

光寶人權風險減緩措施

光寶重大人權議題	說明	員工	客戶	供應商	
		光寶員工	企業客戶	一般供應商	承(包)攬商
隱私權	光寶與其價值鏈未妥善管理商業訊息、客戶和員工的個人資料與資訊，以致發生資料被盜取、外洩或濫用，且相關資訊無法依其意見刪除或調整。	秉持對於人權隱私的尊重與重視，本公司建置各項資訊安全維護及管控措施，強化員工資安意識，並遵守資安單位制定之政策、辦法。人力資源單位訂定之「個人資料保護管理辦法」確保個人資料蒐集、處理及利用符合法規要求，並定期以嚴格的銷毀程序將個資資料進行銷毀，透過攝影把關，留存影像證據，以確保人員資料達到最嚴謹、最嚴密之保護。	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，訂立「資訊安全政策」作為管理據，落實於光寶全球據點，並透過跨部門、跨功能之資訊安全組織推動資訊安全相關工作，依循ISO27001:2013之國際標準，並採用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。同時持續導入資訊科技工具及不斷的改善管理機制，以有效維護資訊安全及隱私保護。此外，光寶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，並依據查核結果採取改善措施，以持續落實光寶的資訊安全管理制度。		
家庭生活權	光寶或其價值鏈中的員工難以獲得家庭或婚姻機會，例如無法申請育嬰留停與產假，或者無提供哺乳室或育兒支持等措施	針對駐外人員，公司每年給予員工返台機票與返台假期給員工與家庭相處的時間。例如：派駐大陸地區的人員，平均一個半月可返台一次，目前優於市場的做法，請針對駐外人員公司提供較高的團體保險給與員工及家人一定的保障讓家人可以放心。若員工出差，公司也會幫員工額外加保旅行平安險，給予一定的保障內容。針對員工若正處於危險的地區或國家時，公司亦有加入海外急難救助組織的會員，可優先給予必要之協助。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。	不適用	不適用	不適用
勞動條件保障	光寶或其價值鏈中所提供的勞動條件與環境無法妥善保障員工生活、健康與安全，例如輪班休息時間過近、連續上班時數過高、敘薪過低無法支持生活、工作環境危害過高等	在薪酬制度上，光寶規劃薪酬定期檢核作業流程，絕大多數皆優於當地最低工資的給付，給予員工基本生活的保障。工時則運用依法的調班，以避免員工加班時數過高，或休息時間過短等問題，影響員工身心健康。同時每年實施健康檢查，並針對各項健康檢查結果，由專業之醫生及護理人員，主動關懷員工之身體健康，並設有「光寶科技員工協助方案」，委由專業之管理顧問公司協助，並可於任何時間撥打免付費專線，由專業顧問提供電話或面談諮詢服務。	不適用	所有的供應商皆依據光寶供應鏈行為準則中的勞工與勞動條件精神管理，並透過供應鏈永續性風險調查，針對關鍵供應商進一步檢視人權與勞動條件落實程度，若有高風險情事，將依據稽核辦法進行實地審查。	
健康權	於工作場所或者使用產品與服務時，發生對健康的危害，例如工傷、職業病、危害物質使用等(如衝突礦產議題)	光寶設置「職業安全衛生(健康)委員會」，每季定期檢討安全衛生政策、管理計畫、教育訓練、健康管理等共12大項議題。針對「特別危害健康作業」，依循職業安全衛生法令之規定，實施作業環境監測，並每年針對該項作業之員工，辦理特殊體康檢查。	光寶訂有「光寶環境管控有害物質技術標準(LS301)」，並持續主動檢視國際間禁限用物質之法規、指令及各大品牌客戶管制物質規範要求，且不定期進行合理性更新，同時建置「有害物質管理系統(Green Management System, GMS)」平台，結合料件、國際法規指令、客戶規範及供應商資訊等面向，以有效審核及管理相關有害物質。期以提供低毒性、低污染的產品給予客戶，降低對人體或環境危害，達成材料選用對環境友善之目標。	所有的供應商皆依據光寶供應鏈行為準則中的健康與安全精神管理，並透過供應鏈永續性風險調查，針對關鍵供應商進一步檢視職安衛落實程度，若有高風險情事，將依據稽核辦法進行實地審查。針對承(包)攬商製訂「OH51P024-G_承攬商管理程序書」以管制承(包)攬商之作業安全，並由職業安全衛生人員主動實施巡檢任務，適時檢討所發現之缺失，並提出改善預防措施，確保入廠作業之承(包)攬商人員之安全。	