

# 2013 / 凌華科技企業社會責任 年度報告書



[www.adlinktech.com](http://www.adlinktech.com)

## 02

### 公司治理與 利害關係人

- 12 | 2.1 公司治理
- 14 | 2.2 董事會
- 16 | 2.3 薪資報酬委員會
- 16 | 2.4 主要股東名單
- 17 | 2.5 公司股利政策及執行狀況
- 18 | 2.6 員工分紅及董事酬勞
- 18 | 2.7 企業風險管理
- 19 | 2.8 凌華科技企業社會責任管理委員會
- 20 | 2.9 利害關係者關切議題與溝通管道
- 21 | 2.10 道德規約與從事行為



### 經營者的話

- 03 | 經營者的話
- 07 | 致「利害關係者」報告書



## 01

### 公司概況

- 08 | 1.1 公司概況
- 09 | 1.2 營運表現及展望
- 10 | 1.3 公協會會員

## 03

### 客戶服務與 供應商管理

- 24 | 3.1 客戶服務與供應商管理
- 25 | 3.2 產品服務
- 26 | 3.3 供應鏈管理

## 04

### 產學合作

- 28 | 4.1 研發專案計畫
- 29 | 4.2 研發專案計畫與替代役
- 31 | 4.3 建教合作
- 32 | 4.4 學術合作-深耕計畫
- 32 | 4.5 創新管理

# 05

## 社會參與

- 34 | 5.1 凌華教育基金會
- 36 | 5.2 社會弱勢關懷
- 38 | 5.3. 校園活動



# 06

## 環境關懷

- 24 | 6.1 管理系統
- 25 | 6.2 汙染管理
- 26 | 6.3 節能減碳
- 26 | 6.4 綠色產品

# 07

## 最佳職場

- 48 | 7.1 多元平等用工
- 51 | 7.2 Team Building
- 52 | 7.3 新凌華人刊物
- 53 | 7.4 內、外訓機會與外派輪調
- 54 | 7.5 勞資會議
- 55 | 7.6 安全與健康的工作環境



## 編輯目錄

- 57 | GRI 指標索引

# 企業社會責任報告

## 經營者的話

---

2015年我們將歡慶凌華科技二十週年，凌華基金會也成立滿八年，這一路走來，我們始終秉持著「取之於社會，用之於社會」的理念，致力於打造良好的工作環境與發展機會，吸引全球優秀的人才在此安身立命，貢獻所長，並進一步參與社會回饋！

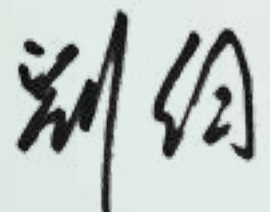
從創業的第一天起，我關心的從來不只是如何將利益最大化，而更在乎如何在企業獲利、社會責任、環境責任三者中創造三贏，在此基礎上成為量測、自動化、電腦通訊領域之世界級領導廠商，是我長期以來承諾與努力的目標。凌華科技透過與世界級客戶、廠商合作，不斷提昇我們的技術與創新能力，並持續深耕產業知識，提供客戶世界級的技術產品，與在地化即時的服務，期許能提供給全球客戶品質卓越、價格合理之自動化解決方案。

隨著公司全球化腳步的拓展，我們深刻明瞭我們並不僅止在工業電腦領域成長茁壯，更在地球村中持續擴大我們的影響力，如何扮演好一個企業公民的角色，成為凌華科技永續經營所必須面對的挑戰。在社會責任方面，我們積極營造具挑戰性且可持續學習的工作環境，建立合理之


回饋獎酬機制，並推動工作與生活的平衡，希望每一位同仁都擁有幸福滿足的人生。此外透過凌華基金會的各項活動，創造公益參與的機會，在企業獲利之外，持續回饋社會；同時，我們也持續發展智能與低能耗相關應用產品與服務，協助客戶提升自動化效率、降低成本、減少能源浪費。

過去幾年來，凌華科技台北總公司與上海營運中心陸續通過 ISO 14001環境管理標準、OHSAS 18001職業安全衛生管理、ISO 9001品質管理系統驗證等國際級標準規範，透過流程與機制的建立，展現企業堅持社會與環境責任的決心，我們也訂定了危害性物質限制指令（RoHS）政策，承諾製造生產過程不使用有害環境的物質，讓企業成長與降低環境污染的目標得以兼顧。

走過美好的二十年，未來我們也將持續一秉初衷，堅持「創新科技、轉動世界」（Advance Technologies, Automate the World）的使命，創造深耕永續，落實企業社會責任的承諾，為我們的員工、客戶、投資者甚或是整個社會、環境，共創最大利益。







## 致「利害關係者」 報告書

回顧2013年，凌華科技專注本業，持續推動全球化的策略目標，積極建立更具優勢的研發團隊與產品線。於經營管理方面，凌華科技為提升組織治理能力，於「類事業群」的組織架構導入財務與人資的功能，期望各事業主管能與財務與人資人員成為策略夥伴，透過有效地雙向溝通管道，可執行及時且適切的營運方案，且因管理效率的提升及投資綜效的顯現，致2013年營業額達NTD64.80億元，稅前獲利達到121%的成長，每股淨利為NTD2.43元，凌華科技持續繳出亮眼的營運佳績。

為因應利益關係者於經濟、社會及環境議題之日增關注，凌華科技於2014年5月成立企業社會責任管理委員會，整理歸納了凌華科技已執行及未來應推動之事項。該成員係由各單位代表組成，包含研發、品保、製造、生技、採購、客戶關懷、人力資源、勞安、財務、資訊服務以及

凌華文教基金會等，彙整出五個重要小組，包括：公司治理、員工照顧、環保節能、對外溝通、社會關懷等五個組別，期許藉由利害關係者的意見回饋，透過管理委員會有系統、有效率地持續推動運作，期望可朝社會企業責任永續經營理念的目標邁進。

凌華科技於提升公司成長及獲利能力的同時，亦相當重視對社會各種資源的保護，在2013年啟動CSR供應鏈管理，以超越法規要求為目標，包含人權管理、衝突礦產、社會責任、永續經營列入新供應商稽核要項，讓供應商能自發性的持續改善，共同負起企業社會責任，並且從2013年起結合GPMs (Green Product Management System)綠色產品管理系統，透過系統化有效管理，預計於2015年底全面導入至所有供應商。



為使企業能永續經營，凌華科技審慎投資並管理各項有形與無形資產，其中「人」與「企業文化」無疑是凌華科技最重要的資產。凌華科技企業文化型塑的進程中，總是將創造員工、股東、客戶與供應廠商的最大利益作為前提，以客戶導向的理念建立CARE(承諾、當責、信賴、效率)的文化氛圍，並將此氛圍透過作業流程、活動等，將CARE的真諦內化於員工的心中，員工因此展現出符合CARE之行為模式，也因而建立和諧且具競爭力環境。

於社會公益方面，凌華科技本著企業取之於社會，用之於社會的理念，於2004年12月成立凌華教育基金會，以推動科技教育、藝術人文為主，並為關懷弱勢善盡一份心力，立下「凌華頌愛·轉動世界」的願景，經常舉辦各式的社會參與活動，關懷弱勢團體，積極贊助公益活動。凌華科技承諾將以持續最高的環境、安全及衛生標準，作為企業的核心價值之一環，並且提供必要的支援以實踐環安衛的作業準則，陸續於1999年10月通過ISO14001認證及2012年12月通過OHSAS 18001認證，以達永續經營之目標，並且承諾節省能資源，建立資源再生、使用低污染及符合環保要求的材料、建立安全衛生環保的工作環境，以零職災事故為目標、遵守環安衛相關法規及組織須遵守其他組織要求事項承諾、持續改善職業災害及污染預防，並於2013年職業安全衛生委員會會議中提出預計目標標的方案，目標為減少有害物，使員工於製程中減少鉛暴露，目前已開始於生產用料中導入無鉛材料，並且評估無鉛製程機台，預計於2015年底改善。

展望未來，凌華科技秉持著勇於創新、變革的精神，提升經營績效且強化公司治理功能，主動履行企業社會責任，兼顧環境保護及社會公益，朝永續經營的正向成長目標邁進。

### 編輯原則

凌華科技本著善盡企業社會責任的理念，以成為世界一流的公司為目標。發行「企業社會責任報告書」，內容包含在公司治理及社會、經濟與環境方面的績效表現，揭露於2013年度在永續議題上的努力及績效。

本報告書涵蓋期間為2013年1月1日至2013年12月31日，財務數據涵蓋母子公司營運績效，其餘指標內容並未包含海外子公司之數據。本報告係由本公司企業社會責任管理委員會進行撰寫，並參考全球永續報告書指導綱領第四版(GRI G4)的原則及架構進行編輯，揭露公司主要永續性議題、策略、目標與措施。

### 發行時間

凌華科技每年持續並定期發行企業社會責任報告書，同時於凌華科技官網上公布，以利利害關係者隨時查閱。

現行發行版本：2014年12月發行

下一發行版本：預定2016年10月發行

### 聯絡方式

對本報告書相關內容之諮詢，請洽：

凌華科技股份有限公司

地址：新北市中和區建一路166號9樓

電話：+886-2-8226-5877

E-mail：csr@adlinktech.com

公司網站：www.adlinktech.com.tw



# 01

## ▶ 公司概况

公司概况 / 營運表現及展望 / 公協會會員





## 1.1 公司概況

凌華科技成立於1995年8月，為致力於量測、自動化、電腦通訊科技之改進及創新，期能提供給全球品質卓越、價格合理之自動化解決方案，以在量測、自動化、電腦通訊領域，成為世界級之領導廠商為經營使命。

總部設立於台灣，研發於台灣、中國、美國和德國，產品於台灣與中國上海生產製造，全球各地皆有銷售與服務據點。至2013年年底，凌華科技全球員工總數超過1,400人。凌華科技股票於2004年在台灣證券交易所上市，股票代號為6166。

公司全名	凌華科技股份有限公司
創立日期	1995年
總部	台灣台北
2013合併總營收	NTD 6,479,834仟元
2013年每股獲利	NTD 2.43元
2013年員工總數	1,445人 (全球總人數)
股票代號	6166

### 凌華科技產品及未來發展

凌華科技為專營工業用電腦之設計、製造與銷售之公司，產品範圍包含機器視覺與運動控制、量測、工業規格之主機板與系統、伺服器、工業觸控螢幕以及模組化電腦等產品，可直接滿足客戶在各垂直市場如：工業自動化、通訊、醫療、國防、交通和娛樂資訊等應用系統中，並以創新的嵌入式技術，透過智能平台、閘道器、手持式終端、及網路伺服器等雲端技術，提供完整的物聯網解決方案。

### 市場未來供需狀況及未來成長性

全球工業電腦產品市場供需狀況與未來成長性，根據世界知名研究調查機構IMS Research的預估，2009年至2015年之間全球年營業額複合成長率（CAGR）為12.8%，年銷售量之複合成長率達17.6%。2013年的營業額的成長率為10.6%，銷售量的成長則達13.9%。2014年的營業額的成長率為10.6%，銷售量的成長則達14.3%。

### 競爭利基

#### (1) 堅強之研發團隊，掌握市場先機之研發製造技術

每年研發投資約占營收百分之十三，對於創新技術之投入向來不餘遺力。不論是aTCA、cPCI、PXIe、AXIe、SMARC等技術，均能開發出領先對手的優質產品。

#### (2) 全球性後勤支援系統，完善的行銷管道

海外之營業據點涵蓋美國、歐洲、新加坡、印度、韓國、日本、及大陸主要城市等多處地點，參與專業秀展，提供全球客戶快捷服務和即時支援。

#### (3) 與國際知名品牌策略合作


本公司透過與國際大廠策略合作方式，並於2013年初引進與安捷倫的策略聯盟，擴展產品完整性、強化本公司的產品銷售能力。

#### (4) 中國市場的開發與上海營運中心的成立

位於上海浦東科技園區的上海營運中心，於2010年六月正式啟用，涵蓋製造中心與設計中心，具有承接中大型專案的實力，並提供全球合作夥伴與客戶一處營運據點，共同合作經營大陸市場。

# 2013年

## 凌華科技全球主要據點

San Jose 

凌華科技於成立迄今達18年，目前在美國、新加坡、中國、日本、德國設有子公司，在法國、印度及韓國設有辦事處，能為當地客戶提供最便捷且即時的服務，產品行銷全球五大洲四十餘國，在亞太與歐洲地區多個國家，都有密切合作的經銷夥伴。

圖1.1凌華科技全球主要據點 ▶

單位：新台幣佰萬元

## 1.2 營運表現及展望

凌華科技於設立之初，即是以全球化的布局與在地化的耕耘來做長遠的規劃，故面對全球產業的迅速變動，一路上凌華勇於創新、變革，近年來全球組織經由2008年跨國併購美國Ampro品牌，2010年位於中國上海浦東張江科技園區「上海營運中心」正式啟用，2012年取得德國Lippert Embedded Computers GmbH 100%股權，並於同年底引進世界第一大廠安捷倫之資金與技術，建立策略聯盟關係等，凌華科技已成功建立品牌知名度，成為亞太地區第二大的工業電腦廠商。

凌華科技持續繳出亮眼的營運佳績，凌華2013年合併營業額達NTD64.80億元，年成長15.8%，毛利率與稅後淨利率分別為40.60%及6.42%；在全球策略佈局上，著重強化高度工業化區域的產品優勢及服務，致力提升製造規模及研發創新能力，2013年合併研究發展費用占合併銷貨收入12.6%，期能永續經營且打造各產品如強固軍工、強化工規、量測及自動化等獨特市場定位及品牌價值，讓凌華科技成為世界一流的公司。

項目	合併財務報表	2013 年度	2012年度
財務收支	營業收入	6,480	5,595
	營業毛利	2,631	2,290
	毛利率	40.60%	40.92%
	稅前淨利	530	240
	稅後純益	416	196
	稅後淨利率	6.42%	3.50%
獲利能力	稅後每股純益(元)	2.43	1.24
員工工資與福利	薪資總額	1,133	1,019
	福利總額	15	14
向出資者支付款項	股東現金及股票股利	377	171
向政府支付款項	營所稅	114	44

▲ 圖1.2凌華科技近年財務收支及獲利狀況



Mannheim  
Munich



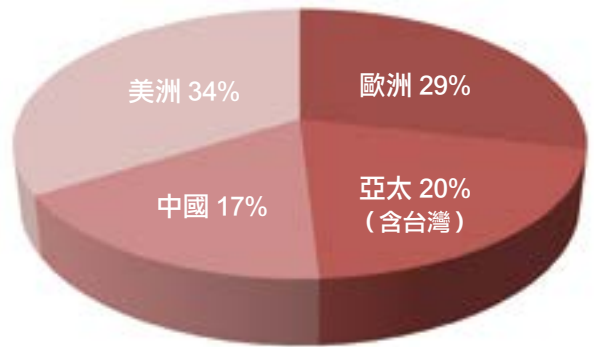
Beijing ▶ Seoul ▶ Tokyo  
Shanghai ▶  
Shenzhen ▶ Taipei Headquarter  
Bangalore ▶ Singapore ▶

- ▶ Research & Development Centers
- ▶ Sales / Support Offices
- ▶ Manufacturing Site

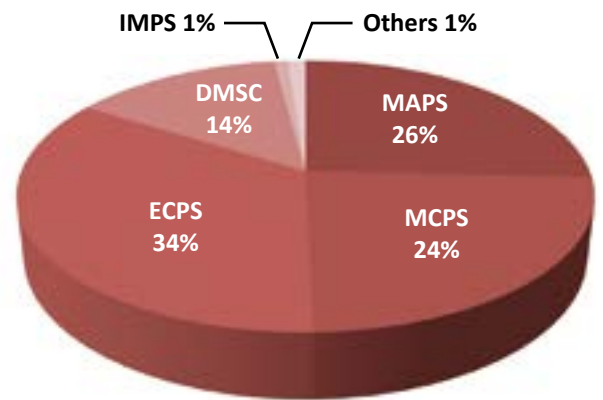
單位：新台幣佰萬元

合併財務報表	2013 年度	2012年度
銷貨收入淨額	6,480	5,595
研究發展支出	818	744
研究經費/銷貨收入淨額(%)	12.6%	13.3%

▲ 圖1.3凌華科技全球產品銷售比例



依全球市場劃分各地區2013年度合併營收比重分別為美洲市場約佔34%、歐洲市場約佔29%、亞洲市場（包含台灣）約佔20%與大陸市場約佔17%；各產品線營業比重分別為嵌入式電腦平台產品(ECPS)約佔34%、量測與自動化產品(MAPS)約佔26%、模組電腦產品(MCPS)約佔24%、設計與製造服務中心產品(DMSC)約佔14%及工業級行動運算產品(IMPS)約佔1%。



## 1.3 公協會會員

凌華科技陸續申請並通過各項國際認證，包括ISO 9001、ISO 13485、ISO 14001、OHSAS 18001、台灣精品、TL 9000等多項認證、在台灣與大陸設置工廠、佈建全球化的行銷網絡，不斷推出新產品，開發新市場。秉持著創新科技、轉動世界的經營使命，本公司積極參加國際會員組織，為產業技術提升與合作貢獻力量。截至目前為止，本公司加入之國際會員組織包含Intel Intelligent Systems Alliance，並在2014年初晉升為全球首席會員(Premier member)、國際工業電腦PICMG協會（可參與制定規格的執行會員（Executive Member）、PXi Systems Alliance協會（董事會成員及最高等級會員）、PC/104 Consortium創始會員、SFF-SIG（Voting會員）、AXIe Consortium、SGET協會創始會員、Microsoft Embedded Silver Partner、Montavista Partner、Wind River Hardware Partner、Automation Imaging Association等，並藉由積極參與業界國際組織，使公司能居於技術領導地位，得以掌握市場與技術趨勢，並能深入瞭解全球客戶需求。



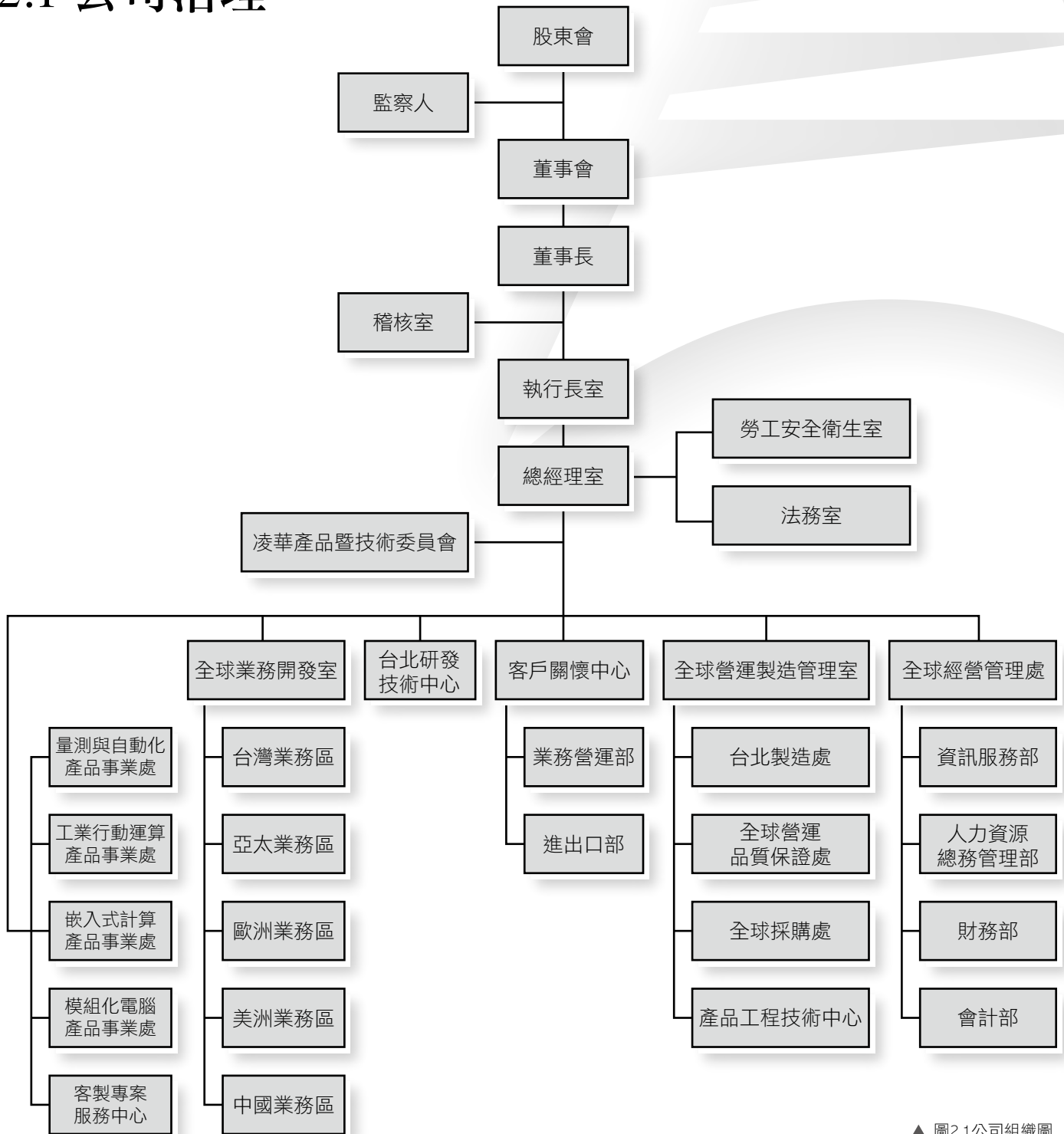
# 02

## ▶ 公司治理與利害關係人

公司治理 / 董事會 / 薪資報酬委員會 / 主要股東名單 / 公司股利政策及執行狀況 / 員工分紅及董事酬勞 / 企業風險管理 / 凌華科技企業社會責任管理委員會 / 利害關係者關切議題與溝通管道 / 道德規約與從事行為



## 2.1 公司治理



▲ 圖2.1公司組織圖

## 各主要部門職掌業務

部門	職掌業務
執行長室	負責規劃全公司目標之研擬與推行，策略與方針之訂定。
稽核室	各項內部控制制度之建立、運作、稽核及檢討。
總經理室	公司全盤營運目標之擬訂、推動、執行、溝通、協調。
勞工安全衛生室	ISO14001系統主導及系統維護管理、建立公司環境安全衛生政策及制度，保障員工安全衛生、維護及稽核公司各部門的環境安全衛生制度。釐訂職業災害防止計畫，並指導有關部門實施、規劃、督導各部門之勞工安全衛生管理、安全衛生設施之檢點與檢查、指導、監督有關人員實施巡視、定期檢查、重點檢查及作業環境測定、規劃勞工健康檢查、實施健康管理。
法務室	公司營運必要的法律風險控管及建議、合約審查、制定及管理、法務作業規劃、訴訟管制及智慧財產管理。
凌華產品暨技術委員會	負責ADLINK 的產品及技術規劃、新技術的投資發展、新興技術之應用、集團整體研發技術促進。
全球業務開發室	負責各地區市場業務。
台北研發技術中心	軟體研究開發、軟體測試與驗證、硬體規格制定、硬體線路製作、圖面管理、技術情報管理、元件測試與選用、測試工具開發、產品設計驗證、產品開發支援有關之PCB設計、零件承認管理、環測安規認證與數據報告。
嵌入式計算產品事業處 模組化電腦產品事業處	規劃產品之市場策略及整體經營績效、銷售價格之決議，通知與管理、新產品開發事項之建議、市場開發與行銷通路拓展、市場需求調查分析、產品規格制定、產品，專案開發時程管理，設計變更、圖面管理、技術情報管理、客戶技術支援與服務。
客製專案服務中心	客製化之產品、規格制定、硬體線路製作、機構之設計、軟體開發、測試與驗證、設計資料與圖面管理、測試工具開發及產品測試與驗證。
量測與自動化產品事業 工業行動運算產品事業處	規劃產品之市場策略、市場開發與行銷通路拓展、市場需求調查分析、銷售價格之決議與通知、新產品roadmap規劃（新產品軟體、硬體與韌體規格制定）、軟體研究開發、軟體測試與驗證、硬體規格制定、硬體線路製作、圖面管理、技術情報管理、元件測試與選用、測試工具開發、產品設計驗證及客戶應用服務等、產品開發到生產管理、產品市場行銷等。



<p>全球營運製造管理室</p>	<p>台北製造處：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 品保部：供應商管理、料品檢驗、成品檢驗及生產品質管制等品質管理作業。</li> <li>· 製造部：公司整體生產系統。</li> <li>· 生技部：研發技術轉移成工廠生產技術、生產中不良品維修及售後維修作業。</li> <li>· 生產計畫部：生產排程、物料規劃及原料及成品倉儲之規劃與管理。</li> <li>· 持續改善中心：精實生產製造作業體系，消除浪費，創造價值。</li> </ul> <p>全球營運品質保證處：負責公司品質策略規劃、品質及環安衛系統管理與規劃、客戶品質專案改善及客訴報告處理。</p> <p>全球採購處：負責供應商及價格管理、生產元件採購、協力廠商之搜尋等。</p> <p>產品工程技術中心：整合供應鏈與產品部門共同合作策略，最終達成公司營運方針。</p>
<p>客戶關懷中心</p>	<p>客戶支援服務、客戶品質管理、售後維修服務及訂單管理等。</p>
<p>全球經營管理處</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 資訊服務部：規劃公司資訊系統功能、電腦設備管理、軟體維護、資料管理、電腦網路之建制與維護電腦軟體之維護。</li> <li>· 人力資源總務管理部：人才選育用留等人力資源策略及工作規劃、行政人事管理制度建立及推行、獎酬制度、海外人事統籌、全球人資相關及企業文化專案、總務採購及固定資產管理等。</li> <li>· 財務部：財務報表經營分析、資金規劃與銀行往來、長短期投資評估、外匯避險操作、股務作業等。</li> <li>· 會計部：會計帳務及稅務處理、預算建立、財務報表編製等。</li> </ul>

## 2.2 董事會

為公平、公正、公開選任董事、監察人，凌華科技依據「上市上櫃公司治理實務守則」規定訂定「董事及監察人選舉辦法」，凌華科技董監事之選任遵循辦理之。

凌華科技最高治理單位為董事會，目前董事會成員為5位董事及3位監察人，均由股東投票產生，本公司仰賴董監事的不同領域之豐富學經歷、敏銳的尖端技術前瞻性 & 掌握國際市場需求動態等專業知識。成員中除一位法人董事外，均具有五年以上商務、法務、財務、會計或公司所需業務之工作經驗，成員多元化，能建立良好公司治理制度、監督、任命及指導公司經理人，加強研發技術交流，提升管理機能，並引領公司經濟面、社會面及環境面各面向之有效運作，致力於利害關係者權益極大化。

五位董事分別為董事長劉鈞先生，製造處副總林天送先生以及營運製造管理全球營運長馮志華先生，而本公司董事長並不兼任公司經理人職務，係由董事會任命楊正義先生為本公司總經理，另兩位董事為現任上市公司增你強股份有限公司董事長周友義先生及凱勝投資股份有限公司；三位監察人皆為外部公正人士，分別為致茂電子股份有限公司代表人黃秀妙女士，陳瑞芸女士及吳素環女士，8位董監事各有長才，且具備執行職務所必須之專業知能，另本公司亦相當重視其個人在道德行為及領導上的聲譽。

本公司全體董事及監察人持有本公司股份之合計數為22%，符合證券管理機構之規定，且本公司就其董監事執行業務範圍內，為其董監事購買責任保險。

董事會每季至少召開一次，董事長於2013年召開董事會共八次。

## 董事會名單、任期與簡歷-凌華董事與監察人一覽表

職稱	姓名	性別	主要經（學）歷
董事長	劉鈞	男	本公司創辦人 清華大學計算機管理決策研究所 財團法人資訊工業策進會
董事	林天送	男	本公司製造處副總 中原大學資訊工程 德鑫科技工程師
	周友義	男	增你強股份有限公司董事長 亞洲管理學院MDP班結業 大同工學院電機系 大同公司電子設計處長
	馮志華	男	本公司營運製造管理全球營運長 University of Houston, Texas Industrial Engineering PRTM Shanghai Office/ Principal TGC Shanghai Office/ VP & General manager
	凱勝投資（股）公司	-	法人董事
監察人	致茂電子（股）公司 代表人：黃秀妙	女	致茂電子股份有限公司財務處處長 東海大學會計系
	陳瑞芸	女	Verigy US Inc 全球授信風險控管部門主管 美國華盛頓大學工商管理碩士 匯通商業銀行（現國泰世華銀行）財務部科長 美商安捷倫科技股份有限公司 大中華區授信部經理 美國華盛頓州會計師考試及格
	吳素環	女	非銖原創股份有限公司 董事長 碩達科技股份有限公司 獨立董事兼薪資報酬委員會委員 中國化學製藥（股）公司 薪資報酬委員會委員 增你強（股）公司 薪資報酬委員會委員 臺灣大學EMBA商學所/中華民國會計師 國際內部稽核師/國際電腦稽核師





## 2.3 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會主旨為協助董事會執行與評估公司整體薪酬以及福利政策，以及董事及經理人之報酬。

### 薪資報酬委員會職權：

- (1) 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (2) 定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

### 本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

- (1) 董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- (2) 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- (3) 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

### 薪資報酬委員會組成與遴選方式：

主席：王同年 先生

成員：羅森源先生(於2014/3/19任期屆滿)

雷靜宜女士

李維倩 女士(於2014/4/28正式委任)

薪酬委員會之委員組成由董事會委任，目前三位皆為外部委員。薪酬委員之成員皆符合相關法令之獨立性及專業性之規範；其薪酬委員會委員任期與委任之該屆董事會任期相同；依據凌華科技「薪酬委員會組織規程」，薪酬委員會每年應至少召開二次會議，凌華科技2013年度薪酬委員會共召開3次會議。

凌華科技薪酬委員會成員之背景資料、學歷、兼任其他公司職務及董事會、各功能性委員會職務之資訊，皆揭露於年報，可於公開資訊觀測站及公司網站查詢。

## 2.4 主要股東名單

主要股東名稱\股份	持有股數	持股比例
1.致茂電子股份有限公司	19,896,215	11.63%
2.花旗(台灣)商業銀行受託保管英國安捷倫科技有限公司投資專戶	12,608,694	7.37%
3.增你強股份有限公司	11,014,751	6.44%
4.劉鈞	8,957,284	5.24%
5.中勝投資股份有限公司	8,552,291	5.00%
6.凱勝投資股份有限公司	6,233,284	3.64%
7.東和鋼鐵企業股份有限公司	4,505,399	2.63%
8.倪寒芬	4,401,458	2.57%
9.渣打國際商業銀行敦北分行受託保管富達基金投資專戶	3,021,000	1.77%
10 凌碩科技有限公司	2,793,790	1.63%
11.政府基金及相關股東		
A.新制勞工退休基金	2,412,500	1.41%
B.勞工退休基金	2,130,500	1.25%
C.公務人員退休撫卹基金管理委員會	359,000	0.21%
D.財團法人國家政策研究基金會	80,000	0.05%
政府基金及相關股東合計持股	4,982,000	2.92%

## 2.5 公司股利政策 及執行狀況



### 股利政策

凌華科技所處產業環境牽動變數甚廣，企業生命週期正值穩定成長階段，考量持續擴充、營運週轉所需資金及長期財務規劃，並滿足股東對現金流入之需求，凌華科技之股利政策係依公司法等相關法規規定採剩餘股利政策。

依公司未來資本預算規劃來衡量未來年度資金需求，然後先以保留盈餘融通所需資金後，剩餘之盈餘才以現金股利之方式分派之，其中現金股利不得低於股利總數之百分之十。

凌華科技每年度盈餘分派時，當期決算如有盈餘，於依法繳納稅捐後，應先彌補虧損，如尚有盈餘，再提列法定盈餘公積百分之十，並按法令規定提列或迴轉特別盈餘公積後，將其餘額依下列比例分配：

1. 員工紅利：3%~20%
2. 董事監察人酬勞：不高於3%
3. 其餘為股東紅利，就前二項分派後之餘額連同以前年度累積未分配盈餘作為可供分配之盈餘，必要時酌予保留部分盈餘後分派之。

前項員工紅利之分配對象，包括符合一定條件的從屬公司員工。

前項盈餘之分配，應由董事會擬定，提請股東會決議後分派之。

### 決議股利分配情形

本公司2013年度之盈餘分配案，業經金融監督管理委員會2014年6月27日金管證發字第1030024515號函申報生效，按配股基準日股東名簿記載之股東及持股數，權利分配內容為每一股配發股票股利0.7004505723元，每一股配發現金股利1.50075661元，共分配股票股利119,895,700元及現金股利256,883,600元。



## 2.6 員工分紅及董事酬勞

1. 本期估列員工紅利及董事、監察人酬勞金額之估列基礎、配發股票紅利之股數計算基礎及實際配發金額若與估列數有差異時之會計處理：

本公司2013年度估列員工紅利新台幣63,456,563元及董事、監察人酬勞金額新台幣4,230,437元係依過去經驗可能發放之金額為基礎，年度終了後，董事會決議發放之金額有重大變動時，應調整原提列年度之費用；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。如股東會決議採股票發放員工紅利，股票紅利股數以決議分紅之金額除以股票公平價值決定，股票公平價值係以股東會決議日前一日之收盤價，並考量除權除息之影響為計算基礎。另有關董事及監察人酬勞金額之估列基礎，係參考同業薪資水準，並經薪資報酬委員會建議後，呈董事會通過後辦理。

2. 董事會通過擬議配發員工分紅及董事、監察人酬勞之金額及設算每股盈餘等資訊：

2013年度盈餘分配議案，業經2014年3月12日之董事會通過，及2014年6月9日股東會通過，有關盈餘分派情形如下：

配發員工現金紅利新台幣63,456,563元及董監事酬勞新台幣4,230,437元，合計新台幣67,687,000元。與認列費用年度估列金額相同，並無差異。

3. 前一年度員工分紅及董事、監察人酬勞之實際配發情形（包括配發股數、金額及股價）、其與認列員工分紅及董事、監察人酬勞有差異者並應敘明差異數、原因及處理情形：

本公司股東常會於2013年6月25日通過配發2012年度員工現金紅利及董監事酬勞分別為31,758,750元及2,117,250元。前述股東會決議配發之員工紅利及董監事酬勞與2011年度財務報表認列之員工分紅及董監事酬勞並無差異。

## 2.7 企業風險管理

### 內部稽核

本公司內部稽核直屬董事會，其工作內容為執行稽核計劃並提出改善建議，以合理確保『營運之效果及效率』、『相關法令之遵循』及『財務報導之可靠性』三大目標。

2013年度內部稽核作業重點為：

1. 測試及評估八大循環

（銷售及收款循環、採購及付款循環、生產循環、薪工循環、融資循環、固定資產循環、投資循環及研發循環）等作業項目之控制作業程序之風險及有效性。

2. 依據行政院金融監督管理委員會規定事項進行查核：

主要包含印鑒使用、衍生性商品、背書保證及資金貸與他人、關係人交易、對子公司之監理與管理、董事會議事運作、資通安全檢查、適用國際會計準則之管理、會計專業判斷程序、會計政策與估計變動之流程管理、薪資報酬管理委員會運作之管理等重要管理性作業之遵循查核。

3. 對凌華科技之各重要子公司進行實地查核及內部控制制度之評估。

4. 針對公司營運需求進行專案查核作業。

稽核室訂定2013年度稽核計劃並按計劃執行內控制度查核作業。在2013年度提出42項稽核報告，並針對以上報告中缺失及應改善事項，由受查單位提出應行改善措施，由稽核室於年度內追蹤改善狀況。

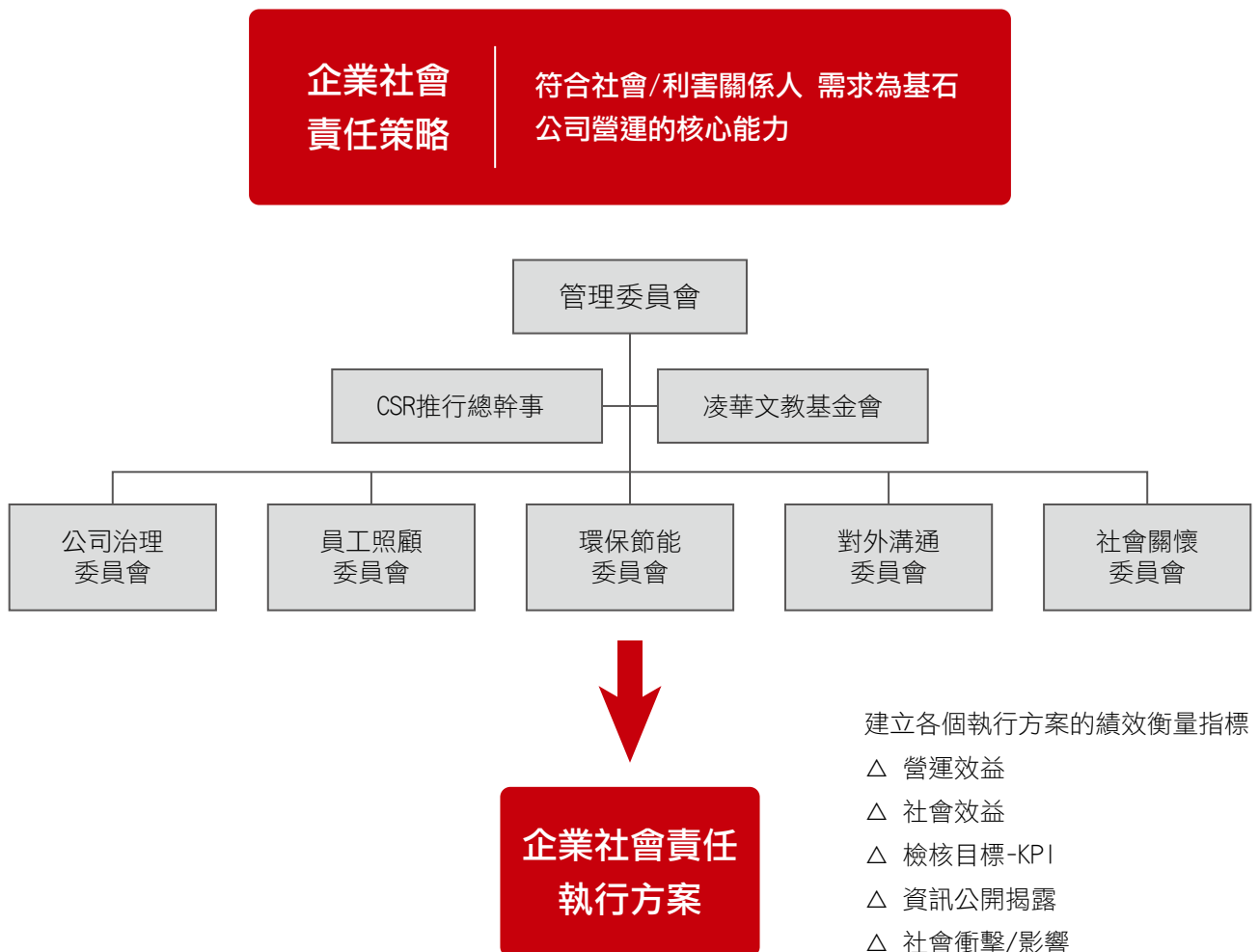
## 2.8 凌華科技企業 社會責任管理委員會

凌華科技為因應客戶層面及相關利益關係人之日增關注，於2014年5月成立企業社會責任管理委員會，並開始持續推動企業社會責任(CSR)推動事項。凌華科技企業社會責任管理委員會其成員組成主要囊括研發、品保、製造、生技、採購、客戶關懷、人力資源、勞安、財務、資訊服務以及凌華文教基金會等各單位代表所組成。組織架構如圖《凌華科技企業社會責任管理委員會》所示。透過管理委員會的推動，凌華科技彙整出五個重要小組，包括：公司治理、員工照顧、環保節能、對外溝通、社會關懷等五個

分組別，並藉由不斷的分組討論及資料收集，整理出凌華科技對於企業社會責任於經濟、環境及社會面三個面向，所對應考量的重要績效管理指標及鑑別出八個主要利益關係人之關心議題的章節。

凌華科技期許藉由客戶及相關利害關係人的意見回饋及管理委員會的持續推動運作，使其朝可達到更符合社會企業責任永續經營的目標邁進。

凌華科技企業社會責任管理委員會



## 2.9 利害關係者關切議題 與溝通管道

與利害關係人溝通與互動是公司運作的重要一環，凌華科技希望藉由多元的溝通管道，充分了解利害關係人的想法與需求，並透過利害關係人參與溝通的過程獲得他們寶貴的意見，進一步在企業社會責任運作上有所回應，提供策略計畫與創新方法強化凌華科技的經營能力，來滿足利害關係人的期望，達成企業的永續發展的理想。

凌華科技企業社會責任委員會分別經由多元的溝通管道，利用系統性的方式討論與鑑別利害關係人，包括股東、員工、客戶、供應商、社區與政府單位，凌華科技與利害關係人關切議題與溝通管道如下表：

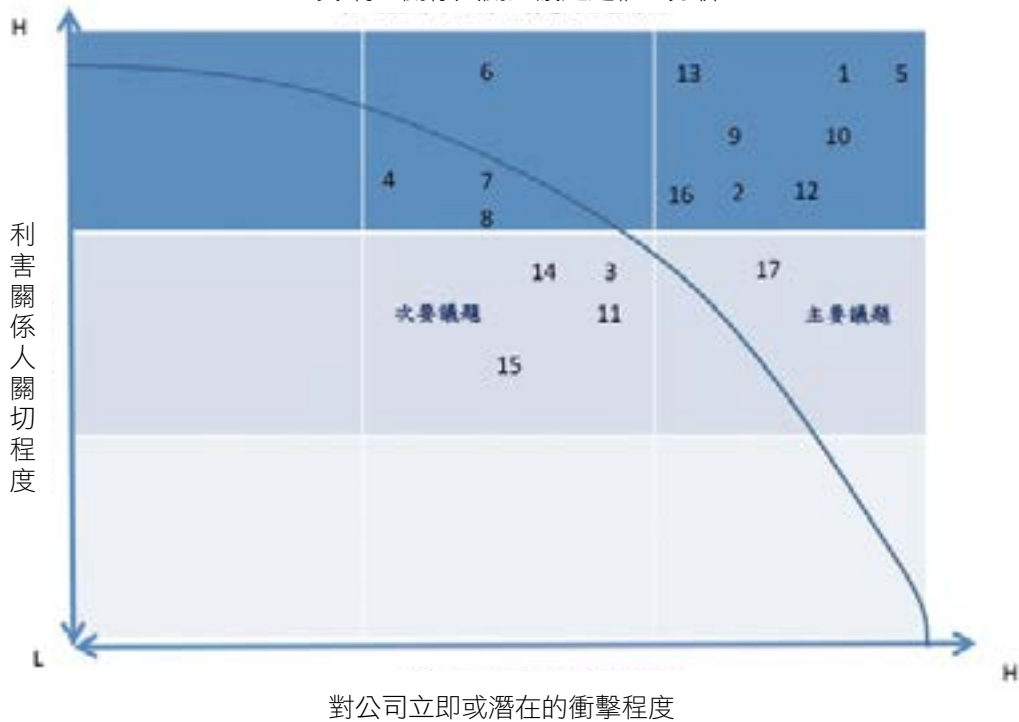
利害關係者關切議題與溝通管道

利害關係者	關切議題	議題溝通管道
股東	經營績效 公司治理 風險管理 財務績效透明度 環境保護	公開資訊觀測站 公司網站投資人園地 年度股東大會 定期法人說明會 投資法人來訪 投資人關係 發言人體系
員工	薪資福利 教育訓練及職涯發展 職場環境 勞資關係	勞資會議 晉升計畫 環境安全衛生室 新凌華人刊物
客戶	產品品質及服務 綠色節能產品 產品交期	設立客戶關懷中心 國際展覽及經銷商座談會 公司官網 媒體廣告
供應商	經營績效 訂單管理	供應商評選 採購聯繫
當地社區	環境保護 社會公益	協調會議 電話溝通
政府單位	環境保護 社會公益	參與研討會及回覆主管機關稽查 非財務資訊揭露

關切議題

經營績效  
公司治理  
風險管理  
財務績效透明度  
環境保護  
薪資福利  
教育訓練及職涯發展  
職場環境  
勞資關係  
產品品質及服務  
綠色節能產品  
產品交期  
訂單管理  
環境保護  
社會公益  
符合法令法規  
勞動條件

表-利益關係人關注議題之權重分析



## 2.10 道德規約與從業行為

守法，是每位社會公民之基本責任。凌華科技身為社會的成員之一，亦不例外。自成立以來，對於各種法令要求、包括工商管理、公司治理、勞工保障，以及環境保護等，凌華科技均至為重視。從吸收外部最新訊息開始，凌華科技會適時指派相關人員參與外部課程，以期了解國際規範潮流、國內法規規範、主管機關立場，以及產業對於法令要求的具體因應措施，隨時掌握外部的要求。此外，同仁於執行業務時，基於職責必定先行確認其業務之合法性。為確保公司對法令規範能有正確且一致的認知，凌華科技設有法務室，除處理一般法務或訴訟業務外，尚包括公司與廠商或客戶間權利義務事項及業務行為適法性、法令遵循、法規修訂動態追蹤及將前述外部訊息內化，使公司相關同仁能掌握最新資訊，並協助同仁釐清法令疑義，避免可能發生的觸法風險。

除了單純的法令遵循外，凌華更針對現今社會大眾所重視的領域，實施具體的作為。舉凡保護個人資料、管理智慧財產權、保護環境生態、尊重職場性別平等、確保職業安全衛生以及反貪瀆等等，均不餘遺力推動，以求將外在的要求內化為每個凌華同仁工作核心價值。舉例而言，在所有同仁的聘僱合約中，均明訂有保密條款，對於業務中所可能接觸到應保密的資料，均負有保密義務，以求徹底實行應保密資料(如個人資料)的保護；在新進同仁訓練課程中，介





紹公司核心價值、環境、性騷擾防治及環境及職業安全衛生相關規定的內容，從同仁一進入凌華開始，就提供正確的觀念。除此之外，針對特定的議題，不定期會開設相關課程，如性騷擾防治等，對於所有在職同仁進一步宣導，落實男女平權的性別友善職場。又如，法令上對於相關作業人員的要求，凌華亦由勞安室統一掌理管制，避免多頭馬車式管理可能造成的空窗。舉凡緊急應變小組、消防自衛編組、急救人員、有機溶劑作業主管、鉛作業主管、堆高機作業人員、放射線作業人員等資格的管制，以及相關演習或日常訓練的安排等等。目的即在於落實法令的要求，避免紙上談兵、虛應故事。又如針對反貪瀆的議題，凌華於2006年即訂有道德行為準則，做為經理人為公司處理事務的基本要求。此外，對於外部客戶反貪瀆、反賄賂之要求，除積極參與，主動回應外，更進一步要求所有供應商均應簽署廉潔承諾書，企盼由內部及外部的行動，響應社會大眾對於廉潔的高度期待。

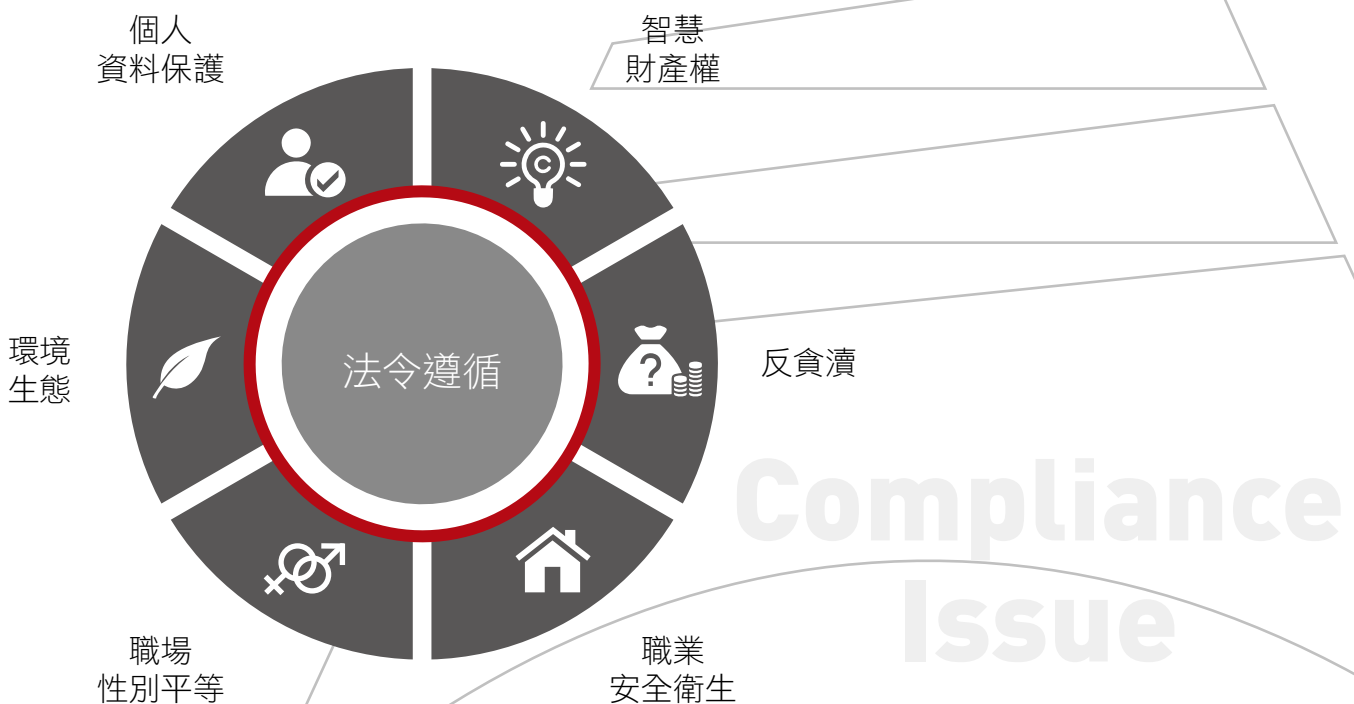
商業活動中的競爭行為，乃企業外部活動中必然之現象。凌華科技向來將合理的競爭視為企業活力的表現。也因此，一個正常而健康的競爭環境亦為凌華發展的基本要件，也是社會價值最大化的基礎。因為正當的競爭，是社會文化進步最重要的要素，若無競爭，對社會進化本身而言，無疑會造成負面的影響。

反競爭行為，在我國以公平交易法做為規範依據。公平交易法中對於反競爭行為，區分為不正競爭及限制競爭二種類型，前者係指以不正當的方式進行商業行為，如商業仿冒、不實廣告、或營業誹謗等等。後者則指以限制其他廠商公平參與競爭的方式進行商業行為，如獨占、結合、聯合行為及垂直限制競爭等等。

從前文可知，凌華科技將守法視為核心價值，且採取必要行動落實在員工的工作行為中。對於公平交易法的相關規範，亦非常重視。除隨時接收主管單位之訊息外，並且不定期參加研討會等活動，以了解國內外對於反競爭行為的最新規定及實預運作情形，做為內部宣導的依據。

因此，凌華科技自成立迄今，未曾從事任何反競爭行為，不管是不正競爭或限制競爭，均無涉入；亦無以不當方式行銷產品，而受有罰款、警告或其他自願性準則的情形發生。

此外，凌華科技對自有產品，從研發到生產，均採用高標準自我要求，自主研發、自主生產。因此，從未涉及任何侵權或違法情事。未曾被禁止在特定市場銷售，也未曾因為銷售產品受到任何處罰。





# 03

## ▶ 客戶服務與供應商管理

客戶服務與供應商管理 / 產品服務 / 供應鏈管理

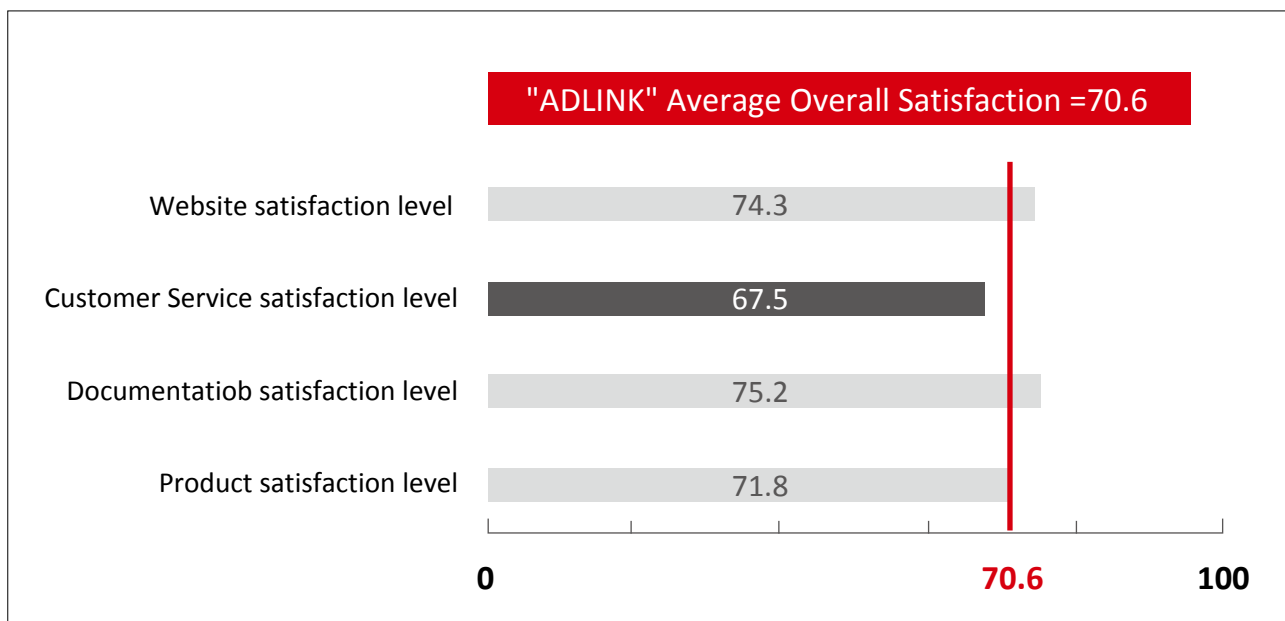


## 3.1 客戶服務與供應商管理

凌華科技致力於量測、自動化、客製化及物聯網科技之研發及創新，期望能提供給全球客戶及合作夥伴卓越的產品品質、服務、合理價格、及自動化解決方案。客戶涵蓋通訊、製造、醫療、運輸等電子相關應用產業之全球知名品牌公司。全方位客戶服務為凌華科技重要的核心價值，凌華科技也致力於高標準的產品品質與服務以滿足客戶需求，凌華科技事業部設有客戶專案管理及客戶關懷中心，皆為客戶專屬的服務團隊，負責執行客戶之訂單、產品製造、品質、交貨及售後服務等。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，凌華科技每年藉由第三方顧問公司執行客戶滿意度調查，分別是，產品整體品質、銷售、技術服務、客戶服務持續改善及追求更優質專業的服務是凌華不斷挑戰自我的目標。

### Overall Satisfaction

Calculation of overall satisfaction: Customer service accounts for 1/3,  
The product accounted for 1/3, brochures and websites account for 1/3



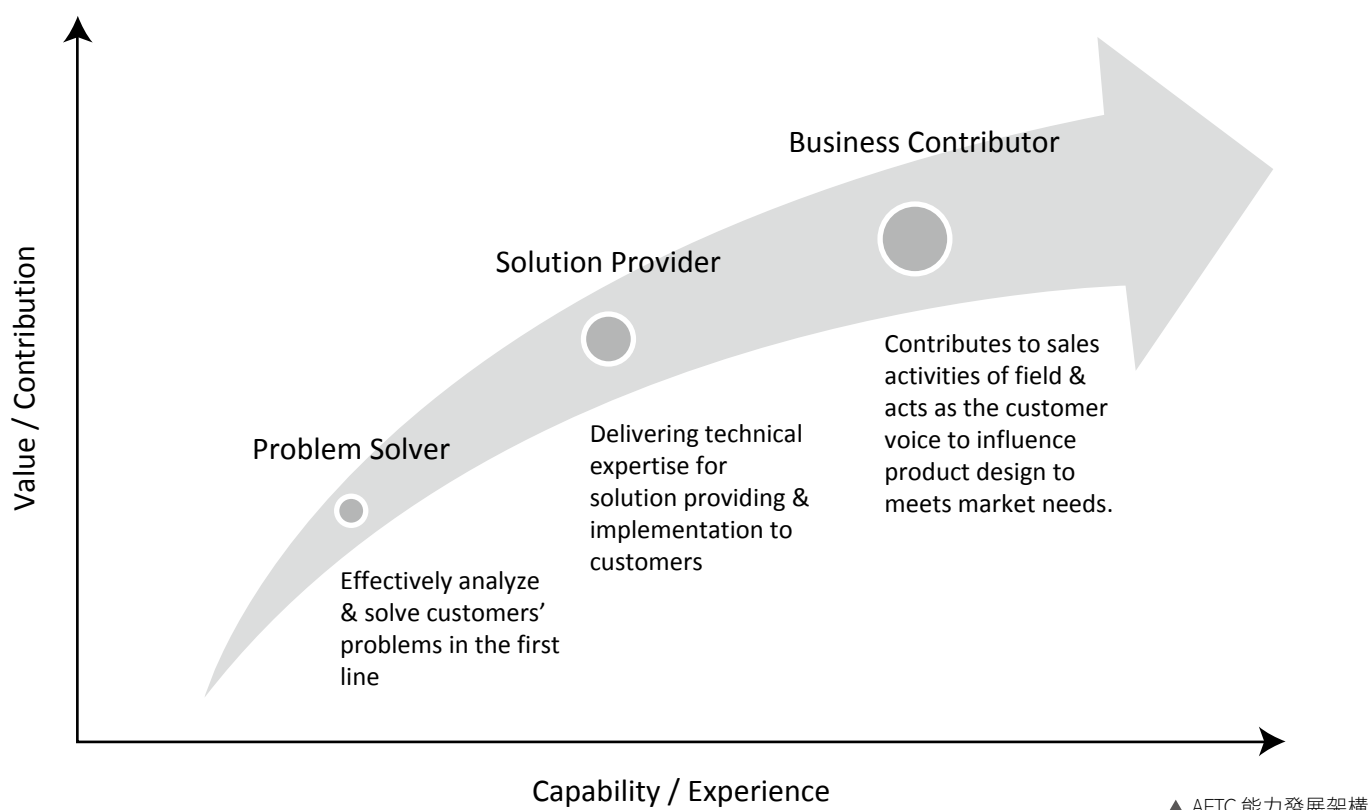
## 3.2 產品服務

凌華科技一路走來，對產品技術服務與售前解決方案皆十分重視，因此我們在內部推行了一套ADLINK FAE Training & Certification機制(以下簡稱AFTC)，它是一套針對技術服務人員進行系統化培訓與認證的機制，同時也是公司唯客文化的延伸，希望透過強化銷售、優化產品再加上提高技術服務能力，作為實現客戶價值鐵三角。

考量FAE能力提升需要穩紮穩打逐步發展，AFTC從四個層級 (Basic→Intermediate→Expert→Consultant)分別定義出各級的貢獻度與晉級標準，除了給予FAE同仁明確的挑戰目標外，認證分級結果更可以做為RBU及產品中心技術服務能量的盤點，再搭配市場產品重點來決定如何投入最有效的培育資源。

它除了在內部實施之外，也將在2014年底開始推廣到外部代理商，藉獎勵機制鼓舞代理商積極提高技術問題解決能力，創造彼此的雙贏局面。

AFTC結業證書 ▶



▲ AFTC 能力發展架構



## 3.3 供應鏈管理

### 在地及境外採購與供應鏈特性

供應商為凌華科技營運的重要夥伴，透過緊密合作方式，共同追求企業永續經營及成長。

2013年與凌華科技穩定合作的供應商約達724家。在資材採購策略上，本公司選擇生產基地的在地廠商，除供應料效率的考量外，並減少因運輸產生之能源浪費，進而達到溫室氣體減量之目的。

2011年度開始，在資材採購策略上，本公司積極選擇生產基地在當地的廠商。在地採購的比例由2011年之64%成長到2013年為73%。

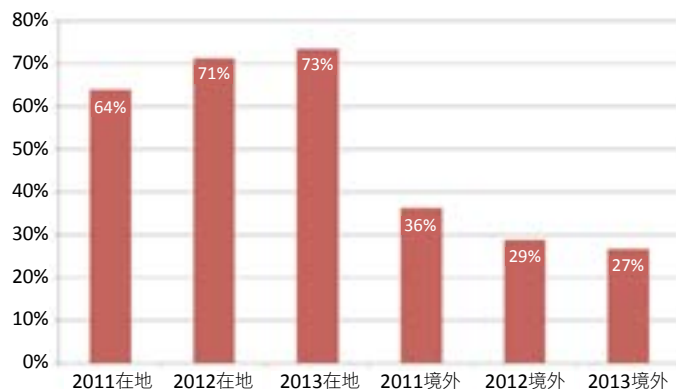


圖 3.3 在地及境外採購比例

### 供應商管理

凌華科技管理供應商除原本推動歐盟環保綠色材料規範，對於新供應商進行能力評估，針對組織領導、生產製造、設計研發、成本控制、成品品質、配送服務、環境勞安等面向，組成稽核團隊包含品管、採購、設計等部門，通過審核者方能成為合作對象；對於材料承認流程，材料必須要符合歐盟環保要求，才能納入內部使用。對於已合作之供應商，亦進行定期稽核與評核，以確保合作品質。

凌華科技除善盡自身企業社會責任之餘外，也意識到永續經營的觀念並要求延伸至供應鏈，過往對供應商的查核方式，只著重於傳統性質的稽核內容已明顯不足，需進一步提升永續發展能力，才能擴大整體價值鏈的綠色績效。因此凌華科技在2013年啟動CSR供應鏈管理，以超越法規

要求為目標，包含人權管理、衝突礦產、社會責任、永續經營列入新供應商稽核要項，讓供應商能自發性的持續改善，負起企業社會責任。

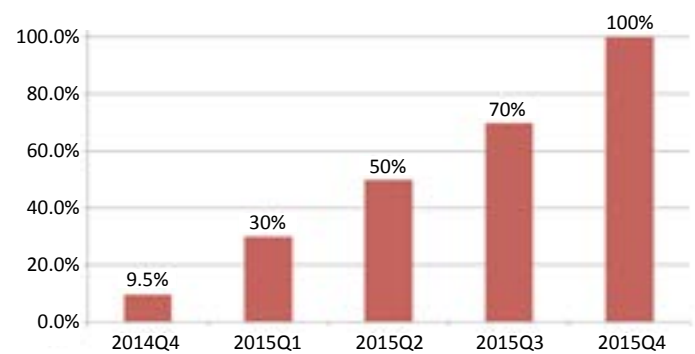


圖 3.4 GPMs 導入計畫

凌華科技對既有合格供應商所做宣導跟廠商各項承諾，從2013年起結合GPMs (Green Product Management System)綠色產品管理系統，透過系統化有效管理。預計於2015年底全面導入至所有供應商。

### 衝突礦產因應

鑒於美國證券交易委員會(SEC)於2012年8月22日正式公佈衝突礦產的相關規定，凌華科技除了自我宣告不接受來自衝突地區非法開採之金屬外，也針對該議題展開供應商宣導作業，要求廠商簽署無衝突金屬宣告書，並於採購條款中加入下列要求：

- (1) 廠商回簽或交貨後，即代表保證出售於凌華之任何產品，所含金屬皆符合無衝突規範(DRC Conflict-Free)。
- (2) 廠商回簽或交貨後，即代表保證出售於凌華之任何產品，所含物質皆符合歐盟規範(ROHS, PFOS and REACH)。
- (3) 供應商承諾落實環保及促進員工健康，並遵守道德條款之內容。並符合Ethics.comply的操守期的期限，按照凌華科技網站[http://www.adlinktech.com/about\\_adlink/aboutus.php?file=csr.htm](http://www.adlinktech.com/about_adlink/aboutus.php?file=csr.htm)



# 04

## ▶ 產學合作

研發專案計畫 / 研發專案計畫與替代役 / 建教合作 /  
學術合作-深耕計畫 / 創新管理



## 4.1 研發專案計畫

凌華科技在全球的策略佈局上，主要著重於強化高度工業化區域的產品優勢與服務，提昇製造規模與研發創新，凌華科技將持續過去策略布局的執行面，並藉以展現未來成長的動能，分別說明如下：

### (一)深耕五大應用市場，建立緊密的客戶關係，強化智能應用平台產品開發

凌華科技對於深耕垂直市場的工業應用有著完整的中長期規劃。未來將逐步著重於五個主要的應用領域，包含Infotainment(娛樂)、Medical Application(醫療)、Telecommunication(電信)、Military / Transportation(軍事/交通運輸)以及Measurement/Automation(量測/自動化)。在這五個領域中，凌華科技業已有著長期而鞏固的世界級客戶，將有助於凌華科技在未來的產品發展策略上，延伸為「智能應用準平台」(Application Ready Intelligent Platform ,ARIP)的系統開發。藉此，不僅可提升產品的附加價值，並可與客戶建立更深入的夥伴關係，擴大銷售與服務的範圍。

### (二)提升公司資源運用的效率(Efficiency)及效益(Effectiveness)

面對市場的競爭，機會也伴隨著風險與挑戰。其中，對於資源運用的效率與效益評估，將持續成為凌華科技的管理重點。從2013年開始，凌華科技以類事業群的組織，配合損益的分析，落實對資源運用的成效管理。各事業群針對年度計畫提出資源需求，按月檢討，並提供預測、效益分析及與風險評估。此外，為確保研發投資的效益，並持續維持研發的創新動能，凌華科技將透過「高效益產品開發流程」(High Performance Product Development, HPPD)的建立，來整合市場需求，持續強化凌華科技在產品研發上的國際競爭力。

### (三)全球化人才的培養與管理

隨著全球化的布局，凌華科技將更加著重來自不同國家及文化背景的人才管理。除了建立因地制宜的各項管理架構外，凌華科技更強調以開放的態度與國際化的視野來建立內部團隊的尊重與信任。凌華科技相信，全球化的人才培養與管理將是維持公司長期競爭力的重要因素。

## 4.2

# 研發專案計畫 與替代役

凌華科技相信人才是讓我們成功的最大關鍵因素，所以我們積極與政府合作，讓優秀人才可以經由研發替代役方式及早加入我們，對於役男我們規劃一系列制度，說明如下：

### （一）工作生涯及培訓規劃

培訓規劃方面考慮到研發替代役多為初入社會工作的人，所以新進役男入職後，公司啟動輔導員機制(Mentor)，由同部門表現優異之資深人員擔任，借由輔導員的帶領和指導，讓役男能儘快適應新環境並發揮所長。

對於新入職的役男，必須與其他公司新進人員一樣參加公司舉辦之新進人員訓練，課程內容涵蓋公司簡介、品保及環安衛文件、公司制度與員工福利、工作環境認識，也包含公司各單位介紹，以讓新進役男早日融入公司。入職後，各部門依年度教育訓練計劃內容，進行單項教育訓練的提出與執行，以內訓方式為主，主要分為計畫與教導性兩類。計畫性訓練原則以集合多數員工集體授課方式進行之，教導性訓練則以作業需要為原則，由單位主管指派特定人員進行指導，多為一對一之授課方式。

為強化人才培育及發展機制，每年底規劃下一年度之教育訓練課程並執行公司人才發展計劃，透過一系列的內訓及外訓課程，提升人員全方位能力，以符合工作技能之需求並協助新進役男進行生涯發展之規劃。

### （二）服務期間運用管理規劃

1. 職前讓役男了解工作未來規劃與執行項目，讓其了解所在職位之主要職責及基本要求，職責內容涵蓋主要工作內容，也包含來自單位或公司專案/年度策略重點，以鼓勵同仁主動爭取任務追求能力成長。
2. 若役男在所給予的職位上有不適任的現象，人資部會與部門主管共同分析其原因及了解役男的能力狀況，藉由教育訓練來補足其能力，或給予適當的職務調動，使其得以適才適所。
3. 若役男的表現優異，也會給予適當的職務輪調機會，作為培養儲備人才機制。
4. 每個役男入職後，會啟動輔導員機制(Mentor)，由同部門表現優異之資深人員擔任，借由輔導員的帶領和指導，讓役男能儘快適應新環境並發揮所長。若役男有環境適應不良的狀況發生，由其直屬輔導員先給予適當的輔導，再由人資部了解不適應之原因，安排適當的教育訓練或其他輔導計畫。
5. 人才培育與發展方式是依據雙軌制的職位職等架構，以此兼顧專業職與管理職的雙軌生涯發展需求。職位與職等之晉升，必須考量役男之人才評等結果、能力與績效表現，職位晉升是以上一層級職位出缺為原則，並考量個人能力符合該職位的職責要求及能力條件。
6. 福利制度
  - 每月皆有提撥金額給福委會，讓福委會有預算進行相關福利措施，包括生日賀禮、結婚賀禮、生育賀禮、子女教育獎學金、急難救助、社團補助、國內外旅遊補助、婚喪禮金、傷病慰問金、慶生會等。
  - 鼓勵組織社團，福委會會給予補助。目前共有九個社團：熱舞社、禪學社、籃球社、機器人研習社、壘球社、咖啡甜點社、瑜珈社、游泳社及羽球社。
  - 致力於改善工作環境，讓員工除了有安全的工作環境外，也有舒適的環境。例如設置員工休憩區，提供免費咖啡零食，教育訓練教室等。
7. 勞資關係上重視溝通、關懷與照顧；具體實施內容：
  - 成立勞資協調委員會及退休金監督委員會等，均符合法令規範之運作。
  - 舉辦員工活動，讓員工在工作之餘也可以互相交流並培養感情，增進團隊的和諧。
  - 建立離職或職務調動訪談機制，讓員工在決定離職或職務調動前，能夠獲得需要的幫助及有效的安置。



### （三）績效評估及激勵措施規劃

績效評估方式

1. 績效考核表：

共分16種，依據不同職務類別、職等、職類來劃分，適用不同的身份。

2. 自我評估表：

除了對考核年度績效表現的描述外，也包含新年度之工作期望與理想職涯發展的想法。

3. 主管評估表：

主管需針對員工未來之工作執掌與規劃予以填寫。

4. 相關同仁評估表：

以評語取代評分，由業務往來對象給予被評估員工回饋，作為主管整體評估之參考。

5. 人事動態記錄：

提供主管員工之職務異動、晉升紀錄及獎懲狀況，作為職務規劃之參考。

每年績效評核結果後，主管將與員工排定一對一面談，善用一年一度與員工對話的機會深入瞭解員工發展狀況。

針對考核的結果與新年度的規劃，鼓勵員工發言表達意見並主動予以回饋，開誠佈公暢談。面談著重未來展望，新年度工作目標的溝通等。

### （四）服務期滿後留用規劃

1. 役男服務期滿後且有留下來服務的意願，會安排役男在  
原來的部門及職位上繼續工作，並了解其未來之職涯發展規劃。
2. 分析役男之職能狀況與其職涯發展規劃，以提供系統化  
的人才發展訓練。
3. 鼓勵其承擔更多職責及挑戰，藉以提昇能力並獲取具競  
爭力之獎酬。
4. 營造良好的學習與成長環境，並透過其他之獎勵留置人才。

## 4.3 建教合作

### 學以致用、讓建教合作拉近「理論」與「實務」的距離

為促使學生整合在校所學，透過實務經驗學以致用，協助莘莘學子增加產業經驗，以彌補其不足，進而奠定就業之基礎，凌華科技建教合作的經驗已長達十年，透過建教合作，讓這些未來的中流砥柱早日了解業界專業技能需求，也經由此合作關係開發人力資源以人才培育。

凌華科技將建教生視為企業正式的一份子，每位建教生到凌華科技報到時，公司針對建教生提供完善的新人到職教育訓練，讓每位學生除了了解職場所需之禮儀外，同時傳遞凌華科技的企業文化作為建教生在實習的期間內行為的依規。長期建教合作關係，建立了企業與學校強力的信任合作關係，配合學校所學之論基礎，公司亦視情況規劃建教生之實習內容，使學生能盡可能發揮其能力學以致用，深為社會公民的一員，凌華科技深知培育發展社會所需人才亦為社會公民之責。

### 帶動產業創新，創造產業價值

凌華科技長期投入在經濟部為推動產業創新動力相關科專，至力強化企業科技創新應用能力，投入具潛力的前瞻產業技術開發及強化系統整合能量，並榮獲經濟部業界科專計畫資訊應用楷模獎，透過科技專案與政府共同孕育研發能量累積我國產業未來創新動力，朝向「帶動產業創新，創造產業價值」之策略方向，建立在國際市場的長期競爭優勢。

長十年與經濟部的合作關係，凌華科技將會繼續提升產品附加價值，邁向「具國際競爭力」、「具有利基市場」及「以創新開發新興市場」等目標，並藉由創新思維、落實觀念革新，導引研發。





## 4.4 學術合作—深耕計劃

『三高一廣』為產業技術提升盡一份力。

除了建教合作培植企業所需人才外，凌華科技更積極參與科技部深耕工業基礎技術專案，為產業技術能力提升盡一份心力，針對基礎技術項目，結合中央大學學術研究、共同成立技術研發中心，發展具高共通性、高技術挑戰、高預期經濟影響力及潛在應用市場廣泛以厚植核心知識掌握發展根基之目的，致力於前瞻性「工業電腦虛擬核心技術」的研發，除培養優秀人才外，更進一步提升台灣工業基礎技術能力，讓產業更具競爭力。

凌華科技深耕計劃目前已有所成果，並計劃性的將其合作結果，透過系統性的技術移植，將其技能達到至其他產業，使其研究成果效益不僅僅應用於凌華科技本身，進而能受惠於其他產業，加速推進其他產業能力提升，帶動整個業界技能邁進。

## 4.5 創新管理

追求不斷進步的凌華科技，創新是進步最主要的原動力，高效率研發管理流程 HPPD ( High-Performance Product Development) 是凌華科技創新管理的主軸，從Project Management(專案管理)、Resource Management(資源管理)及Portfolio and Pipeline Management(產品組合的管理)，我們希望提升資源的利用率，讓從事研發創新的RD人員能夠將工作重心放在研發上，透過流程或管理上的改善及創新降低研發人員花在非研發上的時間比例。此外HPPD強調的重點不單只是針對研發階段，而是強調從市場的需求面、研發作業及銷售服務等完整的作業協同模式，透過緊密的跨部門溝通合作，凌華科技提供給客戶不是單一的「產品」，而是完整的「Product Portfolio」，在整個Product Portfolio每一個程序每一位人員都是優關產品組合品質的關鍵角色。凌華科技也希望透過高效率的研發管理流程，能讓所有資源都達到最佳化的應用，發揮其最大生產效率。

### 實驗室-可靠度測試管理

凌華科技常年與一線國際大廠合作，公司除了引進的設備和科學的測試及管理技術外，透過與國際大廠深度合作，實驗室同時扮演風險管理及部份設計指導角色，研發單位可在研發階段經由實驗室的實驗了解產品的工作極限和損壞極限，提供研發人員在初期即可了解產品的弱點進行可靠性改善，並透過設計模擬測試軟體對研產品進行EMC(電磁相容)和平均故障間隔時間的評估，降低研發成本及後續風險。



# 05

## ▶ 社會參與

凌華教育基金會 / 社會弱勢關懷 / 校園活動



## 5.1 凌華教育基金會

### 凌華頌愛·轉動世界

凌華科技本著企業取之於社會，用之於社會的理念，於2004年12月成立凌華教育基金會，以推動科技教育、藝術人文為主，並為關懷弱勢善盡一份心力，立下「凌華頌愛·轉動世界」的願景，唯有透過教育，方能使人明瞭愛的真諦，也唯有藉著愛的力量，才能讓世界轉動起來。

凌華教育基金會主要的會務推動包括：

- 一、推動或贊助有關科技、文教之公益活動。
- 二、辦理有關科技、文教之獎勵活動。
- 三、舉辦或贊助促進身心健康、文教發展、科技提升之研討與培訓即交流活動。
- 四、推廣或贊助有益兒童、成人、家庭、學校社區及企業之各類文教愛心社團與相關教育活動。
- 五、推動或贊助優良之科技、文教雜誌或著作之發行與出版。
- 六、其他符合本會設立宗旨之相關公益性教育事務。

### 102年營隊活動成果

- 「青春年華·築夢凌華」青年志工培訓營
- 「凌華精神·活力傳承」兩岸兒童夏令營

自2011年起，凌華教育基金會於每年暑假皆於凌華科技中國分公司舉辦「凌華有愛·活力傳承」兩岸兒童夏令營，每年遴選上海及台灣兩岸共20位的弱勢家庭學童，全額贊助學員於上海營隊期間所有的機票、食宿、參訪、課程等費用。

102年度弱勢學童遴選共計20位，包括：台灣部分委請世界和平會遴選新北市樂利、新街、元生國小4位、另委請戲曲學校遴選6位；上海部分則委請中華教育中心的張華寶執行長、上海市民辦中小學協會費成龍老師協助，遴選上海民辦竹林、育苗兩所小學共10位弱勢學童，此外，同時邀請戲曲學校馬薇茜老師、吉林國小黃瓊瑤老師擔任7月18日至7月23日兩岸兒童夏令營之師資。





凌華科技公司負責人劉鈞先生，希望藉由每年的兒童夏令營的舉辦，除讓兩岸弱勢學童能有不一樣的暑期體驗，從中培養團隊精神、積極正向的態度外，更透過參觀科技公司產線等行程安排，讓學員有機會接觸到科技教育的領域，並藉此讓凌華科技中國分公司的員工，逐步投入公益行列。

自102年起，始規劃將台灣大學一、二年級學生納入營隊服務成員，為此凌華教育基金會提前於7月5日至7日舉辦為期三天的青年志工培訓營，並從中挑選10位表現優秀的學員，前往上海擔任青年隊輔，主要期望透過青年隊輔的熱情帶領，讓這股滿滿的活力與溫暖，深深地感染每位弱勢學童，期盼他們即使身在困境之中，仍能向青年隊輔看齊，保持一顆樂觀向陽的心，不斷努力、堅持、不放棄、不設限，相信未來定能學有所成，並將這份獲得的喜悅與經驗，分享、鼓勵並傳承給更多的弱勢學童。



## 5.2 社會弱勢關懷

### 102年公益專案贊助成果

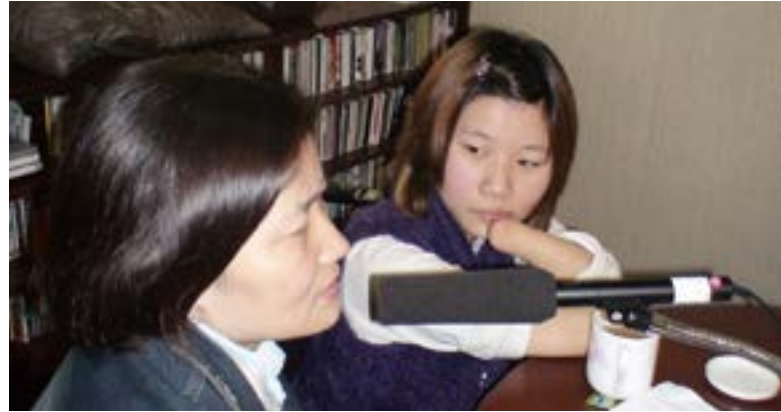
#### 臺北看守所立德廣播電台 「人生好好」節目製播

有「天下第一所」之稱的臺北看守所，於六年前成立全台第一個監獄示範電台－立德廣播電臺，製播輕鬆活潑、激勵動人的節目內容，運用潛移默化的方式來感染受刑人，期盼他們能逐步洗心革面、重新出發，如成效卓著，則考慮擴大至全台監所單位，讓善的影響遠播。

六年前立德電台始邀請凌華教育基金會前任執行長劉銘先生，擔任廣播節目主持人，並於節目中訪問許多不畏艱難與障礙的生命鬥士，分享激勵人心的生命故事。每月錄音一次，一次預先錄製2至3集，每集30分鐘，節目於每週二晚間，利用受刑人的靜默時間播放。

#### 新北市身心障礙朋友 電影欣賞會

大部分的身心障礙朋友因為行動不便，或是感官受損的緣故，幾乎不太有機會到戲院去觀賞電影，有鑒於此，凌華教育基金會特別舉辦電影欣賞會，並與國泰人壽廖昶超經理、凌華教育基金會陳嘉文董事共同贊助，挑選激勵人心、溫馨感人的國內外好片，邀請新北市各類型的身心障



礙朋友前往觀賞，電影欣賞場次包括：102年2月24日《心靈勇氣》、102年8月5日《天下第一麥方》、102年9月4日《總舖師》、102年9月15日《拔一條河》、102年10月28日《林書豪旋風》，共計5場電影欣賞會。





**博幼基金會**  
公益贊助

經費贊助博幼基金會，實行各縣市偏遠地區弱勢兒童之英文課後輔導，縮短城鄉教學資源不均的問題。該會全台灣設有11個課輔中心，服務範圍包括18個偏鄉、142所國中小學校，並有在地415位課輔老師參與，每週課輔5天，每天2~3小時，直接服務2,115位國中小學童，課輔的學童不必繳交任何費用，書籍也是免費提供，課輔學生國中畢業後，仍持續追蹤關懷。

**《我用呼吸書寫人生》**  
書籍出版 / 作者：陳文昭



家住南投的退役士官陳文昭，因車禍而成為重度脊髓損傷的患者，導致全身癱瘓，僅剩下頭部、手指頭能夠些微的移動，一度曾因遭逢巨變而脾氣暴躁、怨天尤人的陳文昭，直到照顧他的父親，承受不了他給的莫大壓力選擇自殺，頓時，他終於清醒了，決定不再過這樣的人生！

從此他開始到南投的職訓中心上電腦課，學習用「口控滑鼠」寫日記，截至目前為止，他用「口控滑鼠」寫下的日記字數，已高達一百萬字，今年更以此報名「金氏世紀紀錄」。一路走來坎坷的陳文昭，脫胎換骨後，現在經常到處演講，和人們分享他的生命故事。

凌華教育基金會深受其生命故事所感動，決定集結他平日的日記發行書籍，該書委由「依揚想亮創意行銷公司」規劃製作，並於4月15日舉辦新書發表會，藉此鼓勵更多的脊髓損傷的病友，及陷入生命低潮的朋友，能夠突破困難、迎向光明。





## 5.3 校園活動

### 企業參訪

凌華致力於促進產學合作、招募未來的人才與公司形象的建立，因此提供了企業參訪的活動，透過各種參訪活動拉近產學之間的距離。凌華接待過許多學校團體，包含中央大學、中原大學、明志科技大學……，亦邀請凌華主管介紹公司技術與環境、參觀生產作業流程，並介紹凌華在產業中的定位、成長歷史與如何提供客戶全方位的產品與服務。

每次的參訪與學生都有許多精采的互動，也帶給學生對工業電腦未來世界的無限想像，參訪後的回饋亦多為正面鼓勵，如工作環境與氛圍令學生嚮往，及凌華在各方面的技術發展與企業責任所做的努力，更讓同學印象深刻。

### 校園徵才

凌華透過校園活動，建立高優質人才來源，整合公司內各組織研究資源與學術界合作研究，創造更大綜效。為吸引並鼓勵人才投入凌華，除了定期舉辦的校園徵才相關活動，更不遺餘力地透過各種精心規劃的專案活動，讓莘莘學子及早認識與體驗工業電腦產業的工作與前景。希望透過專案活動及早吸引並鼓勵人才投入，主要活動如下：



專案	成果
暑假實習	每年提供近200名暑期實習機會給國內外在校學生。這樣的安排不但讓得以學以致用，提早體會職場文化，並與台積的工作團隊有進一步良好的互動與學習。
目標系所學校的師生參訪	讓國內外在校學生提早認識半導體產業工作環境，同時促進產業與學術交流互動。
校園座談	安排內部主管與專業人士到各大專院校分享企業理念與半導體相關職涯發展機會，鼓舞在校學生投身相關領域研究。



# 06

## ▶ 環境關懷

管理系統 / 汙染管理 / 節能減碳 / 綠色產品





# 6.1 管理系統

凌華科技承諾將以持續最高的環安衛標準，作為企業的核心價值，並且提供必要的支援以實踐環安衛的作業準則。履行環安衛的責任乃是凌華科技體認環境保護及維護勞工安全及衛生均為當前須共同努力之課題，願意以持續改善環安衛績效維持作業環境安全衛生，並且陸續於1999年10月通過ISO14001認證及2012年12月通過OHSAS 18001認證，以達永續經營之目標。

凌華科技承諾：

- 1.節省能資源，建立資源再生
- 2.使用低污染及符合環保要求的材料
- 3.建立安全、衛生、環保的工作環境，以零職災事故為目標
- 4.遵守環安衛相關法規及組織須遵守其他組織要求事項承諾
- 5.持續改善，職業災害及污染預防

# 6.2 污染管理

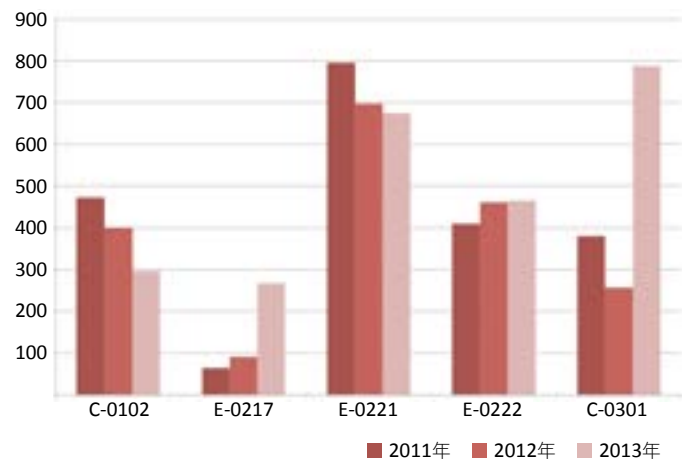
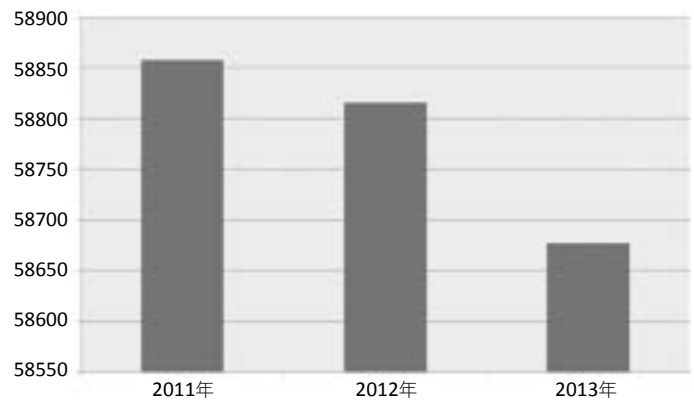
凌華科技產生之生活垃圾統一委由大樓管委會收集處理，並依管委會之規定分為一般垃圾、資源垃圾(廢紙類、玻璃瓶、塑膠類、鐵鋁罐鋁箔)及有害垃圾(燈管燈泡類、電池類)。

事業廢棄物委由合法之清除及處理廠商協助，且必須向環保署申報委託或共同處理三聯單，其中包含的廢棄物有，鉛化合物、電子組件下腳料、含金屬印刷電路板、零組件之廢印刷電路板、閃火點小60°C廢液。

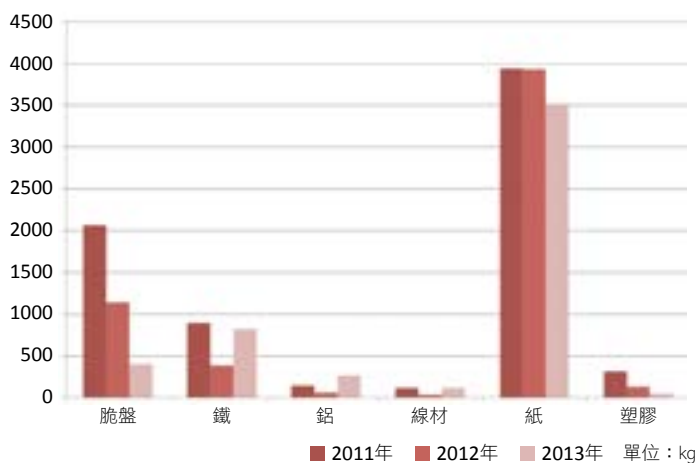
名稱	2011年	2012年	2013年
鉛化合物C-0102	473	400	297
電子組件下腳料E-0217	65	92	268
含金屬印刷電路板E-0221	795	697	674
零組件之廢印刷電路板E-0222	409	461	465
閃火點小60°C廢液 C-0301	380	258	787

單位：kg

生活垃圾 (kg)



另外，凌華科技致力推動資源回收，將公司產出之可回收資源垃圾妥善收集後，統一運至合法回收商，為環境保護善盡一己之力。



名稱	2011年(kg)	2012年(kg)	2013年(kg)
脆盤	2061	1137	401
鐵	895	391	819
鋁	148	66	266
線材	116	35	118
紙	3938	3928	3519
塑膠	312	132	50

在能源危機的時代，除了節能減碳，更要廢物利用，讓綠色能源再創造，才能讓地球的環境免於被破壞。凌華科技自導入環安衛管理系統起，每年持續推動各項污染減量或廢棄物回收再利用之措施，在2013年我們執行了以下工作：

### 減少製程中產生有害物

於2013年環境安全衛生委員會議中提出乙項環安衛目標標的與管理方案，在DIP產線更新新設備以確保全部為無鉛製程，使員工於作業中減少鉛之暴露，2013年已開始於生產用料中導入無鉛材料，並且評估無鉛製程機台之可行性，同時也於製程中加裝抽風設備，減少焊錫作業之廢氣殘留，預計於2015年底改善完畢。

### 錫渣回收再利用

2012年開始，凌華科技導入錫渣回收機，不但可以有有效的將廢棄的錫渣進行回收再利用，錫渣回收率最高可達 75%，更因錫渣的回收減少錫棒原料的採購，達到節省空間與節省成本的最大功效。

過去的錫渣處理方式為將廢錫渣堆積於產線固定區域，定期請回收廠商回收，這些沒有經過提純的廢錫渣，不但數量多，而且含錫量高，直接回收既不經濟亦不環保。而導入錫渣回收機，可改變傳統錫渣處理方式，使用錫渣回收機可多次重複提取錫渣中可利用的純錫，最高可達75%的高回收率，增進錫渣的可利用率，減少10%的錫棒採購量；同時可減少錫渣堆積空間及庫存錫渣的人工處理時間，讓產線保持乾淨整潔。不但節省空間與減少成本，亦進而改善工廠的工作環境。

	錫棒進貨量	錫棒回收量
2012	1940	211
2013	1700	213

### E化系統導入，減少紙張浪費

為減緩森林資源的耗竭速度與保護生物的多樣性，凌華科技從2011年開始，致力降低紙張使用，首先於採購單位導入億科(CT)系統，以E化系統方式取代紙本採購單據之列印，不但可為綠色節能盡一份心力，間接也提升採購效能。

2013年採購單位，減少之紙張使用張數約為61,000張。

### 鋼板回收政策

為保護地球，減少耗材的浪費，凌華科技從2013年起開始實施回收鋼板鋁框的政策。由於鋼板常因改版、破損而報廢，而報廢之鋼板，其鋁框可以回收至鋼板廠，再重複利用，於2013年總共回收了640個鋼板框架。



## 6.3 節能減碳

### 能資源與氣候變遷

人類文明的發展，與能源及資源的運用息息相關。從人力、獸力、水力、火力、電力不停演進，也造就了社會的進步與企業的發展。因此，適當的利用能資源，可謂為企業運作的本能。

然而，自十八世紀工業革命以降，人類以行星級的規模大量使用能資源，不僅將數千萬年來所累積的石油能源及其他資源幾乎消耗殆盡，而且也因為短期間大量使用能資源，造成全球氣候的極速變化，人類正改變著全球環境及生態的未來。

有鑑於此，有效控制能資源使用後的副產品，也是造成氣候變遷的重要因素-溫室氣體，就成為世界各國的共識。自1997年制定，到2005年正式生效的京都議定書，就是各國對於溫室氣體減量的一個體現。再加上近年來，台灣幾乎每年都會發生嚴重災害，而這些災害，也都與氣候異常有關。因此，即使受到現實的國際環境影響，台灣未能實際簽署京都議定書，但民間支持溫室氣體減量的實際行動持續不斷。

基於地球公民的理念，凌華科技支持「環境友善」；因此，凌華的具體措施為：能資源的盤查、管理及更有效率的運用，並展開各項減量行動。

### 水資源

由於生產過程中無需用水，因此凌華科技的用水均為生活用水。由於公司所在地為公共園區，並非公司私有廠區，因此難以進行回收再利用。基於以上客觀環境的侷限性，所以現階段凌華科技對於水資源政策，著重於節約的面向。

凌華科技的用水來源，完全由自來水公司提供，無其他來源。至於水資源之運用，均為生活用水，已如前述。排放則完全交由所在園區(遠東世紀廣場第一期)負責集中處理及排放。

為減少使用水資源，凌華科技長期以來持續宣導省水觀念。統計2011年全公司用水度數計9,896度，2012年之用水度數為10,178度，2013年則為10,182度。

雖然近三年來用水度數呈現成長趨勢，但探究原因，係因公司員工人數成長，造成用水總量增加。若加入員工人數計算單位人數用水量，可以發現，在2011年凌華科技的單位人數用水量為每人12,840公升，2012年則降為11,619公升，2013年再降到11,187公升。每人用水量其實為逐年減少，足見凌華科技對於節水的宣導，具有成效。





### 研磨機設備加裝自動拋光頭

凌華科技於2013年年底在研磨機設備(研磨機用於電子零件、BGA及PCB板材的切片作業)上加裝自動拋光頭輔助拋光作業，以自動化拋光取代手動拋光作業。原本以手動拋光研磨，研磨的時間需耗費較長，水的用量也相對較多，而加裝自動拋光頭之後，減少了研磨的時間，也同時節省水的用量。預估1年約可省下1,440公升的用水量。

### 電力及溫室氣體排放

就企業的能源消耗而言，可以大略區分為內部及外部的能源消耗二個部分來討論。而對凌華科技而言，僅有內部的能源消耗，並無能源使用於外部，因此，在這裡所提及的能源消耗，均指內部而言，合先敘明。

在生產以及企業運作中，凌華科技使用電力做為主要動力來源。據統計，2011年到2013年全公司用電度數分別為2,403,860度，2,726,559度，2,885,889度。另從能源密集度的角度觀察，依據用電量及產量的比例計算，凌華生產線的能源密集度自2011年至2013年分別為2.1163千瓦/片，2.0368千瓦/片及2.0651千瓦/片。

為了節省能源，凌華科技長期推動省電措施。下表為2013年所採取的主要節電措施。

主要節電措施	目的	措施
了解實際用電狀況	各區域電力統計，做為改善依據	
減少實際用電量	消防栓指示燈具更換為省能LED燈具	
	逃生方向指示燈更換為新式且符合消防法規之省能LED燈具，每年可省下1,472Kwh	
	照明設備更換省電燈具	
	午休及下班時間指定專人關閉未使用電源	
避免電力無謂耗損	使用遮陽簾減少日曬	
	定期檢查配電盤	
避免使用高耗能設備	公共區域電源開關部份，製作對應控制圖，避免因試誤造成資源浪費統計	
	現有OA機器汰換為省能源型	
		新購設備應考量節能





溫室氣體，主要係指二氧化碳，甲烷，氧化亞氮，氫氟碳化物，全氟碳化物及六氟化硫等六大類氣體。溫室氣體的特點，在於它們能吸收紅外線，而紅外線無法穿透大氣層排到太空，因此熱量就保留在地面附近的大氣中，造成地表氣溫不停升高，此即為大家所熟知的溫室效應。溫室氣體是導致溫室效應的最主要原因，其機制已如前述。也因此，減少溫室氣體排放量，為當前全球的重要課題。

凌華科技對於管制溫室氣體排放採取積極支持的態度，也透過「勞工及環境安全衛生委員會」做為跨部門的執行及整合平台。現階段凌華科技主要的作業重點，在於盤查溫室氣體的排放量，做為未來推行節能減碳計畫執行的基準。

凌華凌華科技直接溫室氣體(範疇一)排放來源為空調及冰箱所使用的冷媒，種類及數量如下表：

冷媒種類	數量
R134a	1,076g

由於凌華科技係以電力做為主要動力來源，因此凌華科技主要的溫室氣體排放來源為公司營運及生產所需使用之外購電力，於發電過程中所產生的間接溫室氣體排放(範疇二)。2013年，凌華科技間接溫室氣體排放量約為1,838公噸CO<sub>2</sub>/年，換算成排放強度則為0.00131公噸CO<sub>2</sub>/片。

年度	數量 (單位：公噸CO <sub>2</sub> /年)	排放強度 (單位：公噸/片)
2011	1,531	0.00134
2012	1,737	0.00129
2013	1,838	0.00131

綜上所述，凌華科技對於能源的使用，除致力於讓能源使用效率最佳化外，對溫室氣體將進一步進行管制。除初步的數據取得外，接下來將以這些數據為基礎，進行分析，並將透過宣導及實作，讓節能的觀念能深植所有同仁心中，並且期待能展現具體成果，為綠色地球盡一己之力。

環保支出資訊:凌華科技為持續努力進行環境保護之管理、污染防制設施及健康管理之改善。每年積極投入相經費於其支出中，以提升所有同仁的環保及健康安全觀念。

2011~2013年度凌華環保、健康投資支出一覽表：

	2011	2012	2013
廢棄物清運	60,360	54,676	69,686
員工健康檢查	207,442	343,350	561,850
通風換氣設備保養	63,600	63,600	63,600
OHSAS 18001職業安全衛生管理系統認證費	0	158,000	71,000

## 6.4 綠色產品

### 有害物質管理

自歐盟2005年公告廢電子電機設備中危害物質禁用指令 (RoHS) 以來，凌華科技便成立綠色產品跨部門合作小組以做因應。目前為止，RoHS新版指令2011/65/EU在歐盟成員國正式執行，全球隨其腳步跟進，凌華科技也積極管控與執行，產品均可符合此法規要求。另為配合歐盟新化學品政策 (REACH) 於2007年6月1日正式生效，凌華科技掌握產品含有高度關切物質 (Substances of very high concern, SVHCs) 之情形，以確保符合REACH 精神，亦定期蒐集國際主要環境法規，以掌握國際最新環保趨勢。

### 環保規範

近年來，氣候變遷、產品中環境關聯之有害物質，乃至於勞工安全衛生及人權等項目，成為了企業社會責任中的重要議題。凌華科技亦將上述環節列為綠色供應鏈管理重點，以環境關聯物質的管理為例，各項環保政策（如RoHS 2.0等）凌華科技皆修訂內部管理標準，透過供應鏈綠色資訊管理平台進行風險控管，凌華科技各項產品材料的選用，除全數100%符合RoHS 2.0綠色環保規範外，亦符合下列環保規範：

- 1.符合歐盟 2011/65/EU 用於電子電器產品之危害物質限用指令 (RoHS Directive)所規定的環境管理物質。
  - 2.符合《歐盟危險物質指令》(76/769/EEC),2006/122/EC 指令,嚴格限制全氟辛烷磺酸 (PFOS)的銷售與使用。
  - 3.符合歐盟化學品政策《REACH法規》(1907/2006/EC)指令中高關注物質 (SVHC)清單上之任一物質。
- 除前述綠色設計規範外，凌華科技所有產品於設計開發階段都執行過安規確證作業，確保符合CE/FCC/CCC安規標誌之要求。凌華科技產品依據安全、環保的要求進行推廣綠色產品，並公告於公司網站上[http://www.adlinktech.com/about\\_adlink/aboutus.php?file=environmental.htm](http://www.adlinktech.com/about_adlink/aboutus.php?file=environmental.htm)

### 供應鏈綠色資訊管理平台

凌華科技依照GPMs(綠色供應鏈管理軟體)進行管理

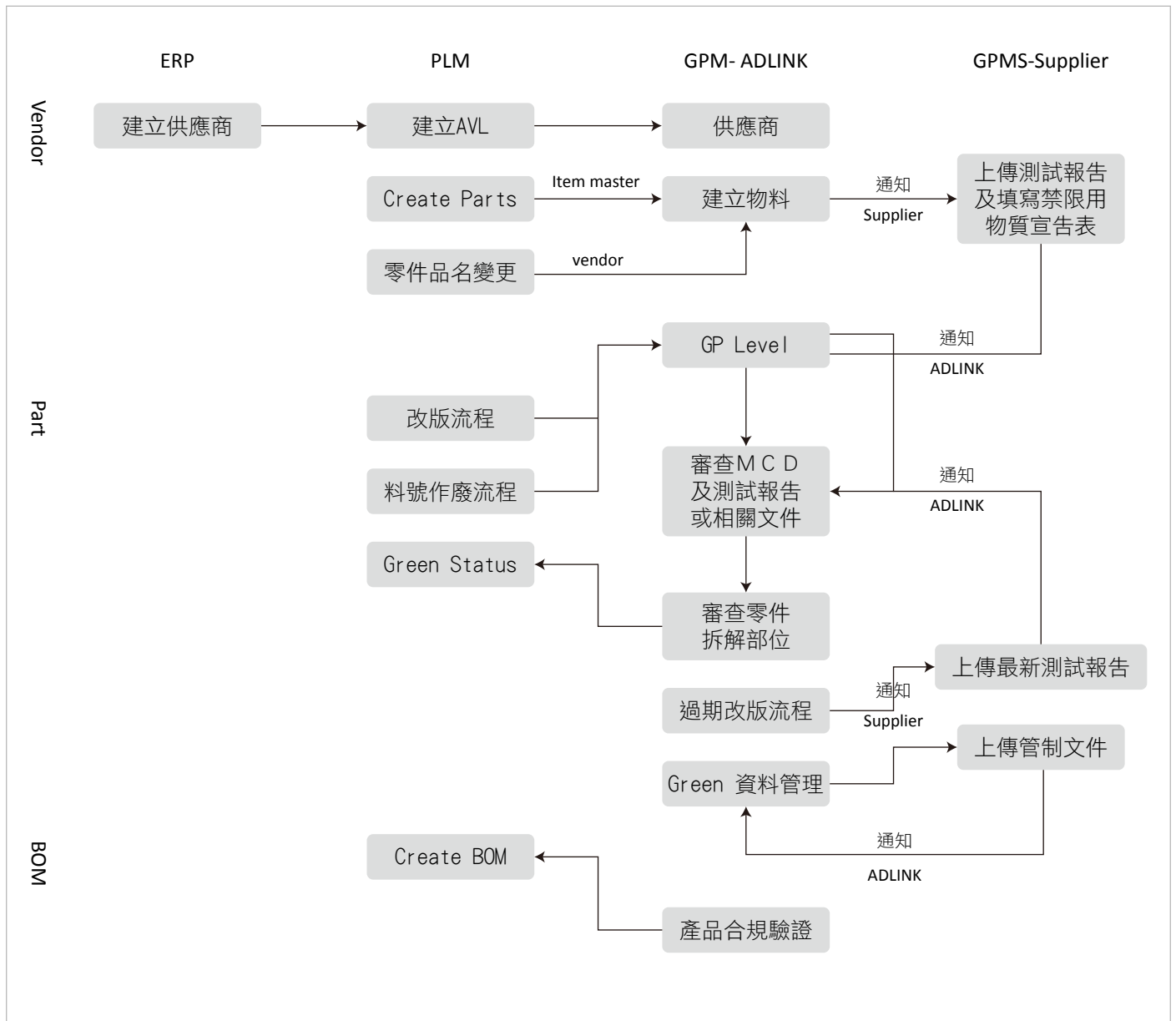


2012年	凌華科技導入GPMs系統
2013年	持續處理客戶之特殊綠色零件要求,並提供客戶所需Green report 1.成分表 (MSDS)中不含有《EPAD-06-1凌華科技產品環境品質保證系統》內，所規定的有害物質。 2.若成分表 (MSDS)中，有可能含有有害物質，則必須確認材料的ICP測試報告。
2014年	加入對於廠商ISO與環保要求文件管理到GPMs中 1. <input type="checkbox"/> ISO9001 <input type="checkbox"/> TL9000 <input type="checkbox"/> ISO13485 <input type="checkbox"/> ISO14001 <input type="checkbox"/> OHSAS18001 2. 真品保證，代理證明，保密協議，潔廉承諾，供應商品質及環安衛聲明書，環保聲明書，企業社會責任準則承諾書，企業社會責任審查表



# 綠色承認流程確認

## (Part/BOM、Green、PLM Integration)



▲ 圖6.5 綠色供應鏈管理流程



07

## ▶ 最佳職場

多元平等用工 / Team Building / 新凌華人刊物 /  
內、外訓機會與外派輪調 / 勞資會議 /  
安全與健康的工作環境





## 7.1

# 多元平等用工 創造全球化優質職場

### Lovely corner

給予員工舒適安全的工作環境是我們的責任，在優先考量工作場所安全衛生的同時，亦在辦公室的各角落營造如家般的溫馨空間，提供員工工作繁忙之餘舒適的休憩空間。



### 身心平衡

凌華科技重視員工的工作與生活平衡，因為我們深信唯有身心均衡的員工，企業才能深耕厚植長遠的競爭力。

在健康方面，除了定期員工健康檢查讓員工養成早期防護的健康觀念，每季亦定期聘請專業醫師至公司駐診，提供專業醫護協助與諮詢服務。

透過家庭日、運動會與節慶活動等互動交流，凝聚企業文化共識。同時，設立職工福利委員會做為提供員工福利的平台，藉由多元化的福利制度、精彩的社團活動（高爾夫球社、攝影社、籃球社、羽球社、壘球社、咖啡甜點社、登山社、游泳社等）、與旅遊活動等，提供各式員工休閒福利措施以平衡身心發展。

## 多元平等用工

公司每年度依據營運目標編列人力計劃，恪遵全球各據點當地的勞動法令聘僱員工，以聘用當地人員為主，秉持機會平等的原則，透過公開遴選程序招募員工，不分種族、性別、年齡、宗教、國籍或政黨，且禁止僱用童工。凌華科技秉持「適才適所、唯才是用」理念，於全球各地招募多元化的優秀人才。

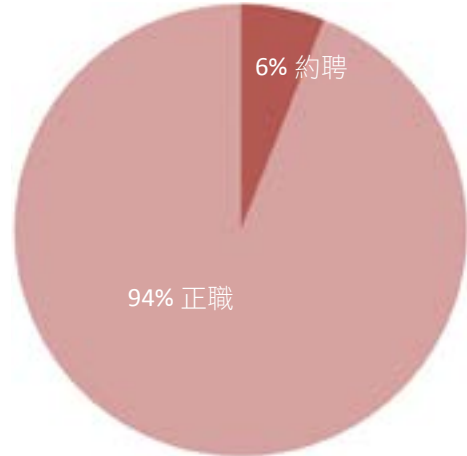
2013年度凌華科技台灣主要據點人力資源狀況：

員工類別	性別		正職	約聘
	男	女		
主管	90	23	113	0
一般員工	359	269	584	44

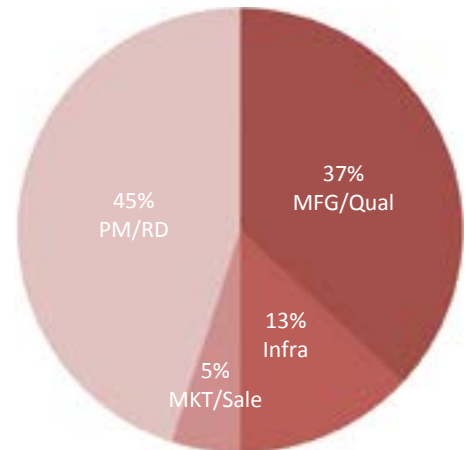
2013年度凌華科技台灣員工育嬰假、產假及陪產假後復職情形：

	男	女
育嬰假、產假及陪產假後復職人數/應復職人數	36/37	18/19
復職比例(%)	97%	95%

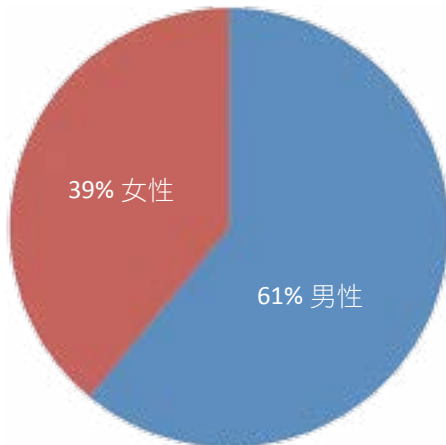
2013年員工聘僱比例



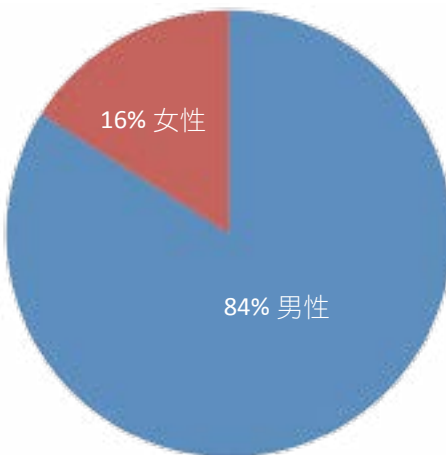
2013年員工職能比例



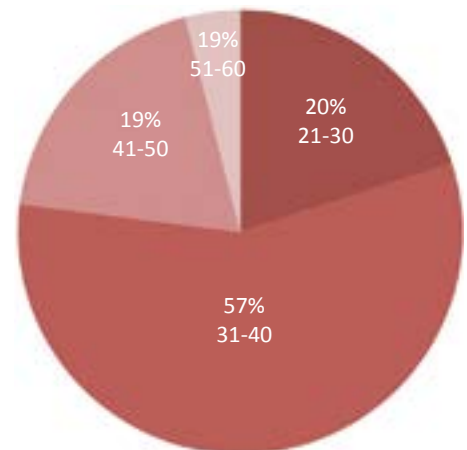
2013年  
員工性別比例



中高階主管  
男女比例



2013年員工年齡比例





### 核心價值—樂在工作

凌華科技組織文化核心價值之一為「樂在工作」。公司對員工工作任務安排以適才適任為原則，依據不同的職務給予多元學習、職務輪調與海外研習等機會，協助員工在歷練過程之中充分發揮其潛能並獲得成就感，進而提供良好績效並創造員工優質生活。

### 企業文化 Customer CARE

為使企業能永續經營，凌華科技審慎投資並管理各項有形與無形資產，其中「人」與「企業文化」無疑是凌華科技最重要的資產。凌華科技企業文化型塑的進程中，總是將創造員工、股東、客戶與供應廠商的最大利益作為前提，以客戶導向的理念建立CARE（承諾、當責、信賴、效率）的文化氛圍，並將此氛圍透過作業流程與活動體驗等，將CARE的真諦內化於員工的心中，員工因此展現出符合CARE之行為模式，由此建立和諧且具競爭力環境。

### 具競爭力的獎酬

凌華科技秉持兼顧同仁福祉與股東權益的理念，每年參與市場薪資調查，並將調查結果作為年度整體薪酬之參考依據，藉以維持具市場競爭優勢之薪資水準並吸引、留任人才。凌華科技的整體薪酬包括本薪、獎金及員工分紅，係依據同仁的專業知識技能、工作職掌、績效表現與長期投入，結合公司營運目標決定其整體獎酬。在ADLINK Pay by Contribution的獎酬核心理念下，除了以年度分紅與同仁共享經營成果外，針對特殊優異工作績效貢獻也給予即時性獎金的實質獎勵，共創具競爭力的整體獎酬制度。

# CARE

Commitment **A**ccountability Reliable **E**xecution

承諾 / 當責 / 信賴 / 效率

## 7.2

# Team Building

凌華科技深知良好的團隊運作是達成工作品質與效率的重要基石，隨著組織規模不斷成長擴增，要讓來自四面八方的團隊成員從彼此互不熟識，到產出高績效與高士氣，是需要一段過程的；因此凌華科技每年固定舉辦團隊共識課程，透過一系列的Team Building活動，提供抽離原本工作環境的體驗式學習機會，讓同仁逐步熟悉彼此與產生互信、促進開放溝通、學習處理衝突，進而建立對團隊的認同、了解團隊運作機制與個人所能產生的價值、激勵更高目標的挑戰，甚至可反饋於跨部門的溝通，協助打破本位主義，在活動中凝聚共識朝共同目標努力邁進，以最大熱情爭取團隊榮耀，並將這份感動與衝勁帶回實踐在工作崗位上，讓凌華科技的信念深植在每一位員工的心中。



1. 平時很少有機會互動的同仁，在活動中熟絡了起來！
2. 各種趣味的創意分組方式，讓學員樂在其中。
3. 同仁從活動中去體驗團隊合作的重要性。
4. 凌華科技董事長一劉鈞，親身加入團隊活動中，與同仁一起進行活動，拉近了員工與主管的距離。



## 7.3

### 新凌華人刊物

凌華科技非常重視於與員工之間的溝通與交流，我們相信良好的溝通管道，可以增加員工對公司的認同與向心力。在公司層面，必須善盡讓員工清楚了解公司營運狀況的責任，在對員工方面也應設置交流平台供員工表達自我，因此誕生了專屬凌華科技員工的一份刊物 - 「新凌華人」。

新凌華人每半年發刊一次，內容包含了凌華科技的各項層面，例如：公司的遠景、年度方向與策略、企業文化與核心價值、異業結盟合作、跨國合作與併購、全球廠區擴張...等訊息，這些非個人日常工作會直接參與的事項，卻是不可不知的企業脈動，透過新凌華人刊物的報導曝光，每位員工都能清楚的了解公司的重要里程碑；另外刊物主題還包括：公司的年度活動、重要政策宣導、部門業務介紹、新產品說明、各式節慶活動、凌華科技基金會公益活動等，或是跟員工個人相關的故事，例如：員工出差、生活、旅遊、興趣、嗜好的心得分享，內容豐富多元，讓公司與員工之間溝通沒有距離。

我們也希望能夠讓員工的家人與眷屬與公司有直接的接觸，更加了解凌華科技，因此每一期的新凌華人，均以郵寄的方式寄至員工家中，讓員工的家人也能收到來自凌華科技的第一手訊息，也更了解自己最關心的家人所在的工作環境，讓員工獲得眷屬與家人的支持。



## 7.4 內、外訓機會與外派輪調

員工是企業發展重要的資產，我們對員工教育訓練的投資，包含：職能訓練、潛力人才培養及員工進修補助方案。透過相關方案的實施，我們可以看見員工工作所需能力及追求新知的意願已顯著強化，深植員工的職能與競爭力。

### 學習資源

凌華科技重視員工的訓練與發展，每位員工可透過多元化的學習途徑取得適合自己的學習資源，包括新人訓練、核心能力訓練、管理課程、專業課程、新任主管訓練、內部講師培訓、各式講座及外訓課程…等。

此外，同仁也可透過線上學習系統，使用不受時間、地點限制的「教育訓練諮詢網」上的教學資源。除此之外，還有各期最新期刊雜誌，如：天下雜誌、遠見雜誌、今周刊、哈佛商業評論……等於書坊內供同仁借閱。在課程資源外，公司還推行新人導師制、工作輪調、專案委派等機制，讓同仁得以透過多重的學習與實作機會，不斷提升自己的競爭力。

### 內部訓練

凌華科技期許所有員工皆能展現公司重視的LPC精神（Learning、Passion、Communication）對待工作，並藉由不同的工作挑戰激發個人潛能，以追求更卓越的表現，因此對人才培育尤其重視。凌華科技自成立以來，不斷投入資源在人才培育及教育訓練上，設定完整的學習藍圖（如下圖），以提升員工所需的核心及專業能力，讓員工得以發揮所長，並從工作中得到成就感。在兼顧工作與生活平衡的同時，讓全員邁向幸福生活之路。



### 外派輪調

凌華科技對於員工的留任規劃秉持珍惜培育尊重員工的精神，結合其志趣及績效表現，提供完整的訓練計畫與輪調安排，凌華科技也鼓勵員工進行內部轉調，並提供完整的內部轉調辦法，更針對其未來職涯規劃，量身訂作個人發展計畫，以發展潛能，將個人所長發揮到最極致。

### 外訓機會

凌華科技支持員工除參與公司內部提供的教育訓練之外，也能夠依照工作需求參與外訓，並於教育訓練管理辦法中明確定義外訓的申請方式與費用補助，讓員工能夠有充足的訓練資源，幫助員工提升技能，在工作上更有產值。

層級	管理	幕僚	技術	業務
專業課程 Level 3	1.高階主管策略規劃 2.連結策略的組織設計 3.人才策略的擬定 4.高階人員的願景溝通 5.變革管理	1.高階幕僚人員連結策略的工作規劃	1.研發經理人領導力 2.研發專案管理及專案領導	1.市場銷售與定價策略

## 7.5 勞資會議

凌華科技知道良好的團隊運作是達成工作品質與效率的重要基石。隨著凌華科技公司不斷成長、組織逐漸擴大，我們仍希望維持內部溝通管道的暢通，讓每位員工都能夠有表達對於公司的期望與回饋。

凌華科技定期召開勞資會議外，並於每年召開AOM會議，由經營主管向全體員工說明公司的營運狀況、未來方針並回覆員工提問，也讓員工了解公司最新的脈動與問題處理的狀況；對新進員工，於到職滿三個月後舉辦新人座談會，了解其適應狀況及問題的解答與協助。

凌華科技另於每一樓層的公共區域設有員工意見箱，讓每一位員工都可隨時提出問題或建議，且各項意見反應管道

皆有專責單位負責，以確保員工的心聲或建議均能送達相關單位並獲得回應。

勞資會議的各項議題包括勞資關係、促進勞資合作、勞動條件、勞工福利、提高工作效率等事項，另外公司財務、業務現況及福利、健康和安全等各事項。凌華科技內部也建立了各種不同勞資溝通管道，與員工進行溝通與對話。

為增進勞資雙方溝通，我們鼓勵員工以正面態度面對與處理問題，透過公司用心經營和諧的勞資關係，共同創造更美好的工作環境。

## 7.4 內部訓練課程

專業課程 Level 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.部門預算編列準則與成本管理</li> <li>2.Coaching for performance</li> <li>3.Problem Solving &amp; Decision Making</li> <li>4.主管人員的財務知識</li> <li>5.團隊建立與團隊領導</li> <li>6.英文簡報技巧</li> <li>7.執行力與目標管理</li> <li>8.KPI績效指標管理</li> <li>9.專案管理</li> <li>10.People Management</li> <li>11.English Presentation</li> <li>12.高效能團隊領導</li> <li>13.Leadership &amp; Management</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.溝通技巧</li> <li>2.企畫案規劃技巧</li> <li>3.全面品質管理</li> <li>4.內部講師培訓</li> <li>5.時間管理</li> <li>6.專案管理</li> <li>7.專業秘書工作管理能力</li> <li>8.Problem Solving &amp; Decision Making</li> <li>9.知識管理</li> <li>10.有效溝通</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.技術文件寫作班</li> <li>2.專案管理</li> <li>3.Problem Solving &amp; Decision Making</li> <li>4.市場行銷與定價策略</li> <li>5.全面品質管理</li> <li>6.內部講師培訓</li> <li>7.簡報技巧基礎班</li> <li>8.產品經理養成</li> <li>9.有效溝通</li> <li>10.知識管理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Negotiation Skill</li> <li>2.Strategic selling</li> <li>3.Professional Marketing Training</li> <li>4.Crossing the chasm</li> <li>5.Conceptual Selling</li> <li>6.Channel Management</li> <li>7.Problem Solving &amp; Decision Making</li> <li>8.關鍵銷售能力</li> <li>9.重點客戶的耕耘與管理</li> <li>10.顧客滿意度與客訴處理</li> </ol>
專業課程 Level 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Presentation Skill</li> <li>2.BEI面談技巧</li> <li>3.績效面談</li> <li>4.Mentor職場導師基礎</li> <li>5.簡報製作進階班</li> <li>6.有效溝通</li> <li>7.內部講師培訓</li> <li>8.時間管理與工作計畫</li> <li>9.有效溝通</li> <li>10.財務報表的閱讀</li> <li>11.全面品質管理</li> <li>12.有效會議管理</li> <li>13.基本主管管理能力</li> <li>14.Team Building</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.行政後勤人員PDM使用流程</li> <li>2.檔案及文件管理技巧</li> <li>3.Excel基礎、進階班</li> <li>4.Word基礎、進階班</li> <li>5.簡報製作基礎班</li> <li>6.時間管理</li> <li>7.有效會議管理</li> <li>8.電子檔案及文件管理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.PDM使用流程</li> <li>2.智慧財產權概念</li> <li>3.公司法務資源與流程</li> <li>4.公司品質管理制度</li> <li>5.公司生產管理流程</li> <li>6.公司採購制度</li> <li>7.情緒及壓力管理</li> <li>8.研發工具與資源介紹</li> <li>9.時間管理與工作計畫</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.ADLINK Sales School</li> <li>2.Presentation Skill</li> <li>3.AMP</li> <li>4.Funnel Management</li> <li>5.Working in group</li> <li>6.顧客關係管理</li> <li>7.專案管理</li> <li>8.有效會議管理</li> </ol>



### 一、健康關懷

為維護同仁的日常健康，宣導正確健康知識、提供疾病簡易諮詢及傷害的初步處置及照護，凌華設有醫務室，且由專業廠護負責管理及執行業務，以提供同仁基本的健康需求。除被動管理醫務室，檢點常備器材，廠護並主動開立課程，透過活潑生動的方式，向同仁宣導健康觀念。除此之外，凌華並與合法設立之中大型醫院配合，委由醫院指派合格之醫生，定期到凌華科技提供專業諮詢，宣導健康觀念，並協助確認工作環境是否存在影響同仁健康之因子，從源頭避免可能造成同仁傷害的因素，維護同仁健康。

依據法規的要求，企業應定期對員工實施健康檢查，員工亦有接受健康檢查的義務。立法原因在藉此讓員工及企業均能了解員工的身體狀況，並對於檢查可能出現的異常結果能及早因應，化疾病於無形。因此除了工作期間的健康關懷措施外，凌華科技更優於法令，提供每位員工至少每二年一次的健康檢查方案。讓同仁能更精確的了解自己的身體狀況。並且安排受委託實施健檢的醫院在同仁收到檢查報告後，指派專業醫療人員到廠為同仁解說。同仁亦可利用每月醫師臨廠服務時間，尋求更進一步的諮詢建議，以釐清同仁對於檢查報告數據所代表的意義。

除了一般員工的健康檢查外，凌華科技現有特殊作業計有「游離輻射作業」及「鉛作業」二種，因此對於從事此二種作業之特殊作業人員，每年均依據法規要求進行特殊作業人員健康檢查。以供廠醫及廠護辨別員工身體狀況及追蹤。

### 二、安全的工作環境

## 7.6 提供安全與健康 的工作環境

員工，是凌華科技最重要的資產。確保在凌華科技任職的同仁，在工作及生活二方面保持平衡，維護同仁的生理及心理健康，也是凌華至為重視的價值觀。我們相信，「唯有優質的員工，才能提供優質的服務」。也唯有優質的生活品質，才有優質的員工。

從這個基礎上出發，凌華科技設計了四個面向的健康維護方案。分別從員工本身、工作環境、意外避免及意外控制及保障四個範圍，讓員工能身心平衡，樂在工作。





除了員工本身的健康關懷外，凌華科技相信，有安全的工作環境，是員工健康的重要基礎。因此，凌華依法令設有勞工安全衛生室，負責環境及職業安全衛生制度之擬定、規畫及推動。除了組織上的編制外，因應多元的需求，另成立任務編制的職業安全衛生委員會，召集總務、勞安、環保、法務、廠護、人資、品保、製造等相關部門人員，其位階在執行長室之下，每季定期召開會議，除了對僱主所擬定的職業安全衛生政策及安全衛生管理計畫進行審議、協調外，並對職業安全衛生相關事項提出建議，以勞資共治的形式，持續改善本公司安全衛生相關管理及執行。依據法令要求，參與職業安全衛生委員會的成員，勞工代表須超過3分之1；而凌華的職業安全衛生委員會中，勞工代表超過2分之1，更突顯凌華重視員工、落實勞資共治的決心及成果。由於公司並無工會組織，因此職業安全衛生委員會的重要性更形重要。

凌華科技欲推動的環境及勞工安全衛生目標是：

- 1.節省能資源，建立資源再生
- 2.使用低污染及符合環保要求的材料
- 3.建立安全、衛生、環保的工作環境，以零職災事故為目標
- 4.遵守環安衛相關法規及組織須遵守其他組織要求事項承諾
- 5.持續改善，職業災害及污染預防

也由於對工作環境的重視，凌華科技從2012年推動導入OHSAS 18001職業安全衛生管理系統，並於2012年12月獲得認證，承諾持續以最高的安衛標準，作為凌華科技自我挑戰的目標。此外，自2012年8月起，凌華科技更主動加入無災害工時紀錄網，每月定期申報各項職災事項及受影響工時，並累計無災害工時；希望藉由官方的監督，實踐凌華科技對於確保職業安全衛生的承諾。在所有同仁的共同努力下於2014年2月，即累積243萬餘小時的無災害工時紀錄。並因此獲得勞動部職業安全衛生署委託中華民國工業安全協會所頒發無災害工時紀錄證明。我們並不以此成就而自滿，更期許能以此為基礎，實現零職災、安全、安心的工作環境，讓所有同仁都能樂在工作。



# GRI指標索引

下列指標乃參考全球報告書協會（Global Reporting Initiative, GRI）G4版本永續性報告指南之指導方針對應本報告書內容：

GRI G4 Index		對應本報告章節	頁碼	備註	
<b>一般標準揭露</b>					
策略與分析	G4-1	組織最高決策者的聲明	經營者的話	3	
	G4-2	關鍵衝擊、風險及機會	經營者的話	3	
組織概況	G4-3	組織名稱	公司概況	8	
	G4-4	主要品牌、產品與服務	公司概況	8	
	G4-5	組織總部所在位置	公司概況	8	
	G4-6	組織營運所在的國家	公司概況	8	
	G4-7	所有權的性質與法律形式	公司概況	8	
	G4-8	組織所提供服務的市場	公司概況	9	
	G4-9	組織規模	公司概況 多元平等用工， 創造全球化優質職場	8 62	
	G4-10	依聘僱合約、區域及性別分類的員工總數	多元平等用工， 創造全球化優質職場	49	
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	勞資會議	54	
	G4-12	組織的供應鏈	供應鏈管理	26	
	G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化			本公司2013年無重大組織變化
	G4-14	組織之預警方針或原則	企業風險管理	18	
	G4-15	組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	公協會會員	10	
	G4-16	組織參與的公協會和倡議組織的會員資格	公協會會員	10	
	鑑別重大考量面與邊界	G4-17	組織合併財務報表的所有實體	公司概況	8
G4-18		界定報告內容和考量面邊界的流程	利害關係者關切議題 與溝通管道	20	
G4-19		重大考量面清單	利害關係者關切議題 與溝通管道	20	
G4-20		組織內部在重大考量面上的邊界	利害關係者關切議題 與溝通管道	20	
G4-21		組織外部在重大考量面上的邊界	利害關係者關切議題 與溝通管道	20	
G4-22		對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因			2013年為首次發佈
G4-23		和先前報告相比的顯著改變			2013年為首次發佈

利害關係人議合	G4-24	組織進行議合的利害關係人	利害關係者關切議題 與溝通管道	20	
	G4-25	利害關係人鑑別與選擇的方法	利害關係者關切議題 與溝通管道	20	
	G4-26	與利害關係人議合的方式	利害關係者關切議題 與溝通管道	20	
	G4-27	利害關係人所提出之關鍵議題 組織如何回應	利害關係者關切議題 與溝通管道	20	
報告書基本資料	G4-28	所提供資訊的報告期間	致「利害關係人」 報告書	5	
	G4-29	上一次報告的日期			2013年為首次發佈
	G4-30	報告週期	致「利害關係人」 報告書	5	
	G4-31	提供可回答報告或內容相關問題 的聯絡人	致「利害關係人」 報告書	5	
	G4-32	組織選擇的「依循」選項、外部 保證/確信報告	致「利害關係人」 報告書	5	
	G4-33	外部保證/確信的政策與現行 做法			本次報告未進行外部保證/確信
治理	G4-34	組織的治理結構，包括最高治理 機構的委員會	董事會 凌華科技企業社會責任委員會	14 28	
	G4-38	最高治理單位和其委員會的 組成	董事會	14	
	G4-39	最高治理單位的主席是否兼任 行政職位	董事會	14	
	G4-40	最高治理單位的提名和甄選過程， 以及提名條件是否包含多元性、 獨立性、能力與經驗	董事會	14	
	G4-46	最高治理單位在評估經濟、環境 和社會風險管理績效的角色	董事會	14	
	G4-47	最高治理單位評估經濟、環境 和社會衝擊、風險和機會的頻率	董事會	14	
	G4-51	董事會和高階主管之薪資政策 與分配原則	員工分紅及董事酬勞	18	
	G4-52	決定薪籌的流程，若有薪酬諮詢 員介入是否獨立於管理層	薪資報酬委員會	16	
	G4-53	薪酬政策與給予如何將利害關係 人的觀點納入考量	薪資報酬委員會	16	
	倫理與誠信	G4-56	組織之價值、原則、標準和行為 規範	道德規約與從業行為	21

特定標準揭露(經濟面)					
經濟績效	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	營運表現及展望	9	
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	營運表現及展望	9	
市場形象	G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例。			本公司最低薪資優於法定最低薪資
採購實務	G4-EC9	採購支出來自當地供應商之比例	供應鏈管理	26	
特定標準揭露(環境面)					
能源	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	節能減碳	42	
	G4-EN4	組織外部的能源消耗量	節能減碳	42	
	G4-EN5	能源密集度	節能減碳	42	
	G4-EN6	減少能源的消耗	節能減碳	42	
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	節能減碳	42	
水	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	節能減碳	42	
	G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源			本公司使用自來水，未因取水而影響水源
	G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量			本公司未進行水資源回收及再利用
排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇一)	節能減碳	42	
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	節能減碳	42	
	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量(範疇三)	節能減碳	42	
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	節能減碳	42	
	G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放			本公司未排放臭氧層破壞物質
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放			本公司未有顯著空氣污染物排放
廢污水和廢棄物	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	節能減碳	42	
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	污染管理	40	
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量			2013年未發生嚴重洩漏事件
產品和服務	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	污染管理	40	
法規遵循	G4-EN29	違反環境法律和法規被處罰款金額及制裁次數	道德規約與從業行為	21	
整體情況	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	節能減碳	44	
供應商環境評估	G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的比率	供應鏈管理	26	
	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	供應鏈管理	26	

特定標準揭露(社會面-勞工實務與尊嚴勞動)					
勞僱關係	G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	多元平等用工，創造全球化優質職場	48	
	G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	多元平等用工，創造全球化優質職場	48	
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	多元平等用工，創造全球化優質職場	48	
職業健康與安全	G4-LA5	職業安全衛生委員會中，勞方代表比例	提供安全與健康的工作環境	55	
	G4-LA6	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	提供安全與健康的工作環境	55	
訓練與教育	G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	內、外訓機會與外派輪調	53	
	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	內、外訓機會與外派輪調	53	
員工多元化與平等機會	G4-LA12	按各項多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	多元平等用工，創造全球化優質職場	48	
供應商勞工實務評估	G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	供應鏈管理	26	
	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	供應鏈管理	26	
特定標準揭露(社會面-人權)					
不歧視	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	道德規約與從業行為	21	
童工	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	多元平等用工，創造全球化優質職場	48	
強迫與強制勞動	G4-HR6	已鑑別為具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	道德規約與從業行為	21	
原住民權利	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	多元平等用工，創造全球化優質職場	48	
供應商人權評估	G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	供應鏈管理	26	
	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	供應鏈管理	26	

特定標準揭露(社會面-社會)					
反貪腐	G4-S03	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	道德規約與從業行為	21	
	G4-S04	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	道德規約與從業行為	21	
	G4-S05	已確認的貪腐事件及採取的行動	道德規約與從業行為	21	
反競爭行為	G4-S07	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	道德規約與從業行為	21	
法規遵循	G4-S08	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	道德規約與從業行為	21	
供應商社會衝擊評估	G4-S09	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	供應鏈管理	26	
	G4-S010	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	供應鏈管理	26	
特定標準揭露(社會面-產品責任)					
顧客的健康與安全	G4-PR1	為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	綠色產品	45	
	G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量。	道德規約與從業行為	21	
	G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	客戶服務與供應商管理	24	
行銷溝通	G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	道德規約與從業行為	21	
	G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣的法規及自願性準則的事件總數	道德規約與從業行為	21	
顧客隱私	G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	道德規約與從業行為	21	
法規遵循	G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	道德規約與從業行為	21	

**ADLINK Technology, Inc. (Headquarters)**

9F., No.166, Jian 1st Rd., Zhonghe Dist., New Taipei City 235, Taiwan  
 新北市中和區建一路166號9樓  
 Tel: +886-2-8226-5877  
 Fax: +886-2-8226-5717  
 Email: service@adlinktech.com

台中市西屯區河南路2段262號12樓之2(中港長鴻大樓)

Tel: +886-4-2708-2338  
 Fax: +886-4-2708-2056  
 Email: service@adlinktech.com

台南市永康區中華路1-5號6A  
 Tel: +886-6-313-7768  
 Fax: +886-6-313-3166  
 Email: service@adlinktech.com

**Ampro ADLINK Technology, Inc.**

5215 Hellyer Avenue, #110, San Jose, CA 95138, U.S.A.  
 Tel: +1-800-966-5200  
 Fax: +1-408-360-0222  
 Email: info@adlinktech.com

**ADLINK Technology Singapore Pte. Ltd.**

84 Genting Lane #07-02A, Cityneon Design Centre, Singapore 349584  
 Tel: +65-6844-2261  
 Fax: +65-6844-2263  
 Email: singapore@adlinktech.com

**ADLINK Technology Singapore Pte. Ltd. (India Liaison Office)**

#50-56, Between 16-17 Cross, "Margosa Plaza", Margosa Main Road,  
 Malleswaram, Bangalore - 560 055, India  
 Tel: +91-80-6560-5817, +91-80-4224-6107  
 Fax: +91-80-2346-4606  
 Email: india@adlinktech.com

**LIPPERT ADLINK Technology GmbH**

Hans-Thoma-Str. 11  
 D-68163 Mannheim, Germany  
 Phone: +49-621-43214-0  
 Fax: +49-621-43214-30  
 Email: emea@adlinktech.com

**ADLINK Technology, Inc. (French Liaison Office)**

6 allée de Londres, Immeuble Ceylan, 91940 Les Ulis, France  
 Tel: +33-0-1601-23566 Fax: +33-0-1601-23566  
 Email: france@adlinktech.com

**ADLINK Technology, Inc. (Israel Liaison Office)**

Corex Building, 27 Maskit St. HERZLIA, Zip Code 4673300 POB 12777, ISRAEL  
 Tel: +972-9-744-6541 Fax: +972-9-744-6542  
 Email: israel@adlinktech.com

**PENTA ADLINK Technology GmbH**

Ulrichsberger Str 17, 94469 Deggendorf, Germany  
 Phone: +49 (0) 99 1 / 29094-10  
 Fax: +49 (0) 99 1 / 29094-29  
 Email: info@penta.de

**ADLINK Technology, Inc. (Korean Liaison Office)**

137-881 서울시 서초구 서초대로 326, 802 (서초동, 모니터빌딩)  
 Tel: +82-2-2057-0565  
 Fax: +82-2-2057-0563  
 Email: korea@adlinktech.com

**ADLINK Technology Beijing**

北京海淀区上地东路1号盈创动力大厦E座八层西 (100085)  
 Tel: +86-10-5885-8666  
 Fax: +86-10-5885-8626  
 Email: market@adlinktech.com

**ADLINK TECHNOLOGY (CHINA) Co., Ltd**

上海市浦东新区张江高科技园区芳春路300号 (201203)  
 Tel: +86-21-5132-8988  
 Fax: +86-21-5192-3588  
 Email: market@adlinktech.com

**ADLINK Technology Shenzhen**

深圳市南山区科技园南区高新南七道数字技术园A1栋2楼C区 (518057)  
 Tel: +86-755-2643-4858  
 Fax: +86-755-2664-6353  
 Email: market@adlinktech.com

**ADLINK Technology Japan Corporation**

〒101-0045 東京都千代田区神田鍛冶町3-7-4神田374ビル4F  
 Tel: +81-3-4455-3722  
 Fax: +81-3-5209-6013  
 Email: japan@adlinktech.com