



2014 CSR 企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report



傳動科技 · 改變全球



www.tbimotion.com.tw

微笑 · 幸福 · 愛地球

Let the whole earth is full of happy smile.



總目錄

GENERAL INDEX

索引 INDEX

一、關於報告書

1.1 報告書簡介	01
1.2 報告書範疇	01
1.3 報告書撰寫	01
1.4 聯絡方式	02

二、策略與願景

2.1 董事長的話	03
2.2 總經理的話	05
2.3 企業 CSR 承諾	08

三、公司概況

3.1 公司簡介與公司治理	10
3.2 利害關係人鑑別與溝通	19
3.3 風險評估及危機管理	22

四、環境永續發展

- 4.1 能源節約與管理 _____ 23
- 4.2 污染排放與污染控制 _____ 26
- 4.3 綠色產品 _____ 28
- 4.4 綠色建築 _____ 30

五、和諧職場

- 5.1 人才發展與員工關係社會責任 _____ 36
- 5.2 人員概況與員工福利 _____ 37
- 5.3 多元化教育訓練 _____ 41
- 5.4 建置安心的的工作場所 _____ 43

六、客戶服務與供應商管理

- 6.1 客戶服務 _____ 46
- 6.2 供應商關係 _____ 48

七、社會責任

特別專欄—人才培育：實習生到主管，一路栽培

附錄對照表—G4 索引 _____ 55



一、關於報告書

1.1 報告書簡介

各位親愛的讀者，歡迎您閱讀全球傳動科技股份有限公司(以下簡稱「全球傳動」、「我們」、「本公司」、「TBI MOTION」)企業社會責任報告書，此報告書為本公司首次發行，誠摯邀請大家了解我們在「創造和諧職場的與人才培育」、「重視客戶服務與供應商的關係」及「環境永續發展」三個面向的努力成果與追求企業永續發展的決心。

1.2 報告書範疇

2015 為全球傳動首次發行企業社會責任報告書，未來持續兩年發佈一次，報告書將公布於公司網站。本報告書所揭露之時間為 2014 年 1 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日，報告期間組織無任何重大變更，公司主要營運以台灣為主，故本次揭露之地點為土城廠(含營運總部)及鶯歌廠。

1.3 報告書撰寫

本報告書係依據永續性報告指南(Sustainability Reporting Guidelines, GRI)第4版(GRI G4)之核心選項(Core)撰寫。目的是透過報告書誠摯邀請關心公司治理的股東、員工、客戶、供應商及其他利害關係人，了解我們在「創造和諧職場環境與人才培育」、「重視環保永續發展」及「客戶服務與供應商管理」三方面努力成果，展現全球傳動追求永續發展的決心。

本報告書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，共計 104 份的問卷調查而來。揭露的數據係來自公司自行統計與調查之結果；財務數據來源，經由會計師認證後公開發表的資訊；法令規定檢測之數據，均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，內容資料經內部各部門主管確認為正確數據之確實數字。

1.4 聯絡方式

若您對本報告書有任何建議、疑問、意見與指教，歡迎您經由以下管道傳達訊

息讓我們知道，協助我們進一步改善。

聯絡窗口

聯絡人：人力資源部 曾青輝 經理

地 址：新北市土城區中山路 91 號

電 話：+886-2-2268-7211~4 # 2301

傳 真：+886-2-2268-7210

e-mail：duncan@tbimotion.com.tw

公司網站：http://www.tbimotion.com.tw



二、策略與願景



成功的秘訣，
不是做你喜歡的事，
而是喜歡並持續不斷你做的事。

2.1 董事長的話

全球傳動自 1986 創立以來不斷在生產技術的追求卓越，研發創新產品、以穩健成長的態度來宣示公司永續經營之決心，深入了解客戶需求解決需求，進而達到客戶要求，為企業最大訴求。

長期以來在全體同仁不斷的努力下，全球傳動在國內外以穩定的產品品質及良好的客戶服務奠定了今日全球傳動的優良企業形象，在日益競爭激烈的環境

下，得以最嚴謹的全方位產品，拓展多元化市場及提供並滿足客戶的需求，且配合政府推動工業 4.0 政策，開闢獨特的機器人自動化關鍵零組件，深耕發展自動化產業。落實企業永續經營的神聖使命。

「品質保證、供貨穩定、滿足客戶的需求」，是我們一貫的企業理念。秉持以全製程的優良產線及最專業的經營人才，了解客戶及產品的特性，製作出專業級的產品，讓客戶能完全安心的託付，是我們經營的宗旨。

2012 年，全球傳動為了滿足客戶對產能及品質的高度期待下，在樹林產業專區，斥資 30 多億元興建新廠房，擴充產線設備並成立研發總部，目的使總產能及品質往上提昇。另研發更多的高階精密傳動元件符合滿足客戶端的需求，讓全球傳動更茁壯更成長。在同業轉移國外的同時，全球傳動秉持技術留台灣之精神，三十年來持續深植台灣本土。與一路相挺的員工們共同努力奮鬥，照顧好員工及家庭，使其成為公司最大的資產。培養新血也是公司朝向永續經營重要的信念，這幾年我們與許多大專院校進行產學合作，一方面配合政府政策讓學子盡早進入體驗企業環境，一方面也讓公司注入新血輪，來活化的基層技術人力，讓老字號的全球能夠展現出年輕有活力的生產能量。

在此除了感謝所有全球傳動同仁的不斷努力無私奉獻外，更感謝所有長期支持全球傳動的客戶群、舊雨新知們，你們的滿意就是我們再成長的原動力！

李清崑

只有今天的埋頭，才有明天的出頭。



2.2 總經理的話

各位女士、先生大家好：

「1986」對全球傳動是一個具備有重大意義的年份，它孕育全球傳動的開始。在全球傳動即將創立屆滿三十年的前夕，發行這一份企業社會責任報告書，有深刻的歷史性意義與價值。我在過去三十年的經營中親身體驗，企業的成功不僅只是為了股東們創造高獲利，或者只是生產物美價廉的產品給顧客，而是用心搭一個平台，讓員工、股東、顧客與或供應商夥伴等利益關係人都能在這個平台上共同營造一個幸福的理念。

對於全球傳動來說，企業宛如一棵根植大地的蘋果樹。完善的公司治理及平衡利害關係人照顧能為企業札下深根、奠定穩固基礎。健全的組織發展則像是企業運作的雄健樹幹；而積極的人才培育是企業開枝散葉的關鍵，茂盛的綠葉代

表公司蓬勃的市場。其成長將自然結下豐碩的利潤果實，與企業上下一體共享；而利潤的果實則必須落地回饋，重回滋養果樹的土地上，善盡企業作為社會公民的責任。

回顧全球傳動的發展歷程，在第一個十年裡，正如一般的小企業。全體努力經營，以求在市場競爭中生存；第二個十年，我們在腳步站穩之後，開始海外擴張並發展新產品結構，以國際化為努力目標；第三個十年，我們憑藉著已有的成果，致力於自動化傳動產業發展，同時以從家族企業轉型為專業經營人管理，以服務精神出發，勉勵自我實踐企業公民責任。

回首 2014 年，全球傳動在產品上持續發展機器人及自動化相關應用，透過產品服務與解決方案協助客戶提高自動化設備工作效率、降低成本、減少能源浪費外。為充分實踐取之於社會用之於社會，也積極和經濟部工業局推動工業自動化政策及其他學術單位進行工業自動化等產業的產學合作。2010 年結合了「TBI」及「COMTOP」二大品牌，並研發多項新產品提供客戶在傳動元件上新的選擇，持續創新。總部亦投資三十億興建廠房及研發中心將以綠建築及綠能規範，並以公園化敦親睦鄰為示範廠區，節能減碳為目標。落成後更可望能為當地帶來更多的工作機會。

展望未來，全球傳動在企業社會責任的實踐上有三大目標：

整合產品結構，建構生命共同體

全球傳動擁有深厚技術基礎，且具備 MIT 成本優勢，能快速供貨線性滑軌、滾珠螺桿、滾珠花鍵等高階產品給國內自動化廠商。未來除銷售單一產品，也將跨入系統整合規劃領域。「生命共同體」是全球傳動的最高營運原則，集團與協力廠始終維持合作夥伴、協同開發與讓利合作的良好關係。從產品設計階段，就與客戶進行合作，一同研發，藉此大幅縮短產品的設計與開發時程，創造雙贏局面。


積極培育符合產業需求之人才

近年來我們努力縮小產學之間的落差，讓學校充裕的學術研究人力，透過產學

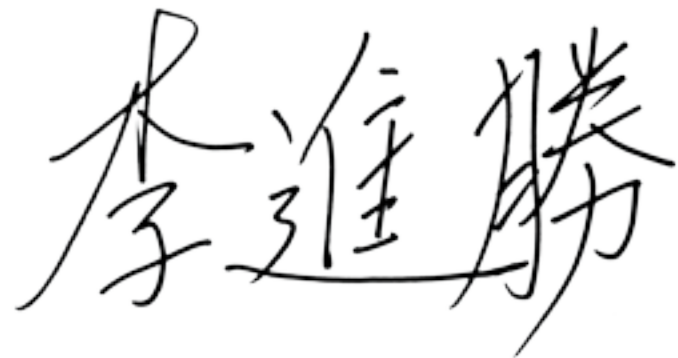
合作，支援產業的創意及研發。此外，我們也提出各項產業人才培育方案，讓學生於在校期間有機會先瞭解及體驗產業界的經營與發展策略，提早培養未來踏入職場所需之能力，使教育決策與產業實務緊密連結。

以「協同合作」為宗旨，深度發展企業社會責任

員工、客戶、股東及供應商夥伴是全球傳動重要的利害關係人，我們除將持續精進員工照顧與客戶服務，也將透過實際作為在公益關懷、產學合作、創造在地就業機會等層面積極回饋社會，透過不斷地溝通與實際作為告訴每位員工，全球傳動身為企業公民的定義、責任與義務清楚傳達給每位同仁，並廣邀員工與事業夥伴參與，盼能藉此散播公益的種子，共同構築美滿人生。

最後，期望大家能秉持「協同合作 (Collaboration)、不斷改變 (Transfer)、追求卓越 (Brilliance)、持續創新 (Innovative)」的  精神，共同打造全球傳動的第二個三十年。

敬祝各位身體健康、事業成功！謝謝大家。



2.3 企業 CSR 承諾

隨著環保意識的呼聲日益高漲，全球傳動致力於產品生產能夠符合全球環保規範，達到節能減碳之目的，落實企業界永續經營之環保責任，同時也希望藉由公司的帶動，讓其他供應鏈及消費者瞭解到做商品 / 服務的碳足跡認證正面的意義，並且讓消費者在消費的同時，可以共同參與做節能減碳的行動，更具有愛護地球的效益產生。

因此，全球傳動科技股份有限公司於 2010 年結合了「TBI」以及「COMTOP」二大品牌成立 TBI MOTION，並研發多項新產品提供客戶在傳動元件上新的選擇，「傳動科技 改變全球」是我們企業不變的理念。

下圖 LOGO 中 TBI MOTION 以綠色樹木為表現即代表本公司將以綠能環保為重要出發點；藍色的 "十" 代表公司品牌走向 (COME) 全世界領域的企圖心與決心，代表著台灣與世界的連結，在環境保護中盡一份心力並成為業界最閃耀的星星，「TBI MOTION」品牌的精神即是以綠色節能環保、友善的職場環境及關懷地球等等為出發點，將根留在台灣而走向全世界。

綠色標章設計理念：

圖中

"^" 代表綠色樹林與綠化環保節能的理念。

圖下

"MOTION" 呼應藍色企業形象，表示積極運作的行動力，將品牌推進讓全世界看見。



圖上

"十" 代表台灣與世界連結，展現業界的企圖心與決心，目標成為最閃耀的星星。

永續發展策略的推進系統：

企業社會責任政策與推行方針

TBI MOTION 之企業社會責任政策經由總經理 李進勝 核訂，乃立基於《全球傳動行為準則》所展開，以 (EICC) 為核心，分為公司治理、環境保護、員工關懷、供應鏈社會與環境責任管理，以及社區參與和回饋等為五大政策方向，與利害關係人溝通及共融，持續達成他們的期待。



三、公司概況

3.1 公司簡介與公司治理

3.1.1 公司介紹、沿革、組織

全球傳動科技股份有限公司前身為台灣滾珠 (1986 年) 及全球滾珠 (2002 年)，以「成為全世界專業傳動元件的標竿」為企業願景，並以「技術創新、品質卓越、團隊成長、顧客滿意、永續經營」為經營理念。擁有 25 年以上滾珠螺桿核心製造技術及經驗，經不斷創新求變，逐步推出線性滑軌、滾珠螺桿、滾珠花鍵、單軸機器人等新產品，提升產品全方位供給，增加市場競爭力。



全球傳動科技股份有限公司即將於新北市樹林產業專區開發並新建 20,000 坪廠房，預計新增 1,200 人次就業機會，並成立全球營運暨研發總部，預計再投入 50 位專業研發人力，期望創造更多研發能量，以具備世界級研發創新能力。

在環保方面，我們在 2012 年推行碳足跡的認證，期望能經由碳足跡的認證來宣示我們對節能減碳執行的決心，並且對本身產品所主推綠能環保的訴求能夠相互輝映。



公司簡介

成立時間：1986 年

資本額：
8 億 5278 萬 (2010 年 7 月 9 日)

股票代碼：
台灣證交所上櫃股價代碼 4540



原舊廠房大門口

主要業務：

1. 自動化工業
2. 半導體工業
3. 產業級機械
4. 醫療級工業
5. 太陽能設備
6. 工具機機械
7. 停車場設備等相關產業。

常見各類機械相關運作產業皆可見我司產品之應用，例如：機翼風切調整、軍事發射台、重物起重器、太陽能、風力發電設備、汽車輪軸帶動或智慧型手機零件等。應用範圍廣泛早已遍及生活周遭，屬於高科技傳動零組件。



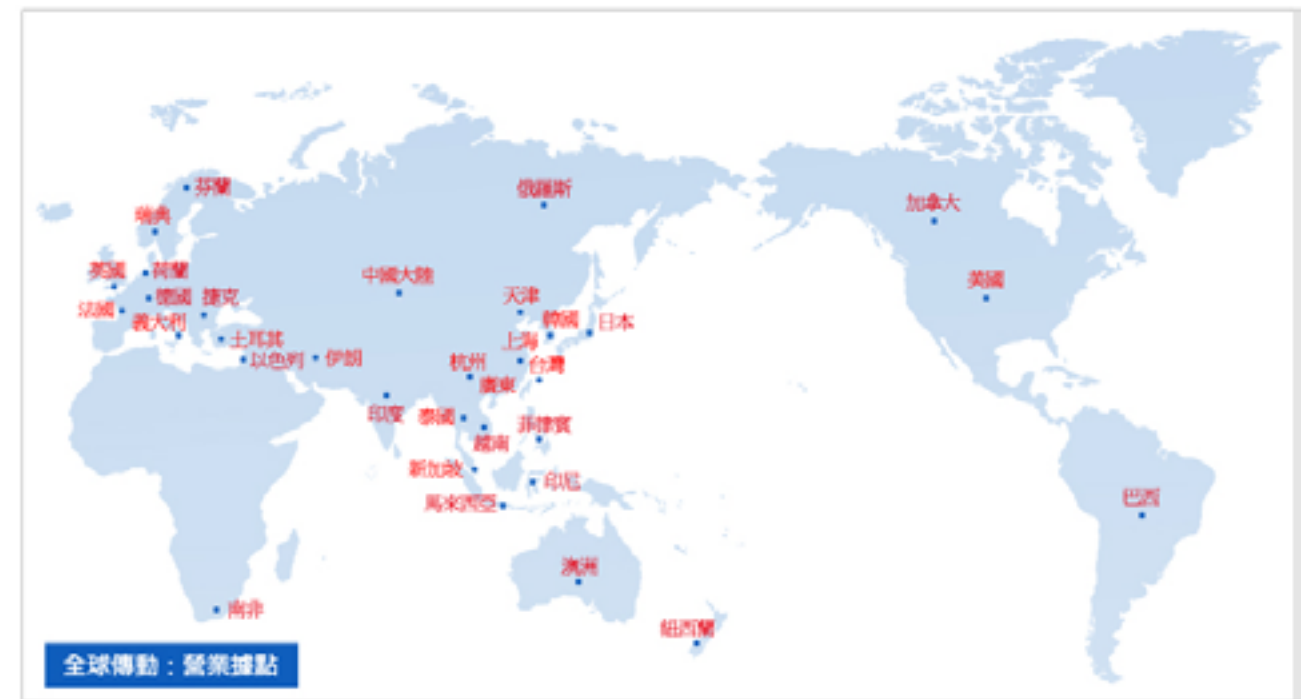
20,000 坪新廠房即將完工



3.1.2 產品服務技術

公司主要產品：滾珠螺桿、線性滑軌、滾珠花鍵、單軸機器人、直線軸承、聯軸器、螺桿支撐座...等。產品的應用範圍非常廣泛，實際應用包括：自動化工業、半導體工業、產業級機械、醫療級工業、太陽能設備、工具機機械以及停車場設備等相關產業，TBI MOTION 在各領域均有優異的成績，同時提供客戶技術支援、產業分析等差異化服務以滿足客戶需求。

為了讓客戶方便使用 TBI MOTION 的產品，全球傳動科技提供客戶技術支援、產業分析等差異化服務來滿足客戶需求，以期達到雙贏的成效，同時專注創新研發與設計，目前已擁有多項產品設計專利，可提供給客戶在傳動元件上新的選擇。

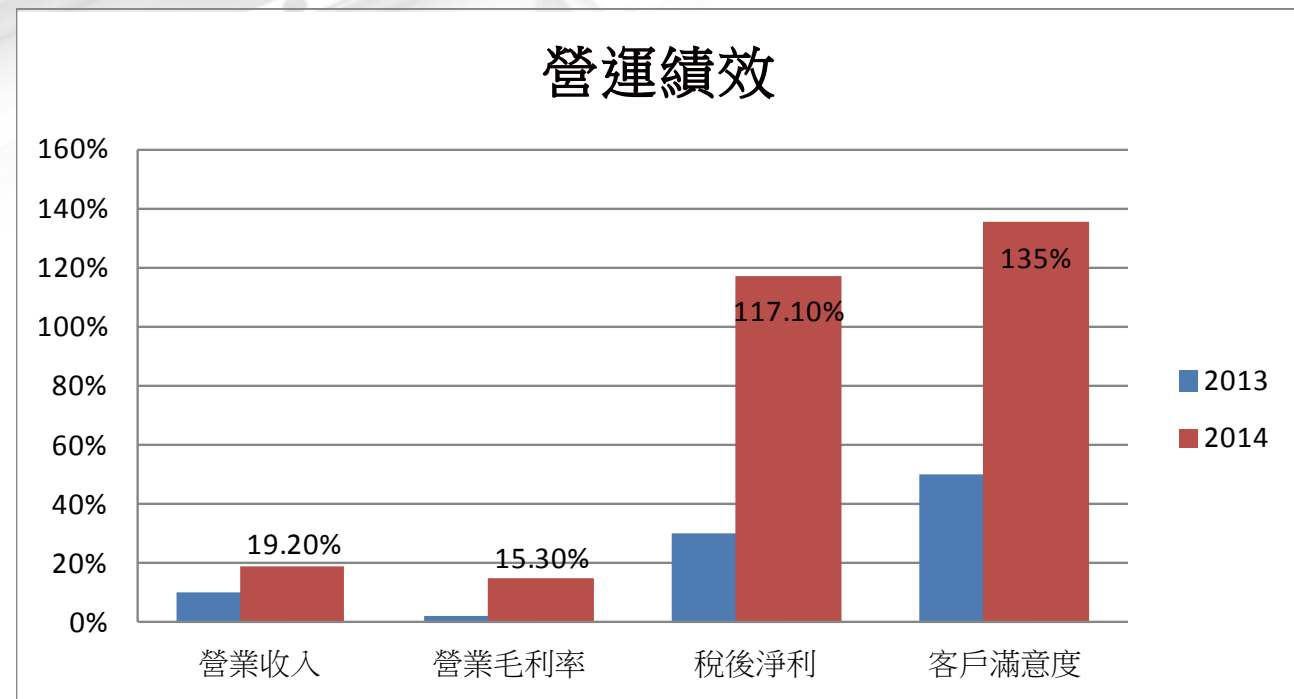


3.1.3 財務績效

2014 年全球傳動營業收入淨額為 17.4 億元，較 2013 年度 15 億元成長 10.81%；2014 年度稅後淨利為 9,800 萬元，稅後每股盈餘為 1.15 元。

隨著地球環保、節能的需求及科技之改變，高速節能環保的直線傳動元件應用領域逐漸提高，所需之技術層次也高於一般舊有生產技術。全球傳動目前在這

方面的技術層次在台灣業界屬轉造螺桿之翹楚，而研磨級螺桿與線性滑軌亦名列前茅，研發從業人員均為實務經驗豐富之人員，平均年資超過 7 年以上，穩定性高。

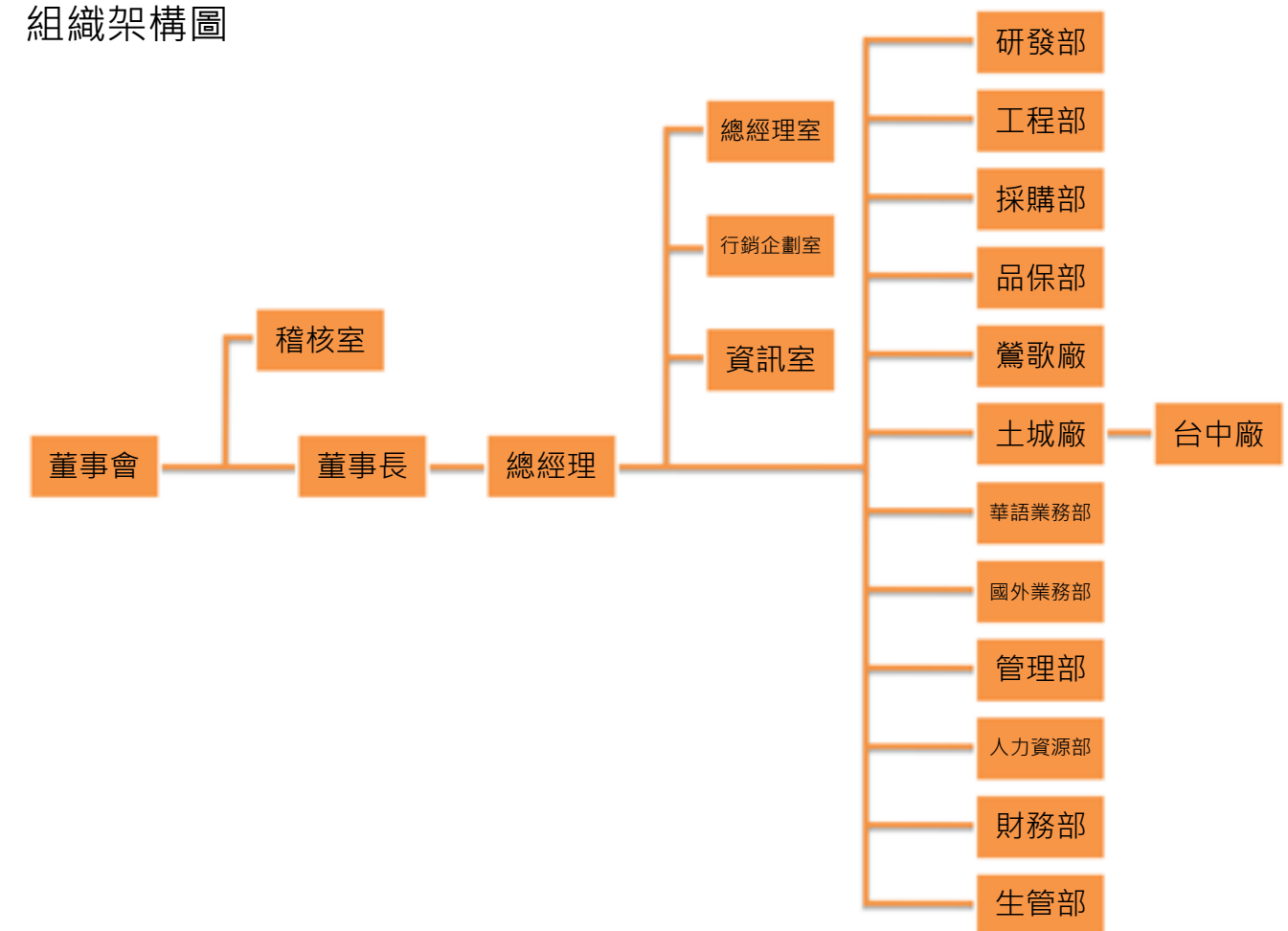


因此，除加強自有技術提升與創新外，更積極研發新產品及開發新技術，並將所開發的技術與產品申請多國專利，並與國內知名大學院校合作如台灣大學、台北科技大學、龍華科技大學等，以理論結合實務，以達產學雙贏之目的，並藉此培訓更多的機械專業人才，避免公司專業人才短缺問題；更與實務經驗豐富之設備製造廠合作，由公司提供需求設備之設計圖，再由經驗豐富穩定可靠的機械製造廠製造生產，因機械設備乃針對公司特殊需求所設計，且以模組化方式生產製造，故穩定性及維修便利性高，且自製率達 90% 以上，保養和維護容易，為了因應這瞬息萬變的環境，未來仍將持續投入新產品之研發與製程之改善。

3.1.4 組織架構

全球傳動預計將於 2015 年成立企業社會責任委員會，在此之前實際的 CSR 政策運作均經過董事會和總經理的支持與規劃，透過組織內各主要負責單位依據政策與規劃來執行企業社會責任事項。

組織架構圖



公司品牌的意義

公司於 2010 年結合了 "TBI" 及 "COMTOP" 二大品牌成立並研發多項新產品提供客戶在傳動元件上新的選擇，" 傳動科技 改變全球 " 是我們經營的理念。LOGO 中藍色的 C 代表 Collaboration 協同合作；T 代表 Transfer 不斷改變 B 代表 Brilliance 追求卓越；I 代表 Innovative 持續創新。TBI MOTION 透過協同合作創造優勢環境，不斷創新滿足客戶需求。

1986
成立台北土城廠：成為全台第一家精密轉造級滾珠螺桿廠。成立專業研發中心：從事精密研磨級滾珠螺桿之開發。

1988
成立台中豐原廠：生產精密研磨級滾珠螺桿。

1993
獲選為中華民國第一屆優良機械配件金龍獎。

1995
停車場專用滾珠螺桿傳動組件開始上市獲經濟部中小企業處表揚為中小企業示範工廠。

1996
榮獲國家發明銅牌獎。

1998
獲荷蘭 DNV 公司 ISO9001 國際品質認證合格

1999
與中山科學研究院簽署航空致動控制技術引進。

2000
取得美國波音公司設計中心品質驗證證書。

2001
晉升通過 2000 年版 ISO9001 國際品質認證合格

2002
成立 COMTOP：為專業的行銷體系，外銷全世界。

2005
台北土城廠營運總部擴廠，新廠落成

2007
鶯歌廠成立，擴大傳動元件事業體。

2010
成立 TBI MOTION：同時整合 TBI 的專業製造技術以及 COMTOP 的行銷體系以嶄新的面貌引領市場。

2014
通過興櫃，股票代號 4540。

2013~2015
榮獲第 21~23 屆台灣精品獎

(一) 營業計畫實施成果

單位：新台幣仟元；每股盈餘：元

項目	年	2014 年	2013 年	增(減)變動	
				金額	比例 %
營業收入淨額		1,747,541	1,577,004	170,537	10.81%
營業成本		1,431,944	1,350,278	81,666	6.05%
營業毛利		315,597	226,726	88,871	39.20%
營業費用		231,408	169,629	61,779	36.42%
營業利益		84,189	57,097	27,092	47.45%
營業外收(支)淨額		33,730	9,380	24,350	259.59%
稅前淨利		117,919	66,477	51,442	77.38%
所得稅費用(利益)		19,670	12,088	7,582	62.72%
稅後淨利		98,249	54,389	43,860	80.64%
稅後每股盈餘		1.15	0.79	0.36	45.57%

(二) 財務收支及獲利能力分析

單位：新台幣仟元；每股盈餘：元

項目	年	2014 年	2013 年	
				財務結構
	長期資金占固定資產比率 (%)	130.57	209.89	
獲利能力	資產報酬率 (%)	3.59	2.96	
	股東權益報酬率 (%)	6.76	5.04	
	占實收資本比率 (%)	營業利益	9.65	6.70
		稅前淨利	13.51	7.80
	純益率 (%)	5.62	3.45	
	每股盈餘 (元)	1.15	0.79	

3.2 利害關係人鑑別與溝通

3.2.1 利害關係人及重大考量面鑑別方式

企業社會責任中，與利害相關者有效溝通視為非常重要的環節，透過利害相關者所關注的議題，使全球傳動能夠檢視其議題上之政策與績效。我們在企業社會責任團隊於會議中，依據執行經驗與同業的標準，利用矩陣分析圖、表等（詳見右圖）找出利害關係人。本報告書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，共計 104 份的問卷調查而來。揭露的數據係來自公司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。

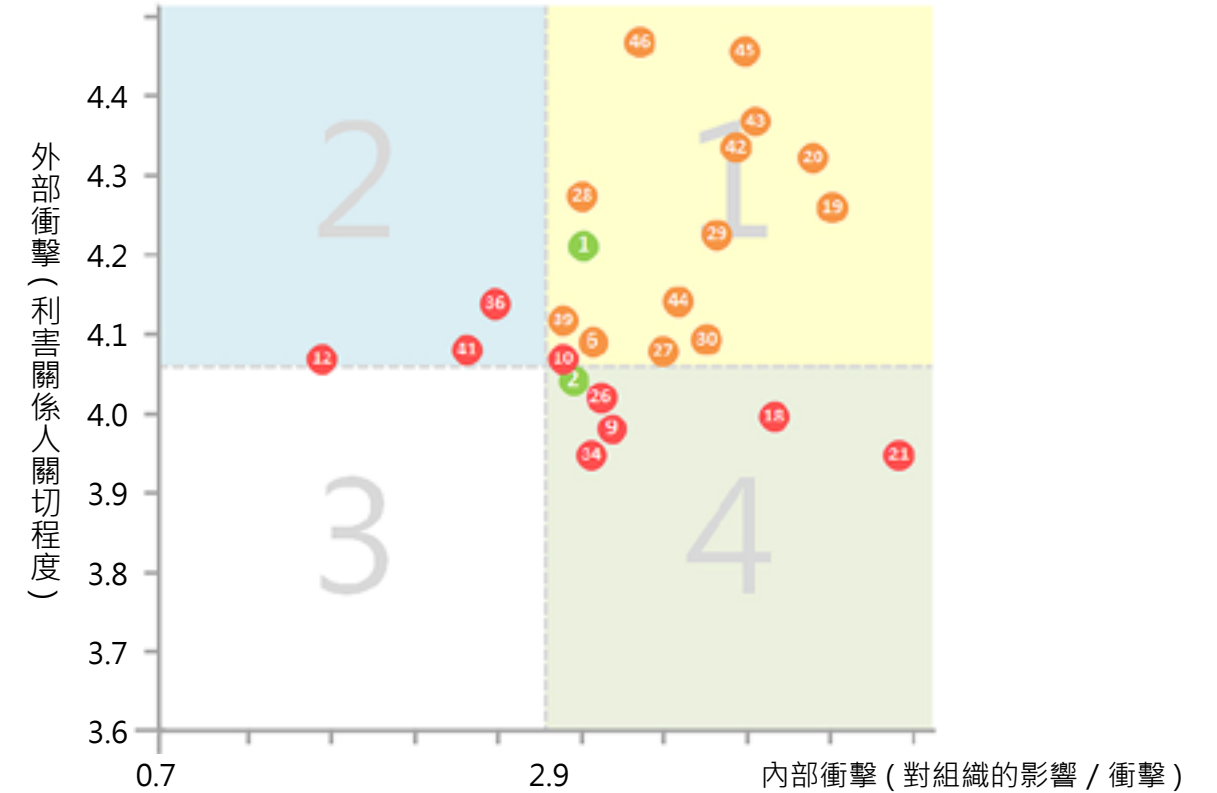
本報告書議題的篩選和優先順序係透過問卷調查、意見箱等方式，收集來自內部和外部不同管道，共計 104 份的問卷調查而來。揭露的數據係來自公司自行統計與調查結果；財

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。利用此方式，鑑別出全球傳動之利害相關者為員工同仁、股東、客戶、供應商、學校、政府機關、公協會與社區居民。

矩陣分析對照表

重大考量面			
考量面自訂編號	類別	考量面名稱	考量面內容
1	經濟	經濟績效	
2	經濟	市場形象	
19	社會	職業健康與安全*	
20	社會	訓練與教育	
27	社會	結社自由與集體協商*	
28	社會	童工	
29	社會	強迫與強制勞動	
30	社會	保全實務	
39	社會	法規遵循	
42	社會	顧客的健康與安全*	
43	社會	產品及服務標示*	
44	社會	行銷溝通	
45	社會	顧客隱私	
46	社會	法規遵循	
6	環境	能源*	
9	環境	排放*	
10	環境	廢污水和廢棄物	
12	環境	法規遵循	
16	環境	環境問題申訴機制*	
17	環境	勞雇關係*	
18	環境	勞/資關係	
21	環境	員工多元化與平等機會	
24	環境	勞工實務問題申訴機制*	
26	環境	不歧視	
34	環境	人權問題申訴機制*	
36	環境	反貪腐*	
41	環境	社會衝擊問題申訴機制*	

矩陣分析圖



● 經濟面	● 社會面	● 環境面
1 經濟績效	19 職業健康與安全*	6 能源*
2 市場形象	20 訓練與教育	9 排放*
	27 結社自由與集體協商*	10 廢污水和廢棄物
	28 童工	12 法規遵循
	29 強迫與強制勞動	16 環境問題申訴機制*
	30 保全實務	17 勞雇關係*
	39 法規遵循	18 勞/資關係
	42 顧客的健康與安全*	21 員工多元化與平等機會
	43 產品及服務標示*	24 勞工實務問題申訴機制*
	44 行銷溝通	26 不歧視
	45 顧客隱私	34 人權問題申訴機制*
	46 法規遵循	36 反貪腐*
		41 社會衝擊問題申訴機制*

3.2.2 利害關係人溝通

本公司設有發言人、代理發言人，並於公司網站發佈其聯絡專用電子信箱，俾以建立與利害關係人之溝通管道。

全球傳動之企業社會責任政策宗旨乃欲透過卓越經營以創造最大社會價值，致力強化與利害關係人的溝通，持續達成他們的期待。



3.3 風險評估及危機管理

全球傳動秉持對員工、股東與相關利害關係人的承諾，會以最嚴謹機制整合及管理所有對公司營運績效，可能造成影響的各種營運策略、財務績效及潛在的危害性風險。

全球傳動營運過程經由薪酬委員會、內部稽核、獨立董事等監督、稽核。藉由董事會討論決議後營運方向，交由團隊執行。透過內部作業流程嚴格管控，並設立稽核點，來將可能的風險降至最低。

誠信經營

李進勝總經理以身作則，不接受業務往來招待，並制訂規範、宣導，嚴格要求全體員工遵守不得為本人獲第三人之利益，接受廠商招待、收取回扣等賄賂行為。為了落實反貪污政策，全球傳動在會議及教育訓練場合都會向員工宣導，並且在 2014 年制定了誠信經營守則，來宣告全球傳動誠信經營的原則。所以全球傳動 2014 年沒有發生貪污情事。

內部管控嚴密 & 落實稽核制度

為避免機密文件外流及流程的不嚴謹，公司內部定期會有人更新防火牆，並且在每個文件都會有一個浮水印及資訊安全碼。同時透過稽核單位不定期查核檢驗，讓機密文件流失或因流程疏失導致公司的損失風險降至最低。

為確保兒童身心健康及受教育權利，且響應全球的禁用童工政策，全球傳動嚴格禁止禁用童工，並且要求供應商或外包商因透過產學合作而有使用未達法定年齡之建教生，全球傳動將要求其遵守相關法令規定，以保障技術生之權利。

遵行政府法規與健全勞資溝通管道

「恪遵政府法規規定，不遊走法律灰色地帶」是全球傳動無可妥協之基本信念。人力資源部與管理部配合法令的修正，透過公告與教育訓練向員工宣導並且要求員工恪遵法令，強化員工法令概念，並透過勞資會議及申訴管道方式來讓員

四、環境永續發展

全球傳動秉持著環保與製造並重，永續發展的經營理念，除致力於品質管理外，對於污染防治、工業減廢及環境保護亦著力甚深，我們承諾採取以下環境保護策略：

1. 環境管理系統有效運作，落實環境管理，污染防治，持續改善之精神，降低環境衝擊為促進責任照顧及永續發展，本公司對環境保護抱持著責無旁貸之態度，並承諾加強污染預防、工業減廢、持續改善，降低對自然環境之衝擊。
2. 加強製程改善、污染防治設備作業之管制，配合環保要求定期檢查，並符合法令要求落實製程及設備之點檢、維護與人員操作標準，有效提升產品良率減少廢品之產生，並確實符合法規之要求。
3. 節能減碳、回收再利用，減少資源消耗，以落實污染預防減少高污染性化學物質之使用量，持續落實污染預防之製程外，並提出有效管理方案，減少資源之耗用。
4. 加強教育訓練，提升全員環保認知，以徹底落實環保責任實施全面教育導宣，增強全體員工的環保意識，並擬定年度計畫，持續提升員工之環保認知，並努力提升社會的滿意度。

4.1 能源節約與管理

能源使用過多會產生過多的 CO₂，將造成環境衝擊影響甚大，亦會產生造成溫室效應。配合政府節能減碳，是全球傳動永續經營及盡社會責任主要方向之一。全球傳動能源耗用主要為電力與汽油部份，針對設備耗能管理方面分為三個方向進行：

- 生產設備：針對各生產線獨立之生產模式，調整其待機時間與模式，以自動化程式控制各產線之待機時間，以降低不必要能耗。

- 照明系統：照明系統評估將廠內各區域逐步由 T8 燈具更換為 LED 燈具，並藉由更換時間調整照度並降低能耗。

- 公務車：淘汰舊型公務車，改採購油電混合車來取代汽油，或以柴油車來替代汽油車的使用。



環保節能油電混合車

- 註：1. 溫室氣體排放 CO₂ 當量 = 電力使用度數 × 電力排放係數 × GWP 值
2. 資料來源：能源局提供

單位：度

廠別	2013 年	2014 年
土城廠	2,732,660	2,523,470
鶯歌廠	4,726,106	5,268,520
台中廠	920,480	1,206,600
合計	8,379,246	8,998,860

單位：kg/CO₂

廠別	2013 年	2014 年
土城廠	1,737,972	1,604,927
鶯歌廠	3,005,803	3,350,779
台中廠	585,425	767,398
合計	5,329,200	5,723,275

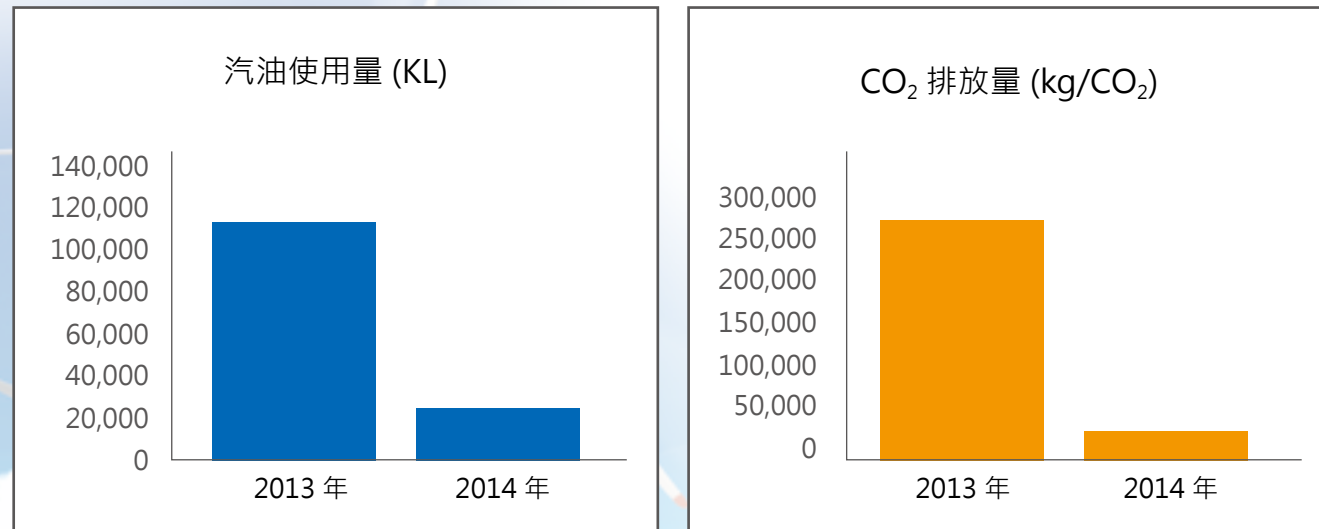
3. 2013~2014 年汽油使用量

全球傳動 2014 年總計汰換了五輛舊型公務車，並鼓勵員工採用共乘（四人以上）減少個人使用頻率，若開會與公務地點在台北則要求員工利用大眾交通工具執行公務，並予租賃公司合作，每三年定期更換新車，故在 2014 年的汽油使用量大幅的減少。

單位：公升

廠別	2013 年	2014 年
總計	115,523 公升	27,631 公升
CO ₂ 排放量	261,081 公斤	335,779 公斤

備註：
1. IPCC, 2006
2. 我國燃料熱值係採用經濟部能源局出版之能源統計手冊內各項能源熱值單位換算對照表



全球傳動在生活方面，落實將冷宣導節能減碳措施，強化員工環保節能觀念認知，公司持續推動以下行為並製作成標語來呼籲員工配合。

1. 冷氣溫度請訂為 27 度。
2. 請隨手關燈。
3. 要求員工節約用水，並將水龍頭改良為感應式水龍頭。
4. 不使用紙張或再利用並推行無紙化運動 (e 化)。
5. 廠區燈管由 T8 燈具改為 T5 燈具。

4.2 污染排放與污染控制

全球傳動於報告期間並無任何有害物質洩漏的狀況發生。本公司無違反巴賽爾協定附錄之一、二、三與八則條文，亦無運輸至國外之廢棄物。全球傳動持續進行廢棄物回收，努力降低最終焚燒與掩埋率，減少廢棄物處理成本，目前廢棄物回收率達 97.83%。一般事業廢棄物接直接運送至當地垃圾資源回收廠進行焚化處理後掩埋，並無廢棄物直接進行入掩埋場掩埋。有害事業廢棄物則依環保法令規定，委託合法廠商進行清運處理。而在空氣污染防治與水污染防治的管理，皆符合環保署所規定之排放標準。

污水管理

全球傳動產線廢水納管整流排放至土城汙水處理廠，排放水質皆符合汙水處理廠進廠標準。因全球傳動在熱處理製程上需要使用大量冷水冷卻，所以屬於高耗水產業，為了落實水資源管理，在製程上將研磨切割製程之用水，經處理後回收再利用以延長水質壽命。換水週期土城廠由每月 1 次延長至每 2 月 1 次；鶯歌廠由每週 1 次延長至每 2 週 1 次；台中廠由每月 1 次延長至每 2 月 1 次。生產單位也會定期派員清潔保養冷卻用水塔並投以藥劑，可有效延長換水週期，減少水資源的浪費，未來的目標 2015 年達成將換水週期由 1 次 / 2 月延長至 1 次 / 1 年。

表 2014 年每月平均排放水質 (mg/l)

排放項目	排放水質	進廠標準值
化學需氧量 C.O.D	383.958	750
懸浮固體 S.S	87.875	350

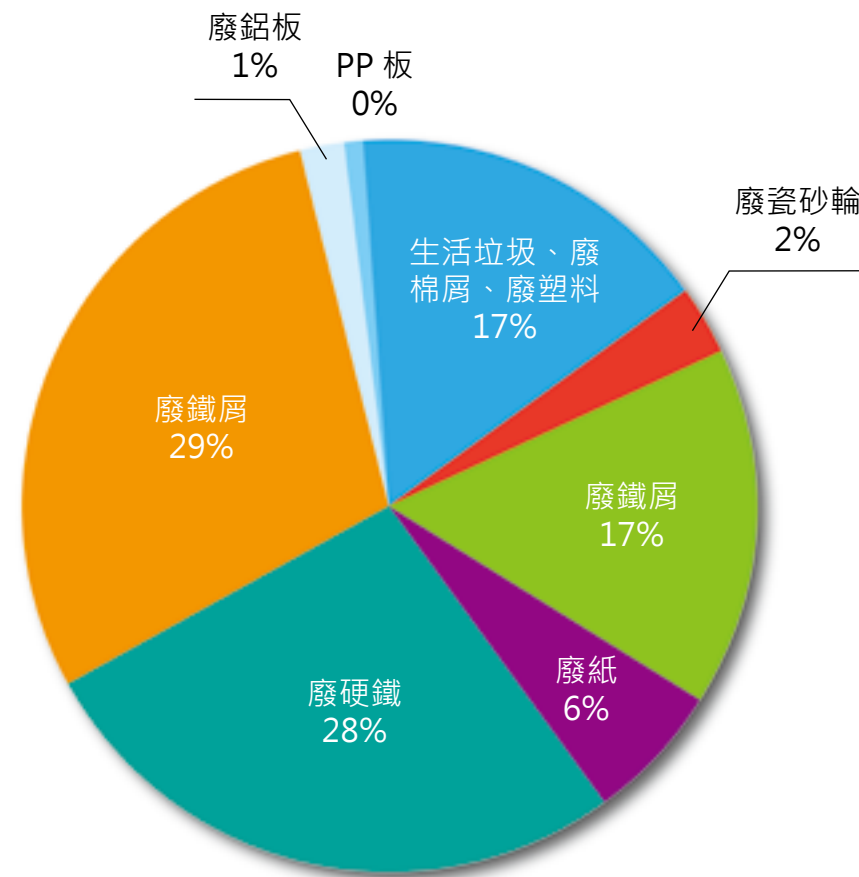
2014 年總排水量統計 (噸)

廠別	排水量	修正值 扣除生活用水
土城廠	11,030	10,936.17
鶯歌廠	6,609	6,538.55
台中廠	3,111	3,101.99
合計	20,750	20,576.71

廢棄物管理

秉持愛護地球的精神，全球傳動產出之廢棄物多半屬於可回收再利用性質，無任何有害廢棄物，而無法回收之一般事業廢棄物，採取焚化處理，依其屬性類別進行不同處理方式：

1. 生活廢棄物 (如生活垃圾等)：委託合格之清運商進廠焚化。
2. 再生資源：委請回收商處理 (含產線之金屬、塑料廢品、生活廢棄之寶特瓶、鐵鋁罐、廢紙、廢塑膠等)。



2014 年總產出廢棄物百分比



3. 一般事業廢棄物：

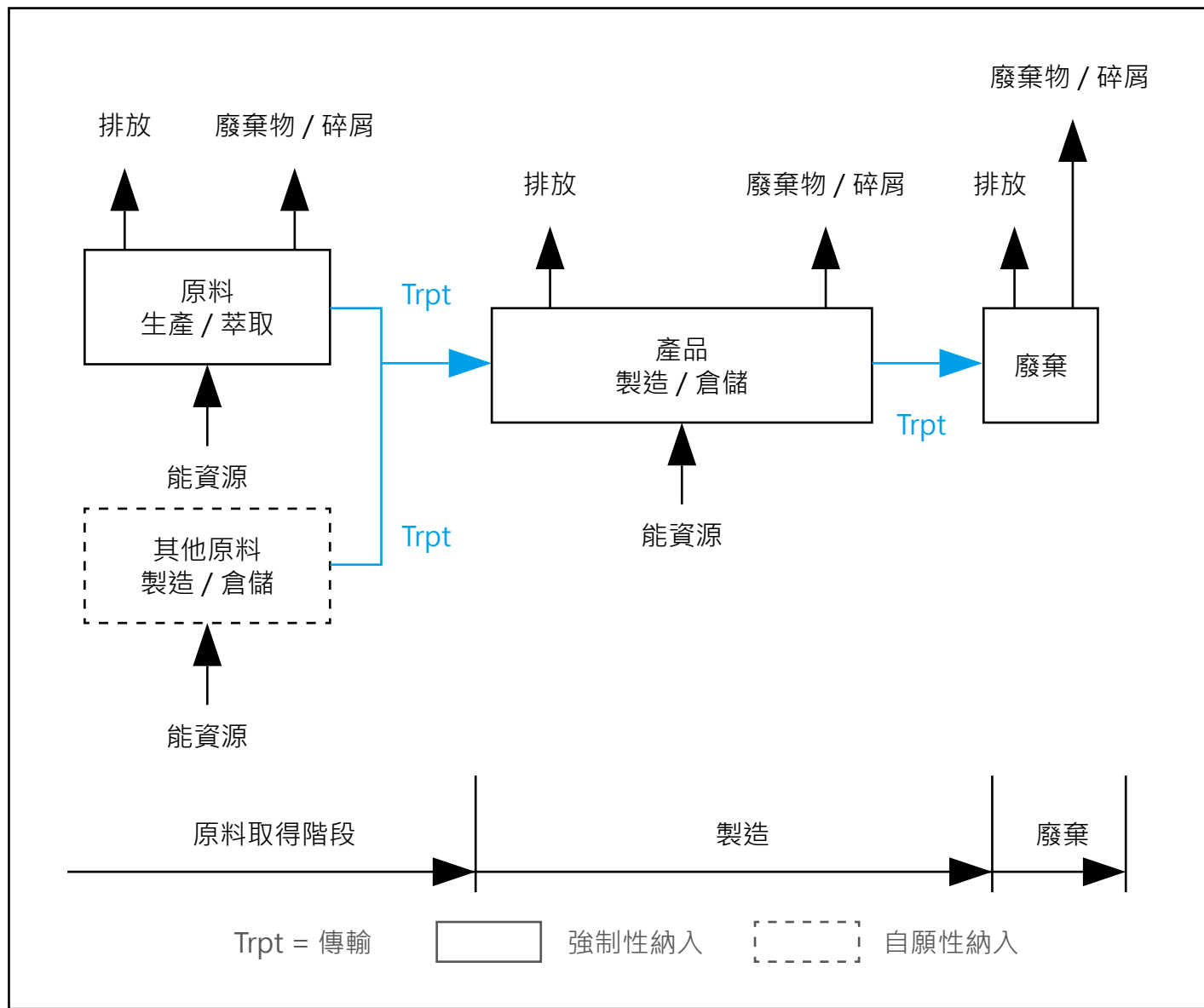
委請並簽約合格廠商清除處理。塑料混合物及棉絮採焚化處理 (廢油混合物及瓷製砂輪採委外再利用)。

各廢棄物及再生資源皆設置專區，每日定期檢查儲區衛生，教導員工瞭解資源種類，進而全員參與回收，以實際行動保護環境。(製砂輪採委外再利用)。

各廢棄物及再生資源皆設置專區，每日定期檢查儲區衛生，教導員工瞭解資源種類，進而全員參與回收，以實際行動保護環境。

4.3 綠色產品

面對全球暖化的問題，全球傳動希望未來的產品也能符合綠色產品的規範，在 2012 年全球傳動將碳足跡的概念導入至滑軌製程，通過 PAS2050 碳足跡認證。全球傳動是採用 IPCC 100 年溫室氣體排放評估方法 (IPCC 2007 GWP



100a) · 計算產品由搖籃到大門 (Cradle-to-Gate) 之二氧化碳排放當量，盤查清冊計算結果顯示一組線性滑軌 (包括一根滑軌與一塊滑塊) 的排碳量為 64.470 kg CO₂eq，其中一根滑軌 (TR20-4000) 的排碳量為 51.872 kg CO₂eq 而一塊滑塊 (TRH20-VL) 的排碳量為 12.598 kg CO₂eq。

透過研發技術創新與材料的來源改良，在 2014 年已可將原來的一組線性滑軌碳排放量從原先 64.470 kg CO₂eq，減至 54.785 kg CO₂eq，減少約 15% 的 CO₂eq 排放量。

4.4 綠色建築

全球傳動不僅在製程、設備落實節能減碳，在建築方面。全球傳動樹林新廠以「生態、節能、減廢、健康」為原則，減少對自然環境之破壞、減少對能源的依賴、環保再生能源及建材優先使用等方式進行整體廠區規劃作業。並以綠建築評估指標及設計技術項目，作為本公司綠建築之標準，其指標說明如下：

1. 生物多樣性指標

社區綠網系統

- 基地周圍留設帶狀綠帶與現有南側公園形成串連。
- 面臨道路側退縮留設開放植栽綠帶並與公園串連成整體綠地。
- 建築立體綠化如立面及屋頂綠化等，以提供生物移動之路徑。

表土保存

- 現況公園及表土於工程施工前移至廠區週圍綠帶及南側既有公園內，以保存既有微生物。

生態水池

- 擴大既有南側公園水池部分範圍，增加基地內水域、容積及水生動、植物棲息空間。



生態邊坡與圍籬

- 廠區周邊退縮留設開放複層植栽親和性綠籬，並以高低差採生態邊坡及綠籬設計，以多孔隙的環境供多樣性生物生存，可提供附近民眾休憩空間。

生物多樣性設計

- 建築量體採分棟間隔設計，設置屋頂花台供鳥類及生物穿越逗留棲息。
- 本案保留基地內絕大部分之現有樹種，並增植本土性喬木、灌木及四季草花，以提供多樣優質生物棲地。

2. 綠化指標

生態綠化

- 本案於廠區內保留現況大部分原有樹種，並擴大南側公園現況水池，另於基地東北側增加雨水回收池，同時種植誘鳥誘蝶等植物，以提供多樣性生物覓食環境。
- 基地臨道路周邊退縮綠帶設置複層植栽，採用不同樹種、不同高低喬木、灌木、草花等混種，以達多樣性綠化。

立體綠化及澆灌

- 本案於屋頂停車空間週邊設置花台方式綠美化，除增加植物種類外，亦可改善隔熱降溫、截留雨水、固定 CO₂、改善微氣候等功能。
- 廠區內設置雨水回收池，可利用部分池水作為澆灌使用。

3. 日常節能指標

外遮陽

- 基地內建築物均以東西向配置，以東西向為長向增加室內穩定光源，短向位於南北向，A棟辦公大樓並於南北向開窗處設置設置水平遮陽，以增加外殼節能效率。

屋頂構造及材料

- 本案採平屋頂設計並於 B、C、D棟建築屋頂平台設置停車空間，且在周



新廠 3D 模擬概況

邊設置花台，增加保水面積及屋頂隔熱效果。

季風通風配置

- 建築配置以東西向為主的長向配置並採等距間隔，以流暢風流獲得自然通風換氣。



開窗通風性能

- 東西向適當開窗以確保穩定採光及通風量。

空調節能

- 除辦公室及大型空間採用高效節能空調配合風扇使用，以增加舒適感及冷房溫度均勻，一般廠房採自然通風，部分輔以室內風扇使用。

照明光源

- 照明燈管採高效率 T 5 燈管，除使用壽命長外，每年可較一般燈管節省電費。建物外觀照明或周邊景觀夜間照明採 LED 燈，由太陽能發電系統來供應。



照明開關控制

- 室內照明迴路考量晝光效益，主要採與建築物平行並分區的方式設置，可視自然光源調整使用區域及依場所配合獨立使用，達到照明節能控制。

太陽能利用

- 本案於部分屋頂區域設置太陽能集電板，以利用自然能源，達節能效益，並作建物外觀照明或周邊景觀夜間照明使用。

4. CO₂ 減量

合理結構系統

- 經濟模組式廠房建築，可節省建材之使用。



簡樸的室內裝修

- 本案室內以基本構造裝修為主，減少過多的裝修所造成之 CO₂ 排放。

再生建材利用

- 使用再生混凝土磚及部分磁磚，以促進資源再利用。

使用鋼構

- 本案均採用鋼骨構造以降低建築工程本身對環境等相關的污染影響。

5. 室內環境指標

噪音防制

- 利用園區環廠道路與周圍綠帶阻隔以減少廠房生產音響對周遭環境之影響。



振動音防制

- 機房設備均設置防震消音裝置，以降低衝擊音。

室內採光

- 室內除擁有充足的自然開窗採光外，照明設計上更依照需求之標準設計，並使用防眩光功能燈具搭配應用。



自然通風

■ 室內相對通風路徑之開窗儘量於室內深度在 5 倍室內淨高以內，以獲得良好通風換氣。

室內污染控制

■ 廁所平均配置在建築物東西側且留設開窗以獲得良好通風換氣，並分別設置獨立排氣系統，以防止氣味逆流。

綠建材

■ 本案各空間多以基本構造裝修為主，除環保性建材使用外，其油漆等建材亦使用符合綠建材標章之產品。



6. 水資源指標

省水器材

■ 使用節水型水栓、省水馬桶、自動化沖洗感知系統等器材，節省水資源之使用。

雨水儲存再利用

■ 設置雨水回收系統，部分提供廠區澆灌系統做為區內植栽灌溉使用。

7. 污水與垃圾改善指標

雨污水分流

■ 採雨水、污廢水分流設計，並分別設置污水處理設施及雨水回收系統。

垃圾集中場

■ 本案廢棄物、垃圾及資源回收等設施設置於 A 棟建築物西側車道下方且於側邊設置垃圾車停車位以方便清運，並於東側加以綠美化以減低視覺衝擊，同時建構資源垃圾分類回收系統，以達垃圾減量、資源回收利用之目標。

五、和諧職場

5.1 人才發展與員工關係社會責任

員工是企业營運最重要的夥伴與資產，全球傳動認為人才是公司最大的資產，為達到此目的，公司致力打造友善職場，提供同仁穩定的工作環境，透過多元化的教育訓練制度、多樣性的員工福利，讓每一個人樂在工作、無後顧之憂。為因應現場人力需求，本公司隨時加強宣導各項留才措施，依公司產能稼動率及離職率，預估人力需求，也藉由各級主管的教育訓練，加強領導管理幹部管理技巧，促進直接人力的留任。

「培植新世代人才」是全球傳動留才策略之一，我們積極與各大專院校進行產學合作，透過產學合作讓學生及早進入職場，同時也可以將公司的企業文化深植在學生的心中，產生認同感。

和諧勞資關係

1. 提供完善的福利，確保勞資和諧關係。
2. 提供多元化的溝通管道。
3. 提供具競爭力的薪酬福利。
4. 辦理心靈成長活動，建構和諧勞資環境。

新世代人才培育

1. 強化員工培育訓練，提升人員素質。
2. 推動產學合作，促進就業機會與人才培育。
3. 計劃性建立團隊人才，強化人才多元性。
4. 推動人員晉升計劃。

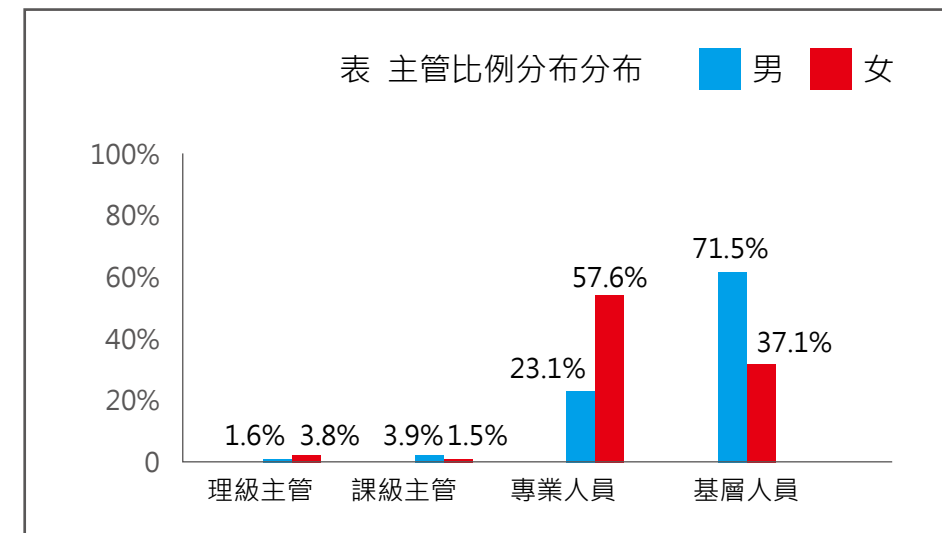
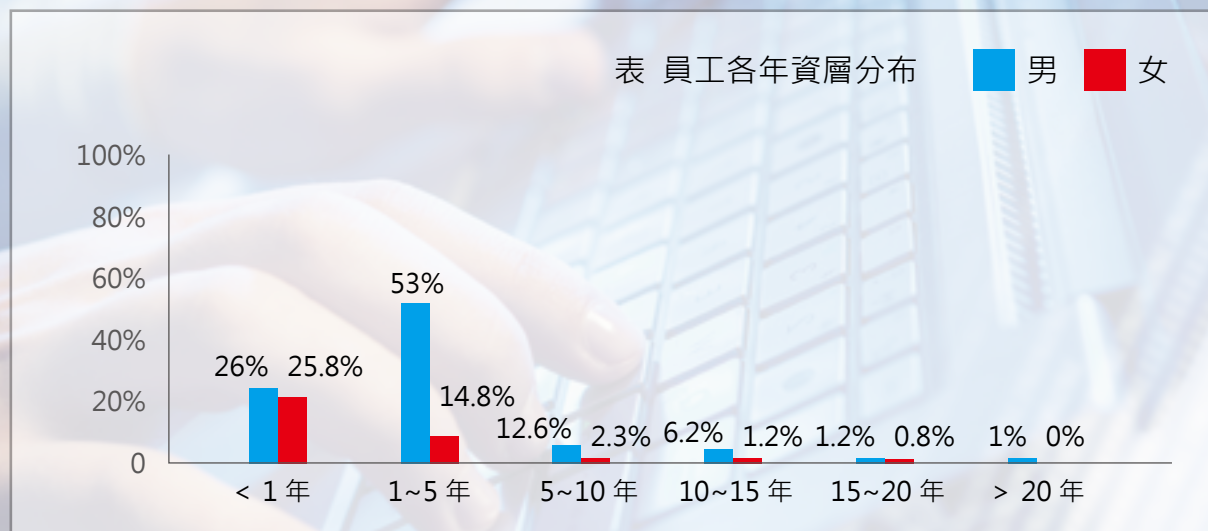
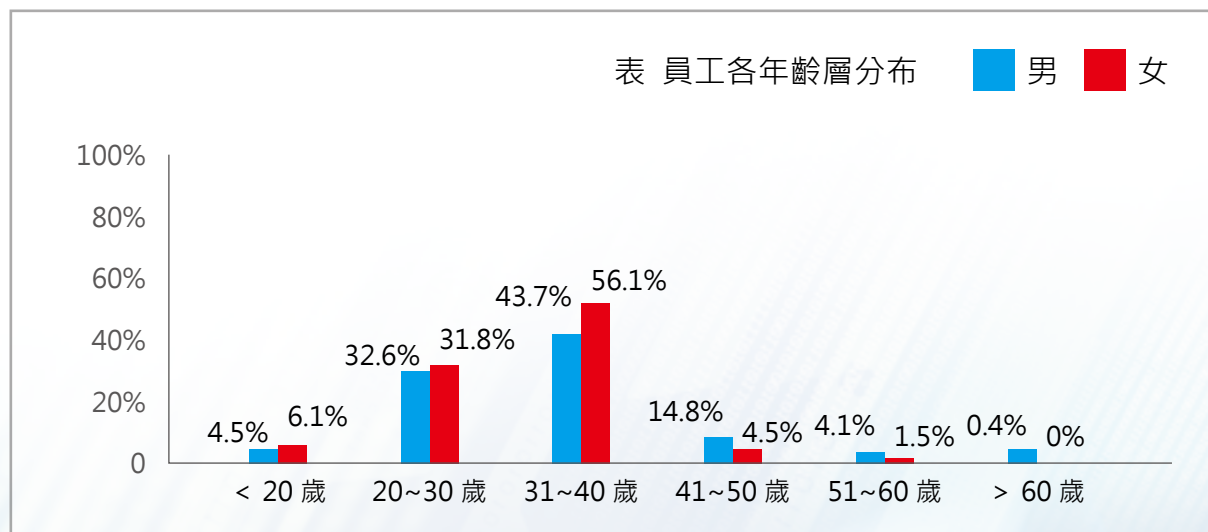
健康職場環境

1. 推行零工傷工作環境，確保員工就業安全。
2. 推行員工健康促進計劃。
3. 長期建立「員工全方位身心靈照顧體系」。

5.2 人員概況與員工福利

5.2.1 人力聘僱

全球傳動 2014 年底正式員工合計總數為 647 人。其中男、女生人數分別為 515 人 (79.5%)、132 人 (20.5%)，平均年齡為 31.8 歲，工作年資為 3.94 年，決大部分員工來自台灣，外籍員工主要為越南籍員工，人數為 80 人，佔總員工約 12%。



2014 年全球傳動人員的離職率為 8.17%，雖與 2013 年的離職率 5.18%，約增加 3%，主要原因是因為 2014 年公司的人力成長需增加 200 人，因大部人員在選擇職場都以科技產業或服務業為優先選擇，傳統產業易因環境、福利等因素影響，容易增加員工的離職意願。對此全球傳動除改以學校進行產學合作提升人員的穩定性外，同時也成立技術檢定，透過技術分階，授予證書的方式，讓員工產生成就感，提升內在激勵因素來穩定公司的離職率。讓員工有更多的熱情可以投入工作。

表 2013-2014 離職率員工性別、年齡、區域

類別	組別	2013 年	2014 年
性別	男	64%	73%
	女	36%	27%
年齡	20-30 歲	51%	56%
	30-40 歲	37%	35%
	40-50 歲	12%	8%
	50 歲以上	0.20%	1%
區域	北部	60%	64%
	中部	23%	18%
	南部	12%	15%
	其他	5%	3%

5.2.2 員工權益

全球傳動依據營運策略、遵守政府法令規定聘僱員工，不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等因素。透過多元化的招募管道，招聘優秀人才。本公司重視員工權利與義務，所以在「員工工作規則」及其他文件，明確宣示保護員工人權，包含基本法規要求、就業自由、禁止不當歧視與性騷擾，並透過多元化的溝通管道與員工互動溝通。

本公司禁用童工，並嚴格禁止強迫或強制勞動之行為及未成年員工從事危險性工作。同時我們尊重員工的就業意願，如果是營運上需要進行職務調整，會由該主管與員工在一個月前與之協商，確認其意願後才會進行人事公告。相關勞動條件均依照勞動法規規範事項進行配合。本公司恪遵各項勞動法規及人權規範，所以在2013-2014年無任何違反就業歧視及違反雇用童工等情事發生。

全球傳動雖然沒有成立工會組織，但重視與員工溝通的管道，除設置員工申訴信箱（人資與總經理信箱），另外我們也定期召開勞資會議、技術研討會、月會與職工福利委員會來瞭解員工的想法與意見，未來我們結合在新人面試與離職面談與不定期員工滿意度調查，作為本公司在改善員工福利與權益的參考依據，提昇公司管理效益的依據，迄今尚無員工申訴案件。



5.2.3 薪資與福利

全球傳動成立28年以來，一直把員工當作家人，董事長與總經理在各種會議場合不斷宣導：「企業要成長，就是要讓員工安心工作、家人放心讓員工到全球傳動工作，這樣企業才能有信心賺錢」。所以本公司的員工均受政府的法規保障及勞資雙方共同協議保障，並享有以下的福利：

- 完善的教育訓練培訓
- 適切的勞、健保、團險與勞退金提撥
- 每年定期員工健康檢查
- 配合公務人員實施週休二日
- 三節、生日禮金發放
- 員工及子女升學補助金
- 設施完善的員工停車場
- 年度國內旅遊、部門聚餐、婚喪喜慶補助與員工用餐補助
- 資深員工與模範員工獎勵
- 每月績效獎金提撥



在退休金方面，全球傳動依據法規規定，於2005年6月30日之前入職員工，享有舊制退休金年資，並開放擁有舊制員工可以自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金資格。目前全公司擁有舊制員工都選擇同意採用新制退休金，所以公司未再提撥金額至中央信託局的舊制退休準備金專戶，一旦員工申請退休，其舊制年資依照舊制退休金計算方式，由公司全額提撥。至於符合新制退休金資格的員工，則由公司每月定期提撥6%至員工的退休金專戶。

5.2.4 注重兩性平等與健全的托嬰環境

全球傳動為落實貫徹兩性平等，員工入職後即享有育嬰留停的權利（不侷限只有女性員工申請），時間比勞基法更為彈性，在子女屆滿3歲前，可依照員工家庭狀況來申請育嬰留停時間，不限次數，復職後保障員工原職原薪。員工同

時可以選擇是否繼續加入社會保險，其保費繳納公司也會協助申辦轉由個人繳納或延遲 3 年後繳納。

5.3 多元化教育訓練

李進勝總經理認為，企業永續經營奠基於有效的員工培訓與適性發展，因此我們致力於規劃及推展公司的教育訓練系統，以期在強化企業體質的同時，亦能同步提昇員工之職涯競爭力，與員工共生共贏。在 2014 年全球傳動興櫃，我們定義該年為公司的蛻變年。正式宣到全球傳動從家族文化走現專業經營的上市公司，我們訂定三年訓練計畫來期許員工能夠成長茁壯。



特設哺乳設備

在教育訓練政策，我們結合公司績效管理 (KPI 設計)，透過 PDCA 的模式不斷檢討精進員工專業技能與實務工作能夠節後，有效將訓練資源最大會，並形成企業文化。

■ 教育訓練：

以積效 (KPI) 管理為教育訓練規劃主要方向。

■ 員工學習方向：以職務所需之「技能」與「知識」為員工學習方向，使員工得以正確的執行工作、改善工作並提升品質。

表 2014 年 育嬰假申請狀況

	男	女
享有育嬰假的人數	515	132
實際執行育嬰假的人數	5	14
休完育嬰假復職人數	5	14
休完育嬰假復職人數與留任比例	100%	100%

教育訓練精神

2014 年興櫃，到成為全球第一的滾珠螺桿廠

1-3 年全體組織人力發展培育計劃

從 647 位員工到 1700 位員工，

從組織策略到組織發展，從基層

到高層展現高度

團隊凝聚力、團隊向心力、團隊忠誠度

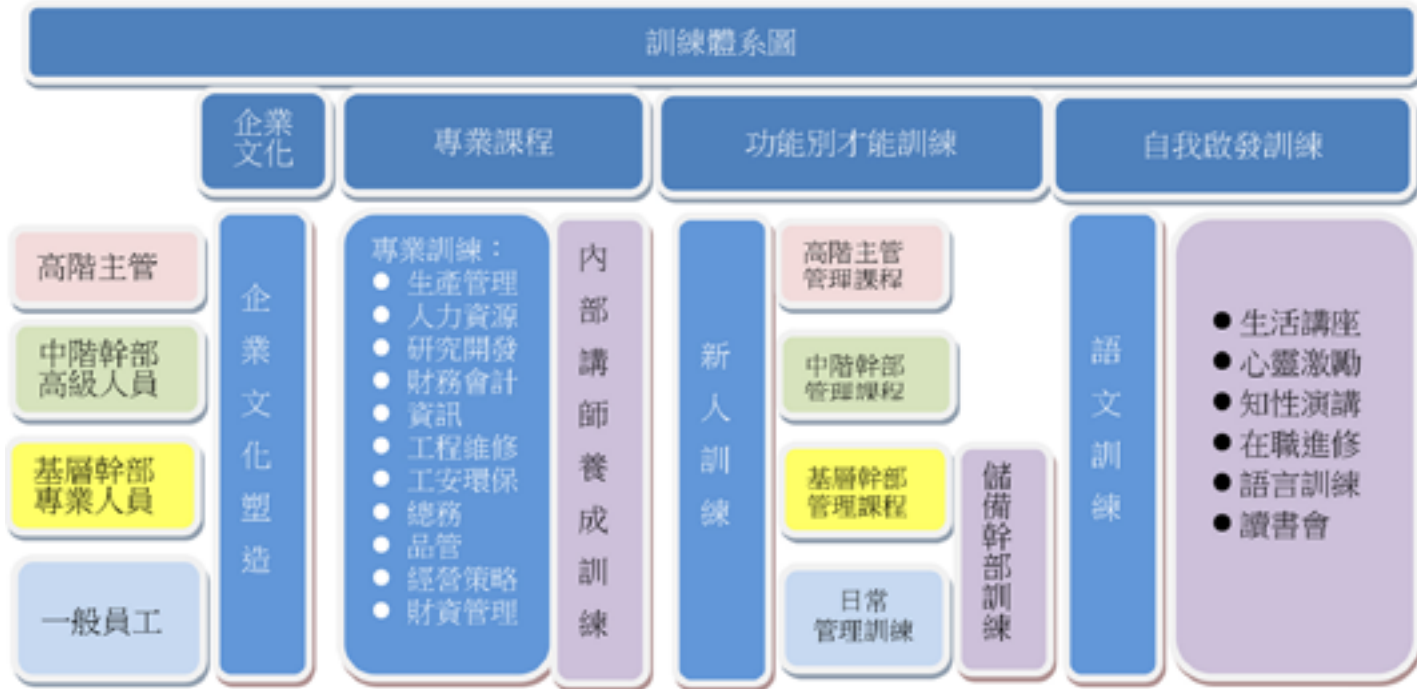
人對了，事情就好辦了！

■ 教育訓練方向 (3 年內)



我們依據公司教育訓練計畫，區分為專業課程、功能類別的才能訓練與自我啟發訓練，結合每一項職務說明書與未來職涯規劃，做有系統的設計課程，讓每一個職務與階層所接受的教育訓練與其未來的發展形成關聯網。

2014 年公司透過內、外訓方式，共開辦 138 課次，超過 3,463 人次參加，總訓練時數達 7,536 小時，每人平均訓練時數約 11.64 小時。總計投入教育訓練經費為約為 163 萬 4000 元。我們希望透過豐富多元的學習管道，及適切的職涯發展規劃，讓所有同仁皆有機會在公司內自在發揮，隨著公司共同成長。



5.4 建置安心的的工作場所

全球傳動有感於提供員工一個安全、平等的工作環境，是企業必須負起的責任，亦是企業經營穩定的基石，因此本公司對工作場所安全設計及員工工作紀律以及維護勞動人權等方面的堅持一直不遺餘力，在全體同仁的努力下，我們通過了 ISO 9001 的系統認證，未來規劃配合樹林新廠成立能夠通過 OHSAS 職業安全衛生管理系統認證，建置更完善的工作場所。現行本公司採取的工作安全措施為：



廠區巡檢

全球傳動瞭解安全的作業環境與產品產量及品質息息相關，因此本公司持續維持以 OHSAS 18001 職業安全衛生系統為標準，並在管理部設置勞安課，負責維護廠區勞工安全衛生之工作。此外，為確保廠內各項作業、設施完善，勞安課每日均會進行廠區安全巡檢作業，藉以發現廠區內任何可能的危害，研擬適當應對方案，達到事前預防的效果。

作業環境測定

公司每半年會對廠區進行作業環境測定，檢測作業委託合格機構執行，若作業環境檢測數據有異常，勞安課均會研擬硬體改善方案或行政管理，期許員工能在安全的工作環境下作業。勞工作業環境測定報告由勞安課統一歸檔留存，作為後續勞工特殊健康檢查之依據及各單位主管派工之參考，以預防廠內職業疾病發生。

勞工個人防護

除了定期進行勞工作業環境檢測外，為了加強勞工作業中的個人防護，本公司針對各位員工崗位及實際作業需要，配發各類防護具用品給員工使用，同時也在各區設置防護具提醒標示進行職業病預防提醒，另設置專責單位進行員工個人防護具的培訓及督導，有效提升員工的個人防護意識。

安全衛生教育訓練

為提高員工安全衛生意識，全球傳動落實安全教育訓練的實施，凡新到職員工

表 2014 年 員工教育訓練時數

	內訓	外訓
訓練人次	3317	146
訓練總時數	6660	876
員工平均受訓時數	10.2	1.3

表 2014 年 員工專業教育訓練時數

	內訓	外訓
各部門專業課程班次	72	38
各部門專業課程時數	5632	684
通適性課程班次	24	4
通適性課程時數	1028	192

必須經過安全教育，才能進入工作崗位作業。在職員工則每年定期安排安全衛生教育訓練，訓練內容包括：安全生產規定、安全生產知識、危害預防、急救知識等。對於從事特種作業勞工需另外經過特種作業訓練取得資格證後，才可操作特種設備。承攬商入廠前，也必須接受相關安全教育，培訓完後方可進行施工作業。

全球傳動在 2014 年職業病與職業災害發生件數總計有 18 件，大多以員工上下班途中發生車禍為主，計有 12 件，員工在工作場所受傷有 6 件。本公司以持需透過各種會議及文宣方式，宣導交通安全重要性，期許職業傷害能夠降低。2014 年本公司無因工作場所導致員工罹患職業病事件發生。

表 2014 年 職業災害狀況

職業災害原因	人數	比率
員工上下班途中受傷	12	75%
工作場所受傷	6	25%
職業病	0	0
合計	18	100%

	土城廠	鶯歌廠	台中廠	總計
工傷人數	12	6	0	18
總損失日數	68	48	0	116

失能傷害頻率(ER)：(失能傷害人數*1000000)/總經歷工時=15.37
 失能傷害嚴重率(SR)：(失能傷害損失日數*1000000)/總經歷工時=99.06
 失能傷害平均損失日數：SR/FR=6.444
 總合傷害指數(FSI)： $\sqrt{(FR/SR)/1000}=0.761$
 失能傷害年千人率：(年間死傷人數*1000)/年間平均勞動人數=30.840

官方統計值	
失能傷害頻率	3.41 (次數/百萬小時)
失能傷害嚴重率	279.11 (次數/百萬小時)
失能傷害平均損失日數	81.818(日/人)
總合傷害指數	0.98

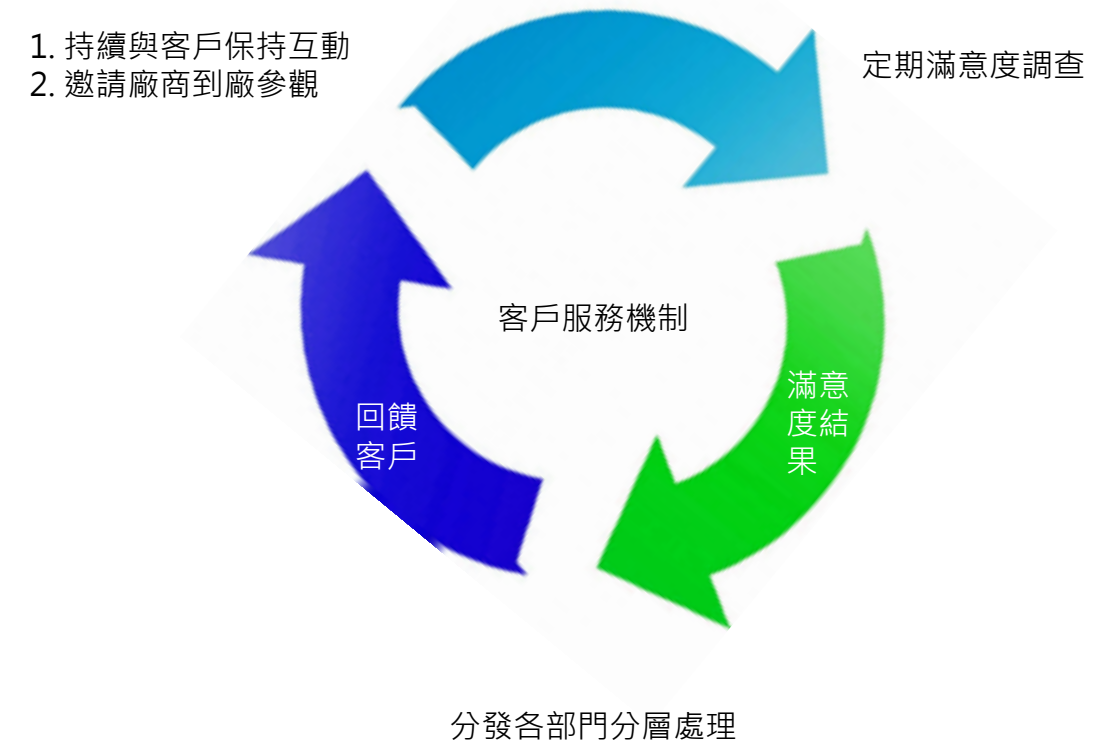
在勞工部分，全球傳動為了滿足顧客需求，因應準時出貨，讓客戶得以順利運

作，曾發生超時加班之情事計 3 件，遭新北市政府勞工局裁罰新台幣 6 萬元罰鍰，另因管理部不諳法令，雖有進用身心障礙人員但未足額。被裁罰新台幣 98 萬 4,068 元。為能符合法規規範，全球傳動增設人力資源部，並且成立排班機制，大幅減少超時加班情事且在 2014 年 10 月底前完成足額身心障礙人員進用。

六、客戶服務與供應商管理

6.1 客戶服務

為提供給客戶最新穎的製造方法與完善的檢測方式，全球傳動內部制訂一個高標準的服務機制，每月定期執行客戶滿意度調查，而客戶提出之疑慮、意見及抱怨事項，將依據輕、重、緩、急分配至專屬部門負責處理。若有重大事項，將立即召集跨功能小組進行會議討論，即時討論改善辦法並解決問題。一般客戶的申訴管道，將由業務單位依據客戶別分派至相關申訴處理人員，於時限內完成回應，以維護公司商譽並確保客戶的滿意度。我們長期與客戶保持良好的互動，也會主動拜訪客戶並瞭解滿意度與需求協助外，也經常邀請客戶到公司到廠參觀。



6.1.1 客戶健康安全

全球傳動的產品運用主要在自動化設備、傳輸設備與機械人設備等等，雖然材料一切遵照 RoHS 規範，不含任何有毒物質。主要還是公司的產品與其他設備結合時，其精度與順暢度均能符合客戶要求，確保客戶在銷售該公司產品時能夠維持機構的安全性。

6.1.2 客戶隱私

全球傳動為讓客戶能信任的使用產品，故要求每位業務團隊在與各產業客戶端接觸時，需先了解對方產品類別，並了解各個國家的法規，用正確的方向達到客戶真正的需求，同時需回報給主管，並告知目前的接觸狀況，讓資深的主管或業務，去帶領其他業務一起解決客戶各方面的疑難雜症，降低客戶端對 TBI MOTION 產品的爭議，能達到互助互利的效果。

另為防止反冒品的出現，故已針對 18 個國家註冊 TBI MOTION 的品牌，並針對各國經銷商教育訓練，提昇經銷商對產品的認知和技術，同時針對不同國家與區域，提供各種差異化服務，贏得客戶對 TBI MOTION 品牌的信任。

內部為保護客戶的隱私，故要求每位進入員工需簽屬全球傳動科技的『員工保密協議書』，另外當客戶有自己的機台專利時，我們也會與客戶簽屬『產品保密協議書』，讓客戶更能放心的使用 TBI MOTION 的品牌，不管是離職人員或現有人員只要違反協議書內容，全球傳動一定會依法律途徑方式處理，並永不錄用。

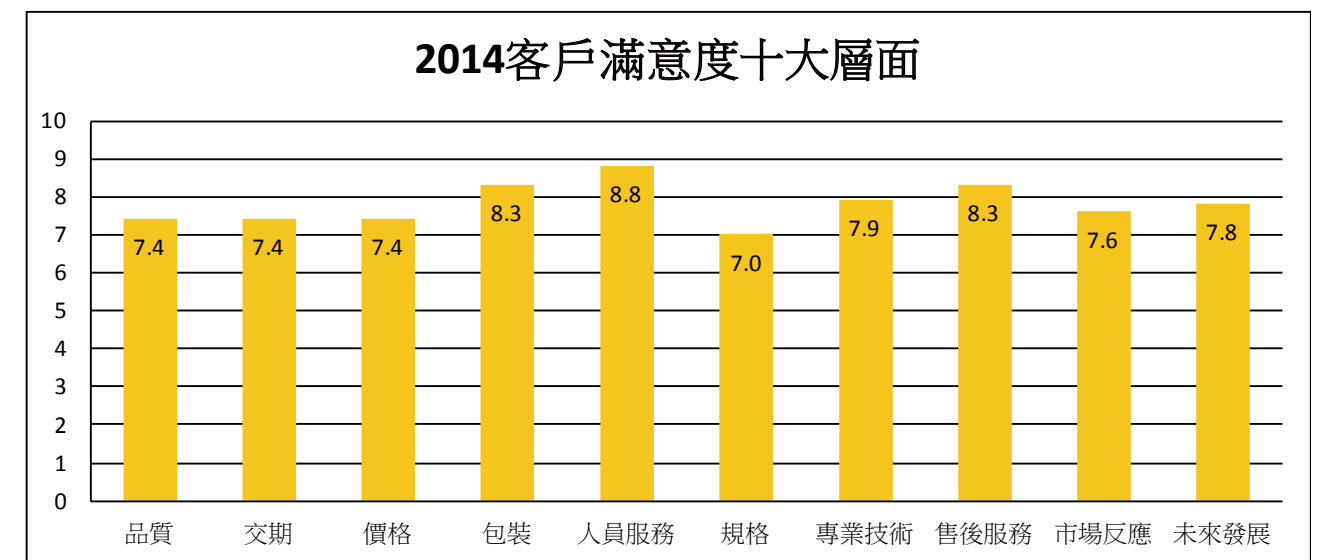
6.1.3 客戶滿意度

深信客戶的滿意程度是全球傳動永續經營的重要指標，也是全球傳動對客戶的主要責任和行銷管道，經由客戶調查的結果與業務經常性的拜訪和交流，提供更優質的銷售服務，使客戶能實際握得 TBI MOTION 產品上與服務上的保障，同時讓全球傳動科技產品在全球市場上占有一席之地。

透過品質的保證與交貨的穩定率，使客戶能得到高優質的服務，並輔佐客戶瞭

解 TBI MOTION 的產品特性與規格，協助客戶開發出在終端客戶未來市場的技術與產品，業務團隊將客戶端反應的意見與需求，回報各部門，促使各單位不斷提昇技術上的研發能力與製程品質。透過銷售前 40 大客戶與客戶滿意度十大層面分析客戶對 TBI MOTION 產品的反應與滿意度。

客戶滿意度的衡量則從價格、品質、交期、包裝、規則、公司未來發展、市場反應、公司售後服務、專業技術及人員服務等面向進行綜合評估。2014 年針對公司前 40 大客戶填寫客戶滿意度問卷，回收率 90%，分析結果發現，整體客戶滿意率為 72%，除包裝、人員服務、售後服務有達到標準，其餘部分仍是公司目前持續努力成長的部分，未來公司將針對品質、交期、規格等客戶滿意度較低的層面進行改善，使產品的規格更多元化，讓客戶有更多的選擇。



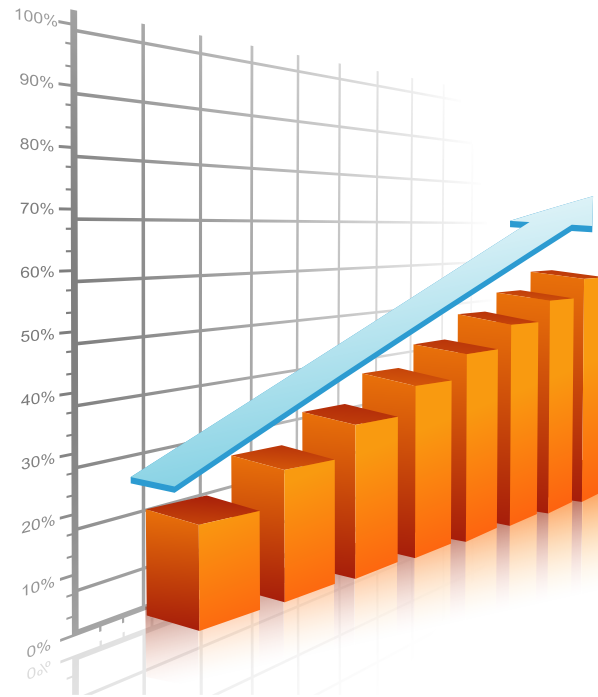
6.2 供應商關係

全球傳動一直將供應商視為合作夥伴，致力於引導供應商長期合作並培養穩定之供應商，以建立永續發展的供應鏈。本公司的供應商組成以加工及鋼鐵原料我大宗，100% 都是台灣在地供應商。我們除了兼顧供應商品質外，為保護地球的永續發展及生態，全球傳動特別針對供應商及承攬商訂定相關政策，做為環境管理系統及職業安全衛生系統運作方針，並請廠商配合及支持本公司落實環境保護之理念，同時許供應商與全球傳動共同善盡企業的社會責任。

協同供應商善盡企業社會責任

我們視供應商與承攬商為重要夥伴，全球傳動希望能與供應商成為共存共榮及長期合作的對象。公司除兼顧供應商產品的品質、交期與價格之外，依據傳動元件行業制定「供應商企業社會責任管理作業規範」進行管理，期待供應商針對道德、勞動人權、環境、健康安全與管理系統等各方面，共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計劃。

全球傳動自 2013 年起開始對供應商進行企業社會責任風險評估，並進一步對於評估結果為中高及高風險之供應商進行管控。供應商企業社會責任風險評估家數由 2013 年的 10 家成長至 2014 年 32 家，目前持續每年進行稽核。針對新供應商經由社會、經濟、環境及供應鏈判斷準則加以風險評估，並篩選為正式供應商。未達成目標之供應商將實施輔導，輔導後卻仍無法有效改善缺失之供應商，則列入禁限用廠商名單之中。



2014 年，經由供應商正式申訴機制所提出的申訴案件與 2013 年相似總共為 0 件，顯示全球傳動與供應商前合作及溝通良好，正持續往創造穩定雙贏的永續供應鏈前進。

表 2013-2015 供應商 CSR 管理重點

2013 年	2014 年	2015 ~ 2017 年
1. 建立供應 CSR 執行規範及稽核文件規範。	1. 建立供應商稽核資料庫。	1. 訂定供應商輔導作業方案，確認改善效果。
	2. 進行問卷調查及供應商稽核。	2. 訂定環境有害物質限用管理規定。
2. 問卷調查首次發出。	3. 不合格廠商缺失改善跟進度追蹤，問題討論及協助改善。	3. 從品質 / 交期、管理供應商。
		4. 供應商遴選 / 評核機制。

2015 年

1. 訂定供應商輔導作業方案，確認改善效果。
2. 訂定環境有害物質限用管理規定。
3. 從品質 / 交期、管理供應商。
4. 供應商遴選 / 評核機制。

2014 年

1. 建立供應商稽核資料庫。
2. 進行問卷調查及供應商稽核。
3. 不合格廠商缺失改善跟進度追蹤，問題討論及協助改善。

2013

1. 建立供應 CSR 執行規範及稽核文件規範。
2. 問卷調查首次發出。

供應商選擇 - 支持在地供應商經濟發展與成長

全球傳動落實與供應商建立長期合作關係，係為確保供應鏈穩定性與生產在地化；此外，自上游原料供應至設備維修系統供應鏈，均建立橫、縱向整合系統，透過供應商評量，與產品開發加工機械材料評量機制，考量「價格」、「品質」、「交期」等因素選擇最合適之供應商，並加強供應鏈管理以提升原物料、設備與生產線在地化之比例。

全球傳動生產據點多集中於北區，自成立起即推動原物料在地生產化。除考量運輸成本與環境保護責任之外，引進在地供應商提供就業機會、促進地方繁榮，亦是創造我司與供應商及地方經濟三贏之局面。

採購策略風險分散

1. 風險預防

全球傳動長期與供應商建立策略合作關係，並定期與供應商協調備料機制，依據各產品材料的備料時程長短建立安全庫存，以確保供應鏈暢通。產品開

發階段，各項資材均選用三家以上供應商，並建立主替用料以降低缺料風險。

2. 災後損害控制

災後立即調查供應商廠房設施、人員安全、上游物料供應、成品出貨運輸等損害資訊，並彙整成表後提供各相關單位參考因應。依據災後損失狀況，召開緊急資材會議，調整供應商配量比例；並視需要評估新供應商 做為後續供應鏈支援。

供應商品質管理

全球傳動規劃全面供應商管理方式，以下列四大面向進行控管與輔導：

供應商管理系統認證	除要求供應商產品的品質、交期與價格之外，也敦促其保護環境、改善安全與衛生。故要求供應商須取得國際驗證，如：ISO 9001、ISO 14001 和碳足跡 SAS 等品質、環境及安全 衛生管理系統。符合全球傳動要求條件者，方可成為合格供應商。
供應商評比	每月對原物料供應商依「品質」、「服務」及「配合」等構面進行供應商評比。其中，品質評比構面更依據「到貨不良率」、「服務品質」、「線上退貨率」與「客訴」四構面進行績效評比。評比結果分為 A、B、C、D 級，一旦發現 C/D 級，則進行品質較弱的部份做專案改善及輔導，並列入觀察以確保是否有改善。
供應商管理	依評比結果或針對重要材料，與供應商定期舉辦品質月/季會，以及時檢視、分析檢討品質，立即提出有效的檢討改善方案。
供應商稽核與輔導	每年按計劃拜訪重要供應商並進行現場稽核，一旦發現缺失即要求供應商提出合適的改善方案，給予明確目標和改善時間，以符合全球傳動的期望。

七、社會責任

全球傳動秉持著「取之於社會、用之於社會」之回饋精神，做為落實企業社會責任之核心精神，除了健全公司治理、關心環境保護及落實員工照顧的責任外，更主動積極面對弱勢關懷及發展環境永續等社會議題，集結公司資源並鼓勵員工投入社會關懷，散播企業精神以提升社會向上的力量，為了達成這樣社會願景，我們勾勒了以下重要使命與任務：

務實、負責：

全球傳動以企業社會責任之理念，自發性的面對組織內部及外部環境永續之問題。在內部公司治理及友善職場環境之營造上，除了以「務實、負責」的理念提供員工安身立命、能以發揮所長的工作環境之外，並提供身心障礙者多元的工作機會，提供可幫助其未來職涯發展的工作環境，從政策面勞工權益的保障乃至執行面上員工相關福利的落實，主動、用心營造友善的工作職場，使員工能安心、放心的任職於就業職場中；在外部環境則積極參與地方社區事務，敦親睦鄰、回饋社區鄰里，提升在地社區整體之生活品質。

樂於公益：

在社會公益之領域，則以「感恩、分享」的理念，鼓勵員工積極參與社會關懷事務，除了結合地區法人社團投入公益慈善事業、關懷弱勢之外，並深入關心在地社區環境議題，鼓勵員工擔任樂於公益的企業志工，落實與地方社區共存之企業責任。

多元投入並積極推動環境保護：

全球傳動戮力及落實生態環境保育之餘，除從產品也注重探足跡日常生活推動環保行為與習慣，透過教育落實環境永續之理念。在經營面向上著重股東、協力廠商及利害關係人之權益之外，對於企業員工及社區民眾的權益也十分重視，由人力發展之規畫、營造安全職場環境、關心地方公共事務、弱勢族群關懷及倡議勞工福利政策等多元面向投入，以創新思維善盡企業責任。

弱勢關懷：

鼓勵員工從事公益事業服務，透過創意與活力，推廣企業回饋社會的人文精神，並透過員工志願服務之參與，結合社團力量推動公益慈善事業，關懷在地弱勢家庭，協助地方公益。

特別專欄：人才培育—實習生到主管，一路栽培

四十年前，李進勝總經理不過剛從台北工專畢業，進入社會職場，最早在淡水一家加工廠擔任學徒，那時候的師父級的作業員，每天就是一個口令一個動作，光一個鑄花技術，就學了一年多。李進勝總經理感嘆的說「那個年代培養出來的學徒，很多都成了各大車廠的廠長或企業老闆，但現在這樣的情景不再。有些中階管理幹部，甚至連圖面都看不懂。」

李進勝總經理認為「企業不能只是抱怨，要投入更多資源參與人才培育。台灣要推德國的雙軌制，如果企業不投入資源，根本不可能。」，他認為：「學生若能透過實習提早找到方向，回到學校更會有學習的動力；而企業也可以進一步瞭解學生在工作上的問題與需求，透過工廠的實務，溝通與學校老師的觀念上的落差。即使學生未來不在全球傳動上班，但能因為產學合作讓學生及早找到人生的方向，也是克盡社為責任的表現。」有鑑於此，落實產學合作，培養人才，是我認為企業要能夠永續經營的關鍵因素之一。



初期的產學合作模式是我們鼓勵我們的內部員工利用半工半讀的方式，白天工作，晚上至高職進修。後來我們跟附近的新北市中華中學的學生進行建教合作。發現學生一方面唸書，一方面有實務操作的經驗，更能夠充分發揮「學以致用」

的精神。後續我們配合勞動部舉辦的雙軌計畫與東南大學、龍華科技大學進行產學合作與提供暑期工讀的機會。以及與龍華科技大學與台北科技大學的學生，成立產學攜手專班。大量引進學生，以輪調培訓的方式，培養全方位精密機械的人才。不但在每一站的訓練都有一對一的師傅帶領，學生進來實習的前三個月還要寫學日誌，記錄他們學習的狀況。經過這些年的累積，已經有學生晉升為公司的生管組長，甚至早期半工半讀的員工，現今也位居公司的鶯歌廠經理，成為公司重要的管理幹部。



除了與學校進行產學合作，公司也鼓勵員工利用假日之餘在職進修。截至2014年總計有員工14位至台北科技大學博士班、龍華科大碩士班與四技二專班。而李進勝總經理更是以身作則，先後完成了龍華科大機械系碩士班的學業並於近期至台北科技大學管理學院EMBA進修。他個人認為唯有活到老學到老才能激發。期望藉由他個人的身教，來激發員工終身學習的學習力。

附錄對照表—G4 索引

類別	主題	考量面	G4編號	內容	選用	對應章節
一般標準揭露 General Standard Disclosures						
策略與分析 Strategy and Analysis						
			G4-1(核)	a.提供組織最高決策者的聲明(如CEO、董事長或等同等的高階職位者)。內容包含判斷與組織相關的永續性議題,及針對這些對組織具相關性的面向提出永續性策略。	●	2.1董事長的話 2.2總經理的話 2.3企業CSR承諾
組織概況 Organizational Profile						
			G4-3(核)	a.說明組織名稱。	●	3.1.1 公司介紹、沿革、組織
			G4-4(核)	a.說明主要品牌、產品與服務。	●	3.1.2產品服務技術
			G4-5(核)	a.說明組織總部所在位置。	●	3.1.1 公司介紹、沿革、組織
			G4-6(核)	a.組織營運所在的國家數量及國家名(包括主要營運所在國或與永續發展議題有關的所在國)。	●	3.1.1 公司介紹、沿革、組織
			G4-7(核)	a.所有權的性質與法律形式。	●	3.1.1 公司介紹、沿革、組織
			G4-8(核)	a.說明組織所提供服務的市場(包含地理細分、所服務的行業、客戶/受惠者的類型)。	●	3.1.2產品服務技術
			G4-9(核)	a.說明組織規模。	●	3.1.1 公司介紹、沿革、組織
			G4-10(核)	a.依聘僱合約及性別分類的員工總數。 b.依聘僱合約及性別分類的正式員工總數。 c.依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力。 d.依據區域及性別分類的總勞動力。 e.組織的主要職位是否大部分由法律上認為自聘的人員擔任,或由非員工及非正式員工的個人(包括承包商的正式員工及非正式員工)擔任。 f.聘僱人數的任何重大變化(如旅遊業或農業,聘僱人數會隨著季節有所變動)	●	5.1.1人力聘僱
			G4-11(核)	a.受集體協商協定保障之總員工數比例。	●	5.1.1人力聘僱
			G4-12(核)	a.描述組織的供應鏈。	●	6.2供應商關係
			G4-13(核)	a.報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化。	●	3.1.1公司介紹、沿革、組織
			G4-14(核)	a.說明組織是否具有因應之預警方針或原則。	●	3.3風險評估及危機管理
			G4-15(核)	a.列出經組織簽署認可,而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議。	●	3.2.3參與協會&公會
			G4-16(核)	a.列出組織參與的公協會(如產業公會)和國家或國際性倡議組織的會員資格,在此主要係指以組織名義保持的會員資格。	●	3.2.3參與協會&公會
鑑別重大考量面與邊界 Identified Material Aspects and Boundaries						
			G4-17(核)	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。 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。	●	1.3報告書撰寫要領
			G4-18(核)	a.界定報告內容和考量面邊界的流程。 b.組織如何依循「界定報告內容的原則」。	●	1.3報告書撰寫要領
			G4-19(核)	a.列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面。	●	3.2.2重大考量面鑑別方式
			G4-20(核)	a.針對每個重大考量面,說明組織內部在考量面上的邊界。	●	3.2.2重大考量面鑑別方式
			G4-21(核)	a.針對每個重大考量面,說明組織外部在考量面上的邊界。	●	3.2.2重大考量面鑑別方式
			G4-22(核)	a.說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因。	●	1.3報告書撰寫要領
			G4-23(核)	a.說明和先前報告期間相比,在範疇與考量面邊界上的顯著改變。	●	1.3報告書撰寫要領
利害關係人議合 Stakeholder Engagement						

	G4-24(核)	a.列出組織進行議合的利害關係人群體。	●	3.2.1利害關係人及重大考量面
	G4-25(核)	a.就所議合的利害關係人,說明鑑別與選擇的方法。	●	3.2.1利害關係人及重大考量面
	G4-26(核)	a.說明與利害關係人議合的方式,包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率,並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行。	●	3.2.1利害關係人及重大考量面
	G4-27(核)	a.說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項,以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項,包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體。	●	3.2.1利害關係人及重大考量面
報告書基本資料 Report Profile				
	G4-28(核)	a.所提供資訊的報告期間(如會計年度或日曆年度)。	●	1.2範疇
	G4-29(核)	a.上一次報告的日期(如果有)。	●	1.2範疇
	G4-30(核)	a.報告週期(如每年一次、兩年一次)。	●	1.2範疇
	G4-31(核)	a.提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人。	●	1.4聯絡方式
	G4-32(核)	a.說明組織選擇的「依循」選項。 b.說明針對所擇選項的GRI內容索引(詳下表)。 c.如報告書經過外部保證/確信,請引述外部保證/確信報告。GRI建議進行外部保證/確信,但並非為「依循」本指南編製的必要條件。	●	1.3報告書撰寫要領
	G4-33(核)	a.說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法。 b.如果未在永續報告書附帶保證/確信報告,則需說明已提供的任何外部保證/確信的根據及範圍。 c.說明組織與保證/確信雙方之間的關係。 d.說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序。	●	1.3報告書撰寫要領
治理 Governance				
	G4-34(核)	a.說明組織的治理結構,包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策。	●	3.1.4董事會、反貪腐、稽核委員會、CSR組織架構
倫理與誠信 Ethics and Integrity				
	G4-56(核)	a.描述組織之價值、原則、標準和行為規範,如行為準則和倫理守則。	●	3.3風險評估及危機管理
特定標準揭露 Specific Standard Disclosures				
指標和考量面特定的管理方針揭露指引 Indicators by Aspects				
類別:經濟 Economic (4項)				
	經濟績效			
	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	○	3.1.3財務績效
	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	○	3.1.3財務績效
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	○	3.1.3財務績效
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	○	3.1.3財務績效
	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	N/A	
	G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	N/A	
	間接經濟衝擊			
	G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	N/A	

	G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	N/A	
採購實務				
	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	N/A	
類別：環境 Environment (12項)				
原物料				
	G4-EN1	所用原物料的重量或體積	N/A	
	G4-EN2	使用再生原物料的比例	N/A	
能源				
	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	○	4.2能源節約與管理
	G4-EN4	組織外部的能源消耗量	○	4.2能源節約與管理
	G4-EN5	能源密集度	○	4.2能源節約與管理
	G4-EN6	減少能源的消耗	N/A	
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	N/A	
水				
	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	N/A	
	G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	N/A	
	G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	○	4.2污染排放與污染控制
生物多樣性				
	G4-EN11	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	N/A	
	G4-EN12	描述組織的活動、產品及服務在生物多樣性方面，對保護區或其他高生物多樣性價值的地區之顯著衝擊	N/A	
	G4-EN13	受保護或復育的棲息地	N/A	
	G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	N/A	
排放				
	G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	○	4.1能源節約與管理
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	○	4.1能源節約與管理
	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量（範疇三）	○	4.1能源節約與管理
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	○	4.1能源節約與管理
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	○	4.1能源節約與管理
	G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	N/A	
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	N/A	
廢污水和廢棄物				
	G4-EN22	依水質及排放目的地劃分的總排水量	○	4.2污染排放與污染控制
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	○	4.2污染排放與污染控制
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	N/A	
	G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄 I、II、III、VIII視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	○	4.2污染排放與污染控制
	G4-EN26	受組織廢水及其他（地表）逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	○	4.2污染排放與污染控制
產品及服務				
	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	N/A	
	G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	N/A	
法規遵循				

	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	○	4.2污染排放與污染控制
交通運輸 Transport				
	G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	N/A	
整體情況 Overall				
	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	○	4.2污染排放與污染控制
供應商環境評估 Supplier Environmental Assessment				
	G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的的比例	N/A	--
	G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	N/A	--
環境問題申訴機制 Environmental Grievance Mechanisms				
	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	○	3.3風險評估及危機管理
類別：社會 Social				
勞工實務與尊嚴勞動 Labor Practices and Decent Work (8項)				
僱傭關係 Employment				
	G4-LA 1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	○	5.2.1人力聘僱
	G4-LA 2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	○	5.2.1人力聘僱
	G4-LA 3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	○	5.2.1人力聘僱
勞/資關係 Labor/Management Relations				
	G4-LA 4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	N/A	
職業健康與安全 Occupational Health and Safety				
	G4-LA 5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	N/A	
	G4-LA 6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	○	5.4 建置安心的的工作場所
	G4-LA 7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	○	5.4 建置安心的的工作場所
	G4-LA 8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	N/A	
訓練與教育 Training and Education				
	G4-LA 9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	○	5.3 多元化教育訓練
	G4-LA 10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	○	5.3 多元化教育訓練
	G4-LA 11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	○	5.3 多元化教育訓練
員工多元化與平等機會 Diversity and Equal Opportunity				
	G4-LA 12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	○	5.2.1人力聘僱
女男同酬 Equal Remuneration for Women and Men				
	G4-LA 13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例	N/A	
供應商勞工實務評估 Supplier Assessment for Labor Practices				
	G4-LA 14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	N/A	
	G4-LA 15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	N/A	
勞工實務申訴機制 Labor Practices Grievance Mechanisms				
	G4-LA 16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	○	3.3風險評估及危機管理
人權 Human Rights (10項)				

投資 Investment			
	G4-HR1	載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比	N/A
	G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	N/A
不歧視 Non-discrimination			
	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	○ 5.2.2 員工權益
結社自由與集體協商 Freedom of Association and Collective Bargaining			
	G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	N/A
童工 Child Labor			
	G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	N/A
強迫與強制勞動 Forced or Compulsory Labor			
	G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	N/A
保全實務 Security Practices			
	G4-HR7	保全人員接受與營運相關之組織人權政策訓練的百分比	N/A
原住民權利 Indigenous Rights			
	G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	N/A
評估 Assessment			
	G4-HR9	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點之總數和百分比	N/A
供應商人權評估 Supplier Human Rights Assessment			
	G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	N/A
	G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	N/A
人權實務申訴機制 Human Rights Grievance Mechanisms			
	G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	○ 3.3風險評估及危機管理
當地社區 Local Communities			
	G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	N/A
	G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	N/A
反貪腐 Anti-corruption			
	G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	N/A
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	N/A
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	○ 3.3風險評估及危機管理
公共政策 Public Policy			
	G4-SO6	按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值	N/A
反競爭行為 Anti-competitive Behavior			
	G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	N/A
法規遵循 Compliance			
	G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	N/A
供應商社會衝擊評估 Supplier Assessment for Impacts on Society			

	G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	○	6.2供應商關係
	G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動	○	6.2供應商關係
社會衝擊問題申訴機制 Grievance Mechanisms for Impacts on Society				
	G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	N/A	
產品責任 Product Responsibility (5項)				
顧客的健康與安全 Customer Health and Safety				
	G4-PR1	為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	○	6.1客戶服務
	G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	○	6.1客戶服務
產品及服務標示 Product and Service Labeling				
	G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	○	6.1客戶服務
	G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	○	6.1.2客戶隱私
	G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	○	6.1.2客戶隱私
行銷溝通 Marketing Communication				
	G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	○	6.1.2客戶隱私
	G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	N/A	
顧客隱私 Customer Privacy				
	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	○	6.1.3客戶滿意度
法規遵循 Compliance				
	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	○	6.1.3客戶滿意度

微笑 · 幸福 · 愛地球

Let the whole earth is full of happy smile.

Human Touch
Human Free

全球傳動科技股份有限公司

23680 新北市土城區中山路 91 號

TEL : +886-2-2268-7211~4 FAX : +886-2-2268-7210

E-mail : tbimotion.com.tw 統編 : 29168533

