



LITEON®

丨 熱情·卓越·創新·成長 丨

長期深耕企業社會責任，光寶科技連續三年獲選「道瓊世界永續指數」DJSI 成份股。步入 40 歲，透過改造，光寶集團將持續壯大，邁向永續經營的「百年企業」願景。

此為光寶第八年度編製企業社會責任報告書，呈現光寶在經濟、環境、社會等永續發展面向的持續努力與成果以及永續發展的努力與決心。

本報告書呈現之議題，係透過實質性分析鑑別與議題分析，並於「光寶環保及企業社會責任委員會」工作小組討論會議、及與各利害關係人議合過程中，篩選議題及決定優先順序。

報告書範疇及數據

本報告書涵蓋了光寶 2013 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日在全球企業社會責任績效表現；財務數據涵蓋整體母子公司營運績效，其餘指標內容並未涵蓋公開上市/上櫃子公司，閩暉、力銘及 Lite-On Japan 之數據。

為因應全球資、通訊產業的轉變，從 2013 年底起推動子公司整併計畫，將其轉投資子公司陸續併入母公司體制內。因此，本公司將轉投資子公司納入 2013 年度光寶企業社會責任報告範疇中。為維持報告數據持續性及可比較性，除原母公司營運績效外，母子公司（包含建興、光寶移動、力信、光林、敦揚、光寶綠能以及光寶動力儲能）之狀況亦同步揭露。若有例外，將於報告書中特別註明。本報告書中，財務報表數字以新台幣計算，並經過動業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) 查帳確認。ISO 14001、OHSAS 18001、QC 080000、溫室氣體排放量 (ISO 14064-1)、ISO 50001 都經過第三公證單位驗證。環保安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。若有推估或假設條件，會於各相關章節註明。與上一版報告相較，本報告書中如有增加之部分將於相關內文中註明。

報告書撰寫綱領

報告書內容架構採用全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative,

GRI) 所發行的第四版永續報告指南 (GRI G4) 為依據撰寫，揭露公司主要永續性議題、策略、目標與措施。報告書內容討論與界定的過程符合 AA1000 的要求。本報告書備有中、英文版本並公告於光寶公司網站。

報告書保證

為提升資訊透明度及可靠度，本報告書委託第三方單位台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 依據 AA1000 AS (2008) 第一類型中度保證等級及 GRI G4 全面選項 (Comprehensive Option) 進行保證，獨立保證聲明書附於本報告書附錄。



發行時間

光寶每年持續並定期發行企業社會責任報告書，同時於光寶公司網站上公开发表。

現行發行版本：2014 年 7 月發行

下一發行版本：預定 2015 年 7 月發行（上一發行版本：2013 年 7 月）

聯絡方式

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

光寶科技股份有限公司

地址：台北市內湖區 114 瑞光路 392 號

電話：+886-2-8798-2888

電子郵件：liteontech.csr@liteon.com

公司網站：www.liteon.com



CSR 推動

1. 連續三年獲選為「道瓊永續指數」(Dow Jones Sustainability Indices, DJSI) 之「道瓊世界指數(DJSI-World)」及「道瓊新興市場指數(DJSI-Emerging Markets)」成份股，同時為電腦及週邊與辦公室電子類組 (即電腦硬體類組) 全球第一名產業領導企業 (Industry Leader)。
2. 2007 - 2013 連續七年蟬聯天下雜誌「企業公民獎」，2013 年榮獲「天下企業公民獎 - 大型企業第三名」之肯定。
3. 獲財團法人永續能源研究基金會頒發之「2013 台灣企業永續報告獎」製造業特優獎。

MEMBER OF
**Dow Jones
Sustainability Indices**
In Collaboration with RobecoSAM



ROBECOSAM
Sustainability Award
Industry Leader 2014



ROBECOSAM
Sustainability Award
Gold Class 2014



2013 年光寶企業社會責任重要成果



公司治理

1. 榮獲證券暨期貨市場發展基金會第十屆資訊揭露評鑑 A+ 級肯定。
2. 光寶光電事業群天津廠、可攜式影像事業群廣州廠榮獲安達集團 (ACE Group) AAA 產品責任風險認證。

環境保護

1. 2013 年溫室氣體排放密集度為 2.14 公噸 CO₂e/ 百萬台幣，較 2012 年度 2.29 公噸 CO₂e/ 百萬台幣下降 6.8% 以及 2011 年（基準年）溫室氣體排放密集度 2.34 公噸 CO₂e/ 百萬台幣下降 8.6%。
2. 2013 年電源系統事業群東莞廠獲頒 2012 年度的節能減排先進企業。



企業營運

1. 2013 年營業額為 NT\$2,132.14 億元，稅後淨利率為 NT\$87.55 億元以及每股稅後盈餘達 NT\$3.83 元。
2. 2009 - 2013 連續五年，天下雜誌 1,000 大製造業調查排名「電子業」第一名。2013 年所有產業總排行第 20 名，製造業「最會賺錢企業」第 22 名。

社會回饋

1. 榮獲 2013 遠見雜誌「企業社會責任獎」教育推動組楷模獎。
2. 光寶文教基金會出版父母學程專書『春與夏的漫步 - 六堂靜心課提案』。



光寶企業社會責任報告書簡介
2013 年光寶企業社會責任重要成果
致「利害關係人」報告書

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表
ISO 26000 對照表
第三方保證聲明書

1. 企業承諾與利害關係人對話

- 1.1 企業社會責任觀點與承諾
- 1.2 利害關係者鑑別

2. 企業營運發展

- 2.1 公司概況
- 2.2 公司治理

3. 光寶與環境

- 3.1 光寶綠色承諾
- 3.2 氣候變遷與全球暖化之因應
- 3.3 溫室氣體減緩
- 3.4 水資源節約
- 3.5 綠色產品設計
- 3.6 限用有害物質管理
- 3.7 主要原物料流
- 3.8 綠色運籌
- 3.9 綠色工廠
- 3.10 客戶服務與滿意度
- 3.11 供應鏈管理

4. 光寶與員工

- 4.1 員工政策
- 4.2 員工概況
- 4.3 員工發展與訓練
- 4.4 權益保障
- 4.5 員工關係
- 4.6 樂活光寶
- 4.7 多方利害關係人的合作倡議

5. 光寶與社會

- 5.1 社會參與政策
- 5.2 光寶文教基金會
 - 5.2.1 推動社區認輔志工團
 - 5.2.2 臺北市信義社區大學
- 5.3 光寶企業志工與服務
- 5.4 光寶創新獎



親愛的朋友們：

回顧 2013 年，全球資、通訊產業的典範移轉與迅速變遷以及全球電腦需求下滑等大環境挑戰下，光寶成功調整公司營運以創造優質成長，持續繳出亮眼的營運佳績，光寶 2013 年營業額達 NT\$2,132.14 億元，每股淨利為 NT\$3.83 元，年成長 18%。同時，我們深刻體認，公司治理經營管理方面，在提升公司成長及獲利能力的同時，對社會各種資源保護與支持亦同等重要，俾使企業永續之基石穩定扎根，並獲得來自各界之肯定；光寶連續五年蟬連天下雜誌千大製造業排名調查「電子業」第 1 名、連續三年獲選為「道瓊永續指數」(Dow Jones Sustainability Indices, DJSI) 之「道瓊世界指數 (DJSI-World)」及「道瓊新興市場指數 (DJSI-Emerging Markets)」成份股，同時為電腦及週邊與辦公室電子類組 (即電腦硬體類組) 全球第一名產業領導企業 (Industry Leader) 以及連續六屆榮獲《天下雜誌》企業公民獎...等。

在面對氣候變遷和能源資源短缺等問題所帶來的挑戰和所需的因應對策，光寶以永續發展為旨者，更已進一步開始思考如何發揮企業核心能力，除在營運方面致力於執行節能減碳等措施同時，將環境危機與議題成功轉為綠色商機，藉由創新不僅可創造產品附加價值和帶動企業營運的成長，另一方面也可回饋社會並對環境作出具體貢獻。我們深信，創造環境保護和經濟發展雙贏的契機，不僅是光寶對全球暖化減緩的承諾，也是加強產品價值競爭力的新方向。

2013 年光寶溫室氣體排放密集度為 2.14 公噸 CO₂e/百萬台幣，較 2012 年 2.29 公噸 CO₂e/百萬台幣下降 6.8% 以及 2011 年 (基準年) 溫室氣體排放密集度 2.34 公噸 CO₂e/百萬台幣下降 8.6%。同時，亦設定光寶長期節能減碳目標：

計畫於 2020 年，溫室氣體排放強度相較於 2011 年，將降低 20%。

光寶近年來積極發展新能源與新光源科技，並於新能源、新光源產業中逐步顯現，涵蓋了室內外與車用 LED 照明、雲端運算中心之電源管理系統的節能產品以及電動車充電器與電池模主等儲能產品，已為光寶創造新一波營運成長動能。其中，光寶電源事業群以生產節能產品為使命，致力於開發次世代電能轉換技術，進一步提升既有電源產品的電源轉換效率及功率，同時透過研發無散熱片技術降低操作溫度，以降低能源消耗及減少原物料使用量。此外，光寶已開始進一步發展特殊工業用等級的備用電源系統產品具備防風、防水、防震、防酸蝕等特性以因應特殊用途和環境需求以開闢新的商機。光電事業群則以生產 LED 應用元件為主，LED 產品具備低溫、省電、點燈快、體積小、不含汞以及產品壽命長等環保特性，積極發展節能環保之新光源產品。

我們盡力發揮企業的影響力，持續喚醒社會各層大眾對環保永續的重視。創立 13 年、已發展為全球華人規模最盛大的工業設計競賽 -- 光寶創新獎，即以 2013 年以「微設計：Simplicity」為題鼓勵設計師發揮「極簡」之精神，透過一個創新設計，聚焦於解決一個現有的問題。不論是綠色設計或強調極簡精神，都在於呼籲並教育產品創作者和消費大眾減少浪費資源，勿過度包裝和設計，注重環保觀念，為永續地球盡一份心力。光寶創新獎年年吸引海內外設計好手踴躍競逐獎項，相關活動



宋恭源
光寶集團董事長

一年比一年盛大，參賽規模也屢創紀錄，2013 年更創下新高收到超過 3,000 位設計師報名、投遞超過 2,000 件作品。光寶多年致力推動華人創意能量於國際舞台發光發熱，旨在藉由「光寶創新獎」提升全球華人設計軟實力與競爭力。

光寶長年持續投入社會回饋，光寶文教基金會旗下『社區認輔』長期培訓認輔志工，鼓勵多數是家庭主婦的認輔志工發揮媽媽的愛心，協助學校、老師、父母共同關懷行為偏差或高關懷孩子，透過長期輔導、關懷和陪伴，引導孩子建立自信，健康成長。16 年來計有百所學校以上曾經加入本方案，關懷及認輔學童與青少年近 5 年之平均人數約 1,400 位左右，充份實踐「社區愛厝邊情」的精神。有計畫的培訓校園認輔志工，投入弱勢學童與失能家庭身心靈的關懷、陪伴與照顧，每年培育 1,100 多位志工，培訓時數達約 4 萬個小時。16 年的社區認輔經驗，光寶『社區認輔』團隊創新開發出超過 50 堂父母學學程，內容涵蓋：心理、社工、多元文化、五感開發、生活美學（環境）、生命教育（品格）及生命敘事（故事、敘事、自由書寫）等認輔專屬課程，亦將課程內容於 2013 年 12 月歲末之際，出版第一本社區認輔父母學學程專書「春與夏的漫步 - 六堂靜心課提案」。基金會所經營之信義社區大學，為全國唯一由企業基金會經營的社大，不僅導入企業經營管理辦學，在課程內容設計方面，也不斷注入創新元素，包括建立全國第一家提供心智障礙者「我也上大學」的成人教育平台，以及建立台北市唯一具備綠屋頂做為有機農耕的實習基地，推動「城市農夫」有機農耕課程而廣受社區民眾青睞，榮獲 2013 遠見雜誌「企業社會責任獎」教育推廣組楷模獎。

光寶科一向視員工為公司最重要的資產，秉持「以人為本」的理念，積極從工作面、生活面及健康面切入，創造「熱情、卓越、創新、成長」全方位照護員工的工作環境，以促進員工身心健康、達到工作與生活的平衡。光寶自 2013 年起，提供台灣地區同仁員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs) 服務，提供免費、專業、多元且高度保密的諮詢服務，如遇同仁在工作、生活或健康相關議題需求或困擾時，則會安排專業人員如律師、家庭醫師與心理諮商師等，提供同仁最立即、專業的協助，並每月發行 EAPs 電子報，期許每位同仁都能擁有健康的身心、平衡的工作與生活。

光寶在步入 40 歲之際，將持續以「創新力與執行力」為思考的立足點，從總體大環境的價值系統去構思競爭利基和優勢創新，為企業的核心事業創造世界級絕對領先地位，同時實踐對社會的各項承諾，包括勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益等，擘劃永續經營的優質成長，邁向百年企業之路。

光寶集團董事長

光寶集團總執行長

陳廣中

光寶集團總執行長



Chapter 1

企業承諾與利害關係人對話

秉持「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」及「誠信」的企業價值，與利害關係人真誠對談，就關心議題共議解決方案。

1.1 企業社會責任觀點與承諾

光寶以「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」及「誠信」的企業價值體系，創造「永續經營」，在追求營收與獲利同時，堅持扮演好全球企業公民的角色，推動企業社會責任，藉以持續創造源源不斷的營運動力，及企業競爭力。

多年來由光寶集團董事長宋恭源先生與一級主管們親身領軍，成立光寶環保及企業社會責任委員會 (Corporate Social and Environmental Responsibility Committee, CSER Committee)，並設立專責人員、培養建立自有的專家團隊，將企業社會責任內化為光寶集團「核心價值」及「企業文化」。

身為一個具道德及負責任的企業，光寶致力於成為一個世界級的卓越公司；我們深信做好對利害關係人及環境關心的責任，最終將有助於公司長期的成長與獲利。隨著成長與獲利的達成，光寶將持續秉持回饋社會的精神，承諾持續地推動企業環保及社會責任 (CSER)。

光寶在 CSER 方面的願景，我們要致力於建立一個充滿多元文化、人文關懷、創意活力和環境永續的社會；為使公司運作及全體同仁能積極落實環保及企業社會責任，我們以 SA 8000 (Social Accountability 8000) 及電子行業行為守則 (Electronic Industry Code of Conduct, EICC) 為基礎，建立了 CSER 行為守則，涵蓋光寶集團旗下子公司 (以光寶為主要股東並參與實際營運者)，承諾遵守的 CSER 行為守則所關注之範疇涵括所有事項，包括貿易、投資、分包、供應、業務發展，和所有其他業務和就業的關係。此 CSER 行為守則內容勾勒出光寶在各項 CSER 議題的具體承諾，包含在商業道德、勞工關係、



環境保護安全與健康、管理系統、公司治理以及社區參與等，並經由客戶與客戶委託的第三方來驗證我們的表現，CSER 行為守則內容細節請參閱光寶公司官網。

因應環境的變遷與利害關係者的關注議題與發展趨勢，我們衡量了光寶自身的核心能力，將 CSER 的運作整合成六大流程並結合落實至日常營運，以落實 CSER 的推動；這六大流程包含了落實 EICC 管理流程、供應鏈 CSER 管理、綠色營運、綠色設計、資訊揭露與附加價值提升、以及社會參與的流程。

1.1

1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會

「光寶環保及企業社會責任委員會」(Lite-On Corporate Social and Environmental Responsibility Committee, CSER Committee) 成立宗旨在於確切實踐光寶對於社會的各項承諾,包括勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益等多層面向,尤其注重遵守政府法規、保障工作權、增進工作職場健康與安全、發展綠色產品、降低環境影響、負起社會與環境責任與達到顧客要求等多項指標。

「光寶環保及企業社會責任委員會」以管理委員會為最高指導單位,由董事長宋恭源先生擔任主席,總執行長陳廣中先生擔任主任委員,光寶集團一級高階主管擔任委員。訂定企業社會責任於經濟、環境及社會各面向之年度目標並定期監督執行狀況,帶領光寶落實企業社會責任的願景及短中長期目標。

在光寶,我們用投資觀點來看 CSER 的推動。因此,我們重視它的投資效益,並以計畫管理的角度檢視每個過程。我們常運用 London Benchmark Group (LBG) 模式,做為分析評估的工具,它關注 CSER 投資方案的三個層面,也就是投入、產出以及帶出來的影響。透過有系統有計畫的執行策略,使得各項方案能持續穩健的深耕與進步。



1.2 利害關係者鑑別

1.2.1 實質性分析流程

與利害關係人有效的議和，是企業能永續發展的重要基石，而在眾多利害關係人中，那些是與公司有顯著相關的利害關係人是很重要的，而利害關係人所關注的議題及優先事項，則需透過系統性的方法來加以鑑別，這就顯得非常重要。光寶於企業社會責任報告書當中以重大性分析流程 (Materiality Analysis Process) 系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注 / 感興趣的永續議題，據此做為報告書資訊揭露的參考基礎，以利於向不同的利害關係人進行有效溝通。此分析流程的方法學，係依據 Hsu 等人 (2013)^註 研究結果所建立，主要進行的程序為五大步驟。



步驟 1：建立溝通目標

光寶將企業社會責任報告書視為一種永續管理的策略，經內部專家團隊研討，訂定了下列 7 個溝通目標，期望藉由企業社會責任報告書的資訊揭露，來達到溝通的目的。

- 提升光寶節能減碳、環境保護的效能與成果
- 提升光寶風險控管能力
- 提升客戶對光寶執行 CSER / EICC 的認同與滿意
- 提升光寶員工對 CSER 的熱情參與，深化成為企業文化的 DNA
- 提升光寶員工對公司的認同感與向心力
- 強化與媒體及投資機構之互動與溝通
- 強化與非營利組織溝通及互動

光寶結合 7 個溝通目標，參考公司的外部及內部兩大層面，發展出的 23 個溝通議題：

- 外部因素：
 - 全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的永續報告指南、電子行業行為準則 (Electronic Industry Code of Conduct, EICC)、道瓊永續性指數 (Dow Jones Sustainability Index, DJSI) 評估問卷。
- 內部因素：
 - 公司願景、光寶 CSER 行為準則、歷年永續性報告書內容及員工滿意度。

1.2

1.2.1

光寶的 23 個利害關係者溝通議題

項目	議題類別	考量面	說明	報告書章節
1	有害物質	環境面	產品有害物質管理、生產程序有害物質處置管理	3.6 限用有害物質管理
2	環境績效	環境面	如能源消耗、溫室氣體、空氣、廢水、有害廢棄物等數據	3.3 溫室氣體減緩 3.7.4 廢棄物管理及回收再利用
3	職業安全衛生	社會面	如失能傷害頻率、職業病發生率、死亡人數等內容	4.6.3 環境安全與衛生
4	綠色產品管理	環境面	綠色產品設計、生命週期衝擊評估、產品環境宣告等內容	3.5 綠色產品設計
5	環境政策 / 管理系統	環境面	如環境保護政策、定性、定量資訊、稽核驗證等內容	3.1 光寶綠色承諾
6	勞動指標	社會面	如勞動指標、勞工申訴決議、勞動規範的公開承諾	4.1 員工政策 4.4 權益保障 4.5 員工關係
7	創新管理	經濟面	產品、製程及社會 / 環境等創新內容	3.9 綠色工廠 3.10 客戶服務與滿意度
8	碳管理	環境面	碳管理及政策、碳排放強度及減量目標、低碳產品研發等內容	3.2 氣候變遷與全球暖化之因應
9	水資源管理	環境面	如用水 / 排水資源管理、供應商水資源管理、產品水生命週期等	3.4 水資源節約
10	財務績效	經濟面	營收、支出及獲利等資訊	2.1.2 營運表現及展望
11	利害關係人溝通	經濟面	跟各利害關係人溝通的方式與成效	1.2 利害關係者鑑別
12	客戶關係管理	經濟面	客戶滿意度、問題解決程序、品質管理	3.10 客戶服務與滿意度

項目	議題類別	考量面	說明	報告書章節
13	人權	社會面	如性別、種族歧視等內容	4.2 員工概況
14	行為準則	經濟面	行為準則之訂定（如反貪腐、保密等）、政策及違規情形等	2.2.8 反貪瀆
15	員工福利	社會面	關注員工身心之各項活動及成果	4.4 權益保障 4.6 樂活光寶
16	公司治理	經濟面	董事會組成與運作、審計稽核、董監事持股等內容	2.2 公司治理
17	企業公民與慈善	社會面	公司對於慈善或社區參與的策略、慈善活動類型、資源投入等	5. 光寶與社會
18	供應鏈管理	經濟面	供應鏈管理政策、標準（如綠色採購標準、EICC 標準）、作法、現況（如稽核成效）	3.11 供應商管理
19	勞資關係	社會面	如勞資雙方溝通、員工滿意度調查	4.5 員工關係
20	人才吸引與留才	社會面	如員工績效考核、薪酬與獎勵制度等	4.4 權益保障
21	人才培訓與教育訓練	社會面	專業養成規劃、執行成果等內容	4.3 員工發展與教育訓練
22	人力資源發展	社會面	如人力資源績效指標、組織學習及發展等	4.3 員工發展與教育訓練
23	風險管理	經濟面	企業風險管理組織、分析及風險控制等內容	2.2.9 企業風險管理

1.2

1.2.1

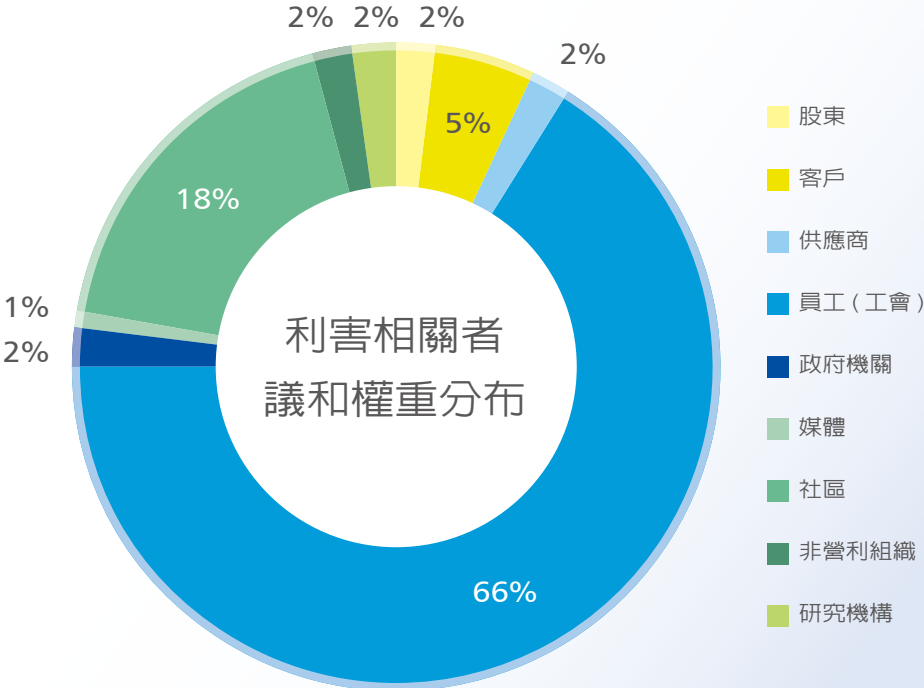
步驟 2：鑑別利害關係人

依據溝通目標，光寶依營運型態，鑑別出 9 個欲溝通的利害關係人，包括：員工（工會）、社區、客戶、政府機關、研究機構、供應商、非營利組織、股東及媒體。



步驟 3：永續議題蒐集

「企業社會責任報告書」的議題涵蓋廣泛，光寶利用問卷調查的方式，以瞭解並分析各利害關係人關注議題，做為企業社會責任報告書資訊揭露的參考基礎。以下為利害關係人議和權重分布。



1.2

1.2.1

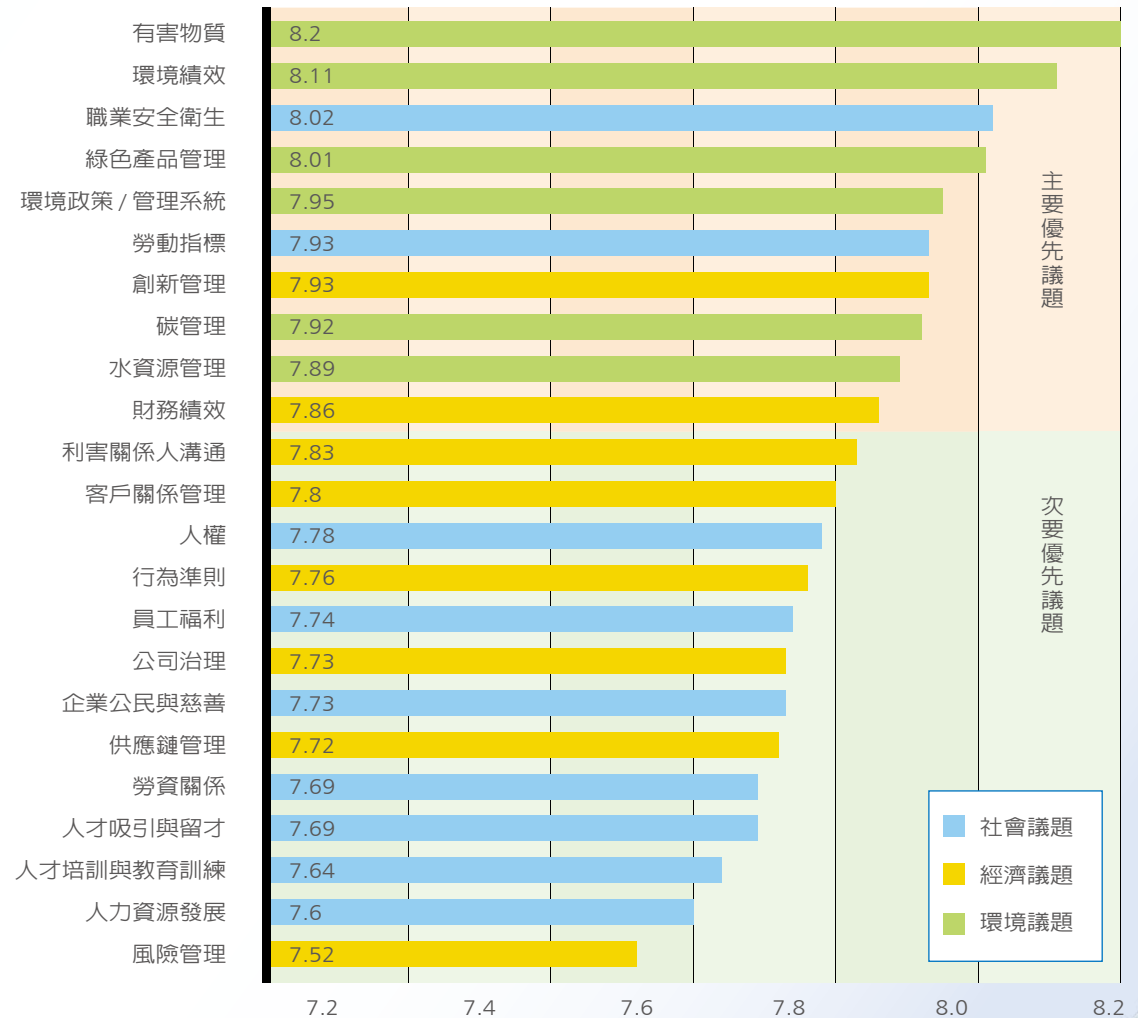
步驟 4：實質性議題分析

為鑑別出利害關係人所關注的實質性議題，採取以風險為導向的實質性分析模式，在實質性議題分析上，採用以失效模式與效應分析 (Failure Mode & Effect Analysis, FMEA) 方法，分別從發生率 (Occurrence)、難檢度 (Detection) 及嚴重度 (Severity)，鑑別三大評估準則：「議題欲溝通的利害關係人的對象範圍」、「利害關係人對議題的關注程度」、「議題對達成策略性溝通目標的影響程度」，以分析其交互影響之關聯性。

步驟 5：審查與結果

光寶透過發放議題關注程度的調查問卷給不同的利害關係人，依據回收問卷的分析結果，整合分析網絡程式法 (Analytic Network Process, ANP) 決定的評估準則權重值。最後，考量將每個議題在不同評估準則下的得分與權重，計算每個議題的風險優先數 (Risk Priority Numbers, RPN)，藉以制定揭露優先排序。

依據實質性分析流程調查結果進行利害關係者對議題的關切程度分析，考量權重之影響後鑑別出光寶前十項關鍵議題順序分別為「有害物質」、「環境績效」、「職業安全衛生」、「綠色產品管理」、「環境政策/管理系統」、「勞動指標」、「創新管理」、「碳管理」、「水資源管理」及「財務績效」，光寶以此為基石進行溝通與績效改善之重點。



註： Hsu, Chia-Wei, Wen-Hao Lee, Wei-Chung Chao, 2013. Materiality analysis model in sustainability reporting: a case study at Lite-On Technology Corporation. Journal of Cleaner Production 57, 142-151.

1.2

1.2.2 利害關係人的溝通機制

利害關係人的溝通機制：

對象	溝通議題與模式	溝通管道
投資人（股東）	<ol style="list-style-type: none"> 光寶每年六月召開股東會，由最高治理單位與高階經理人將完整的公司財務報表及未來發展方向與全體股東進行報告、承認與完成重要議案之表決通過。 公司每一季度財報完成後，即主動自辦法說會，由公司高階經營管理團隊親自出席向股東與外界報告公司營運成果與經營發展動向。此外，公司發言人每季均出席全球投資人論壇，參與一對一投資法人會議，日常電話會議定期與法人股東溝通交流。 公司設有投資人關係處，由專人在日常接受投資人詢問以並傳達公司發展信息。同時，蒐集整合投資人及外界意見，定期向公司董事會與高階經營管理團隊報告，以確保公司董事會與高階經營團隊和投資人維持長期互動並建立良好有效之溝通管道。 	<ul style="list-style-type: none"> ●業務月報 ●年度股東會 ●季度法說會 ●外部溝通信箱
客戶	<ol style="list-style-type: none"> 透過 EICC-ON 平台向 EICC 會員客戶揭露本公司 EICC 自我檢核現況。 因應客戶要求完成年度滿意評估與調查。 完成年度衝突礦源調查，符合客戶要求宣告無使用來自衝突地區礦源。 因應客戶要求執行相關機密資訊保護措施。 	<ul style="list-style-type: none"> ●季度業務檢討會 ●供應商大會 ●針對特定議題的定期性會議 / 電話會議 ●固定拜訪碰面 ●針對突發議題的即時性會議 ●客戶稽核 ●EICC-ON 平台
供應商	<ol style="list-style-type: none"> 建置集團綠色有害物質管理系統 GMS (Green Management System) 與有害物質管理委員會 (HSF Committee)，其係結合料件、國際法規、客戶規範及供應商等面向，由供應商於該系統直接申報。 每年定期舉辦供應商大會，將前一年度的營運績效，及新年度企業營運發展目標與供應商進行溝通，藉以積極回應供應商關切議題，持續鼓勵供應商開發削減環境衝擊的創新營運模式，同步國際品牌大廠重要規範趨勢，適時表揚合作成果優異的供應商。 不定期舉行供應商訓練活動，針對「企業社會責任」、「EICC」守則要求、「溫室氣體排放盤查與減量」之要求等主題。 	<ul style="list-style-type: none"> ●供應商教育訓練大會 ●供應商稽核 ●專案會議 ●經營審查會議
員工（工會）	<ol style="list-style-type: none"> 在台灣中和及大陸各廠區設有工會組織，定期召開產業工會理監事會議。 依當地法規建立勞資協商機制，全體員工協商權益皆受法規保障。員工如有任何職場上的相關疑慮，皆可透過內部流暢的溝通管道進行反應。 在公司人力資源組織下成立員工關係功能單位，強化與員工的良性互動關係，與員工建立完善溝通機制。 	<ul style="list-style-type: none"> ●工會例行會議 ●內部溝通管道（email、電話專線） ●各事業單位溝通會 ●各廠內部刊物

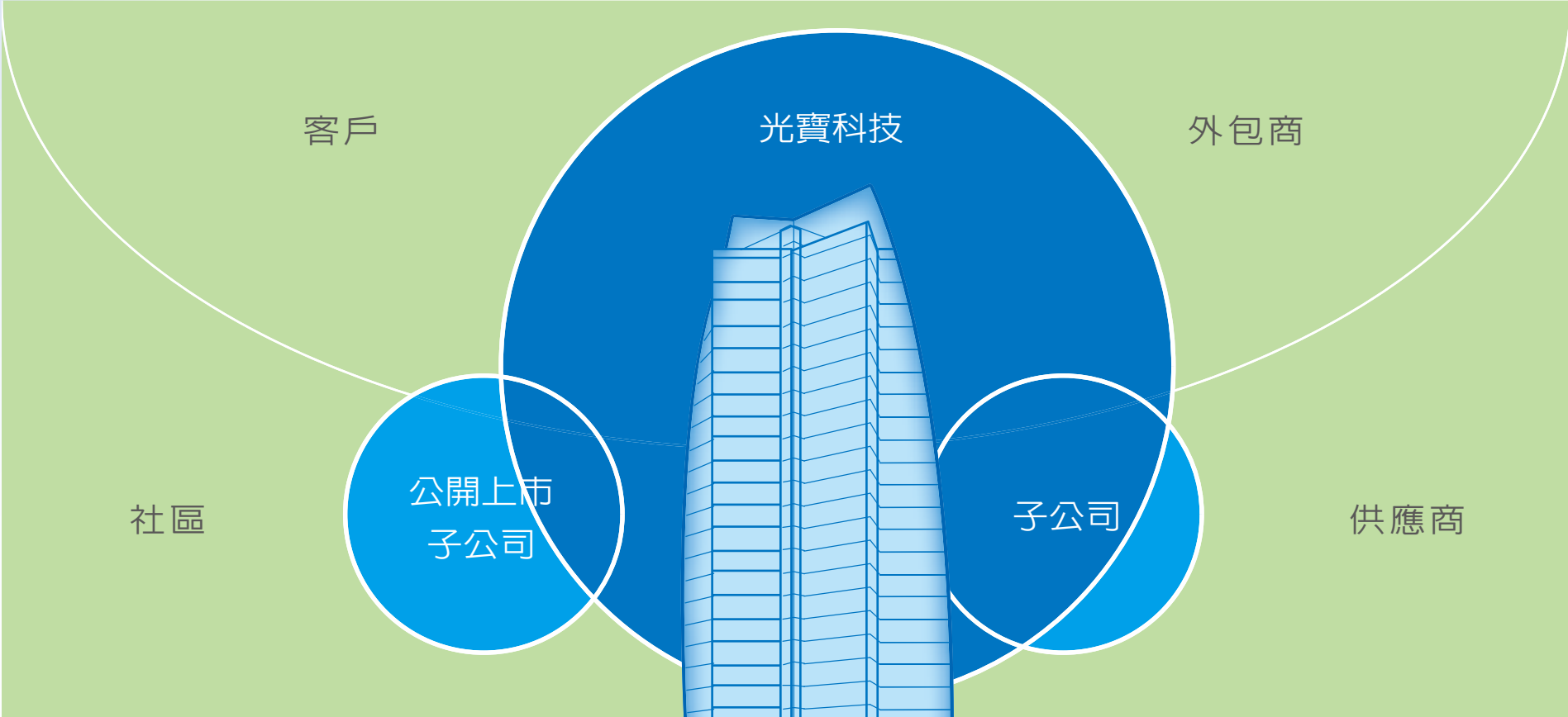
1.2

1.2.2

對象	溝通議題與模式	溝通管道
政府機關	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主動於企業社會責任網頁揭露及被動的配合勞動檢查與統計申報。 2. 定期將財務相關資訊，如月營收、財務季報、半年報、年報及股東會年度報告書等 ... 揭露於證交所之公開資訊觀測站及公司網站。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 政策公聽會與溝通會 ● 問卷及訪談 ● 專案及倡議 ● 政策諮詢會議
媒體	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每月發佈營收新聞，每季協助召開營運成果法說會及每年股東會之媒體採訪，定期與媒體交流，有效呈現企業營運成果與發展動向予社會大眾。若遇有其他議題，則不定期召開記者會或發佈新聞稿澄清市場傳言。 2. 設有公共關係處，由專人在日常接受媒體詢問以及傳達公司訊息。同時，蒐集整合媒體報導及外界意見向公司經營管理團隊報告，與媒體保持主動積極的良好互動。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 記者會 ● 發布新聞稿 ● 外部溝通信箱
社區	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社區認輔： <ul style="list-style-type: none"> ● 認輔志工在所屬學校服務，透過電子郵件、電話進行溝通，如有重大事項，除發送電子郵件通知，也會在社群網站中佈達、討論。 ● 針對課程的部分，則由講師於課後發放回饋單來了解志工對於課程的滿意度。在學校方面的溝通，則是藉由志工協助溝通，或是直接使用網路平台與電話。 2. 信義社大： <ul style="list-style-type: none"> ● 學員部分，藉由課程滿意度調查來了解學員對課程的建議與回饋；講師部分，則定期召開講師會議，讓講師了解社大該時期營運的重點；志工部分則藉由志工會議來進行溝通。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社區認輔 <ul style="list-style-type: none"> ● 基金會電子信箱 ● 社群網站專屬社團 ● 課程回饋單 2. 信義社大 <ul style="list-style-type: none"> ● 課程滿意度調查 ● 講師會議 ● 志工會議
研究機構	<p>積極與研究機構、學界維持良性互動模式為非制度化的學者專家溝通機制如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 共同執行綠色產品開發專案（碳足跡、生態足跡）。 2. 協助 CSR 研究案訪問與調查。 3. 光寶企業社會責任網頁的揭露。 4. 各事業單位及研發單位就其核心發展主軸，結合各校研究專長領域，共同進行技術開發合作，並提供研究經費贊助等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 產學合作 ● 專案研討會 ● 問卷與訪談
非營利組織	<ol style="list-style-type: none"> 1. 積極參與包括台灣企業永續論壇、電電公會、光電半導體協會等產業公會組織，藉由各產業公會定期或不定期會議的舉行，形成產業成員密集性溝通機制。 2. 與 NGO 合作共同推展員工關懷與環境調適活動。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 參與相關組織 ● 活動合作

1.2

1.2.3 考量面之範圍與邊界



● ● 組織內 ■ 組織外

在鑑別出利害關係人關切之 23 個議題後，界定出相關考量面涵蓋之範疇以確保光寶資訊揭露透明度及其延伸影響之範圍以呈現完整光寶價值鏈。因各指標涵蓋之範圍不盡相同，光寶以最大範圍呈現考量面邊界。各指標揭露程度將於報告書各章節中說明。



1.2

1.2.3

類別	範疇 考量面	組織內								組織外			
		光寶科技	子公司與合資公司							供應商(原料)	外包商(製造)	客戶	社區
			建興	光寶移動	光林	敦揚	力信	光寶動力儲能	光寶綠色能資				
經濟面	A. 經濟績效	●	●	●	●	●	●	●	●			●	
	B. 市場形象	●	●	●	●	●	●	●	●				
	C. 採購實務	●	●	●	●	●	●	●	●				
環境面	A. 原物料	●	●	●	◎	◎	◎	◎	◎				
	B. 能源	●	●	●	◎	◎	◎	◎	◎	◎		●	
	C. 水	●	●	●	◎	◎	◎	◎	◎				
	D. 排放	●	●	●	◎	◎	◎	◎	◎			●	●
	E. 廢污水及廢棄物	●	●	●	◎	◎	◎	◎	◎				●
	F. 產品及服務	●	●	●	●	●	●	●	●			●	
	G. 法規遵循	●	●	●	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	●	●
	H. 交通運輸	●	●	●	◎	◎	◎	◎	◎				
	I. 整體情況	●	●	●	◎	◎	◎	◎	◎				
	J. 供應商環境評估	●	●	●	◎	◎	◎	◎	◎			●	
	K. 環境問題申訴機制	●	●	●	●	●	●	●	●				
社會面	勞工實務與尊嚴勞動	A. 勞僱關係	●	●	●	●	●	●	●				
		B. 勞 / 資關係	●	●	●	●	●	●	●				
		C. 職業健康與安全	●	●	●	●	●	●	●	◎		●	
		D. 訓練與教育	●	●	●	●	●	●	●				
		E. 員工多元化與平等機會	●	●	●	●	●	●	●				
		F. 女男同酬	●	●	●	◎	◎	◎	◎				
		G. 供應商勞工實務評估	●	●	●	◎	◎	◎	◎			●	
		H. 勞工實務問題申訴機制	●	●	●	●	●	●	●				

● 具有實質性，且在本次揭露 ◎ 具有實質性，未來一至三年內揭露 ■ 具有實質性

類別	範疇 考量面	組織內								組織外					
		光寶科技	子公司與合資公司							供應商(原料)	外包商(製造)	客戶	社區		
			建興	光寶移動	光林	敦揚	力信	光寶動力儲能	光寶綠色能資						
社會面	人權	I. 投資	●	●	●	●	●	●	●	●					
		J. 不歧視	●	●	●	●	●	●	●	●	◎	◎	●		
		K. 結社自由與集體協商	●	●	●	●	●	●	●	●					
		L. 童工	●	●	●	●	●	●	●	●	◎	◎	●		
		M. 強迫與強制勞動	●	●	●	●	●	●	●	●	◎	◎	●		
		N. 保全實務	●	●	●	●	●	●	●	●					
		O. 原住民權利	●	●	●	●	●	●	●	●					
		P. 評估	●	●	●	●	●	●	●	●					
	社會	Q. 供應商人權評估	●	●	●	●	●	●	●	●			●		
		R. 人權問題申訴機制	●	●	●	●	●	●	●	●					
		S. 反貪腐	●	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	●		
		T. 反競爭行為	●	●	●	●	●	●	●	●			●		
		U. 法規遵循	●	●	●	●	●	●	●	●	◎	◎			
		V. 供應商社會衝擊評估	●	●	●	◎	◎	◎	◎	◎			●		
		W. 社會衝擊問題申訴機制	●	●	●	●	●	●	●	●				●	
		產品面	A. 顧客健康與安全	●	●	●	●	●	●	●	●	◎		●	
			B. 產品及服務標示	●	●	●	●	●	●	●	●	◎		●	
C. 行銷溝通	●		●	●	●	●	●	●	●						
D. 顧客隱私	●		●	●	●	●	●	●	●	◎	◎	●			
E. 產品法規符合性	●		●	●	●	●	●	●	●						
其他	責任採購	●	●	●	●	●	●	●	●						
	研究創新	●	●	●	●	●	●	●	●						
	供應商教育訓練	●	●	●	●	●	●	●	●						
	提升幹部溝通能力	●	●	●	●	●	●	●	●						
公益關懷	●	●	●	●	●	●	●	●							



1.2

1.2.4 內線交易事件說明

2013年12月6日檢調單位至本公司調查內線交易案，針對該案件調查，本公司依法配合並依指示提供相關資料供檢調單位釐清案情。經查，涉案員工僅於其日常業務範圍內協助處理併購案部分事宜，非屬本公司經營管理階層，對於特定併購案、公司整體業務或營運管理亦無實質之決策影響力。由於該案件屬員工個人行為，其亦於該案件開始調查後即自請離職。目前該案件已進入司法程序，由於偵查不公開原則，本公司無法知悉案情並發表意見。

本公司向來注重企業社會責任，並期許能以完整的風險管理組織架構及落實的推展層次，鑑別、掌握企業經營所需關注之風險。為此本公司已制定光寶CSER行為準則，就經營誠信、利益衝突迴避、無不正當利益、資訊揭露等事項要求員工維護最高標準的商業道德標準，及「內部重大資訊處理作業程序」等內部管理辦法，明確規範公司董事、經理人及受僱人執行業務之注意、忠實及保密義務等。所有行為準則、內部管理辦法及執行業務所必備之法律知識亦透過員工教育訓練方式加強宣導。

然就防止內線交易弊端產生乙事，本公司業以更積極的態度重新檢討內部控制及公司管理，並規劃併購案件標準作業流程改善、線上訓練課程實施、預防監督措施加強等改善方案，更按規劃時程切實執行，以進一步強化公司經營管理及整體業務執行之內部管控機制。



Chapter 2

企業營運發展

擘劃「優質成長」之長期策略，鞏固核心產品全球市場領導地位並兼顧環境保護。創造營收與利潤，具體回饋員工、股東及社會，以邁向「百年企業」為願景。



2.1 公司概況



公司全名	光寶科技股份有限公司
創立時間	1975 年
總部	台灣台北
2013 年營收	NT\$2,132.14 億元 (光寶科技全球合併營收)
2013 年每股獲利	NT\$3.83 元
2013 年員工總數	64,491 人
股票代號	2301

光寶科技創立於 1975 年，為台灣第一家製造 LED 產品企業，成立以來，締造許多台灣企業發展史上第一的紀錄。1983 年率先推動股票上市，成為台灣第一家掛牌上市電子公司，象徵「第一」之開創精神。2002 年將光寶、源興、旭麗、致福等四家上市公司進行合併，此「四合一」之舉，創下台灣證券市場合併史先例，讓光寶順利成長茁壯，一舉奠定光寶在兩岸三地電子業龍頭的市場領導地位。近年來面對全球資、通訊產業的轉變，從 2013 年底起推動子公司整併計畫，將旗下子公司包括建興、光林、力信和動力儲能、光寶移動、敦揚，以及大陸的東莞致力、旭福等將陸續整併進來，並擘劃成八大事業群。在集團即將步入 40 歲的今年，透過進一步改造，光寶集團將持續壯大，並邁向永續經營的「百年企業」願景。

光寶科技成功打造「優質成長」策略，聚焦於核心光電元件及電子關鍵零組件之發展，成立八大事業群，包括：可攜式機構、可攜式影像、電源系統、儲存裝置、機構核心能力、網通暨系統整合、光電以及新事業。透過組織和層級的簡化，可有效集中資源，提升整體資產使用效率、降低財務和營運成本，以提升營運效能。兼顧環境保護與未來產業發展考量下，光寶集團近年來積極由資通訊產業優勢邁向新能源科技，於新能源供應鏈所帶動之綜效，已持續在各產業中逐步顯現，涵蓋了 LED 室內外與車用照明等新光源產品、應用於雲端運算中心之電源管理系統及固態硬碟儲存裝置，以及汽車電子的節能產品；電動車充電設備與電池模組等儲能產品，為光寶集團創造新一波營運成長動能。



以下為光寶產品及未來發展：

電源產品

光寶生產由小至 5 瓦特數之外接式交流電源轉換器 (AC adapter) 到高達 50,000 瓦特數之電源管理系統 (Power Management System) 全方位電源相關產品，其完整系列產品廣泛應用於個人電腦、伺服器、通訊設備、液晶顯示器及電視機、電視遊樂器、多功能事務機及工業用電腦等產品。光寶以生產節能產品為使命致力於開發新技術、新產品及提升既有產品效率以達成節能減碳目標。

在持續提升既有電源產品效率方面，著重於開發次世代電能轉換技術，如高功率密度 (High power density)、高效率 (High efficiency) 和低待機損耗 (Low Standby Power Consumption) 及智能化數位電源系統管理 (Intelligent Power System Management) 等技術，進一步提升既有電源產品的電源轉換效率及功率密度。

未來光寶將發展軍事、航空、石油鑽探、交通運輸和醫療等特殊工業用等級的備用電源系統產品具備防風、防水、防震、防酸蝕等特性以因應特殊用途和環境需求。同時持續發展高功率、蓄電池備用電源系統 (Battery Backup Power Supply System)、高效能雲端資料中心電源系統等新產品，逐步成為電源管理系統解決方案供應商。

根據 MTC (Micro-Tech Consultant) 調查報告，光寶為 2013 年度全球前二大電源產品供應商。

光電半導體 LED 元件產品

光寶生產之光電半導體產品分為可見光 (Visible) LED 及不可見光 (Invisible) LED 兩大類產品。

可見光 LED 產品線包含 LED 燈 (LED Lamp)、白光發光二極體 (White SMD LED)、表面黏著發光二極體 (SMD LED)、LED 顯示器 (LED Display)，廣泛應用於室內外照明模組、液晶顯示器的背光源模組、高彩度 LED 背光運用、家電用品的指示燈源與顯示器、電子系統看板及個人手持裝置或資訊產品之背光源等產品。其中，照明專用 LED 產品涵蓋從小尺寸可達高電流驅動的 PLCC 元件，到高演色性的 HV LED 及大型陶瓷基板 CoB 產品。光寶科技多款 LED 產品已通過 LM80 測試，可完全滿足室內外照明之應用需求，並從點光源、線光源、到面光源的照明產品皆有可對應的 LED 封裝解決方案。

不可見光 LED 產品涵蓋光耦合器 (Photo Coupler)、手指導航感應器、類比高解析度光學編碼器、紅外線資料傳輸系列產品、及環境亮度感應器與接近式感應器等完整系列產品，其中，光耦合器廣泛應用於電源供應器、觸控螢幕、高解析度印表機、手持裝置、遊戲機及工業自動化控制設備。

2.1

照相模組產品

光寶生產之照相模組產品主要應用於電腦（包含筆記型電腦、平板電腦、一體式 All In One(AIO) 電腦及手機等產品）。光寶依品牌客戶需求提供客製化產品，並持續完成多項先進技術整合和新產品開發，提供全方位產品線及獨特設計，充分滿足客戶需求。

在手持裝置應用照相模組新技術 / 產品方面完成開發整合陀螺儀和三維高精度移動音圈馬達 VCM (Voice Coil Motor)、13M pixels MIPI 介面、OIS(Optical Image Stabilizer) 快速自動對焦內嵌式平板電腦及手機應用照相模組以大幅提升錄影品質，在低照度環境下，也能大幅提升照片品質。此外，以快速自動對焦手機照相模組 (8M/13M pixels) 搭配大光圈鏡頭後，對焦更快速精準，影像品質更清晰銳利。

在電腦應用照相模組新產品方面完成內嵌 5M/8M pixels 自動對焦 USB2/3 介面平板電腦 / 膝上型電腦照相模組、薄型筆電 (Ultrabook) 專用 1M/2M FHD pixels 超薄內嵌照相模組、通過微軟 Lync /Skype 認證之筆電專用 1M pixels (HD) /2M pixels (full HD) 照相模組、一體式 (AIO) 內嵌電腦照相模組以及 Chrome book PC 使用的照相模組等。此外，光寶也成功開發並量產以搭配 2D/3D 手勢控制的 USB2/3 介面之 AIO PC 照相模組及結合環境光感測器、接近感測器、或磁力感測器等功能的膝上型電腦照相模組。

影像輸出入產品

影像輸出入產品涵蓋應用於家用及商用影像輸入輸出產品成品及模組。在成品方面光寶除噴墨印表機，已成功開發並量產單色雷射多功能事務機及彩色雷射多功能事務機。在模組方面光寶提供彩色掃描模組及控制主板。在新產品及技術方面，光寶投入平板掃描器印表機、饋紙式掃描器及 3D 影像產品等多方面研發。

輸入裝置產品

輸入裝置產品包含桌上型電腦鍵盤、平板電腦鍵盤、筆記型電腦鍵盤模組、電腦滑鼠及高端智慧遙控器等周邊裝置產品。在桌上型電腦鍵盤方面，除傳統鍵盤外，亦提供無線藍芽鍵盤，並持續開發新結構與材質產品。新產品開發方面，持續開發新結構 (3.4mm) 與材質的筆記型電腦鍵盤模組產品、高端平板電腦藍芽鍵盤 (3.0/4.0mm)、Backlight Module 以及 NFC 與多點觸控輸入鍵盤與滑鼠等裝置。

機構件（機殼）產品

提供節能、可回收、不含環境毒害物質的新款個人電腦機殼、工作站機殼及伺服器機殼等產品。新產品配合雲端與資料中心的發展，開發 1U、2U、4U 及 8U 機架式伺服器機殼；配合 Intel 外形 Form Factor 需求，開發立式、台式及精簡型個人電腦機殼。



網路通訊產品

以生產各式無線通訊模組主要應用於電視、筆記型電腦及遊戲機，並已成為全球筆電無線通訊模組領導廠商。同時亦生產無線網路路由器、無線網路家庭音響系統（AirPlay、ALLPLAY 兩個平台）、高性能藍芽耳機（主動式抗噪耳機）及車用無線免持系統等積極擴展無線商機。光寶持續完成多項新產品開發，例如：企業級高功率無線網路接收器、企業級高性能無線網路接收器、中小企業網路雙頻路由器及影音無線接收器等產品。

系統產品

以生產桌上型電腦、以及自動櫃員機 (Kiosk)、提款機 (ATM)、收銀機 (POS) 電腦等產品及智能生活 (Smart Life) 產品包括智慧家庭控制器、無線平板控制器等為主。該事業部持續小型化的趨勢，與客戶同步開發出全世界最小的商用電腦與工作站，並將此研發技術逐步擴展至自動櫃員機 (Kiosk)、提款機 (ATM)、收銀機 (POS) 應用。

手持裝置機構件

光寶在手持裝置機構件市場中，提供各式機構件解決方案 (mechanical solution) 以及精密模具 (precision tooling)，以協助客戶生產客製化之機構件（如：機殼、天線等產品），其終端市場包括功能型和智慧型手機、手機相關配件、平板電腦、個人護理產品（例如：電動刮鬍刀）及穿戴式電子裝置，藉此提供客戶從產品概念、設計、開發到生產交貨的完整服務。



我們的核心能力包括各種塑膠和金屬的成型技術、產品成型後的表面裝飾工

藝和相關後處理技術、天線的設計製造和新工藝開發、以及創新的整合解決方案。在創新整合解決方案方面，例如外觀金屬嵌入成形 (Visual Metal Insert Molding)、窄邊框玻璃嵌入成形 (Narrow Glass Insert Molding) 以及三維列印天線 (3D Printing Antenna) 等，有效幫助客戶降低成本、降低功耗、提高產品空間利用率，實現無縫及輕薄的機構設計與更多新功能。

儲存裝置

儲存裝置以生產光碟機 (ODD) 及固態硬碟 (SSD) 產品為主。

光寶提供全方位光碟機：應用於桌上型電腦及筆記型電腦之薄型和超薄型光碟燒錄機、超輕薄外接式光碟燒錄機、遊戲機用光碟機以及車用薄型和超薄型 DVD 模組等產品。此外，亦自行研發光碟機關鍵零組件，如半高型與薄型機芯 (Transverse) 及超薄型讀寫頭等。

在固態硬碟 (SSD) 產品方面，因無須旋轉盤狀結構、讀寫頭與步進馬達等機構，具有低功耗、無噪音、抗震動、低溫等特點，固態硬碟 (SSD) 已經逐步取代傳統式硬碟機。光寶專注於固態硬碟 (SSD) 領域研發多年，擁有堅強的技術團隊，已成功開發並量產桌上型電腦、筆記型電腦、工業電腦的 POS、ATM 以及大型遊戲機等應用之固態硬碟 (SSD)，甚至率先業界推出 PCIe 介面固態硬碟 (SSD)。光寶已成為全球前五大品牌電腦之固態硬碟 (SSD) 主要供應商。在新產品方面光寶持續投入研發應用於伺服器、工作站以及資料中心 (Data center) 儲存系統等之企業級固態硬碟 (SSD) 以擴展儲存裝置商機。



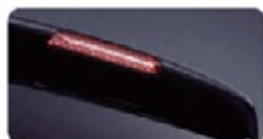
汽車電子

光寶汽車電子包含發光二極管 (LED) 車燈系統、汽車視覺安全系統、無線攝像頭模組、定速巡航控制系統、引擎（控制）管理系統以及車身控制系統。

光寶設計生產之 LED 車燈系統涵蓋車內外各項 LED 車燈模組產品，如：頭燈模組 (LED Head Lamp High/Low Beam Modules)、前後霧燈模組 (LED Front / Rear Fog Lamp Modules)、轉向燈模組 (LED Front / Rear Turning Indicator Modules)、夜視系統模組 (LED Infrared Module for Night Vision)、尾燈模組 (Rear Combination Lamps)、高位剎車燈 (Central High Mount Stop Lamp) 及晝行燈 (Daytime Running Light) 等。

在發展高亮度車用 LED 照明設計技術中包括光學及散熱模組設計，EMC 制御運用能力及電源節能設計等方面均有明顯的突破，目前也應用於全球知名汽車大廠。

因應車燈發展趨勢，目前也積極投入多功能 LED 頭燈驅動模組的開發，挑戰矩陣式 LED 車燈模組的設計，並進一步整合 CAN / LIN 車內網路技術，發展高端智慧型頭燈運用。



在汽車視覺安全領域，則成功發展出超小型的車用防水攝像頭模組，應用於汽車倒車影像等駕駛輔助系統，獲得日本、中國與美國等知名車廠採用並已導入量產；同時自主開發之 AVM (Around View Monitoring) 系統，利用廣角鏡頭呈現車輛周圍 360 度無死角的路況，以獨特的魚眼校正演算法與影像接合技術，提供駕駛者全方位的安全保護已獲得中國車廠正式授權量產。

在汽車售服市場則創新推出數位無線影像發射接收模組，應用數位無線影像傳輸技術于車載應用，提供影像式倒車輔助系統與環視顯像系統的影像傳輸絕佳新選擇，安裝簡易、車內施工免鋪線，降低車重及安裝工時，並可將接收器整合於車載影像處理盒，帶有顯示幕之車內後視鏡或影音導航系統，傳輸影像無線無負擔。影像清晰穩定，數位自動跳頻技術，沒有一般廠家類比無線傳輸產品的干擾問題，影像傳輸穩定清晰。

售服市場另一項科技產品為定速巡航系統，包含各式真空及電子式設計符合各式車款，為一全智慧模組。精細考量了各種車輛可能發生之狀況，並以駕駛者之安全、系統之安定及可靠性作為設計準則。不僅如此，該項產品完全符合美國汽車工程師學會〈Society of Automotive Engineers〉所要求之各項設計驗證規範，並且取得德國 E1 認證。

在引擎（控制）管理系統的領域，可配合客戶整車開發提供完整引擎控制系統產品與標定服務，達成客戶對於動力性能與節能的要求之外，同時協助客戶降低系統成本，並符合日趨嚴格之污染排放法規。

車身控制系統是整合了全車車身電子裝備的控制中樞，舉凡車身控制模組 BCM (Body Control Module) 與智能化馬達控制 (Motor Control Module) 應用於汽車防夾電動天窗、電動車窗、電動尾門系統以及電動滑門系統。並具自主車身網路發展與驗證能力，以及完整車身網路模擬環境與驗證平台，建置知名大廠 CAN TOOLS 及發展工具，可完整模擬 CAN/LIN 實車環境，與符合 ISO 車身網路標準並通過多家車廠認可。

LED 照明產品

光寶生產製造之 LED 照明產品涵蓋街燈、交通號誌燈、加油站照明、冷藏櫃照明、櫥窗設計照明及商用招牌照明等以商用戶內及戶外照明領域為主。

2013 年光寶旗下光林發表全球首款可變色 LED 燈泡、首重耐用、高效散熱、發光角度等規格表現，光林 LEOTEK 不僅採用特殊熱通道散熱設計，能夠確保熱空氣不囤積，實踐二年保固的長壽命耐用保證，以及符合國際規範光型標準的 320 度全周光外，為更貼近消費者生活需求，設計出全球首款同時擁有黃、白色溫的 LED 燈泡，以獨家專利機械式旋轉機構，一秒切換黃、白光，輕鬆轉換居家氛圍，同時也通過 CNS 15436 LED 燈泡安全性、國際 IEC 62471 光生物安全等認證，宣奮進軍居家照明市場。



安全監控產品

藉由光寶照相模組的競爭優勢進入專業型與無線移動型網路攝影機 (IP CAM) 市場，並致力於整合尖端智能影像處理技術與感知物網路，應用於監控、居家與醫療照護等領域。此外，於網路通訊業者與雲端服務業策略聯盟以擴展網路攝影機 (IP CAM) 市場，預計 2014 即有數款斬新網路攝影機 (IP CAM) 產品量產出貨。



生技醫療產品

光寶於 2011 下半年開始致力於第一個產品系列 - skyla 臨床化學分析檢測系統（含分析儀與檢測試劑）之研發工作。截至目前為止，已完成 VB-P01 獸醫用生化分析儀、HB-P01 臨床化學分析儀，以及共 12 個試劑盤 (Panels)、24 種檢測項目之試劑產品開發。更於 2013 上半年開始推出 VB-P01 獸醫用生化分析系列產品，目前產品銷售範圍已涵蓋歐洲與亞洲地區。另隨著產品陸續取得醫療器材上市許可，2014 年上半年亦開始投放 HB-P01 臨床化學分析系列產品至市面上。目前研究團隊已掌握多項生化試劑開發技術，並持續開發多項新的檢測項目，預計可提供臨床上更多試劑盤 (Panels) 組合之選擇。此外，依據市場需求回饋與發展趨勢，將進行延伸功能（如：single assay）與檢測試劑新品之開發，以提昇該產品價值與競爭利基。

另因應全球糖尿病普及率逐年上升，未來血糖監控相關產品需求力道強，因此光寶亦投入糖化血色素 (HbA1c) 定點照護檢測系統，以及手持式血糖檢測儀（含試片）的開發；前者開發重點為除符合檢測準確度要求外，亦包括具價格競爭性之試劑卡匣設計；後者則主要以提高 meter 的附加功能、減少操作步驟及提高使用便利性為設計目標，達成採血、測試 all-in-one 之產品優勢；該兩項產品規劃於 2014 年底進入量產。



電動車充電器產品 (Charging Solution)

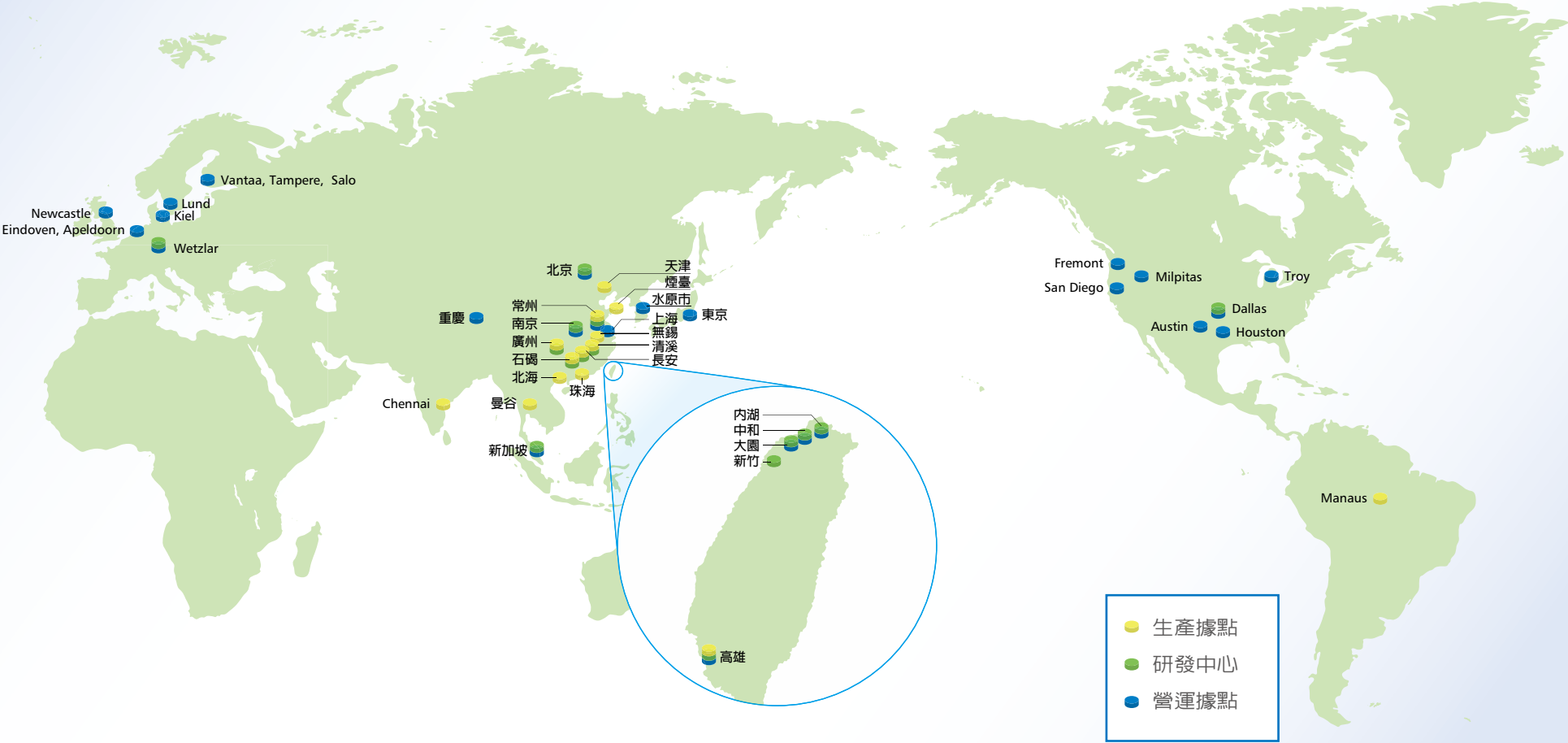
主要針對電動車普及所需的各型 AC 交流充電設備進行生產，包括了公用單項 (Public & Work place charger)、公用三相、家用單相 (Home/Residential Charger)、家用三相多種規格。同時亦為了因應市場需求，除了開發符合歐洲的 IEC 62196 及美國地區的 SAE J1772 的充電接口規格外，亦在既有的 UL 認證之上，亦取得了 OCPP 及 ZE Ready 等多項電動車技術認證。此外，除標準產品外，光寶亦配合客戶潛在的需求，結合無線通信、電力資料及計費資料傳輸，提供聯網的充電管理後台系統，不僅滿足車廠對家用客戶的需求外，亦針對電網公司提供完整的解決方案。

經過多年的技術累積及努力，光寶電動車 EV 充電器產品的客戶已經遍布歐美，安裝數量至 2014 年初已經突破 10,000 台，已成為歐洲電動車充電設備市場領導廠商。



2.1

2.1.1 2013 年光寶科技全球主要據點



2.1

2.1.2 營運表現及展望

近年來面對全球資、通訊產業的典範移轉與迅速變遷，光寶已提前展開產品組合優化的策略佈局和創新轉型，故於去年全球市場環境的嚴峻挑戰下，持續繳出亮眼的營運佳績，光寶 2013 年營業額達 NT\$2,132.14 億元，稅後純益為 NT\$87.55 億元，每股淨利為 NT\$3.83 元，年成長 18%。毛利率和營業淨利率分別為 14.3% 及 4.7%；其中，光寶多年來持續投入高階產品與技術之研發費用以積極提升研發能量和自動化生產能力，研發金額的挹注約達全年營收 3%，年增率約一成，持續鞏固光寶於全球光電產業、新事業之核心能力及全球領導地位，並滿足來自於全球客戶最即時的需求。

2013 年光寶主要核心事業展現穩健的成長動能，六大成長產品受惠於雲端應用之高階网通設備及伺服器電源管理系統、行動裝置、LED 與照明應用、汽車電子、SSD 以及遊戲機等全球市場需求提升，佔整體營收比重逾四成，年增率亦超過四成。除電源事業群持續成長外，照相模組在高階產能擴增、出貨順暢、平板電腦和智慧型手機全球市佔率提升下，營收年成長三成，並續創歷史新高；LED 在元件及照明應用市場需求帶動下營收年成長近兩成，其中，LED 路燈在全球節能需求提升，與台、美市場標案出貨順暢帶動下，年營收成長逾五成；車用照明年增率亦逾二成。而儲存裝置方面，受到終端市場需求成長及市占率持續擴增帶動下，固態硬碟 (SSD) 和遊戲機相關產品出貨擴增，年增率雙雙呈現倍數成長。

單位：百萬新台幣

	2013 年	2012 年
營業收入	213,214	216,047
營業毛利	30,501	30,558
營業毛利率	14.31%	14.14%
營業淨利	10,042	10,878
營業淨利率	4.71%	5.04%
業外收入 / 支出	1,447	952
稅前利益	11,520	11,831
稅前利益率	5.40%	5.48%
所得稅費用	2,629	2,454
所得稅率	22.82%	20.74%
稅後純益	8,755	7,402
稅後每股盈餘	3.83	3.25

註：1. 圖表為光寶合併營收、毛利及淨利數字。

2. 詳細經營狀況及財務表現，請參考光寶 2013 年度年報揭露於公司網站 www.liteon.com。

3. 公司負債和權益之資產請參考光寶 2013 年度年報 195 頁。

4. 公司產品相關數據請參考光寶 2013 年度年報 83 頁。

5. 盈餘保留相關資訊請參照 2013 年度年報 195 頁。

光寶董事會通過 2013 年度每股配發股利 NT\$2.76 元，包括每股現金股利 NT\$2.71 元與股票股利 NT\$0.05 元，維持歷年來一貫高配股政策。

展望 2014 年，歐美或新興市場經濟發展趨於正向，光寶抱持審慎樂觀態度，雖面臨全球市場強大競爭壓力下，光寶仍將以「創新力與執行力」為思考的立足點，從總體大環境的價值系統去構思競爭利基和優勢創新，為集團的核心事業創造世界級絕對領先地位並強化與競爭對手的差異化，同時以獲利提升為首要目標，以追求企業的優質化成長。

2.1

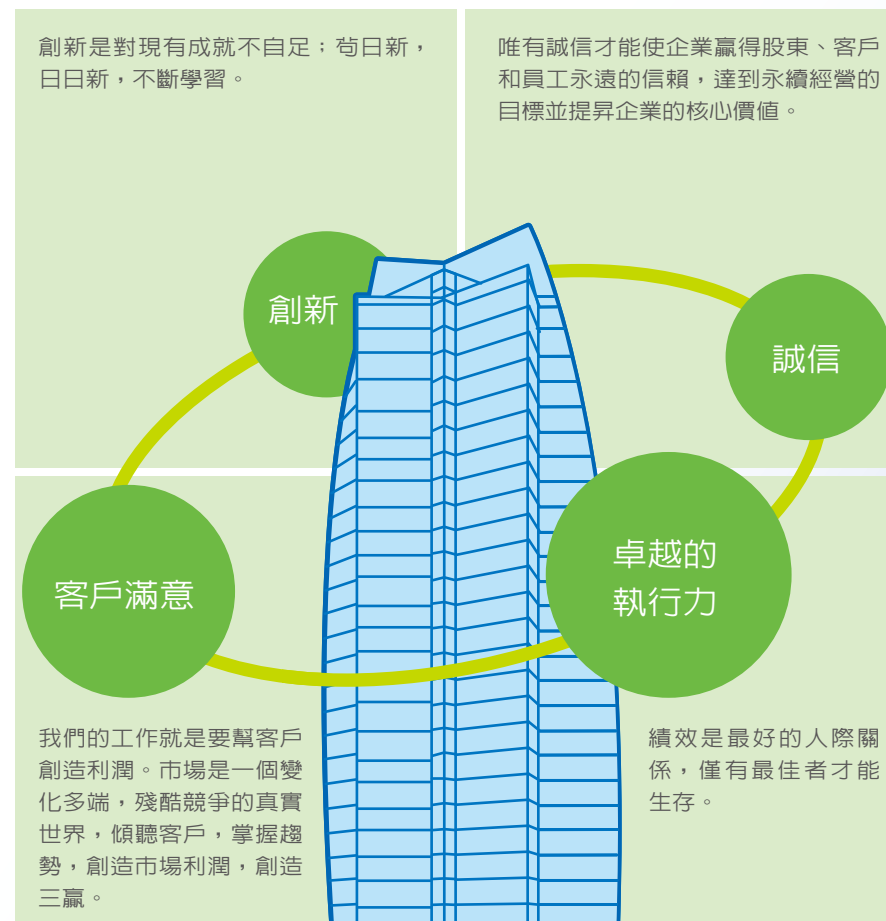
2.1.3 公協會會員

光寶科技積極參與產業公會活動，藉由各產業公會定期或不定期會議，形成與產業成員密集性溝通機制。

協會 / 組織名稱
大陸國家半導體照明工程研發及產業聯盟
電腦產業拯救氣候行動計劃
Digital Living Network Alliance (DLNA)
台灣照明委員會
Member of UPnP Forum
Member of Wi-Fi Alliance
光電科技工業協進會
Rensselaer Polytechnic Institute
台北市電腦商業同業公會
台北市內湖科技園區發展協會
台灣企業永續論壇
台灣區電機電子同業工會
中華民國台灣半導體產業協會
台灣光電半導體產業協會
台灣熱管理協會
Zhaga Consortium
財團法人資訊工業策進會
國際固態照明聯盟
廣州開發區電子及通信行業協會
東莞台商協會
中國電子儀器行業協會防靜電裝備分會
IPC 國際電子工業連接協會
江蘇省電子學會 SMT 專業委員會

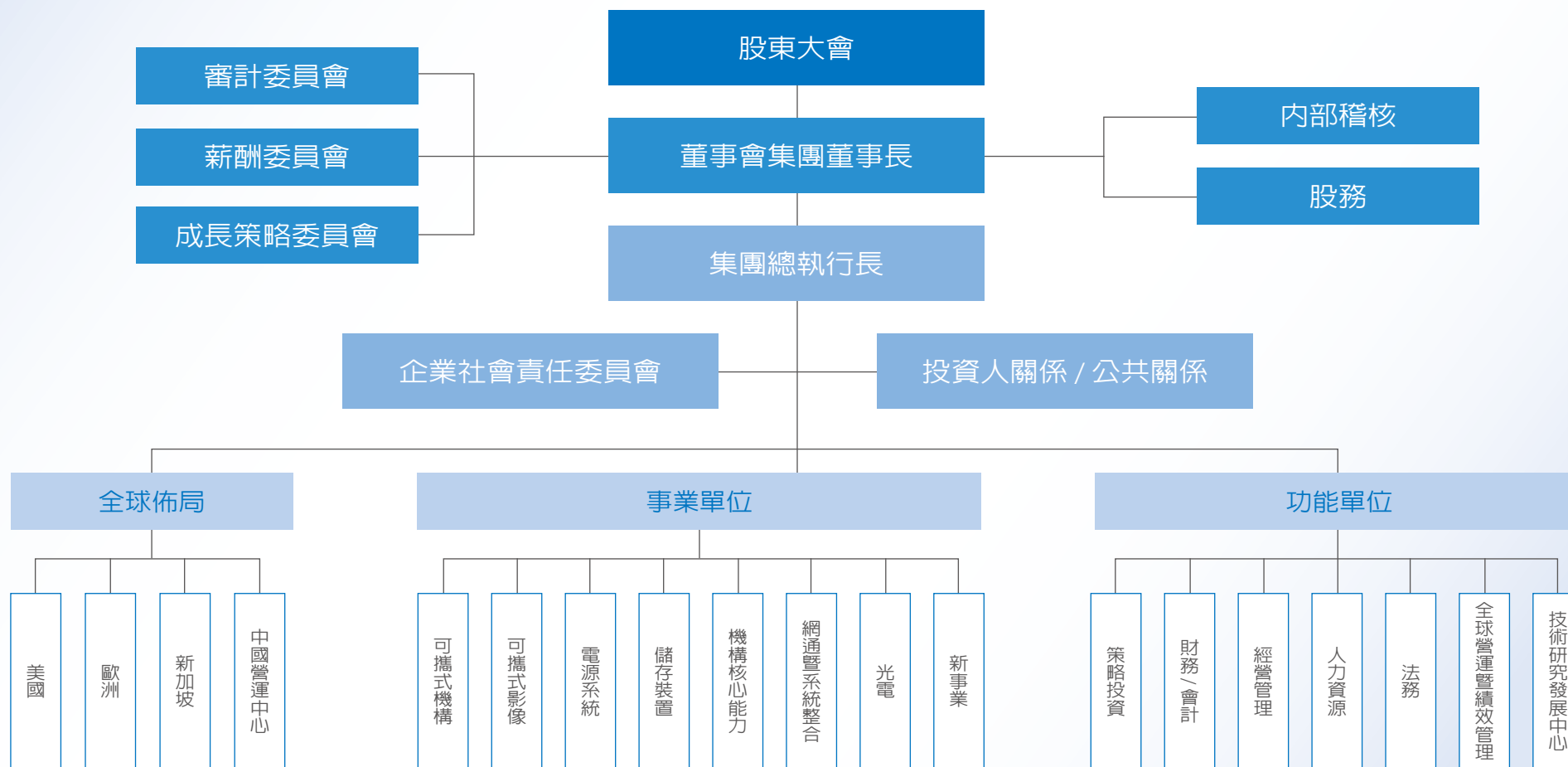
2.1.4 光寶價值體系

「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」與「誠信」，是光寶遵循的原則與所相信的價值，並進一步落實於企業經營與管理當中。



2.2 公司治理

光寶重視營運透明度及公司治理，依中華民國公司法、證券交易法以及其它相關法令制定有效的公司治理架構與執行實務規範，持續提升管理績效，保障投資人及其他利害關係人權益。



2.2

光寶推動公司治理的具體事績：

1. 2007 年設置獨立董事取代監察人、成立「審計委員會」，並分別於 2008 年及 2010 年先後於董事會下成立「薪酬委員會」及「成長策略委員會」。
2. 重視資訊揭露，符合完整、即時、公平與透明化原則，除了在證交所公開資訊觀測站上公告各項財務資訊、財務報表、年報、重大訊息之外，在光寶企業網站中 (www.liteon.com)，也能查詢到相關資訊，以供國內外投資人參考。
3. 持續致力於追求公司治理及財務資訊透明化、即時化、公平化，在 2013 年度證券暨期貨市場發展基金會舉辦的「資訊揭露評鑑」當中，獲得 A+ 級肯定。
4. 2013 年光寶常州 Opto 及廣州 PID 廠區榮獲通過全球最具公信力的稽核認證系統 - 美商安達產物保險 (ACE) 產品責任風險 AAA 認證，目前累計共六個廠區已通過 (ACE) 產品責任風險 AAA 認證，光寶並設定旗下所有廠區皆通過產品責任風險 AAA 認證之目標。

光寶董事會、審計委員會、薪酬委員會及成長策略委員會之運作分別依「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「薪酬委員會組織規程」及「成長策略委員會組織規程」之規定執行，其職責及相關說明如下：

2.2.1 董事會

本公司董事之選舉遵循「董事選舉辦法」，依公司法第一百九十二條之一規定採候選人提名制度，依法於股東會召開前之停止股票過戶日前，公告受理董事（含獨立董事）候選人提名之期間、董事（含獨立董事）應選名額、且

受理期間不得少於十日，董事（含獨立董事）候選人名單經董事會審議其符合董事（含獨立董事）所應具備條件後，送請股東會選任之。

現行董事會成員共計十一席，所有董事均為股東投票產生，董事組成有董事長、六席法人董事代表，分別為源泰投資、多加投資、大松投資及源寶開發投資股份有限公司法人董事代表，一席自然人董事及三席獨立董事；成員多元化，具備不同專業背景或工作領域，有效地承擔其職責，其職責包括建立良好董事會治理制度，監督、任命與指導公司管理階層，強化管理機能，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關整體的營運狀況，致力於利害關係人權益極大化。

光寶董事會成員之背景資料、學歷、兼任其它公司職務及董事會、各功能性委員會運作情形資訊之揭露，皆已公佈於公司年報，並可在公開資訊觀測站與公司網站 (www.liteon.com) 中查詢到公司年報資料。

光寶董事會成員		性別
董事長	宋恭源	男
董事	林行憲	
	源泰投資 代表人：陳廣中	
	多加投資 代表人：林秉祺	
	大松投資 代表人：吳基弘	
	大松投資 代表人：盧克修	
獨立董事	源寶開發 代表人：陳忠雄	
	源寶開發 代表人：李朝福	
	吳國風、張孝威、楊耀武	

依光寶「董事會議事規範」董事會至少每季開會一次。2013 年度，董事會共召開 9 次會議。
備註：公司董事會參與公司治理相關進修訓練情形揭露於 2013 年度年報第 47 頁。

2.2

2.2.2 審計委員會

主席：吳國風獨立董事

成員：張孝威獨立董事、楊耀武獨立董事

審計委員會由全體獨立董事組成，成員有三位，負責協助董事會審議公司財務報表、內部控制制度、稽核業務、會計政策與程序、重大之資產交易、會計師聘任及財務、會計及內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司經營符合政府相關法令與實務規範。

有效的內部控制體系及稽核作業是良好公司治理之基石，為維護有效的內部控制制度，特別是風險管理、財務和營運控制，審計委員會定期聽取或審閱內部稽核人員報告稽核業務，並定期評估簽證會計師之獨立性，確保誠實、正直的會計、審計以及財務報導。

審計委員會與內部稽核主管及會計師之溝通情形：

- 稽核主管向審計委員會報告內部控制制定及修改。
- 稽核主管向審計委員會報告年度內控自檢情形及結果。
- 稽核主管向審計委員會報告年度稽核計畫與執行結果。
- 稽核主管向審計委員會報告每次稽核行動之發現及追蹤缺失改善之情形。
- 稽核主管提供審計委員會了解相關證券法規之新增及修訂。
- 稽核主管就審計委員會交辦之特殊稽核工作之執行結果報告。
- 會計師針對半年度及年度查核之規劃、執行及結果定期向審計委員會報告。
- 會計師不定期向審計委員會報告新制訂之財務會計準則公報及相關證券法規。

依光寶「審計委員會組織規程」審計委員會至少每季開會一次。2013 年度，審計委員會共召開 9 次會議。

2.2.3 薪酬委員會

主席：張孝威獨立董事

成員：吳國風獨立董事、楊耀武獨立董事

為了持續強化公司治理並接軌國際標準，光寶科成立薪酬委員會，由董事會授權，以監督及審議公司整體薪酬政策及計劃，並擁有決議權，此為國內上市公司率先、也是唯一高度授權薪酬委員會之制度，成為國內企業公司治理領先指標。

薪酬委員會監理範圍包含董事、全體高階主管及經理人之績效評估及薪資報酬之政策、制度，以及員工激勵、分紅計劃等。光寶薪酬委員會成員共三名，由三位獨立董事擔任，以維持薪酬委員會之獨立、專業與公正性，並避免委員和公司間利益衝突的風險。

薪酬委員會定期檢討本公司之薪酬政策及計劃，以確保可以吸引、激勵及留任公司所需之專業人才。本委員會每年審議關於董事、總執行長、執行長及經理人之績效評估與薪資報酬及員工分紅。

依光寶「薪酬委員會組織規程」，薪酬委員會每六個月應至少召開會議一次，2013 年度薪酬委員會共召開 3 次會議。

地區	最高薪酬與中位數年薪比率 (倍)	最高薪酬與中位數調薪幅度比率 (倍)
台灣 *	8	0 **
中國 泰國	因各廠薪資結構不同，正在進行整合中，將於 2014 年度年報提供	

* 薪酬含本薪、伙食津貼、固定獎金，揭露資訊範圍為母公司

** 2013 年高階主管人員經薪資審核程序後，不予薪資調整

*** 年薪以 12 月底在職員工月薪推估

2.2

2.2.4 成長策略委員會

主席：楊耀武獨立董事

成員：宋恭源董事、林行憲董事、陳廣中董事、盧克修董事

為強化並加速光寶科暨集團之成長，於 2010 年設立成長策略委員會，由董事會授權，指導並審議本公司暨集團整體成長策略，並預審本公司暨集團之重大投資案，並將決議事項定期向董事會提報之。

光寶成長策略委員會指導及協助評估之範圍包含光寶科、其子公司與指定事業部門。

本委員會由本公司 5 名董事組成，召集人暨委員之人選由董事會指派之。

2013 年度，成長策略委員會共召開 4 次會議。

2.2.5 主要股東名單

2014 年 4 月 21 日

主要股東名稱	持有股數	持股比例
1. 南山人壽保險股份有限公司	87,952,532	3.78%
2. 宋恭源	78,125,249	3.36%
3. 大榮投資股份有限公司	68,316,604	2.94%
4. 富邦人壽保險股份有限公司	67,135,349	2.88%
5. 花旗（台灣）託管群益託管有限公司投資專戶	49,023,669	2.11%
6. 花旗（台灣）銀行託管新加坡政府投資專戶	48,003,352	2.06%
7. 大松投資股份有限公司	46,389,334	1.99%
8. 渣打託管梵加德新興市場股票指數基金專戶	38,999,607	1.68%
9. 源寶開發投資股份有限公司	36,709,426	1.58%
10. 德銀託管瀚亞亞洲大洋洲高股息股票母基金戶	34,016,614	1.46%
11. 政府基金及相關股東		
• 勞工保險基金	31,419,621	1.35%
• 臺灣銀行股份有限公司公教保險部	30,176,657	1.30%
• 公務人員退休撫卹基金管理委員會	25,653,873	1.10%
• 中華郵政股份有限公司	23,398,104	1.01%
• 舊制勞工退休基金	18,884,424	0.81%
• 國民年金保險基金	18,141,550	0.78%
• 新制勞工退休基金	13,820,117	0.59%
政府基金及相關股東合計持股	161,494,346	6.94%

2.2

2.2.6 公司股利政策及執行狀況

股利政策

本公司之企業生命週期正值成長階段，為考量未來營運擴展、資金需求及稅制對公司、股東之影響，本公司股利之分配，其現金股利部份原則上不得低於當年度分配股利總額之百分之十。

本公司每年決算如有盈餘，除依法繳納一切稅捐及彌補以往年度虧損外，次提存百分之十為法定盈餘公積，並依法令及主管機關規定提列或迴轉特別盈餘公積後，再加計前期累積未分配盈餘，並保留部份盈餘以作企業成長所需資金後，依下列比率分配之：

- 一、員工紅利：不低於 1%
- 二、董事酬勞：不高於 1.5%
- 三、其餘為股東股利

前項有關員工紅利部分，如為分配股票紅利，其對象得含括從屬公司員工，其條件及分配方式授權董事會決定之。

本年度擬決議股利分配情形

本公司 2013 年度盈餘分配，經 2014 年 3 月 27 日董事會通過，擬按配股基準日股東名簿記載之股東及持股數，每仟股配發 5 股股票股利及 2,710 元現金股利。股票股利配發不足一股之畸零股部分配發現金，畸零股按股票面額由董事長洽特定人認購。共計發行新股 11,638 仟股，每股新台幣壹拾元。

2.2.7 員工分紅及董事酬勞

1. 公司章程所載員工分紅及董事酬勞之成數或範圍資訊，請詳本章（六）1. 股利政策之說明。
2. 本期估列員工紅利及董事酬勞金額之估列基礎係依據以往年度之盈餘分配經驗計算，配發股票紅利之股數計算以股東會前一日收盤價並考量除權除息之影響為計算基礎計算之，計算不足一股之員工紅利以現金發放。實際配發金額若與估列數有差異時，若於年度終了後董事會決議之發放金額有重大變動時，該變動調整原提列年度費用；至股東會決議日時，若金額仍有變動，則依會計估計變動處理，於股東會決議年度調整入帳。
3. 董事會通過之擬議配發之員工分紅等資訊：
 - (1) 本公司 2013 年度盈餘分配案，經 2014 年 3 月 27 日董事會通過，擬配發員工現金紅利新台幣 997,212 仟元及董事酬勞新台幣 70,039 仟元。另擬配發員工股票紅利新台幣 189,945 仟元，其發行股數以股東會前一日收盤價並考量除權除息之影響為計算基礎計算之，計算不足一股之員工紅利以現金發放。董事會擬議發放之員工紅利及董事酬勞金額與 2013 年度財務報表估列數相同無差異。
 - (2) 擬議配發員工股票紅利 189,945 仟元占本期稅後純益 8,754,848 仟元之 2%，占員工紅利總額 1,187,157 仟元之 16%。
 - (3) 考慮擬議配發員工紅利及董事酬勞後之設算每股盈餘為 3.83 元與 2013 年度財務報表之每股盈餘相同。
4. 前一年度員工分紅及董事酬勞之實際配發情形：

本公司 2012 年度盈餘分配，實際配發員工現金紅利新台幣 897,799 仟元及董事酬勞新台幣 61,420 仟元。另實際配發員工股票紅利新台幣 171,009 仟元，依股東會前一日收盤價每股 46.61 元並考量除權除息之影響後，其發行股數為 3,669 仟股。員工紅利及董事酬勞之實際配發金額與 2012 年度財務報表估列數相同無差異。

2.2

2.2.8 反貪瀆

光寶集團承諾並遵守業務所在國家之法律及道德標準來維持商譽及從事業務活動；我們不容許因對於營業額、利潤或績效的追求而違反了道德與法律的規範，對於公司日常營業活動之各項作業流程，公司亦會針對潛在具有貪瀆風險之作業活動，透過適時的宣導，以期預防貪瀆行為於未然。

基於上述前題下，除「誠信」是光寶四大價值體系之外，本公司制定「從業人員道德規範」以協助同仁瞭解如何處理在日常工作時所面臨的若干特殊情況和問題，並同時於新進人員訓練時列入講授；俾能維持本公司之信譽及法律、道德標準。本公司「從業人員道德規範」就反貪瀆的內容說明如下：

一、禮物與招待：

- 1.1 本公司員工不得給予或接受有不當意圖影響正常業務或決策的任何禮物。本公司員工在收到任何實質的禮物或贈品時，應即退還或通知主管。但若此禮物或贈品僅係用於商業往來中通常交換的小禮物，則不在此限。
- 1.2 在商業往來中，有明確之業務目的且在格調高尚的範圍內，顧客與本公司員工得進行合理之交誼活動。但若有任何過份的款待，則需事先取得主管同意事後向主管報告。本公司員工與供應商客戶會議時，一起進餐是必要的，但應適當並禮尚往來。
- 1.3 本公司員工應避免有任何不當的行為表現，不論任何情形之下，絕不可給予或接受任何方式的回扣。本公司員工及家屬不得在私人購物時，接受供應商與本公司之關係而給予折扣優待，除非此種優待是給予本公司全體員工的。

二、業務上付款原則：

員工在發現公司資產及款項異常而可能是有問題的支付時，應立即向主管報告。如果這些異常狀況涉及供應商，應報告採購主管。不得給予任何人任何種類的賄賂，此項禁止是無限定範圍的。所謂賄賂，是指付款給某人，使其違反僱主之規章，或國家法律。

- 2.1 供應商之付款：只有經公司適當的採購單位確認合乎標準來源之供應商所提供的貨品方可付款。
- 2.2 對公務人員之付款：不得付給任何國家的政府官員或人員，該國法律禁止的款項。給政府官員的合法付款，必須符合公司明文規定的程序。
- 2.3 對顧問、經銷商或代理商之付款：付給顧問、經銷商或代理商之費用，要與他們所提供之服務價值相當。
- 2.4 對客戶之付款：不得直接或間接付款給本公司客戶或未來客戶之員工，以圖影響該員工做出不當之舉動。
- 2.5 對其他人士之付款：付款給非公務員或非客戶之人士，且合乎付款發生地所在國家法律規定的非一般商業目的付款，可依公司規定的程序為之。
- 2.6 在受款人居住國以外國家之付款：要求將費用或薪資付給居留地或營業地以外國家之受款人帳戶時（有時稱為「分配之費用」），只要不違反有關之法律，同時在整個交易中無損及本公司道德標準時，可予以接受。
- 2.7 記錄之偽造：有意或明知將款項之一部分用於交易證件所述以外目的時，該款項不得予以批准、辦理或接受。「行賄基金」或類似基金或轉帳，在本公司帳簿中無收支說明者，均嚴格禁止。

2.2

2.2.8

光寶除制定全體同仁一致適用的規範外，更強調以實際的宣導作為，確保同仁皆能了解道德規範的重要性，避免同仁於工作相關作業過程中，違反法令或公司任何反貪瀆規定，並提供相關服務與諮詢管道，確保同仁與公司的權益能獲得最大保障。

一、「EICC 電子行業行為守則」課程：除了在各地區舉辦 EICC 實體課程訓練，更於公司內部學習平台設有 EICC 線上課程，於課程內容包括：廉潔經營、無不正當收益、信息公開、知識產權、廣告競爭、公平交易、身分保密、在採購礦物時秉承負責任態度、隱私、杜絕打擊報復等項目，努力將這些工作中應遵守注意的道德規範，向全體同仁宣導推廣。

二、「員工道德規範與反貪瀆宣導」課程：光寶為更加落實反貪瀆的宣導，根據光寶內部從業人員道德規範，自製開發線上課程，透過線上學習的方式向全體同仁傳遞宣導公司在反貪瀆的政策及做法，使同仁有所警惕避免任何可能違反公司反貪瀆政策之情事發生。於 2013 年 9 月起全體同仁皆隨時能在內部學習平台閱讀上課，此外，更將此課程列入為新進人員訓練必修課程之一，要求自 2013 年 9 月後之所有新進同仁皆須修畢通過此課程，截至 2013 年 12 月底，共計 186 位新進同仁皆已 100% 完成課程修習。目前光寶正在進行加強員工反貪瀆全面性溝通計畫，相關溝通數據將於明年度報告書中揭露。

三、「內部重大資訊處理作業程序」和「反托拉斯」課程：為了更加落實公司內部重大資訊保護及反托拉斯的宣導，光寶已著手進行 e-Learning 宣導課程開發，未來要求全體同仁透過線上學習方式進行學習，確保同仁對公司在內部重大資訊和反托拉斯的政策及做法能有更深刻的認識與了解。

四、服務與諮詢管道：公司內部法務單位於同仁接觸廠商客戶時，提供同仁相關法律專業諮詢與協助的第二線支援服務，如遇異常或重大法律事件時，則偕同同仁進行第一線處理，確保公司遵循法令規定，保障公司與同仁之權益。

五、申訴或舉報管道：公司內部方面，設有員工申訴專線、電子信箱、實體意見箱，公司外部方面，在光寶企業社會網頁公布公司營運或員工有違反道德誠信或從事不法，申訴或舉報管道方式及管道包含申訴專線、電子信箱及聯絡地址等。



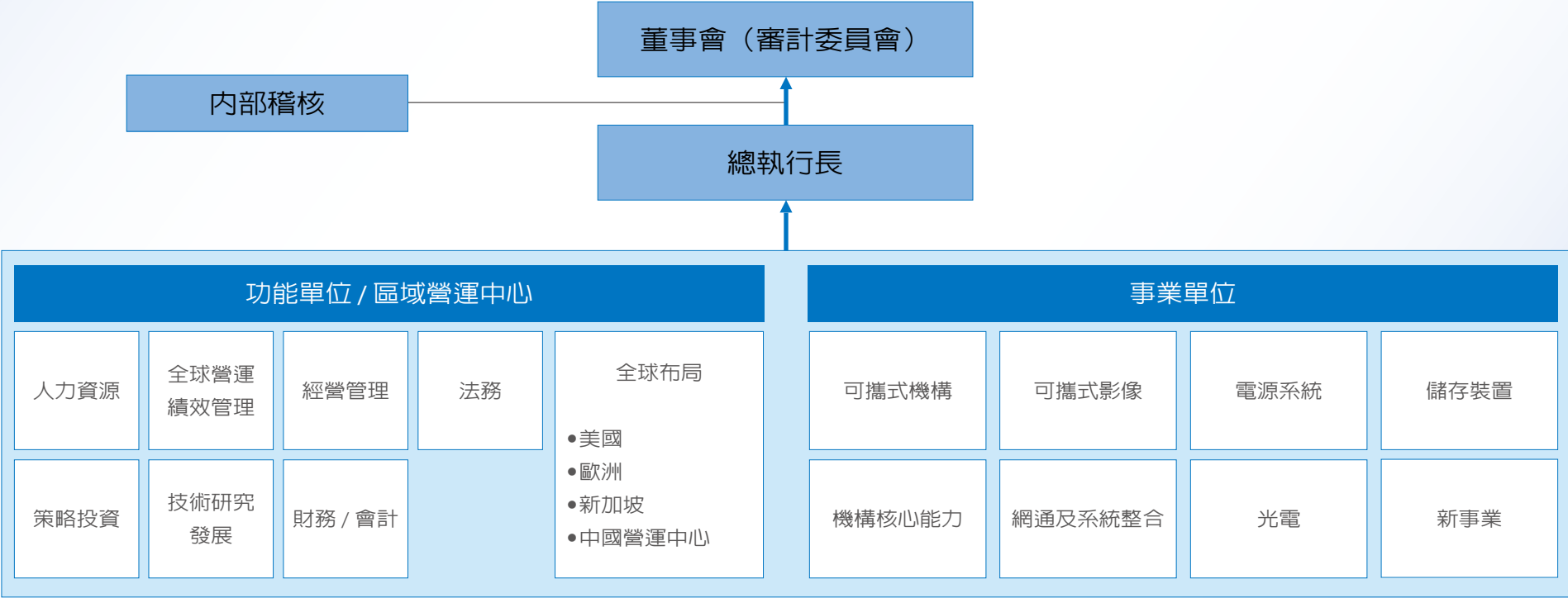
2.2

2.2.9 企業風險管理

光寶科技為客戶、股東、員工及社區等利害關係人，持續創造經濟、環境及社會永續價值的目標而努力，在實現目標的過程中，光寶科技以完整的風險管理組織架構及落實的推展層次，鑑別、掌握企業經營所需關注的風險，並透過風險轉移、削減及避免，將可能的風險降至最低，這也是光寶科技能夠不斷穩健成長並持續創造營運佳績的主因之一。

風險管理之組織架構

光寶科技依循既有的管理組織體系及內部控制循環，以最具成本效益的方式，積極面對與管控營運過程所應考量之風險；風險管理的最高主管為總執行長親自擔任。



2.2

2.2.9

風險管理循環

光寶科技依循既有的管理組織及內部管控循環，積極面對與管控營運過程所考量之風險，風險管理之最高主管為總執行長親自擔任。依據多年的營運管理經驗，以明確的功能與職責分工，發展出清楚完整的風險分類框架，確保風險辨識過程中，能夠包含不同層次的各類風險項目並將其歸納為「外部風險」、「營運風險」及「公開資訊風險」等三大類型；依分類項目鑑別出高、中、低三級風險，並建立風險地圖以利識別。藉以使組織得以進一步的採取移轉、接受、降低及避免等必要因應措施，透過 PDCA 的管理循環運作，持續有效改善並掌握各項風險因子，期以降低風險發生損失的機率及程度。

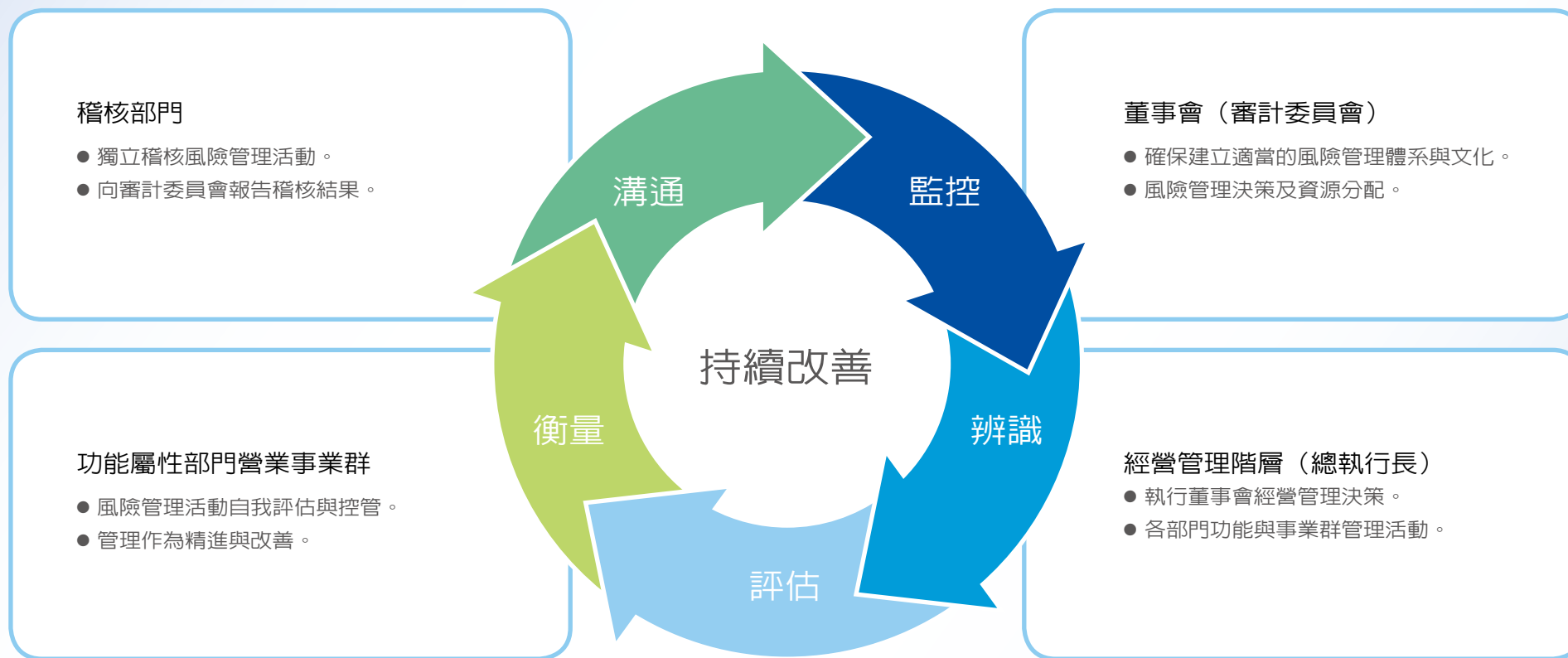
「外部風險」係指由外部因素所致，如產品滯銷、企業競爭力對比、市場需求萎縮、消費者的偏好的改變、技術革新、新產品之競爭、國際意外事件、景氣衰退、不當的併購、外匯法令變動與管制、政黨輪替、勒索、噪音、污染、天然災害等；「營運風險」係指與功能組織運作相關之類別，如：未能及時交貨、產品瑕疵、技術問題不能解決、採購成本過高、存貨過多、生產設計不良、廠房故障、員工結社或集體協議等員工風紀問題、工安事故、火災、董工使用、強迫勞動等勞資關係問題、資料毀損滅失、電子資訊錯誤及財務資訊過失等；「公開資訊風險」係指營運運作所需公開資訊所致的風險，如訂價失策、媒體曝露機密、財務預測失真、數次調整財務預測、未按時限提供季/年度報表、未公開揭露資訊及修訂錯誤等。而光寶科技透過組織關鍵目標的設定，評估關鍵性的重大風險項目，以採取移轉、接受、降低及規避等必要行動，而為降低發生損失的機率及程度，採取比保險更積極的風險管理機制，另外，依序逐廠導入「AAA 產品責任損失控制計畫」，強化產品製造及銷售的風險管理機制。

風險管理地圖

發生率	高	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運作業 (安全作業疏忽 / 個人財產損失) ● 安全和健康 (照明) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境 (化學品) ● 人力資源 (訂單 / 董工 / 休息) ● 財務 (電價) ● 經營策略 (股東關係) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 市場風險 (客戶需求與滿意)
	中	<ul style="list-style-type: none"> ● 營運作業 (用水 / 作業失誤) ● 人力資源 (危險性工作) ● 環境 (噪音) ● 財務 (碳稅) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全和健康 (錫爐高溫) ● 人力資源 (工時 / 申訴管道) ● 業務面 (預算支出) ● 營運作業 (產品與服務) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 政治面 (政治情勢) ● 安全和健康 (化學品腐蝕) ● 業務面 (業務績效) ● 財務 (流動性) ● 法務 (法規和品牌風險) ● 經營策略 (營運模式 / 組織)
	低	<ul style="list-style-type: none"> ● 法務 (當地環保法令) ● 人力資源 (檢舉人保護) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務面 (退休金) ● 人力資源 (賄絡) ● 安全和健康 (刺激 / 疲勞 / 灼傷) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全和健康 (油庫安全) ● 環境與安全 (毒氣與火災) ● 人力資源 (限制自由) ● 財務 (衍生金融商品)
		低	中	高
		衝擊影響 (分析時間：2013)		



風險管理持續改善 PDCA 循環示意圖



2.2

2.2.9

風險管理專案

針對高發生率或高衝擊的外部與營運風險，光寶科技將風險管理計畫深植於所有基地廠區，以「安全意識的提升」、「重要資產保護措施的改善」、「系統化安全制度與規範的建立」三大主軸作為規劃的關鍵並相互連結；在提升光寶風險與管理意識的同時，藉由多方位的風險管理計畫執行的過程，不僅協助識別各生產中心操作危害及必要之風險改善建議，並進而透過相關專案之輔導，展現光寶整體風險管理成效，建立企業永續經營的磐石。

- 安全意識的提升

定期由風險管理部門安排相關教育訓練與宣導，並以實際案例作為講習重點，使各人員不但能從經驗中互相學習，並能提升安全管理與風險管理意識。

- 重要資產保護措施的改善

每年針對廠區的電器設備定期執行紅外線檢測，並執行廠區風險管理之抽查與改善，將可預見之風險降至最低；同時，針對物流風險管理，定期抽核各廠區之物流作業管理；光寶提供予客戶的產品，除了經過內部專業團隊之品質控管，更是經過第三方專業工程師，以實地勘察各事業群從產品設計、生產、到產品銷售後之責任風險管理，並獲得最高認證。

- 系統化安全制度與規範的建立

自 2009 年，光寶已逐步建立一套風險控管與查核系統，並有效將各類財產風險分級評比，使重要生產基地的風險透明化，易於評估及管理。透

過定期查核及建立改善計畫的方式，優化生產基地的風險體質，降低災害發生的可能性，以達到減少人員、廠房、設備、原物料與營運的潛在損失。

透過系統性的評等及稽核制度，並可有效反映各生產基地風險現況及風險等級，不僅有效提升各廠區風險管理意識、發現潛在與可能之危險因子，並能量化各廠區風險等級並設定工作目標；短期而言，可排除立即發現之風險，長期經營，管理階層更可擬定風險控管及改善計畫，並分階段性實行。

為確保光寶科技營運持續能力，在災害衝擊發生時，能迅速恢復營運，維持卓越的競爭力，光寶將推行營運持續管理系統。現階段，優先以發展及建立營運持續計畫 (Business Continuity Plan, BCP) 為目標，預期於建置的過程與結果能帶來下列效益：

- 提升組織復原能力，維持營運持續，降低總體營運風險，保持高度競爭力。
- 成為關鍵客戶下單之重要依據，鞏固、甚至增加市場佔有率。
- 保護公司價值及商譽，保護股東權益。
- 降低供應鏈管理成本，創造產業供應鏈之產業服務價值。



Chapter 3

光寶與環境

承擔企業對環境保護的責任，持續發展綠色產品、減少廢棄物，提升產品生態效益，並透過供應鏈管理，與產業夥伴共同守護地球。

3.1 光寶綠色承諾

光寶體認到企業對於環境所能發揮的影響力，而具體的承擔對環境保護的責任，因此在 CSER 行為準則中承諾了環境行為準則，希望持續透過產品設計、製程管理、供應鏈管理、售後服務等層面的作為，降低對環境的衝擊，進而達成永續發展之目的。此外，光寶將持續與客戶、產業界（聯盟）以及供應鏈合作，共同研討提升環境管理績效。

光寶環保行為準則

光寶承諾致力於設計與製造保護地球生態的產品，及教育員工環境保護的重要性。為了減少對環境的影響，光寶及所屬公司透過環境管理，控制在設計和製造過程所產生的空氣污染、有害廢棄物、能源使用和噪音。除此之外，光寶承諾建立、維護並持續改善環境管理系統，以明訂各項環境控制的作業流程並監控其執行進度。

具體來說，光寶承諾如下：

- 提升所有廠區的能源節省及環境保護。
- 減少所有辦公場所及廠區的紙張、水及所有的自然資源的使用。
- 基於 ISO 14001 規範，制定、維護與改善標準作業程序，以有效執行空氣污染、有害廢棄物及噪音管控。
- 減少所有營運據點的空氣污染物、有害廢棄物及噪音。
- 符合所有適用的環境法令、客戶及其他要求。
- 與員工、供應商與客戶進行溝通，使其更了解光寶的環境政策與努力。



光寶承諾透過下列策略以減少環境衝擊：

- 供應鏈管理：光寶持續鼓勵供應商開發削減環境衝擊的創新營運模式。
- 產品設計：光寶應用生態化設計原則於所有的產品與服務，降低其對環境的衝擊。
- 製造程序與廠房管理：光寶持續改善製造與非製造場所的環境管理系統。
- 售後服務：光寶致力於將產品包裝與營運活動（如運輸及銷售）的環境衝擊降至最低，光寶也會盡最大可能向客戶提供環境資訊。



3.1

3.1.1 環保管理目標

光寶訂定明確環保、節能目標，對各項能資源的使用以及各項污染的排放，訂定各項環境管理體系，持續不斷改善，並訂有管理目標，以下為重要環境考量面之管理目標。期許在產品的開發、生產、使用及廢棄過程，致力達成低污染、低能耗、易回收等環境友善的目標。

(一) 減碳目標：

氣候變遷所導致的衝擊為全球共通的环境議題之一，因此減緩溫室效應為世界各國所應共同承擔的責任，光寶以達到碳中和為長期的碳管理目標；依循 ISO 14064 規範，盤查與建立溫室氣體排放基線，並制訂、公告各年度的減碳目標，而為持續推動排放減量，光寶以 2011 年為基準，設定至 2014 年達成每單位營收減碳 6% 之目標，期使藉此創造經濟、環境之永續發展。

(二) 節電目標：

光寶依循 ISO 14064 規範，鑑別主要溫室氣體排放來源為電力使用，且達 95% 以上，因此光寶以節能為減碳方法，持續推動以能源管理系統為基礎之管理方法，推動積極推動各項節能計畫，並以 2011 年為基準年，制訂與公告 2014 年達成每單位營收用電量減少 6% 之目標。

(三) 減廢目標：

廢棄物被視為錯置的資源，為提升資源有效利用，持續採取減廢管理措施，將持續減少有害事業廢棄物以及依事業廢棄物的產生、提高可

回收的廢棄物資源，採三年為一計畫期間，以 2011 年為基準年，預計 2014 年每單位營收產生之總廢棄物量減少 10% 之目標。

(四) 節水目標：

面對全球環境變遷，水資源的日益缺乏，是節能減碳之外，人類即將面臨的另一波重要的環境衝擊。基於保護水資源及企業永續經營，光寶提早規劃各項水資源節約計畫，透過改善製程、節水及水回收再利用等措施，積極減少在生產製造過程產生之廢水。節水計畫採三年為一計畫期間，以 2011 年為基準年，預計在 2014 年達成每單位營收之用水量減少 10% 之目標。

(五) 提升產品節能效率目標：

以 2012 年為基礎，2013 年於伺服器及筆記型電腦等電子產品之電源供應器各提升 2% 的能源使用效率。

除了積極在產品的製造過程推展節能減碳計畫外，從電子產品的碳足跡的分析角度來看，電子產品在整個生命週期的碳排放中，最大產生量是在使用階段，因此設計製造節能產品是減少碳排放的重要關鍵。光寶積極投入節能產品的開發，每年審慎研訂產品之節能提升目標，在佔產品銷售大宗的電源供應器類別，除了符合美國能源之星 (Energy Star) 最高標準外，更自我要求在多項主要電源供應器提升能源使用效率，降低能源消耗。在每年新型設計開發之新產品，均訂定提升能源使用效率計畫，進而積極達到節能減碳之目的。

3.1

3.1.2 環境會計

光寶以短中長期分階段制訂環境管理目標及落實之策略，在有效執行層面上，逐年落實及提升公司各廠區之環保成效，並反映到績效考核連結上，逐步實現環保與經營一體化，各廠區均建立環境管理體系且取得第三方公證單位的 ISO 14001 驗證及溫室氣體排放 ISO 14064-1 查證，各廠區之生產製程及材料使用，均無產生污染之虞，符合各國環保法規要求。各式廢棄物皆依環保法規委託合格廠商清運處理。於 2013 年度繼續保持未發生任何違反環境法規及污染環境之事件，總罰款金額為零之良好紀錄。此外，2013 年度已建立完成電腦管理系統，彙整統計環境會計支出，詳細記錄各廠區在環保安全及衛生方面支出金額及違反環境法規之總罰款金額以統整管理，透過系統性的資料分析，以做為有效管理並提升環保工安與衛生績效的依據。

光寶參考環保署出版的「產業環境會計指引」手冊，建立環境會計支出的分類架構，同時也將安全與衛生項目納入，訂有七大項支出項目，87 個支出細項，2013 年環境會計支出如下表所列，總支出金額高達新台幣 1,089.50 百萬元，其中以企業營運成本佔比最高達 86.1%。



3.1

3.1.2

2013 年度環境會計支出表

支出項目	支出金額 (百萬新台幣)	佔比例 (%)
1 企業營運成本	938.32	86.1%
2 上下游關連成本	9.44	0.9%
3 管理活動成本	76.81	7.0%
4 研究開發成本	42.70	3.9%
5 社會活動成本	3.47	0.3%
6 損失及補償成本	7.45	0.7%
7 其他費用 (規費稅捐等)	11.32	1.0%
總計	1,089.50	100.0%

* 2013 年環境支出包含光寶母公司及其下子公司建興與光寶移動

備註：

- 企業營運成本
 - 污染防治成本 (為了減少營運過程對環境衝擊所產生的成本, 例如於製程管末加設污染防治或處理設備)
 - 全球性環境保護成本 (營運活動對全球或廣大區域有負面影響之相關改善活動成本)
 - 資源永續利用成本
 - 工業安全環境支出
 - 衛生直接與間接成本
- 上下游關連成本
 - 對產品、貨物、燃料及原物料進行綠色採購 (或因此減少使用毒性化學物質) 所衍生費用
 - 對製造或銷售的產品含包裝容器, 進行回收、再製、再利用等所衍生費用
 - 為推行環境保護工安衛生而提供之產品服務所衍生費用
 - 對產品、貨物、燃料及原物料進行安全性採購所衍生支出
- 管理活動 / 研究開發成本
 - 人員接受環境、工安衛生及消防教育訓練所衍生費用
 - 人員接受教育訓練費用及其所衍生支出
 - 為發展、執行環境工安衛生管理系統及取得驗證所衍生費用
 - 為監測及測量環境工安衛生影響衝擊所衍生費用
 - 環境保護工安衛生有關之保險、相關活動所需之人力、相關分攤之水電費用
 - 因環境保護工安衛生所研究、產品開發及製造階段為減低控制環境衝擊而衍生之研究費用
- 社會活動成本
 - 用於自然保護、造林、美化環境等環境改善所衍生費用
 - 提供基金贊助社區居民環境公益活動如研討會及宣傳活動等所衍生之費用
 - 加入環保永續相關機構所衍生費用
 - 環保 / CSER 宣導活動費用



3.2 氣候變遷與全球暖化之因應

全球氣候變遷與溫室效應的影響日益明顯，是世界各國政府與光寶目前最關注的環境議題之一。我們密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納為企業重大風險之一，持續進行分析與管控，並由高階主管定期審查，遇有特殊議題時則向董事會報告。

3.2.1 光寶氣候變遷政策

對於氣候變遷，除了我們常作的節能減碳，也就是「減緩」策略外，還有一個必要的策略作法，那就是「調適」！亦就是調整我們的經營管理措施或活動來因應氣候變遷的影響，減少損害，或開發有益的機會。我們必須藉由「調適」的做法及對策，來降低氣候變遷對於光寶營運的衝擊。

3.2.2 對氣候變遷的衝擊與挑戰

光寶視氣候變遷為重要的風險，必須做好因應措施，以減輕對企業經營的衝擊。氣候變遷風險大致可分為法規的要求、氣候變遷的總體衝擊與挑戰，光寶針對這些風險的必須深入瞭解並配合政府的作為與要求及早採行必要的調適措施：

法規風險管控

環保署自 2012 年 5 月 9 日公告 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆ 等 6 種溫室氣體為空氣污染物，並於同年 12 月 20 日及 25 日發布「溫室氣體排放量申報管理辦法」，明定溫室氣體申報、盤查、查證之頻率及期限與主管機關審查原則及執行查核作業之權限及罰則等事項，及「公告應申報溫室氣體固



定污染源」；且自 2013 年 4 月起，要求光寶應進行溫室氣體排放量申報作業。此外很多國家政府正在研議開徵碳稅或能源稅，所需原物料與能源的價格也逐年提高，這些都將提高設於該國境內我們工廠的生產成本。

氣候變遷的總體衝擊與挑戰

氣候變遷的主要現象包括氣溫上升與降雨型態改變、極端天氣事件發生的強度與頻率升高以及海平面上升，可能造成的影響包括：乾旱、熱浪、暴雨、暴潮、土石流、颱風、生態變遷、土地使用與地表覆蓋改變、地層下陷、海水倒灌、空氣惡化、水質改變等。



3.2

3.2.2

各調適領域衝擊與挑戰

- (1) 災害：因氣候變遷造成的災害，可包含洪災、坡地災害、旱災。尤其身處台灣的地理特性，氣候變遷脆弱度與災害風險遠高於其他地區，未來氣候變遷帶來的最大衝擊與挑戰就是原本常態性的災害（包括：水災、土石流、旱災等）將會巨大化，很可能形成摧毀性的巨災，造成更嚴重的損害。
- (2) 維生基礎設施的破壞：因氣溫持續升高下，建築、煉油及發電設施等相關能源供給公用設備的耐候性受到嚴苛挑戰。極端降雨發生時之洪流衝擊設施安全，氣溫上升導致混凝土壩體變形量與機組超出原始設計考量，使設施損壞或潰決引發嚴重的淹水災害。極端降雨過後，洪流夾帶之土砂淤積，將影響設施日後的供水功能。自來水管網系統亦可能因氣溫上升導致用水量上升，使得管線末端供水不穩定或無法供水。水利設施系統亦因洪水量增大、水位上升、土砂與漂流木增加、洪流淘刷與衝擊力增強、波浪衝擊力增加；導致河堤、海堤、抽水站與水門等水利設施所受之衝擊與淘刷增強；使其損壞或淹沒而失效，進而引發淹水災害或加劇淹水災害程度。而在交通系統的衝擊，因颱風波浪增大而影響港口的結構安全；因降雨與強風危及鐵軌路基，造成鐵路系統中斷；在暴雨作用下，沖蝕加劇而危及道路路基，造成公路系統中斷。大雨易造成淹水，損壞低樓層機房之通信設備；高溫氣候則造成通信設備使用年限縮短，增加電信業者營運成本。
- (3) 水資源：未來各地降雨量、逕流量及蒸發散量有增加趨勢；且增加幅度大於降雨量增加幅度；因此，地下水入滲量呈漸減趨勢。未來河川豐枯差異更加明顯，其中豐水期（夏季）流量多為增加趨勢，枯水期（冬季與春季）流量多為減少趨勢。因為豐枯差異的增加，水庫供水及減洪能力皆受到影響，也影響供水系統的供水能力，使得供水承載力降低。氣溫及雨量的改

變，將影響農業灌溉型態。枯水期時，污染物質排入河川中，因河川流量較低，無法稀釋、淨化污染物質，導致污染濃度增加，河川自淨能力、容受能力下降；豐水期時，河川雖然擁有較大的涵容污染能力，然而暴雨引發流域內泥沙沖刷、土石崩坍，也加速河床沖蝕，反而使河流中懸浮微粒濃度及河川濁度增加，進而影響河川生態，使得供水系統惡化。

- (4) 土地使用：因水資源不足而超抽地下水所可能造成的下陷及土壤鹽化問題，都是各種土地使用的挑戰。海平面上升引發沿海與低窪地區之海水倒灌及颱風暴潮造成生命財產損失的挑戰。由於熱島效應，高密度都市與周邊地區的溫差可能達到 10°C。
- (5) 海岸：海平面上升直接造成海岸侵蝕、海岸線後退、海岸棲地喪失與海岸變遷。颱風暴潮所引發海水倒灌的頻率增加，致使河川洪流宣洩不易以及洪水位上升；溫室效應使全球有高達 30% 的生物受到影響而產生滅種危機。此外，海水暖化與二氧化碳濃度升高，亦會改變海洋碳酸鈣的飽和態，降低珊瑚的鈣化速率，減緩珊瑚礁的成長，甚至造成珊瑚礁崩解，為海洋生態系帶來嚴重影響。
- (6) 能源供給及產業：氣候變遷可能提高發生旱澇之機會，旱災時廠商與自來水公司都需要額外支出鉅額成本，主要衍生自製程改變、訂單移轉、交貨延誤及購水支出、趕工成本增加等。水災會使得工廠、機器設備、原料與成品淹水，需支付復原、重建或更新之成本。都市熱島效應所導致之空調系統裝置成本、操作成本及節約能源投資增加。由於高溫持續時間更長，夏季空調系統用電會明顯上升，造成用電吃緊。



3.2

3.2.2

- (7) 生物多樣性：暖化可能導致中高海拔溫帶針葉林分布向上推移，分布的面積因而縮減；同時極端天氣事件發生的頻率與強度增加，不但造成河川擾動增加，影響河川物理、化學結構、以至於生物組成，而且影響河川生態系功能的發揮。另外，海洋生態系受到的衝擊包括：水溫升高衝擊物種的適應存續、海水酸化改變海水物理及化學特性，降雨改變影響鹽度、溶氧，以及改變洋流流向與湧昇流強度，改變營養鹽分布等。高溫、乾旱、水患、颱風、野火等極端天氣與災變發生頻率與強度增加，使得病蟲害、外來種入侵或擴大範圍的情況更嚴重，保護區會面臨更多經營管理的挑戰。
- (8) 健康：氣溫上升會拉長氣候相關蟲媒傳染性疾病（如：登革熱、恙蟲病、日本腦炎等）發生的時間、拉長夏季傳染性疾病發生時間、擴散發生空間。可能移入東南亞地區氣候相關傳染性疾病（如：瘧疾、屈公熱）或病媒，導致境外傳染病本土化。由於降雨越趨極端，也就是乾旱與水災的機率提高，因潔淨水不足與增加接觸污水機會，將提高發生相關疾病的風險，如皮膚感染、飲用水相關慢性中毒、A 型肝炎、桿菌性痢疾、鉤端螺旋體與類鼻疽等傳染性疾病等。



3.2

3.2.3 建立調適政策之願景

政策願景

建構能適應氣候風險的永續光寶。

3.2.4 建立各領域的調適策略

(1) 對災害的調適策略：

- i. 加強氣候變遷防災教育、災害資訊流通、光寶員工參與及風險溝通。
- ii. 研究透過保險機制強化災害預防及救助。
- iii. 建立光寶各據點災害的緊急應變程序

(2) 對基礎設施的調適策略：

- i. 現有未達使用年限之光寶公司之大樓或廠房之結構物（包含台灣、中國、泰國境內的工廠），檢討其抗災標準可容許低於新建結構物之要求。
- ii. 光寶各據點既有維生基礎設施，若有抗災能力不足之虞者，必須進行適當之診斷評估與維修補強，以提昇其抵抗衝擊的能力。
- iii. 光寶各據點已設置重要因應設施與維生管道，並制訂其監測、防災及維護管理之程序辦法。若有破損者，應予以補強。
- iv. 提升維生基礎設施營運維護管理人力素質及技術。
- v. 配合政府公告之建築法令，應用新技術以建設耐洪、耐滌、耐旱、耐強風、耐震之基礎設施與廠房建築。

(3) 對水資源的調適策略：

- i. 活化光寶各據點現有蓄水容量，適時更新改善與維護供水相關設施，並降低現有供水設施之漏水、輸水損失。

- ii. 光寶各據點將強化且妥善利用雨水、再生水等替代水資源之開發、推動與應用。
- iii. 光寶各據點強化異常缺水時之緊急應變措施。
- iv. 光寶各據點推動水資源回收再利用及節約用水獎勵機制。
- v. 光寶各工廠建立節水製程，在單位產能下有效降低耗水量。

(4) 對土地使用的調適策略：

- i. 透過情境模擬結合地理環境，針對近年發生重大山坡地災害地區，以土石流潛勢溪流、嚴重崩塌、嚴重地層下陷地區為基礎，確認光寶各據點對是否位於環境敏感地。
- ii. 配合政府相關法令要求，檢討光寶各據點既有空間規劃在調適氣候變遷之缺失與不足。例如建構綠色基礎設施或綠建築廠房。

(5) 對能源供給的調適策略：

- 有關節約能源與再生能源等議題，係屬因應氣候變遷之減緩策略，我們光寶各據點已規劃「節能措施方案」積極推動（詳如 3.3.2 節），故本領域界定為能源供給及產業之調適策略。
- i. 光寶參與供應鏈調適相關會議與合作計畫，以提昇我們的氣候防禦力及國際競爭力。
 - ii. 光寶將籌措資金與運用技術，進行調適必要的研究發展以及設備汰舊換新。
 - iii. 研發或引進二氧化碳回收再利用技術。
 - iv. 發展再生能源設備與零組件製造產業。
 - v. 掌握制度面的新政策與措施以及氣候變遷衝擊所誘發的商品，為光寶帶來新的契機和新的市場。例如研發低耗能產品取代高耗能產品且不損及原產品功能。



3.2

3.2.4



(6) 對生物多樣性的調適策略：

- i. 光寶參與社區服務與合作計畫來建立生物多樣性監測系統、資料庫與資訊中心，定期監測收集資料，以評估成效與修正策略及行動方案。
- ii. 光寶將發展預警系統，及早針對可能造成生物多樣性衝擊的事件做好防護措施。

(7) 對健康的調適策略：

- i. 光寶各據點強化環境維護、相關防疫法與維護員工健康命令之執行，以確實達到保護員工生命安全與健康。
- ii. 光寶將建立緊急防治與醫療系統，應確切達成健康維護、監測通報、防疫與災後處理之目標，以達成無縫接軌。
- iii. 光寶將落實演練，精進預防、減災、應變與復原各階段緊急醫療救護與後續醫療啟動及醫療需求評估機制，並納入各類演訓，以提升整體防災防疫能力。
- iv. 光寶將配合各地方政府之各層級防災防疫單位之應變，包括地方衛生單位、在地醫療院所、急救責任醫院及各區緊急之醫療訓練等。
- v. 光寶將建置即時、不間斷的疾病通報與監測系統，以有效達成疾病控制與健康維護。



3.3 溫室氣體減緩

我們深知地球的氣候與自然生態，因遭受溫室氣體大量增加的影響，造成氣候暖化及氣候變遷，且正逐漸的惡化中。做為地球公民的一份子，並為善盡企業之責任，光寶科技除致力於溫室氣體盤查，以確實掌握溫室氣體之排放狀況外，並據以提出溫室氣體減量之可行方案，確實執行減量之工作計劃。光寶科技依據國際標準組織 (ISO) 對溫室氣體管制發展趨勢及因應未來溫室氣體減量的要求，進行溫室氣體排放盤查與清冊的系統化建置，同時建立內部文件化及查證程序，提供日後實施有效減量改善方案之基礎，並以此推動溫室氣體排放減量，共同為邁向低碳型經濟的社會而積極努力。



3.3.1 溫室氣體排放之盤查

光寶科技採用 ISO 14064-1 標準，每年定期進行溫室氣體排放量之盤查，並製作溫室氣體報告書，內容涵蓋前一年度之溫室氣體排放結果。光寶於 2007 年首度發佈「2006 年溫室氣體報告書」。最近一次之報告書所涵蓋期間為 2013 年，共盤查 23 個營運據點及工廠，溫室氣體排放總量為 289,200 公噸，並於 2014 年 5 月通過 SGS Taiwan ISO 14064-1 (溫室氣體盤查) 查證，獲合理等級查證聲明書。相較於 2011 年 (基準年) 之溫室氣體排放總量 277,842 公噸，增加了 11,358 公噸 (或 4%) 之溫室氣體排放量。2013 年溫室氣體排放密集度為 2.14 公噸 CO₂e/ 百萬台幣，較 2011 年 (基準年) 溫室氣體排放密集度 2.34 公噸 CO₂e/ 百萬台幣下降 8.6%，光寶將持續致力於提升能源效率以達成降低溫室氣體每單位營收排碳目標。

盤查結果公佈於公司網站及工業局溫室氣體資訊中心平台，同時，光寶科技自 2008 年起參加「碳揭露計劃」(CDP, Carbon Disclosure Project)，每年定期於該計畫網站公告溫室氣體盤查數據資訊，供利害相關者取得該資訊。

數據揭露說明：

為因應全球資、通訊產業的轉變，從 2013 年底起推動子公司整併計畫，將其轉投資子公司陸續併入母公司體制內。因此，2014 年進行 2013 年度溫室氣體盤查範疇盡量將轉投資子公司納入盤查範疇中。為維持報告數據持續性及可比較性，除原母公司數據外，母子公司數據亦一併揭露。



3.3

3.3.1

2013 光寶母公司各項溫室氣體排放之盤查統計結果

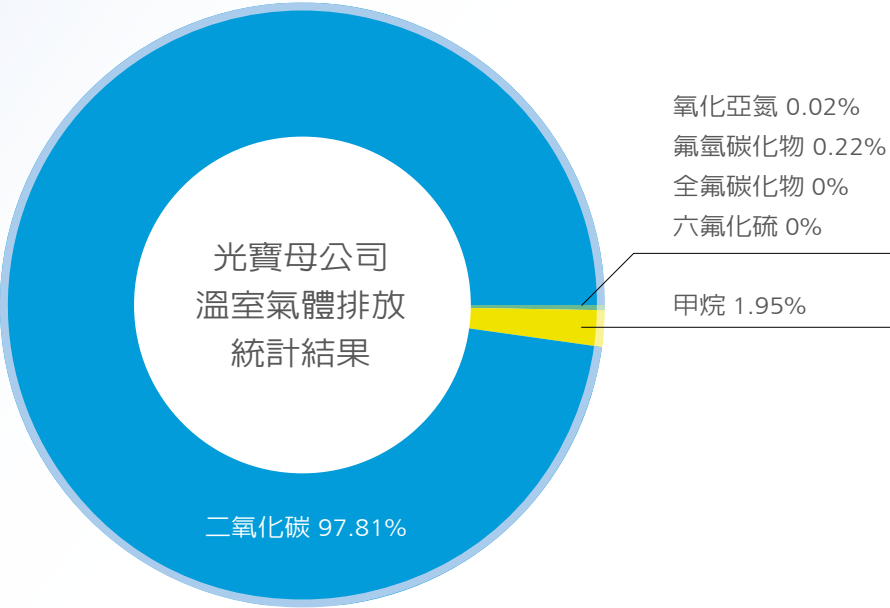
溫室氣體排放量 (單位: 公噸)

二氧化碳 CO ₂	甲烷 CH ₄	氧化亞氮 N ₂ O	氟氫 碳化物 HFCs	全氟 碳化物 PFCs	六氟化硫 SF ₆	總計	範疇 1 直接排放	範疇 2 間接排放
282,861	5,646	51	643	0	0	289,200	11,537	277,663
97.81%	1.95%	0.02%	0.22%	0%	0%	100.00%	4.00%	96.00%

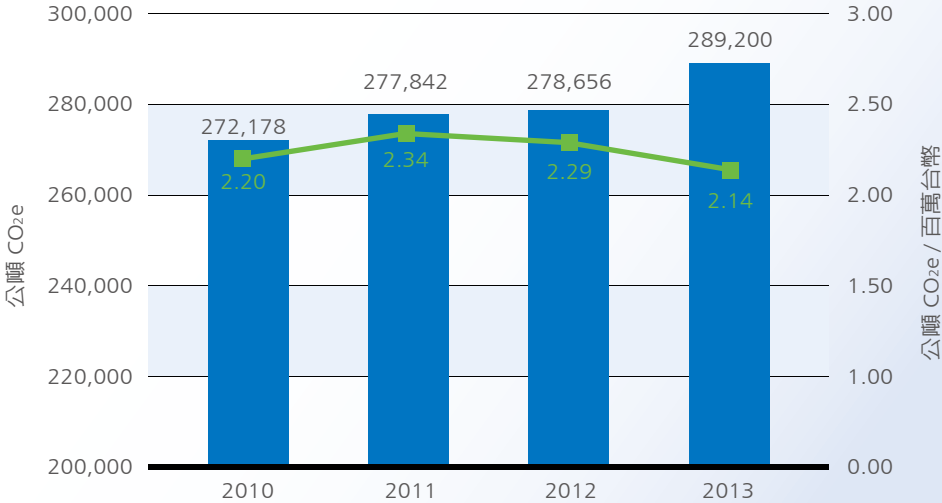
註 1：直接溫室氣體排放（範疇 1 的排放）：包含固定式設備之燃料燃燒、製程排放、交通運輸上之移動燃燒源、逸散性的排放源（如消防設施、冷媒逸散等）。總直接排放量為 11,537 公噸 CO₂e/ 年，約占總排放量之 4.0%。

註 2：能源間接溫室氣體排放（範疇 2 的排放）：主要排放源為外購電力及外購蒸汽，能源間接排放量為 277,663 公噸 CO₂e/ 年，約占總排放量之 96%。

註 3：2013 年度其它能源間接溫室氣體排放（範疇 3 的排放），僅予以鑑別因員工飛航差旅所發生的排放源，經外部查證，其排放量為 1,895 公噸 CO₂e。



光寶母公司溫室氣體密集度



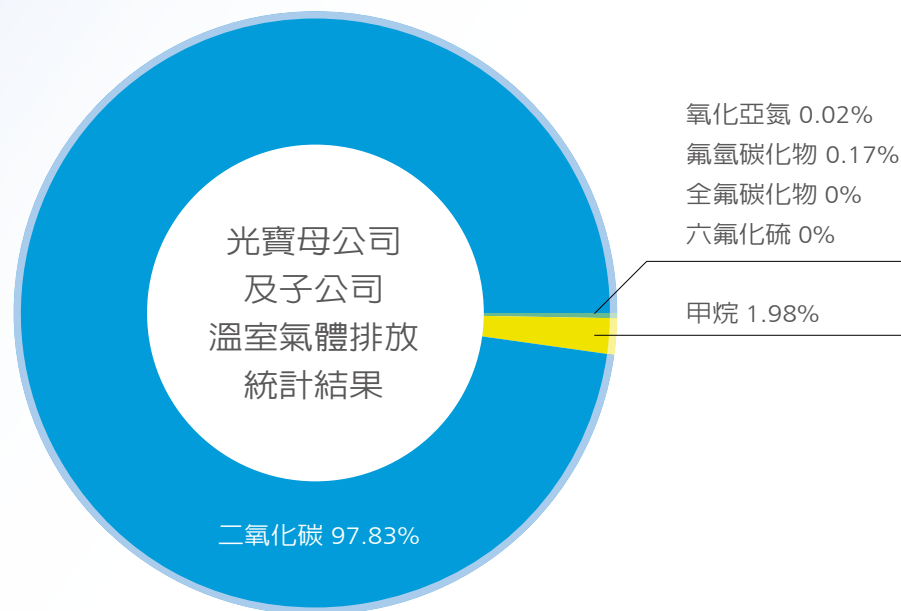
3.3

3.3.1

2013 光寶母公司及子公司如建興廣州及北海廠與光寶移動華南區工廠溫室氣體排放之盤查統計結果

溫室氣體排放量 (單位:公噸)

二氧化碳 CO ₂	甲烷 CH ₄	氧化亞氮 N ₂ O	氟氯 碳化物 HFCs	全氟 碳化物 PFCs	六氟化硫 SF ₆	總計	範疇 1 直接排放	範疇 2 間接排放
408,779	8,277	66	721	0	0	417,843	16,100	401,743
97.83%	1.98%	0.02%	0.17%	0%	0%	100.00%	3.85%	96.15%



2011-2013 年各項溫室氣體排放之統計結果

	光寶母公司			光寶母公司及 子公司(備註)
	2011 (基準年)	2012	2013	2013
溫室氣體排放量 (範疇 1) , Tons of CO ₂ e	10,746	12,297	11,537	16,100
溫室氣體排放量 (範疇 2) , Tons of CO ₂ e	267,096	266,360	277,665	401,743
溫室氣體排放量 (範疇 3) , Tons of CO ₂ e	N/A	1,993	1,895	1,895
範疇 1 及 2 所涵蓋之 溫室氣體種類及個別排放量	CO ₂ : 273,823 CH ₄ : 2,392 N ₂ O: 319 HFCs: 1,308	CO ₂ : 271,751 CH ₄ : 5,788 N ₂ O: 46 HFCs: 1,072	CO ₂ : 282,863 CH ₄ : 5,646 N ₂ O: 51 HFCs: 643	CO ₂ : 408,779 CH ₄ : 8,277 N ₂ O: 66 HFCs: 721
範疇 1 及 2 所涵蓋之 溫室氣體種類及百分比	CO ₂ : 98.55% CH ₄ : 0.86% N ₂ O: 0.11% HFCs: 0.47%	CO ₂ : 97.52% CH ₄ : 2.08% N ₂ O: 0.02% HFCs: 0.38%	CO ₂ : 97.81% CH ₄ : 1.95% N ₂ O: 0.02% HFCs: 0.22%	CO ₂ : 97.83% CH ₄ : 1.98% N ₂ O: 0.02% HFCs: 0.17%
生質排放量 (範疇 1) , Tons of CO ₂ e	0	1,425	1,120	1,120
生質排放量 (範疇 3) , Tons of CO ₂ e	N/A	N/A	N/A	N/A
範疇 3 所涵蓋之活動 , Tons of CO ₂ e	N/A	(台灣區) 員工海外差旅	(台灣區) 員工海外差旅	(台灣區) 員工海外差旅
是否超出排放源顯著性門檻 (3%)	否	否	否	否
超出排放源顯著性門檻的顯著變化	無	無	無	無
標準與方法學	ISO 14064-1	ISO 14064-1	ISO 14064-1	ISO 14064-1
排放係數來源	IPCC 2006	IPCC 2006	IPCC 2006	IPCC 2006
營運控制 / 財務控制 (範疇 1 與範疇 2)	營運控制	營運控制	營運控制	營運控制

備註: 光寶母公司及子公司 (建興廣州 & 北海廠, 光寶移動深圳、廣州及珠海廠)

3.3

3.3.2 節能措施



1. 舉辦員工訓練課程，宣導公司節能減碳

光寶將 CSR 課程納入新人訓練必修課程，以及公司 e-Learning 平台上設有 CSER Awareness Training 強化訓練課程，並搭配舉辦 CSER 活動宣導並強化員工環保節能觀念及認知。以下為光寶節能環保具體作法：

- 空調溫度為 27 - 28 度
- 隨手關燈
- 節約用水
- 自備手帕
- 自備筷子、自備茶杯
- 不使用紙本印刷
- 不打領帶
- 下班關電腦拔插頭、離峰時間限用部份電梯

3.3

3.3.2

2. 廠辦與辦公室推動節能措施

光寶持續改善廠辦與辦公室營運設備提昇節節能效率。以下為本公司在大陸華南地區各廠於 2013 年推動諸多節能措施及工程，通過當地東莞市政府和廣州市政府委託第三方之現場查證，其節能成果共計 9,504,687 度電，各廠之節能工程分別產生的節電效益明細如下表所示：

廠區	項目	節能工程	節電度數
東莞 長安廠	1	廠區更換 LED 日光燈	1,215,967
	2	空調水泵及風櫃機加裝變頻器	930,830
	3	傳統電阻老化房改為電子負載能源回收老化房	1,298,878
	4	與客戶協商，將原來一機一載改為兩機一載並聯交錯老化 (Parallel BI 的節電度數)	342,199
	5	中央空調主機加裝在線清洗裝置，提高 COP 值 (冰水主機的節電度數)	458,902
	6	空壓機餘熱回收熱水供宿舍使用	606,061
東莞 致通廠	7	車間集中生產，減少空調風櫃使用量	162,274
	8	工場及辦公室 40W 燈更換為節能燈具 T5 (28W) 節能燈	147,960
	9	中央空調更換冷卻塔填料	157,500
東莞 致力廠	10	落實“七休一”制度，放假期間減開周邊設備，節約能耗 363KW	383,328
	11	以 LED 顯示器替代 CRT 顯示器，能耗由 80W 降為 20W 替換 50 台	936
	12	烤漆車間 270 支 T8 日光燈更換 T5 節能燈	10,814

廠區	項目	節能工程	節電度數
廣州 旭麗廠	13	空調主機變頻節能改造 - 改造前後冷水機組耗電情況	70,815
	14	空調主機變頻節能改造 - 空調冷卻塔變頻節能	11,346
	15	空調主機變頻節能改造 - 空調冷凍水泵變頻節能	158,088
	16	空調主機變頻節能改造 - 空調冷卻水泵變頻節能	112,307
	17	空壓機冰水冷卻改冷卻水塔水冷卻	290,160
	18	空調箱加濕器改二流體加濕 (電熱改噴霧)	2,246,306
	19	COB 空調風櫃加熱段利用熱泵加熱	168,480
	20	100 台格力變頻空調代換工頻舊空調	120,960
光寶科 廣州廠	21	T5 燈管改為 LED 燈	66,924
	22	高能耗空壓機效率提升	47,736
廣州 石碣廠	23	廠區 3F 大辦公室及 RD 回風系統改善	114,816
	24	空壓機餘熱回收利用	76,800
	25	更換空調壓縮機碳氫製冷劑	34,290
	26	廠區 T8-28W 燈管更換為 LED T8-12W 燈管	119,211
	27	機台風機合併	150,800
節電總計			9,504,687



3.3

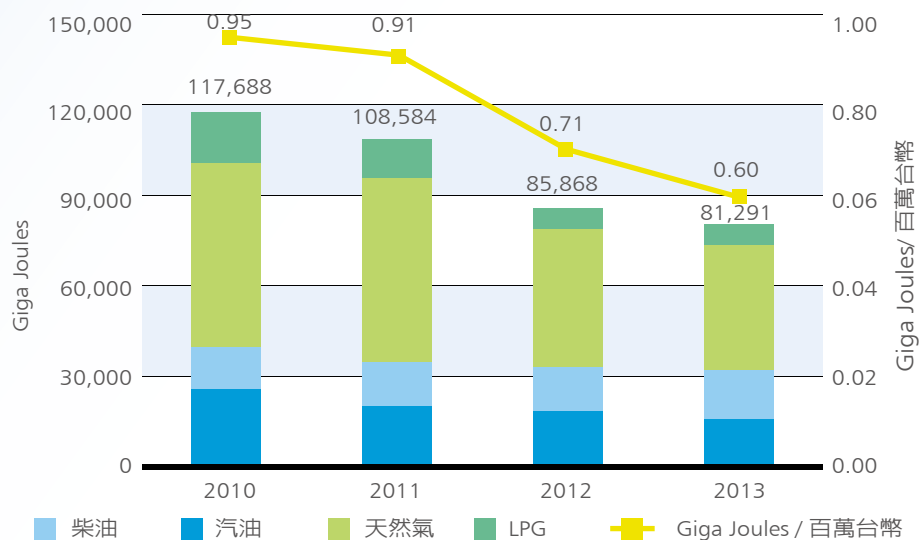
3.3.3 直接能源及間接能源消耗

為因應全球資、通訊產業的轉變，從 2013 年底起光寶推動子公司整併計畫，將其轉投資子公司陸續併入母公司體制內。因此，2014 年進行 2013 年度能源消耗統計數據開始將部份轉投資子公司之能源消耗量納入統計。為維持報告數據持續性及可比較性，除原母公司數據外，母子公司數據亦同步揭露。

1. 直接能源

光寶母公司 2013 年石化燃料總計消耗量為 81,291 Giga Joules，消耗密集度為 0.60 Giga Joules/百萬台幣，較 2012 年減少 15%，同時較 2011 年（節能目標基準年）石化燃料密集度 0.91 Giga Joules / 百萬台幣下降 35%。以下為石化燃料類別使用情形：

光寶母公司石化燃料密集度



- 2013 年柴油耗用量為 441 公秉 較 2012 年減少 14%。
- 2013 年汽油耗用量為 520 公秉 較 2012 年增加 15%。
- 2013 年天然氣耗用量為 1,053 千立方公尺 較 2012 年減少 10%。
- 2013 年 LPG 耗用量為 154 公噸 較 2012 年增加 2%。

2013 光寶母公司及子公司如建興廣州及北海廠與光寶移動華南區工廠石化燃料消耗統計結果如下：

石化燃料種類	消耗量
柴油 (公秉)	492
汽油 (公秉)	696
天然氣 (千立方公尺)	1,649
LPG (公噸)	155
總消耗熱值 (Giga Joules)	112,027



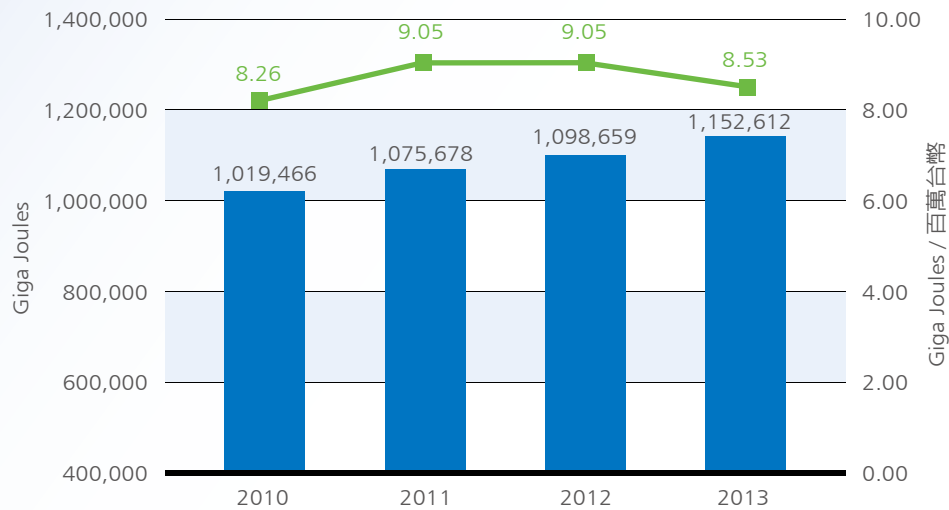
3.3

3.3.3

2. 間接能源

2013 年光寶總體間接能源（用電量）耗用量為 320,170 MWh（千度）或 1,152,612 Giga Joules 較 2012 年微幅增加 4.9%。2013 年耗電密集度為 8.53 Giga Joules / 百萬台幣，較 2012 年下降 5.7%，同時較 2011 年（節能目標基準年）年耗電密集度亦下降 5.8%。

耗電密集度

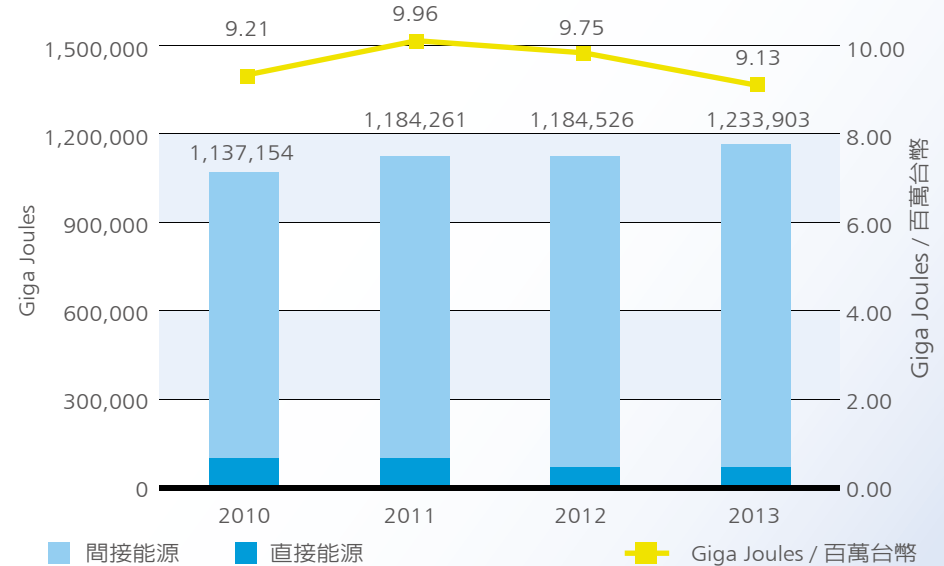


2013 光寶母公司及子公司如建興廣州及北海廠與光寶移動華南區工廠總耗電量為 449,980 MWh（千度）或 1,619,928 Giga Joules，耗電密集度為 9.53 Giga Joules / 百萬台幣。

3. 能源消耗總量

光寶母公司能源消耗總量為 1,233,903 Giga Joules，能源消耗密集度為 9.13 Giga Joules / 百萬台幣較 2012 年能源消耗密集度下降 6.4%。同時較 2011 年（節能目標基準年）年能源消耗密集度下降 8.4%。

光寶母公司能源消耗密集度



2013 光寶母公司及子公司如建興廣州及北海廠與光寶移動華南區工廠總能源消耗量為 1,731,955 Giga Joules，能源消耗密集度為 10.18 Giga Joules / 百萬台幣。



3.3

3.3.4 空氣污染防治

光寶科技的製程以組裝為主，相較其他高能資源使用之電子製造業，係屬於較低空氣污染負荷之製造程序，依當地環保法規規定，均非屬指定公告應申請、定期檢測或申報排放量之固定污染源，緊急發電機組、廚房炊煮等為主要排放源。各製造工廠均建立有環境管理系統，雖排放之空氣污染物，經鑑別並非為重大環境考量面之議題，惟光寶科技仍於製程中可能排放空氣污染物之單元設置防制設備。而就防制措施而言，我們將空氣污染管制，區分為室內（含作業環境）空氣品質管理及室外空氣污染排放控制兩大類型，透過管理方式、工程改善及加強教育等方式，以提升從業人員作業環境品質，並降低空氣污染物之排放總量，主要預防管理及污染控制措施，整理如下。



	預防管理	污染控制
室內空氣品質管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 製程區高毒性或高揮發性之原物料減少與替代（如減少存量或以乙醇替代 IPA）。 ● 辦公區域避免使用溶劑型消費性產品。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 製程區監控抽氣量，以維持空氣品質 ● 監控與定期更換、清洗空調濾網，維持室內空氣品質。 ● 辦公區域植栽綠化，提升空氣品質。
空氣污染排放控制	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止露天燃燒行為。 ● 減少或停止污染排放製程。 ● 使用低硫份燃料油。 ● 公務車輛集中管理調度，減少出動旅次之排放 	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對揮發性有機物新增活性炭吸附系統 ● 無機性氣體（酸、鹼）分別採行濕式洗滌系統 ● 針對柴油發電製程（緊急發電用）新設濕式排煙脫硫設備

各廠區依循 ISO 14001 管理系統，針對各污染發生源（設備、設施）落實空氣污染預防之操作規範，並依設備特性施行保養及維護，權責部門定期巡檢及依規定實施排放測定，倘發生控制或排放異常則執行緊急應變處理，迅速查明原因並執行改善控制，期藉此降低生產活動所產生的污染負荷。



3.4 水資源節約

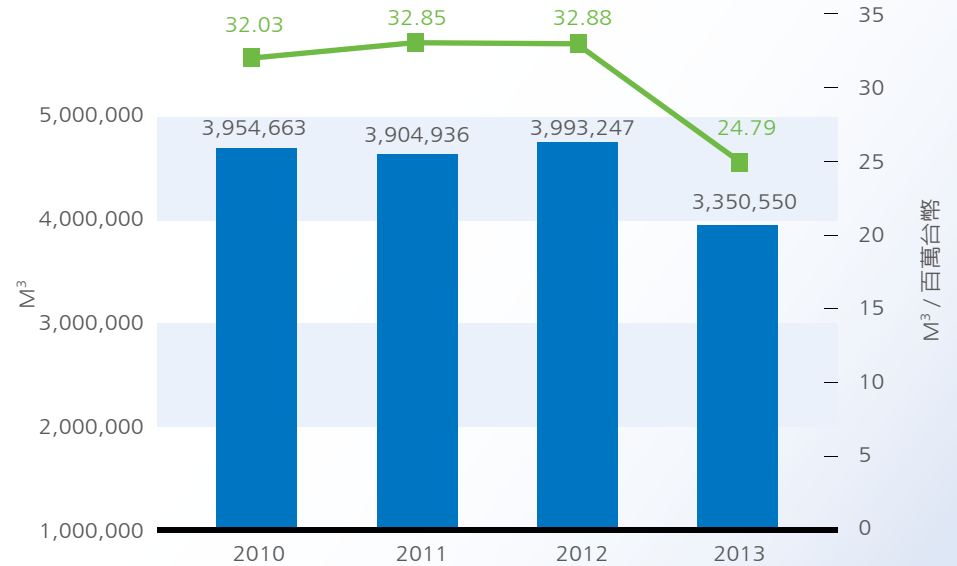
在全球氣候變遷的影響下，水資源亦已成為一當前重要的議題，在水資源管理方面，光寶以 ISO 14001 的管理體系，力行水資源的節約措施。光寶因產業的特性，主要是組裝工廠，因此，整體而言，製程並未大量使用水資源，主要用水使用量為基礎廠務設施如空調、空壓等循環用水及員工生活用水，約各佔一半。用水來源均來自市政用水，並無單獨取自河川湖泊或地下水源，對水源及社區用水可能的衝擊並無顯著影響。

光寶為持續推動節約用水，光寶明確訂定設定耗水強度目標，計劃管理目標歷年來多以三年為一期，最近一期以 2011 年為基準年，預計在 2014 年達成每單位營收之用水量減少 10% 為目標，以加強各廠區節水設施管理及汰換，完成各事業部廠區之用水及節水設施落實管理。除設施設備改善外亦進行宣導員工經由用水行為改變以提升節約用水效率。以下為各項節水措施：

- 加裝水龍頭省水器
- 改換藥劑減少空調用水
- 改善冷卻水塔佈水器減少不平引起溢水浪費
- 廁所沖水馬桶水閥調節，每日進行滲漏巡檢
- 男廁小便斗使用免沖水型的新設備或沖水量調降
- 廚房每日沖水清洗地面改拖地方式節水，洗菜水用來拖地
- 純水回收改造，收集後作沖洗廁所
- 晚間使用儲用水，關閉水閥
- 每天檢查用水開關點檢與用水巡檢
- 收集雨水做為澆灌植物使用

為因應全球資、通訊產業的轉變，從 2013 年底起光寶推動子公司整併計畫，將其轉投資子公司陸續併入母公司體制內。因此 2013 年用水量統計數據開始將部份轉投資子公司使用量納入統計。為維持報告數據持續性及可比較性，除原母公司數據外，母子公司數據亦同步揭露。

母公司耗水密集度



3.4

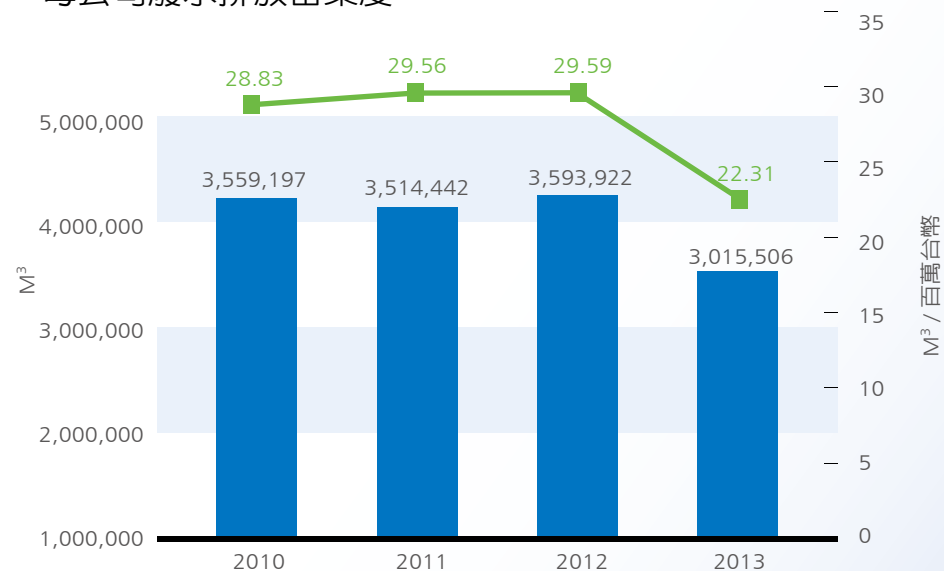
2013 年度母公司總用水量 3,350,550m³，相較 2012 年減少 642,697m³，減幅為 16.1%；公司耗水密度 2013 年度為 24.79 m³/百萬台幣，相較 2012 年耗水密度 32.88 m³/百萬台幣減少 24.6%，同時，較 2011 年度（基準年）減少 24.5%。

2013 年度光寶公司及子公司如建興與光寶移動耗水量為 4,326,788 m³ 以及耗水密集度為 25.44m³/百萬台幣。

整體而言，光寶各廠區之用水量約 10% 使用於綠化用水及少量損耗外，產生廢污水皆經由適當的污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道專區之廢水處理廠，處理後排放至承受水體。廢水排放水質皆符合各廠區所在主管機關之要求，對生態環境無顯著衝擊。經各廠場實際統計，95% 以上的用水係屬員工生活用水及廠房周邊設備，平均人均用水量為 183.8 lpcd。耗水密集度為 25.44m³/百萬台幣，相對而言遠低於其他製程用水之電子產品製造業。回收用水總量為 18,405 公噸，主要來自較清潔的製程，經分流進入高級處理單元後，而回收再使用。

2013 年光寶公司總廢水量（註）3,015,506m³ 相較 2012 年減少 578,416m³，2013 年廢水排放密集度為 22.31 m³/百萬台幣。

母公司廢水排放密集度



註：因廠區無特別製程用水，按當地生活廢水排放計算，依照自來水總量 90% 計算。

2013 年度光寶公司及子公司如建興與光寶移動耗排出之廢水量 3,574,661m³ 以及耗水密集度為 21.02m³/百萬台幣。



3.5 綠色產品設計

光寶集團各事業體持續秉持涵蓋產品生命週期的綠色設計思維，從原物料選擇、產品設計、供應商製程、光寶廠內製程、產品包裝、運輸、全球消費者使用階段的環保考量、到產品壽終 (end of life) 易拆解回收等環節，設計開發綠色產品。

3.5.1 2013 年產品相關綠色設計成果摘要

綠色產品設計案例表

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
伺服器電源供應器	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 	電源轉換器平均電能轉換效率高達 96%，遠超過現行法規要求。每個電源轉換器平均電能轉換效率提升 2%，每年可為消費者額外節省約 67 度電力。
筆記型電腦電源轉換器	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 	電源轉換器平均電能轉換效率高達 90%，超過現行美國能源之星 (Energy Star) 的國際標準。每個電源轉換器平均電能轉換效率提升 2%，每年可為消費者額外節省約 11 度電。
智慧型手機相機模組	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 ● 節省材料資源 ● 降低對環境毒性危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 採用 Mid-Mount / Close-loop VCM 對焦速度快，對焦精準，節省對焦時間，降低產品耗電。 2. OIS 防手震，降低重拍機率，減少耗電。 3. 導入 common cubic 設計，提高產品 reused rate. 4. 導入一體化音圈馬達設計，減少模組零件及製程；共用化設計，提升產品良率，減少材料損失。 5. 導入無鹵素材。

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
膝上型電腦內建 USB 網路攝影機	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 ● 降低對環境毒性危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2013 年已開發網路相機專案已有 93% 採用 3.3V 電源輸入 USB。(2012 年已開發專案有約 91% 設計 3.3V 電源輸入) 2. 原設計與新設計的耗電比較： <ul style="list-style-type: none"> ● S5K6A1 - 98mA(max) vs. S5K6A2 - 75mA(max) ● OV9726 - 95mA(max) vs. IMX119 - 75.8mA(max) ● IMX119 - 75.8mA(max) vs. IMX188 - 56mA(max) ● OV9726 - 95mA(max) vs. OV9772 - 76mA(max) ● OV9726 - 95mA(max) vs. OV9728 - 60mA(max) 3. 引進更省電的 backend LPM L1 USB controller。 4. 導入無鹵素材。
平板電腦內嵌攝像頭相機	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 ● 降低對環境毒性危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發更省電的新式影像 sensor。 2. 提高平板電腦 MIPI camera 產品專案比重超過 50%，減少產品 backend 功耗。 3. 導入無鹵素材，減少對環境污染。
高效率照明燈具	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 ● 節省材料資源 ● 降低對環境毒性危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發符合 Zhaga 聯盟標準的 LED Light Engine: <ul style="list-style-type: none"> ● 模組產品設計效能達 92 lm/W ● 設計符合 Zhaga 聯盟定義 Book 3 之標準化照明產品。Zhaga 聯盟針對 LED 燈具外型及燈座制訂規範，因此即使光源損壞，也不必將整組燈具拆卸，只須換上新的光源，而無須整組燈具丟棄，大幅降低資源的耗損。 ● 使用符合 RoHS 2.0 及 REACH 的材料進行製造。



3.5

3.5.1

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
高效能照明用 LED 光源	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 ● 降低對環境毒性危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. SMD LEDs 和 CoB 等高信賴性的照明用光源，已取得美國能源之星 LM80 等認證，其功率範圍由 0.1 至 150W，並具有各式色溫，讓應用端靈活運用。 2. 出光效率在演色性大於 80 的條件下，色溫 2700K 的暖色系高達 150 lm/W 以上，色溫 5000K 的晝光系列更高於 180 lm/W 以上。 3. 運用於燈具設計，暖色系效率高達 100 lm/W，晝光系列大於 120 lm/W，遠大於各國逐步禁用的白熾燈泡的 12.5 lm/W，也優於省電燈泡的 65 lm/W 和 T8 燈管的 80 lm/W，可大幅降低照明用電和避免省電燈泡和 T8 燈管使用後汞金屬污染問題。
掃描儀、多功能事務機、ATM 自動提款機等相關影像產品	<ul style="list-style-type: none"> ● 節省材料資源 ● 提高能源效率 ● 降低對環境毒性危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 創建共用零件 Database，所有延伸影像產品共用零件的比例大於 80%，減少材料種類和用量。 2. 所有影像產品 100% 執行可拆解回收率計算和審查，可拆解回收零件比例在 90% 以上。 3. 在掃描儀產品的機構設計創建和導入 Lean Design 規則以節省材料和精簡後處理製程。 4. 優化包裝設計，減小體積，提高貨櫃運載量 15%。 5. 為中國市場開發產品 (37FC)，符合中國國家標準 (GB/T 28166) 要求： <ul style="list-style-type: none"> ● 最大功率功率 (平板掃描) = 12.2W (規格 < 33.6W) ● 最大功率功率 (自動饋紙掃描) = 16.6W (規格 < 33.6W) ● 關機模式功率 = 0.4W (規格 < 1W) ● 休眠模式功率 = 2.4W (規格 < 4.5 W) ● 使用 LED 光源 (0.36W) 替換 CCFL 光源 (8W) 6. 100% 選擇符合 RoHS 和 REACH 的原材料。

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益									
2.4G 光學滑鼠使用低耗能解決方案	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 ● 節省材料資源 ● 降低對環境毒性危害 	<p>使用低耗能解決方案技術，減少每只光學滑鼠使用電池數 1 顆，一年出貨約 120,000 組，總共省下 120,000 顆電池，降低資源與廢棄電池可能造成的環境污染。</p>									
無線網路產品	<ul style="list-style-type: none"> ● 節省材料資源 ● 提高能源效率 ● 降低對環境毒性危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 減少耗電 (導入 Low power WiFi 方案) 將無線網路產品技術提升到 802.11ac 之外，在相同的網路傳輸效能之下，有效降低對 CPU 耗能之需求達 40% 以上。 <ol style="list-style-type: none"> 2. 採用雙核、具備卸載加速器的高性能 CPU，提高了 Switching/Routing、WiFi、資料儲存和加密運算的效能，先進的 CPU 運算資源動態調整，大幅降低 CPU 功耗。 3. 遙控器無線傳輸改採用 Wi-Fi 方案，降低了成本體積和系統複雜性，WiFi 的頻寬也改進了使用者的使用體驗。 <ul style="list-style-type: none"> ● WiFi 和藍芽 2.1 遙控器平均耗電量測、比較如下： <table border="1"> <thead> <tr> <th>Technology</th> <th>Navigation 1press/10s</th> <th>Keep alive</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WiFi Remote</td> <td>1.9mA</td> <td>1.4mA</td> </tr> <tr> <td>BT 2.1 Remote</td> <td>4.3mA</td> <td>3.3mA</td> </tr> </tbody> </table> <p>遙控器電池使用壽命可能依使用習慣不同而有所差異，如果只以待機功耗 1.4mA 來看，其功耗至少比 2012 年之機型節省一倍以上的功耗。</p>	Technology	Navigation 1press/10s	Keep alive	WiFi Remote	1.9mA	1.4mA	BT 2.1 Remote	4.3mA	3.3mA
Technology	Navigation 1press/10s	Keep alive									
WiFi Remote	1.9mA	1.4mA									
BT 2.1 Remote	4.3mA	3.3mA									



3.5

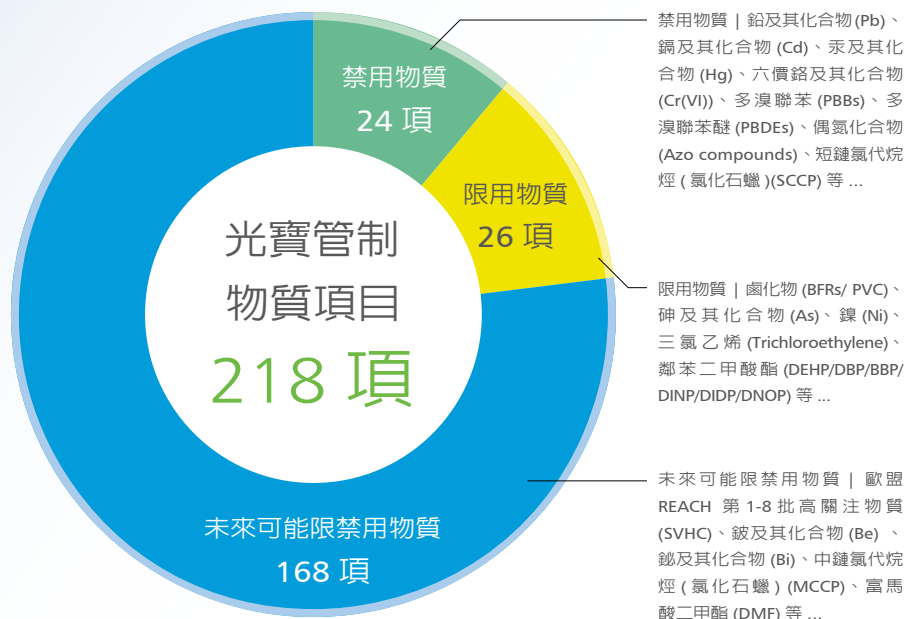
3.5.1

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
小型個人電腦	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 ● 節省材料資源 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發產品優於 ErP (Energy-related Products) 關機功耗節能要求： <ul style="list-style-type: none"> ● ErP 規範系統關機狀態 $\leq 0.50W$，目前設計實測 $\leq 0.2W$，大幅降低電腦關機狀態的耗電。 2. 延續前一代產品的設計概念，小型化系統設計並共用前一代產品電子元件比率 $> 65\%$。
家用控制開道器	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 ● 節省材料資源 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新一代家用控制開道器導入 ARM 低功率處理器，比傳統處理器可減少 50% 功耗。 2. 將家用控制開道器體積縮減至與 setup box 相同體積，機殼材料可減少約 60%。
固態硬碟	<ul style="list-style-type: none"> ● 節省能源 ● 節省材料資源 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 機台皆採無鹵材料，減少對環境的污染。 2. 提供簡配選擇，每年約可減少鐵 298 公斤、鋁 11.5 公噸、塑膠 2.7 公噸、紙 13.5 公噸等資源耗用。
動物專用生化分析儀 (Veterinary Clinical Chemistry Analyzer)	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高能源效率 ● 節省產品耗材 ● 降低對環境毒性危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 內部核心光源採用 LED，能源效率高，壽命長，不須像一般傳統的分析儀器需要定期換燈泡。 2. 開發產品符合 ErP (Energy-related Products) 待機和關機功耗節能要求： <ul style="list-style-type: none"> ● 關機狀態 $\leq 0.50W$ ● 有啟動功能的待機狀態 $\leq 0.50W$ ● 有資訊或狀態顯示功能的待機狀態 $\leq 1.00W$ 3. 包材最佳化設計，提升單位體積可裝載試盤數量。 4. 導入無鹵及可回收與無危害物質之材料，符合 RoHS 和 REACH。



3.6 限用有害物質管理

光寶科技為了達成材料選用對環境友善之目標、符合國際法規及客戶規範之要求，嚴格要求供應商光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)，其中限用或禁用列管之有害化學物質分為禁用物質、限用物質、未來可能限禁用物質（含 REACH 高關注物質），目前管制物質共 218 項。我們期許透過綠色供應鏈管理，提供低毒性、低污染的產品給予客戶，降低對於環境或是人體的危害。



光寶科技建置有害物質管理系統 GMS (Green Management System) 與有害物質管理委員會 (HSF Committee)，並發行其係結合料件、國際法規、客戶規範及供應商等面向，由供應商於該系統直接申報綠色產品檢測、管制現況等內容，再由各事業群彙整分析，並確認與綠色產品規範之符合程度後，結合生態化綠色設計的國際大廠要求，對外既可更進一步的提供客戶綠色產品管理訊息，對內將客戶的綠色條款及產品環保要求，如能源使用產品生態化設計指令 (ErP)、回收拆解 (3R) 與歐盟廢電機電子指令 (WEEE) 等，納入現有運作的管理系統中，成為公司日常綠色產品設計之參照。

有害物質管理系統使光寶科技綠色產品管理制度更具效率、便利與嚴謹，成為綠色競爭力的一部份。透過此平台可更有效率進行供應鏈管理，篩選具能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，以生產綠色產品及提高各國際客戶的滿意與信賴。自 2010 年上線至今已全面導入光寶母公司所有事業單位，其中均質材料資料庫已累計超過 35,000 份。

光寶有害物質管理委員會基於整合 (Integration)、團隊合作 (Team Spirit)、法規符合性 (Regulation) 與可擴展性 (Scalability) 四大構面，提供一定期結合研發、品質、供應鏈管理等跨部門溝通、國際法規更新技術分享與環境稽核改善檢討平台，由光寶總部主導結合 IT 專責與事業部單位共同組成；產品設計階段即可容易將環境因素納入考量，並透過有害物質管理資料庫維持，持續提供 RD 在生態化設計階段即時資訊，有效降低產品生命週期環境衝擊，並持續提升產品環境績效。

3.7 主要原物料流

原物料使用除直接相關於營運效益外，亦與環境資源耗用議題息息相關，因為地球的資源是有限的，光寶科技定期統計原物料耗用情形，藉以評估原物料使用效率，期以逐年提高原物料使用效率以及降低包裝與出貨所需材料使用量。經審視光寶投入於生產運作之原物料資源，主要共分為三大類，包含金屬類材料，非金屬類材料及包裝材料。

為因應全球資、通訊產業的轉變，從 2013 年底起光寶推動子公司整併計畫，將其轉投資子公司陸續併入母公司體制內。因此 2013 年生產用原物料使用量統計數據開始將部份轉投資子公司使用量納入統計，為維持報告數據持續性及可比較性，除原母公司數據外，母子公司數據亦同步揭露。

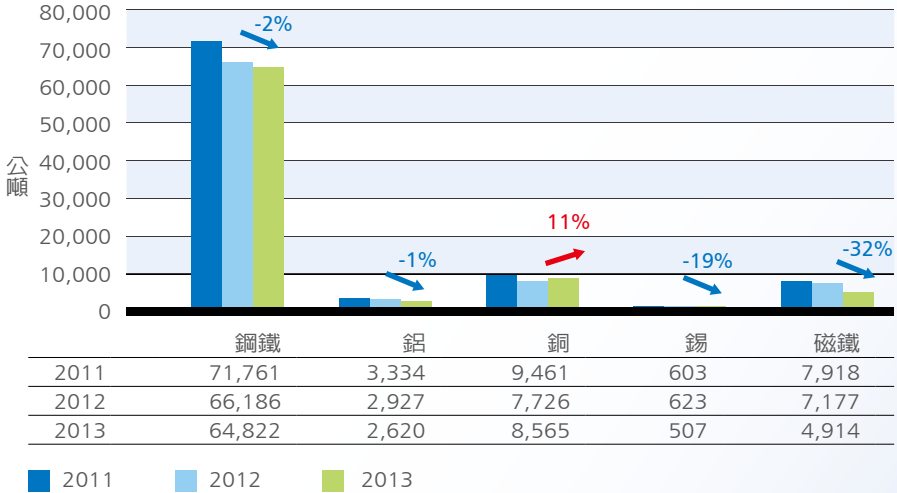
2013 年度的原物料採購量情形如下：

3.7.1 金屬類材料

以下為母公司金屬類材料使用狀況

鋼鐵	主要使用於機殼、螺絲、變壓器以及風扇葉片等料件。2013 年的採購量約為 64,822 公噸，較去年減少 2%。
鋁	主要使用於散熱片等料件，2013 年的採購量約為 2,620 公噸，較去年減少 10%
銅	主要使用於包含漆包線、印刷線路板及電纜線等料件。2013 年的採購量約為 8,565 公噸，較去年微幅增加 11%。
錫	包含錫絲、錫棒、錫膏等料件，主要使用於電源事業群，2013 年因產品出貨量成長，該年度總採購量約為 507 公噸，相較於去年減少 19%。
磁鐵	主要使用於變壓器，2013 年採購量約為 4,914 公噸較去年減少 32%。

母公司金屬類使用量



2013 年度光寶母公司及子公司如建興與光寶移動金屬類原物料總使用量如下：

名稱	使用量 (公噸)
鋼鐵	82,665
鋁	3,741
銅	8,575
錫	523
磁鐵	4,924



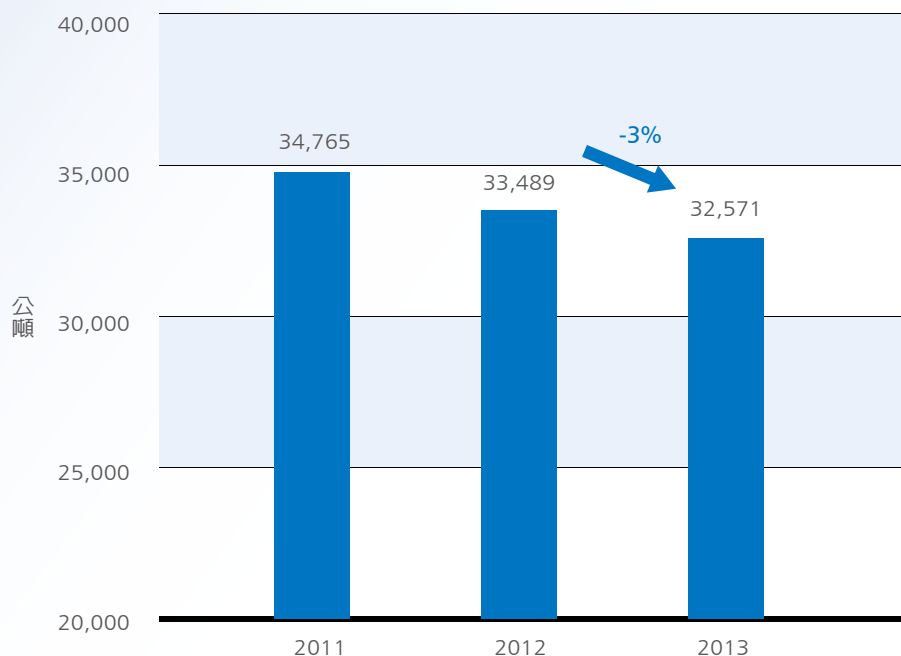
3.7

3.7.2 非金屬類材料

以下為母公司非金屬類材料使用狀況：

塑膠類：主要使用於外殼、絕緣體、插口 (socket) 等，使用於所有產品線。2013 年的採購量約為 32,571 公噸較去年減少 3%。

母公司塑膠類使用量

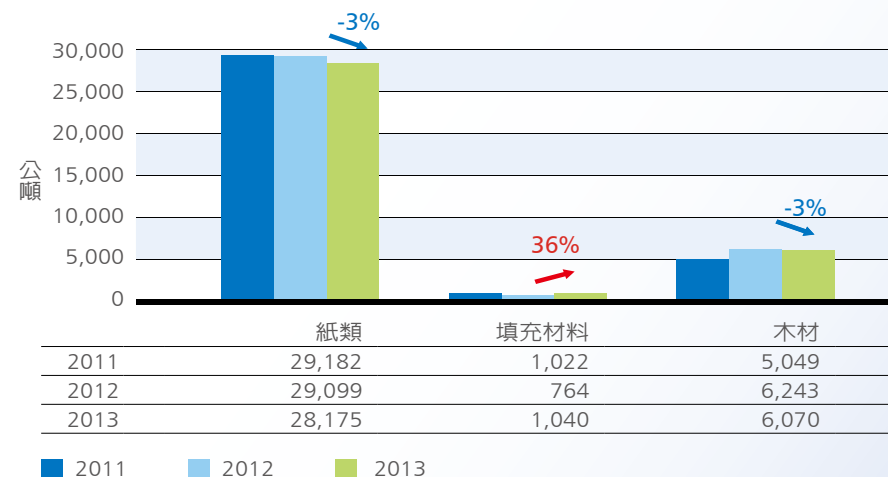


2013 年度光寶母公司（所有事業）及子公司如建興與光寶移動塑膠類原物料總使用量為 40,351 公噸。

3.7.3 包裝或出貨所需材料

光寶將「在地出貨」盡量使用可週轉回收包裝設備，母公司 2013 年間紙類（紙張/紙板/紙箱）使用量為 28,175 公噸較去年減少 3%。填充材料（發泡類塑材、氣泡袋等）使用量為 1,040 公噸較去年增加 36%，增加主要受到終端產品境外出貨量提升影響。此外，2013 年木材使用量為 6,070 公噸較去年減少 3%。

母公司包裝材料



2013 年度光寶母公司及子公司如建興與光寶移動包裝或出貨所需材料總使用量如下：

名稱	使用量 (公噸)
紙類 (紙/紙板/紙箱)	29,063
填充材料類	1,060
木材 (棧板)	7,115

3.7

3.7.4 廢棄物管理及回收再利用

光寶科技公司以符合法令規範為最基本要求，各營運基地均依環境管理系統並設置專責管理單位，有效管理與持續達成廢棄物減量目標。

廢棄物來源管理

光寶科技廢棄物減量作業著重於來源管理，而將來源區分為員工生活廢棄物及製程廢棄物兩大類別；員工生活廢棄物管理則透過員工教育訓練佐以員工行為規範有效推動減量及分類管理，提高資源利用性及其資源化價值；製程廢棄物管理則以包材最適化、降低有害廢棄物占比率為主軸推動減量管理。

集中儲存管理

廢棄物集中處理係以分類最適化及提高安全性為目的，各營運基地統一集中並以專責單位管理廢棄物，有效掌握廢棄物來源產出量並進行管控，同時也與資源再利用業者進行合作，提高資源利用價值，並以零廢棄物為最終目標。

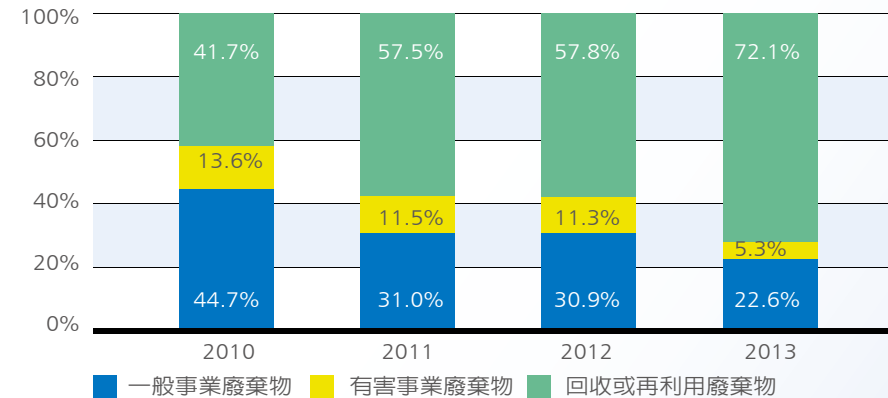
有效處理及追蹤查核

廢棄物的產出均由委外處理，以所屬廢棄物特性對應之最佳處理技術，篩選具有效處理廢棄物能力之合格供應商，並執行不定期查核以確保廢棄物達妥善處理。

廢棄物管理成效

廢棄物產生及其清運、處理（含回收），均依循 ISO 14001 管理程序，進行妥善運作及記錄，廢棄物類型為三大類，包含一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及可回收或再利用廢棄物，歷年此三項廢棄物之佔比如下圖所示，整個趨勢可看出，可回收的廢棄物佔比一直相當高，尤其 2013 年已佔為絕對多數，高達 72.1%；此外一般及有害事業廢棄物的佔比，有逐年明顯下降的情形，

尤其在有害事業廢棄物方面，其總量已降至整體廢棄物量的 5.3%，顯示光寶在廢棄物的管理策略推動下，已逐年提高資源回收再利用的價值。



為因應全球資、通訊產業的轉變，從 2013 年底起光寶推動子公司整併計畫，將其轉投資子公司陸續併入母公司體制內。因此 2013 年廢棄物產生量統計數據開始將部份轉投資子公司使用量納入統計。為維持報告數據持續性及可比較性，除原母公司數據外，母子公司數據亦同步揭露。

廢棄物種類	光寶母公司		光寶母子公司 (含建興及光寶移動)	
	公噸	%	公噸	%
一般事業廢棄物	4,820	22.6%	4,946	16.0%
有害事業廢棄物	1,123	5.3%	2,133	6.9%
回收或再利用資源廢棄物	15,373	72.1%	23,890	77.1%
三大類廢棄物總和	21,317	100.0%	30,969	100.0%

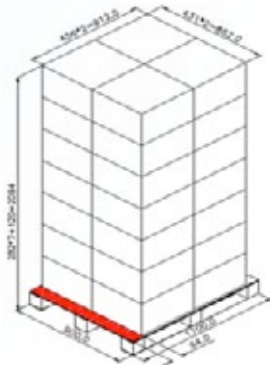
3.8 綠色運籌

產品運輸及員工差旅為企業營運之重要一環，光寶致力於綠色運輸及配銷以提升節能減碳效益；在產品運輸方面，光寶與持續改善產品包裝設計以提高裝載量、有效控管生產及物流避免能源高消耗之空運交貨，在公司各據點廣泛設置高科技通訊設備進行線上即時多方跨國會議以減低員工出差旅程。以下為光寶主要作法及成效：

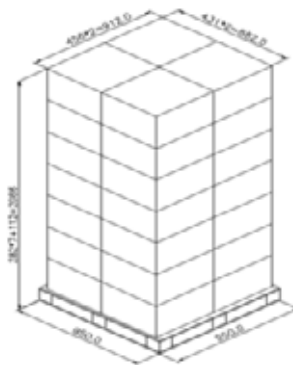
3.8.1 提升產品運送裝載量

提升包裝設計效率有助於減少運輸途中產品的溫室氣體排放，即減少船隻和飛機裝載空間，進而降低二氧化碳排放量。如本公司筆記型電腦鍵盤模組，因皆以境內交貨給下游客戶電腦組裝廠為主，皆以散貨不足櫃方式運輸，未有效運用其裝載空間。光寶經由其包裝設計改善以提升散貨運輸效率。

以下為 SM8825 機種經棧板設計調整後，有效利用運送棧板，增加裝載數量以減少運輸資源浪費：



原設計
棧板利用率：79.4%

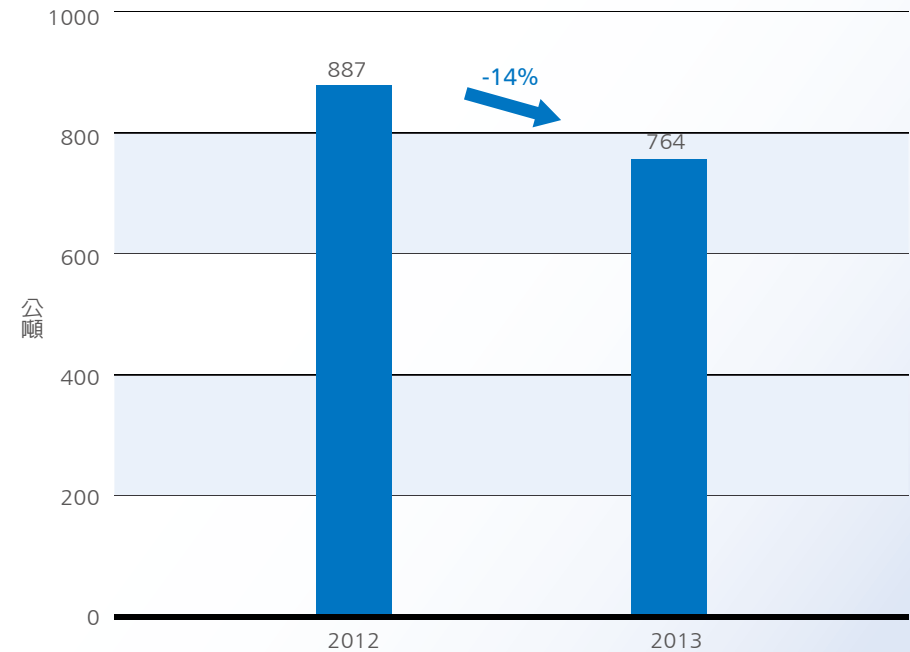


新設計
棧板利用率：87.1%

3.8.2 提升交貨效率

光寶 2013 年空運量較 2012 年空運量減少 123 噸下降 14%。

空運量



備註：以上空運數據包含光寶科技母公司以及子公司，如力信、光寶移動及建興

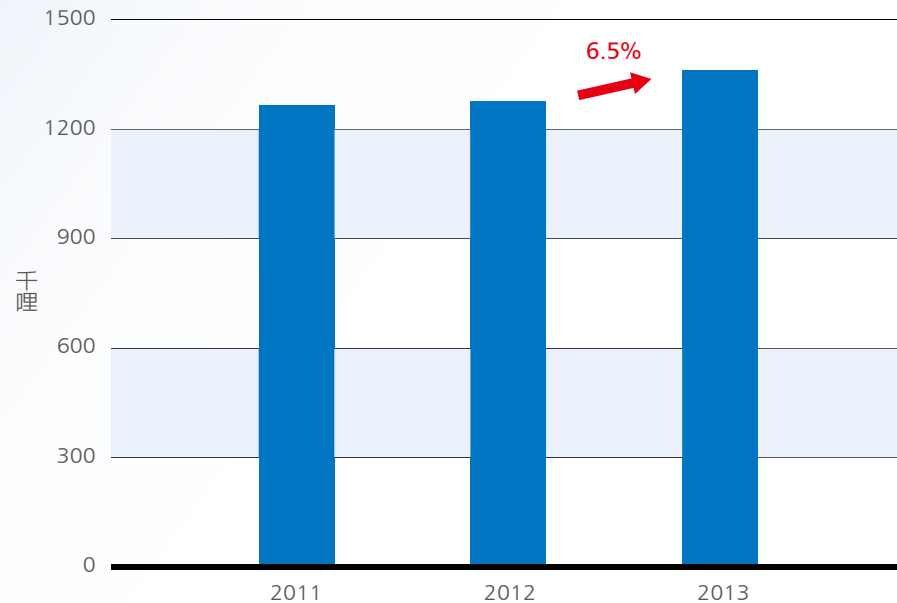
3.8

3.8.3 員工差旅

光寶 2013 年台灣員工國外差旅總計里程數為 13,629 千哩，相較於 2012 年增加 836 千哩，年增率為 6.5%。

差旅增加原因：為因應產業環境變遷，光寶於 2013 年透過企業整合進行轉型計畫如整併子公司、購併外部企業以及擴展 LED 照明國際通路等計劃導致員工差旅里程數較去年增加。

員工差旅



備註：以上差旅里程數據包含光寶科技母公司以及子公司，如力信、光寶移動、光林及建興

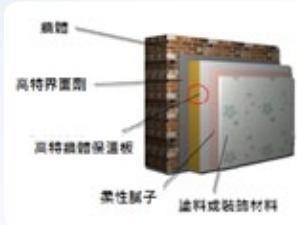


3.9 綠色工廠

3.9.1 綠色廠房



光寶的生產基地主要坐落在中國大陸，其中於江蘇省常州市武進區為最近設立的製造基地，於 2008 年完成打造綠能產業基地，以環保節能生態的思維，所有廠房皆以綠色建築系統節能設計，善用可回收建材，並順應當地自然環境與各季節氣候特徵，設計環保廠房，以達到自然節能效果，例如為避免夏季高溫日曬，廠房採用深開窗設計，可達成減少日曬量，降低室內溫度的遮陽效果，進而減少空調負荷，並保持室內採光；廠房屋頂設有浮力通風塔，熱空氣自然往屋頂上升，再經由通風塔散出，冬天時藉助戶外冷空氣引導預冷的新鮮空氣進入廠房內，時時調節空調負荷，廠房內所有空調設備加裝變頻系統，設備閒置時電力可維持在最低耗能。廠房外牆採用空心磚為建材，磚塊內部的中空設計可發揮保溫特性，使建築物自然達到冬暖夏涼的效果。廠房內及辦公室隔間都採用可回收且拆裝容易的隔板，符合減廢概念。



綠色廠房建設成效中，浮力通風塔、空調負荷改善使外氣溫度降低 2 - 3 度，系統變頻能源節省 26.4%，空壓機熱回收效率達 40%；老化燒機房能源回收效率達 82%，冬季時老化燒機房熱風再利用率達 85%，回流焊能源節省 50%，製程自動化人時產出提升 68%，可有效提升廠房的能源

使用效率，達到節能減碳之成效。

除了能資源的管理效益外，綠色廠房也重視環境綠美化，種植樹木花草，除了能防風固沙、淨化空氣品質，還能增進員工健康，提供宜人的休憩的場所，建立生產、生活與自然平衡的生態環境。

因此，光寶現在於規劃新設廠房時，均以綠色廠房的精神為設計的理念，2013 年動工興建之台灣中和廠辦大樓新建工程，依據綠建築要求設計，預期將取得綠建築認證為目標，幾項重要設計內容，包括利用建築基地內自然土層及屋頂規劃空中花園；利用自然通風，減少空調之耗能；正立面開窗採 LOW-E 玻璃帷幕與遮陽板設置，降低外牆熱傳透率；建築物設計以結構合理化、建築輕量化、耐久化、使用低碳的再生建材；外牆開窗以金屬遮陽板設計，有效隔絕炎熱刺眼的直射陽光，並利用遮陽板將光線反射入室內，成為柔和均勻的漫射光線。使用具有省水標章之衛生器具，有效減少水資源的使用；建築物屋頂花園設置植栽槽，截留雨水設計，以達部分保水功能等等。在既有的老式廠房方面，我們也逐年編列預算，透過工程改善的方式，朝綠色廠房的節能環保方向努力。

3.9 綠色工廠

3.9.2 綠色製程

光寶各生產工廠針對減少資源（材料）、提高能源效率、降低毒性對生態環境衝擊以及減輕作業員負擔 .. 等以持續改善專案管理模式，推動清潔生產 (Cleaner Production)，並於 IE 之系統中開設 IPT (Improvement Project Tracking) 平台，做為相關事業單位各生產工廠改善績效之追蹤評比。此外各事業單位將評比績優之專案發表於最佳實務 (BP, Best Practice) 平台提供其他事業單位參考仿效，並透過不同事業單位互相分享、交流進行持續改善方案。



(一) 推動自動化，提高生產效能

光寶積極推動自動化生產，藉由與供應商合作改良零件、與研發團隊改良產品設計以及設備改良等三重技術，使得生產線能增加產能、提高良率、改善品質，並且得以減少人力成本支出；以光寶 2013 年在華南的一個廠區為例，其中一生產線的作業員總數由 748 人降低至 495 人。

零件改良案例



手插件



改成 SMD 零件

設計改良案例



三張標籤



一張標籤

3.9

3.9.2

(二) 清潔生產，減少資源浪費

生產過程中使用到直接或間接地能資源，透過清潔生產的管理，可以持續改善產品生產的效率，同時也可以節省生產過程中的能資源消耗，降低廢棄物及化學物質的使用或排放。以機殼事業部為例，依客戶需求進行產品烤漆，烤漆主要用的物料為漆粉及膠帶，烤漆成本相當高，烤漆產品容易有重工情形，造成製程成本上升，包含物料及能資源的使用，也會造成廢棄物及汙染物的排放。透過清潔生產技術，改進治具、降低產品膜厚，減少漆粉及高溫膠帶的用量，利用 DOE，找出最佳參數，確保良率，利用 IE 工具，對工序進行合併調整，減少噴塗次數，降低原物料的用量。其結果統計，膠帶用量降低 38.47%，三個月合計實際可節省 NTD 176.8 萬。



(三) 全廠導入節能措施

以 PDCA 持續改善並結合組織日常實務之能源管理實施，2013 年在廣州的 PID 廠，經政府單位評估，節電高達 4,889,145 度，為所有廠區之冠，公司因而獲得當地政府節能績效獎金 100 萬元人民幣，此外，節能措施導入改善了生產管理效率，亦受到了客戶滿意度。

7 項節能措施

1. 將全廠的 T8 燈管都改為 T5 節能燈。
2. 將高瓦數電加濕器改為二流體加濕器。
3. PCBA 汰舊。
4. 100 台分體空調汰換成新變頻節能機。
5. 舊太陽能板換新太陽能節能板。
6. 排風回收利用。
7. 空調增設變頻。

3.10 客戶服務與滿意度

3.10.1 客戶服務

光寶為全球領先的電子產品與光電零組件專業技術製造公司，客戶涵蓋通訊、電腦、消費電子產業等全球品牌公司。客戶滿意為光寶的核心價值，光寶致力於高標準的品質與環保服務以滿足客戶需求。

光寶各事業部皆設有 CFT (Cross Function Team) 為單一客戶專屬服務團隊，負責業務承接、產品研發製造、品質、交貨、成本及售後服務等，就客戶之問題與回饋，正確而迅速地提出應對方式與整體解決方案。

產品設計服務除持續強化技術團隊外，對個別產品訂定完整設計標準作業流程 (SOP)，並且嚴格執行，確保將客戶特別規定及意見納入設計過程當中。為提供客戶即時交貨需求，光寶已完成針對採購、運籌、物流、金流等流程 e 化，並以電子資訊為運作基礎，整合外部供應商、客戶及銀行等各端點之資料交換，確保管理資訊正確及即時性，並順暢交貨。此外為縮短技術支援、運輸與交貨，以及售後服務時間，光寶以貼近客戶方式在全球各地設有生產廠房、分公司及發貨倉庫以滿足客戶需求。

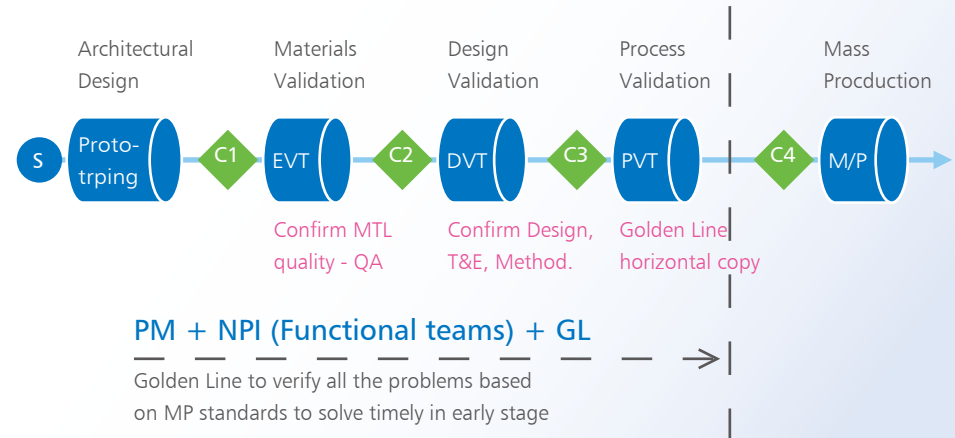
3.10.2 品質承諾

光寶對品質的承諾，一方面在於我們確實地傾聽客戶的聲音，瞭解客戶真正的需求，並將其轉為產品的品質關鍵因數 (CTQ: Critical To Quality)，加強管控，另一方面則來自於我們不斷的追求卓越、超越業界標竿水準的企圖心與執行力。在光寶，品質是產品必要的一部份，從產品設計、供應商材料控管、新產品導入到產品生產、出貨，藉由內部組織的水平整合，以及上下游供應鍊垂直整合，達成客戶的最高滿意度。

光寶在品質的垂直整合結合內部組織的整合，從產品的原型設計 (Prototyping) 到成品出貨，確保以下各階段的品質：

- 產品原型設計
- 材料的驗證與管控
- 設計、設備的驗證與優化
- 制程的驗證與優化
- 量產
- 出貨管理

在品質改善的過程中，量產團隊提早參與新產品的導入，並經由嚴格的供應商管理及示範線的導入，確保穩定的品質能快速的複製。



3.10

3.10.2

為了加強組織的學習及統計分析手法，並結合品質觀念的提升，光寶內部舉辦 6 Sigma 暨品質管理教育訓練課程，包括綠帶 (GB: Green Belt) 與黑帶 (BB: Black Belt) 訓練，讓員工更了解工具的使用及主動進行專案的改善，唯有員工不斷學習並自我提昇，才能落實品質的持續改善。自 2005 年至 2013 年，共培訓了超過 2,500 個綠帶和 超過 100 個黑帶，完成並實現 12 個月財務效益的綠帶與黑帶改善專案超過 2,000 個。此外，透過最佳案例 (Best Practice) 的標竿平台、發表會與專案競賽等機制，各廠的員工可以經由分享與學習，快速複製最佳案例。



3.10

3.10.2

上課進程建議



除了推行 6 Sigma 外，光寶集團各事業群皆通過了 ISO 9001、14001 之驗證與落實推行，並在日常管理中做好 PDCA 循環管理，讓流程與作業簡化並合理化，一切制度、策略、工作方法等的設計，聚焦於滿足客戶的三大終極理想：完美 (Perfect)、免費 (Free)、即時 (Now)，這也是光寶於品質改善對客戶的使命與承諾。



3.10

3.10.3 客戶滿意度

「客戶滿意」一直為光寶遵循的原則並將客戶導向衍生為核心價值，而客戶滿意度評比與回應亦成為公司持續改善流程的重要依據。

光寶各事業部收集主要客戶定期（季度、半年度或年度）對供應商發出的評比計分卡作為客戶滿意度之監控。內容包括技術能力、交期、價格、品質、訊息回饋等層面。各事業部針對評比結果擬定改善計畫，並將提升客戶評比計分具體訂為各相關單位之績效指標。

光寶每年對主要客戶發出「客戶滿意度調查表」，作為年度計劃的改善方向，工廠亦同步蒐集 Lessons Learned 和客戶回饋資料。

客戶定期或不定期至各工廠實行稽核之評分，也是客戶滿意度改善之重要依據。

2013 年度光寶電源事業群針對主要 12 家客戶滿意度調查結果如下：

		滿意度調查項目						整體項目 平均滿意度
		環保及安全	品質	重大瑕疵	交期	技術	回應	
客戶平均 滿意度	得分 (5 分為 滿分)	4.7	4.4	4.6	4.4	4.5	4.5	4.5
	%	95%	87%	92%	88%	90%	90%	90%
滿意度 ≥ 4.5 分	家數	9	7	9	6	8	7	8
	%	75%	58%	75%	50%	67%	58%	67%
滿意度 <4.5 分 - ≥ 4.0 分	家數	2	2	3	4	3	3	2
	%	17%	17%	25%	33%	25%	25%	17%
滿意度 <4.0 分	家數	1	3	0	2	1	2	2
	%	8%	25%	0%	17%	8%	17%	17%

2013 年度客戶滿意度調查結果，整體滿意為 90%。在評分 5 分為滿分情形下，平均整體得分為 4.5 分。其中，整題評分 4.5 分（含）以上客戶共有 8 家佔 67%、評分為 <4.5 分（未含）及 >4.0 分（含）之間之客戶共有 2 家佔 17% 以及評分 <4.0（未含）之客戶共 2 家佔 17%。

在各項服務滿意度方面，除「品質」及「交期」平均滿意度分別為 87% 及 88% 外，其餘項目之平均滿意度皆達 90% 以上。其中，在評分 5 分為滿分情形下：「品質」項目評分 4.5 分（含）以上客戶為 7 家佔 58%、評分 4 分（未含）以下之客戶為 3 家佔 25%；「交期」項目評分 4.5 分（含）以上客戶達 6 家佔 50%、評分 <4.5 分（未含）及 >4.0 分（含）之間之客戶共 4 家佔 33%、評分 4 分（未含）以下之客戶為 2 家佔 17%。

光寶針對個別客戶在各項目之評分進行分析，並一一提出相關改善方案提升個別客戶滿意度以達成整體客戶滿意度目標。

3.10

3.10.4 客戶隱私權

光寶提升對客戶服務的同時，更重視維護客戶隱私權及智慧財產權。與客戶簽署保密協約以保護客戶機密資訊，並確保相關業務之同仁執行業務往來時做好保密工作。本公司 2013 年並無違反客戶隱私權，或客戶資料遺失而傷害客戶權益。



3.10.5 法規之遵循

光寶致力於遵守所有適用的國家和國際法律，以及道德守則和普遍接受的做法，針對公司所營運的區域，包括例如促進公平競爭、提供客戶產品及服務的安全性、符合勞工法令及實務、人權宣言、國際間標準與保護著作權，及公司資產與任何形式的智慧財產權。光寶更針對所有營運區域的當地傳統與價值予以尊重。



3.11 供應鏈管理

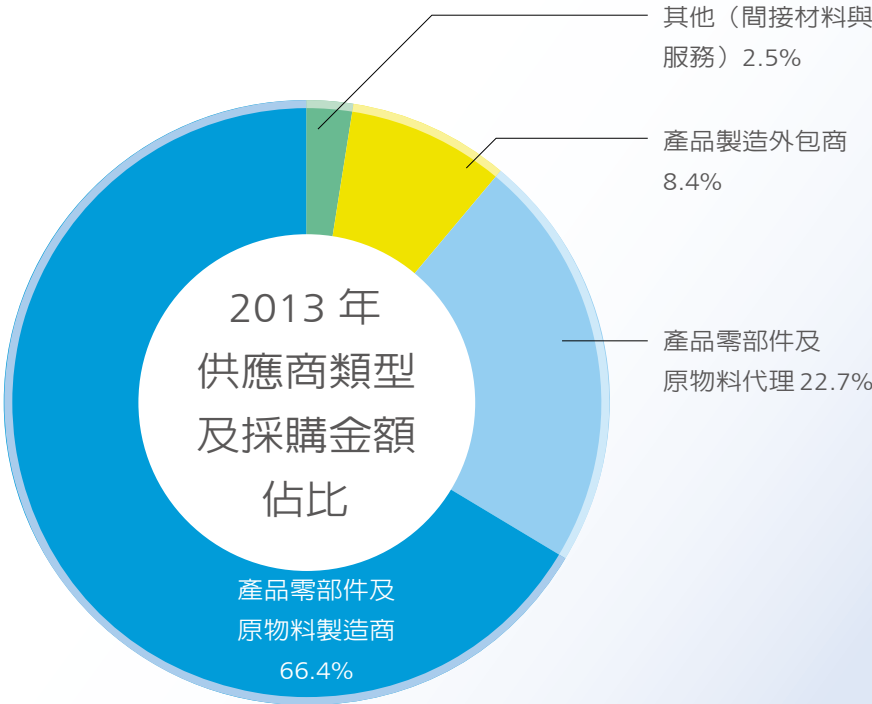
在全球化的時代裡，企業對外的採購，不僅要衡量在生產、服務和營運程序的影響，也一併考量企業的社會責任與聲譽的風險。因此，在供應鏈管理的作為上，光寶除了品質的堅持之外，光寶對於供應鏈的勞工權益、環保、安全與衛生風險管控的要求，採行諸多措施協助供應商提升管理水平，期以降低本身和供應商的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。光寶要求供應商，在經營公司的業務時，必須完全符合當地所有相關的法律與規章；同時，光寶依據電子行業行為準則 (EICC) 訂定供應商基本準則，要求所屬供應商必須遵循相關社會責任，光寶並且制定供應商 EICC 稽核規範，評估要點包括商業道德、勞工人權、環境保護、安全與衛生、及管理體系等。

在 2013 年新供應商經評選，新增為光寶合格的家數有 227 家，均符合環保標準、勞工實務準則、人權標準和社會衝擊之標準；然而，有三家供應商從合格供應商名單中被除名，主要原因是品質不良，經多次輔導又無法達到所需標準。

3.11.1 供應鏈的型態與採購在地化

光寶的產品服務的組合相當多元也極具彈性，每年的採購金額相當大，所建立的供應鏈也相當龐大，其中第一階的合格供應商高達千餘家，供應商的來源也相當多元，依採購對象主要以與生產材料相關性來區分，分為與生產直接相關之直接材料供應商，及非生產直接相關之間接材料與服務，歷年採購金額均以直接材料之採購佔絕大多數，其 2013 年之採購佔比為 97.5%，而在直接材料之供應商型態又主要分為三類，包含製造商、代理商以及外包商。2013 年上述供應商之採購金額佔比中，以直接材料零部件及原料的製造商最高，高達 66.4%，此類之供應商家數也最多，高達 76.4 %；其次，

擔任其他國際大廠的關鍵零組件的代理商，採購金額的佔比也高達 22.7%，間接材料及一般營運（含運輸、勞務等）金額，則約佔 2.5%，請見下圖分析。

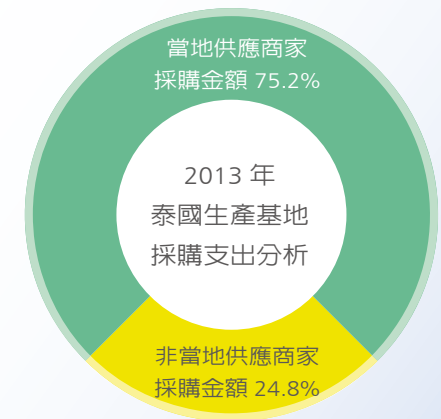
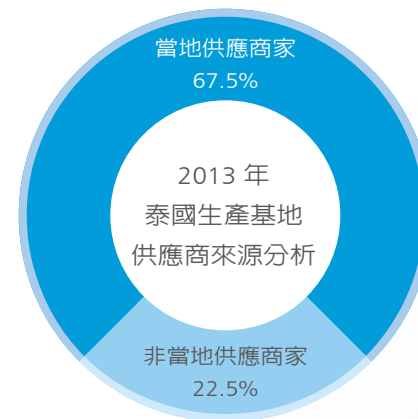
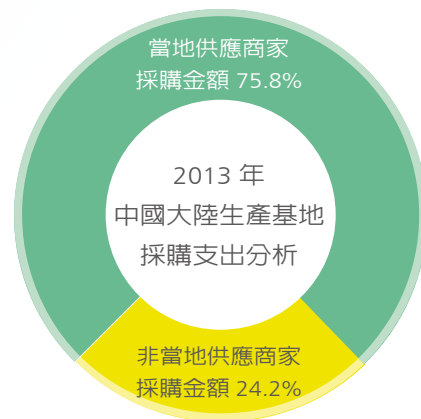
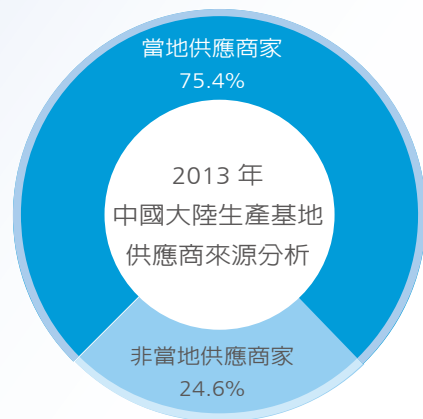


3.11

3.11.1

其中在供應商在地採購的佔比方面，為建立與在地夥伴的緊密關係，及促進當地社會經濟的發展，並降低製造所需原材料的環境足跡，採購在地化是光寶的找尋供應夥伴的重要策略，光寶的生產基地主要位在中國大陸與泰國地區，2013 年的直接材料總採購金額佔比高達 75.8% 來自在地註冊之企業，因此，在地採購的比重相當高，已佔絕對多數；另外，這些在地企業的員工

數總和已遠超過光寶的員工總數，影響的程度相當顯著。依照生產基地來看，在中國大陸地區的供應鏈中，在地的供應商數量佔比為 75.4%，其在地採購金額佔比為 75.8%；在泰國地區的供應鏈中，在地的供應商數量佔比為 67.5%，其在地採購金額佔比則為 75.2%。



3.11

3.11.2 供應商的篩選與綠色採購

除了傳統上對於供應商的品質、成本、交期、服務、品質及技術能力的評估之外，光寶實施以綠色供應鏈為基礎的採購管理，以下列基本原則評估供應商：

- 光寶材料供應商須完全符合當地相關法律與規章並定義其風險管控機制
- 光寶供應商應建立環境、員工衛生與安全與無有害物質管理體系
- 滿足光寶的「禁用材料中有害化學物質濃度限值」(LS-301) 標準
- 配合光寶零組件限制物質管理計畫提供適當與定期更新之自我宣告或證明文件

光寶已將環保原則納入供應商管理機制中，針對供應商使用的原料、包裝或污染排放等特定項目，光寶嚴格要求供應商需符合環保規範。供應商必須承諾與保證其產品「不含環境管理禁用物質」，並提供以下資訊：

- 產品環境管理物質的檢測與報告
- 材料和零件相關成分的瞭解和收集
- 相關化學物質的毒性和禁用資訊（物質安全資料表）的收集
- 展現供應商管理體系的審核結果

3.11.3 供應商教育

「供應商實踐企業社會責任」說明會

2013 年，光寶召開 13 場次「供應商實踐企業社會責任」說明會或培訓課程，說明實踐企業社會責任的內容項目，並要求供應商經營階層或最高主管簽署「經營管理承諾書」，確認遵照各面向及「電子行業行為準則 4.0」(簡稱 EICC) 之綱要標準經營企業。

3.11.4 關鍵供應商

為能落實供應商的有效管理，除了在供應商選擇時訂有篩選準則，在成為合格供應商後，亦進行現場稽核或召集檢討會議以審視其各項執行績效，光寶鑑別出關鍵供應商管理清單，做為重點管理之基礎，2013 年關鍵供應商家數佔總供應商數之 29.5%，這些關鍵供應商之採購金額佔比則高達 71.7%，其中，關鍵供應商屬於在地供應商之比例又高達 76.8%，在此正向的激勵的原則下，多數供應商極力想成為光寶的關鍵供應商。我們鑑別原則的主要包含下列特點：

- 高營業額佔比
- 高技術及創新能力
- 唯一供應來源
- 高客製化能力
- 落實企業社會責任的能力

3.11.5 衝突礦石（金屬）採購政策

EICC 指出，部份金屬礦產已成為非洲剛果民主共和國武裝叛亂團體的主要財源，用來交易軍火、延續其與政府間的血腥衝突、蹂躪當地平民，因此引發國際爭議。光寶科技身為世界公民，我們宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬；同時，亦要求光寶的供應商必須負起企業社會責任，並確保產品不使用該類衝突礦區金屬材料。光寶公司自 2010 年起，已全面管控產品使用來自非洲衝突地區之礦物材料，並使用 EICC 建議之管理工具進行管控。

註：衝突金屬係指來自剛果民主共和國衝突礦區之礦物，類別有鉍鉍鐵礦，錫石，黑錫礦與黃金等。這些礦物提煉成鉍 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) (簡稱三 T 礦物)、鈷 (Co) 和金 (Au) 等，分別用於電子和其他產品。



3.11

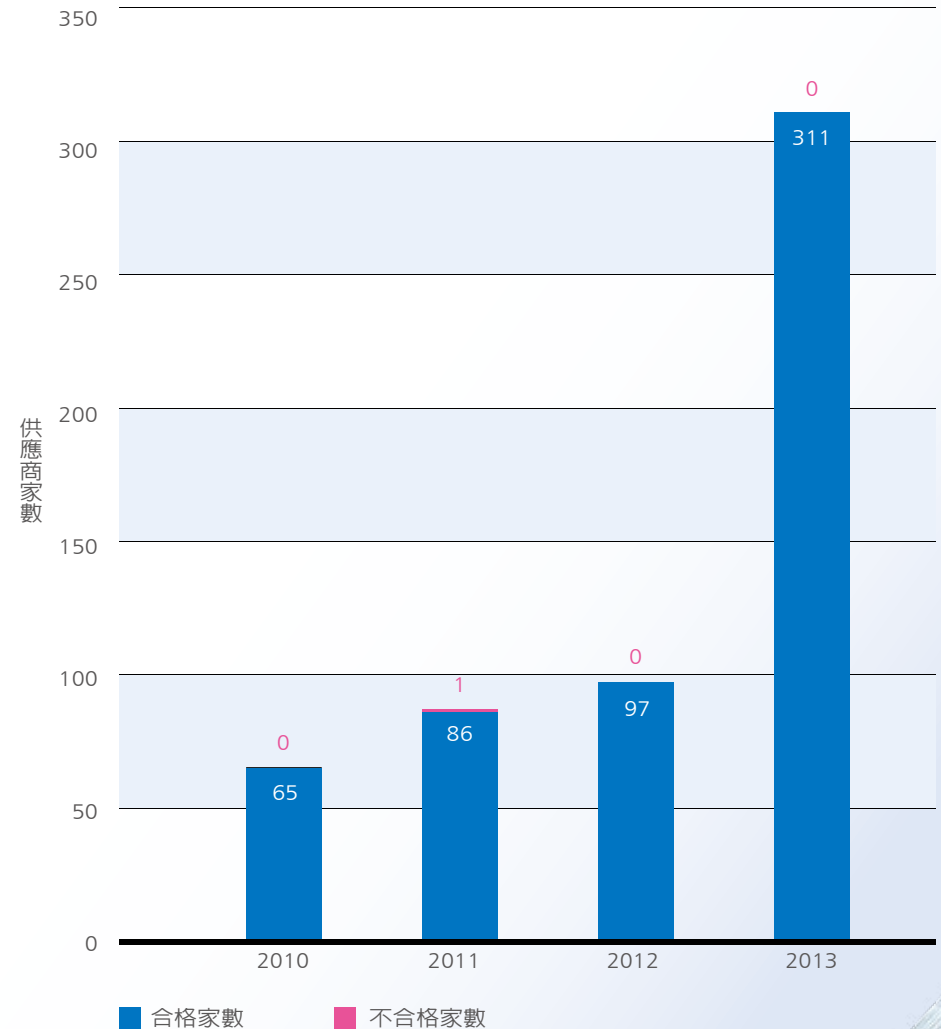
3.11.6 揮發有機物 (VOCs) 的管制與供應鏈水風險管理

揮發有機物對環境及人體健康有著長期的威脅，光寶除要求供應商依當地政府規定應設置處理設施外，更鼓勵供應商應主動針對各項逸散源採取有效處理技術，減少揮發有機物之排放。

水資源的使用與保育也是當前及未來的重要議題，受到氣候變遷的影響，潛在的水資源缺乏，對於供應商能否有穩健的營運，亦是一重大考量，光寶鑑別出供應商用強度高的製程，包含電鍍、印刷電路板、鋼鐵及金屬冶煉、面板類供應商，因此，重視其節水與水資源再利用的能力，同時，依據世界企業永續發展協會 (WBCSD) 所開發的水工具 (Global Water Tool)，鑑別出台灣地區、大陸華北地區及泰國曼谷地區，為未來 2015 年後潛在的缺水地區，也因此可以及早規畫因應方案。

3.11.7 供應商的社會責任「人權、環境、安全、衛生及管理系統」稽核與輔導

光寶建有供應鏈管理程序，將 EICC (電子行業行為準則) 導入供應鏈，進行「人權、環境、安全、衛生及管理系統」的相關輔導與稽核，掌握供應商在環安衛面向的管理與落實程度。我們持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。我們以 EICC 出版之稽核工具，進行供應商在企業社會責任的審視與評估，在 2013 年間經光寶已稽核完成之供應商家數為 311 家，稽核結果中，最常見的是勞工工時的問題，在稽核評估過後，針對缺失部分，光寶則要求在一定時間內要完成改善，在評選標準上，光寶是以可接受和不可接受為標準，2013 年並無供應商是因為此社會責任的問題而成為不合格供應商，歷年之稽核結果請見下圖統計。



Chapter 4

光寶與員工

員工為企業最大的資產，秉持以人為本的理念，創造「熱情、卓越、創新、成長」全方位員工照顧的工作環境。

4.1 員工政策

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」為公司核心信念的價值體系 (Lite-On Believe)，以最佳品質為核心，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，使光寶能成為贏得股東、客戶和員工永遠信賴，永續經營的優質公司。



為實踐光寶的核心價值信念與永續經營願景，光寶將員工視為公司最重要的資產，因為員工才是使公司能持續保持優質成長、不斷地擁有進步動能的最重要關鍵。光寶嚴格遵守各項勞動法令要求，訂定相關規章與規範具體保障員工權益，持續推動多元的員工關懷專案，促進員工身心健康，並提供具市場競爭力的薪資福利，為員工創造一個「熱情、卓越、創新、成長」的工作環境，各項人力資源的制度與施策皆以此四大目標出發，秉持以人為本的理念，積極從工作、生活及健康面切入全方位照顧員工。讓員工不僅在工作中充份發揮最卓越的表現，進而帶動公司持續地成長；同時更能進一步使員工在工作與生活中獲得身心平衡，以期每位員工都是快樂的光寶人、讓公司與員工共同創造未來卓越的藍圖並擁有幸福和諧的人生。





熱情

光寶為了讓每位同仁維持身心健康、擁有平衡的工作與生活，除定期舉辦與員工工作與家庭生活相關的心理健康促進幸福講座之外，另籌辦全公司性大型活動（如：員工旅遊活動、各項運動賽事、年終聯歡會等），更進一步委由外部專業顧問協助同仁處理在工作、生活及健康層面的諮詢服務。藉由持續推動不同層面活動與專案的方式，照顧每一位員工、提供每一位光寶人最溫暖的關懷。

卓越

為維持一個良善安全且健康的工作環境，光寶嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，員工不會因為種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視。光寶除了訂有明確的辦法規章（如性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、從業人員道德規範等），同時設置有員工申訴與性騷擾防治申訴 email 信箱及專線，在接獲員工申訴後立即成立申訴處理委員會，此外並設計嚴格的保密機制，以保護申訴者身份之相關資料。過去光寶從未發生性騷擾與歧視之案例。光寶亦依循電子行業行為守則 Electronic Industry Code of Conduct (EICC) 建立完整之管理系統。在大陸各廠接受來自客戶或客戶委託之第三方的 EICC 的稽核，同時也主動進行內部自檢及事業單位間的交互稽核，以徹底落實行為準則的規範，確保勞工權益受到保護。

創新

光寶洞悉到同仁在工作之餘，同時也必須面對大大小小、各式不同的家庭生活照顧、健康保健等議題。為了讓同仁在工作與家庭生活間取得優質的平衡、也希望所有同仁都能維持良好的身心健康，因此公司推行光寶員工協助方案，協助同仁處理工作、生活或健康相關的議題，解決同仁在各層面所遭遇到的各式困擾。

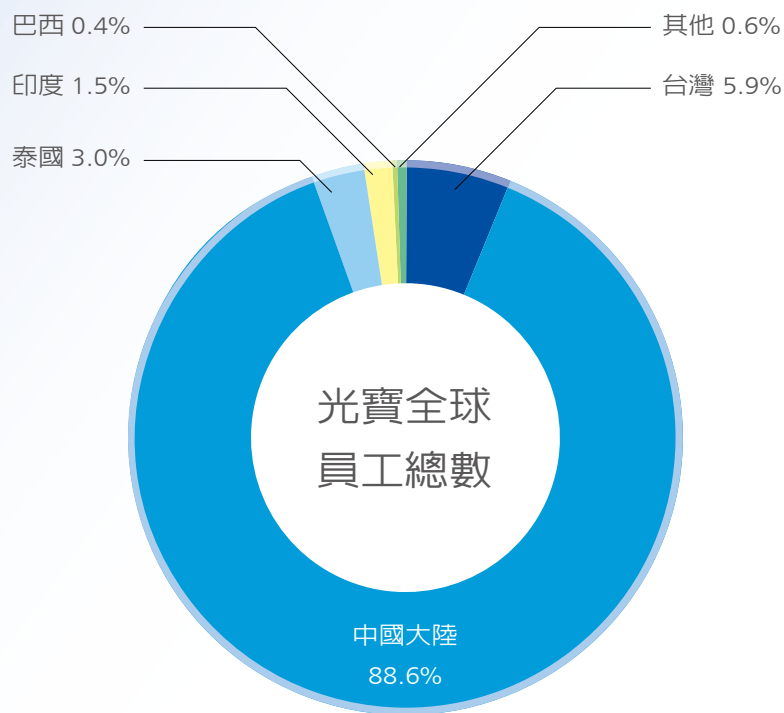
成長

在員工訓練與發展方面，光寶提供員工系統化的專業課程、晉升課程以及便捷的線上學習系統；同時亦提供員工自行參與外訓課程的補助，豐富且多元的內、外資源讓員工擁有自我學習與成長發展的機會。

4.2 員工概況

4.2.1 員工結構及分布

截至 2013 年底，光寶全球員工總數為 64,491 人，其中男性員工比例為 55.6%，女性員工比例為 44.4%。台灣員工總數 3,818 人，其餘地區 60,673 人分布於中國大陸及其他海外廠區，其中 97.5% 都在亞洲。



	台灣	中國大陸	泰國	印度	巴西	其他	合計
男	7.00%	88.98%	0.97%	2.11%	0.26%	0.68%	55.60%
女	4.57%	88.19%	5.61%	0.70%	0.54%	0.39%	44.40%

依聘僱合約之員工組成

地區	男					女				
	全職	外籍	身障聘用	建教生	所有員工	全職	外籍	身障聘用	建教生	所有員工
台灣	2,465	18	26	0	2,509	1,294	6	9	0	1,309
中國大陸	30,814	73	74	914	31,875	24,235	4	27	1,015	25,281
泰國	346	0	0	0	346	1,607	0	0	0	1,607
印度	757	0	0	0	757	201	0	0	0	201
巴西	92	0	0	0	92	151	5	0	0	156
其他	229	13	3	0	245	112	1	0	0	113
全球合計	34,703	104	103	914	35,824	27,600	16	36	1,015	28,667

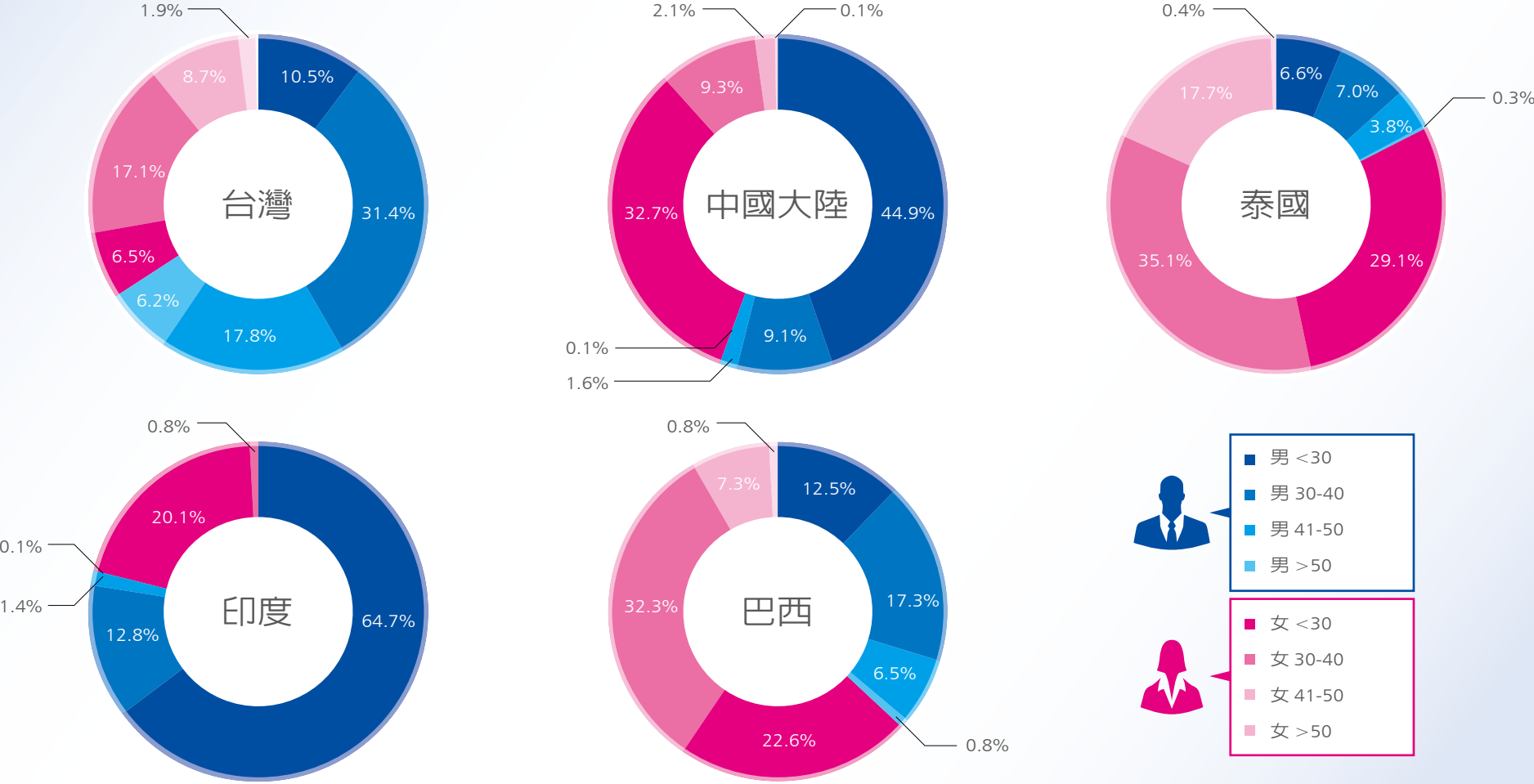
本公司在各海外地區皆以優先聘用當地員工為原則，在台灣地區，副理級（含）以上員工人數占台灣員工人數 32.7%，99.3% 為當地人；在中國大陸地區，副理級（含）以上員工人數占中國大陸員工人數 0.9%，88.2% 為當地人；在泰國地區，副理級（含）以上員工人數占泰國員工人數 1.3%，100% 為當地人；在印度地區，副理級（含）以上員工人數占印度員工人數 1.7%，100% 為當地人；在巴西地區，副理級（含）以上員工人數占巴西員工人數 2.0%，100% 為當地人。

	台灣	中國大陸	泰國	印度	巴西	其他
副理以上員工比例	32.7%	0.9%	1.3%	1.7%	2.0%	40.6%
副理以上且為當地員工比例	99.3%	88.2%	100.0%	100.0%	100.0%	86.4%

4.2

4.2.1

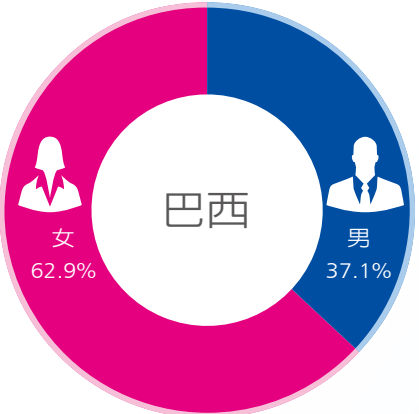
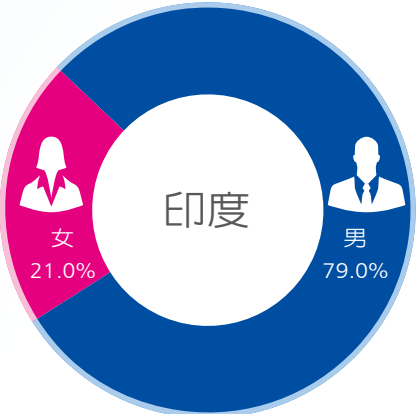
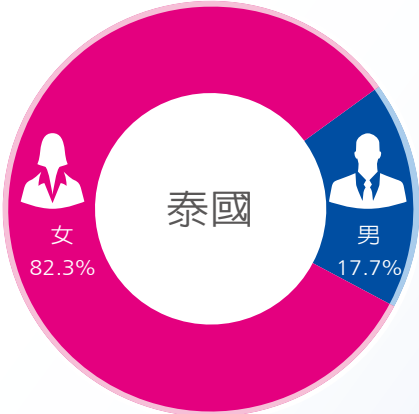
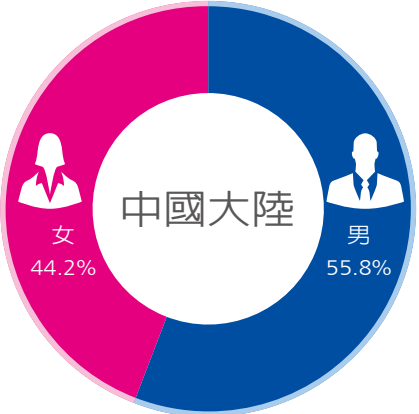
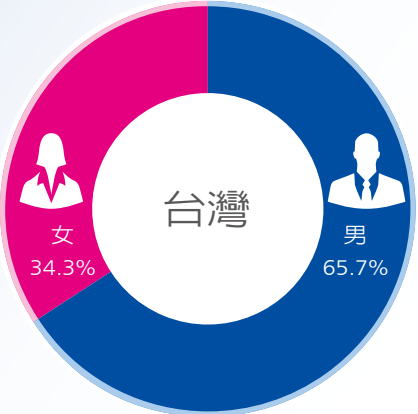
以地區別性別和年齡分布



4.2

4.2.1

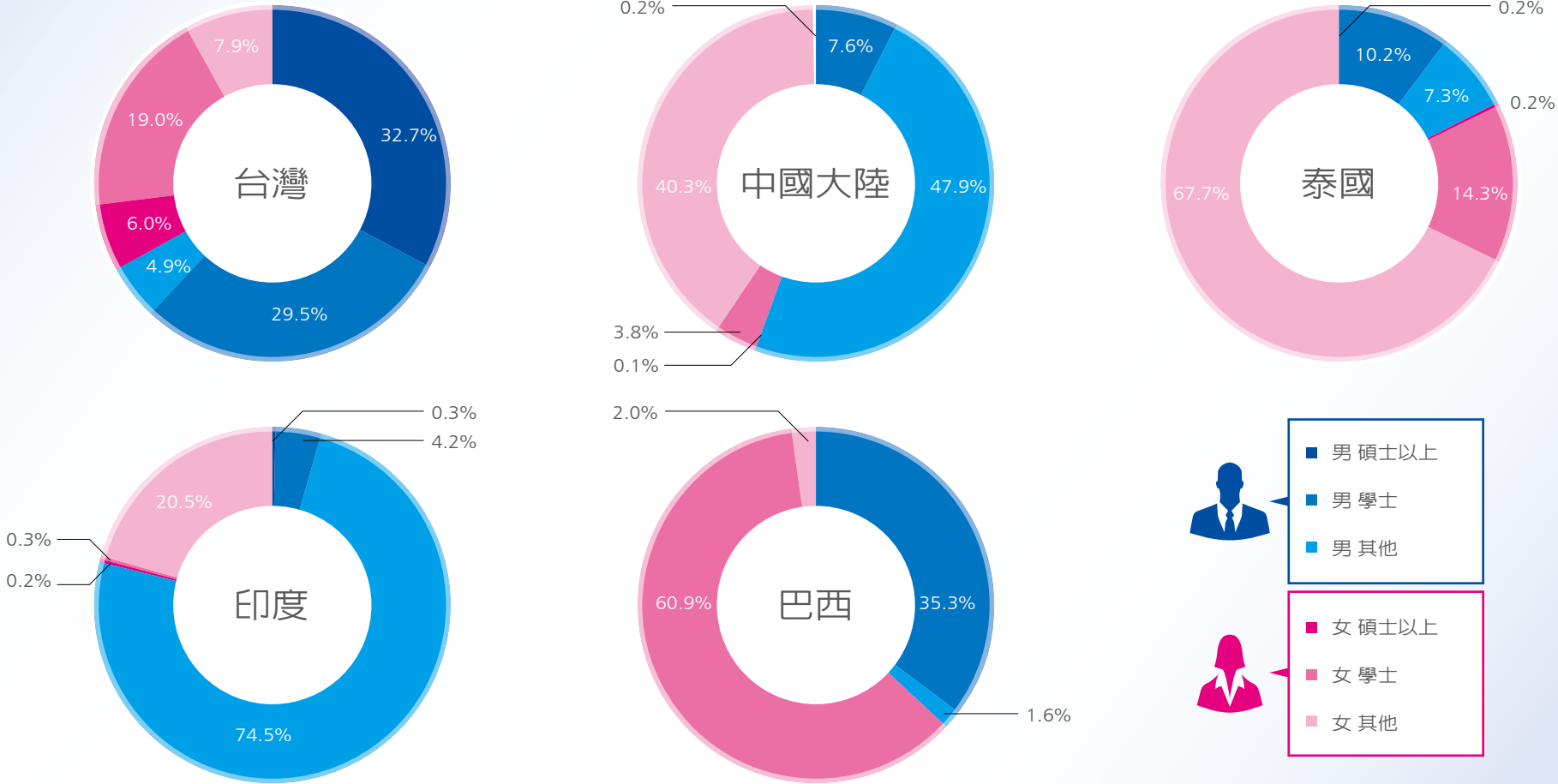
以地區別性別分布



4.2

4.2.1

以地區別性別和學歷分布



4.2

4.2.1

員工職級分布

	性別	2013		2012		2011	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
最高治理機構成員	男性	49	94%	47	94%	53	96%
	女性	3	6%	3	6%	2	4%
	合計	52	100%	50	100%	55	100%
高階主管	男性	245	91%	238	90%	231	90%
	女性	25	9%	25	10%	26	10%
	合計	270	100%	263	100%	257	100%
中階主管	男性	3,375	76%	3,161	76%	3,137	76%
	女性	1,081	24%	1,011	24%	967	24%
	合計	4,456	100%	4,172	100%	4,104	100%
	性別	2013		2012		2011	
一般員工 (間接 IDL)	男性	9,983	66%	9,674	67%	9,950	67%
	女性	5,034	34%	4,848	33%	4,943	33%
	合計	15,017	100%	14,522	100%	14,893	100%
一般員工 (直接 DL)	男性	25,836	52%	26,176	52%	25,500	50%
	女性	23,638	48%	23,783	48%	25,388	50%
	合計	49,474	100%	49,959	100%	50,888	100%
全部員工	男性	35,819	56%	35,850	56%	35,450	54%
	女性	28,672	44%	28,631	44%	30,331	46%
	合計	64,491	100%	64,481	100%	65,781	100%

註 1：間接員工包含以上最高治理機構成員，高階主管與中階主管人員。



4.2

4.2.2 員工留任

光寶一貫秉持員工是企業最重要的資產，有一套完善的晉升管理課程及員工福利制度，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展；而在離職管理上，一旦員工提出離職需求，人力資源單位隨即會視需求安排與當事人進行離職面談，務求瞭解員工的離職原因，並盡全力進行員工慰留與關懷。

以下為年度離職率的計算，每個月員工主動提出離職人員的離職率累計值，即 = (1 - 12 月經公司聘雇且主動申請離職人數總和) / (1 - 12 月每個月期末在職人數總和 / 12) × 100%。

一、員工離職率

2013 年度累計離職率 - 以年齡區分

地區	DL 直接人員					IDL 間接人員				
	<30	30-40	41-50	>50	Total	<30	30-40	41-50	>50	Total
台灣	2.9%	2.3%	0.0%	0.0%	2.1%	16.8%	9.5%	5.0%	4.3%	8.9%
中國大陸	199.2%	86.5%	55.8%	25.6%	178.3%	47.5%	15.6%	3.5%	1.9%	32.6%
泰國	73.7%	23.4%	7.5%	0.0%	40.7%	48.7%	19.5%	6.3%	0.0%	15.7%
印度	30.7%	0.4%	0.0%	0.0%	30.6%	3.1%	1.9%	0.2%	0.0%	2.6%
巴西	1.2%	1.2%	0.0%	0.0%	1.1%	0.4%	0.8%	1.2%	0.0%	0.8%
其他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	43.5%	33.0%	32.4%	56.8%	40.1%
全球合計	193.8%	78.2%	46.8%	17.5%	170.3%	43.1%	13.8%	6.6%	15.1%	25.9%

註：中國大陸地區員工離職率偏高主要原因受到當地整體缺工影響。

2013 年度累計離職率 - 以性別區分

地區	DL 直接人員		IDL 間接人員	
	男	女	男	女
台灣	1.3%	3.8%	10.0%	6.6%
中國大陸	203.3%	130.5%	25.4%	45.0%
泰國	42.9%	39.3%	16.6%	15.2%
印度	37.6%	8.4%	4.9%	0.3%
巴西	0.8%	1.6%	0.4%	2.0%
其他	0.0%	0.0%	40.3%	40.0%

註：中國大陸地區員工離職率偏高主要原因受到當地整體缺工影響。

4.2

4.2.2

以下為年度到職率的計算，每個月新進人員的到職率累計值，即 = (1 - 12 月經公司新進人數總和) / (1 - 12 月每個月期末在職人數總和 / 12) × 100%。

二、2013 年度累計新進比率

以年齡區分

地區	DL 直接人員				IDL 間接人員			
	<30	30-40	41-50	>50	<30	30-40	41-50	>50
台灣	3.1%	4.4%	1.1%	0%	14.5%	10.5%	4.9%	1.4%
中國大陸	159.2%	45.1%	26.6%	13.4%	32.8%	7.8%	2.8%	0%
泰國	193.5%	32.3%	2.5%	0%	35.1%	7.9%	2.7%	0%
印度	109.9%	0.5%	0%	0%	9.4%	0.4%	0.1%	0%
巴西	21.4%	15.7%	1.2%	0%	4.0%	5.2%	2.8%	0%
其他	0%	0%	0%	0%	4.2%	1.5%	2.7%	1.8%

以性別區分

地區	DL 直接人員		IDL 間接人員	
	男	女	男	女
台灣	1.6%	7.8%	24.9%	10.7%
中國大陸	130.9%	111.2%	28.4%	8.2%
泰國	9.5%	17.4%	1.4%	0.4%
印度	109.8%	112.9%	9.8%	10.4%
巴西	26.1%	45.5%	13.0%	11.5%
其他	0%	0%	7.4%	18.9%

4.2

4.2.2

二、2011-2013 年 育嬰留停人員分析 (光寶母子公司台灣地區)

光寶集團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，也因此 2013 年度申請留職停薪者，達到 78.6% 的復職率，且留職停薪復職後之人員留任率達到 77.8%，可見光寶提供完善員工照顧之機制，且亦獲得員工之肯定。

定義	實際 2013		實際 2013		
	男性	女性	男性	女性	合計
A: 符合育嬰留停申請資格人數 (三年內申請產假/陪產假人數)	A1	A2	346	152	498
B: 實際申請人數	B1	B2	4	6	10
C: 預計於當年度復職人數	C1	C2	3	11	14
D: 當年度實際復職人數	D1	D2	2	9	11
E: 前一年度育嬰留停復職 後持續工作一年人數	E1	E2	2	5	7
育嬰留停申請率 (當年度 1-2 月實際申請育嬰留 停人數) / (三年內 1-12 月曾申請 產假或陪產假人數) x 100%	(B/A) x 100%		1.2%	3.9%	2.0%
育嬰留停復職率 (當年度 1-12 月育嬰留停實際復 職人數) / (當年度 1-12 月育嬰留 停預計復職人數) x 100%	(D/C) x 100%		66.7%	81.8%	78.6%
育嬰留停留職率 (前一年度 1-12 月育嬰留停實際 復職人數) / (當年度育嬰留停復 職後工作滿一年人數) x 100%	(E/ 前一年 D) x 100%		66.7%	83.3%	77.8%

4.2.3 人員招募 (含禁用童工政策)

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，包括與知名系所產學專班合作方案、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。本公司人員招募皆依當地法令規定並遵守 EICC 規範，從未僱用童工，並嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。此外，本公司建置 IT 資訊系統，以做好員工勞動時間及應休假期日期之管理，以保障員工的身心平衡。

4.2.4 電子行業行為準則規範 (EICC) 委員會

為了鑒定本公司社會責任管理體系的充分性、有效性和適宜性，檢查體系方針、目標及法規符合性情況，特制定 EICC 內部稽核程序。稽核程序中明確訂定職責、行為程序、稽核實施辦法與週期、稽核報告及不符合項改善追蹤等。

電子行業行為準則規範包含了勞工、健康與安全、環境及企業道德規範的標準，本公司依循此規則每月各廠區進行自檢，並且於廣州、東莞、華東三區域成立 EICC Committee 組織，每年安排跨廠區互相稽核以 100% 確保完全符合規範的標準，若有不符合項時，也會於限期內提出改善方案並改善之。

4.3 員工發展與教育訓練

「員工」是光寶最重要的資產，而教育訓練則是確保人力資本得以持續增值的重要方法，如同光寶學習發展宣言「學習發展的目的在於增進員工管理與專業職能、提升團隊績效並發揮綜效、強化組織運作效能與動力、達成企業永續經營及發展。」因此，員工培育與發展為光寶首要重視的課題之一。



光寶的學習發展體系乃是以在職訓練及個人發展計畫為基礎，新進人員訓練、專業別訓練、階層別管理領導訓練及自我發展等四大部分為主軸，協助員工展現光寶核心價值及達成公司的願景及策略。

光寶學習發展體系圖



光寶各階層學習發展藍圖

階層	在職訓練體系 (OJT)	工作外訓練體系 (Off-JT)					自我發展體系 (SD)
		新進人員訓練	內部講師訓練	企業社會責任訓練	階層別領導管理與訓練	專業別訓練	
經營管理層	技職發展組織	第一階段 新人報到訓練	內部講師認證 訓練	經營層 CSER 訓練	經營管理訓練	研發訓練	數位學習課程
高階管理層	學習發展地圖			管理層 CSER 訓練	高階管理訓練	品質訓練	
中階管理層	教案及智庫發展	第二階段 新人訓練	晉升課程講師 訓練		中階管理訓練	工業工程訓練	
基層管理層	師徒制度	第三階段 新人訓練	內部講師技 巧精進訓練	基層 CSER 訓練	基層管理訓練	品質 / 六標準 差訓練	
作業層	技職認證制度				班組長 養成訓練	業務訓練	



員工年平均受訓時數

光寶員工不分男女皆有同等接受訓練的機會，故無特別性別統計之資料，將於明年度完整揭露。2013 年光寶台灣地區、大陸地區以及光寶科技泰國地區員工年平均受訓時數（包含實體訓練、e-Learning 線上訓練），請參照以下表格。

2013 年光寶台灣地區訓練概況：

教育訓練方式	階層別	總訓練人次	男性總訓練人次	女性總訓練人次	總訓練時數	平均每人訓練時數
實體訓練	經營管理層	125	121	4	351.5	8.9
	高階管理層	685	616	69	2452.0	10.2
	中階管理層	8,830	6,790	2,040	45656.5	19.3
	間接人員	5,122	3,162	1,960	40195.0	23.3
	直接人員	314	75	239	1183.5	2.5
e-Learning	全體人員	34,059			2,040.9	0.9
合計		49,135			91,879.4	-

註：以上數據包含光寶科技母公司以及子公司如建興、敦揚、光林、光寶移動台灣地區之訓練統計資料。

2013 年光寶大陸地區訓練概況：

教育訓練方式	階層別	總訓練人次	總訓練時數	平均每人訓練時數
實體訓練	經營管理層	2	2.0	0.3
	高階管理層	40	157.5	5.9
	中階管理層	1,421	6,994.8	6.9
	間接人員	18,351	54,936.8	10.6
	直接人員	155,108	476,723.5	17.8
e-Learning	所有間接人員	28,213	8,748.3	1.3
合計		203,135	547,562.9	-

註：以上數據包含光寶科技母公司以及子公司如建興、敦揚、光林、光寶移動大陸地區之訓練統計資料。

2013 年光寶泰國地區訓練概況：

教育訓練方式	階層別	總訓練人次	總訓練時數	平均每人訓練時數
實體訓練	經營管理層	-	-	-
	高階管理層	-	-	-
	中階管理層	62	398.0	5.2
	間接人員	232	1,470.5	6.3
	直接人員	8,476	111,014.0	64.5
合計		8,770	112,882.5	-

註：以上數據僅含光寶科技母公司泰國地區之訓練統計資料。



4.3

光寶致力於改善學習發展的基礎建設、管理系統提供優良、完整的人力發展環境及平台，以下為近年來的努力及成就：

強化學習發展基礎建設：

- 友善的學習環境：
於台灣地區及大陸地區皆建置了完善的 e-Learning 學習平台，使二個地區的員工皆享有不受時間與地點限制的友善學習環境，讓員工可依照個人時間規劃，彈性安排學習進度，並能隨時閱讀平台內的文件資源，減少對於自然資源的耗用，為環保盡一份心力。
- 多元豐富的課程資源：
每年度規劃實用的線上課程與學習資訊，如線上電子書、英語課程及天下知識庫等資源，提供同仁工作之外的自修學習，進而豐富職場知識或技巧，自 2006 年線上學習平台建置以來，每年度的線上學習閱讀人次及學習時數皆呈現逐步上升的趨勢。

提升光寶訓練發展品質：

在訓練發展品質的強化與提升上，光寶遵循台灣訓練品質系統 (TTQS) 之原則與規定，持續加強組織需求、策略與訓練的連結性，並不斷投入心力在學員的學習成果追蹤及學習移轉上，光寶亦獲得勞委會職訓局所頒發之 TTQS 銀牌獎肯定。

完整的新進人員訓練體系：

- 新人三階段訓練：
 - 為了讓新進人員快速認識光寶企業文化、願景、制度規範並及落實勞工安全衛生教育，新人必須自進入光寶第一天起至半年內，完成三階段新人教育訓練，100% 新人自報到第一天即接受性騷擾防治及員工道德行為守則之宣導教育。

- 每位新進同仁在新人訓練中，皆會參與《光寶的願景、使命與策略》、《員工道德規範與反貪瀆宣導》、《資訊安全教育》等企業倫理及從業道德相關課程。藉由新人訓練課程傳遞公司整體的願景、使命與策略，使同仁清楚瞭解公司倫理；此外也透過課程讓同仁瞭解公司反貪瀆的政策及做法，避免任何可能違反公司反貪瀆政策之情事發生。

● 新進人員專業訓練：

新進人員進入部門後須接受完整之訓練課程，包括專業、品質及各項實作訓練，讓新進人員可快速投入工作崗位發揮能力。

強化大陸地區基層主管的領導與管理能力：

為強化大陸地區基層主管班組長的領導與管理能力，2013 年持續於大陸各廠導入基層主管管理技能培訓 TWI (Training Within Industry for Supervisors) 工作教導內部講師訓練，藉由建立完整的內部講師群與標準訓練教材來強化基層主管的基礎領導與管理能力。

員工接受人權相關培訓與比例

- 推展 CSER (Corporate Social and Environment Responsibility) 訓練活動：
 - CSER 新人訓練：
為建立新進人員對 CSER 的正確基本觀念，並了解公司對推動 CSER 所做的努力，持續將 CSER 納入新人訓練必修課程之一，將 CSER 的理念深植於每一位同仁。
 - CSER e-Learning 課程：
 - 透過一系列 CSR e-Learning 課程向員工宣導企業社會責任相關議題，並針對新進同仁必修的新進人員訓練學程中，包含「企業社會責任 CSER」及「社會參與」課程，確保每位新進同仁皆能了解公司對於 CSER 的重視和在推動上所做的努力，並期望同仁能一同加入落實 CSER 企業社會責任的行列。



- 同時，光寶透過公司内部電子郵件信箱 (LiteOn Volunteer、My Liteon) 及每季固定發行「光雜誌」(光寶内部刊物)，針對企業社會責任進行的内部宣導、招募同仁參與企業志工、分享志工活動花絮，並將公司在 CSR 上的承諾、行動與成果和全體同仁分享。
- 各單位 CSER 訓練：

為落實所有同仁對 CSER 的認識，針對各事業單位全員溝通會議時間，安排 CSER 的訓練宣導，針對法令修改或公司最新的 CSER 措施及活動做宣導與溝通，將 CSER 同步落實於每一位同仁的日常工作及生活中。
- 落實電子行業行為準則 (EICC: Electronic Industry Code of Conduct) 訓練：
 - 實體課堂訓練：

光寶已將 EICC 納入新進員工的培訓課程單元中，期使新進員工從一踏入公司就感受到光寶對於落實 EICC 的用心，且 PRC 地區亦不定期舉辦 EICC 相關重點宣導或強化訓練，提升課程訓練成效的深度與廣度，使 EICC 內化成為光寶內所有員工的共同語言。
 - 線上課程訓練：

為讓全體同仁都了解 EICC 的內涵並遵循相關規範，2012 年依據最新 EICC 4.0 版內容重新調整製作 e-Learning 内部訓練課程，並持續於 e-Learning 學習平台上開設此課程，提供員工能利用工作之餘隨時隨地自我複習強化 EICC 準則與規範。
 - 訓練成效：
 - 2013 年，接受 EICC 訓練（其中亦包含人權政策訓練以及反貪瀆政策訓練）總訓練人次為 75,595 人次，佔總人數之 106.17%。
 - 2013 年，接受 EICC 訓練（其中亦包含人權政策訓練以及反貪瀆政策訓練）總訓練時數為 86,760.8 小時。各個主題訓練時數分別為：

訓練課程	訓練時數
EICC 訓練	60,732.6 小時
人權政策訓練	17,352.2 小時
反貪瀆政策訓練	8,676.0 小時

註：以上數據包含光寶科技母公司以及子公司如建興、敦揚、光林、光寶移動台灣及大陸地區之訓練統計資料。

- 2013 年 3 月 EICC (電子行業公民聯盟) 年度大會於台灣舉辦，主辦單位在徵詢各單位的推薦後，認為光寶是台灣在 CSER 最佳實踐標竿企業的首選，因此集團總執行長於大會「創建世界級的企業公民」的討論議題中發表重要演說，分享光寶在 CSER 的願景與策略、做法與引領業界的實例，以及邁向永續的關鍵理念與承諾，透過這場演說，集團總執行長向客戶以及國際展現了光寶在 CSER 的承諾與領導地位，更感受到光寶在 CSER 的承諾與努力。

- 強化保密及工作環境安全訓練：

為使員工能在安全的環境中工作，保護公司機密資訊，光寶致力於員工安全管理、機密資訊保護，以確保公司、客戶、員工及全體股東的利益，維持公司競爭力。

光寶設置先進的門禁安全系統，人員依照被授權工作範圍進出辦公室及廠區，保全人員皆須經過一系列嚴格的背景和條件篩選，並於職前由外包單位統一進行禮儀、交通指揮、安全檢查等專業職前訓練後，始可擔任執勤任務，如此方能實安全管制。



4.4 權益保障

4.4.1 工作與就業權益保障

光寶視員工為公司最重要的資產，任何制度的設立皆以符合法令規定為最基本原則：

- 合法的聘僱
光寶科技亦嚴格遵守各項勞動法令的規定，拒絕雇用未滿 15 歲童工及所有 18 歲以下的員工不得執行危險性工作。對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。
- 免於性騷擾與歧視
公司嚴禁有形或無形的性騷擾行為，除訂有相關規定外，並設有性騷擾防治專線及 E-Mail 帳號供員工投訴，員工不因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視，過去光寶科技從未因身份歧視而造成糾紛事件。
- 公平的績效考核制度
光寶績效管理與發展系統的旨在整合、提升個人及組織整體績效。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進行評核，以為職位晉升、薪資調整、紅利發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任的狀況，光寶優先考量適當的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，給予適當的資遣費用等措施，確保其工作權益。

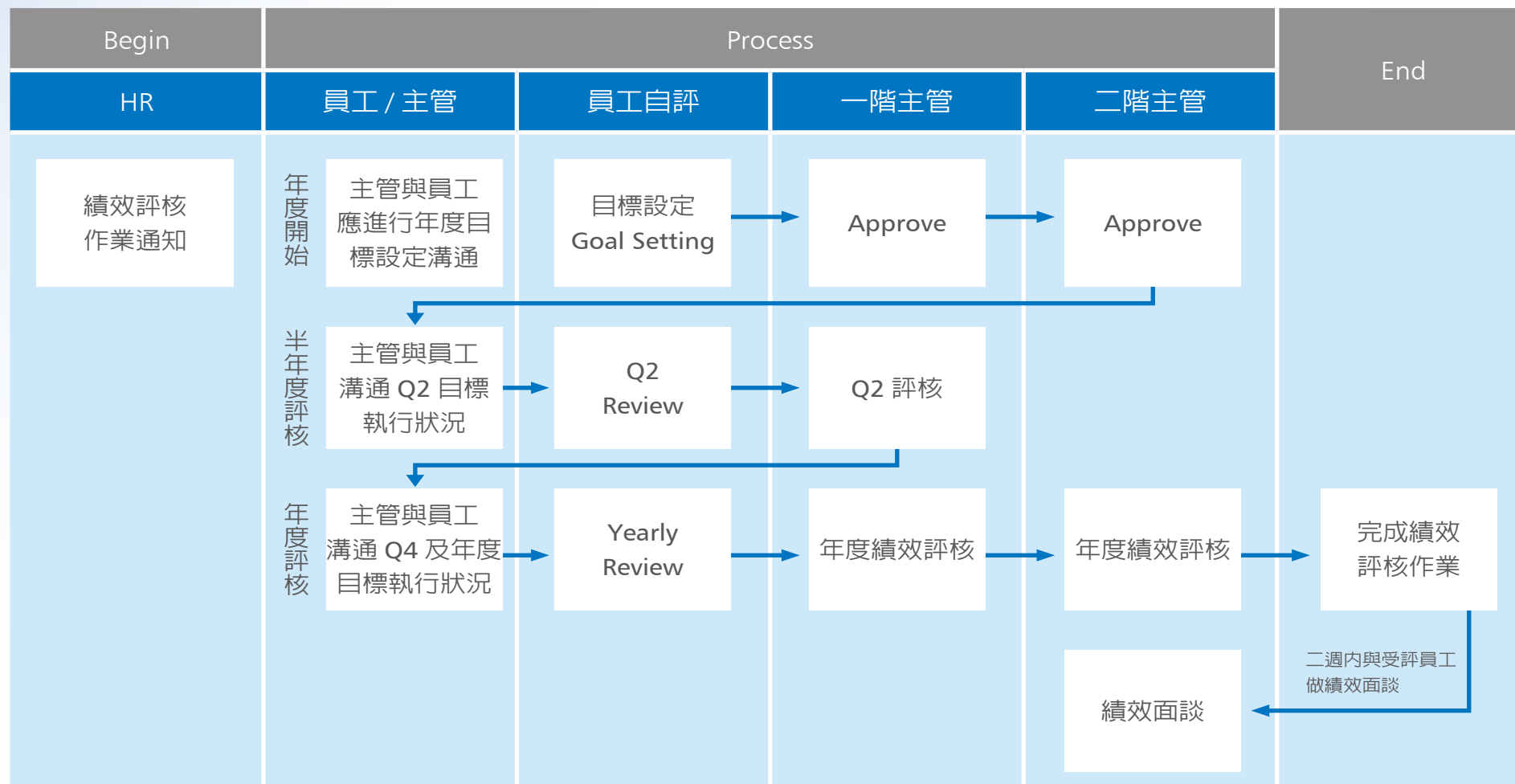
光寶績效評核的主要流程內容如下：

- (1) 目標設定：於年度開始，由部門主管與員工進行年度目標設定。
- (2) 上半年度評核：由部門主管與員工溝通上半年度目標執行狀況，並對上半年度達成狀況進行評核。
- (3) 年度評核：由部門主管與員工溝通第 4 季及年度目標執行狀況，並對年度達成狀況進行評核及核定績效等級。
- (4) 績效評等溝通：為協助員工改善績效、規劃員工發展計劃 (Individual Development Plan, IDP) 以提升公司整體之績效表現，初評主管應針對績效評等考核結果、改善方向及未來發展計劃後與受評人做績效面談，以增進與員工之雙向溝通。員工發展計畫強調員工個人的自主性，重視個人價值，鼓勵員工自主的追求成長，但又能夠過員工成長進而達成目標的組織。光寶除制定有明確的學習發展體系與藍圖，每年固定規劃執行各類內部訓練課程（包含：專業類、品質類、管理類等），訂定各階層人員之必修管理課程外，並提供員工接受外部訓練課程之相關補助，員工可依據個人發展目標與需求，規劃個人能力與生涯的發展計劃，並與主管透過任何溝通方式進行討論，主管針對個別員工的績效現況、能力優缺點、部門及組織現況與未來目標等提供回饋與建議，並適時給予協助、支援與追蹤，以協助員工達成目標。

4.4

4.4.1

光寶績效評核作業流程：



4.4

4.4.2 薪資保障

光寶相當重視同仁的待遇與福利，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。員工薪資及報酬決定係依據其學經歷、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。
- 光寶對於新鮮人之標準起薪，在台灣地區符合當地法令外，同時以具有市場競爭力為目標，目前標準起薪約為基本薪資的 1.7 倍 - 2.1 倍；大陸地區因各地法令基本工資不同，各廠產業標準起薪亦不同，目前資料尚在整合中。
- 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薪資差異倍率如右表（分析資訊範圍為母公司）：

職稱	男	女
技術員 / 助理 (JG06-08)	1.52	1
工程師 / 專員 (JG10-14)	1.06	1
經理級 (JG16-20)	1.10	1
處長級 (JG21 以上)	1.00	1

依據台灣當地法令規定，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，公司並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。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。

光寶的退休福利制度係依照當地法令之相關規定，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。

4.4

4.4.3 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%。針對台灣地區，依據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 8.6 億元，足於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。

地區	退休計劃方式	退休金提撥佔薪資比例	員工參與退休計劃的比例
台灣地區	舊制退休金 (公司退休金帳戶)	僱主 2% 員工 0%	100%
	新制退休金 (個人退休金帳戶)	僱主 6% 員工 0-6%	
大陸地區	養老保險 (員工專戶)	僱主 10-20% 員工 8-11%	100%
泰國	Social Fund (Gov.) (個人退休金帳戶)	僱主 5% 員工 5%	100%



4.5 員工關係

和諧的員工關係來自於良好的溝通，光寶集團各公司都十分重視內部溝通的流暢，因此為同仁打造全方位的雙向溝通管道，說明如下：

- 各事業單位每月進行經營管理會議、按季或月舉行與同仁的雙向溝通會議（台灣區：2013 年共計有 29 場；海外共計 201 場），除讓經營高層能直接向主管和員工傳達願景、共同擬聚目標共識，全體同仁都可以使用上述管道反應意見或建議。進而達成和諧的員工關係。
- 公司內部刊物：透過定期出版的內部公司刊物（台灣區 - 光雜誌（季）、海外各廠刊物（月））提供員工主動投稿、分享自己的心得感想的机会，更報導公司營運狀況及各項活動訊息，讓海内外全體員工皆能瞭解公司營運管理，自 2012 年起更設置了內部刊物分享平台，所有同仁皆可從 e-Learning Center 閱讀到各廠最新、最完整的資訊，為資訊分享交流之大躍進。
- 內部公告：依不同的公告及活動內容，透過『My Liteon』、『ER Team』、『LiteOn Volunteer』等員工信箱以及內部人力資源網站「HR Portal」傳達給同仁，讓同仁即時掌握公司的最新活動動向。並藉由活動滿意度問券，搜集同仁各項建議，讓後續活動規劃更加完善。
- 「員工申訴」管道：公司設置員工申訴專線、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，台灣區 2013 年無接獲『員工申訴』事件、海外區 2013 年共計受理 200 餘件，結案率 100%。此外每個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，得到最即時的回覆及協助。

- 工會組織：台灣中和地區成立有工會 - 『新北市光寶科技股份有限公司中和一廠工會』，中和地區員工參與工會涵蓋率為 46%。今年度工會理監事為工會成員舉辦 - 『夏之艷』的一日遊自強活動，增加工會成員彼此間的情感交流；大陸廠區於廣州、常州及東莞地區分別也成立工會組織，廣州地區員工參與工會涵蓋率達 95%，常州地區員工參與工會涵蓋率為 9%，東莞地區則已完成工會組織設立，目前組織與參與成員陸續完備中。在各部門設立工會代表，了解部門同仁的需求，接受同仁建議，收集信息，定期召開例會，商討因應方案，也主導辦理各項工會活動（團體旅遊），達到維護員工的合法權益、協調和諧穩定的勞動關係。

此外光寶集團嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，員工不因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視。除訂有相關辦法規定（如：性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、從業人員道德規範），並設有性騷擾防治申訴專線及 E-Mail 帳號供員工投訴，並在此機制上保護申訴者，為同仁營造一個良好的工作環境。過去光寶從未發生性騷擾與歧視之案例。



大陸廠區 - 意見箱



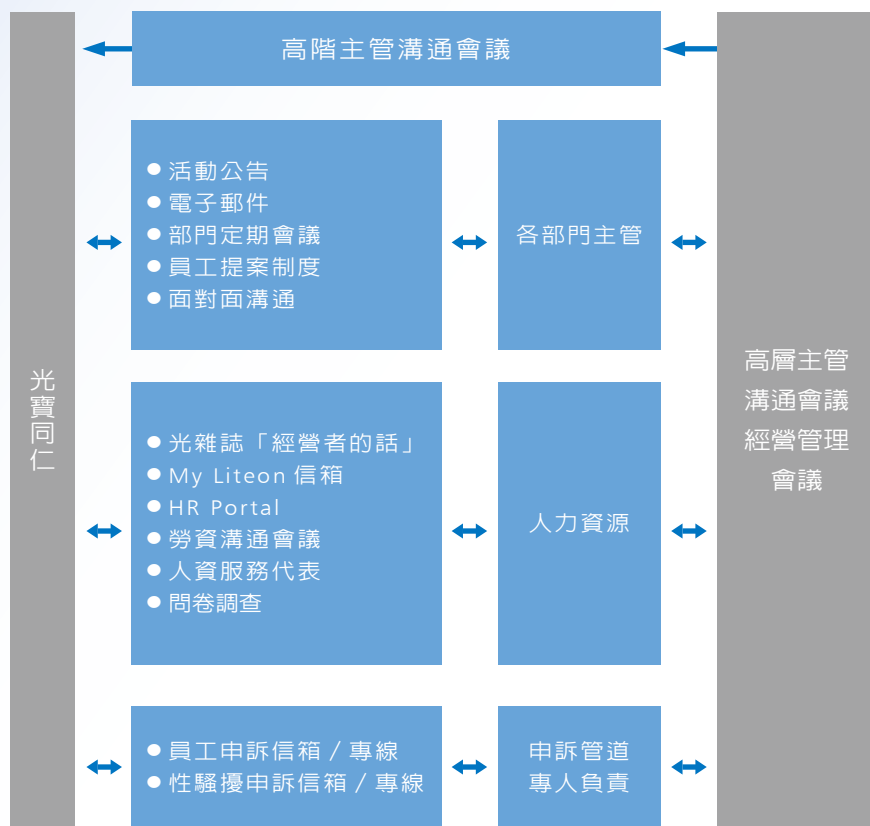
大陸廠區 - 輔導站



大陸廠區 - 輔導站

- 內部溝通管道：光寶集團依當地法規建立勞資協商機制，全體員工協商權益皆受法規保障。員工如有任何職場上的相關疑慮，皆可透過內部流暢的溝通管道進行反應。

- 透過 e-Learning Center 中的內部刊物分享平台，所有同仁皆可取得各廠最新、最完整的資訊，更響應節能減碳，以電子雜誌代替紙本雜誌，降低紙本雜誌印製量，以最實質的方式愛樹、愛地球。



4.6 樂活光寶

光寶在各廠區規劃完善的福利照顧制度，對員工的關懷不遺餘力。並依相關法規設有職工福利委員會，推動各項員工福利工作。在保障員工基本福利之餘，以提供員工一個『熱情、卓越、創新、成長』的工作環境為己任。讓每位員工都能成為一個快樂的光寶人。

4.6.1 多元化的福利措施

光寶提供員工多元的福利項目，如年度資深員工表揚、優良員工表揚、節慶活動、藝文活動、健身中心、團體保險、員工急難救助、生日及節慶禮金、結婚、生育補助、住院及喪亡慰問、員工進修補助、子女教育補助、EAPs 員工協助方案、醫生健康諮詢服務及法定應有的員工福利等，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、甚致優於當地法令規定。此外為了促進員工感情，擴展員工社交領域，以激勵工作士氣，光寶支持由員工自組成立不同性質休閒社團，並定期補助社團經費或提供活動場地，使員工享有身心平衡、健康而快樂的生活。不因種族、性別、國籍、宗教、政治立場或隸屬工會而有任何形式或實質之差別待遇



4.6

4.6.2 多采多姿的員工休閒活動

光寶每年策劃不同主題的員工活動 - 團體旅遊、競賽、晚會、登山健行、春酒 / 尾牙等大型聯歡會。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，與家人共享天倫之樂，為自己及家人創造幸福的人生。此外每季舉辦「幸福講座」，主題包含職場技能、心理健康、個人成長等多樣化內容。此外選設有各類文康設施如圖書室、健身中心、視聽娛樂設備等，員工可以交換彼此心得，互相學習，亦可增進個人社交領域，調節平日工作及生活上累積的壓力。

1. 團體旅遊 - 公司定期舉辦團體旅遊，並鼓勵同仁攜眷參加，以台灣區為例，平均每位同仁攜帶一位以上的眷屬，讓同仁眷屬透過參與公司活動，提升對公司的認同感。



2. 競賽 - 台灣區每年固定舉辦球類競賽及光寶之星歌唱比賽，此外各事業單位亦會響應同仁建議，不定期舉辦部門內部之競賽。廠區除球類、歌唱比賽外，還有各式趣味競賽活動，提供同仁休閒及紓壓的管道。



3. 節慶活動 - 配合節慶日安排不同的節慶活動，與同仁共享佳節歡樂



4. 幸福講座 - 安排各領域的專家，與同仁分享職場、健康、心理等方面的主題，期許每位同仁都能擁有健康的身心，平衡的工作與生活！



5. 年度聯歡會 - 藉由聯歡會期許全體光寶人繼續齊心協力，持續追求優質成長，落實與傳遞企業社會責任，用心愛地球，攜手共創美好的未來。

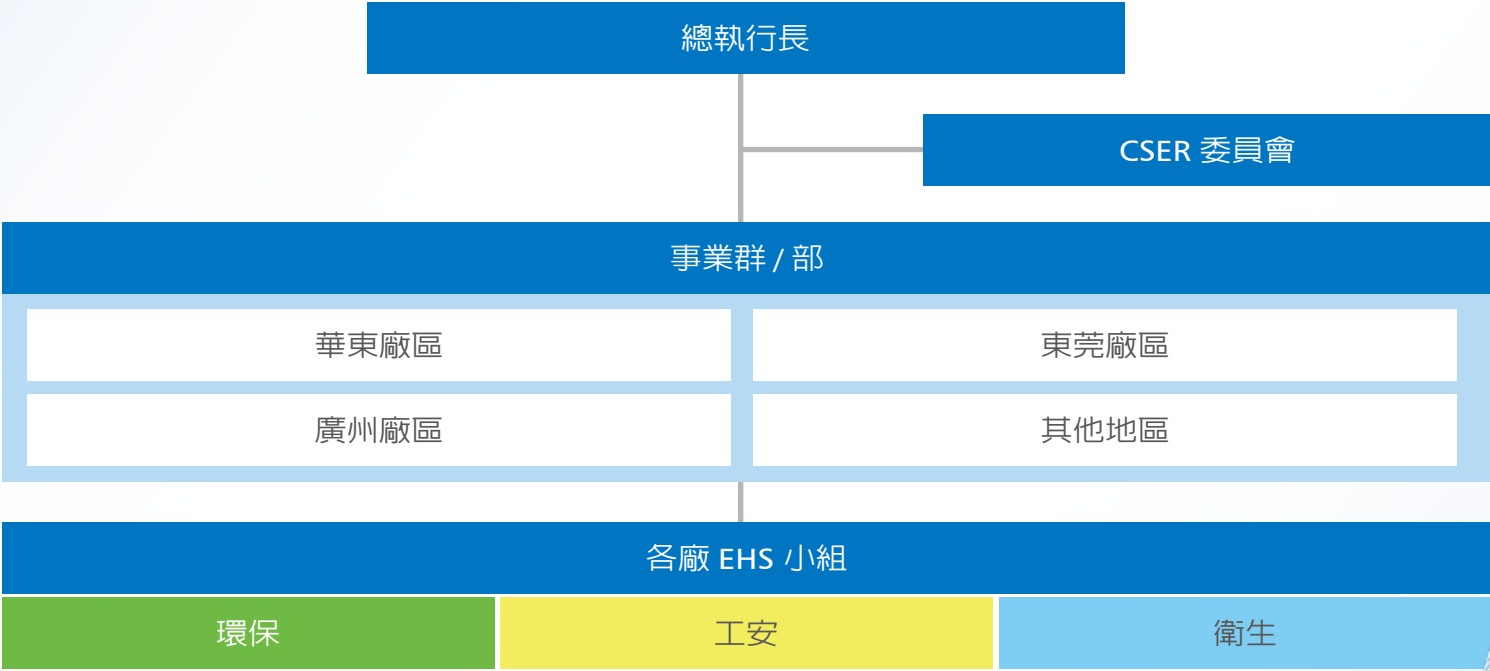


4.6

4.6.3 環境安全與衛生

光寶關注環安衛管理績效，致力提供客戶、社區、營運夥伴等利害關係人最安全、最低環境負荷且最具效益的營運基地，我們將環安衛管理視為差異化的競爭優勢，而將其內化於組織運作體系中，由執行長下設全球營運績效管理部，研擬制訂策略性環安衛政策目標，整合資源，指導、協助及確認各營運基地目標達成性及其落實度。光寶重視環安衛的持續改善，每個營運基地均由各廠最高主管設立 EHS 組織及合於法令規定之委員會，推行並取得 ISO 14001 及 OHSAS 18001 國際標準認證，希冀藉由 PDCA 的管理循環，協助落實各項計畫，以達持續改善之目的；為減少設施能源強度及溫室氣體排放之應用工具，光寶內湖總部亦於 2011 年起導入 ISO 50001 能源管理系統，期使藉此強化企業營運績效與價值，並於 2012 年取得認證。環安衛管理已然成為光寶所建立「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」及「誠信」企業價值體系中的一環，我們關注利害關係者的訴求，而透過環安衛管理工作的推展，建立一個環保、安全、健康與舒適的工作環境。

光寶環境安全與衛生組織



4.6

4.6.3

● 各廠區勞工安全衛生（健康）委員會

光寶的主要營運製造基地，座落在台灣、中國大陸及泰國地區。在台灣地區依據法令規定，各指定企業應設置勞工安全衛生委員會，統籌推動勞工安全衛生相關事務；在中國大陸及泰國地區，當地法規並未明文要求設置成立該委員會，惟光寶均分別建立相關組織，擴大員工參與公司勞工安全衛生事務。各地區勞工參與組織運作情形及 2013 年主要討論議題整理如下。

營運地區	台灣地區	大陸地區	泰國地區
勞工安全衛生委員會之員工代表佔比 %	78.8%	不適用	45.5%
重點討論議題	1. 交通安全 2. 員工健康(減肥、三高問題)	1. 機械安全防護 2. 避免化學品防護 3. 安全標示認識	1. 搬運安全 2. 交通安全 3. 機械安全防護
備註	委員會設有 33 人，員工代表有 26 位。	雖未設置該委員會，員工代表係透過工會可主動參與公司勞工安全事務之運作。	委員會設有 11 人，員工代表有 5 位。

● 舒適的工作環境

公司特別為員工設置有健身中心及藏書豐富的圖書室，文康設施齊備，提供員工一個健身又能舒壓的設施；公司內部更設置「文化藝廊」，培養藝文氣息，展現人文關懷。寬敞舒適的員工餐廳，讓員工吃的安全又放心，還提供各項方便的駐廠服務，包含：旅行社、咖啡廳、福利社等。

● 健康促進與作業環境安全

本公司依遵照勞工安全衛生法及其施行細則、勞工安全衛生設施規則、勞動檢查法及其施行細則、危險性工作場所審查暨檢查辦法、加強勞工安全衛生管理作業要點、勞動基準法及其施行細則、安全衛生設施標準等有關規定確實辦理。此外任用新進員工時即提供職前體檢及勞工安全衛生教育訓練，對在職員工實施定期健康檢查對於從事特別危害健康之作業者，提供適當之安全防護器具，並施行特定項目之健康檢查，實施健康管理，並定期舉辦安全衛生教育訓練課程，例如電氣安全、危險物及有害物之使用與管理、作業時如何避免不安全之動作行為及定期之消防演練等課程。光寶 2013 年參與年度體檢的員工超過 19,913 人次，舉辦消防、安全衛生及健康促進培訓人數合計達到了 107,890 人次。

為有效防止職業病及職業災害之發生，各廠有工作環境及安全衛生推廣小組，並結合內稽，總部稽核（每年定期舉辦環境安全、工安安全、衛生安全及消防安全活動）。督導全公司之環境安全衛生及改善作業，而職場零災害更是本公司經營及管理之指標。

根據環境、安全與衛生法規及管理體系運作，光寶持續追蹤 2013 年度工（公）傷事故（含上下班途中）統計結果，包含母公司與子公司光寶移動及建興，與去年相比，雖比較基準已有不同，但整體而言，發生工（公）傷的次數與頻率有降低的趨勢，然而在失能傷害嚴重率，則較前一年增加，發生的個案，經分析主要多為男性員工機械操作疏忽所致，光寶將持續注意工傷事故的根本原因，持續採取糾正和預防措施，透過工程改善、教育訓練、

4.6

4.6.3

落實執行及培養員工熱忱關注等作為，消弭不安全的環境和行為，避免事故重複發生。因工傷所肇衍的缺勤統計中，以泰國地區男性的 0.0298% 最高，同地區的女性則最低；全球而言，整體的缺勤率為 0.0089%。在工傷的發生的事件裡，依健檢結果所列項目，均非因職業病所造成。



失能傷害統計表

地區	失能傷害頻率，FR						失能傷害嚴重率，SR					
	(百萬工時)			(二十萬工時)			(百萬工時)			(二十萬工時)		
男/女	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
台灣	1.00	0.76	0.92	0.20	0.15	0.18	2	2	2	0	0	0
中國大陸	1.33	0.65	1.03	0.27	0.13	0.21	15	7	12	3	1	2
泰國	2.89	0	0.51	0.58	0	0.1	36	0	6	7	0	1
全球	1.28	0.61	0.98	0.26	0.12	0.2	14	6	11	2	1	2

工(公)傷缺勤統計表

	男	女	合計
台灣	0.0024%	0.0018%	0.0022%
中國大陸	0.0125%	0.0062%	0.0097%
泰國	0.0289%	0%	0.0051%
全球	0.0116%	0.0055%	0.0089%

計算公式說明：

1. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次數 × 1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]
2. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次數 × 200,000 / 總經歷工時 [以廿萬工時計]
3. 失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失日數 × 1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]
4. 失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失日數 × 200,000 / 總經歷工時 [以廿萬工時計]
5. 工(公)傷缺勤率 (%) = 總損失時數 / 總經歷工時 × 100

失能傷害人次數，指勞工因發生職業災害致死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能等傷害次數。
 總損失日數，指單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。
 總經歷工時，指當期全體勞工實際經歷之工作時數。



4.7 多方利害關係人的合作倡議

與客戶惠普 (HP) 及 IDH 組織攜手推動 IDH 電子專案

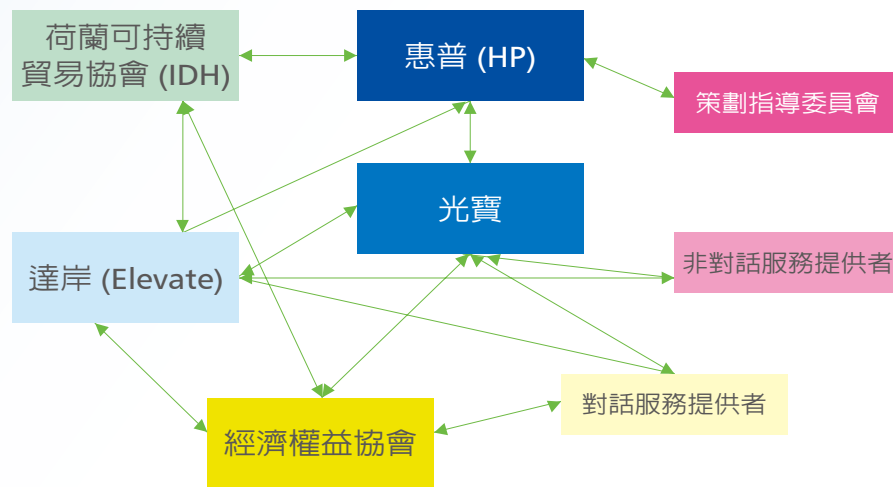
專案主旨：

該專案旨在透過開展為期兩年的系列專題培訓，向員工及一線管理人員普及如何建立更完善的溝通機制，提高員工與管理者之間的溝通能力及折衷解決問題的方法，並針對工廠其他方面如環境安全等提出有效的解決方案，從而實現對工廠的全面改善。

專案說明：

自 2012 年在長安廠正式開展以來，荷蘭可持續貿易協會 Netherlands-based Sustainable Trade Initiative (以下簡稱 IDH) 專案在工廠改善方面產生巨大的推動作用，同時成功贏得了全體員工熱情關注和參與。

IDH 電子專案中各利益相關方



- IDH 組織簡介：IDH 是由荷蘭政府和 4 家電子品牌合力出資，並由政府、國際組織、社會團體共同支援的公益性組織，在全世界開展了很多社會責任專案。

IDH 專案旨在四個領域透過多方投入努力，以支援電子產品製造商，提高運營績效。

這四個領域分別為：

- 員工滿意度
- 員工與管理層對話
- 工作條件
- (能效) 節能減碳

- 基線評估：為瞭解工廠的整體狀況，Elevate 特別指派專家到廠區開展全面的評估。

評估方式	評估範圍
1. 訪問高層、中層管理人員和生產線主管	1. 公司背景及發展方向
2. 開展員工調查	2. 員工總數及年齡分布
3. 以自我評估的方式開展管理層調查	3. 主要客戶及產品類別
4. Elevate 小組觀察	4. 員工滿意度
5. 管理層與員工對話	5. EHS 管理
6. 審查報告	6. 離職率
	7. 工時
	8. 人均產能

透過以上一系列的行動，初步歸納出工廠現狀，並著手制定後續的改善行動計劃。



- 建立工廠改善委員會：為使專案能順利開展並取得較好效果，我們建立了持續改善委員會 Continuous Improve Team（以下簡稱 CIT），其成員來自各個層級的從高級到基層的員工。負責與 HP 及 Elevate 一起制定工廠改善計畫，協調、組織主題會議的召開及工作計畫的實施，同時負責控制、監督專案活動的品質，向工廠管理層定期通報專案進展並針對專案進程中所發現的問題及不足之處進行處理，為專案相關人員提供包括行政、政策、技術等支援。
- 建立新的多技能培訓專案：透過 Elevate 團隊與工廠高層深入的共同探討，制訂出了符合工廠實際需求的培訓課程並分段實施：

● 提高溝通能力，增強一線管理

1. 心理學的 ABC 法則
2. PAC 心理結構
3. A-A 溝通 合理定位
4. 溝通時的四種心理暗示
5. 換位思考
6. 讓員工快樂工作的秘密
7. 溝通中的自我溝通
8. 如何與上級溝通



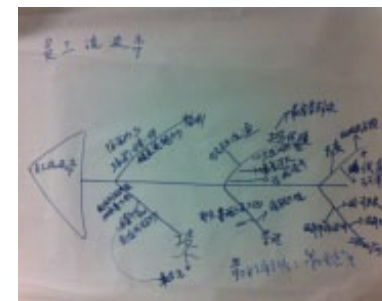
● 角色與責任

1. 工廠內部各層級員工在管理體系中的角色定位及作用
2. 建立員工代表機制的重要性
3. 重新建立員工代表機制，並讓其加入 CIT 組織當中



● 折衷與問題解決

1. 折衷：站在對方的立場考慮問題，接受對方某些見解，以努力合作達到互惠互利的解決方案
2. 以畫魚骨圖的方式把員工所關注的問題細分為具體的幾個部份，描述原因及切實可行的解決方案
3. 管理角色分類



● 調查員工看法，向員工彙報

1. 同事間彼此認識
2. 員工代表的任務
3. 什麼情況下關注什麼人的觀點
4. 溝通技巧與有效的溝通途徑
5. 差異分析法
6. 公開信息與和諧的問題解決



- 培養安全文化：為了加強工廠的環境健康安全（Environment, Health & Safety 以下簡稱 EHS）管理，包括職業健康（職業危害因素：粉塵、噪音、化學品等，個人防護用品）、工作安全（機器防護、用電安全、高空作業、堆高機安全、起重安全）、消防安全等，IDH 委託來自中山大學嶺南學院的專家為我們做現場評估及開展 EHS 培訓。在各專業指導下，廠區管理團隊的健康、安全意識有了明顯的提升，同時也發現許多日常管理中的不足之處，進而不斷可改善職業健康管理、化學品 / 消防管理及危害識別控制等方面的管理機制。

專案架構：



現場評估 - 1 天



集體培訓 - 2 天



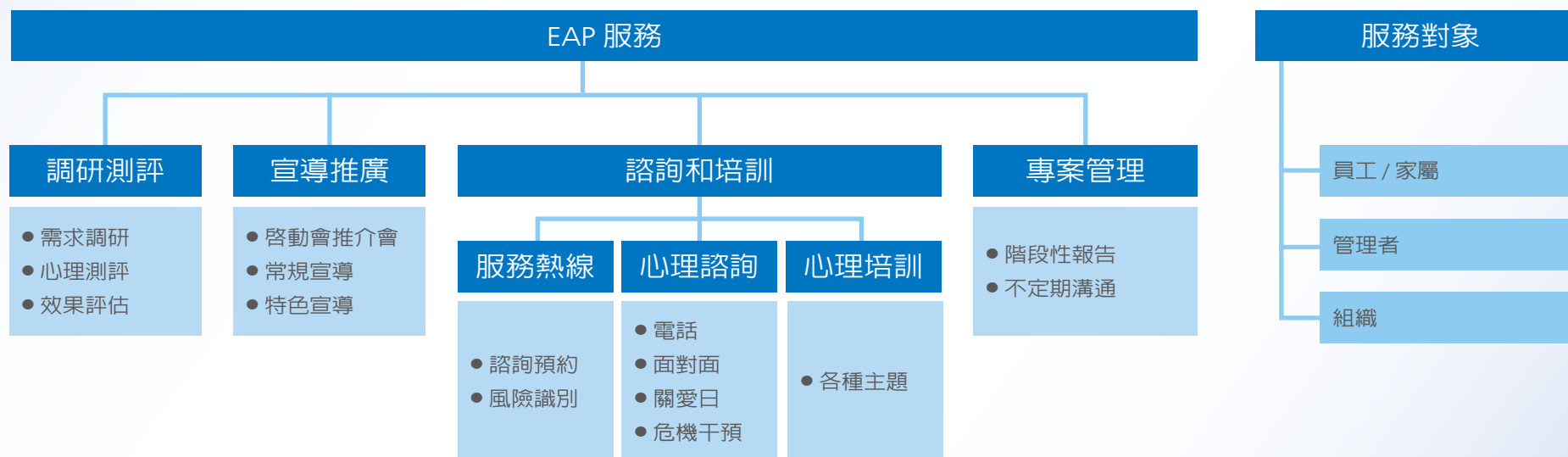
跟進輔導 - 1 天

- 企業關鍵績效指標：系統地根據工廠每月提供的各項關鍵績效指標（Key Performance Indicator 以下簡稱 KPI）數據，包括人力、工時、薪資、工傷、用電量、返工率、員工反饋資訊等，整合分析工廠在專案實施各階段的進展狀況，同時透過與參與該專案的其他廠商進行對比可呈別工廠自身的優勢與不足，做為管理決策提供參考。



- EAP 員工協助計劃：後續我們將會把重心放在員工協助計劃 Employee Assistance Program (以下簡稱 EAP) 專案上。透過與 Elevate 的專案團隊的詳細討論，初步制定出了適用的執行方案。我們將與中國 EAP 服務中心 (China EAP Service Center, CESC) 合作開展 EAP 專案。旨在透過一系列的專業服務使我們的員工及其家屬能夠充分地享受到專業化的諮詢輔導及訓練服務，充分提高組織績效及個人的身心健康和個人發展水準，提升整體的生活品質和職業發展；同時創建一個健康與和諧的組織環境，為社會創造永續的價值。

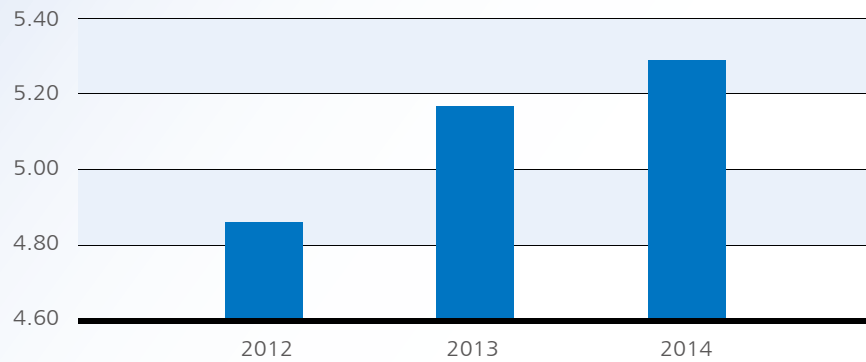
EAP 項目服務內容



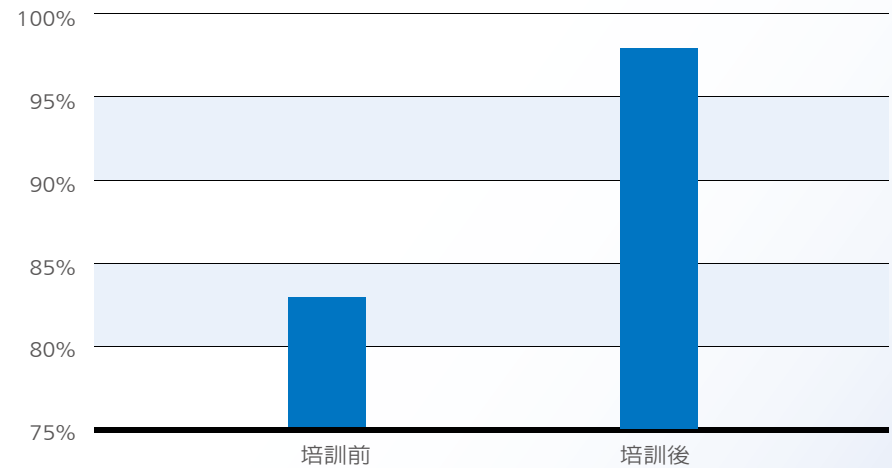
經過一年的多方共同努力，IDH 專案亦取得了不俗的成效，主要呈現在員工與管理層更有效、積極的溝通，員工整體滿意度提升，離職率下降等方面，為工廠的整體改善作出了巨大貢獻。HP 及 Elevate 均對光寶在 IDH 專案上取得的成果表示肯定。在充分肯定成績的同時，我們也看到了工作中存在的不足，在員工代表的任用、工會運作等方面還存在可改進之處。我們的高層管理人員十分重視這方面的問題，並表示將在 2014 年的工作中重點關注員工身心健康，進一步完善溝通管理及工會運作機制，同時加強與 HP、Elevate 之間的合作，爭取更好的成績。

以下為專案實施前後主要數據的對比：

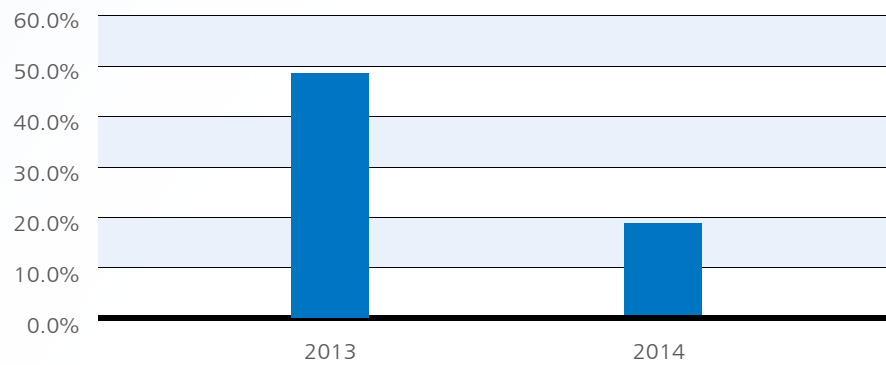
員工滿意度



EHS 團隊管理意識



春節離職率



Chapter 5

光寶與社會

具體行動回饋社會：關懷弱勢、創造終身學習環境、參與社區生態保育，鼓勵創新人才的培育與價值。



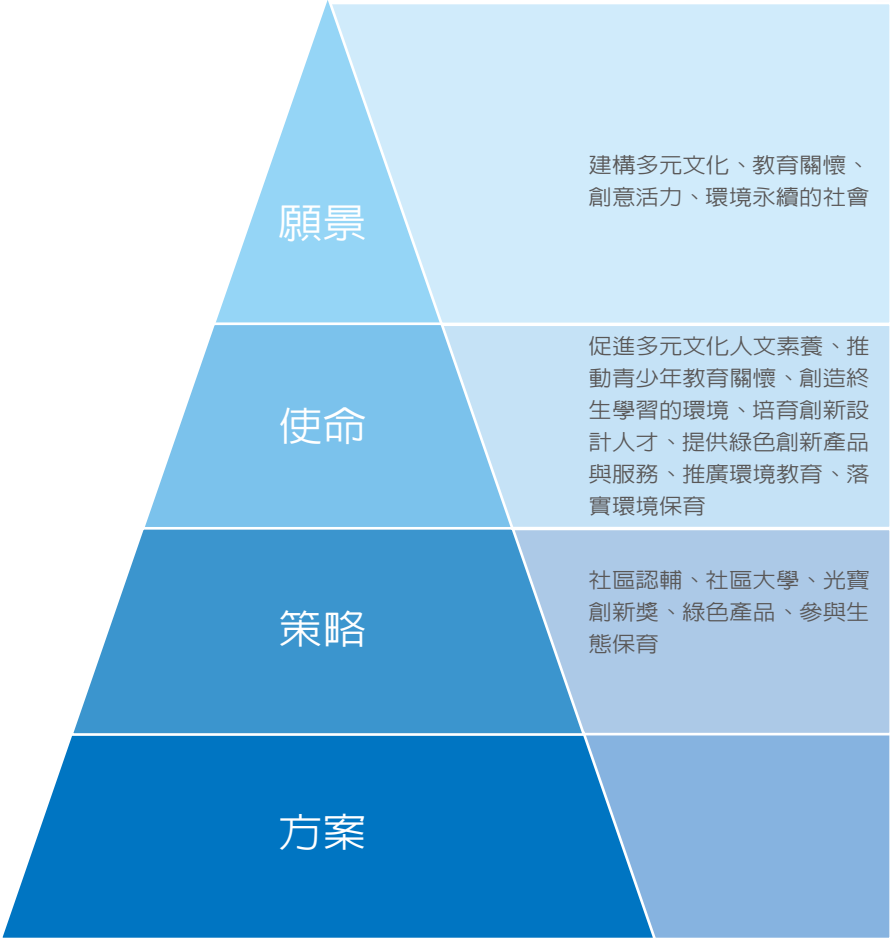
5.1 社會參與政策

光寶本著「取之於社會，用之於社會」的精神，長期積極投入社會參與，鑒於社會上日益嚴重的問題，包含新移民的社會問題、青少年教養的問題、終身教育學習資源缺乏、設計創新人才不足及日益嚴重環境與生態保育問題等。光寶在社會參與的努力，期以建構一個多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的社會。為了能達到這樣的社會願景，我們勾勒了七項重要的使命與任務，包含促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷、創造終生學習的環境、培育創新設計人才、提供綠色創新產品與服務、推廣環境教育以及落實環境保育等。這些使命的達成，則有賴於我們推動了具體的執行策略，包含推動社區認輔工作、經營社區大學、主辦光寶創新獎、開發綠色產品以及參與生態保育等。各項執行策略的展開方案，主要包含認輔與多元文化志工的培訓、建立企業志工系統、推動每年兩日的公益假鼓勵員工投入、推行培訓 / 服務 / 督導的認輔系統，開辦社區大學並開設綠色課程、國際級設計大師評審創新作品、輔導創新設計商品量產、綠能產品開發、產品導入環保化設計及植樹造林等生態保育。

2013 年光寶社會參與支出

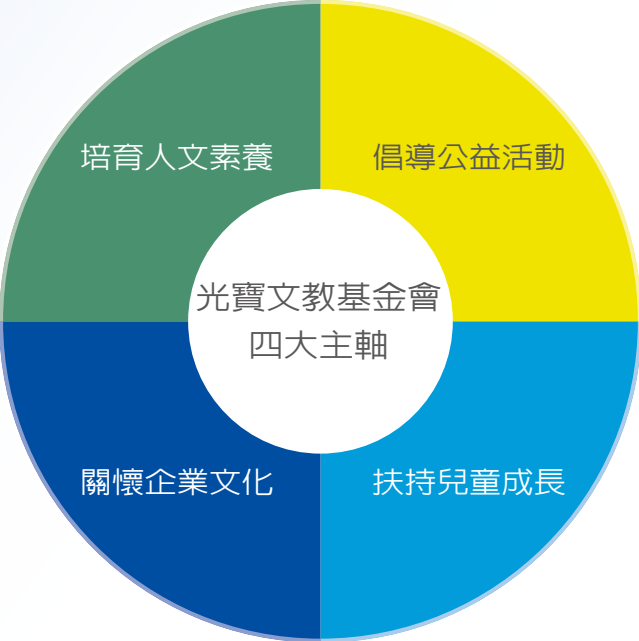
項目	新台幣萬元
現金捐贈	5,480
活動費用 *	963
合計	6,443

* 活動費用純屬公司經營團隊直接長期投入經營之社會參與方案公益支出費用，並未包含公司對該活動投入之人力及物力等費用，此外光寶文教基金會之活動費用亦未包含在內。

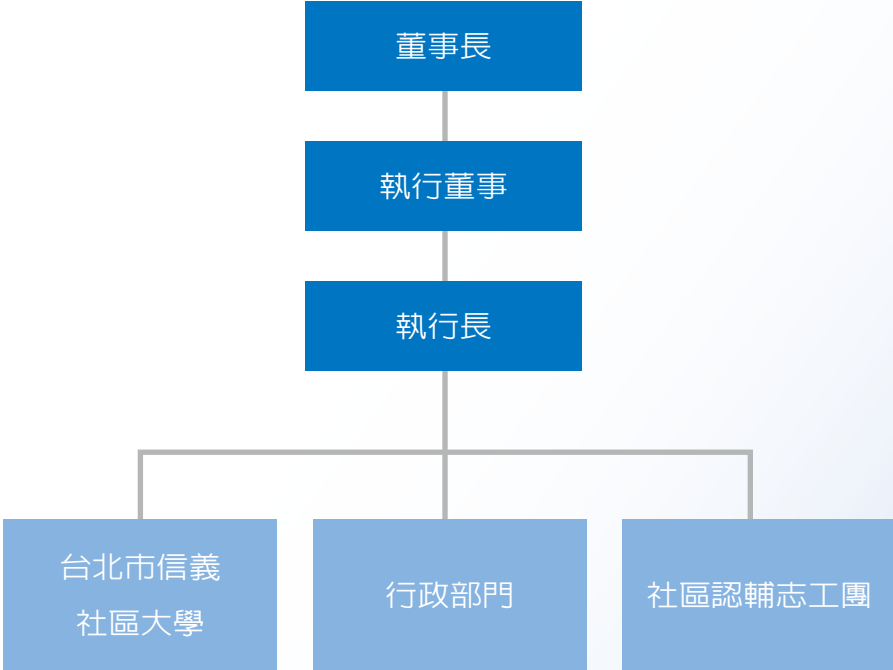


5.2 光寶文教基金會

歲時從小蛇年行至金馬年，光寶文教基金會成立於 1993 年至今已屆滿 20 年。成立初期，積極推動社區總體營造，自 1998 年開始，於台灣這片土地上推動社區認輔的工作，亦已屆滿 15 年。一直以來，我們本著本會的宗旨：培育人文素養、倡導公益活動、關懷企業文化、扶持兒童成長等四大主軸努力。透過認輔致力為孩童創造一個優質的學習環境；與政府單位策略聯盟推動婦女與家庭教育；持續經營信義社區大學並推動企業志工。



光寶文教基金會組織架構圖



5.2

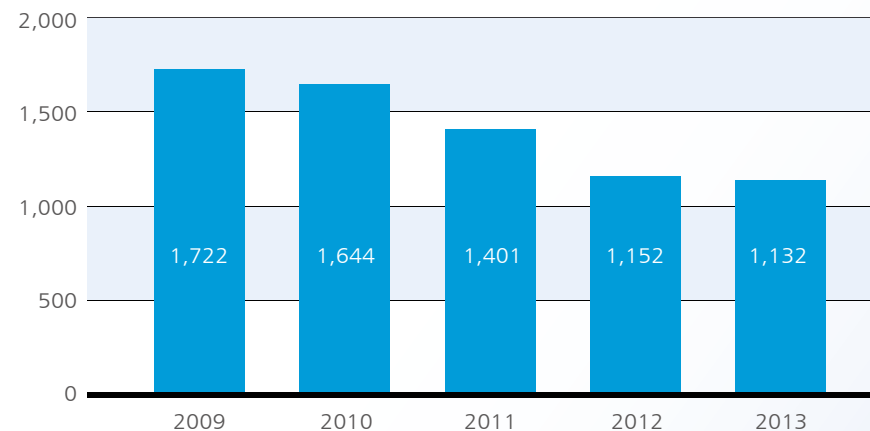
5.2.1 推動社區認輔志工團，「用愛點亮弱勢兒童的希望」

自 1998 年協助臺北市民族國小成立認輔志工團開始，長期培訓認輔志工，鼓勵多數是家庭主婦的認輔志工發揮媽媽的愛心，協助學校、老師、父母共同關懷行為偏差或高關懷孩子，透過長期輔導、關懷和陪伴，引導孩子建立自信，健康成長。15 年來至今 (2013) 年計有百所學校以上曾經加入本方案，關懷及認輔學童與青少年近 5 年之平均人數約 1,400 位左右，充份實踐「社區愛厝邊情」的精神。

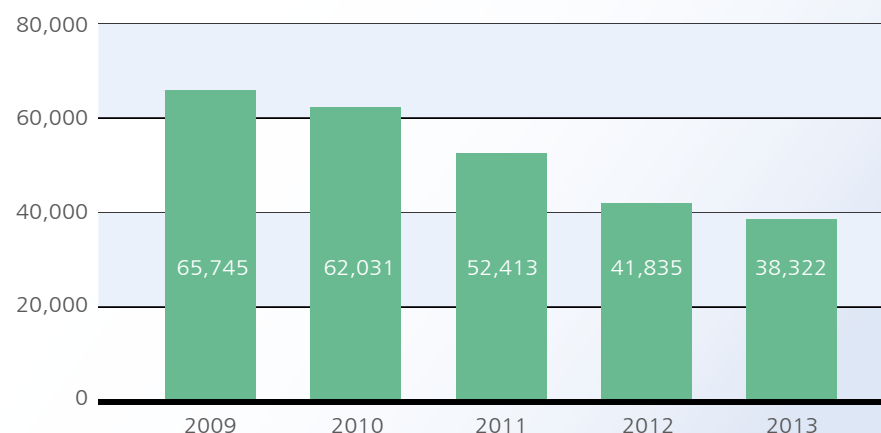
近年來，少子化及經濟不景氣等社會變遷因素，使得國小入學學生人數逐年下降，許多家長也因家庭經濟需求而投入二度就業，直接影響了認輔志工（學生家長）與認輔學童的參與情形。



接受認輔服務人數



接受認輔服務時數



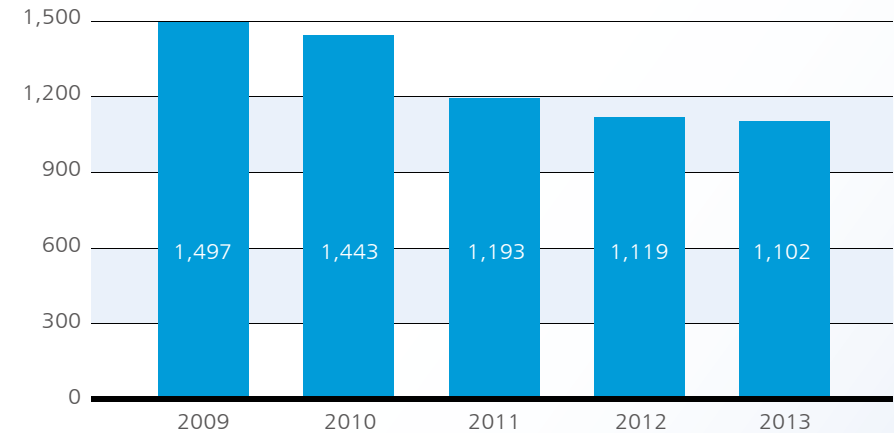
5.2

5.2.1

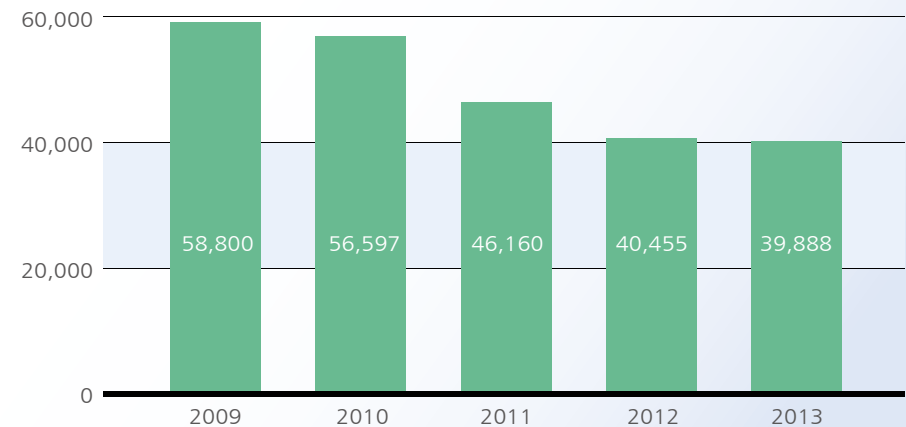
從社區總體營造的角色定位，以社區認輔之使命，正式進入社區的國中小學校園，開展社區認輔服務學習的社區教育工作；有計畫的培訓校園認輔志工，投入弱勢學童與失能家庭身心靈的關懷、陪伴與照顧，藉著社區在地的力量增加個體與家庭的功能，透過助人工作的知能及家庭教育的增強等社區型的教育實踐。



培訓認輔志工人數



培訓認輔志工時數



5.2

5.2.1

● 長期培訓認輔志工，創新研發父母學學程

16 年的社區認輔經驗，在助人陪伴的旅途上，我們有著深切體悟，因此創新開發出超過 50 堂，內容涵蓋：心理、社工，多元文化，五感開發、生活美學（環境），生命教育（品格）及生命敘事（故事、敘事、自由書寫）等認輔專屬課程，亦將課程內容於社區認輔雙週報中呈現、分享，並有計畫性的出版推廣。

在 2013 年 12 月歲末之際，出版第一本社區認輔父母學學程專書「春與夏的漫步 - 六堂靜心課提案」。在書裡我們透過鏡頭和文字書寫日常生活當中的點滴，記錄流轉的歲時節氣與儀式。期待我們的示範是一個撒種人，也期盼所有人都能採收到屬於自己與家人，乃至於這片土地的美好命運。



近年發展之社區認輔父母學學程

課程名稱	課程目標
多元智能五感開發 - 幸福家庭 123	透過多媒材及活動體驗，讓參與者感受多元文化無時無刻的存在，能夠珍惜人與人、人與物、人與自然、人與文化 的共依存。
『全球化與多元文化相遇』父母學學程	二十一世紀，舞台跨越國際，競爭來自全球，孩子到底該如何教育和養育？傳遞給孩子的重要核心價值？如何培養孩子面對未來全球移動的能力、調適的能力、跨文化的能力？讓孩子都能走出自己的路，活出自信、喜樂的人生。
多元智能五感開發 - 親子遊戲的開發與創造力	<ul style="list-style-type: none"> (一) 透過有計畫的課程培訓，協助參與者有效的學習，並將應用在家庭經營親子共學及休閒等領域，營造親子共學、共讀的幸福家庭；建立良性的情感連結與人際的互動關係。 (二) 鼓勵親子共讀與共學，在遊戲和分享中，融合生命故事與生活經驗，增進親子對話與親職角色，培養孩子想像力、表達力、創造力、思考力、品格力等之多元發展。 (三) 藉由活動了解孩子的生理及心理發展情形，協助家長和志工有效的陪伴孩子成長發展。
多元智能五感開發 - 美好關係敘事團體	強化女性生命歷程的美好關係經營。藉由生命歷程與性別觀點，探討人在婚姻、家庭、親子教養、工作及生活等各面向應有之人際溝通及關係經營，規劃相關課程方案，包括自我覺察、家庭角色與家庭經營、生活美學等。
「幸福 100」新住民多元文化教育活動	以家庭圖畫書為媒材，採用小團體、互動討論、探索、角色扮演、實作演練、經驗分享、團體遊戲、影片賞析、體驗教育活動 等寓教於樂之多元活動方式進行。設計每堂課程主題與活動目標，培訓志工察覺自我、學習溝通、接納欣賞多元文化，增進新住民融入臺灣在地生活，提升國人接納多元文化、尊重多元族群，讓臺灣真正成為新住民的「新故鄉」。

5.2

5.2.1

課程名稱	課程目標
美好關係生命敘事團體	日本作家村上春樹用「小確幸」一詞，形容生活中的美好就是一種小小且確定的幸福，本學期的社區婦女教育課程，在於透過生活裡的手作和體驗，以及團體中的敘說自我和被聆聽，再度自我肯定和激發潛能，創造家庭及社區的幸福力。
生命拾穗：幸福人生	將透過生活與生命的閱讀，結合節氣與綠色哩程的對話、書寫和多元媒材手作與團體回饋分享等活動，以期增進擴展婦女的學習經驗，並進而營造一個有學習力的學習型家庭。
「歲時·拾穗」創造豐富的生活儀式	認識了解美好關係來自正向思考、具體明確的表達和持續的生活實踐。藉由團體共學的對話討論、覺察反思和書寫，擴展生活視野觀點並經營家庭，凝聚團體動力的人我關係，達成生命的自我實現與完成。認識了解節氣與農耕、漁撈、林木百業的關係影響，感受季節的脈動；從而發現季節的生活樂趣；開發五感並培養敏銳覺察力、閱讀力與故事力及調適力的美學涵養。
「歲時·拾穗」創造豐富的家庭儀式	在日常生活中，以五感聆聽、探索、體驗人我關係的互動交流，俯拾那點滴的生活敘事與記憶，進而發現人與自然、節氣和土地密切的聯繫，結合自我探索與對話、敘事、書寫、手作、撕貼畫、攝影、音樂、輕旅行等多元媒材，經營守護家人的健康；並以實際行動，創造屬於家庭與服務學習的多重意義；在平凡的生活找到生命真誠、溫暖，而又能激發熱情的感動。

● 積極推動認輔志工回流教育

除基金會規劃之培訓系統外，亦積極鼓勵認輔志工參與回流教育，籌組研究所讀書會不僅成為孩子學習榜樣，也形塑了學習型家庭的氛圍。2007 至

2012 年，共有 21 位認輔志工進行研究所進修。2012 年協助籌組「師大社教研究所讀書會」，6 位認輔志工參與，隔年（2013 年）全數上榜，另有 1 位資深認輔夥伴進入國立臺北護理健康大學生死教育與輔導所就讀。



認輔志工參與回流教育進入研究所成果

年度	系所名稱	國立台灣師範大學 社會教育研究所	其他系所	合計
2007、2008		3	0	3
2009、2010		8	1	9
2011、2012		6	3	9
2013、2014		6	1	7

註：
 ● 國立台灣師範大學社會教育研究所每兩年招生一次
 ● 其他系所每年招生一次，其包含臺灣神學院基督教關顧與協談碩士班、臺北市立教育大學幼兒教育學系兒童發展組碩士班及銘傳大學社會科學院兩岸關係與安全管理研究所、國立臺北護理健康大學生死教育與輔導所



5.2

5.2.1

● 建置 E 化學習平臺

自 2010 年起，社區認輔全面推動認輔學校 E 化能力，將培訓課程內容、服務資訊、教案設計，組織運作、回流教育，生活美學、讀書會、親子教養等資訊，經由網路 E 化平台（部落格）分享，傾聽服務學習的聲音和回饋、反思與對話，爾後 Facebook 社群網站的成立，能夠更快速且即時的傳遞訊息以及線上團隊動力經營。使社區認輔的每一所學校都能進入 E 化的網路學習天堂，隨時都有新知進入和資訊交流分享，隨處都有服務發生及資源的轉介訊息，豐富志工多元的視野和內涵，及助人工作品質，讓學習只有起點、沒有終點。

自 2011 年 4 月起，開始發行「社區認輔雙週報」，期待藉由雙週電子報將五感開發生活美學的體驗實踐，落實在地人文與家庭生活之中，享受美好關係幸福人生的愉悅生活！同時也傳達基金會相關重要訊息，2013 年共發行 18 期電子雙週報，成為社區認輔主要聯繫通知管道之一。網站連結：http://www.liteoncf.org.tw/edm_list.php

● 建立社區認輔弱勢學生獎學金捐助平台

2013 年年底設立「社區認輔兒童助學金補助辦法」，透過善心人士的捐款，以專款專用獎助學金的方式，協助經濟弱勢之國中小學子在教育費用上無後顧之憂，並建立學子自信心，培養其多元化能力的儲備及發展，具備基本謀生能力，早日走出現有經濟困境，讓愛與希望持續不斷的擴張，形成一股「善的循環」動力，回饋社會。並期待平台爾後得以在企業中推動，將美善散播給更多需要幫助的認輔學生。2013 年受惠學生共有 13 位。

● 全人學習與服務的策略聯盟運作模式

「社區認輔」是一件需要多方資源的協力工作，從志工的培訓長達一至三年不等，到陪伴關懷的過程，可能是一學期，也可能長達兩、三年以上。在在顯示「社區認輔」的過程需要長期的時間投入，同時也需要學校與其他機構資源的協助。因此，如何整合多方資源到「認輔對象」身上，就成為對認輔對象最有利的思考。因此能夠資源互補的「策略聯盟」，就成為匯集多元資源的一種有效方式。

全人學習與服務的策略聯盟運作模式圖



5.2

5.2.1

2013 年策略聯盟合作專案項目

- 策略聯盟單位：專業輔導機構—張老師文化

專案合作項目：配合認輔志工培訓外加課程所需，由張老師文化提供並延聘社會工作、心理諮詢輔導、家庭教育暨生活美學人文等相關領域專家學者，由基金會安排赴各社區學校辦理演講，推動理論與實務「做中學」之落實與閱讀運動，提升助人工作之素養與品質，達成全人服務之理念與願景。2013 年共舉辦 6 場次，約 617 人次參與。



5.2

5.2.1

- 策略聯盟單位：社區關懷單位—財團法人台北市萬隆基督的教會
專案合作項目：萬隆培力班自 2008 年 11 月開辦，主要服務弱勢學童課後輔導，學童大多來自光寶認輔學校萬福國小，每學期大約服務 20-30 位學童。社區認輔在每年暑假期間號召種子講師及實習生參與營隊活動的義務帶領。繼去年的「食育小學堂」，2013 年再度以「食在好想法」為營隊活動主題，辦理期五周共 10 次的活動帶領，共有 25 位學童參與。從孩子們的最愛的「吃」和「玩」開始，繼續加強孩子們對健康「食」的觀念及實際體驗。



5.2

5.2.1

● 策略聯盟單位：政府機構—新北市政府家庭教育中心合作

專案合作項目：受委託協助開發有意願培訓及推動社區婦女教育之新北市學校。首先，舉辦招生說明會、協助志工組織成立及其運作，設計多元文化課程教案，安排培訓講座及計畫性的給予後續服務之督導工作，協助學校與教育局做志願服務永續發展之橋樑。

2013 年與新北市政府家庭教育合作專案計畫及參與人次表：

計畫名稱	辦理期程	參與人次
2013 年度「邁向展新家庭教育支持計畫」	2013.4 - 2013.7	1,964
2013 年度「『歲時拾穗』創造豐富的家庭儀式」社區婦女教育	2013.9 - 2013.12	2,400



● 策略聯盟單位：建立學術單位交流平台

每年暑假招收大專院校實習生，藉由實習計畫書、實習週記及實習督導評量表等反思，落實產學合作。共同設計暑期教會營隊活動與偕同帶領營隊活動，建置實習操作平臺，使學術理論均衡發展，亦提昇基金會所需的學術理論層面，達成更上層樓的產學創新之目標。2013 年投入數暑期實習服務共有 8 位實習生，分別就讀於國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系、實踐大學家庭研究與兒童發展學系及輔仁大學兒童與家庭學系。



5.2

5.2.1

● 2013 年度社區認輔志工團產出效益

1. 直接效益

年度	項目	受益或參與人次	社區認輔志工培訓人數	社區認輔志工培訓人次	社區認輔志工培訓時數	接受小型團體輔導服務人次	接受個別關懷、陪伴、輔導人次	認輔志工投入服務時數
基金會認輔	2013	29,667	1,102	15,955	39,888	11,387	2,325	38,322
	2012	30,127	1,119	16,182	40,455	11,657	2,288	41,835
	2011	35,935	1,193	18,464	46,160	13,753	3,718	52,413
策略聯盟	張老師	2013	617					
		2012	959					
		2011	855					
	新北市 政府	2013	4,364					
		2012	7,760					
		2011	5,700					
	萬隆教會	2013	330					
		2012	600					
		2011	420					
合計	2013	34,978	1,102	15,955	39,888	11,387	2,325	38,322
	2012	39,446	1,119	16,182	40,455	11,657	2,288	41,835
	2011	42,910	1,193	18,464	46,160	13,753	3,718	52,413

2. 間接效益

項目	計算內容	計算依據
社區認輔 志工培訓	2013 1,102 人 x 4,000 元 / 人 = 4,408,000 元	依據張老師基金會、呂旭立基金會和觀新心理成長諮商中心開設之專業講師相關課程費用為 4,000 至 6,000 元，故以最低 4,000 元計算。
	2012 1,119 人 x 4,000 元 / 人 = 4,476,000 元	
	2011 1,193 人 x 4000 元 / 人 = 4,772,000 元	
認輔志工 服務投入	2013 38,322 時 x 400 元 / 時 = 15,328,800 元	小型團體活動帶領費用，依政府規定，內聘人員 400 元 / 時，外聘人員 800 元 / 時，以內聘人員最低費用 400 元計算。
	2012 41,835 時 x 400 元 / 時 = 16,734,000 元	
	2011 52,413 時 x 400 元 / 時 = 20,965,200 元	
合計	2013 19,736,800 元	
	2012 21,210,000 元	
	2011 25,737,200 元	

5.2

5.2.2 臺北市信義社區大學

一、引進企業經營管理制度的社區大學

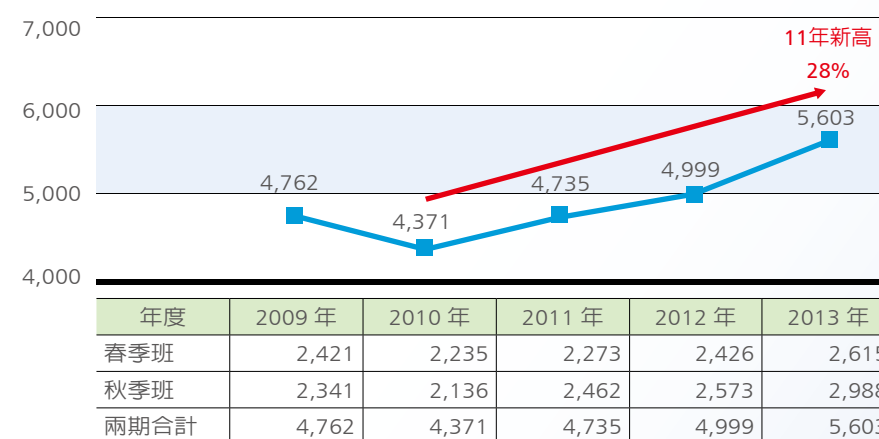
光寶文教基金會秉持長期參與社區發展的實務經驗，為了持續「深耕、生根」，於 2000 年爭取籌辦社區大學，建立終身學習社會的典範，並於 2001 年獲評核通過，正式開始對外招生。信義社區大學 2013 年度開設超過 305 門課程，學生達 5,603 人次。

臺北市 12 所社區大學之中，臺北市信義社區大學是全國唯一由企業財團法人文教基金會承辦的社區大學，可引進企業健全的經營管理制度與豐沛的資源全力支持運作，亦是唯一由企業長期支持營運的社區大學。

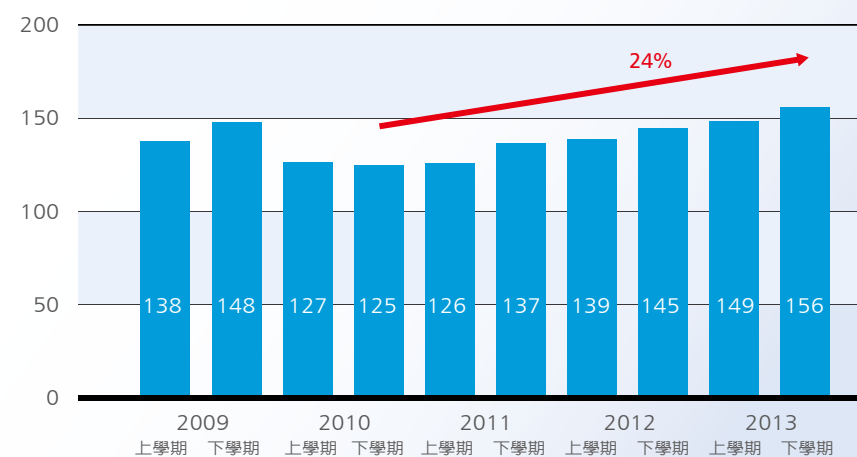
臺北市信義社區大學的辦學特色：

堅持並貫徹辦學理念、學程規劃嚴整、知識地圖結構嚴謹、落實執行教學研討會、致力發展真正特色學程、學生服務貼心及時、與所在學校維持良好互動關係、經營團隊融洽穩定、社區經營永續踏實。

5 年（10 期）學員總人次趨勢圖



5 年（10 期）開課門數趨勢圖



5.2

5.2.2

● 導入企業經營管理制度

身為企業基金會經營之社區大學，經營面臨危機的關鍵時刻，引進企業經營管理制度進行『變革管理』。光寶投入企業經營管理專業人力，輔導協助社區大學管理團隊將企業積極進取的業績導向精神落實在非營利組織的社大辦學上，以確保年度計畫與目標的使命必達的同時兼顧其非營利事業之公益及教育性質之營運管理目標，並灌輸態度 (Mindset, Change for Better)、方法 (Role & Responsibility)、同業比較 (Outside-in, Benchmark)、優質學習 (Best Practice)、面對問題，勇於改善 (Lesson Learn)、一步一腳印 (PDCA) 及團隊合作 (Teamwork).. 等理念，大刀闊斧力改保守固步經營的氣息，積極發展適合社區大學永續經營管理系統。

管理目標設定：

KPI	2011年	2012年	2013年	2014年(目標)
A. 學員總人次平均	2,368	2,500	2,800	2,900
B. 綠色學程課程數	7	12	18	20
C. 社區弱勢族群學員人數	70	84	97	120

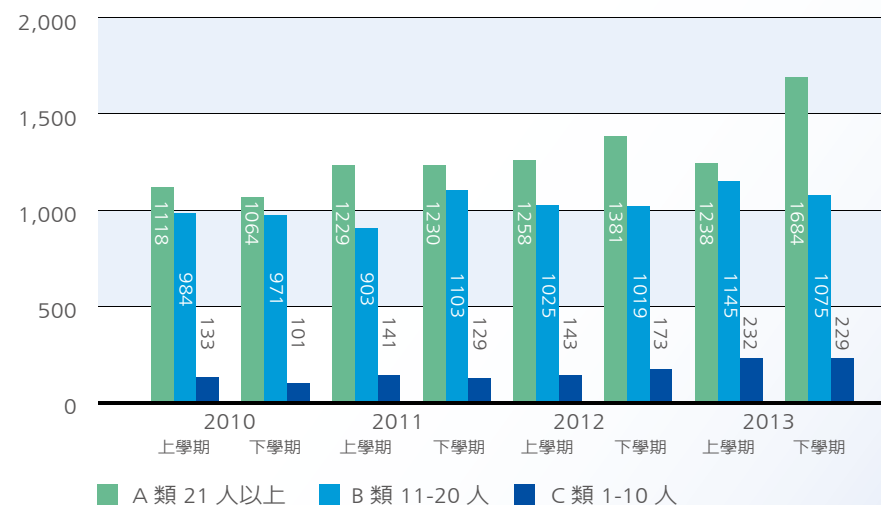
課程開發及生命週期管理能力：

為持續提升社區大學課程質與量，引進企業產品開發管理制度發展出適於社區大學經營之管理模式，具體作法如下：

(1)	為因應市場需求，將以課程分級： A級為熱門穩健、B為明日之星或存在衰退危機，C級為有待加強或夕陽課程，經由分級歸類，得以針對每個等級的課程訂定招生策略與目標。
(2)	引進同業標竿課程以及受到學員關注與喜愛的熱門滿座課程師資： 適度引進到本校，以縮短產品開發時程並導入課程生命週期管理以掌握市場趨勢，將資源有效應用於課程創新。

以級數分類管理課程有了明顯成效

辦學主要績效趨勢圖 (ABC 課程 - 招生人數趨勢圖)



● 企業志工培訓搭配活動，提供實習環境

社大透過基金會的協助，招募「光寶」企業員工加入志工服務的行列，與信義社大「志工社」共同參與辦理信義區弱勢低收獨居長者關懷活動，如：獨居老人端午節園遊會活動、「信福義」低收獨老中秋宜蘭一日遊活動、信義區低收獨居長者九九重陽敬老分享茶會、「快樂天使蘭陽行」活動等。

這群「企業志工」從首次服務長者當中，就獲得不亞於工作中得到的成就與感動，同時也把個人服務心得寫於部落格與大伙分享，這股愛心與回饋社會的感染力炙熱的持續漫延。(企業志工參與人數 25 人)

5.2

5.2.2

- 志工社團經營及社區服務成效

本校志工社團屬優質團隊，曾於民國 97 年與 100 年分別榮獲臺北市政府社會局頒發優良志工團隊「金鑽獎」殊榮，一旦榮獲此獎項後，必須間隔三年後才可再度參選，故信義社大成為台北市唯一連續榮獲此佳獎之社區大學。

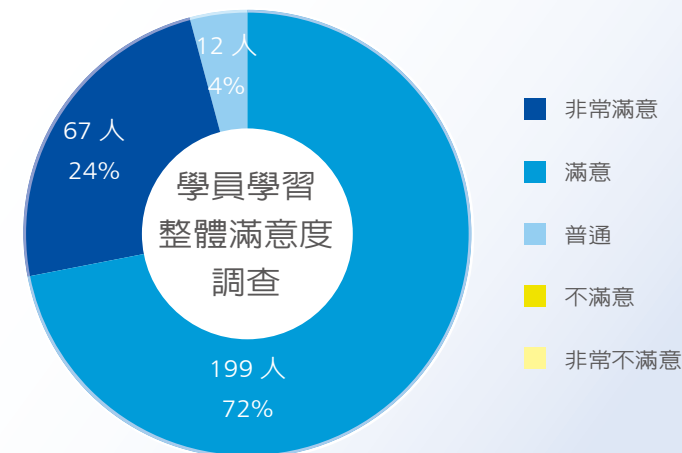
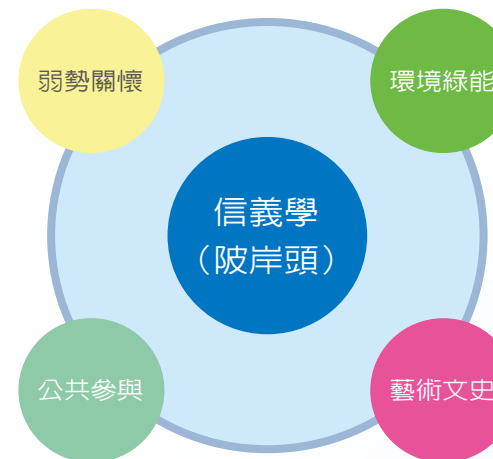
志工社團設有社長、副社長、文書股長、聯誼股長、公衛股長與資訊股長，分別支援社務各項活動，每位志工各司其職，竭盡所能貢獻己力，協助社大行政團隊，共同創造一個優質的學習環境。

二、辦學理念與課程安排特色

面對充滿挑戰與美好願景的社大經營環境，信義社大本著「虛心學習，務實經營，改變是為了更好！」的經營理念，在一個景氣低迷，為了掙脫谷底而強調變革經營管理的年代，我們更責無旁貸地將「變革」落實於辦學上，以突破過去遭遇的困境。

社區大學成立宗旨係以辦理成人教育，提供在地社區終身學習教育之平台，故對於此本業之經營，具體表現在招生作業上。有關招生之時程，每年分春（1 月）、秋（7 月）、寒（12 月）、暑（6 月）共四季進行招生作業，對象分校內舊生團體報名與校外社區民衆之個別報名，報名地點在校本部或透過網路匯款報名。此外對於連結社區中相關公私單位部門進行總體營造亦在辦學基本校務運作之中按部就班落實。

辦學理念主軸



5.2

5.2.2

- 環境永續，在地深耕：推動綠屋頂節能減碳、有機農耕的綠生活

信義社區大學為台北市唯一有綠屋頂做為有機農耕之實習基地，開設校內與校外社區里鄰之有機農耕課程，並以雙溪森活園之植樹、開設有機農耕課程、規劃實習示範農場、手工步道等逐步達成推動綠生活之目標。



2009 年「財團法人臺北市錫瑠綠化基金會」於信義國中活動中心完成綠屋頂美化工程，同年 11 月 8 日起，信義綠屋頂空中有機農園啓用，志工們即開始經營「綠屋頂—開心農場」之植栽、照料與維護工程，至今小有規模，志工將有機農園進行效率生產，種植當季有機無毒蔬果，並將其收成全數由志工社長親自送達「中華民國癌友新生命協會」之癌友分享，服務人數達 160 人次，服務時數達 320 小時。

課程名稱	落實情形	參與人數
樂活有機農耕	配合有機農場實作，享受田園生活、從實踐中建立正確有機農耕與健康飲食概念。在社區推廣營造回歸簡單生活、綠色消費、無毒家庭、有機飲食、農場實作、養生保健。	125
泰和里居家有機農耕體驗班		
泰和里居家有機農耕實作班		
泰和里居家有機農耕進階班		

5.2

5.2.2

● 弱勢關懷，多元學習：心智障礙者的成人教育平台。

以 NGO 結盟模式，為心智障礙者開設成長課程及校外伴遊教學，並辦理成果發表會；為關懷低收入獨居老人舉辦三節聯歡餐會及戶外踏青，以信義社大志工與光寶科技企業志工共同協助服務弱勢者。



台灣地區缺乏成人教育平台提供專為心智障礙者設計的課程，信義社區大學從有限教學資源中特地為心智障礙者規劃展開一系列課程，建立了全國第一家提供心智障礙者『我們上大學了！』的成人教育平台。

課程名稱	落實情形	參與人數
健樂營 - 籃球基礎訓練	配合有機農場實作，享受田園生活、從實踐中建立正確有機農耕與健康飲食概念。在社區推廣營造回歸簡單生活、綠色消費、無毒家庭、有機飲食、農場實作、養生保健。	131
健樂營 - MV 街舞		
健樂營 - 快樂來繪畫		
健樂營 - 攝影班		
健樂營 - 天使花園		
路遙木工修繕社團	主要為加強各類木工製作技巧研習，進而達到跨出校園，進入社區，協助信義社區弱勢，以急難、低收入戶、獨居老人等家庭進行木製家具補強與維修。	12
新住民電腦課程 - 簡易電腦操作	讓新住民無論是個人、家庭、或職場上，對於科技產品的應用，皆能得心應手。	15

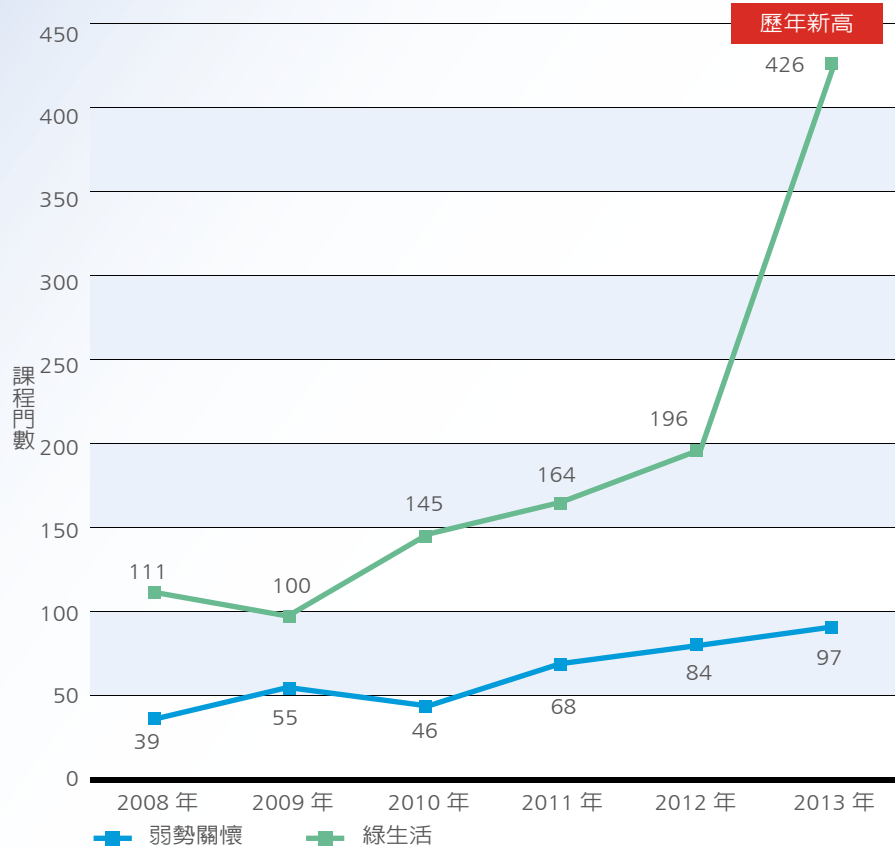
其中，「天使花園工作坊」課程以主題式課程進行安排，每一主題皆有 1 堂室內課程引導，並搭配 1 - 2 次戶外踏查課程，受到學員及家長們高度肯定。信義社區大學曾應教育部之邀請至全國性特殊教育研討會中發表此課程。

此外，身心障礙者創意成長課程也受到其他社區大學的關注，目前已有內湖社區大學套用信義社區大學至「心智障礙者 - 籃球基礎訓練」課程經營模式開設籃球訓練課程。

5.2

5.2.2

關懷弱勢、綠生活課程成長率提升



弱勢學員的心得分享：第一社會福利基金會—「第一簡訊」雙月刊針對信義社大提供心智障礙者上大學的文章 (P.3.)

http://www.diyi.org.tw/DB/photo/epaper/epaper10012-28/no_98.pdf

● 藝術文史，社區美學：高水準接近專業水平的藝文美學課程

社區大學的藝術技能類各項課程，學員經過 3 - 10 年不等的研習精進，並且透過大台北區域內的各種大、小展場的成果展示，已淬鍊出接近專業堂奧的藝術水平，深獲外界的好評。



2013 年度除了每年固定的剪紙藝術登上國父紀念館藝廊展出，本校更進一步協助藝文班級在國父紀念館、中正藝廊等進行成果展。此外為凸顯在地文史景點美學，特別與本區的公民會館、松山菸廠文創園區合作，辦理創意主題攝影展，為現代社區美學注入新的活力，也間接提升了本區的美學鑑賞風氣。

5.2

5.2.2

課程名稱	落實情形	參與人數
在地風景寫生	以社區為場域進行寫生，落實社區美學。開啓繪畫興趣，同時訓練學生運用所學，補強造型及色彩經營能力，為學員增加想像及擴大視野。	42
環境學程 - 探索信義	課程透過親身的走訪與體驗，了解信義區從古到今的發展與脈絡，認識信義區生態的現況。經由基礎理解後，試圖提供思索未來信義區綠生活的基礎。選擇以區內頗具活力的泰和里社區，經由親身參與社區推動綠生活的種種努力成為營造城市永續發展的梦想基地。	30
在地文史攝影創作班	作為一種社區民衆參予歷史文創空間的具體實踐。學員在五次的集體拍攝創作中，從時間與空間的錯置脈絡重新思考松山菸廠作為一個歷史建築與開放空間的可能樣貌。作品除了紀實與光影創作之外，更加入了插畫的元素，在攝影的瞬間斷面中，演繹出跨越時空的存在想像。	32
社區鄰里原生植物踏查暨綠美化實作	沿著崇德街末段沿途行經抗日名將白崇禧墓園、228 政治受難者紀念公園、回教公墓、茶路古道、糶米古道，再探石泉巖清水祖師廟及主祀關公的承天武聖廟，皆是黎安里擁有的可貴資產。透過課程中的生態解說導覽，幫助學員更加瞭解黎安里的特色，進而讓大家共同為黎安里的發展盡一份心力。	28

● 公共參與：培育學員社區意識與公民素養

本校積極回應社區大學打開公共領域的使命，靈活運用正規課程及特別講座，如信義社大自 2003 年開起，因應國內爆發 SARS 疫情，與配合衛生署承辦公衛教育「公衛在社大」，分別以講座、課程培訓、社區服務等形式宣導防疫觀念與通報系統，至今 9 年來仍持續投入此項公共參與議題。



社大為串連社區鄰里區民，與社區保持緊密互動關係，鼓勵學員於課堂所學之專業技藝，對社區公共事務懷有責任感及參與精神，而力行回饋社區之責任。因此，社大積極倡導社區「公共事務」之參與，以打造公民社會，實踐社區大學永續經營發展之願景。

課程名稱	落實情形	參與人數
公共衛生耕讀園	健康有道，保健有法。「公衛耕讀園」讓健康不再是個抽象的概念，還可在知性、感性、快樂的學習過程中，以更具體、更正確的方式來達成健康的目的。並將所學落實在生活工作中，成為社區衛教種子，推廣公衛知識普及基層群眾。	67



5.2

5.2.2

三、信義社大辦學之正面效益與社會影響力

- 帶動社區成人教育終身學習風氣

12 年來社區大學在社區所扮演的，是成熟而穩健的社區關鍵連結角色，無論在公共政策的議題上，或是生態環境或弱勢關懷，一直到社區藝文美學的倡導，都有社大成員積極參與的熱忱與留下具體的成果；亦在社區連結了許多的社群組織，從社大學員的個人學習，進而提升至社團的深化，確實在社區產生了關鍵性的議題主導能力，而此一影響所特有的多元性與透過成人教育終身學習的教育本質，也為各種社區運動提供了活力的平台。



- 孕育第二專長的搖籃

信義社大的中東肚皮舞社團、西班牙佛朗歌舞社團、剪紙藝術社團、魅麗舞影舞團、傳統太極拳社、合唱團、路遙木工修繕社、高爾夫球社團等課程，學員經過幾個學期的課程研習與精進，已經從學員晉升為助教，乃至於成為正式的老師，列表分述如下：

教師	學員學習成果
李宛儒	2008 年「中東肚皮舞 - 基礎」班級學員林欣潔於 2012 年起開設「中東肚皮舞 - 舞碼班」當任教師，有 20 名學員參與學習，並於 2012 年國慶晚會表演。
蔡文恂	94 期「飛針走線 / 亂針刺繡」班級學員張郁芬於 2012 年起開設「亂針刺繡」當任教師，有 9 名學員參與學習，並於藝文櫥窗、北醫附設醫院圖書館舉辦師生聯展。
連美純	93 期「西班牙文化與佛朗明歌舞（進階）」班級學員徐林華於 2012 年暑期起開設「西班牙佛朗明哥舞入門班」當任教師，有 7 名學員參與學習，並於秋季班延續開課。
陳琦俊	99 期「有機農耕與樂活生活」班級學員白益欣於 2012 年起暑期班起開設「樂活有機農耕（初階班）」當任教師，有 24 名學員參與學習。
袁郁華	92 期「純銀飾品 DIY / 純銀黏土藝術」班級學員李彥慶於 2013 年期起開設「DeCoRe 晶鑽珠寶」擔任教師。
鄭根堅	92 期「太極拳 - 鄭子太極拳（前段）」班級學員陳柏任於 2010 年起開設「道家傳統太極拳 - 入門班」擔任教師。
陳寶玉	公共衛生耕讀園 - 持續培育種子師資

5.2

5.2.2

● 社區綠化與有機生活推廣

(1) 節能減碳綠生活	面對全球暖化議題，尤其都市廢氣排碳熱爐效應，本校特別於親山步道導覽、居家變花園、原生植物保育推廣..等課程的安排上以環境永續為目標，以在地四獸山系生態復育、綠屋頂等議題作為推動環境學程之內涵，以短中長期之規劃與發展，從點的居家綠化，到線的社區綠軸廊道營造，乃至於全面的綠色社區生活圈（無障礙單車道），為本區的節能減碳議題得以落實進行。
(2) 都市有機農耕	以綠屋頂做為社區實驗站與示範教學點，並系統性規劃的有機農耕課程，教授相關有機農耕技法，實現都市人利用自家頂樓、空地或郊區租地栽種有機蔬果的夢想，讓「無毒食材 DIY」的概念逐步在泰和里以行動教室方式推廣開來，並擴大辦理有機生活學術研討會，散播從事有機農作的種苗，一起攜手耕耘。

● 促進社區居民彼此互相照應

社區大學的學員在經過幾期的學習與情感融入後，紛紛自主成立相關課程之社團聯誼會，如：國台語勁歌金曲班、高爾夫球班、太極拳班、自然步道班、城市農夫班、英文歌曲教唱班、油畫寫生班、剪紙藝術班、書法班、經絡拳班等，讓原本在晚間無法就近學習的社區民衆，終於可以在自己居住地附近的信義社大持續學習，無形中逐步突破了都會人冷漠的藩籬，而增進了彼此的情感。

● 建立企業志工培訓與實習平台

信義社區大學協助光寶進行企業志工訓練以及透過信義社大「志工社」嫻熟的志願服務經驗之帶領「光寶科」企業員工加入社大舉辦的服務活動，讓光寶企業志工得以「做中學」的實習過程中起身力行關懷社區低收獨居老人與身心障礙者以延續性之三節陪伴活動分工協力建立了企業志工培訓的訓練平台。

● 社大教學模式導入企業員工身心健康計畫

(1) 雙溪光寶森活園	藉由社區大學成功的有機農耕課程經營模式，將師資、助教資源以及實習、校外教學等課程設計導入光寶位於新北市雙溪區的「光寶森活園-樂活有機農耕班」，大力號召鼓勵光寶企業員工報名身體力行，為平日上班久坐辦公室的員工們提供一個可以全家親子舒緩身心健康又實現居家綠生活願景的教學實習場地，未來該場地成為光寶企業的員工教育訓練中心後，研習有成者更可成為推動綠能環保之種籽講師，嘉惠更多後進參與者。
(2) 生活藝能研習風氣	為了讓企業員工在繁忙的工作之餘可以就近學習，培養樂器類技能的興趣，本年度起特別協辦由企業發起的這項規劃，先從社區大學現有熱夯課程中挑選了吉他、烏克蘭麗麗二門課程，延聘優質講師到光寶大樓的訓練教室，在為期12 - 18 週的課程設計下，不但可為個人舒壓，習得一項樂器技能，更在過程當中增進員工彼此情感上的互動與熟悉，進而帶動企業員工於企業內部自主學習之風氣。
(3) 帶動家庭共學風氣	社區大學所開設的課程當中，尤其以戶外課程為主的有機農耕課程、探訪自然步道課程所帶動起來的家庭共學風氣最為明顯。最早先，來到社區大學上課者，皆是年齡較微偏高的退休族或家管族，但隨著來到社區大學所新開啓的人際關係與學習成就感，讓他們願意分享這份喜悅以鼓勵家人一起走入社區大學，讓家庭親子共學，和樂無窮。而今年也因為企業員工投入了樂活有機農班的實作，讓以往只有企業每年固定舉辦一次的員工親子日，因為這個課程而加乘型塑為週週親子共學的氛圍。



5.2

5.2.2

- 創造精神舒壓的環境

本校課程中有綠生活、音樂、繪畫、寫作、肢體律動類課程，讓學員藉由同儕關照與講師帶領，達到舒壓治療之目的。例如戶外踏青的步道導覽課程，讓上班族僵硬肩井關節不藥而癒，也釋放平日累積的工作壓力，得以在站回工作崗上提升工作效率。另外像是創意塗鴉課程，讓學員們自由自在地畫出內心世界的壓抑與尋求解放，並透過老師的指導講解，因此重新省思、認識自己的內在，擺脫了原本遊走在憂鬱症邊緣的痛苦。此外有機農耕課程也充分讓學員們，徹底解放以前不曾想過可以親近土地的手腳，投身青山綠野，與自然對話，一步一腳印，一鋤一鏟耕，達到類似園藝治療一樣的果效，凡此皆更勝一般只單純傳授知識性課程的成效。

- 成為其他社大學習標竿

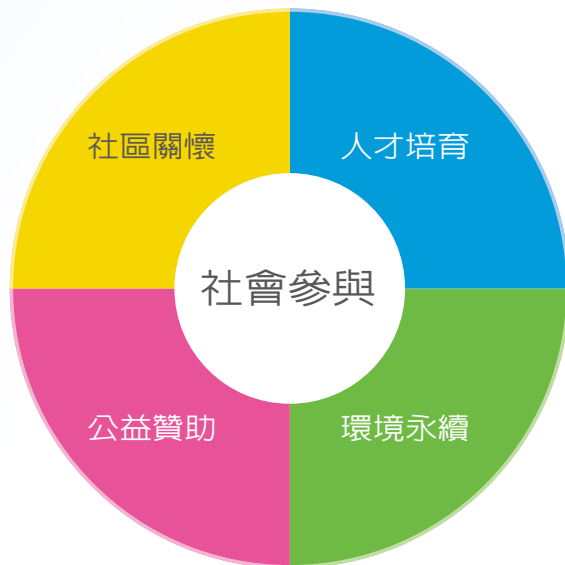
本校關懷身心障礙者弱勢課程之經營如：籃球訓練、MV 熱舞、搖滾樂、捏陶、天使花園等多年，成效顯而易見。並曾因此口碑之遠播而受到教育部之正式發函邀請，在全國性特殊教育研討會中發表成果與經驗分享。尤其讓這些特殊身分的大孩子們的家長深受感動，私下多次透過感謝卡與電話轉達對社大辦學的感謝之意。近年來也受到其他社區大學的關注，目前已有內湖社區大學套用本校課程經營模式開設籃球訓練課程。



5.3 光寶企業志工與服務

光寶是一個充滿愛心的大家庭，除致力追求優質成長的營運表現外，更期許能在達成永續經營和照顧員工的目標外，秉持「取之於社會、用之於社會」精神，以善盡社會公民責任為使命，透過具體的行動關懷社會，使企業與整個社會結成夥伴關係，發揮企業影響力。光寶將 CSER 社會參與區分為社區關懷、環境永續、人才培育、公益贊助等四大方向，並以明確的目標及方向四大方向中規劃執行多項積極貢獻社會的活動，邀請全體光寶同仁一同加入參與，善盡企業社會責任。

光寶為鼓勵同仁投入公司主辦或協辦的社會公益活動，公司更於出勤管理辦法中訂定公益假，讓每位員工每年皆有二天的有新公益假，讓員工感受公司對於同仁們參與社會公益活動的支持後盾。



2013 年光寶企業志工活動概述

當希望種子落地，開始發芽延伸的瞬間，愛就此開始散播。光寶積極投入回饋社會的各類志工活動，從環境、人文、公益、教育與文化等面向投注心力，延續 2012 年所建立的企業志工系統架構，2013 年持續整合相關資源舉辦各類社會參與活動，更以積極組織的方式，結合公司內各事業單位響應支持，鼓勵邀請所有光寶人一同加入企業志工的行列。

2013 年光寶企業志工除延續環境永續及社區關懷二大主軸，接連舉辦手護步道、關懷獨居長者，及關懷身心障礙者的服務活動外，更與相關單位合作，規劃發展長期持續性的人才培育志工服務活動，在 2013 年的各項志工活動中同仁們的主動參與度皆有長足進展。

統計 2013 年光寶企業志工參與人數共 909（人次），總服務時數共 4,509（小時），累積服務人數達 1,458（人次）。以下為針對志工服務活動進行介紹：

● 人才培育



光寶假日兒童英語學習營活動為幫助偏鄉學童奠定良好英文基礎，光寶自 2013 年 5 月起舉辦「新北市雙溪國小 - 假日兒童英語學習營」。由同仁擔任英語教學志工，利用周末，為偏鄉學童開啓英語學習的新視野。



光寶快樂英語社

第一階段「假日兒童英語學習營」英語教學活動，活動成效佳。在服務過程中，因看見孩子更急迫的需求，於是展開第二階段服務計劃，正式成立「光寶快樂英語社」，每周由光寶志工固定前往雙溪國小，為中、低年級學童的英語學習扎根立基。

天使之家課後陪讀志工活動

光寶透過與內湖天使之家的合作，邀請同仁擔任陪讀志工，從旁協助天使之家的青少年啟發他們對英、數的學習興趣。更藉由人生經歷的分享，為孩子們的品格教育扎根。



● 環境永續



光寶森活園 - 手「護」步道活動
光寶非常重視環境保育並將之視為重要的社會責任，號召同仁擔任志工，透過各事業單位同仁親自投入，捲起衣袖與大自然做最深層的互動。透過植樹活動和就地取材構建步道，來表達我們對於環境的強化與保護。

有機農耕社 - 光寶森活園城市農夫體驗

從 2012 年 9 月開始，光寶一群夥伴們在光寶森活園踏入了有機農耕的世界。從理念、知識，到整地、下苗，攜家帶眷讓家人、孩子一同體驗貼近自然的美好。我們從孩童做起，強化環境保育的內在觀念，更落實為實際行動，增加對環境保育的強化與減少對環境的有害物質，讓員工及家屬都能感受環境綠化的美好成果。



● 社區關懷



歲末關懷獨老聯歡餐會

走過 2012 迎向 2013 年的前夕，由光寶及光寶文教基金會－信義社區大學共同舉辦「關懷獨老歲末聯歡餐會」。透過志工的陪伴及歡唱活動，讓長者們感受年節的氛圍與喜悅，更讓志工們藉由親身服務與長者同歡的機會，以主動熱心的使命感，積極參與各項社會公益活動，感受長者們的需要，體現付出與奉獻的溫馨美好。



端午節關懷內湖區獨居長者志工活動

端午佳節前夕，光寶志工熱情響應由內湖天使之家所舉辦的《粽葉飄香慶端午·健康包粽送溫情》活動。志工與長者們透過溫暖互動同歡，也攜手包出了各種香味四溢的粽子。



OPS 關懷獨居長者中秋聯歡志工活動

為迎接中秋佳節的到來，光寶與光寶文教基金會－信義社區大學再度攜手舉辦「關懷獨居長者中秋聯歡活動」，特別邀請志工陪伴長者享用美食與歡唱，提前共度佳節，透過這樣充滿意義的活動，讓受服務的長者感受到如同家庭般的溫暖關懷。



2013 年光寶聯歡會 -

第一社福基金會熱力演出

2013 年光寶聯歡會特地邀請長期合作的第一社福參與演出，透過 MV 熱舞及搖滾樂團的精彩表演，讓第一社福的學員們不僅得到關心，更擁有一個能一展長才的演出舞台。



ALS 光寶健樂關懷盃籃球友誼賽

光寶近 30 位志工共同首次舉辦的光寶健樂盃籃球友誼賽，與第一社福的學員們展開張力十足的籃球競賽，其中最刺激的是與志工混和編隊比賽，雖然是和志工第一次合作，但團隊默契超乎想像，也激發學員高水準的球技。



以球會友 - 光寶 ALS 籃球友誼賽

本次活動再次由 ALS 的主管與同仁們，與第一社福健樂營的朋友們進行一場精采的公益友誼邀請賽，大夥共同在周末美麗早晨的球賽過程中盡情奮力衝刺、揮灑汗水，享受以球會友的快感。



向陽農場校外教學活動 PID 企業志工活動

光寶、光寶文教基金會及信義社區大學共同舉辦的「天使花園－校外教學活動」由光寶志工陪著天使花園的朋友們一起走訪桃園觀音鄉的向陽農場。陪伴這些天使們走出戶外刺激感官與運動神經，在行走中增加動作協調性，也可讓這些孩子體驗團體出遊的樂趣。



● 公益贊助

光寶薪傳歌仔戲【黑姑娘】包場活動

宋董事長為感謝同仁們的辛勞，並鼓勵大家多參與優質的藝文活動，亦增加對台灣傳統戲曲的了解，特別透過與薪傳歌仔戲的合作，包場邀請同仁攜家帶眷觀賞優質的戲曲演出。



光寶大樓捐血活動

光寶總部大樓長期舉辦捐血活動，今年也不例外，活動當天早上雖然寒流來襲，但澆熄不了同仁們想要捐血的熱情，還一度造成大塞車，光寶同仁們的愛心與熱情，為寒冬增添了溫暖。



2013 年光寶大陸 (PRC) 廠區社會參與活動概述

光寶除了在上述台灣地區積極投入各類社會參與活動，在大陸各地廠區亦積極從社區關懷、人才培育、環境永續、公益贊助等面向，集結公司資源與員工智慧與愛心，投入並參與廠區當地各類活動，走入深耕社區，將光寶人的愛心擴及整個大中華地區，努力成為社會向上提升的一股支持力量。

主軸	子類項	活動內容	地區
社區關懷	銀髮照顧	敬老院老人關懷、募捐活動	廣州、石碣、常州
	安全維護	東江野游勸導 / 公益晚會秩序維護	石碣
		遵守交通規則，從我做起—科學城路口交通執勤	廣州
	弱勢支持	全民心動，傳遞正能量—助殘宣導社區義演活動	清溪
		月餅義賣（用於資助殘疾人）	石碣
		殘疾人困難家庭探訪	天津
人才培育	產學交流	產線實習參訪	天津
	終身教育	東莞市圓夢計劃	石碣
環境永續	環境教育	花博會志願者培訓活動	常州
		環境安全保護知識培訓	清溪
	環境保護	植樹活動	廣州、常州、天津
		光寶植物園	天津
		環保清潔活動	廣州、石碣
		花博志願者	常州

主軸	子類項	活動內容	地區
公益贊助	愛心捐獻	捐款活動	廣州、清溪、常州、天津
		獻血活動	廣州、常州
		物資捐贈活動	廣州、常州
		愛心認購會	天津
	藝文贊助	三月踏青•相約天鹿湖公園 - 暨聯和街鄰里節社區大型活動	廣州
		台商協會秀光寶 style	廣州
		蘿崗區“千人餃子宴”迎春晚會	廣州
		警民聯合晚會	常州
		百姓大舞臺文藝演出	長安

● 人才培育



天津大學仁愛學院畢業生實習參訪
 天津大學仁愛管理學院電子科學與技術（半導體）、通訊、自動化專業 2014 年畢業生 114 人至廠區參觀實習。期間由 HR 主管及產線研發主管分別進行公司介紹及產線介紹，並帶領學生參觀生產車間，並表示未來可以提供實習及就業機會。

● 環境永續



2013 年常州花博會之光寶志工熱情參與第八屆中國花卉博覽會於 9 月 28 日起為期一個月在常州舉行，主辦單位廣招志工加入，光寶聯合工會號召同仁積極報名參加，共計 15 位同仁投身志工行動，為環境保育盡一己之力。



旗峰山環保清潔活動
 為倡導環保理念，保護/淨化周邊環境，讓員工體驗樂行、關注環境保護，旭麗電子（東莞）有限公司特于金秋十月與東莞市旗峰山公園組織環保清潔活動，共徵集公司內部志工及家屬 25 人共同參與活動（石碣 HIS）



光寶植物園
 開闢綠化地帶共 60 平方米，提供員工自發性認養土地及栽種植物。（天津 OPTO）



廠區植樹綠化活動
 栽種樹苗 31 棵，修復綠化面積共 200 平方米。（天津 OPTO）





廣州千人植樹公益活動
三月份廣州光寶工會號召大家參加廣州羅崗區總工會在甘竹山公園舉行的「千人植樹」活動，同仁們為了讓美麗的公園再添一抹新綠，大家都積極參與。



《我為花博添彩》植樹活動
第八屆花博會開幕前夕，在3月10日植樹節來臨之際，光寶代表來到西太湖花博會主場館開展義務植樹活動，為即將開幕的花博會栽下一株株新綠。大家合力將樹苗栽入樹坑，迎著春風，一株株新苗為西太湖多了一道亮麗的風景線。
(常州 OPTO、POWER)

● 環境永續



關愛老人，傳遞幸福
在中秋來臨之際，工會特組織5名志願者到廣州市羅崗區荔紅路頤憩園敬老院慰問老人。志願者們陪老人家聊天，聽他們的故事，方便後續關愛工作更好地進行，並給他們送上月餅和生活日用品，以及節日的祝福，老人們臉上都洋溢著幸福的笑容。
(廣州 IMG)



2013 光寶重陽敬老活動
為了關懷本地孤殘及貧困老人，延續光寶的敬老傳統，10月14日，在光寶聯合工會組織下，華東營運中心管理部總監曹建民、工會代表及各廠 HR 經理來到南夏墅敬老院，為老人們送上關愛，除了敬老院的老人外也擴大到南夏墅街道的貧困、殘疾老人。
(常州 華東營運中心)

● 公益贊助



《獻愛心。送溫暖》- 衣物捐贈活動
由 Enclosure 人力資源部發起的《獻愛心·送溫暖》衣物捐贈活動，活動發出後，公司上下無不踴躍參與，一起要把暖和的衣服送到四川貧困的家庭。



愛心社團啓動基金募集暨服裝認購會
光寶天津廠愛心社團即將成立，並開始積極籌辦各項公益愛心活動。由公司提供廠慶運動會剩餘服裝以員工認購方式，向各位愛心人士募集《愛心啓動基金》。所得金額將全數轉作為愛心社團第一筆運作資金，用於日後的活動。
(天津 OPS)





HIS 石碭廠志工服務分隊成立

7 月在 MD 及 HR Head 的領導下，HIS 石碭廠特別成立了志工服務團隊，邀請大家自發性地加入，奉獻自我的時間回饋社會。更在 7 月中旬的週末，號召志工參加關愛長者與東江野遊的勸導活動。



《手牽手，樂捐贈》

向廣州救助站捐贈衣物

透過這樣一個公益愛心捐贈活動，呼籲大家提倡低碳、環保的生活方式，建設我們的綠色家園，把平時不穿的、乾淨的、完好的衣服透過廣州救助站傳遞給有需要的人，充分體現人文關懷。只要人人都獻出一點愛，世界將更美好！（廣州 IMG）



《手牽手，心連心，我為新市民兒童獻愛心》

光寶聯合工會委員會 - 南夏墅小學舉辦 2013 年「南夏墅小學募捐活動」，安排於 6 月 5 日，邀請華東營運中心曹總監、工會代表及各 BU 經理等同仁，一同到南夏墅小學進行捐贈活動。為了改善新市民兒童的學習條件，體現了光寶的關懷與溫暖。（常州 華東營運中心）



六一愛心募捐

六一兒童節期間，為改善外來務工子女的學習條件，光寶聯合工會聯合武進區紅十字會組織南夏墅小學新市民兒童獻愛心活動！



《全民心動，傳遞正能量—助殘宣導社區義演》活動

每年 5 月第三個星期日為中國助殘日，為調動社會公眾愛心助殘的參與及行動，宣導對殘康群體的理解尊重，提升公眾扶弱助殘的道德意識，聯和一家舉辦此次《全民心動，傳遞正能量—助殘宣導社區義演》活動，光寶的 8 名員工擔當此次活動的義工。（Enclosure）



《手牽手—樂捐贈》

2013 年《手牽手—樂捐贈》活動中，我們收到包括各式冬夏裝衣物近四百餘件送往捐贈站。此次活動，每一位同仁，讓需要幫助的人感受到溫暖，讓這個世界充滿了愛！同時大家也在繼續關愛身邊的每一個人，讓我們的愛心接力永續！（廣州 IMG）





光寶藝術團迎新春系列活動

光寶電子 2012 年度成立了藝術團，在這裡，有著一群熱愛舞蹈的同仁，在 2013 年 1 月 16 日及 1 月 24 日，分別參加羅崗區台商協會、廣州市台商協會的迎春晚會；2 月 1 日，參加了羅崗區慰問外來工，千人餃子宴晚會，均得到了外界一致好評！（廣州 PID）



華東營運中心第五屆無償獻血活動

2011 年以來，華東營運中心持續推廣擴大華東公益慈善活動，本次第五屆華東營運中心無償獻血活動於 2013 年 8 月 9 日（週五廠區）8 月 11 日（周日生活區）舉行。在工會組織及各 BU 人資總務協助以及廣大同仁們的支持下，共有 114 人參與奉獻愛心。

雅安地震獻血活動

2013 年 4 月 20 日四川雅安發生地震，至今已有不少人遇難。光寶（廣州）工會委員會經與廣州市獻血中心溝通，特安排獻血活動。我們要做的很簡單，以實際行動挽起您我的衣袖，到獻血中心捐出一份血。



雅安地震捐款活動

本次特別為了四川雅安地震發起員工自發性捐款活動，地點是在 GPRO 前台籍員工打卡處，整個活動是以自願參加為原則，如有不願記名的同仁，也可以登記無名氏。活動總計有 825 人共襄盛舉。（GPRO SS）

警民聯合晚會

為慶生活區順利搬遷，全體員工參予，讓法制與歡樂同行，確保生活區治安穩定，特舉辦五一警民聯誼會暨捐贈生活區警務室辦公用品及法制培訓歌唱聯歡晚會。（常州 OPS&ALS）



5.4 光寶創新獎：科技創新和永續科技的孕育平台



以培育全球華人工業設計人才為目的的光寶創新獎自 2001 年首辦賽事以來已屆 13 個年頭。光寶創新獎以前瞻性的思維站在趨勢的最前端，以符合當時的產業脈動或未來的市場趨勢，擬定每屆競賽主題。考量光寶集團未來發展藍圖及全球性共同議題與趨勢，歷經十多年來的演變，「數位」與「綠色」在現代的科技產品設計中已成為不可或缺的重要環節。從前幾年強調綠色設計風潮，到近二年強調設計主流回歸簡約設計，2013 年以「微設計：Simplicity」為題鼓勵設計師發揮「極簡」之精神，透過一個創新設計，聚焦於解決一個現有的問題。不論是綠色設計或強調極簡精神，都在於呼籲並教育產品創作者和消費大眾減少浪費資源，勿過度包裝和設計，注重環保觀念，為永續地球盡一份心力。

光寶創新獎年年吸引海內外設計好手踴躍競逐獎項，相關活動一年比一年盛大，參賽規模也屢創紀錄，2013 年更創下新高收到超過 3,000 位設計師報名、投遞超過 2,000 件作品。光寶多年致力推動華人創意能量於國際舞台發光發熱，旨在藉由「光寶創新獎」提升全球華人設計軟實力與競爭力。

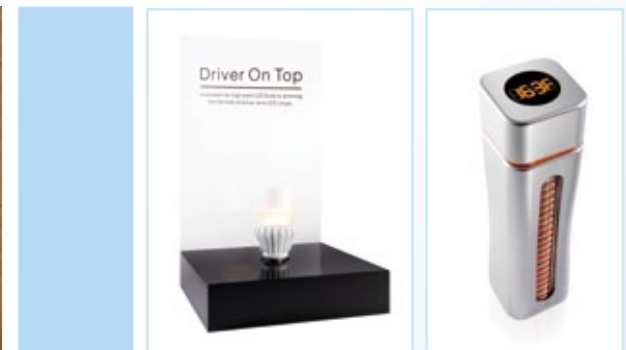
光寶創新獎每年皆邀集海內外設計界大師和業界翹楚來台擔任評審，評審團成員的背景與專業力各擅勝場，專業領域從工業設計、產品設計、建築乃至於美學，以豐富作品審視角度的多元性。2013 年邀請到德國紅點設計獎創辦人暨執行長 Peter Zec、北歐國家級設計教父 Mr. Gideon Loewy、韓裔日籍天才設計師鄭秀和、華人汽車設計界傳奇人物石志傑及法藍瓷設計總監李光裕等多人擔任決選評審團委員。評審團對於參賽作品的評價展現了未來國際設計潮流的方向，更具趨勢性的指標意義。同時，每年還舉辦國際級工業設計論壇，參賽學生和設計新銳有機會在評審過程中，和大師討論修正自己的創意作品，也可在國際論壇中，和全球各地的人才齊聚一堂共同交流，聆聽大師對設計趨勢的分享，和世界級設計大師面對面討論創意的難得機會，期望能開拓參賽者創意之路的國際視野與格局。

除了從設計師推動良好的設計理念，另一方面，我們也和合作夥伴台灣拜耳及 ABB 台灣一起舉辦民眾可免費參加的誠品創新生活講座，宣導這些好的設計觀念，希望教育民眾未來在消費時也能以實際的購買行動鼓勵兼具綠色設計和簡約精神的產品。連續 2 年舉辦下來，均廣獲參與民眾的好評，活動後的滿意度調查均高達八 - 九成以上，且參與率場場爆滿。

光寶創新獎鼓勵來自全球各地的華人參賽，同台競技互相切磋。然近年來，有感於大陸學生與設計師參與競賽數量與品質遽升，立足於台灣的光寶，仍希望能一本初衷地，透過創新獎的舉辦有效帶動台灣的設計和創新力。因此，近二年來，特地加強台灣地區的宣傳活動，尤其是針對台灣學生參與率的提升和作品品質，規劃北、中、南十餘所設有設計系所的大專院校舉辦校園巡

迴說明會，並和各設計科系之系所主任、指導教授取得完善的聯繫，透過師資網絡，希望教授們除指導學生參賽之外，更以實際行動將創新獎的參賽帶入課程設計，以強化學生參賽的作品的品質。

2013 年台灣參賽人數達 1,047 人較 2012 年參賽人數成長達 25%，在設計品質方面，即便各國競爭好手環伺也不遑多讓，得獎的作品，有 45% 來自台灣的設計之手，較 2012 年獲獎率提升 5%，顯示在多方積極的鼓勵與推動下，不僅可有效提升台灣設計人才的參與度，且參賽實力和全球華人的設計力亦難分軒輊。



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

一般標準揭露

重要考量面	一般標準揭露	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
策略與分析	G4-1	企業永續發展願景與策略聲明	致「利害關係人」報告書	6		166
	G4-2	主要衝擊、風險及機會之陳述	致「利害關係人」報告書	6		166
組織概況	G4-3	組織名稱	2.1 公司概況	21		166
	G4-4	主要品牌、產品及 / 或服務	2.1 公司概況	21		166
	G4-5	企業總部座落地點	2.1 公司概況	21		166
	G4-6	業務活動涉及之國家與數量	2.1 公司概況	21		166
	G4-7	所有權的性質及法律形式	2.1 公司概況	21		166
	G4-8	所服務的市場與市場性質	2.1 公司概況	21		166
	G4-9	組織規模	2.1.2 營運表現及展望	30		166
			2.1 公司概況	21		166
	G4-10	按類型 / 合約 / 地區分類並依性別的員工數	4.2.1 員工結構及分布	86		166
	G4-11	勞資談判達成協議的員工比例	4.5 員工關係	103		166
	G4-12	描述組織的供應鏈情況	3.11 供應鏈管理	79		166
	G4-13	組織規模、架構、所有權與供應鏈的重要變化	報告書簡介	2		166
			2.1 公司概況	21		166
			2.2 公司治理（供應鏈管理）報告書簡介	31		166
G4-14	組織預防措施或原則	3.11 供應鏈管理	79		166	
		2.2 公司治理	31		166	
G4-15	對外界發起的經濟環境社會約章的參與或支持	3.1 光寶綠色承諾	43		166	
		4.7 多方利害關係人的合作倡議	111		166	
G4-16	加入國內外業內公協會之會員	2.1.3 公協會會員	30		166	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

一般標準揭露

重要考量面	一般標準揭露	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
鑑別重大考量面與邊界	G4-17	企業營運之組織架構	報告書簡介 2.2 公司治理	2 31		166 166
	G4-18	界定報告內容的過程說明	1.2 利害關係者鑑別	11		166
	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	1.2.3 考量面之範圍與邊界	17		166
	G4-20	列出每個考量面的邊界，說明那些考量面對組織內部具有實質性	1.2.3 考量面之範圍與邊界	17		166
	G4-21	列出每個考量面的邊界，說明那些考量面對組織外部具有實質性	1.2.3 考量面之範圍與邊界	17		166
	G4-22	重整舊報告所載資訊之結果與原因	無			166
利害關係人議合	G4-24	利害相關者參與名單	報告書簡介	2		166
			1.2.3 考量面之範圍與邊界	17		166
	G4-25	界定要引入之利害相關者的認定與依據	1.2.1 實質性分析流程	11		166
	G4-26	說明利害相關者的參與方式	1.2.1 實質性分析流程	11		166
1.2.2 溝通機制			15		166	
G4-27	利害相關者所關切的重要事項	1.2.1 實質性分析流程	11		166	
報告概況	G4-28	報告出版的日期	報告書簡介	2		166
	G4-29	上一份報告出版的日期	報告書簡介	2		166
	G4-30	報告出版之週期	報告書簡介	2		166
	G4-31	報告回應之連絡窗口	報告書簡介	2		166
	G4-32	組織選擇之對照表	報告書簡介	2		166
			全球永續性報告指標對照表 第三方保證聲明書	148 166		166 166
G4-33	報告書之外部保證	報告書簡介	2		166	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

一般標準揭露

重要考量面	一般標準揭露	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
治理	G4-34	組織治理結構，含最高治理機構的委員會。鑑別出分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策之委員會	2.2 公司治理	31		166
	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	2.2 公司治理	31		166
	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。	2.2 公司治理	31		166
	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。如果最高治理機構委派代理人進行諮詢，描述代理人為何及任何反饋給最高治理機構的流程。	1.2.1 實質性分析流程 1.2.2 溝通機制 2.2 公司治理 4.5 員工關係	11 15 31 103		166 166 166 166
	G4-38	董事會之獨立 / 非獨立董事及其委員會的組成	2.2.1 董事會	32		166
	G4-39	董事會人員兼行政職概況	2.2.1 董事會	32		166
	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	2.2 公司治理	31		166
	G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程。說明是否有向利害關係人揭露利益衝突	2.2.2 審計委員會 2.2.3 薪酬委員會	33 33		166 166
	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。	2.2 公司治理	31		166
	G4-43	為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	2.2 公司治理	31		166
	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。說明此評量流程是否獨立進行且頻率為何。說明此流程是否為自我評估。針對績效評量而採取之措施	2.2 公司治理	31		166
	G4-45	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色。是否與利害關係人之諮詢連結。	2.2 公司治理 致「利害關係人」報告書	31 6		166 166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

一般標準揭露

重要考量面	一般標準揭露	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
治理	G4-46	說明最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	2.2 公司治理 2.2.9 企業風險管理	31 39		166 166
	G4-47	說明最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	2.2 公司治理 2.2.9 企業風險管理	31 39		166 166
	G4-48	最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面	1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會	9		166
	G4-49	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會	9		166
	G4-50	與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制	1.2.1 實質性分析流程	11		166
	G4-51	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	2.2.1 董事會 2.2.3 薪酬委員會	32 33		166 166
	G4-52	薪酬決定的流程。是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，以及他們是否獨立於管理階層。說明薪酬顧問與組織之間是否存在其他任何關係	2.2.3 薪酬委員會	33		166
	G4-53	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合，包括對薪酬政策和提案之投票結果	2.2.3 薪酬委員會	33		166
	G4-54	在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人之年度總收入與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率	2.2.3 薪酬委員會	33		166
	G4-55	主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總收入增加百分比之中位數的比率	2.2.3 薪酬委員會	33		166
倫理與誠信	G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	1.1 企業社會責任觀點與承諾	9		166
	G4-57	對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線	2.2.8 反貪瀆	36		166
	G4-58	對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線	2.2.8 反貪瀆	36		166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 經濟

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
經濟成果	管理方針		2.1 公司概況 2.2 公司治理	21 31		166 166
	G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值	2.1.2 營運表現及展望 2.2.6 公司股利政策及執行狀況 2.2.7 員工分紅及董事酬勞 5.1 社會參與政策	30 35 35 117		166 166 166 166
	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	致利害關係人報告書 3.2 氣候變遷與全球暖化之因應 3.3 溫室氣體減緩	6 47 52		166 166 166
	G4-EC3	企業確定福利計畫義務的範圍	4.4.3 退休金制度	102		166
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	2.2.5 主要股東名單 備註： 2013 年光寶全球據點接受相關政府補助金額共 NT\$9.166 億，主要係中國大陸廣州市政府單位依據相關法令有償收回土地使用權之補償款項。請參閱光寶科技 2013 年度財務報告書第 196 頁相關揭露。財務報告書公佈於公司網站： http://www.liteon.com	36		166
	市場形象	管理方針		2.1 公司概況 2.2 公司治理	21 31	
G4-EC5		標準起薪與營運所在地依性別最低薪資	4.4 權益保障	99		166
G4-EC6		主要營運處本地高階 / 員工聘任	4.2 員工概況	86		166
採購實務	管理方針		3.1 綠色承諾	43		166
	G4-EC9	主要營運處採本地供應商概況	3.11 供應鏈管理	44		166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 環境

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證	
原物料	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	43		166	
	G4-EN1	原物料的總使用重量或用量	3.7 主要原物料流	66		166	
	G4-EN2	回收再生料的使用比率	備註： 光寶為零組件及 ODM 供應商，原物料之使用需依照客戶需求及規格提供，是否採用回收再生料亦需依客戶之產品規格而定。			166	
能源	管理方針		3.1 光寶綠色承諾 3.2 氣候變遷與全球暖化之因應 3.3 溫室氣體減緩	43 47 52		166 166 166	
	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	3.3.3 直接能源及間接能源消耗	57		166	
	G4-EN4	組織外部的能源消耗量				組織外部的能源消耗量，目前尚無統計資料，計畫未來一至三年內揭露。	166
	G4-EN5	能源密集度	3.3.3 直接能源及間接能源消耗	57		166	
	G4-EN6	減少能源的消耗	3.3.2 節能措施 3.3.3 直接能源及間接能源消耗 3.8 綠色運籌	55 57 69		166 166 166	
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	3.5 綠色產品設計	62		166	
	水	管理方針		3.1 光寶綠色承諾 3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	43 47		166 166
G4-EN8		依來源劃分的總取水量	3.4 水資源節約	60		166	
G4-EN9		因取水而受顯著影響的水源	無影響			166	
G4-EN10		水資源回收及再利用的百分比及總量	3.4 水資源節約	60		水資源回收及再利用對本公司之產業型態非重大考量。	166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 環境

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
排放	管理方針		3.1 光寶綠色承諾 3.2 氣候變遷與全球暖化之因應 3.3 溫室氣體減緩	43 47 52		166
	G4-EN15	直接溫室氣體排放 (範疇一)	3.3.1 溫室氣體排放之盤查	52		166
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)	3.3.1 溫室氣體排放之盤查	52		166
	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量 (範疇三)	3.3.1 溫室氣體排放之盤查	52		166
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	3.3.1 溫室氣體排放之盤查	52		166
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	3.1.1 環保管理目標 3.3.1 溫室氣體排放之盤查	44 52		166
	G4-EN20	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	備註： 光寶製程與產品並無使用到損害臭氧層物質。			166
	G4-EN21	NOx 氮氧化物、硫氧化 SOx 物和其他顯著氣體的排放	3.3.4 空氣污染防治	59		166
廢污水及廢棄物	管理方針		3.1 光寶綠色承諾 3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	43 47		166
	G4-EN22	按水質及目的區分之廢污水量	3.4 水資源節約	60		166
	G4-EN23	按種類及處理法區分之廢物重	3.7.4 廢棄物管理及回收再利用	68		166
	G4-EN24	化學品等溢漏的總次數及體積	2013 年間無重大洩漏事件			166
	G4-EN25	依巴塞爾公約定義之有害廢棄物輸出入量與比例	備註： 無巴塞爾公約管制之有害廢棄物越境運輸情形。			166
	G4-EN26	組織廢污水及逕流對生態環境之顯著衝擊	3.4 水資源節約	60		166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 環境

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
產品及服務	管理方針		3.1 光寶綠色承諾 3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	43 47		166 166
	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	3.6 限用有害物質管理 3.5 綠色產品設計	65 62		166 166
	G4-EN28	售出產品及回收其包材的比例			光寶為零組件及ODM供應商，包裝箱回收作業依據客戶需求進行。	166
	管理方針		3.1 光寶綠色承諾 3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	43 47		166 166
法規遵循	G4-EN29	違反環保法令之罰款及次數	備註： 2013 年公司並無遭受任何違反環保法令之相關處罰。			166
	管理方針		3.1 綠色承諾	43		166
交通運輸	G4-EN30	營運運輸產生的重大環境衝擊	3.8 綠色運籌	69		166
	管理方針		3.1 綠色承諾	43		166
交通運輸	G4-EN31	按類別區分的環保總投資 / 支出	3.1.2 環境會計	45		166
	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	43		166
供應商環境評估	G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的的比例	3.11 供應鏈管理	79		166
	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	3.11 供應鏈管理	79	目前相關統計數據尚無完整。規畫未來完整揭露。	166
	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	43		166
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	備註： 2013 年無經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之案例。			166
	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	43		166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 勞工實務與尊嚴勞動

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
勞僱關係	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-LA1	按年齡、性別與區域計算員工離職人數和離職率	4.2.2 員工留任	91		166
	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	4.4 權益保障 4.6 樂活光寶	99 105		166
	G4-LA3	性別報告於生產育嬰假後之恢復工作率與留任率	4.2.2 員工留任	91	中國大陸與泰國無法定育嬰假	166
勞資關係	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-LA4	明訂勞務變更的最短告知期限	4.4 權益保障	99		166
職業健康與安全	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-LA5	監察及諮詢職業健康與安全計畫的勞方代表比例	4.6.3 環境安全與衛生	108		166
	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	4.6.3 環境安全與衛生	108		166
	G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	4.6.3 環境安全與衛生	108		166
	G4-LA8	與工會達成的正式協定中，跟健康與安全有關的主題。	4.6.3 環境安全與衛生	108		166
訓練與教育	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-LA9	員工職級與性別年平均受訓時數	4.3 員工發展與訓練	94		166
	G4-LA10	員工職涯與能力相關課程培訓	4.3 員工發展與訓練	94		166
	G4-LA11	依性別報告接受定期績效及發展檢討之員工比例	4.3 員工發展與訓練	94		166
員工多元化與平等機會	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-LA12	公司高階管理和員工類別的組成，包括性別、年齡層、少數族群和其他多樣性指標，細分各部門成員和員工的組成	4.2.1 員工結構及分布	86		166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表



特定標準揭露 - 勞工實務與尊嚴勞動

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
女男同酬	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	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	4.4 權益保障	99		166
供應商 勞工實務評估	管理方針		3.11 供應鏈管理	79		166
	G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	3.11 供應鏈管理	79		166
	G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	3.11 供應鏈管理	79	目前相關統計數據尚無完整。規畫未來完整揭露。	166
勞工實務問題 申訴機制	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	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	4.5 員工關係	103		166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 人權

重大考量面	DMA 和 指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
投資	管理方針		4.1 員工政策 3.11 供應鏈管理	84 79		166 166
	G4-HR1	載有關注人權之條款，或已通過人權審查之重要投資協定與合約總數量與比例	備註： 光寶遵守 EICC 電子行業行為相關規範，並將 EICC 精神納入企業社會及環保責任行為準則，對此行為準則的遵循承諾涵蓋所有事項，包括貿易、投資、分包、供應、營運發展及其他所有的業務及員工關係。 2013 年度合併建興之重大投資案審查後並無人權風險。			166
	G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	4.3 員工發展與訓練	94		166
不歧視	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-HR3	歧視個案數與組織採取之矯正行動	4.5 員工關係	103		166
結社自由與集體協商	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-HR4	已鑑別為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	4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會 3.11 供應鏈管理	93 79		166 166
童工	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	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	4.2.3 人員招募	93		166
			4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會 3.11 供應鏈管理	93 79		166 166
強迫與強制勞動	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-HR6	已發現具有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	4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會 3.11 供應鏈管理	93 79		166 166



特定標準揭露 - 人權

重大考量面	DMA 和 指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部 保證
保全實務	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-HR7	保全人員與人權考量相關之訓練	備註： 光寶保全人員係為外包人力承攬，光寶公司於評鑑選用時均要求其各項管理及教育訓練均須遵循符合 EICC 標準，因此，保全人員接受人權相關訓練的比率為 100%。			166
原住民權利	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	備註：無			166
評估	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-HR9	受到人權的審查與 (或) 影響評估的營運活動之總數和比例	4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會	93		166
供應商 人權評估	管理方針		3.11 供應鏈管理	79		166
	G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	3.11 供應鏈管理	79		166
	G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	3.11 供應鏈管理	79	目前相關統計數據尚無完整。規畫未來完整揭露。	166
人權問題 申訴機制	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	4.5 員工關係	103		166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 社會

重大考量面	DMA 和 指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部 保證
反貪腐	管理方針		5.1 社會參與政策 2.2.8 反貪瀆	117 36		166
	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	2.2.8 反貪瀆 4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會	36 93		166 166
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.8 反貪瀆	36		166
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.8 反貪瀆 備註：無	36		166
公共政策	管理方針		5.1 社會參與政策	117		166
	G4-SO6	按國家和接受者 / 受益者分類的政治獻金總值	備註： 光寶科技無從事政治捐獻之情事。			166
反競爭行為	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	G4-SO7	涉及反壟斷行為訴訟數及結果	備註： 光寶科技母公司於報告期間內均無任何涉及違反公平交易或反壟斷行為之訴訟，惟在關係企業中，預計於 2014 年 7 月併入母公司之子公司建興，疑因 2006 間有涉及該法而與有關企業於 2009 年起進行訴訟，現仍在案進行訴訟中，相關內容亦公布於財務年報之訴訟或非訴訟章節中。			166
法規遵循	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	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	備註： 2013 年，本公司無任何因違反法令而遭受之鉅額罰款。			166
供應商 社會衝擊評估	管理方針		3.11 供應鏈管理	79		166
	G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	3.11 供應鏈管理	79		166
	G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動	3.11 供應鏈管理	79	目前相關統計數據尚無完整。規畫未來完整揭露。	166
社會衝擊問題 申訴機制	管理方針		4.1 員工政策 5.1 社會參與政策	84 117		166 166
	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	備註： 2013 年，本公司無發生社會衝擊申訴並立案之案例。			166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 產品責任績效

重大考量面	DMA 和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
顧客的健康與安全	管理方針		3.1 光寶綠色承諾 3.10 客戶服務與滿意度	43 74		166 166
	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比例	3.5 綠色產品設計 備註：光寶所有產品皆有通過健康和安全的衝擊評估	62		166
	G4-PR2	違反產品與服務之健康與安全相關法令案件	備註： 2013 年，本公司無違反任何產品與服務之健康與安全相關法令案件。			166
	管理方針		3.1 綠色承諾 3.10 客戶服務與滿意度	43 74		166 166
產品及服務標示	G4-PR3	產品與服務訊息	3.5 綠色產品設計 光寶所有產品皆符合相關資訊及標示規定	62		166
	G4-PR4	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	備註： 2013 年，本公司無違反任何產品與服務訊息與標示相關法令。			166
	G4-PR5	客戶滿意度的調查與結果	3.10 客戶服務與滿意度	74		166
	管理方針		3.10 客戶服務與滿意度	74		166
行銷溝通	G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售			不適用，光寶銷售之產品中無被禁止或有爭議產品	166
	G4-PR7	違反市場行銷法令的案例數	2013 年，本公司無違反任何市場行銷法令。			166
顧客隱私	管理方針		3.10 客戶服務與滿意度	74		166
	法規遵循	客戶隱私侵犯 / 資料遺失投訴數	3.10 客戶服務與滿意度 備註：無	74		166
法規遵循	管理方針		3.10 客戶服務與滿意度	74		166
	G4-PR9	違反相關法令之鉅額罰款總值	備註： 2013 年，本公司無任何因違反法令而遭受之罰款。			166



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表



特定標準揭露 - 其他

重大考量面	DMA 和 指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
責任採購 (衝突礦石)	管理方針		3.11 供應鏈管理	79		166
	LOT-EN1	供應商的篩選與綠色採購	3.11.5 衝突礦石(金屬)採購政策	81		166
			3.11.6 揮發有機物(VOCs)的管制與供應鏈水風險管理	82		166
研究創新 (產品)	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	43		166
	LOT-EN2	提高能源效率	3.5 綠色產品設計	62		166
			3.9.2 綠色製程	72		166
	LOT-EN3	節省材料資源	3.5 綠色產品設計	62		166
LOT-EN4	降低對環境毒性危害	3.5 綠色產品設計	62		166	
供應商 教育訓練	管理方針		3.1 光寶綠色承諾 3.11 供應鏈管理	43 79		166 166
	LOT-LA1	提升供應鏈管理品質	3.11.3 供應商教育	81		166
提升幹部 溝通能力	管理方針		4.1 員工政策	84		166
	LOT-LA2	引進外部資源強化員工協助方案	4.7 多方利害關係人的合作倡議	111		166
公益關懷	管理方針		5.1 社會參與政策	117		166
	LOT-SO1	促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷	5.2.1 推動推動社區認輔志工團,「用愛點亮弱勢兒童的希望」	119		166
			5.3 光寶企業志工與服務	138		166
	LOT-SO2	創造終生學習的環境、弱勢族群學習的環境	5.2.1 推動推動社區認輔志工團,「用愛點亮弱勢兒童的希望」	119		166
			5.2.2 臺北市信義社區大學	128		166
LOT-SO3	推廣環境教育、落實環境保育	5.2.2 臺北市信義社區大學	128		166	
LOT-SO4	培育創新設計人才	5.4 光寶創新獎:科技創新和永續科技的孕育平台	146		166	



議題		章節索引	頁碼	註解
組織治理		1.2 利害關係者鑑別	11	
		2.2 公司治理	31	
		2.2.1 董事會	32	
		2.2.3 薪酬委員會	33	
		2.2.4 成長策略委員會	34	
人權	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會 3.11 供應鏈管理	93 79	
	人權的風險處境	4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會 3.11 供應鏈管理	93 79	
	避免有共犯關係	1.1 企業社會責任觀點與承諾	9	
	投訴處理	1.2.2 溝通機制 4.5 員工關係	15 103	
	歧視與弱勢族群	1.1 企業社會責任觀點與承諾 4.4 權益保障	9 99	
	公民與政治權	4.6 樂活光寶 3.11 供應鏈管理	105 79	
	經濟、社會與文化權	4.4 權益保障 4.6 樂活光寶	99 105	
	工作的基本權利	4.4 權益保障	99	
勞動實務	聘僱與聘僱關係	4.4 權益保障	99	
	工作條件與社會保護	4.6 樂活光寶	105	
	社會對話	1.2 利害關係者鑑別 4.1 員工政策	11 84	
	工作的健康與安全	4.6.3 環境安全與衛生 4.7 多方利害關係人的合作倡議	108 111	
	人力發展與訓練	4.3 員工發展與訓練	94	



議題		章節索引	頁碼	註解
環境	污染預防	3.6 限用有害物質管理	65	
		3.3.4 空氣污染防治	59	
		3.7.4 廢棄物管理及回收再利用	68	
	永續資源利用	3.5 綠色產品設計	62	
3.8 綠色運籌		69		
3.9 綠色工廠		71		
氣候變遷減緩與適應	3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	47		
	3.3 溫室氣體減緩	52		
	環境保護，生物多樣性與自然棲息地修復			光寶科技所屬廠區，開發前均已通過環境影響評估，開發行為對於生物多樣性不造成顯著影響及衝擊。以「生產」、「生態」、「生活」三生共容的理念為主，打造出自然生態環境與科技工業生產兼容之特色工業區。
公平運作實務	反貪腐	2.2.8 反貪瀆	36	
	政治參與責任			光寶科未參與政治活動。
	公平競爭	3.10.5 法規之遵循	78	
	促進價值鏈的社會責任	3.11 供應鏈管理	79	
	尊重智慧財產權	3.10.5 法規之遵循	78	
消費者議題	公平行銷、客觀真實的資訊與公平交易	3.10.5 法規之遵循	78	
	消費者的健康與安全保護	3.6 限用有害物質管理	65	
		3.5 綠色產品設計	62	
	永續消費	3.11 供應鏈管理	79	
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.10 客戶服務與滿意度	74	
	消費者資料保護與隱私	3.10.4 客戶隱私權	78	
	提供必要的服務	3.10.1 客戶服務	74	
教育與認知	3.10.1 客戶服務	74		



議題	章節索引	頁碼	註解
社區參與與發展	社區參與	5.1 社會參與政策	117
	教育與文化	5.2.1 推動社區認輔志工團，「用愛點亮弱勢兒童的希望」	119
		5.2.2 臺北市信義社區大學	128
		5.4 光寶創新獎	146
	就業機會創造與技術發展	4.2.1 員工結構及分布	86
		4.3 員工發展與訓練	94
	科技發展	2.1 公司概況	21
創造財富與收入	2.2.6 公司股利政策及執行狀況	35	
	2.2.7 員工分紅及董事酬勞	35	
	4.4 權益保障	99	
健康	5.3 光寶企業志工與服務	138	
	4.6 樂活光寶	105	
社會投資	5.1 社會參與政策	117	
	5.2 光寶文教基金會	118	





ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN LITE-ON TECHNOLOGY CORP.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT OF 2013

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by LITE-ON TECHNOLOGY CORP. (hereinafter referred to as Lite-On) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report (hereinafter referred to as CSR Report) of 2013. The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Communications Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables contained in this report.

The information in the Lite-On's CSR Report of 2013 and its presentation are the responsibility of the superintendents, CSER committee and the management of Lite-On. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Lite-On's CSR Report of 2013. Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance set out below with the intention to inform all of Lite-On's stakeholders.

The SGS Group has developed a set of protocols for the Assurance of Sustainability Communications based on current best practice guidance provided in the Global Reporting Initiative (hereinafter referred to as GRI) Sustainability Reporting Guidelines and the AA1000 Assurance Standard (2008). These protocols follow differing options for Assurance depending the reporting history and capabilities of the Reporting Organization.

This report has been assured using our protocols for:

- ∞ evaluation of content veracity at a moderate level of scrutiny for Lite-On, subsidiaries, and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report ;
- ∞ evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008); and
- ∞ evaluation of the report against the GRI Sustainability Reporting Guidelines (G4 2013).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research; interviews with relevant superintendents, CSER committee and the management; 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 affirms our independence from Lite-On, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors experienced in one or more of the following: AA1000, GRI, ISO 26000, ISO 20121, ISO 14001, OHSAS 18001, SA8000, SMETA, EICC, ISO 50001, QMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SGS Integrating Sustainability Communications service provision.

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 Lite-On's CSR Report of 2013 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Lite-On sustainability activities in 01/01/2013 to 12/31/2013.

The assurance team is of the opinion that the report can be used by the Reporting Organization's Stakeholders. We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. The report is the fifth to be assured by an independent assurance team and Lite-On has taken a bold step by offering the report to evaluation against both GRI G4 guidelines and the AA1000 Assurance standard. This shows a deserved confidence in their reporting process.

In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI G4 Comprehensive Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, Moderate level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

Lite-On is committed to being accountable to its stakeholders and to integrating inclusivity into its strategic and management approach. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, local communities, authorities, suppliers, media, NPOs and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Lite-On may proactively consider having more direct involvement of stakeholders during future engagement.

Materiality

Lite-On has established effective 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. It is recommended that the process and criteria applied to assess materiality to be formalized and documented to ensure better consistent result in future reporting.

Responsiveness

The report provides a comprehensive response to the issues and stakeholder concerns relating to Lite-On's activities. Future reporting would benefit from more reporting on the results of stakeholder feedback from this report.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Lite-On's CSR Report of 2013, is adequately in line with the GRI G4 Comprehensive Option. The material aspects 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 aspects and boundaries, and stakeholder engagement, G4-17 to G4-27, are correctly located in content index and report. Coverage of subsidiaries and organization's own material aspects has a well start in this report. More disclosure on supply chain management and material aspects having boundaries outside of the organization is encouraged in future reporting. In addition, the address of Disclosure on Management Approach may be further enhanced.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Dennis Yang, Chief Operating Officer
 Taipei, Taiwan
 16 July, 2014
 WWW.SGS.COM



AA1000
 Licensed Assurance Provider
 000-8