



LITEON[®]

創新轉型、再造典範
永續發展、友善共融



2015

光寶科技企業社會責任報告書簡介

此為光寶第十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 2015 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日在全球企業社會責任績效表現；財務數據涵蓋整體母子公司營運績效，其餘指標內容並未涵蓋公開上市 / 上櫃子公司，閩暉及 Lite-On Japan 之數據。

2015 年度光寶企業社會責任報告範疇以可攜式機構、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為主，另包含提供太陽能系統工程設計、施工與建造之全系統整合及維修服務之光寶綠色能資營運，若有例外，將於報告書內文中特別註明。可攜式機構事業群因營運重整，旗下印度廠停止營運。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。職業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，會於各相關內文註明。與上一版報告相較，本報告書中如有更動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：2016年6月發行
下一發行版本：預定2017年6月發行 (上一發行版本：2015年6月)

歷年發行報告書

自2008年開始，報告書內容架構採用全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 為依據撰寫，並將歷年年度報告書揭露於光公司網站之企業社會暨利害關係人專區。
<http://www.liteon.com/Page.aspx?id=82399bf0-194a-4958-ade4-fcfcf3983420>

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
環保及企業社會責任委員會辦公室
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

2015 年光寶企業社會責任重要成果

CSR推動

1. 連續第五度獲選道瓊永續指數 (Dow Jones Sustainability Indices, DJSI) 成份股。
2. 連續兩年獲選為摩根史坦利全球永續指數 (MSCI Global Sustainability Indexes) 成份股
3. 獲Channel NewsAsia Sustainability Ranking 亞洲前20企業
4. 2007-2015連續九年蟬聯天下雜誌「企業公民獎」，2015年榮獲「天下企業公民獎」之肯定。
5. 獲頒遠見雜誌「企業社會責任獎」2015年CSR年度大調查科技與傳產組楷模獎
6. 獲財團法人永續能源研究基金會頒發「2015台灣Top 50企業永續報告獎」電子資訊製造業金獎。
7. 獲客戶微軟(Microsoft)頒發社會和環境責任 (Social and Environmental Accountability) 獎

MEMBER OF
Dow Jones
Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM

ROBECOSAM
Sustainability Award
Silver Class 2016

MSCI 2015 Constituent
MSCI Global
Sustainability Indexes



2015 年光寶企業社會責任重要成果

公司治理

1. 獲證券暨期貨市場發展基金會第十二屆資訊揭露評鑑A++級肯定。同時在臺灣證券交易所股份有限公司主辦之第1屆「公司治理評鑑」列為排名前百分之二十之上市公司名單
2. 光寶IMG廣州廠及AE高雄廠榮獲安達集團(ACE Group) AAA產品責任風險認證，累計共12個廠區通過AAA產品責任風險認證。

企業營運

1. 2015年營業額為NT\$2,169.3億元，稅後淨利率稅後純益為NT\$72.23億元，每股淨利為NT\$3.11元，年增率12%。
2. 2009 - 2015連續七年，天下雜誌1,000大製造業調查排名「電子業」第1名。2015年所有產業總排行第20名，製造業「最賺錢企業」第38名。

環境保護

1. 光寶自行開發3D列印手機天線採用乾式製程為不須電鍍之環境友善製程，2015年已成功商業化量產，完全免除使用有毒重金屬及水資源，並於歐盟及美國取得專利。



噴墨系統



創新配方

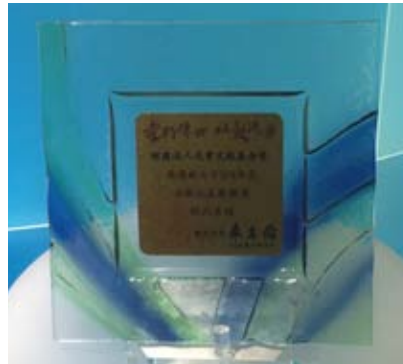
2. 2015耗水密度為23.52 m³/百萬台幣，較2014年耗水密度23.90m³/百萬台幣減少1.59%。
3. 連續兩年獲選國際氣候揭露領導指數(CDLI)領先企業。



2015 年光寶企業社會責任重要成果

社會回饋

1. 光寶文教基金會社區認輔團隊獲頒2015年度教育部社教公益獎
2. 光寶文教基金會社區認輔團隊獲頒2015年度新北市社教公益獎
3. 信義社區大學獲台北市政府頒發獎項：
 - 2015年度優良課程品茗藝術優良教師曾志賢
 - 優良課程-健樂營天使花園優良教師簡慧美
 - 終身學習楷模: 尤美玲學員
 - 終身教學楷模: 講師曾至賢、卓錦泰
 - 臺北市全民漂書推廣活動創意書架票選



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	140
2015年光寶企業社會責任重要成果	2	ISO 26000 對照表	159
致「利害關係人」報告書	6	第三方保證聲明書	163
1 企業承諾與利害關係人對話		4 光寶與員工	
企業社會責任觀點與承諾	11	員工政策	90
利害關係者鑑別	13	員工概況	92
2 企業營運發展		員工發展與教育訓練	99
公司概況	27	權益保障	107
公司治理	33	員工關係	111
3 光寶與環境		樂活光寶	115
光寶綠色承諾	52	多方利害關係人的合作倡議	121
氣候變遷與全球暖化之因應	56	5 光寶與社會	
溫室氣體減緩	59	社會共融政策	124
水資源節約	67	光寶文教基金會	125
綠色產品設計	69	長期扶持社區認輔志工團	127
限用有害物質管理	72	推動成人終身學習：辦理「臺北市信義社區大學」	130
主要原物料流	73	光寶企業志工與服務	134
綠色運籌	77	推動實習：提供學子職場體驗，搭建理論與實務	136
綠色工廠	80	結合培育人才的平台	
客戶服務與滿意度	82	光寶創新獎：鼓勵創新設計突破領域藩籬	137
供應鏈管理	85		

致利害關係人報告書

親愛的朋友們，

儘管近年來受到全球資、通訊產業需求趨緩，光寶 2015 年專注於獲利為上、穩健營運體質、提升股東權益報酬的營運策略，展現獲利逐步提升的執行力與戰鬥力。光寶以雲端運算、LED 照明、汽車電子、生醫、工業自動化等，五大物聯網 (IOT) 應用領域，作為集團轉型的發展重點。在每一個應用領域，整合跨事業單位積極投入資源、研發和團隊共同開展業務，以 One LiteOn 的優勢站上”再出發”的新起點。光寶科技 2015 年全球合併總營收為 NT\$2,169.29 億元，其中，非個人電腦 (Non-PC) 相關產品占總體營收已超過六成；稅後淨利為 NT\$72.23 億元，全年每股稅後盈餘 (EPS) 為 NT\$3.11 元，年增 11%。

光寶在國內連續九年榮獲《天下雜誌》企業公民獎、四度蟬連台灣企業永續獎、八度獲得遠見雜誌企業社會責任獎。在國際上獲頒 Channel NewsAsia Sustainability Ranking 亞洲前 20 企業、連續五年獲選「道瓊永續指數」DJSI 成份股、連續二年獲選為摩根史丹利 (MSCI) 全球永續指數成份股並連續兩年獲選列名為國際氣候揭露領導指數 (Climate Disclosure Leadership Index, CDLI) 領先企業。憑藉高度透明的資訊揭露品質，連續兩年榮獲台灣證交所國內資訊揭露評鑑「A++」最高等級肯定。

營運轉型升級 回應氣候與環境挑戰

2015 年光寶各核心產品持續呈現穩定成長，近年來積極耕耘 Non-PC 業務轉型，逐步開花結果，其中雲端運算、高階照相模組與 LED 照明等，不僅於 2015 年穩定成長，更持續成為 2016 年成長動能與獲利主軸。光電部門受惠於 LED 照明、消費性電子及行動裝置等應用市場需求提升，與照相模組在高階產品出貨擴增及高端智慧型手機之全球市佔率持續提升。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



宋恭源
光寶集團董事長

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持續成長。儲存裝置受惠於市場需求提升，遊戲機相關產品營收年成長近一成。

隨著全球氣候變遷加劇，乾旱、洪水、熱浪、風暴等極端天氣發生頻率亦大幅提升，2015年為人類有溫度記錄以來，最燠熱的一年。針對《巴黎協定》之後，全球主要國家承諾並且將積極達成節能減排目標，光寶以雲端運算、LED照明、汽車電子、生醫、工業自動化等五大IOT應用領域，回應全球未來大量氣候變遷與節能減排需求，作為光寶轉型發展重點，並打造新一波的成長動能。2015年結實纍纍的成果諸如：光寶順利推出資料中心級電源管理系統，為雲端應用的關鍵基礎設施提供創新彈性的電源管理、異地備援、遠端監測等提供全方位解決方案，使耗電量龐大的資料中心能夠更有效率使用及管理能源耗用。光寶自主開發的電動車充電器產品已成功取得歐美規格與技術認證，客戶與產品安裝量穩定成長。LED照明方面，光寶不但為全球汽車大廠生產各式車用LED照明產品；更積極開發LED整合式光學感測器成功邁入心率感測、方向、環境色彩、手勢操作等諸多新穎的感測應用。隨著自駕車如火如荼地發展，光寶所開發的智能感測模組將應用於不同的行車情境中。

除了新產品開發符合節能減排趨勢，在智能製造方面，繼成功開發3D列印、掃描技術之後，光寶更領先業界成為全球首家成功以3D列印量產手機天線之廠商，順利運用於國際品牌大廠之智慧型手機，因其在製程端完全無需電鍍製程及使用綠色可回收材料，大幅降低對環境的衝擊，深獲客戶青睞與好評。而光寶生醫以自有品牌skyla®成功進軍全球生技醫療市場，目前已開發全自動生化分析儀及糖化血色素分析儀，並甫於2016年三月宣佈於新加坡成立首座海外生技研發中心，針對急診與遠距照護市場，整合光寶產品設計與量產優勢，積極發展具競爭優勢的定點照護產品，期望提供變異程度提高的環境下，更便利彈性的醫檢設備。



陳廣中
光寶集團總裁

光寶創新獎推動創新突破領域藩籬

15年來，「光寶創新獎」已成為全球華人工業設計人才嶄露頭角、揮灑創意與設計實力的舞台。正值全球創新創業風潮方興未艾，第15屆光寶創新獎，秉持「創新」的精神，推動創新突破領域藩籬並與創業銜接。以「光、電、節能」與「智慧科技」的企業願景為主題，攜手各界資源擴大賽事規模，除行之有年「設計創新組」外，首度增設全新的「技術創新組」，推動創新設計不分領域的新觀念，提供跨界的技術創新者一個展現團隊精神與能力的新舞台。

2015年創新獎同時結合Maker加速創新的可實現性，透過台灣規模最大的創客基地--未來產房(FutureWard)、豐園北科大木創中心合作，協助參賽團隊製作產品原型(prototype)。參賽前端則與天下雜誌創新學院合作，免費提供參賽者線上學習創新系列課程，從創意到創作、實作到最終創業評估等，整合各方資源提供參賽者多元化的平台，打造開放學習平台，共同學習創新。首屆技術創新組吸引了全台162組創新團隊報名競逐，獲獎作品亦展現高度商品化潛力。合併設計組共收到全球超過1,678組作品與團隊激烈角逐。



以教育行動實踐社會共融

為了實現社會共融的願景，光寶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。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。社區認輔團隊獲頒2015年度教育部社教公益獎、新北市社教公益獎。2015年基金會提供認輔服務受惠人次為16,634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36,211人。

由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，2015年度363門課程，學生超過7,045人次，創下14年來人次新高。2015年積極推廣「信義地方學」成為台北市信義區的生態、文史的交流園地，以公民力量逐步蒐集、參考相關資料而紀錄當代地方誌。由信義社區大學「探索信義學社」成員，逐步蒐集、參考相關資料而紀錄，從發現新的都市脈絡，重建土地倫理新關係。初步透過地圖標記，讓多樣的知識更容易理解及保存。



轉型打造永續競爭力

科技產業正從傳統的硬體製造，快速跨入大數據、LED智慧照明、汽車電子、生技醫療、智慧居家、智能製造乃至於物聯網等領域，需與既有產業縝密整合，甚至取而代之；無獨有偶，全球經濟環境所面臨的各種不確定性亦不遑多讓。對甫跨越四十週年的光寶而言，更重要的是如何因應外在環境的挑戰，同時實現企業社會責任的各項承諾。

過去四十年，光寶一直面對不同的挑戰，但在克服挑戰過程中，光寶獲得成長的養分並豐碩的成果。我們期待這種創業家的精神能夠代代相傳，使光寶成為社會正面的資產，永續存在和發展的台灣企業。展望未來，光寶除持續強化既有量產優勢與營運體質，更將積極參與新應用領域的研發，多面向地打造永續經營的成長實力，以期達成轉型升級發展目標，使光寶能繼續提高對環境、社會、員工與股東應承擔的責任與承諾。對長期信任並支持光寶永續經營理念，甚至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。

光寶集團董事長

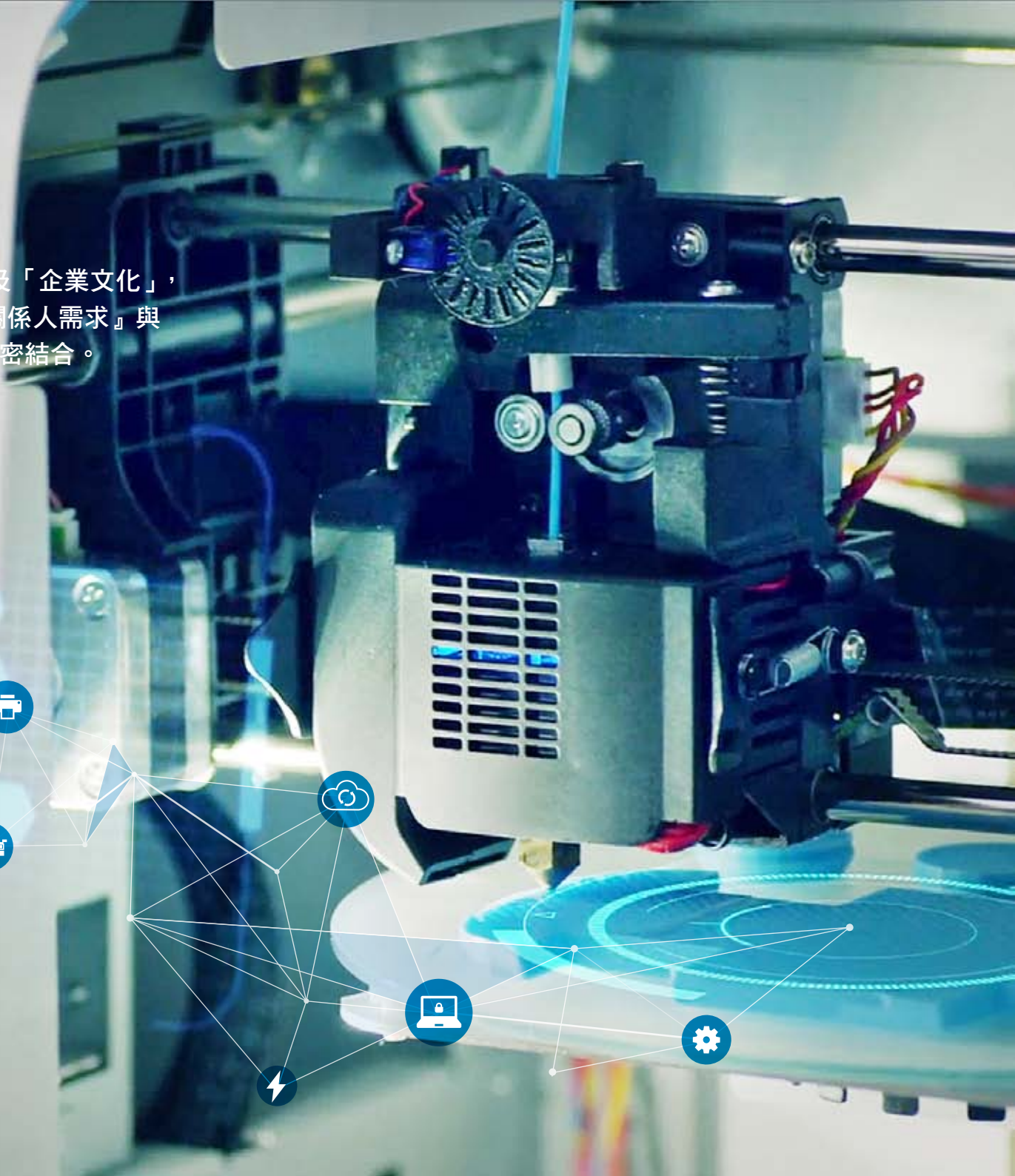
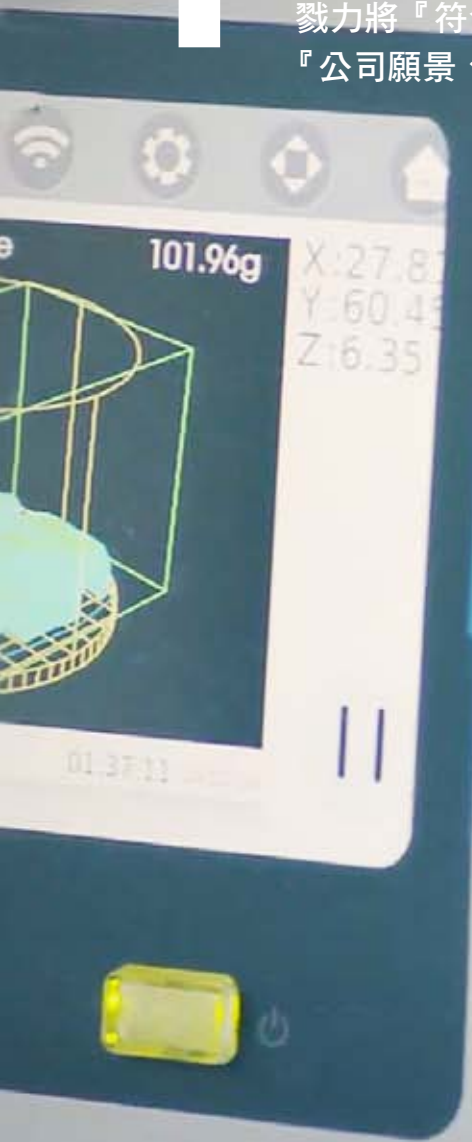
宋泰源

光寶集團總執行長

陳慶中

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

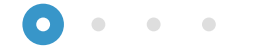
光寶「環保及企業社會責任委員會」(Lite-On Corporate Social and Environmental Responsibility Committee, CSER Committee) 成立宗旨在於確切實踐光寶對於社會的各項承諾，包括勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益等多層面向，尤其注重遵守政府法規、保障工作權、增進工作職場健康與安全、發展綠色產品、降低環境影響、負起社會與環境責任與達到顧客要求等多項指標。

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；其中，董事長及總執行長兩位均為董事會成員，重要之 CSER 議題則由總執行長納入董事會討論事項，例如台灣地區的公司治理評鑑及因應氣候變遷的永續科技產品發展策略等。

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。





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；在諸多利害關係人中，能鑑別與公司營運有顯著相關者，以及這些鑑別出的利害關係人所關注的議題及優先次序，是非常重要的課題。光寶與學者 [Hsu 等人 (2013) 註] 共同開發了一項重大性分析流程 (Materiality Analysis Process) 的系統化分析模式，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。



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 Indices, 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	類別	重大考量面	說明	報告書章節	頁碼
1	經濟面	公司治理 (治理、倫理與誠信、市場形象)	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	33
2	經濟面	財務績效 (經濟成果)	營收、支出及獲利等資訊	2.1.2 營運表現及展望	29
3	經濟面	風險管理 (投資、法規遵循)	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	47
4	經濟面	利害關係人溝通 (環境問題申訴機制、勞工實務問題申訴機制、人權問題申訴機制、社會衝擊問題申訴機制)	跟各利害關係人溝通的方式與成效	1.2 利害關係者鑑別 2.2.8 反腐敗	13 43
5	經濟面	行為準則 (倫理與誠信、環境問題申訴機制、勞工實務問題申訴機制、投資、人權問題申訴機制、反貪腐、反競爭行為、法規遵循、社會衝擊問題申訴機制、責任採購(衝突礦石))	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 反腐敗	43
6	經濟面	客戶關係管理 (顧客的健康與安全、產品及服務標示、行銷溝通、顧客隱私、法規遵循)	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	82
7	經濟面	創新管理 (研究創新(產品))	產品、製程及社會/環境等創新內容	3.5 綠色產品設計 3.9 綠色工廠 3.10 客戶服務與滿意度	69 80 82
8	經濟面	供應鏈管理 (採購實務、產品及服務供應商環境評估、供應商勞工實務評估、供應商人權評估、供應商社會衝擊評估、責任採購(衝突礦石)、供應商教育訓練)	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	85



光寶的 23 個利害關係者溝通議題 (續)

項目	類別	重大考量面	說明	報告書章節	頁碼
9	環境面	環境政策 / 管理系統 (原物料、能源、水、法規遵循、整體情況)	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	52
10	環境面	碳管理 (能源、排放)	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	56
				3.3 溫室氣體減緩	59
11	環境面	綠色產品管理 (原物料、能源、水、排放、產品及服務交通運輸、產品及服務標示、研究創新(產品))	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	69
12	環境面	有害物質 (產品及服務、排放、法規遵循)	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	72
13	環境面	水資源管理 (水及法規遵循)	如用水、供應商水資源管理、產品水生命週期等	3.4 水資源節約	67
				3.11 供應鏈管理	85
14	環境面	環境績效 (能源、水、排放及、法規遵循)	如能源消耗、溫室氣體、空氣等數據	3.3 溫室氣體減緩	59
				3.4 水資源節約	67
15	社會面	勞動指標 (市場形象、勞僱關係、勞資關係、員工多元化與平等機會、女男同酬)	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	90
				4.4 權益保障	107
				4.5 員工關係	111
16	社會面	人力資源發展 (訓練與教育、反貪腐、提升幹部溝通能力)	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	99
17	社會面	人才吸引與留才 (市場形象、勞僱關係)	如員工績效考核、薪酬與獎勵制度等	4.4 權益保障	107
18	社會面	企業公民與慈善 (公益關懷)	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	123



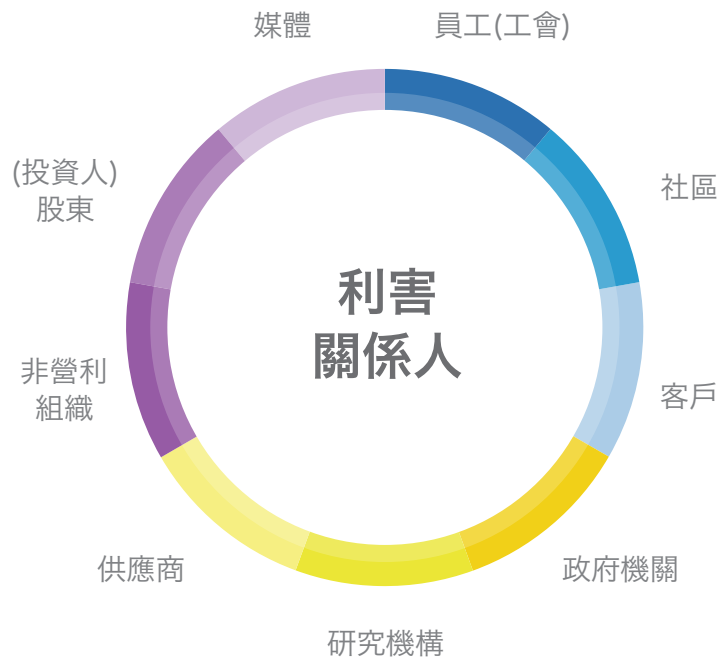
光寶的 23 個利害關係者溝通議題 (續)

項目	類別	重大考量面	說明	報告書章節	頁碼
19	社會面	職業安全衛生 (職業健康與安全)	如失能傷害頻率、職業病發生率、死亡人數等內容	4.6.3 職業安全與衛生	118
20	社會面	勞資關係 (勞資關係)	如勞資雙方溝通、員工滿意度調查	4.5 員工關係	111
21	社會面	員工福利 (勞僱關係、女男同酬)	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	107 115
22	社會面	人才培訓與教育訓練 (投資、訓練與教育)	專業養成規劃、執行成果等內容	4.3 員工發展與教育訓練	99
23	社會面	人權 (投資、不歧視、結社自由與集體協商、童工、強迫與強制勞動、保全實務、原住民權利、評估、供應商人權評估、人權問題申訴機制)	如性別、種族歧視等內容	4.2 員工概況	92



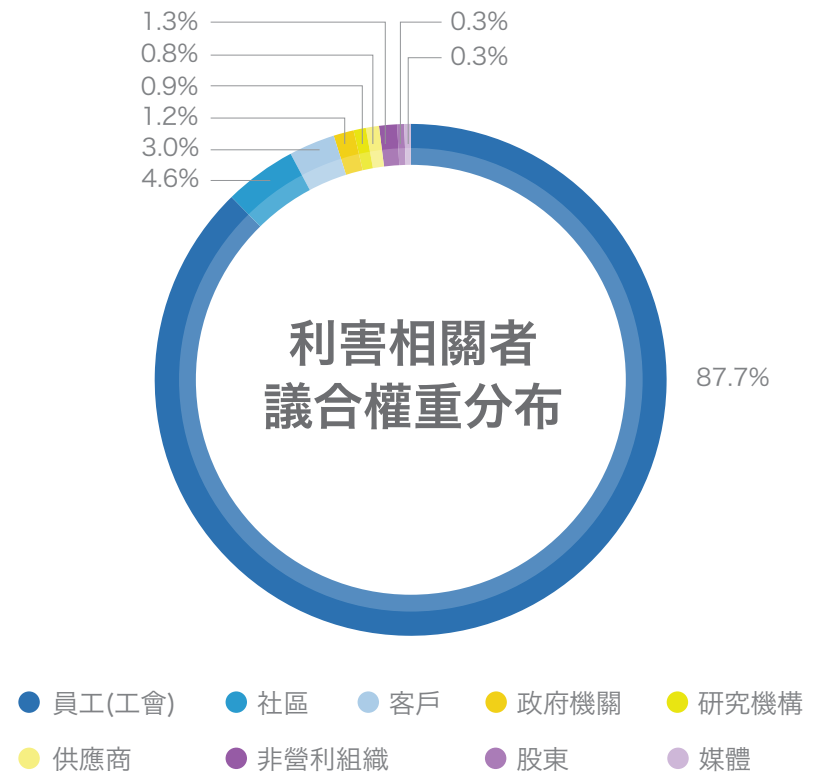
步驟二：鑑別利害關係人

依據溝通目標，依日常營運型態，鑑別出 9 大類的利害關係人，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，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，以做為永續工作推動重點及資訊揭露的參考基礎。本問卷於 2016 年一月至三月間實施，有效問卷數達 2,065 份，以下為各利害關係人議合權重分布。





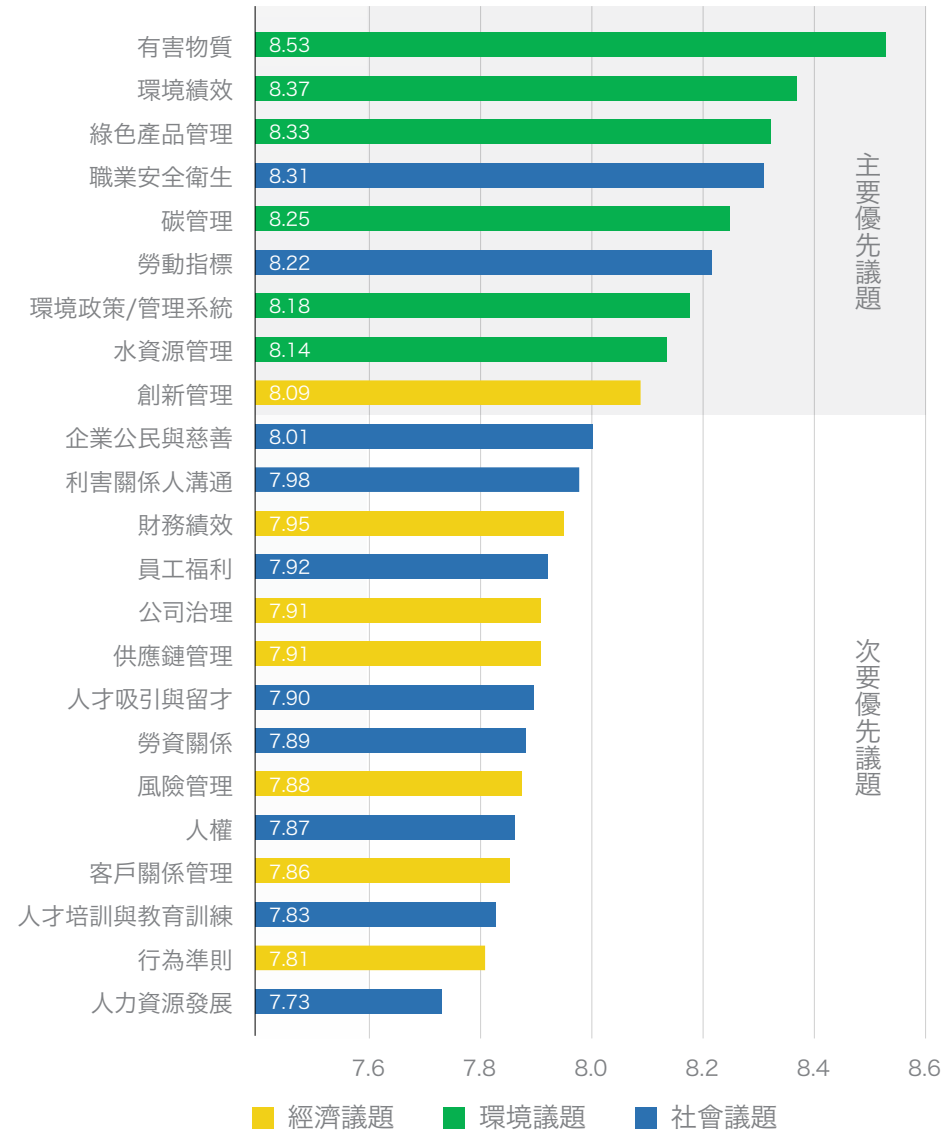
步驟四：實質性議題分析

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。

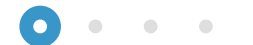
步驟五：審查與結果

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。

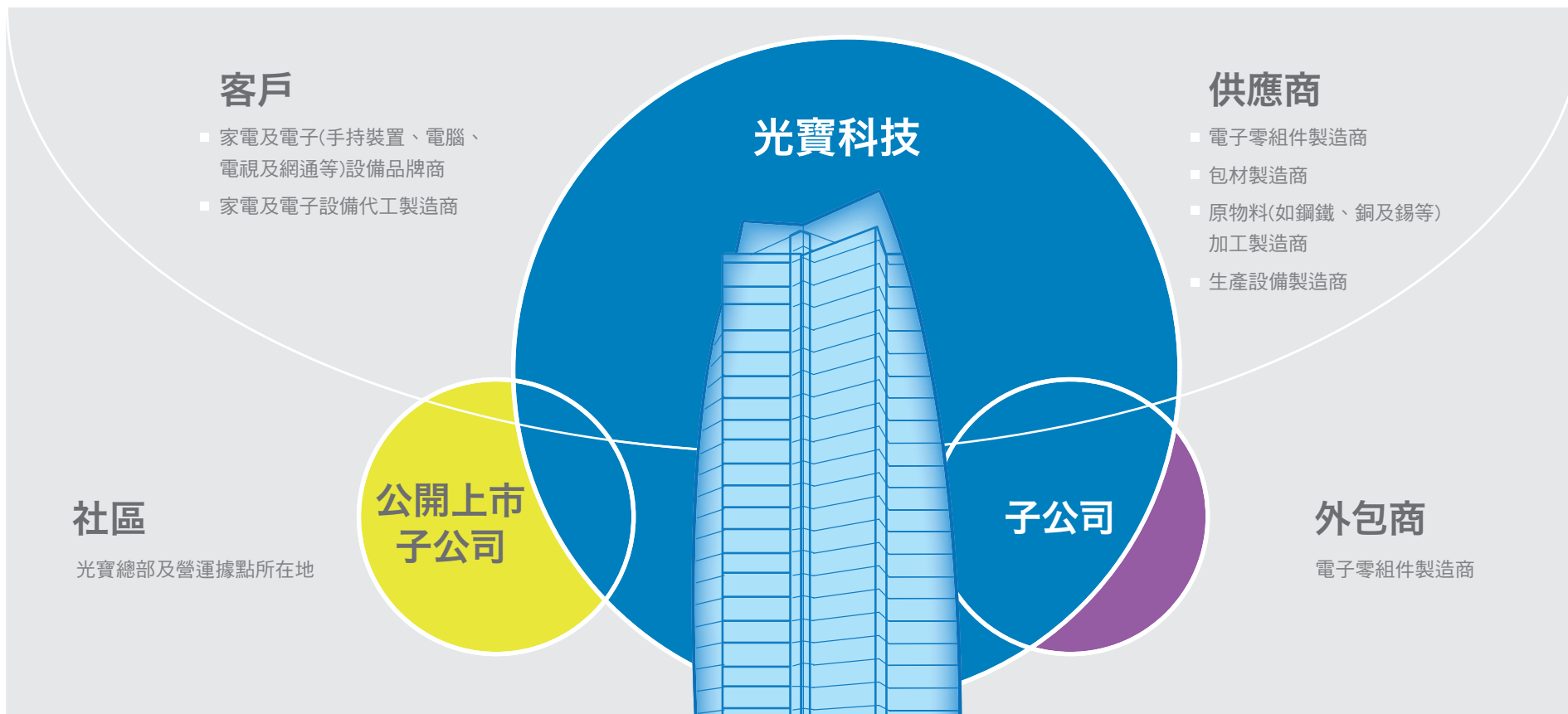
依據實質性分析流程調查結果進行利害關係者對議題的關切程度分析，考量權重之影響後鑑別出光寶前十項主要關鍵議題順序分別為「有害物質」、「環境績效」、「綠色產品管理」、「職業安全衛生」、「碳管理」、「勞動指標」、「環境政策/管理系統」、「水資源管理」、「創新管理」、及「企業公民與慈善」，為光寶以此為基石進行溝通與績效改善之重點。



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



1.2.2 光寶價值鏈及報告書考量面範圍與邊界



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			
			組織內	組織外		
				供應商 (原料)	外包商 (製造)	客戶
類別						
有害物質	產品及服務、排放、法規遵循	環境面	●	●	●	
環境績效	能源、水、排放及	環境面	●			
	法規遵循		●	●	●	
綠色產品管理	原物料、能源、水、排放、產品及服務交通運輸、產品及服務標示、研究創新 (產品)	環境面	●			
職業安全衛生	職業健康與安全	社會面	●	●	●	
碳管理	能源、排放	環境面	●			
勞動指標	市場形象、勞僱關係、勞資關係、員工多元化與平等機會、女男同酬	社會面	●			
環境政策 / 管理系統	原物料、能源、水及、整體情況	環境面	●			
	法規遵循		●	●	●	
水資源管理	水、排放、法規遵循	環境面	●	●	●	
創新管理	(研究創新 (產品))	經濟面	●			
企業公民與慈善	公共政策、公益關懷	社會面	●			
利害關係人溝通	環境問題申訴機制、勞工實務問題申訴機制、人權問題申訴機制、社會衝擊問題申訴機制	經濟面	●			
財務績效	經濟成果	經濟面	●			
員工福利	員工福利	社會面	●			



考量面議題			範疇				
			類別	組織內	組織外		
					供應商 (原料)	外包商 (製造)	客戶
公司治理	治理、倫理與誠信、市場形象	經濟面	●				
供應鏈管理	採購實務、產品及服務供應商環境評估、供應商勞工實務評估、供應商人權評估、供應商社會衝擊評估、責任採購(衝突礦石)、供應商教育訓練	經濟面	●	●	●		
人才吸引與留才	人才吸引與留才(市場形象、勞僱關係)	社會面	●				
勞資關係	勞資關係	社會面	●				
風險管理	投資、法規遵循	經濟面	●				
人權	投資	社會面	●				
	不歧視、結社自由與集體協商、童工、強迫與強制勞動、保全實務、原住民權利、評估、供應商人權評估、人權問題申訴機制		●	●	●		
客戶關係管理	顧客的健康與安全、產品及服務標示、行銷溝通、顧客隱私、法規遵循	經濟面	●				
人才培訓與教育訓練 (投資、訓練與教育)		社會面	●				
行為準則	倫理與誠信、環境問題申訴機制、勞工實務問題申訴機制、投資、人權問題申訴機制、反貪腐、公共政策、反競爭行為、法規遵循、社會衝擊問題申訴機制、責任採購(衝突礦石)	經濟面	●	●	●		
人力資源發展	訓練與教育、反貪腐、提升幹部溝通能力	社會面	●				

● 具有實質性，並揭露

■ 具有實質性



1.2.3 利害關係人的溝通機制

對象	溝通議題與模式	報告書章節				
		名稱	頁碼	溝通管道	溝通頻率	
投資人 (股東)	1. 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。 2. 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。 3. 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。	2.2	公司治理	33	- 業務月報	- 股東會：1 次 / 年 - 自辦法說會：4 次 / 年 - 2015 年度國內外投資人論壇：7 場
		2.1	公司概況	27	- 年度股東會	
		2.1.2	營運表現及展望	29	- 季度法說會 - 外部溝通信箱	
客戶	1. 透過 EICC-ON 平台向 EICC 會員客戶揭露本公司 EICC 自我檢核現況。 2. 因應客戶要求完成年度滿意評估與調查。 3. 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。 4. 因應客戶要求執行相關機密資訊保護措施。	2.2	公司治理	33	- 季度業務檢討會	- 每季
		4.2	員工概況	92	- 供應商大會	- 客戶不定期
		3.3	溫室氣體減緩	59	- 針對特定議題的會議 / 電話會議	- 不定期
		3.5	綠色產品設計	69	- 拜訪碰面	- 不定期
		3.6	限用有害物質管理	72	- 針對突發議題的即時性會議	- 每年更新
		3.7	主要原物料流	73	- 客戶稽核	
		3.9	綠色工廠	80	- EICC-ON 平台	
		3.10	客戶服務與滿意度	82		
		3.11	供應鏈管理	85		



對象	溝通議題與模式	報告書章節		溝通管道	溝通頻率	
		名稱	頁碼			
供應商	1. 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。 2. 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。 3. 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。	3.6 3.11	限用有害物質管理 供應鏈管理	72 85	- 供應商教育訓練大會 - 供應商稽核 - 專案會議 - 經營審查會議	每年度
員工 (工會)	1. 台灣中和及大陸廠區設有工會組織，不定期召開產業工會理監事會議。 2. 公司依當地法規建立勞資會議，使員工權益皆受法規保障。 3. 公司內部各事業單位透過定期召開的溝通會議，建立勞資雙方溝通機制。 4. 光寶員工如有任何相關疑慮，可及時使用內部的溝通管道進行反應。	4.5	員工關係	111	- 工會會議 - 勞資會議 - 各事業單位溝通會議 - 電話專線及溝通信箱	- 不定期 (視需求舉行) - 不定期 (視需求舉行) - 每季 1 次 - 持續進行
政府機關	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。	2.2 2.1.3 3.2	公司治理 公協會會員 氣候變遷與全球暖化之因應	33 30 56	- 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



對象	溝通議題與模式	報告書章節			
		名稱	頁碼	溝通管道	溝通頻率
媒體	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確保媒體取得公司正確訊息。 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。	2.1 公司概況	27	- 記者會	-2015 年記者會：10 次
		2.1.2 營運表現及展望	29	- 發布新聞稿	-2015 年新聞發佈：
		3.5 綠色產品設計	69	- 外部溝通信箱	34 則
		3.9 綠色工廠	80		
社區	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。	5.1 社會共融政策	124	1. 社區認輔	
		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	127	- 基金會電子信箱 - 社群網站專屬社團 - 課程回饋單	- 半年三次 - 不定期
		5.2.2 推動成人終身學習：辦理「臺北市信義社區大學」	130	2. 信義社大 - 課程滿意度調查	- 每半年一次
		5.3 光寶企業志工	134	- 講師會議 - 志工會議	- 半年一次 - 半年一次 - 每季一次



對象	溝通議題與模式	報告書章節			
		名稱	頁碼	溝通管道	溝通頻率
研究機構	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： 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…	5.1 社會共融政策	124	- 產學合作	CSER 學術及研究單位為不定期
		3.5 綠色產品設計	69	- 專案研討會	
		5.4 推動實習：提供學子職場體驗，搭建理論與實務結合培育人才的平台	136	- 問卷與訪談	
		5.5 2015 光寶創新獎：鼓勵創新設計突破領域藩籬	137		
非營利組織	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。	2.1.3 公協會會員	30	- 參與相關組織 - 活動合作	公會：每季



2

企業營運發展

跨越40週年，光寶轉型
雲端、LED照明、汽車、生醫與工業自動化
等五大IoT應用領域，
多面向打造永續經營成長實力。

2.1 公司概況

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、雲端運算及生技醫療等領域，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雲端、LED照明、汽車電子、生醫與工業自動化等五大物聯網(IoT)應用領域拓展，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。

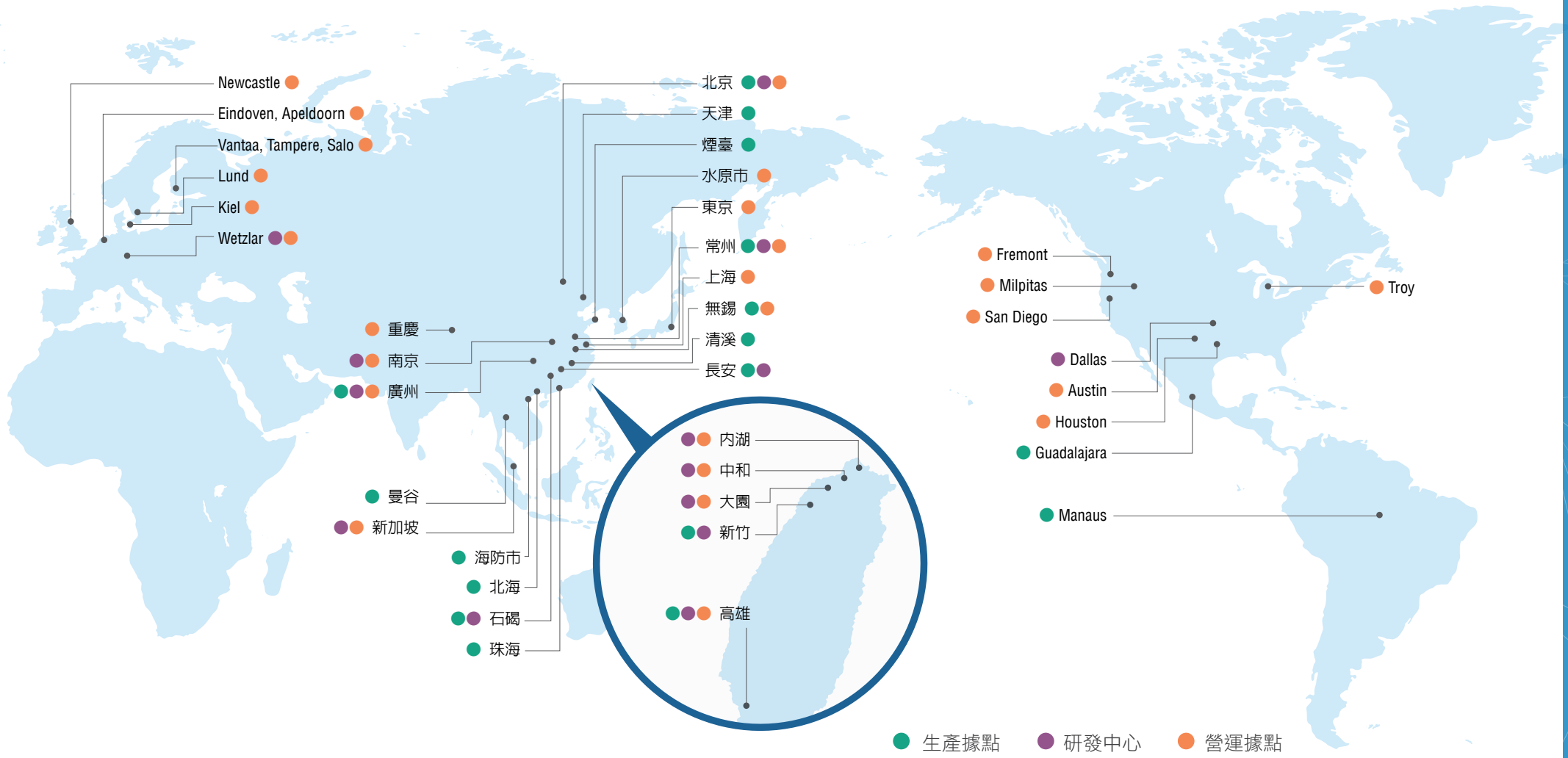
光寶產品及發展請參看光寶網站產品總攬網頁：

<http://www.liteon.com/page.aspx?id=c0c0b83c-5179-4c10-baf1-9181d82947f5>

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
2015年營收	NT\$216,929億元(光寶全球合併營收)
2015年每股獲利	NT\$3.11元
2015年員工總數	54,382人
股票代號	2301

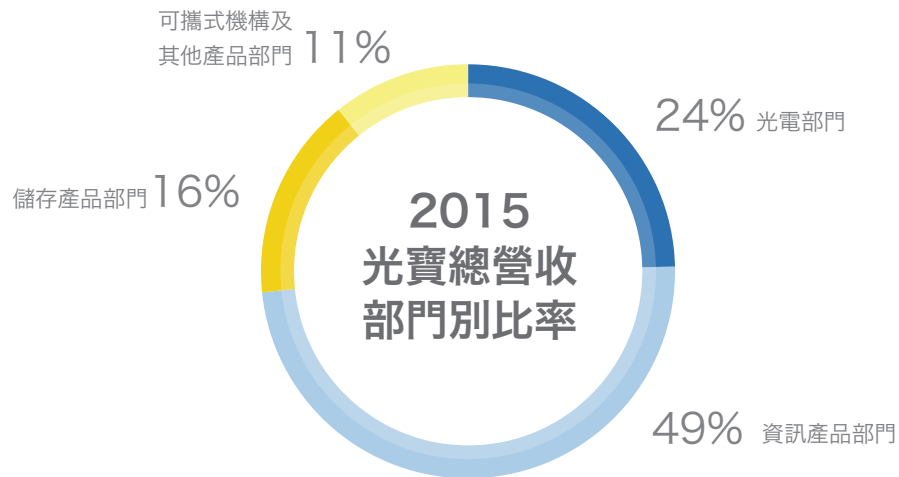


2.1.1 2015 年光寶科技全球主要據點



2.1.2 營運表現及展望

光寶科技 2015 年全球合併總營收為 NT\$2,169.3 億元，受惠於電源管理系統、光電產品等應用在雲端、LED 照明及遊戲機等市場成長，以及手機相關事業營運績效改善，毛利率和營業利潤率分別為 13% 及 4%，年增 0.8% 及 0.9%；稅後純益為 NT\$72.23 億元，每股淨利為 NT\$3.11 元，年增率 12%。



2015 年光寶科主要核心事業表現穩健，非傳統個人電腦 (Non-PC) 產品占總體營收已超過六成。光電部門營收佔比達 24%；成長主要來自於 LED 元件與車用照明、消費性電子及行動裝置等應用市場需求提升，與照相模組在高階產品出貨擴增及高端智慧型手機之全球市佔率持續提升。

資訊產品部門佔整體營收 49%。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，多功能事務機在雷射新機種順利出貨帶動下，整體資訊產品營收年增率為 2%。

儲存裝置佔總營收 16%，受惠於市場需求提升，遊戲機產品相關營收年成長近一成。

	2015 年	2014 年
營業收入	216,929	230,632
營業毛利	28,141	28,248
營業毛利率	13.0%	12.2%
營業淨利	8,653	7,126
營業淨利率	4.0%	3.1%
業外收入 / 支出	1,354	622
稅前利益	10,007	7,748
稅前利益率	4.6%	3.4%
所得稅費用	2,694	2,071
所得稅率	26.9%	26.7%
稅後純益	7,223	6,461
稅後每股盈餘	3.11	2.78

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 2015 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 2015 年度財報第 5 頁

4. 盈餘保留相關資訊請參照 2015 年度財報 5 頁

5. 2014 年數據與 2014 年度報告書數據差異原因為相關財務數據調整與 2015 年度財報之計算基礎一致。

展望今年，在聚焦獲利、穩健營運基礎上，持續強化集團整合資源與營運效率，使雲端運算、LED 元件與照明及手機相關事業營運績效改善，成為 2016 年成長動能與獲利主軸外，集團轉型將積極朝向雲端、LED 照明、車電、生醫與工業自動化等五大 IoT 應用領域拓展。



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。

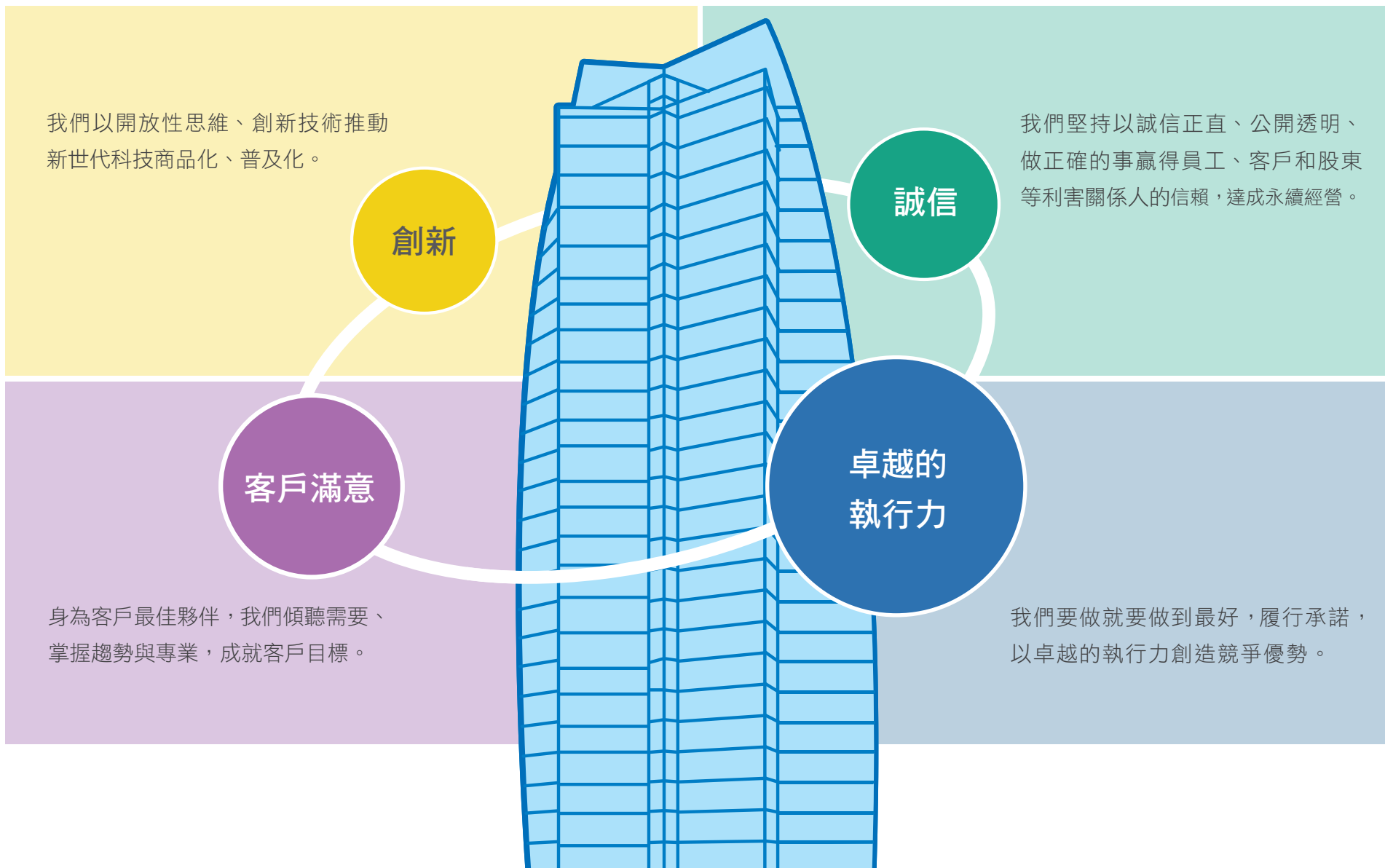
協會 / 組織名稱	會員	擔任職位
Digital Living Network Alliance (DLNA) HIGH-DEFINITION MULTIMEDIA INTERFACE	√	
財團法人資訊工業策進會	√	
國際固態照明聯盟	√	
光電科技工業協進會	√	
IPC 國際電子標準協會	√	
Zhaga 國際聯盟	√	
中華民國台灣半導體產業協會	√	
中華民國國際合作協會	√	
社團法人中華民國企業永續發展協會 (BCSD-Taiwan)	√	常任會員
台北市電腦商業同業公會	√	常務理事
台北市內湖科技園區發展協會	√	理事
台灣企業永續論壇	√	
台灣區電機電子同業工會	√	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



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



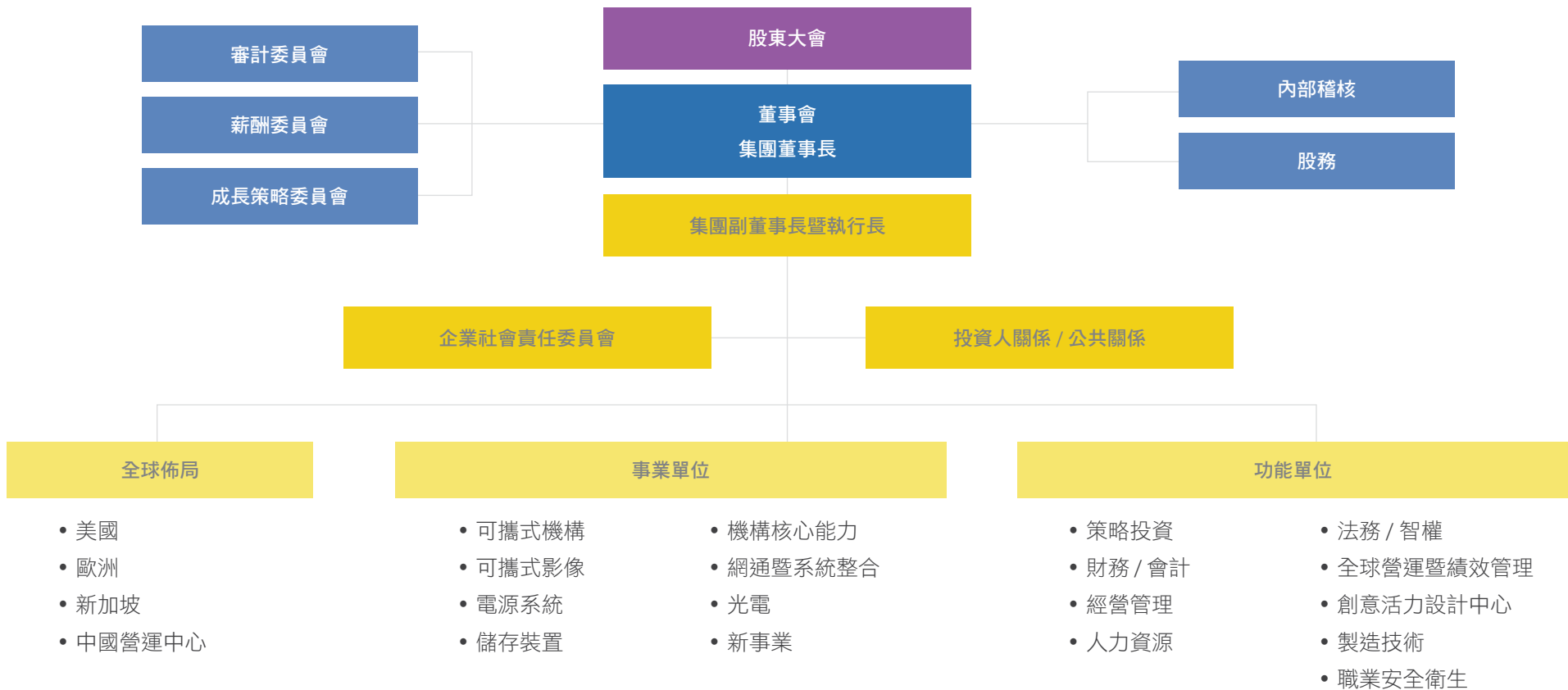
2.1.4 光寶價值體系





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。





組織功能說明

主要部門	職掌及功能
內部稽核	協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議以協助公司達成內部控制制度之目標，並確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。
股務	辦理股東之開戶、過戶、查詢及資料變更等事務，召開股東會事項、股利發放、增資股票及股利所得稅務申報。
投資人關係 / 公共關係	建立公司與投資人、媒體及社會大眾之間的溝通橋樑，將公司的經營理念、最新動態和企業社會責任等各層面之資訊有效率地傳達給外界，並使投資人充分掌握公司的財務及營運面重大資訊，鞏固優良的企業形象。
策略投資	<p>策略及投資部門協助執行長及各事業單位最高主管</p> <ul style="list-style-type: none"> - 新事業的策略評估，市場信息收集，競爭者分析等關鍵資訊作為策略決定之參考 - 對外投資的審核，盡職調查 (due diligence) 及收購購併的先期檢視，及後期執行及投後管理 - 集團策略的定期審視，及策略相關之各項專案執行
財務 / 會計	提供專業財務服務以增進事業群之獲利成長，制定嚴謹的風險控管並以堅定的誠信原則，促進公司營運透明化，並確實執行財務計劃以保障股東權益。
經營管理	主導公司整體營運績效之分析及管理，結合相關功能部門之專業，並整合各事業單位之資源，以協助公司推動並提昇各事業單位之經營績效，達成各項年度工作。
人力資源	配合公司策略發展需求，規劃及執行組織人力資源策略，使公司人力資產得以持續加強培養，確保公司永續經營；訂定績效管理及訓練發展之政策及規章，以提升組織績效及核心能力；擬訂勞工安全衛生政策，提供員工人事相關各項服務，建構良好的勞資環境。
法務 / 智權	<ul style="list-style-type: none"> - 負責處理營運相關之各類契約、爭議、訴訟、併購及智慧財產權等法律事務，進行營運法律風險管理；透過提供遵法原則及風險管控措施進行商業決策，並於必要時指揮協調外部律師，以確保公司遵循法令規定及增加公司在法律面上之營運利益。 - 負責專利、商標等智慧財產權的申請與維護，進行公司智慧財產權的規畫與運用。透過智慧財產權之策略管理，增加公司無形資產之價值。



主要部門	職掌及功能
全球營運暨績效管理 / 6 Sigma 暨品質管理	協調整合有效應用公司資源、推動品質良率效率改善、優化營運成本績效、提昇公司整體核心競爭能力。
創意活力設計中心	整合集團工業設計，使用者介面設計與行動裝置 APP 研發人力資源，建立以創新設計為中心之設計團隊以協助集團各事業單位加速研發創新產品。成立以來榮獲超過 40 件國際工業設計大獎並持續推動及強化集團各事業單位創新設計之核心競爭能力。
製造技術	負責生產技術提升、新製程開發、工廠自動化推動，以建立核心製造能力與競爭者產生差異化。
職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> - 政策政令宣達及執行企業社會環境責任等相關事項。 - 擬定、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。 - 推動一般安全衛生教育訓練及在職訓練，加強宣導同仁之職業安全衛生觀念。 - 進行安全衛生督導及考核工作，確保所有同仁的職場安全，以零事故、幸福安心職場為目標。
企業社會責任委員會	負責訂立公司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，帶領公司落實企業社會責任的願景及目標。
事業單位	各事業單位主要業務為負責相關事業整體營運，如相關產品研發、設計、生產、銷售以及規劃未來發展。
全球布局	主要負責拓展海外業務與市場，提供完整的服務與技術支援。



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 2015 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，並在由臺灣證券交易所股份有限公司與財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同研議之第 1 屆「公司治理評鑑」當中，列為排名前百分之二十之上市、上櫃公司名單。
4. 2015 年光寶廣州 IMG 廠區及高雄 AE 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，目前累計共十二個廠區已通過 (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	
董事	林行憲	
	多加投資 代表人：林秉祺	男
	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	
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。2015年度，董事會共召開8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。

審計委員會與內部稽核主管及會計師之溝通情形：

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 (2015 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。2015 年度，審計委員會共召開 8 次會議。

2.2.3 薪酬委員會

主席：張孝威獨立董事

成員：吳國風獨立董事、楊耀武獨立董事

為了持續強化公司治理並接軌國際標準，光寶科於 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、並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。為確保公司整體薪酬的合理性與競爭性，公司定期邀請專業顧問進行公司整體薪酬與薪酬市場比較分析報告，並將分析結果呈報薪酬委員會。

光寶最高治理單位董事酬勞依各董事成員所負責職責、獨立性及兼任委員會召集人權責等分派。此外，董事酬勞總額與經營績效連結以百分比管理，並設有上限金額限制，經薪酬委員會審核後，且須董事會決議通過。

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，2015 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(*)	22	1.1
巴西	15	0.9
中國	8	1.02
泰國	4	1

(*) 薪酬含本薪、伙食津貼、固定獎金，揭露資訊範圍為母公司

(**) 年薪以 12 月底在職員工月薪推估

註：大陸資料含東莞 / 廣州 / 常州 / 北海 / 天津等主要廠區



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。

2015 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. 大榮投資股份有限公司	82,490,995	3.53%
2. 宋恭源	78,908,736	3.38%
3. 富邦人壽保險股份有限公司	67,808,623	2.90%
4. 南山人壽保險股份有限公司	67,199,519	2.88%
5. 群益金鼎託管群益託管有限公司投資專戶	64,862,783	2.78%
6. 大松投資股份有限公司	46,854,554	2.01%
7. 明興投資股份有限公司	45,179,843	1.93%
8. 花旗（台灣）銀行託管新加坡政府投資專戶	39,804,898	1.70%
9. 源寶開發投資股份有限公司	39,277,570	1.68%
10. 英商渣打銀行受託保管 GMO 新興市場基金	36,281,836	1.55%
11. 政府基金及相關股東		
- 勞工保險基金	33,439,332	1.37%
- 公務人員退休撫卹基金管理委員會	35,801,605	1.55%
- 公務人員退休撫卹基金管理委員會	31,064,703	1.35%
- 臺灣銀行股份有限公司公教保險部	3,951,347	0.17%
- 國民年金保險基金	16,410,591	0.71%
- 中華郵政股份有限公司	5,919,119	0.26%
政府基金及相關股東合計持股	595,256,054	5.41%

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。

本公司年度總決算如有稅後淨利，應先彌補累積虧損（包括調整未分配盈餘金額），依法提撥 10% 為法定盈餘公積；但法定盈餘公積累積已達本公司實收資本額時，不在此限。次依法令或主管機關規定提撥或迴轉特別盈餘公積。其餘額，連同期初未分配盈餘（包括調整未分配盈餘金額），由董事會擬具盈餘分配議案，提請股東會決議分派股東股息及紅利。

本公司最近 5 年之股東股利皆不低於當年度稅後淨利之 70%，屬高盈餘分配率，其中現金股利不低於當年度股東股利之 95%，歷年股利分配情形請參閱本公司網站投資人專區之股利分配資訊。

本次股東會擬議股利分派之情形

本公司 2015 年度盈餘分派，經 2016 年三月二十五日董事會通過，擬按配股基準日股東名簿記載之股東及持股數，每仟股配發 5 股股票股利及 2,190 元現金股利，共計發行新股 11,675 仟股，每股新台幣壹拾元。股票股利配發不足一股之畸零股部分得由股東自行拼湊，於除權時股票停止過戶之日起五日內向本公司股務室登記，未如期辦理者或仍未足一股之畸零股，一律按面額折付現金至元為止，並按股票面額由董事長洽特定人認購。本公司如嗣後因買回本公司股份、將庫藏股轉讓、轉換及註銷或員工認股權證行使等，致影響流通在外股份數量，股東配股率因此發生變動時，擬提請股東會授權董事會依法調整。



2.2.7 員工及董事酬勞

1. 公司章程所載員工及董事酬勞之成數或範圍

本公司新修訂之章程規定，年度如有獲利（所謂獲利係指尚未扣除分派員工酬勞及董事酬勞之稅前利益），應提撥下列酬勞；惟若公司尚有累積虧損（包括調整未分配盈餘金額）時，應預先保留彌補數額，剩餘獲利再提撥下列酬勞：

- 一、員工酬勞：不低於 1%。
- 二、董事酬勞：不高於 1.5%。

前項員工酬勞得以股票或現金為之，其發給對象得包括從屬公司員工，其條件及分配方式授權董事會決定之。前項董事酬勞僅得以現金為之。前二項應由董事會決議行之，並報告股東會。

上述修訂後之章程俟本次股東會通過。

2. 本期估列員工及董事酬勞金額之估列基礎、以股票分派之員工酬勞之股數計算基礎及實際分派金額若與估列數有差異時之會計處理

- (1) 本期估列員工及董事酬勞金額之估列基礎：係依據章程所定成數範圍內按一定比率估列。
- (2) 員工股票酬勞之股數計算基礎：係依據董事會前一日收盤價為計算基礎，計算不足一股之員工股票酬勞以現金發放。
- (3) 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. 董事會通過分派酬勞情形

- (1) 本公司 2015 年度員工及董事酬勞，經 2016 年三月二十五日董事會通過，員工現金酬勞新台幣 858,514 千元、員工股票酬勞新台幣 163,526 千元及董事酬勞新台幣 61,395 千元。董事會通過之員工及董事酬勞金額與 2015 年度財務報表估列數相同無差異。
- (2) 以股票分派之員工酬勞 163,526 千元占本期個體財務報告稅後純益 7,222,899 千元之 2%，占員工酬勞總額 1,022,040 千元之 16%。

4. 前一年度員工及董事酬勞之實際分派情形

本公司 2014 年度實際分派之員工現金酬勞新台幣 768,033 千元及董事酬勞新台幣 54,924 千元。另實際分派之員工股票酬勞新台幣 146,292 千元，依股東會前一日收盤價每股 35.9 元並考量除權除息之影響後，其發行股數為 4,333 仟股。員工酬勞及董事酬勞之實際配發金額與 2014 年度財務報表估列數相同無差異。



2.2.8 反腐敗

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

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

一、禮物與招待：

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



二、業務上付款原則：

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

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

- 2.7 記錄之偽造：有意或明知將款項之一部分用於交易證件所述以外目的時，該款項不得予以批准、辦理或接受。「行賄基金」或類似基金或轉帳，在本公司帳簿中無收支說明者，均嚴格禁止。

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。

一、《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，2015年台灣與大陸地區施訓成效請見下表。

地區別	男性		女性		佔全體 總人數比例
	總訓練 人次	總訓練 人次	總訓練 人次	總訓練 人次	
台灣地區	2,808	1,170	3,978	92.6%	
大陸地區	34,266	15,535	49,802	99.4%	

備註：

1. 台灣地區總人數為4,296人，大陸地區為50,079人
2. E-learning系統無性別欄位，故與HR系統員工性別比對後呈現。

二、《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。2015年施訓以大陸地區為主，訓練成效請見下表。

地區別	男性 總訓練 人次	女性 總訓練 人次	總訓練 人次	總訓練 時數	佔全體 總人數 比例
大陸地區	35,347	18,023	53,371	58,990	106.6%

備註：

大陸地區為50,079人，因是計算總人次，故包含受訓後離職員工，故超過100%

三、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。

四、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，在以下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：

<http://www.liteon.com/page.aspx?id=8fb9c570-db98-4597-b3be-12a8147f1823>

2015年共收到一件相關檢舉，公司並立即啟動申訴處理流程，經調查並無發生相關情事。

2.2.8.1 光寶科技合併之建興電子涉及『反托拉斯法』事件說明

下列反托拉斯調查及訴訟案對象原為建興電子科技股份有限公司及其子公司 Philips & Lite-On Digital Solutions Corporation、Philips & Lite-On Digital Solutions USA, Inc.，因於2014年6月30日光寶科技股份有限公司與建興電子科技股份有限公司合併，以光寶科技股份有限公司為存續公司，建興電子科技股份有限公司於合併後消滅，光寶科技股份有限公司概括承受其訴訟，因而，特別提出相關說明：

歐盟執委會（European Commission）於2012年第3季對光碟機產業相關廠商發出聲明異議狀（Statement of Objection），調查廠商涉嫌進行反托拉斯行為，公司委任律師針對該調查案進行妥善處理，並配合歐盟執委會進行相關調查程序；歐盟執委會已於2015年10月21日結束調查程序並公布調查結果，我方依歐盟執委會之決定被豁免全部罰鍰。

正在進行之訴訟案件公司已委任律師針對該訴訟案進行妥善處理，並依據案件進展估列相關費用，此反托拉斯案件對公司營運狀況不致造成重大影響。

除公司內部訂有反托拉斯之遵守原則外，目前公司持續進行內部訓練，包含新進同仁必上之宣導課程，以及業務上與反托拉斯行為有關同仁定期之教育訓練；藉此宣導同仁反托拉斯法相關規定，提醒同仁應遵守並避免觸犯相關法令，並於必要時配合相關稽查機制，落實公司遵守反托拉斯法決心。

相關詳細說明請參看光寶公司網頁：

<http://www.liteon.com/Page.aspx?id=9391a00f-876e-4174-80ba-efea54d0c76e>



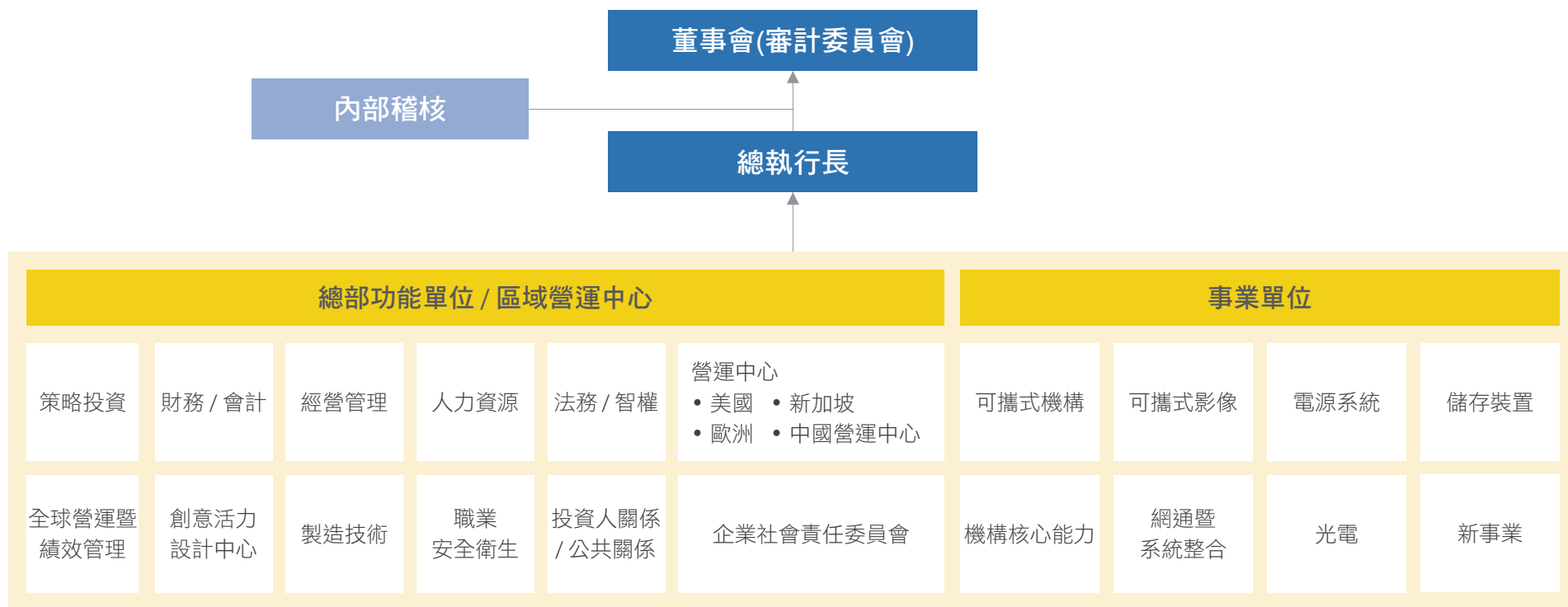


2.2.9 企業風險管理

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

風險管理之組織架構

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



風險管理循環

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

「外部風險」係指由外部因素所致，如產品滯銷、企業競爭力對比、市場需求萎縮、消費者的偏好的改變、技術革新、新產品之競爭、國際意外事件、景氣衰退、不當的併購、外匯法令變動與管制、政黨輪替、勒索、噪音、污染、天然災害等；「營運風險」係指與功能組織運作相關之類別，如：未能及時交貨、產品瑕疵、技術問題不能解決、採購成本過高、存貨過多、生產設計不良、廠房故障、員工結社或集體協議等員工風紀問題、工安事故、火災、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。而光寶科技透過組織關鍵目標的設定，評估關鍵性的重大風險項目，以採取移轉、接受、降低及規避等必要行動，而為降低發生損失的機率及程度，採取比保險更積極的風險管理機制，另外，依序逐廠導入「AAA產品責任損失控制計畫」，強化產品製造及銷售的風險管理機制。

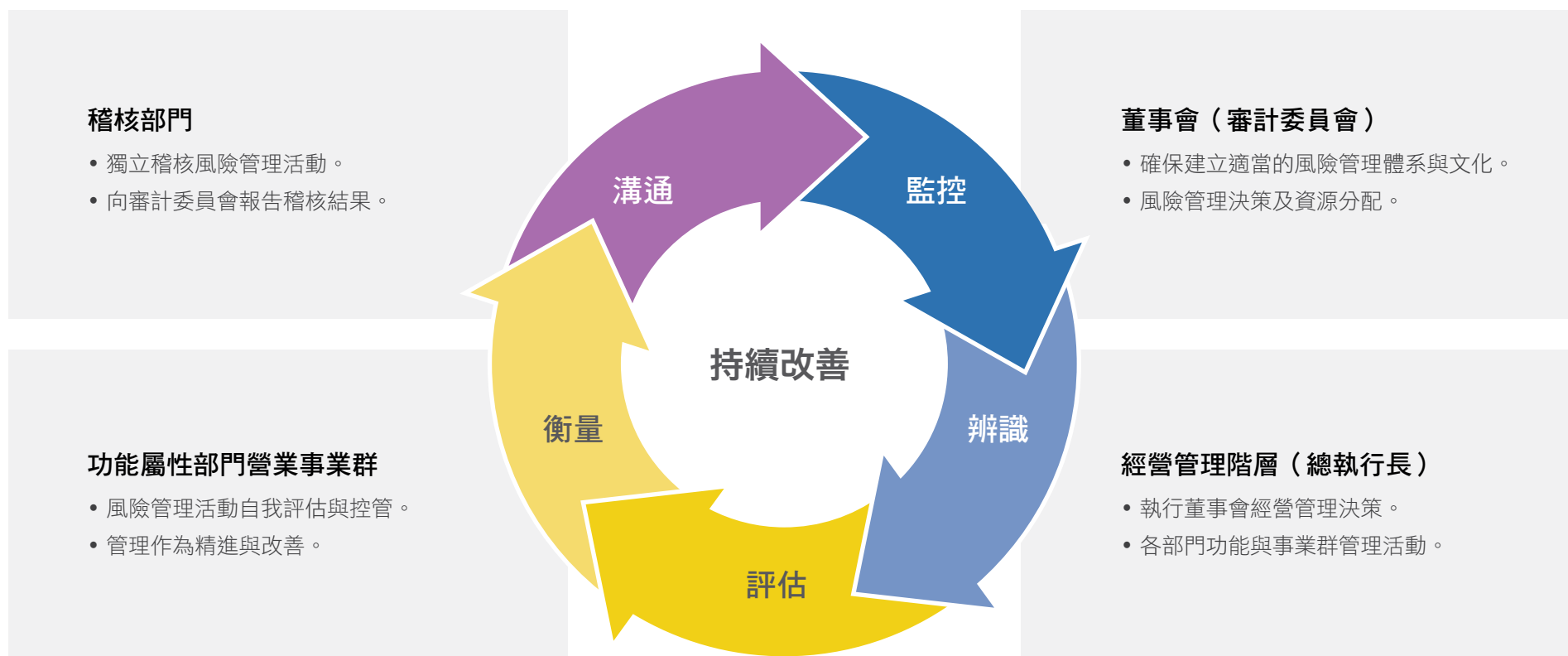
風險管理地圖

發生率	高	<ul style="list-style-type: none"> 營運作業 (安全作業疏忽 / 個人財產損失) 安全和健康 (照明) 	<ul style="list-style-type: none"> 環境 (化學品) 人力資源 (訂單 / 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



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

• 安全意識的提升

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

• 重要資產保護措施的改善

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

• 系統化安全制度與規範的建立

自2009年，光寶已逐步建立一套風險控管與查核系統，並有效將各類財產風險分級評比，使重要生產基地的風險透明化，易於評估及管理。透過定期查核及建立改善計畫的方式，優化生產基地的風險體質，降低災害發生的可能性，以達到減少人員、廠房、設備、原物料與營運的潛在損失。



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

為確保光寶科技營運持續能力，在災害衝擊發生時，能迅速恢復營運，維持卓越的競爭力，光寶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。期以在產品的開發、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。依照實際營運情形，各項環保與節能資訊揭露內容，已達營收約 95% 之營運據點（包括工廠與辦公室）。

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 2014 為基準年，預定在 2017 年達成每單位營收減碳 6% 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，積極推動各項節能計畫，最近一期係 2014 為基準年，預定在 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，最近一期係以 2014 為基準年，預定在 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 2014 為基準年，預定在 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 年研發的產品與技術為基礎，2017 年於桌上型電腦應用此技術之電源供應器將提升 2% 的能源轉換效率。至於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，2015 年環境會計支出如下表所列，總支出金額高達新台幣 1,651.9 百萬元，其中以企業營運成本佔比最高達 78.23%

支出項目	支出金額 (百萬新台幣)	占比例 (%)
(1) 企業營運成本	1,292.3	78.23%
(2) 上下游關連成本	55.6	3.37%
(3) 管理活動成本	119.5	7.23%
(4) 研究開發成本	114.9	6.96%
(5) 社會活動成本	7.0	0.42%
(6) 損失及補償成本	11.0	0.67%
(7) 規費稅捐及能源稅等其他費用*	51.5	3.12%
總計	1,651.9	100.00%

* 光寶科技中國大陸珠海廠廢水排放超出排放標準說明：

光寶移動通信科技有限公司（簡稱光寶移動）於 2014 年併入光寶科技，旗下所屬的中國大陸珠海廠，於 2015 年 3 月間發生廢水排放超出排放標準，相關實際情形及矯正、預防措施說明如次。因 2014 年底生產製程變更，增設之廢水處理設施於試運行階段，排放之含氮廢水超出排放標準，遭當地環保機關處以行政罰鍰 56 萬元人民幣。該廠廢水係排入工業區聯合污水處理廠，因此，並未造成環境污染事件。此違規事項已於 2015 年 3 月底經廢水處理設施通過功能評鑑及增設水質監測設備（如自動加藥系統、空氣壓縮機、分光光度計等）後完成改正；此外，定期每月委託外部專業監測單位實施水質檢測，並於 2015 年底加裝線上監控儀器監控廢水水質，以防範類似事件再次發生。





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

5. 損失及補償成本

- 環境問題解決、賠償、處罰及訴訟等所衍生費用

6. 規費稅捐及能源稅等其他費用

- 水污費、空污費等
- 固定污染源證書費
- 與能源及溫室氣體相關稅費

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

環保署於 2015 年 6 月 15 日正式公告「溫室氣體減量及管理法」生效，明訂 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆ 等 6 種溫室氣體為大氣中減量的對象，更早之前於 2012 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°C。

• 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。



推動以科學為基礎設定減碳目標

1. 聯合國政府間氣候變遷專家小組（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）於今年所提出的第五期評估報告表示，若商業活動的模式仍不改變，全球的碳預算（carbon budget）將在2045年前耗盡，導致在2100年全球平均溫度將增加攝氏3.7度至4.8度。目前全球均溫已升溫攝氏0.8度，人們的生活就已經飽受極端氣候的威脅，未來天氣變化將會比現況更惡劣兩倍。IPCC同時警告人們必須從現在開始採取溫室氣體減排行動，以防止全球均溫上升超過攝氏2度。
2. 我們光寶響應「Mind the Science, Mind the Gap」倡議，發展一套減量目標設定的方法學，幫助光寶在能力範圍內，選擇最合適的做法，設立一個具有可信度、以科學為基礎的減量目標 - 一份目標設定的指南正在發展中，預計2016年底前面世。而2017年起，該專案將在目標設定的議題上與CDP（Carbon Disclosure Project）、WRI（World Resources Institute）和WWF（World Wildlife Foundation）等三大知名非政府組織進行議合，同時也追蹤實際表現。

巴黎氣候會談後，光寶的低碳策略佈局

我們光寶更清楚且明顯地感受到氣候協議對企業營運的衝擊，必須辨認出潛在的機會與威脅，發展出有效的永續因應策略，才能搭上這股已成國際主流的永續趨勢，加強我們的競爭力。我們光寶更要遵循巴黎氣候會議中，We Mean Business所大聲疾呼的要求：(1)每五年強化減碳承諾；(2)訂定有意義的碳價格；(3)加強排碳資訊的透明與當責，促進有效的低碳良性競爭等。

3.3 溫室氣體減緩

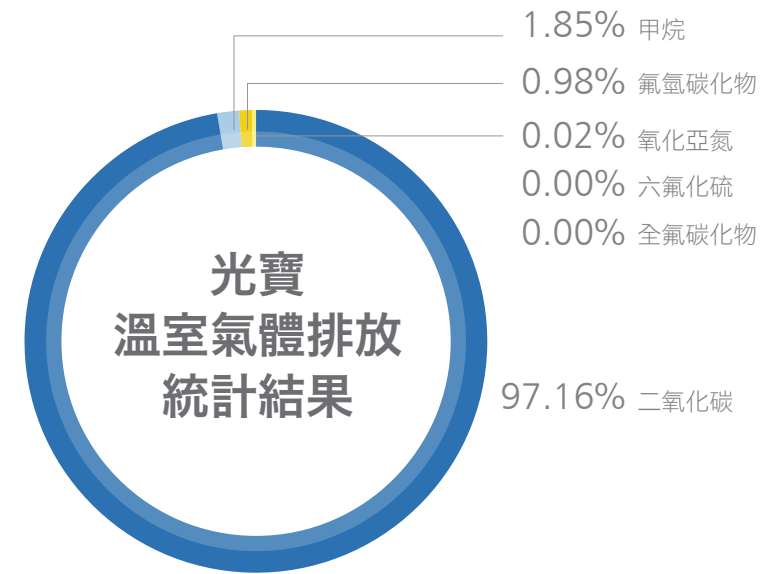
光寶依據國際標準組織 (ISO) 對溫室氣體管制發展趨勢及因應未來溫室氣體減量的要求，進行溫室氣體排放盤查與清冊的系統化建置，同時建立內部文件化及查證程序，提供日後實施有效減量改善方案之基礎，並以此推動溫室氣體排放減量，共同為邁向低碳型經濟的社會而積極努力。

3.3.1.1 溫室氣體排放之盤查

光寶採用 ISO 14064-1 標準，自 2007 年開始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。最近一次之報告書所涵蓋期間為 2015 年。共 2015 年溫室氣體排放總量為 381,877 公噸，並於 2016 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。

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	範疇 1 直接 總計	範疇 2 間接 排放	
371,025	7,047	60	3,745	0.00	0.00	381,877	17,206	364,671
97.16%	1.85%	0.02%	0.98%	0.0%	0.0%	100.0%	4.5%	95.5%



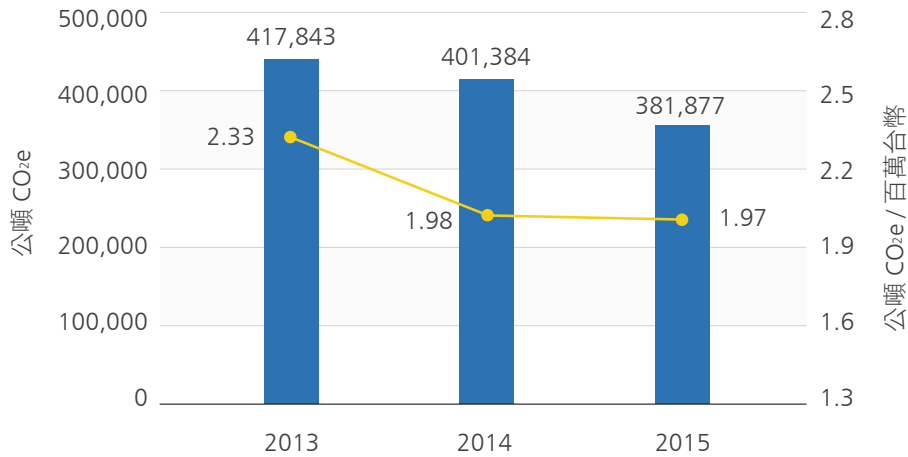
註 1: 直接溫室氣體排放 (範疇 1 的排放): 包含固定式設備之燃料燃燒、製程排放、交通運輸上之移動燃燒源、逸散性的排放源 (如消防設施、冷媒逸散等)。總直接排放量為 17,206 公噸 CO₂e/ 年, 約占總排放量之 4.5%。

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 364,671 公噸 CO₂e/ 年, 約占總排放量之 95.5%。

註 3: 2015 年度其它能源間接溫室氣體排放 (範疇 3 的排放), 僅予以鑑別燃料及能源相關活動、員工海外差旅、廢棄物及員工通勤所發生的排放源, 經外部查證, 其排放量為 37,262 公噸 CO₂e。

2015 年溫室氣體排放量 381,877 公噸 CO₂e, 相較於 2014 年排放總量 401,384 公噸 CO₂e, 減少了 19,507 公噸 CO₂e 下降 4.9% 之溫室氣體排放量。在排放密集度方面 2015 年 1.97 公噸 CO₂e/ 百萬台幣相較 2014 年 1.98 公噸 CO₂e/ 百萬台幣下降 0.6%。

溫室氣體排放及密集度 2013-2015



註：1. 2014 年溫室氣體排放量與 2014 年度報告書數據差異原因為溫室氣體盤查組織邊界調整與 2015 年一致。
2. 密集度依據組織邊界之營收計算。

3.3.1.2 國際綠色電力憑證之取得

光寶科技為台灣第一間購得國際綠色電力憑證 I-REC 之本土企業，帶領高科技產業邁向綠色企業之路。2016 年購得經認證之國際綠色電力憑證 6,684 單位 I-REC 並依循 GHG Protocol Scope 2 Guidance 取得 CDP 之認可，同時於 2016 年 CDP 問卷中列出，希望用於溫室氣體盤查範疇二之抵減，提升光寶科技之競爭力。光寶科技期望藉由購買綠色電力憑證，降低企業之溫室氣體排放，為台灣各電子產業之楷模，亦作為策略執行之方案。



2013-2015 年各項溫室氣體排放統計結果

	2013	2014	2015
溫室氣體排放量 (範疇 1), Tons of CO2e	16,100	15,925	17,206
溫室氣體排放量 (範疇 2), Tons of CO2e	401,743	385,459	364,671
溫室氣體排放量 (範疇 3), Tons of CO2e	員工海外差旅：1,895	員工海外差旅：1,892	燃料及能源相關活動：403 員工海外差旅：2,165 廢棄物：11,922 員工通勤：22,721
溫室氣體排放密集度公噸 CO2e / 百萬台幣	2.33	1.98	1.97
範疇 1 及 2 所涵蓋之溫室氣體種類及個別排放量	CO ₂ : 408,779 N ₂ O: 66 CH ₄ : 8,277 HFCs: 721	CO ₂ : 392,139 N ₂ O: 61 CH ₄ : 7,740 HFCs: 1,471	CO ₂ : 371,025 N ₂ O: 60 CH ₄ : 7,047 HFCs: 3,745
範疇 1 及 2 所涵蓋之溫室氣體種類及百分比	CO ₂ : 97.83% N ₂ O: 0.02% CH ₄ : 1.98% HFCs: 0.17%	CO ₂ : 97.69% N ₂ O: 0.02% CH ₄ : 1.93% HFCs: 0.37%	CO ₂ : 97.43% N ₂ O: 0.01% CH ₄ : 1.70% HFCs: 0.86%
生質排放量 (範疇 1), Tons of CO2e	1,120	745	532
是否超出排放源顯著性門檻 (3%)	否	否	否
超出排放源顯著性門檻的顯著變化	無	無	無
標準與方法學	ISO 14064-1	ISO 14064-1	ISO 14064-1
排放係數來源	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

註：1. 2014 年溫室氣體排放量與 2014 年度報告書數據差異原因為溫室氣體盤查組織邊界調整與 2015 年一致。

2. 密集度依據組織邊界之營收計算。

3.3.2 節能措施

舉辦員工訓練課程，宣導公司能資源節約

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
- 下班關電腦拔插頭
- 自備手帕、筷子、茶杯
- 不打領帶
- 離峰時間限用部份電梯
- 常態型流程簽核、各部門內部共用文件及員工公佈欄 E 化

光寶廠辦及辦公室推動節能措施

光寶持續改善廠辦與辦公室營運設備提昇節節效率。以下為本公司在各廠區於 2015 年推動諸多節能措施及工程，其節能成果共計 13,223,058 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	2015 年 節電度數
長安廠	1	廠區更換 LED 燈	145,928
	2	電力系統安裝節能器	360,000
	3	繼續推行能源回收系統 Energy Recycle System(ERS 兩套)	1,408,000
	4	電機能效提升(淘汰低效率 Y 系列電機，更換 YE3 高效率電機)	262,080
清溪致通廠	1	中央空調散熱水塔水動式風扇	279,840
	2	廠房更換 LED 節能燈管	153,036
	3	空壓機熱能回收老化房	141,264
	4	太陽能系統代 A 樓 3 台空氣能熱泵	88,694
	5	C 棟銹蝕太陽能管道更換，充分利用太陽能	119,524
清溪致力廠	1	汰換 20 台 200T 衝床，電機換成變頻式節能，節能 40%	248,400
	2	辦公電腦實行管控(0.5 小無人使用時自動待機)全廠 300 台計算，每台按節約 120W/2H 計算(主機 120W+ 顯示器 20W-20W 待機)	9,000
	3	供氣管網分區供應，夜班減開空壓機 55KW	8,250
	4	廠區根據集團要求用 LED 節能燈替換 T5 節能燈 1550 支	72,540
	5	10 台 200T 沖床由改變頻式，減小馬達運行節能 40%	40,200
	6	沖壓 140 台沖床氣管換成高壓氣管安裝電磁閥，停機關閉閥門，避免漏氣，預計減開一台 22KW 空壓機	92,400



廠區	項目	節能工程	2015 年 節電度數
旭麗廠	1	T840W 照明燈改 LED13W 照明燈	296,507
	2	利用空壓機餘熱供純水加溫用。	230,660
	3	車間照明燈調整	215,875
	4	空調主機變頻節能改造後冷水機組節省耗電	247,600
	5	空調主機變頻節能改造空調冷卻塔變頻節省號電	86,400
	6	空調主機變頻節能改造 - 空調冷凍水泵變頻節能	510,600
	7	空壓機冰水冷卻改冷卻水塔水冷卻	1,091,520
	8	空調箱加濕器改二流體加濕 (電熱改噴霧)	1,838,500
	9	Chip On Board (COB) 空調風櫃加熱段利用熱泵加熱	440,050
廣州廠	1	T8 燈管由 LED 燈管替換	62,636
	2	沖壓部漏氣維修，減少洩漏	235,652
	3	塑膠壓部漏氣維修，減少洩漏	201,376
	4	烤漆部漏氣維修，減少洩漏	38,552
	5	組裝部漏氣維修，減少洩漏	192,802

廠區	項目	節能工程	2015 年 節電度數
石碣廠	1	宿舍自來水泵取消	128,480
	2	風機馬達節能汰換	109,800
	3	生活區 T8-28W 燈管更換為 LED T8-20W 燈管	13,732
	4	車間空調節能汰換 20 台	460,800
	5	全廠高能耗電機汰換	278,892
	6	變壓器汰換	15,120
常州廠	1	空壓熱回收節能	551,046
	2	空壓系統節能	1,298,784
	3	Mding 增加保溫措施 & 中段風口改善	139,736
	4	變壓器負載轉移	258,993
	5	SL&GL1 車間合併	583,264
	6	排風機頻率調整	197,254
	7	辦公區大廳照明調整	980
	8	冷卻塔風扇調整	18,832
	9	車間照明燈蓋調整	49,459
		總計	13,223,058

3.3.3 直接能源及間接能源消耗

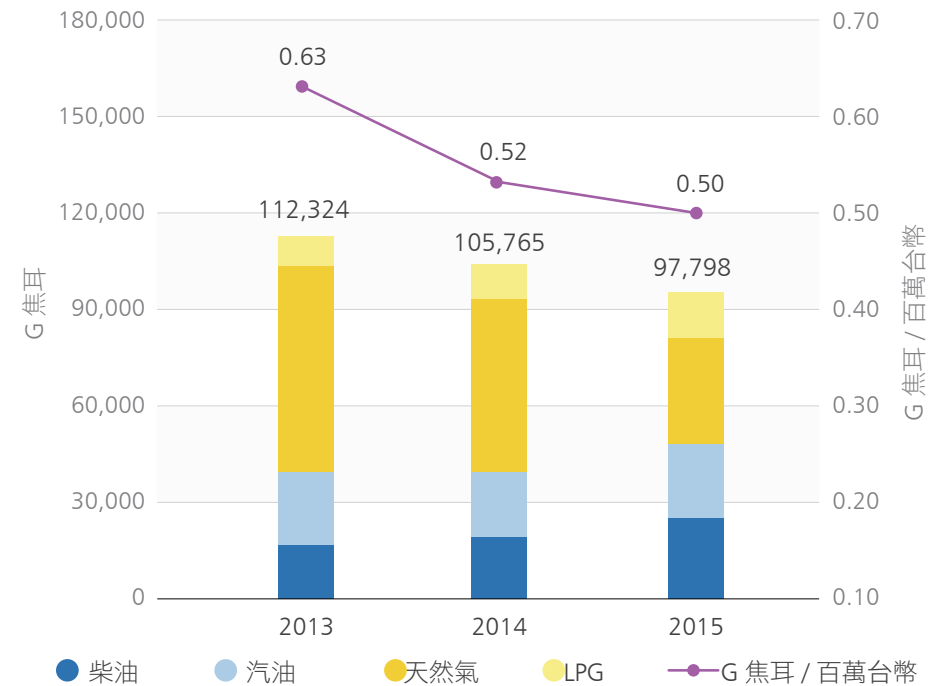
直接能源

光寶 2015 年石化燃料總計消耗量為 97,799 G 焦耳，消耗密集度為 0.50 G 焦耳 / 百萬台幣，較 2014 年 0.52 G 焦耳 / 百萬台幣減少 3.4%。

以下為石化燃料類別使用情形：

- 2015 年柴油耗用量為 732.5 公秉 較 2014 年 561.4 公秉增加 30%，主因為廣東省珠海廠區因市電供應中短，必須購買柴油自行發電維持工廠運轉導致。
- 2015 年汽油耗用量為 661.2 公秉 較 2014 年 622.5 公秉增加 6.2%，主因為東莞長安廠因電源產品業務量增加以及台北內湖總部新事業發展，公務車使用率增加導致。
- 2015 年天然氣耗用量為 908.4 千立方公尺 較 2014 年 1,377.8 千立方公尺減少 34%。
- 2015 年 LPG 耗用量為 276.9 公噸 較 2014 年 226.0 公噸增加 23%。
- 2015 年醇基液耗用量為 57.2 公噸 較 2014 年 40.2 公噸增加 42%。主因為天津廠因 LED 產品業務量增加，製程需求增加導致。

2013-2015 石化燃料消耗量及密集度



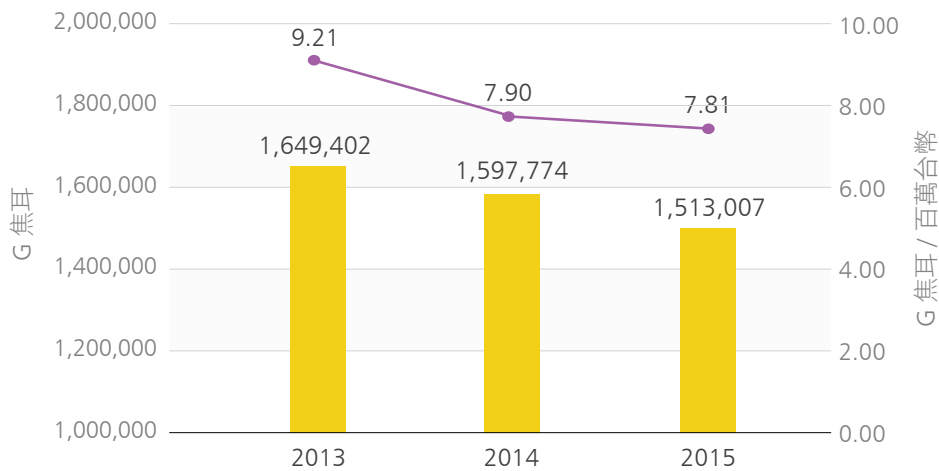
註：1. 2014 年溫室氣體排放量與 2014 年度報告書數據差異原因為溫室氣體盤查組織邊界調整與 2015 年一致。

2. 密集度依據組織邊界之營收計算。

間接能源

2015 年光寶間接能源（用電量）耗用量為 420,280 MWh(千度) 或 1,513,007 G 焦耳較 2014 年減少 23,546 MW(千度) 或 84,767 G 焦耳，下降 5.3%，2015 年耗電密集度為 7.81 G 焦耳/百萬台幣，較 2014 年 7.90 G 焦耳/百萬台幣下降 1.1%。

2013-2015 石化燃料消耗量及密集度



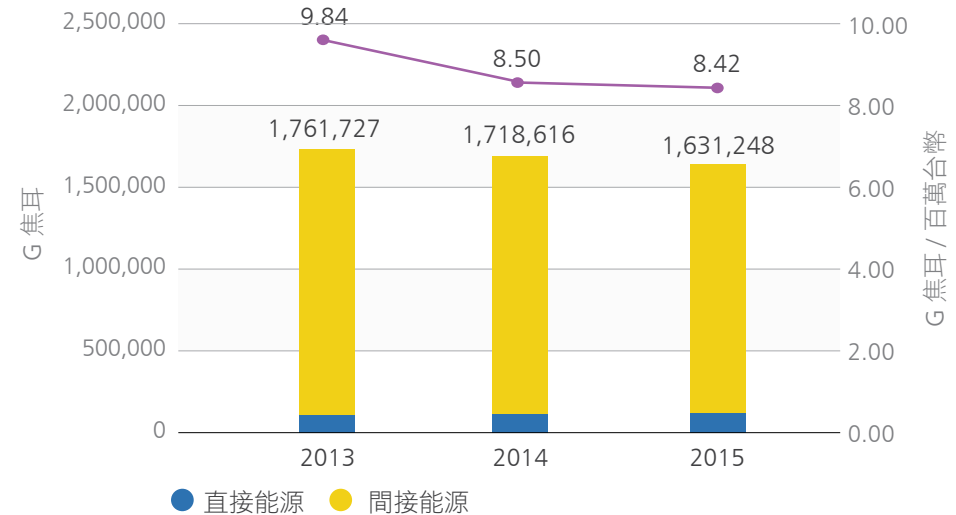
註：1. 2014 年耗電量與 2014 年度報告書數據差異原因為統計組織邊界調整與 2015 年一致。

2. 密集度依據組織邊界之營收計算。

能源消耗總量

光寶公司 2015 年能源消耗總量為 1,631,248 G 焦耳，較 2014 年能源消耗量減少 87,368 G 焦耳下降 11.6%，能源消耗密集度為 8.42 G 焦耳/百萬台幣較 2014 年能源消耗密集度 8.50 G 焦耳/百萬台幣下降 8.1%。

2013-2015 石化燃料消耗量及密集度



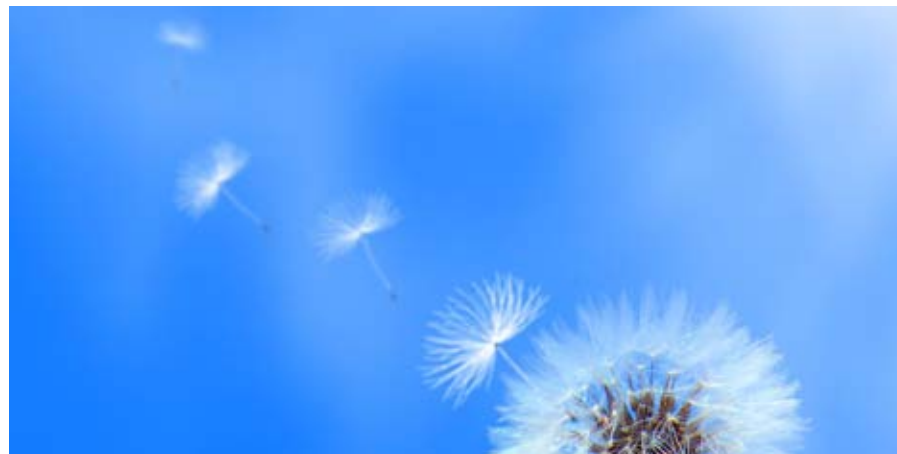
註：1. 2014 年能源消耗量與 2014 年度報告書數據差異原因為統計組織邊界調整與 2015 年一致。

2. 密集度依據組織邊界之營收計算。

3.3.4 空氣污染防治

光寶科技的製程以組裝為主，相較其他高能、資源使用之電子製造業，係屬於較低空氣污染負荷之製造程序，依當地環保法規規定，均非屬指定公告應申請、定期檢測或申報排放量之固定污染源；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，惟光寶科技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異丙醇（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。
室外空氣污染排放控制	<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，減少出勤旅次之廢氣排放 	<ul style="list-style-type: none"> 針對揮發性有機物設置活性碳吸附系統 無機性氣體（酸、鹼）分別採濕式洗滌系統 針對柴油發電製程（緊急發電用）設置濕式排煙脫硫設備



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，最近一期以2014年為基準年，計畫在2017年達成每單位營收之用水量減少6%之目標。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

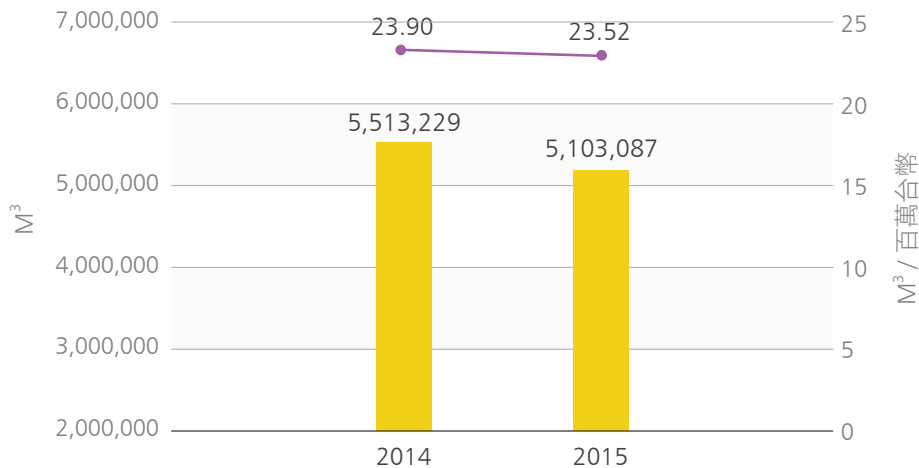
2015年度光寶耗水量為5,103,087m³以及耗水密集度為23.52m³/百萬台幣，相較2014年耗水密度23.90m³/百萬台幣減少1.59%。

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23.52m³/百萬台幣，相對而言遠低於其他製程用水之電子產品製造業。回收用水總量為10,633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。

2015年度光寶耗水排出之廢水量4,346,207m³，相當於廢水排放密度為20.04m³/百萬台幣，相較2014年廢水排放密度20.43m³/百萬台幣減少1.92%。

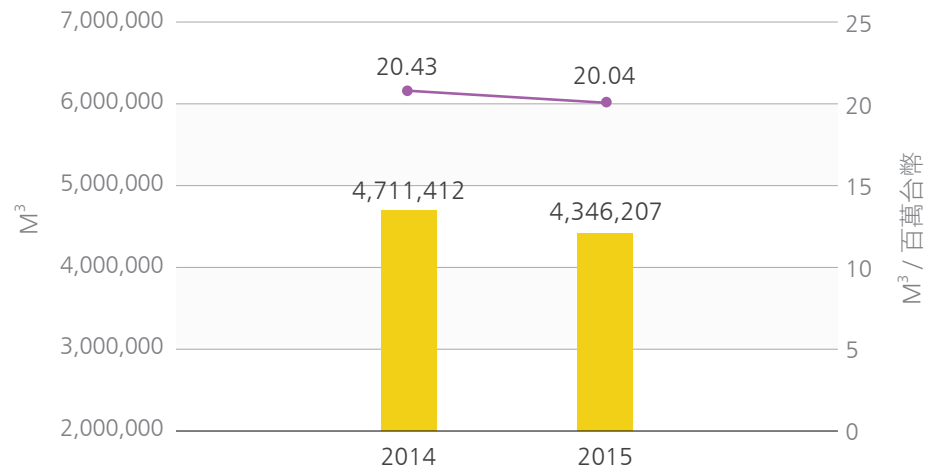
2014-2015 耗水量及密集度



註：1. 2014年用水量數據與2014年報告書數據差異原因為新增惠州廠用水量調整導致。惠州廠主要生產光寶自用零組件，產值佔整體營收比微小之前未納入統計，近年該廠產量增長，經實質性評估後將惠州廠用水量納入統計。

2. 耗水密集度以全球合併營收計算。

2014-2015 廢水排放量及密集度



註：1. 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。

2. 2014年廢水量數據與2014年報告書數據差異原因為新增惠州廠廢水量調整導致。惠州廠主要生產光寶自用零組件，產值佔整體營收比微小之前未納入統計，近年該廠產量增長，經實質性評估後將惠州廠廢水量納入統計。

3. 廢水排放密度以全球合併營收計算

3.5 綠色產品設計

光寶集團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。

2015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
3D 列印天線	減少使用毒性物質 節約資源 (節省材料重量等) 廢棄物減 減少用水 節省能源 減少排碳	<ol style="list-style-type: none"> 1. 光寶自產之環境友善 3D 列印，手機天線單價較外包生產之 LDS 手機天線高 10%，同時 3D 列印手機天線營利比雷射雕刻 LDS 手機天線高達 30%。 2. 已在歐盟與美國取得專利 3. 由傳統電鍍方式改採乾式製程，以 1,000 萬台出貨量計算其環保效益，包括減少用水量 60,000 公噸、減少銅金屬 84 公噸與鎳金屬 20 公噸，並減少溫室氣體排放量 229 噸。
膝上型電腦 內建 USB 照相機模組	減少使用毒性物質 節省能源 減少排碳	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2015 年已開發內建 USB 照相機模組專案已有超過 99% 採用 3.3V 電源輸入 USB。(2014 年已開發專案有約 95.61% 設計 3.3V 電源輸入，比 5V 電源輸入省電) 2. 舊設計與新設計的耗電比較： <ul style="list-style-type: none"> - IMX119~75.8mA(max) vs. IMX188~56mA(max) - OV9726~95mA(max) vs. OV9772~76mA(max) - OV9726~95mA(max) vs. OV9728~60mA(max) - OV9728~60mA(max) vs. OV9734~45.6mA(max) - OV2724~78mA(max)vs. OV2740~70.5mA(max)@30FPS - OV2724~78mA(max)vs. IMX208~62mA(max)@30FPS 3. 引進更省電的 backend USB controller (SN9C2730/2735, RTS5842/43, SPCA2083/2093)。 4. 導入無鹵及 RoHS 素材，減少對環境污染。
筆記型電腦電源轉換器 >49W to <250W	節省能源 減少排碳	<p>電源轉換器在平時不使用所產生的待機損耗，根據 EUP Lot 6 Tier 1 的規範為輸出 0W 時待機損耗小於 0.25W。Liton 所生產的電源轉換器平均待機損失可低於現行法規且節省 0.13W，可替消費者每個產品每年節省約 0.75 度電。以今年度 3.61 千萬台的出貨量計算，一年可減少 2.74 千萬度電的損耗，降低碳排放對環境的影響。</p>



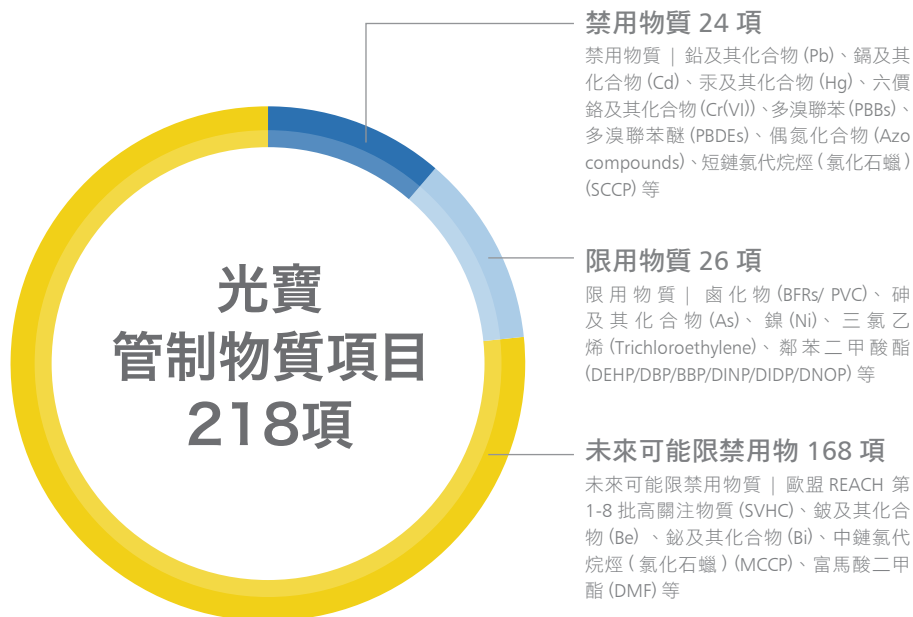
產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
手機與平板充電器 電源轉換器	節省能源 減少排碳	Lite-On 所生產的手機與平板的電源轉換器平均待機損失優於現行法規，而每台的待機損耗低於現行法規約 40mW。可替消費者每個產品每年節省約 0.33 度電。Lite-On 以今年度 6.6 千萬台的出貨量計算，一年可減少 2.21 千萬度電的損耗，降低碳排放對環境的影響。
光碟機	節約資源（如節省材料重量等） 減少排碳	Slim 機種改善包裝設計，裝載數量增加 33%，優化包裝方式，減少運輸車次，降低產品運送碳足跡。
固態硬碟	節約資源（如節省材料重量等） 廢棄物減 減少排碳	2.5" SSD Cover 設計降低產品厚度由 0.8mm 材料厚度變更為 0.5mm 材料厚度，降低 37.5%。SSD 碟機總重量降低 23.3%，每年約可節省 Aluminum 材料約 9.3 噸 / 年。
掃描器，多功能事務機，自動取鈔機 以及其他相關影像產品。	減少使用毒性物質 節約資源（如節省材料重量等） 廢棄物減 使用回收料或生物可分解材質 可再利用 易回收 易拆解設計 易組裝 節省能源 減少排碳	基於上一代的"Jetsons" 和"Perry" 兩個專案設計開發的新產品"ABC" 是一個多功能印表機的掃描模組和控制模組，在綠色設計成果包括： 1. 零件數量減少 56%(55 個 -->24 個); 2. 零件重量減少 12% (751 克 -->661 克); 3. 組裝時間減少 58% (73 秒 -->31 秒); 4. 無需貼雙面膠便於拆解回收； 5. 包材 PP 減少 9.9%，EPE 減少 85%。
高功率 LED 元件	減少使用毒性物質 節約資源（如節省材料重量等） 延長壽命產品 節省能源 減少排碳	1. 完成晶片等級封裝，尺寸僅 1.3*1.3 mm 的技術開發，較原 1.6*1.6mm 設計再減小面積約 35%，同時採無基板設計，減少陶瓷基板材料的使用。因為採用覆晶技術，無金的內導線，提供封裝體優良的信賴性，適用於閃光燈，背光模組和車用照明等運用。 2. 完成高功率白光 LEDs 元件量產，有別於 2014 年的中小功率照明 LED 元件，其功率由 0.2W 提昇至 1W，可大幅減少 LED 顆數進而節省材料，其效率高 180 lm/W，已運用於路燈的生產，取化傳統的汞燈，到省電和壽命長的效果。 3. 完成 1W 高功率 UVA LEDs 元件量產，無汞污染問題，可快速啟動，壽命長，已取代傳統 UV 燈管，應用於美甲固化機和工業固化系統。



產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
醣化血紅素分析儀 (skyla Hi Analyzer) (HI-P01)	減少使用毒性物質 節約資源 (如節省材料重量等) 廢棄物減 使用回收料或生物可分解材質 易回收 延長壽命產品	<ol style="list-style-type: none"> 1. 機器減量化設計，體積 (148 x 188 x 270 mm) 更小巧，比第一代生化儀 (300x 223 x 285 mm) 縮小了 40%，總重量也降低約 31% 2. 零件設計均符合 EU RoHS 和 REACH 規範。 3. 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。
變頻器 伺服馬達	減少使用毒性物質 易回收	<ol style="list-style-type: none"> 1. 減少使用毒性物，新增 RoHS 四項塑化劑列入管制 2. 易回收設計： >25g 塑膠件依 ISO 11469 或 ISO 1043 之要求，進行塑膠材質標示 >25g 塑膠外殼不使用無法分離回收之塗料
伺服器 / 桌上型電腦機殼	減少使用毒性物質 節約資源 (如節省材料重量等) 使用回收料或生物可分解材質 可再利用 易回收 易拆解設計 易組裝 節省能源 減少排碳	<ol style="list-style-type: none"> 1. 所有物料均符合 EU RoHS 與 REACH 規範 2. 改善噴漆製程，減少噴漆與高溫膠帶用量，節省材料成本 3. 導入 5 in 1 烤漆製程，單台工時從 96.1 分鐘降至 62 分鐘，烤漆從 5 次噴塗降至 1 次，減少人力成本；同時節省約 120 kg 的漆粉 (節省約 60%) 與 1037800spc 的膠帶 (節省約 50 %) 等材料的使用 4. 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 3316 Kg 5. 選用無鹵與可回收或再利用之材質

3.6 限用有害物質管理

光寶科技為了達成材料選用對環境友善之目標、符合國際法規及客戶規範之要求，嚴格要求供應商符合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。



光寶科技建置有害物質管理系統GMS(Green Management System)與有害物質管理委員會(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科技綠色產品管理制度更具效率、便利與嚴謹，成為綠色競爭力的一部份。透過此平台可更有效率進行供應鏈管理，篩選具能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，以生產綠色產品及提高各國際客戶的滿意與信賴。

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，光寶科技定期統計原物料耗用情形，藉以評估原物料使用效率，期以逐年提高原物料使用效率以及降低包裝與出貨所需材料使用量。經審視光寶投入於生產運作之原物料資源，主要共分為三大類，包含金屬類材料，非金屬類材料及包裝材料。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80%以上的回收再利用。

2015年度的原物料採購量情形如下：

3.7.1 金屬類材料

以下為2015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。2015年的採購量約為70,791公噸，較去年減少29%。

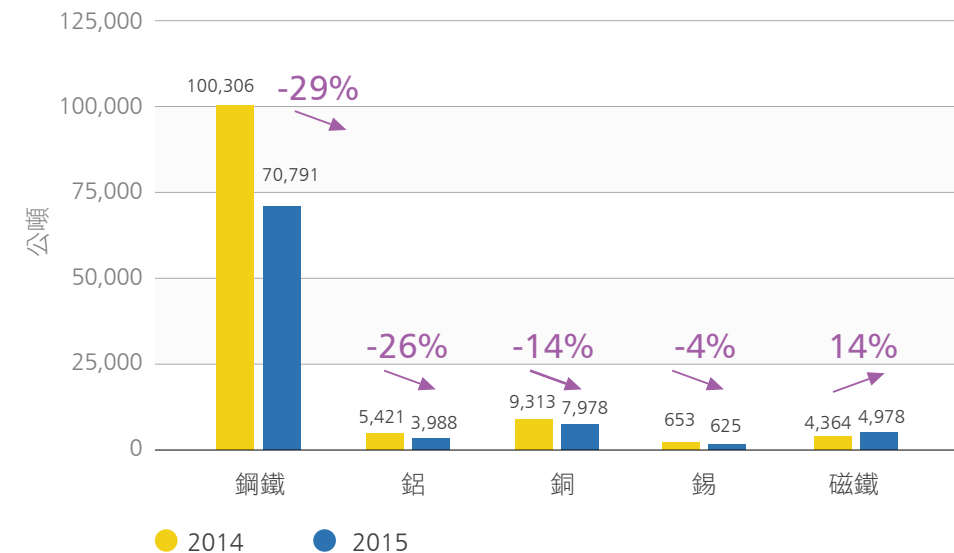
鋁： 主要使用於散熱片等料件，2015年的採購量約為3,988公噸，較去年減少26%。

銅： 主要使用於包含漆包線、印刷線路板及電纜線等料件。2015年的採購量約為7,978公噸，較去年減少14%。

錫： 包含錫絲、錫棒、錫膏等料件，主要使用於電源事業群，2015年的採購量約為625公噸，較去年減少4%。

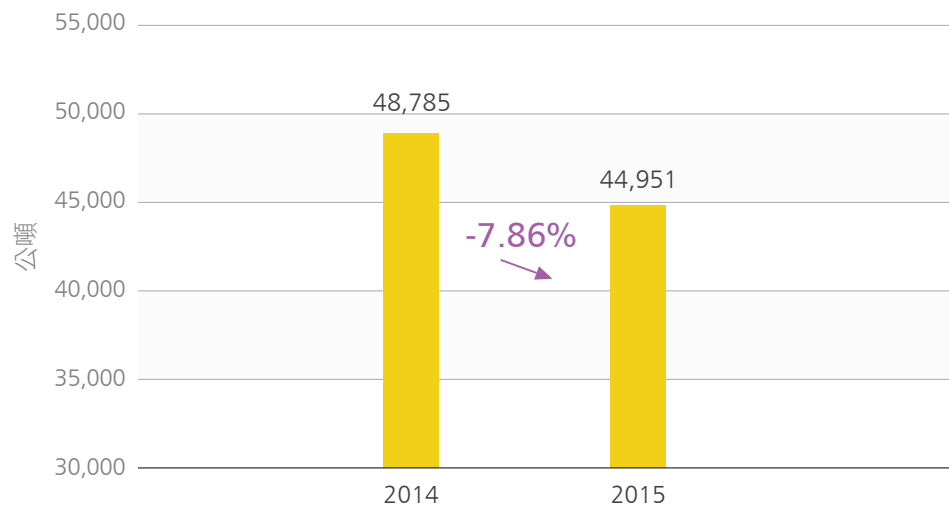
磁鐵： 主要使用於變壓器。2015年採購量約為4,346公噸較去年增加14.5%。主要為電源事業群出貨成長導致

核心事業金屬類使用量



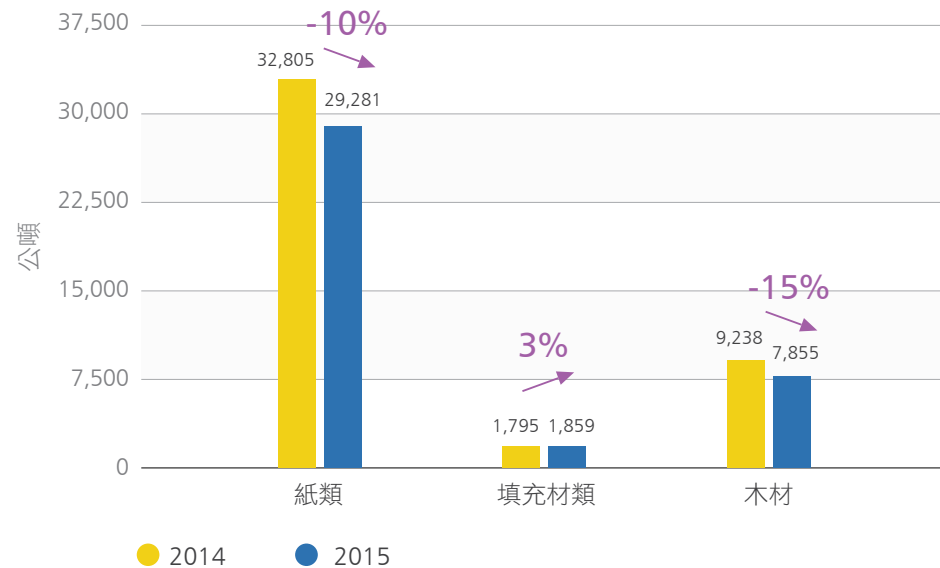
3.7.2 非金屬類材料

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。2015 年的採購量約為 44,951 公噸較去年減少 7.86%。



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，2015 年間光寶公司紙類 (紙張 / 紙板 / 紙箱) 使用量為 29,281 公噸較去年減少 10%。填充材料 (發泡類塑材、氣泡袋等...) 使用量為 1,859 公噸較去年增加 3%，主要為電源事業群出貨與機殼事業部海外運輸出貨成長導致。此外，2015 年木材使用量為 7,855 公噸較去年減少 15%。



3.7.4 廢棄物管理及回收再利用

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

廢棄物來源管理

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

集中儲存管理

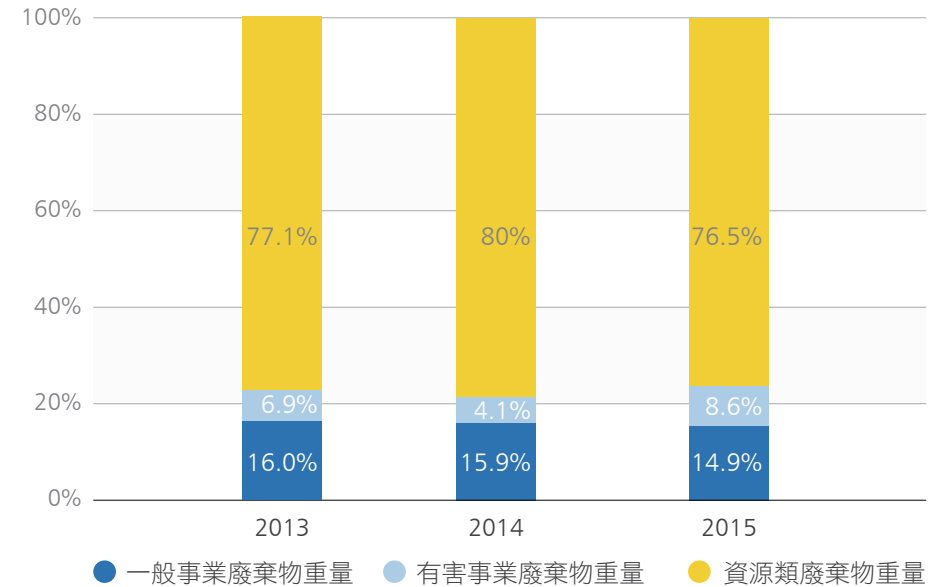
廢棄物集中處理係以分類最適化及提高安全性為目的，各營運基地統一集中並以專責單位管理廢棄物，有效掌握廢棄物來源產出量並進行管控，同時也與資源再利用業者進行合作，提高資源利用價值，並以零廢棄物為最終目標。

有效處理及追蹤查核

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

廢棄物管理成效

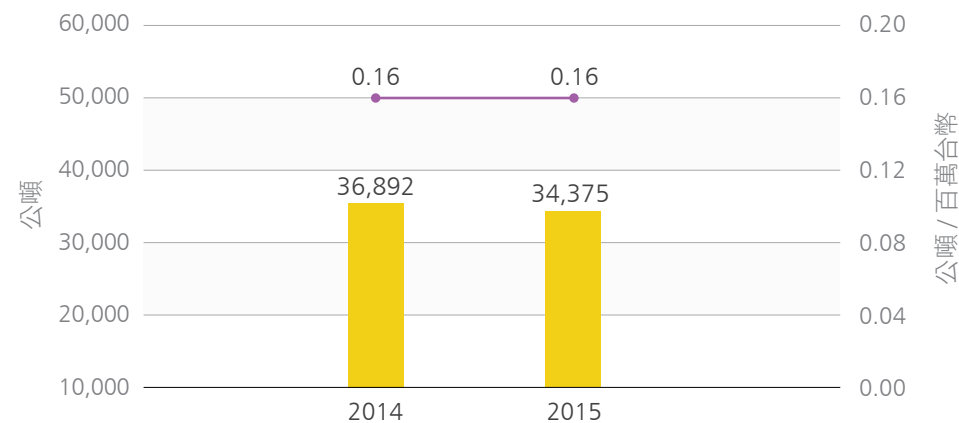
廢棄物產生及其清運、處理（含回收），均依循 ISO 14001 管理程序，進行妥善運作及記錄，廢棄物類型為三大類，包含一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及可回收或再利用廢棄物，歷年此三項廢棄物之佔比如下圖所示。其中，2015 年有害事業廢棄物佔比上升，因行動裝置產品機構件產能擴充，其生產設備 CNC 機台倍增使得處理該製程廢水所產生的有害廢棄物增加導致。



註：2014 年用廢棄物分類比率數據與 2014 年報告書數據差異原因為新增惠州廠產生廢棄物而調整導致。惠州廠主要生產光寶自用零組件，產值佔整體營收比微小之前未納入統計，近年該廠產量增長，經實質性評估後將惠州廠廢棄物量納入統計。

2015年光寶公司此三大類廢棄物總量 34,375 公噸，相當於廢棄物密集度 0.16 噸 / 百萬台幣，與 2014 相當。

廢棄物種類	公噸	%
一般事業廢棄物重量	5,110	14.9%
有害事業廢棄物重量	2,972	8.6%
資源類廢棄物重量	26,293	76.5%
三大類廢棄物總和	34,375	100.0%



註：1. 2014年廢棄物數據與2014年報告書數據差異原因為新增惠州廠廢棄物調整導致。惠州廠主要生產光寶自用零組件，產值佔整體營收比微小之前未納入統計，近年該廠產量增長，經實質性評估後將惠州廠廢棄物納入統計。

2. 廢棄物密集度以全球合併營收計算。

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升裝載效率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。

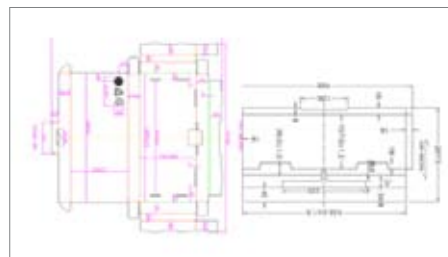
以下為光寶主要作法及成效：

3.8.1 提升產品運送裝載效率

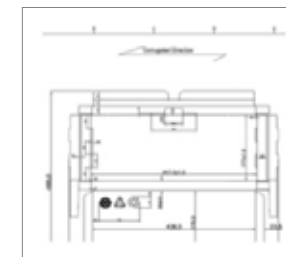
為提升產品運送裝載效率，光寶持續改善產品包裝設計以在運輸途中藉減少貨車、船隻和飛機裝載空間提升運送裝載量，進而降低能源消耗。同時，減少產品包裝材料使用量達到降低碳排放目的。

以下為光寶於2015年間導入桌上型電腦鍵盤產品SK8821包裝設計改善為例，以除去禮盒內卡重新設計縮小禮盒體積。根據新設計禮盒優化設計外箱體積增加容量，再配合外箱重新調整棧板體積。此包裝設計改善可提升裝載量可增加40%~50%。同時，也降低包裝材料紙板使用量。

一、禮盒設計改善去除內卡減少材料及體積



原設計



新設計

二、外相變更設計減小外箱尺寸、增加產品容量



外相變更前 10pcs/ 箱



外相變更後 14pcs/ 箱



三、根據新規格外箱，縮小棧板體積增加裝載量提升運輸效率



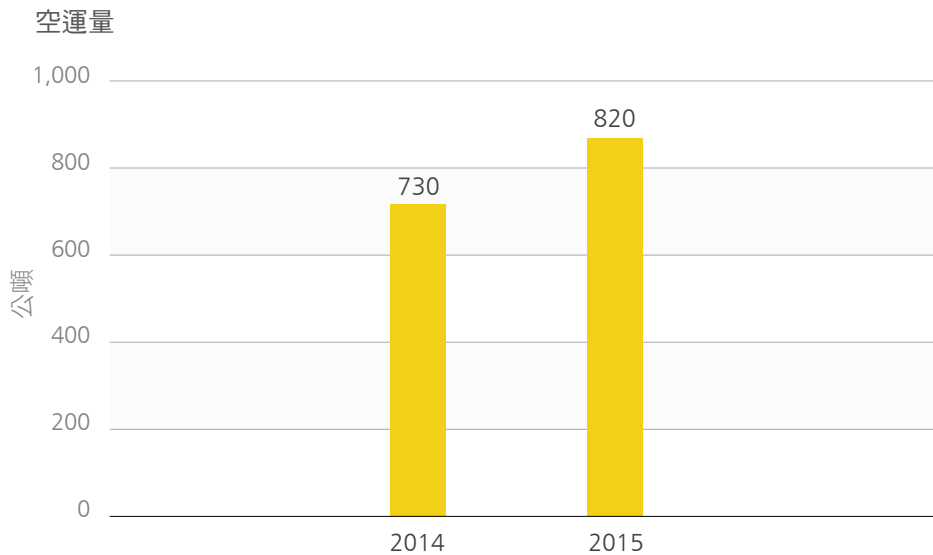
運輸效益提升狀況

	裝載量(台)		提升效益
	改善前	改善後	
40 貨櫃	7,040	10,752	53%
12 噸卡車	4,480	6,272	40%
10 噸卡車	3,840	5,376	40%
8 噸卡車	3,200	4,480	40%
5 噸卡車	2,560	3,584	40%
3 噸卡車	960	1,344	40%



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。與 2015 年相較，2016 年空運量成長 90 公噸，主要因為客戶急單需求導致。

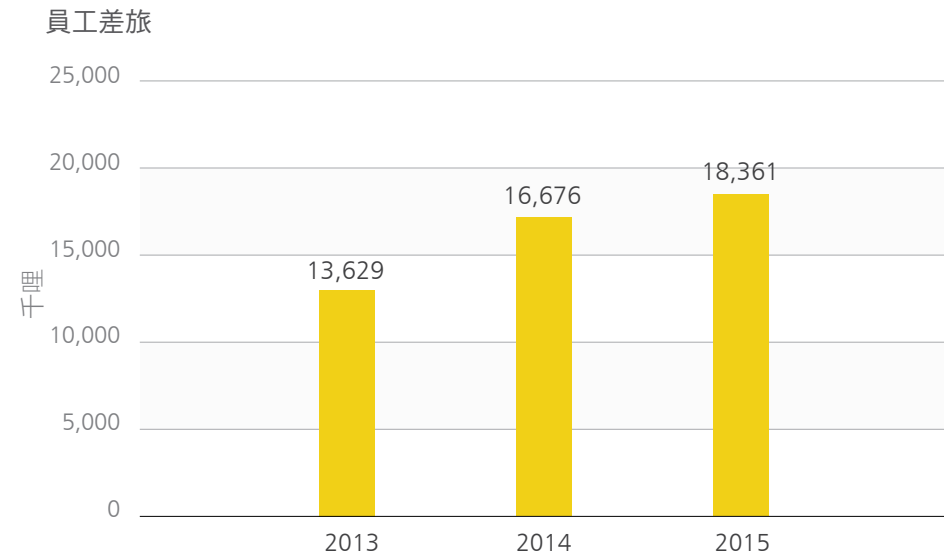


3.8.3 員工差旅

光寶 2015 年台灣員工國外航空差旅總計里程數為 18,361 千哩，相較於 2014 年增加 1,865 千哩，年增率為 10.2%。

差旅里程增加原因：

1. 輸入裝置事業部因常州廠擴展新產線，為確保技術轉移順利，台灣技術團隊到廠支援導致差旅增加。
2. 台北工業自動化部門為優化海外生產線，出差到海外各生產據點執行工作量倍增導致。
3. 電源事業群隨著業務成長至客戶端需求技術支援增加導致。
4. 2015 年光寶於越南及墨西哥新增生產據點導致。



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。

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概念，包括外牆開窗以金屬遮陽板有效隔絕炎熱刺眼的直射陽光，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，減少空調之耗能；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、無有機溶劑及甲醛的室內裝修建材，提升室內空氣品質；使用具有省水標章之衛生器具，有效減少水資源的使用；建築物屋頂雨水截留設計並經回收過濾後重新再使用做為綠化植栽噴灌用水；利用建築基地內自然土層及人行道鋪設透水磚以達基地保水功能；空調系統採用變頻冰水主機系統，配合可變風量室內機及電腦監控系統啟停等功能設計達到節能目的。該建築已於 2015 年 5 月正式啟用，並於 2016 年 1 月獲頒綠建築標章證書。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。



浮力通風塔



空壓機熱回收



鞋櫃風機



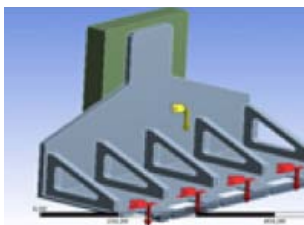
屋頂用於太陽能發電



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。

綠色製程成效中，以光寶移動機構事業群為例：3DP 環保列印技術是指利用高精度 3D 列印控制技術，將奈米銀漿直接列印在 3D 曲面上形成線路，該線路經過燒結後即可導電，成為手機天線。該技術可以將手機天線直接列印於任何塑膠、金屬或玻璃機殼表面，完全取代當前需要重汙染電鍍製程的 LDS 技術。3D 列印手機天線製程在環境效益與 LDS 雷雕天線相比較，它可節電 70%、節水 100%，在廢氣、廢水、廢棄物排放方面更是零污染的製程。



3D 列印機台



噴墨系統



創新配方





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 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。

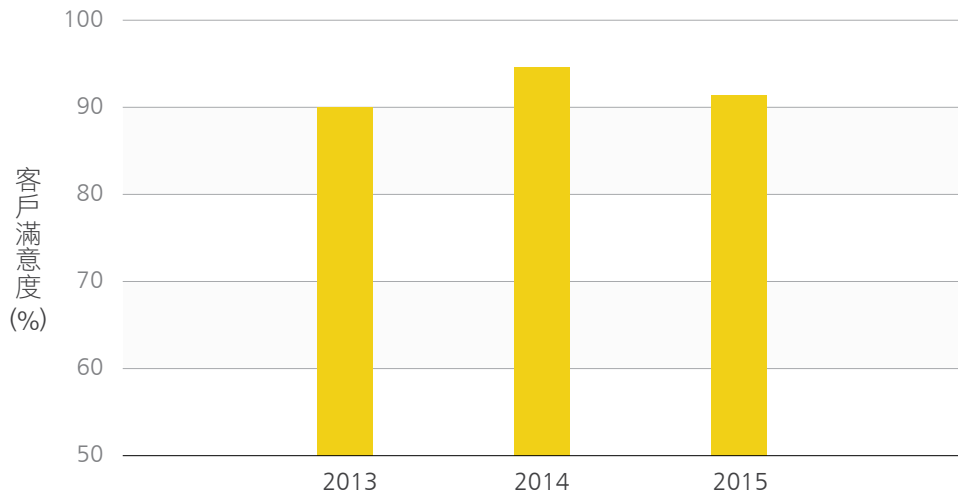
客戶定期或不定期至各工廠實行稽核之評分，也是客戶滿意度改善之重要依據。

2015 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
		綠色產品	品質	重大瑕疵 的處理	交期	技術能力	回應	
客戶平均滿意度	得分 (5 分為滿分)	5.0	4.4	4.5	4.6	4.3	4.4	4.6
	滿意度 (%)	100	87	90	92	87	87	91
滿意度 ≥4.5 分	家數	6	1	3	4	3	1	4
	占比 %	100.0%	16.7%	50.0%	66.7%	50.0%	16.7%	66.7%
滿意度 <4.5 分 ~ ≥4.0 分	家數	0	5	3	2	3	5	2
	占比 %	0.0%	83.3%	50.0%	33.3%	50.0%	83.3%	33.3%
滿意度 <4.0 分	家數	0	0	0	0	0	0	0
	占比 %	0%	0%	0%	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

2015 年度客戶滿意度調查結果，整體滿意為 91%。在 5 分為滿分的五分位評分情形下，客戶平均整體得分為 4.6 分。其中，整體評分 4.5 分（含）以上客戶共有 4 家佔 66.7%、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。



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

3.10.3 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 2015 年並無違反客戶隱私權，或客戶資料遺失而傷害客戶權益。

3.10.4 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

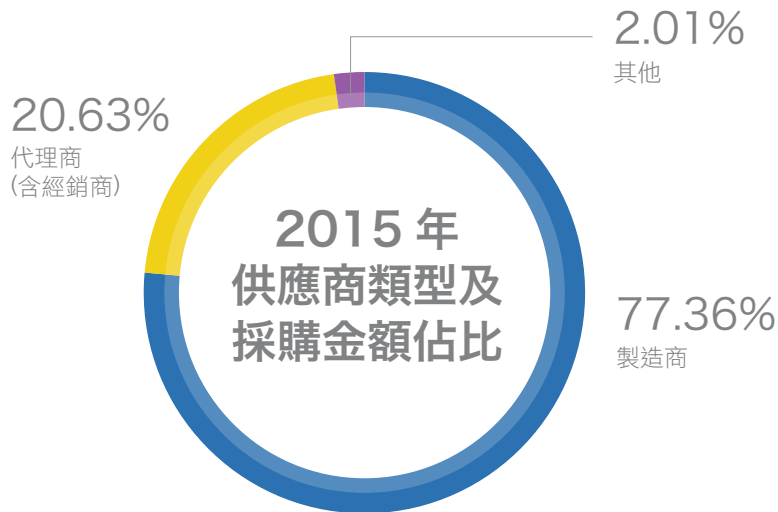
在全球化的時代裡，企業對外的採購，不僅要衡量在生產、服務和營運程序的影響，也一併考量企業的社會責任與聲譽的風險。因此，在供應鏈管理的作為上，光寶除了品質的堅持之外，光寶對於供應鏈的勞工權益、環保、安全與衛生風險管控的要求，採行諸多措施協助供應商提升管理水平，期以降低本身和供應商的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。光寶要求供應商，在經營公司的業務時，必須完全符合當地所有相關的法律與規章；同時，光寶依據電子行業行為準則 (EICC) 訂定供應商基本準則，要求所屬供應商必須遵循相關社會責任，光寶並且制定供應商 EICC 稽核規範，評估要點包括商業道德、勞工人權、環境保護、安全與衛生、及管理體系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

在 2015 年共 252 家新供應商中 100% 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；此外，有 120 家供應商從合格供應商名單中被除名，主要原因是與供應商無交易和供應商更名。

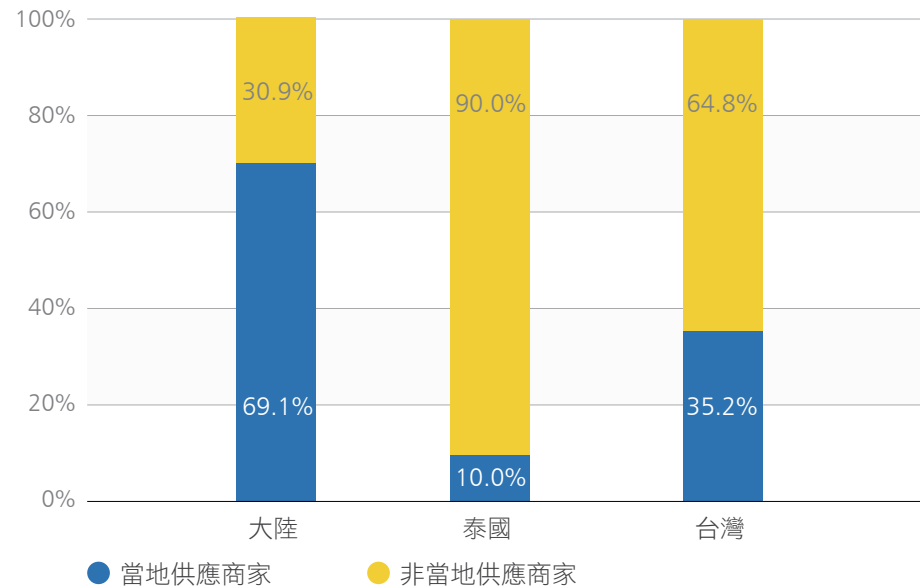
3.11.1 供應鏈的型態與採購在地化

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 2,200 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 2015 年之採購佔比為 95.1%，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。

2015 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 77.3%，此類之供應商家數也最多，高達 83.6%；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 20.63%，間接材料及一般營運（含運輸、勞務等）金額，則約佔 2.01%，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 69.1%；在泰國地區的在地供應商數量佔比為 10.0%；在台灣地區的在地供應商數量佔比為 35.2%。



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

2015 年光寶召開 10 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」（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，2015 年關鍵供應商家數佔總供應商數之 34%，這些關鍵供應商之採購金額佔比則高達 68.52%。其中，關鍵供應商屬於在地供應商之比例：大陸為 65%，泰國為 2.4% 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。光寶科技身為世界公民，我們宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬；同時，亦要求光寶的供應商必須負起企業社會責任，並確保產品不使用該類衝突礦區金屬材料。光寶公司自 2010 年起，已全面管控產品使用來自非洲衝突地區之礦物材料，並使用 EICC 建議之管理工具進行管控。

註：衝突金屬係指來自剛果民主共和國衝突礦區之礦物，類別有鈮鉭鐵礦，錫石，黑鎢礦與黃金等。這些礦物提煉成鈹 (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。

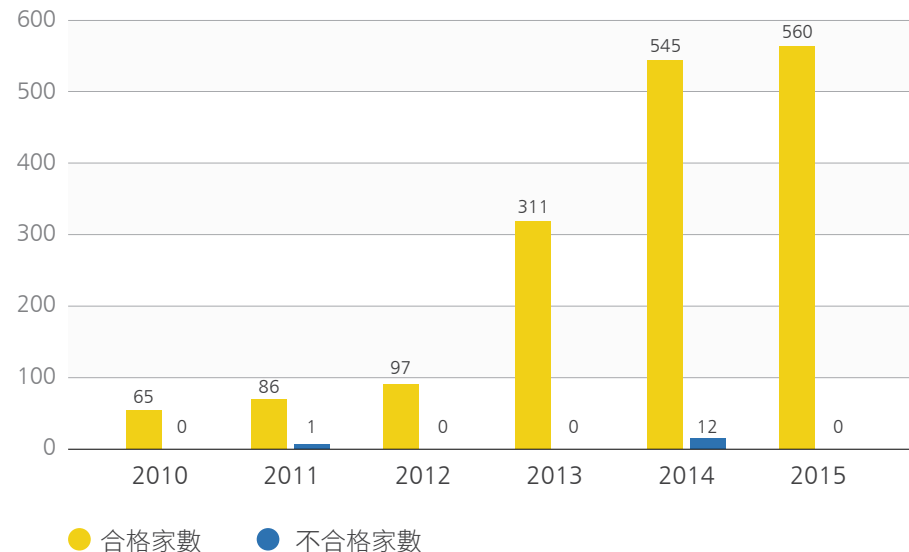
3.11.6 揮發有機物(VOCs)的管制與供應鏈水風險管理

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、衛生及管理系統」的相關輔導與稽核，掌握供應商在環安衛面向的管理與落實程度。我們持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。我們以 EICC 出版之稽核工具，進行供應商在企業社會責任的審視與評估，在 2015 年間經光寶已稽核完成之供應商家數為 560 家，並無對環境、人權與勞工實務顯著實際或潛在負面衝擊的供應商，而稽核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，2015 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。





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 Believe)，以最佳品質為核心，透過創新建立差異化，為客戶創造更大的商機與更高的利潤服務，使光寶能成為贏得股東、客戶和員工永遠信賴，永續經營的優質公司。

為實踐光寶的核心價值信念與永續經營願景，光寶將員工視為公司最重要的資產，因為員工才是使公司能持續保持優質成長、不斷地擁有進步動能的最重要關鍵。光寶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，積極從工作面、生活面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 2015 年公司主辦由同仁創作歌曲”光寶主題歌”合唱大賽，讓所有同仁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

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

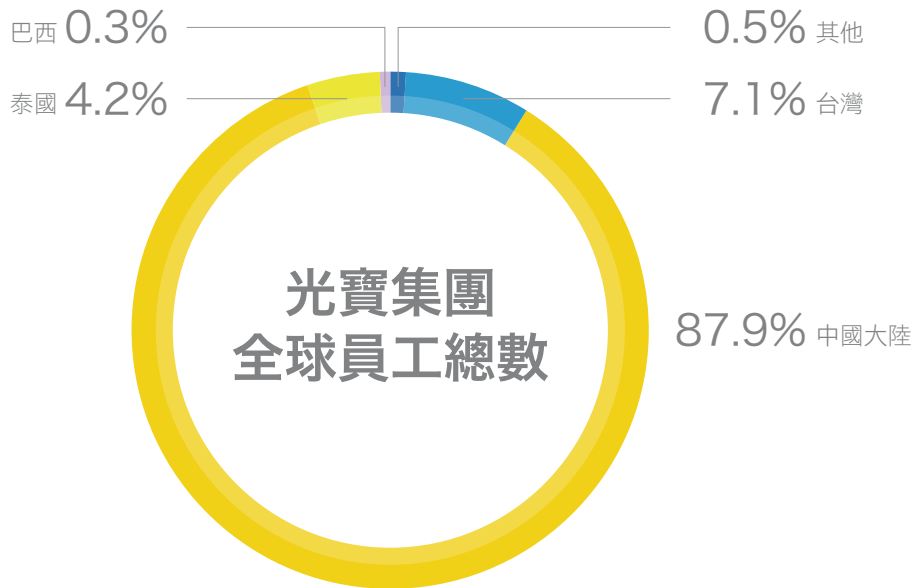
成長

在員工訓練與發展方面，光寶提供員工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2015年底，光寶集團全球員工總數為54,382人，其中男性員工比例為54.9%，女性員工比例為45.1%。台灣員工總數4,416人，其餘地區49,966人分佈於中國大陸及其他海外廠區，其中99.3%都在亞洲。



	台灣	中國大陸	泰國	巴西	其他	合計
男	9.6%	88.3%	1.4%	0.2%	0.4%	54.9%
女	6.3%	85.3%	7.4%	0.5%	0.5%	45.1%

依聘僱合約之員工組成

地區	男					女					合計
	全職	外籍	聘用	身障	建教生	全職	外籍	聘用	身障	建教生	
台灣	2,830	12	27	0	2,869	1,361	169	17	0	1,547	4,416
中國大陸	25,327	58	176	793	26,354	20,367	7	80	469	20,923	47,277
泰國	429	0	0	0	429	1,816	0	0	0	1,816	2,245
巴西	60	0	1	0	61	120	0	1	0	121	182
其他	131	0	0	0	131	129	2	0	0	131	262
全球合計	28,777	70	204	793	29,844	23,793	178	98	469	24,538	54,382

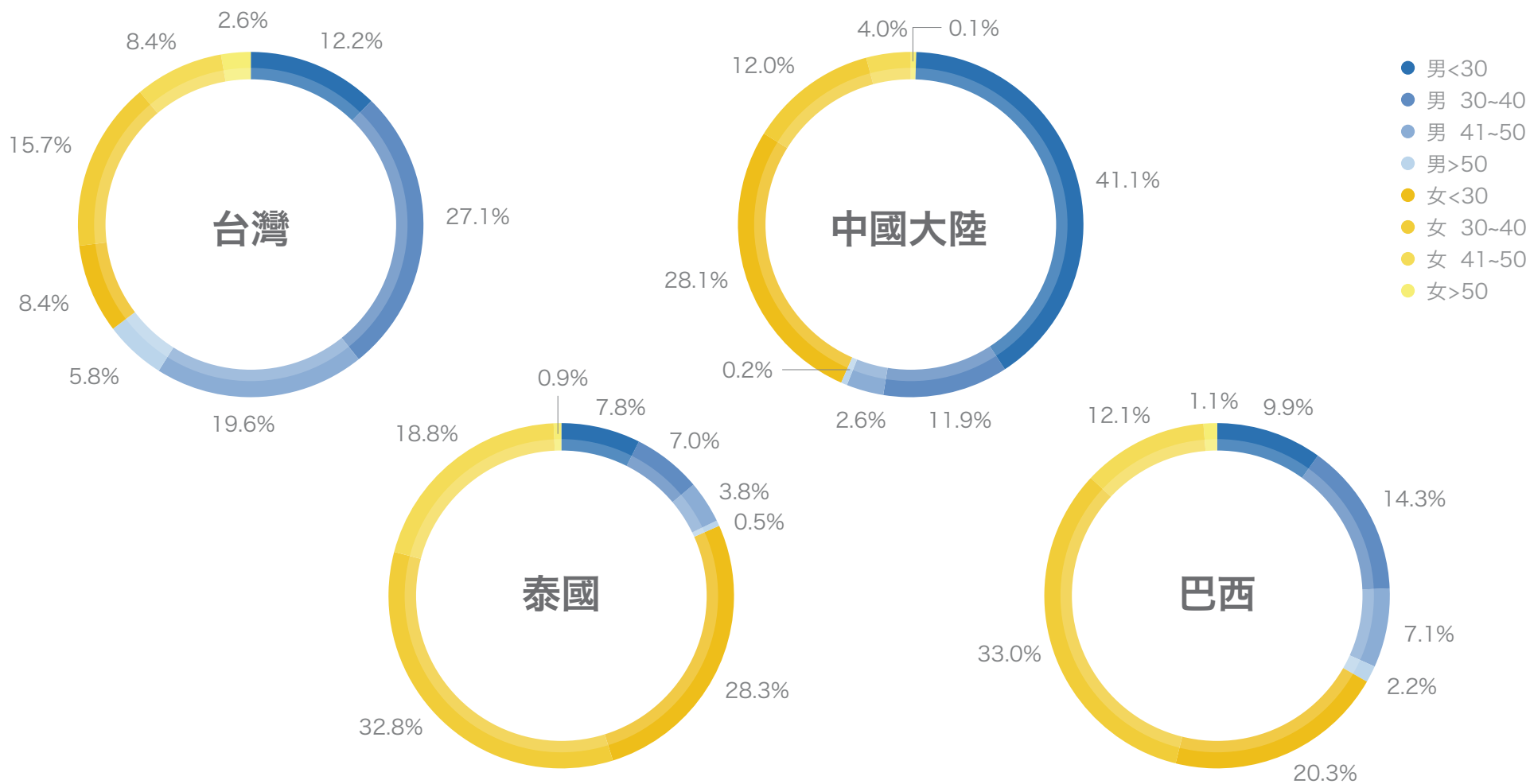
本公司在各海外地區皆以優先聘用當地員工為原則，在台灣地區，副理級（含）以上員工人數占台灣員工人數 41.7%，99.2% 為當地人；在中國大陸地區，副理級（含）以上員工人數占中國大陸員工人數 1.4%，93.9% 為當地人；在泰國地區，副理級（含）以上員工人數占泰國員工人數 2.3%，100% 為當地人；在巴西地區，副理級（含）以上員工人數占巴西員工人數 8.2%，100% 為當地人。

	台灣	中國大陸	泰國	巴西	其他
副理以上員工人數比例	41.7%	1.4%	2.3%	8.2%	48.5%
副理以上且為當地員工人數比例	99.2%	93.9%	100.0%	100.0%	59.8%



員工結構

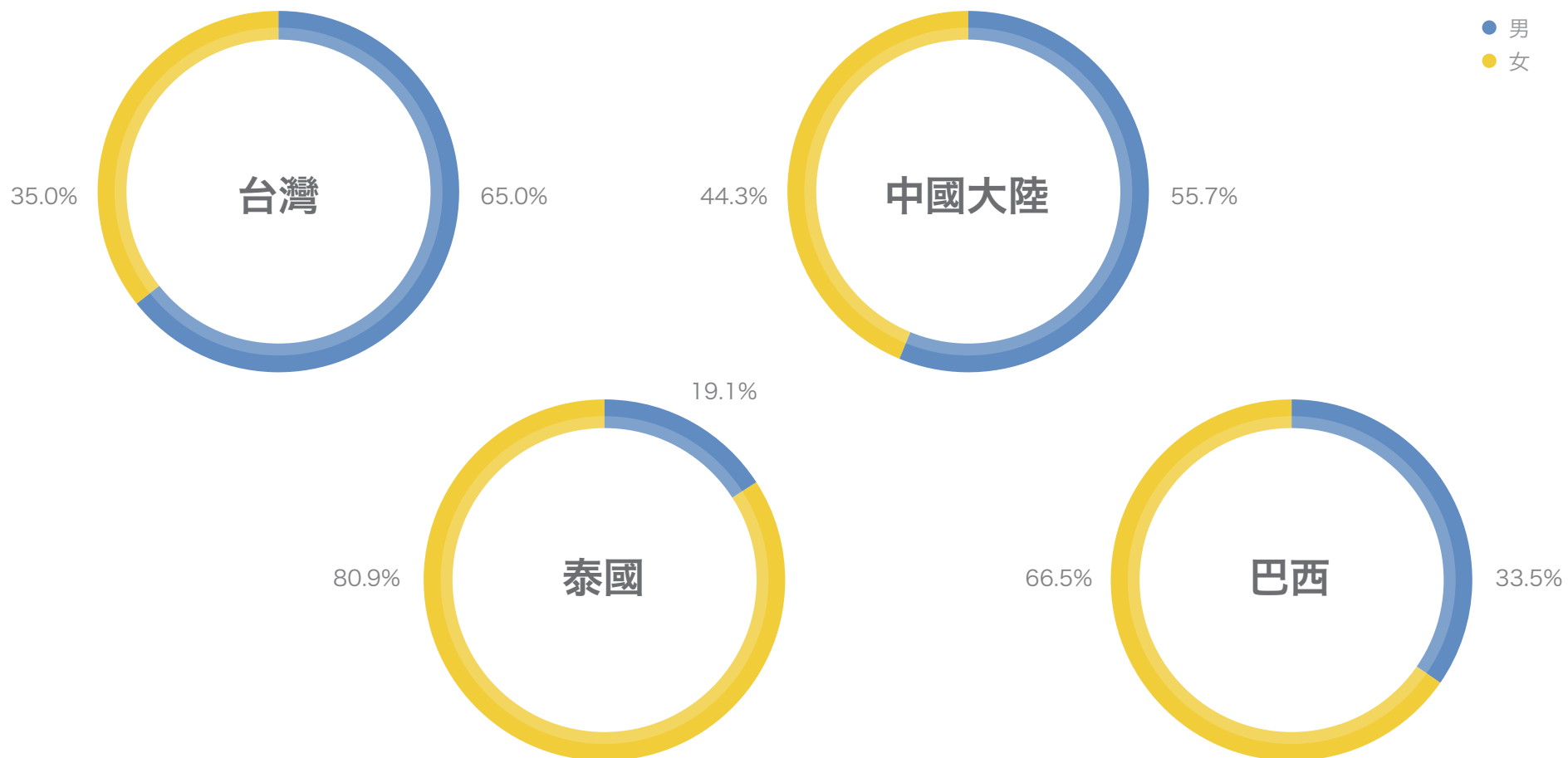
以地區別性別和年齡分布





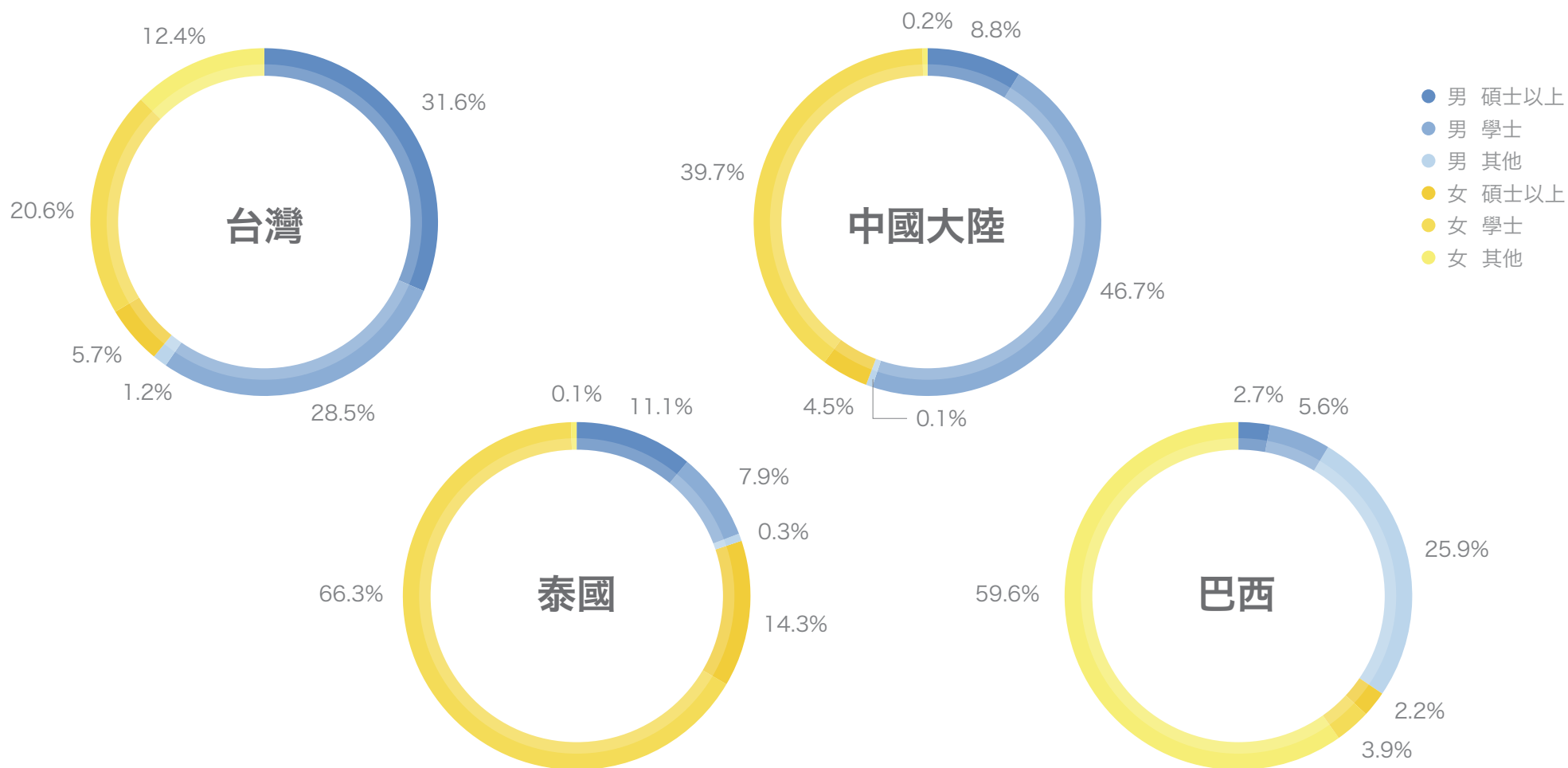
員工結構

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

	性別	2015		2014		2013	
最高治理機構成員	男性	43	97.7%	57	95.0%	49	94%
	女性	1	2.3%	3	5.0%	3	6%
	合計	44	100.0%	60	100.0%	52	100%
高階主管	男性	212	90.6%	350	86.6%	245	91%
	女性	22	9.4%	54	13.4%	25	9%
	合計	234	100.0%	404	100.0%	270	100%
中階主管	男性	3,393	75.2%	4,011	73.3%	3,375	76%
	女性	1,121	24.8%	1,461	26.7%	1,081	24%
	合計	4,514	100.0%	5,472	100.0%	4,456	100%

	性別	2015		2014		2013	
一般員工 (間接 IDL)	男性	9,435	67.0%	9,968	66.4%	9,983	66%
	女性	4,655	33.0%	5,050	33.6%	5,034	34%
	合計	14,090	100.0%	15,018	100.0%	15,017	100%
一般員工 (直接)	男性	20,409	50.7%	24,916	52.5%	25,836	52%
	女性	19,883	49.3%	22,561	47.5%	23,638	48%
	合計	40,292	100.0%	47,477	100.0%	49,474	100%
全部員工	男性	29,844	54.9%	34,884	55.8%	35,819	56%
	女性	24,538	45.1%	27,611	44.2%	28,672	44%
	合計	54,382	100.0%	62,495	100.0%	64,491	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。

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 $= (2015 \text{ 年度月平均離職人數}) / (1 \sim 12 \text{ 月每個月期末在職人數總和} / 12) * 100\%$ 。

2015 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	2.2%	1.9%	2.0%	0.3%	2.0%	2.9%	1.9%	1.2%	1.3%	1.8%
中國大陸	18.3%	9.4%	4.1%	2.7%	15.7%	10.6%	5.6%	8.9%	3.0%	8.6%
泰國	5.8%	3.2%	0.7%	0.0%	3.8%	5.6%	3.1%	0.8%	0.6%	2.3%
巴西	5.5%	17.8%	11.0%	11.1%	12.3%	2.9%	9.8%	4.2%	0.0%	6.4%
其他	6.7%	13.9%	0%	0%	7.0%	2.9%	1.4%	0.7%	0.6%	1.2%
全球合計	17.8%	8.7%	3.6%	2.1%	15.0%	9.7%	4.4%	3.6%	1.4%	6.5%

2015 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	3.8%	1.7%	1.8%	1.9%
中國大陸	20.2%	13.6%	3.4%	3.4%
泰國	3.8%	3.8%	2.8%	1.9%
巴西	20.6%	10.3%	8.3%	3.9%
其他	6.8%	6.4%	1.0%	1.5%

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：巴西因廠區重組人員浮動導致離職率偏高。

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 = (2015 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%。

2015 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	15.3%	8.3%	5.7%	0.6%	9.7%	1.8%	1.1%	0.5%
中國大陸	28.8%	12.9%	5.8%	1.8%	4.9%	1.4%	1.1%	6.2%
泰國	15.5%	5.1%	0.8%	0.0%	15.4%	2.4%	0.4%	1.1%
巴西	7.5%	5.0%	2.2%	2.8%	2.9%	2.2%	2.6%	5.6%
其他	9.0%	11.1%	0%	0%	7.1%	1.2%	0.7%	0%

2015 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	37.5%	3.2%	0.1%	0.2%
中國大陸	11.9%	3.4%	2.9%	0.2%
泰國	22.7%	4.0%	21.8%	0.5%
巴西	15.1%	4.8%	4.0%	0.8%
其他	24.7%	0.4%	0%	0%

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

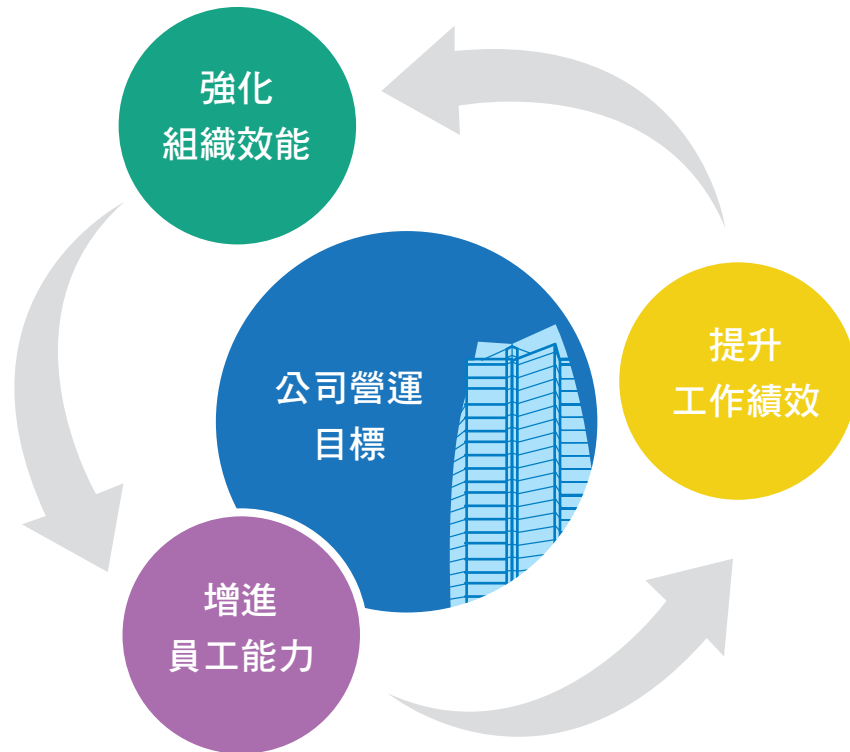
為了鑒定本公司社會責任管理體系的充分性、有效性和適宜性，檢查體系方針、目標及法規符合性情況，特制定 EICC 內部稽核程序。稽核程序中明確訂定職責、行為程序、稽核實施辦法與週期、稽核報告及不符合項改善追蹤等。

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「學習發展的旨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	學習發展地圖			管理層 CSR 訓練	高階管理訓練	品質訓練	
中階管理層	教案及 智庫發展	第二階段 新人訓練	晉升課程講師 訓練		中階管理訓練	工業工程訓練	品質 / 六標準差 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	技職認證制度				班組長 養成訓練	採購訓練	

光寶2015年員工平均受訓時數

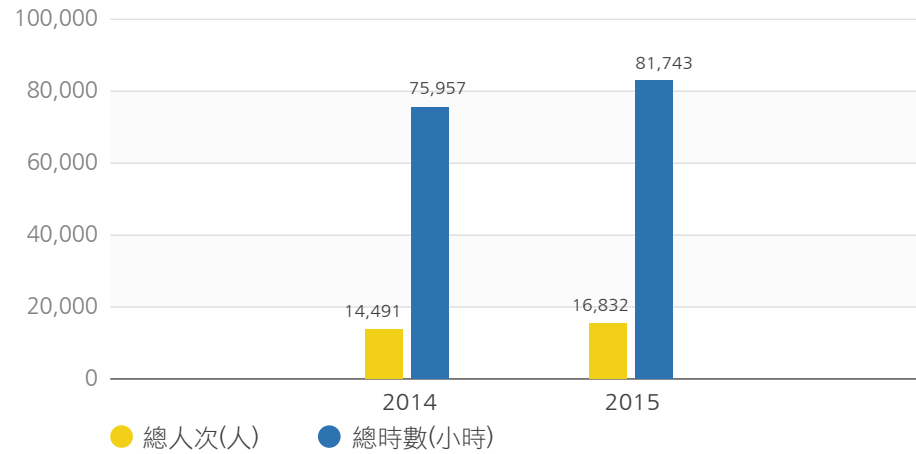
2015年光寶台灣地區、大陸、泰國地區員工年平均受訓時數(包含實體訓練、e-Learning 線上訓練)以及近二年的數據趨勢圖,請參照以下表格。

台灣地區訓練概況

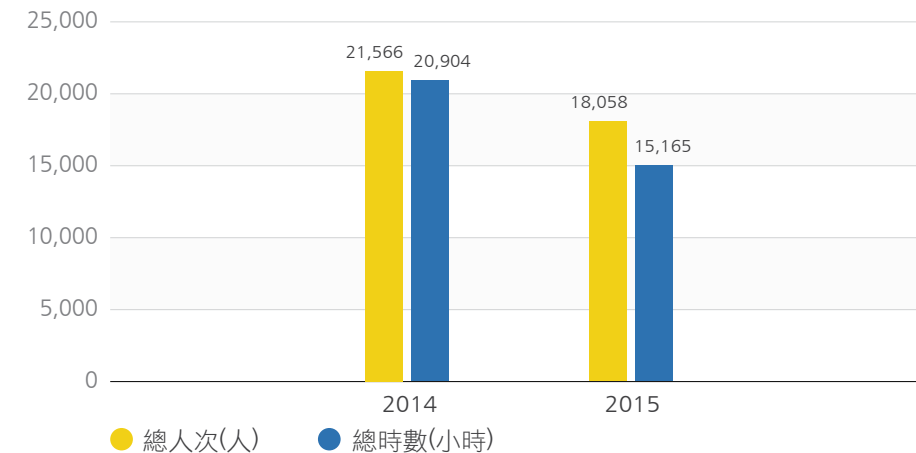
教育訓練方式	階層別	男性總訓練人次	女性總訓練人次	總訓練人次	總訓練時數	平均每人訓練時數
實體訓練	經營管理層	170	5	175	694	16.92
	高階管理層	704	80	784	3,648	17.21
	中階管理層	4,638	1,514	6,152	32,495	21.62
	間接人員	5,807	3,420	9,227	43,394	21.77
	直接人員	64	430	494	1,512	2.76
e-Learning	間接人員(含以上)	12,704	5,354	18,058	15,165	3.53 (不含直接員工)
合計		24,087	10,803	34,890	96,908	22.56

備註：台灣地區總人數為 4,296 人，間接員工為 3,749 人，直接員工為 547 人

近二年台灣地區實體訓練總人次與總時數



近二年台灣地區 E-learning 訓練總人次與總時數



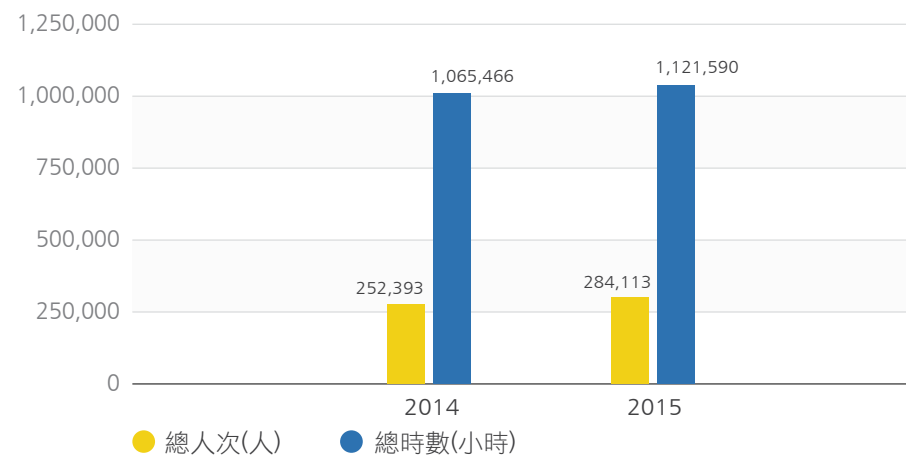
備註：2014 年度因集團進行九合一整併計畫，將近 2000 位併入集團之員工必須進行新進人員訓練課程，故 2014 年度總人次及總時數較 2015 年度多。

大陸地區訓練概況

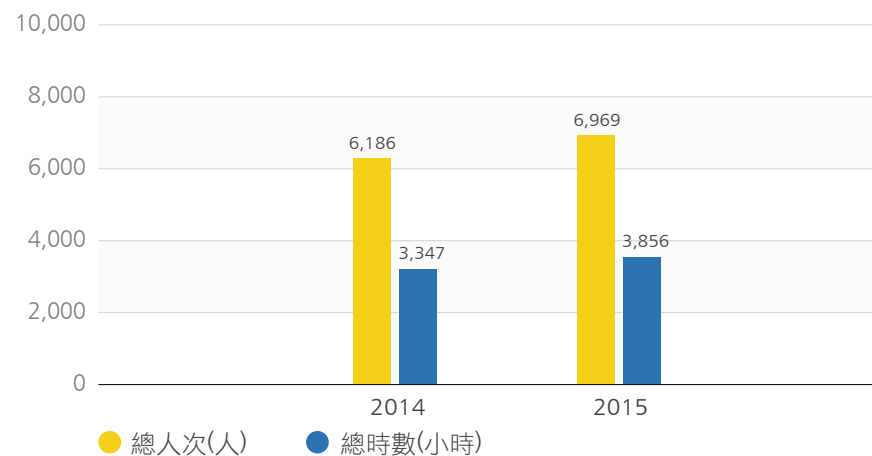
教育訓練方式	階層別	男性總訓練人次	女性總訓練人次	總訓練人次	總訓練時數	平均每人訓練時數
實體訓練	經營管理層	0	0	0	0	0
	高階管理層	113	25	138	263	10.12
	中階管理層	1,829	528	2,358	11,868	23.88
	間接人員	38,955	23,914	62,869	147,022	22.20
	直接人員	124,369	94,377	218,748	962,437	22.42
e-Learning	間接人員 (含以上)	4,604	2,365	6,969	3,856	0.54 (不含直接員工)
合計		169,870	121,209	291,082	1,125,446	22.47

備註：大陸地區總人數為 50,079 人，間接員工為 7,147 人，直接員工為 42,932 人

近二年大陸地區實體訓練總人次與總時數



近二年大陸地區 E-learning 訓練總人次與總時數

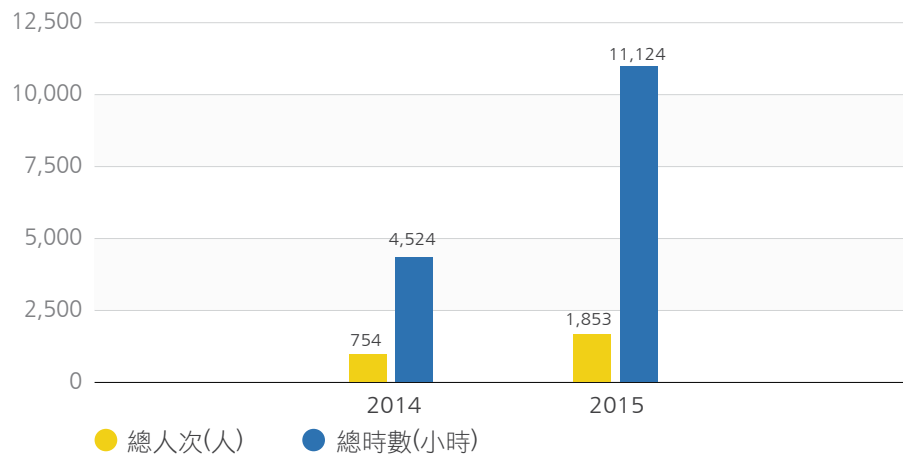


泰國地區訓練概況

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	0	0	0	0	0
	高階管理層	1	0	1	6	1.20
	中階管理層	64	31	95	570	7.60
	間接人員	135	184	319	1,914	9.64
	直接人員	157	1,282	1,439	8,634	5.52
合計		357	1,497	1,853	11,124	4.43

備註：泰國地區無使用 e-Learning

近二年泰國地區實體訓練總人次與總時數



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。
- 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，2015 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學程中，包含「企業社會責任 CSER」及「社會參與」課程，確保每位新進同仁皆能了解公司對於 CSER 的重視和在推動上所做的努力，並期望同仁能一同加入落實 CSER 企業社會責任的行列。
- 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。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

- 2015 年台灣及中國大陸地區，接受 EICC、CSER 及反貪瀆相關課程訓練人次與受訓時數，請參照以下表格。

地區別	男性 總訓練人次	女性 總訓練人次	總訓練 人次	總訓練 時數	佔全體總人 數比例
台灣地區	1,111	423	1,534	516	35.7%
大陸地區	35,347	18,023	53,370	58,990	106.6%

強化保密及工作環境安全訓練

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

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

4.4 權益保障

4.4.1 工作與就業權益保障

光寶視員工為公司最重要的資產，任何制度的設立皆以符合法令規定為最基本原則：

合法的聘僱

光寶科技亦嚴格遵守各項勞動法令的規定，拒絕雇用未滿15歲童工及所有18歲以下的員工不得執行危險性工作。對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。

免於性騷擾與歧視

公司嚴禁有形或無形的性騷擾行為，除訂有相關規定外，並設有性騷擾防治專線及E-Mail帳號供員工投訴，員工不因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視，過去光寶科技從未因身份歧視而造成糾紛事件。

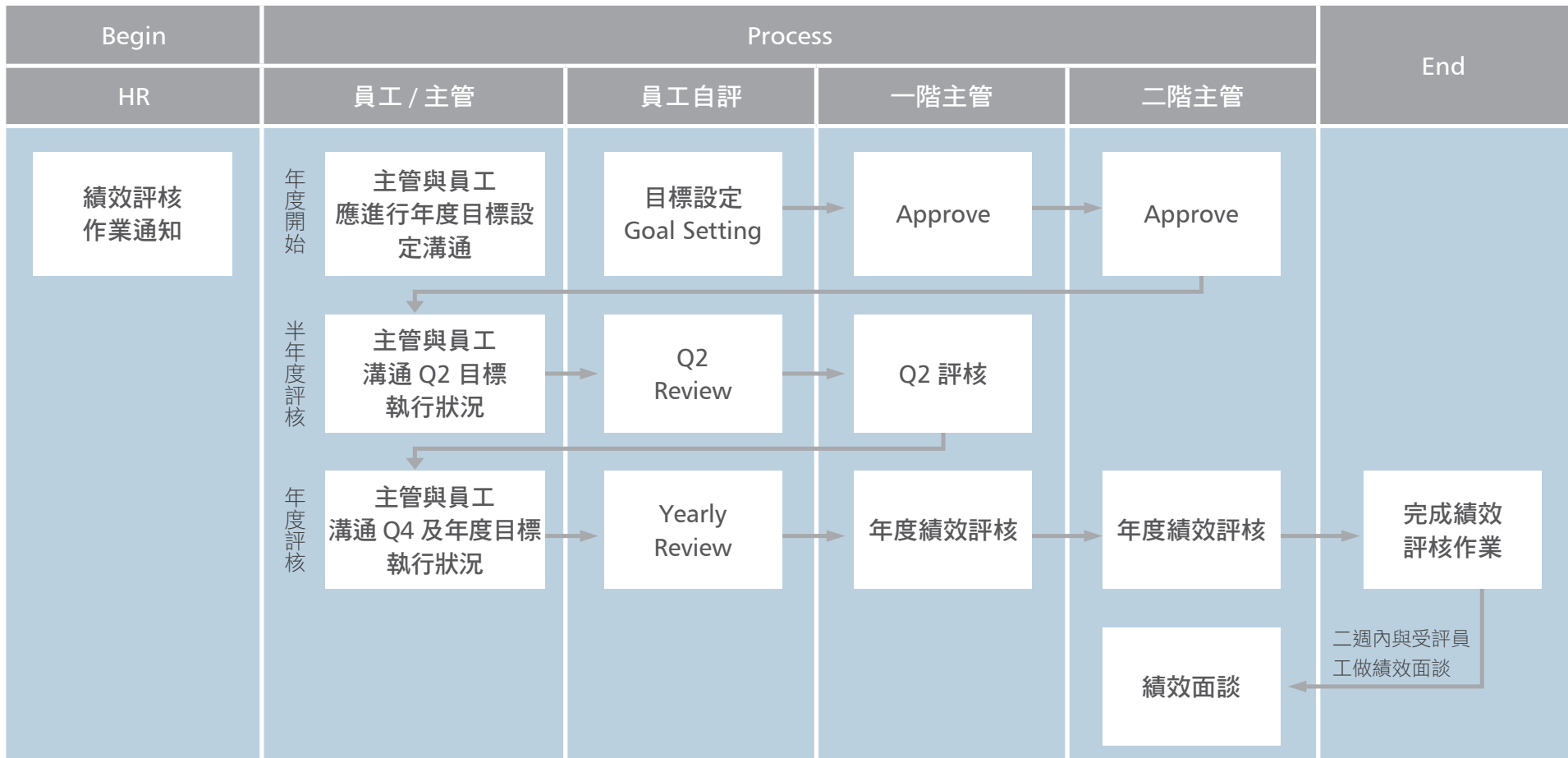
公平的績效考核制度

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

針對所有間接員工(除新進員工外)之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



針對直接員工績效考核方面：

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

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。
- 光寶對於直接人員薪資之標準起薪務必符合當地法令外，同時以具有市場競爭力為目標，目前台灣地區直接薪資之標準起薪約為基本薪資的 1.17 倍，大陸為 1 倍，泰國為 1.1 倍。
- 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（分析資訊範圍為台灣地區）：

職稱	男	女
技術員 / 助理 (JG06-08)	1.1	1
工程師 / 專員 (JG10-14)	1.09	1
經理級 (JG16-20)	1.1	1
處長級 (JG21 以上)	1.06	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，公司為提升同仁醫療保障，額外提供員工團體保險，其內容包含：壽險、意外險、住院醫療險、癌症險、意外醫療險等，且配偶 / 子女 / 父母皆可自費加保，以提供同仁家庭更完整的醫療保障規劃。除此之外，公司更針對外派同仁提供更高額的團保保障，讓外派同仁於海外工作時無後顧之憂。海外地區員工的薪酬，除了依據當地勞動市場狀況，訂定合理且具競爭力之薪資水準，也參考當地法令、其他業界的作法及營運績效，發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。海外地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理。

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 10.9 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。

4.4.4 違反勞動基準法說明

勞檢時間	廠區	勞檢單位	違反法條
2015/01/27	龍潭	科技部新竹科學工業園區管理局	第 30 條第五款
2015/4/27	內湖	台北市政府	第 24 條，第 32 條第二、三項
2015/10/8	內湖	台北市政府勞動局	第 30 條第五款

上述第 30 條第五款違反事項主要為本公司因無上下班出勤紀錄，而被勞動局處以罰鍰，對此公司已向勞動局說明本公司辦公室人員係採主管與員工自主互相尊重管理的模式。本公司一向遵守法令規定，但因本公司在台灣的業務據點遍及北中南，人員交流頻繁；海外據點亦遍及全球，為利於全球業務順利進行，公司同意主管與員工依業務需求調整合適的出勤時間，因此現階段仍無法符合法令的規範，但公司仍在尋求可行的方式，以期在未來能符合法令要求。

關於違反第 24 條及第 32 條加班的部份，公司訂有完整的加班規範及申請的 eflow(電子流程)，唯當時該單位正進行公司九合一的整併業務未能及時處理，對此人力資源單位已立即分別向主管及同仁說明加班申請規範，並協助同仁完成加班費申請作業，同時要求相關主管作好工作安排及人員管理。

以上訊息已公佈於光寶公司網頁：

<http://www.liteon.com/Page.aspx?id=9d4c83c1-a5a0-49fb-addc-2ee1f2e6e4d8>

4.5 員工關係

為強化和諧的公司與員工關係，光寶積極為同仁打造多元化的雙向溝通管道，定時舉辦同仁與主管之間的溝通會議，能讓大家暢所欲言，同時也有絕對保密的員工申訴管道，保障每一位員工的合法權益的勞動關係。

定期的雙向溝通會議

各事業單位每月進行經營管理會議、按季或月舉行與同仁的雙向溝通會議，2015年共計有49場次，除讓經營高層能直接向主管和員工傳達公司願景與文化、共同擬聚目標共識，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，公司與福委會特別建立了『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。



公司內部刊物

光寶科技與同仁間多元化的互動平台，其中包含定期出版的內部刊物(台灣區-光雜誌(季)、海外-各廠區刊物(月))，透過定期出版的內部刊物，提供同仁主動投稿、分享自己的心得與感想，同時也將公司的營運狀況讓同仁了解，並在期刊中報導公司各項活動訊息以及分享給同仁的心靈成長文章。2015年度台灣與大陸廠區合計共有12份內部公司刊物(相較2014年度，今年新增了一份環安衛電子報)，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，所有同仁皆可從網路上的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。



Learning Center平台

透過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。



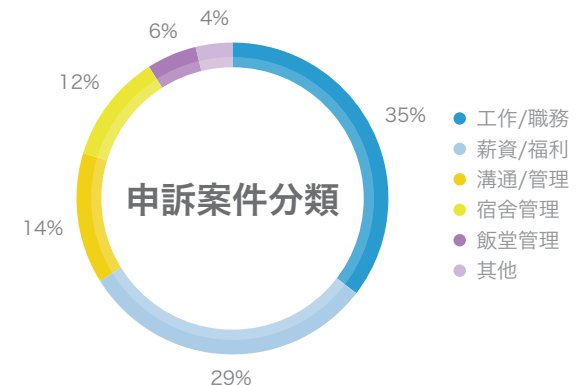
公司內部公告

光寶依照不同的公告及活動內容，透過『ER Team』、『HRD Team』、『HRM Team』、『LiteOn Volunteer』等郵件方式發布給所有的光寶同仁們，以及光司內部網站『HR Portal』和『幸福園地』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2015年無接獲『員工申訴』事件、海外區2015年共計受理750件，其中739件已結案，11件處理中，結案率為99%。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。



產業工會組織

台灣中和地區有產業工會 - 『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『夏之旅』的一日遊自強活動-北埔麥客田園休閒農場+北埔老街歡樂行，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。

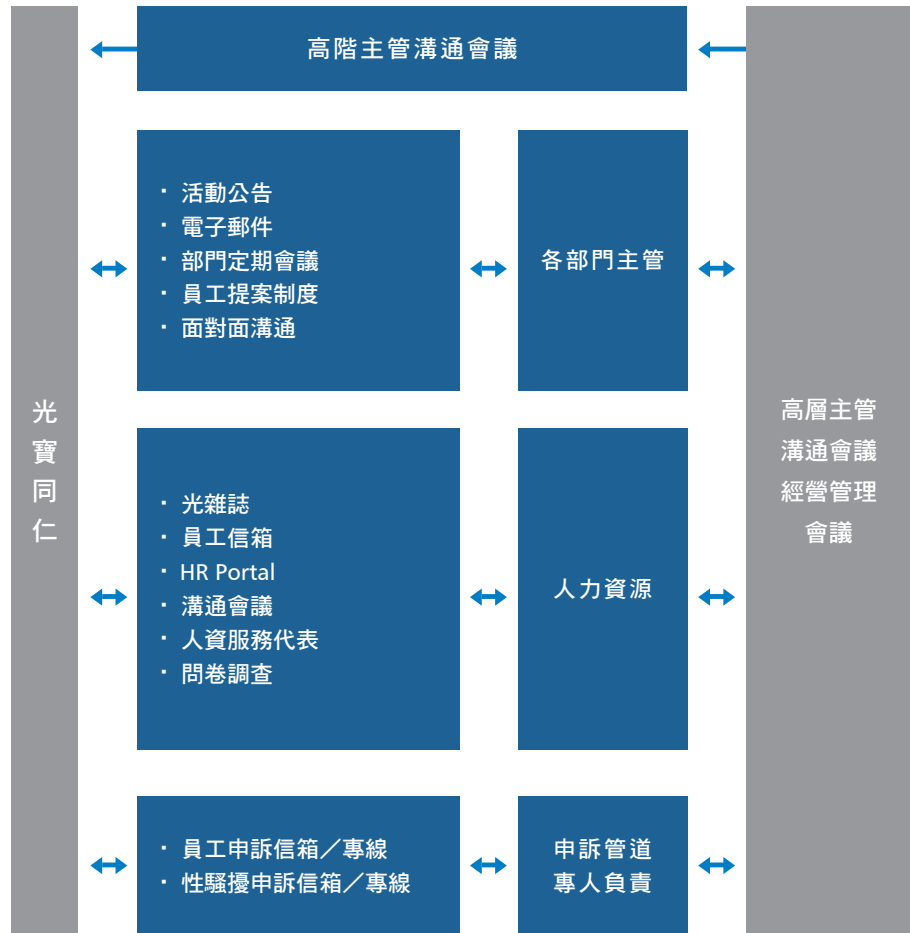


職場性騷擾防治

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，其中包含員工不因種族、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。此外，並要求保安於員工出廠區安全檢查時，禁止安檢棒碰觸到女性作業員身體，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。

內部溝通管道

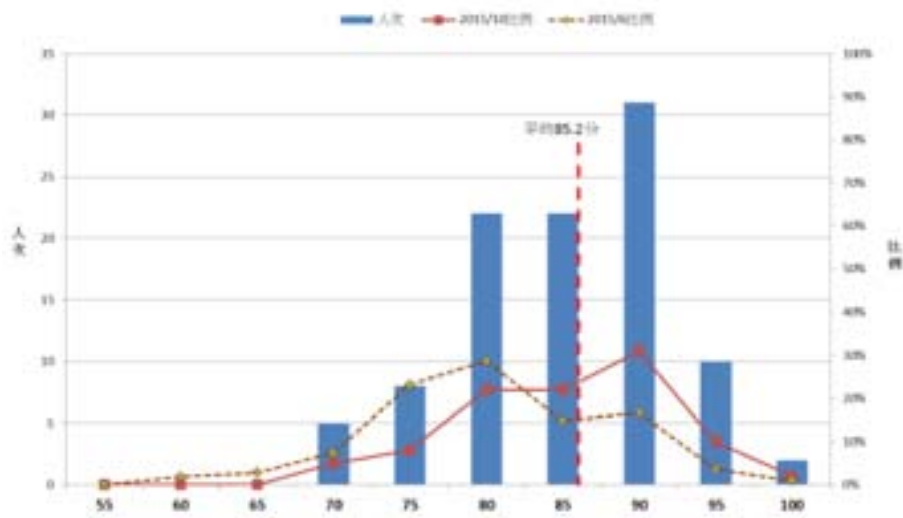
光寶依當地法規建立勞資協商機制，全體員工協商權益皆受法規保障。員工如有任何職場上的相關疑慮，皆可透過內部流暢的溝通管道進行反應。



員工滿意度調查

光寶每年皆會採用系統公告或是專屬紙本進行員工滿意度調查統計，針對「收入層面」、「管理溝通」、「生活環境」、「工作環境」及「工作發展」等五大面向進行滿意度調查，作為提升員工照顧相關計劃的重要參考依據，並於後續進行檢討會議，也藉此了解員工對於公司活動執行的想法與意見的蒐集。

生活區整體評分



光寶科技大陸地區 2015 滿意度調查，平均滿意度分數為 81.1 分。

4.6 樂活光寶

光寶科技積極創造完善的職工福利制度，對同仁的關懷及照顧不遺餘力持續進行，透過推動各項員工福利工作，保障員工基本福利之餘，也以提供員工一個『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幸福的光寶人。

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。而光寶每位同仁都有發放一張員工協助小卡，如同仁遇到任何緊急事件皆可藉由小卡中的聯繫方式取得最立即與專業的協助。在2015年間光寶總計有148人次使用該協助方案，由外部專家一對一的提供專業諮詢，使用服務之同仁平均滿意度為92%，顯示EAPs的服務能符合同仁需求。

此外，光寶每個月初都會發行EAPs電子報，藉由文章中的案例資訊分享，提供同仁全方位的處理建議與反思，期許每位同仁都能擁有健康的身心、平衡的工作與生活。2015年共寄出12封電子報，主題包含兩大主題：1.生活法律 2.心/生理健康促進。



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、住院補助等等)。

另外，光寶福委會針對員工於遭遇急難事故(例如：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，對於發生急難事故之員工，依照急難狀況等級提供員工3萬~10萬元急難救助金。

等級	急難狀況	經濟環境(參考條件)	2015年申請	
			金額(元)	數量(件)
1	同仁喪失工作能力3個月以上	• 家庭經濟支柱(單薪家庭)	30,000	0
2	同仁喪失工作能力6個月以上	• 房貸及車貸 • 有父母及小孩需照料 • 保險給付	60,000	1
3	同仁喪失工作能力1年以上		100,000	2



幸福講座

為了讓光寶同仁能在工作與生活取得平衡，每年皆會規劃一系列的軟性講座，光寶福委會於今年提供同仁關於職場溝通、人文關懷、生活飲食等面向的專業幸福講座。而在2015年光寶幸福講座總共辦理22場，參與人次達797人次，全體參與員工對於幸福講座平均滿意度高達91%，並有許多員工希望未來能再增加幸福講座的場次，甚至同仁會主動提供期望的講座主題與講師等資訊。光寶在2015年舉辦的幸福講座包含了「生活法律你、我、他」、「讓您睡好眠-如何提升睡眠品質」、「就算衰到爆也要窮開心」，期望藉以促進同仁在工作與生活間的平衡，增進身心靈多面向的健康發展。

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。



光寶在員工年度健康檢查時除針對同仁身體健康進行檢查外，亦邀請同仁填寫心理自檢評核表，關注同仁在身體與心理的健康狀態，並於體檢後根據體檢結果進行專業醫師諮詢。另外，健康中心也設有哺乳室，可提供有哺乳需求的媽媽們使用，並聘請家庭醫師定期專業醫師至公司駐診，提供同仁個別健康諮詢服務，同仁如有任何健康上的疑問，都可由專業醫師的協助，獲得最完善的健康資訊與服務。

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、登山健行、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。

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。

詳細員工活動訊息，請參看公司網站

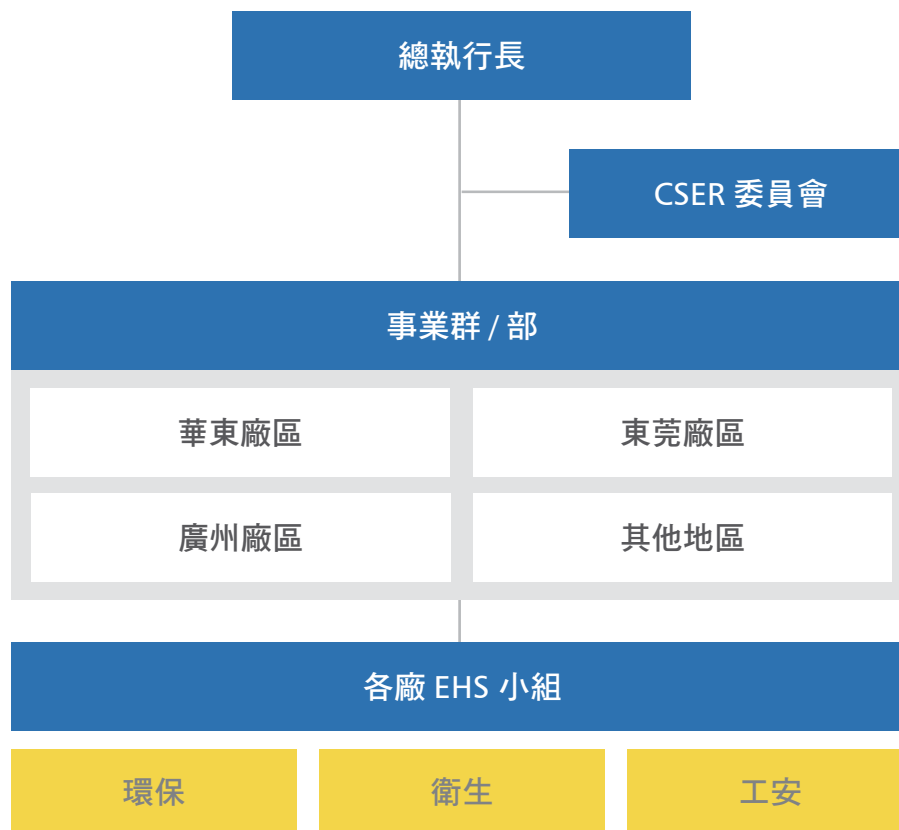
<http://www.liteon.com/Page.aspx?id=665cee8b-5e2e-4dec-8ab2-56a432c0d7cd>



4.6.3 職業安全與衛生

光寶關注職安衛管理績效，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，我們將職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，研擬制訂策略性職安衛政策目標，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。光寶重視職安衛的持續改善，於勞動契約或安全衛生工作守則中明訂勞工的健康、衛生及安全等權益義務，並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，並持續自主推動能源管理，期使藉此強化企業營運績效與價值。職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，建立一個職業、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，各指定企業應設置職業安全衛生委員會，統籌推動職業安全衛生相關事務；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，擴大員工參與公司職業安全衛生事務。各地區勞工參與組織運作情形及 2015 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
職業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	<ul style="list-style-type: none"> 交通安全 員工健康 (減肥、三高問題) 	<ul style="list-style-type: none"> 機械安全防護 避免化學品防護 安全標示認識 	<ul style="list-style-type: none"> 搬運安全 交通安全 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

本公司依遵照職業安全衛生法及其施行細則、職業安全衛生設施規則、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、加強職業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職業安全衛生教育訓練，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 2015 年參與年度體檢的員工超過 32,631 人次，舉辦消防、安全衛生及健康促進培訓人數合計達到了 132,048

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 2015 年度工（公）傷事故（含上下班途中）統計結果，與去年相比，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，以泰國地區男性的 2.7288% 最高，泰國地區的女性 0.0219% 則最低；全球而言，整體的缺勤率為 0.4312%，有降低的趨勢，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）		
男/女	男	女	合計	男	女	合計
台灣	0.35	0.96	0.56	0.07	0.19	0.11
中國大陸	0.57	0.25	0.43	0.11	0.05	0.09
	2.94	3.21	3.03	0.59	0.64	0.61

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）		
泰國	2.89	0.14	0.66	0.58	0.03	0.13
全球	1.13	0.44	0.44	0.23	0.09	0.09
	12.50	7.66	5.39	2.50	1.53	1.08

工(公)傷缺勤統計表

	男	女	合計
台灣	0.2351%	0.2565%	0.2426%
中國大陸	0.5090%	0.3480%	0.4378%
泰國	2.7288%	0.0219%	0.5391%
全球	0.5265%	0.3173%	0.4312%

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. 失能傷害嚴重率 (SR) = 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

與惠普 (HP) 及 BSR 機構
聯合開展女性員工關懷項目

項目主旨

女工培訓項目致力於為中國製造業女工提供技術與個人能力提升培訓，幫助她們提高技術嫻熟程度，獲取專業知識。在提升女工及其家庭生活水準與品質。同時，協助女工獲得職業發展機遇，實現持續性職業發展與社會認可。

專案說明

WiF (Women in Factories) 項目是由 Walmart 基金會出資主辦，針對全球工廠女工的一個培訓項目。2015 年 Walmart 基金會與 BSR 機構合作，計畫在中國選擇45家不同行業和工廠，培訓 26,600名女工。

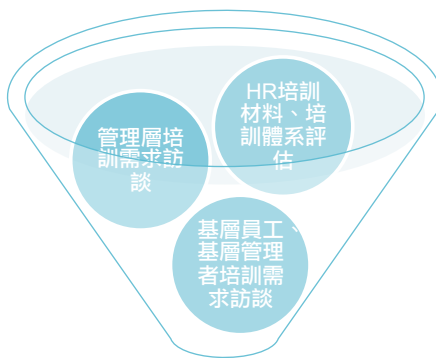
2015年初工廠應HP 客戶邀請參與WiF項目開展。



大陸地區工廠女性員工計劃



項目涵蓋階段及模塊



有針對性的
基礎培訓+深度培訓

BSR老師 → 工廠培訓師 → 工廠全部基層員工 → 融入工廠入職培訓
3-6個月

BSR老師 → 100名潛力女工
6-12個月

模組1：初來報道 (5小時)

1. 新員工適應能力 (90分鐘)
2. 有效的溝通 (90分鐘)
3. 壓力與情緒管理 (120分鐘)

模組2 健康工作 (5小時)

1. 職業健康與安全 (90分鐘)
2. 兩性健康 (180分鐘)

模組3 長遠發展 (5小時)

1. 理財和生活計劃 (120分鐘)
2. 職業發展 (120分鐘)
3. 活到老，學到老 (60分鐘)

模組1	項目簡介 (3小時)
模組2	我的自信心 (21小時)
	1. 發言演講 (3小時) 2. 自信女性 (6小時) 3. 情商管理 (6小時) 4. 持續改善 (6小時)
模組3	我的生活 (24小時)
	1. 營養飲食與健康運動 (6小時) 2. 女性“五期”健康 (6小時) 3. 親子教育 (6小時) 4. 打工族理財方案 (6小時)
模組4	我的管理技能 (24小時)
	1. 走近班組長 (6小時) 2. 班組的團隊建設 (6小時) 3. 新生代員工管理 (6小時) 4. 生產案例實踐 (6小時)
模組5	回顧總結 (3小時)
	1. 案例分享 (2.5小時) 2. 畢業典禮 (0.5小時)



項目開展廠區

- 輸入裝置事業部 石碣廠
- 網路通訊事業部 常州廠

項目進度

- 2015年3月 BRS機構來工廠做項目培訓需求評估
- 2015年4月 工廠成立WiF項目管理委員會
- 2015年5月 挑選內部種子講師參加講師培訓
- 2015年7月~10月 開展基礎階段學員培訓由種子講師授課，300名女性員工參訓
- 2015年12月~2016年7月 開展深度培訓，從基礎培訓的學員中挑選100名女性員工參加培訓，由BSR機構邀請專業老師來工廠為學員授課。

項目成果

WiF項目開展歷時約1年半的時間，工廠培訓現狀及需求評估階段和基礎培訓階段在2015年均已完成，深度培訓階段計畫參訓學員的100人當中已有50人參訓，另外50人計畫在2016年7月底參訓。

基礎培訓主要針對基層女性員工，通過這個階段的培訓，幫助學員儘快適應新的工作環境、與他人溝通的基本技巧、增強自身的壓力與情緒管理能力、以及在工作和生活當中提高她們的安全意識。在長遠發展的模塊當中培訓員工如何正確的管理自己的收入和支出，如何做自己的職業規劃。

深度培訓主要針對公司潛力女性員工，旨在提高她們的職業發展及領導力技巧。其中部份課程如《新生代員工管理》已被列入公司基層幹部晉升必訓課程。

課堂分享時，學員踴躍參與！分享自己在培訓過程中心態及行為的改變，以及課程對她們的幫助，對公司能夠給予她們這樣的培訓表示感謝！

創新 創業



5

光寶與社會

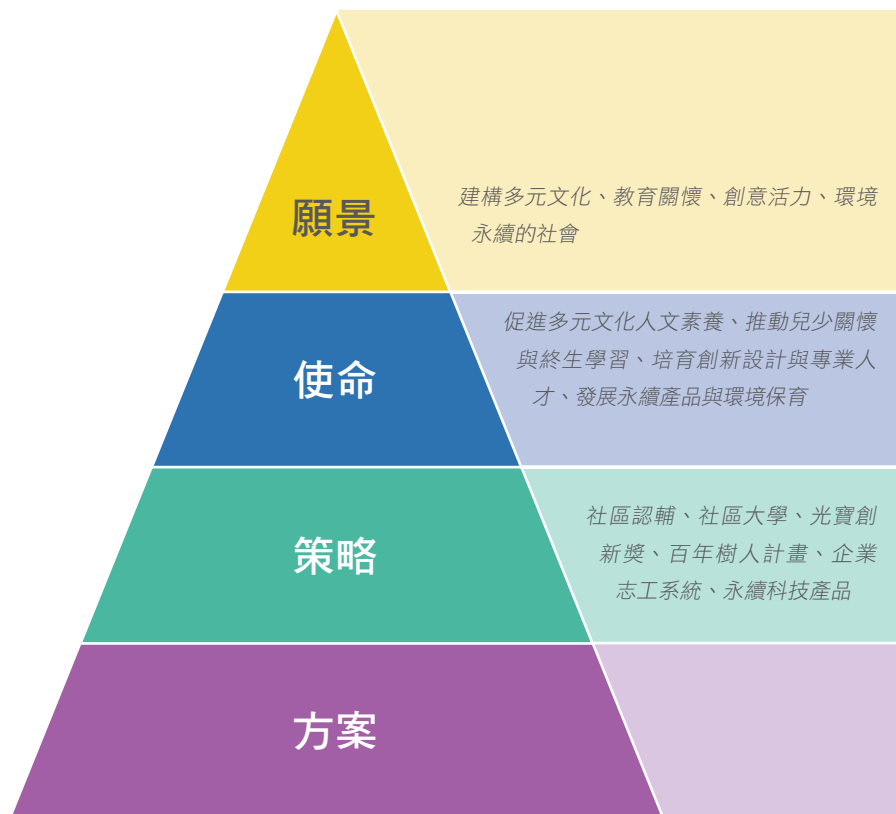
第15屆光寶創新獎，回歸獎項「創新」之名，推動創新設計不限設計領域，應突破領域限制，建立多元團隊並與創業銜接。一方面鼓勵科技產品設計師、技術創新者在創新的原點就賦予市場價值的思考，另一方面藉此推動台灣科技創業風氣，延續科技產業長期發展的火苗。

由基金會經營的臺北市信義社區大學，2015年積極推廣「信義地方學」成為台北市信義區的生態、文史的交流園地，以公民力量逐步蒐集、參考相關資料而紀錄當代地方誌。

5.1 社會共融政策

光寶科技本著「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
- 鼓勵科技創新設計人才、接軌台灣科技創業培育計劃
- 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



項目	新台幣萬元
現金捐贈合計	1,291
物資捐贈 (含光寶自製產品)	144
活動費用 *	4,331
合計	5,766

*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. 活動費用未包含產學合作之實習生薪資及相關支出以及光寶文教基金會之活動及營運支出

5.2 光寶文教基金會



光寶文教基金會於1993年創立，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。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。

以培育人文素養、倡導公益活動、關懷企業文化及扶持兒童成長為宗旨，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。

2015年度光寶文教基金會再次獲得教育部的社教公益獎，其獎項目的，主要是表揚對社會教育具有貢獻之團體及個人，彰顯其懿德，並鼓勵踴躍參與社

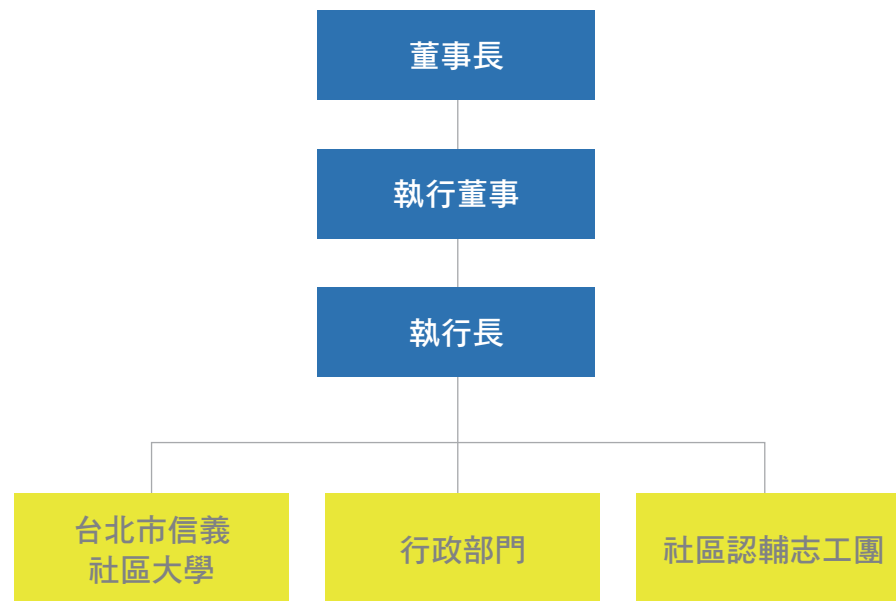
會公益服務，擴大社會教育成果。今年有幸獲得認輔合作學校—新北市三峽國民小學之推薦，獲得新北市社教公益獎，再由新北市推薦至「教育部社教公益獎」，最後獲得獎項。

另臺北市信義社區大學多位講師獲得優良課程及終身教學楷模殊榮，亦有學員獲得終身學習楷模表揚，2015年信義社區大學榮獲獎項如下：

- (1) 2015年度優良課程「品茗藝術」優良教師：曾志賢
- (2) 2015年度優良課程「健樂營天使花園」優良教師：簡慧美
- (3) 2015年終身學習楷模：尤美玲學員
- (4) 2015年終身教學楷模：講師曾至賢、卓錦泰
- (5) 臺北市全民漂書推廣活動創意書架票選



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

2015年完成方案

推動社區認輔團隊

工作方案	2015 年績效
認輔志工培訓活動	培訓系統為共同核心課程、基礎認知課程、進階成長課程，長期且系統性培訓志工運用自我探索和助人歷程與技巧，成為有效能的父母和助人工作者。參與培訓之志工共有 16,634 人次。
弱勢兒童、青少年小型團體輔導及個別關懷輔導服務	認輔服務項目包括：小型團體輔導、個別關懷、陪伴、照顧、輔導，接受認輔服務之學生共有 12,686 人次。
新進團隊暖身服務	認輔志工依各校需求跨組服務，例如：圖書組協助服務孩子閱讀，或晨光時間進班說故事、帶領生命教育或品格教育等主題活動及學童課業輔導服務。接受暖身服務之學生共有 2,935 人次。

多元服務項目

工作方案	2015 年績效
支援偏鄉弱勢高關懷學童服務	受到新北市萬里區野柳國小及雙溪區牡丹國小的邀請，連同三位認輔志工義務支援高關懷之小型團體輔導活動。參與學童共有 781 人次。
光寶科員工子女暑期夏令營	嘗試服務「內部客戶」，以企業員工子女為服務對象，在光寶科技內湖總部舉辦為期三天的夏令營活動。參與學童共有 35 位。





結合策略聯盟單位

工作方案	2015 年績效
社區認輔幸福講座	配合認輔志工培訓及跨校交流，與張老師文化和巴巴文化合作辦理社區認輔講座，推動理論與實務之落實與閱讀運動，提升助人工作之素養與品質。共辦理 12 場次，參與志工共有 1,470 人次。
政府部門專案	由新北市政府家庭教育中心委託辦理「社區家長教育—食育、德育、家庭教育及助人學習的八堂課」，參與學校共有 15 所，參與志工共約有 2,400 人次。
社區關懷單位暑期照顧營隊	支持社團法人臺北市樂服社區關懷協會培力班辦理「夢想家學堂」弱勢學童照顧營隊活動。參與活動之學生共有 240 人次。
大學院校實習場域	每年暑假招收大專院校實習生，落實產學合作。參與實習學生共有 9 位（寒期 1 位、暑期 8 位）。



2015年其他工作項目

- 與張老師文化合作大型講座：「愛與自由—薩提爾模式家族治療師生對話」，超過800人次參與。
- 發行社區認輔雙週報：藉由雙週報將助人工作及培訓內容分享給相關領域 NPO組織，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，2015年共發行17期電子雙週報，成為社區認輔主要聯繫通知管道之一。
- 創新研發父母學程：學程目標為幫助父母對子女的認識瞭解，並且學習與子女共學成長的知識與技能，增進父母自我成長與推己及人的志願服務工作。2015年研發課程為「食育、德育、家庭教育及助人學習」及「美好關係~故事繪本在家庭經營及助人工作的應用」。
- 社區認輔弱勢學生獎學金捐助平台：設立「社區認輔助學金補助辦法」，以專款專用獎助學金的方式，協助經濟弱勢之國中小學子之在教育經受惠學生共有39位。

社區認輔2016-2017工作計畫

- 持續進行社區認輔弱勢學生助學金捐助平台，並期待在企業中推動。
- 規劃辦理光寶員工子女暑期營隊活動。
- 重建社區認輔督導制度及種子講師培育計畫，進而將「光寶社區認輔模式」推廣至新北市新興社區或偏鄉學校。
- 網站改版、重新建置，提供有家庭教育或親子教養及弱勢服務需求的社區學校及民眾，作為知識分享平台。
- 支援新北市偏鄉弱勢高關懷學童小型團輔活動方案支援。
- 強化社區認輔課程培訓課程32堂課基礎架構，及推動與出版社出書計畫。

※2015年社區認輔工作報告揭露於以下光寶文教基金會專屬網站：

<http://www.liteoncf.org.tw/news.php?id=472>

5.2.2 推動成人終身學習：辦理「臺北市信義社區大學」

信義社大以創立的使命及辦學理念為方針，訂定辦學四大主軸”弱勢關懷，多元學習。環境永續，綠色生活。公共參與，人才培力。藝術文史，社區美學”並分別訂定其願景及未來發展目標。期能以人為本，建構終身學習平台，提升公民社會素養，關懷弱勢，推動社區文教，“成為優質的社區大學，信義區市民終身學習最佳夥伴”。在導入企業經營管理制度，以有效的目標管理，信義社區大學在 2015 年度共開設 363 門課程，學生超過 7,045 人次。

	2013年 (目標)	2013年 實際	2014年 (目標)	2014年 實際	2015年 (目標)	2015年 實際
A. 學員總人次 平均	2,800	2,814	2,900	3,400	3,200	3,523
B. 綠色學程學 員人數	250	497	450	557	575	644
C. 社區弱勢族 群學員人數	97	97	120	98	100	74



再者，2015 年光寶企業志工計 60 人次持續與信義社大志工社合作辦理「光寶健樂關懷盃籃球友誼賽」，年青充滿活力的企業志工，能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。

活動日期	活動名稱	活動人數	志工人數
2015.05.23 2015.12.13	光寶健樂關懷盃籃球友誼賽	200	企業志工 40 社大志工 10
2015.06.25	天使花園校外教學一日遊	50	企業志工 20 社大志工 5



2015年辦學特色與績效

本年度於辦學四大主軸的創新專案上，弱勢關懷訂定了長期（每月）走入社區對低收獨老作義剪；環保綠生活方面將生態踏查結合企業志工培訓，也積極與在地公民會館開設綠生活講座；公共參與上，本校公衛社團走進社區宣導與實作防治登革熱，而對於台北市設計之都的議題亦積極陪伴參與；對於藝術文史的推動，凡市府大型活動的專業演出，我們亦主動投入，爭取師生演出的舞台。以下為本年度重要辦學活動列表：

發展特色	結合單位	合作相關事務	目的 / 效益	參與人次
弱勢關懷 多元學習	社會局（新專案）	銀髮族長青學苑	推動高齡者藝文、語文、健康休閒、資訊教育	250 人次
	信義老人服務中心 信義社福中心 光寶企業志工	關懷獨老三節餐敘、伴遊	關懷與陪伴社區弱勢低收獨居老人	350 人次
	信義健康中心、北醫	公衛課程人才培力	針對當前防疫時事議題、常見慢性病、老人照護等進階培訓種子講師與志工	300 人次
	泰合里、黎安里（新專案）	低收獨老義剪	為弱勢者省下開銷，服務其實際需求，改善生活品質。	150 人次
	第一社會福利基金會	健樂營肢體律動、攝影、搖滾樂、天使花園課程、幼兒健樂營	關懷陪伴身心障礙者、成長遲緩者，強化其體適能與人際互動。	200 人次
	光寶科技人力資源處	企業志工弱勢關懷活動（共餐、伴遊）	社大協助培訓企業志工，讓年輕企業志工一起投身公益。	250 人次
	環境永續 綠色生活	松山農會	信義虎山農園有機農耕班	擴大推廣社區有機農耕
泰和里、光寶科技（新專案）		糶米古道踏查記錄、導覽員培訓與實習	持續發展地方學文史	700 人次
社區有機推廣團體或個人		第六屆綠生活有機農耕學術研討會	以「綠生活友善農耕」為研討會主題，由講師作為引路人，領著學員尋得「綠生活」的心，並以老師帶著學員分享的方式進行。	100 人次
公民會館（新專案）		生活綠美化 DIY 講座	以簡易的居家綠美化推廣，能身體力行應用在生活中。	100 人次
都發局		台北機廠劃定古蹟工作坊	連結公部門、NGO 資源，引動學員透過參與創作，創造與北廠議題的連結與認同，透過展出及互動創作，引發居民認同參與、連結的可能。	200 人次



發展特色	結合單位	合作相關事務	目的 / 效益	參與人次
公共參與 人才培訓	信義健康中心 (新專案)	公衛教育人才培力	協助公部門宣導登革熱防疫、流感議題	100 人次
	三張里、三犁里	公共空間藝文表演	帶動在地居民對藝文之學習風氣與提升素養	200 人次
	各社區里民學員	社團經營與願景座談	社區盤點與服務方向設定	50 人次
	信義健康服務中心	健走減重計畫	協助社區民眾、學員透過社大成立之健走隊，彼此勉勵邁向享瘦享健康之目標。	50 人次
	政風處	政風廉能專案：何謂正義？ Part 4	以美國哈佛探討「正義」的教材，關注國內時事議題，啟發學員關心週遭。	50 人次
	泰和、黎安、三張、惠安四里	社區連結行動方案座談	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。	20 人次
	鐵路局台北機廠 + 各里	台北機廠週邊導覽暨願景討論會	促進在地居民關心文化資產議題與未來可能規劃方向	350 人次
	都更處、經典公司 (新專案)	台北設計之都公聽會	討論規劃本區中強公園、象山捷運站、台北樹蛙保育地等之整體景觀動線規劃	150 人次
	信義社大 + 信義區各里	社區公益展演	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。	500 人次
藝術文史 社區美學	書法、剪紙、刺繡班 + 市議會藝廊、國父紀念館中山藝廊、防災中心	社大學員作品展出	推動藝文，提升美學鑑賞能力。	1000 人次
	陶笛、國樂 + 虎山步道、泰和里、長春里	藝能成果於社區表演	借戶外中大型表演，帶動社區藝文風氣，引發學習動力。	500 人次
	臺北市府 (新專案)	陶笛班於動物園捷運站前演出	將學習成果融入市政當紅主題 ~ 貓熊，與民眾同歡並宣傳社區大學。	500 人次



未來展望

我們將繼續朝以下幾點方向努力：

- 一、藉由定期的教育訓練，以 SWOT 分析及未來策略擬定作為辦學之中長期策略目標，提升行政團隊專業能力。
- 二、持續針對新舊課程的新舊生分析以及力行創新，以 SWOT 擬定招生策略，以符應在地及社會脈動之學習需求，並對新舊課程之招生人數成長及衰退情況作分析。2015 年度招生學員人次較 2014 年 6,805 人次成長近 250 人次，達 7,045 人次，創 14 年來新高！
- 三、採用全新之校務行政系統，持續測試修正新增資料庫，並加強帳務系統、學生學習歷程、教師投課系統等之穩定性，以提升行政人員對教師與學員服務之專業形象。同時亦重視學員問卷與課程意見反映單，持續針對教學場地與設備作改善，強化教學品質及安全。
- 四、推動社區在地文史、綠生活等之人才培訓不遺餘力，策略結盟其他 NGO 團體，如千里步道協會、社大全促會、第一社會福利基金會等，共同為建構信義學而規劃一系列親山（虎山、象山）生態暨文史（糶米古道）導覽、市府推動小田園兩期計畫等。
- 五、輔導本校如義剪、經絡、舞蹈等社團，積極主動與鄰近里長接洽，對弱勢關懷、綠生活學習平台、社區藝文、音樂推廣等需求排定年度計劃，熱情熱心走入社區服務奉獻，亦藉此帶動學員公共服務與社區參與。

- 六、以在地文創、生態文史等議題，作為本年度講師知能研習之主題，帶領講師實地走訪認識本區風土民情，作為將來設計課程大綱時之素材，也促進教師同儕之間的課程合作。
- 七、致力推展信義學，並藉由學習型社區專家訪視之指導，重新定義信義學之內涵與向度，讓本區獨有的自然生態導覽到全面性的在地議題參與均能兼顧，訂定未來完整的發展藍圖。

※ 臺北市信義社區大學詳細營運狀況請參看以下光寶文教基金會專屬網頁『2015 年信義社大工作報告』：

<http://www.liteoncf.org.tw/news.php?id=477>

5.3 光寶企業志工

發展企業志工為光寶社會共融政策之一，自2013年光寶開始規劃執行企業志工活動，並以人才培育、社區關懷、公益贊助及環境永續為架構建立光寶企業志工平台。透過此企業志工平台整合內外部資源以及鼓勵邀請所有光寶人(含員工及眷屬)一同加入企業志工的行列長期持續投入多元面向社會公益，如學童英語及課後輔導教學、環境保護以及弱勢關懷等。



2015年間光寶海內外企業志工投入活動簡述如下：

光寶台灣地區企業志工

社區關懷



關懷獨居長者迎春聯歡餐會



健樂關懷盃公益籃球友誼賽



第一社會福利基金會聖誕聯歡餐會



天使花園校外教學活動

光寶台灣地區企業志工

人才培育



雙溪國小英語課後輔導班

錦和國小英語課後輔導班

公益贊助



擁抱健康公益有約活動
- 將鼓勵員工健身與公益活動結合，提撥公益基金協助外部公益單位

環境永續



光寶有機農耕社團

光寶生態導覽志工活動

捐血活動



光寶員工捐血一袋救人一命活動

光寶外地區企業志工活動

社區關懷



北海廠區同仁前往洪潮江敬老院及北海市福利院義工行敬老活動

鷹潭廠區同仁前往白露街道辦事處敬老院送溫暖活動

環境永續



石碣廠區致橫譽社區植樹活動

5.4 推動實習：提供學子職場體驗，搭建理論與實務結合培育人才的平台

光寶配合並認同教育部技職司的產學合作推動計劃培養年青學生，透過與各大專院校合作搭建理論與實務結合培育人才的平台，每年遴選出各領域學生，提供實習、獎學金等資源，一方面讓公司與未來的新血接觸，另一方面也讓學子發揮所長與體驗職場動態，並藉由實習過程發掘公司未來骨幹。此外，學校方面亦可直接取得產業對人才需求趨勢與資源而調整課程方向。因此達到社會、學校、企業及學子個人的多贏為目的。

為有效推動學生們學以致用，體驗職場發揮所長等，光寶每年擬定實習計畫推動各種實習機會，如暑期一般實習、暑期海外實習及學期中實習等多元學習環境。針對實習內容特性，光寶指派專人個別輔導、學生必須進行專案報告等，並提供實習期間薪資。在暑期海外實習方面為使學生能安心學習，實習期間公司除提供薪資外亦提供住宿、往返交通等相關費用。對於實習期間表現優異的同學，公司也提供畢業同學優先聘用的機會。

2015年推動成果如下

實習類別	暑期一般實習	暑期海外實習	學期中實習/科專
實習人數	35	30	15

實習結束學員送給光寶科技的一段話

此實習計畫建立企業良好形象，很用心帶領實習生 — 成功大學 薛同學

這種學習方式比學校來得更實用更有效率 — 中原大學 陳同學

這兩個月對於我人生來說是個轉捩點 — 台北科技大學 張同學

收穫很多就像為自己打了強心針一樣 — 台灣科技大學 張同學

看彼此文化的不同，互相學習 — 中原大學 辜同學

光寶的重視與用心，提供我們實習的工作平台，了解產業運作與現況 — 中原大學 陳同學

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 — 中原大學 楊同學



5.5 2015 光寶創新獎：鼓勵創新設計突破領域藩籬



光寶科技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15年來，吸引全球20餘國之華人工業設計人才競逐，歷屆主題與獲獎作品充分展現前瞻設計及產業發展趨勢。2015光寶創新獎以「光、電、節能」與「智慧科技」為主題，共收到全球超過1,678組作品激烈角逐。

首設「技術創新組」

全球創新創業風潮方興未艾，科技產業一直是台灣經濟根基之一，然而台灣下一代科技創新的團隊、公司、人才、創意等卻亟待加速。第15屆的光寶創新獎，秉持獎項「創新」的精神，攜手各界資源擴大賽事規模，除行之有年「設計創新組」外，首度增設全新的「技術創新組」，推動創新設計不分背景領域的新觀念，提供跨領域的技術創新者一個展現團隊精神的新舞台。首屆技術創新組即吸引162組創新團隊報名競逐，獲獎作品亦展現高度商品化潛力。

水資源、食安、醫療應用脫穎而出

本屆多項作品解決時事熱議難題，水源污染與食安議題解決方案最受評審青睞，其中首度參賽的台灣大學化學工程系雙雙勇摘金、銀賞，表現亮眼。「技

術創新組」金賞作品「Geomimetic Membrane仿地質性膜」研發出獨步全球的水質過濾及分析技術，能將工業用水、溶劑、酸鹼液等液體透過固液分離處理後回收利用，可望改變工業製程、降低環境傷害與水資源耗用；銀賞作品「重金屬捕手」結合微電漿放光技術，運用智慧型手機便能即時檢測出食物及液體的重金屬含量是否超過標準，讓食物及飲用水多一層保障。

無獨有偶，新加坡國立大學一舉拿下今年光寶創新獎設計組金賞與銅賞。金賞作品「Rebound」為預防長期臥床病人肌肉萎縮，設計出臥病也能使用的運動器材，以人性關懷的出發點、隨手可得的材料、解決現有問題等優勢獲得評審的一致好評。銀賞由把握黃金救難時間，能夠一次性救援大量海難生存者的



「瞬間救援」奪得。銅賞作品「海葬+」則為新思維的海葬系統，會旋轉下沉的水溶性骨灰甕結合手機應用程式組成「虛擬寶塔」，回應亞洲人對往生者的尊重與緬懷。

結合Maker促使創新可實現

為使創新接軌創業，今年光寶創新獎致力推動「創新」與「實作」並重，除首次設立「Maker殊榮獎」，邀請台灣規模最大的創客基地未來產房(FutureWard)共同創辦人楊育修擔任設計組評審外，更進一步與未來產房、豐園北科大木創中心合作產品原型(prototype)的製作。技術創新組的「開發



電極貼合技術製作高效率軟性透明 OLED」與杜邦特別獎的「穿戴式壓力偵測貼片」產品原型皆是參賽者運用未來產房co-working space之機器設備製作完成。愛如明月、豐原槓-LED夜燈及Seesaw 無線充電器等三項木創中心特別獎項作品則全數於豐園北科大木創中心完成產品原型。

打造開放學習平台，共同學習創新

光寶創新獎每年均邀集國際設計大師出任評審，今年更邀請USB隨身碟發明者濱口秀司、與Steve Jobs共同設計Apple Store的大師Tim Kobe與華為行動設計副總裁金峻緒 Joonsuh Kim擔任本屆設計組決選評審團，並擔任創新獎國際論壇與談人暢談如何以創意設計改變生活與世界，並鼓勵青年設計師朝向創業夢想邁進。論壇出席聽眾近90%表示論壇內容對於創新想法有實質的幫助，且建議延長講者演講時間。

邁入第15個年頭的光寶創新獎，從參賽前端與天下雜誌創新學院提供線上學習、競賽過程中的創作、實作到最後創業評估等，整合各方資源提供參賽者多元化的平台，未來光寶創新獎仍會繼續秉持獎勵創新的精神，提供青年創意家創新接軌商品化乃至於創業的舞台，成就更大的夢想與事業。

助力創新接軌創業

光寶科技為鼓勵科技創新、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：「光寶集團今年首度與合作夥伴共同以輔導團隊推動作品可實現性，憑藉合作夥伴的業界經驗與產業敏銳度，推行創新理念實踐、產品原型製作，培養整合設計人才。同時，光寶創新獎今年首度邀請創投領域人士加入評審團，在參賽團隊耕耘技術研發的同時，也不忘再度提醒參賽團隊在研發過程中對商業化及消費者的了解，協助讓創新找到創業的利基。」

默克集團今年第二度與光寶創新獎合作，以「未來新視界」為主題，徵求結合顯示器、照明材料或OLED發展創新應用的創意發想，默克顯示器材料事業處李俊隆總經理表示：「此次不但有許多作品具有技術可行性，切實反應民生需求，讓人期待這群青年創意家投入市場後，還將如何衝擊現有科技型態！」





光寶創新獎合作伙伴之一，杜邦特別獎以「創新無限 無線創新」為題，注重於汽車、家電、智慧裝置等工藝佈線設計。台灣杜邦總裁黃坤煌表示：「杜邦不斷致力於發展頂尖的科學工程，希望以科學解決社會問題、滿足人們對更高生活品質的渴望，與光寶創新獎的精神不謀而合，能真正做到技術實現、帶來實際價值的作品，才是優秀的好設計。」

研華特別獎則以「Industrial Beacon」為主題，將眼光放向智能感應管理器在醫療產業的應用。研華科技副總經理蔡淑妍表示：「研華以"智能地球的推手"為長遠目標，不僅要求作品對於智能應用有充分可行性，也重視美觀及便利性，及能否全面提升人類生活福祉。」

豐園北科大木創中心副主任張若茵表示：「木創中心的主題是『創新生活文化』，期許木藝產業除傳統技藝傳承外，更要往先進科技扎根，希望透過年輕設計者的創意，讓木藝產業鏈與時漸進，重現臺灣木藝產業榮景。此次許多設計者將木藝與科技結合，不僅有提升生活品質的功能，更賦予生活更多樂趣！」

2015年光寶創新獎概況

參賽人數	約2,500人
參賽作品	1,678 件
獲獎作品數	42 件
台灣校園創新新知講座	24 場，約 1500 人
活動參與人次 *	約 4,270 人

詳細訊息請參看光寶創新獎專屬網站 <http://www.liteonaward.com>



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
策略與分析	G4-1	企業永續發展願景與策略聲明	致利害關係人報告書	6	
	G4-2	主要衝擊、風險及機會之陳述	致利害關係人報告書	6	
組織概況	G4-3	組織名稱	2.1 公司概況	27	
	G4-4	主要品牌、產品及/或服務	2.1 公司概況	27	
	G4-5	企業總部座落地點	2.1 公司概況	27	
	G4-6	業務活動涉及之國家與數量	2.1 公司概況	27	
	G4-7	所有權的性質及法律形式	2.1 公司概況	27	
	G4-8	所服務的市場與市場性質	2.1 公司概況	27	
	G4-9	組織規模	2.1.2 營運表現及展望	29	
			2.1 公司概況	27	
	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	92	
	G4-11	勞資談判達成協議的員工比例	4.5 員工關係	111	
			備註： 光寶目前尚未有集體協商協定		
	G4-12	描述組織的供應鏈情況	1.2.2 光寶價值鏈及報告書考量面範圍與邊界	19	
			3.11 供應鏈管理	85	
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	27		
		2.2 公司治理	33		
		3.11 供應鏈管理	85		

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
組織概況	G4-14	組織預防措施或原則	2.2 公司治理	33	
			3.1 光寶綠色承諾	52	
	G4-15	對外界發起的經濟環境社會約章的參與或支持	3.2 氣候變遷與全球暖化之因應 4.7 多方利害關係人的合作倡議	56 121	
	G4-16	加入國內外業內公協會之會員	2.1.3 公協會會員	30	
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	1	
			2.2 公司治理	33	
	G4-18	界定報告內容的過程說明	1.2 利害關係者鑑別	13	
	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	1.2.1 實質性分析流程	13	
			1.2.2 光寶價值鏈及報告書考量面範圍與邊界	19	
	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	1.2.2 光寶價值鏈及報告書考量面範圍與邊界	19	
	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	1.2.2 光寶價值鏈及報告書考量面範圍與邊界	19	
G4-22	重整舊報告所載資訊之結果與原因	2.1.2 營運表現及展望	29		
		3.4 水資源節約	67		
		3.7.4 廢棄物管理及回收再利用	75		
		3.3.1 溫室氣體排放之盤查 3.3.3 直接能源及間接能源消耗	59 64		
G4-23	與以往報告的重大分別	無			

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
利害關係人 議合	G4-24	利害相關者參與名單	1.2.1 實質性分析流程 1.2.3 利害關係人的溝通機制	13 22	
	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	13	
	G4-26	說明利害相關者的參與方式	1.2.1 實質性分析流程 1.2.3 利害關係人的溝通機制	13 22	
	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	13	
報告概況	G4-28	報告出版的日期	報告書簡介	1	
	G4-29	上一份報告出版的日期	報告書簡介	1	
	G4-30	報告出版之週期	報告書簡介	1	
	G4-31	報告回應之連絡窗口	報告書簡介	1	
	G4-32	組織選擇之對照表	報告書簡介 全球永續性報告指標對照表 第三方保證聲明書	1 141 163	
	G4-33	報告書之外部保證	報告書簡介	1	
治理	G4-34	組織治理結構，含最高治理機構的委員會。鑑別出分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策之委員會	2.2 公司治理	33	
	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 2.2 公司治理	12 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
治理	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	12	
			2.2 公司治理	33	
	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	13	
			1.2.3 利害關係人的溝通機制	22	
			2.2 公司治理 4.5 員工關係	33 111	
	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	37	
	G4-39	董事會人員兼行政職概況	2.2.1 董事會	37	
	G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	2.2 公司治理	33	
	G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程。說明是否有向利害關係人揭露利益衝突	2.2.2 審計委員會	38	
			2.2.3 薪酬委員會	39	
2.2.4 成長策略委員會			40		
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	11		
		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		
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		

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
治理	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 6	
	G4-46	說明最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	2.2 公司治理 2.2.9 企業風險管理	33 47	
	G4-47	說明最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	2.2 公司治理 2.2.9 企業風險管理	33 47	
	G4-48	最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面	1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會	12	
	G4-49	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會 2.2 公司治理	12 33	
	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	12	
	G4-51	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	2.2.1 董事會 2.2.3 薪酬委員會	37 39	
	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	39	
	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	39	

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
治理	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	39	
	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	39	
倫理與誠信	G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	1.1 企業社會責任觀點與承諾	11	
			3.1 光寶綠色承諾	52	
			2.2.8 反腐敗	43	
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 反腐敗	43		
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 反腐敗	43		

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 經濟

重大考量面	DMA 和 指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
經濟成果	管理方針		2.1 公司概況	27	
			2.2 公司治理	33	
	G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值	2.1.2 營運表現及展望	29	
			2.2.6 公司股利政策及執行狀況	41	
			2.2.7 員工及董事酬勞	42	
			4.4 權益保障	107	
			4.6 樂活光寶	116	
			5.1 社會共融政策	124	
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	致利害關係人報告書	6		
		3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	56		
		3.3 溫室氣體減緩	59		
G4-EC3	企業卻定福利計畫義務的範圍	4.4.3 退休金制度	110		
G4-EC4	自政府取得之財務補助	2.2.5 主要股東名單	41		
市場形象	管理方針		2.1 公司概況	27	
			2.2 公司治理	33	
	G4-EC5	標準起薪與營運所在地依性別最低薪資	4.4 權益保障	107	
	G4-EC6	主要營運處本地高階 / 員工聘任	4.2 員工概況	92	
採購實務	管理方針		3.1 綠色承諾	52	
			3.11 供應鏈管理	85	
	G4-EC9	主要營運處採本地供應商概況	3.11 供應鏈管理	85	

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 環境

重大考量面	管理方針 和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
原物料	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52	
	G4-EN1	原物料的總使用重量或用量	3.7 主要原物料流	73	
	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。
能源	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52	
			3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	56	
			3.3 溫室氣體減緩	59	
	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	64	
	G4-EN4	組織外部的能源消耗量			組織外部的能源消耗量，目前尚無統計資料揭露
	G4-EN5	能源密集度	3.3.3 直接能源及間接能源消耗	64	
	G4-EN6	減少能源的消耗	3.3.2 節能措施	62	
			3.3.3 直接能源及間接能源消耗	64	
		3.8 綠色運籌	77		
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	3.5 綠色產品設計	69		

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 環境

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
水	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52	
			3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	56	
	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	3.4 水資源節約	67	
	G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	無影響		
	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	67	水資源回收及再利用對本公司之產業型態非重大考量。
排放	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52	
			3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	56	
			3.3 溫室氣體減緩	59	
	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	59	
	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	59	
	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	59	
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	3.3.1 溫室氣體排放之盤查	59	
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	3.1.1 環保管理目標	53	
			3.3.1 溫室氣體排放之盤查	59	
	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		
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	66		

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 環境

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略		
產品及服務	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52			
			3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	56			
	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	72			
			3.5 綠色產品設計	69			
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。			
法規遵循	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52			
			3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	56			
	G4-EN29	違反環保法令之罰款及次數	3.1.2 環境會計	54			
交通運輸	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52			
			G4-EN30	營運運輸產生的重大環境衝擊	3.8 綠色運籌	77	
整體情況	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52			
			G4-EN31	按類別區分的環保總投資 / 支出	3.1.2 環境會計	54	
供應商環境評估	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52			
			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	85	
			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	85	
環境問題申訴機制	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52			
			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： 2015 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		

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 勞工實務與尊嚴勞動

重大考量面	管理方針 和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
勞僱關係	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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	97	
	G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	4.4 權益保障 4.6 樂活光寶	107 116	
	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	97	中國大陸與泰國無法定育嬰假
勞資關係	管理方針		4.1 員工政策	90	
	G4-LA4	明訂勞務變更的最短告知期限	4.4 權益保障	107	
職業健康 與安全	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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 職業安全與衛生	118	
	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 職業安全與衛生 備註： 規劃未來缺勤率 (AR) 以工傷假、事假和病假進行統計。	118	
	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 職業安全與衛生	118	
	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 職業安全與衛生	118	

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 勞工實務與尊嚴勞動

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
訓練與教育	管理方針		4.1 員工政策	90	
	G4-LA9	員工職級與性別年平均受訓時數	4.3 員工發展與教育訓練	99	
	G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	4.4 權益保障	107	
	G4-LA11	依性別報告接受定期績效及發展檢討之員工比例	4.4 權益保障	107	
員工多元化與平等機會	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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	92	
女男同酬	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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	107	
供應商勞工實務評估	管理方針		3.11 供應鏈管理	85	
	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	85	
	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	85	
勞工實務問題申訴機制	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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 4.4 權益保障	111 107	

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 人權

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
投資	管理方針		4.1 員工政策	90	
			3.11 供應鏈管理	85	
	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			光寶訂定有企業社會及環保責任行為準則 (CSER Code of Conduct) 及企業社會責任實務守則，相關投資協定與合約，均經由法務部門進行合規性評估。
	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	99	
不歧視	管理方針		4.1 員工政策	90	
	G4-HR3	歧視個案數與組織採取之矯正行動	4.5 員工關係	111	
結社自由與集體協商	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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	98 85	
童工	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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 4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會 3.11 供應鏈管理	98 98 85	
強迫與強制勞動	管理方針		4.1 員工政策	90	
	G4-HR6	已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會 3.11 供應鏈管理	98 85	

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 人權

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
保全實務	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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	90	
	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		
評估	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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	98	
供應商人權評估	管理方針		3.11 供應鏈管理	85	
	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	85	
	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	85	
人權問題申訴機制	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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	111	

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 社會

重大考量面	管理方針和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
反貪腐	管理方針		5.1 社會共融政策 2.2.8 反腐敗	124 43	
	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 反腐敗 4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會	43 98	
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.8 反腐敗	43	
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.8 反腐敗	43	
	管理方針		4.1 員工政策	90	
反競爭行為	G4-SO7	涉及反壟斷行為訴訟數及結果	2.2.8.1 光寶科技合併之建興電子涉及『反托拉斯法』事件說明	46	
	管理方針		4.1 員工政策	90	
法規遵循	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： 2015 年，本公司無任何因涉及法令而遭受之鉅額罰款。		
	管理方針		3.11 供應鏈管理	85	
供應商社會衝擊評估	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	85	
	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	85	
	管理方針		4.1 員工政策 5.1 社會共融政策	90 124	
社會衝擊問題 申訴機制	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： 2015 年，本公司無發生社會衝擊申訴並立案之案例。		

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 產品責任績效

重大考量面	管理方針 和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
顧客的健康與 安全	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52	
			3.10 客戶服務與滿意度	82	
	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	69	
	G4-PR2	違反產品與 服務之健康與 安全相關法令 案件	備註： 2015 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。		
產品及服務標 示	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52	
			3.10 客戶服務與滿意度	82	
	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	69	
	G4-PR4	違反產品與 服務訊息與標 示相關法令之 案件	備註： 2015 年，本 公司無違反任 何產品與服務 訊息與標示相 關法令。		
	G4-PR5	客戶滿意度 的調查與結果	3.10 客戶服務與滿意度	82	

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 產品責任績效

重大考量面	管理方針 和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
行銷溝通	管理方針		3.10 客戶服務與滿意度	82	
	G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售			不適用，光寶銷售之產品中無被禁止或有爭議產品
	G4-PR7	違反市場行銷法令的案例數	備註： 2015 年，本公司無違反任何市場行銷法令。		
顧客隱私	管理方針		3.10 客戶服務與滿意度	82	
	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	82	
法規遵循	管理方針		3.10 客戶服務與滿意度	82	
	G4-PR9	違反相關法令之鉅額罰款總值	備註： 2015 年，本公司無任何因違反法令而遭受之罰款。		

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 其他LOT(光寶自有指標)

重大考量面	管理方針 和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
責任採購(衝突礦石)	管理方針		3.11 供應鏈管理	85	
	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	88	
			3.11.6 揮發有機物(VOCs)的管制與供應鏈水風險管理	88	
研究創新(產品)	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52	
	LOT-EN2	提高能源效率	3.5 綠色產品設計	69	
			3.9.2 綠色製程	81	
	LOT-EN3	節省材料資源	3.5 綠色產品設計	69	
供應商教育訓練	管理方針		3.1 光寶綠色承諾	52	
			3.11 供應鏈管理	85	
	LOT-LA1	提升供應鏈管理品質	3.11.3 供應商教育	87	
提升幹部溝通能力	管理方針		4.1 員工政策	90	
	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	121	

全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

特定標準揭露 - 其他LOT(光寶自有指標)

重大考量面	管理方針 和指標	說明	企業報告章節	頁碼	省略
公益關懷	管理方針		5.1 社會共融政策	124	
	LOT-SO1	促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷	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	127	
			5.3 光寶企業志工	134	
	LOT-SO2	創造終生學習的環境、弱勢族群學習的環境、	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	127	
			5.2.2 臺北市信義社區大學	130	
	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	130	
LOT-SO4	人才培育提供學以致用環境		5.4 推動實習：提供學子職場體驗，搭建理論與實務結合培育人才的平台	136	
LOT-SO5	鼓勵科技創新設計人才		5.5 光寶創新獎：科技創新和永續科技的孕育平台	137	

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	13	
	2.2 公司治理	33	
	2.2.1 董事會	37	
	2.2.3 薪酬委員會	39	
	2.2.4 成長策略委員會	40	
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	98 85
	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	98 85
	避免有共犯關係	1.1 企業社會責任觀點與承諾	11
	投訴處理	1.2.3 利害關係人的溝通機制	22
		2.2.8 反腐敗	43
		4.5 員工關係	111
	歧視與弱勢族群	1.1 企業社會責任觀點與承諾	11
		4.4 權益保障	107
	公民與政治權	4.6 樂活光寶	116
		3.11 供應鏈管理	85
	經濟、社會與文化權	4.4 權益保障	107
		4.6 樂活光寶	116
	工作的基本權利	4.4 權益保障	107

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	107	
	工作條件與社會保護	4.6 樂活光寶	115	
	社會對話	1.2 利害關係者鑑別	13	
		1.2.3 利害關係人的溝通機制	22	
		4.1 員工政策	90	
	工作的健康與安全	4.6.3 職業安全與衛生	118	
		4.7 與客戶及 NGO 攜手推動促進員工健康專案	121	
人力發展與訓練	4.3 員工發展與訓練	99		
環境	污染預防	3.6 限用有害物質管理	72	
		3.3.4 空氣污染防制	66	
		3.7.4 廢棄物管理及回收再利用	75	
	永續資源利用	3.5 綠色產品設計	69	
		3.8 綠色運籌	77	
		3.9 綠色工廠	80	
	氣候變遷減緩與適應	3.2 氣候變遷與全球暖化之因應	56	
		3.3 溫室氣體減緩	59	
	環境保護，生物多樣性與自然棲息地修復			光寶科技所屬廠區，開發前均已通過環境影響評估，開發行為對於生物多樣性不造成顯著影響及衝擊。以「生產」、「生態」、「生活」三生共容的理念為主，打造出自然生態環境與科技工業生產兼容之特色工業區。

ISO 26000 對照表

議題	章節索引	頁碼	註解
公平運作實務	反貪腐	2.2.8 反腐敗	43
	政治參與責任	4.6 樂活光寶	116 光寶科未參與政治活動
	公平競爭	3.10.4 法規之遵循	84
	促進價值鏈的社會責任	3.11 供應鏈管理	85
	尊重智慧財產權	3.10.4 法規之遵循	84
消費者議題	公平行銷、客觀真實的資訊與公平交易	3.10.4 法規之遵循	84
	消費者的健康與安全保護	3.6 限用有害物質管理	72
		3.5 綠色產品設計	69
	永續消費	3.11 供應鏈管理	85
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.10 客戶服務與滿意度	82
	消費者資料保護與隱私	3.10.3 客戶隱私權	84
	提供必要的服務	3.10.1 客戶服務	82
	教育與認知	3.10.1 客戶服務	82

ISO 26000 對照表

議題	章節索引	頁碼	註解	
社區參與與發展	社區參與	5.1 社會參與政策	124	
	教育與文化	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	127	
		5.2.2 臺北市信義社區大學	130	
		5.3 光寶企業志工	134	
		5.5 光寶創新獎	137	
		就業機會創造與技術發展	4.2.1 員工結構及分佈	92
		4.3 員工發展與教育訓練	99	
	科技發展	2.1 公司概况	27	
		5.5 光寶創新獎	137	
	創造財富與收入	2.2.6 公司股利政策及執行狀況	41	
		2.2.7 員工及董事酬勞	42	
		4.4 權益保障	107	
	健康	5.3 光寶企業志工	134	
4.6 樂活光寶		116		
社會投資	5.1 社會共融政策	124		
	5.2 光寶文教基金會	125		

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 2015

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 2015. 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 2015 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 2015.

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 2015 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Lite-On sustainability activities in 01/01/2015 to 12/31/2015.

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 seventh 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 2015, 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 showing how the highest governance body is involved in monitoring and reacting to the organization's performance for economic, environmental and social topics may be further enhanced. Meanwhile further standardization and formalization of processes and controls for data collection is encouraged in future reporting.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Dennis Yang, Chief Operating Officer
Taipei, Taiwan
04 June, 2016
WWW.SGS.COM

