

5.2.2 員工留任

光寶以完善的訓練課程、福利制度及薪資待遇，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。自招募面談與入職後之工作內容一致；並有單位主管與人資專員了解同仁適應狀況，以降低新人入職不適應而離職。入職後透過教育訓練宣導，協助新進員工適應公司整體環境。若遇員工提出離職，公司人資透過關愛訪談，並分析留任與離職的重要因素，以促進人員留任率。

在薪酬制度上，公司規劃了薪酬定期檢核作業流程，以確保能留住優秀人才，同時保

障所有同仁的薪酬在市場上的水平。也鼓勵各事業單位擬訂專案獎勵措施，以激勵員工士氣，提升公司營運績效，創造雙贏。

在人才管理策略上，制訂全公司人力資源管理藍圖，建立教育訓練制度，提供全公司員工各層級核心管理職能課程及必備的專業技能課程，強化員工的視野、增進管理人員的管理知識與技能，建立共同的管理語言，型塑優質組織文化，深耕永續經營的基礎。

一、員工離職率

2017 年度離職人數 (含自願及非自願) - 以年齡區分

類別及年齡	直接人員								間接人員							
	<30		30-40		41-50		>50		<30		30-40		41-50		>50	
地區	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	110	3.7%	60	2.8%	2	0.3%	2	0.5%	263	2.7%	354	1.8%	163	0.9%	57	1.2%
中國大陸	63,215	20.6%	9,438	11.4%	1,449	5.3%	28	2.2%	2,446	4.5%	1,183	2.5%	130	1.4%	20	2.6%
泰國	831	8.0%	378	4.0%	49	0.9%	1	0.3%	30	4.9%	32	2.8%	10	0.6%	6	2.1%
巴西	6	1.2%	9	1.2%	3	1.0%	0	0.0%	2	3.3%	3	0.7%	2	0.8%	1	2.1%
其他	198	13.9%	9	7.2%	0	0.0%	0	0.0%	25	2.7%	13	2.2%	8	1.3%	10	1.0%
全球合計	64,360	20.0%	9,894	10.4%	1,503	4.4%	31	1.5%	2,766	4.2%	1,585	2.3%	313	1.1%	94	1.3%

2017 年度離職人數 (含自願及非自願) - 以性別區分

類別與性別	直接人員				間接人員			
	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣	30	3.4%	144	2.7%	582	1.6%	255	1.7%
中國大陸	47,415	20.7%	26,715	14.0%	2,555	3.6%	1,224	3.1%
泰國	193	4.9%	1,066	4.9%	41	2.4%	37	1.7%
巴西	10	1.7%	8	0.8%	6	1.2%	2	0.7%
其他	134	15.0%	73	11.1%	31	1.8%	25	1.9%
全球合計	47,782	20.3%	28,006	12.8%	3,215	2.8%	1,543	2.7%

1. 年度月平均離職率的計算為每個月總離職人員的離職率月平均值 = (2017 年度月平均離職人數) / (1-12 月每個月期末在職人數總和 / 12) * 100%。

2. 中國大陸地區直接員工離職率偏高，因當地環境缺工，產業激烈競爭所致。

3. 巴西地區員工離職率偏高，因當地人力短缺，員工穩定性不高，導致離職率偏高。

一、2017 年育嬰留停人員分析 (光寶台灣地區)

光寶針對有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，包含留職停薪之安排、工作職涯再規劃、相關福利補助等等。2017 年育嬰留停申請人數共為 64 人，復職率高達 85%，可見光寶提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作。

2017 年育嬰留停狀況

定義	2016-2017 累計					2017		
	男性	女性	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 (申請產假 / 陪產假人數)	A1	A2	261	182	443	137	58	195
實際申請人數	B1	B2	21	37	58	12	26	38
預計復職人數	C1	C2	19	40	59	8	19	27
實際復職人數	D1	D2	13	32	45	4	18	22
育嬰留停復職後持續工作一年人數	E1	E2	13	12	25	7	10	17
育嬰留停申請率 (實際申請育嬰留停人數)/(曾申請產假或陪產假人數)*100%	(B1/A1)*100%		8.05%	20.33%	13.09%	8.76%	44.83%	19.49%
育嬰留停留存率 (育嬰留停復職後持續工作一年人數)/(上一年實際復職人數)*100%	(E1/上一年 D1)/100%		61.90%	40.00%	49.02%	77.78%	71.43%	73.91%
育嬰留停復職率 (育嬰留停實際復職人數)/(育嬰留停預計復職人數)*100%	(D1/C1)*100%		68.42%	80.00%	76.27%	50.00%	94.74%	81.48%

5.4 權益保障



公司治理反貪瀆相關課程訓練狀況

- 2017 年反貪瀆含內部重大資訊處理作業程序、國際反托拉斯規範與企業遵法等課程

地區別	男性總訓練人次	女性總訓練人次	總訓練人次	佔全體總人數比例
台灣地區	8,771	3,747	12,518	248.3%
中國大陸地區	43,813	23,332	67,145	153.7%
合計	52,584	27,079	79,663	163.5%

備註：以上訓練人次數據包含新進人員數據

- 2017 年 RBA 責任商業聯盟行為守則相關課程

地區別	男性總訓練人次	女性總訓練人次	總訓練人次	佔全體總人數比例	總訓練時數
台灣地區	10,434	4,321	14,755	292.6%	7,967
大陸地區	46,373	25,173	71,546	163.8%	665,013
泰國地區	420	1,563	1,983	78.9%	15,123
合計	57,227	31,057	88,284	172.3%	688,103

備註：台灣及中國大陸地促訓練人次數據包含新進人員數據

- 台灣區間接員工實施貪瀆含內部重大資訊處理作業程序、國際反托拉斯規範與企業遵法初階及進階課程等複訓狀況

地區別	複訓員工人數	男性總訓練人數	女性總訓練人數	總訓練人數	訓練達成率 ($\frac{\text{總訓練人數}}{\text{員工人數}}$)
台灣地區	3,991	2,615	1,093	3,708	92.9%

備註：複訓員工人數為 2016 年 12 月底前到職之間接員工總數

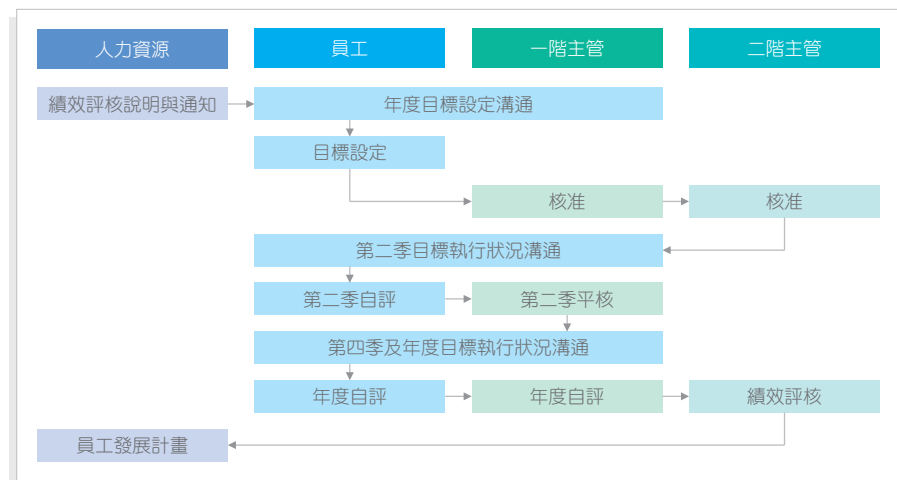
- 董事會成員在公司治理 (含反貪瀆) 相關課程進修及訓練情形請參考光寶 2017 年度年報第 60 頁 WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9

5.4.1 工作與就業權益保障

為確保員工權益，光寶皆以符合法令規定為最基本原則設立所有制度：

- 合法的聘僱
光寶嚴格遵守各項勞動法令的規定，拒絕雇用未滿 15 歲童工並且禁止 18 歲以下的未成年員工執行危險性工作。對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。
- 公平的績效考核制度
光寶以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含間接員工、直接員工及新近人員等分別進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任，光寶以輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

光寶間接員工 (未含新進員工) 績效評核作業流程



直接員工績效考核

直接員工的績效與公司的生產績效直接相關連，因此對於直接員工各廠區依其產品特性訂有月績效獎金制度，按員工之工作表現發給獎金，並於年度結束時綜合員工全年工作表現進行年度績效評等。

新進員工考核

新進員工試用期屆滿前，單位主管應進行員工試用期間工作績效面談及評核。未通過績效評核者，公司可依相關法令規定終止聘僱契約或經雙方同意延長考核期，考核延長期間以不超過原試用期為限。

5.4.2 薪資保障

光寶在各主要營運地點皆採取具競爭力的薪資福利政策，每年會透過薪資調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對同仁薪資做出適當的調整，並以具競爭力的起薪吸引人才加入公司。員工薪資及報酬係依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來決定，不因員工性別而有不同。營運之主要據點的新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況或隸屬工會之差異而在起薪上有所不同。光寶的薪酬政策係依據下列原則制定：

- 掌握並遵循當地的相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營。
- 依人力市場供求，產品線獲利能力來制定及調整，以期在人力市場上有一定之競爭力。
- 以各專業功能之市場價值及依員工所擔當的職責產生的貢獻為基礎，結合績效管理制度，以支付合適之薪酬，並藉此達到激勵員工之效果。
- 光寶對於直接人員薪資之標準起薪務必符合當地法令外，同時以具有市場競爭力為目標，目前台灣地區直接薪資之標準起薪約為基本薪資的 1.08 倍，大陸為 1 倍，泰國為 1 倍。

- 定期審視薪資水平等相關制度，以優於市場的薪資水準。
- 為激勵員工，光寶依每年公司營運狀況及個人表現發放績效獎金，以獎勵員工的貢獻，並激勵員工繼續努力；每位員工獲得的金額，依職務、貢獻及績效表現而定。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異倍率如下表（分析資訊範圍為台灣地區）：

職稱	男	女
技術員 / 助理 (JG06-08)	1.06	1
工程師 / 專員 (JG10-14)	1.03	1
經理級 (JG16-20)	1.08	1
處長級 (JG21 以上)	1.56	1

備註：年度薪酬定義：含全年基本薪資與全年獎金

依據法令規定，台灣地區於所有同仁於報到當日即為其投保勞健保，並依法提撥退休金。除此之外，公司為提升同仁醫療保障，額外提供員工團體保險，其內容包含：壽險、意外險、住院醫療險、癌症險、意外醫療險等，且配偶 / 子女 / 父母皆可自費加保，以提供同仁家庭更完整的醫療保障規劃。除此之外，公司更針對外派同仁提供更高額的團保保障，讓外派同仁於海外工作時無後顧之憂。海外地區員工的薪酬，除了依據當地勞動市場狀況，訂定合理且具競爭力之薪資水準，也參考當地法令、其他業界的作法及營運績效，發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。海外地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理。

5.5 員工關係

5.4.3 退休金制度

光寶全球廠區依據各地之法定退休制度，依相關規定為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率 100%，如台灣地區員工根據台灣勞基法退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定帳戶；大陸地區員工則依據當地的法令為員工投保養老保險，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

台灣地區員工依據台灣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，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之 2% 月薪資，按月提存至中央信託局舊制退休準備金帳戶，目前準備金金額約為 10.3 億元，足額提撥可滿足目前相關員工退休之需求。

新制退休金則依每位享有新制退休金資格者，按月提撥 6% 至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥 6% 之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥 0%-6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

為建立和諧的公司與員工關係，光寶為同仁設置多元化的雙向溝通管道，傾聽員工的心聲。透過定期舉辦的部門溝通會議，以及絕對保密的員工申訴管道，建構出完善的溝通平台，讓公司及員工間的溝通能暢通無界、透明即時，保障每一位員工的合法權益。

溝通管道示意圖



- ◆ 內部網站平台 (HR Portal/ 光寶幸福園)
- ◆ 內部公告信箱 (「ER Team」、「HRD Team」、「LITEON Volunteer」)
- ◆ 內部刊物 (實體刊物 / 電子刊物)
- ◆ 溝通會議 (部門定期會議、經營管理會議、溝通會議、勞資會議)
- ◆ 申訴管道 (員工申訴信箱 / 專線 / 性騷擾申訴信箱 / 專線)
- ◆ 滿意度調查 (紙本 / 系統 / 微信)
- ◆ 面對面溝通 (人資服務代表、各部門主管)

公司內部網站

光寶為讓全體同仁能夠即時接收與了解公司及福委會相關資訊，特別建置「HR Portal」及「光寶幸福園地」兩個平台。「HR Portal」主要為提供完整的公司規章制度辦法以及公司重要公告，讓員工能夠即時的接受到公司所發布的重要相關資訊。而「光寶幸福園地」則是提供福委會之各項福利補助措施、辦法及各項優惠資訊，讓同仁能透過此平台完整的了解自身所應享有的各項福利及權益；此外，光寶幸福園地中設置有「意見信箱」能讓員工提供建議及詢問，並由專人提供相關的協助與回答。



光寶內部人力資源網站



光寶內部幸福園地網站

公司內部公告

光寶依照不同的公告及活動內容，透過『ER Team』（福利及活動相關事宜）、『HRD Team』（進修課程、每日英語及刊物等相關事宜）、『HRM Team』（薪酬及假勤相關事宜）、『LiteOn Volunteer』（企業志工活動相關事宜）等帳號，以郵件方式公告給全體光寶同仁們，讓同仁即時掌握公司最新的活動資訊及動向，並藉由活動滿意度問卷搜集同仁各項建議，讓後續活動規劃更加完善。此外，公司也會彙整每日重要新聞剪報，公告於內部 Outlook 公用資料夾中提供每位同仁閱讀，讓同仁能最即時且快速的了解公司及公司相關產業的動態。

公司內部刊物

光寶為促進公司與同仁間多元化的互動，透過定期出版的內部刊物，邀請同仁主動投稿，並提供能夠分享自己心得與感想的平台，並在刊物中報導公司各項活動訊息，也將公司的營運狀況傳達給同仁了解。2017 年台灣與海外廠區合計共有 8 份公司內部刊物，並以電子檔型式放置於內部學習平台 (Learning Center) 中，讓全體同仁可以即時的閱讀到各廠區及單位最新的內容及資訊，並響應節能減碳，減少紙本刊物的印製，以最實質的方式愛護地球與自然環境。



光雜誌 (季刊)
-CORP-



光寶電子報
-Power(長安)-



光寶集傑號
-Power(廣州)-



光寶常州電子報
-華東營運中心-



光寶影像
-IMG(廣州)-



光寶家園
-HIS(石碣,常州)-



PID 家園
-PID(廣州)-



ICM 光寶人
-ICM(常州)-

雙向溝通會議

光寶各事業單位每個月皆會舉行經營管理會議及定期與溝通會議，建立與同仁們雙向溝通的暢通平台。2017 年間，光寶各事業單位共計舉行 44 場次溝通會議，除佈達各事業單位重要事項與營運目標外，亦讓經營高層能直接向主管和員工傳達公司願景與文化、凝聚共識及目標，全體同仁都可以透過此管道反應意見或提供建議，進而達成和諧的員工關係。

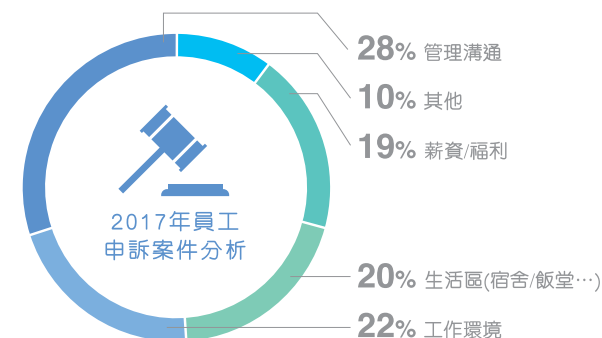
產業工會組織

光寶於台灣及海外廠區皆設有工會組織，全球主要營運據點各廠區同仁參與工會的比率為 66.9%。工會代表由員工選出並代表員工定期與公司管理層溝通。同時也收集信息、召開例會、商討因應方案，並主導辦理各項工會活動，如團體旅遊、員工關懷等，同時維護員工權益以及維持穩定的勞資關係。

「員工申訴」管道

公司依據各廠區的需求與差異設置員工申訴專線、電子信箱、實體意見箱或輔導站，如同仁有任何意見或建議，都可透過上述管道進行反應，台灣地區在 2017 年間接獲 1 件申訴事件，仍在進行中。海外地區於 2017 年間共計受理 794 件，其中 792 件已結案，2 件處理中，結案率為 99%。受理事件中無因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素被歧視之申訴事件。

此外光寶各事業單位更設置專屬的人力資源服務代表深入事業單位內部，讓員工的意見及需求能得到最即時的回覆及協助。



職場性騷擾防治

光寶積極打造性別友善的工作職場環境，落實職場性別平等的理念，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾行為，並明確製訂相關辦法，例如：性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、從業人員道德規範等，且設有性騷擾防治申訴專線及 E-Mail 信箱，在此機制上保護申訴者資訊，保障申訴同仁的權益，為員工營造一個和善與安心的工作環境。2017 年未接收到性騷擾申訴事件。



此外，為使每位員工對於職場性騷擾有所了解並知道應當如何面對處理和尋求協助，因此除了上述申訴專線的宣導外；公司法務及人力資源單位攜手合作，製作線上情境案例課程『拒絕性騷擾，職場沒煩惱』，放置於公司內部學習平台 (Learning Center) 上供全體同仁學習，並列入新進人員必修課程當中，讓同仁對於性騷擾有更深入的了解，確實保障自我的權益。

滿意度調查

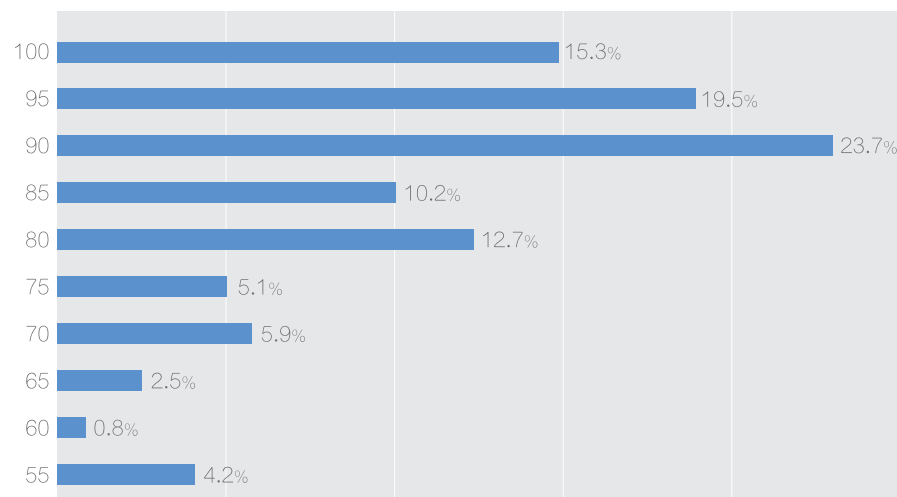
光寶每年皆會採用線上系統或是專屬紙本進行員工滿意度調查統計，內容包含對於「收入層面」、「管理溝通」、「生活環境」、「工作環境」或「工作發展」等面向進行調查，以台灣地區為例，對大型活動進行滿意度調查，藉此了解員工對於公司活動執行的想法與意見的收集，並利用調查結果改善與提昇活動及服務的品質。大陸各廠因產業及地理環境不同，員工滿意度精進做法以各廠區獨立調查分析，並進行個別改善措施。泰國廠區目前尚未實施滿意度調查，將規劃列入 2018 年工作項目中。



台灣地區活動滿意度調查

問卷題目	很滿意	滿意	小計	普通	不滿意	很不滿意
1. 活動節目安排	32%	49%	81%	17%	1%	1%
2. 員工表演	28%	43%	71%	24%	4%	2%
3. 藝人表演	55%	36%	91%	7%	1%	1%
4. 餐飲服務	21%	45%	66%	26%	6%	2%
5. 文宣設計	23%	51%	74%	24%	2%	1%
6. 會場佈置	22%	52%	74%	24%	1%	1%
7. 硬體設施	29%	49%	78%	18%	2%	2%
平均滿意度	30%	46%	76%	21%	2%	1%

2017 年大陸某廠區滿意度調查，生活區平均滿意度分數為 86.4 分



5.6 樂活光寶

員工是光寶的永續發展的最佳夥伴，公司長期以來持續且積極的投入與創造完善的職工福利制度，並對於同仁的關懷及照顧不遺餘力，透過推動各項員工福利工作，保障員工基本福利之餘，提供一個『熱情、卓越、創新、成長』的工作環境，讓每位員工都能成為一位快樂的光寶人。

5.6.1 多元化的福利措施

年度健康檢查

光寶海內外廠區皆會定期舉辦員工健康檢查，並對特殊職位的作業員工提供相關的增加檢查項目。在台灣提供優於法令規定的年度員工健康檢查，並安排醫院進入各廠區為同仁服務，省去同仁往返醫院的時間，員工完成體檢後會依照偏離標準程度區分輕、中、重度三等級，三個月後由醫院針對重度做第一次的追蹤，後續再由廠區護士進行第二次的追蹤，如同仁後續對健檢結果有疑問也都能直接向臨廠服務的家庭科醫生面談，讓同仁對自我的健康狀況有更全面的了解。



中和年度體檢



常州年度體檢



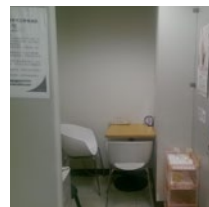
清溪年度體檢



泰國年度體檢

設置健康中心

光寶台灣地區設有健康中心，除每日有專業的護理人員為同仁服務外，每月定期安排外部專業醫師至健康中心，提供同仁面對面的健康諮詢協助，並備有急救藥物與器材以因應各種突發狀況。



健康中心附設哺乳室



優良哺乳室的認證

此外健康中心設有哺乳室，提供舒適完整的空間及明亮隱密的環境給予有需求之女性職工，而光寶哺乳室亦獲得台北市政府衛生局優良哺乳室的認證殊榮。

設置健身中心

光寶重視員工的身心健康，在台灣設有健身中心，內含各式的重量訓練器材與運動設備，並委託外部專業運動顧問公司管理，每日提供專業教練為同仁服務及指導外，也提供同仁專業的運動建議，並定期開設各項運動課程（如拳擊有氧、皮拉提斯課程），提供同仁舒壓又健康的空間。大陸廠區亦提供桌球、撞球、籃球場…等運動設施及場地供同仁使用。



健身中心（內湖廠區）



撞球/桌球（常州廠區）



足球場（常州廠區）



籃球場（石碣廠區）

員工協助方案

光寶台灣地區自 2013 年起開始導入員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs) 的服務，該方案委由外部專業顧問公司提供每位員工 24 小時免費、專業、多元且高度保密的諮詢服務，諮詢範疇包含了心理、管理、法律與醫療等四個層面。

在 2017 年間台灣地區光寶總計有 73 人次使用該協助方案，其中有 16 人次使用一般市話 0800 諮詢服務，另有 57 人次是使用顧問個別諮詢服務（由外部專家一對一的提供專業諮詢），經滿意度調查追蹤，使用同仁有九成以上表示滿意。此外光寶為每位同仁準備員工協助小卡，如同仁遇到任何緊急事件皆可藉由小卡中的聯繫方式與 EAPs 聯絡，取得最即時與專業的協助。並透過每個月發行 EAPs 電子報及光雜誌的 EAPs 專欄，分享相關的案例及資訊，提供同仁可行的處理建議與反思。期許透過 EAPs 的專業服務，協助同仁處理生活面所遇到的困擾。

幸福講座

光寶台灣地區幸福講座承襲 2016 年『身體健康保健』的主軸，2017 年以教導同仁『健康運動』為主軸，舉辦一系列運動相關講座及各式賽事，透過邀請奧運級的國家教練、媒體素人跑者及專業極地跑者等三種不同的角色與觀點，循序漸進的帶領同仁理解與認識如何正確運動和路跑，並搭配公司辦理的路跑訓練活動來為同仁開啟運動新視野，希望能夠在 2018 的渣打路跑活動、及光寶運動會中充分展現光寶人的熱情與活力。本年度講座主題包含「體適能與個人運動健康管理」、「跟我一起跑！」與「超越你的不可能」，合計辦理 16 場。參與人次總計達 959 位，同仁對於幸福講座平均滿意度也超過 95%。



第一季 EDM



第一季照片



第二季 EDM



第二季照片



第三季 EDM



第三季照片

路跑訓練活動

為幫助同仁養成正確的運動觀念及持續運動的良好習慣，台灣地區除了透過講座給予同仁正確的運動觀念，並與專業的路跑訓練團隊合作，規劃專屬光寶同仁的路跑訓練活動，以『Happy and Fun』為核心訓練主軸，辦理為期 6 個月，長達 12 次的路跑訓練課程，養成同仁健康、輕鬆、快樂跑的運動觀念，建立規律運動的習慣，活動共計有 401 人參與，公司規劃於 2018 年渣打路跑中團體報名參與 10 公里的路跑活動展現訓練成果，體現光寶人的健康、熱情與活力。



光寶路跑訓練 - 1



光寶路跑訓練 - 2

擁抱健康公益有約 - 減重班活動

光寶台灣地區自 2015 年起持續辦理「擁抱健康公益有約」活動，經由與外部專業醫療機構的合作，透過『飲食調整』及『健康運動』兩範疇協同仁健康減重，目的為了調整參與同仁的體態與提昇同仁健康狀況的目的。

2017 年本次活動共計有 82 位同仁參與，成功達到減重 3% 以上同仁更高達 75% 以上，而公司也將同仁的減重成果與公益相互結合，將同仁努力減重的成果轉化為實質的幫助，回饋給光寶長期關懷的雙溪、錦和、平等國小學童，以及捐贈財團法人中華民國兒童福利聯盟文教基金會做為給偏鄉學童的餐食補助。



擁抱健康成果花絮

員工福利措施

光寶提供員工多元的福利項目，為員工營造一個具有幸福感的友善職場環境。部分福利項目會因廠區差異進行調整，但提供之福利項目皆符合或優於當地法令規定。以台灣區為例，同仁享有如醫生臨廠健康諮詢服務、年度資深員工表揚、優良員工表揚、員工團體保險、結婚與生育補助、員工進修補助、子女教育補助、住院與喪亡慰問、節慶禮券發放（生日 / 勞工 / 端午 / 中秋 / 過年）及法定應有的員工福利等。



福利及補助辦法	
福利種類	1. 2016年度資深優良員工獎勵辦法 2. 員工進修補助辦法 3. 結婚及生育補助辦法 4. 員工進修補助辦法 5. 員工進修補助辦法 6. 員工進修補助辦法

福利及補助辦法

此外光寶福委會亦提供員工個人旅遊補助，同仁可自行規劃家庭出遊行程，在工作之餘能與家人共享天倫之樂。

員工關懷

光寶人力資源部門設有專人負責員工關懷工作，凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，人資單位得知訊息後會儘速前往慰問及提供相關協助資訊（例如：團體保險、住院補助等等）。以光寶台灣區為例為能在員工遭遇急難事故時實質的幫助同仁渡過難關，依急難狀況等級及相關辦法提供員工 3 萬 -10 萬元急難救助金提供給同仁，給予同仁最即時的協助。

5.6.2 多彩多姿的員工休閒活動

光寶每年度均會策劃各式的員工活動，包含聯歡會、家庭日、節慶晚會…等活動，公司也設有各項文康設施如圖書室、健身中心、視聽設備等，讓員工可以交換彼此心得，互相學習，調節平日工作及生活上累積的壓力。

為了促進員工情感，擴展員工社交領域，激勵工作士氣，光寶鼓勵員工自由結社，自發性成立不同性質的休閒社團，並提供活動場地及定期社團經費補助，使員工享有平衡、健康的身心與快樂的生活。

光寶定期規劃與舉辦休閒運動相關活動，例如球類競賽、登山健行…等活動，培養公司同仁的運動習慣以及推廣企業的運動風氣，並於 2017 年與教育部體育署共同攜手合作辦理企業運動認證講座，帶給同仁更加豐富多元的運動資源。

