



普萊德科技 **2015**
企業社會責任報告書
Corporate Social Responsibility

關於本報告書

普萊德科技自2011年起每年定期發行「企業社會責任報告書」，向普萊德科技利害關係人公開揭露本公司實踐企業社會責任的政策、目標、與績效，以及持續落實永續發展的努力與決心。

報告範疇與邊界

本報告書涵蓋2015年1月1日至2015年12月31日期間，普萊德科技在公司治理、企業承諾、環境保護以及社會參與之作法與成果，並檢視盤點經濟面、環境面和社會面相關重大議題之達成情形。本報告書揭露的各項資訊和數據來自本公司自行統計，惟財務數據則引用經會計師簽證後之公開財務報告，部分事件或數據說明回溯至以往年度，以茲參照，內容邊界以本公司所在之台灣地區為限。

報告書撰寫原則

本報告書由企業社會責任委員會負責編製，依循全球永續性報告協會 Global Reporting Initiative (GRI) G4 綱領之核心選項進行報告架構和內容呈現，全文最後提供 GRI G4 指標對照表以供索引參閱。

報告書發行

本報告書於2016年6月發行，最近版本的報告書於2015年6月發行。為落實無紙化環保，報告書以電子版本公告於企業官方網站「企業社會責任」專區。

網址：www.planet.com.tw/tw/csr/report_download.php

聯絡資訊

如有任何建議或諮詢，歡迎聯絡我們：

普萊德科技股份有限公司 總經理室

地址：新北市新店區民權路 96 號 11 樓

電話：+886-2-22199518

傳真：+886-2-22199528

E-mail：csr@planet.com.tw

網站：www.planet.com.tw



目 錄

1. 永續經營與願景	3
1.1 經營者的話	3
1.2 永續企業的承諾	4
1.3 普萊德科技簡介	5
1.4 財務績效	6
1.5 榮耀與肯定	7
1.6 市場衝擊與機會	8
2. 利害關係人之鑑別與溝通	9
2.1 利害關係人溝通	9
2.2 關注議題重大性分析	11
3. 公司治理	12
3.1 公司治理架構	12
3.2 風險管理	15
3.3 保障股東權益	18
4. 企業承諾	19
4.1 員工培育與照護	19
4.2 健康安全職場環境	24
4.3 供應商夥伴關係	25
4.4 客戶滿意	26
5. 環境永續	28
5.1 環保政策	28
5.2 綠色供應鏈管理	29
5.3 綠能產品開發	29
5.4 環保管理與教育推廣	30
6. 社會參與	33
6.1 教育文化推廣	33
6.2 弱勢兒童補救教學 / 心理輔導	34
6.3 認養有機茶園，保護社區環境水源	36
6.4 企業志工	37
7. GRI G4 指標索引	38

1. 永續經營與願景

1.1 經營者的話

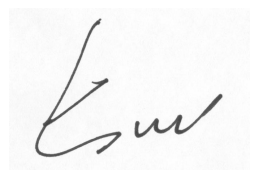
面對全球經濟、環境、社會發展的變遷，企業永續經營的必要條件之一當屬企業社會責任 CSR。普萊德科技成立 23 年來，提供市場創新之 IP 網通解決方案，以自有品牌 PLANET 行銷國際，同時內化 CSR 於經營策略，形成誠信、承諾、環保的企業文化，擁有良善企業體質。

普萊德科技秉持誠信經營理念，以「利他」為出發點落實企業社會責任，不但提昇營運績效，塑造優質品牌形象，增進客戶與供應商合作的信賴度，也強化股東和投資人對普萊德科技的信心。本公司積極落實 CSR 的成果再度榮獲政府和社會媒體肯定，2015 年獲經濟部頒發「性別平等優良中堅企業獎」，為台灣第一家企業獲此殊榮。在證交所和櫃買中心共同主辦之第一屆及第二屆「公司治理評鑑」榮列表現最佳前 5%優良上櫃企業。此外，本公司更是台灣唯一之上櫃企業連續九年蟬聯天下雜誌《天下企業公民獎》。

鑑於地球環境受氣候變遷影響之變化加遽，普萊德科技擴大開發綠能智慧節能網通產品，並力使產品研發製造過程對環境生態之影響程度降至最低，希望提供人們便利的網路通訊之同時，發揮節能減碳效益。除了本業經營之外，普萊德亦長期投入翡翠水庫自然生態水資源保護，藉由認養坪林有機茶園，共同為乾淨水資源挹注多一股力量。此外，在社會關懷參與行動上，普萊德科技推行「弱勢兒童補救教學/心理輔導」計畫已邁入第 12 年，樂見良好成效 - 學生零中輟，學習弱勢學童也產生學習的動力與自信，成為社會向上發展的良好基礎，確實是很令人興奮的事。

最後，感謝所有同仁、全球客戶、經銷商、供應商夥伴、以及股東、投資人的支持，普萊德科技未來仍將繼續健全公司治理，提昇公司各項經營指標，同時為維護地球生態環境與良善社會人文而努力，善盡世界公民責任，創造企業永續價值。

董事長 陳清港

A stylized, handwritten signature in black ink, likely belonging to Chen Qinggang, the Chairman.



1.2 永續企業的承諾

普萊德科技秉持誠信經營的理念，堅信唯有對社會多元負責的企業，才能獲得所有利害關係人的肯定，永續企業發展。在追求經營利潤的同時，本公司將社會責任納入核心事業策略，凝聚企業核心價值文化，關注經濟、環境、社會，與國際趨勢同步，嚴格執行公司治理，落實員工照護、環境保護和社會公益，維持良好企業體質，提昇品牌價值。

本公司依據 CSR 發展藍圖，訂定企業社會責任 CSR 政策：

普萊德科技 企業社會責任政策

◆ 落實健全公司治理

制定企業倫理與道德規範、董事會的獨立性、資訊即時透明揭露
維護股東權益、實行公平競爭、保障勞動人權

◆ 積極實現企業承諾

對客戶及供應商的承諾、對員工的培育照顧、對創新研發的投入

◆ 保護環境，再生永續

推動環保回收再利用、節能減碳、綠能產品開發、綠色製程

◆ 投入社會參與，發揮長期影響力

運用企業核心職能，實踐社會參與，發揮長期影響力

因此，我們的企業承諾：

- 維持良好的公司治理，嚴守法律和商業道德規範
- 提供員工健康安全的工作環境
- 保護員工工作權益，使之充分發揮才能
- 研發環保節能產品，積極投入環保節能教育
- 建立與客戶、供應商共同雙贏的夥伴關係
- 財務資訊透明
- 創造公司價值，提昇股東權益
- 善盡企業公民責任，投入社會公益

1.3 普萊德科技簡介

普萊德科技股份有限公司成立於 1993 年 1 月 5 日，並於 2003 年 9 月上櫃(代號 6263)公開發行，。普萊德以自有品牌 PLANET 行銷全球超過 20 年，以國際級專業網路通訊設備供應商為定位，致力於專業網通設備的研發與行銷。藉由企業標語 "Pioneer of IP Innovation"，彰顯 PLANET 發展的產品與技術核心，皆以 IP (Internet Protocol) 架構為核心，成功整合語音、數據、影像，在全球網通市場上成為數位創新領航者。

普萊德科技提供高階、高品質及高附加價值的網路通訊全系列產品，主要產品包括交換器、乙太網路供電 PoE 設備、工業級乙太網路設備、光纖網路、網路安全監控設備、無線網路、網路語音設備、寬頻網路、家庭自動化網路、網路週邊設備。產品研發逐年往高階網通技術發展，並關注全球氣候變遷，以綠能原則開發產品，並重科技與環保。

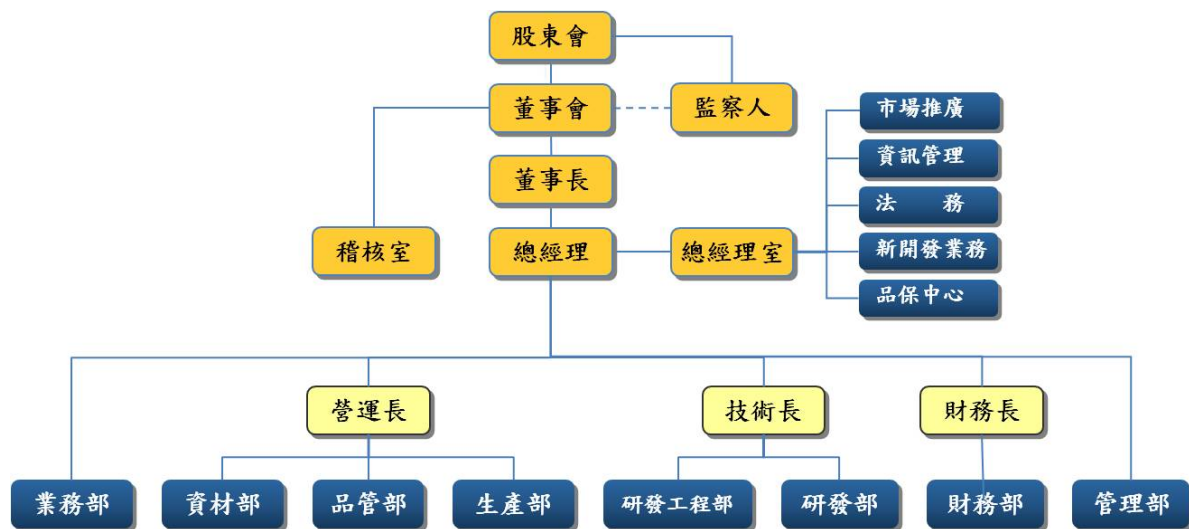
普萊德科技品牌市場拓展從對品質高要求的歐洲起步，打下了高度的國際知名度，行銷網絡至今已擴及全球五大洲 140 餘國，與世界各地的經銷商建立綿密而長久的夥伴關係。PLANET 產品屢獲全球各國政府、國防、企業、教育、金融、醫療等機構的採用與肯定，例如 2010 年智利礦工救援行動、全亞洲半島酒店體系、馬來西亞吉隆坡機場、英國學校與體育界及各地政府機構等。

品牌經營理念

普萊德科技秉持誠信、創新、品質、效率的理念，除了專注核心業務之外，更將企業社會責任納入公司的營運策略之一，善盡世界公民角色，健全公司治理和 CSR，以實際行動盡力落實企業社會責任，提昇企業形象，增加顧客的認同，精益求精穩健經營，以成就百年大業的決心，淬礪經營品牌的雄心，成為世界級專業網通設備品牌。

組織架構

普萊德科技企業總部位於新北市新店區，現行組織架構如下，2015 年並無主要組織變動。



普萊德科技組織圖

協會(公會)參與

普萊德科技目前為「台北市電腦商業同業公會 (TCA)」會員、中華民國全國青年創業總會團體會員，積極參與所屬產業公會與協會相關活動，共同提昇產業發展與人才素質。

1.4 財務績效

普萊德科技財務狀況健全，負債資產比率歷年來皆低於 20%，無長期負債，不從事高風險、高槓桿的投資，亦無資金貸與他人、背書保證與衍生性金融商品的交易，充份控制財務風險；每年皆配息或配股，將經營成果分享股東。本公司自 2012 年起採用國際財務報導準則，近 3 年之財務表現如以下簡表：

普萊德科技近 3 年之財務概況

單位：新台幣仟元

年 度	2013 年	2014 年	2015 年
營業收入淨額	1,069,363	1,280,887	1,265,463
稅後淨利	190,416	244,882	266,035
每股盈餘 (元)	3.20	4.00	4.26
負債占資產比率	18.83%	18.86%	15.87%
資產報酬率	16.20%	18.69%	19.30%
股東權益報酬率	19.50%	23.02%	23.35%

備註：2015 年財務報告請參閱普萊德科技 2015 年度年報第陸章-財務概況 (第 102~123 頁)

1.5 榮耀與肯定

- 創新網通設備連續 12 年榮獲《台灣精品獎》(2004~2015 年)
- 榮列證交所、櫃買中心《公司治理評鑑》排名前 5%優良上櫃公司 (2015~2016 年)
- 首家企業獲經濟部頒發《性別平等優良中堅企業獎》(2015 年)
- 經濟部第三屆《潛力中堅企業》(2015 年)
- 入編經濟日報「2015 企業社會責任年鑑」，榮列台灣 CSR 標竿企業之一 (2015 年)
- 上市上櫃公司資訊揭露評鑑「A+」等級 (2015 年)
- 上市上櫃公司資訊揭露評鑑「A」等級 (2010~2014 年)
- 天下雜誌《天下企業公民獎》中堅企業第一名(2011~2012 年)，且是唯一上櫃企業連續九年獲獎(2007~2015 年)
- 通過 CG6004、CG6005、CG6007《公司治理制度評量認證》(2008~2014 年)
- 首屆《新北市卓越企業獎--社會責任獎》(2012 年)
- 遠見雜誌《企業社會責任獎》上櫃企業組首獎-五星獎 (2010 年，連續二年獲獎)
- 遠見雜誌《企業社會責任獎》教育推廣類創新 CSR 方案前六名，為唯一上櫃企業獲選入圍 (2011 年)



備註：普萊德科技歷年獲獎全紀錄請參考 <http://www.planet.com.tw/tw/about/awards.php>



1.6 市場衝擊與機會

普萊德科技掌握以 IP-based 技術之研發優勢，發展全系列、高品質、高附加價值之網通產品與全方位解決方案，密切觀察產業技術、市場及科技之變化，積極調整市場策略和產品結構，塑造差異性，並能兼顧國際環保趨勢，開發綠能產品，提供效率節能之網路通訊設備，鞏固市場競爭優勢並善盡社會責任。

風險：

近年來中國網通設備廠商以低價競爭搶佔市場，並逐漸轉往開發中階網通設備，對台灣網通廠商市佔率的影響程度日益擴大。

因應對策：

- 普萊德科技藉由強化產品線之差異性，提升技術優勢，開發創新性、高階網通設備，包括高階企業網路設備、工業級乙太網路設備、數位安全監控、光纖寬頻網路設備、太陽能網路通訊等高毛利產品，並針對中小企業產品線和家用產品線分別整合，以產品加值策略刺激不同層次之消費。
- 積極開拓標案市場，完整開發策略性產品如光纖網路、乙太網路供電、工業聯網應用網通設備，爭取市場商機，拓展新市場通路。

機會：

物聯網(IoT)仍將持續主導通訊產業與市場變革，驅動各式有線與無線通訊技術不斷升級與相關產品研發。觀察台灣通訊產業受惠新興市場中產階級和在地製造商機，帶動網通設備應用於智慧家庭、資料中心、高速寬頻與行動網路等市場。

物聯網、工業聯網、車聯網等多元聯網應用對於網路通訊設備需求甚殷，普萊德科技策略化調整定位為網路基礎建設品牌商，提供一般企業、政府/公共機關數位化網路，到電信通訊、家庭自動化網路，以及嚴苛的工業環境包括交通運輸、工廠、公共空間的網路連結等，滿足市場不同層次需求之全系列完整 IP 數位網路解決方案，有助提升品牌市場擴展與企業競爭力。

2. 利害關係人之鑑別與溝通

2.1 利害關係人溝通

普萊德科技的利害關係人包括員工、股東、客戶、供應商、政府機關、社區及非營利組織 NGO 等等，為對本公司產生影響或受本公司影響的內、外部團體或個人。

本公司依據各單位所執掌業務鑑別其相關利害關係人，透過電話、Email、會議、問卷、網站等多元溝通管道收集利害關係人回饋的資訊與關心的議題，再針對各利害關係人關注議題之重大性與優先性，透過適當管道進一步瞭解利害關係人之合理期望及需求，妥適回應其關切之議題，維護利害關係人對普萊德科技的尊敬與信任，並提昇普萊德科技聲譽。



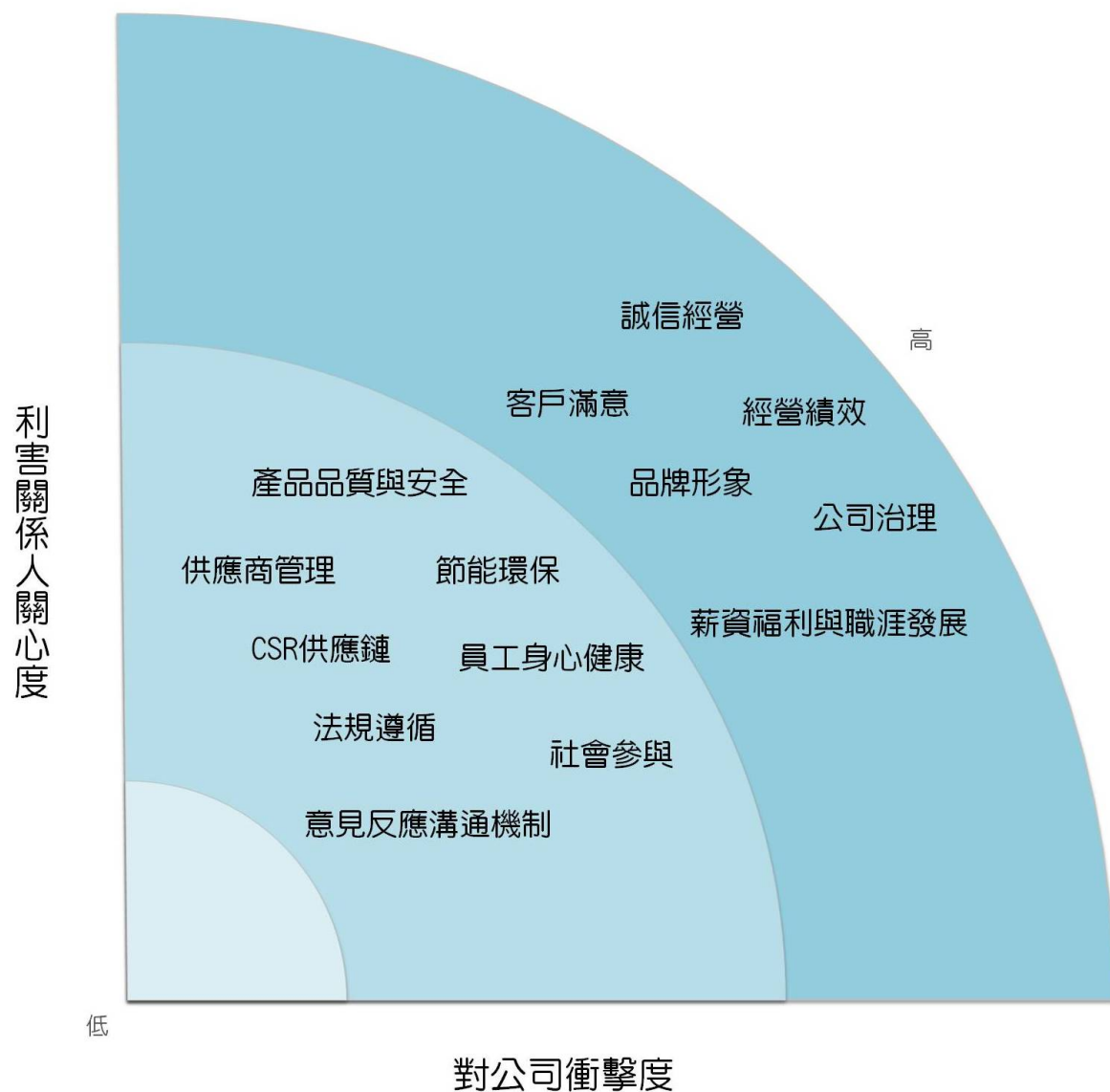


利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率
員工	- 薪資福利 - 人才培育與職涯發展 - 職場安全與健康 - 人權平等 - 意見反應溝通機制 - 勞資關係	績效考核	每年 1 次
		工作績效面談	不定期
		新進人員關懷面談	試用期滿前至少 1 次
		關懷學長	意見反應即時回應
		職工福利委員會	不定期
		職能教育訓練	不定期
		課程及活動滿意度調查	不定期
		員工滿意度調查	每年 1 次
		兩性平等委員會	不定期
		意見反應申訴信箱	24 小時開放
		勞資溝通會議	每季 1 次
		各式內部會議	不定期
		內外部網站	不定期
投資人	- 經營績效 - 公司治理 - 誠信經營與從業道德 - 法規遵循 - 風險管理 - 資訊揭露 - 股東權益	股東會	每年1次
		企業網站利害關係人專區	不定期
		企業網站	不定期
		監察人信箱	24小時開放
		發言人、代理發言人信箱	24小時開放
		主管機關公開資訊觀測站	不定期
客戶	- 銷售服務與支援 - 產品創新 - 產品品質與安全 - 售後服務 - 品牌形象 - 客戶資料保護 - 客戶滿意 - CSR 供應鏈	專屬銷售服務團隊	24小時內即時回覆
		企業網站、企業社群網站	不定期
		企業網站Partner Area	不定期
		客戶服務、技術諮詢服務信箱	24小時開放
		產品教育訓練	不定期
		經銷商會議	不定期
		客戶滿意度調查	每年1次
		CSR稽核	不定期
供應商	- 供應商管理 - 綠色製程	專屬採購服務窗口	不定期
		供應商合作評鑑	不定期
		供應商評鑑	每年1次
		供應商稽核與輔導	每季1次
		供應商會議	不定期
政府機關	- 法規符合度 - 公司治理 - 企業社會責任 - 節能環保	主管機關公開資訊觀測站	不定期
		研討會/座談會、評鑑	不定期
		公文函	不定期
社區/NGO	- 社區關懷 - 環境保護 - 社會參與	專案合作	不定期
		意見諮詢	不定期
		企業網站	不定期

2.2 關注議題重大性分析

針對利害關係人關注的議題，普萊德科技內部各負責單位和「企業社會責任委員會」以永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性為基礎，進一步依據「利害關係人關心度」與「對公司衝擊度」交叉分析，鑑別分類重大的關注議題及其對應之實質考量面，以作為公司企業社會責任的策略執行重點，以持续提升 CSR 績效。

本報告書呈現對應各重要關注議題的努力與成果，一般議題則由各相關單位、普萊德科技網站或其他溝通管道回應予利害關係人。





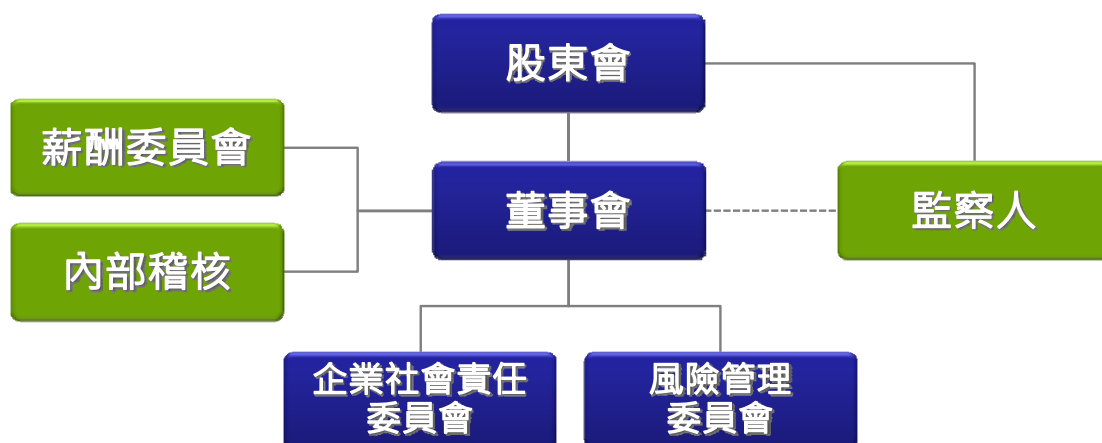
3. 公司治理

公司治理是企業永續經營的基礎，普萊德科技自成立20餘年來，以誠信為經營理念，恪遵法律與規範，落實營運及財務管理，公司穩健成長。本公司管理階層重視治理文化之建構並積極落實，全公司上行下效，繼2008~2014年相繼通過CG6004、CG6005、CG6007通用版公司治理制度評量認證，2015~2016年更連續二屆榮列證交所、櫃買中心主辦之「公司治理評鑑」表現最佳前5%之優良上櫃企業。

普萊德科技依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂有「公司治理實務守則」，恪遵以下原則完善公司治理制度，落實公司治理：

- 建置有效的公司治理架構
- 保障股東權益
- 強化董事會職能
- 發揮監察人功能
- 尊重利害關係人權益
- 提昇資訊透明度

3.1 公司治理架構



董事會

本公司董事會成員共計5名，包括2名獨立董事、1名非參與營運董事以及2名營運董事，其職責包括任命與監督公司管理階層、負責公司整體的營運狀況、致力於股東權益極大化，並向股東會負責，確保依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權以及公司治理制度的有效執行。

董事會至少每季召開一次，2015年共召開六次董事會。董事長陳清港先生，兼任本公司CEO，帶領公司維持良好企業體質，穩健營運。經營階層與董事會之間維持良好溝通，致力執行董事會之策略指導與業務營運，為全體股東創造最大利益。

董事會成員及監察人相關背景資料請參照本公司網站「利害關係人專區」公佈之2015年度公司年報第10~13頁，年報網址：http://www.planet.com.tw/tw/ir/report_financial_yearly.php

薪酬委員會

為落實公司治理，健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，本公司成立「薪資報酬委員會」，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。「薪資報酬委員會」成員包括2位獨立董事及1位專業人員，由委員推舉1位獨立董事為會議召集人及主席，每年至少召開二次會議，2015年共召開二次薪資報酬委員會會議。

確保管理紀律

為強化公司治理，本公司陸續訂定各類管理制度，確保管理階層紀律。2015年通過修訂「誠信經營守則」、「企業社會責任實務守則」、「公司治理實務守則」、增訂「誠信經營作業程序及行為指南」、「企業社會責任制度與政策」，以強化公司治理更臻完備。

- 誠信經營守則：董事會應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實，秉持高度自律，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，應予迴避。
- 董事、監察人暨經理人道德行為準則：防止利益衝突與避免自圖私利的機會，以保護公司資產。
- 獨立董事之職責範疇規則：獨立董事對於董事會議案如有反對意見或保留意見，應



於董事會議事錄載明；獨立董事於行使職權認有必要時，公司不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行職務，並得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理，其聘請專家及其他獨立董事行使職權必要之費用，由本公司負擔之；且應持續進修，增加專業能力。

- 監察人之職權範疇規則：監察人應忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務，並以高度自律及審慎之態度確實監督公司之業務及財務狀況，以維護公司及股東之權益，並列席董事會監督其運作情形且適時陳述意見，以先期掌握或發現異常情況。
- 重大資訊處理管理辦法：確保董事會成員及監察人能及時獲得公司重要資訊，期使董事會及監察人更能善盡職責。
- 董事、監察人績效考核辦法：董事、監察人於每年進行自我考核，考核結果若為“待加強”，董事、監察人應秉持高度之自律，積極改善，以不負股東所託。
- 董事會績效考核辦法：董事會每年進行考核，考核結果若為“待加強”，董事會需積極改善，強化董事會職能，以落實公司治理之精神。
- 防範內線交易作業程序：為確保資訊揭露的公平性，董事、監察人、經理人及受僱人應以善良管理人之注意及忠實義務，本誠實信用原則執行業務，並簽署保密協定。
- 企業社會責任實務守則：本於尊重社會倫理與注意其他利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理與營運，本公司對於社會責任之實踐原則為，落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露。
- 誠信經營作業程序及行為指南：為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。本作業程序及行為指南適用範圍及於本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。
- 企業社會責任制度與政策：公司落實企業社會責任的政策、方針與專責單位定義。

企業社會責任委員會

普萊德科技《企業社會責任委員會》(Corporate Social Responsibility Committee)為本公司執行企業社會責任之最高層組織(如下圖)。由董事長陳清港領導，各小組委員來自公司內相關單位主管。企業社會責任委員會依據公司永續發展方向，考量利害關係人關注的重大議題，擬定企業社會責任目標，以策略性、長期性的作法，以及定期檢視目標達成度和績效，向董事會報告。同時，逐步提升實踐企業社會責任的層次，期使CSR的影響力達到廣度與深度，達到員工、股東、客戶、供應商、社會等利害關係人滿意。



3.2 風險管理

風險管理委員會

為有效控制企業風險，普萊德科技設有「風險管理委員會」，下設企業風險委員、財務風險委員、營運風險委員。並訂定相關規章，包括對風險辨識、衡量、監控、報告及處理。此外，企業風險之管理機制以三層級機制執行風險控管：

第一層級：主辦單位或承辦人員，負起作業的最初風險辨識、衡量及監控考量設計與防範之責。

第二層級：總經理或副總經理與營運長、技術長及財務長，負責決策可行性及各種風險之評估、報告及處理。

第三層級：「風險管理委員會」主任委員啟動各類計劃與專案，由稽核人員對風險之檢查、評估、改善追蹤，並報告予董事會及監察人。

重要風險評估事項	第一層級： 風險控管單位	第二層級： 風險評估及控制	第三層級： 董監事及稽核室
■ 政策與法律變動	管理部、法務	企業風險委員	主任委員、稽核室執行風險之檢查、評估、改善追蹤並報告予董事會及監察人審議
■ 企業形象改變	總經理室	企業風險委員	
■ 訴訟及非訟事項	法務	企業風險委員	
■ 人員行為、道德操守	總經理室	企業風險委員	
■ SOP 及法規之遵守	管理部、品保中心	企業風險委員	
■ 經營權變動	財務部	財務風險委員	
■ 董監及大股東股權異動	財務部	財務風險委員	
■ 董事會議事管理	財務部	財務風險委員	
■ 利率、匯率及財務風險	財務部	財務風險委員	
■ 高風險高槓桿投資、資金貸予他人、衍生性商品交易、金融理財投資	財務部	財務風險委員	
■ 投資、轉投資及併購效益	財務部	財務風險委員	
■ 科技及產業變動	研發部	營運風險委員	
■ 擴充廠房或生產	生產部	營運風險委員	
■ 研發計劃	研發部	營運風險委員	
■ 集中進貨或銷貨	資材部、業務部	營運風險委員	
■ 其他營運事項	營運長	營運風險委員	

具有完備之內部控制制度、內部稽核制度，預防風險

本公司訂有「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」及「風險管理辦法」，其修訂均需經董事會決議，內部並設置稽核室，直接對董事會負責，協助董事會及管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度稽核計劃，確保內部控制制度之有效性、財務報導之可靠性以及相關法令之遵循外，並能夠適時提供改善之建議，以使公司內部制度得以有效實施，落實監督機制及控管各項風險管理之執行。

監察人定期每月審核公司內稽報告，與管理階層、內稽人員、簽證會計師互動良好；本公司網站利害關係人專區設有監察人信箱，便利股東、公司員工與監察人直接聯繫溝通。

員工道德及保密行為

本公司以誠信經營為首要準則，制定從業工作規則、道德倫理及保密行為規範，包括「誠信經營守則」、「企業倫理與道德規範」、「部門道德行為規範」、「保密行為規範」、「資訊安全規範」等等，強化從業道德行為標準，所有員工在進行各項公司業務或活動時，均有責任遵守所有法律、法規及公司內部規章辦法，嚴守商業與社會道德與保密規範，預防產生影響公司信譽的行為，共同建立誠信經營之企業文化及健全發展。

本公司於工作業務、道德倫理及保密行為規範：

- 維護公司榮譽，恪遵公司規章制度。
- 不得有驕恣貪惰及其他足以損害個人及事業單位名譽之行為。
- 以公平與透明之方式進行商業活動，不得利用職務上之關係，任意收受客戶、供應商、競爭公司或其它與業務相關機構任何形式之饋贈及邀宴。
- 除經辦公司有關業務外，對外不得擅用公司名義行使。
- 無論是否為個人經辦之事務，員工有絕對保守公司機密資訊之責任，並遵守資訊安全行為規範，避免機密性、敏感性資料外洩造成公司之損失。
- 對於個人經管之文件資料，財物應善盡保管之責，不得私人挪用或浪費公物公款。
- 員工於受僱期間所產生或創作與工作相關之構想、概念、發現、發明、改良、公式、程式、製造技術、著作或營業秘密等，無論有無取得專利、商標專用權、著作權或其他權利，其相關權利與利益均歸公司所有。
- 尊重智慧財產權，本公司員工不得使用非法未經授權之軟體。
- 服從主管在其職掌範圍所交付之任務或指示。
- 維護兩性工作平等及人格尊嚴，嚴禁性別歧視及性騷擾。
- 誠實守份，嚴禁賭博、酗酒、吸毒，作奸犯科等不法行為。
- 禁止非法政治獻金，遵循政治獻金法，規範政治獻金的行為和標準，不得藉政治獻金博取商業交易之優勢(50萬元以上捐獻須提報董事會核決)。
- 不得將慈善捐贈或贊助變相行賄圖利特定人士(百萬元以上捐獻須提報董事會核決)。



普萊德科技於新進人員教育訓練時即行宣導誠信經營相關規範與守則、工作守則、保密行為規範等等，相關制度規範並設於公司內部共享平台供員工隨時查閱。另外，訂定員工獎勵及懲誡之行為標準與處置方式，強化公司及全體員工從業道德與誠信經營之遵循。截至目前，本公司從無因未遵守法令而受到重大之金錢罰鍰或其它非金錢上之處罰。

3.3 保障股東權益

普萊德科技為達保證投資人權益，除了創造營利績效外，積極落實公司治理，訂有「內部重大資訊處理作業程序」，並於重大訊息上傳至公開資訊觀測站，同時 E-mail 通知公司所有員工、經理人及董事，避免發生及違反內線交易。

本公司於公司網站設置利害關係人專區，提供大眾瞭解公司的公司治理、財務等資訊，並設置監察人信箱，作為投資人與公司溝通的管道。且訂有投資人關係處理程序，制定發言人制度，設有發言人與代理發言人，隨時回覆投資人之各項問題，並立即呈報高階主管與總經理。

4. 企業承諾

4.1 員工培育與照護

公司甚為重視員工培育、福利、人權和安全衛生，使員工得以在安全的工作環境中，發揮才能，進而提升企業人力資源，強化企業競爭力。並建有多元溝通管道，包括定期勞資溝通會議、CEO信箱、監察人信箱等等，員工可隨時透過任何形式之管道表達意見、與公司管理階層溝通其權益等問題並獲回應，維持和諧勞資關係。

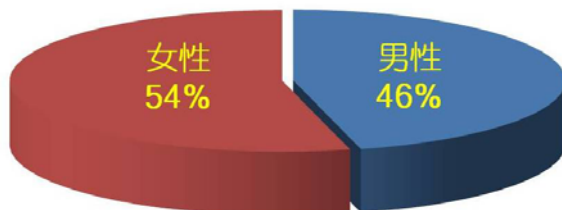
員工雇用注重兩性平權與多樣化

◆ 重視兩性平權：

普萊德科技主張「性別平等聘用」準則，並訂定「性別工作平等管理辦法」，積極推動「性別平權」，雇用員工不分性別，同工、同質、同酬，並注重女性在職涯發展中之聘用與升遷平權。至 2015 年底，本公司員工總數為 142 人，其中主管佔 35 人，員工和主管性別比例相較，女性皆高於男性。本公司平時亦致力營造平等職場環境，於 2015 年成為台灣首家企業榮獲經濟部頒發《性別平等優良中堅企業獎》。

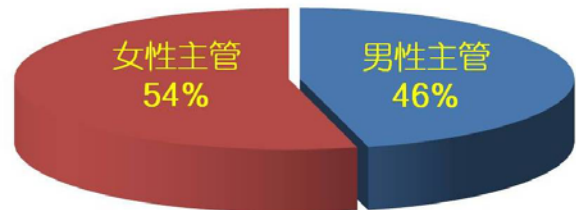
2015年員工性別比例

(員工總人數：142人)



2015年主管性別比例

(主管總人數：35人)



◆ 僱用多樣化：

本公司員工平均年齡 36.8 歲，聘用員工皆為台灣地區本國籍人士，且全數為本公司自行聘用之正式員工，禁用任何非法勞工、童工、或其他違反法律規定之勞力。並保障身心障礙員工權利，徵聘時優先錄用符合工作人力需求之身心障礙人士，2015 年聘用身心障礙員工佔總員工數 1%，符合政府規定。本公司亦不分種族，平等僱用，從無歧視僱用之案例發生。

◆ 普萊德科技 2015 年員工人力結構：

項目	員工數142人	2015年佔比	性別	
			男性佔比	女性佔比
教育程度	研究所	11.27%	7.04%	4.23%
	大學	57.04%	22.54%	34.50%
	專科	18.31%	9.86%	8.45%
	高中職	13.38%	6.34%	7.04%
年齡	50歲以上	10.56%	4.22%	6.34%
	30~50歲	67.61%	33.10%	34.51%
	30歲以下	21.83%	8.45%	13.38%
職務別	經理級以上主管	11.27%	4.23%	7.04%
	研發	22.54%	14.79%	7.75%
	業務行銷	13.38%	0.70%	12.68%
	生產管理	39.44%	22.54%	16.90%
	行政財務管理	13.38%	3.52%	9.86%

員工薪酬與福利

本公司員工薪資均符合勞基法最低薪資規定，薪資結構包括本薪、職務津貼、營運獎金、績效獎金、業績獎金、營利分紅、年終獎金等等，並依勞動基準法及勞工退休條例之規定按月提撥退休金，提存於中央信託局及勞工保險局，保障員工權益。訂有績效考核制度，所有員工每年定期績效考核，員工於薪資相關議題可直接向主管溝通，再提予管理階層核決。工作表現優良者發予績效獎金，鼓勵員工。

本公司具有完善的福利制度照顧員工，吸引及激勵人才留任。

- ◆ 基本福利：勞健保、教育訓練、年終獎金、團體保險、健康檢查
- ◆ 獎金/禮金/補助：員工分紅、績效獎金、三節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、員工子女教育補助、員工急難補助
- ◆ 休閒福利：員工旅遊、社團補助、文康休閒活動
- ◆ 特殊假：育嬰假/產假/陪產假、有薪志工假

近三年本公司員工申請產假、育嬰假之復職、留任比例如下表所示：

年 度	2013年	2014年	2015年
請產假人數	5	1	3
復職率	100%	0%	67%
留任率*	100%	0%	67%
請育嬰假人數	1	1	1
復職率	0%	0%	0%
留任率*	0%	0%	0%

備註：*留任率計算基準為復職留任達12個月以上。

員工訓練與人力發展

培育員工對公司而言是項責任投資，永續性地開發員工潛能，提升員工價值。為配合公司發展目標並培養員工知識技能，對於員工進修及教育訓練皆依“教育訓練實施細則”擬定年度計劃安排相關教育訓練及在職訓練，增進員工專業技能及管理新知。

普萊德科技教育訓練類別

訓練分類	訓練目標	訓練課程
核心職能訓練	凝聚員工共識，塑立企業核心文化	團隊合作、執行力、創新課程
管理職能訓練	培育主管管理能力	團隊領導、績效管理、風險管理
專業職能訓練	專業知識及技能訓練	研發專案管理、業務銷售技巧 採購議價技巧、簡報技巧
一般通識	提升專業以外之自我管理能力 人權、安全衛生訓練	時間管理、情緒管理、檔案管理 勞工安全衛生教育訓練

除聘請業界學者專家及內部講師講授之外，本公司自2011年成立「PLANET e學院」創新e-Learning學習平台，增加員工線上學習管道及資源分享。每項教育訓練後透過滿意度調查，了解員工訓練所需並做適當回應；並將教育訓練課程之綱要與重點精華放置於公司內部共享平台，以達資訊共享及傳承之效。2015年全體員工訓練總時數3,029小時，平均每人受訓時數約21.3小時。



普萊德科技教育訓練時數

年 度	2013年	2014年	2015年
總員工數	136人	139人	142人
總訓練時數	2,396小時	2,379小時	3,029小時
平均每人受訓時數	17.6小時	17.1小時	21.3小時

員工身心健康

企業對員工的培育具有開發之責任，對協助員工保持身心健康更是刻不容緩，普萊德科技推行以下全面關懷措施，塑造關懷、樂活、健康、環保之人文職場。

項目	措施
【Be Happy】身心靈環保	心理健康課程、心理諮商輔導、壓力指數診斷
【Be Cultured】人文素養	設有職工福利委員會，舉辦各項藝文性社團和活動
【Be Athletic】體能運動	運動型社團及體育競賽
【Be Healthy】健康管理	每年舉辦員工健康檢查及醫療諮詢 設置「健康監測“讚”」專區、提供「溫暖法寶箱」
【Be Long-Lived!】樂活養生	養生課程、辦公室健康操、有機農場體驗、 按摩小棧、公司內部網站樂活文章分享

本公司每年也透過樂活健康環保年度主題，帶動員工增進環保、樂活、心靈等層面的知識與觀念，實行樂活環保行動。2014~2015 年年度主題為【綠色活力年】，不只針對外在環境落實環保，也鼓勵同仁一起綠化內在心靈，舉辦心靈列車系列講座/活動，幫助員工保持內心平穩與安定，紓解壓力，得以更瞭解且關心自己，進而關懷周遭夥伴，良性循環下打造一個充滿綠色心靈的環境。



搭配年度主題，推行【健康樂活】方案與課程，提供心靈環保、養生舒壓課程，鼓勵同仁身體力行，確實關懷員工身心健康及發展空間。2015年健康樂活方案：

- 年度員工健康檢查：每年一次員工健康檢查，項目包含免費腹部超音波檢查和骨質密度檢查，檢查項目優於勞工局規定。並於健檢後安排專業醫師至公司為同仁解說檢康檢查結果和健康指數的意義，並搭配開設健康保養課程，協助員工改善健康。
- PLANET 按摩小棧：幫助員工釋放身體與心理壓力，提升健康狀態。
- 「健康監測“讚”」專區：提供血壓器、體脂計、耳溫槍等，協助員工追蹤健康指數。
- 「溫暖法寶箱」：可重複使用之暖暖包服務，即使寒冬，在 PLANET 工作很溫暖。
- 運動社團：籃球社、游泳社、瑜珈有氧社、有氧健身社、羽球社，促進同仁情誼交流與健康。
- 美化辦公室樂活綠空間：增進辦公室綠化，降低碳排放，營造舒適健康辦公環境。

員工關懷

普萊德科技關懷員工平衡工作與生活，提供安心支持方案，使員工安心工作，兼顧工作、家庭、學業與生活。

- **PLANET 學長輔導關懷新人計畫**
由各單位資深員工擔任關懷學長，協助新進人員適應公司工作與作業流程，分享傳達公司最新事項與活動等理念。並搭配內部網站「PLANET e 天地」知識分享平台，幫助新進同仁融入企業文化，增進同仁與部門間的了解與交流，凝聚團隊共識。
- **員工子女教育補助**
獎勵長期穩定付出心力及貢獻的員工，鼓勵其重視子女教育，減輕教育經費負擔。
- **員工急難救助**
當員工發生緊急災難，致使生活頓時失常，影響工作表現，為緩解員工負擔，保其暫時之生活無虞，特訂員工急難救助方案，期使員工安心工作及生活。
- **彈性工時方案**
員工因生活、環境變化或成長進修需要，給予彈性工時支持方案，使員工安心，家屬滿意，工作、生活、學業、家庭兼顧。



- 員工無息房貸支持方案

對於長期穩定付出心力及貢獻的員工，首次購屋時資金不足，提供員工頭期款無息房貸支持，員工依其財務能力分期還款，使其家庭居所安定，工作得以安心。

- 心理師諮商關懷

當員工需求心理諮商輔導，本公司轉介心理師予以輔導，協助其心理回復健康狀態。

4.2 健康安全職場環境

本公司提供員工安全無虞之工作環境，確實遵守消防法規，為維護員工安全與健康，訂有以下工作環境及員工人身安全保護相關保護措施：

- 施行 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統：建立一套專屬企業的管理系統，監控品質與環境管理制度之執行情況與成效，提昇品質、環境、安全衛生，確保員工人身安全。2015 年領先業界通過新版 ISO 9001:2015、ISO 14001:2015 認證。
- 通過『無菸職場』認證，共同維護健康的辦公環境。
- 設置『品保中心』：專責規劃及推動公司整體品質與環境管理，並稽核相關執行成效。
- 各部門制定執行『環境評估表』，針對環境系統發生不符運作時，進行矯正預防改善，確保工作場所之正常運作。
- 公告並教育訓練『環境安全相關法規』，本公司活動、產品或服務相關之環境面，須遵守的一切法令規章。
- 實施並進行管制標示『化學品管制』、『廢錫渣處理』，避免工安事故發生。
- 實施『實驗室與維修區空氣污染處理』，採用抽風設備，於空氣污染源設置吸氣罩，經吸煙機過濾吸附後將新鮮空氣送回室內，維護員工安全健康。
- 實施並進行管制標示『X 射線元素分析儀作業規範』，確保 XRF 正確使用，保護員工安全及制定環保禁止物質的檢驗標準。
- 管理並進行『事業廢棄物處理清運』，對事業所產生具有毒性、危險性，其濃度或數量足以影響人體健康或污染環境之廢棄物進行管理，確保員工人身安全與健康。
- 產品全程採用『無鉛製程』，在產品製程中維護確保員工人身安全與健康。

- 產品禁止使用危害性物質，均符合『RoHS、REACH 及鹵素含量要求』，及環境禁限用物質不使用保證之規定，確保員工人身安全與健康。
- 建立消防災害防救體系，設立『緊急應變小組』與『急救人員』，以因應處理重大災害，統籌行政支援力量，提昇災害防救效能，降低災害事故損失，維護員工安全與健康，確保工作場所之正常運作。
- 每年定期『消防安全演習』，讓員工透過消防演練，瞭解消防安全的重要性，進而提昇災害防救效能，降低災害事故損失，維護員工安全與健康，確保工作場所之正常運作。
- 定期查檢消防安全器材，降低災害事故發生時損失，保障員工人身安全。
- 制定『環境與安全衛生工作守則』，以防止職業災害，維護員工安全與健康，確保工作場所之正常運作，進而達到企業永續經營目標。
- 設置『安全衛生業務主管』，專責規劃及推動公司安全衛生之政策及管理制度，並稽核相關執行成效。並培訓勞工安全專門人員，包括甲種勞工安全衛生業務主管、勞工安全衛生管理員、急救人員和防火管理員等，所有勞安人員參加相關培訓課程共計 24 小時，促進職場環安衛管理專業，維護安全健康之職場環境。
- 每年定期『年度員工健康檢查』，維護員工安全與健康。
- 施行『勞工安全衛生教育訓練』，本公司新進人員於到職第一天與調職工作者，均需接受安全衛生教育訓練，以利防止員工職業災害。

經由以上措施嚴格維護職場安全與健康環境，過去一年無工傷事件發生。

4.3 供應商夥伴關係

誠信、正直是本公司選擇供應商的首要條件，並與供應商建立夥伴關係，本公司所有供應商之中台灣廠商約佔八成，與各供應商間之溝通管道順暢，業務執行情形良好。面對未來環保趨勢將著重與具節能設計的晶片廠商合作，與供應商全面簽訂「供應商/合作夥伴CSR管理規範」及「危害物質不使用保證書」以作為綠色產品環保保證。



普萊德科技「供應商/合作夥伴CSR管理規範」項目：

- 供應商產品需採用無鉛製程
- 產品設計需符合環保節能原則
- 產品未使用危害性物質
- 產品符合歐盟 RoHS、REACH、WEEE 規範、EuP 指令
- 新委外加工廠需具備 ISO 14001 認證
- 委外加工廠工作場域需符合安全規範
- 供應商不使用任何非法勞工(保障合法勞工)及童工
- 供應商原物料不使用來自剛果周邊國家之衝突礦石金屬

4.4 客戶滿意

普萊德科技以自有品牌 PLANET 行銷全球，目前已擴及全球五大洲 140 餘國，與世界各地的經銷商建立綿密而長久的夥伴關係。本公司向來快速、積極且有效地處理客戶對市場與產品的反應，於維護消費者權益並善盡產品責任訂有明文規範，以保障消費者權益。相關說明如下：

(1) 公開產品完整資訊，銷售時提供定型化契約

本公司既有產品以及新產品資訊於書面型錄以及全球行銷網站完整公開，客戶可隨時查閱；銷售產品於客戶時，提供「General Terms of Sales 銷售一般條款」，訂立雙方交易協議、價格、付款方式、貨物運送、產品抱怨處理、保固等資訊。

(2) 全球企業網站上設置 "Partner Area"，協助經銷商在地行銷

全球經銷商可登入，使用產品推廣與教育訓練的相關資源，加速經銷商在地行銷普萊德科技產品和解決方案的廣度與深度。

(3) 產品功能說明書及包裝盒載明產品之綠能設計與符合環保之相關認證與規範。

(4) 全球企業網站上設有 "客戶服務信箱" 與 "技術諮詢服務"

業務單位與技術工程師須於 24 小時內即時回覆客戶問題。

(5) 透過Skype、Facebook專頁、國際專業科技網站等多元管道，即時回覆客戶提問。

(6) 提供完整售後服務

本公司訂有「Warranty Policy」，提供全球經銷商於產品退換、維修、回收的處理。

(7) 設立顧客投訴管道，並建立消費賠償申請程序

本公司訂有「客戶抱怨處理辦法」，明載客戶投訴管道及處理程序。

(8) 定期舉辦顧客滿意度調查，並做為內部考核指標

本公司訂有「客戶滿意度調查辦法」，每年定期舉辦一次客戶滿意度調查，調查結果並列入相關執行部門之績效考核項目之一，在 2015 年 7 月進行的客戶滿意度調查中，本公司獲致高達 99%的整體滿意度。另外，對於客戶反應意見亦於 24 小時內回應，追蹤其關心的面向，積極尋求改善。

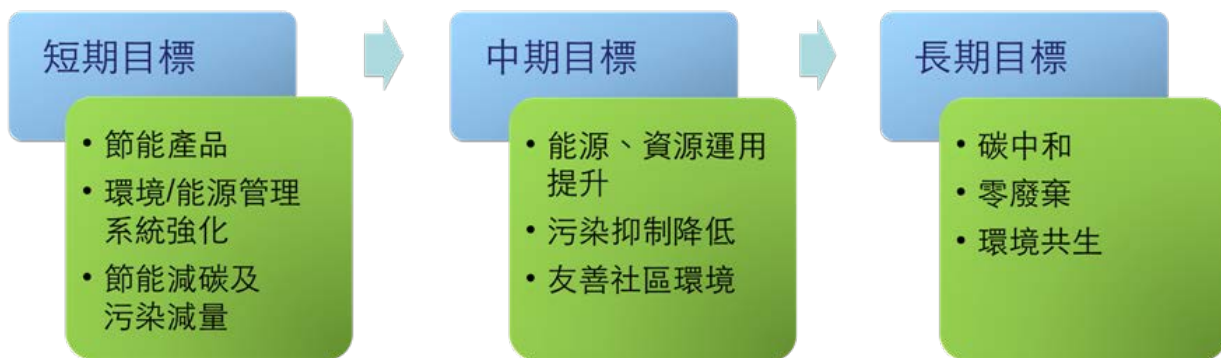


5. 環境永續

5.1 環保政策

對環境的保護是企業社會責任重要的一環，本公司將環保觀念納入企業政策，將環境永續發展策略納入管理體系，訂定之短、中、長期環境永續目標，以期掌握持續變化的環境議題，如能源與氣候變遷、提升資源效率、以及抑止污染物排放等等，朝向環境零負荷(Road to Zero)的目標邁進。

普萊德環境永續目標



普萊德科技在產品研發和製造方面，重視綠能、減碳環保之執行；明定「普萊德科技推動綠色行動計畫」，推行辦公室減廢、資源回收及再利用，宣導減碳、節能、抗暖化行動。並制定【環境維護守則】，建立環境維護規範，做為公司全體同仁遵循之依據。

環保認證

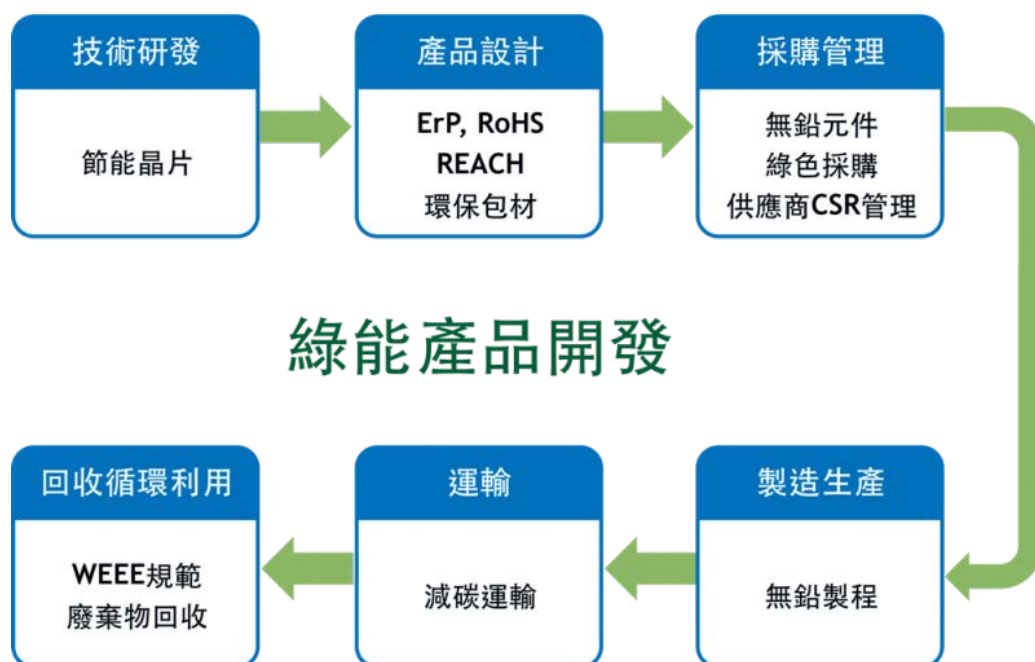
經過全員對公司環境保護的努力，2015年11月以零缺失通過最新版「ISO 14001:2015」環境管理系統認證，落實整體環保品質系統運作。並對所有供應商進行ISO 14001環保系統宣示，確保供應鏈符合環境管理法規要求。

5.2 綠色供應鏈管理

為確保本公司之產品符合環保節能，使之從原料到成品產出，對環境的衝擊降至最低，特制定「供應商/合作夥伴 CSR 管理規範」，並全面與供應商簽訂「危害物質及環境禁限用物質不使用保證書」或「供應商環保要求承諾」，並禁用來自剛果周邊國家之衝突金屬原物料，以作為綠色產品環保保證。

5.3 綠能產品開發

本公司產品全面執行綠能產品開發，訂定「綠能產品開發原則」，從技術研發、設計、製造、運輸到回收再利用等階段嚴格依循環保規範要求：



(1) 【綠能開發】：使用節能晶片執行綠色產品開發設計，例如 Green Switch，並開發具備智慧型 PoE Schedule 節電功能的 PoE Switch。

(2) 【環保設計】：

- 產品元件採用通過第三方公證單位認證的環保元件，符合歐盟 RoHS、REACH、WEEE 規範、EuP 指令、無鹵要求。

- 
- 全產品線陸續採用交換式電源 (Switching Power)，符合美國加州能源法“能源之星”規範，以及安規認證。
 - PoE Switch 具備智慧型 PoE Schedule 功能，大幅提昇網路用電效能。
 - 產品外箱包裝和內緩衝材使用環保包材。

(3) 【綠色採購】：產品元件採購遵循綠色採購管理規範，並禁用來自剛果周邊國家之衝突金屬原物料，與供應商皆簽訂「危害物質及環境禁限用物質不使用保證書」或「供應商環保要求承諾」。

(4) 【綠色製程】：全產品線使用無鉛製程。

(5) 【減碳運輸】：

- 開發設計：產品於開發設計時，即納入運輸材積裝箱最小化設計，力求運輸之節能最佳化。
- 海運運輸：貨櫃以『整櫃運輸』為原則，力求不留有貨櫃空間之浪費，以達節能效益。
- 空運運輸：空運出貨之航班安排，以「直航」為主，力求效率及節約能源。

(6) 【回收循環利用】：本公司產品均已配合 WEEE 規範，降低廢棄電機/電子物品的產生量和處理量，減少對環境和人類所帶來之危害。並進行「事業廢棄物處理清運」，確保不汙染環境。

5.4 環保管理與教育推廣

本公司透過系統化的組織管理與教育訓練，來執行辦公室碳排放管理、環保教育和行動，帶動全體員工參與環保的推動。

碳排放管理

全球暖化氣候變遷是全球企業所面臨的重大風險，降低企業營運、生產造成的碳排放，已是全球趨勢。普萊德科技營運範圍內主要碳排放來源為電力與公務車使用，為減少用電，公司平時即加強宣導辦公室的省電政策，包含校正冷氣控制器，使實際空調區域室溫維持在 25 至 26 度，各部門座位區集中化，減少空調需求的區域，定期進行空調系統維護，維持空調系統效率，減少不必要能耗。

普萊德科技 2015 年度用電量 303,836 度，共產生 193.544 公噸的二氧化碳排放，用電量及碳排放逐年降低，雖然公司面積與員工數量持續增加，但同仁共同落實環境政策，使得用電量仍保持下降，營收與環保永續雙贏。

年度單位面積用電降低成效

年 度	2013年	2014年	2015年
公司總坪數	1737.41	1914.57	2089.94
總用電度數	307,192	306,181	303,836
公司總員工數	134	140	145
每人年度用電量	2292.48	2187.01	2095.42
每坪年度用電度數	176.81	159.92	145.38

年度碳排放數據

年 度	2013年	2014年	2015年
電力使用排放量(kgCO ₂ e)	195681.30	195037.30	193543.53
車輛使用排放量(kgCO ₂ e)	3962.79	3821.60	3758.06
總 排 放 量(kgCO ₂ e)	199644.09	198858.90	197301.59
年度營收(新台幣, 仟元)	1,069,363	1,280,887	1,265,463
碳生產力(仟元/噸CO ₂)	5356.35	6441.18	6413.84

備註：溫室氣體排放計算以當年度實際營運活動數據資料為依據，佐以環保署2013年12月公告之溫室氣體排放係數管理表6.0.1版、經濟部能源局2010年出版能源產品單位熱值表及2013年其公告之全國電力排放係數計算。

環保教育與行動

- 推行辦公室「綠色行動計劃」，及公司內部網站設置「環保樂活專區」，宣導減碳、抗暖化，實行節能、減廢、資源回收及再利用：
 - ✓ 以高效能LED燈管取代普通LED燈管和傳統日光燈管，照明迴路調整，確保照明充足並兼顧節能。
 - ✓ 配合調整燈具位置與遮陽簾之角度改變遮蔽率，更進一步減少燈具耗電量並有效減少陽光熱能進入室內，減少空調系統負擔，減低空調耗能。



- ✓ 舉辦【PLANET全員節電抗漲大運動】，透過節能減碳競賽，激盪節能妙方與節能行動，帶動內部提升環保成效。
- ✓ 設置樂活健康走廊，鼓勵員工實踐綠色行動，辦公室樓層之間往來走樓梯代替搭電梯，達到節能減碳，兼顧健康。
- ✓ 設置資源回收區，全員進行資源回收，垃圾分類訓練，於工作、生活中實際行動幫助回收可再利用資源，保護環境，保護大地。
- ✓ 持續導入電子簽核和e化流程，將所有簽核流程陸續改進為系統化簽核，而尚未完成電子簽核之流程/表單，逐步改為email方式簽核，減少紙張列印、文具用品使用量和文件傳遞能源消耗。
- ✓ 每月向新北市政府進行申報事業廢棄物，每年並進行事業廢棄物清運及廢毀，由於增加事業廢棄物回收再利用之比例，2015年無需要清運之事業廢棄物。
- ✓ 設立藥品、廢電池回收站，減少藥品、廢電池隨手丟棄，造成環境污染之機會。

■ 其他綠色環保行動：

- ✓ 【創造辦公室樂活綠空間】：
增加辦公室植栽綠化，降低碳排放量，營造環保健康的辦公環境。
- ✓ 【認養坪林有機茶園】：
為社區環保盡一份心力，號召同仁認養翡翠水庫上游坪林有機茶園，支持有機農業，愛護翡翠水庫水源地乾淨水資源。

6. 社會參與

本公司基於取之於社會，用之於社會的感恩回饋，投入教育文化相關之社會參與，推動且激勵員工參與公益志工活動，用愛心關懷別人、服務社會，體現公益服務的快樂，促進與社區間之和諧關係。

6.1 教育文化推廣

成立國內第一個以教育為目的之公益基金【公益信託普萊德教育基金】，進行慈善文化教育相關事業之公益補助。本公益信託基金成立於 2004 年 8 月，聚焦“教育”議題，以“推動教育事業，提升人力品質”為宗旨，進行以下四個面向的教育文化推廣專案：

面向	主題
國中/小弱勢兒童教育	✓ 弱勢學生補救教學/ 心理輔導
大專青年志工教育	✓ 推動大專生參與國際志工服務 ✓ 獎助學金
社會生命教育	✓ 推廣企業主管生命教育成長
藝文教育	✓ 推廣民俗文化教育 ✓ 好歌傳唱 - 送好歌到校園

公益信託普萊德教育基金的運作融入企業管理能力，建立推動執行標準，策略地、有效地執行。運作至今已邁入第12年，曾贊助新北市、台北市多間學校之學生教育補助、學術單位之學術研究和社會慈善文化補助，包括：

- 弱勢教育課輔及心理輔導：參與之國中小和單位累計已 17 所，課業與心理輔導活動的學生累計 5,906 人次，參與成長團體活動之成人共 1,081 人次，累計贊助輔導 6,987 人次。
- 獎學金：文化大學獎學金 73 人次、政大英文系獎學金 7 人次，勞工子女教育補助金 352 人次，普萊德員工助學金 4 人次，累計 436 人次。
- 校舍捐款：普台國民中小學、埤頭國中風雨操場、埤頭國中舉重館
- 社團活動：文山特殊學校、烏來國中小、埤頭國中管樂班
- 學術研究：台灣小學語文教育學會、台大醫院冠狀動脈與心臟研究經費、

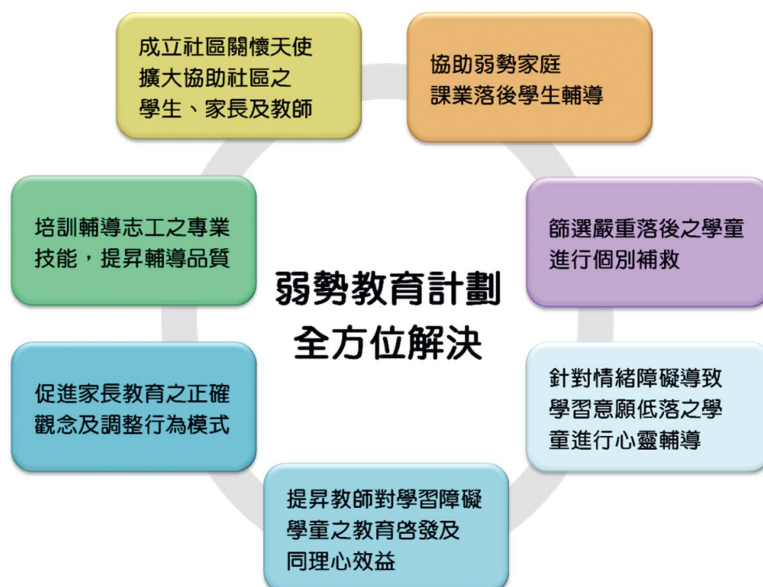


台北藝術家文教推廣基金會兩岸大學音樂交流研究、台灣青年氣候聯盟、
中國幼稚教育學會 2015 年年會暨學術研討會

- 慈善捐款：佛教慈濟基金會南亞海嘯賑災捐款、紅十字會日本 311 地震賑災捐款
- 文化藝術：坎塔瑞歌手重唱團、新店市藝術文化協會、於埤頭國中及埤頭國小推廣民俗文化教育、亞太作曲家聯盟亞太音樂節、台北藝術家文教推廣基金會新竹合唱音樂節、合唱團年度培訓、第六屆海峽兩岸合唱節
- 國際志工推廣：財團法人白永傳紀念教育基金會邀請國際青年志工來台訪問、文化大學國際志工團實現泰北服務區攜愛計劃
- 社會教育推廣：財團法人福智文教基金會推廣企業主管生命教育成長、荒野保護協會「愛上大海我的家」展覽
- 弱勢家庭兒童早療：阿寶基金會學齡前兒童啟蒙及療育計劃

6.2 弱勢兒童補救教學 / 心理輔導

普萊德科技長期投入【弱勢兒童補救教學/心理輔導】，致力關懷推動弱勢兒童教育，對於學習低成就及情緒、行為障礙之弱勢兒童提供課業輔導、補救教學、情緒治療等活動課程，全方位的協助弱勢兒童打好教育基礎，塑造健全品格，改善潛在性問題。我們提供以企管精神為架構之資源整合及制度設計，運用企業的管理能力，結合學校硬體設施、師資人力、社會教育專家、社區志工、企業志工等多方資源，形成一個《資源網》，充分運用群體之力量各出其力，有策略地去執行「弱勢教育」，讓「輔導專業」進入校園，並能夠長期貫徹，達到家庭、學校、社會三贏之局。



普萊德科技投入【弱勢兒童補救教學/心理輔導】12年來，經由整合各校不同的作業模式，制定標準化作業流程SOP，以利各校統一作業，以長期可評量、績效管理的方式落實執行。並以PDCA循環模式，每學期適時檢視、修正補救教學策略，提出改善方針，實質有效地追蹤成效、評估效能、持續改善運作。



小班制個別化補救教學



畫畫藝術治療心理輔導

自2005年起迄今，普萊德長期投入新北市新店、三峽、汐止、樹林、台北市木柵等地區之「弱勢兒童補救教學 / 心理輔導」，參與之學校累計已17所國中小學和機構，共累計5,906學童人次。

學校單位：明道國小、萬興國小、中正國小、北新國小、新和國小、青潭國小、
龜山國小、安坑國小、民義國小、雙城國小、育林國小、青山國中小、
新店國小、二重國小、五峰國中

非學校單位：永安教會、恩物協會(麥田協會)

教育有無限的價值，是社會進步的基石，而社會邊緣社群競爭能力的高低，是社會整體競爭力重要的一環，我們的輔導計畫，不僅關注在弱勢孩子的成長與發展，也著重在社會的希望工程。這套弱勢兒童教育的運作模式可被綿密的複製，形成更大的效益，補救教學輔導計畫的推動，就像拋磚引玉一般，將一顆小石頭投入池中，將會引起陣陣向上向善漣漪，喚起社會的覺醒，盼望能以此計畫為一個契機，讓愛與關懷像漣漪般擴張出去，使更多人一起參與，展現人文關懷，共同營造一個溫馨和諧的社會氛圍，促進社會和諧發展，是普萊德科技弱勢兒童補救教學希望促成的永續成果。



6.3 認養有機茶園，保護社區環境水源

本公司於 2010 年起，帶領員工長期認養翡翠水庫上游坪林有機茶園。新北市坪林區位在翡翠水庫集水區，集水區內多為林地，其餘多是耕地，其中，茶園占耕地面積的一半左右，可見茶葉的耕種方式與水庫水質的關係相當密切。然而，農民們使用的農藥、化肥、除草劑讓土壤退化、裸露，這些化學品流入水庫，影響到水質及附近生態，縮短水庫壽命。在坪林現有茶園面積中，有機耕作所占的比例愈大，水庫源頭的水質維護就愈有保障。

本公司推動坪林有機茶園認養行動專案，贊助茶農種植不用化肥、不灑農藥的茶，保護水資源，維護水源地生態系統。生態理念及環保理念的落實必須群策群力。我們資源整合、資金贊助、理念推動、號召認養、行動支持及志工服務，運用資源整合能力，為環保生態盡一份心力，展現企業社會責任的胸襟與氣度。

在公司內部，以各式電子 eDM 宣導有機農法護水源的理念，號召同仁認養有機茶園，並舉辦「坪林有機茶園知性之旅志工行」，帶領員工及家屬、親友一同行動認識水源地翡翠水庫上游北勢溪生態、有機農業栽培法對生態的重要性、親子植樹護山林、拔草護水源一員工擔任半日志工於有機茶園拔除雜草、體驗採茶工作及泡茶，藉由寓教於樂之健康休閒活動，付出行動幫助潔淨水源，保護水庫水源地自然生態。

坪林有機茶園認養行動績效

年 度	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
認 養 參 與 率	56 %	60 %	60 %	60%	67%	67%
茶 農 人 數	8 位	15 位	17 位	18 位	28 位	28 位
茶 園 面 積	1 公頃	5 公頃	11.6 公頃	14.7 公頃	38.5 公頃	40 公頃

透過認養支持茶園有機栽種，亦促成以下效益：

- 大台北地區水資源保障
- 健康土壤、健康茶葉、健康茶農
- 茶園、水庫周圍生態豐富多樣性
- 員工對大地生態真誠關注 凝聚環保向心力

6.4 企業志工

藉由多元方式鼓勵員工參與各項社會公益與志工活動，對人與群體產生更深的關懷與學習付出，體現公益活動的快樂，回到職場，更能帶動內部同仁團結合作。

- (1) 在公司內部網站 PLANET e 天地中設置「CSR-公益活動專區」，每月更新近期公益活動訊息，鼓勵引導員工參與社會公益，希望結合群體力量服務社會。
- (2) 2011 年起提供 1 日有薪志工假。
- (3) 訂定志工護照及志工表揚方案，提昇員工擔任志工服務意願。



由管理階層號召領導同仁擔任社會服務志工，協助促進社區環境與人文更美好；
2015 年度舉辦的企業志工行動包括：

- 捐血志工，熱血傳愛，奉獻社會。
- 弱勢兒童補救教學 / 心理輔導 督導志工
- 夜光天使志工，關懷陪伴原住民城市部落孩童課後輔導。

夜光天使「原住民城市部落孩童希望工程」多元課程



家事自主訓練



閱讀分享・E化討論



吉他課



角力課



孩童們以手語表達感恩



小農夫體驗



7. GRI G4 指標索引

指標編號	說明	對應章節或註解	頁碼
策略與分析			
G4-1	組織最高決策者對於永續性議題與策略之聲明	1.1 經營者的話	3
G4-2	主要衝擊、風險及機會	1.6 市場衝擊與機會	8
組織概況			
G4-3	組織名稱	1.3 普萊德科技簡介	6
G4-4	主要品牌、產品與服務	1.3 普萊德科技簡介	6
G4-5	組織總部位置	1.3 普萊德科技簡介	6
G4-6	組織營運之區域與國家	1.3 普萊德科技簡介	6
G4-7	所有權的性質與法律形式	1.3 普萊德科技簡介	6
G4-8	組織所提供產品或服務的市場	1.3 普萊德科技簡介	6
G4-9	組織規模	1.3 普萊德科技簡介	6-7
G4-10	員工總數與分佈狀況	4.1 員工培育與照護	19-20
G4-11	受勞資雙方團體協議保障之總員工數比例	4.1 員工培育與照護	19
G4-12	組織的供應鏈	4.3 供應商夥伴關係	25-26
G4-13	報告期間內，組織規模、結構、所有權或供應鏈的重大變化	1.3 普萊德科技簡介	6-7
G4-14	對於外部倡議，組織相關因應的預警方針或原則	3.2 風險管理	15-18
G4-15	經組織簽署認可，由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	3. 公司治理 5. 環境永續	12-18 28-30
G4-16	組織參與的公協會、本國或國際組織	1.3 普萊德科技簡介	6
鑑別重大考量面與邊界			
G4-17	組織合併財務報表或等同文件中包含的所有實體，以及未包含在此報告書中的實體	關於本報告書	1
G4-18	界定報告內容和邊界之流程和實施原則	關於本報告書	1
G4-19	界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	2. 利害關係人之鑑別與溝通	9-11
G4-20	組織內部各重大考量面的邊界	2. 利害關係人之鑑別與溝通	9-11
G4-21	組織外部各重大考量面的邊界	2. 利害關係人之鑑別與溝通	9-11
G4-22	說明重訂以前報告所載資訊的影響及原因	NA	
G4-23	說明和先前報告相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	NA	
利害關係人議合			
G4-24	組織進行議合的利害關係人	2.1 利害關係人之溝通	9-10
G4-25	鑑別和選擇組織利害關係人的方法	2.1 利害關係人之溝通	9-10
G4-26	與利害關係人議合的方式	2.1 利害關係人之溝通	9-10
G4-27	組織對於利害關係人議合所提出之關鍵議題和關注事項的回應方式	2.1 利害關係人之溝通	9-10
報告書基本資料			
G4-28	報告所提供資訊的期間	關於本報告書	1

指標編號	說明	對應章節或註解	頁碼
G4-29	上一份報告的日期	關於本報告書	1
G4-30	報告週期	關於本報告書	1
G4-31	查詢報告或報告內容的聯絡資訊	關於本報告書	1
G4-32	報告選擇GRI G4綱領之「依循」選項、索引表和外部認證之說明	關於本報告書	1
G4-33	組織為報告尋求外部保證/確信的政策和現行作法	NA	
治理			
G4-34	組織的治理結構	3.1 公司治理架構	12
G4-35	最高治理單位授權高階管理層和其他員工管理經濟、環境和社會議題的流程	3.1 公司治理架構	12-15
G4-36	負責經濟、環境和社會議題之執行層級	3.2 風險管理	15-16
G4-37	利害關係人與最高治理單位在經濟、環境和社會議題的諮詢流程	2.1 利害關係人之溝通	9-10
G4-38	最高治理單位及其委員會的組成	3.1 公司治理架構	12-13
G4-39	最高治理單位主席是否亦為經營團隊成員	3.1 公司治理架構	13
G4-40	提名和遴選最高治理單位及其委員會的流程和準則	3.1 公司治理架構	13
G4-41	最高治理單位確保避免及管理利益衝突之流程	3.1 公司治理架構	13-14
G4-42	最高治理單位和高階管理層在發展、核准與更新組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	3.1 公司治理架構	14-15
G4-43	為強化最高治理單位對於經濟、環境和社會議題之整體知識所採取的措施	3.1 公司治理架構	13-14
G4-44	最高治理單位在經濟、環境和社會議題的績效評估流程，以及管理績效評估相對應的措施	3.1 公司治理架構	13-14
G4-45	最高治理單位在鑑別和管理經濟、環境和社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色。	3.2 風險管理	15-16
G4-46	最高治理單位在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色。	3.2 風險管理	15-16
G4-47	最高治理單位檢視經濟、環境和社會的衝擊、風險與機會之頻率	3.2 風險管理	15-16
G4-48	審查和核准組織之永續報告並確保其涵蓋所有重大考量面的最高治理單位	3.1 公司治理架構	15
G4-49	與最高治理單位溝通重要關鍵議題的流程	3.1 公司治理架構	13-14
G4-50	與最高治理單位溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及所採取的處理和解決機制	3.1 公司治理架構	13-14
G4-51	最高治理單位與高階管理層的薪酬政策，以及與組織經濟、環境和社會目標的績效標準連結	3.1 公司治理架構	13
G4-52	決定薪酬之流程	4.1 員工培育與照護	20
G4-53	如何尋求利害關係人之意見，並將其與薪酬結合(如適用)	3.1 公司治理架構	13
G4-54	在重要營運據點所在之國家，組織中最高個人年所得與其他員工平均年所得之比率	NA	
G4-55	在重要營運據點所在之國家，組織中最高個人年所得的增加百分比與其他員工年度平均年所得的增加百分比之比率	NA	



指標編號	說明	對應章節或註解	頁碼
倫理與誠信			
G4-56	組織的價值觀、原則、標準和行為規範	1.3 普萊德科技簡介 3.2 風險管理	5 17
G4-57	徵詢道德、合法行為以及與組織誠信相關事務建議之內外部機制	3.2 風險管理	15-18
G4-58	舉報不道德、非法行為以及與組織誠信相關事務之內外部機制	3.3 保障股東權益	18
類別：經濟			
考量面：經濟績效			
G4-DMA	管理方針揭露	1.2 永續企業的承諾	4
G4-EC1	組織所產生和分配的直接經濟價值	1.4 財務績效	6
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	NA	
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	4.1 員工培育與照護	20
G4-EC4	自政府取得之財務補助	海外行銷補助 NTD 23.5萬元	
考量面：市場形象			
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	NA	
G4-EC6	在重要營運據點，聘用當地居民為高階主管的比例	4.1 員工培育與照護	19
考量面：間接經濟衝擊			
G4-EC7	投資基礎設施與服務之發展及其影響	5.4 環保管理與教育推廣	30-32
G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊	NA	
考量面：採購實務			
G4-EC9	在重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	NA	
類別：環境			
G4-DMA	管理方針揭露	5.1 環保政策	28
考量面：原物料			
G4-EN1	所使用原物料之重量或體積	NA	
G4-EN2	使用再生原料作為生產原料之比例	NA	
考量面：能源			
G4-EN3	組織內部之能源消耗量	5.4 環保管理與教育推廣	30-31
G4-EN4	組織外部之能源消耗量	NA	
G4-EN5	能源密集度	NA	
G4-EN6	減少能源消耗	5.4 環保管理與教育推廣	31
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	5.3 綠能產品開發	29-30
考量面：水			
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	NA (係為商用大樓用水)	
G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	NA	
G4-EN10	水資源回收及再利用的總量及比例	NA	

指標編號	說明	對應章節或註解	頁碼
考量面：生物多樣性			
G4-EN11	在生態保護區或其他具生物多樣性的地區或其鄰近地區，組織所擁有、租賃或管理的營運據點	NA	
G4-EN12	組織的活動、產品及服務對保護區或具生物多樣性之非保護區的顯著衝擊	NA	
G4-EN13	保護或復育的棲息地	NA	
G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	NA	
考量面：廢氣排放			
G4-EN15	直接溫室氣體排放量 (範疇1)	5.4 環保管理與教育推廣	30-31
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量 (範疇2)	5.4 環保管理與教育推廣	30-31
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量 (範疇3)	NA	
G4-EN18	溫室氣體排放強度	NA	
G4-EN19	溫室氣體排放減量	5.4 環保管理與教育推廣	30-31
G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)之排放	NA	
G4-EN21	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)和其它主要氣體的排放	NA	
考量面：廢水排放與廢棄物			
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	NA	
G4-EN23	廢棄物總重量	2015年無事業廢棄物清運	32
G4-EN24	重大洩漏的總次數與總量	產品製造以委外加工組裝居多，無重大洩漏事件之衍生。	
G4-EN25	依照巴塞爾公約定義之有毒廢棄物之運輸	- 產品製造以委外加工組裝居多，無製程有害廢棄物管理衍生。 - 商業營運產生之可能有害廢棄物清理均符合相關環保法令規定。	
G4-EN26	受組織廢水及其他逕流排放嚴重影響的水體及相關棲息地	NA	
考量面：產品和服務			
G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	5.2 綠能產品開發	29-30
G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及其包裝材料的比例	部份產品使用可再利用之環保材質，不需回收產品包材，使用者可直接循環再利用。	
考量面：法規遵循			
G4-EN29	重大違反環境法規所被處的罰款或制裁	NA	
考量面：交通運輸			
G4-EN30	組織產品、原料和員工交通運輸產生的顯著環境衝擊	5.4 環保管理與教育推廣	30-31
考量面：整體情況			
G4-EN31	各類環保支出與投資	NA	
考量面：供應商環境評估			
G4-EN32	使用環境標準篩選新供應商的比例	4.2 供應商夥伴關係	29



指標編號	說明	對應章節或註解	頁碼
G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及採取的行動	4.2 供應商夥伴關係	29
考量面：環境問題申訴機制			
G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	無	
類別：社會			
子類別：勞工實務與尊嚴工作			
G4-DMA	管理方針揭露	4.1 員工培育與照護	19
考量面：雇用			
G4-LA1	依年齡、性別與區域別計算新進員工和離職員工的總數和比例	NA	
G4-LA2	全職員工的福利	4.1 員工培育與照護	20
G4-LA3	依性別說明員工生產/育嬰假結束後復職與留任比例	4.1 員工培育與照護	21
考量面：勞資關係			
G4-LA4	不論是否為團體協議內容，組織重大運營變化的最短通知期	符合法令相關通知程序。繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；繼續工作3年以上者，於30日前預告之。	
考量面：職業健康與安全			
G4-LA5	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劃	NA	
G4-LA6	依區域和性別分析工傷、職業病、誤工、缺勤、因公殉職的人數和比例	NA	
G4-LA7	從事高風險或高發生率職業病之員工	無	
G4-LA8	工會正式協議中所涵蓋的健康及安全相關議題和條款	4.2 健康安全職場環境	24-25
考量面：教育訓練			
G4-LA9	員工每年平均受訓時數	4.1 員工培育與照護	22
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劃	4.1 員工培育與照護	21-22
G4-LA11	依性別和員工類別說明接受定期績效和職涯發展考評的員工比例	全體員工每年定期績效考核	
考量面：多元化與機會平等			
G4-LA12	依性別、年齡層、少數族群和其他多元指標說明治理單位和員工的組成比例	4.1 員工培育與照護	19-20
考量面：男女同酬			
G4-LA13	男女員工薪酬比率	NA	
考量面：供應商勞工實務評估			
G4-LA14	使用勞動條件標準篩選之新供應商比例	4.3 供應商夥伴關係	25-26
G4-LA15	供應鏈對勞動的重大潛在或實際負面影響，以及採取的行動	NA	

指標編號	說明	對應章節或註解	頁碼
考量面：勞工問題申訴機制			
G4-LA16	經由正式申訴機制提出與勞工有關的申訴件數、處理和解決的數量	無	
子類別：人權			
G4-DMA	管理方針揭露	4.1 員工培育與照護	19
考量面：投資			
G4-HR1	載有人權條款或經過人權篩選之重大投資協議與合約的總數和比例	所有合約必要條款- 付出之勞力需皆為合法勞工，禁用任何非法勞工及童工，並遵守當地政府法令。	
G4-HR2	員工接受與營運相關人權考量的政策或程序訓練之總時數和受訓員工比例	以尚未受過本公司人權相關訓練的新進人員為主，2015年新進員工計21人，訓練時數共計504小時。	
考量面：不歧視			
G4-HR3	歧視案例總數和採取的矯正行動	無	
考量面：結社自由與集體協商			
G4-HR4	已發現可能造成危害或違反結社自由與團體協議之營運活動和供應商，以及保障這些權利的行動	無	
考量面：童工			
G4-HR5	已發現有使用童工風險之營運活動和供應商，以及助於有效杜絕使用童工所採取的措施	無	
考量面：強迫與強制勞動			
G4-HR6	已發現有強迫或強制勞動風險之營運活動和供應商，以及助於消除所有強迫或強制勞動形式所採取的措施	無	
考量面：保全實務			
G4-HR7	接受與營運有關人權政策或程序訓練之安全人員比例	NA	
考量面：原住民權利			
G4-HR8	侵犯當地居民人權事件之總數和已採取之行動	無	
考量面：評估			
G4-HR9	受到人權審查或影響評估的營運活動總數和比例	無	
考量面：供應商人權評估			
G4-HR10	使用人權標準篩選之新供應商比例	4.2 供應商夥伴關係	29
G4-HR11	供應鏈對人權的重大潛在或實際負面影響，以及採取的行動	無	
考量面：人權問題申訴機制			
G4-HR12	經由正式申訴機制提出與人權有關的申訴件數、處理和解決的數量	無	
子類別：社會			
G4-DMA	管理方針揭露		
考量面：當地社區			



指標編號	說明	對應章節或註解	頁碼
G4-SO1	實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	6.2 弱勢兒童補救教學/ 心理輔導 6.3 認養有機茶園，保護社區 環境水源	34-36
G4-SO2	對當地社區具有重大潛在或實際負面影響的營運活動	無	
考量面：反貪腐			
G4-SO3	已評估貪汙風險之營運活動的數量比例，以及所識別 的重大風險	NA	
G4-SO4	反貪汙政策和程序上的溝通和培訓	3.2 風險管理	17-18
G4-SO5	證實之貪汙事件和採取的行動	無	
考量面：公共政策			
G4-SO6	政治捐獻	NA	
考量面：反競爭行為			
G4-SO7	涉及反競爭和壟斷等情形的法律訴訟總數及其結果	無	
考量面：法規遵循			
G4-SO8	違規罰金及懲處	無	
考量面：供應商社會衝擊評估			
G4-SO9	使用社會衝擊準則篩選之新供應商比例	4.3 供應商夥伴關係	25-26
G4-SO10	供應鏈對社會的重大潛在或實際負面影響，以及採取 的行動	NA	
考量面：社會衝擊問題申訴機制			
G4-SO11	經由正式的申訴機制提出對社會影響的立案、處理、 並解決之數量	NA	
子類別：產品責任			
考量面：顧客的健康與安全			
G4-PR1	重要產品和服務類別受健康和 安全影響評估的比例	NA	
G4-PR2	產品與服務違反健康及安全標準的 案例總數	無	
考量面：產品及服務標示			
G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的 產品與服務資訊種類，以及需要符合 此種資訊規定之重要產品及服務類別 的百分比	NA	
G4-PR4	違反產品資訊和標示的案例總數	無	
G4-PR5	客戶滿意度	4.4 客戶滿意	27
考量面：行銷溝通			
G4-PR6	禁售或有爭議產品的銷售	無	
G4-PR7	違反有關行銷推廣（包括廣告、 推銷及贊助）的法規及自願性準則 的事件總數	無	
考量面：顧客隱私			
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧 客資料有關的投訴次數	無	
考量面：法規遵循			
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反 法律和規定被處巨額罰款的金額	無	



普萊德科技股份有限公司
www.planet.com.tw