



2017年

歐群企業

社會責任

報告書

Corporate Social
Responsibility Report

± OCEAN

Content 目錄

01

編輯原則

1.1 報告書時間	02
1.2 報告書範圍	02
1.3 資訊揭露	02
1.4 撰寫依據	02
1.5 外部保證	02
1.6 報告書編製作業與管理方法	02
1.7 發行頻度	02
1.8 報告書發行日期	02

02

關於歐群

2.1 經營者的話	03
2.2 歐群(SDGs)永續績效	04
2.3 年度企業形象	04
2.4 經營理念及永續遠景	05

03

利害關係人

3.1 利害關係人鑑別	06
3.2 利害關係人溝通	06
3.3 利害關係人重大性議題分析	07
3.4 重大性議題說明	09

04

落實公司治理

4.1 歐群簡介	11
4.2 營運概況	15
4.3 公司治理	16
4.4 董事會	16
4.5 風險管理	18
4.6 道德規範與法令遵循	20

05

經營夥伴關係

5.1 客戶關係管理	21
5.2 供應鏈管理	22

06

創造共享價值

6.1 多元職場	24
6.2 員工學習發展	25
6.3 出任職務及績效管理	29
6.4 員工互動	30
6.5 員工福利	30
6.6 安全與健康職場	32
6.7 群善大地關懷社會	34

07

邁向永續環境

7.1 產品研發與創新	36
7.2 產品責任	39
7.3 品質管理系統	40
7.4 歐愛環境	41

08

附錄索引

- GRI 準則對照表	43
- 查證聲明書	44

01 編輯原則

- 報告書時間
- 報告書範圍
- 資訊揭露
- 撰寫依據
- 外部保證
- 報告書編製作業與管理方法
- 發行頻度
- 報告書發行日期

02 關於歐群

- 經營者的話
- 歐群(SDGs)永續績效
- 年度企業形象
- 經營理念及永續遠景

03 利害關係人

- 利害關係人鑑別
- 利害關係人溝通
- 利害關係人重大性議題分析
- 重大性議題說明

04 落實公司治理

- 歐群簡介
- 營運概況
- 公司治理
- 董事會
- 風險管理
- 道德規範與法令遵循

05 經營夥伴關係

- 客戶關係管理
- 供應鏈管理

06 創造共享價值

- 多元職場
- 員工學習發展
- 出任職務及績效管理
- 員工互動
- 員工福利
- 安全與健康職場
- 群善大地關懷社會

07 邁向永續環境

- 產品研發與創新
- 產品責任
- 品質管理系統
- 歐愛環境

08 附錄索引

- GRI 準則對照表
- 查證聲明書



01

編輯 原則

本報告書為歐群科技股份有限公司(以下簡稱為「歐群」或「我們」)2017年企業社會責任報告書(以下簡稱為本報告書),關於本報告書報告週期、範圍、聯絡方式及其他相關資訊,如列所示:

|報告書時間|

本報告書為歐群第一本(2017年)企業社會責任報告書,揭露2017年度企業社會責任與永續發展事項之執行情形。

|報告書範圍|

本報告書內容以歐群科技股份有限公司所鑑別重大議題為主,擬定策略、管理方針、關鍵議題、回應及活動績效等資訊,在報告邊界的設定包括歐群科技股份有限公司及其所影響的利害關係人(股東、客戶、供應商、政府機關、社區)。

|資訊揭露|

本報告書中關於歐群營業所得、成本支出等財務相關資訊來源以新台幣為計算單位,並經會計師簽證後認可。「當地」係指營運據點所在之國家或區域。若有相關建議,歡迎與報告書聯絡人員聯繫。

|撰寫依據|

本報告書資訊揭露係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)、永續性報告準則(GRI Standards)核心選項進行揭露。

|外部保證|

本報告書由第三方獨立保證單位台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan)確認本報告書資訊符合AA1000保證標準(AA1000AS 2008)第一類型中度保證等級之要求。

|報告書編製作業與管理方法|

報告書數據蒐集,係邀集相關部門,彙整日常營運管理的數據、教育訓練、議題討論資料及參考各單位訪談記錄,按GRI準則及指標要求,整理出本公司在經濟、環境及社會等面向績效資訊。各項指標內容數據資訊的收集、量測與計算方法,係以符合當地法規要求為主要依據,如當地法規無特別規定,則以國際標準為準,如無國際標準可適用,則以產業標準或產業慣例為依歸。

若您對本報告書有任何疑問或建議,歡迎聯絡我們,如下:



歐群科技股份有限公司 管理部經理 / 胡錦芳

E-mail : barbara@octec.com.tw

地址 : 台中市霧峰區中正路1-1號

電話 : 04-23394805 分機209

傳真 : 04-23332038

發行頻度 : 每2年一次。

報告書發行日期 : 2018.12.31

01 編輯原則

- 報告書時間
- 報告書範圍
- 資訊揭露
- 撰寫依據
- 外部保證
- 報告書編製作業與管理方法
- 發行頻度
- 報告書發行日期

02 關於歐群

- 經營者的話
- 歐群(SDGs)永續績效
- 年度企業形象
- 經營理念及永續遠景

03 利害關係人

- 利害關係人鑑別
- 利害關係人溝通
- 利害關係人重大性議題分析
- 重大性議題說明

04 落實公司治理

- 歐群簡介
- 營運概況
- 公司治理
- 董事會
- 風險管理
- 道德規範與法令遵循

05 經營夥伴關係

- 客戶關係管理
- 供應鏈管理

06 創造共享價值

- 多元職場
- 員工學習發展
- 出任職務及績效管理
- 員工互動
- 員工福利
- 安全與健康職場
- 群善大地關懷社會

07 邁向永續環境

- 產品研發與創新
- 產品責任
- 品質管理系統
- 歐愛環境

08 附錄索引

- GRI 準則對照表
- 查證聲明書



02

關於 歐群

|經營者的話|

本報告書為歐群第一本 (2017 年) 企業社會責任報告書，揭露 2017 年度企業社會責任與永續發展事項之執行情形。

未來市場推廣的努力

在全球市場多變且競爭之下，公司會不斷積極尋找優質的代理商、合作夥伴，藉以合作的立場，開拓更大、更廣的運用領域。更在各國經濟、政治、文化不同的情況下，市場開發以分散市場風險的角度來考量，將銷售市場分散在全球各大洲，不會因某客戶或某地區受到金融、經濟、政治之影響，影響公司的業績，以達到穩定成長。

未來產品的發展

歐群科技專注於細孔放電加工機的製造，目前著重於刀具業及航太市場的開發，結合客戶的需求，如：重熔層的嚴格要求、加工速度的提升以及五軸同動更深入的應用以取代傳統四軸深孔加工機無法加工複雜形狀工件。面對未來的挑戰，對單一產品專研雖然深入，但考量單一產品風險，因此，除了刀具、航太機種外，對於市場的微小孔 (加工直徑小於 0.1mm) 的需求增加，將成為我們預期要開發的項目之一，為未來產品開發的目標。

再者公司雖然完成航太機種，但對於高端的機種，公司仍需繼續研發，爭取更高端的客戶群。於研發完成後更提升細孔放電加工機性能達到高階機台的等級，可以擴大產品應用領域與提高產品競爭力，不僅提升產業技術更能進而帶動製造產業與相關產業之升級。

技術不斷地研發並成長，可避免因技術落差而落入削價競爭的惡性循環中，更可躋身先進國家之技術，改變國產加工機之國際品牌形象並提升市場佔有率。國內終端客戶並可藉由國產機台取代外來進口機台，可降低初期建構成本，以降低跨入航太產業之高門檻。

期望從模具業、汽車業、電子零件業、醫療產業、刀具業、航太業等領域不斷的發展，以提升產品全球的市佔率。目前國外代理商廣及 35 個國家以上，期望 Ocean 產品能擁有 70% 的市佔率，就如同「海洋」佔地球 70% 的總面積一樣。

在人才培育方面的努力


公司在選用人才方面，以照顧附近居民為優先考量，不但可以創造當地的就業機會，未來也可以減低人才的流動率。選用人才後，公司不斷地安排教育訓練，公司需要不斷的成長，必須要有優秀的人才，優秀的人才，要有完善的教育訓練，有了完備的訓練計畫，一定培育出優質的團隊，有優質的團隊，更達到公司及員工同步成長的境界，進而提升產品的附加價值及提升國際市場競爭力。最後將利潤與員工分享，達到多贏的目標。

在供應廠商方面

目前多數的供應商，技術及管理都需要積極提升，期望以雙贏的立場，相互支持、學習、相挺，為台灣創造更多的就業機會及為台灣中小企業創造更高利潤。

未來營運規劃構想、方向及品牌建立

專注於細孔放電加工機，更積極開發相關微細孔放電加工機及航太高端機種，擴大進入醫療產業及搶攻航太市場，提升公司業績。

對於品牌的建立，歐群科技除了少數的 ODM 客戶之外，全世界的代理商都是以用“OCEAN”的品牌銷售，因此這幾年歐群的品牌在細孔放電加工機已經有相當的知名度，未來會更積極開發未有代理商市場，讓客戶想到細孔放電加工機就想到歐群 。

並期望成為細孔放電加工機業的標竿企業，及全球航太業的指定品牌。

董事長 廖月照

關於 歐群

| 歐群永續績效 |

歐群對於全球永續及企業社會責任相關趨勢與議題均十分關注，期望能引領潮流並發揮企業影響力，讓更多正向的能量擴散開來。聯合國於 2016 年正式啟動的 17 項永續發展目標 SDGs，範疇包含環境、經濟及社會三大面向，共訂有 17 個目標 (goal)，並往下展開 169 個細項目標 (target)，亦可作為 2030 年以前各國共同合作與實踐的指導原則。



歐群審視內部在永續發展、企業能力、利害關係人對 CSR 議題關切度等等因素後，決定積極回應「2 消除饑餓」、「4 教育品質」、「8 就業與經濟成長」、「12 責任消費與成長」、「13 氣候行動」、「16 和平與正義」、「17 全球夥伴」等目標，期能在永續發展的大舞臺上，與全球共同努力的目標接軌，共同促進 SDGs 之成功。

| 年度企業形象 |

- ◆ 2011年榮獲 〈2011 年工具機研究發展創新產品競賽〉 OCT-90120CA CNC 多軸細孔放電加工機榮獲一佳作獎
- ◆ 2016年榮獲 〈國際工商經營研究社 (IMC) 〉 全國創新科技製造類組—卓越獎 (冠軍)
- ◆ 2017年榮獲 〈經濟部中小企業處第 26 屆〉—國家磐石獎 (臺中市第 4 屆) —傑出產業創新獎



關於 歐群

|經營理念及永續遠景|

歐群以嚴格的品質要求提供最佳的產品、並以服務誠信的態度服務客戶以發展長期之夥伴關係，並以不斷的創新以達永續之經營成長。故以品質至上、服務第一、永續經營作為本公司經營理念。

【品質至上】

嚴格的品質監控及控管，以致力於提供客戶優質且滿意的產品。

【服務第一】

符合客戶需求與期待，致力於製程技術改良與產品品質提升；永遠提供客戶最值得信賴與滿足的服務；並與所有客戶密切配合發展相輔相成、雙贏的長期夥伴關係。

【永續經營】

財務穩健，成長茁壯，永續經營、求新求變；期許永遠能為客戶提供最新技術服務。

一、經營目標與策略

歐群科技從 2000 年 11 月 6 日創業以來，堅持「品質至上」提供客戶優質的設備；「服務第一」無論是銷售還是售後服務，及時回覆客戶是我們的堅持；「永續經營」由於不斷的創新，是公司持續成長的命脈。也期許能為客戶生產最高效能的設備、為所有同仁創造最高福利的事業。於 2011 年起，更重視於航太業產業並持續開發相關設備及功能，至此，已成功銷售至法國 SNECMA 及新加坡 GE Keppel、台灣長榮航宇公司及歐洲 Honeywell 及美國 Pratt & Whitney 等航太大廠。成為「細孔放電業之標竿企業、全球航太業指定品牌」為歐群全體同仁之目標。

二、未來公司發展策略

短期策略	維持目前各個領域的需求訂單，積極開發新的航太領域，目前已陸續進入多國的航太業公司
中期策略	預計 3~5 年將航太領域的銷售額提升為公司營業額的 50%
長期策略	預計 5~10 年將航太領域的銷售額提升為公司營業額的 70%，並期在此航太領域之市佔率達到 50% 以上之目標，成為航太業指定的品牌。而細孔放電加工機於各領域市占率達 70% 以上，成為細孔放電業之標竿企業

研發高精密度、高性能、高效率的智慧型細孔放電加工機，以符合未來高精密度微細加工的需求，應用於航太、醫療、刀具產業的趨勢，可以提高市場競爭力。

01 編輯原則

- 報告書時間
- 報告書範圍
- 資訊揭露
- 撰寫依據
- 外部保證
- 報告書編製作業與管理方法
- 發行頻度
- 報告書發行日期

02 關於歐群

- 經營者的話
- 歐群(SDGs)永續績效
- 年度企業形象
- 經營理念及永續遠景

03 利害關係人

- 利害關係人鑑別
- 利害關係人溝通
- 利害關係人重大性議題分析
- 重大性議題說明

04 落實公司治理

- 歐群簡介
- 營運概況
- 公司治理
- 董事會
- 風險管理
- 道德規範與法令遵循

05 經營夥伴關係

- 客戶關係管理
- 供應鏈管理

06 創造共享價值

- 多元職場
- 員工學習發展
- 出任職務及績效管理
- 員工互動
- 員工福利
- 安全與健康職場
- 群善大地關懷社會

07 邁向永續環境

- 產品研發與創新
- 產品責任
- 品質管理系統
- 歐愛環境

08 附錄索引

- GRI 準則對照表
- 查證聲明書



03

利害關係人

|利害關係人鑑別|

利害相關者係指對歐群產生影響或受歐群影響的團體或個人，基於此定義，依據不同利害相關者的影響程度進行分類結果計 10 個利害關係人，由歐群 CSR 委員會討論鑑別出 7 個主要利害相關者的族群，包括歐群總公司（高階主管、員工）、股東、客戶、供應商、社區、政府機關。

與利害關係人建立良好溝通、履行及創造更好的企業社會責任的關鍵在於追求永續發展，我們致力與利害關係人建立透明、有效的溝通管道。透過各種管道與利害關係人溝通，藉此彙整利害關係人關注的企業社會責任相關議題，以傳達歐群科技對企業社會責任上的執行績效與回應利害關係人的期待。

|利害關係人溝通|

我們十分重視與利害關係人之溝通，於官網設置利害關係人專區 (WWW.OCTECE.COM)，將關係人之連絡方式清楚載明於網頁，做為利害關係人與歐群科技最基礎的溝通管道。

聯絡窗口

- 公司網站上設有外部溝通信箱：barbara@octec.com.tw
- 提供對外聯絡窗口胡錦芳經理：04-23394805 分機 209

透過由各利害關係人對歐群企業社會責任 (CSR) 之關切議題以問卷方式，依統計結果將各利害關係人所關切前 5 項議題 (列為關注議題) 及與公司溝通之方式表列如下：

利害關係人	關注議題		溝通管道/頻率	
高階主管	營運績效 財務資訊 風險管理	創新研發 產品責任	定期 (週/月)會/主管會議(月) 勞資會議(每季) 電子公佈欄(不定期)	員工信箱/電子郵件(不定期) 申訴與諮詢專線(不定期)
員工	營運績效 勞僱關係 職場健康與安全	人才培育與教育訓練 勞動條件	定期 (週/月)會/主管會議(月) 勞資會議(每季) 電子公佈欄(不定期)	員工信箱/電子郵件(不定期) 申訴與諮詢專線(不定期)
股東	財務資訊 誠信經營 風險管理	客戶關係/財產管理 社會參與	董事會·自結(季) 財務報告(每年)	年度股東大會 公司官網
客戶	誠信經營 法律遵循和道德規範 風險管理	創新研發 供應商管理	客戶滿意度調查(每年) 電子郵件(不定期)	客戶拜訪(不定期) 視訊會議(不定期)
供應商	法律遵循和道德規範 創新研發 勞工人權	勞僱關係 客戶關係/財產管理	供應商稽核(年) 不定期拜訪	尾牙(年) 電子郵件(不定期)
社區	環境管理 勞僱關係 職場健康與安全	社會參與 產品責任	企業網站 不定期參與社區活動	廠區附近鄰里長、 居民與弱勢團體之不定期拜訪
政府機關	創新研發 勞僱關係 職場健康與安全	產品責任 智慧財產權	政府部門舉行的溝通會議/論壇/ 研討會或公開公文往來(不定期)	問卷及訪談(不定期) 不定期稽查

利害關係人

|重大性議題管理|

歐群依據永續性脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性，透過蒐集、鑑別、排序、確認及檢視等五個步驟的循環，訂定利害關係人的重大性分析。

包容性

步驟①

利害關係人的鑑別及溝通管道

- 依 CSR 推動小組日常與各利害關係人之互動情況。
- 國際永續發展趨勢之 SGDs 呼應。
- 蒐集各利害關係人所關注議題。

永續性脈絡

步驟②

利害關係人關注議題搜集

- 由 CSR 推動小組針對所蒐集到之關注議題進行彙整並列出清單。
- 依 CSR 推動小組討論內容，考量產業特性、國際趨勢與同產業發展情況。
- 歸納出 20 項「CSR 關鍵議題」。

重大性

步驟③

利害關係人重大議題辨識

- 邀請各類型利害關係人填寫「利害關係人 CSR 問卷調查」，並將調查結果依同等權重進行統計分析。
- 由 CSR 推動小組根據各議題於組織內或組織外經濟、環境、社會衝擊程度，及利害關係人之關注程度兩大面向進行討論，並整合出重大性議題矩陣圖建議。

完整性

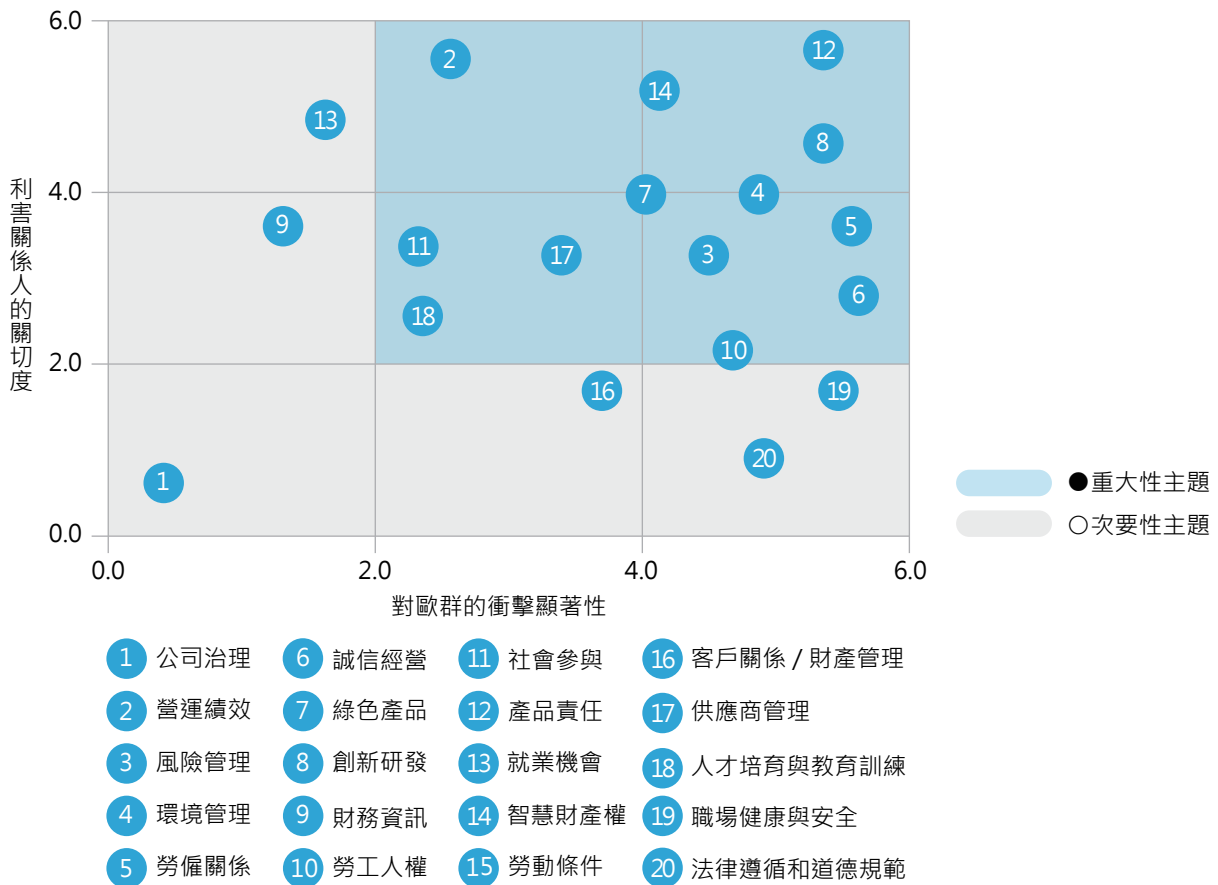
步驟④

利害關係人關注議題邊界鑑別

- 將初步結果提出予 CSR 推動小組進行檢視，並呈核高層主管審核再進行會議，由 20 項 CSR 關鍵議題中，歸納出 11 項議題，列為 2017 年度「重大性議題」及影響的邊界，於本報告書揭露相關永續績效，詳實回應利害關係人並擬定政策、目標及成果展現。
- 隨時檢視重大性議題矩陣圖的合理性並強化與利害關係人之溝通方式，蒐集更多利害關係人意見，做為日後調整依據。

利害關係人

重大性議題矩陣圖



針對利害關係人鑑別結果，向重要利害關係人發出問卷，回收 47 份問卷，進行 20 項永續議題關注度調查，瞭解利害關係人關注程度。接著由 3 位歐群高階主管評估各項永續議題對經濟、環境及社會所產生影響程度，將結果繪製成九宮格，選取衝擊程度較高區域（高高 / 高中 / 中高之三塊區域）內之 10 項永續議題為本次報告書揭露之重大性議題。

為更準確聚焦本公司利害關係人所關注議題，本年度 CSR 推動小組參考全球性趨勢、澄清議題涵蓋的意義內容，減少涵蓋範圍過大的議題，並且依據國內外產業趨勢增加新議題。本年度議題進行調整，計揭露 11 議題如右表說明：

面向	重大性主題	原主題性	調整說明
經濟	智慧財產權	●	併入「創新研發」揭露管理績效
	社會參與	○	
社會	人才培訓與教育訓練	○	人才的培訓為歐群重要議題，經由 CSR 推動小組討論列為本年度重大性議題之一

歐群將秉持持續創新、永續經營的重點管理方針，將所利害關係人所關注 2017 年所重大性議題，由 CSR 推動小組以 PDCA-計畫 (Plan)、D 執行 (Do)、C 查核 (Check) 及 A 處置 (Action) 的概念訂定管理方針，定期評估管理方針的有效性以達到改善目的。以期提高自有品牌「Ocean」在全球市場市佔率，提升歐群經濟績效。相對在對供應鏈降低環境衝擊的要求上，也將針對所提供給歐群相關週邊設備的生產皆需符合環保法規之要求，以呼應歐群本業產品節能減碳的設計。

利害關係人

|重大性議題說明|

依重大性議題分析的五個步驟循環，將各面向之重大議題與對應之 GRI 特定主題、管理方針、衝擊內外部邊界，及永續發展目標 (SDGs) 整理對照如下表：

揭露重大性議題	對歐群意義及帶來衝擊	對應GRI標準		2017年目標	管理方針 回應章節	被衝擊對象			對應永續發展目標(SDGs)	
		組織內	組織外			組織內	組織外			
經濟	營運績效	<ul style="list-style-type: none"> 持續改善經營及獲利力，以符合利害關係人權益 面對市佔率提高的期許，需投入更多產品設計 	201經濟績效	201-1	市佔率提高	4.2.營運概況 4.3 公司治理 7.1產品研發與創新 6.5員工福利	歐群 (高階主管、員工)	股東 客戶	供應商 社區	
	誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> 歐群的經營理念乃建立於誠信與正直之下，因誠信與正直是社會對於優質企業形象評價，亦是永續經營基石 透過對員工行為善盡約束，以為護公司紀律 	205反貪腐 307環境法規遵循	205-1 205-2 205-3 307-1	持續及堅守誠信與正確之理念，使企業得以永續且健全發展	4.6道德規範與法令遵循	歐群 (高階主管、員工)	股東 客戶 供應商	社區 政府機關	
	風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 瞭解綠能產業在全球氣候變遷減緩與調適關鍵角色，為歐群提升產品節能減碳之重要課題 透過風險管理，期能提升客戶競爭力 	201經濟績效	201-2	2017年所改善目標為3件	4.5風險管理	歐群 (高階主管、員工)	股東 客戶	供應商 政府機關	
	創新研發	<ul style="list-style-type: none"> 面對全球科技進步與市場需求的快速變化，持續不斷以創新思維進行商業行為與設計開發對產業發展相當重要 洞悉客戶在產品創新需求，提升各不同客戶源 	301原物料	302-5	為客戶提高產品加工效率進而增加更多產值	7.1產品研發與創新	歐群 (高階主管、員工)	股東 客戶	供應商 社區	
	供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> 以企業永續準則管理與供應商品質、交期、環境及人員、社會道德等面向 透過對供應商環境面要求，降低歐群產品之環境衝擊 	204採購實務	204-1	關鍵供應商書面調查及現場稽核完成率>80%	5.2供應鏈管理	歐群 (高階主管、員工)	客戶	供應商	
社會	人才培育與教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 依企業制度培養專業能力、完善的職涯發展系統、多元的福利措施，使每一位員工能安心工作、發揮專業且暢通關懷溝通管道，是本公司致力追求目標 同仁的凝聚力為歐群人力培育重要根基 	404訓練與教育	404-1 404-3	100%完成在職員工及新進教育訓練	6.2員工學習發展	歐群 (高階主管、員工)		政府機關	
	勞僱關係	<ul style="list-style-type: none"> 秉持打造幸福健康職場的理念，規劃多元平等的員工福利，讓全體同仁體驗優質的職場環境與幸福的企業文化 穩定的勞僱關係是歐群永續經營的根基 	401勞僱關係	201-3 401-1 401-2 401-3	落實執行照顧員工福利措施 維持高員工滿意度並朝幸福企業努力	6.創造共享價值 6.1多元職場	歐群 (高階主管、員工)		政府機關	
	社會參與	<ul style="list-style-type: none"> 本著「取之社會，用之社會」的回饋理念，公益關懷 透過不同面向的關懷，展現歐群由內對員工的照顧，對外實質的公益活動參與提升社會形象 	201經濟績效	201-1	每年提撥盈餘之0.5~1%給弱勢團體	6.7群善大地關懷社會	歐群 (高階主管、員工)	社區	政府機關	
	產品責任	<ul style="list-style-type: none"> 透過對產品的進行相關認證，確保歐群所製造的產品皆符合國際法令規章及客戶要求 依據客戶產品要求，提供客戶完善服務鞏固各不同客戶源 	417行銷與標示	417-1 417-2	對於出售的產品提供保證書，所有產品擁有產品責任險 為客戶提高產品保障，達到客戶滿意	7.2產品責任	歐群 (高階主管、員工)	股東 客戶	供應商	
環境	環境管理	<ul style="list-style-type: none"> 導入ISO14001環境管理系統實踐歐群對環境的永續管理 透過環境管理系統化將環境衝擊降低 	306廢污水和廢棄物	306-2	取得ISO14001證書	7.邁向永續環境	歐群 (高階主管、員工)	社區	政府機關	
	綠色產品	<ul style="list-style-type: none"> 新放電迴路，提升加工速度，節省能源 呼應產品綠能設計，提升各不同客戶源 	201經濟績效 301原物料	201-1 302-5	為客戶提高產品加工效率進而增加更多產值	7.1產品研發與創新	歐群 (高階主管、員工)	股東 客戶	供應商	

01 編輯原則

- 報告書時間
- 報告書範圍
- 資訊揭露
- 撰寫依據
- 外部保證
- 報告書編製作業與管理方法
- 發行頻度
- 報告書發行日期

02 關於歐群

- 經營者的話
- 歐群(SDGs)永續績效
- 年度企業形象
- 經營理念及永續遠景

03 利害關係人

- 利害關係人鑑別
- 利害關係人溝通
- 利害關係人重大性議題分析
- 重大性議題說明

04 落實公司治理

- 歐群簡介
- 營運概況
- 公司治理
- 董事會
- 風險管理
- 道德規範與法令遵循

05 經營夥伴關係

- 客戶關係管理
- 供應鏈管理

06 創造共享價值

- 多元職場
- 員工學習發展
- 出任職務及績效管理
- 員工互動
- 員工福利
- 安全與健康職場
- 群善大地關懷社會

07 邁向永續環境

- 產品研發與創新
- 產品責任
- 品質管理系統
- 歐愛環境

08 附錄索引

- GRI 準則對照表
- 查證證明書



04

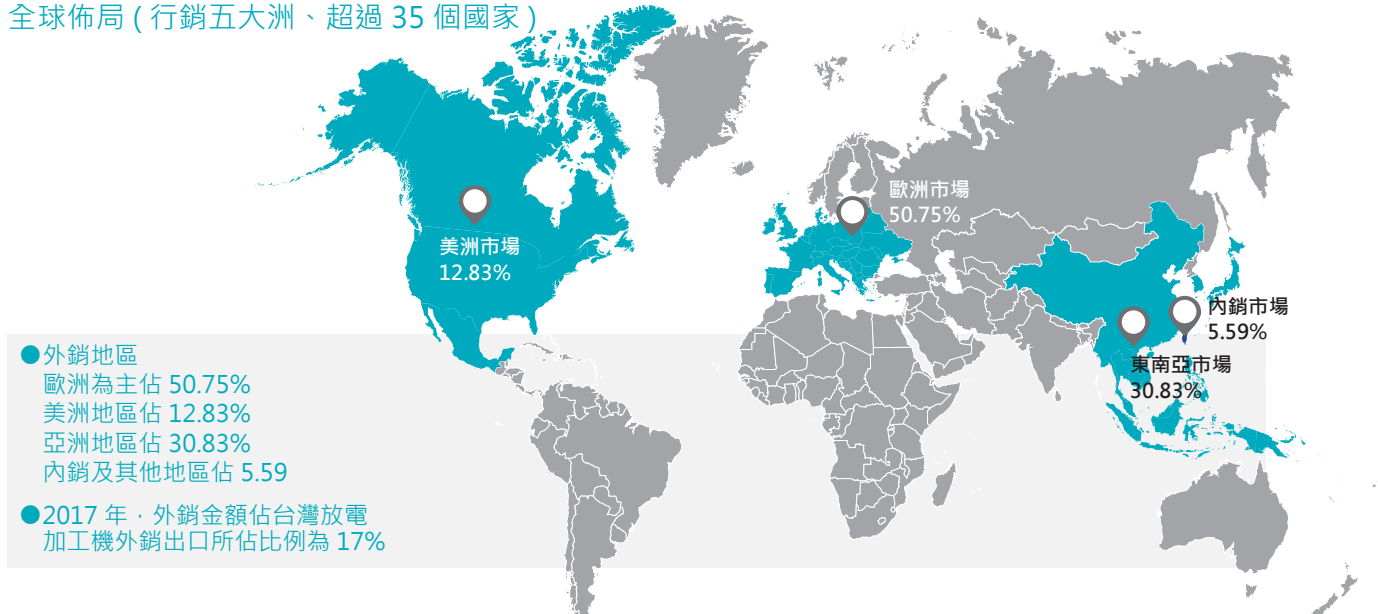
落實 公司治理

細孔放電業之標竿企業
—全球航太業指定品牌

| 歐群簡介 |

歐群科技座落於台中市霧峰區，創立於 2000 年，堅持「品質至上」提供客戶優質的設備；「服務第一」，無論是銷售還是售後服務，及時回覆客戶是我們的堅持；「永續經營」由於不斷的創新，是公司持續成長的命脈。也期許能為客戶生產最高效能的設備、為所有同仁創造最高福利的事業。於 2011 年起，更重視於航太業產業並持續開發相關設備及功能。至此，已成功銷售至法國 SNECMA 及新加坡 GE Keppel、台灣長榮航宇公司及歐洲 Honeywell 及美國 Pratt & Whitney 等航太大廠。

全球佈局 (行銷五大洲、超過 35 個國家)



2016 年成為台灣航太產業 A-Team 4.0 成員，2017 與漢翔航空工業簽署智慧機械策略合作協議，由台灣航太產業的龍頭漢翔公司與 14 家機械業者簽署合作協議，將依業者專精項目，研發飛機結構金屬件、複材件及發動機等 3 大類航太機械設備，爭取國際航太市場商機。歐群則為 14 家機械業者中唯一一家細孔放電加工製造商。

參與組織

項次	外部組織名稱	參與狀況
1	台灣區機械工業同業公會	會員
2	台灣區工具機暨零組件工業同業公會	會員
3	中華民國全國中小企業總會磐石獎聯誼會	會員
4	台灣兒童暨家庭扶助基金會	福幼委員
5	台中市國際工商經營研究社	會員
6	警察之友會	顧問
7	台中市工業總會	會員

歐群基本資料

公司名稱	歐群科技股份有限公司
公司地址	台中市霧峰區中正路 1-1 號
設立日期	民國 2000 年 11 月 6 日
資本額	5,000 萬元
股權狀況	廖月照 (1,534,547 股)、周明健(767,274 股)、陳素春(652,153 股)、翁弘志(767,274 股)
董事長	廖月照
主要產品	(1) 細孔放電加工機 (2) CNC 細孔放電加工機 (3) 微放電加工機 (4) 放電加工機 (5) CNC 放電加工機
員工人數	38 人(含非正式員工 2 人)
官網	WWW.OCTECE.COM

落實 公司治理

年度重要紀事



歐群主要產品

細孔放電加工機為一種基於放電加工之延伸加工機種，為三軸或五軸運動床台與放電加工主軸所組合之加工母機，其加工原理為使用管狀銅製電極與刀具中心出水功能對導電性材料進行瞬間加熱與冷卻，進而達到材料移除與孔洞加工的目的。

歐群科技為專業生產細孔放電加工機製造廠。放電加工機作為模具生產的一種重要加工方式，在今仍得到廣泛的應用，例如：航太業發動機的渦輪葉片、汽車零件、刀具及手錶等。

在製造技術的激烈競爭下，歐群科技針對航太業需求與放電迴路技術做了進一步突破，推動我國放電加工機向更高層次發展做出貢獻。也因應航太業需求，所研發之 River 1000 大型細孔放電加工機，其行程可達到 1000mm*1200mm 並乘載 3000 KGS 之工件，以符合航太業大型工件加工需求，為全台第一台大型細孔放電加工機。



落實 公司治理

技術特色

技術團隊是由歐群 (台)、德、日、美四國組合的國際化團隊，德國和美國的代理商將客戶需求及概念提供給歐群、日本精湛的技術指導，再由歐群堅強開發團隊，研發出更多創新商品，滿足客戶需求。

產品特色具備四項獨創重大創新，為「三高一低」策略：

高加工效率：高速放電迴路 (HP1) 加工速度較國際同業快 40%，能源節省 30%。

高人均產值：全智能化加工、自動換刀、自動換導具、自動換工件系統，增加量產型產品之運用範圍，提供客戶全智能之加工設備。

高產品良率：即時破孔偵測控制，可有效縮短機台加工週期、時間並提升完成孔尺寸穩定性，檢測成功率視材料差異可達 95% 以上。

低學習門檻：歐群透過高科技擴展傳統產業機械，研究發展出六軸刀具尖點補正技術 (五軸同動 X,Y,Z,A,B 軸)，配合自行研發的 CAM 軟體，迅速及簡易的實現不規則及複雜工件之細孔加工，特別於航太零件的加工須求。

服務特色

歐群以全球在地化的服務策略，行銷超過 35 個國家，由世界各地的代理商直接派員至終端客戶作產品介紹及各項服務，或經由視訊網路直接與客戶零時差的溝通，如有特殊需求，則會回饋到公司判斷是否可行，並提出計劃執行。

透過代理商與客戶快速溝通提供業務諮詢、售後服務、技術協助及維修，增強顧客服務及提升客戶滿意度，讓顧客能感受到最高效能之設備。

同時，也會透過各個國際展覽、及當地產品發表會與代理商一同參與了解公司最新訊息，除了加深與代理商之間的關係外，也透過任何機會介紹歐群新產品，及瞭解各區客戶的需求。

產品應用之產業範圍



航太業零件、CNC 銑床刀具、手錶精密不規則金屬零件 / 粉末冶金、汽車輪胎精密模具 / 超硬合金鋼

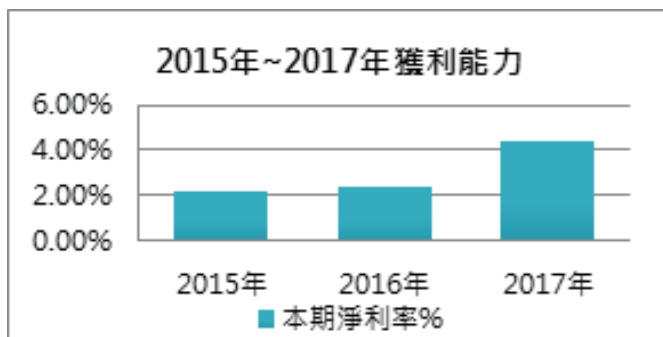
落實 公司治理

|營運概況|

歐群 2017 年度重點管理方針重視航太及刀具業產業並持續開發相關設備及功能，以自有品牌「Ocean」譯為「海洋」，佔地球總面積的 70%，秉持創業時就抱著要讓 Ocean 產品擁有全球 70% 市佔率的企圖心，將品質當成首要任務，把品牌當成寶，才得以讓歐群持續創新、永續經營。歐群科技產生及分配的直接經濟價值分為營運成本、員工薪資與福利以及股利和稅捐支出及保留盈餘，說明如下：

營業計畫成果：歐群企業 2017 年度營業收入計新台幣 159,874 仟元，營業毛利淨額新台幣 47,587 仟元，營業費用新台幣 39,075 仟元，營業淨利新台幣 8,511 仟元，稅前淨利新台幣 8,587 仟元，稅後淨利 7,027 仟元。

2015 年 ~2017 年 1-6 月營收成長圖



歐群公司 2017 年度營業收入淨額比 2016 年度大幅成長約 119%，其稅前淨利亦成長 125%，股東權益及資產報酬率也大幅成長。(2017 年研發許多軟體選配功能，也為歐群帶來較多的實質淨利)

營運價值表現

歐群科技 2017 年所產生及分配的直接經濟價值分為營運成本、員工薪資與福利及稅捐支出以及保留盈餘，說明如下：

營業計畫成果	薪資福利方面
●營業收入計新台幣 159,874 仟元	●依職務等級所支領薪資 18,092,574
●營業毛利新台幣 47,587 仟元	●年終獎金 1,773,994
●營業費用新台幣 39,075 仟元	●特別獎金 1,261,327
●營業利益新台幣 8,511 仟元	●三節獎金 3,178,396
●稅前淨利新台幣 8,587 仟元	●生日禮金 21,600
●稅後淨利新台幣 7,027 仟元	●結婚 / 生育 / 傷病 / 喪儀等禮金 25,800

各地區銷售產品量 (台)

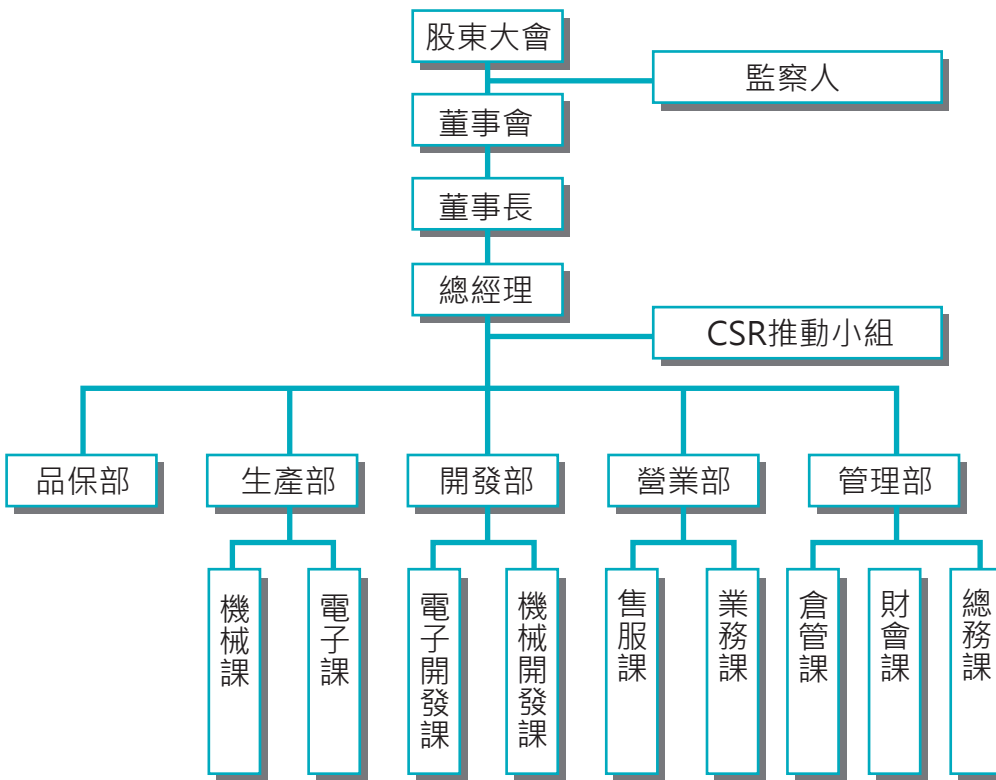
年度	外銷數量(台)				內銷	總數 數量(台)
	美洲	亞洲	歐洲	其他		
2015 年	30	99	99	4	9	241
2016 年	16	82	117	2	6	223
2017 年	36	94	111	1	9	251

落實 公司治理

| 公司治理 |

歐群科技股份公司當初由 7 位股東成立，目前為 6 位股東。公司組織圖依序為董事會和監察人、董事長、總經理、五大部門及十小課，如下：

組織架構



落實 公司治理

| 董事會 |

本公司董事會依照法令、公司章程之規定為公司最高治理機構，以指導公司策略、監督管理階層，為公司與全體股東達成最大利益並尊重利害關係人權益。

主要單位	職責
董事長	• 綜理公司整體事業之規劃，並對內部各項控制作業持續監督與改善。
總經理	• 策劃公司整體經營策略與方針，執行、督導全盤業務。
CSR 推動小組	• 負責公司企業社會責任、誠信經營從業道德、營運持續管理政策之制定、規劃與執行。
管理部	• 負責管理資訊、行政、人事、財務會計等相關作業之制定、監督及執行，管理制度之擬定、修改及公共關係業務之推廣。負責生管、物管、採購、進出口及保稅等相關作業制定、監督及執行。 • 負責全廠之水、電、氣、空調之供應及相關設備之維護；防火管理之訓練及設施維護；空氣污染、廢水、污水等之管制管理。
營業部	• 負責業務處相關作業規劃、監督及執行；業務拓展、市場行銷、客戶服務及客訴服務處理。
開發部	• 負責新產品、製程之研發，新材料、設備之評比及測試。
生產部	• 負責組裝產品；製造相關之人力、產能、生產效率提昇等之規劃及執行。
品保部	• 負責品質管制、文件管制、儀校管制等作業系統之建立及執行，產品異常原因分析及研擬對策。

董事會組織

依本公司章程第十四條所訂，本公司設董事三人，監察人一人，任期三年。

董監事選舉

選任程序明訂於公司章程採單記名累積投票制。

董監事薪酬

全體董事及監察人之報酬由股東會議定之，不論營業盈虧得依同業通常水準支給之。

董事會職責

本公司各董事及監察人均具有商務、財務會計或公司業務所需之相關背景。董事會之召集應載明事由，於七日前通知，但有緊急情事時，得隨時召集之，以盡善良管理人的責任，監督公司營運。董事會主要職權為決定公司營運方針、審議公司預算、編具決算報告、訂定重要的規章制度、重要職員之任免，執行股東會決議事項等相關事務。

董事會成員

任期：2015年9月16日至2018年9月15日，2017年共召開會議5次。改選會議於2018年9月15日施行。

職稱	姓名	性別	年齡級距	經歷
董事長	廖月照	女	45歲以上	1.歐群科技股份有限公司 董事長暨營業部專案經理 2.鉅盟機械股份有限公司 3.冠通機電股份有限公司
董事	周明健	男	45歲以上	1.歐群科技股份有限公司 生產部專案經理 2.七洋空油壓工業股份有限公司 3.鉅盟機械股份有限公司
董事	陳素春	女	40歲以上	1.建暉檢驗 業務 2.復華證券 3.金鼎證券 4.國寶證券
監察人	翁弘志	男	45歲以上	1.歐群科技股份有限公司 生產部專案經理 2.鉅盟機械股份有限公司

※ 董事年齡分布 (30歲以下 0人、30~50歲 4人)

落實 公司治理

| 風險管理 |

由於近來全球氣候變化的趨勢越趨明顯，加上颱風、旱災、水災等相關極端氣候現象的增加，對人類生活及企業經營均造成嚴重衝擊。如何節能減碳，減少氣候變遷所造成的衝擊，已成為產業界重要議題之一。

為此，歐群結合本身細孔放電加工機的專業領域，產品的開發上除遵守相關法規管制要求外，逐年透過歐群研發團隊對細孔放電加工機設備升級，於 2107 年可提升加工速度 40%，能源節省約 30%。藉此提升客戶綠色產品之下單率，亦為歐群在面臨日本、歐美等國際知名同業之綠色契機。

歐群亦不斷關注全球氣候變遷和應對趨勢，收集由氣候變遷引起潛在風險，作為公司內部風險管理專案之一，確保公司的營運穩定及保持競爭力：

● 成立歐群 CSR 推動小組

「歐群 CSR 推動小組」，分別由各部主管擔任推動小組負責人，推動小組主席由董事長擔任。歐群 CSR 推動小組依循 P-D-C-A 概念運作，每年定期召開會議於年末將各種聲音回饋各分組，並授權由各分組評估檢討因應對策，由董事長負責統籌規劃及協助公司各單位辦理 CSR 相關的推廣活動與成效追蹤，在完整年度後製作公司的企業社會責任報告書，做為活動推行成果的年度報告方式並呈報董事會。

由於 CSR 推動小組任務定位是跨越既有之組織運作，且希望能融入經濟、環境及社會三大構面之議題，故為提升互動與成效，各推動小組之表現會與組織績效考核做連結，讓推動小組運作更具實質性。

● 2017 年歐群經營計畫及策略

歐群每年舉辦年度計劃發表會，擬訂下年度策略地圖、經營目標、行動計畫與關鍵績效指標 (KPI)。進行 SWOT 分析，針對公司內部之人力、物力、財力、資訊力及外部 PEST (政治、經濟、趨勢、技術) 等進行可行性分析，發掘公司的機會與威脅並產生執行對策，彙整成歐群年度策略地圖。

落實 公司治理

為進一步聚焦發展歐群經營計畫，分別對歐群優弱勢以及外部環境的機會和威脅進行 SWOT 分析，2017 年 SWOT 分析後之經營計畫及策略展開如下：



環境風險管控

預計 2018 年年底通過第三方驗證並導入 ISO14001，訂定環境政策及環境考量面鑑別，著重環境影響衝擊、對應、改善、管理，落實環保相關作業，以達到遵守政府相關法規。

未來每年度將依「環境考量面鑑別」，由相關單位依環境考量面鑑別作業要點，執行環境考量面鑑別作業，依目標、標的及方案管理辦法規定辦理。

內部稽核管理

權責單位	作業流程
管理代表	規劃稽核時程/指派稽核員
稽核員	稽核前(後)會議/ 各部門稽核審查
各部門	檢討和改善
責任部門	進行矯正與預防作業
管理代表	成果追蹤

落實 公司治理

| 道德規範與法令遵循 |

在職全體員工

- 進行「營業秘密」教育訓練
- 強化全體員工從業道德。
- 員工須遵守工作守則

一、忠誠及服從義務

二、員工本份

三、行為操守

四、禁止兼職及競業

五、禁止圖利他人或不當得利

六、上班禁止事項

七、清潔輪值規定

八、作息規定

九、加班配合

十、服裝規定

十一、保密義務

十二、工作互助

十三、交接規範

新進員工

- 已於勞動契約簽署第十二條「保密義務」及第十三條「競業禁止」條款
- 以自身權益了解公司對於社會責任方面推行政策及做法。
- 期善盡約束員工個人行為，保障到職後工作安全，更讓員工眷屬放心，維護公司紀律及形象。透過對相關各層單位道德宣導，均謹遵財務、勞動相關法令，並無發生任何違規事件。

檢舉非法與不道德或不誠信行為申訴管道

歐群嚴格規定同仁不得收取任何賄賂，設有申訴作為利害關係者投訴管道，投訴人可匿名申訴任何不法情事，該申訴將由歐群 CSR 推動小組收件交由 CSR 推動小組主席調查。我們在接獲通報後 24 小時內轉交給各負責單位後啟動處理機制。2017 年未發生貪腐投訴事件。

舉報郵件信箱：barbara@octec.com.tw
 舉報專線電話：(04)2339-4805 分機：209
 舉報專用傳真：(04)2333-2038

法令遵循

法令面	法令遵循
財務面	2017年無發生罰款及違反法令事件。
環保面	2017年無發生罰款及違反環保法規事件。
勞動面	2017年無發生罰款及違反勞基法之事件。

- 依歐群重大性違規事件定義，於 2017 並無發生重大性違規事件。

01 編輯原則

- 報告書時間
- 報告書範圍
- 資訊揭露
- 撰寫依據
- 外部保證
- 報告書編製作業與管理方法
- 發行頻度
- 報告書發行日期

02 關於歐群

- 經營者的話
- 歐群(SDGs)永續績效
- 年度企業形象
- 經營理念及永續遠景

03 利害關係人

- 利害關係人鑑別
- 利害關係人溝通
- 利害關係人重大性議題分析
- 重大性議題說明

04 落實公司治理

- 歐群簡介
- 營運概況
- 公司治理
- 董事會
- 風險管理
- 道德規範與法令遵循

05 經營夥伴關係

- 客戶關係管理
- 供應鏈管理

06 創造共享價值

- 多元職場
- 員工學習發展
- 出任職務及績效管理
- 員工互動
- 員工福利
- 安全與健康職場
- 群善大地關懷社會

07 邁向永續環境

- 產品研發與創新
- 產品責任
- 品質管理系統
- 歐愛環境

08 附錄索引

- GRI 準則對照表
- 查證證明書



05

經營夥伴關係

|客戶關係管理|

秉持著歐群科技的企業經營理念之一「服務第一」，無論是銷售或者服務，以最快時間回覆客戶是我們對客戶的責任；銷售產品之後，則會安排不定期國內巡迴服務，進而了解客戶產品使用情況以及是否任何操作疑問。

透過郵件發送或巡迴服務方式蒐集客戶滿意度調查表，統計並分析客戶滿意及不滿意項目，以為精進及改善重點，進而提升客戶整體滿意度。並於每半年一次的管審會中檢討客戶的回饋資訊，作為評估改進依據。此外，當客戶滿意度有持續下降趨勢或達到設定目標時，須另外作檢討評估。

巡迴服務制度

- 保固期間：在產品保固期間，一年至少 1~2 次服務。
- 非保固期間：以不定期做服務。

2017 年歐群科技客戶滿意度評比結果；在品質及服務面向中，呈現皆為滿意，客戶滿意度為 86%。近三年的客戶滿意度評比結果呈現持平的狀況(均為 80% 以上)除了運用品質管理方法之外，加上卓越的資訊整合系統，讓整體產品品質及客戶滿意度更為穩固。

2017 年客戶滿意度調查結果

項目	國內	國外
回收數量/發出數量	6/7	208/239
回收率(%)	85.71%	87.03%
平均滿意度	93.13	89.54
目標值	80	80
達成狀況	達成	達成

國內與國外客戶滿意度前三高項目皆為：

①與客戶之間的互動 > ②公司整體服務表現 > ③交期滿意度

客戶抱怨處理流程

客戶的問題回饋及建議，是歐群進步的空間及機會，將客戶對品質的要求改善，透過以下流程進行分析以及預防改善措施。完成後，也將持續追蹤客戶使用情況及服務，讓客戶感受到歐群的服務態度以及對客戶的重視性，進而鞏固客戶對我們的信賴度。

為達持續改善、精進品質水準，我們蒐集可用資訊，例如：品質異常、客戶抱怨或退貨問題等，加以追蹤、分析，並將客戶聲音轉換為內部持續改善原動力，讓品質及服務更符合客戶需求與期望。2017 年度抱怨以機械類別最高，原因為零件加工方式修改導致異常，已提出改善方案。

權責單位	作業流程	表單
客戶	口頭、傳真、E-mail、電話抱怨	客戶問題處理記錄單 客戶問題彙總表
營業部	↓ 受理	
品保部/責任單位	↓ 原因分析	客戶問題處理記錄單
責任單位	↓ 矯正措施	客戶問題處理記錄單
責任單位	↓ 預防措施	客戶問題處理記錄單
品保部	↓ 改善確認	
營業部	↓ 客戶抱怨案追蹤	營業人銷貨退回進貨退出或折讓證明單、銷貨退回單、DEBIT Note
營業部	↓ 折讓	
	依售後服務作業標準處理	

經營夥伴關係

| 供應鏈管理 |

歐群依據供應商管理作業標準對供應鏈新供應商評選機制，如下：

成立供應商評鑑小組

由資材、品保、倉管、開發等單位組成，並依據各權責考核供應商的資格。

資材課：負責供應商之評鑑與日常交貨情況，協調與服務及價格狀況考核。

品保部：負責考核供應商平時交貨之品質。

倉管：負責供應商提供之數量、型式檢驗及交貨期。

成立供應商評鑑小組

資材課或總務課有採購需求時，需先開發供應廠商。

評鑑小組負責供應商之評鑑後填入「廠商評鑑表」。

》評鑑合格之廠商，登錄進 ERP 庫存系統。

》評鑑不合格之廠商，廠商資料存檔登入「廠商資料」。

》已列管的廠商資料中，供應商評鑑小組每年進行年度供應商考核，並填入「廠商考核表」，考核名單為當年度進貨總額排行前 20 名。

》經年度考核後，不合格廠商必須撤銷資格。若「廠商退(借)貨記錄」連續退貨達五次，亦可由相關單位提出撤銷資格報告，並經供應商評鑑小組會審同意後撤銷之。

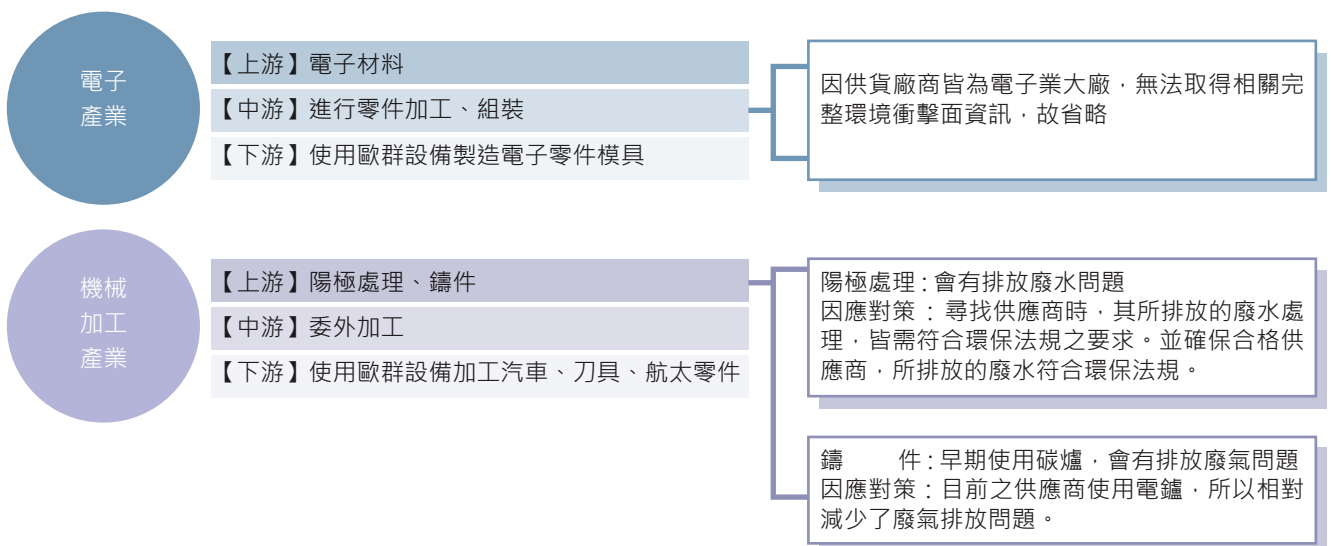
》經撤銷資格廠商，可由相關單位提出回復撤銷報告，經供應商評鑑小組會審同意後使可回復資格。

2017 年度已由供應商評鑑小組完成新供應商的評鑑及針對進貨總額排行前 20 名之供應商考核，2017 年進貨總額排行前 20 名之供應商平均合格分數為 77.8 分。(供應商評鑑與考核的合格分數為 60 分，評鑑與考核後不合格之供應商則不予以採購。)

※名詞定義：1) 評鑑：為新開發未交易之廠商，在試行下單前所作之種種評估動作。

2) 考核：為已有交易之廠商，在平常視其交易狀況所作之評估。

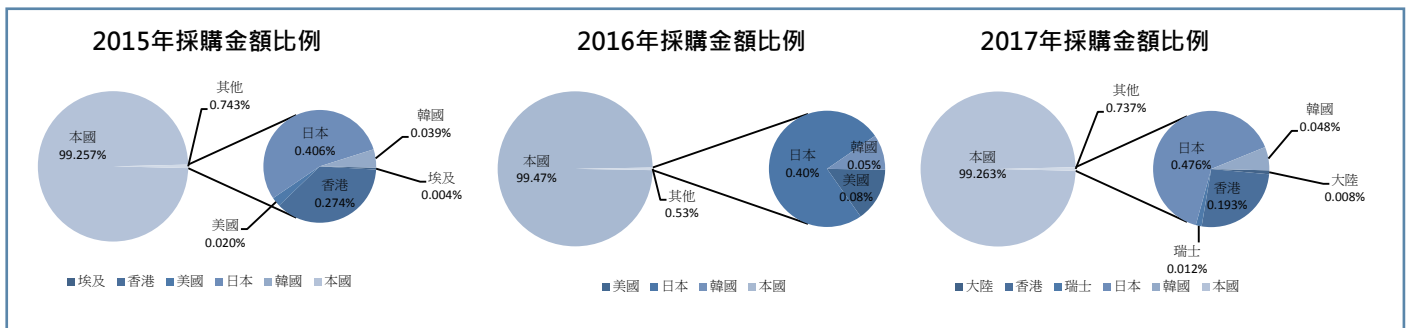
歐群供應商結構及可能的環境衝擊因應



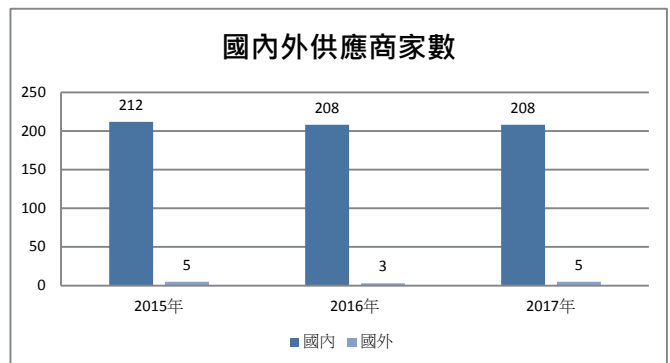
經營夥伴關係

歐群與台灣當地供應商交易近 3 年來比例平均佔約 9 成以上，其中有 7~10% 屬於加工費用，部分供應商已與歐群合作達 8 年以上的時間，顯示歐群重視與供應商建立長期友好的夥伴關係。

各年度國內外採購金額比例



為了強化歐群與供應商之間的合作、推動台灣在地化多年，並在雙贏的前提下，與供應商夥伴們共享在地化的好處。



01 編輯原則

- 報告書時間
- 報告書範圍
- 資訊揭露
- 撰寫依據
- 外部保證
- 報告書編製作業與管理方法
- 發行頻度
- 報告書發行日期

02 關於歐群

- 經營者的話
- 歐群(SDGs)永續績效
- 年度企業形象
- 經營理念及永續遠景

03 利害關係人

- 利害關係人鑑別
- 利害關係人溝通
- 利害關係人重大性議題分析
- 重大性議題說明

04 落實公司治理

- 歐群簡介
- 營運概況
- 公司治理
- 董事會
- 風險管理
- 道德規範與法令遵循

05 經營夥伴關係

- 客戶關係管理
- 供應鏈管理

06 創造共享價值

- 多元職場
- 員工學習發展
- 出任職務及績效管理
- 員工互動
- 員工福利
- 安全與健康職場
- 群善大地關懷社會

07 邁向永續環境

- 產品研發與創新
- 產品責任
- 品質管理系統
- 歐愛環境

08 附錄索引

- GRI 準則對照表
- 查證證明書



06

創造 共享價值

|多元職場|

歐群成立於 2000 年，從最初 7 人開始創業至目前規模，在公司經營 17 年期間一直秉持者「品質至上、服務第一、永續經營」的經營理念，提供給本國有志青年一個發揮長才的舞台。

歐群公司員工人數每年持續成長，截至 2017 年 12 月 31 日員工總人數為 38 人(含非正式員工 1 人)。

歐群 2017 年度員工年齡分布

歐群公司員工年齡 30 歲以下員工佔 23.68%，為公司培訓的目標，也是熱情活力的來源；30 至 45 歲員工為歐群公司之主力，佔所有員工之 60.53%，屬於具有經驗的重點族群；45 歲以上員工佔所有員工近 15.79%，為主要領導公司之要角。

年度正式員工

年度	正式												總計
	本籍						非本籍						
	男			女			男			女			
	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	
	2015	3	10	0	2	6	0	2	0	0	0	0	
2016	2	17	0	2	11	0	2	0	0	0	0	0	34
2017	5	16	1	2	11	0	2	0	0	0	0	0	37

年度非正式員工 (工讀生、兼職)

年度	非正式												總計
	本籍						非本籍						
	男			女			男			女			
	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	
	2015	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2016	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
2017	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

創造 共享價值

依職等 (含非正式員工)

年度	本籍						非本籍						總計
	男			女			男			女			
	一般 員工	課長 副課長	副理級 以上	一般 員工	課長 副課長	副理級 以上	一般 員工	課長 副課長	副理級 以上	一般 員工	課長 副課長	副理級 以上	
2015	8	3	3	6	0	2	2	0	0	0	0	0	24
2016	16	3	3	11	0	2	3	0	0	0	0	0	38
2017	16	4	3	11	0	2	2	0	0	0	0	0	38

歐群 2017 年度新進及離職員工統計

年度	人數(名)															佔比 (%)		
	本籍						外籍						新進 員工 合計	新進 員工 總數	員工 總數			
	男			女			男			女			男	女		男 (新進/ 員工 總數)	女 (新進/ 員工 總數)	
	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上	30歲 以下	30-50 歲	50歲 以上						
2015	1	4	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	5	3	8	23	22	13
2016	0	8	0	0	5	0	0	1	0	0	0	0	9	5	14	34	26	15
2017	5	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	8	1	9	37	22	3

註：實習工讀生不納入評估範圍中。

創造 共享價值

|員工學習發展|

人才發展

為能使人力發展有其效益且持續，公司持續性的依據公司文化、策略需求展開職能分析、職能評估等之執行，並依其不同階段之職能所需，透過不同學習管道（例如：內部訓練、外派訓練），持續性提供相對應之課程，以協助公司人才養成及同仁持續性職涯發長，進而提升公司營運成效及成長。

人才培育方式

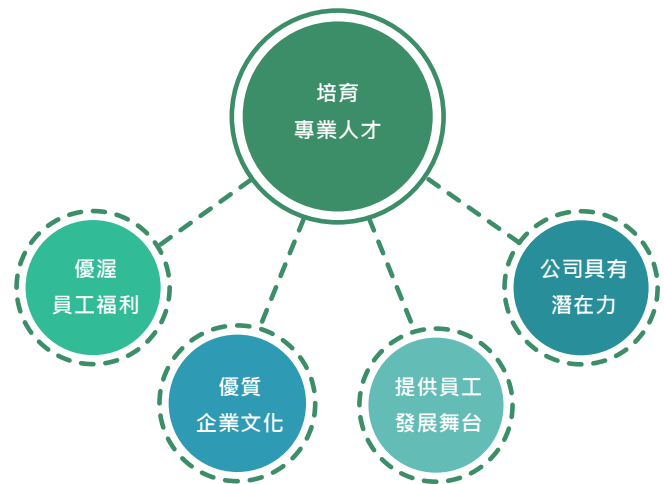
歐群深知營運發展，人才發展扮演者共存共榮、永續經營的關鍵要素，而有效地人才培育、協助同仁職能提升，促進同仁的向心力、工作幸福感、達到不同面項的心理滿足，保持熱誠去接受工作上的挑戰，藉此凝聚及激發新的工作價值，是歐群人力培育重要根基。

歐群為能實踐上述人才培育之目標，陸續聘用專家行管理人才一同管理各不同領域，並請其依據部門所需專業技能與需求，及考量社會趨勢，與人力資源課合力規劃及投入訓練資源，從新進人員報到開始便持續性規劃一系列相關課程，例如：新人教育訓練、員工在位訓練等。於訓練後，藉由評量、實作結果、心得分享等評斷同仁學習概況，並做後續訓練調整，以確實協助同仁工作能力之提升、舞台發揮之漂亮起手，進而使得人才素質不斷推昇，創造員工與企業雙贏局勢。

2017 年度不同類別之訓練內容概述彙整表

歐群深知營運發展，人才發展扮演者共存共榮、永續經營的關鍵要素，而有效地人才培育、協助同仁職能提升，促進同仁的向心力、工作幸福感、達到不同面項的心理滿足，保持熱誠去接受工作上的挑戰，藉此凝聚及激發新的工作價值，是歐群人力培育重要根基。

歐群為能實踐上述人才培育之目標，陸續聘用專家行管理人才一同管理各不同領域，並請其依據部門所需專業技能與需求，及考量社會趨勢，與人力資源課合力規劃及投入訓練資源，從新進人員報到開始便持續性規劃一系列相關課程，例如：新人教育訓練、員工在位訓練等。於訓練後，藉由評量、實作結果、心得分享等評斷同仁學習概況，並做後續訓練調整，以確實協助同仁工作能力之提升、舞台發揮之漂亮起手，進而使得人才素質不斷推昇，創造員工與企業雙贏局勢。



類別		訓練內容
新人	新人教育訓練	公司沿革簡介、組織介紹、薪資與福利、勞工安全教育訓練、產品介紹、工廠導覽、資訊安全教育訓練、性別歧視與性騷擾
員工在位訓練	員工在職訓練	組織內部訓練、外部訓練、專業學程。例如: ISO 內訓

註：1. 新進人員（年資 3 個月以內）、員工在職訓練（包含一般、及課級以上）

創造 共享價值

2017 年度歐群員工在職訓練部分不論是外部訓練或內部訓練皆以專業性質的課程為主，平均上課時數如下表統計：

2017 年度員工在職訓練 - 訓練課程類型及員工受訓人次分析表

課程類型	共通性課程		專業性職能課程				合計
	外訓		內訓		外訓		
班次	35		10		15		60
比例(%)	58.33		16.67		25		100
上課人次	男	女	男	女	男	女	人次合計
	30	21	51	2	8	12	
比例(%)	24.19	16.94	41.13	1.61	6.45	9.68	100

2017 年正式員工受訓平均時數

年度訓練時數	人數	訓練總時數(小時)	人均訓練時數(小時)	
直接員工	男	13	253.5	19.5
	女	0	0	0
間接員工	男	11	110.5	10.05
	女	13	237.5	18.27
一般員工	男	16	162	10.13
	女	10	149	14.9
管理職	男	8	202	25.25
	女	3	88.5	29.5

- 直接員工為現場生產部人員，其餘為間接員工。
- 管理職為組長、副組長、課長、副課長、經理、副理、董事長，其餘為一般員工。

歐群科技透過定期或不定期舉派內外訓課程協助同仁一同對於工作項目之理解及熟悉，進而提高團隊工作效率及績效。

創造 共享價值

教育訓練辦法

- (1) 由公司指派至公司外訓練機構受訓者，其訓練費用由公司全額負擔。
 - a. 公司同仁於上班時間內被指定參加受訓時，當日可往返者以公出辦理；因路途遙遠或依受訓單位規定，需於當地留宿，而其膳宿交通費該訓練單位未提供者，得依「國內、外出差管理辦法」之規定處理。
 - b. 上班時間外被指派參加訓練者，其膳宿交通費用應自行負擔。原則上不得申報加班，但情況特殊經專案核准者，不在此限。
- (2) 自請派外受訓者不視為公務，其膳宿交通費用應自行負擔。其訓練費用可由公司補貼，但以下班以後時間為限。依實際支出報銷（需有發票或收據）
 - a. 經、副理級：\$8,000 / 年
 - b. 課長、副課長級：\$5,000 / 年
 - c. 組長或職員：\$3,000 / 年。

尊重人權

歐群企業遵守勞動基準法及勞工相關法令的規定，支持並遵循聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約等國際性公約，尊重國際公認之基本人權，因此歐群保障員工合法權益，雇用政策無性別、種族、年齡、婚姻、宗教、黨派、出生地、性傾向、身心障礙而有差別待遇；本公司禁止雇用 16 歲以下之童工，任何可能造成雇用童工的行為皆不允許，並消除各種形式之強迫勞動。

2017 年歐群無任何違反人權或勞動歧視案件。

預計於 2018 年將針對新進員工簽屬「禁止工作場所職場霸凌」之書面聲明，保障員工人身自由，明確禁止任何形式之強迫、強制員工工作情形發生，確保員工屬自願性基礎上工作。本公司並為促進職場和諧、保障所有員工職場安全及工作權，特發行「工作場所性騷擾防治措施申訴及獎懲辦法」，絕不容忍任何本公司之管理階層主管、員工同仁有職場霸凌之行為。

歐群所有員工均有責任協助確保一免於職場霸凌之工作環境，任何人目睹及聽聞職場霸凌事件發生，都應立即通知公司管理部或利用申訴管道，公司接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

2017 年無員工受到歧視事件發生。

員工申訴管道

歐群創建自由、開放的組織氛圍和企業文化，以激勵員工樂在工作，設有職場霸凌諮詢、申訴管道「專線電話((04)23394805分機：209)」、「專用傳真((04)23332038)」、「電子信箱(barbara@octec.com.tw)」收集並聽取員工改善意見與建議，讓員工的意見及需求得到最即時的回覆及協助。如同仁有任何意見或建議，都可透過上述管道進行反應。

2017年接獲0件申訴事件。

創造 共享價值

| 出任職務及績效管理 |

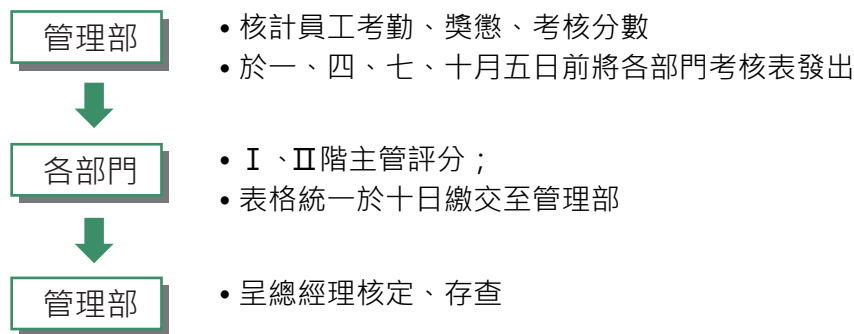
考核種類

員工工作績效考評分為季考核及年終考績兩種。年終考績係由四季之平時考核平均計算，以提供總經理核定員工年度工作績效之參考。

考核對象

考核考評對象分為主管及一般職員；正式員工皆納入考核。

評核流程



歐群為落實考核透明化及達成提升員工能力目的之效，於考核結束後請各評核主管和所屬人員做績效面談，並於同時表彰員工每季的工作表現，及告訴員工的未來努力方向，以協助員工提升自己的能力、縮短其職能缺口，及強化員工於目標達成的共識，建立員工績效發展的途徑，事後並請員工簽認，以做為下次考核的重點；歐群於此亦授權初核主管可進行考核面談，做為人員敘薪與調薪之依據。2017 年度上半年度受考核概況分析如下：

定期接受績效考核員工比例

職稱	2015 年 總人數 23 人				2016 年 總人數 34 人				2017 年 總人數 37 人			
	員工人數		佔比(%) (依職稱性別數/員工總人數 37 人)		員工人數		佔比(%) (依職稱性別數/員工總人數 37 人)		員工人數		佔比(%) (依職稱性別數/員工總人數 37 人)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
副理級以上	3	2	13.04	8.70	3	2	8.82	5.88	3	2	8.11	5.41
課長、副課長	3	0	13.04	0	3	0	8.82	0	4	0	10.81	0
一般員工	9	6	39.13	26.09	15	11	44.12	32.35	17	11	45.95	29.73
合計	15	8	65.22	34.78	21	13	61.76	38.24	24	13	64.86	35.14

備註：董事長考核，以全體同仁的總平均計之。

創造 共享價值

|員工互動|

歐群一直深信通暢的完善、暢通而多面向的溝通管道，有利於公司的營運、成長及永續長存，故歐群長久以來提供多元化溝通平台，以傾聽員工最真誠的心聲及建議，2017 年度亦皆無發生任何勞資糾紛。

- 每月例會交流及分享：員工透過剪報及口頭進行分享。
- 每三個月的聚餐：透過美食，增進員工向心力。

雙向勞資溝通

和諧的勞資關係、友善的職場環境是一間公司促進勞資合作、朝永續發展的不二法門，故歐群除了上述的方法外，亦落實勞資會議之執行，並透過此平台強化勞資議題之討論、組織營運目標、願景及文化之佈達與共識之凝聚等，同仁亦可透過此平台著實反應或提供建議，創建友善勞資職場環境。



創造 共享價值

|員工福利|

2017 年度歐群秉持著「取之社會，用之社會」的信念，依循員工的需求，提供相關福利，例如：結婚禮金、生育津貼、三節禮金或禮品、員工子女獎學金及幼兒補助、優秀員工優惠購屋貸款、5S 競賽獎、提案改善獎金、社團補助辦法...等，及適時發放紅利獎金。

薪資福利方面，除員工依職務等級支領薪資外，在每年年度如有獲利，亦提撥至少 5% 以上之員工酬勞，另有多項員工福利如員工旅遊、生日禮金等。

多重保險保障員工

歐群為了使員工於工作環境中得到更多的保障，除為員工投保法定之勞工保險、全民健康保險，亦提供員工團體保險及員工商務旅平險，其投保內容含意外險及醫療險。依據發行的「福利作業」提供員工婚禮祝賀禮金、生產祝賀禮金、喪亡慰問金、喪病慰問金、節慶禮金。另提撥福利金，辦理員工各項福利活動，如聚餐、員工旅遊...等。



創造 共享價值

年度各項福祉支出費用統計費用 (新台幣元)

福利制度類別	2015 年	2016 年	2017 年
結婚 / 生育 / 傷病 / 喪儀等禮金	15,200	24,900	25,800
三節與生日禮券	3,724,199	3,940,133	3,199,996
員工旅遊補助	264,552	266,419	172,840
團體綜合保險包含壽險、意外險、醫療險 (員工不需負擔任何費用)	79,050	89,714	116,213
公司餐費補助	38,137	16,460	27,454
定期健康檢查	0	0	20,500
公司文化(五一勞動節及尾牙) / 社團 / 休閒活動	162,096	280,001 746,836 (OPEN HOUSE 含尾牙)	370,181

薪酬比例(%)									
項目			2015 年		2016 年		2017 年		
			男	女	男	女	男	女	
基本薪資	職等	行政職	1	0.74	1	0.6	1	0.63	
		技能職	1	0.7	1	NA	1	NA	
		管理職	副理級	1	NA	1	NA	1	NA
			經理級	1	0.91	1	1.1	1	0.99
			總經理	NA	NA	NA	NA	NA	NA
薪酬	職等	行政職	1	0.53	1	0.64	1	0.71	
		技能職	1	NA	1	NA	1	NA	
		管理職	副理級	1	NA	1	NA	1	NA
			經理級	1	1.39	1	0.88	1	0.82
			總經理	NA	NA	NA	NA	NA	NA

創造 共享價值

育嬰留職停薪

歐群科技股份有限公司依性別工作平等法第 16 條規定，受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，育嬰留職停薪期間不得超過二年，又同時撫育子女二人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

歐群於 2017 年度尚無同仁申辦育嬰留職停薪。

育嬰留停申請率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停申請率(%)	備註
2017 年	2017 年還符合育嬰留停申請資格人數(A1)(產假開始 3 年內)	1	3	4	0	
	2017 年實際申請育嬰留停人數(A2)	0	0	0		

育嬰留停復職率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留停復職率(%)	備註
2017 年	預計於 2017 年育嬰留停復職人數(B1)	0	0	0	0	
	實際 2017 年育嬰留停復職人數(B2)	0	0	0		

育嬰留任率

年度	育嬰申請項目	男生	女生	合計	育嬰留任率(%)	備註
2017 年	2017 年育嬰留停復職後持續工作一年人數(C1)	0	0	0	0	
	2017 年育嬰留停復職人數(C2)	0	0	0		

退休制度

因歐群成立於 2000 年，雖有舊制年資，但目前員工所屬之勞工退休制度皆適用勞退新制，故歐群之確定提撥計畫，除依據勞工退休金條例（勞退新制），於勞工每月工資 6%，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶，還提撥舊制退休準備金到專戶。不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工。目前全公司正式員工 100% 參與勞退新制，2017 年本公司確定提撥退休金辦法下之退休金費用為 830 千元，已提撥至勞工保險局，另退休準備金專戶，截至 2017 年底共提撥了 948 千元。另員工得在其每月薪資百分之六範圍內，自願提繳退休金。又因歐群員工平均年齡為 34 歲，皆尚未至屆退年齡，故於 2017 年度無員工申辦退休。

創造 共享價值

|安全與健康職場|

員工是企业最重要的資產，為追求企業永續經營，守護員工的安全與健康歐群不遺餘力，因此歐群致力於建構安全衛生工作環境及員工的健康促進與管理，除遵守職業安全衛生相關法令規範要求外，透過組織運作及全員參與，持續改善危害風險，並對全體員工施予安全衛生教育訓練，以預防職業災害與疾病，保障員工、承攬商、訪客及相關第三方之安全與健康。

安全衛生管理

歐群秉持著「遵守法規、全員參與、持續改善、零災害」之理念推動職業安全衛生業務，並依法設置職業安全衛生管理單位，相關人員依據公司作業特性擬訂、規劃、督導及推動安全衛生等管理事項，並指導有關部門具體實施。

創造無害作業環境

提供健康舒適的作業環境，保障員工免於受作業場所中化學品的危害，歐群每半年依規定對工作場所進行化學品危害暴露評估及監測，以辨識、評估及控制作業環境相關之危害，並採取相關防護措施及持續改善，以降低作業中所產生之危害。為保障作業人員安全與健康，避免作業中直接接觸化學品或不慎遭化學品噴濺時及時有效的處置，預計於 2018 年將依作業現場特性配置適當之個人防護具及生理食鹽水，並教導作業人員正確配帶及使用方式，以確保人員作業安全。

健康檢查

關懷員工的健康為歐群重視的項目之一，依據「勞工健康保護規則」定期提供員工完善的健康檢查，以預防職業疾病產生，同時也可確保每一位員工都能掌握自身健康狀況，針對健檢異常項目與工作的關聯性進行評估與分級處置，並提供相關的健康諮詢服務，為員工的身心健康把關。

災害預防及應變與處置

●設置緊急應變器材

突發事件發生時，必須迅速及有效處理，方能將可能造成之災害或損失降至最低程度，本公司依廠內作業特性置備必要之緊急應變器材，並對同仁施與必要之教育訓練及演練，確保緊急狀況發生時有效運用進行救災，以降低災害損失。

●自衛消防演練

當危機來臨，只有充分的準備，才能化險為夷，為提升員工緊急應變能力並強化消防安全，預計於 2018 年起每半年舉辦一次消防講習及綜合演練，除灌輸同仁危機處理方式及一般消防常識外，透過實際演練教導同仁應變器具使用方式及熟悉如何進行救災、避難、逃生等，經過反覆的演練，當緊急狀況發生時，才可正確及快速有效的應變及救災，降低災害所帶來的損失，保障公司人員與財產安全。

●安全衛生教育訓練

為使每位同仁了解作業環境及預防作業所帶來的危害，所有新進員工皆須接受新進員工安全衛生教育訓練，每年定期對所有在職員工依作業特性進行危害通識教育訓練、機台設備操作訓練、緊急應變演練及相關危害之安全衛生教育訓練，以增加同仁使用化學品及各項作業的危機意識，預防作業危害，保障員工安全與健康。

創造 共享價值

2017 年失能傷害頻率

歐群追蹤 2017 年度工傷事故統計結果，全年度無職災事件，我們仍積極透過持續改善、教育訓練、落實執行及培養員工熱忱關注等作為，消弭不安全環境和行為，避免事故重複發生。

歐群 2017 年度員工缺勤率 (AR)、傷害率 (IR)、職業病率 (ODR)、損工率 (LDR)

性別	日數 / 工時	缺勤時數				員工 出勤 總工時 (B)	缺勤率(AR) (合計/員工出 勤總工數) (A/B)*100 (%)	失能傷害 人次數 (C)	傷害率(IR) (失能傷害人次 數*1000000/ 工作總時數) (C*1000000/B)	職業病 總數 (D)	職業病率(ODR) (職業病總數/工 作總時數 *1000000) (D/B*1000000)	損工率(LDR) (失能傷害的總損 失日數*1000000/ 工作總時數) (E*1000000/B)
		公傷 (E)	病假	事假	合計 (A)							
男生	日數	0	0	5.5	5.5	8645	0.06	0	0	0	0	0
	工時	0	0	44	44	69160						
女生	日數	0	18.8	9	27.8	7904	0.35	0	0	0	0	0
	工時	0	150.5	72	222.5	63232						

缺勤率評估的假別：工傷假、病假、事假

工傷定義：在工作時間和工作場所內，因工作原因受到事故傷害的。包括上、下班交通意外事故。

備註：• 因公死亡件數：無。

• 傷害率的計算：排除緊急處置可解決的輕傷。

• 損工日數：指日曆天。

• 損工日數：事故發生隔天起計算。



創造 共享價值

|群善大地關懷社會|

歐群本著「取之於社會，用之於社會」的回饋理念，在歐群草創初期、秉持員工是一家人的互動；將社會的參與由內對員工福利照顧而外展開關懷，並透過公益活動的參與關懷在地弱勢團體。

對內關懷

- 提供應有基本員工福利。
- 2017 年提供員工優秀子女每學期獎學金、每年之幼兒補助。
- 員工優惠購屋貸款。
- 為所有同仁創造更好的福利，未來更規劃優秀員工得以分紅入股，進入公司的管理階層，與公司一同成長進步。
- 提供員工社團補助。

補助項目	條件	額度	成果
歐群子女獎學金與幼兒補助	<ol style="list-style-type: none"> 1. 幼兒補助:同仁家有學齡前兒童者 2. 獎學金:國小、國中、高中學齡兒童或青少年 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 幼兒每年可領\$6,000/每名 2. 每學期成績之平均分數達 <ul style="list-style-type: none"> 70~79 分 500/名 80~84 分 2,000/名 85~89 分 3,000/名 90 分以上 5,000/名 	2017 年總發出金額\$240,500
優秀員工購屋優惠貸款方案	<ol style="list-style-type: none"> 1. 同仁首次購屋，且債信良好，申請時需檢附還款計劃，並提供擔保品。還款期限若有特殊情形，可申請展延二年。 2. 在歐群公司必須服務滿 2 年，需經部門經理核准後，轉送管理部呈請董事長簽准。 3. 貸款期間若離職，款項須先清償後，方可辦理離職手續。 4. 此方案適用於 104 年 1 月 1 日以後購屋之同仁。 	每人總共有 100 萬元以內的額度總額。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供 50 萬元無息貸款，限 5 年內分期或一次還清。 2. 提供 50 萬元有息貸款，貸款利息依公司向銀行貸款利率計算(目前利率約 1.5%)，若銀行利率高於或低於 0.3% (含，即銀行利率浮動幅度$\geq 0.3\%$)時應同意上、下調整利率，限 10 年內分期或一次還清。 	已有 2 位員工通過申請
歐群社團補助辦法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 由公司同仁組成，最少人數需達 5 人以上，並選出一位主辦人。 2. 社團成立後，需到管理部登記在案。 3. 每年至少舉辦 4 次活動。 	以實際參加同仁人數，每人@200 元的預算金額，做為當次活動的經費計算基礎。	目前已成立： <ul style="list-style-type: none"> ● 歐群路跑隊，2017年總發出金額\$15,600

創造 共享價值

對外關懷

- 贊助在地霧峰阿罩霧公益路跑活動壹拾萬元正，除在大會指定地點設置攤位外，也在路跑行徑途中設立歐群公司補給站及加油團隊。
- 提供實質捐款費用捌萬元正由當地區公所對弱勢團體進行關懷，並藉此增加員工親子關係。(每年提撥盈餘 0.5~1% 給弱勢團體，幫助弱勢特殊兒童及其家庭可得到更多照顧)
- 參與南投家扶義賣活動，贊助活動經費伍萬元正，並將義賣所得總額肆萬陸仟伍佰陸拾伍元正全數捐出，也提供家扶兒童暑期獎學金陸萬元正。每月提撥壹萬兩千元認養家扶兒童，每年至少提撥壹拾肆萬肆千元正。
- 贊助慈善交響音樂會壹拾萬元正，傳遞城市幸福。
- 捐贈國立嘉義大學國際交流教育基金壹拾萬元正。
- 幫助在地農民、支持有機環境，認養在地農民無毒公益米 200 公斤。
- 歐群公司提供免費停車場，方便鄰里居民。
- 參與阿姆坪公益植樹，增加綠蔭空間、淨化空氣，有效提升生活品質，更能涵養水源防止土石流危害，喚醒民眾瞭解與體認林木對維護環境生態平衡之重要性。

對社會的貢獻

- 提供在學學生在公司實習的機會(例如：南開科技大學，嶺東科技大學)希望透過實務作業，讓學生發揮所長，培養學術及實務經驗兼備之人才，進而激發潛能；並視實習期間之表現，以基本工資為基礎，提撥實習期間之獎學金。
- 學校、企業參訪經驗，如：靜宜科技大學、南開科技大學等學校；工商經營研究社、扶輪社等。

消費者權益

- 歐群所生產之設備皆提供 300 萬美元產品責任險及 1 年保固期服務之保證書，無論是產品的售後服務、保養及維修等，我們皆秉持著對客戶的承諾及安全規範去執行，希望在消費者安心使用產品時，也能獲得較高的保障及滿意。

對環保之維護

- 2016 年歐群第二廠房完竣，廠房屋頂塗上高效能的隔熱漆、於各個窗戶貼上隔熱紙，降低廠房室內溫度，並搭配風扇使用，以減少冷氣使用情形。
- 垃圾做好資源回收分類，並響應政府新政策，購買可溶性衛生紙，以減少垃圾量。
- 採購零件時，請廠商減少包裝量，已有三家廠商改變包裝為可重覆使用之塑膠容器。
- 歐群研發創新之高速細孔 HP1 放電迴路，除了可有效提升機台加工速度 20~40%，為客戶提供更快速的效能外，能源方面能節省 30% 以上，減少不必要之消耗並成功達到環保綠能之目的。
- 愛護地球，訂做 1000 雙環保筷，除了全廠使用外，並積極推廣，將環保筷當來賓贈品，期望更多人對地球盡一份心力。

01 編輯原則

- 報告書時間
- 報告書範圍
- 資訊揭露
- 撰寫依據
- 外部保證
- 報告書編製作業與管理方法
- 發行頻度
- 報告書發行日期

02 關於歐群

- 經營者的話
- 歐群(SDGs)永續績效
- 年度企業形象
- 經營理念及永續遠景

03 利害關係人

- 利害關係人鑑別
- 利害關係人溝通
- 利害關係人重大性議題分析
- 重大性議題說明

04 落實公司治理

- 歐群簡介
- 營運概況
- 公司治理
- 董事會
- 風險管理
- 道德規範與法令遵循

05 經營夥伴關係

- 客戶關係管理
- 供應鏈管理

06 創造共享價值

- 多元職場
- 員工學習發展
- 出任職務及績效管理
- 員工互動
- 員工福利
- 安全與健康職場
- 群善大地關懷社會

07 邁向永續環境

- 產品研發與創新
- 產品責任
- 品質管理系統
- 歐愛環境

08 附錄索引

- GRI 準則對照表
- 查證證明書



07

邁向 永續環境

|產品研發與創新|

歐群為專業製造細孔放電加工機 (Electrical Discharge Machining, EDM) 公司，具有經驗豐富及默契優良的經營團隊，團隊成員各司其職，針對客戶在 EDM 上的需求加以鑽研、創新，協助產業走向科技化、智慧化，並於 2016 年成功開發高速細孔放電迴路 (HP1)，超越日本、歐美等國際知名同業，由於不斷研發創新，近幾年來獲得多項專利，並取得 CE、EMC 等國際認證證書。

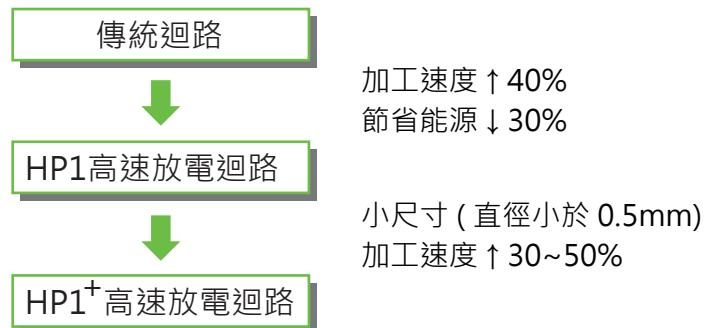
歐群科技經營穩健，深具成長潛力，在全球競爭市場中屹立不搖、持續成長，憑藉經營團隊優異的研發及管理能力，堅持品質第一、持續創新的精神，製造高科技的細孔放電加工機，以全球在地化的服務策略，累計迄至 2017 年底行銷超過 35 個國家，並持續進入世界各國的航太市場領域。

針對前瞻研究之各項要點進行逐一突破，反覆測試及調整設計，最終完成整體系統開發，並成功在全球各大市場開始銷售。

新製程新技術開發

HP1 高速放電迴路相較於傳統迴路，可提升加工速度快 40%、節省能源 30%，達到高效能、效率及綠色節能環保之目的。對此，歐群仍是持續致力於研發及推動，於 2017 年再次成功提升迴路性能 HP1+，小尺寸 (直徑小於 0.5mm) 加工速度提升 30~50%，使放電迴路功能更加完整。

HP1 高速放電迴路相較於傳統迴路，可提升加工速度快 40%、節省能源 30%，達到高效能、效率及綠色節能環保之目的。對此，歐群仍是持續致力於研發及推動，於 2017 年再次成功提升迴路性能 HP1+，小尺寸 (直徑小於 0.5mm) 加工速度提升 30~50%，使放電迴路功能更加完整。



邁向 永續環境

新產品開發

年份	項目	研發創新重點	成效概述
2015年		<ul style="list-style-type: none"> ●研發項目：單一性自動化加工生產系統、自動換刀具、自動換導具 ●完成 CNC 四軸細孔放電加工機自動化生產系統(APC)開發 	<ul style="list-style-type: none"> ●成功銷售 CNC 含自動換刀具+自動換導具共 <u>19</u> 台，總銷售額約 2800 萬 ●自動生產系統可減少人力成本以及刀具、導具替換時間，提升客戶生產效率 ●藉由 CNC 自動化生產系統，可在減省時間下並增加產能
2016年		<ul style="list-style-type: none"> ●研發項目：市售機台可選搭載全新放電迴路，平均提升加工速度 40%，能源節省約 30% ●完成開發 HP1 高速放電迴路 	<ul style="list-style-type: none"> ●成功銷售機台含 HP1 共 <u>8</u> 台，總銷售額約 240 萬 ●平均提升加工速度 40%，減少客戶加工時間並增加產能 ●能源節省約 30%，減少不必要的浪費支出，並響應環保綠能之目的
2017年		<ul style="list-style-type: none"> ●研發項目：市售機台可選搭載升級版新放電迴路，平均提升加工速度 30-50% ●預計於 2018 年開發 HP1+ 高速放電迴路，提升加工速度 	<ul style="list-style-type: none"> ●成功銷售機台含 HP1 共 <u>65</u> 台& HP1+ 共 <u>3</u> 台，總銷售額約 2400 萬 ●HP+ 比 HP1，小尺寸(直徑小於 0.5mm)以下的孔，平均提升加工速度 30-50%，減少客戶加工時間並增加產能

自 2017 年成功開發 [放電加工機貫穿孔加工控制系統、放電加工機電流控制裝置技術、複合機械手臂之多軸放電加工機]，技術具有新穎性及進步性，為確保自身技術不被仿冒，由歐群研發專業研發團隊依產品銷售國家提出各項相關專利申請。

擁有超過 13 張國內外專利，目前也持續創新並申請中，以維護歐群的智慧財產權。

2017 年已取得專利

專利	證書號	國家
放電加工機電流控制裝置	CP-32781	中華民國
放電加工機貫穿孔加工控制系統	CP-32782	中華民國
複合機械手臂之多軸放電加工機	CP-32783	中華民國

預計 2018 年將取得專利

專利	國家
放電加工機貫穿孔加工控制系統	歐洲
放電加工機電流控制裝置	歐洲

迄至 2017 年商標專利申請累計件數 :13

各項專利用途

- 放電加工機電流控制裝置：即 HP1+ 新世代放電迴路，與傳統迴路對比可有效提升加工速度 30~50%，能源節省 30% 以上。
- 放電加工機貫穿孔加工控制系統：透過即時放電訊號監控及系統穩定性分析等數據進行判斷，並自動控制孔洞加工深度之技術。
- 複合機械手臂之多軸放電加工機：使用機械手臂、自動工件檢測機能及生產線管理軟體，並保留客製化開發介面及資源可輕易融入各大廠生產線標準，提供客戶最彈性之全自動、全智能高速細孔放電加工機。

邁向 永續環境

根留台灣理念與作法

歐群科技初期成立時租於一間小廠房，於 2006 年購買 2200 米平方廠房，更於 2016 年購買第二廠房並邀請國內外代理商及供應商，共同分享 3300 米平方新廠房開幕之喜悅。在這成立 18 年來，歐群科技始終將重心根留於台灣，秉持著企業的理念及目標，一起為台灣共創造機械業之兆元產業。

綠色產品

歐群科技各關鍵技術皆投入大量成本、100% 任用地開發團隊進行研發，整合機械、電子、電機及資訊軟體等專業知識，及串連 9 成在地供應鏈從上中下游原物料的提供，就是為了研發技術自有化、產銷一體化之經營模式。

因此，擁有不亞於國外知名品牌的功能與加工性能，更因為相較國外的成本較低，在銷售價格上也較國外大廠更具優勢。

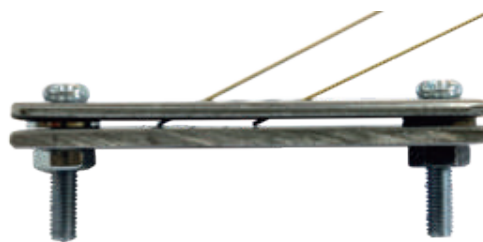
雖然已成功開發出 HP1+ 新世代放電迴路，但歐群開發團隊仍是不斷研究及測試，為了能夠給予客戶更好的產品，再次研發出 HP1 +，未來也會不斷創新放電迴路功能。而本標的對小尺寸（直徑小於 0.5mm）加工更可有效提升加工速度 30~50% 對於工作量大客戶，可有效降低生產時間、同時增加產能。

2017 年 HP1+ 產品特色

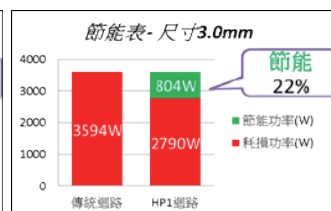
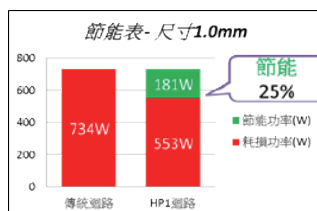
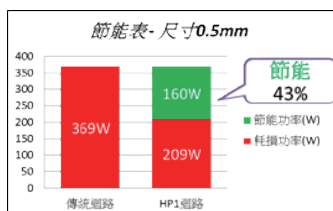
- 高加工效率
加工速度快 40% 以上。

加工資訊	加工時間	
	創新產品 HP1(加工液)	日本同業產品 (加工液)
材質：SAE4340 加工尺寸：Φ1.5 加工厚度：102mm	2分5秒	4分

- 高產品良率
利用破孔偵測控制，減少加工中的不良率。



- 節能表
能源節省 30% 以上。

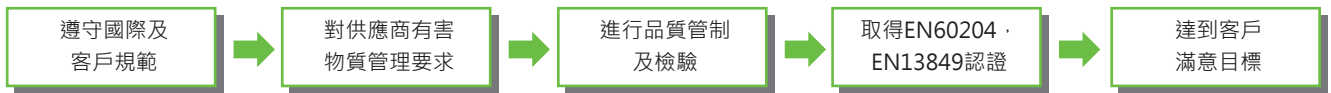


歐群研發創新之高速細孔 HP1 放電迴路，除了可有效提升機台加工速度 30~50%，為客戶提供更快速的效能外，能源方面能節省 30% 以上，減少不必要之消耗並成功達到環保綠能之目的。

邁向 永續環境

|產品責任|

為確保歐群所製造的產品皆符合國際法令規章及客戶要求及降低產品對環境之衝擊與提昇產品競爭力，透過對產品的進行相關認證，以期達到客戶滿意度。



安全規範認證

歐群產品已取得 CE 安全規範認證，如 EN60204、EN13849 等指令，且恪遵該規範所明定之安全軟體迴路設計及材料選用，皆符合歐盟訂定之高規格標準。將依照特定地區客戶(如歐盟國家)，提供符合 CE 之安全規範的產品。

綠色產品管理

環保方面，經由實際測試其加工速度提升 30~50%、能源節省 30%，符合並響應環保節能議題。

產品安全相關標示

- 對於產品安全認證如：CE、EMC 等安全規範認證所取得相關證書：



提供消費者 300 萬美元產品責任險

- 於產品上有標示安全標示，防止客戶觸碰導致危險發生。
- 歐群為專業生產設備廠，皆依照客戶訂單生產，無違反任何法規。



邁向 永續環境

|品質管理系統|

品質政策 『品質至上 服務第一 永續經營』

- 品質至上：優良的品質是永續經營的命脈。
- 服務第一：頂級的服務是客戶最好的保障。
- 永續經營：有了優良的品質及頂級的服務，客戶才會源源不斷，而員工的工作才有保障。

品質目標

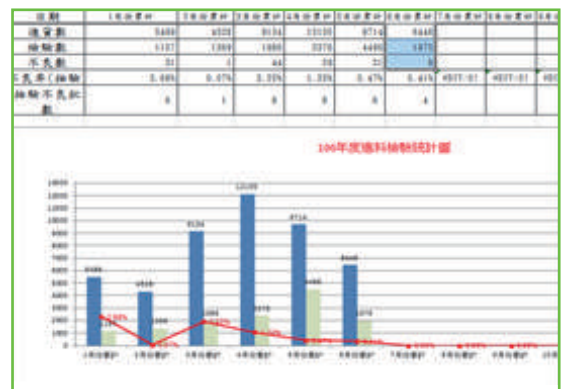
各部門主管依據各部門在管理審查會議所設定的目標來檢討是否達成部門目標，並據以修定次年度各部門目標計劃及管理項目、目標值等。

品質目標之修訂

依本公司的品質政策規定的品質目標，每半年於管理審查會議中審查。

秉持著歐群科技的企業經營理念之一「品質至上」，建立良好品質的產品是與客戶長久穩定合作關係的基礎。品保單位對進料、製程、成品做嚴格的品質檢驗，並於每週、每月發生的異常現象進行分析及報告，藉以提昇全體同仁之品質意識。

透過有效率的品質管制，利用歐群設計的進料、製程、成品等不良表單、異常處理、客訴單之統計表，做為持續改善的依據，如下圖。因此，有效率的品質管制，達到出貨零缺失之產品，一直是歐群的目標。



邁向 永續環境

| 歐愛環境 |

歐群的永續環境保護

歐群公司有三株百年老樹，特別規劃了友善環境予以生長，並請專家在其產生病蟲害時，給予專業治療；對內力行推廣環保辦公室、各自規劃冷氣空調控制系統、監控電源與水量的使用，達到節能減碳的效果，減少對環境的衝擊，加強同仁對保護環境的綠色觀念。同時找尋最佳控管機制，使其制度化並有效地做系統性管理，全體同仁一起為環境資源的最佳使用效率而努力。

歐群響應節省能源政策

- 廠區照明設備持續更換為節能照明光源 (LED、省電燈泡)。
- 工廠屋頂塗抹隔熱漆，及窗戶加貼隔熱紙，減少冷氣運轉時間以及降低耗電量。
- 垃圾資源回收、宣導 5S 管理觀念，促使全體同仁以朝向節能減碳為目標。
- 在公司用餐自備環保餐具，以減少一次性餐具的使用。

歐群為實踐對環境的永續管理，預計於 2018 年導入 ISO14001 環境管理系統，並通過第三方查證。同時，秉持「環境與經濟永續並重」之經營理念，以追根究柢、持續改善之精神，確保永續經營，善盡社會責任。為落實環境管理系統要求，特訂定環境政策如下：

- 遵約義務
- 減廢
- 資源再利用
- 預防污染 (持續改善)

廢棄物管理

歐群以廢棄物減量、再利用、落實資源回收及有效資源利用為目標進行廢棄物管理作業，並持續向全體同仁宣導廢棄物減量及資源分類的重要性，灌輸所有同仁隨手作環保。

歐群所產出之廢棄物運作管理均遵守相關法規，廢棄物清運皆 100% 委由合格專業廢棄物清除處理商進行處理與回收作業以符合要求。

2017 年廢棄物種類、清運重量及處理方式明細表

廢棄物類別		年清運量(公噸)	最終處理方式
有害性事業廢棄物	無	0	-
一般事業廢棄物	生活垃圾	7	焚化
資源回收類	紙類	包裝紙箱，由回收廠最少一周自行收取一次，因屬無償，所以未量測重量。	回收
	廢油	測試產品功能才會使用，因使用機率低，油品也是重覆使用，因此屬非定期清運。	回收

針對所產出的廢棄物，未來將朝節能減碳努力再簡量化，降低廢棄物產生量。截至 2017 年底止無因違反環保法規而被處巨額罰款或遭制裁。

01 編輯原則

- 報告書時間
- 報告書範圍
- 資訊揭露
- 撰寫依據
- 外部保證
- 報告書編製作業與管理方法
- 發行頻度
- 報告書發行日期

02 關於歐群

- 經營者的話
- 歐群(SDGs)永續績效
- 年度企業形象
- 經營理念及永續遠景

03 利害關係人

- 利害關係人鑑別
- 利害關係人溝通
- 利害關係人重大性議題分析
- 重大性議題說明

04 落實公司治理

- 歐群簡介
- 營運概況
- 公司治理
- 董事會
- 風險管理
- 道德規範與法令遵循

05 經營夥伴關係

- 客戶關係管理
- 供應鏈管理

06 創造共享價值

- 多元職場
- 員工學習發展
- 出任職務及績效管理
- 員工互動
- 員工福利
- 安全與健康職場
- 群善大地關懷社會

07 邁向永續環境

- 產品研發與創新
- 產品責任
- 品質管理系統
- 歐愛環境

08 附錄索引

- GRI 準則對照表
- 查證證明書



08

附錄 索引

| GRI Content Index |

主題	GRI Standard	揭露內容	章節	頁碼	備註
公司(組織)基本資料	GRI102	102-1 公司(組織) 名稱	2.關於歐群	11	
		102-2 公司(組織) 活動 (營運) 性質, 品牌, 產品, 服務	2.關於歐群	11	
		102-3 公司(組織) 總公司(總部) 所在位置	2.關於歐群	11	
		102-4 公司(組織) 營運所在位置	2.關於歐群	11	
		102-5 公司(組織) 所有權的性質和法律形式	1.編輯原則	2	
		102-6 公司(組織) 所提供產品和服務的市場	2.關於歐群	11	
		102-7 公司(組織) 規模	1.編輯原則 2.關於歐群	2 11	
		102-8 公司(組織) 員工和其他工作者資	6.創造共享價值	24	
		102-9 公司(組織) 的供應鏈	5.2供應鏈管理	22	
		102-10 公司(組織) 和供應鏈的重大變化	-	-	2017 公司供應 鏈無重大變化
		102-11 公司(組織) 的預防原則或方式	4.5風險管理	18	
		102-12 公司(組織) 對外倡議	2.2 2017 年歐群永續績效 (SDGs) 2.關於歐群	4 11	
		102-13 公司(組織) 參與協會成員	2.關於歐群	11	
公司(組織)策略	102-14 公司(組織) 高級決策者聲明	2.1 經營者的話	3		
公司(組織)倫理和誠信	102-16 公司(組織) 價值觀、規範、標準、行為規範	4.6道德規範與法令遵循	20		
公司(組織)治理	102-18 公司(組織) 治理架構	4.3公司治理	16		
		4.4 董事會	16		
公司(組織)利益關係人 參與	102-40 參與公司(組織) 的利益關係者	3.利害關係人	6		
	102-41 集體協商協議	-		本公司無成立工會	
	102-42 公司(組織) 利益關係者的辨識和選擇	3.利害關係人	6		
	102-43 公司(組織) 利益關係者的參與方式	3.利害關係人	6		
	102-44 主要議題和提出關注議題	3.利害關係人	6		
公司(組織)報告實踐	102-45 報告包含在合併財務報表中	-	2	歐群無子公司或 關係企業	
	102-46 定義報告內容和主題邊界	1.編輯原則	2		
	102-47 重要議題列表	3.利害關係人	6		
	102-48 資訊重編	-		無報告重述	
	102-49 報告變動	-		無重大改變	
	102-50 報告期間	1.編輯原則	2		
	102-51 最近報告的日期	1.編輯原則	2		
	102-52 報告週期	1.編輯原則	2		
	102-53 關於報告問題的相關聯繫人	1.編輯原則	2		
	102-54 關於依照 GRI 標準報告的聲明	1.編輯原則	2		
	102-55 GRI 內容索引	8.附錄索引	--		
	102-56 外部保證	8.附錄索引	--		

附錄 索引

| GRI Content Index |


主題	GRI Standard	揭露內容	章節	頁碼	備註	
經濟績效 (2016年版)	GRI103	103-1	說明重要主題和其邊界	3.4 重大性議題說明	9	
		103-2	管理方式和內容	4.2 營運概況	15	
				4.4 公司治理	16	
	7.1 產品研發與創新			36		
	6.7 群善大地關懷社會			34		
	103-3	如何評量管理的方式	4.2 營運概況	15		
			4.4 公司治理	16		
			7.1 產品研發與創新	36		
		6.7 群善大地關懷社會	34			
GRI201	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.2 營運概況	15		
			4.4 公司治理	16		
			7.1 產品研發與創新	36		
6.7 群善大地關懷社會			34			
	201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	6.5 員工福利	30		
採購實務 (2016年版)	GRI103	103-1	說明重要主題和其邊界	3.4 重大性議題說明	9	
		103-2	管理方式和內容	5.2 供應鏈管理	22	
		103-3	如何評量管理的方式	5.2 供應鏈管理	22	
	GRI204	204-1	採購支出來自當地供應商比例	5.2 供應鏈管理	22	
反貪腐 (2016年版)	GRI103	103-1	說明重要主題和其邊界	3.4 重大性議題說明	9	
		103-2	管理方式和內容	4.6 道德規範與法令遵循	20	
		103-3	如何評量管理的方式	4.6 道德規範與法令遵循	20	
	GRI205	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.6 道德規範與法令遵循	20	
原物料 (2016年版)	GRI103	103-1	說明重要主題和其邊界	3.4 重大性議題說明	9	
		103-2	管理方式和內容	7.1 產品研發與創新	36	
		103-3	如何評量管理的方式	7.1 產品研發與創新	36	
	GRI301	302-5	降低產品和服務的能源需求	7.1 產品研發與創新	36	
廢汙水和廢 棄物 (2016年版)	GRI103	103-1	說明重要主題和其邊界	3.4 重大性議題說明	9	
		103-2	管理方式和內容	7.4 歐愛環境	41	
		103-3	如何評量管理的方式	7.4 歐愛環境	41	
	GRI306	306-2	廢棄物類型和處置方法	7.4 歐愛環境	41	
環境法規遵循 (2016年版)	GRI103	103-1	說明重要主題和其邊界	3.4 重大性議題說明	9	
		103-2	管理方式和內容	4.6 道德規範與法令遵循	20	
		103-3	如何評量管理的方式	4.6 道德規範與法令遵循	20	
	GRI307	307-1	違反環保法規	4.6 道德規範與法令遵循	20	
勞僱關係 (2016年版)	GRI103	103-1	說明重要主題和其邊界	3.4 重大性議題說明	9	
		103-2	管理方式和內容	6.創造共享價值	24	
		103-3	如何評量管理的方式	6.創造共享價值	24	
	GRI401	401-1	新進員工招聘和員工離職	6.1 多元職場	24	
				6.1 多元職場	24	
		401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工) 的福利	6.5 員工福利	30	
	401-3	育嬰假	6.5 員工福利	30		

附錄 索引

| GRI Content Index |

主題	GRI Standard	揭露內容	章節	頁碼	備註
訓練與教育 (2016年版)	GRI103	103-1	說明重要主題和其邊界	3.4 重大性議題說明	9
		103-2	管理方式和內容	6.2 員工學習發展	25
		103-3	如何評量管理的方式	6.2 員工學習發展	25
	GRI404	404-1	每名員工每年的平均培訓時數	6.2 員工學習發展	25
		404-3	接受定期績效及職業發展查核的員工比例	6.2 員工學習發展	25
行銷與標示 (2016年版)	GRI103	103-1	說明重要主題和其邊界	3.4 重大性議題說明	9
		103-2	管理方式和內容	7.2 產品責任	39
		103-3	如何評量管理的方式	7.2 產品責任	39
	GRI417	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	7.2 產品責任	39
		417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	7.2 產品責任	39

| 查證聲明書 |



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE OCEAN TECHNOLOGIES CO., LTD.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2017

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by OCEAN TECHNOLOGIES CO., LTD. (hereinafter referred to as Octece) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2017 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in this report.

The information in the Octece's CSR Report of 2017 and its presentation are the responsibility of the management of Octece. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in Octece's CSR Report of 2017.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all Octece's stakeholders.

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (2016).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan, documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Octece, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, EICC, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

TWLPF 5008 Issue 1

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION
On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within Octece's CSR Report of 2017 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Octece sustainability activities in 01/01/2017 to 12/31/2017.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards in accordance with Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, Moderate level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity
Octece has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement through communication to employees, customers, investors, suppliers, and other stakeholders to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, it is suggested to initiate surveys to Octece's stakeholders throughout the value chain to further enhance the effectiveness of the stakeholder engagements.

Materiality
Octece has established processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. Processes for materiality analysis are suggested to be documented for future applications.

Responsiveness
The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS (2016) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Octece's CSR Report of 2017, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to have more descriptions of Octece's involvement with the impacts for each material topic (103-1), and how efforts were given to mitigate the impacts. When reporting on goals and targets for each material topic, the expected results are suggested to be set, if applicable, with quantitative objectives. Further disclosures on the requirements of GRI-405 are also recommended.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang, Director
Taipei, Taiwan
28 November, 2018
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

TWLPF5008 Issue 1

