5.1 員工政策

員工薪資與福利

2018年NT$251.1億元
2017年 : NT$261.2億元
2016年 : NT$268.0億元

光寶自成立以來，始終秉持著「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」、「誠信」的核心價值信念 (LITE-ON Belief)，已最佳品質為核心，透過創新建立差異化，為客戶創造更大的商機與更高的利潤服務，使光寶成為贏得股東、客戶、員工與利害相關方的信賴，成為永續經營的優質公司。

而員工是光寶邁向世界級卓越公司與永續發展最為重要的夥伴，因為員工是公司持續保持優質成長、擁有不斷進步動能最為重要的關鍵因素，因此光寶與員工並肩前行共同實踐光寶的核心價值與永續經營的願景。

光寶制定人權政策，承諾與保障全體員工的工作權益，持續且積極的塑造良好工作環境，並遵循所有營運區域適用之聘僱法規以及國際標準，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，及任何不當聘雇與歧視的相關法規。

2018 年目標	達成狀況
平均每人訓練時數 30 小時	平均每人訓練時數 31.8 小時
持續產學合作開發數位課程 15 門	共完成 25 門課程
聘請品質專家內部包班授課 25 堂	共開設 29 門課程
失能傷害率 (FR) 及嚴重率 (SR) 較前一年降低 10%	失能傷害頻率 (FR) 降低 38% 失能傷害嚴重率 (SR) 降低 14%
關鍵職位 * 人員留任率平均每月 97% 以上	關鍵職位人員留任率 86.8%*

* 備註：1. 關鍵職位為主要生產據點中國大陸及泰國各廠區之關鍵製造技術職位，由製造及 IE 主管提報，經品管、工程及管理等部門評審，通過廠區最高主管核准訂定。
2. 留任率未達標，係因相關科技專業人才供不應求，同業競爭所致。

未來目標

未來目標	達成時間
平均每人訓練時數 30 小時	2019
持續產學合作開發數位課程 18 門	2019
聘請品質專家內部包班授課 30 堂	2019
失能傷害率 (FR) 及嚴重率 (SR) 較前一年降低 10%	2019
關鍵職位人員留任率平均每月 97% 以上	2019

光寶員工照顧願景與策略

- 依循國際規範及營業據點當地相關法令，落實保障員工權益。
- 提供友善的職場工作環境，保障員工權益不受侵害。
- 持續推動各項活動及員工關懷專案，促進員工身心平衡及健康。

員工招募

光寶的人員招募皆依當地法令規定並遵守 RBA 規範，實施內部與外部稽核，提供利害關係人必要之盡職調查說明，確保本公司履行各項社會責任。
包含禁止僱用童工、強迫勞動、禁止未成年員工從事危險性工作，嚴格執行無歧視政策並提供不分種族、性別、宗教、膚色、國籍、年齡、政黨傾向、性傾向、懷孕狀況、身心障礙狀況、社會背景之均等就業機會。

人才培育

承諾持續人才培育與投資，提供完善職涯發展規劃與藍圖，力求員工發揮所長，滿足職涯發展之需求與目標、提供具市場競爭力的薪資福利；同時為公司累積高技能及經驗豐富的人力資本。

保障權益

尊重員工人權，強化資訊安全管理系統，落實個人資料及隱私權保護，訂定相關規章與規範，並透過流暢的雙向溝通管道，有效的保障員工權益，支持員工組織工會且尊重其與管理層協商之權利。

健康職場

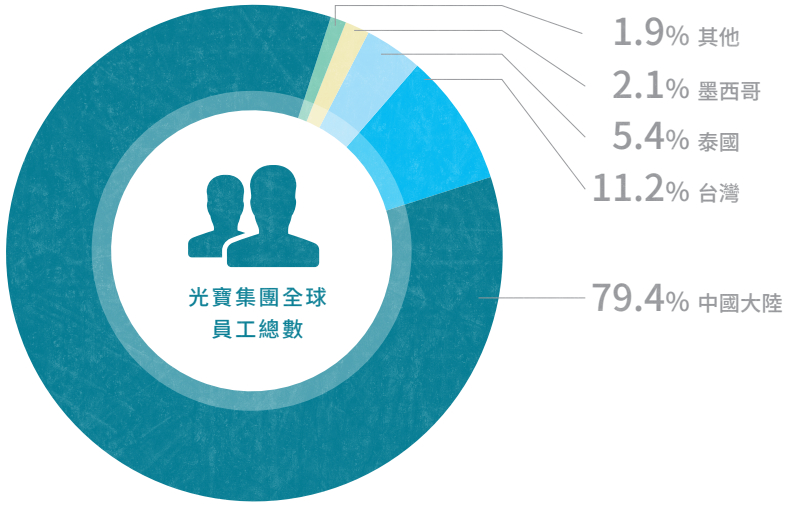
在工作環境的建構上，深植以人為本的安全文化，致力提供及維護照護員工身心健康的工作環境制度及作為，持續推動員工關懷專案促進員工身心健康，全力降低職場安全衛生風險，策劃不同主題的員工活動，促進員工情感，激勵員工士氣，使員工享有身心平衡、健康快樂的工作環境。

光寶的各項人力資源的制度與策略皆以創造一個「熱情、卓越、創新、成長」的職場文化，秉持以人為本的理念，積極從工作、生活及健康面向照顧員工。每位同仁都是公司的最佳夥伴，期許每位快樂的光寶人與公司共同創造未來卓越的藍圖並擁有幸福和諧的人生。

5.2 員工概況

5.2.1 員工結構及分佈

截至 2018 年底，光寶全球員工總數為 41,801 人，其中男性員工比例為 55.9%，女性員工比例為 44.1%。台灣員工總數 4,682 人，中國大陸及其他海外廠區含泰國、墨西哥、巴西、越南、新加坡、歐洲、美國等地區共 37,119 人，其中主要人力資源分佈之 97% 皆於亞洲。



	台灣	中國大陸	泰國	墨西哥	其他	合計
男	7.1%	45.6%	1.1%	0.9%	1.2%	55.9%
女	4.1%	33.7%	4.3%	1.2%	0.7%	44.1%

依聘僱合約之員工組成

類別與性別 / 地區	男			女			合計
	全職	兼職	所有員工	全職	兼職	所有員工	
台灣	2,931	17	2,948	1,729	5	1,734	4,682
中國大陸	16,990	2,087	19,077	12,526	1,567	14,093	33,170
泰國	460	0	460	1,803	0	1,803	2,263
墨西哥	129	264	393	148	334	482	875
其他	487	15	502	307	2	309	811
全球合計	20,997	2,383	23,380	16,513	1,908	18,421	41,801

1. 全職人員為不定期契約員工；兼職人員為契約員工
2. 以上數據未含台灣地區派遣員工 90 人

身心及外籍人員聘用

類別與性別 / 地區	身心聘用			外籍人員聘用		
	男	女	合計	男	女	合計
台灣	28	18	46	16	220	236
中國大陸	219	105	324	11	3	14
泰國	0	0	0	0	0	0
墨西哥	0	0	0	0	0	0
其他	0	0	0	1	0	1
全球合計	247	123	370	28	223	251

聘僱當地居民為高階主管比例

	台灣	中國大陸	泰國	墨西哥	其他
高階主管以上員工	4.6%	1.7%	1.9%	0.0%	17.1%
聘僱當地居民為高階主管比例	98.6%	97.8%	100.0%	0.0%	100.0%

註一 : 台灣地區高階主管為處長級以上員工

註二 : 因中國大陸、泰國、墨西哥及其他地區為主要生產工廠，副理級皆列為當地高階主管員工

員工結構

以地區別性別和年齡分布

類別與性別 / 地區	男					女				
	<30	30-40	41-50	>50	合計	<30	30-40	41-50	>50	合計
台灣	13.2%	21.1%	22.4%	6.2%	63.0%	8.7%	14.1%	10.8%	3.4%	37.0%
中國大陸	39.5%	14.2%	3.5%	0.3%	57.5%	23.5%	13.8%	5.0%	0.2%	42.5%
泰國	8.3%	6.6%	4.7%	0.8%	20.3%	26.1%	27.1%	23.5%	3.0%	79.7%
墨西哥	25.5%	12.3%	5.5%	1.6%	44.9%	22.6%	21.3%	9.7%	1.5%	55.1%
其他	33.5%	14.5%	7.0%	6.8%	61.9%	14.7%	12.7%	6.0%	4.7%	38.1%
全球合計	34.5%	14.5%	5.8%	1.1%	55.9%	21.8%	14.7%	6.8%	0.8%	44.1%

以地區別性別和學歷分佈

類別與性別 / 地區	男			女		
	碩士以上	學士	其他	碩士以上	學士	其他
台灣	34.7%	27.1%	1.2%	7.0%	23.8%	6.2%
中國大陸	0.3%	9.7%	47.5%	0.2%	6.0%	36.3%
泰國	0.1%	11.7%	8.5%	0.3%	16.2%	63.2%
墨西哥	0.1%	13.4%	31.4%	0.0%	3.4%	51.7%
其他	6.3%	27.9%	27.7%	1.6%	16.0%	20.5%
合計	4.2%	12.2%	39.5%	1.0%	8.7%	34.4%

員工職級分佈

職級與性別		2016		2017		2018	
經營管理主管	男性	38	97.4%	30	96.8%	55	94.8%
	女性	1	2.6%	1	3.2%	3	5.2%
	合計	39	100.0%	31	100.0%	58	100.0%
高階主管	男性	209	89.7%	216	88.5%	165	87.3%
	女性	24	10.3%	28	11.5%	24	12.7%
	合計	233	100.0%	244	100.0%	189	100.0%
中階主管	男性	1,993	77.9%	2,119	77.6%	1,867	76.5%
	女性	567	22.1%	610	22.4%	574	23.5%
	合計	2,560	100.0%	2,729	100.0%	2,441	100.0%

備註：1. 經營管理主管為總監級以上主管。
2. 高階主管為處級主管。
3. 中階主管為理級主管。

職級與性別		2016		2017		2018	
一般員工 (間接 IDL)	男性	9,674	66.1%	9,685	66.4%	8,301	65.4%
	女性	4,970	33.9%	4,896	33.6%	4,387	34.6%
	合計	14,644	100.0%	14,581	100.0%	12,688	100.0%
一般員工 (直接)	男性	19,323	50.4%	19,279	51.7%	15,079	51.8%
	女性	19,000	49.6%	18,019	48.3%	14,034	48.2%
	合計	38,323	100.0%	37,298	100.0%	29,113	100.0%
全部員工	男性	28,997	54.7%	28,964	55.8%	23,380	55.9%
	女性	23,970	45.3%	22,915	44.2%	18,421	44.1%
	合計	52,967	100.0%	51,879	100.0%	41,801	100.0%

備註：間接員工包含以上經營管理主管、高階主管與中階主管人員。

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

2018 年度離職人數 (含自願及非自願)- 以年齡區分

類別 / 年齡 / 年度月平均離職率	直接人員								間接人員							
地區	<30	%	30-40	%	41-50	%	>50	%	<30	%	30-40	%	41-50	%	>50	%
台灣	73	2.5%	42	1.9%	7	0.9%	3	0.8%	329	3.3%	531	2.9%	363	2.0%	89	1.8%
中國大陸	58,626	25.3%	9,519	13.5%	1,848	7.3%	78	5.5%	2,994	6.4%	1,519	3.6%	228	2.3%	18	2.4%
泰國	717	7.4%	345	3.9%	52	0.9%	7	1.3%	35	5.3%	34	2.9%	16	0.9%	3	0.8%
墨西哥	38	1.0%	26	1.0%	9	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%
其他	364	18.6%	61	5.2%	5	1.4%	0	0.0%	29	2.4%	19	1.6%	4	0.5%	3	0.3%
全球合計	59,818	23.9%	9,993	11.7%	1,921	5.8%	88	3.3%	3,387	5.7%	2,103	3.3%	612	2.0%	113	1.5%

2018 年度離職人數 (含自願及非自願)- 以性別區分

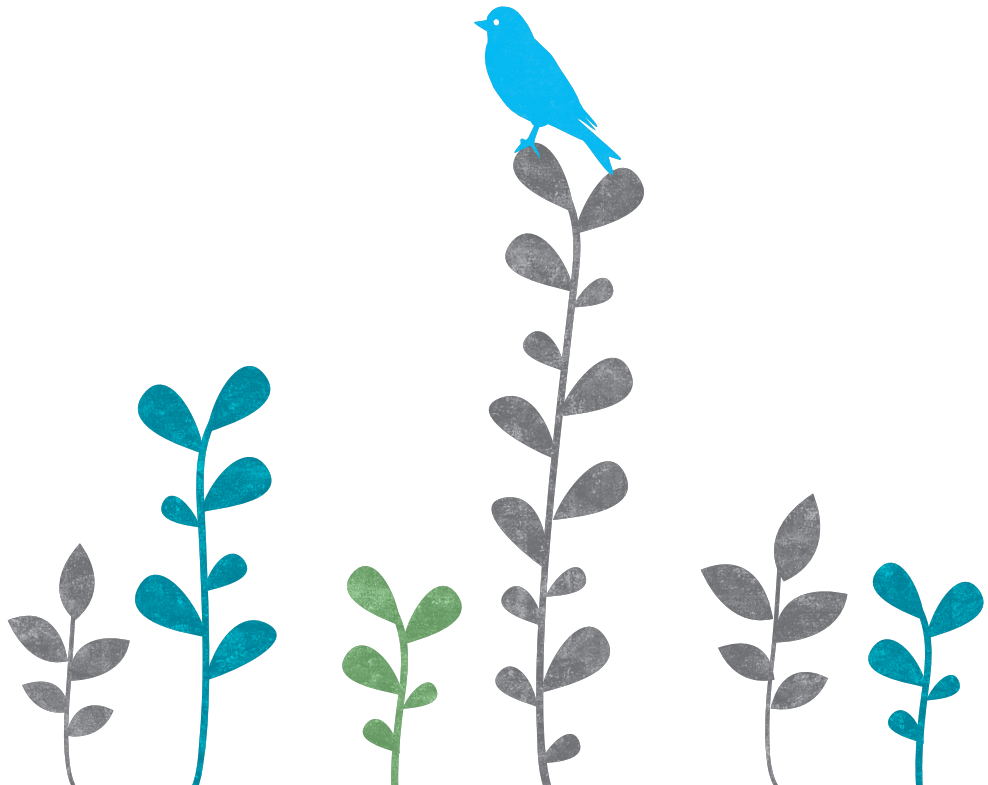
類別 / 年齡 / 年度月平均離職率	直接人員				間接人員			
地區	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣	37	4.9%	88	1.6%	969	2.6%	343	2.3%
中國大陸	46,331	25.4%	23,740	16.2%	3,287	5.2%	1,472	4.1%
泰國	153	3.9%	968	4.6%	38	2.1%	50	2.4%
墨西哥	33	1.3%	40	0.8%	1	0.0%	0	0.0%
其他	258	16.5%	172	8.8%	31	1.2%	24	1.4%
全球合計	46,812	24.5%	25,008	13.9%	4,326	4.1%	1,889	3.4%

備註 : 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 =(2018 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。

二、2018 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。2018 年育嬰留停申請人數共為 39 人，復職率 71%，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。

職級與性別	男性	女性	合計
2018 年符合育嬰留停申請資格人數 (A)	506	303	809
2018 年實際申請人數 (B)	13	26	39
2018 年預計復職人數 (C)	5	19	24
2018 年實際復職人數 (D)	2	15	17
2017 年實際復職人數 (E)	4	18	22
2017 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	2	9	11
育嬰留停留任率 (F/E)	50%	50%	50%
育嬰留停復職率 (D/C)	40%	79%	71%



5.2.3 人員招募

光寶依據營運策略與員工職涯發展，透過各種管道，招募各方優秀人才，包括與大專院校產學專班合作方案、在台灣地區並提供暑期工讀實習，政府促進就業方案，每年任用研發替代役人員等。

以下為年度月平均新進比率的計算，每個月新進人員的到職率月平均值 =(2018 年度月平均新進人數)/(1~12 月每個月期末在職人數總和 /12)*100%。

2018 年度月平均新進比率以年齡區分

類別 / 年齡 / 年度月平均離職率	直接人員								間接人員							
地區	<30	%	30-40	%	41-50	%	>50	%	<30	%	30-40	%	41-50	%	>50	%
台灣	64	2.2%	27	1.2%	6	0.8%	0	0.0%	352	3.6%	356	1.9%	162	0.9%	21	0.4%
中國大陸	55,712	24.0%	8,943	12.7%	1,594	6.3%	11	0.8%	2,013	4.3%	640	1.5%	72	0.7%	2	0.3%
泰國	604	6.2%	226	2.6%	11	0.2%	0	0.0%	51	7.7%	53	4.5%	12	0.7%	0	0.0%
墨西哥	331	8.5%	212	8.3%	95	7.9%	20	7.6%	74	6.3%	57	5.8%	25	6.3%	4	6.7%
其他	351	18.0%	93	8.0%	8	2.2%	0	0.0%	44	3.7%	37	3.2%	15	1.8%	1	0.1%
全球合計	57,062	22.8%	9,501	11.2%	1,714	5.1%	31	1.2%	2,534	4.3%	1,143	1.8%	286	0.9%	28	0.4%

2018 年度月平均新進比率以性別區分

類別 / 年齡 / 年度月平均離職率	直接人員				間接人員			
地區	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣	2	0.3%	95	1.7%	616	1.7%	275	1.8%
中國大陸	44,582	24.4%	21,678	14.8%	1,843	2.9%	884	2.5%
泰國	114	2.9%	727	3.5%	64	3.6%	52	2.5%
墨西哥	246	10.0%	412	8.6%	123	5.5%	37	3.7%
其他	262	16.8%	190	9.7%	69	2.6%	28	1.7%
全球合計	45,206	23.6%	23,102	12.9%	2,715	2.6%	1,276	2.3%