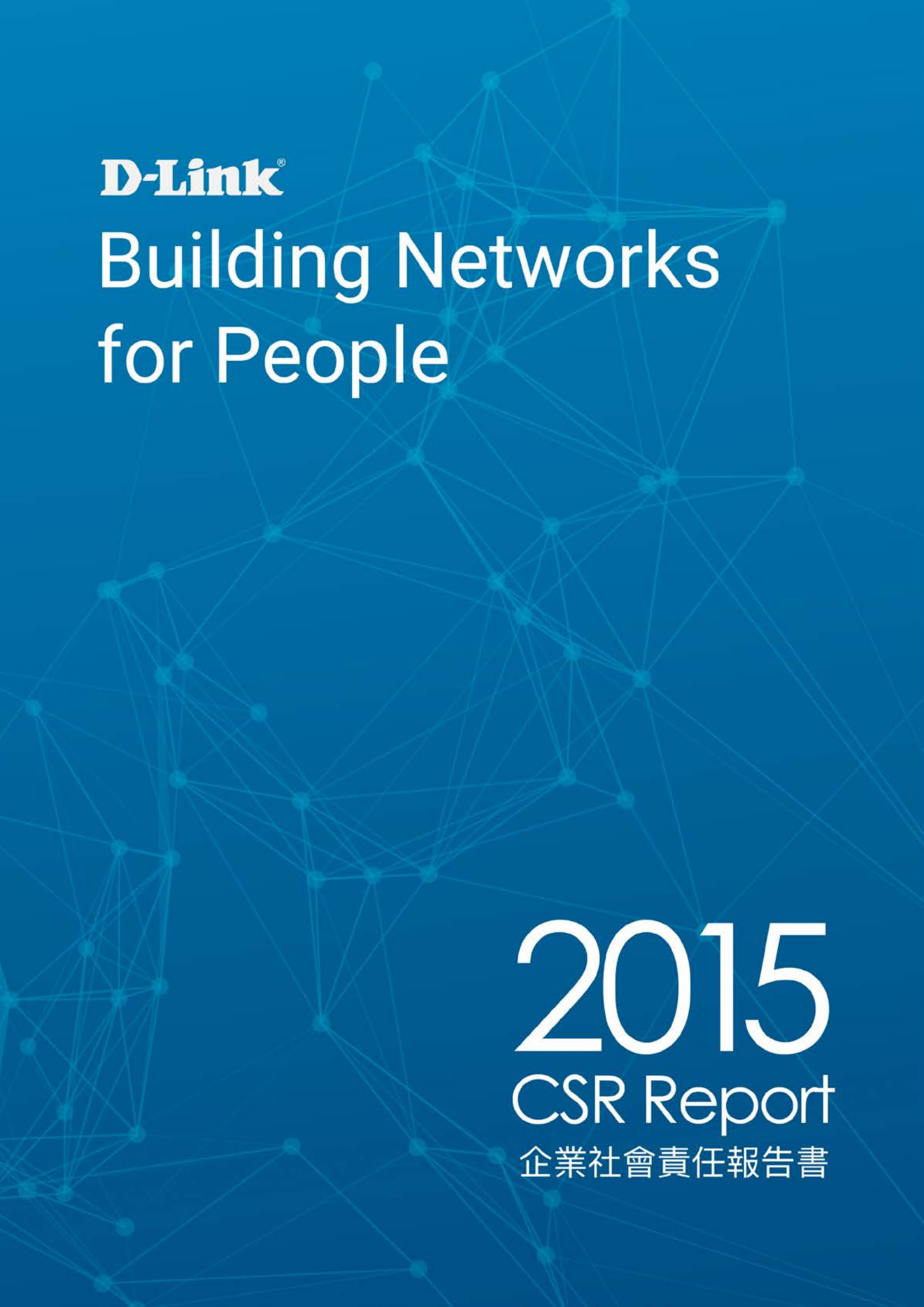


A background pattern of a network graph with blue nodes and lines on a blue gradient background.

D-Link®

Building Networks for People

2015

CSR Report

企業社會責任報告書

INDEX

1

董事長的話

董事長的話	3
-------	---

2

關於報告書

關於報告書	7
鑑別重大考量面與邊界	9
利害關係人互動	11

3

關於我們

關於我們	15
企業簡介	16
品牌在地深耕	17
全球銷售市佔名列前茅	19
精湛產品設計，橫掃國際	21
營運績效	23

4

公司治理

健全的董事會制度	27
誠信經營	31

5

環境類別

汞，不應出現在你的桌上	38
減少耗能與碳排放	39
原物料使用錙銖必較	41
內外箱包裝紙盒優化設計	43
熱銷歐洲產品包材減量	45
與地球共好	48
領先業界通過雙驗證	49
供應商符合全球環保規範	52

6

員工關懷

2,602位員工遍佈全球	57
打造兩性平等職場	60
用心傾聽員工心聲	61
捍衛員工人權	62
激勵我們的員工	63

7

社會公益

成立友訊科技慈善基金會	67
星光教室關懷偏鄉孩童	68
輔導非營利團體種籽公益	71

8

附錄

GRI G4 Index	75
--------------	----



Building Networks for People



董事長的話

深化D-Link核心價值， 落實永續經營使命

目前我們公司在全球共有184個子公司與辦事處，約2,602名員工。我們以D-Link品牌行銷全球，不斷求差異化，並創新轉型為具備雲端加值服務之網通公司。秉持「創新」、「執行力」、「傳承」的友訊精神，將友訊「Building Networks for People」這塊招牌擦得更加閃亮。

智慧家庭雲整體解決方案

基於「傳承」的友訊精神，將創業團隊傳承給展業團隊，繼而強化專業管理團隊體質，以及推行創新品牌上下分行市場策略，在歐美市場根據客戶創新需求發展產品、在新興市場滿足客戶品牌需求積極推廣品牌，此外，吸引長期高殖利率股東以穩定公司長遠發展。2013年開始，我們自建的mydlink™雲服務，全球註冊使用者在年中突破百萬大關，以全球最大監控雲之姿成為市場注目焦點。並且，也積極轉進新技術，領先推出11ac 全產品線的策略奏效，2014年推出mydlink™ Home App 與智慧家庭系列產品，未來也將推出mydlink™ 加值雲服務平台及數位安防監控應用服務，朝智慧家庭雲及安全監控整體解決方案提供商邁進，努力打造雲網通第一品牌。

友訊科技董事長 高鶴軒

D-Link Green Project- 綠色技術、法規與包裝

身為全球網通龍頭大廠，我們持續努力強化研發能力，以及在產品供應鏈上對於環境保護的承諾，希望能同步滿足消費者對於產品功能及環境保護的需求。我們在2009年就已啟動D-Link Green Project，這個專案包含3大解決方案：減少能源損耗的綠色技術、採用無毒原物料的綠色法規遵循，以及減少包材體積的綠色包裝行動。D-Link綠色節能倡議是對廣大消費者的承諾與保證。D-Link將持續致力於使消費端及企業端的產品在其生命週期皆符合全球環境標準。

深化企業價值，實踐永續經營

D-Link不僅致力於產品設計、生產與行銷優質的網路解決方案，也秉持公司價值：前瞻開創之創業家精神(Entrepreneurship)、堅毅當責 (Accountability)、團隊合作 (Teamwork)、誠信原則 (Integrity)，這也是D-Link能持續成長，並在網通產業能優於其他競爭者的一大因素。展望未來，我們將持續在公司管理、經濟與產業發展、勞資關係、員工照護、環境保護與社會公益等方面努力，使D-Link落實企業社會責任實踐，並實踐永續創新之傳承責任。



GRI

Sustainability Reporting Guidelines Version 4

關於報告書

友訊科技2015 CSR報告書，依循GRI G4 以及AA1000 雙國際標準編撰

這是友訊科技第2次發行的企業社會責任報告書，未來我們將每年持續發行此報告，定期向外界揭露非財務績效以外的營運成果，以行動實踐永續經營之企業願景。



GRI

Empowering Sustainable Decisions

報告期間

2015年1月1日至2015年12月31日

本報告期間關於組織規模、結構、所有權或供應鏈等皆無重大變化。

上一次報告期間與發布日期

上一次的報告期間為2014年1月1日至2014年12月31日，發布日期為2015年6月1日

報告書範疇與考量面邊界

本報告書經濟類別的數據來源為2015年企業年報所刊登的合併財務報表，合併營收數據涵蓋範圍包括友訊科技股份有限公司的集團整體營業收入資訊。在環境類別和社會類別的揭露，則以台北營運總部為揭露邊界。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織全球永續性報告指南（Global Reporting Initiative, Sustainability Reporting Guidelines Version 4.0，簡稱 GRI G4）編撰。本報告書選擇核心依循（in accordance with core option），針對GRI G4一般標準揭露（General Standard Disclosures）與特定標準揭露（Specific Standard Disclosures）進行本年度永續議題與資訊揭露。並附有 GRI G4 完整對照表，以供索引各章節內容。

查證標準與結果

本報告書透過內部最高管理階層會議，參考外部查證標準編撰，以提高本報告的可信度。我們採用全球性非營利組織 AccountAbility 所制定的 AA1000 保證標準 2008年版（AA1000 Assurance Standard）的第1應用類型（Type 1）、高度保證等級（High Assurance）作為查證標準（Assurance standard），針對報告書中揭露的資訊進行內部模擬查證。未來，我們預計邀請第三方查證機構，針對報告書進行外部查證。

附帶報告之外部確保措施

在本報告所揭露之財務數據，皆來自於安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證之合併財務報告。此外，ISO 9001 品質管理系統、OHSAS 18001職業安全衛生管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，皆通過第三方查證機構驗證。和我們合作的第三方驗證機構包括 TUV 德國萊因、SGS 台灣檢驗以及法國貝爾。

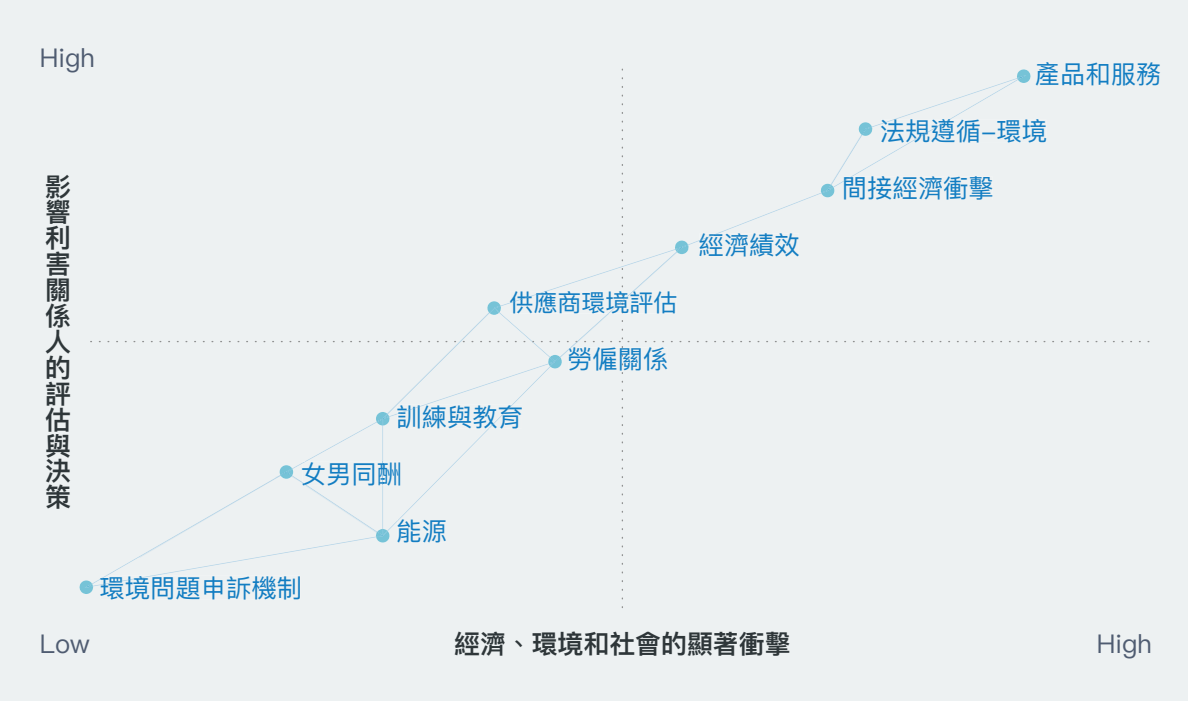
鑑別重大考量面與邊界

我們透過鑑別（Identification）、排序（Prioritization）、確證（Validation）、檢視（Review）4大步驟鑑別出重大考量面。首先在步驟1鑑別過程中，經由專責企業社會責任單位召開內部會議，從 GRI G4 考量面（Aspects）與標準揭露（Standard Disclosures）挑選相關議題，並整理一份值得包含在本報告的議題清單，又稱相關議題（Relevant Topics）。

接下來執行步驟2，依據 GRI G4 界定報告內容三原則將相關議題（Relevant Topics）進行排序。原則1：依據利害關係人包容性（Stakeholder inclusiveness），藉此釐清利害關係人，並在本報告中說明如何回應他們的合理期望與利益。原則2：依據重大性（Materiality），再次確認本報告所挑選的議題，是否足以造成對經濟、環境和社會的顯著衝擊。原則3：永續性（Sustainability Context），揭露本公司如何對當地或全球經濟、環境及社會發展趨勢，所完成的改善或降低破壞。同時，我們亦遵循 GRI

G4 指南，在步驟1所鑑別的相關議題（Relevant Topics），從此階段開始稱為考量面（Aspects）。同時，我們也針對利害關係人發放問卷，蒐集他們關心的議題。回收問卷共計100份。經統計獲得以下議題重大性排序結果。

在步驟3確證的過程中，我們依據 GRI G4 完整性原則（Completeness），以評估已經鑑別的重大考量面。完整性原則包括範圍（Scope），本報告所有涵蓋的考量面，例如經濟績效、原物料、職業健康與安全以及員工訓練教育；考量面邊界（Aspect Boundaries），對每個重大考量面定義衝擊邊界；以及報告期間資訊的完整性。更重要的是，本報告書經排序後的重重大考量面清單，已經過高層決策者核准。而在鑑別重大考量面與邊界的最後階段，也就是步驟4檢視，將在本報告發布後，展開利害關係人的回饋資訊蒐集，為下一個報告週期做準備。因為，各方利害關係人的意見調查結果，將有助於下一報告週期的鑑別步驟。



▼ 議題鑑別、邊界與重大考量面排序統計表

排序	相關議題 Relevant Issues	對應的考 量面 Aspects	GRI G4 指標	利害關係人衝擊邊界 (boundarie)						
				內 部	外部					
				員 工	股 東	客 戶	供 應 商	政 府	媒 體	非 營 利 組 織
1	D-Link Green	產品和服務	G4-EN27 降低產品和服務對環境衝擊的程度	●		●	●			
2	D-Link Green	法 規 遵 循 - 環境	G4-EN-29 無違反環境法律和法規被處巨額罰款	●		●	●	●		
3	友訊科技慈善基金會	間接經濟衝擊	G4-EC7 當地社區基礎設備的投資與支援服務的發展及影響	●			●	●	●	●
4	營收資訊揭露	經濟績效	G4-EC1 產生及分配的直接經濟價值	●	●			●	●	
5	供應商管理	供應商環境評估	G4-EN-32 採用環境標準篩選新供應商的的比例	●			●			
6	育嬰留停	勞僱關係	G4-LA3 按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	●			●			
7	員工培訓	訓練與教育	G4-LA9 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	●				●		
8	兩性平等職場	女男同酬	G4-LA13 按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬比率	●				●		
9	排放	能源	G4-EN16 能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	●				●		
10	導入ISO 14001:2015環境管理系統	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	●				●		

利害關係人互動

我們竭盡所能， 與多方利害關係人持續 密切溝通

經過鑑別程序，本報告年度進行議合的利害關係人群體共有7大類，包括客戶、員工、非營利組織、投資人、供應商、政府機關、媒體

利害關係人議合群體、鑑別與選擇

針對所議合的利害關係人，我們籌劃嚴謹的鑑別方式。首先由本公司企業社會責任辦公室小組成員透過內部會議，激盪出各種可能的利害關係人，包括全球客戶、國內外投資人、員工、政府、客戶、供應商、非營利組織、媒體。並依循全球性非營利組織 Account Ability 所制定的AA1000利害關係人議合2015年版（AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱 AA1000 SES 2015）所含括的責任、影響力、張力、依賴及不同觀點這5項標準，針對所有利害關係人執行鑑別程序與重要性評分，最終獲得優先議合的6大類利害關係人。經過鑑別程序後，本報告年度進行議合的利害關係人群體共有7大類，包括客戶、員工、非營利組織、投資人、供應商、政府機關、媒體。特別是全球D-Link 產品使用者，屬於我們每日營運活動過程中，溝通頻率極高的利害關係人。

利害關係人議合方式、頻率與特定程序

針對鑑別出來的利害關係人，尤其是全球D-Link產品使用者，我們採取各種議合形式，蒐集並聆聽他們的寶貴意見回饋，詳細內容參照利害關係人議合方式、頻率與特定程序表。除了表列的議合方式外，針對本公司企業社會責任政策、發展方向、重大議題以及未來發展計劃...相關議題（Relevant Topics）發放問卷或電子郵件等方式，嘗試獲得他們的意見，以作為重大議題揭露之參考依據，也提供本公司永續發展的持續改善回饋，並且利害關係人的回饋結果，也由各部門主管彙整後，經內部會議討論獲得重大性議題排序結果。

▼ 議題鑑別、邊界與重大考量面排序統計表

利害關係人	溝通途徑	溝通頻率	相關記錄
客戶	行銷活動	每月	官網新聞中心
	社群網站	每天	雲端夢享家、D-Link Youtube 等網站紀錄
	全球各語系官網	每天	各國網站客服信箱設置專責人員，將客戶反應立即分送至權責單位進行處理。技術支援、購物、維修服務紀錄。
	全球免付費電話	每天	消費者意見回饋統計報告
	客服信箱	每天	消費者意見回饋統計報告
	客戶滿意度調查	每天	客戶滿意度調查報告
	實體銷售據點諮詢	每天	經銷商意見回饋紀錄
員工	勞資會議	每季1次	勞資會議記錄
	員工績效面談	每年2次	員工績效評核表
	內部宣傳管道：E-mail、海報、電梯佈告欄		E-mail、海報、照片
非營利組織	電話會議溝通	不定期	電話訪談記錄
	面對面會議溝通	不定期	面談記錄
	E-mail 信箱	不定期	E-mail
	基金會專責聯繫人員	不定期	會議記錄
投資人	年度股東大會	每年1次	股東會議事冊、會議記錄
	季度營運成果說明會及電話會議	每季1次	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
	月營收公告	每月1次	公開資訊觀測站及公司網站發布公司月營收和新聞稿
供應商	新進供應商遴選	每家1次	遴選與評鑑調查報告
	環保要求	不定期	供應商承諾書
	年度稽核	每年1次	供應商稽核紀錄
	供應商訓練	不定期	訓練教材
	供應商大會	每年1次	會議內容
政府機關	公文往返		公文
	公開資訊觀測站		
	公司官網		
媒體	記者會	不定期	官網最新消息、新聞稿



D-Link

全球消費性
網通產品
最佳領導品牌

企業簡介

全球消費性網通產品 第一品牌

成立29年，員工人數達2,602人，營業據點遍及66個國家、設立超過184個銷售中心

我們是網通產業之龍頭廠商，並以D-Link品牌行銷全球。D-Link產品線涵蓋範圍包含：交換機、無線寬頻產品及數位家庭產品等；服務對象為一般消費大眾、企業用戶及運營商。我們成立於1986年，依中華民國公司法規定以股份有限公司形式設立，1994年10月在TWSE掛牌上市。創立以來以D-Link品牌產品行銷全球，由國際化、在地化、全球化循序漸進，業績穩定成長，深耕各地市場多年，以研究、設計、開發及行銷網路通訊設備產品及相關服務為核心發展業務，致力為全球消費者以及各規模企業提供高品質的網路解決方案，憑藉完整多元的產品線以及優異且屢獲國際獎項肯定的網路產品和服務，D-Link品牌儼然成為全球消費性網通產品領導品牌，不但在歐、美主流市場佔有重要地位，在新興市場更是遙遙領先主要競爭者。

集團企業組織

友訊科技旗下子公司主要分為二種類型，其一是設立於全球各主要國家，負責該國家或臨近地區市場之D-Link品牌網通產品行銷、銷售及售後服務等業務。其二則屬投資控股公司，負責對前述銷售子公司之控股或對產業上、下游之技術、產品、通路等合作夥伴公司之策略性投資。本公司關係企業組織圖與各子公司所營業務介紹，詳見《2015年企業年報》「第捌章、特別記載事項」，上述子公司與2015年合併財務報表主體所涵蓋之子公司相同。

D-Link友訊科技的整體產品線不僅外型設計與功能皆獲得國際肯定，在綠色技術之貢獻也深具前瞻性，領先推出符合綠能環保概念且優質的網通產品。在66個國家設立超過184個銷售及服務據點，在15個國家設有區域倉儲物流中心，累計44處維修中心，產品行銷及服務遍及全球，成為全球市場覆蓋度最高的台灣廠商之一。主要產品線交換機、無線網路、寬頻網路等全球市佔率均名列前茅，在中小企業及家庭網路市場向為全球消費性網通設備的龍頭廠商，在許多重要國家均為消費性網通設備第一品牌，此外，並持續發展企業及電信寬頻市場，成為全方位整體網路解決方案供應商。前瞻性，領先推出符合綠能環保概念且優質的網通產品。在66個國家設立超過184個銷售及服務據點，在15個國家設有區域倉儲物流中心，累計44處維修中心，產品行銷及服務遍及全球，成為全球市場覆蓋度最高的台灣廠商之一。主要產品線交換機、無線網路、寬頻網路等全球市佔率均名列前茅，在中小企業及家庭網路市場向為全球消費性網通設備的龍頭廠商，在許多重要國家均為消費性網通設備第一品牌，此外，並持續發展企業及電信寬頻市場，成為全方位整體網路解決方案供應商。

導入 ISO 27001 資安管理系統

我們在2014年導入ISO 27001資訊安全管理系統，以確保全球之業務、銷售、會計、服務等相關資訊系統之機密性、穩定性及可用性，將風險降至最低或建置防範措施，讓公司業務得以持續運作確保公司的永續經營。以下是資訊安全的威脅類別，每年實施資產盤點並鑑別風險程度，以建立有效的風險防範。包括天然威脅如水災、地震、颱風、雷擊，環境威脅如火災、污染、爆炸、暴動等，人為威脅如非法竊聽、作業疏失、駭客行為等及技術威脅如當機故障、程式錯誤、網路中斷等。

▼ 關於D-Link

公司全名	友訊科技股份有限公司
員工人數	全球約2,602名員工
資本額	實收資本額新台幣6,769,961,660元
設立日期	1986
主要產品與技術	乙太網路交換機產品、寬頻產品、無線產品、數位家庭產品
董事長	高鶴軒
營運總部	台北市內湖區新湖三路289號
營運涵蓋地區	全球66餘國設立超過184個行銷據點，涵蓋地區包含台灣、美加、歐洲、澳洲、印度、新加坡、中東(杜拜)、土耳其、埃及、以色列、拉丁美洲、巴西、南非、俄羅斯及中國等國

2015年 D-Link Smart DeVices 系列產品



Wi-Fi Smart Plugs

Control your devices and appliances from anywhere.



Wi-Fi Sensors

Always know when something is happening at home.



Wi-Fi Siren

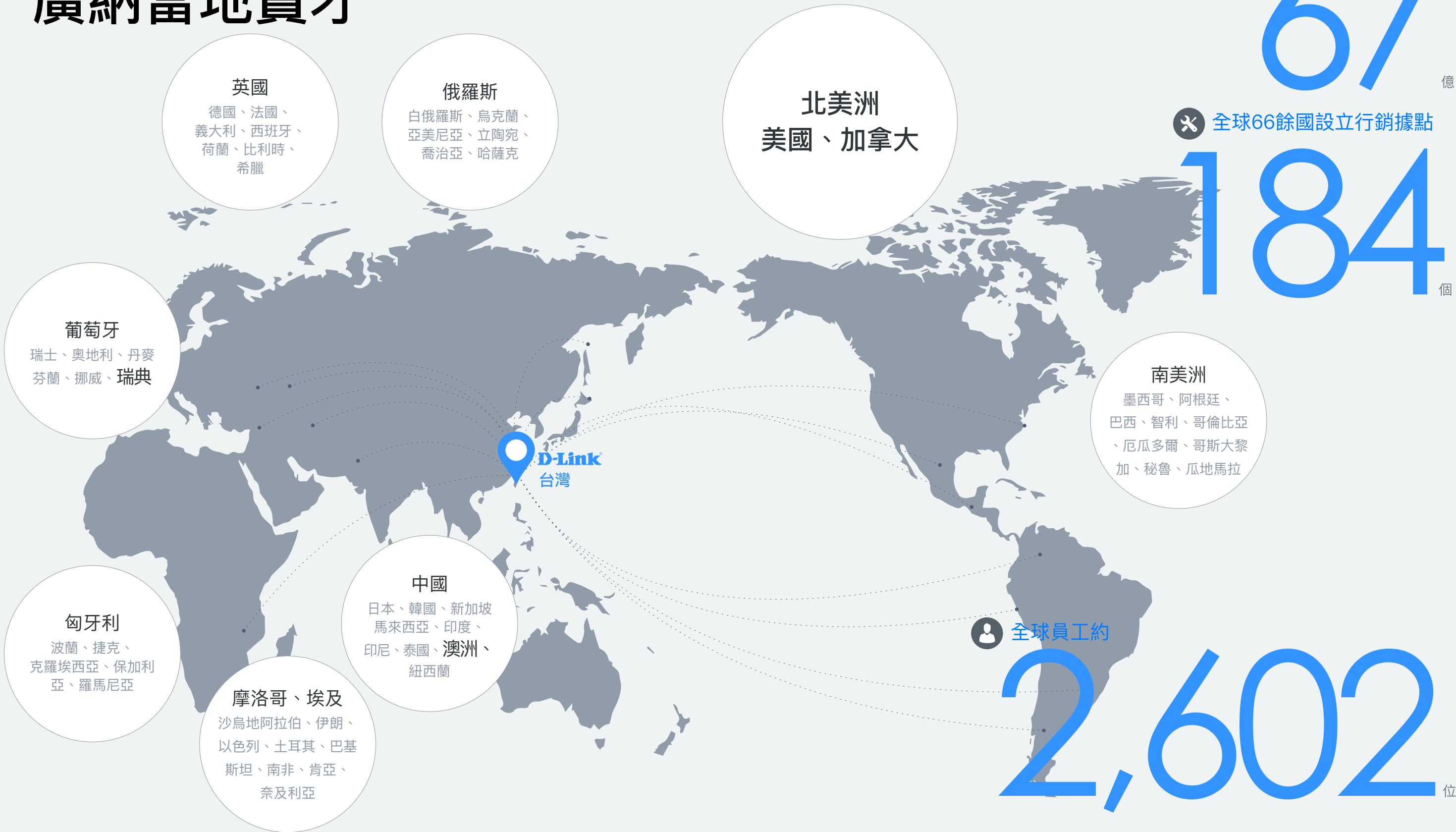
Scare away intruders and have peace of mind.



Wi-Fi Cameras

The simplest way to keep an eye on your home, kids, pets or business.

品牌在地深耕， 廣納當地賢才



產品於服務

全球銷售 市佔率 名列前茅

主要產品線交換機、無線網路、寬頻網路等全球市佔率均名列前茅，在中小企業及家庭網路市場向為全球消費性網通設備的龍頭廠商

D-Link 乙太網路交換機產品出貨為全球第三

隨著大數據時代 (Big Data) 的來臨，企業市場對數據中心 (Data Center) 之需求與日俱增，進而推動10G和40G乙太網路之需求；而各企業用戶將隨著總體經濟環境逐步穩定而提升其持續投入採購或升級基礎網路設備之意願。根據市調機構Gartner之預測，2015年全球交換機之連結埠之出貨數量年平均成長將為2.8%，D-Link在乙太交換機市場產品出貨為全球第三。

D-Link 802.11ac 無線路由器及閘道器市佔率達17%

根據IDC調查顯示，D-Link 2014年於全球802.11ac之無線路由器及閘道器市佔率達17%。而D-Link產品內建獨有之mydlink終身免費雲服務平台，亦有強化消費者選購意願之作用，自2010年起至目前，全球註冊之用戶已超過300萬人。隨著各類行動裝置的需求興起，消費者對無線網路之依賴加深，對傳輸速度之要求逐趨嚴格，因而帶動全球無線網路相關設備之出貨增長快速。近年網通品牌彼此的競爭相當激烈，而滿足消費者對網路速度與品質的要求一直是D-Link努力的首要方向。友訊科技從2012年即開始布局802.11ac，並領先全球於2013年初一次推出低中高階全系列11AC之產品，足以滿足各消費層級之需求，推出後各地市場反熱烈。



D-Link乙太網路交換
機產品出貨為
全球第三

D-Link 乙太網路交換機

迎合寬頻產品趨勢，推出 D-Link LTE Multi-SerVice Adapter

隨著全球行動寬頻上網人口持續性擴增，以行動裝置為主的終端產品需求將延續成長。而根據GSA全球行動供應商協會數據統計，預估2014年底前，提供4G LTE服務的電信業者將突破350家；在這樣的大趨勢下，D-Link亦將解決方案融入了「行動」的概念，陸續推出LTE Multi-SerVice Adapter、智慧型天線(Smart Antenna)、LTE戶外設備等，意在讓使用者不僅在家中能使用4G LTE，更能隨時隨地在行動中盡情享受。

數位家庭產品，獨家 mydlink 雲端平台串聯

知名市調機構Gartner預測物聯網(InternetOfThings)設備將會於這幾年內開始有爆發性的增長，在2020年時將會有超過260億台物聯網相關裝置，同時這個市場的規模也會達到1.9兆美元。隨著物聯網趨勢之興起，智慧家庭與智慧城市等概念因應而生，在各項應用當中安防監控市場是D-Link洞燭先機，率先投入之市場，挾帶著長期在網路設備純熟之技術優勢，快速席捲市場，根據知名消費市場研究機構NPD及Context資料，D-Link目前在北美及歐洲消費通路市場之市占率高達40%。除了網路監控攝影機，D-Link亦推出具相應技術之家用閘道器 (Home Gateway)、並開發智慧插座 (SmartPlug)、移動感應器 (MotionSensor)、門窗感測器 (Door/WindowContact)、警報器 (Siren) 等新產品，以業界獨家之mydlink雲端平台互相結合串聯，提供消費者方便且安心的智慧聯網環境。

精湛產品設計 橫掃各項國際大獎

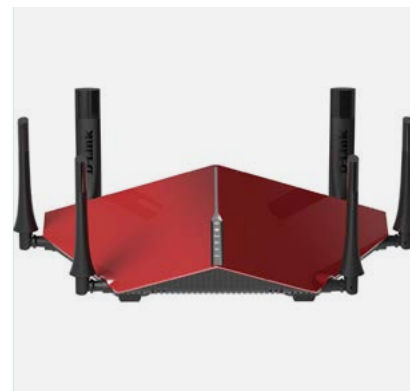
D-Link有3項產品獲得「第21屆台灣精品獎」金、銀質獎，此外更有其他多項產品囊括台灣精品獎其他獎項。

- 金質獎：雲旅機-多功能迷你無線路由器DIR-505/505L。
- 銀質獎：D-Link雲監控HD室外型PoE網路攝影機DCS-2310L。
- 銀質獎：DLink雲監控HD室外型PoE網路攝影機DCS-2310。



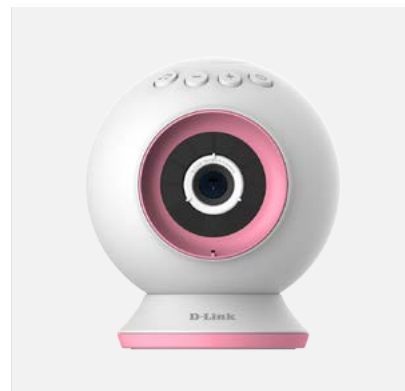
精湛產品設計，國外得獎連連

2012年以DIR-636L 11N USB 1000M無線路由器(Wireless N300 Gigabit Cloud Router)獲得評審青睞，奪得設計大獎殊榮



台灣精品獎

- 第22屆：友訊科技共有19項產品獲得精品獎
- 第23屆：友訊科技共有8項產品獲得精品獎



iF設計大獎

以 MommyEye DCS-825L 高畫質寶寶專用網路攝影機及DWR-930 4G LTE 行動基地台贏得2014「iF產品設計大獎」



紅點產品設計大獎

Wi-Fi無線網路轉換功能之DMG-304P HomePlugAV 電力線網路橋接器，以及 DWR-730 HSPA+ 行動分享器，兼容並蓄便利實用之功能，以及沉靜、簡約設計外型，再度蟬連2013 reddot德國紅點產品設計大獎。



日本工業設計促進協會

2013年以外型輕巧，簡約時尚的 DAP-1320 無線延伸器獲得設計大獎殊榮



CNET Best of CES Awards

- 2012年：DIR-857 AmpliFi™ HD Media Router 3000
- 2013年：DGL-5500



CES Innovation

- 2013年：DIR-508L
- 2014年：DCS-825L、DCS-2136L

營運績效

2015年合併營收為新台幣266億元

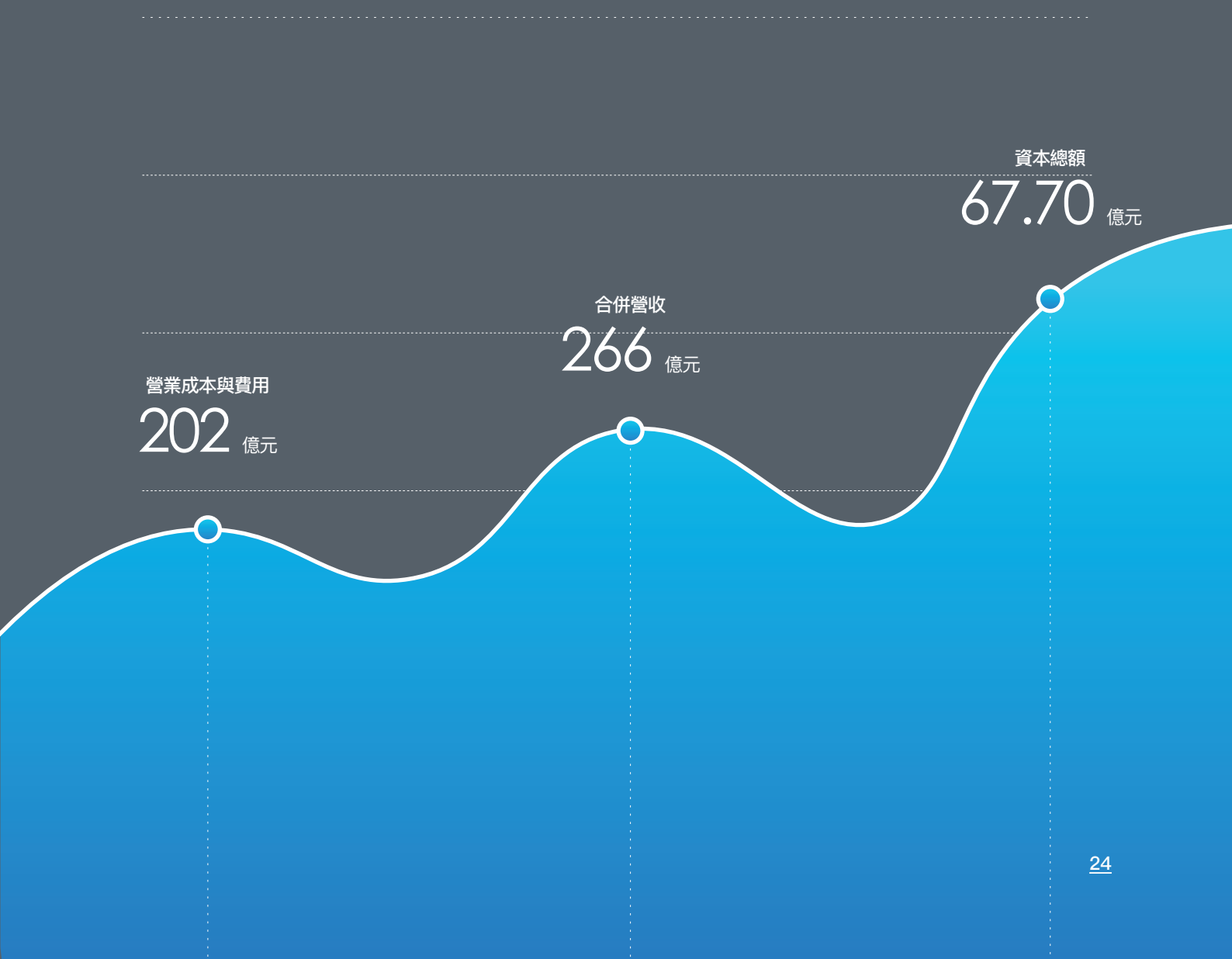
本公司2015年合併營收為新台幣266億元，稅後淨損新台幣18.25億元，其中歸屬於母公司業主之淨損為新台幣18.7億元，每股稅後盈餘新台幣-2.90元。關於更多本公司營運績效及財務資訊，請參考《2015友訊科技企業年報》，或前往公開資訊觀測站查詢。

2015年初我們發布全球第一款300美元以上的消費性路由器產品，訂價309美元，在市場一炮而紅，成為公司歷年來總銷售金額最高的及高階賣得最好產品，也拉高品牌形象。展望未來，一旦高階市場成功，就有機會回防低階市場並進軍消費性通路，進而稱霸市場。2016年公司將邁入成立30年，營運肯定會比今年好。

▼營運績效統計（單位：新台幣億元）

項目	2013	2014	2015
資本總額	64.76	64.78	67.70
合併營收	306	303	266
營業成本與費用	302	220	202
稅金	0.7	0.3	-2.70
稅後淨利	6	1	-18.26
每股盈餘(元)	1	0.1	-2.90
員工薪資和福利	38	39	38.12

2015年 營運績效





良好與廉潔的
公司治理，
將為股東帶來
最佳回報。

公司治理

健全的董事會制度，將有利於全體股東權益

我們深信深信良好的公司治理，能為業務發展建立穩健的基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時為股東帶來最佳回報。

健全的董事會制度將有利於股東權益，也是永續經營的重要基石。本公司董事皆以公司與股東長期利益為前提，指導公司策略經營方向並客觀獨立行事。長久以來，我們持續遵循公司治理（Corporate GoVernance）原則，藉由股票制度將所有權與經營權分開的透明化管理模式，由股東、出資者推選經營團隊，以透明化的過程組成董事會。本公司以符合甚至優於法令規範的基礎，藉以維持高標準的公司治理，確保董事會有效運作，進而保障股東權益。

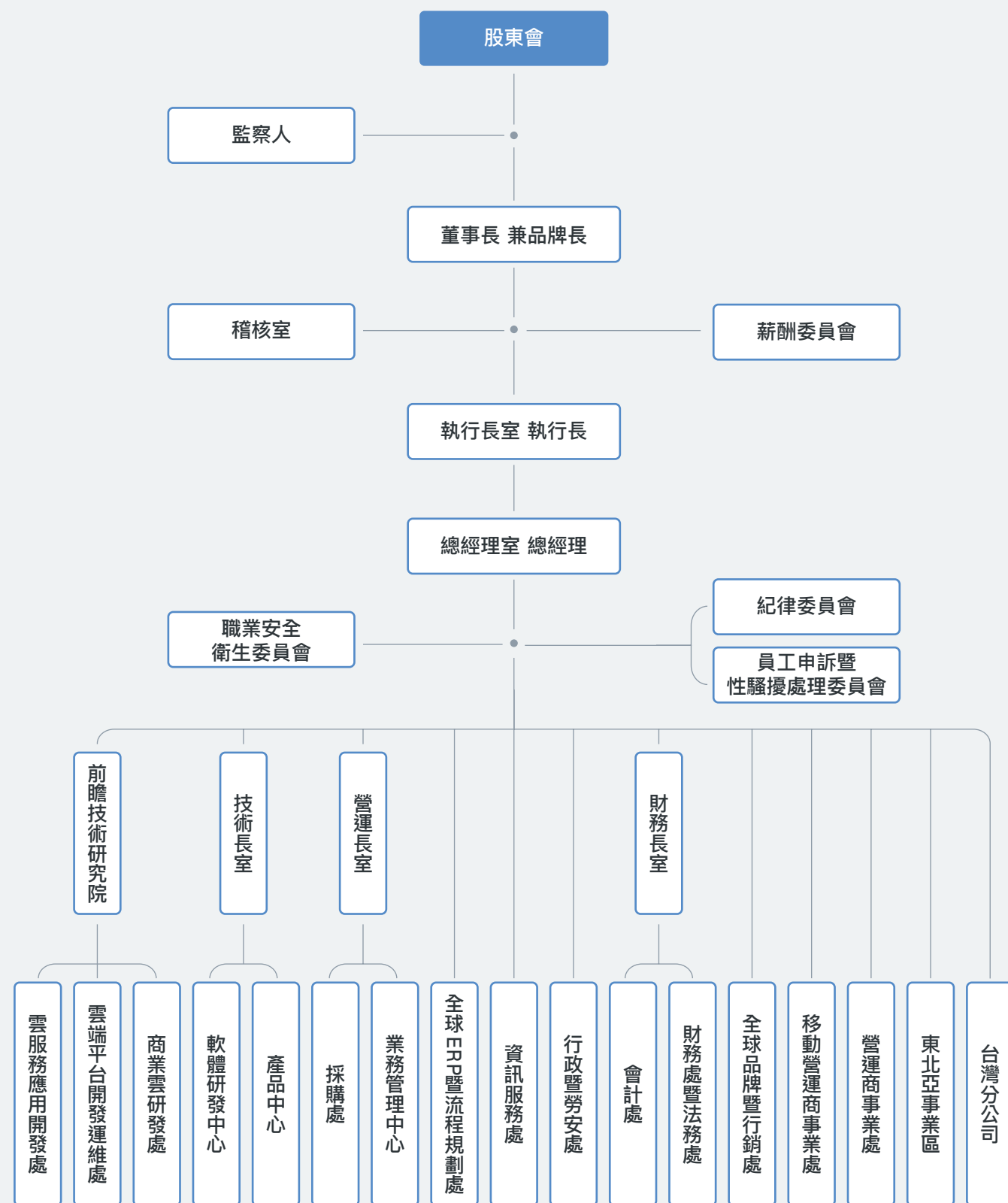
最高治理單位董事會

董事會為本公司最高治理單位及重大經營決策中心，由7位董事及2位監察人組成，為股東會依公司董事及監察人選舉辦法於2014年改選第十屆董事會，任期為3年至2017年6月20日止。董事會主要職責包含任免及監督公司管理階層、監督並審核企業經營績效、討論並決策經營階層提擬之各項經營策略或發展議題、以及指導經營階層重大營運方向等，以為股東創造最高利益為目標，每季至少召開乙次董事會，2015年計召開6次會議，合併計算出席率為91.67%。

董事會重要決議事項於會後即時揭露於公開資訊觀測站供投資人參詢。公司執行長、總經理、財務主管、會計主管及稽核主管均依規定列席定期性董事會議報告及備詢。其他經理人或會計師、顧問律師則視個案需求列席董事會報告或備詢，以達到董事會與經營階層間充分溝通之效果。董事會向股東會負責，每年將公司經營結果及股利分派議案提報股東會承認。董事及監察人酬勞明訂於《公司章程》，每會計年度終了決算盈餘，在提繳稅款及各項公積後剩餘之數提撥百分之一為董監事酬勞，股東常會承認後再依本公司《董事、監察人薪酬管理辦法》規定分配予董監事。本公司並定期安排董事及監察人進修課程，內容包含公司治理、證券法規、企業經營實務等，本報告期間董監事進修內容詳見企業年報。

▼ 董事會成員

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前兼任本公司職務
董事長	高鶴軒	男	交通大學電子計算機研究所碩士，歷任本公司美國區總經理、大中華區總裁等職務。	品牌長
副董事長	蕭蕃	男	交通大學電信工程系，歷任本公司副董事長兼執行長、明泰科技(股)公司總經理	執行長
董事	李中旺	男	台灣大學電機研究所碩士，歷任本公司總經理、董事長、明泰科技董事長等，98年並榮獲經濟部產業科技發展獎之個人成就獎，為本公司創業團隊之一。	
董事	邵中和	男	交通大學電控工程系畢，淡江大學科管所碩士，宏碁電腦共同創辦人，現任立錡科技，旭智科技大橡等公司董事長。	
董事	黃韻文	女	美國 Bowie State UniVersity 會計碩士，曾任友訊科技會計經理，現任明泰科技協理等職務	
董事	林仕國	男	交通大學電信工程系畢，現任漢疆科技董事長、漢霖科技總經理等職務。	
獨立董事	鍾祥鳳 (2015.06.12就任)	男	交通大學EMBA，曾任昇凌重工環境總經理、迦捷科技總經理、美商HP惠普工程師/經理，現為穆拉德加捷生技總經理	
獨立董事	馮忠鵬 (2015.06.12就任)	男	台灣大學電機系，美國匹茲堡大學電機系碩、博士，曾任天工通訊VP、Philips China GM等職。	
監察人	鄒鳳雲	女	輔仁大學中文系，歷任佳華投資(股)公司、捷訊投資(股)公司負責人	
監察人	陳官珍 (2015.12.25解任)	女	紐約市立大學會計所碩士，美國會計師合格會計師，歷任勤業會計師事務所、元大證券承銷部等職務。	



避險利益衝突

本公司「董事會議事規範」中載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項與董事自身或其關係人有利害關係者，得列席陳述意見及答詢，董事會進行討論及表決時須迴避，亦不得代理其他董事行使表決權，此項利益迴避並列入會議紀錄。此外，董事若有為自己或他人從事與公司營業範圍相同或類似之行為，均由董事於當選後向股東會提出說明，提請股東會許可解除其競業禁止之限制，並揭露於公開資訊觀測站供投資人參閱。再者本公司「道德行為規範」明確規範各項利益衝突迴避行為，包含競業禁止、關係人交易、雇用親友、投資供應商或客戶或競爭對手、藉職務取得不當利益等，確保公司利益有效受保護。

設置內部稽核室與監察人， 也編制薪酬委員會接軌國際標準

我們依循金管會制定之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，設置內部稽核室及2位監察人，確保完善內部監控機制。此外，為持續強化公司治理並接軌國際標準，2011年起董事會轄下設立薪酬委員會，由本公司獨立董事及三位公正客觀的大學教授組成。主要職責為訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪酬政策、獎酬制度、薪酬結構及標準。薪酬委員會委員依「薪酬委員會組織章程」規定，委員會應由3位以上學有專精之外部專家所組成，成員由本公司董事會任命，任期與董事會相同。目前委員會成員包括本公司獨立董事鍾祥鳳先生、交通大學經營所楊千教授、交通大學財金所王淑芬副教授及政治大學法學院王文杰教授，並經全體委員推選鍾翔鳳先生擔任委員會召集人。2015年度薪酬委員會共召開2次會議，出席率100%。

▼ 薪酬委員會成員

成員	姓名	主要學歷	主要經歷
召集人	鍾祥鳳 2015.8.13 擔任薪委會召集人	交通大學EMBA	穆拉德加捷生技總經理 昇凌重工環境總經理 迦捷科技總經理 美商HP惠普工程師/經理
委員	楊千	美國華盛頓大學電腦科學博士 交通大學管理科學碩士 交通大學電子工程學士	交通大學經營管理研究所 副教授/教授 美國海軍研究所Electrical and Computer Engineering Assistant Professor 美國Burnham SerVice Company MIS System Analyst
委員	王淑芬	美國休士頓大學財務管理博士 交通大學管理科學研究所碩士	交通大學財務金融研究所系主任/副教授 台揚股份有限公司外部監察人 中華民國企業評價學會理事 交通大學管理科學系副教授
委員	王文杰	國立政治大學法律系博士	國立政治大學法學院 副教授/教授 國立交通大學科技法律研究所副教授兼所長 哈佛大學法學院訪問學者 國立交通大學科技法律研究所助理教授

誠信經營

上行下效，最高管理階層率領全體員工落實誠信經營

全體員工遵守最高商業道德標準，每年並定期透過線上問卷調查系統，驗收同仁誠信觀念與實踐成果

友訊的核心價值為誠信，是所有員工必須具備的工作態度與價值觀，以及做事的方式和原則。而本公司業務發展佈及全球，客戶群不乏各地政府機關及大型電信運營商，貪瀆事件除了將危害誠信經營的企業形象及打擊員工士氣外，亦可能影響客戶的信任，實是利害關係人特別關心的議題之一。

公司為嚴格禁止任何賄賂，在《友訊科技道德行為規範》及《收授禮贈品管理程序》相關宣導文件均納入與反貪瀆相關的準則。並納入人員訓練課程中，以確保每位員工都了解公司誠信的約定與規則。每年並定期透過線上問卷調查系統了解同仁對相關規定的認知程度及實踐成果。未來3年內並預計將此調查作業擴及全球各地子公司。以確保同仁於全球各地從事商業活動時，能與廠商間維持最高商業道德標準。

截至本報告日止，本公司並無發現董事、經理人及員工收受賄賂或貪瀆事件。此外，本公司對於第三方機構之捐款均屬公益性質。為確保捐款或贊助不被用來掩飾賄賂，所有捐贈皆有專人執行或透過友訊科技慈善基金會、愛心社進行規劃。

反行賄道德行為規範

本公司遵守一切適用之反行賄法令（anti-bribery laws）。並且本公司有關員工應認知行賄是觸犯法律之行為，不得為不當獲得或維持有關D-Link 產品或服務之業務目的，對任何人行賄或期約行賄、提供回扣，或支付其他金錢或貴重物品。前述所稱任何人，包括任何政府、公司、公共組織或國際組織之官員、員工或代表，或其他第三人。上述違法或不當行為係指有適當理由相信將對涉及商業決策程序之人提供不當之金錢利益，足以影響其善良管理人之注意義務及決策。為維持公司廉潔風氣與經營效率，友訊要求所有人員應遵守下列規定，嚴禁員工藉職務之便獲取來自公司或第三方之不當利益，或變相將該利益由親友收授。嚴禁員工為不當獲得或維持公司產品、服務之業務目的，提供回扣、行賄或其他財貨予往來廠商。嚴禁員工於爭取商業機會時，透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊，對重要事項做不實陳述而獲取不當利益。

供應商之誠信與廉潔

友訊對供應商關於誠信與廉潔的要求已納入雙方合約中。合約內容”若供應商有下列情形者，他方得立即解除或終止合約：供應商對友訊（含分、子公司與關係企業）之任何人員，因商業或個人之利益，意圖行求、期約、贈送、收受或交付賄賂或其他不正利益，或實際從事相同或類似之行為。友訊供應商於2015年並無發生任何不法行為。

D-Link 收授禮贈品管理程序

我們制定《收授禮贈品管理程序》明確記載應禁止個人暨集體之行為，包括但不限於行賄及收賄、提供不合理禮物、款待或其他不正當利益，及相關因應措施及處置，以利全員遵循。不當行為檢舉方式及管道如下：內部語音檢舉專線分機 # 1444，外部檢舉專線+886-2-66000123 # *1444。檢舉專用郵件地址：coc@linkcorp.com。紀律委員會主任委員個人郵件地址：coc.chair@linkcorp.com。我們接受具名及匿名檢舉，對於檢舉人及檢舉內容應負責保密。

公平競爭

本公司完全遵守一切適用之商業交易法規，包含公平交易法及反托拉斯（antitrust）法或不當競爭法規。本公司員工於爭取商業機會時，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述因而獲取不當利益。本公司之公平競爭措施：

- 1.公司營業據點遍佈全球，各地區涉及法律規範及嚴謹各有不同，遇有法律爭議時則多由當地公司就近諮詢當地顧問，尋求最佳保護公司方案。
- 2.當案件涉及總公司時，總公司亦會與當地公司合作共同處理爭議案件。

友訊身為國際企業一員，除追求業績成長外，我們承諾遵循台灣及國際間的相關公平競爭法規，以兼顧各種利害關係人的立場及社會責任為重，致力於落實社會公義與實質正義。為了確保本公司不觸及任何市場公平競爭，我們持續地宣導並要求國外子公司需在第一時間把任何跟違反公平競爭有關的行為或案件回報總公司，總公司的業務窗口會立刻知會法務與相關部門人員討論、釐清並確認此事宜牽涉的範圍。並視情況透過協商或訴訟方式解決之。日後若有任何違反公平競爭並將對友訊之業務、營運或前景有影響者，友訊將依照合適之方式評估並積極處理。

2015未接獲回報曾發生類似案件。



紀律委員會

為確保組織內部人員之行為符合誠信原則，公司特別成立紀律委員會落實相關事宜。主任委員由董事長指派，下轄紀律委員，人數不得少於7人。紀律委員得由人力資源、法務、稽查、業務、研發及行政等單位選任。

委員會職權如下：

1. 不法事項通報、接收、蒐證、調查與處理。包括舉報案件及自動調查。
2. 勾稽採購、技術、業務、行銷各單位與廠商不正常往來之作業。
3. 人員獎懲制度訂定、獎懲資訊發布。
4. 法源解釋、法規諮詢、與法政機構作業。
5. 監督及勾稽與廠商業務之不正常往來之各項商業行為。
6. 定期及不定期宣導及公告相關規定及辦法。
7. 配合主管機關及利害關係人之要求作業。

本公司於2015年度無違反誠信案件。

企業社會責任工作小組

自2008年起董事會通過成立企業社會責任工作小組，屬於兼職單位。由執行長擔任召集人，召集跨部門主管進行任務編組，小組成員由股務、行銷、財務、研發、採購、業務、人事等部門主管組成。工作小組每年召開1次管審會，負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並向董事會報告。



董事會



召集人
執行長



總幹事
總經理



公司治理
服務單位



消費者
行銷單位



財務
財務單位



研發
研發單位



供應鏈
採購單位



客戶RM



員工HR



法務
法務單位



稽核
稽核單位



職安衛
職安衛單位



行政管理



面對氣候變遷， D-Link Green Project 全新思維

汞 不應出現在 你的桌上

我們從每項產品裝置中排除有毒物質的使用。目前為止已將所有產品原料停止使用鉛和汞，並確實遵守歐盟RoHS所限定的有害物質。事實上，在我們的供應商管理流程，很早就展開完整原物料溯源紀錄，以展示產品的每個零件以及每種物料的化學成分。這也讓我們在減少與排除有毒物質上能做得更好。

我們的設計研發團隊依循歐盟環保標準，規劃符合歐盟Eup、RoHS、WEEE以及REACH指令的綠色產品，以因應綠色產品發展趨勢。同時已建立多項產品之生態化規範，協助業務與專案開發單位與客戶確認綠色產品環保規格，並幫助研究與發展人員評估產品之生命週期，依客戶需求取得相關環保標章，降低對環境產生之衝擊。此外，在審查監督方面，透過RoHS有害物質分析表以及第三化學實驗室檢測報告，審查所列管物質的含量比重，定期與不定期抽查供應商之進料檢驗與生產製程上的檢測資料，並加以輔導檢。藉由和我們的供應商雙向合作，而非只是單向考核與監督，大幅提升了他們的合格率。我們的作業流程並未使用任何有毒物品，所以並沒有有毒廢棄物產生、運送或溢漏的問題。2015年並未違反任何環保法令，因此未受到任何處分或行政罰鍰。

100%遵守歐盟
RoHS有害物質
規範

無毒
原物料

減少耗能與碳排放

獨家綠色技術， 成功減低產品 生命週期碳足跡

D-Link DGS-1005D與DGS-1008D採用獨家綠色技術，能自動辨識交換機埠是否運作，並且依據纜線長度在不損及效能前提下，主動調節能源供應。如此一來，將有效降低能源消耗，也減少產品生命週期碳足跡。

我們是國內第一家符合最新國際碳足跡標準之網通廠。D-Link 5埠DGS-1005D及8埠DGS-1008D桌上型交換器，已榮獲ISO/CD 14067-1:2010及PAS 2050:2008認證。這代表產品在整體產品生命週期內之溫室氣體排放屬於合理範疇，並符合相關審查標準。事實上，早在2005年開始，我們就已開始生產高效節能產品，並徹底實踐綠能主張，如今更擴大節能承諾，在開發產品初始即考量到以更少的能源和材料，製作性能更優越的產品。具備D-Link綠色節能技術的DGS-1005D與DGS-1008D桌上型交換器，能自動辨識交換機埠是否運作及依據纜線長度在不損及效能為前提下主動調節供應之能源。如此一來，將有效降低電力能源消耗，也減少因電力使用產生的二氧化碳排放，對消費者及環境可謂雙贏。

D-Link的5埠（DGS-1005D）及8埠（DGS-1008D）桌上型乙太網路交換器已榮獲ISO/CD14067-1:2010及PAS 2050:2008 認證

產品碳足
跡認證

D-Link領先業界，產品率先取得ISO/CD 14067-1:2010及PAS 2050:2008認證。

對於原物料的使用， 我們總是錙銖必較

D-Link一直尋找更聰明的方法，讓產品包裝更加輕巧。同時也持續開發新技術，使原物料資源可以夠有效地利用。

全球資源日益減少，因此我們致力於保護各式資源，對於原物料使用總是錙銖必較。近年來，我們的努力得到了令人振奮的成果，有效降低原物料消耗。另一方面，減少耗材使用，也帶動運輸成本下降，締造絕佳經濟效益。我們展開了一系列包裝減量計畫，有效的減少包裝耗材體積、重量，並且也減少因為跨國運送而產生的碳足跡。

首先分享我們第一個綠色包裝改善的成功案例，以D-Link暢銷產品DIR-615為例，我們徹底改造產品包裝的塑膠袋原物料使用。第一，轉接器/線/架子配件包裝，移除PE塑膠袋包裝。第二，CD/品管指南/附錄文件說明包裝，也移除PE塑膠袋包裝。第三，儀器/裝置包裝，將既有的抗靜電塑膠袋更換為PE袋，第四，天線包裝，將既有的抗靜電塑膠袋更換為PE袋。透過4大包裝減量措施，降低塑膠耗用。

產品包裝改善前，1個包裝盒總重量0.846公斤，移除塑膠包材之後，改善後的1個包裝盒總重量減少0.01公斤，換言之，每一個包裝盒可以省掉0.01公斤的塑膠。若以每年1百萬個包裝盒出貨量來算，1年可省10公噸的塑膠，成效斐然。

▼ 以D-Link暢銷產品DIR-615為例，改善包裝材料並減少塑膠原料耗用，1年可省10公噸的塑膠，成效斐然。

	改善前	改善後
配件包裝(轉接器/線/架子)	PE袋	移除PE袋
文件說明包裝(CD/品管指南/附錄)	PE袋	移除PE袋
儀器/裝置包裝	抗靜電塑膠袋	改用PE袋
天線包裝	抗靜電塑膠袋	改用PE袋



綠色設計案例分享–Type A

成效斐然！ 內外箱包裝紙盒優化設計， 體積少32%、重量輕48%

接著我們繼續分享第二個綠色包裝改善的成功案例，內箱紙盒包裝Type A為例，我們也大幅改造產品包裝設計，最終達成體積減少32%、重量減輕48%的絕佳成效。以往PCI轉接器、USB接收器、藍芽接收器使用不同內部襯墊設計。有鑑於此，我們重新設計X型GB內部襯墊，讓內部襯墊標準化，使其可用於所有無線轉接器。值得一提的是，由於包裝體積與重量減輕，也大幅降低了跨國運輸成本，不僅達到綠色設計環保目標，更締造運輸費用降低之經濟效益。

▼ 以D-Link內箱紙盒包裝Type A為例，設計改善後體積減少32%

	改善前	改善後	成效
材料	白土塗佈紙(灰銅卡)、黏著E型瓦楞紙、增加模切亮面	白土塗佈紙(灰銅卡)、黏著E型瓦楞紙、增加模切亮面	↓ 32%
長x寬x高(公分)	23.7 x 16.8 x 3.6	20.8 x 13.7 x 3.4	

▼ 以D-Link 內箱紙盒包裝Type A為例，設計改善後重量減少48%

	改善前	改善後	成效
外盒	85	40	↓ 48%
內部襯盒(公克)	50	30	

體積減少

D-Link 內箱紙盒包裝 Type A為例，設計改善後體積減少32%

32%



重量減輕

D-Link內箱紙盒包裝 Type A為例，設計改善後重量減少48%。

48%

綠色設計案例分享DSL-2500U/BRU

熱銷歐洲產品包材減量， 每年足足節省10個20呎 貨櫃載運量

在原物料的重量或體積減少的章節最後，我們很希望再分享一個包裝案例，這次我們挑選外銷歐洲的熱門產品DSL-2500U/BRU為例，說明如何有效降低包材使用。這款產品共使用3大包材品項，包括外部紙箱、內部禮物盒以及防撞氣泡紙，經過重新設計改善後成果顯示，體積減幅最高達22%。由於這款產品是外銷歐洲的熱銷品，每年足足節省10個20呎貨櫃載運量，也同時降低了運輸成本。

▼ 以D-Link內箱紙盒包裝DSL-2500U/BRU為例，設計改善後重量減少22%

	改善前		改善後		成效
	長x寬x高	體積	長x寬x高	體積	
外部紙箱	37 x 30 x 5	5550	36 x 30 x 4	4320	↓ 22%
內部禮物盒	27 x 21 x 7	3969	27 x 21 x 6	3402	↓ 14%
防撞氣泡紙	25 x 20 x 6	3000	26 x 20 x 6	3120	4%

體積減少

D-Link外銷歐洲的熱門產品DSL-2500U/BRU為例，設計改善後體積減幅最高達22%，每年足足節省10個20呎貨櫃載運量。

22%





節能減碳

與地球共好，我們才有美好的未來

我們落實垃圾分類與回收、電子化作業以減少紙張用量、全面更換節水水龍頭、實施廢棄物管理、鼓勵同仁減少使用一次性用品，力節能環保。並且也邀請第三方驗證機構，針對新版 ISO 14001：2015 環境管理系統執行稽核，並核發驗證通過證書。

D-Link營運總部位於台北市內湖科學園區，身為地球公民的一份子，多年來我們持續地在例行作業中實踐保護環境的責任。公司的行動方案包括利用電子化作業以減少紙張用量；實施廢棄物管理、個人座位無垃圾筒、垃圾分類及回收等作業，達到垃圾減量目的；全面更換節水水龍頭，減少水資源浪費；公共區域及地下停車場減少照明及更換省電LED燈、離峰時間停用部份電梯、飲水機假日自動待機等節能措施，以減少用電；員工餐廳不提供免洗餐具、咖啡廳自備個人杯子扣減10元等作業，鼓勵人員減少使用一次性用品，達到保護環境，守護地球的目標。2015年我們未被當地環保主管機關開立任何環保罰款及改善通知。

領先業界通過 SGS ISO 9001:2015 與 ISO 14001:2015 雙驗證

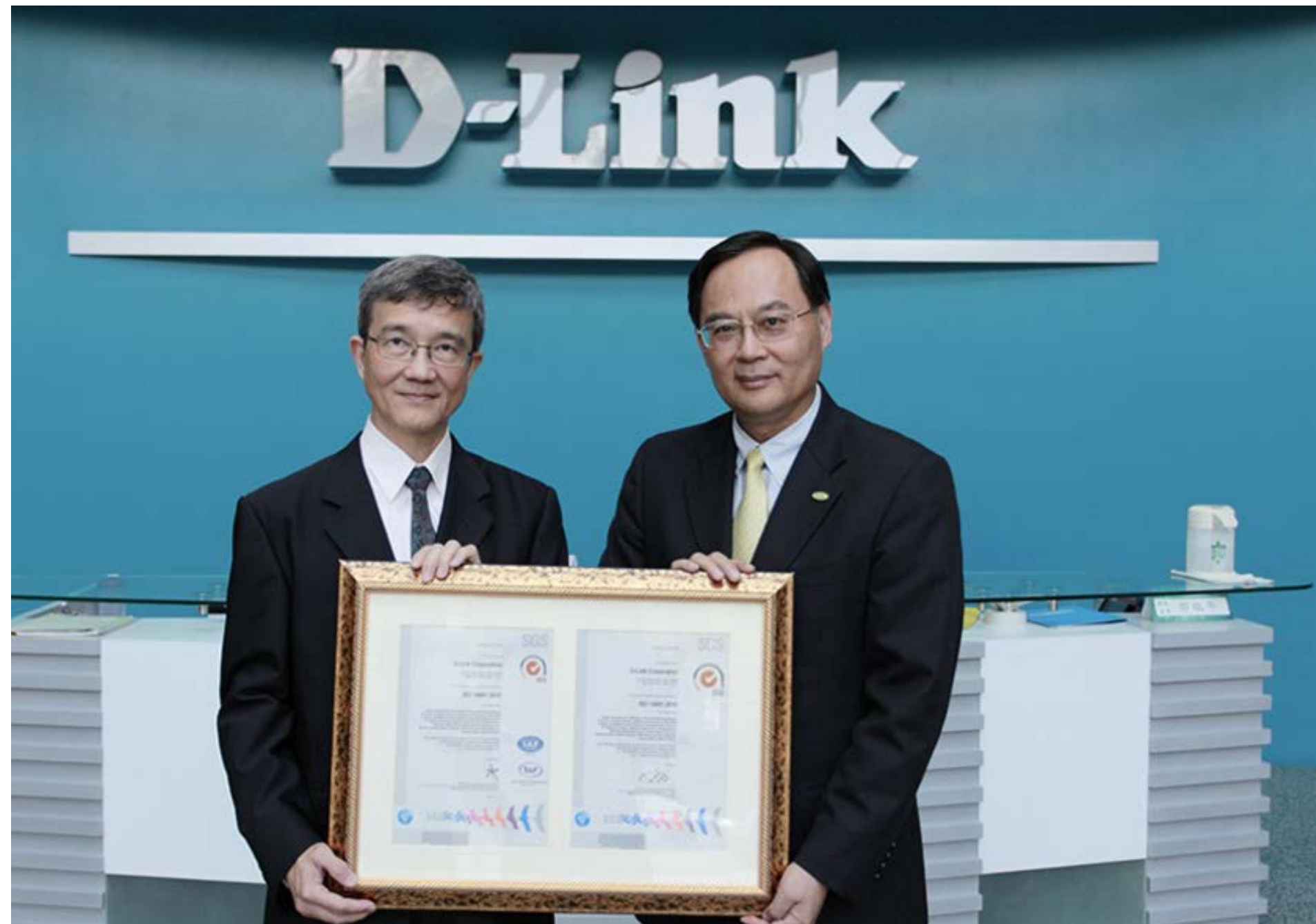
國際標準組織ISO在今年9月15日正式推出ISO 9001:2015與 ISO 14001:2015，企業原本只要在2018年以前升級至新版即可。然而D-Link領先業界，在2015年10月就已通過SGS ISO 9001:2015品質管理系統與 ISO 14001:2015環境管理系統新版雙驗證，為台灣首家同時通過新版驗證的公司。

新版 ISO 9001/ ISO 14001是績效導向的管理系統，其特為注重高階參與、領導與溝通、利益團體期望、重視經營環境變更管理流程及風險與機會的掌握，以便促使管理系統適應快速變動的經營環境。這次改版主要有三大層面，包括文件管制的大幅鬆綁、更加重視組織對外的經營環境管理、以及整合高階管理與品質系統藉此提升績效與執行力等。

D-Link在品質與環境保護的相關政策上，秉持著做好做滿的態度，隨時掌握國際趨勢脈動。舉例來說，在台灣剛引進碳足跡制度時，D-Link即參與環保署與工業局碳足跡的科專計畫，並主動申請符合產品碳足跡的驗證，成為符合最新國際碳足跡標準的網通解決方案大廠。永續經營是D-Link一貫致力的方針，專心在健致力全供應鏈、利害關係人、環境保護與風險管理等方面，這些作法剛好因應了ISO 9001/14001其中的一項重大變化，也就是透過管理者的領導力，把品質管理及持續改善帶入組織核心，確保執行品質管理系統策略方向的一致性。

自改版訊息釋出之際，本公司相關部門即上緊發條，用最積極的態度做內部稽核項目與先期預評，檢視公司在規章制度上是否有不適當之處，針對不足經由SGS來建議改善，以符合新版規範。此外針對協助供應商做品質管理稽核與輔導上，過去曾舉辦碳足跡說明會與廠商分享，此次新版驗證亦以問卷分享最新資訊給供應商，協助其解決困難，採取利益分享的態度，加強供應商管理並建立更緊密的雙贏合作關係。

D-Link在第一時間通過新版驗證可向消費者與國際客戶展現高品質承諾，強化國際競爭優勢。此外，D-Link視供應鏈風險管理為競爭優勢的重要環節，在取得驗證的過程中，同時也檢視供應鏈廠商從產品原料、生產環境、製程管理、品質檢驗等，是否兼顧品質、效率與保護環境，協同打造綠色供應鏈。D-Link從自身做起，率先獲得新版驗證可扮演領頭羊的角色，透過自身的影響力推廣至上、下游供應鏈，協助供應商伙伴取得最新國際管理系統驗證，讓企業在國際訂單上贏在起跑點，攜手創造永續新價值。



▼二氧化碳統計 (單位：公噸CO2e/年)

	2014		2015		與前一年度比較
	數據	佔比	數據	佔比	
範疇一：直接溫室氣體排放	10.318	0.6%	9.248	0.6	無差異
範疇二：能源間接溫室氣體排放量	1,707.153	99.4%	1,664.070	99.4%	無差異
總計	1,717.471	100.0%	1,673.318	100.0%	

▼台北營運總部電力能源消耗量總計 (單位：公噸CO2e/年)

	2014	2015	與前一年度比較
電力能源消耗量總計	1,707	1,664	↓ 2.52%

▼台北營運總部水資源消耗統計 (單位：立方公尺)

	2014	2015	與前一年度比較
水資源消耗總計	12,561	12,504	↓ 0.45%

▼台北營運總部一般民生廢棄物消耗統計 (單位：噸)

	2014	2015	與前一年度比較
一般民生廢棄物消耗量總計	14.68	13.32	↓ 9.24%

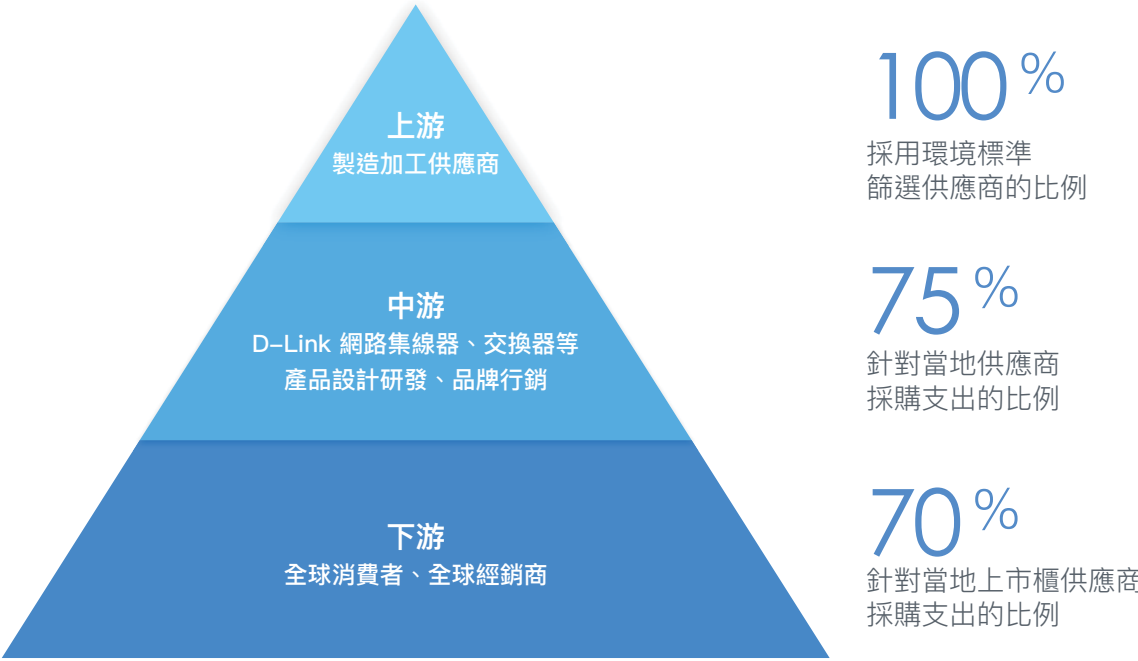
供應商管理

引導供應商符合全球環保規範

我們擁有綠色產品研發技術與最新知識，可以對本地供應商實施培訓。目前為止，採用環境倡議與標準篩選新供應商的的比例為100%

D-Link 供應鏈

2015年與我們穩定合作的供應商共58家，其中xx家為台灣當地製造廠商，佔xx%。若以採購支出比例來看，採購支出來自當地供應商比例為75%、對台灣上市上櫃供應商採購比例為70%。為何當地供應商採購金額佔比高？因為我們深刻了解，領導性品牌對當地經濟而言，D-Link的經濟影響並不僅止於創造就業機會、發放薪資與繳納稅款。透過將當地的組織納入供應鏈中，我們可以間接地吸引更多投資於當地經濟。並且，自當地採購為可以確保供應與穩定經濟的策略，並證明比遠端管理更為有效。還有，當地採購的比例也是貢獻當地經濟和維持社區關係的重要因素。



供應商管理方針

D-Link深耕品牌30年，在全球66個國家、設立超過184個銷售中心。因此，我們擁有綠色製程的深厚底蘊，可以對在地供應商實施培訓，並引導他們的產品與製程符合全球環保規範要求。因此，對於本地供應商而言，它們也不斷提升技能和知識，並改善勞工傳統技術與培養採購部門遴選環保無毒原物料，間接促進全新學習循環形成。進而帶起當地供應鏈工廠，試圖為台灣打造一條網路集線器、交換器產業成長S曲線。

我們制定《 D-Link供應商管理辦法 》，針對供應商由品管和採購部門執行「供應商評鑑與考核作業」。當新供應商加入本公司供應鏈時，他必須接受評鑑，成為正式供應商之後，則必須每年定期接受考核。考核項目包括品質（Quality）、成本（Cost）、交期（Delivery）、服務（Service）以及各項環保規範。因此，我們利用審核機制來提升供應商的QCDS能力，因此我們發展出各階段稽核流程，以協助他們遵守《D-Link供應商管理辦法》。並且，我們也認可並簽署由外部所制定各項環境倡議，並將這些規章同步要求供應商承諾。以下是我們和供應商共同簽署與認可的環境倡議與規章。並且，我們採用環境倡議與標準篩選新供應商的的比例為100%。

需通過歐盟 RoHS、WEEE、HSF 環保規範

要求供應商須符合歐盟無有害物質規範（Hazardous Substance Free, HSF），必須簽署歐盟危害性物質限制指令（Restriction of Hazardous Substances Directive 2002/95/EC, RoHS）以及廢棄電子電機設備指令（Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE）承諾書。其中RoHS嚴格管制供應商在原物料當中所含危害物質的最大量，不得使用到下列六種化學物質：鉛、汞、鎘（最大允許含量為100ppm）、六價鉻（CrVI）、聚溴聯苯（PBB）、多溴聯苯醚。並且還必須提供物件加工生產使用之化學物質成份符合物質安全資料表（Material Safety Data Sheet, MSDS）及第三方公證單位檢驗報告。

要求簽署歐盟 REACH 承諾書

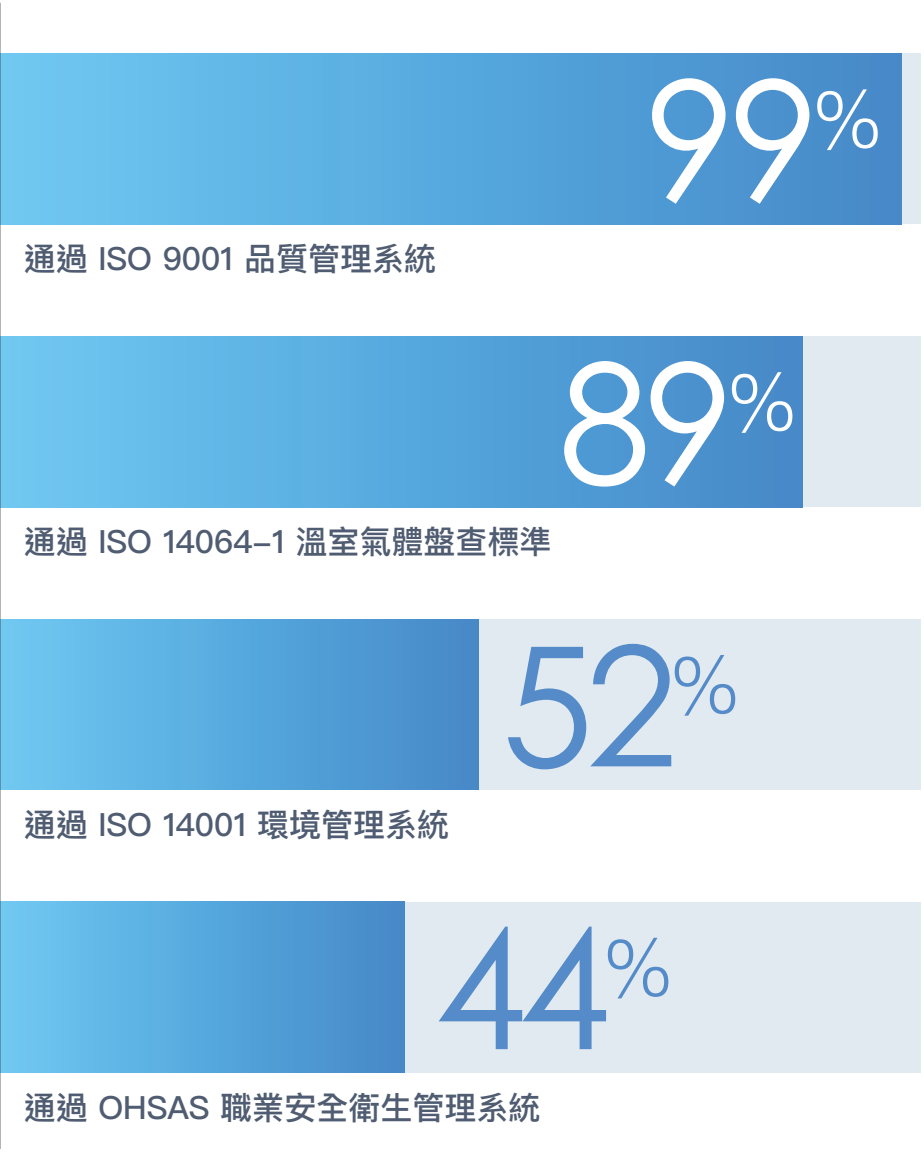
歐盟化學品、評估、許可和限制法規（Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals），簡稱歐盟REACH法規。相較於RoHS指令針對電子電機產品進行管制，REACH法規的管制標的為化學品原物料。由於歐盟意識到，在電子電機產品的製程和原物料來源，都使用化工產品，例如塑膠、橡膠、有機或無機化學原材料，歐盟因而在2008年所通過的國際化學品預防性管理法規。本公司要求供應商承諾及保證其產品需符合歐盟REACH。倘若供應商產品含有高度關切物質（Substances of Very High Concern, SVHC），則必須善盡通報與通知責任（Duty to Communicate）。

無衝突金屬

我們依循《衝突礦石法》，要求供應商不採購及不使用衝突金屬（Conflict Minerals），也就是供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，努力確保我們產品中所使用的礦料，像是錫、鈹、鎢和金，不會為武裝衝突帶來獲利。目前已將此政策納入供應商採購管理提供及產品設計的必要項目。供應商若有使用衝突金屬時，必須被強制揭露冶煉廠資訊。

國際管理系統認證

除了上述各項環境倡議與規章之外，我們也要求供應商必須導入國際管理系統認證，並通過第三方驗證。以確保他們的管理流程與環境政策與國際接軌。本報告期間，共有99%供應商通過ISO 9001品質管理系統、89%供應商通過ISO 14064-1溫室氣體盤查標準、88%通過ISO 14001環境管理系統、82%通過OHSAS職業安全衛生管理系統。



供應商人權與社會責任實踐

展望未來，友訊科技持續秉持正派經營、遵守國家法令的理念，持續與供應商一起提升社會責任意識。友訊對於供應商的合約內容除一般的交易模式和品質條件，更將《供應商行為守則》要求納入管理流程，要求供應商善盡企業社會責任。在下一個報告年度，我們將揭露更多供應商品質、環境管理之外的更多社會責任訓練與考核結果。



每一位員工的
理想職涯藍圖，
D-Link一同構築



2,602位員工遍佈全球

在2015年，我們也大量的投資在我們員工上，透過訓練與培養、絕佳的工作環境和各式各樣的行動及計畫，有計畫的培訓我們的員工，並使我們能夠吸引和留住優秀的員工。”Building networks for People”，人本關懷一直以來都是友訊關注的重點。身為社會公民的一份子，友訊相信員工為創造企業價值與企業永續經營的基石，因此始終秉持友善、開放、平等的態度，致力於營造一個安全無虞、尊重多元與兩性和諧的職場與工作環境，避免員工遭受任何形式的不公平對待，同時重視員工的發展，依工作職務或個人職能發展需要提供各項相關訓練，讓員工適才適性發揮所長。友訊亦深知企業與員工是命運的共同體，唯有透過良善的勞資互動溝通機制，增進企業與員工彼此之間的瞭解與認識，才能讓企業與員工共存共榮。而對於長年在友訊辛苦付出的資深員工，在符合相關法令的前提下，亦有優惠退休的方案，希望能提供員工更多的照顧與關懷。

一直以來，友訊因應市場變化擬定人力策略佈局全球，目前全球員工約2,602人，台灣地區結合智慧家庭生活概念，運用雲端技術服務，逐年投入研發人力進行相關雲端平台及應用軟硬體之設計與開發，目前員工人數為669人，其中不到5%為定期契約與外包，工作性質僅限大樓清潔與保全人力。95%以上皆為正式契約員工。在人才招募政策上，配合公司經營策略，台灣地區由用人單位擬定年度人力計畫，經年度人力預算會議評估後，依實際需求向人力資源部門提出人力申請，並利用當地徵才管道發布職缺訊息，進行人才招募任用。所有人才招募程序皆遵照當地法規標準，採取公平公正的作業模式，徵選適合人才。友訊長期關注身心障礙、原住民、負擔家計婦女、生活扶助戶等相對弱勢族群，因此，在相關專業經歷與特質符合職務需求的前提下，也會優先考慮與進用此族群人員。

台北營運總部研發人力佔全體員工47%

為達成公司整體經營策略目標，友訊近年來持續逐步建構在智能生活產品與雲端服務上的軟實力，2015年友訊科技位於台灣地區的人力結構中，對於研發人力的投入已佔總人數的47%，而就台北營運總部人力資源的普遍現況，就讀大專院校資訊資工電子等相關專業系所的學生仍以男性為居多，也因此友訊的男性員工比例為59%，女性員工比例為41%，即使如此，在秉持用人唯才，適才適性的用人策略下，友訊在管理階層的性別比例仍維持適當的平衡。

▼ 依據性別與年齡劃分，2015台灣地區新進與離職員工分佈

員工類別	性別	總計	29歲以下	30–39歲	40–49歲	50歲以上
新進	男性	64%	15%	31%	13%	5%
	女性	36%	10%	21%	5%	0%
離職	男性	68%	6%	39%	15%	8%
	女性	32%	5%	20%	6%	1%

合理平等的新資政策

友訊深信員工是企業的最大資產，依據員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現以核定薪資水準，並且皆符合當地法令規定。員工的薪資核敘標準亦不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等有所不同。

員工參與退休計劃的程度

100%

落實績效管理

友訊科技透過公開明確的績效考核制度及系統定期於每年7月及次年1月進行年中及年度考核作業來落實績效管理，適用於友訊科技全體員工，不因性別、年齡有所差異，也不會以種族、膚色、宗教、國籍、性傾向、信仰、殘疾、公民身份、經歷或政治立場來作為員工任用、考核及晉升的評核標準。設定績效管理制度的目的除達成同仁與主管間之工作目標與共識外，也希望透過溝通與考核的過程，讓員工與主管針對不足的地方共同進行改善，協助員工與組織共同學習成長，並將流程改善落實成為日常工作的一環，以培育及發展員工個人能力，進而提升公司競爭力及整體組織效能。

退休計畫

友訊台灣地區員工依據勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年6月30日(含)前入職之員工，適用舊制退休金年資，惟自員工自由選擇轉換新制退休金後，適用個人帳戶制之新制退休金。舊制退休金皆依法按具舊制退休金年資者的2%月薪資，每月提存至台灣銀行信託部舊制退休準備金專戶，目前舊制退休準備金金額約為1.08億元，此部份僅限僱主提存，無員工參與。新制退休金則依每位享有新制退休金資格者之勞工退休金級距，按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除僱主固定提撥6%退休金外，員工另可依個人意願選擇退休金級距0%~6%不等的退休金，提存至個人退休金專戶中。而為體恤員工長久以來為公司的付出，針對擁有舊制年資較高的員工，公司亦提供優退方案，希望能給予長期為友訊盡心付出的員工更多的關懷與尊重。

豐富的福利項目與社團活動

友訊科技重視員工的需要，希望達成員工「快樂工作、享受生活」的目標，因此也積極規劃各項福利制度。以台灣地區為例，友訊除依法提供員工勞健保、生育補助/育嬰假、勞退新制退休提繳金/勞退舊制退休準備金外，並於員工報到當天(含全職、兼職、臨時工)為其投保團體保險，員工本身亦可自費將眷屬加入公司之團保，讓保障擴及家庭，其他地區員工的各項社會保險制度則依當地法令規定辦理。友訊亦提供員工優於勞基法的假勤制度，在每年病假的前七日內給予全薪，並於員工到職日起即提供3.5日的預支特別休假，讓員工在努力工作的同時，生理與心理也能適時獲得充分妥善的放鬆與休息。

打造兩性平等職場

為提供員工更友善的托育職場與工作環境，協助同仁於身心、工作與家庭三方之間取得適當的平衡，同時於符合現行相關法令規範下，營造更溫暖、和諧的優質工作環境，在瞭解到適婚適齡員工所面臨的哺乳與托育需求後，友訊於台灣地區總部大樓內設置了女性員工集乳室，除提供母乳專用的冷藏設備外，並設有嚴謹的門禁管制，兼顧女性員工的隱私與安全，而經內部評估與員工推薦下，另與附近的優質幼兒園/托嬰中心簽約合作，提供員工在幼兒托育上的更多選擇。友訊台灣地區員工任職滿一年可依《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》，在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，最多不超過兩年。育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任原單位及職務。

▼育嬰留職停薪統計

	2015		2014		2013		2012		2011	
項目	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
實際申請育嬰留停	2	8	1	4	0	4	1	3	1	2
預計育嬰留停復職	2	6	1	1	1	0	1	3	0	1
實際申請育嬰留停復職	1	3	0	0	1	0	0	3	0	1
育嬰留停後復職並持續工作一年	0	0	1	0	0	2	0	1	1	1
復職率(註1)	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	100%
留職率(註2)	0%	0%	100%	0%	0%	67%	0%	100%	100%	100%

註1：復職率計算 = 當年度實際申請育嬰留停復職人數/當年度預計育嬰留停復職人數*100%

註2：留職率計算 = 前一年度育嬰復職持續工作一年/前一年度實際申請育嬰留停復職人數*100%



建立溝通管道， 用心傾聽員工心聲

為建立和諧的勞資關係，促進勞資雙方的互助與合作，友訊科技台灣地區依《勞基法》第83條規定，訂定《勞資會議實施辦法》，勞方代表依勞資會議實施辦法之程序公開產生，任期3年連選得連任，主席由勞資代表輪流擔任，並於每季舉辦一次勞資會議，針對勞資協商與勞工重大議題進行討論，友訊科技全體員工皆可透過勞方代表向公司建議改善，希望能塑造尊重、關懷、保護人權的企業環境，保障勞工組織與集體談判的權力，並促進健康正向的勞資交流。如遇本公司重大營運變化，除依循當地勞資溝通協商管道進行外，通知期亦依當地法令辦理。

公開正向的溝通氛圍

友訊科技致力維護員工人權，不僅盡力塑造與提供同仁正向的溝通氛圍，更在執行面上設立管理機制以確認同仁得到妥善照護，如訂定員工申訴暨性騷擾處理辦法，提供多元的溝通或申訴管道，專線電話02-6600-0123轉1850、專用信箱 dlink850@dlink.com.tw、dlink850@yahoo.com.tw。並針對申訴或事件同仁個資審慎保密及處理。因此2015年並無發生任何違反勞動主管機關所訂定有關勞動權益之勞工申訴案件，同時亦無發生人權相關之申訴案件以及公開或法律事件。如有違反人權或管理不當事件，也歡迎同仁善用公司設置的溝通管道反應，公司亦會以最嚴謹的個人資料保護規範，確保同仁投書的自由性和保密性。



我們致力於確保每位員工都受到公平對待，杜絕抵債勞工、未足齡勞工和超時工作問題，未來我們將和供應商合作，持續推廣人權政策。

捍衛員工人權

友訊提倡就業自由，認為所有的工作都應是出於自願的，禁用被強迫、抵押、契約約束或非自願監獄勞工。在友訊科技企業社會責任行為準則中，更明定禁止雇用童工，嚴禁雇用未滿法定最低就業年齡之童工，同時禁止安排未成年員工從事危險性工作，以保障其身心健康與安全，因此2015年並無奴役和人口販賣情事發生。以下是我們的人權政策承諾：

- 確保所有的工作都應是出於自願的，不使用壓迫、強制性條件僱傭員工。
- 禁止雇用童工，低於18歲以下的年輕工作者禁止從事危險作業。
- 員工在每週工作七天內至少需有一天休息，每週工作時間必須合乎當地法令規定。
- 提供員工合理的薪資與福利。薪資的支付皆符合當地適用工資的法令，並禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。
- 提供員工多樣而平等的工作機會，保護員工不受到任何形式，如性騷擾、猥褻、體罰、精神或肉體脅迫、謾罵等騷擾。
- 不因員工的種族、膚色、宗教、國籍、年齡、性別、性傾向、信仰、殘疾、公民身份、經歷或任何其它法定保障項目之不同，而提供有差別待遇的就業歧視環境。
- 尊重員工自由結社、參加勞工組織、選舉代表的權利。
- 確保全體員工有平等的機會，接受職務所需的教育、培訓和職涯發展學習機會。

透過培訓方案， 激勵我們的員工

企業永續經營仰賴長期的人才適性學習與發展，員工的培育與發展向來是友訊關注的議題。友訊的新進員工從到職首日開始，便由人力資源單位協助熟悉公司制度、流程作業與環境，並於每二個月舉辦新人教育訓練課程，增進強化員工對於公司產品組織、經營方向與理念的瞭解與認同，激勵他們在專業技術和其他職能皆能持續成長。針對員工不同的職類屬性，單位主管與人力資源單位在員工不同的工作階段亦會規畫安排工作中訓練（On Job Training）以及內部訓練課程，如一般共通核心職能類DC/BC/KC課程、管理職類

（Management Training Program, MTP）、（Management Skill Training, MST）課程，並依各單位職務需求及專業技能需要，安排員工至外部專業機構接受相關訓練課程，包括行銷、業務、勞安、消防、專業技術相關，而因應產業潮流趨勢的快速變化，也會適時安排員工參加外部研討會與講座活動，以瞭解最新趨勢動態，種種的規劃與安排皆是希望員工能夠從工作與訓練當中相互學習成長，並逐漸內化為公司成長的動能。年度訓練則依照組織目標與員工發展需求，由各單位提出訓練計劃，並由人力資源單位統籌規劃之。

▼教育訓練時數統計

	2015	2014	2013	2012	2011
培訓總時數	2,773	3,097	4,263	2,375	2,985
平均人數	669	738	697	633	608
人均訓練時數	4.1	4.2	6.1	3.8	4.9



22年來，我們提出
更聰明的方法，
協助弱勢團體自給
自足

成立友訊科技慈善基金會，落實社會救助、關懷與回饋



友訊科技本著社會救助、關懷與回饋為宗旨，長期投入社會公益活動，並於1994年成立友訊科技慈善基金會，實質參與各項社會公益活動，關懷目標包括兒童福利、青少年福利、老人福利、殘障救助、婦女福利、及醫療福利等。推行會務績效卓，經主管機關台北市政府社會局度評鑑為2015年優等基金會。此外，為強化同仁的參與度，也在公司內成立愛心社，邀集同仁一同關懷需要幫助的人。自2011年至今，累計捐助金額達新台幣1,623,5000元。2015年捐助對象與比例為兒童福利59%、青少年福利

30%、婦女福利5%及殘障福利6%，本年度捐贈對象如下：

- 臺北市立陽明教養院
- 財團法人天主教光仁社會福利基金會
- 社團法人桃園市脊髓損傷者協會
- 台北市一葉蘭喪偶家庭成長協會
- 台北市內湖婦女暨家庭服務中心
- 中華民國種籽公益慈善協會
- 台東體中棒球隊
- 花蓮縣谷若思全人關懷協會
- 中華民國種籽公益慈善協會
- 財團法人向陽公益基金會



D-Link 星光教室 關懷偏鄉孩童

01 照護型
課輔晚餐服務，生活常規輔導

02 學習型
藝能學習免費課程

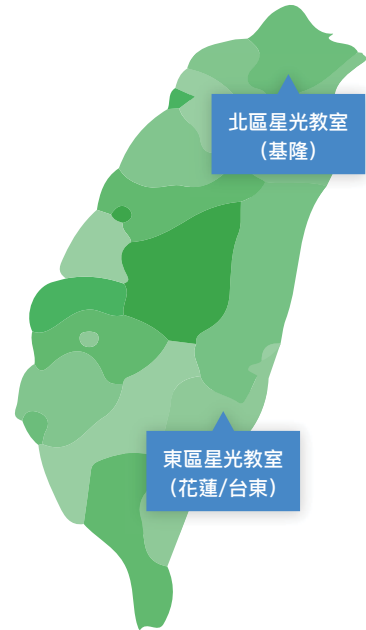
03 發展型
品格教育課程，社會接軌學習

照護型
針對放學後無家人陪伴或餐食無著的弱勢兒少，營造溫暖且穩定的學習環境。鼓勵孩子先作完功課再用餐，提供餐食及陪伴，補強家庭功能以達到課後陪伴的目的。

學習型
針對學習資源不足之弱勢社區及偏遠部落兒少提供課後學習課程，加強學業成績較弱的孩子在其他領域的學習，藉此建立其自信心與身心發展。

發展型
針對品格教育或社會化銜接學習開展重點課程，目的在建立學員正確之品格，觀念及專業技能，為學習成績不理想之學員提供適才教育，增加與外界互動的機會，提早為步入社會做準備。

▼D-Link星光教室服務劇點包括
基隆、花蓮與台東



自2008年起，友訊科技在偏遠部落及弱勢社區陸續成立D-Link 星光教室，提供在地關懷與照顧。分別在基隆、花蓮及台東等地，針對小學1年級至國中3年級孩子進行餐食補助及課後輔導。此外，並於部份地區開辦電腦、繪畫、劍道、晚餐等才藝與技能課程。藉擴大孩子學習範圍，輔以多元課程規劃，達到提供孩子知識及品格教育目的。另外，我們也成立愛心社有系統地參與社會公益活動。本計劃係以三階段工作來進行，包括：

- 初期：提供課輔及晚餐。透過當地公益團體，就近解決孩子最迫切的課業輔導及晚餐無著的問題。
- 中期：推動「公益農業」。透過輔導孩子家長將家中經濟作物轉作單價較高的有機或無毒產品，提高家庭收入，解決家人因經濟問題長年在外工作，無法就近照顧家中孩子的社會問題。同時也符合友訊生產綠色產品，善盡社會企業責任的宗旨。

- 長期：給魚吃，不如提供釣竿。我們深知公益團體長久以來皆依賴外界捐款來執行社會工作，然而，外界捐助不足與不穩定常造成公益團體的工作無法持續。據此，希望輔導公益團體轉型為「社會企業」有限公司。「社會企業」營運與一般的營利事業相同，只是營利所得部份應作為公益使用。友訊期許透過社會企業販售有機或無毒產品的營運模式，讓公益團體能自行賺取所需經費，達到自給自足的目標。目前，種籽社會企業有限公司利潤所得，也已經專款專用在D-Link 星光教室關懷偏鄉孩童計畫。

▼教育訓練時數統計

區域	教室名稱	星光晚餐	課後輔導	發展型
基隆	A教會教室	√	√	
	B教室教室	√	√	
	C學園	√	√	
花蓮區	E劍道班	√	√	劍道
	花蓮1星光教室	√	√	烹飪班
	花蓮2星光教室	√	√	
台東區	台東1星光教室	√	√	
	台東2星光教室	√	√	
	台東3星光教室	√	√	
	台東4星光教室	√	√	
合計人次		157,931		

輔導非營利團體種籽公益 成功轉型為社會企業有限公司型態



友訊科技及友訊科技慈善基金會積極輔導非營利團體轉型為社會企業（Social Enterprise），社會企業是指用商業模式來解決某個社會或環境問題的組織，例如提供具社會責任或促進環境保護的產品及服務、為弱勢社群創造就業機會、採購弱勢或邊緣族群提供的產品等。其組織可以以營

利公司或非營利組織之型態存在，並且有營收與盈餘，盈餘主要用來投資社會企業本身、繼續解決該社會或環境問題，而非為出資人或所有者謀取最大的利益。

因此，近年來我們不僅協助學童原生家庭經濟獨立，也進一步推動公益農業計畫。此計畫為

輔導星光教室的孩童家長農作轉型，採用不施灑化肥及農藥的自然農耕法來生產無毒產品，以提高產品價格。D-Link亦率先採購輔導的無毒產品。同時結合公益團體成立農產品公益網路銷售平台，一起加入推廣的行列。銷售利潤則全數援助需要幫助的孩子。2015年採購無毒陽光米做為股東禮贈品，約新台幣數百萬元。

以下是我們輔導社會企業的成果與實績：

- 2012年：成功輔導種籽公益成立種籽社會企業有限公司（以下簡稱種籽社企）。
- 2014年：輔導種籽社企完成台灣社會企業界第一本企業社會責任報告書《2013種籽社企 CSR Report》。
- 2015年：輔導種籽社企企業有限公司發行符合國際 GRI G4 標準《2014種籽社企 CSR Report》。
- 2015年：於經濟部中小企業處指導下，舉辦第55場及57場「百場社企小聚」。
- 2015年：於勞動部指導下，舉辦花蓮及基隆等地之社會企業研討講座。



附錄

GRI G4 Index			
Indicator Numbers	Indicator Description	Disclosure Status	Page(s)
一般標準揭露			
策略及分析			
G4-1	提供組織最高決策者的聲明（如CEO、董事長或等同的高階職位者），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	●	4
組織概況			
G4-3	說明組織名稱	●	15-22
G4-4	說明主要品牌、產品與服務	●	15-22
G4-5	說明組織總部所在位置	●	15-22
G4-6	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)。	●	15-22
G4-7	所有權的性質與法律形式	●	15-22
G4-8	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）	●	15-22
G4-9	說明組織規模	●	15-22
G4-10	按地區 / 國別、雇用類型、以及雇用合約，依性別進行總勞動力的細分	●	57-58
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	●	57-58
G4-12	描述組織之供應鏈	●	15-22
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	●	15-22
G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	●	15-22
G4-15	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	●	15-22
G4-16	列出組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格，參與的方式	●	15-22
鑑別重大考量面與邊界			
G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。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	●	7-10
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程。組織如何依循界定報告內容的原則	●	7-10
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	●	7-10
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	●	7-10
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	●	7-10
● 完全揭露 ● 部分揭露			

GRI G4 Index			
Indicator Numbers	Indicator Description	Disclosure Status	Page(s)
G4-22	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	●	7-10
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	●	7-10
利害關係人議合			
G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	●	11-12
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	●	11-12
G4-26	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	●	11-12
G4-27	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	●	11-12
報告書基本資料			
G4-28	所提供資訊的報告期間（如會計年度或日曆年度）	●	7-10
G4-29	上一次報告的日期	●	7-10
G4-30	報告週期	●	7-10
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	●	7-10
G4-32	說明組織選擇的依循選項	●	7-10
G4-33	說明組織為本報告書所尋求外部保證的措施	●	7-10
治理			
G4-34	說明組織的治理結構	●	27-34
倫理與誠信			
G4-56	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	●	27-34
特定標準揭露			
類別：經濟			
考量面：經濟績效			
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	●	23
考量面：能源			
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	●	67-71
考量面：排放			
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	●	51
● 完全揭露 ● 部分揭露			

GRI G4 Index			
Indicator Numbers	Indicator Description	Disclosure Status	Page(s)
考量面：廢污水與廢棄物			
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	●	51
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	●	38-45
考量面：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	●	48
考量面：供應商環境評估			
G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的比例	●	52
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	●	38
類別：社會			
子類別：勞工實務與尊嚴勞動			
考量面：勞僱關係			
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	●	60
考量面：訓練與教育			
G4-LA9	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	●	53
考量面：女男同酬			
G4-LA13	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	●	60
● 完全揭露 ◐ 部分揭露			

D-Link全球營運總部

114 台北市內湖區新湖三路289號 (02) 6600-0123

業務洽詢/報價專線 02-6600-0123

