

**LITEON<sup>®</sup>**

2017

光寶企業社會責任報告書



# 目錄

關於本報告書	2	GRI 準則 (Standards) 內容索引	103
2017年光寶永續成果	3	ISO 26000 對照表	115
董事長及集團執行長的話	5	第三方保證聲明書	118
<hr/>			
<b>1 企業承諾與利害關係人對話</b>			
1.1 企業社會責任觀點與承諾	8	4.4 水資源節約	61
1.2 利害關係人與重大性議題	13	4.5 主要原物料流	62
		4.6 綠色工廠	64
<b>2 公司治理</b>		<b>5 光寶與員工</b>	
2.1 公司概況	25	5.1 員工政策	66
2.2 公司治理組織	28	5.2 員工概況	67
2.3 企業風險管理	32	5.3 員工發展與教育訓練	75
2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36	5.4 權益保障	77
2.5 資訊安全與隱私權管理	38	5.5 員工關係	79
		5.6 樂活光寶	82
<b>3 綠色產品及價值鏈</b>		<b>6 光寶與社會</b>	
3.1 降低產品環境衝擊目標與策略	41	6.1 社會共融政策	88
3.2 綠色設計作為與成果	41	6.2 產品社會影響力評估	89
3.3 限用有害物質管理	44	6.3 推動實習	90
3.4 供應鏈管理	45	6.4 2017光寶創新獎	91
3.5 客戶服務與滿意度	48	6.5 光寶企業志工	93
		6.6 光寶文教基金會	94
<b>4 光寶與環境</b>		6.6.1 「里仁為美、築愛社區」社區認輔全人服務	94
4.1 永續環境承諾與政策	52	6.6.2 臺北市信義社區大學	99
4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策	54		
4.3 溫室氣體減緩	55		

# 關於本報告書

## 報告時間、範疇與邊界

時間：2017 年 1 月 1 日至 2017 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可攜式機構、可攜式影像、電能、儲存裝置、機構核心能力、光電及智能生活與應用等七大事業群，與財務報告相較，非財務績效未涵蓋公開上市 / 上櫃子公司，閎暉及 LITE-ON Japan 之資料數據。若有例外，將於報告書內文中特別註明，與 2016 年報告書範疇相較無改變。

## 報告書管理

本報告書呈現之議題，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議題，決定優先順序，並於「光寶環保及企業社會責任委員會」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 (ISO14064-1)	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)	光寶全球所有主要工廠皆個別通過第三單位查證
	有害物質過程管理系統	
	IECQ QC 080000	
社會	職業安全管理 OHSAS18001	光寶全球所有主要工廠皆個別通過第三單位查證

## 編製依據

報告書架構之主要永續性議題、策略、目標與措施撰寫，報告書架構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 ISO26000 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：2018 年 6 月發行

下一發行版本：預定 2019 年 6 月發行

上一發行版本：2017 年 6 月

自 2008 年度報告書開始，歷年年度報告書中、英文版本公布於光公司網站之企業社會暨利害關係人專區 [WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/365](http://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/365)

## 聯絡方式

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎聯絡我們，聯絡資訊如下：

環保及企業社會責任委員會辦公室

地址：台北市內湖區 114 瑞光路 392 號

電話：+886-2-8798-2888

電子郵件：LITEONTECH.CSR@LITEON.COM

公司網站  
[WWW.LITEON.COM](http://WWW.LITEON.COM)



# 2017年光寶永續成果

## CSR推動



連續四年摩根史坦利(MSCI)  
全球永續指數成份股



連續七度道瓊永續指數(DJSI)  
成份股



「2017台灣企業永續報告獎」  
電子資訊製造業金獎

CSR 天下企業公民



天下企業公民獎

連續十一年蟬聯天下雜誌  
「企業公民獎」



## 公司治理



第四屆公司治理評鑑前5%



AAA產品責任風險認證累計16個廠

## 環境保護



較基準年耗水密度減少9.1%  
超越目標



較基準年廢棄物排放密集度  
減少6.92%



碳揭露計畫：  
供應商參與度評價



### 企業營運



連續九年天下雜誌  
1,000大製造業調查  
「電子業」第1名



獲客戶戴爾(Dell)於  
企業社會責任供應鏈  
夥伴計畫肯定



獲客戶飛利浦(Philips)  
頒發“Greater Together” 供應商獎

### 社會回饋



水銀燈落日計畫  
創造2.85倍的公益效益



信義社區大學  
獲北市教育局評鑑為  
優等學校社區大學



提供各大專院校實習機會128人



光寶創新獎參賽作品1,162件

## 董事長及集團總執行長的話

### 各位利害關係人，

為因應產業轉型與氣候變遷，光寶集團以成為全球客戶在「光電節能、智慧科技」領域的最佳夥伴作為永續經營的願景。2017 年光寶持續以雲端運算、LED 與照明、汽車電子、工業自動化及智慧醫療等五大物聯網 (IoT) 應用領域，作為集團轉型發展的重點，其中雲端應用、LED 與戶外照明、AI 智慧居家與消費電子等在 2017 年的營收貢獻佔比已近四成，充分展現近年來光寶積極為百年企業扎根，育成新事業、優質轉型的亮麗成果。

光寶堅信企業運營必須可持續，社會環境的可持續也是企業的責任，我們不斷檢視可擴大實行環保及企業社會的責任與機會領域，自 2016 年起導入了聯合國永續發展目標 (UN SDGs) 全球性永續發展目標，與光寶核心理念於 ESG 各面向整合，聚焦 8 項永續目標，透過「價值鏈」檢視光寶在業務、營運、組織等各個面向所扮演的角色以及可貢獻的價值，設定行動目標以具體實踐 SDGs 方針。光寶自 2011 年起已連續七年獲選為「道瓊全球永續指數」DJSI 成分股、連續四年獲選為摩根史丹利 (MSCI) 全球永續指數成份股。

巴黎協議後光寶重新布局低碳策略以妥適回應環境保護面向議題，我們參考實施氣候相關財務揭露工作 (TCFD)，將氣候相關財務報告作為與利害關係人溝通的橋樑，以響應 CDP 和 We Mean Business Coalition 所共同發起「Commit to Action」的倡議內容，進一步分析氣候變遷所帶來的潛在機會與威脅。在執行方針上，光寶透過永續專案持續發展綠色設計、綠色工廠、營運效率能力，結合客戶、產業界（聯盟）及供應鏈合作，發展高效的創能、節能、轉能產品與能源管理解決方案，以提升環境管理績效，因應氣候變遷的衝擊與挑戰。

2018 年起導入科學及權重計算方式，計算光寶在全球碳預算情境下合理的減碳目標，並正式提送科學基礎減碳目標 (SBTi) 進行符合性審查，中長期環境管理目標為：1) 2025 年達到每單位營收較 2014 年減少 39.3%；2) 以 2016 年研發的產品與技術為基礎，於 2023 年提升伺服器電源供應器的能源轉換效率 2%，積極展現光寶協助全球暖化趨勢控制在 2°C 之內的減碳決心。



宋恭源  
光寶集團董事長

在永續策略發展方面，光寶在全球擴展核心產品 LED 路燈事業，並積極投入台灣「水銀路燈落日計畫」，已成為台灣第一大 LED 路燈供應商。累計近 40 萬盞光林 LED 路燈照亮了台灣各縣市鄉鎮，並守護居民及用路人之安全。光寶以全方位智能路燈照明規劃與解決方案提升台灣照明品質及節能效益之外，全面採用台灣在地企業生產之零組件及在地承攬商，共同促進在地供應鏈產業發展共榮。我們以光林 LED 路燈「2017 年水銀路燈落日計畫」方案進行全台首例產品型社會影響力評估，分析於台灣 4、5 級偏鄉更換的 2 萬多盞 LED 路燈，經國際社會價值協會 (Social Value International) 認證，估算光寶創造了 2.85 倍的公益效益。光寶與地方政府、客戶、供應商、承攬商等利害關係人緊密合作邁向永續發展，並且帶來社會產生正向連鎖影響力與轉變。

我們持續且具策略性地規劃社會參與工作，並與營運所在地社區、公益組織及產官學界等利害關係人議合，建立夥伴關係，結合光寶核心競爭力與資源長期投入，期望提升社會整體發展並創造社會價值，提升公司的正面形象及影響力，從而增進員工的向心力以及利害關係人的信任。為達成光寶多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的社會願景。我們長期積極投入社區認輔、社區大學、光寶創新獎等項目近 20 年，同時推動百年樹人計畫、企業志工系統及永續科技產品等項目，協助改善新移民社會融入、青少年教養、高齡化人口結構、終身教育學習資源缺乏、科技產品設計創新人才不足以及環境與生態保育等問題，累計 2017 年直接受惠公眾人數近 3 萬 4 千人。

展望未來，光寶將加速提升整體競爭力，秉持創業家精神，在轉型的道路上，創造 One LITE-ON 優質成長、體現卓越的營運成果；在此永續經營的基礎之上，持續與員工、客戶、供應商、股東、政府與主管機關、非營利組織、研究機構、社區、媒體等利害關係人協力合作，共同為創造經濟、環境及社會永續價值的目標而努力。

光寶集團董事長 宋泰源

光寶集團總裁 陳廣中



陳廣中  
光寶集團總裁

# 1

## 企業承諾與 利害關係人對話

光電節能 | 智慧科技 | 最佳夥伴

光寶「環保及企業社會責任委員會」實踐對社會各項承諾，包括勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益等，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。

## 1.1 企業社會責任觀點與承諾

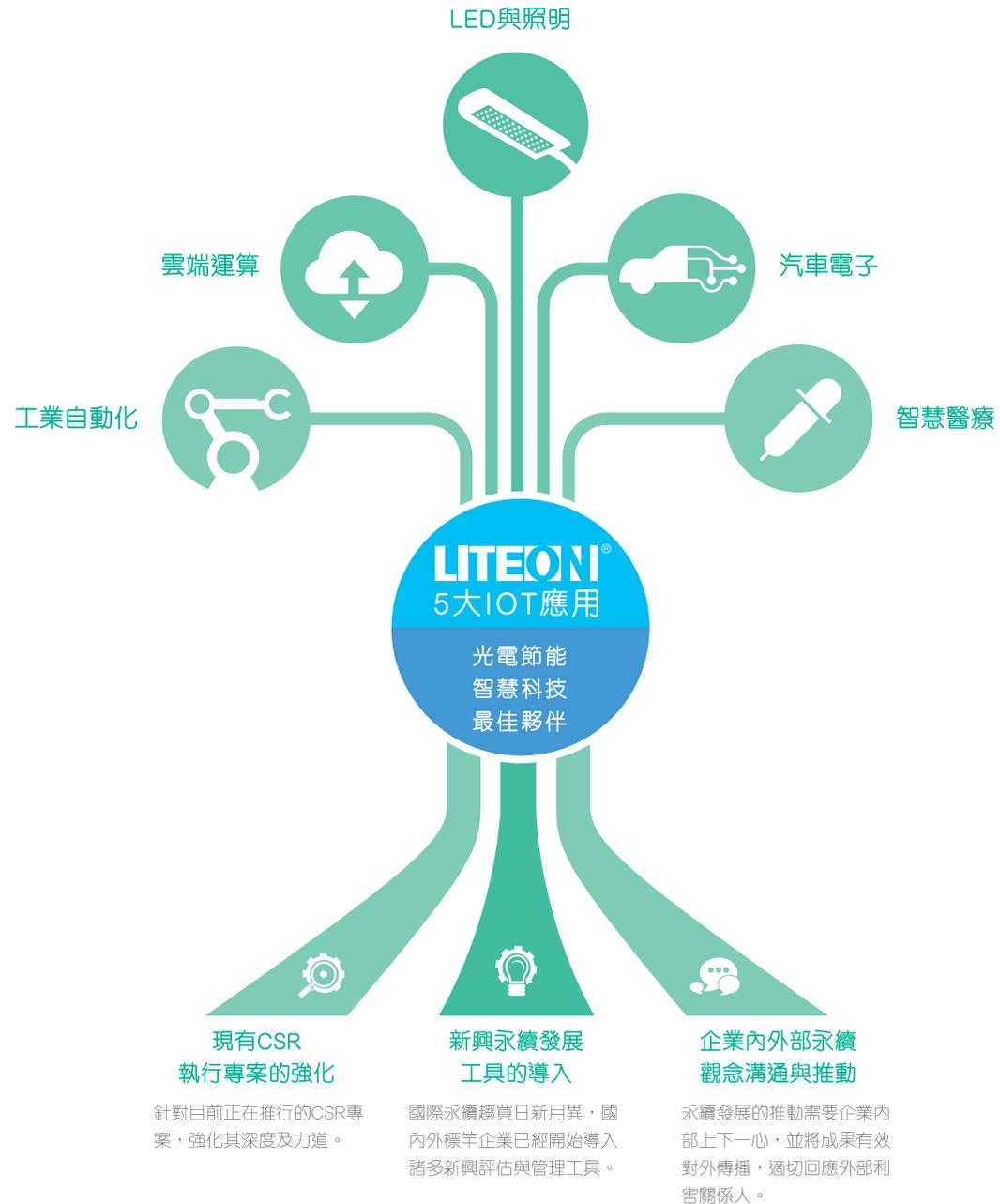


為實踐「光電節能、智慧科技、最佳夥伴」之經營願景，由光寶董事長宋恭源先生與一級主管領軍，成立光寶環保及企業社會責任委員會 (Corporate Social and Environmental Responsibility Committee, CSER Committee)，設立專責團隊推動企業社會責任工作，融入光寶「核心價值」及「企業文化」並以「卓越的執行力」、「創新」及「誠信」企業價值體系，創造永續發展契機。在追求營收與獲利成長同時，不忘積極推動企業社會責任，藉以持續源源不斷的營運動力及企業競爭力。透過持續創新不斷改善、開發高附加價值產品，為光寶員工、股東及社會創造最大價值與利益。2017 年依營運狀況調整暨有委員會組織並經董事會通過修訂光寶企業社會責任實務守則，以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、強化資訊揭露等原則，更具體實踐企業社會責任。

光寶「環保及企業社會責任委員會」(LITE-ON Corporate Social and Environmental Responsibility Committee, CSER Committee) 成立宗旨在於確切實踐光寶對於社會的各項承諾，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，含經濟、環境及社會面向。光寶「環保及企業社會責任委員會」以管理委員會為最高指導單位，董事長宋恭源先生擔任主席，由總執行長陳廣中先生擔任主任委員並帶領光寶一級高階主管落實各項實務管理工作。訂定企業社會責任於經濟、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，並每年不定期向董事會呈報執行計畫與成果。



光寶推動以業務驅動 (Business-driven) 的 CSER，並用投資觀點來看 CSER 所創造的三重盈餘。我們運用 London Benchmark Group (LBG) 模式，做為分析評估工具，它關注 CSER 投資方案的三個層面，也就是投入、產出以及帶出來的影響。透過有系統有計畫的執行策略，使得各項方案能持續穩健的深耕與進步。因應環境的變遷與利害關係者的關注議題與發展趨勢，我們衡量了光寶的核心能力，將 CSER 的運作整合成六大流程並結合落實至日常營運，以落實 CSER 的推動；這六大流程包含落實 RBA 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。



## 1.1.2 永續策略藍圖

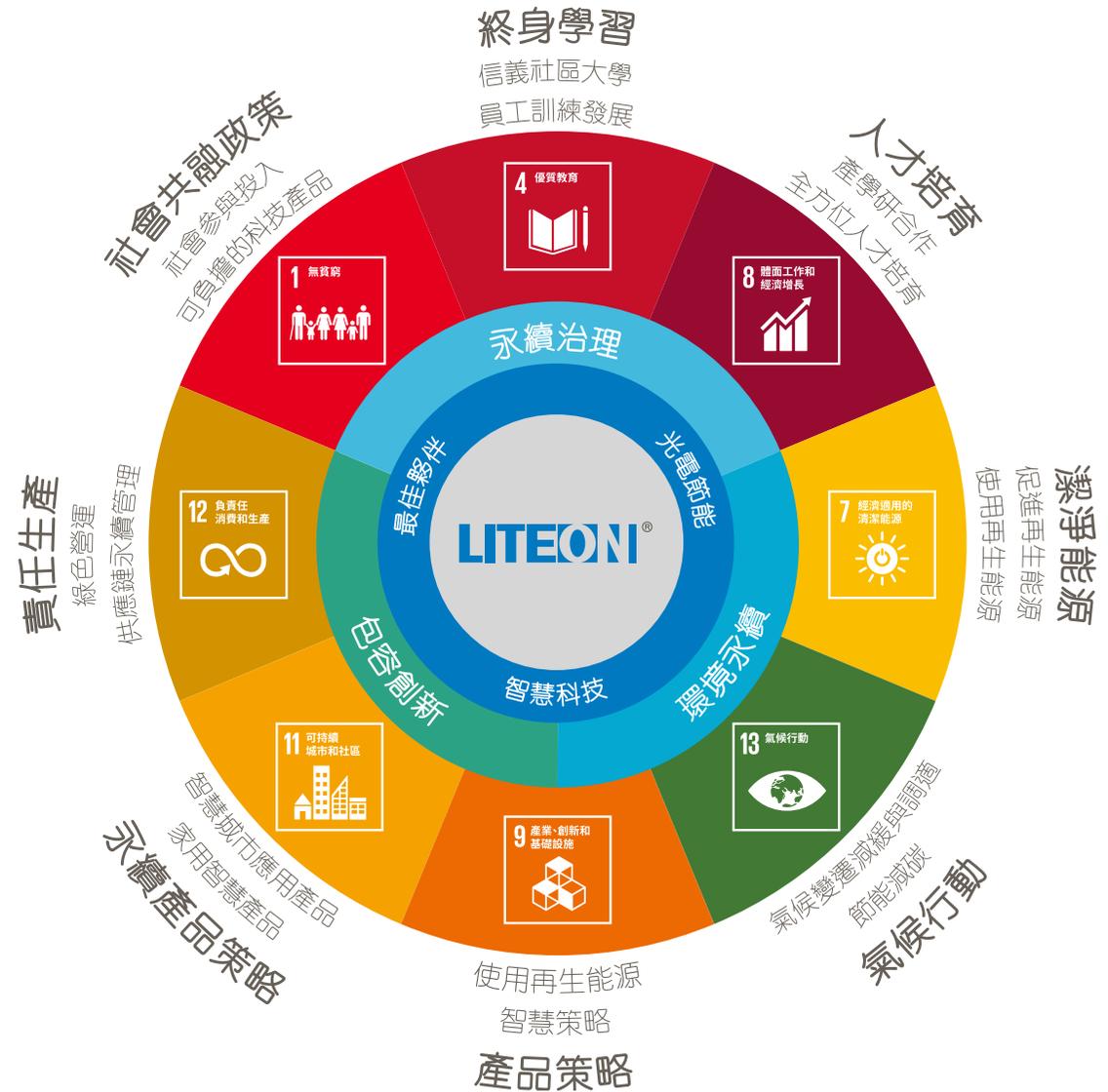
光寶以「光電節能、智慧科技、最佳夥伴」實踐經營願景，透過永續治理、包容創新、環境永續等策略目標，依據聯合國聯合永續發展目標 (SDGs) 與光寶核心理念於落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益等各面向，發展 8 項永續目標，鑑別出 22 項重大性議題，並揭露於本報告書中。

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，為達成「We Mean Business 氣候變遷資訊揭露」、「影響減碳政策」與「企業自主減碳」承諾設定中、長期減碳目標。為響應氣候相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 所發布的最終版氣候變遷相關財務揭露指引文件，將氣候相關財務報告作為與利害關係人溝通的橋樑，並致力於溫室氣體的調適與減緩工作，持續進行內部能源使用的分析與管控，達到積極減少溫室氣體排放的目標。

光寶遵循國際公認人權規範，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)。依前述規範指導原則、營運所在地之當地法令規範、SA 8000 (Social Accountability 8000) 及責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 制定勞動標準基礎並建立光寶人權相關政策原則及光寶 CSER 行為準則 (LITE-ON CSER COC)。

光寶人權政策與光寶 CSER 行為準則適用於光寶集團、子公司 (以光寶為主要股東並參與實際營運者)、供應鏈、承攬商和分包商。我們以同樣的標準，期許並要求光寶供應商必須承諾遵守光寶人權政策與行為準則。光寶 CSER 行為準則所關注之範疇涵括所有事項，包括貿易、投資、分包、供應、業務發展，和其他業務和就業關係。此光寶 CSER 行為準則內容具體承諾，包含在商業道德、勞工關係、環境保護安全與健康、管理系統、公司治理以及社區參與等，並透過內外部的稽核與評估來檢視執行績效，光寶 CSER 行為準則內容細節請參閱光寶公司官網：

[www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/287](http://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/287)



### 1.1.3 光寶對聯合國永續發展目標 (SDGs) 的主要貢獻

SDGs	對應細項目標	報告章節	頁碼	
 <p>1 無貧窮</p>	<p>消除各地一切形式的貧窮</p>	<p>1.4 在西元 2030 年前，確保所有的男男女女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源、基本服務、以及土地與其他形式的財產、繼承、天然資源、新科技與財務服務（包括微型貸款）都有公平的權利與取得權。</p> <p>1.5 在西元 2030 年前，讓貧窮與弱勢族群具有災後復原能力，減少他們暴露於氣候極端事件與其他社經與環境災害的</p> <p>1.3 對所有的人，包括底層的人，實施適合國家的社會保護制度措施，到了西元 2030 年，範圍涵蓋貧窮與弱勢族群。</p>	<p>3.2.1 智慧及節能產品之創新應用 43</p> <p>4.1 永續環境承諾與政策 52</p> <p>4.2 氣候變遷與全球暖化因應政策 54</p> <p>6.1 社會共融政策 88</p> <p>6.6.1 「里仁為美、築愛社區」社區認輔全人服務 94</p>	
	 <p>4 優質教育</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>	<p>4.3 在西元 2030 年以前，確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會，包括大學。</p> <p>4.5 在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.7 在西元 2030 年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。</p> <p>4.a. 建立及提升適合孩童、身心障礙者以及兩性的教育設施，並為所有的人提供安全的、非暴力的、有教無類的、以及有效的學習環境。</p>	<p>5.3 員工發展與教育訓練 75</p> <p>6.1 社會共融政策 88</p> <p>6.6.2 臺北市信義社區大學 99</p> <p>6.3 推動實習 90</p> <p>6.4 2017 光寶創新獎 91</p> <p>6.6.1 「里仁為美、築愛社區」社區認輔全人服務 94</p>
	 <p>7 經濟適用的清潔能源</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>	<p>7.2 在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。</p> <p>7.3 在西元 2030 年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。</p> <p>7.a. 在西元 2030 年以前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。</p>	<p>3.2.1 智慧及節能產品之創新應用 43</p> <p>4.1 永續環境承諾與政策 52</p> <p>4.2 氣候變遷與全球暖化因應政策 54</p>
 <p>8 體面工作和經濟增長</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>	<p>8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業。</p> <p>8.3 促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵微型與中小企業的正式化與成長，包括取得財務服務的管道。</p> <p>8.4 在西元 2030 年以前，漸進改善全球的能源使用與生產效率，在已開發國家的帶領下，依據十年的永續使用與生產計畫架構，努力減少經濟成長與環境惡化之間的關聯。</p> <p>8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.6 在西元 2020 年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人。</p> <p>8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元 2025 年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p> <p>8.b. 在西元 2020 年以前，制定及實施年輕人就業全球策略，並落實全球勞工組織的全球就業協定。</p>	<p>2.1 公司概況 25</p> <p>3.4 供應鏈管理 45</p> <p>4.6 綠色工廠 64</p> <p>5.1 員工政策 66</p> <p>5.2.3 人員招募 73</p> <p>5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會 74</p> <p>5.3 員工發展與教育訓練 75</p> <p>5.4 權益保障 77</p>	

SDGs	對應細項目標	報告章節	頁碼
 <p>9 產業、創新和基礎設施</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>	9.1 發展高品質的、可靠的、永續的，以及具有災後復原能力的基礎設施，包括區域以及跨界基礎設施，以支援經濟發展和人類福祉，並將焦點放在為所有的人提供負擔的起又公平的管道。	1.1 企業社會責任觀點與承諾 8
		9.4 在西元 2030 年以前，升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程，所有的國家都應依據他們各自的能力行動。	4.2 氣候變遷與全球暖化因應政策 54
		9.5 改善科學研究，提高五所有國家的工商業的科技能力，尤其是開發中國家，包括在西元 2030 年以前，鼓勵創新，並提高研發人員數，每百萬人增加 x%，並提高公民營的研發支出	4.6 綠色工廠 64
		9.b. 支援開發中國家的本國科技研發與創新，包括打造有助工商多元發展以及商品附加價值提升的政策環境。	6.2 產品社會影響力評估 89
		9.c. 大幅提高 ICT 的管道，在西元 2020 年以前，在開發度最低的發展中國家致力提供人人都可取得且負擔的起的網際網路管道。	
 <p>11 可持續城市和社區</p>	<p>促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性</p>	11.2 在西元 2030 年以前，為所有的人提供安全的、負擔的起、可使用的，以及可永續發展的交通運輸系統，改善道路安全，尤其是擴大公共運輸，特別注意弱勢族群、婦女、兒童、身心障礙者以及老年人的需求。	1.1 企業社會責任觀點與承諾 8
		11.6 在西元 2030 年以前，減少都市對環境的有害影響，其中包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理。	4.3.4 空氣污染防治 59
		11.b 在西元 2020 年以前，致使在包容、融合、資源效率、移民、氣候變遷適應、災後復原能力上落實一體政策與計畫的都市與地點數目增加 x%，依照日本兵庫縣架構管理所有階層的災害風險。	4.5.4 廢棄物管理及回收再利用 63
			6.2 產品社會影響力評估 89
 <p>12 負責任消費及生產</p>	<p>確保永續消費及生產模式</p>	6.2.2 台北市信義社區大學 99	
		12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。	3.2 2017 綠色設計作為與成果 41
		12.4 在西元 2020 年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。	4.5 主要原物料流 62
		12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生	4.5.4 廢棄物管理及回收再利用 63
		12.8 在西元 2030 年以前，確保每個地方的人都有永續發展的有關資訊與意識，以及跟大自然和諧共處的生活方式。	4.6 綠色工廠 64
 <p>13 氣候行動</p>	<p>採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響</p>	4.1 永續環境承諾與政策 52	
		13.1 強化所有國家對天災與氣候有關風險的災後復原能力與調適適應能力。	4.2 氣候變遷與全球暖化因應政策 54
		13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	4.3 溫室氣體減緩 55

## 1.2 利害關係人與重大性議題

### 1.2.1 利害關係人鑑別與溝通

與利害關係人有效的議合，是企業能永續發展的重要基石；在諸多利害關係人中，能鑑別與公司營運有顯著相關者，以及這些鑑別出的利害關係人所關注的議題及優先次序，是非常重要的課題。光寶的利害關係人廣泛多元，為呈現出具有代表性之利害關係人，2017年我們召集各部門同仁，參照 AA1000(2015) 利害關係人參與標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，透過開放性討論，進行利害關係人鑑別，主要根據利害關係人對光寶的依賴程度、影響力、關注程度、責任和多元觀點等五個面向進行評估，最後依重要性篩選出九類重要利害關係人。

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。

光寶持續與不同利害關係人溝通合作，2017年透過定期與不定期的多元溝通管道，和重要的9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，我們持續透過不同管道溝通外，也透過此報告書之對應章節進行溝通。

### 1.2.1.1 2017 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	回應與以因應之道 (報告書章節)	頁碼				
投資人 (股東)	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 - 股東會 (1次) - 法說會 (4次) 2. 重大訊息說明會 (1次) 3. 出席全球投資人論壇(4次) 4. 投資人關係信箱與專線接受投資人詢問(即時)	- 公司願景與治理 - 供應鏈管理 - 客戶關係管理 - 產品品質與安全	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。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。	2. 公司治理	23				
				同時，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，作為提升公司治理參考。	3.4 供應鏈管理	45				
					3.5 客戶服務與滿意度	48				
					3.2 綠色設計作為與成果	41				
媒體	媒體扮演者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) 2. 不定期召開營運發展與記者會採訪，並發布新聞稿 (6次) 3. 定期發布月營收成果新聞稿(12次) 4. 不定期發布營運相關新聞稿(5次) 5. 媒體公共關係專線與信箱接受媒體採訪及詢問 (即時)	- 公司遠景與治理 - 供應鏈管理 - 客戶關係管理 - 風險管理 - 廢棄物管理 - 誠信與法遵	透過定期及不定期的議合方式與接受媒體採訪及發佈新聞稿，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。	2. 公司治理	23				
				同時，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。	3.4 供應鏈管理	45				
					3.5 客戶服務與滿意度	48				
					3.2 綠色設計作為與成果	41				
					4.5.4 廢棄物管理及回收再利用	63				
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) 2. 供應商大會(不定期) 3. 針對特定議題的會議(不定期) 4. 拜訪碰面(不定期) 5. 針對突發議題的即時性會議(不定期) 6. 客戶稽核(不定期) 7. RBA-ON平台(每年)	- 服務品質與顧客權益 - 數據安全與客戶隱私 - 客戶關係經營 - 法規遵循 - 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。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；安排雙方高層互訪，加強夥伴關係，創造雙贏佈局。	3.5 客戶服務與滿意度	48				
					2.5 資訊安全與隱私權管理	38				
					2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36				
					3.4 供應鏈管理	45				
				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，透過溝通管道瞭解供應商關切議題，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. 定期供應商教育訓練大會 2. 供應商稽核 3. 專案會議 4. 經營審查會議	- 產品與服務考量生命週期 - 供應鏈管理 - 原物料管理 - 產品品質與安全 - 服務品質與顧客權益	透過每年定期供應商大會以及不定期的供應商稽核，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，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。	3.2 綠色設計作為與成果	41
									3.4 供應鏈管理	45
									3.5 客戶服務與滿意度	48
	4.5 主要原物料流	62								

### 1.2.1.1 2017年利害關係人議合績效表(續)

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	回應與以因應之道 (報告書章節)	頁碼
員工 (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) 2. 勞資會議 (每季) 3. 各事業單位溝通會議 (每季) 4. 電話專線及溝通信箱 5. 溝通會議及內部郵件	- 薪獎福利 - 營運績效 - 勞雇關係 - 員工認同與留任	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。	2.1 公司概況 5.2.2 員工留任 5.4 權益保障 5.5 員工關係	25 71 77 79
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) 2. 問卷及訪談 (不定期)	- 法規遵循 - 勞雇關係	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。	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 5.4 權益保障 5.5 員工關係	36 77 79
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。	社區認輔 1. 基金會電子信箱 (半年三次) 2. 社群網站專屬社團 (不定期) 3. 課程回饋單 (每半年) 信義社大 1. 課程滿意度調查 (每半年) 2. 講師會議 (每半年) 3. 志工會議 (每季)	- 社會公益 - 社區營造 - 環保議題	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，也在社群網站中佈達、討論。 同時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。	4.1 永續環境承諾與政策 6.5 光寶企業志工 6.6.1 「里仁為美、築愛社區」 社區認輔全人服務 6.6.2 臺北市信義社區大學	52 93 94 99
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。	1. 企業參訪會議 (不定期) 2. 專題研討會辦理 (不定期) 3. 政府計畫執行 (不定期) 4. 技術開發合作 (不定期)	- 公司治理 - 誠信與法遵 - 企業形象	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準認證輔導機制。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。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。	2. 公司治理 3.1 降低產品及價值鏈衝擊目標與策略	23 41
非營利 組織	光寶為一個具道德及負責任的企業，瞭解非營利組織需求，以推動及宣導對於社會回饋的理念，提升社會正面影響力。	1. 參與相關組織 (不定期) 2. 活動合作 (不定期)	- 誠信與法遵 - 企業形象 - 人權 - 勞雇關係 - 環境管理	積極參與包括台灣企業永續論壇、電電公會、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，並與 NGO 合作共同推展員工關懷與環境調適活動。包含氣候變遷因應作法與節能減碳措施。	4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策 4.3 溫室氣體減緩 5.2.4 責任商業聯盟行為準則規範委員會 5.4 權益保障 5.5 員工關係 5.6 樂活光寶	54 55 74 77 79 82

### 1.2.1.2 利害關係人議合亮點績效

**方案名稱：**十平方專案 TenSquare Project- 強化工廠職業健康與安全管理

**合作夥伴：**1. HP (客戶)、2. 社會責任國際組織機構 SAI (非營利組織)

**參與者：**電源事業廣州廠全體員工

**執行日期：**2017年4月-2017年7月

#### 專案緣由與目標

HP 為光寶電源事業廣州廠之長期合作的策略夥伴，除監督其產品生產相關管理符合要求外，引進第三單位社會責任國際組織機構 SAI 專業協助光寶強化工廠職業健康與安全管理。

#### 活動內容與成果

光寶選取包含 5 名管理層人員以及 5 名基層員工團隊參加由社會責任國際組織機構 SAI 組織開辦的課程。透過團隊教育訓練，並配合實做執行達成具體目標。首先培訓學員分析能力，從日常工作場所存在之職業健康與安全隱患，找出關鍵點，設定改善目標；光寶團隊擬定項目改善計劃過程中決定以改善全廠消防管理為主題，並訂定目標：在 100 天內將消防演習疏散時間從 12 分鐘縮短到 5 分鐘。

擬定改善計畫包含改善項目、執行完成時間及負責人任名單等，分別以前 50 天與後 50 天兩階段執行。前 50 天計畫中聘請外部專業機構對全廠人員進行消防安全培訓、明確分派各區域消防責任人，並定期更新、全廠消防設施設備深入檢查、廠區實際演練等等。SAI 帶領團隊將實做結果進行目標與現況差異分析，同時訓練如何有效的正確溝通，高效率達到目標，並超越目標。

在後 50 天計畫中，團隊通過執行修訂後的方案，成立應急小組，以及制定消防責任制度。最終全廠日夜班消防演習疏散時間皆達到原設定目標 5 分鐘，並超越達到 3 分鐘。



## 1.2.2 重大性議題鑑別

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，進行重大性議題分析，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。

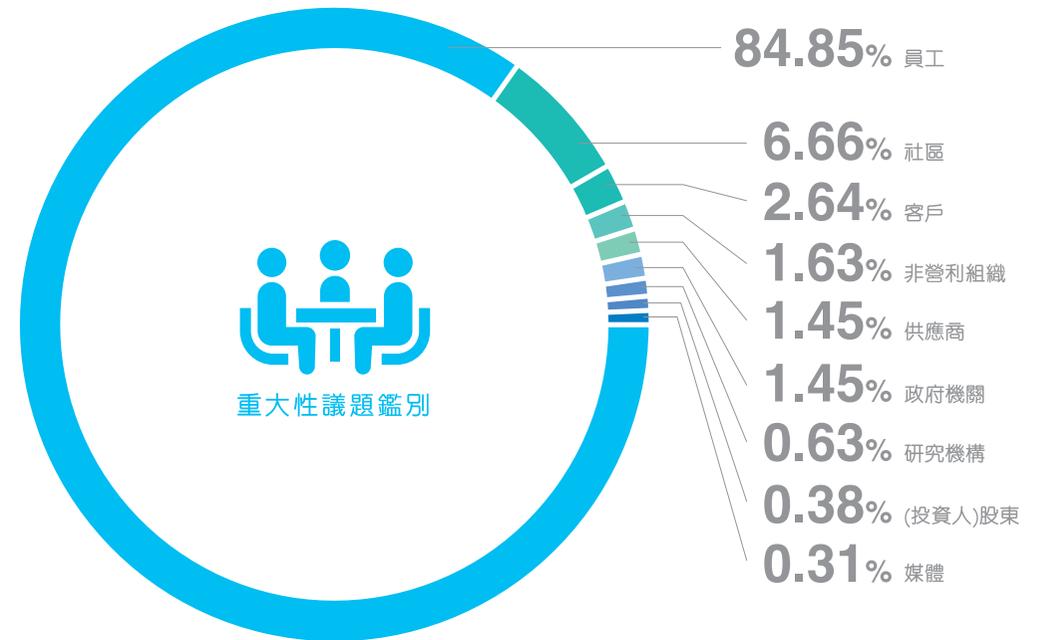


### 鑑別

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會關注的永續議題。為確保重大性議題產出之客觀性、完整性與包容性，亦回顧前版報告書重大性議題矩陣、檢視國內外標竿同業的重大考量面，以及 GRI 揭露指標內容，才確認議題清單內容。最終歸納出 22 個永續發展相關議題，做為報告書重大性議題鑑別範疇。

### 排序

永續發展相關議題之排序評估方式乃根據各議題於「影響利害關係人評估及決策的程度」和「企業於經濟、環境與社會產生之衝擊程度」兩大面向之程度，分析出各議題的重大性，以進行議題的初步排序。今年我們持續透過外部問卷蒐集重要利害關係人的意見，讓評估的資料更具代表性。回收內外部有效問卷共 1,591 份，包含員工 (1,350 份) 和外部 8 類利害關係人 (241 份) 的問卷意見，經由統計與量化分析鑑別各議題之影響與衝擊程度，產生初步重大性議題矩陣。



## 確認

為確保重大性議題的鑑別結果符合 GRI 完整性及利害關係人包容性原則，光寶環境及企業社會責任委員進行初步重大性議題鑑別結果檢視並且依據國際標竿分析、永續趨勢、以及台灣高鐵發展策略等因素，將「產品與服務考量生命週期」、「公司治理」、「人才吸引與留才」、「氣候變遷策略」等 4 項議題提高重大性。調整後的結果也邀請執行長再次進行檢視，經討論並確認重大性矩陣。我們將上述 22 個永續議題依位置分為重要衝擊、次要衝擊，與輕度衝擊，並依據鑑別結果作為報告書架構，來回應利害關係人。

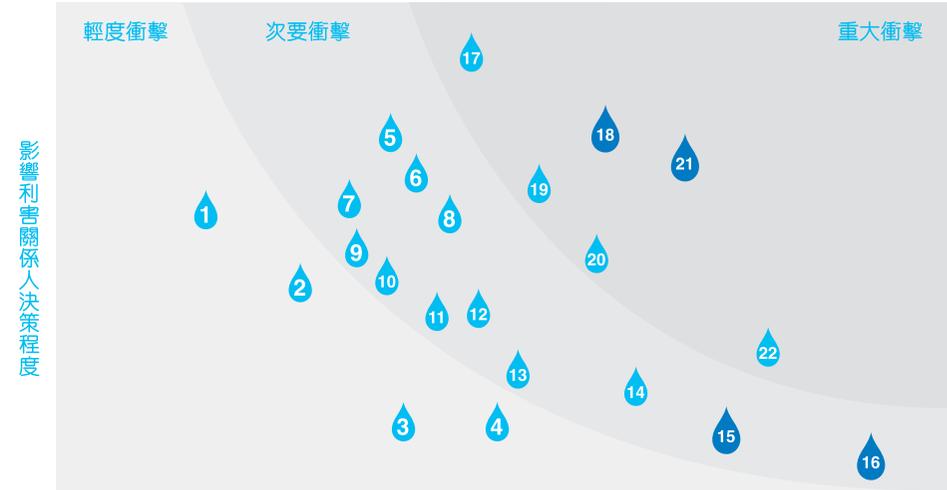
22 個議題中共有 6 項為重要衝擊議題、13 項為次要衝擊議題，以及 3 項為輕度衝擊議題。其中「重要衝擊議題」與「次要衝擊議題」為本報告書的重大性揭露範疇，輕度衝擊議題中的項目則視為非重大性議題，原則上將不在本報告書中進行揭露，但若非重大性議題會影響重大性議題之呈現，則仍會在報告書中做適度的說明與揭露。

另外，我們也依據重大性議題的內容，對應出相關 GRI 的揭露指標，並且歸類出 11 項屬於光寶科技的專屬議題，於報告書中回應。

## 檢視

我們期望透過企業社會責任報告書，做為光寶永續願景的進度檢視與績效呈現，同時與利害關係人保持雙向且即時的多元溝通管道，以確實掌握利害關係人的需求及期待，從企業社會責任目標以及例行工作主動回應其所關注的議題。下一版報告書出版時，我們將重新檢視重大性議題矩陣，並視情況規劃與利害關係人進一步之溝通，以確認是否需要進行調整。

## 光寶科技 2017 年度重大主題分析



光寶對整體社會的ESG衝擊程度

### 輕度衝擊

1 社會參與	2 企業形象	3 原物料管理	4 水資源管理
--------	--------	---------	---------

### 次要衝擊

5 供應鏈管理	6 隱私權與資料安全	7 風險管理	8 數據安全與客戶隱私
9 客戶關係管理	10 多元性與包容性	11 產品品質與安全	12 人才吸引與留才
13 廢棄物管理	14 人才培育與教育訓練	15 營運能源效率	16 氣候變遷策略

### 重大衝擊

17 誠信與法遵	18 公司治理	19 職業安全衛生	20 人權
21 產品與服務考量生命週期		22 勞雇關係與勞工平等待遇	

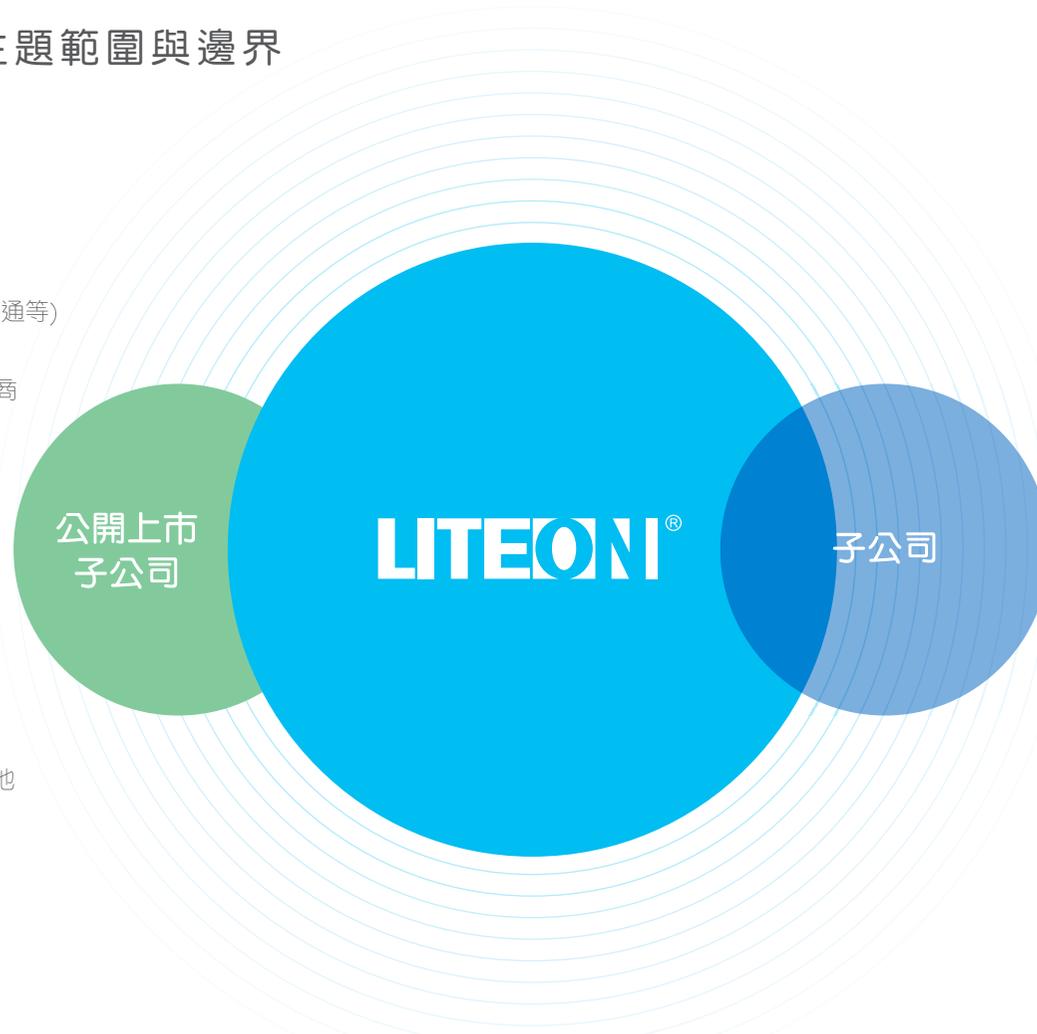
### 1.2.3 報告書重大主題範圍與邊界

#### 主要客戶

- 電子(手持裝置、電腦及網通等)及家電設備品牌商
- 電子及家電設備代工製造商

#### 社區

- 光寶總部及營運據點所在地



#### 供應商

- 電子零組件製造商
- 包材製造商
- 原物料(如鋼鐵、銅及錫等)
- 加工製造商
- 生產設備製造商

#### 外包商

- 電子零組件製造商

■ 組織內 ■ 組織外

在鑑別出利害關係人關切之 22 個議題後，經由 CESR 委員會討論之後，選定 6 項重大衝擊及 5 項次要衝擊為本年度重大議題，並全面完整揭露於本報告書內，其餘議題以自願性揭露方式呈現。界定出相關考量面涵蓋之範疇以確保光寶資訊揭露透明度及其延伸影響之範圍以呈現完整光寶價值鏈。因各指標涵蓋之範圍不盡相同，光寶以最大範圍呈現考量面邊界。各指標揭露程度將於報告書各章節中說明。

## 永續議題之重大主題對照表

○間接衝擊 ◎商業衝擊 ●直接衝擊

重要性	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		
重大衝擊	產品與服務考量 生命週期	GRI 301: 物料	4.5 主要原物料流	62											
		GRI 303: 水	4.4 水資源節約	61	●	●	○	○							
重大衝擊	公司治理	GRI 201: 經濟績效	2.1 公司概況	25											
			5.4 權益保障	77											
			5.6 樂活光寶	82											
			6.1 社會共融政策	88											
		GRI 205: 反貪腐	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36	●	◎		●	●				○		
			3.4.1.3 供應商永續規範	45											
			5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會	74											
		GRI 405: 員工多元化與平等機會	2.2.1 董事會	29											
			5.2.1 員工結構及分佈	67											
			5.4 權益保障	77											
重大衝擊	誠信與法遵	GRI 205: 反貪腐	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36											
			3.4.1.3 供應商永續規範	45											
			5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會	74											
		GRI 206: 反競爭行為	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36											
		GRI 307: 有關環境保護的法規 遵循	4.1.2 環境支出	53	●	●	○	◎	○				○		
		GRI 416: 顧客健康與安全	3.5.3 產品安全衛生	50											
		GRI 417: 行銷與標示	3.2.2 產品認證	43											
		GRI 418: 客戶隱私	2.5 資訊安全與隱私權管理	38											
GRI 419: 社會經濟法規遵循	2.4.1 違反勞動基準法說明	37													
重大衝擊	職業安全衛生	GRI 403: 職業安全衛生	5.6.3 職業安全與衛生	85	●	◎	◎		○						
重大衝擊	勞雇關係與勞工平 等待遇	GRI 202: 市場地位	5.2.1 員工結構及分佈	67											
			5.4 權益保障	77											
		GRI 402: 勞 / 資關係	5.4 權益保障	77											
			GRI 407: 結社自由與團體協商	3.4.3 供應商管理機制	48										
				5.5 員工關係	79	●	◎	◎		○		○	○	○	
5.6.2 多彩多姿的員工休閒活動 行為守則規範委員會	84														
GRI 409: 強迫或強制勞動	3.4.3 供應商管理機制	48													
	5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會	74													

## 永續議題之重大主題對照表 (續)

○間接衝擊 ◎商業衝擊 ●直接衝擊

重要性	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
重大衝擊	人權	GRI 405: 員工多元化與平等機會	2.2.1 董事會	29									
			5.2.1 員工結構及分佈	67									
			5.4 權益保障	77									
		GRI 406: 不歧視	5.4 權益保障	77									
			5.5 員工關係	79									
		GRI 408: 童工	3.4.3 供應商管理機制	48									
			5.1 員工政策	66									
			5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會	74	●	◎	◎		○	○		○	○
		GRI 407: 結社自由與團體協商	3.4.3 供應商管理機制	48									
			5.5 員工關係	79									
5.6.2 多彩多姿的員工休閒活動	84												
GRI 409: 強迫或強制勞動	3.4.3 供應商管理機制	48											
	5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會	74											
GRI 412: 人權評估	5.3 員工發展與教育訓練	75											
次要衝擊	供應鏈管理	GRI 204: 採購實務	3.4.3 供應商管理機制	48									
		GRI 308: 供應商環境評估	3.4 供應鏈管理	45									
		GRI 414: 供應商社會評估	3.4 供應鏈管理	45	●	◎	●	◎	○				
3.4.2 供應鏈風險管理	46												
3.4.3 供應商管理機制	48												
次要衝擊	隱私權與資料安全	GRI 418: 客戶隱私	2.5 資訊安全與隱私權管理	38	●	●	●					○	
次要衝擊	氣候變遷策略	GRI 201: 經濟績效	董事長及集團總執行長的話	5									
			4.2 氣候變遷與全球暖化之因應	54	●	◎	○	○	○		◎	○	○
GRI 305: 排放	4.3 溫室氣體減緩	55											
次要衝擊	數據安全與客戶隱私	GRI 417: 行銷與標示	3.5.3 產品安全衛生	50									
			●	●	◎	◎				○			
GRI 418: 客戶隱私	2.5 資訊安全與隱私權管理	38											
次要衝擊	營運能源效率	GRI 302: 能源	4.1 永續環境承諾與政策	52									
			4.3.2 節能措施	57	●	◎	◎		○	○		○	
			4.3.3 直接能源及間接能源消耗	58									

# 2

## 公司治理

創新、誠信

客戶滿意、卓越的執行力



第四屆公司  
治理評鑑前5%



2017年員工總數  
51,879人



2017年營收  
NT\$2,146億元



AAA產品責任風險認證  
累計16個廠



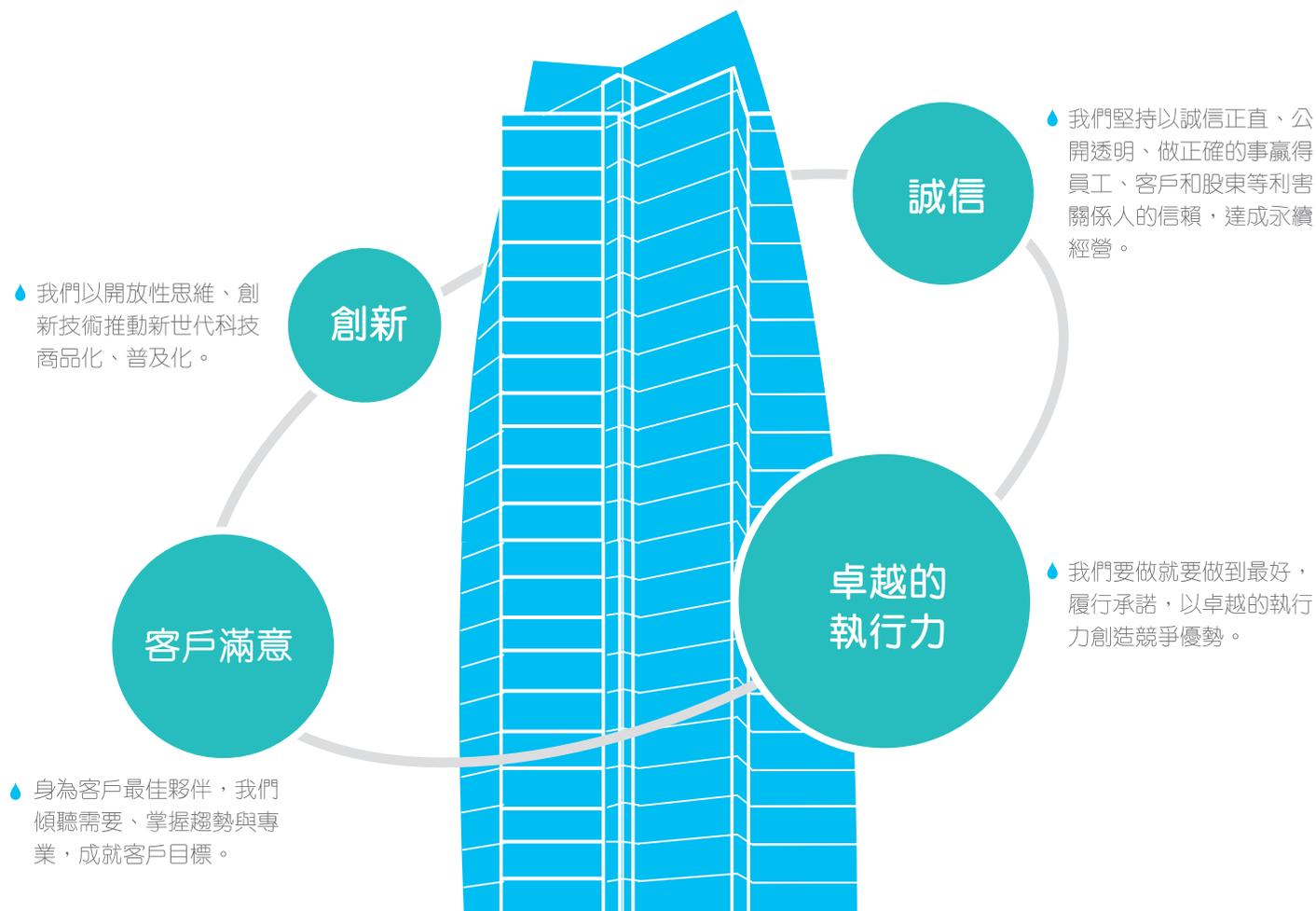
董事長辦公室  
檢舉通報窗口

## 2 公司治理

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。

### 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。



## 具體行動與成果

「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。

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%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 設立直通「董事會」之檢舉申訴管道</li> <li>- 訂定董事會暨功能性委員會績效評估辦法</li> <li>- 設置公司治理工作小組及誠信經營工作小組</li> <li>- 揭露具體股利政策</li> <li>- 年度財務報告提前至會計年度結束後兩個月內公布</li> <li>- 成長策略委員會成員半數以上為獨立董事</li> </ul>	證交所評鑑公司治理 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 第二屆前 5%</li> <li>- 第三屆 6%-20%</li> <li>- 第四屆前 5%</li> </ul>
所有廠區皆通過產品責任風險 AAA 認證之目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2017 年 AE 無錫廠及力信惠州廠榮獲安達集團 (ACE Group)</li> <li>- AAA 產品責任風險認證</li> </ul>	累計共 16 個廠區通過 AAA 產品責任風險認證
主要營運地區新人訓練納入公司治理相關課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 重整並強化新人訓練包含公司治理相關課程</li> </ul>	所有主要營運地區新人訓練已包含公司治理相關課程
台灣地區所有間接員工實施公司治理課程* 複訓)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 月份完成 e-Learning 公司治理課程* 更新及上線</li> <li>- 法務部最高主管直接對業務與客戶或供應商接觸的員工講解反托拉斯法案例</li> <li>- 制定台灣地區間接員工公司治理課程受訓規範</li> </ul>	台灣地區公司治理課程* 複訓完成率 92.9%

## 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* 複訓率至 99%)	2018

\* 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

## 2.1 公司概况



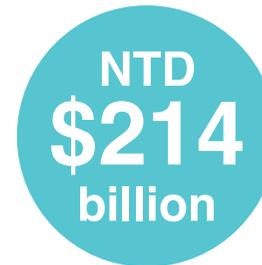
公司全名：光寶科技股份有限公司 | 股票代號：2301

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、手持式機構件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 元件與戶外 / 汽車照明、車用電子、智慧醫療與工業自動化等領域轉型，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。

1. 光寶產品與發展請參看光寶網站產品總攬網頁：[WWW.LITEON.COM/ZH-TW/PRODUCT/372](http://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/PRODUCT/372)、產品生產量及銷售量請參考 2017 年度年報 97 頁。
2. 詳細經營狀況及財務表現含負債、權益之資產及盈餘保留等相關資訊，請參考光寶 2017 年度年報揭露於公司網站 [WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9](http://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9)
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 2017 年度年報 78-79 頁
4. \* 根據 Micro-Tech Consultants 2018 年 3 月出版之報告
5. \*\* 2016 及 2017 數據根據財務年報調整為母公司數據



2017年營收NT\$2,146億元  
2016年：NT\$2,296億元  
2015年：NT\$2,169億元



2017年營業淨利NT\$83.4億元  
2016年：NT\$127.1億元  
2015年：NT\$86.5億元



2017年每股獲利NT\$1.13元  
2016年：\$4.05元  
2015年：NT\$3.10元



2017年股東權益報酬率3.59 %  
2016年：12.40%\*\*  
2015年：9.57%\*\*

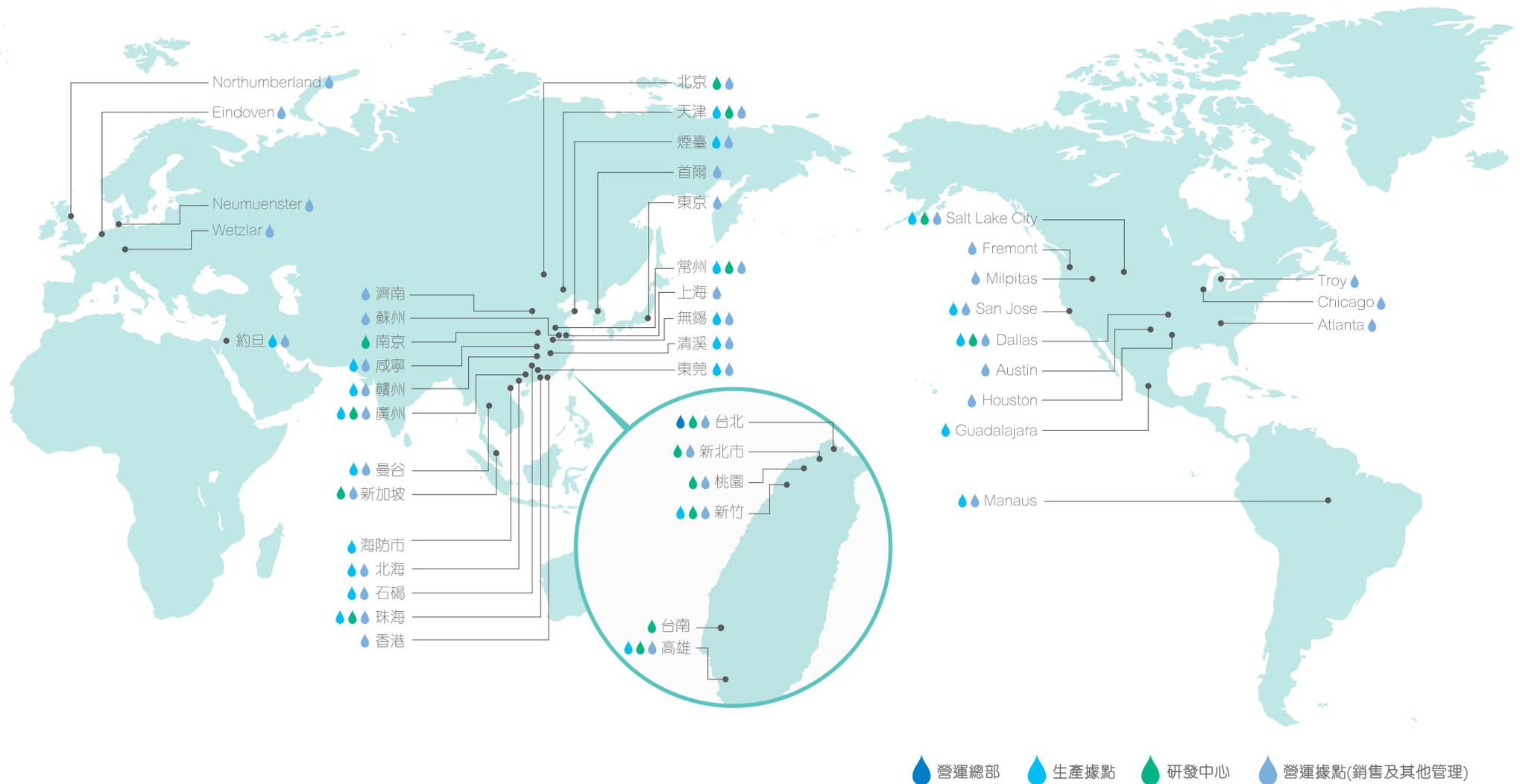


2017年所得稅費用NT\$7.4億元  
2016年：NT\$32.7億元  
2015年：NT\$26.9億元



2017年全球第二大電源供應器供應商  
2016年：第二大  
2015年：第二大

### 2.1.1 2017 年光寶全球主要據點



## 2.1.2 主要股東名單

2018年4月24日

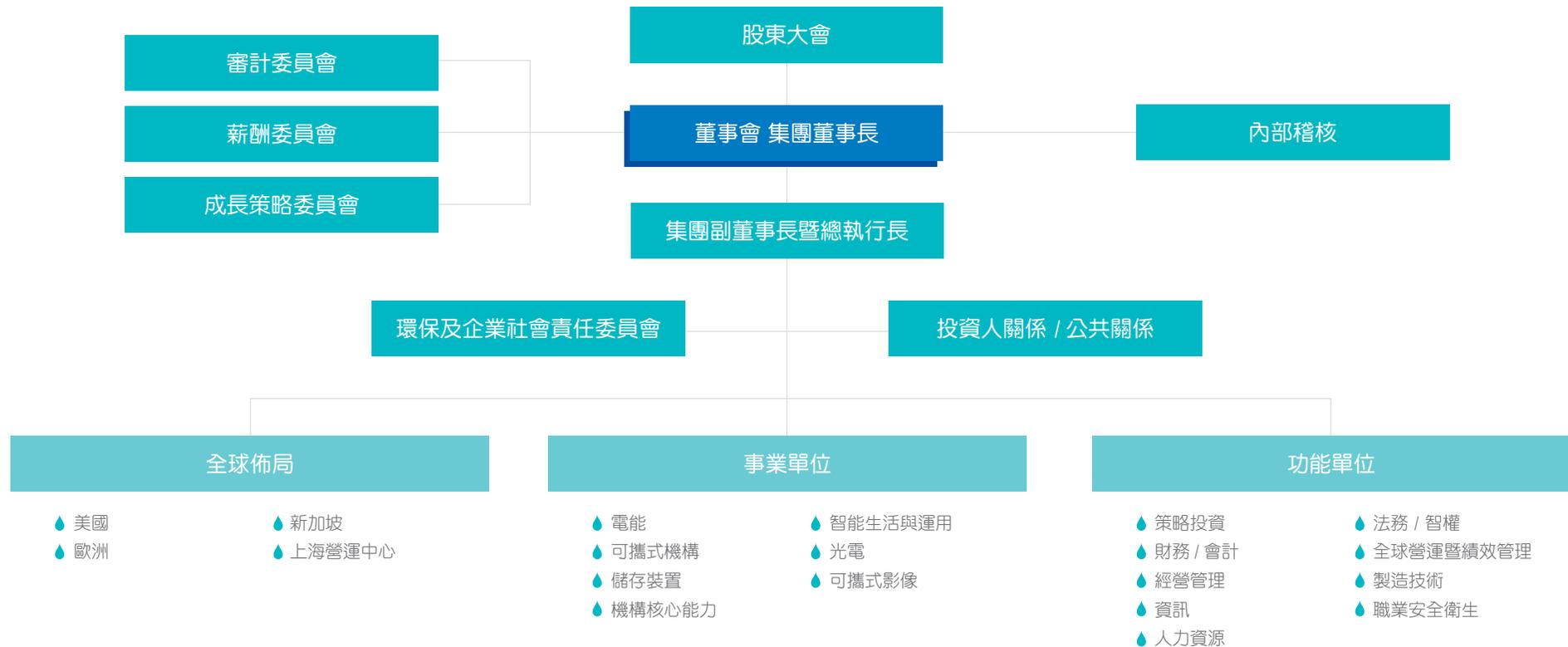
股東名稱	持有股數	持股比例
1. 臺灣銀行受託保管希爾契斯特國際投資人國際價值股票信託投資專戶	101,740,857	4.33%
2. 大榮投資股份有限公司	85,402,698	3.63%
3. 宋恭源	79,302,560	3.37%
4. 臺灣銀行受託保管希爾契斯特國際投資人國際價值股票集團信託投資專戶	55,220,953	2.35%
5. 群益金鼎託管群益託管有限公司投資專戶	51,584,000	2.19%
6. 大松投資股份有限公司	47,088,399	2.00%
7. 富邦人壽保險股份有限公司	47,000,000	2.00%
8. 明興投資股份有限公司	46,905,330	2.00%
9. 源實開發投資股份有限公司	39,473,599	1.68%
10. 臺灣銀行受託保管希爾契斯特國際投資人國際價值股票應稅信託	36,446,459	1.55%
11. 政府基金及相關股東		
- 新制勞工退休基金	25,902,142	1.10%
- 勞工保險基金	25,582,982	1.09%
- 公務人員退休撫卹基金管理委員會	19,149,503	0.81%
- 中華郵政股份有限公司	16,146,973	0.69%
- 舊制勞工退休基金	11,661,462	0.50%
- 國民年金保險基金	10,791,712	0.46%
- 臺灣銀行股份有限公司公教保險部	3,064,846	0.13%
政府基金及相關股東合計持股	112,299,620	4.78%

## 2.1.3 公協會會員

光寶積極參與產業及研發技術等公協會活動，藉由各參加公協會定期或不定期會議交流，形成與業界成員溝通橋樑。

類別	台灣	中國大陸	泰國及其他地區
產業	<ol style="list-style-type: none"> <li>財團法人資訊工業策進會</li> <li>光電科技工業協進會(常務董事)</li> <li>台北市電腦商業同業公會(常務理事)</li> <li>台灣區電機電子同業工會(常務監事)</li> <li>台灣照明委員會</li> <li>台灣光電半導體產業協會(理事長)</li> <li>台灣醫療暨生技器材工業同業公會</li> <li>台灣區照明燈具輸出業同業公會</li> <li>亞洲物聯網聯盟</li> <li>台北市電子零件商業同業公會</li> <li>台灣車聯網產業協會</li> <li>車輛工業同業公會</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>國際固態照明聯盟</li> <li>中國大陸國家半導體照明工程研發及產業聯盟</li> <li>廣州開發區電子及通信行業協會</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Electronic &amp; Computer Employers' Association (泰國)</li> <li>Chai-Klong Personnel Management (泰國)</li> </ol>
研發及技術	<ol style="list-style-type: none"> <li>台灣資訊儲存技術協會(理事)</li> <li>台灣物聯網產業技術協會(理事)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>中國電子儀器行業協會防靜電裝備分會</li> <li>江蘇省電子學會 SMT 專業委員會</li> <li>開放數據中心委員會(高級供應商會員)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Open Compute 計畫</li> <li>Wi-Fi 聯盟</li> <li>高清晰度多媒體介面組織</li> </ol>
其他	<ol style="list-style-type: none"> <li>社團法人中華民國企業永續發展協會(常任會員)</li> <li>台灣企業永續論壇</li> <li>台北市內湖科技園區發展協會(理事)</li> <li>中華民國內部稽核協會</li> <li>社團法人中華公司治理協會</li> <li>中華民國全方位照護學會</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>江蘇省質量管理協會</li> </ol>	

## 2.2 公司治理組織



與 2016 年相較，公司組織並無重大改變。詳細組織功能說明請參看光寶 2017 年度年報（第 12 頁）[WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9](http://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9)

2007 年設置獨立董事取代監察人、成立「審計委員會」，並分別於 2008 年及 2010 年先後於董事會下成立「薪酬委員會」及「成長策略委員會」。光寶董事會、審計委員會、薪酬委員會及成長策略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」及「成長策略委員會組織規程」之規定執行，其職責及相關說明如下：

## 2.2.1 董事會

本公司董事(含獨立董事)之選舉遵循「董事選舉辦法」,依公司法第一百九十二條之一規定,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審議其符合董事(含獨立董事)所應具備條件後,送請股東會選任之。

現行董事會成員共計十席,所有董事均為股東投票產生,董事組成有董事長、六席法人董事代表,分別為源泰投資、多加投資、大松投資及源寶開發投資股份有限公司法人董事代表,及三席獨立董事:

本公司董事會成員多元化,具備不同專業背景或工作領域,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、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網站(WWW.LITEON.COM)中查詢到相關資訊。

依光寶「董事會議事規範」董事會至少每季開會一次。2017年度董事會共召開10次會議,董事會議出席率(包含親自及代理出席)為100%。

### 光寶董事會成員

### 性別

董事長	宋恭源	
副董事長	源泰投資 代表人:陳廣中	
董事	多加投資 代表人:林秉祺 大松投資 代表人:盧克修 大松投資 代表人:宋明峰 源寶開發 代表人:陳忠雄 源寶開發 代表人:李朝福	男
獨立董事	張孝威、楊耀武、薛明玲	

註:大松投資自2017年10月19日指派宋明峰擔任其董事代表人

## 2.2.2 審計委員會

主席：薛明玲獨立董事

成員：張孝威獨立董事、楊耀武獨立董事

審計委員會由全體獨立董事組成，成員有三位，負責協助董事會審議公司財務報表、內部控制制度、稽核業務、會計政策與程序、重大之資產交易、會計師聘任及財務、會計及內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司經營符合政府相關法令與實務規範。

有效的內部控制體系及稽核作業是良好公司治理之基石，為維護有效的內部控制制度，特別是風險管理、財務和營運控制，審計委員會定期聽取或審閱內部稽核人員報告稽核業務，並定期評估簽證會計師之獨立性，確保誠實、正直的會計、審計以及財務報導。

- 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通方式透過審計委員會或單獨與獨立董事會議或郵件方式溝通，溝通事項內容如下：
  - 稽核主管向審計委員會報告內部控制制定及修改。
  - 稽核主管向審計委員會報告年度內控自檢工作之執行及結果。
  - 稽核主管向審計委員會報告年度稽核計畫與執行結果。
  - 稽核主管向審計委員會報告每次稽核行動之發現及追蹤缺失改善之情形。
  - 稽核主管提供審計委員會了解相關證券法規之新增及修訂。
  - 稽核主管就審計委員會交辦之專案稽核工作之執行及結果提出報告。
  - 簽證會計師於每季審計委員會會議中，針對當季或年度財務報告查核或核閱結果提出報告，以及相關法令之立法或變更事項進行溝通。
- 獨立董事與稽核主管、會計師溝通狀況良好，2017 主要溝通事項可自公司網站 [WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/313](http://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/313) 查詢。

依光寶「審計委員會組織規程」審計委員會至少每季開會一次。2017 年度，審計委員會共召開 9 次會議，委員會議出席率（包含親自及代理出席）為 100%。

## 2.2.3 薪酬委員會

主席：張孝威獨立董事

成員：楊耀武獨立董事、薛明玲獨立董事

為了持續強化公司治理並接軌國際標準，光寶於 2009 年成立薪酬委員會，由董事會授權，以監督及審議公司整體薪酬政策及計劃，並擁有決議權，此為國內上市公司率先、並高度授權薪酬委員會之制度，成為國內企業公司治理領先指標。

薪酬委員會監理範圍包含董事、全體高階主管及經理人之績效評估及薪資報酬之政策、制度，受薪酬委員會與光寶「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」規範，並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，制訂薪資政策，以及員工激勵、酬勞計劃等。光寶薪酬委員會成員共三名，由三位獨立董事擔任，以維持薪酬委員會之獨立、專業與公正性，並避免委員和公司間利益衝突的風險。

薪酬委員會定期檢討本公司之薪酬政策及計劃，以確保可以吸引、激勵及留任公司所需之專業人才。本委員會每年審議關於董事、總執行長及經理人之績效評估與薪資報酬及員工酬勞。

依光寶「薪酬委員會組織規程」，薪酬委員會每六個月應至少召開會議一次，2017 年度薪酬委員會共召開 2 次會議。

地區	最高委任經理人與中位數薪酬年薪 <sup>**</sup> 比率	最高委任經理人與中位數薪酬調薪幅度比率
台灣 <sup>*</sup>	9139%	0.0%
巴西	1217%	22.1%
中國大陸 <sup>***</sup>	603%	30%
泰國	396%	298%

<sup>\*</sup> 薪酬含本薪、伙食津貼、固定獎金及員工酬勞（分紅），揭露資訊範圍為母公司

<sup>\*\*</sup> 年薪以 12 月底在職員工薪酬推估

<sup>\*\*\*</sup> 中國大陸依東莞 / 廣州 / 常州 / 北海 / 天津五個主要廠區資料推估

## 2.2.4 成長策略委員會

主席：楊耀武獨立董事

成員：陳廣中董事、盧克修董事、張孝威獨立董事、薛明玲獨立董事

為強化並加速光寶暨集團之成長，於 2010 年設立成長策略委員會，由董事會授權，指導並審議本公司暨集團整體成長策略，並預審本公司暨集團之重大投資案，並將決議事項定期向董事會提報之。

光寶成長策略委員會指導及協助評估之範圍包含光寶、其子公司與指定事業部門。本委員會由本公司 5 名董事組成，召集人暨委員之人選由董事會指派之。

依光寶「董事會成長策略委員會組織規程」成長策略委員會每六個月應至少召開會議一次，2017 年度，成長策略委員會共召開 2 次會議，委員會議出席率（包含親自及代理出席）為 100%。

### 董事會及各功能性委員會績效管理

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，依光寶「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」\*，2017 執行之績效評估結果已於 2018 年度第一次董事會及相關功能性委員會報告。2017 執行之績效評估結果以及會議出席情形已公佈於公司網站 [WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/312](http://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/312)

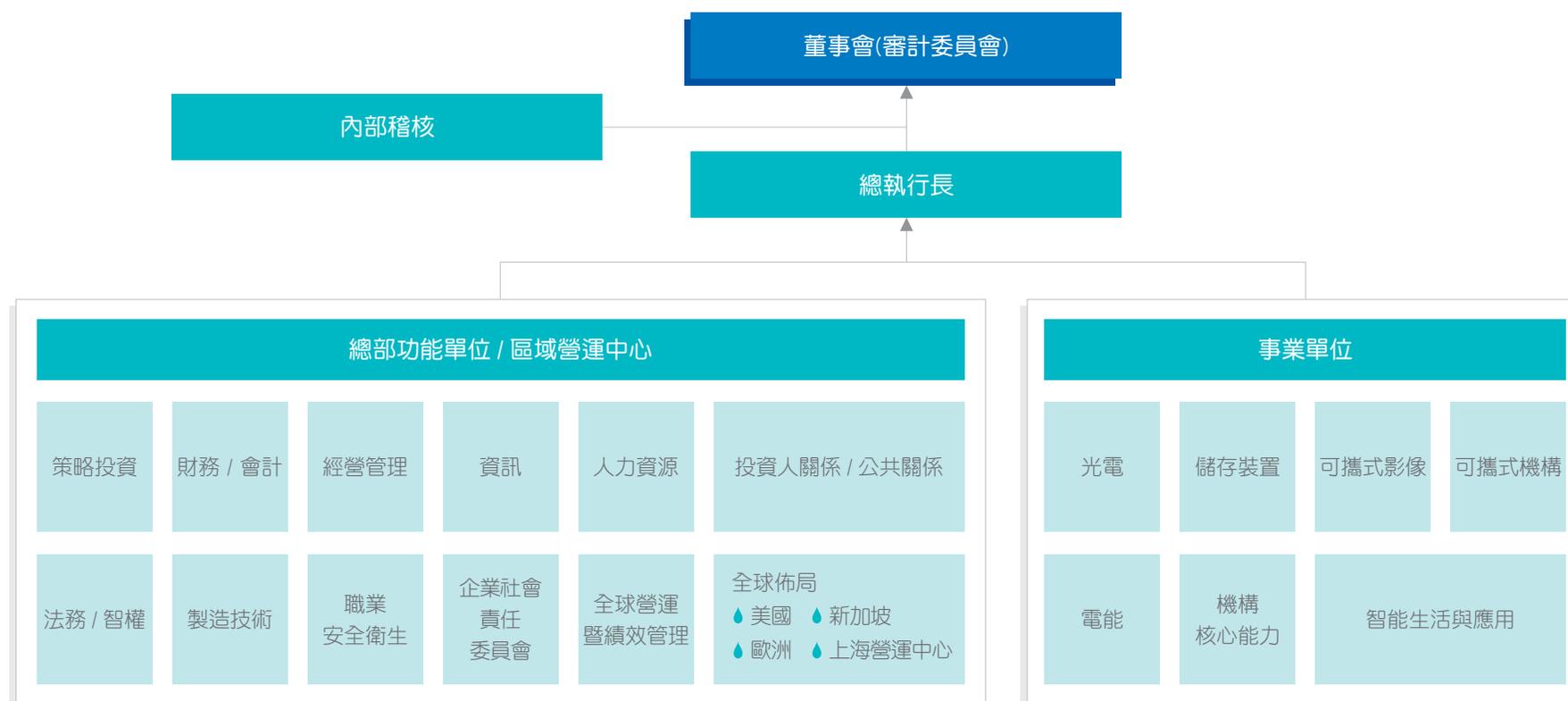
\*「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」公布於 [WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/CORPORATEGOVERNANCE](http://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/CORPORATEGOVERNANCE)

## 2.3 企業風險管理

面對營運規模國際化，受到全球經濟環境變化的衝擊與挑戰也日益複雜，光寶辨識可能影響企業永續發展的相關風險，擬訂相關管理策略與因應措施，以降低營運中斷的可能風險。為客戶、股東、員工及社區等利害關係人，持續創造經濟、環境及社會永續價值的目標而努力。在實現目標的過程中，光寶以完整的風險管理組織架構及落實的推展層次，根據策略、財務、營運及危害等四大面向做風險評估後，選出前三大高風險控管事項。鑑別、掌握企業經營所需關注的風險，並透過風險轉移、削減及避免，將可能的風險降至最低並轉化成為營運契機。

### 2.3.1 風險管理之組織架構

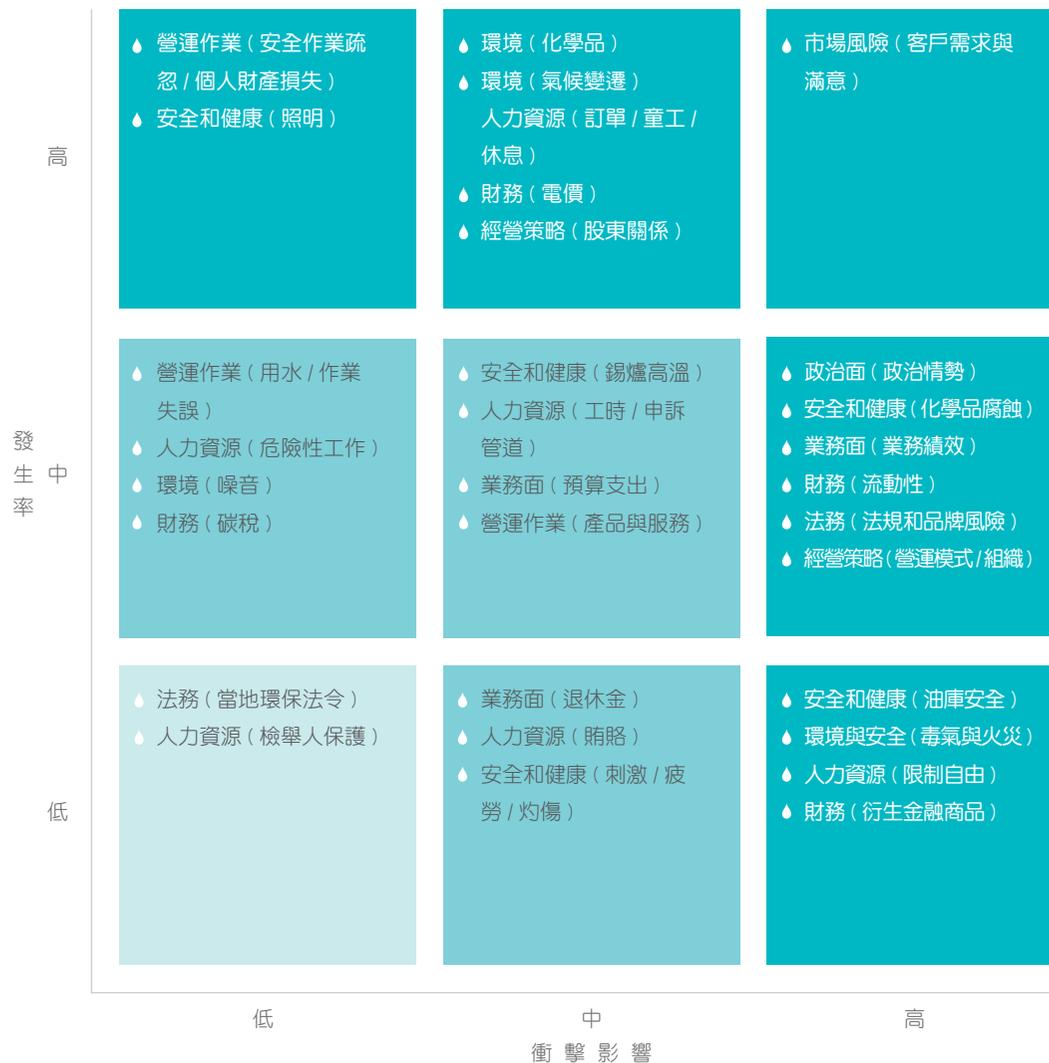
光寶依循既有的管理組織體系及內部控制循環，以最具成本效益的方式，積極面對與管控營運過程所應考量之風險；風險管理的最高主管為總執行長親自擔任。



## 2.3.2 風險管理循環

我們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並將其歸納為「外部風險」、「營運風險」及「公開資訊風險」等三大類型；依分類項目鑑別出高、中、低三級風險，並建立風險地圖以利識別。藉以使組織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，期以降低風險發生損失的機率及程度。

「外部風險」係指由外部因素所致；「營運風險」係指與功能組織運作相關之類別；「公開資訊風險」係指營運運作所需公開資訊所致的風險。而光實透過組織關鍵目標的設定，評估關鍵性的重大風險項目，以採取移轉、接受、降低及規避等必要行動，而為降低發生損失的機率及程度，採取比保險更積極的風險管理機制，依序逐廠導入「AAA 產品責任損失控制計畫」，強化產品製造及銷售的風險管理機制。另外，我們亦將長期新興風險的識別和管理納入企業風險管理計劃專案。



### 2.3.3 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所有基地廠區，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。

透過系統性的評等及稽核制度，並可有效反映各生產基地風險現況及風險等級，不僅有效提升各廠區風險管理意識、發現潛在與可能之危險因子，並量化各廠區風險等級並設定工作目標；短期而言，可排除立即發現之風險，長期經營，管理階層更可擬定風險控管及改善計畫，並分階段性實行。

為確保光寶營運持續能力，在災害衝擊發生時，能迅速恢復營運，維持卓越的競爭力，光寶推行營運持續管理系統，發展及建立營運持續計畫（Business Continuity Plan, BCP）以達下列效益：

- 提升組織復原能力維持營運持續，降低總體營運風險，保持高度競爭力。
- 成為關鍵客戶下單之重要依據，鞏固、甚至增加市場佔有率。
- 保護公司價值及商譽，保護股東權益。
- 降低供應鏈管理成本，創造產業供應鏈之產業服務價值。

### 2017 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>請參閱 2017 年財務年報第 4 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> <li><a href="http://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9">WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9</a></li> </ul>
	經營管理	
	法務	
	稽核	
	企業投資	
	公共關係 / 投資人關係	
環境面	供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保產品與供應鏈不含來自衝突地區的礦石</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「集團行為準則」、「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>
	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	環保法令日趨嚴峻	<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劃</li> </ul>
	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>

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。

## 長期新興風險管理

### 環境風險管理

光寶依據國際研究報告、產業趨勢、2°C情境分析與不確定性，並考量氣候變遷面相下的國際協議、環境法規等因素，經過企業內、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、長期影響，並衡量其風險的發生機率與對企業的衝擊程度，確立 2017 年主要氣候變遷相關風險為 (1) 市場變化與技術演進風險，(2) 法規與規範風險，(3) 聲譽風險，(4) 物理性災害風險。

### 法規與規範風險

氣候變遷下的趨勢，減碳議題、排放總量管制、碳交易市場等議題可能促使法規的新設與修訂，強化企業在環境資訊上的揭露與更嚴格的溫室氣體排放管制，促使企業進行更積極的減碳行動，可能導致企業營運成本的提高，改變光寶的產品、製程、與營運模式。

### 市場變化與技術演進風險

氣候變遷對於企業的影響不僅止於面對更嚴格的溫室氣體排放管制，低碳技術發展與多樣化的服務興起，可能影響消費者對產品的偏好，造成消費行為模式的改變，光寶將持續關注市場氣候變遷所造成的市場變化，進行綠色技術研發創新，適時反映消費者對於綠色產品的偏好。

### 聲譽風險

光寶的環境議題表現持續受到利害關係人的關注，其輿論可能影響企業品牌價值，導致客戶行為模式的改變，尤其對於環境議題特別敏感的市場，負面的影響可能導致消費者的購買行為，光寶將持續推動企業社會責任、履行環境承諾、強化環境資訊揭露，建立永續發展正面形象。

### 物理性災害風險

氣候變遷的影響可能造成全球氣溫上升與降雨型態改變，提升極端天氣事件發生的強度與頻率，可能形成包含洪災、坡地災害、旱災，並對維生基礎設施、水資源、土地使用、海岸線、生物多樣性、健康造成損害，進而對企業營運、員工、供應鏈產生衝擊。

在管控措施上，光寶透過管理循環運作，掌握並改善各項風險因子，以降低風險發生損失的機率及程度，並尋求氣候變遷風險的機會點，針對已辨識的主要風險，光寶制定因應措施以減緩氣候變遷所造成的企業衝擊，定時進行風險監督與管理，歸納出各項風險管控措施包括 (1) 綠色技術研發創新，發展高效低碳綠色產品，(2) 發展自動化節能技術及創新清潔能源，(3) 引入綠電計畫，強化能源效率管理，詳見 4.2 氣候變遷與全球暖化之因應。

### 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與第一階供應商皆進行永續性風險問卷調查，要求關鍵供應商需回覆永續性風險調查問卷。問卷調查完成後，針對鑑別出的高風險供應商，我們會進行進一步的風險評估，針對高風險的關鍵供應商，將進行現場稽核或要求其完成 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP)，而針對高風險的第一階供應商，會要求其完成回覆 RBA 自我評估問卷，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 3.3 供應鏈管理。

### 全球勞工法規變化

勞動法律法規修訂可能會導致支出增加從而影響我們的營運績效。如，台灣「勞動基準法一例一休」規定：勞工每週可以有一天的例假即為強制休假日、及一天保留彈性的休息日。法令施行後，勞動力成本相應增加並衝擊公司利潤以及毛利。此外，生產線員工班次的安排變得更加困難，可能難以滿足客戶要求的交期。

我們的因應方針是，請專人詳細介紹勞工法規的變化，開發調度員工班次的資訊管理系統，進行第二專長培訓課程，以及使用自動化系統取代人工。

## 2.4 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。為更臻強化法規遵循與公司治理，2017年董事會通過或修訂包含治理實守則、道德行為準則、誠信經營守則等與法規遵循有關之作業程序。

光寶要求員工、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。於業務活動執行、產品設計及採購業務等相關作業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自理課程。此外，執行責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 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各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，2017年執行狀況請參考2017年度年報第56頁。

### 檢舉通報系統

光寶設有內外部跨越高層之檢舉通報系統包含內外部通報窗口。2016年董事會通過董事長辦公室負責通報窗口及並依相關處理機制處理舞弊舉報相關議程。此外，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。為強化內控之管理，按時執行內部查核以及防弊。

內部設有舉報機制，若發現員工有虧操守或有違行為準則嫌疑情事，均可透過內部檢舉撥打分機 1234 專線、或電子信箱 1234@LITEON.COM 舉報。公司對於檢舉人身份及檢舉內容將確實保密，並積極查證與處理。確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重予以懲處。



外部通報窗口公佈於公司網站之企業社會責任網頁如下：

[www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/354](http://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/354)

## 聯絡資訊

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

舞弊舉報申訴案件由專責連絡人受理檢舉案件後，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，並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。

## 2017 年申訴受理狀況

2017 年透過外部申訴管道受理計 8 案，其中透過舉報電話 1 案、舉報信箱 1 案、舉報電子郵件 6 案，董事長辦公室舉報專案調查小組收到檢舉後立即啟動調查作業程序，目前結案 5 案，另有 3 案正在調查中。

## 員工貪腐訴訟事件案例

內部管制措施：

1. 新人及在職教育訓練會加強法遵觀念及定期發佈管理辦法宣導，讓他們瞭解內部控制對於公司的重要性。
2. 結案中情節較重大之案例如下：
  - 2.1 案例一：某事業單位處長疑有授受廠商招待及浮報差旅費情形，已提報查證結果予事業單位主管，因案件情節重大並予以解職。
  - 2.2 案例二：某事業單位經理向往來廠商索取好處，經查證屬實予以解職。
3. 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。

## 2.4.1 違反勞動基準法說明

時間	廠區	勞檢單位	違反法條
2017/1/4	中和	新北市政府勞動檢查處	第 30 條第六項
2017/1/18	高雄	經濟部加工出口區管理部	第 30 條第五款
2017/7/25	中和	新北市政府勞工局	第 30 條第六項

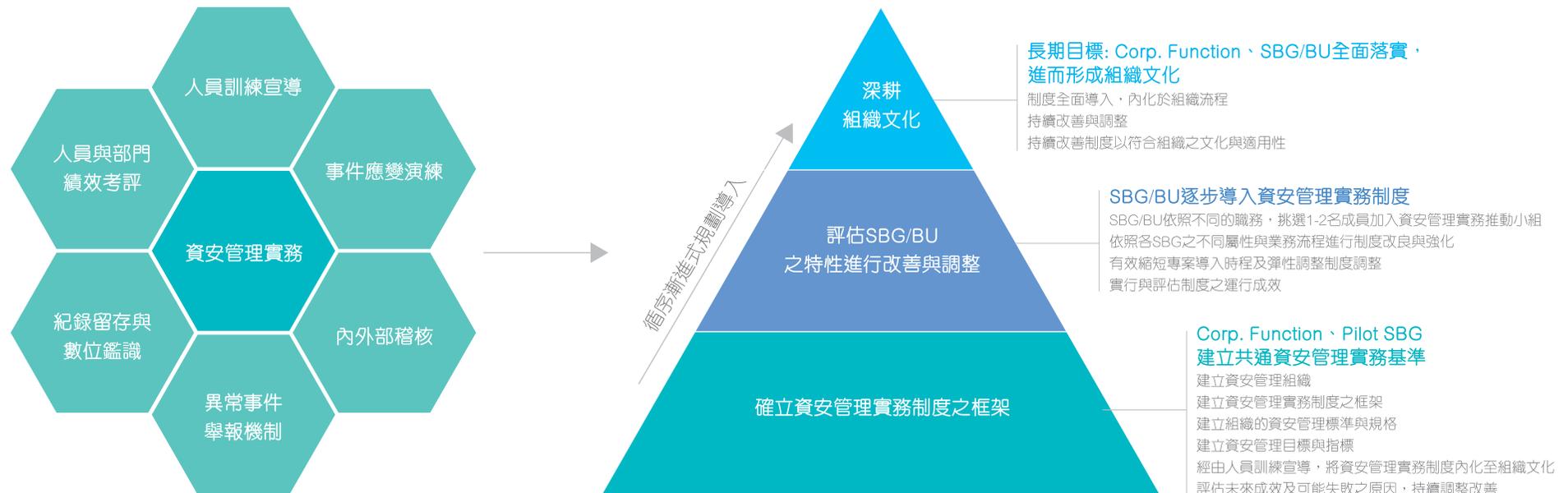
1. 上述第 30 條第五款即第六項違反事項主要為本公司因無上下班出勤記錄，而被勞動局處以罰鍰，對此公司已向勞動局說明本公司辦公室人員係採主管與員工互相尊重管理模式。本公司一向遵守法令規定，但因本公司在台灣的業務據點遍及北中南，人員交流頻繁；海外據點亦遍及全球，為利於全球業務順利進行，公司同意主管與員工得依業務需求調整合適的出勤時間，因此現階段仍無法符合法令的規範，但公司仍在尋求可行的方式，以期在未來能符合法令要求。
2. 以上訊息已公布於光寶公司網頁：  
[WWW.LITEON.COM/ZH-TW/JOINUS/269](http://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/JOINUS/269)
3. 中國區（含東莞 / 廣州 / 常州 / 北海 / 天津等主要廠區）及泰國區皆無違反當地勞工法令。

## 2.5 資訊安全與隱私權管理

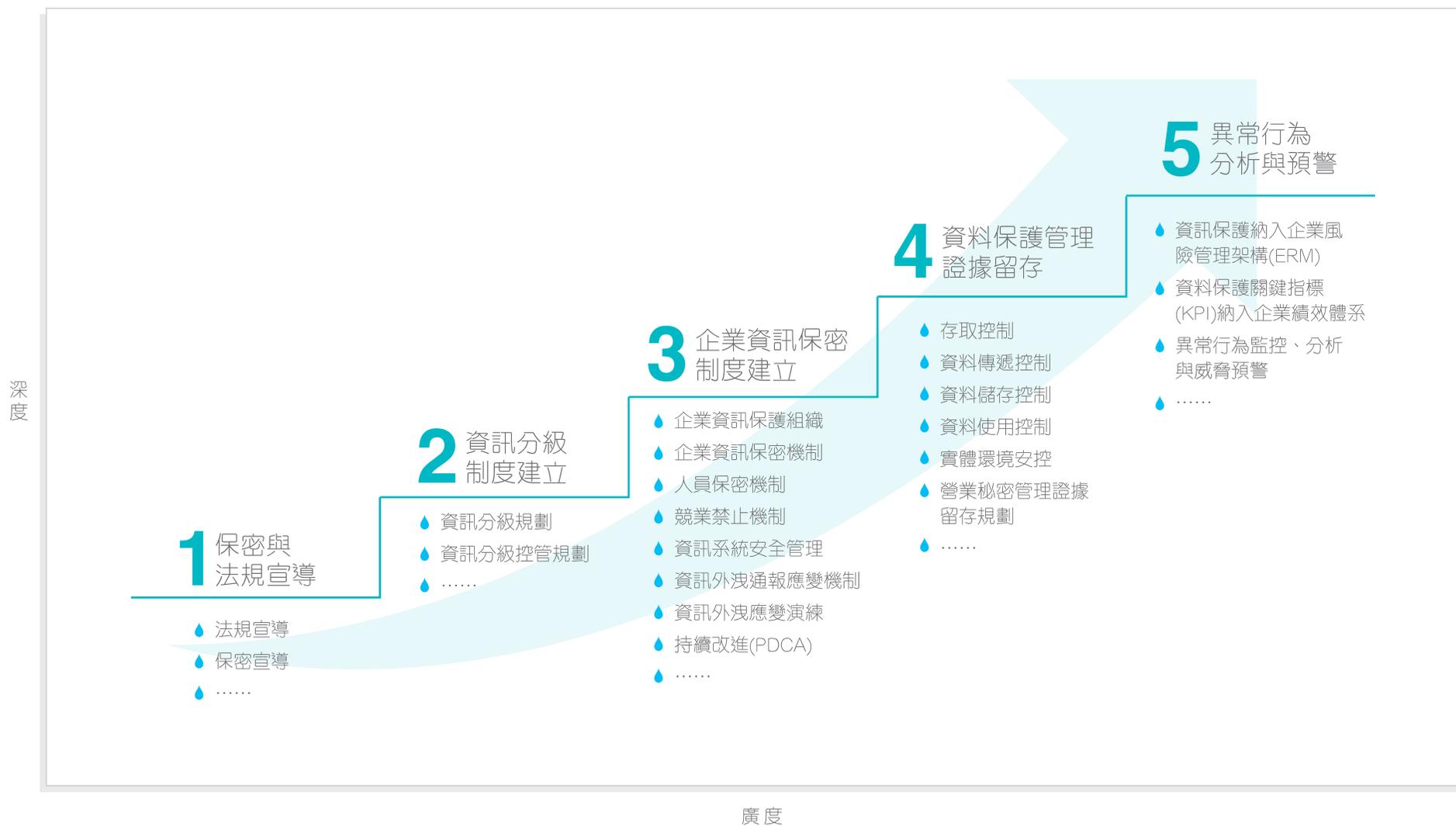
光寶保護信息安全範圍包括員工、客戶、供應商和股東以及營運相關資訊軟硬體設備。所有的資訊安全規章制度皆基於技術保障，應用程序和數據安全標準制定，並納入管理運作體系，以保障員工、供應商和客戶進行業務接洽時之隱私權保護與資訊安全維護。透過設立資訊安全監控系統建置執行弱點掃描預防外部駭客侵入與內部機密洩漏。資訊軟硬體設備管控包含網際網路及個人資訊設備，如桌上型電腦、筆記型電腦、平板電腦及智慧手等之資安防護網絡安全系統的建立，以落實個人資料、內部機密資料、客戶及供應商資料保護。

透過資訊安全管理系統與執行細則，確實管控並清楚定義職責與管理責任。在內部管控方面除透過光寶資安部門持續改善資安防護管理體系外，光寶新進員工報到當日即簽屬從業人員職業道德服務協議並接受資安教育訓練，且每年執行員工資訊安全相關教育訓練，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。2017年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

### 光寶資安管理策略與架構圖



## 資安管理推動與實施藍圖



# 3

## 綠色產品及價值鏈

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



主要電源產品降低  
碳排量26.2萬公噸



產品100%符合  
環保指令



客戶滿意度  
96%



永續供應鏈100%符合  
光寶行為準則

### 3.1 降低產品及價值鏈衝擊目標與策略

光寶長期秉持以產品生命週期思維基礎，融入降低環境毒害、減少用料、易組裝、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，並系統化整合已研發之產品，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，期望創造使用者更便利、安全及節能的生活。

2017 年目標	策略行動	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。	強化綠色供應鏈延伸責任管理，推行禁用物質管理系統	100% 符合
NB 鍵盤產品製程節水達 2 噸 / 天	製程及用料改善	節水 3 噸 / 天
減少機殼產品重量 30% 以上，以降低配銷運輸碳排。	採用產品減積減材、綠色包材設計	減重 32%
桌上型電腦能源轉換效率較 2015 年提升 2%	改善電路架構之產品節能設計	提升 2%
筆記型電腦之電源供應器、手機充電器其待機損耗較 2015 年降低 20%。	改善電路架構之產品節能設計	降低 >20%
提高機殼類產品樹脂回收比例達 25% 以上	提高產品可回收 / 易拆解比例	可回收比例 28%
客戶平均滿意度達 90% 以上	加速重大瑕疵處理及強化技術能力	整體滿意度 96%
永續供應鏈 100% 符合光寶行為準則含勞動、人權、環保等規範。	- 進行供應商稽核與評估，並追蹤至關鍵問題改善完成 - 進行供應商教育訓練	100% 符合
100% 不採用衝突礦產原料	- 要求供應商承諾採購非衝突礦產 - 執行供應鏈盡責調查	100% 未採用

#### 未來目標設定

未來目標	達成時間
伺服器電源管理系統轉換效率較 2016 年提升 2%	2023
客戶平均滿意度達持續維持 90% 以上	每年持續
高風險供應商 100% 完成 CSR 評估	2018
100% 不採用衝突礦產	每年持續

### 3.2 2017 綠色設計作為與成果



#### (1) 原料取得：

- 自 2010 年起擬訂「光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)：管制物質共計 218 項」及「綠色採購規範」，除內控外，也以採購要求上游供應商提出材料符合光寶合格供應鏈證明，同時主動配合全球品牌客戶，以落實「環境友善材料」的管理與使用。
- 桌上型電腦機殼獲得國內外環境標章或認證，符合 RoHS & REACH，協助客戶獲得 EPEAT 銀牌標章。
- 車用無線充電 (Wireless charger) 產品取得中國汽車材料資料系統 (CAMDS) 中《汽車產品回收利用技術政策》規範的汽車產品回收利用率和禁用 / 限用物質認證。

#### (2) 生產製造：

- 光碟機、磁性元件、桌上型電腦機殼、微型電腦及車用抬頭顯示器等產品，採減少零件數，或零件、模具共用，使製造階段減少物料投入，以及無工具易組裝 (如手轉螺絲或卡合拆解結構)、簡化生產步驟 (點焊改為模內雷射等) 設計，並透過導入自動化製程，縮短產線生產工時約 1/3 而提升產能外，並減少每單位產品製程用電量，降低產品碳足跡。
- 開發筆記型電腦鍵盤綠色製程，以噴漆印刷取代傳統人工噴漆，並改採隨噴即乾無須烘烤及清洗之漆料，每天節水量可達 3 噸，換算每件產品可節省 0.43 公升，並大量減少烘烤後清洗過程產生廢水。

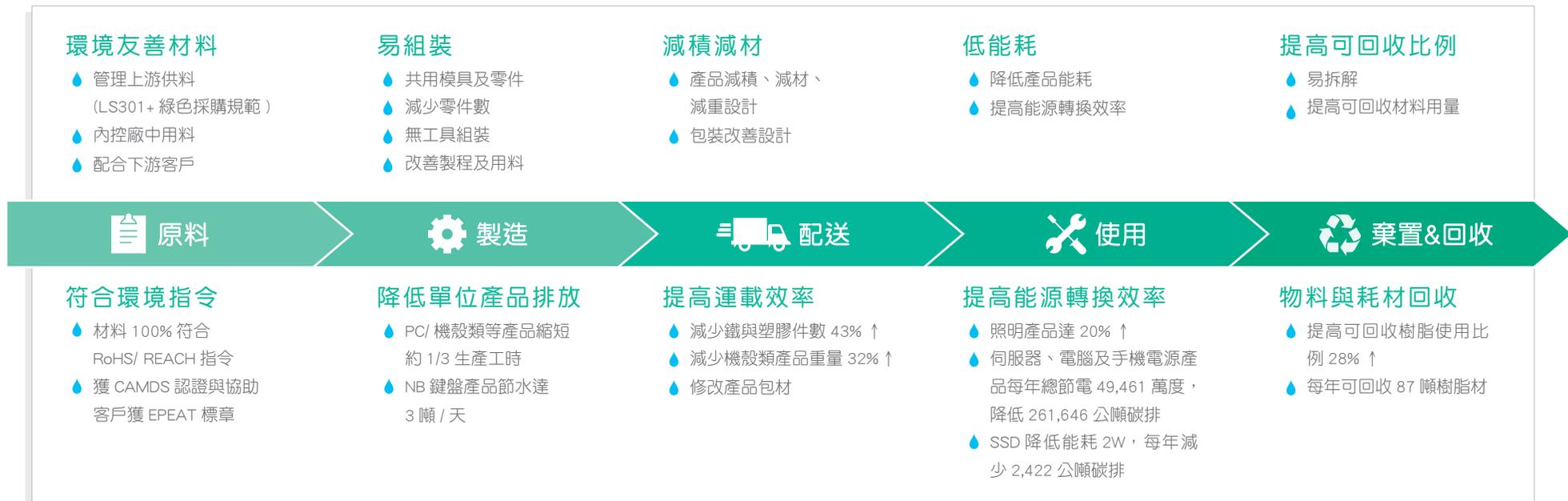
#### (3) 配銷運送：

- 桌上型電腦機殼透過減積、減材設計，以 G558 為基礎與系列新機種 G557 為例比較，修改產品包材、減少零組件數達 43%，降低厚度、簡化產品複雜結構等方式，使產品重量減少達 32%，以提升載運數量及效率及降低碳排。

#### (4) 產品使用：

- 路燈與交通號誌產品：以自行開發創新調校技術，重新規劃供電設備，及調校設備電流控制零件，應用於自有 LED 節能路燈與交通號誌燈等產品，提升照明產品能源轉換效率達 20% 以上

## 產品生命週期分析圖



### ● 電源供應器產品：

- 高階伺服器電源供應器產品能源轉換效率 2017 年較 2016 年平均提升 0.22%。以 2017 年出貨量約 3,000kpcs 估算，相較於 2016 年約可減少 3,353 萬度 (kWh) 產品用電量，降低約 17,736 公噸碳排放量。
- 桌上型電腦電源供應器，以 2015 年研發技術為基礎，於 2017 年已提升 2% 能源轉換效率。以 2017 年出貨量約 17,491kpcs 估算，相較於 2016 年約可減少 43,897 萬度 (kWh) 產品用電量，降低約 232,216 公噸碳排放量。
- 筆記型電腦之電源供應器、手機充電器經研發單位逐步改良，其待機損耗較 2015 年降低 20% 以上。以 2017 年出貨量約 92,395kpcs 估算，相較於 2016 年可減少約 2,211 萬度 (kWh) 產品用電量，降低約 11,694 公噸碳排放量。

### ● 固態硬碟 (SSD)：

- 平均耗能約 6.2W，符合 EP series 節能數據，且優 (低) 於客戶規格 8.25W 能耗要求，能源使用效率提升約 24%，以 2017 年產量 255kpcs 計算，相較於 2016 年約可減少 460 萬度 (kWh) 產品用電量，每年約可減少 2,422 公噸碳排放量。

### (5) 廢棄處置：

- 工作站電腦 (All-in-One Workstation, AIO)、桌上型電腦機殼 (Desktop Enclosure)、伺服器機殼 (Server Chassis) 等產品，提高使用回收樹脂比例達 28% 以上，其中 AIO 每年約可回收樹脂達 87,500 kg。

### 3.2.1 智慧及節能產品之創新應用



光寶經過多年努力及投入研發多項智慧及節能產品，並以系統化整合成三大應用服務，或可為七大應用方案，期望能創造使用者更便利、安全或節能的生活，以成為使用者的最佳夥伴。

#### (1) 智慧交通應用：

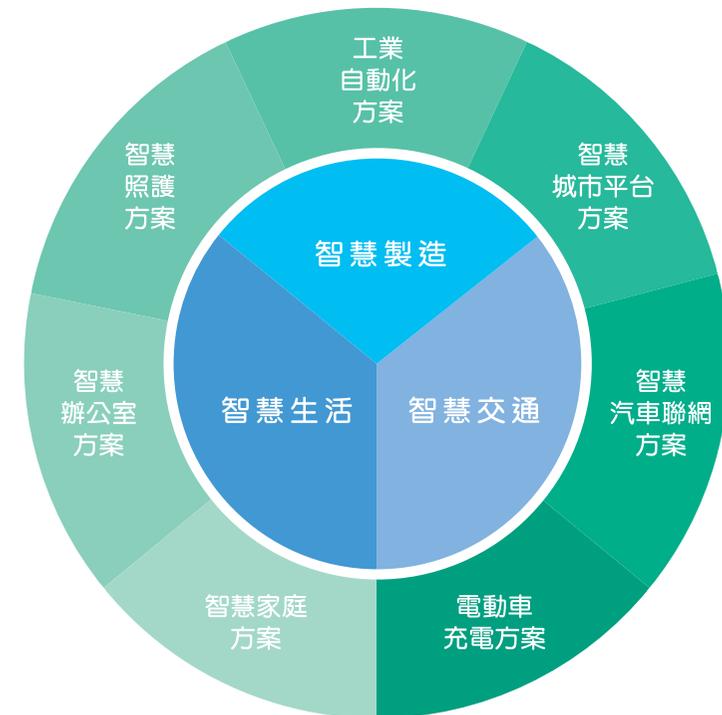
主要涵蓋「智慧城市平台方案」、「智慧汽車聯網方案」與「電動車充電方案」，其結合「APP 驅動節能智慧路燈」及「物聯網及雲端模組化平台」，開發「車聯網與自動駕駛系統」及電動車充電樁 (IC3)，提供更安全、舒適、節能的交通。

#### (2) 智慧生活應用：

包括「智慧家庭方案」、「智慧辦公室方案」與「智慧照護方案」，以雲端基礎核心裝置、行動 APP、智慧插座、社群化與高效能辦公設備，以及安全監控之終端感測裝置，依實際需量，以雲自動控制各項終端電器，如照明、空調或監視與保全，打造智慧、節能且安全生活。

#### (3) 智慧製造應用：

主要為「工業自動化方案」，以「聚焦工業 4.0 與大數據分析應用」，開發工廠端所須之變頻器 (VFD)、應用可程式設計控制器 (PLC) 或工業電腦控制 (IPC) 等智慧且節能高效設備，透過 APP 應用達到高效、高速、短流程目的。



### 3.2.2 產品認證

光寶不僅積極配合各國政府、客戶之環保政策、健康及安全要求，且主動取得各項產品標章。光寶所有產品皆符合相關資訊及標示規定。2017 年間本公司無違反任何產品與服務訊息與標示相關法令。



累計 257 項產品通過  
節能標章認證



累計 455 項產品通過產品  
對健康、環境及安全等  
相關指令認證



累計 1149 項產品完全符合  
歐盟 RoHS、REACH、WEEE 及  
ErP 等電子電機相關指令

### 3.3 限用有害物質管理

光寶為了達成材料選用對環境友善之目標，同時符合國際法規及客戶規範之要求，嚴格要求供應商（含外包商）及公司內部符合「光寶環境管控有害物質技術標準（LS301）」，並與採購合約明文訂定供應商所提供之產品，皆須符合歐盟 RoHS 指令及相關環保規章。其中限用或禁用列管之有害化學物質分為禁用物質、限用物質、未來可能限禁用物質（含 REACH 高關注物質），目前管制物質共 218 項：包括完全禁止使用的「禁用物質 24 項」、限制性使用的「限用物質 26 項」，以及持續關注具潛在危害性，但仍未被法規列為禁用 / 限用的物質共計 168 項。我們期許透過綠色供應鏈管理，提供低毒性、低污染的產品給予客戶，降低對於環境或是人體的危害。

光寶除針對有害物質訂定管制標準與採購合約外，同時建置「有害物質管理系統（Green Management System, GMS）」平台，以落實供應商所提供原物料與產品皆符合

光寶及下游客戶有害物質規範要求。GMS 系統結合料件、國際法規、客戶規範及供應商等面向，由供應商於該系統直接申報綠色產品檢測、管制現況等內容，再由各事業群彙整分析，並確認與綠色產品規範之符合程度後，結合生態化綠色設計的國際大廠要求，對外既可更進一步的提供客戶綠色產品管理訊息，對內將客戶的綠色條款及產品環保要求，如能源使用產品生態化設計指令 (ErP)、回收拆解 (3R) 與歐盟廢電機電子指令 (WEEE) 等，納入現有運作的管理系統中，成為公司日常綠色產品設計之重要依據。

有害物質管理系統使光寶綠色產品管理制度更具效率、便利與嚴謹，成為綠色競爭力的一部份。透過此平台可更有效率進行供應鏈管理，篩選具能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，以生產綠色產品及提高各國際客戶的滿意與信賴。

#### 光寶管制物質項目：218 項



**未來可能限禁用物 168 項**  
 歐盟 REACH 第 1-8 批高關注物質 (SVHC)、鉍及其化合物 (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



**限用物質 26 項**  
 鹵化物 (BFRs/ PVC)、砷及其化合物 (As)、鎳 (Ni)、三氯乙烷 (Trichloroethylene)、鄰苯二甲酸酯 (DEHP/DBP/BBP / DINP/ DIDP / DNOP) 等



**禁用物質 24 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)、偶氮化合物 (Azo compounds)、短鏈氯代烷烴 (氯化石蠟) (SCCP) 等



**供應商**  
 提供原物料與  
 關聯性物質採用  
 組成資料



審核與檢視



**光寶(採購/研發)**  
 針對供應商上傳  
 原物料資料  
 進行審核與同意



**客戶**  
 可查詢並下載  
 綠色零組件  
 相關統計資料

## 3.4 供應鏈管理



### 3.4.1 供應鏈永續管理

企業對外的採購，不僅是衡量生產、服務和營運程序的影響，也應一併考量企業的社會責任與聲譽的風險。因此，光寶遵循相關法規義務為供應鏈管理作為之基礎，將供應鏈的勞工權益、環保、安全與衛生為風險管控點，以鑑別高風險供應商，依據評鑑結果制定改善措施協助供應商提升管理水平，期以降低本身和供應商的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。

#### 3.4.1.1 供應鏈管理承諾

- 建立一個以永續發展為目標的供應鏈。
- 管理供應商品質、成本、交貨、服務團隊及永續能力等以提升競爭力。
- 領導供應商善盡社會責任、保護環境、重視勞動人權、安全、健康。
- 鼓勵供應商開發削減環境衝擊的創新營運模式。
- 確保產品與供應鏈不使用來自衝突地區的礦石。

#### 3.4.1.2 供應鏈管理面向

供應鏈管理面向：



#### 3.4.1.3 供應商永續規範

##### 供應商經營管理承諾書

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。

##### 供應商的篩選與綠色採購

除對於供應商的品質、成本、交期、服務、品質及技術能力的評估之外，光寶實施以綠色供應鏈為基礎的採購管理，以下列基本原則評估供應商：

- 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「禁用材料中有害化學物質濃度限值」(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。

### 3.4.1.4 衝突礦產管理

光寶支持責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的責任礦產計劃 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 要求供應商採購非衝突原物料。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，並使用 RBA 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 (OECD) 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)」的盡職調查架構。

### 3.4.2 供應鏈風險管理

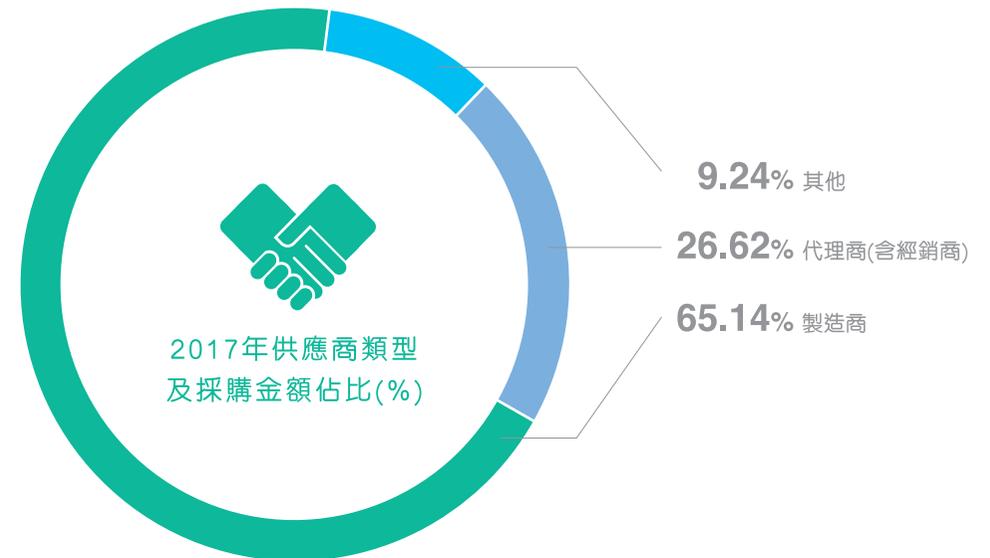
光寶視供應鏈風險管理為公司競爭優勢的一環，期許供應商攜手強化供應鏈。因此光寶因應全球綠色環保規範、掌握綠色趨勢、創造綠色價值，與台灣數家 ICT 業者共同發起「企業綠色競爭力聯盟」(Corporate Green Competitiveness Alliance)，推動互助共榮的企業永續發展環境。

#### 供應鏈的型態與採購在地化

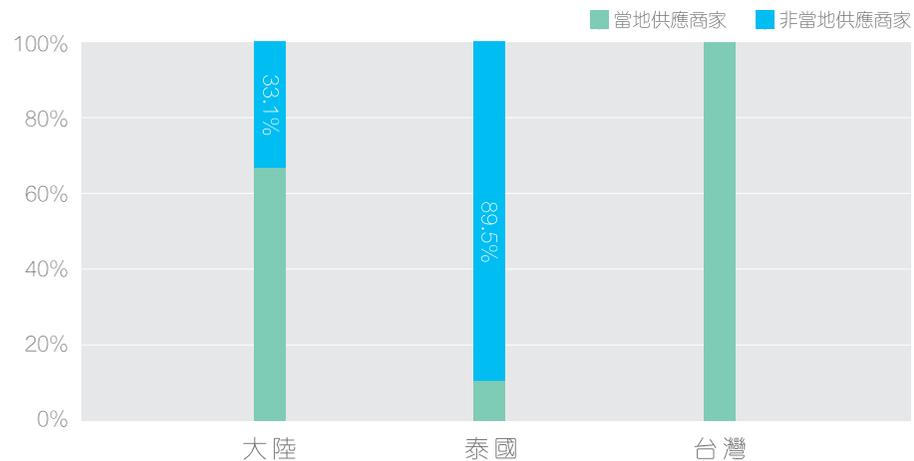
光寶的產品服務的組合相當多元也極具彈性，供應商的來源也相當多元，使供應鏈也相當龐大，其中第一階的合格供應商約 1,685 家，依採購對象主要以與生產材料相關性來區分，分為與生產直接相關之直接材料供應商，及非生產直接相關之間接材料與服務，歷年採購金額均以直接材料之採購佔絕大多數，其 2017 年之直接採購金額佔比為 90.76%。

2017 年上述供應商之採購金額佔比中，以直接材料零部件及原料的製造商最高，其採購金額達 65.14%，此類之供應商家數也最多，高達 70.39%；其次，擔任其他國際大廠的關鍵零組件的代理商，採購金額的佔比為 25.62%，間接材料及一般營運 (含運輸、勞務等) 金額，則約佔 9.24%，請見右圖分析。

#### 衝突礦產管理流程



其中在供應商在地採購的佔比方面，光寶的生產基地主要位在中國大陸、泰國和台灣地區。依照生產基地來看，2017年中國大陸地區的在地供應商數量佔比為66.9%；泰國在地供應商數量佔比為10.5%，較2016年在地供應商佔比35.4%下降，鑑於採購政策調整，將當地經銷商或代理商採購轉向中國或台灣地區等製造商直接採購；在台灣地區的在地供應商數量佔比為100%。



### 關鍵供應商管理

為落實供應商有效管理，在供應商選擇時訂有篩選準則，並再成為合格供應商後，亦進行現場稽核或召集檢討會議以審視其各項執行績效，光寶將鑑別出的關鍵供應商做為重點管理之基礎，2017年關鍵供應商家數佔總供應商數之31.81%，這些關鍵供應商之採購金額佔比則高達81.27%。其中，2017年關鍵供應商屬於在地供應商之比例：大陸為60.88%，泰國為3.13%，與2016相比有下降趨勢，主要是受2017年度泰國在地供應商數量變化所致，台灣為100%。我們鑑別原則的主要包含下列特點：

- 高營業額佔比
- 高客製化能力
- 高技術及創新能力
- 勞力密集或高污染製程產業
- 唯一供應來源
- 落實企業社會責任的能力

### 高風險供應商鑑別

光寶以供應商營運所在之地理位置、生產流程、世界企業永續發展協會(WBCSD)所開發的水工具(Global Water Tool)與RBA稽核結果，評估關鍵供應商所面臨的環境或社會潛在風險，評估風險考量類別因子包括：

經濟	環境	社會
<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>• 法規遵循</li> <li>• 供應商管理</li> <li>• 供應商自動化能力</li> <li>• 關鍵稀有金屬供應</li> <li>• 唯一供應來源</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>• 廢棄物與空氣汙染管理</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>

### 2017年主要的永續性風險

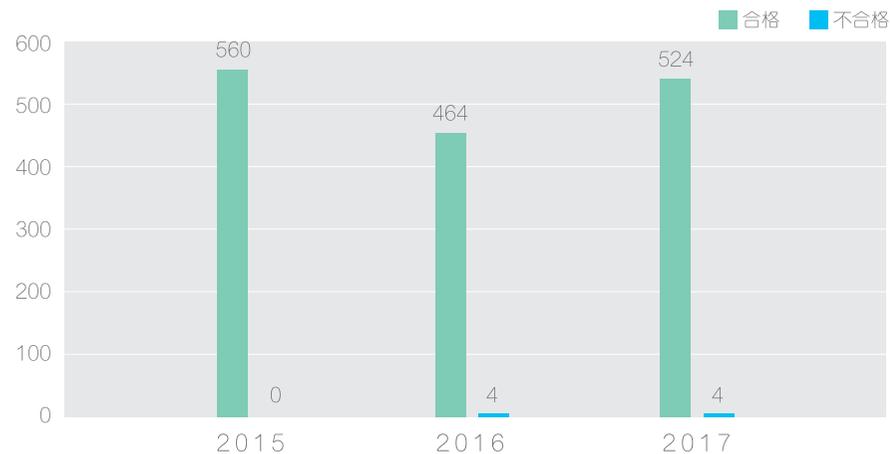
經濟	環境	社會
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 唯一供應來源</li> <li>- 關鍵稀有金屬供應</li> <li>- 供應商自動化能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 環保法規遵循</li> <li>- 水資源管理</li> <li>- 氣候變遷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 員工健康與安全</li> <li>- 勞工工時</li> </ul>
高風險供應商類別	IC 印刷電路板 / 電源供應器 / 線材 / 機殼	印刷電路板 / 電源供應器 / 線材 / 機殼

- 一階供應商永續性風險管理  
在2017年共171家新供應商(排除客戶指定料廠商)中100%通過光寶RBA稽核，均符合人權、環境、安全、衛生及管理系統之標準；此外，有31家供應商從合格供應商名單中被除名，主要原因是與供應商更名與成本無競爭力。
- 非一階供應商管理：  
除了要求一階供應商外，我們亦要求供應商向其上一階供應商進行管理，以提升整體供應鏈的可靠度。

### 3.4.3 供應商管理機制

#### 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，以掌握供應商在經營道德、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，2017 年光寶已針對鑑別出 528 家優先關鍵供應商進行稽核，並未有供應商因違反社會責任規範而列為不合格供應商。歷年之稽核結果請見下圖統計。



#### 供應商教育「供應商實踐企業社會責任」說明會

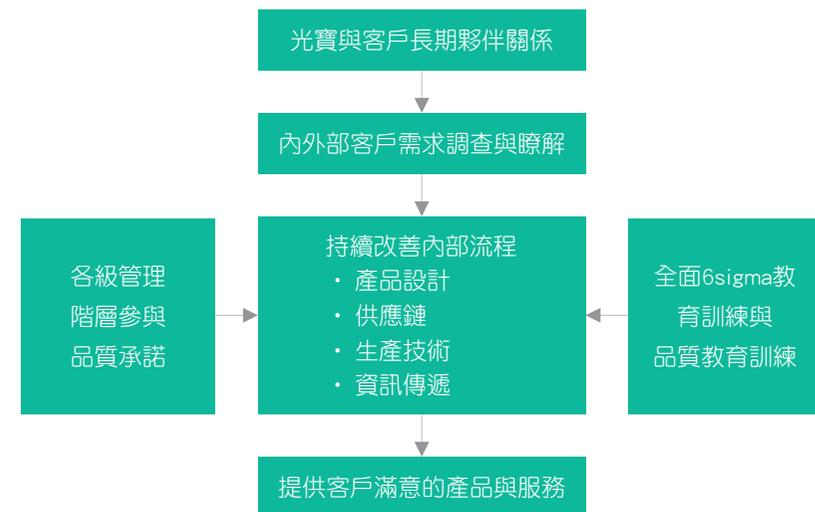
2017 年光寶召開 9 場次「供應商實踐企業社會責任」說明會或培訓課程，說明實踐企業社會責任的內容項目，並要求供應商經營階層或最高主管簽署「經營管理承諾書」，確認遵照各面向及「責任商業聯盟」之綱要標準經營企業。

## 3.5 客戶服務與滿意度

### 3.5.1 客戶服務

客戶滿意為光寶的核心價值，光寶以卓越執行力提供客戶高標準並創新的品質與服務，以成為客戶的最佳夥伴。

光寶為客戶設有 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。



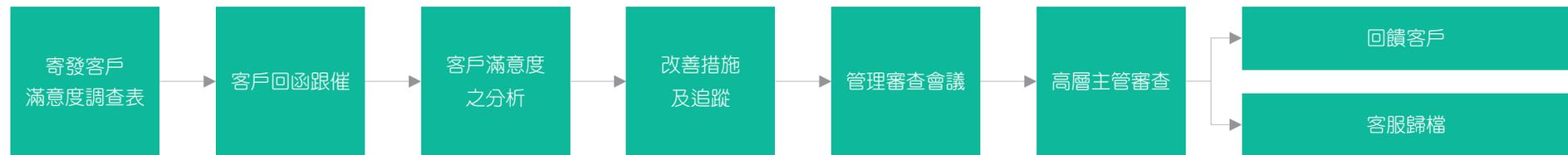
為滿足客戶即時交貨需求，光寶將採購、運籌、物流、金流等流程 e 化，以電子資訊為運作基礎，並整合外部供應商、客戶及銀行等各端點資料，確保管理資訊與交貨正確及即時性。另外，光寶為縮短技術支援、運輸與交貨，以及售後服務時間，以貼近客戶方式在全球各地設有生產廠房、分公司及發貨倉庫以即時滿足客戶需求。

### 3.5.2 客戶滿意度

「客戶滿意」是光寶營運核心價值之首，透過對客戶滿意程度的瞭解與分析，成為光寶持續改善產品與服務流程的重要依據，創造更符合客戶需求的價值。

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>\*1</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。若有客戶滿意度低於 4 分，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，以實現客戶滿意。

#### 客戶滿意度調查流程

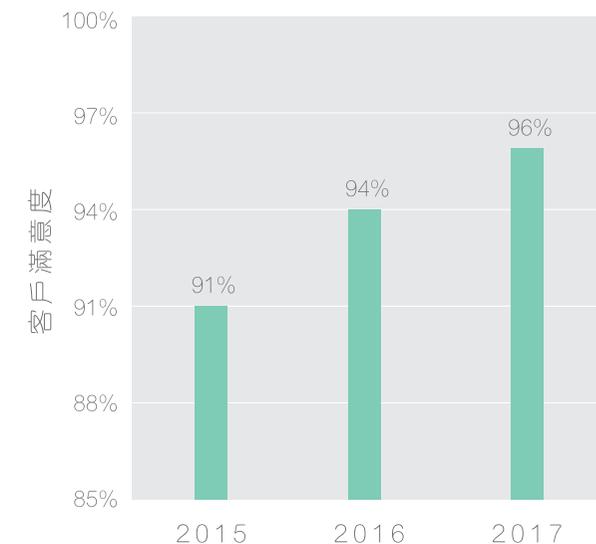


2017 年度光寶主要事業群客戶滿意度調查結果如下

		滿意度調查項目						整體項目
		綠色產品	品質	重大瑕疵處理	交期	技術	回應	平均滿意度
客戶平均滿意度	得分 (5 分為滿分)	5	4.7	4.8	4.9	4.7	4.9	4.8
	滿意度 (%)	100	94	96	98	94	98	96
滿意度 >4.5 分	家數	10	9	8	6	6	9	9
	占比 %	100%	90%	80%	60%	60%	90%	90%
滿意度 <4.5 分 - >4.0 分	家數	0	0	2	4	4	1	1
	占比 %	0%	0%	20%	40%	40%	10%	10%
滿意度 <4.0 分	家數	0	1 <sup>*2</sup>	0	0	0	0	0
	占比 %	0%	10%	0%	0%	0%	0%	0%

\*1: 主要客戶定義為電源事業群總營收占比 70% 的客戶群

\*2: 滿意度低於 4 分之品質問題已於當年度完成改善，並經客戶確認後歸檔。



### 3.5.3 產品安全衛生

光寶致力遵守國際安全衛生標準、客戶安全規格要求，以及歷年安全規格認證小組之改善建議，加以整合，從產品設計、生產及銷售將產品安全衛生納入考量並管理，以提供客戶及使用者可安全使用的產品。光寶於產品開發階段即設有產品安全管理流程，以符合國際安全規範及客戶安全規格要求，並且也避免產品重工、金錢及人力的浪費。2017 年度光寶未有客戶端投訴相關產品與服務的健康和安全法規事件。

#### 產品安全管控流程



# 4

## 光寶與環境

持續發展綠色設計、綠色工廠、能源管理與高效的「創能、節能、轉能」產品與解決方案因應氣候變遷的衝擊與挑戰

eco

SBTi

科學基礎  
減碳目標

CDP  
A-

碳揭露計畫：  
供應商參與度  
評價為A-

↓ ♻️  
6.92%

較基準年廢棄物  
總量密集度減少  
6.92% 超越目標

↓ 💧  
9.10%

較基準年  
耗水密集度減少  
9.10%超越目標

↓ 550  
tonnes  
↓ 76,800  
kWh

NB鍵盤底板清潔  
生產節電76,800度  
及節水550噸

## 4.1 永續環境承諾與政策



巴黎協議後光寶重新佈局低碳策略，承諾參考氣候相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 所公佈之《氣候相關財務揭露建議書》(Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 在企業重要報告中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，以響應碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP) 和全球商業氣候聯盟 (We Mean Business Coalition) 所共同發起「Commit to Action」的倡議。

在減碳目標的承諾上，光寶於 2018 年正式提送科學基礎減碳目標 (Science Based Targets; SBT) 進行符合性審查，以計算光寶在全球碳預算的情境下合理的減碳目標，並將透過一系列的調適與減緩策略，持續發展綠色設計、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，以因應氣候變遷的衝擊與挑戰。

### 調適與減緩策略方針

#### 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轉換效率，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

### 4.1.1 環保管理目標

針對各項能資源的使用以及各項污染的排放，光寶訂定明確的短、中、長期環境管理目標，持續改善環境管理體系，期以在產品的開發、生產、使用及廢棄過程，致力達成低污染、低能耗、易回收等環境友善的目標，其各項環保資訊揭露內容涵蓋台灣、中國大陸、泰國之營運據點，約佔 2017 年光寶總營收 92%。

光寶近一期環境管理目標於 2014 年為基準年訂定 2017 年度之目標已完成。2018 年開始光寶重新進行短、中、長期環境管理目標設定，在減碳目標上以正式提送科學基礎減碳目標 (SBT) 進行符合性審查，積極展現光寶協助全球暖化趨勢控制在 2°C 之內的減碳決心。

光寶訂定明確環保、節能目標，對各項能資源的使用以及各項污染的排放，訂定各項環境管理體系，持續不斷改善，並訂有管理目標，以下為重要環境考量面之管理目標。

#### 近一期目標達成狀況

目標	2017 成果
減碳目標	以 2014 為基準年，於 2017 年每單位營收碳排放量減碳 6% 減少 2.00% *
節電目標	2014 為基準年，於 2017 年每單位營收用電量減少 6% 增加 0.67% *
減廢目標	以 2014 為基準年，於 2017 年每單位營收產生之總廢棄物量減少 6% 減少 6.92%
節水目標	以 2014 為基準年，於 2017 年每單位營收用水量減少 6% 減少 9.10%

\* 為因應中國大陸勞工短缺，光寶近年來強化自動化以增加生產量，同時積極提升能源使用效率降低溫室氣體排放總量，2017 年碳排放量及耗電量較 2014(基準年) 的分別減少約 7.2% 及 4.2%。但受到平均銷售價格下滑影響營收減少，2017 碳排放密集度及耗電密集度分別較 2014(基準年) 下降 2.00% 及 上升 0.67%，未能達標。

### 1. 中長期環境管理目標

- 於 2025 年達到每單位營收相較於 2014 年減少 39.3% (科學基礎減碳目標\*)
- 提升產品節能效率目標：以 2016 年研發的產品與技術為基礎，於 2023 年提升高階伺服器電源供應器的能源轉換效率 2% (科學基礎減碳目標\*)
- 持續發展製程優化與廠房營運改善，有效提升水資源效率，落實廢棄物量最小化與資源回收再利用率最大化理念

\* 科學基礎減碳目標已於 2018 年 4 月正式提送，待科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 審核中。

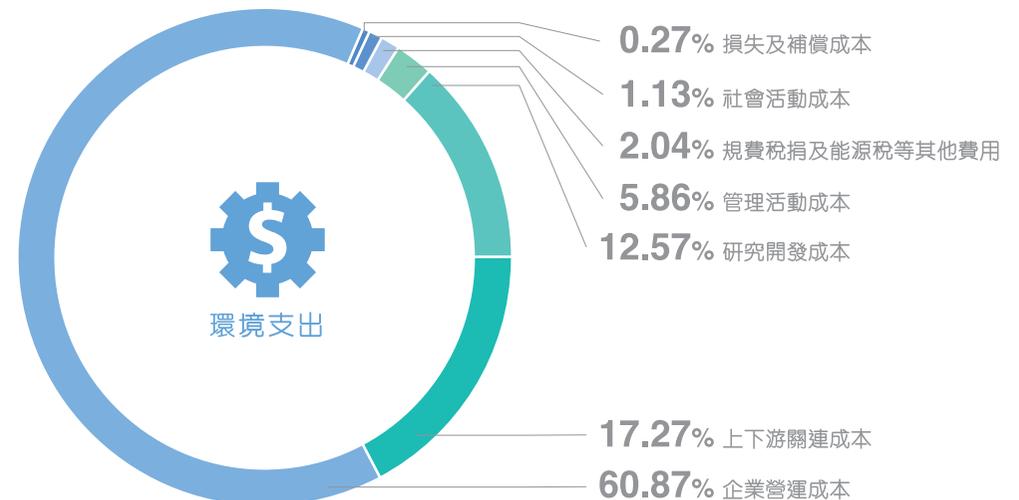
### 2. 短期環境管理目標

目標	達成時間
節電目標	2017 基準年用電量絕對減量 6% 2020
減廢目標	較於 2017 基準年廢棄物絕對減量 6% 2020
節水目標	相較於 2017 基準年用水量絕對減量 6% 2020
再生能源目標	台灣廠區達到使用 100% 之再生能源 2020

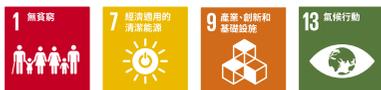
## 4.1.2 環境支出

2017 年光寶環境支出約新台幣 3.92 億元，占整體營收比率約 0.20%，較 2016 年支出金額新台幣 3.01 億元增加約 30%，且未發生因環境污染之重大情事，所衍之相關的財務賠償或損失。環境支出數據為光寶主要生產據點包含台灣、大陸及泰國廠區的環境成本支出統計。

大分類	資本支出 (百萬元)
(1) 企業營運成本	238.63
(2) 上下游關連成本	67.70
(3) 管理活動成本	22.95
(4) 研究開發成本	49.26
(5) 社會活動成本	4.42
(6) 損失及補償成本	1.05
(7) 規費稅捐及能源稅等其他費用	7.99
總計	392.01



## 4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策



光寶密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，承諾參考氣候相關財務揭露專案小組 (TCFD) 所公佈之《氣候相關財務揭露建議書》在企業重要報告中揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，並致力於溫室氣體的調適與減緩工作，持續進行內部能源使用的分析與管控，以達到積極減少溫室氣體排放的目標。

在減碳目標的設定上，光寶預計於 2018 年正式提送科學基礎減碳目標 (Science Based Targets; SBT) 進行符合性審查，以計算光寶在全球碳預算的情境下合理的減碳目標，並透過一系列的調適與減緩策略，大幅減少產品的能耗與，並降低光寶對環境衝擊。

### 氣候變遷的總體衝擊與挑戰

光寶視氣候變遷為重要的風險與機會，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，並參照國際能源總署所公布的 2 度 C 情景 (2 Degree Celsius Scenario, 2DS, 於 2050 年相較 2010 年減少至少 50% 的碳排放) 及不確定性因素，鑑別出氣候變遷可能對企業營運產生的短、中、長期影響的項目，包括市場變化與技術演進風險、法規與規範風險、聲譽風險、物理性災害風險，並評估各風險發生可能性與影響程度與適當的應對措施。

### 法規與規範風險

因應氣候變遷下的趨勢，減碳議題、排放總量管制、碳交易市場等議題可能促使法規的新設與修訂，強化企業在環境資訊上的揭露與執行更嚴格的溫室氣體排放管制，促使企業採用更積極的減碳與清潔生產行動，可能導致企業營運成本的提高，改變光寶的產品、製程、與營運模式。

### 市場變化與技術演進風險

氣候變遷對於企業的影響不僅止於面對更嚴格的溫室氣體排放管制，低碳技術發展與多樣化的服務興起，可能影響消費者對產品的偏好，造成消費行為模式的改變，

光寶將持續關注市場氣候變遷所造成的市場變化，以低碳高效綠色產品的研發與創新，作為綠色技術的長期發展方針，適時反映客戶的需求。

### 聲譽風險

光寶的環境議題表現持續受到利害關係人的關注，其輿論可能影響企業品牌價值，導致客戶行為模式的改變，尤其對於環境議題特別敏感的市場，負面的影響可能導致消費者的購買行為，光寶將長期致力於企業社會責任、履行環境承諾、強化環境資訊揭露，落實於日常營運管理，建立永續發展正面形象。

### 物理性災害風險

受氣候變遷的影響，可能會造成氣溫上升與降雨型態、提升極端天氣事件發生的強度與頻率，可能形成包含洪災、坡地災害、旱災，並在短期內對維生基礎設施、水資源、土地使用、海岸線、生物多樣性、健康造成損害，進而對企業營運、員工、供應鏈產生衝擊。

### 調適氣候變遷願景及策略

在氣候變遷調適的策略上，除了考量產品、設備和管理等面向，持續發展綠色設計、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之外，光寶亦透過能源管理系統、再生能源發展與國際綠色電力憑證作為推動策略，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，相關重要推行策略如下：

1. 發展環保節能的產品為氣候調適的首要策略，如發展高效能電源系統和 LED 元件及照明等節能產品，以期因應未來氣候變遷的挑戰。
2. 發展自動化節能技術及創新清潔能源。
3. 擴大資源的回收再利用及擊劃引入綠電計畫。

## 4.3 溫室氣體減緩

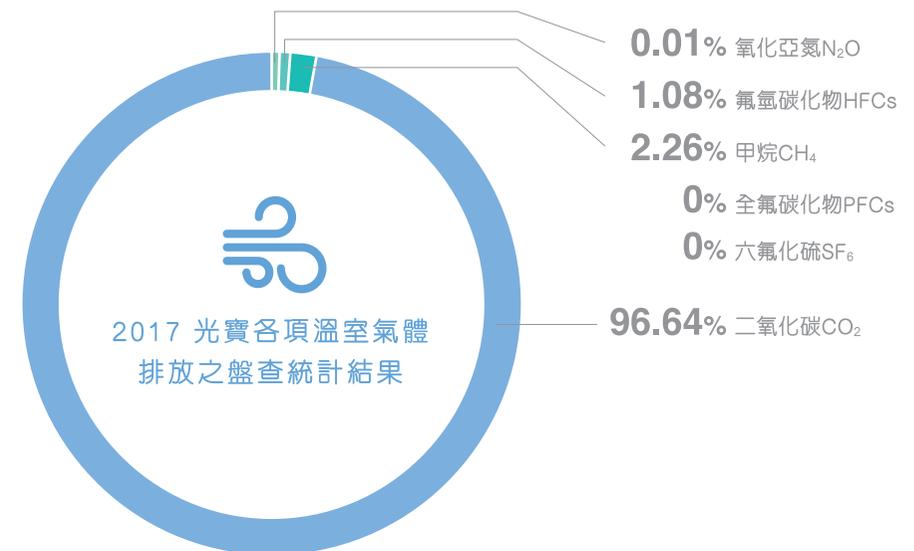


### 4.3.1 溫室氣體排放之盤查

光寶採用 ISO 14064-1 標準，自 2007 年開始每年定期進行溫室氣體排放量之盤查，並通過第三方公證單位 (SGS Taiwan Ltd.) 合理保證等級查證且製作溫室氣體報告書，以落實光寶的碳管理策略。

2017 光寶各項溫室氣體排放之盤查統計結果

二氧化碳 CO <sub>2</sub>	甲烷 CH <sub>4</sub>	氧化亞氮 N <sub>2</sub> O	氟氫碳 化物 HFCs	全氟碳 化物 PFCs	六氟 化硫 SF <sub>6</sub>	總計	範疇一 直接 排放	範疇二 間接 排放
359,944	8,421	38	4,034	0.0	0.0	372,445.80	17,755	354,690
96.64%	2.26%	0.01%	1.08%	0.0%	0.0%	100.00%	4.77%	95.23%



#### 能源管理策略

光寶導入 ISO50001 能源管理系統，持續掌控廠區與辦公室的能源使用情形，找出可進行優化的可能性，進行能源效率改善，減少天然氣、石油、外購電力的使用，協助自動化節能技術及創新清潔能源的推動。

#### 再生能源發展

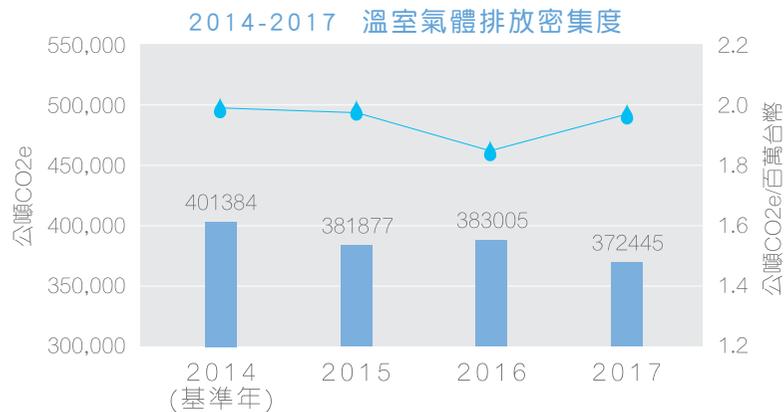
光寶電子(長安廠)率先投入再生能源的建置，所架設之太陽能電廠預估於 2018 年發電量可達 118 萬 kWh，約佔該廠全年用電量 2.6%。未來將進一步擴大再生能源建置在其他廠區，提升光寶再生能源使用比例。

#### 國際綠色電力憑證之取得

光寶為台灣第一間購得國際綠色電力憑證 I-REC 之本土企業，本年度購得經註冊認證之國際綠色電力憑證 (I-REC) 15,385 仟度，用以抵減光寶總部大樓、中和廠於 2017 年的全部以及新竹廠的部分二氧化碳排放，展現光寶減碳之決心。

#### 內部碳價策略

光寶持續關注國際碳交易相關議題，並針對自身所設定之科學基礎減碳目標預先進行內部碳價之規劃，將碳排放成本內部化，並以總量管制的概念，制定各營運單位的減量目標，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。



2017年光寶溫室氣體排放總量為372,445公噸，排放密集度為1.94公噸CO<sub>2</sub>e/百萬台幣。為因應中國大陸勞工短缺，光寶近年來強化自動化以增加生產量，同時積極提升能源使用效率降低溫室氣體排放總量，2017年排放總量較2016年的383,005公噸CO<sub>2</sub>e，減少10,560公噸CO<sub>2</sub>e約2.8%；較2014(基準年)的401,384公噸CO<sub>2</sub>e減少28,941公噸CO<sub>2</sub>e約7.2%。但受到平均銷售價格下滑影響營收減少，2017排放密集度較2016年的1.81公噸CO<sub>2</sub>e/百萬台幣上升7%，同時較2014(基準年)的1.98公噸CO<sub>2</sub>e/百萬台幣降低2.0%。

#### 2014-2017年各項溫室氣體排放統計結果

	2014(基準年)	2015	2016	2017
溫室氣體排放量(範疇1), Tons of CO <sub>2</sub> e*1	15,925	17,206	19,493	17,755
溫室氣體排放量(範疇2), Tons of CO <sub>2</sub> e*2	385,459	364,671	363,512	354,690
溫室氣體排放量(範疇3), Tons of CO <sub>2</sub> e*3	員工海外差旅：1,892	燃料及能源相關活動：403 員工海外差旅：2,165 廢棄物：11,922 員工通勤：22,721	燃料及能源相關活動：4204 員工海外差旅：2,967 廢棄物：9,992 員工通勤：3,850	燃料及能源相關活動：6,152 員工海外差旅*4：4,589 廢棄物：10,654 員工通勤：3,965
溫室氣體排放密集度公噸CO <sub>2</sub> e/百萬台幣	1.98	1.97	1.81	1.94
範疇1及2所涵蓋之溫室氣體種類及個別排放量	CO <sub>2</sub> ：392,139 CH <sub>4</sub> ：7,740 N <sub>2</sub> O：61 HFCs：1,471	CO <sub>2</sub> ：371,025 CH <sub>4</sub> ：7,047 N <sub>2</sub> O：60 HFCs：3,745	CO <sub>2</sub> ：369,219 CH <sub>4</sub> ：8,048 N <sub>2</sub> O：55 HFCs：5,684	CO <sub>2</sub> ：359,944 CH <sub>4</sub> ：8,421 N <sub>2</sub> O：38 HFCs：4,034
範疇1及2所涵蓋之溫室氣體種類及百分比	CO <sub>2</sub> ：97.69% CH <sub>4</sub> ：1.93% N <sub>2</sub> O：0.02% HFCs：0.37%	CO <sub>2</sub> ：97.43% CH <sub>4</sub> ：1.70% N <sub>2</sub> O：0.01% HFCs：0.86%	CO <sub>2</sub> ：96.40% CH <sub>4</sub> ：2.10% N <sub>2</sub> O：0.01% HFCs：1.48%	CO <sub>2</sub> ：96.64% CH <sub>4</sub> ：2.26% N <sub>2</sub> O：0.01% HFCs：1.08%

## 2014-2017 年各項溫室氣體排放統計結果 (續)

	2014( 基準年 )	2015	2016	2017
生質排放量 ( 範疇 1 ), Tonnes of CO <sub>2</sub> e	745	532	280	0
是否超出排放源顯著性門檻 (3%)	否	否	否	否
超出排放源顯著性門檻的顯著變化	無	無	無	無
標準與方法學	ISO 14064-1	ISO 14064-1	ISO 14064-1	ISO 14064-1
排放係數來源	IPCC 2006	IPCC 2006	IPCC 2006	IPCC 2006
營運控制 / 財務控制 ( 範疇 1 與範疇 2 )	營運控制	營運控制	營運控制	營運控制

\*1 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 )。

\*2 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。

\*3 2017 年度其它能源間接溫室氣體排放 ( 範疇 3 的排放 ) , 僅予以量化燃料及能源相關活動、員工海外差旅、廢棄物及員工通勤所發生的排放源

\*4 員工海外差旅僅統計台灣廠區

## 4.3.2 節能措施

光寶持續推動廠區與辦公室節能與營運設備效率改善，於 2017 年主要致力於各廠區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，總計共減少 16587.11 公噸 CO<sub>2</sub>e 溫室氣體排放\*，其各廠區與辦公室主要的節能措施與節碳效益如右：

廠區	主要減碳措施	減碳 ( 公噸 )
台灣地區	- 照明系統更新與改善 - 製程改善 - 製程設備改良	216.06
中國大陸	華北地區 - 照明系統更新與改善 - 空調效能改善 - 空壓機變頻改造	894.47
	華東地區 - 照明系統更新與改善 - 冷回收工程 - 設備淘汰換新，提升燃燒效率	3101.46
	華南地區 - 照明系統更新與改善 - 製程設備改良 - 空調主機汰換 - 管理系統精進	12375.12
總計		16587.11

\* 因泰國廠區資訊取得限制，本揭露為台灣廠區及大陸廠區。

### 4.3.3 直接能源及間接能源消耗

#### 1. 直接能源

光寶 2017 年石化燃料總計消耗量為 83,521 G 焦耳，較 2016 年減少 6.0%。2017 年消耗密集度為 0.43 G 焦耳 / 百萬台幣，受到平均售價影響營收下滑情形下較 2016 年 0.42G 焦耳 / 百萬台幣上升 2.4%。

以下為石化燃料類別使用情形：

- 2017 年柴油耗用量為 359.7 公秉較 2016 年 549.1 公秉減少約 35%。主因在於中國大陸廠區多已申請為保電企業，柴油發電機使用需求減少。
- 2017 年汽油耗用量為 571.2 公秉 較 2016 年 626.6 公秉減少約 9 %。
- 2017 年天然氣耗用量為 894.8 千立方公尺 較 2016 年 791.4 千立方公尺增加約 13%。
- 2017 年 LPG 耗用量為 314.6 公噸 較 2016 年 327.3 公噸減少約 4%。
- 2017 年醇基液耗用量為 86.5 公噸 較 2016 年 92.7 公噸減少約 7%。

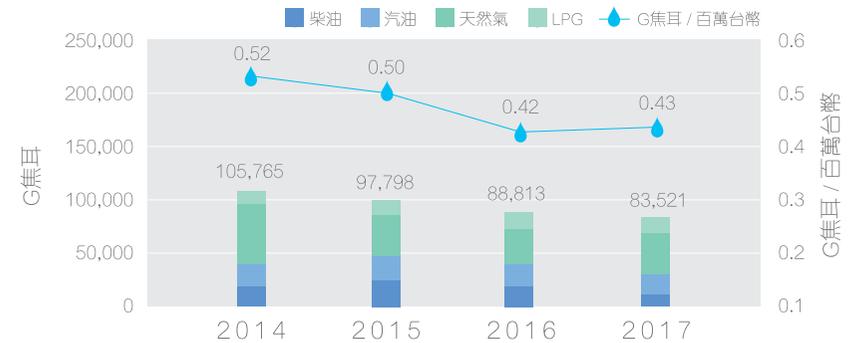
#### 2. 間接能源

2017 年光寶間接能源（用電量）耗用量為 424,134 MWh( 千度 ) 或 1,526,881G 焦耳，較 2016 年耗用量 422,148 MWh( 千度 ) 增加 1,986 MWh( 千度 ) 或 7,150 G 焦耳，增加 0.7%，同時較 2014( 基準年 ) 的 443,826 MWh( 千度 ) 或 1,597,774 G 焦耳減少 4.4%。為因應中國大陸廠區勞工短缺，光寶近年來強化自動化以增加生產量，同時積極提升能源使用效率，但受到平均銷售價格下滑影響營收減少，2017 年耗電密集度為 7.95 G 焦耳 / 百萬台幣，較 2016 年 7.19G 焦耳 / 百萬台幣上升 10.65%；較 2014 年（基準年）7.90G 焦耳 / 百萬台幣上升 0.67%。

#### 3. 能源消耗總量

光寶公司 2017 年能源消耗總量為 1,625,423 G 焦耳，相較 2016 年能源消耗量增加 895 G 焦耳，能源消耗密集度為 8.46 G 焦耳 / 百萬台幣，較 2016 年能源消耗密集度 7.68 G 焦耳 / 百萬台幣上升 10.19%，較 2014 年（基準年）8.50 G 焦耳 / 百萬台幣下降 0.37%，如同上述主要因為耗電密集度上升影響所致。

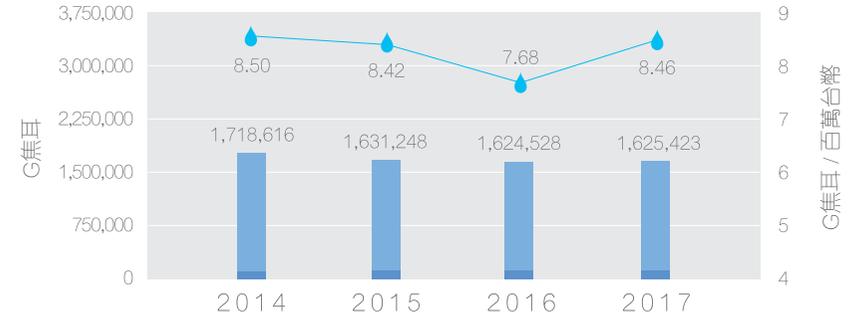
2014-2017 石化燃料消耗量及密集度



2014-2017 耗電量及密集度



2014-2017 能源消耗及密集度



## 4.3.4 空氣污染防治



光寶的空氣污染管制分為室內（含作業環境）空氣品質管理及室外空氣污染排放控制兩大類型，透過管理方式、工程改善、教育訓練進行預防管理，並於製程階段設置濕式排煙脫硫設備、洗滌系統、與高效率處理設備進行污染控制，降低空氣污染物之排放，以達到排放濃度下降到遠低於法定標準的目標。於 2017 年光寶電子（天津）導入三套光觸媒廢氣 VOCs 處理設備，提高揮發性有機化合物 (VOCs) 的氧化分解效率，進而氧化成 CO<sub>2</sub> 與 H<sub>2</sub>O，並成功將所排放之 VOCs 濃度由 18ppm 下降至 2ppm，遠低於法定標準的 60ppm。光寶主要預防管理及污染控制措施，整理如下。

目標	預防管理	污染控制
室內空氣品質管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>製程區高毒性或高揮發性之原物料減少與替代（如減少存量或以乙醇替代異丙醇 (IPA)）。</li> <li>辦公區域避免使用溶劑型消費性產品。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>製程區監控抽氣量，以維持空氣品質</li> <li>監控與定期更換、清洗空調濾網，維持室內空氣品質。</li> <li>辦公區域植栽綠化，提升空氣品質。</li> </ul>
室外空氣污染排放控制	<ul style="list-style-type: none"> <li>減少或停止污染排放製程。</li> <li>使用低硫份燃料油。</li> <li>公務車輛集中管理調度，減少出勤旅次之廢氣排放</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置光觸媒揮發性有機化合物處理設備。</li> <li>無機性氣體（酸、鹼）分別採濕式洗滌系統</li> <li>針對柴油發電製程（緊急發電用）設置濕式排煙脫硫設備</li> </ul>

## 4.3.5 綠色運籌

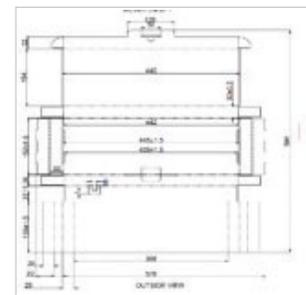
產品運輸及員工差旅為企業營運之重要一環，光寶致力於綠色運輸及配銷以提升節能減碳效益；在產品運輸方面，光寶與持續改善產品包裝設計以提升裝載效率以及有效控管生產及物流避免能源高消耗之空運交貨。此外，在員工差旅方面，公司在各據點廣泛設置先進通訊及會議設備以便進行線上即時多方跨國會議，並以評估採取電話與視訊會議之可行性控管差旅需求。在派車需求方面，透過線上申請系統安排人員併車，以減少車輛之派用。以下為光寶主要作法及成效：

### 4.3.5.1 提升產品運送裝載效率

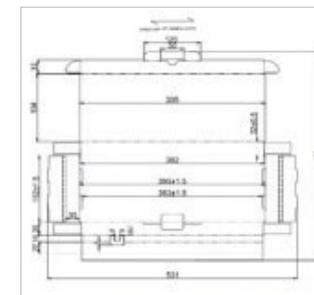
為提升產品運送裝載效率，光寶持續改善產品包裝設計以在運輸途中減少貨車、船隻和飛機裝載空間提升運送裝載量，進而降低能源消耗。同時，減少產品包裝材料使用量。

以下為光寶於 2017 年間導入桌上型電腦鍵盤產品 SK2063 包裝設計改善為例，以禮盒體積縮小優化的新設計帶動外箱體積變小，再配合外箱重新調整棧板容量。此包裝設計改善可提升裝載量 11%。

#### 1. 禮盒設計改善減少材料及體積

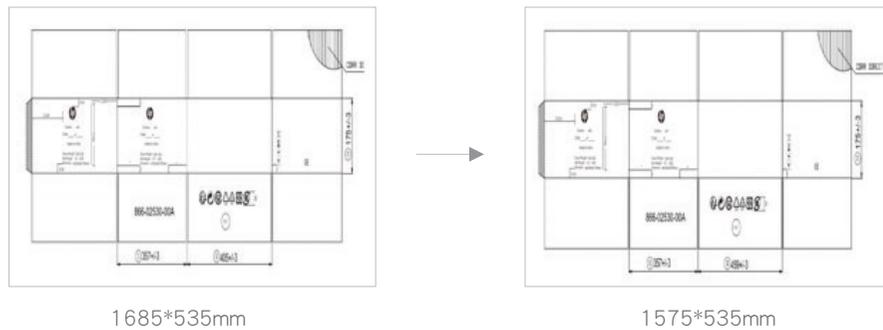


596\*579mm

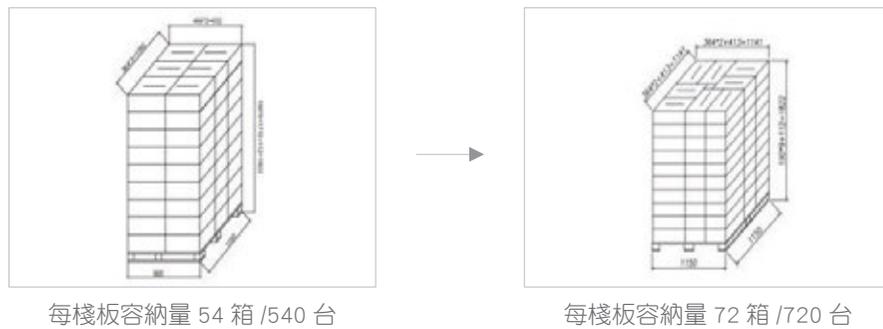


475\*531mm

## 2. 外相變更設計減小外箱尺寸、增加產品容量



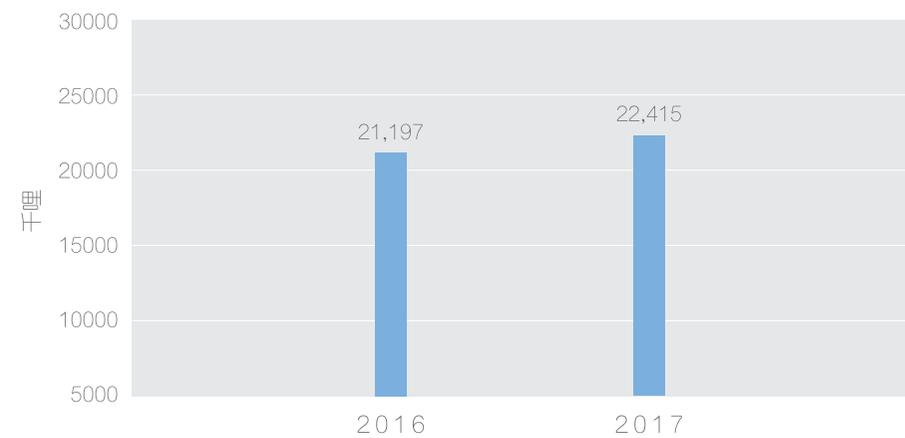
## 3. 根據新規格外箱，縮小棧板體積增加裝載量提升運輸效率



	裝載量 (台)		效益提升
	改善前	改善後	
20' 貨櫃	6,480	7,200	11%
40' 貨櫃	12,960	14,400	11%

## 4.3.5.2 員工差旅

光寶 2017 年台灣員工國外差旅總飛行哩程數為 22,415 千哩，較 2016 年增加 5.75%。由於產業結構變遷，電腦產業萎縮，光寶致力轉型發展戶外 / 汽車照明、車用電子、智慧醫療與工業自動化等新事業，因此導致台灣技術團隊差旅增加。



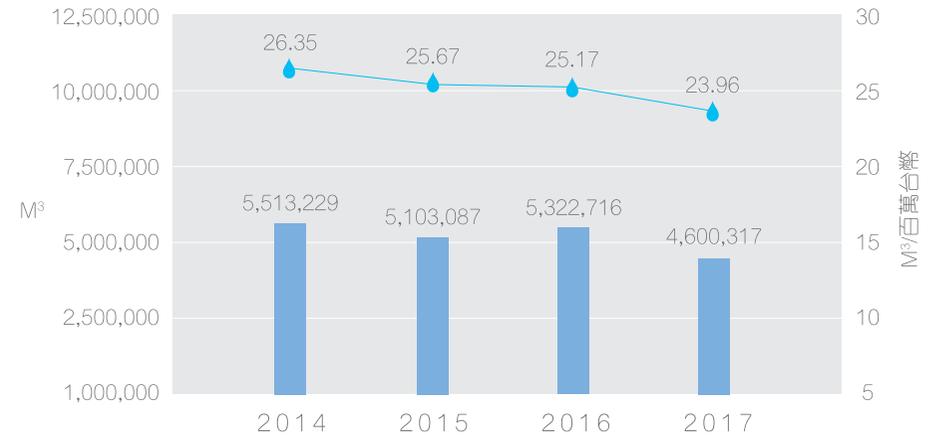
## 4.4 水資源節約

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，2017 年光寶耗水密集度相較於 2014 年減少 9.10%，達到 2017 年設定目標。

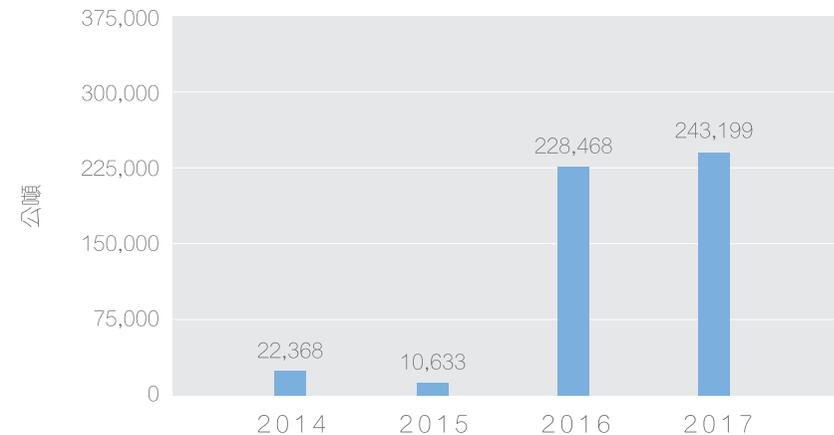
光寶各營運據點的供水來源 100% 來自於市政用水（自來水），對水源及社區用水應無顯著影響，主要用水在基礎廠務設施，如空調、空壓等循環用水及員工生活用水。近年來各項水資源節約措施，除了積極持續設計以乾式製程取代傳統的濕式製程、舊管線的汰換與更新、用水開關點檢與用水巡檢、增加水資源回收及再利用措施之外，更進一步落實於日常管理之中，加強各廠區節水設施管理、教育宣導以改變員工用水行為，同時也將用水成本的管理納入各部門的成本管理項目以提升用水節約的成效。

2017 年總用水量達到 4,600,317 m<sup>3</sup>，即耗水密集度為 23.96 m<sup>3</sup>/百萬台幣，相較 2016 年總用水量減少 13.57%，耗水密集度減少 4.82%；相較 2014 年（基準年）總用水量減少 16.56%，耗水密集度減少 9.10%；2017 年總回收水量為 243,199 公噸，佔總用水量 5.66%，較 2014 年成長 10.87 倍，其原因包括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。光寶將持續精進水資源管理，持續執行節約用水與水資源回收再利用，目標於 2020 年達到相較於 2017 年再減少 6% 的絕對用水量。

### 2014-2017 耗水量及密集度



### 2014-2017 回收水量



## 4.5 主要原物料流



光寶統計主要產品與包裝原物料使用情形，以評估原物料使用效率，期以資源運用最大化以及降低包裝與出貨所需材料使用量，達到經濟與環境友善雙贏的實踐，創造企業永續經營的動力。

光寶主要產品為光電和電子零件、配件、或模組組件，依據產品生產活動，原物料分為三大類，金屬類材料，非金屬類材料及包裝材料。光寶遵循廢電子電機設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE) 設計要求，產品所使用材料達 80% 以上回收再利用。

### 4.5.1 金屬類材料

鋼鐵：主要使用於機殼、螺絲、變壓器以及風扇葉片等料件

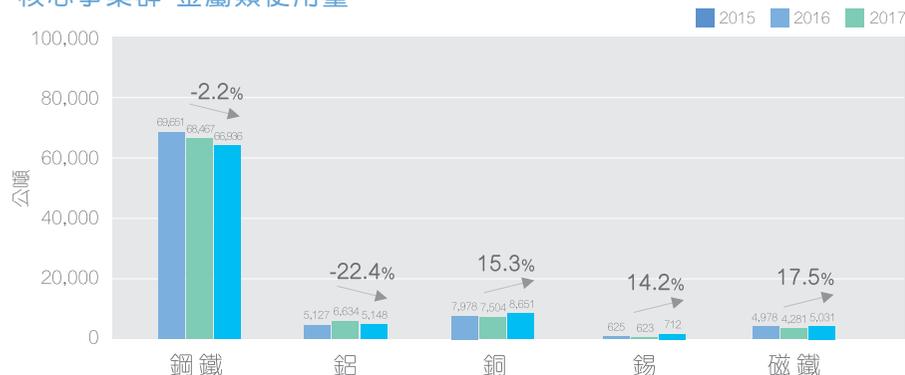
鋁：主要使用於散熱片等料件

銅：主要使用於包含漆包線、印刷線路板及電纜線等料件

錫：包含錫絲、錫棒、錫膏等料件

磁鐵：主要使用於變壓器

#### 核心事業群 金屬類使用量

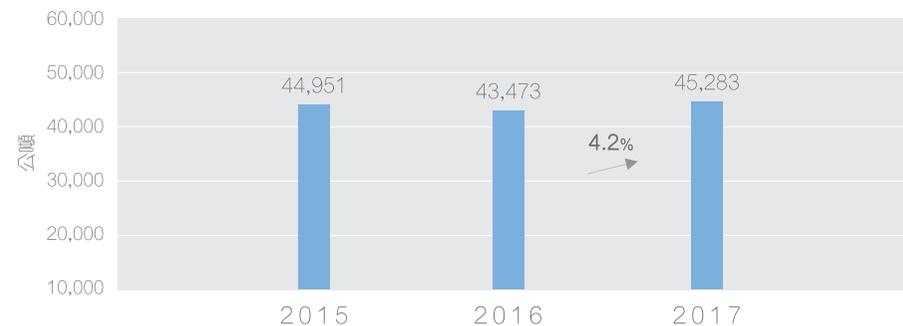


2017 年銅、錫及磁鐵原物料使用量較 2016 年成長是因為電源事業群出貨量年增逾兩成所導致。

### 4.5.2 非金屬類材料

塑膠類材料主要使用於外殼、絕緣體、插口 (socket) 等，使用於所有產品線。2017 年塑膠類原物料使用量較 2016 年成長 4.2% 是因為電源事業群出貨量年增逾兩成導致。

#### 核心事業群 塑膠類使用量



### 4.5.3 包裝或出貨所需材料

光寶以「在地出貨」盡量使用可週轉回收包裝設備，紙類、填充材料 (發泡類塑材、氣泡袋等...) 及木材使用量均較去年增加，主要為電源事業群出貨量年增逾兩成導致。

#### 核心事業群 包裝材料使用量



\* 原物料使用重量依據年度採購量計算。

#### 4.5.4 廢棄物管理及回收再利用

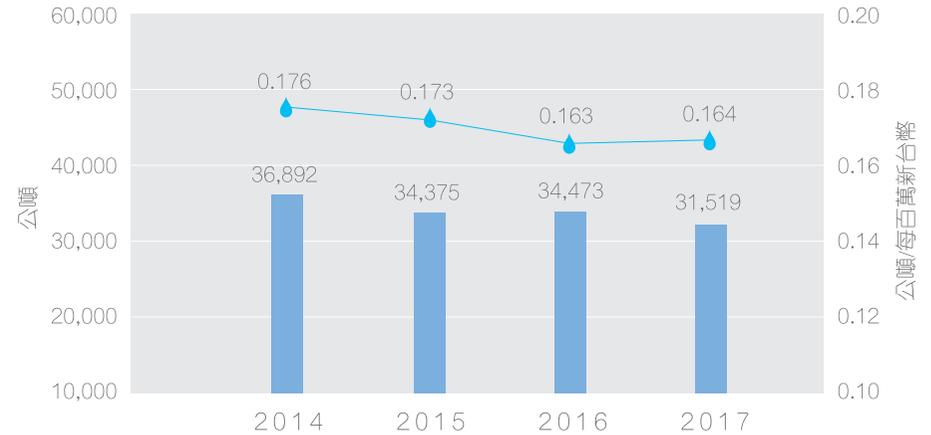


光寶依循 ISO 14001 管理程序設置專責管理單位，有效掌握廢棄物來源產出量，並秉持廢棄物量最小化與資源回收再利用率最大化精神，篩選具有有效處理廢棄物能力之合格供應商進行妥善處理，以達到有效管理與廢棄物減量的目標，計畫在 2017 年達到相較於 2014 年每單位營收產生之總廢棄物量減少 6% 之目標。

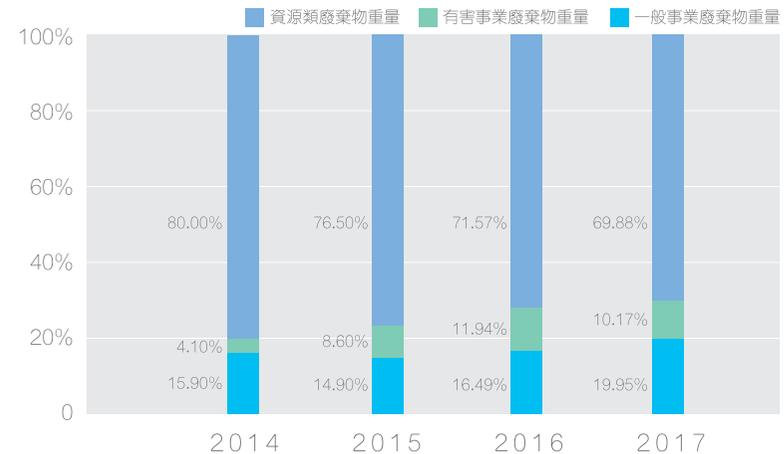
光寶廢棄物減量作業著重於來源管理，而將來源區分為資源廢棄物、一般事業廢棄物及有害事業廢棄物三大類別；在製程階段推動包材最適化、源頭減量、降低有害廢棄物占比等減量措施，以磁性元件設計為例，利用材料配方調整、燒成方式優化、粒徑縮小，降低體積達 22%、減少重量達 36%；舉打造智能工廠為例，推動自動化產線，提升產品良率至 99.81%，減少 2.4% 的物料投入；在員工生活部分則透過員工教育訓練佐以員工行為規範，有效推動減量及分類管理，提高資源利用性及其資源化價值。

統計 2017 年三大類廢棄物總量為 31,519 噸，即廢棄物密集度 0.164 噸/百萬新台幣，相較 2016 年廢棄物總量減少 8.6%，密集度上升 0.69%，相較 2014 年（基準年）廢棄物總量減少 14.6%，廢棄物密集度減少 6.9%，達到設定之目標，光寶將持續推動源頭管理與廢棄物回收再利用，並定期實地稽核，以落實廢棄物總量於 2020 年達到相較於 2017 年再減少 6% 的目標。

#### 2014-2017 廢棄物總量及廢棄物密集度



#### 2014-2017 廢棄物分類站比



## 4.6 綠色工廠



### 4.6.1 綠色廠房

光寶以綠色廠房設計理念進行新設廠房規劃與既有廠房改善，採用空心磚外牆設計且廣用可回收建材，發揮恆溫特性，並順應當地自然環境與氣候特徵設計，保持室內採光且避免夏季高溫日曬，進而減少空調負荷，以達自然節能效果。

在既有廠房的建築設施改善上，2017 年廠內更換超過 25,000 隻以上的照明燈具為 LED 或其他低能耗燈具，全年節省 2 百萬度以上的用電；汰換與變頻改造耗能的空調設備與空氣壓縮機；並導入冷回收工程進行冷卻水的製冷，為車間供冷以減少冬季冰機的使用，全年節省 1 百萬度以上的用電。

### 4.6.2 先進製造與綠色製程

光寶針對各廠之減少資源（材料）、提高能源效率、降低毒性對環境生態的衝擊，以及減輕員工負擔等，以推動清潔生產 (Cleaner Production) 持續改善及專案管理模式，於 IE 系統中開設 IPT (Improvement Project Tracking) 平台，做為相關事業單位各廠改善績效之追蹤評比。此外各事業單位將評比績優之專案，發表於最佳實務 (BP, Best Practice) 平台，提供其他事業單位參考仿效，可達到透過不同事業單位的經驗分享、交流，延伸推動方案至其他事業單位並持續改善。

#### 清潔生產，減少資源浪費

生產過程中透過清潔生產管理，可節省所使用直接或間接能資源的消耗、持續改善生產效率，同時也降低化學物質的使用及廢棄物排放，以 NB 底板噴墨塗裝製程為例，利用 UV 固化取代傳統烤箱烘烤，可大幅節省每年約 76,800 度電力及 550 噸水資源使用，並達到改善傳統噴塗工作環境、降低人工配置與提升工作效率的成效。



#### 推動自動化，提高生產效能

在推動自動化生產方面光寶已具備產品、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，2017 年後將自動化與智慧化更進一步的結合，朝無人化高速生產之目標邁進。相關實績如下：

- 將變壓器自動化繞製設備由 8 軸機改為 12 軸機。以自動化生產的桌上型電腦電源供應器為例，每年預計會使用到的變壓器型電感的數量為 1.2 千萬顆，可以節省約 2.9 萬度用電量。



# 5

## 光寶與員工

熱情、卓越、創新  
成長的職場文化



員工薪資與福利  
NT\$261.2億元  
佔營收之12.2%



台灣地區  
新增1,216個  
就業機會



員工失能傷害率  
降低39%  
失能嚴重率降低35%



員工申訴案  
結案率達99%



各事業單位  
溝通會議  
共計舉行44場次



平均每人訓練  
時數30小時

## 5.1 員工政策



### 員工薪資與福利



2017年NT\$261.2億元

2016年：NT\$268.0億元

2015年：NT\$277.3億元

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)，已最佳品質為核心，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。

### 2017 目標執行狀況

2017 年目標	2017 年行動	達成狀況
平均每人訓練時數 30 小時	持續優化訓練課程	平均每人訓練時數 30.3 小時
開發數位學習課程	持續自行開發數位學習課程 利用產學合作開發數位課程	新上線 70 門課程 產學合作完成新 9 門課程
提升同仁工作軟實力	精進 Office 系列課程	共開設 24 門課程
失能傷害率 (FR) 及嚴重率 (SR) 降低 10%	持續進行環安衛教育訓練， 採取糾正及預防措施	失能傷害率 (FR) 降低 39% 失能嚴重率 (SR) 降低 35%
關鍵職位人員留任率平均每月 97% 以上	強化員工溝通交流及訓練發展， 提升員工關係	關鍵職位人員留任率 93.7%*

\* 關鍵職位人員留任率未達標，因科技相關專業人才供不應求，同業激烈競爭所致。

### 未來目標

未來目標	達成時間
平均每人訓練時數 30 小時	2018
持續產學合作開發數位課程 15 門	2018
聘請品質專家內部包班授課 25 堂	2018
失能傷害率 (FR) 及嚴重率 (SR) 較前一年降低 10%	2018
關鍵職位人員留任率平均每月 97% 以上	2018

### 光寶員工照顧願景與策略

- 依詢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。

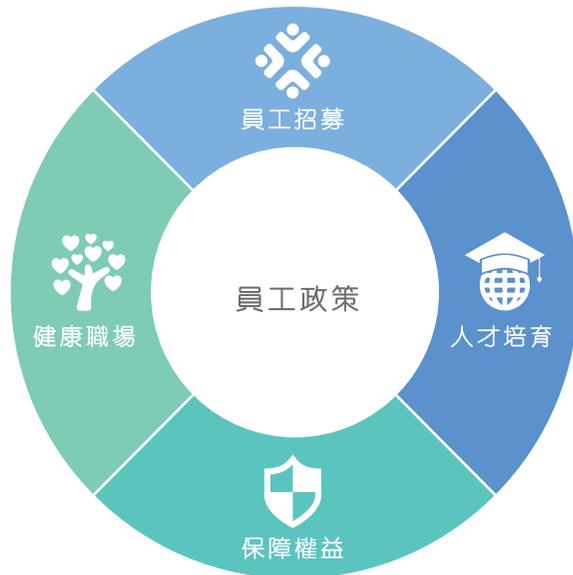
### 人才培育

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。

## 5.2 員工概況

### 5.2.1 員工結構及分佈

截至 2017 年底，光寶全球員工總數為 51,879 人，其中男性員工比例為 55.8%，女性員工比例為 44.2%。台灣員工總數 5,042 人，中國大陸及其他海外廠區含泰國、巴西、越南、馬來西亞、新加坡、歐洲、美國等地區共 46,837 人，其中主要人力資源分部之 99% 皆於亞洲。



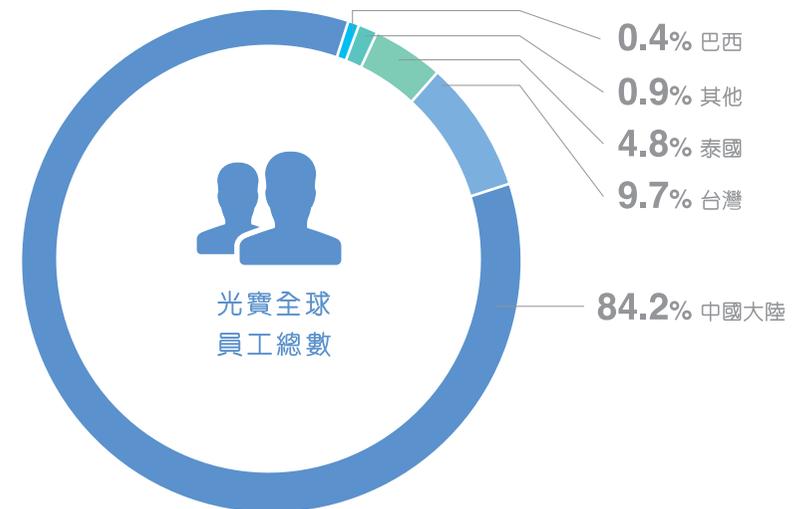
#### 保障權益

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，深植以人為本的安全文化，致力提供及維護照護員工身心健康的工作環境制度及作為，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的制度與策略皆以創造一個「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卓越的藍圖並擁有幸福和諧的人生。



	台灣	中國大陸	泰國	巴西	其他	合計
男	11.4%	85.7%	1.6%	0.3%	0.9%	55.8%
女	7.6%	82.3%	8.9%	0.5%	0.8%	44.2%

## 依聘僱合約之員工組成

地區	男			女			合計
	全職	兼職	所有員工	全職	兼職	所有員工	
台灣	3,295	15	3,310	1,724	8	1,732	5,042
中國大陸	19,898	4,935	24,833	14,661	4,188	18,849	43,682
泰國	474	0	474	2,040	0	2,040	2,514
巴西	89	0	89	111	0	111	200
其他	254	4	258	182	1	183	441
全球合計	24,010	4,954	28,964	18,718	4,197	22,915	51,879

1. 全職人員為不定期契約員工；兼職人員為契約員工

2. 以上數據未含台灣地區派遣員工 114 人。

## 身心及外籍人員聘用

地區	身心聘用			外籍人員聘用		
	男	女	合計	男	女	合計
台灣	30	19	49	27	182	209
中國大陸	203	104	307	18	3	21
泰國	0	0	0	0	0	0
巴西	0	0	0	0	0	0
其他	0	0	0	1	0	1
全球合計	233	123	356	46	185	231

## 聘僱當地居民為高階主管比例

	台灣	中國大陸	泰國	巴西	其他
高階主管以上員工	4.9%	1.6%	1.7%	8.0%	20.0%
聘僱當地居民為高階主管比例	98.8%	98.0%	100.0%	100.0%	97.7%

註一：台灣地區高階主管為處長級以上員工

註二：因中國大陸、泰國、巴西及其他地區為主要生產工廠，為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	13.7%	23.4%	22.6%	6.0%	65.6%	8.3%	13.4%	9.8%	2.9%	34.4%
中國大陸	40.7%	12.9%	3.0%	0.3%	56.8%	26.1%	12.4%	4.5%	0.1%	43.2%
泰國	8.0%	6.3%	4.1%	0.5%	18.9%	29.4%	28.3%	21.5%	2.0%	81.1%
巴西	11.0%	24.0%	8.0%	1.5%	44.5%	12.5%	26.0%	14.5%	2.5%	55.5%
其他	32.4%	7.5%	6.3%	12.2%	58.5%	24.5%	6.1%	3.2%	7.7%	41.5%
全球合計	36.3%	13.6%	5.0%	1.0%	55.8%	24.4%	13.3%	5.9%	0.6%	44.2%

### 以地區別性別和學歷分佈

地區	男			女		
	碩士以上	學士	其他	碩士以上	學士	其他
台灣	35.4%	28.9%	1.4%	6.9%	21.8%	5.6%
中國大陸	0.2%	9.4%	47.2%	0.1%	5.1%	38.0%
泰國	0.1%	11.0%	7.8%	0.3%	15.8%	65.0%
巴西	0.5%	6.5%	37.5%	0.0%	6.0%	49.5%
其他	6.8%	27.9%	23.8%	2.3%	27.2%	12.0%
全球合計	3.7%	11.5%	40.6%	0.8%	7.4%	36.0%

## 員工職級分佈

職級與性別		年度		2015		2016		2017	
		2015	2016	2015	2016	2017	2018		
經營管理主管	男性	43	97.7%	38	97.4%	30	96.8%		
	女性	1	2.3%	1	2.6%	1	3.2%		
	合計	44	100.0%	39	100.0%	31	100.0%		
高階主管	男性	212	90.6%	209	89.7%	216	88.5%		
	女性	22	9.4%	24	10.3%	28	11.5%		
	合計	234	100.0%	233	100.0%	244	100.0%		
中階主管	男性	1,860	78.4%	1,993	77.9%	2,119	77.6%		
	女性	511	21.6%	567	22.1%	610	22.4%		
	合計	2,371	100.0%	2,560	100.0%	2,729	100.0%		

職級與性別		2015		2016		2017	
		2015	2016	2015	2016	2017	2018
一般員工 (間接 IDL)	男性	9,435	67.0%	9,674	66.1%	9,685	66.4%
	女性	4,655	33.0%	4,970	33.9%	4,896	33.6%
	合計	14,090	100.0%	14,644	100.0%	14,581	100.0%
一般員工(直接)	男性	20,409	50.7%	19,323	50.4%	19,279	51.7%
	女性	19,883	49.3%	19,000	49.6%	18,019	48.3%
	合計	40,292	100.0%	38,323	100.0%	37,298	100.0%
全部員工	男性	29,844	54.9%	28,997	54.7%	28,964	55.8%
	女性	24,538	45.1%	23,970	45.3%	22,915	44.2%
	合計	54,382	100.0%	52,967	100.0%	51,879	100.0%

1. 間接員工包含以上經營管理主管、高階主管與中階主管人員。

2. 中階主管為副理級以上至經理級人員。

## 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

2017 年度離職人數 (含自願及非自願) - 以年齡區分

類別及年齡	直接人員								間接人員							
	<30	%	30-40	%	41-50	%	>50	%	<30	%	30-40	%	41-50	%	>50	%
台灣	110	3.7%	60	2.8%	2	0.3%	2	0.5%	263	2.7%	354	1.8%	163	0.9%	57	1.2%
中國大陸	63,215	20.6%	9,438	11.4%	1,449	5.3%	28	2.2%	2,446	4.5%	1,183	2.5%	130	1.4%	20	2.6%
泰國	831	8.0%	378	4.0%	49	0.9%	1	0.3%	30	4.9%	32	2.8%	10	0.6%	6	2.1%
巴西	6	1.2%	9	1.2%	3	1.0%	0	0.0%	2	3.3%	3	0.7%	2	0.8%	1	2.1%
其他	198	13.9%	9	7.2%	0	0.0%	0	0.0%	25	2.7%	13	2.2%	8	1.3%	10	1.0%
全球合計	64,360	20.0%	9,894	10.4%	1,503	4.4%	31	1.5%	2,766	4.2%	1,585	2.3%	313	1.1%	94	1.3%

2017 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	30	3.4%	144	2.7%	582	1.6%	255	1.7%
中國大陸	47,415	20.7%	26,715	14.0%	2,555	3.6%	1,224	3.1%
泰國	193	4.9%	1,066	4.9%	41	2.4%	37	1.7%
巴西	10	1.7%	8	0.8%	6	1.2%	2	0.7%
其他	134	15.0%	73	11.1%	31	1.8%	25	1.9%
全球合計	47,782	20.3%	28,006	12.8%	3,215	2.8%	1,543	2.7%

1. 年度月平均離職率的計算為每個月總離職人員的離職率月平均值 = (2017 年度月平均離職人數) / (1-12 月每個月期末在職人數總和 / 12) \* 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。

3. 巴西地區員工離職率偏高，因當地人力短缺，員工穩定性不高，導致離職率偏高。

## 一、2017 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。2017 年育嬰留停申請人數共為 64 人，復職率高達 85%，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。

### 2017 年育嬰留停狀況

定義	2016-2017 累計					2017		
	男性	女性	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 (申請產假 / 陪產假人數)	A1	A2	261	182	443	137	58	195
實際申請人數	B1	B2	21	37	58	12	26	38
預計復職人數	C1	C2	19	40	59	8	19	27
實際復職人數	D1	D2	13	32	45	4	18	22
育嬰留停復職後持續工作一年人數	E1	E2	13	12	25	7	10	17
育嬰留停申請率 (實際申請育嬰留停人數) / (曾申請產假或陪產假人數) * 100%	(B1/A1)*100%		8.05%	20.33%	13.09%	8.76%	44.83%	19.49%
育嬰留停留存率 (育嬰留停復職後持續工作一年人數) / (上一年實際復職人數) * 100%	(E1/上一年 D1)/100%		61.90%	40.00%	49.02%	77.78%	71.43%	73.91%
育嬰留停復職率 (育嬰留停實際復職人數) / (育嬰留停預計復職人數) * 100%	(D1/C1)*100%		68.42%	80.00%	76.27%	50.00%	94.74%	81.48%

## 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。

以下為年度到職率的計算，每個月新進人員的到職率月平均值 = (2017 年度月平均新進人數) / (1-12 月每個月期末在職人數總和 / 12) \* 100%。

### 2017 年度月平均新進比率以年齡區分

地區	類別及年齡		直接人員						間接人員							
	<30	%	30-40	%	41-50	%	>50	%	<30	%	30-40	%	41-50	%	>50	%
台灣	69	2.3%	4	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	468	4.8%	432	2.2%	216	1.2%	27	0.6%
中國大陸	63,391	20.6%	8,368	10.1%	1,076	3.9%	9	0.7%	2,150	4.0%	690	1.5%	56	0.6%	5	0.6%
泰國	1,056	10.2%	413	4.3%	30	0.5%	0	0.0%	46	7.5%	24	2.1%	7	0.4%	0	0.0%
巴西	20	4.0%	16	2.1%	7	2.4%	1	2.1%	0	0.0%	2	0.5%	1	0.4%	2	4.2%
其他	304	21.4%	27	21.6%	1	8.3%	0	0.0%	30	3.3%	12	2.2%	5	0.9%	6	0.6%
全球合計	64,840	20.1%	8,828	9.2%	1,114	3.3%	10	0.0%	2,694	4.1%	1,160	1.7%	285	1.0%	40	0.6%

### 2017 年度月平均新進比率以性別區分

地區	類別與性別		直接人員				間接人員			
	男	%	女	%	男	%	女	%		
台灣	8	1.0%	65	1.1%	818	2.4%	325	2.4%		
中國大陸	47,415	19.5%	25,429	11.8%	1,974	2.6%	927	2.3%		
泰國	236	6.4%	1,263	6.2%	34	2.1%	43	2.1%		
巴西	29	8.3%	15	1.6%	4	0.8%	1	0.3%		
其他	215	38.7%	117	22.6%	26	1.5%	27	2.2%		
全球合計	47,903	19.2%	26,889	11.1%	2,856	2.5%	1,323	2.3%		

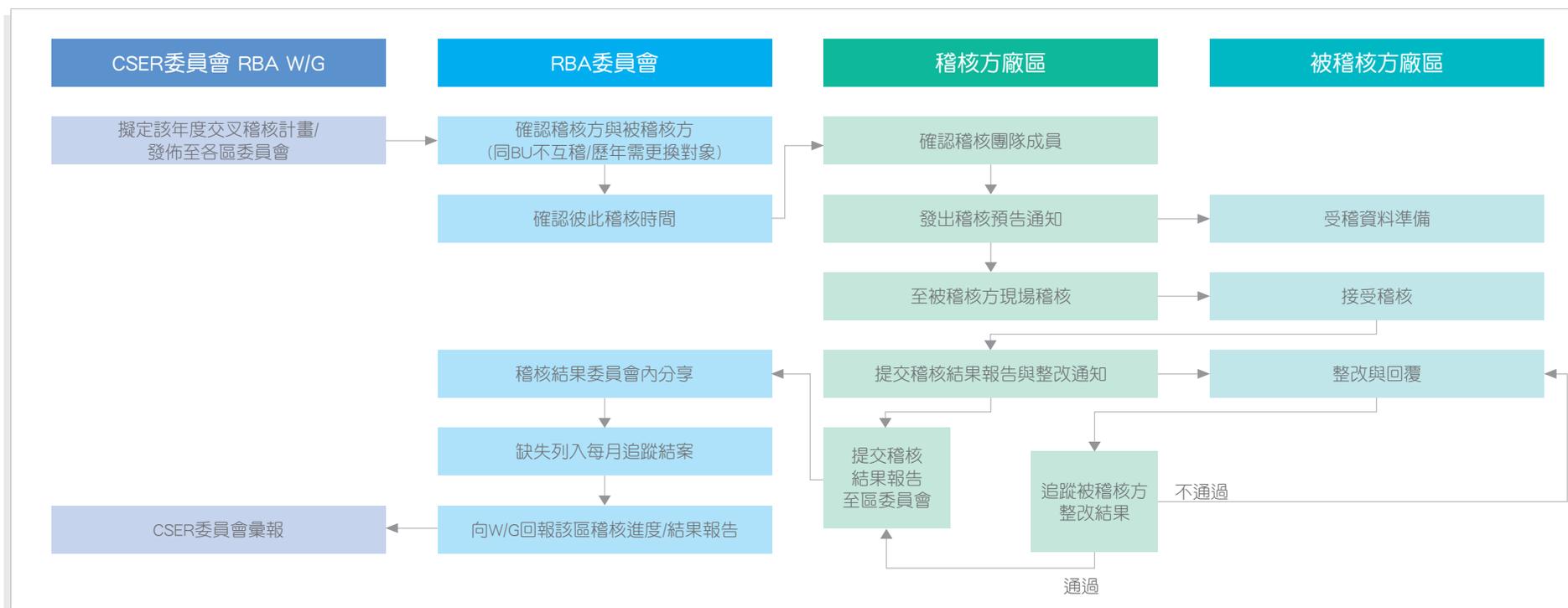
## 5.2.4 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會



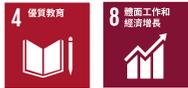
為了鑒定本公司社會責任管理體系的充分性、有效性和適宜性，檢核體系方針、目標及法規符合性情況，特制定 RBA 內部稽核程序。稽核程序中明確訂定職責、行為程序、稽核實施辦法與週期、稽核報告及不符合項改善追蹤等。

責任商業聯盟行為準則包含了勞工、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 CSER 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

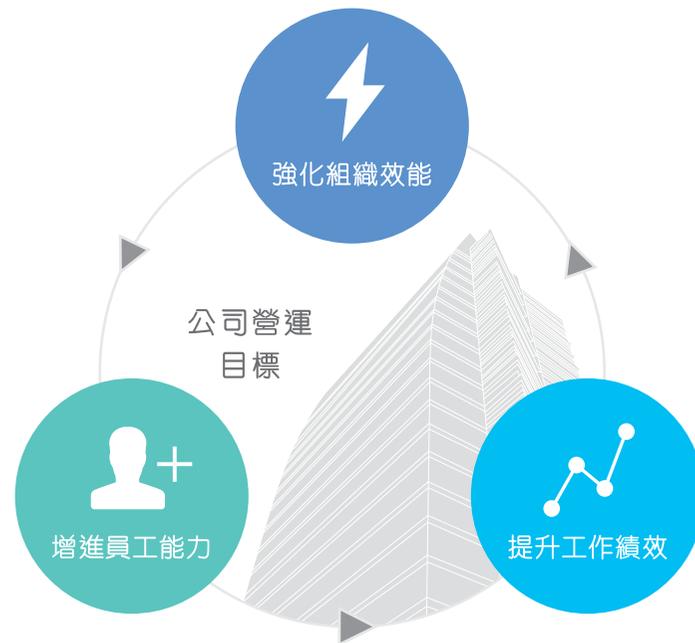


## 5.3 員工發展與教育訓練



### 光寶學習發展宣言

光寶學習發展宣言「學習發展的旨在於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

光寶的學習發展體系乃是以在職訓練及個人發展計畫為基礎，新進人員訓練、專業別訓練、階層別管理領導訓練及自我發展等四大部分為主軸，協助員工展現光寶核心價值及達成公司的願景及策略



## 光寶員工全方位學習發展策略及規劃

- 完整的新進人員訓練體系
  - 新進人員通識訓練：除了第一天報到時的訓練課程，為了讓新進人員快速融入光寶企業，新人必須在 3 個月至半年內，完成新人教育訓練。包含《光寶的願景、使命、信念、精神》、《公司誠信經營守則》、《資訊安全教育》、《職業安全衛生在職教育訓練》等等的光寶基本功、文化型塑、公司治理課程。
  - 新進人員專業訓練：新進人員進入事業單位，尚需接受完整之專業訓練，包含產品專業、品質及各項實作訓練，讓新進人員可快速投入工作崗位發揮能力。
- 專業別訓練：依職務設計，為了提升本職學能而安排的內訓或外訓專業課程。包含：製造、銷售、品質、採購、研發、人事、財務、IT 等課程。
- 階層別管理訓練：依管理職級而安排的內訓或外訓專業課程。包含和頂尖大學合作的光寶學院、領導統御、核心管理能力等課程。其中年度被提報晉升之主管，都須先完成該晉升職級的核心管理能力課程，才能獲准提報。
- 自我發展：公司鼓勵員工自我終身學習和提升自我能力而提供的學習環境。包含：邀請業界先進的光寶講堂、外購數位影音學習、Office 內訓課程、與語言中心合作的外語訓練課程和鼓勵員工在職進修。

### 2017 年度光寶主要營運地區訓練概況

教育訓練方式	階層別	台灣地區				中國大陸地區				泰國地區 **				合計			
		平均每人受訓時數			總訓練時數	平均每人受訓時數			總訓練時數	平均每人受訓時數			總訓練時數	平均每人受訓時數			總訓練時數
		男性	女性	合計		男性	女性	合計		男性	女性	合計		男性	女性	合計	
實體訓練	經營管理層	21.8	20.0	21.7	631	-	-	-	-	0	0	0	0	21.8	20.0	21.7	631
	高階管理層	26.8	61.3	30.4	7,519	14.5	6.0	13.8	180	0	0	0	0	26.2	59.3	29.6	7,699
	中階管理層	22.4	29.1	24.1	73,087	4.6	4.9	4.6	8,958	34.1	30.5	14.6	1067	15.5	20.5	16.5	83,112
	間接人員	27.6	25.4	26.7	32,483	17.8	17.5	17.7	132,352	14.7	13.5	8.1	2015	19.1	18.4	18.7	166,851
	直接人員	1.9	0.9	1.1	555	36.5	26.6	32.0	1,097,104	74.5	82.9	70.3	154,136	37.1	31.8	33.9	1,251,795
線上課程	間接人員	5.9	5.8	5.9	26,566	0.4	0.3	0.3	3,282	-	-	-	-	2.3	1.9	2.1	29,848
外部線上課程*		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	11,218
合計		29.1	25.6	27.9	140,839	31.2	24.7	28.4	1,241,876	58.5	77.0	62.5	157,219	31.4	29.5	30.3	1,551,153
間接人員人數		4,521 人				9,418 人				322 人				14,261 人			
直接人員人數		521 人				34,264 人				2,192 人				36,977 人			
總員工人數		5,042 人				43,682 人				2,514 人				51,238 人			

備註：因計算基準改變，僅呈現 2017 年數據統計，不與 2015/2016 年比較

\* 外部線上課程為公司向外部專業單位付費，並開放給全球員工使用，目前管理系統尚無法區別統計地區別與性別

\*\* 泰國地區目前尚無內部線上課程

## 5.4 權益保障



### 公司治理反貪瀆相關課程訓練狀況

- 2017 年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

地區別	男性總訓練人次	女性總訓練人次	總訓練人次	佔全體總人數比例
台灣地區	8,771	3,747	12,518	248.3%
中國大陸地區	43,813	23,332	67,145	153.7%
合計	52,584	27,079	79,663	163.5%

備註：以上訓練人次數據包含新進人員數據

- 2017 年 RBA 責任商業聯盟行為守則相關課程

地區別	男性總訓練人次	女性總訓練人次	總訓練人次	佔全體總人數比例	總訓練時數
台灣地區	10,434	4,321	14,755	292.6%	7,967
大陸地區	46,373	25,173	71,546	163.8%	665,013
泰國地區	420	1,563	1,983	78.9%	15,123
合計	57,227	31,057	88,284	172.3%	688,103

備註：台灣及中國大陸地促訓練人次數據包含新進人員數據

- 台灣區間接員工實施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初階及進階課程等複訓狀況

地區別	複訓員工人數	男性總訓練人數	女性總訓練人數	總訓練人數	訓練達成率 ( $\frac{\text{總訓練人數}}{\text{員工人數}}$ )
台灣地區	3,991	2,615	1,093	3,708	92.9%

備註：複訓員工人數為 2016 年 12 月底前到職之間接員工總數

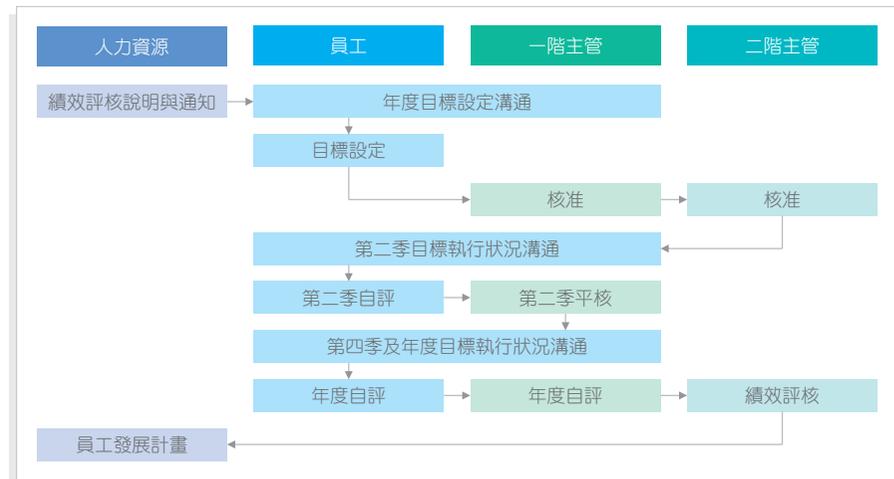
- 董事會成員在公司治理 (含反貪瀆) 相關課程進修及訓練情形請參考光寶 2017 年度年報第 60 頁 [WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9](http://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9)

### 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



### 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之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。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。光寶的薪酬政策係依據下列原則制定：

- 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 1.08 倍，大陸為 1 倍，泰國為 1 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（分析資訊範圍為台灣地區）：

職稱	男	女
技術員 / 助理 (JG06-08)	1.06	1
工程師 / 專員 (JG10-14)	1.03	1
經理級 (JG16-20)	1.08	1
處長級 (JG21 以上)	1.56	1

備註：年度薪酬定義：含全年基本薪資與全年獎金

依據法令規定，台灣地區於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；大陸地區員工則依據當地的法令為員工投保養老保險，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

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 10.3 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。

## 5.5 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。

### 溝通管道示意圖



- ◆ 內部網站平台 (HR Portal/ 光寶幸福園)
- ◆ 內部公告信箱 (「ER Team」、「HRD Team」、「LITEON Volunteer」)
- ◆ 內部刊物 (實體刊物 / 電子刊物)
- ◆ 溝通會議 (部門定期會議、經營管理會議、溝通會議、勞資會議)
- ◆ 申訴管道 (員工申訴信箱 / 專線 / 性騷擾申訴信箱 / 專線)
- ◆ 滿意度調查 (紙本 / 系統 / 微信)
- ◆ 面對面溝通 (人資服務代表、各部門主管)

### 公司內部網站

光寶為讓全體同仁能夠即時接收與了解公司及福委會相關資訊，特別建置「HR Portal」及「光寶幸福園地」兩個平台。「HR Portal」主要為提供完整的公司規章制度辦法以及公司重要公告，讓員工能夠即時的接受到公司所發布的重要相關資訊。而「光寶幸福園地」則是提供福委會之各項福利補助措施、辦法及各項優惠資訊，讓同仁能透過此平台完整的了解自身所應享有的各項福利及權益；此外，光寶幸福園地中設置有「意見信箱」能讓員工提供建議及詢問，並由專人提供相關的協助與回答。



光寶內部人力資源網站



光寶內部幸福園地網站

## 公司內部公告

光寶依照不同的公告及活動內容，透過『ER Team』（福利及活動相關事宜）、『HRD Team』（進修課程、每日英語及刊物等相關事宜）、『HRM Team』（薪酬及假勤相關事宜）、『LiteOn Volunteer』（企業志工活動相關事宜）等帳號，以郵件方式公告給全體光寶同仁們，讓同仁即時掌握公司最新的活動資訊及動向，並藉由活動滿意度問卷搜集同仁各項建議，讓後續活動規劃更加完善。此外，公司也會彙整每日重要新聞剪報，公告於內部 Outlook 公用資料夾中提供每位同仁閱讀，讓同仁能最即時且快速的了解公司及公司相關產業的動態。

## 公司內部刊物

光寶為促進公司與同仁間多元化的互動，透過定期出版的內部刊物，邀請同仁主動投稿，並提供能夠分享自己心得與感想的平台，並在刊物中報導公司各項活動訊息，也將公司的營運狀況傳達給同仁了解。2017 年台灣與海外廠區合計共有 8 份公司內部刊物，並以電子檔型式放置於內部學習平台 (Learning Center) 中，讓全體同仁可以即時的閱讀到各廠區及單位最新的內容及資訊，並響應節能減碳，減少紙本刊物的印製，以最實質的方式愛護地球與自然環境。



光雜誌 (季刊)  
-CORP-



光寶電子報  
-Power( 長安 )-



光寶集傑號  
-Power( 廣州 )-



光寶常州電子報  
- 華東營運中心 -



光寶影像  
-IMG( 廣州 )-



光寶家園  
-HIS( 石碣, 常州 )-



PID 家園  
-PID( 廣州 )-



ICM 光寶人  
- ICM( 常州 )-

## 雙向溝通會議

光寶各事業單位每個月皆會舉行經營管理會議及定期與溝通會議，建立與同仁們雙向溝通的暢通平台。2017 年間，光寶各事業單位共計舉行 44 場次溝通會議，除佈達各事業單位重要事項與營運目標外，亦讓經營高層能直接向主管和員工傳達公司願景與文化、凝聚共識及目標，全體同仁都可以透過此管道反應意見或提供建議，進而達成和諧的員工關係。

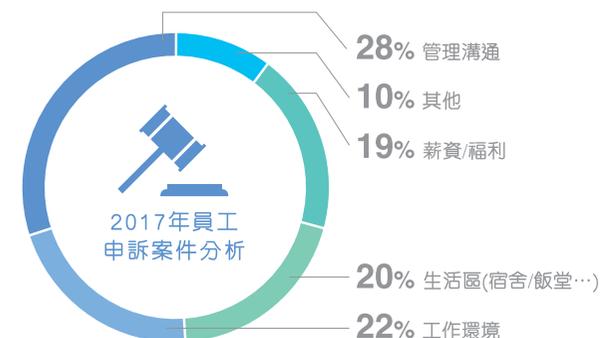
## 產業工會組織

光寶於台灣及海外廠區皆設有工會組織，全球主要營運據點各廠區同仁參與工會的比率為 66.9%。工會代表由員工選出並代表員工定期與公司管理層溝通。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。

## 「員工申訴」管道

公司依據各廠區的需求與差異設置員工申訴專線、電子信箱、實體意見箱或輔導站，如同仁有任何意見或建議，都可透過上述管道進行反應，台灣地區在 2017 年間接獲 1 件申訴事件，仍在進行中。海外地區於 2017 年間共計受理 794 件，其中 792 件已結案，2 件處理中，結案率為 99%。受理事件中無因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素被歧視之申訴事件。

此外光寶各事業單位更設置專屬的人力資源服務代表深入事業單位內部，讓員工的意見及需求能得到最即時的回覆及協助。



## 職場性騷擾防治

光寶積極打造性別友善的工作職場環境，落實職場性別平等的理念，嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾行為，並明確製訂相關辦法，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，在此機制上保護申訴者資訊，保障申訴同仁的權益，為員工營造一個和善與安心的工作環境。2017 年未接收到性騷擾申訴事件。



拒絕性騷擾，職場沒煩惱  
- e 化課程

此外，為使每位員工對於職場性騷擾有所了解並知道應當如何面對處理和尋求協助，因此除了上述申訴專線的宣導外；公司法務及人力資源單位攜手合作，製作線上情境案例課程『拒絕性騷擾，職場沒煩惱』，放置於公司內部學習平台 (Learning Center) 上供全體同仁學習，並列入新進人員必修課程當中，讓同仁對於性騷擾有更深入的了解，確實保障自我的權益。

## 滿意度調查

光寶每年皆會採用線上系統或是專屬紙本進行員工滿意度調查統計，內容包含對於「收入層面」、「管理溝通」、「生活環境」、「工作環境」或「工作發展」等面向進行調查，以台灣地區為例，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。大陸各廠因產業及地理環境不同，員工滿意度精進做法以各廠區獨立調查分析，並進行個別改善措施。泰國廠區目前尚未實施滿意度調查，將規劃列入 2018 年工作項目中。



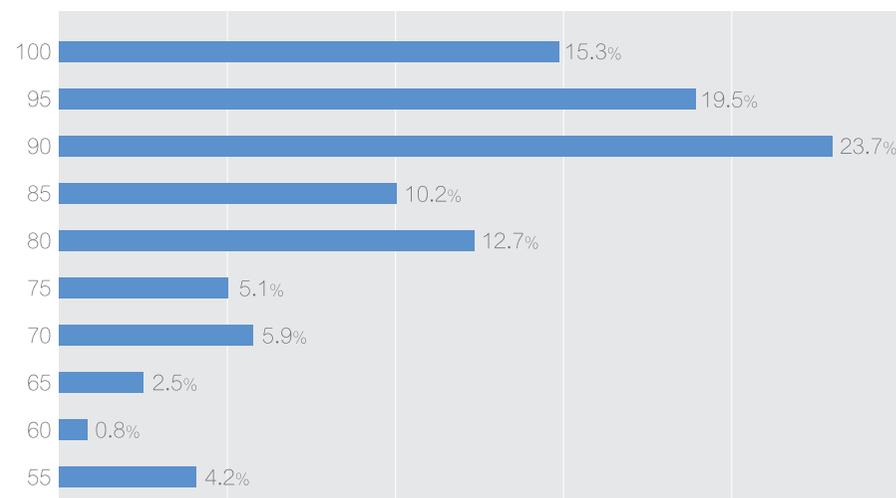
## 台灣地區活動滿意度調查

問卷題目	很滿意	滿意	小計	普通	不滿意	很不滿意
1. 活動節目安排	32%	49%	81%	17%	1%	1%
2. 員工表演	28%	43%	71%	24%	4%	2%
3. 藝人表演	55%	36%	91%	7%	1%	1%
4. 餐飲服務	21%	45%	66%	26%	6%	2%
5. 文宣設計	23%	51%	74%	24%	2%	1%
6. 會場佈置	22%	52%	74%	24%	1%	1%
7. 硬體設施	29%	49%	78%	18%	2%	2%
平均滿意度	30%	46%	76%	21%	2%	1%

回填問卷：314 份

本次活動平均滿意度達 76%；各項滿意度中除餐飲服務項外 (66%) 其它均高於 70%

## 2017 年大陸某廠區滿意度調查，生活區平均滿意度分數為 86.4 分



## 5.6 樂活光寶

員工是光寶的永續發展的最佳夥伴，公司長期以來持續且積極的投入與創造完善的職工福利制度，並對於同仁的關懷及照顧不遺餘力，透過推動各項員工福利工作，保障員工基本福利之餘，提供一個『熱情、卓越、創新、成長』的工作環境，讓每位員工都能成為一位快樂的光寶人。

### 5.6.1 多元化的福利措施

#### 年度健康檢查

光寶海內外廠區皆會定期舉辦員工健康檢查，並對特殊職位的作業員工提供相關的增加檢查項目。在台灣提供優於法令規定的年度員工健康檢查，並安排醫院進入各廠區為同仁服務，省去同仁往返醫院的時間，員工完成體檢後會依照偏離標準程度區分輕、中、重度三等級，三個月後由醫院針對重度做第一次的追蹤，後續再由廠區護士進行第二次的追蹤，如同仁後續對健檢結果有疑問也都能直接向臨廠服務的家庭科醫生面談，讓同仁對自我的健康狀況有更全面的了解。



中和年度體檢



常州年度體檢



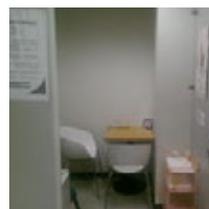
清溪年度體檢



泰國年度體檢

#### 設置健康中心

光寶台灣地區設有健康中心，除每日有專業的護理人員為同仁服務外，每月定期安排外部專業醫師至健康中心，提供同仁面對面的健康諮詢協助，並備有急救藥物與器材以因應各種突發狀況。



健康中心附設哺乳室



優良哺乳室的認證

此外健康中心設有哺乳室，提供舒適完整的空間及明亮隱密的環境給予有需求之女性職工，而光寶哺乳室亦獲得台北市政府衛生局優良哺乳室的認證殊榮。

#### 設置健身中心

光寶重視員工的身心健康，在台灣設有健身中心，內含各式的重量訓練器材與運動設備，並委託外部專業運動顧問公司管理，每日提供專業教練為同仁服務及指導外，也提供同仁專業的運動建議，並定期開設各項運動課程（如拳擊有氧、皮拉提斯課程），提供同仁舒壓又健康的空間。大陸廠區亦提供桌球、撞球、籃球場…等運動設施及場地供同仁使用。



健身中心（內湖廠區）



撞球/桌球（常州廠區）



足球場（常州廠區）



籃球場（石碇廠區）

#### 員工協助方案

光寶台灣地區自 2013 年起開始導入員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs) 的服務，該方案委由外部專業顧問公司提供每位員工 24 小時免費、專業、多元且高度保密的諮詢服務，諮詢範疇包含了心理、管理、法律與醫療等四個層面。

在 2017 年間台灣地區光寶總計有 73 人次使用該協助方案，其中有 16 人次使用一般市話 0800 諮詢服務，另有 57 人次是使用顧問個別諮詢服務（由外部專家一對一的提供專業諮詢），經滿意度調查追蹤，使用同仁有九成以上表示滿意。此外光寶為每位同仁準備員工協助小卡，如同仁遇到任何緊急事件皆可藉由小卡中的聯繫方式與 EAPs 聯絡，取得最即時與專業的協助。並透過每個月發行 EAPs 電子報及光雜誌的 EAPs 專欄，分享相關的案例及資訊，提供同仁可行的處理建議與反思。期許透過 EAPs 的專業服務，協助同仁處理生活面所遇到的困擾。

## 幸福講座

光寶台灣地區幸福講座承襲 2016 年『身體健康保健』的主軸，2017 年以教導同仁『健康運動』為主軸，舉辦一系列運動相關講座及各式賽事，透過邀請奧運級的國家教練、媒體素人跑者及專業極地跑者等三種不同的角色與觀點，循序漸進的帶領同仁理解與認識如何正確運動和路跑，並搭配公司辦理的路跑訓練活動來為同仁開啟運動新視野，希望能夠在 2018 的渣打路跑活動、及光寶運動會中充分展現光寶人的熱情與活力。本年度講座主題包含「體適能與個人運動健康管理」、「跟我一起跑！」與「超越你的不可能」，合計辦理 16 場。參與人次總計達 959 位，同仁對於幸福講座平均滿意度也超過 95%。



第一季 EDM



第二季 EDM



第三季 EDM



第一季照片



第二季照片



第三季照片

## 路跑訓練活動

為幫助同仁養成正確的運動觀念及持續運動的良好習慣，台灣地區除了透過講座給予同仁正確的運動觀念，並與專業的路跑訓練團隊合作，規劃專屬光寶同仁的路跑訓練活動，以『Happy and Fun』為核心訓練主軸，辦理為期 6 個月，長達 12 次的路跑訓練課程，養成同仁健康、輕鬆、快樂跑的運動觀念，建立規律運動的習慣，活動共計有 401 人參與，公司規劃於 2018 年渣打路跑中團體報名參與 10 公里的路跑活動展現訓練成果，體現光寶人的健康、熱情與活力。



光寶路跑訓練 -1



光寶路跑訓練 -2

## 擁抱健康公益有約 - 減重班活動

光寶台灣地區自 2015 年起持續辦理「擁抱健康公益有約」活動，經由與外部專業醫療機構的合作，透過『飲食調整』及『健康運動』兩範疇協同仁健康減重，目的為了調整參與同仁的體態與提昇同仁健康狀況的目的。

2017 年本次活動共計有 82 位同仁參與，成功達到減重 3% 以上同仁更高達 75% 以上，而公司也將同仁的減重成果與公益相互結合，將同仁努力減重的成果轉化為實質的幫助，回饋給光寶長期關懷的雙溪、錦和、平等國小學童，以及捐贈財團法人中華民國兒童福利聯盟文教基金會做為給偏鄉學童的餐食補助。



擁抱健康成果花絮

### 員工福利措施

光寶提供員工多元的福利項目，為員工營造一個具有幸福感的友善職場環境。部分福利項目會因廠區差異進行調整，但提供之福利項目皆符合或優於當地法令規定。以台灣區為例，同仁享有如醫生臨廠健康諮詢服務、年度資深員工表揚、優良員工表揚、員工團體保險、結婚與生育補助、員工進修補助、子女教育補助、住院與喪亡慰問、節慶禮券發放（生日 / 勞工 / 端午 / 中秋 / 過年）及法定應有的員工福利等。



福利及補助辦法

此外光寶福委會亦提供員工個人旅遊補助，同仁可自行規劃家庭出遊行程，在工作之餘能與家人共享天倫之樂。

### 員工關懷

光寶人力資源部門設有專人負責員工關懷工作，凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，人資單位得知訊息後會儘速前往慰問及提供相關協助資訊（例如：團體保險、住院補助等等）。以光寶台灣區為例為能在員工遭遇急難事故時實質的幫助同仁渡過難關，依急難狀況等級及相關辦法提供員工 3 萬 -10 萬元急難救助金提供給同仁，給予同仁最即時的協助。

## 5.6.2 多彩多姿的員工休閒活動

光寶每年度均會策劃各式的員工活動，包含聯歡會、家庭日、節慶晚會…等活動，公司也設有多項文康設施如圖書室、健身中心、視聽設備等，讓員工可以交換彼此心得，互相學習，調節平日工作及生活上累積的壓力。

為了促進員工情感，擴展員工社交領域，激勵工作士氣，光寶鼓勵員工自由結社，自發性成立不同性質的休閒社團，並提供活動場地及定期社團經費補助，使員工享有平衡、健康的身心與快樂的生活。

光寶定期規劃與舉辦休閒運動相關活動，例如球類競賽、登山健行…等活動，培養公司同仁的運動習慣以及推廣企業的運動風氣，並於 2017 年與教育部體育署共同攜手合作辦理企業運動認證講座，帶給同仁更加豐富多元的運動資源。

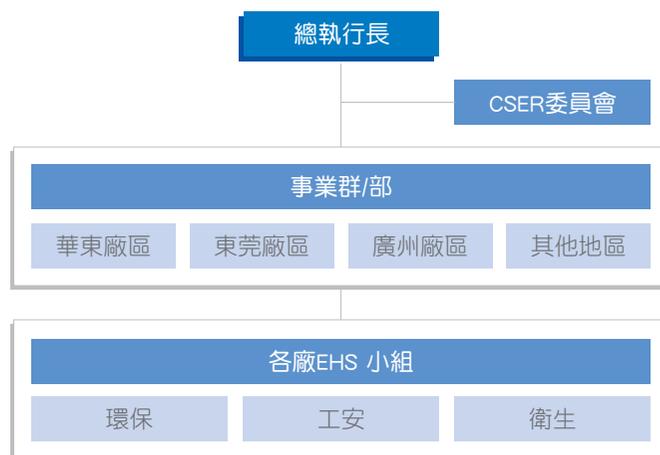


### 5.6.3 職業安全與衛生

光寶重視職業安全衛生管理績效，致力提供員工、客戶、社區、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，我們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，除研擬制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執行長彙報集團工廠整體環境及職業安全衛生相關績效。

我們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，每個營運基地均由各廠最高主管設立 EHS 組織及職業安全衛生委員會，推行並取得 ISO 14001 及 OHSAS 18001 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；為減少設施能源強度及溫室氣體排放之應用工具，光寶總部亦於 2011 年起導入 ISO 50001 能源管理系統，並持續自主推動能源管理，期使藉此強化企業營運績效與價值。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。

#### 光寶職業安全與衛生組織



#### 各廠區職業安全衛生 (健康) 委員會

光寶主要製造基地，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；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 2017 年主要討論議題整理如下。

營運地區	台灣地區	大陸地區	泰國地區
職業安全衛生委員會之員工代表佔比 %	81%	不適用	50%
重點討論議題	1. 職安衛教育訓練 2. 推動職安衛管理系統 3. 母性健康保護評估	1. 機械安全防護 2. 化學品安全防護 3. 安全標示認識	1. 職安衛教育訓練 2. 法規遵循 3. 客戶需求
備註	委員會設有 37 人，員工代表有 30 位。	雖未設置該委員會，員工代表係透過工會可主動參與公司勞工安全事務之運作。	委員會設有 10 人，員工代表有 5 位。

#### 舒適的工作環境

公司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；台灣總部更設置「文化藝廊」，培養藝文氣息，展現人文關懷。公司並設置寬敞舒適的員工餐廳，讓員工吃的安全又放心，還提供各項方便的駐廠服務，包含：旅行社、咖啡廳、福利社等。

#### 健康促進與作業環境安全

本公司依遵照職業安全衛生法及其施行細則、職業安全衛生設施規則、勞動檢查法及其施行細則、危險性工作場所審查暨檢查辦法、勞動基準法及其施行細則、

職業安全衛生教育訓練規則等有關規定確實辦理。此外任用新進員工時即提供職前體檢及職業安全衛生教育訓練，對在職員工實施定期健康檢查，對於從事特別危害健康之作業者，施行特定項目之健康檢查，並提供適當之安全防護器具，實施健康管理，公司定期舉辦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、作業時如何避免不安全之動作及行為，定期之消防演練等課程。

光寶 2017 年參與年度體檢的員工為 29,432 人次，舉辦消防、安全衛生及健康促進培訓人數合計達到了 152,323 人。

為有效防止職業病及職業災害之發生，各廠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 2017 年度工傷事故（不含交通意外事故）統計結果，工傷的次數與去年度相比有降低的趨勢。在失能傷害嚴重率，2017 年度以泰國男性數據最高，經分析主要為員工機械操作疏忽所致，光寶將持續注意工傷事故的根本原因，持續採取糾正和預防措施，透過工程改善、教育訓練、落實執行及培養員工熱忱關注等作為，消弭不安全的環境和行為，避免事故重複發生。



#### 失能傷害統計表

地區 男/女	失能傷害頻率，FR (百萬工時)			失能傷害嚴重率，SR (百萬工時)		
	男	女	合計	男	女	合計
台灣	0.15	0.88	0.40	3	3	3
中國大陸	0.52	0.34	0.44	9	6	8
泰國	2.14	0.37	0.71	34	4	9
全球	0.52	0.36	0.45	9	6	8

#### 缺勤（含病假、事假及公/工傷假）統計表

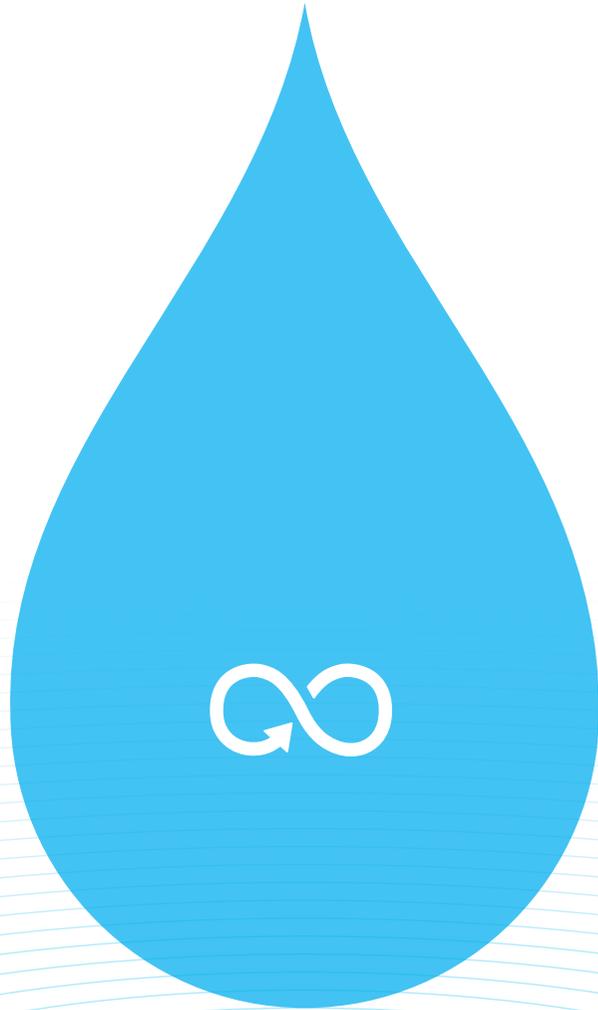
男/女	男	女	合計
台灣	0.46%	1.14%	0.69%
中國大陸	1.71%	1.74%	1.72%
泰國	2.34%	0.88%	1.15%
全球	1.63%	1.62%	1.62%

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. 缺勤率 (%) = 總損失時數 / 總經歷工時

# 6

## 光寶與社會



建構多元文化、教育關懷、創意活力  
與環境永續的社會



投入社會共融  
6,504萬元



水銀燈落日計畫  
創造2.85倍的  
公益效益



培訓認輔志工  
約16,200人次及  
志願服務小團輔及  
個輔約7,600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128人



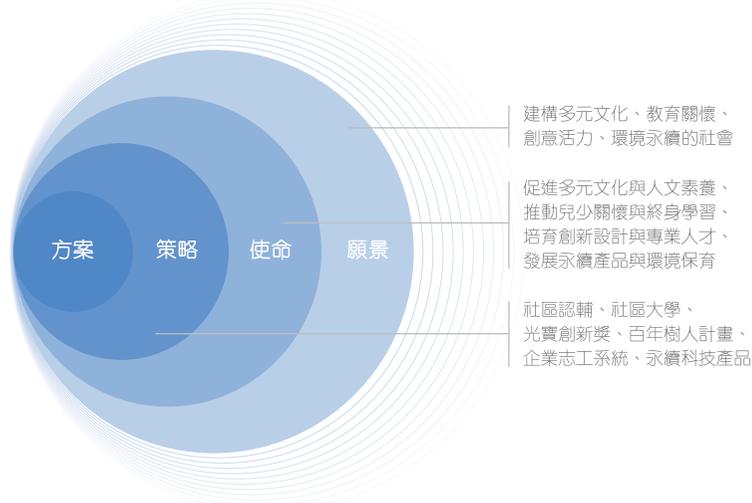
光寶創新獎參賽作品  
1,162件

## 6.1 社會共融政策



光寶以多元文化、教育關懷、創意活力、環境永續為社會共融願景。我們本著「取之於社會，用之於社會」的精神，長期積極投入，鑒於社會上日益嚴重的問題，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。期以建構一個多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的社會。為了能達到這樣的社會願景，我們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。這些使命的達成，我們與社區、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、企業志工系統及永續科技產品等面向展開執行方針，主要包含：

- 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
- 潔淨及節能產品和智慧醫療設備開發



### 2017 執行成果

	2017 目標	達成狀況
社區認輔	認輔志工培力增能培訓之認輔志工人數 15,000 人次以上	約 16,200 人次
	弱勢學童小團輔及個輔志願服務接受服務之弱勢學童 7,000 人次	約 7,600 人次
信義社區大學	2017 年度開設課程及學員人數持續成長	386 門課、學員 7502 人年增 2.6 %
	每年持續獲教育局評鑑為優等學校社區大學	優等
實習平台	提供大專院校實習機會 100 人以上	128 人
光寶創新獎	推廣永續科技創新教育：參賽人數 2,000 人以上	參賽人數 2,375 人
	提升科技創新教育的認知與參與度：合作夥伴企業：1 家以上	1 家供應鏈企業參與共同推廣科技創新

### 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
持續提供大專院校實習機會 100 人以上	2018
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	2018

### 2017 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 *	1,113
教育推廣活動費用及捐款	5,391
合計	6,504

## 6.2 產品社會影響力評估：公益投資社會報酬分析 (Social Return on Investment, SROI) 專案

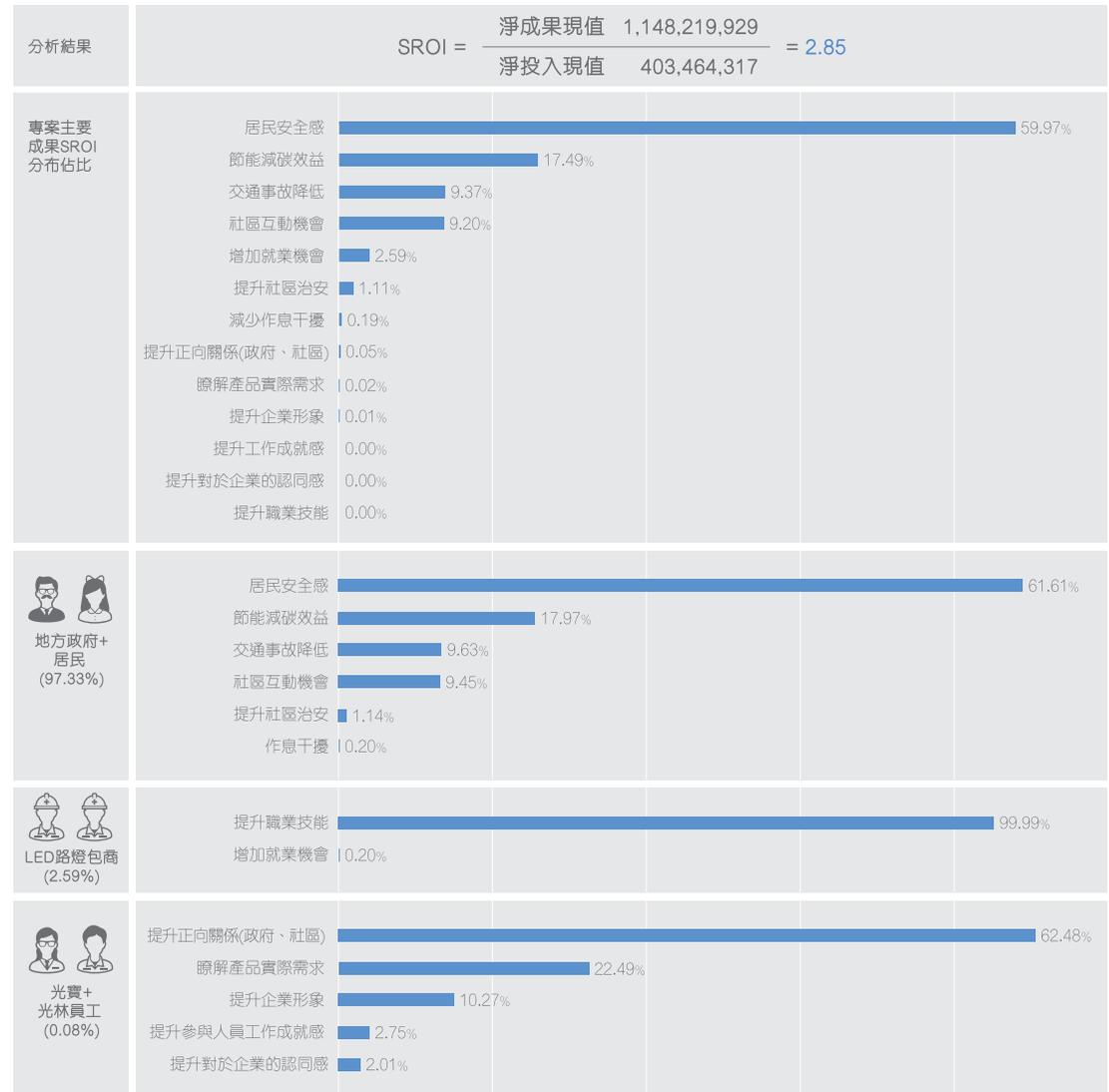


光實帶著光林 LED 路燈在北美市場市佔率第一名的成功經驗，回台灣擴展 LED 路燈事業。藉由光實多元產品優勢、垂直整合供應鏈成為道路照明解決方案領航者，提升台灣各地路燈照明品質及節能效益。光實採用台灣在地企業生產之高效能 LED 晶粒、LED 元件、散熱器、電源供應器、相關五金零配件以及在地承攬商促進在地供應產業發展。同時，提供全方位智能路燈解決方案，包含照明設計、節能規劃、技術支援、專案控管等，以即時監控並主動回報異常狀況提升維護品質，達成基礎設施升級、解約能源及創造就業機會等目標，進一步邁向「光電節能、智慧科技」的最佳夥伴願景。



光實目前已成為台灣第一大 LED 路燈供應商，累計近 40 萬盞光林 LED 路燈照亮了台灣各縣市鄉鎮，並守護居民與用路人之行車安全。光實與地方政府、客戶、供應商、承攬商等利害關係人合作期望透過企業永續發展貢獻以回應全球性永續議題，朝向永續未來發展。

光實以光林 LED 路燈「2017 年水銀燈落日計畫」方案進行全台首例產品型社會影響力評估，分析於台灣 4、5 級偏鄉更換的 2 萬多盞 LED 路燈所產生的社會效益，並經國際社會價值協會 (Social Value International) 認證。經估算利害關係人公益投資社會報酬分析 (Social Return on Investment, SROI) 分析發現投入成本新台幣 4.03 億元，在估算利害關係人參與擴散產生含有實際環境效與社會效應，甚至可創造高達近新台幣 11.5 億元的回報價值，等於投資一元就可放大 2.85 倍的公益效益。光實與地方政府、客戶、供應商、承攬商等利害關係人緊密合作邁向永續發展，並且帶來社會產生正向連鎖影響力與轉變。



## 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，提供實習、獎學金等資源，一方面讓公司與未來的新血接觸，另一方面也讓學子發揮所長與體驗職場動態，並藉由實習過程發掘公司未來骨幹。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。

為有效推動學生們學以致用，體驗職場發揮所長等，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。針對實習內容特性，光寶指派專人個別輔導、學生必須進行專案報告等，並提供實習期間薪資。在暑期海外實習方面為使學生能安心學習，實習期間公司除提供薪資外亦提供住宿、往返交通等相關費用。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。

2017 年推動成果如下

實習類別	暑期一般實習	暑期海外實習	學期中實習 / 科專	產學合作	光寶文教基金會實習計畫	合計
實習人數	42	44	23	9	10	128

### 實習結束學員送給光寶科技的一段話

- 謝謝光寶願意年年提供學生暑期實習的機會，不計成本、不計辛勞，只為了給學生更多看業界的機會。  
- 台灣科技大學 曾同學
- 十年樹木，百年樹人，感謝光寶願意提供這樣的機會給學生。  
- 清華大學 施同學
- 謝謝光寶給我這個機會，讓我能在大第一次接觸業界就有一個美好的印象，也讓我對大陸有不同的見解，未來有機會還是想進入光寶就業。  
- 台北科技大學 黃同學
- 真的很感謝光寶可以提供這樣的機會，讓我們有這樣的體驗，不管是生活上還是工作上，相信這也是一個很好的企業典範與回饋，最後還是真的非常感謝光寶給我們這樣的資源。  
- 東海大學 王同學
- 這兩個月對於工作全心投入，覺得很珍惜及感謝這次的海外實習。  
- 成功大學 黃同學
- 感謝光寶給的實習機會。一路下來，從主管、同事、實習生上學到好多。謝謝光寶為臺灣大學生注入一道曙光。  
- 台北科技大學 莊同學
- 謝謝有這個機會能到海外實習，讓我瞭解到每個光鮮亮麗背後的辛苦，也讓我在未來有更多的選擇。  
- 中原大學 鄭同學
- 很感謝光寶能夠用心的舉辦這次的實習計畫，不知道原來自己的專業也可以在職場上產生不小的效益。從初生之犢到有成就感的過程，是光寶給我很好的收穫。  
- 清華大學 范同學



廣州廠 - 實習過程



常州廠 - 期中報告



內湖 - 期末成果發表專業評審指導



與總執行長、事業群總經理共同合影

## 6.4 2017 光寶創新獎：鼓勵創新邁向創業、育成產業新芽



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 17 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。2017 光寶創新獎共收到全球近 1,200 組作品激烈角逐。

光寶創新獎網址

WWW.LITEONAWARD.COM



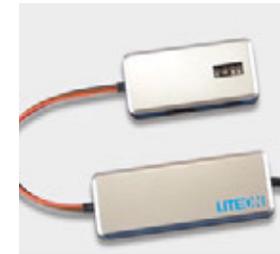
### 2017 目標執行狀況表

策略方向	執行目標	績效 / (達成率)
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 2,375 人；參賽作品 1,163 件</li> <li>舉辦台灣校園創新新知講座 19 場，參與人次為 1,338 人</li> <li>本屆薦舉 1 組團隊參與科技部創新創業培訓計劃，累計 2 年已舉薦 3 組團隊</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>1 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% 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 250 人</li> <li>首度開放在線直播，觀看達 16,876 人次</li> </ul>

### 《技術組獲獎作品》



金賞 - 新型多孔二氧化鈦複合微球



銀賞 - 基於光體積變化描記圖之肢體血氧飽和濃度反射式檢測法



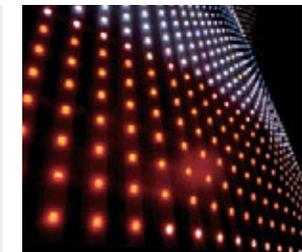
銅賞 - 腦波數位戰士



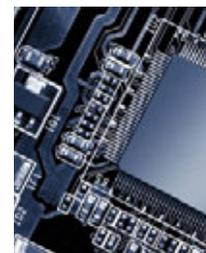
佳作 - 可回收式光觸媒



佳作 - 基於深度學習之單目車重量測系統



佳作 - 類太陽光有機發光二極體測系統



佳作 - 超高密度之特高頻微型積體化功率轉換器



佳作 - 綠色節能、低污染、永續環保二氧化碳化工製程



佳作 - 具有多點壓力感測之新型止血帶



佳作 - 紫外光殺菌洗衣球

## 2018 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 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> <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> <li>直播參與：5,000 人以上</li> </ul>

## 「技術創新」接軌科技部創新創業計劃、育成人才

為推動得獎作品可落實商品化與接軌創業，光寶創新獎今年持續與科技部「FITI 創新創業激勵計畫」合作，技術組優勝前三名團隊可無需經由海選，直接進入科技部「創新創業激勵計畫」，參與該計畫為期六個月的創業課程與輔導活動，協助光寶創新獎優勝隊伍完備其產品或服務之原型驗證，並發展新創商業規劃。如通過該計畫各階段評估，將有機會角逐該計畫之百萬創業基金。本屆技術組金賞團隊 - 台北科技大學「新型多孔二氧化鈦複合微球」順利銜接進入科技部 FITI 創新創業計劃、銀賞設計者則為光寶延攬入職。

## 打造創新交流平台，共同學習創新

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，本屆由兼具設計及管理的跨領域專家、2018 臺中世界花博設計總監吳漢中；擅長以人本、極簡和純粹的設計建構使用者經驗，Facebook 產品設計總監 Ana Arriola (安娜·艾里歐拉)；以及長年專注以使用者為核心的設計和情感設計，任教於伊利諾大學厄巴納 - 香檳分校工業設計系 Deana McDonagh (迪娜·麥克唐納) 博士等以「心創好設計」為題，分享創新如何打動人心、創造價值。國際設計論壇首度開放線上直播，當日吸引共計 16,876 人次觀看。

## 《設計組獲獎作品》



金賞 - 無臂人士的未來牙刷



銀賞 - 行動電源租借站



銅賞 - UV 環保水龍頭



佳作 - 糖友健康手環



佳作 - 機場行李辨識系統



佳作 - "鱗" 聚集 - 電動刮魚鱗機



佳作 - 盲人輔助識別色彩手環



佳作 - Right Distance

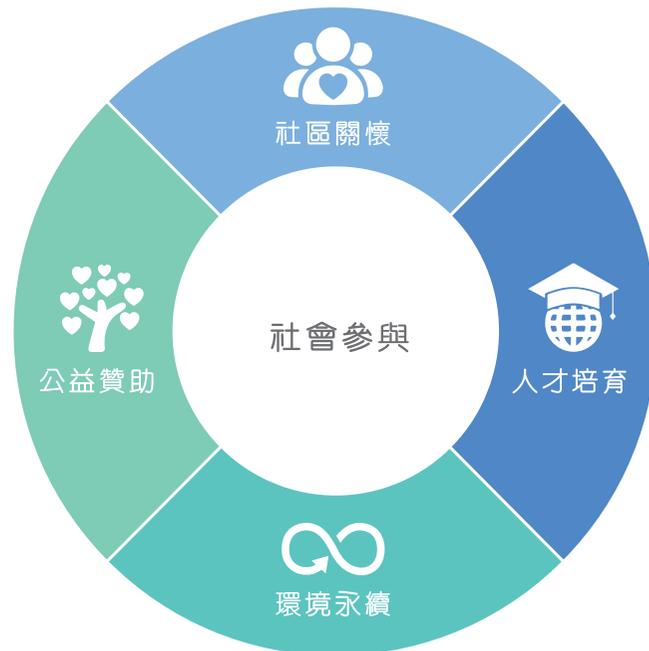


佳作 - 淨水樞紐



佳作 - 人人都是演奏家和舞蹈家

## 6.5 光寶企業志工



企業志工的培育及發展是光寶社會共融政策之一，自 2013 年起光寶開始規劃及執行企業志工活動，並以社區關懷、人才培育、環境永續、公益贊助等四面為架構建立光寶企業志工平台。光寶企業志工結合公司內外部資源並鼓勵及廣邀全體光寶仁（含員工及眷屬）一同加入企業志工行列，長期且持續投入多元面向的社會公益活動，為社會中需要的幫助的弱勢族群盡一份心力。

### 光寶台灣地區企業志工活動

#### 社區關懷



光寶健樂關懷盃籃球友誼賽



天使花園校外教學活動



第一社會福利基金會聖誕聯歡餐會

#### 人才培育



光寶生態導覽志工活動



新北市雙溪國民小學  
英語課後輔導班



新北市錦和國民小學  
英語課後輔導班

#### 環境永續

#### 公益贊助



海闊天空紀錄片公播贊助活動



光寶「捐血一袋，救人一命」活動



擁抱健康公益有約活動

## 6.6 光寶文教基金會

### 光寶海外地區企業志工活動

#### 社區關懷



長安廠區同仁前往清城區福利院  
關懷弱勢孤兒活動



北海廠區同仁前往富英小學  
探訪助學活動



廣州廠區同仁前往黃埔區老人院  
探訪慰問活動

#### 環境永續



常州廠區區外垃圾場清掃活動



天津廠區植樹活動



石碣廠區公園環保清潔活動

#### 公益贊助



華東營運中心第十二屆捐血活動



華東營運中心「一袋牛奶的暴走」  
慈善健行募款活動



長安廠「衣舊情深」愛心捐助活動

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

#### 宗旨

光寶秉持「取之於社會，用之於社會」，做為企業承擔社會責任的具體實踐。成立的主要宗旨在：培育人文素養、扶持兒童成長、關懷企業文化、倡導公益活動等面向持續投注心力，並串聯外部單位策略聯盟綜效，提高受助者利益，以促使整體社會向上提昇的永續發展。

光寶文教基金會網址

WWW.LITEONCF.ORG.TW



### 6.6.1 「里仁為美、築愛社區」社區認輔全人服務



#### 承諾

社區認輔志工團於 1998 年成立「社區認輔」以全方位解決方案“Total Solution”模式，從「家庭—學校—社區」的連結出發，提供系統性的治標且治本之全人服務方案；鼓勵認輔志工發揮「社區愛、厝邊情」的力量，協助校園師長共同關懷陪伴高關懷、高風險的學童及其家庭，引導孩子建立自信健康的身心成長環境，促發公民社會的理想，深耕社區營造，推動公民社會教育，以本土化的社區認輔關懷機制模式打造友善校園全人關懷服務帶給社會另一股安定力量。

## 具體行動與成果

20 年來累計約 20 萬人次的社區民眾加入光寶社區認輔這個全人服務學習的大家庭，並為企業投入社會服務的最佳利基點。

策略方向	2017 年目標	2017 年行動	達成狀況
培育人文素養	<ul style="list-style-type: none"> <li>認輔志工培力增能</li> <li>「情緒照顧系列—EQ 美學卡」發行</li> <li>互利共榮的策略聯盟運作模式</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續培訓近 700 社區志工，成為有效能的全人服務助人工作者。</li> <li>EQ 美學輔助教材 2,000 套出版發行。</li> <li>持續與策略聯盟單位合作；包括光寶人文幸福講座及政府專案承接等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>從腦科學認識情緒，共有 33 所學校參與培訓之認輔志工約 16,200 人次。</li> <li>跨區的大型志工人文幸福講座研習活動共辦理 7 場，約 830 人次參與。</li> <li>政府部門課程方案：約 2,500 人次。</li> </ul>
扶持兒童成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>弱勢學童小團輔、個輔志願服務</li> <li>校園親師生，心理健康促進教育</li> <li>慈善捐贈</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>服務涵蓋：小型團體輔導，個別關懷，其他（視各校需求；如生命教育、兩性教育、多元文化教育、補救教學、特教生喘息服務和食育等）。</li> <li>持續推動社區認輔助學金平台。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>接受服務之弱勢學童約 7,600 人次。</li> <li>心理健康促進教育活動，接受服務近 98,000 人次。</li> <li>社區認輔助學金平台受惠學生 40 位。</li> </ul>
關懷企業文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業幸福家庭一員工子女夏令營活動辦理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續於內湖總部及中和廠辦理員工子女「腦科學」夏令營，並新增新竹場次。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>內湖、中和及新竹場次，共有 89 人次參與，為歷年新高。</li> </ul>
倡導公益活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>「腦的美麗境界」腦科學教育展</li> <li>教育活動出版發行贊助倡導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2017 年 7 月 17 至 28 日，於光寶科技大樓／1 樓光寶藝廊辦理腦科學展。</li> <li>2017 年 6 月 20 日《幫助每一個孩子成功》親子天下閱讀推廣及校園贈書。</li> <li>天下雜誌《海闊天空 35 世代紀錄片》發行贊助。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>腦的美麗境界—腦科學教育展，超過 700 人次參與。</li> <li>舉辦《幫助每一個孩子成功》導讀對談及 400 本贈書活動，超過 200 位志工及校長聯袂出席參與。</li> <li>《海闊天空 35 世代紀錄片》追蹤拍攝 5 個國中學生 20 年生命史的紀錄片，讓人看見教改對這個世代命運的深遠影響。</li> </ul>

## 2017 年度亮點

出版發行「情緒照顧系列—EQ 美學卡」輔助教材 2,000 套，使用對象包含：33 所認輔學校，並推行至新北市政府教家庭教育中心、金門縣政府教育局、新竹市家庭教育中心等專案活動。



「情緒管理的 EQ 美學系列」十六堂課增能培力推動，共計上學年：29 所認輔學校約 4,840 人次及下學年：27 所認輔學校約 4,856 人次參與。同時於社區認輔雙週報發行宣導提供下載。

了解更多：[WWW.LITEONCF.ORG.TW/BOOK\\_P4.HTML](http://WWW.LITEONCF.ORG.TW/BOOK_P4.HTML)



新北市林口區林口國小：青春不落國 - 大腦的自我紓壓和照顧



新北市新莊區榮富國小：創造連結通向幸福 - 理解保養頭腦的重要性與方法



新北市新店區中正國小：表達性藝術媒材與遊戲，從體驗中認識神經系統的傳導

企業幸福家庭—「2017 FUN 心藝·E 起來」員工子女夏令營，持續於內湖總部及中和廠辦理員工子女「腦科學」夏令營，並新增新竹場次，共有 89 人次參與，為歷年新高。

了解更多：[WWW.LITEONCF.ORG.TW/DM/128/128.HTML](http://WWW.LITEONCF.ORG.TW/DM/128/128.HTML)



透過情緒美學卡，將情緒語彙分類，讓孩子們更加了解自己的情緒



「情緒變色龍」創作，讓孩子透過五個顏色來表達自己的情緒



小組團體合作，情緒娃拼圖禪繞創作

天下雜誌《海闊天空 35 世代紀錄片》發行贊助。追蹤拍攝 5 個國中學生 20 年生命史的紀錄片，透過 5 個人的生命故事，讓人看見教改對這個世代命運的深遠影響，為下一代的教育盡一份心力，亦為擴展基金會多方回饋社會參與活動。

了解更多：[WWW.CW.COM.TW/ARTICLE/ARTICLE.ACTION?ID=5085283](http://WWW.CW.COM.TW/ARTICLE/ARTICLE.ACTION?ID=5085283)



陳廣中總執行接受訪問



2017 年 12 月 21 日於光實大樓國際會議中心專場放映



教育部「中山樓戶外教學學習單記者觀摩會」弱勢兒童暑期體驗活動支持計畫，約 160 人次參與。



《幫助每一個孩子成功》親子天下策略聯盟閱讀專案，於 6 月 20 日舉辦導讀對談及 400 本贈書活動，超過 200 位志工及校長聯袂出席參與，另同時加贈親子天下月刊給予社區認輔偏鄉學校，持續補充閱讀教育新知、建構教育對話平台。



親子天下 / 何琦瑜執行長、劉恆昌老師《幫助每個孩子成功》導讀對談

陳廣中總執行長頒贈《幫助每一個孩子成功》予社區認輔團隊師長

社區認輔團隊交流聯誼合照

2017 年 7 月 17 日至 7 月 28 日，於光寶科技大樓 1 樓光寶藝廊辦理「腦的美麗境界展—腦科學教育展」紀實。

了解更多：[WWW.LITEONCF.ORG.TW/RECORD\\_P9.HTML](http://WWW.LITEONCF.ORG.TW/RECORD_P9.HTML)



以簡單的靜心活動，讓學員迅速調整腦波，打開學習的開關

用腦體驗世界—精神功能 ABC，我們的腦怎麼協助我們觀察這個世界

學習運用黃金十大守則，保養大腦，並將此精神健康常識推廣出去

## 未來策略目標

愛人和被愛都是一種令人感動的能量，信德、望德的基礎全來自於愛德。社區認輔二十年，因著社會變遷，少子女化、高齡化和全球極端氣候等議題，針對未來趨勢與難題，提出 AI 時代，人類最美最獨特的價值「生活美學」教育。透過食育、生態心理學和藝術人文服務等的推動實踐陶冶，重獲心靈的平衡，找到意義和人與環境的對應策略，引領社會守護綠色地球和心靈環保的承諾。

策略方向	未來目標 (2018-)
培育人文素養	<ul style="list-style-type: none"> <li>認輔志工培力增能：預計於 35 所學校推行，2018 年並拓展至新竹區域，參與人次約 15,000。</li> <li>「情緒照顧—EQ 美學卡」工作坊推廣：預計辦理 4 場次，參與人次約 100 人。</li> <li>計畫 2018 年 9 月份出版《教出會思考的孩子：情緒照顧 EQ 美學》專書暨開放下載資料庫。</li> </ul>
扶持兒童成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續於 35 所學校推動弱勢兒童服務工作。</li> <li>推動「校園腦科學」生命教育。</li> <li>持續推動社區認輔弱勢學生助學金專案。</li> </ul>
關懷企業文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續辦理企業幸福家庭—員工子女夏令營。</li> <li>辦理 1 場「情緒照顧 EQ 美學卡」企業員工研習工作坊。</li> <li>辦理 2 場次「創造力與生活美學」講座。</li> </ul>
倡導公益活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>辦理 8 場次「社區認輔父母美學講座」。</li> <li>推動 E 化學習平台：於 2010 年全面推動認輔學校 E-化，將培訓課程內容新知等資訊，全方位放置平台，提供民眾閱讀下載。</li> <li>持續網站經營暨發行社區認輔雙週報。</li> <li>持續於新北市野柳國小樂齡中心合作，研發偏鄉樂齡學程；並將方案提供樂齡中心規劃師培訓研習參考。</li> <li>參與 NPO 組織學術交流研討及發表（心理健康促進聯合研討會：從邊緣到主流—校園心理健康促進實務、海峽兩岸社區學習共同體研討會—以光實文教基金會社區認輔為例）。</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

### 具體行動與成果

信義社大 2017 年度共開設 386 門 課程，學生總人數為 7502 人，年成長 2.6 %。同時被台北市教育局評鑑為優等社區大學。

信義社區大學網址

WWW.XYCC.ORG.TW



### 具體行動與成果

2017 年信義社大辦學行動策略執行成效表

策略方向	2017 年目標	2017 年行動	達成狀況
環境永續 綠色生活	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續辦理綠生活有機農耕研討會</li> <li>推動社區有機農耕參訪及體驗班 - 松德院區、富台里</li> <li>辦理社區綠美化課程與工作坊</li> <li>規劃社區古道生態環境教育訓練</li> <li>持續辦理綠屋頂有機蔬菜贈癌友協會</li> <li>探索信義學</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>綠屋頂 - 香草社群</li> <li>經營信義國中綠屋頂 - 都市農耕實驗基地</li> <li>友善農耕：松德院區、富台快樂農園、兒童福利中心、心智障礙者 - 恆愛小田園</li> <li>咖啡渣堆肥@信義國中綠屋頂</li> <li>8th 綠生活研討會 - 幸福綠光 - 城市農耕 · 休閒療育</li> <li>松德療癒庭園</li> <li>信義綠生活「社區意象」識別系統 - 大冠鷲形象設計</li> <li>綠生活師生學習社群 - 焦點團體訪談</li> <li>陪伴在地學校 - 信義國中共同備課 - 友善農耕</li> <li>世界清潔日 - 象山淨山行動</li> <li>教師同儕 - 綠生活成長團體</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>360 人次</li> <li>約 355 斤 (創新高)</li> <li>1225 人 / 198 小時</li> <li>60 人次 / 12 小時</li> <li>91 人次</li> <li>250 坪社區共融的療癒田園</li> <li>串連 15 個以上的社區機構</li> <li>20 人, 3 新課, 2 結合</li> <li>約 100 位國中教職員</li> <li>107 人次</li> <li>5 位教師</li> </ul>

### 辦學四大發展主軸

◆ 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

策略方向	2017 年目標	2017 年行動	達成狀況
弱勢關懷 多元學習	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續辦理低收入戶獨老關懷活動</li> <li>規劃身心障礙者課程</li> <li>協助辦理身心障礙者球賽及學習成果發表</li> <li>培訓企業志工參與弱勢關懷</li> <li>推動低收入戶義剪</li> <li>規劃社團參與弱勢關懷活動</li> <li>導入弱勢關懷知識性課程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>視障服務：馨老家園(全方位中醫養生、詩韻茶道、步旅台灣)、視多障(曼陀羅小團體)</li> <li>視障者合唱團 - 世大運選手村演出</li> <li>早期療育 - 家長喘息暨幼兒休閒工作坊</li> <li>社區弱勢義剪服務</li> <li>新住民課程：佛朗明哥舞、聲樂歌唱、剪髮培訓、新移民媽媽的幸福帳本</li> <li>黎安里社區陪伴：夏令迎、冬令迎</li> <li>獨居長者端午關懷活動 - 信義區獨居長者「八斗遊」</li> <li>心智障礙者 - 友善農耕@恆愛小田園</li> <li>光寶健樂關懷盃籃球賽</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>93 位視障高齡及青年者</li> <li>約 1,000 人次</li> <li>60 位家長、30 位兒童</li> <li>333 人次</li> <li>180 人次</li> <li>168 人次</li> <li>13(長者)16(志工)/場</li> <li>23 人/108 小時</li> <li>50 人次</li> </ul>
藝術文史 社區美學	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續辦理藝術作品社區成果展示</li> <li>辦理漫遊信義 - 文史走讀系列</li> <li>推廣藝能成果社區展演活動</li> <li>持續開設藝術文史課程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>信義文史學堂</li> <li>「返校」走讀 - 三張犁、六張犁</li> <li>漫遊信義 - 地方學導覽 + 記者會</li> <li>謎途記 - 信義走讀展 3/22-4/30</li> <li>探索信義學 - 四獸山導覽</li> <li>眷村記憶 - 繪我故鄉 + 記者會 5/11-6/6</li> <li>課程 / 社區展演</li> <li>藝文走廊</li> <li>信義戶政事務所畫展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>323 人次/10 場</li> <li>71 人次/2 場</li> <li>345 人次/8 場</li> <li>約 10,000 人次</li> <li>約 380 人次</li> <li>約 4,600 人次</li> <li>66 場</li> <li>約 16 場</li> <li>4 場次</li> </ul>
公共參與 人才培力	<ul style="list-style-type: none"> <li>辦理里長 - 小田園、共餐、文史導覽專案座談</li> <li>辦理公共論壇網絡座談會 - 文獻館文史調查、智慧生態城市</li> <li>辦理信義學、北廠導覽人才培力教育訓練課程</li> <li>推動公民意識提升公民素養講座研討會</li> <li>建構信義學網站</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與式預算 - 再現舊陂溪</li> <li>信義區文史調查及推廣 - 委員會</li> <li>文史調查：古厝及老商舖調查、軍事設施調查</li> <li>智慧生態社區行動 - 在地工作坊：信義計畫區、六張犁重劃區</li> <li>古義人 - 信義文史工作室</li> <li>在地小老闆：在地經濟創業培力工作坊</li> <li>臺北機廠公民培力 - 暖身計畫</li> <li>地方學培力：瑤公國中 - 領導資優班、師資培力(共兩場)</li> <li>地方知識融入課程</li> <li>教師培力 - 生活美學、課程與班級經營</li> <li>教師同儕：書篆茶禪共一味、藝類同盟</li> <li>社區樂齡健康促進：四里、松友</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>落選頭</li> <li>提出文史建構面向</li> <li>約訪談 40 人/10 點介紹</li> <li>68 人次/提出 9 組構想</li> <li>17 人</li> <li>322 人次</li> <li>第一階段約 15 人次</li> <li>約 66 人次</li> <li>7 門</li> <li>30 人次</li> <li>10 位教師</li> <li>約 200 人次/8 場次</li> </ul>

## 2017 年度亮點 | 打造優質終身學習平台

綠生活系列課程：開設 15-20 門農耕、環保、園藝、居家應用等課程，落實本校作為「信義區綠生活學習發動機」的目標，招生人數持續成長達全校之 16%。



老師於松德院區豐富之教學



示範過程，聚精會神



富台快樂農園挑燈夜戰

智青健樂營課程：為了能讓心智障礙者到社區大學上課，本校開設全國首創之健樂營系列課程，逐期增設熱舞、籃球、搖滾樂團、攝影、大聲公、天使花園等課程，約有 100-150 人次學員參與，以實現其終身教育學習的權利及夢想。



協助學生們在最弱的視動控制、靈巧度等生理動作發展、注意力與記憶力等方面能獲得有效性的學習



透過較輕快的音樂來帶動學員們的肢體律動

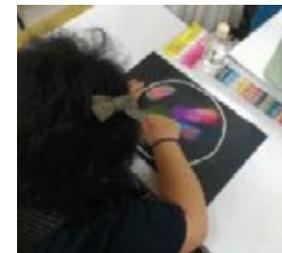


增強基本體力與耐力

視障盲胞課程：持續與伊甸基金會合作，規劃增設優質課程如全方位中醫養生、步旅台灣懷舊古道、正向心理學－曼陀羅、詩韻茶道，讓視障朋友能獲得更不一樣的學習體驗。



情緒障礙問題多，老師學員齊關懷



感官導引抒發內心



品茗分享與交流

智青家長合唱團：與第一社福合作，首開智青家長團的合唱團訓練課程，讓辛苦陪伴特殊孩子成長的家長們，也能透過學習獲得抒壓與成就感。



團體合影



專注聽講



快樂學習

步道導覽課程：規劃入門、中階、進階課程，使學員持續從在地親山步道，延伸到大台北地區郊山步道，不但休閒健身，更可認識周遭豐富的動植物生態知識與保育觀念。



富陽之旅



走讀新北投



走讀芝山岩

## 信義社大中程發展目標與預期效益

### 策略方向

### 未來目標 (2018-)

#### 環境永續、綠色生活

- 強化信義綠生活 - 都市友善農耕推廣能量，培訓 4 位助教。
- 推動信義綠生活社區實踐基地，發展 4 個社區據點。
- 結合企業志工，發展信義學 - 郊山環境教育行動，志工服務 12 人次，360 人次受益。
- 扶植信義國中綠屋頂養護及推廣能量，成立 1 個自主社團。

#### 弱勢關懷、多元學習

- 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。
- 發展弱勢關懷志工服務 1 場關懷活動。
- 推動 6 場企業志工擴大弱勢關懷活動。
- 與社區結合辦理 1 場弱勢關懷活動。

#### 藝術文史、社區美學

- 藝能課程推廣社區美學，參加社區美學展演 5 場次。
- 辦理 10 場信義文史學堂推廣活動。
- 培訓 10 名信義地方學導覽能量。
- 培植信義區田調能量，成立田調小組。
- 擴展藝術文史課程 1 次跨科合作。

#### 公共參與、人才培力

- 擴大參與在地文化資產議題，配合議題發展行動。
- 辦理 50 場社區議題公共論壇。
- 盤點 10 個公共性社團資源。
- 辦理 3 場信義區願景工作坊。

# 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	2.1 公司概況	25	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1 公司概況	25	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	2.1 公司概況	25	
	102-4	營運活動地點	2.1 公司概況	25	
	102-5	所有權與法律形式	2.1 公司概況	25	
	102-6	提供服務的市場	2.1 公司概況	25	
			1.2.3 報告書重大主題範圍與邊界	19	
	102-7	組織規模	2.1 公司概況	25	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	5.2.1 員工結構及分佈	67	
	102-9	供應鏈	3.4 供應鏈管理	45	
			1.2.3 報告書重大主題範圍與邊界	19	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書	2	
			2.2 公司治理組織	28	
3.4.2 供應鏈風險管理			46		
102-11	預警原則或方針	2.3 企業風險管理	32		
102-12	外部倡議	1.2.1.2 利害關係人議合亮點績效	16		
		4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策	54		
102-13	公協會的會員資格	2.1.3 公協會會員	27		
2. 策略	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	5	
4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策			54		

## 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	
3. 倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.1 企業社會責任觀點與承諾 2.2 公司治理組織 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 4.1 永續環境承諾與政策	8 28 36 52	
	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36	
4. 治理	102-18	治理結構	2.2 公司治理組織	28	
	102-19	委任權責	1.1 企業社會責任觀點與承諾 2.2 公司治理組織	8 28	
	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.1 企業社會責任觀點與承諾 2.2 公司治理組織	8 28	
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.1 企業社會責任觀點與承諾 2.2 公司治理組織	8 28	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.2.1 董事會	29	
	102-23	最高治理單位的主席	2.2.1 董事會	29	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 董事會	29	
	102-25	利益衝突	2.2.2 審計委員會 2.2.3 薪酬委員會 2.2.4 成長策略委員會	30 30 31	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1.1 企業社會責任觀點與承諾 2.2 公司治理組織	8 28	
	102-27	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理組織	28	
102-28	最高治理機構績效評量	2.2 公司治理組織	28		

## 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	
4. 治理	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 1.2.3 報告書重大主題範圍與邊界	5 19	
	102-30	風險管理流程的有效性	2.2 公司治理組織 2.3 企業風險管理	28 32	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	2.2 公司治理組織 2.3 企業風險管理	28 32	
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	1.1 企業社會責任觀點與承諾	8	
	102-33	溝通關鍵重大事件	1.1 企業社會責任觀點與承諾 2.2 公司治理組織	8 28	
	102-34	關鍵重大事件的性質與總數	1.1 企業社會責任觀點與承諾	8	
	102-35	薪酬政策	2.2.1 董事會 2.2.3 薪酬委員會	29 30	
	102-36	薪酬決定的流程	2.2.3 薪酬委員會	30	
	102-37	利害關係人的參與	2.2.3 薪酬委員會	30	
	102-38	年度總薪酬比率	2.2.3 薪酬委員會	30	
	102-39	年度總薪酬增加之百分比	2.2.3 薪酬委員會	30	
	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 備註： 光寶目前尚未有集體協商協定	

## 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	
5. 利害關係人溝通	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 3.5 客戶服務與滿意度	13 48	
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 2.2 公司治理組織	2 28	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書 1.2 利害關係人與重大性議題	2 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	2.1 公司概況	25	
	102-49	報導改變	備註：無		
	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 Standards 對照表	103	
	102-56	外部保證 / 確信	第三方保證聲明書	118	

# 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	1.2.1 利害關係人鑑別與溝通 1.2.3 報告書重大主題範圍與邊界	13 19	
GRI 201 經濟績效 2016	管理方針 103-2, 103-3	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 2.1 公司概況	5 25	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 公司概況 5.4 權益保障 5.6 樂活光寶 6.1 社會共融政策	25 77 82 88	
	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 4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策 4.3 溫室氣體減緩	5 54 55	
	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	79	
	201-4	取自政府之財務補助	2.1.2 主要股東名單 2017 年收到 2015 年營所稅核定書, 經國稅局核定之投資抵減稅額為新台幣 28,342 千元	27	
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	66	
	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	77	
	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	67	
GRI 204 採購實務 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	3.1 降低產品及價值鏈衝擊目標與策略 3.4 供應鏈管理	41 45	
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4.2 供應鏈風險管理	46	
GRI 205 反貪腐 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2. 公司自理 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	24 36	

## 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 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會	36 74
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 3.4.1.3 供應商永續規範	36 45
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36
GRI 206 反競爭行為 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36
	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 301 物料 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	3.1 降低產品及價值鏈衝擊目標與策略	41
	301-1	所用物料的重量或體積	4.5 主要原物料流	62
	301-2	使用的可再生物料		光寶為零組件及 ODM 供應商, 原物料之使用需依照客戶需求及規格提供, 是否採用回收再生料亦需依客戶之產品規格而定。
	301-3	回收產品及其包材		光寶為零組件及 ODM 供應商, 包裝箱回收作業依據客戶需求進行。
GRI 302 能源 2016	管理方針 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 4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策	52 54
	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3.3 直接能源及間接能源消耗	58
	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	4.3.3 直接能源及間接能源消耗	58

## 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 302 能源 2016	302-4	減少能源消耗 4.3.2 節能措施 4.3.3 直接能源及間接能源消耗 4.3.5 綠色運籌	57 58 59	
	302-5	降低產品和服務的能源需求 3.2 2017 綠色設計作為與成果	41	
GRI 303 水 2016	管理方針 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 4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策	52 54	
	303-1	依來源劃分的取水量 4.4 水資源節約	61	
	303-2	因取水而受顯著影響的水源 備註: 無影響		
	303-3	回收及再利用的水 4.4 水資源節約	61	水資源回收及再利用對本公司之產業型態非重大考量。
GRI 305 排放 2016	管理方針 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 4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策	52 54	
	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放 4.3.1 溫室氣體排放之盤查	55	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 4.3.1 溫室氣體排放之盤查	55	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放 4.3.1 溫室氣體排放之盤查 4.3.5 綠色運籌	55 59	
	305-4	溫室氣體排放密集度 4.3.1 溫室氣體排放之盤查	55	
	305-5	溫室氣體排放減量 4.1 永續環境承諾與政策 4.3.1 溫室氣體排放之盤查	52 55	
	305-6	破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放 備註: 光質製程與產品並無使用到損害臭氧層物質		

## 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 305 排放 2016	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	4.3.4 空氣污染防治	59
GRI 307 有關環境保護的法規遵循 2016	管理方針 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 4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策	52 54
	307-1	違反環保法規	備註：無	
GRI 308 供應商環境評估 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估	3.4.1 供應鏈永續管理	45
	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.4.1.3 供應商永續規範	45
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.4.2 供應鏈風險管理 3.4.3 供應商管理機制	46 48
GRI 401 勞僱關係 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	66
	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 5.6 樂活光寶	77 82
	401-3	育嬰假	5.2.2 員工留任	71 中國大陸與泰國無法定育嬰假
GRI 402 勞 / 資關係 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估	5.4 權益保障	77
	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.4 權益保障	77
GRI 403 職業安全衛生 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	66
	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	5.6.3 職業安全與衛生	85

## 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 403 職業安全衛生 2016	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	5.6.3 職業安全與衛生	85	
	403-3	高職業疾病發生率與高職業風險的工作者	5.6.3 職業安全與衛生	85	
	403-4	工會正式協定涵蓋的健康與安全相關議題	5.6.3 職業安全與衛生	85	
GRI 404 訓練與教育 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	66	
	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	5.4 權益保障	77	
	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	77	
GRI 405 員工多元化與平等機會 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	66	
	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2.1 員工結構及分佈 2.2.1 董事會	67 29	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.4 權益保障	77	
GRI 406 不歧視 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	66	
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.4 權益保障 5.5 員工關係	77 79	
GRI 407 結社自由與集體協商 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估	3.4.1 供應鏈永續管理 5.1 員工政策	45 66	
	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	3.4.3 供應商管理機制 5.5 員工關係 5.6.2 多彩多姿的員工休閒活動	48 79 84	

## 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 408 童工 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	66
	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.4.3 供應商管理機制 5.1 員工政策 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會	48 73 74
GRI 409 強迫 或強制勞動 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	66
	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	3.4.3 供應商管理機制 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會	48 74
GRI 410 保全實務 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	66
	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	備註： 光寶保全人員係為外包人力承攬，光寶公司於評鑑選用時均要求其各項管理及教育訓練均須遵循符合 EICC 標準，因此，保全人員接受人權相關訓練的比例為 100%。	
GRI 412 人權評估 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	66
	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 原 EICC) 行為準則規範委員會	74
GRI 412 人權評估 2016	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		光寶訂定有企業社會及環保責任行為準則 (CSER Code of Conduct) 及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 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 414 供應商社會評估 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	3.4.1 供應鏈永續管理	45
	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.4.1.3 供應商永續規範	45
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4.2 供應鏈風險管理 3.4.3 供應商管理機制	46 48
GRI 416 顧客健康與安全 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	3.1 降低產品及價值鏈衝擊目標與策略	41
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5.3 產品安全衛生	50
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5.3 產品安全衛生	50
GRI 417 行銷與標示 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	3.2 2017 綠色設計作為與成果	41
	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 2017 綠色設計作為與成果	41
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 2017 綠色設計作為與成果	41
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.5.1 客戶服務	48
GRI 418 顧客隱私 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.5 資訊安全與隱私權管理	38
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資訊安全與隱私權管理	38
GRI 419 社會經濟法規遵循 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	備註：2.4.1 違反勞動基準法說明	

## 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	省略
責任採購 ( 衝突礦石 )	LOT-EN1	供應商的篩選與綠色採購	3.4.1.3 供應商永續規範	45
			3.4.2 供應鏈風險管理	46
研究創新 ( 產品 )	LOT-EN2	提高產品能源效率	3.2 2017 綠色設計作為與成果	41
			4.6.2 先進製造與綠色製程	64
	LOT-EN3	節省材料資源	3.2 2017 綠色設計作為與成果	41
	LOT-EN4	降低對環境毒性危害	3.2 2017 綠色設計作為與成果	41
供應商教育訓練	LOT-LA1	提升供應鏈管理品質	3.4.3 供應商管理機制	48
提升基礎員工職業 發展機遇	LOT-LA2	引進外部資源強化職業安全衛生	1.2.1.2 利害關係人議合亮點績效	16
公益關懷	LOT-S01	促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷	6.6.1 「里仁為美、築愛社區」社區認輔全人服務	94
			6.5 光寶企業志工	93
	LOT-S02	創造終生學習的環境、弱勢族群學習的環境、	6.6.1 「里仁為美、築愛社區」社區認輔全人服務	94
			6.6.2 臺北市信義社區大學	99
	LOT-S03	公司永續產品發展與社會投資報酬結合	6.2 產品社會影響力評估	89
	LOT-S04	推廣環境教育、落實環境保育	6.6.2 臺北市信義社區大學	99
LOT-S05	人才培育，發展學以致用的學習環境	6.3 推動實習	90	
LOT-S06	鼓勵科技創新設計人才	6.4 2017 光寶創新獎	91	

# 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	
		2.1 公司治理	25	
人權	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	3.4 供應鏈管理	45	
		5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會	74	
	人權的風險處境	3.4 供應鏈管理	45	
		5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會	74	
	避免有共犯關係	2.1 公司治理	25	
	投訴處理	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36	
		5.5 員工關係	79	
	歧視與弱勢族群	1.1 企業社會責任觀點與承諾	8	
		5.4 權益保障	77	
		5.5 員工關係	79	
	公民與政治權	3.4 供應鏈管理	45	
		5.6 樂活光寶	82	
	經濟、社會與文化權	5.4 權益保障	77	
5.6 樂活光寶		82		
工作的基本權利	5.4 權益保障	77		
勞動實務	聘雇與聘雇關係	5.4 權益保障	77	
環境	工作條件與社會保護	5.6 樂活光寶	82	
	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	1.2.1.2 利害關係人議合亮點績效	16	
5.6.3 環境安全與衛生		85		

# ISO 26000 對照表

議題		章節索引	頁碼	註解
環境	人力發展與訓練	5.3 員工發展與訓練	75	
	污染預防	3.3 限用有害物質管理	44	
		4.3.4 空氣污染防治	59	
		4.5.4 廢棄物管理及回收再利用	63	
	永續資源利用	3.2 綠色設計作為與成果	41	
		4.3.5 綠色運籌	59	
4.6 綠色工廠		64		
氣候變遷減緩與適應	4.2 氣候變遷與全球暖化之因應政策	54		
	4.3 溫室氣體減緩	55		
	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	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36	
	政治參與責任	5.6 樂活光寶	82	光寶科為參與政治活動
	公平競爭	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36	
	促進價值鏈的社會責任	3.4 供應鏈管理	45	
	尊重智慧財產權	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36	
消費者議題	公平行銷、客觀真實的資訊與公平交易	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	36	
	消費者的健康與安全保護	3.2 綠色設計作為與成果	41	
	永續消費	3.4 供應鏈管理	45	

# ISO 26000 對照表

議題		章節索引	頁碼	註解
消費者議題	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.5 客戶服務與滿意度	48	
	消費者資料保護與隱私	2.5 資訊安全與隱私權管理	38	
	提供必要的服務	3.5 客戶服務與滿意度	48	
	教育與認知	3.5 客戶服務與滿意度	48	
社區參與與發展	社區參與	6.1 社會參與政策	88	
	教育與文化	6.6.1 「里仁為美、築愛社區」社區認輔全人服務	94	
		6.6.2 臺北市信義社區大學	99	
		6.5 光寶企業志工	93	
		6.4 光寶創新獎	91	
	就業機會創造與技術發展	5.2.1 員工結構及分佈	67	
		5.3 員工發展與教育訓練	75	
	科技發展	2.1 公司概況	25	
		6.4 光寶創新獎	91	
		6.2 社會投資報酬專案	89	
創造財富與收入	2.1 公司概況	25		
	2.2.3 薪酬委員會	30		
	5.4 權益保障	77		
健康	6.5 光寶企業志工	93		
	5.6 樂活光寶	82		
社會投資	6.1. 社會共融政策	88		
	6.6 光寶文教基金會	94		

# 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 2017年企業社會責任報告書之獨立保證聲明書

#### 保證/查證性質與範圍

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2017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,其保證範圍為報告書中所涵蓋的文本與圖表之數據。

有關光寶科技2017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社會責任權責人員、企業社會責任委員會及企業社會責任管理部門的責任。SGS台灣未參與任何有關光寶科技2017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-全球報告倡議組織永續發展報告準則(GRI Standards 101: 基礎 2016)以及AA1000保證標準(2008)所擬定。這些規則提供不同報告歷史以及能力的組織給予不相同的報告書保證選擇。

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:

- 依照AA1000原則(2008)第二類型保證等級方式評估報告書內容及其配套管理系統對應AA1000原則(2008)
- 評估報告書內容對應全球報告倡議組織永續發展報告準則(GRI Standards 2016)

本企業社會責任報告書保證包含保證活動前的背景研究、與本保證活動相關之員工、CSER委員會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/或利害相關者的確證。報告中所引用之財務資訊若已經由獨立之會計稽核,在報告書保證過程中將不會查證其原始資料。

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永續報告書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2017年企業社會責任報告書中資訊以及數據的正確性和可信賴度感到滿意。並且認為光寶科技對於2017年1月1日至2017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,該報告的內容符合全球報告倡議組織永續發展報告準則(GRI Standards 2016)的全面選項、AA1000保證標準第二類型高度保證等級的要求。

#### AA1000原則標準結論、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高度的承諾。透過調查等方式對投資人/股東、客戶、供應商、員工、政府機關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。我們建議未來光寶科技可進一步考量建立使利害相關者得以參與組織提升永續性績效相關決策的方法。

##### 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關係人關切事項之政策及策略宣言。

#### 全球報告倡議組織永續發展報告準則結論、發現事項及建議

##### 原則,標準揭露與指標

本報告(光寶科技2017年企業社會責任報告書)適切地符合全球報告倡議組織永續發展報告準則(GRI Standards 2016)全面依循選項的要求。其重大主題及內外邊界已適當地依循GRI界定報告書內容的報告原則完成鑑別。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 的相關揭露事項,已正確於內容索引及報告書中展現。光寶科技展現了公司治理成員參與ESG管理決策的成效也承諾呼應UN SDGs的決心。管理方針要素及其評估的有效性機制(103-2 & 3)的深入描述,以及各項重大主題的目標績效達成情形期待能在未來的報告中呈現。

#### 簽署人

黃世志 副總裁  
台北,台灣  
日期: 2018年05月21日  
WWW.SGS.COM



AA1000  
Licensed Assurance Provider  
000-8