

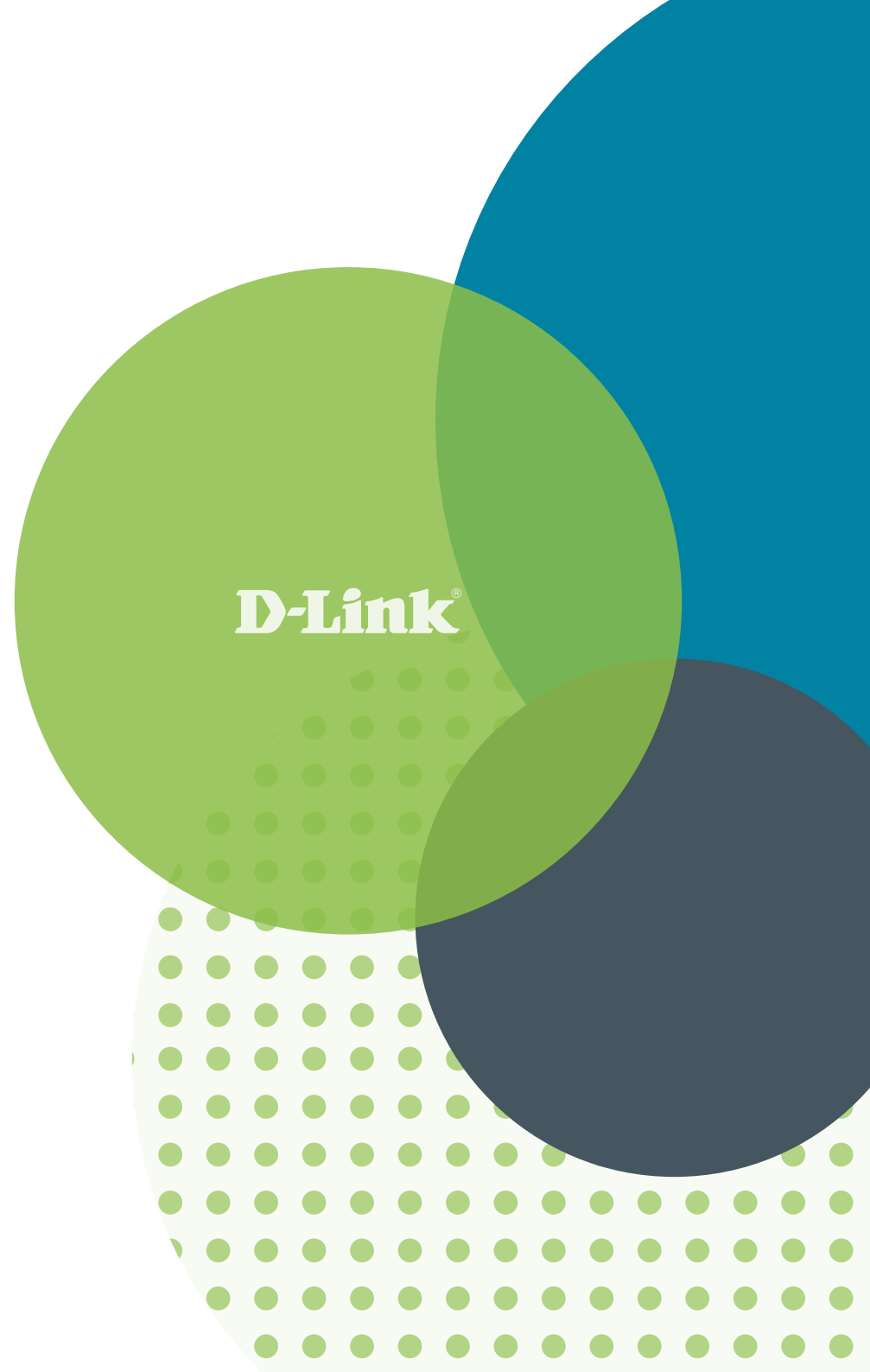


D-Link®

D-Link Corporation
2016 CSR Report

Contents

董事長的話	1
關於報告書	3
關於我們	13
公司治理	23
環境類別	28
員工關懷	39
社會參與	51
附錄	60





董事長的話

董事長的話

打造智慧家庭新樣貌

“D-Link 致力於提供更智慧化的聯網解決方案，在數位化的進程中，協助城市與企業成功轉型，推出創新產品為企業用戶挹注更多商機，並為消費者打造更聰明便利的智慧連網體驗。”

目前我們在全球共有 170 個子公司與辦事處，約 2,270 名員工。我們以 D-Link 品牌行銷全球，不斷追求差異化，並創新轉型為具備雲端加值服務之網通公司。我上任後的第一件事，就是秉持「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，也將落實「D-Link 4.0 三大策略」，積極為下一個閃耀的友訊30年全面布局。「D-Link 4.0」的目標是「聚焦、專注於 D-Link 品牌價值，更重視與消費者間的互動、共鳴，追求卓越、永續經營」。三大策略的首項為基於「傳承」之友訊精神將「創業團隊傳承給展業團隊」，繼而強化專業管理團隊體質，次為「推行創新/品牌上下分行市場策略」，於歐美市場根據客戶創新需求發展產品、於新興市場滿足客戶品牌需求

積極推廣品牌，三為「吸引長期高殖利率股東以穩定公司自主永續發展」，為公司長遠發展植樁奠基。

智慧家庭雲整體解決方案

我們自建的 mydlink™ 雲服務，全球註冊使用者已突破百萬大關，以全球最大監控雲之姿成為市場注目焦點。

同時也積極轉進新技術，領先推出 11ac 全產品線，2014 年推出 mydlink™ Home App 與智慧家庭系列產品，未來也將推出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，努力打造雲端網通第一品牌。

D-Link Green Project – 綠色技術、法規與包裝

身為全球網通龍頭大廠，我們積極強化研發能力，以及在產品供應鏈上對環境保護的承諾，希望能同步滿足消費者對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，這個專案包含三大解決方案：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。我們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，並在網通產業領先其他競爭者的主要因素。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。

友訊科技董事長



2

關於報告書

友訊科技 2016 CSR 報告書

依循 GRI G4 以及 AA1000 雙國際標準編撰

友訊科技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。

報告期間

2016 CSR Report 的資訊揭露期間為 2016 年 1 月 1 日至 2016 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。

上一次發佈報告的日期

2015 CSR Report 於 2016 年 6 月發布

報告週期

報告發布週期為每年發布 1 次。

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 Account Ability 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 德國萊茵、SGS 台灣檢驗以及法國貝爾。

聯絡資訊

如果您對於本報告書有任何建議，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為便於查詢，我們也同步將此份報告書公佈於官網。地址：台北市內湖區新湖三路 289 號

官方網站：www.dlink.com.tw

聯絡人 / 發言人：副總經理苗華崑

電話：02-66000123

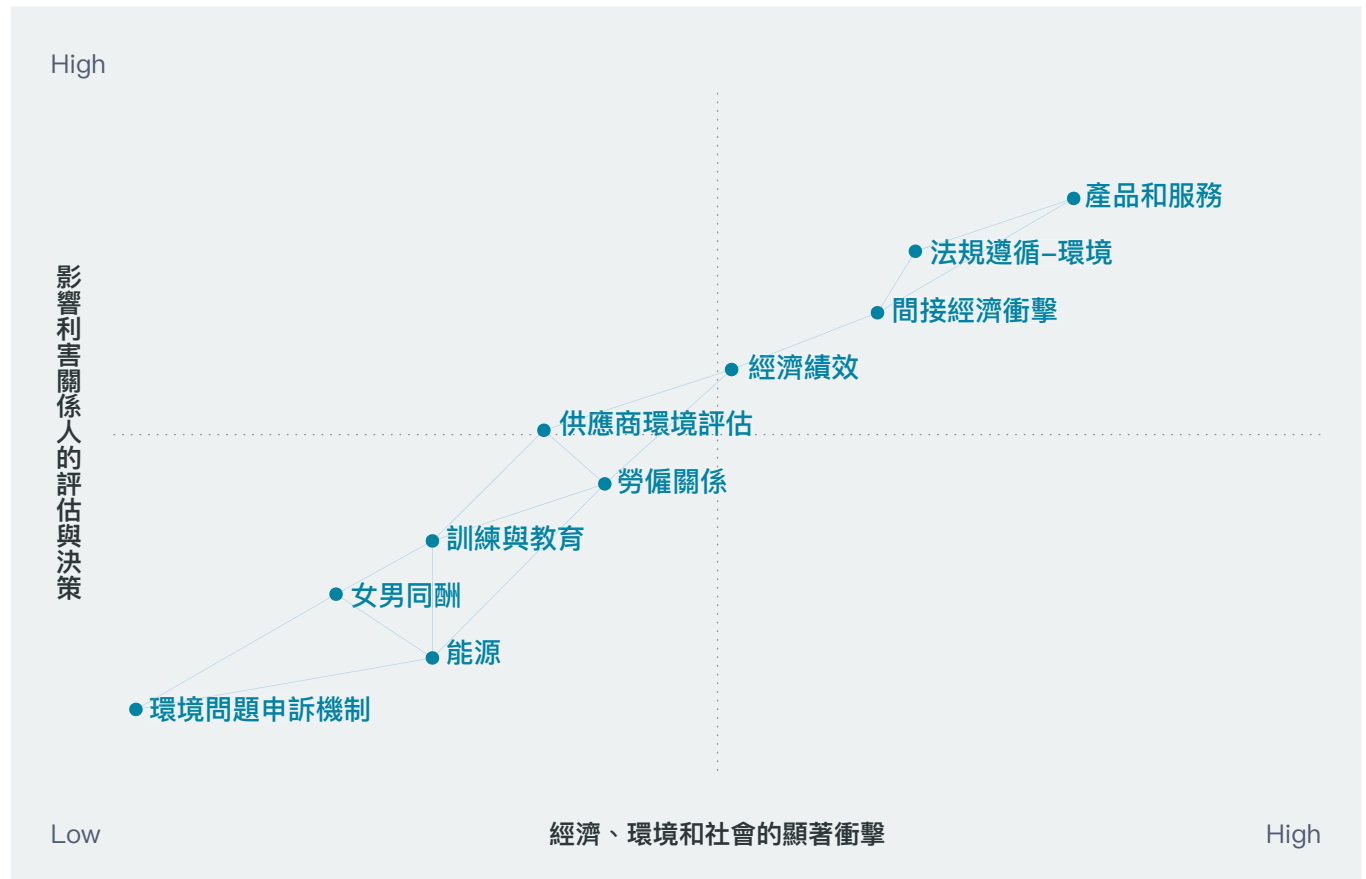
電子郵件：ir@dlinkcorp.com

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3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積極搜集他們的意見回饋，並於各部門例行會議中提報。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	品牌與行銷	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，聯繫無間

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) 所包括的責任、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等相關議題 (Relevant Topics)，也透過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。而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	相關紀錄
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	電話訪談紀錄
	面對面會議溝通	不定期	面談紀錄
	E-mail 信箱	不定期	E-mail
	基金會專責聯繫人員	不定期	會議紀錄
投資人	年度股東大會	每年1次	股東會議事冊、會議紀錄
	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

利害關係人溝通

馬不停蹄參與海內外展覽 向全球消費者積極溝通與充分對話

D-Link 是台灣少數以自有品牌行銷全球的網通電子大廠，我們十分重視與顧客對話，以了解全球消費者對於網通產品的潛在需求。透過定期參與海內外指標性電子實體展覽，並系統化的規劃參展主題，已是我們年度與消費者溝通的一大盛事。我們定期參與的展覽包括 CES 美國消費性電子展、MWC 巴塞隆納的世界行動通訊大會以及台灣資訊展。近年來，我們將品牌訴求定調為智能家居，展覽主題囊括「智能生活」、「競速飆網」及「雲端監控」等解決方案，展出包含 Ultra 系列 11AC 高階路由器、180 度 Wide Eye 全景監控超廣角家用無線網路攝影機、以及可支援 IF-TTT (if This Then That) 平台之全系列智慧家庭產品。



▲ MWC 2016 世界行動通訊大會



▶ CES 2016 美國消費性電子展



▲ 台灣2016資訊展

利害關係人溝通

2016 D-Link 英雄聯盟公司盃活動

公司為鼓勵同仁工作之暇能放鬆紓壓，並增進同仁間交流，特與福委邀請公司同仁組隊報名參加《英雄聯盟》代理商 Garena 之官方活動「英雄聯盟公司盃—千元獎金大作戰」活動。



利害關係人溝通

海外分公司大會 (Overseas Business Unit, OBU) One Team, One Goal!

於 D-Link 內湖總部舉行之海外分公司大會，匯集了來自全球分公司的高層人員。會議宗旨為 Communication (有效溝通)、Commitment (積極承諾)、Complete Company Target (達成目標)。藉此為期數天的會議，彼此交流情感，討論各區市場現況與前瞻計畫等，並和總部報告 2016 年各區銷售之狀況。



3

關於我們

企業簡介

D-Link 迎向下一個 30 年， 擦亮 Building Networks for People 品牌精神

關於我們

友訊科技股份有限公司，以 D-Link 品牌行銷全球，創立於 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，股票代號 2332。2016 年為本公司創立 30 週年的重大日子，實收資本額 6,519,961,660 元。員工人數達 2,270 人，營業據點遍及 60 多個國家、設立超過 170 個銷售中心。

主要產品與服務

產品線涵蓋範圍包含乙太網路交換機產品、寬頻產品、無線產品、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。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。

營運據點

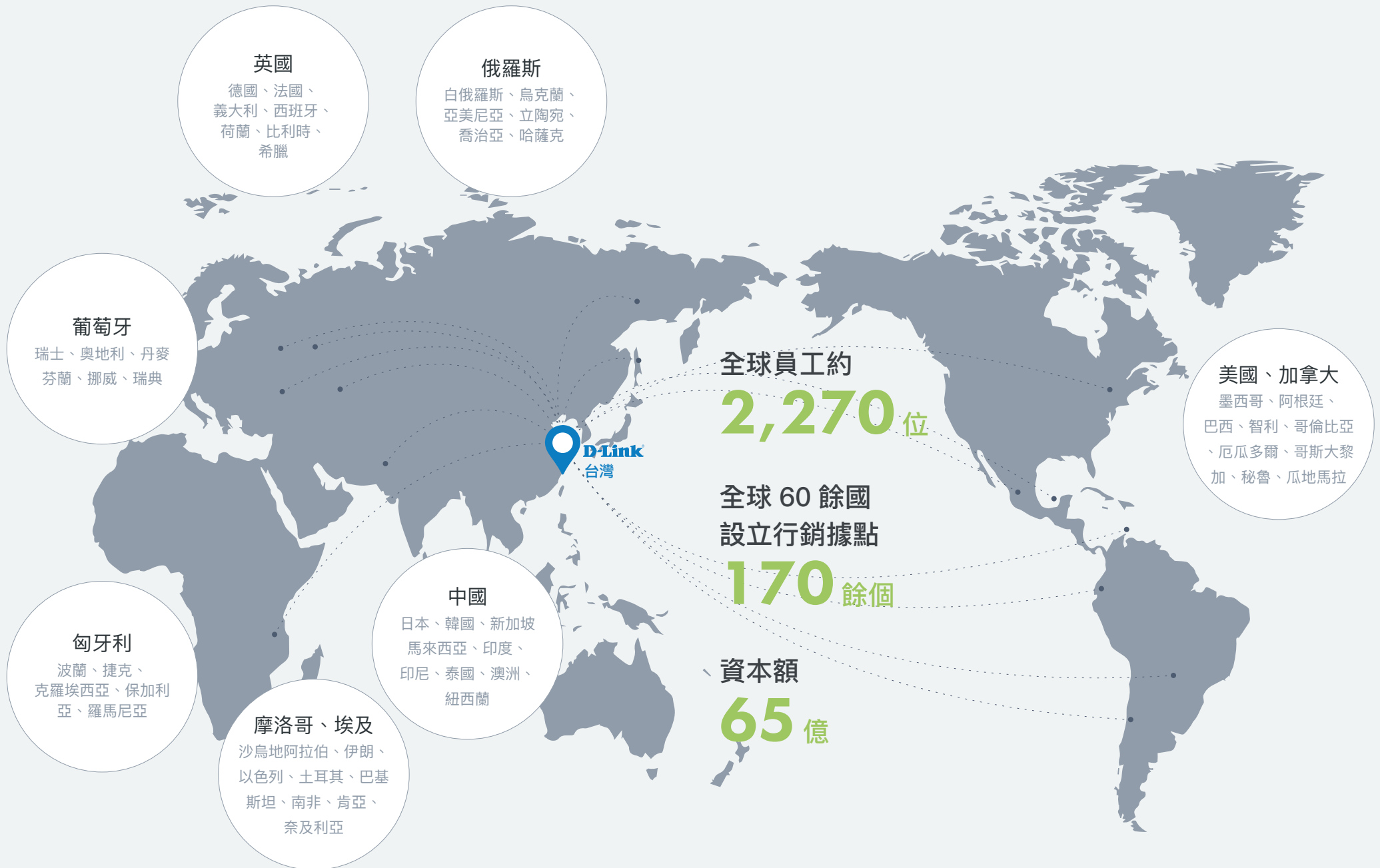
全球 60 餘國設立超過 170 個行銷據點，涵蓋地區包含台灣、美加、歐洲、澳洲、印度、新加坡、中東（杜拜）、土耳其、埃及、以色列、拉丁美洲、巴西、南非、俄羅斯及中國等國。

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，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。



從台灣出發，佈局全球銷售網絡



無線·監控·智慧家庭 D-Link 啟動未來智序

我們的產品線近來以「啟動未來智序」為主軸，向全球消費者呈現 D-Link 在物聯網趨勢下的智慧家庭應用方案、無線路由器及無線網路攝影機系列產品。完美呈現了智慧家庭以無線路由器為網路中心、無線網路攝影機為聯動核心、同時輔以各式物聯網網路設備所打造的「讓家裡的各種電器設備互動對話」D-Link 萬物聯網願景。

智慧物聯已成勢之所趨，而唯有以無線路由器為中心，家電間才能夠透過網路技術進行智慧聯動對話。D-Link 投身於智慧聯動核心之無線網路攝影機研發多年，擁有業界最完整且堅實的技術經驗；在此基礎之上，D-Link 發展智慧物聯相關產品的優勢可謂是搶盡先機。D-Link 早於 2014 年底即推出相關概念產品，今年更全面廣化、深化相關概念，對內除持續研發推出相關產品外，對外更積極接軌國際產業生態鏈、支援 IFTTT...等各大知名物聯產業應用。

D-Link 智慧雲管家提供許多創新產品，包括「安全守護組」系列產品：DCH-S150 + DCH-S220 + DCS-8200LH，提供嚇阻宵小功能；「動態掌握組」系列產品：親人返家/兒童放學，第一時間輕鬆掌握；以及「智能生活組」系列：進門即開燈，再也不用摸黑找開關的等深受市場青睞的暢銷產品。

雲端監控也是本公司近年來的主力產品線之一，以採用進階企業用無線網路攝影機技術之 Mr.180 系列無線網路攝影機為主軸，DCS-960L、DCS-2630L 也是廣受好評的產品。此外，輕巧型 DCS-2530L 及 DCS-962L 與戶外型 180° 無線網路攝影機 DCS-2670L。

首款支援 D-Link 智慧物聯網之 180° 無線網路攝影機 DCS-8200LH。未來智慧家庭的面貌，透過 D-Link 系列產品，消費者將能實際感受物聯網科技下家電間聯動對話的極致便利。



無線·監控·
智慧家庭



2016暢銷產品

D-Link 寶寶專用攝影機 連續 2 年爆賣解密

本公司繼 2015 年推出限量第一代媽咪愛寶寶攝影機「呵護御守禮盒」，在短短 3 小時爆賣全數完售後，2016 年再度攜手 GMP Baby，聯手推出 DCS-850L 及 DCS-855L 雙型號進化版二代「呵護御守禮盒」，希望能夠成為全天下父母守護最愛、照護幼兒的最佳幫手，全力搶占彌月禮商機。

D-Link 寶寶專用攝影機，連續 2 年爆賣的原因在於行銷策略操作得宜，並且吸收先前經驗，擴大合作夥伴並拉長行銷戰線。為了再創去年秒殺佳績，2016 年特別找來網路知名部落客合作，透過開箱文的介紹，讓消費者充分了解「媽咪愛」寶寶專用攝影機的優勢與便利。除寶寶專用攝影機外，友訊這次還搭配 GMP Baby 代理的系列產品，包括 Dr. Brown's 玻璃順流奶瓶/安撫奶嘴/造型固齒器等多項知名品牌婦幼夯品。

早在 2013 年底，我們就已經推出寶寶專用無線網路攝影機，截至目前為止，市售款式已有 4 款，包括 DCS-700L、DCS-825L、DCS-850L 及 DCS-855L，主打旋轉鏡頭、百萬畫素超高畫質、溫度感測、內建搖籃曲、MicroSD 記憶卡插槽可錄製影像、儲存版權音樂或媽媽親口說的故事及雙向語音等功能，透過簡單的設定，可以讓媽媽輕鬆上手。



2016 產品設計獲獎連連

2016 美國 CES 消費性電子大展創新設計與工藝大獎

2016 美國 CES 消費性電子大展 (CES Innovations 2016 Design and Engineering Honoree Award) 頒發創新設計與工藝大獎，獲獎產品為(1)智慧型偵煙警報偵測器 (mydlink® Smart Alarm Detector, DCH-S165) 以及(2)智慧型家用聯網套組 (Unified Home Wi-Fi Network Kit with Adaptive Roaming Technology, DKT-891)

2016科技趨勢金獎大獎

由媒體巨擘電腦家庭出版集團舉辦第9屆「科技趨勢金獎」名單揭曉，本公司一舉拿下3項大獎，成為網通業界入圍最多、獲獎也最多的網通品牌。AC5300 DIR-895L 雙核三頻 Gigabit 無線路由器奪得無線路由器類傑出科技金獎、折疊式HD無線網路攝影機DCS-936L獲頒網路攝影機類傑出科技金獎，以及全球首款 4T4R AC2600 無線延伸器 DAP-1860 獲得無線路由器類特別推薦獎。

榮獲美國權威 IT 雜誌 PC Magazine 網通類 2016 年度最佳產品

AC5300 DIR-895L 雙核三頻 Giga-bit 無線路由器。

第 25 屆台灣精品獎

第 25 屆台灣精品獎頒發獎項給：
DCS-6518、DAP-1860、
DCS-2630L、DCH-G020、
DCH-Z110、DCH-S150、
DSL-4320L。



歷年得獎輝煌紀錄

CNET Best of CES Awards

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

CES Innovation

- 2012 : DIR-636L 11N USB 1000M
- 2013 : DIR-508L
- 2014 : DCS-825L / DCS-2136L
- 2016 : DCH-S165 / DKT-891

台灣精品獎

- 第 22 屆 : 19 項產品獲得精品獎
- 第 23 屆 : 8 項產品獲得精品獎
- 第 24 屆 : 11 項產品獲得精品獎
- 第 25 屆 : 7 項產品獲得精品獎

iF 產品設計大獎

- 2014 : 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

紅點產品設計大獎

- 2013 : Wi-Fi 無線網路轉換功能之 DMG-304P HomePlugAV 電力線網路橋接器 / DWR-730HS-PA+ 行動分享器

日本工業設計促進協會

- 2013 : 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。



營業收入

本公司 2016 年合併營收 22,921,798 新台幣仟元，毛利 6,016,963 仟元，每股淨值 14.95 元。

關於更多本公司營運績效及財務資訊，請參考《2016 友訊科技企業年報》，或前往公開資訊觀測站查詢。

▼營運績效統計單位：新台幣仟元

	2012	2013	2014	2015	2016
資本額	6,475,803	6,475,803	6,477,557	6,769,961	6,519,961
合併營收	32,466,950	30,558,474	30,305,802	26,614,479	22,921,798
毛利	9,481,716	8,067,782	8,273,704	6,433,117	6,016,963
所得稅費用(利益)	300,161	69,971	31,996	(266,263)	120,292
合併稅後盈餘	803,887	676,280	111,461	(1,825,737)	(909,666)
稅後每股稅後盈餘	1.23	1.04	0.09	(2.90)	(1.50)
每股淨值(單位：元)	21.55	21.86	19.80	16.46	14.95
員工薪資與福利費用(註2)	3,717,112	3,832,874	3,901,198	4,042,139	3,623,934
支付出資人的款項：股東紅利以股票發放	608,773	730,527	310,474	189,841	155,237

註1：自 2013 開始，財報編列由原先一般公認會計原則 (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP)，改為國際財務報告準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS)。

註2：資訊來源為國際會計準則第 19 號員工福利 (Employee Benefits)，簡稱 IAS 19。

2016 重大營運佈局

成立大友訊聯軍 結合國內頂尖夥伴，攜手進軍國際

2016 年我們正式成立大友訊聯軍 (D-Link and Partners Team)，定位為智慧環境下之整合方案提供商，將具體整合策略夥伴的各項優質產品，符合客戶需求提供完整解決方案。由於友訊已替合作夥伴提供商業平台基礎設施，包括銷售管道、倉儲、物流、維修、服務中心、關務等，以協助夥伴快速進入海外市場、提高營收。目前「大友訊聯軍」共計有7 個品牌夥伴，包括公信電子 (8119)、宏齊 (6168)、神通 (3706)、展連科技、雙偉通聯，智捷科技 (8176) 以及致振企業 (3466) 等，透過自有的強勢產品力及友訊過去 30 年在超過 60 國布建的 168 個辦公室之全球通路優勢輔助下，台灣於國際競爭力場域中勢必再起風雲。

此外，友訊也宣布與國際大廠蘋果 (Apple)、亞馬遜 (Amazon) 及微軟 (Microsoft) 合作，包括蘋果的 SmartHome Kit、亞馬遜 Alexa 都有相對應產品支援，並藉由微軟領導的 Super WiFi 計畫，積極參與產業生態鏈。透過積極參與全球產業生態鏈，期望藉由創建模式標的，供更多台灣優質品牌仿效參考，最終能結合台灣品牌之力，逆襲紅色供應鏈，引領台灣產業重返榮耀。



未來營收動能

強化新技術投資，搶 Super WiFi 先機

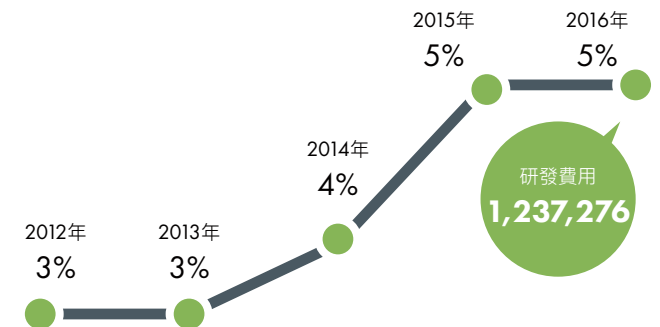
本公司與微軟 (Microsoft) 進軍 Super WiFi 市場，日後將加強對新技術的投資，成為產業領頭羊。未來本公司將提早與具有技術定義能力的國際一線廠商合作，希望能在技術推出之初就可以有相對應的商品上架。



Super WiFi 是由微軟主導的計畫，利用寬頻電視頻譜中白色空間 (White Space) 覆蓋率大、穿透率優的特性，提高傳輸品質，縮小數位落差。Super WiFi 主要希望解決全球數位科技落差問題，並同時為偏遠及缺乏寬頻無線網路覆蓋的區域提前布建未來網路系統的堅實基礎，第一階段試驗計劃目前已於美國開跑，未來將於另外 3 個國家陸續施行。

目前市面上最快的商用 Wi-Fi 無線技術標準是 802.11ad，該無線標準乃以 802.11ac 為發展原型；Super Wi-Fi 則是基於 802.11af 無線技術標準之上，意謂著無線通訊技術的跨時代躍進。Super Wi-Fi 採用閒置的無線電視頻譜白色空間傳送 Wi-Fi 訊號，相較於既有無線頻譜，涵蓋率及穿透率皆將大幅提升。

▼研發費用占營收淨額之比例逐年穩定成長



4

公司治理

健全的董事會制度，將有利於全體股東權益

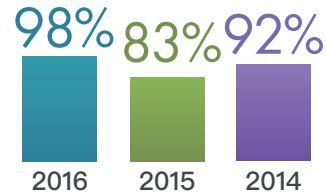
我們深信良好的公司治理，能為業務發展建立穩健的基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時為股東帶來最佳回報。健全的董事會制度將有利於股東權益，也是永續經營的重要基石。本公司董事皆以公司與股東長期利益為前提，指導公司策略經營方向並客觀獨立行事。長久以來，我們持續遵循公司治理 (Corporate Governance) 原則，藉由股票制度將所有權與經營權分開的透明化管理模式，由股東、出資者推選經營團隊，以透明化的過程組成董事會。本公司以符合甚至優於法令規範的基礎，藉以維持高標準的公司治理，確保董事會有效運作，進而保障股東權益。

董事會為本公司最高治理單位及重大經營決策中心，由 9 位董事及 1 位監察人組成。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，2016 年計召開 4 次會議，合併計算出席率為 98%。

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。

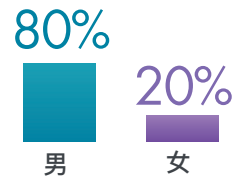
▼ 公司治理透明化指標

董監事平均出席率

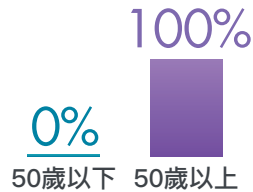


▼ 董事多元成員指標

董事成員性別分佈統計



董事成員年齡分佈



▼ 董事會成員

職稱	姓名	性別	年齡超過 50 歲以上
董事長	云璋投資(股)公司 法人代表：宣明智	男	●
副董事長	蕭蕃	男	●
董事	李中旺	男	●
董事	九康投資有限公司 法人代表：陳睿緒	男	●
董事	邵中和	男	●
董事	明泰科技(股)公司 法人代表：林裕欽	男	●
董事	林仕國	男	●
獨立董事	鍾祥鳳	男	●
獨立董事	馮忠鵬	男	●
監察人	捷訊投資(股)公司 法人代表：鄒鳳雲	女	●

董事會向股東會負責，每年將公司經營結果及股利分配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公開資訊觀測站。

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、藉職務得取不當利益等，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 1 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及 2 位獨立董事所組成，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、獨立董事馮忠鵬先生、交通大學楊千榮譽退休教授、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祥鳳先生擔任委員會召集人。2016 年度薪酬委員會共召開 2 次會議。

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。預計在未來3年內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。

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。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 2016 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@dlinkcorp.com。紀律委員會主任委員個人郵件地址：coc.chair@dlinkcorp.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。2016 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 2016 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。

A large, bold, blue number '5' is the central focus of the graphic. It is set against a circular background with a halftone dot pattern. Several thin white lines radiate from the center of the circle towards the corners of the page, creating a sense of depth and structure.

環境類別

環境管理政策與方針

維護山川壯麗， 是地球公民的使命

氣候變遷正對大地帶來威脅，地球資源也並非永不耗竭，因此我們時常挑戰自己，思考如何能在營運的每個環節，包括產品設計、製程與跨國物流運送，使用更少的能源、水資源與大地資源。我們竭盡所能善盡地球公民的角色，致力維護壯麗河山與大地生生不息。

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。2016 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

新版 ISO 9001 / ISO 14001 是績效導向的管理系統，其特別注重高階參與、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。



遵循採用國際標準規範， 零件原料安全無毒

D-Link 優質電子產品，所使用的原物料來源都安全無毒，也不含鉛、汞、鎘...等對人體有害的物質。目前已查核並分析上萬個零組件所含原物料成分，而且系統中所輸入的數據每天不斷累加。

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。

我們遵守並採用各種國際標準與規範，作為我們識別產品原物料的最佳實施指南，包括歐盟在 2006 年生效的 RoHS 危害性物質限制指令，以及歐盟化學品、評估、許可和限制法規 (Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals, REACH) 評估這些組件中的各種化學物質，以協助我們了解這些零件對我們健康與環境的影響，達到產品綠色設計的目的。

我們遵循國際電工委員會所制定的電機電子零件與產品危害物質過程管理系統要求 IECQ HSPM QC 080000 (Electrical and Electronic Components and Products Hazardous Substance Process Management System Requirements)，執行產品有害物質的管理。從法規與客戶要求、零件承認、供應商管理、進料檢驗、生產製造、庫存、成品出貨、相關訓練等等，確實執行。

一旦我們鑑別出產品中的有毒物質，就會立刻減用與汰除這些有毒物質，或是遴選全新供應商，開發更多更安全的全新物料供給來源。這些努力也讓我們從製程中排除有毒物質，不僅保護工作人員，也避免讓使用本公司產品的消費者避免健康受到危害，更保護土地、空氣與水不受到污染。

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。2016 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。

▼ D-Link優質電子產品，所使用的原物料來源都安全無毒，也不含鉛、汞、鎘...等對人體有害的物質。



鉛 (Pb)



汞 (Hg)



鎘 (Cd)

最大允許含量為 0.01%
(100ppm)



六價鉻 (CrVI)



聚溴聯苯 (PBB)

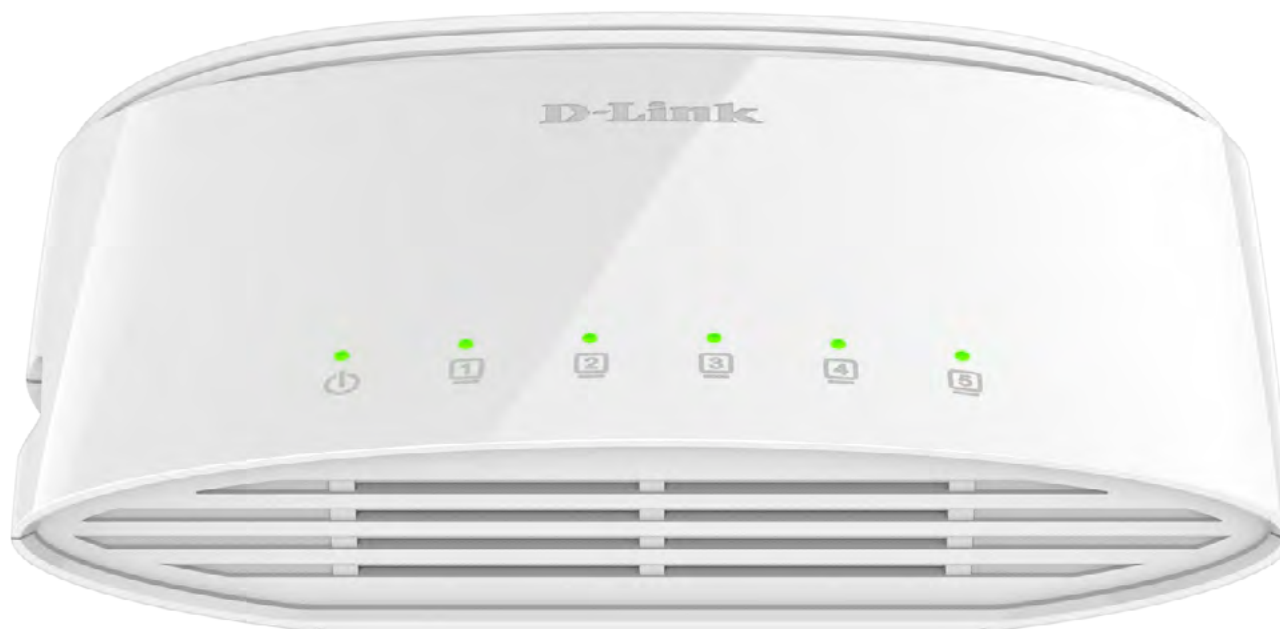


聚溴二苯醚 (PBDE)

最大允許含量為 0.1%
(1000ppm)

2008 年以來 我們已使 D-Link 產品的平均耗電量減少 86.36%

消耗的能源比起上一代機型減少 86.36%。D-Link 上一代產品 Conventional switch Rev.B1 連線模式耗電量為 8.8 瓦，而 D-Link 新一代機型 DGS-1005D Rev.I1 只需耗電 1.2 瓦，足足省下 86.36% 電力消耗。



上一代機型

Conventional switch Rev.B1

耗電量 8.8瓦

新一代機型

DGS-1005D Rev.I1

節省 86.36%

耗電量 1.2瓦

綠色包裝案例

對於包裝材料，我們總是盡責善用

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，使得包裝材料使用到的原物料資源，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。



D-Link 外銷歐洲的熱門產品 DSL-2500U/BRU，改善包裝設計後，體積減幅最高達 22% 每年省下 **10** 個 20 呎貨櫃載運量。

D-Link 內箱紙盒包裝 Type A，重新設計後的包裝材料，最終達成體積減少 **32%**、重量減輕 **48%** 的絕佳成效。

D-Link 暢銷產品 DIR-615 產品包裝，重新設計後的包裝材料，每年可節省 **10公噸** 的塑膠耗材，成效斐然。

珍惜自然資源，維護潔淨大地

能源與水資源的投入與排放

透過環境資訊投入 (Input) 與排放 (Output) 量化統計揭露，得以記錄我們的外購電力能源水資源使用情形。長期的資訊紀錄與揭露，將有助於我們逐年檢視對地球友善的環境措施，是否已逐步達成我們的既定目標。關於我們如何因應氣候變遷，以及有效減少自然資源消耗的行動方案，請閱讀溫室氣體減量解決方案與績效統計的章節。



▼電力能源與水資源消耗總計

類別	單位	2014	2015	2016
外購電力	度 kWh	3,304,600	3,304,600	3,123,400
水資源	升 m3	12,561	12,504	10,888

▼氣體、廢水與廢棄物排放統計

範疇	法規或國際標準鑑別	項目	單位	2014	2015	2016(註)
溫室氣體	ISO 14064-1	範疇一：直接排放。 指工廠透過燃燒煤、天然氣及汽油等，自行產生電力。	ton CO2e	10.348	10.0974	9.7228
		範疇二：間接排放。 指工廠向外採購的電力。	ton CO2e	1707.153	1,686.4283	1,634.3128
廢水	水污染防治法	生活污水	升m3	11,305	11,254	9,799
廢棄物	廢棄物清理法	一般民生廢棄物	噸ton	14.68	13.32	11.85

註：2016 年度數據尚未通過第三方查證。

**氣候變遷是事實，
對此我們一直探索各種方式節能減碳**

我們鑑別出的氣候變遷所引發的風險包括電力能源成本調漲以及碳稅等 2 大風險。持續進行主要營運據點能源管理、提升能源效率、實施低碳採購及低碳運輸方案等措施。同時，我們也長期關注氣候變遷趨勢，並密切監控與管理氣候變遷風險。因應全球環保節能的需求，我們一直努力探索各種方式，以達成電力能源消耗減少的目標。我們從辦公場所的電力節省著手，有效減少我們對環境的影響。歷年來與報告期間所執行的溫室氣體減量解決方案如下表。

▼溫室氣體減量解決方案與績效統計

項次	執行時間	內容	每年可節省用電度數 單位：度	節能減碳之環保費用支出 單位：元
1	2016 年	RF/6F (女廁) / 5F (女廁) / 4F / 3F / 2F / 1F 廁所及 1F 茶水間 / 4 樓行政部 / 1F 倉庫 T8 燈更換 LED 燈	5,087	35,764
2	2016 年	6F/5F/4F/3F/2F 廁所照明裝置自動感應器	1,371	35,764
3	2015 年	B1+B2 停車場 / 1 樓咖啡吧 / 5F 及 6F 男廁所 / B2 梯廳 / 客梯 + 貨梯更換 LED 燈	16,120	78,795
4	2015 年	廁所抽排氣機夜間及假日停機節能	11,690	2,500
5	2014 年	大樓中間逃生梯樓層指示日光燈更換為 LED 日光燈	2,575	8,500
6	2013 年	1 樓蒸飯室及 R 樓之電熱水器加裝定時功能節能	3,285	20,000
7	2013 年	地下停車場調整照明節能	15,577	5,000
8	2013 年	調整東西側安全梯照明節能	3,110	10,000
9	2013 年	1 樓會議室及 R 樓更換 LED 燈炮	3,283	25,200
10	2013 年	1 樓東側走道更換開 LED 投射燈節能	1,364	9,000
11	2012 年	減少大樓 600RT 冷卻水塔用水節能	439	20,000

歷年來我們投入的總環保費用支出

250,523元

供應商管理

提升供應商表現

供應商管理方針

D-Link 深耕品牌 30 年，在全球 60 餘國、設立超過 170 個行銷據點。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，他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，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。

D-Link 供應鏈，落實在地採購原則

2016 年與我們穩定合作的供應商類別包括(1)原物料供應商、(2)運輸外包商、(3)最終組裝供應商。關於採購支出比例資訊揭露，請見《供應商類別與在地採購比例統計》。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，當地採購為可以確保供應與穩定經濟的策略，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。

▼ 供應商類別與在地採購比例統計

類別	盤查邊界	在地採購比例
原物料供應商	年度採購金額達 50 萬元	90%
運輸外包商	全數揭露	100%
最終組裝供應商	出貨量前 10 大廠商	100%



需通過歐盟 RoHS、WEEE、HSF 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比例為 100%。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

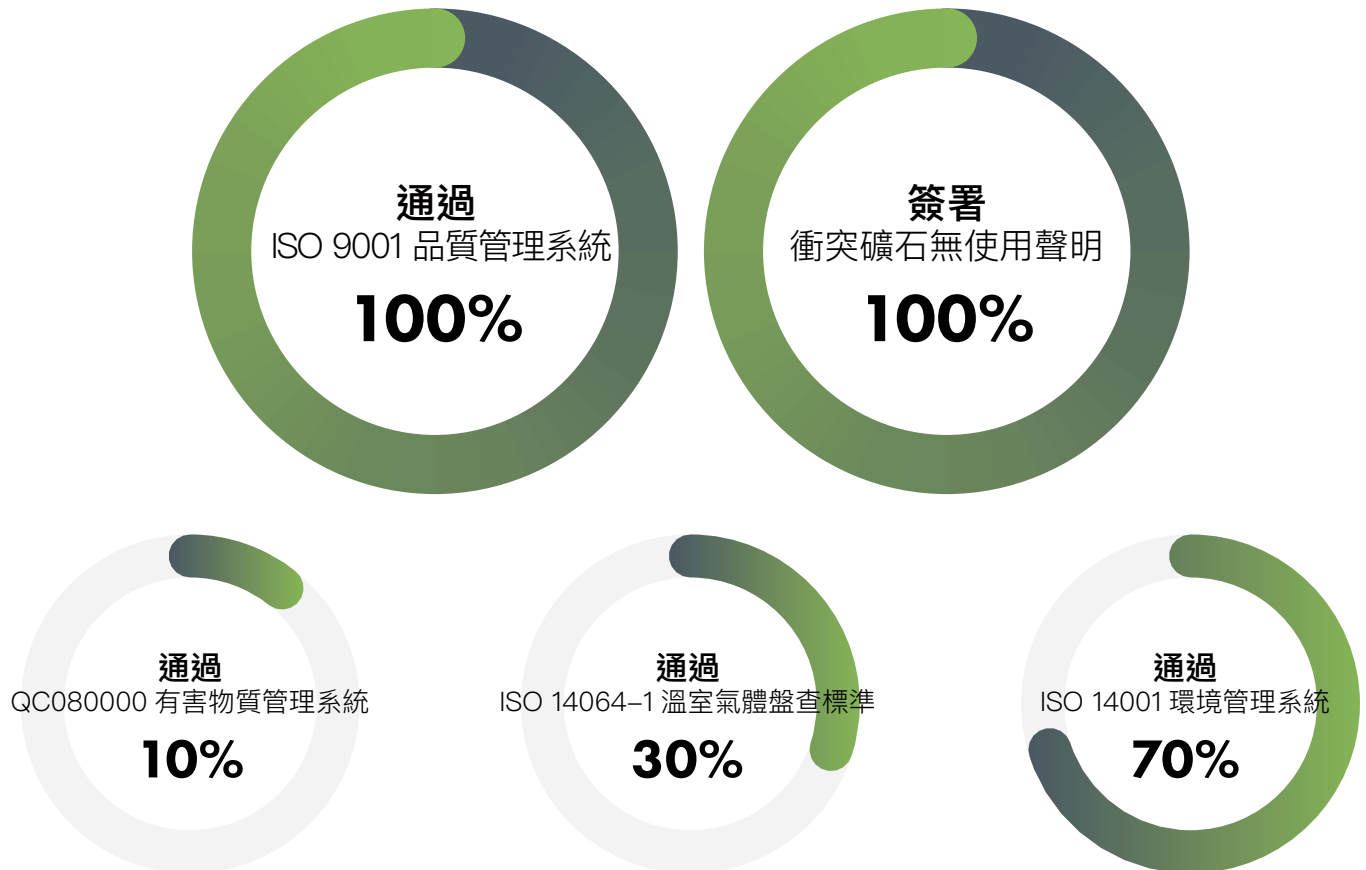
歐盟化學品、評估、許可和限制法規 (Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals)，簡稱歐盟 REACH 法規。相較於 RoHS 指令針對電子電機產品進行管制，REACH 法規的管制標的為化學品原物料。由於歐盟意識到，在電子電機產品的製程和原物料來源，都使用化工產品，例如塑膠、橡膠、有機或無機化學原材料，歐盟因而在 2008 年所通過的國際化學品預防性管理法規。本公司要求供應商承諾及保證其產品需符合歐盟 REACH。倘若供應商產品含有高度關切物質 (Substances of Very High Concern, SVHC)，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

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，最終組裝供應商 100% 通過 QCDS 品質審查、100% 通過 ISO 9001 品質管理系統、100% 簽署衝突礦石無使用聲明、10% 通過 QC080000 有害物質管理系統、30% 通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準、70% 通過 ISO 14001 環境管理系統。

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，我們將揭露更多有關供應商品質以及環境管理之外的社會責任訓練與考核結果。





員工關懷



▲ 本公司於 2016 年 6 月 26 日舉行「熱情奔放運動會」，並歡慶成立 30 周年。董事長宣明智（中）、執行長蕭蕃（右二）、總經理魏美玲（左一）、明泰科技董事長李中旺（左二）及基金會董事長胡雪（右一）。



平等的聘僱政策

在 2016 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、尊重多元與性別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。

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訂年度人力計畫，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。

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。

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 2016 年並無奴役和人口

販賣情事發生。並且，我們將人權議題逐年擴大至供應商，要求他們共同遵守我們的人權政策：

- 廉潔：不意圖行求、期約、贈送、收受或交付賄賂或其他不正商業利益。
- 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、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。

人力資源結構



D-link 全球員工

2,602人

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 596 人，正式員工 594 人，佔 99.7%，非正式員工 2 人，佔比不到 1%。

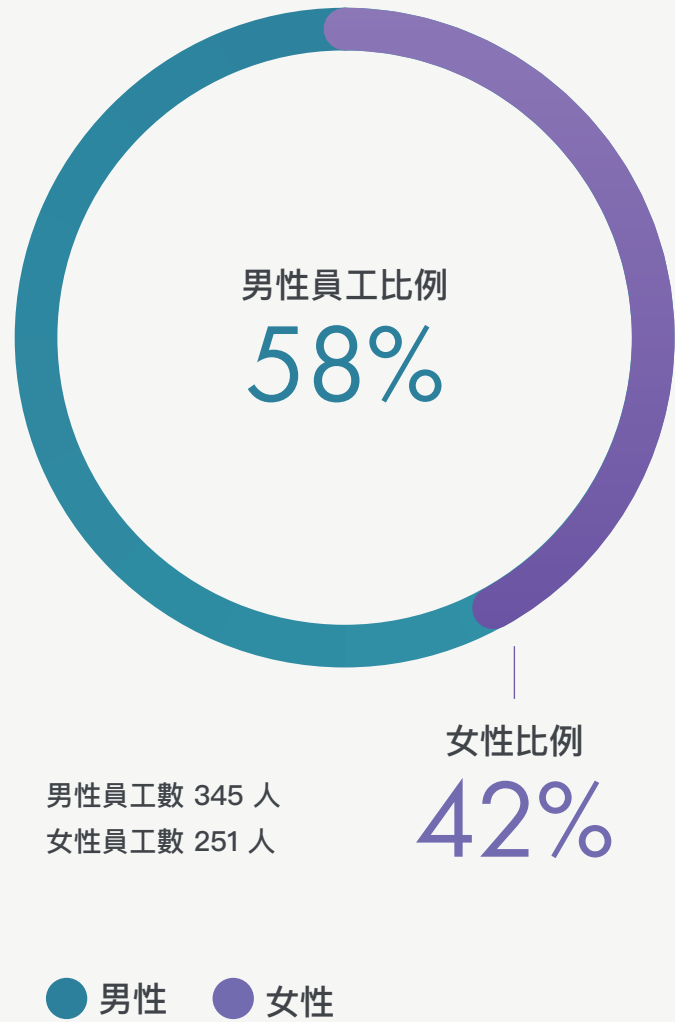
為達成公司整體經營策略目標，友訊近年來持續逐步建構在智能生活產品與雲端服務上的軟實力，2016 年友訊科技位於台灣地區的人力結構中，對於研發人力的投入已佔總人數的 47%。在秉持用人唯才，適才適性的用人策略下，友訊在管理階層的性別比例仍維持適當的平衡。

▼ 依據聘僱合約、性別、區域分類的員工總數

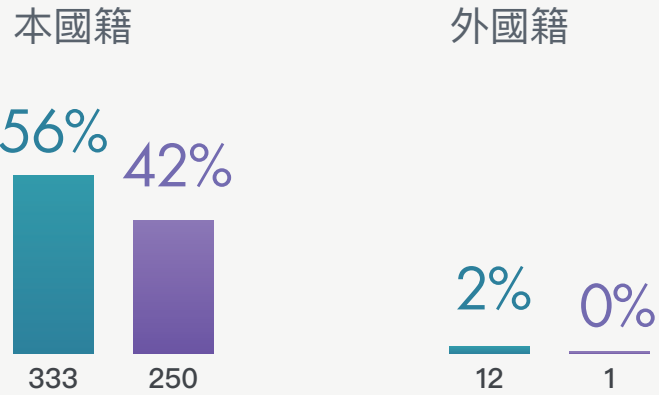
項次	營運據點	正式與非正式員工	男	女	合計
1	總公司 台北市內湖區新湖三路 289 號	正式員工	319	242	561
		非正式員工	0	1	1
2	新竹研發與業務辦公室 新竹市關新路 27 號 7 樓之 2 & 9 樓之 7	正式員工	10	3	13
		非正式員工	0	1	1
3	台中業務辦公室 台中市西區臺灣大道二段 285 號 30 樓 B 室	正式員工	9	1	10
		非正式員工	0	0	0
4	高雄業務辦公室 高雄市三民區九如一路 502 號 24 樓 B1 室	正式員工	7	3	10
		非正式員工	0	0	0
總數		正式員工	345	249	594
		非正式員工	0	2	2

註1：以 2016 年會計年度最後 1 天之在職人數為計算基礎。

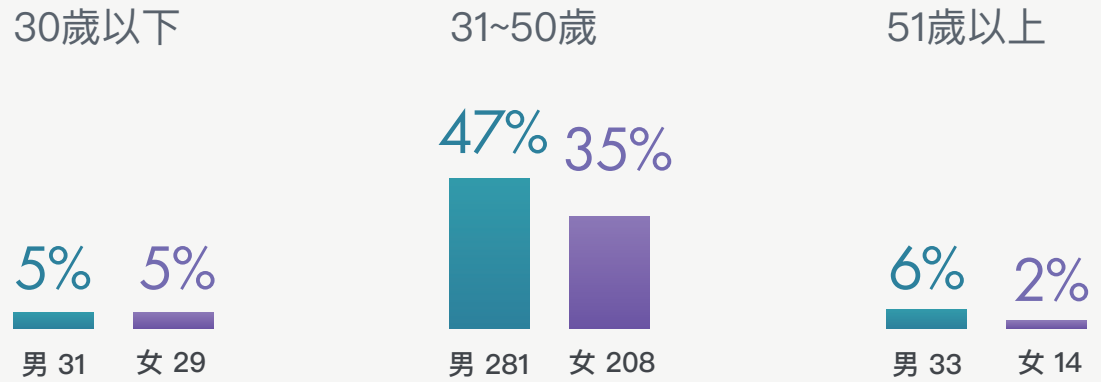
依據性別區分



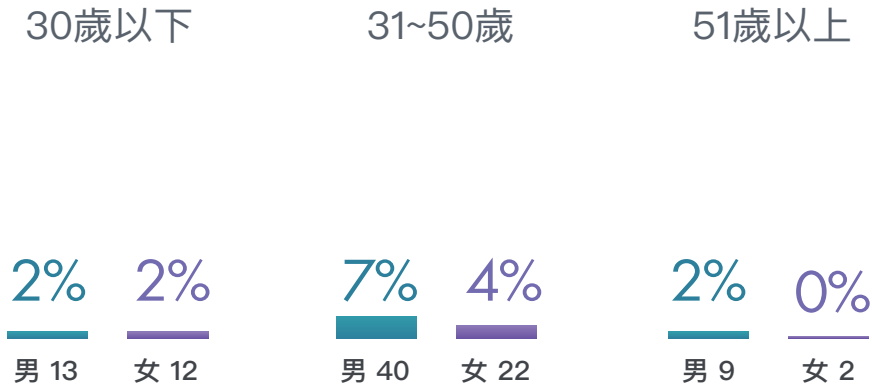
依其他多元化指標區分



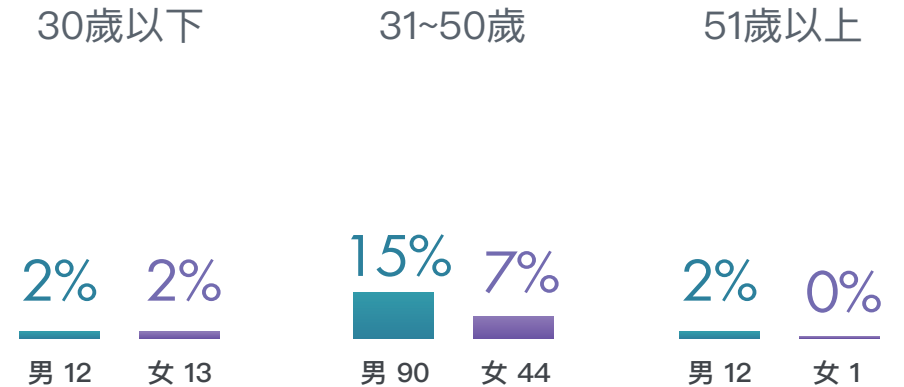
依據年齡區分



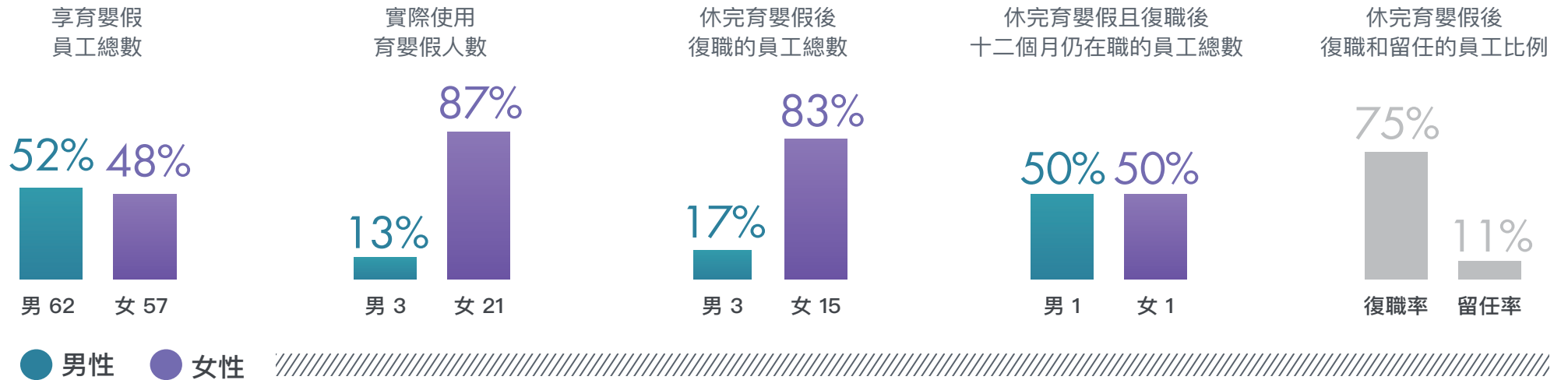
新進員工總數及比例



離職員工總數及比例



育嬰假後復職和留任的比例



註：統計時間 2014 年至 2016 年。

薪酬與福利

合理平等的薪資政策

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。

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 億元，此部份僅限雇主提存，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，除雇主固定提撥 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

旅遊日期 7/9

休閒農場 老貝殼 一日遊

08:00-08:30 相見歡·快樂出發~開懷歡唱歌聲旅途飛揚~國道服務區小憩~

10:00-10:30 【認識老貝殼】有很多可愛動物，適合全家大小親子同樂，有吃有玩的好地方

10:30-11:00 【玩工藝DIY】竹製水槍、彩繪竹斗笠、沙朔蠟燭及放天燈、彩繪陶器燈籠、製作草帽等等活動

11:00-11:30 【玩餅乾&巧克力糖葫蘆DIY】親手做餅乾及糖葫蘆，甜滋滋，好好吃!

11:30-13:00 【午餐:烤肉BBQ】無論是什麼季節是一個老少咸宜最受歡迎的聯誼活動之一

13:30-16:00 【玩棒球九宮格】大朋友小朋友都愛玩同樂會歡聚會決不能少了它!
玩棒球HAPPY，享樂在室內或戶外皆適宜!盡情燃燒棒球魂放鬆我們的身心吧!
【玩射箭】百步穿楊，當個神箭手!
【樂迷你馬】省省馬蹄聲，享受馬上風光
【玩高爾夫球揮桿】體驗高爾夫揮桿樂趣
【摸蛤仔兼洗褲】古早趣味，一兼二顧，摸蛤仔還能洗褲
【玩漆彈定靶】一槍一彈，樂趣無窮
【樂趣味探索】繩索探險，搖擺吊橋、火車軌道、蜘蛛人歡樂滿行囊~滿滿的美好回憶!期待再相會!珍重再見!
膩歸溫暖的家。

18:00----

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，在每年病假與女性生理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。



鼓勵健康正向的勞資交流

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。

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。2016 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務，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。



適逢組織轉型期 員工培訓聚焦基礎訓練

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劃安排工作中訓練 (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。

我們不分性別，提供全體員工平等的教育訓練權益。2016 年我們歷經組織重大變革，同時將產品及人力資源進行收斂與整合，之後並透過多次的調整與修正，讓組織一步步更加符合公司的營運發展需求。在這段組織人力結構轉型時期，教育訓練也以維持一般基礎訓練為原則。2016 年共計 596 位員工接受培訓，每名員工每年接受訓練的平均時數 2.3 小時。若進一步以性別區分，男性員工每年接受訓練的平均時數 2.4 小時，女性員工每年接受訓練的平均時數 2.2 小時。

每名員工每年接受教育訓練的平均時數

主管職



非主管職



每名員工接受訓練的平均時數



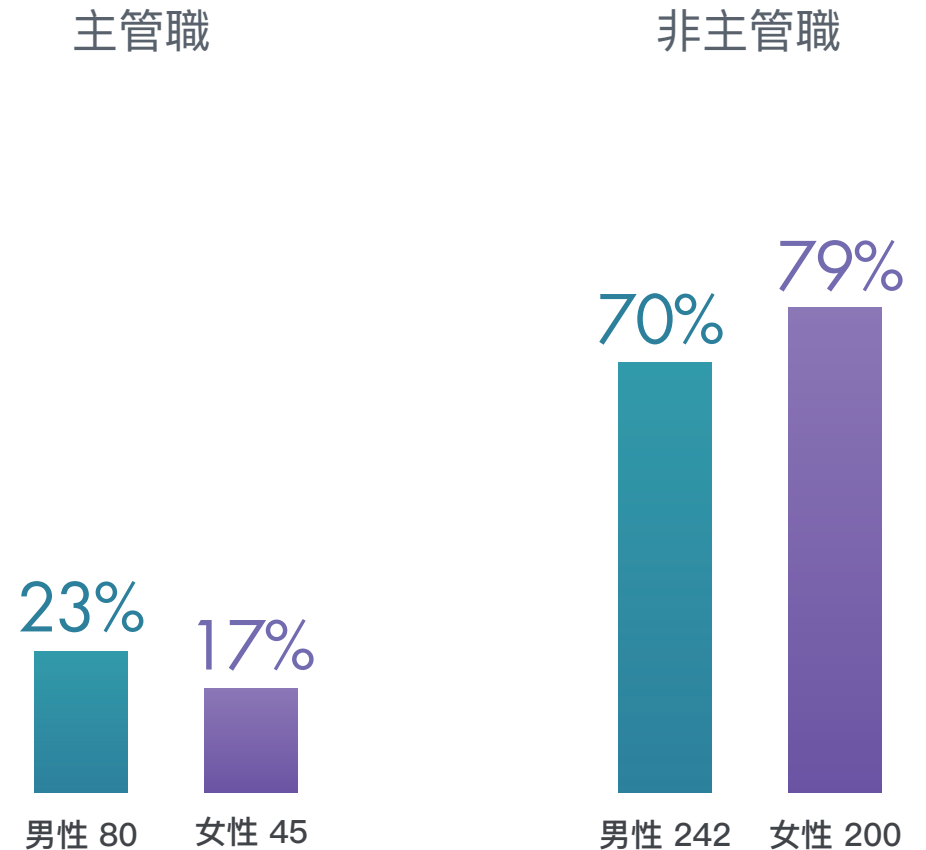
(單位：人數：1人、時數：每1小時)

目標績效管理

我們自 1992 年即導入目標績效管理 (Management by Object) 概念，透過歷年的演進與組織的需求，以系統化的目標績效管理設定，將公司的願景、策略目標與員工個人工作目標結合。藉由 3 個階段：期初設定、期中檢討、期末考核，達成上下溝通及組織回饋的目的，同時依管理職 / 非管理職員工區分不同面向的職能評量，協助組織進行人力資源之發展與運用。結合組織營運績效與績效管理制度，將績效考核結果確實地反映到人員年度晉升管理與公司獎酬制度中，讓每一位員工都能與公司一起成長。全公司員工除契約人員與留職停薪復職未滿三個月人員外，凡到職三個月試用期滿之員工，皆需進行定期績效及職涯發展檢視。

2016 年度接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數共 567 人，佔全公司人數 95.1%。進一步依據性別去劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的男性員工人數 322 人，佔報告期末男性員工總數 93.3%。接受定期績效及職涯發展檢視的女性員工人數 245 人，佔報告期末女性員工總數 97.6%。此外，在報告期間內，依據員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例請見《按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例統計表》。

接受定期績效及職業發展檢視的員工比例



註：右列人員尚未接受定期績效及職業發展檢視：(1)契約人員(2)於考核截止日之試用期尚未期滿人員(3)留職停薪復職人員，於考核截止日前復職未滿3個月者。考核截止日為每年6月30日及12月31日。

職業安全與管理

我們依據《職業安全衛生法》第 23 條，編制職業安全衛生管理委員會，審議相關職安議題。在這個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佔委員人數 1/3 以上。並且，我們的員工沒有從事具有高風險或高特定疾病發生率的職務。

▼報告期間工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率統計

項目	公式	工傷		交通	
		男	女	男	女
人次數	無	1	0	2	2
損失工時	無	280	0	32	152
損失日數	無	35	0	4	19
缺勤率 AR	總缺勤天數 / 總工作天數 × 200,000* (*：指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率。)	0.024	0	0.003	0.013
綜合缺勤率 AR	同上	0.04			
失能傷害頻率 FR	(失能傷害人數×10 ⁶) / 總經歷工時	男：2.52 女：1.68			
失能傷害嚴重率 SR	(失能傷害損失日數×10 ⁶) / 總經歷工時	男：32.82 女：15.99			
綜合傷害指數 FSI	(FR × SR) / 1,000	男：0.29 女：0.16			

註1：總工作天數：148,541 天

註2：總經歷工時：1,188,328 HR



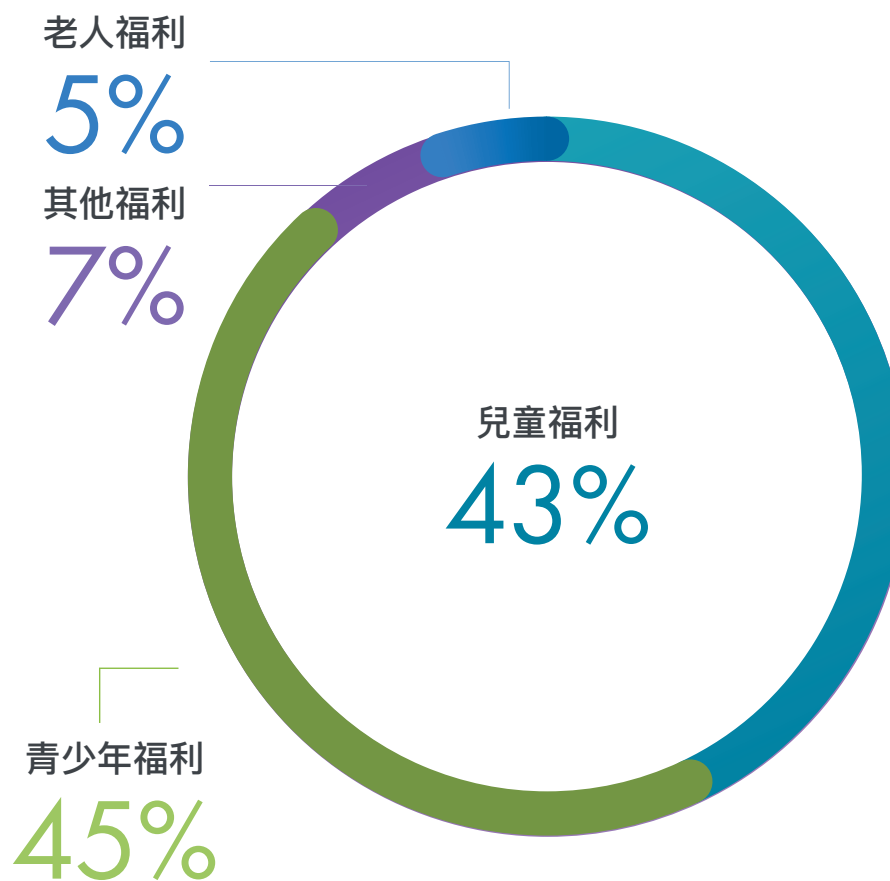
23 年來，我們提出更聰明的方法 輔導弱勢團體自給自足來幫助更多人

1994 年成立友訊科技慈善基金會

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。推行會務績效卓越，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 1,660 餘萬元。2016 年捐助對象比例為兒童福利 43%、青少年福利 45%、老人 5% 及其他 7%。

設立 D-Link 星光教室

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 年級的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、烹飪等才藝與技能課程。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。



▼2016年公益捐贈對象

- 台北市脊髓損傷基金會
- 關愛協會
- 台灣天主教安老院
- 喜憨兒基金會
- 宜蘭縣瑪麗亞老人長期照顧中心
- 中華電信基金會
- 一葉蘭協會
- 陽明教養院
- 花蓮縣谷若思全人關懷協會
- 忠義基金會
- 亞太多元學習協會
- 種籽公益慈善協會
- 青少年公益組織

創新捐助到解決問題的新策略

星光教室小朋友來自經濟、家庭失能、文化及教育弱勢等族群。其中，又以偏鄉經濟弱勢家庭的孩子比例最高，且呈現逐年增加的趨勢。為了減少受助的孩子人數，並考量到雙親才是最適合照顧孩子的人選，因此友訊科技慈善基金會和非營利團體合作，開始推動部落產業發展。希望藉由增加部落和家庭收入的方法，讓家人不用離鄉工作，解決孩子缺乏適當照顧所引起的種種社會問題。

本計畫係以三階段工作來進行，包括：

01

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。

02

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。

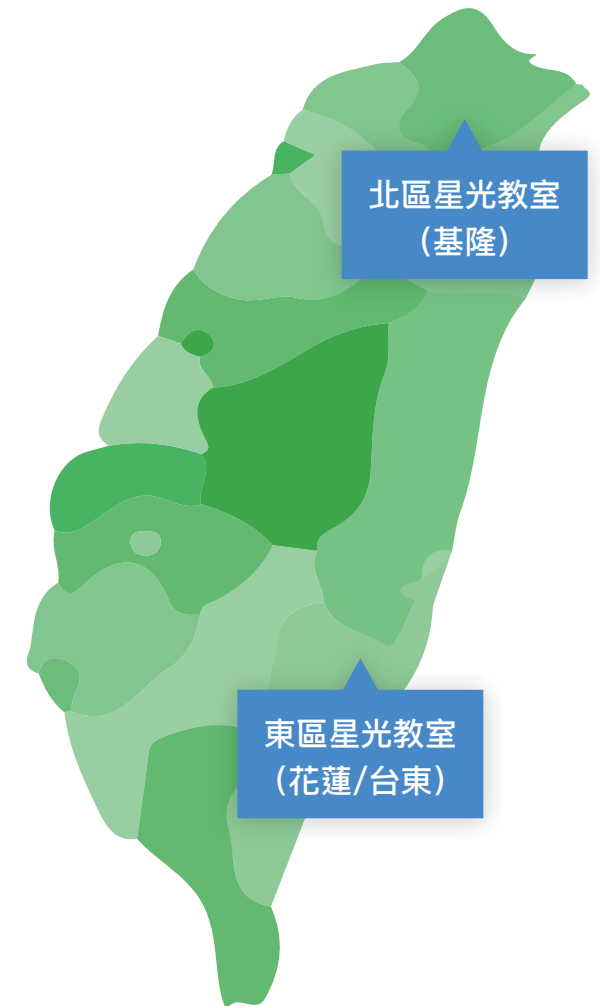
03

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。

- 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。我們深知幫助弱勢的公益團體長久以來皆依賴外界捐款以執行社會工作。然而，外界捐助不足與不穩定常造成公益團體無法持續有效地幫助弱勢。據此，友訊希望輔導公益團體朝「社會企業」的方向轉型，達到協助NPO增加收入的目標。

▼ D-Link 星光教室服務劇點包括基隆、花蓮與台東



公益農業計畫，輔導成立銷售平台

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網路銷售平台。利潤全數援助需要幫助的孩子。

公益農業計畫成效包括：

- 採購星光教室的無毒米，做為友訊股東會禮贈品。
- 成功推薦星光教室產品給其他需要公益採購之公司團體。
- 配合公益團體發起「認養有機柚子樹」公益活動。邀請社會大眾一起支持友善種植的柚農對抗風災。



輔導NPO轉型為社會企業

友訊期許透過輔導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。社會企業 (Social Enterprise) 是指運用商業模式來解決社會或環境問題的組織。例如提供俱備社會責任、環境保護和食安議題之產品及服務；為弱勢社群創造就業機會等。其組織以企業之型態存在，盈餘所得則部份繼續投入社會企業本身關注之公眾議題。目前已成功輔導種籽公益等非營利團體轉型為社會企業型態。



2016

輔導種籽社會企業台東
「孩子回家溫心咖啡」

2016

輔導發行 GRI G4 標準
《2015種籽社企CSR Report》

2015

輔導舉辦經濟部中小企業處
第55場及57場「百場社企小聚」

2014

輔導發台灣社會企業界
第一本企業社會責任報告書
《2013 種籽社企 CSR Report》

2012

輔導成立
種籽公益慈善協會

2016

輔導發起
「認養有機柚子樹」公益活動

2016

輔導舉辦經濟部中小企業處
「百場社企小聚」

2015

輔導發行 GRI G4 標準
《2014種籽社企CSR Report》

2015

輔導舉辦
勞動部花蓮及基隆等地之
社會企業研討講座

2013

輔導成立
種籽社會企業有限公司



2016 輔導成功案例

台東孩子回家溫心咖啡計畫

2016 年啟動「孩子回家溫心咖啡計畫」，讓原鄉孩子回鄉工作夢想，在台東扎根與茁壯。

太麻里溫泉部落位於台東縣太麻里鄉金崙村，是當地著名溫泉觀光勝地。本計畫源於當地牧師一番感性談話。牧師表示：「常有路過的遊客跑進來我們這裡看山望海，大喊好美好美！但他們看完就走了，因為這裡連坐的地方都沒有」。對此，基金會輔導花蓮谷若思全人關懷協會為孩子們開設了故鄉的第一個回家據點-溫心咖啡小舖。希望藉由本計畫，提供營業器材、專業訓練、學習和工作機會，讓孩子由被服務者轉變成服務者，開啟孩子在鄉創業之美好願景。

圖片來源：臉書搜尋溫泉溫心咖啡



希望閱讀 2.0 計畫，為學童搭建完善數位環境

《天下雜誌》教育基金會的「希望閱讀專案」，旨在協助偏鄉學童培養閱讀興趣並養成閱讀習慣。進入數位時代後，則升級為「希望閱讀 2.0 計畫」，讓偏鄉孩童能及早接觸數位學習。友訊科技受邀一同共襄盛舉，共捐贈了 21 台 DIR-822 雙頻無線路由器，藉此，為孩子們搭建完善的數位環境，學習不落人後。



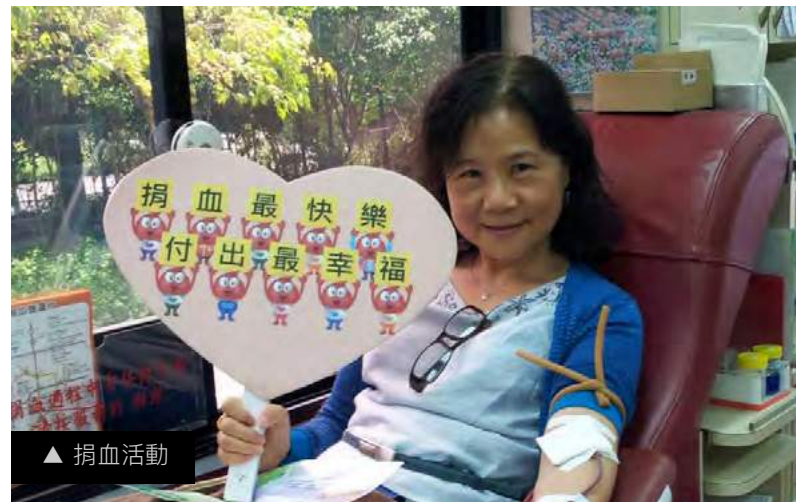
公益活動



▲ 參訪關愛之家



▲ 參訪關愛之家



▲ 捐血活動



▲ 華山基金會老人運動會



▲ 捐血活動



▲ 華山基金會老人運動會

夏日野餐趣





附錄

附錄

附錄：GRI G4 Index

GRI G4 Index			
Indicator Numbers	Indicator Description	Disclosure Status	Page(s)
● 完全揭露 ○ 部分揭露			
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

GRI G4 Index			
Indicator Numbers	Indicator Description	Disclosure Status	Page(s)
● 完全揭露 ○ 部分揭露			
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
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

GRI G4 Index			
Indicator Numbers	Indicator Description	Disclosure Status	Page(s)
● 完全揭露 ○ 部分揭露			
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
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			

GRI G4 Index			
Indicator Numbers	Indicator Description	Disclosure Status	Page(s)
● 完全揭露 ○ 部分揭露			
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

The D-Link logo is displayed in a bold, white, sans-serif font. The letter 'D' is significantly larger than the other letters, and a registered trademark symbol (®) is positioned at the top right of the 'k'.

D-Link®

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