

LITEON[®]

2014

光寶企業社會責任報告書



世界級卓越企業

光電節能、智慧科技最佳夥伴

光寶企業社會責任報告書簡介

此為光寶第九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，並由委員會主席及主任委員檢視及核准本報告書。

報告書範疇及數據

本報告書涵蓋了光寶2014年1月1日至2014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，閏暉及Lite-On Japan之數據。

為因應全球資、通訊產業的轉變，2013年底起動子公司整合計畫，將其轉投資子公司陸續併入母公司體制內，2014年間順利完成整合建興、光林、力信、動力儲能、光寶移動、大陸東莞致力、旭福及敦揚等子公司，並成立可攜式機構、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、光電及新事業等八大事業群。此外，2014年亦完成合併外部公司宏翔及Power Innovations，並分別納入可攜式影像及電源系統事業群持續經營。因此，2014年度光寶企業社會責任報告範疇以該八大事業群營運為主，若有例外，將於報告書內文中特別註明。本報告書中，財務報表數字以新台幣計算，並經過勤業眾信聯合會計師事務所(Deloitte & Touche)查帳確認。此外，OHSAS18001及ISO14001、QC080000、溫室氣體排放量(ISO14064-1)都經過台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan Ltd.) 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) 第二類型高度保證等級及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開發表。
現行發行版本：2015年6月發行
下一發行版本：預定2016年6月發行（上一發行版本：2014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

2014年光寶企業社會責任重要成果

CSR推動

1. 連續四年獲選為「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. 2007-2014連續八年蟬聯天下雜誌「企業公民獎」，2014年榮獲「天下企業公民獎」之肯定。
3. 獲財團法人永續能源研究基金會頒發之「台灣十大永續典範公司獎」及「台灣TOP 50企業永續報告獎」大型企業 電子業II金獎。
4. 獲選為摩根史坦利全球永續指數(MSCI Global Sustainability Indexes)成份股

MEMBER OF
Dow Jones
Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM

 **ROBECOSAM**
Sustainability Award
Gold Class 2015

 **ROBECOSAM**
Sustainability Award
Industry Leader 2015

 **天下企業公民**
Excellence in Corporate Social Responsibility

 **2014 Constituent**
MSCI Global
Sustainability Indexes



公司治理

1. 榮獲證券暨期貨市場發展基金會第十一屆資訊揭露評鑑A++級肯定。
2. 光寶NA清溪廠及SS清溪廠榮獲安達集團(ACE Group) AAA產品責任風險認證，累計共十個廠已通過此AAA認證。

環境保護

1. 2014年溫室氣體排放密集度為2.16公噸CO₂e/百萬台幣，較2013年度2.33CO₂e/百萬台幣下降7.6% 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7.7%，且較原訂簡排目標6%超越1.7%。
2. 2014耗水密度為22.58 M³/百萬台幣，較2013年耗水密度25.44M³/百萬台幣減少11.2%以及2011年(基準年)耗水密度32.85M³/百萬台幣減少達31.3%，且較原訂節水目標10%大幅超越21.3%。
3. 獲選為2014 國際碳揭露計畫「氣候揭露領導指標企業」。



企業營運

1. 2014年營業額為NT\$2,306.32億元，稅後淨利率為NT\$64.62億元以及每股稅後盈餘達NT\$2.80元。
2. 2009 - 2014連續六年年，天下雜誌1,000大製造業調查排名「電子業」第1名。2014年所有產業總排行第21名，製造業「最會賺錢企業」第21名。

社會回饋

1. 光寶文教基金會所屬之臺北市立西松高中認輔志工團榮獲「2014年臺北市杏壇芬芳錄」表揚
2. 位於常州之光寶華東營運中心獲頒武進高新區和諧文化建設標兵企業
3. 光寶鷹潭廠獲頒『奉獻愛心 傳遞溫情』-公益表揚
4. 光寶石碣廠獲頒石碣鎮優秀志願服務隊獎

目錄

光寶企業社會責任報告書簡介	1	全球永續性報告指標對照表	137
2014年光寶企業社會責任重要成果	2	ISO 26000 對照表	156
致「利害關係人」報告書	5	第三方保證聲明書	160
1 企業承諾與利害關係人對話	8	4 光寶與員工	80
企業社會責任觀點與承諾	9	員工政策	81
利害關係者鑑別	11	員工概況	82
2 企業營運發展	21	員工發展與訓練	89
公司概况	22	權益保障	95
公司治理	33	員工關係	98
3 光寶與環境	45	樂活光寶	101
光寶綠色承諾	46	多方利害關係人的合作倡議	107
氣候變遷與全球暖化之因應	49	5 光寶與社會	111
溫室氣體減緩	51	社會共融政策	112
水資源節約	58	光寶文教基金會	113
綠色產品設計	60	推動社區認輔志工團	114
限用有害物質管理	64	臺北市信義社區大學	121
主要原物料流	65	光寶企業志工與服務	128
綠色運籌	68	光寶創新獎	133
綠色工廠	70	推廣社會公平與公益的創新產品	136
客戶服務與滿意度	72		
供應鏈管理	77		

致利害關係人報告書

親愛的朋友們，

光寶於2014年順利完成「One Lite-On」子公司九合一整併，將建興、光林、力信、動力儲能、光寶移動、大陸東莞致力、旭福、敦揚以及宏翔等子公司資源與優勢整合併入集團，現以嶄新之勢邁入光寶創立第40週年。整併過程中所帶來簡化組織層級、降低財務和營運成本等合併效益逐一展現，光寶2014年全球合併總營收為NT\$2,306.3億元，年成長率8%，稅後淨利為NT\$64.6億元，全年每股稅後盈餘(EPS)為NT\$2.8元。

光寶力求公司治理透明化、積極落實企業社會責任的決心與成效，在2014年持續獲得國內外各界多項肯定。連續六年蟬連天下雜誌評比製造「電子業」第一名和標竿企業「電子業」第二名；連續四年獲選「道瓊全球永續指數」DJSI成份股，同時榮獲全球和新興市場電腦硬體類組第一名；且於國內連續八度榮獲《天下雜誌》企業公民獎、四度蟬連台灣企業永續獎。憑藉高度透明的資訊揭露，榮獲台灣證交所國內資訊揭露評鑑「A++」最高等級肯定。

CSER行為準則 為最高政策指導原則

「One Lite-On」2014年啟動後，由九家子公司整併而成的八大事業群，包含：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，惟個別子公司成立時間、背景，八大事業群涉足產業各有不同，然由董事長親自領軍成立的CSER委員會於整併過程中，積極推動與落實以 CSER行為準則 作為光寶最高政策指導原則。光寶CSER策略由Business-driven角度出發，將「CSER」內化為光寶公司「核心價值」及「企業文化」，兼容關注『符合社會、環境變遷及利害關係人需求』與『公司願景、企業文化及核心能力』。透過內化的組織分工與建立CSR六大流程，制定各

項CSR執行方案，並以LBG(London Benchmark Group)模式衡量效益、定期檢視執行成果。

永續性科技創新展現成果

光寶自1975年成立以來，科技產業從類比演進到數位，電子產品從消費性電子進入資通訊產業，迄今發展到汽車電子、LED照明、雲端計算與生物科技無所不在的應用。光寶從電子元件製造發展到終端產品、創新研發，所參與製造與研發的產品、核心技術不計其數。我們不斷提煉在設計、管理、研發與生產累積的豐富產業經驗，探索兼具有益環境永續與商業價值的可能性。光寶同仁們不斷結合核心技術推展新創事業，如LED新光源產品、電動車充電設備與電池模組等儲能產品及汽車電子，一步步奠定永續發展的基礎。其中節能型產品，包含電源管理系統與LED元件與照明業務，近來營收佔比攀升達



宋恭源 | 光寶集團董事長

整體營收超過三成；而LED照明元件2014年發光效率相較同型產品前一年度，平均能耗改善了8~9%，展現亮眼成果。

企業內的B型創新嘉惠偏區醫療

B型企業(Benefit Corporate)已成全球企業經營的新興思維，強調企業除了法定賦予應創造股東利潤的責任，還必須兼顧獲利、維持社會公平以及達到社會公益等三方並重。光寶在這樣的思潮下成功發展兼顧獲利、社會公平與公益的創新產品一回應全球醫療設備普及化亟待加速的大量需求，於2014年推出第一台由國人自行研發製造的臨床化學分析儀 skyla[®]HB1天亮臨床化學分析儀；藉光寶光電核心技術，大幅度縮小生化分析儀體積、降低購置成本，同時操作簡易、檢驗快速，特別適合地處偏遠地區的小型醫療中心，便捷醫療資源佈建以及減省為檢驗診療的交通往返時間與成本。推出問市後，如期獲得世界各地銷售實績肯定。光寶同時響應衛生福利部「精進全台醫療照護」之政策，捐贈偏鄉離島連江縣、澎湖縣、花蓮縣、台東縣、南投縣、屏東縣等六縣市化學分析儀、試劑與服務，嘉惠國內偏鄉醫者與病患。

節水超越原訂目標21.3%

受到人口急速成長、氣候變遷及城市化等影響，聯合國2015年嚴重呼籲全球恐陷入缺水危機；水資源已被世界經濟論壇「全球風險報告」列為未來10年「影響全球穩定的十大威脅」之首要危機，企業採取行動維護環境可持續性實在刻不容緩。光寶以產品完整生命週期，從設計、製造、運輸、使用、直到回收與廢棄，通盤規劃達成低污染、低能耗、易回收的環境友善目標。我們設定提升減碳、節電、減廢、節水與及提升產品效率做為短、中期環保目標。長期而言，我們致力於透過實際改善達到碳中和的終極目標。

在節水成效上，光寶2014年耗水密度為22.58 M³/百萬台幣，較去年減少11.2%以及2011年(基準年)減少達31.3%，大幅超越原訂10%的節水目標高達

21.3%。在減排方面，光寶2014年溫室氣體排放密集度為2.16公噸CO₂e/百萬台幣，較去年下降7.6%以及2011年(基準年)下降7.7%，相比原訂減排目標6%，高出1.7%。

以教育行動實踐社會共融

對於社會共融，光寶的願景是一個多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的社會。為了實現這樣的願景，我們勾勒出四項重要的使命 促進多元文化人文素養、推動兒少年教育關懷與終生學習、培育創新設計與專業人才、發展永續產品與環境保育等。其中，光寶深信「教育」是提升改善社會問題之基石，20多年來持續進行多元性的教育推廣活動，從「社區認輔志工團」到經營「信義社區大學」，助力兒童全人關懷教育及成人終身學習教育；光寶創新獎與企業志工系統則是進入校園直接參與和支持特定領域的教育工作。這些都是行之有年的計劃與項目，我們期望年復一年累積所投入的努力，更深更廣地創造來年的影響力。

2014年第十四屆光寶創新獎以「設計·蛻變 Design for Change」為主題，吸引超過來自全球2,300名的參賽者投件，共收到超過1,700件的作品。由南韓首爾世界設計之都執行長李淳寅、北歐設計教父 Frederick Rickmann等重量級大師擔任決選評審的評審團表示：「從本屆光寶創新獎的參賽作品中，看見華人設計者們以設計改變生活與世界、嘗試不同方式來突破與蛻變的企圖心。」光寶創新獎設立14年來，全球逾20餘國之華人工業設計人才參與光寶創新獎，其中近六成為來自中國的參賽者，我們看到華人工業設計實力今非昔比的成長，能夠參與其中鼓勵許多設計新秀站上世界的舞台，光寶與有榮焉。

光寶文教基金會於1997年首創台灣社區認輔工作，聘請專業師資培訓認輔志工，使志工習得專業知能後，固定到校認輔學習適應欠佳、文化不利、人際困擾、因家庭因素被疏忽或家暴等之學童。基金會甚至依各校實際需求發展定



制化的品格教育、生命教育、性別教育、班級EQ營等全人關懷課程。2014年基金會提供認輔服務受惠人次為14,779人，結合偏鄉弱勢高關懷、張老師、新北市政府、萬隆教會等策略聯盟合作，擴大基金會服務受益或參與總人次高達37,965人。而基金會經營的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長期支持營運的社區大學，2014年度共開設336門課程，學員超過6,800人次，創下六年學習人次新高。自2008年起開辦全國首創針對心智障礙成人教育需求，提供終身學習機會，2014年共開設7門課程，總計248人次受惠，系臺北市社區大學中，唯一擴大辦理心智障礙者成人教育之學校。

面對社會中突發性的需要，光寶向來不遺餘力。身為全台市佔第一的LED路燈企業，光寶在2014年『高雄氣爆事件』中，第一時間捐出急難救助款新台幣五百萬元，並無償提供受災區重建所需用之LED路燈

陳廣中 | 光寶集團總執行長

設備。共計捐助了300盞LED高瓦數路燈，使位於高雄市一心路與三多路段社區重現光明。

跨越40，邁向永續百年

光寶近年來積極由資、通訊產業朝向LED照明、汽車、生醫、雲端等領域發展，打造光寶新一波營運成長動能，豐碩成果涵蓋了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；電動車充電設備與無線充電、快速充電電池模組等儲能產品。在物聯網、工業4.0一波又一波全球產業的變革中，光寶以「光電節能、智慧科技的最佳夥伴」作為企業願景，期許在此極具變動與挑戰的時代中，發揮世界級卓越企業的既有優勢，成為全球客戶在發展光電節能與智慧科技之創新及應用時，首選的最佳事業夥伴。

我們對支持光寶永續經營理念，以及參與其中的每一位利害關係人，不論是企業價值鏈客戶、供應商、投資人，在機構組織方面的產業夥伴、政府、NGO組織、社區及學校，以及每一位光寶員工致上最深的感謝，也同時深切期望您繼續支持40歲的光寶成就與社會環境共融共好的百年基業。

光寶集團董事長

光寶集團總執行長



1 企業承諾與 利害關係人對話

光寶視「CSER」為公司「核心價值」及「企業文化」，戮力將『符合社會、環境變遷及利害關係人需求』與『公司願景、企業文化及核心能力』緊密結合。

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。

在落實企業社會責任的推動方面，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」。

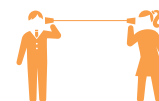
身為一個具道德及負責任的企業，光寶致力於成為一個世界級的卓越公司；我們深信做好對利害關係人及環境關心的責任，最終將有助於公司長期的成長與獲利。隨著成長與獲利的達成，光寶將持續秉持回饋社會的精神，承諾持續地推動企業環保及社會責任(CSER)。

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)及電子行業公民聯盟® (Electronic Industry Citizenship Coalition, 簡稱 EICC®)行為準則為基礎，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，並透過內外部的稽核與評估來檢視執行績效，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 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

主管擔任管理委員。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，我們推動以業務驅動(Business-driven)的CSER，並用投資觀點來看CSER所創造的三重盈餘。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。



CSER: 環保及企業社會責任 EICC: 電子產業公民聯盟行為準則



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合，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，而利害相關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。該方法原則上以三年為一期的方式進行，每年輔以相關性檢定檢視利害相關人問卷回覆情形。



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.

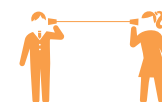
步驟一：建立溝通目標

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

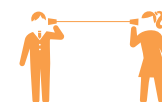
光寶結合7個溝通目標，參考公司的外部及內部兩大層面，發展出的23個溝通議題：

- 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、電子行業公民聯盟® 行為準則、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。



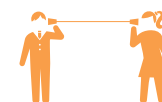
光寶的23個利害關係者溝通議題

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	2.1.3 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



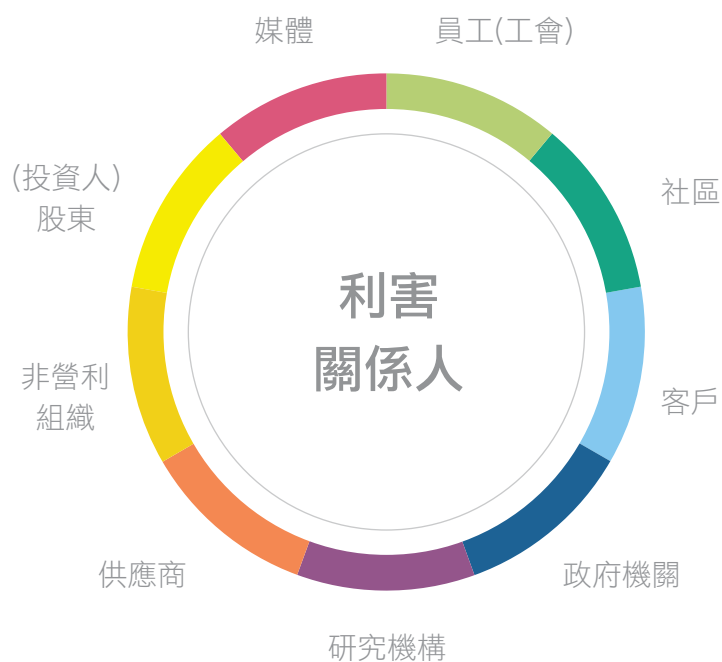
光寶的23個利害關係者溝通議題(續)

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



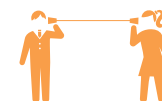
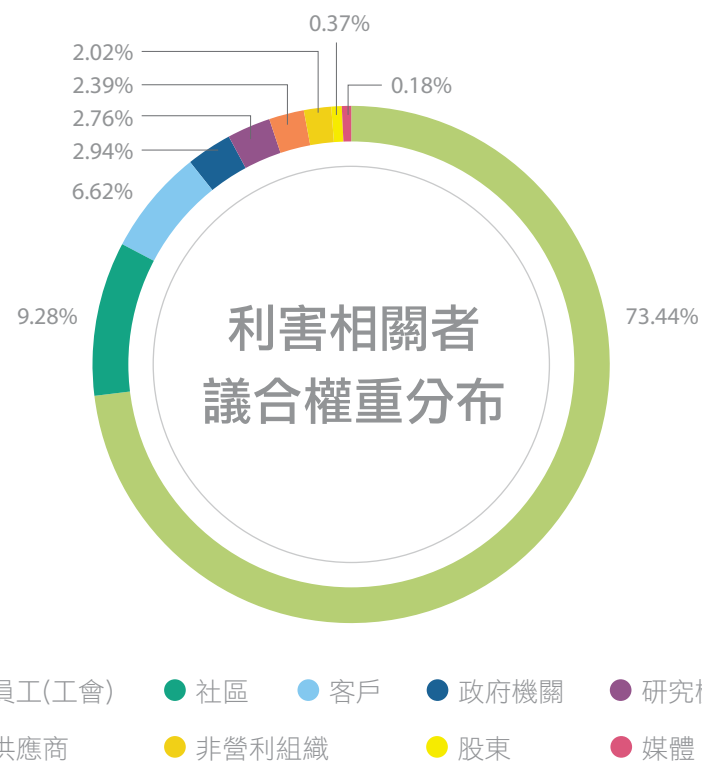
步驟二：鑑別利害關係人

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。



步驟三：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合權重分布。



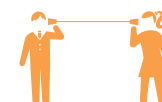
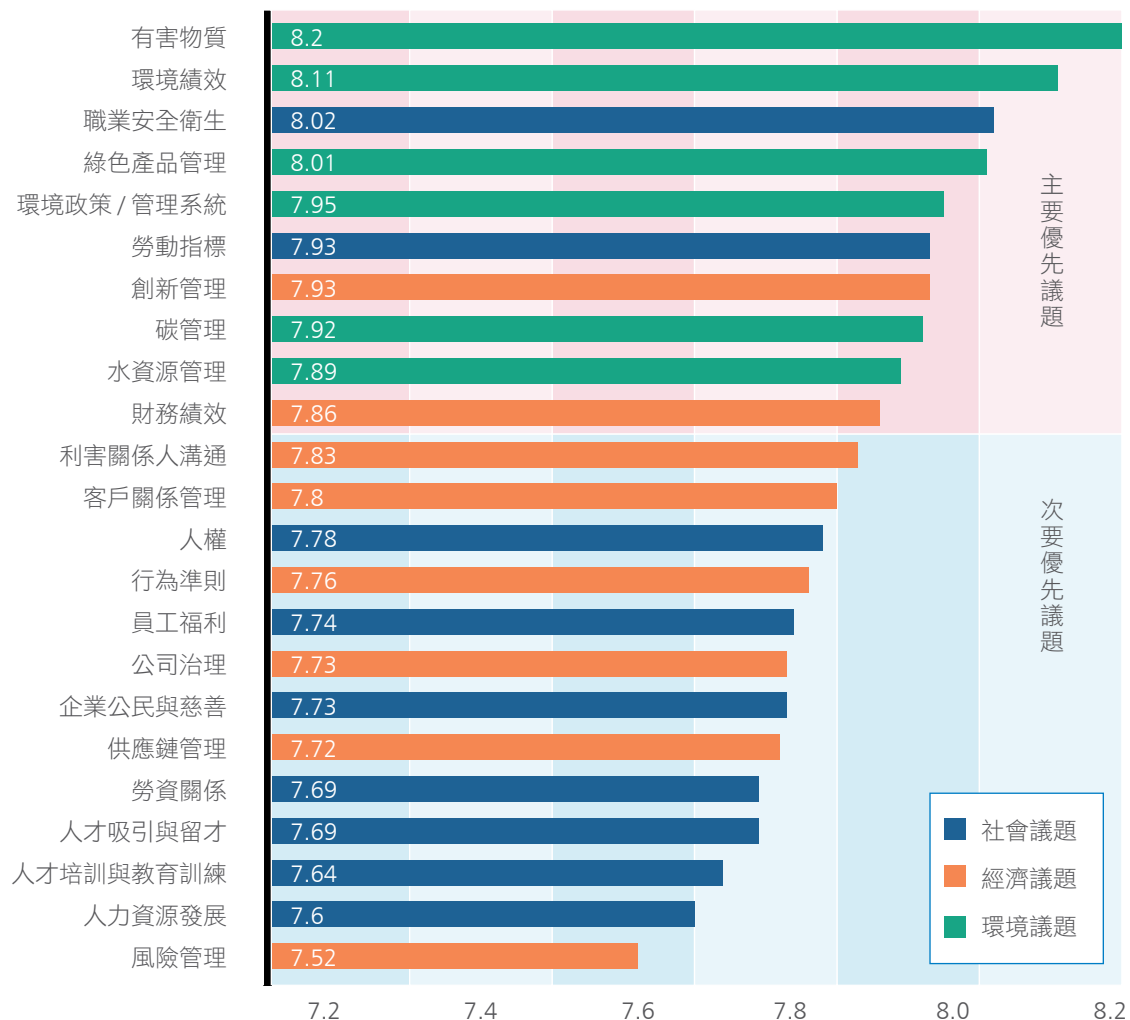
步驟四：實質性議題分析

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。

步驟五：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。

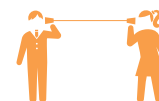


1.2.2 利害關係人的溝通機制：

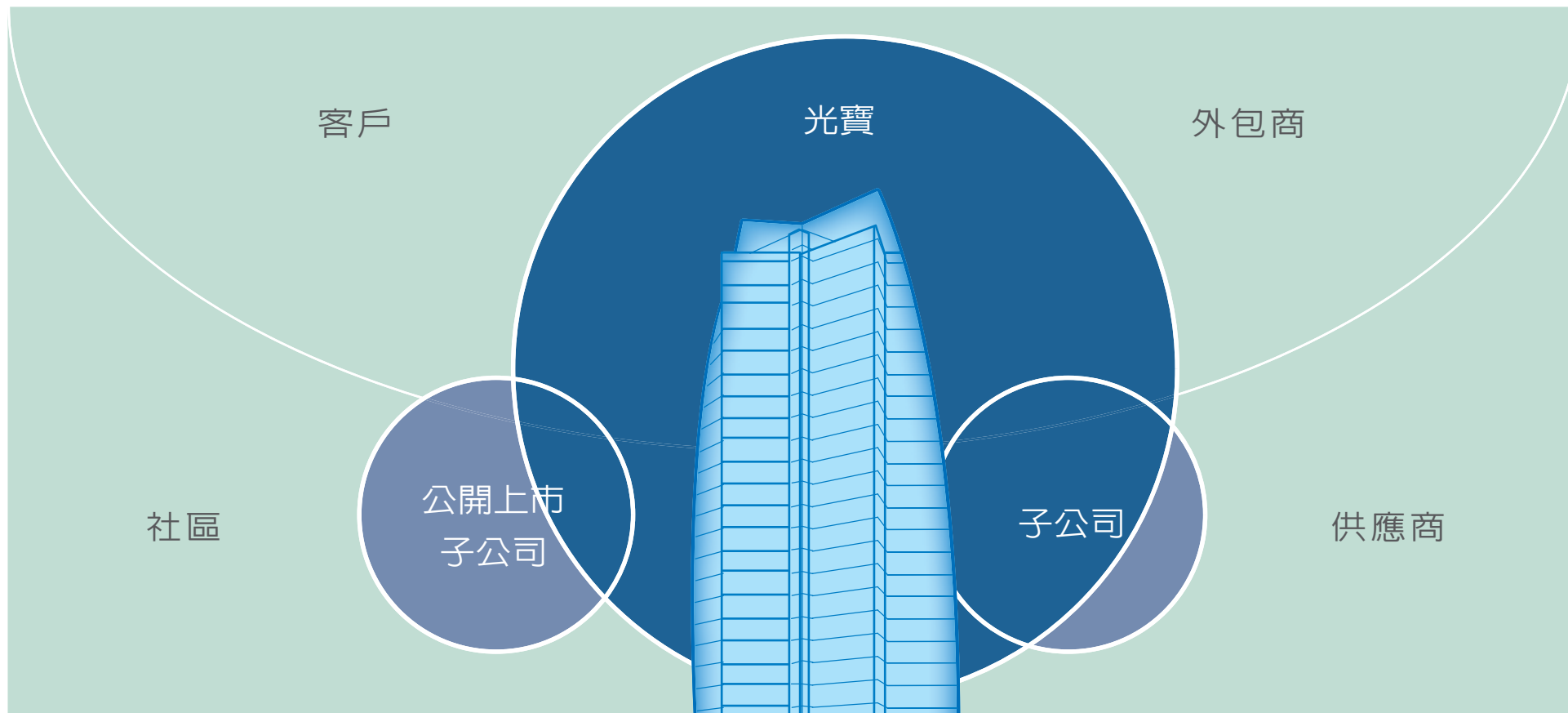
對象	溝通議題與模式	溝通管道	溝通頻率
投資人（股東）	<ol style="list-style-type: none"> 光寶每年六月召開股東會，由最高治理單位與高階經理人將完整的公司財務報表及未來發展方向與全體股東進行報告、承認與完成重要議案之表決通過。 公司每一季度財報完成後，即主動自辦法說會，由公司高階經營管理團隊親自出席向股東與外界報告公司營運成果與經營發展動向。此外，公司發言人每季均出席全球投資人論壇，參與一對一投資法人會議，日常電話會議定期與法人股東溝通交流。 公司設有投資人關係處，由專人在日常接受投資人詢問以並傳達公司發展信息。同時，蒐集整合投資人及外界意見，定期向公司董事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 	<ul style="list-style-type: none"> 股東會：1次/年 自辦法說會：4次/年 國內外投資人論壇：10場/年
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 針對特定議題的會議 / 電話會議 拜訪碰面 針對突發議題的即時性會議 客戶稽核 EICC-ON 平台 	<ul style="list-style-type: none"> 每季 客戶不定期 不定期 不定期 每年更新
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 	<ul style="list-style-type: none"> 每年度
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。 在台灣中和及大陸各廠區設有工會組織，依廠區需求個別召開產業工會理監事會議。 	<ul style="list-style-type: none"> 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 工會會議 	<ul style="list-style-type: none"> 每季 1 次 持續進行 不定期 每季 1 次 視廠區需求舉行



對象	溝通議題與模式	溝通管道	溝通頻率
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 	CSER 網頁：每年更新
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 	<ul style="list-style-type: none"> · 記者會：11 次 / 年 · 新聞發佈：29 則 / 年
社區	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社區認輔： 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： 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 半年三次 · 不定期 · 每半年一次 · 半年一次 · 半年一次 · 每季一次
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 	CSER 學術及研究單位為不定期
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 	公會：每季

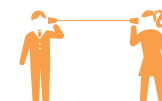


1.2.3 考量面之範圍與邊界



● ● 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。



考量面議題	範疇 類別	組織內		組織外			
		八大 事業群	子公司	供應商 (原料)	外包商 (製造)	客 戶	社 區
			光寶 綠色能資				
有害物質 產品有害物質管理、生產 程序有害物質處置管理	環境面	●	○	○	○		
環境績效 如能源消耗、溫室氣體、 空氣、廢水、有害廢棄物 等數據	環境面	●	○	○	○		
職業安全衛生 如失能傷害頻率、職業病 發生率、死亡人數等內容	社會面	●	●	○	○		
綠色產品管理 綠色產品設計、生命週期 衝擊評估、產品環境宣告 等內容	環境面	●	●	○	○		
環境政策 / 管理系統 如環境保護政策、定性、 定量資訊、稽核驗證等內 容	環境面	●	○	○	○		
勞動指標 如勞動指標、勞工申訴決 議、勞動規範的公開承諾	社會面	●	●	○	○		

考量面議題	範疇 類別	組織內		組織外			
		八大 事業群	子公司	供應商 (原料)	外包商 (製造)	客 戶	社 區
			光寶 綠色能資				
創新管理 產品、製程及社會 / 環境 等創新內容	經濟面	●	●				
碳管理 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	環境面	●	○	○	○		
水資源管理 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	環境面	●	○	○	○		
財務績效 營收、支出及獲利等資訊	經濟面	●	●				
利害關係人溝通 跟各利害關係人溝通的方 式與成效	經濟面	●	●				
客戶關係管理 客戶滿意度、問題解決程 序、品質管理	經濟面	●	●	○	○		
人權 如性別、種族歧視等內容	社會面	●	●	●	●		



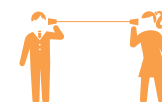
具有實質性，且在本次揭露



具有實質性，未來一至三年內揭露



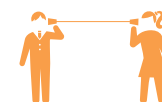
具有實質性



考量面議題	範疇 類別	組織內		組織外			
		八大 事業群	子公司	供應商 (原料)	外包商 (製造)	客 戶	社 區
			光寶 綠色能資				
行為準則 行為準則之訂定 (如反貪 腐、保密等)、政策及違 規情形等	經濟面	●	●	○	○		
員工福利 關注員工身心之各項活動 及成果	社會面	●	●	○	○		
公司治理 董事會組成與運作、審計 稽核、董監事持股等內容	經濟面	●	●	○	○		
企業公民與慈善 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	社會面	●	●				●
供應鏈管理 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)	經濟面	●	●	○	○	○	
勞資關係 如勞資雙方溝通、員工滿 意度調查	社會面	●	●				

● 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

考量面議題	範疇 類別	組織內		組織外			
		八大 事業群	子公司	供應商 (原料)	外包商 (製造)	客 戶	社 區
			光寶 綠色能資				
人才吸引與留才 如員工績效考核、薪酬與 獎勵制度等	社會面	●	●				
人才培訓與教育訓練 專業養成規劃、執行成果 等內容	社會面	●	●	○	○		
人力資源發展 如人力資源績效指標、組 織學習及發展等	社會面	●	●				
風險管理 企業風險管理組織、分析 及風險控制等內容	經濟面	●	●				



2

企業營運發展

啟動「One Lite-On」，擘劃八大事業群，
以光寶企業精神-熱情、卓越、創新與成長，
戮力提昇營運綜效、強化創新動能，
主動掌握下一波成長及市場契機，
持續航向「百年企業」之路。



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
2014 年營收	NT\$2,306.32 億元 (光寶全球合併營收)
2014 年每股獲利	NT\$2.80 元
2014 年員工總數	62,495 人
股票代號	2301

光寶創立於1975年，以「光電節能、智慧科技最佳夥伴」為願景，聚焦核心光電元件及電子關鍵零組件之發展，致力以資源整合與管理最佳化建立量產優勢。光寶提供產品廣泛應用於電腦、通訊、消費性電子、汽車電子、LED照明及生技醫療等領域，其中旗下產品包括光電產品、資訊科技、儲存裝置、手持式機構件等皆居全球領先地位。

光寶40年來專注於建立量產競爭優勢，將多元化產品組合進行效益最佳化的資源整合與管理，實現優質的營收成長與獲利能力。2014年光寶順利完成「One Lite-On」九大子公司整併，主要營運策略聚焦於提升資產使用率、運用自動化生產優化產能與效率、推動精實生產改造整體生產流程與效能；長期則著重於實現獲利、穩健營運體質，提升股東權益報酬，期為百年企業的永續經營扎根。

光寶近年來積極由資通訊產業朝向LED照明、汽車、生醫、雲端等領域發展，積極打造光寶新一波營運成長動能，其豐碩成果涵蓋了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；電動車充電設備與無線充電、快速充電電池模組等儲能產品。時值全球科技產業正迎來新一波變革，光寶期許在此極具變動與挑戰的時代中，發揮世界級卓越企業的既有優勢，成為全球客戶在發展光電節能與智慧科技之創新及應用時，首選的最佳事業夥伴。



光寶產品及未來發展：

電源產品

光寶生產由小至5瓦特之外接式交流電源轉換器(AC adapter)、到高達50,000瓦特之電源管理系統(Power Management System)電源，完整的系列產品廣泛應用於手機、平板、筆記型電腦、桌上型電腦、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業領域。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，光寶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)、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能轉換效率及縮小重量體積。光寶同時持續應用各項高科技新技術，開發各類高效能新產品，包含更便利消費者使用的無線充電發射/接收器、快速充電器；能夠提供更高功率的USB Type C接頭、USB PD (Power Delivery)技術；效率規格更高的鈦金牌(Titanium)電腦/伺服器電源；提供更高可靠度的蓄電池備用電源系統(Battery Backup Power Supply System)、與雲端資料中心電源系統等。根據MTC(Micro-Tech Consultants)市場調查，光寶為全球前二大電源共應器製造商。

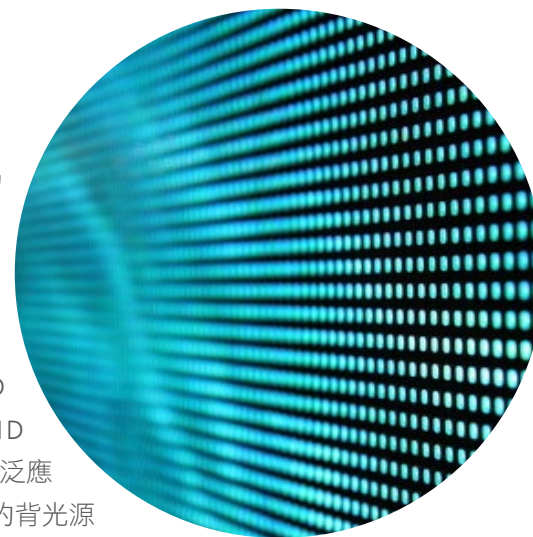
未來光寶將發展軍事、航空、石油鑽探、交通運輸和醫療等特殊工業用等級的備用電源系統產品，具備防風、防水、防震、防酸蝕等特性，以因應特殊用途和環境需求，逐步成為全方位電源管理系統解決方案供應商。

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。近年更致力開發高效節能UV LED產品，UV LED具有高效能與具競爭力之成本優勢，可應用於指甲光療、光觸媒、捕蚊燈、植物生長、油墨印刷、固化曝光燈等各種光源產品之特殊照明。光寶多款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。



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(mechanics 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。

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，持續開發新超薄結構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。

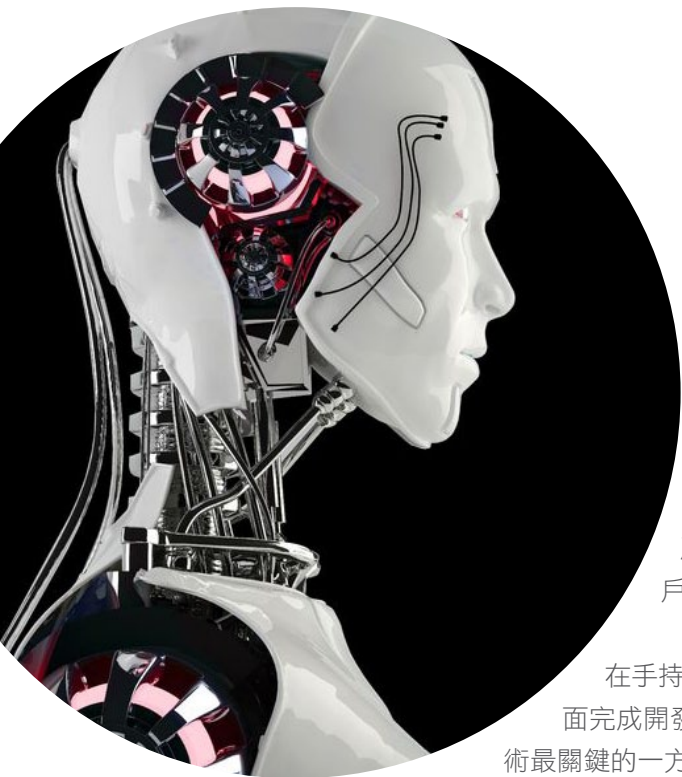
機構件(機殼)產品

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取器、企業級高性能無線網路接取器、中小企業網路雙頻路由器及影音無線接收器等產品。





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/產品方面完成開發雙攝像頭模組技術。雙攝像頭技術最關鍵的一方面就是兩個攝像頭的焦距可以並不相同。從原理上講，雙攝像頭可以取代目前移動群

組鏡片產生焦距改變而變焦的方式，在不增加模組的厚度前提下提供擁有光學變焦的效果。以目前設計產品為例，其中一顆為廣角鏡頭，而另一顆則擁有三倍望遠鏡頭，利用演算法進行處理將兩個影像機訊處理產生等同光學變焦鏡頭在不同焦距下的光學影像品質。並且其中兩個攝像頭可以對被拍攝環境進行景深探測，收集景深資料，成像進行即時混合處理，以便給圖像後期製作提供更多詳盡有用的參考數值。通過系統中內置的影像處理程式，更可以實現更為精準的先拍照後對焦，從而達到高效、即時、精確的效果。

影像輸出入產品

影像輸出入產品涵蓋應用於家用與商用輸入輸出產品成品與模組。在成品方面，已成功開發並量產新型低耗能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，光寶持續投入饋紙式文件掃描器及3D影像產品等多方面研究開發。

儲存裝置

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(HDD)。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、大型遊戲機以及車用等應用之固態硬碟(SSD)，除了率先業界推出PCIe介面固態硬碟(SSD)之外，更加入SSD軟體研發團隊，推出多種獨家的SSD加速軟體與磁碟管理工具。光寶已成為全球前三大電腦之固態硬碟(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

光寶汽車電子事業部提供產品及服務包含：

發光二極管(LED)車燈模組、汽車視覺安全應用攝像頭模組、車身馬達控制模組、售服市場視覺安全應用產品及定速巡航控制系統、以及單缸引擎控制ECU。

汽車電子事業部為全球提供LED 車燈模組之整合設計與製造的服務，在發光二極管(LED)車燈模組方面，已成功開發量產車內外各項LED車燈模組產品，包含：頭燈模組、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 Modules)、尾燈模組 (Rear Combination Lamps Modules)、高位剎車燈模組 (Central High Mount Stop Lamp Modules)及晝行燈模組 (Daytime Running Light Modules)。此外、也持續在發展高亮度車用LED應用相關技術，在光學及散熱設計，EMI/EMC制御運用能力及電源節能設計等方面均有具體的進展及突破，應用於全球知名汽車大廠所開發的產品中。

視覺安全運用在汽車倒車影像與360度無死角的產品上，視覺安全部門成功的將攝像頭運用延伸到乘客端與前視視覺輔



助，此兩種運用已經由美國汽車廠用於日本市場，同時視覺安全運用也從視覺輔助進入 machine vision時代。視覺安全部門所設計的 Land Departure Warning System (LDWS) 攝像頭，獲得歐洲知名車廠採用並已導入量產。自行研發的 6 軸動態調整設備將攝像頭光學精密度提升至 μm 等級與歐美並駕齊驅。

車身馬達控制模組是整合化型的車身馬達電子控制中樞，著力於智能化馬達控制模組(Motor Control Module)，並具自主車身網路發展與驗證，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國際車廠認可。成功應用於汽車各項馬達控制模組，包含防夾電動天窗 (Anti-Pinch Sunroof)、防夾電動車窗 (Anti-Pinch Power Window)、防夾電動尾門系統 (Anti-Pinch Power Tailgate)、防夾電動滑門系統 (Anti-Pinch Power Sliding Door)及頭燈自動垂直水平調整 (Auto-Leveling)。

單缸引擎控制ECU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，滿足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。



售服市場則以影像安全技術及創新為導向，推出各種不同視覺安全應用產品及定速巡航控制系統，包含：

無線/有線倒車安全手機應用產品：

利用WiFi無線發射接收模組及OTG技術，將影像以無線方式傳輸至駕駛者手機上，影像清晰/穩定/即時，有線機種還能對手機進行充電，另外開發出專用之APP應用軟體，使駕駛者能透過APP監看倒車影像或做個人化的使用設定，此產品透過手機顯示倒車影像。產品於車內施工安裝簡易、可減低安裝工時，並且不需額外加裝顯示屏幕，提供影像式倒車輔助系統絕佳新選擇。

行車紀錄器產品：

有別於一般市售產品，開發出符合車廠等級需求之行車紀錄器產品，並應用於世界知名汽車大廠。產品為無螢幕設計，使用WiFi技術將錄影之影像以無線方式傳送到使用者手機上，使用者可以透過專屬APP程式作錄影影像之瀏覽，同時也可做手機即時影像的輸出，產品另外還包含了CAN Bus 可與車身訊號連結 / G-sensor / GPS / 麥克風 / 並提供Full HD畫質，同時支援64G SD card。

定速巡航系統：

光寶定速巡航系統已經超過35年的經驗，也是台灣唯一有設計製造能力的公司，售服市場佔有率更是全球第一，精細的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之準則。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。產品可安裝各式車型，包含：傳統機械式以及Drive-By-Wire電子踏板以及CAN Bus Cruise。

LED照明產品

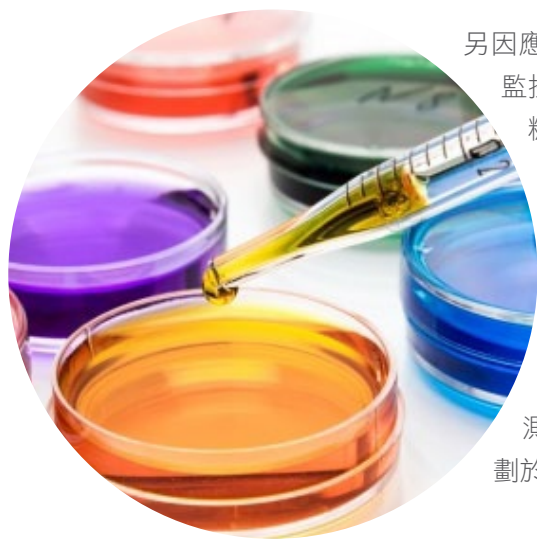
光寶以開發各式LED照明應用產品涵蓋一般照明(General Illumination)及戶外照明(Outdoor Lighting)。其中，一般照明產品包含商用及家用照明，如LED燈泡、燈管及其他燈具產品，戶外照明主要為LED交通號誌燈(Traffic Signal Light)、LED路燈(Street Light)。

近年來世界各國極力推動節約能源以及LED生產技術提升帶動成本下降狀況下，LED照明產品正在加速取代傳統照明產品。光寶順應市場趨勢，除建立行銷通路並掌握上游關鍵原材料外，透過整體系統散熱改善、智慧型照明燈光控制與電源轉換器效率提升以增長產品壽命，並且持續不斷提升照明品質因應各種應用環境需求，俾使光寶照明產品受到世界各地客戶的肯定。



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，並且於當年五月與衛生福利部合作，捐贈十八台生化分析儀與一年份免費試劑片給十八個偏鄉離島衛生所。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，預計可提供临床上更多試劑盤(Panels)組合之選擇。此外，依據市場需求回饋與發展趨勢，研究團隊陸續完成了生化分析儀延伸功能（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（含試片與採血針）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2015底進入量產。

電動車充電器產品 (Charging Solution)

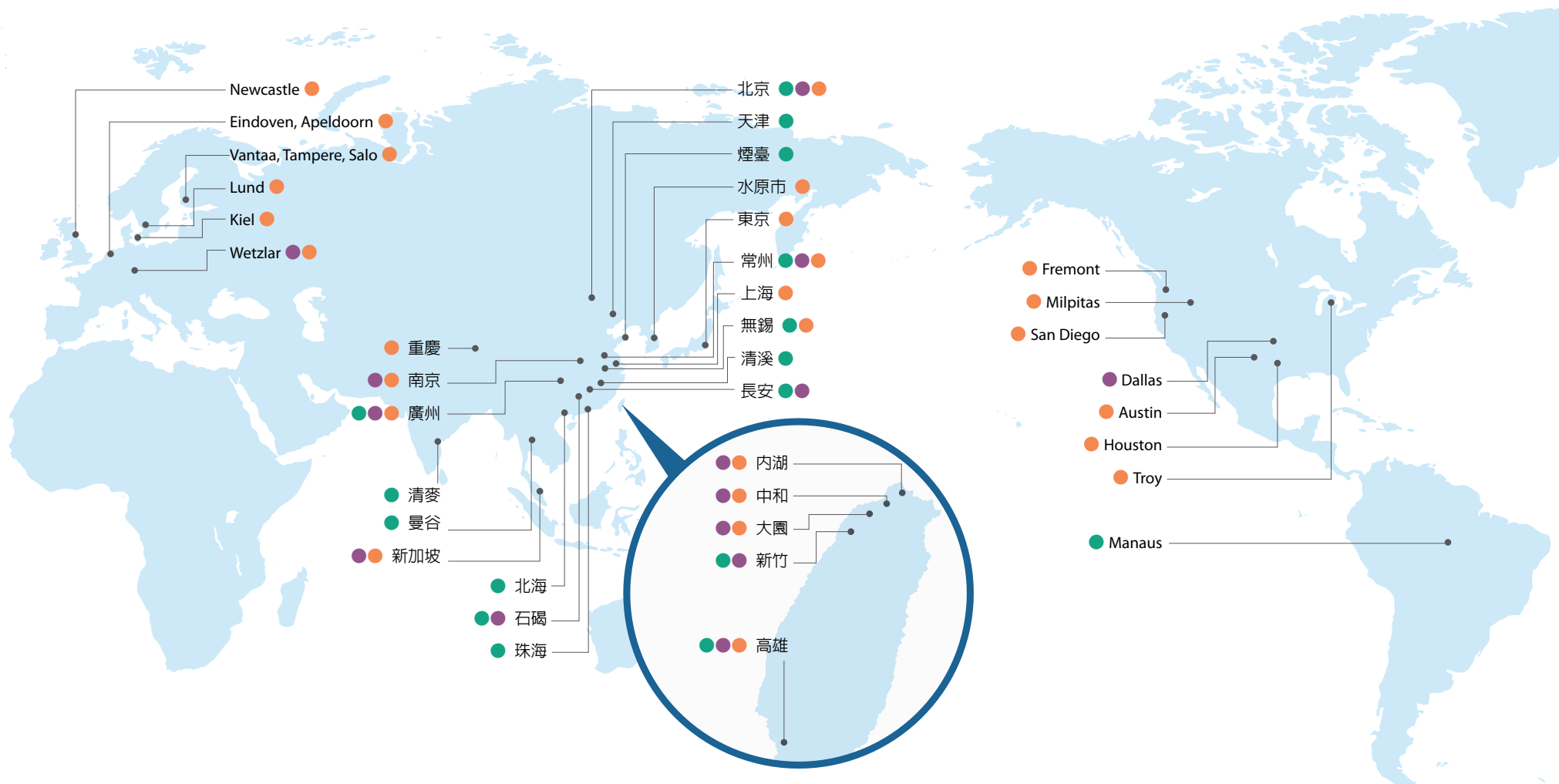
主要針對電動汽車普及所需的各型AC交流充電設備進行OEM/ODM設計生產製造，包括了公用三相及單相（Public & Work place charger）、家用三相及單相（Home/Residential Charger）等多種規格。同時，為了因應市場需求，在開發符合歐洲的IEC 62196及美國地區的SAE J1772的充電接口規格上，也在既有的UL認證之上，亦取得了OCPP等多項電動車技術認證。此外，除標準產品外，光寶亦配合客戶潛在的需求，結合無線通信、電力資料及計費資料傳輸，提供聯網的充電管理後台系統，不僅滿足車廠對家用客戶的需求外，亦針對電網公司提供完整的解決方案。



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2015年已經突破20,000台，已成為歐洲電動車充電設備市場領導廠商。



2.1.1 2014年光寶全球主要據點

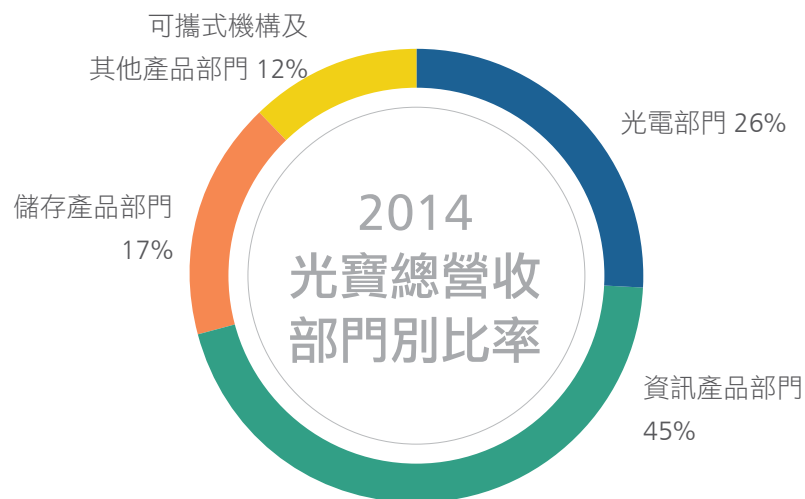


● 生產據點 ● 研發中心 ● 營運據點



2.1.2 營運表現及展望

光寶已於2014年順利完成「One Lite-On」子公司九合一，整合建興、光林、力信、動力儲能、光寶移動、大陸東莞致力、旭福、敦揚以及宏翔等子公司資源與優勢，正以嶄新之勢邁入光寶40週年。有鑒整併過程中成功簡化組織層級、降低財務和營運成本，俾使合併效益展現，光寶2014年全球合併總營收為NT\$2,306.3億元，年成長率8%。非傳統個人電腦(Non-traditional PC)相關的六大成長動能產品占總體營收已近五成，年增率達三成；稅後淨利為NT\$64.6億元，全年每股稅後盈餘(EPS)為NT\$2.8元。



光電部門佔光寶全年總營收26%，受惠於照明、消費及行動裝置等應用市場需求提升，LED路燈在全球節能需求提升與台、美市場標案出貨順暢，同時，車用照明在全球主要汽車照明客戶需求成長；照相模組在高階產品產能擴增、智慧型手機和電腦等全球市佔率提升帶動下，整體光電部門營收年成長達29%。

資訊產品部門營收佔比達45%；其中，電源管理在雲端應用伺服器電源管理系統及行動裝置市場需求提升下，營收創歷史新高；機構核心事業群方面，受惠於高階伺服器機殼出貨提升與輸入裝置（鍵盤、滑鼠等電腦周邊產品）市佔率

擴增且平板電腦周邊應用出貨成長外，多功能事務機在雷射新機種順利出貨帶動下，整體資訊產品部門營收年增率為14%。

儲存部門營收佔比達17%，受惠於市場需求提升，固態硬碟（SSD）與遊戲機相關產品營收年成長逾兩成。

單位:百萬新台幣

	2014 年	2013 年
營業收入	230,632	213,214
營業毛利	28,249	30,501
營業毛利率	12.25%	14.31%
營業淨利	7,129	10,042
營業淨利率	3.09%	4.71%
業外收入 / 支出	622	1,477
稅前利益	7,751	11,520
稅前利益率	3.36%	5.40%
所得稅費用	2,071	2,629
所得稅率	26.72%	22.82%
稅後純益	6,462	8,755
稅後每股盈餘	2.80	3.81

- 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 2014 年度財報第 5 頁
 4. 盈餘保留相關資訊請參照 2014 年度財報 5 頁
 5. 2014 年營利下滑主要受到光電產品存貨調整及可攜式機構事業群營運模式調整影響。

展望 2015 年，營運方針將聚焦獲利為上並穩健營運體質。除積極整合集團資源，提升核心能力、改善成本結構，並有效整合客戶需求、供應鏈、工廠生產與存貨管理，佐以加強高階自動化能力，縮短生產週期並強化製程能力；同時，經由提升產品與客戶組合，2015 年整體營運表現可望逐步提升。



2.1.3 公協會會員

光寶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。

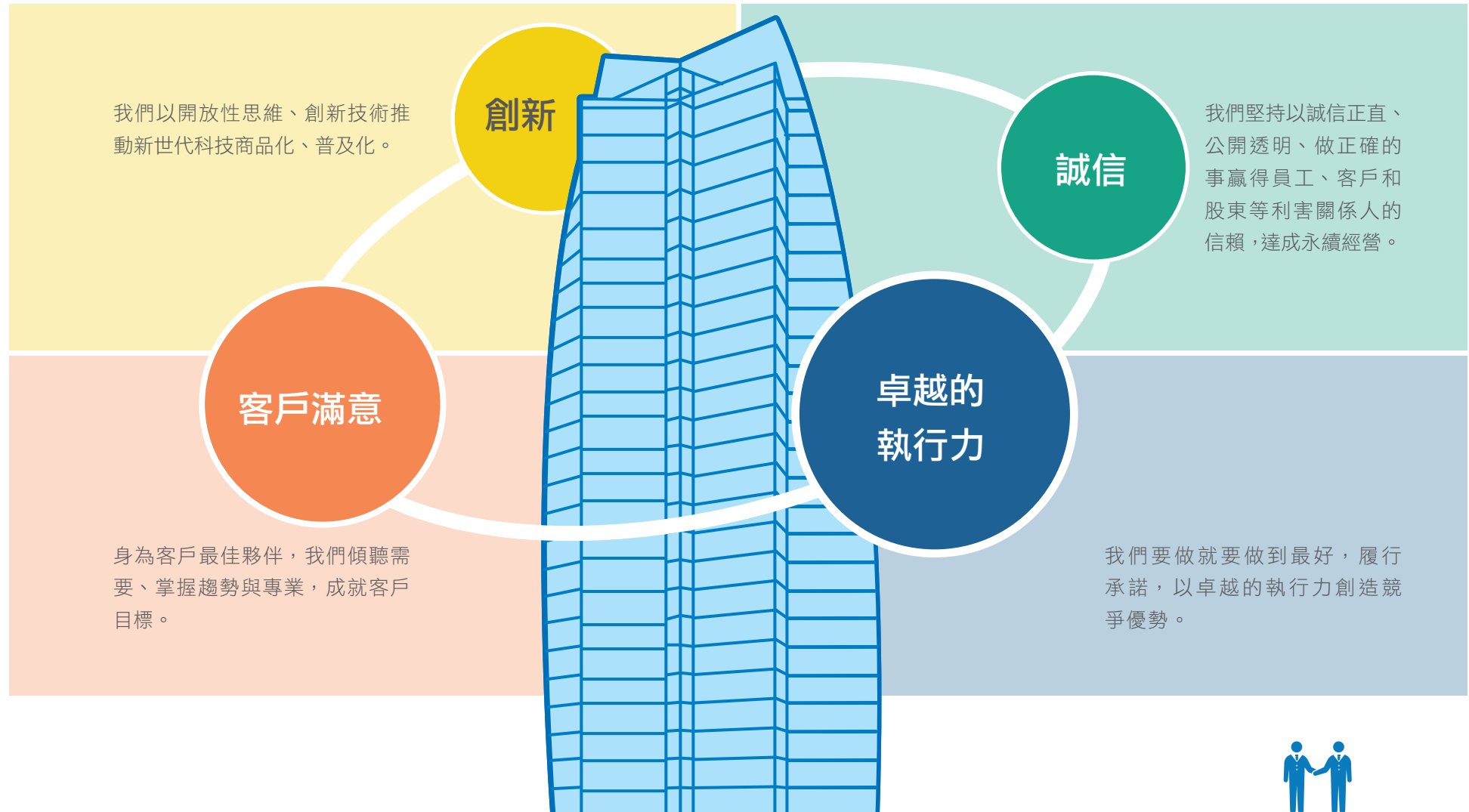
協會 / 組織名稱 網址	會員	擔任職位
Digital Living Network Alliance (DLNA)	✓	無
財團法人資訊工業策進會	✓	無
國際固態照明聯盟	✓	無
光電科技工業協進會	✓	無
Member of UPnP Forum	✓	無
Zhaga 國際聯盟	✓	無
中華民國台灣半導體產業協會	✓	無
中華民國國際合作協會	✓	無
社團法人中華民國企業永續發展協會 (BCSD-Taiwan)	✓	常任會員
台北市電腦商業同業公會	✓	常務理事
台北市內湖科技園區發展協會	✓	理事
台灣區電機電子同業工會	✓	理事
台灣企業永續論壇	✓	無

協會 / 組織名稱 網址	會員	擔任職位
台灣照明委員會	✓	無
台灣光電半導體產業協會	✓	無
台灣熱管理協會	✓	無
台灣醫療暨生技器材工業同業公會	✓	無
台灣區照明燈具輸出業同業公會	✓	無
中國大陸國家半導體照明工程研發及產業聯盟	✓	無
中國電子儀器行業協會防靜電裝備分會	✓	無
廣州開發區電子及通信行業協會	✓	無
江蘇省電子學會 SMT 專業委員會	✓	無



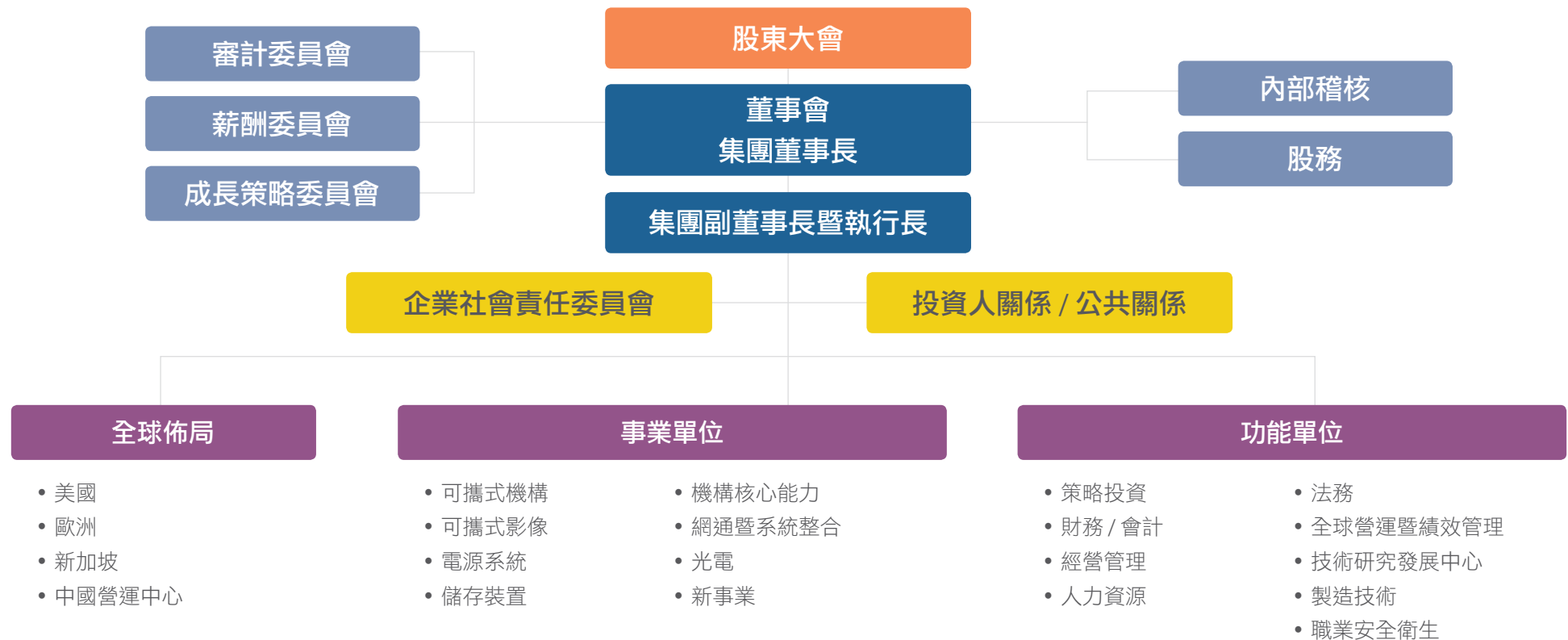
2.1.4 光寶價值體系

「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。



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 2014 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. 2014 年光寶清溪 NA 及清溪 SS 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，目前累計共十個廠區已通過 (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，二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。

因應國際近年對於公司治理及企業社會責任發展等議題之關注與趨勢之重視，鼓勵董事參與進修並向公司申報進修證明，公司揭露董事參與訓練、進修之相關紀錄同時可在公開資訊觀測站與公司網站(www.liteon.com)中查詢到公司年報之相關資訊。



光寶董事會成員		性別
董事長	宋恭源	
副董事長	源泰投資 代表人：陳廣中	
	林行憲	
董事	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 源寶開發 代表人：陳忠雄 源寶開發 代表人：李朝福	男
獨立董事	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。2014年度，董事會共召開12次會議。

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。

獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師之溝通情形：

1. 稽核主管向審計委員會報告內部控制制定及修改。
2. 稽核主管向審計委員會報告年度內控自檢工作之執行及結果。
3. 稽核主管向審計委員會報告年度稽核計畫與執行結果。
4. 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。
5. 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。
6. 稽核主管就審計委員會交辦之專案稽核工作之執行及結果提出報告。
7. 簽證會計師於年度開始前向審計委員會提報其獨立性之評估及年度服務工作之內容及酬金數額。
8. 簽證會計師於年度開始前向審計委員會報告該年度各期財務報表之查核及核閱之規劃及範圍。
9. 簽證會計師向審計委員會報告年度前三季之每季財務報表核閱及年度財務報表查核之結果，並同時聲明業已遵守相關獨立性規範。
10. 簽證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暨稅務法規。
11. 若有其他特殊狀況時，簽證會計師亦會即時向審計委員會報告(民國103年度並無左列特殊狀況)。

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。2014年度，審計委員會共召開10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，光寶於2009年成立薪酬委員會，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，且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，2014年度薪酬委員會共召開2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 *	5	0**
泰國	4	0
印度	16	0
巴西	因巴西廠正於組織整併中，2014年尚無法揭露，預計將於2015年報書中揭露	
中國大陸	在整合轉投資子公司過程中，因中國大陸各廠區薪資結構不同，統整進度較慢，2014年尚無法揭露，預計將於2015年報書中揭露	

* 薪酬含本薪、伙食津貼、固定獎金，揭露資訊範圍為母公司

** 2014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

2.2.4 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、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。

2014年度，成長策略委員會共召開2次會議。



2.2.5 主要股東名單

2015年4月26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	84,156,194	3.59%
2. 宋恭源	78,516,156	3.35%
3. 大榮投資股份有限公司	76,777,070	3.28%
4. 富邦人壽保險股份有限公司	67,471,267	2.88%
5. 群益金鼎託管群益託管有限公司投資專戶	64,540,083	2.76%
6. 德銀託管瀚亞亞洲大洋洲高股息股票母基金戶	54,910,997	2.34%
7. 大松投資股份有限公司	46,621,447	1.99%
8. 明興投資股份有限公司	40,019,994	1.71%
9. 渣打託管梵加德新興市場股票指數基金專戶	39,453,458	1.68%
10. 花旗（台灣）銀行託管新加坡政府投資專戶	39,321,344	1.68%
11. 政府基金及相關股東		
• 勞工保險基金	34,065,832	1.45%
• 公務人員退休撫卹基金管理委員會	33,496,887	1.43%
• 新制勞工退休基金	23,279,868	0.99%
• 臺灣銀行股份有限公司公教保險部	19,390,201	0.83%
• 國民年金保險基金	17,479,877	0.75%
• 中華郵政股份有限公司	13,998,422	0.60%
• 舊制勞工退休基金	1,014,634	0.04%
政府基金及相關股東合計持股	142,725,721	6.09%

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 2014 年度盈餘分配，經 2015 年 3 月 25 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 1.970 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 11,708 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 2014 年度盈餘分配案，經 2015 年 3 月 25 日董事會通過，擬配發員工現金紅利新台幣 768,033 仟元及董事酬勞新台幣 54,924 仟元。另擬配發員工股票紅利新台幣 146,292 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 2014 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 146,292 仟元占本期個體財務報告稅後純益 6,461,659 仟元之 2%，占員工紅利總額 914,325 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 2.8 元與 2014 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 2013 年度盈餘分配，實際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。另實際配發員工股票紅利新台幣 189,945 仟元，依股東會前一日收盤價每股 49.45 元並考量除權除息之影響後，其發行股數為 4,085 仟股。員工紅利及董事酬勞之實際配發金額與 2013 年度財務報表估列數相同無差異。



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：

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。

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。



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，例如透過自製課程教材，以專業與扎實的教育訓練課程，傳遞公司各項治理規範及作業流程讓全體同仁了解，藉由將課程內容轉化設計為貼近現實工作、生活的呈現方式，且在每個單元內皆附有牛刀小試，幫助增強同仁的學習成效，使全體同仁瞭解光寶的員工道德規範與反貪瀆、內部重大資訊、反托拉斯、EICC等相關政策及做法，並提供相關服務與諮詢管道，避免任何可能違反情事的發生，確保同仁與公司的權益能獲得最大保障。

《員工道德規範與反貪瀆宣導》、《內部重大資訊處理作業程序》、《國際反托拉斯法規與企業遵法》課程：光寶為更加落實相關反貪瀆政策的宣導，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，針對剛入職的新進同仁，公司安排有一系列線上新進人員訓練學程課程，其中包含《員工道德規範與反貪瀆宣導》、《內部重大資訊處理作業程序》、《國際反托拉斯法規與企業遵法》等課程，內容皆為講述企業倫理及從業道德等相關資訊。此外，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，違反相關法令或公司規定，將《內部重大資訊處理作業程序》與《國際反托拉斯法規與企業遵法》課程列為每位在職員工的必修課程項目，讓全體同仁能夠清楚瞭解公司於工作相關的道德規範政策及執行原則。光寶針對間接員工大力推動反貪瀆相關課程，在上述三門課程方面，2014年至少修習其中一門課程人數總計為3,957人(佔全體間接人員總人數28%)，按地區受訓人數台灣地區3,552人(占地區間接人員總人數96%)及中國大陸地區405人(占地區間接人員總人數4%)；總訓練時數3,888小時。光寶先行於台灣地區推動課程，且成果良好，並在2014年底於中國大陸各廠區開始推動，預計於2015年開始大陸地區受訓人數將以提升，並於下一年度報告書中揭露成果。

《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。2014年修課總人次為37,318人次，佔台灣及中國大陸全體員工總人數62%，總訓練時數56,713小時。

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。

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。2014年光寶並無發生因公司營運或員工違反道德誠信或從事不法遭申訴舉報事件。(僅接獲一起因員工於網路購物與賣家發生糾紛之投訴，因屬員工於公司外的個人行為，通報人力資源單位人員協助員工與賣家釐清糾紛後，已妥善處理結案。)

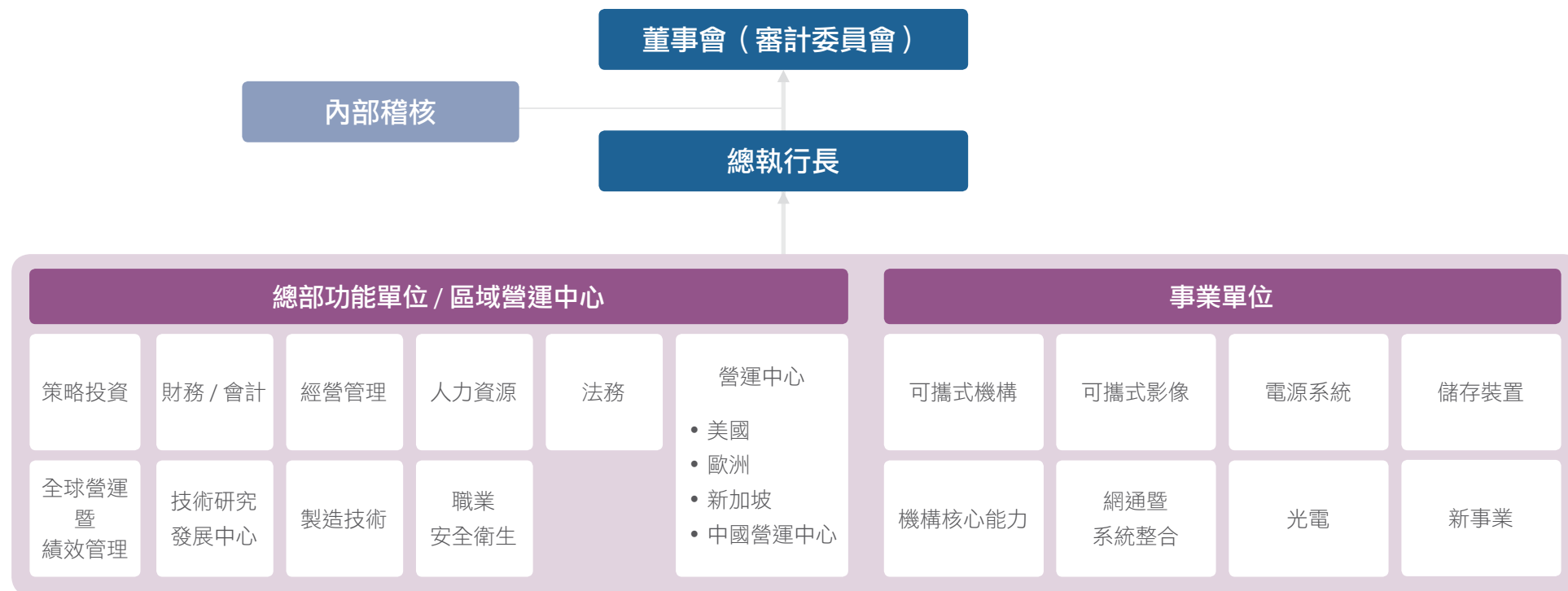


2.2.9 企業風險管理

光寶為客戶、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。



風險管理循環

光寶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。

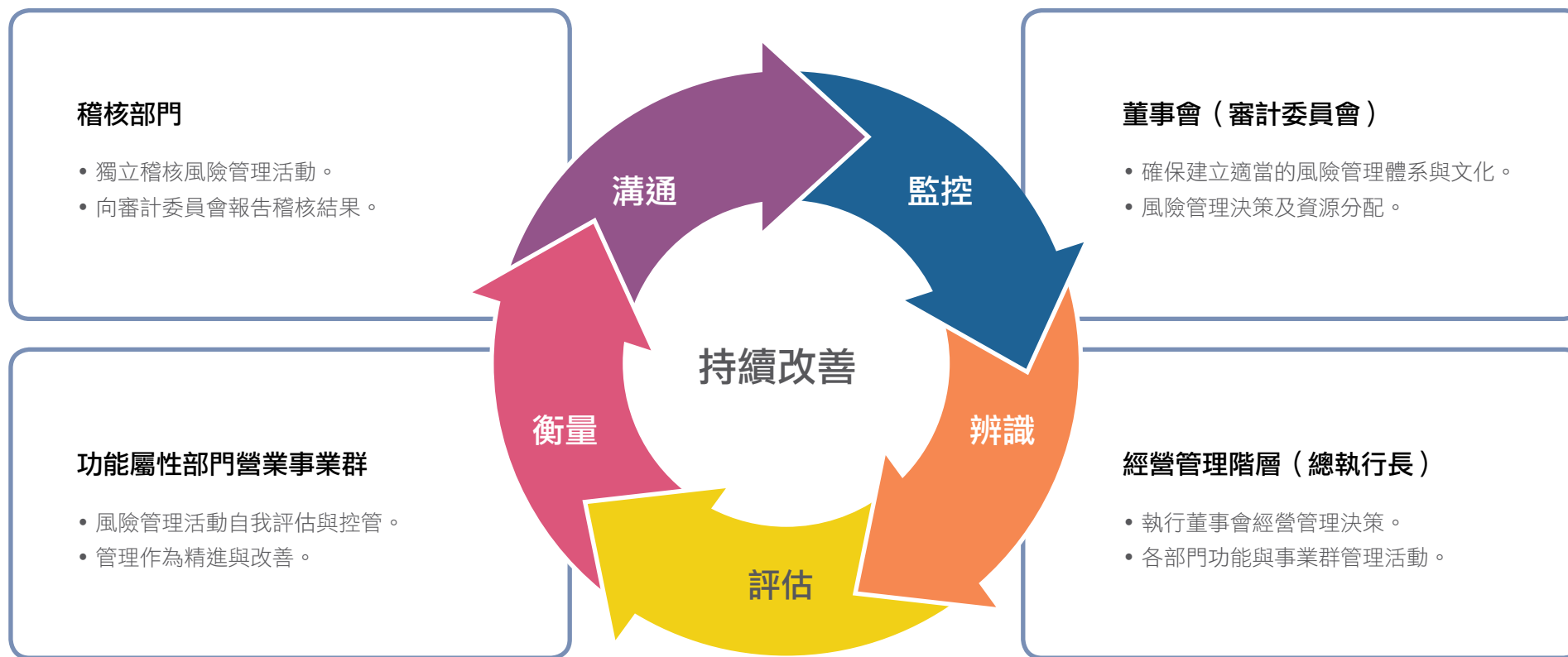
「外部風險」係指由外部因素所致，如產品滯銷、企業競爭力對比、市場需求萎縮、消費者的偏好的改變、技術革新、新產品之競爭、國際意外事件、景氣衰退、不當的併購、外匯法令變動與管制、政黨輪替、勒索、噪音、污染、天然災害等；「營運風險」係指與功能組織運作相關之類別，如：未能及時交貨、產品瑕疵、技術問題不能解決、採購成本過高、存貨過多、生產設計不良、廠房故障、員工結社或集體協議等員工風紀問題、工安事故、火災、童工使用、強迫勞動等勞資關係問題、資料毀損滅失、電子資訊錯誤及財務資訊過失等；「公開資訊風險」係指營運運作所需公開資訊所致的風險，如訂價失策、媒體曝露機密、財務預測失真、數次調整財務預測、未按時限提供季/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 / 童工 / 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 (賄賂) 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：2014)		



風險管理持續改善 PDCA 循環示意圖



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，光寶推行營運持續管理系統，發展及建立營運持續計畫（Business Continuity Plan, BCP）以達下列效益：

- 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。



3

光寶與環境

光寶以產品完整生命週期，
從設計、製造、運輸、使用、直到回收與廢棄，
通盤規劃達成低污染、低能耗、易回收的環境友善目標；
設定減碳、節電、減廢、節水
以及提升產品效率做為短、中期環保目標，
致力達到碳中和的長期終極目標。



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ISO14001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。



3.1.1 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。

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，光寶最近一期係以2011年為基準年，採三年為一計畫期間，計畫在2014年達成每單位營收減碳6%之目標，實際成果已達標。下一期以2013為基準年，訂定2017年達成每單位營收減碳8%之目標。

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，最近一期係以2011年為基準年，採三年為一計畫期間，計畫2014年達成每單位營收用電量減少6%之目標，實際成果達5.5%。下一期以2014為基準年，訂定2017年達成每單位營收用電量減少6%之目標。

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2014為基準年，訂定2017年達成每單位營收產生之總廢棄物量減少6%之目標。

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，最近一期係以2011年為基準年，計畫在2014年達成每單位營收之用水量減少10%之目標，實際成果已達標。下一期以2014為基準年，訂定2017年達成每單位營收之用水量減少6%之目標。

提升產品節能效率目標

光寶電源產品除了符合Energy Star、DoE與CoC的標準外，並持續改善待機損耗技術及開發新世代的產品，以提高電源供應器轉換效率，降低能源消耗。對於未來產品的發展，更投入了大量的研發能量，訂定提升產品效能計畫。以2015年為基礎，2017年於桌上型電腦之電源供應器將提升2%的能源轉換效率。至於桌上型電腦、筆記型電腦之電源供應器以及手機充電器的待機損耗，將降低20%以上。



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。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，2014年環境會計支出如下表所列，總支出金額高達新台幣1,088.73百萬元，其中以企業營運成本佔比最高達84.19%

2014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	916.58	84.19%
2 上下游關連成本	17.02	1.56%
3 管理活動成本	77.56	7.12%
4 研究開發成本	59.31	5.45%
5 社會活動成本	4.76	0.44%
6 損失及補償成本	3.36	0.31%
7 規費稅捐及能源稅等其他費用*	10.14	0.93%
總計	1,088.73	100.00%

* 光寶珠海廠，在2014年10月間因生產製程變更，導致廢水流入工業區專用廢水廠之含鎳物質超過進流標準，遭當地環保單位處以行政罰5萬元人民幣。此違規事件係將廢水排入工業區廢水廠，並未造成環境污染事件；本廠於限期改善期間內，已完成增設含鎳廢水處理設施處理及持續定期水質監測，並建立專責人員管理，以防範類似事件再次發生。

2014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：

1. 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
2. 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
3. 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
4. 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。

光寶視氣候變遷為重要的風險，必須做好因應措施，作好節能減碳，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因應措施：

法規風險管控：

環保署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。主要的衝擊與挑戰

各相關領域之衝擊與挑戰：

- 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。
- 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。



- 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。

- 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。

- 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。

- 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。

- 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。

因應氣候變遷之經濟、環境之管理方針

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並積極推動「節能措施方案」（詳如3.3.2節），現以光寶廣州廠之節能措施為例來說明。

- 管漏：優化水管及空壓管線及抓漏管理，避免漏水、漏氣。
- 節流：擴大純水資源的回收再利用，達成節流要求。
- 節電：擬建立冰水系統之儲冰槽來調配尖峰和離峰用電，減少電費支出。
- 餘熱回收：擬利用空壓餘熱回收，來取代耗電之“電加熱器”，提昇無塵室的空調溫度要求。(22±1)
- 提升運轉效率：擬利用無塵室之廢排氣來冷卻空壓房的室溫，提昇空壓機的運轉效率。
- 照明節能：全面導入LED燈管取代傳統T8燈管，以達照明節能。



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。

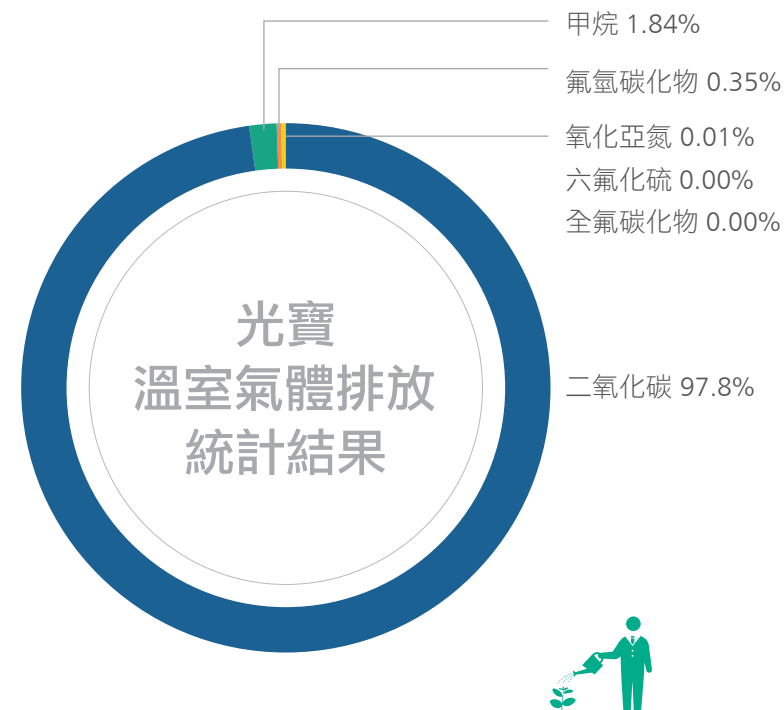
3.3.1 溫室氣體排放之盤查

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」。2013年進行2012年度溫室氣體盤查共18個廠區及營運據點。為因應全球資、通訊產業的轉變，從2013年底起光寶起動整合轉投資子公司計畫，2014年進行2013年度溫室氣體盤查範圍增加納入建興廣州廠、廣西北海廠和新竹廠及光寶移動深圳廠、廣州廠和珠海廠等六廠，共盤查24個營運據點及工廠。最近一次之報告書所涵蓋期間為2014年，亦盤查24個營運據點及工廠，溫室氣體排放總量為433,972公噸，並於2015年5月通過SGS Taiwan ISO14064-1(溫室氣體盤查)查證，獲合理等級查證聲明書。

2014 光寶各項溫室氣體排放之盤查統計結果

溫室氣體排放量 (單位: 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
424,404	7,994	64	1,510	0.00	0.00	433,972	17,215	416,757
97.80%	1.84%	0.01%	0.35%	0.0%	0.0%	100.00%	4.0%	96.0%



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 17,215 公噸 CO₂e/年, 約占總排放量之 4.0。

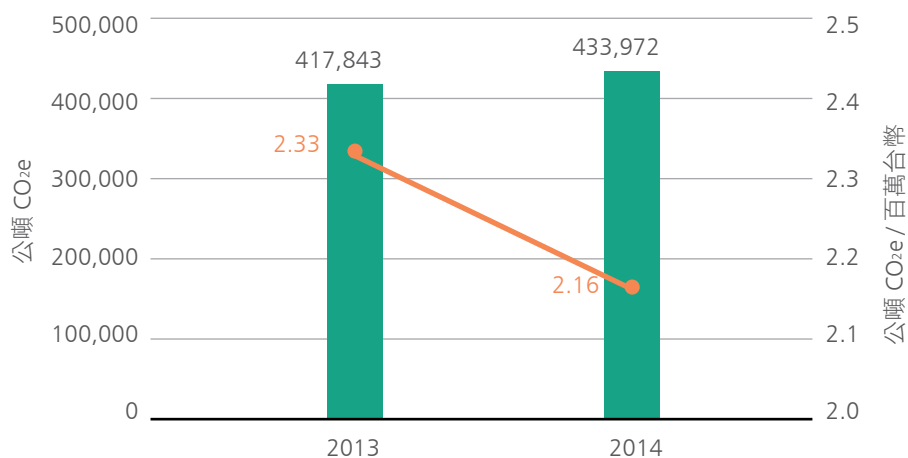
註 2: 能源間接溫室氣體排放 (範疇 2 的排放): 主要排放源為外購電力及外購蒸汽, 能源間接排放量為 416,757 公噸 CO₂e/年, 約占總排放量之 96.0。

註 3: 2014 年度其它能源間接溫室氣體排放 (範疇 3 的排放), 僅予以鑑別內湖總部因員工海外差旅所發生的排放源, 經外部查證, 其排放量為 1,892 公噸 CO₂e。

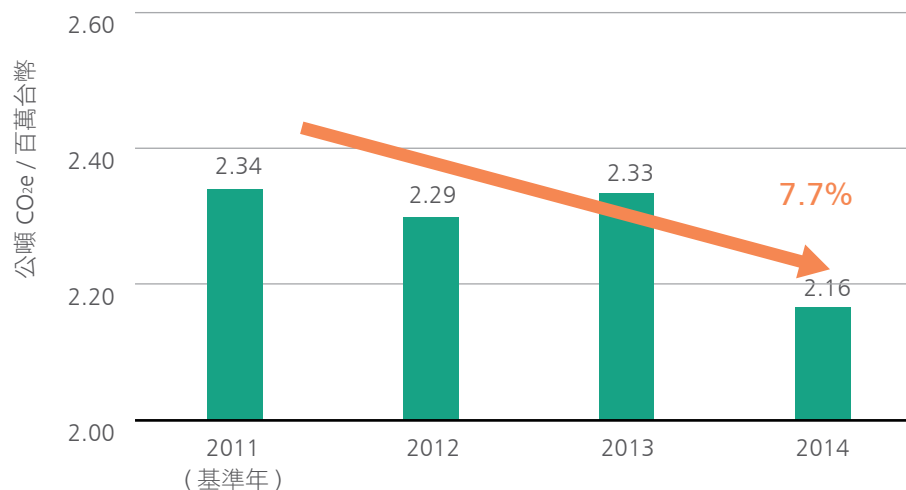
2014 年溫室氣體排放量 433,972 公噸 CO₂e, 相較於 2013 年排放總量 417,843 公噸 CO₂e, 增加了 16,129 公噸 CO₂e 或 3.9% 之溫室氣體排放量, 主要原因為 2014 年產能規模提升用電的需求。在排放密集度方面 2014 年 2.16 公噸 CO₂e/百萬台幣相較於 2013 年 2.33 公噸 CO₂e/百萬台幣下降 7.6%。

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, 光寶自 2008 年起參加「碳揭露計劃」(CDP, Carbon Disclosure Project), 每年於該計畫網站公告溫室氣體盤查數據資訊, 供相關利害團體取得該資訊。

2013-2014 溫室氣體排放及密集度



溫室氣體密集度



備註: 2013 年和 2014 年以整併後 (共 24 廠) 為盤查邊界; 2011 年和 2012 年以整併前 (共 18 廠) 為盤查邊界



2011-2014 年各項溫室氣體排放統計結果

	光寶 (整併前)		光寶 (整併後)*					
	2011 (基準年)		2012		2013		2014	
溫室氣體排放量 (範疇 1), Tons of CO ₂ e	10,746		12,297		16,100		17,215	
溫室氣體排放量 (範疇 2), Tons of CO ₂ e	267,096		266,360		401,743		416,757	
溫室氣體排放量 (範疇 3), Tons of CO ₂ e	N/A		1,993		1,895		1,892	
溫室氣體排放密集度公噸 CO ₂ e / 百萬台幣	2.34		2.29		2.33		2.16	
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	CO ₂ :	271,751	CO ₂ :	408,779	CO ₂ :	424,404
	CH ₄ :	2,392	CH ₄ :	5,788	CH ₄ :	8,277	CH ₄ :	7,994
	N ₂ O:	319	N ₂ O:	46	N ₂ O:	66	N ₂ O:	64
	HFCs:	1,308	HFCs:	1,072	HFCs:	721	HFCs:	1,510
範疇 1 及 2 所涵蓋之溫室氣體種類及百分比	CO ₂ :	98.55%	CO ₂ :	97.52%	CO ₂ :	97.83%	CO ₂ :	97.80%
	CH ₄ :	0.86%	CH ₄ :	2.08%	CH ₄ :	1.98%	CH ₄ :	1.84%
	N ₂ O:	0.11%	N ₂ O:	0.02%	N ₂ O:	0.02%	N ₂ O:	0.01%
	HFCs:	0.47%	HFCs:	0.38%	HFCs:	0.17%	HFCs:	0.35%
生質排放量 (範疇 1), Tons of CO ₂ e	0		1,425		1,120		745	
員工差旅排放量 (範疇 3), Tons of CO ₂ e	N/A		1,993		1,895		1,892	
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	

註：整併後相較於整併前之光寶公司，增加六個廠址（建興之廣州廠、北海廠和新竹廠以及光寶移動之深圳廠、廣州廠和珠海廠）。



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
- 不使用紙本影印
- 不打領帶
- 下班關電腦拔插頭、離峰時間限用部份電梯

2. 廠辦與辦公室推動節能措施

以下為光寶在各廠區於2014年節能措施及工程，節能成果共計8,516,285度電，各廠之節能工程分別產生的節電效益明細如下：

廠區	項目	節能工程	2014年 節電度數
東莞	1	廠區更換 LED 日光燈	332,800
	2	分體空調節能	218,200
長安廠	3	空壓機節能 (更換高效率設備及管路改造)	422,000
	4	抽風系統變頻節能	769,540
致通廠	5	中央空調散熱水塔水動式風扇	192,192
	6	廠房更換 LED 節能燈管	133,848
	7	空壓機熱能回收老化房	157,500

廠區	項目	節能工程	2014年 節電度數
致力廠	8	汰換 20 臺 200T 衝床，電機換成變頻式節能，節能 40%	804,240
	9	部份車間採用陽光瓦替代白班照明，減開 125W 節能燈 60 盞	19,560
	10	辦公電腦實行管控 (0.5 小無人使用時自動待機) 全廠 300 臺 算，每台按 120W/2H 計算 (主機 120W+ 示器 20W-20W 待機)	12,960
	11	供氣管網分區供應，夜班減開空壓機 55KW	99,330
旭麗廠	12	(1) 空調主機變頻節能改造 - 改造前後冷水機組耗電情況	229,000
	13	(2) 空調主機變頻節能改造 - 空調冷卻水塔變頻節能	31,490
	14	(3) 空調主機變頻節能改造 - 空調冷卻水泵變頻節能	506,400
	15	(4) 空調主機變頻節能改造 - 空調冷卻水泵變頻節能	281,436
	16	空壓機冰水冷卻改冷卻水塔水冷卻	1,081,720
	17	空調箱加濕器改二流體加濕 (電熱改噴霧)	1,889,500
	18	COB 空調風柜加熱段利用熱泵加熱	453,300
	19	100 台格力變頻空調代換工頻舊空調	120,960
	20	高耗能空壓機效率提升 (10 號機)	202,199
	21	節能燈損壞后，由新購 LED 燈取代	6,600
廣州廠	22	沖壓部漏氣維修，減少洩漏	46,323
	23	塑膠壓部漏氣維修，減少洩漏	41,868
	24	烤漆部漏氣維修，減少洩漏	8,016
石碣廠	25	組裝部漏氣維修，減少洩漏	40,086
	26	空壓機變頻器改裝	225,700
總計	27	廠區 T8-28W 燈管更換為 LED T8-12W 燈管	125,993
	28	宿舍自來水泵取消	86,240
總計			8,516,285

備註：節能成果以改善前改善後耗電功率差異及每月實際工作天數估算。

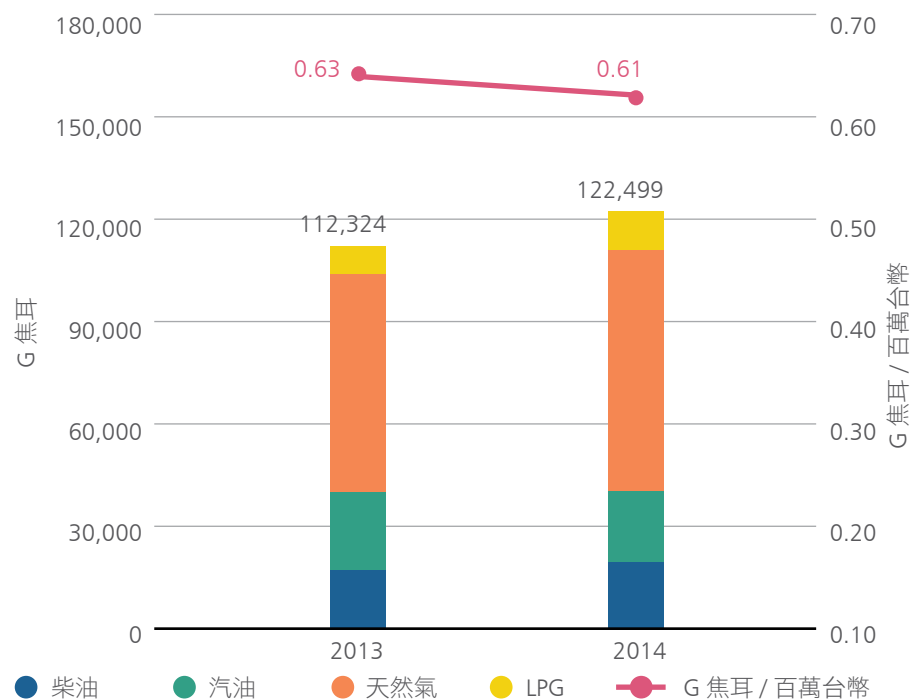


3.3.3 直接能源及間接能源消耗

2013年進行2012年度能源消耗統計共18個廠區及營運據點。為因應全球資、通訊產業的轉變，從2013年底起光寶起動整合轉投資子公司計畫，2014年進行2013年度能源消耗統計納入建興廣州廠、廣西北海廠和新竹廠及光寶移動深圳廠、廣州廠和珠海廠等六廠，共統計24個營運據點及工廠。最近一次之報告書所涵蓋期間為2014年，統計同樣之24個營運據點及工廠。

直接能源

2013-2014 石化燃料消耗量及密集度

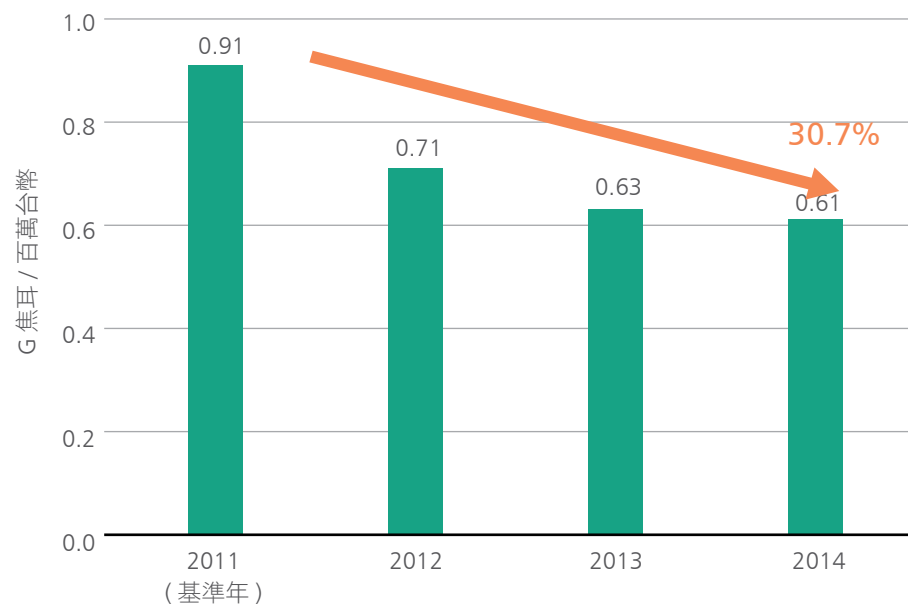


光寶2014年石化燃料總計消耗量為122,499 G焦耳，消耗密集度為 0.61 G焦耳/百萬台幣，較2013年0.63 G焦耳/百萬台幣減少3.0%。

以下為石化燃料類別使用情形：

- 2014年柴油耗用量為556公秉 較2013年增加12.9%。
- 2014年汽油耗用量為652公秉 較2013年減少 8.1 %。
- 2014年天然氣耗用量為1,807千立方公尺 較2013年增加9.6%。
- 2014年LPG耗用量為226公噸 較2013年增加46.2%。

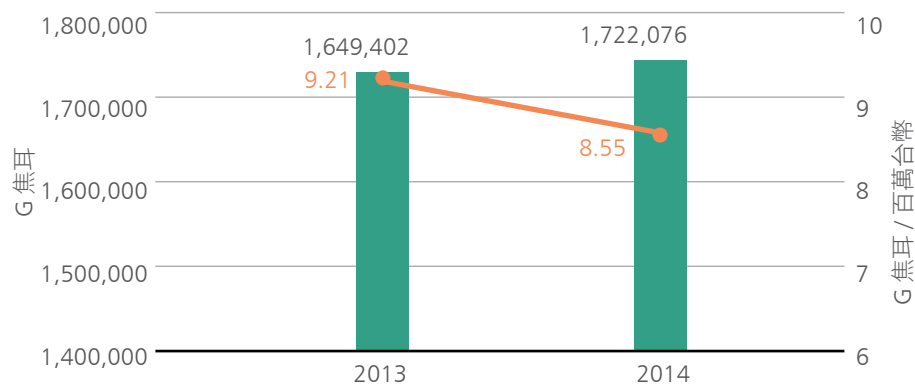
石化燃料密集度



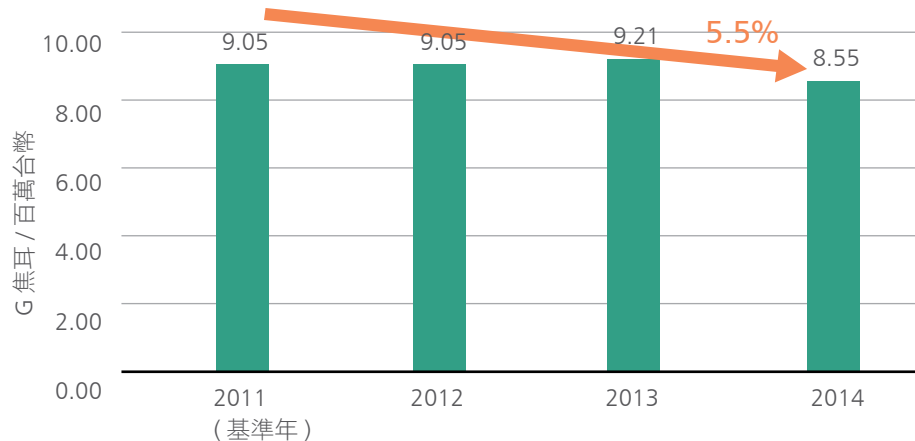
間接能源

2014年光寶間接能源(用電量)耗用量為478,355 MWh(千度) 或1,722,076 G焦耳較2013年增加4.4%，主要因為2014年產量增加而提高用電需求所造成，但是2014年耗電密集度為8.55 G焦耳/百萬台幣，較2013年下降7.1%。

2013-2014 耗電量及密集度



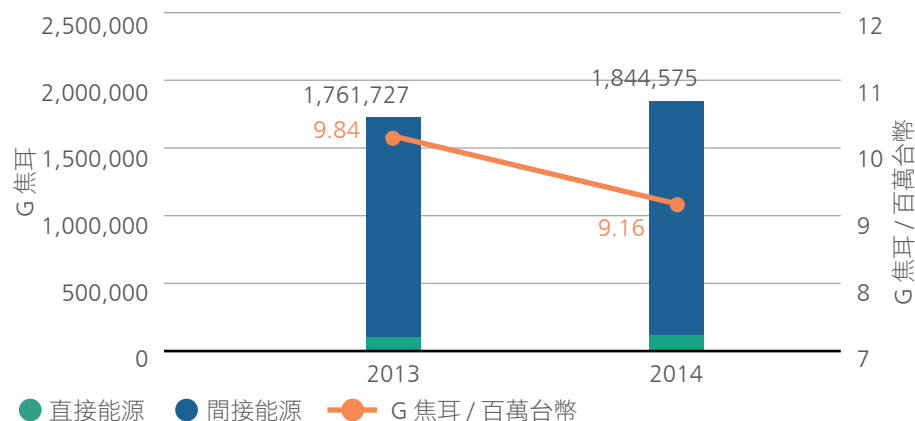
耗電密集度



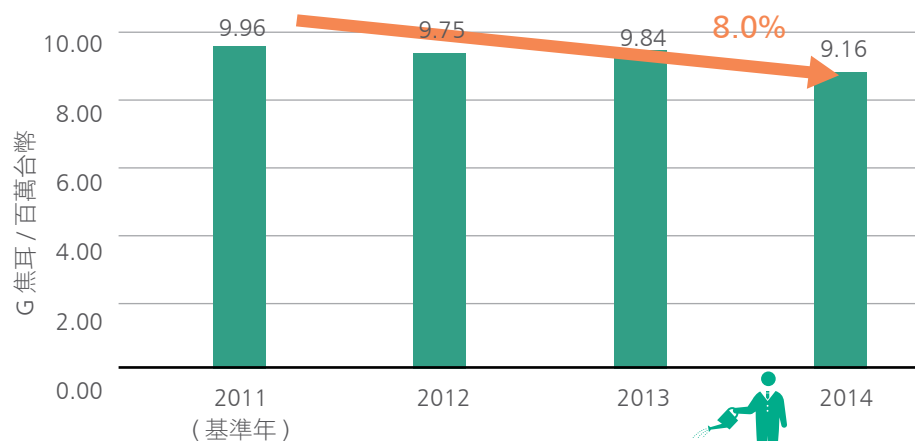
能源消耗總量

光寶公司2014年能源消耗總量為1,844,575 G焦耳，能源消耗密集度為9.16 G焦耳/百萬台幣較2013年能源消耗密集度下降6.9%，同時較2011年能源消耗密集度9.96G焦耳/百萬台幣下降8.0%。

2013-2014 能源消耗及密集度



能源密集度



3.3.4 空氣污染防治制

光寶的製程以組裝為主，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；其中緊急發電機組、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，惟光寶仍於製程中可能排放空氣污染物之單元設置污染防治設備。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，減少出勤旅次之排放 	<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空氣污染。



3.4 水資源節約

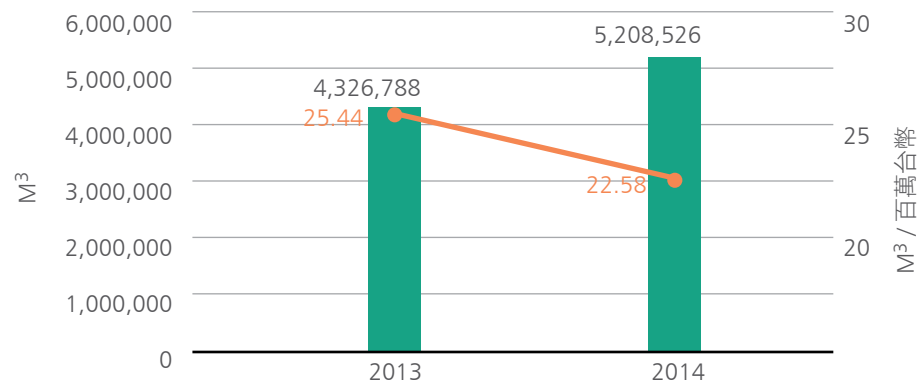
在全球氣候變遷的影響下，水資源亦已成為一當前重要的議題，在水資源管理方面，光寶以ISO14001的管理體系，力行水資源的節約措施。光寶因產業的特性，主要是組裝工廠，因此，整體而言，製程並未大量使用水資源，主要用水使用量為基礎廠務設施如空調、空壓等循環用水及員工生活用水，約各佔一半。用水來源均來自市政用水，並無單獨取自河川湖泊或地下水源，對水源及社區用水可能的衝擊並無顯著影響。

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，計畫在2014年達成每單位營收之用水量減少10%為目標，實際成果為減少31.3%大幅超越原訂節水10%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

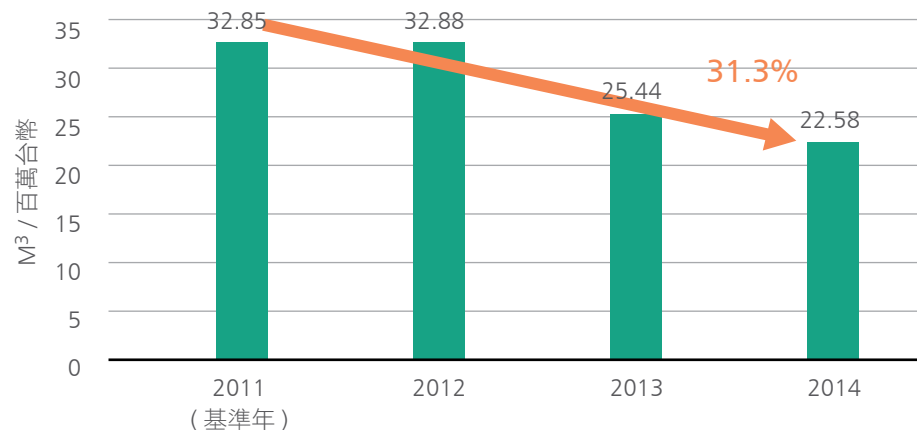
為因應全球資通訊產業的轉變，從2013年底起光寶推動子公司整併計畫，將其轉投資子公司陸續併入母公司體制內。因此2013年用水量統計數據開始將轉投資子公司耗水量納入統計。

2013-2014 耗水量及密集度



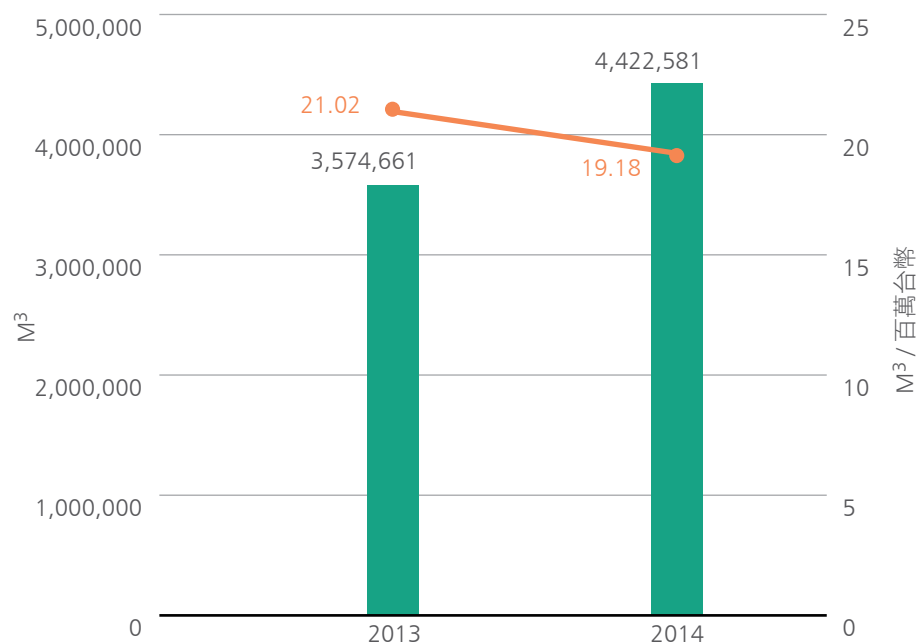
2014年度光寶耗水量為5,208,526 M³以及耗水密集度為22.58 M³/百萬元台幣，相較2013年耗水密度25.44 M³/百萬元台幣減少11.2%，同時較2011年(基準年)32.85 M³/百萬元台幣減少31.3%大幅超越原訂節水10%目標。

耗水密集度 (M³ / 百萬元台幣)



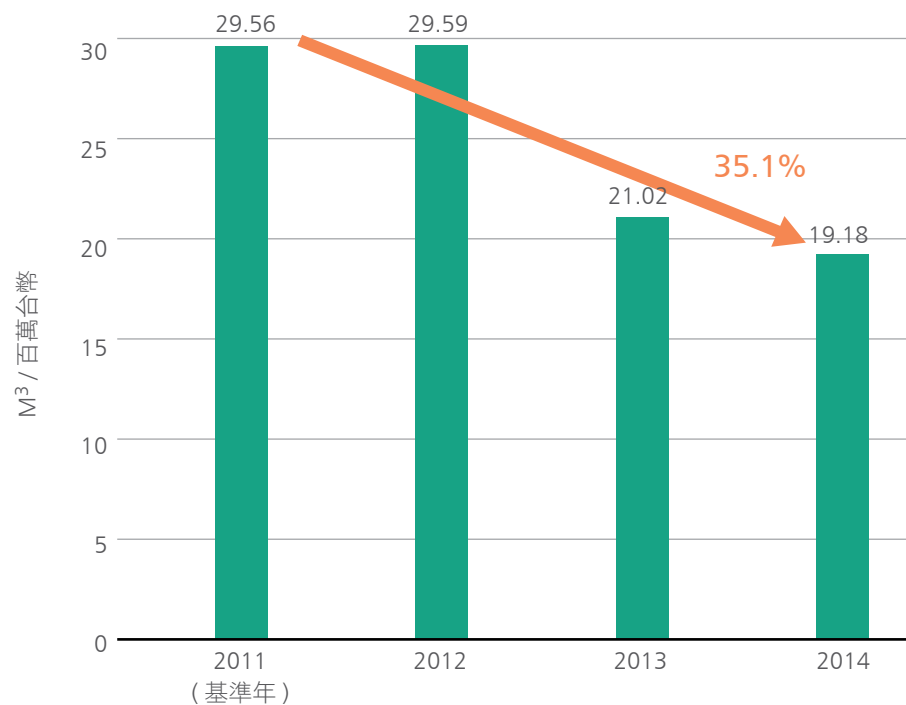
整體而言，光寶各廠區之用水量約10%使用於綠化用水及少量損耗外，產生廢污水皆經由適當的污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道專區之廢水處理廠，處理後排放至承受水體。廢水排放水質皆符合各廠區所在主管機關之要求，對生態環境無顯著衝擊。經各廠場實際統計，95%以上的用水係屬員工生活及廠房週邊設備的用水。耗水密集度為22.58 M³/百萬台幣。回收用水總量為22,368公噸，主要來自較清潔的製程，經分流進入高級處理單元後，而回收再使用。

2013-2014 廢水排放量及密集度



2014年度光寶耗水排出之廢水量4,422,581m³，相當於耗水密集度為19.18m³/百萬台幣，相較2013年耗水密集度21.02m³/百萬台幣減少8.7%。

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。



3.5 綠色產品設計

光寶各事業體持續秉持節約資源、提高能源效率、節能減碳、降低對環境毒性危害、以及材料資源容易回收等方針，落實於產品生命週期各環節的綠色設計思維，並具體呈現相關環境績效。

2014年產品相關綠色設計成果摘要

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
桌上型電腦 電源轉換器 (Desktop & AIO Power)	<ul style="list-style-type: none"> 節約資源 節能減碳 	<ol style="list-style-type: none"> 500W 電源供應器 (PS-8501-2HA) 改變電路架構，比上一代產品 (PS-7501-5AE) 降低用銅量 35%，總重量也降低 2.5%，從 1457 公克降為 1420 公克，利於減少運輸碳足跡。 120W 電源供應器 (PA-1121-62HC) 和舊機型 (PA-1121-42HP) 比較，體積再降低 20%，重量從 633g 降為 482g，減少達 24%，大幅降低運輸過程的碳足跡；平均能源轉換效率則從 87% 提升為 88%，每年約可為消費者額外省電約 5 度電。
磁性元件	<ul style="list-style-type: none"> 節約資源 	<ol style="list-style-type: none"> 導入雷射打標，改善成品標籤脫落問題，減少耗材使用（油墨、標籤紙） 改良結構設計，在符合安規的設計中實現自動繞線製程，取消 TEFLON TUBE 使用。
DT/Server Chassis	<ul style="list-style-type: none"> 節約資源 節能減碳 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 改善包裝設計，增加特定專案機種貨櫃裝載量約 3%，每櫃由 1716pcs 提高至 1768pcs，降低產品運送碳足跡。 改善治具，做到用量標準化，同時透過工序調整，避免二次噴塗，使產品膜厚降低至標準下限，減少專案機種漆粉用量 24 公噸和膠帶用量 168 Kg。 利用沖壓後的廢料，設計共模，提高材料利用率，節省該專案的鋼材用料約 654Kg。

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
DT/Server Chassis	<ul style="list-style-type: none"> 節約資源 節能減碳 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 為因應 RoHS 的含鉛排除條款終止，於 2013 年 8 月開始進行可替代材料的驗證，以 1215 及無鉛銅等無鉛原料之五金件，替代原 1214 及 C3604 等含鉛原料，並於 2014 年 7 月全面管控。 導入 EPEAT、TCO 及 Blue Angel 等環保規範，全面選用無鹵材質及可回收或再利用之材質或零件。 廣州科學園區三條烤漆線於 2014 年 8~9 月全面導入無磷皮膜製程，以避免磷系皮膜劑廢水造成水質汙染（大量繁殖的藻類枯死、水中缺氧）
掃描儀、多 功能事務 機、ATM 自 動提款機等 影像產品	<ul style="list-style-type: none"> 降低環安衛危害 節約資源 節能減碳 	<ol style="list-style-type: none"> 在 2014 開發的自動掃描 Perry 系列產品中： <ul style="list-style-type: none"> 100% 選擇符合 RoHS 和 REACH 的原材料。 共用零件比例為 56.96%。 減小 main cover 壁厚，從 2.5mm 到 2.2mm 以減小原材料的使用。 可拆解回收零件比例達 97.27%。 優化半成品包裝，貨櫃運輸能力提升 25%。 開發 CIS A4 E-duplex ADF 產品 (4751)，符合 Energy Star(Ver2.0) 和 ErP 標準要求： <ul style="list-style-type: none"> 最大功率功率（平板掃描）=9.44W 最大功率功率 (Duplex 掃描)=16.19W 自動關機模式功率 =0.16W（規格 <0.5W） 休眠模式功率 =1.69W（規格 <2.5 W） 待機模式功率 =4.9W



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"> 節約資源 節能減碳 	<ol style="list-style-type: none"> 延續前一代產品設計概念，小型化系統設計，開發產品優於 ErP 指令的關機狀態功耗要求 ($\leq 0.50W$)，大幅降低電腦關機狀態的耗電。 Tool less & cable less 的設計，減少線材使用和組裝的時間。 全面導入 PIP 製程的設計概念，省去 DIP 製程的生產，達到節能減碳的目的。
汽車 電子產品	<ul style="list-style-type: none"> 降低環安衛危害 	所有汽車電子產品 100% 使用符合 RoHS 和歐盟廢車指令 ELV 法規要求的材料
車燈模組	<ul style="list-style-type: none"> 節約資源 	<ol style="list-style-type: none"> 改善 LED PCBA 散熱設計，於 PCB 板上設計通孔提升散熱效率減少使用外加散熱材料，約有 40% 以上的機種無須外加散熱材料。 透過 PCB 貫孔及疊構設計，發展 HDI PCB layout 設計來縮小 PCB 板材的使用量。同樣的功能需求透過 HDI 設計方式約可以縮減 20% 的 PCB 尺寸，目前約有 5% 機種開始導入此類型的設計。
馬達 電控模組	<ul style="list-style-type: none"> 節約資源 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 導入馬達與 ECU 一體式整合設計，減少使用 ECU 機構外殼 (2014 年成功導入量產六個機種) 產品防水結構導入免灌膠設計，除了減少防水膠加工製程可能產生對人體有害的化學揮發物與加工器具的殘膠耗用浪費外，並大幅提升產品回收後的易拆解性。已成功導入 K5 PWE 機種並量產。

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
視覺 安全產品	<ul style="list-style-type: none"> 節能減碳 節約資源 	<ol style="list-style-type: none"> 改善電源電路設計，轉換效率由原 70% 提升為 85%，降低電能損耗。 導入低功耗的主動元件，降低 total power consumption 達 30%。 導入一體化鏡頭設計，並採共用化平臺設計，機構零件使用數量減少 20%。
智慧型手機 用倒車影像 顯示模組	<ul style="list-style-type: none"> 節能減碳 	透過軟體偵測手機 USB 連線來決定是否啟動攝像頭電源，以達成節省能源並延長攝像頭的使用壽命。如以平均每日 60 分鐘開車時間與平均 2 分鐘的倒車時間估算，本設計約可省下 90% 耗電。
車用 CD/ DVD 光碟機 模組 M10/ V7/V9	<ul style="list-style-type: none"> 節約資源 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 零組件模組化設計整合。 零件均符合 EU RoHS 和 REACH 規範。
高效能照明 用 LED 光源	<ul style="list-style-type: none"> 節能減碳 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 完成晶片等級尺寸 (1.6x1.6mm) 封裝技術開發，可操作於 2W，每平方公分高 7500lm，為目前廣泛使用 3.0x3.mm 的 3.5 倍。同時採用覆晶技術 (無內導線)，大幅提供封裝體對抗冷熱衝擊的能力，適用戶外與室內照明使用。 集成型光源 (CoB)，則由新式的高反射率陶瓷取代傳統 MCPCB 基板，較 2013 年提昇發光效率約 8%，其產品功率範圍由 4 至 80W，並已取得美國能源之星 LM80 等認證，具有完整色溫系列，讓應用端靈活運用。



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"> • 節能減碳 • 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 出光效率在演色性大於 80 的條件下，色溫 3000K 的暖色系高達 160 lm/W 以上，色溫 5000K 的晝光系列更高於 190 lm/W 以上，整體效率較 2013 年提昇約 6%。 4. 運用於燈具設計，可獲得暖色系效率高達 105 lm/W，晝光系列大於 125 lm/W 的光源，其發光效率達傳統白熾燈泡 (12.5 lm/W) 的 8.5~10 倍，省電燈泡 (65 lm/W) 的 1.6~1.9 倍，以及 T8 燈管 (80 lm/W) 的 1.3~1.5 倍。高效能 LED 光源有助於大幅降低照明用電，同時避免省電燈泡和 T8 燈管內含汞金屬的污染問題。
高效率照明燈具 (LED 日光燈管)	<ul style="list-style-type: none"> • 節約資源 • 節能減碳 • 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品 PCB 物料中，透過製程及設計改善，將 PCB 板材利用率由 88% 提昇至 98%；與市面的 LED 燈管比較，產品零件數減少 45%，大幅減少物料的使用。 2. LED 燈管設計效能 95 lm/W，符合 Energy Star 能源效率指數 A+ 等級，而相較於傳統螢光燈管效能 60lm/W，此產品效率提昇達 58%。 3. 與市面的產品相比，燈管組裝工序和工時減少達 30%。 4. 使用符合 RoHS2.0 及 REACH 的材料進行製造。

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
高效能 LED 戶外照明與交通號誌燈具	<ul style="list-style-type: none"> • 節約資源 • 節能減碳 • 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 採用單顆高亮度 LED 設計的交通號誌燈，減少了 60% 材料使用，光電轉換效率亦獲得提升，可節省 20% 的電力使用。 2. 開發 3000K / 5000K 不同色溫的高效率街燈系列，整燈發光效率提高至 140 lm/W 以上，較前代產品提升 40%；同時提升產品防水防塵等級至 IP65，大幅提高產品可靠度，延長產品使用壽命。 3. 導入智慧節能設計，街燈系列產品可透過外接式光感應器偵測周遭環境，自動開啟與關閉照明功能，或者經由多階段調光設計提供最適合的照明亮度，以進一步提高能源使用效率。 4. 使用符合 RoHS 及 REACH 的材料。
智慧型手機相機模組	<ul style="list-style-type: none"> • 節能減碳 • 節約資源 • 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 採用 Close-loop VCM 搭配 PDAF sensor 系統達到對焦速度快，對焦精準。進而節省對焦時間，降低產品耗電。 2. 導入光學防震照相技術，大幅降低重拍機率，減少耗電。 3. 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。 4. 開發雙鏡頭相機模組，搭配影像後處理達到單一相片有不同對焦效果。進而減少拍照次數而達到省電效能。



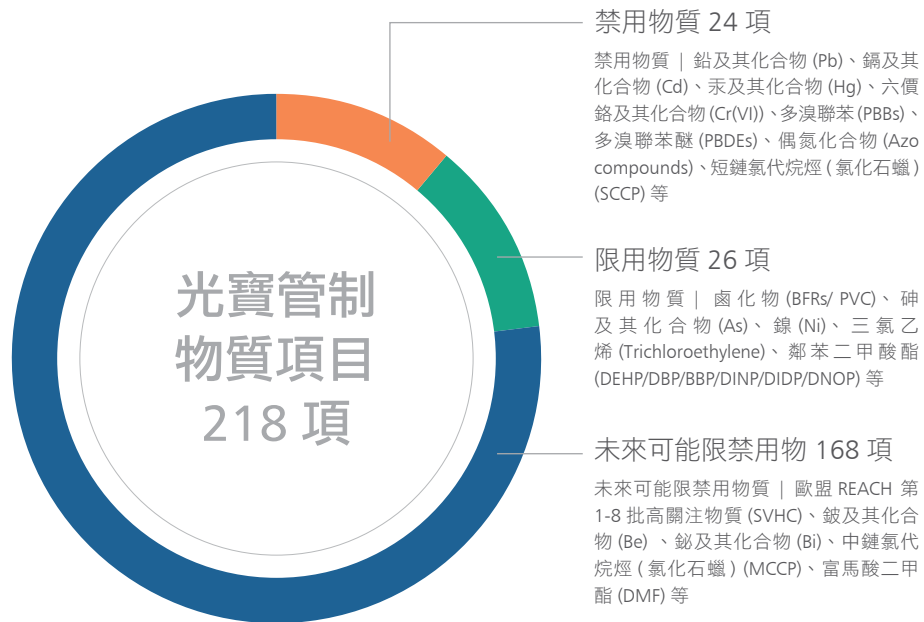
產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
膝上型電腦 內建 USB 網路攝影機	<ul style="list-style-type: none"> 節能減碳 節約資源 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 2014 年已開發網路相機專案已有 95.61% 採用 3.3V 電源輸入 USB。(2013 年已開發專案有約 93% 設計 3.3V 電源輸入) 原設計與新設計的耗電比較： <ul style="list-style-type: none"> S5K6A1~98m(max)A vs. S5K6A2~75mA(max) IMX119~75.8mA(max) vs. IMX188~56mA(max) OV9726~95mA(max) vs. OV9772~76mA(max) OV9726~95mA(max) vs. OV9728~60mA(max) OV2722~120ma(max)vs. OV2724~78ma(max) @30FPS OV2722~120mA(max)vs. IMX208~62mA(max) @30FPS 引進更省電的 backend USB controller (RTS5841/42, SPCA2083/2093)。 導入無鹵素材，減少對環境污染。
平板電腦 內嵌 攝像頭相機	<ul style="list-style-type: none"> 節能減碳 節約資源 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 開發更省電的新式影像 sensor。 2014 年提高平板電腦 MIPI camera 產品專案比重超過 60.8%，減少產品 backend 功耗。 導入無鹵素材，減少對環境污染。 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。
生化分析儀 (Clinical Chemistry Analyzer) HB1, VB1 (HB-P01)	<ul style="list-style-type: none"> 節約資源 節能減碳 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 零組件可拆解回收比例高達 91%。 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。 零件均符合 EU RoHS 和 REACH 規範。 生物樣品量減少至一般大型生化儀的 1/9，有效降低醫療廢棄物。

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
醣化血色素 生化分析儀 (Hemoglobin A1c Analyzer) A1C (HI-P01)	<ul style="list-style-type: none"> 節約資源 降低環安衛危害 	<ol style="list-style-type: none"> 機器減量化設計，體積更小巧，比第一代生化儀縮小了 70%。 零件設計均符合 EU RoHS 和 REACH 規範。
整合型 血糖 監測系統 (All-in- One Blood Glucose Monitoring System)	<ul style="list-style-type: none"> 節約資源 降低環安衛危害 節能減碳 	<ol style="list-style-type: none"> 機器精簡小巧化及模組化設計整合。 零件全面導入無鹵及可回收與無危害物質之材料，符合 EU RoHS 和 REACH 規範。 產品設計超低耗電，2 顆 AAA 全新電池約可執行超過 1000 次以上的血糖測試，遠優於大多數現有市面上彈匣型的產品 (如羅氏血糖儀 Integra & Mobile 可用 500 次)。 睡眠和待機功耗節能： <ul style="list-style-type: none"> 睡眠狀態 ≤ 10uA 有啟動功能的待機狀態 ≤ 10mA
eZ1 (HB- H01)		



3.6 限用有害物質管理

光寶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：包括完全禁止使用的「禁用物質」24項、限制性使用的「限用物質」26項，以及持續關注具潛在危害性的「未來可能限禁用物質」168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。



光寶建置有害物質管理系統GMS(Green Management System)與有害物質管理委員會(Hazardous Substances Free Committee, HSF Committee)，GMS系統結合料件、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重要依據。

有害物質管理系統使光寶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。

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，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。光寶所有產品依廢電機電子設備指令(Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE)設計要求，產品所使用之材料重量，達75%以上的可回收率。

2014年度的原物料採購量情形如下：

3.7.1 金屬類材料

以下為2014金屬類材料使用狀況：

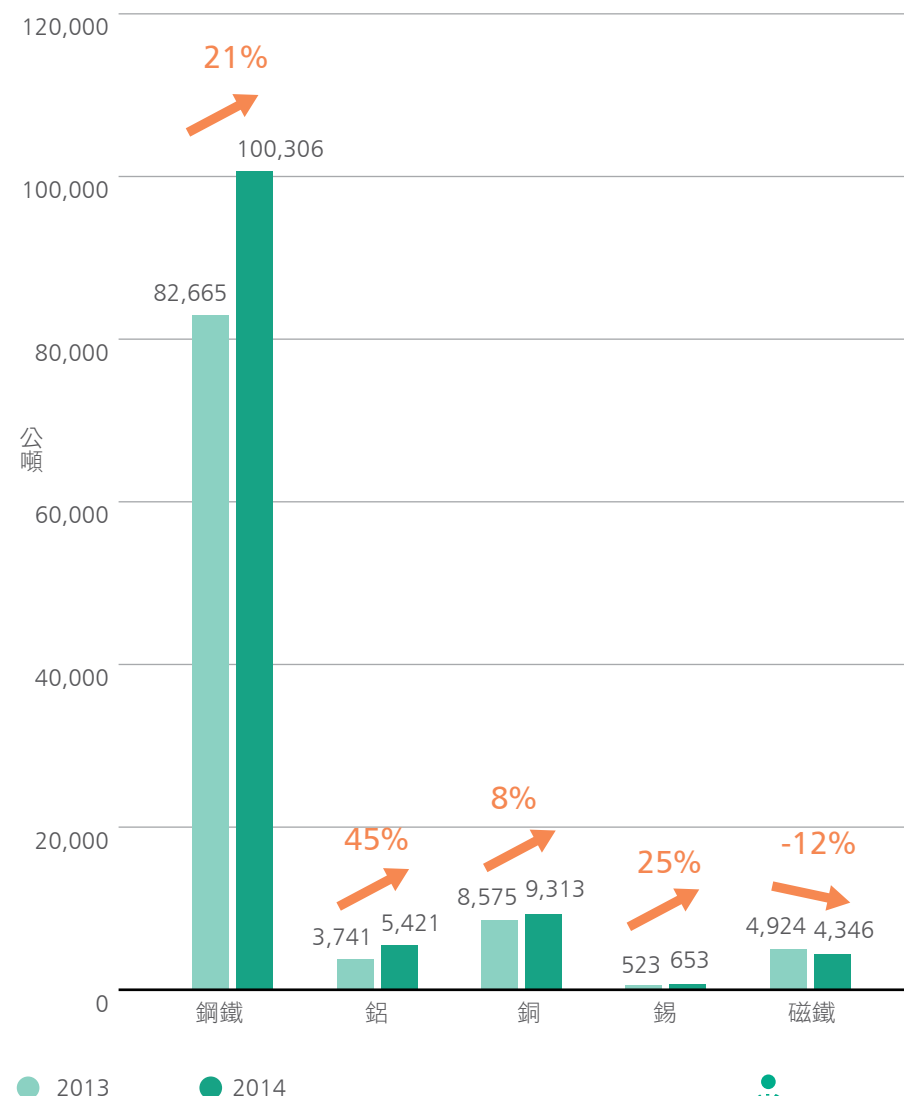
鋼鐵： 主要使用於機殼、螺絲、變壓器以及風扇葉片等料件。2014年的採購量約為100,056公噸，較去年增加21%。光寶電源供應器、電腦機殼、電腦鍵盤以及手持式機構件出貨量成長，彼使2014年度鋼鐵使用量提升。

鋁： 主要使用於散熱片等料件，2014年的採購量約為5,421公噸，較去年增加45%。主要因為電源產品及雷射印表機出貨大幅成長導致散熱片使用量成長。

銅： 主要使用於包含漆包線、印刷線路板及電纜線等料件。2014年的採購量約為9,313公噸，較去年增加8%。

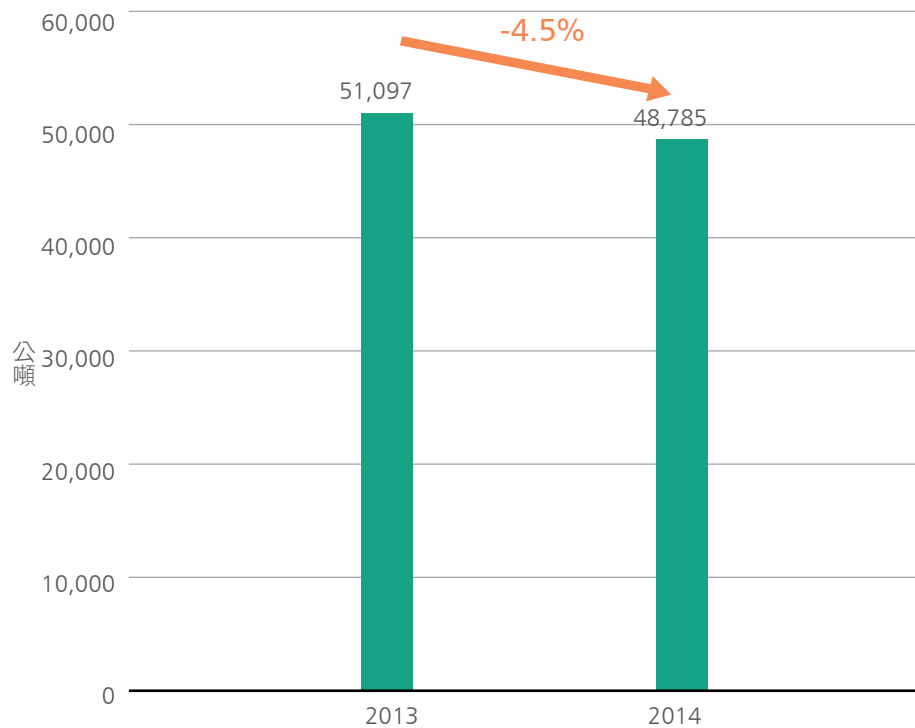
錫： 包含錫絲、錫棒、錫膏等料件，主要使用於電源事業群，2014年的採購量約為653公噸。因電源產品出貨量大幅成長錫相關原料消耗量較去年增加25%。

磁鐵： 主要使用於變壓器，2014年採購量約為4,346公噸較去年減少12%。



3.7.2 非金屬類材料

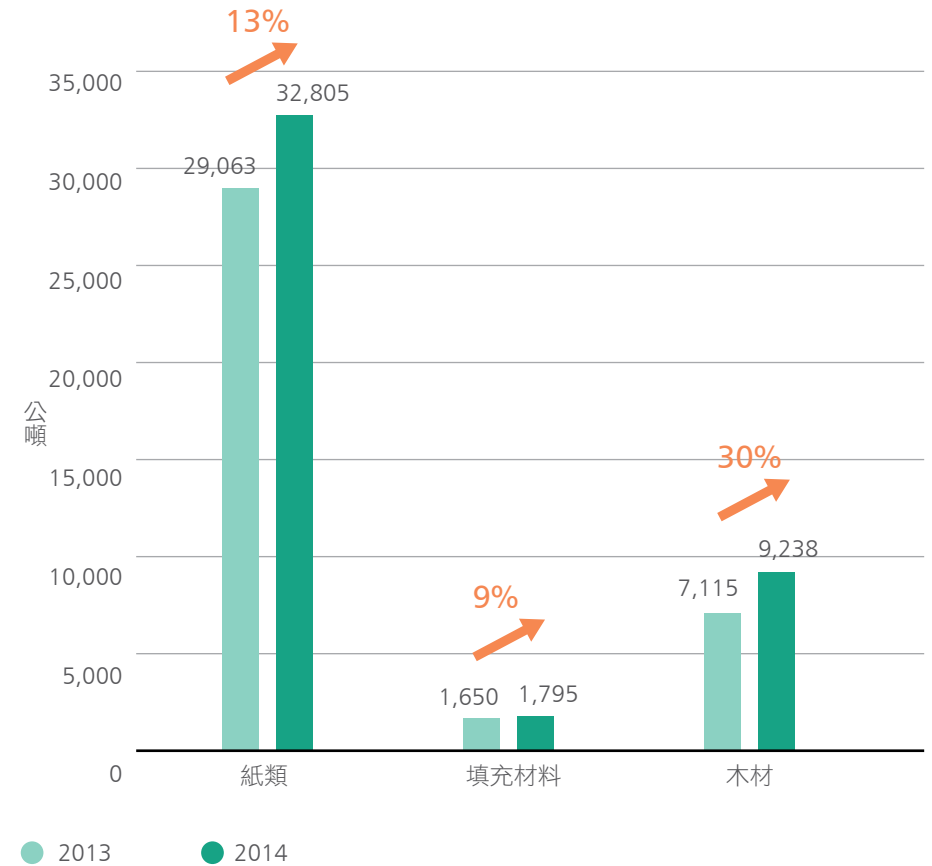
塑膠類材料主要使用於外殼、絕緣體、插口 (socket) 等，使用於所有產品線。2014年的採購量約為48,785公噸較去年減少4.5%。



註：2013 塑膠類材料總量誤植，更正為 51,097 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，2014年間光寶公司紙類(紙張/紙板/紙箱)使用量為32,805公噸較去年增加13%。填充材料(發泡類塑材、氣泡袋等...)使用量為1,795公噸較去年增加9%。此外，2014年木材使用量為9,238公噸較去年增30%，主要因為以海外運輸交貨為主之伺服器機殼及雷射印表機出貨量大幅提升導致。



註：2013 填充材料總量誤植，更正為 1,650 公噸



3.7.4 廢棄物管理及回收再利用

光寶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

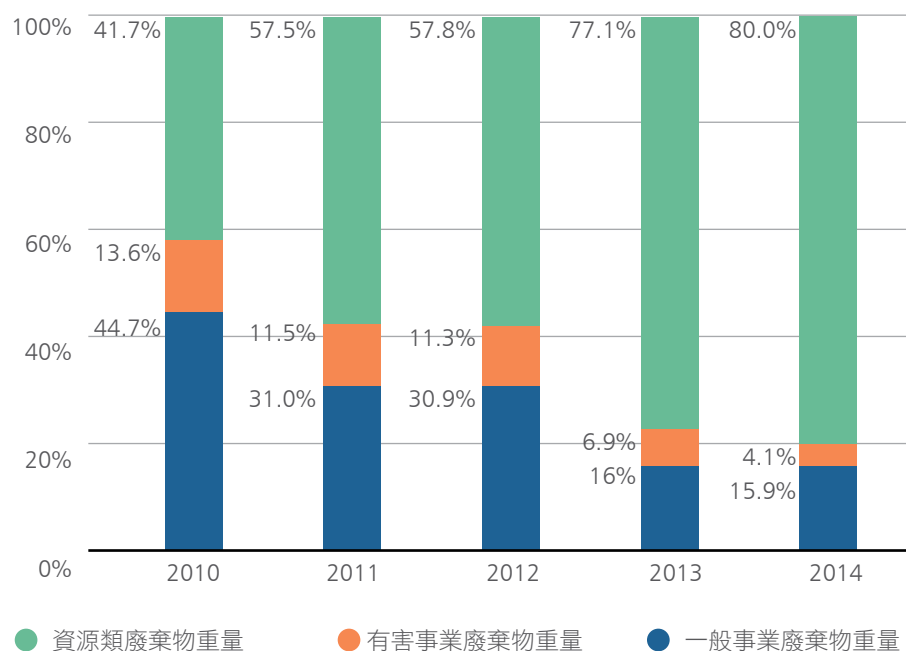
廢棄物的產出均由委外處理，以所屬廢棄物特性對應之最佳處理技術，篩選具有有效處理廢棄物能力之合格供應商，並執行不定期查核以確保廢棄物達妥善處理。

廢棄物管理成效

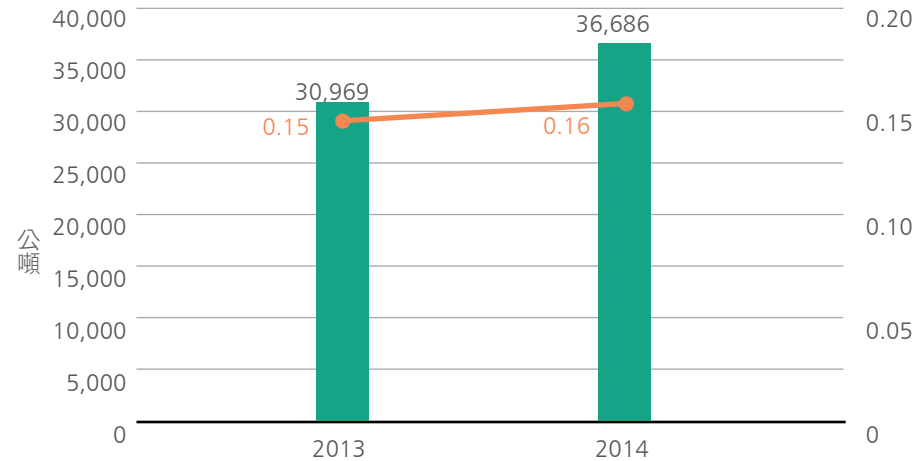
廢棄物產生及其清運、處理(含回收)，均依循ISO 14001管理程序，進行妥善運作及記錄，廢棄物類型為三大類，包含一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及可回收或再利用廢棄物，歷年此三項廢棄物之佔比如下圖所示，整個趨勢可看

出，可回收的廢棄物佔比一直相當高且逐年增加，在2014年高達80%；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4.1%，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年統計數據開始將轉投資子公司廢棄物納入統計。



2013-2014 廢棄物產生總量



註：2014年廢棄物總量成長主要因為產量增加所致，其中，有害物質廢棄物減少29%，資源類廢棄物成長23%。

2014年光寶此三大類廢棄物總量36,686公噸，相當於0.16噸/百萬台幣，相較於2013年每單位營收產生之總廢棄物增加9.5%。

廢棄物種類	公噸	%
一般事業廢棄物重量	5,834	15.9
有害事業廢棄物重量	1,507	4.1
資源類廢棄物重量	29,345	80.0
三大類廢棄物總和	36,686	100.0

3.8 綠色運籌

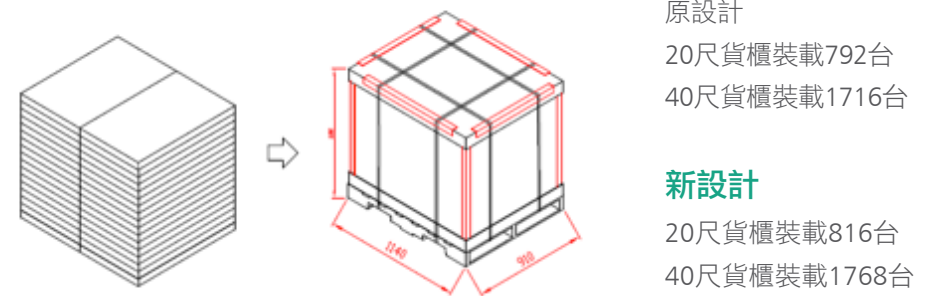
產品運輸及員工差旅為企業營運之重要一環，光寶致力於綠色運輸及配銷以提升節能減碳效益；在產品運輸方面，光寶與持續改善產品包裝設計以提高裝載量以及有效控管生產及物流避免能源高消耗之空運交貨。此外，在員工差旅方面，公司在各據點廣泛設置高科技通訊設備進行線上即時多方跨國會議以減低員工出差旅程。

以下為光寶主要作法及成效：

3.8.1 提升產品運送裝載效率

提升產品包裝設計效率有助於減少運輸途中產品的溫室氣體排放，藉減少貨車、船隻和飛機裝載空間提升運送裝載量，進而降低能源消耗，同時減少產品包裝材料使用量及重量。以下為光寶於2014年間導入電腦伺服器機殼產品S113包裝設計改善為例，調整包裝設計後貨櫃裝載量可增加3%，同時減少包裝材料紙板使用量，其整體效益除提升運輸效率減少能源消耗外亦降低營運成本。

紙箱設計改善





紙箱設計改善

BC坑設計

容積: 824*534*60mm

新設計

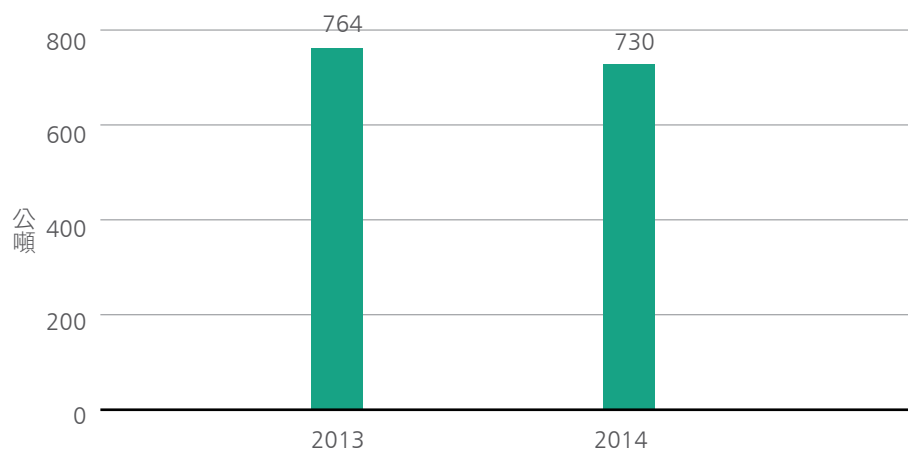
B坑設計

容積: 804*526*56mm

3.8.2 提升交貨效率

光寶有效控管生產及物流提升交貨準時以滿足客戶交貨需求以盡量避免使用空運，雖然光寶2014年整體營收成長8%，2014年空運量較2013年仍然有效減少33噸下降4.4%。

空運量



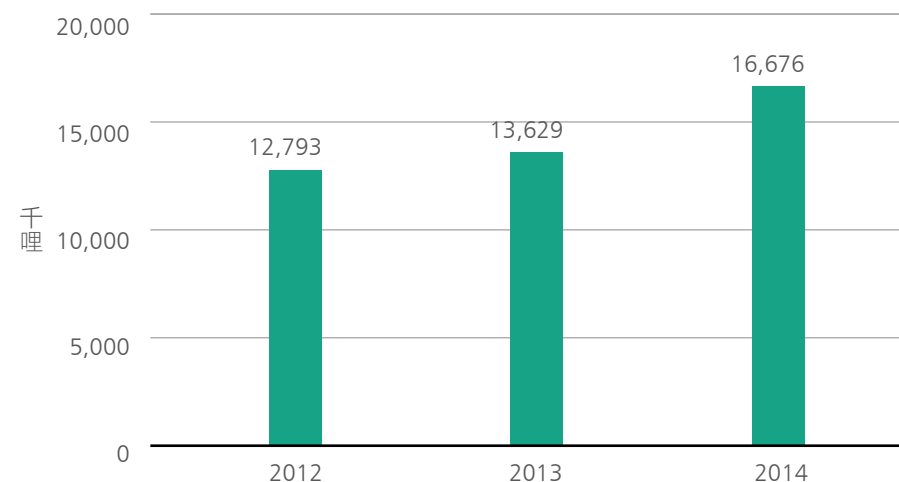
3.8.3 員工差旅

光寶2014年台灣員工國外航空差旅總計里程數為16,676千哩，相較於2013年增加3,047千哩，年增率為22%。

差旅里程增加原因：

- 為因應產業環境變遷，光寶於2014年數據增加納入新合併之「敦揚」及「宏翔」之員工差旅里程。
- 儲存裝置事業群廣州廠2013年底搬遷至廣西北海，為確保技術轉移順利，導致台灣技術團隊差旅增加。
- 為提升生產效率，台灣廠區自動化技術團隊至大陸各廠區導入自動化生產技術。
- LED照明新事業為擴展國際通路及客戶等計劃導致員工差旅里程數較去年增加。

員工差旅



註：2014年員工差旅增加納入敦揚及宏翔之差旅里程數據



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。

綠色廠房成效中，以網路通訊事業部常州廠為例：以空壓機熱回收100%取代熱泵運行供暖，實現生產日辦公區全天供暖；調整製程排風機頻率由35Hz提高到

40Hz，促進空氣流通量以取代鞋櫃風機運轉；冬季時，往年電子倉使用熱泵供暖，透過熱轉移將車間熱量導入電子倉，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。以2013年動工興建之台灣中和廠辦大樓新建工程為例，規劃設計階段即導入綠建築設計規範，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，已於2014年興建完成。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。

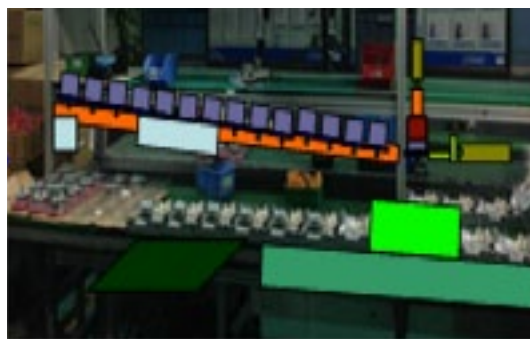


3.9.2 綠色製程

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。

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、與研發團隊共同改良產品設計以及設備改良等三重技術，有效提升產品品質，不僅提高生產線良率也增加產能，同時更得以減少人力成本支出；以光寶2014年在華南的一個廠區為例，因為在產品設計階段即考量未來自動化生產的規劃，並與研發團隊共同改良產品設計，使得其中一生產線的良率提升4%、作業員總數減少了58%，達成品質提升與製造成本降低的營運目標。



設計改良案例

人工裝配



自動裝配



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。

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，2014年在廣州的PID廠，經第三方實地評估，實際節電高達2,485,315度(或平均每月節電207,109度)。其具體方案為採用UPPC冷凍機房節能控制系統并加裝冷凍水泵和冷卻水泵變頻器，實現對整個冷凍機房包括制冷機組冷凍、冷卻水泵和冷卻塔的全變頻控制。該節能控制系統採用冷凍機房綜合優化算法，跟蹤冷水機組、冷凍水泵、冷卻水泵和冷卻塔的運行曲線，對每臺設備采用主動式控制和整個機房設備的集成控制，可實現整個冷凍機房綜合能耗最低的目標。



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。

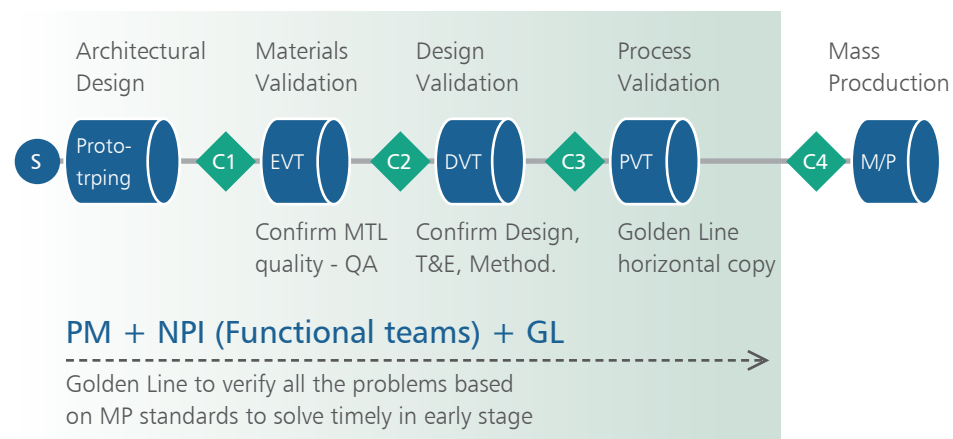
3.10.2 品質承諾

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 (Golden Line) 的導入，確保穩定的品質能快速的複製。

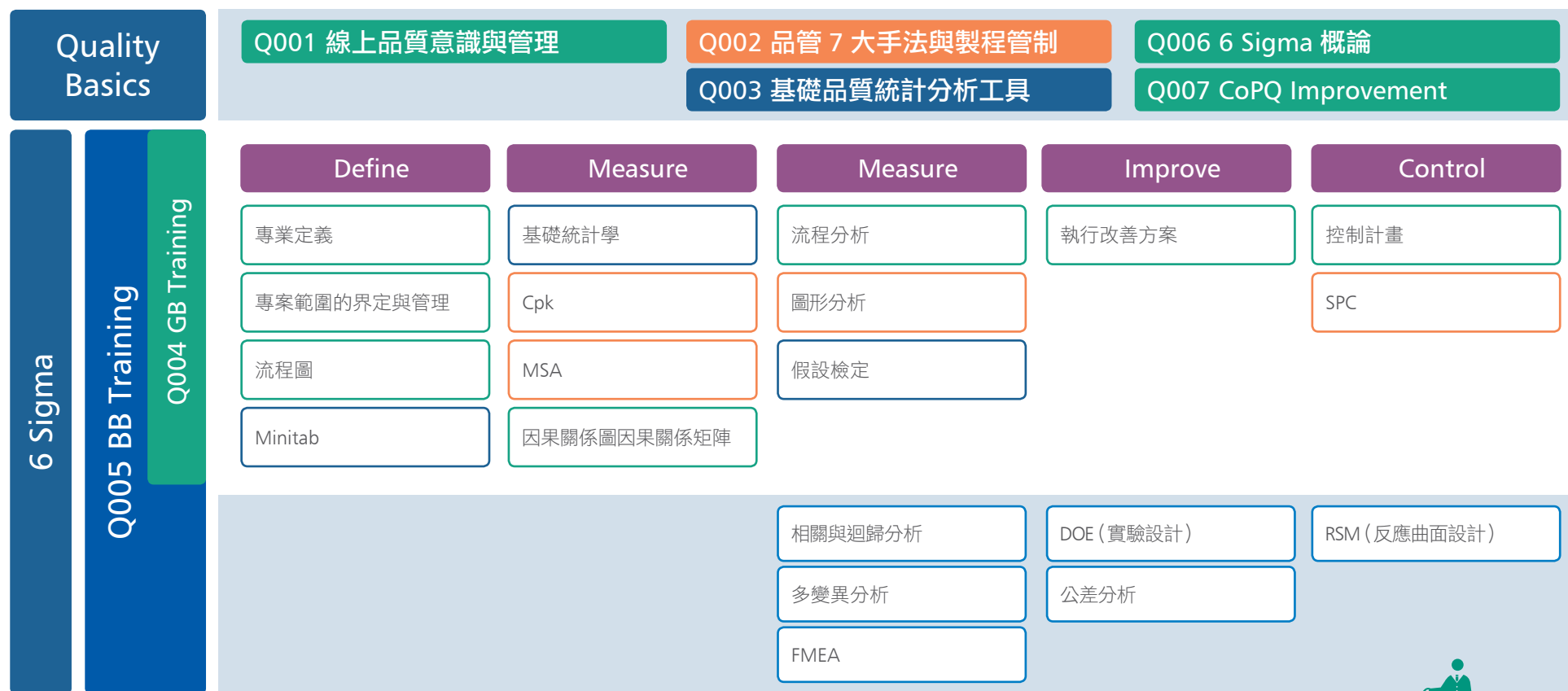


而在組織的設計與人力的部署上，品管的主要功能包含品質系統 (Quality System)、品質管制 (Quality Control) 與品質工程 (Quality Engineering)，各功能訂定明確的工作與職責 (Roles & Responsibilities) 以及關鍵績效指標 (KPI's)，藉由電子報表和流程簽核系統，將流程與表單落實在工作的細節。

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 2014 年，共培訓了超過 2,700 個綠帶和 超過 130 個黑帶，完成並實現 6 個月財務效益的綠帶與黑帶改善專案超過 2,300 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。

光寶 6 Sigma 暨品質管理教育訓練課程



上課進程建議



3.10.3 客戶滿意度

達到「客戶滿意」一直是光寶營運的核心價值之首，我們在營運所有的努力就是要創造最大的價值給客戶，客戶的需求與滿意，也是我們積極努力的方向。透過對客戶滿意程度的了解與分析，是成為我們公司持續改善產品與服務流程的重要依據，創造更符合客戶需求的價值。

光寶各事業部重視並收集客戶定期(季度、半年度或年度)對其供應商發出的評比紀錄(如計分卡)，做為客戶滿意度之監控。內容包括品質、價格、交付、服務、技術能力、企業社會責任及訊息回饋等構面。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。

此外，我們依據品質管理系統，每年針對主要客戶主動發出「客戶滿意度調查表」，做為年度計劃的檢討與改善方向的依據，工廠亦同步蒐集 Lesson 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。

2014年度光寶電源事業群針對主要6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)	5.0	4.5	4.2	4.9	4.7	4.8	4.7
	%	100	90	84	98	94	90	94
滿意度 4.5 分	家數	6	3	2	6	5	5	4
	%	100.0%	50.0%	33.3%	100.0%	83.3%	83.3%	67.7%
滿意度 <4.5 分 -4.0 分	家數	0	3	3	0	1	1	2-
	%	0%	50.0%	50.0%	0%	16.7%	16.7%	33.3%
滿意度 <4.0 分	家數	0	0	1	0	0	0	0
	%	0%	0%	16.7%	0%	0%	0%	0%

註：主要客戶定義為電源事業群總營收占比 70% 的客戶群



2014年度客戶滿意度調查結果，整體滿意為94%，較上一年度提高4個百分比。在5分為滿分的五分位評分情形下，客戶平均整體得分為4.7分。其中，整體評分4.5分(含)以上客戶共有4家佔67.7%、評分介於4.5分(不含)至4.0分(含)之間之客戶有2家佔17.3%，本次無評分小於4.0分之評比結果。

在各項服務滿意度方面，除「重大瑕疵的處理」的平均滿意度分別為84%外，其餘項目之平均滿意度皆達90%以上。進一步分析各項評比項目的表現，在評分5分為滿分情形下，「重大瑕疵的處理」項目評分4.5分(含)以上的客戶有2家(佔33.3%)、介於4.5分(不含)至4.0分(含)之間的客戶有3家(佔50%)，小於4.0分的客戶有1家(佔16.7%)。

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。

3.10.4 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2014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。



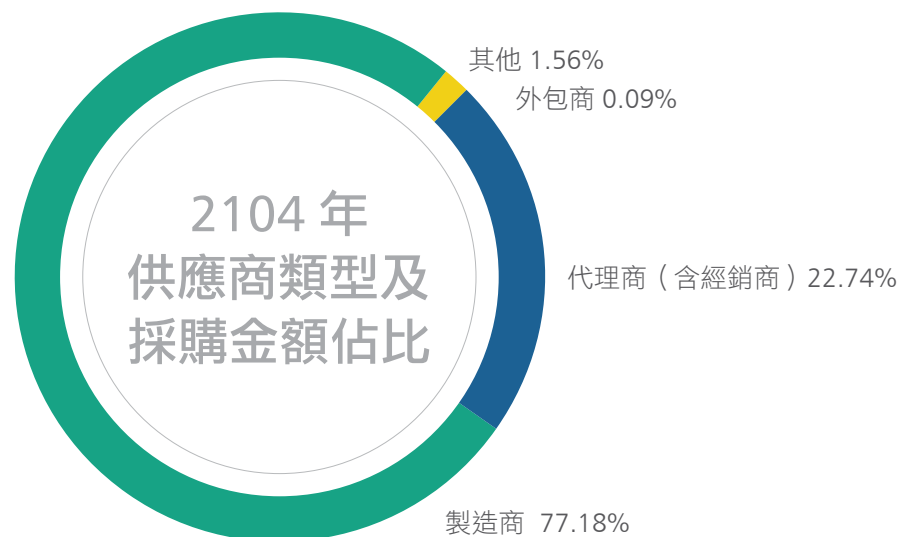
3.11 供應鏈管理

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。

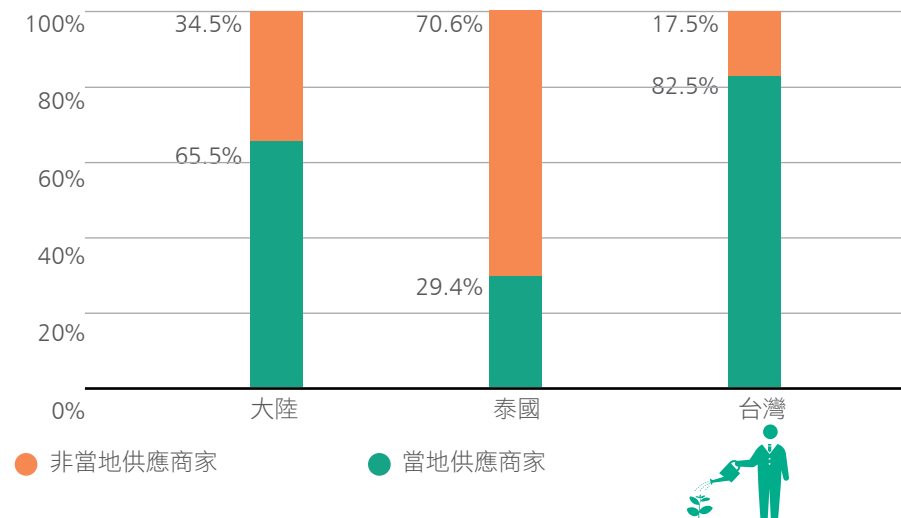
在2014年共389家新供應商中有51%通過EICC稽核，均符合環保標準、勞工實務準則、人權標準和社會衝擊之標準；然而，有12家供應商從合格供應商名單中被除名，主要原因是品質不良、成本及交期競爭能力低，經多次輔導又無法達到所需標準。

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約1900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2014年之採購佔比為98.4%，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。2014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77.2%，此類之供應商家數也最多，高達80%；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22.74%，間接材料及一般營運(含運輸、勞務等)金額，則約佔1.56%，請見下圖分析。



其中在供應商在地採購的佔比方面，光寶的生產基地主要位在中國大陸、泰國和台灣地區。依照生產基地來看，在中國大陸地區的在地供應商數量佔比為65.5%；在泰國地區的在地供應商數量佔比為29.4%；在台灣地區的在地供應商數量佔比為82.5%。



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
2014年光寶召開9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，2014年關鍵供應商家數佔總供應商數之38%，這些關鍵供應商之採購金額佔比則高達74%，其中，關鍵供應商屬於在地供應商之比例達61%，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
- 勞力密集或高污染製程產業
- 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，黑鎢礦與黃金等。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。



3.11.6 揮發有機物(VOCs)的管制與供應鏈水風險管理

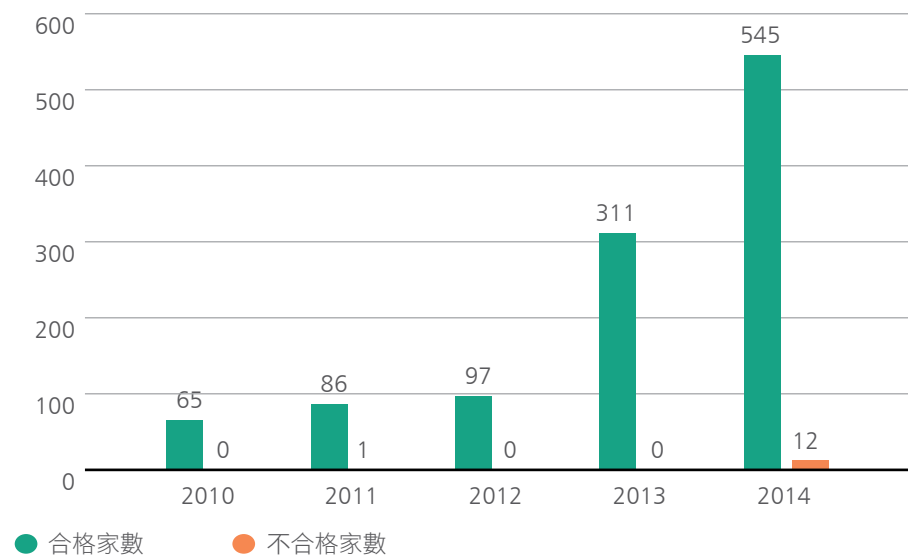
揮發有機物對環境及人體健康有著長期的威脅，光寶除要求供應商依當地政府規定應設置處理設施外，更鼓勵供應商應主動針對各項逸散源採取有效處理技術，減少揮發有機物之排放。

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水強度高的製程，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、衛生與管理系統」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2014年間經光寶已稽核完成之供應商家數為545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，2014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。



註：2014年12家不合格供應商皆為未達品質相關稽核標準而除名



4 光寶與員工

光寶持續打造全方位員工照顧的工作環境，
員工協助方案(Employee Assistance Programs, EAPs)
提供24小時免付費電話或email高度保密的心理、
管理、法律或醫療等諮商服務，
協助員工創造健康的身心、享受平衡的工作與生活。



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 Belief)，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。光寶承諾於所有的營運區域遵循下列適用的勞工及員工聘僱法律以及國際標準，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，以及任何不當聘僱歧視的有關法規。且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、歌唱比賽、耶誕餐會與年終聯歡會等)。另外2014年公司主辦光寶主題歌曲徵選活動，所有廠區同仁皆可創作歌曲進行



投稿，經由初選後由所有同仁進行票選，最後脫穎而出的主題曲為“Lite-on Forever”，透過本活動展現出員工對公司的熱情與向心力。

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。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

2014年光寶為慶祝成立40周年，特別規畫【光寶40 全球聖火傳遞】活動，由光寶發源地中和出發，行經13個國家後最後再回到台灣；光寶不斷思考如何讓員工對公司能有新的感動與發現，透過創新的活動讓員工能有新的收穫。

成長

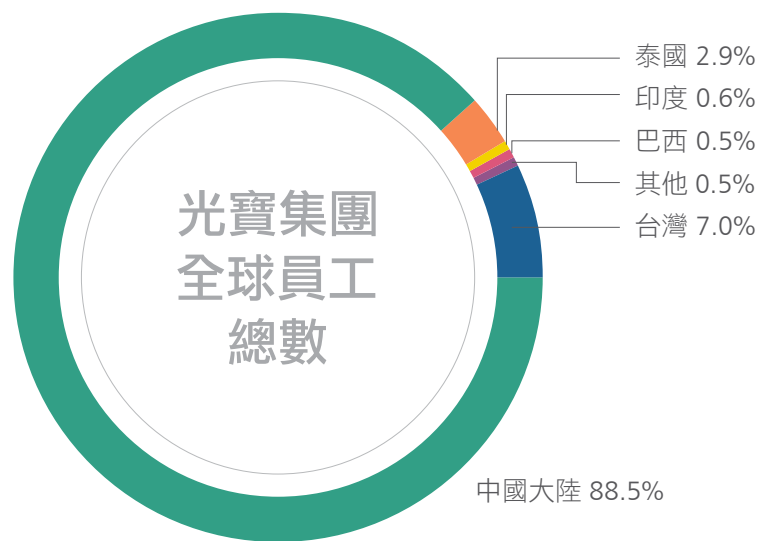
在員工訓練與發展方面，光寶提供員工除基礎的新進員工訓練外，還有系統化的專業課程、晉升管理課程以及便捷的線上學習系統；同時亦提供員工自行參與外訓課程的補助，豐富且多元的內、外資源讓員工擁有自我學習與成長發展的機會。



4.2 員工概況

4.2.1 員工結構及分佈

截至2014年底，光寶集團全球員工總數為62,495人，其中男性員工比例為55.8%，女性員工比例為44.2%。台灣員工總數4,417人，其餘地區58,078人分佈於中國大陸及其他海外廠區，其中99.1%都在亞洲。



	台灣	中國大陸	泰國	印度	巴西	其他	合計
男	7.8%	89.6%	1.0%	0.9%	0.3%	0.4%	55.8%
女	6.2%	87.2%	5.3%	0.2%	0.6%	0.5%	44.2%

依聘僱合約之員工組成

地區	男					女					合計
	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	2,657	22	30	8	2,717	1,439	247	13	1	1,700	4,417
中國大陸	30,248	58	170	772	31,248	23,484	3	86	496	24,069	55,317
泰國	354	0	0	0	354	1,461	0	0	0	1,461	1,815
印度	302	1	0	0	303	68	1	0	0	69	372
巴西	115	0	0	0	115	169	3	0	0	172	287
其他	144	3	0	0	147	139	1	0	0	140	287
全球 合計	33,820	84	200	780	34,884	26,760	255	99	497	27,611	62,495

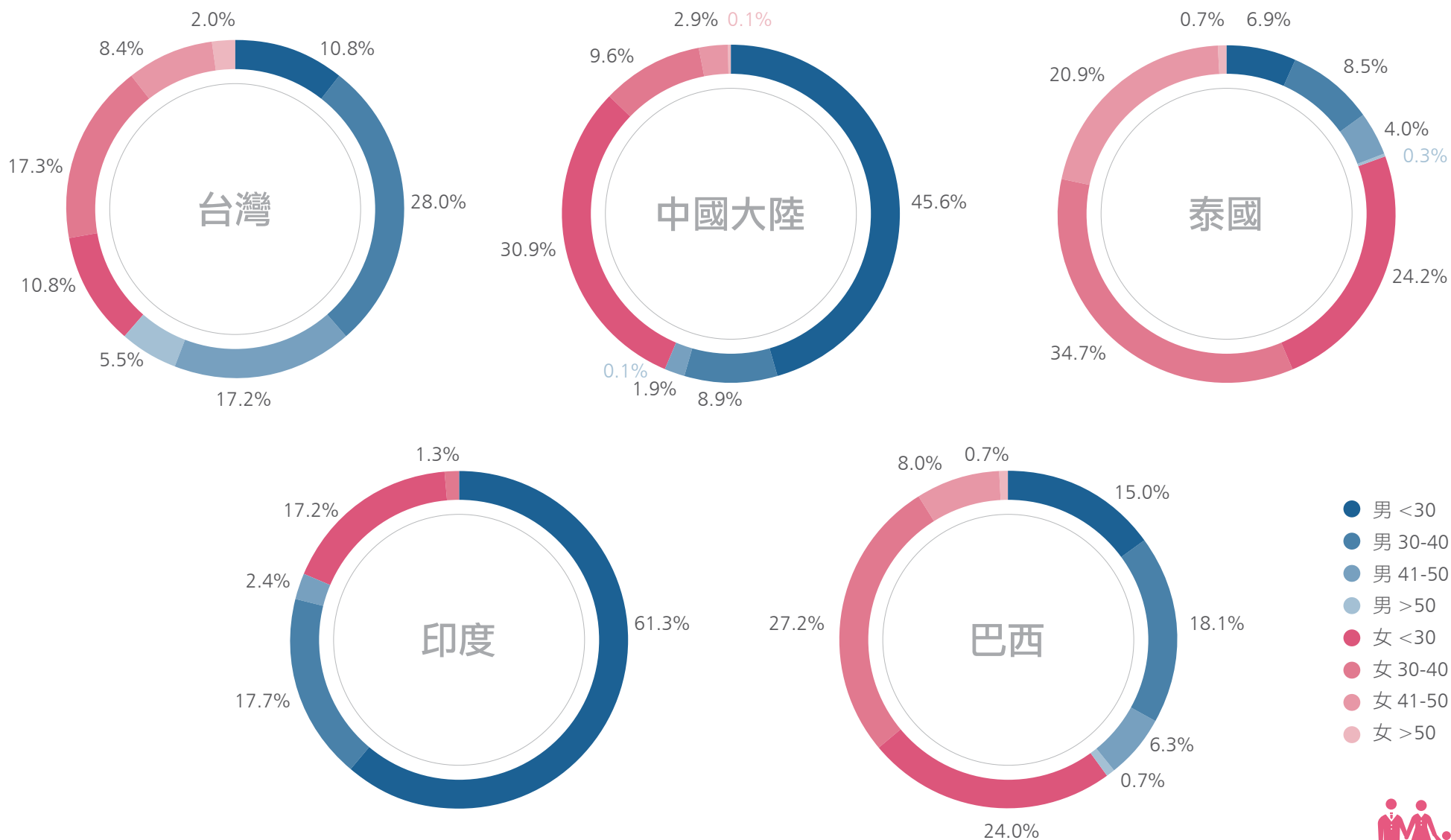
本公司在各海外地區皆以優先聘用當地員工為原則，在台灣地區，副理級（含）以上員工人數占台灣員工人數 41%，99.2% 為當地人；在中國大陸地區，副理級（含）以上員工人數占中國大陸員工人數 1.3%，87.2% 為當地人；在泰國地區，副理級（含）以上員工人數占泰國員工人數 2.7%，100% 為當地人；在印度地區，副理級（含）以上員工人數占印度員工人數 3.2%，83.3% 為當地人；在巴西地區，副理級（含）以上員工人數占巴西員工人數 2.4%，100% 為當地人。

	台灣	中國大陸	泰國	印度	巴西	其他
副理以上員工比例	41.0%	1.3%	2.7%	3.2%	2.4%	56.8%
副理以上且為當地員工比例	99.2%	87.2%	100.0%	83.3%	100.0%	89.6%



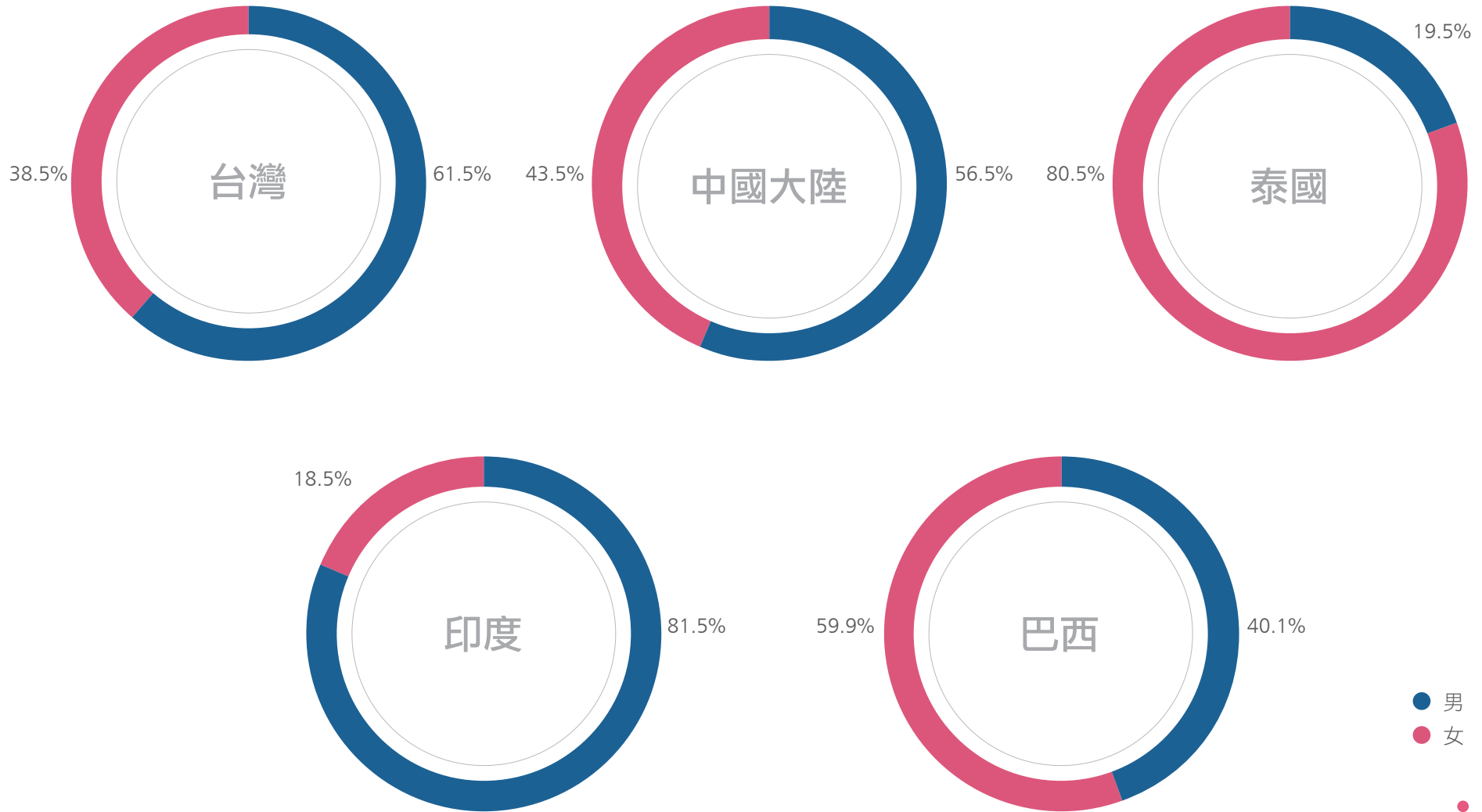
員工結構

以地區別性別和年齡分布



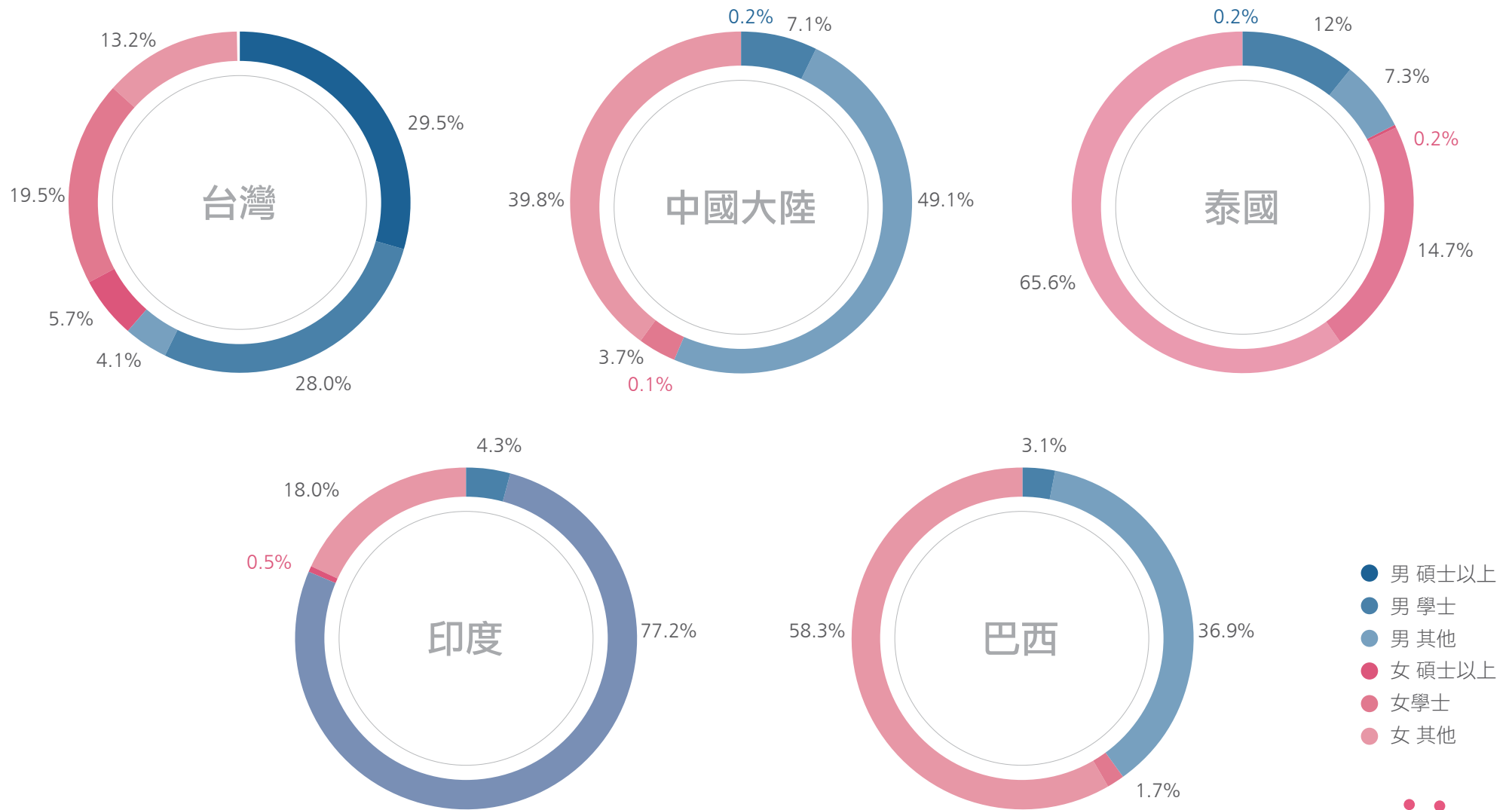
員工結構

以地區別性別分佈



員工結構

以地區別性別和學歷分佈



員工職級分布

		2014		2013		2012	
性別							
最高治理機構成員	男性	57	95.0%	49	94%	47	94%
	女性	3	5.0%	3	6%	3	6%
	合計	60	100.0%	52	100%	50	100%
高階主管	男性	350	86.6%	245	91%	238	90%
	女性	54	13.4%	25	9%	25	10%
	合計	404	100.0%	270	100%	263	100%
中階主管	男性	4,011	73.3%	3,375	76%	3,161	76%
	女性	1,461	26.7%	1,081	24%	1,011	24%
	合計	5,472	100.0%	4,456	100%	4,172	100%
		2014		2013		2012	
一般員工 (間接 IDL)	男性	9,968	66.4%	9,983	66%	9,674	67%
	女性	5,050	33.6%	5,034	34%	4,848	33%
	合計	15,018	100.0%	15,017	100%	14,522	100%
一般員工 (直接 DL)	男性	24,916	52.5%	25,836	52%	26,176	52%
	女性	22,561	47.5%	23,638	48%	23,783	48%
	合計	47,477	100.0%	49,474	100%	49,959	100%
全部員工	男性	34,884	55.8%	35,819	56%	35,850	56%
	女性	27,611	44.2%	28,672	44%	28,631	44%
	合計	62,495	100.0%	64,491	100%	64,481	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。



4.2.2 員工留任

光寶集團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。

同仁若有轉調其他單位或地區者，公司會進行事前溝通協調轉任事宜，若調任地區距離較遠會視狀況給予適當津貼或補助，以保障員工權益。

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。

公司內部若因組織調整或業務改變而有調整同仁職務內容之需求，會優先審視公司內部是否有相同性質職務，安排同仁做內部業務轉調，若內部無適當職缺或同仁無意願轉任者才依公司資遣規定辦理相關事宜。

2014 年度本公司與四間關係企業合併（敦揚、光林、建興、宏翔），基於重視員工留任度，特別於合併前成立專案工作小組來處理合併事宜，並在各公司合併生效日前約一個月舉辦員工溝通說明會，確保同仁薪資福利不受影響，並發出轉任光寶科同意書，另針對無意願留任同仁則依法辦理相關補貼及後續事宜，本公司針對重大變革及調動設立完善溝通機制，以確保員工之權益。

一、員工離職率

以下為年度月平均離職率的計算，每個月總離職人員的離職率月平均值，即 = (2014 年度月平均離職人數) / (1~12 月每個月期末在職人數總和 / 12) * 100%。

2014 年度月平均離職率 (含自願及非自願) - 以年齡區分

地區	DL 直接人員					IDL 間接人員				
	<30	30-40	41-50	>50	合計	<30	30-40	41-50	>50	合計
台灣	7.9%	8.9%	7.1%	*	8.1%	2.2%	2.0%	1.0%	0.5%	1.6%
中國大陸	19.5%	12.2%	6.3%	2.0%	18.0%	4.0%	2.3%	2.1%	4.0%	3.3%
泰國	0.8%	0.6%	0.3%	1.5%	0.6%	4.9%	2.3%	1.0%	*	1.9%
印度	14.5%	-	*	-	12.9%	29.2%	15.3%	8.3%	-	21.6%
巴西	7.1%	6.7%	5.7%	*	6.7%	3.2%	3.1%	3.9%	8.3%	3.3%
其他	*	*	-	-	-	0.4%	1.0%	1.5%	0.7%	1.0%
全球合計	18.9%	10.8%	5.4%	1.7%	17.1%	4.0%	2.3%	1.4%	0.9%	2.9%

* 號代表地區之離職率因計算數值小於 0.1%，四捨五入取小數位數第一位無法呈現，故以 * 代替說明

2014 年度月平均離職率 (含自願及非自願) - 以性別區分

地區	DL 直接人員		IDL 間接人員	
	男	女	男	女
台灣	20.4%	4.9%	1.4%	1.1%
中國大陸	19.8%	13.1%	3.5%	3.2%
泰國	1.2%	0.5%	1.4%	2.4%
印度	11.0%	19.9%	21.1%	27.4%
巴西	7.4%	6.4%	3.7%	2.6%
其他	-	-	1.1%	0.3%

註 1：中國大陸地區直接員工離職率偏高主要原因受到當地整體缺工影響。

註 2：印度地區員工離職率偏高主要原因受到業務及生產訂單變化大及不確定性導致的。



二、新進員工比率

以下為年度到職率的計算，每個月新進人員的到職率月平均值，即 = (2014 年度月平均新進人數) / (1~12 月每個月期末在職人數總和 / 12) * 100%。

2014 年度月平均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	8.3%	7.3%	5.3%	1.0%	5.4%	2.7%	1.6%	0.7%
中國大陸	25.6%	13.7%	6.7%	1.5%	4.3%	1.8%	1.9%	1.9%
泰國	11.4%	4.7%	0.3%	-	7.0%	2.8%	0.5%	-
印度	2.4%	0.6%	-	-	2.7%	0.6%	2.8%	-
巴西	4.5%	3.7%	3.4%	-	2.4%	2.8%	1.3%	-
其他	37.3%	0.0%	-	-	2.8%	0.2%	-	0.1%

2014 年度月平均新進比率以性別區分

地區	DL 直接人員		IDL 間接人員	
	男	女	男	女
台灣	23.1%	9.5%	2.8%	2.2%
中國大陸	27.2%	18.4%	3.4%	2.9%
泰國	6.7%	6.8%	1.5%	2.6%
印度	1.4%	5.1%	1.7%	2.4%
巴西	4.3%	3.9%	2.9%	1.5%
其他	33.3%	36.1%	0.5%	1.2%

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 電子行業行為守則規範(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。

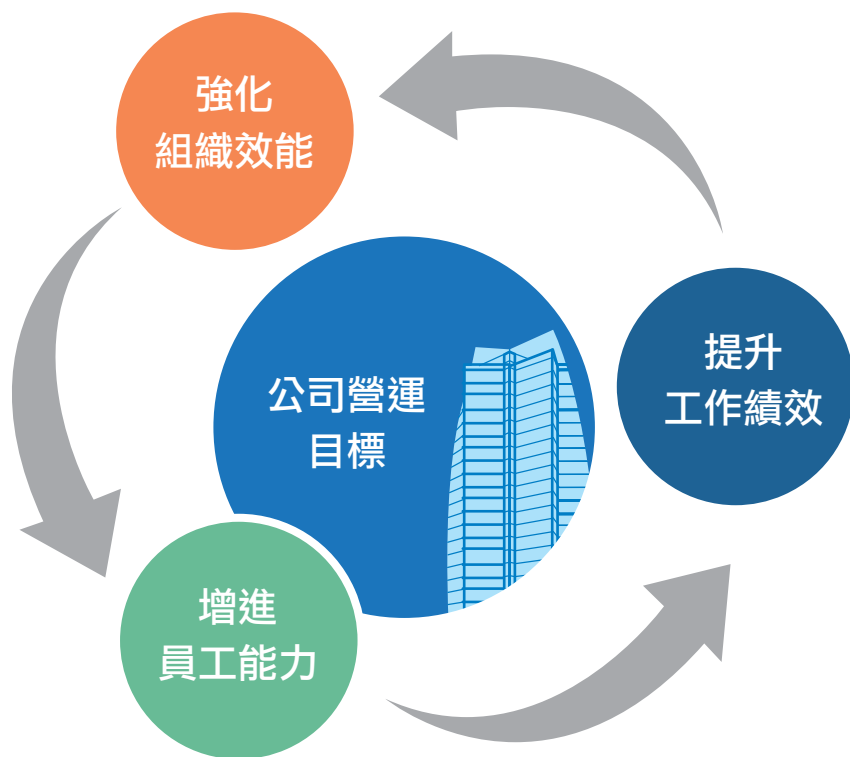
電子行業行為守則規範包含了勞工、健康與安全、環境及企業道德規範的標準，本公司依循此規則每月各廠區進行自檢，並且於廣州、東莞、華東三區域成立 EICC Committee 組織，每年安排跨廠區互相稽核以 100% 確保完全符合規範的標準，若有不符合項時，也會於限期內提出改善方案並改善之。



4.3 員工發展與教育訓練

光寶學習發展宣言

「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。



光寶學習發展體系與藍圖

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 CSR 訓練	經營管理訓練	研發訓練	數位學習課程	
高階管理層				管理層 CSR 訓練	高階管理訓練	品質訓練		
中階管理層	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	品質 / 六標準差 訓練		外語訓練
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 CSR 訓練	基層管理訓練	業務訓練		在職進修計畫
作業層					班組長 養成訓練	採購訓練		



員工年平均受訓時數

2014 年光寶台灣地區、大陸、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。

台灣地區訓練概況：

教育訓練方式	階層別	男性總訓練人次	女性總訓練人次	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	112	2	114	509	14.54
	高階管理層	527	56	583	3,000	16.39
	中階管理層	3,584	975	4,559	24,622	20.08
	間接人員	5,673	2,658	8,331	42,331	25.72
	直接人員	172	732	904	5,495	19.84
e-Learning	間接人員 (含以上)	-	-	3,679	20,904	6.77
合計		-	-	18,170	96,861	28.77

大陸地區訓練概況：

教育訓練方式	階層別	男性總訓練人次	女性總訓練人次	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	0	0	0	0	0.00
	高階管理層	286	36	322	914	20.77
	中階管理層	1,811	472	2,283	8,940	12.99
	間接人員	34,649	20,418	55,067	189,795	22.32
	直接人員	113,289	81,432	194,721	865,817	13.81
e-Learning	間接人員 (含以上)	-	-	32,287	3,347	0.36
合計		-	-	284,680	1,068,813	14.86

泰國地區訓練概況：

教育訓練方式	階層別	男性總訓練人次	女性總訓練人次	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	11	44	55	330	4.40
	間接人員	25	106	131	786	2.94
	直接人員	115	453	568	3,408	2.31
合計		151	603	754	4,524	2.49

* 泰國地區無使用 e-Learning



光寶學習發展策略及規劃

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，如自製線上課程、導入線上電子書、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。

集團資源整合，建立人才資料庫及共同管理語言

- 建置各功能主管之成功典範 (Success Profile)：主要的功能主管所需具備之知識、經驗、職能及人格特質等四個面向建置，做為未來人才比對之參考標準。
- 建立人才管理資料庫：全面盤點各主管在知識、經驗、職能及人格特質四個面向之現狀，當公司內出現職缺需求時，可快速媒合適合之人才。
- 各階層共通領導管理課程訓練：建立主管管理共通語言，避免管理文化之差異，縮短組織內的管理及適應時間。

高階創新產品研發

- 產學合作：光寶善盡企業社會責任，為同仁、學子或民眾建置一個理論與實際結合的平台，與大學院校合作成立科專計畫、產碩專班、實習專案等計畫，建教合作、培育科技人才，並持續創造企業永續價值，提早讓公司與未來的新血接觸，發掘公司未來的骨幹，達到社會、企業及個人的三贏境界。
- 持續招募研發新血：光寶與大學院校合作相關專案計畫，使學生在校已接受完整產業訓練，透過前述之產學合作及研發替代役等管道，可快速延攬優秀畢業生，成為穩定的研發人才來源。
- 研發能力提升：為快速培育研發人才，公司投入大量資源，進行專業基礎能力及品質通識訓練，讓新進研發人員快速具備專業職能，投入研發工作；在提升研發技術的需求上，邀請各大學相關領域之教授及業界實務領域之博士，開設講座課程，讓研發人員能力提升，加速新產品開發。



落實內部營運管理機制

- 建立高效管理模式：為了讓公司之經營策略，能由上而下貫徹執行，並落實內部各項管理措施，除了每月例行性的管理會議外，領導階層定期邀請主管溝通公司之策略及措施，併邀請產官學專家進行管理講座，並派相關人員參加外部管理與專業相關訓練，確保內部管理機制落實。

全方位開課計畫

- 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。
- 領導管理訓練：光寶領導管理訓練結合了內部晉升制度，年度被提報晉升之主管，須完成公司規定必修之管理課程，以具備下一階段職務之管理能力與專業後，方可依公司【晉升管理辦法】晉級調薪，高階主管除了完成課程外，更要經過各項職能評估及面談通過後，始能獲准晉升；訓練課程包括：日常管理、溝通協調、問題分析與決策、專案管理、目標管理……等課程。

- 基礎研發訓練：此系列之課程，為新進研發人員訓練學程之計畫課程，新人必需在入職後第一年，完成所有必修課程，課程涵括電源、發光二極體、機構、安規等相關之專業。
- 前瞻技術訓練：此系列之課程，著重於產品趨勢、新技術之探討，所邀請之講師，多為大學教授或業界之專家，由公司研發主管提出邀請，並與講師共商課程內容，主要學員包括產品經理、研發人員等，產品研發單位亦同步派員參與外部專業之課程。
- 品質通識訓練：為符合 ISO 與 TS 之品質規範，除原必修之品質課程外，更因應產品端之需求導入進階之品質課程，以符合客戶之需求。
- 績效提升訓練：此系列課程包括主管理能力、語言、業務行銷類、……等課程，主要目的為提升員工之工作效能及主管之管理能力。

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，2014 年陸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。



光寶人權相關培訓

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課程中，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。
- CSER e-Learning 推廣：光寶透過公司內部電子郵件信箱 (LiteOn Volunteer、HRD Team) 及每季固定發行「光雜誌」(光寶內部刊物)，針對企業社會責任進行的內部宣導、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。

落實電子工業行為準則 (EICC: Electronic Industry Code of Conduct) 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。此外，為讓全體同仁都了解 EICC 的內涵並遵

循相關規範，2012 年光寶依據 EICC 4.0 版內容重新調整製作 e-Learning 內部訓練課程，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。

- 針對自 2015 年 4 月起正式實施的 EICC 5.0 版條文內容，光寶亦將陸續更新訓練課程教材，提供全體員工最新、最完整 EICC 資訊，確保員工工作環境的安全、在工作中受到應有尊重和尊嚴，以及公司如何在營運面遵守環保與道德操守規範準則。

訓練成效：

- 2014 年，接受 EICC、CSER 及反貪瀆訓練，總訓練人次為 41,068 人次，佔台灣及中國大陸地區全體員工總人數 69%，總訓練時數為 58,284 小時。2014 年因進行子公司整併，相關訓練課程紀錄資料尚無法以不同地區受訓人數於該地區全體員工占比進行區分呈現，計畫將於下一年度報告書中以地區別受訓人數揭露。

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

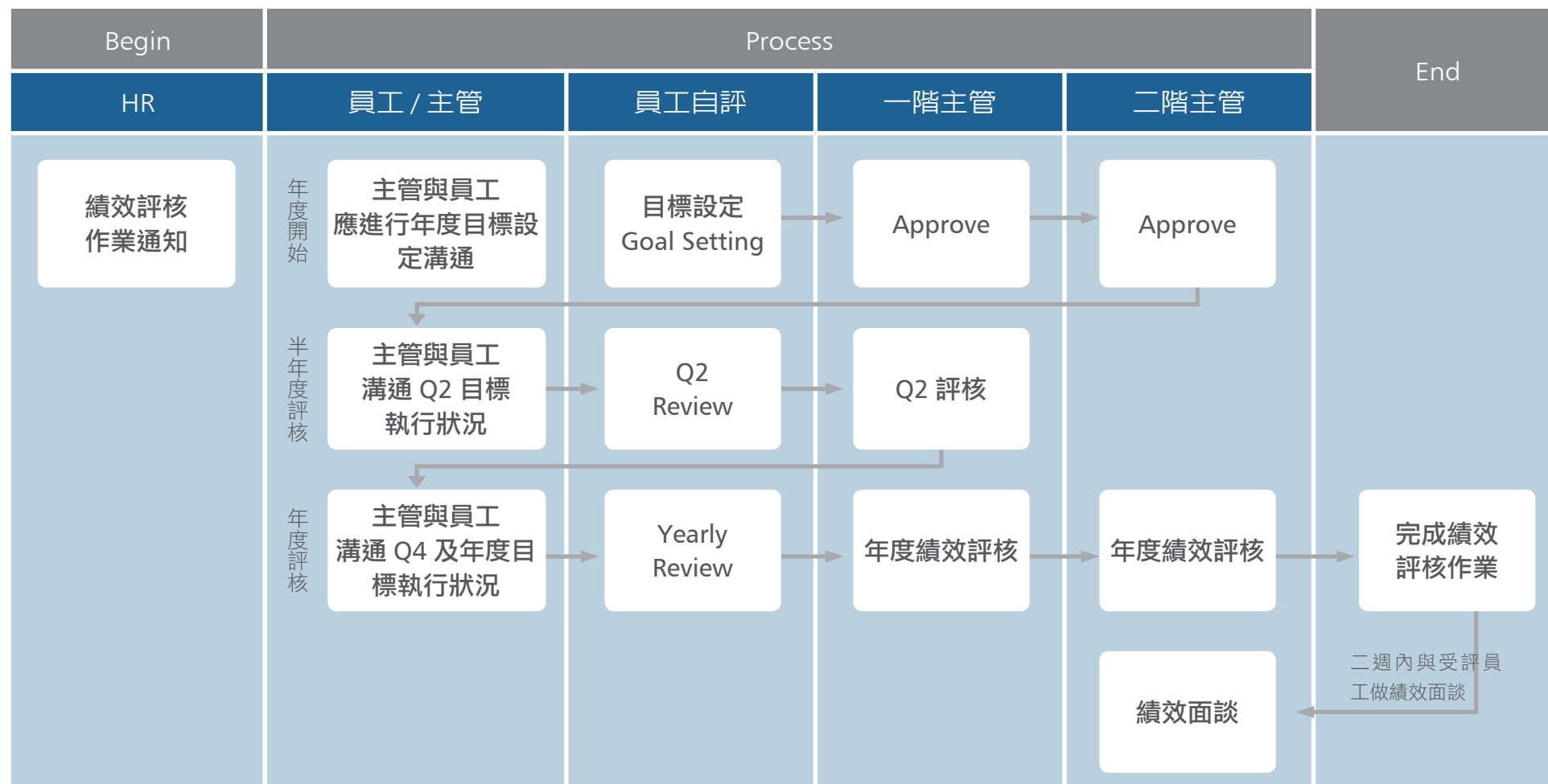
光寶績效管理與發展系統的旨在整合、提升個人及組織整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，以為職位晉升、薪資調整，紅利發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任的狀況，光寶優先考量適當的輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的資遣費用等措施，確保其工作權益。

光寶績效評核主要有三個流程：

- (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。



光寶績效評核作業流程：



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，目前台灣地區大學與碩士之標準起薪約為基本薪資的1.7倍~2.3倍，泰國為1.1倍~2.3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下表(分析資訊範圍為母公司)：

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



4.4.3 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%。針對台灣廠區，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10.6億元，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。



4.5 員工關係

和諧的員工關係來自於良好的溝通，光寶十分重視內部溝通管道的流暢，因此為同仁打造多元的雙向溝通管道，說明如下：

- 各事業單位/廠區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：2014年共計有25場；海外共計242場)，除讓經營高層能直接向主管和員工傳達公司願景與文化、共同凝聚目標共識，全體同仁都可以使用此管道反應意見或建議，進而達成和諧的員工關係。

- 光寶幸福園地：
光寶在2014年間進行One Lite-On公司九合一整併，為讓全體同仁都能及時收到光寶福委會與員工關係相關福利與活動資訊。公司與福委會協力建立『幸福園地』平台，內容除了介紹光寶福委會組織與相關辦法外，並且提供公司內所有福利措施與優惠資訊以最即時的方式將資訊傳遞給全體員工知悉。另外平台設有『意見信箱』讓員工提供建議與詢問，並設專人提供相關協助。



- Lite-On 40網站：
2014年光寶有兩件大事，第一是前述提到公司進行九合一整併，第二是光寶40週年。為讓新加入同仁能了解過去光寶的發展與文化，公司於2014年架設Lite-On 40網站，在網站上除了讓所有員工能夠看到光寶過去的點點滴滴外，還包括許多光寶慶祝成立40週年相關活動，包含：光寶主題歌徵選活動、光





寶40全球聖火傳遞路跑、光寶40週年運動會暨家庭日、光寶40照片徵選活動…等，不論是公司的資深或新進同仁都能透過此網站看見光寶的榮耀與願景，並且一同與光寶持續創造歷史。

- 公司內部刊物：

公司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，讓海內外全體員工皆能瞭解公司營運管理。目前台灣與大陸廠區合計共有11份內部公司刊物除紙本刊物印製外，令將刊物電子檔放置於內部刊物分享平台，所有同仁皆可從e-Learning Center閱讀到各刊物的最新內容以及過往刊物資訊，可讓新進員工能了解公司之組織文化。

- 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：

公司依據各廠區的需求與差異設置員工申訴專線、電子信箱、實體意見箱或輔導站，如同仁有任何意見或建議，都可透過上述管道進行反應，台灣區2014年無接獲『員工申訴』事件、海外區2014年共計受理149件，其中139件已結案，10件處理中，結案率為93.3%。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：

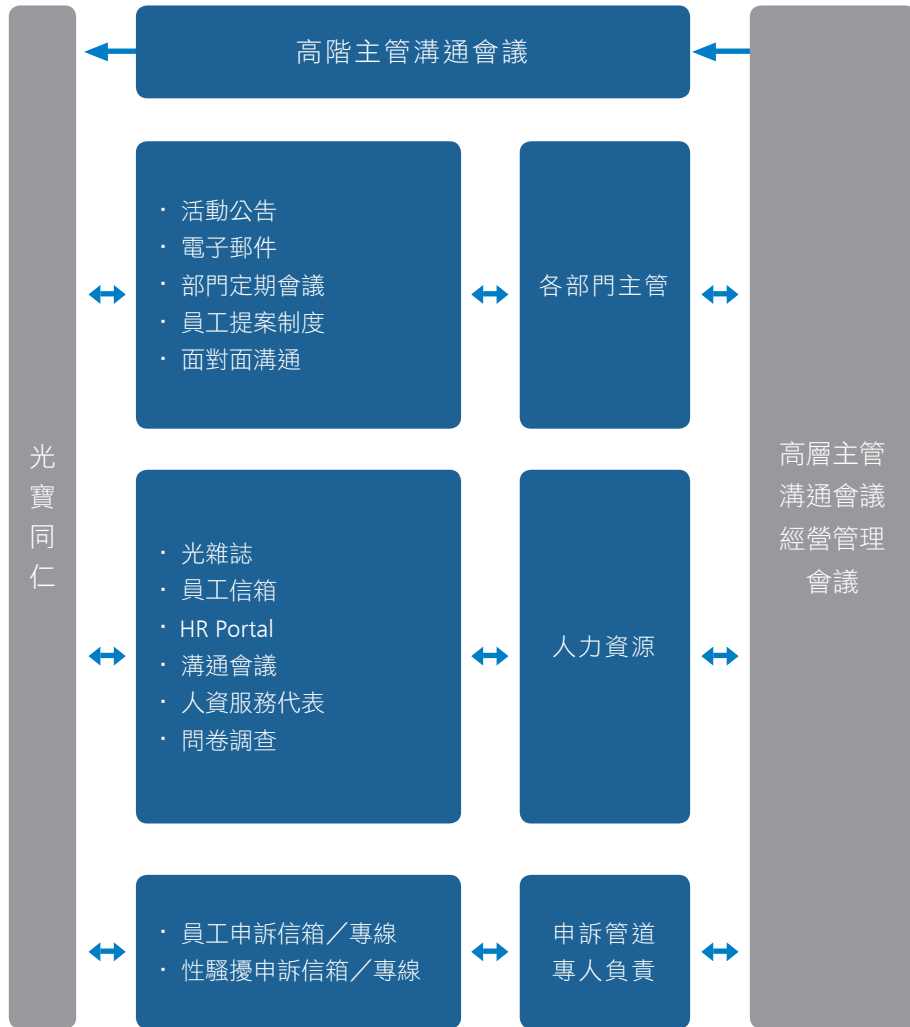
台灣中和地區成立有工會-『新北市光寶科技股份有限公司中和一廠工會』，今年度工會理監事為工會成員舉辦-『夏之艷』的一日遊自強活動，增加工會成員彼此間的情感交流。大陸區於廣州、東莞、咸寧市、惠州、北海市、鷹潭市及常州等廠區皆有成立工會組織；另外於泰國廠也有成立工會各工會在廠區內各部門設立工會代表，了解部門同仁的需求，接受同仁建議，收集信息，定期召開例會，商討因應方案，也主導辦理各項工會活動(團體旅遊)，達到維護員工的合法權益、協調和諧穩定的勞動關係。

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。2014年於大陸廠區曾發生一件新進保安於員工出廠區安全檢查時，安檢棒碰觸到女性作業員身體案件，事後針對所有保安人員加強宣導務必遵守安檢棒必需離員工身體至少三公分，且將此規定納入新進保安人員訓練課程，同時要求保安主管需特別注意及督導新進保安執勤狀況，以避免再次發生類似案例。



• 內部溝通管道：

光寶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

光寶在各廠區除依法規劃完善的福利照顧制度外，對員工的關懷不遺餘力。透過職工福利委員會，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

員工協助方案

光寶台灣地區自2013年起開始導入員工協助方案(Employee Assistance Programs, EAPs)的服務，該方案委由外部顧問公司提供24小時免費、專業、多元且高度保密的諮詢服務，其中包含了心理、管理、法律與醫療等四個層面。而每位同仁都有發放一張員工協助小卡(請見下圖)，可藉由小卡中的聯繫方式取得最立即與專業的協助。



2014年光寶同仁使用員工協助方案共計122人次，對於外部顧問公司提供的相關諮詢服務整體滿意度為94%。

員工關懷

光寶人力資源部門設有專人負責員工關懷工作，凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，人資單位得知訊息後會儘速前往慰問及主動提出相關協助(例如：團體保險)。另外，光寶福委會針對員工於遭遇急難事故(ex.意外、重病、天災或其他重大災害事件等)而使生活陷入困境時，能及時獲得幫助，以助其渡過難關，對於發生重大事故之員工，提供員工急難救助金。

2014年補助標準如下表：

等級	急難狀況	經濟環境 (參考條件)	建議金額 (元)
1	同仁喪失工作能力 3 個月以上	· 家庭經濟支柱 (單薪家庭) · 房貸及車貸 · 有父母及小孩需照料 · 保險給付	30,000
2	同仁喪失工作能力 6 個月以上		60,000
3	同仁喪失工作能力 1 年以上		100,000

幸福講座

在自我成長部分，公司定期於各廠區舉辦「幸福講座」，主題包含職場技能、心理健康、個人成長等多樣化的軟性主題，期許每位同仁都能擁有健康的身心，平衡的工作與生活。此外也設置有員工進修補助，不限課程種類，舉凡語文學習、烹飪、手工藝課程...等，只要同仁在申請期間內完成課程，都可進行申請喔！



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！



其他福利措施

光寶提供員工多元的福利項目，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。如員工健康檢查、醫生臨廠健康諮詢服、年度資深員工表揚、優良員工表揚、健身中心、團體保險、生日及節慶禮金、結婚、生育補助、子女教育補助、住院、喪亡慰問及法定應有的員工福利等。此外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。

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、節慶晚會、運動會暨家庭日、春酒/尾牙等大型聯歡會，也設有多項文康設施如圖書室、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。

此外為了促進員工情感，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及提供活動場地，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。

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，感受公司對同仁的照顧。



競賽

除定期舉辦光寶之星歌唱比賽，各事業單位亦不定期舉辦部門內部之競賽。還有各式趣味競賽活動，提供同仁休閒及舒壓的管道。



節慶晚會

配合節慶日安排不同的節慶活動，與同仁共享佳節歡樂。



運動會暨家庭日

2014 年適逢光寶邁入 40 週年，原定期舉辦之家庭日活動特別擴大為運動會暨家庭日，以 8 大事業群的團隊競賽為主軸，搭配各項親子互動活動，帶給同仁歡樂的一天。



年度聯歡會

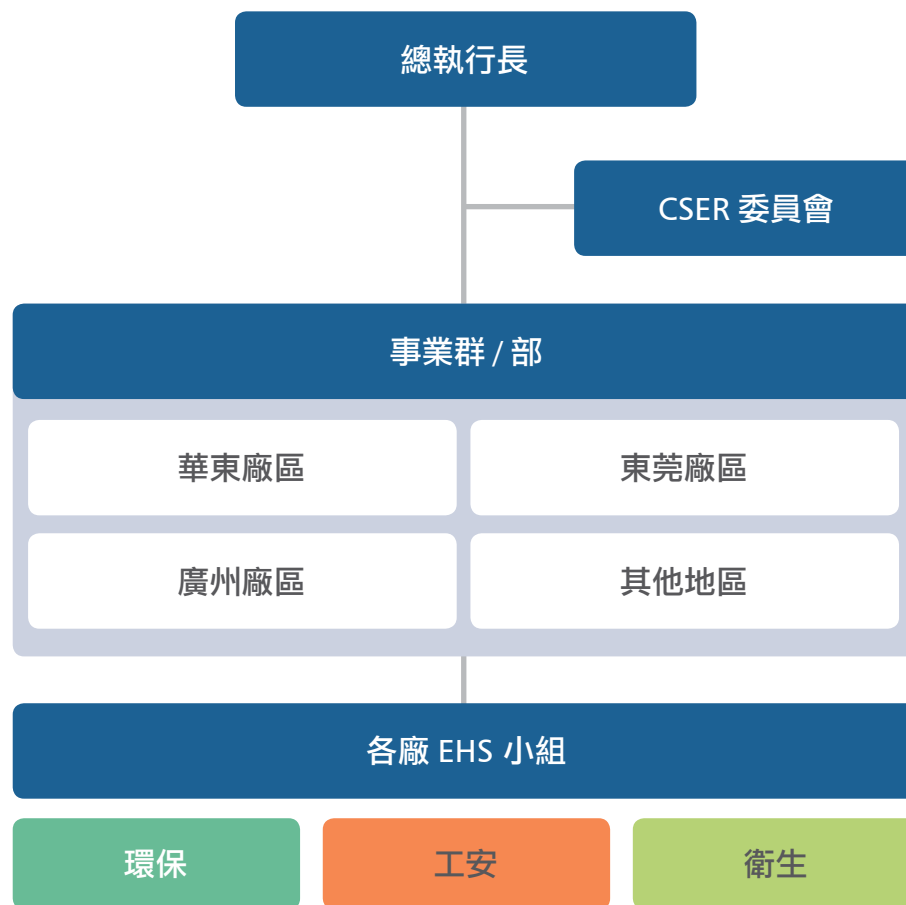
喜逢光寶邁入 40 週年，本年度聯歡會除特別規劃『全球聖火傳遞路跑』、『光寶主題歌 (We Are in Liteon) 大合唱』、各廠區同仁員工表演外，還邀請退休的老朋友回娘家，共同歡慶光寶 40 週年，更期許全體光寶人繼續齊心協力，持續追求優質成長，落實與傳遞企業社會責任，為百年企業的永續經營札根。



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(EHS)組織



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2014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2014年參與年度體檢的員工超過54,878人次，舉辦消防、安全衛生及健康促進培訓人數合計達到了16,1542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2014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電。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，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、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，以中國大陸地區男性的0.3980%最高，台灣地區的女性0.0054%則最低；全球而言，整體的缺勤率為0.4895%，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	0.44	0.17	0.33	0.08	0.03	0.06	4.30	0.17	2.71	0.86	0.03	0.54
中國大陸	0.62	0.34	0.50	0.12	0.07	0.10	8.80	3.28	6.40	1.76	0.65	1.28
泰國	0.75	0.36	0.44	0.15	0.07	0.08	23.29	0.54	4.981	4.65	0.10	0.99
全球	0.61	0.33	0.49	0.12	0.06	0.09	8.62	2.96	6.11	1.72	0.59	1.22

工(公)傷缺勤統計表

	男	女	合計
台灣	0.2118%	0.0054%	0.2173%
中國大陸	0.3980%	0.1142%	0.5122%
泰國	0.3633%	0.0352%	0.3985%
全球	0.3848%	0.1047%	0.4895%

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）及映諾社區發展機構（Inno）聯合發展員工關懷『以關注流動兒童提升親子關係』

項目主旨：

該項目旨在透過開展“十場親子培訓系列課程、電話熱線、一項美麗的大腳活動”，為父母親架設一個溝通關懷的平臺，提高員工與孩子之間的親子溝通交流能力，並針對親子問題普及改善方案，從而有效體現公司對員工的關懷。

專案說明：

- 映諾社區發展機構（Inno）簡介：映諾是一個公益機構，聯合工廠開展關愛留動兒童熱線項目、關注親子溝通。項目是通過熱線、培訓、駐校義工三個體系，來完成其最終目的——讓兒童能身心健康的發展，讓父母與子女能無障礙的溝通。
- 項目涵蓋的模塊



項目成果

經過九個月的多方努力，關注流動兒童項目亦取得良好的成效。主要體現在員工對與培訓成效的滿意度較高、電話熱線的架設的有效，其顯現出來的員工個案問題登記，均為不及時處理也不會升級的案例，且同時得到有效反饋及解決，能彰顯出公司的員工關懷項目實施的有效性。

前期數據調研

過抽樣調查，掌握公司留動兒童家庭的基本情況，並瞭解有興趣參與該項目的家長，其子女的學齡段主要集中小學以下。基於對前期資訊的掌握，為後續十場親子培訓系列課程內容的設定更有針對性。

數據資料來源於參加該項目之GZ園區七家工廠（Enclosure、IMG、PID、EPS、LIT、AE、LOM）。

項目	數值	項目	數值	項目	數值
有子女員工人數	3,116	有興趣人員	72	學齡段小學內人數	71
員工總人數	21,403	有子女員工人數	3,116	有興趣人員	72
占比	14.56%	占比	2.31%	占比	98.6%



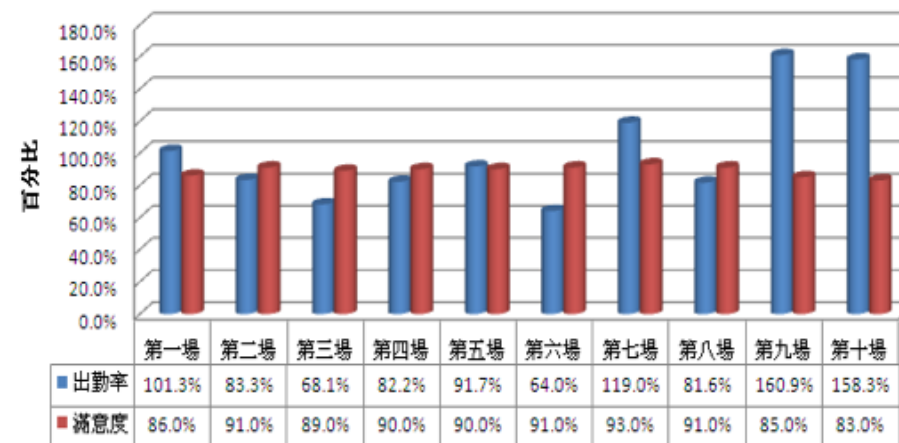
十場親子系列培訓

從2014年5月~2015年1月，開展了為期九個月、十場親子系列培訓，並邀請到兒童心理學專家江為智老師擔任授課講師，使家長們掌握與孩子溝通交流的技巧、具備解決親子溝通障礙的能力，幫助父母與孩子共同成長。

場次	日期	主題
1	2014年5月	一切從認識開始—兒童心理發展之路
2	2014年6月	講不講理—如何培養孩子的好品德
3	2014年7月	幫助孩子表達感受
4	2014年8月	鼓勵孩子與我們合作
5	2014年9月	代替懲罰的方法
6	2014年10月	肯定的語言
7	2014年11月	鼓勵孩子獨立
8	2014年12月	性格教育上
9	2015年01月	性格教育下
10	2015年01月	愉快地學習



課程評量表



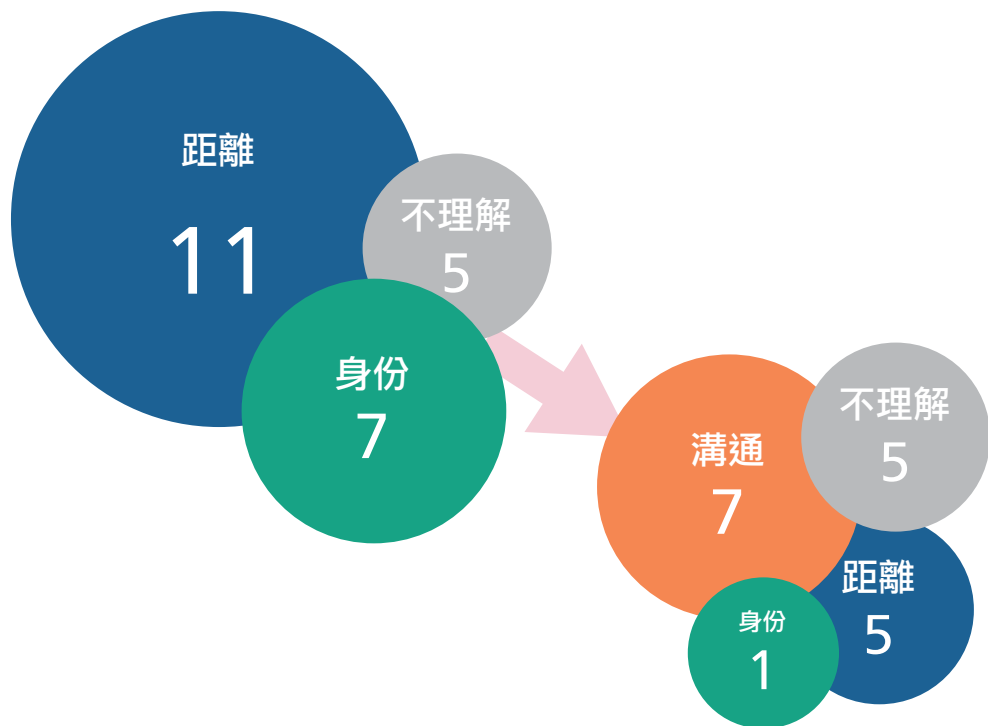
美麗的大腳活動

「美麗的大腳」是Inno結合了幾家工廠，為留守兒童家庭設計的一系列親子以及夫妻溝通活動，以遊戲、分享、工作坊的形式開展，希望借助4天3夜的親子溝通活動，找出留守兒童與父母之間的溝通障礙，並從中更加瞭解彼此，發現愛和懂得感恩，使得雙方的溝通更加無障礙。光寶EPS趙進、王德萍、LOM劉淑珍三位光寶員工家庭參加了此項活動。

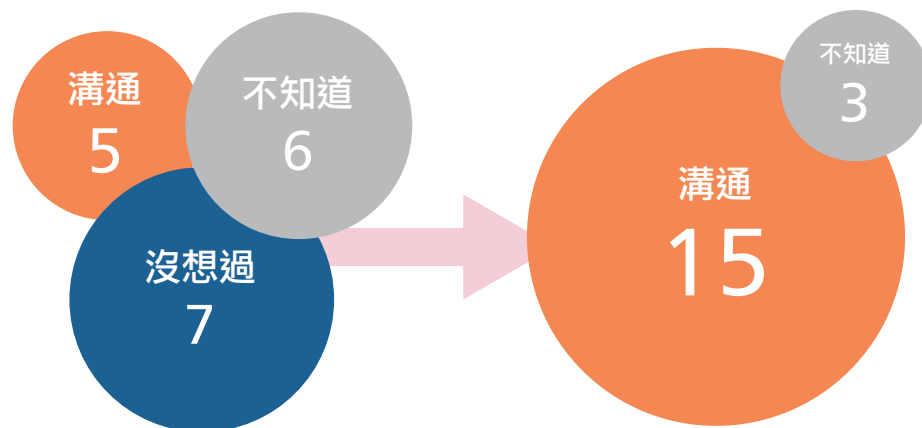
Before and After

他們的改變：活動期間，抽取9個家庭，18位父母親進行了問卷調查。活動前後，他們給出的反饋是不一樣的：

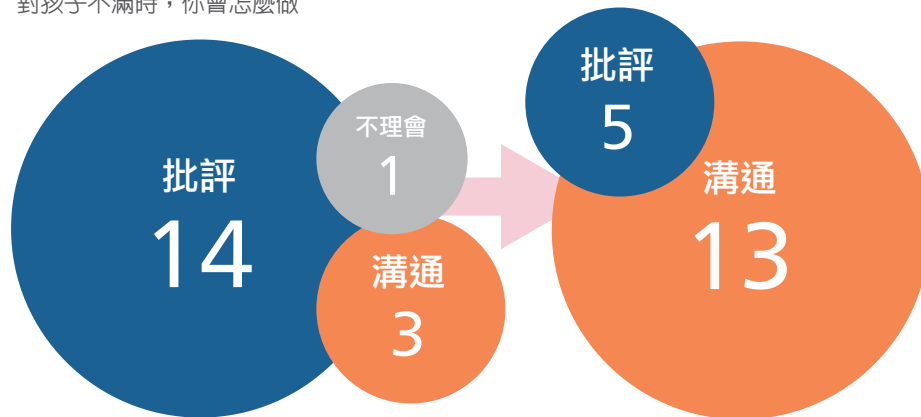
你覺得影響你們的關係的原因是



你會怎麼處理現在與孩子的關係



對孩子不滿時，你會怎麼做



一個父親 (EPS/ 趙進)：

“為孩子折了一個紙飛機，讓他很開心，而且記得很深刻，現在知道孩子不是一定要很貴的禮物就能滿足，也許他是知道這是我親手做給他的禮物吧。”



電話熱線

熱線接入是Inno為光寶員工與留動兒童開通的心理疏導、諮詢、投訴的一個平臺。員工及流動兒童通過來電、短信和QQ的方式與熱線運作中心交流所遇到的問題。

熱線運作中心通過初步的交流後對個案進行顏色區分，再根據顏色區分採取相對應措施進行幹預。

顏色	依據
綠色 (Green)	涉及個人情感、親子溝通、兒童心理、家庭教育、個人健康、生活百科、觀念資訊、學習文化、法律知識等一般的心理和諮詢個案。 不及時處理也不會升級的案例
黃色 (Yellow)	涉及案主有輕微疾病、自虐行為等特殊諮詢或緊急心理的個案。 案主明確表示需要緊急協助的個案
紅色 (Red)	涉及案主存在重大疾病、嚴重自殺傾向、家庭暴力、性侵犯或者危害他人人身安全的傾向等極端的個案 已經或者可能涉及媒體及政府的個案

熱線運行期間，從各月度報告反饋來看，光寶員工反饋的類型大體如下：

- 情感
員工普遍諮詢包括家庭、珍貴的朋友和同學之間如何相處。它反映了敏感性，關注個體的個人感覺。
- 育兒教育
育兒教育始終是員工關心的主要問題之一。它包括如何幫助孩子更好的成長，如何正確幫助孩子們改掉在日常生活中的一些壞習慣。
- 學習和考試
員工諮詢反饋，在日常工作學習中，他們遇到一些問題，迫切希望能掌握一些技能改變不足。

- 熱線電話信息
諮詢熱線時間、工作人員等情況。
- 健康
關注如何面對生理變化、青春期時候特徵，比如正常月經的症狀等訊息。
- 生活資訊
關注百科全書和生活技能，比如如何預防感冒等。
- 情感問題
諮詢包括夫妻如何相處等問題，反應了員工情感問題廣泛性，他們找不到解決這些問題的方法。所以熱線提供了相關的心理諮詢和建議員工正確的釋放情緒的方法，幫助他們正確的解決問題。

根據以上數據分類反饋，按 Inno 熱線運行預警機制，光寶員工登記個案 100% 為綠色，並沒有出現黃色和紅色的個案。屬不及時處理也不會升級的案例，反映光寶在員工關係方面的工作都能夠很好地落實開展，同時公司也會結合熱線反饋結果，進一步有針對性地開展個人情感、親子溝通、個人技能等方面的員工關懷活動。

情況截圖：



5

光寶與社會

光寶成功發展兼顧獲利、社會公平與公益的創新產品—
skylar[®] HB1天亮臨床化學分析儀，

回應全球醫療設備普及化亟待加速的大量需求。

響應「精進全台醫療照護」政策，

捐贈台灣偏鄉離島該臨床化學分析儀、試劑與服務。

『高雄氣爆事件』發生後，光寶第一時間提供急難救助款並
承諾無償提供受災區重建所需用之LED路燈設備。



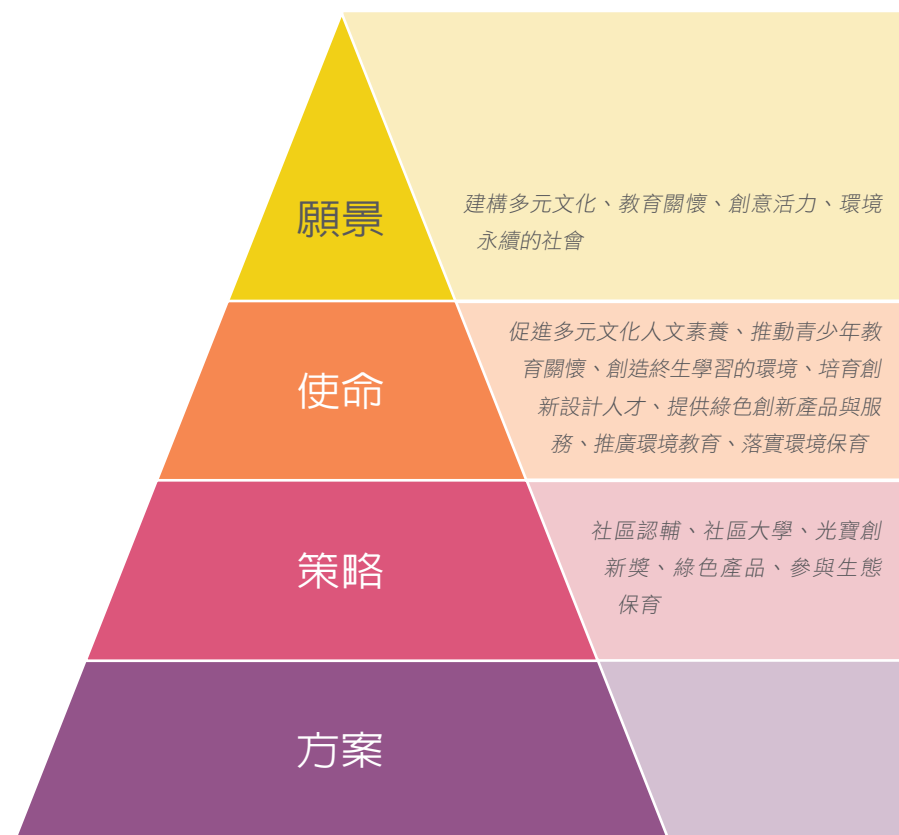
5.1 社會共融政策

光寶本著「取之於社會，用之於社會」的精神，長期積極投入社會共融，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。光寶在社會共融的努力，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，我們勾勒出四項重要的使命，包含促進多元文化人文素養、推動兒少年教育關懷與終生學習、培育創新設計與專業人才、發展永續產品與環境保育等。這些使命的達成，則有賴於我們推動了具體的執行策略，包含社區認輔、社區大學、光寶創新獎、百年樹人計畫、企業志工系統及永續科技產品等面向。各項執行策略的展開方案，主要包含：

- 志工的培訓(多元文化及認輔)
- 高關懷少年兒童服務
- 偏鄉國小英語及課外教學、弱勢青少年學子的課後輔導、輔導身心障礙者及獨居老人陪伴、參與生態保育活動
- 成人教育(含身心障礙弱勢)、終身學習平台及開設綠色課程
- 工業設計創新人才培育及推動消費大眾的觀念教育
- 產學合作以理論與實務結合之人才培育
- 潔淨及節能產品和醫療儀器設備開發

2014年光寶社會參與資出

項目	新台幣萬元
現金捐贈合計	2,601
物資捐贈(含光寶自製產品)*	155
活動費用**	1,017
合計	3,773



* 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。

**1. 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，

**2. 光寶文教基金會之活動及營運支出未包含在內。



5.2 光寶文教基金會

光寶文教基金會於 1993 年創立，其創立基金係由光寶關係企業三位創辦人個人所捐贈，每年光寶關係企業再由利潤中提撥壹仟萬元捐贈給基金會供作當年之營運費用，此筆捐贈為本會最主要的收入來源。光寶認為，企業在營運過程除了累積利潤以及投資再成長外，更重要的是將部分利潤支持教育、文化、慈善等社會公益以促使整體社會向上提昇。

光寶本著「取之於社會，用之於社會」的精神，長期積極投入教育公益活動，並深信「教育」是提升改善社會問題之基石，20 多年來持續進行多元的教育推廣活動，希望對社會盡棉薄之力。故會務運作規劃以推動「社區認輔志工團」及經營「信義社區大學」，為兒童教育關懷及成人終身學習教育推廣。

2014 年光寶文教基金會所屬之臺北市立西松高中認輔志工團，獲得西松高中羅美娥校長推薦參選「2014 年臺北市杏壇芬芳錄」，並接受表揚。西松高中認輔志工團又稱西松逗陣團，自 2002 年 10 月開始，由輔導室與家長會共同招生成立，參與成員包含學校高中部及國中部家長、社區家長。褪去家長的外衣，雖有豐富的社會經驗和人生故事可供分享，但在專業的輔導知能上仍有所不足，故引進光寶文教基金會社區認輔資源，透過有系統的認輔培訓課程，團體共學，從關照自己和家庭到關照青少年。除了陪伴學校高關懷青少年，也成為提供家長支持性的成長團體。團內持續參與的志工至少 17 人，其中有 13 位志工的孩子已從學校畢業多年，仍堅持留團服務，廣續認輔需要幫助的學生，令人感動。



2014 年臺北市杏壇芬芳錄



另臺北市信義社區大學志工，依據「社團法人社區大學全國促進會」2014 年以「學習」為特色訴求，社大推薦 3 位透過學習促進自我內在轉化，盡而回饋服務他人的志工劉玉英、黃阿火、林福來等，於 2014 年 5 月 18 日台南國立成功大學第十六屆社區大學全國研討會典禮中表揚。2014 年度志工徐林華及劉玉英「志工累積服務時數在 600 小時以上，持有志願服務績效證明書」，送交社會局核定，獲頒志願服務貢獻獎。



志工黃阿火、林福來、劉玉英獲
2014 年「全促會」頒發學習志工獎狀

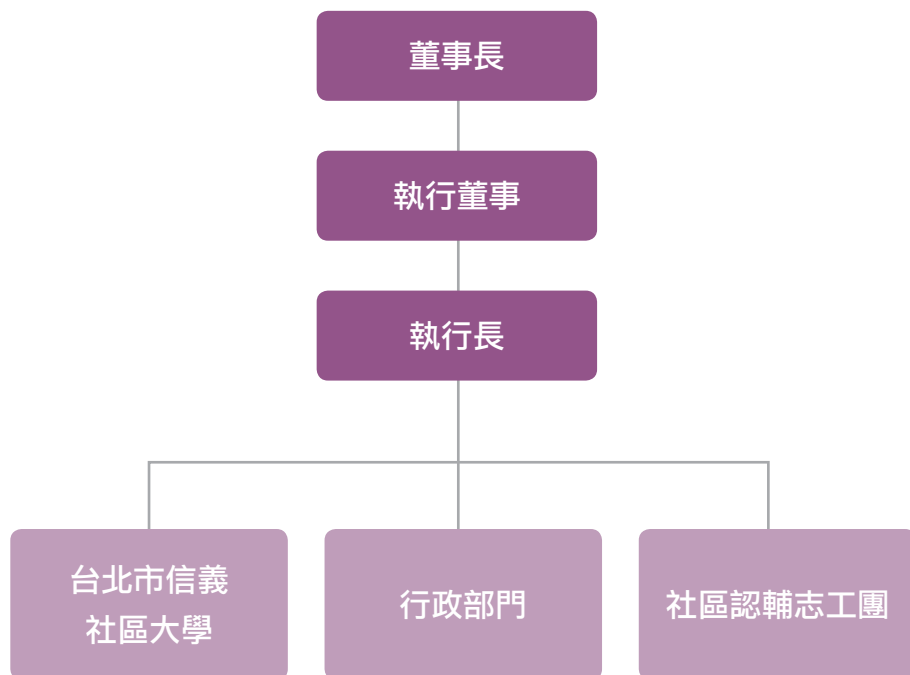


徐林華獲 2014 年度市府社會局
志願服務貢獻獎

註：臺北市政府教育局為表彰臺北市教育工作人員、學生家長及社會人士為教育奉獻之感人事蹟，提振服務熱忱，促使教育之健全發展，特訂定「臺北市杏壇芬芳錄推薦及審查作業要點」。



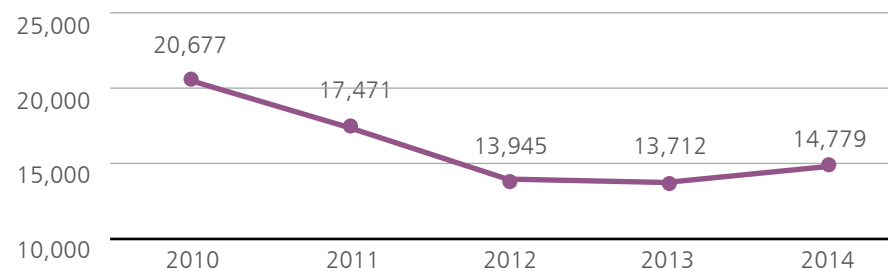
光寶文教基金會組織架構圖



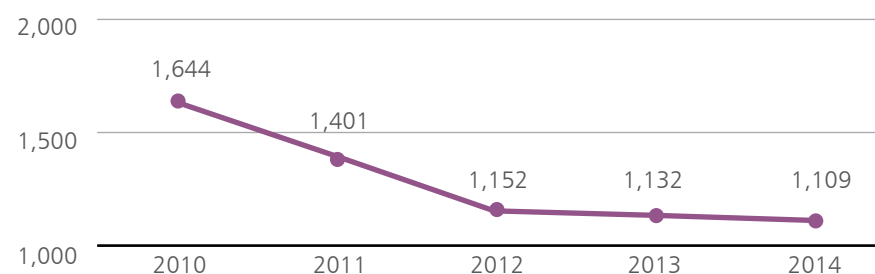
5.2.1 長期扶持社區認輔志工團：關懷、陪伴社區弱勢兒童及青少年

光寶文教基金會 1997 年於台北市民族國小首創台灣的社區認輔工作，聘請專業師資培訓積極投入的認輔志工，志工習得基本助人知能後，每周於固定時間到校認輔學習適應欠佳、文化不利、人際困擾或因家庭因素被疏忽、家暴等之的學童。除社區認輔服務外，各校志工及新進之認輔學校志工，同時也依各校需求，協助晨光時間（說故事、新生校園適應陪伴照顧）、品格教育、生命教育、性別教育、班級 EQ 營或其他項目之志工服務，讓學生的身心發展受到全人的關懷陪伴，並得以順利發展；是一個持續且長期的耕心造人希望工程的社區服務工作。

接受社區認輔服務人次



接受社區認輔服務人數

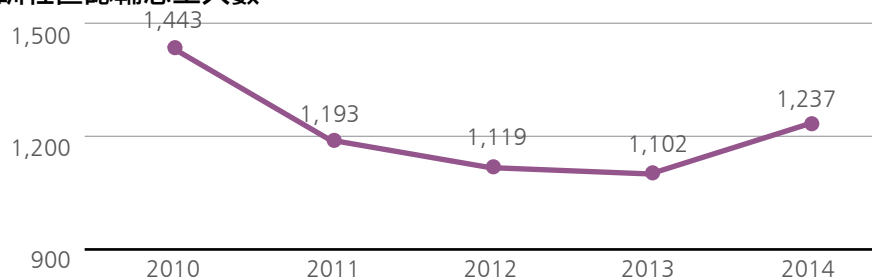




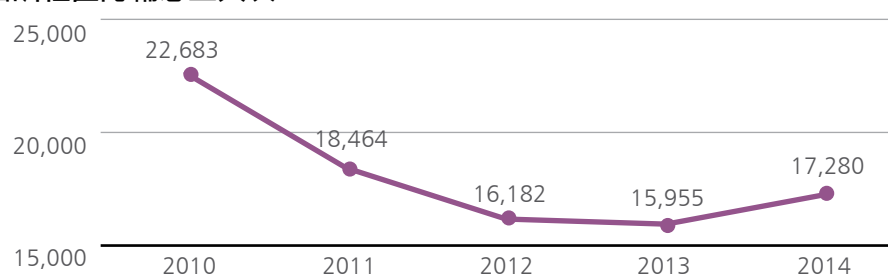
新北市中和區復興國小：家庭動物園 | 創作拼貼 台北市南港區胡適國小：別人眼中的我

社區認輔的服務過程包括增能志工，增進認輔服務的專業知能與技巧；個案及其家庭能獲得關懷陪伴及問題紓解；學校也能獲得高效能之半專業人力資源；最後志工亦能將所學移轉至家庭生活中，增進家人間的正向親密關係。以及策略連結與政府、非營利組織、學校及社會機構的合作關係，整合資源並策略聯盟，以提供志工和個案有更完善的服務。

培訓社區認輔志工人數



培訓社區認輔志工人次



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，直接影響認輔志工（學生家長）參與認輔服務的情況；加上教育部對學校社工和心理師的制度逐步建立專任輔導教師須承擔部份團輔業務，所以認輔志工服務人次減少。因此，認輔志工於校內早已跨級、跨組服務，最常見的認輔志工跨組服務圖書組協助孩子閱讀，或是晨光時間進班說故事及帶領生命教育或品格教育等主題活動，而無法參與團輔服務的志工，則協助參予學童課業輔導或資源班協助等服務。



台北市西松高中：李淑靜老師 / 敘事治療中發現能量與優勢



桃園縣龜山鄉楓樹國小：吳浩平老師 / 改善家人的關係 ~ 覺察家人相處的問題



- 創新研發父母學學程

認輔制度的形成是因應時代及環境所需，期待改善過去輔導人力之不足。近年來隨著駐區或駐校心理師、社工師進入校園，發揮諮商輔導、資源統整專長，並連結相關輔導資源，營造更完善的學校輔導系統。因此，光寶文教基金會社區認輔進入「轉型拓展期」，作為因應少子化及經濟不景氣等社會變遷及認輔制度改變的調整。社區認輔的課程不再只是助人的專業知識增能，而是以家為出發點，創新研發父母學學程，2014年研發的課程方案有「歲時心視野～看見自己和孩子的亮點」及「與情緒共舞的八堂課」。

「歲時心視野～看見自己和孩子的亮點」的部分，是將阿德勒心理學的觀點為依據，透過多元藝術媒材的創作和團體共學，看見生活中最單純的美好與幸福。心理學大師阿德勒認為，鼓勵是心理治療的核心，也是親子教養、教育與輔導工作不可或缺的元素。

「與情緒共舞的八堂課」，則是引領家長，回到個人生活中，帶著覺察力，觀照自己的生理與心理狀態，自我悅納，進而能夠與人連結，建立人際的美好互動關係，達到身心靈的平衡、和諧，更進一步的能夠將課程學習延伸到家庭的親子互動、學校的服務學習或補救教學、班級經營等，促使家庭親子、社區乃至社會都具有正向力量。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。

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助人工作及培訓內容訊息分享給更多相關領域及NPO組織，並且將家庭教育的體驗實踐，落實在家庭生活之中，創造美好關係的愉悅生活！社區認輔主要將社區認輔所研發的父母學學課程呈現於社區認輔雙週報中與認輔志工及相關人士分享，同時也傳達基金會相關重要訊息，2014年共發行30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

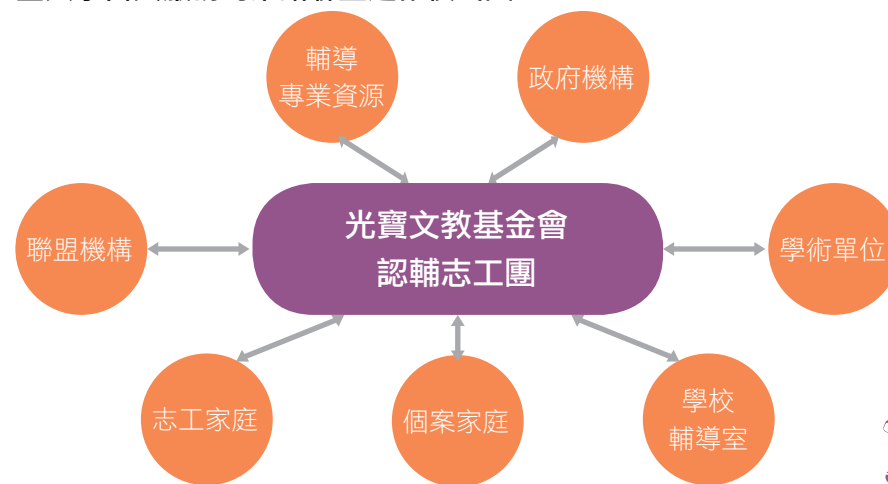
- 社區認輔弱勢學生獎學金捐助平台

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。2014年受惠學生共有74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



- 與張老師文化（專業輔導機構）合辦「社區認輔幸福講座」
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、心理諮商輔導、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。近年來，社區認輔積極拓展新北市地區學校及專案合作（新北市家庭教育中心），張老師文化配合講座需求增加，加開場次，讓新進認輔夥伴吸收外部專業知識，達到學習成長的目的。2014年共舉辦12場次，約1,528人次參與。

社區認輔幸福講座參與人次統計



2014.10.09/張德聰博士/培養孩子6個生涯成功的禮物（新北市鶯江國小）



2014.10.23/巫錦輝（巫爸）/一生罕見的幸福 II 認識了解、激勵鼓舞，身心障礙的家庭生命之歌！（桃園縣南崁國小）

- 協辦新北市家庭教育中心（政府單位）專案活動
配合認輔志工培訓外加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。

年度	專案名稱	辦理期程	學校數	人次
2014年	103年度展能家庭教育支持計畫	1-6月	10	1857
2014年	103年度『幸福人生』與情緒共舞的八堂課	7-12月	16	2560
合計			26	4417

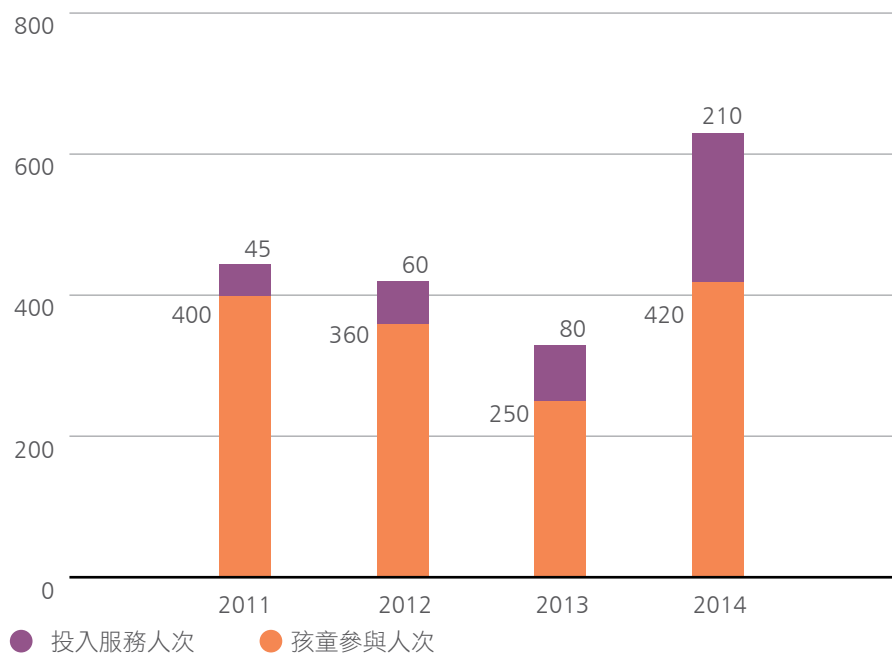


- 支持社團法人臺北市樂服社區關懷協會培力班（社區關懷單位）辦理弱勢學童營隊活動

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。光寶基金會於 2010 年開始，支持萬隆教會培力班辦理社區弱勢兒童寒暑期營隊活動。

2014 年以「歡樂一夏創意學堂」命名，並以情緒教育及問題解決為學習主題，協助萬隆教會培力班之弱勢孩童，藉由多元媒材和體驗活動，引領兒童建立正向自我概念、發展問題解決能力、瞭解並適當運用社會資源，在使用的過程中達到增能的目標，增強生活適應、建立成功經驗，並嘗試在日常生活中順利複製，培養面對逆境的智慧和勇氣，學習愛與分享。

萬隆教會營隊活動參與人次統計



此外，在光寶 40 周年運動會暨家庭日園遊會時，基金會邀請南崁向陽種籽認輔團隊製作手工餅乾與果醬作為公益攤位之商品，並由樂服社區關懷協會培力班的七位學生和兩位老師協同義賣，孩子們從生澀畏懼到熟練積極的一次又一次的回來補貨、叫賣，讓現場夥伴們心中充滿了孩子成長的感動與喜悅。特別是有位平常讓老師很頭痛的孩子，竟然叫賣最熱情，成績第一，受到大家的肯定。活動當天義賣之所有款項，全數捐贈樂服培力班，期待這些孩子能將所領受的再傳遞給更多需要的人。



• 大專院校 (學術單位) 實習場域

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，建置實習平臺，使學術理論均衡發展，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。2014 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。



• 偏鄉弱勢高關懷學童小型團輔活動方案支援

受到新北市平溪區菁桐國小及萬里區野柳國小的邀請，連同三位認輔志工義務支援高關懷之小型團體輔導活動。兩校因地處偏鄉，小團輔活動資源匱乏，今年度首次進入偏鄉服務。學童父母親皆外出工作由祖父母代為照顧。經歷連續性的團輔活動後，無論是學校師長或家長，都對孩子們進步與成長感動不已。

2014 年偏鄉弱勢高關懷學童小型團輔活動成果：

學校名稱	期間	人數	次數	人次
平溪區菁桐國小	1-6 月	6	12	72
平溪區菁桐國小	7-12 月	6	6	36
萬里區野柳國小	7-12 月	7	12	84
合計		19	30	192



- 用悅讀搭起希望之橋～紀錄 < 遠見天下 > 合作之「未來少年」贈閱計畫
遠見天下以「傳播進步觀念」為使命，關心教育城鄉差異，以不同形式支持贊助各類閱讀、教育和公益活動 2013 年贈閱偏鄉學校書籍 29,342 冊、雜誌 28,089 冊。2011 年為 9-14 歲孩子量身打造的專屬雜誌—《未來少年》創刊，並於 2013 金鼎獎最佳兒童及少年雜誌獎、連續 2 年榮獲文化部中小學生雜誌類優良課外讀物。



光寶文教基金會關懷社會，尤其重視培育我們的下一代，致力耕耘社區認輔志工團，透過長期關懷和陪伴，扶持弱勢孩童建立自信，健康成長。自 2014 年 4 月起，與遠見·天下文化教育基金會合作「種下閱讀種子【給孩子一個大未來】」專案，贈閱 1 年份的《未來少年》月刊予 20 所社區認輔學校、7 所家庭展能教育支持計畫暨新住民家庭學校及 13 個兒童課後安親照顧服務機構，並邀請老師或認輔志工，帶領學生閱讀，讓孩子透過多元豐富的內容，開拓視野和奠定學習力。



· 2014 年度社區認輔志工團產出效益

1. 直接效益

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	32,023	1,237	17,280	43,200	12,633	2,110	40,890
偏鄉弱勢高關懷	192						
策略聯盟	張老師	1,528					
	新北市政府	4,417					
	萬隆教會	630					
合計	38,790	1,237	17,280	43,200	12,633	2,110	40,890

2. 間接效益

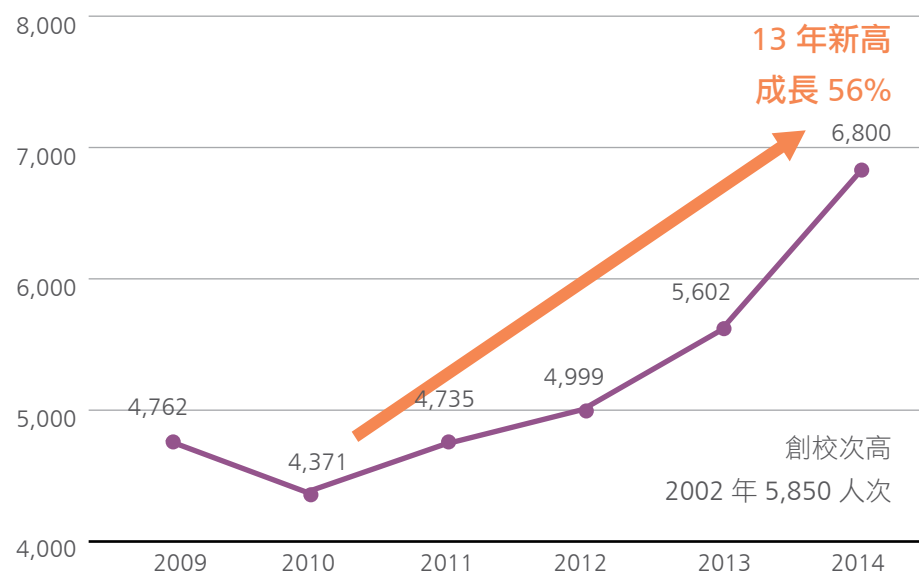
項目	計算內容	計算依據
社區認輔志工培訓	1,237 人 * 4,000 元 / 人 = 4,948,000 元	依據張老師基金會、呂旭立基金會和觀新心理成長諮商中心開設之專業講師相關課程費用為 4,000 至 6,000 元，故以最低 4,000 元計算。
認輔志工服務投入	40,890 時 * 400 元 / 時 = 16,356,000 元	小型團體活動帶領費用，依政府規定，內聘人員 400 元 / 時，外聘人員 800 元 / 時，以內聘人員最低費用 400 元計算。
合計	21,304,000 元	



5.2.2 引進企業經營管理制度的臺北市信義社區大學

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 2014 年度共開設 336 門課程，學生超過 6,800 人次。

6 年 (12 期) 學員總人次趨勢圖



年度	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年
春季班	2,421	2,235	2,273	2,426	*2,614	3,273
秋季班	2,341	2,136	2,462	2,573	2,988	3,527
兩期合計	4,762	4,371	4,735	4,999	5,602	6,800

* 註：去年 2013 年報告書之春季班 2,615 人係誤植，正確應為 2,614)

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。

• 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	2012 年 (目標)	2012 年 實際	2013 年 (目標)	2013 年 實際	2014 年 (目標)	2014 年 實際
A. 學員總人次平均	2,500	2,450	2,800	2,814	2,900	3,400
B. 綠色學程學員人數	150	216	250	497	450	557
C. 社區弱勢族群學員人數	84	100	97	97	120	98



此外，信義社大透過基金會的協助，招募光寶企業志工，共同辦理社區弱勢關懷活動。2014年光寶企業志工計80人次持續與信義社大志工社合作辦理「獨居長者開春聯歡活動」及「光寶健樂關懷盃籃球友誼賽」，「信義社大志工」與「光寶企業志工」以一對一方式全程陪伴服務，年青充滿活力的企業志工，從餐會的全程陪伴、遊戲、歡唱、取食、服務長者和心智障礙者—健樂營學員，體會了「施比受更有福」這句話的真正涵意，相對於付出所獲得的滿足，不亞於從工作中獲得的成就，同時企業志工將每次的陪伴與服務心得，分享於社群，讓愛心與回饋社會的感染力持續漫延。未來，社大中、長期辦學目標將朝「專業志工」招募之列邁進，希望透過「志工的專業」，發揮個人的專長，服務社區，回饋社區，以達「企業永續、在地深耕」的服務願景。

「信義社大志工」與「光寶企業志工」辦理活動

活動日期	活動名稱	活動人數	志工人數
2014.02.22	103年關懷獨居長者開春聯歡活動	53	企業志工 20 社大志工 15
2014.06.21 2014.12.13	光寶健樂關懷盃籃球友誼賽	200	企業志工 40 社大志工 10
2014.11.27	天使花園校外教學一日遊	50	企業志工 20 社大志工 5



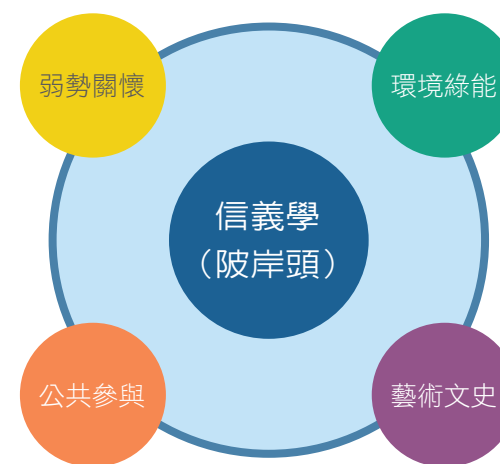
辦理關懷獨居長者開春聯歡活動



辦理光寶健樂關懷盃籃球友誼賽

辦學目標與特色

本基金會辦學秉持教育部「終身學習教育法」的政策方針，承辦社區大學以來，一本經營團隊光寶文教基金會「推動社區文教」的使命，承擔社大所肩負的基本社會教育責任，期望實現「以人為本，在社區內推動多元的終身學習教育活動，長期發展成為獨立自主的公益團體，並以社區發展為依歸，與社區攜手陪伴向前，讓社區總體營造得以生根茁壯。」的辦學理念，故由此理念推展與日益深耕，致力帶動社區熱情熱心關懷弱勢族群、提倡「綠能減碳」環境綠生活、建構兼具公益關懷的終身學習平台、參與社區人文，與在地民眾共同成長，這是我們努力的方向，也是信義社區大學的願景。下圖為信義社區大學之永續辦學構面圖：



信義社區大學的整體發展計畫與課程規劃是以上述四大面向為主軸，融合學術及生活的理論與經驗知識，推動社區終身學習，由學術、社團及生活藝能等三大核心出發，提升社區人與人的互動，進而擴展關懷、參與社區的公共議題與活動，以符應社區成人終身學習需求，建構學習型社區平台，達到全人教育之目標。



弱勢關懷，多元學習

願景：為信義區弱勢族群建構社教學習暨關懷平台。

發展目標：結合在地公私部門資源，以融入式團體共學方式，落實輔導弱勢者之身心靈成長。

公共參與，人才培力

願景：儲訓具公民素養之社區人才，帶動社區總體營造。

發展目標：以志願服務公共參與為手段，培育社區民眾之公民意識。

環境永續，綠色生活

願景：信義區的綠生活學習發動機。

發展目標：以學習為手段，實現在地綠化與環境守護。

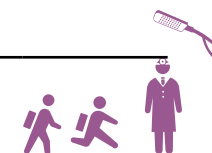
藝術文史，社區美學

願景：深耕在地藝術與文史，蓬勃社區人文美學活力。

發展目標：透過藝術技能研習與文史工作坊操作，培育社區美學與導覽人才。

長期以來，信義社區大學依四大辦學主軸所發展之特色與社區結合，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。本年度本校結合社區之發展特色如右：

發展特色	活動內容	社區結合單位	目的 / 成果	參與人次
弱勢關懷 多元學習	關懷獨老三節伴遊、餐會	信義志工社 + 老福中心 + 社福中心 + 健康中心	推動社區弱勢關懷，愛心送暖直達真正需要被關懷者。	約 300 人次
	健樂營肢體律動、天使花園遊學、公益籃球賽、幼兒健樂營體適能	健樂營課程 + 第一社福 + 光寶企業志工	弱勢關懷陪伴成長與協助融入社會大眾	約 120 人次
	「傳愛到聖誕」全校愛心募集物資捐助弱勢「安置少女」	社大志工社 + 善牧基金會	事先調查需求後，串連師生發揮愛心捐贈物資，確實送到真正需要幫助的弱勢者手中。	約 1,200 人次
	木工修繕服務	木工社 + 泰合里 + 黎安里	協助改善生活品質	約 50 人次
	社區義剪	美髮課 + 泰合里 + 黎安里	為弱勢者省下開銷，服務其實際需求	約 200 人次
	長青電腦學苑班	電腦課 + 社會局	拉近與電腦的距離，熟悉基本操作以應用於日常生活中	約 50 人次
	發展遲緩幼兒建樂營	志工社 + 第一社福 + 社區各幼稚園	協助社區發展遲緩兒童學習感覺統合與增進家庭親子關係	約 600 人次
環境永續 在地深耕	信義虎山農園有機農耕班	陳明煌 + 松山農會	擴大推廣社區有機農耕	約 60 人次
	糶米古道踏查記錄、導覽員培訓與實習	步道導覽課 + 泰和里	持續發展地方學文史	約 40 人次



發展特色	活動內容	社區結合單位	目的 / 成果	參與人次
環境永續 在地深耕	第五屆有機農耕學術研討會	有機農耕課 + 社區有機推廣團體或個人	研討演繹種植有機作物、多吃蔬食可以帶來正向改變。	約 200 人次
	社區有機栽種與綠美化	樸門綠生活課 + 泰和里	把綠能生活概念帶入毗鄰山邊的社區，以善用在地環境資源，成為日後示範基地。	約 50 人次
	居家綠美化講座	居家變花園 + 公民會館	以簡易的居家綠美化推廣，能身體力行應用在生活中。	約 150 人次
公共參與 人才培訓	公衛教育在社大	公衛班 + 健康中心 + 北醫	針對各項公共衛生議題培訓種子志工講師	約 64 人次
	經絡拳養生	經絡拳社團	利用假日於中強公園免費義診社區民眾，並教導正確的經絡拍打功給學員 DIY，彼此勉勵邁向健康之目標。	約 200 人次
	政風廉能專案：何謂正義？	社大 + 政風處	以美國哈佛探討「正義」的教材，啟發學員關心週遭。	約 200 人次
	社區連結行動方案座談	社大 + 泰和、黎安、三張惠安四里長	透過面對面溝通座談，盤點社區迫切所需扶助對象與評估較為可行的社區營造議題。	約 10 人

發展特色	活動內容	社區結合單位	目的 / 成果	參與人次
公共參與 人才培訓	信義自然生態導覽人才培訓	社大 + 林仲鋈文教基金會 + 中華民國自然步道協會	透過每月一場次 / 60 人的虎山、象山、糶米古道分組導覽活動，記錄當地生態與培訓種子島覽員，同時將所有資料輸入到「信義學」網站。	約 720 人次
	社區公益展演	信義社大 + 信義區各里	透過學員在社區的公益展演，除為里上活動增色，亦藉此提倡終身學習風氣。	約 2,000 人次
	藝術文史 社區美學	社大學員作品展 出	書法、剪紙、刺繡班 + 市議會藝廊、國父紀念館中山藝廊、中正紀念堂中正藝廊、防災中心	推動藝文，提升美學鑑賞能力。
舞蹈類藝能成果 於社區表演	肚皮舞、佛朗明哥 + 雙和、富台里	巡迴在社區大型活動場合演出，提倡舞蹈健身風氣。	約 2,000 人次	
樂器類藝能成果 於社區表演	陶笛、國樂 + 虎山步道、三張里	借戶外中大型表演，帶動社區藝文風氣，引發學習動力。	約 800 人次	
台北機廠導覽	北廠守護聯盟 + 信義區各里	以踏查走訪鐵路機廠，探索古蹟文史與未來成立鐵道園區的議題發想	約 1,500 人次	



按企業社會責任落實於辦學中，分別以下列四大要點說明：

- 人口結構改變，打造高齡化社會之友善學習環境與課程

根據資策會 MIC 推估，2017 年的老年人口將佔總人口比例為 16.2%，臺灣正式邁入高齡社會，高齡終身學習及長者社會參與需求將提升，為鼓勵社區高齡市民終生學習並參與社區大學課程和社區活動，信義社區大學在將教學環境改善打造成對高齡學員友善學習環境如設置扶手、電梯等方便高齡學員行動攀登，並依課程需求調查結果開設歌唱藝術、語言課程、健康保健等課程，並配合課程舉辦相關活動提升社區高齡市民參與意願。

本校針對 60 歲以上的學員課程需求調查之前三名為歌唱藝術、資訊應用、健康保健，據此分別開設課程或活動。

1. 高齡公民講座：

項目	辦理日期	講座名稱
心理	103/5/2	幸福課 (正向心理學)
	103/10/29	心動電影院「辣嬤找春天」
	103/10/30	悠遊生活在感官 ~ 改變一成不變的自己
生理	103/08/26	如何營造健康生活型態：食在享瘦
	103/10/27	運動改造大腦 -Exercise is brain's medicine
	103/10/28	活力筋骨、耐力心肺 - 生活體適能設計與體驗
	103/4/28	失智症 (疾病徵兆及警訊) 認識與預防
	103/10/31	經絡與健康
	103/10/31	樂齡族如何遠離三高
社會	103/10/30	"溝通"，通了沒？
	103/4/29	繼承、婚姻、財產 - 切身法律問題解析
	103/10/29	居家設計小巧思，通用設計樂齡活
	103/10/27	外籍看護工到我家—外勞法律疑難解答

1. 高齡課程：

課程	內容及效益
歌唱藝術	開辦「國畫藝術班」、「愛上烏克麗麗」、「勁歌金曲國台語教唱」、「西洋老歌輕鬆唱」、「西洋歌曲 KTV」、「快樂唱好歌」課程，60 歲以上學員參加共計 124 人次。
資訊應用	開辦「電腦、智慧型手機生活應用」、「電腦輕鬆學 - 基礎班」、「電腦活用 - 初階」課程，60 歲以上學員參加共計 56 人次。
健康保健	開辦「樂齡基礎運動 - 初階」、「樂齡基礎運動 - 進階」、「活力適能健走」課程，60 歲以上學員參加共計 69 人次。

- 二就業市場生態改變，提供第二專長培育

台灣就業市場失業率居高不下、終生雇用機制已不存在，第二專長學習需求激增。為提供業餘第二專長學習平台，信義社區大學規劃一系列專業訓練課程，除聘請專業師資，並設有相關實際操作演練的學習環境。開設課程包含烘焙證照班、中西式料理創業班、木工水電 DIY 班、網拍創業班、乙級美容美髮、新娘秘書...等。學程中引導學員從興趣走向專業並協助取得相關證照培養出第二專長能力，除持續舊有班級開課且人數成長外，亦開發 2 個新班約 40 人次以增加在就業市場的廣度。



- 地球暖化，環境保護意識高漲，推廣社區綠生活課程

信義社大積極推動環境永續，綠色生活的辦學目標進程中，逐步從入門基礎課程到未來 建立實習農場、教學示範基地等的務實經營，開辦城市農夫班、居家變花園、社區綠美化工作坊、社區有機農耕班…等等。信義社大聘請綠生機農園、社區綠化、景觀設計…等專業講師帶領社區市民學員進行戶內學習及戶外實習課程。此外，2009 年財團法人臺北市錫瑤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啟用，志工們即開始經營「綠屋頂—開心農場」之植栽、照料與維護，志工將有機農園進行效率生產，種植春、夏季有機無毒蔬菜，收成全數由志工社長親自送達「中華民國癌友新生命協會」之癌友分享達 4 年持續不間斷。

- 特殊族群缺乏成人教育資源，專為心智障礙者設計的課程

相對於信義區商業鼎盛之印象，區內機構容收之成年之心智障礙者，其學習需求卻未被充分滿足，本校自 2008 年起全國首創針對心智障礙成人教育需求，提供終身學習機會。本年度共開設 7 門課程，總計 248 人次，系臺北市社區大學中，唯一擴大辦理心智障礙者成人教育之學校。且分別針對肢體發展、藝術治療、遊戲治療、休閒(融入普通居民)等不同需求提供相關課程，其課程開設如右圖：



家長與照顧者喘息時間

照顧者在等待智青下課同時，亦可以參與社大課程，放鬆心情及紓解壓力，維持或提升生活品質。



展望 2015，我們希望朝以下幾點方向努力：

- 面對越來越多學員對於課程的需求與期待，我們在課程的發展上，落實 SWOT 策略執行，於關懷弱勢方面擴大既有也是全國首創的「健樂營」系列課程，持續導入支持性及知識性弱勢關懷課程，並適度輔以簡易藝能類、運動類課程。在「綠色學程」方面：持續就有機議題課程予以擴大辦理進階專業實作與延伸生活應用之課程，增加學員在操作基地的實習時數，朝打造教學示範農場目標邁進。在社區公共參與及文史美學方面，開發與規劃符合未來辦學中長期計劃目標之學術類開課，並從外部延攬一般藝能類熱門課程之優良教師任教。另對於高齡化社會所著手規劃退休銀髮族相關課程數亦逐期擴增。
- 讓培訓養成的專業志工與企業志工，繼續在「質」的部份作精進，使弱勢關懷陪伴、文宣行銷、影像記錄與報導等服務活動，能在團隊分工的規劃帶領下，吸收更多新血投入，真正走入社區有需要的角落。
- 發展社團方面，召集具公共性參與性質之課程講師與班代表討論社團理念與願景使命，輔導成立公共性社團，再按辦學之中長期計劃目標，帶領班級成員自立自主提出社團之年度發展計畫，從在地社區服務出發，匯聚成果與累積經驗，並於每年底由校方辦理社團交流觀摩評比研習會。
- 重視開發年輕族群，以課程創新、新聘年輕教師等作法，開設相關的健身、抒壓、充電課程，藉此吸引與滿足其學習欲望，進而厚植本校未來之辦學基礎。
- 緊扣在地文化資產議題，連結台北機廠、松山文創園區、四四南村信義公民會館等，積極參與在地，推動社區美學，積極與洽談合作，不論是課程開設、議題講座、在地美學展覽，共同建構屬於本區的藝文美學推廣平台。
- 自 2015 年起推動「探索信義學」3~5 年中長期計畫，本校持續透過一群關懷信義區環境資源與發展的學員組合團隊，以收集整合信義區步道相關生態、文史等地方知識，同時結合社區鄰里，辦理多場次 -- 信義區的步道導覽，包括：虎山奉天宮步道、糶米古道、虎山北興宮步道等導覽教育，同時成立專屬網站建置相關景點，喚起民眾愛鄉、愛土、永續發展之行動。2015 年起除了更積極規劃培訓光寶企業志工成為生態文史導覽員，亦與信義區公所就地方學資源之整合與推動展開對話，期盼未來能成為相互協力的夥伴關係。



5.3 光寶企業志工與服務

光寶是一個充滿愛心的大家庭，除致力於追求優質成長的營運表現外，更期許能達成永續經營和照顧員工的目標，另外也秉持著「取之於社會、用之於社會」的精神，以善盡身為社會企業公民責任為使命，透過具體的行動關懷社會，促使企業與社會連結成密不可分的夥伴關係，積極發揮企業影響力。光寶將 CSER 社會參與區分為社區關懷、環境永續、人才培育、公益贊助等四大面向，並以明確的目標及方針，針對四大面向去規劃及執行多項貢獻社會的公益活動，並廣邀全體光寶同仁一同加入參與，善盡企業社會責任，為社會中需要的人、事、物盡一份心力。

光寶為鼓勵同仁投入公司主辦或協辦的各項社會公益活動，公司更於出勤管理辦法中訂定公益假，讓每位員工每年皆享有二天的有薪公益假，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。



推動暑期海外實習，支持產學合作

本公司自 2012 年起配合教育部技職司的產學合作推動計劃，及培養年青學生的理念，投入資源推動暑期海外實習。

本項實習計劃主要針對大學及研究所在學的工業工程（管理）系所同學，依公司擬訂的實習計劃，每年從合作的學校中遴選 24~26 位學生，派送至中國大陸作二個月的實務實習。

實習期間公司皆有指派專人輔導，並要求學生擬訂實習專案，定期回報及審核，以確實達到學以致用的目標。為使學生能安心學習，實習期間公司也提供薪資 / 住宿 / 往返交通等相關費用。



實習結束
學員送給光寶的一段話

飲水思源，萬分感謝光寶給的寶貴經驗，推行專案都能夠細心照料。
進入職場看到最真實的戰場，回去我絕對會大力推薦這個計畫。
這兩個月對於我人生來說是個轉捩點。
收穫很多就像為自己打了強心針一樣。
辛苦每一位幫過我們的光寶員工。
看彼此文化的不同，互相學習！
擴展我們的世界觀，也希望在未來像這種活動能一直延續下去。



2014 年光寶企業志工活動概述

光寶積極投入社會公益及回饋社會，從環境、人文、教育與文化等多元面向投入心力並舉辦各類型的志工活動，延續 2013 年所舉辦及建立的企業志工架構，2014 年間光寶持續整合相關資源舉辦各類社會參與活動，更以積極組織動員的方式，結合公司內各事業單位一同響應支持，持續鼓勵及邀請所有光寶人一同加入企業志工的行列。

2014 年光寶企業志工除延續社區關懷的主軸之外，分別舉辦各項公益活動，包含關懷獨居長者，及關懷身心障礙者的服務活動等，另外也積極拓展人才培育的各項計畫和活動，希望為台灣的未來主人翁扎根立基，透過專業訓練及密集的執行，光寶接連在新北市的雙溪國小、錦和國小舉辦活動社團及課業輔導班級，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 2014 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 2014 年光寶企業志工參與人數共 2,000(人次)，總服務時數共 2,532(小時)。

2014 台灣地區社區關懷



關懷獨居長者迎春聯歡餐會

由光寶及光寶文教基金會 信義社區大學共同舉辦「關懷獨老迎春聯歡餐會」。透過光寶企業志工們的全程陪伴及歡唱活動，並與獨居長者們一同製作餐點與互動，增添幾許年節的氛圍與喜悅，更讓志工們藉由親身服務長者的機會，以積極主動和熱心親切為使命感，讓光寶同仁積極參與各項社會公益活動，感受獨居長者們的需要，體現付出與奉獻的溫馨美好。



2014 光寶聯歡會－公益表演《愛的天使心》

2014 年光寶聯歡會特別邀請長期合作的公益團體「內湖天使之家」一同參與演出，經過兩個多月的密集訓練，呈現出現代街舞與傳統技藝的比拚，深獲光寶同仁的滿堂喝采，過程中除了讓天使之家的小朋友們不僅得到關心，更擁有一個能一展長才的演出舞台。



ALS SBU 健樂關懷盃公益籃球友誼賽

本次活動是由光寶 ALS 的主管和同仁們，與第一社福健樂營的天使們，所共同進行的精采公益友誼邀請賽，大夥共同在週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。



ALS SBU & OPS SBG 健樂關懷盃公益籃球友誼賽

本次活動是由光寶 ALS 及 OPS 將近 30 位志工共同舉辦公益籃球賽活動，透過籃球的競賽與互動，光寶的志工們與第一社福的學員們展開張力十足的與超越體能障礙極限的交流，其中最為刺激的是志工們和第一社福學員混編的比賽，雖然彼此之間都是第一次的合作，但在教練的領導之下團隊默契卻是超乎想像，也激發志工和學員高水準的球技。



MEC SBG 天使花園校外教學活動

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 MEC SBG 的企業志工陪伴著第一社福的天使們一起走訪圓山兒童育樂中心。在過程中也有不少天使體驗了人生中搭乘捷運的第一次經驗，也透過陪伴這些天使們一同走出戶外進而刺激感官與運動神經性，也可讓這些孩子體驗團體出遊的樂趣。



人才培育



光寶快樂英語社

為幫助偏鄉學童奠定良好英文基礎，光寶自 2013 年 5 月起即投入相關資源於雙溪國小進行英語志工教學活動，由內湖擔任英語教學志工，為偏鄉學童開啟及奠定英語學習基礎。自 2013 年 8 月起，更正式成立「光寶快樂英語社」，每週由光寶內湖志工持續且固定前往雙溪國小，為中、低年級學童的英語學習扎根立基。



光寶烏克蘭麗魔法社

為促進偏鄉學童擁有更多元的學習資源，光寶自 2013 年起與雙溪國小合作進行烏克蘭麗的音樂教學活動。除了由光寶基金會精心遴選的專業音樂老師進行教學外，也另外邀請中和的志工同仁協助進行學生學習狀況的輔導，在教學過程中學生們的學習成果頗見成效。在 2014 年初由校方所安排的學習成果動態發表會中，也安排光寶烏克蘭麗魔法社學員進行表演，學生也都有令人驚豔的良好表現。



雙溪國小英語課後輔導班

經過「光寶快樂英語社」後，光寶在 2014 年 9 月決定於英語志工的教學服務轉型為「英語課後輔導班」，主要教學對象為雙溪國小高年級學生，期望學生在接軌國中時期階段可以透過英語能力的強化不致落後，在學習過程中學生的學習成效也十分良好，接受輔導的學生們，於英語的學業上都繳出漂亮成績單，讓校方與學生家長對於光寶志工的努力都十分滿意。



內湖天使之家陪讀計畫

光寶透過與內湖天使之家的合作，邀請內湖的同仁們擔任陪讀志工，從旁協助與輔導天使之家的青少年們學業問題的解答，並啟發他們對英語、數學的學習興趣。更藉由人生經歷的分享，以及優質短文的導讀，為孩子們的品格教育扎根。



錦和國小英語課後輔導班

光寶自 2014 年 2 月起即開始與錦和國小進行英語教學的志工活動，希望為強化弱勢學童的外語能力提升未來競爭力。過程中，光寶請錦和國小校方協助遴選與邀請有意願的弱勢學童進行相關輔導課程，經過持續努力並搭配學校正規課程的輔導之下，接受光寶輔導的學童，在輔導過程中都有著積極與亮眼的優良表現。

環境永續



有機農耕社 ~ 光寶森活園城市農夫體驗

在 2014 年間，光寶在一群有志之士的持續深耕及努力之下，長期在雙溪森活園，進行有機農耕的活動。從種植理念、理論到知識的學習和執行，從整地、下苗到最後採收成果，一同攜家帶眷以雙手種植和呵護最自然健康的有機蔬菜，除了體驗身為農夫自給自足的辛勤付出，更從這樣的活動中讓家人、孩子一同體驗貼近自然的美好，並將這樣的環境保護意識持續傳承。



公益贊助



薪傳歌仔戲贈票活動

光寶為感謝企業志工同仁們在社會參與的付出與辛勞，並鼓勵同仁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進行贈票活動，邀請同仁攜家帶眷觀賞優質的戲曲演出。



高雄氣爆物資捐贈

在 2014 年 8 月 1 日台灣發生一起重大的氣爆事件，南臺灣壟罩在一片低迷與沉重的氣氛當中，在這樣的情況之下，光寶也不落人後挺身而出，發起了一日所得募捐的公益活動，光寶的同仁積極熱情參與及響應，另外光寶也捐贈新台幣 500 萬元以及 LED 照明路燈，希望能為高雄氣爆的受難者與重建工程盡一分心力。



光寶內湖大樓捐血活動

光寶大樓每年都會舉辦捐血活動，2014 年當然也是不落人後，就在 8 月 26 日內湖再次舉辦公益捐血活動，當日總計有 70 位的同仁共襄盛舉，並藉此取得 103 袋的血量，為台灣短缺的血庫盡一份心力。



光寶中和廠區捐血活動

光寶長期以來都會舉辦捐血活動，在 2014 年間當然也不會例外，光寶中和廠區於 2014 年 6 月 5 日舉辦捐血活動，當日總計有 83 為同仁共同參與，體現「捐血一袋，救人一命」對於公衛醫療的社會責任，並總計取得 127 袋的血量。

中國大陸地區社區關懷



珠吉街道養老院義工行

在 2014 年的 9 月 14 日及 11 月 15 日，由常州 EPS 志工團隊所發起「珠吉街道養老院義工行」，志工們前往探望這全居住在養老院的長者們，探視的過程當中，志工藉由與長者們聊天及按摩，還展示苦練了許久的才藝表演，帶給這群長者無限的笑顏與歡樂。



「情暖夕陽 敬愛老人」關愛老人活動

在 2014 年 10 月 15 日的下午，迎着剛報到的金秋時節，由廣州廠區 26 名光寶同仁前往蘿崗區荔枝紅路頤憩園，開始了一日的敬老院志願行動，過程中透過有效的分組活動，積極展現出光寶的熱情與愛心，帶這群長者們滿滿的歡笑，也帶給參與同仁美好的回憶。



2014 重陽敬老慰問活動

就在 2014 年重陽節的這一天，由華東營運中心組織各單位主管及同仁發起了本次敬老慰問活動，由各 SBU 主管、HR 經理及產業工會主席的參與之下，與長者們歡樂的度過一個下午，也完成了此次敬老活動。



人才培育

南夏墅中心小學聯誼活動

由光寶、光寶聯合工會與南夏墅中心小學共同舉辦了此次的「愛心聯誼活動」，由南夏墅中心小學校長帶領 49 名小记者進行一日參訪活動，過程中小记者們參訪了光林色彩光照明探索館，並進行了愛心捐書活動，共同度過了一個非常有意義的下午。

環境永續



常州公益植樹活動

就在 2014 年 3 月 15 日的上午，由管理部所發起的 2014 春季植樹活動，號召各 SBU 同仁一起種植紫薇、桂花、紫葉桃、木槿、海棠共 50 棵。透過這次活動，不僅讓同仁們從植樹活動中感受到快樂，而且還能親近大自然，培養熱愛大自然的情趣，並增強保護環境的意識。



「與綠色同行」植樹活動

為保護環境、美化家園及加強生態建設，由石碣廠區同仁組織員工參與此次位於甘竹山的「與綠色同行」植樹活動。在此次活動中，還有員工特別帶了孩子一起參加，過程中一行人浩浩蕩蕩拿着工具上山了，並透過有效的分工，行然有序，將象徵成長的每一顆樹苗種下去，也帶給孩子們環境永續的觀念。

公益贊助



華東營運中心 第六屆無償獻血活動

2014 年 3 月 6 日，常州市中心獻血專車緩緩駛入了廠區，許多漂亮的白衣天使來到了光寶。這是華東營運中心獻血活動邁入第五個年頭，即便天氣變化再大，仍有許多同仁冒著感冒的風險挽起衣袖前來獻血，讓血液把大伙們的心連接在一起。



5.4 光寶創新獎：科技正在設計未來永續生活



光寶為實踐企業社會責任，培育科技創新人才及提升華人國際競爭力，自 2001 年特設「光寶創新獎」提供工業設計人才嶄露頭角、揮灑創意與設計實力的機會。獎項創立 14 年來，吸引全球 20 餘國之華人工業設計人才競逐，且歷屆主題皆充分展現前瞻設計及產業發展趨勢，今（2014）年第十四屆光寶創新獎以「設計·蛻變 Design for Change」為主題，強調設計必須與時蛻變，鼓勵設計師考量當下社會、文化與環境等要素，思考如何以設計作為介質，用科技改變世界，開創人類永續美好的生活。

作品「Life-Me」解決中國地鐵站內電扶梯龐大人群行進間的安全問題、「移動式廚房」亦反映中國流動人口的居家需求。顯見工業設計者透過關注社會現象，從人性與使用者為核心的設計思考日益成熟。



鼓勵以人本精神設計未來生活

2014 年光寶創新獎吸引超過來自全球 2,300 名的參賽者投件，共收到超過 1,700 件的作品。傑出獲獎作品為金賞「冷敷創可貼」，用簡易的水與硝酸銨化學反應，短時間內達到降溫止血的功效，以更智慧、可實現的產品結構設計解決急救問題，一片銅板般大小的設計獲得好評！銀賞為結合火源偵測晶片、藍芽 4.0、震動發電晶片與太陽能技術的「森林守護精靈」、以及利用 App 與人機語義於一體的「LBS 手持滅火器」獲得；銅賞則由「潛水應急分享裝置」獲得，這些作品皆以新穎的設計概念，傳達設計者回應社會與環境脈動、體現其「以人為本」的精神。評審團特別指出，以人類需求為核心訴求、關懷生命與急難救助的作品是今年參賽作品的主體；設計已逐漸轉型成為促進社會及群眾生活的正向影響力，如銅賞

百位兩岸設計新秀直面全球巨擘交流新知

光寶創新獎每年均邀請國際級設計大師與業界翹楚擔任評審，今年由南韓首爾世界設計之都執行長李淳寅、北歐設計教父 Frederick Rickmann、國立台灣師範大學設計學系特聘教授王千睿、iF 國際論壇設計有限公司總經理李建國與唐草設計總經理胡佑宗等重量級大師擔任本屆決選評審團並給予參賽者面授指導。決選評審團表示：「從本屆光寶創新獎的參賽作品中，看見華人設計者們以設計改變生活與世界、嘗試不同方式來突破與蛻變的企圖心。光寶創新獎如今已成為全球頂尖設計智慧交流平台，必定能夠持續鼓勵大家探索多元面向的主題和靈感，讓優秀作品躍上國際舞台，發揚光寶創新獎鼓勵科技創新的初衷。」





除競爭激烈的賽事，光寶創新獎每年皆開放各界參與由設計巨擘主講的光寶創新獎設計論壇。今年以「設計改變世界」為主題，探討亞洲設計勢力的崛起，分別有南韓首爾世界設計之都執行長李淳寅、北歐設計教父 Frederick Rickmann、以及今年帶領交大蘭花屋在巴黎奪下國際綠建築首獎的建築設計大師龔書章，親自分享其設計觀點與全球視野，並於現場對談「設計改變世界」的力量與趨勢，鼓勵華人青年設計師，善用設計的影響力翻轉世界。

生活講座讓頂尖創新進入尋常百姓家

除了穿戴式裝置，科技還會為未來生活帶來什麼樣的改變？為讓更多普羅大眾有機會理解不同領域的創新設計與技術，光寶與光寶創新獎合作夥伴企業 ABB、拜耳材料科技 (Bayer) 與默克光電 (Merck) 共同舉辦光寶創新生活講座，從設計、科技、前瞻性探討未來生活的樣貌，期望啟發社會各層面共同思考科技與設計的可能性。

今年講座中介紹全球首台能夠與人協作工作的機器人，實現組裝人員和機器人和諧共處一室，合作完成同一個任務的新時代。雙臂靈巧，連穿針引線都難不倒的細膩度，讓在場聽眾嘖嘖稱奇。拜耳材料科技【夢想製造計畫】(Dream Production) 的成果，成功將二氧化碳從環境廢氣變身為高品質泡棉材料，取代石油耗用，同時解決環境改善、資源耗竭和人類需求的問題。默克光電帶著聽眾進行了一場顯示器創想之旅，當未來處處都是顯示螢幕的世界，大到建築外牆玻璃可以是顯示螢幕，建築師可能跨界變身為巨幕設計師；桌板變面板、汽車車體變成動態螢幕、隱形眼鏡成了微屏幕，這些都是工業設計師們可以發展全新設計概念的契機。全球頂尖科技的創新發明與成品，透過淺顯易懂的光寶創新生活講座，讓一般民眾有機會預先了解科技正在如何設計全人類未來的生活。

創新獎是社會共有的活資產

光寶為鼓勵科技創新、培育設計人才，並提升華人設計競爭力，從 2001 年起便傾注許多資源創辦全公益性質的光寶創新獎。光寶集團董事長宋恭源表示：「經歷 14 年淬煉，光寶創新獎儼然成為全球華人最具代表性和權威性的工業設計大賽，我們期望創新獎是屬於這個社會所共有，而非光寶所獨有的一項活資產。」

為此，光寶創新獎再度邀集國際大廠 ABB 和 Bayer 共同合作，今年更首度邀請 Merck 加入評選與合作行列，獨立於創新獎之外共同設置 12 座獎項，以獎勵兼具創意與市場性之優秀作品，協助光寶創新獎在產學結合上更密切、提升跨產業間的創新能力。

ABB 台灣總經理 丁家儀先生表示：「我們很高興看到有愈來愈多的年輕設計者具有整體系統觀的設計眼光，將「增效節能」的概念轉化成產業、交通、建築等的實際應用，為社會及產業創造出更多永續價值。」



光寶創新獎連續六年的跨產業合作夥伴，台灣拜耳材料科技總經理 李銘城表示：「拜耳樂見青年設計師透過對民生問題的觀察，並結合對先進材料的了解，發展出創新應用以改善群眾生活，更難能可貴的是，今年拜耳獎項的得獎作品，都具備技術與材料上的可實現性，這樣的精神也呼應拜耳「科技優化生活」的企業使命。

光寶創新獎今年新加入合作夥伴，默克集團董事長 謝志宏則表示：「光寶創新獎最難能可貴之處在於，除了鼓勵創新、扶植設計新秀之外，也強調作品的「市場性」。默克收到許多讓我們驚豔的作品，不僅創意十足，作品也具技術基礎，對於科技產業趨勢掌握度夠，相信未來都是可以商品化、能夠提升人類生活品質的產品。」

2014 年光寶創新獎概況

參賽人數	約 2,300 人
參賽作品	1,700 件
獲獎作品數	32 件
台灣校園創新新知講座	14 場



5.5 推廣社會公平與公益的創新產品—skyla®HB1天亮臨床化學分析儀

2014 年光寶旗下生技醫療事業首度推出全台第一台國人自行研發製造的天亮臨床化學分析儀 skyla®HB1，為光寶以自有品牌 skyla® 天亮® 進軍全球生技醫療市場寫下新的里程碑。此分析儀器可同時檢測生化 / 免疫 / 電解質等三大類項目，運用光學量測技術，結合單次使用拋棄式試劑盤，可用於定量檢測血液中不同的生化指標（包括：ALB, ALP, ALT, AMY, AST, BUN, CPK, CREA, DBIL, GGT, GLU, HDL, LDH,

LIPA, TBA, TBIL, TC, TG, TP, UA, Ca, Cl, K, Na, P, 共 25 項），skyla HB1 具有功能高度整合的完整性與全自動操作的優勢，重量僅 5.5kg，僅需採 0.2cc 全血，以簡易的三步驟，準確度與濕式化學法相同，15 分鐘內即可同時得到最多 15 項的檢測數值，快速有效掌握民眾身體的肝、腎、胰功能、心血管疾病和急性病症等多種生化數值。此產品特性可於病人身旁立即檢測與得知結果，適合小型醫院、診所、急診、安養中心、護理中心、衛生所、偏遠地區、救護車、急救站等地使用，將造福眾人。

光寶已在世界各地區成功銷售，同時，為實踐長期社會參與，並響應衛生福利部「精進全台醫療照護」之政策，率先捐贈連江縣、澎湖縣、花蓮縣、台東縣、南投縣、屏東縣等六縣市共 18 台之 skyla®HB1 天亮臨床化學分析儀、試劑與服務，以實際行動關懷台灣、回饋社會。



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	5		160
	G4-2	主要衝擊、風險及機會之陳述	致利害關係人報告書	5		160
組織概況	G4-3	組織名稱	2.1 公司概況	22		160
	G4-4	主要品牌、產品及 / 或服務	2.1 公司概況	22		160
	G4-5	企業總部座落地點	2.1 公司概況	22		160
	G4-6	業務活動涉及之國家與數量	2.1 公司概況	22		160
	G4-7	所有權的性質及法律形式	2.1 公司概況	22		160
	G4-8	所服務的市場與市場性質	2.1 公司概況	22		160
	G4-9	組織規模	2.1.2 營運表現及展望 2.1 公司概況	30 22		160
	G4-10	按類型 / 合約 / 地區分類並依性別的員工數	4.2.1 員工結構及分佈	82		160
	G4-11	勞資談判達成協議的員工比例	4.5 員工關係 備註：光寶目前尚未有集體協商協定	98		160
	G4-12	描述組織的供應鏈情況	3.11 供應鏈管理	77		160
	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	1		
			2.1 公司概況	22		160
			2.2 公司治理	33		
	G4-14	組織預防措施或原則	3.11 供應鏈管理	77		
			2.2 公司治理	33		160
			3.1 光寶綠色承諾	46		
G4-15	對外界發起的經濟環境社會約章的參與或支持	4.7 多方利害關係人的合作倡議	107		160	
G4-16	加入國內外業內公協會之會員	2.1.3 公協會會員	31		160	

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	1 33		160
	G4-18	界定報告內容的過程說明	1.2 利害關係者鑑別	11		160
	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	18		160
	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	18		160
	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	18		160
	G4-22	重整舊報告所載資訊之結果與原因	3.7.2 非金屬類材料 3.7.3 包裝或出貨所需材料	66 66		160
	G4-23	與以往報告的重大分別	報告書簡介 1.2.3 考量面之範圍與邊界	1 18		160
	G4-24	利害相關者參與名單	1.2.1 實質性分析流程 1.2.2 溝通機制	11 16		160
	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		160
	G4-26	說明利害相關者的參與方式	1.2.1 實質性分析流程 1.2.2 溝通機制	11 16		160
利害關係人議合	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		160
	G4-28	報告出版的日期	報告書簡介	1		160
	G4-29	上一份報告出版的日期	報告書簡介	1		160
	G4-30	報告出版之週期	報告書簡介	1		160
	G4-31	報告回應之連絡窗口	報告書簡介	1		160

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
報告概況	G4-32	組織選擇之對照表	報告書簡介	1		
			全球永續性報告指標對照表	137		160
			獨立保證聲明書	160		
	G4-33	報告書之外部保證	報告書簡介	1		160
	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	33		160
	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	1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會	10		160
2.2 公司治理			33			
	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。	1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會	10		160
2.2 公司治理			33			
治理	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	11		160
			1.2.2 溝通機制	16		
			2.2 公司治理	33		
			4.5 員工關係	98		
	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	34		160
	G4-39	董事會人員兼行政職概況	2.2 公司治理	33		160
	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	2.2.2 審計委員會	35		160
2.2.3 薪酬委員會			36			
2.2.4 成長策略委員會			36			
	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	1.1 企業社會責任觀點與承諾	9		160
2.2 公司治理			33			

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	G4-42	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。	1.1	企業社會責任觀點與承諾	9		160
			2.2	公司治理	33		
	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	33		160
	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	33		160
	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	33 5		160
	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 2.2.9	公司治理 企業風險管理	33 41		160
	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 2.2.9	公司治理 企業風險管理	33 41		160
	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	企業社會責任觀點與承諾	10		160
	G4-49	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	1.1 2.2	企業社會責任觀點與承諾 公司治理	10 33		160
	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	1.1.1	光寶環保及企業社會責任委員會	10		160
	G4-51	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	2.2.1 2.2.3	董事會 薪酬委員會	34 36		160

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	G4-52	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	36		160
	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	36		160
	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	36		160
	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	36		160
	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 3.1 光寶綠色承諾 2.2.8 反貪瀆	9 46 39		160
倫理與誠信	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	39		160
	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	39		160

全球永續性報告指標GRI G4對照表

特定標準揭露 - 經濟

重要考量面	DMA 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	產生和分配的直接經濟價值	2.1	公司概況	22		160
			2.2	公司治理	33		
	2.1.2		營運表現及展望	30			
	2.2.6		公司股利政策及執行狀況	37			
	2.2.7		員工分紅及董事酬勞	38			
	4.4		權益保障	95			
	4.6		樂活光寶	101			
	5.1		社會共融政策	112			
	G4-EC1		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	5		
	G4-EC2		3.2	氣候變遷與全球暖化之因應	49		
	3.3	溫室氣體減緩	51				
G4-EC3	企業卻定福利計畫義務的範圍	4.4.3	退休金制度	98	160		
G4-EC4	自政府取得之財務補助	2.2.5	主要股東名單	37	160		
市場形象	管理方針	標準起薪與營運所在地依性別最低薪資	2.1	公司概況	22		160
			2.2	公司治理	33		
	4.4		權益保障	95			
	4.2		員工概況	82			
G4-EC5	主要營運處本地高階 / 員工聘任	4.2	員工概況	82	160		
採購實務	管理方針	主要營運處採本地供應商概況	3.1	綠色承諾	46		160
			3.11	供應鏈管理	77		

全球永續性報告指標GRI G4對照表

特定標準揭露 - 環境

重要考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
	管理方針		3.1	光寶綠色承諾	46	160
	G4-EN1	原物料的總使用重量或用量	3.7	主要原物料流	65	160
原物料	G4-EN2	回收再生料的使用比率			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。	160
	管理方針		3.1	光寶綠色承諾	46	
			3.2	氣候變遷與全球暖化之因應	49	160
			3.3	溫室氣體減緩	51	
	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	55	160
能源	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	160
	G4-EN5	能源密集度	3.3.3	直接能源及間接能源消耗	55	160
			3.3.2	節能措施	54	
	G4-EN6	減少能源的消耗	3.3.3	直接能源及間接能源消耗	55	160
			3.8	綠色運籌	68	
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	3.5	綠色產品設計	60	160

全球永續性報告指標GRI G4對照表

特定標準揭露 - 環境

重要考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
水	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	46		160
			3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	49		
	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	3.4 水資源節約	58		160
	G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	無影響			160
	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	58	水資源回收及再利用對本公司之產業型態非重大考量。	160
排放	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	46		160
			3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	49		
			3.3 溫室氣體減緩	51		
	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	51		160
	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	51		160
	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	51		160
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	3.3.1 溫室氣體排放之盤查	51		160
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	3.1.1 環保管理目標	47		160
			3.3.1 溫室氣體排放之盤查	51		
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			160	
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 空氣污染防制	57		160	

全球永續性報告指標GRI G4對照表

特定標準揭露 - 環境

重要考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
廢污水及廢棄物	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	46		160
			3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	49		
	G4-EN22	按水質及目的區分之廢污水量	3.4 水資源節約	58		160
	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	67		160
	G4-EN24	化學品等溢漏的總次數及體積	備註： 2014 年間無重大洩漏事件			160
	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。			160
	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	58		160
產品及服務	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	46		160
			3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	49		
	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	64		160
			3.5 綠色產品設計	60		
	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。	160
法規遵循	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	46		160
			3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	49		
	G4-EN29	違反環保法令之罰款及次數	3.1.2 環境會計	48		160

全球永續性報告指標GRI G4對照表

特定標準揭露 - 環境

重要考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
交通運輸	管理方針		3.1	光寶綠色承諾	46	160
	G4-EN30	營運運輸產生的重大環境衝擊	3.8	綠色運籌	68	160
整體情況	管理方針		3.1	光寶綠色承諾	46	160
	G4-EN31	按類別區分的環保總投資 / 支出	3.1.2	環境會計	48	160
供應商 環境評估	管理方針		3.1	光寶綠色承諾	46	160
	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	77	160
	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	77	目前相關統計數據尚無完整。規畫未來完整揭露。
環境問題 申訴機制	管理方針		3.1	光寶綠色承諾	46	160
	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：	2014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		160

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

重要考量面	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	81		160
	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	87		160
	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	95		160
			4.6 樂活光寶	101		
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	87	中國大陸與泰國無法定育嬰假	160	
勞資關係	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	G4-LA4	明訂勞務變更的最短告知期限	4.4 權益保障	95		160
職業健康與安全	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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	104		160
	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	104		160
	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	104		160
	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	104		160
訓練與教育	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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	89		160
	G4-LA10	員工職涯與能力相關課程培訓	4.3 員工發展與訓練	89		160
	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	89		160
員工多元化與平等機會	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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 員工結構及分佈	82		160

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

重要考量面	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	81		160
	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	95		160
供應商勞工實務評估	管理方針		3.11 供應鏈管理	77		160
	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	77		160
	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	77	目前相關統計數據尚無完整。規畫未來完整揭露。	160
勞工實務問題	管理方針		4.1 員工政策	81		160
申訴機制	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	98		160

全球永續性報告指標GRI G4對照表

特定標準揭露 - 人權

重要考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
投資	管理方針		4.1 員工政策 3.11 供應鏈管理	81 77		160
	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 電子產業行為相關規範，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。 2014 年度合併建興電子公司之重大投資案審查後並無人權風險。			160
	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	89		160
	管理方針		4.1 員工政策	81		160
不歧視	G4-HR3	歧視個案數與組織採取之矯正行動	4.5 員工關係	98		160
結社自由與集體協商	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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	88 77		160
童工	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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	88		160
			4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會	88		
			3.11 供應鏈管理	77		

全球永續性報告指標GRI G4對照表

特定標準揭露 - 人權

重要考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
強迫與強制勞動	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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	88		160
			3.11 供應鏈管理	77		
保全實務	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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例為 100%。			
原住民權利	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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			160
評估	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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	88		160
供應商人權評估	管理方針		3.11 供應鏈管理	77		160
	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	77		160
	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	77		160
人權問題申訴機制	管理方針		4.1 員工政策	81	目前相關統計數據尚無完整。規畫未來完整揭露。	160
	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	98		160

全球永續性報告指標GRI G4對照表

特定標準揭露 - 社會

重要考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
反貪腐	管理方針		5.1 社會共融政策	112		160
			2.2.8 反貪瀆	39		
	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	39		160
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會	88		
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.8 反貪瀆	39		160
公共政策	管理方針		5.1 社會共融政策	112		160
	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。			160
反競爭行為	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	G4-SO7	涉及反壟斷行為訴訟數及結果	備註： 涉及違反公平交易或反壟斷行為訴訟之建興電子科技公司業於 2014 年 6 月 30 日併入光寶，現由光寶承受建興相關訴訟，案件仍於訴訟繫屬中，光寶亦於每季財報以及每年年報揭露案件內容及進度。			160
法規遵循	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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： 2014 年，本公司無任何因違反法令而遭受之鉅額罰款。			160

全球永續性報告指標GRI G4對照表

特定標準揭露 - 社會

重要考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
供應商社會衝擊評估	管理方針		3.11 供應鏈管理	77		160
	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	77		160
	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	77	目前相關統計數據尚無完整。規畫未來完整揭露。	160
社會衝擊問題 申訴機制	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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：2014年，本公司無發生社會衝擊申訴並立案之案例。			160

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

重要考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
顧客的健康與安全	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	46		160
			3.10 客戶服務與滿意度	71		
	G4-PR1	為改善健康和安全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	60		160
	G4-PR2	違反產品與服務之健康與安全相關法令案件	備註：2014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。			160
	管理方針		3.1 光寶綠色承諾 3.10 客戶服務與滿意度	46 72		160
產品及服務標示	G4-PR3	產品與服務訊息	3.5 綠色產品設計 備註：光寶所有產品皆符合相關資訊及標示規定	60		160
	G4-PR4	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件	備註：2014年，本公司無違反任何產品與服務訊息與標示相關法令。			160
	G4-PR5	客戶滿意度的調查與結果	3.10 客戶服務與滿意度	72		160
行銷溝通	管理方針		3.10 客戶服務與滿意度	72		160
		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	160
	G4-PR7	違反市場行銷法令的案例數	2014年，本公司無違反任何市場行銷法令。			160

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

重要考量面	管理方針 和 指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部 保證
顧客隱私	管理方針		3.10 客戶服務與滿意度	72		160
	G4-PR8	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	72		160
法規遵循	管理方針		3.10 客戶服務與滿意度	72		160
	G4-PR9	違反相關法令之鉅額罰款總值	備註： 2014 年，本公司無任何因違反法令 而遭受之罰款。			160

全球永續性報告指標GRI G4對照表

特定標準揭露 - 其他

重要考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略	外部保證
責任採購 (衝突礦石)	管理方針		3.11 供應鏈管理	77		160
	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	78		160
			3.11.6 揮發有機物(VOCs)的管制與供應鏈水風險管理	79		160
研究創新 (產品)	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	46		160
	LOT-EN2	提高能源效率	3.5 綠色產品設計	60		160
			3.9.2 綠色製程	71		160
	LOT-EN3	節省材料資源	3.5 綠色產品設計	60		160
	LOT-EN4	降低對環境毒性危害	3.5 綠色產品設計	60		160
供應商 教育訓練	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	46		160
	LOT-LA1	提升供應鏈管理品質	3.11 供應鏈管理	77		160
			3.11.3 供應商教育	78		160
提升 幹部溝通能力	管理方針		4.1 員工政策	81		160
	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	107		160
公益關懷	管理方針		5.1 社會共融政策	112		160
	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」	114		160
			5.3 光寶企業志工與服務	128		160
	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」	114		160
			5.2.2 臺北市信義社區大學	121		160
	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	121		160
	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	133		160
LOT-SO5	推廣社會創新永續產品	5.5 推廣社會公平與公益的創新產品	136		160	

ISO 26000對照表

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	33	
	2.2.1 董事會	34	
	2.2.3 薪酬委員會	36	
	2.2.4 成長策略委員會	36	
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	88 77
	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	88 77
	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	16
		2.2.8 反貪瀆	39
		4.5 員工關係	98
	歧視與弱勢族群	1.1 企業社會責任觀點與承諾	9
		4.4 權益保障	95
	公民與政治權	4.6 樂活光寶	101
		3.11 供應鏈管理	77
	經濟、社會與文化權	4.4 權益保障	95
		4.6 樂活光寶	101
	工作的基本權利	4.4 權益保障	95

ISO 26000對照表

議題	章節索引	頁碼	註解
勞動實務	聘僱與聘僱關係	4.4 權益保障	95
	工作條件與社會保護	4.6 樂活光寶	101
	社會對話	1.2 利害關係者鑑別	11
		1.2.2 溝通機制	16
		4.1 員工政策	81
	工作的健康與安全	4.6.3 環境安全與衛生	104
		4.7 與客戶及 NGO 攜手推動促進員工健康專案	107
	人力發展與訓練	4.3 員工發展與訓練	89
環境	污染預防	3.6 限用有害物質管理	64
		3.3.4 空氣污染防制	57
		3.7.4 廢棄物管理及回收再利用	67
	永續資源利用	3.5 綠色產品設計	60
		3.8 綠色運籌	68
		3.9 綠色工廠	70
	氣候變遷減緩與適應	3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	49
		3.3 溫室氣體減緩	51
	環境保護，生物多樣性與自然棲息地修復		

ISO 26000對照表

議題		章節索引		頁碼	註解
	反貪腐	2.2.8	反貪瀆	39	
	政治參與責任	4.6	樂活光寶	101	光寶科未參與政治活動
公平運作實務	公平競爭	3.10.5	法規之遵循	76	
	促進價值鏈的社會責任	3.11	供應鏈管理	77	
	尊重智慧財產權	3.10.5	法規之遵循	76	
	公平行銷、客觀真實的資訊與公平交易	3.10.5	法規之遵循	76	
	消費者的健康與安全保護	3.6	限用有害物質管理	64	
		3.5	綠色產品設計	60	
	永續消費	3.11	供應鏈管理	77	
消費者議題	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.10	客戶服務與滿意度	72	
	消費者資料保護與隱私	3.10.4	客戶隱私權	76	
	提供必要的服務	3.10.1	客戶服務	72	
	教育與認知	3.10.1	客戶服務	72	

ISO 26000對照表

議題	章節索引	頁碼	註解
社區參與	5.1 社會共融政策	112	
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」	114	
	5.2.2 臺北市信義社區大學	121	
	5.3 光寶企業志工與服務	128	
	5.4 光寶創新獎	133	
就業機會創造與技術發展	4.2.1 員工結構及分佈	82	
	4.3 員工發展與訓練	89	
社區參與 與發展	2.1 公司概況	22	
	5.4 光寶創新獎	133	
	5.5 推廣社會公平與公益的創新產品	136	
創造財富與收入	2.2.6 公司股利政策及執行狀況	37	
	2.2.7 員工分紅及董事酬勞	38	
	4.4 權益保障	95	
健康	5.3 光寶企業志工與服務	128	
	4.6 樂活光寶	101	
社會投資	5.1 社會共融政策	112	
	5.2 光寶文教基金會	113	

第三方保證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN LITE-ON TECHNOLOGY CORP.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT OF 2014

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 2014. 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 2014 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 2014.

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 high 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 2014 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Lite-On sustainability activities in 01/01/2014 to 12/31/2014.

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 sixth to be assured by an independent assurance team and the second to be evaluated 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 2, High 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 2014, 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 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 the role of the highest governance body in evaluating environmental and social performance 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
5 June, 2015
WWW.SGS.COM



GP5008 Issue 5