



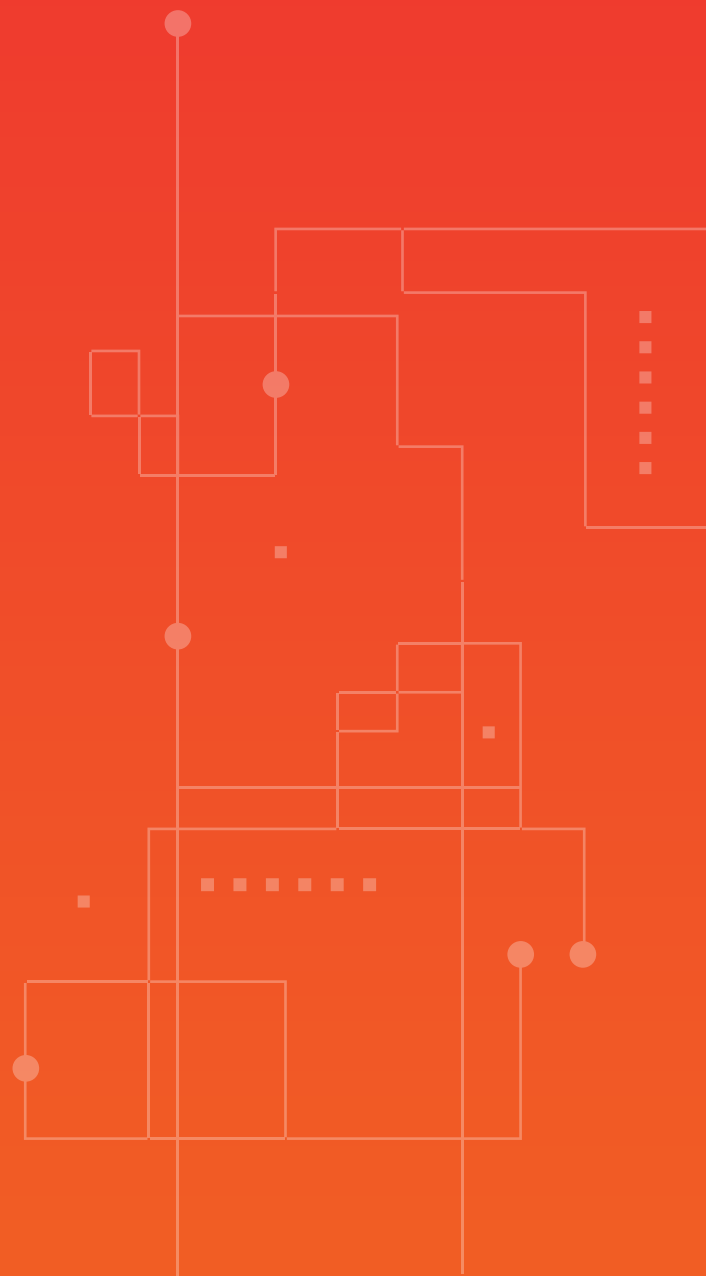
2016 CSR REPORT

INDEX

1. 董事長的話	1	6. 環境類別	31	• 薪酬與福利	
2. 關於我們	3	• 環境資源投入量化統計		• 符合法令之退休金制度	
3. 關於報告書	5	• 環境資訊產出量化統計		• 周延實惠的保險計劃	
4. 經濟類別	13	• 致力於溫室氣體減量		• 優於法令的休假制度	
• 營運成果		7. 供應商管理	35	• 優質多元的福利活動	
• 凌陽科技提供iOS CarPlay / Android Auto / CarLife車載解決方案，並領先同業，擁有全國首座iOS CarPlay認證實驗室		• 政策與方針		• 健康第一，專業醫師駐診諮詢	
• 聰明晶片，實踐低碳經濟的無限可能		• 晶圓產品供應鏈		• 社團活動，開創交流新契機	
5. 公司治理	25	• 供應商類別與在地採購		• 免費停車，便捷通勤福利	
• 董事會職能提升		• 首度展開供應商ESG調查		• 餐飲服務，物美價廉、選擇多樣	
• 設置審計委員會，對財務、人事、稽核嚴格把關		• 設立供應商廉潔舉報專線		• 特約商店，優惠福利延伸全台	
• 設置薪資報酬委員會，協助評估薪酬水準		8. 社會類別 –	39	9. 社會類別 –	57
• 落實誠信經營，保障股東權益		內部員工關懷		外部公益參與	
• 所有營運活動，嚴格遵循國內外法令法規		• 人力資源結構		• 捐贈350萬獎助學金，為所當為，無限延伸愛與關懷	
		• 恪守勞動基準法，員工溝通聯繫無間		• 善用所長，跨界公益積極參與外部活動	
		• 遵循性別平等法，落實育嬰留停制		10. 附錄	63
		• 內部培訓加乘外部學習，完備的教育訓練發展體系			
		• 管考制度升級優化，績效管理系統全新改版			
		• 人權至上的政策作為			
		• 職業安全與健康管理			

1

董事長的話



董事長的話

科技為全人類帶來巨大的改變與顯著的影響，尤其是先進駕駛輔助系統（Advanced Driver Assistance Systems, ADAS）所引發前所未有的產業轉型，我們持續在各種積體電路及模組設計製造上不斷創新，同時也積極的落實企業社會責任。因為我們相信，永續經營的價值將為我們的公司、股東及社會創造更大的共享利益。凌陽的願景是藉由頂尖晶片產品設計製造，來豐富人類的生活。透過這份首度發行的永續報告，揭露各項經濟、環境與社會類別具體行動，來回應利害關係人的需求。

凌陽科技十分著重行動力與成果導向，高效節能表現與領先業界的頂尖產品，是驅動我們超越自我的關鍵力量。我們擁有全國首座iOS CarPlay認證實驗室、車載娛樂系統晶片研發與創新，以及各式各樣在業界扮演領先地位的產品與服務。更重要的是，在我們多年的努力下，讓晶片產品的電力消耗逐年降低，也彰顯我們致力於打造低功耗的綠色產品，因應低碳經濟時代的來臨。

除了維持公司的日常營運之外，我們也同步重視環境考量面的永續發展，面對全球頂尖客戶對於產品品質與綠色製程的高標準採購門檻，我們戮力提升本公司服務過程與外部供應商皆能符合全球環保規範要求。



我們試圖為台灣打造積體電路及模組設計製造的永續產業成長曲線。此外，2016年凌陽科技也投注大量資源在我們的員工，透過訓練與培養、絕佳的工作環境和管考制度升級優化等計畫，鼓勵員工持續精進並且提升職能。同時，在社會公益的行動方案我們也積極參與，凌陽科技定期捐贈給非營利組織家扶基金會，希望透過穩定的經濟資助，改善弱勢孩童的家庭環境，甚至鼓勵他們自立自足。

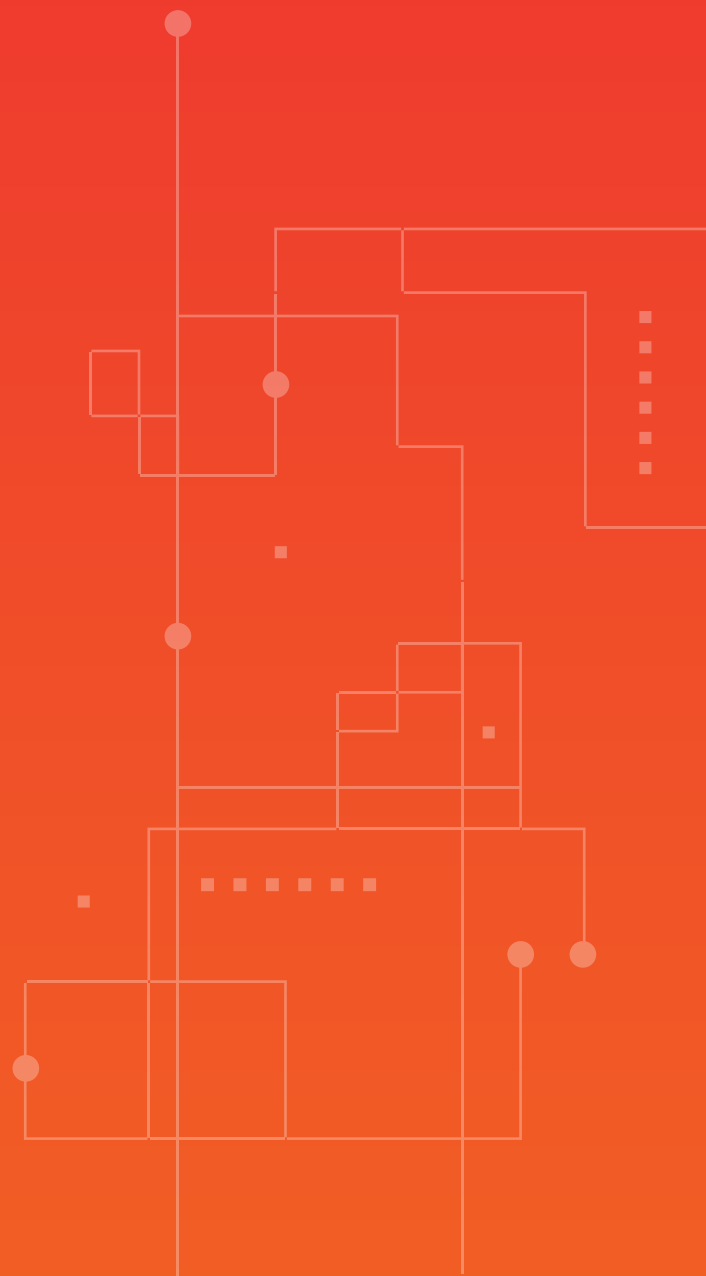
展望未來，我們將持續採取最負責任的管理政策與方針，來達成永續經營的使命，同時也誠摯的歡迎各方利害關係人，能夠持續給予我們回饋，在下一年度的企業社會責任報告書中，我們將呈現更加卓越的表現。

董事長

黃洲杰

2

關於我們





關於我們

先進駕駛輔助系統 ADAS 的先行者

凌陽科技股份有限公司，簡稱凌陽科技，成立於1990年。2016年實收資本額59億，正式員工人數為331人。公司類型為上市公司，股票代號臺證所2401。

主要產品與服務

凌陽科技致力於以創新研究為基礎，專注於先進駕駛輔助系統（Advanced Driver Assistance Systems, ADAS）晶片研發設計，掌握各種積體電路及模組之設計、製造、測試及銷售。同時也持續研發次微米技術、多媒體影音、單晶片微處理器及數位信號處理器（discrete signal processor, DSP）、精簡指令集計算（reduced instruction set computing, RISC）等核

心技術。其他產品包括DVD播放機單晶片、可攜式DVD播放機單晶片、車載娛樂資訊系統晶片、先進駕駛輔助系統晶片、音效晶片等解決方案。更多詳細產品介紹，請前往凌陽科技網站－產品與服務－瞭解更多。

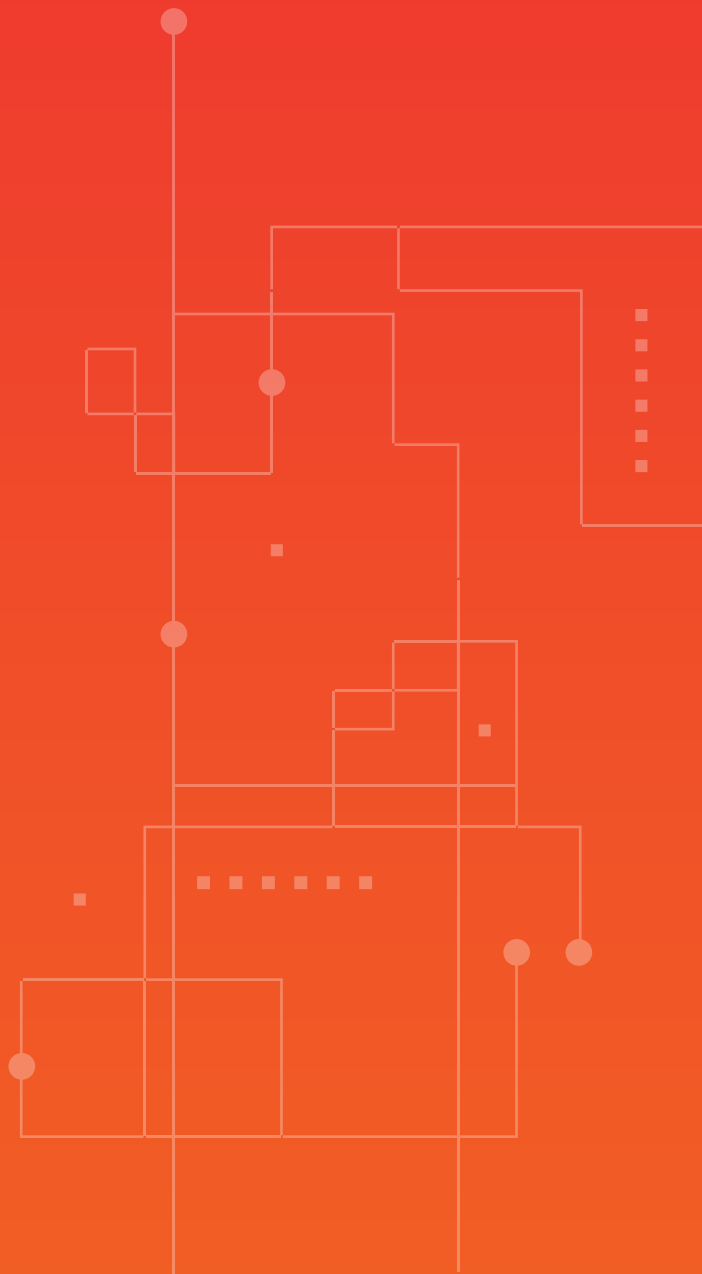
主要營運據點與從屬公司

營運總部位於臺灣新竹縣科學工業園區創新一路19號。從屬公司資訊揭露如下，大陸子公司包括上海凌陽、凌陽利華(深圳)、凌陽成芯(成都)、北京凌陽益輝與北京凌陽愛普等，主要為支援集團內公司之大陸客戶工程服務與業務推廣。

1. 凌陽電通股份有限公司
2. 芯鼎科技有限公司
3. 凌陽多媒體公司
4. 凌陽創新科技公司
5. Sunplus mMobiles SAS
6. 上海凌陽公司
7. 深圳凌陽利華公司
8. 成都凌陽成芯公司
9. 北京凌陽益輝公司
10. 北京凌陽愛普公司
11. 縱橫壹旅遊公司
12. 四川縱橫壹文化公司
13. 翰揚科技公司
14. 景相科技公司
15. 宏陽科技公司
16. 凌通科技公司
17. 深圳凌嘉公司
18. 香港凌通公司
19. 香港凌陽公司
20. 其餘從屬公司從事投資業務

3

關於報告書



報告書基本資訊

這是凌陽科技第1次發行企業社會責任報告書，未來我們也將每年持續發行此報告，定期向外界揭露非財務績效以外的營運成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。

資訊揭露期間

2016 CSR Report 的資訊揭露期間為2016年1月1日至2016年12月31日。

報告週期

報告發布週期為每年發布1次。

報告書範疇與考量面邊界

本報告書經濟類別的數據來源為2016年企業年報所刊登的合併財務報表，合併營收數據涵蓋範圍包括凌陽科技股份有限公司整體營業收入資訊，包含營運總部及子公司。除了經濟類別外，本次在環境及社會類別裡的資訊揭露，只揭露營運總部資訊，營運總部位於新竹科學工業園區（臺灣新竹縣）。報告期間的組織規模、所有權或供應鏈無重大變化。

編撰指南

本報告書依據全球報告倡議組織全球永續性報告指標（Global Reporting Initiative, Sustainability Reporting Guidelines Version 4.0, 簡稱 GRI G4）編撰。同時，亦遵守 GRI G4 一般標準揭露（General Standard Disclosures）依循核心選項（in accordance with core option）。本報告書並附有 GRI G4 完整對照表，以供索引各章節內容。

廣泛搜集各項國際永續指標

除了GRI G4之外，我們也預計廣納更多國際永續指標，作為報告書編撰與企業社會責任策略研擬之參考依據，包括：

- 聯合國17項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）

- 道瓊永續指數（Dow Jones Sustainability Index, DJSI）
- 聯合國氣候變化框架協議簽署方之間的第21次談判會議（Conference of the Parties, COP 21）
- 聯合國政府間氣候變遷專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）第5次評估報告（The Fifth Assessment Report, AR5）
- 國際碳揭露專案（Carbon Disclosure Project, CDP）
- Bloomberg ESG 調查（Environmental, Social, Governance, Bloomberg ESG Survey）
- ISO 22301 營運持續管理系統（Business Continuity Management）

CSR 組織架構

我們籌組凌陽科技企業社會責任跨部門小組，並由董事會授權執行長擔任召集人，負責研擬永續發展趨勢、瞭解利害關係人需求以提出公司在相關議題的風險與機會，並與各功能委員會共同規劃應用策略及執行方案。我們透過定期會議，檢視公司治理、綠色製程與產品以及員工關懷等議題，各事業部門就相關議題進行跨部門整合、回報與推動。關於企業社會責任之策略規劃與執行成果，我們依循證交所《上市上櫃公司企業社會責任實務守則》第7條，針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題執行成果，在下一個年度向董事會報告。



附帶報告之外部確保措施

在本報告所揭露之財務數據，來自於勤業眾信聯合會計師事務所，依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證之合併財務報告。此外，ISO 9001 品質管理系統 ISO 9001 Quality Management Systems、IECQ HSPM 080000:2012 有害物質流程管理系統要求 IECQ Hazardous Substance Process Management System 080000:2012 Requirements、ISO 14001:2015 新版環境管理系統 Environmental management systems，皆通過獨立第三方驗證機構驗證。

聯絡資訊

如果您對於《凌陽科技 2016 企業社會責任報告書》有任何建議，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為便於查詢，我們也同步將此份報告書公佈於官網。

地址：新竹縣科學工業園區創新一路19號
官方網站：<http://www.sunplus.com>
聯絡人：沈文義
電話：+886-3-5786005
電子郵件：wayne@sunplus.com

鑑別重大考量面與邊界

我們透過鑑別（identification）、排序（prioritization）、確證（validation）、檢視（review）4大步驟，鑑別重大考量面。首先在步驟 1，我們鑑別相關議題。經過本公司內部會議，整理一份值得包含在本報告的議題清單，又稱相關議題（relevant topics）。我們從《GRI G4 永續性報告指南》考量面（aspects）與標準揭露（standard disclosures）挑選相關議題。接下來執行步驟 2 排序，同樣依據《GRI G4 永續性報告指南》界定報告內容 3 原則，將相關議題（relevant topics）進行排序。包括利害關係人包容性（stakeholder inclusiveness），藉此釐清利害關係人，並在本報告中說明如何回應他們的合理期望與利益。還有重大性（materiality），再次確認本報告所挑選的議題，是否足以造成對經濟、環境和社會的顯著衝擊。最後則是永續性（sustainability context），揭露本公司如何對當地或全球經濟、環境及社會發展趨勢，所完成的改善或降低破壞。特別說明的是，本報告書所提及之顯著衝擊（impact），泛指正面與負面、長期與短期，以及直接與間接的衝擊。

同時，我們亦遵循GRI G4指南，在步驟 1 所鑑別的相關議題（relevant topics），從此階段開始稱為考量面（aspects）。我們也針對利害關係人透過多元化的溝通方式，蒐集他們關心的議題，且召集各部門負

責人，在內部會議上提出各方利害關係人的關注議題，並經統計獲得以下議題重大性排序結果。在步驟 3 確證的過程中，我們依據 GRI G4 完整性原則（completeness），以評估已經鑑別的重大考量面。完整性原則包括範圍（scope）、考量面邊界（aspect boundaries），對每個重大考量面定義衝擊邊界；以及2016年資訊的完整性。更重要的是，本報告書經排序後的重重大考量面清單，已經過高層決策者核准。而在鑑別重大考量面與邊界的最後階段，也就是步驟 4 檢視，將在本報告發佈後，展開利害關係人的回饋資訊蒐集，為下一個報告週期做準備。因為，各方利害關係人的意見調查結果，將有助於下一報告週期的鑑別步驟。

▼重大議題排序

Step 1 ▶▶

鑑別 (Identification)

首先在步驟1鑑別過程中，經由企業社會責任辦公室內部會議，GRI G4 考量面 (Aspects)、挑選相關議題 (Relevant Topics)。我們鑑別出未來3年內的企業社會責任報告書15個GRI G4重大考量面，包括經濟類3個，環境面4個，社會面8個。

經濟類別

- 經濟績效
- 市場與品牌形象
- 研發與創新

環境類別

- 原物料-無衝突礦石
- 環境法規遵循
- 產品低耗能設計
- 供應商管理-環境類別

社會類別

- 顧客隱私
- 注重人權
- 健全勞資關係
- 健康職場
- 訓練與教育
- 員工多元化
- 女男同酬
- 供應商管理-EICC人權類別

Step 2 ▼

排序 (Prioritization)

經濟類別之重大考量面為經濟績效、市場與品牌形象、研發與創新。環境類別重大考量面為無衝突礦石原物料、環境法規遵循、產品低耗能設計、供應商管理-環境類別。我們也明確的界定組織內外不同的衝擊邊界。

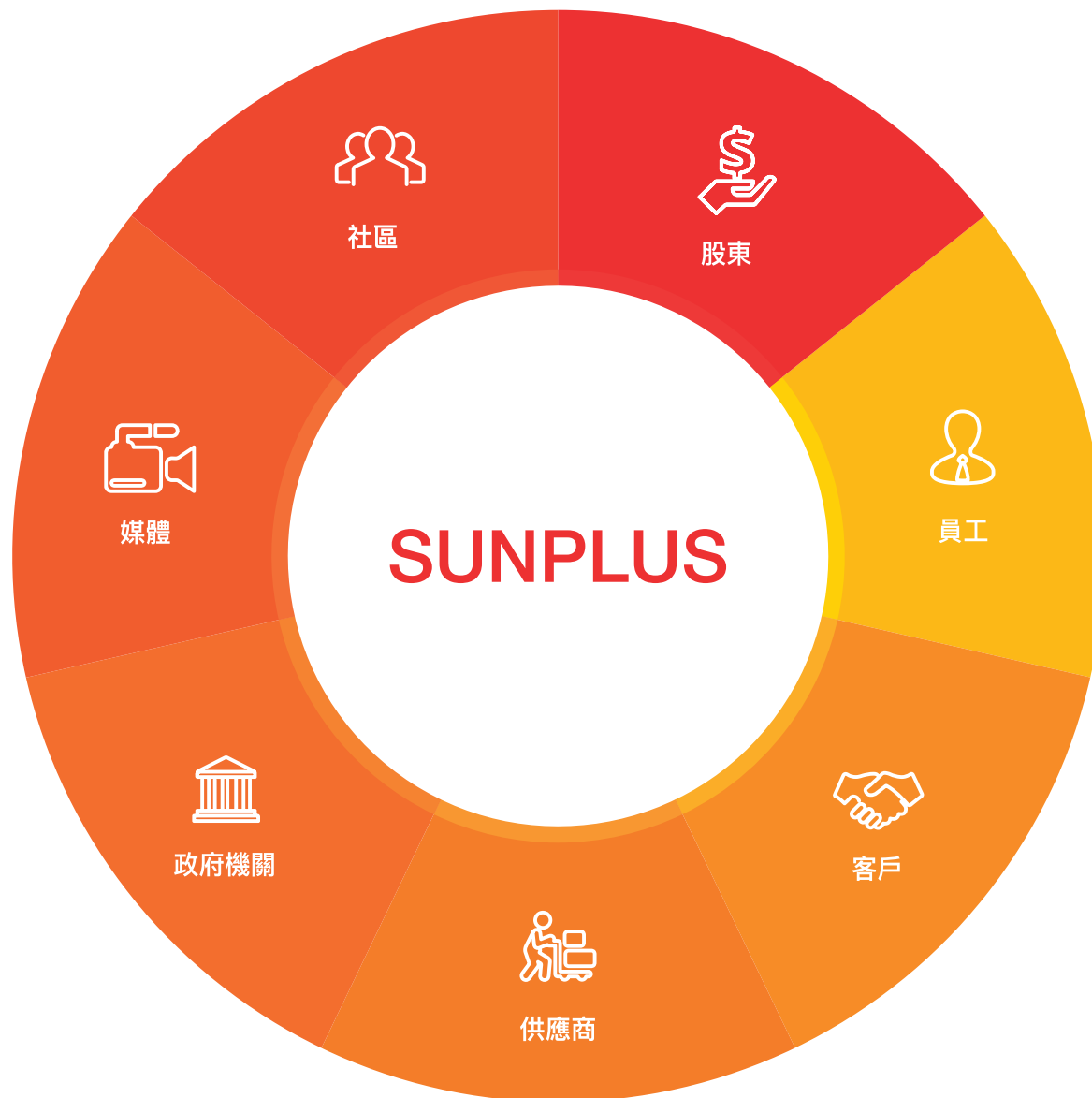


Step 3 ▲ 確證 (Validation)

我們依據GRI G4完整性原則 (Completeness)，以評估已經鑑別的重大考量面。完整性原則包括範圍 (Scope)，本報告所有涵蓋的考量面，例如經濟績效、原物料、職業健康與安全以及員工訓練教育；考量面邊界 (Aspect Boundaries)，對每個重大考量面定義衝擊邊界；以及報告期間資訊的完整性。

利害關係人溝通

為了追求永續發展，我們與所有利害關係人建立透明、有效的多向溝通管道，積極瞭解他們的需求及對我們的期許，也做為擬訂企業社會責任政策與相關計劃之重要參考。透過內部會議，鑑別利害關係人類別。與我們相關的利害關係人包括(1)員工、(2)政府機關、(3)投資人、(4)客戶、(5)供應商、(6)社區、(7)媒體。我們期望這份報告的資訊品質，能讓各方利害關係人對我們努力的成果做出合理的評估，我們也將持續廣納寶貴意見，進而擬定並採取適當的永續方案與行動。也會不定期進行內外部利害關係人議合(stakeholder engagement)，並積極回應他們所關注的議題與注意事項。關於利害關係人議合方式與頻率請見以下說明。



定期發布財務績效報告，向投資人揭露營運績效

- 年度財務報告：每年3月31日以前公布。依循《證券交易法》第36條，每會計年度終了後3個月內，公告並申報經會計師查核簽證之財務報告。刊登媒體為官方網站與臺灣證券交易所公開資訊觀測站，股東與利害關係人皆可便利且快速取得透明化的財務資訊。
- 每季財務報告：第1季財務報告於每年5月15日前公布、第2季財務報告於每年8月15日前公布、第3季財務報告於每年11月15日前公布。依循《證券交易法》第36條，於每會計年度第1季、第2季及第3季終了後45天內，公告並申報經會計師核閱及提報董事會之財務報告。刊登媒體為官方網站與臺灣證券交易所公開資訊觀測站。
- 每月營收報告：每個月發布一次，並於每月10日前公布合併營收財務報告。刊登媒體為官方網站與臺灣證券交易所公開資訊觀測站，股東與利害關係人皆可便利的取得透明化的財務資訊。

定期發布非財務績效報告，向全體利害關係人揭露永續方針

每年將發布《企業社會責任報告書》，向利害關係人揭露財務以外的經營績效，包括公司治理、綠色製程與環境友善管理措施、員工職業安全軟硬體設備更新、員工教育訓練、福利政策以及社會公益執行成果，展現永續經營之企業願景與使命。刊登媒體為官方網站與臺灣證券交易所公開資訊觀測站，股東與利害關係人皆可便利且快速取得透明化的非財務績效資訊。



▼利害關係人議合方式、頻率與特定程序

邊界	利害關係人	關注事項	溝通途徑	溝通頻率	相關紀錄
內部	員工	薪資、福利、教育訓練、 職業健康與安全	員工溝通會	每半年1次	會議記錄
			高階主管信箱	不定期	E-mail
			職工福利委員會	不定期	公告
			勞工退休準備金監督委員會	每季1次	會議記錄
			內部宣導：E-mail、海報、電子佈告欄	不定期	E-mail、海報、公告
			員工績效面談	每年2次	績效與前程發展分析表
外部	客戶	客戶訴願	客訴不良品分析	依客訴案件	Notes/品保處/客戶訴願系統
		客戶滿意	客戶滿意度調查	每年2次	Notes/品保處/客戶滿意度調查系統
		產品品質及有害物質要求	郵件	不定期	外來文件管制
	代理商	不良品季度清點	不良品季度清點	每季	Notes/品保處/客戶訴願系統
	外包廠	綠色產品要求	GPM系統	報告期限更新，新產品發布，新規範要求	GPM系統
		供應商管理辦法	外包廠稽核：針對新外包廠，即將加入本公司前	當新外包廠加入本公司供應鏈時	Notes/品保處/稽核管理系統
		供應商管理辦法	外包廠考核：針對既有外包廠品質/環境考核	每年舉行1次	Notes/品保處/稽核管理系統
		儀器校驗	年度校驗計畫	每月依排程	Notes/品保處/儀器校驗管理系統
	政府機關	法令遵循	公文往返	不定期	公文
		綠色環保法規遵循	官方網站公告	不定期	網站下載
		技術交流	會議、E-mail	不定期	E-mail、海報

4 經濟類別

營運成果

凌陽科技提供iOS CarPlay / Android Auto / CarLife車載解決方案，
並領先同業，擁有全國首座iOS CarPlay認證實驗室

聰明晶片，實踐低碳經濟的無限可能



營運成果

2016年合併營收淨額為新台幣75.56億元，營業毛利新台幣32.02億元，研發費用19.08億元、管理費用7.04億元及銷售費用3.53億元，2016年營業淨利為新台幣2.36億元。加計營業外淨收入新台幣1.30億元後，稅前淨利達新台幣3.66億元，扣除所得稅費用0.94億元，本公司2016年度稅後淨利為2.73億元，歸屬於凌陽科技本公司業主為新台幣1.20億元，2016年稅後每股純益為新台幣0.20元。

IFRS合併報表揭露2016年其他綜合損益，包含國外營運機構財務報表換算之兌換差額、備供出售金融資產未實現損益、確定福利計畫之再衡量數、採用權益法認列之關聯企業及合資之其他綜合損益份額等，合計2016年其他綜合損益稅後淨額為新台幣-1.14億元。合計2016年度淨利後，2016年之綜合損益總額為新台幣1.59億元；綜合損益歸於本公司業主為獲利新台幣0.27億元。

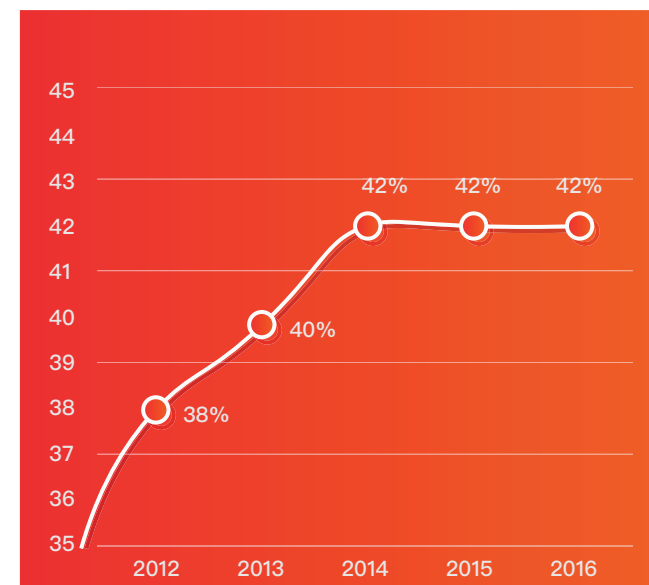
▼ 經濟類別關鍵績效指標

單位：新台幣仟元

▼ 連續4年毛利率皆維持40%以上

	2012	2013	2014	2015	2016
資本額	5,969,099	5,969,099	5,919,949	5,919,949	5,919,949
合併營收	8,615,264	8,521,868	7,871,515	8,465,833	7,556,045
毛利	3,269,420	3,391,968	3,314,401	3,522,625	3,202,488
所得稅	20,581	37,197	56,614	81,882	93,661
合併稅後盈餘	(916,235)	128,547	554,115	828,280	272,506
稅後每股稅後盈餘	(1.59)	0.09	0.72	1.00	0.20
每股淨值(單位：元)	14.36	14.70	15.75	16.10	15.24
員工薪資與福利費用(註2)	2,391,178	2,222,047	2,215,373	2,154,597	2,008,473
支付出資人的款項：股東紅利以現金發放	86,575	58,043	130,475	499,195	715,158

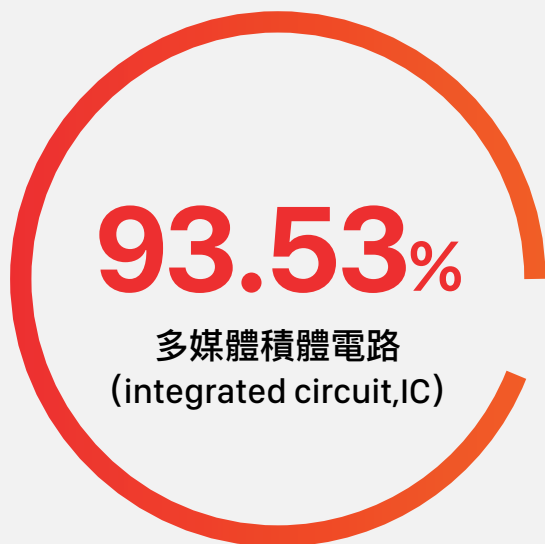
	2012	2013	2014	2015	2016
毛利率	38%	40%	42%	42%	42%



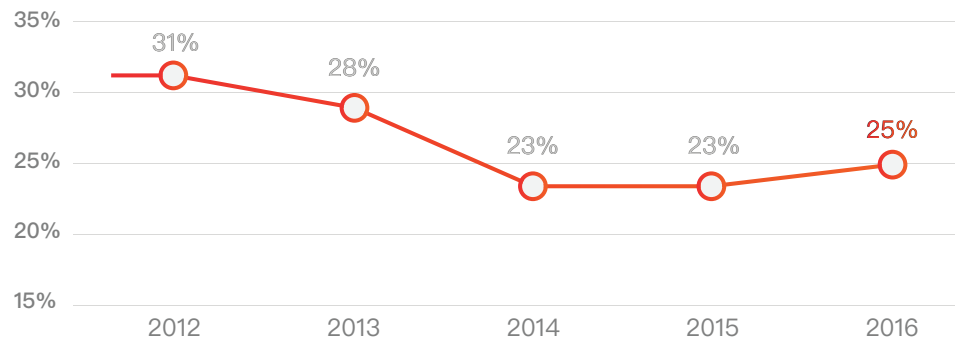
註1：自2013開始，財報編列由原先一般公認會計原則 (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP)，改為國際財務報告準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS)。

註2：資訊來源為國際會計準則第19號員工福利 (Employee Benefits)，簡稱 IAS 19。

▼ 營收分佈統計圖



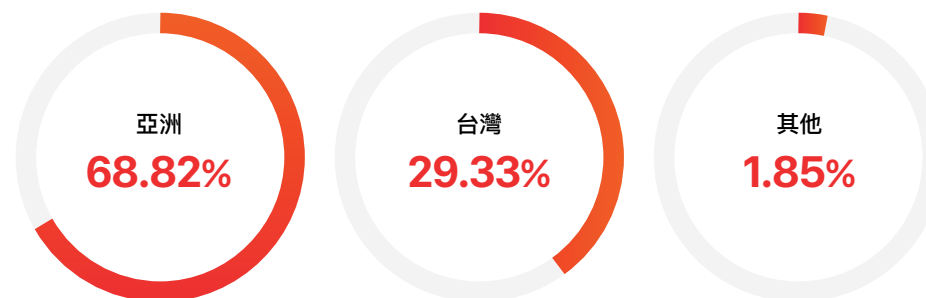
▼ 研發費用占營收淨額之比例圖



▼ 研發費用占營收淨額統計

項目\年度	2012	2013	2014	2015	2016
研發費用	2,707,469	2,365,046	1,832,904	1,934,765	1,908,288
營業收入淨額	8,615,264	8,521,868	7,871,515	8,465,833	7,556,045
研發費用占營業收入淨額之比例	31%	28%	23%	23%	25%

▼ 所提供服務的市場區域圖





▼ 2016年參與的公會與擔任資格

產業公會名稱	高階主管職稱與姓名/在公會裡擔任職務
台灣半導體產業學會	董事長 黃洲杰 / 理事
臺灣半導體產學研發聯盟	董事長 黃洲杰 / 理事
工研院院友會	董事長 黃洲杰 / 常務理事
台灣交通大學校友會總會	董事長 黃洲杰 / 理事長
國立交通大學105年度校務發展諮詢委員	董事長 黃洲杰 / 委員
財團法人華聚產業共同標準推動基金會	董事長 黃洲杰 / 董事
財團法人潘文淵文教基金會	董事長 黃洲杰 / 董事
財團法人華婉文教基金會	董事長 黃洲杰 / 董事
財團法人犯罪被害人保護協會臺灣新竹分會	董事長 黃洲杰 / 委員
保安警察第二總隊警察之友會	董事長 黃洲杰 / 委員

凌陽科技提供iOS CarPlay / Android Auto / CarLife車載解決方案

並領先同業，擁有全國首座iOS CarPlay認證實驗室

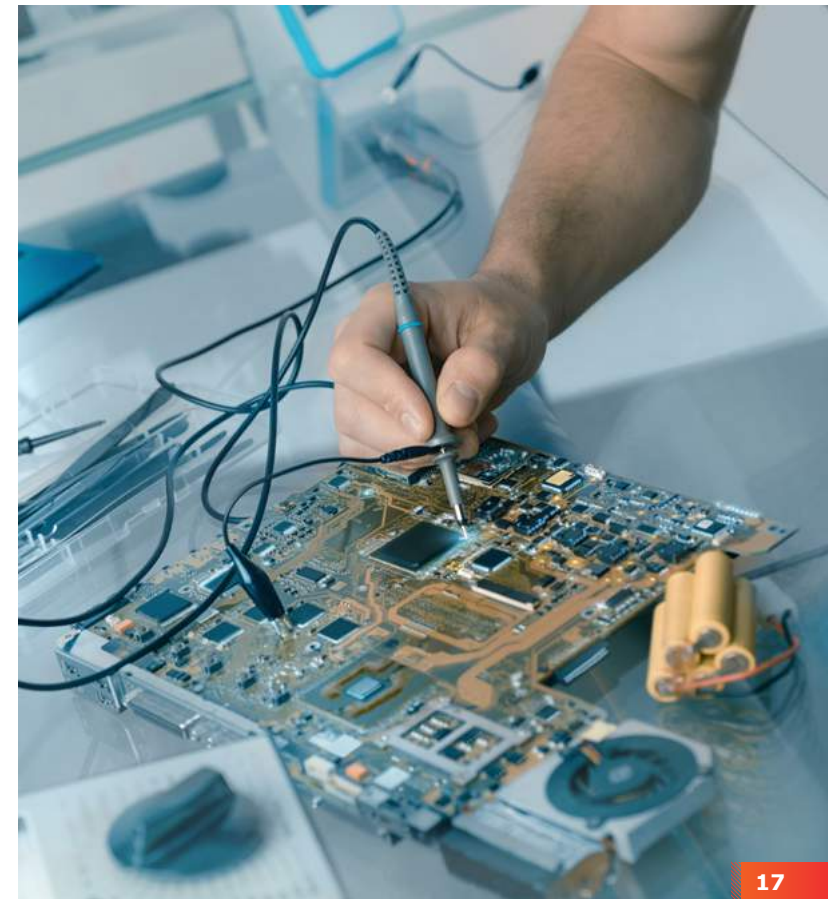
根據蘋果官網所公布的資料，目前已有21個品牌，超過100款的車款支援CarPlay，除了賓士、奧迪、保時捷等高檔車之外，包含Honda Civic、福斯 Jetta 以及 Skoda Octavia 等廠商的中低階車款也能支援。值得一提的是，蘋果的車載系統 CarPlay 將 iPhone上的地圖、電話、訊息、音樂、Podcasting 和很多第三方軟體帶入汽車，並可透過車載系統的控制螢幕以及 Siri 來使用車上的娛樂與通訊功能。

再看到 Android Auto 與CarLife陣營，在車載解決方案上的方向似乎都沿襲了之前智慧手機競爭的歷史傳統。Android Auto 與 CarLife 在車載解決方案上，無論是功能或介面，都有高度相似的屬性。例如3家業者的解決方案都採用了不依賴單獨硬體的設計，而是需要智慧型手機的支援，僅僅在汽車設計介面上來降低成本。此外，在操作上要透過和車機的连接，將手機畫面鏡相（Mirroring）輸出到車載觸控式螢幕上，從而實現在車上的各種操作功能等。

凌陽科技擁有全國唯一 iOS CarPlay 認證實驗室，協助國內廠商通過 iOS CarPlay，當然 Android Auto/CarLife車載解決方案也能提供相同的檢測服務。由於各家的車載系統都必須倚靠全球各地的協力廠商支持，但是兩家的戰略卻不盡相同，蘋果依然延續了其嚴謹的個性，要求廠商必須面對嚴格的Apple 認證機制，來保證良好的品質。對國內許多廠商而言，無疑是導致應用程式開發、審核過慢。

反觀Google，一開始便公布 Android Auto SDK 完全開放，鼓勵軟體廠商加入，開發環境也相對自由，可以與汽車廠商之間討論介面效果，Google 也不會進行任何干預，一切都和手機 Android 系統一樣。當然，在應用品質、設計語言上，是國內廠商必須注意的細節。CarLife車載系統與 Android Auto 則是類似的發展狀況。

如今，凌陽科技擁有全國首座 iOS CarPlay 認證實驗室，協助國內業者完成 iOS CarPlay/Android Auto/CarLife車載解決方案，共同開創車載系統的藍海新市場。

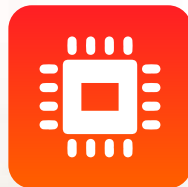


車載娛樂系統晶片功能簡介

晶片功能1：你的最佳副駕駛，接了再上

我們將成為你的最佳副駕駛，接手你在駕車時想用智慧型手機所做的事，並將其呈現於汽車配備的螢幕上。你可以取得路線指引、撥打電話、收發訊息和聆聽音樂，同時繼續專心駕駛。CarPlay 於特定車款中提供，讓你以更智慧、更便捷、更安全的方式在車內使用 iPhone；此外，我們亦支援Google與Android系統。只要接上手機，即可上路。

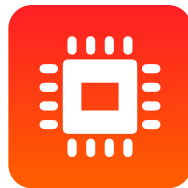




晶片功能2：地圖-最佳嚮導，掌握八方

我們將成為你的最佳嚮導，讓 Apple / Google 「地圖」 現身儀表板，親自領隊；甚至透過電子郵件、文字訊息、聯絡資訊或行事曆記載的地址，預測你想前往的終點。只要接上手機，就能輕鬆眼觀四面，耳聽八方。

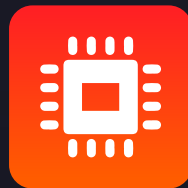




晶片功能3：電話-最佳秘書，聽你吩咐

我們將成為你的最佳秘書，毋須擔心開車時想撥打電話、回覆未接來電，甚或聽取語音信箱等作業。只要開口，CarPlay、Android Auto 與 CarLife 就是最佳秘書，聽你吩咐。

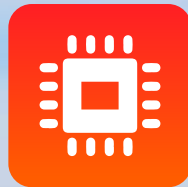




晶片功能4：最佳總管，一瞬掌控

我們將成為你的最佳總管，因為CarPlay、Android Auto 與 CarLife 的語音控制功能，專為駕駛情境而設計，並與車內操控介面搭合作，如旋鈕、按鈕、觸控板或觸控螢幕，皆仿若左右手。此外，在車上想使用的 app 都已依行車需求重新構思，專心開車，絕對可能。只要接上手機，最佳總管，讓你一瞬掌控全生活。





晶片功能5：音樂—最佳DJ，精彩表演

我們將成為你的最佳 DJ，只要透過汽車的內建操控介面，即可存取各種音訊 app 上的內容，當然也可以直接開口，讓 Siri 播放你想聽的歌曲；而 Apple Music 還提供了「為你推薦」和「瀏覽」等選粹，加上你自行偏好設定的音樂，只要接上手機，最佳 DJ 就會在旅途中為你獻上精彩表演。



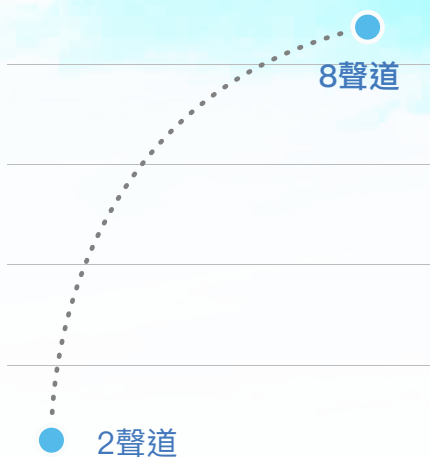
預警方針與氣候風險因應

聰明晶片， 實踐低碳經濟的無限可能

氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會，近年來成為全球不得不正視的永續營運議題。2015年12月12日，聯合國氣候變化框架協議簽署方之間的第21次談判會議（Conference of the Parties, COP 21）宣布，全球195個締約國毫無異議通過《巴黎協定》（Paris Agreement），同意將溫升控制於遠低於2度。同時，COP21也指出，針對二氧化碳濃度上升所造成的氣候變遷，關鍵在於提升電力能源使用效率以及開發乾淨能源。自此正式宣告了工業革命後仰賴化石燃料，包括煤炭、石油和天然氣等天然資源帶來營收成長的時代終結，低碳與永續的時代正式展開。

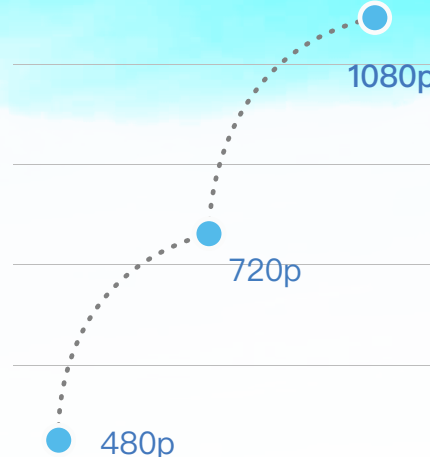
▼ 第一代晶片與最新一代晶片比較

聲音進化



聲音：2聲道〉8聲道

影像進化



標清變高清：480〉720〉1080

CPU運算能力進化



CPU運算能力：145〉850



凌陽科技位於半導體產業上游，發揮卓越研發技術，持續推進半導體高階製程技術，實踐摩爾定律 (Moore's Law)，以節省晶片能源的消耗，進而帶動下游消費性電子終端產品的電力能源使用。半導體製程技術每向前推進一個世代，積體電路線寬就得以持續縮小，使得晶粒面積愈來愈小，製造單位晶圓所耗用的能源、原物料自然也愈來愈少，也讓單位產品所消耗的電力更為降低。凌陽科技2016年第5代產品，相較於第一代8202T系列所締造的節能效益超過8倍(853%)，單位面積電晶體數量增加13.89倍。簡單來說，我們的晶片十分聰明，有效協助實踐低碳經濟的無限可能。

▼凌陽科技先進製程晶片演進，體積越輕薄短小、零件越來越少、功耗越來越低

	 第1代產品	 第2代產品	 第3代產品	 第4代產品	 第4代產品	 第5代產品
產品代號	8202T	8020G	8288A/T	8202H	8700/6700	8388
發布時間	2007	2011	2013	2014	2015	2016
體積 (單位：mm ³)	14x20x1.4	14x20x1.4	14x14x1.4 24x24x1.4	14x14x1.4	25x25x1.5 19x19x1.5	19x19x1.5
單位面積晶片上的電晶體數量 (cell/um ²)	0.10021	0.19638	0.19638	0.69444	1.39237	1.39237
電力消耗 (uW/cell)	0.55782	0.45366	0.23197 0.22592	0.09964	0.07193 0.04154	0.0654
應用層面	DVD播放器	DVD播放器	DA SOC	DA SOC	先進駕駛輔助系統 (Advanced Driver Assistance Systems, ADAS)	Carplay DA SOC

5 公司治理

董事會職能提升

設置審計委員會，對財務、人事、稽核嚴格把關

設置薪資報酬委員會，協助評估薪酬水準

落實誠信經營，保障股東權益

所有營運活動，嚴格遵循國內外法令法規



董事會職能提升

本報告年度共有7席董事，其中包括3席獨立董事，獨立董事席次佔比43%，以加強董事會之獨立性與多元性，發揮策略指導功能。董事會議每季至少召開1次，2016年共召開9次董事會，平均出席率98.41%。董事長由黃洲杰擔任，主責健全公司治理與主持董事會運作。凌陽科技依據《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》，明訂董事之選任應考慮董事會之整體配置，凌陽科技董事會組成整體考量包含：營運判斷與管理能力、會計及財務分析能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。

同時，董事會也遵循《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》，每年辦理董事進修課程。2016年董事進修主題包括：(1)董事與監察人(含獨立)實務進階研討 (2) 上市公司內部人股權交易法律遵循 (3) 董事、監察人解讀財務資訊之技巧 (4) 2017年經濟預測 (5) 提升公司治理 (6) 營所稅申報要點及疑義解析...等。

董事會善盡公司治理原則，審核企業經營績效和討論重要策略議題，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。董事會之重要決議亦即時公布於臺灣證券交易所公開資訊觀測站及凌陽科技官方網站。同時，我們也公開提供公司章程、董事會議事規則、董事薪酬、運作情形及對利害關係議案迴避之執行情形等資訊，以供國內外投資者能即時查詢。凌陽科技董事會設有薪資報酬委員會與審計委員會，由獨立董事組成。



設置審計委員會，對財務、人事、稽核嚴格把關

2015年6月12日，凌陽科技依《證券交易法》第14-4條設立審計委員會，由全體獨立董事組成，人數共3人，其中1人為召集人，且其中1人具備會計或財務專長。審計委員會2016年開會10次，全體成員出席率100%。審計委員會負責監督公司財務報表之表達、會計師之選解任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及公司存在或潛在風險之管控。

設置薪資報酬委員會，協助評估薪酬水準

2011年12月21日，本公司依《證券交易法》第14-6條設立薪資報酬委員會，由3位獨立董事組成。2016年共開會4次，薪資報酬委員會全體成員出席率100%。薪資報酬委員會協助董事會評估公司董事及經理人薪酬水準與公司經營績效之連結，決定分紅提撥比率，對經理人薪酬及公司薪酬政策提出建議，並依據產業競爭環境、公司營運績效與標竿市場行情，建構公司層級的策略。此外，公司固定參與業界或顧問公司的薪資調查，定期檢視薪資福利措施與市場的連結性，設計具激勵性的制度。每年員工酬勞須經董事會同意並於股東會議報告，並揭露於公司年報。

43%

獨立董事占比

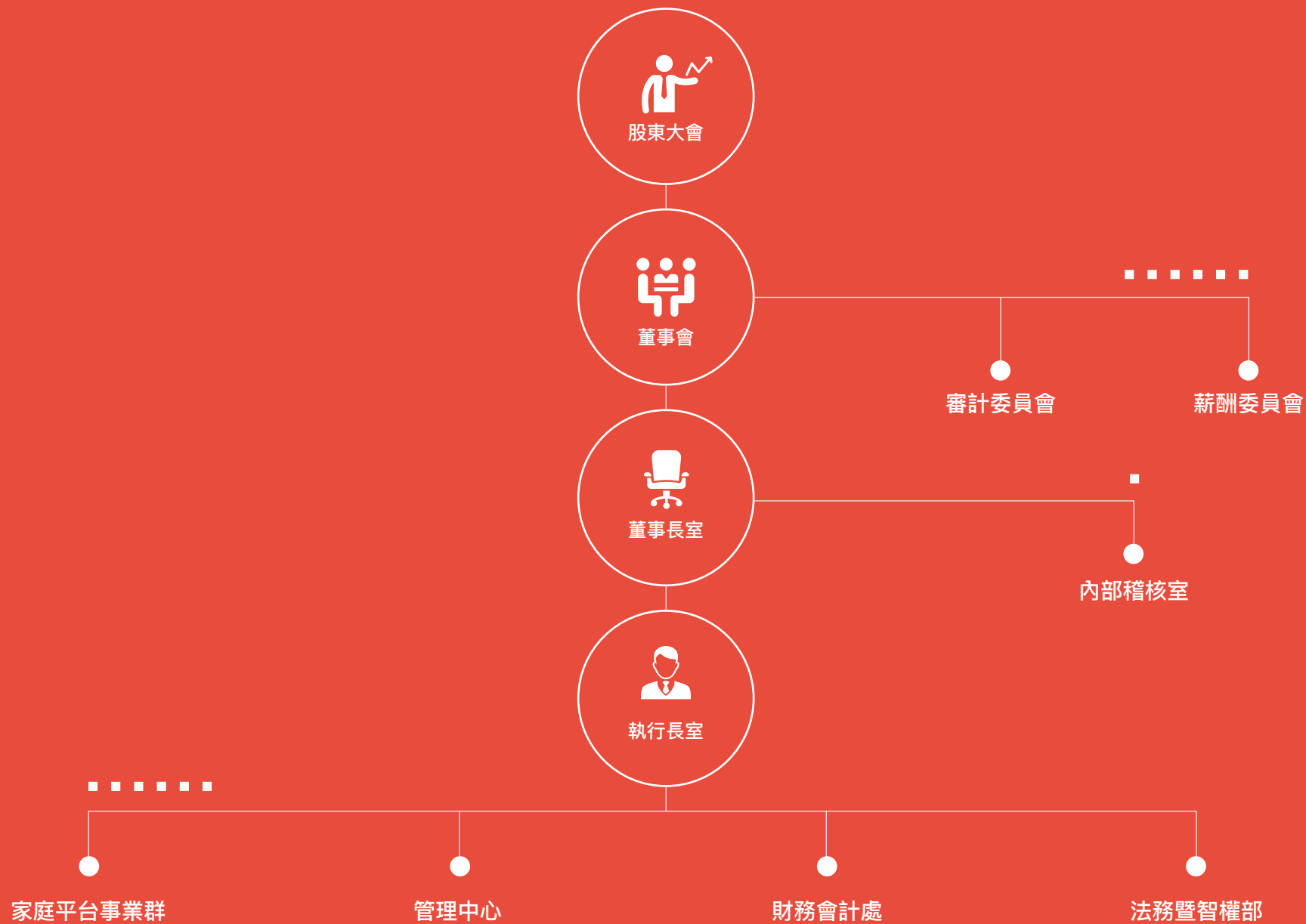
落實誠信經營，保障股東權益

我們遵循《上市上櫃公司治理實務守則》、臺灣證券交易所公司治理中心《公司治理評鑑自評指標》，制定 (1) 公司治理實務守則、(2) 誠信經營作業程序及行為指南、(3) 內部重大資訊揭露處理暨防範內線交易管理作業程序等內部規範。董事會與管理階層積極落實誠信經營政策之承諾，也在內部管理及商業活動中確實執行誠信經營政策。2016年並無發生因公司營運或員工違反道德誠信或從事不法遭申訴舉報事件。

▼ 董事會成員

項次	職稱	姓名	性別	年齡超過50歲以上
1	董事長	黃洲杰	男	V
2	董事	詹文雄	男	X
3	董事	林維民	男	V
4	董事	遠見科技(股)公司	不適用	不適用
5	獨立董事	魏哲和	男	V
6	獨立董事	黃則仁	男	V
7	獨立董事	徐堯慶	男	V

▼ 組織圖



所有營運活動， 嚴格遵循國內外法令法規

我們的每一項營運活動，皆遵循國內外法令法規，並做為持續營運能力的基礎。在2016年內，我們遵循經濟部智慧財產局《營業秘密法》，制定內部管理辦法《機密文件管理辦法》。此外，也因應《個人資料保護法》，制定內部管理辦法《資訊安全及個人資料保護管理辦法》。此外，我們也依循 GRI G4 所要求揭露的3個法規遵循指標，逐一檢視執行成果。2016年無違反法令法規。

- 環境類別法規遵循：針對環保相關法規，2016年無違反環境法律和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為零。
- 社會類別法規遵循：針對財務報告、工作場所歧視或貪腐等社會議題，2016年無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為零。

- 產品銷售法規遵循：針對產品銷售過程，2016年無發生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。
- 2016年內，無發生貪腐事件。
- 2016年內，無發生侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴。
- 2016年內，無發生違反有關行銷推廣，包括廣告、推銷及贊助的法規及自願性準則的事件。
- 2016年內，無發生爭議產品的銷售。
- 2016年內，無發生違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件。
- 2016年內，無發生違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件。



FOLLOW LAWS & REGULATIONS

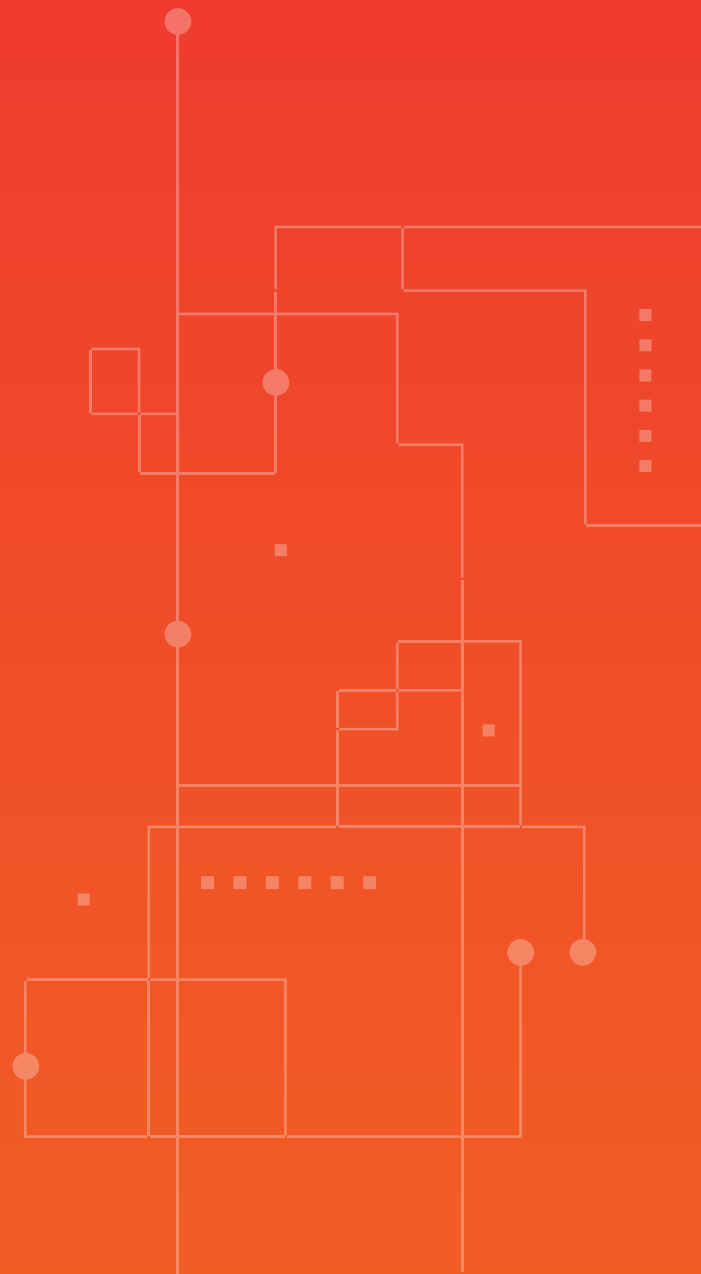
客戶滿意度調查

我們每年定期執行客戶滿意度問卷調查，針對客戶反應，均及時提出對策，回覆客戶後結案。2016年的客戶滿意度調查結果平均達8.67分，其中在HSF管理與服務、代理商服務及銷售服務這3項的評分項目，客戶給予較高的滿意度回饋。關於更詳盡的調查方式與結果，請見客戶滿意度調查統計。

- 調查期間：2016/05–2016/09
- 調查對象：業務選定重點客戶或有潛力客戶進行調查，包括凌陽產品線代理商7家，客戶25家，由業務提供調查名單共38位。
- 調查內容包括、銷售服務、HSF管理與服務、產品品質、產品研發與工程服務、代理商服務。
- 調查結果：本次調查有效問卷數總計26份，回覆率68.42%(26/38)，總平均分數: 8.67，五大類平均分數以 HSF Management 略高，2016的產品品質、產品研發與工程服務此兩類分數較去年高。各大類別平均分數如下：
 1. HSF管理與服務：9.25
 2. 代理商服務：8.60分
 3. 銷售服務：8.59分
 4. 產品品質：8.52分
 5. 產品研發與工程服務：8.48分

6 環境類別

環境資源投入量化統計
環境資訊產出量化統計
致力於溫室氣體減量



環境資源投入量化統計

透過環境資訊投入量化統計揭露，得以記錄我們的外購電力能源、再生能源、水資源以及各項原物料使用的情形。長期的資訊紀錄與揭露，將有助於我們逐年檢視對地球友善的環境措施，是否已逐步達成我們的既定目標，相關資訊請見2016年環境資源投入統計。關於我們如何因應氣候變遷，以及有效減少自然資源消耗的行動方案，請閱讀綠色產品與製程的章節。

▼2016年環境資源投入統計

屬性	範疇	項目	單位	2014	2015	2016	備註	
投入	能源	汽油	公升	1906.99	2313.77	1870.82	排放係數2.26/公升	
		柴油	公升	425	425	425	排放係數2.61/公升	
		外購電力	非再生能源發電設備生產	仟度	9939	9373	8853	排放係數0.528/度
		投入能源 外購電力	再生能源發電設備生產，又稱綠電	無	無	無	無	無
	水資源	自來水	仟噸	32.7	28.96	30.51	排放係數0.0672/噸	

環境資訊產出量化統計

透過環境資訊產出量化統計揭露，得以記錄我們的溫室氣體、廢水以及廢棄物的使用數據。藉由長期的資訊紀錄與揭露，將有助於我們逐年檢視對地球友善的環境措施，是否已逐步達成我們的既定目標，相關資訊請見2016年環境資訊產出量化統計表。關於我們如何因應氣候變遷，以及有效減少溫室氣體、廢水以及廢棄物產出的行動方案，請閱讀綠色產品與製程的章節。

▼2016年環境資訊產出量化統計

屬性	範疇	法規或國際標準鑑別	項目	單位	2014	2015	2016
產出	溫室氣體	ISO 14064-1	範疇一：直接排放。指工廠透過燃燒煤、天然氣及汽油等，自行產生電力。	ton CO2e	5.42	6.34	5.34
			範疇二：間接排放。指工廠向外採購的電力。	ton CO2e	5249.99	4950.89	4676.43
			範疇三：其他間接排放。例如員工通勤與貨物運輸。	ton CO2e	無揭露	無揭露	無揭露
	廢水	水污染防治法	製程廢水	公噸 / 年	無	無	無
	廢棄物	廢棄物清理法	事業廢棄物-一般	ton	4.2	6.83	3.72
			事業廢棄物-有害	ton	2.060	2.297	1.332
			資源回收類廢棄物：紙	ton	10.435	7.875	4.470
			資源回收類廢棄物：鐵鋁罐	ton	0.420	0.285	0.125
			資源回收類廢棄物：塑膠類，含保特瓶	ton	0.745	0.640	0.395
	回收	廢水回收		km3	無	無	無

致力於溫室氣體減量

我們鑑別出的氣候變遷所引發的風險包括電力能源成本調漲以及碳稅等2大風險。持續進行主要營運據點能源管理、提升能源效率、實施低碳採購及低碳運輸方案等措施。同時，我們也長期關注氣候變遷趨勢，並密切監控與管理氣候變遷風險。因應全球環保節能的需求，我們一直努力探索各種方式，以達成電力能源消耗減少的目標。我們從辦公場所的電力節省著手，有效減少我們對環境的影響。歷年來與報告期間所執行的溫室氣體減量解決方案如下表。



▼ 溫室氣體減量解決方案統計

項次	執行時間	內容	量化或非量化效益	節能減碳之環保費用支出 (單位：元)
1	2008/09持續改善至今	公用區域，例如走道、燈具裝配數量適度減量與期初相較有效節電40%以上。	減少用電132,425.77度/年，以當時電費2.29元/度計算。省電費約303,255元/年。	0
2	2008/10持續改善至今	UPS蓄電池在效能許可下，更換周期自3年延長為5年。	減少廢蓄電池產出800顆/5年、節費約977,520元/年。	0
3	2010/08持續改善至今	地下室停車場採感應式開關。	節電約16,363.6度/年，以當時電費2.2元/度，至少節費36萬元/年。	1,880,000
4	2011/11持續改善至今	以往是直接報廢，經改善後的廢光罩清理模式，使報廢/除帳的廢光罩，除卻layout佈線後，延續再利用價值及增加回收費用。	減少直接丟棄之各式光罩1,357 pcs以上，減少污染環境的機會；增加回收費用105,178元。	0
5	2013/01持續改善至今	洗手間水龍頭出水加裝省水器。	每人每次使用量可節省30%。	7,200

7

與供應商 合作無間

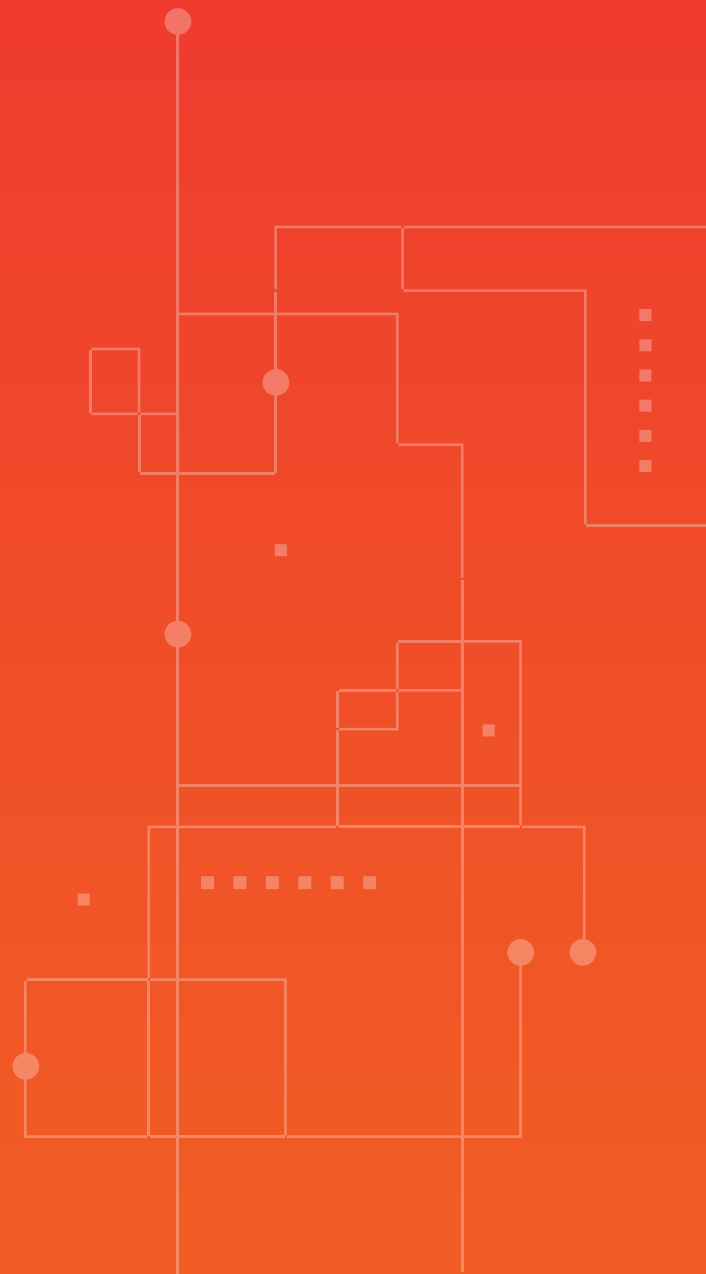
政策與方針

晶圓產品供應鏈

供應商類別與在地採購

首度展開供應商ESG調查

設立供應商廉潔舉報專線



政策與方針

凌陽科技很早就意識到供應鏈的環境與社會責任，對供應商的要求並不限於性能和品質。我們相關部門的同仁定期與供應商聯絡，以確保他們保持應有水準。如果有供應商沒有符合規定，他們需於指定時間內改進並達到標準。如果他們無法改善，我們會找其他能夠符合我們道德及環保標準期望的供應商合作。在內部規範層面，我們依循供應商管理通則：品質、成本、交付與服務（Quality, Cost, and Delivery, QCDS）以及符合國內外相關倡議與法規，制定供應商管理程序並落實執行。

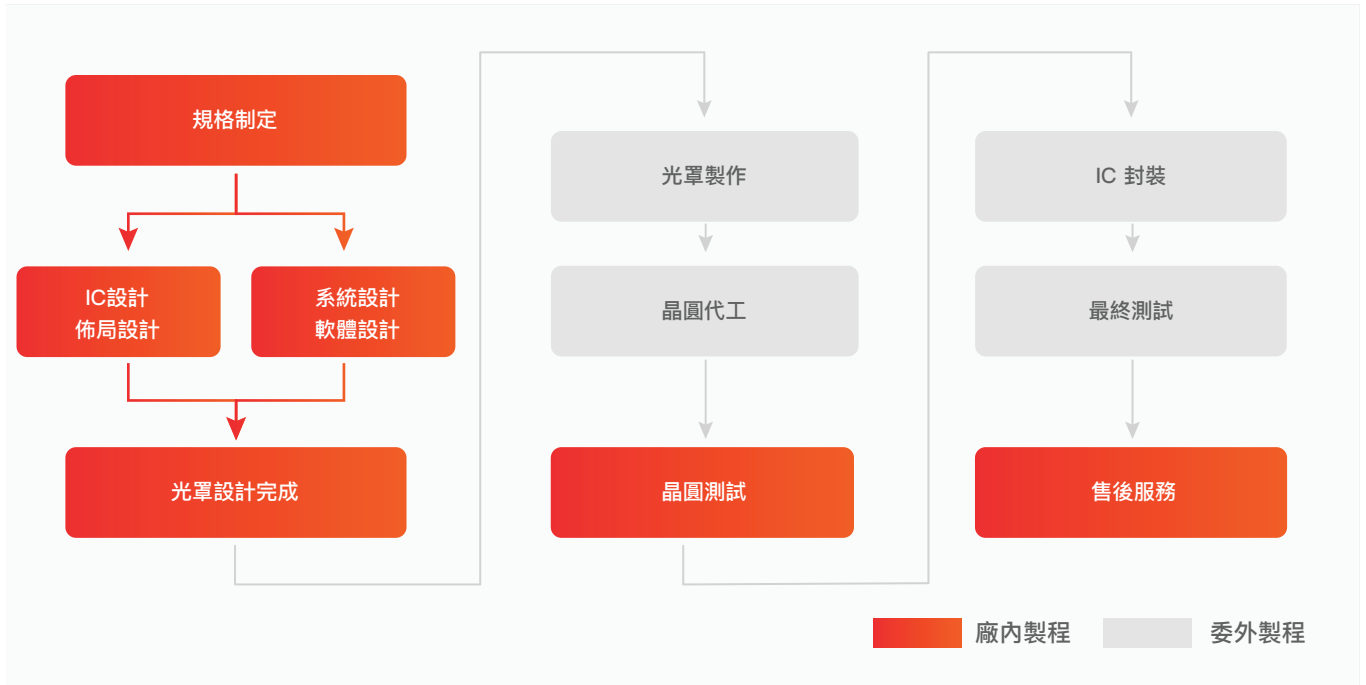
晶圓產品供應鏈

在晶片產業鏈中，凌陽科技專注於最前端的設計開發與末端品質管制，中間製程包括晶圓製造、切割、封裝及測試等皆委託專業廠商代工，並發揮少量多樣的優異產能。在晶圓測試過程，我們採用全自動化測試設備，配合自行規劃設計之軟硬體，以維持高生產力與高品質產品。在製程中，我們只負責上游晶片規格制定、IC設計及系統設計、光罩設計及售後服務流程。光罩製作、晶圓製造、晶圓切割、IC封裝及最終測試等則委託專業廠商代工。

供應商類別與在地採購

我們鑑別出5大供應商類別，包裝原物料供應商3家、製程外包商12家、廢棄物處理與清運5家、人力外包商1家與服務外包商7家。若依地域性區分，除包裝原物料供應商在地採購比例為33%，其餘製程、廢棄物處理、人力外包與服務外包商在地採購比例為100%。

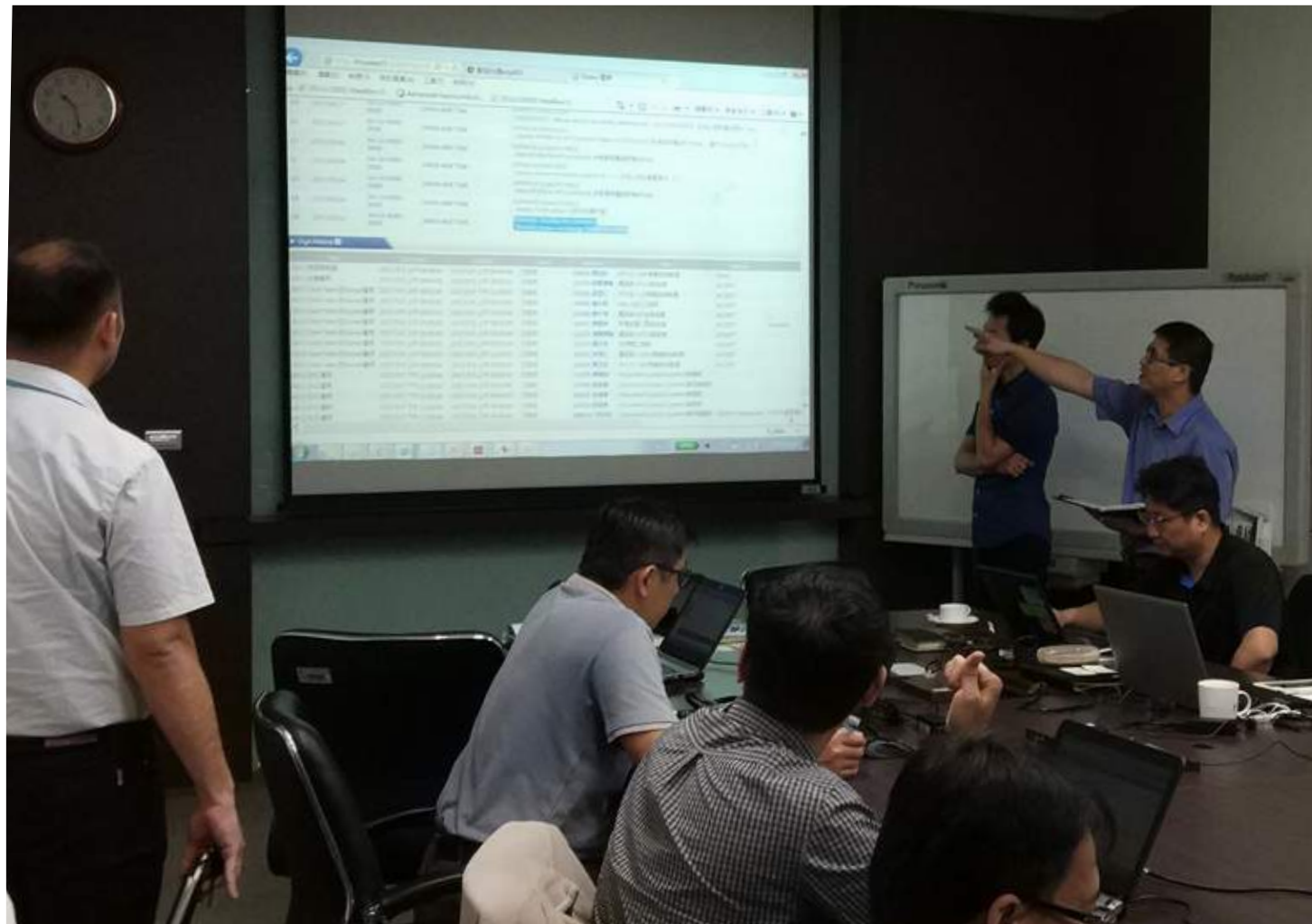
▼晶片製程供應鏈



首度展開供應商ESG調查

自2014年開始，我們針對環境、社會責任(Environmental, Social And Governance, ESG) 調查統計，調查方式以2個形式進行，文件審查 (Document Review, DR)，包括合約審閱、供應商自主揭露資訊及問卷調查。此外，針對部分供應商，我們也指派人力執行二者稽核 (Second Party Audit)，透過實地訪談供應商，確保他們提供的文件與作業內容一致性。關於供應商二者稽核，我們將持續進行，並逐年修正調查對象與稽核方式，讓供應商 ESG 調查結果持續改善。

- 預計在2020年，針對全體供應商，採用環境標準篩選的比例為100%。
- 預計在2020年，針對全體供應商，使用勞工實務準則篩選的比例為100%。



設立供應商廉潔舉報專線

供應商及其在職員工應忠實地執行各項買賣及交易行為，包括但不限於物料之採購、工程承攬、委託加工、設備轉讓、呆廢料處理、運輸報關、勞務派遣及委外代理等之往來交易，不得對本公司之任一員工個人或其親友抑或其他利益關係人士，提供或饋贈現金、有價證券、非集團制式禮品、休閒娛樂或旅遊之招待，或其他任何私人利益之輸送。不得與本公司任一員工或其親友間進行任何形式之借貸、租賃、投資、及任何非屬直接本職工作往來之活動。不得提供本公司任一員工個人或其親友酬庸式的工作安排。不得為任何損害本公司利益及商業形象之行為。本公司要求符合交易資格的廠商填寫「誠信行為聲明書」，且本公司員工若發生主動或被動破壞採購紀律之情事，供應商應毫不遲延地透過信函或E-Mail，以真實姓名、附聯絡方式並須載確實之內容或證據線索向下列本公司受理單位揭發。檢舉申訴信箱：whistleblower@sunplus.com。

▼供應商環境、社會責任 (Environmental, Social And Governance, ESG) 調查統計

供應商類型		原物料供應商	製程外包商	廢棄物處理與清運	人力外包	服務外包
定義		提供產品製造原料之廠商	委託製造產品之廠商	委託廢棄物處理之廠商	本籍或外籍人力仲介公司	提供駐廠服務之廠商，例如團膳、清潔以及保全
A	在地採購	屬於當地供應商之比例	33%	100%	100%	100%
B	品質管理	已執行文件審查的比例	100%	100%	0%	57.1%
		已執行實地稽核的比例	0%	100%	0%	71.4%
C	環境管理	已執行文件審查的比例	100%	100%	100%	0%
		已執行實地稽核的比例	0%	100%	80%	0%
		結果發現：已發現違反重大環保法令法規的供應商數量	0	0	0	0
D	職業安全管理	已執行文件審查的比例	100%	100%	100%	42.9%
		已執行實地稽核的比例	0%	8%	80%	71.4%
		結果發現：已發現違反重大職業安全之供應商家數	0	0	0	0
E	人權管理	已執行文件審查的比例	100%	100%	100%	42.9%
		已執行實地稽核的比例	0%	100%	80%	71.4%
		結果發現：已發現違反人權議題之供應商家數，例如違法使用童工、強迫勞動等	0	0	0	0

8

社會類別一 內部員工關懷

人力資源結構

恪守勞動基準法，員工溝通聯繫無間

遵循性別平等法，落實育嬰留停制

內部培訓加乘外部學習，完備的教育訓練發展體系

管考制度升級優化，績效管理系統全新改版

人權至上的政策作為

職業安全與健康管理

薪酬與福利

符合法令之退休金制度

周延實惠的保險計劃

優於法令的休假制度

優質多元的福利活動

健康第一，專業醫師駐診諮詢

社團活動，開創交流新契機

免費停車，便捷通勤福利

餐飲服務，物美價廉、選擇多樣

特約商店，優惠福利延伸全台



人力資源結構

我們致力於打造平等包容的工作環境，包括性別、種族與年齡的多元化；同時也為所有全體同仁提供一致性標準的升遷機會，落實平權公正的概念。而我們所聘僱的人才，不僅使IC設計產品始終在業界維持領先之地位，更引領國內產業持續創新。從專業技術到環保貢獻，本公司人員皆秉持追求卓越的精神，成果亦令人讚歎不已。

我們將員工依照聘僱合約及營運據點進行分類，向外界清楚揭露本公司的人力資源資訊，並呈現員工工作的穩定性，以及提供給員工的福利水準。組織的主要職位由正式員工擔任。此外，我們也將員工按性別進一步細分，以明晰公司的性別比例結構。以下是我們的人力資源關鍵數據：

- 員工總數331人，包含正式員工321人，佔97%；非正式員工10人，佔3%。這份人力資源數據等同於本公司提報勞動部之《2016年12月份職災統計表》。
- 正式員工321人，包含男員工218人，佔68%；女員工103人，佔32%。

- 非正式員工10人，包含男員工5人，佔50%；女員工5人，佔50%。

我們在台灣地區有1個營運據點，各據點依據性別分類的總勞動力請見《依據聘僱合約、性別、區域分類的員工總數統計表》。關於更詳盡的資訊，請見《按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工統計表》。

恪守勞動基準法，員工溝通聯繫無間

我們遵循《勞動基準法》第56條，勞工退休準備金監督委員亦每半年舉行會議商討，必要時得以召開臨時會議，內容聚焦於勞工退休準備金提撥數額查核、資金儲存、支用查核及勞工退休金給付數額。

若公司發生重大營運變化時，勢必將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更。對此，我們100%遵守《勞動基準法》第16條，在依法行使終止勞動契約的最短預告期間。

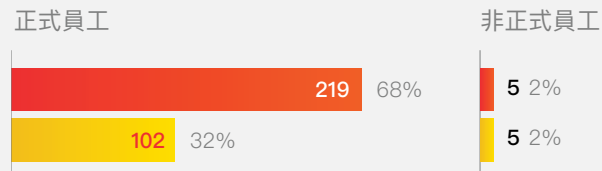
此外，我們雖無成立工會組織，但仍遵循政府勞工法令，定期舉行勞資會議進行雙向溝通，更依據《勞動基準法》第83條，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙方討論。

遵循性別平等法，落實育嬰留停制

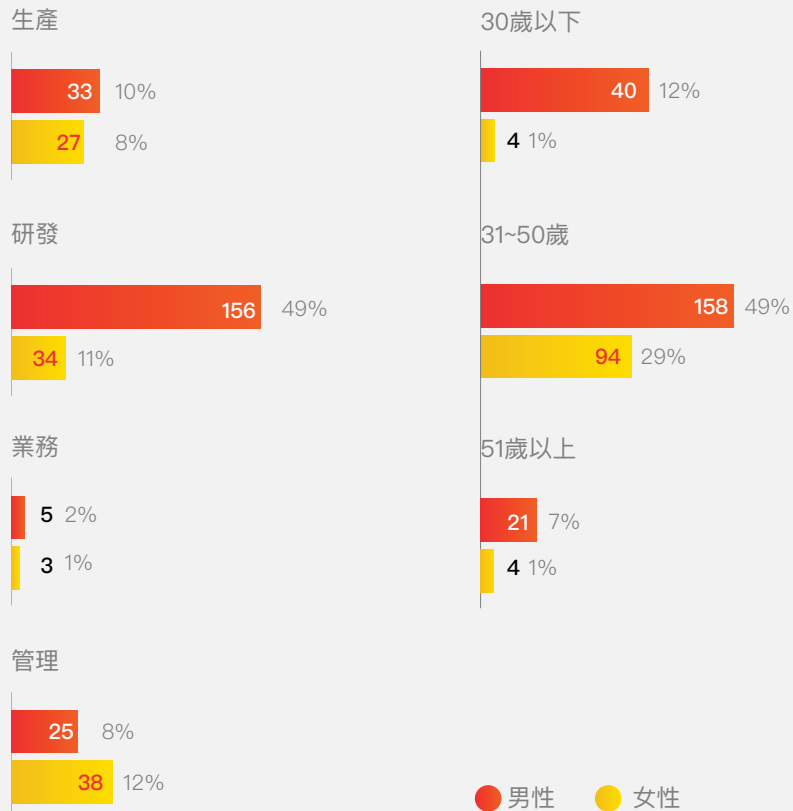
我們確實遵循《性別工作平等法》，落實女男平等的休假權利和育嬰留停制度。

如前所述，本公司致力於打造平等包容之工作環境，因此積極落實產假、陪产假及其他應有的休假權利，同時也具體實施育嬰留職停薪制度，男性與女性員工皆可依法申請。2016年申請育嬰留停的人數為4人，包括男性1位與女性3位，復職率與留任率皆為100%。詳情請見《按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例統計表》。這些法令的保障，是員工應有的權益與福利，更是公司的責任，完善將之實踐，不只提高員工士氣和生產力，亦使我們更容易招聘並留住優秀員工。

聘僱合約、性別、區域分類的員工總數統計



正式員工性別與職務類別區分



▼ G4-10 依據聘僱合約、性別、區域分類的員工總數統計表 (單位：1位)

營運據點	正式與非正式員工	男		女		合計
		數量	比例	數量	比例	
臺灣新竹縣科學工業園區創新一路19號	正式員工	219	68%	102	32%	321
	非正式員工	5	2%	5	2%	10
	合計	224	68%	107	32%	331

▼正式員工依據性別與職務類別區分 (單位：1位)

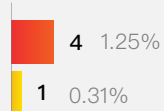
職務類別	男性		女性		小計
生產	33	10%	27	8%	60
研發	156	49%	34	11%	190
業務	5	2%	3	1%	8
管理	25	8%	38	12%	63
合計	219	68%	102	32%	321

▼正式員工依據年齡區分 (單位：1位)

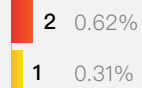
	男		女		合計
	人數	比例	人數	比例	期末報告人數
30歲以下	40	12%	4	1%	44
31~50歲	158	49%	94	29%	252
51歲以上	21	7%	4	1%	25
小計	219	68%	102	32%	321

新進員工比例

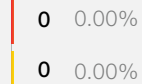
30歲以下



31~50歲

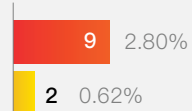


51歲以上

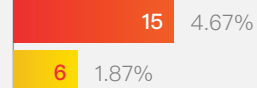


離職員工比例

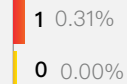
30歲以下



31~50歲



51歲以上



● 男性 ● 女性

▼正式員工按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例（單位：1位）

		男性		女性		小計	
		數量	比例	數量	比例	數量	比例
新 進 員 工	30歲以下	4	1.25%	1	0.31%	5	1.56%
	31~50歲	2	0.62%	1	0.31%	3	0.93%
	51歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	6	1.87%	2	0.62%	8	2.49%

註：依據 GRI-LA1，以報告期末的正式員工總數321人進行比例計算。

▼正式員工按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例（單位：1位）

		男性		女性		小計	
		數量	比例	數量	比例	數量	比例
離 職 員 工	30歲以下	9	2.80%	2	0.62%	11	3.43%
	31~50歲	15	4.67%	6	1.87%	21	6.54%
	51歲以上	1	0.31%	0	0.00%	1	0.31%
	小計	25	7.79%	8	2.49%	33	10.28%

註：依據 GRI-LA1，以報告期末的正式員工總數321人進行比例計算。

▼按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例統計（單位：1位）

	公式代號	男性		女性		小計
		數量	比例	數量	比例	
2016年度使用育嬰假人數	代號B	1	25%	3	75%	4
2016年度使用育嬰假復職總人數	代號C	0	0%	1	100%	1
2016年度使用育嬰假應復職總人數	代號D	0	0%	1	100%	1
2015年度使用育嬰假復職總人數	代號E	0	0%	1	100%	1
2015年度使用育嬰假復職總人數中，12個月後仍在職的員工總數	代號F	0	0%	1	100%	1
復職率	C/D		0%		100%	100%
留任率	F/E		0%		100%	100%

註：依據《性別工作平等法》實施育嬰留職停薪制度，包括男性與女性員工皆可依法申請。申請規則包括：

(1)申請時夫妻都是在職 (2)員工在公司任職滿6個月 (3)小孩滿3歲前 (4)每次最長可申請2年。



內部培訓加乘外部學習

完備的教育訓練發展體系

2016年，正式員工共計有295位接受培訓，每名員工每年接受訓練的平均時數為25.62小時。若進一步以性別區分，男性員工每年接受訓練的平均時數是28.3小時，女性員工每年接受訓練的平均時數是19.86小時。分析女性平均教育訓練時數少於男性的原因，是由於本公司屬於IC設計產業，專業課程比例高，男性工程師參與較多。無論如何，重要的是我們不分性別，皆提供全體員工平等的教育訓練權益。關於更詳盡的教育訓練統計數據，請見《按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受教育訓練的平均時數統計表》。

為配合公司營運目標及員工前程發展規劃，以培訓未來組織所需要的專業和管理人才，本公司制定「員工教育訓練管理程序」，使訓練各項業務之推動及員工參訓能有所依循，培訓對象遍及公司全體員工，包含約聘、派遣人力，亦不因性別、國籍等因素而有所不同。

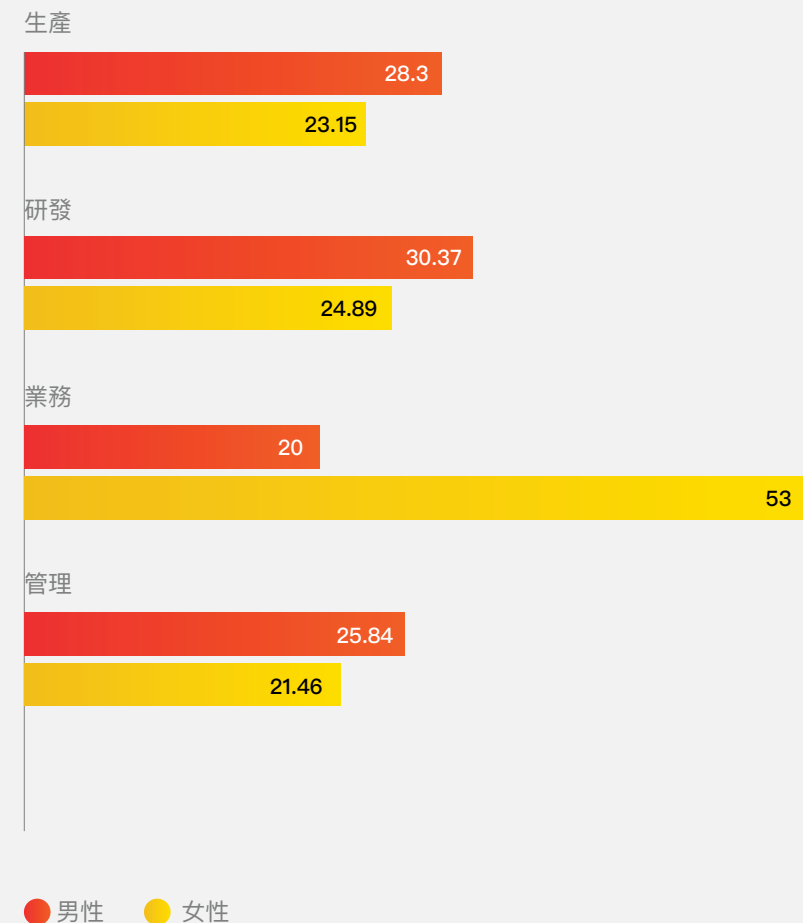
我們已建構完整的教育訓練發展體系，包含通識、管理、特定、專業、自我啟發培訓（Self Development, SD）類等各職類課程。人力資源單位每年配合公司發展目標，透過教育訓練需求調查，以問卷、訪談或共識會議等方式，擬訂年度教育訓練計畫，並向全體員工公告。除依不同專業能力提供適當的訓練課程外，同仁也可以提出培訓目標，自主提報內外部課程需求。除了實體課程之外，我們也建置「凌陽學習管理平台」，透過數位化教材及課程影片，打破時空限制，提供再次學習的機會。系統內建強大搜尋功能，只需透過關鍵字搜尋，即可立刻快速檢索相關課程，十分方便。

值得一提的是，為鼓勵同仁持續精進外語能力，本公司制定「語文檢定獎勵辦法」，鼓勵同仁於內部訓練後，自主報名參加外部語文能力檢測，並給予達標者報名費及獎勵金補助，提升同仁的語言能力，進而與國際接軌。

▼ 按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受教育訓練的平均時數統計表
(單位：1 位/ 人、1 / 每小時)

		公式代號	男性	女性	小計
生產	人數	A	25	23	48
	時數	B	707.5	532.5	1240
	該類別的員工，接受訓練的平均時數	C=B/A	28.3	23.15	25.83
研發	人數	D	164	32	196
	時數	E	4980.9	796.5	5777.4
	該類別的員工，接受訓練的平均時數	F=E/D	30.37	24.89	29.48
業務	人數	G	1	1	2
	時數	H	20	53	73
	該類別的員工，接受訓練的平均時數	I=H/G	20	53	36.5
管理	人數	G	19	30	49
	時數	H	491	644	1135
	該類別的員工，接受訓練的平均時數	I=H/G	25.84	21.46	23.16
參與教育訓練員工總數	人數	P	209	86	295
	時數	Q	6199.4	2026	8225.4
報告期末正式員工總數	人數	R	219	102	321
每名員工接受訓練的平均時數	時數	S=Q/R	28.3	19.86	25.62

每名員工每年接受教育訓練的平均時數統計



註：新進同仁訓練未列入計算。

▼ 教育訓練發展體系

<p>工作中訓練 (on the job training,OJT)</p>	<p>外部課程訓練 (Off-Job Training, OFF-JT)</p>									
<p>部門訓練、工作輪調、任務指派</p>	<p>一般人員</p>					<p>管理職</p>				
	<p>「通識類」訓練</p>					<p>「管理類」訓練</p>				
	<p>適應期</p>	<p>探索期</p>	<p>確立期</p>	<p>維持期</p>	<p>成熟期</p>	<p>新上任/基層</p>	<p>中階/資深</p>	<p>高階/經營者</p>		
	<p>主題、專案、活動等</p>					<p>技術職</p>				
	<p>「特定類」訓練</p>					<p>「專業類」訓練</p>				
	<p>品質稽核</p>	<p>消安環保</p>	<p>專利智財</p>	<p>專案經理</p>	<p>資訊應用</p>	<p>儀校設備</p>	<p>生產測試</p>	<p>行銷業務</p>	<p>人資總務</p>	<p>研發技術</p>
<p>自我啟發培訓 (Self Development, SD)</p>										
<p>語文訓練、技術資料室、讀書會、公共討論區</p>										

管考制度升級優化 績效管理系統全新改版

2016年度接受定期績效及職涯發展檢視的正式員工人數共312人，佔全公司人數97%。進一步依據性別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的男性員工人數為219人，佔報告期末男性員工總數100%。接受定期績效及職涯發展檢視的女性員工人數93為人，佔報告期末女性員工總數91%。此外，在報告期間內，若依據員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例可參見《按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例統計表》。

為使公司/組織/個人目標有效連結，本公司於每年6月和12月舉行績效評核作業，透過持續績效管理循環，檢視每位同仁的職涯能力，盤點人力缺口。

每年6月左右，主管與同仁會先共同檢視目標達成狀況，確認同仁的個人發展計畫與公司目標的一致性；到了12月時，主管則與同仁進行一對一的績效面談及回饋，讓同仁了解自身的工作表現及學習成長狀況，並共同訂定新年度的工作目標與個人發展計畫。同仁的績效評核結果也將作為晉升、調薪、獎金、分紅之重要參考依據。

此外，自2016年起，績效管理系統更全面改版，一方面強化同仁培訓狀況與能力落差盤點的連結；另一方面，為協助主管有效檢視並提升管理暨領導能力，同仁亦可以於績效管理作業期間，透過問卷回饋真實感受，藉此雙向溝通與回饋機制，促使組織與個人都能朝正向發展持續前進。





▼按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例（單位：1位）

	男性			女性			小計		
	報告期末員工總數	接受定期績效及職涯發展檢視的男性員工人數	佔比	報告期末員工總數	接受定期績效及職涯發展檢視的女性員工人數	佔比	報告期末員工總數	接受定期績效及職涯發展檢視的男性+女性員工人數	佔比
公式代號	A	B	C=B/A	D	E	F=E/D	G=A+D	H=B+E	I=H/G
生產		33	15%		15	14.7%		48	14.9%
研發		160	73%		36	35.2%		196	61%
業務	219	6	2.7%	102	3	2.9%	321	9	2.8%
管理		20	9.1%		39	38%		59	18.3%
小計		219	100%		93	91.1%		312	97.2%

註1：右列正式員工無實施績效考核：(1)事業部副總經理以外、(2)辦理考核時仍留職停薪者、(3)考核期間內留職停薪期間超過三個月者、(4)試用及見習期間者外。

註2：統計資料來源為2016年下半年考核名冊。

人權至上的政策作為

人權早已是當代社會備受關注的議題，尤其是對公平正義的追求，亦是企業社會責任裡不可或缺的一環。對此，我們持續打造暢通的員工溝通管道，設立員工申訴信箱 Executives@sunplus.com，以建立全體員工緊密相連的溝通網絡，並彰顯公司對於人權議題的重視。相關的人權政策包括：不歧視、性別平等、結社自由、勞資會議、禁用童工、禁止強迫勞動、維護原住民權利等。

我們參考、支持並尊重各項國際人權指引、標準與綱領，並做為本公司人權政策準則的持續改善方針。包括EICC 5.1於2016年發布之新版電子產業行為準則（Code of Conduct – Electronic Industry Citizenship Coalition Version, EICC 5.1）、聯合國世界人權宣言（The Universal Declaration of Human Rights）以及國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）1998年通過之8項「工作基本原則與權利宣言」（Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work）。以下是我們在報告期間所執行的人權績效：

1. 未來若有國內外擴廠投資計畫，預計載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的比例為100%。

2. 員工接受營運人權政策的訓練總時數為1小時，接受人權訓練的正式員工比例為100%。執行方式為透過聘僱合約的簽署，100%符合當地勞動法規。
3. 報告期間無發生歧視事件。
4. 接受人權檢視或衝擊評估的營運據點共1處，比例為100%。執行方式為透過聘僱合約的簽署，100%符合當地勞動法規。
5. 無發現可能違反或嚴重危及結社自由及勞資會議的營運據點或供應商。
6. 無發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商。具體執行方式為，本公司慎選優質供應商，以台灣積體電路製造股份有限公司為例，其不僅是全球最大的專業積體電路製造服務企業，更是EICC電子行業公民聯盟正式會員，落實人權維護與本公司同樣不遺餘力。
7. 無發生嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商。具體執行策略同第6點。
8. 保全人員接受與營運相關之組織人權政策訓練的比例為100%。本公司無製造廠房，保全人員遵守當地勞動法規，於營運總部執行例行勤務。

9. 無發生涉及侵害原住民權利的事件。本公司營運據點座落於法定營業區域，沒有違反《中華民國原住民保留地開發管理辦法》。另外，本公司員工不因種族差異，而給予不平等對待，100%依循當地勞動法規執行勞雇關係。
10. 預計在2020年，本公司針對新供應商使用人權標準篩選的比例為100%。具體執行策略同第6點。
11. 無發生供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊。具體執行策略同第6點。
12. 報告期間無發生經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴。



職業安全與 健康管理

我們依據《職業安全衛生法》第23條，編制職業安全衛生管理組織，審議及執行相關職安議題。並且，我們的員工沒有從事具有高風險或高特定疾病發生率的職務。

同時，我們也依據《職業安全衛生法》第20條及勞工健康保護規則訂定勞工健康檢查相關事項，提供員工完善的健康檢查，確保每一位員工都能掌握自身健康狀況。一般健檢項目包括成人健康檢查的血壓、血糖、總膽固醇、肝功能、腎功能及尿蛋白檢查等，並將體健檢報告及護理紀錄提供給員工參考，讓員工自我檢視疾病及傷害風險分析，確保能提前發現潛在病因，進而制定自身健康促進對策。



▼ 2016年工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率統計

	工傷		交通	
	男	女	男	女
人次數	0	0	1	0
損失工時	0	0	57	0
損失日數	0	0	7.125	0
缺勤率AR	0.000%	0.000%	0.0087%	0.000%
缺勤率AR	0.0087%			
失能傷害頻率FR	男：1.52		女：0.00	
失能傷害嚴重率SR	男：10.85		女：0.00	
總合傷害指數FSI	男：0.016		女：0.00	

註：(杜*祥 2016/08/16下班交通事故及事後看診)
 缺勤率(AR)= 報告期間的總缺勤天數(7.125) / 報告期間的總工作天數(82067)
 失能傷害頻率(FR)= (失能傷害人數×10⁶) (1) / 總經歷工時(656536)
 失能傷害嚴重率(SR)= (失能傷害損失日數×10⁶) / 總經歷工時
 總合傷害指數(FSI)=(FR×SR)/1,000



薪酬與福利

本公司薪酬與福利以優於市場均值為定位，以提供具競爭力的薪資報酬來吸引人才，並激勵現有員工、穩定優異人才。按員工類別劃分，女男基本薪資和報酬的比例為1比1。我們每年發放之整體獎酬，會依據公司整體營運目標達成、年度獲利狀況及員工個人績效表現與投入程度決定之。故除了給與基本優渥的薪資待遇，將依照前述條件提供年終獎金、員工分紅等獎勵。而在每年7月前，公司均會衡量市場同業整體薪酬水準及員工個人表現、未來發展等相關原則，為同仁適當調整薪資。另為穩定優秀員工久任，我們亦依實務及員工績效，設計了留才的獎金制度。我們期望透過具競爭力的整體獎酬制度，吸引、留任優秀人才，並藉此向同仁對公司持續的努力及貢獻表達肯定之意，進而實現與員工利潤共享的永續經營理念。

符合法令之退休金制度

自2005年7月1日勞工退休金條例實施後，公司目前有97.8%的員工選擇新制，2.2%的員工仍選擇舊制（即從勞基法相關之退休規定）。

適用《勞動基準法》舊制退休金規定者，將依法按月就薪資總額2%提撥退休基金，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行之專戶。截至2016年12月31日止，本公司存於專戶之總金額為150,564仟元，每年均足額提撥退休準備金。

適用《勞工退休金條例》退休金新制度者，由公司法依每月負擔6%之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於該從業人員在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。2016年認列確定提撥計畫之退休金費用金額為2,737仟元。



周延實惠的保險計劃

我們依法為每位同仁投保勞工保險、全民健康保險以及團體保險，保費由公司全額負擔，項目包括：定期壽險、意外傷害險、意外醫療險、重大疾病險、住院醫療限額險、癌症健康險、職業災害險。員工眷屬可以隨時依個人需要，自費加保不同方案的團體保險，並提供高齡父母及體況人員加保，保費皆實惠。這些周延的保險計劃，都是為了讓同仁能無後顧之憂地在職場工作，並愛屋及烏，嘉惠家屬。

優於法令的休假制度

「休息，是為了走更長遠的路。」我們相信，除了優渥的薪酬、周延的保險政策，最重要的就是員工的差勤休假福利。凌陽科技的每位同仁都是公司最珍視的夥伴，因此，我們提供優於法令的給假制度，例如優於法令的特休天數、每年10日的給薪病假、以及19日的國定假日與紀念日。事實上，勞動部在2015年即修正「勞動基準法施行細則」，將國定假日由19日改為12日。然而，為了讓每位同仁都能在工作與私人生活取得平衡，以兼顧家庭、度假休閒、充電進修.....等，公司在評估業界的差勤休假福利與法定規範時，仍決定給與同仁19日的國定假日與紀念日，並從2016年度起實施之。此外，我們提供同仁彈性上班制度，並可依需求申請調整上下班時間。



優質多元的福利活動

凌陽科技依照勞委會頒佈之《職工福利委員會組織準則》，邀請各部門推派委員組成職工福利委員會，統籌公司福委會經費並推動各項福利措施。凌陽一直以最佳的營收提撥比率 0.15%，讓福委會能規劃更多元有趣的福利項目，例如中秋烤肉、電影欣賞、母親節餐券發放與聖誕節相關活動等。此外，我們在休閒中心設置了健身教室，聘請專業教練協助指導；亦有閱覽室陳設書籍及雜誌供同仁閱讀，讓同仁在公司也能有「動靜皆宜」的放鬆和享受。公司還特別規劃了按摩紓壓室，延聘專業的盲人按摩師替同仁服務，紓緩工作與生活的疲勞壓力。

除了上述的活動與設備，公司還有許多優質的內部活動，例如凌陽盃運動競賽、秋季員工旅遊、補助處級團體旅遊、家庭日等等，皆深受同仁們喜愛，使同仁在工作之餘能與同事培養美好情誼、默契。值得一提的是，我們特別提供員工個人旅遊補助，自實施以來，旅遊補助報核率超過95%，真正體現員工福利的美意與精神。



社團活動，開創交流新契機

凌陽科技每年提供社團場地及活動費用補助，讓社團組織運作更加順暢。2016年，我們已經設立如瑜珈社、有氧舞蹈社、壘球社、羽球社、KTV歡唱社、桌遊社等18個社團，參與社團的同仁約佔公司人數的 30%。我們也鼓勵同仁可以與自己興趣相同的夥伴們一起創立社團，藉由共同的志趣或專業發展，享受輕鬆無負擔的下班生活，亦為同仁之間的交流管道開創一份新的可能。

免費停車，便捷通勤福利

為使同仁不必耗費額外心力尋找停車位置，以開啟美好順利的一天，本公司備有室內外汽機車停車場，提供員工免費的汽機車停車位，更為孕婦和身心障礙同仁設置專用停車位，便捷所有同仁的上下班生活。

健康第一，專業醫師駐診諮詢

為守護每位同仁的身心健康，公司每年實施優於法規要求之一般員工及高階主管健康檢查，並設有醫護室，每兩個月即有專業醫師駐診，提供員工健康諮詢服務，更不定時安排健康促進活動。更重要的是，我們為職場女性提供良善的哺集乳室，內備有冰箱及電動集乳設備，且於2015年通過新竹縣職場親善哺集室認證，讓每一位有需求的母親都能安心工作。另外，公司每年也不定期舉行捐血活動，2016年共計216人參與，總共捐出熱血265袋，捐血量達66250cc。



餐飲服務，物美價廉、選擇多樣

公司設有員工餐廳，提供多樣化的餐飲服務，每餐僅收取35元餐費，即可享用飽食餐點。我們的餐廳設有多元餐道，提供自助餐、麵食、素食餐、健康餐、水果餐等。為了讓同仁吃的營養、吃的安全、吃的衛生，公司定期進行團膳廠廚房衛生稽核，每半年施行調查同仁用餐滿意度並落實相關問題改善，讓同仁吃的放心又健康。

特約商店，優惠福利延伸全台

凌陽將對員工的福利從內部延伸至公司以外之處，與全台超過1000家的商家簽立特約商店優惠。其中，有許多特約商店亦開放讓員工眷屬憑識別證享有專屬福利。此外，員工亦可安裝特約商店APP，隨時隨地查詢所在地之店家優惠，不錯失任何良機。



▼報告期間員工福利活動參與統計

項次	內容	外部利害關係人參與人數	內部同仁參與數據	
			參與率	
1	中秋烤肉		296	81%
2	員工旅遊（共有五路線）： 一日遊：涵碧樓/品花苑/王功。 二日遊：礁溪/溪頭。	528，包含眷屬		57%
3	棒球家庭日：園遊會、樂樂棒球 體驗營、寶寶爬行大賽、職棒球 賽體驗、職棒球員互動等。	1172人，含眷屬		

▼多元福利項目

照護身心 健康	健康生活	Sunshine休閒中心、舒壓按摩、凌陽盃運動競賽、醫師駐廠、健康檢查、哺乳室
	知性生活	名人講座、閱覽室、書報區
友善工作 環境	社團活動	瑜珈社、有氧舞蹈社、壘球社、羽球社、KTV歡唱社、桌遊社等18個社團
	貼心服務	禮券訂購、特約商店、心理/法律諮詢、免費停車位、中國人壽駐廠服務、東南旅行社駐廠服務、廠商駐廠展售服務、早餐店、便利商店
多元獎金 補助	獎勵禮金	三節禮金、生日禮金、年終摸彩
	費用補助	個人旅遊補助、處級旅遊補助、用餐補助、便利商店禮券補助、婚喪喜慶住院補助



9

社會參與— 外部公益活動

捐贈350萬獎助學金，為所當為，無限延伸愛與關懷
善用所長，跨界公益積極參與外部活動



捐贈350萬獎助學金 為所當為，無限延伸愛與關懷

2016年，我們捐贈新台幣200萬元以上給家扶基金會，針對近60位五峰鄉與尖石鄉的國中小學童，以及家庭狀況符合補助資格者，提供學費贊助，消除其因經濟弱勢而影響就學意願與非自願之輟學行為，協助學童完成義務教育；同時也希望透過穩定的經濟資助，改善他們的家庭環境，甚至進而能自立自足等。除了社會關懷性質的公益團體，我們也支持產業技術面的公益事業，包括財團法人華聚產業共同標準推動基金會、中華民國台灣半導體產業協會等。「為所當為，為所願為」，凌陽科技盼能盡己一份心力，跨界公益，讓愛與關懷能夠無限延伸。

▼報告期間公益捐贈單位與金額統計

項次	受款單位	捐款內容	金額
1	新竹家扶中心 (註1)	桃山國小勵學專案	1,072,800
2	南投家扶中心	南投家扶認養計畫	1,000,000
3	財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會(台中)	扶幼捐款-補助苗栗家扶課輔公車及少年軟實力建構服務經費需求計畫	1,000,000
4	新竹市道路交通事故關懷協會	協會成立贊助費用	20,000
5	財團法人華聚產業共同標準推動基金會	捐贈-財團法人華聚產業共同標準推動基金會	200,000
6	中華民國台灣半導體產業協會	捐贈半導體產學基金	50,000
7	財團法人竹銘教學基金會	贊助財團法人竹銘教學基金會 (第1~3期, 共6期)	180,000
小計			3,522,800

註1：同仁集資認養



善用所長，跨界公益積極參與外部活動



凌陽科技致力於創新研究，同時也掌握各種核心技術的研發等。因此，在外部活動的參與，我們善用所長，舉辦交大電子日，請本公司車用中心林至信協理至交通大學電子工程學系演講，透過公司創新產品之介紹，與學子們交流科技新知與技術。另也安排交大、中央、逢甲、雲科大等四校老師和同學，與我們的內部同仁、合作廠商進行產學研討會，讓學術知識與實際技術相互應用交流，激盪出更多可能。其他的外部社會活動還包括家扶桃山勵學認養募款和2014淨灘活動等，延伸公益關懷。

▼報告期間外部社會活動參與統計

編號	項目與內容	外部利害關係人參與人數	內部同仁參與數據	
			參與率	
1	交大企業日：本公司車用中心林至信協理至交通大學電子工程學系演講，簡介本公司創新產品，交流科技新知與技術	150		
2	產學研討會：參與對象有交大、中央、逢甲、雲科大四校老師及同學、凌陽科技內部同仁、凌陽科技廠商	120		
3	家扶桃山勵學認養：年度募款總經費833,600元		93	29%
4	2014淨灘活動： 淨灘碳排放量計算方式=垃圾公斤數X 垃圾碳排放量計算係數2.06 可回收(184.6 kg) 不可回收(519.6KG) 合計 = 704.2 Kg $704.2 * 2.06 = 1450.652$ 公斤垃圾排放量	922人，含眷屬		51%







10

附錄





GRI G4 Index

GRI G4 Index		
Indicator Numbers	Indicator Description w	Page(s)
一般標準揭露		
策略及分析		
G4-1*	提供組織最高決策者的聲明（如CEO、董事長或等同的高階職位者），內容包含判斷與組織相關的永續性議題，及針對這些對組織具相關性的面向提出永續性策略	2
G4-2*	描述關鍵衝擊、風險及機會	17-24
組織概況		
G4-3	說明組織名稱	4
G4-4	說明主要品牌、產品與服務	4
G4-5	說明組織總部所在位置	4
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名(包括主要營運所在國或與永續發展議題有關的所在國)。	4
G4-7	所有權的性質與法律形式	4
G4-8	說明組織所提供服務的市場（包含地理細分、所服務的行業、客戶/受惠者的類型）	4
G4-9*	說明組織規模	4
G4-10*	按地區 / 國別、雇用類型、以及雇用合約，依性別進行總勞動力的細分	41
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	40
G4-12	描述組織之供應鏈	36
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	6
G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	23
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	49
G4-16*	列出組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格，參與的方式	16



GRI G4 Index

Indicator Numbers	Indicator Description w	Page(s)
-------------------	-------------------------	---------

鑑別重大考量面與邊界

G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中	6
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程。組織如何依循界定報告內容的原則	8-9
G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	8-9
G4-20*	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	8-9
G4-21*	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	8-9
G4-22	說明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	6
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	6

利害關係人議合

G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	10-12
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	10-12
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	10-12
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	10-12

報告書基本資料

G4-28	所提供資訊的報告期間（如會計年度或日曆年度）	6-7
G4-29	上一次報告的日期	6-7
G4-30	報告週期	6-7
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	6-7
G4-32*	說明組織選擇的依循選項	6-7
G4-33*	說明組織為本報告書所尋求外部保證的措施	6-7



GRI G4 Index

Indicator Numbers	Indicator Description w	Page(s)
治理		
G4-34	說明組織的治理結構	28
倫理與誠信		
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	27
特定標準揭露		
類別：經濟		
考量面：經濟績效		
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	14-15
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	23-24
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	52-56
考量面：市場形象		
G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	41
考量面：間接經濟衝擊		
G4-EC7	基礎設備的投資與支援服務的發展及衝擊	57-62
考量面：採購實務		
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	38
類別：環境		
考量面：能源		
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	32
G4-EN6	減少能源的消耗	34
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	24



GRI G4 Index

Indicator Numbers	Indicator Description w	Page(s)
考量面:水		
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	32
考量面：排放		
G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	33
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	33
考量面:廢污水與廢棄物		
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	33
考量面:產品和服務		
G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	23-24
考量面:法規遵循		
G4-EN29	違反環境法律和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	29
考量面:整體情況		
G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	34
考量面:供應商環境評估		
G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的比例	38
考量面:環境問題申訴機制		
G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	29
類別：社會		
子類別：勞工實務與尊嚴勞動		
考量面: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	42



GRI G4 Index

Indicator Numbers	Indicator Description w	Page(s)
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	52-56
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	43
考量面:勞/資關係		
G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	40
考量面:職業健康與安全		
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	51
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	50
考量面: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	45
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	48
考量面:員工多元化與平等機會		
G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	40-41
考量面:女男同酬		
G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例	52
考量面: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	38
考量面:勞工實務申訴機制		
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	49



GRI G4 Index

Indicator Numbers	Indicator Description w	Page(s)
子類別：人權		
考量面：不歧視		
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動動	29
子類別：社會		
考量面：法規遵循		
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數數	29
子類別：產品責任		
考量面：產品及服務標示		
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	36
考量面：行銷溝通		
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	29
G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	29
考量面：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	29
考量面：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	29

凌陽科技股份有限公司

台灣30076新竹科學園區創新一路19號

電話 +886-3-5786005

傳真 +886-3-5786006

