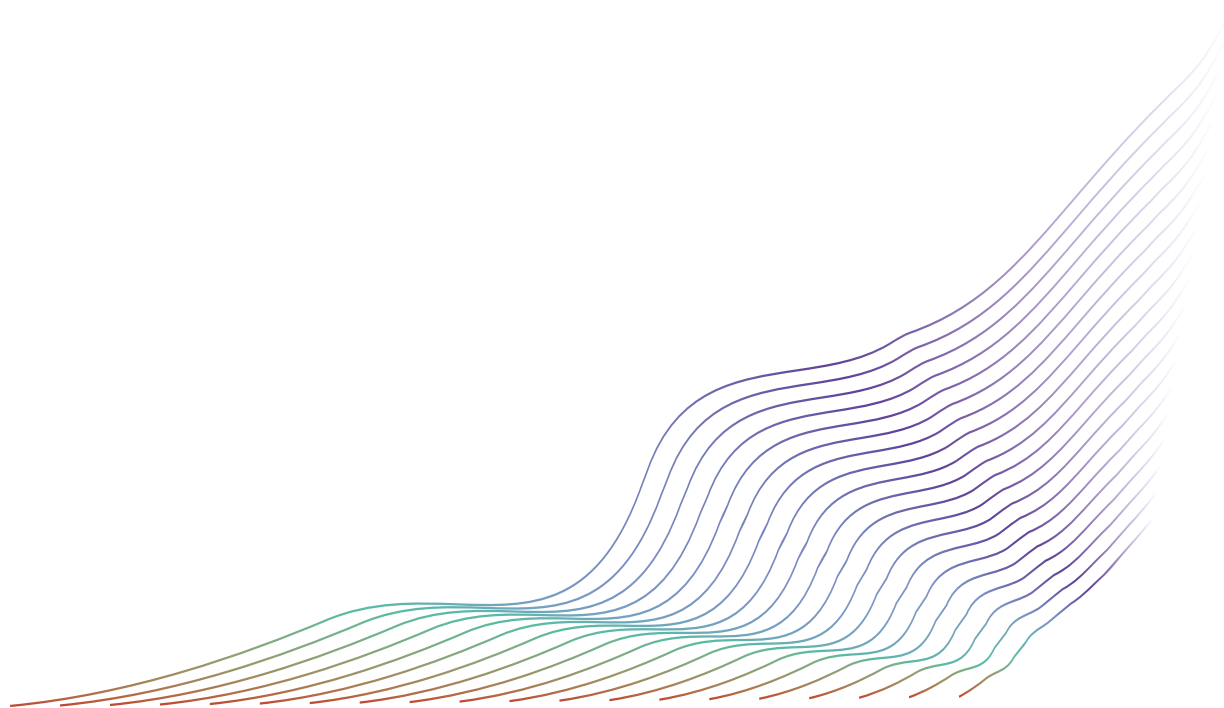
員工溝通

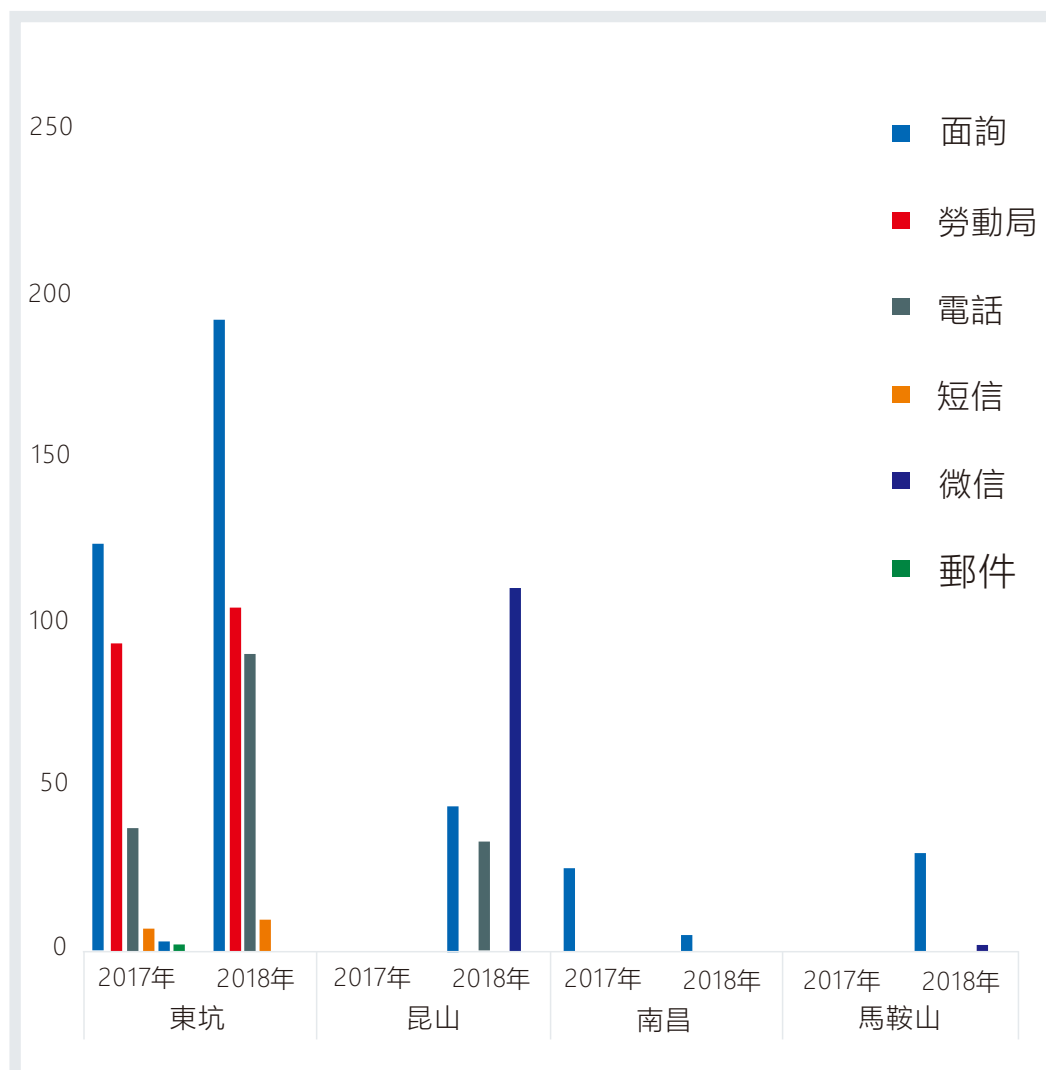
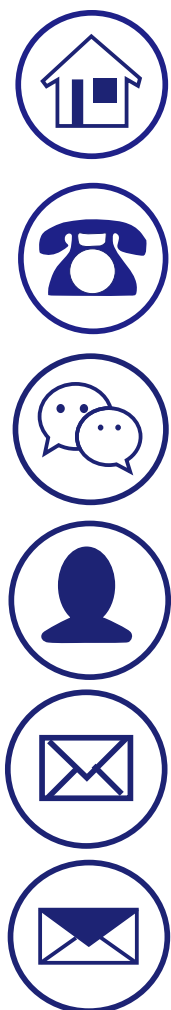


溝通是文化的交流，是情感的共鳴。集團建立積極正向的員工關係，重視雙向溝通，提供多項意見反饋渠道供有需要的同仁使用，並以快速且保密的方式進行處理。

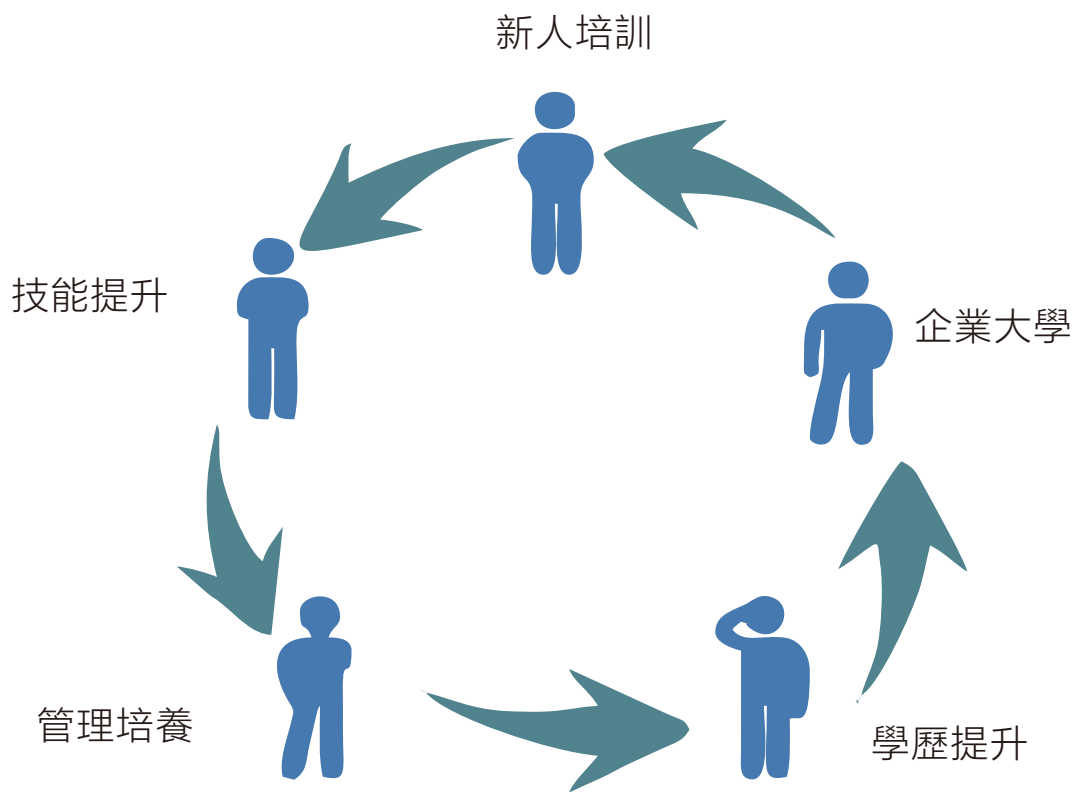
彙整2018年大陸廠區數據，內部溝通管道合計有636例申報案件。受理類型主要有面詢、電話、短信、微信、郵件等。除了上述受理方式外，正崴集團還設有匿名投訴管道，讓員工檢舉者能夠提出問題而不擔心遭到打擊報復。按照申訴類別來看，車間管理143件，薪資管理240件，宿舍管理46件，離職管理166件，廠區管理19件，餐廳管理10件，考勤管理12件，所有申報案件均已妥善處理。多年來集團內內部溝通順暢，員工關係和諧。制定有《自由結社管理辦法》以保障員工自由結社的權利；並對有意願成立相關員工組織的行為進行鼓勵和支持。

受理件數								
受理方式	東坑		昆山		南昌		馬鞍山	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
面詢	125	194	172	45	26	5	0	30
勞動局	94	105	0	0	0	0	0	0
電話	38	91	0	34	0	0	0	0
短信	7	10	0	0	0	0	0	0
微信	3	9	0	111	0	0	0	2
郵件	2	0	0	0	0	0	0	0





為提升員工個人素養、增長工作技能、更好的讓員工塑造個人職業發展，正崙集團建立完善的教育訓練機制及訓練架構，針對不同層次員工，提供各類課程培訓，包含技能類、管理類、學歷教育、企業大學等，給員工提供學習平臺，製造學習機會，使員工與集團共同發展、一起進步。



管理層培訓

2018年，共有695名管理層主管參加了品質知識系列、部屬工作績效指導、當責執行力、問題分析與解決、廠區勞動法令暨爭議實務探討相關等課程。公司外部聘請專業講師到廠授課，授課方式採學員互動、問答、小組模擬、專業講解等多面向式培訓，期使管理層主管從中獲得知能。對於授課議題亦擇選與管理層主管相關且重要的議題，要求主管們能夠自我學習同時向下扎根。

管理層培訓

課題	學習目的
品質知識系列培訓課程	學習對於品質教育的基本職能，落實PDCA的手法，以提高公司的競爭力。
部屬工作績效指導	人才是卓越穩健組織中重要的基石。身為企業的一員，不論是高階經營決策者、中階管理規劃者、乃至於基層的作業執行者，都有其不同程度的權利與義務，來共同開發同仁的能力與潛能、貢獻其知識和技能，進而有效地指導部屬工作能力與技巧。
當責執行力	當責是21世紀的責任觀，不是只要負責把事情做好，更要為目標設定的最後結果並承擔完全責任的使命感，執行關鍵任務並交出成果，創造卓越績效。
問題分析與解決	在劇烈的時代變遷中，需要企業每位成員瞭解尋找根因之正確方法，並且對於未來可能發生的潛在問題具有敏感度，能夠進行有效的預防；進而提出適切解決方案，提升組織的效能，強化企業的競爭力。
廠區勞動法令與爭議實務探討	為了讓廠區主管能清楚瞭解勞動爭議發生時的處理SOP與集團內部作業程式，期能藉由內部瞭解法令之規範，進而能提前知會法務及人資就可能發生之勞資爭議進行預防。



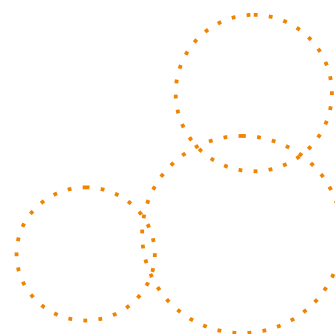
一般員工培訓

員工	臺灣			大陸											
				東坑			昆山			南昌			馬鞍山		
	人數	總受訓人次	總受訓時數	人數	總受訓人次	總受訓時數	人數	總受訓人次	總受訓時數	人數	總受訓人次	總受訓時數	人數	總受訓人次	總受訓時數
直接人員 DL	71	180	270	22,368	84,887	339,548	23,712	24,345	94,577	4,251	4,298	16,679	7,952	23,074	90,802
一般人員 IDL	627	4,451	15,043	4,147	44,580	91,668	750	1,450	2,997	61	96	427	1,039	1,577	3,288
合計	698	4,631	15,313	26,515	129,467	431,216	24,462	25,795	97,574	43,12	4,394	17,106	8,991	24,651	94,090

學歷提升

集團成長與員工的學習發展密不可分，除了上述的職場培訓外，持續鼓勵員工自主學習也是提升人力成本的體現。華南廠區聯合深圳大學、東莞理工學院及東莞職業技術學院，開展成人高等教育，協助員工學歷提升。每年8、9月份報名，10月份參加全國統考，錄取者即可入學，學習期滿畢業發證（國家承認之大專、本科畢業證書）。目前已經有118人取得畢業證。

學校	已畢業人數	在校實習人數
深圳大學	108	68
東莞理工學院	2	1
東莞職業技術學院	8	3





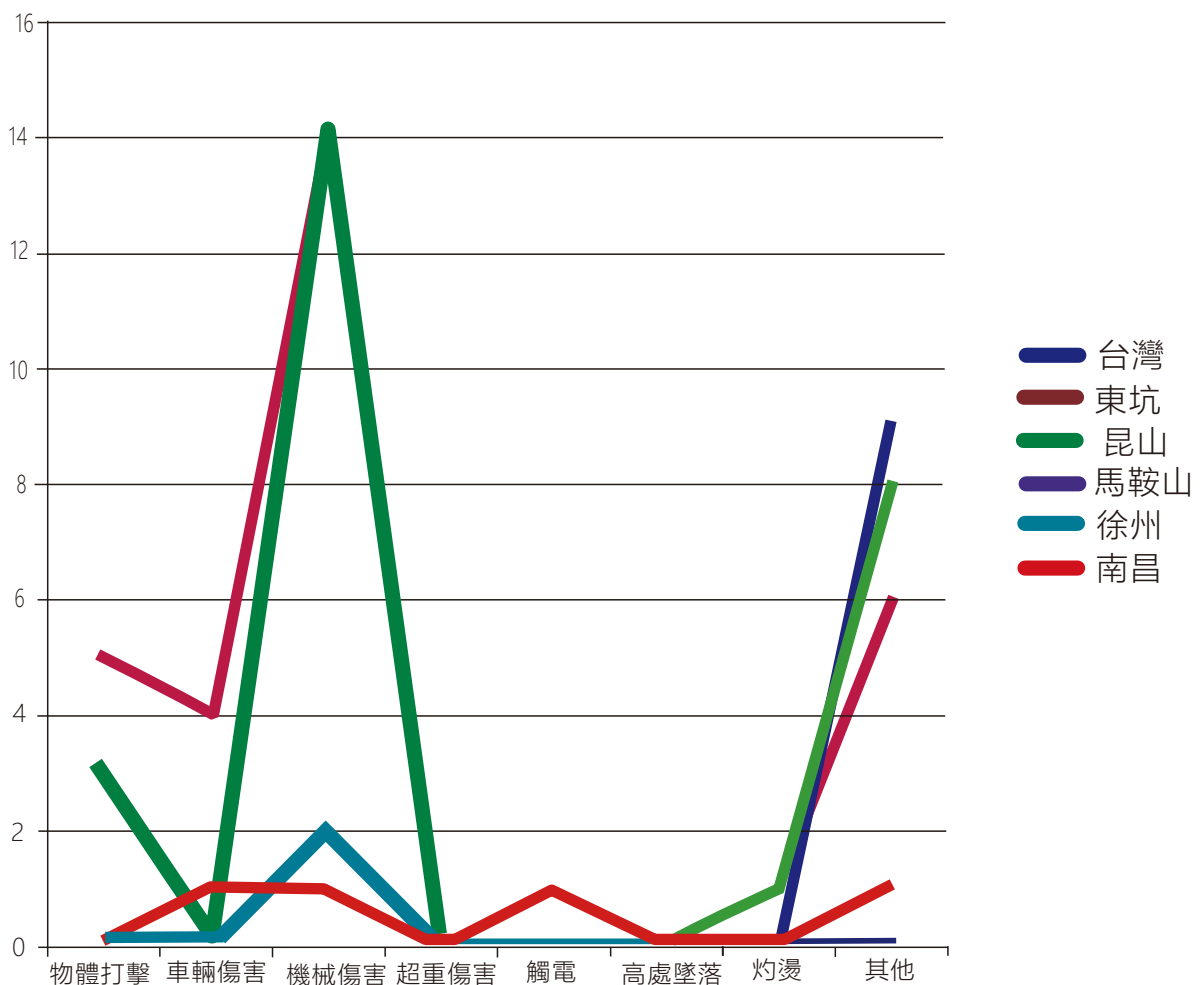
職業健康與安全

職業健康安全績效

員工於職場上安全健康的工作，是集團一直以來對職業健康安全政策的要求，為確保員工在職場上的健康與安全，臺灣及大陸各廠區均推行了ISO14001&OHSAS18001系統的認證。

2018年度工傷事故報告統計並未發生死亡及重大事故，以傷害類型統計分析結果，機械傷害佔最大宗。集團於職業災害績效指標採用行業常用的失能傷害頻率(FR)及失能傷害嚴重率(SR)。2018年集團失能傷害頻率值為1.56（每百萬工時發生1.64次傷害），失能傷害嚴重率為14.19（每百萬工時中造成14.19天的損失）。

廠區對每一起工傷案件均完成追蹤調查及改善，以確保相同案件不重複地發生，同時廠區亦有推行虛驚事故通報和提案改善獎勵，集團工傷案件件數與嚴重性已見逐年下降的趨勢。



職安衛培訓

我們相信氛圍決定員工意識，意識決定人的行為。為了不斷提高員工的安全意識，營造出健康、安全的工作氛圍，確保相關人員皆具備崗位安全生產的能力，並掌握安全生產的重要性與必要性。各廠區定期展開EHS的培訓課程，2018年各廠區合計舉辦了113場次，3,089人次參與培訓課程。課程包含了ISO14001&OHSAS18001系統推行管理、化學品儲存及操作安全、個人防護具的配戴教學、掛牌上鎖電氣安全、消防管理相關等課程，同時亦不定期邀請外部專案機構至公司內開展相關培訓，例如急救人員培訓、安全管理人員課程。

課程類別	臺灣	大陸					合計
		東坑	昆山	馬鞍山	徐州	南昌	
環保類開課次數	1	10	3	3	2	4	23
環保類參與人數	20	269	90	60	18	53	510
環保類受訓時數	160	27	6	6	1	8	208
安全類開課次數	2	25	23	5	2	4	61
安全類參與人數	79	840	690	120	18	48	1,795
安全類受訓時數	158	128	46	10	1	8	351
衛生類開課次數	0	9	17	3	0	0	29
衛生類參與人數	0	299	425	60	0	0	784
衛生類受訓時數	0	32	19	6	0	0	57



應急演練

為了加強突發事件的應急管理、指揮與處置，不斷完善應急應變的組織管理指揮系統，增強員工的自救互救能力，確保緊急事件發生時能迅速、正確有效地開展疏散機制。2018年集團共舉行消防演練97次，約57,133人次參加，以每年度白晝班各舉行兩次為目標，除員工外包含駐廠供應商、訪客及客戶均納入演練範疇。此外，廠區亦針對高風險作業每年度進行主題式演練，例如化學品洩漏、廢氣洩漏、廢水洩漏、消防疏散等進行應急演練。

疏散演練	臺灣	大陸					合計
		東坑	昆山	馬鞍山	徐州	南昌	
演練次數	2	76	3	8	4	4	97
演練總人數	79	43,374	5,030	6,210	562	1,878	57,133



對於環境保護集團的目標是節約用水、節約能源、保護生態環境、減少溫室氣體排放、減少廢物及鼓勵持續保護環境。

公司積極檢討與評估日常運作對環境造成的直接影響與間接影響，並實施創新和務實的解決方案以減輕公司運作對環境的影響，且定時公布環境的實施成效與繼續保持已達成的環保目標。

節約用水與能源

在現有的營運中改善用水及能源效益，注資開發提升水源及能源保育的科技與系統，將水源及能源管理納入項目規劃內容以減少用水和能源的消耗。

減少溫室氣體排放

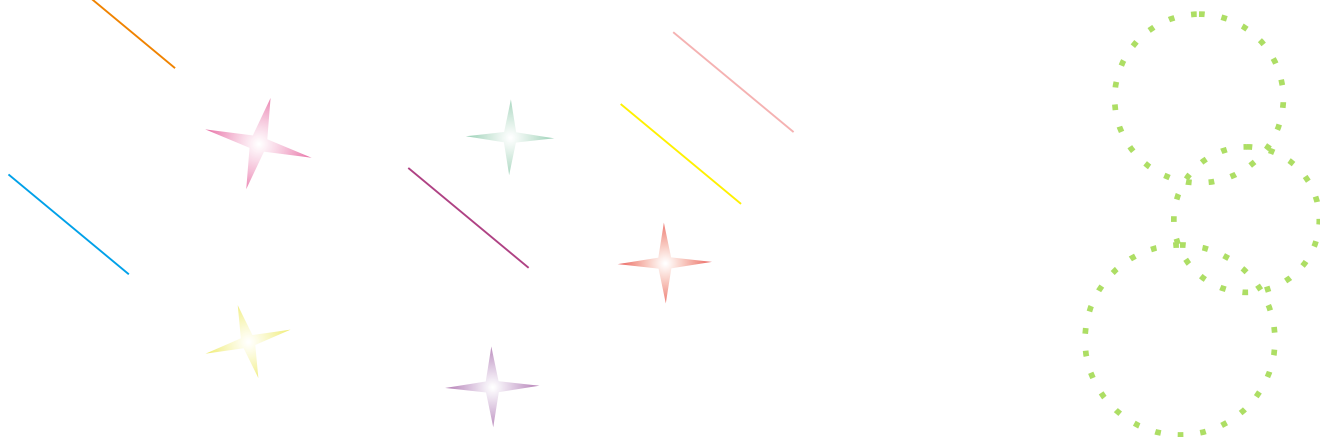
透過尋找產生溫室氣體的來源，訂立合適的解決辦法，包括除去排放溫室氣體的來源、改善溫室氣體排放相關工序的效率、減少使用汽油及增加使用較環保燃料，以達至有效溫室氣體的排放。

減少廢物

在公司的營運及商業活動中減少製造廢物。透過將廢物減量、再用、回收再造等加入營運常規程序中，以謹慎及具效能的方式處理廢物。在製造產品、組裝、檢測時同樣以此理念為原則，透過供應鏈管理和廢物回收，減少資源浪費。

啟發行動

啟發員工、客戶、管理者積極參與環保活動。透過產品以及傳媒各種途徑倡導宣揚環保概念，落實環境政策保護。



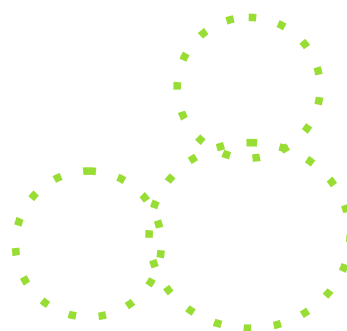
2018年度各廠區排放量總計為315千噸，自來水用量為4,356千噸，相較2017年減少729千噸。製程中會產生生產廢水的廠區有東坑及昆山廠區，東坑廠區中水回用率達67%，昆山廠區達51%，2018年未發生水污染事件。中水回用系統主要對處理後的綜合廢水、預處理後的含鎳廢水、在線回收後的含金和鈰鎳廢水進行處理，處理後廢水回用到電鍍車間使用。依客戶或相關方要求檢測廢水處理狀況，監督公司廢水排放是否達到當地環保部門及相關法規的要求。每月一次車間排放口&總排口外部檢測；每月一次廢水處理單元進出水、地下水、雨水排放口內部檢測一次；每周一次高風險處理單元&排放口內部檢測；每天四次車間排放口&總排口車間自檢。每月不定期對廢水站進行日常操作與維保記錄稽核，並填寫廢水站稽核記錄表。透過自我管理機制與第三方專業運營，確保廠區廢水達標排放。

用水數據	臺灣		大陸										合計	
			東坑		昆山		馬鞍山		徐州		南昌			
年份	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
工業廢水排放量	37	34	22	23	236	258	0	0	0	0	0	0	295	315
中水回用率	0	0	67%	67%	50%	51%	0	0	0	0	0	0	59%	59%

注: 水量單位km³

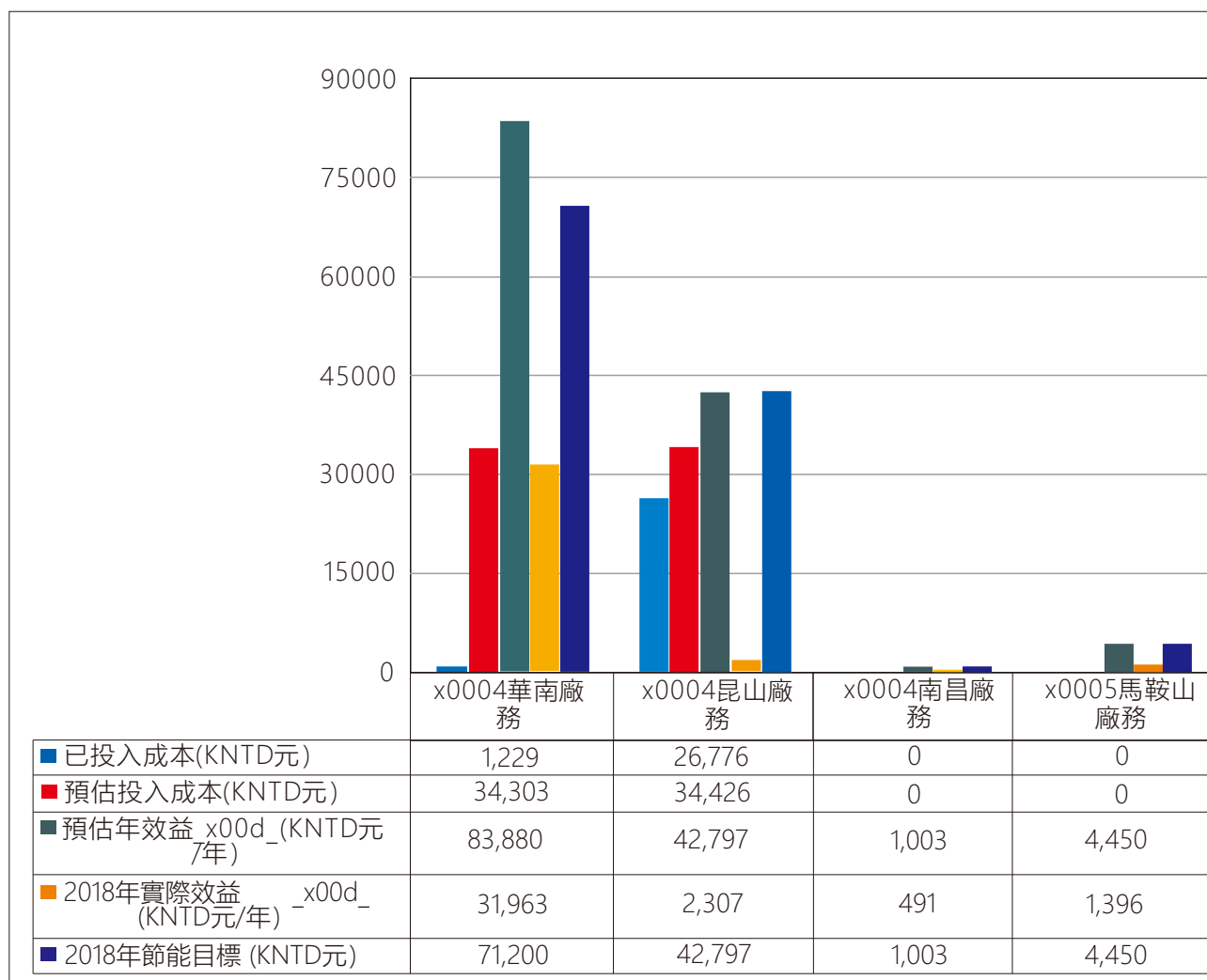
節能規劃

2018年在大陸地區共投入了新台幣28,005,000進行節能行動方案，實際所產生的效益為新台幣40,362,000，年完成率為33.79%。



2018年廠務系統節能行動方案

項次	廠區	已投入成本 (KNTD元)	預估投入成本 (KNTD元)	預估年效益 (KNTD元/年)	2018年實際 效益 (KNTD元)	2018年節能 目標 (KNTD元)	完成比例 (18年節能 目標/18年 實際效益)
1	華南廠務	\$1,229	\$34,303	\$83,880	\$35,670	\$71,200	50.10%
2	昆山廠務	\$26,776	\$34,426	\$42,797	\$2,805	\$42,797	6.56%
3	南昌廠務	\$0	\$0	\$1,003	\$491	\$1,003	48.88%
4	馬鞍山廠務	\$0	\$0	\$4,450	\$1,396	\$4,450	31.37%
TOTAL 節能成效		\$28,005	\$68,729	\$132,130	\$40,362	\$119,450	33.79%



溫室氣體盤查

2018年度各廠區溫室氣體排放依照ISO14064-1標準進行溫室氣體盤查，合計各廠區溫室氣體排放量為230698tonnes CO₂-e，因2018年新增馬鞍山及徐州廠區，且各廠區用量消長，發電用量較2017年增加637tonnesCO₂-e。本於愛護地球及節能環保，集團將改善及持續於溫室氣體減排工作。

廠區	臺灣	大陸					合計
		東坑	昆山	馬鞍山	徐州	南昌	
Scope1	89	4,815	2,669	24	120	19	7,736
Scope2	11,755	106,259	72,684	10,712	8,040	13,511	222,962

單位：TON

廢棄物管理

為有效落實一般廢棄物及危險廢棄物分類管理、防止資源浪費及造成環境汙染、影響職業健康安全，正崙集團訂定廢棄物零填埋管理作業辦法落實廢棄物零填埋。生活廢棄物、電子廢棄物、危險廢棄物均由產生人員或管理人員分類，集中於廠內指定地點進行登記與管理，委託合格廠商進行回收或最終處置，並將每次回收、處理數量詳實記錄。為了防止因廢棄物泄露而造成廠區域內或區域外的汙染影響，每年最少一次舉辦緊急應變演練藉此增加員工應變常識，緊急應變演練的相關計劃、記錄、參加人員名單等均應歸檔妥善保存於環安部，相應資料至少保存三年以上備查。



環保開支與投資

為了持續提升環境保護績效，集團各廠區採取了積極的措施方案，持續投入資金用於環境保護，2018年大陸廠區共計投入了人民幣約910萬元，用於廢水、廢棄、固廢等環境污染物的處理、監測及環境優化工程支出，增進廠區環境污染物的處理效率，降低企業營運對當地環境的影響。在環保違反法令方面，共有兩筆罰款合計約人民幣57,500，分別為昆山及徐州廠區。昆山廠區因廢棄物等危費包裝未標誌危險廢棄物標籤而罰款人民幣40,000；徐州廠區因未按照法規要求實施安全措施而罰款人民幣17,500。

環安衛費用支出		臺灣 (NTD)	大陸(RMB)					合計
			東坑	昆山	馬鞍山	徐州	南昌	
環保	環境價檢測	0	153,427	670,083	24,800	75,600	6,000	929,910
	危害廢棄物處理	0	1,321,480	1,722,085	0	0	33,500	3,077,065
	零星廢水外運	0	2,521,260	0	0	0	0	2,521,260
	環境改善工程	0	1,220,000	1,287,854	0	0	5,500	2,513,354
	人員意識培訓	78,000	10,000	47,360	180	0	0	57,540
合計		78,000	5,226,167	3,727,382	24,980	75,600	45,000	9,099,129

職業健康安全

對於保障員工健康安全，廠區採用工程製造、消除、隔離職業危害因素，降低職業危害因素對作業環境場所的影響，由源頭管理化學品的導入使用並落實對員工的職業健康監護，同時依法令要求定期執行作業環境測定，包含噪音、粉塵、苯系物、鉛、錫、紫外線輻射等職業危害因素均受到定期監控，透過檢測結果制定職業健康的安全管理方案，並透過管理的手段、勞動防護、健康監護等一系列措施，防止對員工的身體造成危害。

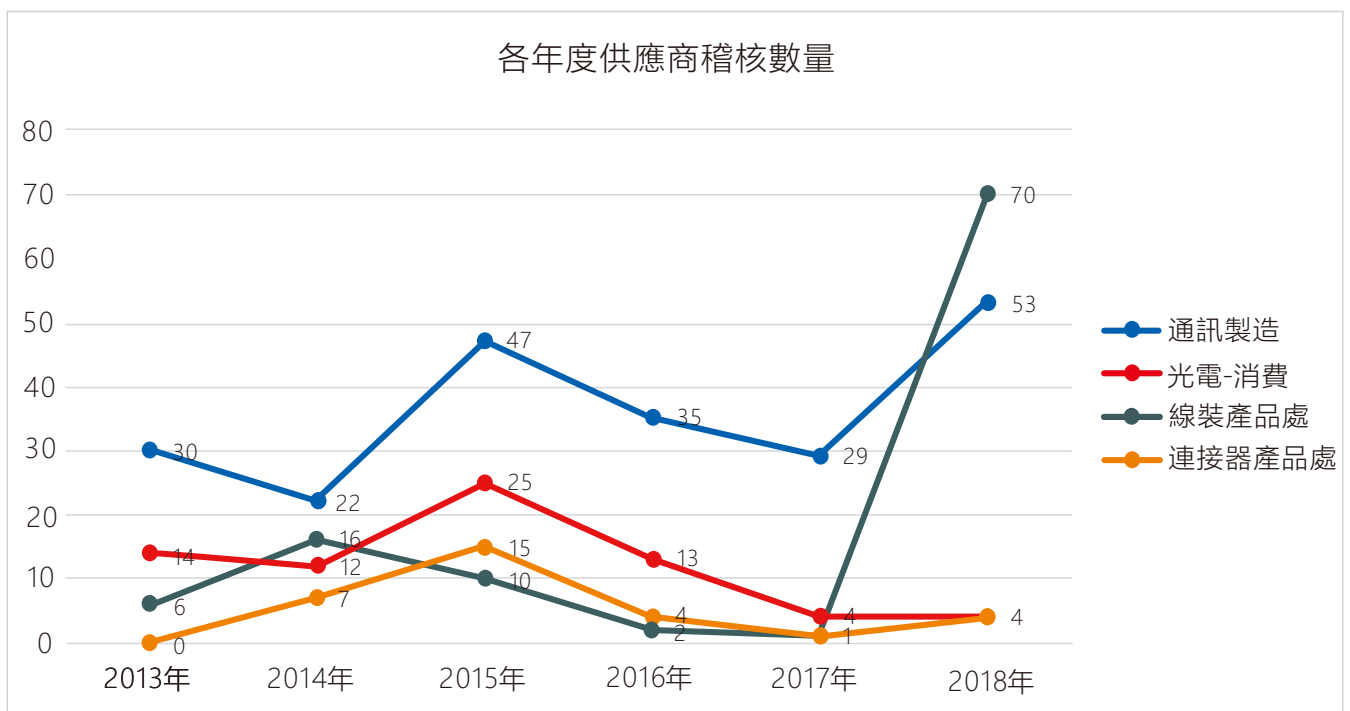
對於保障職業健康，廠區亦投入職業健康監護、個人防護具採購、每年定期作業環境測定、投入與職業安全相關改善工程等費用。2018年大陸廠區合計支出人民幣3,981,138元，臺灣廠區合計支出新台幣85,366元。

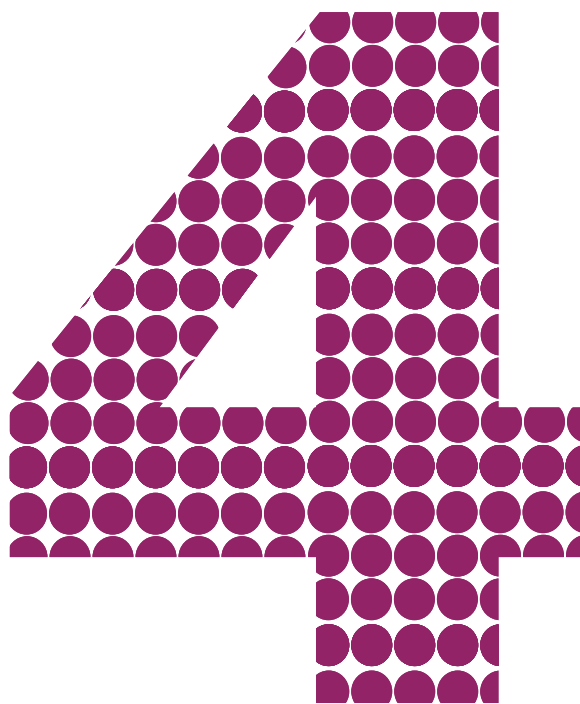
供應商社會責任評估

正崴集團長期以來注重提升供應商品質、成本領先、交貨供應、團隊服務與技術等能力，進而規範供應商管理，推動建立一個保護環境、重視社會責任以及關注勞工人權與健康的供應鏈。同同時，集團在產品物料採購中採取適當行動，承諾自身及供應商所提供之物料不使用來自RBA、OECD及客戶確認的高風險區域或高風險實體之衝突礦產，且所含金屬皆符合無衝突規範(DRC-Co nñict-Free)。

依據RBA責任商業聯盟行為準則、SA8000、ISO14001、ISO45001等相關國際體系，正崴集團制定了供應商管理作業評鑒程序，對供應商管理進行標準化評鑒，並在供應商首次評鑒合格後，每年度對其進行年度評鑒；當供應商出現重大品質問題、異地生產以及供方組織變動等情況時將對其重新評鑒。自2012年開始，正崴集團要求供應商簽署供應商社會責任承諾書，規定供應商對不符合項進行改善。截止2018年，超過277間供應商簽署供應商社會責任承諾書，公開聲明符合社會責任規範內容。

2018年正崴集團按照採購量、採購金額與物料重要性等因素，共計對131間供應商進行現場稽核。其中19間供應商為首次評鑒，供應商數量較2017年上升了274%。集團基於供應商管理作業評鑒程序，致力於與供應商緊密合作，重視經濟、環境與社會各方面的風險與績效，持續做出改善，推動供應鏈的永續發展。





責任供應鏈管理



在剛果民主共和國及周圍地區，非政府軍事團體以武裝控制金（Au）、鈹（Ta）、鎢（W）、錫（Sn）、鈷（Co）（3TG）等金屬，造成社會、環境以及人權惡化問題。正崴集團承諾自身及供應商提供的物料皆符合無衝突規範。

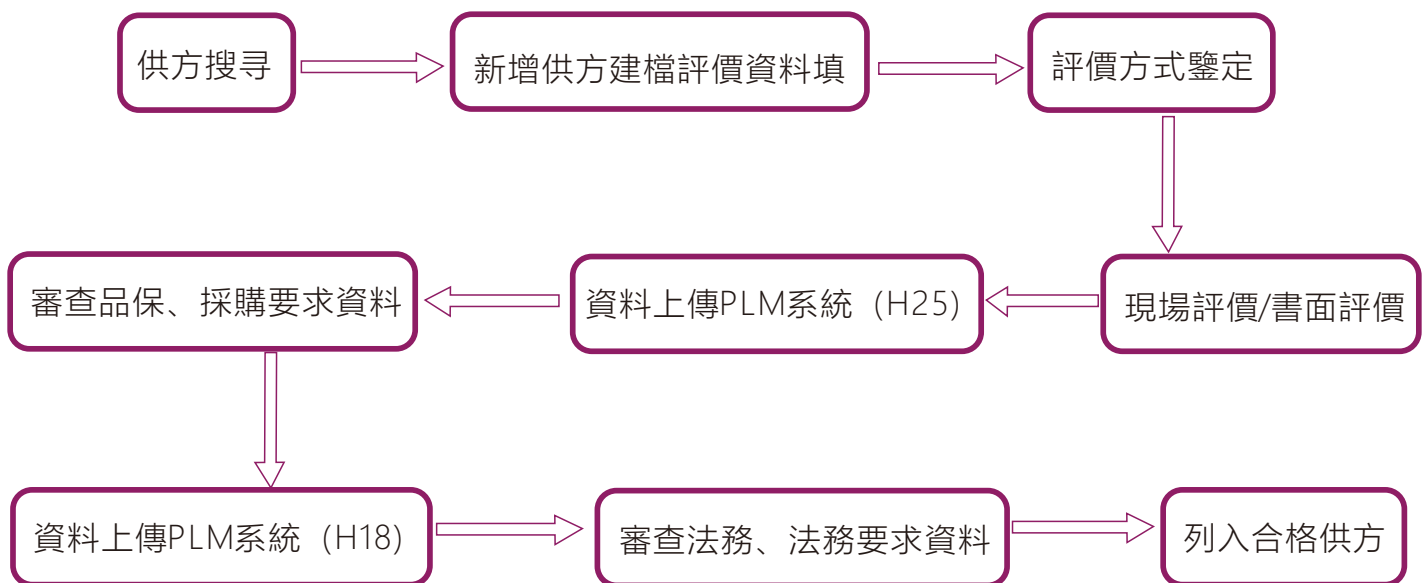
正崴集團採用責任礦產計畫(RMI)制定的標準化報告範本（CMRT）進行物料供應商3TG盡職調查，致力於對所有物料供應商進行100%調查，以保證3TG均從合規冶煉廠與精煉廠採購；集團亦與供應商開展合作，促使申報的冶煉廠100%通過RMAP及其他相關國際組織的認證，確保公司符合供應鏈中100%無衝突礦產的社會責任要求。

集團持續完善衝突礦產制度建設，通過《衝突礦產控制管理程序》規範調查工作，並與供應商簽訂《不使用衝突礦產承諾書》，以書面或審核的形式溝通衝突礦產知識及RBA、客戶要求。截止2018年，超過277家供應商簽署承諾書，公開說明不使用衝突礦產。

綠色供應商品質管理



供應商是正崴重要的商業夥伴和品質相關方。為建立穩定永續的供應鏈，降低供應風險，公司與供應商攜手共同製造綠色產品，積極在供應鏈內推廣綠色產品系統化管理理念，推動供應商提高自身綠色產品管理能力。在供應商評鑑中依照相關程序文件，進行限用物質體系審核及每年度例行監督審核，同時要求其簽署限用物質環保聲明書。



為了更好地落實企業綠色環保的社會責任，正崙集團成立綠色產品管理組織，推動限用物質體系管理運作，保證有害物質體系管理有效運行。要求做到關注國際法律法規標準最新動態，並及時內部轉換，確保滿足客戶綠色產品生產期望；重視每個製造環節與過程，識別風險並有效實施管控，100%符合全球環境法規與客戶標準；建立互信和雙盈的供方合作關係，遵守環保標準及道德規範，與供方一同成長。

主要過程從合同評審到設計開發到零件採購，每一過程均執行有害物質合規性評估，確保法規要求和客戶要求得到充分識別。從生產到檢驗到倉儲，每一關卡均進行風險識別與標識，確保符合法規。



物料與制程風險識別



公司對在制產過程中使用的物料及制程本身進行環境管理物質識別，將含有聚氯乙烯（PVC）、集團外採購的線材（Cable）、集團外採購的射出成型塑膠件與含有錫膏的零件及電鍍制程、鍍鋅螺絲制程與染色抽粒制程等列為重點管制，對這些物料及制程採取清洗、含量檢測等必要及合理措施降低風險。

限用物質檢測



正崙集團於2001年在富港電子(東莞)有限公司成立化學實驗室，並於2004年3月通過中國合格評定國家認可委員會(CNAS)實驗室認可（等同於ISO 17025認可標準），化學實驗室主要依據客戶要求的RoHS 2.0及REACH限用物質檢測，為正崙集團製造的產品及原物料做最嚴格的把關，為環境及人類危害風險降到最低，主要依IEC-62321及其他國際標準方法做檢測，主要如下

	物質名稱	分析方法	分析儀器	傷害性	用途
無機類	鉛(Pb)、鎘(Cd)、汞(Hg)、六價鉻(Cr6+)	IEC-62321-4 IEC-62321-5 IEC-62321-7	感應耦合電漿分析儀(ICP-OES)	致癌、致畸、生殖毒性	PVC穩定劑開關、繼電器連接器、外殼PCB、金屬防腐蝕塗層等
有機類	多溴聯苯(PBBs)及多溴聯苯醚(PBDEs)、多環類(PAHs)、鄰苯二甲酸酯類(Phthalates)	IEC-62321-6 IEC-62321-8	氣相質譜分析儀(GC-MS)	持久累積毒性、高持久累積毒性	阻燃劑、阻燃性增塑劑、樹脂和橡膠的增塑劑，廣泛用於塑膠、橡膠、油漆、乳化劑等
鹵素類	氯(Cl-)、溴(Br-)	IEC-62321-3	離子層析儀(IC)	有毒及刺激性	PVC/FEP/PPU塑膠顆粒

除了上述的分析物質，化學實驗室也在不斷地改進與創新，持續研究新的有毒有害物質的檢測方法，如六溴十二烷(HBCD)。。

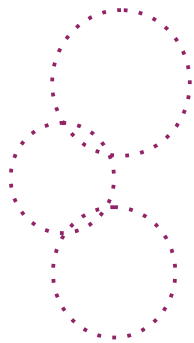


強化體系管理



為準確理解法規及客戶的要求，除定期與客戶溝通外，持續關注行業動態，為提升新進人員有害物質管理能力，內部規劃並實施了一系列課程培訓，保證上線的每一位員工掌握基本知識及操作技能，為了從源頭上降低有害物質風險，2018年應QC080000國際有害物質管理體系版本升級，邀請第三方認證機構進行內部審核員培訓，累計培養合格QC080000:2017審核員50名。且為了督促供應商落實有害物質管理政策，按照年度教育訓練計畫，2018年各廠區進行供方有害物質稽核重點講解兩次，培養合格審核員超過100名。

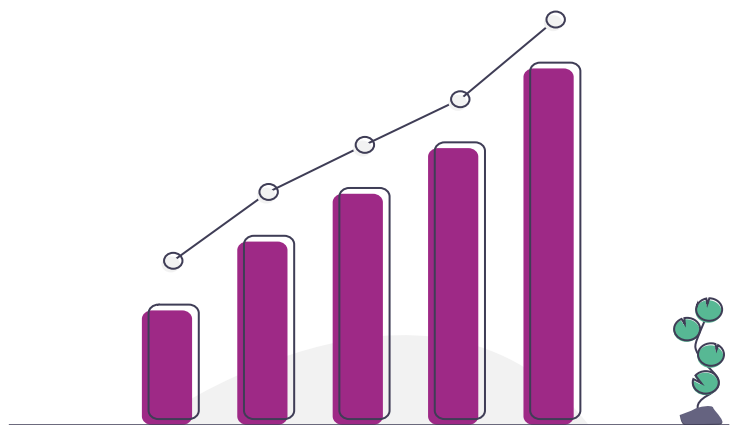
公司依據ISO9001: 2015框架結構，及國際電工委員會要求，在2018年11月完成QC080000:2017版本升級，管理架構將綠色產品管理流程串連在物料、制程與產品本身方面，確保產品能夠符合法律法規及客戶要求。同時為應對RoHS2.0新增加的四種Phthalates管制要求，提前1年，於2018年7月全公司提前導入正式執行。

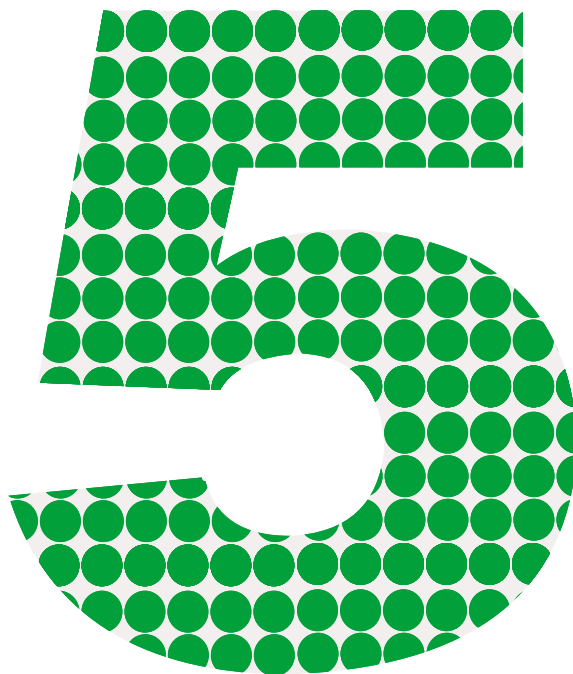


客戶滿意度



客戶至上為集團品質政策宗旨之一，對於所提供的產品和服務是否能夠滿足客戶的期許一直是正崴關注的焦點。在整個綠色產品生產過程中，始終積極主動掌握客戶回饋的資訊，每年都會進行客戶滿意度調查，回訪客戶，主動獲取客戶意見，並將客戶意見作為持續改善的方向。每年公司會從品質、交期、成本、服務以及與競爭對手或適當的標竿等議題對客戶進行調查，綜合反饋結果顯示客戶滿意度高達98.37分，達成集團2018年度客戶滿意度目標。





社會參與

正崴集團自建立開始，秉承「飲水思源，回饋社會」的公益理念，通過持續不斷的關心和幫助社會弱勢群體，做公益，獻愛心，積極履行企業社會責任，堅持不懈地實踐環保和公益慈善理念。

集團年度公益捐贈



2018年正崴集團在台灣地區向三峽梅樹月音樂會捐贈新台幣50,000元，並購置災害搶救器材，年度捐獻合計新台幣3,000,000元。本於長期關懷弱勢群體持續與社福機構互動，2018年度亦與有機農場合作，於中秋佳節採購超過3,000顆文旦與員工及社福機構共享。於大陸各廠區亦關懷當地敬老院、婦聯、殘聯及小學等需要幫助的組織，合計捐贈新台幣2,710,000元。

正崴集團長期關愛民生、幫助教育、周濟孤貧，以高度的社會責任心，熱心公益慈善事業，關心弱勢群體，有力地推動慈善事業的發展，讓更多民眾沐浴愛心的陽光雨露。



廣東省扶貧濟困日暨東莞市慈善日



捐贈儀式

正歲慈愛社自從發起捐血活動後，一直接收到公司同仁不斷的迴響，2018年安排了三場捐血活動，讓同仁們與訪客可以利用工作之餘，在廠區內以更便捷的方式回應公益，挽起袖子發揮小愛，讓「捐血一袋，救人一命」不僅只於口號，而是化為實際上的行動。截至2018年12月31日，集團共計捐血815袋合計為203,750cc。



公司以人力、平臺優勢，參與當地社區文化發展，為推廣社區文化事業獻計出力。2018年，正崙與東莞廠區所在地政府攜手主辦東坑二月初二「賣身節」，該節日得到東莞市文化局、東莞市旅遊局的高度重視與支持，並將其列為東莞市最重要的富有地方傳統特色和文化底蘊的節日，強力打造東坑文化品牌強鎮，力爭使「賣身節」走出東莞、走出廣東、走向世界。



賣身節活動



親子遊園會



親子遊園會

「一粥一飯，當思來之不易；半絲半縷，恒念物力維艱」，正威集團在昆山廠建立「開心農場」，提供員工下班、假日勞動休閒空間，由員工自發性前往耕種，自己收成，體會食物來源的不易。廠區分四季定期舉辦趣味評比、燒烤大會等活動，與當地居民分享勞動成果，交流耕種心得，幫助員工樹立勤儉節約，珍惜糧食的美德，同時豐富員工業餘生活，促進員工與當地社區的交流和發展。



社區互動是正威集團回饋社會的重要途徑。從慈愛社的捐血活動、民生物資捐贈，到關懷員工親情的親子遊園會，以及東莞廠區支持當地傳統特色「賣身節」、昆山廠區建立「開心農場」鼓勵員工與社區互動交流，正威集團始終不忘履行企業社會責任，堅持不懈地實踐公益慈善理念，同時尊重與支持地方傳統文化，積極推動集團與地方社區的參與和交流，實現與民眾的互動，有力推動當地社區的發展，促進就業，實現集團與地方的共同繁榮。

揭露項目	相關章節	頁碼
策略與分析		
G4-1 組織最高決策者的聲明	董事長的講話	02
G4-3 主要品牌、產品與服務	關於一正歲公司概况	09
G4-4 組織總部所在位置	關於一正歲公司概况	01
G4-6 營運所在國家數量及國家名	關於一正歲公司概况	08
G4-7 所有權性質與法律與法律形式	關於一正歲公司概况	04
G4-8 組織所提供服務的市場	關於一正歲公司概况	08
G4-9 組織規模	關於一正歲公司概况	08
G4-10 員工概況	友善職場—員工概況	14-15
G4-11 受集體協商協定總員工保障之總員工數比例	友善職場—員工概況	14
G4-12 組織的供應鏈	責任供應鏈—供應商風險管理	38
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	關於一正歲公司概况	NA
G4-14 組織是否具有因應之預警方針或原則	關於一正歲公司概况	04
G4-15 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	關於一正歲永續發展承諾	04



揭露項目	相關章節	頁碼
重大考量面與邊界		
G4-17 組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實驗	前言—關於報告書	01
G4-18 界定報告內容和考量面邊界的流程	關於正崙—利害關係人議和	05-06
G4-19 針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	關於正崙—利害關係人議和	05-06
G4-20 針對內部每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	關於正崙—利害關係人議和	05-06
G4-21 針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	關於正崙-利害關係人議合	05-06
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	前言—關於報告書	NA
利害關係人議和		
G4-24 組織進行議和的利害關係人群體	關於正崙—利害關係人議合	05-06
G4-25 就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	關於正崙—利害關係人議合	05-06
G4-26 與利害關係人議合的方式	關於正崙—利害關係人議合	05-06
G4-27 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	關於正崙—利害關係人議合	07
報告書基本資料		
G4-28 所提供資訊的報告期間	前言—關於報告書	01

揭露項目	相關章節	頁碼
重大考量面與邊界		
G4-29 上一次報告的日期	前言—關於報告書	01
G4-30 報告週期	前言—關於報告書	01
G4-31 可回答報告或相關問題的聯絡人	前言—關於報告書	01
G4-32 組織選擇的依循選項；針對所擇選項的GRI內容索引	附錄-GRI-索引表	48-53
治理		
G4-34 組織的治理結構	關於正崙—永續治理	10-11
倫理與誠信		
G4-56 組織之價值、原則、標準和行為規範	關於正崙—永續治理	04
G4-57 對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制	關於正崙—永續治理	04
經濟面		
EC-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	關於正崙—公司概況	08
EC-5 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	友善職場—員工概況	14-15
環境面		
EC-3 組織內部之能源消耗量	綠色製造-環保行動	32

揭露項目	相關章節	頁碼
環境面		
G4-EN6 減少能源的消耗	綠色製造—環保行動	32-34
EN-8 各來源別的總取水量	綠色製造—環保行動	33
EN-15 直接溫室氣體排放（範疇一）	綠色製造—環保行動	35
EN-16 能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	綠色製造—環保行動	35
EN-22 依水質及排放目的地所劃分的總排放量	綠色製造—環保行動	34
EN-23 按類別及處理方法劃分的廢棄物總重量	綠色製造—環保行動	35
EN-29 違反環境法令被處罰巨額罰款的總額，以及所受金錢以外的制裁次數	綠色製造—環保行動	36
EN-32 依照環境標準篩選出的新供應商比例	責任供應鏈管理—供應商風險管理	38
社會面		
LA-1 按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	友善職場—員工概況	14-15
LA-2 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	友善職場—人文關懷	17-18
LA-3 按性別劃分，育嬰假后復職和留任的比例	友善職場—人文關懷	18
LA-6 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	友善制度—職業健康與安全	29

揭露項目	相關章節	頁碼
LA-9 按員工職級性別計算單一員工每年平均受訓時數	友善職場—人才培養與發展	27
LA-11 按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	友善職場—人文關懷	27
LA-12 依性別、年齡層、少數族群和其它多樣性指標報告公司員工高階管理層和按員工類別的組成	友善職場—員工概況	14-15
LA-14 新供應商勞動條件評估稽核比例	責任供應鏈管理—供應商風險管理	38-42
HR-2 員工接受營運相關人權政策的訓練時數，以及受訓練員工的百分比	友善職場—人才培養與發展	27
G4-HR3 歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	友善職場—人文關懷	23-24
HR-5 已發現具有最嚴重使用有童工風險的管理據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	友善職場—人文關懷	16
HR-6 識別是否有強迫勞動的風險，消除風險的作法	友善職場—人文關懷	17
G4-HR10 針對新供應商使用人權準則篩選的比例	責任供應鏈管理—供應商風險管理	38
SO-1 接受反訓練的員工比例	關於正崙—永續治理	27
SO-8 因違反法律與規章所處重大罰款的金額及非金錢性的制裁次數	關於正崙—永續治理	NA
G4-SO9 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比例	責任供應鏈管理—供應商風險管理	38-42

揭露項目	相關章節	頁碼
G4-PR1 為改善健康和全面而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之比例	責任供應鏈—產品與服務優化	39-42
PR-5 衡量客戶滿意度調查的結果	責任供應鏈—產品與服務優化	42
PR-8 客戶抱怨關於隱私侵犯和資料外泄等	關於正歲—永續治理	04

