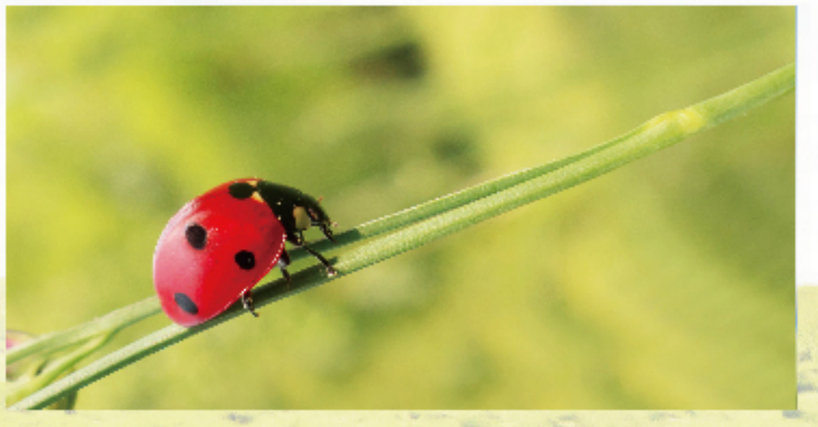
遵行政策與落實環保法規，維護利害相關者權益，
參與公益與社區發展，善盡公民責任。
Fulfilling social responsibility by green design/manufacturing and engaging in public welfare and community development.

King Slide®

2016
CSR REPORT
企業社會責任報告書



King Slide 川湖科技股份有限公司
導軌·滑軌·鉸鏈·金屬手機之專用外觀功能件及機構件
82150 高雄市路竹區順安路299號
TEL: +886-7-959-9688 FAX: +886-7-696-7018

CONTENTS

# 編輯方針


## 一、經營者的話
1.1 董事長的話 4
1.2 總經理的話 5

## 二、公司概況
2.1 公司簡介 7
2.2 營運概況 8
2.3 業務內容 19
2.4 產品安全與健康 23

## 三、公司治理與核心價值
3.1 公司治理現況 26
3.2 川湖核心價值 32
3.3 道德價值與從業行為 32
3.4 風險管理 34

## 四、利害相關者之鑑別與溝通
4.1 鑑別與溝通 38
4.2 川湖的客戶 43
4.3 川湖的合作夥伴 44

## 五、勞資關係與社會回饋
5.1 川湖的勞資關係 49
5.2 員工的訓練與發展 56
5.3 員工福利 60
5.4 社會回饋與參與 66

## 六、職業安全衛生與健康管理
6.1 職業安全衛生 69
6.2 職業安全衛生委員會 69
6.3 職災統計 70
6.4 承攬商管理 71
6.5 緊急應變 71
6.6 作業環境監測 72
6.7 員工健康管理推展 72

## 七、污染防治與環境保護
7.1 環境政策 74
7.2 汙染防治現況 74
7.3 能源使用 80
7.4 水資源再利用 82

附錄一、全球永續性報告指標 GRI 對照表 83
附錄二、SA8000 對照表 94
附錄三、ISO26000 對照表 99
附錄四、聯合國盟約對照表 101

# 編輯方針

各位親愛的讀者，歡迎您閱讀川湖集團 ( 以下簡稱「川湖」) 企業社會責任報告書，本報告書乃依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 第 4 版永續性報告指南 (Sustainability Reporting Guidelines, GRI G4) 標準撰寫，選擇一般標準揭露之核心選項揭露川湖集團各面向資訊，誠摯邀請大家了解我們在「公司治理透明」、「社會共生共贏」及「環境永續發展」三個面向上的努力成果與追求永續發展的決心。

本報告書將於每年發行，揭露的數據係來自川湖自行統計與調查結果；財務數據來源，係經會計師認證後公開發表的資訊；法令規定檢測之數據，均經由公正機構量測或認證，並以一般慣用的數值描述方式呈現，內容資料均為確實數字；議題的篩選和優先順序，係透過問卷調查、意見箱等方式，收集來自內部和外部不同管道調查，再透過統計分析而來。

報告期間：2016 年度 (2016 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 )
報告週期：每年
報告書範圍：川湖科技股份有限公司、川益科技股份有限公司
上一發行版本：105 年 10 月
川湖採用 GRI 第 4 版永續性報告指南撰寫本報告書；
倘對本報告書若有任何疑問，可與本公司 CSR
窗口聯繫： andy.yao@kingslide.com

# 1. 經營者的話

企業的生命價值在於責任，而此責任包含對於每一位員工、股東、客戶、以及社會、市場上每個不同角色利害關係人的永續關懷。

# 經營者的話

## 1.1 董事長的話

King Slide 自 1986 年成立以來，即致力於產品的研發與創新應用於不同領域，今在國際市場上已成為知名伺服器導軌、工業用導軌、高階廚具導軌與鉸鏈研發與製造廠商。King Slide 自創品牌行銷全球，以精良的品質、優異且人性化的設計、高自動化與超高水準的生產技術以及高創新的研發團隊能力，奠定了我們在業界位居領導的地位。

King Slide 已累積申請超過 1000 項專利、逐步鞏固更強大堅固的機構技術基礎，我們持續革命性創新，具前瞻性的遠見使得 King Slide 快速成長並創造最先進的產品成為許多頂級櫥櫃廠及國際伺服器大廠指定使用的品牌。

在這三十餘年來， King Slide 與全體員工一直努力守住著這四大項品牌文化方針：客戶為先、產品精良、研發創新、永續經營。在追求成長的同時，我們亦善盡所應盡之社會責任。社會責任不只是企業單方面的執行，而是包含公司全體員工團隊的支持與實踐。同時，King Slide 也遵照 ISO9001、ISO14001、 OHSAS 18001 標準體系及 EICC 電子行業公民聯盟行為準則規定，將此國際規範體系的準則結合於我們目前所使用的專業且環保的製程技術，使我們的產品同時擁有對品質的堅持與環境的保護以及對地球永續生存的保障。品質，是我們對客戶的承諾；絕不因為牟取利潤而破壞環境，是我們對社會的使命！

對於員工，King Slide 用最大的努力提供員工優良的工作環境及完整的培訓，讓年輕學子體會產業特性以及提升自己的專業技術及競爭力。對 King Slide 來說發行這一本社會責任報告書，將是 King Slide 用於顯示自我的發達茁壯、規模擴大的最佳證明。

# 1. 2 總經理的話

企業的生命價值在於責任，而此責任包含對於每一位員工、股東、客戶、以及社會、市場上每個不同角色利害關係人的永續關懷。King Slide 的創立意義象徵就是將知識、創新、網路做最佳的串聯，讓 King 滑進 (Slide into) 全球市場，成為一間全球化的企業。

| K | I | N | G |
|---|---|---|---|
| Knowledge (知識) | Innovation (創新) | Network (網路) | Globalization (全球化) |

綠色機構產品行銷全球並奠定 King Slide 之綠色品牌形象是我們一直以來的經營理念與目標，在此 King Slide 也聲明表示承諾支持並遵守“EICC 電子行業行為準則”，同時亦要求我們的供應商也能遵守其相關政策，包含無“衝突礦產”政策。

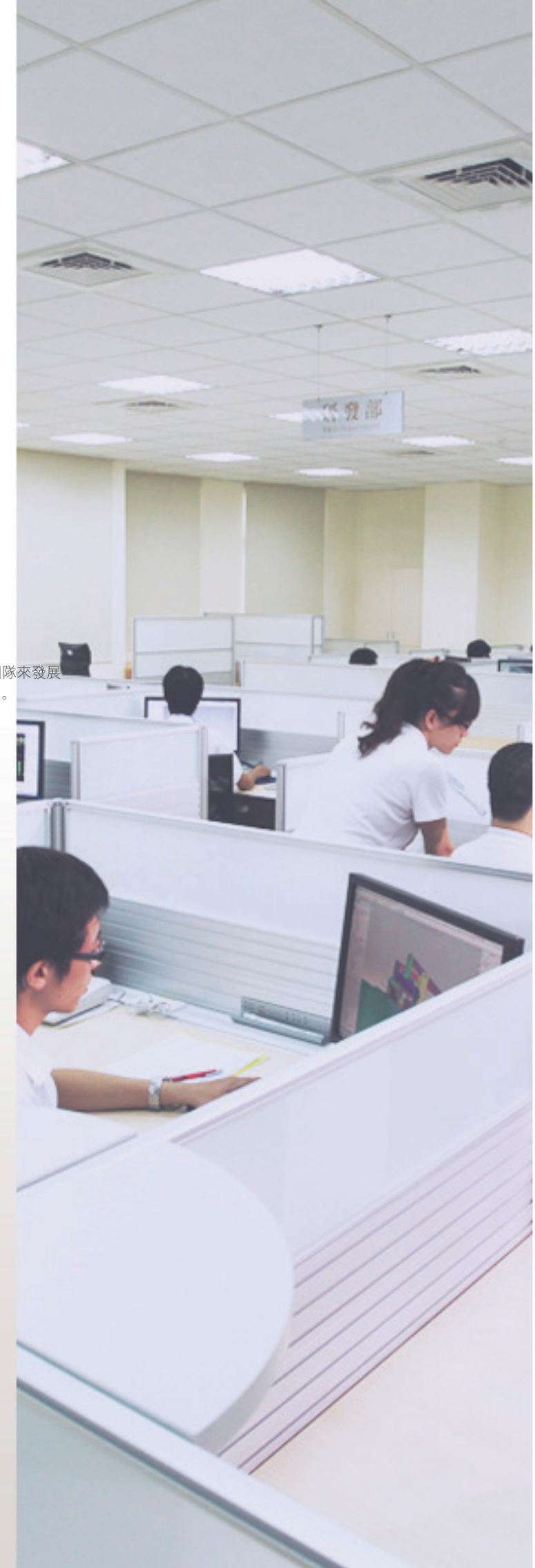
為了遵循我們的經營理念與達成我們的經營目標，我們在下述這些面向持續努力：

1. 在產品研發方面：我們堅持以創新思維開發符合人性化、便利性、安全性、易拆解的機構產品，運用在不同產業並以開發及選用綠色材料以達成資源可回收並重複使用的目的，為全球有限的資源貢獻一己之力，是我們一直以來的研發方向。
2. 在製程技術及人力發展方面：我們不斷的研究與尋求更環保、無汙染與節能的先進製程，並結合研究與開發新的製程技術，除善盡企業社會責任應盡的節能環保以保護地球資源外，更組成了以提升人力的發展，由智力取代以勞力為主 ( 腦力取代勞動力 ) 的專業製造技術團隊。

展望未來，King Slide 將持續秉持企業社會責任的基本精神，結合公司的經營理念與經營目標，帶領著全體員工結合我們長期合作的供應商夥伴一起朝永續經營、環境保護與不斷回饋社會的方向發展。

## 2. 公司概況

致力於啟發需求端產品的研發與創新。以組織精良的研發團隊來發展設計功能強、更符合人性化、安全且便利的高品質綠色產品。



# 公司概況

## 2.1 公司簡介

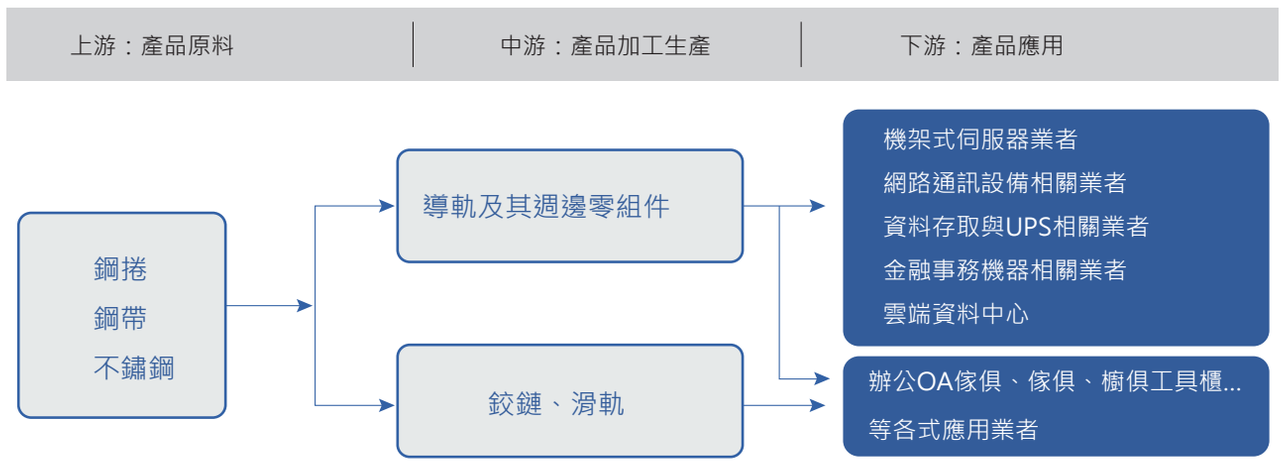
川湖科技成立於 1986 年，以生產鉸鏈、滑軌等產品起家，擁有卓越機構產品設計、模具設計與設備開發之整合設計能力並結合數十年的連續沖壓與表面處理技術能力為根基。

經過不斷地創新與研發，以自創品牌 King Slide 綠色創新機構產品行銷全球，躍升為國際知名伺服器導軌、工業用導軌及電子零組件等機構產品的大廠。也因為產品的優異品質與人性化設計，使得 King Slide 不僅受到世界頂尖伺服器廠與網路通訊大廠及相關 EMS 及 ODM 大廠的青睞，也是全球許多高級傢俱、櫥俱、家電大廠的指定使用品牌。

### 2.1.1 產品應用

King Slide 生產之導軌產品應用於伺服器、網路通訊、雲端資料中心及其週邊設備比重較高，廚具次之，而鉸鏈、滑軌則主要應用傢俱、鋼櫃、工具櫃、辦公傢俱、木製傢俱等屬傢俱及室內裝設品產業方面，公司產品屬電腦產業與傢俱廚具產業之延伸性產品，以伺服器產業與傢俱廚具及室內裝設品產業之發展為圭臬。

### 2.1.2 產業上、中、下游之關聯性



## 2. 2 營運概況

「產品精良、開發創新、客戶為先」是 King Slide 的經營理念。30 餘年來，King Slide 扮演著推動人類居家生活品質改善者的角色，提供了各行各專業領域所需的高品質及具競爭力產品。目前除總公司設於台灣以外，公司也隨著世界各主要客戶分布，進行全球化銷售布局，營業遍及美國、歐洲 ( 英國、西班牙、奧地利、捷克、羅馬尼亞、愛沙尼亞等 )、澳洲、中國及日本等地區。

(1) 2016 年度 King Slide 主要商品 ( 服務 ) 之銷售 ( 提供 ) 地區：

| 區域 \ 產品 | 導軌 | 滑軌 | 鉸鏈 | 其他 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 台灣 | 30% | 0% | 3% | 0% | 33% |
| 中國 | 17% | 0% | 0% | 1% | 18% |
| 美國 | 21% | 0% | 0% | 0% | 21% |
| 其他 | 26% | 2% | 0% | 0% | 28% |
| 合計 | 94% | 2% | 3% | 1% | 100% |

(2) 市場供給分析

| | |
|---|---|
| 導軌市場 | 由於伺服器及其週邊設備用等各式導軌市場進入門檻較高，技術多為國外大廠所掌控新的產品趨勢，King Slide 能與其產品同步研發、同步供給成長，較無市場供給之問題。 |
| 滑軌、鉸鏈市場 | 市場需求量逐步提升，產業競爭者也不斷增加，造成市場上鉸鏈及滑軌供過於求，價格競爭更形激烈，歐美各製造廠更出現停止生產歐式滑軌及部份鉸鏈產品，以及原有使用廠商因價格因素移轉訂單至東南亞市場之二大因素，形成市場上大規模移轉訂單至大陸及台灣之趨勢，導致該二區域之外銷市場出現供不應求之狀況，尤其以較具規模及品質較為穩定或價格上具有競爭力之廠商更為甚之。 |

(3) 市場未來之成長性

| | |
|---|---|
| 3C 市場 | 長期而言，雲端伺服器產業主要的需求，來自於電信業、金融業、政府機關以及大型製造業等，隨著中低階的智慧手持裝置大量增加，對於後端伺服器的需求也將有增無減。未來因與 IBM、HP、DELL、ORACLE 國際伺服器大廠及各大白牌市場的密切合作下，會為 King Slide 帶來額外之潛在商業機會，及配合伺服器市場外觀別的改變致相關的網路通訊、儲存、UPS、KVM.. 等周邊產品往機架式之外觀別設計致使導軌的應用範圍更為廣泛。 |
| 傳統市場 | 傳統消費性市場及房地產的景氣將逐步回升，將為公司帶來業績提升。 |
| 鋼櫃市場 | 國際大廠因成本因素及生產限制條件之考量已加快腳步移轉訂單，在該市場以現有業績基礎，未來將持續成長。 |

## 2.2.1 公司沿革

川湖生產基地設立地點為高雄市路竹區，地址為高雄市路竹區順安路 299 號及子公司川益設於南部科學工業園區，目前總員工人數為 1258 人，專業研發人員 198 人，目前是高雄市工業總會會員、台北市進出口商業同業公會會員、台灣區模具工業同業公會會員、台灣區表面處理工業同業公會會員、台灣區家具工業同業公會會員及台灣區電機電子工業同業公會會員。下圖為川湖經營至今的重要歷程說明。

| 1986 | 2002 | 2005 | 2006 | 2008 |
|---|---|---|---|---|
| ・成立川湖科技 | ・獲得多家國際伺服器大廠及伺服器代工廠之產品認證及測試通過 | ・股票掛牌上櫃 | ・成立美國子公司及川益科技股份有限公司 | ・股票掛牌上市及成立上海川吉貿易有限公司 |

# 2. 2. 2 公司獲獎事蹟

## 一、 品牌承諾

| 品牌名稱 | 適用產品及品牌價值說明 |
|---|---|
| King Slide | 伺服器導軌 ( 高技術性 與精密度 結合人性化設計的產品 ) |
| King Slide | 廚俱導軌 ( 產品使用性的創新，與結構上的創新 ) |

## 二、 得獎項目、相關產品及技術認證

King Slide 於 2007-2009 年連 續 3 年評定為績優出口廠商，肯定 King Slide 在提升就業市場所投入的努力與貢獻；並於 2009 年榮獲經濟部臺灣優良品牌獎項；2009-2010 年榮獲天下雜誌評選為 A+ 企業 5 顆星；2010 年榮獲美國芝加哥 KBIS 廚衛展金牌肯定及美國亞特蘭大 IWF 木工五金展優獎；2011、2013 與 2016 年榮獲台灣精品獎殊榮；2013 年林淑珍總經理獲邀參加天下雜誌『創新與創業論壇』；2015 年榮獲富比士雜誌評選為亞洲地區最佳中小企業，以上獲獎紀錄可見 King Slide 研發及經營績效受到政府及整個製造產業界肯定及效法。

King Slide 獲獎如下：

| 年份 | 獲獎榮耀 |
|---|---|
| 2007~2009 | 連續 3 年評定為績優出口廠商 |
| 2008~2009 | 連續 2 年獲富比士雜誌評選為亞洲前 200 大高成長中小企業 |
| 2009 | 榮獲經濟部臺灣優良品牌獎項 |
| 2009~2010 | 天下雜誌評選為 A+ 企業 5 顆星 |
| 2010 | 榮獲美國芝加哥 KBIS 廚衛展金牌肯定 |
| 2010 | 榮獲美國亞特蘭大 IWF 木工五金展優獎 |
| 2011、2013 | 榮獲台灣精品獎殊榮 |
| 2015 | 富比士雜誌評選為亞洲地區 最佳中小企業 (Asia's 200 Best Under A Billion) |
| 2016 | 榮獲臺灣精品獎殊榮 |

## 三、研發與營運方面

King Slide 始終認為研發品質功能性好，具競爭力的產品，是企業永續經營立於不敗之地的基本條件，多年來我們把握了如此的契機，從專業之產品設計延伸至自動連續沖模與自動化機械設備多元化設計開發，與一路走來相知相隨的世界各地客戶朋友共存共榮，一起發揚光大。最近年度開發成功之技術或產品如下：

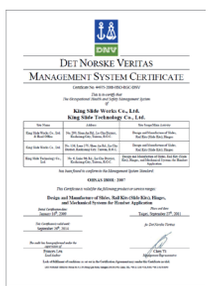
伺服器方面，目前已再新增完成開發數款高階機種，其相關之生產模具、組立設備及產線規劃等也都已進入試機 ( 模 ) 階段。再結合現有已開發量產之機種，更可併出更多款之機種可應用模具。在相關組立設備及產線規劃等也都已可並行共用。而新式理線器的開發也已進入相關量產階段，爾後則能有更彈性之選用空間。而在強度提升部分，也再開發出新型式的設計，同時也申請相關之新專利。而在通路市場及高級廚寢具用之導軌及鉸鏈等，目前多款新增機種皆已達量產階段，可供應客戶更多款之選擇。而開發系統櫃用之全系列高階廚具導軌機種，目前已進行小批量試。

| 年度 | 專利件數 |
|---|---|
| 2016 | 專利申請 257 案，核准公告 181 案。 |

## 四、環保與安全衛生方面

King Slide 重視環保與安全衛生管理，建立相關環安衛運作系統與制度、多年來獲得相關主管機關肯定，本公司產品並通過各項品質及安全認證。

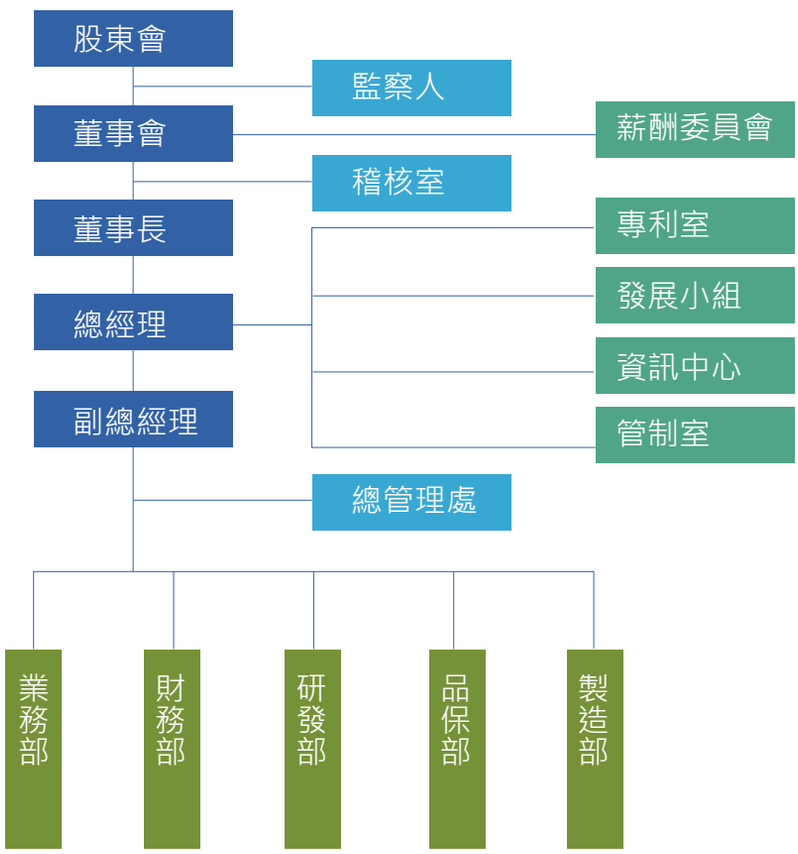
1. 通過 ISO 9001 品質管理系統驗證。
2. 通過 ISO 14001 環境管理系統驗證。
3. 通過 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證。
4. 通過 AEO 安全認證優質企業。
5. 健康職場自主認證。



# 2. 2. 3 公司組織系統

## 一、組織結構

King Slide 組織如下圖：




## 二、King Slide 各部門業務說明

### ( 一 ) 薪酬委員會

訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

### ( 二 ) 稽核室

1 執行本公司及各子公司之內部稽核業務。
2 檢查及評估本公司及各子公司內部控制之執行情形。
3 督促及覆核本公司及各子公司內部控制自行評估作業。

## ( 三 ) 總經理室 ( 專利室、發展小組、資訊中心、管制室 )

1 目前營運、轉型計劃及未來經營策略之規劃訂定、推動與各部門執行之督導。
2 目標及方針管理之規劃、推動及督導各部門執行成效。
3 審核各部門年度計劃及預算編制與督導各部門年度計劃及預算之執行。
4 管理制度、ISO 制度、九大循環之審核與各部門執行之督導。
5 機能別特定專案之規劃、執行。
6 資訊管理制度及其年度計劃之規劃訂定、推動與執行。
7 安管制度及其年度計劃之規劃訂定、推動與執行。
8 整合全公司全球化發展策略。
9 事業部之投資規劃及執行。
10 多角化經營之可行性評估、規劃。
11 制度、辦法、規範、作業指導書等相關文件之申請、審核、歸檔、發行與管制。
12 推動 ISO 制度通過認證及其系統之維護。
13 領導與統籌各部門之運作以達成公司目標並協助各部門之工作協調、溝通與合作。
14 電腦化資訊系統處理循環及其相關辦法之擬訂、修改與執行。
15 ISO 制度相關總經理室範疇之程序書與辦法的擬訂、修改、教育訓練與執行。
16 總經理室內及協助各部門之選才、育才、用才、留才。
17 總經理室內及各部門之績效督導與考核。
18 完成年度計劃及部門預算之編製、按月執行與異常分析及其改善對策之擬定。
19 完成董事會決議事項。
20 專案、投資案之評估與審核。
21 產品專利申請事務之辦理。
22 國際化銷售、管理、研發、財務人才之引進及培育。
23 勞工安全衛生委員會之委員擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調、建議安全衛生相關事項。

## ( 四 ) 總管理處

1 組織、人事制度、工作規則、勞動契約之規劃制訂、修改、教育訓練與執行。
2 人員之進用、考勤、升遷、離職、獎勵等行政事項處理。
3 標準、薪資、福利、獎懲制度之規劃制訂、修改、教育訓練與執行。
4 教育訓練之計畫及執行。
5 各項總務管理事項制訂、修改、教育訓練與執行。
6 各種設備、物料、修繕等採購事務之處理。

7 薪工循環、採購及付款循環、不動產、廠房及設備循環及其相關辦法之擬訂、修改、教育訓練與執行。
8 總管理處內之選才、育才、用才、留才。
9 總管理處各組之績效督導與考核。
10 完成年度計劃及部門預算之編製、按月執行與異常分析及其改善對策之擬定。
11 勞工安全衛生委員會之委員擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調、建議安全衛生相關事項。
12 依據公司所訂定之經營策略與管理方針達成公司設定之目標。
13 完成上級臨時交辦事項。

## ( 五 ) 業務部

1 行銷策略之規劃與執行。
2 市場調查之規劃與執行。
3 市場通路之規劃與擴展。
4 市場需求產品之資訊搜集及其開發可行性評估。
5 產品訂價策略之規劃與執行。
6 售後服務之規劃與執行。
7 客戶抱怨之蒐集、回饋、回覆及配合品保部之品質保證。
8 新產品導入期、成長期、成熟期、衰退期、階段性之行銷規劃與執行。
9 國內外參展計劃之擬定及執行。
10 依據公司所訂定之經營策略與管理方針達成公司設定之目標。
11 與各部門之工作協調、溝通與合作。
12 ISO 制度相關業務部範疇之程序書與辦法的擬訂、修改、教育訓練與執行。
13 銷售及收款循環及其相關辦法之擬訂、修改、教育訓練與執行。
14 部內之選才、育才、用才、留才。
15 部門各課之績效督導與考核。
16 完成年度計劃及部門預算之編製、按月執行與異常分析及其改善對策之擬定。
17 完成上級臨時交辦事項。

## ( 六 ) 財務部

1 負責融資規劃。
2 資金管理與調度。
3 信用徵信管理。
4 會計制度之擬訂、修改、教育訓練與執行。

5 預算制度之擬訂、修改、教育訓練與執行及協助各部門預算之編製。
6 營運成本之規劃與控制。
7 按月將財務報表編擬、統計及分析。
8 整合各部門預算編列與控制預算支出並按月彙總各部門之實際支出與預算做差異分析並提供決策參考。
9 財務與稅務資料之公告與申報。
10 就會計數據、稽核各單位之異常情況，適時予以糾正與提報上級主管。
11 依據公司所訂定之經營策略與管理方針達成公司設定之目標。
12 與各部門之工作協調、溝通與合作。
13 ISO 制度相關財務部範疇之程序書與辦法的擬訂、修改與執行。
14 銷售及收款循環、採購及付款循環、融資循環、不動產、廠房及設備循環及其相關辦法之擬訂、修改、教育訓練與執行。
15 部內之選才、育才、用才、留才。
16 部門各組之績效督導與考核。
17 完成年度計劃及部門預算之編製、按月執行與異常分析及其改善對策之擬定。
18 完成上級臨時交辦事項。

## ( 七 ) 研發部

1 新材料、新技術、新產品之開發計劃的擬定與執行。
2 原產品之品質、功能與成本的改良。
3 競爭廠商產品之研究、分析與比較。
4 模、治具之開發計劃的擬定與執行。
5 新設備、新工具之開發計劃的擬定與執行。
6 產品價值分析 (VA)，價值工程 (VE) 之規劃與運作。
7 材料、產品、模治具、自動化設備等相關技術資料與資訊之搜集、整理與分析。
8 產品設變、模治具設變、製造設備重大改良等計劃之擬定、執行與追蹤。
9 技術資料及其圖面、設計規範之整理、編碼、歸檔、發行與管制。
10 審核產品零件、模具 / 設備零件加工之協力廠的技術與製作能力。
11 產品品質及生產技術指導。
12 設備組立、設備品質、試機及其維修保養之技術指導與協助製作。
13 海外投資之技術支援及教育訓練。
14 依據公司所訂定之經營策略與管理方針達成公司設定之目標。
15 與各部門之工作協調、溝通與合作。
16 ISO 制度相關研發部範疇之程序書與辦法的擬訂、修改、教育訓練與執行。
17 研發循環及其相關辦法之擬訂、修改、教育訓練與執行。

18 部內之選才、育才、用才、留才。
19 部門各課之績效督導與考核。
20 完成年度計劃及部門預算之編製、按月執行與異常分析及其改善對策之擬定。
21 完成上級臨時交辦事項。

## ( 八 ) 品保部

1 進料檢驗管制、統計分析及反應改善確認。
2 不良率統計稽核及追蹤製造部門之改善成效。
3 不合格品鑑核及矯正措施。
4 品質成本統計分析、對策管制及預防措施之計劃與執行。
5 研發檢查、檢驗標準、檢驗程序、檢驗規範及客戶規範之訂定、教育訓練、執行、稽核與成效之追蹤。
6 製程能力分析訂定。
7 協力廠之製程能力評估、品質輔導及管理。
8 TQC、品管圈之推動、教育訓練、稽核、成效之追蹤。
9 品質異常處理，出貨品質保證服務。
10 客戶抱怨查核、問題分析、解決及其預發防止之對策擬定與成果回饋客服處、追查存檔管制。
11 產品與研發可靠性測試方法分析與規範訂定、執行、測試 NG 與 GO 之數值分析與回饋相關單位、測試記錄保存及管理。
12 品質成本預防措施之計劃與執行。
13 公司品質目標之訂定。
14 全員品檢計劃之擬定、教育訓練與稽核追蹤。
15 同業與公司產品之功能、壽命與品質之比較測試，測試結果回饋研發、業務單位，測試記錄之保存與管理。
16 進料檢驗與分包商之品質輔導。
17 提高產品品質、降低不良率、退貨率、客訴率與降低品檢成本計劃之擬定、教育訓練、稽核追蹤與督導執行。
18 儀器、量具、治具之管理及其正確使用之教育訓練與稽核追蹤。
19 依據公司所訂定之經營策略與管理方針達成公司設定目標。
20 與各部門之工作協調、溝通與合作。
21 ISO 制度相關品保部範疇之程序書與辦法的擬定、修改、教育訓練與執行。
22 擔任勞工安全衛生委員會之委員擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調、建議安全衛生相關事項。
23 部內之選才、育才、用才、留才。
24 部門各課之績效督導與考核。

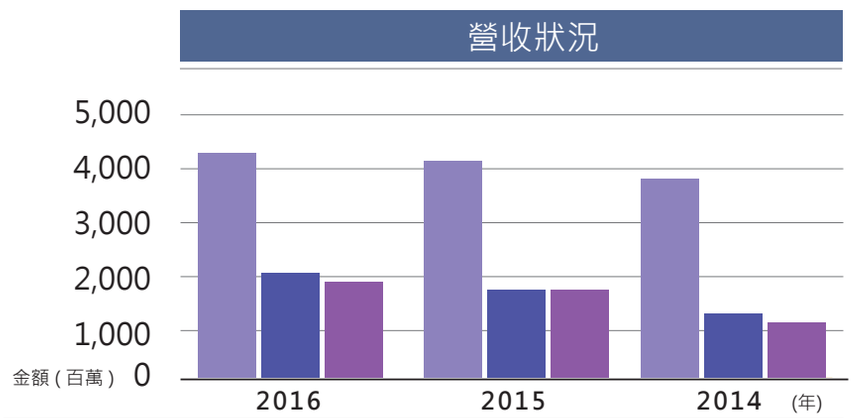
25 完成年度計劃及部門預算之編製、執行與異常分析及其改善對策之擬定。
26 完成上級臨時交辦事項。

## ( 九 ) 製造部

1 生產管理制度之擬定與執行。
2 生產計劃之擬訂、執行與執行進度之追蹤控制。
3 產能負荷分析及內外製產能平衡調度。
4 物料需求分析。
5 原物料及成品倉儲、出貨之管理。
6 訂定有效的生產方法以達成既定產品之品質、成本、產量及交期之需求。
7 主動檢討生產缺失，分析原因並提供改善方法確實執行。
8 整廠整線合理化之規劃改善。
9 生產線系統之流程規劃設計與執行。
10 TPM 之規劃、推動、督導與執行。
11 5S 運動之規劃、推動、督導與執行。
12 負責保管與填寫製造生產有關之一切記錄資料及統計報告。
13 負責有關生產製造重要工程專案之籌劃與推動。
14 負責廠房面積調配與有效運用、設計生產作業設施與設備之佈置安裝。
15 負責設備、模治具之維修保養計劃的擬定、執行與管理。
16 年度品質目標及計劃之達成。
17 製品 → 成品檢驗管制，月報之統計分析及反應改善確認。
18 生產作業之工作安全防範及宣導。
19 依據公司所訂定之經營策略與管理方針達成公司設定之目標。
20 與各部門之工作協調、溝通與合作。
21 ISO 制度相關製造部範疇之程序書與辦法的擬訂、修改、教育訓練與執行。
22 擔任勞工安全衛生委員會之委員擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調、建議安全衛生相關事項。
23 生產循環及其相關辦法之擬訂、修改、教育訓練與執行。
24 部內之選才、育才、用才、留才。
25 部門各課之績效督導與考核。
26 完成年度計劃及部門預算之編製、按月執行與異常分析及其改善對策之擬定。
27 環保政策執行、督導及環保法規之落實。
28 完成上級臨時交辦事項。

## 2.2.4 2016 年營運報告

### 一、川湖營業計畫實施成果




| | 2016 | 2015 | 2014 |
|---|---|---|---|
| 營業收入 | 4,466 | 4,498 | 4,282 |
| 營業利益 | 2,025 | 2,024 | 1,799 |
| 稅後淨利 | 1,572 | 1,923 | 1,809 |

### 二、財務收支及獲利能力分析

2016 年因為景氣的變化快速導致客戶的提貨狀況依舊不如原有的預期及新產品導入時間的延遲，以致於展現在我們 2016 年度的經營績效不如我們預期的成長幅度，比較 2015 年度雖然合併營收衰退了 0.72%，且因為匯率的升值及材料成本的大幅上漲導致的成本增加，營業淨利與 2015 年度比較仍微幅增加，但稅後淨利減少了 18.26%，稅後 EPS 為 NT$16.49 元，其淨利減少的主要原因為主要營收及銀行存款資產以美元計價，比較 2015 年度有 NT$4.23 億的匯兌差異所產生的稅後淨利減少，雖然全球經濟環境依舊是詭譎多變且比較過去更令人難以預測，我們依舊無法改變經濟環境，多角化的產品創新研發及智慧型生產技術的紮根與全球化的市場佈局依舊是我們長期以來的經營策略，提升自我的競爭能力以最高的彈性應對全球的不穩定，相信最終依舊可以交出漂亮的成績單。接下來，我們也將持續秉持既有的策略與方針不斷的開發創新產品並導入智慧型生產技術及分散市場與客戶風險，我們堅信在開發多年的創新性歐式高階廚具導軌系列於 2017 年陸續問市後，將持續會有亮麗的營運績效表現。

| 項　　目 | | 2016 年度 | 2015 年度 |
|---|---|---|---|
| 財務結構 (%) | 負債佔資產比率 | 12.69 | 12.72 |
| | 長期資金佔不動產、廠房及設備比率 | 632.53 | 575.38 |
| 償債能力 (%) | 流動比率 | 743.88 | 761.46 |
| | 速動比率 | 713.94 | 726.70 |
| | 利息保障倍數 ( 次 ) | N/A | 36,589.43 |
| 獲利能力 (%) | 資產報酬率 | 16.40 | 21.77 |
| | 權益報酬率 | 18.79 | 25.50 |
| | 稅前純益佔實收資本額比率 | 207.07 | 249.56 |
| | 純益率 | 35.19 | 42.74 |
| | 基本每股盈餘 ( 元 ) | 16.49 | 20.18 |

### 三、研發及政府補助

2016 年 King Slide 在研發費用支出其主要發展狀況：

(1) 基於雲端運算大量資料庫市場需求，開發具備成本、空間、功能及強度上等更具多元性並兼具人性化及安全性之多項創新性功能之導軌、理線器產品符合客戶之彈性選擇。故除延續目前市場適用機種的開發外，針對未來世代機種規格的開發也已開發完成，以符合市場新一代機種之需求；且再導入更多之設計構思，使產品更具價值。

(2) 在通路市場滑軌及鉸鏈部分，也是持續秉持更高的要求，整合現行通路市場之相關規格，目前也投入開發具備更多功能於一體之產品，而通路市場上的使用領域也將有更多機種之需求開發，目標以建立更穩固應用於全球之高階廚具及相關事務櫃、工具櫃等市場之地位，而為能具備更高的競爭力，同時也再提升產品生產效率，目前亦投入相關產品之智能生產管控和製程技術之開發，現行產線的自動化等也陸續建立中。而在消費性電子產品部分，持續開發創新領域之研究並投入相關的測試驗證和製程技術之設備開發及引進。

2016 年度政府補助經費 ：

| 項目 | 補助單位 | 內容 | 補助金額 ( 元 ) |
|---|---|---|---|
| 雙軌生 | 勞動部勞動力發展署高屏澎東分署 | 雙軌訓練旗鑑計劃第一期技術訓練補助費 | 40,147 |
| | | 雙軌訓練旗鑑計劃第二期技術訓練補助費 | 30,289 |

## 2. 3 業務內容

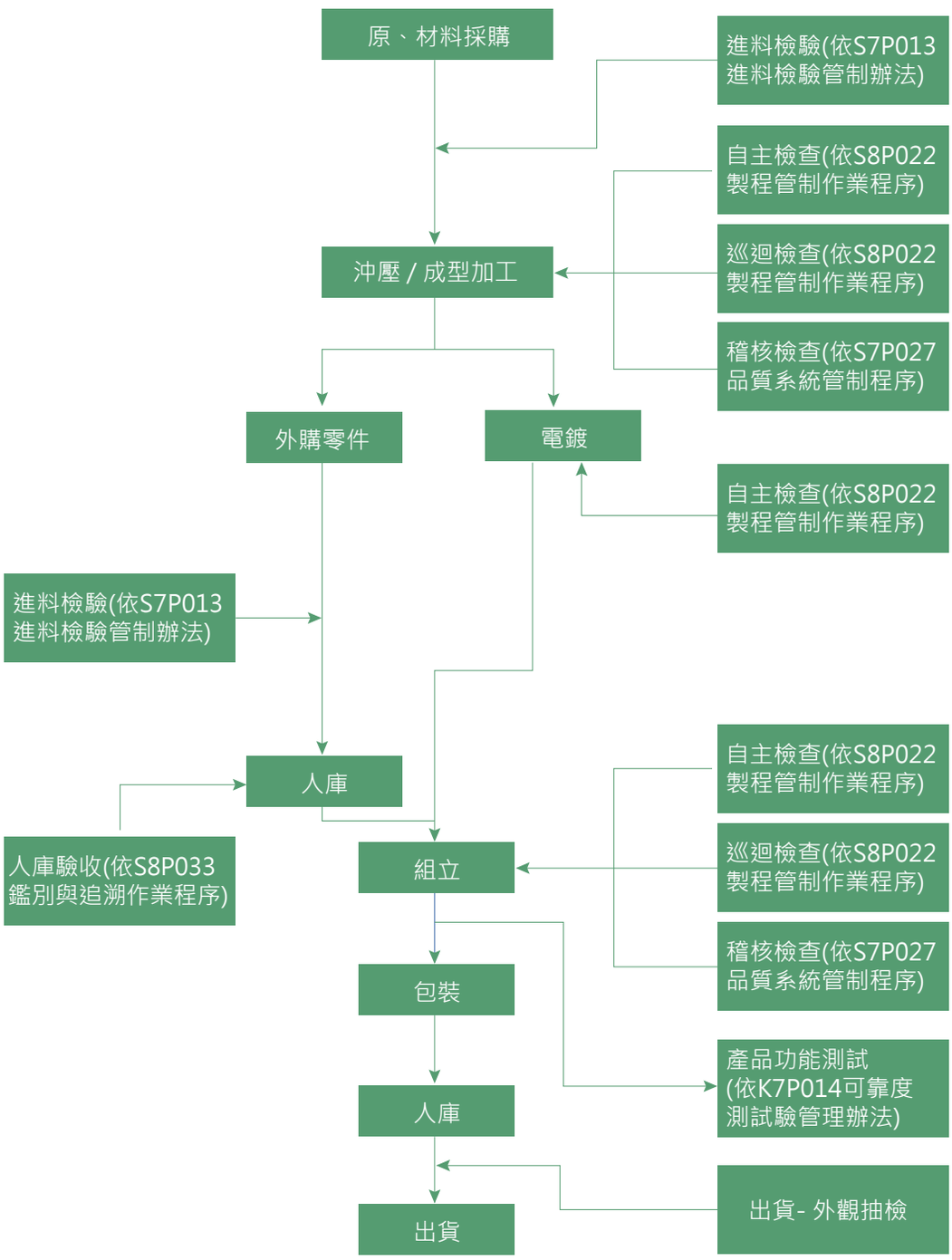
King Slide 主要產品之重要用途及產製過程

(1) 用途

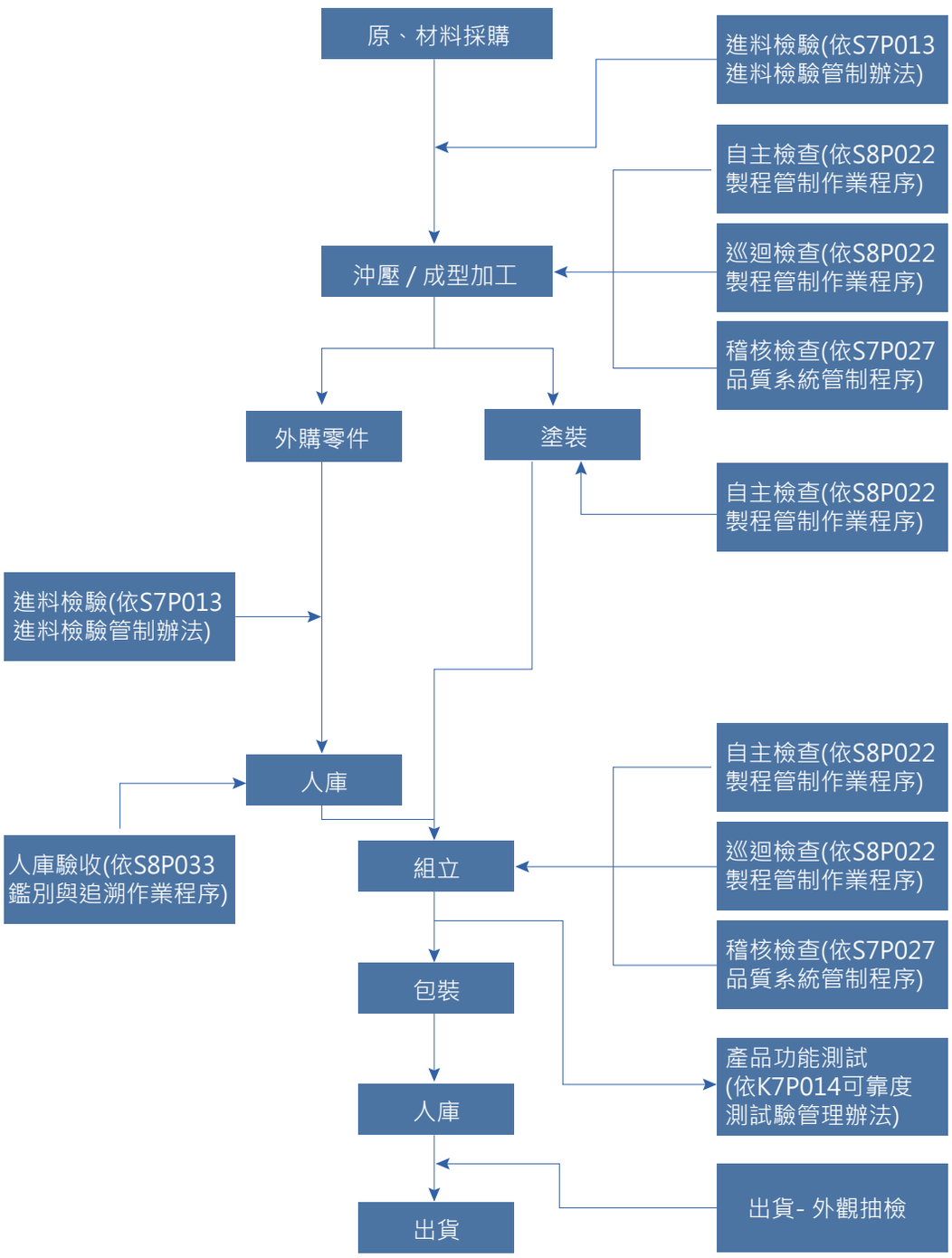
| 主要產品 | 用途 |
|---|---|
| 導軌及伺服器週邊零組件 | 1. 機架式伺服器、UPS、機架式網路通訊設備、TAPE……等電腦網路通訊週邊設備及雲端資料中心。<br>2. 電動車、按摩椅、金融機、事務機器、汽車、 辦公 OA 傢俱、櫥俱、工具櫃、鋼櫃……等。 |
| 滑軌、隱藏式鉸鏈 | 辦公 OA 傢俱、櫥俱、傢俱……等。 |

(2) 產製過程 ( 流程圖 )

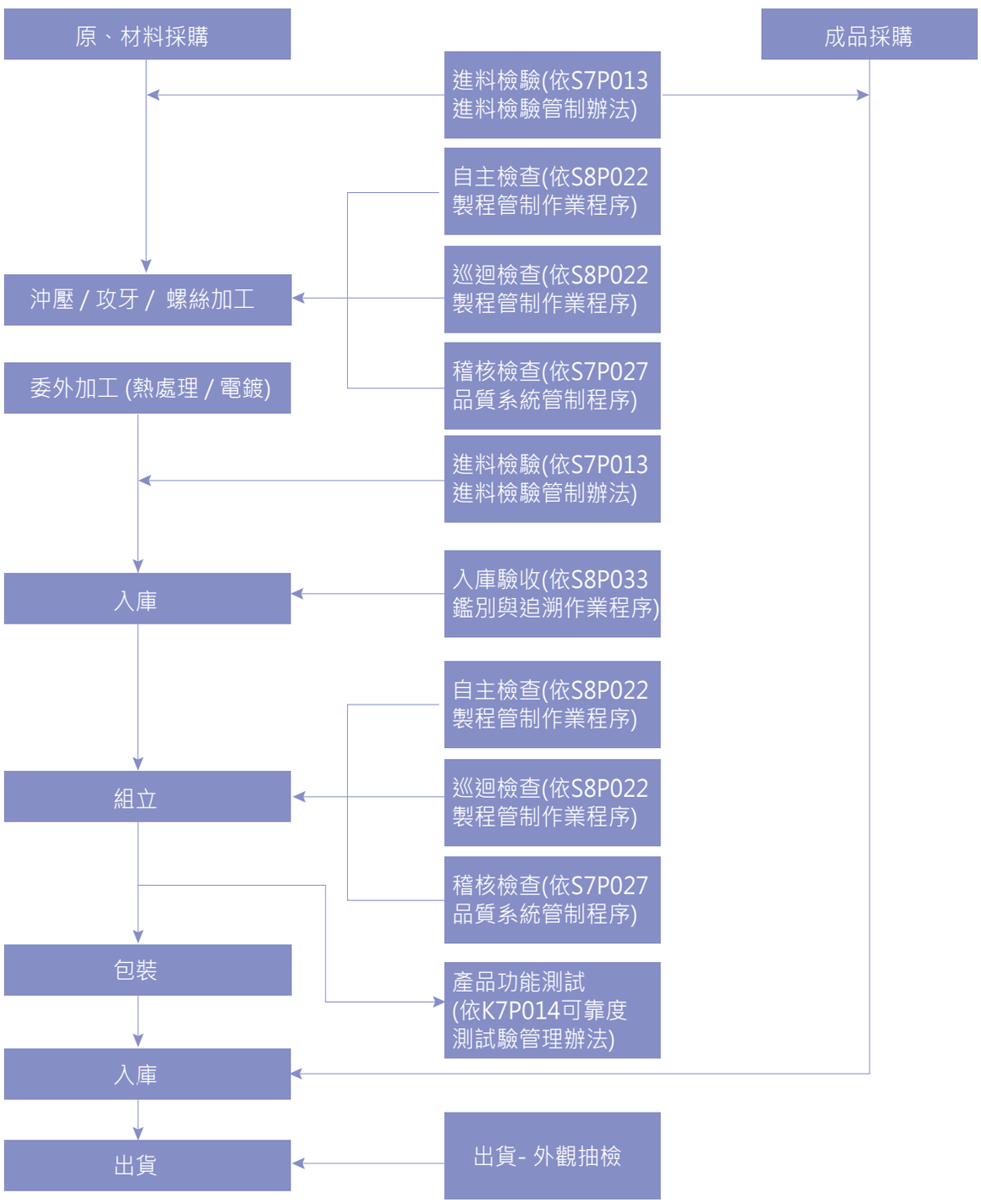
## 導軌


原、材料採購
進料檢驗(依S7P013 進料檢驗管制辦法)
自主檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
沖壓 / 成型加工
巡迴檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
稽核檢查(依S7P027 品質系統管制程序)
外購零件
電鍍
自主檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
進料檢驗(依S7P013 進料檢驗管制辦法)
人庫
自主檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
人庫驗收(依S8P033 鑑別與追溯作業程序)
組立
巡迴檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
稽核檢查(依S7P027 品質系統管制程序)
包裝
產品功能測試 (依K7P014可靠度 測試驗管理辦法)
人庫
出貨- 外觀抽檢
出貨

## 滑軌


原、材料採購
進料檢驗(依S7P013 進料檢驗管制辦法)
自主檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
沖壓 / 成型加工
巡迴檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
稽核檢查(依S7P027 品質系統管制程序)
外購零件
塗裝
自主檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
進料檢驗(依S7P013 進料檢驗管制辦法)
人庫
自主檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
人庫驗收(依S8P033 鑑別與追溯作業程序)
組立
巡迴檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
稽核檢查(依S7P027 品質系統管制程序)
包裝
產品功能測試 (依K7P014可靠度 測試驗管理辦法)
人庫
出貨- 外觀抽檢
出貨

## 鉸鏈


原、材料採購
成品採購
進料檢驗(依S7P013 進料檢驗管制辦法)
自主檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
巡迴檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
稽核檢查(依S7P027 品質系統管制程序)
沖壓 / 攻牙 / 螺絲加工
委外加工 (熱處理 / 電鍍)
進料檢驗(依S7P013 進料檢驗管制辦法)
入庫
入庫驗收(依S8P033 鑑別與追溯作業程序)
自主檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
巡迴檢查(依S8P022 製程管制作業程序)
稽核檢查(依S7P027 品質系統管制程序)
組立
包裝
產品功能測試 (依K7P014可靠度 測試驗管理辦法)
入庫
出貨
出貨- 外觀抽檢

# 2.4 產品安全與健康

(1) 導軌及其週邊零組件 (rail kit)：

伺服器品牌大廠紛紛推出綠色節能相關的計畫，其中伺服器用電以及冷卻系統的用電為最主要的成本支出，因此品牌大廠希望能在硬體上進行改良，朝向更加節能省電的方向邁進。另隨著科技技術日趨發展，網路、資訊、電腦應用產品皆朝向輕、薄、短、小、不佔空間之趨勢設計，也因此有機架式伺服器及其相關機架式網路通訊產品之延伸，其主軸以強調節省空間、安全性、便利性、人性化之使用與功能，該趨勢之發展將改變現有之 PC 產品、伺服器產品與其相關網路通訊產品之設計朝向 PC、Workstation 往 Blade Server 發展及現有 server 往 rack-server 發展，另一新產品網路通訊設備與 server 之合而為一化，該發展趨勢將對導軌之使用更為廣泛，為符合該發展方向，其主要機構供應介面件 - 機架式導軌之發展為配合其應用面將朝該方向發展：更輕薄、更高負載、符合人性化操作、便利性施工、安全性考量之設計，以符合未來之市場趨勢。

(2) 鉸鏈與滑軌：

該產品屬於大眾化消費性商品，未來之產品發展趨勢將為符合提高人類高品質、高效率、便利性、美觀化之生活品質方向發展，朝向隱藏式、多功能、便利性施工之高附加價值、高品質之產品方向發展。

# 2.4.1 經營方針

King Slide 本著不斷吸收及培養管理、行銷及研發人才為長期不變的經營政策，以茁壯經營團隊及人才為公司最大之資產外，其他重要方針如下：

(1) 符合雲端需求所研發之 RAIL KIT 產品線的完整研發與產業佈局。

(2) 導入家庭消費需求之廚具導軌產品線的完整研發與產業佈局。

(3) 導入個人消費需求之手持式消費性產品線的完整研發與產業佈局。

(4) 智慧型生產技術的導入，以提昇經營管理績效。

# 2.4.2 重要之產銷政策

(1) 持續爭取國際電腦伺服器與網路通訊相關大廠及國內電腦系統與網路通訊相關廠商之訂單，搶攻新產品問市之訂單為導向之產品行銷，以擴大市場佔有率。

(2) 以現有品牌之知名度推展成熟期產品之市場擴張至國際鋼櫃大廠、機櫃廠與新開發之高階廚具機構產品推展至廚具大廠及通路商並將新開發的一系列功能性機構產品推廣至全球並建立全球性經銷網與推廣 King Slide 為全球知名品牌。

(3) 建立全球通路據點，佈局當地之行銷據點為設置，以產品完整性來提供客戶全方位服務。。

## 2.4.3 生產政策

King Slide 以製程合理化、生產管理電腦化、自動化並積極導入精實生產、降低生產與庫存成本及提高產品品質為方向，而生產高附加價值之產品，同時淘汰生產低附加價值之產品或以採外包加工或外購為本公司主要生產政策。

## 2.4.4 未來公司發展策略

(1) 短、中期之公司發展策略係以提高導軌產品在伺服器市場之市場佔有率並進而加強週邊產品對於導軌之廣泛應用。

(2) 長期以發展滿足現代人生活便利性之機構性產品並跨足不同產業提高市場佔有率及消費者依存度。

(3) 全球發貨倉庫、行銷據點之逐步設置藉以提供客戶全球化的服務，縮短客戶交期，爭取完整消費性產品之訂單。

## 2.4.5 品質政策

King Slide 產品皆以直接銷售予供應商，並無直接面對消費者，也不會影響到消費者健康及安全，且針對客戶服務的部份，訂有「客戶抱怨處理程序」，提供客戶訴怨之管道，每月進行品質檢討會議，以充分滿足客戶品質要求。
以下是 King Slide 品質政策：

King Slide品質政策

## 2.4.6 環境管理政策

King Slide 積極推行能源及資源節約、廢棄物減量方案措施。包括：持續提高原物料使用效率、降低包裝出貨所需材料使用量、垃圾分類與資源回收管理、利用水資源回收處理系統進行製程廢水回收處理再循環使用等，進行節能措施以降低對環境衝擊，本公司雖非終端產品製造商，但針對設計、製造階段進行管理改善。

King Slide 為推行綠色環保，除全面採用環保筷以減少衛生筷之使用，並落實垃圾分類、節能減碳等措施，在工作環境要求以低污染、低危害為主，並要求符合 ROHS 之環保要求，以符合政府環保法令要求，善盡污染防治的環保社會責任，本公司與供應商也共同致力於綠色產品之開發及使用可回收、重覆利用之材料。

King Slide 由管制室、環保小組負責環境、安全、衛生相關作業，除推動環保符合國內相關法令的規定外，並已取得 ISO14001 國際環境管理系統之認證。

King Slide 對溫室氣體、水資源及廢棄物均設有減量之目標，並落實垃圾分類與減量、節約用水用電及實施各項環境管理等措施。

# 3. 公司治理與核心價值

川湖科技致力於維持最高之道德標準及有效的權責機制，我們深信，良好的公司治理，能為營運發展建立穩固之基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時提升長期的公司價值。

# 公司治理與核心價值

## 3.1 公司治理現況

川湖科技致力於維持最高之道德標準及有效的權責機制，我們深信，良好的公司治理，能為營運發展建立穩固之基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時提升長期的公司價值。公司治理政策，主要依台灣證券交易所制定之「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規範辦理，訂定與公司治理相關之董事會議事規則、內部重大資訊處理作業程序、股東會議事規則、內部控制制度、內部稽核制度、取得或處分資產處理程序、資金貸與他人與背書保證作業程序及對子公司管理辦法等。

本公司董監事於新任及持續進修時，均安排相關課程，予以瞭解。另對本公司新進員工施以教育訓練，說明公司制度及政策，並明確訂定績效評估、獎懲制度等辦法。

川湖科技公司治理運作情形及「上市上櫃公司治理實務守則」執行狀況陳述如下表：

表 3.1 上市上櫃公司治理實務守則運作一覽表

| 項目 | 運作情形 |
|---|---|
| 公司股權結構及股東權益 | • 本公司設有專責人員負責處理股東建議或糾紛事項。<br>• 董事、監察人及主要股東每月定期向公司申報持股異動情形，並與主要股東維持良好溝通管道。<br>• 本公司訂有「特定公司、集團企業及關係人交易作業程序」及「長、短期投資管理辦法」，由專人專責關係企業之注意事項。<br>• 本公司訂有內部重大資訊處理作業程序，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券。 |
| 董事會之組成及職責 | • 本公司編制有七席董事，其中設置三席獨立董事，成員組成應注重多元化要素，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。<br>• 本公司均定期評估簽證會計師獨立性並將結果提報 106.05.05 董事會。經本公司評估勤業眾信聯合會計師事務所吳秋燕會計師與郭麗園會計師，皆符合本公司獨立性評估標準，足堪擔任本公司簽證會計師，並請會計師出具聲明函。 |
| 建立與利害關係人溝通管道之情形 | • 本公司藉由電話、傳真、郵件及 E-MAIL 等通訊方式保持暢通之溝通管道且於公司網站設置利害關係人專區並有專人妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。 |
| 資訊公開 | • 本公司已架設網站，揭露財務業務及公司治理資訊，網址如下：http://www.kingslide.com<br>• 本公司已指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露工作，於公開資訊觀測站揭露公司財務業務等相關資訊。 |

| | |
|---|---|
| | • 本公司已建立發言人制度，並架設公司專屬網站，且已於公司網站揭露法人說明會訊息及相關簡報。 |
| 公司設置提名、薪酬或其他各類功能性委員會之運作情形 | • 本公司已於 2011 年 12 月 22 日設置薪資報酬委員會。 |

## 3.1.1 董事會

本公司董事會於2016年度開會六次，並依「公開發行公司董事會議事辦法」訂定本公司「董事會議事規則」以資遵循，並即時將董事出席董事會情形及董事會重要決議揭露於公開資訊觀測站(http：//mops.twse.com.tw/mops/web/index)。

本公司目前設置三席獨立董事，利害關係人可藉由本公司網站、電話、傳真及 e-mail 等通訊方式保持暢通之溝通管道並設有專人妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。本公司均定期評估簽證會計師獨立性並請會計師出具獨立性聲明書。公司監察人可透過董事會、稽核所提供之稽核報告或隨時調閱本公司財務、業務等相關資料得知公司執行情形，並可請求相關部門經理人提出報告。本公司員工或股東、利害關係人、股東皆可透過書信、員工意見箱或 e-mail 的方式與本公司監察人聯繫。本公司每年固定召開股東會，並指導本公司經營方向建議及相關單位進行檢討改進。

依本公司「董事會議事規則」，董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形，相關案例分享如下：

圖 3.1 董事會決議揭露

## 一、2016 年度川湖科技董事、監察人之姓名、主要經（學）歷如下：

表 3.2 董監事學經歷一覽表

| 職稱 | 姓 名 | 性別 | 國籍 | 進修時數（小時） | 主要經（學）歷 | 目前兼任本公司及其他公司之職務 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 董事長 | 林聰吉 | 男 | 中華民國 | 28 | 大湖國民小學<br>湖林企業（股）公司董事長<br>川湖科技（股）公司總經理<br>川湖科技（股）公司董事長 | King Slide USA,Inc.<br>董事長<br>川益科技（股）公司<br>董事長 |
| 董事 | 隆盛投資（股）公司<br>代表人：<br>林宗隆 | 男 | 中華民國 | 18 | 南台工專機械科<br>湖林企業（股）公司廠長<br>川湖科技（股）公司<br>（副）總經理 | -- |
| 董事 | 王俊強 | 男 | 中華民國 | 18 | 中興大學會計系<br>臺灣銀行行員<br>工商時報記者<br>川湖科技（股）公司<br>品保部課長<br>川湖科技（股）公司<br>董事長特助<br>川湖科技（股）公司<br>業務部經理 | 隆盛投資（股）公司董事<br>宏怡投資（股）公司董事<br>川湖科技（股）公司<br>執行副總<br>川益科技（股）公司<br>副總經理<br>King Slide USA, Inc.<br>總經理 |
| 董事 | 邱衍智 | 男 | 中華民國 | 21 | 國立高雄第一科技大學機械自動化控制學系研究所<br>鴻池實業（股）公司高雄分公司刀具部課長<br>新加坡商山高國刀具有限公司台灣分公司<br>業務經理 | 日翔精技有限公司總經理 |
| 獨立董事 | 謝耀東 | 男 | 中華民國 | 16 | 岡山農工獸醫科<br>高盛證券（股）公司董事長<br>高雄市證券商業同業公會<br>第四屆理事長<br>中華民國證券商業同業 | -- |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 公會第一屆理事<br>中華民國證券櫃檯買賣<br>中心第二屆董事<br>台灣證券交易所券商交割<br>基金管理委員會委員 | -- |
| 獨立董事 | 李文璋 | 男 | 中華民國 | 18 | 淡水工商管理專校會統科<br>中山大學企業管理學系企業經理進修班第一期<br>振吉電化廠 ( 股 ) 公司<br>會計課長<br>振吉電化廠 ( 股 ) 公司<br>總務部副理<br>振吉電化廠 ( 股 ) 公司<br>企劃部經理<br>振吉電化廠 ( 股 ) 公司<br>董事長 | 振吉電化廠 ( 股 ) 公司董事長 |
| 獨立董事 | 許芳益 | 男 | 中華民國 | 0 | 國立中興大學法商學院會計系<br>國立中山大學管理學院<br>高階經營管理 (EMBA) 碩士<br>合作金庫辦事員<br>( 高考金融業務人員 )<br>勤業眾信聯合會計師事務所協理<br>會計師考試及格 | 大學會計室主任、<br>盛餘股份有限公司薪資報酬委員會委員 |
| 監察人 | 英麗投資 ( 股 ) 公司<br>代表人：<br>林張阿珠 | 女 | 中華民國 | 13 | 林園國民中學<br>川湖科技 ( 股 ) 公司<br>製造部幹部 | 英麗投資 ( 股 ) 公司董事長 |
| 監察人 | 吳銘政 | 男 | 中華民國 | 31 | 景文高職電子科<br>陸軍官校專修班第 33 期<br>路竹新益 ( 股 ) 公司<br>總務課課長 | -- |

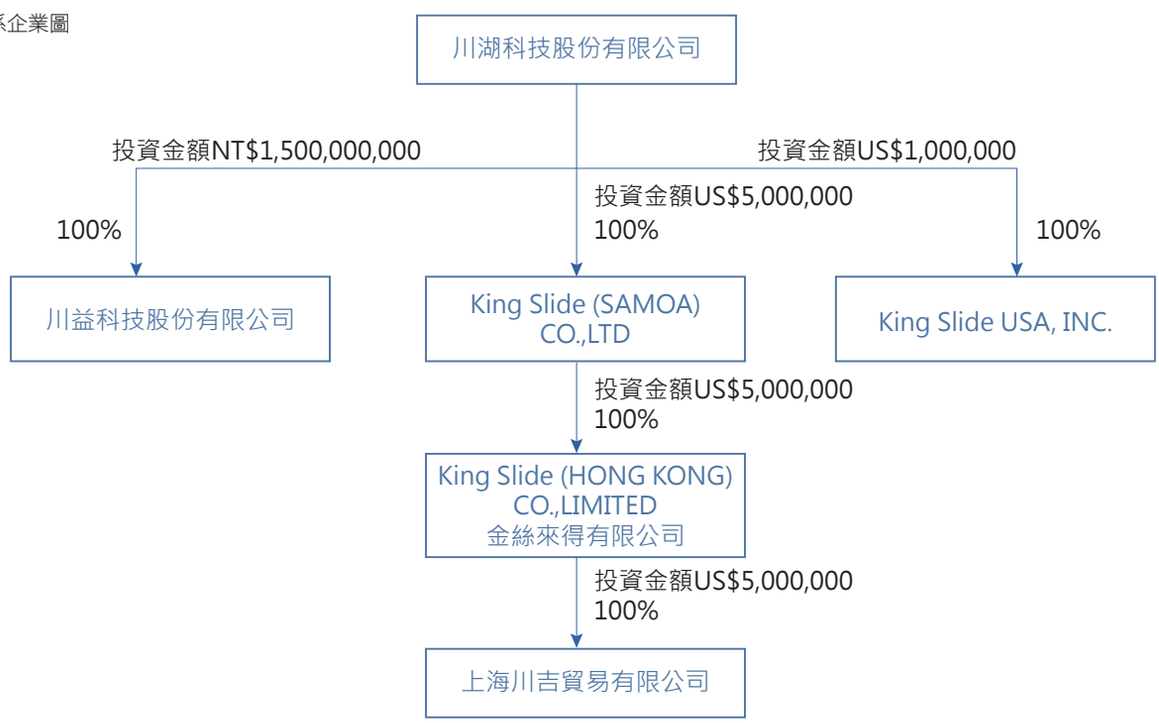
以上董事、監察人均具有五年以上商務、法務、財務、會計專業資格或公司業務所須相關之工作經驗。

表 3. 3 川湖董監事年齡分佈表

| 國度 | 2016 年度川湖董事、監察人年齡分布 | | | |
|---|---|---|---|---|
| 年齡 | <30 | 31~40 | 41~50 | >51 |
| 中華民國 | 0 | 0 | 2 | 7 |
| 其他 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## 二、 2016 年度川湖科技關係企業說明

1. 關係企業圖




| 企業名稱 | 職稱 | 姓名或代表人 |
|---|---|---|
| 川益科技股份有限公司 | 董事長 | 林聰吉 |
| | 董 事 | 林淑惠 |
| | 董 事 | 林淑珍 |
| | 監察人 | 鄭玉寶 |
| | 總經理 | 林淑珍 |
| KING SLIDE (SAMOA) CO., LTD. | 執行董事 | 林淑惠 |
| KING SLIDE (HONG KONG) CO., LIMITED 金絲來得有限公司 | 執行董事 | 鄭玉寶 |
| 上海川吉貿易有限公司 | 執行董事及總經理 | 林淑珍 |

### 三、董監事於新任及持續進修課程名稱

1 財會公報第十號「存貨之會計處理準則」解析 ( 國際會計準則第 2 號「存貨」(IAS2))。

2 公司內部人「內線交易」之法律責任、因應對策及實務案例解析。

3 公司法、證券交易法及企業併購法近期修正及實務發展介紹。

4 公司高階主管內線交易與財報弊案法律責任實務研討會。

5 從公司治理看財務報告常見問題及法律責任。

6 財會公報第四十一號「營運部門資訊之揭露」解析暨與國際財務報導準則第 8 號「營運部門」(IFRS8) 之比較。

7 董事與監察人 ( 含獨立 ) 實務研習班。

8 上市公司企業社會責任與誠信經營座談會。

9 子公司 ( 含關係人 ) 之認定與合併報表之編製實務研討。

10 看「華爾街」探討最新內線交易實務案例。

11 南部地區公司治理研習班第二期在職訓練班。

12 100 年度上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會。

13 2008 上市公司負責人座談會 - 公司治理暨內線交易防制。

14 上市上櫃公司誠信經營與企業社會責任座談會。

15 公司治理論壇　如何因應稅制改革。

16 105 年度公司治理論壇系列　內線交易與企業社會責任。

17 上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會。

18 企業風險管理及台灣家族企業傳承現況與挑戰。

## 3.1.2 審計委員會

本公司未設有審計委員會，目前由監察人代替審計委員會之功能，本公司召開董事會時均邀請監察人列席參加。

## 3.1.3 薪酬委員會

薪酬委員會為協助董事會執行與評估公司整體薪酬政策、董事、監察人及經理人之報酬。薪酬委員會之薪

資報酬委員會委員計三人，於 2016 年共召開二次會議。本公司之董事、監察人，因基於董監事身分為本公司服務所得之報酬，以不超過本公司「從業人員薪資管理辦法」所訂最高薪階之標準為限，且不論盈虧均支付之。另董監事酬勞之提撥以不高於稅前淨利百分之五為準則。本公司總經理及副總經理之薪資酬勞為依據「從業人員薪資管理辦法」之職等，予以敘薪之；另本公司總經理及副總經理各項獎金之發放除考酌公司營收及獲利狀況外，並隨著其經營績效之表現作適當之調整，且需經由薪酬委員會與董事會審核及決議，對未來風險不致產生重大影響。

## 3.1.4 稽核室

為健全公司經營，以合理確保營運之效果及效率、財務報導之可靠性、相關法令規章之遵循，以及協助董事會與管理階層確實履行其責任等目標之達成，川湖集團自公開發行之日起即頒布內控制度總說明，設立完善之控制架構及訂定各層級之控制程序，以幫助董事會及經理人確保其風險回應得以被執行，包括核准、授權、驗證、調節、覆核、定期盤點、紀錄核對、職能分工、保護資產實體安全、與計畫、預算或前期績效之比較及對子公司之監督與管理等之政策及程序，並確實有效執行。

本公司設有嚴謹之會計制度，專責會計、財務單位及內稽等單位，執行平日內控管理；財務報告均經簽證會計師查核，確保財務報表之公允性。

本公司之稽核室定期皆會提供監察人及獨立董事公司內部查核之稽核報告，並透過董事會報告最新的稽核情形，監察人並得隨時查閱本公司之財務、業務執行狀況，若對本公司相關之作業有疑問，可立即與相關單位主管溝通並進行檢討改進。另與會計師溝通情形方面，若監察人對本公司財務、業務等狀況有任何疑問，得隨時與本公司會計師溝通，並指導本公司相關單位進行檢討改進。

## 3.2 川湖核心價值

川湖以「研發、創新、品質、服務」為企業核心，提供伺服器與網路通訊用導軌、高階櫥俱導軌與應用於各產業之機構件的全方位服務，一直以來堅持以自有品牌 King Slide 深耕行銷全球，而川湖的卓越研發創新力與優質產品，贏得客戶的信任與肯定，成為知名國際企業的指定品牌，每年不斷創新技術及改善品質管理，精進核心競爭力並且提供給客戶更人性化、安全與便利的高品質產品。

## 3.3 道德價值與從業行為

川湖堅持高度職業道德，品格與才能為公司用人的標準。凡從事日常工作及職務時，均應遵守公司的從業道德規範，並須獨立於所有個別利益之外。本公司以員工所屬不同部門及職位作為員工道德威脅情境的考量基礎，進行員工道德風險評估，報告期間進行評估後主要考量道德威脅項目：個人餽贈、賄賂等不正當收益行為；

個人洩漏公司及客戶機密行為 ( 知識產權保護 )；個人利益衝突行為；個人內線交易行為；違反公平交易及資訊公開行為；及員工蓄意的破壞等六大項。川湖所制定之從業道德規範包含：

- 不要違反法令規章。
- 不要在會計、財務報告上取巧做假。
- 不要汙染環境。
- 不要隨意把員工踢到街上來。

以上從業道德規範不以公司規章為限，遵行時在於個人自律，並作自我判斷，以期符合正當性且不違背常理。

川湖除了對內部員工制定從業道德規範，對外，如對政治團體、個人或相關政府團體的貢獻價值，包括財務與實物，於報告期間皆無相關情事發生，同時亦未參與公共政策的發展與遊說。

川湖主要產品皆以直接銷售予產品的供應商為主，故並無直接面對消費者之商業行為，因此對於市場溝通，包括廣告、促銷、贊助等活動，皆遵從法律規範，無廣告不實、標示不當等不法行為，且針對客戶的部份，訂有「客戶抱怨處理程序」，提供客戶訴怨之管道，以求產品精進。

## 3.3.1 迴避利益衝突

本公司所訂定之「董事會議事規則」中訂有董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述其意見及答詢，惟不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。公司同仁在執行職務時，本人及關係人若與公司有利益關係或衝突時，應主動報備主管並迴避利益衝突，此相關規範於員工進入公司時簽訂契約書時即有列入約定項目中，要求所有員工遵守。

## 3.3.2 饋贈與業務款待

公司同仁對於供應商、承包商、顧客及其他與公司業務相關的各界人士（含政府機關），所有同仁須遵守從業道德規範，本公司”工作規則”明訂員工不得有收取回扣、詐騙或挪用公款等不法之行為，希冀杜絕不誠信之行為，公司設有內控稽核室，對可能賄賂之事件，進行調查稽核作業。

## 3. 3. 3 從業道德規範之訓練

為提倡並宣導從業道德行為，公司從業道德規範皆公佈在公司內部網站供同仁隨時查詢，並於新人訓練課程中設計 1 小時的課程，讓所有新進同仁於加入川湖的第一天即了解川湖對此規範的重視與執行的決心。訓練內容包含從業道德規範、迴避利益衝突、饋贈與業務款待、公司資產、性騷擾防制、資訊安全與工作規則、反賄賂政策等主題，並於公司內部入口網站宣導員工行為準則，臚列如下：

- 不得涉入任何形式的貪污與賄賂。
- 維護無性別歧視的健康工作環境。
- 員工須遵守著作權的規定。
- 員工須保護智慧財產權。
- 所有公司相關機密資訊必須保密。
- 禁止內線交易。

## 3. 3. 4 從業道德規範之執行及懲處

川湖所有同仁對任何違反從業道德規範之行為保持警覺，當有疑問或發現任何違反從業道德規範之行為時，有責任向主管報告，公司特設立『員工意見箱』接受員工申訴由指定專責人員以密件處理，亦可透過行政系統提出申訴，各單位主管接獲反應或指示應即時處理。同仁若違反從業道德規範，公司將視情節輕重，依工作規則之規定進行懲處。同仁舉發任何違反從業道德規範之行為而因此所參與之調查，公司將給予保護以避免遭受不公平的報復或對待。川湖於報告期間並無違反法律與相關規定及遭致重大罰款情事。

## 3. 4 風險管理

本公司有關重大營運政策、投資案、背書保證、資金貸與及銀行融資等重大議案皆經權責部門評估分析並依董事會決議執行。本公司對風險管理採預防政策，除依法制定內部控制制度，並由稽核室查核外，另投相關財產保險，以規避風險。風險事項分析評估如下：

(1) 有利因素

**導軌市場**

King Slide 挾其 IBM、HP、ORACLE、FUJITSU-SIEMENS、DELL 等國際伺服器大廠對該產品之認證通過，並配合其新產品問市而直接取得其總公司研發部門之產品需求，與其同步研發最新消費者需求產品，為將產品行銷於系統代工廠、網路通訊廠、機櫃廠、通路商之一大有利因素，並進階為本公司推展所研發之其他 3C 機構產品至各大廠間開啟便利之門。

滑軌、鉸鏈市場

近年來國際知名傢俱、櫥俱大廠為求降低成本，紛紛轉向東南亞各國尋求配合協力廠甚或策略聯盟，其訴求重點以廠商經濟規模、產品種類、交期迅速、研發能力、品質穩定、合理價位為主要考量因素，以 King Slide 目前之經濟規模、堅實的技術團隊，卓越的產品研發及自動化設備開發能力、穩定的品質、快速的交貨能力不僅在國內市場，甚至國際市場上更獲好評，在傳統市場被美國並列為世界四大品牌之一，在在讓這些大廠足以放心的將訂單及新產品研發轉往 King Slide，尤其以近二年來更為顯著，客戶群涵括全美前幾大傢俱廠、櫥俱廠、鋼櫃廠及日本第二大 DIY 傢俱廠、第二大櫥俱廠，未來重心除開發自有品牌新產品外，依客戶需求研發客製化產品之能力亦為未來發展之重要有利因素。

King Slide 所營產品為目前該產業主流系列產品，未來將積極部署國際行銷據點，以現有之競爭優勢未來不論在客制化或通路市場之成長係可以預期的。

(2) 不利因素

預期材料價格之上揚所造成之成本提高。

(3) 因應對策

a 提昇自動化程度降低人工與製造費用成本及外購低附加價值產品，以因應成本提升之問題。

b 加速新市場之開發，增強售後服務之技術能力，選擇有利的產品組合及客戶群，尤其以研發客製化及電子業之產品為未來主要方向，以提昇營業基數、降低費用率、減緩材料上揚之成本上升的不利因素。

## 一、 本公司面對財務面所面臨之風險及因應措施

King Slide 考量近期國際經濟情勢不穩定，新台幣升貶波動幅度均較以往明顯，目前主要以增加國外採購平衡外匯收支，達到自然避險，做為因應匯率波動之措施，而不予承作與外匯有關之金融商品，惟短期內雖產生金額較大之匯兌損益，但就長期而言，在本公司產品不斷推陳出新之優勢下，匯率因素對本公司之經營績效影響仍屬有限。

King Slide 截至目前為止並無從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人及背書保證情事。本公司如有從事之衍生性商品交易，其交易目的主要為規避已持有資產或負債之匯率風險，其獲利之主要原因為考量淨資產之平均匯率，選擇高於平均匯率的時點，進行較無風險性之避險所致，未來公司也將秉持以避險為主之交易政策。

## 二、 本公司於供應鏈管理所面臨之風險及因應措施

1 進貨集中所面臨之風險及因應措施：

中鋼為 King Slide 主要原料供應商，且於每季簽訂購料合約、其品質與交期較有保障、料源供應穩定。本公司已與中鋼建立穩定之長期供貨關係，同時建立料源供應群，靈活調度貨源之供應，以分攤單一原料採購之經營風險。

2 銷貨集中所面臨之風險及因應措施：

King Slide 於 2016 年度佔銷貨淨額比重達 10% 以上者僅有甲客戶，甲客戶為國際伺服器大廠指定下單之代工廠，是多家客戶指定的集貨地，其佔營收淨額 14.83%，係屬產業特性所致。本公司認為銷貨過度集中之風險仍然極低，在本公司積極開發新客源與產品多樣化的策略下，甲客戶佔本公司營收淨額已由 2015 年度的 14.83% 降至 2016 年度的 9.54%，該情況已逐漸獲得改善。

## 三、 氣候變遷導致公司活動涉及財務及風險與機會

極端降雨及乾旱頻率改變等氣候變遷問題可能導致供應商之產能中斷，King Slide 在業務影響風險上，主要材料鋼材部分已建立料源供應群分布於不同國家區域，以達有效分散單一原料採購之經營風險。生產部分可靈活調度集團各區域生產工廠，以期有效分散單一廠區生產之經營風險。

King Slide 堅持追求股東權益最大化為我們的目標，目前所投入之產業仍處於成長茁壯期，未來將隨著產業狀況變化以及主管機關法規之修正而因應調整。King Slide 自設立以來不斷以積極創新、追求轉型以強化競爭力，面對詭譎多變的大環境，仍以更加謹慎保守的心態來面對，除嚴格落實撙節成本及開支外，我們投入更多的資金與資源並更積極的拓展不同產業之市場且加強品牌在全球的推廣與知名度並積極佈局全球經銷網，以期在未來能有更好的經營績效表現。

## 4. 利害相關者之鑑別與溝通

希望能從藉由問卷調查分析更深入了解社會責任之利害關係人與King Slide公司管理階層關心議題的衝擊，並幫助King Slide深入了解利害關係人關心議題，以利列入短中長期改善方針。

# 利害相關者之鑑別與溝通

## 4.1 鑑別與溝通

### 4.1.1 議題衝擊調查表

針對社會責任之利害關係人議題 King Slide 首定三大議題方向：經濟永續成長、環境永續共生、社會永續共榮、再分別選出 25 個議題細項，並且針對公司管理階層及利害關係人，例如股東投資人、客戶、公司附近居民等進行問卷調查分析。King Slide 希望能從此問卷調查分析更深入了解社會責任之利害關係人與 King Slide 公司管理階層關心議題的衝擊，並幫助 King Slide 深入了解利害關係人關心議題，以利列入短中長期改善方針。

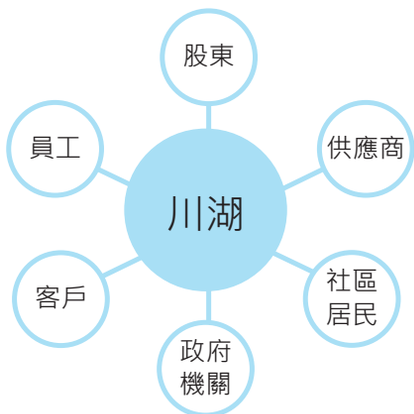



圖 :4.1.1 利害關係人示意圖

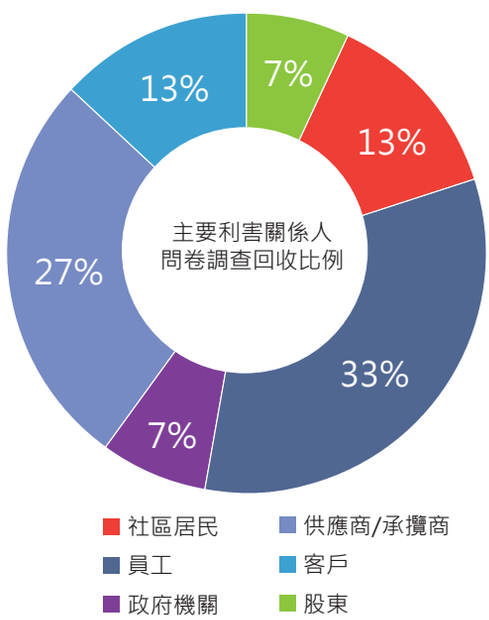
### 4.1.2 利害關係人溝通路徑與頻率

| 利害關係者 | 對象 | 溝通路徑 ( 頻率 ) |
|---|---|---|
| 員工 | 管理階層<br>一般員工<br>新進員工 | 1. 可以藉由每週星期一早報會議中提出報告。<br>2. 以書面方式提出，用公文簽辦單或提案改善獎勵管理辦法。<br>3. 透過由勞工推選出來代表，於每季定期召開勞資會議。<br>4. 設置意見箱。<br>5. 於每年舉辦『升遷管理辦法』採自行報名不受他人影響，升遷管道暢通。<br>6. 新進人員教育訓練、新進人員心得報告提出，提供適度協助，加速新進人員進入狀況。<br>7. 每月 10 日定期舉辦外勞會議。<br>8. 性騷擾申訴處理委員會 ( 不定期 )<br>9. CSR 問卷調查 ( 每年 ) |
| 政府<br>機關 | 所在地主管機關 | 1. 積極參與主管機關舉辦之會議 ( 不定期 )<br>2. 管理系統之運作、法規鑑別、罰單 ( 不定期 )<br>3. 公文往來、專案討論會、公開資訊 ( 不定期 )<br>4. CSR 問卷調查 ( 每年 ) |

| | | |
|---|---|---|
| 客戶 | 既有客戶<br>開發中新客戶 | 1. 客服網路信箱 ( 不定期 )<br>2. 客戶滿意度調查 ( 年 )<br>3. 營業部門拜訪客戶 ( 不定期 )<br>4. CSR 問卷調查 ( 每年 ) |
| 供應商<br>承攬商 | 原物料供應商、合約代工廠、工程包商、維修 / 維護 / 清潔服務廠商、廢棄物清理廠商 | 1. CSR 問卷調查 ( 每年 )<br>2. 供應商 / 承攬商申訴專線、傳真、電子溝通平台或 e-mail( 不定期 ) 供應。<br>3. 供應商稽核及訪談 ( 不定期 ) |
| 股東 | 投資人 | 1. 川湖集團公開發表財務報告 ( 每季 )。<br>2. 川湖集團不定期舉行法人說明會。<br>3. 川湖集團定期召開股東大會 ( 每年 )。<br>4. 川湖集團投資人關係信箱 (ir@kingslide.com)<br>5. CSR 問卷調查 ( 每年 ) |
| 社區居民 | 現有社區居民 | 1. 積極參與各項節慶、廟會等與地方維持和諧關係。<br>2. CSR 問卷調查 ( 每年 ) |

## 4. 1. 3 議題衝擊調查表排序與結論

川湖透過意見調查，鑑別利害關係人的關注議題。調查對象為川湖主要利害關係人，包括：員工、政府機關、客戶、供應商、承攬商、股東、社區居民。員工方面，邀請主要事業單位與各部門員工代表填答；在外部利害關係人方面，我們針對各個類別邀請經常溝通之組織代表填答，為擴大蒐集利害關係人對川湖在推動 CSR 關切的議題，2016 年採取網路問卷方式邀請利害關係人填寫，回收問卷進行分析。其中外部利害關係人回收數佔總回覆比例超過 60%。



從問卷調查中 King Slide 更深入了解，社會利害關係人對於 King Slide 的理解，藉此寶貴的資訊收集 King Slide 可以再進一步鞏固永續經營的理念，亦善盡所應盡之社會責任，確保包含公司全體員工團隊的支持與實踐。

| 項目 | 議題 | 公司管理層衝擊排序 | 厲害關係人關心類別排序 |
|---|---|---|---|
| 經濟永續成長 | 公司治理 | 19 | 8 |
| | 營運風險管理 | 2 | 15 |
| | 法令遵行 | 1 | 17 |
| | 財政補助 | 23 | 1 |
| | 財務資訊 | 19 | 12 |
| | 供應商管理 | 16 | 25 |
| 環境永續共生 | 溫室氣體減量 | 8 | 24 |
| | 水資源使用 | 8 | 15 |
| | 環境管理 | 8 | 13 |
| | 環境支出 | 19 | 6 |
| | 能源管理 | 8 | 18 |
| | 綠色產品 | 8 | 7 |
| | 生態保育 | 23 | 9 |
| 社會永續共榮 | 薪酬福利 | 2 | 22 |
| | 人才培育 | 2 | 20 |
| | 勞資關係 | 8 | 3 |
| | 人權 | 2 | 9 |
| | 人權教育 | 16 | 13 |
| | 職業安全衛生 | 2 | 11 |
| | 客戶滿意度 | 8 | 4 |
| | 品質與安全 | 8 | 5 |
| | 反貪腐 | 2 | 2 |
| | 社會公益 | 16 | 19 |
| | 政治捐獻 | 25 | 23 |
| | 公平競爭 | 19 | 21 |

## 4.1.4 共通關心議題的回應

在此 25 項議題問卷調查表中，敝司發現社會責任之利害關係人與 King Slide 有共通相近關心的議題，例如：營運風險管理、法令遵行、供應商管理、水資源使用、人權、人權教育、反貪腐及政治捐獻等，針對共通關心的議題對應本公司的經營政策內容回應如下表：

| 面項 | 對應議題 | 本公司經營政策內容回應 |
| --- | --- | --- |
| 經濟面 | 營運風險管理 | 在營運風險管理面上，企業發展與供應商管理佔相當的比重，分述如下：<br>一、本公司面對外部競爭環境所面臨之風險及因應措施。<br>二、本公司面對財務面所面臨之風險及因應措施。<br>三、本公司於供應鏈管理所面臨之風險及因應措施。<br>四、氣候變遷導致公司活動涉及財務及風險與機會。<br>五、本公司面對客戶端公司企業營運組織變更之風險及應變。 |
| | 供應商管理 | 本公司於評估供應商時，即傳達並要求供應商遵守公司環安衛政策，「減廢減費，珍惜資源」、「綠色產品，關懷環境」、「致力環保減廢，改進生產安全」、「遵循法規，永續改善」、以及國際環保公約、品質與環安衛法令及 EICC 準則要求事項，每年目標預計達成 100% 具實承諾如廠商無法達到目標我司也竭力推動改善活動，增加與供應商的互動藉機互助改善。 |
| 環境面 | 水資源使用 | 攸關敝司的環境安全衛生政策與做法，其中減廢減費、珍惜資源政策相當重視水資源的使用與處理，廠區內使用的工業用水與員工生活用水處理辦法，包含天然雨水回收處理辦法，每年均設立預計達成減廢、珍惜資源的目標，檢驗是否 100% 落實及改善活動。 |
| 社會面 | 人權與人權教育 | 本公司注重對於勞資關係與就業權益保障，其中包括人權與人權教育，公司所有正職同仁 100% 受勞資雙方勞動契約保障。為維護所有員工工作權益，川湖遵守政府法令規定，當公司營運或有發生重大變化而可能影響勞工權益之事件時，此類事件將即刻於公司內部網頁公告周知，以確保上下資訊對稱。<br>本公司也設有勞工安全衛生委員會，對勞工安全衛生政策、健康促進計畫與環境保護措施、研擬、協調及督導統整性的執行辦法。由總經理擔任主任委員，並由各單位遴選勞工代表、安全衛生管理人員、各部門主管、醫護人員擔任委員，討論職業安全衛生管理的執行狀況，追蹤應改善事項，以及研議勞工代表或同仁提出之意見。 |
| | 反貪腐 | 本公司的治理政策，依照台灣證券交易所制定之「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規範辦理，訂定與公司治理相關之董事會議事規範、內部重大資訊處理作業程序、股東會議事規則、內部稽核制度、內部控制制度、取得處分資產處理程序、資金貸與他人作業程序、背書保證作業程序及對子公司監控作業辦法等。 |
| | 政治捐獻 | |
| | 法令遵行 | |

# 4.2 川湖的客戶

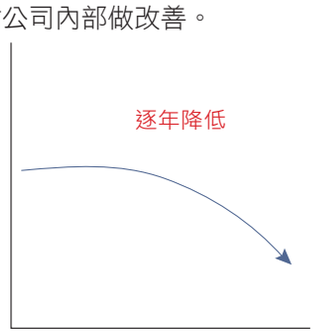
## 4.2.1 客戶滿意度提升

『24 小時的全天候服務』是 King Slide 對服務客戶的宗旨。King Slide 在國際市場上的競爭優勢來自於良好的產品品質、最先進的技術能力與全天候精準確實的服務品質。長期以來我們用我們最貼心的服務鞏固我們與客戶的關係，為提昇生產品的品質及服務及提高客戶的忠誠度，我們主動蒐集並了解客戶需求，結合公司品質系統，提供客戶優良的產品與服務，如圖 4.2.1 所示。

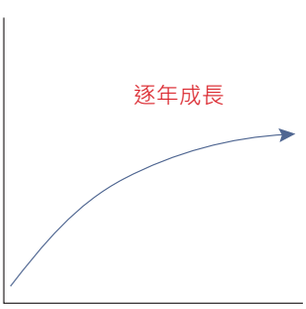
圖 4.2.1 六高服務示意圖

King Slide 訂有「客戶抱怨處理程序」，提供客戶訴怨之管道，以進一步與客戶進行訪談釐清問題，並針對缺失部份，在最短的時間內擬出改善對策。King Slide 的品質團隊們每月都進行內部品質檢討會議，每年也會於管理審查會議檢討各項客訴改善狀況，以充分滿足客戶品質要求。

King Slide 針對客戶滿意度提升主要針對「品質客訴件數」及「訂單出貨營收目標」等二項比例，為客戶的回饋資訊進一步對公司內部做改善。




品質客訴件數目標




訂單出貨營收目標

## 4.2.2 客戶隱私與保密

King Slide 重視客戶隱私權及智慧財產權，與客戶均簽署保密協定以保護客戶機密資訊，並確保相關業務之同仁執行業務確實做好保密工作，2016 年無違反客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益之情事發生。

## 4.3 川湖的合作夥伴

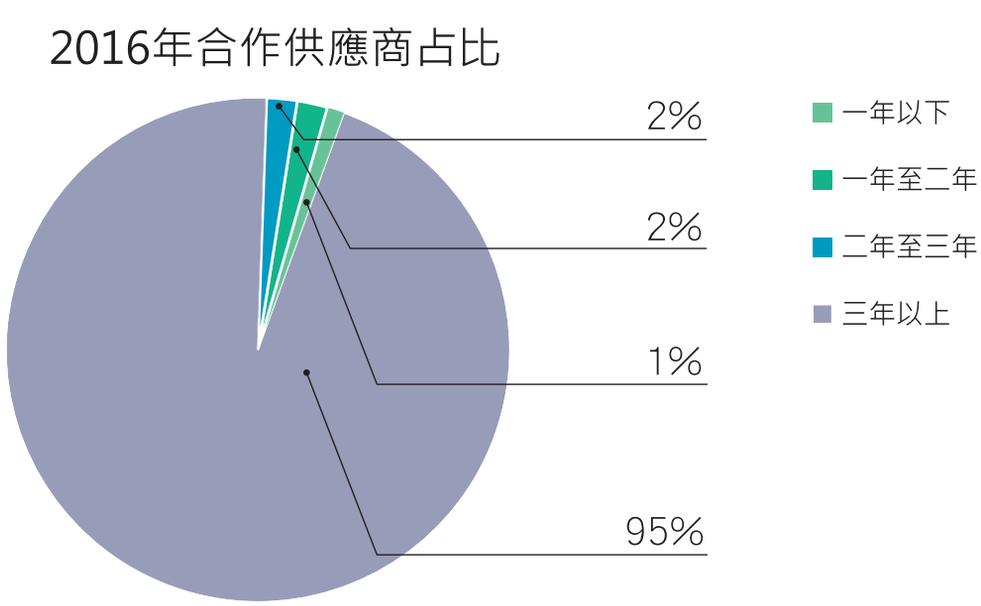
King Slide 一直將供應商視為合作夥伴，致力於引導供應商長期合作。King Slide 持續培養長期且穩定配合之供應商，以共同建立永續發展的供應鏈，配合三年以上之供應商佔 2016 年總供應商數比例約為 95%。

我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與成本之外，並透過供應商企業社會評鑑時納入環境、人權、EICC 等議題，敦促供應商能提升安全與衛生、重視人權及友善環境等面向，期許供應商與 King Slide 共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫，結合未來將致力推行的綠色採購理念。

### 供應鏈發展策略

1. 促進 King Slide 全球供應商整合，以增進採購效率
2. 透過供應商管理納入人權、環境指標，與供應商共同打造綠色供應鏈
3. 加強在地劃採購，以降低採購過程中的環境足跡，並促進當地社區經濟發展

圖 :4.3.1 2016 供應商佔比圖



## 4.3.1 供應鏈風險管理

2016 年，國內廠商採購金額佔 95% 以上，King Slide 除了持續強化在地採購的比例，亦透過在地化增加國內就業機會，並致力於採購、資材及品質管理等單位之溝通協調，不定期集會討論降低供應鏈風險與強化供應鏈的效能，訂定年度計畫及每季查核執行進度。本公司之稽核小組，依據 < 商業夥伴安全管理辦法 > 之規定，每年一月定期檢視商業夥伴之安全狀況機制，並適時維護「商業夥伴名冊」之有效日期，以確保商業夥伴之書面證明文件仍在有效期限內。並依據經本公司評估後之商業夥伴風險等級排訂年度定期稽核計畫，經由供應商評比持續協助供應商改善品質、交期和提升環保意識、確保法令符合及取得認證與確保工廠
安全。

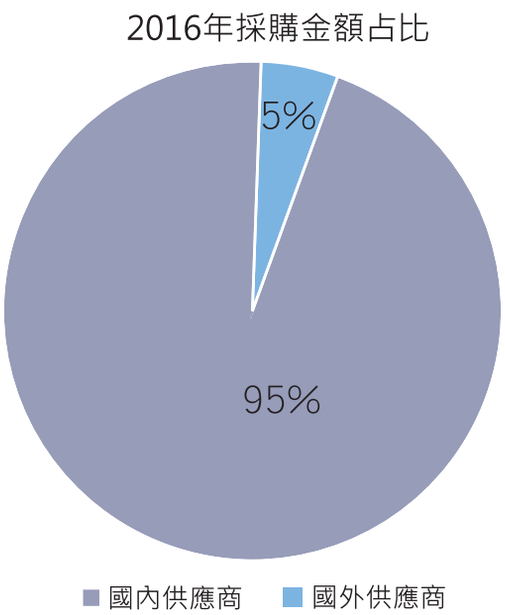



圖 :4.3.2 2016 年採購金額佔比圖

供應鏈的風險管理一直是 King Slide 具競爭力的一環，在全球化的趨勢下，全世界任何重大的天災或意外事故，都有可能影響到本公司。我們關注的供應鏈廠商風險及考量，包括要求供應商對自身生產服務造成損失之各種潛在自然或人為威脅，例如火災、地震、颱風、洪水、危險物質洩漏、停電、公用設施供應短缺、產品受到污染、客戶大量退貨、關鍵原物料供應短缺、罷工、遭受暴力恐嚇或攻擊、流行性傳染病爆發及資訊服務中斷等，應有的對應計畫、程序及活動，例如進行相關稽核作業計畫、蒐集產業資訊及市場調查等措施，且持續尋找替代供應商及物料來源。

## 4.3.2 協助供應商改善交期和品質

King Slide 與原物料供應商緊密的合作以獲得庫存的資訊，因而使原物料的供應存貨透明。經過全球經濟衰退的淬鍊，King Slide 與供應商共同檢討供應鏈中缺乏彈性及效能的環節，持續合作進行改善，並透過系統輔助逐步朝向建立智慧型供應鏈的目標邁進。我們協同供應商一起建立一個強健且精實的供應鏈，不但能降低原物料供應中斷的風險，還能避免製造過多而不需要的物料。

供應商評比主要針對供應商的交貨、品質的表現，並將其結果送達供應商。藉由不定期開會，King Slide 也緊密地與供應商合作改善缺點。在一些特定的專案，經由開誠佈公的溝通會議，供應商亦可得到川湖特別的技術支援。在應付帳款方面，King Slide 與供應商之間建立良好合作默契與信任度，依據 2016 年 King Slide 股東會年報顯示，購買原物料之付款期間為 30 ～ 90 天，本公司訂有財務風險管理政策，以確保所有應付款於預先約定之信用期限內償還，各項付款期程均依照所雙方所訂定之合約及貿易條件進行，100% 無延遲付款。

## 4.3.3 供應商評鑑小組

King Slide 依據 < 分包商及承攬商管理辦法 > 之規定，由採購、品保、環安、總管理處、供應商管理等相關部門成立供應商評鑑小組，定期每兩年針對主要供應商及委外人力承包商之 EICC 準則要求遵行情況進行管理。

## 4.3.4 供應商評鑑

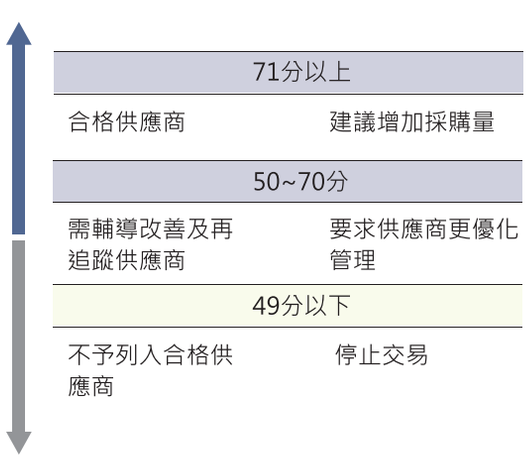
King Slide 每兩年定期審查及制定供應商稽核計劃，規劃勞工人權主題、健康安全主題、環境主題、人權主題、道德主題及管理系統主題進行供應商稽核評鑑，如有發現供應商違規情形，則輔導供應商改善並協助其成長。截至 2016 年底 King Slide 已完成第一次主要供應商稽核評鑑，合格供應商比率 84%、稽核發現有缺失需輔導改善供應商比率 16%。

King Slide 針對稽核發現有缺失之供應商除限期改善及追蹤確認外，並採以輔導方式輔導供應商改善及提升供應商改善意願，於 2016 年底皆已確認供應商改善完成。

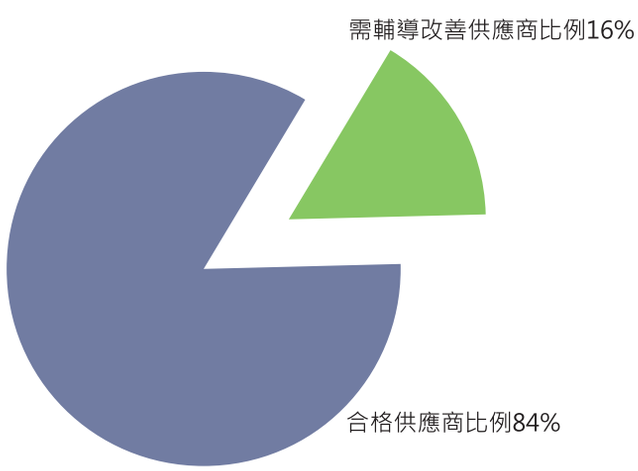
圖：4.3.3 供應商 EICC 稽核評鑑機制

| ▼ 管理對象 | ▼ 管理單位 | ▼ 管理做法 | ▼ 評核項目 |
|---|---|---|---|
| 各類生產相關元材料之供應商 | 供應商評鑑小組 | 每兩年定期進行主要供應商現場評核 | · 勞工人權問題<br>· 健康安全主題<br>· 環境主題<br>· 人權主題<br>· 道德主題<br>· 管理系統主題 |

圖：4.3.4 供應商 EICC 稽核評鑑分級




圖：4.3.5 供應商 EICC 稽核結果



## 4.3.5 供應商輔導管理

King Slide 強調與供應商透過相互瞭解與合作尋求雙贏的局面，因此在對供應商的管理做法上，我們依據客戶要求、法令規章以及國際趨勢對供應商進行多元評鑑，包含供應商的宣導、推廣與稽核。

在供應商的多元評鑑輔導部份，除一般業界重視的品質、成本、交期、技術能力與服務外，隨著企業社會責任意識之高漲，King Slide 更將評鑑範圍延伸至綠色產品以及企業社會責任，評鑑範圍則是對應到 King Slide 對供應商的要求，包括 ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001、EICC 等管理系統的建置，透過多面相的評鑑考量，確保 King Slide 合作的供應商能夠具體回應中要的供應鏈議題，如產品環保設計、製程環保條件作業要求、限用有害物質、禁用同工、保障員工權益、工作場域安全…等。

此外，King Slide 透過供應商稽核輔導，確保供應商無違反員工結社自由、禁用同工及集體談判之權利，2016 年間尚無發現供應商有任何違反案例。

## 4.3.6 簽署環安衛政策、EICC 準則暨企業社會責任承諾書

King Slide 為更聚焦地實踐 CSR，就人權及環境部份，King Slide 邀請供應商共同致力於維護人性尊嚴與基本人權，於評估供應商時，即傳達並要求供應商遵行公司環安衛政策、國際環保公約、環安衛法　、EICC 準則及企業社會責任承諾書，截至 2016 年度已達 100 % 具實承諾。

## 4.3.7 衝突礦產調查

King Slide 針對衝突礦產議題，擬訂衝突礦產調查表，要求供應商致力於詳實調查供應鏈確保金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、及錫 (Sn) 這類金屬並非透過無政府軍團、非法集團、由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採及循非法走私途徑取得。

## 4.3.8 簽署不含有禁 / 限用物質環保保證書

King Slide 要求供應商保證在生產製造、包裝、儲存及運輸過程中，皆符合交貨當時國內法令、King Slide 規範中所列有害物質管制標準等國際環境規範的管制物質。

# 5. 勞資關係與社會回饋

川湖視全體員工為一家人，為企業永續發展的根基，在利益共享的原則下，提供整體員工完善的薪資報酬、福利措施及友善職場。

# 勞資關係與社會回饋

## 5.1 川湖的勞資關係

川湖視全體員工為一家人，為企業永續發展的根基，在利益共享的原則下，提供整體員工完善的薪資報酬、福利措施及友善職場。我們亦會參考物價水準等外界經濟指標，每年透過薪酬委員會討論是否調整薪資水準，以及調整的幅度等，在勞資雙贏的前提下創造所有員工具競爭力的薪酬福利！

表 5.1.1:2016 年川湖廠平均薪資差異倍率表

| 職稱 | 技術體系 | | 工程體系 | | 行政體系 | | 管理體系 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一般 | 男 | -- | 男 | 1.18 | 男 | 0.94 | 男 | 1.18 |
| | 女 | -- | 女 | 1 | 女 | 1 | 女 | 1 |
| 課級以下主管 | 男 | -- | 男 | 0.86 | 男 | 1.24 | 男 | -- |
| | 女 | -- | 女 | 1 | 女 | 1 | 女 | -- |
| 理級以下主管 | 男 | -- | 男 | -- | 男 | 0.99 | 男 | -- |
| | 女 | -- | 女 | -- | 女 | 1 | 女 | -- |
| 理級以上主管 | 男 | -- | 男 | -- | 男 | -- | 男 | 1.09 |
| | 女 | -- | 女 | -- | 女 | -- | 女 | 1 |

說明：以該項目女生 1 為基準，換算相對應該欄男生比值。

表 5.1.2:2016 年川益廠平均薪資倍率表

| 職稱 | 技術體系 | | 工程體系 | | 行政體系 | | 管理體系 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一般 | 男 | 1.31 | 男 | 1.22 | 男 | -- | 男 | 1.02 |
| | 女 | 1.00 | 女 | 1.00 | 女 | -- | 女 | 1.00 |
| 課級以下主管 | 男 | -- | 男 | -- | 男 | 1.13 | 男 | -- |
| | 女 | -- | 女 | -- | 女 | 1.00 | 女 | -- |
| 理級以下主管 | 男 | -- | 男 | -- | 男 | 0.88 | 男 | -- |
| | 女 | -- | 女 | -- | 女 | 1.00 | 女 | -- |
| 理級以上主管 | 男 | -- | 男 | -- | 男 | -- | 男 | -- |
| | 女 | -- | 女 | -- | 女 | -- | 女 | -- |

說明：以該項目女生 1 為基準，換算相對應該欄男生比值。

本公司設計薪酬制度之核心精神在於確保員工可以在穩定且一定的基礎上，專心致力於專業上發揮。在符合勞動基準法之給付精神下，企業於年度終了扣除應有之稅捐及法定提撥後倘有盈餘，即秉持著與全體員工共享之理念與全員共享。除此外，員工之薪資核定乃取決於其過往經歷、學歷及個人專業能力等因素，決無因性別、宗教、種族、國籍及黨派等有所不同而差異化待遇。每一川湖人之薪資待遇與勞動條件百分百符合勞動相關法令規範及國際人權公約之標準。上二表薪資倍率呈現平均薪資水平，並無異常高及低的情況。

表 5.1.3:2016 年川湖廠員工分佈 (%)

| 國籍 / 性別 | 台灣 | 越南 | 菲律賓 | 泰國 | 其它 ( 印 ) |
|---|---|---|---|---|---|
| 男 | 45.9 | 11.4 | 4.5 | 0.3 | 0 |
| 女 | 37.8 | 0 | 0 | 0 | 0 |

表 5.1.4:2016 年川益廠員工分佈 (%)

| 國籍 / 性別 | 台灣 | 越南 | 菲律賓 | 泰國 | 其它 ( 印 ) |
|---|---|---|---|---|---|
| 男 | 49.9 | 6.2 | 7.3 | 0.2 | 0 |
| 女 | 36.4 | 0 | 0 | 0 | 0 |

如上二表所示，川湖集團的員工主要來自本國在地人，以 2016 年底資料統計顯示，集團員工其中台灣籍本國人數佔整體員工數約 85.1% 為最多，其次為越南籍外籍勞工中最多佔全體員工比率約 8.8%，其餘為菲律賓及泰國籍員工，約當 6.1%。

表 5.1.5:2016 年川湖廠員工依合約型態組合 (% )

| 國籍 | 台灣 | | 越南 | | 菲律賓 | | 泰國 | | 其它 ( 印 ) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 全職 | 34.7 | 25.4 | 11.4 | 0 | 4.5 | 0 | 0.3 | 0 | 0 | 0 |
| 工讀生 | 3.3 | 1.0 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 雙軌生 | 1.4 | 0 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 身障 | 0.5 | 0.3 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 定期契約 | 6.0 | 11.1 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

表 5.1.6:2016 年川益廠員工依合約型態組合 (% )

| 國籍 | 台灣 | | 越南 | | 菲律賓 | | 泰國 | | 其它 ( 印 ) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 全職 | 33.5 | 21.9 | 6.2 | 0 | 7.3 | 0 | 0.2 | 0 | 0 | 0 |
| 工讀生 | 3.5 | 1.6 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 雙軌生 | 5.1 | 0.5 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 身障 | 0.6 | 0.2 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 定期契約 | 7.2 | 12.2 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

以表五、六分析，2016 年川湖集團員工依契約型態來看，全職員工超過七成佔多數；再者為定期契約員工，

再其次則為工讀生，再其次則為勞動部力推的雙軌旗艦生機制之員工。依合約型態分析員工結構為合理，在必要人力結構下輔以短期人力，此法保有企業經營彈性。

表 5.1.7:2016 年川湖廠員工依職級分佈（%）

| | 性別 | 2016 | | 2015 | | 2014 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 人 | % | 人 | % | 人 | % |
| 主管級 | 男 | 38 | 6.0 | 36 | 6.1 | 35 | 6.8 |
| | 女 | 14 | 2.2 | 14 | 2.4 | 15 | 2.9 |
| | 合計 | 52 | 8.3 | 50 | 8.5 | 50 | 9.7 |
| 間接員工 | 男 | 96 | 15.3 | 68 | 11.5 | 55 | 10.6 |
| | 女 | 58 | 9.2 | 48 | 8.1 | 53 | 10.3 |
| | 合計 | 154 | 24.5 | 116 | 19.6 | 108 | 20.9 |
| 直接員工 | 男 | 257 | 40.9 | 261 | 44.2 | 231 | 44.7 |
| | 女 | 166 | 26.4 | 164 | 27.7 | 128 | 24.7 |
| | 合計 | 423 | 67.2 | 425 | 71.9 | 359 | 69.4 |
| 全部員工 | 男 | 391 | 62.2 | 365 | 61.8 | 321 | 62.1 |
| | 女 | 238 | 37.8 | 226 | 38.2 | 196 | 37.9 |
| | 合計 | 629 | 100 | 591 | 100 | 517 | 100 |

說明：主管級指班長以上之人員。

表 5.1.8:2016 年川益員工依職級分佈（%）

| | 性別 | 2016 | | 2015 | | 2014 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 人 | % | 人 | % | 人 | % |
| 主管級 | 男 | 23 | 3.7 | 23 | 4.1 | 21 | 3.6 |
| | 女 | 5 | 0.8 | 4 | 0.7 | 4 | 0.7 |
| | 合計 | 28 | 4.5 | 27 | 4.8 | 25 | 4.3 |
| 間接員工 | 男 | 87 | 46.1 | 60 | 10.7 | 74 | 12.6 |
| | 女 | 36 | 29.9 | 26 | 4.6 | 29 | 4.9 |
| | 合計 | 123 | 76 | 86 | 15.3 | 103 | 17.3 |
| 直接員工 | 男 | 290 | 13.8 | 299 | 53.3 | 286 | 48.6 |
| | 女 | 188 | 5.7 | 149 | 26.6 | 174 | 29.6 |
| | 合計 | 478 | 19.6 | 448 | 79.9 | 460 | 78.2 |
| 全部員工 | 男 | 400 | 63.6 | 382 | 68.1 | 381 | 64.8 |
| | 女 | 229 | 36.4 | 179 | 31.9 | 207 | 35.2 |
| | 合計 | 629 | 100 | 561 | 100 | 588 | 100 |

說明：主管級指班長以上之人員。

2016 年川湖集團二廠員工數為 1,258 員，主管級 80 員，佔全體員工比率約 6.4%；間接員工數共計 277 員，佔全體員工比率約 22%；直接員工數共計 901 員，佔全體員工比率約 71.6%。近三年看來，依業績成長趨勢，員工數亦呈現成長態勢。

表 5. 1. 9：2016 年川湖廠各級人員年齡分佈表

| 2016 | 性別 | 年齡 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | <30 | 31~40 | 41~50 | >50 |
| 主管級 | 男 | 1 | 14 | 16 | 7 |
| | 女 | 1 | 4 | 4 | 5 |
| | 合計 | 2 | 18 | 20 | 12 |
| 間接員工 | 男 | 34 | 46 | 11 | 5 |
| | 女 | 12 | 32 | 11 | 3 |
| | 合計 | 46 | 78 | 22 | 8 |
| 直接員工 | 男 | 182 | 57 | 15 | 3 |
| | 女 | 60 | 61 | 34 | 11 |
| | 合計 | 242 | 118 | 49 | 14 |
| 全部員工 | 男 | 217 | 117 | 42 | 15 |
| | 女 | 73 | 97 | 49 | 19 |
| | 合計 | 290 | 214 | 91 | 34 |

說明：主管級指班長以上之人員。

表 5. 1. 10：2016 年川益廠各級人員年齡分佈表

| 2016 | 性別 | 年齡 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | <30 | 31~40 | 41~50 | >50 |
| 主管級 | 男 | 3 | 11 | 7 | 2 |
| | 女 | 0 | 3 | 0 | 2 |
| | 合計 | 3 | 14 | 7 | 4 |
| 間接員工 | 男 | 29 | 43 | 13 | 2 |
| | 女 | 18 | 13 | 4 | 1 |
| | 合計 | 47 | 56 | 17 | 3 |
| 直接員工 | 男 | 196 | 75 | 18 | 1 |
| | 女 | 81 | 69 | 32 | 6 |
| | 合計 | 277 | 144 | 50 | 7 |
| 全部員工 | 男 | 228 | 129 | 38 | 5 |
| | 女 | 99 | 85 | 36 | 9 |
| | 合計 | 327 | 214 | 74 | 14 |

由上二表及下圖，依年齡區段切割可以明顯看出，二廠的員工人數大量集中在 40 歲以下，因主要人力集中在生產線之直接人員，此層級薪資及能力部分要求不高，特別是年輕人，尤其部分人力來自於短期工讀生，因此本公司呈現年輕化趨勢之分佈亦屬正常。

圖 5.1.1: 川湖集團各級人員年齡分佈柱狀圖

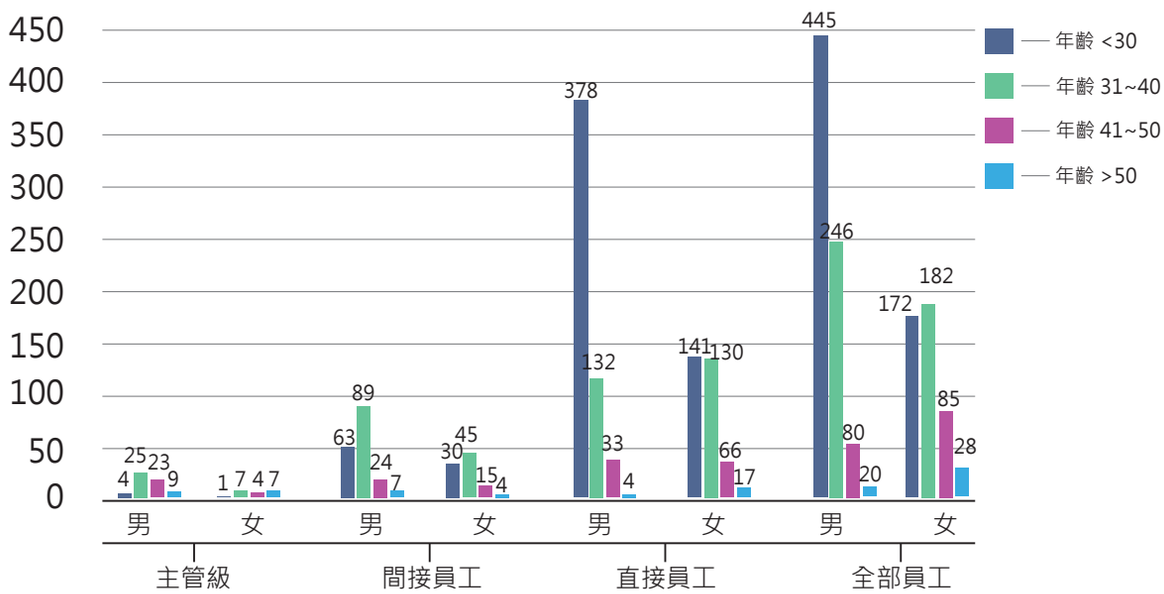



表 5.1.11:2016 年川湖廠員工離職率—年齡（%）

| 國籍 | 間接員工 | | | | 直接員工 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 年齡 | <30 | 31~40 | 41~50 | >51 | <30 | 31~40 | 41~50 | >51 |
| 台灣 | 0.3 | 0.5 | 0.5 | 0.2 | 12.3 | 3.5 | 1.5 | 0.5 |
| 越南 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.7 | 1.0 | 0 | 0 |
| 菲律賓 | 0 | 0.2 | 0 | 0 | 0 | 0.2 | 0 | 0 |
| 泰國 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 其它 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

表 5.1.12:2016 年川湖廠員工離職率—性別（%）

| 國籍 | 間接員工 | | | 直接員工 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男 | 女 | 平均 | 男 | 女 | 平均 |
| 台灣 | 1.0 | 0.5 | 0.7 | 10.2 | 7.7 | 8.9 |
| 越南 | 0 | 0 | 0 | 0.2 | 0 | 0.2 |
| 菲律賓 | 0 | 0 | 0 | 4.7 | 0 | 4.7 |
| 泰國 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 其它 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

表 5.1.13:2016 年川益廠員工離職率—年齡（%）

| 國籍 | 間接員工 | | | | 直接員工 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 年齡 | <30 | 31~40 | 41~50 | >51 | <30 | 31~40 | 41~50 | >51 |
| 台灣 | 0.4 | 0.7 | 0.4 | 0.4 | 19.6 | 5.5 | 1.1 | 0 |
| 越南 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.8 | 0.9 | 0.2 | 0 |
| 菲律賓 | 0.2 | 0.2 | 0 | 0 | 0.2 | 0.4 | 0 | 0 |
| 泰國 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 其它 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

表 5.1.14:2016 年川益廠員工離職率—性別（%）

| 國籍 | 間接員工 | | | 直接員工 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男 | 女 | 平均 | 男 | 女 | 平均 |
| 台灣 | 1.2 | 0.5 | 0.9 | 16.9 | 9.3 | 13.1 |
| 越南 | 0 | 0 | 0 | 5.9 | 0 | 5.9 |
| 菲律賓 | 0 | 0 | 0 | 0.5 | 0 | 0.5 |
| 泰國 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 其它 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

川湖集團依年齡區間計算離職率發現，間接員工由於年紀稍長，穩定性較高，因此離職率集中在 40 歲以下區間帶。而直接員工因年齡層較輕，故呈現越年輕離職率越高現象，與其他企業相仿。本報告書之離職率計算未包含到職未滿三個月之員工。

表 5.1.15: 川湖廠員工育嬰留停復職率分析（%）

| 育嬰留停復職率 (%) | 2016 | | 2015 | | 2014 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 比率 (%) | 人數 | 比率 (%) | 人數 | 比率 (%) |
| 男生 | 1 | 100 | 0 | 0 | 2 | 50 |
| 女生 | 1 | 100 | 1 | 33 | 2 | 25 |
| 合計 | 2 | 100 | 1 | 25 | 4 | 75 |

說明：育嬰留停復職率 =（當年度實際申請育嬰留停實際復職人數）/（當年度曾育嬰留停預計復職人數）×100%

表 5.1.16: 川湖廠員工育嬰留停復職在職率分析（%）

| 育嬰留停復職率 (　) | 2015 | | 2015 | | 2014 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 比率 (%) | 人數 | 比率 (%) | 人數 | 比率 (%) |
| 男生 | 1 | 100 | 0 | 0 | 2 | 50 |
| 女生 | 1 | 100 | 2 | 100 | 2 | 25 |
| 合計 | 2 | 100 | 2 | 67 | 4 | 75 |

說明：育嬰留停復職在職率 =（育嬰留停復職達一年人數）/（去年育嬰留停實際復職人數）×100%

表 5.1.17: 川益廠員工育嬰留停復職率分析 (%)

| 育嬰留停復職率 (%) | 2016 | | 2015 | | 2014 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 比率 (%) | 人數 | 比率 (%) | 人數 | 比率 (%) |
| 男生 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 女生 | 3 | 100 | 1 | 33 | 1 | 16.7 |
| 合計 | 3 | 100 | 1 | 25 | 1 | 16.7 |

說明：育嬰留停復職率 =( 當年度實際申請育嬰留停實際復職人數 )/( 當年度曾育嬰留停預計復職人數 )×100%

表 5.1.18: 川益廠員工育嬰留停復職在職率分析 (%)

| 育嬰留停復職率 (%) | 2016 | | 2015 | | 2014 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人數 | 比率 (%) | 人數 | 比率 (%) | 人數 | 比率 (%) |
| 男生 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 女生 | 2 | 67 | 1 | 100 | 2 | 33.3 |
| 合計 | 2 | 67 | 1 | 100 | 2 | 33.3 |

說明：育嬰留停復職在職率 =( 育嬰留停復職達一年人數 )/( 去年育嬰留停實際復職人數 )×100%

川湖集團文化十分鼓勵員工育嬰留停及留停後回鍋續任，回任後也不會有差別待遇。關於育嬰留停、復職率以及復職後之在職率相關數字如上表。

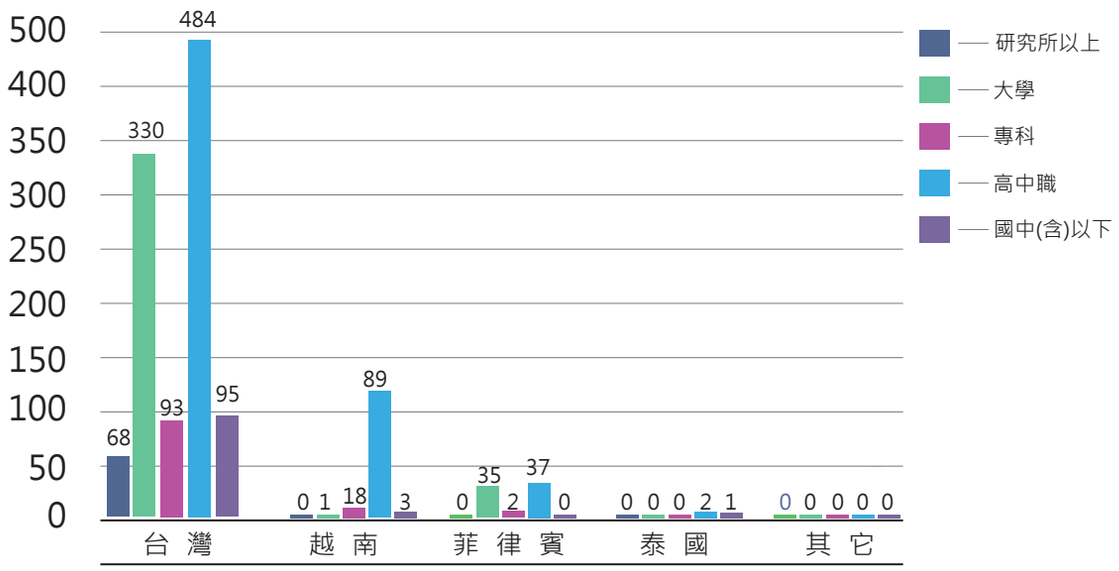
表 5.1.19:2016 年川湖廠員工學歷分佈 (%)

| 國籍 / 學歷 | 台灣 | 越南 | 菲律賓 | 泰國 | 其它 |
|---|---|---|---|---|---|
| 研究所以上 | 5.6 | -- | -- | -- | -- |
| 大學 | 24 | -- | 1.3 | -- | -- |
| 專科 | 9.1 | 2.7 | 0.3 | -- | -- |
| 高中職 | 37.5 | 8.4 | 2.9 | 0.3 | -- |
| 國中 ( 含 ) 以下 | 7.6 | 0.3 | -- | -- | -- |

表 5.1.20:2016 年川益廠員工學歷分佈 (%)

| 國籍 / 學歷 | 台灣 | 越南 | 菲律賓 | 泰國 | 其它 |
|---|---|---|---|---|---|
| 研究所以上 | 5.25 | -- | -- | -- | -- |
| 大學 | 28.46 | 0.16 | 4.29 | -- | -- |
| 專科 | 5.72 | 0.16 | -- | -- | -- |
| 高中職 | 39.43 | 5.72 | 3.02 | -- | -- |
| 國中 ( 含 ) 以下 | 7.47 | 0.16 | -- | 0.16 | -- |

圖 5.1.2: 川湖集團員工學歷分佈柱狀圖




根據上二表員工學歷分佈顯示，川湖集團員工主要學歷集中在高中職區段，因生產現場為裝配作業人力，此乃基層之故，因此學歷分佈為高中職以下屬合理。其次員工學歷為大學畢業，乃因目前普遍學歷均已拉升至大學，加上部分為管理層級主管，學歷上皆會要求高一些。

從學歷結構顯示，高中職以下學歷為川湖集團的大宗，主因為現場組裝之人力需求並不需要求較高學歷或認證之故，其中研究所以上學歷佔全體員工數約 5.41%；大學以上不含研究所學歷者佔全體員工數約 29.09%；專科學歷則約為 8.98%；高中職以下學歷者則佔約 56.52%。

## 5.2 員工的訓練與發展

川湖重視人才發展、不斷力求專業能力的精進，提供一個系統化的學習制度與環境，促進員工主動學習、主管提供協助的文化，以同時滿足公司經營及個人發展需求。發展範圍涵蓋績效管理制度中的個人發展、多元化的學習課程、員工進修教育協助等不同層級別的學習。

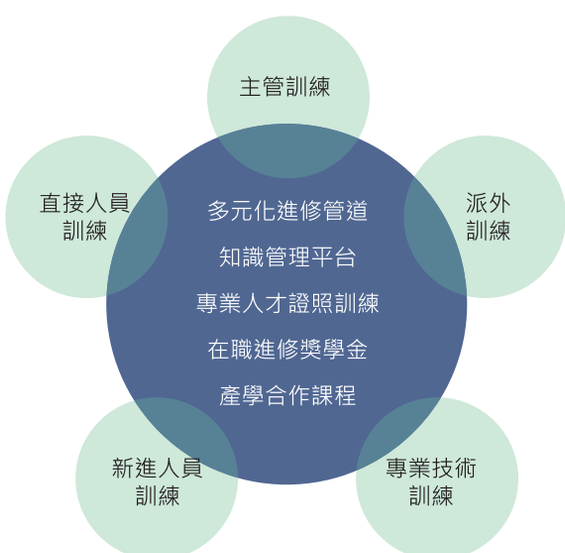



圖 5.2.1 人員組成訓練示意圖

## 5.2.1 訓練課程

表 5.2.1 人員訓練種類說明

| 課程類別 | 說明 |
|---|---|
| 主管訓練 | 針對課級以上主管所需之管理領導技能展開訓練計畫，增進領導統御能力、發揮溝通協調功能、培養決策及制定策略的能力。<br>包含基層主管課程、中、高階主管課程及其他策略領導共識營。 |
| 派外訓練 | 正式員工主管同意指定參加派外訓練或參加證照考試，以提升與工作職責相關的能力。 |
| 專業技術訓練 | 依公司政策、職務及員工工作發展之需求，所擬定之訓練計畫。<br>製程、設備、運籌管理、品保、資訊、研發、管理、財務、人力資源等各種領域。<br>聘請外部優質獎師至企業專班授課，提升專業知識與技能。 |
| 直接人員訓練 | 幫助員工成長，有能力面對新的工作挑戰與升遷。<br>提升團隊合作、人際溝通的互動技巧、環境安全意識及自我發展等領域，包含工作安全注意事項、產線品質意識及提案制度、緊急救護與人因傷害預防、廠內 5S 的推動與落實。給予現場幹部及指導員管理研習營及課程，培養基層班長及組長幹部人員之工作能力。 |
| 新進人員訓練 | 提供新進人員有系統的職前訓練，以儘速熟悉應具備的基本知識及技能。包含核心價值、反貪腐及賄賂、未來技術發展、品質政策、環境安全等一日 ~ 一月不等的完整課程。 |

## 5.2.2 豐富的員工學習活動

根據個人職涯發展及工作所需、績效評核結果安排公司的訓練計畫，內容亦包含如自身權益、職安法及勞基法等人權相關的教育訓練。2016 培訓重點為進行製造部各單位的新進人員職前及在職訓練，以加強公司基本生產職能及知識傳承，並將課程所學實際運用至生產各細節中。公司教育訓練主要為技能類本職學能的專業科目為主，著重在深度；輔以其他類型例如管理類的廣度通識課程，此則著重在廣度，目的在培養管理幹部人才及發掘未來潛力管理人才；企業多數課程以內訓為主，輔以必要的外訓申請。另外，多面向課程亦有反貪污、尊重智慧財產權、禁止內線交易等宣導，新人於第一天新進職前教育訓練時即會強調教育，本報告書截至出版前並無任何貪污或賄賂等情事有案紀錄。2016 年企業進行的總訓練時數二廠均超過七千小時，相較 2015 年平均增加約 22%，印證企業重視教育訓練、培育人才的理念。細部來看，平均每人次受訓時數 3.57 小時，其中直接員工平均每位受訓 3.98 小時，間接員工平均每位受訓 2.74 小時，主管級員工平均每位受訓 2.95 小時，其餘資訊詳如下表所示。

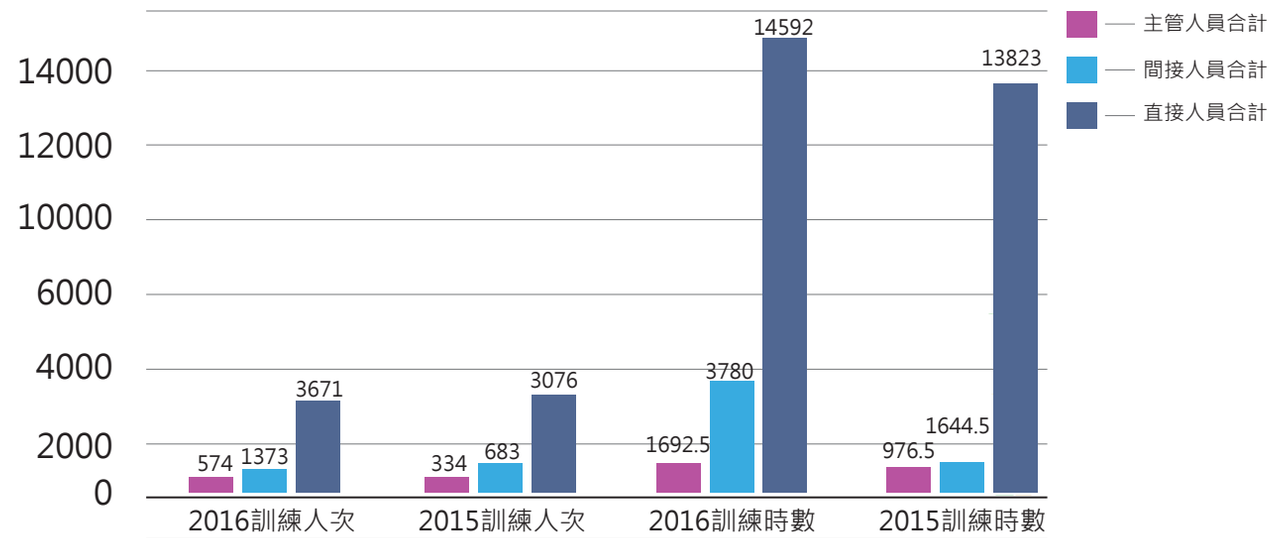
表 5. 2. 2:2016 年川湖廠員工訓練人次 / 時數表

| 項目 / 年度 / 職級 | 性別 | 訓練人次 | | 訓練時數 ( 小時 ) | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 |
| 主管級 | 男 | 243 | 174 | 650.5 | 431 |
| | 女 | 113 | 34 | 323 | 100.5 |
| | 合計 | 356 | 208 | 973.5 | 531.5 |
| 間接人員 | 男 | 305 | 219 | 796 | 579.5 |
| | 女 | 326 | 154 | 913 | 379.5 |
| | 合計 | 631 | 373 | 1709 | 959 |
| 直接人員 | 男 | 681 | 987 | 3413 | 3590 |
| | 女 | 224 | 423 | 1313 | 2212 |
| | 合計 | 905 | 1410 | 4726 | 5802 |
| 合計 | 男 | 1229 | 1380 | 4859.5 | 4600.5 |
| | 女 | 663 | 611 | 2549 | 2692 |
| | 合計 | 1892 | 1991 | 7408.5 | 7292.5 |

表 5. 2. 3:2016 年川益廠員工訓練人次 / 時數表

| 項目 / 年度 / 職級 | 性別 | 訓練人次 | | 訓練時數 ( 小時 ) | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 |
| 主管級 | 男 | 190 | 116 | 617 | 413.5 |
| | 女 | 28 | 10 | 102 | 31.5 |
| | 合計 | 218 | 126 | 719 | 445 |
| 間接人員 | 男 | 443 | 205 | 1333 | 486 |
| | 女 | 299 | 105 | 738 | 199.5 |
| | 合計 | 742 | 310 | 2071 | 685.5 |
| 直接人員 | 男 | 1783 | 1108 | 6427 | 5078 |
| | 女 | 983 | 558 | 3439 | 2943 |
| | 合計 | 2766 | 1666 | 9866 | 8021 |
| 合計 | 男 | 2416 | 1429 | 8377 | 5977.5 |
| | 女 | 1310 | 673 | 4279 | 3174 |
| | 合計 | 3726 | 2102 | 12656 | 9151.5 |

圖 5.2.2 川湖集團員工訓練人次時數圖



新進人員教育訓練一隅（公司規定說明）

新進人員教育訓練一隅（環安衛專題）

專業技術訓練－工廠管理實務

專業技術訓練－日文班

## 5.2.3 持續改善的訓練績效

我們透過課後問卷、心得報告或測驗等來評估課程效益並回饋講師，同時也針對課程缺點加以改善，以利課程軟硬體更適切，授課效果更宏大。川湖集團進行各類訓練均有課後滿意度調查，針對學員各種回饋意見進行檢討改善，包含硬體環境、授課內容、教材良窳、講師表現及所學所獲等面向進行檢討改善，以達到員工職能精進、企業整體競爭力提升的雙贏目的。

# 5.3 員工福利

## 5.3.1 員工關係與發展

川湖集團秉著關懷員工的精神，積極促進良好的員工關係，藉由一連串的員工關係方案，包括勞資關係與獎勵、員工福利與活動、員工溝通、員工協助等措施，創造出對員工關係的支持環境，平衡工作與生活的需求，促進生產力與工作績效。

表 5.3.1 勞資雙方各類溝通管道

| 勞資關係與獎勵 | 員工活動 | 員工溝通 | 員工協助 |
|---|---|---|---|
| ● 定期勞資會議<br>● 勞資糾紛<br>● 員工意見管道<br>● 獎懲制度<br>● 資深員工表揚<br>● 提案改善委員會 | ● 家庭日<br>● 三節與生日禮券<br>● 旅遊補助<br>● 部門聚餐補助<br>● 員工健康檢查<br>● 多樣化社團 | ● 保密的溝通及申管道<br>● 部門單位內溝通 | ● 結構化在職訓練與精神導師機制<br>● 各式諮詢服務<br>● 急難救助<br>● 婚喪喜慶補助<br>● 集哺乳室設置 |

## 5.3.2 勞資關係與就業權益保障

川湖集團重視雙向溝通，致力於強化主管與同仁，以及同仁與同仁間開放且透明的溝通管道，以促進勞資和諧，共創企業與員工的雙贏。公司所有正職同仁 100% 受勞資雙方勞動契約保障，為維護所有員工工作權益，川湖集團遵守政府法令規定，當公司營運或有發生重大變化而可能影響勞工權益之事件，此類事件將即刻於公司內部網頁公告周知，以確保上下資訊對稱，所有合法之勞動條件均載明於勞動契約中。本報告撰述周期內並無立案之勞資爭議事件。

| | |
|---|---|
| 禁用童工 | 本公司遵守政府勞動法令聘僱員工，不分種族、年齡、性別、宗教及國籍等因素而差異，公司從未雇用童工，並會要求與敝司合作之廠商遵守禁用童工之規範。 |

| | |
|---|---|
| 定期勞資會議 | 每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。簽署相關勞動契約時亦會給予員工審閱，到職時方才繳交已簽署之勞動契約，職務調動時亦同。倘企業面臨大批資遣時之預告期，除截至報告書出版前敝司營運狀況良好、並無相關資遣情事外，公司相關資遣規定亦完全符合勞動基準法規範。 |
| 薪資保障 | 川湖集團相當重視員工的待遇與福利，每年均會透過市場薪資調查，將相關薪資數字提報薪酬委員會評議調薪與否及調薪幅度，考量面向除企業營運狀況外，總體經濟指標及社會面向等問題亦會全方位列入審議，整體薪資百分百高於法定最低薪資。 |
| 員工申訴管道 | 員工意見平台、員工關係權責單位專人受理、各廠區員工意見信箱、高階電子郵件信箱，此全程採保密方式進行，以確保員工權益。 |
| 部門單位內部溝通會議 | 宣導各單位主管進行部屬員工之關懷管理，將問題做適當解釋及化解不必要誤會，倘有不錯之建議或意見，亦可藉此向上反映，搭起雙向溝通的橋樑。 |
| 年度績效會談 | 本公司間接人員每半年、直接人員每三個月即進行一次績效考核，員工除可自我檢視進度及適用性與否外，部門主管也可適時給予指導或關懷，達成雙贏局面。 |
| 高層信箱 | 包括各廠區實體意見信箱及電子郵件信箱等方式，員工或有個人因素考量必須直接投書高層的話，可藉此完全保密之溝通及申訴管道進行，惟投書員工須注意，為免衍生白色恐怖，此投書不能匿名，否則將不受理。如有員工意見或建議，此亦可充當反映與溝通之平台，報告期間敝司並無正式申訴情事。 |
| 人權重視 | 新進員工於報到首日即百分百接受人權的教育訓練，禁止因宗教、種族、性別、年齡及國籍等之不同而歧視；保全人員為外包企業派駐本公司，然而亦須要求對人權之宣導，除要求其符合勞基法之外，執行勤務時亦不能侵犯公司員工之人權，此其為職前訓練之基本訓練。截至本報告書問梓前，敝司均無任何侵犯人權情事及透過正式管道之侵犯人權案件存底。同時，公司所有員工工作時數均依據法令規定上限。本公司業已依照相關勞動法規定制訂工作規則並經主管機關核備，並公告讓員工了解。除了遵守當地政府法令外，亦承諾遵守 EICC 電子行業行為準則及其相關政策，包含無“衝突礦產”政策等。敝司除禁止任何型態的歧視外，對於身心障礙人士更提供就業保障。 |
| 電子佈告欄 | 透過內部網路公告並供查詢，例如公司命令宣告、人事佈告、環安宣導、教育訓練資源及其他類的員工補給站等。 |
| 人才招募 | 敝司除透過市占率最大的 104 人力銀行網站與 1111 人力銀行網站不定期開出職缺網羅人才外，區域性的就業博覽會亦會踴躍參與，從研發、製造專才到行銷專才均有適當儲備。必要時再透過人力派遣及仲介公司引進外部人力，彈性且及時充足企業所需。 |

川湖集團同仁透過公司內外部之管道反應員工意見，截至 2016 年底並無關於人權損害議題的反應與提問，類似的員工問題反映亦皆於 2 周內回覆並解決問題，100% 完成結案

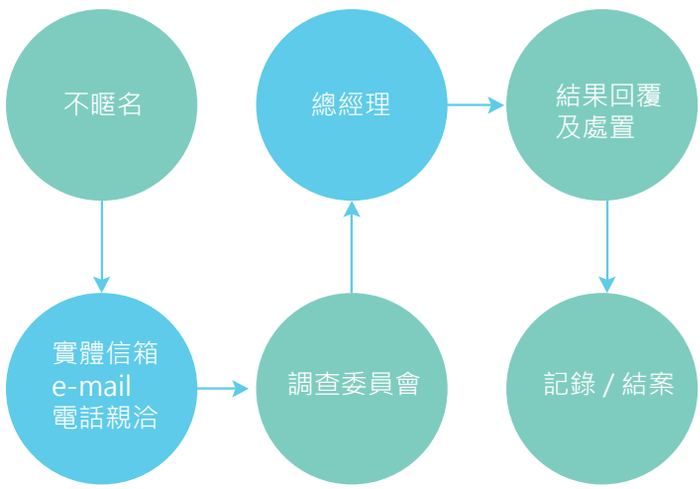



圖 :5. 3. 1 員工申訴及性騷擾處理流程圖

## 5. 3. 3 員工活動

職工福利委員會福利措施：福委會每年舉辦各式活動，包括年終旺年會、家庭日、員工旅遊等，讓員工在多元而豐富的活動中紓解工作壓力，讓員工更認識彼此也促進川湖集團大家庭成員的感情。同時福委會也依據章程歡迎員工集會結社，不因員工參與社團而給予不利處份，只要有益於身心的社團，福委會均歡迎提出成立。

2016 年歲末聯歡晚會董事長致詞

2016 持續改進冠軍團隊表揚頒獎一隅

2016 烤肉活動暨家庭日

2016 烤肉活動暨家庭日

福利補助及員工協助部份，福委會同時也重視其它福利補助，包含：結婚 / 生育 / 喪葬等禮金、三節與生日禮、部門旅遊活動、部門月會、進修與傷病急難等補助。員工協助內容包括工作適應諮商、心理諮商、法律諮商、員工關懷講座、急難救助及個案協助轉介政府資源等協助，倘員工不清楚公司可以提供甚麼資源或協助，可向該單位助理、主管或逕向總管理處詢問亦可得到充份的資訊。

## 5. 3. 4 美味

為了滿足員工在用餐上的需求，除了自行攜帶食物我們提供有蒸飯及微波設施，員工餐廳亦經由符合 HACCP 等認證規範的團膳廠商每天推出營養均衡、菜色多變的自助餐，all you can eat 的經營模式可以滿足食量較大的員工需求。對於有素食需求及喜歡輕食的員工，也提供符合及有富變化性的餐點，以滿足員工多重的味覺享受。

川益廠員工餐廳

## 5.3.5 便利

川湖廠所在地在路竹區順安路後鄉工業區內，川益廠所在地為高雄市路竹區高雄園區，南來北往可由中山高速公路引道上下，自行開車亦可經由台一號省道進入園區，二廠距離甚近交通堪稱便捷。廠區公共區域內設置有投幣式販賣機，以低於市價的優惠價錢，提供員工休息時間能便利補充飲料或小點心。員工餐廳內也同時設置有蒸飯設備及微波爐，可供員工隨時存放或加熱自備餐點。

通勤的員工可申請自行車、機車及汽車之停車位，川益廠區面積達 46 公頃，停車空間相當充裕，因此員工可依需求多樣申請。愛運動同仁可騎乘自行車，享受路科寬敞道路及綠意盎然遍野植栽，同時亦可節能減碳。遇雨天或遠地欲開車通勤則可選擇開車無妨，停車場腹地廣大；遠距員工則可申請路科園區員工宿舍就近住宿，在距離廠區不到一公里之處，矗立三棟新式大樓，員工下班後五至時分鐘路程即可快速回到環境清幽、舒適安靜的住宿場所。園區員工多數申請 7.5 坪的單身宿舍，其備有家具、電視及冰箱等生活設施，月租金約 5,000 元上下。如有家眷同宿，亦可選擇四房二廳佔地 36.6 坪的宿舍，包含全套家具設施月租金約一萬五千餘元，此新式住宿大樓設備新穎頗受員工歡迎。

寬敞的停車空間

大型福利價自動販賣機之一

新穎的路科園區員工宿舍

## 5.3.6 充實

企業不定期舉辦內外部訓練課程，提供明亮的訓練教室供員工提升自我，廠區辦公棟內亦設有百人的階梯視聽教室，讓員工在舒適環境中提升自我新知。

# 5.4 社會回饋與參與

## 5.4.1 公益參與

『取之於社會，用之於社會』是本公司從事公益活動回饋社會的核心精神，川湖集團與台灣多美希望聯盟一同完成助學圓夢計畫，將所募得的公益捐款捐贈給路竹區蔡文國民小學，協助學校國樂團參加 105 學年度全國學生音樂比賽之參賽經費。

高雄市蔡文國民小學
Kaohsiung City Tsai Wen Elementary School

感謝狀

文小學總字第 1060210 號

茲感謝【川湖（川益）科技股份有限公司】贊助蔡文國小國樂團絲竹團參加 105 學年度全國學生音樂比賽-全國賽參賽經費。謹以此狀以資感謝！

校長楊錦雲

中華民國 10 日

公益回饋感謝狀之一 ：助學圓夢計畫

公益路跑活動

公益路跑活動

川湖集團員工亦會妥善安排下班後之休閒活動，參與公益路跑活動，藉由路跑運動來調節身心，強身健體。由於川湖的員工均擁有高度的公益熱情，因此能利用閒暇之餘盡己綿薄之力回饋社會。

## 5.4.2 產學合作與企業參訪

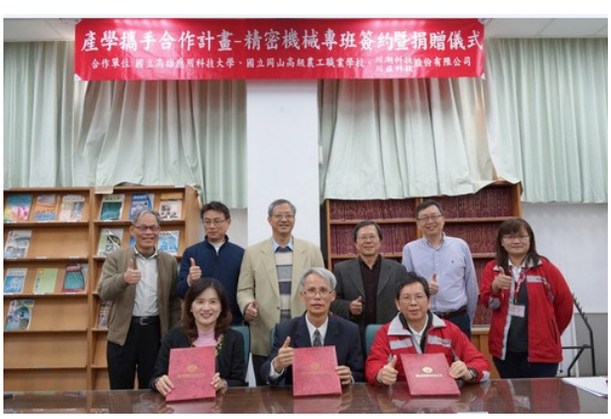
川湖科技為回饋社會，企業文化中訂有部分工作機會優先保留給在學學生，除可培養企業未來潛在人才外，亦可提供工作機會給予優質學生，此為雙贏的策略。為讓在學學生認識職場環境，本公司開放讓產學合作的學校學生團體申請至企業見習，在進入企業服務之前確切認識環境，及明白自己可以學習及貢獻的部分。無獨有偶的是，倘有興趣的學子過多，本公司亦可酌情安排單位主管幹部前往該學校進行說明。

路竹高中學生參訪川益廠簡報一隅

高英工商學生參訪川益廠簡報一隅

高苑工商就業導向專班導師參訪

川湖員工至學校交流 ( 高苑工商 )



高雄應用科技大學、岡山高級農工職業學校 產學合作計畫

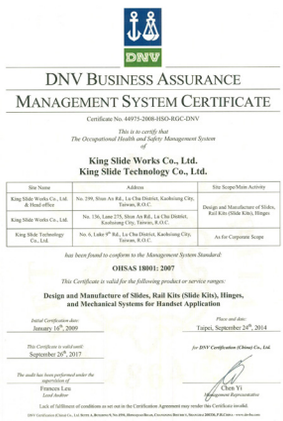
## 6. 職業安全衛生與健康管理

遵行環保、職安衛法令及其他要求事項，建構並維持「環境與職業安全衛生管理系統」有效運作。

# 職業安全衛生與健康管理

## 6.1 職業安全衛生

川湖集團遵循國內職業安全衛生相關法令，積極建立安全健康的工作環境，已取得 OHSAS 18001：2007 管理系統驗證。我們秉持『每一個工作夥伴都是家人的觀念』，在職場上面對發現的缺失，我們持續改善並追蹤管控，當改善有了成績，除了穩定維持更求精進，讓全公司所有工作夥伴的安全與健康獲得保障，亦使我們的環境與職業安全衛生管理系統可以與國際管理系統接軌，我們的環境安全衛生政策與做法如下：



DNV BUSINESS ASSURANCE

MANAGEMENT SYSTEM CERTIFICATE

Certificate No. 44975-2008-HSO-RGC-DNV

*This is to certify that*
*The Occupational Health and Safety Management System*
*of*

**King Slide Works Co., Ltd.**
**King Slide Technology Co., Ltd.**

| Site Name | Address | Site Scope/Main Activity |
|---|---|---|
| King Slide Works Co., Ltd. & Head office | No. 299, Shun An Rd., Ta Chu District, Kaohsiung City, Taiwan, R.O.C. | Design and Manufacture of Slides, Rail Kits (Slide Kits), Hinges |
| King Slide Works Co., Ltd. | No. 136, Lane 275, Shin An Rd., Ta Chu District, Kaohsiung City, Taiwan, R.O.C. | |
| King Slide Technology Co., Ltd. | No. 6, Lane 8th Rd., Ta Chu District, Kaohsiung City, Taiwan, R.O.C. | As for Corporate Scope |

*has been found to conform to the Management System Standard:*

**OHSAS 18001: 2007**

*This Certificate is valid for the following product or service ranges:*

**Design and Manufacture of Slides, Rail Kits (Slide Kits), Hinges, and Mechanical Systems for Handset Application**

*Initial Certification date:* January 16th, 2009 — *Place and date:* Taipei, September 24th, 2014

*This Certificate is valid until:* September 26th, 2017 — *for DNV Certification (China) Co., Ltd.*

*The audit has been performed under the supervision of:*
Frances Lee
*Lead Auditor*

Chen Yi
*Management Representative*

Lack of fulfilment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid.

OHSAS 18001：2007 證書

| 政策 | 做法說明 |
|---|---|
| 減廢減費，珍惜資源 | 持續導入清潔生產技術，將能（資）源充分有效利用，落實工業減廢及污染預防。 |
| 綠色產品，關懷環境 | 致力研發綠色產品，從設計階段，即考量「易回收、低污染、省資源、省能源」等環境化設計概念，以減少未來產品對環境可能的衝擊。 |
| 風險管理，災害預防 | 安排適當的教育訓練及溝通管道，將本公司「環境、 安全與衛生」政策、措施及其他要求事項，傳達給員工、承攬商、分包商及利害相關者，以普及環安意識，使其認知個人的環安衛責任。 |
| 遵循法規，永續改善 | 遵行環保、職安衛法令及其他要求事項，建構並維持「環境與職業安全衛生管理系統」有效運作，全體協力持續推動改善活動，以對作業環境、活動、產品或服務過程之環境安全衛生風險有效控制，預防意外事故、營造安全舒適的工作環境促進員工健康與福祉。 |

## 6.2 職業安全衛生委員會

我們遵循職業安全衛生管理辦法設有職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，委員成員中勞工代表佔所有委員人數三分之一以上，使勞工對有關自身權益之安全衛生議題發表意見及參與討論。每季定期招開職業安全衛生委員會會議，辦理下面事項：

一、對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
二、協調、建議職業安全衛生管理計畫。
三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
五、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
六、審議各項安全衛生提案。
七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
九、審議職業災害調查報告。
十、考核現場安全衛生管理績效。
十一、審議承攬業務安全衛生管理事項。
十二、其他有關職業安全衛生管理事項。

2016 年辦理職業安全衛生委員會情形

## 6.3 職災統計

為降低職業災害的發生，工安人員、事發單位與相關人員將進行事故調查，分析事故原因，並提出改善對策，同步於各部門之間水平展開改善措施，促使再發生機率降至最低。且於每季職業安全衛生委員會會議，向總經理報告事故調查及改善成效。

2016年度訂定減災目標為每季度零職災案件，除2016年第一季度發生一件職災案件並已改善相關設備外，第二季度、第三季度、第四季度皆有達成訂定之目標。

2016 年職業災害統計分析資料，依據國際勞工組織（International Labour Organization，簡稱 ILO）定義值的工傷率（IR）、職業病比率（ODR）、誤工率（LDR）與缺勤率（AR）及年死亡人數如下表：

| 項目 | 計算規則 |
|---|---|
| 工傷率（IR） | （工傷總數／總工作時數）× 200,000 |
| 職業病比率（ODR） | （職業病總數／總工作時數）× 200,000 |
| 誤工率（LDR） | （誤工總天數／總工作時數）× 200,000 |
| 缺勤率（AR） | （報告期間總缺勤天數／總工作天數）× 200,000<br>缺勤定義：員工因失去勞動能力（不是因工傷或職業病）而脫離崗位。包括病假及事假，不包括批准的假期、產假、陪產假、喪假等。 |
| 年死亡人數 | 死亡人數 |

2016 年職業事故和疾病統計一覽表

| 區域別 | 年度 | 性別 | 工傷類別 | 工傷率（IR） | 職業病比率（ODR） | 誤工率（LDR） | 缺勤率（AR） | 因公死亡事故數 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| King Slide | 2016 年度 | 男 | 失能傷害 | 0.125 | 0 | 3.253 | 4692.709 | 0 |
| | | 女 | 失能傷害 | 0.000 | 0 | 0.000 | 5178.060 | 0 |

## 6.4 承攬商管理

承攬商人員於廠內所占人數比例極少，但其入廠施工、維修、保養作業，皆有可能因為對於現場環境的不熟悉與安全衛生規定的不瞭解，而引起職業災害發生。所以，我們建立制度化的承攬商入廠施工管理程序，加強承攬商危害告知，建立稽核制度及承攬商績效管理指標，遴選績優承攬商入廠。

當承攬商與我們完成承攬合約時，須接受「承攬商進廠安全衛生工作守則暨危害告知」、遵行公司環安衛政策、國際環保公約、環境安全衛生法令及 EICC 準則要求，每個環節我們都嚴格管理，以確保作業過程中人員及財產的安全。

## 6.5 緊急應變

為了提升員工對危急事件的緊急應變能力，以因應緊急突發事件，降低人員傷害、財物損失及環境衝擊。我們每半年定期舉辦消防安全演練、且每年度規劃不同狀況主題的緊急應變處理教育訓練，增加員工危機應變的意識。

2016 年度實施全廠員工疏散演練

## 6.6 作業環境監測

我們每半年會對所有廠區進行作業環境監測，並委託由合格監測機構執行監測業務。且實施前由工安單位事先與監測機構，共同評估與規劃作業環境監測之採樣策略與計畫，並確認檢測使用之儀器皆校正合格。作業環境監測之結果於當季勞工安全衛生委員會進行檢討報告與制定改善措施，並公告讓全體員工週知。

書面報告由工安單位統一歸檔留存，作為後續勞工特殊健檢之依據及各單位主管派工之參考，以預防廠內職業疾病之發生。

作業環境監測計畫規劃會議

## 6.7 員工健康管理推展

隨著公司的穩定成長，我們逐步將員工的身心健康納入管理與照顧。我們的目的就在於確保員工的健康、我們將依據員工的健檢結果統計分析，訂定年度健康管理主題活動，並推展健康職場自主認證，營造一個快樂、健康的職場。

2016 年度，我們總共推行數項健康促進活動，其中員工主動參與項目高達 2822 人次參予各項活動。

健康職場自主認證健康啟動標章

員工健走暨家庭日烤肉活動

員工集乳室環境美化

流感疫苗接種活動

## 7. 污染防治及環境保護

透過教育訓練使員工或代表工作人員瞭解公司環境政策，減少空氣汙染、廢水與廢棄物產生，降低環境衝擊，並持續改善，以符合環境保護法規要求。

# 污染防治與環境保護

## 7.1 環境政策

川湖對環境具衝擊性者為生活污水、事業放流污水、廢棄物與廢氣等，川湖自 1998 年開始推動環境管理系統，於 1999 年取得 ISO14001 環境管理系統的認證，川益於 2008 年取得認證，並由環境與環安衛推行小組及各部門專責人員推行 ISO14001 環境管理系統，並透過教育訓練使員工或代表工作人員瞭解公司環境政策，減少空氣汙染、廢水與廢棄物產生，降低環境衝擊，並持續改善，以符合環境保護法規要求。

## 7.2 污染防治現況

本公司堅持合法經營，針對各種環保法規要求標準進行符合性評估，若發現有超標風險即採取改善措施。廢棄物管理方面，本公司在 2016 年無洩漏的狀況發生，且無違反環境法規規定的事件，並且逐年提升廢棄物回收率，降低最終焚燒與掩埋率，亦藉由廢棄物回收增加實際收入，減少廢棄物處理成本。川湖廠與川益廠廢棄物回收率分別已達 89.35% 與 95.4% 以上，少數廢棄物 ( 如生活垃圾 ) 則送至垃圾焚化廠進行焚化處理後掩埋。而在空污與水污的污染防治上，皆符合環保署所規定之排放標準。

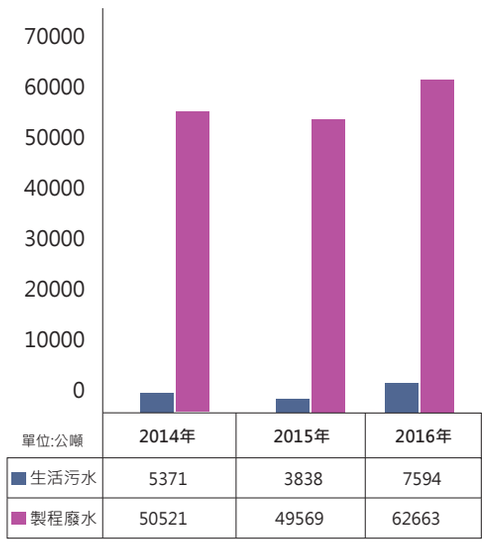
### 7.2.1 廢污水管理

川湖廠廢污水排放包含製程廢水與員工生活污水，2016 年排放量如表 7.2.1，近三年排放量如圖 7.2.1。約七成製程廢水經水資源回收系統再利用於製程上，約三成製程廢水經廢水處理系統處理至符合法規標準後排放，排放之廢污水經水利局渠道排放至大海，未被再利用。川湖排放之廢污水水質檢測每半年實施一次，皆委託環保署認可之第三方公正單位採樣檢測 ( 表 7.2.2 為 2016 年檢測數據 ) ，並每天由化驗室檢測並記錄水質數據，監控水質變化，以符合水污染防制法規規定。故川湖之廢污水排放對於水體和生物多樣性不造成影響與衝擊。川湖 2017 年製程耗水減量目標以 2016 年度製程耗水量 4.97 公噸 / 千組產品下降 3% 為目標，預計每千組產品製程耗水量降至 4.82 公噸，如圖 7.2.2 所示。為達此目標，川湖廠持續強化水資源回收效率，維持 RO 機組最佳效能，提升回收水再利用於製程的比例，藉此降低製程耗水量。2017 年川湖廠生活污水減量目標為 2016 年度人均生活污水產出量 1077.32 公升下降 3%，預計年人均生活污水產出量降至 1045 公升，如圖 7.2.2 所示。為達此目標，計畫廠區張貼節水標語，加強員工節水觀念教育，洗手間水龍頭加裝省水裝置，以期減少生活污水排放。

表 7.2.1　2016 年廢污水排放量

| 廠別 | 控管項目 | 公噸 / 年 |
|---|---|---|
| 川湖 | 廢水放流水 | 62,663 |
| | 生活污水 | 7,594 |
| | 回收水 | 127,450 |
| | 回收水回收率 | 72.74% |
| 川益 | 生活污水 | 4,744.86 |

圖 7.2.1　川湖近三年製程廢水及生活污水排放量如下圖所示：



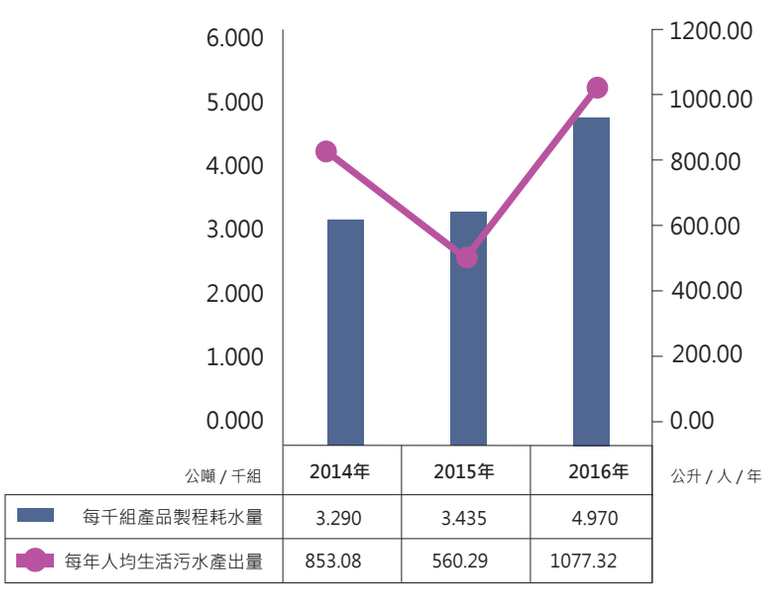

| 單位:公噸 | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|---|---|---|---|
| 生活污水 | 5371 | 3838 | 7594 |
| 製程廢水 | 50521 | 49569 | 62663 |

480 公噸 RC 廢水調整系統

表 7.2.2　川湖 2016 年水質檢測

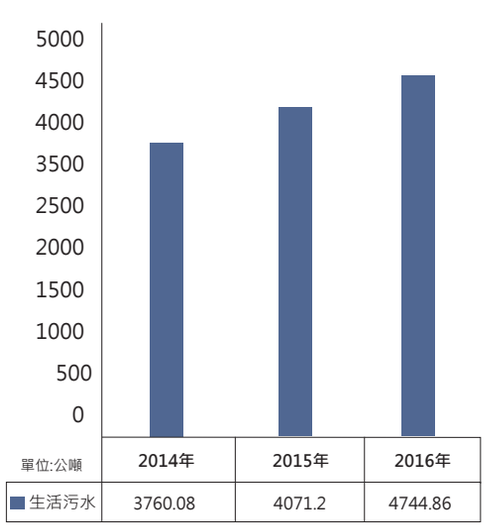
| 項目 | 水溫 (℃ ) | pH | SS(mg/L) | COD(mg/L) | 鋅 (mg/L) |
|---|---|---|---|---|---|
| 法規標準 | 35 | 5-10 | <30 | <100 | <5 |
| 檢測結果 | 29.7-30.5 | 8-8.3 | 5.8-29.7 | 44.9-67.4 | 0.126-0.408 |
| 符合度 | 符合 | 符合 | 符合 | 符合 | 符合 |

圖 7.2.2 川湖近三年每千組產品製程耗水量及每年人均生活污水產出量統計




| 公噸 / 千組 | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|---|---|---|---|
| 每千組產品製程耗水量 | 3.290 | 3.435 | 4.970 |
| 每年人均生活污水產出量 | 853.08 | 560.29 | 1077.32 |

圖 7.2.3　川益近三年生活污水排放量如下圖所示：

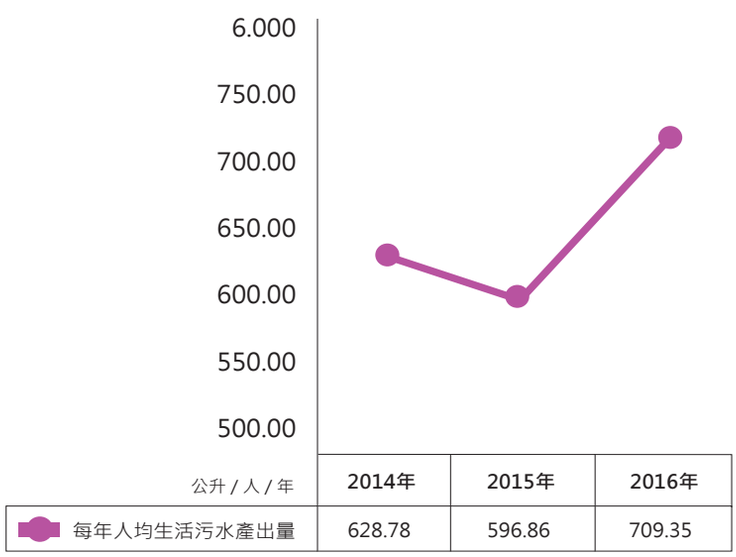



| 單位:公噸 | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|---|---|---|---|
| 生活污水 | 3760.08 | 4071.2 | 4744.86 |

表 7.2.3　川益 2016 年高科污水廠水質檢測

| 項目 | 水溫 (℃ ) | pH | SS(mg/L) | COD(mg/L) | 鋅 (mg/L) |
|---|---|---|---|---|---|
| 法規標準 | 35 | 5-10 | <30 | <100 | <5 |
| 檢測結果 | 20.6~31.6 | 6.7~8.5 | 4.0~96.0 | 33.5~220 | 31.6~76.6 |
| 符合度 | 符合 | 符合 | 符合 | 符合 | 符合 |

圖 7.2.4 川益近三年每千組產品產生事業放流水及生活污水統計




川益廠並無製程廢水，主要為員工生活污水，2016 年廢水總排放量 4,744.86 公噸，近三年排放量如圖 7.2.3。會先以預鑄式化糞池進行前處理，之後再排放至園區之污水處理廠，最後再統一排放至阿公店溪。南科管理局委託高科污水廠每月定期 4~5 次檢 測廢水水質 ( 表 7.2.3 為 2016 年高科污水廠檢測數據 )，確保污水不致對環境造成影響，而檢測結果也均符合園區水質標準，對於環境與生態保護區並不會造成影響及衝擊，亦不會影響生物的多樣性及任何保育類動物的生存繁衍。2017 年川益廠生活污水減量目標以 2016 年度人均生活污水產出量 709.35 公升下降 3% 為目標，預計年人均生活污水產出量降至 688 公升，如圖 7.2.4 所示。為達此目標，因應措施與川湖廠相同，於廠區張貼節水標語，加強員工節水觀念教育，洗手間水龍頭加裝省水裝置，以期減少生活污水排放。

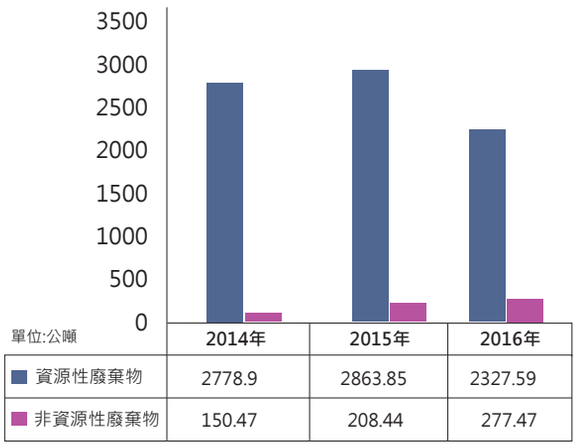
## 7.2.2 廢棄物管理

King Slide 所有原物料採購時，均已考量可能產出之廢棄物，並無《巴賽爾公約》所規定之有害廢棄物。川湖主要的廢棄物來源為員工生活廢棄物、一般及事業有害廢棄物三大類，而川益主要的廢棄物來源為員工生活廢棄物、零組件進貨之包裝材料兩大類。為落實廢棄物管理，使同仁能落實垃圾分類暨資源回收，針對廢棄物的管理，我們明確垃圾分類並經由員工教育宣導，貫徹廢棄物減量之理念，各式廢棄物皆依環保法規委託合格廠商清運處理。生活廢棄物委由焚化廠進行焚化處理，資源回收物品分類集中後委託回收廠商處理，2016 年並未發生任何違反廢棄物清理法規之事件，故無任何罰鍰。

2016 年度川湖總廢棄物產出量 2,605.06 公噸，如圖 7.2.5 所示，非資源性廢棄物 277.47 公噸，占整體比例 10.65%；而資源性廢棄物總產出量為 2327.59 公噸，占整體比例 89.35%，主要回收品項為廢鐵與廢白鐵佔

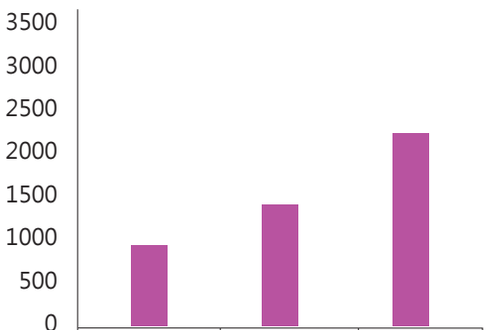
總回收量逾 95%，因川湖以沖壓製程為大宗，主要原料為鐵材，故其廢鐵與廢白鐵下腳料回收也最大量，另有廢紙佔約 1%，其餘如廢塑膠、廢木棧板、廢塑膠膜等，回收量均在 1.0% 以下，未來將持續提升製程良率，減少廢金屬之產出，達到工業減廢目標。川湖 2017 年固體廢棄物減量目標以 2016 年度固體廢棄物產出量 20.561 公斤 / 千組產品下降 3% 為目標，預計每千組產品固體廢棄物產出量降至 19.944 公斤，如圖 7.2.6 所示。為達此目標，川湖廠加強員工垃圾分類觀念教育，及固體廢棄物清運前檢視，減少資源性廢棄物誤判為非資源性廢棄物比例，藉此降低非資源性廢棄物產出量。

圖 7.2.5 川湖近 3 年資源性及非資源性廢棄物產出量




| 單位:公噸 | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|---|---|---|---|
| 資源性廢棄物 | 2778.9 | 2863.85 | 2327.59 |
| 非資源性廢棄物 | 150.47 | 208.44 | 277.47 |

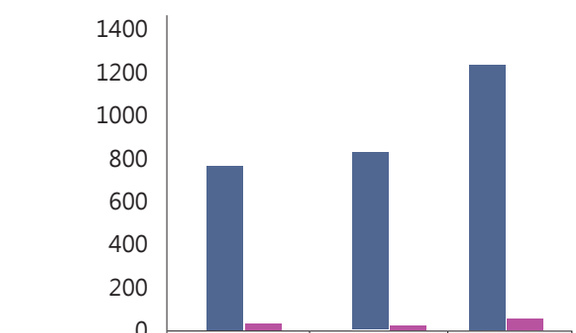
圖 7.2.6 川湖近 3 年每千組產品產生非資源性廢棄物重量




| 單位:公斤/ 千組 | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|---|---|---|---|
| 每千組產品產生非資源性廢棄物 | 9.022 | 14.287 | 20.561 |

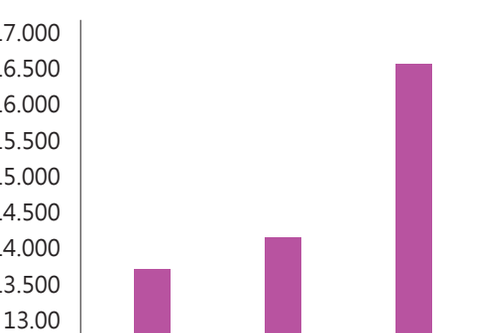
2016 年度川益整體廢棄物產出量 1,390.73 公噸，如圖 7.2.7 所示，非資源性廢棄物僅占整體廢棄物比例約 4.6%；而資源性廢棄物總產出量為 1,327.4 公噸，占整體比例約 95.4%。因生產製程與川湖類似，主要回收品項同為廢鐵與廢白鐵佔總回收量逾 95.87%。川益 2017 年固體廢棄物減量目標以 2016 年度固體廢棄物產出量 16.522 公斤 / 千組產品下降 3% 為目標，預計每千組產品固體廢棄物產出量降至 16 公斤，如圖 7.2.8 所示。為達此目標之因應措施與川湖廠相同，強化垃圾分類觀念與清運前查勘，以降低固體廢棄物產出量。

圖 7.2.7 川益 2016 年廢棄物處理量




| 單位:公噸 | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|---|---|---|---|
| 資源性廢棄物 | 773.3 | 842.87 | 1327.4 |
| 非資源性廢棄物 | 47.56 | 46.96 | 63.33 |

圖 7.2.8 川益近 3 年每千組產品產生非資源性廢棄物重量

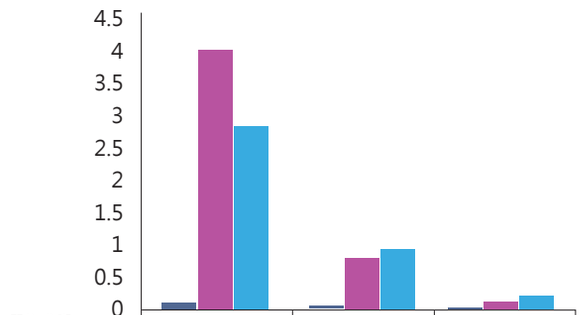



| 單位:公斤/ 千組 | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|---|---|---|---|
| 每千組產品產生非資源性廢棄物 | 13.869 | 14.254 | 16.522 |

## 7.2.3 空氣汙染管理

川湖固定污染源來自燃油鍋爐與製程廢氣排放，產生之污染物為氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及粒狀汙染物，近三年排放量如圖 7.2.9，因 2016 年川湖將燃油鍋爐更換為天然氣鍋爐，使空氣物染物質排放量低於法規要求必須每季申報的門檻，故圖中 2016 年資料僅統計至第一季止。空調用冷媒屬於會消耗臭氧層的物質 (Ozone DepletingSubstances, ODS)，均密封於空調設備中循環，因此無破壞臭氧層之疑慮。川湖於此報告年度已將一燃油鍋爐已更換成天然氣鍋爐，能大幅減少 NOx 與 SOx 排放，並能減少溫室氣體產生。

圖 7.2.9 川湖近三年固定污染源年排放量




| 單位:公噸 | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|---|---|---|---|
| 粒狀污染物 | 0.135 | 0.049 | 0.026 |
| 硫氧化物 | 4.18 | 0.589 | 0.152 |
| 氮氧化物 | 2.896 | 0.96 | 0.297 |

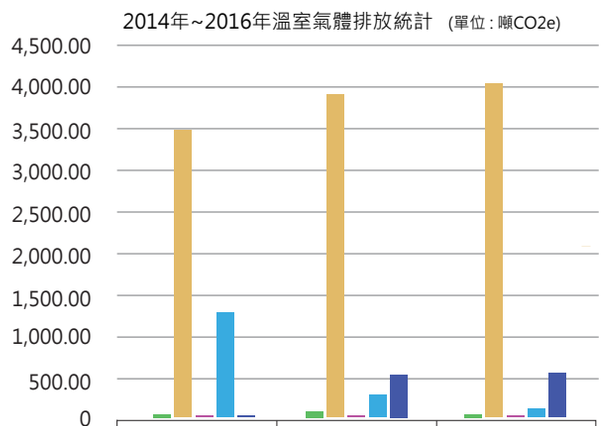
川益沒有固定污染源，生產製程亦無使用 ODS，僅空調用冷媒屬於 ODS，但使用過程均密封於空調設備中，循環使用也無洩漏發生，因此無破壞臭氧層之疑慮，亦未產生 NOx、SOx 及其他主要氣體。

## 7.2.4 溫室氣體管理 (GHG)

聯合國跨政府氣候變遷小組 (IPCC) 於 1990 年之報告指出，溫室氣體排放會造成全球氣候暖化，是導致全球氣候變遷的主要原因，低碳經濟 (Low Carbon Economy) 儼然成為現今經濟與投資主流。為對抗氣候變遷與全球暖化，溫室氣體減量是重要手段，綠色採購遂成為 King Slide 採購政策之重要考量。公司採購部門對於供應商均要求其材料及生產製程須符合環保標準，並選擇供貨地點距離較近的供應商，以降低原物料運送對環境的衝擊。對內鼓勵員工多走樓梯少用電梯，員工上下班亦多選擇高雄在地，降低人員運輸對環境的衝擊。

溫室氣體排放可分為直接排放及間接排放。川湖 2016 年溫室氣體直接排放量為公務車 28.1 公

圖 7.2.10 川湖近三年溫室氣體排放盤查結果如下圖所示：



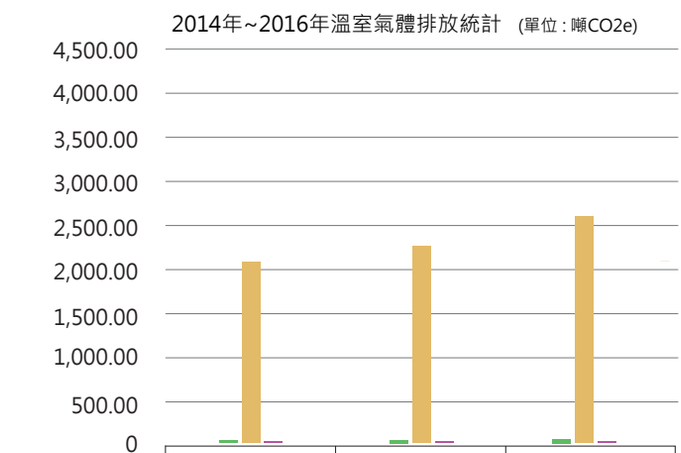

| | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|---|---|---|---|
| 公務車 | 59.45 | 76.16 | 28.10 |
| 用電量 | 3,478.42 | 3,800.80 | 4,010.87 |
| 自來水 | 12.38 | 12.8 | 11.60 |
| 鍋爐燃油 | 1,3112.99 | 239.9 | 142.7 |
| 天然氣 | 0 | 631.9 | 682.60 |

噸 CO2e，鍋爐燃油碳排放量為 142.7 公噸 CO2e；天然氣碳排放量為 682.6 公噸 CO2e，間接排放量全年外購電力碳排放量為 4010.87 公噸 CO2e，全年外購水力碳排放量為 11.6 公噸 CO2e，總計為 4875.87 公噸 CO2e，報告期間無其他相關間接之溫室氣體排放。川湖 2017 年溫室氣體預計排放量為 5332.547 公噸，預計減量目標 0.7%。為達此目標，計畫進行沖壓設備馬達改為可變頻控制馬達、T5 燈具改為 LED 燈具、廠區覆金屬 400W 燈具更換為 LED150W 燈具，預計可減少 37.115 噸 CO2e 之排放量。

川益 2016 年溫室氣體直接排放量為公務車 2.68 公噸 CO2e；間接排放量全年外購電力碳排放量為 2606 公噸 CO2e；全年外購水力碳排放量為 1.17 公噸 CO2e，總計為 2609.85 公噸 CO2e，報告期間無其他相關間接之溫室氣體排放。

川益 2017 年溫室氣體預計排放量為 3914.78 公噸，預計減量目標 1.79%。為達此目標，計畫進行 13K137 輸送帶漏風改善、辦公冷氣主機耗能改善、製程冰水耗能改善，預計可減少 69.96 噸 CO2e 之排放量。

圖 7.2.11 川益近三年溫室氣體排放盤查結果如下圖所示：

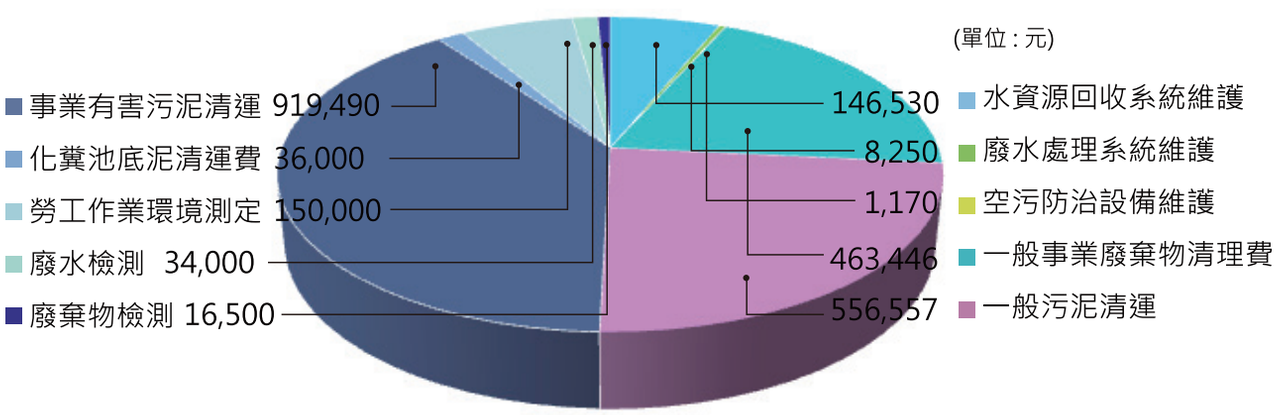



| | 2014年 | 2015年 | 2016年 |
|---|---|---|---|
| 公務車 | 3.46 | 2.95 | 2.68 |
| 用電量 | 2,153.88 | 2,329.08 | 2,606.00 |
| 自來水 | 1.17 | 1.09 | 1.17 |

## 7.2.5 環保支出

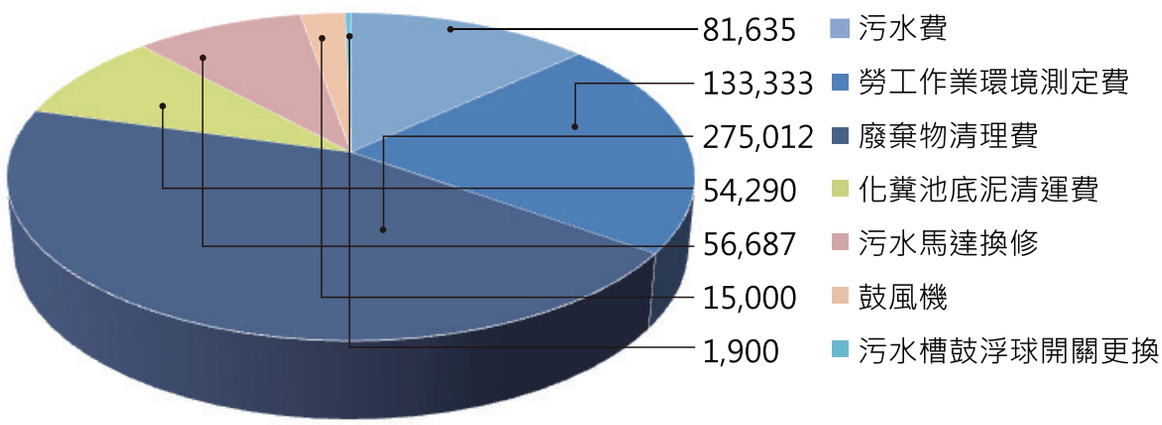
川湖 2016 年環保暨安全衛生支出總金額約新台幣 221 萬元，支出項目如圖 7.2.12 所示。

圖 7.2.12 川湖 2016 年環保暨安全衛生支出圖



川益 2016 年環保暨安全衛生支出總金額約新台幣 62 萬元，支出項目如圖 7.2.13 所示。

圖 7. 2. 13 川益 2016 環保暨安全衛生支出圖




# 7. 3 能源使用

## 7. 3. 1 能源減量

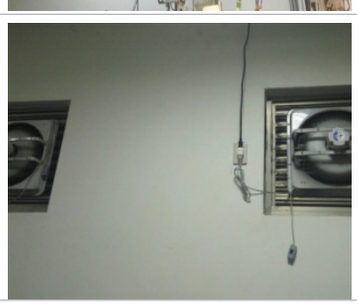
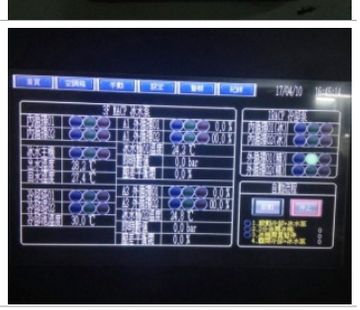
為了落實能源減量策略，川湖與川益於 2016 年執行多項節能改善措施，詳如下表說明。

表 7. 3. 1　川湖節能減排措施如下

| 節能類別 | 項目說明 | 節省電力與碳排放 | 照片 |
|---|---|---|---|
| 替換高效率冷凍機 | 電鍍產線需求冷凍機總噸數為 150 噸約 112.5kw/hr, 設變冷凍製程改為冰水迴路 , 配合高效率冷凍機 60 噸約 45kw/hr, 可節省用電量 , 降低碳排放。 | 全年節省電力 124,200 度。減少碳排放量 124,200*0.521/1000=64.708 公噸 CO2e。 | |
| 製造部辦公室換 LED 燈具 | 製造部辦公室共 7 組日光燈具組各 *4 支 , 更換每組 2 支 LED 燈 | 全年節省電力 1,404 度。減少碳排放量 1,404*0.521/1000=0.731 公噸 CO2e。 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 品保測試室換 LED 燈具 | 品保測試室共 10 組日光燈具組，更換每組 2 支 LED 燈具 | 全年節省電力 2,004 度。減少碳排放量 2,004*0.521/1000=1.044 公噸 CO2e。 | |

表 7.3.2 川益節能減排措施如下

| 節能類別 | 項目說明 | 節省電力與碳排放 | 照片 |
|---|---|---|---|
| 塑膠射出區光源減量 | 一 F 塑膠區 250W 燈具 22 組更換為 LED 燈 | 全年節省電力 38,016 度。減少碳排放量 38,016*0.528/1000=20.07 公噸 CO2e。 | |
| 變電站散熱改善 | 變電站原使用 4 台冷氣機作為散熱，修改為 8 台排風扇 | 全年節省電力 52,800 度。減少碳排放量 52,800*0.528/1000=27.88 公噸 CO2e。 |  |
| 電壓壓降改善 | 原電壓 378.9V，調整變壓器電壓為 380V | 全年節省電力 4,144 度。減少碳排放量 4,144*0.528/1000=2.19 公噸 CO2e。 | |
| 廠房棟空調系統改善 | 修改空調系統軟體程式，讓冰機在待機時停止各循環馬達運轉，休息時間自動關閉系統，達到節省能源效果。 | 全年節省電力 108,416 度。減少碳排放量 108416*0.528/1000=57.24 公噸 CO2e。 |  |

# 7.4 水資源再利用

水資源的議題橫跨了經濟、社會、自然、人文發展、能源供應…等層面，如何有效使用是 21 世紀的一大課題。『水』影響了經濟發展及人類生活品質，各國視為國家建設最重要的一環。川湖與川益100%使用自來水，未使用地下水情形，故無抽取地下水造成地質下陷衝擊問題。用水來源由高屏溪攔河堰經由坪頂集水場供應，不足時由南化水庫供應，對水源無顯著影響。延續 ISO 14001 減廢減費，珍惜資源之環境政策，川湖廠區設置水資源回收系統，將製程產生之廢水回收回產線上使用，大幅減少自來水的使用，充分再利用水資源，製程廢水經 RO 逆滲透系統之回收率約為 72.7%，如表 7.4.1 所示。川益廠區內設置景觀池，收集雨水並作為澆灌綠地之用，以充分再利用水資源。

表 7.4.1　川湖 2016 年回收水比率

| 廠別 | 控管項目 | 公噸 / 年 |
|---|---|---|
| 川湖 | 廢水放流水 | 62,663 |
| | 生活污水放流水 | 7,594 |
| | 回收水 | 127,450 |
| | 回收水回收率 | 72.74% |

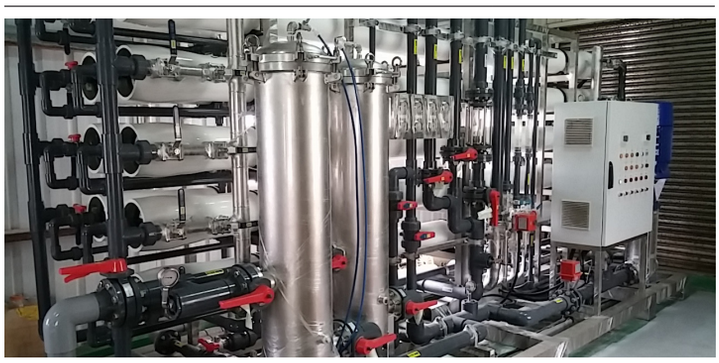


圖 7.4.2　RO-1 逆滲透系統

圖 7.4.1　纖維過濾系統

圖 7.4.3 川益廠區景觀池

# 附錄一：全球永續性報告指標 GRI 對照表

| GRI G4 要求事項 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| GRI 條文 | 指標類別 | 1. 策略與分析 | 揭露程度 | 對應章節 |
| G4-1 | 核心 | 組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明 | 全揭露 | 1.1 董事長的話 |
| G4-2 | 全面 | 組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述 | 全揭露 | 3.3 道德價值與從業行為 |
| 2. 組織簡介 | | | | |
| G4-3 | 核心 | 企業的名稱 | 全揭露 | 2.1 公司簡介 |
| G4-4 | 核心 | 主要品牌、產品和服務 | 全揭露 | 2.1 公司簡介 |
| G4-5 | 核心 | 企業總部所在位置 | 全揭露 | 2.2.1 公司沿革 |
| G4-6 | 核心 | 公司營運所在國家數及國家名。（包括主要營運的所在國或與永續經營有關的所在國須包含在內） | 全揭露 | 2.1 公司簡介<br>2.2 營運概況 |
| G4-7 | 核心 | 所有權性質與法律形式 | 全揭露 | 3.1 董事會 |
| G4-8 | 核心 | 提供服務的市場。（包括地理位置圖，服務的部門和客戶／受益人的類型） | 全揭露 | 2.2 營運概況 |
| G4-9 | 核心 | 報告公司之規模（包括 1. 員工人數、2. 營運活動、3. 銷售淨額—私人公司、營業淨額—公營<br>公司、4. 總資本額細分為負債和權益—私人公司、 5. 提供產品或服務之品質）。 | 全揭露 | 2.2.1 公司沿革<br>2.2.4 2015 年營運報告<br>2.4 企業發展 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| G4-10 | 核心 | a. 依聘僱合約及性別分類的員工總數。<br>b. 依聘僱合約及性別分類的正式員工總數 。<br>c. 依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力。<br>d. 依據區域及性別分類的總勞動力。<br>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。<br>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） | 全揭露 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| G4-11 | 核心 | 受勞資雙方共同協議保障之員工比例 | 全揭露 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| G4-12 | 核心 | 描述組織的供應鏈 | | 2.1.2 產業上、中、下游之關聯性 |
| G4-13 | 核心 | 報告報告期間有關組織規模、架構、所有權或供應鏈之任何重要改變，包括：營運據點的改變或操作變更，包括設施啟用，關閉和擴展 – 股本結構變動及其他資本形成，維護和變更業務（私營機構）– 供應商營運據點，供應鏈的結構，或與供應商間關係的變化，包括選擇和終止。 | 全揭露 | 2.2.3<br>公司組織系統<br>3.1 董事會 |
| G4-14 | 核心 | 說明組織是否具有因應之預警方針或原則。 | 全揭露 | 6 職業安全衛生與健康管理 |
| G4-15 | 核心 | 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。 | 全揭露 | 2.2.2 公司獲獎事蹟<br>3.2 川湖的核心價值 |
| G4-16 | 核心 | 列出公司參與協會 ( 如商業協會 )，和全國或國際性擁護機構的會員資格：<br>– 在協會治理單位擔任之職位<br>– 參與專案或委員會<br>– 提供除了常規會費外的贊助基金<br>– 將參加會員資格做為策略性考量 | 全揭露 | 2.2.1 公司沿革 |

| 3. 可辨別的重大考量面及邊界 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| G4-17 | 核心 | a. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。<br>b. 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。 | 全揭露 | 3.1 公司治理現況 |
| G4-18 | 核心 | a. 界定報告內容和考量面邊界的流程。<br>b. 組織如何依循「界定報告內容的原則」。 | 全揭露 | 4.1 鑑別與溝通 |
| G4-19 | 核心 | 列出定義報告內容的流程中所鑑別的所有重大考量面。 | 全揭露 | 4.1 鑑別與溝通 |
| G4-20 | 核心 | a. 針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界，如下：<br>說明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），選擇以下之一方式報告：<br>– 對 G4-17 中所包含的，該考量面不具重大性的實體或實體群。<br>– 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) 說明組織內關於該考量面邊界之特殊限制。 | 全揭露 | 4.1 鑑別與溝通 |
| G4-21 | 核心 | a. 針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界，如下：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<br>(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。 | 全揭露 | 4.1 鑑別與溝通 |
| G4-22 | 核心 | 報告在以前報告中所提供資訊任何重編的影響及重編原因。 | 全揭露 | 無重編 |
| G4-23 | 核心 | 報告與前個報告期在範圍和考量面邊界的顯著改變。 | 全揭露 | 無重編 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4. 利害關係人的參與 | | | | |
| G4-24 | 核心 | 提供與組織參與之利害關係人的群體列表。 | 全揭露 | 4.1 鑑別與溝通 |
| G4-25 | 核心 | 報告鑑別和選擇利害關係人的基礎。 | 全揭露 | 4.1 鑑別與溝通 |
| G4-26 | 核心 | 報告組織的利害關係人參與的方法 ( 包括參與頻率，依形式及利害關係人 ( 群體 )，並表明是否有任何參與作為報告編制過程中的一部分。 | 全揭露 | 4.1 鑑別與溝通 |
| G4-27 | 核心 | 報告經由利害關係人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鍵議題和關注事項，包括透過本報告的方式。報告提出每一項關鍵議題和關注事項的利害關係人群體。 | 全揭露 | 4.1 鑑別與溝通 |
| 5. 報告參數 | | | | |
| G4-28 | 核心 | 所提供資訊的期間。（即會計年度或日曆年度） | 全揭露 | 編輯方針 |
| G4-29 | 核心 | 最近一次報告的日期。（若有的話） | 全揭露 | 編輯方針 |
| G4-30 | 核心 | 報告週期（每年或每兩年） | 全揭露 | 編輯方針 |
| G4-31 | 核心 | 針對報告書及其內容有問題時的聯絡人 | 全揭露 | 編輯方針 |
| G4-32 | 核心 | 內容索引 | 全揭露 | 目錄 |
| G4-33 | 核心 | 為整個報告提供外部保證的相關政策和現行作法 | 全揭露 | 編輯方針 |
| 6. 治理 | | | | |
| G4-34 | 核心 | 報告組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會。<br>鑑別任何對經濟、環境和社會衝擊負有決策責任之委員會。 | 全揭露 | 3.1 公司治理現況 |
| G4-35 | 全面 | 報告最高治理單位將經濟、環境和社會議題授權委派給資深管理層和其他員工的流程。 | 全揭露 | 3.2 川湖的核心價值 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| G4-36 | 全面 | 報告組織是否已任命負責經濟、環境和社會議題之執行層職位或職位，及是否直接向最高治理單位報告。 | 全揭露 | 3.1 公司治理現況<br>3.2 川湖的核心價值 |
| G4-37 | 全面 | 報告利害關係人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，描述由誰和任何反饋給最高治理單位的流程。 | 部分揭露 | 3.1 公司治理現況<br>4.1 鑑別與溝通 |
| G4-38 | 全面 | 報告最高治理單位及其委員會的組成：<br>· 執行董事或非執行董事<br>· 獨立董事<br>· 治理單位任期<br>· 每位董事其他重要職位和承諾的數量，及其承諾的性質<br>· 性別<br>· 少數社群團體的會員代表<br>· 有關經濟、環境和社會衝擊之能力<br>· 利害關係人代表 | 部分揭露 | 2.2.3 公司組織系統<br>3.1.1 董事會 |
| G4-39 | 全面 | 報告最高治理單位的主席是否亦為公司執行長 | 全揭露 | 3.1.1 董事會 |
| G4-40 | 全面 | 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：<br>· 多元性<br>· 獨立性<br>· 有關經濟、環境和社會議題的專業知識和經驗<br>· 利害關係人 ( 股東 ) | 全揭露 | 3.1.1 董事會 |
| G4-41 | 全面 | 報告最高治理單位確保避免及管理利益衝突之流程報告是否向利害關係人揭露利益衝突，至少包括：<br>· 跨董事會成員<br>· 與供應商和其他利害關係人的交叉持股<br>· 控股股東之存在<br>· 關聯方揭露 | 全揭露 | 3.1.1 董事會<br>3.1.4 稽核室<br>3.3.1 利益迴避衝突 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| G4-42 | 全面 | 報告最高治理單位和資深管理層在制定、批准、和更新該組織的目的、價值或使命聲明、策略、政策，以及相關的經濟、環境和社會衝擊的目標之角色。 | 全揭露 | 3.2 川湖的核心價值 |
| G4-43 | 全面 | 報告發展和強化最高治理單位的經濟、環境和社會議題之集體知識所採取的措施。 | 全揭露 | 3.1.1 董事會 |
| G4-44 | 全面 | 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。報告這樣的評估是否為自我評估。<br>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。 | 全揭露 | 3.1.1 董事會<br>3.1.4 稽核室 |
| G4-45 | 全面 | 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。<br>b. 報告利害關係人協商是否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。 | 全揭露 | 3.1.1 董事會<br>3.1.4 稽核室<br>4.1 鑑別與溝通 |
| G4-46 | 全面 | 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。 | 全揭露 | 3.1 公司治理現況 |
| G4-47 | 全面 | 報告最高治理單位審查經濟、環境和社會的衝擊、風險及機會之頻率。 | 全揭露 | 3.1.1 董事會<br>3.1.4 稽核室 |
| G4-48 | 全面 | 報告正式審查和批准該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。 | 全揭露 | 3.1.1 董事會<br>4.1 鑑別與溝通 |
| G4-49 | 全面 | 報告向最高治理單位溝通關鍵問題的流程。 | 全揭露 | 3.1.1 董事會 |
| G4-50 | 全面 | 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 | 全揭露 | 3.1.1 董事會 |
| G4-51 | 全面 | a. 報告下列類型之最高治理單位及資深<br>b. 報告薪酬政策有關最高治理單位和資深執行階層之經濟，環境和社會目標的績效標準。 | 全揭露 | 3.1.3 薪酬委員會 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| G4-52 | 全面 | 報告決定薪酬之流程。報告薪酬顧問是否參與薪酬決定和是否獨立於管理層。報告薪酬顧問是否與組織有關係。 | 全揭露 | 2.2.3 公司組織系統<br>3.1.3 薪酬委員會 |
| G4-53 | 全面 | 如適用時，報告如何尋求及考慮利害關係人關於薪酬之意見，包含薪酬政策及建議之投票結果。 | 全揭露 | 3.1.3 薪酬委員會 |
| G4-54 | 全面 | 報告組織在重要營運據點的國家之最高個人年度所得與於該國所有員工年度所得中位數 ( 排除最高個人年度所得 ) 之比率。 | 未揭露 | 無定義此資訊 |
| G4-55 | 全面 | 報告組織在重要營運據點的國家之最高個人年度所得之年度加薪百分比與於該國所有員工年度加薪百分比之中位數 ( 排除最高個人年度所得 ) 的比率。 | 未揭露 | 無定義此資訊 |
| 7. 道德與連結 | | | | |
| G4-56 | 核心 | 描述組織的價值觀、原則、標準和行為規範，如行為準則與道德守則。 | 全揭露 | 3.3 道德價值與從業行為 |
| G4-57 | 全面 | 報告尋求道德和法律行為意見及組織誠信相關事宜之內部和外部機制，如服務熱線或諮詢熱線。 | 全揭露 | 3.3.4 從業道德規範之執行及懲處 |
| G4-58 | 全面 | 報告對不道德或非法行為及組織誠信相關事宜關注之內部和外部機制，如透過線上管理上報，舉報機制或熱線。 | 全揭露 | 3.3.4 從業道德規範之執行及懲處 |
| 8. 經濟績效指標 | | | | |
| 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 ) | 全揭露 | 5.1 川湖的勞資關係<br>5.3 員工福利 |
| 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 | 全揭露 | 3.4 風險管理 |
| G4-EC4 | -- | 接受政府之財政補助 | 全揭露 | 2.2.4.2016 年營運報告 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 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 | 全揭露 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| G4-EC7 | -- | 基礎設施的投資與服務所產生之發展和衝擊 | 全揭露 | 5.4 社會回饋與參與 |
| G4-EC8 | -- | 重大的間接經濟影響，包括衝擊程度 | 全揭露 | 3.4 風險管理 |
| 9. 環境績效指標 | | | | |
| G4-EN6 | -- | 能源消耗量減量 | 全揭露 | 7.3.1 能源減量 |
| G4-EN9 | -- | 因取水而有重大影響之水源 | 全揭露 | 7.4 水資源再利用 |
| G4-EN10 | -- | 水回收及再利用的總量及比例 | 全揭露 | 7.4 水資源再利用 |
| G4-EN15 | -- | 直接溫室氣體排放 ( 範疇 1) | 全揭露 | 7.2.4 溫室氣體管理 |
| G4-EN16 | -- | 能源間接溫室氣體排放 ( 範疇 2) | 全揭露 | 7.2.4 溫室氣體管理 |
| G4-EN18 | -- | 溫室氣體排放強度 | 全揭露 | 7.2.4 溫室氣體管理 |
| G4-EN19 | -- | 溫室氣體減排量 | 全揭露 | 7.2.4 溫室氣體管理 |
| G4-EN20 | -- | 破壞臭氧層之物質排放 | 全揭露 | 7.2.3 空氣汙染管理 |
| G4-EN21 | -- | 氮氧化物（NOx）、硫化物 (SOx)、及其它重要氣體排放 | 全揭露 | 7.2.3 空氣汙染管理 |
| G4-EN22 | -- | 污水排放的污染程度及流向終點 | 全揭露 | 7.2.1 廢污水管理 |
| G4-EN23 | -- | 廢棄物的總量，按種類及處理方式描述 | 全揭露 | 7.2.2 廢棄物管理 |
| G4-EN25 | -- | 視為具危險性的運送、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。 | 全揭露 | 7.2.2 廢棄物管理 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| G4-EN26 | -- | 明顯受組織排放水和徑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。 | 全揭露 | 7.2.1 廢污水管理 |
| G4-EN31 | -- | 按種類揭露環境保護的總費用與投資 | 全揭露 | 7.2.5 環保支出 |
| 10. 勞工實踐與合理工作績效指標 | | | | |
| G4-LA1 | -- | 按年齡、性別和區域區分計算新進員工總人數、比例與員工離職總人數和離職率。 | 全揭露 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| G4-LA2 | -- | 在重要營運據點對全職員工提供之福利 | 全揭露 | 5.3 員工福利 |
| G4-LA3 | -- | 按性別報告育嬰假後恢復工作和留存率 | 全揭露 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| G4-LA4 | -- | 針對不論是否在團體協約內容之營運變更的最短預告期 | 全揭露 | 未發生此類影響權益事件 |
| G4-LA5 | -- | 描述由勞資雙方代表參加的正式聯合勞工健康安全委員會之勞工比例，藉以監督和指導職業健康安全計畫。 | 全揭露 | 6.2 職業安全衛生委員會 |
| G4-LA6 | -- | 依區域與性別分析傷害類型及工傷率、職業疾病發生率、損失天數比例、缺勤率以及與工作有關的死亡總人數。 | 全揭露 | 6.3 職災統計 |
| G4-LA7 | -- | 與其職業有關之疾病高發生率與高風險之作業人員 | 全揭露 | 6.6 作業環境監測 |
| G4-LA9 | -- | 依員工類別與性別計算單一雇員每年接受的平均訓練時數 | 全揭露 | 5.2 員工的訓練與發展 |
| G4-LA10 | -- | 員工職能管理和終生學習計劃以協助員工持續受雇之能力及其退休計畫 | 全揭露 | 5.2 員工的訓練與發展 |
| 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 | 全揭露 | 5.2 員工的訓練與發展 |
| G4-LA12 | -- | 依性別、年齡層、少數族群和其它多樣性指標報告公司高階管理層和按員工類別的員工組成。 | 全揭露 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| G4-LA13 | -- | 依員工類別與重要營運據點的女性與男性之基本薪資和薪酬比率 | 全揭露 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| G4-LA16 | -- | 藉由正式的申訴機制提出對勞動條件的立案、處理、並解決之數量。 | 全揭露 | 5.3.1 員工關係與發展 |

| 11. 人權績效指標 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| G4-HR2 | -- | 報告員工接受與營運相關人權考量面之人權政策或程序訓練的總時數及接受訓練的員工比例 | 全揭露 | 5.2 員工訓練與發展 |
| G4-HR3 | -- | 歧視事件發生之總數和已採取的矯正行動 | 全揭露 | 5.3 員工福利 |
| G4-HR5 | -- | 已辨識有顯著童工事件風險之營運據點及供應商，和對有效廢除童工做出貢獻所採取的措施。 | 全揭露 | 5.3 員工福利 |
| G4-HR7 | -- | 接受與營運有關之人權政策或程序訓練之保全人員比例 | 全揭露 | 5.2 員工訓練與發展 |
| G4-HR8 | -- | 侵犯當地原住民人權事件之總數量和已採取之行動 | 全揭露 | 未發生此類影響權益事件 |
| G4-HR12 | -- | 經由正式申訴機制提出對人權的立案、處理和解決的數量。 | 全揭露 | 5.3 員工福利 |
| 12. 社會績效指標 | | | | |
| G4-SO4 | -- | 反貪污政策和程序上的溝通和培訓 | 全揭露 | 5.2 員工的訓練與發展 |
| G4-SO5 | -- | 證實之貪污事件和採取的行動 | 全揭露 | 5.2 員工的訓練與發展 |
| G4-SO7 | -- | 針對反競爭行為、反托拉斯及獨佔等情形採取法律行動之總數和其結果。 | 全揭露 | 目前無任何違反事件 |
| G4-SO8 | -- | 不遵從法律及規定之貨幣罰款及非貨幣之重大懲罰總量 | 全揭露 | 目前無任何違反事件 |
| G4-SO11 | -- | 藉由正式的申訴機制提出對社會衝擊的立案、處理、並解決之數量。 | 全揭露 | 目前無任何違反事件 |
| 13. 產品責任績效指標 | | | | |
| G4-PR1 | -- | 健康和安全衝擊被評估改善的重要產品和服務類別的百分比 | 全揭露 | 2.4 產品的安全與健康 |
| G4-PR4 | -- | 依結果種類報告產品與服務資訊和標示違反法規及自願性規範的事件數量 | 全揭露 | 目前無任何違反事件 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| G4-PR6 | -- | 被禁止或有爭議的產品銷售 | 全揭露 | 目前無任何違反事件 |
| G4-PR7 | -- | 依結果種類報告產品與服務違反市場溝通法規及自願性規範，包括廣告、促銷、贊助等活動數量。 | 全揭露 | 目前無任何違反事件 |
| G4-PR8 | -- | 客戶抱怨關於隱私權侵犯，和資料外洩等事件的總數。 | 全揭露 | 目前無任何違反事件 |
| G4-PR9 | -- | 產品與服務的提供與使用，違背法律與規定導致重大罰款之貨幣價值。 | 全揭露 | 目前無任何違反事件 |

# 附錄二 SA8000 對照表

| 主要議題 | 條文 | 章節索引 |
|---|---|---|
| 1. 童工 | 組織不應雇傭或支援使用符合上述定義的童工。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 如果發現有兒童從事符合上述童工定義的工作，組織應建立、記錄、保留關於救助兒童的書面政策和書面程式，並將其向員工及利益相關方有效傳達。組織還應給這些兒童提供足夠財務及其它支持以使之接受學校教育直到超過上述定義下兒童年齡為止。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 組織可以聘用未成年工，但如果法規要求未成年工必須接受義務教育，他們應當只可以在上課時間以外的時間工作。在任何情況下未成年工的上課、工作和交通的累計時間不能超過每天 10 小時，並且每天工作時間不能超過 8 小時，不可以安排未成年工上晚班或夜班。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 無論工作地點內外，組織均不得將兒童或未成年工置於對其身心健康和發展有危險或不安全的環境中。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| 2. 強迫或強制性勞動 | 組織既不得使用或支援使用第 29 號國際勞工組織 (ILO) 公約中規定的強迫或強制勞動，包含監獄勞工，也不可要求員工在受雇之時交納“押金”或存放身份證明檔於組織。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 任何組織或向組織提供勞工的實體都不可以為強迫員工繼續為組織工作而扣留這些員工的任何工資、福利、財產或檔案。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 組織應確保員工不承擔全部或部分雇傭費用或成本。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 員工有權利在標準工作時間完成後離開工作場所。只要員工有按照合理的期限提前通知組織，員工可以自由終止聘用合約。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 任何組織或向組織提供勞工的實體都不可以從事或支援販賣人口。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| 3. 健康和安全 | 組織應提供一個安全和健康的工作環境，並應採取有效的措施防止潛在的健康和安全事故和職業傷害，或在工作的過程中發生的或引起的疾病。基於產業相關的安全與健康的知識以及任何特定的危害，只要是合理可行的， 就應當減少或消除工作場所的所有危險因素。 | 6.1 職業安全衛生 |

| | | |
|---|---|---|
| | 對孕婦和哺乳期婦女，組織應評估所有他們所在工作場所的風險，確保實施所有合理的措施來消除或減少任何對他們的健康和安全造成傷害的風險。 對於採取有效減少或消除了工作場所的所有危害因素措施後依然存在的風險， 組織應免費向員工提供適當的個人防護設備。如有人員發生工作傷害時，組織應提供緊急救護並協助工人獲得後續的醫療。 | 5.3.1 員工關係與發展<br>6 職業安全衛生與健康管理 |
| | 組織應任命一位高層管理代表，負責確保為所有員工提供一個健康與安全的工作環境，並且負責執行本標準中有關健康與安全的各項要求。 | 3.1 公司治理現況 |
| | 應當建立和維護一個由管理者代表和工人平衡組合的健康安全委員會。除非法律另有規定， 委員會中至少有一名工人代表（如果該代表同意加入委員會）且該代表是被認可的工會代表。在工會未有指定代表或組織尚未成立工會的情況下，應當由工人指定一名他們認為合適的代表來參加。這些決策應當有效地傳達到所有員工。委員會成員應當參加培訓及定期的重新培訓以確保他們能勝任並致力於不斷改善工作場所的健康和安全條件。應當進行正式的、定期的職業健康安全風險評估來確定、解決當前和潛在的健康和安全危害。這些評估，糾正和預防措施的記錄應當妥善保存。 | 3.1 公司治理現況 |
| | 組織應當定期為員工提供有效的健康和安全培訓，包括現場培訓，並在需要的地方安排特定工作訓練。此類培訓應當為新員工及重新分配工作的員工在以下情況下重複進行：事故重複發生的地方，當技術變化和 / 或引進新設備會對員工的健康和安全造成新的風險。 | 5.2.1 訓練課程 |
| | 組織應當建立檔式程式來檢測、預防、減少、消除或應對潛在會對員工的健康和安全造成風險的因素。組織應當保留所有關於發生在工作場所裡，以及所有在組織提供的住宅和物業中（無論其是否擁有、租賃或者由合同服務商提供住宅或物業）的健康和安全事故的書面記錄。 | 6 職業安全衛生與健康管理 |
| | 組織應當為所有的員工免費提供：乾淨廁所設施，飲用水，適合的吃飯及休息空間，在適用情況下提供儲存食物的衛生設備。 | 5.3 員工福利 |
| | 無論員工宿舍是否其所擁有、租賃或由合同服務商提供，組織應當確保任何向員工提供的宿舍設施乾淨，安全並滿足員工的基本需求。 | 5.3 員工福利 |
| | 無需向組織申請許可，所有員工都有權利使自己遠離即將發生的危及自身安全的嚴重危險。 | 6.5 緊急應變 |

| | | |
|---|---|---|
| 4. 自由結社及集體談判權利 | 所有員工應當有權利組建、參加和組織自己所選擇的工會，並代表他們自己和組織進行集體談判。組織應尊重這項權利，並應當有效地告知員工可以自由加入其所選擇的工人組織以及這樣做不會對其有任何不良後果或受到組織的報復。組織不應當以任何方式干涉該類工人組織或集體談判的建立、運作或管理。 | 5.3.1 員工關係與發展 |
| | 在自由結社和集體談判權利受到法律限制的情況下，組織應當允許工人自由選舉自己的代表。 | 5.3.1 員工關係與發展 |
| | 組織應當保證工會成員、工人代表和任何參與組織工人的員工不會因為其是工會成員，工人代表或參與組織工人的活動而受到歧視、騷擾、脅迫或報復，並且保證這些代表可在工作場所與其所成員保持接觸。 | 5.3.1 員工關係與發展 |
| 5. 歧視 | 組織在聘用、報酬、培訓機會、升遷、解雇或退休等事務上，不得從事或支持基於種族、民族、區域或社會血統、社會等級、出身、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、團體成員、政見、年齡或其它任何可引起歧視的情況。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 組織不得干涉員工行使其遵奉信仰和風俗的權利，和滿足涉及種族、民族或社會血統、社會等級、出身、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、團體成員、政見或任何其它任何可引起歧視的情況所需要的權利。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 在所有由組織提供的工作場所，住宅和物業中（無論其是否擁有、租賃或者由合同服務商提供住宅或物業），組織不得允許進行任何威脅、虐待、剝削、或性侵犯行為，包括姿勢、語言和身體的接觸。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 組織不得在任何情況下讓員工接受懷孕或童貞測試。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| 6. 懲罰措施 | 組織應當給予所有員工尊嚴與尊重。公司不得參與或容忍對員工採取體罰、精神或肉體脅迫以及言語侮辱的行為，不允許以粗暴、非人道的方式對待員工。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |

| | | |
|---|---|---|
| 7. 工作時間 | 組織應當遵守適用的法律， 集體談判協議 ( 如適用 ) 及行業標準中關於工作時間，休息和公共假期的規定。標準工作周 ( 不含加班時間 ) 應當根據法律確定但不可以超過 48 小時。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 員工每連續工作六天至少須有一天休息。只有在以下兩種情況同時發生時才允許有例外：<br>a) 國家法律允許加班時間超過該規定；<br>b) 存在一個有效力的自由協商的集體談判協議允許將工作時間平均，並包括足夠的休息時間。除非符合 7.4 條 ( 見下款 )，所有加班應當是自願的，並且每週加班時間不得超過 12 小時，也不可經常性加班。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 如組織與代表眾多所屬員工的工人組織 ( 依據上述定義 ) 通過自由談判達成集體協商協議，組織可以根據協定要求工人加班以滿足短期業務需要。任何此類協議必須符合上述其它各項工作時間準則要求。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| 8. 薪酬 | 組織應當尊重員工獲得生活工資的權利， 並保證一個標準工作周 ( 不含加班時間 ) 的工資總能至少達到法定、集體談判協定 ( 如適用 ) 或行業最低工資標準的要求，而且滿足員工的基本需要，以及提供一些可隨意支配的收入。 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| | 組織應當保證不以懲罰目的而扣減工資，除非同時滿足以下兩個條件：<br>a) 這種出於懲罰而扣減工資是國家法律允許的；<br>b) 存在一個有效力的自由協商的集體談判協議允許以扣減工資方式進行懲罰。 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| | 組織應當確保每一個工資支付週期向員工的工資和福利組成解釋的清楚詳細，並定期向員工以書面形式列明工資、待遇構成。組織應當依法並以方便工人的方式為所有工人支付工資和福利，但在任何情況下工資不能被推遲支付或以某些限制形式支付，比如抵用券，優惠券或本票。 | 5.3 員工福利 |
| | 所有加班應按照國家或集體談判協議規定的倍率支付加班工資。若在某些國家沒有法律或沒有集體談判協議規定加班工資倍率，則加班費應當以組織規定的額外的倍率或根據普遍接受的行業標準中最高的那個標準來確定。 | 5.1 川湖的勞資關係 |

| | | |
|---|---|---|
| | 組織不應當採用純勞務性質的合同、連續的短期合同、和 / 或虛假的學徒工方案，或其它方案來逃避勞動法規、社會保障法規中所規定的組織對員工應盡的義務。 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| 9. 管理系統 | 政策、程式和記錄；社會責任績效團隊；風險識別和評估；監督；內部參與和溝通；投訴管理和解決；外部審核和利益相關方參與；糾正和預防措施；培訓和能力建設；供應商和分包商的管理。 | 3.1 公司治理現況<br>3.4 風險管理<br>4.3 川湖的合作夥伴<br>5.2 員工的訓練與發展 |

# 附錄三 ISO26000 對照表

| 主要議題 | 條文 | 章節索引 |
|---|---|---|
| 組織治理 | 執行目標時下決策與實施的系統 | 2.2.3 公司組織系統 |
| 人權 | 符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核 | 3.1.4 稽核室 |
| | 人權的風險處境 | 5.3.1 員工關係與發展 |
| | 避免有同謀關係一直接、利益及沉默等同謀關係 | 3.3 道德價值與從業行為 |
| | 解決委屈 | 5.3.1 員工關係與發展 |
| | 歧視與弱勢族群 | 5.3.1 員工關係與發展 |
| | 公民與政治權 | 5.3.1 員工關係與發展 |
| | 經濟、社會與文化權 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| | 工作的基本權利 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| 勞動實務 | 聘雇與聘雇關係 | 5.3.1 員工關係與發展 |
| | 工作條件與社會保護 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| | 社會對話 | 5.4 社會回饋與參與 |
| | 工作的健康與安全 | 6 職業安全衛生與健康管理 |
| | 人力發展與訓練 | 5.2 員工的訓練與發展 |
| 環境 | 汙染防治 | 7.2 汙染防治現況 |
| | 永續資源利用 | 7.4 水資源再利用 |
| | 氣候變遷減緩與適應 | n/a |
| | 環境保護、生物多樣性與自然棲息地修復 | 7.2 汙染防治現況 |

| | | |
|---|---|---|
| 公平運作實務 | 反貪腐 | 3.3 道德價值與從業行為 |
| | 負責任的政治參與 | 5.3.1 員工關係與發展 |
| | 公平競爭 | 3.3 道德價值與從業行為 |
| | 促進價值鏈的社會責任 | 2.4.5 品質政策 |
| | 尊重智慧財產權 | 3.3.3 從業道德規範之訓練 |
| 消費者議題 | 公平的行銷、資訊與契約的實務 | 2.4 產品安全與健康 |
| | 保護消費者的健康與安全 | 2.4 產品安全與健康 |
| | 永續消費 | 1 經營者的話<br>2.4.2 重要之產銷政策 |
| | 消費者服務、支援、抱怨與爭議解決 | 2.4.5 品質政策 |
| | 消費者資料保護與隱私 | 2.2.3 公司組織系統 |
| | 提供必要的服務 | 2.4.2 重要之產銷政策 |
| | 教育與認知 | 5.2 員工的訓練與發展 |
| 社區參與及發展 | 社區參與 | 5.4 社會回饋與參與 |
| | 教育與文化 | 5.2 員工的訓練與發展 |
| | 增加就業與技術發展 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| | 科技發展 | 3.2 川湖核心價值 |
| | 創造財富與收入 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| | 健康 | 5.3 員工福利 |
| | 社會投資 | 5.4 社會回饋與參與 |

# 附錄四 聯合國盟約對照表

| 項次 | 條文 | 章節索引 |
|---|---|---|
| 人權 | | |
| 1 | 在企業影響所及的範圍內，支持並尊重國際人權。 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| 2 | 企業應確保公司內不違反人權 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| 勞工部分 | | |
| 3 | 保障勞工集會結社之自由，並有效承認集體談判的權利。 | 5.3.1 員工關係與發展 |
| 4 | 消弭所有形式之強迫性勞動 | 5.1 川湖的勞資關係 |
| 5 | 有效廢除童工 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| 6 | 消弭雇用及職業上的歧視 | 5.3.2 勞資關係與就業權益保障 |
| 環境部分 | | |
| 7 | 支持對環境挑戰採取預防性措施 | 7.3 能源使用 |
| 8 | 採取善盡更多的企業環境責任之做法 | 7.2 汙染防治現況 |
| 9 | 鼓勵研發及擴散環保化的科技 | 1 經營者的話 |
| 社會部分 | | |
| 10 | 企業應致力於反貪腐活動，包含敲詐與賄賂。 | 5.2.1 訓練課程 |

## 發行單位資訊與聯繫方式：


| | |
|---|---|
| 發行 | 川湖科技股份有限公司 |
| 發行人 | 林聰吉 董事長 |
| 編輯群 | CSR 專案小組 |
| 資料協助及照片提供 | 南科管理局、經濟部工業局、職工福利委員會、川湖科技股份有限公司、川益科技股份有限公司 |
| 發行地址 | 82150 高雄市路竹區順安路 299 號 |
| CSR 窗口聯繫 | 07-9761688　Email： andy.yao@kingslide.com |
| 官網 | www.kingslide.com |
| 出版日期 | 106 年 7 月 |