



久融控股

久融控股有限公司

2016年環境、社會及管治報告

目 錄

第一章 關於本報告

第二章 權益人的參與

第三章 社區參與

第四章 僱傭及勞動常規

4.1 知人善任，適才適所

4.2 教育訓練，職涯發展

4.3 完善薪酬福利制度

4.4 尊重勞動權益

4.5 安心工作的職場

第五章 環境保護

5.1 善用資源

5.2 溫室氣體碳排放

5.3 污染防治管理

5.4 綠色辦公室

第六章 營運慣例

6.1 客戶服務與產品管理

6.2 供應鏈管理

6.3 道德誠信與反貪腐

第一章

關於本報告

引言

截至2016年12月31日，久融控股有限公司（以下簡稱「久融控股」或「公司」，連同公司附屬企業，統稱「集團」）擁有兩家主要實體企業：數源久融技術有限公司（以下簡稱「數源久融」）和久融新能源科技有限公司（以下簡稱「久融新能源」）。

數源久融以高科技電子資訊產品及行業資訊化解決方案為主業，主要經營數碼視音頻產品、行業應用軟體、智慧應急綜合解決方案等業務，是浙江華數廣電網絡股份有限公司最大的終端供應商之一。數源久融為國家高新技術企業及杭州市級研發中心，具有強大的數碼視音頻新產品研發能力。

久融新能源主要從事新能源技術的開發和應用；新能源電動汽車充電場站和智慧停車場站的建設和運營。目前已在杭州建設和運營多處智慧停車場站。公司以市場為導向，以研發為驅動，積極探索產品創新、管理創新和體制創新，不斷提升公司核心競爭力，努力打造行業領先產品，為客戶提供優質的服務。

久融集團秉承個人和集團共同成長的理念，為員工創造好的機制同時，也積極為員工創造安全健康的工作環境、內容和類型多樣的培訓學習機會、豐富多彩的文體活動，積極為員工創造開心工作、快樂生活的環境。

除了謀求企業自身發展，集團也積極履行社會責任，將「回饋社會」作為企業的重要理念。

第一章

關於本報告

報告編輯依據

本報告根據香港交易及結算所有限公司（「香港交易所」）證券上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》編製。報告中披露的資料來自公司內部資料統計和分析。

報告範疇

本集團2016年1月1日至2016年12月31日的年度主要業務為數碼視頻業務和汽車新能源業務，有關本集團業務的具體狀況，請參閱2016年年報。

報告期間

本報告內容所刊載的資訊期間為2016年1月1日至2016年12月31日，與本集團2016年年報涵蓋的財政年度一致。

代表董事會

執行董事

邵梓銘

二零一七年六月二十三日

第二章

權益人的參與

權益人之識別

集團依據相關業務管理人員所回應客戶、外部團體與內部員工諮詢及互動溝通之經驗和頻率，選出六大類業務權益人，分別為股東／投資者、客戶、員工、社區、政府／監管機構及供應商。



權益人交流對話及重大議題的識別

集團對於權益人所關注的議題，藉由定期及不定期會議、各業務的互動溝通，廣納權益人的意見與建議，並將所獲得的回饋訊息，於內部會議中進行匯報與討論，以作為集團永續發展策略的重要參考依據。

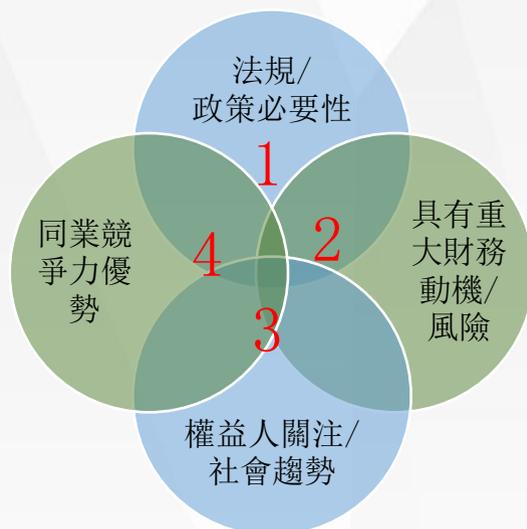
集團透過不同溝通管道，由專人依關切議題的範疇與性質，交由各相關權責單位進行處理與回應。2016年度經由有關溝通管道所接獲的信件，包括：業務合作提案、股東／投資者服務、工作機會、研究與調查需求及學術參訪等，並未接獲權益人對於社會衝擊等相關議題的申訴。

第二章

權益人的參與

針對權益人所關切的議題，集團內部各議題相關部門主管，根據【內部重大議題評估四大原則】，篩選出如下重大性議題。

內部重大議題評估四大原則



權益人	重大關注議題	溝通管道與方式
政府/監管機構	<ul style="list-style-type: none">● 企業管治● 法律規範合規度	<ul style="list-style-type: none">● 配合政府及各監管機構執行各項合規檢查● 定期申報● 參與宣導會/研討會
股東/投資者	<ul style="list-style-type: none">● 經濟績效● 企業管治	<ul style="list-style-type: none">● 於公司網站/香港交易所網站公佈訊息（如公告、通函、中期報告、年報等）● 召開股東大會

第二章

權益人的參與

權益人	重大關注議題	溝通管道與方式
客戶	<ul style="list-style-type: none">● 產品品質● 禁/限用物質管理● 環境、安全及衛生管理績效● 行為準則執行績效（勞資關係/勞工權益/法律規範合規度）● 資訊披露透明度與可靠性	<ul style="list-style-type: none">● 業務拜訪/例行性會議/定期及不定期之溝通會議● 稽核回饋/自主管理績效回饋● 電子郵件及電話聯繫
員工	<ul style="list-style-type: none">● 集團運營狀況（工作穩定度）● 薪資福利● 勞資關係/勞工權益/工時管理● 職場安全/規章制度合理性● 意見表達管道	<ul style="list-style-type: none">● 集團內部網站/電子郵件/微信/QQ群/員工意見箱● 安全委員會/工會● 申述獎懲委員會/內部員工刊物（定期）● 員工幹部座談/問卷調查（不定期）● 生產廠區設置員工生活輔導室
社區	<ul style="list-style-type: none">● 環境議題/法令合規度● 交通● 就業機會/社區公益回饋	<ul style="list-style-type: none">● 主動拜會● 外部單位意見回應溝通反饋● 贊助社區公益活動/社區訪問/公司網站
供應商	<ul style="list-style-type: none">● 禁/限用物質管理● 公平競爭/品質與價格● 供應商評鑒	<ul style="list-style-type: none">● 承諾書● 業務溝通/採購合約/電子郵件及電話聯繫● 供應商評鑒制度

第三章

社區參與

集團除持續發展業務外，更積極服務社會以及參與社區的公益活動。集團認為企業發展與社會發展的關係為相互促進，互利共贏，企業的發展不以犧牲環境和其它社會利益相關方利益為前提。

集團致力於增進企業經營相關權益群體的社會價值，由滿足員工的要求為原點，逐步擴大對員工家庭、周遭生活社區的關懷與服務。

集團特別關注女性員工的身心健康，每年組織女工B超檢查，定期進行女性健康講座，成立母嬰室等。集團透過自動探訪員工家庭，定期對員工進行健康檢查、對於困難家庭進行補助、發起捐款活動及關懷困難員工等行動，表達本公司對員工的關心，並在所在社區參與公益活動。具體請參閱下列重要活動摘要。

員工關懷行動

- 交流座談會：員工座談、骨幹座談、聖誕聯誼會等。
- 優秀員工表揚：每月明星員工、年度優秀員工。
- 健康活動：每年員工健康體檢、職工療養、每日課間操、太極拳協會、傷病員工探訪。
- 女職工關懷活動：每年女職工B超檢查、婦科知識講座、母嬰室建立。
- 業餘休閒活動：攝影比賽、乒乓球比賽、籃球比賽、員工旅遊、登山活動等。
- 節慶活動與禮物：每月慶生會、婦女節活動、耶誕節活動等。
- 其他生活便民設施提供：員工宿舍、交通卡、籃球場、羽毛球場、瑜伽等。

第三章

社區參與

- 優秀員工表揚：18人次
- 健康體檢：154人次
- 女性健康講座：86人次
- 女性健康B超檢查：86人次
- 傷病員工探訪：12人次
- 員工貧困救助：2人次
- 慶生會：154人次
- 溝通座談會：128人次
- 娛樂活動（登山、攝影、籃球、乒乓球、旅遊等）：507人次
- 節慶活動：婦女節活動（85人次）、耶誕節活動（152人次）



員工關愛活動

- 職工生育探訪
- 職工生病探訪
- 困難職工的慰問金捐助活動

- 家庭探訪：15人次
- 困難捐助約人民幣170,000元。

捐款款項交于困難職工家屬



第三章

社區參與

社區公益參與活動

- 參加社區組織的文明交通勸導志願活動
- 每週在景區服務點為遊客和行人提供義務指導等服務



第四章

僱傭及勞工常規

4.1 知人善任

多元招募渠道

本集團嚴格按照勞動法律法規的要求，遵守勞工準則，招聘和解僱員工，維護員工權益。

本集團積極邀請人才，對於不同國籍、性別、年齡、宗教之人士皆以公平、公正的方式進行招募，並透過各種渠道（網路招聘、社會招聘會、校園招聘會、校園實習生、內部同仁推薦等方式）進行招募。

統計至2016年12月31日止，本集團員工總人數161人。各領域的專業人士是集團最重要的資產。

依照工作屬性區分其中製造體系員工約佔45%，研發體系員工約佔25%，行政管理體系員工約佔8%，市場運營體系員工約佔17%，其他員工約佔5%。

按員工性別區分，男性員工約佔51%，女性員工約佔49%。

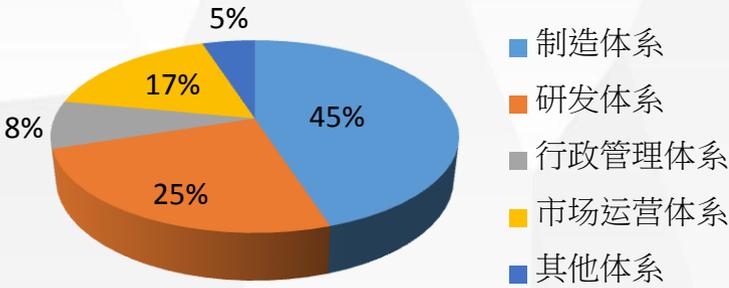
按員工年齡區分，25歲（含）以下的約佔11%，26歲至35歲的約佔42%，36歲至45歲的約佔22%，45歲（含）以上的約佔25%。

第四章

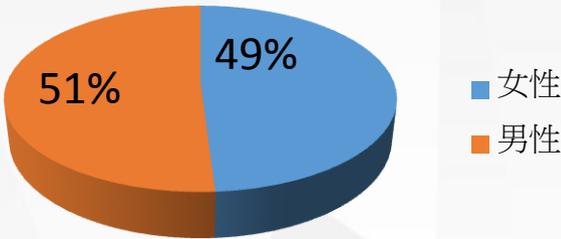
僱傭及勞工常規

2016年員工結構

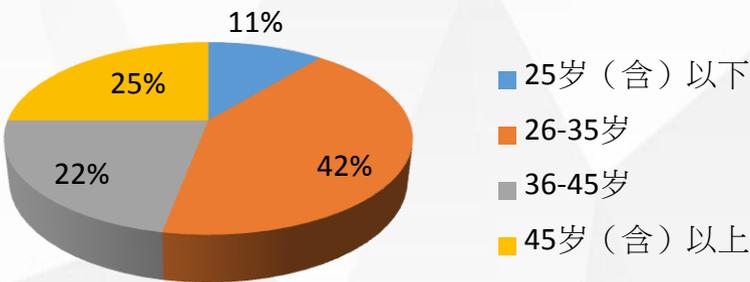
職務體系



性別



年齡



第四章

僱傭及勞工常規

離職率（約佔%）——性別及年齡

性別		年齡			
女性	男性	25歲（含以上）	26-35歲	36-45歲	45歲以上
4%	7%	0.5%	8.5%	2%	0%

註：離職率=相關組別之離職人數/（2016年12月31日在職人數+離職人數）

新進人員比率（約佔%）——性別及年齡

性別		年齡			
女性	男性	25歲（含以上）	26-35歲	36-45歲	45歲以上
50%	50%	37.5%	62.5%	0%	0%

註：新進率=相關組別之新進人數/新進總人數

4.2 教育訓練 職業發展

績效管理制度

本集團實施績效管理制度以到達運營目標及提升員工工作能力，重點對考核結果進行評估，對考核形式、考核項目、考核結果回饋與改進情況進行跟蹤，保證績效考核工作良性運行。績效管理制度的根本目的，不是為了處罰未完成工作指標和不盡職盡責的員工，而是有效激勵員工，不斷改善工作方法和工作品質，建立公平的競爭機制，持續不斷地提高工作效率，培養員工工作的計劃性和責任心，及時查找工作中的不足並加以調整改善，從而推進工作成功達成。

第四章

僱傭及勞工常規

集團培訓

培訓發展可不斷提升人力素質與工作技能，激發員工工作熱誠並迎接挑戰，藉此創造更高的企業價值，並達成營運目標與未來發展。

為達成集團培訓發展政策與目標，培訓發展規劃除考量集團經營願景及目標需求外，亦同步評估員工績效與職業缺口，配合公司與管理體系建立教育培訓架構，規劃新人培訓，專業培訓，各階層管理培訓，環境相關培訓及公司核心價值等內外部課程，透過實體或電子化學習的方式，提供員工全方位的培育，讓公司員工能同時在專業與管理能力不斷提升。

2016年本集團教育培訓課班數約42班，培訓總時數約210小時，總參與培訓員工約588人次。

教育培訓開課班（約）	參與培訓員工總人次（約）	培訓總時數（約）
42	588	210

第四章

僱傭及勞工常規

培訓體系課程

為確保培訓規劃符合公司策略需求，除在經營檢討會報告年度培訓與發展成效外，同時在會中瞭解各部門營運狀況，作為未來培訓發展規劃的依據，並配合公司整體營運策略，提升人才競爭優勢，秉持使命建立一套完整的培訓體系。年度培訓規劃除公司經營願景及目標需求外，亦同步考量員工個人發展計畫、各階層職能培訓體系、品質管理體系及法律相關規定的勞動法課程。

培訓體系課程

實現各階層員工工作技能的提升，以及凝聚集團內部員工共識，認同組織價值，以達成最佳集團經營績效。

一般員工：員工工作知識與技能培訓、集團核心價值培訓、自我發展課程。

專業體系：依職能及專業的要求發展各專業體系的【職業職能課程】。

管理體系：依據公司核心、管理職能發展規劃各階層分別【高層主管，中層主管及儲備幹部的管理能力課程】。

第四章

僱傭及勞工常規

4.3 完善薪酬福利制度

具有競爭力的薪酬制度

集團視員工為最寶貴資產，為了吸引、激勵與留住優秀人才，我們提供具有吸引力及競爭力的薪酬體系。我們對所有員工一視同仁，不會因為性別、種族、宗教、性傾向、婚姻狀況而有薪資方面的不平等待遇，秉持男女同工同酬的原則，根據員工學歷背景、職務、專業技術能力、業界水準及人力市場狀況作為定薪標準，並以員工的工作態度、專業能力展現及總體績效表現作為獎勵與提拔人才的依據。集團會定期檢查薪資政策以確保薪酬水準具有競爭優勢，並引入績效管理制度考核員工個人工作表現，作為薪資調整、晉升的依據。

完善的員工福利

集團依各地法律規範制定了符合要求的考勤制度，所有的員工在規範內均可依據需求安排假期。

集團維護員工的權益，為員工繳納當地社保（包含：養老保險、醫療保險、失業保險、生育保險、工傷保險）和住房公積金，以保障員工的生活，降低員工的醫療費用負擔，保障員工的退休生活。

多元化的員工福利

集團提供多樣且有彈性的福利方案，使員工可在享受完善的福利制度下安心積極的工作。集團提供福利措施包括：績效獎金、年終獎金、員工宿舍、午餐補貼、交通補貼等福利。建立員工閱覽室，提供免費借閱書籍、雜誌等，定期舉辦各式各樣文體活動等。

第四章

僱傭及勞工常規

4.4 尊重勞動權益

集團遵循相關法律規定，致力於落實公平原則及人權政策的推動。

無歧視政策與工作權保障

集團保障員工的工作權，所有員工不會因性別、種族、宗教、年齡、殘障、性取向、國籍等因素而遭受到就業歧視，包括聘用、薪酬、晉升、記錄懲處、解僱、退休。每位新進員工在任用時，需要簽署勞動合同，明確定義勞雇雙方的權利、責任與義務，所有員工都有權終止與本集團的勞動關係。相關勞動合約的簽訂、變更、解除和終止皆嚴格遵守相關法律政策規定。在機會公平、調任、升遷、聘僱、終止、休假、福利及培訓方面，報告期間也沒有歧視的行為或收到相關申訴。

童工

集團不招募年齡低於國家法規限制的童工，人力資源部於面試時會要求應聘者提供有效的身份證，以確定其真實年齡。

無強迫性勞動行為

員工工作時間，嚴格遵守國家相關法律規定，尊重員工的休息時間，依法給予休假。人力資源部進行考勤，有效管理員工勞動時間及休假期間，保障員工的身心平衡。若因工作需要安排員工加班，必須由員工自願參加，以防止強迫加班的事情發生，加班的加班費給付皆符合國家規定。

第四章

僱傭及勞工常規

4.5 安心工作的職場

安全衛生管理

職業安全衛生管理政策

集團對於職業安全衛生管理政策為【提供安全健康工作環境以保障員工避免職業危害】。集團承諾提供員工安全健康工作環境，建立標準化管理制度。

安全衛生管理

就職業安全衛生管理方面，除了符合集團所在地相關法律法規外，制定了一系列管理辦法，落實管理、避免危害。公司定期進行安全衛生檢查相關事宜，並制定安全衛生管理內部檢查制度。

標準化管理措施

集團分階段強化各項安全衛生管理項目，消防安全、化學品安全、特殊危害作業管理等

報告期內，本集團未出現員工因工作關係死亡事故和嚴重的工傷事故

類別	數量
因工死亡人數	0
因工傷殘人數	0
因工傷損失工作天數	0

第四章

僱傭及勞工常規

消防安全管理

集團為了確保生命與財產安全，採用多種方式積極推動消防安全工作，在源頭預防火災、防止災害擴大及緊急應變救災等個方面，投入改善經營並施行相關管理機制，以降低火災風險。

消防安全演習



第五章

環境保護

集團就環境保護方面制訂了一系列的管理政策、機制及措施，以貫徹持續發展及經營的目的。集團致力提升各項能源、水資源、物料的利用效率，同時依循環境法規及國際通則，減少對各項天然資源的使用，並做好環境保護。

5.1 善用資源

原物料使用與採購

視頻產品所使用的原材料，大致可區分為電子原器件、外殼、PCB、焊錫、連接線、鑼釘及包裝材料等，均使用符號國家要求的環保材質原材料。

集團在原物料選用上一直與品牌客戶和供應商保持密切的溝通，在物料品質要求標準進行選材，產品相關物料均採用綠色環保材料。在採購實務上，側重當地供應商的物料供應，以降低供貨中斷風險，並降低物料供應運輸的碳排放量。

能源使用

2016年度本集團所使用的能源類別，包括：電力及燃油。2016年度能源使用量及每台機頂盒/電視機及新能源汽車充電樁的平均耗能量，如下表所示：

能源種類	燃油	電力
使用量	1000千公升	371149千瓦時
每台機頂盒/電視機的平均耗能量	0.026公升	0.97千瓦時
新能源汽車充電樁充電每千瓦時平均耗能量	/	0.06千瓦時

第五章

環境保護

水資源使用

大部分是供應員工生活用水，處理排放水符合當地法規排放規定。

有害廢物的處理:

集團所有產生有害廢棄物由專業的環保回收公司收購處置。有害廢棄物密度(HW/U)=0.0000014。

無害廢棄物處理:

公司所有產生無害廢棄物由專業的政府的環衛公司運送處置。無害廢棄物密度(HW/U)=0.000031。

製成品所用的包裝材料密度:

公司對公司產品使用包裝物料密度= (PA/U) =0.00156

第五章

環境保護

5.2 溫室氣體碳排放

集團生產經營活動直接產生的溫室氣體極為有限，主要源頭來源於生產所消耗的燃油。間接產生溫室氣體主要是企業生產過程中電力消耗所造成的排放。数据如下：

溫室氣體總碳排放量

年度	溫室氣體總碳排放量（約）	主要來源（約占比）	每台機頂盒/電視機平均碳排放量
2016	594.7噸	電力（39%） 燃料（60%）	約1.563千克碳排放當量/台
年度	溫室氣體總碳排放量（約）	主要來源（約占比）	每新能源汽车充电平均碳排放量
2016	43.56吨	电力（100%）	約0.00422千克碳排放當量/度(千瓦时)

範疇一：指直接溫室氣體排放量，溫室氣體排放來自於企業擁有或控制的源頭。（備註：統計時包括生產工藝流程產生的和燃油消耗量產生的）

範疇二：指間接溫室氣體排放量，溫室氣體排放來自從其他機構購買、用於自身消耗的電力、供暖、製冷和蒸汽的生產造成的排放。（備註：外購電力產生的）

範疇三：指其它間接溫室氣體排放量，是機構活動的結果，但產生的源頭並非機構擁有或控制。本集團對範疇三的溫室氣體排放量尚未建立數據收集辦法，本報告不適用

5.3 污染防治管理

環境管理政策

集團秉持著環保與生產平衡兼顧原則，致力於以下環境保護措施：

一、遵守並符合環保相關法律規範及其他要求事項，並據以制定相關標準作業程式落實執行。

二、優化生產製程，推動清潔生產、減少污染排放、落實污染控制與管理，定期檢測稽查。

三、減少危害性物質使用，推動工業減廢、資源回收再利用與節能減碳措施，以持續提昇企業環境保護績效。

四、加強教育訓練，提升全體員工的環保認知，以徹底落實環保責任。

在實際運作管理上，本公司制定相關環境保護準則作為公司的執行標準，同時參照ISO 14001環境管理系統，建立自主運作的管理體系。

環境管理合規性

基於對環境資源的尊重與保護，集團工廠在生產營運過程中，皆設置污染排放物的收集與處理設施，務求妥善處理至符合當地法規要求標準後方行排放。

2016年度，集團工廠並未發生重大違規排放與洩漏而導致嚴重環境污染事件。

5.4 綠色辦公室

集團宣導並實施綠色辦公室的措施，包括：

辦公室節電：落實隨手關燈措施、辦公室照明回路分區管控、空調溫度控制、午休時間關機。

節約用紙：推行無紙化辦公，盡可能使用電子郵件與線上簽核系統進行檔審閱、簽發與溝通，減少列印、影印頻率，減少辦公室用紙。

減少使用瓶裝水：生產廠區皆設置有飲用水設備，提供廠區內員工、會議與訪客等需求使用；鼓勵推廣辦公室與員工自備可重複使用的杯具，減少瓶裝水使用。

第六章

運營慣例

6.1 客服服務與產品

客戶服務

集團以客戶至上，為客戶提供為安全、快捷優質服務。集團亦十分重視知識產權並針對客戶需要提供設計生產。一旦發現違反私隱或知識產權的保護，集團將立即制止、檢討並採取改善措施。

集團在交期、品質和價格等方面，均不斷提升服務品質、及時回應客戶需求，以強化品牌客戶對本公司產品開發與優質服務的依存深度及關係。

產品管理及服務

產品服務政策

集團致力為客戶提供高品質與安全性的產品，重視客戶對產品品質的任何要求，從產品開發設計到製造生產，嚴格遵循國家法律規範與國際的禁限用物質清單及永續化學指引（Sustainable Chemistry Guidance）標準進行原物料的選用，全程式控管所製造的產品皆能符合「環境友善」的原則。

產品品質與安全管理

集團開發完成的產品在正式投產前，皆會經過標準化生產作業流程的制定與通過嚴格的檢測標準，方能上線生產。

在產品量產過程中，所有材料入庫都必須執行抽樣檢測，以防止有問題的材料被誤用在產品的生產；所有產品包裝前皆需經過專人的檢查，所有合格產品的裝載，都在經過品質檢驗員的監督下進行，並採取記錄出貨情況。

產品服務

集團製造供應的產品，除通過客戶高標準的品質檢驗外，並依據客戶需求與國家及出口國規範，提供合理包裝與詳細的產品諮詢標示，如產品尺寸、型號、使用說明等。消費者除可透過品牌客戶瞭解相關產品資訊與服務外，亦可從產品標示上的工廠名稱，進而聯絡工廠諮詢產品的相關問題。

產品責任

集團根據內部產品測量控制程式進行產品的全檢和抽檢，並回收不合格產品。2016年已售或已運送產品未發生因安全理由回收的情況。

集團根據內部產品售後服務管理控制程式，在接到投訴後30分鐘內予以回應，售後工程師24小時內到現場排查問題。

6.2 供應鏈管理

集團期望通過整合採購資源，推動供應商篩選與管理機制，以建立垂直整合的供應鏈管理體系，主動提供全面解決方案，滿足客戶需求。期望協同供應商的創新研發管理與應用、參與制程升級、材料精進等任務，持續優化供應鏈管理能力並善盡社會與環境責任。

集團視滿足客戶需求、供應商發展及社會責任為使命，希望發展更多新材料、新制程、新技術與新應用，創造產品的創意及綠色價值，以落實企業社會責任與永續經營的理念。

第六章

運營慣例

針對策略供應商的管理策略與執行計畫

集團數碼視頻業務供應商數目64家（1. 浙江31家; 2. 廣東11家; 3. 上海8家; 4. 江蘇4家; 5. 北京1家; 6. 香港6家; 7. 四川1家; 8. 山東1家; 9. 福建1家）。

集團新能源汽車業務供應商數目31家（1. 浙江29家; 2. 上海1家; 3. 江蘇1家）。

集團的供應商管理策略，以策略供應商篩選與管理機制為基礎，目的為深化策略供應商合作關係及創造具競爭優勢之價值鏈，並以強化產業鏈對社會與環境的正面影響為目標。

供應商篩選流程中所提議案的潛在供應商，需先由內部相關稽核單位進行實地稽核，同時由採購單位進行競爭力分析，再由工廠生產使用單位與相關部門共同組成的委員會，透過公平、公正、公開的方式，進行表決通過，方能正式取得認證為本公司策略供應商的資格。透過此嚴格供應商篩選機制，所遴選出的策略供應商，可確保其績效符合本公司需求，並與其發展長期策略夥伴關係，以建立優質供應鏈管理體系。

第六章

運營慣例

除要求供應商嚴格遵守勞動安全與衛生、人權及環境保護等相關規定及規範外，本公司透過導入定期評核計畫，每季度審查與檢視供應商在各方面的績效表現。定期評核指標涵蓋品質、價格（成本）、交期、服務、創研管理及綠色供應鏈六大面向，每一面向均設定了定性與定量指標，並依各供應商商品項特性與採購策略賦予不同的權重，並以系統化方式由供應鏈採購團隊，工廠生產團隊與稽核團隊共同評核，且指標內容隨環境或集團策略進行彈性調整，以期能達到供應鏈風險控管的目的。透過協同供應商檢討評核結果，可協助供應商持續改善以提升供應商經營績效，達到共同成長的目標。

定期評核計畫於2016年正式公告實施，除對整體表現優良的供應商給予績效表揚，特別針對綠色供應鏈指標，設有綠色供應鏈團隊，專責評核供應商對企業社會責任的實踐程度，使公司在提升供應鏈競爭力的同時，亦兼顧對地球的永續發展使命。

定期評核指標（Quarterly Business Review）：“QBR”包括綠色供應鏈，品質，成本，交期，服務，創研管理。

第六章

運營慣例

針對供應商稽核計畫與成效說明

集團每年依年度計畫拜訪重要的供應商並進行品質與綠色管理現場稽核，除明確訂定供應商品質與綠色管理的稽核作業規範與流程，並且針對發現缺失的供應商，要求其提出改善方案與後續預防措施，並定期追蹤改善進度。集團抱持著與供應商共同合作及努力的態度，利用多方管道與供應商協同成長並提升雙方能力，採用供應商篩選與管理機制，作為供應商稽核計畫導入的基礎，以篩選出符合集團期待的優良供應商。

品質與綠色管理現場稽核及主要問題改善追蹤

集團堅持所有策略供應商皆需經過嚴謹的審核制度，集團司品質管理方面透過矯正與預防措施管理品質問題，綠色管理以環境保護、禁/限用物質管理為基本管制專案，並以專業的團隊進行供應商現場稽核，對不符合的專案提出稽核缺失並提供相關改善建議，要求供應商於期限內進行改善或提出實質改善規劃，並於發出稽核報告給供應商後規定時間內完成缺失改善。

2016年執行品質管理重點

- 1、根據ISO 9001：2008品質管理系統基礎來要求供應商，建立選擇及評估的準則，並應用調查表瞭解其經營狀況、品質管理系統、生產能力、服務及交貨能力等，依此風險評估結果作為遴選策略供應商的依據。
- 2、為有效管理供應商，並確保所採購品質能符合本公司與品牌要求，要求供應商稽核後依照計畫、執行、核查、行動原則採取改善措施，加強供應商的品質管理經營，減少供應商的品質失敗成本，確保各工廠的進料品質管理符合品牌標準要求。

第六章

運營慣例

2016年執行綠色管理重點

1、隨著國際社會、政府環保機構以及品牌客戶對綠色環保的日益關注，本公司對供應鏈綠色管理績效非常重視，以循序漸進的方式推動執行綠色供應鏈管理政策，從而達到環境永續、綠色設計、綠色採購、綠色產品製造，創造產品綠色價值，落實企業社會責任，貫徹永續經營的理念。2016年度推動綠色供應鏈管理，已將綠色管理之概念、要求及管理指標，全面導入於公司之策略供應商中。

2、本公司認為供應商為本公司重要的夥伴，穩定的供應鏈是維持本公司持續生產的重要命脈，因此，持續改善、並不斷提升供應商之自主管理能力為本公司供應鏈管理之重點工作，藉由改善追蹤機制，可使供應商瞭解全球化管理目標及有效提升供應商自主管理能力。

2016年品質管理與綠色管理稽核結果

1、供應商規模、管理能力與配合程度皆不盡相同，對於無法滿足集團品質要求與綠色管理指標之策略供應商，則要求限期改善；改善後還是未達標者則予以汰除，以減少供應鏈風險，其使集團供應鏈管理符合ISO 9001品質管理基本要求與全球綠色主流。

2、2016年推動材料供應商品質管理與綠色管理，提升供應商品質管理與綠色管理能力，並汰除了不合格的供應商。

6.3 道德誠信與反貪腐

法律法規

除嚴格遵守隔離相關法律規範外，本集團訂有《員工守則》，要求員工于從事商業行為的過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，防範的行為包括行賄及受賄、勒索、欺詐、洗黑錢等刑事犯罪行為及其他行為如提供非法政治獻金、不正當慈善捐贈或贊助、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其它智慧財產權，從事不公平競爭之行為等等。

溝通及培訓

本集團通過財務、運營、管理等制度的建設，規範團體和個人行為，有系統地組織違規違紀檢查，並對外公佈舉報電話及披露誠信經營的政策，務使本集團人員、供應商、客戶或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解本公司誠信經營理念與規範並須接受集團內外的監督。本集團人員于從事商業行為過程中，需向交易對象說明本公司的誠信經營政策與相關規定，並應明確拒絕直接或間接對個人提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。

報告期內，集團內沒有任何貪污訴訟案件。