



# 2019

## 凌華科技

企業責任報告書

CORPORATE  
SOCIAL  
RESPONSIBILITY  
RERORT

A hand is pointing at a circular graphic that has a red dashed border and the words 'EDGE COMPUTING' in blue capital letters. The background of the graphic is light blue with some abstract patterns. The hand is coming from the right side of the frame.

**EDGE  
COMPUTING**

# 目錄

## CONTENT

### ▶ 經營者的話 ..... p4

### Chapter 1 關於凌華

- 1.1 凌華簡介 ..... p7
- 1.2 營運表現及展望 ..... p8
- 1.3 公協會會員 ..... p9

### Chapter 2 公司治理

- 2.1 公司治理 ..... p11
- 2.2 董事會 ..... p13
- 2.3 審計委員會 ..... p14
- 2.4 薪資報酬委員會 ..... p14
- 2.5 主要股東名單 ..... p15
- 2.6 公司股利政策 ..... p15
- 2.7 員工分紅及董事酬勞 ..... p16
- 2.8 企業風險管理 ..... p16
- 2.9 企業核心價值 ..... p18
- 2.10 道德規約與從業行為 ..... p19

### Chapter 3 利害相關者溝通

- 3.1 凌華科技企業社會責任政策與管理委員會 ..... p22
- 3.2 利害相關者關切議題與溝通管道 ..... p23
- 3.3 重大主題 ..... p24

## Chapter 4

### 客戶服務與供應商管理

- 4.1 客戶服務 ..... p30
- 4.2 供應鏈管理 ..... p30

## Chapter 5

### 產學合作與社會參與

- 5.1 建教合作 ..... p34
- 5.2 學術合作 ..... p34
- 5.3 創新應用 ..... p35
- 5.4 凌華教育基金會 ..... p36
- 5.5 弱勢關懷 ..... p39

## Chapter 6

### 環境關懷

- 6.1 管理系統 ..... p45
- 6.2 污染管理 ..... p45
- 6.3 節能減碳 ..... p46
- 6.4 綠色產品 ..... p50

## Chapter 7

### 最佳職場

- 7.1 多元平等用工 - 創造全球化優質職場 ..... p53
- 7.2 工作與生活平衡 - 福委會 ..... p54
- 7.3 連結全球凌華人的員工刊物 - 新凌華人 ..... p56
- 7.4 員工參與 - 學習資源 ..... p56
- 7.5 用溝通建構勞資雙贏 ..... p57
- 7.6 安全與健康的工作環境 ..... p58

## Chapter 8

- GRI 內容索引 ..... p64





## 經營者的話



劉鈞

劉鈞 董事長暨執行長

這兩年，凌華科技持續在前瞻領域嶄露鋒芒，在整體願景與策略上，公司持續整合既有的工業電腦嵌入式運算系統硬體資源技術，穩步邁向崛起的人工智慧邊緣運算（AI Edge Computing）市場，人工智慧邊緣運算即嵌入式（工業）電腦添加系統級連接服務並結合人工智慧機器學習，實現在前端裝置擁有智能處理能力，數據資料能在 Edge 端便進行更快的分析，快速做出決策以提高營運績效，協助客戶預測維修，改善品質。提供工業物聯網（IIoT）系統所需之終端應用服務。

迎接 5G 新世代，全球產業 AI 化、升級工業 4.0 需求增加。凌華結合重要策略夥伴打造智慧製造生態圈促進數位轉型，加速落地智慧製造並規模化應用。讓產業從自動化到自主化（Autonomy），降低人因風險。在 AI 浪潮中，期許改善工作標準，提升生產力與工作滿意度，並增進安全與健康，改善人類生活。

凌華也連結科技實力協助提升醫療品質，所提供的醫療解決方案，著力於優化醫療電腦設備，提升可靠度與效率，並依照醫療設備所在環境需要，進行嚴謹的特殊產品設計，幫助提高全人類健康照護水平。而於公共建設方面，也有使用於軌道交通、車輛及航太產業等解決方案，這些高端並須因應極端環境進行產品設計的場域，攸關人類生命或人類關鍵活動的應用，皆為凌華在「取之於社會，用之於社會」的核心價值下，多年來持續深耕的重點市場。

凌華也透過參與業界國際組織積極拓展技術與領導優勢，例如，凌華是國際 Open Robotics 組織的 ROS2 技術指導委員會（TSC）的一員，參與制訂 ROS 技術規格，結合 ROS2 所採用的標準，即時資料傳輸架構（DDS）軟體實力，提供能即時控制和可靠的通信系統架構在機器人、自動化領域；凌華也參與了由歐盟委員會和台灣經濟部兩區的產學合資的 5G-DIVE 計畫，協助整合智慧邊緣和霧運算平台。凌華也會持續提供完整的技術應用解決方案，滿足越來越多元的應用場域，以開拓市場成長新動能。客戶滿意方面，由客戶關懷中心主導的全球 VIP 客戶滿意度調查結果，持續多年正成長，足見客戶對凌華表現之肯定。

秉持永續經營企業的目標持續前進，並將永續經營的要求延伸至供應鏈，遵守 ISO 9001:2015 與 ISO 14001:2015 的管理準則，確保符合道德與環保標準的供應鏈與產製原則，並積極推行供應鏈在地化，提升供應效率效能，降低運輸成本，減少碳排放及分散風險，以更進一步達到整體價值鏈的綠色績效。凌華也順應趨勢，充分運用

科技，減少資源消耗。推行 E 化，降低紙張使用，減少書面簽核及紙張歸檔，不但可為綠色節能盡一份心力，更間接提升內部效率。

員工是公司最重要的資產，在建立最佳職場環境上，凌華在全球人才管理恪遵各區勞動法規，提供多樣的職涯發展機會，並輔以培訓與激勵制度，豐富員工的職涯發展舞台；以兼顧員工身心健康為宗旨，凌華聘僱專職總幹事規劃各項員工福利活動與服務，做好對員工全方位的關懷與照顧。凌華科技也重視企業社會責任，為社會創造更大價值，2020 年的實習生與 2019 年的建教合作專案，協助莘莘學子認識產業、協助學生學用接軌，對學生未來生涯規劃具有正面助益，也替公司儲備未來優秀人才。凌華亦長期投注並參與社會議題，有「混障綜藝團」校園生命教育活動，並連續八年邀請兩岸弱勢家庭兒童參加的上海兒童夏令營，凌華教育基金會更推出「遊牧行青藏高原教育體驗之旅」與「凌華德藝」活動，透過深度體驗促進全球化之文化與藝術交流。

在深耕工業物聯網領域發展的同時，凌華科技將朝著成為人工智能推動的主要媒介的使命前進，追求成長與突破外，致力提升環境保護與社會價值，持續投入公司治理、股東權益、產品責任、員工照顧、環境永續及社會公益等領域，堅定地朝永續發展企業目標邁進。

#### 編輯原則

2019 年凌華科技企業社會責任報告書（簡稱本報告書）係由凌華科技股份有限公司（簡稱凌華科技 / 凌華）「企業社會責任管理委員會」負責彙整及編輯，內容回應利害相關者關切議題，報告凌華科技在公司治理及經濟、環境與社會永續議題上的績效成果及管理方針，展現對社會落實永續發展的決心。

本報告書揭露涵蓋期間為 2019 年 1 月 1 日至 2019 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。本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）所發布之 GRI 準則 (GRI Standards)：核心 (Core) 選項進行編製，報告資訊揭露方向亦與「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及聯合國永續發展目標（SDGs）相呼應。

#### 發行時間

凌華科技每兩年一次持續並定期以中、英文版本同步發行企業社會責任報告書，並透過企業社會責任管理委員會、各部門主管檢視各章節內容與資訊正確性，發行後公開於凌華科技官方網站。

現行發行版本：2020 年 10 月發行。

上一發行版本：2018 年 10 月發行。

下一發行版本：預定 2022 年 10 月發行。

#### 聯絡方式

任何有關本報告書或對凌華科技永續發展之意見、諮詢或建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。

電子信箱：[csr@adlinktech.com](mailto:csr@adlinktech.com)

電話：+886-2-8226-5877

公司網站：[www.adlinktech.com](http://www.adlinktech.com)

地址：235 新北市中和區建一路 166 號 9 樓

# CHAPTER 1



## 關於凌華 About ADLINK

- 1.1 凌華簡介
- 1.2 營運表現及展望
- 1.3 公協會會員



## 1.1 凌華簡介

凌華科技成立於 1995 年 8 月，致力於設計製造各種邊緣運算產品和解決方案，包括但不限於嵌入式模組、電腦模組、AI 模組、工業主機板、軟體（機器人作業系統、中介軟體、應用介面…等）、深度學習加速器、平台、伺服器、平板電腦、監視器、工業電腦、物聯網解決方案、智慧相機、博奕平台等。

凌華科技立足全球，產品製造、客制化、客戶服務、銷售及行銷團隊遍及 12 國 21 處辦公室，客戶遍及各垂直產業，例如汽車製造、醫療、國防、航空、交通、博奕，研發投入遠高於業界水平。新產品聚焦於鞏固凌華科技「引領邊緣運算」之地位，有一部分在於使嵌入式產品邁入網路連結的解決方案，但同時也聚焦於通訊科技、機器人軟體解決方案、AI 和物聯網應用、以及實現這些系統的工業硬體。

凌華科技是一家可提供當地語系化服務的全球性企業，總部設立於台灣，研發與整合事業中心則位於台灣、中國大陸、美國、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。於 2004 年成為台灣證券交易所的上市公司，網址：<http://www.adlinktech.com>。



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
2019 合併總營收	NTD 10,497,070 仟元
2019 年每股獲利	NTD 2.04 元
2019 年員工總數	>1,700 人 (全球總人數)
股票代號	6166

### 產業概況

AI 人工智慧和 IoT 物聯網應用是凌華科技各種產品在各地區、各垂直市場重要的成長動力。估計未來 5 年，物聯網將有 12% 的年均複合成長率，AI 則是 28%，凌華科技傳統業務核心之嵌入式市場雖不至於有戲劇化的演出，但仍將穩定成長，預測未來 5 年嵌入式產品年均複合成長率是 11%。客戶較以往更積極於尋找產業生態夥伴網絡，以支援愈來愈複雜的應用。凌華科技花費相當多資源在發展策略性的夥伴關係（包括建立一支專責的團隊推動全球聯盟）。來源：IDC. Worldwide Artificial Intelligence Spending Guide, AUG 8, 2019

## 市場分析及未來發展

在 2019 年，凌華科技有 41% 的營收來自美洲，24% 來自亞太地區，18% 來自歐洲、中東及非洲 (EMEA)，16% 來自中國大陸。凌華科技將持續在我們的傳統核心領域—嵌入式電腦和相關裝置—擴大市場占有率，並尋求利用新科技、新產品和夥伴生態系統進入新市場區塊。凌華科技目前市場占有率是 4-5%，最大競爭對手市占率是 7-8%。雖然市況極為複雜，沒有兩家提供產品是相同的，地理區塊和垂直市場的銷售卻是重疊。

在 2020 年一開春就充滿挑戰，當目前全球的情況改善之時，凌華科技的機會就在於開拓否極泰來商機的能力。凌華科技是一家財務健全的公司，擁有強大的客戶和供應商網絡，以及廣大的產品陣容，可適應變動的市況。此外，我們聚焦於持續發展核心領域，同時發展邊緣 AI 策略，並與全球領導廠商形成策略聯盟，這些將使凌華科技立於絕佳地位，當全球從新冠肺炎疫情解脫之後，就是我們大展身手之時。特別是我們在醫療、自動化、邊緣 AI 方面的產品，預期將因為我們的主要垂直市場（自動化、汽車、基礎建設、交通）增加之產業投資，而為凌華科技帶來新的營收。

### 2019 年凌華科技全球主要據點

凌華科技於成立迄今達 25 年，目前在美國、新加坡、中國大陸、日本、德國、英國及韓國設有子公司，在法國及印度及設有辦事處，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。



## 1.2 營運表現及展望

回顧 2019 年，凌華科技營業額維持台幣百億元的成績，且在獲利能力及現金流量方面皆有所提升。營業淨利則由於對產品價格及客戶組合的調整，並持續這幾年來營業費用的管控，成長至 767,190 仟元，毛利率回到 41%，稅前淨利 616,220 仟元，成長率達 104%，EPS 2.04 元。營業活動的現金流量亦因獲利的提升，增加 8.5 倍至 1,532,937 仟元。2019 年的財務收支和獲利能力分析如下表：

合併財務報表	2019 年度	2018 年度	2017 年度
營業收入	10,497	10,477	10,668
營業毛利	4,289	3,726	3,963
毛利率	41%	36%	37%
稅前淨利	616	302	506
稅後純益	444	245	390
稅後淨利率	4%	2%	4%
稅後每股純益 (元)	2.04	1.12	1.79
薪資總額	1,730	1,648	1,962
福利總額	1,106	1,111	725
股東現金股利	348	283	326
營所稅	135	121	104

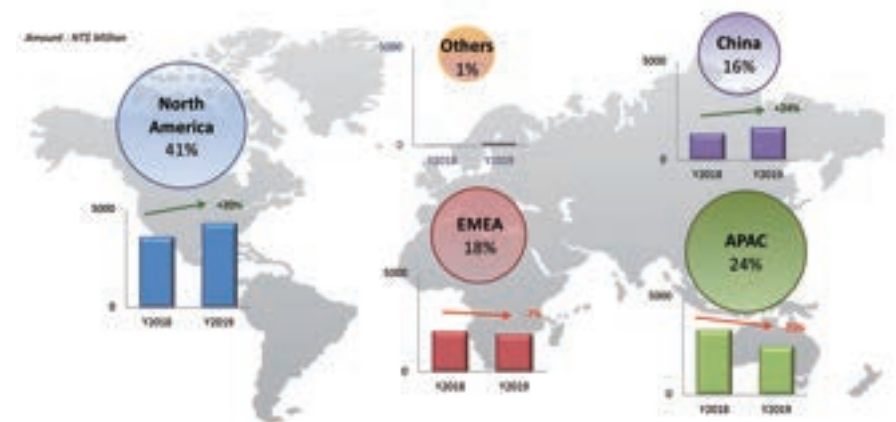
●凌華科技近年財務收支及獲利狀況

單位：百萬新台幣

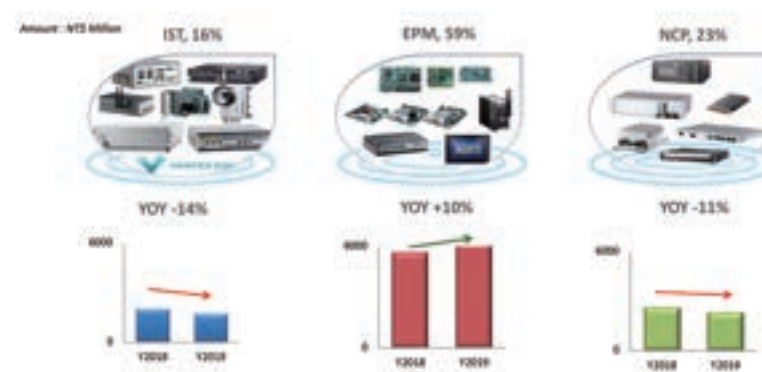
合併財務報表	2019 年度	2018 年度	2017 年度
銷貨收入淨額	10,497	10,477	10,668
研究發展支出	1,437	1,524	1,572
研發經費 / 銷貨收入淨額 (%)	14%	15%	15%

●凌華科技研發費用佔比

各地區 2019 年合併營收比重分別為美洲市場約佔 41%、歐洲市場約佔 18%、亞洲市場（包含台灣）約佔 24% 與中國大陸市場約佔 16%。IoT 策略解決方案與技術事業處約佔 16%、嵌入式平台及模組事業處約佔 59%、網路通訊暨公共建設事業處約佔 23%、其他約佔 2%。



●凌華科技全球產品銷售比例 - 地區別



●凌華科技全球產品銷售比例 - 產品線



## 營業計劃與策略發展

凌華科技是一家邊緣運算公司，我們將持續開發產品支援傳統領域之需求，例如嵌入式模組；但同時我們正投入龐大資金培養能力，實現凌華科技「成為人工智慧產業觸媒」之企業願景，並帶動更大營收成長。我們宣示之長期目標是成為邊緣 AI 之全球市場領導者。

### 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、ISO 45001、ISO/IEC 17025、TL 9000、ISO/IEC 80079-34 等多項認證、在台灣與中國大陸設置工廠、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凌華科技是 Intel® Internet of Things Solutions Alliance 的優選會員（Premier Member），並積極參與許多國際標準組織，包括 PICMG 協會、PC/104 Consortium 與嵌入式技術標準化組織（SGeT）、VMEBus 國際貿易協會（VITA）、PXI Systems Alliance 會員與 AXIe Consortium 會員，歐洲電信標準協會（ETSI）和開放運算專案（OCP）組織等。同時，凌華科技亦致力於多項開源技術平台的推廣，包含公司成為 Open Robotics 所主持的 ROS 2 技術指導委員會 (Technical Steering Committee; TSC) 成員之一。機器人作業系統 (ROS) 為機器人開放源碼 (open source)，而 ROS 2 TSC 的成立旨在訂立開源機器人的技術方針，並加速 ROS 2 的發展與實踐；Eclipse Foundation 的 solution 會員，推廣開放的 Eclipse Cyclone DDS；加入 Autoware Foundation PREMIUM 高級會員，旨在支援自駕車相關的開源技術。凌華科技積極投入開源技術平台的推廣，透過創新科技的分享，加速世界的進步。





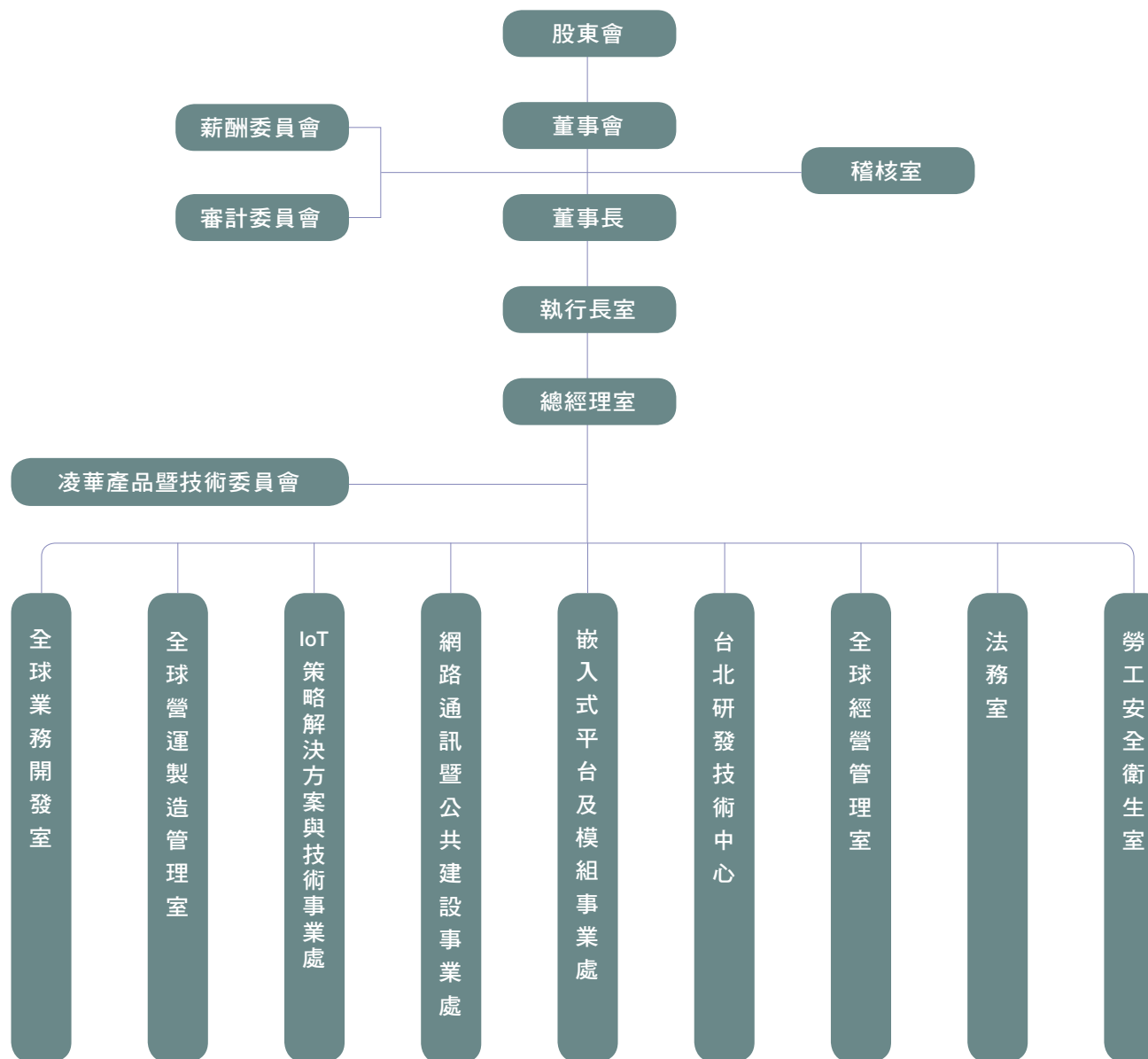
# CHAPTER 2

## 公司治理 Corporate Governance

- 2.1 公司治理
- 2.2 董事會
- 2.3 審計委員會
- 2.4 薪資報酬委員會
- 2.5 主要股東名單
- 2.6 公司股利政策
- 2.7 員工分紅及董事酬勞
- 2.8 企業風險管理
- 2.9 企業核心價值
- 2.10 道德規約與從業行為

## 2.1 公司治理

公司組織圖





## 各主要部門所營業務

部門	各主要部門所營業務
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	協助公司各項內部控制制度之增修；負責檢核並評估公司內部控制制度，以合理確信制度之持續有效實施。
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	支持 EHS 環境與職業安全衛生管理系統推動與維持管理、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。 擬定職業災害防止計畫，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	亞太業務區：負責亞太區（含台灣）市場業務。 歐洲業務區：負責歐洲市場業務。 AATI：負責美國地區市場業務。 中國凌華：負責大陸地區市場業務。 ATG：負責歐洲地區市場業務。 ATL：負責 DDS（資料分散式軟體）全球市場業務。 客戶關懷中心：客戶支援服務、客戶品質管理、售後維修服務及訂單管理等。
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、綠色產品政策推展及流程規劃、環測安規認證與數據報告。
網路通訊暨公共建設事業處	規劃暨執行網路通訊、軌道交通及國防工業有關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。

## 嵌入式平台及模組事業處

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、客製化之產品、硬體線路製作、機構之設計、軟體開發、測試工具開發及產品測試與驗證。

## IoT 策略解決方案與技術事業處

規劃暨執行智能工業產品與策略解決方案之市場策略及整體經營績效，銷售價格之決議與通知，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，產品及專案開發時程管理，設計變更，圖面管理，技術情報管理，客戶技術支援與服務。

台北製造處：

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。
製造部	公司整體生產系統。
工程部	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。
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。
製程部	製造作業之工作指導書及技術文件的制定與發行，協助產線提升品質良率與設備稼動率。

## 全球營運製造管理室

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。  
先進製程技術中心：新製程技術研究導入，全球技術資源能力提升。  
資材管理處：負責供應商及價格管理、生產元件採購、協力廠商之搜尋、零件（含環保零件）之承認與管理等。  
供應鏈管理策略規劃處：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。

## 全球經營管理室

資訊處：資訊基礎建設暨相關軟硬體、企業應用系統暨相關資料管理和商業分析系統的規劃、建置、整合和維運，資訊技術管理流程和制度的建立及落實，資訊安全的管理。  
人力資源管理處：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。  
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。  
會計部：會計帳務及稅務處理、預算建立、財務報表編製等。

## 2.2 董事會

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

凌華科技最高治理單位為董事會，目前董事會成員為八位董事（含三位獨董），其中一位獨立董事及一位董事為女性，均由股東投票產生，本公司仰賴董事的不同領域之豐富學經歷、敏銳的尖端技術前瞻性及掌握國際市場需求動態等專業知識。成員中除二位法人董事外，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，致力於利害相關者權益極大化。

董事會名單、任期與簡歷 - 凌華科技董事一覽表

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別	任期	主要經(學)歷
董事長	台灣	劉鈞	男	三年	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	台灣	林天送	男	三年	中原大學資訊工程、德鑫科技工程師
董事	台灣	周友義	男	三年	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
董事代表人	台灣	致茂電子(股)公司黃秀妙	女	三年	致茂電子(股)公司財務處處長、東海大學會計系
獨立董事	台灣	李維倩	女	三年	台灣大學社會學研究所碩士、中強光電股份有限公司人資部協理、凱駿投資股份有限公司董事、鈺創科技股份有限公司董事代表人

獨立董事	台灣	林景聰	男	三年	美國(西雅圖)華盛頓大學 企管碩士、國立台灣大學 商學系國際貿易組、英商巴克萊銀行 董事總經理兼台灣區總經理、萬泰商業銀行 資深副總經理兼風險管理長、美商美國銀行董事總經理兼台灣區總經理、台新金控 資深副總經理兼風險控管長
獨立董事	台灣	連祥一	男	三年	台灣大學資訊工程學系研究所碩士、台灣大學國際企業學研究所(EMBA) 碩士、Google 亞洲區策略技術合作事業群總經理、一零四資訊科技股份有限公司獨立董事、迅映科技副總經理、蕃薯藤數位科技副總經理
董事代表人	台灣	友達光電(股)公司柯富仁	男	二年	友達光電總經理暨營運長、元太科技董事長暨執行長、友達光電副總經理、國立交通大學光電所博士

八位董事分別為董事長劉鈞先生，另四名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、曾任本公司製造處副總林天送先生、法人董事致茂電子股份有限公司代表人黃秀妙小姐及友達光電股份有限公司代表人柯富仁先生，以及三位獨立董事為擔任中強光電人資部協理李維倩小姐、財務背景豐富的外部公正人士林景聰先生及 Google 亞洲區策略技術合作事業群總經理連祥一先生；八位董事各有長才，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 17.11%，符合證券管理機構之規定，且就董事執行業務範圍內，為其購買責任保險。

董事會每季至少召開一次，董事長於 2019 年召開董事會共 5 次。

## 2.3 審計委員會

審計委員會為健全本公司治理機能及運作，以下列事項之監督為主要目的：

1. 公司財務報表之允當表達。
2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
3. 公司內部控制之有效實施。
4. 公司遵循相關法令及規則。
5. 公司存在或潛在風險之管控。

審計委員會之職權事項如下：

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 年度財務報告及半年度財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

審計委員會組成與遴選方式：

主席：李維倩 小姐

成員：林景聰 先生、連祥一先生

審計委員會之委員組成由董事會委任，包含三位獨立董事組成。審計委員之成員皆符合相關法令之獨立性及專業性之規範；其審計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「審計委員會組織規程」，審計委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。本公司於 2019 年 6 月 19 日設置審計委員會，共召開 2 次會議，出席率達 100%。

## 2.4 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聯合理性。
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：李維倩 小姐

成員：林景聰 先生、連祥一先生

薪酬委員會之委員組成由董事會委任，包含三位獨立董事組成。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，2019 年度薪酬委員會共召開 3 次會議，出席率達 100%。

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。



## 2.5 主要股東名單

姓名	持有股數	持股比率
友達光電股份有限公司	42,310,407	19.45%
致茂電子股份有限公司	24,492,253	11.26%
花旗（台灣）商業銀行受託保管 英國凱塞科技有限公司投資專戶	14,707,559	6.76%
增你強股份有限公司	13,707,324	6.30%
劉鈞	10,424,124	4.79%
中勝投資股份有限公司	9,918,628	4.56%
凱勝投資股份有限公司	7,835,808	3.60%
富邦人壽保險股份有限公司	6,390,000	2.94%
胡正陽	5,075,120	2.33%
倪寒芬	4,514,586	2.08%
政府基金及相關股東		
- 新制勞工退休基金	328,000	0.15%

2020 年 4 月 24 日

## 2.6 公司股利政策

### 1. 章程所訂之股利政策：

為維護股東之投資報酬，並配合公司之資本規劃，本公司股利政策依據公司法及行政院金融監督管理委員會證券期貨局相關規定，以達成公司永續經營目標為原則。

(1) 股利政策：本公司股利發放流程依公司法規定，於每年營業年度終了，經會計師完成財務報表查核簽證後，由董事會考量公司獲利狀況及未來營運需求，擬定股利發放種類、金額，以不低於當年度稅後盈餘 60% 為原則，提請股東會承認後辦理。本公司目前係處於營業成長期，為因應工業自動化產業快速成長需求並配合公司中長期資本規劃，以求永續經營、積極成長所需，每年發放之現金股利不低於當年度發放之現金及股票股利合計數之 20%。

### (2) 股利發放方式

本公司股利發放方式採盈餘轉增資、資本公積轉增資與現金股利三種方式配合辦理。而現金或股票股利之發放考慮因素計有：

1. 因應公司未來擴展營運規模之需求。
2. 維持公司每股盈餘獲利水準之平衡。
3. 考量公司現金流量、營運盈餘之狀況。

### (3) 股利發放金額及種類

為健全公司財務結構並保障投資人權益，本公司股利政策綜合考量資本公積、保留盈餘、財務結構及營運狀況等因素來分配。

### 2. 本次股東會擬議股利分配情形：

109 年度股東會 (108 年度盈餘分配) 預計每股配發現金股利 0 元，另每股 1.60 元以資本公積發放現金，合計為每股 1.60 元。

109 年度擬議之股利分配資訊如下 (109/3/19 董事會通過待呈股東會決議)

單位：新台幣元

金額	備 註
347,995,611	每股配發約 1.6 元。

### 3. 本次股東會擬議之無償配股對公司營業績效及每股盈餘之影響：

本公司依股利政策發放本年度之股利，本次無配發股票股利及員工股票酬勞，故對公司營業績效及每股盈餘並無重大影響。

## 2.7 員工分紅及董事酬勞

### 1. 公司章程所載員工酬勞及董事、監察人酬勞之成數或範圍：

依本公司章程規定，年度如有稅前淨利，應提撥百分之三至二十為員工酬勞、不高於百分之三為董事監察人酬勞並向股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依上述比率提撥。前項員工酬勞得以股票或現金為之，且發給之對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，其條件認定授權董事會處理。

本公司每年度盈餘分派時，當期決算如有稅後淨利，應先彌補累積虧損，如尚有盈餘，再提列法定盈餘公積百分之十，但法定盈餘公積已達本公司實收資本額時，得不再提列，其餘按法令規定提列或迴轉特別盈餘公積，如尚有餘額，連同累積未分配盈餘，由董事會擬具盈餘分配案，提請股東會決議後分派股東股息紅利之。

前項員工酬勞之分配對象，包括符合一定條件的從屬公司員工。

### 2. 本期估列員工酬勞及董事、監察人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：

本公司 108 年度估列員工酬勞新台幣 96,383,000 元及董事酬勞金額新台幣 6,000,000 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；年度財務報告通過發布日後若金額仍有變動，則依會計估計變動處理，於次一年度調整入帳。如董事會決議採股票發放員工酬勞，股票酬勞股數以決議分紅之金額除以股票公平價值決定，股票公平價值係以董事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。

### 3. 董事會通過分派酬勞情形：

- i. 本公司 109 年 3 月 19 日董事會通過以現金分派員工酬勞新台幣 96,383,000 元及董事酬勞新台幣 6,000,000 元，合計新台幣 102,383,000 元。與認列費用年度估列金額相同，並無差異。
  - ii. 決議分派員工股票酬勞金額及占本期稅後純益及員工酬勞總額合計數之比例：不適用。
4. 上年度盈餘用以配發員工酬勞及董事、監察人酬勞之實際配發情形（包括分派股數、金額及股價）、其與認列員工酬勞及董事、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 107 年度員工現金酬勞及董監事酬勞分別為 51,000,000 元及 3,250,000 元，實際分派金額與認列數並無差異。

## 2.8 企業風險管理

凌華科技基於保障利害相關者權益之前提下，維繫公司正常營運，針對可能產生的內部風險與外部風險對公司造成之影響與衝擊加以評估。

### 內稽內控之風險管理

風險管理為內部稽核的重要功能之一，內部稽核以超然獨立之立場執行稽核業務，協助董事會和高階管理階層查核與評估內部控制制度及風險管理之運作，包含第一道及第二道防線風險監控之有效性，以合理確信內部控制制度得以持續有效實施。

年度稽核計畫係以風險為基礎進行考量及規劃，風險評估因子包括：

- 法令之要求
- 過往發生缺失的頻率
- 對營運效率及效果之重要性
- 管理階層之要求
- 可能遭受舞弊的風險

公司於 2019 年成立審計委員會，為落實審計委員會之有效性，以發揮審計委員會之功能，確保公司揭露資訊之正確性與透明性，公司會安排審計委員會成員與內部稽核人員、外部審計人員與公司管理階層等進行溝通討論。也藉由審計委員會成員之專業性，在財務報導，法令遵循與舞弊防範上，可依其職權降低風險，公司並正視委員會提出之建議作出適當的回應與監督，指導公司於公司治理面更上一層樓。

### 財務風險事項分析與策略

1. 利率變動方面：本公司在資金規劃方面以保守穩健為原則，首重安全性及流動性，並定期評估貨幣市場利率及金融資訊，有需要將會考慮對顯著之利率風險進行必要之措施，以降低利率之風險。
2. 匯率變動方面：公司除了增加美元幣別外之報價及收款，並針對匯率變動作價格調整；而應付帳款則對主要進貨商往來幣別也由本幣更改為外幣，以分散幣別降低匯兌風險部位，並從事遠期外匯交易，適時規避匯率風險。集團企業應收貨款亦分佈在人民幣、新加坡幣、日幣、英鎊及歐元等不同幣別部位，藉由外幣資產與負債相抵，產生自然避險之效果。

3. 通貨膨脹：本公司不定期根據市場狀況調整售價及進銷貨條件，並未造成負面衝擊，故預料通膨對公司影響有限。
4. 信用風險：本公司有專員負責授信額度之決定、授信核准及客戶應收帳款保險之評估，以降低因交易產生合約義務拖欠而造成本公司財務損失，並確保逾期應收款項之回收已採取適當行動。

### 資訊安全風險管理政策

基於確保公司資訊服務、系統及資料之機密性、完整性、可用性的原則，透過下列風險管理的流程（圖一）來辨識及管理資訊技術和安全的風險，避免公司營運因為資訊服務的單點失效，資訊系統的弱點，或是內外部的威脅而造成公司營運的中斷。

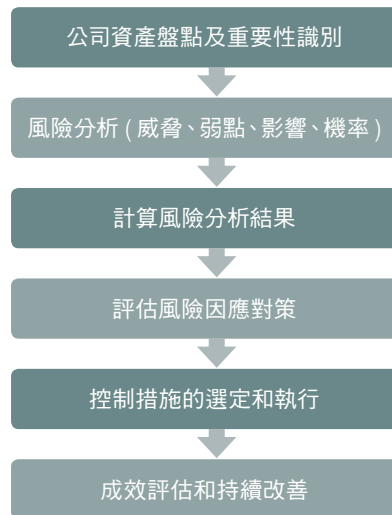
短中期以建立和完善風險管理流程並透過設計、建置、訓練和管制等方式去避免風險事故的發生，並輔以備援、復原等手段去確保營運作業的不中斷以因應風險事故不幸發生；長期是以建構緊急應變計畫或是企業持續營運計畫 (BCP)，減緩或消弭事故對企業營運的損害和影響。

### 法令遵循風險管理政策

為跟上時代的腳步，不讓內部辦法淪為窠臼，法務室除了關注最新法規訊息的動向外也會適時通知或指派相關人員參與外部課程，法務室同仁也時常參加法律類講座及訓練課程，藉由外部專業人員或政府主管單位的介紹與說明了解國際規範潮流、國內外法規規範及行政或司法單位的立場；並且透過業界交流，了解產業對於法令要求之具體因應措施，經公司內部溝通與整合，使內部辦法能定期更新，避免不合時宜，流於形式的情況。

法務室於 2019 年 9 月購置專業軟體協助查核最新的政府規範是否有異動，每季固定舉行會議向各單位負責之主管報告法規異動之應注意事項，凌華科技成立至今並未發生過重大違反社會與經濟領域法律之事件。因凌華為上市公司，若有重大違反法規事項需登錄

（圖一） 法令遵循風險管理政策



重大資訊觀測站以便即時對投資人揭露。合約的法規遵循部分，以簽核流程為審核機制，亦即必須經法務室簽章後方得於合約上用印，藉此機制確實掌握每一份合約的內容。

對於其他規範或專業領域的部分，公司亦設有相關對應組織，舉凡 ISO 9001、ISO 14001、ISO 13485 等，均設有委員會執行該系統並確認相關法規之適用性。



### 氣候變遷風險管理

凌華科技於 1999 年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，並考慮利害相關者與生命週期觀點，以鑑別所界定的環境系統中可以控制以及預期能有影響的活動、產品及服務的環境考量面，包含已經計劃或新發展、新的或修正的活動、產品及服務項目及判斷其中已經或者可能會對環境造成重大衝擊者進行全面審查，並對以往及現時環境管理績效加以檢討與評估，藉以制訂環境政策、目標與標的，以為規劃環境管理系統之依據，進而提升管理效率以符合環境管理標準並達到持續改善的目的。同時，凌華科技於 2013 年加入碳排放揭露專案 (CDP, Carbon Disclosure Project)，定期於計畫網站公告溫室氣體盤查數據，供客戶與利害團體取得相關資訊。



## 2.9 企業核心價值

我們相信，唯有具備道德基礎的價值觀與信念，才能創造健康、永續經營以及對人類世界有所幫助的企業體質。凌華科技的道德規約建立在誠信、價值、良善的道德基礎之上，並透過『員工道德規約』，協同員工一起盡一己之力，共同來維護崇法務實的工作環境。凌華員工道德規約包含：

**遵守法紀：**凌華人尊重並遵守適用法律與規範。全體凌華人並以遵守法紀為榮。

**如實記錄與報告集團狀況：**凌華科技樂於準確與完整地做好財務與業務記錄。作為一個上市公司集團的一份子，所有凌華高階管理層均願盡力滿足全球公開上市之證券交易管理委員會對財務報告內容的要求。

**在尊重道德標準的基礎上競爭：**凌華科技的競爭優勢來自於優良的產品、高素質的員工、快速與優質的服務。我們不參與並反對任何不道德、不合法的貿易活動。

**尊重員工多元化與公平的聘用原則：**我們依據每位員工的素質與工作表現提供平等、公平的聘用和晉升機會。嚴禁且無法忍受任何性騷擾或歧視行為，有義務提供一個公平而安全的工作環境。

**避免利益衝突：**我們不得利用職務之便為他人或自己謀取不恰當的利益。不在個人利益與是否忠誠於集團利益之間製造事實上或表面上的矛盾。

**保護凌華資產：**我們重視凌華科技所提供的工作內容，並願維護因為工作需要而使用公司之財產與資訊，並嚴格保密公司或其他機構因業務上所提供之營業資訊。

**饋贈、接受禮物、娛樂活動與不得收受賄賂：**我們不得因工作之便餽贈或接受有極高價值的禮物或娛樂活動，不收受不被理解的賄賂或不當的利益回報。

**發揮正面影響力：**所有凌華人均願貢獻一己之力，讓公司及凌華人能共同向上提昇。

企業核心價值則須建立在前述之道德規約上，不論環境、市場如何快速劇烈地變化，凌華始終就『誠實奉獻，卓越專業，競爭尊重，樂在工作』這四個核心價值，對外拓展市場競爭力、對內提升事業營運。四個核心價值的詳細內容包含：

### 誠實奉獻

不管是對內對外的商業活動皆需秉持著誠實奉獻的精神，不謊報、不欺瞞、不偽造、不包庇、不收回扣、不惡意中傷，並對事業經營兢兢業業、全力以赴。

### 卓越專業

身為工業電腦的領導公司之一，我們期許自己具備卓越專業的技術能力，不只積極躍身世界舞台，更為創造美好、

安全、健康、便捷的人類世界盡一份心力，致力於『創新科技，轉動世界』的企業使命。

### 競爭尊重

在這個快速變化的時代之下，不管是物聯網、工業 4.0 亦或是中國 2025，再再顯示我們面臨著各種挑戰，但其實也具備著各種機會。在世界的浪潮之下我們不隨波逐流，竭盡所能不被淹沒，並站在浪頭上與高手過招，不怕挑戰、良性競爭。同時我們遵守法規，也尊重同業的智慧財產權。

### 樂在工作

我們對我們的事業經營具備信念與熱忱，而這一切是因為對改善人類世界具有使命感，如我們產品的終端應用：通訊網絡、量測自動化、交通、醫療等。



凌華亦透過許多方法來實現企業核心價值觀以及員工道德規約：遴選符合相同價值觀念的候選人，並在員工報到的第一天與其簽訂員工道德規約；利用教育訓練的方式，讓同仁更進一步的了解企業核心價值觀以及員工道德規約的核心內涵與重要性；若發生違紀狀況，將依照員工手冊的制度說明進入獎懲委員會審查流程。

凌華科技每每面對重大挑戰，或是未知的旅程，皆能展現奮勇、不怕困難與持續追求卓越的精神。而這樣的特質正反應出『創業家精神』：對於產業、事業的高度熱忱 (Passion)；面對未知、不會的領域抱持高度的好奇心、展現良好的學習力 (Learning)；與合作夥伴、客戶展現開放雙贏的協作與溝通 (Communication)。依著凌華科技的三大文化：Learning, Passion, Communication，開展出十三大職能 (Competency)，這十三大職能分別為：工作品質、執行力、適應改變、風險承擔、持續改善、溝通協作、團隊合作 (精神)、顧客導向、快速學習、創新思考、樂於挑戰、領導能力與策略思考；根據不同工作內容與職務需要有著不同的職能需求，也運用在招募、考核等相關人力資源活動之中。

## 2.10 道德規約與從業行為

### 一、道德規約與法令遵循

凌華科技在各個發展階段皆有特別強調的企業理念，伴隨始終如一的核心文化始能層層堆疊出現有的凌華科技。法規遵循為公司治理的根本與圭臬，自 2006 年訂立公司內部的「道德行為準則」起，即秉持合法合規的執著與維護公司與個人的道德價值，規範員工為公司處理事務時應有的基本態度。

凌華更自發性的透過各種方式，對於相關的法律規定內化為自身行動準則，據以執行。在員工訓練上，2020 年規劃開設智慧財產權相關的教育訓練，讓相關員工都能理解法規規範，透過宣導與各類辦法的訂定，以期達潛移默化的效果，成為員工在工作上的行為準則。

同仁於執行業務前，基於職責均會先行確認其合法性。倘有疑慮，亦會尋求其他單位的協助確認。為確保公司內部對於法規及其他規範有正確且一致的認知以及落實法令遵循及道德約束之目的，凌華科技設置法務室針對現今社會大眾所重視的領域，舉凡法令遵循、教育訓練、個資保護、智財管理、友善職場等等，均不餘遺力的推動與執行，以下列舉幾項實際因應措施：

#### (一) 教育訓練

法務室要求新進員工皆須進行新人訓練課程，課程內容包含法令遵循、企業文化等等，除了針對新進員工有訓練課程外，法務室每年度皆會舉辦相關法令宣導之課程及會議，除了宣導法規範外，也舉辦防止職場霸凌及職場性騷擾的訓練課程。

#### (二) 個資保護

除了關注最新法規發展外，凌華科技自主性的以個資保護最嚴峻的歐盟個人資料保護法 (GDPR) 為依據，制定相關個資保護政策。因凌華科技在海外有眾多分公司，故於不同國家皆聘僱相關專業知識者執行此制度。

在文件管理上除了系統優化外並加強人力資源單位人員及各單位主管的內部教育，提升個人資料保護的安全性；如薪資保密制、要求人資部提出各項人事資料均需說明申請需求與用途等。對於客戶之資料凌華科技非常重視，在所有同仁的聘僱合約中，均明訂保密條款，要求每位同仁對於其所經手的業務中，可能接觸到應保密的資料，均負起保密責任，徹底執行資料的保護，故凌華科技並未發生過侵犯客戶隱私或遺失客戶資料等事件。

#### (三) 智財管理

智慧財產權的意識逐漸抬頭，公司設有「凌華科技專利權管理辦法」，並長期與國內知名智慧財產權事務所合作，同時於本年度聘僱專人管理專利權以及商標權，定期檢索國內、外智慧財產權網站，確保公司的智財權皆符合法規範；為提升公司專利權之品質與數量，藉由獎金的發放，激勵公司同仁從事與職務有關之創作發明或現有產品之改良。

#### (四) 友善職場

此部分主要著重於職場霸凌及職場性騷擾之防止，除了上述舉辦教育訓練課程外，公司制定「凌華科技工作場所性騷擾防制措施」以及「凌華科技職場暴力防治措施」等規章，具體規範此類事件的處理方針。

#### (五) 保護環境生態

凌華科技並未有違反環保法規之事件，環境生態的保護是全世界關注的重要議題之一，而凌華科技亦不落人後，從節能減碳做起，讓保護生態環境的議題變的更貼近生活。透過標語的宣導與辦法的訂立，從小地方做起，逐步醒思該如何行動始能達到永續價值，躋身綠色高科技產業。

#### (六) 勞工人權

凌華科技承諾提供安全工作環境，員工受到尊重與誠信永續經營。為體現合規且友善的職場，遵循聯合國國際勞工組織規範，嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡之童工。

項目	內容	結果
反歧視	歧視糾紛事件	無歧視事件
童工	營運據點和供應商使用童工之重大風險	不聘雇童工
強迫勞動	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無強迫勞動事件

## 二、從業行為

凌華科技於 2015 年制定「凌華科技股份有限公司誠信經營守則」以建構完善的公司治理準則，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，反對不正當從業行為。在新進同仁訓練課程中，從介紹公司核心價值開始，對公司環境及前述項目均有詳細的介紹，期許同仁自成為凌華人的那一天開始，就能擁有正確的觀念。

在我國以公平交易法對反競爭行為（以不正當的方式進行商業行為）及限制競爭行為（限制其他廠商公平參與競爭的方式進行商業行為）均有所規範。凌華科技所處產業具有較高的不可替代性，但對於公平交易法的相關規範，亦非常重視且採取必要行動。

凌華科技成立至今，並未從事任何違法競爭行為，亦未曾以不當方式行銷產品，而受有罰款、警告或其他違反自願性準則的情形發生。對於公司所有的產品，從研發到生產，均採用高標準自我要求，高度自主研发、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。

我們將合理的競爭視為企業活力的表現，鼓勵員工用熱忱去面對所有挑戰，以正當、正向的方式為公司爭取獲利，正面而健康的競爭環境亦為凌華至今得以蓬勃發展極為重要的關鍵之一。以下列舉幾項實際因應措施：

### （一）禁止不誠信行為

凌華科技員工不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背義務等不誠信行為。

### （二）禁止內線交易

凌華科技員工應遵守相關法令及內部作業程序之規定，不得利用所知悉之未公開資訊從事內線交易，亦不得洩露予他人。

### （三）利益迴避

凌華科技於執行公司業務時，發現與其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能有獲得不正當利益之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及本公司專責單位。

### （四）內部控制

凌華科技之內控制度，應遵循誠信經營原則設計與執行，並隨時檢討，內部稽核人員應定期查核制度遵循情形。

### （五）反貪腐

凌華科技並未發生過貪腐事件，在新人訓練中由法務室人員向新進員工宣導道德規範，包含反貪腐之宣導，而對於公司內部足以影響公司決策的經理人設有道德行為準則，期盼透過內部及外部的同步要求，強化凌華科技正向企業文化，響應社會大眾對於廉潔的高度期待。







# CHAPTER 3



## 利害相關者溝通 Stakeholder Communication

- 3.1 凌華科技企業社會責任政策與管理委員會
- 3.2 利害相關者關切議題與溝通管道
- 3.3 重大主題



CSR 主任委員 / 財務長  
鄒大智 Jeff Chou

### 3.1 凌華科技企業社會責任政策與管理委員會

因著國際間與國內對於 CSR 議題的關注，凌華科技自 2013 年起推動企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, 簡稱 CSR)，承諾強化公司經營體制、善盡社會責任、致力環境保育實踐。並設立 CSR 推行委員會，委員會由本公司全球財務長鄒大智 (Jeff Chou) 領導，以下設立「公司治理」、「員工照顧」、「環保節能」、「對外溝通」及「社會關懷」五大功能小組。此五大小組透過蒐集不同利害相關者，包括股東、員工、客戶、供應商、政府單位、非營利組織及社會所關切之議題，並且由各負責部門推派人員參與委員會，執行凌華科技企業社會責任管理委員會所通過之永續專案及公司 CSR 相關工作之規劃、執行、彙整與檢討。凌華身為帶動科技發展之企業，期望透過「企業永續」的推動，提供本身之資源與影響力，善盡企業社會責任，並在經濟、環境及社會上做出貢獻。

公司的企業社會責任政策透過結合企業文化發展出來，而凌華科技的企業文化為：LPC「Learning, Passion, Communication」，政策之精神在將永續管理的概念逐步內化到公司治理中，並透過政策的執行，促使公司不斷進步，持續檢視各項行動方案與企業責任政策的相關性與符合性，逐一落實企業責任政策內容，達到企業社會永續發展之責任。

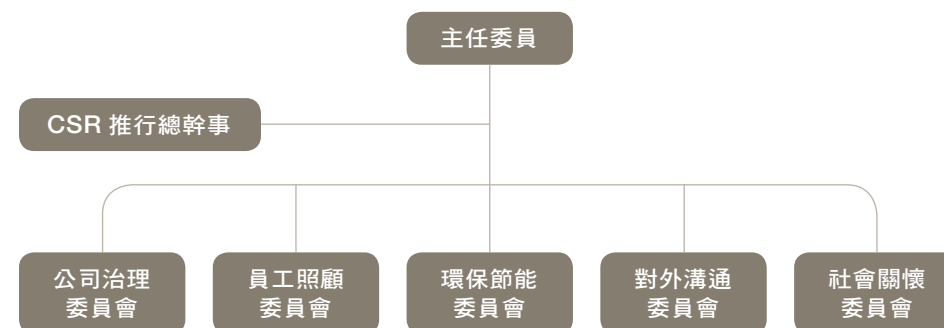
企業社會責任政策：

**Learning:** 發展創新技術與環保節能綠色產品，提升企業永續發展的能力。

**Passion:** 鼓勵員工參與，激發永續議題推動的熱情。

**Communication:** 回應利害相關者關切議題，達到共好永續。

▼ 凌華科技企業社會責任管理委員會



## 凌華科技企業社會責任管理委員會職責

委員會	功能
主任委員	統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的目標和擬定，定期檢視績效和目標達成度。
CSR 推行總幹事	統籌全公司企業社會責任報告管理。
公司治理委員會	就凌華科技永續發展與強化公司體制所須面對與考量的議題進行研討，以供 CSR 委員會決策，並藉此維繫公司與上述利害相關者的信賴關係，以達股東及政府主管機關對公司持續獲利及穩健成長的期望。注重股東權益，並整合相關部門訂定各項公司治理相關規章與制度，負責協助完備與落實企業內部控制制度、確保資訊揭露透明化及相關法令遵循，以實踐公司的核心價值、資訊透明、注重股東權益、內控良好的經營理念。
員工照顧委員會	精進提供安全和諧的工作環境、保護員工權益及提供專業技能的培養，並提供未來生涯發展的規劃，藉以維護良好的勞資關係，使員工得以在公司的永續經營上有所貢獻。
環保節能委員會	整合推動全公司環保、安衛、節能、節水及有害物質管理相關工作。建立永續供應鏈，與供應商建立長期夥伴關係；擴大綠色產品研發設計，共同提升永續競爭力。
對外溝通委員會	推動全公司對外社區（園區）、社會之溝通，針對政府、股東、客戶、承包商、供應商及一般社會團體關切程度或衝擊程度較高之重大性議題，以 PDCA- 計畫（Plan）、執行（Do）、檢查（Check）及行動（Action）的概念，評估檢討因應對策，擬定實施目標專案。
社會關懷委員會	結合凌華教育基金會「凌華訟愛、轉動世界」的遠景並以「教育」、「藝文」及「公益」為主軸，持續致力於社會公益活動推展。

## 3.2 利害相關者關切議題與溝通管道

傾聽利害相關者的訴求，是企業朝向永續與成功的關鍵，凌華科技藉由多元的溝通管道與機制，與利害相關者交流溝通，了解他們所關切的議題與訴求。並透過檢視關切之議題，進行短、中、長期策略目標規劃，持續在經濟、環境及社會相關議題上努力，創造企業對利害相關者的價值，滿足利害相關者的期望，開創永續經營的新商機。

凌華科技利害相關者關切議題與溝通管道：

利害相關者	關切議題	溝通管道及頻率
股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營績效</li> <li>公司治理</li> <li>風險管理</li> <li>財務績效透明度</li> <li>產品品質與服務</li> <li>勞資關係</li> <li>社會公益</li> <li>環境保護</li> <li>勞雇關係</li> <li>薪資福利</li> </ul>	股東會   每年 公開資訊觀測站   常設 公開發布財務報告   每季 法人說明會   每半年 公司網站   不定期
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營績效</li> <li>公司治理</li> <li>風險管理</li> <li>財務績效透明度</li> <li>職場環境</li> <li>健康管理</li> <li>勞資關係</li> <li>教育訓練與職涯發展</li> <li>勞雇關係</li> <li>薪資福利</li> </ul>	勞資會議   每季 員工信箱   常設 職業安全衛生委員會   每季 職工福利委員會   常設 凌華電子報   每季
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>產品品質與服務</li> <li>產品交期</li> <li>客戶產品有害物質規範要求</li> <li>衝突礦產盡責調查要求</li> <li>行銷溝通</li> <li>訂單管理</li> <li>環境保護</li> <li>健康管理</li> </ul>	客戶滿意度調查   每半年 客訴管理制度   不定期 業務會議   不定期 客戶反饋   不定期 公司網站企業社會責任專區   常設



凌華科技利害相關者關切議題與溝通管道：

利害相關者	關切議題		溝通管道及頻率
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營績效</li> <li>風險管理</li> <li>客戶產品有害物質規範要求</li> <li>衝突礦產盡責調查要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂單管理</li> <li>ADLINK 供應商訂單 Forecast</li> <li>供應商環保評估</li> </ul>	供應商稽核   每年 供應商大會   不定期
政府單位	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>風險管理</li> <li>財務績效透明度</li> <li>專職單位負責與社會溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社會公益</li> <li>環境保護</li> <li>產學合作</li> <li>健康管理</li> <li>勞雇關係</li> </ul>	公文、電子郵件及會議   不定期 宣導會、公聽會   不定期 發布函令   不定期
非營利組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>社會公益</li> <li>環境保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>產學合作</li> </ul>	凌華教育基金會   常設 課程與參訪   不定期
社會	<ul style="list-style-type: none"> <li>專職單位負責與社會溝通</li> <li>社會公益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境保護</li> <li>勞雇關係</li> </ul>	凌華教育基金會   常設 公司網站   常設 總務單位對外窗口   不定期

### 3.3 重大主題

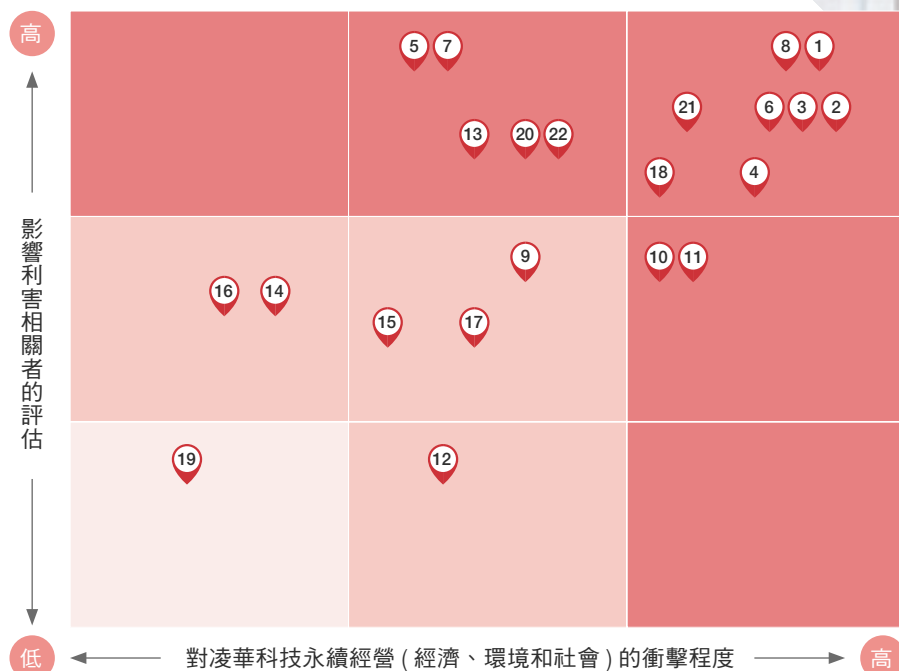
凌華科技企業社會責任委員會分別經由多元的溝通管道，利用系統性的方式討論與鑑別利害相關者，包括股東、員工、客戶、供應商、社會、非營利組織與政府單位，利害相關者名單確認後，依據其對凌華科技的影響力與關注議題，建立凌華科技利害相關者溝通平台，並透過內部各負責單位建立多元且系統化的溝通管道，彙整出利害相關者關切的治理、經濟、環境及社會議題，考量凌華科技於永續發展信念上的方向，鑑別出 22

個利害相關者的關切議題，並依該議題所受關切程度及對公司永續經營（經濟、環境和社會）衝擊進行重大性評估、分析，審視議題的衝擊邊界與涉入程度。本次因原關注議題：永續經營，其已包含其他議題，所以予以刪除，另外，新增 3 個關注議題：教育訓練及職涯發展、健康管理、勞雇關係。

#### 重大主題鑑別流程

鑑別	利害相關者鑑別	凌華科技企業社會責任委員會經由多元的溝通管道，利用系統性的方式討論與鑑別利害相關者：股東、員工、客戶、供應商、政府單位、非營利組織與社會。
↓	蒐集關切議題	凌華科技企業社會責任委員透過利害相關者蒐集關切議題並透過委員會成員議合，彙整出 22 個關切議題。
排序	分析影響利害相關者評估程度與對凌華科技永續經營（經濟、環境和社會）衝擊顯著程度	1. 利害相關者關注程度調查 由 7 類主要利害相關者評估對永續議題的關切程度進行調查。 2. 對凌華科技永續經營（經濟、環境和社會）衝擊分析邀集企業社會責任委員會負責主管，評估對凌華科技永續經營（經濟、環境和社會）的顯著衝擊與影響程度。
↓	決定重大關切議題	召開重大性議題決策會議，由企業社會責任管理委員會依「影響利害相關者的評估」和「對凌華科技永續經營（經濟、環境和社會）衝擊」繪製重大主題矩陣圖。
確證	對照重大主題	2019 年的重大主題矩陣圖議題共有 22 項，最終確認 15 項重大主題，作為本報告書的揭露重點。其他次要主題，亦進行適度性揭露。
	選定對應 SDGs	在 17 項聯合國永續發展目標中，從價值鏈的角度評估，檢視公司營運對於 SDGs 造成的正負面影響，藉此制定優先事項。
	界定主題	對應價值鏈，逐一衡量每個重大主題與永續發展目標，以及鑑別衝擊影響範圍。

重大主題矩陣圖



- |                      |                              |             |
|----------------------|------------------------------|-------------|
| 1. 經營績效              | 2. 公司治理                      | 3. 風險管理     |
| 4. 財務績效透明度           | 5. 薪資福利                      | 6. 職場環境     |
| 7. 勞資關係              | 8. 產品品質及服務                   | 9. 產品交期     |
| 10. 客戶產品有害物質<br>規範要求 | 11. 衝突礦產盡責<br>調查要求           | 12. 行銷溝通    |
| 13. 訂單管理             | 14. ADLINK 供應商訂單<br>Forecast | 15. 供應商環保評估 |
| 16. 專職單位負責與<br>社區溝通  | 17. 社會公益                     | 18. 環境保護    |
| 19. 產學合作             | 20. 教育訓練及職涯發展                | 21. 健康管理    |
| 22. 勞雇關係             |                              |             |



回應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)

凌華科技為了回應聯合國永續發展目標，根據聯合國所提出的 17 項永續發展目標，參考聯合國永續發展目標指南 (SDG Compass) 的五個步驟一了解、定義優先順序、設定目標、整合及報告和溝通，鑑別並評估出 17 項目標中的 11 項為聚焦重點，設定行動計畫並適時審視以建構未來永續經營發展。

凌華科技回應的永續發展目標包括下列 11 項：

SDGs	目標	對應章節
目標 3 良好健康與福祉	 確保健康的生活方式、促進各年齡層所有人的福祉。	CH5 產學合作與社會參與 CH7 最佳職場
目標 4 優質教育	 確保包容性和公平的優質教育，為全民提供終身學習機會。	CH5 產學合作與社會參與 CH7 最佳職場
目標 5 性別平等	 實現性別平等，賦予所有婦女和女童的權力。	CH7 最佳職場
目標 6 清潔飲水和衛生措施	 確保為所有人提供並以永續方式管理水和衛生系統。	CH6 環境關懷
目標 7 可負擔和清潔能源	 確保人人獲得負擔得起、可靠和永續的現代能源。	CH6 環境關懷
目標 8 優質工作和經濟成長	 促進持久、包容和永續的經濟增長，促進實現充分和生產性就業及人人享有有尊嚴的工作。	經營者的話 CH2 公司治理 CH7 最佳職場
目標 11 永續城市和社區	 建設包容、安全、有復原力和永續城市和人類社區。	CH3 利害相關者溝通 CH5 產學合作與社會參與
目標 12 負責任的消費和生產	 確保永續的消費和生產模式。	CH4 客戶服務與供應商管理 CH6 環境關懷
目標 13 氣候行動	 採取緊急行動應對氣候變遷及其影響。	CH6 環境關懷
目標 16 和平、正義與強大機構	 促進有利於永續發展的和平和包容性社會、為所有人提供訴諸司法的機會、在各級建立有效、問責和包容的制度。	CH1 關於凌華 CH2 公司治理
目標 17 和平、正義與強大機構	 加強實施手段、重振永續發展全球夥伴關係。	CH3 利害相關者溝通 CH4 客戶服務與供應商管理 CH5 產學合作與社會參與 CH6 環境關懷

重大主題衝擊邊界與涉入程度及回應章節

重大主題		回應 章節	對應 GRI 特定主題	衝擊邊界與涉入程度		
				上游 供應商	凌華 科技	下游 客戶
經濟面	經營績效	1.2	201	●	●	●
	公司治理	1.1 2.10	205 206 307 406 408 409 418 419	●	●	●
	風險管理	2.8	自訂重大主題		●	
	財務績效透明度	1.2	201	●	●	
	產品品質及服務	3.3 4.1	自訂重大主題		●	●
	訂單管理	4.1	自訂重大主題	●	●	●
環境面	客戶產品有害物質規範要求	6.4	307 416 417	●	●	●
	衝突礦產盡責調查要求	6.4	307 416 417	●	●	●
	環境保護	6.2 6.3	302 303 305 306		●	●
社會面	薪資福利	7.1	201 202 401 405 411		●	
	職場環境	7.6	403	●	●	
	勞資關係	7.5	408 409		●	●
	教育訓練及職涯發展	7.4	404		●	
	健康管理	7.6	403		●	
	勞雇關係	7.1	201 202 401 405 411		●	

涉入程度：●直接衝擊 / ●促成衝擊 / ●商業衝擊



## 重大主題管理方針

重大主題	政策	長期目標	中期目標	短期目標	權責單位
經營績效	企業社會責任實務守則	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 部署 AI 加速成長動能</li> <li>• MEC 邊緣運算加速 5G 網路轉型</li> <li>• AI 與 IoT 科技讓鐵路交通業轉型脫胎換骨</li> <li>• 機器人科技</li> </ul>	提供領先市場之邊緣 AI 平台，並持續發展、鞏固我們的市場領先地位	透過自身新產品研發團隊和產業夥伴合力，帶動業務及獲利的穩定成長	財務部
公司治理	公司治理實務守則 企業社會責任實務守則 誠信經營守則	落實企業社會責任，提升資訊透明度	強化公司治理制度及董事會效能	持續參與公司治理相關評鑑	財務部
風險管理	風險辨識、分析、評量、處理等規劃及執行作業，並擬定相關因應或復原計畫，作為規避、降低、移轉、承擔風險的各項改善計畫之決策	成立風險管理委員會，定期召開風險管理委員會會議，針對公司策略發展及環境變化，審視各層級風險單位之應對策略是否適切	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 制訂「風險管理政策」，由營運部門進行風險盤點，評估風險發生的可能的衝擊與影響，並建立監控指標，用以管理及辨識風險</li> <li>• 建置營運持續計畫，針對各層級人員進行風險管理課程之教育訓練</li> </ul>	增設風險管控組織，每年度進行企業重大風險評估	稽核室
財務績效透明度	企業社會責任實務守則	揭露英文財務資訊，以利外資機構取得相關資訊，並提升財務資訊透明度之國際化。	公司中英文網頁維護，並持續公開資訊之揭露	與法人機構緊密配合，每年舉辦 2 次法人說明會	財務部
產品品質及服務	品質政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 追求超越客戶滿意度，持續改進產品與服務的品質</li> <li>• 零缺點品質思維</li> </ul>	持續提升整體客戶滿意度	完成 QPI 提升 VIP 客戶滿意度 80 分以上	客戶服務中心 研發 品質保證
訂單管理	持續績效改善，提升客戶滿意度	提供全球客戶卓越的服務	持續追求創新業務模式	Order Confirmation to Delivery Date within 4 days: 80%	客戶服務中心
客戶產品有害物質規範要求	持續 GPMS 優化，讓供應商方便使用，不熟悉時很容易查詢，讓供應商願意配合上傳文件至 GPMS	所有出貨產品之有害物質濃度低於法規標準	凌華科技產品不因高度關注物質 (SVHC) 超標，而被歐盟罰款	料號採用「全物質宣告 (FMD)」的文件收集完成率 (%) 達 50.0%	零件管理部
衝突礦產盡責調查要求	持續盡責調查，要求零件原廠釐清高風險冶煉廠，並提出漸進改善計畫，提供凌華科技持續追蹤	因應客戶要求，將鈷元素納入新增自願性衝突礦產的調查需求	所有出貨產品不使用衝突金屬 (3TG)	凌華科技供應商四項衝突礦產 (3TG) 的回覆率 (%) 達 90.5%	零件管理部


重大主題	政策	長期目標	中期目標	短期目標	權責單位
環境保護	持續改善能源效率，降低能源使用成本	推動綠色能源達到能源再利用，有效執行及落實節能減碳	辦公室內人均用電碳排放量減少 3%	辦公室內人均用電碳排放量減少 1%	勞工安全衛生室
薪資福利	凌華科技每年皆會舉辦考績評核，藉以了解員工工作狀況外，另作為薪資異動的評定標準，最終達到員工得以適才適所、發揮所長的目標。為了提升員工的滿意度，公司額外新增假勤項目，鼓勵員工在工作與生活中取得平衡	重視員工權益，適才適所的空間及合理的薪酬與福利	員工福利假別使用率達 80%	新增員工福利 ( 生日假、有薪病假 )，目標為假別使用率達 60%	人力資源部
職場環境	建立安全、衛生、環保的工作環境	達成無災害工時數 4,800,000 小時	經由鼓勵搭乘公共運輸工具、提供接駁車等措施，降低上下班交通職災件數 10%。	加強產品高壓測試安全，達成產品高壓測試的 0 職災目標	勞工安全衛生室
勞資關係	勞資會議是員工提出訴求的主要管道，除了每季定期召開外，為讓同仁的訴求能確實轉達給資方，除先轉介給相關單位外亦要求單位限期回應，確保同仁提出的議題皆能獲得答覆，確保勞資雙方溝通管道順暢	強化多元溝通管道，使勞資關係更加和諧圓滿	員工提出議題反饋結案率 100%	定期每季召開勞資會議，雙方代表會議出席率達 80%	人力資源部
教育訓練及職涯發展	勞工訓練與發展政策 員工職涯規劃	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保勞工具備工作所需之基本技能，並提升職能，創造勞資雙贏局面</li> <li>提前於人才在學期間即提供學用接軌的實習與建教合作機會。在職員工則透過雙軌制 (dual track) 與 grade expectation 等機制，幫助員工適才適所、持續發展職涯</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續辦理勞工基本技能訓練</li> <li>針對關鍵職位，建立職能發展與訓練課程項目</li> <li>建立訓練資訊的知識管理平台</li> <li>透過雇主品牌的提升提高在學優秀人才的招募率</li> <li>增加多元管道的員工溝通兼顧員工需求，持續優化培育與職業發展機制，增加優秀員工留任率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人才培育計畫執行率達 90% 以上</li> <li>3:100 以上 ( 實習生與建教生之於一般員工比例 )</li> </ul>	人力資源部
健康管理	確保員工的身心健康安全	提升員工健康意識及提供員工安全健康的工作環境	全公司員工 BMI 總平均下降 1.5%	母性保護計畫更完善，妊娠同仁完成醫師諮詢率達 100%	人力資源部
勞雇關係	為達成兩性平權的友善職場，除了改善公司的環境外，職業衛生護理師也會定期關懷有身孕的同仁並提供相關衛教。另與公司附近的幼兒園簽約，讓員工的孩子得以較優惠的價格就讀，增加員工托兒的選擇	落實平權法令，創造兩性平等，友善職場	中高階主管女性比例達 20%	育嬰留職停薪後持續工作一年以上同仁留任率達 80%	人力資源部



# CHAPTER 4



## 客戶服務與供應商管理 Customer Service and Supplier Management

-  客戶服務
-  供應鏈管理

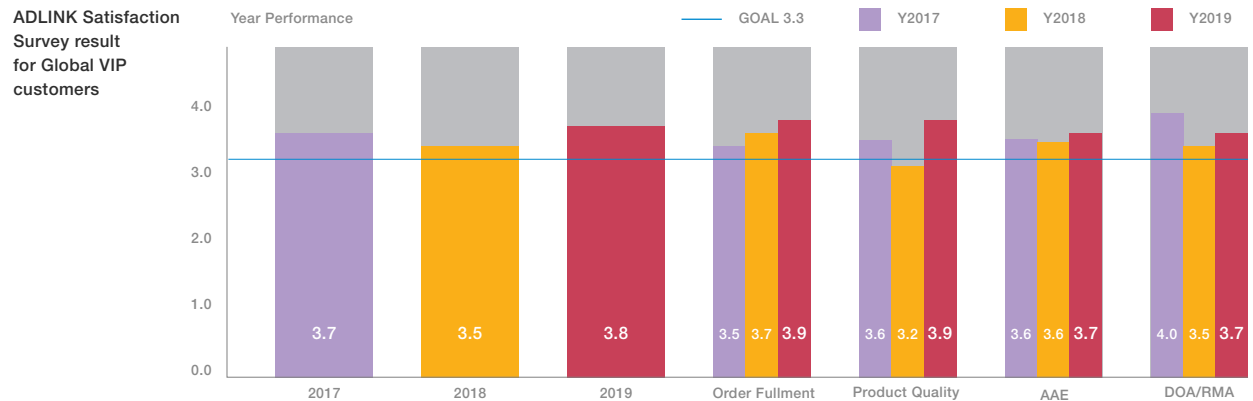


## 4.1 客戶服務

凌華科技致力於量測、自動化、客製化、人工智慧物聯網及機器人等科技之研發及創新，並導入人工智慧邊緣計算，期望提供給全球客戶及合作夥伴高品質、強固型、高性價比產品及全面化解決方案，以支援客戶迎接未來的挑戰。客戶涵蓋通訊、製造、醫療、運輸、博弈、軍工與國防等電子科技相關應用產業之全球知名公司。全方位客戶服務為凌華重要的核心價值，凌華科技之客戶關懷中心為客戶專屬之服務團隊，負責執行客戶之訂單、交貨及售後服務等，針對客戶期望與回饋，正確迅速地解決客戶問題、滿足客戶需求。凌華客戶關懷中心更主動提供客戶承諾：一、標準產品訂單交期於四個工作天內確認，二、線上品質 / 技術諮詢平台 (Ask An Expert) 於兩個工作天內回覆，三、售後返修產品於凌華收貨日算起的十天內需維修好送回到客戶端。嚴格謹慎地自我要求，盼望搶先在客戶要求前完成，是凌華科技戰戰兢兢遵循的服務方針。

為落實公司對產品品質及客戶服務的保證，由客戶關懷中心主導，每半年執行全球重要客戶滿意度調查：2014 年以前外聘第三方市調公司，針對業績前一百名客戶，以電訪及線

上問卷回收客戶反饋。從 2015 年開始，我們決定親自聆聽客戶真實聲音，並以積極態度主動推進內部改善；秉持著挑戰最高標準的服務信念，2015 年至 2018 年優先針對最嚴苛要求之 VIP 客戶實施調查，逐年贏得高端客戶之滿意評分上揚；繼於 2019 年大幅擴展調查名單，涵蓋全世界重點及潛力新客戶。調查範圍包含：產品整體品質 (性能比 / 可靠度)、客戶服務 (交貨 / 售後 / 技術支援)，以詳細了解客戶對凌華全方位支援的認同度。客戶關懷中心彙整滿意度調查結果後，須在預定時間內公佈調果，以供相關部門參考及擬定對應之改善措施；經由召開檢討會議，統整相關部門之分析資料及解決方案，再主動呈報反饋給所有重點客戶。客戶關懷中心更進一步針對每份客戶回填問卷之建議，視其需要設計新問卷內容以追蹤上期改善方案執行之滿意度等相關細節，並同時提供改善方案之執行狀態更新。期望在每次的滿意度調查中，以更仔細周全的回饋讓客戶感受到凌華對其之積極及重視；持續進步及追求更完善優質的專業客戶服務是凌華科技不斷挑戰自我的最終目標。



凌華科技年度重點客戶滿意度調果

(最高 5 分 = 非常滿意，最低負 1 分 = 非常不滿意)

## 4.2 供應鏈管理

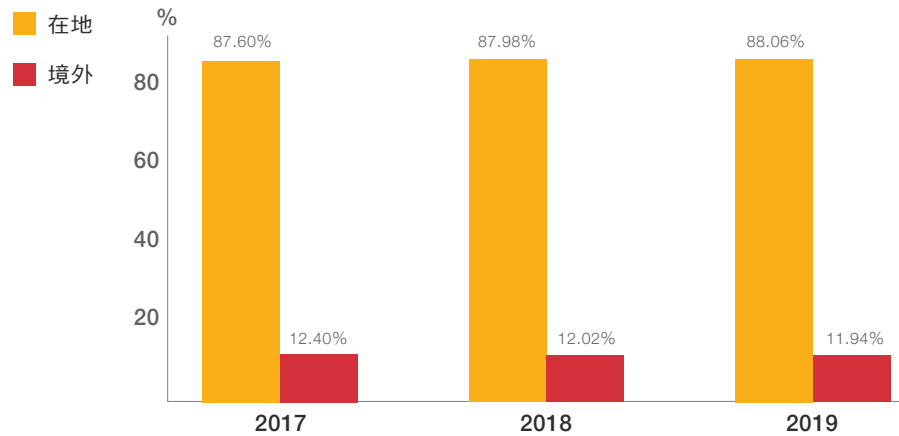
### 在地及境外採購與供應鏈特性

全球氣候變遷所造成的災害，為全球人民及企業必須關注的環境議題，全球溫室效應產生氣候異常而帶來更劇烈的風災、水患與乾旱，其發生的頻率與嚴重度日益增加，將對人類生存造成非常大的衝擊，因此，凌華科技長期以來與其供應鏈一起攜手來愛地球，保護地球，持續推動供應商在地化，目的除了降低運輸成本，減少碳排放及分散風險外，更進一步地降低運輸對環境帶來的影響。

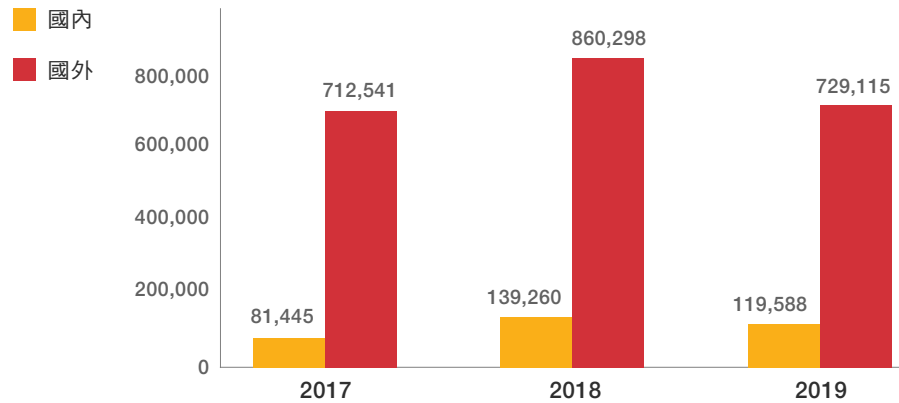


為減少運輸對環境帶來的影響，達到碳排放減少之目的，凌華在採購策略上：首選生產基地的在地廠商，除可提升供應效率及效能外，並可減少對環境破壞。

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。凌華科技主要生產營運據點為台北，統計在地廠商是以生產所在地為國內境內交易廠商為基礎。2011 年度開始，本公司對選商策略以當地供應商為優先考量，因此，即使每年業績不斷成長，在地採購的比例，每年仍穩定維持達 88%。



2011 年國外排碳量 965,447 至今已明顯改善。以下為 2017 年~2019 年進料運輸碳排放量 (kgCO<sub>2</sub>e) 數據分析。



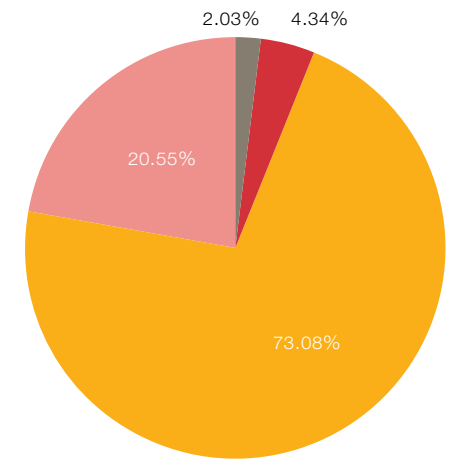
計算來源：<http://wiki.mbalib.com/zhtw/%E7%A2%B3%E8%B6%B3%E8%BF%B9>

### 採購分類比重

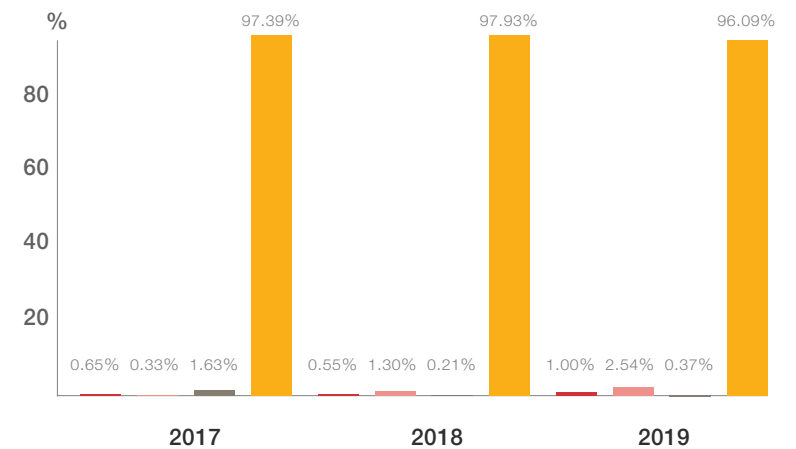
凌華科技主力產品以主板和系統為主，故採購元件以電子採買佔比最高，每年平均高達 95% 以上，未來也將持續朝向全方位系統生產為目標，為符合產業標準並使我們的客戶能夠專注於其核心競爭力，從採購採買策略以支持縮短產品上市時間並降低成本，故將持續以在地化廠商及環保材料為優先考量，以提供給客戶整套性的系統選擇。凌華科技穩定合作供應商共 691 家，供應鏈主要分為四類，揭露分佈如下：

交易廠商分類分佈：

- 包材
- 電子
- 機構 - 金屬
- 機構 - 非金屬



交易零件分類分佈：



## 供應商永續議題管理

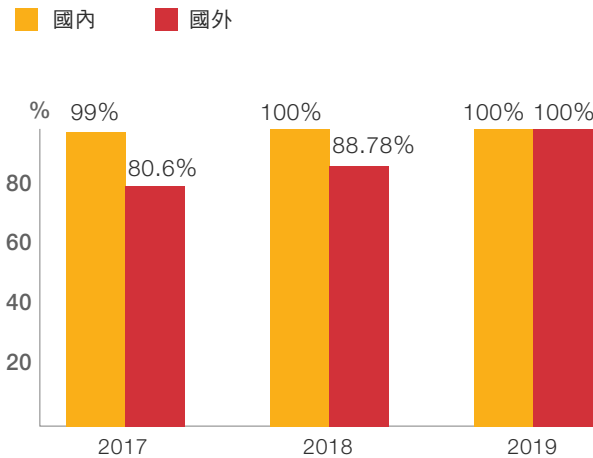
凌華科技遵守企業社會準則 (CSR)，包括社會標準和環境標準，並依據 ISO 9001:2015 與 ISO 14001:2015 的管理準則，確保符合道德與環保標準的供應鏈與產製原則；同時管理供應商除原本推動歐盟環保綠色材料規範，凌華科技對既有合格供應商，所做宣導跟廠商各項承諾，從 2013 年與 IT 合作開發 GPMs (Green Product Management System) 綠色產品管理系統，以確保入庫使用的材料都具有安全與高品質給最終使用者。對於新供應商進行能力評估，包含組織領導 / 生產製造 / 設計研發 / 成本控制 / 成品品質 / 配送服務 / 環境勞工安全，組成稽核團隊包含品管、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外，為了能發揮永續經營的理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。

為了宣示凌華科技對供應商的永續議題管理的重視和決心，從 2013 年起著手 CSR 供應鏈規劃，以超越法規要求為目標，包含人權管理、衝突礦產、社會責任、品質及環安衛聲明、永續經營等宣告列入新供應商稽核要項，更從 2015 年開始，要求當時 AVL 廠商 809 家需補齊宣告，無法提供者將移除 AVL 資格，於 2019 年已全數完成，後續新供應商亦遵守須簽核 5 份企業社會責任宣告書，通過審查後，方可成為凌華科技的正式供應商進行交易。

2017 年國內外廠商完成率達 89.8%，2018 年累積達成率 94.39%，截至 2019 年累積達成率 100%。

凡是要取得與凌華科技合作資格的供應商，都必須通過文件宣告，落實自發性的稽核並持續改善，負起企業社會責任。







# CHAPTER 5

## 產學合作與社會參與

Industry-Academia Collaboration and  
Community Involvement

5.1 建教合作

5.2 學術合作

5.3 創新應用

5.4 凌華教育基金會

5.5 弱勢關懷

## 5.1 建教合作

學以致用，讓建教合作拉近「理論」與「實務」的距離。凌華科技重視企業社會責任，為社會創造更大價值，2005 年開始與明志科技大學建教合作，從第一屆建教生開始，我們藉由實務訓練及操作學習，協助認識產業、增加企業實習經驗，提供學生於在學期間提早體驗職場生活及良好工作環境，對學生就學態度及未來生涯規劃具有正面助益，也替公司儲備未來優秀人才。凌華經歷長久的耕耘，在學校逐年累積公司的品牌價值。

為了讓員工達到 Work-life balance，公司舉辦了各式活動，也很鼓勵所有建教生一同參與，提升學生的參與感，進而增加對公司的認同，最終達到學生畢業後首選凌華科技就業的意願。除了給學生職場體驗的機會，我們也希望藉由學生的創造力與想像力，帶給公司不一樣的改變。



## 5.2 學術合作

現今的製造產業上正面臨智慧化與自動化的改革，因此，具有高度自由性與精密性的自主移動式工業機器人技術也成為國內外的發展趨勢，而主要應用領域包括物流與倉儲、國防軍工、工業自動化、醫療保健、家事及娛樂等；以 2015 年銷售金額為基準，該產業最大市場為國防軍工應用，物流與倉儲次之。隨著人工智能技術的發展，自主移動式工業機器人智慧程度愈來愈高、功能愈來愈多樣化，目前也持續擴展其商機及拓展更多的應用領域。

凌華科技與國立臺灣大學共同合作研發之自主移動式工業機器人技術，結合公司之 ROS 2 (Robot Operating System) 系統開發及 DDS (Data Distribution Service) 通訊技術，共同開發具高整合性與高相容性之自主移動式工業機器人，並透過 DDS 實現其可擴展性、即時性、高性能，和用戶之間互相操作的數據交換，使各種相關技術在統一協定的框架下發展的更快速，進而與國

際同步開發，未來可應用於航太業、汽車業等複雜精密加工件需求的產業。

目前國內尚無類似的中高階機器人產品，而國外雖有類似產品，但其系統為封閉式，產品使用上會受限於廠商。本計畫產品以 ROS 2 為基礎，並使用具特色的自主移動式平台控制軟體作為內部通訊界面。此外，凌華科技長期深耕於工業電腦與資通訊設備產業，在量測、機器視覺、運動控制與工業控制器方面，更居國內領導地位；因此針對此計畫不管是在設備支持與 ROS2、DSS 相關技術研發上皆提供強而有力的支援。

本計畫對於產業在短期內，可以提升我國對於自主移動式機器人自主研發生產之能力，特別是支援物聯網通訊協定 DDS 功能之開發，能有效提高通訊效率，降低開發所需投入的人力、物力成本。在計畫中期階段，將持續深化機器人自主與軟體開發技術，並以生產線物流機器人為標的，提供標準化開發平台，加速未來智慧工廠轉型；長期階段將會為「工業 4.0 智慧製造」的目標帶來助益。有別於市場上不具與機台溝通功能，僅具內部封閉式通訊的移動式機器人，自主移動式機器人在生產線上各工具機及自動化單元的整場控制以及智能監控將更具彈性，包含支援工業物聯網等智能化模組功能；在工業 4.0 智慧製造的範疇之中，將以自主移動式機器人使用者為核心，搭配各種智慧型機器人、自動化機台周邊，以及可以提高人員工作效能、品質穩定性與人機安全性的智慧化工作站，建構出可提高生產力、降低整體生產成本的智慧化生產系統，提高整體對於產業附加價值。



## 5.3 創新應用

### 未來工廠的架構與需求

以往工廠生產線大量製造的模式，未來將面臨到高度客製化的挑戰。未來工廠 (Future of Factory, FoF) 產品中，各部件將呈現多樣化的選擇，這樣的需求反映在生產流程中，意味著，生產設備就需要具有即時的通訊能力、高可靠的資料交換與共享及高度智慧處理資料的能力，以達到縮短產品上市時間的目標。

未來工廠的概念為：在工廠中的設備均能相互溝通與協作，結合 AI 演算法的應用，使工廠具備智能化。針對製造業面向由工業 4.0 升級至未來工廠所需之技術，凌華科技憑藉領先的邊緣運算 (Edge Computing) 與工業物聯網平台解決方案等經驗，開發出一基於 ROS 2.0 之未來工廠軟硬體解決方案，協助現有工廠之設備進行互聯互通，藉以提供工廠生產線上的彈性與效率。

ROS 2.0 based 工業級控制器 (ROS 2.0 based Industrial Controller) 搭載最新發展的 ROS 2.0，是基於具備高度服務質量 (QoS) 控制能力的數據分配服務 (DDS)，提供分散式 / 非同步資料交換機制，非常適用於設計未來工廠中的機具與設備之間通訊資料連結和智慧控制的功能，也可以擴大應用成為工廠網路之資料主幹之傳輸標準，有利於未來工廠佈建易擴展、易整合的通訊連結、訊息串流和智慧控制 ICT 系統。

### 凌華 ROS 2.0 應用於未來工廠解決方案的願景與創新

以往工廠中的設備並未相互連結，生產機器是獨立運作的個體，設備僅有獨立的功能，需要派員調查機器作業的效能；而資訊人員僅能透過企業資源計劃 (ERP) 接單，卻沒有辦法和前端製造進行即時連結，如果沒有良好的通訊環

境，沒有一致及有效率的資料交換中介平台，將沒有辦法把訊息妥善地傳遞至欲作業之設備上，因此，工廠通訊系統與資料交換中介軟體平台扮演工廠資訊流的樞紐地位。

為此，凌華科技利用 ROS 2.0 工業級控制器有效整合 ROS 2.0 及工業級無線通訊，將能促進工廠中各部件的緊

密連結。工廠設備如機具、感測器及制動器等工具執行作業時所產生的資料或接受資料，均可利用工業級無線通訊以 ROS 2.0 通訊底層之協定傳輸資料、數據或指令，而應用軟體則是位於 ROS 2.0 標準應用程式介面 (API) 上，分佈在工廠各處的機器、工具、電腦、裝置等硬體等流暢的執行任務。圖 1 之情境展示未來客戶從遠端下訂單，經過雲端的資源管理系統，連接上 IT 系統，連結工廠端智慧製造，各式裝置進行取件、自動引導車進行搬運物流與自動倉儲。此即為將資訊科技 (IT)、營運技術 (OT) 與通信科技 (CT) 完整連結在一起使得未來工廠完成，提供高彈性、高整合性與高擴充性的未來工廠解決方案。

### 創新科技，策略結盟

凌華科技的使命『創新科技，轉動世界』，在未來工廠技術逐漸成為市場主流趨勢之下，凌華秉持善盡社會公民的責任，近年開始積極投入人工智慧、機器視覺、物聯網應用、自主式機器人開發等領域，以時下全球火紅的 ROS 2.0 為軟體發展核心，提供極具彈性的軟體框架，簡化了大量演算法與感測器的整合工作。並運用 ROS 2.0 與工業電腦 (IPC) 製造技術融合，提供客戶完整的 ROS 2.0 機器

圖一



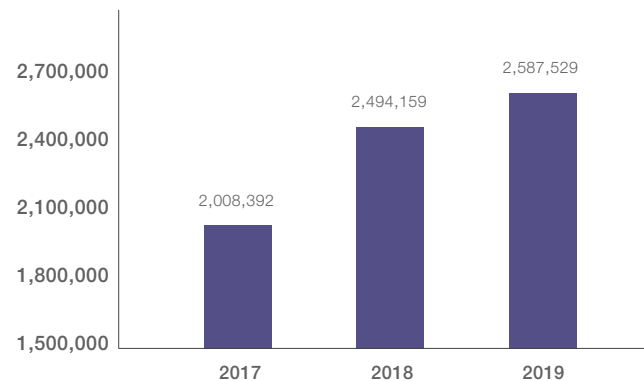
人系統軟硬體解決方案。凌華科技也將進行策略結盟與友嘉集團 (FFG) 合作整合發展未來工廠 ICT 垂直應用產品於工廠中，將整合人工智慧 (AI)，發展視覺、感知、精密控制與即時通訊的 ROS 2.0 工業級控制器，並以開放控制器平台建立智能製造新標準，讓 ROS 2.0 成為移動式機器人的共通平台。友嘉實業集團將從其事業群的工廠中，選擇適合場域建置 ROS 2.0 未來工廠示範產線，整合工業級無線專網，共同打造 ROS 2.0 未來工廠示範產線，以期透過技術推動驅使創新時代的來臨。

## 5.4 凌華教育基金會

凌華科技秉持『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，以凌華科技願景「創新科技，轉動世界」為會務方針，以推動科技教育、藝術人文、關懷弱勢、創造和諧進步之社會為宗旨。

### 生命教育

生命教育經費



### 「混障綜藝團」校園生命教育活動

2017 年度「混障綜藝團」經費共計 1,000,000 元

2018 年度「混障綜藝團」經費共計 925,000 元

2019 年度「混障綜藝團」經費共計 800,000 元



混

合各種障別

障

礙消失無形

綜

合藝術呈現

藝

術精湛表演

團

結愛分享情

「混障？是罵人的話嗎？」其實這是一個特別的團體，一個令人感動的組合。

「混障綜藝團」是凌華教育基金會長期支持之「跨障別的表演藝術團體」，集合肢體、視障、聽語障、截肢、罕見疾病等團員組成，每位團員皆以自身「珍惜生命，突破困境」的生命故事分享及才藝演出，走入校園辦理生命教育活動，激勵青年學子勇於面對困難而「不放棄自己」。以臺灣北部地區偏鄉之國小、國中學生為主，或主動向本會提出需求申請之學校，期許透過校園巡演，讓孩子懂得愛、感恩並尊重差異。



2018 年度執行經費共計新臺幣 925,000 元

學制 / 項目	場次數量	學校清單
國小	6	中泰國小、義方國小、五寮國小、東信國小、新興國小、牡丹國小
國中	7	新民國中、武崙國中、西嶼國中、湖西國中、文光國中、豐珠國中、尖山國中
高中職	1	玉井商工
2018 年共計舉辦 14 場生命教育活動		

2019 年度執行經費共計新臺幣 800,000 元

學制 / 項目	場次數量	學校清單
國小	9	江翠國小、桶頭國小、二橋國小、老梅國小、后厝國小、竹南國小、長坑國小、笨港國小、上館國小
國中	3	安平國中、社寮國中、內埔國中
高中職	2	曾文家商、龍潭高中
大專院校	1	臺灣警察專科學校
2019 年共計舉辦 15 場生命教育活動		



### 「遊牧行」青藏探索營

2017 年度執行經費共 1,008,392 元    2018 年度執行經費共 1,569,159 元  
2019 年度執行經費共 1,787,529 元

合作單位：「遊牧行」社會企業

活動日期：2018 年 7 月 2 日至 7 月 13 日、2019 年 8 月 12 日至 8 月 25 日

體驗地點：青海省玉樹藏族自治州、玉樹市結古鎮、囊謙縣毛庄鄉

「遊牧行」簡介

『遊牧行』是專注於青康藏高原（玉樹地區）的社會企業。

為那些願意傾聽世界的人們，提供全然融入高原游牧生活與藏族文化的生命體驗旅行產品。

參與對象：

學校	2018 年人數	2019 年人數
警察專科學校	5 名	6 名
戲曲學校	5 名	7 名
外國學生	3 名	2 名
凌華員工子女	無	2 名
總計	13 名	17 名

體驗內容：

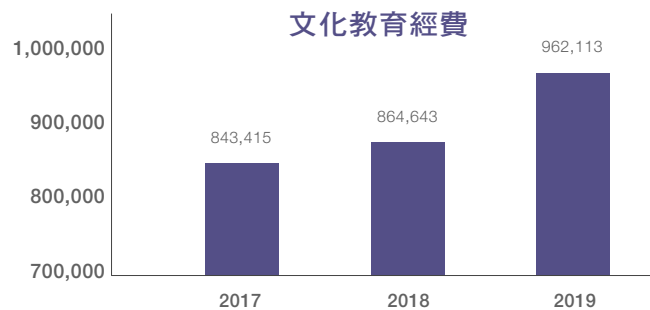
1. 藏族村落生活 / 村落生活深度參與（砌土磚、刻瑪尼石、打擦擦）
2. 生存與滅亡 / 流浪狗救助背後的故事（親手捏糰粑餵食流浪獒犬）
3. 高山游牧者 / 感受高原游牧生活（擠髒牛奶、撿牛糞、趕牛）
4. 天葬 / 直面生死與輪迴（遠觀天葬儀式、體驗藏人面對生死的坦然）
5. 寺院與青年 / 解開藏傳佛教的面紗（轉經、辯經、探索當地寺院）
6. 轉山 / 朝聖者的勇氣與虔誠（體驗轉山，徒步登上 4500 公尺神山祈福）

遊牧行青藏高原探索營持續舉辦三年(2017-2019年)，希望凌華青年走出舒適圈、拋開3C產品及依賴網路的生活，深入藏區體驗日出而作、日落而息的高原生活，從各個面向感悟藏族的人、文化與宗教精神，並將此行的獲得延續在自身的工作領域或藝術展現，同時也為青海的藏族青年人，帶來嶄新的資訊與交流。

行程結束後，凌華教育基金會邀請同學將所見所聞，化作文字及影像集結成書，分別編印2017年《凌山而上・許自己一抹凡華》、2018年《凌山而上二部曲一藏》、2019年《凌山而上三部曲一拾光緣起》三本書籍，將藏人和台灣學生激盪的火花與收穫，分享給更多的朋友。



## 文化教育



## 凌華戲曲藝術工作坊

2017 年執行經費，共計 118,000 元  
2018 年執行經費，共計 100,000 元  
2019 年執行經費，共計 100,000 元

## 凌華發揚戲曲文化，科技人京劇扮相吸睛

京劇《西遊記》、《白蛇傳》、《四郎探母》、《七星廟》、《西廂記》、《三國》等多部經典戲碼扮相，在臺灣戲曲學校熱鬧登場，演出成員係「凌華戲曲藝術工作坊」新鮮出品的營隊學員，由凌華科技公司同仁帶著自己的孩子，年紀最小的只有國小一年級，同仁加上小朋友經由兩天的體驗學習，再加上該校專業「京崑劇團」的通力合作，每位學員在華麗頭飾、戲服、道具的襄助下粉墨登場，將劇中角色表現的淋漓盡致、令人驚艷！

「凌華戲曲藝術工作坊」由凌華教育基金會贊助，委託國立臺灣戲曲學院承辦，參與的學員涵蓋凌華科技的員工及子女、凌華上海夏令營家庭環境有限的學童以及德國華僑中文學校學生等；大小學員早起練把子功、毯子功、基本功，及京劇四功五法、鑼鼓節奏、臉譜彩繪與歌仔戲唸歌、扯鈴、撥拉棒等豐富有趣的課程，不僅達到臺灣及外國學員藝文交流之目的，更透過工作坊的舉辦，拉近科技與藝術的距離，讓傳統京劇藝術實踐了「藝術生活化」的理念。

凌華教育基金會倪寒芬董事長表示：「本活動已連續舉辦六年，藉以發揚



## 上海兒童夏令營

2017 年執行經費，共計 725,415 元

2018 年執行經費，共計 764,643 元

2019 年執行經費，共計 862,113 元

傳統戲曲藝術向下紮根、結合科技與藝術為目標，同時藉此和基金會長期關注的弱勢孩子保持連結與關懷，也讓不同資源背景的學員，透過傳統戲曲藝文活動的接觸交流，並從親自學藝與排練、梳化、著裝的粉墨登場過程中，了解「台上一分鐘，台下十年功」的專業與歷練，體會萬事所學絕非一蹴集成，都是需要經過自己的努力與耕耘，才會有亮麗的成果，而本活動也讓大家更懂得感恩與珍惜。」

### 「凌華精神・活力傳承」志工行前培訓營暨上海兒童夏令營

凌華教育基金會自 2011 年起持續辦理 8 年，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」上海兒童夏令營暨志工培訓營，每年遴選台灣及上海弱勢家庭學童，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。

除讓弱勢學童能有豐富的暑期體驗，培養團隊合作與創意，更藉此機會參觀凌華科技公司工業電腦組裝的產線運作，讓學童接觸到企業內部學習新知，同時也邀請員工一同投入公益服務的行列。

參與成員：

學校	2018 年	2019 年
博幼竹東課輔中心	8 名	5 名
戲曲學校	4 名	7 名
2018 上海皖蓼小學 / 2019 安徽小學	8 名	11 名
總計	20 名	23 名

2011 年第一屆上海兒童營學員倪澄澄，2018 年考上清華大學，再度回到營隊，但這次是擔任青年隊輔，帶領和他們相同背景的孩子一同激勵與成長，倪澄澄分享：「上次到上海是 8 年前，還是個矮不隆冬又懵懵懂懂的十歲孩子，哪知鐘擺一晃就到了 2018 年的今天。站在重疊的場景，印象逐漸浮出腦海，一切都太奇妙。要整頓一群來自不同環境背景的孩子真的不容易，每天面對突發狀況，就像闖關打怪一樣。早上晨操帶活動一路到晚上開會檢討，從早忙到晚、沒有一天在午夜前入睡，累到筋疲力盡，卻覺得很值得，因為我知道，在這裡每個孩子都有可能因為我們變的不一樣！很謝謝凌華教育基金會讓我們有這個學習的機會，也謝謝所有帶隊幫忙的老師志工們，期待有機會再相遇。」

## 5.5 弱勢關懷

2018-2019 年公益贊助經費 共計 3,500,000 元。

2018-2019 年贊助博幼基金會計畫經費 共計新臺幣 200 萬元。

執行成果概況：

### (一) 放學後的補救教學：提供弱勢孩子有效的補救教學

共有 18 個課輔中心，服務 2,240 位國中小學童、434 位在地課輔老師，學生出席率 96.8%。

- 對象：國小二年級至國中三年級。
- 時間：放學後每天 2-3 小時免費課輔。
- 內容：英文、數學、閱讀。
- 方法：因材施教、獎勵學習、教學品質管控。
- 目的：讓每一個課輔學生都具備基本能力。



## (二) 教材研發分享：專為補救教學研發，重建孩子的學習自信

- 對象：社會各地有需求的大人、小孩。
- 時間：能隨時學習。
- 內容：英文、數學、閱讀。
- 方法：線上免費分享、出版、授權均一教育平台、學習吧及教育部。
- 目的：將博幼教材回饋給各地有需求的大人、小孩。

## (三) 白天學校課間差異化分組教學：不讓孩子成為教室裡的陪客

10 所合作國小、國中，283 位學生。

- 對象：全班學生。
- 時間：學校正課時間，每周 2-4 節。
- 內容：英文、數學。
- 方法：依實際程度分組，採用博幼教材教法，派駐博幼老師支援學校。
- 目的：讓學習落後的學生在白天正課即獲得適當地教導，改善學習。

## (四) 外展課輔服務：分享專業的補救教學模式，讓愛傳出去

65 個外展合作單位，共服務位學童 1,123 位學生，317 位在地課輔老師。

- 對象：安置機構、教會、社區組織單位。
- 時間：每月至少一次派專員前往協助合作單位。
- 內容：英文、數學、閱讀。
- 方法：持續給予培訓和支持，並提供教材、檢測卷等資源。
- 目的：把博幼課後補救教學 Know-how 分享給需要的在地組織。

## (五) 畢業生關懷輔導

- 校訪、電訪畢業生：76 所高中職學校，關懷就讀高中職博幼畢業生 386 人。
- 提供獎助學金：318 人次。
- 鼓勵持續英文學習：共 371 人次參加。
- 畢業生回娘家活動：每學期定期舉辦。
- 鼓勵畢業生回饋服務：畢業生回流擔任課輔老師 51 人次、課輔志工 99 人次、偏鄉工作人員 8 人。
- 畢業生就業人口平均薪資 32,000 元 (25 歲以上)



凌華好事列車活動

### 2018-2019 凌華好事列車活動：

凌華基金會和凌華福委會連續二年攜手舉辦凌華好事列車活動，由凌華科技 28 位同仁帶領博幼基金會竹東課輔中心 14 位弱勢背景孩子一日遊，包括 2018 年參觀小熊博物館、柿餅觀光農廠，2019 年參觀綠世界生態農場。這些孩子平時沒有機會出去走走、更缺少大人的陪伴，因著活動的機會，大手牽小手，伴著大地與手作，讓凌華科技同仁給予他們一天的歡樂，留下純真的笑容。

### 「桃園高榮關懷協會」公益贊助

2017 年至 2019 年贊助高榮協會經費共計新臺幣 1,800,000 元整。

### 高榮關懷協會「國中、小課後輔導」緣起：

為使該會更能發揮社服的功用，協會在現任理事長楊熙年教授的帶領下，遂將關懷服務對象拓展至國中、小學童；先後於 2015 年 11 月成立「過嶺國中」課輔班、2016 年 2 月成立「中平國小」課輔班至今，由凌華教育基金會捐款協助下，為弱勢家庭學童提供適合讀書的環境，讓這群學童也能與其他人一樣，在足夠的關愛下，正常學習與發展。



### 「過嶺國中」課輔班：

配合校方數學科的補救教學實施，依照學生程度分班進行輔導教學，並招聘專業有經驗之教師給予個別指導，培養同學的自信與學習興趣，縮短學習的落差。

**2018 年** 新增每週五的綜合課程，主要透過體驗式學習教導品格教育，培養學生學習團隊合作、人際互動與溝通。

**2019 年** 9 月開始 8、9 年級開始嘗試數位課輔教學方式，按照成績兩個年級混合分成三班，再加上 7 年級總共四班進行數學科補救教學。

**課輔班同學分享** 我是從七年級下學期開始來這裡上課，已經來一年半了，我很感激教導我的大哥哥、大姊姊和高榮禮拜堂，每次來上課，看到你們很辛苦的準備教材和教導，真的很謝謝你們，也覺得自己很幸福。

### 「中平國小」課輔班：

主要針對五、六年級學童進行課輔照顧，由經驗豐富教師於課後輔導學童完成課業及帶領學童進行團體活動。

### 中平國小品格教育：

於 2017 年 9 月開始成立，提供中高年級品格教育，主要教學內容分為生活教育、品格教育、生命教育及環境教育四個部分。

### 「臺灣多寶格藝術發展協會」公益贊助

2018 年贊助經費新臺幣 30 萬元。

### 「多寶藝術學堂」在做什麼？

「生命有多麼地差異，世界就有多麼地美麗」

給「泛自閉症青年」一間連結未來的學校，在關渡一個二十坪小小空間，可以容納他們想要的夢想，「永遠的生命學習的地方」。



臺灣多寶格藝術發展協會公益贊助新台幣三十萬元

### 1. 延續藝術創作

多寶的創作人（泛自閉症青年）在多寶學堂擁有自己專屬的工作區域，接受量身規劃的多元學習，繼續自己從小一直熱愛的藝術創作。

### 2. 生活美學與能力

年寫生旅行、電影欣賞、美術館參觀、餐桌上的哲學課、佈置生活環境，簡單至煎一顆荷包蛋、手沖好咖啡，從大自然到日常生活拓展他們對美的感受。

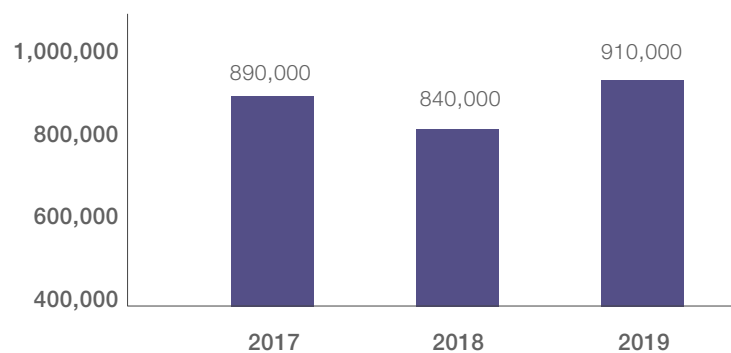
### 3. 提升藝術相關技能

創作是獨立的，而藝術領域是寬廣的，與藝術相關產能合作及專業前輩的帶領投入實務學習、自食其力。

### 4. 搭起社會互動的橋樑

以多寶學堂為連接點，舉辦各種活動，及個人、企業資源整合與管理，增進社會大眾對自閉症青少年的認識，發現因生命差異帶來與眾不同的美麗。

**獎助學金** 2017-2019 年獎學金執行經費，共計 2,640,000 元



凌華獎助學金頒獎典禮

### 凌華教育基金會獎學金

**宗旨** 本會為鼓勵莘莘學子努力向學，成績表現優異者，特成立此獎學金。

**申請對象** 凌華科技公司員工及其子女、本會員工與志工及其子女。

#### 頒發總金額

學校	2018 年人數 / 金額	2019 年人數 / 金額
高中組	4 名 / 4 萬元	3 名 / 3 萬元
大學組	8 名 / 16 萬元	9 名 / 18 萬元
總計	12 名 / 20 萬元	12 名 / 21 萬元

### 仲賢先生獎學金 (原倪仲賢先生獎學金)

宗旨：本會依據捐贈人倪仲賢先生遺願，為鼓勵莘莘學子努力向學，成績表現優異者，特成立獎學金。



仲賢先生獎學金

**獎助單位** 臺灣警察專科學校

**2018 年度** 「仲賢先生獎學金」頒發總金額共計新臺幣 340,000 元整。  
包括：警察專科學校在學學生共計 17 名，每名新臺幣 2 萬元整。

**2019 年度** 「仲賢先生獎學金」頒發總金額共計新臺幣 400,000 元整。  
包括：警察專科學校在學學生共計 20 名，每名新臺幣 2 萬元整。

### 凌華藝術獎學金（原黃月娥女士藝術獎學金）

宗旨：為延續已故顧問黃月娥女士生前熱心公益之精神，本會特將每年編列之顧問經費，針對國立臺灣戲曲學校的學生，設立藝術獎學金，以嘉惠努力向學、富涵藝術天分的學子。

**獎助單位** 國立臺灣戲曲學院

**獎助對象及金額** 國中、高中、大學之京劇學系、民俗技藝學系、戲曲音樂學系、歌仔戲學系之在學學生，大學部每名 2 萬元；高中部每名 1 萬元；國中部每名 5,000 元。

### 頒發總金額

學校	2018 年人數 / 金額	2019 年人數 / 金額
國中組	10 名 / 5 萬元	10 名 / 5 萬元
高中組	9 名 / 9 萬元	11 名 / 11 萬元
大學組	8 名 / 16 萬元	7 名 / 14 萬元
總計	12 名 / 20 萬元	12 名 / 21 萬元

### 贊助項目

贊助項目	2017 年	2018 年	2019 年
生命教育活動經費 (始增青藏營活動)	2,008,392	2,494,159	2,587,529
上海兒童夏令營暨 青年志工培訓營	725,415	764,643	862,113
弱勢關懷 - 公益贊助	1,900,000	1,900,000	1,600,000
各類獎助學金	890,000	840,000	900,000
各類經費總額	5,523,809	5,998,802	5,949,642



凌華藝術獎學金（原黃月娥女士藝術獎學金）





# CHAPTER 6



## 環境關懷 Environmental Concerns

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



## 6.1 管理系統

凌華科技遵循法規要求，提供必要的支援以實踐環安衛的作業準則，承諾持續以達到最高環境安全衛生標準 (EHS) 而努力。凌華科技同時體認環境保護及維護環境、安全及衛生均為永續經營之課題，願意以持續改善環安衛績效做為維持作業環境安全衛生的基準。凌華科技於 1999 年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，依循此管理系統要求，落實執行預防環境污染、節約資源之目標。

公司營運據點位於規劃完善的科學園區內，其非處於環境敏感區域，對週遭環境的生物多樣性並無顯著而重大的衝擊。

### 凌華科技環安衛管理 (EHS) 政策：

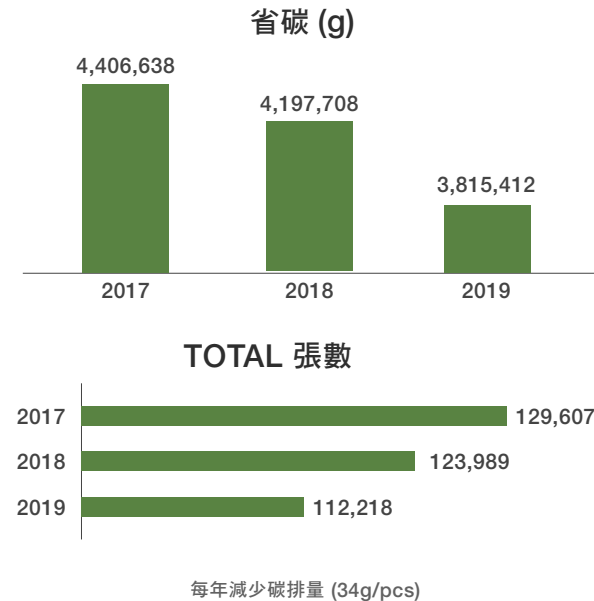
1. 節省能資源，建立資源再生
2. 使用低污染及符合環保要求的材料
3. 建立安全、衛生、環保的工作環境，以零職災事故為目標
4. 遵守環安衛相關法規及組織須遵守其他組織要求事項之承諾
5. 持續改善，職業災害及污染預防

## 6.2 汙染管理

### E 化系統導入，減少紙張浪費

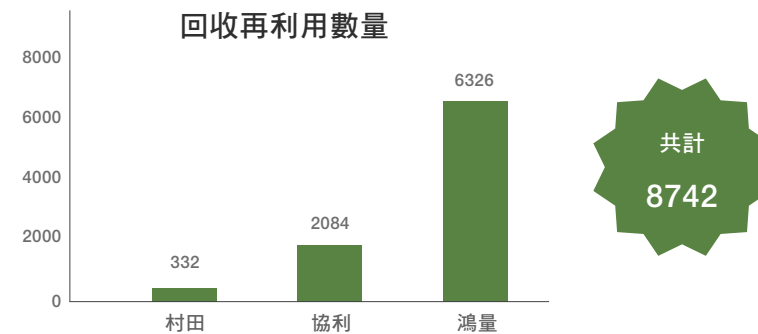
2015 年 7 月正式啟動導入億科系統 - 供應商管理上線，透過系統化管理，AVL 承認作業及相關文件全面執行無紙化審核及留存，並且於 2016 年 9 月正式全面啟動訂單無紙化。

透過紙本簽核，過程是很冗長的，浪費紙張、人力與時間並且危害森林資源，為了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，2011 年減少紙張用量為 70,000 左右，2015 年減少紙張使用量至 66,000 張，2017 年成功減少紙張使用量至 42,000 張。2015 年 Q4 採購部將供應商資料 E 化，將以系統管理減少書面簽核及紙張歸檔，不但可為綠色節能盡一份心力，更間接提升採購效能。更重要的是從 2018 年開始收斂廠商集中下單，其成效可從以下圖表看到，訂單數量 E 化同時有效做到總訂單張數的使用量逐年減少，故數字趨勢持續下修。



### 紙箱回收再利用

本公司導入供應商紙箱回收，目前導入配合再利用的供應商分別為鴻量、村田、協利三家，統計 2018 年及 2019 年重複使用的數量，鴻量為 6326 pcs，村田為 332 pcs，協利為 2084 pcs，共計節省 8742pcs 的紙箱使用。愛護地球，全民提升紙類再利用率為當務之急，凌華也透過推動紙箱再利用，讓人們伐樹減少了，地球更能延續壽命。

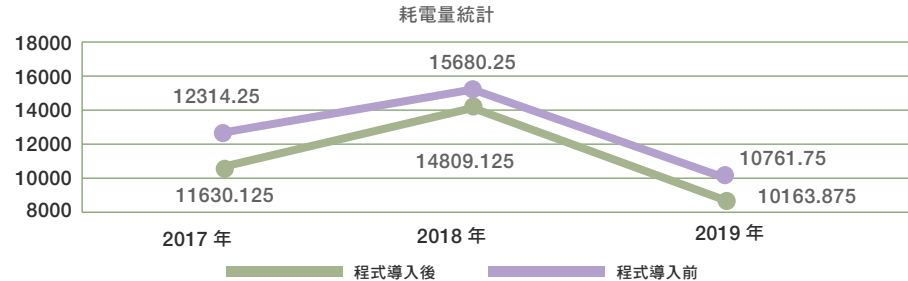


### 燒測合併程式導入，減少耗電工時

凌華科技於燒測合併程式導入前，生產非標準組態機種需分站作業：執行燒機站驗證完成後再轉至功能測試站，產品移轉站別的動作，既浪費時間、人力、電力，也造成周邊線材損耗。因此，考量進行合併程式生產改善，以 2017～2019 年度所生產之非標準組態機種數量為計，原先需耗電量為 38756.3 度，自 2017 年起，導入燒測合併程式，透過程式整合，不僅效率提升，也藉此減少電力耗用，評估每台產品生產可減少 15 分鐘的用電工時，彙總 2017～2019 年度生產非標準組態機種用電量，合計共減少 2153.13 度，換算成碳排放量為 1147615 公克，若以減少的樹木消耗來計算，可減少 96 棵樹木被砍伐。

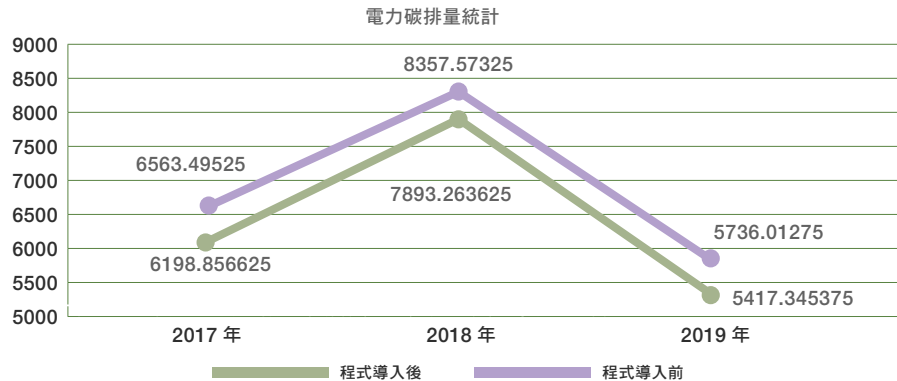
#### 用電量瓦特數與用電度數換算

<https://www.bsmi.gov.tw/wSite/ct?xItem=20167&ctNode=3320&mp=1>



#### 107 年度電力排碳係數

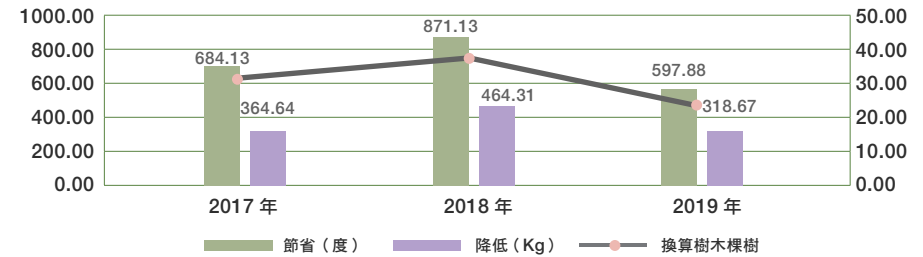
[https://www.moeaboe.gov.tw/ecw/populace/content/ContentDesc.aspx?menu\\_id=6989](https://www.moeaboe.gov.tw/ecw/populace/content/ContentDesc.aspx?menu_id=6989)



### 一棵樹一年能吸收碳排放量資訊自環境品質文教基金會：

<http://www.eqpf.org/sf/3-1.htm>

#### 電力減碳（度數 / 公斤數及樹木棵樹）關係圖



## 6.3 節能減碳

### 能資源與氣候變遷

人類文明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來，人類大量使用能資源，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，也因著短期間大量使用能資源，造成全球氣候的急速變化，人類正改變著全球環境及生態的未來。

研究報告顯示，若採取積極的溫室氣體減量政策，有可能將全球平均溫度控制在只高出工業革命前攝氏 1.5 度；相對地，如果放任溫室氣體排放，就可能造成全球平均溫度比工業革命前高攝氏 2 度的境況。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，成為世界各國的共識。基於地球公民的理念，凌華科技支持「環境友善」；因此，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

凌華科技的用水除空調冷卻水塔用水外均為生活用水。由於公司所在地為公共園區，並非私有廠區，因此難以進行回收再利用。基於環境的侷限性，現階段凌華對於水資源政策，著重於節約行動。廢污水排放則均配合園區（遠東世紀廣場）之廢排水系統，統一納管至廢水收集系統或污水下水道而得妥善處置。

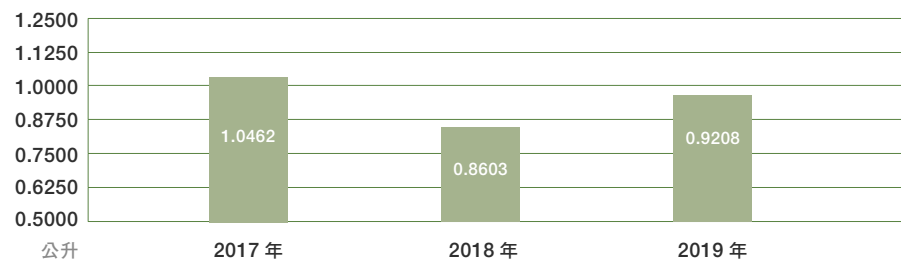
為減少水資源使用，凌華科技長期以來持續宣導省水觀念。配合遠東世紀廣場管理委員

會施行各項省水措施：

- 水龍頭加裝省水器
- 飲水機由純水製程更改為濾心過濾式系統，可節省製水過程 2/3 用水量。
- 每日各樓層水龍頭開關巡檢

統計用水量，2017 年為 13,018 度，2018 年為 11,200 度，2019 年為 11,267 度。用水  
度數來源是由凌華科技所在園區全區之用水度數，依公司使用之樓地板面積比例分攤計  
算得來。近三年來，用水度數係因公司員工人數增加，造成用水總量增加。若以員工人  
數計算單位人數用水量，可以發現，凌華科技在 2017 年的單位人數用水量為每人 1.0462  
公升，2018 年降為每人 0.8603 公升，2019 年稍為提高至每人 0.9208 公升。

2017-2019 年單位人數用水量



## 電力及溫室氣體排放

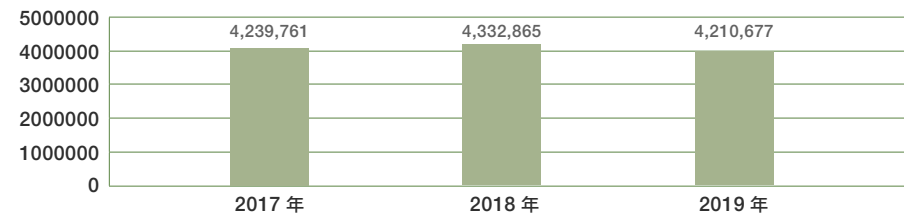
凌華科技長期實踐節能減碳政策，除了承諾採用以科學為基礎的減量目標設定，並  
加入由 CDP 發起的 Climate Change Program，參與 CDP 針對全球數千家企業的  
問卷調查揭露其碳管理相關的數據、風險及機會。凌華科技也響應巴黎協議（Paris  
Agreement），將在未來的新廠規劃，納入節能燈具、節水設備等相關項目，期望能在  
全球升溫控制在 2°C 內為目標中盡一份心力，並回應利害相關者對於資訊公開透明，量  
化報告能源使用等相關資訊，採取有效措施，共同減少全球氣候的激烈變化，符合國際  
標準對於溫室氣體管理之要求，持續精進以滿足社會的需求與期待。

## 電力

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。凌華  
科技僅有內部的能源消耗，並無使用外部能源，因此，在這裡所提及的能源消耗，均指  
內部能源。

凌華科技在生產及企業運作中僅使用電力做為主要動力來源。據統計，2017 年到 2019  
年全公司用電度數分別為 4,239,761 度，4,332,865 度，4,210,677 度。近三年來，用  
電度數呈現平穩趨勢，2018 年 SMT 產線更新設備從原有五台 220 伏特置件機更換成四  
台 380 伏特置件機以及一台原為 220 伏特點膠機更換成 380 伏特，係因公司產能成長，  
造成 2018 年度產線用電量增加。

2017-2019 年凌華科技用電度數



為了節省能源，凌華科技長期推動省電措施，自 2011 年起所採取的主要節電措施：消  
防栓、逃生方向指示燈具更換為省能 LED 燈具；生產線空壓機加裝變頻器，每年可節省  
空壓機用電量 3.8%；調整室內空調溫度不低於 25 度並安裝節能風扇加強空氣對流，節  
省空調電源；辦公室增設空調及照明總開關，防止下班後不必要電源浪費。2017 年為了  
節省能資源，建立資源再生改善部分樓層功率因數，加裝配電盤電容器由 88% 提昇至  
95%；2016~2018 年辦公室燈具由 T8 更換至 T5 省電型燈具共 623 盞燈具，2019 年辦  
公室 T8 燈管更換成 LED 共 83 盞。

目前持續進行午休及下班時間指定專人關閉辦公室未使用電源；使用遮陽簾減少日曬，  
避免電力無謂耗損；公共區域電源開關製作對應控制圖；全公司低壓配電盤紅外線熱影  
像定期檢查與避免使用高耗能設備，例如，現有 OA 機器汰換為省能源型及新購設備皆  
以節能為優先考量。



辦公室照明由更換為 LED 及 T5 省電型燈具

消防栓指示燈具更換為省能 LED 燈具

辦公室增設空調及照明總開關及對應控制圖

另自能源密集度的角度觀察，依據用電量及產量的比例計算，凌華科技生產線的能源密集度(用電量/產量)，自2017年至2019年分別為2.5027千瓦/片，2.3555千瓦/片，2.7766千瓦/片，2019年生產線的能源密集度增加，係因產品生產所使用的濕敏元件數增加，提高了倉庫備料時的烘烤頻率，造成產線用電量上升。

## 溫室氣體

溫室氣體(Greenhouse Gas, GHG)，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，我國溫室氣體總排放量以二氧化碳(CO2)為最大宗，約占95.21%。

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「環安衛管理委員會」做為跨部門的執行及整合平台。主要的作業重點在於收集溫室氣體的排放量，做為整個計畫執行的基準。截至2019年12月的統計，目前凌華科技直接溫室氣體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
R22	5200g
R134a	1076g
R410a	57890g

空調及冰箱(範疇一)直接溫室氣體排放量如下表(含氟氣體之GWP值及設備之年平均逸散率依行政院環保署公告溫室氣體排放系數管表6.0.4版)：

年度	(單位：公噸 CO2/ 年)
2019	324.38

溫室氣體排放 CO2 當量 = 設備數量 × 設備之原始充填量 × 設備之年平均逸散率 × GWP 值

倉庫貨物運送(範疇一)直接溫室氣體排放量如下表(固定源與移動源(燃料)二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)排放係數及GWP值依行政院環保署公告溫室氣體排放系數管表6.0.4版)：

年度	(單位：公噸 CO2/ 年)	(單位：公噸 CH4/ 年)	(單位：公噸 N2O/ 年)	(單位：公噸 GHG/ 年)
2017	0.9705	0.0031	0.0093	0.9829
2018	2.3987	0.0078	0.0231	2.4296
2019	1.5449	0.005	0.0149	1.5648

汽油 CO2 當量 = (汽油使用量 × 汽油 CO2 排放係數 × CO2 GWP) + (汽油使用量 × 汽油 CH4 排放係數 × CH4 GWP) + (汽油使用量 × 汽油 N2O 排放係數 × N2O GWP)

承上，貨車租賃自2017年7月開始承租，2018年倉庫貨物運送往來一天頻率約8次，2019年將運送頻率改為一天5次，減少三次改善碳排放量。

由於凌華科技係以電力做為主要動力來源，因此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。2017年到2019年，本公司間接溫室氣體排放量如下表(用電度數 × 電力排放係數 / 1000)：

年度	數量 (單位：公噸 CO2/ 年)
2017	2242.83
2018	2309.41
2019	2244.29

## 107 年度電力排碳係數

發電業及自用發電設備設置者躉售公用售電業量之電力排碳量 - 線損承擔之電力排碳量

公冊售電業總銷售電量

= 0.533 公斤 CO<sub>2</sub>e / 度

說明：

- 適用範圍：因應溫室氣體盤查量化作業，作為計算購買及使用公用售電業電力所需開接承燃料燃燒溫室氣體排放量之依據。
- 上述計算結果係依「公用售電業電力排碳係數計算標準作業程序」辦理，僅供外界參考，歷年統計結果如下：



年度	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107
電力排碳係數	0.555	0.562	0.558	0.555	0.534	0.534	0.534	0.529	0.519	0.518	0.525	0.530	0.554	0.533

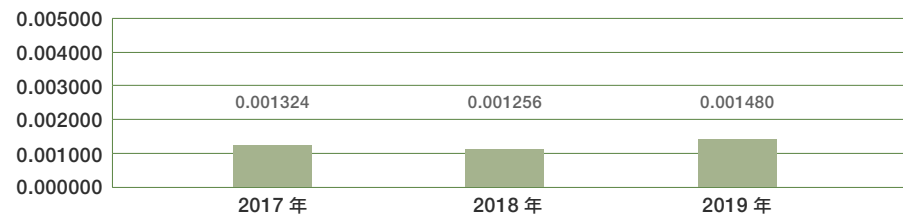
\*107 年度電力排碳係數：

[https://www.moeaboe.gov.tw/ecw/populace/content/ContentDesc.aspx?menu\\_id=6989](https://www.moeaboe.gov.tw/ecw/populace/content/ContentDesc.aspx?menu_id=6989)

此外，針對產線的間接溫室氣體排放強度，如下表所示 (溫室氣體排放量 / 生產數量)：

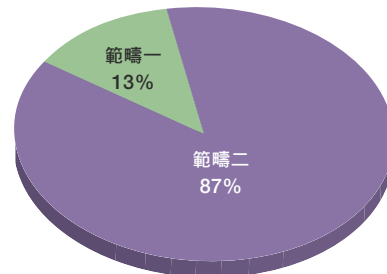
年度	數量 (單位：公噸 / 片)
2017	0.001324
2018	0.001256
2019	0.001480

生產線間接溫室氣體排放強度



年度	範疇一 (單位：公噸 CO2/ 年)	範疇二 (單位：公噸 CO2/ 年)	總和 (單位：公噸 CO2/ 年)
2019	325.54	2244.29	2569.83

2019 凌華科技溫室氣體  
排放比 (公噸 CO2e/ 年)



廢棄物清運 (範疇三) 溫室氣體排放量如下表 (固定源與移動源 (燃料) CO2、CH4、N2O 排放係數及 GWP 值依行政院環保署公告溫室氣體排放系數管表 6.0.4 版)：

年度	(單位：公噸 CO2/ 年)	(單位：公噸 CH4/ 年)	(單位：公噸 N2O/ 年)	(單位：公噸 GHG/ 年)
2017	0.1773	0.000181	0.000549	0.17803
2018	0.1773	0.000181	0.000549	0.17803
2019	0.0853	0.000087	0.000263	0.08565

汽油 CO2 當量 = (汽油使用量 × 汽油 CO2 排放係數 × CO2 GWP) + (汽油使用量 × 汽油 CH4 排放係數 × CH4 GWP) + (汽油使用量 × 汽油 N2O 排放係數 × N2O GWP)

承上，因 2019 年下半年度更換廢棄物處理場及運送頻率由原每月清運一次改成一季一次，減少運送次數有效改善碳排放量。

員工差旅 (範疇三) (根據歐洲環保署 (EEA) 的數據，每人搭飛機飛行 1 公里即排放 285 公克的二氧化碳)

年度	(單位：公噸 CO2/ 年)
2019	1222.47

於 2019 年凌華科技新增統計 (範疇一) 倉庫貨物運送、(範疇三) 員工差旅及廢棄物運輸，對於碳排放量更進一步的統計並加以改善。

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，也透過宣導及實作，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。

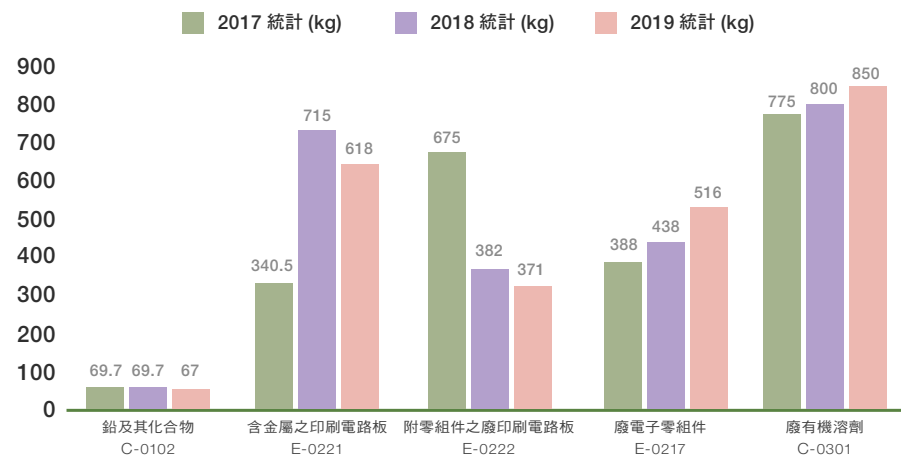
### 廢棄物管理政策

廢棄物管理主要配合公司政策『節省能資源，建立資源再生』，將可回收的廢棄物集中分類之後，藉由環保署認可的處理廠商處理之後，轉為可再利用的資源，減少環境的衝擊。

其他事業廢棄物則委由環保署認可的清除廠商載運至合法處理廠處理，經由環保署的線上申報系統進行相關控管，其中包含的廢棄物有，鉛化合物 C-102、電子組件下腳料 E-0217、含金屬印刷電路板 E-0221、零組件之廢印刷電路板 E-0222、閃火點小 60°C 廢液 C-0301...等。

圖 2017-2019 年度事業廢棄物申報量

名稱	2017 年 (kg)	2018 年 (kg)	2019 年 (kg)
鉛化合物 C-0102	69.7	69.7	67
零組件之廢印刷電路板 E-0222	340.5	715	618
含金屬印刷電路板 E-0221	675.0	382	371
電子組件下腳料 E-0217	388.0	438	516
閃火點小 60°C廢液 C-0301	775.0	800	850



## 6.4 綠色產品

### 出貨產品持續符合歐盟 RoHS (2015/863/EU)

為了確保歐盟 RoHS (2015/863/EU) 於 2019/07/22 生效 (不包含醫療設備及監控儀器) 後，出貨產品能持續合規，凌華科技於 2018 年下半年至 2019 年法規生效前，持續與台北、上海及東莞供應商合作，共計啟動了兩次翻舊料，更新 RoHS 技術文件 (供應商宣告書、材質組成成分宣告、第三方公證實驗室產出之 RoHS 測試報告)。經 2018 年及 2019 年累計，GPMS 零件文審通過分別為 10,617 次及 5,895 次，而 GPMS 零件文審退件分別為 15,618 次及 11,513 次。顯示每審核通過一份文件，平均得退件 1.5~2.0 次，反映新合格供應商增加、供應商 GP 窗口流動性高，為頻頻被退件的原因之一，凌

華科技環保規範管理課需要持續進行個別輔導操作 GPMS 及文件填寫。此外，少數供應商仍沒有意識到環保法規變動頻繁及文件要求變嚴，需要作出相應地對策。

進一步地，凌華科技環保規範管理課對於 GPMS 文審退件原因進行分析，歸納供應商對於 GPMS 之上傳意願、能力不足、文件內容頻繁出錯被退件，為 2018 年與 2019/1H 影響 GPMS 收集率 (%) 的三大主因。故，2019 年進行 16 項 GPMS 防呆、優化功能開發並已上線，目的在於讓使用者方便使用，不熟悉時很容易查詢。由於 2019 年 GPMS 防呆、優化功能已上線，原先預定在 2020 年上半年透過台北及上海的供應商小班教學向供應商解說新功能，但因 2020 年新冠肺炎疫情影響，延期至 2020 年第四季再執行教學。

凌華客戶於 2018 年下半年起，即開始詢問凌華科技產品是否符合歐盟 RoHS (2015/863/EU)。經 2018 年及 2019 年累計，客戶合規調查分別為 41 次及 210 次，更新歐盟宣告書的需求分別為 287 次及 945 次，越接近 2019/07/22 生效日，客戶詢問的郵件次數越頻繁。此外，2018 年至迄今，凌華科技無違反環境法律及 / 或法規之情事。

### 出貨產品持續符合中國 RoHS2 ( 第二步 )：

#### 電器電子產品有害物質限制使用合格評定制度實施安排

中國大陸市場監管總局工業和信息部，於 2019/5/20 發布「電器電子產品有害物質限制使用合格評定制度實施安排」的公告，要求 2019/11/1 於中國大陸出廠、進口，且列入「達標管理目錄 (第一批)」12 大類產品，應滿足「實施安排」的要求。而凌華科技的「監視器」及「微型計算機」的標準品 (成品)，屬於「達標管理目錄 (第一批)」12 大類產品管理範疇，需在中國大陸『公共服務平台』上傳產品聲明，並於「公共服務平台」完成信息報送，並張貼「合格評定標誌」。

凌華科技環保規範管理課於法規生效 (2019/11/1) 前三個月，匯出近十年台北出貨至中國大陸 (共計 525 筆系統階成品料號)，以及近六年中國大陸出廠的系統階產品清單 (共計 936 筆系統階成品料號)，並排除其中 OEM/ODM/ 德國 / 有鉛 / 非系統階等產品，進一步收斂系列料號及品名。收斂後，台北出貨及中國大陸出廠的系列產品分別為 105 筆及 89 筆，進而在法規生效 (2019/11/1) 前，一次性上傳產品聲明至中國大陸『公共服務平台』，並於「公共服務平台」完成信息報送。同時，於凌華科技官網張貼「合格評定標誌」，如下連結所示。

中文版 (<https://emb.adlinktech.com/tw/EnvironmentalProtectionResponsibility.aspx>)  
 英文版 (<https://www.adlinktech.com/en/EnvironmentalProtectionResponsibility.aspx>)

## 零部件全物質宣告之文件收集

近幾年，越來越多客戶要求出貨產品所使用零部件都需要符合各國的產品有害物質法規標準，凌華科技也漸進式地要求及教導供應商配合，但並非所有各供應商都有能力提供完整的三種綠色技術文件【供應商宣告書 Supplier declaration、物質組成成分宣告 Material declaration（採用全物質宣告）、第三方公證實驗室 RoHS 測試報告 3rd-party-lab RoHS test report】或替代文件（供應商免責聲明或客戶同意書）作為佐證文件。經過環保規範管理課統計，凌華科技近三年出貨產品仍在使用的零部件料號達 22,300 筆，這些料號採用「全物質宣告（Full Material Disclosure, 簡稱 FMD）」的文件收集完成率（%），由 2017 年年底的 32.5%，到 2018 年年底的 38.8%，慢慢增加到 2019 年年底的 45.1% (Figure.)。預期凌華還需要另一個五年，文件收集完成率才會接近 70.0%（電子業普遍收集遇到的瓶頸）。凌華科技與供應商持續溝通，讓供應商理解，唯有配合「全物質宣告（Full Material Disclosure, 簡稱 FMD）」的揭露政策，才能減少後續頻繁地向供應商調查特定物質的次數。

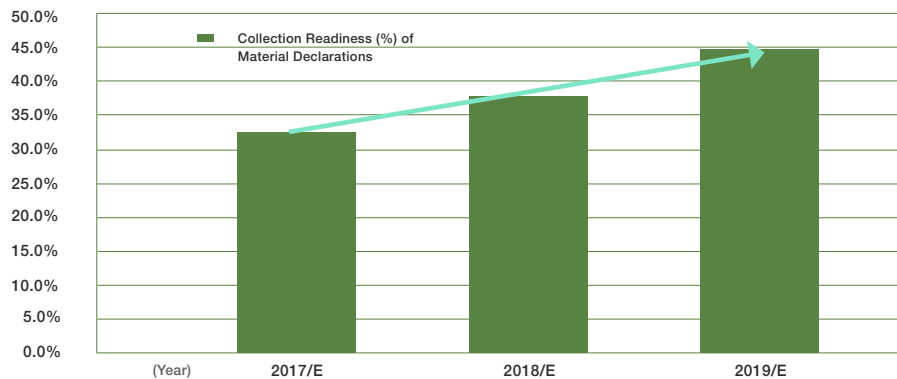


Figure. 從 2017 年到 2019 年底之零部件全物質宣告文件收集達成率 (%)

## 衝突礦產盡職調查

從 2017 年到 2019 年這三年，負責任礦物計畫 RMI (Responsible Minerals Initiative) 分別於 2017/5/12、2017/6/21、2017/12/1、2018/4/27、2019/4/26 這五個日期，累計公布五個版次的衝突礦產報告模板 (CMRT)，伴隨著 RMI 公告不同的最新冶煉廠名稱 / 別名信息、當時有效或合規冶煉廠的更新，凌華科技隨即透過零件供應商進行衝突礦產盡職調查，要求原廠釐清高風險冶煉廠並提出漸進改善計畫，提供給凌華持續追蹤。由於不同原廠因應高風險冶煉廠的商務面考量不同，有的應變快，有的應變慢，加上凌華對於大品牌原廠的強制驅動力有限，僅能協同客戶跟不配合的原廠溝通。故，從

2017 年底到 2019 年底這三年，累計凌華科技供應商四項衝突礦產（3TG）的回覆率（%）持平，維持在 90.0%、88.1%、89.9% (Figure.)。2020 年凌華科技仍持續要求原廠釐清高風險冶煉廠並提出漸進改善計畫，符合衝突礦產盡職調查的要求。

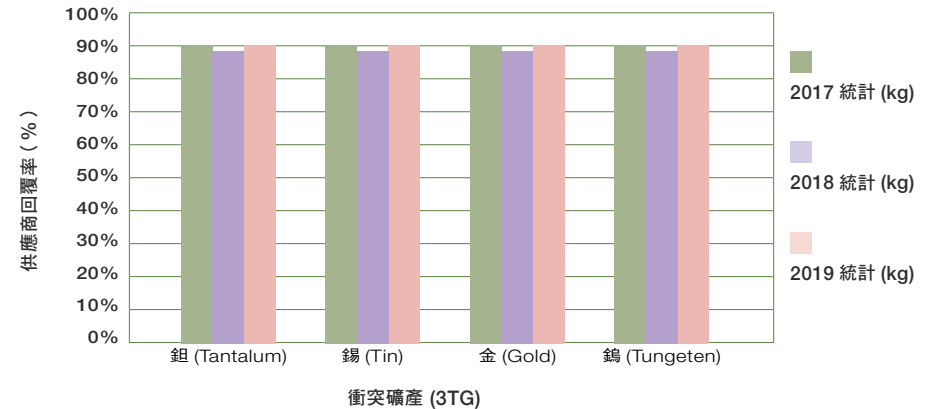


Figure. 從 2017 年到 2019 年底，分別累計供應商衝突礦產 (3TG) 的回覆率 (%)

## 產品之加州 65 警語的揭露與標示要求

美國加州於 1986 年通過第 65 號法案，也稱為「安全飲用水和毒性物質執法法案」(the Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act)，旨在維護加州消費者「知的權利」而後做出決定，保護自己不要暴露到可能導致癌症、先天性缺陷或其他生殖危害化學物質的影響。接著，新警示規定 (New Warning Regulation) 已於 2016/8/30 立法通過，並自 2018/8/30 起實施。因為凌華科技屬於雇用 10 名員工以上企業，也販售產品給美國加州的客戶，故須將可能暴露人體導致癌症或生殖危害之化學物質，提供「清楚且合理」的警示。故，凌華科技評估出貨產品是否含有或釋出 65 法案列舉之化學物質，並納入加州法院歷年對於 65 法案做出判例的化學物質清單，即便出貨產品可能僅含有微量或難以被儀器偵測到，凌華科技都將這些化學物質清單列於加州 65 警語 (Figure.)，放置在每個出貨標準品的使用手冊，讓客戶有「知的權利」。此外，2018 年至迄今，凌華科技無違反任何法規及 / 或自願性規約。

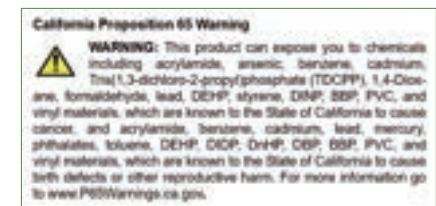


Figure. 加州 65 警語





# CHAPTER 7



## 最佳職場 Optimum Workplace

- 7.1 多元平等用工 - 創造全球化優質職場
- 7.2 工作與生活平衡 - 福委會
- 7.3 連結全球凌華人的員工刊物 - 新凌華人
- 7.4 員工參與 - 學習資源
- 7.5 用溝通建構勞資雙贏
- 7.6 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

### 7.1.1 人力資源概況

在尊重與包容差異的社會思潮下，凌華科技也致力打造友善安全的工作環境，禁止強迫勞動；禁用童工；消除職場暴力、騷擾、恐嚇等行為，秉持多元平等聘工、用工原則，依照每一年的營運目標、發展方向評估人力編制。人才的招募任用、培訓、發展皆提供均等的機會，杜絕不法歧視，重視且尊重多元族群、性別、宗教、種族、黨派等，確保過程中符合多元平等之精神，並恪守各區域的勞動法規，保障員工之權利。

因各地勞動法規與文化有所差別，本章節僅揭露台灣營運據點之人力資源概況。人才加入凌華科技後依其專長與工作目標，我們提供員工個人職涯發展相關制度，如：推動定期績效考核評定，以結合後續調薪、晉升等，並依據薪酬核心原則—Pay by Contribution 實施分紅制度，讓員工能夠在專業上持續追求卓越，公司與員工共享經營的成果。此外，在員工的職涯中，公司也透過內部徵才、職務轉調等機制，提供豐富的職涯轉換機會，積極參與員工的職涯規劃。

凌華提供不斷學習、保持熱忱及持續溝通的工作環境，鼓勵員工自我精進且重視員工的聲音。近三年的人力資源結構，如表一所示，女性員工占員工總人數比例逐年上升，我們重視女性的聲音與權益，也致力於提供友善的職場環境；30~50 歲之員工占總員工人數 80% 以上，為公司的中流砥柱。近年來，我們也重視與積極培養年輕人才，在不同人才的相互交流之下，為公司帶來更多不同的風貌與視野；凌華科技為產業電腦領域高速成長的世界級領袖企業，技術類人才為人力資源結構的重心，占總員工人數 60% 以上。凌華科技本國員工是公司的主要人力資源，占總員工人數 85% 以上；高階管理階層為職級 13 以上之同仁其皆為台灣人。

表一 人力資源結構

勞雇類型	2017 年				2018 年				2019 年			
	合約類別		聘僱類別		合約類別		聘僱類別		合約類別		聘僱類別	
	正職	約聘	全職	兼職	正職	約聘	全職	兼職	正職	約聘	全職	兼職
男	623	17	638	2	607	13	601	19	551	19	570	3
女	397	14	410	1	425	18	439	4	402	15	417	2
合計	1020	31	1048	3	1032	31	1040	23	953	34	987	5

類別		年齡				職類				身份		
性別	組別	30 歲以下	30~50 歲之間	50 歲以上	小計	技術類	業務類	行政類	管理類	小計	本國人	外國人
2019												
男	人數	32	497	44	573	412	11	35	115	573	566	7
	比例	3.2%	50.1%	4.4%	57.8%	41.5%	1.1%	3.5%	11.6%	57.8%	57.1%	0.7%
女	人數	58	326	35	419	238	8	138	35	419	315	104
	比例	5.8%	32.9%	3.5%	42.2%	24%	0.8%	13.9%	3.5%	42.2%	31.8%	10.5%
2018												
男	人數	28	545	47	620	463	11	33	113	620	611	9
	比例	2.6%	51.3%	4.4%	58.3%	43.6%	1%	3.1%	10.6%	58.3%	57.5%	0.8%
女	人數	56	350	37	443	261	10	137	35	443	325	118
	比例	5.3%	32.9%	3.5%	41.7%	24.6%	0.9%	12.9%	3.3%	41.7%	30.6%	11.1%
2017												
男	人數	26	567	47	640	485	13	33	109	640	631	9
	比例	2.5%	53.9%	4.5%	60.9%	46.1%	1.2%	3.1%	10.4%	60.9%	60%	0.9%
女	人數	36	338	37	411	236	9	127	39	411	310	101
	比例	3.4%	32.2%	3.5%	39.1%	22.5%	0.9%	12.1%	3.7%	39.1%	29.5%	9.6%

### 7.1.2 新進與離職人員

在報導期間公司內部並無任何重大變化，內部結構趨於穩定，我們積極留任優秀人才，暢通內部溝通管道，在員工提出離職時，透過離職面談與員工一起探尋留任或轉調的機會，尊重員工的選擇，並且重視離職員工的管理，雙方保持和諧的關係，離職率也逐年降低，2019 年離職率 18.7% (如圖一)。

圖一 2019~2017 離職率折線圖



表二 離職員工人數及比例

年度 ( 離職 )		2019		2018		2017	
性別		男	女	男	女	男	女
30 歲以下	人數	19	13	34	18	30	11
	比例	1.9%	1.3%	3.2%	1.7%	2.9%	1.0%
30-50 歲	人數	111	45	122	51	101	77
	比例	11.2%	4.5%	11.5%	4.8%	9.6%	7.3%
50 歲以上	人數	3	1	2	1	11	0
	比例	0.3%	0.1%	0.2%	0.1%	1.0%	0.0%
合計	人數	133	59	158	70	142	88
	比例	13.4%	5.9%	14.9%	6.6%	13.5%	8.4%

員工是公司重要的資產，我們除了透過人力銀行檢視優秀的人才，也持續拓展多樣化的就職來源，更鼓勵員工推薦合適的人才，經過透明且公開的徵選流程，一起為優質職場努力。近三年新進員工人數與比例如表三。

表三 新進員工人數及比例

年度 ( 新進 )		2019		2018		2017	
性別		男	女	男	女	男	女
30 歲以下	人數	25	18	36	40	31	21
	比例	2.5%	1.8%	3.4%	3.8%	2.9%	2.0%
30-50 歲	人數	70	26	113	67	110	93
	比例	7.1%	2.6%	10.6%	6.3%	10.5%	8.8%
50 歲以上	人數	2	0	2	2	3	0
	比例	0.2%	0.0%	0.2%	0.2%	0.3%	0.0%
合計	人數	97	44	151	109	144	114
	比例	9.8%	4.4%	14.2%	10.3%	13.7%	10.8%

### 7.1.3 育嬰假

依照性別工作平等法及育嬰留職停薪實施辦法，凌華科技之員工任職滿六個月後，在最幼子女滿三歲前，得依法申請育嬰留職停薪，申請時間最長可達二年。2019 年申請育嬰留職停薪總人數為 10 人，復職率為 76.2%，留任率為 76.9%。近三年申請育嬰留職員工相關統計如表四。

表四 育嬰留停人數相關統計

項目	性別	2019	2018	2017
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	男	83	113	128
	女	29	33	34
	合計	112	146	162
當年度申請育嬰留職停薪人數	男	5	4	5
	女	5	10	10
	合計	10	14	15
當年度預計育嬰留職停薪復職人數 (A)	男	3	5	5
	女	7	9	11
	合計	10	14	16
當年度實際育嬰留職停薪復職人數 (B)	男	2	4	5
	女	6	9	8
	合計	8	13	13
當年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數 (C)	男	2	4	0
	女	8	8	6
	合計	10	12	6
復職率 (B/A)	男	66.7%	80.0%	100.0%
	女	85.7%	100.0%	72.7%
	合計	76.2%	90.0%	86.4%
留任率 (C/ 上年度育嬰留職停薪復職人數)	男	50.0%	80.0%	0.0%
	女	88.9%	100.0%	100.0%
	合計	76.9%	92.3%	85.7%

### 7.1.4 員工福利

凌華相當重視員工的身心靈健康，我們提供員工優於勞基法的福利。在凌華科技，全體正職員工皆享有免費的團體保險，其中包含了人壽保險、醫療保險以及傷殘保險，讓員工的健康更有保障。並依據勞工退休金條例，按月提繳每月工資 6%%之退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶之中。更多員工福利措施詳見 7.2。

## 7.2 工作與生活平衡 - 福委會

### 凌華科技職工福利委員會

健康的員工是公司最重要的資產，凌華科技重視員工身心健康，提撥最高比例福利金成立職工福利委員會，聘僱專職總幹事規劃各項員工福利活動與服務，做好對員工全方位



的關懷與照顧。透過社團活動、公司內部講座、國內外旅遊舉辦，幫助員工平衡生活與工作，提升同仁與家人對於公司的認同感，我們相信這樣將幫助員工發揮更多的創意、熱情在工作上，實現「樂在工作」的凌華精神。

### 國內外旅遊

福委會每年定期舉辦國內一日遊、國內二日遊、國外員工旅遊，國外自組團等等，邀請同仁與眷屬一起參加，促進親子間、同仁間的周末與休假日交流，同時也拉近各個不同部門員工之情感，在忙碌工作之餘也能擁有家庭生活。每年由全體員工票選最想去的家，2018 年的冬季北海道賞雪，2019 年的青藏體驗團、內蒙古沙漠之旅、日本北陸合掌村之旅都帶回了很特別的回憶。國內旅遊參與員工總人數佔全體員工 40% 更是每年同仁期待與各部門同仁家人間交流的好時光。



### 達人講堂

每年舉辦不同主題的達人講堂，以符合不同年齡層、不同性別的同仁需求，親子講座、健康講座、生活休閒講座到理財講座，運用中午休息時間，讓同仁離開工作崗位，在工作與生活上吸收最新的資訊豐富知識。2018 年起更開設職人講堂，尋找職場上的最佳職人來累積工作上的正能量。



### 節慶活動與年終晚會

凌華人在各種節慶皆能充滿對生活的儀式感，福委會帶來不同溫度的祝福，從春節的迎春揮毫送春聯，到母親節、父親節的手作禮物，中秋端午隨選禮金與應景禮品，聖誕節的迷你園遊運動會，以及鼓勵同仁休閒時光瘋電影活動等等～培養同仁工作與休閒並行，創意與熱情兼具，而同仁最期待的年終尾牙摸彩聯誼，活動重金打造凌華巨星，舉辦新聲代歌唱大賽，更讓冠軍進到專業錄音室錄製個人單曲 EP 圓夢，2019 年更展現凌華的運動企業精神，主管與同仁起許在這個大家庭裡一起變強，追求卓越，朝打造全方位幸福企業邁進。



### 豐富的社團生活

公司鼓勵員工以興趣會友組成社團，目前有不同的體能與休閒社團，包括：游泳社、壘球社、籃球社、羽球社、咖啡甜點社、活力有氧社、機器人研習社、禪學社、樂山社、單車社、玩茶社、撞球社、慢跑社、保齡球社、釣蝦極研社、皮拉提斯社、潛水社、TABATA 健身社、瑜珈社、桌遊社等 20 個社團。2016、2018 連續兩年獲得運動企業認證，在運動社團方面從 2016 年逐步從 10 個新增到 15 個，展現全體凌華人運動風氣，透過各社團活動，員工除了可以滿足自身興趣的需求之外，更可以透過集社的活動互動中進行人際交流。每年籃球社參與工業盃籃球賽同時也進行跨公司的交流合作。



## 福利金補助

凌華員工享有全額補助金：生日禮金、生育禮金、結婚禮金，傷病、死亡慰問金，急難救助金，子女教育獎學金等等，相關福利申請人數如下表

福利金申請人數	2017	2018	2019
生日禮金	966	983	987
生育禮金	46	34	29
結婚禮金	24	28	22
傷病慰問金	14	6	20
死亡慰問金	30	31	31
子女教育獎學金	424	407	468
急難救助金	0	2	2

## 7.3 連結全球凌華人的員工刊物 - 新凌華人

凌華科技成立以來 20 餘年間不斷的成長茁壯，現今公司據點佈及全球。我們用實力讓外界認識我們，用「新凌華人」串起全球凌華員工的認同。新凌華人是專屬於公司內部員工的刊物，讓同仁能清楚了解公司現況與未來的發展機會，提升員工對於「凌華人」的認同。最終強化同仁之於凌華的歸屬感。

「新凌華人」每半年發刊一次，內容涵蓋凌華科技各項發展與動態，例如：公司願景、年度方向與策略、企業文化與核心價值、未來機會、專案合作成果、跨國合作與併購、全球各區發展動態…等訊息，增加員工對公司的認識，藉以傳達「凌華科技正在前進的方向，因為有各位的努力與支持才能不偏不倚地持續往正確的道路邁進。」除了先前提及的重要政策宣導、部門業務介紹、新產品說明等等。在「新凌華人」裡還有一個風格獨特、生動活潑的專欄 - 凌華生活。舉凡福委會曾舉辦過的各式節慶活動、凌華基金會公益活動或是員工個人勵志故事的分享都能在這個專欄中一窺究竟。「新凌華人」豐富多元的內容，不僅創造員工之間的話題，拉近全球員工之間的距離，更能提升員工在凌華科技工作的溫度。

過往「新凌華人」以紙本的形式出刊，隨著員工人數增加且分散在不同的國家，在 2017 年時我們做出了一些改變，為使員工更方便閱讀並響應環境保護、節能減碳的潮流，「新凌華人」從紙本改以電子報發行，並架設專屬網站，讓員工得以查看先前發布的文章，亦能幫助新進員工深入了解凌華科技。新凌華人是一份富含溫度的內部刊物，也是公司歷年足跡的保存。

## 7.4 員工參與 - 學習資源

凌華科技依照『管理職』、『專業職』以及『業務職』等不同職務類型制訂出該職務之『Grade Expectation』，藉此規畫、發展各職務類型所需之職能項目，以及說明各個職能項目在不同層級上所需之行為描述來建置人才任用與發展之基礎。透過『Grade Expectation』之基礎，加強各項人力資源活動的連結與標準化，同時也讓員工更清楚了解個人於凌華科技職涯發展的方向與要求。

### 7.4.1 多元學習資源

除了傳統式課堂教育訓練之外，我們亦培訓部門資深同仁擔任新人到職時的 Buddy，強化同儕社群學習的功能，由 Buddy 帶領、引導新進人員熟悉環境與工作內容，搭配做中學 (OJT, on-the-job training) 等方式，多元建立工作上所需之知識與技能。同時，依照不同職務類型與職等職級之學習需求，規劃各項課程類型，如：新進人員課程、通識課程、管理類課程、專技技能類課程、產線專業課程以及特殊從業人員課程，各單位部門亦依照需求，規劃年度特定之專業必修課程。

為建立人員必要知識，我們不遺餘力開發、辦理多元之內部課程，並納入外部新議題，以滿足人員與公司成長之需求。2019 年依照不同成員類別所辦理之訓練課程項目，如下表所示；另為達到未來發展及永續經營之需要，並求提升專業職能、或符合法令規範之需求，公司亦補助同仁申請外部專業單位辦理之專業訓練課程。

群組類別	內容
新進人員	透過結構性課程，讓新進人員了解公司、適應工作。如：公司介紹、新人講習、新人引導計畫等。
通識課程	依照各項法規規定，以及研發製作相關品質要求，實行各項教育訓練以及各層級活動。如：職業安全衛生教育訓練、失效模式與效應分析。
主管人員	依盤點出之年度管理職能缺口，規劃由外部講師授課之管理職能提升訓練，如工作指導與績效落實、部屬溝通與培育發展、教練式領導技巧。另因應勞資法令調整，辦理勞資亦提相關之法令政策培訓；並製作及定期更新線上自讀教材，提供主管人員可隨時查閱基礎管理知識與內部管理制度
專業技能	各單位依其部門目標而展開所需之技術能力培育，透過年度訓練計畫的規劃確認，提供每年持續精進之教育訓練。
產線人員	產線人員依照工作要求，進行技能培訓與檢定，通過者才能操作相關工作流程與機台，並訂定各項需年度回訓、檢定之技能類別。
特殊從業人員	經過危害鑑別所界定出的相關特殊從業人員須接受之教育訓練，如：化學品操作訓練、堆高機人員訓練等。



### 7.4.2 凌華大學

為讓培訓項目能涵蓋公司未來發展需求，同時符合營運目標與策略，我們藉由教育訓練持續增值人力資本，協助個人發展以達到公司目標

●專業職同仁：透過新人講習、年度規劃之全公司性通識課程、部門內部之專業訓練課程，培養基礎專業知識與共通知識。並透過年度績效考核搭配之年度目標、Grade Expectation 等工具，以檢視自我能力並持續提升。

●管理職同仁：基層主管透過實體之新主管訓練課程，培養管人管事的基礎管理能力，並搭配線上自讀教材，了解公司內部管理流程，以掌握狀況、預做準備、做到風險控管。中階主管則培養運用各項資源，能夠有效做到跨單位溝通協調，並培養部屬以及自身成為單位、乃至公司未來接班人之能力。

2019 年凌華科技內部規劃與辦理之訓練，以及同仁申請之外部專業訓練，總時數為 14,444 小時。員工職務類別與性別組成之訓練時數 / 人數彙總表如下：

註：資訊來源為 2019 年凌華台北之內外訓總訓練時數

職類	時數		人數		平均時數	
	男	女	男	女	男	女
技術體系	5786.0	3165.5	482	268	12.0	11.8
業務體系	85.5	39	13	7	6.6	5.6
幕僚體系	522.5	2025.5	37	153	14.1	13.2
管理體系	1903.0	917.0	117	33	16.3	27.8

### 7.4.3 凌華績效評估

除了培訓以提供同仁所需要的知識能力，凌華科技也會透過年度的績效評估確認同仁的績效表現狀況，並透過績效溝通與面談進一步得知同仁的職涯發展需求以及相關能力不足之處。2018 年度凌華科技整體績效評估，總考核人數應為 838 人，績效考核期間，到職三個月之內、離職、留職停薪相關同仁，將不進行考核作業，故實際考核人數為 822 人，2018 年度凌華績效評估員工職務類別與性別組成之人數彙總表如下：

職類	績效考核					
	男			女		
	應考核人數	執行考核人數	完成考核率	應考核人數	執行考核人數	完成考核率
技術體系	420	413	98.3%	128	125	97.7%
業務體系	9	9	100.0%	10	10	100.0%
幕僚體系	27	27	100.0%	121	119	98.3%
管理體系	93	90	96.8%	30	29	96.7%
總數	549	539	98.2%	289	283	97.9%

\* 完成考核率 ( 實際考核人數 / 應考核人數 x100%)

## 7.5 用溝通建構勞資雙贏

自公司成立以來規模不斷擴張，為因應企業的發展，內部組織劃分也逐漸更加精細。隨著企業的成長，我們了解勞資關係和諧與企業的長遠發展有著不可分割的關聯性，良好的團隊運作、暢通且多元的溝通渠道更是提升工作品質與效率的重要磐石。有別於傳統的勞動環境，凌華科技重視員工的想法與意見，設有多元的交流管道，期許在員工期待與資方考量間取得平衡。公司未設有工會，但每季定期召開勞資會議，讓勞資雙方瞭解彼此的需求或難處並參酌會議結果，制定或推行一個更符合勞資期待的政策，創造勞資互惠、共享共榮的工作環境。在 2019 年 10 月公司舉辦了一場「擁抱未來，追求卓越」的活動，邀請董事長與員工近距離對話，分享公司未來的願景與展望。

除了雇主與員工間的對話，同仁之間的關係和諧更是不能忽略的細節。2019 年 11 月，凌華科技藉著感恩節舉辦了一場尋找神隊友活動，廣邀同仁在忙碌的工作之餘，對身邊一起努力的夥伴表達感謝，為緊湊的生活增添色彩與溫度。

良好的工作環境建立在勞雇雙方的互信與合作，凌華未曾強制員工勞動，或以不正當手段要求員工付出勞務。勞方應有之權益公司皆遵循相關法令要求，並於聘任契約書及員工手冊載明。員工可自由安排休假的時間，若有超時工作的情勢發生，亦將予以相應的補償。為維護孩童身心健全的發展，凌華科技不招聘童工；對於女工的保護除在員工手冊中羅列外，公司內職業衛生護理師也依據「女性勞工母性健康保護實施辦法」規定，於女性勞工妊娠之日起至分娩後一年之期間，提供定期關懷並給予必要的協助。致力打造更加友善的職場，提高員工滿意度。





### 溝通 會議

1. 新進員工座談會：在新人到職滿三個月後舉辦的活動，內容多以關心員工工作狀況及環境適應為主。
2. 年度策略會議：由經營管理團隊向全體員工說明公司現階段的營運狀況、未來方針並回覆員工提問，讓員工能了解公司最新的脈動與問題處理的狀況。每年不定期召開。

### 勞資 會議

1. 每季開會一次。
2. 由勞方及資方代表各五名共同參與。
3. 透過公開透明的程序來提升公司完善的制度，並保障勞資雙方共同的權益。
4. 議題概括勞資關係、勞動條件、勞工福利、員工安全及健康等攸關勞雇雙方權益之事項。
5. 會議結束後將會議記錄上傳勞資會議記錄平台公告予全體同仁。

### 意見箱 設置

1. 在公司合適的公共空間中設置實體意見箱並於內部網站設立意見提案。
2. 讓同仁能有更多的選擇提出問題或建議。
3. 專責單位負責受理、分案，確保員工的心聲或建議均能送達相關單位並獲得回應。

## 7.6 安全與健康的工作環境

在世界各先進國家中，對於安全與健康的工作環境，有相同的定義，工作者有權獲得安全的工作場所，雇主必須在可行的範圍提供健康與安全的工作場所，工作者若有顧慮，有權表達他們的權利。因此，秉持這個原則，以創造安全、友善、健康的職場為凌華科技與全體員工共同努力的目標，也是凌華科技的堅持與承諾。

凌華科技雖屬於職安法認定顯著風險的製造業，但本公司堅持打造安全、友善、健康的職場環境，除導入 ISO 45001 職業安全管理系統，融入日常作業之中，並有不定期的宣導、訓練，讓所有的員工能夠安心、安全、舒適的工作。

### 設置專屬權責單位，推動環安業務運作

為使凌華科技能有效推動，符合環安衛管理系統之相關條文並確保生產、公司活動能符合本地法規及客戶相關要求，本公司設立職安單位進行系統業務推動、對內、外團體的聯絡。另外為了有效與利害相關者進行雙向溝通，設有環安衛管理委員會參與公司的環安衛政策之訂定、審議作業環境監測結果、參與職業災害調查與後續改善，並可進行各項安衛提案，幫助凌華科技增強環安衛的運作機制，且經由員工的參加與回饋，也可以找出細微的改善點進行改善，達到上下一體，傳達重視環保、安全衛生之理念，進而持續追求永續經營之目標。

本公司依法建立職業安全衛生委員於每季召開環安衛管理委員會，且委員會成員依法超過 3 分之 1 以上為勞工代表。

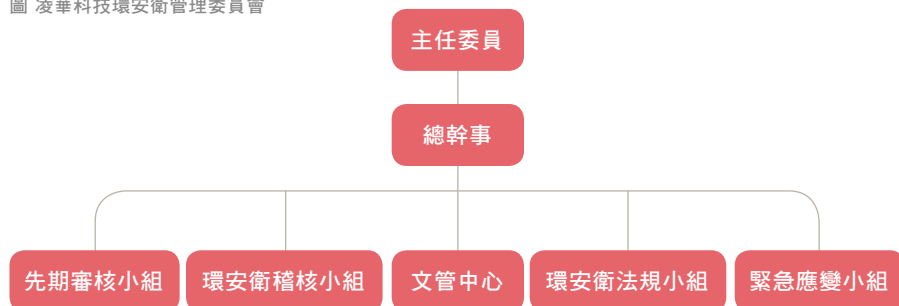
#### 1 環安衛管理委員會

- a. 負責環安衛管理政策之推行。
- b. 環安衛管理計劃之擬訂與推行。
- c. 核定相關環安衛管理之教育訓練計劃。
- d. 核定環安衛管理設備之相關操作標準、檢驗標準及管制標準。
- e. 會商解決環安衛管理執行問題。
- f. 評核環安衛管理系統實施績效，並對執行計劃偏差事項進行檢討。
- g. 研究環安衛管理方案之改進。
- h. 負責規劃環安衛管理目標與標的擬定。



- 2 文管中心：負責環安衛管理系統文件之制訂與修訂。
- 3 環安衛稽核小組：負責環安衛管理系統之定期或不定期稽核並提出改善要求。
- 4 環安衛先期審查小組：負責環安衛先期審查工作並進行環安衛影響評估以篩選重大環安衛考量面。
- 5 環安衛法規小組：負責蒐集相關環安衛法規，作好法規適用性審查，並定期更新法規。
- 6 緊急應變小組：負責災變應變方案擬定、善後處理等。

圖 凌華科技環安衛管理委員會



## 落實安全衛生管理實務

### 職業安全衛生零災害實績

本公司於民國 101 年 8 月正式加入無災害工實紀錄網，於每月申報無災害工時紀錄，經本公司全體同仁共同努力下，截至民國 108 年 3 月，累積 1,232 萬小時無災害工時（當月發生一起作業人員夾傷案），後續本公司也加強人員訓練、作業環境進行改善，無災害工時累積至民國 109 年 4 月，有 217 萬小時無災害工時紀錄，獲得主管機關委託中華民國工業安全協會頒發無災害工時紀錄獎狀。



## 環安衛系統建置

本公司為有效推動環安運作，建置 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並設專責單位定期巡檢查核，包含製程作業安全、設備操作、化學品的使用、作業環境的監測、廢棄物的收集與處理，並賦與員工教育訓練，讓員工能充分了解公司的環安衛政策，以下為主要事項說明。

1. 承攬商進廠施工管理：承攬商入廠施工前，需接受本公司的訓練宣導、現場危害告知、緊急應變處理…等措施，並留下書面紀錄以供備查。
2. 化學品審查管理等相關作業：本公司的所有化學品皆由職安單位進行造冊控管，如使用單位有新設需求時，需依照系統的變更管理作業進行申請，確認危害性、使用條件、人員訓練、安全資料表…等相關措施完成後，方可進行使用。
3. 作業環境監測：本公司定期審閱化學品的成分，擬訂監測計畫，並依照法規規定，委託勞動部認可的檢驗單位，安排檢測，並將檢測結果公布讓員工知悉。
4. 廢棄物的運作管理：依照環保署廢棄物清理法等相關規定，本公司設置法定的廢棄物儲存區，並與環保署認可的清除、處理業者簽約，進行合格清運與法定申報。

## 緊急應變與搶救

### 消防及緊急應變實績

本公司設有緊急事件準備與應變程序，擬定各項可能發生的災變，並挑出可能性較高的項目進行災害演練，緊急應變組織架構，由負責人擔任總指揮官，轄下編置指揮班、通報聯絡班、安全防護班、避難引導班、救護班、滅火班、化學品洩漏處理小組…等各班別，並定期辦理化學品洩漏演練、火災與其他災害應變演練，期望能減輕災害的損失與影響。

### 急救訓練與 AED 教育訓練實績

AED(Automated External Defibrillator)，稱為「自動體外心臟電擊去顫器」，是一台能夠自動偵測傷病患心律脈搏、並施以電擊使心臟恢復正常運作的儀器，公司為了在第一時間讓員工能緊急搶救，故在工作場所設置 AED，並邀請轄區消防隊教導員工操作 AED 裝置及 CPR 心肺復甦術，以利於緊急狀況發生能立即進行急救。

另外，為了讓各區域發生意外時能及時救援，公司也定期安排人員參加急救人員證照的初訓、回訓，讓各區域、各時段的工作場所的員工能自救、互救，期望與員工共同營造公司同仁健康、安全的生活環境。

## 危害性化學品標示及通識規則訓練實績

實施化學品危害觀念建立之教育訓練，使化學品操作者充分知悉化學品特性、相關標示含義、預防性操作措施及緊急洩漏應變處理方式等，培育員工正確的化學品使用認知觀念，防範操作過程中因使用不當而導致火災、爆炸、人員中毒等災害，萬一發生洩漏意外，有立即採取快速有效的緊急應變措施能力，避免災害擴大而損失生命財產，確保工作者、工作場所及附近周遭環境之安全。

2017~2019 年度凌華環保、健康投資支出一覽表 (單位：元)

項目	2017	2018	2019
作業環境測定	147,436	144,708	89,500
廢棄物清運	80,000	80,000	83,000
廠醫	126,000	168,000	378,000
健康檢查	349,200 (巡迴健檢)	300,318 (高階健檢)	714,200 (巡迴健檢)
水質檢測	12,600	12,600	11,340
ISO 14001 管理系統 認證費	143,096	81,900	83,223
ISO 45001 管理系統 認證費	68,769 (OHSAS 18001)	108,675 (Re-certification)	138,947 (Revised ISO 45001)

\* 前版 CSR 2017 年作業環境測定為單次費用，修正應為每年 2 次費用加總。

\* 補充說明：2017 年健檢費用已排除員工自費金額 (原總金額為 1,378,150 元)。

## 全方位的健康職場

凌華科技深知，員工的身心健康才可使企業健全成長及永續發展，健康快樂的員工能為企業帶來高創意、高效率、高生產及高利潤，因此致力於推動預防醫學、疾病防治及健康促進，積極推動全方位的職業安全衛生及健康促進活動，2018-2019 年共執行 12 場健康促進講座及活動，員工於每場活動參與人次超過 30 人，活動與講座平均滿意度超過 80%，並於 2018 年再度通過教育部體育署「運動企業認證」，2019 年透過康健雜誌，與 170 家先驅企業共同許諾，願提供員工優質的工作環境，關心員工健康的生活與壓力，共同營造健康幸福企業。

## 完善的健康計畫

凌華科技優於法規，員工皆享有醫療院所健康檢查、疫苗接種、癌症篩檢等，每月由職業醫學科專科醫師至公司進行臨廠服務。

### 醫師駐診服務

- (1) 職業專科醫師 (廠醫) 每月共執行 9 小時臨廠服務。
- (2) 依據健檢報告篩選出二期高血壓之同仁共 12 位，其中由廠醫進一步評估及護理師不定時關懷，給予最專業及完善之健康管理，2018-2019 年二期高血壓之同仁廠醫諮詢率達 100%。

### 健康檢查

- (1) 新進人員可至公司特約之專業健檢中心享免費體格檢查。
- (2) 同仁們每兩年可享有一次免費健康檢查，並與教學醫院等級以上之醫院合作，針對員工健檢異常原因進行分析、家醫科醫師諮詢與協助和後續追蹤。
- (3) 執行特殊危害作業的同仁享有每年一次的特殊作業健康檢查 (如游離輻射、特定化學物質作業等)。

### 女性員工保障

凌華科技始終將懷孕哺乳階段女性員工的健康視為首要，並積極制定保護措施，並要求各單位配合，包括：

- (1) 對已懷孕及哺乳期員工，實施作業環境對健康的風險評估，如作業環境存在風險，必須進行崗位轉調作業。
- (2) 不得安排懷孕及哺乳期員工加班與夜班。
- (3) 定期追蹤妊娠及哺乳同仁健康狀況並予以指導。
- (4) 妊娠或分娩後一年之員工，定期安排廠醫介入評估，視評估結果做適性安排。
- (5) 為緩解職場婦女身心壓力，公司辦理紓壓系列講座活動供同仁報名參加。

### 妊娠女性同仁安全的工作環境

依據廠商提供每季環境定期查核結果，並未有作業環境對女性員工健康有顯著影響，亦無妊娠中或哺乳期員工執行加班與夜班的案例。





## 專業醫護支持

### 1. 妊娠前後，專業介入不間斷

2018 年產後同仁共 4 位，其中完成廠醫諮詢率達 100%，2019 年主動回覆懷孕關懷問卷者共 9 位，且妊娠前、中、後期完成廠醫諮詢率達 100%，並由護理師定時電話關懷，或給予個別性妊娠衛教。

### 2. 心血管疾病高風險族群加強追蹤

健檢數據分析結果，共 13 位過負荷暨二度高血壓的同仁，因此針對此族群，與廠醫訂定血壓量測計畫，護理師不定時電話關懷、給予個別性衛教或實際量測、紀錄血壓，13 位同仁廠醫諮詢率達 100%。

## 溫馨、友善的哺乳環境

公司於各樓層設置溫馨舒適的哺乳室，供同仁隱密、舒適的哺集乳空間，透過新人訓練、好孕報 e 報、哺乳室使用守則，加強宣導公司哺乳室設置地點與使用權益，徹底落實員工母乳哺餵的友善環境。

## 無菸健康職場

為呼應健康職場之理念，提昇員工健康，並增進企業生產力，凌華科技與新北市政府一同推動無菸職場環境，於 2019 年舉辦戒菸活動，參加人數 10 人，其中公司以團體獎名義獲得新北市政府頒發獎狀以視鼓勵。



## 健康促進活動

凌華科技因應公司同仁健康需求，不定期邀請專業講師透過講座及活動方式，加強員工健康管理的認知，也藉由專業課程提升運動意識。若員工有任何健康相關問題，皆可預約職業專科醫師健康諮詢服務，以專業角度給予護理衛教及相關就醫資訊，藉以期望能徹底做好完善的健康管理。

### 減重 / 減脂比賽暨相關系列課程

安排減重相關系列活動，搭配 InBody 醫療電子檢測，由專業瑜珈老師、健身教練及營養師，從多方面著手減重計畫，總參加人數達 110 人，滿意度達 92%。



## 遠離三高講座

由專業家醫科醫師視角，講授心血管疾病與三高的關聯性，提升員工健康意識。



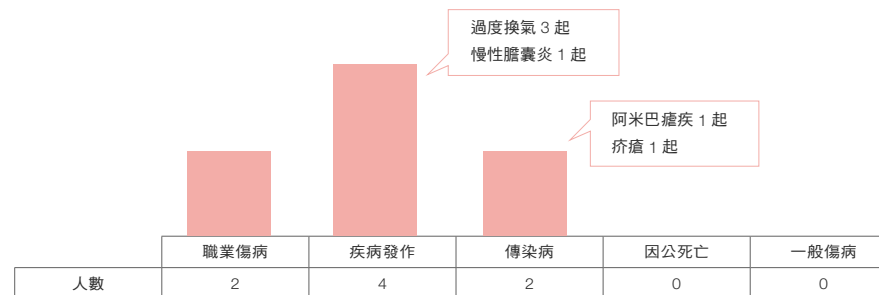
## 身心舒壓系列講座

由專業心理諮商師、瑜珈老師及芳療師，透過體位法、心理課程或精油按摩達到身心放鬆狀態。

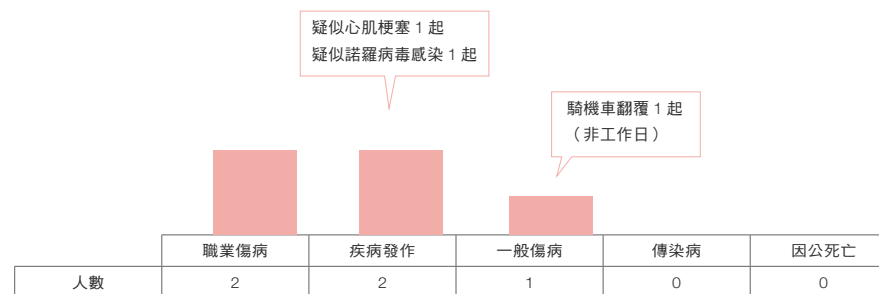


## 職業災害統計及分析

傷病統計 (\* 職業傷病統計中不含交通事故)



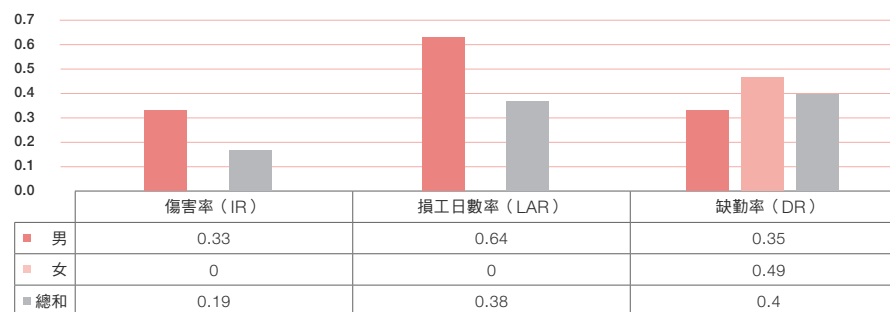
2018 年傷病統計



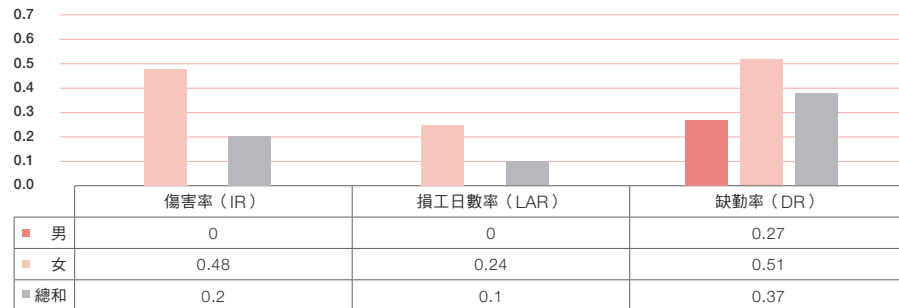
2019 年傷病統計

## 傷害類別分析

2018 年台北總公司員工傷害率 (IR)、損工日數率 (LDR)、缺勤率 (AR)：



2019 年台北總公司員工傷害率 (IR)、損工日數率 (LDR)、缺勤率 (AR)：



\* 職業病率及因公死亡件數皆為 0。

\* 計算方式：傷害率 (IR)=(總計失能傷害人(件)/總經歷工時) x200,000，輕傷已計入傷害率 (IR) 內。

損工日數率 (LDR)=(失能傷害之總損失日數 / 工作總時數) x200,000

職業病率 (ODR)= 職業病事件件數總計 / 工作總天數 x100%

缺勤率 (AR)= 缺勤日數 / 工作總天數 x100%

\* 缺勤係指：工傷假、普通傷病假及特准病假 (含女性生理假)。

\* 損工日數係指預定工作日，且以事故發生當天開始計算。

\*2018 及 2019 年皆無員工以外之工作者。

### 事故統計紀錄、虛驚事件 (Near Miss) 自主通報系統

凌華科技對於所有工安事故統計及紀錄由勞安室負責，不論是死亡、失能傷害、輕傷害或就診醫療等事故，均詳細記錄於年度職災一覽表，並在年度結束實施統計、分析。

為加強工安事故通報全面性，要求員工在發生虛驚事件時應執行通報，為此於公司網頁新增專屬通報系統，虛驚事件 (Near miss) 自主通報。

凌華科技提供員工安全、舒適的職場環境，並會進行所有職業災害個案原因分析，執行改善方案，定期統計分析職災各項指標，於公司所有安全衛生會議中提出，同實教育訓練時加強宣導，避免類似事件再度發生，將失能傷害事件降至最低。





## GRI 內容索引

GRI 準則 揭露項目			對應 章節	頁碼	備註
GRI 102 一般揭露 [2016]					
組織概況	102-1	組織名稱	1.1	7	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1	7	無任何產品及服務在特定市場被禁止
	102-3	總部位置	1.1	7	
	102-4	營運據點	1.1	7	
	102-5	所有權與法律形式	1.1	7	
	102-6	提供服務的市場	1.1	7	
	102-7	組織規模	1.1	7-8	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	7.1	53	
	102-9	供應鏈	4.2	31	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	4.2		無
	102-11	預警原則或方針	2.8	16	
	102-12	外部倡議	1.3	9	未簽署外部倡議
	102-13	公協會的會員資格	1.3	9	
策略	102-14	決策者的聲明	經營者的話 3.1	4 22	
	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.8	16-17	
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準和行為規範	2.9/2.10	18-19	
治理	102-18	治理結構	2.2/3.1	13 22	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.2	13	
	102-36	薪酬決定的流程	2.4	14	
利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	3.2	23	
	102-41	團體協約	7.5	57	無
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	3.2	23	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	3.2	23	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	3.2	23	

報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.2	8	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	3.3	24	
	102-47	重大主題表列	3.3	25	
	102-48	資訊重編	編輯原則	5	無
	102-49	報導改變	編輯原則	5	
	102-50	報告期間	編輯原則	5	
	102-51	上一次報告書的日期	編輯原則	5	
	102-52	報告週期	編輯原則	5	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	編輯原則	5	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	編輯原則	5	
	102-55	GRI 內容索引	8	64	
	102-56	外部保證／確信			本報告未進行外部保證 / 確信
GRI 103 管理方針 [2016]					
管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.3	26	
	103-2	管理方針及其要素	3.3	27-28	
	103-3	管理方針的評估	3.3	27-28	
GRI 200 經濟面 [2016]					
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2	8	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計	7.1	54	
市場地位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	7.1	53	

採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2	31	
反貪腐	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.10	20	無
反競爭行為	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.10	20	無
GRI 300 環境面 [2016]					
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	6.3	48	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 6.3	31 49	
	302-3	能源密集度	6.3	49	
	302-4	減少能源消耗	6.2 6.3	45 47	
水	303-1	依來源劃分的取水量	6.3	47	
排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.3	48	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.3	48	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	6.3	49	
	305-4	溫室氣體排放密集度	6.3	49	
廢汙水和廢棄物	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	6.3	46	
有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	2.10 6.3	19 46	無
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2	32	
GRI 400 社會面 [2016]					
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	7.1	54	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	7.1	54	
	401-3	育嬰假	7.1	54	
職業安全衛生	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	7.6	59	
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	7.6	62	

訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	7.4	57	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.4	57	
治理單位與員工的多元化	405-1	治理單位與員工的多元化	7.1	53	
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.10	20	無歧視事件
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.10 7.5	20 30	無
	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.10 7.5	20 30	無
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	7.1	53	無
供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.2	32	
顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	6.4	50	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	6.4	50	無
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	6.4	50	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	6.4	50	無
顧客隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.10	19	無
社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.10	20	無

