

LITEON[®]

2018

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 |
| 2018年光寶永續成果 | 3 | ISO 26000 對照表 | 112 |
| 董事長及集團總執行長的話 | 5 | 第三方保證聲明書 | 114 |
| <hr/> | | | |
| 1 光寶承諾與利害關係人對話 | | | |
| 1.1 企業永續觀點與承諾 | 8 | 4.3 水資源管理 | 63 |
| 1.2 利害關係人與重大性議題 | 14 | 4.4 廢棄物管理及回收再利用 | 64 |
| | | 4.5 綠色工廠 | 64 |
| 2 公司治理 | | 5 光寶與員工 | |
| 2.1 光寶價值與治理 | 27 | 5.1 員工政策 | 67 |
| 2.2 公司概況 | 29 | 5.2 員工概況 | 68 |
| 2.3 公司治理組織 | 32 | 5.3 員工發展與教育訓練 | 76 |
| 2.4 企業風險管理 | 36 | 5.4 權益保障 | 79 |
| 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 | 5.5 員工關係 | 82 |
| 2.6 資訊安全與隱私權管理 | 42 | 5.6 樂活光寶 | 84 |
| 3 產品綠色設計與永續供應鏈 | | 6 光寶與社會 | |
| 3.1 產品綠色設計 | 44 | 6.1 社會共融政策 | 91 |
| 3.2 限用有害物質管理 | 50 | 6.2 2018光寶創新獎 | 92 |
| 3.3 永續供應鏈 | 51 | 6.3 推動實習 | 94 |
| 4 光寶與環境 | | 6.4 光寶企業志工 | 95 |
| 4.1 永續環境承諾與政策 | 56 | 6.5 光寶文教基金會 | 96 |
| 4.2 氣候變遷與能源管理 | 57 | 6.5.1 社區認輔全人服務 | 96 |
| | | 6.5.2 臺北市信義社區大學 | 100 |

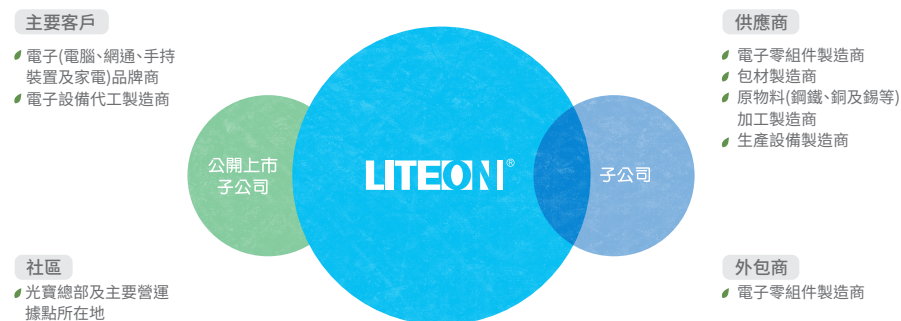
關於本報告書

報告時間、範疇與邊界

時間：2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日

範疇：財務數據涵蓋整體母子公司營運績效。

非財務績效指標內容主要涵蓋電能、智能生活與應用、儲存裝置、汽車電子應用、機構核心能力與光電等六大事業群。與財務報告相較，非財務績效以主要營運生產據點，如台灣、泰國、中國大陸及巴西地區為資訊揭露主軸，未涵蓋公開上市 / 上櫃子公司，閩暉及 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 2017 年報告書範疇相較，為聚焦於轉型發展，光寶於 2018 年間將相機模組事業以及可攜式機構事業分別轉讓予立景創新有限公司及深越光電技術有限公司。此外，光寶將汽車相關事業集成立「汽車電子應用」事業群積極發展汽車應用產業。



報告書管理

本報告書呈現之主題，係透過實質性分析鑑別和與各利害關係人議合過程中篩選，決定優先順序，並於「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) | |
| | 有害物質過程管理系統 IECQ QC 080000 | 光寶全球所有工廠皆個別通過第三單位查證 |
| 社會 | 職業安全管理 OHSAS18001 | 光寶全球所有工廠皆個別通過第三單位查證 |

編製依據

報告書之主要永續性主題、策略、目標與措施撰寫，依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的永續性報導準則 (GRI Standards 2016)，並呼應「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、聯合國永續發展目標 SDGs 及 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：2019 年 6 月發行
 下一次發行版本：預定 2020 年 6 月發行
 上一次發行版本：2018 年 6 月
 自 2008 年度報告書開始，歷年年度報告書中、英文版本公布於光寶公司網站之企業社會暨利害關係人專區
[HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/365](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/365)

聯絡方式

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



2018光寶永續成果



連續五年摩根史坦利(MSCI)
ESG領導者指數成分股



連續第八度
道瓊永續指數(DJSI)成分股



2018英國湯森路透
全球科技公司前100強



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



連續十二年蟬聯天下雜誌
「企業公民獎」



「2018企業永續報告獎」
電子資訊製造業Top 50白金獎

TOP
5%

第五屆公司治理
評鑑前5%

AAA
18

AAA產品責任風險
認證累計18座廠



完成外部評估
並公布董事會績效

17.54%

耗水
年減17.54%

12.54%

廢棄物總量
年減12.54%

溫室氣體排放總量
年減50,152公噸CO₂e
約13.47%

CO₂e
13.47%

CDP
A-

CDP(前碳揭露專案)
供應鏈議合評價


ISO14040
ISO14025

桌上型電腦機殼產品亞太地區之
首例通過產品環境足跡
ISO14040暨ISO14025認證

提供各大專院校
實習機會114人


114
interns


1,303
works

光寶創新獎
參賽作品1,303件


no. 1

光耦產品LTX-353全球第一件
通過汽車電子委員會(AEC) LED
車用規範AEC-Q102驗證



教育部體育署
運動企業認證


excellence

信義社區大學獲教育局
評鑑為優等社區大學

董事長及集團總執行長的話



宋恭源
光寶集團董事長

關心光寶企業永續發展的夥伴們，

光寶集團近幾年來持續進行的轉型，是務實著眼於獲利能力的提升；不僅是營運模式的改變、產品組合的調整，或是營業額的成長，更是創造優質的獲利能力，讓光寶永續地經營發展，朝百年企業邁進。2018年光寶兩大營運成長主軸雲端運算應用、LED元件、LED車用與戶外照明已達總營收近三成，年成長逾兩成，展現光寶近年來積極育成新事業、優質轉型的成果。我們會持續以策略角度投入穩定發展的核心領域，穩扎穩打地將具潛力的新事業發展為長期成長動力。

全球重視永續投資價值的趨勢方興未艾，ESG的表現成為投資人重要的參考指標。光寶自2011年起已連續八年獲選為「道瓊全球永續指數」DJSI成分股、連續五年獲選為摩根史丹利(MSCI) ESG領導者指數成份股。2018年獲選英國湯森路透集團(Thomson Reuters)首次編製的全球科技公司前100強。在國內，光寶亦獲得由臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心共同進行之2018年公司治理評鑑排名前百分之五、並獲選為「FTSE4Good台灣永續指數」成份股、十二度獲得《天下雜誌》2018大型企業之企業公民獎以及TCSA 2018年台灣企業永續報告獎之電子資訊製造業白金獎之最高榮譽。

面對全球極端氣候異常、自然環境惡化等議題，光寶採取積極的環境保護行動。2018年光寶宣誓節能減廢2025目標，針對減碳、節水、減廢、產品節能效率及再生能源提升等設定目標。在產品開發上，光寶為實踐產品生命週期(life cycle thinking)搖籃到墳墓(Cradle to grave)的環境友善管理，攜手上游合作夥伴共同開發更環保之部件或材料，成為下游客戶之低碳、環境友善及永續價值鏈的最佳夥伴。從原料、製造、配送、產品使用到棄置回收著手各項節能減廢的改善做法，於2018年達成溫室氣體排放總量年減50,152公噸，減幅13.47%、耗水量年減17.54%、廢棄物總量年減12.54%等佳績。

此外，海洋廢棄物(海廢)污染已成為全球僅次氣候變遷的第二大危機，台灣四面環海，正面臨嚴重的海洋廢棄污染問題。光寶以關心社會與保護環境為出發點，攜手



國內可處理海廢保麗龍之社會企業、澎湖縣環保局與光寶供應商，進行「澎湖海廢保麗龍清運及處理」計劃。2018年10月起已清運約5公噸，未來將以每年清運20公噸為目標，交由處理商以特殊「溶劑法」進行減容處理，再製成再生塑料使用。為擴大關注海洋廢棄物的影響力，光寶與國際環境NGO組織合作，舉辦淨灘活動，邀請利害關係人如供應商、子公司與研究機構一起參與，共同推廣「撿塑、減塑」。淨灘場域包括新北市、新竹市、台南市與高雄市海灘，2018年累計已清理逾2公噸之海洋垃圾。

光寶積極推動建立員工規律運動習慣，實現關懷員工的企業責任，今年再次獲得教育部體育署所頒發的「2018年運動企業認證」、衛生福利部國民健康署健康職場創意金點獎佳作。我們持續且具策略地進行社會參與工作，期望達成光寶多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的社會願景。藉由社區認輔、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投入長期資源的執行策略，展開項下主要包含：多元文化及認輔志工的培訓、高關懷少年兒童服務、成人教育（含身心障礙弱勢）、終身學習平台、鼓勵科技創新設計人才、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產品開發等。2018年光寶社區認輔培訓認輔志工約10,671人次及志願服務小團輔及個輔約3,702人次；提供大專院校實習機會114人；光寶創新獎科技創新參賽作品共1,303件，以及信義社區大學獲教育局評鑑為優等社區大學。

面對永續發展，光寶秉持創業家的精神、精實聚焦的執行力，朝「光電節能、智慧科技最佳夥伴」的願景前進，以「環境永續」、「包容創新」、「永續治理」為光寶永續策略的核心理念，呼應聯合國永續發展目標（SDGs）於綠色產品、應用創新、責任生產、員工發展及社會影響等面向，與各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

光寶集團總執行長 陳廣中



陳廣中
光寶集團總執行長

1

光寶承諾與 利害關係人對話

光電節能·智慧科技·最佳夥伴

光寶深信企業永續的基石，奠定於成為利害關係人的最佳夥伴，
身為企業公民，我們秉持創業家精神，
精實聚焦於「責任生產」、「綠色產品」、「應用創新」、「員工發展」與「社會影響」五大策略面向，
期許穩健向前，實踐企業、社會與地球的永續願景。



9類利害關係人



11項重大主題



利害關係人議合亮點：
StyroCycle-海洋廢棄保麗龍
(再生塑料)開發計畫



客戶滿意度 94%

1.1 企業永續觀點與承諾

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

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

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



1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會

光寶「環保與企業社會責任委員會」(LITE-ON Corporate Social and Environmental Responsibility Committee, CSER Committee) 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。

因應環境變遷與利害關係者關注議題與發展趨勢，我們衡量光寶的核心能力，將委員

會的運作整合成六大流程並結合落實至日常營運；這六大流程包含落實責任商業聯盟 (RBA) 行為準則的管理、社會參與、供應鏈管理、綠色設計、環境永續以及資訊揭露與附加價值提升流程。

2018 年修訂光寶企業社會責任實務守則並經董事會通過，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。



1.1.2 永續策略藍圖



備註：經「環保與企業社會責任委員會」檢視去年執行狀況後，為更符合公司營運，委員會決議調整呼應之 SDGs。

面對永續發展，光寶秉持著創業家精神、精實聚焦的執行力，朝「光電節能」、「智慧科技」、「最佳夥伴」三大願景前進。對焦 ESG 原則 (Environmental, Social and Governance, ESG)，以「環境永續」、「包容創新」、「永續治理」為光寶永續策略的核心理念，延伸 5 項具體策略並呼應 10 項聯合國永續發展目標 (SDGs)：綠色產品、應用創新、責任生產、人才發展及社會影響，相關執行績效揭露於本報告書中。

綠色產品

著重產品生命週期的永續性，光寶持續推動提高產品效能、促進產品循環發展、降低產品生態足跡、環境毒害，以及易組裝、拆解與回收的產品特性，攜手供應商成為客戶低碳、環境友善及永續價值鏈的最佳夥伴，為使用者創造更理想的生活。

應用創新

為了創造更美好的永續生活，光寶將多年來發展的智慧及節能產品系統化整合出七項應用方案：工業自動化方案、智慧城市平台方案、智慧汽車聯網方案、電動車充電方案、智慧家庭方案、智慧辦公室方案、智慧照護方案。未來，我們也將持續以「智慧製造轉型」、「智慧交通驅動」、「打造智慧生活」三大應用服務為旨持續推陳出新。

責任生產

以發展永續價值鏈之目標，落實責任生產，減少營運衝擊。光寶對供應商的管理承諾著重領導其善盡社會責任、保護環境，重視勞工的人權、安全與健康，並鼓勵供應商採用低環境衝擊的營運模式，確保產品或供應鏈不致使用衝突礦產。

員工發展

員工是光寶重要的永續動能，為使員工盡情發揮價值，我們落實員工權益、強化職業安全衛生管理及建立舒適的工作環境。此外，規劃豐富的福利措施與社團活動，主動關懷及多元化員工溝通管道建構「共融職場」，並透過優質職場文化、具市場競爭力的薪資福利提升員工向心力。同時，光寶也推動全方位員工發展與教育訓練落實各職級、專業別員工的自我發展以及協助員工提升工作績效，累計公司人力資本進而達成組織效能強化的目標。

社會影響

本著「取之於社會，用之於社會」的精神，以建構多元文化、教育關懷、創意活力及環境永續的社會為願景，設立光寶創新獎鼓勵全球華人科技創新人才、成立光寶文教基金會推動社區認輔，培訓認輔志工進行高關懷少年兒童服務，並承辦社區大學推廣終身學習、身心障礙弱勢成人教育及綠色課程。同時，成立光寶企業志工團隊進行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及參與生態保育活動。為提供大專院校學子們發揮所長體驗職場，光寶每年提供海內外實習機會，並透過產學合作方案與學校合作加強理論與實務結合之教學。光寶在 2018 年發起「SEA HOPE 看到海洋的希望」專案，協助澎湖環保局清運、回收海廢保麗龍，並規劃將回收後的海廢保麗龍改質為公司可用之再生料，朝循環經濟的目標開始邁進。同時積極舉淨灘活動，邀請利害關係人參與，推廣「撿塑、減塑」概念，為海洋永續進一份心力。



1.1.3 2018 年光寶對聯合國永續發展目標 (SDGs) 的呼應與貢獻

| SDG 目標 | 光寶呼應 SDGs 作法 | 報告章節 | 頁碼 |
|--|---|---|---|
|  <p>4 QUALITY EDUCATION</p> | <p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p> <p>本著「取之於社會，用之於社會」的精神，長期積極投入教育關懷，推動兒少年教育關懷與終生學習，以及培育創新設計與專業人才。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 透過企業志工投入偏鄉國小英語及課外教學、弱勢青少年學子的課後輔導； · 由基金會承辦之社區大學投入成人教育 (含身心障礙弱勢)、終身學習及開設綠色課程； · 提供實習平台進行產學合作以理論與實務結合之人才培育； · 設立光寶創新獎鼓勵科技創新設計人才、接軌台灣科技創業培育計畫 | <p>5.3 員工發展與教育訓練</p> <p>6.1 社會共融政策</p> <p>6.2 2018 光寶創新獎</p> <p>6.3 推動實習</p> <p>6.4 光寶企業志工</p> <p>6.5.1 社區認輔全人服務</p> <p>6.5.2 臺北市信義社區大學</p> | <p>76</p> <p>91</p> <p>92</p> <p>94</p> <p>95</p> <p>96</p> <p>100</p> |
|  <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p> | <p>確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源</p> <p>以「光電節能」之核心願景，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，並支持再生能源的使用。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 積極投入開發高能效之節能產品； · 設立再生能源使用目標，逐年提高再生能源使用量 | <p>3.1.2 2018 綠色設計作為與成果</p> <p>4.1 永續環境承諾與政策</p> <p>4.2 氣候變遷與能源管理</p> | <p>45</p> <p>56</p> <p>57</p> |
|  <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p> | <p>促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作</p> <p>光寶承諾與保障全體員工的工作權益，持續且積極的打造良好工作安全的環境，並遵循所有營運區域適用之聘僱法規以及國際標準。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 於營運地區設置職業安全衛生委員會，將管理體系內外於組織運作中，持續降低失能傷害比率，打造安全、健康及舒適的工作環境。 · 設有責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會，確保落實禁用童工之政策及符合勞工、健康與安全、環境及企業道德等相關規範。 | <p>2.2 公司概況</p> <p>3.3 永續供應鏈</p> <p>4.5 綠色工廠</p> <p>5.1 員工政策</p> <p>5.2.3 人員招募</p> <p>5.2.4 商業聯盟行為守則規範</p> <p>5.3 員工發展與教育訓練</p> <p>5.4 權益保障</p> | <p>29</p> <p>51</p> <p>64</p> <p>67</p> <p>74</p> <p>75</p> <p>76</p> <p>79</p> |
|  <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p> | <p>建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新</p> <p>聚焦創新研發，形塑智能未來。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 轉型智慧製造，開發智慧且節能高效設備，以達到製成高效、高速、短流程目的。 | <p>3.1.2 2018 綠色設計作為與成果</p> <p>4.2 氣候變遷與能源管理</p> <p>4.5 綠色工廠</p> | <p>45</p> <p>57</p> <p>64</p> |

| SDG 目標 | 光寶呼應 SDGs 作法 | 報告章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
|  11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES | <p>促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性</p> <p>1. 積極發展智慧及節能產品，並以系統化整合於智慧交通、智慧生活及智慧製造以創造使用者更便利、安全、節能的生活。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 智慧城市平台方案 · 智慧汽車聯網方案 <p>2. 透過社區大學推動「公共參與 · 人才培力」「藝術文史 · 社區美學」等累積社區能量回應公共議題</p> | <p>3.1.2 2018 綠色設計作為與成果</p> <p>6.5.2 臺北市信義社區大學</p> | <p>45</p> <p>100</p> |
|  12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION | <p>確保永續消費及生產模式</p> <p>以永續價值鏈之發展目標，落實責任生產，減少營運衝擊。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 強化有害物質管理，透過建置管理系統平台，篩選具能力之供應商，以落實原物料與產品符合規範要求； · 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 | <p>3.1.1 產品綠色設計與策略與目標</p> <p>3.1.2 2018 綠色設計作為與成果</p> <p>3.1.5 主要原物料使用管理</p> <p>3.2 限用有害物質管理</p> <p>3.3 永續供應鏈</p> <p>4.5 綠色工廠</p> | <p>44</p> <p>45</p> <p>49</p> <p>50</p> <p>51</p> <p>64</p> |
|  13 CLIMATE ACTION | <p>採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響</p> <p>設定積極減碳目標，並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。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 提送科學基礎減碳目標 (SBT) 進行符合性審查； · 導入氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 專案鑑別氣候風險與機會，進而擬定相關調適與減緩策略 | <p>4.1 永續環境承諾與政策</p> <p>4.2 氣候變遷與能源管理</p> | <p>56</p> <p>57</p> |
|  14 LIFE BELOW WATER | <p>保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展</p> <p>倡議海洋汙染議題並積極投入海洋廢棄塑膠再生料開發，投入「SEA HOPE 看到海洋的希望」專案。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 舉辦環境公益活動由內而外倡議海洋汙染議題 · 與政府、研究機構和供應商攜手開發海洋廢棄塑膠再利用。 | <p>1.2.2.1 StyroCycle- 海洋廢棄保麗龍 (再生塑料) 開發計畫</p> | <p>18</p> |

備註：SDGs 目標 5 及 17 為光寶未來永續發展的方向，故無呈現於上表。

1.2 利害關係人與重大性議題

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

1.2.1 利害關係人鑑別與溝通

光寶利害關係人廣泛多元，為呈現出具有代表性之利害關係人，光寶參照 AA1000 利害關係人參與標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五個面向：依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點進行鑑別，最後依重要性篩選出 9 類利害關係人。

該方法原則上以 3 年為 1 期方式進行，於 2017 年召集各部門同仁透過開放性討論鑑別出以下利害關係人，每年輔以相關性檢定檢視利害關係人問卷回覆情形。

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 2018 年持續透過定期與不定期的多元溝通管道，和 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，也透過此報告書之對應章節進行溝通。



2018 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 | 報告章節 | 頁碼 |
|-------------|--|---|--|---|--|--|
| 投資人 (股東) | 為本公司出資 (含潛在) 之股東，應公平取得公司重大資訊，俾使公司市場實質價值永續呈現。 | <ol style="list-style-type: none"> 高階經營團隊每年定期舉辦會議 <ul style="list-style-type: none"> 股東會 (1 次) 法說會 (4 次) 出席全球投資人論壇 (6 次) 投資人關係信箱與專線接受投資人詢問 (即時) | <ul style="list-style-type: none"> 公司治理與營運 誠信與法遵 風險管理 供應鏈管理 客戶關係管理 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 蒐集整合投資人及外部意見每季向公司董事會及高階經營團隊報告，作為提升公司治理與營運參考。 | 1.2.2.2 客戶服務與滿意度 2.1 光寶價值與治理 2.2 公司概況 2.3 公司治理組織 2.4 企業風險管理 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 3.3 永續供應鏈 | 19 27 29 32 36 40 51 |
| 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 工會會議 (不定期) 勞資會議 (每季) 各事業單位溝通會議 (每季) 電話專線及溝通信箱 溝通會議及內部郵件 | <ul style="list-style-type: none"> 勞雇關係與友善職場 人權 人才吸引與留才 公司治理與營運 人才培育與教育訓練 職業安全衛生 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 定期舉辦專業別及階層別管理訓練、全衛生教育訓練及消防演練等課程。 | 2.1 光寶價值與治理 2.2 公司概況 2.3 公司治理組織 5.1 員工政策 5.2 員工概況 5.3 員工發展與教育訓練 5.4 權益保障 5.5 員工關係 5.6 樂活光寶 | 27 29 32 67 68 76 79 82 84 |
| 媒體 | 媒體扮演著公司與利害關係人之間的橋樑，媒體順利即時取得公司發布訊息之報導，有助於利害關係人公開取得正確的公司訊息，並持續鞏固公司形象。 | <ol style="list-style-type: none"> 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) 不定期召開營運發展與記者會採訪，並發布新聞稿 (6 次) 定期發布月營收成果新聞稿 (12 次) 不定期發布營運相關新聞稿 (6 次) 媒體公共關係專線與信箱接受媒體採訪及詢問 (即時) | <ul style="list-style-type: none"> 公司治理與營運 企業形象 誠信與法遵 風險管理 勞雇關係與友善職場 創新發展與應用 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 蒐集整合媒體關注之事項以及報導評論，向公司高階經營團隊報告，作為提升公司營運參考。 | 2.2 公司概況 2.3 公司治理組織 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 2.4 企業風險管理 5.5 員工關係 5.6 樂活光寶 3.1 產品綠色設計 | 29 32 40 36 82 84 44 |

| 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 | 報告章節 | 頁碼 |
|------|--|---|---|---|---|--|
| 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 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) | <ul style="list-style-type: none"> · 客戶關係管理 · 產品品質與安全 · 資訊安全與個人資料保護 · 綠色產品設計 · 供應鏈管理 | <ul style="list-style-type: none"> · 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 1.2.2.2 客戶服務與滿意度 2.6 資訊安全與隱私權管理 3.1 產品綠色設計 3.1.3 產品認證 3.3 永續供應鏈 | <ul style="list-style-type: none"> 19 42 44 47 51 |
| 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> · 供應鏈管理 · 產品品質與安全 · 原物料管理 · 誠信與法遵 · 綠色產品設計 | <ul style="list-style-type: none"> · 每年定期舉辦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。 | <ul style="list-style-type: none"> 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 3.1.1 產品綠色設計與策略與目標 3.1.3 產品認證 3.1.4 主要原物料使用管理 3.2 限用有害物質管理 3.3 永續供應鏈 | <ul style="list-style-type: none"> 40 44 47 48 50 51 |
| 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 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) 3. 接受政府機關評鑑 (每年) 4. 參與政府機關相關活動或諮詢會議 (不定期) | <ul style="list-style-type: none"> · 企業形象 · 誠信與法遵 · 公司治理與營運 · 勞雇關係與友善職場 | <ul style="list-style-type: none"> · 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 2.1 光寶價值與治理 2.2 公司概況 2.3 公司治理組織 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 5.5 員工關係 5.6 樂活光寶 | <ul style="list-style-type: none"> 27 29 32 40 82 84 |

| 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 | 報告章節 | 頁碼 |
|-------|---|---|---|---|--|---|
| 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. 社群網站專屬社團 (不定期) 2. 課程回饋單 (每堂課程結束) 3. 講師會議 (不定期召開) 4. 校園師長會議 (不定期召開) 5. 志工服務督導會議 (不定期召開) 6. 認輔總監始業、結業式督導會議 (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) | <ul style="list-style-type: none"> · 社會參與 · 企業形象 · 誠信與法遵 · 氣候變遷策略與能源管理 | <ul style="list-style-type: none"> · 透過電子郵件、電話進行溝通，如有重大事項，除發送電子郵件通知，也在社群網站中宣傳、討論。 · 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。 | 2.2 公司概況 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 4.2 氣候變遷與能源管理 6.1 社會共融政策 6.4 光寶企業志工 6.5 光寶文教基金會 | 29 40 57 91 95 96 |
| 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) | <ul style="list-style-type: none"> · 創新發展與應用 · 綠色產品設計 · 人才培育與教育訓練 · 誠信與法遵 | <ul style="list-style-type: none"> · 透過政府補助或專題輔導計畫申請，與研究機構建立主題式產學研合作，如科專計畫申請、ISO 管理系統導入與產品環境標章認證輔導機制。 · 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。 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 3.1 產品綠色設計 6.1 社會共融政策 6.2 2018 光寶創新獎 6.3 推動實習 | 40 44 91 92 94 |
| 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) | <ul style="list-style-type: none"> · 企業形象 · 人權 · 勞雇關係與友善職場 · 氣候變遷策略與能源管理 | <ul style="list-style-type: none"> · 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。 · 與 NGO/NPO 合作推動環境保護及社會共融等計畫。 | 1.2.2.1 海洋廢棄保麗龍 (再生塑料) 開發計畫 2.2 公司概況 3.3.3.1 永續供應鏈規範 4.2 氣候變遷與能源管理 5.4 權益保障 5.5 員工關係 5.6 樂活光寶 6.5.1 社區認輔全人服務 6.5.2 臺北市信義社區大學 | 18 29 53 57 79 82 84 96 100 |

1.2.2 利害關係人議合亮點績效

1.2.2.1 StyroCycle- 海洋廢棄保麗龍 (再生塑料) 開發計畫

合作夥伴：1. 澎湖縣政府環境保護局 (政府單位)

2. 海洋廢棄保麗龍處理商 (齊輝環保科技)

3. 再生料開發及塑料成品製造商 (祺源股份有限公司)

執行日期：2018 年 10 月 ~ 持續進行中

專案緣由與目標

海洋廢棄物 (海廢) 污染已成為全球僅次氣候變遷的第二大災難，因台灣四面環海，同樣面臨嚴重的海洋廢棄污染問題。然而，在台灣較常見的塑膠瓶罐與漁網皆已有完整的回收體系且皆已開發成再生材料及利用，唯保麗龍體積大，載運成本遠高於回收利益，保麗龍處理已成為塑膠垃圾當中較為棘手的問題，光寶以關心社會與環境保護議題出發，攜手國內可處理海廢保麗龍之社會企業、澎湖縣環保局與光寶供應商合作，期有效解決海廢保麗龍處理及再利用之問題，發展循環經濟，善盡企業社會責任。

活動內容與成果

「澎湖海廢保麗龍清運啟動儀式」- 邀請澎湖縣環保局代表來台，透過啟動儀式表達雙方共同合作清運海廢保麗龍之決心。同時為擴展影響力，亦積極舉辦淨灘活動，2018 年與國際環境 NGO 組織合作，並邀請公司利害關係人如供應商、子公司與研究機構一起參與，共同推廣「撿塑、減塑」概念，淨灘場域包括新北市、新竹市、台南市與高雄市等海灘，累積已清理逾 2 公噸之海洋垃圾。「澎湖海廢保麗龍清運及處理」- 從 2018 年 10 月累積至今已清運約 5 公噸，後續每年將持續清運 20 公噸以上，並運至處理商以特殊「溶劑法」進行減容處理，以可進一步再製成再生塑料使用。

「海廢保麗龍回收改質再利用技術推廣」- 將回收後的海廢保麗龍，做為可開發公司產品之原料，至目前為止，已成功利用海廢保麗龍之回收再生塑料製成電腦周邊產品 (鍵盤及滑鼠)，未來將持續與更多合作夥伴開發相關再生料並應用於更多產品中。



澎湖縣政府感謝狀



海廢保麗龍之回收改質塑料製成的電腦鍵盤及滑鼠機殼



澎湖海廢保麗龍卸貨高雄 18 號碼頭

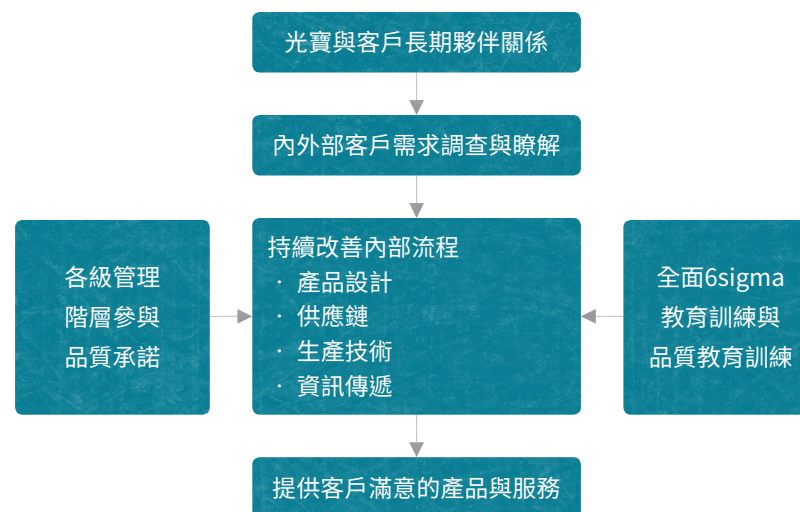
1.2.2.2 客戶服務與滿意度



客戶服務

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

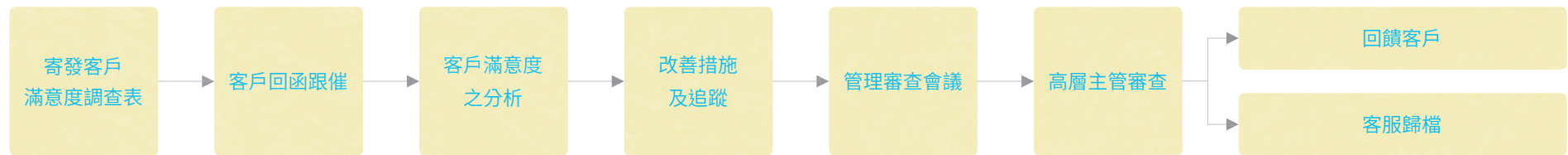
為滿足客戶即時交貨需求，光寶將採購、運籌、物流、金流等流程 e 化，以 ERP 系統為運作基礎，整合外部供應商、客戶及銀行等各端點資料，確保管理資訊與交貨正確及即時性。另外，光寶為縮短技術支援、運輸與交貨，以及售後服務時間，以貼近客戶方式在全球各地設有生產廠房、分公司及發貨倉庫以即時滿足客戶需求。



客戶滿意度

客戶滿意度為光寶持續改善產品與服務的重要依據，光寶以客戶定期的評比紀錄和稽核之評分以及透過品質管理系統，每年針對主要客戶¹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。

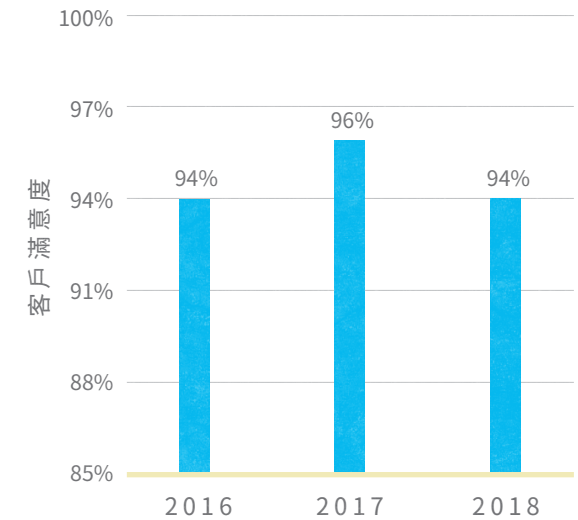
客戶滿意度調查流程



2018 年度光寶主要事業群客戶滿意度調查結果如下

| | | 滿意度調查項目 | | | | | | 整體項目平均滿意度 |
|---------------------|-------------|---------|-----|--------|-----|-----|-----|-----------|
| | | 綠色產品 | 品質 | 重大瑕疵處理 | 交期 | 技術 | 回應 | |
| 客戶平均滿意度 | 得分 (5 分為滿分) | 4.9 | 4.8 | 4.8 | 4.8 | 4.3 | 4.7 | 4.7 |
| | 滿意度 (%) | 98 | 96 | 96 | 96 | 86 | 94 | 94 |
| 滿意度 >4.5 分 | 占比 % | 86% | 86% | 93% | 93% | 36% | 71% | 86% |
| 滿意度 <4.5 分 ~ >4.0 分 | 占比 % | 14% | 14% | 7% | 7% | 64% | 7% | 14% |
| 滿意度 <4.0 分 | 占比 % | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

*1: 主要客戶定義為光寶前 20 大客戶群



1.2.3 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

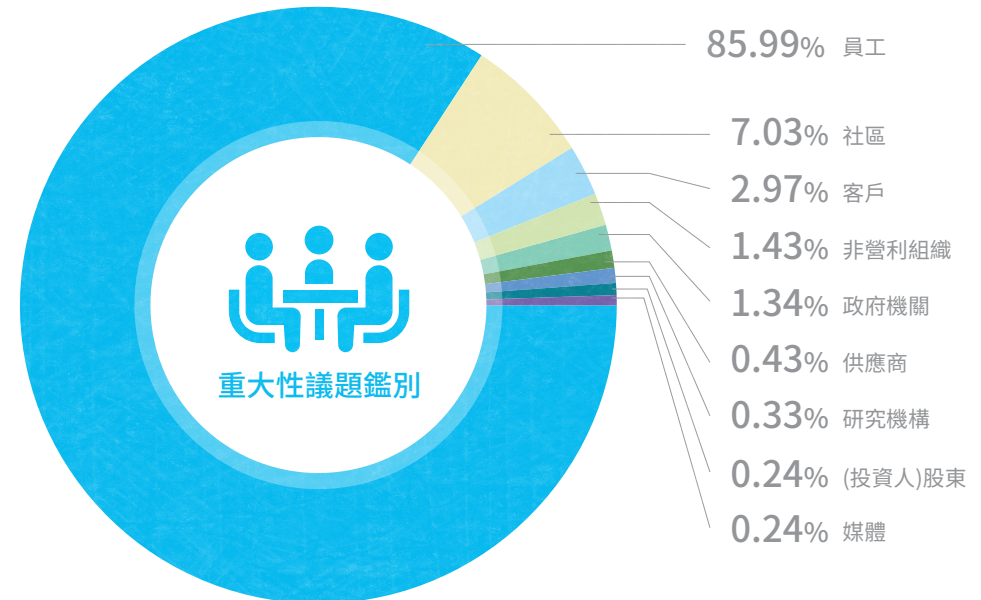
透過以下管道，2018 年歸納出 20 個永續發展相關議題，做為報告書重大性議題鑑別範疇。

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

排序

永續議題之重大性排序方式說明如下，

- 根據各議題於「企業於經濟、環境與社會產生之衝擊程度」和「影響利害關係人評估及決策的程度」兩大面向進行評估。
- 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 2,091 份，包含員工 (1,798 份) 和外部 8 類利害關係人 (293 份) 的問卷意見。
- 經統計與量化分析鑑別各議題之影響與衝擊程度，產生初步重大性議題矩陣。



確認

- 為確保符合 GRI 完整性及利害關係人包容性原則，初步重大性議題鑑別結果，由光寶企業社會責任委員進行檢視並依據國際標竿分析、永續趨勢、以及商業發展策略等因素，將「綠色產品設計」、「公司治理」、「氣候變遷與能源管理」、「創新發展與應用」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。

20 個議題中與去年 (2017) 相比，重要衝擊議題新增 2 項，分別為「資訊安全與個人資料保護」及「人才吸引與留才」共有 8 項。次要衝擊議題為 8 項，以及輕度衝擊議題為 4 項。其中參考國內外標竿企業及考量內外部溝通名稱一致性，將「產品與服務考量生命週期」更名為「綠色設計」、「氣候變遷策略」與「營運能源效率」合併調整為「氣候變遷與能源管理」、「隱私權與資料安全」與「數據安全與客戶隱私」合併調整為「資訊安全與個人資料保護」、「勞雇關係與勞工平等待遇」與「多元性與包容性」合併調整為「勞雇關係與友善職場」，並新增「創新發展與應用」之議題。

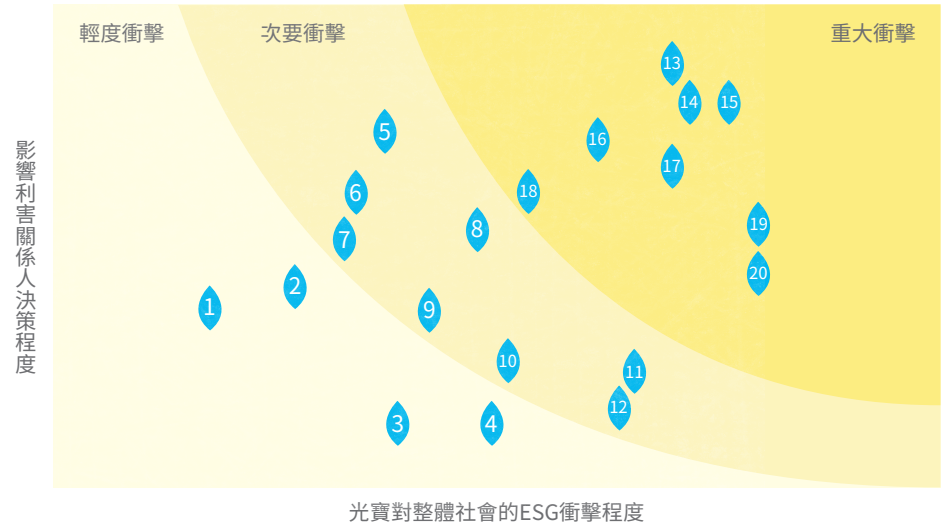
由「重要衝擊議題」與「次要衝擊議題」，歸類出 11 項屬於光寶科技的專屬議題，作為本報告書的重大性揭露範疇，輕度衝擊議題中的項目則視為非重大性議題，原則上將不在本報告書中進行揭露，但若非重大性議題會影響重大性議題之呈現，則仍會在報告書中做適度的說明與揭露。

另外，我們也依據重大性議題的內容，對應出相關 GRI 揭露主題，於報告書中回應。

檢視

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

光寶科技 2018 年度重大主題分析



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 風險管理 | 7 客戶關係管理 | 8 創新發展與應用 |
| 9 產品品質與安全 | 10 廢棄物管理 | 11 人才培育與教育訓練 | 12 氣候變遷與能源管理 |

重大衝擊

| | | | |
|-----------|----------------|------------|--------------|
| 13 誠信與法遵 | 14 資訊安全與個人資料保護 | 15 人權 | 16 公司治理與營運 |
| 17 綠色產品設計 | 18 職業安全衛生 | 19 人才吸引與留才 | 20 勞雇關係與友善職場 |

重大議題對光寶的意義

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

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 | 綠色產品設計 | GRI 302：能源 LOT-EN2：提高產品能源效率 LOT-EN3：節省材料資源 LOT-EN4：降低對環境毒性危害 | 3.1 產品綠色設計 | 44 | ● | ● | ◎ | | | | ◎ | | |
| 重大衝擊 | 公司治理與營運 | GRI 201：經濟績效 GRI 205：反貪腐 GRI 405：員工多元化與平等機會 | 2.2 公司概況 | 29 | | | | | | | | | |
| | | | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 | | | | | | | | | |
| | | | 2.3.1 董事會 | 33 | | | | | | | | | |
| | | | 3.3.3.1 永續供應鏈規範 | 53 | | | | | | | | | |
| | | | 4.2 氣候變遷與能源管理 | 57 | ● | ◎ | | ◎ | ○ | | | ○ | |
| | | | 5.2.1 員工結構及分佈 | 68 | | | | | | | | | |
| | | | 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會 | 75 | | | | | | | | | |
| | | | 5.4 權益保障 | 79 | | | | | | | | | |
| 5.6 樂活光寶 | 84 | | | | | | | | | | | | |
| 重大衝擊 | 誠信與法遵 | GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭行為 GRI 307：有關環境保護的法規遵循 GRI 416：顧客健康與安全 GRI 417：行銷與標示 GRI 418：客戶隱私 GRI 419：社會經濟法規遵循 | 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 | 36 | | | | | | | | | |
| | | | 2.6 資訊安全與隱私權管 | 42 | | | | | | | | | |
| | | | 3.1.3 產品認證 | 47 | | | | | | | | | |
| | | | 4.1.2 綠色營運行動方案 | 56 | ● | ● | ◎ | ◎ | ○ | | | ○ | |
| | | | 5.4.4 違反勞動基準法及其他說明 | 81 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | 88 | ● | ◎ | ◎ | | ○ | | | | |
| 重大衝擊 | 勞雇關係與友善職場 | GRI 202：市場地位 GRI 402：勞 / 資關係 GRI 407：結社自由與團體協商 GRI 409：強迫或強制勞動 | 3.3 永續供應鏈 | 51 | | | | | | | | | |
| | | | 5.2.1 員工結構及分佈 | 68 | | | | | | | | | |
| | | | 5.2.4 商業聯盟 (RBA) 行為準則規範委員會 | 75 | | | | | | | | | |
| | | | 5.4 權益保障 | 79 | ● | ◎ | ◎ | | ○ | | | ○ | |
| | | | 5.5 員工關係 | 82 | | | | | | | | | |
| | | | 5.6.2 多彩多姿的員工休閒活動 | 86 | | | | | | | | | |

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 | 2.3.1 董事會 | 33 | | | | | | | | | |
| | | GRI 406: 不歧視 | 5.2.1 員工結構及分佈 | 68 | | | | | | | | | |
| | | GRI 408: 童工 | 5.4 權益保障 | 79 | | | | | | | | | |
| | | GRI 407: 結社自由與團體協商 | 5.5 員工關係 | 82 | | | | | | | | | |
| | | GRI 409: 強迫或強制勞動 | 3.3.3.3 供應商管理機制 | 53 | ● | ◎ | ◎ | | ○ | ○ | | ○ | ○ |
| | | GRI 412: 人權評估 | 5.2.3 人員招募 | 74 | | | | | | | | | |
| | | | 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會 | 75 | | | | | | | | | |
| | | | 5.3 員工發展與教育訓練 | 76 | | | | | | | | | |
| | | 5.6.2 多彩多姿的員工休閒活動 | 86 | | | | | | | | | | |
| 重大衝擊 | 人才吸引與留才 | GRI 202: 市場地位 | 5.2.1 員工結構及分佈 | 68 | | | | | | | | | |
| | | GRI 401: 勞雇關係 | 5.3 員工發展與教育訓練 | 76 | ● | | | | | | | | ○ |
| | | GRI 404: 訓練與教育 | 5.4 權益保障 | 79 | | | | | | | | | |
| | | | 5.6 樂活光寶 | 84 | | | | | | | | | |
| 重大衝擊 | 資訊安全與個人資料保護 | GRI 417: 行銷與標示 | 2.6 資訊安全與隱私權管理 | 42 | | | | | | | | | |
| | | GRI 418: 客戶隱私 | 3.1.3 產品認證 | 47 | ● | ◎ | ● | | ○ | | | ○ | |
| | | GRI 419: 社會經濟法規遵循 | | | | | | | | | | | |
| 次要衝擊 | 供應鏈管理 | GRI 204: 採購實務 | 3.2 限用有害物質管理 | 50 | | | | | | | | | |
| | | GRI 308: 供應商環境評估 | 3.3.2 供應鏈的型態與在地化採購 | 51 | | | | | | | | | |
| | | GRI 414: 供應商社會評估 | 3.3.3.1 永續供應鏈規範 | 53 | ● | ◎ | ● | | | | | | |
| | | | 3.3.3.2 供應鏈風險鑑別 | 53 | | | | | | | | | |
| | | | 3.3.3.3 供應商管理機制 | 53 | | | | | | | | | |
| 次要衝擊 | 氣候變遷與能源管理 | GRI 201: 經濟績效 | 4.1 永續環境承諾與政策 | 56 | | | | | | | | | |
| | | GRI 302: 能源 | 4.2 氣候變遷與能源管理 | 57 | ● | ◎ | ◎ | | ○ | ○ | ◎ | ○ | |
| | | GRI 305: 排放 | | | | | | | | | | | |
| 次要衝擊 | 廢棄物管理 | GRI 305: 排放 | 4.1 永續環境承諾與政策 | 56 | | | | | | | | | |
| | | GRI 306: 廢汙水和廢棄物 | 4.4 廢棄物管理及資源回收再利用 | 64 | ● | | ◎ | | ○ | ○ | | ○ | ○ |
| | | GRI 307: 環境法遵 | | | | | | | | | | | |

2

公司治理

「創新」、「誠信」
客戶滿意、卓越的執行力

Top
5%

第五屆公司
治理評鑑前5%



41,801
employees

2018年員工總數
41,801人



NTD
207
billion

2018年營收
NT\$2,071億元

AAA
18

AAA產品責任
風險認證累計
18個廠

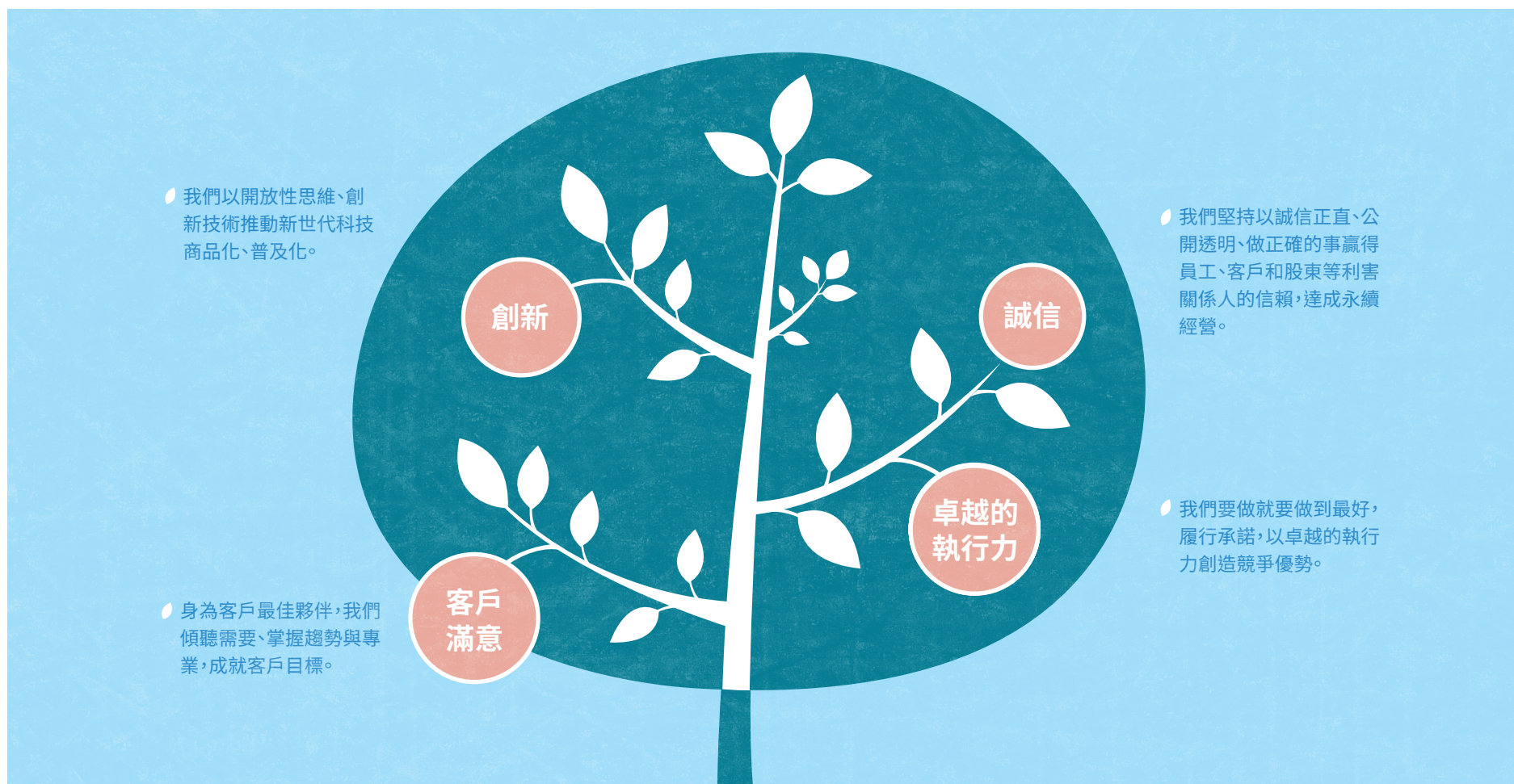

完成外部評估
並公布董事會績效



2.1 光寶價值與治理

光寶價值體系

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



行動與成果

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

| 2018 目標 | 行動 | 達成狀況 |
|--------------------------|--|-------------------------------------|
| 公司治理評鑑持續獲最優等級 (上市公司前 5%) | 1. 設置公司治理專職人員 2. 委任外部專業獨立機構執行董事會效能 (含績效) 外部評估 | 證交所評鑑公司治理 · 第四屆前 5% · 第五屆前 5% |
| 所有廠區皆通過產品責任風險 AAA 認證之目標 | 2018 年 HIS 石碇廠及 Storage 新竹廠通過安達集團 (ACE Group) AAA 產品責任風險認證 | 累計共 18 個廠區通過 AAA 產品責任風險認證 |
| 台灣地區所有間接員工實施公司治理課程 (複訓) | 1. 為增加同仁使用率，於 6 月份完成線上課程改版作業 - 提高課程之互動性。 2. 請法務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案例 | 台灣地區公司治理課程複訓完成率：76% ^註 |

註：1 強化宣導：本年度主要為同仁自主參與，規劃 2019 年度進行定期課程宣導，並對未完成課程之同仁及單位進行提醒，提升參與率。

2. 多元管道：為便利同仁進行線上課程學習，2019 增加設立手機 App 線上課程提供多元 (實體、線上、手機 App) 學習管道，另透過溝通會，以集體課程的方式進行複訓提升參訓率。

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 95%) | 2019 90% 2020 95% |

* 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

2.2 公司概况



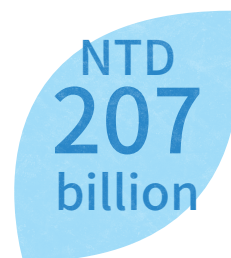
公司全名：光寶科技股份有限公司 | 股票代號：2301

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、儲存裝置等皆居全球領先地位。目前光寶已成為全球電源產品第二大供應商*。

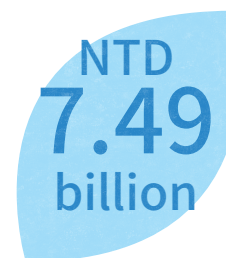
光寶 40 多年來專注於建立量產競爭優勢，將多元化產品組合進行效益最佳化的資源整合與管理，實現優質的營收成長與獲利能力。光寶主要營運策略聚焦於提升資產使用率、運用自動化生產優化產能與效率、推動精實生產改造整體生產流程與效能；長期則著重於實現獲利、穩健營運體質，提升股東權益報酬，期為百年企業的永續經營扎根。

光寶近年來積極由資通訊產業朝向雲端運算、LED 照明、汽車電子、智能製造、IoT 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. 詳細財務表現含負債、權益之資產及盈餘保留等經營狀況相關資訊，請參看光寶 2018 年度年報於公司網頁。
[HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9](https://www.liteon.com/zh-tw/investor/financialreports/9)
2. 光寶產品與發展請參看光寶網站「事業群產品」網頁：[HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW](https://www.liteon.com/zh-tw)、產品生產量及銷售量請參考 2018 年度年報 88 頁。
3. 公司股利政策及執行狀況和員工及董事酬勞請參看光寶 2018 年度年報 71 頁。
4. * 根據 Micro-Tech Consultants 2018 報告。



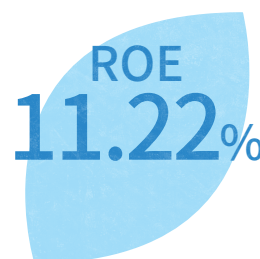
2018年營收NT\$2,071億元
2017年：NT\$2,146億元
2016年：NT\$2,296億元



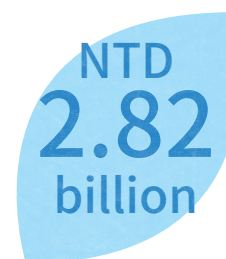
2018年營業淨利NT\$74.9億元
2017年：NT\$83.4億元
2016年：NT\$127.1億元



2018年每股獲利NT\$3.42元
2017年：NT\$1.13元
2016年：NT\$4.05元



2018年股東權益報酬率11.22%
2017年：3.59%
2016年：12.40%

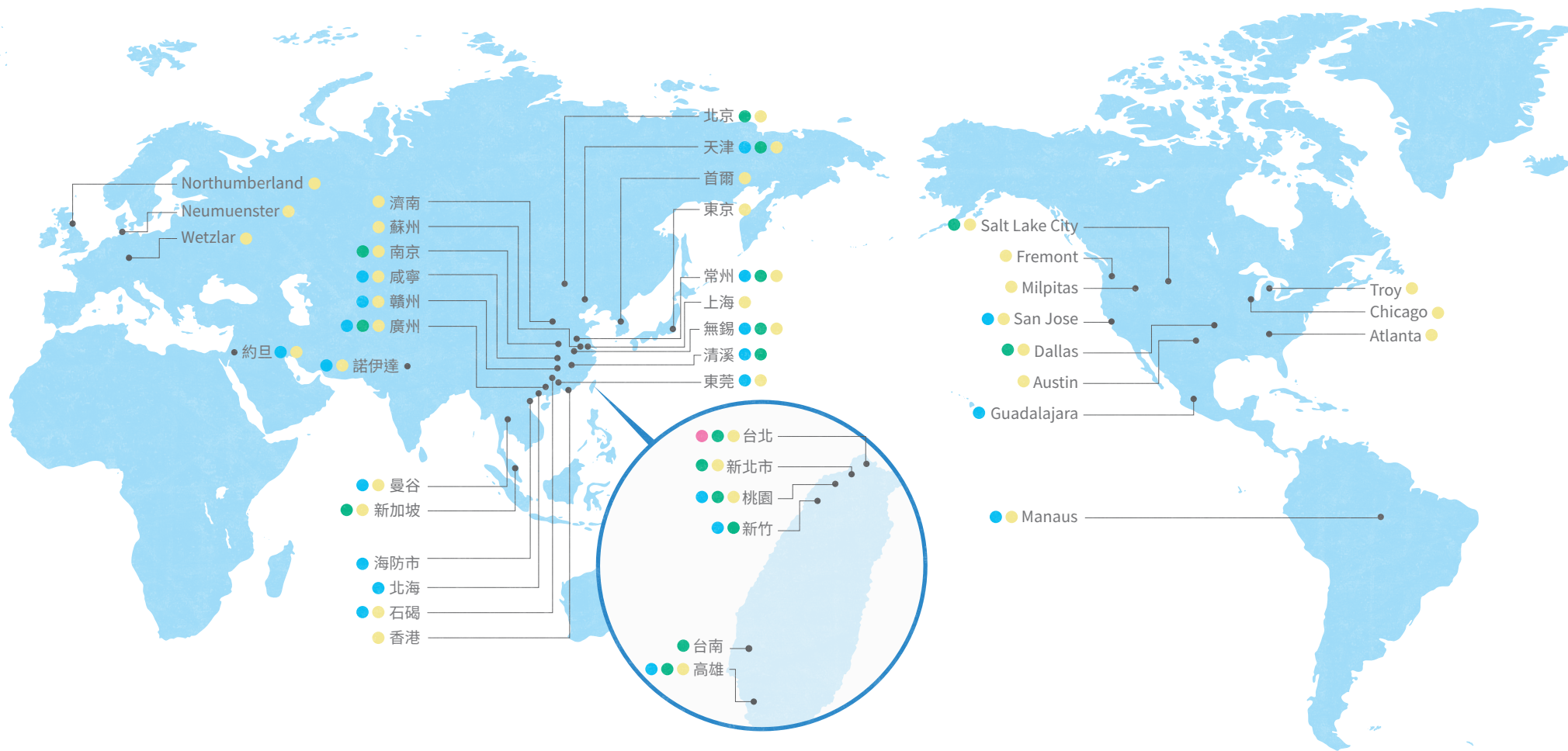


2018年所得稅費用NT\$28.2億元
2017年：NT\$7.4億元
2016年：NT\$32.7億元



2018年全球第二大電源供應器供應商
2017年：第二大
2016年：第二大

2.2.1 2018 年光寶全球主要據點



● 營運總部 ● 生產據點 ● 研發中心 ● 營運據點(銷售及其他管理)

2.2.2 主要股東名單

2019年4月23日

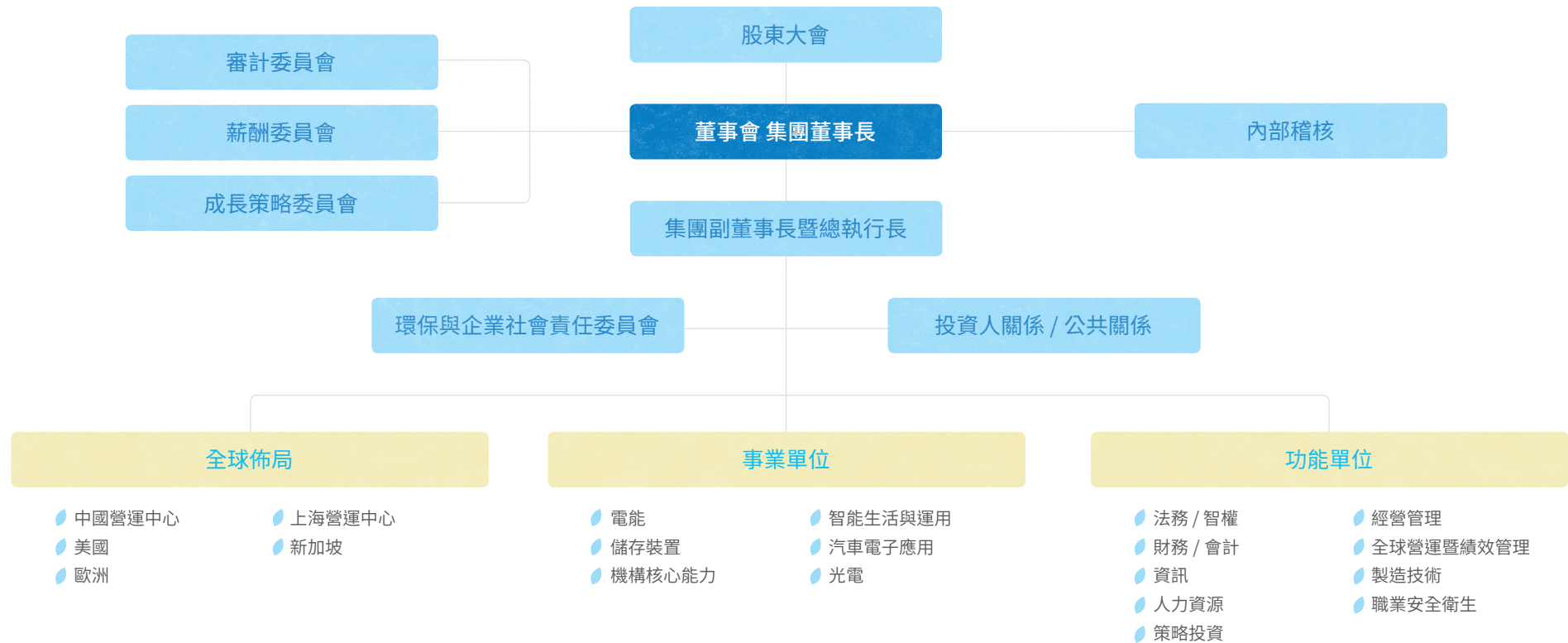
| 股東名稱 | 持有股數 | 持股比例 |
|--------------------------------------|-------------|-------|
| 1. 大榮投資股份有限公司 | 85,402,698 | 3.63% |
| 2. 宋恭源 | 79,302,560 | 3.37% |
| 3. 臺灣銀行受託保管希爾契斯特國際投資人國際價值股票信託投資專戶 | 69,935,857 | 2.98% |
| 4. 臺銀保管馬仕投資基金公司投資專戶 | 58,159,000 | 2.47% |
| 5. 明興投資股份有限公司 | 47,326,330 | 2.01% |
| 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 | 46,000,000 | 1.96% |
| 8. 源寶開發投資股份有限公司 | 39,473,599 | 1.68% |
| 9. 新制勞工退休基金 | 36,496,142 | 1.55% |
| 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集團信託投資專戶 | 36,355,953 | 1.55% |
| 11. 政府基金及相關股東 | | |
| · 新制勞工退休基金 | 36,496,142 | 1.55% |
| · 勞工保險基金 | 28,688,982 | 1.22% |
| · 公務人員退休撫卹基金管理委員會 | 18,386,131 | 0.78% |
| · 國民年金保險基金 | 13,545,712 | 0.58% |
| · 中華郵政股份有限公司 | 11,396,973 | 0.48% |
| · 舊制勞工退休基金 | 8,155,462 | 0.35% |
| · 臺灣銀行股份有限公司公教保險部 | 3,164,846 | 0.13% |
| · 台銀人壽保險股份有限公司 | 2,350,000 | 0.10% |
| · 財團法人國家文化藝術基金會 | 1,617,004 | 0.07% |
| 政府基金及相關股東合計持股 | 123,801,252 | 5.27% |

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

2.3 公司治理組織



備註 :1. 與 2017 年相較，光寶於 2018 年間為聚焦於轉型發展，將可攜式機構事業及可攜式影像事業群旗下相模組事業分別轉讓出售，並將汽車相關事業集合成立「汽車電子應用」事業群積極發展汽車應用產業。

2. 詳細組織功能說明請參看光寶 2017 年度年報 (第 12 頁)

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」。2018 年設置公司治理主管，負責公司治理之推動與執行，其 2018 執行情形及 2019 執行計畫可自公司網站 ([HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/275](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/275)) 查詢。

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：

2.3.1 董事會

1. 本公司董事 (含獨立董事) 之選舉遵循「董事選舉辦法」，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。
2. 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，具備不同核心能力，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 (含反貪腐課程) 並向公司申報進修證明，公司揭露董事參與訓練、進修之相關紀錄同時可在公開資訊觀測站與公司年報 (2018 年度年報 59 頁) 中查詢到相關資訊。

3. 依光寶「董事會議事規範」董事會至少每季開會一次。2018 年度董事會共召開 8 次會議，董事會議出席率 (包含親自及代理出席) 為 100%。
4. 公司關鍵重大事件，如重大投資案、年度財務報告、捐贈等依法令規定應由董事會決議之事項，經董事會討論通過後，依法於公開資訊觀測站辦理公告申報並揭露於公司網站與年報。2018 年度提報董事會之關鍵重大事件總數計 16 件，同時可參照公司年報 (2018 年度年報 57 頁) 查詢到相關資訊。歷次董事會重要決議可自公司網站 (HTTPS://WWW.LITEON.COM/STORAGE/DOCUMENT/DOCUMENT/107-98%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83%E9%87%8D%E8%A6%81%E6%B1%BA%E8%AD%B0.PDF) 查詢。
5. 董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，均遵循光寶「董事會議事規範」第十五條，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事對利害關係議案迴避之執行情形可參照公司年報 (2018 年度年報 31 頁) 查詢到相關資訊。

| 光寶董事會成員 | | | 核心能力 | | | | | | | |
|---------|--------------|---|------|----|----|----|----|------|------|--------|
| | | | 財務 | 商務 | 投資 | 資訊 | 通訊 | 風險管理 | 營運管理 | 永續發展管理 |
| 董事長 | 宋恭源 | 男 | | √ | √ | | | √ | | |
| 副董事長 | 源泰投資 代表人：陳廣中 | 男 | | √ | √ | | | √ | | √ |
| 董事 | 大松投資 代表人：盧克修 | 男 | | √ | √ | √ | √ | √ | √ | |
| | 大松投資 代表人：宋明峰 | 男 | | √ | | √ | √ | √ | √ | |
| | 多加投資 代表人：林秉祺 | 男 | | √ | √ | √ | √ | √ | √ | |
| | 源寶開發 代表人：陳忠雄 | 男 | | √ | √ | | | √ | √ | |
| | 源寶開發 代表人：李朝福 | 男 | √ | √ | √ | | | √ | √ | |
| 獨立董事 | 張孝威 | 男 | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| | 楊耀武 | 男 | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ |
| | 薛明玲 | 男 | √ | √ | | √ | | √ | √ | √ |

2.3.2 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，2018 主要溝通事項可自公司網站 ([HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/481](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/481)) 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。2018 年度，審計委員會共召開 8 次會議，委員會議出席率 (包含親自及代理出席) 為 100%。
- 歷次審計委員會會議討論重點可自公司網站 ([HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/482](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/482)) 查詢。

2.3.3 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。承董事會之授權，本委員會每年審核並決議關於董事、總執行長、執行長之薪酬，以及由總執行長提報關於經理人薪酬，包含：薪資、獎金、員工酬勞以及其他獎勵計劃之內容。為確保公司整體薪酬的合理性與競爭性，公司定期邀請專業顧問進行公司整體薪酬與薪酬市場比較分析報告，並將分析結果呈報薪酬委員會。

光寶最高治理單位董事酬勞依各董事成員所負責職責、獨立性及兼任委員會召集人權責等分派。此外，董事酬勞總額與經營績效連結以百分比管理，並設有上限金額限制，經薪酬委員會審核後，且須董事會決議通過。

依光寶「薪酬委員會組織規程」，本委員會應至少每年召開二次會議，2018 年度薪酬委員會共召開 3 次會議。

| 地區 | 最高委任經理人與中位數薪酬年薪比率 | 最高委任經理人與中位數薪酬調薪幅度比率 |
|------|-------------------|---------------------|
| 台灣 | 9,311% | 0% |
| 巴西 | 81,263% | 0% |
| 中國大陸 | 44,714% | 0% |
| 泰國 | 56,590% | 0% |

備註：年度薪酬定義：含全年基本薪資與全年獎金推估

歷次薪酬委員會會議討論重點可至公司網站

([HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/484](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/484)) 查詢。

2.3.4 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

1. 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。

2. 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，2018 年度，成長策略委員會共召開 2 次會議，委員會出席率 (包含親自及代理出席) 為 100%。
3. 歷次成長策略委員會會議討論重點可自公司網站 ([HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/483](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/483)) 查詢

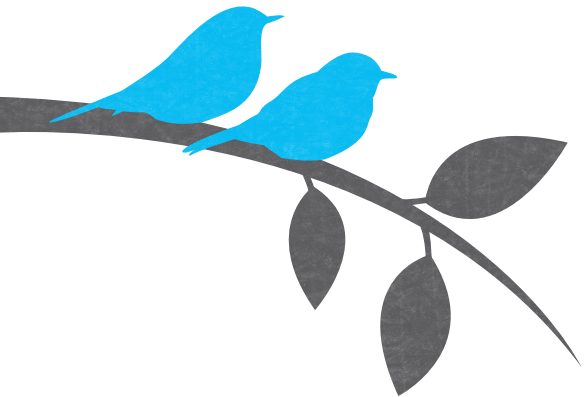
2.3.5 董事會及各功能性委員會績效評估

1. 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可自公司網站 ([HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/477](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/477)) 查詢。

* 「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」公布於

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

2. 2018 委任外部專業獨立機構社團法人中華公司治理協會，執行董事會效能 (含績效) 外部評估，其評估面向及報告總評、建議，已於 2019 年第一季董事會報告，做為持續強化董事會職能之參考。相關內容可自公司網站 ([HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/GLOBALCITIZENSHIP/478](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/478)) 查詢。

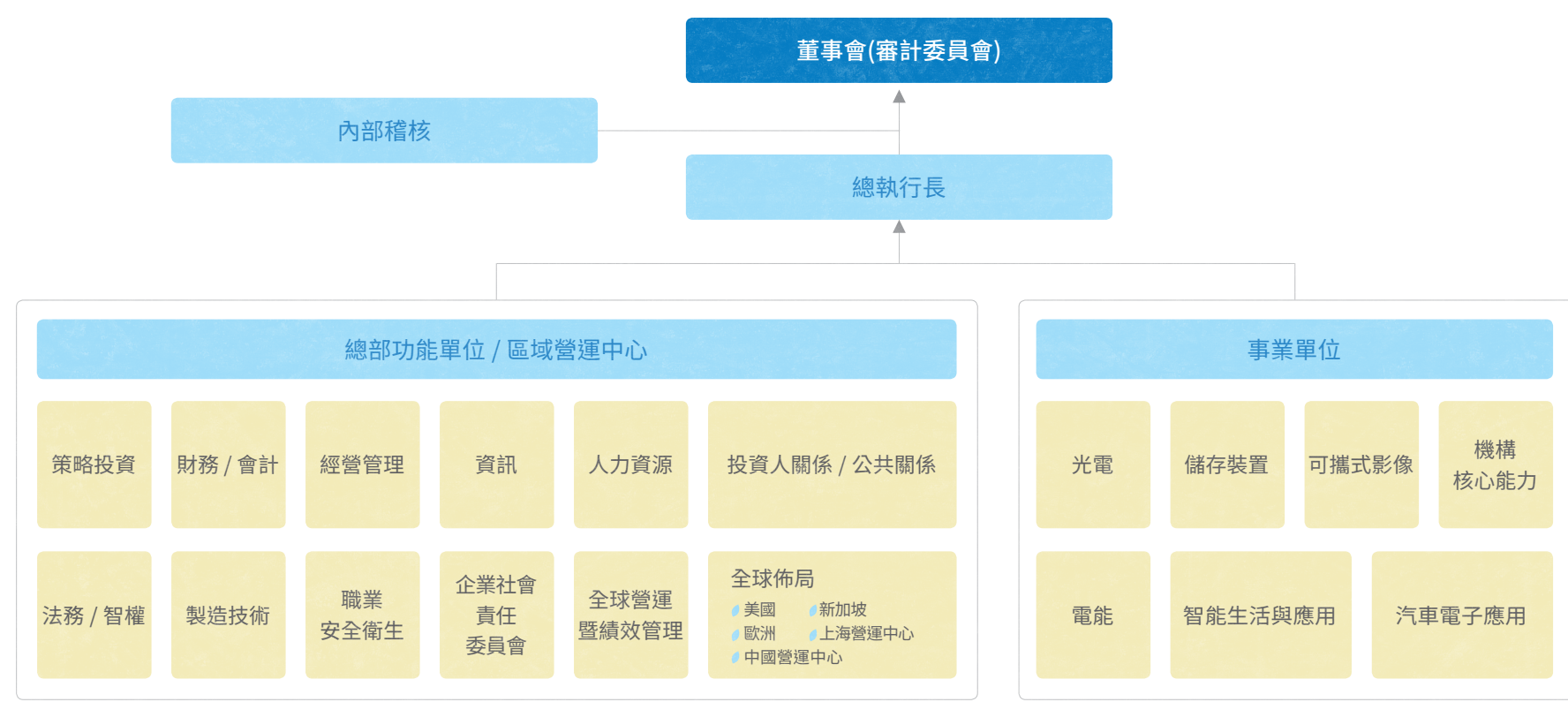


2.4 企業風險管理

為因應全球經濟環境變化與永續風險，光寶以完整的風險管理組織架構及落實的推展層次，根據大環境、營運、策略及內控等四大面向，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，甚而轉化成為營運契機。

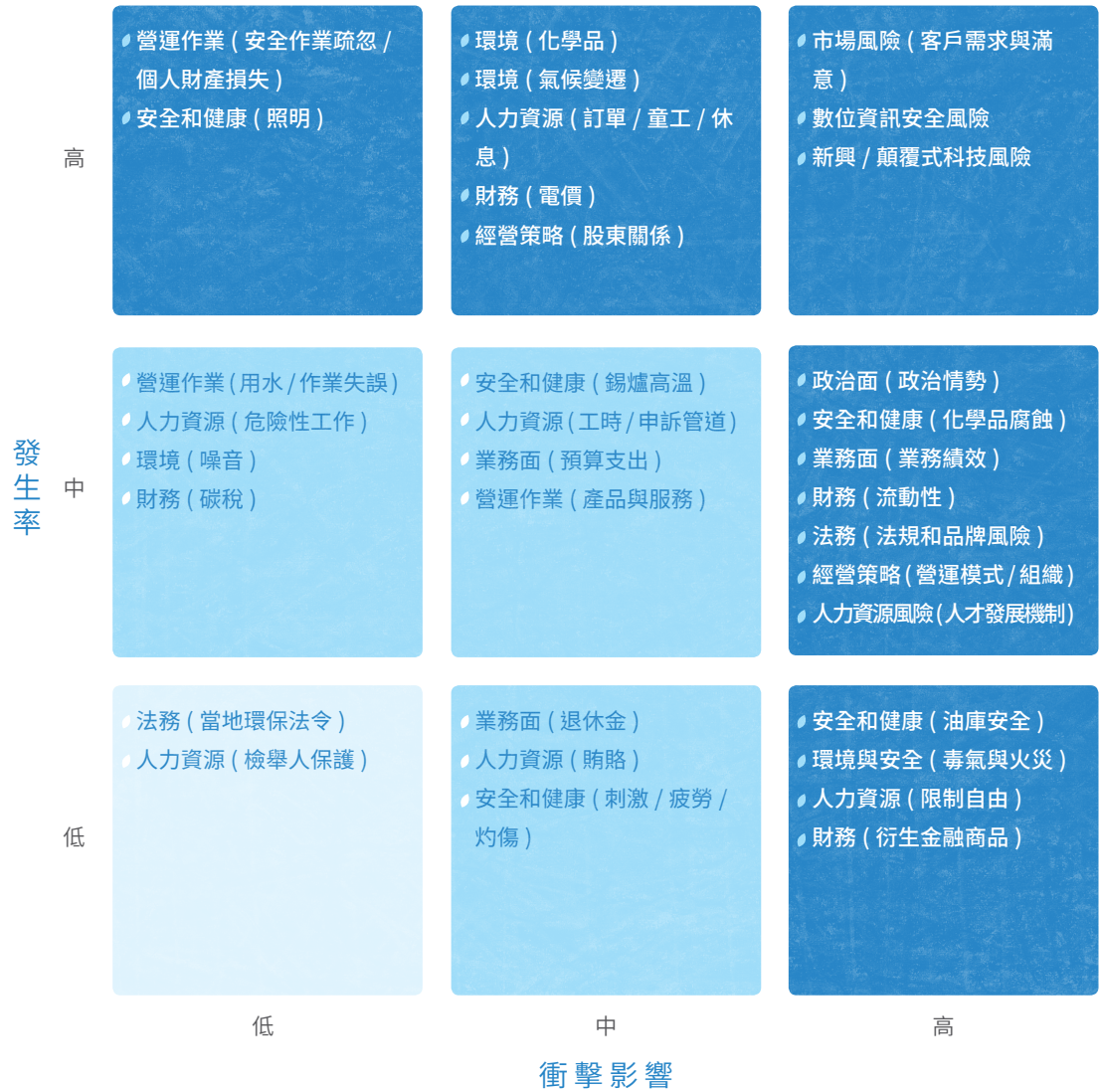
2.4.1 風險管理之組織架構

光寶依循既有的管理組織體系及內部控制體系，以最具成本效益的方式，積極面對與管控營運過程所應考量之風險。在管理組織體系上，光寶由總執行長擔任風險管理的最高主管，管理策略投資、財務、經營管理、人力資源等功能單位與各事業單位之四大面向風險，並將此範疇之風險考量納入各經營團隊報告中，於每季經營策略會議進行討論，如遇大環境、營運、策略之重大情事，會召集董事會討論，研擬相關的因應對策；在內部控制體系的部分，由稽核室負責監督並進行風險控管，定期向董事會報告。



2.4.2 風險管理循環

光寶以明確的功能與職責分工，發展出清楚完整的風險分類框架，確保風險辨識過程中，能夠包含不同層次的各類風險項目，並依據各類風險項目的發生機率與衝擊程度，評估關鍵性的重大風險項目，並建立風險地圖以利識別。藉以使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。另外，隨著全球新興風險的類別增多與發生機率上升，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，於 2018 年，我們辨識出新的關鍵性重大風險項目包括 (1) 顛覆式科技風險，(2) 數位資訊安全風險，(3) 人力資源風險 (人才發展機制)



2.4.3 風險管理專案

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

· 安全意識的提升

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

· 重要資產保護措施的改善

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

· 系統化安全制度與規範的建立

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

2018 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 經營管理 法務 稽核 企業投資 公共關係 / 投資人關係 供應鏈管理 | <ul style="list-style-type: none"> 請參閱 2018 年財務年報第柒章 " 財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項 " 中，第六節 " 最近年度及截至年報刊印日止之風險事項評估 "。 HTTPS://WWW.LITEON.COM/ZH-TW/INVESTOR/FINANCIALREPORTS/9 確保產品與供應鏈不含來自衝突地區的礦石 新供應商遴選準則 供應商教育訓練 依據供應商特性及風險性分級管理與輔導 |
| | 道德誠信與反貪腐 | <ul style="list-style-type: none"> 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 持續進行員工道德規範與反貪腐宣導教育訓練 設置跨越高層申訴及檢舉管道 |

| 考量面 | 風險辨識 | 風險管控措施 |
|-----|---------------------|---|
| 經濟面 | 顛覆式科技風險 數位資訊安全風險 | <ul style="list-style-type: none"> 透過營運模式的改變與產品組合的調整，進行企業轉型 設立跨部門、跨功能之資訊安全委員會，推動資訊安全管理工作 依據 ISO27001：2013 標準之要求制訂資訊安全管理文件 採用 PDCA 之循環運作模式建立、實施、維護與改善資訊安全管理制度 定期辦理資訊安全內部查核，確認資訊安全管理實務之落實情況 透過資訊安全技術控管建置，預防外部駭客侵入與內部機密洩漏 實施資訊安全教育訓練與宣導 |
| 環境面 | 氣候變遷風險 | <ul style="list-style-type: none"> 發展綠色創新的節能產品 開發綠色先進製程技術 建立綠色工廠管理系統 力行節能減碳專案 能源資源使用盤查與源頭管理 |
| | 環保法令日趨嚴峻 | <ul style="list-style-type: none"> 遵循相關法規要求，制定各項作業管理要點 職場安全健康委員會定期檢視環保法令符合度 |
| 社會面 | 人力資本風險管理 | <ul style="list-style-type: none"> 定期進行人力盤點與查核 規劃並執行員工教育訓練與發展規劃 設計具競爭力的薪酬與員工福利措施 完整的培訓及在地人才發展培育計劃 |
| | 產品品質與安全管理 | <ul style="list-style-type: none"> 國際規範與品牌客戶標準進行產品設計 強化技術團隊 |

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

2.4.4 長期新興風險管理

顛覆式科技風險

為因應新興 / 顛覆式科技風險並創造優質的獲利能力，光寶持續透過營運模式的改變與產品組合的調整，進行企業轉型，並以雲端運算、LED 照明、汽車電子、智能製造、IoT 等領域，作為集團轉型發展的重點，以提供使用者更便利、安全及節能的生活。以儲存裝置為例，光寶受到資訊用光碟機 (ODD) 產業逐漸式微影響，積極投入無噪音、低耗電的固態硬碟 (SSD) 領域，除個人電腦應用 SSD 外，並已成功推展雲端儲存應用，目前 SSD 已成為光寶核心產品之一。關於具體的策略與因應方針請詳見 4.2 氣候變遷與能源管理、4.5 綠色工廠。

數位資訊安全風險

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

氣候變遷風險管理

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

供應鏈風險管理

為了建構永續供應鏈，光寶每年進行供應商永續性風險評估調查。針對供應商的所在區域、採購金額以及供應商的生產流程，進行可能的潛在風險分析，對供應商的風險進行初步篩選。接著，為了進一步了解供應商的風險狀況，我們針對關鍵供應

商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。

人力資本風險管理

依據研究機構報告顯示，全球大環境的改變，社會企業的崛起，使勞動力生態系統轉變，人力資本將面臨嶄新局面，例如：人力招募管道須更多元、人力培訓機制應更全面、薪資福利制度應更靈活且具競爭力等等。光寶意識這波轉型趨勢的重要性，在人力招募方面，除了傳統招募管道，我們亦透過產學實習平台發掘公司未來骨幹，請詳見 6.3 推動實習；人力培訓機制，以新進人員、專業別、階層別、自我發展為主軸建構成十二模組的學習藍圖，以強化因應企業不斷演變的社會角色，關於具體方針請詳見 5.3 員工發展與教育訓練。



2.5 法規遵循、誠信與反貪腐

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

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

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

光寶於同仁到職時簽署道德承諾聲明，期使員工了解誠信業務行為的重要及必要。

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

此外，透過內部控制稽核管理，依公司內部控制制度針對公司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，2018 年執行狀況請參考 2018 年度年報第 55 頁。

檢舉通報系統

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

1. 「從業道德申訴及舉報管道」：

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

連絡電話：+886-2-8793-6833

電子郵件：ETHIC.HOTLINE@LITEON.COM

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

內部員工亦可透過原有內部檢舉撥打分機 1234 專線、或電子信箱 1234@LITEON.COM 舉報

2. 處理流程：

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

3. 內部管制措施：

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

(1) 每年定期宣導公司「誠信經營守則」，使董事、經理人及員工充分瞭解並遵守誠信經營規範，並舉辦相關教育訓練課程，強化同仁遵循意識。

(2) 為提升誠信及自律觀念，光責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。

2018 年受理申訴狀況

2018 年度受理申訴狀況，透過申訴管道受理計 9 案，其中透過郵寄舉報信箱 1 案、舉報電子郵件 8 案，董事長辦公室舉報專案調查小組收到檢舉後立即依程序啟動調查作業，2018 年偵查結案 5 案，另有 4 案目前仍在調查中，偵結 5 案中與貪腐舞弊有關 2 案，另外行政懲處 1 案，查無實證 2 案，調查結果均依舞弊舉報處理準則向審計委員會彙總報告。

員工貪腐訴訟事件案例

案例一：某事業單位廠長疑似有婚外情並授受廠商賄賂，已將查證結果提供予事業單位主管，因所犯情節重大並予以解職。

案例二：某事業單位負責採購資深經理，向供應廠商每月索取好處，經查證屬實予以解職。

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

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



2.6 資訊安全與隱私權管理

光寶重視各利害關係人包括員工、合作夥伴 (客戶、供應商、顧問等)、股東及營運相關資訊資產之安全與隱私，訂立「資訊安全政策」作為管理依據，落實於光寶全球據點，並透過跨部門、跨功能之資訊安全組織推動資訊安全相關工作，依循 ISO 27001：2013 之國際標準。同時持續導入資訊科技工具及不斷的改善管理機制，以有效維護資訊安全及隱私保護。2018 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

資訊安全組織架構

於 2018 年成立跨部門、跨功能之資訊安全委員會，由總執行長擔任委員會召集人，並指派公司資訊安全部及資訊安全各工作小組持續推動資訊安全管理工作，確保資訊安全管理機制之運行。

資訊安全管理機制

為貫徹資訊安全，確保所有資訊的機密性、完整性及可用性，依循 ISO27001：2013 標準之要求制訂資訊安全管理文件，並採用 PDCA 之循環運作模式建立、實施、維護與改善資訊安全管理制度。

資訊安全稽核機制

資訊安全查核小組配合外部顧問，定期辦理資訊安全內部查核，確認資訊安全管理實務之落實情況，並依據查核結果採取改善措施，以持續落實光寶的資訊安全管理制度。

資訊安全技術控管建置

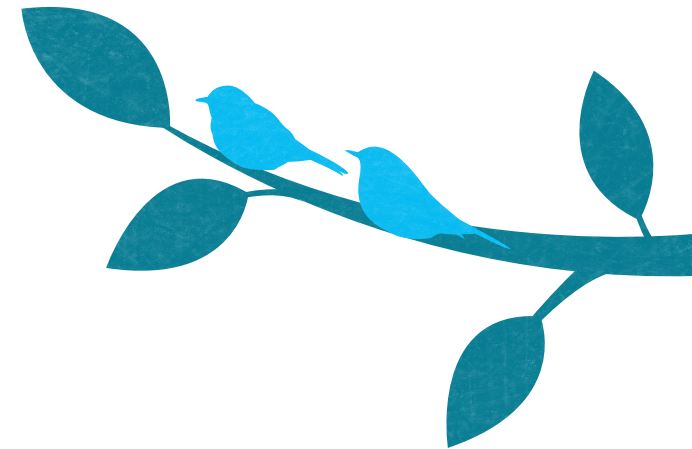
1. 透過建置資訊安全監控系統及執行弱點掃描以預防外部駭客侵入與內部機密洩漏。資訊軟硬體設備管控包含網際網路及個人資訊設備，如桌上型電腦、筆記型電腦、平板電腦及智慧手等之資安防護網絡安全系統的建立，以落實個人資料、內部機密資料、客戶及供應商資料保護。

2. 導入 Azure 資訊保護 (簡稱 AIP) 機制，運用雲端數位化工具，如微軟 Office 365，使用加密、身分識別和授權原則，保護員工個人資料與企業機密文件。

資訊安全教育訓練

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

1. 資訊安全認知宣導：適時透過各種管道進行資訊安全相關訊息公告，以提高員工資訊安全意識。
2. 資訊安全教育訓練：
 - (1) 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相關教育訓練，以瞭解公司資訊安全政策與要求。
 - (2) 每年執行員工常態性資訊安全教育訓練，所有同仁每年應至少參與資安教育訓練時數 1 小時。另針對不同角色與職能人員規劃不同性質資安課程，本年度已規劃至少 6 堂資安教育訓練課程，透過不斷的培訓以提升光寶員工資安意識並內化於各項作業中，以落實最安全及嚴密的資安保障。



3

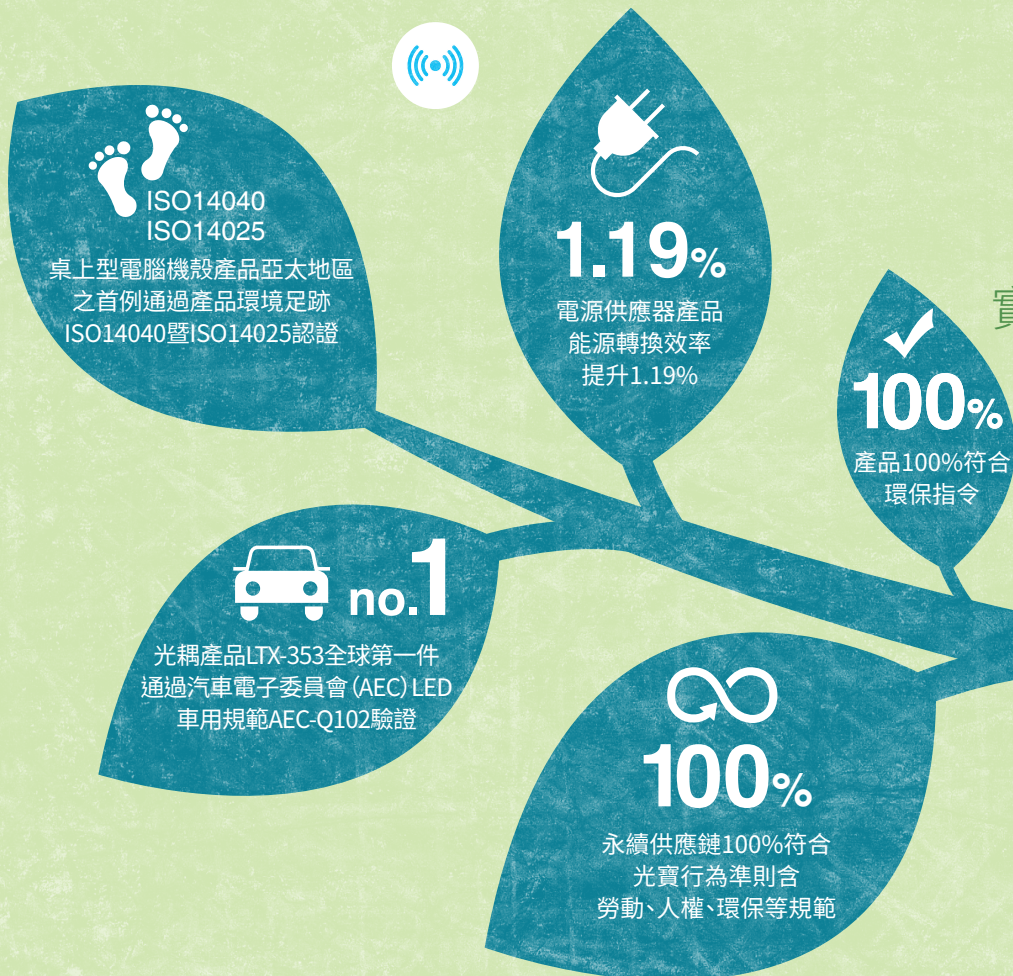
產品綠色設計與永續供應鏈

透過綠色設計攜手供應商

實現產品3R(Reduce、Reuse、Recycle)目標

鑑別管理供應商ESG風險

強化供應鏈永續能力



3.1 產品綠色設計

3.1.1 產品綠色設計策略與目標



光寶於產品開發持續以產品生命週期思維 (life cycle thinking) 中搖籃到墳墓 (Cradle to grave) 的範疇為基礎，從產品設計、原料採購、生產製造、銷售運輸、產品使用及廢棄回收各階段，以 Reduce、Reuse、Recycle 之 3R 為原則發展產品綠色設計，將產品對人體、環境之安全納入考量，除嚴格遵守相關國際法規、指令外，並主動通過產品相關安規認證，以提供客戶及使用者安全可靠的產品，並期能實現墳墓到搖籃 (Grave to cradle) 之循環經濟：

- Reduce(減量)
 - 節能：提高產品能源使用效率、降低製程能耗
 - 減積：減少產品、包材之體積或重量
 - 減材：減少產品、包材之材料用量或重量
 - 低毒性：降低產品用料對人體或環境毒害
- Reuse(重複使用)
 - 重複使用包材 (紙箱、Tray 盤、塑膠袋、周轉箱及棧板等) 或輔助材料，避免廢棄物因此產生。
 - 共用輔料、模、治具，以提高使用率。
- Recycle(循環再利用)
 - 易拆解、易回收設計
 - 積極導入使用消費後回收 (Post-Consumer Recycled, PCR) 塑料及紙漿於產品或包材，如海廢保麗龍改質為抗衝擊聚苯乙烯 (High Impact Polystyrene, HIPS) 塑料，以降低原生塑料用量。

產品生命週期分析圖



2018 年成果

| 2018 年目標 | 策略行動 | 2018 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。 | 主動檢視並更新光寶 LS301 規範是否符合歐盟 RoHS、REACH 禁限用物質最新指令，並延伸綠色供應鏈責任管理，推行禁用物質管理系統 | 100% 符合 |
| 電源供應器產品能源轉換效率較 2016 年提升 | 改善電路架構及元件之產品節能設計 | 提升 1.19% |
| LED 發光與感測元件發光效率較 2014 年提升 25% | 提昇晶片萃光效率，並透過封裝材料與晶片介面折射率匹配技術 | 提升 27.7% 以上 |
| 提高機殼類產品使用 PCR 塑料比例達 25% 以上 | 降低產品原生塑料使用比例 | 提升 PCR 使用比例達 28% |

未來目標設定

| 未來目標 | 效益 | 達成時間 |
|-------------------------|------------------------------|--------|
| 原材料符合國際禁限用物質指令 | 100% 符合 | 每年持續 |
| 包材塑膠減量 | 20% (1K 噸逐年降低至 800 噸) | 2025 年 |
| 電源供應器產品能源轉換效率較 2016 年提升 | 提升 2% | 2023 年 |
| LED 能源使用效率提升 | 30% (180lm/w 提昇至 235lm/w) | 2025 年 |

備註：原設定於 2023 年伺服器電源管理系統轉換效率較 2016 年提升 2% 之目標，因擴大標的產品範圍為整體電源供應器產品，將原設定之未來目標中增修為「電源供應器產品能源轉換效率較 2016 年提升 2%」。

3.1.2 2018 綠色設計作為與成果



(1) 原料取得

● Reduce

- 於 2010 年起擬訂「光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)」後，並持續主動檢視及更新國際指令及各大品牌客戶要求之管制物質，目前累計達 218 項，同時依「綠色採購規範」，要求上游供應商提出材料符合光寶合格供應鏈證明進行承認及內控，以積極降低產品對人體或環境毒害，落實「環境友善材料」管理與使用。
- 光寶產品 (例如電源供應器、道路照明及號誌燈、機殼類產品等) 之減積、減材及減重之綠色設計，搭配包材配置及物流優化調整，不但可減少材料用量而降低產品環境衝擊，更可降低產品運輸之碳排；例如筆電之電源供應器產品，與上游 IC 廠共同開發新一代同步整流 IC，整合電阻、積層陶瓷電容 (Multilayer Ceramic Capacitor, MLCC) 及金氧半場效電晶體 (Metal-Oxide-Semiconductor Field-Effect Transistor, MOSEFT) 等元件於其中，減少主被動元件使用量達 33 百萬件以上，同時降低原料碳排達 1,000 公噸 CO₂e 以上。

● Recycle

- 產品及包材提高 PCR 使用比例 (例如電源供應器、伺服器及個人電腦 (Personal Computer, PC) 機殼及道路照明等產品)，以減少原原料用量，2018 年累計總減碳量共 1.66 千公噸 CO₂e，同時多項產品因此協助品牌客戶取得 EPEAT 標章。
 - 產品塑料：PCR 塑料用量達 170 公噸以上，減碳量達 1.43 千公噸 CO₂e
 - 包裝紙箱：再生紙漿用量達 51 公噸以上，減碳量達 274 公噸 CO₂e
- 積極與社會企業及產、研單位合作，導入創新之海廢保麗龍回收及改質技術，開發新 PCR 材料，並於適用且量大之產品 (如鍵盤、滑鼠) 試樣及測試成功，且將主動與下游品牌客戶推廣，期能落實循環經濟之中長期目標。

(2) 製造階段

以 3R 設計原則，優化產品製程中、後所投入之包材，或重複、循環使用，減少一次性包材、物料投入，可因此同時達到製程減廢及產品減碳目的

- Reduce：製程公用之空調、空壓及鍋爐系統、設備節能改善。
- Reuse：如道路照明之 LED 節能路燈產品，其紙箱自生產、安裝至廢棄產品回收，一條龍模式重複使用同一紙箱，減少廢棄紙箱產生量，減碳量總計達 4.2 公噸 CO₂e。

(3) 配送運輸

透過產品減積、減材及減重之 Reduce 設計原則，搭配自行開發之智慧物流管理系統，以提昇載運數量、效率，並降低運輸碳排。

- 智慧物流管理：以多年出貨決策流程經驗，自行開發 e 化之 MFG Portal 管理系統，經由大數據分析，此系統可自動建議適合載運之車種車輛，並將 MFG Portal 系統與 SAP 之貨運聯單系統 (Shipping documents) 整合，有效控管包裝及物流，提升運輸配載調度效率，將原僅有 20%~50% 之貨車、貨櫃裝載率提升至 90% 以上，減少產品運輸能耗及降低配銷碳排。
- 產品減積設計：如事務機產品，以縮小包裝體積，降低紙箱及隔板使用量達 34.8%，總減碳量 1.83 公噸 CO₂e
- 產品減重設計：將零部件整合及系統微型化，減少產品體積及重量，以降低產品運輸負荷及碳排，如電源供應器產品，光寶與上游積體電路 (Integrated Circuit, IC) 廠攜手合作將同步整流 IC 與電阻、MLCC 及 MOSEFT 等元件整合，開發出新一代 IC，同時減少元件用量及產品重量達 38.1%，以 2018 年出貨量估計產品減重達 81 公噸以上，以致降低運輸碳排。

(4) 產品使用

產品節能乃是電子產品必須面臨的宿命，光寶又以電子產品為主要營運項目，故持續以 Reduce 設計原則不斷努力，開發出下列更節能、環保之產品。

- 全球首創免電池無線鍵盤：透過無線射頻辨識 (Radio Frequency Identification, RFID) 最新技術，加上內部天線場型自主設計，達到下列功能：
 - 產品可永久使用：產品消耗性材料減少，壽命因此延長

- 零電力消耗且無須電池：一年無線鍵盤全球出貨大約 400 萬台，與傳統無線鍵盤每台需兩個 4 號電池估算減碳量約 680 公噸 CO₂e
- 100% 防水：因以微電流電路設計，可避免遇水短路導致故障
- 電源供應器產品：經與上游 IC 廠共同開發新一代同步整流 IC，整合電阻、MLCC 及 MOSEFT 等元件，並改良原 IC 線路，以提升能源轉換效率，與前一代產品比較，其待機損耗降低 20.5% 以上。以 2018 年出貨量約 800 餘萬組估算，約可減少 10.9 百萬度 (kWh) 產品用電量，降低約 6 千公噸 CO₂e。
- LED 發光與感測元件：以晶片外部萃光效率 (Wall Plug Efficiency, WPE) 提升技術，同時透過封裝材料與晶片介面折射率匹配，優化一次光學設計與散熱，進而提高發光效率 27.7% 以上 (以 2014 年產品技術為基礎)，以 2018 年出貨量約 2 億顆產品估算，約可減少 105.7 百萬度 (kWh) 產品用電量，降低約 58.5 千公噸 CO₂e。
- LED 節能路燈：於相同光通量的訴求下，以 LED 燈源取代傳統水銀燈，應用於路燈與交通號誌燈等產品，大幅提升能源使用效率達 54% 以上，如 TM 系列產品之節能比例 63.3%，及其 2018 年 23 萬盞出貨量計算，一年約可節省 254.9 百萬度用電量，減碳量達 141.2 千公噸 CO₂e。

(5) 廢棄處置

ODM 產品壽命終止後，將隨著品牌客戶之系統產品進行回收，但光寶秉持以 Reduce 設計原則開發新產品，以減少電子廢棄物產生量。

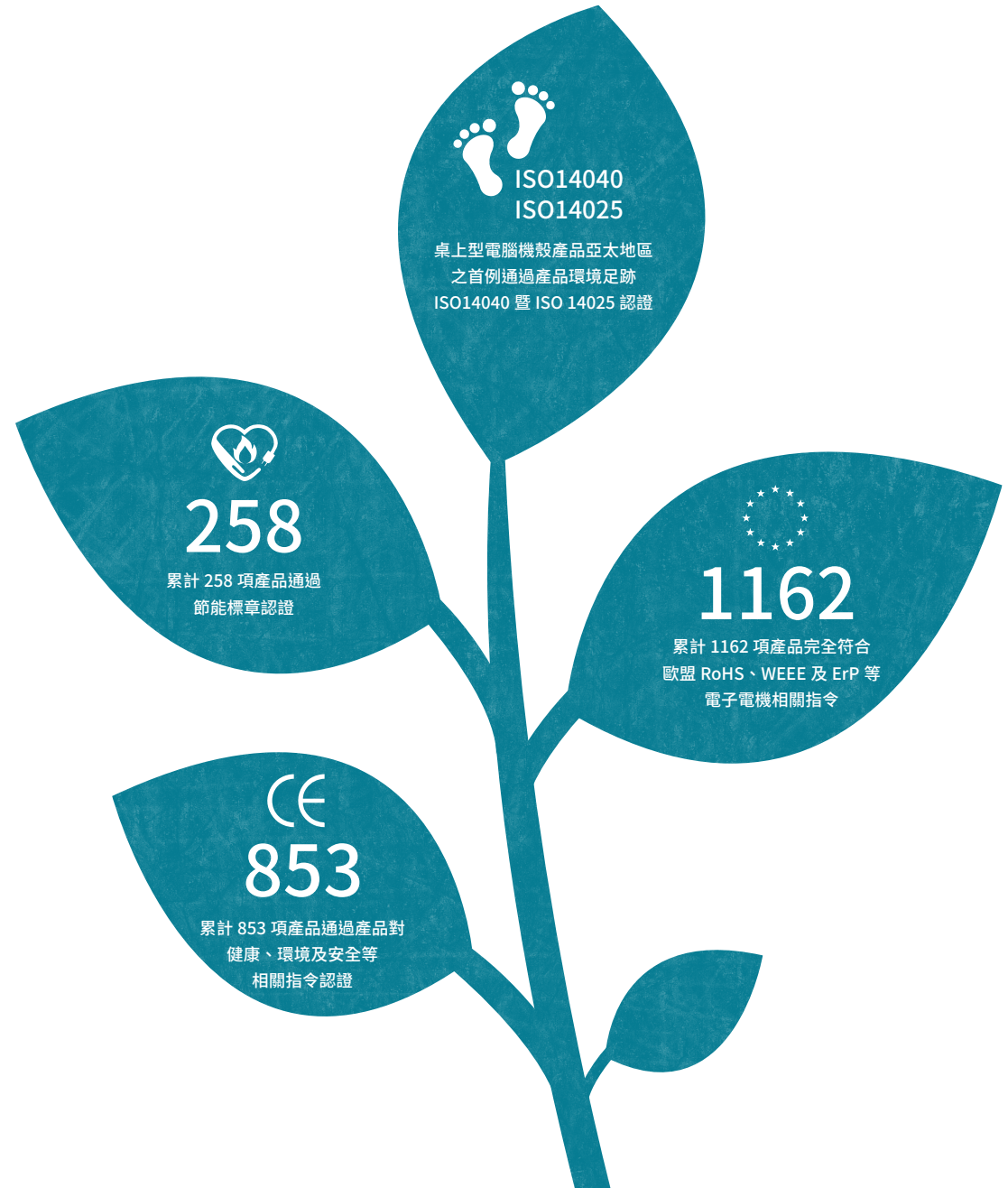
- 產品減廢設計：如筆電之電源供應器產品，與上游 IC 廠共同開發新一代同步整流 IC，使平均能源轉換效率提升 1.31%、滿載損失減少 7.69%，以致降低使用時之發熱量，達到每組產品減少不可回收之散熱膠使用達 34.4%，以及減少元件用量 4 件，以 2018 年出貨量約 800 餘萬組估計，約可減少使用散熱膠 37.3 公噸重、減少 33 百萬件以上電子元件廢棄量，提高產品可回收性，同時總減碳量達 360 公噸 CO₂e 以上。
- 易拆解設計：如電腦或伺服器機殼類產品取消 2.5" 硬碟托架 (HDD caddy)、光碟機固定架 (ODD latch)、前牆之旋轉托架 (Rotation bay) 之複雜結構，以及採用免工具 (tool less) 手轉螺絲或卡合結構設計，無需工具即可拆解，使分類回收更容易達成。

3.1.3 產品認證

光寶不僅積極配合各國政府之產品安全及環保政策，且主動取得各項產品標章認證，如下舉例說明：

- 產品環境足跡：於 2018 年 12 月完成亞太地區第一份「資通訊產品用機殼 (The Chassis for Products of Information and Communications Technology)」之產品類別規則 (Product Category Rules, PCR)，並公告於台灣綠色電子入口網站之 EuP 整合服務平台 ([HTTP://WWW.EUP.ORG.TW/NOTICE/NEWSDISPLAY.JSP?NO=21293](http://www.eup.org.tw/notice/newsdisplay.jsp?no=21293))，接續於 2019 年 1 月，光寶之桌上型電腦機殼產品 G558L07B 通過第三方查證，取得 ISO14040 暨 ISO 14025 符合聲明，亦為此類產品於亞太地區之首例，光寶將以此客觀的 LCA 數據為基礎，以尋出環境衝擊熱點，並進行下一步的改善。
- 車用產品規範：光耦產品 LTX-353 通過汽車電子委員會 (Automotive Electronics Committee, AEC) 之 LED 車用規範 AEC-Q102，其包含二十多項相關測試，如 -55°C 至 125°C 的高低溫工作溫度循環、環境應力與硫化等嚴峻試驗，符合車用市場規格，率先取得驗證，成為全球第一家的光耦製造商。

另光寶所有產品皆符合相關資訊及標示規定，且 2018 年間本公司無違反任何產品與服務訊息與標示相關法令，以及未有客戶端投訴相關產品與服務之健康和安法規事件。



3.1.4 智慧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 (Variable-Frequency Drive, VFD)、應用可程式設計控制器 (Programmable Logic Controller, PLC) 或工業電腦 (Industrial PC, IPC) 控制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。



3.1.5 主要原物料使用管理



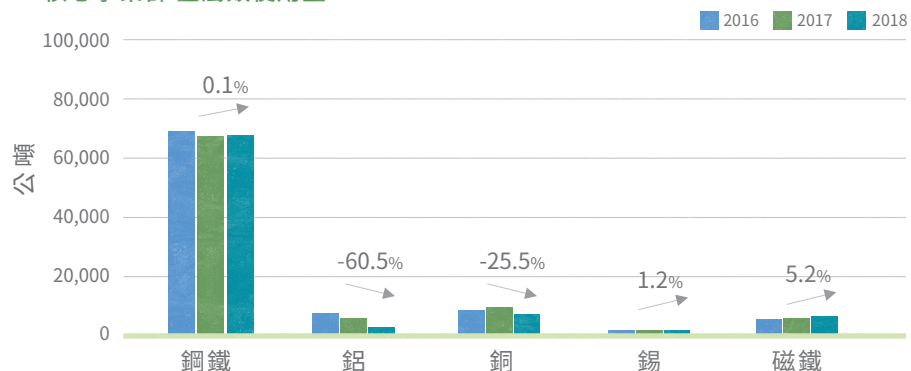
光寶統計主要產品與包裝原物料使用情形，以評估原物料使用效率，期以資源運用最大化以及降低包裝與出貨所需材料使用量，達到經濟與環境友善雙贏的實踐，創造企業永續經營的動力。

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% 以上回收再利用率。

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

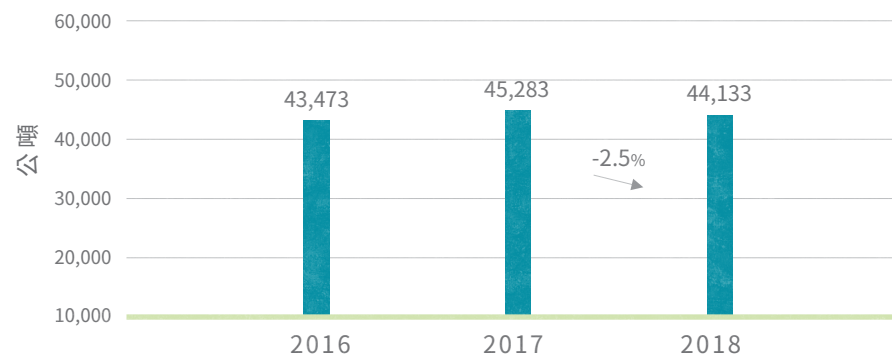


註：2018年鋁原物料使用量較2017大幅下滑，原因為可攜式機構件出貨量大量減少所致。

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。

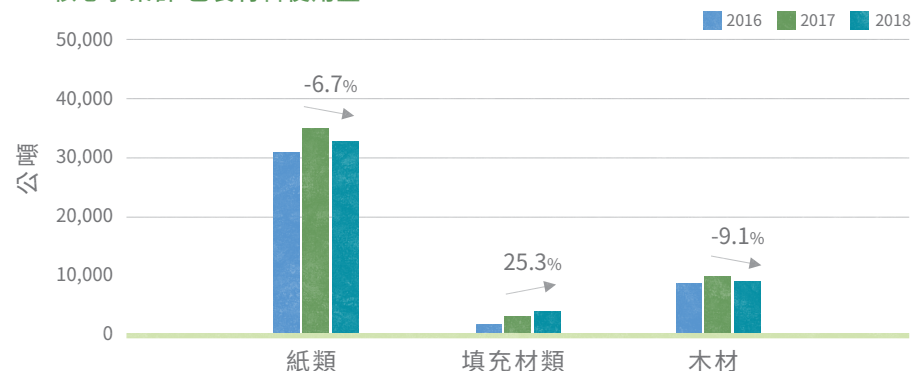
核心事業群 塑膠類使用量



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，填充材料 (發泡類塑材、氣泡袋等...) 使用量均較去年增加，主為機構核心能力事業群因應新機種產品改變包裝所致。

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。

3.2 限用有害物質管理



為了降低產品對人體或環境毒害，光寶於 2010 年起擬訂「光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)」，並持續主動檢視國際間禁用物質之法規、指令及各大品牌客戶管制物質規範要求，且不定期進行合理性更新；同時訂定「綠色採購規範」，嚴格要求上游供應商 (含外包商) 提出「供應商環境管制物質保證書」進行材料承認及內控，並於採購合約明文訂定所提供之材料、零件或半成品等，皆須符合 LS301 標準，以達對上游綠色供應鏈之管理目的。

其中 LS301 標準之禁用限用列管有害化學物質分為禁用物質、限用物質及未來可能限禁用物質 (含 REACH 高關注物質)，目前管制物質累計共 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，降低對人體或環境危害，達成材料選用對環境友善之目標。

除制訂「LS301 標準與綠色採購規範」外，光寶同時建置「有害物質管理系統 (Green Management System, GMS)」平台，以有效審核及管理供應商提供原料、零件或半成品對 LS301 標準之符合與否。GMS 系統結合料件、國際法規及指令、客戶規範及供應商資訊等面向，由供應商於系統直接申報產品檢測分析、規範指令管制內容符合現況，再由各事業群彙整、分析，並檢視審核與 LS301 標準符合程度後，同時結合國際客戶要求，既可主動提供客戶光寶之綠色產品管理訊息，對內可將客戶綠色產品環保要求或條款 (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 GMS 中，成為綠色產品管理之重要依據。

GMS 使光寶綠色產品管理制度更具效率、便利與嚴謹，以致為產品綠色競爭力的一部份。透過 GMS 可有效率地進行供應鏈管理，篩選具管理能力的合格供應商，持續供應符合 LS301 標準之物料、零件或半成品，以讓光寶生產低毒性、低污染的綠色產品，降低對人體或環境危害，達成材料選用對環境友善之目標。

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)、三氯乙烯 (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

審核與檢視



供應商

提供原物料與關聯性物質採用組成資料



光寶 (採購 / 研發)

提供原物料與關聯性物質採用組成資料



客戶

可查詢並下載綠色零組件相關統計資料

3.3 永續供應鏈



3.3.1 供應鏈管理政策與目標

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。

願景

光寶視供應鏈為永續成長的重要夥伴，在兼顧品質、成本、交期與服務外，共同落實企業社會責任，提升永續競爭力，以創造永續的未來。

策略方針

- 落實鑑別與管理供應鏈環境、治理與社會 (ESG) 三面向的風險，提升供應鏈的永續能力。
- 強化衝突礦產管理，確保不使用來自衝突區礦產，建構負責任的採購。
- 推動綠色供應鏈，鼓勵供應商開發降低環境衝擊的營運模式。

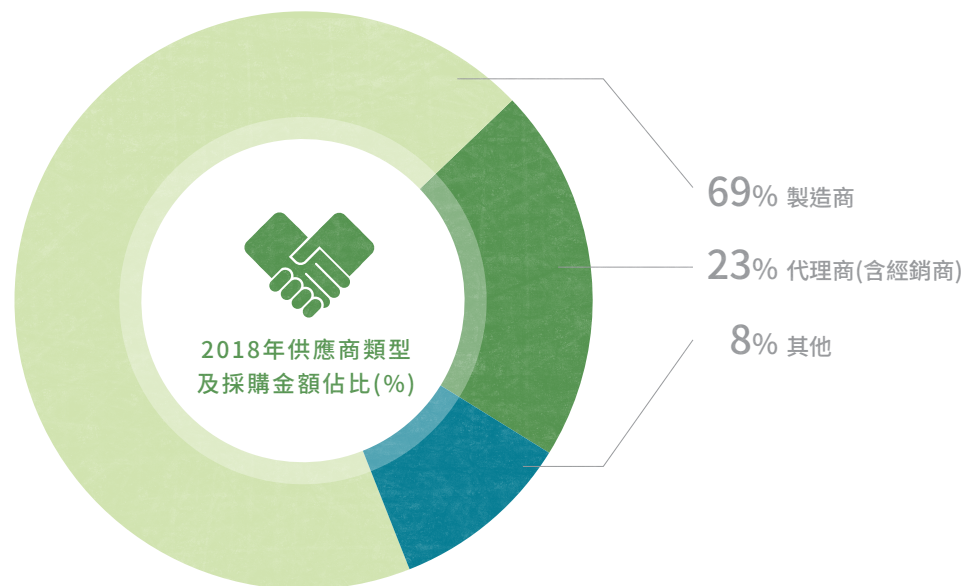
| 2018 年目標 | 策略行動 | 達成狀況 |
|---------------------------------|--|----------|
| 100% 不使用衝突礦產 | <ul style="list-style-type: none"> · 要求供應商承諾採購非衝突礦產 · 依據 OECD 盡責調查框架執行 | 100% 未採用 |
| 永續供應鏈 100% 符合光寶行為準則含勞動、人權、環保規範。 | <ul style="list-style-type: none"> · 進行供應商評估與稽核，並追蹤至關鍵問題改善完成 · 進行供應商教育訓練 | 100% 符合 |

未來目標設定

| 未來目標 | 達成時間 |
|---------------------------------|------|
| 100% 不使用衝突礦產 | 每年持續 |
| 永續供應鏈 100% 符合光寶行為準則含勞動、人權、環保規範。 | 每年持續 |

3.3.2 供應鏈的型態與在地化採購

光寶的產品組合多元且極具彈性，產品廣泛應用於通訊、電腦、消費性電子、汽車電子、LED 照明、雲端運算、工業自動化等領域，使供應鏈來源龐大且多元。光寶與全球約 1,600 餘家原物料供應商合作，依採購對象區分，分為直接材料供應商以及間接材料與服務供應商，歷年採購金額均以直接材料之採購佔絕大多數，其 2018 年之直接採購金額佔比為 91.8%，請見下圖分析。



關鍵供應商鑑別

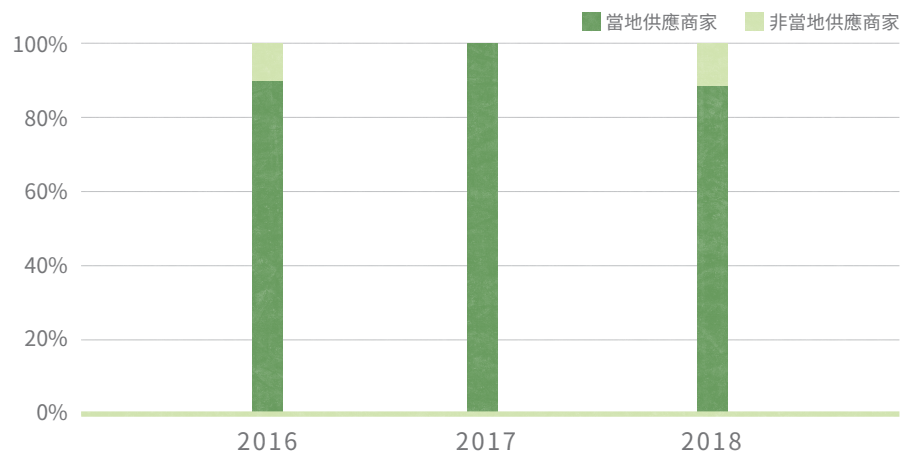
為落實供應商有效管理，光寶將鑑別出的關鍵供應商做為重點管理之基礎，2018 年關鍵供應商家數佔總供應商數之 27%，這些關鍵供應商之採購金額佔比則高達 78.8%。其中，2018 年關鍵供應商屬於在地供應商之比例：中國大陸約為 58%，泰國約為 20%，台灣為 88%。我們鑑別原則的主要包含下列特點：

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

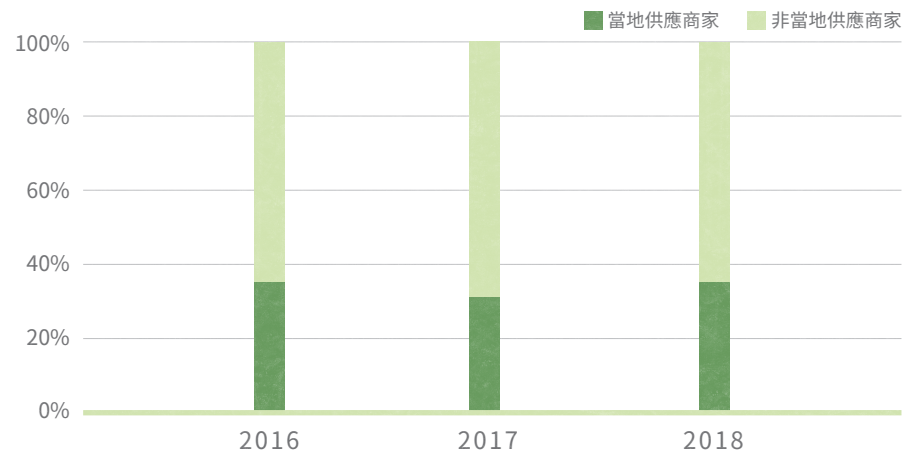
在地化採購

光寶生產基地主要位於和台灣、中國大陸和泰國地區，各地區在地供應商採購佔比變化如下圖說示。其中，台灣地區 2018 年在地供應商數量比率 88%，較歷年下降原因為客戶指定供應商調整出貨地點所致。

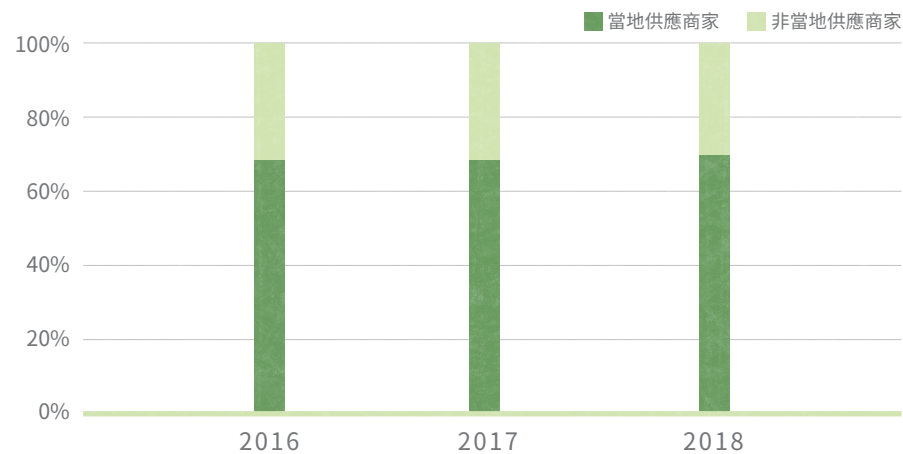
台灣



泰國

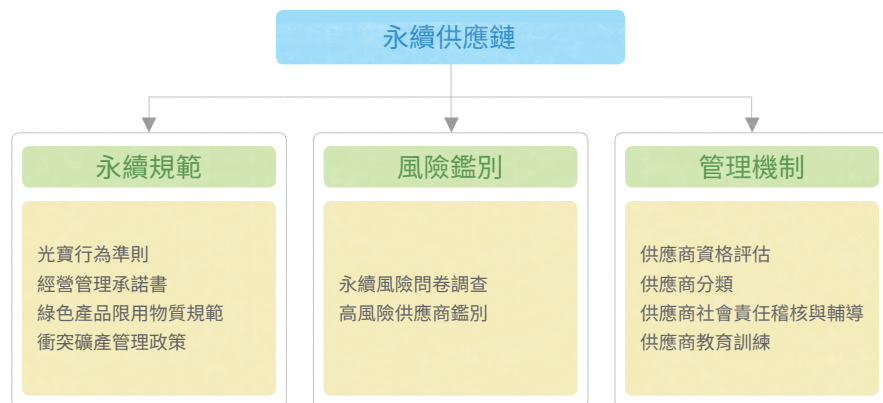


中國大陸



3.3.3 供應鏈永續管理

永續供應鏈管理架構



3.3.3.1 永續供應鏈規範

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

3.3.3.2 供應鏈風險鑑別

風險評估流程

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

風險評估面向

光寶以經濟、環境、社會三個面向進行風險評估，評估風險考量類別因子包括：

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

2018 年主要的永續性高風險

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

3.3.3.3 供應商管理機制

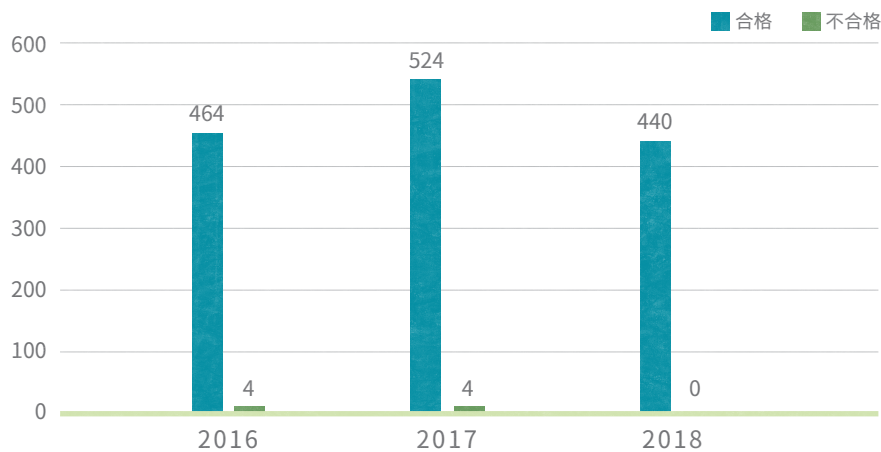
供應商的篩選與綠色採購

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，下列為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制制。
- 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。

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，2018 年光寶已針對鑑別出 440 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。



- 一階供應商永續性風險管理

在 2018 年共 211 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 2 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。

- 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，包含勞工、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，以提升整體供應鏈的可靠度。

供應商教育 - 實踐「供應商企業社會責任」說明會

2018 年光寶召開 4 場次「供應商企業社會責任」說明會或培訓課程，說明有關實踐企業社會責任的內容項目，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。

3.3.4 衝突礦產管理

衝突礦石 (金屬) 採購政策

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

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

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

衝突礦產管理流程

光寶自 2010 年起，已全面管控產品使用來自非洲衝突地區之礦物材料，依據責任礦產計劃 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 建議之管理工具進行管控。同時建立符合經濟合作暨發展組織 (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)」的盡責調查架構。

物料驗證管理

物料監控管理

教育訓練

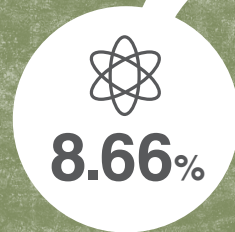
衝突礦產報告

供應鏈風險評估

4

光寶與環境

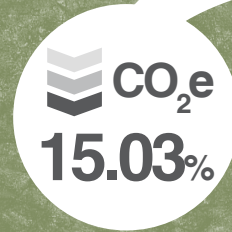
持續發展綠色設計、綠色工廠、能源管理與
高效的創能、節能、轉能產品與解決方案
及強化資源回收再利用
以因應氣候變遷的衝擊與挑戰



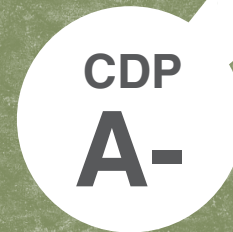
耗電較
基準年減8.66%



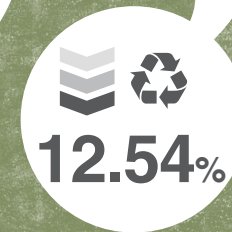
再生能源達台灣廠區
總用電量的54.98%



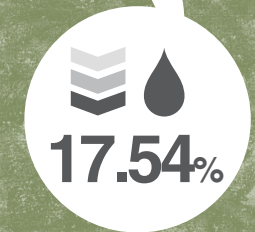
溫室氣體排放總量較
基準年減15.03%



CDP(碳揭露專案)
供應鏈議合評價



廢棄物總量
年減12.54%



耗水
年減17.54%

4.1 永續環境承諾與政策



4.1.1 光寶環境永續承諾

巴黎協議後光寶重新佈局低碳策略，以低碳產品與綠色營運為環境永續的策略主軸，持續發展綠色設計、氣候變遷與能源管理、水資源管理、廢棄物與資源管理及綠色工廠，以妥適回應利害關係人對環境議題的期待，並提升我們因應永續議題之韌性。

我們承諾採用以科學為基礎的減量目標設定 (Science Based Targets, SBT) 來計算光寶在全球碳預算的情境下的合理排放，並於 2018 年正式提出於 2025 年達成每單位營收排碳量減碳 39.3%、於 2023 年達成電源供應器產品能源轉換效率提升 2% 的目標，進行科學基礎目標倡議組織 (SBTi) 符合性審查，以呼應巴黎協定「全球升溫 2°C 以內」的目標。

我們承諾支持氣候相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，並依循氣候相關財務揭露建議書架構，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，以響應 CDP (前身為碳揭露專案) 和全球商業氣候聯盟 (We Mean Business Coalition) 所共同發起「Commit to Action」的倡議。

4.1.2 綠色營運行動方案

為實現綠色營運與因應氣候變遷的不確定性，光寶致力於提升環境管理績效與環境風險管控，以降低生產活動對環境的衝擊與促進循環經濟發展，呼應全球氣候變遷風險與新興科技的挑戰，2018 年光寶環境支出約新台幣 3.52 億元，且未發生重大環境污染情事。

我們主要的綠色營運行動方案包括：

設定積極減碳目標

- 我們採用 SBT 的部門基礎路徑法 (Sector Based Approach)，透過部門減碳法工具 (Sectoral Decarbonization Approach, SDA Tool) 計算我們在全球升溫 2°C 內

模擬情境 (IEA 2DS) 下的碳排放額度，制定以 2014 年為基準年，於 2025 年達成每單位營收排碳量減碳 39.3% 的目標。

- 我們辨識在溫室氣體價值鏈上的排放源且予以量化，並針對價值鏈的排放熱點提出減碳目標，設定以 2016 年研發的產品與技術為基礎，於 2023 年電源供應器產品能源轉換效率提升 2% 的溫室氣體價值鏈減碳目標，等同於每單位產品減少 28.8% 溫室氣體排放量。

降低自身營運環境衝擊

- 光寶致力於環境管理績效的提升，持續發展製程優化與廠房營運改善，期以在產品的開發、生產、使用及廢棄過程，得以有效提升能源使用效率，提高水資源的有效利用，並落實廢棄物量最小化與資源回收再利用率最大化理念，進而達到低污染、低能耗、易回收等環境友善之生產目標。
- 光寶致力於提升環境資訊透明度，各項環保資訊揭露內容於 2018 年新增光寶科技 (龍潭) 光林照明事業部、光寶電子 (廣州) 汽車電子事業部，總計涵蓋台灣、中國大陸、泰國共 24 個主要營運據點，約佔 2018 年光寶總營收 95%。

推動循環經濟

- 光寶為善盡企業社會責任，同時呼應聯合國永續發展目標 (SDG14) 倡議減少海洋污染，於 2018 年起與澎湖縣政府所合作之海廢保麗龍清運專案，每年預估將清運 20 公噸以上，並將處理後所產生的聚苯乙烯 (polystyrene, PS) 再生料改質為高抗衝擊聚苯乙烯 (High Impact Polystyrene, HIPS)，並進行產品開發原物料使用。
- 本專案推動推估以每年可減少澎湖海廢保麗龍 20 噸被焚燒的碳排來計算，約可減少 2.5 tCO₂e，未來，則朝向可同時處理台灣一整年約 100 公噸海廢保麗龍的問題，可有效降低碳排達 12.5 tCO₂e，以為台灣盡一份心力。

4.1.3 環保管理目標

光寶於 2018 年針對各項能資源的使用以及各項污染的排放，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 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；在減廢目標上亦制定於 2025 年達到廢棄物絕對減量 3,300 公噸的長期目標，以呼應我們所推動的循環經濟行動方案。

近一期目標達成狀況 *

| 目標 | 2018 成果 | |
|----------|---|---------------------|
| 減碳目標 | 以 2014 為基準年，於 2025 年每單位營收排碳量減碳 39.3% | -15.03% |
| 節電目標 | 以 2017 為基準年，於 2020 年用電量絕對減量 6% | -8.66% |
| 減廢目標 | 以 2017 為基準年，於 2020 年廢棄物絕對減量 6% ；於 2025 年廢棄物絕對減量 3,300 公噸 | -12.54% -3,952 噸 |
| 節水目標 | 以 2017 為基準年，於 2020 年用水量絕對減量 6% | -17.54% |
| 產品節能效率目標 | 以 2016 年研發的產品與技術為基礎，於 2023 年電源 供應器產品能源轉換效率提升 2% | +1.19% |
| 再生能源 | 台灣廠區 100% 使用再生能源 | 54.98% |

註：1. 2018 年間光寶將相機模組事業與可攜式機構事業分別轉讓影響，相機模組事業之環境數據僅統計至 2018 年 6 月為止；可攜式機構事業之環境數據僅統計至 2018 年 10 月為止。

2. 產品節能效率相關執行做法揭露於 3.1.2 2018 綠色設計作為與成果章節

4.2 氣候變遷與能源管理



4.2.1 氣候變遷政策

光寶密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目之一，持續進行分析與管控，並致力於溫室氣體的調適與減緩工作。

在氣候變遷減緩上，我們以 SBT 目標為減碳路徑的設定，持續進行內部能源使用的分析與管控，並透過綠色設計、綠色工廠、能源管理與高效的創能、節能、轉能產品與解決方案，達到積極減少溫室氣體排放的目標，以因應氣候變遷的挑戰。

在氣候變遷調適上，我們參照國際能源總署所公布的 2°C 情景，並依據國際研究報告、產業趨勢、企業內外部調查與公司決策與判斷，鑑別出氣候變遷可能對企業營運產生的短、中、長期風險項目，並依循氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 架構，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，將氣候相關財務報告作為與利害關係人溝通的橋樑。

4.2.2 氣候變遷的總體衝擊與挑戰

光寶視氣候變遷為重要的風險與機會，設置有氣候變遷風險工作小組，鑑別光寶在氣候變遷的趨勢下，可能衍伸出的實體風險與轉型風險，並針對鑑別出的風險與機會，進行發生可能性與對衝擊程度分析，並評估各風險發生可能性與影響程度與適當的應對措施，制定相關的氣候變遷減緩與調適策略方針。2018 年光寶所評估出氣候變遷的重大氣候風險，主要來自客戶端及投資人等重要利害關係人對企業溫室氣體減量及遵循產品能源效率標準的要求；而氣候變遷帶來的機會主要出現在光寶多元且呼應永續趨勢的綠色產品與服務面向。在氣候變遷風險與機會管理上，我們落實 ISO 14001 的 PDCA 流程於各營運據點的環境管理系統之中，並設置以單位營收為考量下關鍵績效指標，全面降低環境衝擊。

4.2.3 氣候變遷因應

在氣候變遷的因應策略上，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，相關氣候變遷減緩與調適策略如下：

氣候變遷減緩策略方針

創能

- 再生能源發展，提升光寶再生能源使用比例

節能

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

轉能

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

再生能源發展

光寶支持再生能源發展，除了透過屋頂型太陽能發電系統與國際綠色電力憑證採購，逐年提高再生能源的使用量與使用比率，亦積極尋找合適的再生能源業者，簽訂綠電採購協議或推動再生能源公益電廠，以逐步朝向生產低碳化。2018 年自發自用之太陽能為 1,447 MWh，採購之國際綠色電力憑證為 19,000 MWh，再生能源使用總量達到 20,447 MWh 佔光寶總用電量的 5.05%。

| 年度 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| 再生能源使用量 (千度) | 6,684 | 14934 | 16030 | 20447 |
| 再生能源使用比率 | 1.57% | 3.38% | 3.61% | 5.05% |

能源管理策略

光寶持續導入能源管理系統，接連於光寶科技新竹園區、光寶電子 (廣州) 等 5 個營運據點取得 ISO 50001: 2011 認證，於光寶電子 (東莞) 取得東莞市企業能源管理甲級，進而得以有效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。

製程優化與廠房營運改善

光寶各廠區針對四大重點提出節能改善計畫，分別為空調改善、產線改善、照明改善以及電力系統改善，並著眼於長期的效率改善與投資，於 2018 年光寶各廠區總計推動有 83 項節能計畫，年度節電約 1,428 萬度，其中以空調與產線改善成果影響顯著。空調改善部分，透過空調管線保養，冷卻水塔改良以及空壓機的排程調整，以及供暖減少燃料消耗改為電熱方式，達到節能減污效果；產線持續導入新型磁懸浮冰水主機與空壓機組更新，並根據運作時間，調整機組運轉以及減少待機機組；照明部分則透過將傳統燈管改為 LED 燈，大幅使能源消耗減少並增加使用年限；電力系統上則調整變壓器減少浪費。

氣候變遷調適策略方針

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

發展與擴大低碳產品與服務

為對抗氣候變遷的威脅，光寶致力於低碳產品與服務的研發與創新，以期能通過能耗的降低與廢棄物的減量，提高光寶自身及客戶的能資源使用效率，達到能源轉換效率提高、產品減材與減重、與減少廢棄物產生之成效。通過此創新研發所推出的節能晶片，相對於過去的產品達到 (1) 每件產品減重達 38.1%，共減少約 81 公噸 (2) 減少不可回收之散熱膠使用達 34.4%，降低環境衝擊。

發展自動化節能技術及創新清潔能源

光寶以自動化及數據轉型重建優質製造，於 2015 年開創國內製造業之先，導入第一條無人化 LED 照明產品，2017 年則開始引進大數據與 IoT 遠端即時監控系統，廣建智慧化生產系統，並朝向共料、共模、共治具的生產模式，降低單位產品能資源投入，於 2018 年光寶智能生活與應用事業群已建立部分智能化產線，提供少量多樣共線與快速生產快速換線的目標；手機充電器產品亦受惠於智慧化生產的導入，每小時產量提升至兩倍，並降低每單位產品生產所使用的能源約 6~8%。

氣候風險與機會的辨識與財務化

我們承諾依循氣候相關財務揭露建議書架構，揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，於 2018 年設置氣候變遷風險工作小組，鑑別光寶在氣候變遷的趨勢下，可能衍伸出的實體風險與轉型風險，並針對可能公司產生的重大氣候相關風險與機會進行財務影響評估。此外，光寶亦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，光寶內部碳價採用影子價格方法，參考台灣碳交易相關法規與中國大陸碳交易市場價格，進行台灣和中國大陸的兩個主要運營地點的碳價格設定，未來並將以總量管制的概念，制定各營運單位的減量目標，以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。

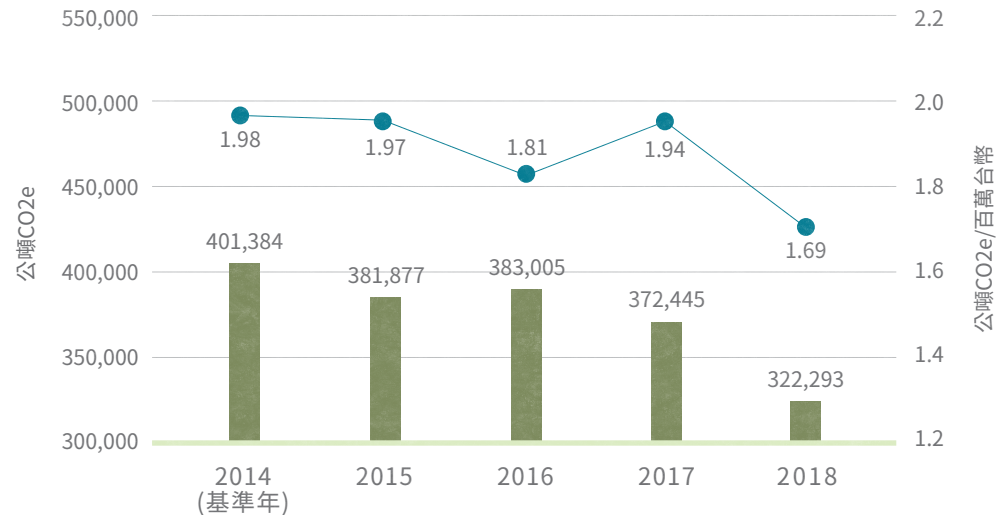
4.2.4 2018 溫室氣體減緩

4.2.4.1 溫室氣體排放之盤查

光寶持續推動低碳產品轉型升級與提升再生能源使用，以落實我們的溫室氣體減量承諾，並自 2007 年起每年通過第三方公證單位 (SGS Taiwan Ltd.)，進行溫室氣體排放查證 (合理保證等級)，以落實光寶的碳管理策略。2018 年光寶範疇 1 與範疇 2 的溫室氣體碳排放量為 322,293 公噸，較 2017 年減少 50,152 公噸 CO₂ 約 13.47%，較 2014 (基準年) 減少 79,091 公噸 CO₂e 約 19.70%；碳排放密集度為 1.69 公噸 CO₂e/ 百萬台幣，較 2014 年降低 15.03%。

2018 光寶各項溫室氣體排放之盤查統計結果

2014-2018 溫室氣體排放密集度



2014-2018 年各項溫室氣體排放統計結果

| | 2014(基準年) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|---|---|---|---|--|
| 溫室氣體排放量 (範疇 1), Tons of CO ₂ e* ¹ | 15,925 | 17,206 | 19,493 | 17,756 | 12,933 |
| 溫室氣體排放量 (範疇 2), Tons of CO ₂ e* ² | 385,459 | 364,671 | 363,512 | 354,689 | 309,360 |
| 溫室氣體排放密集度公噸 CO ₂ e / 百萬台幣 | 1.98 | 1.97 | 1.81 | 1.94 | 1.69 |
| 範疇 1 及 2 所涵蓋之溫室氣體種類及個別排放量 * ³ | CO ₂ : 392,139 CH ₄ : 7,740 N ₂ O: 61 HFCs: 1,471 | CO ₂ : 371,025 CH ₄ : 7,047 N ₂ O: 60 HFCs: 3,745 | CO ₂ : 369,219 CH ₄ : 8,048 N ₂ O: 55 HFCs: 5,684 | CO ₂ : 359,944 CH ₄ : 8,421 N ₂ O: 38 HFCs: 4,034 | CO ₂ : 313,363 CH ₄ : 7,261 N ₂ O: 7.3 HFCs: 1,661 |
| 範疇 1 及 2 所涵蓋之溫室氣體種類及百分比 | CO ₂ : 97.69% CH ₄ : 1.93% N ₂ O: 0.02% HFCs: 0.37% | CO ₂ : 97.43% CH ₄ : 1.70% N ₂ O: 0.01% HFCs: 0.86% | CO ₂ : 96.40% CH ₄ : 2.10% N ₂ O: 0.01% HFCs: 1.48% | CO ₂ : 96.64% CH ₄ : 2.26% N ₂ O: 0.01% HFCs: 1.08% | CO ₂ : 97.23% CH ₄ : 2.25% N ₂ O: 0.002% HFCs: 0.52% |
| 生質排放量 (範疇 1), Tons of CO ₂ e | 745 | 532 | 280 | 0 | 0 |
| 標準與方法學 | ISO 14064-1 | 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 | 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 | 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 全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 排放量皆為 0

4.2.4.2 溫室氣體減量措施 (GHG 範疇 1&2)

光寶持續推動廠區與辦公室節能與營運設備效率改善，於 2018 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 11,914 公噸 CO₂e 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下：

| 廠區 | 主要減碳措施 | 減碳 (公噸) |
|----------|-------------------------------------|---------|
| 台灣 | - 照明系統更新與改善 - 製程改善 | 496 |
| 中國 大陸 | 華北地區 - 照明系統更新與改善 - 空調效能改善 | 1,637 |
| | 華東地區 - 設備淘汰換新，提升燃燒效率 - 照明系統更新與改善 | 1,216 |
| | 華南地區 - 照明系統更新與改善 - 製程設備改良 | 7,943 |
| 泰國 | - 管理系統精進 - 空調主機汰換 | 623 |
| 總計 | | 11,914 |

4.2.4.3 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇 3)

為了發揮光寶價值鏈的最大價值，以及找尋對於氣候變遷減緩的關鍵因子，光寶除了自身營運的排放外，亦針對我們的溫室氣體價值鏈進行全面性盤點，分別於 2017 年採用溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol Evaluator Tool) 進行範疇三的鑑別，並依循 GHG Protocol 的溫室氣體盤查範疇三標準，建立相關的盤查方法學，於 2018 年量化各類別的溫室氣體排放量，以其得以找出價值鏈的排放熱點，設定減量目標並逐步落實減量措施。

以價值鏈上的主要排放源類別 11 售出產品的使用為例，光寶設定以 2016 年研發的產品與技術為基礎，於 2023 年電源供應器產品能源轉換效率提升 2% 的減碳目標，透過綠色設計手法，與上游 IC 廠共同開發新一代同步整流 IC，以提升能源轉換效率，於 2018 年達到能源轉換效率提升 1.19%，降低約 108,577 公噸 CO₂e 排放的成效。

| 範疇三類 別 | 類別項目 | 排放源鑑別 | 查證範疇敘述 | 排放量 (公噸 CO ₂ e) |
|-----------|-------------------------|-------|---|-------------------------------|
| 01 | 購買的產品和服務 | ○ | 電能事業群與影像事業部所採購之原物料的碳排放 | 11,203,774 |
| 02 | 資本產品 | ○ | 光寶內湖總部大樓採購之辦公電腦設備 | 8 |
| 03 | 不包括在範疇 1 或 2 的燃料和能源相關活動 | ○ | 全球主要營運據點之承包商燃燒之燃料 | 4,855 |
| 04 | 上游的運輸和配送 | ○ | 機殼事業廣州廠之上游原物料運輸和配送里程數 | 1,250 |
| 05 | 運營中產生的廢棄物 | ○ | 全球主要營運據點之運營中產生的廢棄物處理碳排放 | 10,307 |
| 06 | 商務旅行 | ○ | 台灣營運據點之全年員工出差飛行里程數 | 4,111 |
| 07 | 員工通勤 | ○ | 全球主要營運據點之全年全體員工通勤里程數 | 3,666 |
| 08 | 上游租賃資產 | - | | |
| 09 | 下游運輸和配送 | ○ | 機殼事業廣州廠產品出貨配送之運輸里程數所產生之碳排放量 | 44,762 |
| 10 | 售出產品的加工 | ○ | 電能事業惠州廠之委外加工廠商的用電碳排放 | 102 |
| 11 | 售出產品的使用 | ○ | 伺服器電源 (Server Power)、電源供應器 (Laptop Power) | 9,015,532 |
| 12 | 售出產品的最終處理 | ○ | 伺服器電源產品、電源供應器、充電器 | 342,640 |
| 13 | 下游租賃資產 | ○ | 內湖總部大樓之承租戶的用電碳排放 | 1,183 |
| 14 | 特許經營 | - | | |
| 15 | 投資 | ○☒ | 光寶營運控制外之子公司碳排放 | 3,627 |
| 總計 | | ○ | | 20,635,817 |

4.2.4.4 直接能源及間接能源消耗

1. 直接能源

光寶 2018 年石化燃料總計消耗量為 63,228 G 焦耳，較 2017 年減少 19.72%，消耗密集度為 0.33 G 焦耳 / 百萬台幣，較 2017 年下降 19.35%。

以下為石化燃料類別使用情形：

- 2018 年柴油耗用量為 287.6 公秉較 2017 年減少約 20.1%。
- 2018 年汽油耗用量為 415.4 公秉較 2017 年減少約 27.3%。
- 2018 年天然氣耗用量為 806.5 千立方公尺較 2017 年減少約 9.9%。
- 2018 年 lpg 耗用量為 220.6 公噸較 2017 年減少約 29.9%。
- 2018 年醇基液耗用量為 76.8 公噸較 2017 年減少約 11.3%。

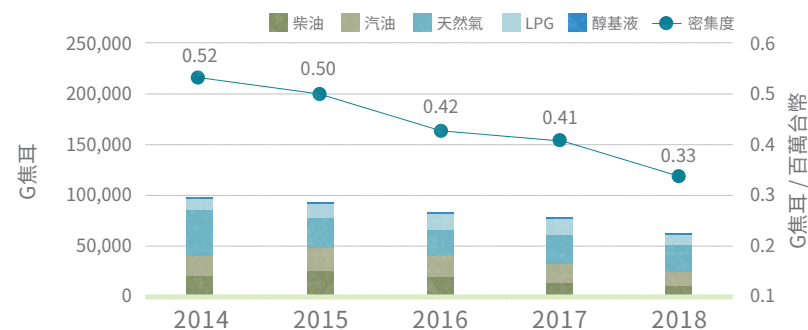
2. 間接能源

光寶間接能源包括外購電力與蒸氣，其中 2018 年電力耗用量為 405,249 MWh(千度) 或 1,458,896G 焦耳，較 2017 年耗用量減少 18,885 MWh(千度) 或 67,986G 焦耳，減少 4.45%，耗電密集度減少 4.01%，同時較 2014(基準年)的耗用量減少 8.69%，耗電密集度減少 3.37%；蒸氣耗用量，為 3,656 MWh(千度) 或 13,162G 焦耳，較 2017 年耗用量減少 515 MWh(千度) 或 1,858G 焦耳，減少 12.37%。

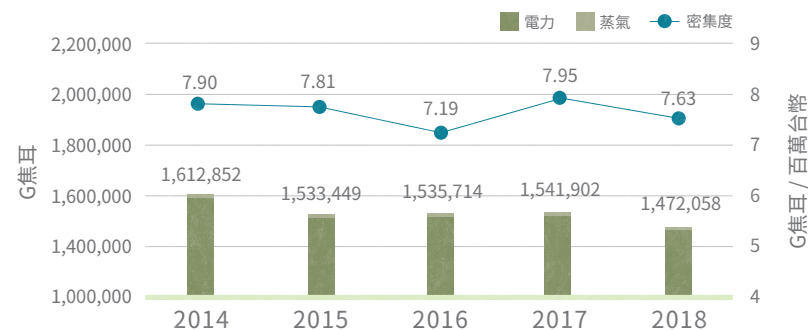
3. 能源消耗總量

光寶公司 2018 年能源消耗總量為 1,535,286 G 焦耳，相較 2017 年能源消耗量減少 90,136 G 焦耳，能源消耗密集度為 8.03 G 焦耳 / 百萬台幣，較 2017 年能源消耗密集度減少 5.11%，較 2014 年(基準年)下降 5.46%。

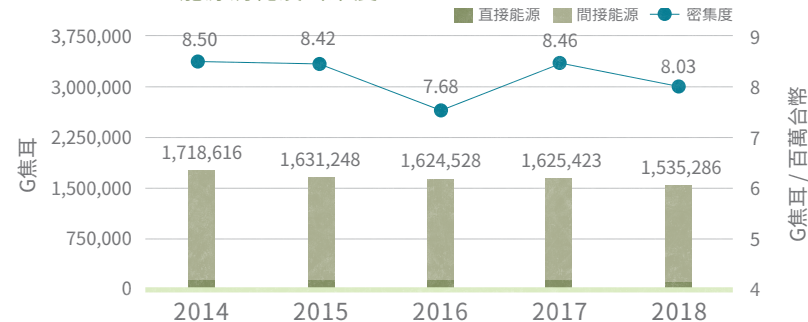
2014-2018 化石燃料消耗量及密集度



2014-2018 間接能量使用度及耗電密集度



2014-2018 能源消耗及密集度



4.3 水資源管理

4.3.1 水資源節約

光寶以 ISO 14001 的管理體系為基礎進行水資源管理，透過中央控管即時監控各廠房資料，掌握全球各主要營運據點的水資源管理，並持續推動水資源的節約措施，2018 年光寶耗水密集度相較於 2017 年減少 17.16%，水資源使用總量減少 17.54%，超前 2020 用水量減少 6% 的規劃。

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。

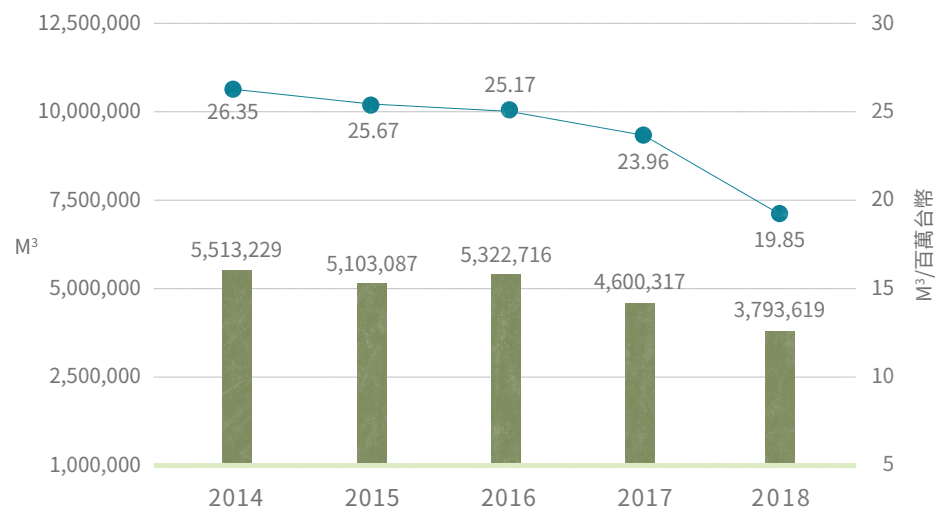
2018 年總用水量為 3,793,619 M³，耗水密集度為 19.86 M³/百萬台幣，相較 2017 年 4,600,317 M³ 總用水量減少 17.54%，耗水密集度減少 17.16%。

4.3.2 廢水管理與資源化

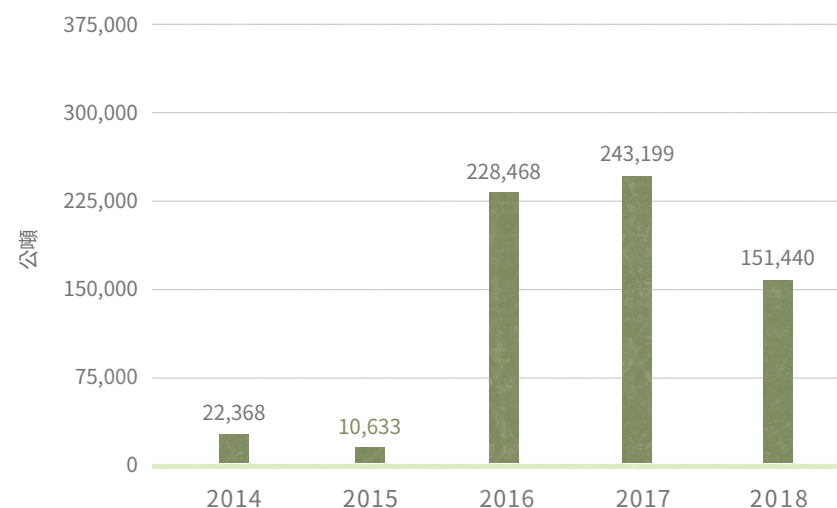
光寶各廠區主要用水係屬員工生活及廠房週邊設備的用水，所產生之生活污水經由適當的污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道專區之廢水處理；少量生產廢水經由廠內污水處理設施處理（如自然沉降法、化學混凝法），處理至符合各廠所在主管機關之排水水質要求後排放，總排水量依據中國大陸城市排水工程規劃規範之城市綜合生活污水排放係數推估為 3,224,576 公噸。

為落實排放廢水有效管理與資源化，我們於 2015 年針對廠區水資源可回收再生的項目進行盤點，並逐步增設空調冷凝回收水與 RO 濃水回收再利用、車間設備純水回收利用與雨水回收等水資源再利用措施，持續執行節約用水與水資源回收再利用，以光寶科技（常州）廠為例，Saw 機台使用純水進行冷卻與內循環回收，每日可回收約 30 噸水資源，然受到可攜式影像與可攜式機構事業部出售之影響，2018 年總回收水量下降為 151,440 公噸，佔總用水量 3.99%。

2014-2018 耗水量及密集度



2014-2018 回收水量



4.4 廢棄物管理及回收再利用

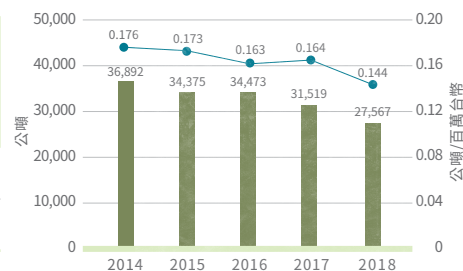
光寶依循 ISO 14001 管理程序設置專責管理單位，有效掌握廢棄物來源產出量，並秉持廢棄物量最小化與資源回收再利用率最大化精神，篩選具有效處理廢棄物能力之合格供應商進行妥善處理，以達到有效管理與廢棄物減量的目標，2018 年的廢棄物總量為 27,567 噸，相較 2017 年廢棄物總量減少 3,952 公噸 (12.54%)，廢棄物密集度下降 12.14%，提前達到相較於 2020 年總廢棄物量相較於 2017 年減少 6% 之目標。

光寶持續推動源頭管理，提高消耗品和廢料的重複使用，改良對原材料、製程與產品的設計要求，以及減少物料投入與廢料產生有害廢棄物分類處理與管控，減少無法處理之有害廢棄物產生，並定期實地稽核，以落實廢棄物減量。在製程階段，我們持續推動再使用或再利用、包材最適化、源頭減量、有害廢棄物管理等措施，提高消耗品和廢料的重複使用，如常州五廠共同導入丙酮回收機與防爆型溶劑回收機，可回收 60% 丙酮與 90% 酒精溶液，並減少 20,685 公升廢有機溶液產生；在包材最適化上，光寶持續進行包裝設計改良、採用可重複使用包材設計、延長包裝材料使用週期、與持續推動廢棄包材回收，達到投影機產品包材用量減少了 34.8%，LED 路燈產品包材用量減少 50%；在源頭減量上，光寶改良對原材料、製程與產品的設計要求，減少物料投入與廢料產生，達到同步整流 IC 元件整合與最佳化設計，減少 33.36Mpcs 使用；在有害廢棄物管理上，光寶實施危險化學品原料的在綫領送料監測與出入庫管控，對廠區危險化學品進行專項管控。

2017-2018 各類別廢棄物總量 (公噸)

| | 一般事業廢棄物 (焚化) | 一般事業廢棄物 (掩埋) | 有害事業廢棄物 | 資源類廢棄物 | 總廢棄物 |
|------|--------------|--------------|---------|--------|--------|
| 2017 | 306 | 5,982 | 3,206 | 22,025 | 31,519 |
| 2018 | 300 | 4,510 | 2,631 | 20,126 | 27,567 |

2014-2018 廢棄物總量及廢棄物密集度



4.5 綠色工廠



4.5.1 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，光寶投入管理文化的建立以及大型基礎設施的革新，多處導入 ECM 能源管理系統，透過空調管線保養，冷卻水塔改良以及空壓機的排程調整，以及供暖改為電熱方式減少燃料消耗；照明部分則透過將傳統燈管改為 LED 燈，大幅使能源消耗減少並增加使用年限；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。

4.5.2 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，以降低揮發性有機化合物 (VOC) 之排放。

自 2017 年起光寶逐步加強中國大陸廠區的室外空氣污染排放控制，根據各廠檢測資料、車間現場實際情況與當地環保相關政策，設計兩道以上完善合理的廢氣處理系統，以光寶電子 (廣州) Enclosure 廠為例，採用水噴淋、UV 光觸媒與活性炭吸附處理的三道防治設備，搭配廢氣處理電子控制系統，實現對廢氣處理過程的檢測、控制、優化、管理和決策，達到 VOC 污染物的去除、優化控制、降低消耗、確保安全等目綜合性需求。

光寶主要預防管理及污染控制措施，整理如下。

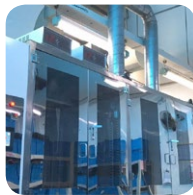
| 預防管理 | 污染控制 |
|---|--|
| <p>室內空氣品質管理</p> <ul style="list-style-type: none"> · 製程區高毒性或高揮發性之原物料減少與替代 (如減少存量或以乙醇替代異丙醇 (IPA))。 · 辦公區域避免使用溶劑型消費性產品。 | <ul style="list-style-type: none"> · 製程區監控抽氣量，以維持空氣品質 · 監控與定期更換、清洗空調濾網，維持室內空氣品質。 · 辦公區域植栽綠化，提升空氣品質。 |
| <p>室外空氣污染排放控制</p> <ul style="list-style-type: none"> · 減少或停止污染排放製程。 · 使用低硫份燃料油。 · 公務車輛集中管理調度，減少出勤旅次之廢氣排放 | <ul style="list-style-type: none"> · 設置兩道揮發性有機化合物 (VOC) 處理系統，如光觸媒與活性碳吸附設備、濾筒除塵器與活性碳吸附設備 · 無機性氣體 (酸、鹼) 分別採濕式洗滌系統 · 針對柴油發電製程 (緊急發電用) 設置濕式排煙脫硫設備 |

4.5.3 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。

清潔生產，降低環境衝擊

光寶透過清潔生產管理，可節省生產過程中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，以光寶光電 (常州) 為例，於 2017 年底分別導入丙酮回收機與防爆型溶劑回收機，回收約 60% 丙酮與 90% 酒精溶液，共可減少 20,685 公升廢有機溶液；此外，光寶科技 (常州)



寶科技 (常州) A6 載板水基清洗機

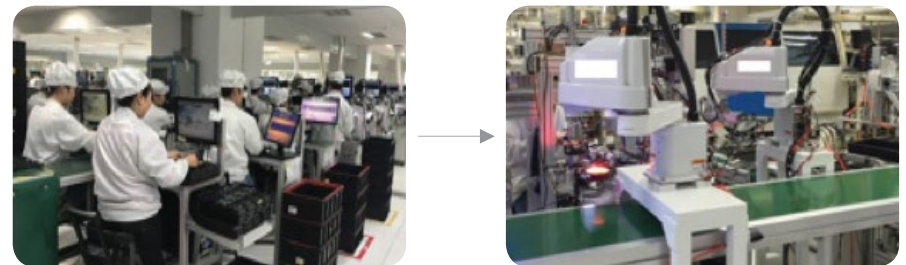
於 2018 年導入全自動載具水基清洗機與全自動鋼網水基清洗機，以水基清洗劑取代原有的溶劑清洗劑，有效降低錫爐焊錫與載板工段所產生的 VOC 排放，減少對環境的衝擊與對人體健康的危害。

推動自動化，提高生產效能

光寶以自動化及數據轉型重建優質製造，於 2015 年開創國內製造業之先，導入第一條無人化 LED 照明產品，2017 年則開始引進大數據與 IoT 遠端即時監控系統，廣建智慧化生產系統，並朝向共料、共模、共治具的生產模式，降低單位產品能資源投入，於 2018 年光寶智能生活與應用事業群已建立部分智能化產線，提供少量多樣共線與快速生產快速換線的目標。

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

- 磁性元件、PC 機殼等產品，透過導入自動化製程，縮短生產工時約 1/3 以上，除提升產能，更減少每單位產品製程用電量，以降低產品碳足跡。
- 手機充電器產品導入智慧化生產，每小時產量提升至兩倍，並降低每單位產品生產所使用的能源約 6~8%。





員工失能傷害率
降低38%
失能嚴重率降低14%



員工薪資與福利
年NT\$251.1億元
佔營收之12.1%



台灣地區
新增988個
就業機會



2018年
員工申訴案結案
率達100%



平均每人訓練
時數32小時



員工協助方案(EAPs)
外部顧問一對一
個別諮詢服務 81人



教育部體育署
運動企業認證

5

光寶與員工

熱情·卓越·創新·成長
的職場文化

5.1 員工政策



員工薪資與福利

NTD
\$25.11
billion

2018年NT\$251.1億元
2017年：NT\$261.2億元
2016年：NT\$268.0億元

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。

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

| 2018 年目標 | 達成狀況 |
|---------------------------------|---|
| 平均每人訓練時數 30 小時 | 平均每人訓練時數 31.8 小時 |
| 持續產學合作開發數位課程 15 門 | 共完成 25 門課程 |
| 聘請品質專家內部包班授課 25 堂 | 共開設 29 門課程 |
| 失能傷害率 (FR) 及嚴重率 (SR) 較前一年降低 10% | 失能傷害頻率 (FR) 降低 38% 失能傷害嚴重率 (SR) 降低 14% |
| 關鍵職位 * 人員留任率平均每月 97% 以上 | 關鍵職位人員留任率 86.8%* |

* 備註：1. 關鍵職位為主要生產據點中國大陸及泰國各廠區之關鍵製造技術職位，由製造及 IE 主管提報，經品管、工程及管理部門評審，通過廠區最高主管核准訂定。
2. 留任率未達標，係因相關科技專業人才供不應求，同業競爭所致。

未來目標

| 未來目標 | 達成時間 |
|---------------------------------|------|
| 平均每人訓練時數 30 小時 | 2019 |
| 持續產學合作開發數位課程 18 門 | 2019 |
| 聘請品質專家內部包班授課 30 堂 | 2019 |
| 失能傷害率 (FR) 及嚴重率 (SR) 較前一年降低 10% | 2019 |
| 關鍵職位人員留任率平均每月 97% 以上 | 2019 |

光寶員工照顧願景與策略

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

員工招募

光寶的人員招募皆依當地法令規定並遵守 RBA 規範，實施內部與外部稽核，提供利害關係人必要之盡職調查說明，確保本公司履行各項社會責任。包含禁止僱用童工、強迫勞動、禁止未成年員工從事危險性工作，嚴格執行無歧視政策並提供不分種族、性別、宗教、膚色、國籍、年齡、政黨傾向、性傾向、懷孕狀況、身心障礙狀況、社會背景之均等就業機會。

人才培育

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

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。

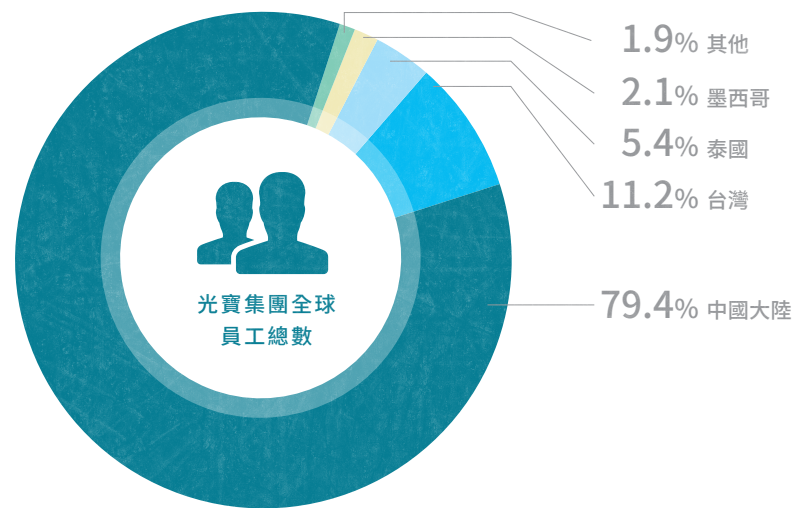
光寶的各項人力資源的制度與策略皆以創造一個「熱情、卓越、創新、成長」的職場文化，秉持以人為本的理念，積極從工作、生活及健康面向照顧員工。每位同仁都是公司的最佳夥伴，期許每位快樂的光寶人與公司共同創造未來卓越的藍圖並擁有幸福和諧的人生。



5.2 員工概況

5.2.1 員工結構及分佈

截至 2018 年底，光寶全球員工總數為 41,801 人，其中男性員工比例為 55.9%，女性員工比例為 44.1%。台灣員工總數 4,682 人，中國大陸及其他海外廠區含泰國、墨西哥、巴西、越南、新加坡、歐洲、美國等地區共 37,119 人，其中主要人力資源分佈之 97% 皆於亞洲。



| | 台灣 | 中國大陸 | 泰國 | 墨西哥 | 其他 | 合計 |
|---|------|-------|------|------|------|-------|
| 男 | 7.1% | 45.6% | 1.1% | 0.9% | 1.2% | 55.9% |
| 女 | 4.1% | 33.7% | 4.3% | 1.2% | 0.7% | 44.1% |

依聘僱合約之員工組成

| 類別與性別 地區 | 男 | | | 女 | | | 合計 |
|-------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
| | 全職 | 兼職 | 所有員工 | 全職 | 兼職 | 所有員工 | |
| 台灣 | 2,931 | 17 | 2,948 | 1,729 | 5 | 1,734 | 4,682 |
| 中國大陸 | 16,990 | 2,087 | 19,077 | 12,526 | 1,567 | 14,093 | 33,170 |
| 泰國 | 460 | 0 | 460 | 1,803 | 0 | 1,803 | 2,263 |
| 墨西哥 | 129 | 264 | 393 | 148 | 334 | 482 | 875 |
| 其他 | 487 | 15 | 502 | 307 | 2 | 309 | 811 |
| 全球合計 | 20,997 | 2,383 | 23,380 | 16,513 | 1,908 | 18,421 | 41,801 |

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 90 人

身心及外籍人員聘用

| 類別與性別 地區 | 身心聘用 | | | 外籍人員聘用 | | |
|-------------|------|-----|-----|--------|-----|-----|
| | 男 | 女 | 合計 | 男 | 女 | 合計 |
| 台灣 | 28 | 18 | 46 | 16 | 220 | 236 |
| 中國大陸 | 219 | 105 | 324 | 11 | 3 | 14 |
| 泰國 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 墨西哥 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 其他 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 全球合計 | 247 | 123 | 370 | 28 | 223 | 251 |

聘僱當地居民為高階主管比例

| | 台灣 | 中國大陸 | 泰國 | 墨西哥 | 其他 |
|---------------|-------|-------|--------|------|--------|
| 高階主管以上員工 | 4.6% | 1.7% | 1.9% | 0.0% | 17.1% |
| 聘僱當地居民為高階主管比例 | 98.6% | 97.8% | 100.0% | 0.0% | 100.0% |

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、墨西哥及其他地區為主要生產工廠，副理級皆列為當地高階主管員工

員工結構

以地區別性別和年齡分布

| 地區 | 類別與性別 | | 男 | | | 女 | | | 合計 | |
|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | | |
| 台灣 | 13.2% | 21.1% | 22.4% | 6.2% | 63.0% | 8.7% | 14.1% | 10.8% | 3.4% | 37.0% |
| 中國大陸 | 39.5% | 14.2% | 3.5% | 0.3% | 57.5% | 23.5% | 13.8% | 5.0% | 0.2% | 42.5% |
| 泰國 | 8.3% | 6.6% | 4.7% | 0.8% | 20.3% | 26.1% | 27.1% | 23.5% | 3.0% | 79.7% |
| 墨西哥 | 25.5% | 12.3% | 5.5% | 1.6% | 44.9% | 22.6% | 21.3% | 9.7% | 1.5% | 55.1% |
| 其他 | 33.5% | 14.5% | 7.0% | 6.8% | 61.9% | 14.7% | 12.7% | 6.0% | 4.7% | 38.1% |
| 全球合計 | 34.5% | 14.5% | 5.8% | 1.1% | 55.9% | 21.8% | 14.7% | 6.8% | 0.8% | 44.1% |

以地區別性別和學歷分佈

| 地區 | 類別與性別 | | 男 | | | 女 | | |
|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|--|--|
| | 碩士以上 | 學士 | 其他 | 碩士以上 | 學士 | 其他 | | |
| 台灣 | 34.7% | 27.1% | 1.2% | 7.0% | 23.8% | 6.2% | | |
| 中國大陸 | 0.3% | 9.7% | 47.5% | 0.2% | 6.0% | 36.3% | | |
| 泰國 | 0.1% | 11.7% | 8.5% | 0.3% | 16.2% | 63.2% | | |
| 墨西哥 | 0.1% | 13.4% | 31.4% | 0.0% | 3.4% | 51.7% | | |
| 其他 | 6.3% | 27.9% | 27.7% | 1.6% | 16.0% | 20.5% | | |
| 合計 | 4.2% | 12.2% | 39.5% | 1.0% | 8.7% | 34.4% | | |

員工職級分佈

| 職級與性別 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|--------|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 經營管理主管 | 男性 | 38 | 97.4% | 30 | 96.8% | 55 | 94.8% |
| | 女性 | 1 | 2.6% | 1 | 3.2% | 3 | 5.2% |
| | 合計 | 39 | 100.0% | 31 | 100.0% | 58 | 100.0% |
| 高階主管 | 男性 | 209 | 89.7% | 216 | 88.5% | 165 | 87.3% |
| | 女性 | 24 | 10.3% | 28 | 11.5% | 24 | 12.7% |
| | 合計 | 233 | 100.0% | 244 | 100.0% | 189 | 100.0% |
| 中階主管 | 男性 | 1,993 | 77.9% | 2,119 | 77.6% | 1,867 | 76.5% |
| | 女性 | 567 | 22.1% | 610 | 22.4% | 574 | 23.5% |
| | 合計 | 2,560 | 100.0% | 2,729 | 100.0% | 2,441 | 100.0% |

備註：1. 經營管理主管為總監級以上主管。
2. 高階主管為處級主管。
3. 中階主管為理級主管。

| 職級與性別 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 一般員工 (間接 IDL) | 男性 | 9,674 | 66.1% | 9,685 | 66.4% | 8,301 | 65.4% |
| | 女性 | 4,970 | 33.9% | 4,896 | 33.6% | 4,387 | 34.6% |
| | 合計 | 14,644 | 100.0% | 14,581 | 100.0% | 12,688 | 100.0% |
| 一般員工 (直接) | 男性 | 19,323 | 50.4% | 19,279 | 51.7% | 15,079 | 51.8% |
| | 女性 | 19,000 | 49.6% | 18,019 | 48.3% | 14,034 | 48.2% |
| | 合計 | 38,323 | 100.0% | 37,298 | 100.0% | 29,113 | 100.0% |
| 全部員工 | 男性 | 28,997 | 54.7% | 28,964 | 55.8% | 23,380 | 55.9% |
| | 女性 | 23,970 | 45.3% | 22,915 | 44.2% | 18,421 | 44.1% |
| | 合計 | 52,967 | 100.0% | 51,879 | 100.0% | 41,801 | 100.0% |

備註：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。

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

一、員工離職率

2018 年度離職人數 (含自願及非自願)- 以年齡區分

| 類別 / 年齡 / 年度 月平均離職率 | 直接人員 | | | | | | | | 間接人員 | | | | | | | |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|------|-----|------|-------|------|-------|------|-------|------|-----|------|
| | <30 | % | 30-40 | % | 41-50 | % | >50 | % | <30 | % | 30-40 | % | 41-50 | % | >50 | % |
| 地區 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 台灣 | 73 | 2.5% | 42 | 1.9% | 7 | 0.9% | 3 | 0.8% | 329 | 3.3% | 531 | 2.9% | 363 | 2.0% | 89 | 1.8% |
| 中國大陸 | 58,626 | 25.3% | 9,519 | 13.5% | 1,848 | 7.3% | 78 | 5.5% | 2,994 | 6.4% | 1,519 | 3.6% | 228 | 2.3% | 18 | 2.4% |
| 泰國 | 717 | 7.4% | 345 | 3.9% | 52 | 0.9% | 7 | 1.3% | 35 | 5.3% | 34 | 2.9% | 16 | 0.9% | 3 | 0.8% |
| 墨西哥 | 38 | 1.0% | 26 | 1.0% | 9 | 0.8% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 0.3% | 0 | 0.0% |
| 其他 | 364 | 18.6% | 61 | 5.2% | 5 | 1.4% | 0 | 0.0% | 29 | 2.4% | 19 | 1.6% | 4 | 0.5% | 3 | 0.3% |
| 全球合計 | 59,818 | 23.9% | 9,993 | 11.7% | 1,921 | 5.8% | 88 | 3.3% | 3,387 | 5.7% | 2,103 | 3.3% | 612 | 2.0% | 113 | 1.5% |

2018 年度離職人數 (含自願及非自願)- 以性別區分

| 類別 / 年齡 / 年度 月平均離職率 | 直接人員 | | | | 間接人員 | | | |
|------------------------|--------|-------|--------|-------|-------|------|-------|------|
| | 男 | % | 女 | % | 男 | % | 女 | % |
| 地區 | | | | | | | | |
| 台灣 | 37 | 4.9% | 88 | 1.6% | 969 | 2.6% | 343 | 2.3% |
| 中國大陸 | 46,331 | 25.4% | 23,740 | 16.2% | 3,287 | 5.2% | 1,472 | 4.1% |
| 泰國 | 153 | 3.9% | 968 | 4.6% | 38 | 2.1% | 50 | 2.4% |
| 墨西哥 | 33 | 1.3% | 40 | 0.8% | 1 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 其他 | 258 | 16.5% | 172 | 8.8% | 31 | 1.2% | 24 | 1.4% |
| 全球合計 | 46,812 | 24.5% | 25,008 | 13.9% | 4,326 | 4.1% | 1,889 | 3.4% |

備註：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=(2018 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。

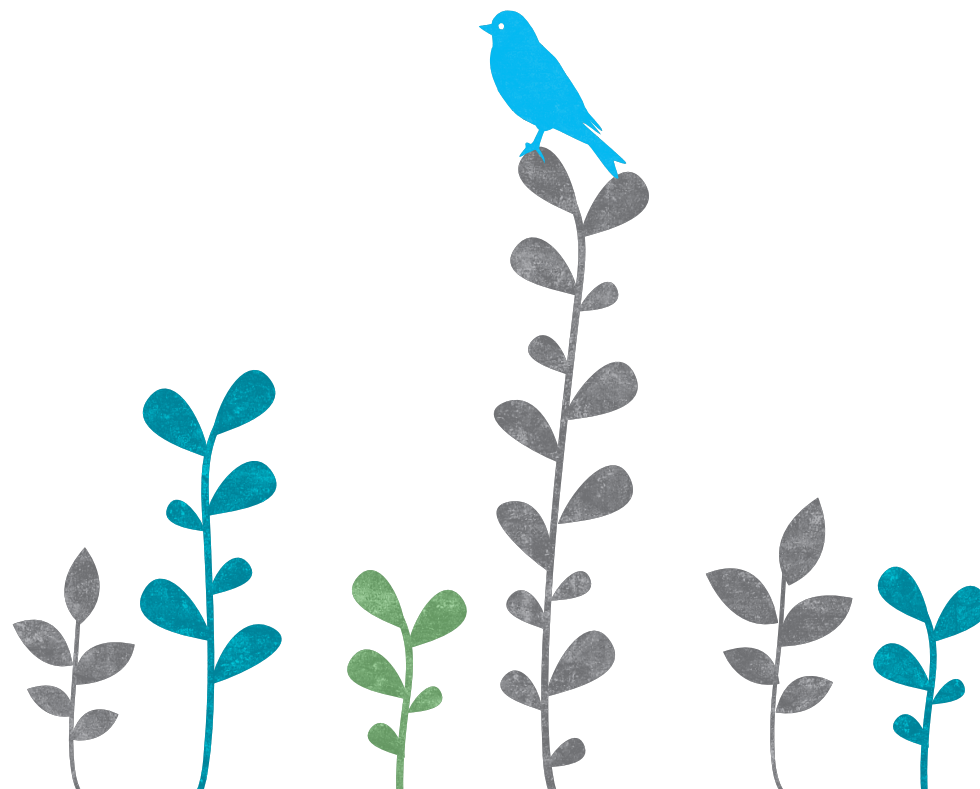
保障所有同仁的薪酬在市場上的水平。也鼓勵各事業單位擬訂專案獎勵措施，以激勵員工士氣，提升公司營運績效，創造雙贏。

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。

二、2018 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。2018 年育嬰留停申請人數共為 39 人，復職率 71%，可見光寶提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作。

| 職級與性別 | 男性 | 女性 | 合計 |
|---------------------------|-----|-----|-----|
| 2018 年符合育嬰留停申請資格人數 (A) | 506 | 303 | 809 |
| 2018 年實際申請人數 (B) | 13 | 26 | 39 |
| 2018 年預計復職人數 (C) | 5 | 19 | 24 |
| 2018 年實際復職人數 (D) | 2 | 15 | 17 |
| 2017 年實際復職人數 (E) | 4 | 18 | 22 |
| 2017 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F) | 2 | 9 | 11 |
| 育嬰留停留存率 (F/E) | 50% | 50% | 50% |
| 育嬰留停復職率 (D/C) | 40% | 79% | 71% |



5.2.3 人員招募



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

以下為年度月平均新進比率的計算，每個月新進人員的到職率月平均值 = (2018 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%。

2018 年度月平均新進比率以年齡區分

| 地區 | 類別 / 年齡 / 年度 月平均離職率 | | 直接人員 | | | | | | 間接人員 | | | | | | | |
|------|------------------------|-------|-------|-------|-------|------|-----|------|-------|------|-------|------|-------|------|-----|------|
| | <30 | % | 30-40 | % | 41-50 | % | >50 | % | <30 | % | 30-40 | % | 41-50 | % | >50 | % |
| 台灣 | 64 | 2.2% | 27 | 1.2% | 6 | 0.8% | 0 | 0.0% | 352 | 3.6% | 356 | 1.9% | 162 | 0.9% | 21 | 0.4% |
| 中國大陸 | 55,712 | 24.0% | 8,943 | 12.7% | 1,594 | 6.3% | 11 | 0.8% | 2,013 | 4.3% | 640 | 1.5% | 72 | 0.7% | 2 | 0.3% |
| 泰國 | 604 | 6.2% | 226 | 2.6% | 11 | 0.2% | 0 | 0.0% | 51 | 7.7% | 53 | 4.5% | 12 | 0.7% | 0 | 0.0% |
| 墨西哥 | 331 | 8.5% | 212 | 8.3% | 95 | 7.9% | 20 | 7.6% | 74 | 6.3% | 57 | 5.8% | 25 | 6.3% | 4 | 6.7% |
| 其他 | 351 | 18.0% | 93 | 8.0% | 8 | 2.2% | 0 | 0.0% | 44 | 3.7% | 37 | 3.2% | 15 | 1.8% | 1 | 0.1% |
| 全球合計 | 57,062 | 22.8% | 9,501 | 11.2% | 1,714 | 5.1% | 31 | 1.2% | 2,534 | 4.3% | 1,143 | 1.8% | 286 | 0.9% | 28 | 0.4% |

2018 年度月平均新進比率以性別區分

| 地區 | 類別 / 年齡 / 年度 月平均離職率 | | 直接人員 | | | | 間接人員 | | | |
|------|------------------------|-------|--------|-------|-------|------|-------|------|--|--|
| | 男 | % | 女 | % | 男 | % | 女 | % | | |
| 台灣 | 2 | 0.3% | 95 | 1.7% | 616 | 1.7% | 275 | 1.8% | | |
| 中國大陸 | 44,582 | 24.4% | 21,678 | 14.8% | 1,843 | 2.9% | 884 | 2.5% | | |
| 泰國 | 114 | 2.9% | 727 | 3.5% | 64 | 3.6% | 52 | 2.5% | | |
| 墨西哥 | 246 | 10.0% | 412 | 8.6% | 123 | 5.5% | 37 | 3.7% | | |
| 其他 | 262 | 16.8% | 190 | 9.7% | 69 | 2.6% | 28 | 1.7% | | |
| 全球合計 | 45,206 | 23.6% | 23,102 | 12.9% | 2,715 | 2.6% | 1,276 | 2.3% | | |

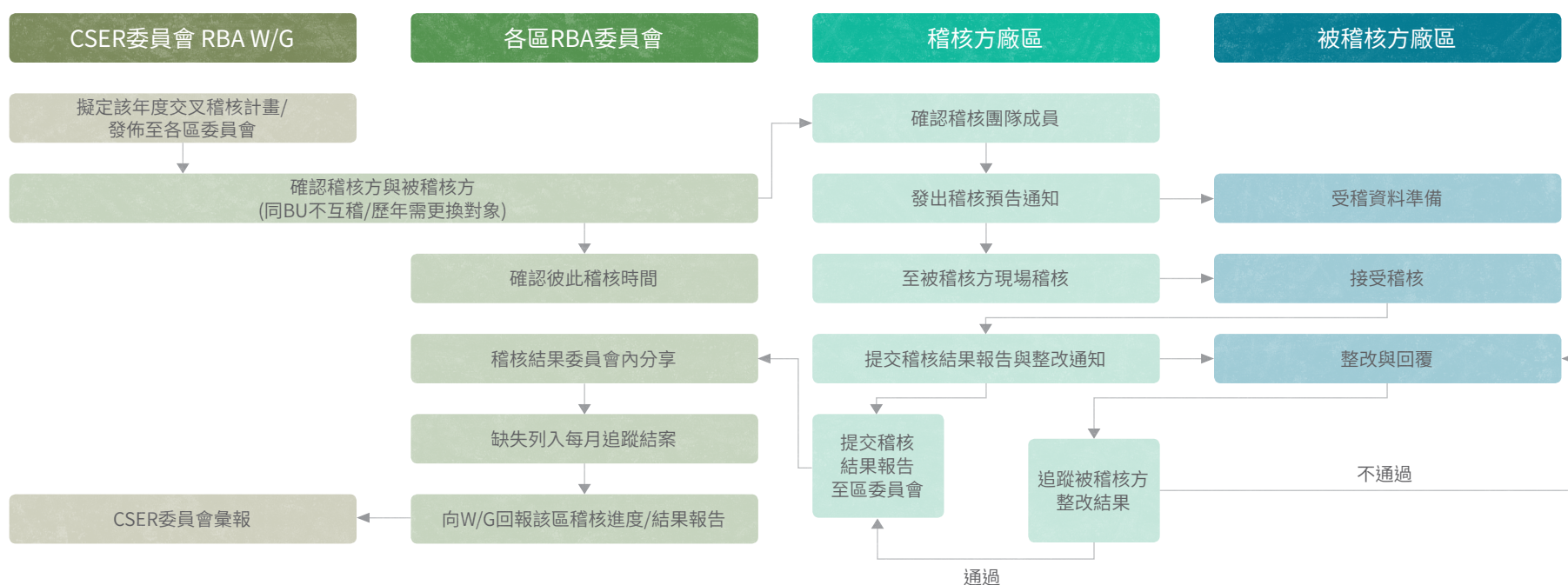
5.2.4 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會



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，若有不符合項目時，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

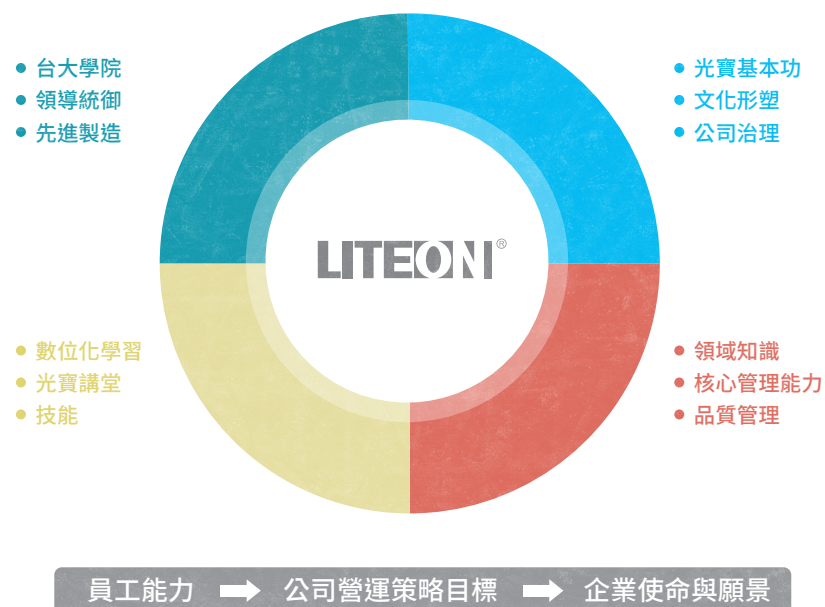
光寶集團的學習發展體系是基於組織的策略、願景及價值觀透過全方位開課計劃，以新進人員、專業別、階層別、自我發展為主軸建構十二模組的學習藍圖。



十二模組課程包含

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

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



光寶全方位學習發展策略及規劃

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

光寶基本功 / 文化形塑 / 公司治理：

為了讓新進人員快速認識光寶企業文化，除了第一天報到時的訓練課程，新人必須在 3 個月至半年內，完成新人教育訓練。藉由新人教育訓練課程，傳遞公司整體的願景、使命與制度規範，幫助新人融入光寶企業。相關課程概述如下：

- 光寶基本功：
提供《人事制度簡介》《學習與發展》《職業安全衛生在職教育訓練》《產品展示間導覽》等課程，協助新進同仁對新環境的融入與適應。
- 文化形塑：
課程含蓋《光寶的願景、使命、信念、精神》、《企業社會責任 CSER》、《光寶企業識別系統》等課程，加深同仁對光寶文化的了解及認同。
- 公司治理：
透過《光寶科技人權政策與誠信經營守則》、《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》《光寶資訊安全認知宣導》等課程，讓新進人員能快速熟悉公司的制度及規範。

數位化學習 / 光寶講堂 / 技能 (Skill Set)：

公司提供多元學習環境鼓勵員工自我學習。包含：規劃實用的線上學習課程、邀請業界先進的光寶講堂、提升工作效率的 Office 系列課程及充實語言能力的英語課程，提供同仁工作之外的多元學習資源，增進同仁職場軟實力。

- 數位化學習：
除自製數位課程、電子刊物外，2018 年特別導入天下創新學院課程，超過 900 堂財經、管理面課程，提供同仁豐富的微學習資源。

- 光寶講堂：
講堂內容多元，有著重於產品趨勢、新技術探討的科技趨勢講座，也有軟性主題如健康樂活、藝文欣賞等知性學習講座，講師多為大學教授或業界之專家，由公司主管或專人提出邀請，並與講師共商課程內容，為同仁提供工作或生活相關的新知。
- 技能 (Skill set)：
相關課程為軟體應用及語言課程：如熟用 O365 五大工具課程 (Teams、OneDrive、Skype Business、Planner、Forms)、辦公室必學 Excel 技巧、PowerPoint 商務簡報製作與實務技巧、全年度的線上語言課程等，提升員工個人基本能力。

領域知識 (Domain Knowledge)：

相關課程由所屬事業單位訂定，依專業別進行在職教育訓練，課程包含產品、品質及各項實作訓練，並將合適課程轉化為數位教材，讓同仁不受時間及場地限制，快速融入新環境，投入工作崗位，發揮能力。

- 領域知識 (Domain Knowledge)：
相關課程由所屬事業單位訂定，依專業別進行在職教育訓練，課程包含產品、品質及各項實作訓練，並將合適課程轉化為數位教材，讓同仁不受時間及場地限制，快速融入新環境，投入工作崗位，發揮能力。
- 核心管理能力課程：
包含有日常管理、專案管理、目標管理、溝通與協調、問題分析與決策、經營管理等課程。年度被提報晉升之同仁及主管，皆須完成本項必修課程，以確認具備下一階段職務之核心管理能力。
高階：協商暨商業談判、經營管理等課程
中階：目標管理、內部控制制度及控制作業等課程
基層：日常管理、專案管理等課程
- 品質管理 (Quality Management)：
品質是價值與尊嚴的開始。品質第一，交期第二，成本第三，是不變的原則，公司對品質的重視，除基本的『品質通識』課程外，更因應產品端、製造端需求規劃『品質進階』課程及法規稽核相關課程，協助同仁達成客戶特定之品質需求及符合相關法規規定。

光寶 & 台大學院 / 領導統御 / 先進製造 (Advanced Manufacturing) :

公司為建立高效的管理及營運模式，特別規劃管理類及品質類的系列專案課程。透過系列課程，將理論基礎更深入的應用於實務中，並建立主管和專案關係人共通語言、縮短組織內的管理及適應時間，達成建立高效管理及營運模式的目的。

- 光寶 & 台大學院：
 - 與頂尖大學合作專為光寶開設之理級主管培訓班 (台大精鍊班)、處級主管培訓班 / 領導者培訓班 (Lead Program)
- 領導統御：
 - 如當責團隊課程 (基礎 / 進階 / 工作坊)、建構高效團隊等課程，以建立團隊共同語言提升團隊凝聚力。

先進製造 (Advanced Manufacturing) :

以工作坊型式於各事業單位中進行，依產品開發之不同階段設計，由理論運用到實務面的 4 階段先進製造專案課程。

- 第一階段：基本理論
- 第二階段：產品工程到材料工程
- 第三階段：材料工程到製造工程
- 第四階段：落實光寶先進製造

2018 年光寶全球主要營運地區 (台灣 + 中國大陸 + 泰國) 合計 40,115 人，總訓練時數為 1,277,150 小時，平均每人訓練時數 31.8 小時。

| 教育訓練方式 | 階層別 | 台灣地區 | | | | 中國大陸地區 | | | | 泰國 | | | | 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 | 12.8 | 18.0 | 13.1 | 719 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 12.8 | 18.0 | 13.1 | 719 |
| | 高階管理層 | 19.1 | 19.0 | 19.1 | 3,032 | 10.2 | 1.5 | 9.4 | 103 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 18.5 | 18.3 | 18.4 | 3,135 |
| | 中階管理層 | 24.0 | 26.6 | 24.6 | 42,660 | 14.4 | 13.7 | 14.2 | 7,693 | 48.5 | 65.2 | 56.0 | 2,354 | 22.1 | 24.8 | 22.7 | 52,707 |
| | 間接人員 | 24.9 | 25.2 | 25.0 | 54,389 | 11.8 | 12.8 | 12.2 | 85,710 | 10.6 | 14.1 | 12.5 | 3,357 | 14.8 | 15.7 | 15.1 | 143,456 |
| | 直接人員 | 5.0 | 2.2 | 2.6 | 1423 | 39.2 | 25.5 | 33.2 | 848,264 | 79.0 | 94.1 | 91.7 | 178,944 | 39.9 | 33.0 | 36.6 | 1,028,631 |
| 線上課程 | 間接人員 | 6.0 | 5.7 | 5.9 | 24,369 | 1.0 | 1.6 | 1.2 | 9,475 | | | | | 2.9 | 2.9 | 2.9 | 33,844 |
| 外部線上課程 | | | | | | | | | | | | | | | | | 14,657 |
| 合計 | | 29.5 | 22.9 | 27.0 | 126,593 | 32.6 | 23.3 | 28.7 | 951,245 | 59.3 | 87.3 | 81.6 | 184,655 | 32.8 | 29.8 | 31.8 | 1,277,150 |
| 間接人員人數 | | | | 4,124 | | | | 7,582 | | | | 311 | | | | 12,017 | |
| 直接人員人數 | | | | 558 | | | | 25,588 | | | | 1,952 | | | | 28,098 | |
| 總員工人數 | | | | 4,682 | | | | 33,170 | | | | 2,263 | | | | 40,115 | |

* 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
 * 因計算基準改變，由人次調整為人數，因此訓練人數數據僅呈現 2018 年數據 (如上表)，未與 2016 及 2017 對照，總訓練時數三年對照 (如下圖)

5.4 權益保障

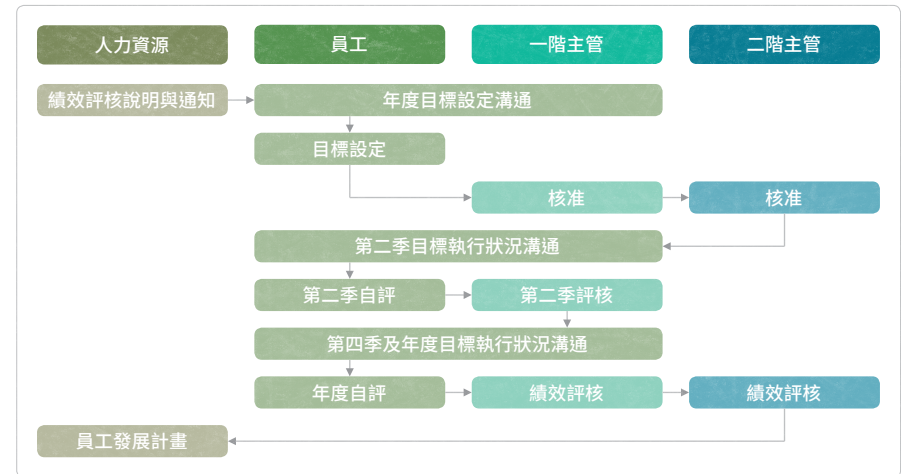


5.4.1 工作與就業權益保障

為確保員工權益，光寶皆以符合法令規定為最基本原則設立所有制度：

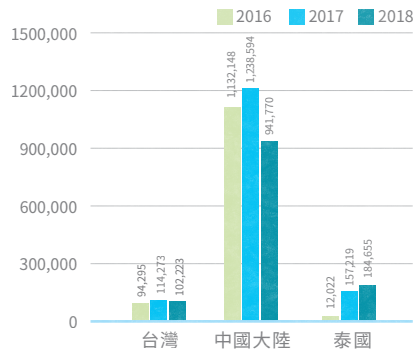
- 合法的聘僱
光寶嚴格遵守各項勞動法令的規定，拒絕雇用未滿 15 歲童工並且禁止 18 歲以下的未成年員工執行危險性工作。對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。
- 公平的績效考核制度
光寶以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含間接員工、直接員工及新近人員等分別進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任，光寶以輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期 * 與資遣費用並依法給予相關的證明文件，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

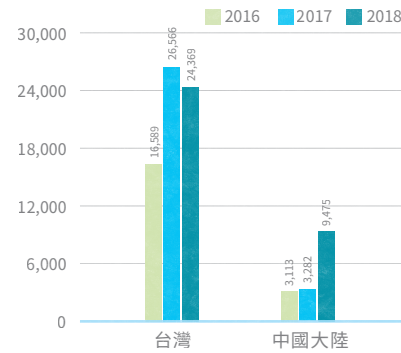


- * 台灣廠區預告期依勞動基準法之規定如下：
1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
 2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
 3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

近三年實體課程總訓練時數



近三年線上課程總訓練時數



2018RBA 責任商業聯盟行為守則相關課程

| 地區別 | 員工人數 | 男性 總訓練 人次 | 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 | 4,682 | 2,453 | 1,108 | 3,561 | 76.1% | 7,313 |
| 中國大陸地區 | 33,170 | 16,982 | 10,917 | 27,899 | 84.1% | 135,752 |
| 泰國地區 | 2,263 | 386 | 1,573 | 1,959 | 86.6% | 15,868 |
| 合計 | 40,115 | 19,821 | 13,598 | 33,419 | 83.3% | 158,933 |

- 備註：1. 相關課程包含：責任商業聯盟行為守則 (RBA)、光寶科技人權政策與誠信經營守則、內稽 & 內控相關課程、職業安全衛生課程及節能、減碳宣導等課程。
2. 強化宣導：本年度主要為同仁自主參與，2019 年度規劃進行定期課程宣導，並對未完成課程之同仁及單位進行提醒，提升參與率。

2018 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 | 員工人數 | 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 | 4,682 | 2,367 | 1,070 | 3,437 | 73.4% | 3,295 |
| 中國大陸地區 | 33,170 | 14,644 | 9,404 | 24,048 | 72.5% | 120,505 |
| 合計 | 37,852 | 17,011 | 10,474 | 27,485 | 72.6% | 123,800 |

- 備註：多元管道：除強化宣導外，為便利同仁進行線上課程學習，2019 年增加設立手機 App 線上課程提供多元 (實體、線上、手機 App) 學習管道，另透過溝通會，以集體課程的方式進行複訓提升參與率。

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 1.03 倍，中國大陸為 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：

| 依職級分類 | 年度薪酬 | | 月基本薪資 | |
|------------------|------|------|-------|------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 處長級 (G26(含) 以上) | 1 | 0.88 | 1 | 1.00 |
| 經理級 (G16-G24) | 1 | 0.85 | 1 | 0.85 |
| 一般人員 (G14(含) 以下) | 1 | 0.83 | 1 | 0.88 |
| 直接人員 (DL) | 1 | 1.00 | 1 | 0.97 |
| 平均 | 1 | 0.89 | 1 | 0.93 |

備註：年度薪酬定義：含全年基本薪資、全年津貼與全年獎金

非擔任主管職務之全時員工年度薪酬平均數及中位數，如下表：

| 年度 | 2018 年 (新台幣) | 2017 年 (新台幣) | 成長 |
|-----|--------------|--------------|------|
| 中位數 | 245,217 | 225,393 | 8.8% |
| 平均值 | 392,355 | 357,169 | 9.9% |

備註：年度薪備註：年度薪酬定義：含全年基本薪資與全年獎金

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

5.4.3 退休金制度

光寶全球廠區依據各地之法定退休制度，依相關規定為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率 100%，如台灣地區員工根據台灣勞基法退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定帳戶；中國大陸地區員工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。

5.4.4 違反勞動基準法及其他說明

| 時間 | 廠區 | 機構 | 違反法條 | 罰款金額 |
|-----------|----|--------------------|-------------------------------|-------------|
| 2018/4/24 | 中和 | 新北市政府勞工局 | 勞動基準法第 30 條第六項 | NTD 150,000 |
| 2018/6/6 | 內湖 | 台北市政府勞動局 | 勞動基準法第 70 條 勞動基準法第 30 條第六項 | NTD 40,000 |
| 2018/7/12 | 新竹 | 科技部新竹科學工業 園區管理局 | 勞動基準法第 30 條第五項 | NTD 90,000 |
| 2018/7/24 | 東莞 | 東莞市中級人民法院 | 廣東省工傷保險條例 | RMB 213,506 |

備註：1、2 及 3 項罰款金額雖未達到重大事件定義金額，因為持續事件，仍揭露於報告書中

相關說明如下：

【勞動基準法第 30 條第五項及第六項】

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

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

【勞動基準法第 70 條】

本公司工作規則皆會向當地政府進行核備，並於公司內部網站公告。

此次係因法令調整，未能即時向當地政府進行核備作業。

目前已於 107 年 10 月 16 日經台北市（縣）政府 北市勞資字第 1076063086 號函核備完成。

【廣東省工傷保險條例】

本廠為沖壓廠，屬噪音危害風險較高之製造廠，雖有提供相關防護措施，但員工本人未依規定配戴相關防護用品，現場管理亦未落實監督與管理之責，以致員工聽力受到損害。

本廠已加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範、落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查，同時提高員工體檢頻率，並安排現場員工及直屬主管輪崗，減少聽力受損之風險。

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

5.5 員工關係

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

溝通管道示意圖



- 內部網站平台 (HR Portal/ 光寶幸福園地)
- 內部公告信箱 (「ER Team」、「HRD Team」、「HRM 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

為讓全體同仁皆能夠即時接收與了解公司及福委會相關資訊，光寶特別建置「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重要公告，讓員工能夠即時的接收到公司所發布的重要資訊；而「光寶幸福園地」則是提供福委會各項福利補助辦法、各式優惠資訊、各分會的社團資訊，以及活動花絮分享，讓同仁能透過此平台完整的了解自身所享有的各項福利及相關權益。此外，幸福園地中亦設置有「意見信箱」，能讓員工提供建議及詢問，並由專人負責相關的協助與回覆。



光寶內部人力資源網站
HR.LITEON.COM



光寶內部幸福園地網站
EWC.LITEON.COM

公司內部公告

光寶依照不同的公告及活動內容，分別透過『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調查搜集同仁各項建議，提供後續活動的改進方向，使未來各項活動規劃更加完善。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，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。2018 年台灣與海外廠區合計共有 5 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)~



光寶常州電子報
~華東營運中心~



光寶影像
~IMG(廣州)~



光寶家園
~HIS(石碼,常州)~

雙向溝通會議

光寶各事業單位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。2018 年間，光寶台灣地區各事業單位共計舉行 11 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。此外，光寶亦會蒐集同仁們的建議，定期於勞資會議與工會中傳達以增進勞資關係和諧，並保障勞工權益。

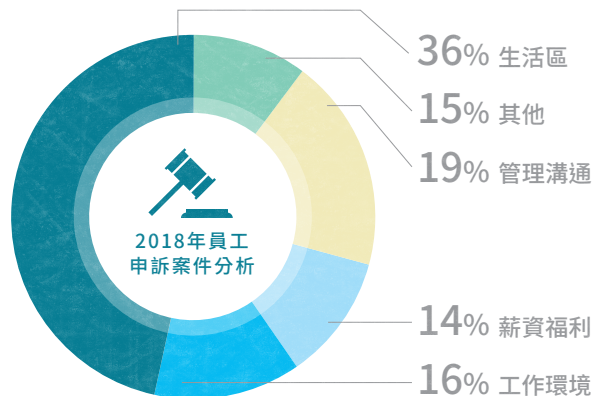
產業工會組織

光寶於台灣及海外各主要營運據點設有工會組織，設立工會之廠區中，參與工會之員工比例為 64.64%。各工會代表由員工選出並代表員工與公司管理層溝通，同時也收集信息、召開例會、商討因應方案，並主導辦理各項工會活動，如團體旅遊、員工關懷等，同時維護員工權益以及維持穩定的勞資關係。

「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 2018 年間接獲 3 件申訴事件，並皆已結案；海外地區於 2018 年間共計受理並處理 623 件，全數回覆並結案，結案率為 100%。受理事件中並無因種族、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，並明確訂訂相關辦法，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。2018 年間未接獲性騷擾申訴事件。

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，海外據點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。以廣州廠為例，內容分為三範疇、六大結構面來探討：一、認知面：「雇主品牌吸引力」及「職場社會支持」；二、態度面：「工作滿意」及「組織承諾」；三、行為面：「離職傾向」及「工作績效」。將此調查分析之結果提供予管理階層及各單位了解，據以研擬並進行服務的提昇及相關改善措施。

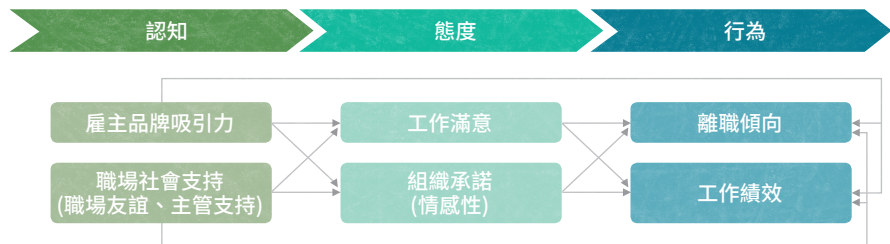
台灣地區主要針對大型活動進行滿意度調查，藉此了解員工對於公司活動執行的想法與意見的收集，並利用調查結果改善與提昇活動及服務的品質。

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. 運動會各項賽事 | 41% | 41% | 82% | 14% | 2% | 1% |
| 2. 運動場內各項設施 | 37% | 44% | 81% | 17% | 2% | 1% |
| 3. 室內親子各項設施 | 37% | 44% | 81% | 18% | 1% | 0% |
| 4. 戶外廣場 | 32% | 41% | 73% | 21% | 4% | 1% |
| 平均滿意度 | 37% | 43% | 80% | 18% | 2% | 1% |

2018 年中國大陸廣州廠區滿意度調查

調查結果顯示：該廠在各構結面的平均值皆達到理論標準。



| 問卷題目 | 樣本數 | 平均數 | 標準差 |
|-----------------|------|------|------|
| 雇主品牌吸引力 | 1302 | 3.36 | 0.72 |
| 職場友誼 | 1302 | 3.51 | 0.60 |
| 主管支持 | 1302 | 4.08 | 1.19 |
| 工作滿意 (面向 - 重要性) | 1302 | 4.67 | 0.88 |
| 工作滿意 (面向 - 滿意度) | 1302 | 4.06 | 0.89 |
| 工作滿意 (整體) | 1302 | 4.16 | 0.95 |
| 組織承諾 | 1302 | 4.00 | 0.87 |
| 離職傾向 | 1302 | 3.16 | 1.16 |

廣州各構面表現狀況



5.6 樂活光寶

員工是光寶的永續發展的最佳夥伴，公司長期持續健造完善的職工福利制度。透過推動各項員工福利政策保障員工福利，並加強同仁的身心關懷及照顧，同時提供一個『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

光寶海內外各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進一步的增加檢查項目。在台灣，光寶提供優於法令規定員工健康檢查，每年皆會實施一次，且檢查項目亦遠多於法定基本規範項目。為落實光寶守護員工健康的承諾，光寶安排醫療機構直接進入各廠區內，就地為同仁實施健檢服務，除能省去同仁往返醫院的時間以外，更能確實掌握每位同仁參與健檢的狀況。同仁在完成體檢後，會依照偏離標準程度區分為輕、中、重度三等級，針對不同級別的狀況做出後續相應的追蹤與輔導措施。此外，同仁若後續對其健檢結果有疑問或顧慮，也都能直接向臨廠服務的家庭科醫生提出諮詢面談，讓同仁對自我的健康狀況有更全面的了解。



內湖區年度體檢



中和區年度體檢



石碇廠年度體檢

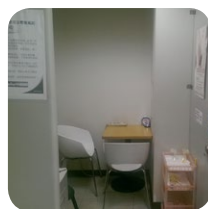


廣州廠年度體檢

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。

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。



健康中心附設哺乳室



優良哺乳室的認證

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。中國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。



內湖區 - 健身中心



中和區 - 健身中心



長安廠 - 撞球桌



上海廠 - 跑步機

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 2018 年間，台灣地區總計有 81 人次使用該協助方案，其中有 26 人次使用免費市話 0800 諮詢服務，另有 55 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，使用同仁中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

為陶冶與充實員工的心靈，兼容工作與生活之情、並蓄感性與知性之美，光寶台灣地區每年舉辦三場以上的幸福講座，從生活法律、身心抒壓到健康樂活，持續陪伴同仁朝提升工作與生活的品質，以及維持兩相平衡、互存互依的目標邁進。

2018 年起，台灣地區更將關懷的視野由內而外擴展，開啟「認識台灣之美」系列講座，包含「這個島嶼教我的事情」、「認識故宮之美 · 來一趟故宮自由行」以及「味道福爾摩沙」，共舉辦 13 場次，共吸引逾 800 人次的熱烈參與。此外，在每場講座後設置的滿意度調查中，平均滿意度高達 93 分，顯示同仁對於各場講座的迴響及認同度極高，並從問卷的意見回饋欄中可以看出同仁們在工作之餘，關心台灣這個美麗島嶼的環境、歷史文化及飲食文化等議題，並品味台灣文化箇中的萬種風情與滋味。



幸福講座：EDM



幸福講座第一場：
這個島嶼教我的事
(新竹場)



幸福講座第二場：
認識故宮之美—來一趟
故宮自由行 (內湖場)



幸福講座第三場：
味道福爾摩沙 (中和場)

擁抱健康公益有約 - 減重班活動

自 2015 年起，台灣地區每年辦理「擁抱健康公益有約」減重班活動，與地區專業醫療機構合作，開放體脂超過正常範圍的員工報名參加減重競賽，透過「飲食調整」及「健康運動」兩大範疇協助同仁健康減重，鼓勵同仁保持健康體態，改善生活品質。同時結合公益活動，讓減重不只是為了同仁的自我健康，更賦有回饋社會、關懷社會的意義。



2018 年公益減重活動共計有 76 位同仁參與，成功達到減重 3% 以上同仁更高達 67% 以上。光寶將同仁的減重成果轉化為實質的金援協助，扶助社會弱勢及偏鄉學童：雙溪國小、錦和國小，以及平等國小，用於提升教育、公益巡演及改善硬體設施。此外，亦捐贈予財團法人中華民國兒童福利聯盟文教基金會，為偏鄉學童的餐食補助。

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，凡若員工發生工傷、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及協助管道，如申請團體保險、住院補助等等。以光寶台灣區為例，若員工遭遇急難事故時，將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，給予同仁即時的協助。

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，以增進勞資之間、員工之間的情感與良好的互動關係。大型活動包含舉辦聯歡會犒賞員工的辛勞、運動會凝聚員工的向心力、家庭日邀請員工眷屬同樂等，皆聚集各地員工於一處共襄盛會。運動競賽方面，台灣及中國大陸定期舉辦球類競賽如籃球經典賽、躲避球經典賽等，培養公司同仁的運動習慣以及推廣企業的運動風氣。

此外，光寶積極推動健康職場，與教育部共同辦理企業運動認證講座，帶給同仁更加豐富多元的運動知識與資源。光寶對於健康職場文化的塑造亦獲得官方肯定，2018 年間，二度榮獲教育部企業運動認證殊榮，以及健康職場創意金點獎 - 「沒時間運動?! 職場動動好簡單」創意競賽佳作。



除了鼓勵同仁積極運動外，光寶亦舉辦才藝類競賽，如歌唱大賽（兩年一次）、合唱大賽（五年一次）等，並設有獎勵機制，鼓勵同仁參與相關競賽，透過同仁間的良性競爭，互相連絡彼此感情、凝聚向心力，在團體競賽中為員工創造團體歸屬感與認同感。休閒活動部份，光寶各廠區定期舉辦登山健行、一日遊等休閒活動，邀請員工攜家帶眷一同參與，在周末時刻走出戶外、親近自然，共享光寶所精心規劃的親子同樂的美好時光。

光寶為促進員工拓展社交領域，並培養興趣與嗜好、適性發展，鼓勵員工自由結社，成立各式性質的社團，並每年每季提供社團補助經費以鼓勵員工參與社團活動、協助社團經營運作，使員工在工作之餘仍能享有各式育樂的休閒生活，平衡員工的身心靈健康。以台灣區為例，各廠區共成立了 67 個社團，其性質囊括運動類（如籃球、桌球、羽球、路跑、單車、有氧舞蹈、瑜珈社等）、嗜好類（花藝、咖啡、烘焙、桌遊、熱音、重機等），及社會服務類（英語志工服務社、慈善社）等，種類豐富且多元，提供同仁下班後與志趣相投的夥伴們一個抒壓放鬆的管道。

自 2018 年起，為鼓勵同仁積極參與公司社團活動，於台灣各廠區內舉辦了首屆的社團成果展，提供各社團一個發表宣傳、彼此交流溝通的平台，以提升同仁參與率、增進社團活動品質，創造工作與生活平衡的多元活動管道。2018 年首屆創新的社團成果展，總計 7 個廠區、67 個社團全數參與，活動廣受好評、回響熱烈，因此，自 2018 年起，將社團成果展列入年度例行舉辦活動之一，以實現幸福企業、樂活光寶的精神。

台灣地區活動



運動會暨家庭日



光寶盃躲避球經典賽



光寶盃籃球經典賽



光寶盃歌唱大賽



內湖廠登山健行



中和廠登山健行

中國大陸地區活動



常州廠：拔河競賽



常州廠：蘇州一日遊



天津廠：趣味競賽



清溪廠：聖誕趣味運動會



石碣廠：跳繩比賽



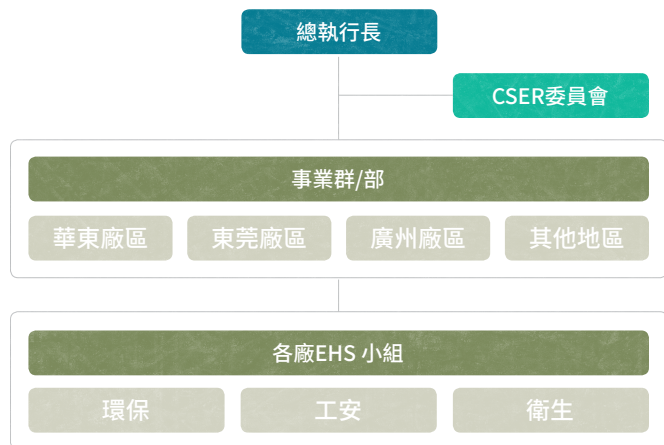
長安廠：乒乓球比賽

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、社區及營運夥伴等利害關係人安全、舒適、低環境負荷且最具效益的營運服務，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，除擬訂策略性營運目標外，並關注營運可能產生相關衝擊，如環保與職業安全衛生等議題；除監督各營運基地目標達成性及落實度外並定期向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，且所有營運基地由各廠區最高主管設立 EHS 組織及職業安全衛生委員會，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

光寶的主要營運製造基地，座落在台灣、中國大陸及泰國地區。在台灣地區依據法令規定，各事業單位應設置職業安全衛生委員會，統籌規劃職業安全衛生相關事務，並定期討論安全衛生管理、教育訓練實施計畫、健康管理、職業病預防及健康促進事項、自動檢查及安全衛生稽核、機械、設備或原料、材料危害之預防措施、職業災害調查報告等各項安全衛生議題；在中國大陸及泰國地區，當地法規並未明文要求設置成立該委員會，惟光寶均分別建立相關組織，擴大員工參與公司職業安全衛生事務。各地區勞工參與組織運作情形及 2018 年主要討論議題整理如下。

| 營運地區 | 台灣地區 | 中國大陸地區 | 泰國地區 |
|--------------------|--|---|---|
| 職業安全衛生委員會之員工代表佔比 % | 82% | 不適用 | 55% |
| 重點討論議題 | <ul style="list-style-type: none"> 職安衛教育訓練 推動職安衛管理系統 母性健康保護評估 危害性化學品分級管理 | <ul style="list-style-type: none"> 機械安全防護 化學品安全防護 安全標示認識 | <ul style="list-style-type: none"> 職安衛教育訓練 法規遵循 客戶需求 |
| 備註 | 委員會設有 39 人，員工代表有 32 位。 | 雖未設置該委員會，員工代表係透過員工申訴管道，可主動參與公司勞工安全事務之運作。 | 委員會設有 11 人，員工代表有 6 位。 |

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。於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，並針對在職員工實施定期健康檢查。同時對於從事鉛、游離輻射、苯及正己烷作業等特別危害健康之員工，施行特定項目之健康檢查，並提供適當之安全防護器具及實施健康管理；且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等課程。而針對防火安全，公司定期舉行相關之消防演練，使員工增進必要之防火概念。

光寶 2018 年參與年度體檢的員工為 19,305 人次，舉辦消防、安全衛生及健康促進培訓人數合計達到了 123,646 人次。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 2018 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提高的趨勢。在失能傷害嚴重率，2018 年度以台灣男性數據最高，經分析主要為員工機械操作所致，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 | 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 | 男 | 女 | 合計 | 男 | 女 | 合計 |
| 台灣 | | 1.72 | 1.17 | 1.52 | 13 | 2 | 9 |
| 中國大陸 | | 0.26 | 0.33 | 0.29 | 7 | 6 | 7 |
| 泰國 | | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0 | 0 | 0 |
| 全球 | | 0.38 | 0.34 | 0.36 | 7 | 5 | 6 |

缺勤率 (含病假、事假及公 / 工傷假) 統計表

| 男 / 女 | 男 | 女 | 合計 |
|-------|-------|-------|-------|
| 台灣 | 0.66% | 1.19% | 0.85% |
| 中國大陸 | 3.86% | 1.92% | 3.04% |
| 泰國 | 1.67% | 1.69% | 1.69% |
| 全球 | 3.41% | 1.78% | 2.68% |

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 × 100

6

光寶與社會

建構多元文化、教育關懷、創新活力與
環境永續的社會



光寶推動社會共融
投入6,560萬元



社區認輔培訓認輔
志工共10,671人次



信義社區大學
獲教育局評鑑為
優等學校社區大學



提供大專院校
實習機會114人



光寶創新獎參賽作品
1,303件

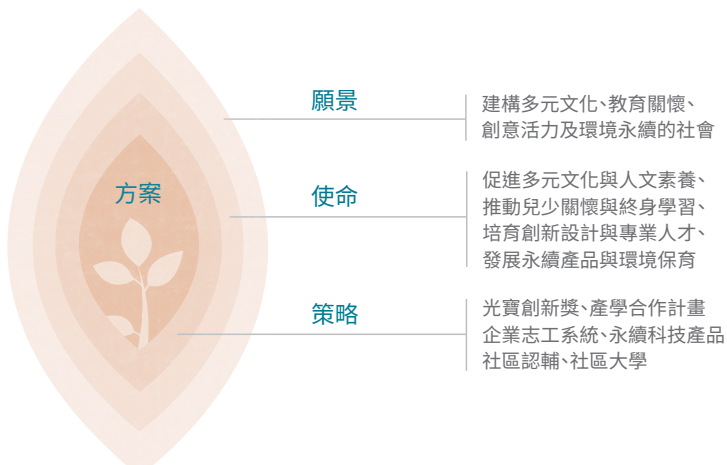


6.1 社會共融政策



本著「取之於社會，用之於社會」的精神，以建構多元文化、教育關懷、創意活力及環境永續的社會為願景，長期積極投入社會關懷，包含新移民的社會問題、兒童青少年教養的問題、終身教育學習資源缺乏、科技創新設計人才不足及日益嚴重環境與生態保育問題等。光寶勾勒出四項重要的使命，包含促進多元文化人文素養、推動兒少年教育關懷與終身學習、培育創新設計與專業人才、發展永續產品與環境保育等。為達成以上使命，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產品開發
- 回收海廢保麗龍、「撿塑、減塑」淨灘等海洋永續活動



2018 執行成果

| | 2018 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 10,000 人次以上 | 共 10,671 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 3,500 人次以上 | 共 3,702 人次 |
| 信義社區大學 | 2018 年度開設課程 300 門及學員人數 7000 人以上 | 385 門課、學員 7412 人 |
| | 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 | 114 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 2,604 人 |
| | 提升科技創新教育的認知與參與度：一家以上合作夥伴企業 | 2 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 | 2019 |
| 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 | 2019 |

2018 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 * | 1,478 |
| 教育推廣活動費用及捐款 | 5,082 |
| 合計 | 6,560 |

註：光寶文教基金會之活動費用僅含光寶提撥之捐款

6.2 2018 光寶創新獎：攜手供應商，育成前瞻科技之創新應用



光寶為實踐企業社會責任，培育科技創新人才及提升華人國際競爭力，自 2001 年特設「光寶創新獎」鼓勵青年創新者與工業設計師以市場價值、創業可行性為必要評估要件，發展「光、電、節能」與「智慧科技」範疇的科技產品或技術。獎項創立 18 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。2018 光寶創新獎共收到全球超過 1,300 組作品激烈角逐。

光寶創新獎網站

WWW.LITEONAWARD.COM



2018 目標執行成果

| 策略方向 | 執行目標 | 達成狀況 |
|-------------------|--|---|
| 1 推廣永續科技創新教育 | <ul style="list-style-type: none"> · 參賽人數 2,000 人以上 · 參賽作品 1,000 件以上 · 校園創新新知講座參與人數 1,000 人以上 · 舉薦創新創業團隊 1 組 | <ul style="list-style-type: none"> · 本屆參賽人數 2,604 人；參賽作品 1,303 件 · 舉辦台灣校園創新新知講座 17 場，參與人次為 1,195 人 · 技術組金賞獲獎團隊成立公司並進行募資中 |
| 2 提升科技創新教育的認知與參與度 | <ul style="list-style-type: none"> · 合作夥伴企業：1 家以上 · 合作夥伴企業新知講座參與度 50% 以上 · 國際論壇現場出席人次：250 人以上 | <ul style="list-style-type: none"> · 2 家供應鏈之企業參與共同推廣科技創新 · 共同推廣合作企業參與 50% 以上的校園創新新知講座 · 光寶創新獎國際論壇開放公眾參與，現場出席達 167 人 · 線上直播觀看達 28,000 人次 |

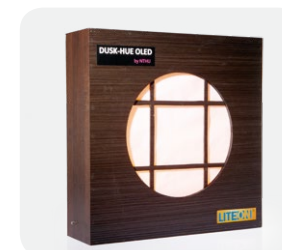
《技術組獲獎作品》



金賞 - 多功能軟性智慧窗戶薄膜



銀賞 - 高敏感度卵巢感測器



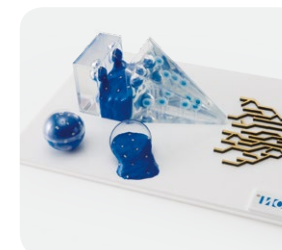
銅賞 - 色溫與亮度可調夕陽光 OLED



佳作 - 太陽能光電熱能複合模組於台灣家用電效能及節電預估系統



佳作 - 基於多壁奈米碳管 / 聚合物之氣體感測器



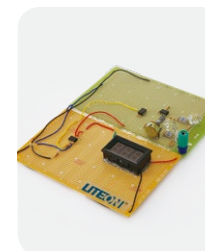
佳作 - 功能性導電墨水與自修復微電子電路開發與應用



佳作 - 具 Fabry-Perot 色彩選擇之鈣鈦礦太陽能電致變色節能窗



佳作 - 無線溫度感測器工製程



佳作 - 非侵入式血糖偵測儀



佳作 - 具有主動式感覺皮膚的柔性機器人

2019 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"> · 參賽人數 2,000 人以上 · 參賽作品 1,000 件以上 · 校園創新新知講座參與人數 1,000 人以上 · 舉薦創新創業團隊 1 組 · 擴大至少一個科技創新領域教育 |
| 2 持續提升科技創新教育的認知與參與度 | <ul style="list-style-type: none"> · 合作夥伴企業：1 家以上 · 合作夥伴企於新知講座參與度 50% 以上 · 國際論壇現場出席人次：250 人以上 · 直播參與：5,000 人以上 |

2018 光寶創新獎—台灣團隊包辦雙金大獎

光寶攜手供應鏈企業默克、英飛凌，共同推動數位醫療、智慧生活等應用領域之創新作品。入圍決賽作品分別聚焦數位醫療、物聯網與大數據等最新科技應用領域，以及與環境緊密相關的節能裝置、河川清理設計等。技術組首獎為中山大學「多功能軟性智慧窗戶薄膜」，創新材質可直接貼附大樓或汽車玻璃，經由手機 APP 隨時調控透明與遮蔽狀態，團隊正積極募資進入量產；設計組則為明志科技大學「吞吞」，為吞嚥電療法打造新穎輕便的隨身設備，以媲美飾品級細膩的產品設計，奪得首獎。

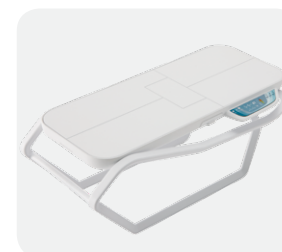
以「科技與設計的創新對話式」，深入探討數位醫療發展

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，本屆以「科技與設計的創新對話式」為題，邀請長期推動南半球優質產品創新設計，Good Design Australia 設計組織創辦人 Brandon Gien 博士；建築與城市永續設計經驗豐富，WHBC 建築事務所合夥人洪武聰建築師擔任講者。此外，更邀請台灣許多醫療新創團隊的重要推手，永加利醫學科技翟志豪董事長演講，與聽眾暢談設計結合科技、數位醫療的創新影響力。今年的國際設計論壇首度開放線上直播，當日吸引共計 2.8 萬人次觀看。

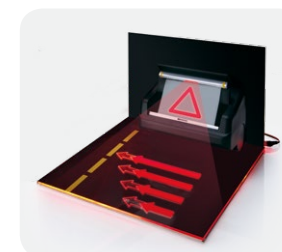
《設計組獲獎作品》



金賞 - Swallow 吞吞



銀賞 - 防褥瘡智能清壓護理床



銅賞 - 布幕式緊急停車標示



佳作 - 智能舊衣回收系統



佳作 - 默克印章注射器



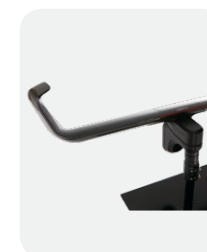
佳作 - 臥床洗頭護理盆



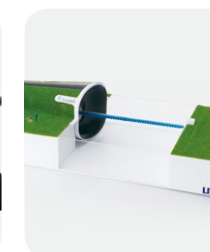
佳作 - 踝關節康復輔助訓練機器人



佳作 - 火災應急保護傘



佳作 - IMPALA 自行車智能組件



佳作 - 自動化河川垃圾回收站

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

2018 執行成果

| 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 | 基金會 | 合計 |
|------|--------|--------|------------|------|-----|-----|
| 實習人數 | 27 | 39 | 35 | 6 | 7 | 114 |

實習結束學員送給光寶科技的一段話

- 好的實習機會是從中學習成長，也發揮專長付出，謝謝光寶給我這個機會。 - 廣州 賴同學
- 感謝光寶給予我們機會，讓我能體驗不同文化外，也有機會將所學應用於工廠上，這次的實習讓我重新認識 IE 這門科目，也打破我舊有的觀念，讓我擁有更廣闊思維去學習及思考。 - 石碣 陳同學
- 謝謝光寶，讓我有這次難得的機會，一邊工作的同時，還能夠一邊接觸在地的文化，打破自己的迷思。兩個月來在各方面都有得到一定程度的成長，也交到很多朋友！ - 常州 陳同學
- 謝謝公司讓我們有機會出去看看外面的世界，經過這兩個月，我們都變得不一樣了！ - 常州 劉同學
- 對於自身的報告能力又有進步，不論是每週的週報還是最後的競賽，都是對我的挑戰與學習。 - 清溪 廖同學
- 謝謝光寶給我們這個機會拓展視野，這項方案真的幫助到很多有想法卻不知道如何實現的人。 - 常州 李同學
- 謝謝光寶，對於社會的照顧不遺餘力，提供非常多寶貴的機會與資源給學生，並建立完善的制度讓參與者收穫滿滿，很珍惜與感謝這次的實習機會。 - 清溪 郭同學
- 謝謝光寶讓我從一個沒有什麼願景的人，跳脫出來成為一個開始規劃自己接下來日子的人。 - 常州 王同學
- 謝謝光寶提供實習機會，讓我們能更快瞭解企業現況與需求。 - 北海 郭同學
- 非常好的體驗，萬分的感恩能有這樣的人生歷程。 - 常州 蔣同學



內湖訓練



期末學習成果發表



專業評審指導與勉勵



與各屆學長姐及評審們大合照，為實習畫下完美句點

6.4 光寶企業志工



光寶自 2013 年起，開始推動企業志工活動，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。光寶結合公司內外部資源並鼓勵及廣邀全體光寶同仁（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，為社會弱勢族群盡一份心力。

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

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



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



SEA HOPE 光寶海洋日

公益贊助



光寶生態導覽志工活動



光寶「捐血一袋，救人一命」活動



擁抱健康公益有約活動

6.5 光寶文教基金會

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

宗旨

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

光寶文教基金會網站

WWW.LITEONCF.ORG.TW



6.5.1 社區認輔全人服務



承諾

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

光寶海外地區企業志工活動

社區關懷



廣州廠區同仁前往黃埔區老人院探訪慰問活動



北海廠區同仁前往富英小學探訪助學活動



長安廠區同仁前往清城區福利院關懷弱勢孤兒活動

環境永續



廣州廠區黃埔古港淨港活動



廣州廠區火爐山環保先行淨山活動



廣州廠區植樹活動

公益贊助



華東營運中心第十四屆捐血活動



東莞廠區「衣舊情深」愛心捐助活動



廣州廠區「衣+衣愛在光寶」捐助活動



2018 執行成果

| 策略方向 | 2018 年目標 | 2018 年行動 | 達成狀況 |
|--------|------------------------|---|--|
| 培育人文素養 | · 認輔志工培力增能 | · 持續培訓近 450 位社區志工，成為有效能的全人服務助人工作者。 | · 從腦科學認識情緒，共有 23 所學校參與培訓之認輔志工共有 10,671 人次。 |
| | · EQ 美學卡泡湯工作坊 | · 提供學校師長對於《情緒照顧美學卡》之體驗應用，積極推動情緒管理和友善校園的品格教育預防工作。 | · 共有 65 位師長、志工與認輔講師參與。 |
| | · 互利共榮的策略聯盟運作模式 | · 光寶人文幸福講座 · 大專院校實習平台。 · 新北市部門課程方案。 | · 共辦理 6 場，約 689 人次參與。 · 大專院校實習生共 3 校 7 位學生。 · 16 所，共 2,451 人次參與。 |
| 扶持兒童成長 | · 弱勢學童小團輔、個輔等志願服務 | · 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）。 | · 接受服務之弱勢學童共 3,702 人次。 |
| | · 校園親師生心理健康促進教育 | · 透過晨光時間、說故事方式，在校內進行心理健康促進教育活動。 | · 接受服務近 37,000 人次。 |
| | · 慈善捐贈 | · 持續推動社區認輔助學金平台。 | · 社區認輔助學金平台受惠學生 14 位，外部指定捐款受惠學生 1 位。 |
| 關懷企業文化 | · 企業幸福家庭 | · 員工子女夏令營活動辦理，持續於內湖總部、中和廠、新竹廠辦理員工子女腦科學夏令營，內湖、中和、新竹場次。 | · 內湖場次 32 位、中和場次 21 位、新竹場次 23 位，共有 76 人次參與。 |
| 倡導公益活動 | · 2018 年「腦的美麗境界」腦科學教育展 | · 2018 年 8 月 3 至 31 日，於國立高雄科學工藝博物館辦理腦科學展，腦的美麗境界—腦科學教育展。 | · 超過 7,000 人次參與。 |

2018 年度亮點

EQ 美學卡工作坊

提供學校輔導工作人員、認輔志工與講師《情緒照顧 EQ 美學卡》之體驗應用，期望在諮商輔導實務工作上可運用的表達性藝術輔助教材，讓使用者透過美學卡學習情緒辨識覺察和表達。



藉由情緒照顧 EQ 美學卡，學習情緒的辨識覺察和表達



大腦的發展，你了解嗎？腦科學教育和 EQ 美學的深化推動



基金會陳順良執行長與參與工作坊的學校專業輔導人員合影

「情緒管理 EQ 美學系列」

14 堂增能培力課程，上學年 25 所認輔學校、5,878 人次；下學年 23 所認輔學校、4,793 人次。



透過情緒美學卡，將情緒語彙分類，讓培訓的認輔志工們更能同理自己孩子的情緒反應。



帶領認輔父母更透徹認識自己的情緒，找回內心的寧靜建構移動的能力。



透過團體共學，期待每一位認輔志工家長活出個人天賦的秘方。

企業幸福家庭：「2018 勇闖情緒島—腦的 EQ 美學奇幻之旅」

持續於內湖、中和、新竹廠辦理員工子女夏令營，共有 76 人參與，透過腦科學讓孩子認識情緒與大腦的關係，學習認識辨別自己的情緒，認識自己的大腦，有效的照顧管理情緒。

網址：[HTTP://WWW.LITEONCF.ORG.TW/RECORD_P13.HTML](http://www.liteoncf.org.tw/record_p13.html)



透過簡單有趣的大富翁遊戲，帶著孩子們一起進入食育的領域，了解飲食和身心保健的方法



透過表達性藝術媒材，以不同色彩的紙黏土認識了解自己的大腦，動手操作更能強化學習記憶



情緒大風吹，讓孩子透過遊戲瞭解「情緒腦」大腦的邊緣的系統與功能

2018 年「腦的美麗境界」腦科學教育展

2018 年 8 月暑假，與精神健康基金會、國立高雄科學工藝博物館共同舉辦為期一個月的「腦的美麗境界」，超過 7,000 人次參展。

網址：[HTTP://WWW.LITEONCF.ORG.TW/RECORD_P12.HTML](http://www.liteoncf.org.tw/record_p12.html)



光寶文教基金會協助導覽志工初階和進階培訓



透過生動活潑的遊戲活動，體驗腦科學的美麗和奧妙，引領民眾照顧保護腦的重要性

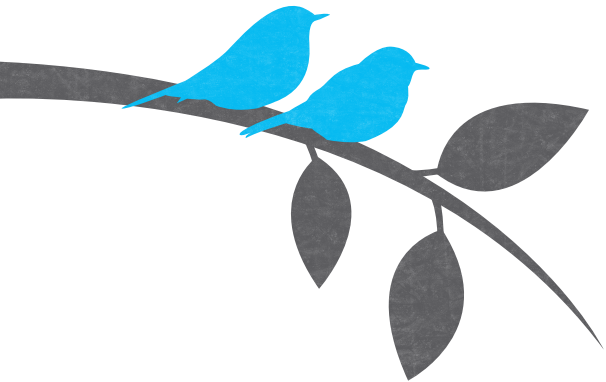


小朋友與小朋友共同參與展覽體驗活動，一同透過簡單的遊戲認識瞭解大腦的構造

未來策略目標

科學家研究證實；陽光照射可抑制腦神經細胞突觸對血清素的回收，進而提升血清素功能，對情緒的穩定有很大的幫助，也讓人倍感幸福。面對資訊爆炸的 AI 時代，希望透過節氣、心理學、食育、藝術人文的美學紮根，讓參與者在生命中發覺美的感動，找尋心靈平衡，帶給社會一股安定力量。

| 策略方向 | 未來目標 (2019~) |
|--------|--|
| 培育人文素養 | <ul style="list-style-type: none"> · 認輔志工培力增能，持續於 22 所學校推行。 · 互利共榮的策略聯盟運作模式，持續與各方資源合作、提供大專院校實習平台。 · 辦理 8 場次「社區認輔父母美學講座」 |
| 扶持兒童成長 | <ul style="list-style-type: none"> · 持續於 22 所學校推動弱勢學童小團輔、個輔、EQ 美學友善校園品格教育等志願服務 · 校園親師生心理健康促進教育 · 持續推動社區認輔弱勢學生助學金專案 |
| 關懷企業文化 | <ul style="list-style-type: none"> · 持續辦理企業幸福家庭一員工子女夏令營 |
| 倡導公益活動 | <ul style="list-style-type: none"> · 網站經營暨發行社區認輔雙週報：全方位提供社區民眾點閱瀏覽社區教育知識訊息交流傳遞 · 持續與新北市野柳國小樂齡中心合作，並新增雙溪國小、新竹家庭教育中心 12 個社區 |



6.5.2 臺北市信義社區大學



辦學願景：成為最優質的社區大學，信義區市民終身學習最佳夥伴

核心理念：以人為本建構終身學習平台，提升公民社會素養關懷弱勢，推動社區文教

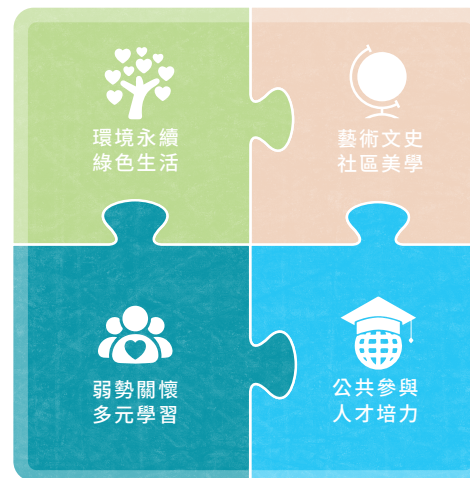
信義社區大學網站
WWW.XYCC.ORG.TW



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

2018 執行成果

今年度共開設 385 門課程，學生總人數為 7412 人；本年度辦學成效蟬聯臺北市教育局評鑑為「優等」，且有長足之進步。

| 策略方向 | 2018 年目標 | 2018 年行動 | 達成狀況 |
|--------------|---|---|--|
| 環境永續 綠色生活 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 透過社區課程推廣教學，持續培訓助教。 展開松友里、富台里、新仁里、恆愛發展中心等社區據點之教學與合作。 辦理「探索信義學 - 四獸山導覽」。 成立「香草好時光社團」 | <ul style="list-style-type: none"> 計有 4 位助教參與，已有一位助教開始負責半堂課，將持續增加綠生活之社區推廣教學能量。 計有 4 社區展開行動 志工服務 12 人次，約 360 人次受益。 成立 1 個公設性社團。 |
| 弱勢關懷 多元學習 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 申辦「長青學苑」課程 & 服務機構「服務學習」—大學公共服務合作 健樂營公益活動—光寶 CSR 合作案 天使花園校外教學 健樂營 MV 熱舞成果發表會 104 高年級—信義地方學系列導覽 | <ul style="list-style-type: none"> 受益 60 人次 受益 200 人次 受益 42 人次 受益 300 人次 受益 53 人次 |
| 藝術文史 社區美學 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 辦理信義區公所、中油、松山地政事務所畫展 辦理「古義人 - 信義文史學堂」講座 持續辦理各項導覽活動 成立「古義人 - 信義文史工作室 - 田調小組」 辦理綠光長廊專案 | <ul style="list-style-type: none"> 7 場次 14 場 / 448 人次 12 位導覽者，參與相關導覽服務 已成立田調小組 11 個課程 / 社團合作 / 22 人次 |

| 策略方向 | 2018 年目標 | 2018 年行動 | 達成狀況 |
|--------------|--|--|---|
| 公共參與 人才培力 | <ul style="list-style-type: none"> · 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 | <ul style="list-style-type: none"> · 參與「無界塾 - 北廠大冒險實驗教案」、「參與式預算 - 再現舊陂溪」等議題行動 · 辦理社區議題公共論壇 · 逐一約談社團，重新賦與社團的價值和意義，調整經營面向 · 辦理「信義區城市願景工作坊」 | <ul style="list-style-type: none"> · 辦理超過 6 種行動方案 · 辦理 58 場社區議題公共論壇 · 經盤點後，區分為 4 公設性社團，6 自組性社團 · 辦理 3 場「信義區城市願景工作坊」 |

2018 年度亮點

「環境永續 · 綠色生活」－田園城市政策倡議及地方扎根

本年度延續以協助社區居民成功發展具有社區價值的社區農耕為目標，並依據去年評審委員意見：「…針對在地「社區型」非營利組織或民間團隊進行連結，一步一步串連在地信任關係。」除深化富台里之居民培力，並以發展為自組社團外，更在今年與 2 個社區發展協會（松菸、松友）合作，進行社區友善農耕的推廣與培力。



在新仁里接受各種疑難的考驗。



在里辦展開的課程。



松友農耕結合長青關懷成果。



聽的在地文史，走訪錫口老松山



用味覺體驗健康發酵



透過塑型，刺激感官，同時舒壓解愁

「弱勢關懷 · 多元學習」－視障者服務課程

由前年開始在本校陳校長詠晨先生帶領下，開始發展社區內視障者之服務課程，課程以結合專業機構「伊甸社會福利基金會－視障服務處」之專業服務，本校導入不同學習需求所需之師資，並透過教師的課程設計與邀請，將社大的學員帶入「視障者服務課程」中，以擔任教學助理或協助事務等方式，讓明眼人的社大學員，有機會透過課程與視障者產生較長時間的互動，有助於學員認識與理解視障者的需求。

「公共參與 · 人才培力」「藝術文史 · 社區美學」－扎根地方知識及投入地方議題奠基於去年成立之「古義人－信義文史工作室」公共性社團，以增強田調能量及地方知識建構，整合步道課程、文史課程師生能量，成立「田野調查工作小組」，以尊重學員自主性的發展，協力推動信義區文史的建構與推廣，並期累積社區能量回應公共議題。



信義區
文史地圖



巴士遊信義
側拍影片



愛蓮大樓 - 信義逸仙創夢空間
- 社區共學



舊陂溪踏查 - 了解排水工程流量



信義區願景工作坊
- 幸福劇本共創

未來策略目標

策略方向

未來目標 (2019~)

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 3 位助教、1 位種子教師。
- 推動信義綠生活社區實踐基地，經營 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 10 人次，約 280 人次受益。
- 結合社區夥伴辦理「信義綠生活研討會」。

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。
- 開辦「志工快樂嬉 直播培力」工作坊 2 梯次。
- 暑期弱勢關懷課程計劃 (黎安、景聯、松光里) 6 堂。

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。
- 結合區公所辦理基層藝文活動。
- 擴展藝術文史課程 1 次跨科合作。
- 活化四四南村歷史空間 (好丘信義合作案) 5 門課參與。
- 辦理 10 場信義文史學堂推廣活動。
- 持續運作田調小組。
- 推展「綠光長廊 (二部曲) 」6 門課參與。
- 創新藝文櫥窗佈展。

公共參與、人才培力

- 辦理社區自媒體或社區劇場工作坊 1 場。
- 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「由 1940 年代走入六張犁「白色恐怖公墓」」課程。

GRI 準則 (Standards) 內容索引

| GRI 準則 | 揭露項目 | 企業報告章節 | 頁碼 | 省略 | |
|-------------------|-----------------|-----------------|---|---------------|------------------------|
| 一般揭露 | | | | | |
| GRI 102 一般揭露 2016 | | | | | |
| 1. 組織概況 | 102-1 | 組織名稱 | 2.2 公司概況 | 29 | |
| | 102-2 | 活動、品牌、產品與服務 | 2.2 公司概況 | 29 | 不適用，光寶銷售之產品中無被禁止或有爭議產品 |
| | 102-3 | 總部位置 | 2.2.1 2018 年光寶全球主要據點 | 30 | |
| | 102-4 | 營運活動地點 | 2.2 公司概況 | 29 | |
| | 102-5 | 所有權與法律形式 | 2.2 公司概況 | 29 | |
| | 102-6 | 提供服務的市場 | 2.2 公司概況 | 29 | |
| | 102-7 | 組織規模 | 2.2 公司概況 | 29 | |
| | 102-8 | 員工與其他工作者的資訊 | 5.2.1 員工結構及分佈 | 68 | |
| | 102-9 | 供應鏈 | 3.3 永續供應鏈 | 51 | |
| | 102-10 | 組織與其供應鏈的重大改變 | 關於本報告書 2.3 公司治理組織 3.3.3.3 供應商管理機制 | 2 32 53 | |
| | 102-11 | 預警原則或方針 | 2.4 企業風險管理 | 36 | |
| | 102-12 | 外部倡議 | 1.1 企業永續觀點與承諾 4.2 氣候變遷與能源管理 | 8 57 | |
| | 102-13 | 公協會的會員資格 | 2.2.3 公協會會員 | 31 | |
| 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 4.2 氣候變遷與能源管理 | 5 57 | |
| 3. 倫理與誠信 | 102-16 | 價值、原則、標準及行為規範 | 1.1 企業永續觀點與承諾 | 8 | |
| | | | 2.1 光寶價值與治理 | 27 | |
| | | | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 | |
| | 4.1 永續環境承諾與政策 | 56 | | | |
| 102-17 | 倫理相關之建議與關切事項的機制 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 | | |

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 | 102-18 | 治理結構 | 2.3 公司治理組織 | 32 |
| | 102-19 | 委任權責 | 1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會 2.3 公司治理組織 | 9 32 |
| | 102-20 | 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任 | 1.1 企業永續觀點與承諾 2.3 公司治理組織 | 8 32 |
| | 102-21 | 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題 | 1.1 企業永續觀點與承諾 2.3 公司治理組織 | 8 32 |
| | 102-22 | 最高治理單位與其委員會的組成 | 2.3.1 董事會 | 33 |
| | 102-23 | 最高治理單位的主席 | 2.3.1 董事會 | 33 |
| | 102-24 | 最高治理單位的提名與遴選 | 2.3.1 董事會 | 33 |
| | 102-25 | 利益衝突 | 2.3.1 董事會 2.3.2 審計委員會 2.3.3 薪酬委員會 2.3.4 成長策略委員會 | 33 34 34 35 |
| | 102-26 | 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色 | 1.1 企業永續觀點與承諾 2.3 公司治理組織 | 8 32 |
| | 102-27 | 最高治理單位的群體智識 | 2.3 公司治理組織 | 32 |
| | 102-28 | 最高治理機構績效評量 | 2.3 公司治理組織 | 32 |
| | 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 1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會 2.3 公司治理組織 | 5 9 32 |
| | 102-30 | 風險管理流程的有效性 | 2.3 公司治理組織 2.4 企業風險管理 | 32 36 |
| | 102-31 | 經濟、環境和社會主題的檢視 | 2.3 公司治理組織 2.4 企業風險管理 | 32 36 |
| | 102-32 | 最高治理單位於永續性報導的角色 | 1.1 企業永續觀點與承諾 | 8 |
| | 102-33 | 溝通關鍵重大事件 | 1.1 企業永續觀點與承諾 2.3 公司治理組織 | 8 32 |

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 | 102-34 | 關鍵重大事件的性質與總數 | 1.1 企業永續觀點與承諾 | 8 |
| | 102-35 | 薪酬政策 | 2.3.1 董事會 | 33 |
| | | | 2.3.3 薪酬委員會 | 34 |
| | 102-36 | 薪酬決定的流程 | 2.3.3 薪酬委員會 | 34 |
| | 102-37 | 利害關係人的參與 | 2.3.3 薪酬委員會 | 34 |
| | 102-38 | 年度總薪酬比率 | 2.3.3 薪酬委員會 | 34 |
| | 102-39 | 年度總薪酬增加之百分比 | 2.3.3 薪酬委員會 | 34 |
| 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 | 14 |
| | 102-41 | 團體協約 | 5.5 員工關係 | 82 |
| | | | 備註：光寶目前尚未有集體協商協定 | |
| | 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 | 14 |
| | 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 | 14 |
| | 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 | 14 |
| | 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 |
| 2.3 公司治理組織 | | | | 32 |
| 102-46 | | 界定報告書內容與主題邊界 | 關於本報告書 | 2 |
| | | | 1.2 利害關係人與重大性議題 | 14 |
| 102-47 | | 重大主題表列 | 1.2 利害關係人與重大性議題 | 14 |
| 102-48 | | 資訊重編 | 備註：無 | |
| 102-49 | | 報導改變 | 關於本報告書 | 2 |
| 102-50 | | 報導期間 | 關於本報告書 | 2 |
| 102-51 | | 上一次報告書的日期 | 關於本報告書 | 2 |
| 102-52 | | 報導週期 | 關於本報告書 | 2 |
| 102-53 | 可回答報告書相關問題的聯絡人 | 關於本報告書 | 2 | |
| 102-54 | 依循 GRI 準則報導的宣告 | 關於本報告書 | 2 | |
| 102-55 | GRI 內容索引 | 全球永續性報告指標 GRI 準則 (Standards) 內容索引 | 103 | |
| 102-56 | 外部保證 / 確信 | 第三方保證聲明書 | 114 | |

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 |
|----------------------|--------------|-------------------------|-------------------------------------|----|
| | | 重大主題 | | |
| 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 | 14 |
| GRI 201 經濟績效 2016 | 管理方針 | 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 | 5 |
| | 103-2, 103-3 | | 2.1 光寶價值與治理 | 27 |
| | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 2.2 公司概況 | 29 |
| | | | 5.4 權益保障 | 79 |
| | | | 5.6 樂活光寶 | 84 |
| | | | 6.1 社會共融政策 | 91 |
| | 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 | 5 |
| | | 4.2 氣候變遷與能源管理 | 57 | |
| | 201-3 | 定義福利計劃義務与其它退休計畫 | 5.4.3 退休金制度 | 81 |
| | 201-4 | 取自政府之財務補助 | 2.2.2 主要股東名單 | 31 |
| GRI 202 市場地位 2016 | 管理方針 | 管理方針及其要素，管理方針的評估 | 5.1 員工政策 | 67 |
| | 103-2, 103-3 | | | |
| | 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 5.4 權益保障 | 79 |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.2.1 員工結構及分佈 | 68 |
| GRI 204 採購實務 2016 | 管理方針 | 管理方針及其要素，管理方針的評估 | 3.3 永續供應鏈 | 51 |
| | 103-2, 103-3 | | | |
| | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 3.3.2 供應鏈的型態與在地化採購 | 51 |
| GRI 205 反貪腐 2016 | 管理方針 | 管理方針及其要素，管理方針的評估 | 2.1 光寶價值與治理 | 27 |
| | 103-2, 103-3 | | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 |
| | 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 |
| | | | 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會 | 75 |
| | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 |
| | | 3.3.3.1 永續供應鏈規範 | 53 | |
| | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 |

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 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 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 |
| | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 備註: 無 | |
| GRI 302 能源 2016 | 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 | 56 |
| | | | 4.2 氣候變遷與能源管理 | 57 |
| | | | 3.1.1 產品綠色設計與策略與目標 | 44 |
| | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4.2.4.4 直接能源及間接能源消耗 | 62 |
| | 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | | 組織外部的能源消耗量, 目前尚無統計資料揭露。 |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4.2.4.4 直接能源及間接能源消耗 | 62 |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 4.2.4.2 溫室氣體減量措施 (GHG 範疇 1&2) | 61 |
| | | | 4.2.4.3 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇 3) | 61 |
| | | | 4.2.4.4 直接能源及間接能源消耗 | 62 |
| | | | 4.5 綠色工廠 | 64 |
| 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 3.1.2 2018 綠色設計作為與成果 | 45 | |
| 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 | 56 |
| | | | 4.2 氣候變遷與能源管理 | 57 |
| | 305-1 | 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 | 4.2.4.1 溫室氣體排放之盤查 | 59 |
| | 305-2 | 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 | 4.2.4.1 溫室氣體排放之盤查 | 59 |
| | 305-3 | 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放 | 4.2.4.1 溫室氣體排放之盤查 | 59 |
| | | | 4.2.4.3 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇 3) | 61 |
| | 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 4.2.4.1 溫室氣體排放之盤查 | 59 |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 4.1 永續環境承諾與政策 | 56 |
| | | | 4.2.4.1 溫室氣體排放之盤查 | 59 |
| | 305-6 | 破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放 | 備註: 光寶製程與產品並無使用到損害臭氧層物質 | |
| 305-7 | 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx), 及其它重大的氣體排放 | 4.5.2 空氣污染防治 | 64 | |
| GRI 306 廢污水和廢棄物 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 | 56 |
| | 306-1 | 依水質及排放目的地所劃分的排放水量 | 4.3.1 水資源節約 | 63 |

GRI 準則 (Standards) 內容索引

| GRI 準則 | 揭露項目 | 企業報告章節 | 頁碼 | 省略 |
|--------------------------|--------------------|---------------------------------|--|------------------|
| GRI 306 廢汙水和廢棄物 2016 | 306-2 | 按類別及處置方法劃分的廢棄物 | 4.4. 廢棄物管理及資源回收再利用 | 64 |
| | 306-3 | 嚴重洩漏 | 備註：無 | |
| | 306-4 | 廢棄物運輸 | 4.4. 廢棄物管理及資源回收再利用 | 64 |
| GRI 307 有關環境保護的法規遵循 2016 | 管理方針 | 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 | 56 |
| | 103-2, 103-3 | | 4.2 氣候變遷與能源管理 | 57 |
| | 307-1 | 違反環保法規 | 備註：無重大影響 4.1.2 綠色營運行動方案 | 56 |
| GRI 308 供應商環境評估 2016 | 管理方針 | 管理方針及其要素，管理方針的評估 | 3.3.1 供應鏈管理政策與目標 | 51 |
| | 103-2, 103-3 | | | |
| | 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | 3.3.3.3 供應商管理機制 | 53 |
| GRI 401 勞僱關係 2016 | 308-2 | 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動 | 3.2 限用有害物質管理 3.3.3.2 供應鏈風險鑑別 3.3.3.3 供應商管理機制 | 50 53 53 |
| | 管理方針 | 管理方針及其要素，管理方針的評估 | 5.1 員工政策 | 67 |
| | 103-2, 103-3 | | | |
| | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.2.2 員工留任 | 72 |
| | 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 | 79 84 |
| GRI 402 勞 / 資關係 2016 | 401-3 | 育嬰假 | 5.2.2 員工留任 | 72 中國大陸與泰國無法定育嬰假 |
| | 管理方針 | 管理方針及其要素，管理方針的評估 | 5.1 員工政策 | 67 |
| GRI 403 職業安全衛生 2016 | 103-2, 103-3 | | | |
| | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5.4 權益保障 | 79 |
| GRI 403 職業安全衛生 2016 | 管理方針 | 管理方針及其要素，管理方針的評估 | 5.1 員工政策 | 67 |
| | 103-2, 103-3 | | | |
| | 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 | 88 |
| | 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 | 88 |
| | 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 | 88 |
| 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 | 88 | |

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 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 | 67 |
| | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5.3 員工發展與教育訓練 | 76 |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.4 權益保障 | 79 |
| | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5.4 權益保障 | 79 |
| GRI 405 員工多元化與平等 機會 2016 | 管理方針 103-2, 103-3 | 管理方針及其要素, 管理方針的評估 | 5.1 員工政策 | 67 |
| | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 2.3.1 董事會 5.2.1 員工結構及分佈 | 33 68 |
| | 405-2 | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 | 5.4 權益保障 | 79 |
| 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 | 67 |
| | 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 | 79 82 |
| 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 | 3.3 永續供應鏈 5.1 員工政策 | 51 67 |
| | 407-1 | 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | 3.3.3.3 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 | 53 82 86 |
| | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 3.3.3.3 供應商管理機制 5.2.3 人員招募 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會 | 53 74 75 |
| 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 | 67 |
| | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 3.3.3.3 供應商管理機制 5.2.3 人員招募 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會 | 53 74 75 |
| 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 | 67 |
| | 409-1 | 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 3.3.3.3 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 | 53 75 |

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 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 | 67 |
| | 412-1 | 接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動 | 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會 | 75 |
| | 412-2 | 人權政策或程序的員工訓練 | 5.3 員工發展與訓練 | 76 |
| | 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 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 | 3.3.1 供應鏈管理政策與目標 | 51 |
| | 414-1 | 使用社會標準篩選之新供應商 | 3.3.3.1 永續供應鏈規範 | 53 |
| | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 3.3.3.2 供應鏈風險鑑別 3.3.3.3 供應商管理機制 | 53 53 |
| 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 | 3.1.1 產品綠色設計與策略與目標 | 44 |
| | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 3.1.3 產品認證 3.2 限用有害物質管理 | 47 50 |
| | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 備註: 無 3.1.3 產品認證 | 47 |
| | | | 3.1.1 產品綠色設計與策略與目標 | 44 |
| 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 | 3.1.1 產品綠色設計與策略與目標 | 44 |
| | 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 3.1.3 產品認證 | 47 |
| | 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 備註: 無 3.1.3 產品認證 | 47 |
| | 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 備註: 無 3.1.3 產品認證 | 47 |
| 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 | 2.6 資訊安全與隱私權管理 | 42 |
| | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 備註: 無 2.6 資訊安全與隱私權管理 | 42 |
| 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 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 |
| | 419-1 | 違反社會與經濟領域之法律和規定 | 5.4.4 違反勞動基準法及其他說明 | 81 |

特定標準揭露 - 其他 LOT(光寶自有指標)

| 重大主題 | 揭露項目 | 企業報告章節 | 頁碼 |
|------------------|---------|----------------------|---|
| 責任採購 (衝突礦石) | LOT-EN1 | 供應商的篩選與綠色採購 | 3.3.4 衝突礦產管理 54 |
| 研究創新 (產品) | LOT-EN2 | 提高產品能源效率 | 3.1.2 2018 綠色設計作為與成果 45 4.5.3 先進製造與綠色製程 65 |
| | LOT-EN3 | 節省材料資源 | 3.1.2 2018 綠色設計作為與成果 45 |
| | LOT-EN4 | 降低對環境毒性危害 | 3.1.2 2018 綠色設計作為與成果 45 |
| | LOT-SO1 | 促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷 | 6.5.1 社區認輔全人服務 96 6.4 光寶企業志工 95 |
| 公益關懷 | LOT-SO2 | 創造終生學習的環境、弱勢族群學習的環境 | 6.5.1 社區認輔全人服務 96 6.5.2 臺北市信義社區大學 100 |
| | LOT-SO3 | 推廣環境教育、落實環境保育 | 6.5.2 臺北市信義社區大學 100 |
| | LOT-SO4 | 人才培育，發展學以致用的學習環境 | 6.3 推動實習 94 |
| | LOT-SO5 | 鼓勵科技創新設計人才 | 6.2 2018 光寶創新獎 92 |

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 | 14 | | |
| | 2. 公司治理 | 26 | | |
| 人權 | 符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核 | 3.3 永續供應鏈 5.2.4 商業聯 RBA 行為守則規範委員會 | 51 74 | |
| | 人權的風險處境 | 3.3 供應鏈管理 5.2.4 責任商業聯盟 (RBA 原 EICC) 行為準則規範委員會 | 45 75 | |
| | 避免有共犯關係 | 2. 公司治理 | 26 | |
| | 投訴處理 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 5.5 員工關係 | 40 82 | |
| | 歧視與弱勢族群 | 1.1 企業永續觀點與承諾 5.4 權益保障 5.5 員工關係 | 8 79 82 | |
| | 公民與政治權 | 3.3 永續供應鏈 5.6 樂活光寶 | 51 84 | |
| | 經濟、社會與文化權 | 5.4 權益保障 5.6 樂活光寶 | 79 84 | |
| | 工作的基本權利 | 5.4 權益保障 | 79 | |
| | 勞動實務 | 聘僱與聘僱關係 | 5.4 權益保障 | 79 |
| | | 工作條件與社會保護 | 5.6 樂活光寶 | 84 |
| 社會對話 | | 1.2 利害關係人與重大性議題 | 14 | |
| 工作的健康與安全 | | 5.6.3 職業安全與衛生 | 88 | |
| 人力發展與訓練 | | 5.3 員工發展與訓練 | 76 | |
| 環境 | 污染預防 | 3.2 限用有害物質管理 | 50 | |
| | | 4.5.2 空氣污染防治 | 64 | |
| | | 4.4 廢棄物管理及資源回收再利用 | 64 | |
| | 永續資源利用 | 3.1.2 2018 綠色設計作為與成果 | 45 | |
| | | 4.5 綠色工廠 | 64 | |
| | 氣候變遷減緩與適應 | 4.2 氣候變遷與能源管理 | 57 | |
| 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。 | |

ISO 26000 對照表

| 議題 | 章節索引 | 頁碼 | 註解 |
|---------|-------------------|------------------|---------------|
| 公平運作實務 | 反貪腐 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 |
| | 政治參與責任 | 5.6 樂活光寶 | 84 光寶科未參與政治活動 |
| | 公平競爭 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 |
| | 促進價值鏈的社會責任 | 3.3 永續供應鏈 | 51 |
| | 尊重智慧財產權 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 |
| 消費者議題 | 公平行銷、客觀真實的資訊與公平交易 | 2.5 法規遵循、誠信與反貪腐 | 40 |
| | 消費者的健康與安全保護 | 3.1.3 產品認證 | 47 |
| | 永續消費 | 3.3 永續供應鏈 | 51 |
| | 消費者服務、支援、抱怨與爭議解決 | 1.2.2.2 客戶服務與滿意度 | 19 |
| | 消費者資料保護與隱私 | 2.6 資訊安全與隱私權管理 | 42 |
| | 提供必要的服務 | 1.2.2.2 客戶服務與滿意度 | 19 |
| | 教育與認知 | 1.2.2.2 客戶服務與滿意度 | 19 |
| 社區參與與發展 | 社區參與 | 6.1 社會參與政策 | 91 |
| | 教育與文化 | 6.2 2018 光寶創新獎 | 92 |
| | | 6.4 光寶企業志工 | 95 |
| | | 6.5.1 社區認輔全人服務 | 96 |
| | | 6.5.2 臺北市信義社區大學 | 100 |
| | | | |
| | 就業機會創造與技術發展 | 5.2.1 員工結構及分佈 | 68 |
| | | 5.3 員工發展與教育訓練 | 76 |
| | 科技發展 | 2.2 公司概況 | 29 |
| | | 6.2 2018 光寶創新獎 | 92 |
| | 創造財富與收入 | 2.2 公司概況 | 29 |
| | | 2.3.3 薪酬委員會 | 34 |
| | | 5.4 權益保障 | 79 |
| | 健康 | 5.6 樂活光寶 | 84 |
| | | 6.4 光寶企業志工 | 95 |
| 社會投資 | 6.1. 社會共融政策 | 91 | |
| | 6.5 光寶文教基金會 | 96 | |

第三方保證聲明書

SGS

保證聲明書

台灣檢驗科技股份有限公司針對光寶科技股份有限公司於2018年企業社會責任報告書永續活動報導之保證聲明書

保證/查證性質與範圍

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2018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,其保證範圍係包括報告書中所涵蓋的文本與圖表之數據。

有關光寶科技之2018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之2018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、圖表及聲明提供意見。

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

本報告依據SGS集團發展之永續報告書保證規則針對以下所述予以保證:

- 高度評估本報告書所揭露之光寶科技資訊內容及中度評估其所適用之組織外邊界資訊內容的真實性;
- 以AA1000保證標準(2008)第二類型之要求評估報告書內容及其配套管理系統對應AA1000當責性原則(2008)之符合程度;及
- 評估報告書內容對應GRI永續性報導準則(2016)之符合程度

本企業社會責任報告書保證包含保證活動前的背景研究、光寶科技位於台灣之營運據點與本保證活動相關之員工、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追溯其原始資料。

獨立性及資格聲明

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

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

TWLPP5008 Issue 1904

查證/保證意見

依所述之方法學以及所完成之查證工作,我們對於光寶科技之2018年企業社會責任報告書中資訊以及數據的準確性和可靠性感到滿意。並且認為光寶科技對於2018年1月1日至2018年12月31日期間的永續發展活動提供了公正且平衡展現。

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

AA1000當責性原則標準(2008)結論、發現事項及建議

包容性

光寶科技對於利害相關者的包容性以及利害相關者的議合展現了充分的承諾。透過調查等方式對投資人/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。光寶科技實行了合作式的高度議合方法與利害相關者著手一項海洋減廢合作專案,期待能在未來的報告書中展現其進一步的行動與進度。

實質性

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

回應性

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

全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則結論、發現事項及建議

本報告(光寶科技之2018年企業社會責任報告書)適切地符合GRI永續性報導準則全面依循選項的要求。其重大議題及影響之內外邊界已適當地依循GRI定義報告書內容的報導原則完成鑑別。重大主題及邊界的鑑別、利害相關者議合等GRI 102-40至GRI 102-47的相關揭露項目,已正確於內容索引及報告書中列示。未來的報告書規劃,鼓勵進一步揭露外部能源消耗的資訊(302-2)。光寶科技為了實現呼應聯合國永續發展目標的承諾,與多方利害相關者合作以解決海洋垃圾的議題。藉此合作專案,展現光寶科技履行政在永續發展策略的決心。

簽署人



黃世志 資深副總裁
台北,台灣
日期: 2019年5月3日
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

TWLPP5008 Issue 1904