

# 2019

光寶企業社會責任報告書

LITEON®



# 目錄

|                       |    |                         |     |
|-----------------------|----|-------------------------|-----|
| 關於本報告書                | 2  | GRI 準則 (Standards) 內容索引 | 101 |
| 2019 年光寶永續成果          | 3  | ISO 26000 對照表           | 106 |
| 董事長及集團總執行長的話          | 5  | 第三方保證聲明書                | 108 |
| <hr/>                 |    |                         |     |
| <b>1 光寶承諾與利害關係人對話</b> |    | <b>5 光寶與員工</b>          |     |
| 1.1 企業永續觀點與承諾         | 8  | 5.1 員工政策                | 67  |
| 1.2 利害關係人與重大性議題       | 13 | 5.2 員工概況                | 68  |
| <b>2 公司治理</b>         |    | 5.3 員工發展與教育訓練           | 75  |
| 2.1 光寶價值與治理           | 28 | 5.4 權益保障                | 79  |
| 2.2 公司概況              | 30 | 5.5 員工關係                | 82  |
| 2.3 公司治理組織            | 33 | 5.6 樂活光寶                | 83  |
| 2.4 企業風險管理            | 36 | <b>6 光寶與社會</b>          |     |
| 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐       | 43 | 6.1 社會共融政策              | 90  |
| 2.6 資訊安全與隱私權管理        | 45 | 6.2 2019 光寶創新獎          | 91  |
| <b>3 產品綠色設計與永續供應鏈</b> |    | 6.3 推動實習                | 93  |
| 3.1 產品綠色設計與管理         | 48 | 6.4 公益綠電                | 94  |
| 3.2 永續供應鏈             | 53 | 6.5 光寶企業志工              | 94  |
| <b>4 光寶與環境</b>        |    | 6.6 光寶文教基金會             | 95  |
| 4.1 永續環境承諾與政策         | 58 | 6.6.1 社區認輔全人服務          | 95  |
| 4.2 氣候變遷與能源管理         | 60 | 6.6.2 臺北市信義社區大學         | 98  |
| 4.3 水資源管理             | 65 |                         |     |
| 4.4 廢棄物管理及回收再利用       | 65 |                         |     |

# 關於本報告書

## 報告時間、範疇與邊界

時間：2019年1月1日至2019年12月31日

範疇：財務數據涵蓋整體母子公司營運績效。

非財務績效指標內容主要涵蓋電能、智能生活與應用、儲存裝置、汽車電子應用、機構核心能力與光電等六大事業群。與財務報告相較，非財務績效以主要生產營運據點，如台灣、泰國及中國大陸等地區為資訊揭露主軸，未涵蓋公開上市 / 上櫃子公司，閃暉之資料數據。若有例外，將於報告書內文中特別註明。與2018年報告書範疇相較，為聚焦於轉型發展，光寶於2019年間為整合集團資源綜效及提高營業效率，以公開收購方式，收購在日本JASDAQ上市公司之子公司LITE-ON Japan Ltd(簡稱LOJ)。2019年八月LOJ由原直接持股49.49%成為100%持有之子公司。



## 報告書管理

本報告書呈現之主題，係透過實質性分析鑑別和與各利害關係人議合過程中篩選，決定優先順序，並於「企業永續發展委員會」之工作小組討論後，由委員會主席及主任委員檢視及核准本報告書。

**數據計算基礎：**本報告書財務報表數字以新台幣計算，職業安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。若有推估或假設條件，於各相關內文註明。與上一版報告相較，本報告書中如有更動部分將於相關內文中註明。

## 資料查證：

| 類別 | 內容  | 驗證 / 認證 / 查證                     |
|----|---|----------------------------------|
| 經濟 | 財務數據  | 勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte & Touche) |
| 環境 | 溫室氣體排放量 ISO 14064-1                             | 台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.)   |
|    | 環境管理國際標準 ISO 14001<br>有害物質過程管理系統 IECQ QC 080000 | 各工廠個別通過第三單位查證                    |
| 社會 | 職業安全衛生管理系統 OHSAS 18001 或 ISO 45001              | 各工廠個別通過第三單位查證                    |

## 編製依據

報告書之主要永續性主題、策略、目標與措施撰寫，依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的永續性報導準則 (GRI Standards 2016)，並呼應「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、聯合國永續發展目標 SDGs 及 ISO 26000 社會責任指引。同時報告書內容討論與界定的過程符合 AA1000 APS 的要求。

## 報告書保證

本報告書委託台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 依據 AA1000 AS (2008) 第二類型高度保證等級及 GRI Standards 全面選項 (Comprehensive Option) 進行保證，獨立保證聲明書附於本報告書附錄。



## 發行概況

首次出版：2007年

現在發行版本：2020年6月發行

下一次發行版本：預定2021年6月發行

上一次發行版本：2019年6月

每年發行中、英文版本報告書，歷年報告書皆公布於光寶公司網站之企業社會責任專區

[HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/365](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/365)

## 聯絡方式

企業永續發展委員會執行辦公室

地址：台北市內湖區114瑞光路392號

電話：+886-2-8798-2888

電子郵箱：LITEONTECH.CSR@LITEON.COM



公司網站  
WWW.LITEON.COM

# 2019光寶永續成果



連續六年摩根史坦利(MSCI) ESG領導者指數成分股



連續第九度 道瓊永續指數(DJSI)成分股



入選富時社會責任指數 (FTSE4Good) 新興市場指數成分股 / 臺灣永續指數成分股



2019年 遠見企業社會責任獎 「CSR年度大調查 楷模獎」



2019 TCSA台灣企業永續獎 「台灣十大永續典範企業獎」、「氣候領袖」製造業獎、「企業永續報告獎」電子資訊製造業白金獎



CDP「國際碳揭露計畫」 A頂級評等



連續十三年蟬聯天下雜誌 「企業公民獎」



亞洲企業組織 (Enterprise Asia) 2019國際創新獎— 服務與解決方案類別



連續三年 公司治理評鑑前5%



AAA產品責任風險 認證累計20座廠



減碳目標通過  
科學基礎目標  
倡議組織(SBTi)  
審查



溫室氣體排放總量  
相較基準年減少46,665公噸CO<sub>2</sub>e  
密集度下降 18.32%



完成海廢保麗龍循環再利用  
開發為鍵盤及滑鼠產品



廢棄物相比基準年  
減少3,534公噸  
減幅14.89%



主導制定電源供應器產品  
環境宣告(EPD) PCR 2019:2.0



設置直屬董事會之  
「企業永續發展委員會」



再生能源使用量  
45,062MWh比例達13.08%



光寶文教基金會-  
社區認輔全人服務  
獲教育部頒發2019年度  
社會教育貢獻獎(團體獎)



提供各大專院校  
實習機會101人



光寶創新獎  
參賽作品1,142件



信義社區大學獲教育局  
評鑑為優等社區大學

## 董事長及集團總執行長的話

### 關心光寶企業永續發展的夥伴們，

光寶集團 2019 年每股稅後盈餘 (EPS) 為 NTD4.03 元，年增 18%，創下三年來的歷史新高，充分展現光寶近幾年精實聚焦、優化營收組合及提昇營運體質，達成轉型升級的成果。未來，我們將聚焦於雲端運算帶來的商機，以及電源與光電元件在 5G 及 AIOT 應用等方面的成長；同時繼續投資及打造與時俱進的智能製造核心競爭力，以工業 4.0 及燈塔工廠為目標，向下扎根、做好基本功，一步步邁向百年企業。

光寶向來重視營運透明度與公司治理、積極落實公司的永續策略，如今更在環境保護上採取負責任的行動，響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，從綠色產品、應用創新、責任生產、員工發展及社會影響等各個面向，通盤檢視如何更能助益環境保護，盡可能地加大程度與各利害關係人通力合作，一同實現兼顧繁榮、和平和地球未來的永續發展目標。

為實現綠色營運與因應氣候變遷的不確定性，光寶 2019 年成立直屬董事會之企業永續發展委員會，積極推動及強化環境永續相關之公司治理機能，佈局低碳產品與綠色營運、聚焦環境策略於降低全球極端氣候異常影響下的風險衝擊、擬定光寶氣候韌性提升計畫、精進公司因應氣候變遷營運減緩之調適能力；同時通過國際科學基礎減碳目標 (SBT)，自主承諾於 2025 年達成每單位營收碳排放量較基準 2014 年減少 39.3%。光寶於 2019 年達成溫室氣體排放總量相比基準年減少 46,665 公噸 CO<sub>2</sub>e，排放密集度下降 18.32% 以及廢棄物相比基準年減少 3,534 公噸，減幅 14.89%。

此外，我們以循環經濟的概念結合低碳產品的本業核心能力，啟動光寶海洋日永續發展計畫專案，發動內外部志工及利害關係人等共同舉辦多場淨灘、倡議減塑及海龜生態保育等活動，傳遞海洋保護重要性；攜手政府環保單位結合社會企業積極將回收後之海洋保麗龍廢棄物後製處理，續與國家級法人研究單位改質再製回收塑料，進一步製成電腦週邊產品，如鍵盤、滑鼠等，期望減少使用來自化石燃料之塑膠原料。自 2018 年底至今，光寶「SEA HOPE」專案已協助台灣離島清運超過 30 噸的海廢保麗龍，未來將進一步研發一站式現場海廢保麗龍減容解決方案，助力恢復海洋生態健康。

而在社會共融方面，我們持續與社區、公益組織及產官學界等合作，推動社區認輔、社區大學、光寶創新獎、百年樹人計畫、企業志工系統等計畫之外，更進一步擴大和新增海洋保育倡議、



宋恭源  
光寶集團董事長

公益綠電行動、友善生態暨永續科技產品等響應 SDGs 聯合國永續發展目標的行動，例如展開結合「環保樂跑、綠能減碳、社會培力」三重公益力的「宜蘭竹林養護院公益綠電專案」，預計完成後每年可產生 35,000 度綠電，為地球減下 370 公噸 CO<sub>2</sub>e 碳排放量，節省約 10% 的電費支出；而竹林養護院未來亦可透過再生能源憑證 (T-REC) 交易所獲得額外收入。

在人力資本長期培訓上，光寶依據公司營運策略目標，以提升員工自我職能，達成公司使命與願景的目標來規劃員工學習發展體系，建構成十二模組的學習藍圖。光寶新進員工能藉此充分認識光寶、了解公司未來發展；所有同仁皆能彈性運用數位化學習、光寶講堂等作為自我成長的學習資源；在專業知識方面則依各事業單位需求開設專業課程，培育員工核心管理能力及品質管理能力；同時提供主管進階的管理、領導課程。光寶 2019 年全集團員工平均每人訓練時數達 31.3 小時。

在光寶跨部門同仁的齊心協力下，光寶 2020 年初甫獲得「碳揭露專案」(Carbon Disclosure Project, CDP 2019) 「A」級評等，名列全球氣候資訊透明及對抗氣候變遷行動的頂尖企業。光寶自 2011 年起已連續九年獲選「道瓊全球永續指數」DJSI 成分股、連續六年獲選摩根史丹利 (MSCI) ESG 領導者指數成份股。在國內，光寶亦獲得由臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心共同進行之 2019 年公司治理評鑑排名前百分之五、並獲選「FTSE4Good 台灣永續指數」成份股、十三度獲得《天下雜誌》大型企業之企業公民獎、2019 年《遠見雜誌》企業社會責任獎 CSR 大調查—電子科技業組楷模獎、TCSA 108 年台灣十大永續典範公司獎、永續報告白金獎、氣候領袖獎等殊榮。

特別感謝過去一年，不計其數的利害關係人團體、代表們熱情參與光寶前述的各項計畫和活動，或是給予光寶肯定支持，讓我們可以繼續闊步前行。近年來全球劇烈氣候變遷造成災害事件頻傳，整體環境生態圈共生共融的「永續發展」成為全球企業必須共同面對的挑戰與契機。身為地球企業公民之一，我們承諾將發揮光寶在產業與社會中的影響力，積極接軌國際新視野與規範，持續與所有利害關係人攜手為永續發展貢獻己力。

光寶集團董事長

宋泰源

光寶集團總執行長

陳廣中



陳廣中  
光寶集團總執行長

# 1

## 光寶承諾與 利害關係人對話

### 光電節能·智慧科技·最佳夥伴

光寶以「環境永續」、「包容創新」、「永續治理」為光寶永續策略的核心理念，延伸具體策略並呼應聯合國永續發展目標（SDGs），揭露綠色產品、應用創新、責任生產、人才發展及社會影響等相關執行績效。



9類利害關係人



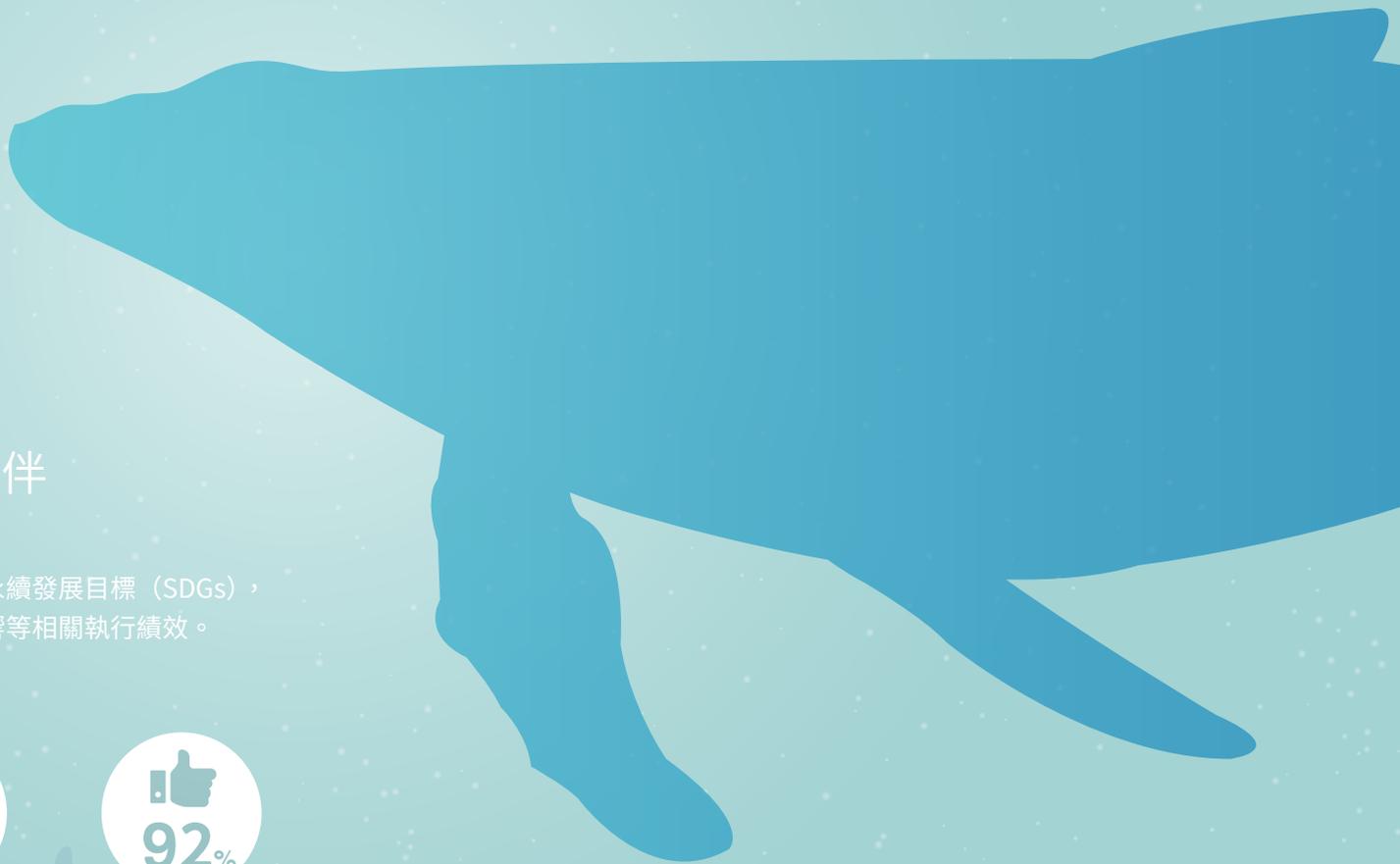
12項重大主題



利害關係人議合亮點：  
SEA HOPE-光寶海洋日  
永續發展計畫



客戶滿意度 92%

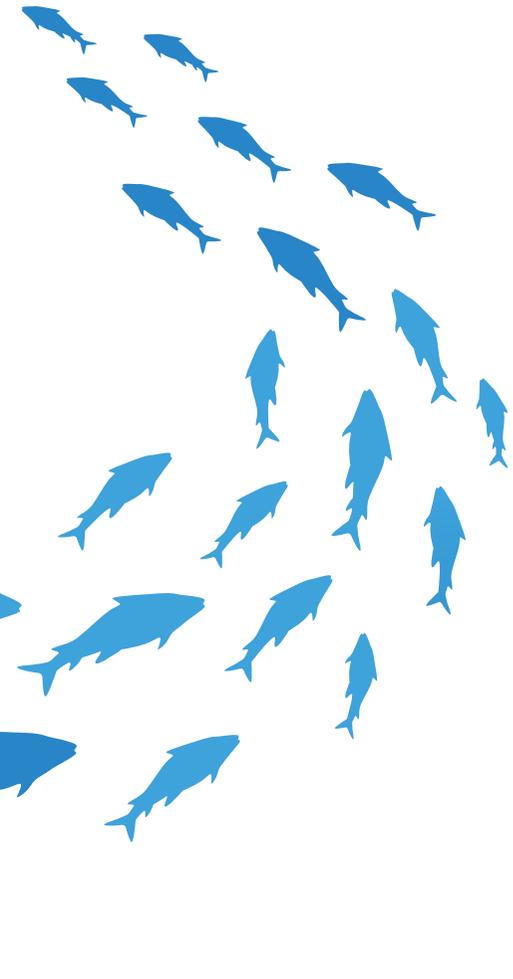


## 1.1 企業永續觀點與承諾

為實踐「光電節能、智慧科技、最佳夥伴」之經營願景，以「創新」、「誠信」、「客戶滿意」及「卓越執行力」的企業核心價值，透過持續創新不斷改善、開發高附加價值產品，創造永續發展契機。在追求營收與獲利成長同時，光寶不忘積極推動企業社會責任，於社會的各項承諾，包括勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益等多層面向，注重遵守政府法規、保障工作權、增進工作職場健康與安全、發展綠色產品、降低環境影響、負起社會與環境責任，以達到利害關係人之期待。

身為全球企業公民，光寶支持責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)、社會責任標準 (Social Accountability 8000, SA 8000) 及國際公認人權規範，包含「聯合國世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights)、「國際勞動組織」(International Labour Organization)、「聯合國工商企業與人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)，並遵循上述規範指導原則及營運所在地之當地法令規範，制定勞動標準基礎並建立「光寶人權政策」及「光寶 CSR 行為準則」(LITE-ON CSR CoC)，以作為實踐企業社會責任之準則。

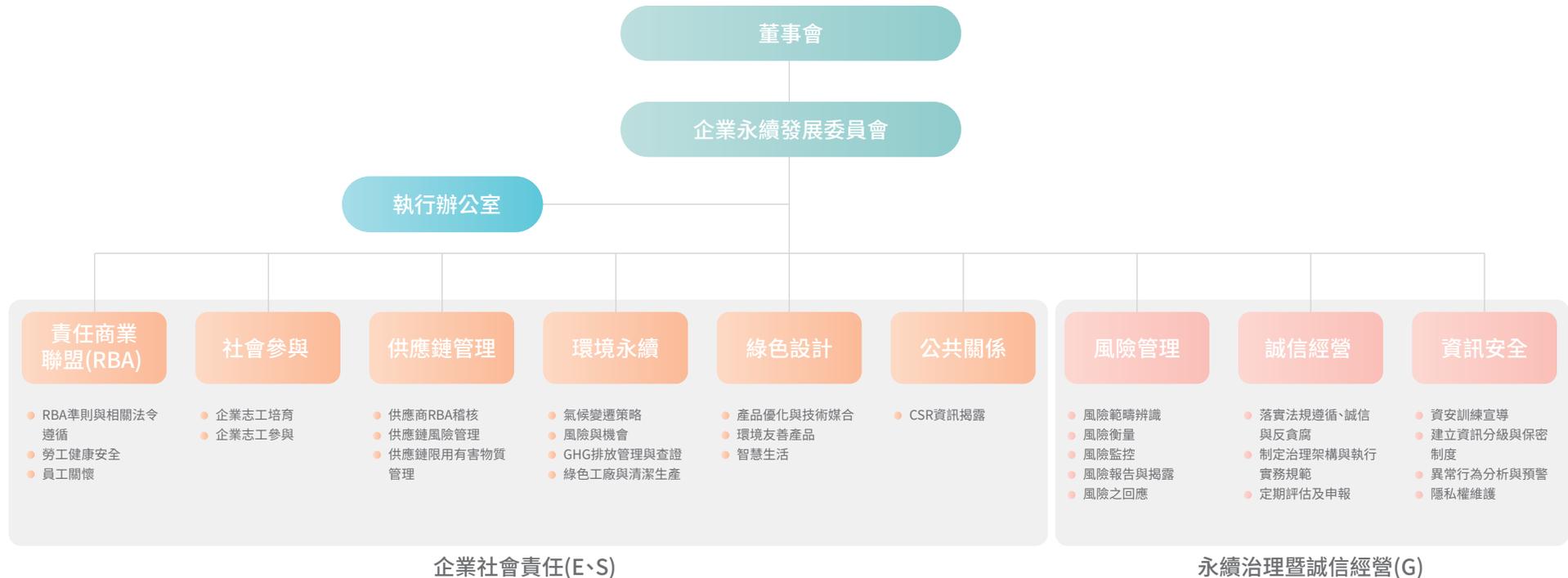
光寶以具體節能行動及全員參與，呼應企業對氣候暖化的責任與關注，我們採用以科學為基礎的減量目標 (Science Based Targets) 設定中、長期碳減排目標，並承諾支持氣候相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，依循氣候相關財務揭露建議書架構，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，以響應 CDP (原 Carbon Disclosure Project, 碳揭露專案) 和全球商業氣候聯盟 (We Mean Business Coalition) 所共同發起「Commit to Action」的倡議。



### 1.1.1 光寶企業永續發展委員會

為提高永續決策層級，展現永續經營決心，光寶於 2019 年 4 月決議通過，設置直屬董事會之企業永續發展委員會 (Corporate Sustainability Committee, CSR Committee)，作為光寶永續治理作業的最高指導組織，是台灣少數將永續治理提高至董事層級上市科技公司先驅。企業永續發展委員會由總執行長陳廣中先生擔任主席，委員會經董事會委任至少三名公司成員組成，其中應有半數以上為獨立董事，轄下設有兩大功能小組：「企業社會責任」、「永續治理暨誠信經營」，負責訂定經濟、環境及社會各面向之年度目標並定期監督執行狀況，帶領光寶永續發展精進及達成各項短中長期目標，並每年定期向董事會呈報執行計畫與成果。

因應環境變遷與利害關係人關注議題與發展趨勢，我們衡量光寶的核心能力，將委員會的運作整合成九大類別並結合落實至日常營運，以期達到更聚焦、精實的永續權責規範；其中包含落實責任商業聯盟 (RBA) 行為準則的管理、社會參與、供應鏈管理、綠色設計、環境永續以及資訊揭露與附加價值提升流程。為符合企業永續發展趨勢，2019 年增加「風險管理」、「誠信經營」以及「資訊安全」三類別，以提升永續競爭力。



註：E為環境(Environment)、S為社會(Society)、G為治理(Governance)

## 1.1.2 永續策略藍圖

面對永續發展，光寶秉持著創業家精神、精實聚焦的執行力，朝「光電節能」、「智慧科技」、「最佳夥伴」三大願景前進。對焦 ESG 原則 (Environmental, Social and Governance, ESG)，以「環境永續」、「包容創新」、「永續治理」為光寶永續策略的核心理念，延伸五項具體策略並呼應十項聯合國永續發展目標 (SDGs)：綠色產

品、應用創新、責任生產、人才發展及社會影響，相關執行績效揭露於本報告書中。此外，為彰顯光寶落實永續之決心，各工作小組於 2019 年重新制定短、中、長期永續目標 (KPIs)，並定期提報至企業永續發展委員會追蹤成效。各小組目標將另於本報告書對應章節中羅列說明。



### 1.1.3 2019 年光寶對聯合國永續發展目標 (SDGs) 的呼應亮點與重大貢獻

| SDGs 目標   | 光寶呼應 SDGs 作法  | 報告章節  | 頁碼  |
|---|---|---|---|
|  <p>4 QUALITY EDUCATION</p>                        | <p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 透過企業志工投入偏鄉國小英語及課外教學、弱勢青少年學子的課後輔導</li> <li>· 由基金會承辦之社區大學投入成人教育 (含身心障礙弱勢)、終身學習及開設綠色課程</li> <li>· 提供實習平台進行產學合作以理論與實務結合之人才培育</li> <li>· 設立光寶創新獎鼓勵科技創新設計人才、接軌台灣科技創業培育計畫</li> </ul>   | <p>5.3 員工發展與教育訓練</p> <p>6.1 社會共融政策</p> <p>6.2 2019 光寶創新獎</p> <p>6.3 推動實習</p> <p>6.5 光寶企業志工</p> <p>6.6.1 社區認輔全人服務</p> <p>6.6.2 臺北市信義社區大學</p> | <p>75</p> <p>90</p> <p>91</p> <p>93</p> <p>94</p> <p>95</p> <p>98</p> |
|  <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>              | <p>確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 積極投入開發高能效之節能產品</li> <li>· 設立再生能源使用目標，逐年提高再生能源使用量</li> <li>· 竹林養護院公益綠電專案，將以模組化設備為單位進行認養或捐贈，並由光寶進行系統整合</li> </ul>   | <p>3.1 產品綠色設計與管理</p> <p>4.1 永續環境承諾與政策</p> <p>4.2 氣候變遷與能源管理</p> <p>6.1 社會共融政策</p> <p>6.4 公益綠電</p>  | <p>48</p> <p>58</p> <p>60</p> <p>90</p> <p>94</p>                     |
|  <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>          | <p>促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 於營運地區設置職業安全衛生委員會，將管理體系內化於組織運作中，持續降低失能傷害比率，打造安全、健康及舒適的工作環境</li> <li>· 設有責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則規範委員會，確保落實禁用童工之政策及符合勞工、健康與安全、環境及企業道德等相關規範</li> </ul>  | <p>2.2 公司概況</p> <p>3.2 永續供應鏈</p> <p>5.1 員工政策</p> <p>5.2.3 人員招募</p> <p>5.2.4 商業聯盟行為守則規範</p> <p>5.3 員工發展與教育訓練</p> <p>5.4 權益保障</p>             | <p>30</p> <p>53</p> <p>67</p> <p>73</p> <p>74</p> <p>75</p> <p>79</p> |
|  <p>9 INDUSTRY INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p> | <p>建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 智慧照明系統方面，導入資訊安全與 IoT 感測裝置，整合智慧燈桿設計，透過透過雲端智控管理平台，可針對路況、空氣品質、氣候、車位、治安等多元需求全面滿足</li> <li>· 致力於智能監控產品與技術發展，提供智能數位監控的解決方案，包含智慧城市與智慧家庭的網路攝影機與視頻存儲管理系統</li> <li>· 先進製造 1(System)+4(OCR)+4(Committee)，高產品製造力與製造彈性，將透過 MES、APS、PLM 與 DDB 系統的整合、營運據點的組合式管理，以及技術委員會的機制導入等，朝工業 4.0 邁進</li> </ul> | <p>3.1 產品綠色設計與管理</p> <p>4.2 氣候變遷與能源管理</p> <p>6.4 公益綠電</p>   | <p>48</p> <p>60</p> <p>94</p>   |

| SDGs 目標  | 光寶呼應 SDGs 作法   | 報告章節  | 頁碼                            |
|--|--|---|-------------------------------|
|   | <p>確保永續消費及生產模式</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>強化有害物質管理，透過建置管理系統平台，篩選具管理能力之供應商，以落實原物料與產品符合規範要求；</li> <li>在製程階段推動包材最適化、源頭減量、降低有害廢棄物占比等減量措施</li> <li>全球首創海廢保麗龍解決方案除減緩離島環境問題，亦扶植社會企業，海廢保麗龍再生料 HIPS 應用於光寶自有產品，發展循環經濟</li> </ul>   | <p>1.2.2.1 SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫</p> <p>3.1 產品綠色設計與管理</p> <p>3.2 永續供應鏈</p> | <p>17</p> <p>48</p> <p>53</p> |
|   | <p>採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>參與 CDP 計畫並獲得 A 等級榮譽，在減少溫室氣體排放、降低氣候風險和發展低碳經濟方面，設定積極目標並展開具體行動</li> <li>科學基礎減碳目標 (SBT) 通過符合性審查</li> <li>導入氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 專案鑑別氣候風險與機會，進而擬定相關調適與減緩策略</li> </ul> | <p>4.1 永續環境承諾與政策</p> <p>4.2 氣候變遷與能源管理</p>                                 | <p>58</p> <p>60</p>           |
|   | <p>保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業志工特色淨灘活動</li> <li>蘭嶼海洋生態保育環境教育</li> </ul>   | <p>6.1 社會共融政策</p> <p>6.5 光寶企業志工活動活動</p>                                   | <p>90</p> <p>94</p>           |
|  | <p>強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>光寶與政府、研究機構和供應商攜手開發海洋廢棄塑膠再利用為電腦週邊產品，並協助拓展海廢保麗龍減容技術，同時推動國際合作</li> <li>光寶身為全球企業公民，董事會下設直屬專責企業永續發展委員會，結合核心職能，統籌企業內外部永續能量，有效串聯國內外產、官、學界資源應用循環，透過多方合作，聚焦並擴大影響力</li> </ul>  | <p>1.2.2.1 SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫</p> <p>6.4 公益綠電</p>                       | <p>17</p> <p>94</p>           |

## 1.2 利害關係人與重大性議題

成為利害關係人最佳夥伴為光寶永續發展的承諾，透過傾聽利害關係人意見，並與其充分有效議合，以作為企業永續發展重要的基石。

### 1.2.1 利害關係人鑑別與溝通

光寶利害關係人廣泛多元，為呈現出具有代表性之利害關係人，光寶參照 AA1000 利害關係人參與標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五個面向：依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點進行鑑別，最後依重要性篩選出九類利害關係人。

該方法原則上以三年為一期方式進行，於 2017 年召集各部門同仁透過開放性討論鑑別出九類利害關係人，分別為：員工、客戶、供應商、投資人 (股東)、政府與主管機關、非營利組織、研究機構、社區、媒體等利害關係人，並每年輔以相關性檢定檢視利害關係人問卷回覆情形。

光寶 2019 年持續透過定期與不定期的多元溝通管道，和九類利害關係人激盪出不同的成效和產生多元化的社會價值。針對各利害關係人族群關注的議題，也透過此報告書之對應章節進行溝通。

#### 2019 年利害關係人議合績效表

| 對象         | 利害關係人對光寶的意義                                    | 議合方式與頻率  | 關注議題  | 議合結果   | 回應 ( 報告書章節 )  | 頁碼                                     |
|------------|--|--|---|--|---|--|
| 投資人 ( 股東 ) | 為本公司出資 ( 含潛在 ) 之股東，應公平取得公司重大資訊，俾使公司市場實質價值永續呈現。 | 1. 高階經營團隊每年定期舉辦會議<br>· 股東會 ( 2 次 )<br>· 法說會 ( 4 次 )<br>2. 出席全球投資人論壇 ( 7 次 )<br>3. 投資人關係信箱與專線接受投資人詢問 ( 即時 ) | · 公司治理與營運<br>· 誠信與法遵<br>· 風險管理<br>· 供應鏈管理<br>· 客戶關係管理 | · 透過定期及不定期的議合方式與投資人溝通公司營運現況與未來發展<br>· 公司年報、財務季報、每季營運報告以及每月營收狀況皆即時上傳於公司投資人關係網頁<br>· 蒐集整合投資人及外部意見每季向公司董事會及高階經營團隊報告，作為提升公司治理與營運參考 | 1.2.2 客戶服務與滿意度<br>2.1 光寶價值與治理<br>2.2 公司概況<br>2.3 公司治理組織<br>2.4 企業風險管理<br>2.5 法規遵循、誠信與反貪腐<br>3.2 永續供應鏈 | 19<br>28<br>30<br>33<br>36<br>43<br>53 |

## 2019 年利害關係人議合績效表

| 對象           | 利害關係人對光寶的意義  | 議合方式與頻率  | 關注議題   | 議合結果   | 回應 ( 報告書章節 )   | 頁碼   |
|--------------|--|--|--|--|--|--|
| 員工<br>( 工會 ) | 員工為光寶永續發展最重要的夥伴，除保障員工工作權益，提供具市場競爭力的薪酬及福利制度外，亦必須絕對尊重與關懷照顧員工，以吸引優秀人才加入，當員工發揮潛能與公司並肩前行方能創造更大營運績效。 | 1. 工會會議 ( 不定期 )<br>2. 勞資會議 ( 每季 )<br>3. 各事業單位溝通會議 ( 每季 )<br>4. 電話專線及溝通信箱 ( 即時 )<br>5. 溝通會議及內部郵件 ( 即時 )   | · 勞雇關係與友善職場<br>· 人權<br>· 人才吸引與留才<br>· 公司治理與營運<br>· 人才培育與教育訓練<br>· 職業安全衛生 | · 透過各式溝通管道與員工傳達公司政策及發展方向，並隨時接受員工回饋，進行策略調整及提出相應之辦法<br>· 定期舉辦專業別及階層別管理訓練、安全衛生教育訓練及消防演練等課程  | 2.1 光寶價值與治理<br>2.2 公司概況<br>2.3 公司治理組織<br>5.1 員工政策<br>5.2 員工概況<br>5.3 員工發展與教育訓練<br>5.4 權益保障<br>5.5 員工關係<br>5.6 樂活光寶 | 28<br>30<br>33<br>67<br>68<br>75<br>79<br>82<br>83 |
| 媒體           | 媒體扮演著公司與利害關係人之間的橋樑，媒體順利即時取得公司發布訊息之報導，有助於利害關係人公開取得正確的公司訊息，並持續鞏固公司形象。                            | 1. 定期召開營運成果法說會及股東會媒體採訪及發布新聞稿 ( 5 次 )<br>2. 不定期召開營運發展與記者會採訪，並發布新聞稿 ( 2 次 )<br>3. 定期發布月營收成果新聞稿 ( 12 次 )<br>4. 不定期發布營運相關新聞稿 ( 9 次 )<br>5. 媒體公共關係專線與信箱接受媒體採訪及詢問 ( 即時 ) | · 公司治理與營運<br>· 企業形象<br>· 誠信與法遵<br>· 風險管理<br>· 勞雇關係與友善職場<br>· 創新發展與應用     | · 透過定期及不定期的議合方式與接受媒體採訪及發布新聞稿，呈現公司營運現況與未來發展，並將新聞稿即時發布於公司網站<br>· 蒐集整合媒體關注之事項以及報導評論，向公司高階經營團隊報告，作為提升公司營運參考  | 2.2 公司概況<br>2.3 公司治理組織<br>2.5 法規遵循、誠信與反貪腐<br>2.4 企業風險管理<br>5.5 員工關係<br>5.6 樂活光寶<br>3.1 產品綠色設計與管理                   | 30<br>33<br>43<br>36<br>82<br>83<br>48             |
| 客戶           | 客戶為光寶營收來源，我們傾聽客戶需要、掌握產業趨勢並提供專業服務，以成就客戶目標且共同成長。   | 1. 季度業務檢討會 ( 每季 )<br>2. 供應商大會 ( 不定期 )<br>3. 針對特定議題的會議 ( 不定期 )<br>4. 拜訪碰面 ( 不定期 )<br>5. 針對突發議題的即時性會議 ( 不定期 )<br>6. 客戶稽核 ( 不定期 )<br>7. RBA-ON 平台 ( 每年 )              | · 客戶關係管理<br>· 產品品質與安全<br>· 資訊安全與個人資料保護<br>· 綠色產品設計<br>· 供應鏈管理            | · 增設 SQM(Supplier Quality Management) 組織，強化供應商品質管理，提供快速、高效率、高品質的產品和服務，向客戶報告供應商管理狀況<br>· 不斷強化客戶服務，與客戶保持緊密聯繫，保護客戶隱私，隨時接受客戶審核<br>· 安排雙方高層互訪，加強夥伴關係，創造雙贏布局 | 1.2.2.2 客戶服務與滿意度<br>2.6 資訊安全與隱私權管理<br>3.1 產品綠色設計與管理<br>3.1.2 產品環境標章與宣告<br>3.2 永續供應鏈                                | 19<br>45<br>48<br>51<br>53                         |

## 2019 年利害關係人議合績效表

| 對象   | 利害關係人對光寶的意義  | 議合方式與頻率   | 關注議題   | 議合結果   | 回應 ( 報告書章節 )   | 頁碼                               |
|------|--|---|--|--|--|----------------------------------|
| 供應商  | 供應商為光寶永續發展重要的一環，不僅對生產、服務和營運的影響，亦考量社會責任與聲譽的風險，透過溝通管道了解供應商關切議題，以降低經營風險及成本，方可持續提供負責任且優質的服務給我們的客戶。 | 1. 供應商教育訓練大會 ( 不定期 )<br>2. 供應商稽核 ( 定期 )<br>3. 專案會議 ( 不定期 )  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 供應鏈管理</li> <li>· 產品品質與安全</li> <li>· 原物料管理</li> <li>· 誠信與法遵</li> <li>· 綠色產品設計</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 每年不定期舉辦供應商大會以及定期的供應商稽核，將營運績效及年度營運發展目標與供應商進行溝通，以積極回應供應商關切議題</li> <li>· 持續鼓勵供應商開發削減環境衝擊的創新營運模式，同步國際品牌大廠重要規範趨勢，共創企業永續經營</li> </ul> | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐<br>3.1 產品綠色設計與管理<br>3.2 永續供應鏈                                    | 43<br>48<br>53                   |
| 政府機關 | 除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。   | 1. 定時更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊 ( 每月 / 每季 / 每年 )<br>2. 問卷及訪談 ( 不定期 )<br>3. 接受政府機關評鑑 ( 每年 )<br>4. 參與政府機關相關活動或諮詢會議 ( 不定期 )   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 企業形象</li> <li>· 誠信與法遵</li> <li>· 公司治理與營運</li> <li>· 勞雇關係與友善職場</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 透過定期及不定期的方式配合政府機關辦理及溝通相關事宜，了解並協助推動法規事項</li> </ul>   | 2.1 光寶價值與治理<br>2.2 公司概況<br>2.3 公司治理組織<br>2.5 法規遵循、誠信與反貪腐<br>5.5 員工關係<br>5.6 樂活光寶 | 28<br>30<br>33<br>43<br>82<br>83 |
| 社區   | 以提升企業社會責任為永續工作推動的改善參考。發展社會回饋，提升社會正面影響力。透過與利害關係人溝通建立機制，增進社會正面影響。                                | 1. 社區認輔 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 社群網站專屬社團 ( 不定期 )</li> <li>· 課程回饋單 ( 每堂課程結束 )</li> <li>· 講師會議 ( 不定期召開 )</li> <li>· 校園師長會議 ( 不定期召開 )</li> <li>· 認輔總監始業、結業式督導會議 ( 每半年 )</li> </ul> 2. 信義社大 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 課程滿意度調查 ( 每半年 )</li> <li>· 講師會議 ( 每半年 )</li> </ul> 3. 志工會議 ( 每季 ) | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 社會參與</li> <li>· 企業形象</li> <li>· 誠信與法遵</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 透過電子郵件、電話進行溝通，如有重大事項，除發送電子郵件通知，也在社群網站中宣傳、討論</li> <li>· 利用課程滿意度調查收集志工及學員對於課程的滿意度及建議，並定期召開講師會議，讓講師了解社大該時期營運的重點</li> </ul>         | 2.2 公司概況<br>2.5 法規遵循、誠信與反貪腐<br>6.1 社會共融政策<br>6.5 光寶企業志工<br>6.6 光寶文教基金會           | 30<br>43<br>90<br>94<br>95       |

| 對象    | 利害關係人對光寶的意義  | 議合方式與頻率   | 關注議題   | 議合結果   | 回應 ( 報告書章節 )  | 頁碼   |
|-------|--|---|--|--|---|--|
| 研究機構  | 研究機構扮演發展前瞻技術與應用之領航角色，可協助企業進行創新研發提昇市場競爭力，有利企業爭取客戶與投資人之認同。 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 企業參訪會議 ( 不定期 )</li> <li>2. 專題研討會辦理 ( 不定期 )</li> <li>3. 政府計畫執行 ( 不定期 )</li> <li>4. 技術開發合作 ( 不定期 )</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 創新發展與應用</li> <li>· 綠色產品設計</li> <li>· 人才培育與教育訓練</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 透過政府補助或專題輔導計畫申請，與研究機構建立主題式產學研合作，如科專計畫申請、ISO 管理系統導入與產品環境標章認證輔導機制</li> <li>· 以技術移轉或轉委託研究方式，共同進行產業技術開發合作，以導入新產品開發所需技術</li> <li>· 以提供研究經費贊助或建立聯合研發中心等方式，與研究機構共同培育企業所需人才與技術</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>2.5 法規遵循、誠信與反貪腐</li> <li>3.1 產品綠色設計與管理</li> <li>6.1 社會共融政策</li> <li>6.2 2019 光寶創新獎</li> <li>6.3 推動實習</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>43</li> <li>48</li> <li>90</li> <li>91</li> <li>93</li> </ul>   |
| 非營利組織 | 光寶為一個具道德及負責任的企業，了解非營利組織需求，以推動及宣導對於社會回饋的理念，提升社會正面影響力。     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 參與相關組織 ( 不定期 )</li> <li>2. 活動合作 ( 不定期 )</li> <li>3. 議題倡議 ( 不定期 )</li> </ol>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 企業形象</li> <li>· 人權</li> <li>· 勞雇關係與友善職場</li> <li>· 氣候變遷策略與能源管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 積極參與包括台灣企業永續論壇、電機電子工業同業公會、光電半導體協會等產業公會組織，形成產業成員密集性溝通機制</li> <li>· 與 NGO/NPO 合作推動環境保護及社會共融等計畫</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.2.1 SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫</li> <li>2.2 公司概況</li> <li>3.2.2.2 永續供應鏈規範</li> <li>4.2 氣候變遷與能源管理</li> <li>5.4 權益保障</li> <li>5.5 員工關係</li> <li>5.6 樂活光寶</li> <li>6.4 公益綠電</li> <li>6.6.1 社區認輔全人服務</li> <li>6.6.2 臺北市信義社區大學</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>17</li> <li>30</li> <li>55</li> <li>60</li> <li>79</li> <li>82</li> <li>83</li> <li>94</li> <li>95</li> <li>98</li> </ul> |



## 1.2.2 利害關係人議合亮點績效

### 1.2.2.1 SEAHOPE 光寶海洋日永續發展計畫

合作夥伴：1. 澎湖縣政府環境保護局

2. 齊輝環保科技 (海洋廢棄保麗龍處理商)
3. 財團法人工業技術研究院 (再生料開發及塑料成品製造)
4. 國立臺灣海洋大學海洋生物研究所
5. 國立臺北科技大學環境工程與管理研究所

其他參與利害關係人：員工及主要供應商

#### 專案緣由與目標

光寶海洋日以「SEA HOPE」為核心，同時呼應聯合國永續發展目標第 14 項 (SDG 14)- 保育及永續利用海洋資源，期透過「企業內部志工系統」、「海廢循環經濟」與「蘭嶼海龜復育」三項主軸工作展開，以守護台灣在地海洋環境，並達成海洋保育行動與公司本業相互結合的目標。

#### 活動內容與成果

##### 1. 企業內部志工系統 - 向員工倡議海洋永續發展

培育公司員工擔任環境志工參與公司淨灘活動，並邀請外部政府單位、研究機構、學校、媒體與社會企業等共同參與。2019 年累計已辦理 24 場淨灘，清運垃圾逾 10 公噸，參與人次也超過 2,500 人。未來，公司將持續與員工溝通，期結合不同寓教於樂活動元素於淨灘活動中，以增加員工的參與度與向心力。



基隆八斗子忘憂海岸淨灘活動



SDG 色輪合照淨灘成果 (忘憂海岸)

#### 光寶企業志工系統



## 2. 海廢循環經濟 - 向主要供應商倡議海廢循環經濟

透過與地方政府、社會企業及研究機構合作，將海洋廢棄保麗龍回收處理後，透過塑膠改質技術將處理後的保麗龍，變成可製造鍵盤與滑鼠的再生塑料。此外，光寶為進一步擴大專案影響力讓更多利害關係人參與，也透過供應商大會與 224 家供應商進行專案說明，並受邀參與第二十五屆聯合國氣候峰會 (COP 25) 週邊會議，並以「SEA HOPE-LITE-ON Circular Economy Solutions for Marine Styrofoam Waste」為題進行專題分享，獲得國際關注。2019 年累積協助澎湖縣政府清運逾 30 公噸海廢保麗龍，相關媒體報導達 20 則以上。未來，將持續推廣與更多地方政府合作，並邀請更多業者一起響應以擴大社會影響力。



澎湖縣賴峰偉縣長頒發感謝狀



澎湖縣政府感謝狀



供應商大會海廢循環經濟專題分享



COP25 週邊會議光寶專題分享



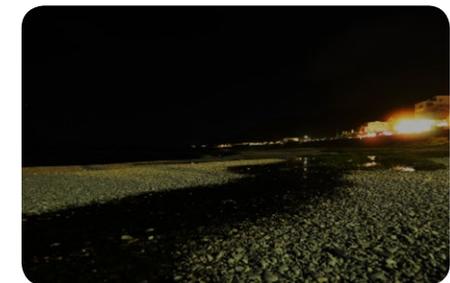
COP25 週邊會議光寶同仁合影

## 3. 蘭嶼海龜復育 - 向地方政府倡議海龜復育

透過與學校單位合作並與地方政府溝通，期透過減少路燈光害方式以提高海龜孵化率與生存率。2019 年委託海洋大學完成海龜友善路燈設計之初步研究，實驗結果顯示在燈源為黃光與加裝路燈遮光罩的設計之下，對於降低光害是有顯著效果。未來，期望與地方政府有更深入的討論與合作，結合地方創生元素以開創更多在地保育推廣工作與機會。



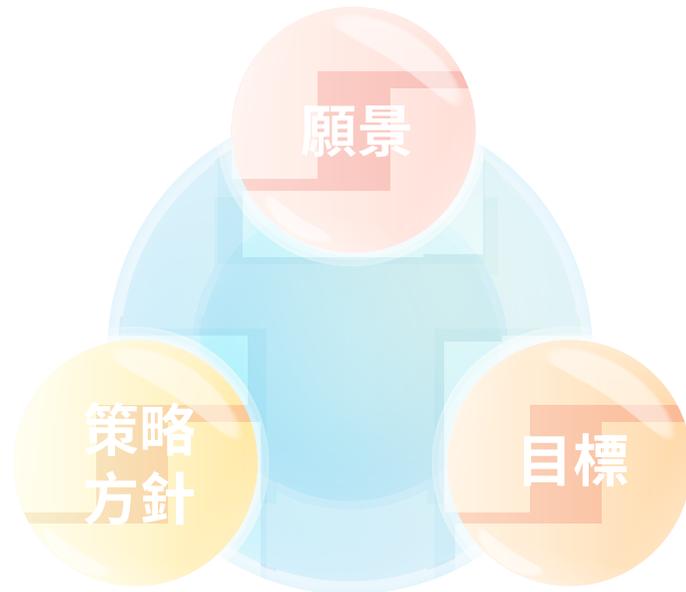
蘭嶼大小八代灣空拍圖



蘭嶼八代灣光害實景

### 1.2.2.2 客戶服務與滿意度

- 透過卓越執行力提供高標準並創新的產品與服務，為客戶創造價值，成為客戶最佳夥伴



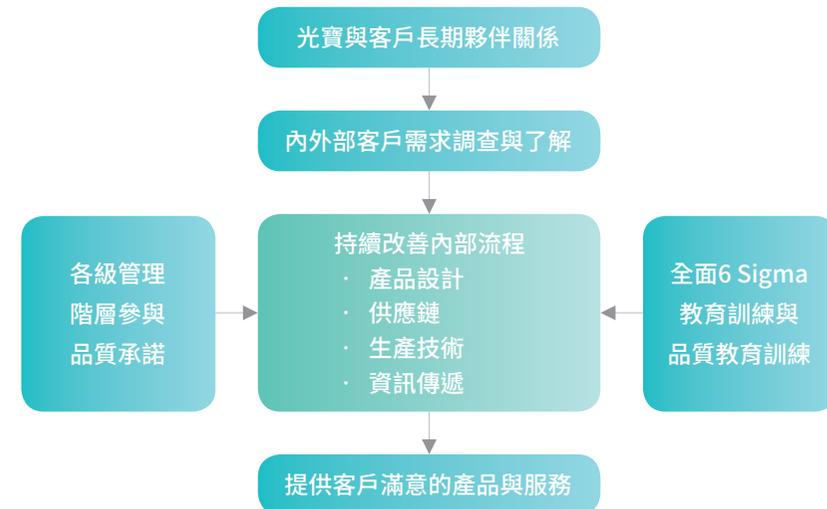
- 客戶滿意為光寶營運的核心價值之一
- 建立跨功能服務團隊，提供即時完整的服務

- 短期目標：每年客戶平均滿意度在 90% 以上
- 中長期目標：持續完善客戶服務管理流程，以客戶滿意最大化為目標

#### 客戶服務

光寶各事業單位皆為所屬客戶設有 Cross Function Team(CFT) 專屬服務團隊，負責業務承接、產品研發製造、品質、交貨、成本及售後服務等，就客戶之問題與回饋，正確而迅速地提出應對方式與整體解決方案。

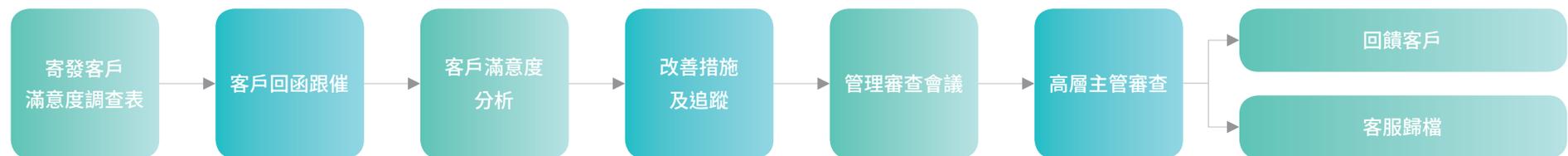
為滿足客戶即時交貨需求，光寶將採購、運籌、物流、金流等流程 e 化，以 ERP 系統為運作基礎，整合外部供應商、客戶及銀行等各端點資料，確保管理資訊與交貨正確及即時性。另外，光寶為縮短技術支援、運輸與交貨，以及售後服務時間，以貼近客戶方式在全球各地設有生產廠房、分公司及發貨倉庫以即時滿足客戶需求。



## 客戶滿意度

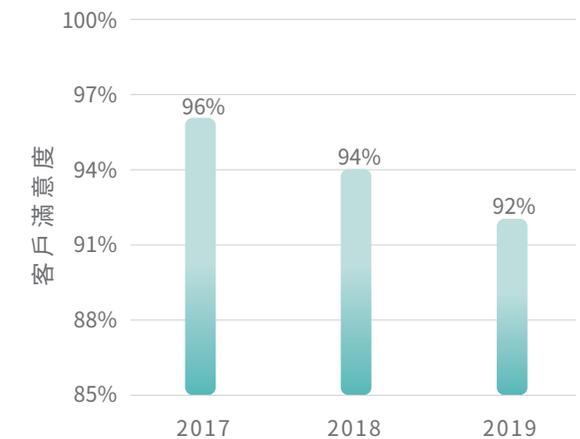
客戶滿意度為光寶持續改善產品與服務的重要依據，光寶以客戶定期的評比紀錄和稽核之評分以及透過品質管理系統，每年針對主要客戶<sup>註</sup>主動發出客戶滿意度調查，依據結果擬定改善計畫，並將提升客戶評比分數訂為各相關單位之績效指標。針對評價較差之調查項目，將由相關職能部門提出改善措施，業務部門追蹤改善狀況，在規定時間完成改善方案，交予事業部主管審查並指定權責單位納入次年度部門經營計畫執行，以實現客戶滿意。

### 客戶滿意度調查流程



### 2019 年度光寶主要事業群客戶滿意度調查結果如下

|         |             | 滿意度調查項目 |     |        |     |     |     | 整體項目平均滿意度 |
|---------|-------------|---------|-----|--------|-----|-----|-----|-----------|
|         |             | 綠色產品    | 品質  | 重大瑕疵處理 | 交期  | 技術  | 回應  |           |
| 客戶平均滿意度 | 得分 (5 分為滿分) | 4.8     | 4.6 | 4.7    | 4.5 | 4.4 | 4.7 | 4.6       |
|         | 滿意度 (%)     | 96%     | 92% | 94%    | 90% | 88% | 94% | 92%       |



註：主要客戶定義為光寶前 20 大客戶群

### 1.2.3 重大主題鑑別

光寶企業社會責任報告書依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards, GRI 準則)，依據鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行重大性分析，以確認報告書揭露範疇，以及公司之內、外部所面臨的重大永續發展挑戰，以全面檢視永續經營成效。

#### 鑑別

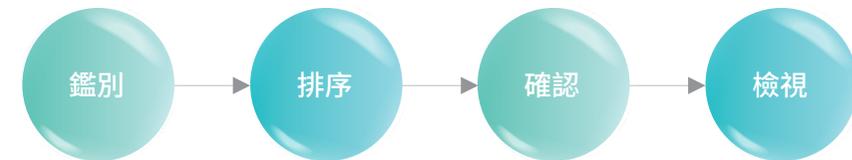
透過以下管道歸納出 20 個永續發展相關主題，作為報告書重大主題鑑別範疇。

- 各部門同仁在辨識利害關係人時亦依據平時業務與工作的經驗，羅列不同利害關係人關注的永續議題
- 檢視國內外標竿同業的重大主題以及國際永續趨勢發展
- 為確保重大主題之客觀性、完整性與包容性，亦回顧前版報告書重大主題矩陣

#### 排序

永續議題之重大性排序方式說明如下，

- 根據各議題於「企業於經濟、環境與社會產生之衝擊程度」和「影響利害關係人評估及決策的程度」兩大面向進行評估
- 2017 年回收內外部有效問卷共 2,091 份，2019 年我們持續透過內部問卷蒐集重要利害關係人的意見，並與企業永續發展委員研議，讓評估的資料更具代表性
- 經統計與量化分析鑑別各議題之影響與衝擊程度，產生初步重大主題矩陣



#### 確認

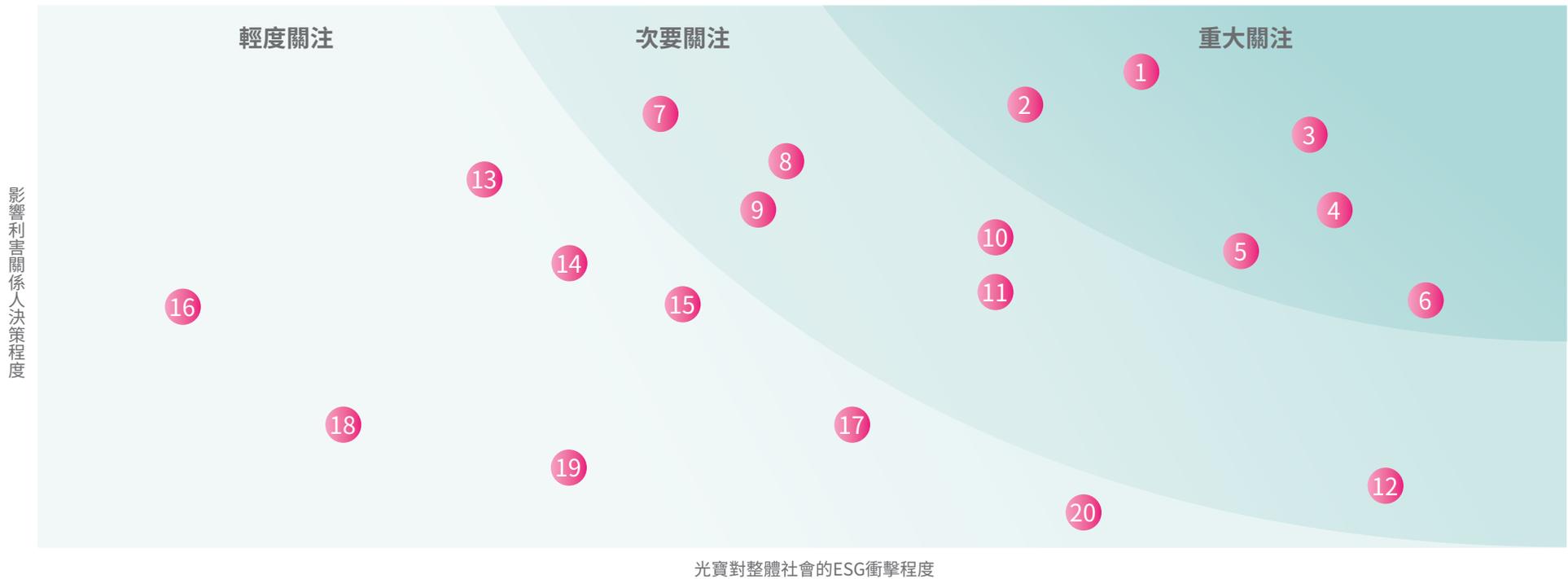
為確保符合 GRI 完整性及利害關係人包容性原則，初步重大主題鑑別結果，由光寶企業永續發展委員會進行檢視並依據國際標竿分析、永續趨勢、以及商業發展策略等因素，將「綠色產品設計」、「公司治理」、「氣候變遷與能源管理」及「風險管理」等四項議題提高重大性。

2019 年光寶精實聚焦永續能量，強化年度重大主題與核心職能之連結，經與企業社會責任委員議合後微幅調整重大性矩陣，由「重要關注主題」與「次要關注主題」中歸類出 12 項屬於光寶科技的專屬主題，作為本報告書的重大性揭露範疇，我們也依據重大主題的內容，對應出相關 GRI 揭露主題，於報告書中回應。

#### 檢視

下一版報告書，我們將持續檢視重大主題矩陣，並強化與利害關係人進一步之溝通，以確認來年重大主題矩陣是否需要進行調整及合理。

## 光寶科技 2019 年度重大主題分析



## 重大關注主題

|           |        |               |
|-----------|--------|---------------|
| 1 誠信與法遵   | 2 人權   | 3 資訊安全與個人資料保護 |
| 4 公司治理與營運 | 5 風險管理 | 6 氣候變遷與能源管理   |

## 次要關注主題

|            |              |          |
|------------|--------------|----------|
| 7 綠色產品設計   | 8 供應鏈管理      | 9 職業安全衛生 |
| 10 人才吸引與留才 | 11 勞雇關係與友善職場 | 12 廢棄物管理 |

## 輕度關注主題

|            |              |            |
|------------|--------------|------------|
| 13 產品品質與安全 | 14 客戶關係管理    | 15 創新發展與應用 |
| 16 社會參與    | 17 人才培育與教育訓練 | 18 水資源管理   |
| 19 原物料管理   | 20 企業形象      |            |

## 重大主題對光寶的意義

| 面向  | 重大主題        | 對光寶的意義   |
|-----|-------------|--|
| 治理面 | 誠信與法遵       | 光寶以「光電節能、智慧科技、最佳夥伴」實踐經營願景，並以穩健營運、誠信和正直的原則經營業務，同時建構完善公司治理架構及推動相關工作，藉以維護各利害關係人權益。                        |
|     | 公司治理與營運     |  |
|     | 資訊安全與個人資料保護 | 光寶重視各利害關係人包括員工、合作夥伴 ( 客戶、供應商、顧問等 )、股東及營運相關資訊資產之安全與隱私。  |
|     | 風險管理        | 光寶依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。           |
|     | 供應鏈管理       | 光寶視供應商為永續成長的重要夥伴，落實永續供應鏈管理，以降低經營風險及成本，方可持續提供負責任且優質的服務給我們的客戶。   |
| 環境面 | 氣候變遷與能源管理   | 光寶視氣候變遷為重要的風險與機會，訂定積極的減碳目標及調適與減緩策略，以創能、節能、轉能產品與解決方案，因應氣候變遷的衝擊與挑戰。                                      |
|     | 廢棄物管理       | 光寶體認企業對於環境保護責無旁貸，透過持續改善環境管理體系及訂定環境管理目標，致力達成低汙染、低能耗、易回收等環境友善的目標。  |
| 產品面 | 綠色產品設計      | 光寶以產品生命週期思維基礎，融入降低環境衝擊、提高能源使用效率、易拆解與回收等原則發展產品綠色設計，攜手供應商成為客戶之低碳、環境友善及永續價值鏈的最佳夥伴為終極目標，創造使用者更便利、安全及節能的生活。 |
| 社會面 | 人權          | 員工是光寶最重要的夥伴，我們非常重視員工的工作環境、發展及照護。光寶於公司內部建立多元化的溝通管道，並持續推動各項員工關係專案，希望能為同仁創造「歡喜、成長、健康、平衡」的工作環境。            |
|     | 勞雇關係與友善職場   |  |
|     | 職業安全衛生      |  |
|     | 人才吸引與留才     |  |

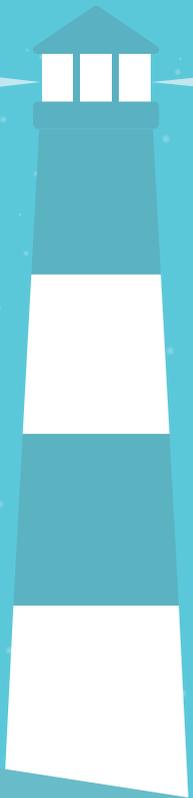
## 1.2.4 重大主題衝擊範圍

○ 間接衝擊 ● 直接衝擊

| 關注程度 | 重大主題清單      | GRI 對應主題                         | 報告書對應章節  | 頁碼             | 涉入程度與衝擊範圍 |    |     |          |      |       |      |    |    |
|------|-------------|----------------------------------|--|----------------|-----------|----|-----|----------|------|-------|------|----|----|
|      |             |                                  |  |                | 員工        | 客戶 | 供應商 | 投資人 (股東) | 政府機關 | 非營利組織 | 研究機構 | 媒體 | 社區 |
| 重大   | 誠信與法遵       | GRI 205：反貪腐                      | 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐  | 36             |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
|      |             | GRI 206：反競爭行為                    | 2.6 資訊安全與隱私權管理   | 45             |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
|      |             | GRI 307：有關環境保護的法規遵循              | 3.1.2 產品環境標章與宣告  | 51             |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
|      |             | GRI 416：顧客健康與安全                  | 4.1.1 綠色營運行動方案   | 59             | ●         | ●  | ●   | ●        | ○    |       |      | ○  |    |
|      |             | GRI 417：行銷與標示                    | 5.4.4 違反勞動基準法及其他說明                                       | 81             |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
|      |             | GRI 418：客戶隱私<br>GRI 419：社會經濟法規遵循 |  |                |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
| 重大   | 人權          | GRI 405：員工多元化與平等機會               | 2.3.1 董事會及功能性委員會   | 34             |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
|      |             | GRI 406：不歧視                      | 5.2.1 員工結構及分布  | 68             |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
|      |             | GRI 408：童工                       | 5.4 權益保障   | 79             |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
|      |             | GRI 407：結社自由與團體協商                | 5.5 員工關係   | 82             |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
|      |             | GRI 409：強迫或強制勞動                  | 3.2.2.3 供應鏈管理機制  | 55             | ●         | ●  | ○   |          | ○    | ○     |      | ○  | ○  |
|      |             | GRI 410：保全實務                     | 5.2.3 人員招募   | 73             |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
|      |             | GRI 412：人權評估                     | 5.2.4 責任商業聯盟行為準則規範委員會<br>5.3 員工發展與教育訓練<br>5.6.1 多元化的福利措施 | 74<br>75<br>83 |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
| 重大   | 資訊安全與個人資料保護 | GRI 417：行銷與標示                    | 2.6 資訊安全與隱私權管理   | 45             |           |    |     |          |      |       |      |    |    |
|      |             | GRI 418：客戶隱私                     | 3.1.2 產品環境標章與宣告  | 51             | ●         | ●  | ●   |          | ○    |       |      | ○  |    |
|      |             | GRI 419：社會經濟法規遵循                 |  |                |           |    |     |          |      |       |      |    |    |

| 關注程度     | 重大主題清單    | GRI 對應主題   | 報告書對應章節          | 頁碼 | 涉入程度與衝擊範圍 |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
|----------|-----------|--|------------------|----|-----------|----|-----|----------|------|-------|------|----|----|---|--|
|          |           |  |                  |    | 員工        | 客戶 | 供應商 | 投資人 (股東) | 政府機關 | 非營利組織 | 研究機構 | 媒體 | 社區 |   |  |
| 重大       | 風險管理      | 一般揭露<br>GRI 102-11 預警原則或方針<br>GRI 102-15 關鍵衝擊、風險及機會<br>GRI 102-30 風險管理流程的有效性<br>GRI 102-31 經濟、環境和社會主題的檢視 | 2.4 企業風險管理       | 36 |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
| 重大       | 公司治理與營運   | GRI 201：經濟績效   | 2.2 公司概況         | 30 |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
|          |           | GRI 205：反貪腐  | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐  | 43 |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
|          |           | GRI 405：員工多元化與平等機會   | 2.3.1 董事會及功能性委員會 | 34 |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
|          |           |  | 3.2.2.2 永續供應鏈規範  | 55 |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
|          |           | 4.2 氣候變遷與能源管理  | 60               | ●  | ●         | ●  | ●   | ○        |      |       |      |    | ○  |   |  |
|          |           | 5.2.1 員工結構及分佈  | 68               |    |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
|          |           | 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會   | 74               |    |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
| 5.4 權益保障 | 79        |  |                  |    |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
| 5.6 樂活光寶 | 83        |  |                  |    |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
| 重大       | 氣候變遷與能源管理 | GRI 201：經濟績效   | 4.1 永續環境承諾與政策    | 58 |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
|          |           | GRI 302：能源   | 4.2 氣候變遷與能源管理    | 60 | ●         | ●  | ○   |          | ○    | ○     | ○    | ○  | ○  | ○ |  |
|          |           | GRI 305：排放   |                  |    |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
| 次要       | 綠色產品設計    | GRI 302：能源   | 3.1 產品綠色設計與管理    | 48 |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
|          |           | LOT-EN2：提高產品能源效率   |                  |    | ●         | ●  | ○   |          |      |       |      | ○  |    |   |  |
|          |           | LOT-EN3：節省材料資源   |                  |    |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |
|          |           | LOT-EN4：降低對環境毒性危害  |                  |    |           |    |     |          |      |       |      |    |    |   |  |

| 關注程度 | 重大主題清單    | GRI 對應主題            | 報告書對應章節                      | 頁碼 | 涉入程度與衝擊範圍 |    |     |          |      |       |      |    |
|------|-----------|---------------------|------------------------------|----|-----------|----|-----|----------|------|-------|------|----|
|      |           |                     |                              |    | 員工        | 客戶 | 供應商 | 投資人 (股東) | 政府機關 | 非營利組織 | 研究機構 | 媒體 |
| 次要   | 供應鏈管理     | GRI 204：採購實務        | 3.1.3 環境關聯物質管理               | 52 |           |    |     |          |      |       |      |    |
|      |           | GRI 308：供應商環境評估     | 3.2.1.3 供應鏈的型態與在地化採購         | 54 |           |    |     |          |      |       |      |    |
|      |           | GRI 414：供應商社會評估     | 3.2.2.2 永續供應鏈規範              | 55 | ●         | ●  | ●   |          |      |       |      |    |
|      |           |                     | 3.2.1.4 供應商篩選及關鍵供應商鑑別        | 54 |           |    |     |          |      |       |      |    |
|      |           |                     | 3.2.2.3 供應鏈管理機制              | 55 |           |    |     |          |      |       |      |    |
| 次要   | 職業安全衛生    | GRI 403：職業安全衛生      | 5.6.2 職業安全與衛生                | 85 | ●         | ●  | ●   |          | ○    |       |      | ○  |
| 次要   | 人才吸引與留才   | GRI 202：市場地位        | 5.2.1 員工結構及分布                | 68 |           |    |     |          |      |       |      |    |
|      |           | GRI 401：勞雇關係        | 5.3 員工發展與教育訓練                | 75 | ●         | ○  | ○   | ○        | ○    |       |      | ○  |
|      |           | GRI 404：訓練與教育       | 5.4 權益保障                     | 79 |           |    |     |          |      |       |      |    |
|      |           |                     | 5.6 樂活光寶                     | 83 |           |    |     |          |      |       |      |    |
| 次要   | 勞雇關係與友善職場 | GRI 202：市場地位        | 3.2 永續供應鏈                    | 53 |           |    |     |          |      |       |      |    |
|      |           | GRI 402：勞 / 資關係     | 5.2.1 員工結構及分布                | 68 |           |    |     |          |      |       |      |    |
|      |           | GRI 407：結社自由與團體協商   | 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會 | 74 | ●         | ○  | ○   |          | ○    |       | ○    | ○  |
|      |           | GRI 409：強迫或強制勞動     | 5.4 權益保障                     | 79 |           |    |     |          |      |       |      |    |
|      |           |                     | 5.5 員工關係                     | 82 |           |    |     |          |      |       |      |    |
|      |           |                     | 5.6.1 多元化的福利措施               | 83 |           |    |     |          |      |       |      |    |
| 次要   | 廢棄物管理     | GRI 305：排放          | 4.1 永續環境承諾與政策                | 58 |           |    |     |          |      |       |      |    |
|      |           | GRI 306：廢污水和廢棄物     | 4.4. 廢棄物管理及資源回收再利用           | 65 | ●         | ○  | ●   |          | ○    | ○     | ○    | ○  |
|      |           | GRI 307：有關環境保護的法規遵循 |                              |    |           |    |     |          |      |       |      |    |



# 2 公司治理

創新、誠信、客戶滿意、卓越的執行力

TOP  
5%

連續三年  
公司治理評鑑前5%

AAA  
20

AAA產品責任  
風險認證累計  
20個廠



設置直屬董事會之  
「企業永續發展  
委員會」



訂定  
「風險管理  
政策與程序」

NTD  
178  
BILLION

2019年營收  
NTD1,780億元

NTD  
4.03

每股稅後盈餘(EPS)  
NTD4.03元  
三年來新高

## 2.1 光寶價值與治理

### 光寶價值體系

「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」與「誠信」，是光寶遵循的原則與所相信的價值，並進一步落實於企業經營與管理當中。

我們以開放性思維、  
創新技術推動新世代  
科技商品化、普及化。

創新

客戶  
滿意

身為客戶最佳夥伴，我  
們傾聽需要、掌握趨勢  
與專業，成就客戶目標。

我們要做就要做到最好，  
履行承諾，以卓越的執行  
力創造競爭優勢。

卓越的  
執行力

我們堅持以誠信正直、公開透  
明、做正確的事贏得員工、客戶  
和股東等利害關係人的信賴，  
達成永續經營。

誠信

## 行動與成果

光寶依中華民國公司法、證券交易法以及其它相關法令，制定有效的公司治理架構與執行實務規範，持續提升管理績效，保障投資人及其他利害關係人權益。光寶重視公開、公正資訊揭露，以完整性、時效性及透明性原則，公告各項財務資訊、財務報表、年報及重大訊息於證交所公開資訊觀測站，同時上傳相關訊息至光寶企業網站 (WWW.LITEON.COM)，提供國內外利害關係人查詢參考。

| 2019 目標                     | 行動  | 達成狀況   |
|-----------------------------|---|--|
| 公司治理評鑑持續獲最優等級 (上市公司前 5%)    | 1. 設置直屬董事會之「企業永續發展委員會」，負責制定永續政策、決策及督導永續相關作業。<br>2. 訂定「風險管理政策與程序」，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益。同時，以最佳化配置資源增加公司價值。<br>3. 制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃，並於公司網站揭露其運作情形 (含董事、經理人及受僱人教育訓練具體情形)。 | 證交所評鑑公司治理<br>· 第四屆前 5%<br>· 第五屆前 5%<br>· 第六屆前 5% |
| 所有廠區皆通過產品責任風險 AAA 認證之目標     | 2019 年 Enclosure 廣州廠及 Storage 北海廠通過安達集團 (ACE Group) AAA 產品責任風險認證  | 累計共 20 個廠區通過 AAA 產品責任風險認證                        |
| 台灣地區所有間接員工實施公司治理課程 90%*(複訓) | 1. 強化宣導：<br>執行期間持續進行課程宣導，並對未完成課程之同仁進行提醒，提升完訓率。<br>2. 多元管道：<br>為便利同仁進行線上課程學習，增加設立手機 App 線上課程提供多元 (實體、線上、手機 App) 學習管道<br>3. 辦理法律講座、為理級主管說明勞動權利相關法令  | 90.2%  |

註：法遵相關 4 門：內部重大資訊處理作業程序、國際反托拉斯規範與企業遵法 (初階及進階) 課程及人權政策與誠信經營守則  
資安相關 2 門：資訊安全認知宣導及資訊資產蒐集

## 未來目標

| 未來目標                          | 達成時間                          |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 公司治理評鑑持續獲最優等級 (上市公司前 5%)      | 每年持續                          |
| 提高台灣地區所有間接員工公司治理課程 (複訓率 100%) | 2020 年達成 95%<br>2023 年達成 100% |

## 2.2 公司概况



公司全名：光寶科技股份有限公司 | 股票代號：2301

公司資本額：NTD235.1 億 | 員工總數：34,036 人

光寶創立於 1975 年，以「光電節能、智慧科技 最佳夥伴」為願景，聚焦核心光電元件及電子關鍵零組件之發展，致力以資源整合與管理最佳化建立量產優勢。光寶提供產品廣泛應用於電腦、通訊、消費性電子、汽車電子、LED 照明、雲端運算及智慧醫療等領域，其中旗下產品包括光電產品、資訊科技、儲存裝置等皆居全球領先地位。目前光寶已成為全球電源產品第二大供應商\*。

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

光寶近年來積極由資通訊產業朝向雲端運算、LED 照明、智能製造、5G、人工智慧及物聯網 (AIOT) 等領域轉型，積極打造光寶新一波營運成長動能。光寶期許持續發揮世界級卓越企業的既有優勢，成為全球客戶在發展光、電、節能與智慧科技之創新及應用時，首選的最佳事業夥伴。

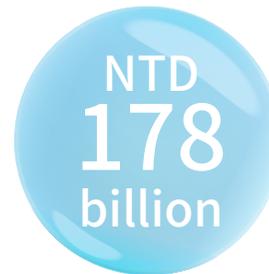
註：1. 詳細財務表現含負債、權益之資產及盈餘保留等經營狀況相關資訊，請參看光寶 2019 年度年報於公司網頁。

[HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9](https://www.liteon.com/zh-tw/investor/financialreports/9)

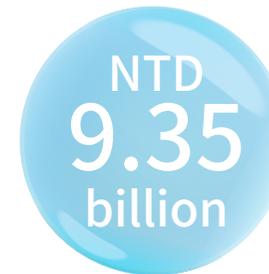
2. 光寶產品與發展請參看光寶官網產品與服務相關網頁：[HTTPS://WWW.LITEON.COM](https://www.liteon.com)、產品生產量及銷售量請參考 2019 年度年報 93 頁。

3. 公司股利政策及執行狀況和員工及董事酬勞請參看光寶 2019 年度年報 76 頁

4. \* 根據 Micro-Tech Consultants 2019 報告



2019年營收NTD1,780億元  
2018年：NTD2,071億元  
2017年：NTD2,146億元



2019年營業淨利NTD93.5億元  
2018年：NTD74.9億元  
2017年：NTD83.4億元



2019年每股獲利NTD4.03元  
2018年：NTD3.42元  
2017年：NTD1.13元



2019年股東權益報酬率13.04%  
2018年：11.22%  
2017年：3.59%

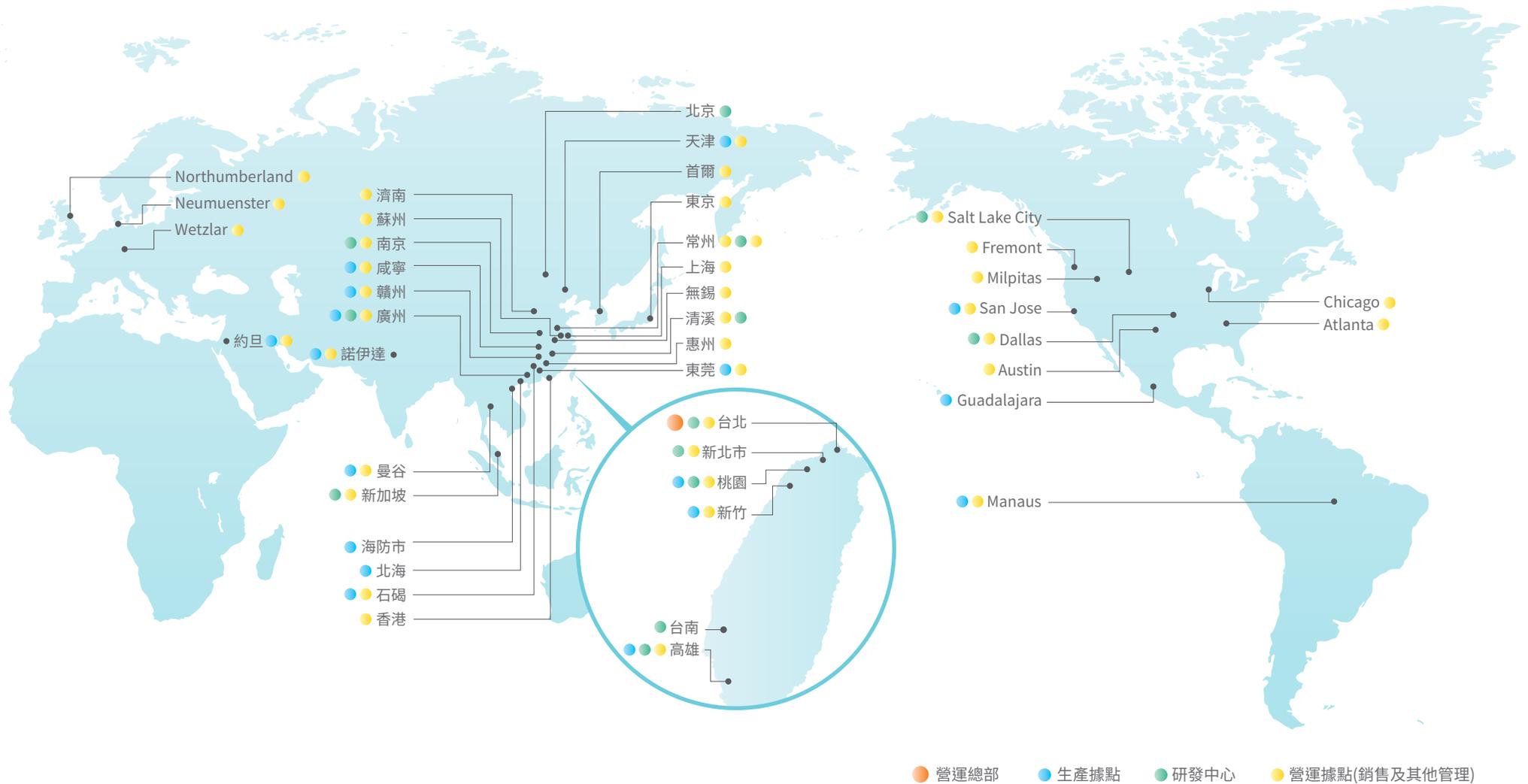


2019年所得稅費用NTD29.58億元  
2018年：NTD28.2億元  
2017年：NTD7.4億元



2019年全球第二大電源供應商  
2018年：第二大  
2017年：第二大

## 2.2.1 2019 年光寶全球主要據點



## 2.2.2 主要股東名單

2019年9月26日

| 股東名稱   | 持有股數       | 持股比例  |
|--|------------|-------|
| 1. 大榮投資股份有限公司                                    | 85,402,698 | 3.63% |
| 2. 宋恭源   | 79,302,560 | 3.73% |
| 3. 臺灣銀行受託保管希爾契斯特國際投資人國際價值股票信託投資專                 | 50,546,857 | 2.15% |
| 4. 臺銀保管馬仕投資基金公司投資專戶                              | 49,645,000 | 2.11% |
| 5. 明興投資股份有限公司                                    | 47,326,330 | 2.01% |
| 6. 富邦人壽保險股份有限公司                                  | 47,139,000 | 2.01% |
| 7. 大松投資股份有限公司                                    | 47,088,399 | 2.00% |
| 8. 源寶開發投資股份有限公司                                  | 39,473,599 | 1.68% |
| 9. 美商摩根大通銀行台北分行受託保管先進星光基金公司之系列基金先進總合國際股票指數基金投資專戶 | 34,674,459 | 1.47% |
| 10. 新制勞工退休基金                                     | 33,737,413 | 1.44% |

## 2.2.3 公協會會員

光寶積極參加產業、研發技術及治理等公協會，透過參與公協會組織定期或不定期會議活動交流以促進產業發展，同時關注技術創新、公司治理及永續營運等重大議題。2019年度光寶參加公協會組織，支出費用約新台幣 190 萬元。

| 類別    | 台灣  | 中國大陸  | 泰國及其他地區   |
|-------|---|---|---|
| 產業    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 台北市電腦商業同業公會 (常務理事)</li> <li>2. 台灣區電機電子工業同業公會 (常務理事)</li> <li>3. 光電科技工業協進會 (董事)</li> <li>4. 臺灣體育用品工業同業公會 TSMA</li> <li>5. 台灣區照明燈具輸出業同業公會</li> <li>6. 台灣光電半導體產業協會</li> <li>7. 國際半導體產業協會 SEMI</li> <li>8. 台灣車聯網產業協會 (理事)</li> <li>9. 車輛工業同業公會</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廣州開發區電子及通信行業協會</li> <li>2. 廣州市台資企業協會</li> <li>3. 廣東省促進企業投資協會</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Electronic &amp; Computer Employers' Association (泰國)</li> <li>2. Chai-Klong Personnel Management (泰國)</li> </ol> |
| 研發及技術 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 台灣物聯網產業技術協會 (理事)</li> <li>2. 亞洲物聯網聯盟</li> <li>3. 台灣資訊儲存技術協會 (理事)</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 江蘇省電子學會 SMT 專業委員會</li> <li>2. 中國電子儀器行業協會防靜電裝備分會</li> <li>3. 開放數據中心委員會</li> <li>4. IPC 協會</li> <li>5. CLAA 聯盟</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Open Compute Project</li> <li>2. 無線充電聯盟</li> </ol>  |
| 其他    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中華民國內部稽核協會</li> <li>2. 社團法人中華公司治理協會</li> <li>3. 台北市內湖科技園區發展協會 (理事)</li> <li>4. 社團法人中華民國企業永續發展協會 (常任會員)</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 常州採購協會</li> <li>2. 武進人力資源協會</li> </ol>  |   |

## 2.3 公司治理組織



### 2019 年組織變動說明

#### 1. 新設企業永續發展委員會

為接軌現今國際永續治理潮流，於 2019 年 4 月設置直屬董事會之「企業永續發展委員會」，負責制定永續政策、決策及督導永續相關作業；其下設立「企業社會責任、永續治理暨誠信經營」等兩功能小組，分別依據永續權責面向推動並落實包含環境、社會、供應鏈管理、誠信經營、風險管理、資訊安全等相關作業。

#### 2. 全球布局新增日本

光寶於 2019 年間為整合集團資源綜效及提高營業效率，以公開收購方式，收購在日本 JASDAQ 上市公司之子公司 LITE-ON Japan Ltd( 簡稱 LOJ)。2019 年 8 月 LOJ 由原直接持股 49.49% 成為 100% 持股之子公司，並設立為全球布局據點。

#### 3. 新設【公司治理】功能性單位

為研擬規劃適當公司制度及組織架構以促進董事會的獨立性、公司治理的透明度及法令遵循、落實內稽內控，特設立【公司治理】功能單位，定期向董事會、董事及功能委員會報告公司之公司治理運作狀況，以確保利害關係人權益。

#### 4. 整合內部各經營管理之功能性單位

為提升組織效率，並強化支援事業單位運營管理功能，將原經營管理、全球營運績效管理、製造技術以及職業安全衛生等功能性單位，整合於總執行長幕僚組織內，同時，策略投資整併至財務 / 會計單位。

## 2.3.1 董事會及功能性委員會

光寶董事會、審計委員會、薪酬委員會、成長策略委員會及企業永續發展委員會之運作分別依「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「薪酬委員會組織規程」、「成長策略委員會組織規程」及「企業永續發展委員會組織規程」之規定執行。

### 2.3.1.1 董事會

1. 本公司董事 (含獨立董事) 之選舉遵循「董事選舉辦法」採候選人提名制度，依法於股東會召開前之停止股票過戶日前，公告受理董事 (含獨立董事) 候選人提名之期間、應選名額、且受理期間不得少於十日，董事 (含獨立董事) 候選人名單經董事會評估其符合董事 (含獨立董事) 所應具備條件後，送請股東會選任之，光寶科技第十一屆董

事提名暨選任方式以及選任結果及任期 (內容包括各董事成員之學經歷及現職等資訊) 可在[公司網站](#)、或掃描右側 QR code 查詢。



2. 現行董事會成員共計九席，所有董事均為股東投票產生，董事組成及核心能力如下：

| 光寶董事會成員 | 性別                 | 核心能力 |    |    |    |    |      |      |        |
|---------|--------------------|------|----|----|----|----|------|------|--------|
|         |                    | 財務   | 商務 | 投資 | 資訊 | 通訊 | 風險管理 | 營運管理 | 永續發展管理 |
| 董事長     | 宋恭源                | 男    |    | V  | V  |    | V    | V    | V      |
| 副董事長    | 陳廣中 <sup>(註)</sup> | 男    |    | V  | V  |    | V    | V    | V      |
| 董事      | 宋明峰 <sup>(註)</sup> | 男    |    | V  |    | V  | V    | V    | V      |
|         | 大松投資 代表人：盧克修       | 男    |    | V  | V  | V  | V    | V    |        |
|         | 大松投資 代表人：陳忠雄       | 男    |    | V  | V  |    | V    | V    |        |
| 獨立董事    | 薛明玲                | 男    |    | V  |    | V  |      | V    | V      |
|         | 張孝威                | 男    | V  | V  | V  |    | V    | V    | V      |
|         | 楊耀武                | 男    | V  | V  | V  | V  | V    | V    | V      |
|         | 楊麒令                | 男    |    | V  |    | V  | V    | V    | V      |

註：為執行董事，有在公司任職。

本公司已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成多元化政策，並落實兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一之具體管理目標，成員具備不同核心能力，輔以不同專業背景的獨立董事，有效地承擔其職責，其職責包括建立良好董事會治理制度，監督、任命與指導公司管理階層，強化管理機能，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關整體的營運狀況，致力於利害關係人權益極大化。

董事會成員之背景資料、學歷、年齡結構、兼任其它公司職務及董事會、各功能性委員會運作情形資訊之揭露，皆已公佈於公司年報，並可在公開資訊觀測站與公司網站 (WWW.LITEON.COM) 中查詢即時資訊。

因應國際近年對於公司治理及企業社會責任發展等議題之關注與趨勢之重視，鼓勵董事參與進修 (含反貪腐課程) 並向公司申報進修證明，公司揭露董事參與訓練、進修之相關紀錄同時可在公開資訊觀測站與公司年報 (2019 年度年報 62 頁) 中查詢到相關資訊。

3. 依光寶「董事會議事規範」董事會至少每季開會一次。2019 年度董事會共召開 7 次會議，董事會議出席率 (包含親自及代理出席) 為 100%。公司關鍵重大事件，如重大投資案、年度財務報告、捐贈等依法令規定應由董事會決議之事項，經董事會討論通過後，依法於公開資訊觀測站辦理公告申報並揭露於公司網站與年報。2019 年度提報董事會之關鍵重大事件總數計 18 件，同時可參照公司年報 (2019 年度年報 60 頁) 查詢到相關資訊。歷次董事會重要決議可自公司網站 (HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/CORPORATEGOVERNANCE/29) 查詢。
4. 董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，均遵循光寶「董事會議事規範」第十五條，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事對利害關係議案迴避之執行情形可參照公司年報 (2019 年度年報 28 頁) 查詢到相關資訊。

### 2.3.1.2 委員會組成與運作

| 審計委員會  | 薪酬委員會  | 成長策略委員會   | 企業永續發展委員會  |
|--|--|---|--|
| 主席：薛明玲獨立董事<br>成員：張孝威獨立董事<br>楊耀武獨立董事<br>楊麒令獨立董事 | 主席：張孝威獨立董事<br>成員：楊耀武獨立董事<br>薛明玲獨立董事<br>楊麒令獨立董事 | 主席：楊耀武獨立董事<br>成員：陳廣中董事<br>盧克修董事<br>宋明峰董事<br>張孝威獨立董事<br>薛明玲獨立董事<br>楊麒令獨立董事 | 主席：陳廣中董事<br>成員：宋明峰董事<br>楊耀武獨立董事<br>張孝威獨立董事<br>薛明玲獨立董事<br>楊麒令獨立董事 |

| 委員會       | 召開會議          |           | 出席率<br>(包含親自及代理出席) |
|-----------|---------------|-----------|--------------------|
|           | 依組織規程<br>應開次數 | 2019 召開次數 |                    |
| 審計委員會     | 4             | 7         | 100%               |
| 成長策略委員會   | 2             | 2         | 100%               |
| 薪酬委員會     | 2             | 5         | 100%               |
| 企業永續發展委員會 | 2             | 2         | 100%               |

各委員會職責、運作以及討論重點相關訊息揭露於公司網頁：

[HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/313](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/313)

### 2.3.1.3 董事會及各功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員功能，建立績效目標以加強運作效率，2019 依光寶「董事會暨功能性委員會績效評估辦法<sup>註</sup>」執行董事會及各相關功能性委員會績效評估，評估結果已於 2020 年度第一季董事會報告，並發佈於公司網站 (HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/554) 。

註：「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」公布於公司網頁：

[HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/CORPORATEGOVERNANCE](https://www.liteon.com/zh-tw/investor/corporategovernance)

## 2.4 企業風險管理

為因應全球經濟環境變化與永續風險，光寶以完整的風險管理組織架構及落實的推展層次，根據經濟（含公司治理）、環境及社會等三大面向，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，甚而轉化成為營運契機。

故而，光寶之風險管理政策係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

### 2.4.1 風險管理政策與組織架構

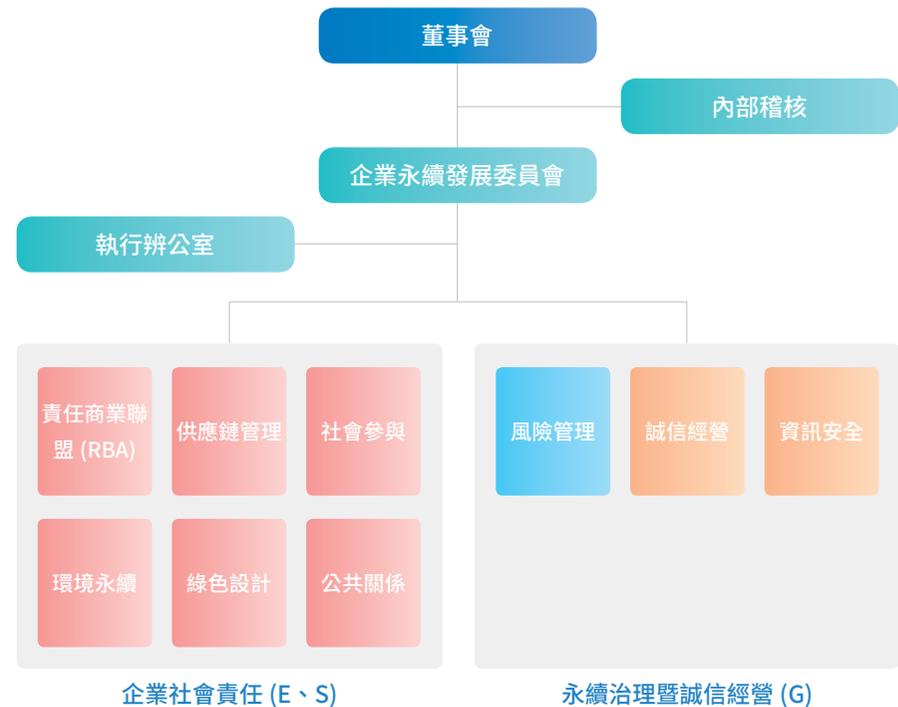
在風險管理組織體系上，光寶董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確了解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。

光寶董事會之下設有功能性委員會——企業永續發展委員會，於其下之永續治理暨誠信經營群組中，專門設有風險管理小組，由經營管理部門之最高主管擔任召集人。風險管理小組為負責執行風險管理之權責單位，並定期向企業永續發展委員會報告風險管理結果。

2019年起，鑑於風險管理議題日受重視，故企業永續發展委員會執行辦公室與風險管理小組依循既有的管理組織體系及內部控制體系，以最具成本效益的方式，積極面對與管控營運過程所應考量之風險。要求光寶各功能單位主管負有風險管理之責

任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。同時，亦將由內部稽核負責將風險評估提交出年度稽核計畫，並將公司風險管理執行情形向審計委員會提出報告。

光寶風險管理組織架構如下圖所示。



## 2.4.2 風險管理流程與循環

公司風險管理流程包括：風險範疇辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與揭露、風險之回應。



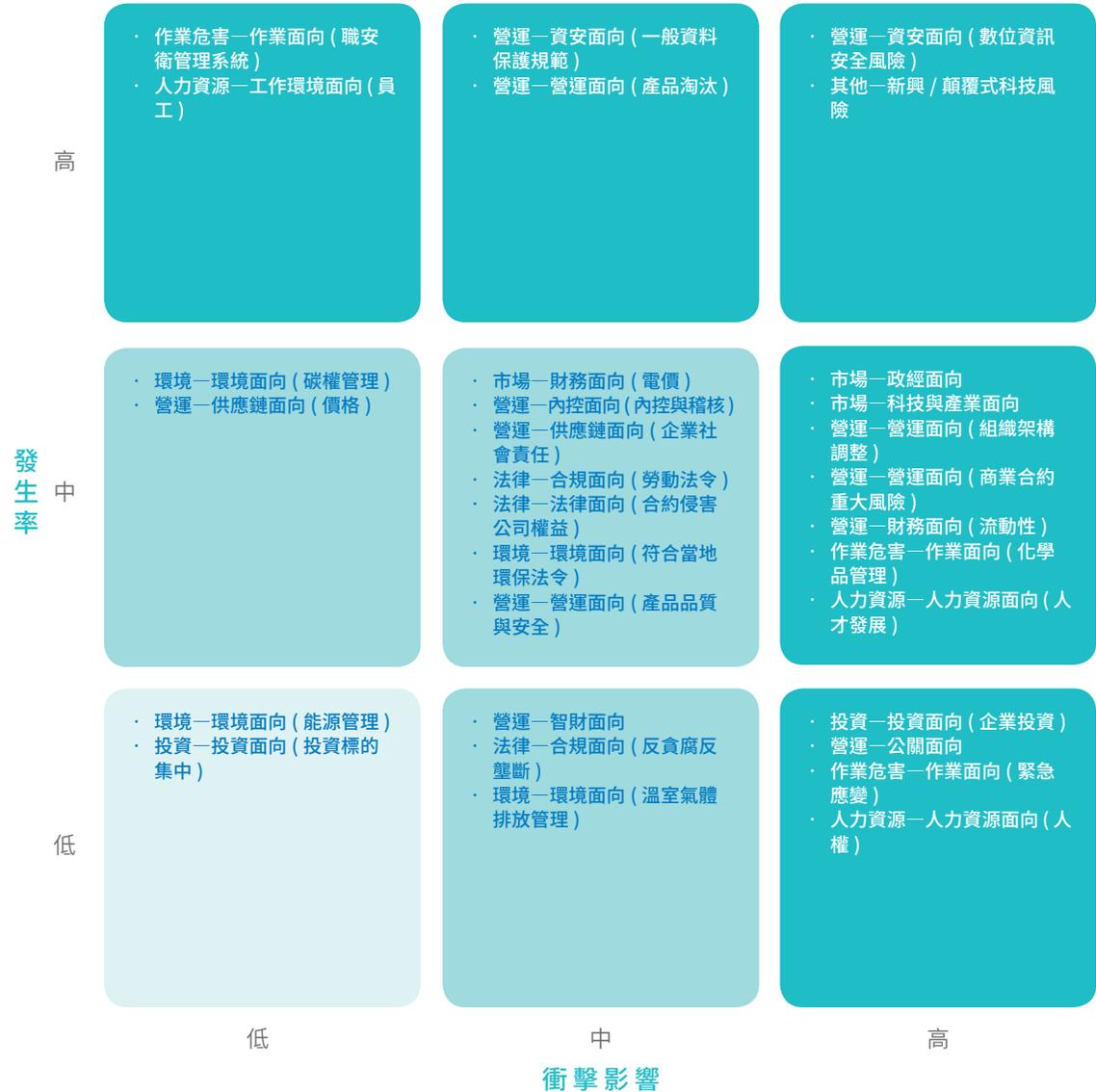
### 2.4.2.1 風險範疇辨識

光寶以明確的功能與職責分工，發展出清楚完整的風險分類框架，確保風險辨識過程中，能夠包含不同層次的各類風險項目。光寶風險管理小組依重大性原則將風險依經濟（含公司治理）、環境、社會與其他等面向區分為 8 大類，詳如表述。

| 考量面             | 風險類型   | 風險說明   |
|-----------------|--------|--|
| 經濟面<br>(含公司治理面) | 市場風險   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 政經面向：包含因國內外政治、經濟與監管要求等因素，對公司造成財務或業務影響的風險。</li> <li>· 科技與產業面向：包含因國內外科技與產業變化等因素，對公司造成財務或業務影響的風險。</li> <li>· 財務面向：包含公司之金融資產或負債（含財務狀況表內外資產暨負債）因市場風險因子（利率、匯率、股價、商品價格及電價等）波動，使得價值發生變化，所造成種種損失的風險。</li> </ul>  |
|                 | 營運風險   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 營運面向：包含因營運模式改變、組織架構調整、銷貨 / 採購過於集中、產品淘汰、產品與服務之設計及品質管理以及商業合約重大風險管理…等對公司造成影響的風險。</li> <li>· 財務面向：包含因資產評估、信用與償付能力、流動性風險及會計政策…等對公司造成影響的風險。</li> <li>· 內控面向：包含與公司內部控制相關之風險。</li> <li>· 智財面向：如專利申請與維護、智慧財產權保護…等。</li> <li>· 供應鏈面向：包含因供應商品質、價格、交期與企業社會責任等有關議題而對公司造成影響的風險。</li> <li>· 資安面向：如數位資訊安全、一般資料保護規範等…等對公司造成影響的風險。</li> <li>· 公關面向：包含與公共關係有關議題，如品牌管理、企業形象之塑造與維護…等對公司造成影響的風險。</li> </ul> |
|                 | 投資風險   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 投資面向：包含因轉投資標的過於集中、高風險高槓桿操作、衍生性金融商品交易、金融理財等短期投資市價之波動風險，或長期投資被投資公司之營運規範管理風險…等對公司造成影響的風險。</li> </ul>   |
|                 | 法律合規風險 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 合規面向：包含未能遵循相關法規之風險，包括但不限於勞動法令、公司法及證券交易相關法規、進出口法規管制、產業行為準則、反貪腐與反壟斷規範…等，而可能衍生之風險。</li> <li>· 法律面向：包含未能遵循各式法律規範而可能衍生之風險，或各項可能侵害公司權益之法律風險等。</li> </ul>  |
| 環境面             | 環境風險   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 環境面向：包含因應氣候變遷與天然災害相關議題所展開之溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理…等有關議題之風險；以及需符合國際及當地環保法令如空水廢毒噪排放管理或環評要求等風險。</li> </ul>  |
| 社會面             | 作業危害風險 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 作業面向：包含因職業安全衛生與健康、化學品管理、安全防護暨緊急應變，以及其他人為管理操作不當或失誤，所造成公司的風險等。</li> </ul>   |
|                 | 人力資源風險 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 人力資源面向：包含員工或供應商之人權議題，包含但不限於勞資關係、童工、強迫勞動…等所造成之風險；以及公司人才發展管理，如招募及留任人才、人才發展機制等議題所造成之風險。</li> <li>· 工作環境面向：包含與員工或供應商安全工作環境有關議題所造成之風險。</li> </ul>  |
| 其他面             | 其他風險   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 其他面向：指包含非屬上述各項風險，但該風險將致使公司產生重大損失，如長期新興風險、重大外部危害事件、或由極端事件所引發的尾部風險等。此外，若有其他風險應依據風險特性及受影響程度，建立適當之風險控管處理程序。</li> </ul>  |

2019 年風險管理小組依據各類風險項目的發生機率與衝擊程度，評估關鍵性的重大風險項目，並建立風險地圖以利識別。藉以使光寶得以進一步的採取移轉、接受、降低及避免等必要因應措施，透過 PDCA 的管理循環運作，持續有效改善並掌握各項風險因子，期降低風險發生損失的機率及程度。

此外，隨著全球新興風險的類別增多與發生機率上升，光寶亦將長期新興風險的識別和管理納入企業風險管理計畫專案，於 2019 年，我們辨識出新的關鍵性重大風險項目包括 (1) 顛覆式科技風險，(2) 數位資訊安全風險，(3) 人力資源風險 (人才發展機制) 等。



### 2.4.2.2 風險衡量

各功能單位辨識其所可能面對之風險因子後，應訂定適當之衡量方法，俾作為風險管理的依據。

- 風險之衡量包括風險之分析與評估，係透過對風險事件發生之可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度之分析等，以評估風險對公司之影響，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施選擇之參考依據。
- 對於可量化的風險，應採取嚴謹的統計分析方法與技術進行分析管理。
- 對其他目前較難量化的風險，則以質化方式來衡量。風險質化之衡量係指透過文字的描述，以表達風險發生的可能性及其影響程度。

### 2.4.2.3 風險監控

各功能單位應監控所屬業務的風險，相關部門應提出因應對策，並將風險及因應對策提供風險管理小組，於企業永續發展委員會定期會議中呈報。

### 2.4.2.4 風險報告與揭露

為充分紀錄風險管理程序及其執行結果，風險管理小組應定期向企業永續發展會告風險狀況以供管理參考。

### 2.4.2.5 風險回應

各功能單位於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險應採取適當之回應措施。

### 2.4.3 風險管理專案

針對高發生率或高衝擊的外部與營運風險，光寶將風險管理計畫深植於企業風險文化，以「安全意識的提升」、「重要資產保護措施的改善」、「系統化安全制度與規範的建立」三大主軸作為規劃的關鍵並相互連結。

#### · 安全意識的提升

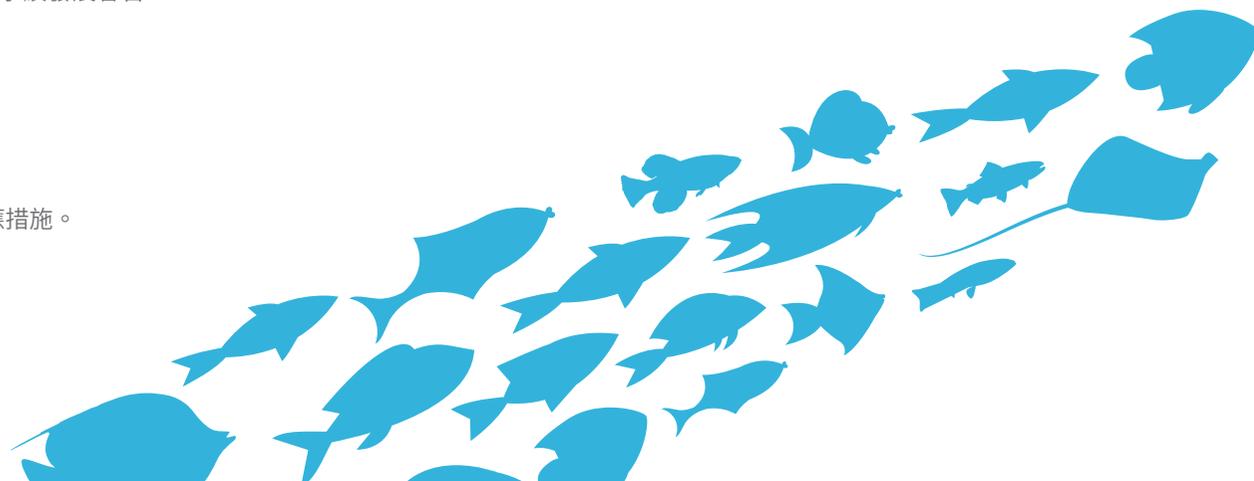
定期由風險管理部門安排相關教育訓練與宣導，使各人員從經驗中互相學習，並能提升安全管理與風險管理意識。

#### · 重要資產保護措施的改善

每年針對重要設備、物流作業與最終產品進行檢測，以實地勘察各事業群從產品設計、生產、到產品銷售後之責任風險管理。

#### · 系統化安全制度與規範的建立

透過定期查核及建立改善計畫的方式，優化生產基地的風險體質，降低災害發生的可能性，以達到減少人員、廠房、設備、原物料與營運的潛在損失。



## 2019 年風險辨識與管控措施

| 考量面 | 風險辨識  | 風險管控措施   |
|-----|---|--|
| 經濟面 | 財務<br>經營管理<br>法務<br>稽核與內部控制<br>企業投資<br>公共關係 / 投資人關係 | <ul style="list-style-type: none"> <li>請參閱 2019 年財務年報第柒章 " 財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項 " 中，第六節 " 最近年度及截至年報刊印日止之風險事項評估 "。</li> </ul> <p><a href="https://www.liteon.com/zh-tw/investor/financialreports/9">HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9</a></p>       |
|     | 產品品質與安全管理   | <ul style="list-style-type: none"> <li>國際規範與品牌客戶標準進行產品設計</li> <li>強化技術團隊</li> </ul>  |
|     | 供應鏈管理   | <ul style="list-style-type: none"> <li>確保產品與供應鏈不含來自非法衝突地區的礦石</li> <li>新供應商遴選準則</li> <li>供應商教育訓練</li> <li>依據供應商特性及風險性分級管理與輔導</li> </ul>   |
|     | 道德誠信與反貪腐  | <ul style="list-style-type: none"> <li>制定「光寶行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等準則</li> <li>持續進行員工道德規範與反貪腐宣導教育訓練</li> <li>設置跨越高層申訴及檢舉管道</li> </ul>  |
|     | 數位資訊安全風險  | <ul style="list-style-type: none"> <li>設立跨部門、跨功能之資訊安全委員會，推動資訊安全管理工作</li> <li>依據 ISO 27001：2013 標準之要求制訂資訊安全管理文件</li> <li>採用 PDCA 之循環運作模式建立、實施、維護與改善資訊安全管理制度</li> <li>定期辦理資訊安全內部查核，確認資訊安全管理實務之落實情況</li> <li>透過資訊安全技術控管建置，預防外部駭客侵入與內部機密洩漏</li> <li>實施資訊安全教育訓練與宣導</li> </ul> |

| 考量面 | 風險辨識     | 風險管控措施   |
|-----|----------|--|
| 環境面 | 氣候變遷風險   | <ul style="list-style-type: none"> <li>發展綠色創新的節能產品</li> <li>開發綠色先進製程技術</li> <li>建立綠色工廠管理系統</li> <li>力行節能減碳專案</li> <li>能源資源使用盤查與源頭管理</li> </ul> |
| 社會面 | 職場作業安全   | <ul style="list-style-type: none"> <li>遵循相關法規要求，制定各項作業管理要點</li> <li>職場安全健康委員會定期檢視環保法令符合度</li> </ul>  |
|     | 人力資本風險管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期進行人力盤點與查核</li> <li>規劃並執行員工教育訓練與發展規劃</li> <li>設計具競爭力的薪酬與員工福利措施</li> <li>完整的培訓及在地人才發展培育計畫</li> </ul>    |
| 其他面 | 顛覆式科技風險  | 透過營運模式的改變與產品組合的調整，進行企業轉型   |

上述經濟面、環境面及社會面之風險管理說明請詳見本公司年報與本報告書相關章節。

## 2.4.4 長期新興風險管理

### 顛覆式科技風險

為因應新興 / 顛覆式科技風險並創造優質的獲利能力，光寶持續透過營運模式的改變與產品組合的調整，進行企業轉型，並以雲端運算、LED 照明、汽車電子、智能製造、物聯網 IoT 等領域，作為集團轉型發展的重點，以提供使用者更便利、安全及節能的生活。以物聯網 (IoT) 為例，通過物聯網概念、以感測器做連結使製造、運輸設備具有感知能力，系統可進行識別、分析、推理、決策以及控制，這類製造裝備，可說是先進製造技術、資訊技術和智能技術的深度結合。從訂單開始，到產品製造完成、入庫的生產製程資訊，都可以在資料庫中一目了然，在遇到製程異常的狀況，控制者亦可更為迅速地作出反應，以促進更有效的工廠運轉與生產。

### 數位資訊安全風險

在推動數位轉型下，光寶察覺數位資訊安全為重要的風險與機會，設立跨部門、跨功能之資訊安全組織推動資訊安全相關工作，並訂立「資訊安全政策」作為管理依據，符合 ISO 27001：2013 之國際標準。同時持續導入資訊科技工具及不斷的改善管理機制，並定期辦理資訊安全內部查核與教育訓練，以落實資訊安全及隱私保護。關於具體的策略與因應方針請詳見 2.6 資訊安全與隱私權管理。

### 氣候變遷風險管理

光寶視氣候變遷為重要的風險與機會，設置有氣候變遷風險工作小組，鑑別光寶在氣候變遷的趨勢下，可能衍伸出的實體風險與轉型風險。針對鑑別出的氣候風險與機會，我們進一步分析其發生可能性與對衝擊程度，並依循氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 架構，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會。關於具體的策略與因應方針請詳見 4.2 氣候變遷與能源管理。

### 供應鏈風險管理

為了建構永續供應鏈，光寶每年進行供應商永續性風險評估調查。針對供應商的所在區域、採購金額以及供應商的生產流程，進行可能的潛在風險分析，對供應商的風險進行初步篩選。接著，為了進一步了解供應商的風險狀況，我們針對關鍵供應商皆發出永續性風險問卷調查，並依問卷調查結果鑑別出高風險供應商，利用現場稽核或要求其完成 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP)，以確認其風險狀況並且持續降低風險。透過以上風險評估程序，鑑別供應鏈於經濟、環境和社會面向之潛在風險，以及可能具有較高風險的供應商。我們針對可能具有較高風險的供應商進行稽核及輔導，以確保其風險可被有效控制及降低。關於具體的策略與因應方針請詳見 3.2 永續供應鏈。

### 人力資本風險管理

依據研究機構報告顯示，全球大環境的改變，社會企業的崛起，使勞動力生態系統轉變，人力資本將面臨嶄新局面，例如：人力招募管道須更多元、人力培訓機制應更全面、薪資福利制度應更靈活且具競爭力等等。光寶意識這波轉型趨勢的重要性，在人力招募方面，除了傳統招募管道，我們亦透過產學實習平台發掘公司未來骨幹，請詳見 6.3 推動實習；人力培訓機制，以新進人員、專業別、階層別、自我發展為主軸建構十二模組的學習藍圖，以強化因應企業不斷演變的社會角色，關於具體方針請詳見 5.3 員工發展與教育訓練。

## 2.4.5 稅務管理

光寶採取保守穩健的政策，永續發展的稅務管理政策，並經定期檢視後，再由經營團隊核准之監督機制。當營運據點所在地對稅務法令與規定有變更時，亦會重新檢視稅務政策以確保光寶遵循相關地區之法規。

光寶稅務管理方針如下：

- 符合各地稅務法規和揭露要求。
- 提升為利害關係人創造的永續價值。
- 持續培育稅務專業人才，強化公司稅務管理。
- 執行有效的風險管控。
- 不以稅務結構調整或避稅天堂等方式避稅。

### 稅務風險控管

光寶設有稅務單位專職負責稅務管理相關事宜，如稅務作業及稅務風險管理等。並

定期向總執行長報告各營運據點之稅務管理實務與結果，以便公司經營團隊充分掌握公司稅務政策執行狀況。

針對稅務風險，為因應遍及全球的營運據點帶來之稅務風險及複雜的稅務法規遵循，光寶除設有專業稅務團隊統籌規劃及執行工作外，亦適時委任外部專業稅務顧問之協助。

光寶稅務風險管理機制如下：

光寶遵守營運據點所在地稅務法令，配合當地稅務機關以租稅公平為原則，與其建立良好溝通管道。並依循當地稅務法規規定期申報、繳納各項稅捐，如當地稅務稽徵機關有任何疑慮，光寶會盡全力配合提供答案及所提資料需求。

- 稅制法規的不明確性和模糊，如中國在組織重組相關的稅務處理不夠明確。
- 政府官員對稅法有不同的解釋如洲級和聯邦稅務主管機關對法規釋義不同。
- 稅務管理策略的執行不力，將導致稅務人員間不完整的工作轉移。
- 稅法或獎勵措施的變化，可能導致負面影響。



## 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐

光寶承諾以誠信和正直的原則經營業務並遵守業務所在國家之法律及道德標準，並將全面遵法作為公司的重要政策。並透過健全管理體系、落實法規鑑別與實施教育訓練作為持續強化法規遵循的執行方針。

光寶法務部門建構完善的法規遵循體系並擬定法規遵循方針，定期監控任何可能會對公司營運有重大影響的國內外法令變動，並由各營運所在地法務部門負責進行法規鑑別，以確保全球各營運活動確實遵循各國法令規章。同時，我們依循管理組織體系，以完整的風險管理架構及落實的推展層次，鑑別、掌握企業經營所需關注的風險，以既有內部控制管理系統預防可能發生之舞弊及不當行為風險，將風險降至最低，也藉由企業內部跨部門或外部單位檢核，以確保相關執行之合規性。針對大型投資成立專案小組，以特定流程控管舞弊風險，並避免產生弊端與不法情事。在法規遵循方面對重大事件定義係依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上為重大事件，如有重大事件發生，事件說明揭露於報告書相關章節。

光寶要求所有員工、主管、經理人或董事均不得進行或以任何理由指示他人進行非法或不道德的行為。必須確實遵守誠信紀律並明確規範員工行為準則，包括從業倫理、法律規範、員工關係、饋贈招待、客戶隱私、智慧財產權、歧視行為、賄賂行為、利益衝突，以及公司資產及名譽保護等員工應遵守事項。在業務活動執行、產品設計及採購業務等各個營運作業層面落實法令遵循並且嚴格遵守紀律，我們於誠信經營守則中明確規範禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助，及不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害智慧財產權、從事不公平競爭之行為、防範產品或服務損害利害關係人等防範方案及處理程序，以確保客戶權益、避免企業資產損失、罰款與商譽受損。

光寶於同仁到職時簽署道德承諾聲明，期使員工了解誠信業務行為的重要及必要。

同時，也落實員工反貪瀆教育訓練課程，為提升誠信及自律觀念我們持續推動法規遵循教育訓練，除不定期舉辦相關研討會外並規劃認識法律及關鍵法規遵循議題，包含光寶員工道德規範與反貪瀆、內部重大資訊及反托拉斯等公司治理課程。此外，執行責任商業聯盟 (RBA) 實體課程訓練內容包括：廉潔經營、無不正當收益、機密資訊保護、智慧財產保護、知識產權、廣告競爭、合約風險管理、公平交易、身分保密、反貪腐、無衝突礦產 (採購金屬)、環境保護、隱私、杜絕打擊報復等項目等，向全體同仁宣導推廣工作中應遵守注意的道德規範。(相關員工訓練狀況請見員工發展與訓練章節)

此外，透過內部控制稽核管理，依公司內部控制制度針對公司所有單位及子公司執行內部檢查及覆核作業，並將執行狀況揭露於公司年報中，2019 年執行狀況請參考 2019 年度年報第 58 頁。

### 檢舉通報系統

光寶以誠信和正直的原則經營業務並遵守業務所在地之法律及道德標準，為更臻強化法規遵循與公司治理，經董事會通過「舞弊舉報處理準則」，由董事長辦公室依該準則與程序等相關機制處理申訴案件，具體申訴案件處理機制及相關流程如下：

#### 1. 設有「從業道德申訴及舉報管道」：

光寶舉報管道由董事長指定專人負責接收及處理舉報案件，並定期向審計委員會報告執行結果。公司對於檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，並積極查證與處理。若發現光寶人員有違操守或違反相關行為準則，可透過以下專線及舉報信箱進行舉報。

連絡電話：+886-2-8793 6833

電子郵件：ETHIC.HOTLINE@LITEON.COM

舉報信箱：11499 內湖江南郵局 156-21 號信箱 董事長辦公室舉報信箱收

內部員工亦可透過原有內部檢舉撥打分機 1234 專線、或電子信箱

1234@LITEON.COM 舉報

## 2. 處理流程：

舉報申訴案件由專案小組受理檢舉案件後，依檢舉投訴案件處理機制交由相關單位進行投訴案件審查，經查證該投訴案件屬實時，由跨部門及專業成員成立專案委員會審議及裁決投訴案件，確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重進行行政懲處、追討不當利益或追訴法律責任。

## 3. 內部管制措施：

為強化內控管理，按時執行內部查核及相關教育訓練；另外，針對大型投資成立專案小組，以特定流程控管舞弊風險並避免產生弊端與不法情事。

- (1) 每年定期宣導公司「誠信經營守則」，使董事、經理人及員工充分了解並遵守誠信經營規範，並舉辦相關教育訓練課程，強化同仁遵循意識。
- (2) 為提升誠信及自律觀念，光寶於同仁到職時簽署道德承諾聲明，期使員工了解誠信業務行為的重要及必要。

## 2019 年受理申訴狀況

透過申訴管道受理計 11 案，其中透過郵寄舉報信箱 1 案、舉報電子郵件 10 案。董事長辦公室舉報專案調查小組收到檢舉後立即依程序啟動調查作業，目前偵查結案 9 案，餘 2 案目前在調查中；偵結案件 9 案、其中 6 案查無實證結案，另有 2 案員工 2 人違反公司從業人員道德規範予以解雇，有 1 案 1 人予以口頭懲處、調離現職。

## 員工貪腐訴訟事件案例

- (1) 案例一：某事業單位副廠長要求供應廠商不當招待請客，經查證屬實，提供予事業單位主管，所犯情節重大並予以解職。
- (2) 案例二：某事業單位負責採購資深經理，向設備部經理關說，經查證屬實予以懲處調職，並在該事業單位廠區進行舞弊案例宣導。

上述案件除定期向審計委員會彙總報告外，均配合事業單位進行應有懲處並予以公告。

為健全誠信經營之管理，本公司於 2017 年成立誠信經營工作小組，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，由專責單位每年定期向董事會報告當年度執行結果及下年度工作計畫。誠信經營工作小組在 2017 年訂定「公司誠信經營守則」，列為新進人員之必修課程，並透過內部會議進行宣導；2018 年修定「從業人員道德規範」，作為誠信經營之行為指南，並強化誠信經營課程內容列為 2019 年度所有員工之年度必修課程。

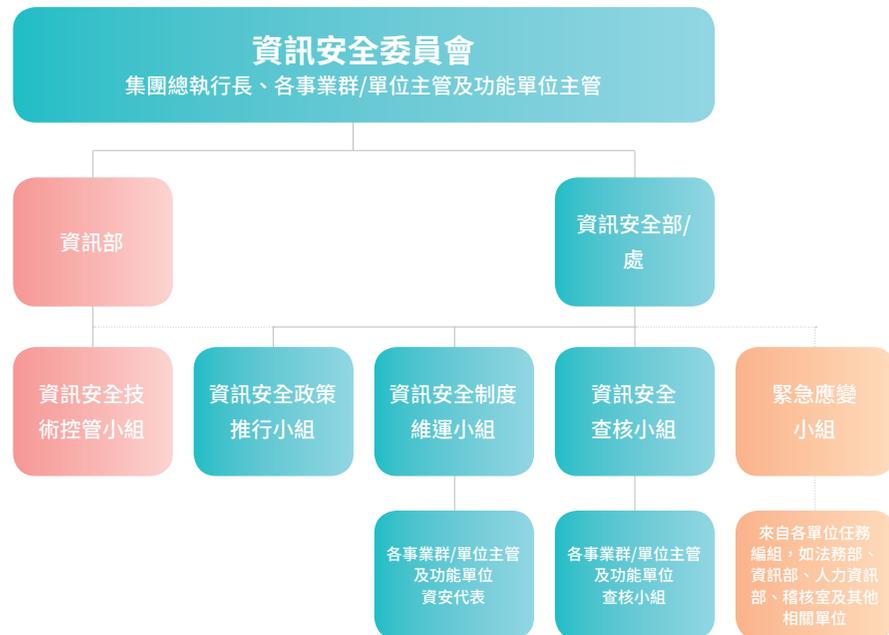


## 2.6 資訊安全與隱私權管理

光寶重視各利害關係人，包括內部員工、外部客戶（客戶、供應商、顧問及合作夥伴等）、股東及營運相關資訊資產之安全與隱私，於 2018 年推動全公司資訊安全管理制度以參考 ISO 27001：2013 國際標準訂立光寶「資訊安全政策」，作為資訊安全管理依據，並落實於光寶全球據點，透過跨部門、跨功能資訊安全組織推動資訊安全相關工作。同時持續導入資訊科技管理工具及不斷強化資訊安全管理機制，以持續有效運作資訊安全管理及隱私權保護等機制。2019 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

### 資訊安全組織架構

於 2018 年成立跨部門、跨功能之資訊安全委員會，由總執行長擔任委員會召集人，並預計於 2020 年在委員會下成立資訊安全部，主要執行資訊安全防護相關工作、資訊安全事件應變處理及資訊安全事件事後復原能力，以預防資訊安全事件之發生及降低資訊安全事件之損失。



### 資訊安全管理及稽核機制

為落實資訊安全管理機制並確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，光寶參考 ISO 27001：2013 國際標準制訂資訊安全管理文件，並以 PDCA 循環運作模式建立、實施、維護與改善資訊安全管理制度。2020 年已規劃培訓資訊安全查核團隊，並鼓勵稽核人員個別取得 ISO 27001：2013 主導稽核員證照。



### 資訊安全技術控管建置

1. 透過建置資訊安全監控系統及執行系統弱點掃描以預防駭客侵入及竊取公司機密資料。建立完整資訊系統安全防護網，包含機房、網路設備、網路連線及個人資訊設備（例如桌上型電腦、筆記型電腦、平板電腦及智慧型手機等）管理，以落實員工個人資料、公司機密資料、客戶及供應商等資料保護。
2. 為確保光寶資料保護，導入微軟 Azure 資訊保護（簡稱 AIP）機制，運用雲端數位化工具，如微軟 Office 365，加密機制、身分識別及授權原則，以保護員工個人資料及企業機密文件。

### 資訊安全教育訓練

為提升光寶員工對資訊安全之意識與認知，於資訊安全管理文件訂立「ISMS-R-002 人員資訊安全要求及教育訓練管理程序」，以作為管理依據。

1. 資訊安全認知宣導：為提高員工資訊安全意識，適時透過各種管道及會議進行資訊安全相關訊息公告及宣導。
2. 資訊安全教育訓練：
  - (1) 新進員工報到當日即簽署從業人員職業道德服務協議並接受資訊安全相關教育訓練，以了解公司資訊安全政策與要求。
  - (2) 每年執行員工常態性資訊安全教育訓練，所有同仁每年應至少參與資安教育訓練時數 1 小時。另針對不同角色與職能人員規劃不同性質資安課程，本年度已規劃至少 6 堂資安教育訓練課程，透過不斷的培訓以提升光寶員工資安意識並內化於各項作業中，以落實最安全及嚴密的資安保障。
  - (3) 除光寶所舉辦之教育訓練外，資訊安全（總）資安代表及資訊安全查核人員須參與外部所舉辦之相關訓練活動或研討會，吸取資訊安全防護機制及最新資訊安全攻擊型態，以強化光寶資訊安全防護能量。



# 3

## 產品綠色設計與永續供應鏈

實踐永續設計，提高產品效能  
提升產品節能效益、降低產品環境足跡、  
促進產品循環經濟  
攜手供應鏈共同落實企業社會責任，  
提升永續競爭力，創造永續未來



電源供應器產品  
能源轉換效率  
提升1.80%



UV-LED  
能源使用效率  
提升21.15%



完成海廢保麗龍  
循環再利用，  
開發為鍵盤及  
滑鼠產品



產品100%  
符合環保指令



主導制定「電源  
供應器」  
產品環境宣告  
(EPD)  
PCR 2019:2.0



永續供應鏈100%  
符合光寶行為準則  
含勞動、人權、  
環保等規範



## 3.1 產品綠色設計與管理



### 願景與承諾

光寶以聯合國永續發展目標 (SDG 12) 為理念，承諾將善盡責任生產與消費，將地球永續視為公司永續發展之願景，透過提高產品能源轉換效率、能源使用效率與循環再生等創新技術，開發低能耗與低環境關聯物質等綠色產品為目標。

### 管理政策

光寶依據公司 CSR 行為準則規範，以生命週期思維 (Life Cycle of Thinking) 為基礎，並以 3R (Reduce/Recycle/Reuse) 為產品開發原則進行產品綠色設計，且承諾降低原料對環境的衝擊，及有效控管產品環境關聯物質，以開發無毒害、易組裝、易拆解及延長產品壽命等低環境衝擊之環境友善產品。

### 策略方針

光寶產品除均符合國際法規、安規標準及環保規範外 (如 RoHS, REACH, ErP, WEEE 等)，並積極滿足客戶通過環保標章 (如 EPEAT, Blue Angel 等) 標準需求為宗旨，善盡綠色產品管理責任。

### 2019 年成果

| 2019 年目標  | 達成狀況          |
|---|---------------|
| 持續達成原材料 100% 符合歐盟 RoHS、REACH 禁限用物質指令              | 100%          |
| 電源供應器產品能源轉換效率至 2023 年時較 2016 年提升 2%(SBT)          | 1.80 %        |
| UV-LED 能源使用效率至 2025 年時較 2018 年提升 60% <sup>註</sup> | 21.15%        |
| 提高機殼類產品使用 PCR 塑料比例達 28% 以上                        | 35%           |
| 完成海廢保麗龍循環再利用產品開發 1 件                              | 2 件           |
| 完全禁用鄰苯二甲酸二異丁酯 (Diisobutyl phthalate, DIBP)        | 2019 年 01 月達成 |

### 未來目標設定

| 未來目標                                     | 達成時間   |
|--|--------|
| 原材料持續 100% 符合國際禁限用物質指令                   | 持續維持   |
| 電源供應器產品能源轉換效率較 2016 年提升 2%(SBT)          | 2023 年 |
| UV-LED 能源使用效率較 2018 年提升 60% <sup>註</sup> | 2025 年 |
| 包材塑膠較 2018 年減量 20%(1K 噸逐年降低至 800 噸)      | 2025 年 |
| 持續發展回收再生材料落實循環經濟，並完成產品應用達三件              | 2025 年 |

註：因於 2018 年原 LED 可見光產品技術已趨於成熟，故依市場策略轉開發 UV(深紫外光) 產品為主力，同時進行產品能源使用效率提升改善。

### 3.1.1 產品生命週期評估

光寶依 ISO 14040/44 標準方法，針對產品之原料階段、製造階段、運輸階段、使用階段及棄置階段進行生命週期盤查，同時依據 IEC 62430 標準融入環境意識設計，為產品設計時於各階段進行環境考量。

| 產品生命週期階段 | 標準規範  | 成果效益  |
|----------|---|---|
| 原料取得     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· IECQ QC080000</li> <li>· 光寶產品綠色設計準則</li> <li>· 光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)</li> <li>· 光寶禁用物質管理程序</li> <li>· 光寶設計開發管理程序</li> <li>· 光寶綠色採購規範</li> </ul> | <p><b>Reduce :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 筆電之電源供應器產品，與上游 IC 廠共同開發新一代同步整流 IC，整合電阻、積層陶瓷電容及金氧半場效電晶體等元件於其中，減少主被動元件使用量達 33 百萬件以上，同時降低原料碳排達 1,000 公噸 CO<sub>2</sub>e 以上。</li> <li>· LED 產品以自行開發封裝黏著促進劑替代傳統黏著促進劑，不但可提升封裝製程良率達 11.79%，並以 2019 年所屬產品出貨量 13.3 百萬顆累計節省 2.38 公噸封裝矽膠耗損，且降低約 293 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>· 智慧型事務機產品小型化及窄邊框設計，移除產品本身控制面板及液晶螢幕模組，此減材設計不但減輕產品重量、縮小產品體積，同時每台節省包材用量達 140 克；因此小型化設計每台降低產品碳排放達 7.82 公斤 CO<sub>2</sub>e，以 2019 年產量推估減碳量可達 735.3 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>· 光碟機類產品透過 FW 設計來控制 Spindle 煞車，達到移除煞車泡綿片，因此節省其用量達 0.65 公噸，同時達到減碳量約 101.7 公噸 CO<sub>2</sub>e</li> </ul> <p><b>Recycle :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 產品機殼之 PCR 塑料使用比例最高達 35%，其可減少原生塑料用量約 12.36 公噸以上 (減碳量達 38.7 公噸 CO<sub>2</sub>e)，同時多項產品協助品牌客戶獲得 EPEAT 標章。</li> <li>· 道路照明產品包裝紙箱使用再生紙漿製造，減少原生紙漿用量於 2019 年累計約 32 公噸以上，減碳量達 169.6 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>· 完成海廢保麗龍再生塑料開發，並已獲 PCR 76% 認證，未來以每年 100 噸產量計算，相對原物料可降低之碳排達 327.8 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> </ul> |
| 生產製造     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 光寶產品綠色設計準則</li> </ul>  | <p><b>Recycle :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 智慧型事務機微型化設計，減少材料使用、降低機構複雜度，使產品生產工時降低 7.3%，以致製程節能 達 108 千度電，減碳量達 108 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>· 以自行開發 LED 產品封裝黏著促進劑替代傳統黏著促進劑，不但提升封裝製程良率，同時提升封裝製程效率，進而達到產品製程節約 159 千度電，且降低約 158 公噸 CO<sub>2</sub>e 碳排放。</li> </ul>   |
| 配送運輸     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 光寶產品綠色設計準則</li> <li>· 托盤標準 (GB/T)</li> <li>· 集裝箱標準 (GB/T)</li> <li>· 包裝標準 (GB/T)</li> <li>· 裝卸 / 搬運標準 (SJ/T, JT/T, TB)</li> </ul>                | <p><b>Recycle :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 透過 MFG Portal 與 SAP 之貨運聯單系統整合，提升運輸配載調度效率，將原僅有 20%~50% 之貨車、貨櫃裝載率提升至 90% 以上，減少產品運輸能耗及降低配銷碳排。</li> <li>· 道路照明產品、機殼類產品及光碟機產品以包材改善設計，以減少紙箱、緩衝材及塑膠袋等包材用量，同時降低碳排，以 2019 年出貨量推估減碳量約可達 7,774 公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> </ul>   |

| 產品生命週期階段 | 標準規範   | 成果效益   |
|----------|--|--|
| 產品使用     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· IEC 62430</li> <li>· ErP</li> <li>· 光寶產品綠色設計準則</li> </ul> | <p><b>Recycle :</b></p> <p>一、產品節能：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 電源供應器產品能源轉換效率較 2016 年提升 1.8%，以 2019 年出貨量計算，可協助全球使用者每年節電近 4.66 億度電，致減碳量一年達 24.8 萬公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>· UV-LED 能源使用效率較 2018 年提升 21.15%，如以應用端產品壽命及使用情境計算其節電量可達 7 百萬度電，減碳量約 3.8 千公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>· 智慧木百葉窗 (Smart Shutter)：綜合下列產品節能設計，產品壽命內減碳達 3.48 千公噸 CO<sub>2</sub>e。 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 以 AI 學習演算法搭配日照時間智慧控制，有效降低室內溫度約 10-20%，減少 User 夏季空調用電近 2.1 千度電。</li> <li>■ 同時產品以太陽能充電，於 300 lux 微日照的情況下亦可充電，與同類產品比較，充滿電一次可節省 18 度電。</li> <li>■ 於無手機 app 時，本產品仍不需網路 Gateway 亦可控制，可節省 Gateway 耗電達 260 度電。</li> <li>■ 另遙控器節能之節能設計，亦較同類產品更能延長電池三倍使用時間，減少消耗近 90 顆之 CR2032 電池。</li> </ul> </li> <li>· 智慧型事務機：下列兩項產品節能設計，以 2019 年出貨量計算，產品使用階段節電量達 19.06 百萬度電，減碳量更達 18.98 千公噸 CO<sub>2</sub>e。 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 產品運作能耗低於中國國家二級標準，每年每部可省 29.59 度電。</li> <li>■ 以電腦、手機等遠端虛擬面板之操作設計，設置動作不需喚醒機台，降低操作產品時能耗約 173.18 度電。</li> </ul> </li> <li>· LED 節能路燈：於相同光通量的訴求下，以 LED 燈源取代傳統 HPS( 高壓鈉 ) 燈，應用於路燈產品，大幅提升能源使用效率達 75%，且產品壽命為 HPS 路燈 5 倍之長，以 2019 年 4 萬盞出貨量計算，每年節能量達 52.6 百萬度電，同時減碳量達 28 千公噸 CO<sub>2</sub>e。</li> </ul> <p>二、減少耗材</p> <p>透過產品優化設計，達到降低無線滑鼠電池用量，三年至少 4 顆，以三年大約 2,400 萬台出貨量推估，約可降低 10.2 千公噸 CO<sub>2</sub>e。</p> |
| 棄置回收     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 廢電機電子設備指令 (WEEE)</li> <li>· 光寶產品綠色設計準則</li> </ul>         | <p><b>Recycle :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 由於光寶主要產品為光電元件及電子產品關鍵零組件，部份系統終端產品則為 ODM/OEM，故有 95% 以上產品須由品牌客戶回收及再利用，故產品朝易拆解、易組裝及使用回收料方式進行綠色設計，以協助客戶落實產品終端回收處理。</li> <li>· 電源產品已優於 WEEE 指令要求，可回收比例須達 85% 以上 ( 目前已達 95% 以上 )，以助品牌客戶系統產品達到易回收目的。</li> </ul>   |

光寶產品多元，包含電源產品、光電元件、汽車電子，電腦週邊、網通與工業自動化設備等，為提升產品節能及降低環境衝擊，均考量以完整生命週期進行評估，如從原料階段的环境關聯物質評估、製造、運輸到使用與棄置各階段中的要環境效益。同時，透過產品及包材的減積、減材、減重與再利用等，以落實產品達到零毒害、零廢棄與零碳排的目標。

### 3.1.2 產品環境標章與宣告

#### 產品環保標章認證

環保標章<sup>註1</sup>係依據 ISO 14024，以既有產品類別規格標準，經第三方確證符合或優於該類產品諸項規範者，由各國政府機構所授予之標章，如台灣環保標章，其頒予同類產品中環境表現排序前 20~30% 之優良產品，各類標章則依此類推。由於光寶主要產品屬非終端消費者使用產品，故第一類環保標章主要以協助客戶申請，由光寶主動申請者如下。

| 標章名稱        | 產品類別與數量   |
|-------------|---|
| 台灣節能標章      |  <p>4 項產品獲得台灣節能標章，如道路照明燈具。</p>   |
| Energy Star |  <ul style="list-style-type: none"> <li>· 一類產品獲得 Energy Star 標章，如 Scanner。</li> <li>· 另 LED 封裝相關陣列或模組通過美國 Energy Star 實驗室認證服務。</li> </ul>  |
| 電器安規        |  <ul style="list-style-type: none"> <li>· 兩類產品獲得台灣商品檢驗標章，如儲存類產品、變頻器類產品。</li> <li>· 兩類產品獲得中國 CCC 標章，如 Scanner、MBdP、變頻器類產品。</li> <li>· 兩類產品獲得歐盟 CE 標章，如投影機類產品、MBdP、變頻器類產品。</li> </ul> |
| 中國十環標章      |  <p>Scanner 類產品獲得中國十環標章。</p>   |

註 1：產品環保標章係依據 ISO 14020 系列標準，於國際標章分類為第一類 (Type I)。

#### 產品環境宣告

由於產品環境宣告<sup>註2</sup>需依據 ISO 14025 完成產品完整生命週期盤查 (Full LCA) 並量化，有別於產品環保標章及產品環境訴求 (ISO 14021)<sup>註3</sup>，僅以定性方式表述，或只考量生命週期單一階段，光寶為善盡綠色產品責任，提供客戶最完整之產品環境資訊，針對公司主要關鍵產品，已陸續完成產品環境宣告及其相關產品類別規則制定，其成果如下：

| 第三類環境宣告產品   | 光寶主導制定之產品類別規則 (PCR)   |
|---|---|
| 電源供應器<br>PA-1600-5A 系列<br> | 「電源供應器 (Power Supply)」產品環境宣告 (EPD) PCR<br>2019：2.0<br>公告於台灣區電機電子同業公會<br><a href="http://www.teema.org.tw/new-activity-detail.aspx?infoID=30298">HTTP://WWW.TEEMA.ORG.TW/NEW-ACTIVITY-DETAIL.ASPX?INFOID=30298</a> |

此外，光寶所有產品皆符合相關資訊及標示指令規定，且 2019 年間本公司無違反任何產品與服務訊息與標示相關法令，以及未有客戶端投訴相關產品與服務之健康和安規事件。

註 2：產品環境宣告係依據 ISO 14020 系列標準，於國際標章分類為第三類 (Type III)。

註 3：產品環境訴求係依據 ISO 14020 系列標準，於國際標章分類為第二類 (Type II)。

### 3.1.3 環境關聯物質管理

自 2010 年起光寶依據 IECQ QC 080000 標準及參考最新國際趨勢、法規與客戶需求擬訂「光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)」，針對所有產品均管制，累計管制物質已達 310 項，並不定期進行合理性更新，也將依據光寶承諾將關注或禁用的環境關聯物質進行調整，且以自行建置之「有害物質管理系統 (GMS)」，搭配已擬訂「禁用物質」及「產品設計開發」兩項管理程序進行有害物質管理，同時要求供應商遵守光寶綠色採購規範，嚴格要求上游供應商 (含外包商) 提出「供應商環境管制物質保證書」進行材料或零件承認及內控，並於採購合約明文訂定所提供之材料、零件或半成品等，確保所有物料、產品符合或超越 RoHS、REACH、加州第 65 號法案，及蒙特婁議定書等指令及規範，以期透過綠色供應鏈管理，提供低毒性、低污染的產品給予客戶，降低對人體或環境的危害，達成選用環境友善材料之目的。

#### 光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)

禁用物質共 113 項  
(其中包括需報告物質共 13 項)

- 鉛及其化合物 (Pb)
- 鎘及其化合物 (Cd)
- 汞及其化合物 (Hg)
- 六價鉻及其化合物 (Cr(VI))
- 多溴聯苯 (PBBs)
- 多溴聯苯醚 (PBDEs)
- 鄰苯二甲酸酯 (DEHP/DBP/BBP/DINP/DIDP/DNOP)

等

REACH 高關注物質 197 項

歐盟 REACH 第 1-197 項高關注物質 (SVHC)

- 鈹及其化合物 (Be)
- 鉍及其化合物 (Bi)
- 中鏈氯代烷烴 (氯化石蠟) (MCCP)
- 富馬酸二甲酯 (DMF)

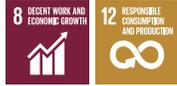
等

光寶所建置「有害物質管理系統 (GMS)」，可有效管理及審核供應商所提供原料、零件或半成品是否符合光寶 LS301 標準。GMS 結合料件、國際法規及指令、客戶規範及供應商資訊等面向，由供應商於系統內直接申報產品檢測分析結果與規範指令管制內容等，再由光寶進行彙整、分析及檢視其與 LS301 標準的符合程度。此外，GMS 不但可以主動提供客戶有關光寶綠色產品管理的訊息，也可將客戶綠色產品的環保要求或條款等回饋至管理系統中，如歐盟能源使用產品生態化設計指令 (ErP)、廢電機電子指令 (WEEE) 與回收拆解 (3R)，以為產品綠色設計之重要依據。

光寶已採用“Running Change”方式來汰換原已含有鄰苯二甲酸二異丁酯 (Diisobutyl phthalate, DIBP) 之材料、零部件、模組等，已於 2019 年 01 月前完全禁止使用於產品。



## 3.2 永續供應鏈



### 3.2.1 永續供應鏈管理政策與目標

#### 3.2.1.1 永續供應鏈管理政策

供應商提供的產品與勞務除有形地直接影響光寶的產品、服務與營運之外；另供應商的企業社會責任行為亦間接影響光寶的無形聲譽或成為潛在風險。因此，光寶在傳統的供應鏈管理基礎之上，另遵循國內外相關法規及業界要求，鞏固永續供應鏈管理架構，將供應鏈的勞工權益、環保、安全衛生甚至是道德規範與管理體系等皆納入供應商評選與稽核要件，建立供應鏈風險管控項目與鑑別高風險供應商，依據評鑑結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升供應鏈永續管理體質與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。



供應鏈成員為光寶永續成長的重要夥伴，在兼顧品質、成本、交期與服務外，光寶期望與供應鏈共同落實企業社會責任，提升永續競爭力，創造永續未來



- 落實鑑別與管理供應鏈環境、治理與社會 (ESG) 三面向的風險，提升供應鏈的永續能力
- 強化衝突礦產管理，確保不使用來自衝突區礦產，建構負責任的採購行為
- 推動綠色供應鏈，鼓勵供應商於營運面或產品面均應設法降低環境衝擊

#### 3.2.1.2 永續供應鏈管理目標

光寶於 2018 年及 2019 年依據前述光寶永續供應鏈管理策略方針訂定年度供應鏈管理目標與策略行動，供應商配合狀況良好，皆順利達成目標。

| 管理目標                        | 策略行動                                     | 達成狀況    |         |
|-----------------------------|--|---------|---------|
|                             |  | 2018 年  | 2019 年  |
| 100% 符合光寶供應商行為準則含勞動、人權、環保規範 | - 進行供應商評估與稽核，並追蹤至關鍵問題改善完成<br>- 進行供應商教育訓練 | 100% 符合 | 100% 符合 |
| 100% 不使用衝突礦產                | - 要求供應商承諾採購非衝突礦產<br>- 依據 OECD 盡責調查框架執行   | 100% 符合 | 100% 符合 |

因此，供應鏈管理工作小組進階強化供應鏈目標管理成效並依據光寶「永續策略藍圖」增訂 2020 年起之永續供應鏈短期、中、長期管理目標 (KPIs)，於 2019 年 11 月於光寶永續發展委員會通過，期望接軌聯合國 SDGs，未來並將持續推動執行配合滾動式改善。

| 永續供應鏈管理目標 (KPIs)       | 2020 年 | 2025 年  | 2030 年  |
|------------------------|--------|---------|---------|
| 關鍵一階供應商之供應商行為準則教育訓練完成率 | 100%   | 100%    | 100%    |
| 關鍵一階供應商之風險自評問卷回收率      | 70%    | 100%    | 100%    |
| 產品線使用非衝突礦產比例           | 100%   | 100%    | 100%    |
| 舉辦供應商教育訓練提升夥伴永續能力      | 5 場    | 累積 30 場 | 累積 55 場 |

### 3.2.1.3 供應鏈的型態與在地化採購

光寶的產品組合多元且極具彈性，產品廣泛應用於電源管理、通訊系統、物聯網、個人與工業用電腦及其週邊設備、消費性電子產品、行動與穿戴裝置、汽車電子、LED 照明與先進應用、雲端運算與工業自動化等領域，故供應鏈亦活絡多元且息息相關，供應鏈原物料包含 IC、印刷電路版、電子元件、線材、塑膠料件、金屬料件、包材…等。光寶與全球約 1,600 餘家原物料供應商合作，依採購對象區分，主要可分為直接材料供應商以及間接材料與服務供應商，歷年採購金額均以直接材料之採購佔絕大多數，2019 年之直接採購金額約為 1,077 億元，直接採購占比為 92.21%。

此外，光寶生產基地以及供應鏈廠商主要位於和台灣、中國大陸和泰國地區，經統計 2019 年在地採購金額約為 985 億元，在地採購占比約為 84.32%。

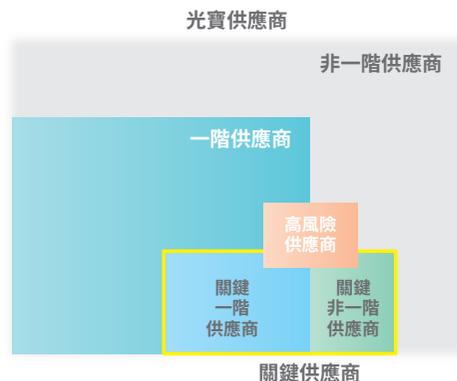
註 1：直接採購金額定義為向製造商、代理商、經銷商購買者。

註 2：在地化採購或本地採購係以光寶 < 下單與收貨 > 與供應商 < 收單及出貨 > 間是否為在同一地域區，是否有助於提升當地經濟、增加就業人口或減少運送足跡而區分。

### 3.2.1.4 供應商篩選及關鍵供應商鑑別

#### 供應商分級

光寶針對各種不同特性之供應商予以區別及標示以利於管理，光寶供應商原則上可區別為：一階供應商與非一階供應商、關鍵供應商 ( 含關鍵一階及關鍵非一階供應商 )，以及高風險供應商等，如下圖所示。



#### 供應商的篩選與綠色採購

為能落實供應商有效管理，光寶在供商選擇時設有供應商的篩選原則，除對於供應商的品質、成本、交期、服務及技術能力的評估之外，光寶同時實施以綠色供應鏈為基礎的採購管理，下列為基本原則評估所有供應商 ( 含新供應商 )：

- 光寶材料供應商須完全符合當地相關法律與規章並定義其風險管控機制。
- 光寶供應商應建立環境、員工衛生與安全與無有害物質管理體系。
- 滿足光寶的「光寶環境管控有害物質技術標準」(LS-301) 標準。
- 配合光寶零組件限制物質管理計畫提供適當與定期更新之自我宣告或證明文件。

#### 關鍵供應商鑑別

為能更落實供應商有效管理，光寶在供應商中額外鑑別出「關鍵供應商」做為重點管理之基礎，2019 年依各事業群產品、製程及銷售特色，鑑別關鍵供應商的主要原則包含下列特點：

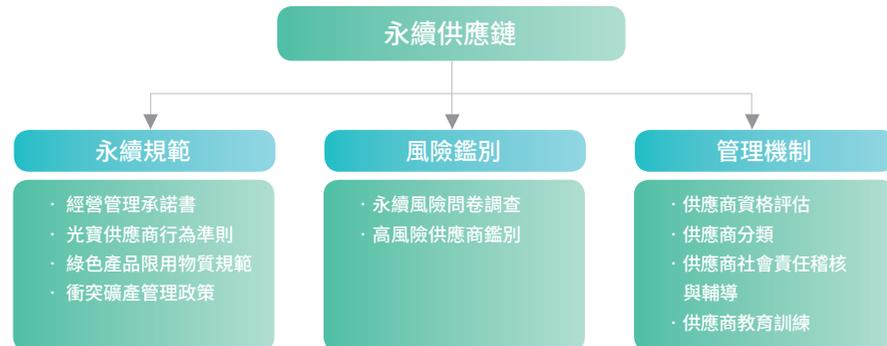
- 高營業額占比
- 關鍵零部件
- 唯一供應來源或不可替代
- 高污染製程產業

## 3.2.2 供應鏈永續管理

### 3.2.2.1 永續供應鏈管理架構

光寶將永續供應鏈管理分為三大主軸：永續規範、風險鑑別及管理機制。光寶設定基本的永續規範要求供應鏈成員遵守後，利用風險鑑別工具尋找出高風險因子及供應商產業，進而利用各項管理機制完善管理供應鏈。

#### 永續供應鏈管理架構



### 3.2.2.2 永續供應鏈規範

光寶集團依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 之行為準則並參考「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」與「世界人權宣言」等國際規範，訂定『供應商經營管理承諾書』，以要求所有供應商於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為確實符合本承諾書，並且完全遵守經營所在國家 / 地區的法律和法規。同時，要求一階供應商必須執行相同準則規範於其下一階供應商。

### 3.2.2.3 供應鏈風險鑑別

#### 風險評估流程

光寶視供應鏈風險管理為公司競爭優勢的一環，先以生產地點、服務性質、是否為關鍵供應商等為考量點，對供應商進行初步評估，並將供應鏈的勞工權益、環保、安全與衛生為風險管控點，針對關鍵供應商進行永續風險問卷調查。最後，於調查完成後，鑑別出可管理之高風險供應商。2019 年列為高風險之供應商為優先現場稽核對象共 2 家，透過制定改善措施及持續追蹤，以確保缺失改善降低風險。

#### 風險評估面向

光寶以經濟、環境、社會三個面向進行風險評估，評估風險考量類別因子包括：

| 經濟面   | 環境面   | 社會面   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>品質、成本、交期、服務及技術能力</li> <li>商業道德</li> <li>誠信經營</li> <li>唯一或關鍵供應來源</li> <li>供應商自動化能力</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>環保法規遵循</li> <li>環境管理系統</li> <li>氣候變遷</li> <li>水資源管理</li> <li>廢棄物與空氣污染管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工健康與安全</li> <li>人權</li> <li>勞動實務</li> <li>衝突礦產管理</li> <li>勞工工時</li> </ul> |

2019 年主要的永續性高風險因子及高風險供應商類別如下表：

|          | 經濟面風險因子  | 環境面風險因子   | 社會面風險因子   |
|----------|--|---|---|
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>唯一供應來源</li> <li>供應商自動化能力</li> <li>誠信經營</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>環保法規遵循</li> <li>水資源管理</li> <li>氣候變遷</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工健康與安全</li> <li>勞工工時</li> </ul> |
| 高風險供應商類別 | IC   | 印刷電路板 / 電源供應器 / 線材 / 機殼   | 印刷電路板 / 電源供應器 / 線材 / 機殼   |

### 3.2.2.4 供應鏈管理機制

光寶為善盡責任生產義務及建構永續供應鏈成員之能力，將從評估、輔導、溝通及協作等 4 個面向執行，並藉由此 4 面向的執行過程對應永續供應鏈管理架構，確保架構中重要議題皆有實務上可執行之程序予以管控。



#### 供應商社會責任「人權、環境、安全、衛生及管理系統」稽核與輔導

光寶將 RBA 之責任商業聯盟行為準則導入供應鏈，以掌握供應商在道德誠信、保障勞工人權以及工作環境與安全衛生管理落實程度，並鼓勵供應商開發削減環境衝擊的材料和製程。我們以 RBA 出版之稽核工具，進行供應商在企業社會責任的審視與評估，2019 年光寶已針對鑑別出 420 家關鍵供應商優先發出問卷調查或稽核，並未有供應商因違反社會責任規範而列為不合格供應商。

#### 供應商教育 - 「供應商企業社會責任」相關說明會

2019 年光寶召開 4 場次「供應商企業社會責任」說明會或培訓課程，說明有關實踐企業社會責任的內容項目，包含 RBA、供應商行為準則及經營管理承諾書之所有內容，並要求供應商經營階層或最高主管簽署「經營管理承諾書」，確認遵照各面向及「責任商業聯盟」之綱要標準經營企業。

## 3.2.3 衝突礦產管理

### 3.2.3.1 衝突礦石（金屬）採購政策

光寶科技身為世界企業公民，我們宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬，同時要求供應商必須遵守光寶衝突礦石（金屬）採購政策，

- (1) 確保產品不使用來自剛果及其周圍國家和地區的「衝突礦產」，並遵守衝突礦產之區域及國際法規；
- (2) 追溯所有產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 來源，所有供應商均應完成填寫調查表，並按照經濟合作暨發展組織 (OECD) 指南進行調查以避免直接或間接的資助武裝衝突團體；
- (3) 將此要求傳達給其上游供應商。

註：衝突金屬係指來自剛果民主共和國衝突礦區之礦物，類別有鉭鐵礦，錫石，黑鎢礦與黃金等。這些礦物提煉成鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co) 和金 (Au) 等，分別用於電子和其他產品。

### 3.2.3.2 衝突礦產管理流程

光寶自 2010 年起，已全面管控產品使用來自非洲衝突地區之礦物材料，依據責任礦產計畫 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 建議之管理工具進行管控。同時建立符合經濟合作暨發展組織發布之「受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈的盡職調查指導方針 (Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High Risk Areas)」的盡責調查架構。

#### 衝突礦產管理流程



# 4

## 光寶與環境

落實責任生產，減少營運衝擊  
降低環境衝擊，共創永續價值

以低碳產品與綠色營運為環境永續策略方針，  
推動氣候變遷與能源管理、水資源管理、廢棄物及回收再利用，  
提升因應永續環境議題的韌性。



減碳目標通過  
科學基礎目標  
倡議組織(SBTi)  
審查



耗水較基準年  
減少8.13%



廢棄物總量  
較基準年  
減少14.89%



溫室氣體排放  
密集度較基準年  
減少 18.32%



CDP「國際碳  
揭露計畫」氣候  
變遷專案A頂級評等



台灣廠區再生能源  
使用量達台灣廠區  
總用電量的48.66%



## 4.1 永續環境承諾與政策



光寶深信做好對利害關係人及環境的關心責任，為實踐我們「光電節能、智慧科技最佳夥伴」經營願景的根基，遂積極強化公司永續經營與永續環境相關之公司治理機能，於 2019 年 4 月經董事會決議通過，設置直屬董事會之企業永續發展委員會 (Corporate Sustainability Committee)，作為光寶永續治理作業的最高指導組織，提升環境管理績效與環境風險管控，並呼應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)。

為落實光寶的永續環境承諾，我們秉持永續策略藍圖中之責任生產策略理念，以低碳產品與綠色營運為環境永續策略方針，持續推動氣候變遷與能源管理、水資源管理、廢棄物及回收再利用，以妥適回應利害關係人對環境議題的期待，並提升我們因應永續議題之韌性。

### 2019 年主要成果

- 國際碳揭露計畫 (CDP) 氣候變遷專案榮獲「A List」最高評等
- 台灣企業永續獎 (TCSA) 榮獲製造業氣候領袖獎
- 道瓊永續指數 (DJSI) 之氣候策略位居產業類組首位
- 科學基礎減量目標 (SBT) 通過科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 審查
- SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫獲邀參與聯合國第二十五屆氣候峰會 (UNFCCC COP 25) 周邊會議
- 氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 繁體中文版擔任翻譯審查



## 4.1.1 綠色營運行動方案

### 設定積極減碳目標

- 採用 SBT 的部門基礎路徑法 (Sector Based Approach) 與積極的溫室氣體價值鏈減碳承諾，制定以 2014 年為基準年，於 2025 年達成每百萬營收排碳量減碳 39.3%；與以 2016 年研發的產品與技術為基礎，於 2023 年電源供應器產品能源轉換效率提升 2%，等同於每單位產品減少 28.8% 溫室氣體排放量的 SBT 目標，並於 2019 年 4 月通過科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 審查，成為亞洲前 50、台灣第二獲得 SBTi 國際認證的企業。
- 光寶展現成為碳管理標竿企業的企圖心，擴展碳管理至價值鏈，設置以 2018 為基準年，於 2030 年溫室氣體價值鏈 (Scope 3) 排放量累積減少 200 萬公噸的目標，與價值鏈夥伴共同對抗氣候變遷與全球暖化。

### 推動循環經濟

- 光寶為善盡企業社會責任，同時呼應聯合國永續發展目標 (SDG14) 倡議減少海洋污染，於 2018 年起與澎湖縣政府所合作之海廢保麗龍清運專案，於 2019 年清運 30 公噸以上，並將處理後所產生的聚苯乙烯 (polystyrene, PS) 再生料改質為高抗衝擊聚苯乙烯 (high impact polystyrene, HIPS)，並進行產品開發原物料使用，以每年完成 100 噸海廢保麗龍再生塑料開發計算，可達到相對原物料降低 327.8 公噸 CO<sub>2</sub>e 碳排達的成效。

### 降低自身營運環境衝擊

- 光寶持續發展製程優化與廠房營運改善，期以在產品的開發、生產、使用及廢棄過程，得以有效提升能源與水資源使用效率，提高水資源的有效利用，並落實廢棄物量最小化與資源回收再利用最大化理念。
- 我們以打造具備高度適應性及資源統合完善的智慧工廠為目標，並透過自主研發之變頻液壓節能系統、高性能變頻控制器與跨事業群合作持續提高營運能效，於 2019 年泰國廠啟動設備節能全面改造計畫，運用變頻並聯控制等措施，預期每年減少電力使用達到 217 萬度。
- 2019 年度光寶無重大環境污染事件發生。( 環保重大情事定義係依臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序罰鍰金額累計達新台幣 100 萬元以上之重大事件 )

## 4.1.2 環保管理目標

### 近一期目標達成狀況<sup>註</sup>

| 項目                | 永續發展目標   | 2017 成果 | 2018 成果 | 2019 成果   |
|-------------------|--|---------|---------|-----------|
| 減碳目標 <sup>註</sup> | 以 2014 為基準年，於 2025 年每百萬營收排碳量減碳 39.3% (Scope 1+2) | -12.77% | -15.22% | -18.32%   |
| 節電目標 <sup>註</sup> | 以 2014 為基準年，於 2017 年每百萬營收用電量減少 6%                | +0.67%  | -       | -         |
|                   | 以 2017 為基準年，於 2020 年用電量絕對減量 6%                   | -       | +3.13%  | +2.25%    |
| 減廢目標              | 以 2014 為基準年，於 2017 年每百萬營收產生之總廢棄物量減少 6%           | -6.92%  | -       | -         |
|                   | · 以 2017 為基準年，於 2020 年廢棄物絕對減量 6%                 | -       | -2.62%  | -14.89%   |
|                   | · 以 2017 為基準年，於 2025 年廢棄物絕對減量 3,300 公噸           |         | -623 公噸 | -3,534 公噸 |
| 節水目標              | 以 2014 為基準年，於 2017 年每百萬營收用水量減少 6%                | -9.10%  | -       | -         |
|                   | 以 2017 為基準年，於 2020 年用水量絕對減量 6%                   | -       | -1.39%  | -8.13%    |
| 再生能源              | 於 2020 年台灣廠區 100% 使用再生能源                         | 56.69%  | 54.98%  | 48.66%    |

- 註：1. 2019 年新增高雄廠及印度廠至統計範疇之中，數據範疇為全球共 23 個主要營運據點。  
 2. 因相機模組事業與可攜式機構事業於 2018 年內轉讓出售，為求計算基礎一致性，將相機模組事業與可攜式機構事業數據從 2017 及 2018 數據中移除重編。  
 3. 2019 年受新增高雄廠及印度廠之影響，光寶全球總用電量上升且台灣廠區再生能源使用比率下降。

## 4.2 氣候變遷與能源管理



### 4.2.1 氣候變遷政策

光寶將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目之一，持續進行分析與管控，並致力於溫室氣體的調適與減緩工作。在氣候變遷減緩上，我們以 SBT 目標為減碳路徑的設定，持續進行內部能源使用的分析與管控，並透過綠色設計、綠色工廠、能源管理與高效的創能、節能、轉能產品與解決方案，達到積極減少溫室氣體排放的目標。在氣候變遷調適上，我們參照國際能源總署所公布的 2°C 情景，並依據國際研究報告、產業趨勢、企業內外部調查與公司決策與判斷，鑑別出氣候變遷可能對企業營運產生的短、中、長期風險項目，並依循氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 架構，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，將氣候相關財務報告作為與利害關係人溝通的橋樑。

### 4.2.2 氣候變遷的總體衝擊與挑戰

光寶設置有氣候變遷風險工作小組，負責氣候變遷下可能衍生出的實體風險與轉型風險，進行風險與機會鑑別、發生可能性評估、與影響程度分析，並研議適當的應對措施。2019 年光寶所評估出氣候變遷的重大氣候風險，主要來自客戶端及投資人等重要利害關係人對企業溫室氣體減量及遵循產品能源效率標準的要求；而氣候變遷帶來的機會主要出現在光寶多元且呼應永續趨勢的綠色產品與服務面向。光寶的氣候風險與機會揭露，依循 TCFD 揭露建議書架構如下表所示：

| 治理  | 策略   | 風險管理   | 指標和目標  |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>2018年設置跨部門之氣候變遷風險工作小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊</li> <li>氣候變遷風險與機會之鑑別、衝擊評估、管理績效結果，將由企業永續發展委員會每年定期向董事會報告</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>參照國際能源總署升溫 2°C 內情境 (IEA 2DS)，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此制定 SBT 科學基礎溫室氣體減量目標</li> <li>開發多元且呼應永續趨勢的產品線，回應市場需求並開發新市場</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，並考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出可能影響營運的重大氣候風險與機會</li> <li>落實 PDCA 運作模式，以精進環境管理系統，並將氣候變遷風險管理與企業整體風險管理系統整合</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>自 2008 年起，持續執行範疇一、二溫室氣體盤查並取得 ISO 14064 認證；2009 年起將盤查範圍擴大至範疇三項目，並於 CDP 網頁揭露；2018 年進行範疇三 15 類別的全面盤點、驗證與揭露</li> <li>致力提升自身與客戶的能源效率，除 SBT 減碳目標之外，亦訂有減廢、節水目標，降低環境衝擊</li> </ul> |

### 4.2.3 氣候變遷因應

在氣候變遷的因應策略上，光寶持續以創能、節能、轉能為減緩策略方針，進行光寶的再生能源、能源管理系統、製程優化與廠房營運改善推動策略，並規劃制定企業內部碳價，作為投資策略、風險控管的參考，以提早因應氣候變遷可能引發的衝擊；在氣候變遷調適上，光寶則以氣候風險與機會的辨識為基礎，持續發展低碳產品與自動化節能技術，以呼應全球低碳趨勢積極掌握氣候商機。

#### 再生能源發展

光寶支持再生能源發展，除了透過屋頂型太陽能發電系統與國際綠色電力憑證採購，逐年提高再生能源的使用量與使用比率，亦積極尋找合適的再生能源業者，簽訂綠電採購協議或推動再生能源公益電廠，以逐步朝向生產低碳化。隨著 2018 年中光寶電子 (東莞) 廠的 1.35MW 屋頂型太陽能系統完工，2019 年自發自用之太陽能達到 2,062MWh，較 2018 年上升 42.5%，總再生能源使用總量達到 45,062MWh，佔集團總用電量的 13.08%。

#### 溫室氣體減量措施

光寶持續推動廠區與辦公室節能與營運設備效率改善，2019 年於各廠區所推行之照明系統更新與管理改善、製程設備改良、空調主機更新、管理系統精進等節能措施，其中又以光寶電子 (泰國) 廠所執行之設備節能全面改造計畫，大幅採用新型之自主研發變頻液壓節能系統、高性能變頻控制器與並聯控制、變頻器監控電力輸出等措施，可使 39 變頻器控制 49 馬達，達到電力效率提升，可期減少每年電力使用達到 217 萬度。

## 氣候變遷減緩策略方針

### 創能

- 再生能源發展，提升光寶再生能源使用比例

### 節能

- 製程優化與廠房營運改善，有效達節能、節水、減廢、空污防制
- 致力於將產品包裝與營運活動的環境衝擊降至最低
- 提升所有廠區的能源節省及環境保護

### 轉能

- 綠色設計提升產品能源效率，降低產品使用對環境的衝擊
- 持續鼓勵供應商開發削減環境衝擊的創新營運模式



**45,062**  
再生能源使用量(MWh)



**13.08**  
全球再生能源比例(%)



**46,665**  
較基準年減碳量  
(公噸CO<sub>2</sub>e)



**6**  
生產據點取得  
能源管理認證

## 氣候變遷調適策略方針

- 發展與擴大低碳產品與服務
- 發展自動化節能技術及創新清潔能源
- 氣候風險與機會的辨識與財務化

### 氣候風險與機會的辨識與財務化

光寶承諾將依循氣候相關財務揭露建議書架構，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，於 2019 年，我們響應安永聯合會計師事務所發起之翻譯工作，擔任氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 繁體中文版翻譯審查之工作，提升企業與投資人對氣候相關財務揭露的理解與應用，促成永續的金融與治理環境。

此外，光寶亦持續關注國際碳交易相關議題，並採用影子價格方法，進行台灣和中國的兩個主要運營地點的內部碳價格設定，作為各營運單位的內部溝通方法，並提前因應減碳與碳交易法規制定後的能源市場變革，減緩企業營運的風險。

### 發展自動化節能技術

光寶以自動化及數據轉型重建優質製造，於 2015 年開創國內製造業之先，導入第一條無人化 LED 照明產品，2017 年則開始引進大數據與 IoT 遠端即時監控系統，廣建智慧化生產系統，並朝向共料、共模、共治具的生產模式，降低單位產品能資源投入。

2019 年光寶為加速製程設備開發與機台關鍵組件可回收再利用，建立設備設計與資訊收集等標準化機制，包括標準模組結構化、驗機流程標準化與自動化線體快速機種切換等；以電腦硬碟托盤為例，每小時產量可提升約 54%，自動化組裝比率可達 95%。

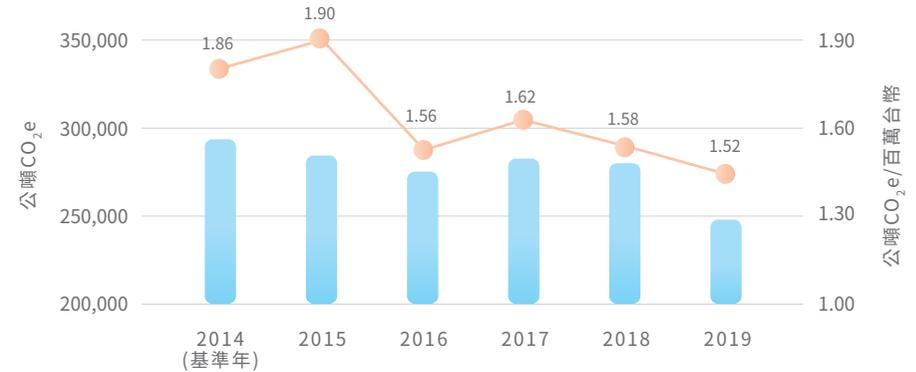
光寶在自動化生產上已具備產品、製程、設備在相同平台同步展開的運作能力，架構高精度、高難度之自動組裝、測試、視覺力學檢查技術，完整控制數據傳輸收集系統，也完成從設計到製造之製程設備差異化能力，朝無人化高速生產之目標邁進。

## 4.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)

2019 年，光寶移除營業讓與之相機模組事業與可攜式機構事業部，新增高雄營運中心及光寶電子 (印度) 為 ISO 14064-1 溫室氣體查證範疇，為求計算基礎一致性，將相機模組事業與可攜式機構事業數據從 2014 至 2018 數據中移除重編。光寶範疇 1 與範疇 2 的溫室氣體碳排放量為 245,166.65 公噸 CO<sub>2</sub>e 市場基準 (Market-based)，較 2018 年減少 26,986.38 公噸 CO<sub>2</sub>e (9.92%)，較 2014 (基準年) 減少 46,665.01 公噸 CO<sub>2</sub>e (15.99%)；碳排放密集度為 1.52 公噸 CO<sub>2</sub>e / 百萬台幣，較 2018 年降低 3.66%，較 2014 基準年年降低 18.32%，達成 SBT 預設減量 17.27% 之 2019 年目標。

註：因相機模組事業與可攜式機構事業於 2018 年內轉讓出售，為求計算基礎一致性，將相機模組事業與可攜式機構事業數據從 2014 至 2018 數據中移除重編。

2019 光寶各項溫室氣體排放之盤查統計結果



### 2019 年溫室氣體排放統計

|                           | CO <sub>2</sub> | CH <sub>4</sub> | N <sub>2</sub> O | HFCs     | PFCs | SF <sub>6</sub> | NF <sub>3</sub> | 總量         |
|---------------------------|-----------------|-----------------|------------------|----------|------|-----------------|-----------------|------------|
| 範疇 1 及 2 所涵蓋之溫室氣體種類及個別排放量 | 238,774.07      | 5823.42         | 5.26             | 2,077.89 | 0.00 | 0.00            | 0.00            | 245,166.65 |

### 2014-2019 年溫室氣體歷年排放統計<sup>註1</sup>

|  | 2014 (基準年) | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | 2019       |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 溫室氣體排放量 (範疇 1), 公噸 CO <sub>2</sub> e <sup>註2</sup> | 11,321.17  | 14,929     | 14,297     | 13,578     | 11,771     | 10,135.79  |
| 溫室氣體排放量 (範疇 2), 公噸 CO <sub>2</sub> e <sup>註3</sup> | 280,510.49 | 263,451    | 251,473    | 262,239    | 260,382    | 235,030.85 |
| 範疇 1 及 2 溫室氣體總排放量, 公噸 CO <sub>2</sub> e            | 291,831.65 | 278,380.45 | 265,769.83 | 275,817.23 | 272,153.03 | 245,166.65 |
| 溫室氣體排放密集度公噸 CO <sub>2</sub> e / 百萬台幣               | 1.86       | 1.90       | 1.56       | 1.62       | 1.58       | 1.52       |

註 1: 因相機模組事業與可攜式機構事業於 2018 年內轉讓出售，為求計算基礎一致性，將相機模組事業與可攜式機構事業數據從 2014 至 2018 數據中移除重編。

註 2: 直接溫室氣體排放 (範疇 1 的排放)：包含固定式設備之燃料燃燒、製程排放、交通運輸上之移動燃燒源、逸散性的排放源 (如消防設施、冷媒逸散等)。

註 3: 能源間接溫室氣體排放 (範疇 2 的排放)：主要排放源為外購電力及外購蒸汽。

## 4.2.5 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇 3)

為了發揮光寶價值鏈的最大價值，以及找尋對於氣候變遷減緩的關鍵因子，光寶除了自身營運的排放外，亦針對我們的溫室氣體價值鏈進行全面性盤點，分別於 2017 年採用 GHG Protocol Scope 3 Evaluator Tool (溫室氣體盤查議定書範疇三評估工具) 進行範疇三的鑑別，並依循 GHG Protocol 的溫室氣體盤查範疇三標準，建立相關的盤查方法學。2018 年，光寶完成範疇三 15 類別的全面盤點、驗證與揭露，並依循價值鏈的排放熱點，擴展碳管理至價值鏈，於 2019 年設置以 2018 為基準年，於 2030 年溫室氣體價值鏈 (Scope 3) 排放量累積減少 200 萬公噸的目標，與價值鏈夥伴共同對抗氣候變遷與全球暖化。

| 範疇三類別 | 類別項目                    | 排放源鑑別 | 查證範疇敘述                                    | 排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e) |
|-------|-------------------------|-------|---|----------------------------|
| 01    | 購買的產品和服務                | ✓     | 電能事業群與影像事業部所採購之原物料的碳排放                    | 3,139,061.61               |
| 02    | 資本產品                    | ✓     | 光寶內湖總部大樓採購之辦公電腦設備                         | 6.60                       |
| 03    | 不包括在範疇 1 或 2 的燃料和能源相關活動 | ✓     | 全球主要營運據點之承包商燃燒之燃料                         | 5,025.07                   |
| 04    | 上游的運輸和配送                | ✓     | 光寶電子 (廣州) - 機殼事業部之上游原物料運輸和配送里程數           | 51.43                      |
| 05    | 運營中產生的廢棄物               | ✓     | 全球主要營運據點之運營中產生的廢棄物處理碳排放                   | 9,502.22                   |
| 06    | 商務旅行                    | ✓     | 台灣營運據點之全年員工出差飛行里程數                        | 3,252.89                   |
| 07    | 員工通勤                    | ✓     | 全球主要營運據點之全年全體員工通勤里程數                      | 4,478.56                   |
| 08    | 上游租賃資產                  | -     | 所有租賃設施與租賃車輛的燃料使用排放                        | 註 1                        |
| 09    | 下游運輸和配送                 | ✓     | 光寶電子 (廣州) - 機殼事業部產品出貨配送之運輸里程數所產生之碳排放量     | 33,699.50                  |
| 10    | 售出產品的加工                 | ✓     | 光寶力信 (惠州) 之委外加工廠商的用電碳排放                   | 776.44                     |
| 11    | 售出產品的使用                 | ✓     | 伺服器電源 (Server Power)、電源供應器 (Laptop Power) | 3,294,129.45               |
| 12    | 售出產品的最終處理               | ✓     | 伺服器電源產品、電源供應器、充電器                         | 196.09                     |
| 13    | 下游租賃資產                  | ✓     | 內湖總部大樓之承租戶的用電碳排放                          | 1,085.77                   |
| 14    | 特許經營                    | -     | 光寶集團                                      | 註 2                        |
| 15    | 投資                      | ✓     | 光寶營運控制外之子公司碳排放                            | 3,515.56                   |
| 總計    |                         |       |   | 6,494,781.18               |

註 1: 已併入我們的範圍 1 和 2 排放計算之中

註 2: 無相關業務

## 4.2.6 直接能源及間接能源使用

光寶營運據點能源使用以外購電力為大宗，蒸氣為其次，總間接能源使用占光寶能源使用 95% 以上；直接能源使用之化石燃料包括柴油、汽油、天然氣、液化石油氣 (LPG)、乙炔、醇基液，主要用於緊急發電機、堆高機、公務車、餐廳與宿舍鍋爐等。2019 年光寶營運據點總能源使用為 1,288,405 G 焦耳，用量較 2018 年降低 20,215 G 焦耳，能源消耗密集度為 7.98 G 焦耳 / 百萬台幣，較 2018 年能源消耗密集度上升 5.29%，較 2014 年 (基準年) 降低 2.93%。

|                         | 2014      |         | 2015      |         | 2016      |         | 2017      |         | 2018      |         | 2019      |         |
|-------------------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|
|                         | GJ        | MWh     |
| 柴油                      | 9,193     | 2,553   | 7,310     | 2,030   | 4,529     | 1,258   | 4,568     | 1,269   | 5,361     | 1,489   | 3,210     | 891     |
| 汽油                      | 14,949    | 4,151   | 15,533    | 4,314   | 13,355    | 3,709   | 13,396    | 3,720   | 11,165    | 3,101   | 11,535    | 3,203   |
| 天然氣                     | 36,170    | 10,044  | 22,606    | 6,278   | 22,235    | 6,175   | 26,353    | 7,318   | 23,533    | 6,535   | 19,398    | 5,387   |
| 液化石油氣 (LPG)             | 653       | 181     | 527       | 146     | 521       | 145     | 730       | 203     | 369       | 103     | 300       | 83      |
| 乙炔                      | 1         | 0       | 1         | 0       | 2         | 1       | 14        | 4       | 1         | 0       | 2         | 0       |
| 醇基液                     | 1,985     | 551     | 2,822     | 784     | 4,572     | 1,270   | 4,266     | 1,185   | 3,798     | 1,055   | 1,776     | 493     |
| 直接能源使用總量                | 62,951    | 17,481  | 48,800    | 13,552  | 45,215    | 12,556  | 49,327    | 13,698  | 44,227    | 12,282  | 36,220    | 10,058  |
| 外購電力                    | 1,212,236 | 336,723 | 1,163,899 | 323,296 | 1,137,935 | 316,084 | 1,213,069 | 336,954 | 1,251,097 | 347,517 | 1,240,318 | 344,523 |
| 外購蒸氣                    | 15,243    | 4,233   | 20,667    | 5,739   | 16,157    | 4,487   | 15,172    | 4,213   | 13,295    | 3,692   | 11,868    | 3,296   |
| 間接能源使用總量                | 1,227,480 | 340,956 | 1,184,566 | 329,035 | 1,154,092 | 320,571 | 1,228,240 | 341,167 | 1,264,392 | 351,209 | 1,252,186 | 347,819 |
| 總能源使用                   | 1,290,431 | 358,437 | 1,233,365 | 342,587 | 1,199,308 | 333,127 | 1,277,568 | 354,865 | 1,308,620 | 363,491 | 1,288,405 | 357,877 |
| 總能源使用密集度<br>(GJ/ 每百萬營收) | 8.22      |         | 8.40      |         | 7.05      |         | 7.51      |         | 7.58      |         | 7.98      |         |

註：因相機模組事業與可攜式機構事業於 2018 年內轉讓出售，為求計算基礎一致性，將相機模組事業與可攜式機構事業數據從 2014 至 2018 數據中移除重編。

### 2014-2019 能源消耗及密集度



註：因相機模組事業與可攜式機構事業於 2018 年內轉讓出售，為求計算基礎一致性，將相機模組事業與可攜式機構事業數據從 2014 至 2018 數據中移除重編。

## 4.2.7 空氣污染防制

光寶持續透過管理方式、工程改善、教育訓練進行預防管理，有效控管揮發性有機化合物 (VOC) 之排放，自 2017 年起更逐步加強中國廠區的室外空氣污染排放控制，根據各廠檢測資料、車間現場實際情況與當地環保相關政策，設計兩道以上完善合理的廢氣處理系統。於 2019 年，光寶於常州營運據點之 6 個廠區，進行大幅度的空氣污染防治設備更新，以輸入裝置事業部之廠區為例，採用水噴淋、UV 光觸媒與活性碳吸附處理的三道防治設備，搭配廢氣處理電子控制系統，實現對廢氣處理過程的檢測、控制、優化、管理和決策，達到 VOC 污染物的去除、優化控制、降低消耗、確保安全等目綜合性需求。而在廠區測試或緊急使用之發電機及生活區熱水鍋爐等活動所產出之氮氧化物 (NOx) 及硫氧化物 (SOx)，均屬微量。

## 4.3 水資源管理

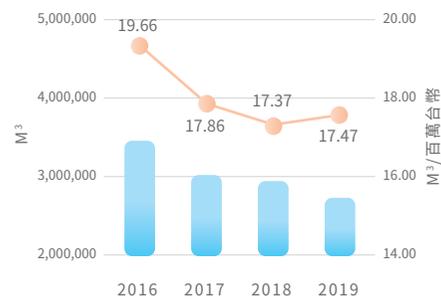
### 4.3.1 水資源節約

光寶以 ISO 14001 的管理體系為基礎進行水資源管理，透過中央控管即時監控各廠房資料，掌握全球各主要營運據點的水資源管理，並持續推動水資源的節約措施，包括舊管線的汰換與更新、用水開關點檢與用水巡檢、增加水資源回收及再利用措施、以及加強各廠區日常管理如教育宣導等，以減少在基礎廠務設施，如空調、空壓等循環用水及員工生活用水的使用。2019 年總用水量為 2,792,176 公噸，耗水密集度為 17.47 m<sup>3</sup>/百萬台幣，相較 2017 年基準年總用水量減少 246,941 公噸 (8.13%)；總排放量依據中國城市排水工程規劃規範之城市綜合生活污水排放係數推估為 2,373,350 公噸。

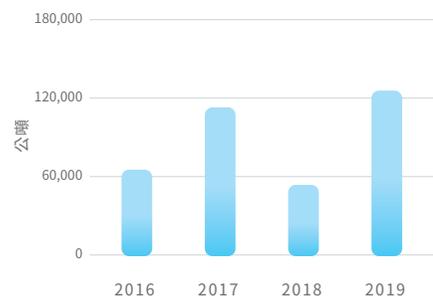
### 4.3.2 廢水管理與資源化

光寶各營運據點的供水來源 100% 來自於市政用水 (自來水)，主要用水係屬員工生活及廠房週邊設備的用水，所產生之生活污水經由適當的污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道專區之廢水處理；少量生產廢水經由廠內污水處理設施處理 (如自然沉降法、化學混凝法)，處理至符合各廠所在主管機關之排水水質要求後排放，對排水水體應無顯著影響。為落實排放廢水有效管理與資源化，光寶逐步增設空調冷凝回收水與 RO 濃水回收再利用、車間設備純水回收利用與雨水回收等水資源再利用措施，2019 年總回收水量為 126,337 公噸，較 2018 年上升 1.48 倍。

2016-2019 光寶耗水量及密集度



2016-2019 回收水量



## 4.4 廢棄物管理及回收再利用

光寶依循 ISO 14001 管理程序設置專責管理單位，有效掌握廢棄物來源產出量，並秉持廢棄物量最小化與資源回收再利用率最大化精神，篩選具有有效處理廢棄物能力之合格供應商進行妥善處理，以達到有效管理與廢棄物減量的目標，2019 年的廢棄物總量為 20,207 噸，相較 2017 基準年減少 3,534 公噸 (14.89%)；相較 2018 年廢棄物總量減少 2,911 公噸 (12.59%)，廢棄物密集度下降 10.34%。

2016-2019 各類別廢棄物總量 (公噸)

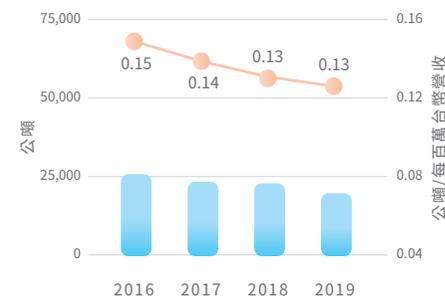
| 年份   | 一般事業廢棄物 (焚化) | 一般事業廢棄物 (掩埋) | 有害事業廢棄物 | 資源類廢棄物 | 總廢棄物   |
|------|--------------|--------------|---------|--------|--------|
| 2016 | 239          | 4,098        | 1,492   | 19,850 | 25,679 |
| 2017 | 264          | 3,793        | 1,172   | 18,512 | 23,741 |
| 2018 | 300          | 3,900        | 1,613   | 17,305 | 23,118 |
| 2019 | 280          | 3,590        | 2,005   | 14,332 | 20,207 |

2016-2019 各處理方式廢棄物總量 (公噸)

| 年份   | 掩埋處理  | 回收與再利用處理 <sup>註</sup> | 總廢棄物   |
|------|-------|-----------------------|--------|
| 2016 | 4,098 | 21,581                | 25,679 |
| 2017 | 3,793 | 19,948                | 23,741 |
| 2018 | 3,900 | 19,218                | 23,118 |
| 2019 | 3,590 | 16,618                | 20,207 |

註：回收與再利用處理量 = 焚化處理之一般事業廢棄物量 (回收) + 有害事業廢棄物量 (回收) + 資源類廢棄物量 (回收及再利用)

2016-2019 廢棄物總量及廢棄物密集度



# 5

## 光寶與員工



建造 熱情·卓越·創新·成長  
的職場文化

形塑創業家精神，深化人力資本，落實人才培育，營造共融職場



員工薪資與福利  
年NT\$226億元  
佔營收之12.7%



台灣  
新增866個  
就業機會



員工失能  
傷害率(FR)  
降低21.8%



2018年  
員工申訴案結案  
率達100%



台灣員工  
協助方案(EAPs)  
滿意度98分



平均每人訓練  
時數31.3小時

## 5.1 員工政策



### 員工薪資與福利



2019年NT\$225.97億元

2018年：NT\$251.1億元

2017年：NT\$261.2億元

光寶制定人權政策，承諾與保障全體員工的工作權益，持續且積極的塑造良好工作環境，並遵循所有營運區域適用之聘僱法規以及國際標準，包括結社自由、隱私、禁止強迫勞動、童工，及任何不當聘僱與歧視的相關法規。

光寶自成立以來，始終秉持著「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」、「誠信」的核心價值信念 (LITE-ON Belief)，以最佳品質為核心，透過創新建立差異化，為客戶創造更大的商機與更高的利潤服務，使光寶成為贏得股東、客戶、員工與利害相關方的信賴，成為永續經營的優質公司。

而員工是光寶邁向世界級卓越公司與永續發展最為重要的夥伴，因為員工是公司持續保持優質成長、擁有不斷進步動能最為重要的關鍵因素，因此光寶與員工並肩前行共同實踐光寶的核心價值與永續經營的願景。

### 光寶員工照顧願景與策略

- 依循國際規範及營業據點當地相關法令，落實保障員工權益。
- 提供友善的職場工作環境，保障員工權益不受侵害。
- 持續推動各項活動及員工關懷專案，促進員工身心平衡及健康。

### 員工招募

光寶的人員招募皆依當地法令規定並遵守 RBA 規範，實施內部與外部稽核，提供利害關係人必要之盡職調查說明，確保本公司履行各項社會責任。

包含禁止僱用童工、強迫勞動、禁止未成年員工從事危險性工作，嚴格執行無歧視政策並提供不分種族、性別、宗教、膚色、國籍、年齡、政黨傾向、性傾向、懷孕狀況、身心障礙狀況、社會背景之均等就業機會。

### 人才培育

承諾持續人才培育與投資，提供完善職涯發展規劃與藍圖，力求員工發揮所長，滿足職涯發展之需求與目標、提供具市場競爭力的薪資福利；同時為公司累積高技能及經驗豐富的人力資本。

### 2019 年目標

| 2019 年目標                           | 達成狀況  |
|------------------------------------|---|
| 平均每人訓練時數 30 小時                     | 平均每人訓練時數 31.3 小時                                |
| 持續產學合作開發數位課程 18 門                  | 產學合作完成新 18 門課程                                  |
| 聘請品質專家內部包班授課 30 堂                  | 共開設 34 門課程                                      |
| 關鍵職位 <sup>1</sup> 人員留任率平均每月 97% 以上 | 關鍵職位人員留任率 87.3% <sup>註1</sup>                   |
| 失能傷害頻率 (FR) 及嚴重率 (SR) 較前一年下降 10%   | 失能傷害頻率下降 21.8%<br>失能傷害嚴重率提高 30.7% <sup>註2</sup> |

註 1：- 關鍵職位為主要生產據點中國大陸及泰國各廠區之關鍵製造技術職位，由製造及 IE 主管提報，經品管、工程及管理等部门評審，通過廠區最高主管核准訂定。  
- 留任率未達標，係因各廠區技術提升關鍵職位人才標準提高，及科技相關專業人才供不應求同業競爭所致。  
- 關鍵職位人員留任率 = 每月月底關鍵職位留任人數 / 每月月底關鍵職位總人數。

註 2：主因為發生損失日數較多之事故，如天津廠發生人員跌倒，導致其韌帶斷裂，總計休養了 123 天。

### 未來目標

| 未來目標                                | 達成時間 |
|-------------------------------------|------|
| 平均每人訓練時數 30 小時                      | 2020 |
| 持續開發數位課程 - 產學合作 20 門                | 2020 |
| 聘請品質專家內部包班授課 30 堂                   | 2020 |
| 關鍵職位人員留任率平均每月 90% 以上 <sup>註2</sup>  | 2020 |
| 每年失能傷害頻率 (FR) 及嚴重率 (SR) 較前一年下降 10%。 | 持續   |

註 2：因各廠技術提升關鍵職位人才標準提高，調整原設定目標。

### 保障權益

尊重員工人權，強化資訊安全管理系統，落實個人資料及隱私權保護，訂定相關規章與規範，並透過流暢的雙向溝通管道，有效的保障員工權益，支持員工組織工會且尊重其與管理層協商之權利。

### 健康職場

在工作環境的建構上，深植以人為本的企業安全文化，致力於提供及維護照護員工身心健康的工作環境與作為，持續推動員工關懷專案促進員工身心健康，全力降低職場安全衛生風險，策劃不同主題的員工活動，促進員工情感，激勵員工士氣，使員工享有身心平衡、健康快樂的工作環境。

光寶的各項人力資源制度與策略皆為創造「熱情、卓越、創新、成長」的職場文化，秉持以人為本的理念，積極從工作、生活及健康面向照顧員工。每位同仁都是公司的最佳夥伴，期許每位快樂的光寶人與公司共同創造未來的卓越藍圖並擁有幸福和諧的人生。

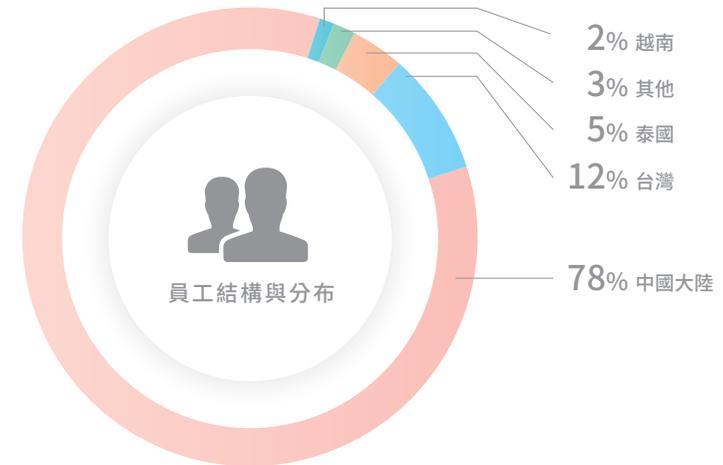
## 5.2 員工概況

### 5.2.1 員工結構及分布

截至 2019 年底，光寶全球員工總數為 38,676 人，其中男性員工比例為 56.3%，女性員工比例為 43.7%。台灣員工總數 4,640 人，中國大陸及其他海外廠區含泰國、墨西哥、巴西、越南、新加坡、歐洲、美國等地區共 34,036 人，其中主要人力資源分佈約 97% 皆於亞洲。

聘用派遣人力共 3,873 人，佔整體員工總數約 9% 之勞動力，主要中國大陸直接員工用工考量，派遣人力不包含在統計報告書中。

|   | 台灣   | 中國大陸  | 泰國   | 越南   | 其他   | 合計    |
|---|------|-------|------|------|------|-------|
| 男 | 7.5% | 44.8% | 1.0% | 1.1% | 1.8% | 56.3% |
| 女 | 4.5% | 33.6% | 4.0% | 0.7% | 1.0% | 43.7% |



#### 依聘僱合約之員工組成

| 類別與性別 | 男      |     |        | 女      |     |        | 合計     |
|-------|--------|-----|--------|--------|-----|--------|--------|
|       | 全職     | 兼職  | 所有員工   | 全職     | 兼職  | 所有員工   |        |
| 台灣    | 2,898  | 19  | 2,917  | 1,706  | 17  | 1,723  | 4,640  |
| 中國大陸  | 16,344 | 964 | 17,308 | 12,109 | 868 | 12,977 | 30,285 |
| 泰國    | 398    | 0   | 398    | 1,559  | 0   | 1,559  | 1,957  |
| 越南    | 443    | 0   | 443    | 265    | 3   | 268    | 711    |
| 其他    | 683    | 15  | 698    | 374    | 11  | 385    | 1,083  |
| 全球合計  | 20,766 | 998 | 21,764 | 16,013 | 899 | 16,912 | 38,676 |

註：全職人員為不定期契約員工；兼職人員為契約員工

#### 身心及外籍人員聘用

| 類別與性別 | 身心聘用 |     |     | 外籍人員聘用 |     |     | 合計  |
|-------|------|-----|-----|--------|-----|-----|-----|
|       | 男    | 女   | 合計  | 男      | 女   | 合計  |     |
| 台灣    | 25   | 15  | 40  | 16     | 225 | 241 | 281 |
| 中國大陸  | 280  | 89  | 369 | 8      | 2   | 10  | 379 |
| 泰國    | 0    | 0   | 0   | 0      | 0   | 0   | 0   |
| 越南    | 0    | 0   | 0   | 0      | 0   | 0   | 0   |
| 其他    | 6    | 3   | 9   | 1      | 2   | 3   | 12  |
| 全球合計  | 311  | 107 | 418 | 25     | 229 | 254 | 672 |

註：外籍人員依聘僱合約所在地之非該國籍員工。

### 聘僱當地居民為高階主管比例

|               | 台灣    | 中國大陸  | 泰國     | 越南     | 其他    |
|---------------|-------|-------|--------|--------|-------|
| 高階主管以上員工      | 4.5%  | 1.8%  | 1.9%   | 0.1%   | 18.2% |
| 聘僱當地居民為高階主管比例 | 98.1% | 98.4% | 100.0% | 100.0% | 99.0% |

註：1. 台灣地區高階主管為處長級以上員工

2. 因中國大陸、泰國、越南及其他地區為主要生產工廠，副理級皆列為當地高階主管員工

### 員工結構

#### 以地區別性別和年齡分布

| 地區   | 男     |       |       |      |       | 女     |       |       |      |       |
|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
|      | <30   | 30-40 | 41-50 | >50  | 合計    | <30   | 30-40 | 41-50 | >50  | 合計    |
| 台灣   | 11.7% | 20.9% | 23.1% | 7.2% | 62.9% | 8.0%  | 13.8% | 11.5% | 3.8% | 37.1% |
| 中國大陸 | 36.7% | 15.9% | 4.1%  | 0.4% | 57.2% | 22.3% | 14.4% | 5.9%  | 0.2% | 42.8% |
| 泰國   | 7.8%  | 6.4%  | 5.1%  | 1.0% | 20.3% | 23.1% | 24.2% | 27.2% | 5.1% | 79.7% |
| 越南   | 50.5% | 11.1% | 0.7%  | 0.0% | 62.3% | 28.1% | 8.7%  | 0.7%  | 0.1% | 37.7% |
| 其他   | 35.2% | 18.7% | 6.0%  | 4.5% | 64.5% | 12.6% | 12.7% | 7.5%  | 2.8% | 35.5% |
| 全球合計 | 32.5% | 16.0% | 6.4%  | 1.4% | 56.3% | 20.4% | 14.7% | 7.6%  | 1.0% | 43.7% |

#### 以地區別性別和學歷分布

| 地區   | 男     |       |       | 女    |       |       |
|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|
|      | 碩士以上  | 學士    | 其他    | 碩士以上 | 學士    | 其他    |
| 台灣   | 34.1% | 27.5% | 1.2%  | 7.1% | 24.0% | 6.1%  |
| 中國大陸 | 0.2%  | 10.0% | 47.0% | 0.1% | 6.6%  | 36.1% |
| 泰國   | 0.2%  | 11.8% | 8.4%  | 0.3% | 16.7% | 62.7% |
| 越南   | 0.1%  | 11.4% | 50.8% | 0.0% | 11.1% | 26.6% |
| 其他   | 6.0%  | 40.3% | 18.2% | 1.4% | 25.6% | 8.6%  |
| 合計   | 4.4%  | 13.1% | 38.8% | 1.0% | 9.8%  | 32.9% |

## 以職級和性別分布

| 職級與性別  |    | 年度    |        |       |        |       |        |
|--------|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
|        |    | 2017  |        | 2018  |        | 2019  |        |
| 經營管理主管 | 男性 | 30    | 96.8%  | 55    | 94.8%  | 63    | 94.0%  |
|        | 女性 | 1     | 3.2%   | 3     | 5.2%   | 4     | 6.0%   |
|        | 合計 | 31    | 100.0% | 58    | 100.0% | 67    | 100.0% |
| 高階主管   | 男性 | 216   | 88.5%  | 165   | 87.3%  | 159   | 85.0%  |
|        | 女性 | 28    | 11.5%  | 24    | 12.7%  | 28    | 15.0%  |
|        | 合計 | 244   | 100.0% | 189   | 100.0% | 187   | 100.0% |
| 中階主管   | 男性 | 2,119 | 77.6%  | 1,867 | 76.5%  | 1,901 | 76.0%  |
|        | 女性 | 610   | 22.4%  | 574   | 23.5%  | 599   | 24.0%  |
|        | 合計 | 2,729 | 100.0% | 2,441 | 100.0% | 2,500 | 100.0% |

註：1. 經營管理主管為總監級以上主管。

2. 高階主管為處級主管。

3. 中階主管為理級主管。

## 以類別和性別分布

| 類別與性別 |    | 年度     |        |        |        |        |        |
|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |    | 2017   |        | 2018   |        | 2019   |        |
| 間接員工  | 男性 | 9,685  | 66.4%  | 8,301  | 65.4%  | 7,853  | 65.1%  |
|       | 女性 | 4,896  | 33.6%  | 4,387  | 34.6%  | 4,218  | 34.9%  |
|       | 合計 | 14,581 | 100.0% | 12,688 | 100.0% | 12,071 | 100.0% |
| 直接員工  | 男性 | 19,279 | 51.7%  | 15,079 | 51.8%  | 13,911 | 52.3%  |
|       | 女性 | 18,019 | 48.3%  | 14,034 | 48.2%  | 12,694 | 47.7%  |
|       | 合計 | 37,298 | 100.0% | 29,113 | 100.0% | 26,605 | 100.0% |
| 全部員工  | 男性 | 28,964 | 55.8%  | 23,380 | 55.9%  | 21,764 | 56.3%  |
|       | 女性 | 22,915 | 44.2%  | 18,421 | 44.1%  | 16,912 | 43.7%  |
|       | 合計 | 51,879 | 100.0% | 41,801 | 100.0% | 38,676 | 100.0% |

註：直接員工為生產線上之直接作業人員。

## 5.2.2 員工留任

光寶以完善的訓練課程、福利制度及薪資待遇，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。自招募面談與入職後之工作內容一致；並有單位主管與人資專員了解同仁適應狀況，以降低新人入職不適應而離職。入職後透過教育訓練宣導，協助新進員工適應公司整體環境。若遇員工提出離職，公司人資透過關愛訪談，並分析留任與離職的重要因素，以促進人員留任率。

在薪酬制度上，公司規劃了薪酬定期檢核作業流程，以確保能留住優秀人才，同時

保障所有同仁的薪酬在市場上的水平。也鼓勵各事業單位擬訂專案獎勵措施，以激勵員工士氣，提升公司營運績效，創造雙贏。

在人才管理策略上，制訂全公司人力資源管理藍圖，建立教育訓練制度，提供全公司員工各層級核心管理職能課程及必備的專業技能課程，強化員工的視野、增進管理人員的管理知識與技能，建立共同的管理語言，型塑優質組織文化，深耕永續經營的基礎。

### 一、員工離職率

#### 2019 年度離職人數 (含自願及非自願)- 以年齡區分

| 類別與年齡 | 直接人員   |       |       |       |       |      |     |      | 間接人員 |      |       |      |       |      |     |      |
|-------|--------|-------|-------|-------|-------|------|-----|------|------|------|-------|------|-------|------|-----|------|
|       | <30    | %     | 30-40 | %     | 41-50 | %    | >50 | %    | <30  | %    | 30-40 | %    | 41-50 | %    | >50 | %    |
| 台灣    | 130    | 4.8%  | 131   | 5.1%  | 47    | 5.0% | 4   | 1.2% | 416  | 4.7% | 498   | 3.0% | 423   | 2.3% | 80  | 1.5% |
| 中國大陸  | 47,143 | 24.3% | 9,155 | 13.0% | 1,548 | 6.4% | 20  | 1.6% | 1461 | 4.0% | 770   | 2.0% | 114   | 1.1% | 18  | 2.5% |
| 泰國    | 665    | 9.5%  | 353   | 5.1%  | 64    | 1.1% | 6   | 0.7% | 15   | 2.7% | 13    | 1.4% | 12    | 0.8% | 6   | 1.3% |
| 越南    | 527    | 11.8% | 69    | 6.2%  | 2     | 2.6% | 0   | 0.0% | 20   | 3.4% | 12    | 3.7% | 0     | 0.0% | 0   | 0.0% |
| 其他    | 17     | 1.1%  | 36    | 2.6%  | 7     | 1.7% | 1   | 1.2% | 16   | 0.5% | 33    | 1.8% | 18    | 2.0% | 4   | 0.8% |
| 全球合計  | 48,482 | 23.1% | 9,744 | 11.8% | 1,668 | 5.3% | 31  | 1.3% | 1928 | 3.9% | 1,326 | 2.2% | 567   | 1.8% | 108 | 1.5% |

#### 2019 年度離職人數 (含自願及非自願)- 以性別區分

| 類別與性別 | 直接人員   |        |        |        | 間接人員  |       |       |       |
|-------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
|       | 男      | %      | 女      | %      | 男     | %     | 女     | %     |
| 台灣    | 67     | 8.26%  | 245    | 4.26%  | 979   | 2.85% | 438   | 2.97% |
| 中國大陸  | 39,104 | 24.06% | 18,762 | 14.71% | 1,577 | 2.89% | 786   | 2.47% |
| 泰國    | 191    | 5.78%  | 897    | 5.16%  | 29    | 1.84% | 17    | 0.88% |
| 越南    | 435    | 11.67% | 163    | 8.42%  | 15    | 3.92% | 17    | 2.99% |
| 其他    | 28     | 1.57%  | 33     | 1.91%  | 47    | 0.96% | 24    | 1.36% |
| 全球合計  | 39,825 | 23.13% | 20,100 | 13.03% | 2,647 | 2.76% | 1,282 | 2.52% |

註：1. 年度月平均離職率的計算為 2019 年度 (每月離職人數加總 / 每月月底在職人數加總) \* 100%。

2. 中國大陸地區直接員工離職率偏高，因當地環境缺工，產業激烈競爭所致。

## 二、2019 年 育嬰留停人員分析 (光寶台灣地區)

光寶針對有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，包含留職停薪之安排、工作職涯再規劃、相關福利補助等等。2019 年育嬰留停申請人數共為 43 人，復職率 71%，可見光寶提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作。

### 2019 年育嬰留停狀況

| 項目                        | 男性   | 女性  | 合計  |
|---------------------------|------|-----|-----|
| 2019 年符合育嬰留停申請資格人數 (A)    | 469  | 292 | 761 |
| 2019 年實際申請人數 (B)          | 16   | 27  | 43  |
| 2019 年預計復職人數 (C)          | 14   | 21  | 35  |
| 2019 年實際復職人數 (D)          | 5    | 18  | 23  |
| 2018 年實際復職人數 (E)          | 2    | 15  | 17  |
| 2019 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F) | 2    | 12  | 14  |
| 育嬰留停留存率 (F/E)             | 100% | 80% | 82% |
| 育嬰留停復職率 (D/C)             | 36%  | 86% | 66% |

註：1. 以 2016/1/1-2019/12/31 年申請產假及陪產假者為符合育嬰留停申請資格人數。

2. 中國與泰國無法法定育嬰假。



## 5.2.3 人員招募



光寶依據營運策略與員工職涯發展，透過各種管道，招募各方優秀人才，包括與大專院校產學專班合作方案、在台灣地區並提供暑期工讀實習，政府促進就業方案，每年任用研發替代役人員等。

以下為年度月平均新進比率的計算為 2019 年度 (每月新進人數加總 / 每月月底在職人數加總)\*100%。

### 2019 年度月平均新進比率以年齡區分

| 類別與年齡 | 直接人員   |       |       |       |       |       |     |      | 間接人員  |       |       |      |       |      |     |       |
|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|------|-------|-------|-------|------|-------|------|-----|-------|
|       | <30    | %     | 30-40 | %     | 41-50 | %     | >50 | %    | <30   | %     | 30-40 | %    | 41-50 | %    | >50 | %     |
| 台灣    | 54     | 2.0%  | 24    | 0.9%  | 6     | 0.6%  | 0   | 0.0% | 279   | 3.2%  | 309   | 1.8% | 178   | 1.0% | 16  | 0.3%  |
| 中國大陸  | 46,126 | 23.7% | 8,569 | 12.2% | 1,419 | 5.9%  | 14  | 1.2% | 1,136 | 3.1%  | 431   | 1.1% | 49    | 0.5% | 12  | 1.6%  |
| 泰國    | 555    | 7.9%  | 237   | 3.4%  | 22    | 0.4%  | 0   | 0.0% | 9     | 1.6%  | 1     | 0.1% | 6     | 0.4% | 1   | 0.2%  |
| 越南    | 1,062  | 23.7% | 177   | 16.0% | 9     | 11.7% | 0   | 0.0% | 70    | 11.9% | 23    | 7.1% | 1     | 2.6% | 0   | 0.0%  |
| 其他    | 96     | 6.0%  | 6     | 0.4%  | 1     | 0.2%  | 1   | 1.2% | 548   | 16.2% | 95    | 5.1% | 83    | 9.2% | 68  | 13.1% |
| 全球合計  | 47,893 | 22.8% | 9,013 | 10.9% | 1,457 | 4.6%  | 15  | 0.6% | 2,042 | 4.1%  | 859   | 1.5% | 317   | 1.0% | 97  | 1.3%  |

### 2019 年度月平均新進比率以性別區分

| 類別與性別 | 直接人員   |       |        |       | 間接人員  |       |     |      |
|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-----|------|
|       | 男      | %     | 女      | %     | 男     | %     | 女   | %    |
| 台灣    | 15     | 1.8%  | 69     | 1.2%  | 533   | 1.6%  | 249 | 1.7% |
| 中國大陸  | 38,246 | 23.5% | 17,882 | 14.0% | 1,104 | 2.0%  | 524 | 1.6% |
| 泰國    | 149    | 4.5%  | 665    | 3.8%  | 12    | 0.8%  | 5   | 0.3% |
| 越南    | 896    | 24.0% | 352    | 18.2% | 50    | 13.1% | 44  | 7.7% |
| 其他    | 86     | 4.8%  | 18     | 1.0%  | 623   | 12.7% | 171 | 9.7% |
| 全球合計  | 39,392 | 22.9% | 18,986 | 12.3% | 2,322 | 2.4%  | 993 | 2.0% |

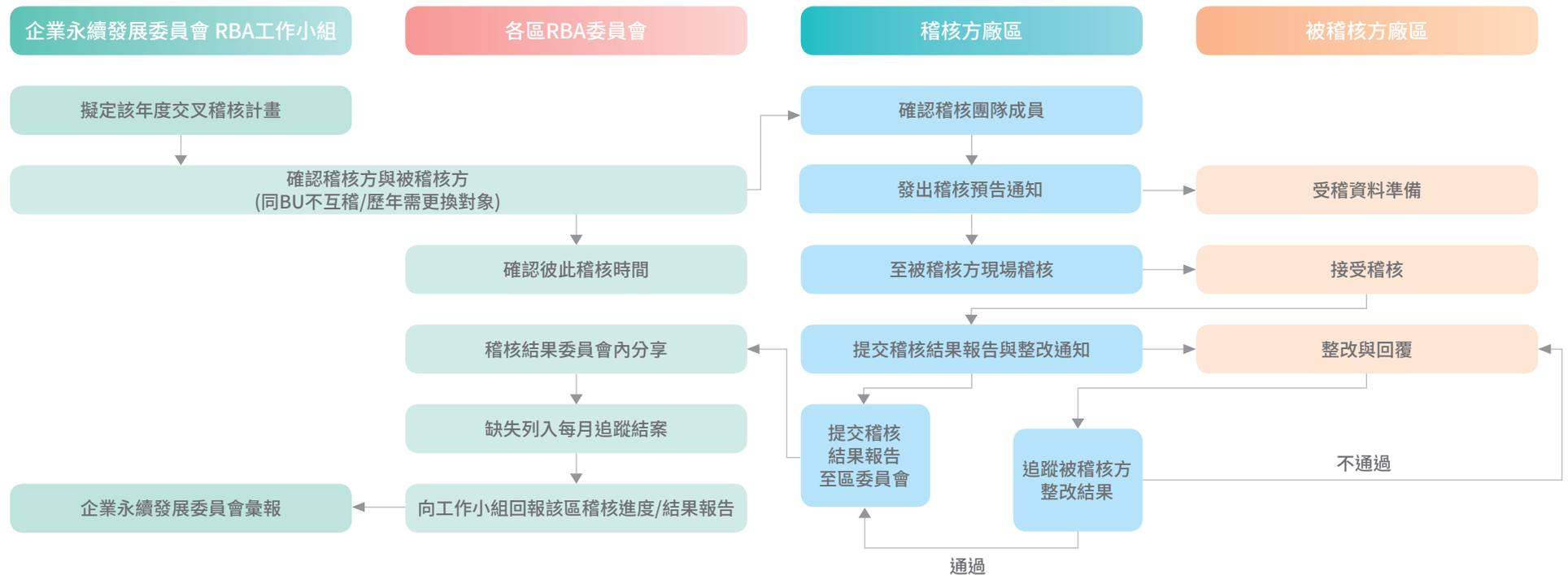
## 5.2.4 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則規範委員會



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

責任商業聯盟行為準則包含了勞工 (童工、強迫勞動及人權)、健康與安全、環境及企業道德規範的標準，本公司依循此規則每月各廠區進行自檢，並且於廣州、東莞、華東三區域成立 RBA Committee 組織，每年安排跨廠區互相稽核以 100% 確保完全符合規範的標準，若有不符合項時，也會於限期內提出改善方案並改善之。本公司各廠區皆成立 CSR 專案組織，依據 RBA 稽核程序，定期實施內部與外部稽核，並於每年管理審查會議中，審查勞工、道德、環境、安全與衛生各項績效指標的達成與改善，以確保本公司履行各項社會責任。

跨廠區交叉稽核流程示意圖



## 5.3 員工發展與教育訓練



### 光寶學習發展宣言

光寶學習發展宣言「學習發展的目的在于增進員工管理與專業職能、提升團隊績效並發揮綜效、強化組織運作效能與動力、達成企業永續經營及發展。」因此，員工培育與發展為光寶首要重視的課題之一。

### 光寶學習發展體系與藍圖

光寶集團的學習發展體系是基於組織的策略、願景及價值觀透過全方位開課計劃，以新進人員、專業別、階層別、自我發展為主軸建構成十二模組的學習藍圖。

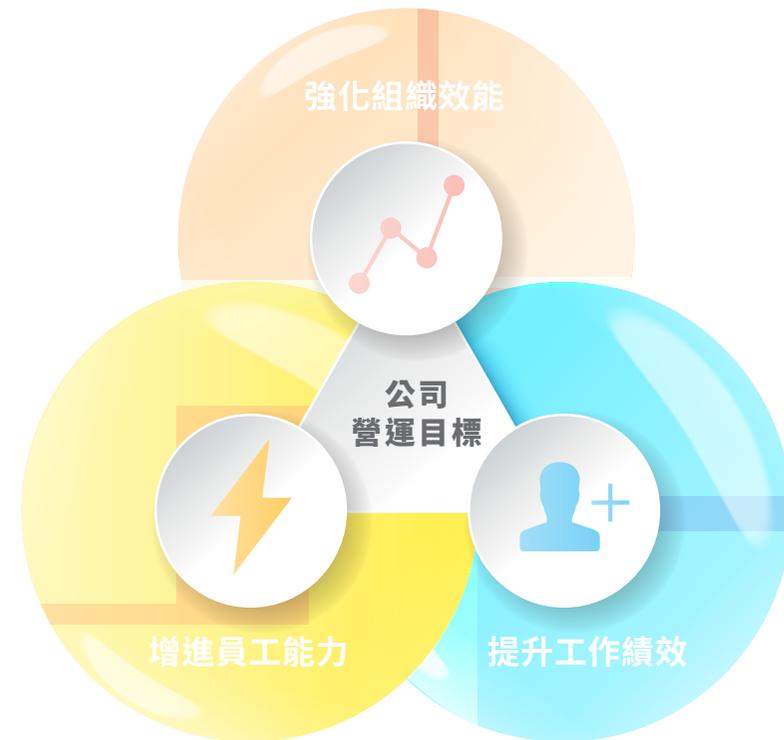
### 光寶全方位學習發展策略及規劃

光寶十二模組學習藍圖，是依據公司營運策略目標，以提升員工自我職能，達成公司使命與願景的方向規劃。首先，我們協助同仁能認識光寶並了解公司未來發展。接著提供自我成長的學習資源，包含數位化學習、光寶講堂等等。在專業知識方面，依各事業單位需求開設專業課程，同時培育員工的核心管理能力及品質管理能力，最後，我們提供主管更進階的管理、領導課程，期許同仁能理論、實務兼具，並持續在實務中加以應用與精進。各模組課程說明如下：

#### 十二模組課程包含

- 針對新進同仁規劃的 - 光寶基本功、文化型塑及公司治理模組
- 著重同仁自我學習層面的數位化學習、光寶講堂及技能 (Skill set) 模組
- 提升專業能力的領域知識 (Domain Knowledge)、核心管理能力及品質管理 (Quality Management) 模組
- 為管理階層設計的台大學院、領導統御及先進製造 (Advanced Manufacturing) 模組課程。

讓各階層的員工都能有目標的自我發展，透過正向訓練循環模式，提升組織效能，進而達成公司營運目標，實現光寶永續經營的使命及願景。



## 光寶員工全方位學習發展策略藍圖

### 光寶 & 台大學院

2019 年第四屆與學界合辦之理級精鍊班結訓，透過完善規劃的系列課程，讓主管能將理論更深入的應用於實務中 (完訓率 98%，留任率 94%<sup>註</sup>)



### 核心管理能力

為強化內部人員培養及發展，依不同層級，定有相應必修之必修課程，年度提報晉升之同仁 / 主管，須於提報前完成本項必修課程，以確認具備下一階段職務之核心管理能力。

### 領域知識、品質管理

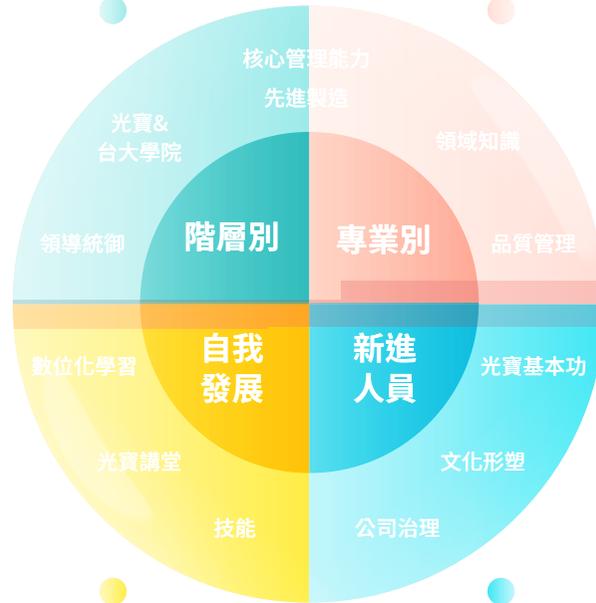
為達成公司的願景及策略，光寶提供同仁專業面、製造面及品質面之專業課程，除提升同仁的專業職能外，進而建立專案關係人共通語言，營造高效管理模式。

### 先進製造

光寶推動先進製造 (Advanced Manufacturing) 規劃與架構，由總部規劃，輔導各事業單位進行營運流程管理與製造管理的數位化 / 智能化 / 自動化轉型。

### 領域知識、品質管理

為達成公司的願景及策略，光寶提供同仁專業面、製造面及品質面之專業課程，除提升同仁的專業職能外，進而建立專案關係人共通語言，營造高效管理模式。



### 光寶講堂

講堂內容多元，含蓋專業面及軟性主題，講師多為大學教授或業界之專家，為同仁提供工作或生活相關的新知。



### 數位化學習

多元學習管道：結合外部資源如電子刊物、天下創新學院等，豐富同仁微學習資源 (2019 年使用人次達 90,811 人)  
開發數位課程：與學界配合，客制優質且切合事業單位需求的內部學習教材 (2019 年完成 18 門課程)。

### 技能

安排提升工作效率的 O365 與 office 系列課程及充實語言能力的英語課程，增進同仁職場軟實力。本年度申請參加英語學習專案人數計 335 位，學習表現提升一級以上取得補助人數計 151 位 (46.0%)。

### 光寶基本功、文化形塑、公司治理

為了讓新進人員快速認識光寶企業文化，除了第一天報到課程，新人必須在 1 個月內，完成新人訓練學程。藉由 20 堂的線上課程，傳遞公司整體的願景、使命與制度規範，幫助新人融入光寶企業。(2019 台灣新人訓練學程完訓率 90%)

註：留任率：2019 年底完訓學員在職人數 / 完訓學員人數

光寶 2019 年全集團員工人數 38,676 人，全集團總訓練時數為 1,209,326 小時，平均每人訓練時數 31.3 小時<sup>註1</sup>( 含一般法遵訓練 ( 反貪瀆訓練 )5.3 小時)。

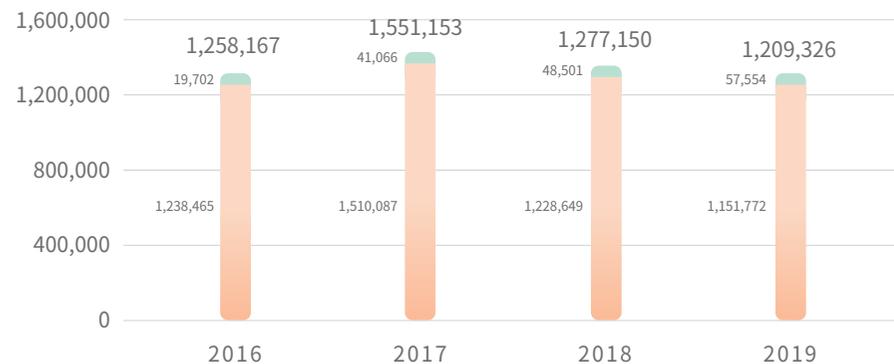
| 類別                           | 台灣地區   |      | 中國大陸 |      | 泰國   |      | 越南 <sup>註2</sup> |      | 其它海外 <sup>註2</sup> |      | 合計   |      |
|------------------------------|--------|------|------|------|------|------|------------------|------|--------------------|------|------|------|
|                              | 2019   | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019             | 2018 | 2019               | 2018 | 2019 | 2018 |
| 男性                           | 26.0   | 29.5 | 27.7 | 32.6 | 9.5  | 59.3 | 3.9              | -    | 59.1               | -    | 27.7 | 32.8 |
| 女性                           | 20.2   | 22.9 | 21.6 | 23.3 | 6.5  | 87.3 | 4.8              | -    | 146.9              | -    | 22.6 | 29.8 |
| 間接人員                         | 經營管理層  | 8.6  | 13.1 | 8.0  | -    | -    | -                | -    | 17.7               | -    | 9.4  | 13.1 |
|                              | 高階管理層  | 11.0 | 19.1 | 17.3 | 9.4  | -    | -                | -    | 3.7                | -    | 10.0 | 18.4 |
|                              | 中階管理層  | 19.1 | 24.6 | 12.6 | 14.2 | 18.5 | 56.0             | -    | 9.5                | -    | 17.0 | 22.7 |
|                              | 一般間接人員 | 20.5 | 25.0 | 16.2 | 12.2 | 26.0 | 12.5             | 4.2  | 14.2               | -    | 17.2 | 15.1 |
| 直接人員                         | 4.9    | 2.6  | 27.1 | 33.2 | 4.0  | 91.7 | 4.2              | -    | 240.9              | -    | 27.6 | 46.6 |
| 外部線上課程時數 <sup>註3</sup>       | -      | -    | -    | -    | -    | -    | -                | -    | -                  | -    | 0.3  | 0.2  |
| 內部會議教導時數 (WpA) <sup>註3</sup> | -      | -    | -    | -    | -    | -    | -                | -    | -                  | -    | 5.5  | -    |
| 平均訓練時數                       | 23.8   | 27.0 | 25.1 | 28.7 | 7.1  | 81.6 | 4.2              | -    | 90.3               | -    | 31.3 | 31.8 |

註1：平均時數：全年總訓練時數 / 全球 2019 年底人數

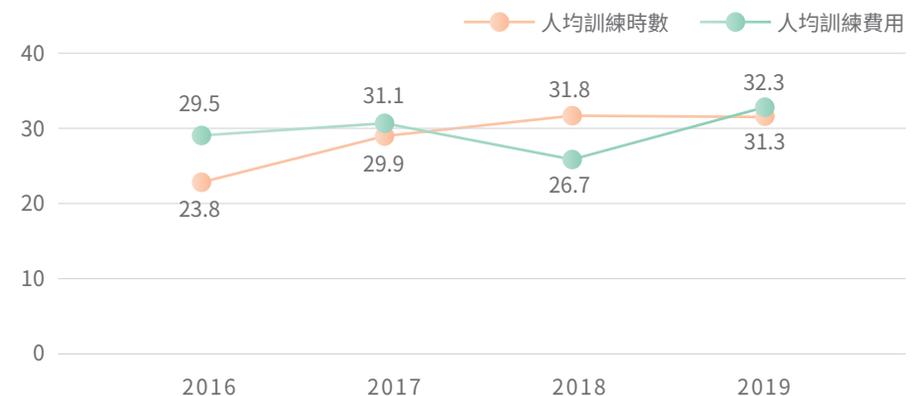
註2：越南及其它海外區資料無 2018 年前資料，因此僅提供 2019 年資料

註3：外部線上課程及內部會議訓練時數目前管理系統尚無法區別統計地區及性別，另 2019 始引入 WPA 系統，因此內部會議訓練時數無 2018 年資料

2016-2019 光寶總訓練時數時數 ( 實體 + 線上 )



2016-2018 光寶人均訓練時數 ( 小時 ) / 費用 (NTD 百元)



## 2019 RBA 責任商業聯盟行為守則相關課程

| 地區別  | 員工人數   | 男性總訓練人數 | 女性總訓練人數 | 總訓練人數  | 佔全體總人數比例 | 總訓練時數  |
|------|--------|---------|---------|--------|----------|--------|
| 台灣地區 | 4,640  | 2821    | 1224    | 4,045  | 87.2%    | 1,103  |
| 大陸地區 | 30,285 | 13,968  | 8,568   | 22,536 | 74.4%    | 91,850 |
| 泰國地區 | 1,957  | 71      | 122     | 193    | 9.9%     | 1,578  |
| 越南   | 711    | 443     | 268     | 711    | 100.0%   | 356    |
| 其它海外 | 1,083  | 132     | 145     | 277    | 25.6%    | 780    |
| 合計   | 38,676 | 17,435  | 10,327  | 27,762 | 71.8%    | 95,666 |

註：相關課程包含：責任商業聯盟行為準則 (RBA)、光寶科技人權政策與誠信經營守則、內稽 & 內控相關課程、職業安全衛生課程及節能、減碳宣導等課程。

## 2019 反貪瀆含內部重大資訊處理作業程序、國際反托拉斯規範與企業遵法等課程 (平均 5.3hr/ 人)

| 地區別  | 員工人數   | 男性總訓練人數 | 女性總訓練人數 | 總訓練人數  | 佔全體總人數比例 | 總訓練時數   |
|------|--------|---------|---------|--------|----------|---------|
| 台灣地區 | 4,640  | 2680    | 1187    | 3,867  | 83.3%    | 3,710   |
| 大陸地區 | 30,285 | 13,661  | 8,806   | 22,467 | 74.2%    | 200,800 |
| 泰國地區 | 1,957  | -       | -       | -      | 0.0%     | -       |
| 越南   | 711    | 443     | 268     | 711    | 100.0%   | 356     |
| 其它海外 | 1,083  | 51      | 27      | 78     | 7.2%     | 524     |
| 合計   | 38,676 | 16,835  | 10,288  | 27,123 | 70.1%    | 205,389 |

註：強化宣導：本年度主要為同仁自主參與，2020 年度規劃大陸地區必訓課程，並對未完成課程之同仁及單位進行提醒，提升參與率。

## 訓練整體績效評估

|    |                            | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|----|----------------------------|------|------|------|------|
| L5 | 訓練投資報酬率<br>(淨利 (億) / 訓練成本) | 74.9 | 67.2 | 51.6 | 81.3 |
| L4 | 人均貢獻度<br>(營收 (百萬) / 全球總人數) | 4.6  | 5.0  | 4.1  | 4.3  |

|    |                            | 2019   | 2018   | 2017   | 2016   |
|----|----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| L4 | 人均貢獻度<br>(淨利 (百萬) / 全球總人數) | 0.24   | 0.18   | 0.16   | 0.24   |
| L3 | 關鍵職位人員留任率                  | 87.3%  | 86.8%  | 93.7%  | - 註1   |
|    | 關鍵人才留任率<br>(台大理級精鍊管理班)     |        | 94%    | - 註3   | 71%    |
|    | eLearning 自主學習人次           | 90,811 | 74,744 | 30,208 | 16,131 |
| L2 | 測驗分數                       | 92.2   | 92.4   | 91.9   | 91.6   |
| L1 | 整體滿意度                      | 90.8%  | 90.6%  | 90.0%  | - 註2   |
|    | 行政滿意度                      | 91.4%  | 90.8%  | 90.2%  | - 註2   |

註1：2017 年起匯整此資料，因此無 2016 年資料

註2：2016 年滿意度資料為紙本作業，2017 年後為系統作業，因此未呈現 2016 年資料

註3：2017 年未辦理。第四屆橫跨 2018 年~2019 年，因此合併指標呈現

## 訓練成果分享 - 先進製造專案 - IIOT 註1

專案說明：光寶以自動化及數據轉型重建優質製造，2017 年開始引進大數據與 IoT 遠端即時監控系統，廣建智慧化生產系統，期望能透過數位化、網路化、智能化三個階段，由總部規劃整體架構，各事業單位按自身產品製程特性，由內而外打造集團轉型之路。2019 辦理 12 場先進製造及自動化教育訓練，共計 305 人參與 (不含現場工作教導人數約 1,200 人)，深化同仁對智能製造、自動化技術的知識。

專案相關成效如下

| 類別       | 指標                | 2019 合計註1   |
|----------|-------------------|-------------|
| L4: 效益評估 | 營業額貢獻             | NTD 50 億    |
|          | 減少材料損耗註2          | NTD 65.4 百萬 |
| L3: 行為評估 | 生產力提升註3           | NTD 16.3 百萬 |
| L2: 學習評估 | 課程理解程度 (by 問卷) 註4 | 89%         |
| L1: 反應評估 | 課程滿意度註4           | 94%         |

註1：以兩事業單位之專案成效為例

註2：材料節省量 \* 標準成本

註3：生產力提升後，節省之作業時間人力成本

註4：各場次問卷平均分數合計 / 場次

### 訓練成果分享 - 核心管理職能專案

專案說明：為強化組織人才，建立具有目標一致性的團隊，光寶依階層規劃核心管理職能課程，建立主管管理共通語言，避免管理文化之差異，縮短組織內的管理及適應時間，增進員工管理職能強化組織運作效能與動力、達成企業永續經營及發展的願景。

| 課程   | 海外幹部儲備計劃 (OP Staff)                                   | 核心管理職能 (基層)                            | 核心管理職能 (理級以上)                  | 台大精鍊班                  |
|------|---|--|--------------------------------|------------------------|
| 課程說明 | 採行跨部門學習，強化專業與管理之應用。透過多元化的部門歷練結合實務工作，培養成為未來主管的必備知識與實力。 | 課程列為晉升前必修課程，展現對基層及中階主管 (理級) 應備的管理能力的重視 | 針對關鍵人才與台大配合開設主管精鍊班，為公司打造管理梯隊能力 |                        |
| 對象   | 新進人員  | 一般同仁                                   | 副理級以上                          | 關鍵人才 (理級)              |
| 參訓人數 | 15 人 (指定)   | 2,668 人                                | 841 人 (佔中階以上主管 31%)            | 50 人 (指定) (佔中階以上主管 2%) |

### 專案相關成效如下

| 課程      | 指標                            | 海外幹部儲備計劃 (OP Staff) | 核心管理職能 (基層) | 核心管理職能 (中階以上)              | 台大精鍊班 (關鍵人才) |
|---------|-------------------------------|---------------------|-------------|----------------------------|--------------|
| L4 效益評估 | 貢獻度<br>淨利 (百萬) / 中階以上全球人數     | -                   | -           | 3.4 (百萬 / 人)，較 2018 提升 21% |              |
| L3 行為評估 | 員工留任率                         | 93%                 | -           | 86.1%                      | 94%          |
| L2 學習評估 | 測驗 / 作業<br>平均成績 <sup>註1</sup> | -                   | 89.2 分      | 96.5 分                     | 全數繳交         |
| L1 反應評估 | 課程<br>滿意度 <sup>註2</sup>       | -                   | 91%         | 91%                        | 95%-         |

註 1：各場次測驗平均分數合計 / 場次

註 2：各場次問卷平均分數合計 / 場次

## 5.4 權益保障



### 5.4.1 工作與就業權益保障

為確保員工權益，光寶皆以符合法令規定為最基本原則設立所有制度：

#### · 合法的聘僱

光寶嚴格遵守各項勞動法令的規定，拒絕雇用未滿 15 歲童工並且禁止 18 歲以下的未成年員工執行危險性工作。對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。

#### · 公平的績效考核制度

光寶以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含間接員工、直接員工及新近人員等分別進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任，光寶以輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期<sup>註</sup>與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

#### 光寶間接員工 (未含新進員工) 績效評核作業流程



註：台灣廠區預告期依勞動基準法之規定如下：

1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

**直接員工績效考核：**

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

**新進員工考核：**

新進員工試用期屆滿前，單位主管應進行員工試用期間工作績效面談及評核。未通過績效評核者，公司可依相關法令規定終止聘僱契約或經雙方同意延長考核期，考核延長期間以不超過原試用期為限。

## 5.4.2 薪資保障

光寶在各主要營運地點皆採取具競爭力的薪資福利政策，每年會透過薪資調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對同仁薪資做出適當的調整，並以具競爭力的起薪吸引人才加入公司。最高治理單位依本公司章程第 20 條之 1，依據個別董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，暨國內外業界水準後定之；經理人之薪酬政策係依循「經理人任免及薪酬管理辦法」定之；員工薪資及報酬係依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來決定，不因員工性別而有不同。營運之主要據點的新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況或隸屬工會之差異而在起薪上有所不同。光寶定期邀請第三方專業顧問公司做薪酬檢視，瞭解市場競爭力水平與趨勢，並依下列原則制定薪酬政策：

- 掌握並遵循當地的相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營。
- 依人力市場供求，產品線獲利能力來制定及調整，以期在人力市場上有一定之競爭力。
- 以各專業功能之市場價值及依員工所擔當的職責產生的貢獻為基礎，結合績效管理制度，以支付合適之薪酬，並藉此達到激勵員工之效果。
- 光寶對於直接人員薪資之標準起薪務必符合當地法令外，同時以具有市場競爭力為目標，目前台灣地區直接薪資之標準起薪約為基本薪資的 1 倍，中國大陸為 1 倍，泰國為 1 倍，越南為 1.07 倍。
- 定期審視薪資水平等相關制度，以優於市場的薪資水準。
- 為激勵員工，光寶依每年公司營運狀況及個人表現發放績效獎金，以獎勵員工的貢獻，並激勵員工繼續努力；每位員工獲得的金額，依職務、貢獻及績效表現而定。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異倍率，如下表：

| 依職級分類            | 年度薪酬 |      | 月基本薪資 |      |
|------------------|------|------|-------|------|
|                  | 男    | 女    | 男     | 女    |
| 處長級 (G26(含) 以上)  | 1    | 1.10 | 1     | 1.10 |
| 經理級 (G16-G24)    | 1    | 0.87 | 1     | 0.88 |
| 一般人員 (G14(含) 以下) | 1    | 0.83 | 1     | 0.89 |
| 直接人員 (DL)        | 1    | 1.00 | 1     | 0.99 |
| 平均               | 1    | 0.95 | 1     | 0.96 |

註：1. 年度薪酬定義：含全年基本薪資、全年津貼與全年獎金 (以下各表皆同)

2. 月基本薪資定義：以 2019 年 12 月薪資計算

3. 資料排除部分大陸廠區沒有職級的數據，占比約 3%(以下各表皆同)

非擔任主管職務之全時員工年度薪酬平均數及中位數：

| 年度  | 2019(新台幣) | 2018(新台幣) | 成長   |
|-----|-----------|-----------|------|
| 中位數 | 228,692   | 221,389   | 3.3% |
| 平均值 | 305,541   | 303,107   | 0.8% |

非擔任主管職務之全時員工人數及平均福利 (含薪資) 費用：

| 年度           | 2019    | 2018    | 成長    |
|--------------|---------|---------|-------|
| 人數           | 36,588  | 39,339  | -7.0% |
| 平均福利費用 (新台幣) | 427,944 | 421,605 | 1.5%  |

最高委任經理人與中位數薪酬

| 地區   | 最高委任經理人與中位數<br>薪酬年薪比率 | 最高委任經理人與中位數<br>薪酬調薪幅度比率 |
|------|-----------------------|-------------------------|
| 台灣   | 8,489%                | 0%                      |
| 中國大陸 | 39,567%               | 0%                      |
| 泰國   | 46,120%               | 0%                      |
| 越南   | 72,709%               | 0%                      |
| 全球   | 40,361%               | 0%                      |

註：1. 最高委任經理人與其他員工平均薪酬年薪比率 26,045%

2. 最高委任經理人薪酬係以公司營運績效為依據並以年薪計

光寶全球各廠區依據當地法令規定保障員工權益，以台灣廠區為例，所有同仁於報到當日即為其投保勞健保，並依法提撥退休金。除此之外，公司為提升同仁醫療保障，額外提供員工團體保險，其內容包含：壽險、意外險、住院醫療險、癌症險、意外醫療險等，且配偶 / 子女 / 父母皆可自費加保，以提供同仁家庭更完整的醫療保障規劃。除此之外，公司更針對外派同仁提供更高額的團保保障，讓外派同仁於海外工作時無後顧之憂。海外地區員工的薪酬，除了依據當地勞動市場狀況，訂定合理且具競爭力之薪資水準，也參考當地法令、其他業界的作法及營運績效，發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。海外地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理。

### 5.4.3 退休金制度

光寶全球廠區依據各地之法定退休制度，依相關規定為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率 100%，如台灣地區員工根據台灣勞基法退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定帳戶；中國大陸地區員工依據當地的法令為員工投保養老保險且足額提撥，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障；泰國地區的員工則依據當地的法令，由各企業為同仁擬定員工退休金制度並進行提撥。人力資源部門定期檢視屆齡退休之員工名單，預先了解員工退休意願，輔導員工生涯規劃。

台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之 2% 月薪薪資，按月提存至中央信託局舊制退休準備金帳戶，目前準備金金額約為 10.5 億元，足額提撥可滿足目前相關員工退休之需求。

新制退休金則依每位享有新制退休金資格者，按月提撥 6% 至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥 6% 之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

### 5.4.4 違反勞動基準法及其他說明

| 時間         | 廠區 | 機構                | 違反法條      | 罰款金額           |
|------------|----|-------------------|-----------|----------------|
| 2019/7/12  | 高雄 | 經濟部加工出口區管理處       | 第 30 條第六項 | NTD 20,000     |
| 2019/7/15  | 內湖 | 台北市政府勞動局          | 第 30 條第六項 | NTD 100,000    |
| 2019/10/14 | 高雄 | 經濟部加工出口區管理處       | 第 30 條第六項 | NTD 40,000     |
| 2019/11/4  | 中和 | 新北市政府勞動檢查處        | 第 30 條第六項 | NTD 480,000    |
| 2019/12/3  | 內湖 | 台北市政府勞動局          | 第 30 條第六項 | NTD 300,000    |
| 2019/6/19  | 廣州 | 廣州市中級人民法院         | 廣東省工傷保險條例 | RMB 355,575.17 |
| 2019/7/26  | 天津 | 天津市武清區勞動人事爭議仲裁委員會 | 天津市工傷保險條例 | RMB 100,000    |
| 2019/8/5   | 清溪 | 東莞市中級人民法院         | 廣東省工傷保險條例 | RMB 398,639.80 |
| 2019/8/5   | 清溪 | 東莞市中級人民法院         | 廣東省工傷保險條例 | RMB 267,121.98 |

註：台灣地區罰款金額為新台幣二萬元 (含) 以上之事件；海外地區罰款金額為美金一萬元 (含) 以上之事件

說明：

【勞動基準法第 30 條第六項】：

違反事項主要為本公司因無上下班出勤紀錄，而被勞動局處以罰鍰，對此公司已向勞動局說明本公司辦公室人員係採主管與員工自主管理的模式，互相尊重。

本公司一向遵守法令規定，但因本公司在台灣的業務據點遍及北中南，人員交流頻繁；海外據點亦遍及全球，為利於全球業務順利進行，公司同意主管與員工得依業務需求調整合適的出勤時間，因此現階段仍無法符合法令的規範，但公司目前已組成小組仍在尋求可行的方式，以期在未來能符合法令要求。

【廣東省工傷保險條例及天津市工傷保險條例】：

違反事項主要為職業傷害，公司雖有提供相關防護措施及培訓，但員工未遵守廠區之規定且現場亦未落實監督與管理之責，以致員工造成傷害。公司已加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範、落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查，同時提高員工體檢頻率，並安排現場員工及基層主管輪崗，減少損傷之風險。

以上訊息已公布於光寶公司網頁：[HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/JOINUS/490](https://www.liteon.com/zh-tw/joinus/490)

## 5.5 員工關係

為建立和諧的公司與員工關係，光寶為同仁設置多元化的雙向溝通管道，傾聽員工的心聲。透過定期舉辦的部門溝通會議，以及絕對保密的員工申訴管道，建構出完善的溝通平台，讓公司及員工間的溝通能暢通無界、透明即時，保障每一位員工的合法權益。



### 備註 1: 產業工會組織運作

各工會代表由員工選出並代表員工與公司管理層溝通，同時也收集信息、召開例會、商討因應方案，並主導辦理各項工會活動，如團體旅遊、員工關懷等，同時維護員工權益以及維持穩定的勞資關係。

### 備註 2: 職場性騷擾防治

光寶嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾行為，並制訂相關辦法 例如：性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、從業人員道德規範等，且設有性騷擾防治申訴專線及 E-Mail 信箱，嚴密保護申訴者資訊與權益，為員工營造一個和善與安心的工作環境。台灣地區在 2019 年間接獲 4 件性騷擾申訴事件皆已結案，海外地區並無性騷擾申訴事件。

此外，台灣地區為使員工對於職場性騷擾有所了解，並知道如何面對處理和尋求協助，保障自我的權益，公司內部學習平台 (Learning Center) 上設有『拒絕性騷擾，職場沒煩惱』線上情境案例課程，提供全體同仁學習，並列入新進人員必修課程。

其他海外地區如中國大陸、泰國及越南地區也均會於新人訓練課程中宣導及講授公司對於人權及性騷擾防治的相關規範及措施。

### 備註 3: 員工滿意度調查

光寶員工滿意度調查皆採用線上系統或是專屬紙本進行統計，海外據點因產業及地理環境不同，員工滿意度調查之做法與排程由各廠區獨立調查分析，並進行個別改善措施。中國大陸地區以廣州廠為例，內容分為三範疇、六大結構面來探討：一、認知面：「雇主品牌吸引力」及「職場社會支持」；二、態度面：「工作滿意」及「組織承諾」；三、行為面：「離職傾向」及「工作績效」。泰國地區則採兩年實施一次，2018 年已完成員工滿意度調查作業，故將於 2020 年度實施調查。將此調查分析之結果提供予管理階層及各單位了解，據以研擬並進行服務的提昇及相關改善措施。台灣地區主要針對大型活動進行滿意度調查，藉此了解員工對於公司活動執行的想法與意見的收集，並利用調查結果改善與提昇活動及服務的品質。

## 5.6 樂活光寶

### 2019 年台灣地區光寶家庭日滿意度調查結果

| 問卷題目  | 很滿意 | 滿意  | 普通  | 小計  | 不滿意 | 很不滿意 |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 宣傳    | 44% | 42% | 13% | 99% | 1%  | 0%   |
| 報到方式  | 42% | 39% | 14% | 95% | 4%  | 1%   |
| 餐點    | 35% | 39% | 19% | 93% | 6%  | 1%   |
| 舞台表演  | 36% | 46% | 17% | 99% | 1%  | 0%   |
| 闖關活動  | 24% | 33% | 32% | 89% | 8%  | 3%   |
| 活動贈品  | 36% | 35% | 24% | 95% | 4%  | 1%   |
| 平均滿意度 | 36% | 39% | 20% | 95% | 4%  | 1%   |

### 2019 年中國大陸廣州廠區滿意度調查

#### 廣州廠區 - 六大構面分析



#### 2019 廣州廠區各構面表現狀況



員工是光寶永續發展的最佳夥伴，光寶持續完善職工福利制度，落實同仁的身心關懷及照顧，亦強化各廠區職業安全衛生管理，營造『熱情、卓越、創新、成長』的工作環境，讓每位員工均能成為一位快樂的光寶人。光寶全球福利項目皆符合或優於當地法令規定，部分福利項目則因廠區差異進行調整。

### 5.6.1 多元化的福利措施

#### 員工關懷與福利

##### 員工福利措施

- 資深 & 優良員工表揚
- 員工團體保險
- 住院慰問
- 喪亡慰問
- 節慶贈禮 (年節 / 端午 / 中秋 / 勞工 / 生日)
- 員工團體旅遊
- 結婚補助 (僅台灣 & 中國大陸)
- 生育補助 (僅台灣 & 中國大陸)
- 員工進修補助 (僅台灣 & 中國大陸)
- 員工子女教育補助 (僅台灣)
- 員工個人旅遊補助 (僅台灣)
- 其他法定應享有之員工福利

##### 員工關懷

- 凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，公司會提供相關協助，如申請團體保險、住院補助等。
- 台灣地區另設有相關辦法提供員工 3 萬 ~10 萬元急難救助金。

#### 員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs)

為協同仁處理生活面所遇到的困擾，光寶台灣地區提供員工外部專業顧問 24 小時免費、專業且高度保密的心理、管理、法律、健康與財務等五個層面的諮詢服務。

##### 2019 年 EAP 使用情形

##### 諮詢狀況說明

- 總諮詢人數共計 63 人
- 免費市話諮詢人數 14 人
- 專業顧問諮詢人數 49 人

##### 員工使用滿意度

98 分

## 員工自由結社與休閒活動

| 多元社團與休閒活動  | 多元社團與休閒活動  | 大型活動辦理  |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 為促進員工拓展社交、培養興趣，公司鼓勵員工成立各式性質的社團，提供經費補助及協助社團運作以吸引員工參與社團活動。</li> <li>- 2019 年台灣地區共成立 67 個社團。</li> <li>- 2019 年並邀請全數社團共同辦理社團成果展活動。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 公司每年均會辦理球類競賽，培養同仁的運動習慣及提升企業的運動風氣。</li> <li>- 2018 年第二度榮獲教育部體育署運動企業認證 (每兩年可參選一次)。</li> <li>- 2019 年與教育部體育署共同合作辦理企業運動認證講座。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 聯歡會：犒賞員工的辛勞。</li> <li>- 運動會：凝聚員工的向心力。</li> <li>- 家庭日：員工眷屬一起同樂。</li> <li>- 其他地區性勞工藝文活動辦理，如登山健行、團體餐會、團體出遊等。</li> </ul> |

## 台灣地區講座活動

| 講座系列   | 推廣涵蓋率                     | 平均   |
|--|---------------------------|------|
| 1. 幸福講座「認識台灣之美」 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 認識故宮之美</li> <li>- 微笑台灣 - 重返小鎮換個方式款款行</li> <li>- 台灣自然生態之美</li> </ul> | 100%                      | 91 分 |
| 2. 女子講座 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 一起愛自己：從理解情緒與建立情緒界限開始</li> <li>- 做最好的自己</li> </ul>                           | 以中和、內湖廠區為推廣標的<br>涵蓋率 100% |      |

## 台灣地區活動



光寶聯歡會



光寶家庭日



光寶盃躲避球經典賽



幸福講座第一場：認識故宮之美 (內湖場)



幸福講座第二場：微笑台灣 - 重返小鎮換個方式款款行 (新竹場)



幸福講座第三場：台灣自然生態之美 (高雄場)

## 海外地區活動



G-COM 廠籃球比賽



南京廠員工團體旅遊活動



巴西廠員工歡慶聚會



女子講座第一場：一起愛自己 - 從理解情緒與建立情緒界限開始



女子講座第一場：一起愛自己 - 從理解情緒與建立情緒界限開始 (內湖場)



女子講座第二場：做最好的自己 (中和場)

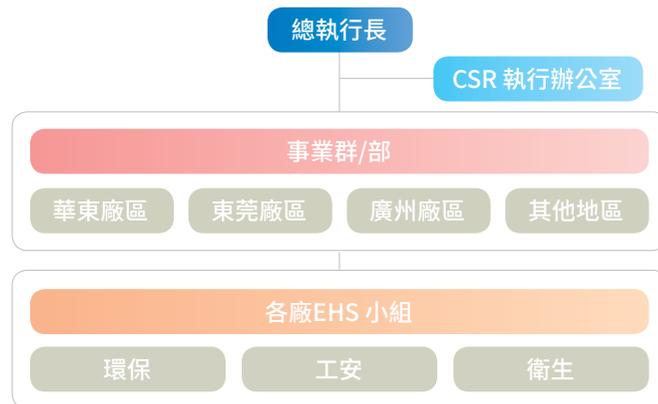
## 5.6.2 職業安全與衛生

光寶重視職業安全衛生管理績效，致力提供員工、客戶、社區及營運夥伴等利害關係人安全、舒適、低環境負荷且最具效益的營運服務，將職業安全衛生管理視為差異化競爭優勢，並內化於組織運作管理體系中。光寶設立全球營運績效管理部，除擬訂策略性營運目標外，並關注營運可能產生相關衝擊，如環保與職業安全衛生等議題；除監督各營運基地目標達成性及落實度外，並定期向總執行長彙報集團工廠整體環境及職業安全衛生相關績效。

光寶於勞動契約與安全衛生工作守則中明確規範勞工安全、衛生及健康等權益義務，並定義了兩個大方向做為健康及安全的長期目標：

1. 失能傷害頻率每年下降 10%。
2. 失能傷害嚴重率每年下降 10%。

### 光寶職業安全與衛生組織



### 職業安全衛生管理系統

為保障工作者之工作安全，光寶除訂定「職業安全衛生管理政策」外，所有營運基地由各廠區最高主管設立 EHS 組織及職業安全衛生委員會，並由各廠區之職業安全衛生人員，負責推行並取得 ISO 45001 或 OHSAS 18001 等國際標準認證，希冀藉由管理循環落實各項工作計畫，以達持續改善之目的，並減少職業災害發生。

職業安全衛生管理已然成為光寶所建立「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」及「誠信」企業價值體系中的一環，我們關注利害關係者的訴求，而透過環安衛管理工作的推展，建立一個安全、健康與舒適的工作環境。

### 危害辨識、風險評估及事故調查

光寶重視工作者之作業環境安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害之精神。其範圍除公司例行性作業外，並包含其他於光寶作業場所活動之人員（外包商及訪客）。並由各廠區之管理代表負責審查危害鑑別、風險評估作業等之核准，確認後再由各廠區之 EHS 及各單位主管執行必要之工作。

各廠區定期召開安全衛生相關會議，並利用內 / 外部稽核，檢討危害鑑別及風險評估等作業之適用性，適時進行討論及修改。且各廠區皆遵循當地之法規、ISO 45001 等驗證之要求，進行風險評估流程，以達到零事故及零災害之願景與目標。

於新進人員教育訓練時，除宣導員工於安全衛生上有應盡之義務外，並強調員工自我保護之重要性。公司遵守職業安全衛生法第十八條及職業安全衛生法施行細則第二十五條之「立即發生危險之虞」之準則，告知所有同仁於工作期間如發現有立即發生危險之虞之狀況時，除立即通報外，得自行退避至安全場所。員工於工作期間，如發現任何安全疑慮，皆可立即向廠務人員、護理師或職業安全衛生人員進行通報。2019 年度並無因通報安全疑慮相關問題而被處分之紀錄。

### 職業健康服務

光寶於任用新進員工時，即提供職前體檢，並針對在職員工實施定期健康檢查。光寶於各廠區設置護理師及急救等專責人員，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施。並聘請專業醫師，進行駐廠（場）服務，提供員工專業之醫療協助。並於進行新進人員教育訓練時，針對公司提供之健康服務、醫療協助及職業病預防等進行宣導。



### 員工健康檢查

- 海內外各廠區皆定期員工健康檢查
- 提供特殊職位的作業員工增加檢查項目
- 台灣廠區健檢
  - 每年一次
  - 檢查後，依偏離標準程度輕、中、重度三等級狀況做後續追蹤與輔導措施



### 台灣廠區健康中心

- 備有救藥物與器材
- 設置哺乳室
- 駐廠護理人員服務
- 外部專業醫師每月定期，提供健康諮詢協助



### 緊急醫療服務

- 備有緊急應變器材
- 設置護理師及急救人員
- 於緊急狀況時，提供必要之醫療協助



### 健康宣導

- 由護理師主持宣導常見之疾病預防：
  - 心血管疾病預防
  - 肥胖
  - 飲食安全、健康等議題



### 健身中心

- 中國大陸廠區
  - 桌球、撞球、籃球場...等運動設施
- 台灣廠區
  - 重量訓練器材與運動設備
  - 專業教練指導，並定期開設運動課程 (如拳擊有氧、皮拉提斯課程)

### 減重班活動「擁抱健康公益有約」

每年光寶台灣地區與專業醫療機構合作，鼓勵身體質量指數超標的員工參加減重競賽，透過「飲食調整」及「健康運動」協同仁健康減重。同時，結合公益活動，依同仁的減重成果比率公司提撥經費捐贈關懷弱勢及偏鄉學童。

#### 2019 年成果

|                  |                      |
|------------------|----------------------|
| 參與人數：72 位        | 公益捐贈：共 NTD 50 萬元     |
| 減重合計：244 公斤      | (分別捐贈予雙溪國小、錦和國小、平等國小 |
| 成功減重 3% 以上同仁：68% | 及)財團法人家扶基金會)         |

### 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

光寶的主要營運製造基地，座落在台灣、中國大陸及泰國地區。在台灣地區依據法令規定，各事業單位應設置職業安全衛生委員會，統籌規劃職業安全衛生相關事務，並定期討論安全衛生管理、教育訓練實施計畫、健康管理、職業病預防及健康促進事項、自動檢查及安全衛生稽核、機械、設備或原料、材料危害之預防措施、職業災害調查報告等各項安全衛生議題；在中國大陸及泰國地區，當地法規並未明文要求設置成立該委員會，惟光寶均分別建立相關組織，擴大員工參與公司職業安全衛生事務。各地區勞工參與組織運作情形及 2019 年主要討論議題整理如下。

|                        | 台灣地區                                   | 中國大陸地區                               | 泰國地區                          |
|------------------------|--|--------------------------------------|-------------------------------|
| 職業安全衛生委員會<br>之員工代表佔比 % | 41%                                    | 不適用                                  | 54%                           |
| 重點討論議題                 | 1. 職安衛教育訓練<br>2. 健康檢查及管理<br>3. 危害之預防措施 | - 機械安全防護<br>- 化學品安全防護<br>- 消防安全及演練狀況 | - 職安衛教育訓練<br>- 法規遵循<br>- 安全檢討 |

|   |                        |  |                       |
|---|------------------------|--|-----------------------|
| 註 | 委員會設有 49 人，員工代表有 20 位。 | 雖未設置該委員會，員工代表係透過員工申訴管道，可主動參與公司勞工安全事務之運作。 | 委員會設有 11 人，員工代表有 6 位。 |
|---|------------------------|--|-----------------------|

### 職業安全衛生之工作者訓練

光寶遵照職業安全衛生教育訓練規則及相關規定，於任用新進員工時，即提供職業安全衛生教育訓練。且公司定期舉辦相關安全衛生教育訓練課程，例如電氣安全、危害性化學品之使用與管理及急救等課程。而針對防火安全，公司定期舉行相關之消防演練，使員工增進必要之防火概念。而公司辦理之教育訓練，皆於工作期間辦理，不會因員工參與相關訓練，而有扣薪、減薪或扣假等不利之處分。



CPR&AED 教育訓練

針對非屬受僱勞工之其他工作者，透過入廠前危害告知安全衛生教育訓練、工作安全分析及安全提示，並藉由作業期間之安全督導，不定期提供安全衛生觀念及知識之傳遞，使其他工作者更加重視安全衛生之文化。

### 工作者健康促進

光寶提倡健康文化，不定期以 mail 之方式寄送健康電子報，更新不同之宣導主題，提醒員工重視自身之健康狀況；並不定期於公司每季發行之「光雜誌」中，提供相關安全衛生促進及危害防止之宣導。且光寶特別為員工設置有健身中心及藏書豐富的圖書室，文康設施齊備，提供員工一個健康並舒適的工作環境；公司並設置寬敞舒適的員工餐廳，使員工及其他工作者減少外食的機會，由公司協助把關飲食安全，讓員工及其他工作者吃的安全又放心，並提供各項方便的駐廠服務，包含：旅行社、咖啡廳等。



針對非屬受僱勞工之其他工作者，除開放員工餐廳及咖啡廳等供其使用外，也提供必要之駐廠醫療服務。並藉由作業期間，不定期提供相關健康知識，使其他工作者更加重視自身健康狀況。

### 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

針對非光寶員工之其他工作者，光寶亦遵守法令之規定，實施必要之管理，確保公司內之承攬商有安全與健康的職場環境。如將安全規範列入合約、承攬人員入廠前之危害告知宣導及安全督導等相關安全管理及訓練。並不定期實施安全檢查，將缺失提供予發包單位或承辦人實施安全改善。



承攬商機械、設備檢查

### 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

光寶之職業安全衛生管理包涵之工作者如下：

1. 勞工：謂受僱從事工作獲致工資者。
2. 非屬受僱勞工之其他工作者：指除前述勞工以外之受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人，如：與事業單位無僱傭關係，於其工作場所從事勞動或以學習技能、接受職業訓練為目的從事勞動之工作者，如派遣工等與其性質相類之人員均屬之。而以承攬方式，委請外部廠商提供「設備修繕」、「餐飲服務」、「清潔」及「保全」等服務，人員並未受光寶工作場所負責人指揮或監督從事勞動，故無納入「非屬受僱勞工之其他工作者」之人數計算。

為確保非屬受僱勞工之其他工作者之安全與健康，光寶提供必要之安全衛生教育訓練外及醫療協助外，光寶之共用設施其亦可使用。屬專業性及高風險性之作業，委由專業廠商進行承攬作業，並要求其應遵守各地區之職業安全衛生相關規定及光寶所實施之安全衛生管理措施。

## 2019 光寶員工及非屬受僱勞工之其他工作者人數

| 區域   | 員工數    | 員工比例   | 非屬受僱勞工之其他工作者人數 | 其他工作者比例 |
|------|--------|--------|----------------|---------|
| 台灣   | 4,640  | 99.76% | 11             | 0.24%   |
| 中國大陸 | 30,285 | 94.13% | 1,889          | 5.87%   |
| 泰國   | 1,957  | 100%   | 0              | 0%      |

## 2019 年工作時數統計表

|        | 台灣        |        | 中國大陸       |           | 泰國      |    | 合計          |
|--------|-----------|--------|------------|-----------|---------|----|-------------|
|        | 員工        | 其他     | 員工         | 其他        | 員工      | 其他 |             |
| 工時(小時) | 7,872,717 | 21,373 | 89,574,376 | 5,238,928 | 445,205 | 0  | 103,243,535 |

## 職業傷害及職業病

為有效防止職業病及職業災害之發生，各廠皆有工作環境及安全衛生推廣小組，並結合內部稽核、外部稽核（每年定期舉辦環境、安全、衛生及消防等稽查活動）。督導全公司之環境、安全、衛生作業，而職場零災害更是本公司經營及管理之指標。根據環境、安全與衛生法規及管理體系運作，光寶追蹤工傷事故統計結果：

- 2019 年度全球失能傷害頻率 (0.68) 較 2018 年度 (0.87) 下降 21.8%。
- 2019 年度全球失能傷害嚴重率 (17) 較 2018 年度 (13) 提高 30.7%。

因主要生產基地中國大陸地區之 SR 上升 (由 14 上升到 19) 導致，主因為發生損失日數較多之事故，如：天津廠發生人員跌倒，導致其韌帶斷裂，總計休養了 123 天。光寶將持續關注工傷事故的根本原因，採取改善和預防措施，透過工程改善、教育訓練、落實執行及提升員工關注等作為，消弭不安全的環境和行為，預防事故重複發生。

## 職業災害統計表

| 地區          | 年度                | 台灣   |    | 中國大陸 |      | 泰國    |    | 合計   |
|-------------|-------------------|------|----|------|------|-------|----|------|
|             |                   | 員工   | 其他 | 員工   | 其他   | 員工    | 其他 |      |
| 失能傷害頻率, FR  | 2017 <sup>註</sup> | 0.11 | 0  | 0.91 | 0    | 11.48 | 0  | 0.88 |
|             | 2018 <sup>註</sup> | 0.35 | 0  | 0.97 | 0.12 | 3.95  | 0  | 0.87 |
|             | 2019              | 0.63 | 0  | 0.73 | 0    | 0     | 0  | 0.68 |
| 失能傷害嚴重率, SR | 2017 <sup>註</sup> | 0    | 0  | 12   | 0    | 113   | 0  | 11   |
|             | 2018 <sup>註</sup> | 8    | 0  | 14   | 0    | 43    | 0  | 13   |
|             | 2019              | 13   | 0  | 19   | 0    | 0     | 0  | 17   |
| 職業病率        | 2019              | 0    | 0  | 0    | 0    | 0     | 0  | 0    |
| 因公死亡(人)     | 2019              | 0    | 0  | 0    | 0    | 0     | 0  | 0    |

## 計算公式說明：

1. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次數 × 1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]
2. 失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失日數 × 1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]
3. 職業病率 = 職業病人次數 × 1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]

註：2017 及 2018 年度之 FR 及 SR 數據進行重編，原工時以推估計算 (人數 \* 每日工時 \* 工作日數)，更正為實際工時計。

# 6 光寶與社會

實踐社會共融，擴大社會影響

建構多元文化、教育關懷、創意活力及環境永續的社會



光寶推動社會共融  
投入6,093萬元



接受志願服務  
之弱勢學童  
4,032人次



信義社區大學  
獲教育局評鑑為  
優等社區大學



提供大專院校  
實習機會101人



光寶創新獎  
參賽作品  
1,142件



舉辦16場特色  
淨灘活動，  
清理10,460Kg  
海洋廢棄物

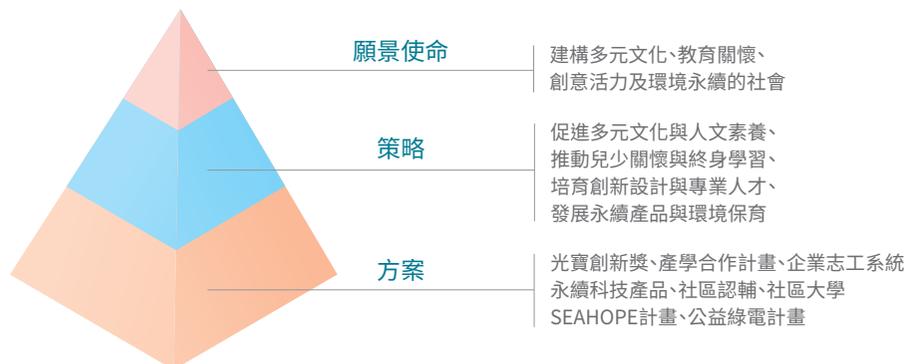


## 6.1 社會共融政策



本著「取之於社會，用之於社會」的精神，以建構多元文化、教育關懷、創意活力及環境永續的社會為願景，長期積極投入社會關懷，包含新移民的社會問題、兒童青少年教養的問題、終身教育學習資源缺乏、科技創新設計人才不足及日益嚴重環境與生態保育問題等。光寶勾勒出四項重要的使命，包含促進多元文化人文素養、推動兒少年教育關懷與終生學習、培育創新設計與專業人才、發展永續產品與環境保育等。為達成以上使命，光寶與社區、公益組織及產官學界等合作，藉由長期資源的執行策略，包含社區認輔、社區大學、光寶創新獎、百年樹人計畫、企業志工系統、海洋保育倡議、公益綠電行動、友善生態暨永續科技產品等面向展開執行方針，主要包含：

- 社區志工的培訓 (多元文化及認輔)
- 高關懷少年兒童服務
- 偏鄉國小英語及課外教學、弱勢青少年學子的課後輔導、輔導身心障礙者及獨居老人陪伴、參與生態保育活動
- 成人教育 (含身心障礙弱勢)、終身學習平台及開設綠色課程
- 鼓勵科技創新設計人才、接軌台灣科技創業培育計畫
- 產學合作以理論與實務結合之人才培育
- 潔淨及節能產品和人工智慧及物聯網 (AIOT) 產品開發
- 以社區關懷、人才培育、環境永續、公益贊助等四面向建構光寶企業志工系統
- 海洋廢棄物回收再生開發、海洋資源永續利用倡議、海洋環境教育及生態保育行動
- 以創新社會設計公益綠電行動協助弱勢團體及社會福利機構



### 2019 執行成果

|        | 2019 目標  | 達成狀況   |
|--------|--|--|
| 光寶創新獎  | 推廣永續科技創新教育：參賽人數 2,000 人以上，參賽作品 1,000 件以上<br>提升科技創新教育的認知與參與度：一家以上合作夥伴企業 | 共 2,282 人參賽，參賽作品 1,142 件<br>2 家供應商參與           |
| 實習平台   | 提供大專院校實習機會 100 人以上   | 101 人  |
| 海洋保育活動 | 舉辦 12 場特色淨灘活動，清理 10000Kg 海洋廢棄物<br>辦理 3 場以上海洋環境教育講座；參加人數 500 人以上        | 共辦理 16 場活動<br>共清理 10460Kg<br>共 4 場講座，共達 935 人次 |
| 公益綠電   | 每年協助 1 個以上弱勢團體或社福機構減緩用電負擔  | 協助宜蘭縣礁溪鄉竹林養護院建置屋頂型太陽能光電系統                      |
| 社區認輔   | 弱勢學童小團輔及個輔志願服務接受服務之弱勢學童 3,500 人次以上                                     | 共 4,032 人次                                     |
| 信義社區大學 | 開設課程 300 門及學員人數 7000 人以上<br>每年持續獲教育局評鑑為優等學校社區大學                        | 396 門課程，7,442 人<br>優等                          |

### 未來策略目標

| 未來目標  | 達成時間 |
|---|------|
| 信義社區大學每年持續獲教育局評鑑為優等學校社區大學                       | 每年持續 |
| 持續提供大專院校實習機會 100 人以上                            | 每年持續 |
| 光寶創新獎持續推廣永續科技創新教育：參賽人數 2,000 人以上、參賽作品 1,000 件以上 | 每年持續 |
| 舉辦 8 場特色淨灘活動，清理 5000Kg 海洋廢棄物                    | 2020 |
| 每年協助 1 個以上弱勢團體或社福機構減緩用電負擔                       | 2020 |

### 2019 年度光寶推動社會共融支出

| 項目                     | 新台幣萬元 |
|------------------------|-------|
| 公益活動費用及捐款 <sup>註</sup> | 2,068 |
| 教育推廣活動費用及捐款            | 4,024 |
| 合計                     | 6,093 |

註：光寶文教基金會之活動費用僅含光寶提撥之捐款

## 6.2 2019 光寶創新獎：攜手供應商，育成前瞻科技之創新應用



光寶為實踐企業社會責任，培育科技創新人才及提升華人國際競爭力，自 2001 年特設「光寶創新獎」鼓勵青年創新者與工業設計師以市場價值、創業可行性為必要評估要件，發展「光、電、節能」與「智慧科技」範疇的科技產品或技術。獎項創立 19 年來，吸引全球 20 餘國之華人工業設計、科技創新人才競逐，歷屆主題與獲獎作品充分展現前瞻設計及產業發展趨勢。2019 光寶創新獎共收到全球超過 1,140 組作品激烈角逐。

光寶創新獎網站

WWW.LITEONAWARD.COM



### 2019 成果

| 策略方向              | 執行目標   | 達成狀況  |
|-------------------|--|---|
| 1 推廣永續科技創新教育      | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 參賽人數 2,000 人以上</li> <li>· 參賽作品 1,000 件以上</li> <li>· 校園創新新知講座參與人數 1,000 人以上</li> <li>· 舉薦創新創業團隊 1 組</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 本屆參賽人數 2,282 人</li> <li>· 參賽作品 1,142 件</li> <li>· 舉辦台灣校園創新新知講座 17 場，參與人次為 1,014 人</li> </ul>   |
| 2 提升科技創新教育的認知與參與度 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 合作夥伴企業：1 家以上</li> <li>· 合作夥伴企業新知講座參與度 50% 以上</li> <li>· 國際論壇現場出席人次：250 人以上</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2 家供應鏈之企業參與共同推廣科技創新</li> <li>· 共同推廣合作企業參與 50% 以上的校園創新新知講座</li> <li>· 光寶創新獎國際論壇開放公眾參與，現場出席達 221 人</li> <li>· 線上直播觀看達 15,000 人次</li> </ul> |

### 《技術組獲獎作品》



智慧型人體呼吸氣疾病檢測晶片



語音 ID



新型助聽器解決方案



搭配手機辨識軟體之 C 反應蛋白紙基檢測試片開發



鮮度感測器



新型熱管奈米細孔與接合導熱系統



具可攜式無線慢性腎臟病預防與監控之晶片系統與平台



基於共振光之無線光通訊與功率傳輸系統



智慧導眼



創新瞬時低溫可撓性電路製作

## 2020 目標

| 策略方向                | 執行目標   |
|---------------------|--|
| 1 持續推廣永續科技創新教育      | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 參賽人數 1,600 人以上</li> <li>· 參賽作品 800 件以上</li> <li>· 校園創新新知講座參與人數 800 人以上</li> <li>· 擴大至少一個科技創新領域教育</li> </ul>     |
| 2 持續提升科技創新教育的認知與參與度 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 合作夥伴企業：1 家以上</li> <li>· 合作夥伴企於新知講座參與度 50% 以上</li> <li>· 國際論壇現場出席人次：200 人以上</li> <li>· 直播參與：5,000 人以上</li> </ul> |

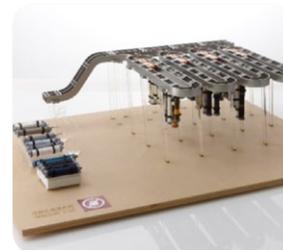
### 第 19 屆光寶創新獎鼓勵「I'm Possible 創新在我、就有可能」的競賽精神

光寶攜手供應鏈企業默克、英飛凌，共同推動數位醫療、智慧生活等應用領域之創新作品。本屆技術組由清華大學《搭配手機辨識軟體之 C 反應蛋白紙基檢測試片開發》奪得金賞，設計組金賞則為明志科技大學《RESEW'S 永續布料銀行》，兩團隊分別榮獲新台幣 40 萬元的高額獎金。今年光寶創新獎入圍作品多聚焦在數位醫療、智能生活、智慧城市三大領域，從現有生活問題出發，發揮「I'm Possible 創新在我、就有可能」的競賽精神，為人類未來生活注入進步的原動力。

### 「光寶創新獎國際設計論壇」探討創新設計最前沿領域 - 「體驗設計」

光寶創新獎每年均邀請國際級創新設計大師出任評審，並擔任「光寶創新獎國際設計論壇」講者，本屆論壇以「體驗設計·共創科技新未來」為題，邀集美國麻省理工學院包盛盈博士、Frog Design 執行創意總監呂奇晃、微軟醫療事業體首席設計師 Moni Wolf，與聽眾暢談「科技 X 體驗設計」的無限可能，現場座無虛席，活動參與踴躍，提供國內設計愛好者接軌國際的最新趨勢。

### 《設計組獲獎作品》



RESEW'S 永續布料銀行



掌握



微觸—糖尿病足家user下肢護理產品



Stand Break 智能防久坐坐墊



氣·癒



離岸流警報器



智能護手



兒童氣喘保衛戰



工地用水霧空間



腦波義肢 MR 訓練裝置

## 6.3 推動實習：提供學子職場體驗，搭建理論與實務結合培育人才的平台



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

光寶每年擬定實習計畫推動各種實習機會，如暑期一般實習、暑期海外實習及學期中實習、產學合作等多元學習環境，並指派專人個別輔導、安排學生進行專案報告或實習成果競賽等強化學習效果。在實習期間亦提供薪資及比照一般員工的福利、教育訓練及參與公司社團活動。針對暑期海外實習，為使學生能安心學習，光寶額外提供往返交通等相關費用及安排住宿。對於實習期間表現優異的同學，公司也提供畢業同學優先聘用的機會，已有學生畢業後回任，且於工作上有傑出表現。

### 2019 年推動成果如下

| 實習類別 | 暑    |      | 學期中<br>實習/<br>科專 | 產學合作 | 基金會 | 合計  |
|------|------|------|------------------|------|-----|-----|
|      | 一般實習 | 海外實習 |                  |      |     |     |
| 實習人數 | 20   | 30   | 16               | 27   | 8   | 101 |

### 實習結束學員送給光寶科技的一段話

- 感謝光寶耗費公司資源，願意給大學生一個機會到海外實習，讓我們學習讓我們碰撞，讓我們成長，即使我們的專案可能不切實踐，但我覺得更重要的對於自己更加的認識。  
- 石碣 楊 \* 翔
- 謝謝光寶給予機會，讓我能實現自我目標亦能充實自我，還能認識如此多的前輩，光寶真是一塊寶，初見欣喜再見傾心。  
- 廣州 施 \* 茜
- 感謝光寶，讓我學到很多事情，也擁有了歷練與成長。這個機會也讓我看到很多工作的事實與學會如何避免再重蹈覆轍，往後的規劃也受益良多，謝謝大家。  
- 廣州 陳 \* 民
- 我覺得光寶是很不錯的公司，謝謝公司提供我實習的機會，讓我第一次去到了大陸，不管是對職場還是生活文化都有很多的了解，也開了自己的眼界，發現世界真的很大，等著我去探索呢！  
- 廣州 賴 \* 文
- 與光寶的緣分很特別，從當初的 ccp 計畫到現在的海外實習，很謝謝光寶給我這次的機會去學習成長，未來也希望如果有機會的話可以回來為公司服務。  
- 清溪 鄧 \* 翔
- 很謝謝光寶這次給我這個機會，光寶就像一個大家庭一樣，大家互相幫忙，互相鼓勵，而且也很親切，很謝謝光寶的機會。  
- 常州 陳 \* 芸
- 謝謝光寶那麼用心的規劃我們實習生的計畫，對於我們，不只是要求對公司要有回報，更多的是希望我們能夠有所學習到，在人生道路上能夠更順遂並得到成長！真的是我遇過最為學生著想的公司！  
- 常州 鄭 \* 辰
- 我覺得光寶不像其他公司，可能把實習生當作就是來為公司打雜當廉價勞工，這裡把我們每個人都當作一塊寶玉一樣在照顧，十分榮幸有這個機會來到這個公司實習。  
- 常州 唐 \* 翰
- 謝謝光寶給我這次暑期實習的機會 讓我在短短的時間內瞭解業界與學界的差別，也很喜歡主管說的一句話 不管你今年暑假學習的好不好 報告的好不好 這都是其次 重點是 這都是你生活的經驗 你的成長！沒錯 每一段走過的路都不會是沒有意義的。  
- 天津 黃 \* 晴



第一天內湖訓練，準備啟程



期末學習成果發表



專業評審指導與勉勵



與各屆學長姐及評審們大合照，為實習畫下完美句點

## 6.4 公益綠電



發展可負擔的永續現代能源，已是聯合國永續發展目標之一，而在每項資源環環相扣的今日，使企業公民的發展需求亦能結合社會參與並發揮出多重綜效，是光寶在永續發展之路上不斷自我挑戰與持續的目標，而光寶於 2019 年開啟的「公益綠電專案」即是其中一個新的里程。

結合「環保樂跑、綠能減碳、社會培力」三重公益力，由光寶科技與社會企業「陽光伏特家」共同合作執行「宜蘭竹林養護院公益綠電專案」。光寶透過資源整合，首先串聯響應慢跑撿垃圾的 Plogging Taiwan 台灣樂跑團，於網路發起全球上街頭「撿拾十萬菸蒂，為太陽能而跑」活動，以企業鼓勵民間的形式支持環保運動、倡議減塑理念，再進一步將活動成果轉為百萬捐款，加上宜蘭縣陽光綠益計畫補助款，成為興建宜蘭竹林養護院屋頂型光電系統的資金，委由社會企業陽光伏特家執行建置太陽能系統。本案協助社福機構減少電費支出的公益模式，不單支持了台灣本地再生能源發展、扶持台灣社會企業，同時更擴大了社會參與的綜效，努力讓各個環節都能有益於社會、環境、經濟發展。

為竹林養護院所興建之 44.835 kWp 屋頂型光電系統，完成後每年預計可產生 35,000 度電，該安養機構用電支出約可節省 10%，總體預計可為地球減下 370 公噸 CO<sub>2</sub>e 碳排放量。

而竹林養護院未來亦可透過再生能源憑證 (T-REC) 交易所獲得的額外收入，舒緩養護院長年以來的經費資源缺乏，幫助弱勢長輩老有所終。



## 6.5 光寶企業志工



### SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫

全球每年約有 800 萬噸塑膠垃圾流入大海中，預計 2050 年海中垃圾總量將多過海洋生物，今日此時，聯合國已將塑膠垃圾視為僅次於氣候變遷的全球危機。光寶科技立足海島台灣，在這位於全球最大陸地與最大海洋的交界位置，本著責任生產的企業公民精神，從陸上減塑到海洋保育對光寶來說責無旁貸。光寶科技將企業長年關注的環境永續公益更加聚焦，對準聯合國永續發展目標 SDG14 議題，自 2018 年起建立「SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫」專案，展開一系列以保育海洋為核心的行動，以回應當代人類生產與消費模式所衍生之海洋環境議題。

為了倡議海洋汙染與保育觀，光寶企業志工透過舉辦淨灘、樂跑等環境公益活動，響應海洋保育倡議。2019 年度共舉行 16 場活動，串聯 60 個相關外部合作單位，邀集志工 2,148 人次的力量，總服務時數達 6,360 小時，為新北、基隆、新竹、台南、台中、高雄、金門...等縣市的海灘清理出 10,460 公斤海洋廢棄物。此外並辦理 4 場海洋保育專題講座，共達 935 人次參加者，進行海洋保育理念的推廣倡議。光寶海洋日仍將前往各地，持續關注海廢汙染、海洋生物保育及與海洋資源永續利用等相關議題。



16  
場



10460  
公斤



2148  
人次



6360  
小時



## 6.6 光寶文教基金會

光寶文教基金會成立於 1993 年，係由光寶關係企業三位創辦人個人捐贈創立。主要執行工作為「社區認輔志工團」與經營「台北市信義社區大學」。

### 成立宗旨

「培育人文素養、扶持兒童成長、關懷企業文化、倡導公益活動」為光寶文教基金會成立宗旨，做為企業實踐的社會責任，期望透過四個面向促使社會向上永續發展。

光寶文教基金會網站

WWW.LITEONCF.ORG.TW



### 6.6.1 社區認輔全人服務



#### 承諾

社區認輔從「家庭—學校—社區」的連結出發，鼓勵認輔志工發揮「社區愛、厝邊情」的力量，協助學校師長共同陪伴高關懷、高風險的學童及其家庭，建立自信健康的身心成長環境，陪孩子遇見美好的自己。

### 光寶台灣地區企業志工花絮



社區關懷 -  
光寶健樂關懷盃籃球友誼賽



社區關懷 -  
天使花園校外教學活動



人才培育 -  
新北市雙溪國民小學英語課後輔導



人才培育 -  
新北市錦和國民小學英語課後輔導



環境永續 -  
SEAHOPE 光寶海洋日永續發展計畫



環境永續 -  
光寶生態導覽志工活動

### 光寶海外地區企業志工活動花絮



社區關懷 -  
北海廠區同仁前往頤養苑敬老院  
探訪慰問活動



環境永續 -  
廣州廠區番禺港淨港活動



公益贊助 -  
華東營運中心第十五屆捐血活動

詳細光寶企業志工活動揭露於公司網頁：[HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/504](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/504)

## 2019 成果

| 策略方向   | 2019 年目標                     | 2019 年行動   | 達成狀況   |
|--------|------------------------------|--|--|
| 培育人文素養 | · 認輔志工培力增能                   | · 持續培訓近 480 位社區志工，持續服務學校弱勢學生暨家庭。   | · 共有 24 所學校認輔志工參與培訓，共計 9,482 人次。                                     |
|        | · 策略聯盟運作模式                   | · 光寶人文幸福講座。<br>· 大專院校實習平台。<br>· 新北市教育局社區方案設計。  | · 共辦理 6 場，578 人次參與。<br>· 大專院校實習生共 3 校 8 位學生。<br>· 20 所，共 3,249 人次參與。 |
| 扶持兒童成長 | · 弱勢學生小團輔、個輔等志願服務            | · 服務涵蓋：小團輔，個輔，其他（視各校需求；如生命教育、兩性教育、補救教學、特教生喘息服務和食育、源頭減塑等）。                                    | · 共服務弱勢學童約共 4,032 人次。  |
|        | · 校園親師生心理健康促進教育              | · 透過晨光時間、說故事方式，進行心理健康促進教育活動。   | · 接受服務近 83,000 人次。   |
|        | · 慈善捐贈                       | · 持續推動社區認輔育成方案計畫獎助學金平台。  | · 2019 年受惠學生 75 位。   |
| 關懷企業文化 | · 幸福家庭企業                     | · 員工子女夏令營活動，持續於內湖總部、中和廠、新竹廠辦理。   | · 內湖場 27 位、中和場次 22 位、新竹場次 28 位，共有 77 人次參與。                           |
| 倡導公益活動 | · 2019 年微笑臺灣創意教案競賽：光寶海洋保育工作坊 | · 2019 年 6 月 18 日於光寶科技大樓辦理，認輔學校師長及認輔種子講師參與。  | · 34 位人次參與。  |
|        | · 協辦新北市家庭教育中心祖父母節祖孫同樂活動      | · 2019 年 8 月 25 日本會協辦新北市家庭教育中心祖父母節祖孫同樂攤位活動。  | · 約有 1,000 人次參與。   |
|        | · 「海呀！我的家」展覽                 | · 2019 年 7 月 8 日至 2019 年 12 月 27 日，與國立臺灣科學教育館在光寶科技大樓及四所新北市國小舉辦「海呀！我的家」展覽，將海洋保育與減塑的概念推展至學校家庭。 | · 約有 5,645 人次參與。   |

## 2019 年度亮點

## 「EQ 與 SQ 的生活美學敘事」認輔志工培力增能培訓

15 堂增能培力課程，上學年 24 所認輔學校、4,696 人次；下學年 24 所認輔學校、4,786 人次。



從自我探索覺察的經驗中，認識自己的親職教養觀與教養態度，有效經營親子關係，創造和諧愉悅的家庭。



應用手作減塑小書，入班級宣導源頭減塑、減廢的健康守護和環境永續概念，將環境教育融入志願服務中。



透過表達性藝術媒材體驗活動，感受大自然豐厚的生活環境，落實美學素養於家庭生活中。

### 企業幸福家庭：「2019 藍色 COP—SQ 愛與同理心的優勢與美學力」

持續於內湖、中和、新竹廠辦理員工子女夏令營，共有 77 人參與，以社會智能的體驗學習，增加對生活與生命的感受力，學習以同理心的角度關愛自己的生命與地球生態，珍惜大自然和有限的資源，型塑人文美學的涵養。  
網址：[HTTP://WWW.LITEONCF.ORG.TW/DM/156/156.HTML](http://www.liteoncf.org.tw/dm/156/156.html)



以當季的水果、香草植物等手作，將生活美學與手感體驗結合，打開孩子對生活的感受力。

### 2019 年「海呀！我的家」展覽

2019 年 7 月 8 日至 2019 年 12 月 27 日，與國立臺灣科學教育館在光寶科技大樓及新北市淡水區文化國小、蘆洲區仁愛國小、樹林區大同國小、新莊區新泰國小舉辦「海呀！我的家」展覽，將海洋保育與減塑的概念推展至學校，約有 5,645 人次參與。  
網址：[HTTP://WWW.LITEONCF.ORG.TW/RECORD\\_LIST.HTML](http://www.liteoncf.org.tw/record_list.html)



透過玩具材質的認識，覺察長期接觸這些產品可能產生的風險，孩子會更有意識選擇。

### 未來策略目標

科學家預估 2050 年，海洋中的垃圾重量可能多過魚類；而且絕大部分的塑膠無法分解，將繼續存在數百年甚至數千年以上，希望透過節氣、生態心理學、食育、藝術人文的美學紮根等，讓參與者願意源頭減塑、減廢的承諾，共同守護環境並關愛身心健康。

| 策略方向   | 未來目標  |
|--------|---|
| 培育人文素養 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 認輔志工培力增能，持續於 24 所學校推行。</li> <li>· 互利共榮的策略聯盟運作模式，持續與各方資源合作、提供大專院校實習平台。</li> <li>· 辦理 8 場次「社區認輔父母美學講座」。</li> <li>· 與國立臺灣師範大學減塑促進中心辦理校園社區減塑課程，如教師培力營工作坊等。</li> <li>· 出版「源頭減塑、減廢」綠色繪本。</li> </ul>  |
| 扶持兒童成長 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 持續於 24 所學校推動弱勢學童小團輔、個輔、補救教學等入班志願服務。</li> <li>· 「校園減塑」品格、生命教育推動。</li> <li>· 持續推動育成方案獎助學金專案。</li> <li>· 贊助 1,000 本幼獅文化出版海洋文學家廖鴻基先生之著作《東西大不同》(暫定)，以海洋視野的書籍創作進行反思，搭配別冊之活動方案，切入十二年國民基本教育課程之核心素養，進入校園推動源頭減塑、減廢行動。</li> </ul>                               |
| 關懷企業文化 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 持續辦理幸福家庭企業一員工子女夏令營。</li> </ul>   |
| 倡導公益活動 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 網站經營暨發行社區認輔雙週報：全方位提供社區民眾點閱瀏覽社區教育知識訊息交流傳遞。</li> <li>· 持續與新北市野柳國小樂齡中心合作，並辦理「源頭減塑、減廢」創意方案沙龍工作坊。</li> <li>· 蘭嶼海洋保育課程，與當地國小及非營利組織共同推動海洋教育。</li> <li>· 贊助 1,000 本幼獅文化出版海洋文學家廖鴻基先生之著作《東西大不同》(暫定)，作為推動光寶企業社會責任源頭減塑的倡議行動，並落實於企業、社區、家庭及學校生活實踐的社會教育。</li> </ul> |

## 6.6.2 臺北市信義社區大學



**辦學願景：**成為最優質的社區大學，信義區市民終身學習最佳夥伴

**核心理念：**以人為本建構終身學習平台，提升公民社會素養關懷弱勢，推動社區文教

信義社區大學網站

WWW.XYCC.ORG.TW



- 信義區的綠生活學習發動機
- 以學習為手段，實現在地綠化與環境守護

- 建構信義區弱勢族群學習暨關懷平台
- 結合在地資源，以團體共學，輔導弱勢者之身心靈成長



- 深耕在地藝術與文史，蓬勃社區人文美學活力
- 透過藝術技能研習與文史工作坊操作，培育社區美學與導覽人才

- 儲訓具公民素養之社區人才，帶動社區總體營造
- 以志願服務公共參與為手段，培育社區民眾之公民意識

### 2019 執行成果

今年度共計開設 396 門課程，學生總人數為 7442 人；本年度辦學成效再度蟬聯臺北市教育局評鑑為「優等」。

| 策略方向         | 2019 年目標  | 2019 年行動   | 達成狀況  |
|--------------|---|--|---|
| 環境永續<br>綠色生活 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 強化信義綠生活 - 都市友善農耕推廣能量，培訓 3 位助教、1 位種子教師。</li> <li>· 推動信義綠生活社區實踐基地，經營 4 個社區據點。</li> <li>· 結合企業志工，發展信義學 - 郊山環境教育行動，約 280 人次受益。</li> <li>· 結合社區夥伴辦理「信義綠生活研討會」。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 透過社區課程推廣教學，持續培訓助教。</li> <li>· 展開六藝里、松友里、富台里、新仁里、恆愛發展中心等社區據點之教學與合作。</li> <li>· 辦理「探索信義學 - 四獸山導覽」。</li> <li>· 辦理第 10 屆永續信義 - 綠生活研討會「造街共學●邁向信義 30」。</li> <li>· 「香草好時光社團」友善農耕成果分享與推廣，並計劃明年與信中心幼兒園開辦農耕課程。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 計有 4 位助教參與，已有 1 位助教開始負責半堂課，2 位助教協力增開新課程，將持續增加綠生活之社區推廣教學能量。</li> <li>· 計有 5 社區展開行動。</li> <li>· 約 360 人次受益。</li> <li>· 45 位各方社區伙伴參與研討。</li> <li>· 辦理小農市集 4 次。</li> </ul> |
| 弱勢關懷<br>多元學習 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 扶助社區不同弱勢團體學習需求，提供創新之學習資源，結合 2 個機構的策略聯盟、開設 1-2 門之課程。</li> <li>· 發展弱勢關懷志工服務 1 場關懷活動。</li> <li>· 推動 6 場企業志工擴大弱勢關懷活動。</li> <li>· 與社區結合辦理 1 場弱勢關懷活動。</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 申辦「長青學苑」課程 &amp; 服務機構「服務學習」—大學公共服務合作。</li> <li>· 健樂營公益活動—光寶 CSR 合作案。</li> <li>· 天使花園校外教學。</li> <li>· 健樂營 MV 熱舞成果發表會。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 受益 112 (人)。</li> <li>· 受益 200 人次。</li> <li>· 受益 120 人次。</li> <li>· 受益 600 人次。</li> </ul>   |

| 策略方向         | 2019 年目標   | 2019 年行動  | 達成狀況   |
|--------------|--|---|--|
| 藝術文史<br>社區美學 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 藝能課程推廣社區美學，參加社區美學展演 5 場次。</li> <li>· 辦理 10 場信義文史學堂推廣活動。</li> <li>· 結合區公所辦理基層藝文活動。</li> <li>· 持續運作田調小組。</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 辦理信義區公所、中油、松山地政事務所和四四南村好丘畫展。</li> <li>· 辦理「古義人 - 信義文史學堂」講座。</li> <li>· 持續辦理各項導覽活動。</li> <li>· 「古義人 - 信義文史工作室 - 田調小組」持續運作。</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 8 場次。</li> <li>· 11 場 /317 人次。</li> <li>· 8 場地方學導覽，參與相關導覽服務。</li> <li>· 7 次田調小組會議。</li> </ul>                                     |
| 公共參與<br>人才培力 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 辦理社區自媒體或社區劇場工作坊 1 場。</li> <li>· 辦理 50 場社區議題公共論壇。</li> <li>· 盤點 10 個公共性社團資源。</li> <li>· 辦理「由 1940 年代走入六張犁「白色恐怖公墓」」課程。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 辦理「城市·舞臺——新仁里社區劇場工作坊」。</li> <li>· 辦理社區議題公共論壇。</li> <li>· 逐一約談社團，重新賦與社團的價值和意義，調整經營面向。</li> <li>· 寒假辦理「由 1940 年代走入六張犁「白色恐怖公墓」」課程。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 8 堂課，2 次社區實地演示。</li> <li>· 辦理 58 場社區議題公共論壇。</li> <li>· 經盤點後，區分為 4 公設性社團，6 自組性社團。</li> <li>· 連結永春高中、松山高中、衛理女中之特色課程教案發展。</li> </ul> |

## 2019 年度亮點

### 「環境永續 · 綠色生活」－田園城市政策倡議及地方扎根

本年度延續過去努力，在「社區實踐」中，新增「六藝園圃」的新合作據點，並藉與全促會合作之機，促成「松德、象山」的社區交流路線，在「恆愛綠屋頂」的心智障礙者的友善農耕運作上，增加週三下午的時段，以使個案家長亦能加入共學，藉以減輕照顧者心理負荷感和增加紓壓管道，並提昇其生活品質。



六藝里果樹修枝教學

睽諸區內信義區內可合作發展合作之間置空地或屋頂，已十分有限。而各社區之條件與頭人意願各有不同，為能增進尚未具備開闢田園或園圃之社區之合作，以推廣永續發展的環境意識，以「環境節慶活動」為契機與中行里、安康里展開合作，分別藉由不同的環境節日機會，共同舉辦社區環境走讀的學習活動，期以增加社區居民對環境議題敏感度與凝聚社區共同意識。(請參考信義社大自評報告 p.37)

### 一、「弱勢關懷 · 多元學習」－暑期弱勢課程／樂活經絡拳社團巡迴課

108 - 2 期與信義區雙和里、三張里合作，由本校經絡社團指導，於暑期開設經絡拳巡迴課共 4 場。透過走入鄰里的方式，與年長的里民互動，除落實弱勢關懷之外，亦可藉由類似課程活動讓長青族群走出家門，與人際互動。(請參考信義社大自評報告 p.74)



三張里服務

### 二、新住民走讀活動

校方積極與信義區公所合作開設新住民相關課程及活動，以協助新住民能有更多元的學習管道。本次與信義區公所合作舉辦「新移民悠遊信義走讀趣」活動，目的為促進新住民間的交流、增進當地新住民對地方生態與歷史文化的認識，已讓新住民能融入當地歷史文化。(請參考信義社大自評報告 p.77)



導覽照片 2

### 「公共參與・人才培力」－扎根地方知識及投入地方議題

本年度文史社團成員與在地夥伴合力，透過臺北市文獻館的委託，展開的「臺北市最長巷文史調查」，而此一專題調查能有機會提出，就是因前年的課程中學員所設計的路線，引起大家的興趣，進而去年爭取參與式預算進行提案，獲得通過，方能有機會實現。

本案以信義路 5 段 150 巷 ( 舊陂溪上游沿線 ) 為範圍，針對這個號稱臺北市最長巷。長達 3 公里的街區進行「土地公廟田野調查」、「街區家族訪談」與「礦工家族生活史」等三個面向的文史調查，梳理「地方發展脈絡」。

是以，師生組織了「舊陂溪水環境巡守隊」，29 名的成員分為 6 組展開：每週至少 1 次的水質檢測，透過監測望能釐清溪流污染的來源，以維護溪流自然環境。更期望透這樣的守護行動，未來有機會回到當地社區系統中，藉由持續關照形塑社區環境意識。

工廠及白色恐怖地圖工作坊  
側拍影片



舊陂溪巡守隊  
側拍影片



舊陂溪流域與水共生願景工作坊一景

### 未來策略目標

| 策略方向      | 未來目標 (2020~)  |
|-----------|---|
| 環境永續、綠色生活 | <ul style="list-style-type: none"> <li>推動信義綠生活社區實踐基地，經營 5 個社區據點。</li> <li>結合企業志工，發展信義學 - 郊山環境教育行動，志工服務 10 人次，約 280 人次受益。</li> <li>結合社區夥伴辦理「信義綠生活研討會」。</li> <li>辦理小農市集 6 場綠色成果分享、友善農耕與食農教育宣導。</li> </ul> |
| 弱勢關懷、多元學習 | <ul style="list-style-type: none"> <li>開設合適長青族群新課 1-2 門。</li> <li>暑期弱勢關懷課程計劃 (3 里) 6 堂。</li> <li>信中幼兒園 6 堂友善農耕課。</li> <li>健樂營公益活動－光寶 CSR 合作案。</li> <li>天使花園校外教學。</li> <li>健樂營 MV 熱舞成果發表會。</li> </ul>    |
| 藝術文史、社區美學 | <ul style="list-style-type: none"> <li>藝能課程推廣社區美學，參加社區美學展演 8 場次。</li> <li>辦理 10 場信義文史學堂推廣活動。</li> <li>持續運作田調小組。</li> <li>撰寫 101 觀景臺解說稿。</li> <li>活化四四南村歷史空間 ( 好丘信義合作案和青鳥書店 ) 課程參與。</li> </ul>           |
| 公共參與、人才培力 | <ul style="list-style-type: none"> <li>辦理 50 場社區議題公共論壇。</li> <li>盤點 10 個公共性社團資源。</li> <li>關注社區水文議題。</li> </ul>  |

# GRI 準則 (Standards) 內容索引

| GRI 準則            | 揭露項目       | 企業報告章節                | 頁碼   | 省略                  |                        |
|-------------------|------------|-----------------------|--|---------------------|------------------------|
| 一般揭露              |            |                       |  |                     |                        |
| GRI 102 一般揭露 2016 |            |                       |  |                     |                        |
| 1. 組織概況           | 102-1      | 組織名稱                  | 2.2 公司概況   | 30                  |                        |
|                   | 102-2      | 活動、品牌、產品與服務           | 2.2 公司概況   | 30                  | 不適用，光寶銷售之產品中無被禁止或有爭議產品 |
|                   | 102-3      | 總部位置                  | 2.2.1 2018 年光寶全球主要據點   | 31                  |                        |
|                   | 102-4      | 營運活動地點                | 2.2 公司概況   | 30                  |                        |
|                   | 102-5      | 所有權與法律形式              | 2.2 公司概況   | 30                  |                        |
|                   | 102-6      | 提供服務的市場               | 2.2 公司概況   | 30                  |                        |
|                   | 102-7      | 組織規模                  | 2.2 公司概況<br>5.2 員工概況   | 30<br>68            |                        |
|                   | 102-8      | 員工與其他工作者的資訊           | 5.2.1 員工結構及分布  | 68                  |                        |
|                   | 102-9      | 供應鏈                   | 3.2 永續供應鏈  | 53                  |                        |
|                   | 102-10     | 組織與其供應鏈的重大改變          | 關於本報告書<br>2.3 公司治理組織<br>3.2.2.4 供應鏈管理機制                          | 2<br>33<br>56       |                        |
|                   | 102-11     | 預警原則或方針               | 2.4 企業風險管理   | 36                  |                        |
|                   | 102-12     | 外部倡議                  | 1.1 企業永續觀點與承諾<br>4.2 氣候變遷與能源管理                                   | 8<br>60             |                        |
|                   | 2. 策略      | 102-13                | 公協會的會員資格   | 2.2.3 公協會會員         | 32                     |
| 102-14            |            | 決策者的聲明                | 董事長及集團總執行長的話   | 5                   |                        |
| 102-15            |            | 關鍵衝擊、風險及機會            | 董事長及集團總執行長的話<br>1.2.3 重大性議題鑑別<br>2.4 企業風險管理                      | 5<br>21<br>36       |                        |
| 3. 倫理與誠信          | 102-16     | 價值、原則、標準及行為規範         | 1.1 企業永續觀點與承諾<br>2.1 光寶價值與治理<br>2.5 法規遵循、誠信與反貪腐<br>4.1 永續環境承諾與政策 | 8<br>28<br>43<br>58 |                        |
|                   | 102-17     | 倫理相關之建議與關切事項的機制       | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐  | 43                  |                        |
| 4. 治理             | 102-18     | 治理結構                  | 2.3 公司治理組織   | 33                  |                        |
|                   | 102-19     | 委任權責                  | 1.1.1 光寶企業永續發展委員會<br>2.3 公司治理組織                                  | 9<br>33             |                        |
|                   | 102-20     | 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任  | 1.1.1 光寶企業永續發展委員會<br>2.3 公司治理組織                                  | 9<br>33             |                        |
|                   | 102-21     | 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題    | 1.1 企業永續觀點與承諾<br>1.2 利害關係人與重大性議題<br>2.3 公司治理組織                   | 8<br>13<br>33       |                        |
|                   | 102-22     | 最高治理單位與其委員會的組成        | 2.3.1 董事會及功能性委員會   | 34                  |                        |
|                   | 102-23     | 最高治理單位的主席             | 2.3.1 董事會及功能性委員會   | 34                  |                        |
|                   | 102-24     | 最高治理單位的提名與遴選          | 2.3.1 董事會及功能性委員會   | 34                  |                        |
|                   | 102-25     | 利益衝突                  | 2.3.1 董事會及功能性委員會   | 34                  |                        |
|                   | 102-26     | 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色 | 1.1 企業永續觀點與承諾<br>2.3 公司治理組織                                      | 8<br>33             |                        |
|                   | 102-27     | 最高治理單位的群體智識           | 2.3 公司治理組織   | 33                  |                        |
| 102-28            | 最高治理機構績效評量 | 2.3 公司治理組織            | 33   |                     |                        |

# GRI 準則 (Standards) 內容索引

| GRI 準則  | 揭露項目       | 企業報告章節          | 頁碼  | 省略              |    |
|---------|------------|-----------------|---|-----------------|----|
|         | 102-29     | 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊 | 董事長及集團總執行長的話<br>1.1.1 光寶企業永續發展委員會<br>2.3 公司治理組織 | 5<br>9<br>33    |    |
|         | 102-30     | 風險管理流程的有效性      | 2.3 公司治理組織<br>2.4 企業風險管理                        | 33<br>36        |    |
|         | 102-31     | 經濟、環境和社會主題的檢視   | 2.3 公司治理組織<br>2.4 企業風險管理                        | 33<br>36        |    |
|         | 102-32     | 最高治理單位於永續性報導的角色 | 關於本報告書  | 8               |    |
|         | 102-33     | 溝通關鍵重大事件        | 1.1.1 光寶企業永續發展委員會<br>2.3 公司治理組織                 | 9<br>33         |    |
| 4. 治理   | 102-34     | 關鍵重大事件的性質與總數    | 1.1.1 光寶企業永續發展委員會<br>2.3 公司治理組織                 | 9<br>33         |    |
|         | 102-35     | 薪酬政策            | 2.3.1.1 董事會<br>5.4 權益保障                         | 34<br>79        |    |
|         | 102-36     | 薪酬決定的流程         | 5.4 權益保障  | 79              |    |
|         | 102-37     | 利害關係人的參與        | 5.4 權益保障  | 79              |    |
|         | 102-38     | 年度總薪酬比率         | 5.4 權益保障  | 79              |    |
|         | 102-39     | 年度總薪酬增加之百分比     | 5.4 權益保障  | 79              |    |
|         | 5. 利害關係人溝通 | 102-40          | 利害關係人團體   | 1.2 利害關係人與重大性議題 | 13 |
| 102-41  |            | 團體協約            | 5.5 員工關係<br>備註：光寶目前尚未有集體協商協定                    | 82              |    |
| 102-42  |            | 鑑別與選擇利害關係人      | 1.2 利害關係人與重大性議題                                 | 13              |    |
| 102-43  |            | 與利害關係人溝通的方針     | 1.2 利害關係人與重大性議題                                 | 13              |    |
| 102-44  |            | 提出之關鍵主題與關注事項    | 1.2 利害關係人與重大性議題                                 | 13              |    |
| 6. 實踐報告 | 102-45     | 合併財務報表中所包含的實體   | 關於本報告書<br>2.3 公司治理組織                            | 2<br>33         |    |
|         | 102-46     | 界定報告書內容與主題邊界    | 關於本報告書<br>1.2 利害關係人與重大性議題                       | 2<br>13         |    |
|         | 102-47     | 重大主題表列          | 1.2 利害關係人與重大性議題                                 | 13              |    |
|         | 102-48     | 資訊重編            | 4.1 永續環境承諾與政策<br>4.2 氣候變遷與能源管理<br>5.6.2 職業安全與衛生 | 58<br>60<br>85  |    |
|         | 102-49     | 報導改變            | 關於本報告書  | 2               |    |
|         | 102-50     | 報導期間            | 關於本報告書  | 2               |    |
|         | 102-51     | 上一次報告書的日期       | 關於本報告書  | 2               |    |
|         | 102-52     | 報導週期            | 關於本報告書  | 2               |    |
|         | 102-53     | 可回答報告書相關問題的聯絡人  | 關於本報告書  | 2               |    |
|         | 102-54     | 依循 GRI 準則報導的宣告  | 關於本報告書  | 2               |    |
|         | 102-55     | GRI 內容索引        | 全球永續性報告指標 GRI 準則 (Standards) 內容索引               | 101             |    |
|         | 102-56     | 外部保證 / 確信       | 第三方保證聲明書  | 108             |    |

# GRI 準則 (Standards) 內容索引

| GRI 準則             | 揭露項目  | 企業報告章節                            | 頁碼   | 省略   |          |
|--------------------|-------|-----------------------------------|--|--|----------|
|                    |       | <b>重大主題</b>                       |  |  |          |
| GRI 103 管理方針 2016  | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界                        | 1.2.3 重大性議題鑑別<br>1.2.4 重大主題衝擊範圍  | 21<br>24   |          |
|                    |       | GRI 201 經濟績效 2016                 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估  | 董事長及集團總執行長的話<br>2.1 光寶價值與治理                                      | 5<br>28  |
| GRI 201 經濟績效 2016  | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值                   | 2.2 公司概況<br>5.1 員工政策<br>5.4 權益保障<br>5.6 樂活光寶<br>6.1 社會共融政策                       | 30<br>67<br>79<br>83<br>90                                       |          |
|                    |       | 201-2                             | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會   | 董事長及集團總執行長的話<br>4.2 氣候變遷與能源管理                                    | 5<br>60  |
|                    |       | 201-3                             | 定義福利計劃義務与其它退休計畫  | 5.4.3 退休金制度  | 81       |
|                    |       | 201-4                             | 取自政府之財務補助  | 備註: 2019 年度光寶收到中華民國政府經濟部工業局智慧城鄉生活應用補助計畫、能源局業界能專計畫等補助款約 NTD7 千萬元。 |          |
|                    |       | GRI 202 市場地位 2016                 | 管理方針 103-2, 103-3  | 管理方針及其要素, 管理方針的評估  | 5.1 員工政策 |
| GRI 204 採購實務 2016  | 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率           | 5.4 權益保障   | 79   |          |
|                    |       | 202-2                             | 雇用當地居民為高階管理階層的比例   | 5.2.1 員工結構及分佈  | 68       |
| GRI 204 採購實務 2016  | 204-1 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估                 | 3.2 永續供應鏈  | 53   |          |
|                    |       | 來自當地供應商的採購支出比例                    | 3.2.1.3 供應鏈的型態與在地化採購   | 54   |          |
| GRI 205 反貪腐 2016   | 205-1 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估                 | 2.1 光寶價值與治理<br>2.5 法規遵循、誠信與反貪腐   | 28<br>43   |          |
|                    |       | 已進行貪腐風險評估的營運據點                    | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐<br>5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會                                  | 43<br>74   |          |
|                    | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練                  | 2.3.1.1 董事會<br>2.5 法規遵循、誠信與反貪腐<br>3.2.2.2 永續供應鏈規範<br>5.3 員工發展與教育訓練               | 34<br>43<br>55<br>75   |          |
|                    |       | 已確認的貪腐事件及採取的行動                    | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐  | 43   |          |
|                    | 205-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估                 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐  | 43   |          |
| GRI 206 反競爭行為 2016 | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動              | 備註: 無  |  |          |
| GRI 302 能源 2016    | 302-1 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估                 | 4.1 永續環境承諾與政策<br>4.2 氣候變遷與能源管理   | 58<br>60   |          |
|                    |       | 組織內部的能源消耗量                        | 4.2.6 直接能源及間接能源使用  | 64   |          |
|                    | 302-2 | 組織外部的能源消耗量                        |  | 組織外部的能源消耗量, 目前尚無統計資料揭露。  |          |
|                    | 302-3 | 能源密集度                             | 4.2.6 直接能源及間接能源使用  | 64   |          |
|                    | 302-4 | 減少能源消耗                            | 4.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)<br>4.2.5 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇 3)<br>4.2.6 直接能源及間接能源使用 | 62<br>63<br>64   |          |
|                    |       | 降低產品和服務的能源需求                      | 3.1 產品綠色設計與管理  | 48   |          |
|                    | 302-5 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估                 | 4.1 永續環境承諾與政策<br>4.2 氣候變遷與能源管理   | 58<br>60   |          |
| GRI 305 排放 2016    | 305-1 | 直接 (範疇一) 溫室氣體排放                   | 4.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)  | 62   |          |
|                    |       | 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放                 | 4.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)  | 62   |          |
|                    | 305-2 | 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放                 | 4.2.5 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇 3)   | 63   |          |
|                    | 305-3 | 溫室氣體排放密集度                         | 4.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)  | 62   |          |
|                    | 305-4 | 溫室氣體排放減量                          | 4.1.2 環保管理目標<br>4.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)                                    | 59<br>62   |          |
|                    | 305-5 | 破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放                 | 備註: 光寶製程與產品並無使用到損害臭氧層物質  |  |          |
|                    | 305-6 | 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx), 及其它重大的氣體排放 | 4.2.7 空氣污染防制   | 64   |          |

# GRI 準則 (Standards) 內容索引

| GRI 準則                   | 揭露項目                 | 企業報告章節                    | 頁碼   | 省略             |
|--------------------------|----------------------|---------------------------|--|----------------|
| GRI 306 廢污水和廢棄物 2016     | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估         | 4.1 永續環境承諾與政策  | 58             |
|                          | 306-1                | 依水質及排放目的地所劃分的排放量          | 4.3.2 廢水管理與資源化                                       | 65             |
| GRI 306 廢污水和廢棄物 2016     | 306-2                | 按類別及處置方法劃分的廢棄物            | 4.4. 廢棄物管理及資源回收再利用                                   | 65             |
|                          | 306-3                | 嚴重洩漏                      | 備註: 無  |                |
|                          | 306-4                | 廢棄物運輸                     | 4.4. 廢棄物管理及資源回收再利用                                   | 65             |
| GRI 307 有關環境保護的法規遵循 2016 | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估         | 4.1 永續環境承諾與政策<br>4.2 氣候變遷與能源管理                       | 58<br>60       |
|                          | 307-1                | 違反環保法規                    | 備註: 無重大影響  |                |
| GRI 308 供應商環境評估 2016     | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估         | 3.2.1 永續供應鏈管理政策與目標                                   | 53             |
|                          | 308-1                | 採用環境標準篩選新供應商              | 3.2.2.4 供應鏈管理機制                                      | 56             |
|                          | 308-2                | 供應鏈對環境的負面衝擊, 以及所採取的行動     | 3.1.3 環境關聯物質管理<br>3.2.2.3 供應鏈風險鑑別<br>3.2.2.4 供應鏈管理機制 | 52<br>55<br>56 |
| GRI 401 勞僱關係 2016        | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估         | 5.1 員工政策   | 67             |
|                          | 401-1                | 新進員工和離職員工                 | 5.2.2 員工留任   | 71             |
|                          | 401-2                | 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利  | 5.4 權益保障<br>5.6 樂活光寶                                 | 79<br>83       |
|                          | 401-3                | 育嬰假                       | 5.2.2 員工留任   | 71             |
| GRI 402 勞 / 資關係 2016     | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估         | 5.1 員工政策   | 67             |
|                          | 402-1                | 關於營運變化的最短預告期              | 5.4 權益保障   | 79             |
| GRI 403 職業安全衛生 2018      | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估         | 5.1 員工政策   | 67             |
|                          | 403-1                | 職業安全衛生管理系統                | 5.6.2 職業安全與衛生  | 85             |
|                          | 403-2                | 危害辨識、風險評估、及事故調查           | 5.6.2 職業安全與衛生  | 85             |
|                          | 403-3                | 職業健康服務                    | 5.6.2 職業安全與衛生  | 85             |
|                          | 403-4                | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通      | 5.6.2 職業安全與衛生  | 85             |
|                          | 403-5                | 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 5.6.2 職業安全與衛生  | 85             |
|                          | 403-6                | 工作者健康促進                   | 5.6.2 職業安全與衛生  | 85             |
|                          | 403-7                | 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 5.6.2 職業安全與衛生  | 85             |
|                          | 403-8                | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 5.6.2 職業安全與衛生  | 85             |
|                          | 403-9                | 職業傷害                      | 5.6.2 職業安全與衛生  | 85             |
|                          | 403-10               | 職業病                       | 5.6.2 職業安全與衛生  | 85             |
| GRI 404 訓練與教育 2016       | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估         | 5.1 員工政策   | 67             |
|                          | 404-1                | 每名員工每年接受訓練的平均時數           | 5.3 員工發展與教育訓練  | 75             |
|                          | 404-2                | 提升員工職能及過渡協助方案             | 5.3 員工發展與教育訓練<br>5.4 權益保障                            | 75<br>79       |
|                          | 404-3                | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比       | 5.4 權益保障   | 79             |
| GRI 405 員工多元化與平等機會 2016  | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估         | 5.1 員工政策   | 67             |
|                          | 405-1                | 治理單位與員工的多元化               | 2.3.1.1 董事會<br>5.2.1 員工結構及分布                         | 34<br>68       |
| GRI 406 不歧視 2016         | 405-2                | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率           | 5.4 權益保障   | 79             |
|                          | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估         | 5.1 員工政策   | 67             |
| GRI 406 不歧視 2016         | 406-1                | 歧視事件以及組織採取的改善行動           | 5.4 權益保障<br>5.5 員工關係                                 | 79<br>82       |

# GRI 準則 (Standards) 內容索引

| GRI 準則                 | 揭露項目                 | 企業報告章節                   | 頁碼  | 省略             |
|------------------------|----------------------|--------------------------|---|----------------|
| GRI 407 結社自由與集體協商 2016 | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估        | 3.2.1 永續供應鏈管理政策與目標<br>5.1 員工政策                                | 53<br>67       |
|                        | 407-1                | 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | 3.2.2.4 供應鏈管理機制<br>5.5 員工關係<br>5.6.1 多元化的福利措施                 | 56<br>82<br>83 |
|                        |                      |                          |   |                |
| GRI 408 童工 2016        | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估        | 3.2.1 永續供應鏈管理政策與目標<br>5.1 員工政策                                | 53<br>67       |
|                        | 408-1                | 營運據點和供應商使用童工之重大風險        | 3.2.2.4 供應鏈管理機制<br>5.2.3 人員招募<br>5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會 | 56<br>73<br>74 |
|                        |                      |                          |   |                |
| GRI 409 強迫或強制勞動 2016   | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估        | 3.2.1 永續供應鏈管理政策與目標<br>5.1 員工政策                                | 53<br>67       |
|                        | 409-1                | 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商  | 3.2.2.4 供應鏈管理機制<br>5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會               | 56<br>74       |
|                        |                      |                          |   |                |
| GRI 412 人權評估 2016      | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估        | 5.1 員工政策  | 67             |
|                        | 412-1                | 接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動       | 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會                                  | 74             |
|                        | 412-2                | 人權政策或程序的員工訓練             | 5.3 員工發展與訓練   | 75             |
|                        | 412-3                | 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約 | 備註:<br>光寶訂定有企業社會責任實務守則, 相關投資協定與合約, 均經由法務部門進行合規性評估。            |                |
| GRI 414 供應商社會評估 2016   | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估        | 3.2.1 永續供應鏈管理政策與目標  | 53             |
|                        | 414-1                | 使用社會標準篩選之新供應商            | 3.2.2.2 永續供應鏈規範   | 55             |
|                        | 414-2                | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動      | 3.2.2.3 供應鏈風險鑑別<br>3.2.2.4 供應鏈管理機制                            | 55<br>56       |
| GRI 416 顧客健康與安全 2016   | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估        | 3.1 產品綠色設計與管理   | 48             |
|                        | 416-1                | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊       | 3.1.2 產品環境標章與宣告<br>3.1.3 環境關聯物質管理                             | 51<br>52       |
|                        | 416-2                | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件     | 備註: 無<br>3.1.2 產品環境標章與宣告                                      | 51             |
| GRI 417 行銷與標示 2016     | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估        | 3.1 產品綠色設計與管理   | 48             |
|                        | 417-1                | 產品和服務資訊與標示的要求            | 3.1.2 產品環境標章與宣告   | 51             |
|                        | 417-2                | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件    | 備註: 無<br>3.1.2 產品環境標章與宣告                                      | 51             |
|                        | 417-3                | 未遵循行銷傳播相關法規的事件           | 備註: 無<br>3.1.2 產品環境標章與宣告                                      | 51             |
| GRI 418 顧客隱私 2016      | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估        | 2.6 資訊安全與隱私權管理  | 45             |
|                        | 418-1                | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴      | 備註: 無<br>2.6 資訊安全與隱私權管理                                       | 45             |
| GRI 419 社會經濟法規遵循 2016  | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估        | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐   | 43             |
|                        | 419-1                | 違反社會與經濟領域之法律和規定          | 5.4.4 違反勞動基準法說明   | 81             |

## 特定標準揭露 - 其他 LOT(光寶自有指標)

| 重大主題           | 揭露項目                 | 企業報告章節               | 頁碼                                |
|----------------|----------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 責任採購<br>(衝突礦石) | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估    | 3.2.1 永續供應鏈管理政策與目標                |
|                | LOT-EN1              | 供應商的篩選與綠色採購          | 3.2.3 衝突礦產管理流程                    |
| 研究創新<br>(產品)   | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估    | 3.1 產品綠色設計與管理                     |
|                | LOT-EN2              | 提高產品能源效率             | 3.1.1 產品生命週期評估                    |
|                | LOT-EN3              | 節省材料資源               | 3.1.1 產品生命週期評估                    |
|                | LOT-EN4              | 降低對環境毒性危害            | 3.1.3 環境關聯物質管理                    |
| 公益關懷           | 管理方針<br>103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估    | 6.1 社會共融政策                        |
|                | LOT-SO1              | 促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷 | 6.6.1 社區認輔全人服務<br>6.5 光寶企業志工      |
|                | LOT-SO2              | 創造終生學習的環境、弱勢族群學習的環境  | 6.6.1 社區認輔全人服務<br>6.6.2 臺北市信義社區大學 |
|                | LOT-SO3              | 推廣環境教育、落實環境保育        | 6.6.2 臺北市信義社區大學                   |
|                | LOT-SO4              | 人才培育, 發展學以致用的學習環境    | 6.3 推動實習                          |
|                | LOT-SO5              | 鼓勵科技創新設計人才           | 6.2 2019 光寶創新獎                    |
|                | LOT-SO6              | 創新社會設計公益活動           | 6.4 公益綠電                          |

## ISO 26000 對照表

| 議題   | 章節索引                 | 頁碼  | 註解            |
|------|----------------------|---|---------------|
| 組織治理 | 1.2 利害關係人與重大性議題      | 13  |               |
|      | 2. 公司治理              | 27  |               |
| 人權   | 符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核 | 3.2 永續供應鏈<br>5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會 | 53<br>74      |
|      | 人權的風險處境              | 3.2 永續供應鏈<br>5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會 | 53<br>74      |
|      | 避免有共犯關係              | 2. 公司治理                                   | 27            |
|      | 投訴處理                 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐<br>5.5 員工關係               | 43<br>82      |
|      | 歧視與弱勢族群              | 1.1 企業永續觀點與承諾<br>5.4 權益保障<br>5.5 員工關係     | 8<br>79<br>82 |
|      | 公民與政治權               | 3.2 永續供應鏈<br>5.6 樂活光寶                     | 53<br>83      |
|      | 經濟、社會與文化權            | 5.4 權益保障<br>5.6 樂活光寶                      | 79<br>83      |
|      | 工作的基本權利              | 5.4 權益保障                                  | 79            |

# ISO 26000 對照表

| 議題                 | 章節索引              | 頁碼                | 註解  |            |
|--------------------|-------------------|-------------------|---|------------|
| 勞動實務               | 聘雇與聘雇關係           | 5.4 權益保障          | 79  |            |
|                    | 工作條件與社會保護         | 5.6 樂活光寶          | 83  |            |
|                    | 社會對話              | 1.2 利害關係人與重大性議題   | 13  |            |
|                    | 工作的健康與安全          | 5.6.2 職業安全與衛生     | 85  |            |
|                    | 人力發展與訓練           | 5.3 員工發展與訓練       | 75  |            |
| 環境                 | 污染預防              | 3.1.3 環境關聯物質管理    | 52  |            |
|                    |                   | 4.2.7 空氣污染防治      | 64  |            |
|                    |                   | 4.4 廢棄物管理及資源回收再利用 | 65  |            |
|                    | 永續資源利用            | 3.1 產品綠色設計與管理     | 48  |            |
|                    | 氣候變遷減緩與適應         | 4.2 氣候變遷與能源管理     | 60  |            |
| 環境保護，生物多樣性與自然棲息地修復 |                   |                   | 光寶科技所屬廠區，開發前均已通過環境影響評估，開發行為對於生物多樣性不造成顯著影響及衝擊。以「生產」、「生態」、「生活」三生共容的理念為主，打造出自然生態環境與科技工業生產兼容之特色工業區。 |            |
| 公平運作實務             | 反貪腐               | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐   | 43  |            |
|                    | 政治參與責任            | 5.6 樂活光寶          | 83  | 光寶科未參與政治活動 |
|                    | 公平競爭              | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐   | 43  |            |
|                    | 促進價值鏈的社會責任        | 3.2 永續供應鏈         | 53  |            |
|                    | 尊重智慧財產權           | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐   | 43  |            |
| 消費者議題              | 公平行銷、客觀真實的資訊與公平交易 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐   | 43  |            |
|                    | 消費者的健康與安全保護       | 3.1 產品綠色設計與管理     | 48  |            |
|                    | 永續消費              | 3.2 永續供應鏈         | 53  |            |
|                    | 消費者服務、支援、抱怨與爭議解決  | 1.2.2.2 客戶服務與滿意度  | 19  |            |
|                    | 消費者資料保護與隱私        | 2.6 資訊安全與隱私權管理    | 45  |            |
|                    | 提供必要的服務           | 1.2.2.2 客戶服務與滿意度  | 19  |            |
|                    | 教育與認知             | 1.2.2.2 客戶服務與滿意度  | 19  |            |
| 社區參與與發展            | 社區參與              | 6.1 社會參與政策        | 90  |            |
|                    | 教育與文化             | 6.2 2019 光寶創新獎    | 91  |            |
|                    |                   | 6.4 光寶企業志工        | 94  |            |
|                    |                   | 6.6.1 社區認輔全人服務    | 95  |            |
|                    |                   | 6.6.2 臺北市信義社區大學   | 98  |            |
|                    |                   | 就業機會創造與技術發展       | 5.2.1 員工結構及分布<br>5.3 員工發展與教育訓練  | 68<br>75   |
|                    | 科技發展              | 2.2 公司概況          | 30  |            |
|                    |                   | 6.2 2019 光寶創新獎    | 91  |            |
|                    | 創造財富與收入           | 2.2 公司概況          | 30  |            |
|                    |                   | 5.4 權益保障          | 79  |            |
|                    | 健康                | 5.6 樂活光寶          | 83  |            |
|                    |                   | 6.5 光寶企業志工        | 94  |            |
|                    | 社會投資              | 6.1. 社會共融政策       | 90  |            |
|                    |                   | 6.6 光寶文教基金會       | 95  |            |

# 第三方保證聲明書

## 保證聲明書

### 台灣檢驗科技股份有限公司針對光寶科技股份有限公司於2019年企業社會責任報告書永續活動報導之保證聲明書

#### 保證/查證性質與範疇

台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)受光寶科技股份有限公司(以下簡稱光寶科技)委託執行2019年企業社會責任報告書之獨立保證。依據SGS永續報告書保證之方法學,其保證範疇係包括報告書中所涵蓋的文本與圖表之數據。根據SGS永續發展報告保證方法論,保證的範圍包括抽樣文本內容和相關附表中的數據,這些數據包含在現場查驗證,於2020年03月17日至2020年04月28日期間所提交的報告中。SGS保留不時更新保證聲明的權利,具體取決於發布版本的報告內容與協議標準要求之間差異的程度。

SGS於2020年3月17日至2020年4月28日期間,進行獨立保證工作。有關光寶科技之2019年企業社會責任報告書中之資訊以及所呈現之內容皆屬於光寶科技之企業永續發展權責人員,企業永續發展委員會及企業永續發展管理部門的責任。SGS台灣未參與任何有關光寶科技之2019年企業社會責任報告書中所包含之內容的準備工作。

我們的責任是對光寶科技的所有利害相關者對於所設定查證範圍內所發表的文字、數據、圖表和聲明提供意見。

SGS集團發展一套永續報告書保證規則係根據目前最佳範例-全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則101:基礎2016所要求之準確性及可靠性以及AA1000系列標準於各保證等級及保證方執行原則之相關指南所擬定。

本報告依據SGS集團發展之永續報告書保證規則針對以下所述予以保證:

- 高度評估本報告書所揭露之光寶科技重大永續績效資訊內容及中度評估其子公司、關係企業及所適用之組織外邊界資訊內容的真實性;
- 以AA1000保證標準(2008)第二類型之要求評估報告書內容及其配套管理系統對應AA1000當責性原則(2008)之符合程度;及
- 評估報告書於GRI內容索引中宣告其所依循之重大主題及其對應之GRI永續性報導準則(100, 200, 300及400系列)符合程度

本企業社會責任報告書保證包含保證活動前的背景研究、光寶科技位於台灣之營運據點與本保證活動相關之員工、企業永續發展委員會成員及資深管理階層的訪談、文件和紀錄的審查以及與本保證活動相關之外部機構和/或利害相關者的確認。報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊,及所提及之氣候相關財務揭露資訊等內容,在報告書保證過程中將不會追溯其原始資料或對其符合程度提供意見。

#### 獨立性及資格聲明

SGS集團在檢驗、測試和驗證的領域在世界上具有領先的地位,我們在超過140個國家營運和提供服務,服務的項目包括管理系統和服務驗證、品質、環境、社會和道德的稽核和訓練以及環境報告書保證、社會報告書保證和永續報告書保證。SGS台灣申明我們對於光寶科技、其子公司和利害相關者的獨立性上沒有任何的偏見和利益衝突。

保證團隊之組成係根據成員的知識、經驗以及能力資格加以選派,且由具備品質管理系統、環境管理系統、安全衛生管理系統、能源管理系統、有害物質管理系統、社會責任管理系統、溫室氣體查證之註冊主導稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告保證服務資格的人員所組成。

#### 查證/保證意見

依所述之方法學以及所完成之查證工作,我們對於光寶科技之2019年企業社會責任報告書中資訊以及數據的準確性和可靠性感到滿意。並且認為光寶科技對於2019年1月1日至2019年12月31日期間的永續發展活動提供了公正且平衡展現。

保證團隊認為該報告可以被報告組織的利害相關者所使用。我們相信組織對於現階段報告選擇了適當的保證等級。我們認為,該報告的內容符合GRI永續性報導準則的全面依循選項、AA1000保證標準第二類型高度保證等級的要求。

#### AA1000當責性原則標準(2008)結論、發現事項及建議

##### 包容性

光寶科技對於利害相關者的包容性以及利害相關者的議合展現了充分的承諾。透過調查等方式對客戶、股東/投資人、供應商、員工、媒體、政府機關、社區、研究機構、非營利組織以及其他利害相關者進行溝通,因而使組織能夠瞭解利害相關者所關切的議題。

##### 實質性

光寶科技已建立和實施有效的流程來確認組織的實質性議題,有系統地鑑別並適當考量利害相關者意見及企業的永續背景,以評估經濟、環境、社會的顯著衝擊及影響利害相關者的評估和決策程度。

##### 回應性

光寶科技已於本報告書展現了能完整且平衡地回應重大議題及利害相關者關切事項之政策及策略宣言。

#### 全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則結論、發現事項及建議

本報告(光寶科技之2019年企業社會責任報告書)適切地符合GRI永續性報導準則全面依循選項的要求。其重大議題及影響之內外邊界已適當地依循GRI定義報告書內容的報導原則完成鑑別。重大主題及邊界的鑑別、利害相關者議合等GRI 102-40至GRI 102-47的相關揭露項目,已正確於內容索引及報告書中列示。未來報告書宜更詳盡敘述光寶科技與其鑑別之重大主題對應衝擊之關聯性,及組織管理衝擊之方式。針對重大主題管理方針的目的、其各項內容的陳述、評量有效性的機制及對於管理方針之任何相關調整,宜盡可能以系統化方式展現。

#### 簽署人

黃世忠 資深副總裁  
台北,台灣  
日期: 2020年5月19日  
WWW.SGS.COM



AA1000  
Licensed Assurance Provider  
000-8