

GRI 指標索引對照表

一般標準揭露

GRI G4 指標			報告書對應章節	頁碼	備註
考量面	編號	指標內容			
策略及分析	G4-1	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	經營者的話	3	
	G4-3	組織名稱	報告書概述	1-2	
組織概況	G4-4	主要品牌、產品與服務	1.2 產業概況及產品與服務	8-9	
	G4-5	組織總部所在位置	1.1 誠信經營-邁向永續	4-7	
	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)	1.1 誠信經營-邁向永續	4-7	
	G4-7	所有權的性質與法律形式	1.1 誠信經營-邁向永續	4-7	
	G4-8	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)	1.2 產業概況及產品與服務	8-9	
	G4-9	組織規模	1.1 誠信經營-邁向永續 1.2 產業概況及產品與服務 1.3 經營績效	4-7 8-9 9-10	
	G4-10	員工組成簡介	5.6 員工結構	59-67	
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	5.3 員工福利照顧	53-56	
	G4-12	組織的供應鏈			無
	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	1.1 誠信經營-邁向永續 1.2.2 產業上、中、下游之關聯性	4-7 8	
	G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	2.4 風險管理	20-21	
	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	2.3 健全內部控制、內部稽核系統	20	
	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			無
	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	1.1 誠信經營-邁向永續 1.2 產業概況及產品與服務 1.3 經營績效	4-7 8-9 9-10	
	G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	撰寫綱領	1-2	
	鑑別重大考量面與邊界	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	1.4.2 重大考量面分析	12-13
G4-20		對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	
G4-21		每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	
G4-22		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			首次編輯
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			首次編輯
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	1.4.1 利害關係人鑑別	11	
	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	1.4.1 利害關係人鑑別	11	
	G4-26	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	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	
	G4-27	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	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	

GRI G4 指標			報告書對應章節	頁碼	備註
考量面	編號	指標內容			
報告書基本資料	G4-28	報告期間 (如會計年度或日曆年度)	報告期間及發行管道	1	
	G4-29	上一次報告的日期 (如果有)			首次編輯
	G4-30	報告週期 (如每年一次、兩年一次)	報告期間及發行管道	1	
	G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	聯絡方式	2	
	G4-32	組織選擇的「依循」選項及外部查證	撰寫綱領	1-2	
	G4-33	報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	撰寫綱領	1-2	未經外部保證/確信
治理	G4-34	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	2.2 審計委員會與薪資報酬委員會功能性委員會職責	19	
	G4-35	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	2.1 董事會	17-19	
	G4-36	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	2.1 董事會	17-19	
	G4-37	利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	
	G4-38	最高治理機構及其委員會的組成	2.2 審計委員會與薪資報酬委員會功能性委員會職責	19	
	G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	2.1 董事會	17-19	
	G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	2.1 董事會	17-19	
	G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程	2.1 董事會	17-19	
	G4-42	最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	2.1 董事會	17-19	
	G4-44	最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程	2.1 董事會	17-19	
	G4-49	最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	2.1 董事會	17-19	
	G4-52	薪酬決定的流程	2.2 審計委員會與薪資報酬委員會功能性委員會職責	19	
倫理與誠信	G4-56	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	2.6 行為準則與道德誠信	22	

特定標準揭露

GRI G4 指標				報告書對應章節	頁碼	備註
類別	考量面	編號	指標內容			
經濟	經濟績效	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 誠信經營-邁向永續 1.2 產業概況及產品與服務 1.3 經營績效	4-7 8-9 9-10	
		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 環境永續	23-25	
		G4-EC3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	5.3 員工福利照顧	53-56	
		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			無
	間接經濟衝擊	G4-EC7	基礎設備的投資與支援服務的發展及衝擊	4.1 回饋鄉里	38-40	
	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			無
	環境	原物料	G4-EN1	所用原物料的重量或體積	3.1 原物料的使用	26-27
G4-EN2			使用再生原物料的百分比	3.1 原物料的使用	26-27	未換算百分比，僅描述有相關產品及年產量
能源		G4-EN3	組織內部的能源消耗量	3.2 能源消耗	27	
		G4-EN5	能源密集度			無，僅消耗量，台南未有密集度，亦為排放強度(除產量)3.3
		G4-EN6	減少能源的消耗	3.4 節能措施與成效	29-30	
水		G4-EN8	依來源劃分的總取水量	3.6 水資源管理	32	
		G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源			無
排放		G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇一)	3.3 溫室氣體管理	28	
		G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	3.3 溫室氣體管理	28	
		G4-EN18	溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體管理	28	
		G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	3.4 節能措施與成效 3.5 包材回收	29-30 31	
		G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	3.7.1 空氣污染防治	33	
		G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	3.6 水資源管理	32	
廢污水和廢棄物		G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	3.7.3 廢棄物管理	36	
		G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量			無
	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			無	
	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	3.8 環境保護支出	37		
法規遵循	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	3.8 環境保護支出	37		
	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			無	
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	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	2016未有申訴案件	
社會	勞僱關係	G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	5.6 員工結構	59-67	
		G4-LA2	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	5.3 員工福利照顧	53-56	
		G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	5.3 員工福利照顧	53-56	

GRI G4 指標				報告書對應章節	頁碼	備註
類別	考量面	編號	指標內容			
社會	勞/資關係	G4-LA4	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			無
		G4-LA6	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	5.3 員工福利照顧	53-56	
	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	5.2 人才培育計劃	52	
		G4-LA10	加強員工的持續受聘能力以及協助員工管理職業退休生涯的職能管理及終生學習計畫	5.5 生涯發展規劃	58	
		G4-LA11	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	5.2 人才培育計劃	52	
	員工多元化與平等機會	G4-LA12	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	5.6 員工結構	59-67	
	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	5.6 員工結構	59-67	
	勞工實務問題申訴機制	G4-LA16	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	1.5 利害關係人關注議題及溝通管道	13-15	2016未有申訴案件
	不歧視	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	5.4 平衡友善職場	57	
	當地社區	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	4.1 回饋鄉里 4.3 一畝田認養	38-40 42-43	
	反貪腐	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			無
		G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 董事會運作情形 2.6 行為準則與道德誠信	17-19 22	
	法規遵循	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			無，環境罰款3.8
	社會衝擊問題申訴機制	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			無
		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			2016年無違反產品與服務之健康與安全之相關案件
		G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	4.4 客戶滿意度	44-47	
法規遵循	G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	2.8 法規遵循	22	2016年沒有違反產品與服務相關法令之案件	