

報告結語

企業營運發展至今，已漸漸自『利潤』導向轉為『責任』導向，本公司以Maxxis Family 為中心，以自創的『3+2+1』理念推展CSR，致力於落實公司治理、發展永續環境、維護員工權利及維護社會公益等四大承諾。本公司於此發行第一本CSR報告書，將CSR活動以書面化的方式呈現，向外界闡述我們過去在CSR方面的努力，並希望能藉此與各利害關係人進行更有效的溝通。展望未來，本公司將持續耕耘CSR活動，並將其化為更具策略性的發展計劃，與我們所有家族夥伴共同追求雙贏的永續成長及善盡地球村良好企業公民的職責。

GRI 4.0 指標索引

一、一般標準揭露

| 指 標 | 頁次 | 對應章節及補充說明 |
|---|----|----------------------------|
| G4-1 提供組織最高決策者的聲明 | 3 | 經營者的話 |
| | 16 | 永續發展策略 |
| G4-3 說明組織名稱 | 5 | 公司簡介 |
| G4-4 說明主要品牌、產品與服務 | 5 | 公司簡介 |
| G4-5 說明組織總部所在位置 | 5 | 公司簡介 |
| G4-6 組織營運所在的國家數量及國家名 | 5 | 公司簡介 |
| G4-7 所有權的性質與法律形式 | 5 | 公司簡介 |
| G4-8 說明組織所提供服務的市場 | 5 | 公司簡介 |
| G4-9 說明組織規模 | 5 | 公司簡介 |
| G4-10 a. 依聘僱合約及性別分類的員工總數 b. 依聘僱合約及性別分類的正式員工總數 c. 依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力 d. 依據區域及性別分類的總勞動力 e. 組織的主要職位是否大部分由法律上認定為自聘的人員擔任，或由非員工及非正式員工的個人擔任 f. 聘僱人數的任何重大變化 | 39 | 落實員工關懷 \ 正新夥伴 |
| G4-11 受集體協商協定保障之總員工數比例 | 54 | 促進和諧溝通 \ 工會組織與勞資會議 |
| G4-12 描述組織的供應鏈 | 27 | 供應鏈管理 |
| 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 | - | 報告期間內無重大變化 |
| G4-14 說明組織是否具有因應相關之預警方針或原則 | 24 | 誠信經營、內部控制及稽核制度、風險控管 \ 風險控管 |

| 指 標 | 頁次 | 對應章節及補充說明 |
|---|----|-----------------------------------|
| 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 | - | 未簽署有相關規章、原則或其他倡議 |
| 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 | 10 | 公司簡介\參加公協會組織 |
| G4-17 a. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體 b. 說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中 | 4 | 關於本報告書合併財務報表所包含個體請詳本公司2014年度股東會年報 |
| G4-18 a. 界定報告內容和考量面邊界的流程 b. 組織如何依循「界定報告內容的原則」 | 14 | 利害關係人溝通與重大考量面鑑別\重大考量面鑑別與邊界界定 |
| 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 | 14 | 利害關係人溝通與重大考量面鑑別\重大考量面鑑別與邊界界定 |
| 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 | 14 | 利害關係人溝通與重大考量面鑑別\重大考量面鑑別與邊界界定 |
| G4-21 針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界 | 14 | 利害關係人溝通與重大考量面鑑別\重大考量面鑑別與邊界界定 |
| 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 | - | 不適用。本報告書為本公司第一本CSR報告書 |
| 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 | - | 不適用。本報告書為本公司第一本CSR報告書 |
| G4-24 列出組織進行議合的利害關係人群體 | 14 | 利害關係人溝通與重大考量面鑑別\重大考量面鑑別與邊界界定 |
| G4-25 就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法 | 14 | 利害關係人溝通與重大考量面鑑別\重大考量面鑑別與邊界界定 |
| 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 | 14 | 利害關係人溝通與重大考量面鑑別\重大考量面鑑別與邊界界定 |
| 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 | 14 | 利害關係人溝通與重大考量面鑑別\重大考量面鑑別與邊界界定 |

| 指 標 | 頁次 | 對應章節及補充說明 |
|--|----|-------------------------------|
| G4-28 所提供資訊的報告期間 | 4 | 關於本報告書 |
| G4-29 上一次報告的日期 | - | 不適用。本報告書為本公司第一本CSR報告書 |
| G4-30 報告週期 | 4 | 關於本報告書 |
| G4-31 提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人 | 4 | 關於本報告書 |
| G4-32 a. 說明組織選擇的「依循」選項 b. 說明針對所擇選項的GRI內容索引 c. 如報告書經過外部保證/確信，請引述外部保證/確信報告。GRI建議進行外部保證/確信，但並非為「依循」本指南編製的必要條件 | 4 | a.關於本報告書 b.關於本報告書 c.不適用 |
| G4-33 a. 說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法 b. 如果未在永續報告書附帶保證/確信報告，則需說明已提供的任何外部保證/確信的根據及範圍 c. 說明組織與保證/確信雙方之間的關係 d. 說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序 | - | 不適用 |
| G4-34 說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策 | 20 | 公司治理架構 |
| G4-38 按以下分類，說明最高治理機構及其委員會的組成： 執行董事或非執行董事 獨立董事 治理機構的任期 治理機構各成員的其他重要職位及承諾及其承諾的性質性別 弱勢社會群體的成員 經濟、環境、社會衝擊相關之能力 利害關係人代表 | 22 | 公司治理架構\ 董監事會運作 |
| 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 | 23 | 誠信經營、內部控制及稽核制度、風險控管\ 誠信經營 |

二、特定標準揭露

類別：經濟

| 考量面 | 指 標 | | 頁次 | 對應章節 |
|----------|--------|---------------------------------|----|------------------|
| 經濟 績效 | DMA | | 17 | 公司治理 |
| | G4-EC1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 18 | 營運狀況 |
| 市場 形象 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | G4-EC5 | 在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例 | 41 | 落實員工關懷\ 薪酬與福利 |
| | 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 | 41 | 落實員工關懷\ 正新夥伴 |

類別：環境

| 考量面 | 指 標 | | 頁次 | 對應章節 |
|-----|--------|--------------|----------|-------------------------|
| 原物料 | DMA | | 62 | 永續環境 |
| | G4-EN1 | 所用原物料的重量或體積 | 27 63 | 供應鏈管理 能資源減量\ 資源管理 |
| 能源 | DMA | | 62 | 永續環境 |
| | G4-EN3 | 組織內部的能源消耗量 | 64 | 能資源減量\ 能源管理 |
| | G4-EN5 | 能源密集度 | 64 | 能資源減量\ 能源管理 |
| | G4-EN6 | 減少能源的消耗 | 64 | 能資源減量\ 能源管理 |
| | G4-EN7 | 降低產品和服務的能源需求 | 26 | 產品創新與品質兼顧 |
| 水 | DMA | | 62 | 永續環境 |
| | G4-EN8 | 依來源劃分的總取水量 | 67 | 水資源節約 |

類別：環境

| 考量面 | 指 標 | 頁次 | 對應章節 | |
|-----------------|---------|-----------------------------------|------|-----------------|
| 排放 | DMA | | 62 | 永續環境 |
| | G4-EN15 | 直接溫室氣體排放 | 66 | 能資源減量 \ 溫室氣體盤查 |
| | G4-EN16 | 能源間接溫室氣體排放量 | 66 | 能資源減量 \ 溫室氣體盤查 |
| | G4-EN18 | 溫室氣體排放強度 | 66 | 能資源減量 \ 溫室氣體盤查 |
| | G4-EN21 | 氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放 | 68 | 汙染預防 \ 空氣汙染防治 |
| 廢污水 和 廢棄物 | DMA | | 62 | 永續環境 |
| | G4-EN22 | 依水質及排放目的地所劃分的總排水量 | 68 | 6.4 汙染預防 \ 廢水管理 |
| | G4-EN23 | 按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量 | 69 | 汙染預防 \ 廢棄物管理 |
| 法規 遵循 | DMA | | 62 | 永續環境 |
| | 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 | 68 | 汙染預防 |
| 環境問題 申訴機制 | DMA | | 62 | 永續環境 |
| | 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 | 70 | 環境溝通 |

類別：社會--子類別：勞工實務與尊嚴勞動

| 考量面 | 指 標 | 頁次 | 對應章節 | |
|----------|--------|------------------------------|------|----------------|
| 勞僱 關係 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | G4-LA1 | 按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例 | 39 | 落實員工關懷 \ 正新夥伴 |
| | G4-LA2 | 按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利 | 41 | 落實員工關懷 \ 薪酬與福利 |

| 考量面 | 指 標 | | 頁次 | 對應章節 |
|------------|-------------------------------|--|------------------|------------------------------|
| 勞僱關係 | G4-LA3 | 按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例 | 41 | 落實員工關懷\ 薪酬與福利 |
| 勞資關係 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | 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 | 54 | 促進和諧溝通\ 工會組織與勞資會議 |
| 職業健康與安全 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | G4-LA5 | 在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例 | 46 | 員工安全衛生\ 設置職業安全衛生委員會 |
| | 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 | 48 | 員工安全衛生\ 竭力提升工作場所安全健康 |
| | G4-LA7 | 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工 | 46 | 員工安全衛生 |
| 訓練與教育 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | 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 | 39 | 落實員工關懷\ 正新夥伴 |
| | G4-LA10 | 強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫 | 39 | 本公司設有退休再聘制度詳：落實員工關懷\ 正新夥伴 |
| | | | 44 | 人才培訓與升遷獎勵\ 教育訓練及職涯發展 |
| G4-LA11 | 按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例 | 41 | 落實員工關懷\ 薪酬與福利 | |
| 員工多元化與平等機會 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | 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 | 22 | 公司治理架構\ 董監事會運作 |
| 39 | | | 落實員工關懷\ 正新夥伴 | |

| | | | | |
|--------------|---------|-----------------------------|----|-----------------|
| 女男 同酬 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | 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 | 41 | 落實員工關懷 \ 薪酬與福利 |
| 勞工實務 申訴機制 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | 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 | 54 | 促進和諧溝通 \ 員工申訴處理 |

類別：社會--子類別：人權

| 考量面 | 指 標 | 頁次 | 對應章節 | |
|-------------------|--------|--|------|-----------------|
| 不歧視 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | G4-HR3 | 歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動 | 54 | 促進和諧溝通 \ 員工申訴處理 |
| 結社自由 與 集體協商 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | G4-HR4 | 已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動 | 54 | 促進和諧溝通 \ 員工申訴處理 |
| 童工 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | G4-HR5 | 已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動 | 54 | 促進和諧溝通 \ 員工申訴處理 |
| 強迫 與 強制勞動 | DMA | | 38 | 活力職場 |
| | G4-HR6 | 已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動 | 54 | 促進和諧溝通 \ 員工申訴處理 |

類別：社會--子類別：社會

| 考量面 | 指 標 | | 頁次 | 對應章節 |
|----------------|---------|----------------------------------|----|---------------------|
| 當地社區 | DMA | | 55 | 社會和諧共榮 |
| | G4-S01 | 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 | 55 | 社會和諧共榮 |
| 反貪腐 | DMA | | 17 | 公司治理 |
| | G4-S04 | 反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 23 | 誠信經營、內部控制及稽核制度、風險控管 |
| 社會衝擊問題 申訴機制 | DMA | | 55 | 社會和諧共榮 |
| | G4-S011 | 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 | 54 | 促進和諧溝通 \ 員工申訴處理 |

類別：社會--子類別：產品責任

| 考量面 | 指 標 | | 頁次 | 對應章節 |
|----------|---|--|---------|---------------------------|
| 顧客的健康與安全 | DMA | | 25 | 創新產品價值鏈 品質第一、顧客滿意、安全至上 |
| | G4-PR1 | 為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比 | 30 | 產品安全與標示 |
| | | | 35 | 昆山輪胎測試場 —— 專注品質、提供差異化服務 |
| G4-PR2 | 依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數 | 30 | 產品安全與標示 | |
| 產品及服務標示 | DMA | | 25 | 創新產品價值鏈 —— 品質第一、顧客滿意、安全至上 |
| | G4-PR3 | 依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比 | 30 | 產品安全與標示 \ 產品標示 |
| | G4-PR4 | 依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量總數 | 30 | 產品安全與標示 \ 產品標示 |
| | G4-PR5 | 客戶滿意度調查的結果 | 34 | 提供顧客滿意服務 \ 顧客滿意度調查 |

類別：社會--子類別：產品責任

| 考量面 | 指 標 | | 頁次 | 對應章節 |
|----------|--------|--|----|---------------------------------|
| 行銷 溝通 | DMA | | 25 | 創新產品價值鏈—— 品質第一、顧客滿意、 安全至上 |
| | G4-PR7 | 按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數 | 32 | 無此情事。 提供顧客滿意服務\ 行銷溝通 |
| 顧客 隱私 | DMA | | 25 | 創新產品價值鏈—— 品質第一、顧客滿意、 安全至上 |
| | G4-PR8 | 經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數 | 33 | 提供顧客滿意服務\ 顧客隱私權保護 |
| 法規 遵循 | DMA | | 25 | 創新產品價值鏈—— 品質第一、顧客滿意、 安全至上 |
| | 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 | 30 | 無此情事 產品安全與標示 |