

LITEON®

20
—
20

光寶企業社會責任報告書

目錄

關於本報告書		公司概況	7
2020 年光寶永續成果		GRI 準則(Standards)內容索引	118
董事長及總經理的話		第三方保證聲明書	124
<hr/>			
1 光寶永續管理	10	4 光寶與員工	74
1.1 企業永續觀點與承諾	11	4.1 員工政策	75
1.2 永續策略規劃	12	4.2 員工概況	77
1.3 光寶企業永續發展委員會	16	4.3 員工發展與教育訓練	84
1.4 利害關係人與重大主題	17	4.4 權益保障	88
		4.5 員工關係	91
		4.6 樂活光寶	94
2 公司治理	30	5 光寶與社會	102
2.1 光寶價值與治理	31	5.1 社會共融政策	103
2.2 公司治理組織	33	5.2 2020光寶創新獎	104
2.3 企業風險管理	37	5.3 光寶璞玉計劃	105
2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47	5.4 SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫	106
2.5 資訊安全與隱私權管理	49	5.5 光寶企業志工	109
2.6 永續供應鏈	52	5.6 光寶文教基金會	110
2.7 客戶服務與滿意度	56	5.6.1 推動社區教育活動	110
		5.6.2 臺北市信義社區大學	113
3 光寶與環境	58		
3.1 永續環境承諾與政策	59		
3.2 氣候變遷與能源管理	61		
3.3 水資源管理	67		
3.4 廢棄物管理及回收再利用	68		
3.5 產品綠色設計與管理	69		

關於本報告書

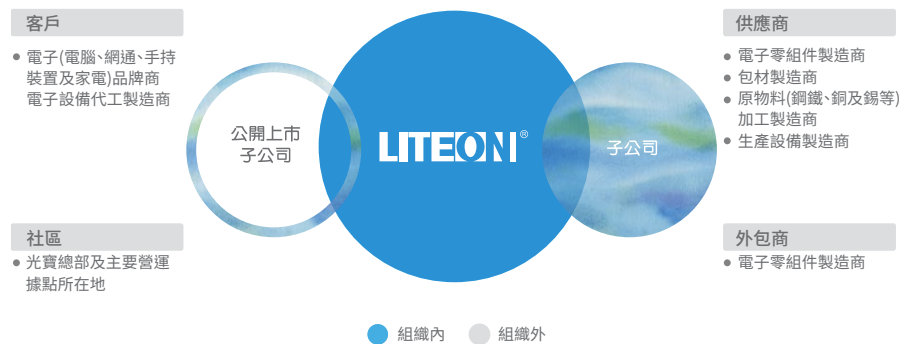
報告時間、範疇與邊界

時間：2020 年 1 月 1 日至 2020 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源模組、雲端設施電能、光電、智能周邊、機電整合、智能應用、汽車電子應用、光林照明與網路通訊等九個事業單位。與財務報告相較，非財務績效以主要生產營運據點，如台灣、泰國、越南、印度及中國大陸等地區為資訊揭露主軸，未涵蓋公開上市 / 上櫃子公司一閱暉之資料數據。若有例外，將於報告書內文中特別註明。

與 2020 年報告書範疇相較，為聚焦於轉型發展，光寶於 2020 年 7 月 1 日將固態儲存 (SSD) 事業部門之營業讓與予 KIOXIA Holdings Corporation。



報告書管理

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

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

資料查證：

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

編製依據

報告書之主要永續性主題、策略、目標與措施撰寫，依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的永續性報導準則 (GRI Standards 2016)，並呼應「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及聯合國永續發展目標 SDGs。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 v3 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：2021 年 6 月發行

下一次發行版本：預定 2022 年 6 月發行

上一次發行版本：2020 年 6 月

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

<https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/365>



聯絡方式

光寶企業永續發展委員會暨執行辦公室

地址：台北市內湖區 114 瑞光路 392 號

電話：+886-2-8798-2888

電子郵件：liteontech.csr@liteon.com

公司網站
WWW.LITEON.COM



20
20

光寶永續成果



連續七年摩根史坦利 (MSCI) ESG 領導者指數成份股

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

連續第十度
道瓊永續指數 (DJSI) 成份股



持續入選富時社會責任 (FTSE4Good) 新興市場指數成份股 / 臺灣永續指數成份股



2020 年遠見企業社會責任獎 CSR 年度大調查 電子科技業 首獎



2020 年 TCSA 台灣企業永續獎：
 • 綜合績效類「十大永續典範台灣企業獎」
 • 企業永續報告類「電子資訊製造業白金獎」
 • 卓越案例獎類「創意溝通獎」、「氣候領袖獎」、「循環經濟領袖獎」、「社會共融獎」、「資訊安全獎」



連續十四年蟬聯 天下雜誌 企業公民獎



國際碳揭露計畫 (CDP) 供應鏈議合評價 「Leaderboard」 最高等級



2020 臺灣循環經濟獎 產品傑出獎



第三度榮獲教育部體育署 運動企業認證





每股獲利 NTD 4.31
創歷史新高



設置直屬董事會之
「提名委員會」



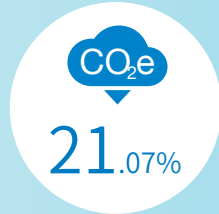
員工滿意度調查結果
員工整體平均認同度為 82%



ISO 27001 資訊安全
管理系統驗證



廢棄物總量較基準年減少
2,688 公噸
下降 11.44%



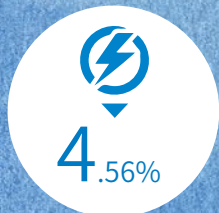
溫室氣體排放總量較基準年
減少 61,216 公噸 CO₂e
密集度下降 21.07%



再生能源使用量
57,097 MWh 占總用電量的
16.53%



LED 車燈模組產品
通過碳足跡認證
ISO 14067:2018



電源供應器產品能源轉換效率
較基準年提升 4.56%



「SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫」
以循環經濟的概念，捐贈全球首創海廢
保麗龍減容去化貨櫃予澎湖與金門縣政府



光寶創新獎參賽作品
805 件



信義社區大學獲教育局評鑑
為優等社區大學

董事長及總經理的話

關心光寶科技企業永續發展的夥伴們，

2020 年全球整體經濟與產業環境充滿嚴峻的挑戰，光寶科技在全體同仁的努力下，全球合併總營收為 NTD 1,571.34 億，營業淨利 NTD 102.06 億，年增 9%；稅後淨利達 NTD 100.16 億，每股稅後盈餘 (EPS) 為 NTD 4.31，年增 7%。獲利率和每股淨利均創下歷史新高，充分展現光寶科技持續提升核心競爭力、改善營運體質，成功提升獲利能力的成果。

光寶科技在營運面持續佈局雲端運算與 5G/AIoT、光電以及汽車電子等主要產業趨勢，仍不忘實現在環境面「產品綠色低碳化」的承諾與責任，致力達成國際科學基礎減碳目標 (SBT)- 自主承諾於 2025 年達成每單位營收碳排放量較基準年 (2014 年) 減少 39.3%，以及電源供應器產品能源轉換效率至 2023 年時較基準年 (2016 年) 提升 2%。

光寶科技 2020 年電源供應器產品能源轉換效率較基準年提升 4.56%，提前達成預定 2% 的目標，協助全球使用者每年節電累計近 4.66 億度電，致減碳量一年可達 23.7 萬公噸 CO₂e；LED 車燈模組產品則是通過碳足跡查證；並且持續優化通訊模組、網路通訊、雲端電源及電腦周邊等資通訊產品設計。在製造端，除了不斷改善製程與設備來落實綠色低碳生產，更導入能源回收系統 (ERS)，將產品老化測試之電力耗損循環再利用，每年可減少使用約 580 萬度電力，相當於減少 4,853 噸碳排放量。

另一方面，「SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計劃」實現光寶科技在「原物料循環再利用」的環境理念。自 2018 年起舉辦一系列「創意淨灘行動」、攜手國內可處理海廢保麗龍之社會企業、澎湖縣政府與工研院，合力將回收後的海廢保麗龍研發改質為再生塑料。2020 年光寶科技進一步贊助全球首創可現場處理、大幅縮減海廢保麗龍運輸容積達九成的貨櫃予澎湖與金門縣政府；成功開發將改質再生塑料用

於光寶科技自製之鍵盤、滑鼠產品以及產線料盤包材上，成為全球第一家將海廢保麗龍導入電子產品的企業。此外，光寶科技亦取得再生塑料 PCR (Post-Consumer Recycled) 76% 使用及溯源認證，未來計劃擴大應用於更多產品及領域，期望減少使用來自化石燃料之塑膠原料。

在治理面，光寶科技直屬董事會之企業永續發展委員會自 2020 年 11 月起由光寶科技董事長宋明峰先生擔任主席，領導訂定光寶科技 ESG 各面向之年度目標並監督執行，定期向董事會呈報執行計畫與成果。光寶科技並於 2021 年 2 月通過設置提名委員會，負責制定董事及高階經理人所需之條件，並據以覓尋及提名候選人，以協助董事會強化管理機制並健全公司治理。

為持續吸引招募新世代員工，光寶科技於 2020 年起推動「璞玉計劃」，於台灣北、中、南設立校園據點，藉由短 (暑期實習)、中 (產學合作)、長期 (校際經營) 合作模式，提供學子發揮所長與體驗職場機會；2020 年特別增辦 RD 實習營強化實習生們實做能力，連接產學培育青年人才並促進就業。對於實習期間表現優異的同學，光寶科技則提供優先聘用的機會。在社會共融上，光寶科技與社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會合作「世界之光」計畫，募集舊鞋送往非洲、支持改造運送舊鞋貨櫃就地成為教室以及捐款專用於改善非洲兒童公衛及學習環境。

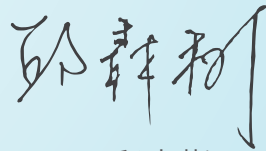
光寶科技自 2011 年起連續十年獲選「道瓊全球永續指數」DJSI 成份股、連續七年獲選摩根史丹利 (MSCI) ESG 領導者指數成份股、入選標準普爾 (S&P Global) 2021 永續年鑑銅獎、於碳揭露供應鏈議合評價 (2020 CDP Supplier Engagement Rating, SER) 獲「Leaderboard」最高評等。在國內，入選「FTSE4Good 台灣永續指數」

成份股、2020 年《遠見雜誌》企業社會責任獎 CSR 大調查—電子科技業首獎、十四度獲得《天下雜誌》大型企業之企業公民獎、TCSA 2020 台灣十大永續典範公司獎等殊榮。

面對全球日益嚴重的環境問題、氣候變遷以及社會形態轉變，光寶科技在企業與環境永續共存共好的願景之下，二十年前即開始與時俱進，陸續接軌各項國際產業規範、環境保護、公司治理等法規，諸如責任商業聯盟 (RBA) 行為準則、社會責任標準 (SA8000)、國際公認人權規範、溫室氣體盤查、參與 SBT 碳減排目標、支持氣候相關財務揭露專案小組 (TCFD)，響應碳揭露專案 (CDP) 和全球商業氣候聯盟所共同發起「Commit to Action」倡議…等。未來也將秉持相同的信念，發揮光寶科技在產業與社會中正向的影響力，與所有利害關係人攜手一同為社會與環境的永續發展而努力。



宋明峰
光寶科技董事長



邱森彬
光寶科技總經理



公司概況



公司全名：光寶科技股份有限公司
股票代號：2301

公司資本額

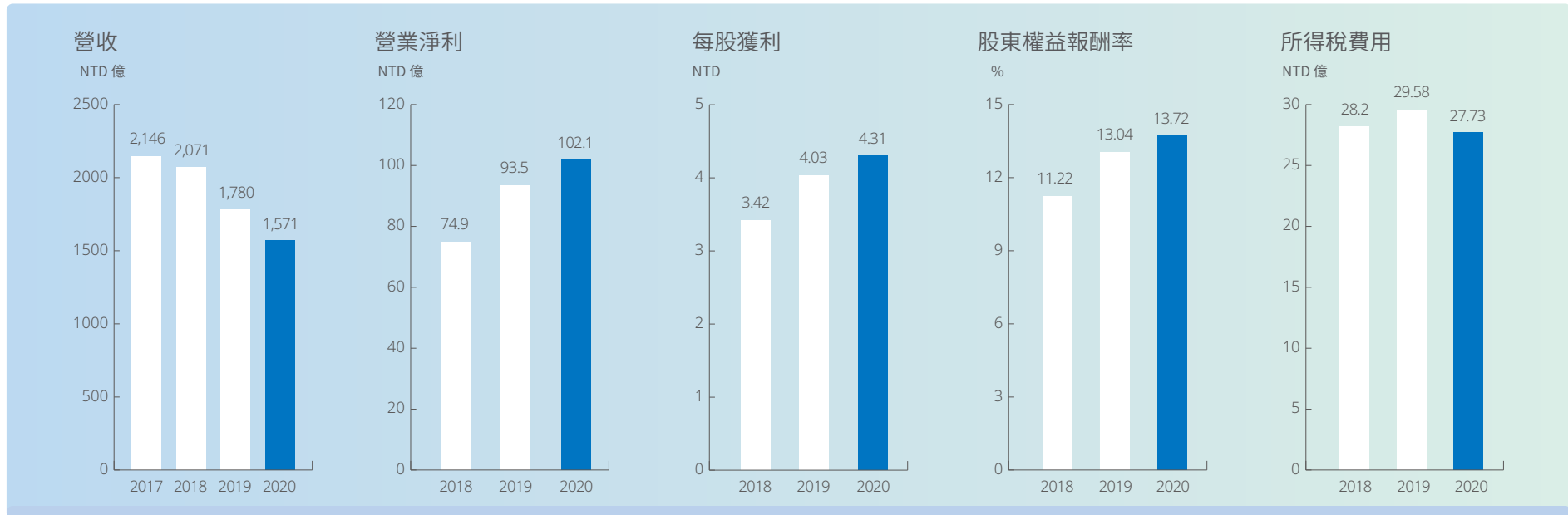
235.1 億
NTD

員工總數

36,346
人

2020 年
全球第二大
電源供應器供應商

No.2



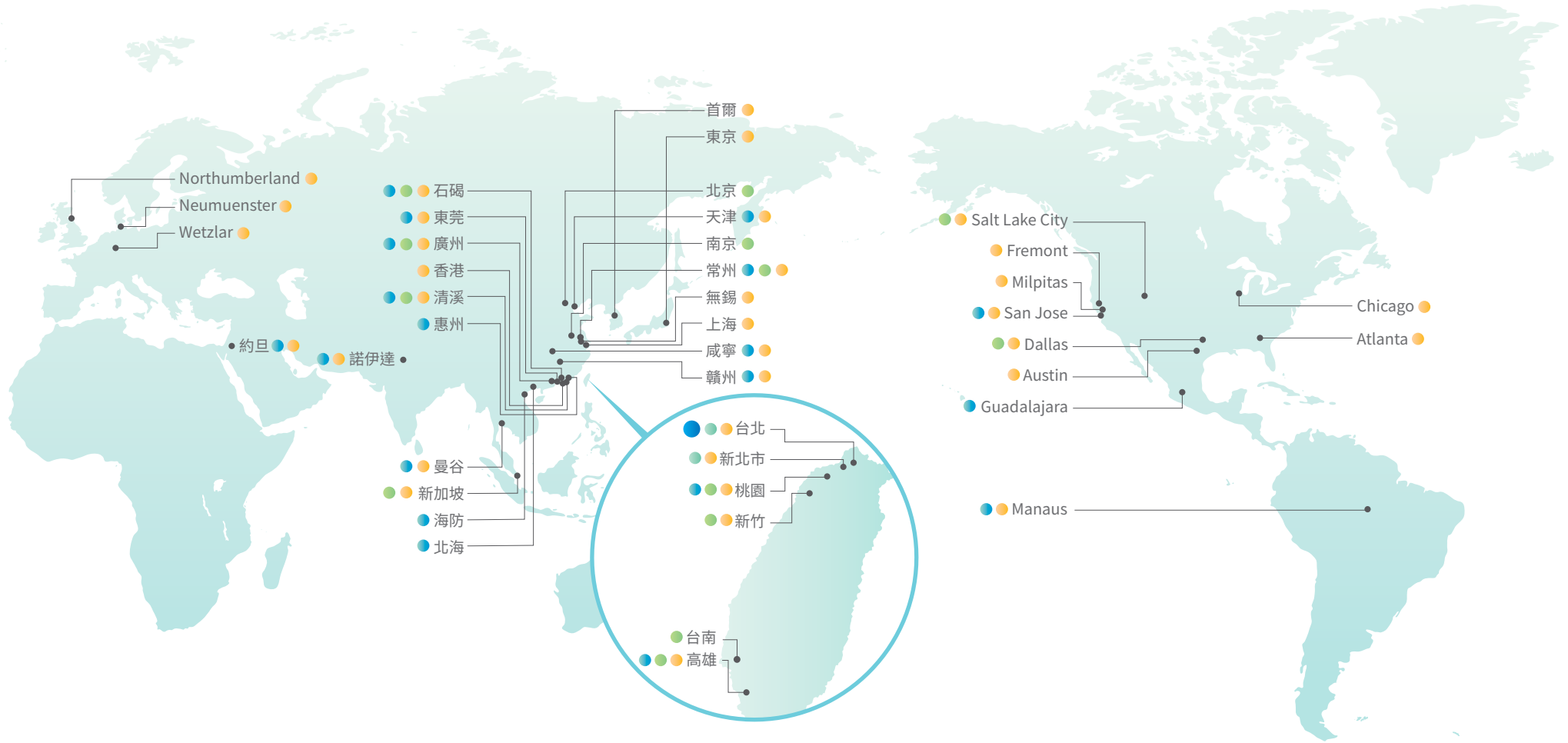
光寶科技為台灣首家上市的電子公司，創立於 1975 年，為全球光電元件及電子關鍵模組之領導廠商，近年積極佈局雲端運算、汽車電子、5G、AIoT 以及光電元件等領域，耕耘智慧產業，開發智慧生活和智慧城市所需的新商機與產品，持續以專業、豐富的產業經驗、優質的產品與服務及全球營運據點，成為全球客戶發展智慧科技之創新與應用，首選的最佳夥伴。

光寶 40 多年來提供產品廣泛應用於雲端運算、汽車電子、光電、LED 照明、智慧醫療、資通訊、工業與消費性電子等領域，專注於建立量產競爭優勢，將多元的產品組合進行效益最佳化的資源整合與管理，實現優質的營收與獲利能力成長；主要營

運策略聚焦於提升資產使用率、運用智能製造優化產能與效率、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。

- 註：1. 詳細財務表現含負債、權益之資產及盈餘保留等經營狀況相關資訊，請參看光寶 2020 年度年報於公司網頁 <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> 產品生產量及銷售量請參考 2020 年度年報 93 頁
3. 公司股利政策及執行狀況和員工及董事酬勞請參看光寶 2020 年度年報 77 頁
4. * 根據 Micro-Tech Consultants 2020 報告

2020 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)

公協會會員

光寶積極參加產業、研發技術及治理等公協會，透過參與公協會組織定期或不定期會議活動交流以促進產業發展，同時關注技術創新、公司治理及永續營運等重大主題。2020 年度光寶參加公協會組織，支出費用約新台幣 160 萬。

類別	地區	台灣	中國大陸	泰國及其他地區
產業		<ol style="list-style-type: none"> 1. 台北市電腦商業同業公會 (常務理事) 2. 台灣區電機電子工業同業公會 (常務理事) 3. 光電科技工業協進會 (董事) 4. 台灣區照明燈具輸出業同業公會 5. 台灣光電半導體產業協會 6. 國際半導體產業協會 SEMI 7. 車輛工業同業公會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 廣州市台資企業協會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Electronic & Computer Employers' Association (泰國) 2. Chai-Klong Personnel Management (泰國)
研發及技術			<ol style="list-style-type: none"> 1. 江蘇省電子學會 SMT 專業委員會 2. 中國大陸電子儀器行業協會防靜電裝備分會 3. IPC 協會 4. CLAA 聯盟 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Open Compute Project 2. 無線充電聯盟
其他		<ol style="list-style-type: none"> 1. 中華民國內部稽核協會 2. 社團法人中華公司治理協會 3. 台北市內湖科技園區發展協會 (理事) 4. 社團法人中華民國企業永續發展協會 (常任會員) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 常州採購協會 2. 武進人力資源協會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 責任礦產倡議組織



1

光寶永續管理

光電節能·智慧科技·最佳夥伴

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



14項重大主題



9類利害關係人



呼應10項SDGs



利害關係人議合亮點:

- 與產官學研攜手打造海廢保麗龍現場減容貨櫃
- 與客戶、非營利組織合作推動培訓員工權益及健康安全意識
- 與供應商合作開發環境永續海廢再生料

1.1 企業永續觀點與承諾

光寶以「在我們從事的行業中成為領導者」為使命，以優化全球營運卓越為目標，用卓越的全球量產能力，積極佈局新興市場，優先投資於高成長、高獲利之節能環保、智慧產業，並且優化產品組合與獲利。為實踐「光電節能、智慧科技、最佳夥伴」之經營願景，在追求營收與獲利成長的同時，光寶亦積極推動企業社會責任，於勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益，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等 ESG 三大面向作出承諾，以達到利害關係人之期待。



1.2 永續策略規劃

光寶永續策略藍圖

光寶秉持著創業家精神、精實聚焦的執行力，持續朝「光電節能」、「智慧科技」、「最佳夥伴」三大願景邁進。我們以「環境永續」、「包容創新」、「永續治理」為光寶永續策略的核心理念，延伸五項具體策略並呼應十項聯合國永續發展目標 (SDGs)：綠色產品、應用創新、責任生產、人才發展及社會影響，相關執行績效揭露於本報告書中。

光寶 ESG 永續策略藍圖與發展重點



1.2.1 2020 年光寶對聯合國永續發展目標 (SDGs) 的響應作為

SDGs 目標	光寶呼應 SDGs 作法	報告章節	頁碼
 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	<p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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 · 光寶「世界之光」計畫，與社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會合作募集鞋子送往非洲及貨櫃教室改建活動，專款用於改善非洲兒童公衛及學習環境 	<p>5.1 社會共融政策</p> <p>5.5 光寶企業志工活動</p> <p>5.6.1 推動社區教育活動</p> <p>5.6.2 臺北市信義社區大學</p>	<p>103</p> <p>109</p> <p>110</p> <p>113</p>
 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	<p>實現性別平等，並賦予婦女權力</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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。2020 年高階薪酬男女比例為 1:1.22 · 落實女性勞工母性健康保護計畫，兼顧女性勞工母性保護與就業平權，包括醫護人員面談、危害評估與控制、風險分級管理、工作適性安排等 · 針對女性同仁，定期開辦女力講座 	<p>4.4 權益保障</p> <p>4.6 樂活光寶</p>	<p>88</p> <p>94</p>
 <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>	<p>確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的及現代的能源</p> <ul style="list-style-type: none"> · 積極投入開發多項高性能電能轉換技術與節能產品 · 設立再生能源使用目標，逐年提高再生能源使用量 	<p>3.1 永續環境承諾與政策</p> <p>3.2 氣候變遷與能源管理</p> <p>3.5 產品綠色設計與管理</p>	<p>59</p> <p>61</p> <p>69</p>
 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<p>促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作</p> <ul style="list-style-type: none"> · 光寶推動「璞玉計劃」，於台灣北、中、南設立校園據點，藉由短 (暑期實習)、中 (產學合作)、長期 (校際經營) 合作模式，連接產學培育青年人才並促進就業 · 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 · 設有責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則規範委員會，確保落實禁用童工之政策及符合勞工、健康與安全、環境及企業道德等相關規範 	<p>2.3.6 人權管理</p> <p>5.1 社會共融政策</p> <p>5.2 2020 光寶創新獎</p> <p>5.3 光寶璞玉計劃</p>	<p>43</p> <p>103</p> <p>104</p> <p>105</p>
 <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>	<p>建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新</p> <ul style="list-style-type: none"> · 持續開發優化通訊模組、網路通訊、電腦周邊及雲端電源產品等資通訊產品，加速網際網路全球普及 · 致力於物聯網發展，鎖定智能監控產品與技術，提供智能數位監控的解決方案，包含智慧城市與智慧家庭的網路攝影機與視頻存儲管理系統 · 導入先進製造提高產品製造力與製造彈性，透過事業單位整合、營運據點的組合式管理，以及技術委員會的機制導入等，朝工業 4.0 邁進 	<p>公司概況</p> <p>3.1 永續環境承諾與政策</p> <p>3.2 氣候變遷與能源管理</p> <p>3.5 產品綠色設計與管理</p>	<p>7</p> <p>59</p> <p>61</p> <p>69</p>

SDGs 目標	光寶呼應 SDGs 作法	報告章節	頁碼
	<p>促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性</p> <ul style="list-style-type: none"> · 設有智能應用及智能周邊事業單位，發展智能家居、智慧照明、智能汽車等業務 · 在智能家庭與智能辦公室的產品線中，開發全新智能開道 · 智慧照明系統方面，整合 LED 智慧燈桿設計，導入各式感測器與互動顯示裝置，可針對通訊、節能、空氣品質、交通等多元條件優化，滿足客戶需求 · 智能家用無線攝影機提供影像智能分析功能，針對人員或交通工具做示警功能 	公司概況	7
	<p>確保永續消費及生產模式</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，篩選具管理能力之供應商，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 · 全球首創海廢保麗龍解決方案除減緩離島環境問題，亦扶植社會企業，海廢保麗龍再生料 HIPS 應用於光寶自有產品，發展循環經濟 	1.4.2 利害關係人議合亮點績效 2.6 永續供應鏈 3.5 產品綠色設計與管理 5.4 SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫	21 52 69 106
	<p>採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響</p> <ul style="list-style-type: none"> · 參與 CDP 計畫並獲得 CDP 供應鏈議合評價最高榮譽，在減少溫室氣體排放、降低氣候風險和發展低碳經濟方面，設定積極目標並展開具體行動 · 科學基礎減碳目標 (SBT) 通過符合性審查 · 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 	3.1 永續環境承諾與政策 3.2 氣候變遷與能源管理	59 61
	<p>保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展</p> <ul style="list-style-type: none"> · 企業志工特色淨灘活動 · 蘭嶼海洋生態保育環境教育 · 「Design for SDG14」教學行動專案結合環境教育及綠色設計，引導學生運用設計思維，從不同範疇中，提出對應海洋汙染議題的創新策略與設計方案 	1.4.2 利害關係人議合亮點績效 5.1 社會共融政策 5.4 SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫	21 103 106
	<p>強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係</p> <ul style="list-style-type: none"> · 光寶與政府、研究機構和供應商攜手開發海洋廢棄塑膠再利用為電腦周邊產品，並協助拓展海廢保麗龍減容技術，同時推動國際合作 · 光寶身為全球企業公民，董事會下設直屬專責企業永續發展單位 (CSR 委員會)，並成立核心競爭力中心，整合內外部技術資源，結合核心職能，統籌企業內外部永續能量，有效串聯國內外產、官、學界資源應用循環，透過多方合作，聚焦並擴大影響力 	1.3 光寶企業永續發展委員會 1.4.2 利害關係人議合亮點績效 5.4 SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫	16 21 106

1.2.2 2020 光寶 SDGs 永續創新獎 獎金鼓勵同仁連結「創新」與「永續」

光寶為尋求永續發展契機並呼應光寶永續發展藍圖中之「應用創新」項目，匯集公司內部優秀創新觀點，與接軌聯合國永續發展目標 (SDGs)，故基於辦理多年之 CSER Award 上，重新優化並籌辦全新之「SDGs 永續創新獎」，鼓勵同仁勇於創新的同時也將 SDGs 視為己任，共同致力於光寶及全球之永續發展。本活動由 2020 年 5 月開始起跑，收到來自包含台北總部、常州、石碇、廣州、長安、北海、高雄、東莞、中和等 9 個廠區共 36 件申請案。歷經 5 位內部主管文件審查初選、3 位外部專業人士書面審查複選，最後由總經理領銜一級主管現場簡報評審，選出 10 名 (組) 獲獎者 (團體) 予以表揚及頒發 100 萬元高總獎金。活動相關資訊請見 <https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/681>



獎項	創新專案成果獎	創意光點獎
本屆收件	13 件	23 件
獎金/名額	總獎金 40 萬元 優勝：每組 30 萬元，名額 1 組 佳作：每組 5 萬元，名額 2 組	總獎金 60 萬元 優勝：每組 30 萬元，名額 1 組 佳作：每組 5 萬元，名額 6 組

2020光寶 SDGs 永續創新獎

光寶作為全球企業公民，多維度持續以實踐「光電節能、智慧科技、最佳夥伴」之專業經營，為尋求永續發展契機，並呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，光寶首創「SDGs 永續創新獎」，鼓勵同仁勇於創新的同時也將 SDGs 視為己任，共同致力於達成光寶及全球之永續發展！

創新 加薪 創新專案成果獎

- 已正式於業界推動環保之發展，具備創新度，可持續超越光寶集團前五大主廠之十項 SDGs，自 2019/01-2019/12 間針對公司產生重大貢獻 (如降低缺損、提高成本、創造商機、帶來顯著社會效益等)。
- 專案或團隊參與 (團隊人數三人以上)，且屬同仁部門經理承認，不須獲得其他部門經理同意。

2020.5.25 開始報名收件
8.14 截止報名
歡迎、請、提、案、良、績

創意光點獎

- 屬於建議、具體環境或創新設計、新產品、具體創新點數、補充辦理之創新點等，且該點對公司有個人貢獻 (如增加營收、節省成本、創造商機、帶來顯著社會效益等)。
- 可以個人或團隊形式報名。

首獎 30 萬！總獎金 100 萬！

LITEON 聯華電訊 | CSR OFFICE
DINHUAN TAI 龍華電訊 #2100-6399
csr@liton.com

1.3 光寶企業永續發展委員會



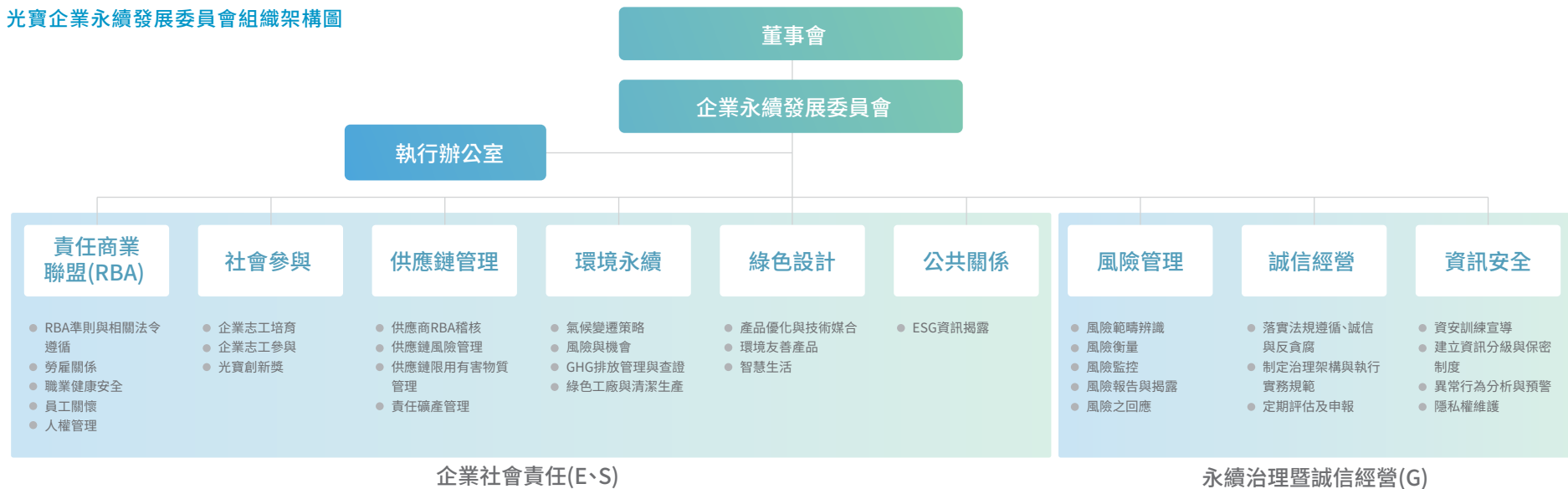
為提升企業永續競爭力並展現永續經營決心，光寶於 2019 年 4 月決議通過，設置直屬董事會之企業永續發展委員會 (Corporate Sustainability Committee, CSR Committee)，作為光寶永續治理作業的最高指導組織，是台灣少數將永續治理提高至董事層級上市公司。

企業永續發展委員會經董事會委任至少三名董事會成員組成，其中應有半數以上為獨立董事。2020 年 11 月起本委員會決策層級再升級，經董事會通過由光寶科技董事長宋明峰先生擔任主席，負責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

每年定期向董事會呈報執行計畫與成果。

因應整體環境與利害關係人關注議題及產業發展趨勢變遷，我們衡量光寶的核心能力，將委員會的運作整合成九大類別並結合落實至日常營運，以期達到更聚焦、精實的永續權責規範；因此，光寶企業永續發展委員會轄下設有兩大功能小組並下分九個次委員會，其中包含風險管理、資訊安全管理、誠信經營、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。各次委員會目標將另於本報告書對應章節中詳細說明。

光寶企業永續發展委員會組織架構圖



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

1.4 利害關係人與重大主題

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地議合，以作為企業永續發展重要的基石。

1.4.1 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 AA1000SES 利害關係人參與標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015) 的五個面向：依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點進行鑑別，最後依重要性篩選出九類利害關係人，分別為：員工、客戶、供應商、(投資人) 股東、政府與主管機關、非營利組織、研究機構、社區、媒體等利害關係人，並每年輔以相關性檢定檢視利害關係人問卷回覆情形，溝通結果由 CSR 執行辦公室向董事會報告。

光寶 2020 年持續透過定期與不定期的多元溝通管道，和九類利害關係人激盪出不同的成效和產生多元化的社會價值。針對各利害關係人族群關注的議題，也透過此報告書之對應章節進行溝通。

2020 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	光寶回應	議合結果	報告書章節	頁碼
投資人 (股東)	為本公司出資 (含潛在) 之股東，應公平取得公司重大資訊，俾使公司市場實質價值永續呈現。	1. 高階經營團隊定期舉辦會議 · 股東會 (每年) · 法說會 (每季) 2. 出席全球投資人論壇 (不定期) · 投資人關係信箱與專線接受 投資人詢問 (即時)	· 公司治理與營運 · 誠信與法遵 · 風險管理 · 供應鏈管理 · 客戶關係管理	· 透過定期及不定期的議合方式與投資人溝通公司營運現況與未來發展 · 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 · 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	· 召開 1 次股東大會	公司概況	7
					· 召開 4 場法人說明會	2.1 光寶價值與治理	31
					· 72 場次交流會議	2.2 公司治理組織	33
						2.3 企業風險管理	37
						2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47
						2.6 永續供應鏈	52
						2.7 客戶服務與滿意度	56

2020 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	光寶回應	議合結果	報告書章節	頁碼
員工 (工會)	員工為光寶永續發展最重要夥伴，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"> 1. 工會會議 (不定期) 2. 勞資會議 (每季) 3. 各事業單位溝通會議 (每季) 4. 電話專線及溝通信箱 (即時) 5. 溝通會議及內部郵件 (即時) 	<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，形塑以人才為本的企業文化 · 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 · 2020 年因應公司新冠肺炎防疫規劃，除於課前做好相關防疫準備，外部講師需完成疫調始能入廠授課，並於課程公告提醒參訓同仁配合防疫措施，部份原規劃由台灣講師授課之海外廠課程，則透過直播方式，讓海外廠同仁也能學習不中斷 	<ul style="list-style-type: none"> · 共計收到 1,273 則員工意見 · 員工敬業度調查回填率達 84.1% · 事業單位雙向溝通會議 12 場 · 內部溝通管道處理共 160 件 	公司概況 2.1 光寶價值與治理 2.2 公司治理組織 2.3.6 人權管理 4.1 員工政策 4.2 員工概況 4.3 員工發展與教育訓練 4.4 權益保障 4.5 員工關係 4.6 樂活光寶	7 31 33 43 75 77 84 88 91 94
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"> 1. 召開營運成果法說會及股東會媒體採訪及發布新聞稿 (每季) 2. 召開營運發展與記者會採訪，並發布新聞稿 (不定期) 3. 發布月營收成果新聞稿 (每月) 4. 發布營運相關新聞稿 (不定期) 5. 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 共計發 26 篇新聞稿 · 舉辦 6 場記者會 	公司概況 2.2 公司治理組織 2.3 企業風險管理 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 3.5 產品綠色設計與管理 4.5 員工關係 4.6 樂活光寶	7 33 37 47 69 91 94

2020 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	光寶回應	議合結果	報告書章節	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。	1. 季度業務檢討會 (每季)	· 客戶關係管理	· 增設以客戶為導向的Sales Platform，不斷強化客戶服務，與客戶保持緊密聯繫 · 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 · 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	· 客戶滿意度調查共 80 家，平均滿意度達 91.3%	2.5 資訊安全與隱私權管	49
		2. 供應商大會 (不定期)	· 產品品質與安全			2.6 永續供應鏈	52
		3. 針對特定議題的會議 (不定期)	· 資訊安全與個人資料保護			2.7 客戶服務與滿意度	56
		4. 拜訪碰面 (不定期)	· 綠色產品設計			3.5 產品綠色設計與管理	69
		5. 針對突發議題的即時性會議 (不定期)	· 供應鏈管理				
		6. 客戶稽核 (不定期)					
		7. RBA-ON 平台 (每年)					
供應商	供應商為光寶永續發展重要的一環，不僅對生產、服務和營運的影響，亦考量社會責任與聲譽的風險，透過溝通管道了解供應商關切議題，以降低經營風險及成本，方可持續提供負責任且優質的服務給我們的客戶。	1. 定期供應商教育訓練大會 (每年)	· 供應鏈管理	· 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	· 供應商 ESG 意見調查，共收集 238 則回應 · 2020 年因新冠肺炎疫情暫停舉辦，未來研擬以線上會議舉行	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47
		2. 供應商稽核 (不定期)	· 產品品質與安全			2.6 永續供應鏈	52
		3. 專案會議 (不定期)	· 原物料管理 · 誠信與法遵 · 綠色產品設計			3.5 產品綠色設計與管理	69
政府機關	除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。	1. 定時更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊 (每月 / 每季 / 每年)	· 企業形象	· 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	· 公司治理評鑑前 5% · 針對海洋保護議題，除與海委會海保署持續溝通，亦與澎湖與金門縣政府、台灣多個包括基隆市、桃園市、台南市與馬祖等地方政府進行洽談	公司概況	7
		2. 問卷及訪談 (不定期)	· 誠信與法遵			2.1 光寶價值與治理	31
		3. 接受政府機關評鑑 (每年)	· 公司治理與營運			2.2 公司治理組織	33
		4. 參與政府機關相關活動或諮詢會議 (不定期)	· 勞雇關係與友善職場			2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47
					4.5 員工關係	91	
					4.6 樂活光寶	94	

2020 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	光寶回應	議合結果	報告書章節	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。	1. 社區認輔 <ul style="list-style-type: none"> · 社群網站專屬社團 (不定期) · 課程回饋單 (每堂課程結束) · 講師會議 (不定期召開) · 校園師長會議 (不定期召開) · 認輔總監始業、結業式督導會議 (每半年) 2. 信義社大 <ul style="list-style-type: none"> · 課程滿意度調查 (每半年) · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 活動受益人次 6,574 以上 · 共 24 所學校認輔志工參與培訓，共計 3,844 人次 · 信義社大年度共計開設 348 門課程，學生總人數為 5,948 人 	公司概况 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 3.2 氣候變遷與能源管理 5.1 社會共融政策 5.5 光寶企業志工活動 5.6 光寶文教基金會	7 47 61 103 109 110
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 	<ul style="list-style-type: none"> · 因應公司新冠肺炎防疫規劃暫停海外實習計劃外，於公司內部辦理之實習培訓計劃，配合公司防疫要求仍持續辦理，2020 年提供大專院校實習機會共 56 人 · 產學專案共計 15 件 	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 3.5 產品綠色設計與管理 5.1 社會共融政策 5.2 2020 光寶創新獎 5.3 光寶璞玉計劃 5.4 SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫	47 69 103 104 105 106
非營利組織	光寶為一個具道德及負責任的企業，了解非營利組織需求，以推動及宣導對於社會回饋的理念，提升社會正面影響力。	1. 參與相關組織 (不定期) 2. 活動合作 (不定期) 3. 議題倡議 (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"> · 積極參與產業公會組織，與產業成員密集性溝通 · 與 NGO/NPO 合作推動環境保護及社會共融等計畫 	<ul style="list-style-type: none"> · 持續與台灣企業永續論壇、電機電子工業同業公會、光電半導體協會等交流 · 持續與第一社福、企業永續發展協會等協力執行環境及社會關懷專案 	公司概况 1.4.2 利害關係人議合亮點績效 2.3.6 人權管理 2.6.2.1 永續供應鏈管理規範 3.2 氣候變遷與能源管理 4.4 權益保障 4.5 員工關係 4.6 樂活光寶 5.6.1 推動社區教育活動 5.6.2 臺北市信義社區大學	7 21 43 53 61 88 91 94 110 113



1.4.2 利害關係人議合亮點績效

一、產官學研攜手共創海廢保麗龍現場減容貨櫃

合作夥伴：1. 社會企業：齊輝環保科技

2. 政府機構：澎湖縣環保局、金門縣環保局、海洋委員會海洋保育署

3. 法人及研究機構：財團法人工業技術研究院

與社會企業 - 齊輝環保科技、澎湖縣環保局、金門縣環保局共同合作，開發全球首創可現場就地處理、大幅縮減海廢保麗龍運輸容積達九成的貨櫃，2020年5月8日於光寶科技內湖總部辦理「海廢保麗龍現場減容貨櫃捐贈儀式」。捐贈儀式由光寶科技總執行長主持，受贈對象分別為澎湖縣環保局與金門縣環保局，同時邀請海洋委員會海洋保育署、工研院材料與化工所與齊輝環保科技等各方代表共同出席見證。

金門縣政府與澎湖縣政府分別於6月6日與7月17日辦理「現場減容貨櫃啟動儀

式」，金門縣政府由楊鎮浯縣長親自主持，同時邀請環保署、海保署、光寶科技與齊輝等代表，共同啟動貨櫃並執行海廢保麗龍減容作業；澎湖縣政府則由環保局陳高樑局長主持，並與光寶科技及齊輝共同啟動。



此方案除了獲得其他地方政府（基隆、桃園、馬祖與台南）的關注與詢問外，更獲得行政院海洋委員會的支持，特別跟行政院爭取當年度預算，以補助金門及澎湖縣政府透過現場減容貨櫃處理海廢保麗龍，直至2020年，現場減容貨櫃協助金門與澎湖處理海廢保麗龍推估已累計約50公噸。

外部單位	機構	合作原因	合作內容
政府單位	澎湖縣政府環保局	· 台灣知名觀光離島，但資源有限，海廢保麗龍問題嚴重，為光寶最早協助清運海廢保麗龍的地方政府	· 澎湖由太空包清運模式轉為現場減容貨櫃清運可行性評估與討論，包括環保法規、預算與後續營運模式等
政府單位	金門縣政府環保局	· 對光寶協助澎湖清運海廢保麗龍專案有興趣，主動與光寶聯繫，並高度贊同現場減容模式	· 金門導入現場減容貨櫃可行性研議與討論，包括環保法規、預算與後續營運模式等
政府單位	海洋委員會海洋保育署	· 為國內與海洋事務相關之中央主責單位，有助方案推廣之政策連結	· 由海保署編列經費補助金門與澎湖縣政府處理海廢保麗龍，加速金門與澎湖導入現場減容貨櫃處理海廢保麗龍
研究機構	財團法人工業技術研究院	· 擁有可將海廢保麗龍進行改質之技術，且掌握較多政府及相關平台資源，有助方案精進與推廣	· 將海廢保麗龍再生料改質成高強度之再生塑料，同時也透過工研院及經濟部工業局等資源，邀請國內媒體（如三立新聞、今週刊）進行採訪，並透過計畫成果發表會等方式，增加方案曝光度
社會企業	齊輝環保科技有限公司	· 為台灣目前唯一擁有回收再利用海廢保麗龍技術之業者	· 規劃現場減容貨櫃內減容機、過濾槽、儲存桶與空污設備之容量與配置設計

二、與供應商合作開發環境永續海廢再生料

合作夥伴：1. 供應商—祺源股份有限公司、瑋鋒科技股份有限公司
2. 法人及研究機構—財團法人工業技術研究院

光寶與塑料供應商祺源股份有限公司合作，研發將海廢保麗龍透過溶劑法減容處理後所產生純度 99% 以上的再生塑料 (Recycled PolyStyrene, r-PS)，改質成公司電腦周邊產品所會用到之再生塑料 (Recycled High Impact PolyStyrene, r-HIPS)，以解決 r-PS 塑料物性較為脆弱，直接作為產品所用容易有斷裂及硬度不夠等狀況發生之缺點。



光寶與祺源已成功合作完成海廢保麗龍占比 25% 之再生塑料 (r-HIPS) 開發^註，並成功將再生塑料 (r-HIPS) 導入於公司出貨量分別占據全球第一與第二的電腦周邊產品 - 鍵盤與滑鼠的製造。唯與祺源的 r-HIPS 開發合作，仍需添加一定比例的新料，故為降低環境衝擊同時提高再生塑料之使用，光寶與長期有技術合作之工業技術研究院合作，開發海廢保麗龍占比 76% 且可不加新料之再生塑料 (r-HIPS)，並獲得海廢保麗龍 76% 占比之 PCR(Post Consumer Recycled) 認證。此 76% 認證的再生塑料除了繼續導入海廢保麗龍鍵盤與滑鼠的試樣外，也透過說明會及網頁向供應商進行專案說明，並開始與 LED 產品所用料盤與料帶的供應商瑋鋒科技股份有限公司合作樣品試模，以期取代原 HIPS 新料之使用，擴大光寶對於供應商採用創新技術或綠色材料之影響力。

註：每公斤的 r-HIPS 中有 250 克是海廢保麗龍所提煉的 PS 組成。

三、與客戶及非營利組織合作推動培訓員工權益及健康安全意識

合作夥伴：1. 戴爾 (DELL)
2. 微邦 (MicroBenefits)

參與者：常州電源廠全體員工

執行日期：2019 年 8 月至 2021 年 1 月

專案緣由與目標

戴爾為光寶長期合作的策略客戶夥伴，微邦為致力於用互聯網技術幫助企業及其供應鏈，解決製造業工作環境中的培訓、溝通問題，提升運營效率和生產力的非營利組織。戴爾協同微邦共同開發推動「戴爾供應鏈一線員工培訓學習地圖」專案，旨在推動戴爾供應鏈的一線員工通過網絡學習，了解工人權益、提高健康安全意識。

活動內容與成果：

Dell 供應鏈一線員工培訓是由戴爾推動的供應鏈企業社會責任線上培訓課程以幫助供應鏈的一線員工了解勞動權益、提高安全意識。本項目使用線上學習地圖的方式呈現出來，通過手機掃碼，以視頻、問答的形式完成學習。設有五個學習環節，內容包括工人權益、健康與安全。寓教於樂，能夠有效地幫助員工掌握知識、提高技能、豐富生活。共計 2,528 人完成了此次培訓，通過考試，並獲得戴爾權益達人榮譽。



四、向員工倡導防疫 遠離 COVID-19

於 COVID-19 爆發初期，光寶即成立防疫小組，定期針對防疫措施進行檢討及改善，並加強實施公司內部防疫措施。光寶以「不驚慌，但必須嚴守防疫守則」為原則向員工倡導防疫：人員入廠一律配戴口罩並進行量測體溫，體溫超過管制值之人員禁止入廠；跨廠區及外部會議盡量以通訊會議舉行；訪客（含承攬商）入廠前需另加進行相關防疫調查，避免高風險族群接觸其他人員。

光寶進行各出入口增設置自動乾洗手、內部餐廳增設隔板、電梯限制搭乘人數及每日定時廣播防疫宣導等防疫措施，並加強廠內之環境消毒，除定時實施重點區域消毒外，各廠亦委由專業之消毒公司，定期實施全廠環境消毒。

為強化駐外及出差人員防疫，公司提供員工及其眷屬相關照顧，如團保壽險保額提高 100 萬元；於駐在地看診之門診或住院費用若超出健保核退與團保理賠金額，由公司補助上限 3 萬元；隨同駐外之眷屬加入公司團保，費用由公司負擔；原提供之年度返台休假及返台機票補助，未使用全數折給代金；駐外同仁及同仁眷屬返台探親，往返因當地政府要求之檢疫或隔離相關費用由公司負擔；駐外人員在台之眷屬，公司於三節對於其眷屬表達關懷並致贈禮品，並提供人員必要之防疫物資（如防護衣、口罩等）。

2020 年間光寶台灣廠區員工以及駐外台灣員工並無感染 COVID-19 案例發生。

防疫資訊報你知 環境知所

親愛的光寶同仁：
為維護全體同仁的健康，請務必遵守各廠區因應防疫之電梯搭乘措施以及電梯搭乘人數限制，謝謝！

電梯搭乘禮儀篇

電梯密閉空間中...

1. 避免交談、手機通話
2. 保持適當距離並配戴口罩
3. 不隨意觸碰電梯牆壁
4. 打噴嚏掩口鼻，並避免直接觸碰電梯按鈕及牆壁
(如有接觸呼吸道分泌物時，請洗手進行清潔消毒)

電梯搭乘正確示範

紅色區塊請勿站立

資料更新時間：2020.03.27 **LITEON** 員工關係 關心您的健康！

防疫資訊報你知 肥皂勤洗手

親愛的光寶同仁：
最新流行的洗手舞你有跟上嗎？快來看怎麼洗手才正確。

謹記洗手七字訣 - 內、外、夾、弓、大、立、腕

內 雙手的手心 相互搓揉	外 手心、手背 相互搓揉	夾 手指夾縫 相互搓揉	弓 手心對準 背相互搓揉
大 大拇指 轉動口	立 立起與手心 互搓指尖	腕 不垂手腕 手腕	擦 擦乾雙手 手腕

防疫叮嚀

口罩實名制 2.0
(3/26-4/1 當週口罩)

持交易成功序號到
原指定超商領取口罩
可轉贈友伴及序號代取！

3/19起13-16歲者可聯需求，每7天選擇買
3片成人口罩 或 5片兒童口罩

13-16歲青少年
可選購兒童口罩

資料更新時間：2020.03.23 **LITEON** 員工關係 關心您的健康！

防疫資訊報你知 保持社交距離

親愛的光寶同仁：
請同仁落實個人健康管理與他人保持社交距離，避免出入人潮擁擠場所，並請同仁於上班期間務必配戴口罩！

社交距離篇

1. 保持**室內1.5公尺以上**、**室外1公尺以上**
2. **辦公室或會議室**請儘可能採取梅花座形式
3. **開會時**，請避免進食，茶水應有杯蓋
4. **用餐時**，請分時分眾用餐並避免交談
5. **電梯內**，請遵守搭乘人數限制並避免碰觸與交談
6. **搭乘大眾運輸時**，應配戴口罩並避免進食
7. 避免進入與維生無關之**密閉空間場所**
8. 以**拱手代替握手**，遵循不碰觸彼此之原則

社交距離範例

1.5 m

1 m

資料更新時間：2020.04.06 **LITEON** 員工關係 關心您的健康！

1.4.3 重大主題鑑別

光寶企業社會責任報告書依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 之永續性報導準則 (GRI Standards, GRI 準則)，依據鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行重大主題分析，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。光寶重大主題鑑別作業三年為一期於 2020 年已屆滿，故於本年度重啟利害關係人永續議題調查。年度重大主題與利害關係人另將每年透過 CSR 委員會持續檢視並視情況調整。

鑑別

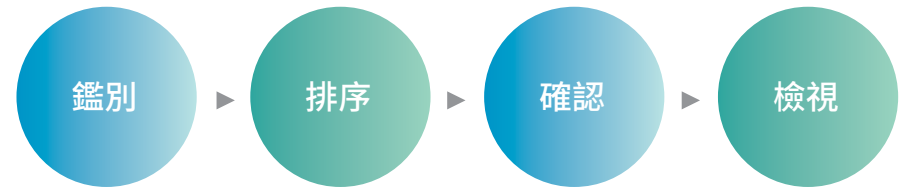
透過以下管道歸納出 20 個永續發展相關議題，作為報告書重大主題鑑別範疇。

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

排序

永續議題之重大性排序方式說明如下，

- 根據各項 ESG 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。
- 2020 年回收內外部有效問卷共 1,438 份，並透過內部次委員會會議了解重要利害關係人的意見，讓評估結果更具代表性。
- 經統計與量化分析鑑別各議題之影響與衝擊程度，產生初步重大主題矩陣。



確認

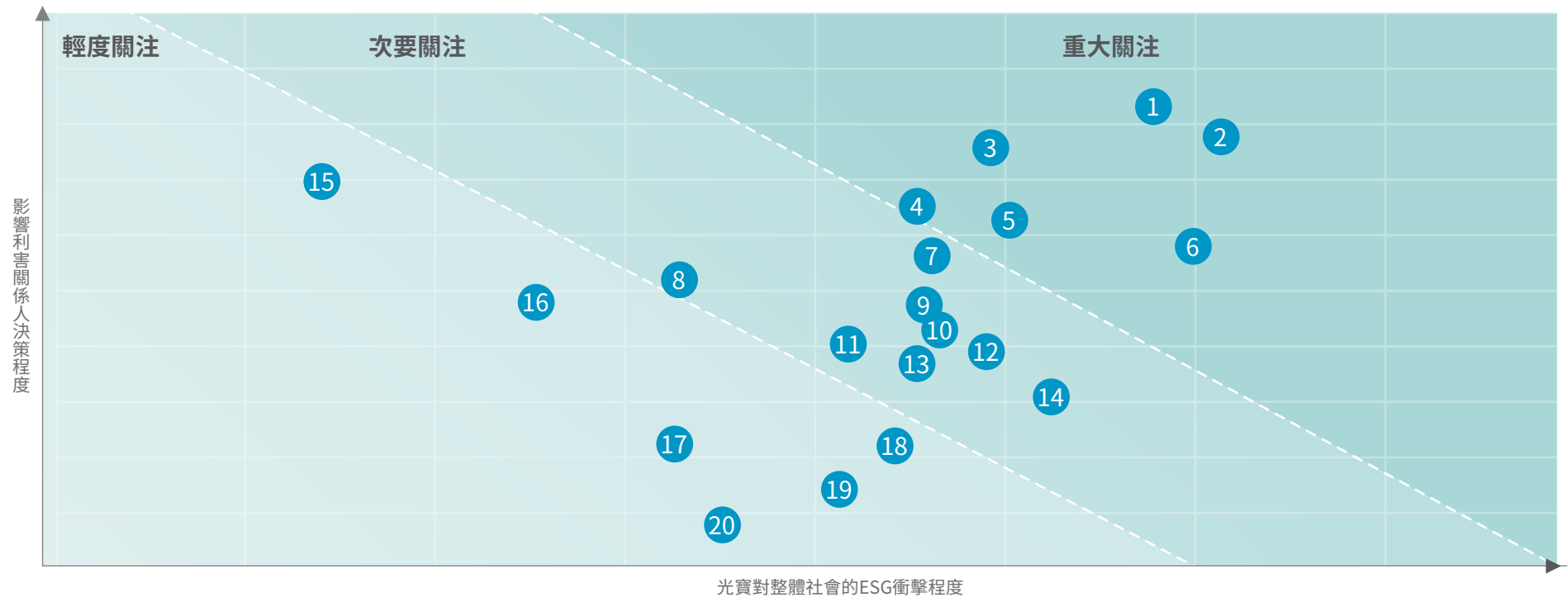
- 為確保符合 GRI 完整性及利害關係人包容性原則並強化年度重大主題與核心職能之連結，初步重大主題鑑別結果，由光寶企業社會責任委員進行檢視並依據國際標竿分析、永續趨勢、以及商業發展策略等因素，將「公司治理與營運」、「誠信與法遵」、「氣候變遷與能源管理」及「綠色產品設計」等四項議題提高重大性。
- 有鑑於光寶對外以成為全球客戶發展智慧科技之創新及應用最佳夥伴的首選為目標，積極耕耘開發新商機與產品；對內執行「以人為本的成長策略」，強化人力資本及人才留任的落實，故與上一版矩陣相比，今年度「人才培育與教育訓練」及「產品品質與安全」兩項議題於利害關係人關注程度及衝擊程度皆大幅提高，晉升為年度重大主題。

- 擷取「重要關注」與「次要關注」共 14 項永續議題，作為本報告書的重大性揭露範疇，我們也依據重大主題的內容，對應出相關 GRI 揭露主題，於報告書中回應。

檢視

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

光寶科技 2020 年度重大主題分析



重大關注議題

(1) 資訊安全與個人資料保護	(2) 產品品質與安全	(3) 職業安全衛生	(4) 人權	(5) 公司治理與營運	(6) 氣候變遷與能源管理
-----------------	-------------	------------	--------	-------------	---------------

次要關注議題

(7) 勞雇關係與友善職場	(8) 誠信與法遵	(9) 人才培育與教育訓練	(10) 風險管理	(11) 客戶關係管理	(12) 人才吸引與留才	(13) 供應鏈管理	(14) 綠色產品設計
---------------	-----------	---------------	-----------	-------------	--------------	------------	-------------

輕度關注議題

(15) 企業形象	(16) 創新發展與應用	(17) 原物料管理	(18) 社會參與	(19) 廢棄物管理	(20) 水資源管理
-----------	--------------	------------	-----------	------------	------------

重大主題對光寶的意義

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。
	綠色產品設計	光寶以產品生命週期思維基礎，融入降低環境衝擊、提高能源使用效率、易拆解與回收等原則發展產品綠色設計，攜手供應商成為客戶之低碳、環境友善及永續價值鏈的最佳夥伴為終極目標，創造使用者更便利、安全及節能的生活。
社會面	人才培育與教育訓練	光寶視每位同仁為公司永續發展最重要的夥伴，我們非常重視員工的工作環境、發展及照護，各項人力資源制度與策略皆以打造身心平衡、健康快樂的職場為目標。
	勞雇關係與友善職場	
	職業安全衛生	本公司承諾遵守國家勞動法律法規、遵守國際公認的勞工標準、以及其他適用的國際公約，持續改善工作條件和員工福利。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。秉持以人為本的理念，積極從工作、生活及健康等面向照顧員工，希望能為同仁創造「歡喜、成長、健康、平衡」的工作環境。期許每位快樂的光寶人與公司共同成就卓越並擁有幸福和諧的人生。
	人才吸引與留才	
	人權	
產品品質與安全	品質保證是客戶滿意必備條件，問題反映越早，改善與修復的成本越小。故及早發現並追蹤改善各類問題尤為重要。	
治理面 (經濟面)	誠信與法遵	光寶以「光電節能、智慧科技、最佳夥伴」實踐經營願景，並以穩健營運、誠信和正直的原則經營業務，同時建構完善公司治理架構及推動相關工作，藉以維護各利害關係人權益。
	公司治理與營運	
	資訊安全與個人資料保護	光寶重視各利害關係人包括員工、合作夥伴 (客戶、供應商、顧問等)、股東及營運相關資訊資產之安全與隱私。
	風險管理	光寶依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。
	供應鏈管理	光寶視供應商為永續成長的重要夥伴，落實永續供應鏈管理，以降低經營風險及成本，方可持續提供負責任且優質的服務給我們的客戶。
	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。

1.4.4 重大主題衝擊範圍

●直接衝擊 ○間接衝擊

關注程度	重大主題清單	GRI 對應主題	報告書對應章節	頁碼	涉入程度與衝擊範圍									
					員工	客戶	供應商	(投資人) 股東	政府 機關	非營利 組織	研究 機構	媒體	社區	
重大	資訊安全與 個人資料保 護	GRI 417：行銷與標示	2.5 資訊安全與隱私權管理	49										
		GRI 418：客戶隱私	3.5.2 產品環境標章與宣告	72	●	●	●		○				○	
		GRI 419：社會經濟法規遵循												
	產品品質與 安全	GRI 416：顧客健康與安全	3.5.2 產品環境標章與宣告	72	●	●	●		○					
		GRI 417：行銷與標示	3.5.3 環境關聯物質管理	73	●	●	●		○					
	職業安全 衛生	GRI 403：職業安全衛生	4.6.2 職業安全與衛生	96	●	●	●		○					○
	人權	GRI 405：員工多元化與平等機會	2.2.1 董事會及功能性委員會	34										
		GRI 406：不歧視	4.2.1 員工結構及分佈	77										
		GRI 407：結社自由與團體協商	4.4 權益保障	88										
		GRI 408：童工	4.5 員工關係	91										
	GRI 409：強迫或強制勞動	2.6.2.2 永續供應鏈管理機制	54	●	●	●		○	○		○	○		
	GRI 410：保全實務	4.2.3 人員招募	83											
	GRI 412：人權評估	2.3.6 人權管理	43											
		4.3 員工發展與教育訓練	84											
		4.6.1 多元化的福利措施	94											

關注程度	重大主題清單	GRI 對應主題	報告書對應章節	頁碼	涉入程度與衝擊範圍								
					員工	客戶	供應商	(投資人) 股東	政府機關	非營利組織	研究機構	媒體	社區
重大	公司治理與營運	GRI 201：經濟績效	公司概況	7									
		GRI 205：反貪腐	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47									
		GRI 405：員工多元化與平等機會	2.2.1 董事會及功能性委員會	34									
			2.6.2.1 永續供應鏈管理規範	53									
			3.2 氣候變遷與能源管理	61	●	●	●	●	○			○	
			4.2.1 員工結構及分佈	77									
			2.3.6 人權管理	43									
			4.4 權益保障	88									
			4.6 樂活光寶	94									
			氣候變遷與能源管理	GRI 201：經濟績效	3.1 永續環境承諾與政策	59							
		GRI 302：能源	3.2 氣候變遷與能源管理	61	●	●	○		○	○	○	○	
		GRI 305：排放											
次要	勞雇關係與友善職場	GRI 202：市場地位	2.6 永續供應鏈	52									
		GRI 402：勞 / 資關係	4.2.1 員工結構及分佈	77									
		GRI 407：結社自由與團體協商	2.3.6 人權管理	43									
		GRI 409：強迫或強制勞動	4.4 權益保障	88	●	○	●		●		○	○	
			4.5 員工關係	91									
			4.6.1 多元化的福利措施	94									
			誠信與法遵	GRI 205：反貪腐	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47							
		GRI 206：反競爭行為	2.5 資訊安全與隱私權管理	49									
		GRI 307：有關環境保護的法規遵循	3.5.2 產品環境標章與宣告	72									
		GRI 416：顧客健康與安全	3.1.1 綠色營運行動方案	60	●	●	●	●	●		○		
		GRI 417：行銷與標示	4.4.4 違反勞動基準法說明	90									
		GRI 418：客戶隱私											
		GRI 419：社會經濟法規遵循											

關注程度	重大主題清單	GRI 對應主題	報告書對應章節	頁碼	涉入程度與衝擊範圍									
					員工	客戶	供應商	(投資人) 股東	政府機關	非營利組織	研究機構	媒體	社區	
次要	人才培育與教育訓練	GRI 401：勞雇關係	4.2.1	員工結構及分佈	77									
		GRI 404：訓練與教育	4.3	員工發展與教育訓練	84	●	○	○	○	○		●		○
			4.4	權益保障	88									
			4.6	樂活光寶	94									
	風險管理	一般揭露	2.3	企業風險管理	37									
		GRI 102-11：預警原則或方針					●	●	●	●	○			
		GRI 102-15：關鍵衝擊、風險及機會												
		GRI 102-30：風險管理流程的有效性												
		GRI 102-31：經濟、環境和社會主題的檢視												
	客戶關係管理	GRI 416：顧客健康與安全	2.5	資訊安全與隱私權管理	49									
		GRI 417：行銷與標示	3.5.2	產品環境標章與宣告	72	●	●	●	○					
		GRI 418：客戶隱私	3.5.3	環境關聯物質管理	73									
	人才吸引與留才	GRI 202：市場地位	4.2.1	員工結構及分佈	77									
		GRI 401：勞雇關係	4.3	員工發展與教育訓練	84	●	○	○	○	○				○
		GRI 404：訓練與教育	4.4	權益保障	88									
			4.6	樂活光寶	94									
	供應鏈管理	GRI 204：採購實務	3.5.3	環境關聯物質管理	73									
		GRI 308：供應商環境評估	2.6.1.3	供應鏈的型態與在地化採購	52	●	●	●						
		GRI 414：供應商社會評估	2.6.2.1	永續供應鏈管理規範	53									
		2.6.2.2	永續供應鏈管理機制	54										
綠色產品設計	GRI 302：能源	3.5	產品綠色設計與管理	69										
	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													



客戶滿意度91%



設置直屬董事會之「提名委員會」



制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃



ISO 27001
資訊安全管理系統驗證



由傳統的QCDS
供應鏈管理進階到
QCDS-MIT with ESG
的永續供應鏈管理

公司治理

2

創新、誠信、客戶滿意、卓越的執行力

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、證券交易法以及其他相關法令，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。

2020 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. 訂定「風險管理政策與程序」，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益。同時，以最佳化配置資源增加公司價值。 2. 制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃，並於公司網站揭露其運作情形 (含董事、經理人及受僱人教育訓練具體情形)。 3. 為符合公司治理發展方向並強化董事會運作功能，本公司於 110 年 2 月訂定「提名委員會組織規程」並通過設置「提名委員會」，以制定董事及高階經理人所需之條件，並據以覓尋及提名候選人；建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會暨各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性；訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。 4. 於 2020 年 10 月 30 日董事會安排報告本公司推動誠信經營及風險管理運作之執行情形及計畫，確保誠信經營守則之落實。 5. 2020 年 12 月 16 日審計委員會主席於董事會向董事報告風險管理年度運作情形及計畫。	證交所公司治理評鑑上市公司 · 第四屆前 5% · 第五屆前 5% · 第六屆前 5% · 第七屆前 6%-20%
所有廠區皆通過產品責任風險 AAA 認證之目標	無 因 COVID-19 疫情 2020 年度光寶未進行新增廠區認證	累計共 20 個廠區通過 AAA 產品責任風險認證
台灣地區所有間接員工實施公司治理課程複訓率 95%	1. 強化宣導： 執行期間持續進行課程宣導，並對未完成課程之同仁進行提醒，提升完訓率。 2. 多元管道： 為便利同仁進行線上課程學習，增加設立手機 App 線上課程提供多元 (實體、線上、手機 App) 學習管道	96.6%

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

未來目標

未來目標	達成時間
公司治理評鑑持續獲最優等級 (上市公司前 5%)	每年持續
提高台灣地區所有間接員工公司治理課程	2021 年達成 96%

2.2 公司治理組織



2020 年組織變動說明

1. 成立聯合營運中心

為持續提升製造力及強化供應鏈管理，以迎戰世界經貿環境巨變並贏得客戶滿意，統合內外 4M1E 資源 (人、機、料、法、環)，構築「統合運籌系統，一體化智能營運中心」。

2. 重組事業單位

為達成公司策略目標，因應組織任務需求、落實團隊協同合作以促使組織資源發揮綜效，故重組事業單位：

- 原「電能」拆分為「電源模組」及「雲端設施電能」

- 原「機構核心能力」拆分為「智能周邊」及「機電整合」

- 原「智能生活與應用」合併「儲存裝置」、拆分為「智能應用」、「光林照明」與「網路通訊」

3. 為符合公司治理發展方向並強化董事會運作功能，本公司於 2021 年 2 月訂定「提名委員會組織規程」並通過設置提名委員會，負責制定董事及高階經理人所需之條件，並據以覓尋及提名候選人；建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會暨各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性；訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。

2.2.1 董事會及功能性委員會

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

2.2.1.1 董事會

1. 本公司董事 (含獨立董事) 之選舉遵循「董事選舉辦法」採候選人提名制度，依法於股東會召開前之停止股票過戶日前，公告受理董事 (含獨立董事) 候選人提名之期間、應選名額、且受理期間不得少於十日，董事 (含獨立董事) 候選人名單經董事會評估其符合董事 (含獨立董事) 所應具備條件後，送請股東會選任之，光寶科技第十一屆董事提名暨選任方式以及選任結果及任期 (內容包括各董事成員之學經歷及現職等資訊) 公布於[公司網站](#)或掃描 QR code 查詢。



2. 本公司已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成多元化政策，並落實兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一之具體管理目標 (兼任公司經理人之董事席次為 0)，成員具備不同核心能力，輔以不同專業背景的獨立董事，有效地承擔其職責，其職責包括建立良好董事會治理制度，監督、任命與指導公司管理階層，強化管理機能，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關整體的營運狀況，致力於利害關係人權益極大化。



3. 現行董事會成員共計九席，所有董事均為股東投票產生，董事組成及核心能力、學經歷、專業領域及相關背景，具備多元化情形如下：

董事姓名	多元化核心項目		基本組成					多元化情形										核心能力					
			年齡			獨立董事任期年資		會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	風險管理	財務	商務	投資	資訊	通訊	營運管理	永續發展管理	
	40至50	61至70	71至80	3年以下	3年至9年	9年以上	國籍																性別
宋明峰 ^註	中華民國	男	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
宋恭源 ^註	中華民國	男			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
陳廣中 ^註	中華民國	男			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
大松投資(股)公司 代表人：盧克修	中華民國	男			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
大松投資(股)公司 代表人：陳忠雄	中華民國	男			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
張孝威	中華民國	男		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立 楊耀武	美國	男			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事 薛明玲	中華民國	男		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
楊麒令	中華民國	男		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

註：宋恭源先生及陳廣中先生於民國 109 年 7 月 30 日董事會分別辭任董事長及副董事長暨總執行長職務，並經董事會推舉宋明峰先生為董事長

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

因應國際近年對於公司治理及企業社會責任發展等議題之關注與趨勢之重視，鼓勵董事參與進修並向公司申報進修證明，公司揭露董事參與訓練、進修之相關紀錄同時可在公開資訊觀測站與公司年報 (2020 年度年報 59 頁) 中查詢到相關資訊。



1. 依光寶「內部重大資訊處理作業程序」公布於公司網站或掃描 QR code 查詢。對董事全員每年辦理內部重大資訊相關法令 (含反貪腐課程) 之教育宣導。

2. 依光寶「董事會議事規範」公布於公司網站或掃描 QR code 查詢董事會至少每季開會一次。2020 年度董事會共召開 6 次會議，董事會議出席率 (包含親自及代理出席) 為 100%。公司關鍵重大事件，如重大投資案、年度財務報告、捐贈等依法令規定應由董事會決議之事項，經董事會討論通過後，依法於公開資訊觀測站辦理公告申報並揭露於公司網站與年報。2020 年度提報董事會之關鍵重大事件總數計 12 件，同時可參照公司年報 (2020 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/zh-tw/investor/640) 查詢。



3. 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 (2020 年度年報 26 頁) 查詢到相關資訊。

2.2.1.2 委員會組成與運作

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

委員會 (註)	召開會議		
	依組織規程應開次數	2020 召開次數	出席率 (包含親自及代理出席)
審計委員會	4	5	100%
成長策略委員會	2	2	100%
薪酬委員會	2	6	100%
企業永續發展委員會	2	2	91%

註：提名委員會於 2021 年 2 月設置

各委員會職責、運作以及討論重點相關訊息揭露於公司網頁：<https://www.liteon.com/zh-tw/investor/643>

2.2.1.3 董事會及各功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員功能，建立績效目標以加強運作效率，2020 依光寶「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」* 執行董事會及各相關功能性委員會績效評估，評估結果已於 2021 年度第一季董事會報告，並發佈於公司網站 (<https://www.liteon.com/zh-tw/investor/677>)。

*「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/640>

2.3 企業風險管理

因應全球政經發展趨勢與變化，光寶以完整的風險管理組織架構及實務推展方式，根據環境、社會、經濟 (含公司治理) 等三大面向，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險降低、規避、轉移等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，甚而轉化為營運契機。

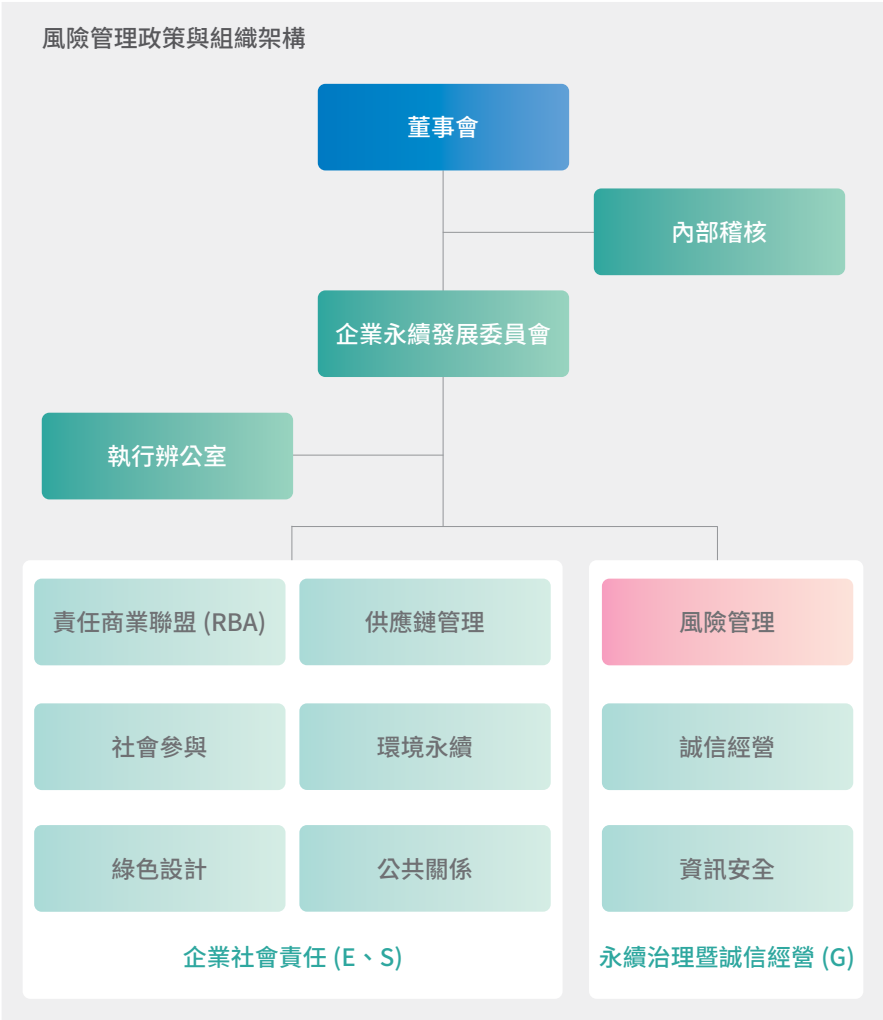
因此，光寶風險管理政策依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客等利害關係人的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

2.3.1 風險管理政策與組織架構

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

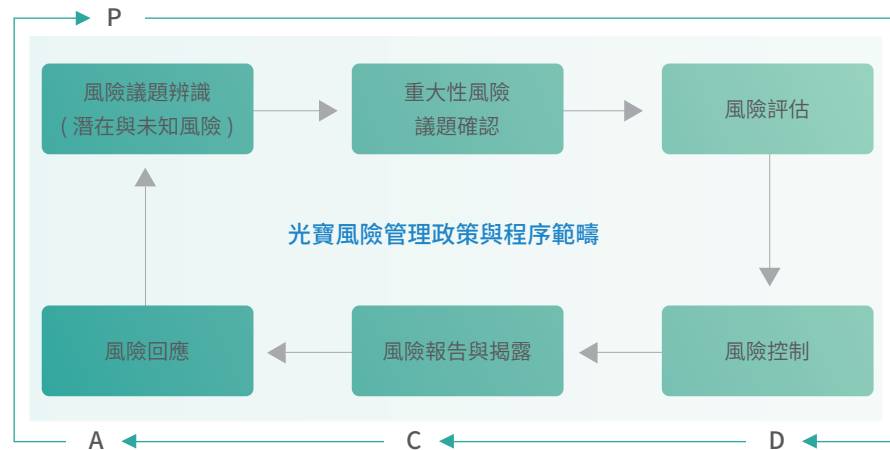
光寶董事會之下設有功能性委員會 – 企業永續發展委員會，其下設有風險管理次委員會，由經營管理部門之最高主管 (總經理兼任) 擔任召集人。風險管理工作小組為負責執行風險管理之權責單位，並定期向企業永續發展委員會報告風險管理結果。

鑑於風險管理議題日受重視，光寶風險管理次委員會積極面對與管控營運過程所應考量之風險，要求光寶各功能單位主管負有風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。同時，亦將由內部稽核負責將風險評估提交出年度稽核計畫，並將公司風險管理運作情形向審計委員會及董事會提出報告。



2.3.2 風險管理流程與運作

公司風險管理流程包括風險議題辨識、風險評估、風險控制、風險報告與揭露，以及風險揭露之回應，並透過 PDCA (Plan, Do, Check, Act) 等管理措施進行。



風險議題辨識

光寶以明確的功能與職責分工，發展出清楚完整的風險分類框架，確保風險辨識過程中，能夠包含不同層次的各類風險項目。光寶風險管理小組依重大性原則將風險依經濟 (含公司治理)、環境、社會與其他等面向區分為八大類，如右圖所述。



2020 年風險管理小組依據各類風險項目的衝擊可能性與衝擊程度之風險矩陣，來評估光寶主要風險議題，並識別出關鍵性風險項目，以利光寶得以進一步的採取風險降低、規避、移轉與自留等因應措施，並透過 PDCA 的管理循環運作，持續有效改善並掌握各項風險因子，期降低風險發生損失的機率及程度。

風險矩陣



風險評估

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

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

風險控制

各功能單位應監控所屬業務的風險，相關部門應提出因應對策，並將風險及因應對策提供風險管理次委員會進行彙整，定期於企業永續發展委員會中呈報。

風險報告與揭露

為完整記錄風險管理程序及其執行結果，風險管理次委員會定期向企業永續發展委員會與審計委員會報告公司風險管理運作情形，並由審計委員會主席在董事會進行報告與說明。

風險回應

各功能單位於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險將採取適當之回應措施。

2.3.3 風險管理專案

光寶依循 ISO 31000 風險管理原則與指引，規劃導入企業風險管理 (ERM) 系統專案，並依據光寶風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險管理專案減緩措施，其說明如下：

2020 年風險辨識與減緩措施

風險面向	風險辨識議題	風險減緩措施
經濟面	市場風險 (政經)	加速全球產線佈局的可能性，增加產線自動化的能力，降低對中國大陸人口紅利的依賴性 定期監控設有據點國家之相關總體經濟指標，並定期對於重大國家風險情境進行模擬與壓力測試
	市場風險 (科技與產業)	持續更新國內外科技與產業進程 加強相關領域市場調研、專家延聘與研發能力的建立
	市場風險 (財務)	定期評估市場資金狀況與銀行利率並執行避險交易 承作利率避險商品，以鎖定利率，降低利率風險
	營運風險 (營運)	制定重大契約條款指引
	營運風險 (智財)	生產技術開發簽訂 NDA，避免專利及製程參數外流，並透過合約管理提列權利金 規劃 5~10 年的產品研究發展藍圖，及加強產品專利布局並對外購買專利
	營運風險 (資安)	透過系統權限控管，針對公用資料夾分級權限，並定期檢視與查核 管理員工公司 E-mail 發送及個人手持裝置存取公司資訊等權限
	營運風險 (供應鏈)	選任供應商規劃將承擔風險能力列入考量，並透過供應商管理控管供應商契約狀態
	營運風險 (財務)	以高度流動性為資金配置之原則，避免金融市場系統性與流動性風險

風險面向	風險辨識議題	風險減緩措施
經濟面	營運風險 (內控)	制定各項流程項目的文件規範，並嚴格依照各 SOP 文件落實執行 重新策劃體系運行過程，以更為精細的過程方式展開，並定期做管理審查
	營運風險 (公關)	針對勞資爭議設計完善處理 SOP，並降低勞方於其他管道對公司表達負面想法的機率
	法律合規風險	修訂管理制度、制定具體準則，以落實內部控管 配合相關法令規定，避免與經濟制裁國家、洗錢高風險國家或其廠商有直接或間接之業務往來 定期、不定期教育訓練
環境面	環境風險 (氣候變遷與天然災害)	深化綠色 (減碳) 設計 製程優化與廠房營運改善 發展 (自動化) 節能技術 提升再生能源使用比例 內部員工獎勵措施 推行再生能源與能源管理專案
社會面	作業危害風險	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職業安全類別相關法令符合度
	人力資本風險管理	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畫
其他面	其他風險 (疫情)	以 IT 平台及資訊工具協同遠端辦公

2.3.4 長期新興風險管理

隨著全球新興風險的類別增多與發生機率上升，光寶將長期新興風險的識別和管理納入企業風險管理計畫專案，2020 年依據環境、社會、經濟、科技、地緣政治等面向辨識出新的關鍵性重大風險項目包括資安風險、智財風險與環境風險 (再生能源) 等。

資安風險

光寶重視價值鏈資安管理，資訊保護範疇包括內部員工、外部客戶 (客戶、供應商、顧問及合作夥伴等)、股東以及營運相關資訊軟硬體設備之安全，包括員工，客戶，供應商和股東。為確保資訊資產之機密性、完整性、可用性及適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅，於 2018 年起推動全公司資訊安全管理制度以依循 ISO/IEC 27001:2013 國際標準，並於 2020 年通過外部第三方查證取得證書，訂立光寶「資訊安全政策」，作為資訊安全管理依據，並落實於本公司全球據點。關於具體的策略與因應方針請詳見「2.5 資訊安全與隱私權管理」章節。

智財風險

光寶不定期會接獲第三方的通知，主張公司之產品或有侵害他人專利或其他智慧財產權之虞，該等主張有時可能會進入訴訟。因此，本公司積極面對並妥善處理各項智財爭議，以保護公司市場、產品、技術及客戶為最大原則，不求戰也不畏戰，除依據爭議處理機制，進行技術面、法律面、產業面之分析來擬定爭議處理策略，並可運用不同模式，以對競爭者建立技術切入障礙而取得智財權保護或避免侵害他人專利等。關於具體的策略與因應方針請詳見「[智慧財產報告書](https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/673)」(URL: <https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/673>)。

環境風險

光寶視再生能源為重要的風險與機會，設置有環境永續次委員會，鑑別光寶在再生能源的趨勢下，可能衍伸出的實體風險與轉型風險。針對鑑別出的再生能源風險與機會，進一步分析其發生可能性與衝擊程度，並依循氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 架構，揭露再生能源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「3.2 氣候變遷與能源管理」章節。

2.3.5 稅務管理

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

光寶稅務管理方針如下：

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

稅務管理及風險控管

光寶於財務部門下設有稅務單位專職負責稅務管理相關事宜，如稅務作業及稅務風

險管理等。並定期向管理階層報告各營運據點之稅務管理實務與結果，以使公司經營團隊充分掌握公司稅務政策執行狀況。

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

光寶稅務風險管理機制如下：

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



2.3.6 人權管理



光寶及全體管理階層了解遵守國際勞工標準和維護勞工權益是一個負責任的公司所具備的基本條件，也是消費者、客戶、公眾和政府等利害關係人的期望。本公司承諾遵守國家勞動法律法規、遵守國際公認的勞工標準、以及其他適用的國際公約，持續改善工作條件和員工福利，以期建立、實施和維持良好的人權管理體系，並將此規範範疇延伸到供應商和承攬商。

人權政策

光寶尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，遵守公司所在地之法令規範，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」制定「光寶科技股份有限公司人權政策」。

人權承諾

- 一、我們堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。
- 二、我們在營運的各個環節上將人權議題列入考量。
- 三、我們提供利害關係人暢通的溝通管道。

人權盡責調查流程

為確實辨識、預防和減少涉及人權有關的衝擊落實人權議題管理，光寶建立盡責調查流程：



1) RBA 管理框架

為落實人權管理，光寶在營運和供應鏈皆採用責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則為管理框架。

為了辨識、預防和減少人權對光寶及其供應鏈的衝擊，RBA 針對員工和供應商都推出了風險評鑑的框架。對於員工，光寶在每個生產據點基於可能性（O）和嚴重性（S）可量化的兩個風險矩陣定期進行風險評估。

對於供應商，光寶根據 RBA 商業行為準則適用於供應商的一個基本指引，要求供應商簽署書面承諾書的管理保證。我們也對供應商制定了 RBA 的管理規範。基於 RBA 建立人權領域的調查和評估的工具，評估的主要內容包括：禁止使用童工、保障人權、禁止歧視、待遇平等、法定工作時間、薪酬與環境管理，以了解哪些可能會導致供應鏈的重要風險。我們至少每三年執行一次調查，上一次調查執行於 2020。

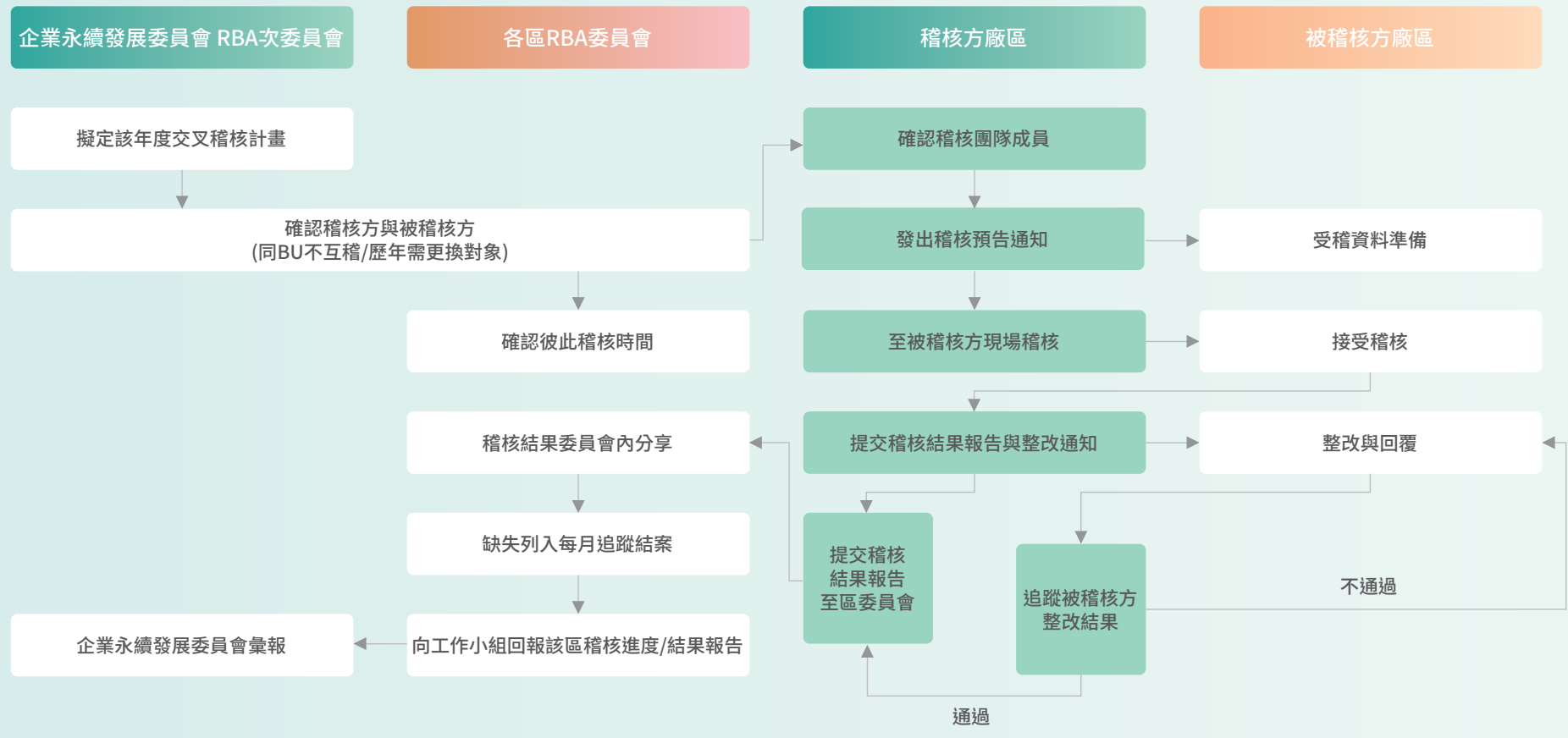
2) 人權風險鑑別

為了鑑定本公司社會責任管理體系的充分性、有效性和適宜性，檢查體系方針、目標及法規符合性情況，本公司各廠區皆成立 CSR 專案組織，依據 RBA 稽核程序，定期實施廠端的內部與外部稽核。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。

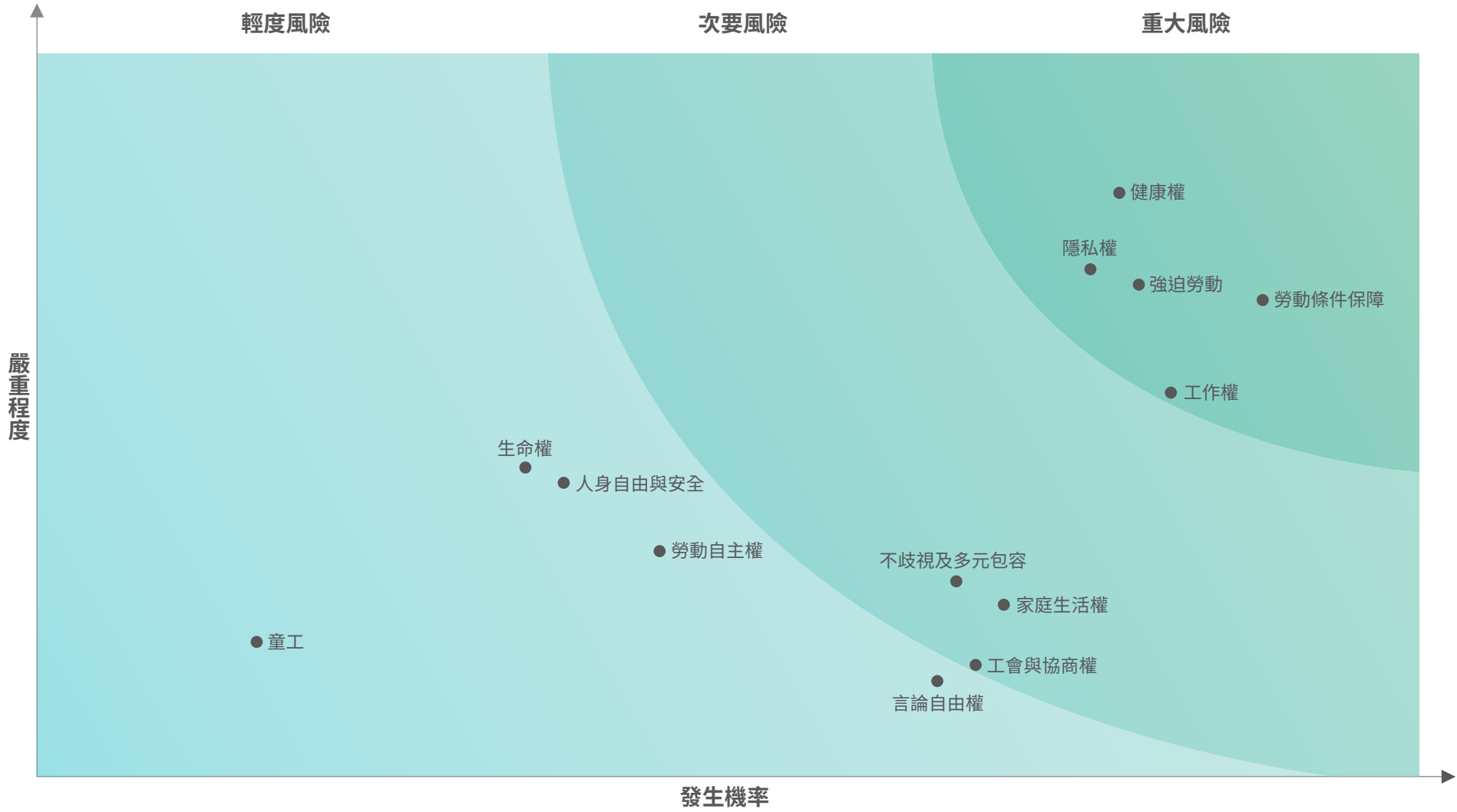
責任商業聯盟行為準則包含了勞工、健康與安全、環境及企業道德規範的標準，本公司依循此規則每月各廠區進行自檢，並且於廣州、東莞、華東三區域成立 RBA 委員會組織，每年安排跨廠區互相稽核以 100% 確保完全符合規範的標準，若有不符合項目時，也會於限期內提出解決方案並改善。每年並於管理審查會議中，審查勞工、道德、環境、安全與衛生各項績效指標的達成與改善，以確保本公司履行各項社會責任。對外部價值鏈夥伴（客戶、供應商、承攬商、地方社區等），亦執行定期人權問卷調查。

光寶將印度地營運據點設為人權與社會議題風險關注地區。光寶針對公司內各營運據點皆以當地法規及公司行為準則要求與管理，若發生強迫勞動等爭議事件將即刻依公司程序進行調查與處置。2020 年於印度地區之供應商光寶並無查獲或舉報有發生強迫勞動、禁止結社自由等社會衝擊事件。本公司將持續關注以及管理此地區的人權議題發展。

跨廠區交叉稽核流程示意圖



光寶科技價值鏈人權風險矩陣



3) 改善與追蹤

人權評估的調查結果納入相關職能和流程，光寶施採取適當改善行動，以降低人權的風險。此步驟將使光寶追蹤回應有效性和解決與人權有關溝通行動的衝擊。相關人權風險減緩及補救措施如下：

價值鏈節點			風險類別	改善措施 (對應章節)
供應商	員工	客戶		
✓	✓		職業健康安全	建立安全、衛生與健康的工作環境 詳見 4.6.2 職業安全與衛生
			勞雇關係及 勞動條件保障	產業工會組織運作：尊重員工集會結社自由 工時：依法調班，以避免員工加班時數過高 工資與福利：提供公平合理的薪資與工作條件 詳見 4.4 權益保障、4.5 員工關係、4.6.1 多元化的福利措
✓	✓		強迫勞動	禁止強迫勞動與雇用童工 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 制訂「衝突礦石 (金屬) 採購政策」 詳見 2.6.3.1 責任礦產 (金屬) 採購政策 宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區非法冶煉廠提供的金屬，同時要求供應商必須遵守光寶衝突礦產 / 金屬採購政策 詳見 2.6 永續供應鏈

價值鏈節點			風險類別	改善措施 (對應章節)
供應商	員工	客戶		
✓	✓		工作權	公平的績效考核制度 詳見 4.4.1 工作與就業權益保障
✓	✓	✓	隱私權	利害關係人的個人資料與資訊妥善管理 訂有「隱私權保護政策」及「個人資料保護管理辦法」確保個人資料蒐集、處理及利用符合法規要求 詳見 2.5 資訊安全與隱私權管理
✓	✓	✓	人生自由與 安全	保全專業訓練 光寶保全人員係為外包人力承攬，光寶公司於評鑑選用時均要求其各項管理及教育訓練均須遵循符合 RBA 標準。因此，公司之所有保全人員皆有接受人權相關訓練
✓	✓	✓	不歧視與 多元包容	禁止任何形式的歧視 提供平等和公平的工作環境，於招募、僱用、培訓、獎勵、升遷、終止、退休，及提供其他的就業條件，禁止因種族、膚色、宗教、國籍、性別、性向、年齡、殘障等任何形式的歧視行為

2.4 法規遵循、誠信與反貪腐

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

光寶法務部門建構完善的法規遵循體系並擬定法規遵循方針，定期監控任何可能會對公司營運有重大影響的國內外法令變動，並由各營運所在地法務部門負責進行法規鑑別，以確保全球各營運活動確實遵循各國法令規章。同時，我們依循管理組織體系，以完整的風險管理架構及落實的推展層次，鑑別、掌握企業經營所需關注的風險，以既有內部控制管理系統預防可能發生之舞弊及不當行為風險，將風險降至最低，也藉由企業內部跨部門或外部單位檢核，以確保相關執行之合規性。針對大型投資成立專案小組，以特定流程控管舞弊風險，並避免產生弊端與不法情事。在法規遵循方面對重大事件定義係依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新台幣 (NTD) 壹佰萬元以上為重大事件，如有重大事件發生，事件說明將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、責任礦產 (採購金屬)、環境保護、隱私權維護、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詳見「4.3 員工發展與教育訓練」章節。

此外，透過內部控制稽核管理，依公司內部控制制度針對公司所有單位及子公司執行內部檢查及覆核作業，並將執行狀況揭露於公司年報中，2020 年執行狀況，請參考 2020 年度年報第 56 頁。

檢舉通報系統

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

1. 設有「從業道德申訴及舉報管道」：

光寶舉報管道由董事長指定專人負責接收及處理舉報案件，並定期向審計委員會報告執行結果。公司對於檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，並積極查證與處理。

若發現光寶人員有違操守或違反相關行為準則，可透過以下專線及舉報信箱進行舉報。

- 連絡電話：+886-2-8793 6833
- 電子郵件：ETHIC.HOTLINE@LITEON.COM
- 舉報信箱：114956 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

以上資訊公布於公司網頁：<https://www.liteon.com/zh-tw/globalcitizenship/361>

2. 處理流程：

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

3. 內部管制措施：

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

- (1) 每年定期宣導公司「誠信經營守則」，使董事、經理人及員工充分了解並遵守誠信經營規範，並舉辦相關教育訓練課程，強化同仁遵循意識。
- (2) 為提升誠信及自律觀念，光實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。

2020 年受理申訴狀況

透過申訴管道受理計 6 案，均以電子郵件舉報，其中 1 案結案後轉至 HR 專線處理。董事長辦公室舉報專案調查小組收到上述電子郵件檢舉後，立即依程序啟動調查作業，並依當地法規處理，目前偵查無實證結案 5 案，另有 1 案仍在調查中，上述案件定期向審計委員會彙總報告。

員工貪腐訴訟事件案例

案例：某事業單位副理未經報備核准在外開設公司，經查證結果並無舞弊犯罪事證，依公司相關規定由事業單位主管予以口頭警告。

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，自 2019 年起列為所有員工之年度必修課程。

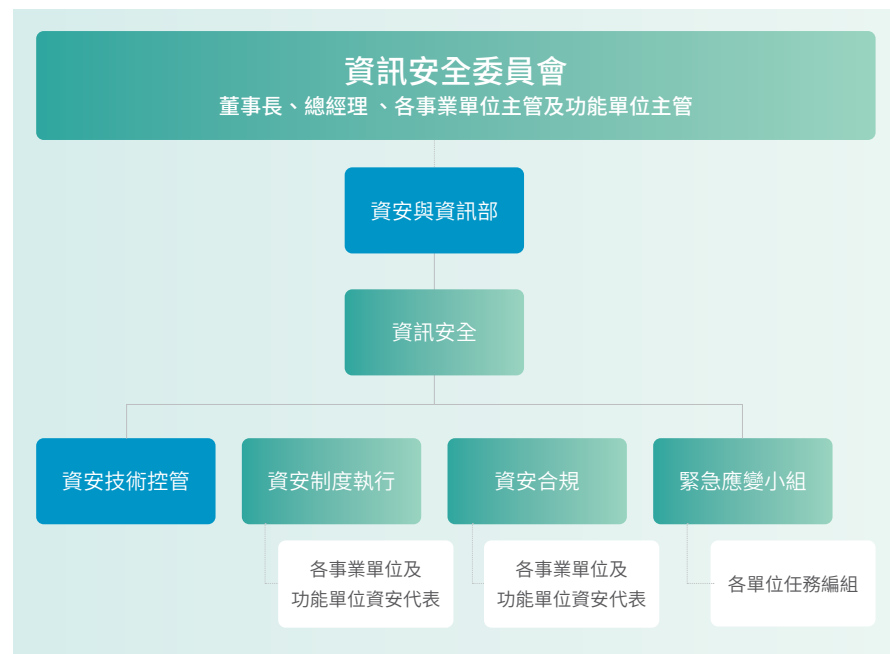
針對「檢調單位就美商達爾公司併購敦南科技公司至本公司進行調查」事件聲明：本公司創辦人宋恭源先生向來守法守紀、自律甚嚴。本公司相信宋先生在調查案件中的自持與清白，並會在未來的調查過程中提供一切必要的協助與支持。該調查事件對本公司財務及營運並無影響，本公司並將持續恪遵誠信經營守則，以維護本公司股東及員工之權益。

2.5 資訊安全與隱私權管理

光寶重視各利害關係人，包括內部員工、外部合作夥伴（客戶、供應商與顧問等）、股東及營運相關資訊資產之安全與隱私，於 2018 年推動全公司資訊安全管理制度以依循 ISO 27001:2013 國際標準訂立光寶「資訊安全政策」，作為資訊安全管理依據，同時因應歐盟通用數據保護條例 (General Data Protection Regulation, GDPR) 法規之要求，確保個人資料之蒐集、處理或利用符合 GDPR 及台灣個人資料保護法等相關法規及主管機關之要求，於 2020 著手修訂個人資料保護安全政策（以下簡稱本政策）及相關管理辦法，作為個人資料保護工作之指導方針，落實於光寶全球據點，透過跨部門、跨功能資訊安全組織推動資訊安全相關工作。同時持續導入資訊科技管理工具及不斷強化資訊安全管理機制，以持續有效運作資訊安全管理及隱私權保護等機制。2020 年間並無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料相關投訴事件發生。

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，由董事長及總經理擔任委員會召集人，於 2020 年將資安部併入資訊部，並將資訊部更名為資安與資訊部，主要執行資訊安全防護相關工作、資訊安全事件應變處理及資訊安全事件事後復原能力，以預防資訊安全事件之發生及降低資訊安全事件之損失。



資訊安全管理及稽核機制

為落實資訊安全管理機制並確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，光寶依循 ISO 27001:2013 國際標準制訂資訊安全管理文件，並以 PDCA 循環運作模式建立、實施、維護與改善資訊安全管理制度，於 2020 年取得 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證；同時於 2020 年培訓資訊安全查核團隊，該團隊查核人員也個別取得 ISO 27001:2013 主導稽核員證照。



資訊安全技術控管建置

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



資訊安全教育訓練

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

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

資安控管機制	說明	資安風險控管
特權帳號控管	用戶端電腦本機管理員特權帳號管理系統	防範員工任意安裝非法盜版軟體或惡意軟體入侵
周邊裝置控管	用戶端電腦周邊裝置存取管控系統	防範員工藉可移動儲存裝置洩漏機敏資訊
上網存取控管	Internet 上網管控及威脅偵測系統	防範員工上惡意網站遭受病毒威脅入侵
資訊外洩控管	DLP(Data Lost Prevention) 用戶端電腦資料外洩防護	偵測機敏資訊外洩並記錄追蹤
資訊外洩控管	Conditional Access 使用公司電腦才可存取 O365 服務	防範機敏資訊外洩及駭客攻擊
系統弱點控管	電腦主機弱點偵測掃描系統	提供主機弱點檢查報告，防止威脅入侵
日誌稽核控管	主機日誌追蹤管理系統	提供資安事件稽查之相關軌跡日誌查詢
網路威脅控管	辦公室區域及工廠端網路異常流量及威脅偵測系統	防範網路勒索病毒擴散
手機存取控管	手持裝置 MAM/MDM/MTD 管控系統	防範員工使用個人手機裝置洩漏機敏資訊及威脅入侵
遠端存取控管	在公司外遠端連線管控系統	提供員工在公司外連到公司內部使用資訊應用系統

2.6 永續供應鏈



2.6.1 永續供應鏈管理政策與目標

2.6.1.1 永續供應鏈管理政策

供應商提供的產品與勞務除有形地直接影響光寶的產品、服務與營運之外；另供應商的企業社會責任行為亦間接影響光寶的無形聲譽或成為潛在風險。身為全球電子製造業重要成員，光寶於永續供應鏈管理 (Sustainable Supply Chain Management, SSCM) 相關領域始終精益求精、不遺餘力，以維持光寶與供應商的整體競爭優勢。故光寶制定責任生產、綠色產品為落實永續供應鏈管理策略主軸，並支持 SDG 8、12 為長期落實標的。

光寶科技企業永續發展委員會下設立供應鏈管理次委員會，並在傳統的供應鏈管理基礎之上，遵循國內外相關法規，輔以電子行業標竿 RBA 準則等，鞏固永續供應鏈管理架構，並據以制定光寶永續供應鏈管理政策。光寶科技將永續供應鏈管理範疇延伸至經濟與治理、環境保護及社會共融等 ESG 議題，包含勞工權益、環保、安全衛生、道德與管理系統等皆納為供應商評選與稽核要件，以此建立風險管控項目與鑑別高風險供應商，依據評核結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升永續供應鏈管理成效與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。



願景

供應鏈成員為光寶永續成長的重要夥伴，在兼顧品質、成本、交期、服務、管理、創新與技術 (QCDS-MIT) 外，光寶期望與供應鏈共同落實經濟與治理、環境保護、社會共融等面向 (ESG) 之企業社會責任，提升永續競爭力，創造永續未來



策略方針

- 落實鑑別與管理供應鏈經濟、環境與社會三面向的風險，提升供應鏈的永續能力
- 強化責任礦產管理，確保不使用來自非法衝突礦區不合格冶煉廠之責任礦產，落實負責任的採購行為
- 推動綠色供應鏈，鼓勵供應商於營運面或產品面均應設法降低環境衝擊

2.6.1.2 永續供應鏈管理目標

光寶承諾建立以永續發展為目標的供應鏈，為確保供應鏈工作環境的安全、員工具有尊嚴並受到尊重、商業營運促進環保並遵守道德規範，制定供應商相關管理規範，以共同落實企業社會責任，創造永續價值鏈。另為帶領供應商齊心邁向永續，並踐履客戶責任生產承諾，光寶制定供應商行為準則及責任礦產採購政策；要求供應商需簽署經營管理承諾書以確保供應商可配合光寶 SCM 要求。光寶於 2020 年依據前述永續供應鏈管理策略方針訂定年度持續推動供應鏈管理目標與策略行動，已順利達成規劃目標。光寶並將於 2021 年進一步導入供應商節能輔導體系專案與新版 ESG 永續稽核計畫，期望能發揮光寶身為客戶的企業責任，帶領整體供應鏈更上層樓。

2.6.1.3 供應鏈的型態與在地化採購

光寶的產品組合多元且極具彈性，產品廣泛應用於電源管理、通訊系統、物聯網、個人與工業用電腦及其周邊設備、消費性電子產品、行動與穿戴裝置、汽車電子、LED 照明與先進應用、雲端運算與工業自動化等領域，故供應鏈亦活絡多元且息息相關，供應鏈原物料包含 IC、印刷電路版、電子元件、線材、塑膠料件、金屬料件、包材...等。光寶與全球約 1,547 家原物料供應商合作，依採購對象區分，主要可分為直接材料供應商以及間接材料與服務供應商，歷年採購金額均以直接材料之採購佔絕大多數，2020 年之直接採購金額約為 1,011 億元，直接採購占比為 95.47%。此外，光寶生產基地以及供應鏈廠商主要位於台灣、中國大陸和泰國地區，經統計 2020 年在地採購金額約為 934 億元，在地採購占比約為 88.19%。2020 年雖然因為 COVID-19 疫情直接採購金額及在地採購金額都較 2019 年減少，但在此期間光寶仍努力提高直接與在地採購金額比例，分別都較前一年度上升 3.53% 及 3.87%。

- 註：1. 直接採購定義為向製造商、代理商、經銷商購買者。
2. 在地化採購或本地採購係以光寶「下單與收貨」與供應商「收單及出貨」間是否為在同一地域區，是否有助於提升當地經濟、增加就業人口或減少運送足跡而區分。
3. 2020 年因固態儲存事業部門 (SSD) 於 109 年 7 月 1 日順利售予 KIOXIA Holdings Corporation 與組織調整故供應商家數整理下修。

2.6.2 供應鏈永續管理架構

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

永續供應鏈管理架構



2.6.2.1 永續供應鏈管理規範

光寶科技在永續供應鏈管理面向，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『供應商行為準則與供應商經營管理承諾書』，以要求所有供應商於勞工權益、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該準則與承諾書，並且完全遵守經營所在國家 / 地區的法律和法規。同時，要求一階供應商必須執行相同準則規範於其下一階供應商。

供應商「經營管理承諾書」

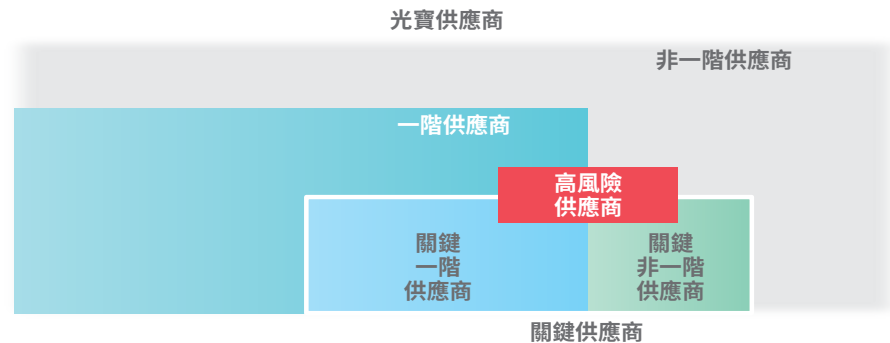
為成為光寶科技公司之供應商，光寶供應商需承諾在經營公司的業務時，均須完全符合當地所有相關適用的法律與規章。供應商進一步地經由簽署此份承諾書，以承諾並確認供應商將致力於遵行光寶科技供應商行為準則。該準則為參考責任商業聯盟之行為準則五大面向所制定，以確保供應商身為電子行業供應鏈之一員，能提供安全的工作環境，使員工受到尊重並賦有尊嚴，且在經營中亦須承擔環保責任並遵守商業道德規範，同時要求下一階供應商認同並落實執行光寶之要求規範。

此外，在誠信經營面向，光寶科技於 2021 年起亦針對所有供應商要求簽署「廉潔承諾書」，要求供應商與光寶人員之間不得為達成交易目的或為履行合約，交付任何賄賂或提供、給付其他不正當利益，或直接或間接圖利光寶人員或其關係人之行為。而在產品製造面向，光寶則針對供應商提供之產品與料件等綠色產品制定「光寶環境管控有害物質技術標準」(LS301) 之綠色產品禁限用物質規範及責任礦產管理政策，有關資訊請見 [3.5.3 環境關聯物質管理](#)。

2.6.2.2 永續供應鏈管理機制

供應商篩選與分級

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



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

- 光寶供應商需簽署經營管理承諾書並承諾符合光寶供應商行為準則。
- 光寶材料供應商須完全符合當地相關法律與規章並定義其風險管控機制。
- 光寶供應商應建立環境、員工衛生與安全與無有害物質管理體系。
- 光寶材料供應商需符合「光寶環境管控有害物質技術標準」(LS301)。
- 配合光寶零組件限制物質管理規劃提供適當與定期更新之自我宣告或證明文件。

關鍵供應商鑑別

為能更落實供應商有效管理，光寶在供應商中額外鑑別出「關鍵供應商」作為重點管理之基礎，2020 年依各事業群產品、製程及銷售特色，鑑別關鍵供應商的主要原則包含下列特點：

- 直接材料年度採購金額前 75%
- 唯一供應來源或不可替代
- 關鍵零部件
- 高污染製程產業

2020 年光寶依上述原則共鑑別出 413 家關鍵供應商，其中針對環境可能有潛在負面

衝擊之供應商為 38 家。此外，光寶進一步設有「供應商資格評估作業程序書」，將「光寶 CSR 行為準則」、「光寶供應商行為準則」及「供應商經營管理承諾書」等規範導入供應商資格評鑑，將稽核結果分等為三類別，並納入採購決策考量，以推動持續性的改進。光寶並召集檢討會議以掌握供應商在企業社會責任各項執行績效。

供應商社會責任「人權、環境、安全、衛生及管理系統」稽核與協助

光寶將 RBA 責任商業聯盟行為準則導入供應鏈，以掌握供應商在環境保護、道德誠信、保障勞工人權、工作環境與安全衛生管理與管理系統之落實程度，並鼓勵供應商開發削減環境衝擊的材料和製程，或從製程公用設備進行節能減碳。我們以 RBA 要求為基礎，調和光寶供應商稽核表單，進行供應商在企業社會責任的審視與評估，2020 年光寶已針對鑑別出 413 家關鍵供應商優先發出問卷調查或稽核，並未有供應商因違反社會責任規範而列為不合格供應商。

供應商教育訓練、獎勵機制

「供應商企業社會責任」相關說明會

光寶每年皆依事業單位別召開多場供應商大會、說明會或培訓課程，除介紹光寶最新供應鏈現況、表彰優良供應商外，亦於會中說明有關實踐企業社會責任的內容項目，包含 RBA、供應商行為準則及經營管理承諾書之更新內容，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 RBA 行為準則經營企業。惟 2020 年因新冠疫情之故，為避免群聚感染之風險，取消實體大會，改以郵件或其他溝通方式通知供應商並即時說明相關規定，未來並將視疫情發展狀況擇期辦理實體或線上供應商大會。

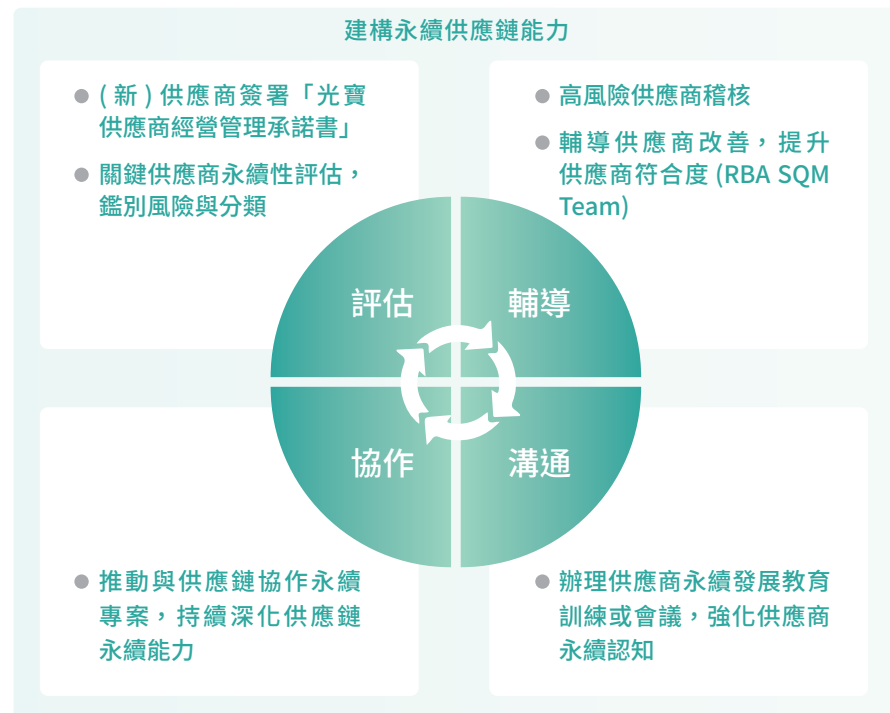
優良供應商獎勵機制

光寶各事業群依其採購特性及供應商特性不同，分別制定適用之供應商獎勵機制，以電能事業群而言，針對供應商為 1) QCDS (品質 / 成本 / 交期 / 服務 / 技術) 評分績優，2) 交易金額達前 30 大廠商，或 3) 具其他優良事蹟等績優供應商評比條件選擇績優供應商，並於供應商大會時公開頒獎表揚。另 MES 事業單位特別針對供應商符合歐盟 ROHS 環保指令且具有 1) 完善的 IECQ QC080000 管理體系，2) 年度 RSC 稽核分數超過 90，3) GMS 系統資料無欠缺，4) 無 ROHS 超標及 5) 有內部檢測設備及風險評估抽測等條件的供應商，特別頒發獎項以資鼓勵；AEA 事業單位則針對連續通過三年供應商稽核之優秀供應商，給予免一年供應商稽核的肯定；此外其他事業群亦有相似之供應商大會及優良供應商頒獎活動。

2.6.2.3 供應鏈風險鑑別

供應鏈管理模式

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



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，以光寶所在產業而言，一般可針對產業特性在經濟、環境及社會等面向上常見的風險考量因子進行簡要風險分類。

風險評估面向

光寶以經濟、環境、社會三個面向進行風險評估，評估風險考量類別因子包括：

經濟面	環境面	社會面
<ul style="list-style-type: none"> · 品質、成本、交期、服務、創新、管理及技術能力 · 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 · 廢棄物與空氣污染管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 員工健康與安全 · 人權 · 勞動實務 · 責任礦產管理 · 勞工工時

而進一步依前述因子再針對 2020 年市場狀況與所交易的供應商產業別，分析出主要的光寶供應鏈 2020 年永續性高風險因子及永續高風險供應商產業類別對應如下表：

經濟面風險因子	環境面風險因子	社會面風險因子
<ul style="list-style-type: none"> · 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
永續高風險供應商產業類別 IC	永續高風險供應商產業類別 印刷電路板 / 電源供應器 / 線材 / 機殼	永續高風險供應商產業類別 印刷電路板 / 電源供應器 / 線材 / 機殼

此外，光寶亦以生產地點、產品特性、服務性質、是否為永續高風險供應商產業類別，以及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、安全與衛生列為風險管控點，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，各面向總和分數低於 60 分者為鑑別出的應特別管理之年度高風險供應商。2020 年列為高風險供應商為年度優先現場稽核對象，共計 2 家，透過制定改善措施及持續追蹤，以確保缺失完成改善並降低其風險層級。

2.7 客戶服務與滿意度

2.6.3 責任礦產管理

2.6.3.1 責任礦產 (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不合格冶煉廠提供的金屬，同時要求供應商必須遵守光寶責任礦產 / 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之「不合格冶煉廠的責任礦產」，並遵守責任礦產區域及國際法規。
- (2) 追溯所有產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co) 及雲母 (Mica) 或其他責任礦產計畫 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 公告之責任礦產來源，所有供應商均應完成填寫關聯調查表，確認相關原料來源，應採用 RMI 合格冶煉廠 / 精煉廠名單，以避免直接或間接的資助武裝衝突團體或侵害人權的礦區。
- (3) 將此要求傳達給其上游供應商。

註：責任礦產 / 金屬係指來自武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，特別是指在剛果民主共和國周邊的武裝勢力所開採之礦物，類別有鈹鉍鐵礦、錫石、黑鎢礦、鈷礦與金礦等，這些礦物可提煉成鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co) 和金 (Au)；此外，加上於印度等地開採的雲母 (Mica) 等，皆稱為責任礦產，可分別用於電子和其他產品。

2.6.3.2 責任礦產管理流程

在責任礦產管理流程上，光寶針對首次合作的供應商或有需求的供應商提供責任礦產說明，以及提供責任礦產計畫 RMI 所建議之管理工具－責任礦產報告模板，包含 Conflict Minerals Reporting Template (CMRT)、Cobalt Reporting Template (CRT) 以及 Mica Reporting Template (MRT) 等表單之填寫範例等基礎教育訓練。而各事業單位則於原料承認階段要求供應商簽署不使用責任礦產承諾書以及提供 RMI 相關表單後，進行全面管控及驗證產品原料使用不合格冶煉廠責任礦產狀況，同時彙整事業單位的責任礦產資料並完成供應商供料的風險評估。

責任礦產管理流程



願景

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



策略方針

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

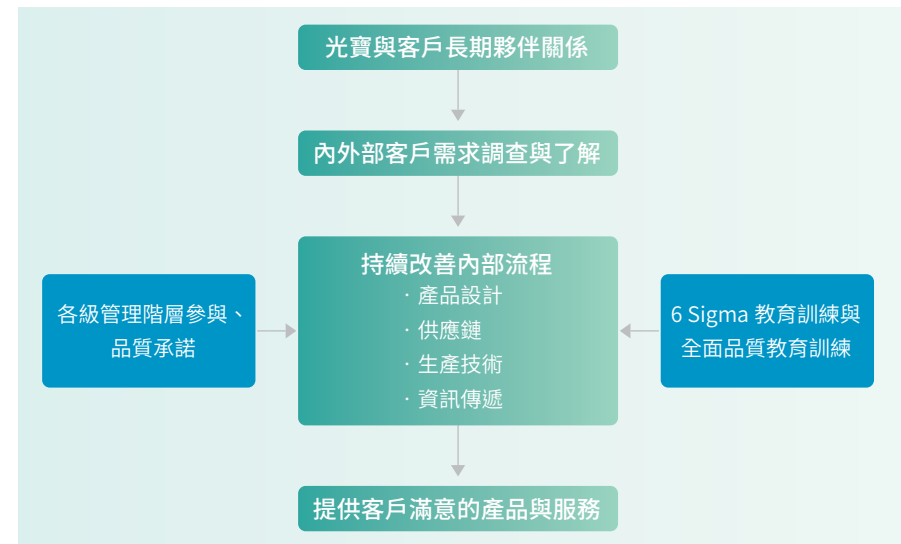


目標

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

客戶服務

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

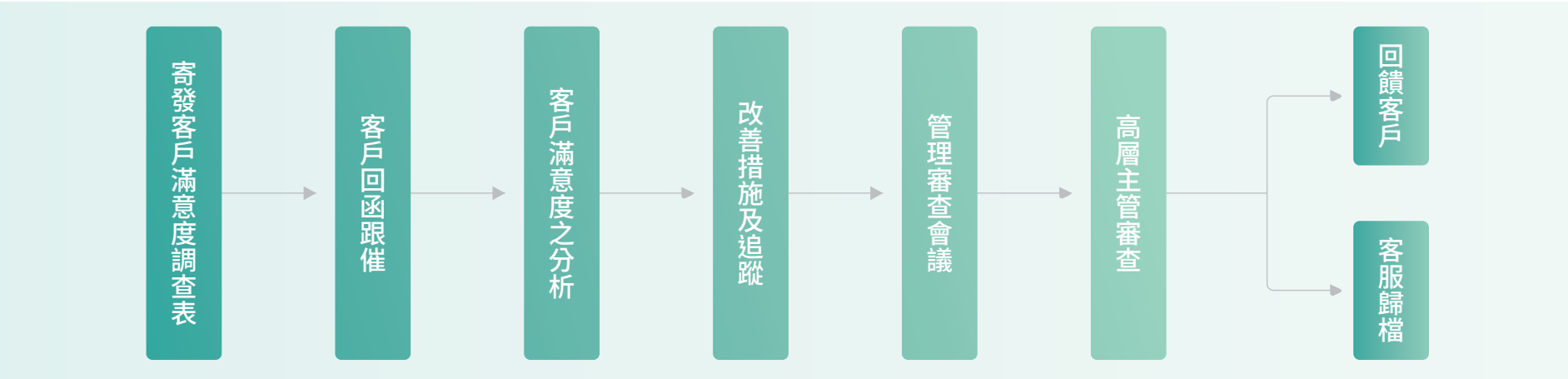


為滿足客戶即時交貨需求，光寶將採購、運籌、物流、金流等流程 e 化，以 ERP 系統為運作基礎，整合外部供應商、客戶及銀行等各端點資料，確保管理資訊與交貨正確及即時性。另外，光寶為縮短技術支援、運輸與交貨，以及售後服務時間，以貼近客戶方式在全球各地設有生產廠房、分公司及發貨倉庫以即時滿足客戶需求。

客戶滿意度

客戶滿意度為光寶持續改善產品與服務的重要依據，光寶以客戶定期的評比紀錄和稽核之評分以及透過品質管理系統，每年針對主要客戶^{註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。針對評價較差之調查項目，將由相關職能部門提出改善措施，業務部門追蹤改善狀況，在規定時間完成改善方案，交予事業部主管審查並指定權責單位納入次年度部門經營計畫執行，以實現客戶滿意。

客戶滿意度調查流程：



2020 年度光寶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
	品質	交期	服務	售價	技術	無有害物質		
客戶平均滿意度	得分 (5 分為滿分)	4.53	4.59	4.6	4.37	4.5	4.7	4.57
	滿意度 (%)	90.56	91.82	91.9	89.6	89	94.03	91.31

註：1. 主要客戶為前 20 大客戶
 2. 因 2020 年更改客戶滿意度調查題項，故重新以 2020 年為趨勢計算基準年。

3

光寶與環境

推動循環經濟、產品綠色設計、企業內部碳稅
降低環境衝擊，共創永續價值



國際碳揭露計畫 (CDP)
供應鏈議會評價
「Leaderboard」最高等級



廢棄物總量較
基準年減少2,688公噸
下降11.44%



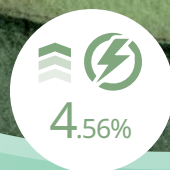
溫室氣體排放總量
較基準年減少
61,216公噸CO₂e
密集度下降 21.07%



再生能源使用量
57,097 MWh
占總用電量的16.53%



LED 車燈模組產品
通過碳足跡認證
(ISO 14067:2018)



電源供應器產品
能源轉換效率
較基準年提升4.56%



UV-LED 能源
使用效率較基準年
提升25%



產品100%
符合環保指令

3.1 永續環境承諾與政策



光寶積極強化公司永續經營與永續環境相關之公司治理機能，設置直屬董事會之企業永續發展委員會，作為光寶永續治理作業的最高指導組織，並於其下設置環境永續次委員會，由製造部門最高主管擔任召集人，負責廠區綠色營運；以及綠色設計次委員會，由 RD 最高主管擔任召集人，負責低碳產品設計與開發，提升環境管理績效與環境風險管控，並呼應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)。

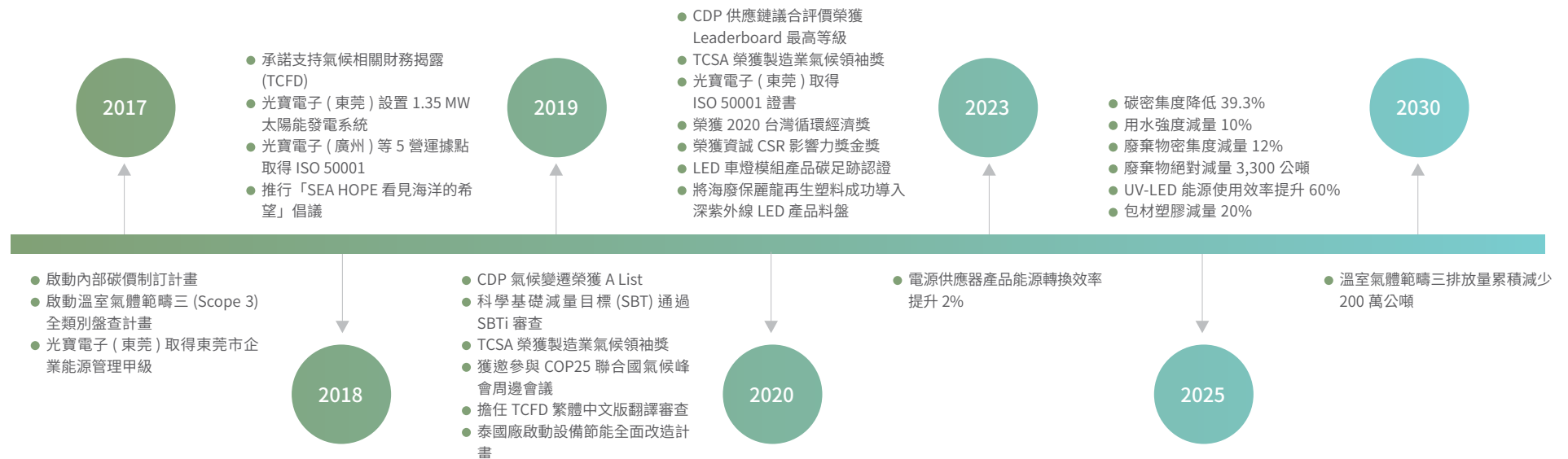
為落實光寶的永續環境承諾，我們秉持永續策略藍圖中之責任生產策略理念，以綠色營運與低碳產品為環境永續策略方針，持續推動氣候變遷與能源管理、水資源管理、廢棄物及回收再利用以及產品綠色設計與管理，以提高能資源使用效率，減少生產對環境之衝擊，並提升因應永續議題之韌性。

2020 年主要成果

- 國際碳揭露計畫 (CDP) 供應鏈議合評價榮獲「Leaderboard」最高等級
- 台灣企業永續獎 (TCSA) 榮獲製造業氣候領袖獎 (連續 2 年)
- 道瓊永續指數 (DJSI) 之氣候策略位居產業類組首位 (連續 5 年)
- 符合以科學基礎減量目標 (SBT) 推估之減碳路徑目標
- 榮獲 2020 台灣循環經濟獎之產品獎項目之傑出獎
- 資誠 CSR 影響力獎榮獲金獎
- LED 車燈模組產品碳足跡認證 (ISO 14067:2018)



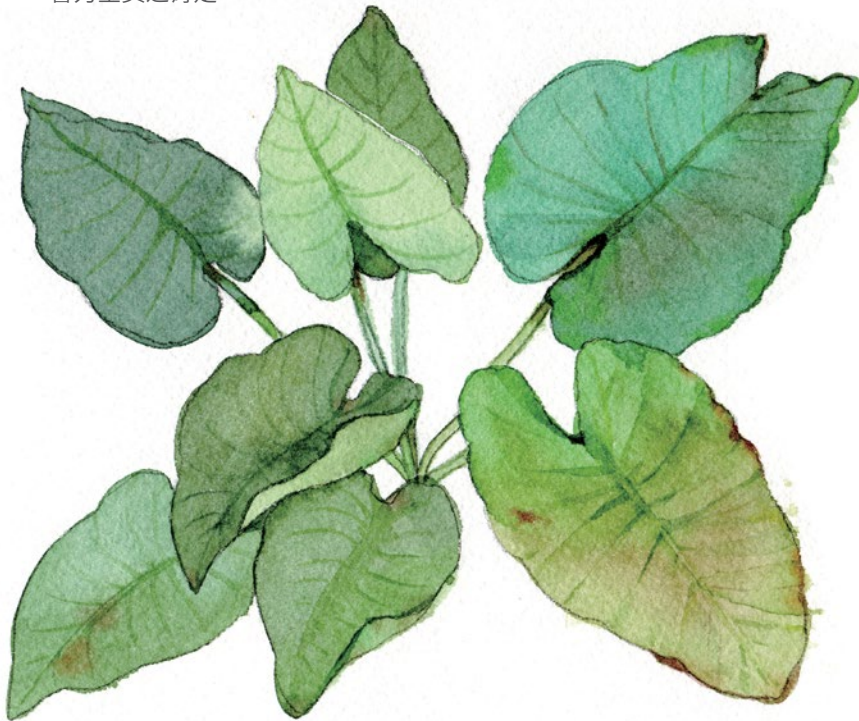
光寶永續環境之關鍵成果與目標



3.1.1 綠色營運行動方案

推動循環經濟

- 光寶呼應 SDG 14 解決海洋污染問題，自 2018 年開始攜手社會企業協助澎湖縣政府清運海廢保麗龍已達 35 公噸。同時，將保麗龍回收處理後的塑料提供予工研院進行改質混煉，並將改質後再生塑料製成公司的鍵盤與滑鼠，成為全球第一家將海廢保麗龍導入電子產品的業者。
- 2020 年光寶完成海廢保麗龍現場減容貨櫃開發，將全球首創可現場就地處理、大幅縮減海廢保麗龍運輸容積達九成的貨櫃，分別捐贈澎湖與金門縣政府，至 2020 年底處理海廢保麗龍已達 20 公噸。本案亦獲 2020 台灣循環經濟獎及資誠 CSR 影響力金獎之肯定。



推行內部碳稅

- 光寶參考台灣碳交易相關法規與中國大陸碳交易市場價格，於 2018 年採用影子價格方法，設定在台灣和中國大陸的兩個主要運營地點的內部碳價格，以強化企業內部節能減碳措施決策。
- 為積極減碳以實現我們的 SBT 承諾，於 2020 年通過新的內部管理措施，自 2021 年起以 1 美元 / 噸二氧化碳當量之稅率，向超過每年碳排放額度之事業單位索取內部碳稅，以強化事業單位之減碳投資決策，並預計在未來將稅率逐步提高，以作為減碳技術投資或用以支持再生能源之工作。

產品綠色設計

- 光寶依公司 CSR 行為準則，以生命週期思維為考量基礎，將 3R 原則融入產品開發，進行產品綠色設計，以開發無毒害、易組裝、易拆解及低能耗等環境友善產品。
- 伺服器電源產品以交流數位偵測 IC 功能 (AC meter IC function) 整合技術，省去電阻、積層陶瓷電容及金氧半場效電晶體等主被動元件，並降低 meter IC 運作時耗電量達 0.034 W，共減少產品在原料取得以及產品使用階段約 51.81 公噸碳排放。

降低自身營運環境衝擊

- 光寶持續發展製程優化與廠房營運改善，期以在產品的開發、生產、使用及廢棄過程，得以有效提升能源與水資源使用效率，並落實廢棄物量最小化與資源回收再利用率最大化理念。
- 透過能源回收系統 (ERS) 的導入，將 Burn-In 產品老化測試之電力耗損循環再利用，減少每年約 580 萬度的電力使用，相當於每年減少 4,853 噸碳排放量。
- 2020 年度光寶無重大環境污染事件發生。

3.1.2 環保管理目標

近一期管理目標達成狀況 *

項目	永續發展目標	2018 成果	2019 成果	2020 成果
碳排放與能源管理目標	以 2014 為基準年，於 2025 年每百萬營收碳排放量減碳 39.3% (Scope 1+2) ^{1,2,3}	-17.19%	-23.07%	-21.07%
	電源供應器產品能源轉換效率至 2023 年時較 2016 年提升 2%	1.19%	1.80 %	4.56%
	UV-LED 能源使用效率，於 2025 年時較 2018 年提升 60%	-	21.15%	25%
廢棄物管理目標	以 2017 為基準年，於 2020 年用電量絕對減量 6% ^{1,2,3}	+11.90%	+3.53%	+8.33%
	以 2017 為基準年，於 2020 年廢棄物絕對減量 6% ^{1,2}	-2.12%	-14.35%	-11.44%
	以 2017 為基準年，於 2025 年廢棄物絕對減量 3,300 公噸 ^{1,2}	-498 公噸	-3,373 公噸	-2,688 公噸
水資源管理目標	以 2018 為基準年，於 2025 年包材塑膠減量 300 公噸	-	31.79 公噸	195.8 公噸
	以 2017 為基準年，於 2020 年用水量絕對減量 6% ^{1,2,3,4}	-1.37%	-2.71%	-0.72%

- 註：1. 2020 年新增越南廠至統計範疇之中，數據範疇為全球共 23 個主要營運據點。
 2. 因固態儲存事業部門 (SSD) 業務於 2020 年上半年完成營業讓與，為求計算基礎一致性，將 SSD 事業部數據從 2018 及 2019 數據中移除重編。
 3. 受新增高雄營運中心、印度廠以及越南廠擴廠之影響，光寶全球總用電量與水資源使用量未達預期目標。
 4. 受印度廠區基礎設施尚未完善之影響，水資源使用量數據難以統計，故未納入印度廠區之用量數據。
 5. 光寶加速推動產能全球化並進行生產基地的轉移，將重新制定以全球營運據點為範疇之再生能源目標。2020 年台灣廠區未使用再生能源。

3.2 氣候變遷與能源管理



3.2.1 氣候變遷政策

氣候變遷與能源管理為光寶企業永續發展的重大主題與關鍵性重大風險項目之一，遂持續進行分析與管控，並致力於溫室氣體的調適與減緩工作。在氣候變遷減緩上，我們以 SBT 目標為減碳路徑的設定，持續進行內部能源使用的分析與管控，並透過綠色設計、綠色工廠、能源管理與高效的創能、節能、轉能產品與解決方案，達到積極減少溫室氣體排放的目標。在氣候變遷調適上，我們參照國際能源總署所公布的 2°C 情景，並依據國際研究報告、產業趨勢、企業內外部調查與公司決策與判斷，鑑別出氣候變遷可能對企業營運產生的短、中、長期風險項目，並針對可能的風險項目建構相對應的因應能力，降低氣候風險發生時可能造成的影響程度。

3.2.2 氣候變遷的總體衝擊與挑戰

氣候變遷與天然災害相關之環境議題所產生之風險為光寶 8 大類型永續風險項目之一，針對其可能造成的營運衝擊，光寶設置有氣候變遷風險工作小組，進行實體與轉型風險與機會的鑑別、發生可能性評估與影響程度分析，並研議適當的應對措施。在氣候風險議題下，光寶所鑑別出的重大氣候風險，主要來自客戶端及投資人等重要利害關係人對光寶溫室氣體減量及遵循產品能源效率標準的要求；而氣候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。於 2020 年光寶依風險項目之發生機率與衝擊程度進行評估，辨識出光寶可能受到歐盟、中國大陸等經濟體與公司主要客戶所提出之淨零排放承諾之影響，向公司提出低碳、甚至零碳生產之要求，造成公司生產成本的增加。光寶重視氣候變遷風險可能造成之財務影響，遵循公司風險管理流程 (章節 2.3)，持續透過 PDCA 的管理循環運作掌握氣候風險因子，訂定適當的氣候風險財務化之衡量方法，並制定因應對策，以降低風險發生損失的機率及程度，其運作情形與氣候風險管理結果將提交風險管理次委員會向企業永續發展委員會與審計委員會報告後，由審計委員會主席在董事會進行報告。光寶積極面對氣候風險與機會之挑戰，未來將持續針對風險程度高的氣候風險因子，進行氣候情境分析並精算其財務衝擊的可能情況，以落實氣候風險管理至企業營運之中。

光寶積極強化公司永續經營與永續環境相關之治理機能，設置環境永續次委員會，由製造部門最高主管擔任召集人，推行綠色營運以提升環境管理績效與環境風險管控，並於 2020 年通過內部碳稅政策，向超過每年碳排放額度之事業單位索取內部碳稅，期能強化事業單位之減碳投資決策，以回應客戶等利害關係人的要求，實現光寶的減碳承諾。

光寶的氣候風險與機會揭露，依循 TCFD 揭露建議書架構如下表所示：
光寶 TCFD 氣候風險揭露架構



3.2.3 氣候變遷因應

在氣候變遷的因應策略上，光寶持續以創能、節能、轉能為減緩策略方針，進行光寶的再生能源、能源管理系統、製程優化與廠房營運改善推動策略，並調整內部碳價策略，強化減碳投資決策，以實現光寶的 SBT 承諾。在氣候變遷調適上，光寶則以氣候風險與機會的辨識為基礎，持續發展低碳產品與自動化節能技術，以呼應全球低碳趨勢積極掌握氣候商機。

3.2.3.1 氣候變遷減緩

再生能源與能源管理

光寶持續強化再生能源與能源管理以提高能源使用效率，2020 年光寶電子（東莞）、光寶電源科技（東莞）生產據點取得 ISO 50001 能源管理認證，總計共 6 生產據點取得 ISO 50001 認證。而在再生能源上，光寶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，2020 年自發自用與綠色電力憑證採購之再生能源使用量，已達 57,097 千度 (MWh) 佔總用電量的 16.53%。

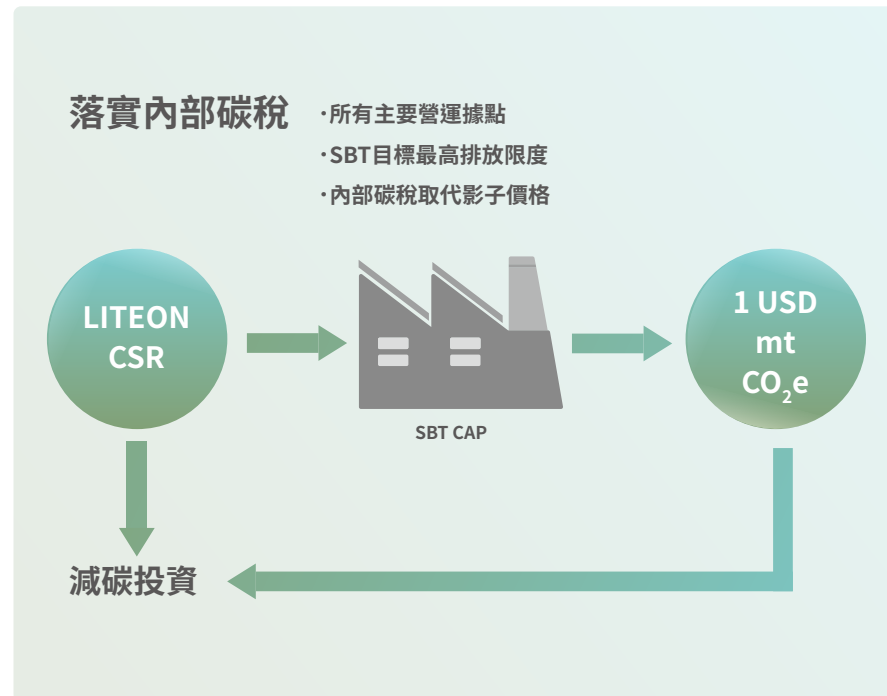
落實溫室氣體減量

光寶發展製程優化與廠房營運改善，持續透過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之推行，落實廠區與辦公室節能與營運設備效率改善。其中，所推行之 Burn-In ERS Saving Energy 專案，分別於光寶電子（東莞）、光寶電子（廣州）、光寶電子（常州）等據點導入能源回收系統 (ERS)，進而將 Burn-In 產品老化測試之電力耗損循環再利用，預估可減少每年 580 萬度的電力使用，相當於每年減少 4,853 噸碳排放量¹。此外，光寶於 2020 年亦通過新的節能措施回收年限政策，以強化對於中長期節能措施的執行，預估於 2021 年將推行 75 項節能措施，可達到相對 2020 年每年減少 1,683 萬度電的目標。

註：1. 以 2017 中國大陸區域電網基準線排放因數（南方區域 0.8367 公斤 CO₂e/度）係數計算之。

強化內部碳價策略

光寶於 2018 年光寶參考台灣碳交易相關法規與中國大陸碳交易市場價格，採用影子價格方法，設定光寶在台灣和中國大陸的兩個主要運營地點的碳價格，分別為 50 美元 / 噸二氧化碳當量和 8 美元 / 噸二氧化碳當量。為強化光寶的節能減碳措施決策，光寶在整體 SBT 減碳目標之外，亦訂有各事業單位 SBT 排放總量管制目標，並於 2020 年通過新的內部碳稅政策，自 2021 年起以 1 美元 / 噸二氧化碳當量之稅率，向超過每年碳排放額度之事業單位索取內部碳稅，以強化事業單位之減碳投資決策，並預計在未來將稅率逐步提高，以作為減碳技術投資或用以支持再生能源之工作，以實現光寶的減碳承諾。



3.2.3.2 氣候變遷調適

發展低碳產品

光寶依公司 CSR 行為準則，以生命週期思維為考量基礎，將 3R 原則融入產品開發，進行產品綠色設計，以開發無毒害、易組裝、易拆解及低能耗等環境友善產品。其中，伺服器電源產品以 AC meter IC function 整合技術，省去電阻、積層陶瓷電容及金氧半場效電晶體等主被動元件，並降低 meter IC 運作時耗電量達 0.034W，共減少產品在原料取得以及產品使用階段約 53.68 公噸碳排放。

發展自動化節能技術

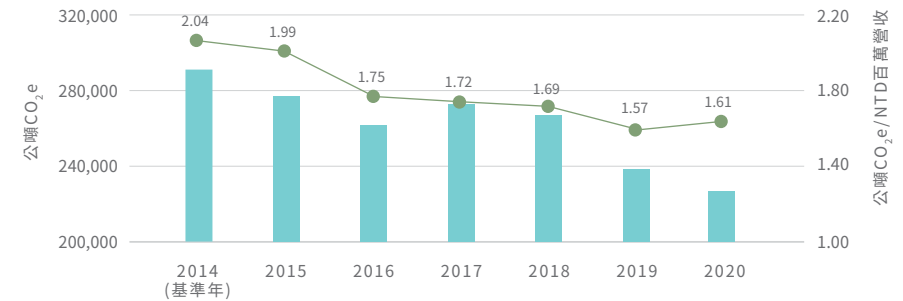
光寶以自動化及數據轉型重建優質製造，於 2015 年開創國內製造業之先河，導入第一條無人化 LED 照明產品，2017 年則開始引進大數據與 IoT 遠端即時監控系統，廣建智慧化生產系統，並朝向共料、共模、共治具的生產模式，降低單位產品能資源投入。此外，為加速製程設備開發與機台關鍵組件可回收再利用，光寶建立有設備設計與資訊收集等標準化機制，包括標準模組結構化、驗機流程標準化與自動化線體快速機種切換等，並在自動化生產上已具備產品、製程、設備在相同平台同步展開的運作能力，架構高精度、高難度之自動組裝、測試、視覺力學檢查技術，完整控制數據傳輸收集系統，也完成從設計到製造之製程設備差異化能力，朝無人化高速生產之目標邁進。



3.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇一及二)

2020 年，光寶移除營業讓與之固態儲存事業部門，新增越南廠至統計範疇之中為 ISO 14064-1:2006 溫室氣體查證範疇，並重新進行基準年排放量之調整。光寶範疇一與範疇二的溫室氣體碳排放量為 225,739.15 公噸 CO₂e 市場基準 (Market-based)，較 2019 年減少 10,864.81 公噸 CO₂e (4.59%)，較 2014(基準年) 減少 61,216.12 公噸 CO₂e (21.33%)；碳排放密集度為 1.61 公噸 CO₂e /NTD 百萬營收，較 2019 年上升 2.60%，較 2014 基準年年降低 21.07%，可符合 SBT 減碳路徑推估之 2020 年減量 20.6% 目標。

2020 光寶各項溫室氣體排放之盤查統計結果^{註 1}



2020 年溫室氣體排放統計

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總量
範疇一及二所涵蓋之溫室氣體種類及個別排放量	216,682.00	5,825.89	4.63	3,226.63	0.00	0.00	0.00	225,739.15

2014-2020 年溫室氣體歷年排放統計^註

	2014(基準年)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
溫室氣體排放量 (範疇一)，公噸 CO ₂ e ²	11,241	14,841	13,488	13,485	11,693	9,119	11,947.73
溫室氣體排放量 (範疇二)，公噸 CO ₂ e ³	275,714	258,313	245,479	256,020	252,098	227,485	213,791.42
範疇一及二溫室氣體排放總量，公噸 CO ₂ e	286,955.26	273,155.18	258,967.07	269,504.95	263,790.19	236,603.96	225,739.15
溫室氣體排放密集度公噸 CO ₂ e /NTD 百萬營收	2.04	1.99	1.75	1.72	1.69	1.57	1.61

註：1. 因固態儲存事業部門 (SSD) 業務於 2020 年上半年完成營業讓與，為求計算基礎一致性，將 SSD 事業部數據從 2014 至 2020 數據中移除重編。

2. 直接溫室氣體排放 (範疇一的排放)：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)。

3. 能源間接溫室氣體排放 (範疇二的排放)：主要排放源為外購電力及外購蒸汽。

4. 各種排放源溫室氣體排放量的計算主要採用排放係數法，並以量測或質量平衡計算所得係數為優先，其次為當地或國際公告的適用係數，其範疇一之排放係數包括中國大陸能源統計年鑑、省級溫室氣體清單編制指南、中華人民共和國國家標準、泰國能源係數 (依據 Carbon Label & Carbon Footprint for Organization 公告之係數)、台灣環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、以及台灣能源局燃料建議之排放係數 (依據 IPCC 2006 的排放係數產出)；範疇二之排放係數包括台灣能源局公告 2019 年之電力排放係數 (0.509 公斤 CO₂e/度)、2019 中國大陸區域電網基準線排放因數 (華北區域 0.9419 公斤 CO₂e/度，華東區域 0.7921 公斤 CO₂e/度，南方區域 0.8042 公斤 CO₂e/度)、泰國能源部能源政策和規劃辦公室公告之係數 (0.497 公斤 CO₂e/度)、印度環境部電力係數公告之係數 (0.92 公斤 CO₂e/度) 以及越南自然資源與環境部公告之係數 (0.913 公斤 CO₂e/度)。

5. 全球暖化潛勢 (Global warming potential, GWP) 採用聯合國政府間氣候變遷專家小組 (IPCC) 第五次評估報告 (AR5) 之係數。

3.2.5 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇三)

為了發揮光寶價值鏈的最大價值，並鑑別出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，亦自 2018 年起每年進行範疇三 15 類別的全面盤點、驗證與揭露，將光寶的碳管理依循排放熱點擴展至價值鏈夥伴。於範疇三的項目中，光寶亦設置有以 2018 為基準年，於 2030 年溫室氣體價值鏈 (Scope 3) 排放量累積減少 200 萬公噸的目標，並持續透過於產品綠色設計等策略，與價值鏈夥伴共同合作開發低碳產品 (詳見 3.5 產品綠色設計與管理)，與價值鏈夥伴共同對抗氣候變遷與全球暖化。

範疇三類別	類別項目	排放源鑑別	查證範疇敘述	排放量 (公噸 CO 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	10,838,793
02	資本產品	✓	光寶內湖總部大樓採購之辦公電腦設備	9
03	不包括在範疇一或二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	3,760
04	上游的運輸和配送	✓	光寶電子 (廣州) 機殼事業部之上游原物料運輸和配送里程數	43
05	運營中產生的廢棄物	✓	全球主要營運據點之運營中產生的廢棄物處理碳排放	8,933
06	商務旅行	✓	台灣營運據點之全年員工出差飛行里程數	325
07	員工通勤	✓	全球主要營運據點之全年全體員工通勤里程數	4,245
08	上游租賃資產	-	所有租賃設施與租賃車輛的燃料使用排放	註 1
09	下游運輸和配送	✓	光寶電子 (廣州) 機殼事業部產品出貨配送之運輸里程數所產生之碳排放量	31,815
10	售出產品的加工	✓	光寶力信 (惠州) 之委外加工廠商的用電碳排放	316
11	售出產品的使用	✓	伺服器電源 (Server Power)、電源供應器 (Laptop Power)	1,714,383
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	89
13	下游租賃資產	✓	內湖總部大樓之承租戶的用電碳排放	1,379
14	特許經營	-	光寶集團	註 2
15	投資	✓	光寶營運控制外之子公司碳排放	505
總計				12,604,594

註：1. 已併入範圍 1 和 2 排放計算之中

2. 無相關業務

3.2.6 直接能源及間接能源使用

光寶營運據點能源使用以外購電力為大宗，蒸氣為其次，總間接能源使用占光寶能源使用 95% 以上；直接能源使用之化石燃料包括柴油、汽油、天然氣、液化石油氣 (LPG)、乙炔、醇基液，主要用於緊急發電機、堆高機、公務車、餐廳與宿舍鍋爐等。2020 年光寶營運據點總能源使用為 1,298,532 G 焦耳，較 2019 年上升 60,005 千兆焦耳 (GJ)，能源消耗密集度為 9.28 千兆焦耳 / NTD 百萬營收，較 2019 年能源消耗密集度上升 12.75%，主要原因來自於自動化生產的導入。

2014-2020 年歷年能源使用統計^註

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh
柴油	9,167	2,546	7,293	2,025	4,521	1,255	4,557	1,266	5,341	1,483	3,193	887	10,743	2,983
汽油	14,839	4,121	15,471	4,296	13,312	3,697	13,371	3,713	11,143	3,095	11,512	3,197	10,691	2,969
天然氣	36,170	10,044	22,606	6,278	22,235	6,175	26,353	7,318	23,533	6,535	19,398	5,387	20,648	5,734
液化石油氣 (LPG)	653	181	527	146	521	145	730	203	369	103	300	83	943	262
乙炔	1	0	1	0	2	1	14	4	1	0	2	0	1	0
醇基液	1,985	551	2,822	784	4,572	1,270	4,266	1,185	3,798	1,055	1,776	493	0	0
直接能源使用總量	62,814	17,443	48,720	13,530	45,163	12,542	49,292	13,688	44,185	12,270	36,181	10,047	43,025	11,948
再生能源使用 (RE) (含自發自用與能源憑證)	0	0	24,063	6,684	53,011	14,725	55,388	15,385	73,611	20,447	162,228	45,062	205,557	57,098
外購電力 (non-RE)	11,532,35	320,334	1,081,342	300,364	1,024,877	284,680	1,087,283	302,015	1,210,207	336,159	1,028,250	285,617	1,037,710	288,245
外購蒸氣	15,243	4,233	206,67	5,739	16,157	4,487	15,172	4,213	13,295	3,692	11,868	3,296	12,241	3,399
間接能源使用總量	1,168,479	324,567	1,126,072	312,788	1,094,045	303,892	1,157,842	321,613	1,297,113	360,298	1,202,346	333,975	1,255,507	348,741
總能源使用總量 (non-RE)	1,231,293	342,011	1,150,730	319,633	1,086,197	301,709	1,151,746	319,916	1,267,688	352,122	1,076,299	298,960	1,092,976	303,592
總能源使用	1,231,293	342,011	1,174,793	326,317	1,139,208	316,434	1,207,134	335,301	1,341,299	372,569	1,238,527	344,022	1,298,532	360,689
總能源使用密集度 (GJ/ 每百萬營收)	8.77		8.57		7.68		7.69		8.61		8.23		9.28	

3.3 水資源管理

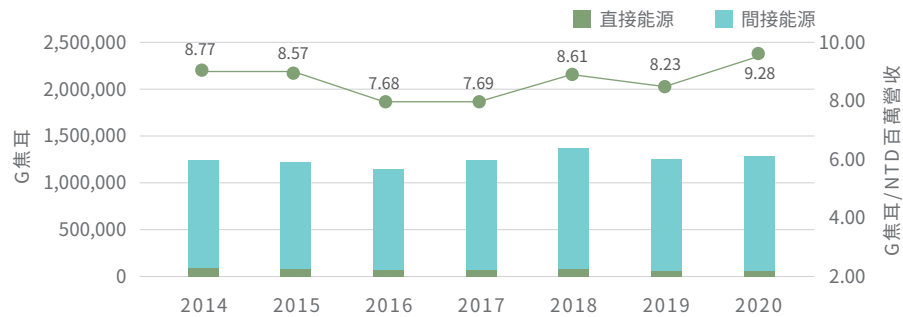
3.3.1 水資源節約

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^{註1}的水資源管理，並持續推動水資源的節約措施，包括舊管線的汰換與更新、用水開關點檢與用水巡檢、增加水資源回收及再利用措施、以及加強各廠區日常管理如教育宣導等，以減少在基礎廠務設施，如空調、空壓等循環用水及員工生活用水的使用。2020 年總用水量為 2,981,414 公噸^註，耗水密集度為 21.56 m³/NTD 百萬營收，相較 2017 年基準年總用水量減少 21,592 公噸 (0.72%)；總排放量依據廠區 (越南) 實際排放量與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，總廢水排放量为 2,532,743 公噸。

3.3.2 廢水管理與資源化

光寶各主要營運據點的供水來源 100% 來自於市政用水 (自來水)，主要用水係屬員工生活及廠房周邊設備的用水，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放水質要求後排放，對排放水體應無顯著影響。為落實排放廢水有效管理與資源化，光寶逐步增設空調冷凝回收水與 RO 濃水回收再利用、車間設備純水回收利用等水資源再利用措施，2020 年總回收水量為 170,997 公噸，較 2019 年增加 1.35 倍。

2014-2020 能源消耗及密集度



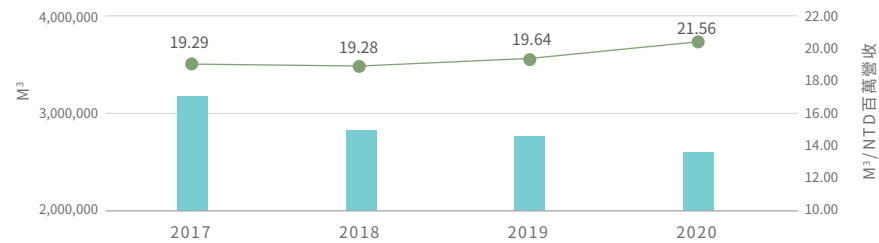
註：因固態儲存事業部門 (SSD) 業務於 2020 年上半年完成營業讓與，為求計算基礎一致性，將 SSD 事業部數據從 2014 至 2020 數據中移除重編。

3.2.7 空氣污染防治

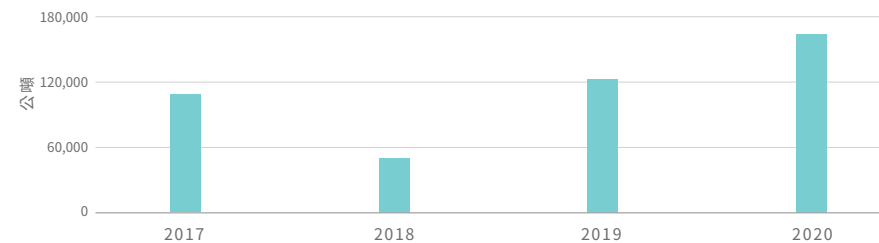
光寶揮發性有機物主要來自製程所需之有機溶劑如助焊劑、異丙醇等的揮發，而廠區測試或緊急使用之發電機及生活區熱水鍋爐等活動所產出之氮氧化物 (NOx) 及硫氧化物 (SOx)，均屬微量。光寶持續透過管理方式、工程改善、教育訓練、以及定期第三方檢測，進行揮發性有機化合物 (VOC) 之排放控管，自 2017 年起更逐步加強中國大陸廠區的室外空氣污染排放控制，根據各廠檢測資料、車間現場實際情況與當地環保相關政策，設計兩道以上 (如水噴淋、UV 光觸媒與活性炭吸附處理) 完善合理的廢氣處理系統，達到 VOC 污染物的去除、優化控制、降低消耗、確保安全等目標綜合性需求。光寶揮發性有機化合物排放量計算採用各廠區委託之第三方環境檢測報告與運作時間計算，於 2020 年光寶於全球主要生產廠區 (不含泰國、印度) 之排放總量為 24.96 公噸。

3.4 廢棄物管理及回收再利用

2017-2020 用水量與耗水密集度



2017-2020 回收用水量



註：1. 因固態儲存事業部門 (SSD) 業務於 2020 年上半年完成營業讓與，為求計算基礎一致性，將 SSD 事業部數據從 2017 至 2020 數據中移除重編。

2. 受印度廠區基礎設施尚未完善之影響，水資源使用量數據難以統計，故未納入印度廠區之用量數據。

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，持續推動產品綠色設計與廢棄物管理措施，以盡可能減少生產時產生之廢棄物並提高永續資源的循環與再利用，達到有效管理與廢棄物減量的目標。為善盡責任生產，光寶篩選具有有效處理廢棄物能力之合格供應商，進行妥善處理，並透過現地或自訂表單方式進行稽核，確認廢棄物經過處理業者之妥善處理，確保光寶所產生之廢棄物不會對周遭環境造成顯著衝擊。

以高雄營運中心為例，該廠於 2020 年所產生之廢棄物主要來自於上游供應商供貨所產生之包裝材料 (棧板、紙箱、塑膠)，主要有害廢棄物為生產汽車電子產品時所之異丙醇，約占 1.07 公噸。光寶除了委託合格清除處理商進行焚化處理或再利用處理之外，並秉持著責任生產之理念，定期進行處理業者之稽核，以確保妥善處理。此外，光寶亦透過與供應商的合作將部份資源類廢棄物進行再利用，於 2020 年光寶透過與供應商合作將特定規格、材質且外觀完好的棧板再次運用於出貨或供周轉棧板使用，達到降低 1/2 以上 (約 4 噸) 的廢棧板數量之成果。

光寶以營運廢棄且不再進入生產階段之物料定義為廢棄物，並以離場時委由廢棄物處理業者之廢棄物總量計算各類別廢棄物總量，2020 年的廢棄物總量為 20,817 噸，相較 2019 年廢棄物總量增加 685 公噸；相較 2017 基準年減少 2,688 公噸，減量 11.44%，達到相較於 2017 基準年廢棄物絕對減量 6% 之目標；2020 年廢棄物密集度為 0.149 公噸 /NTD 百萬元營收，較 2017 年下降 1.48%。光寶將持續精進廢棄物管理，以持續朝向於 2025 年廢棄物密集度減量 12% 的目標邁進。

3.5 產品綠色設計與管理



3.5.1 產品生命週期評估

光寶依 ISO 14040/44 國際標準，針對產品之原料階段、製造階段、運輸階段、使用階段及棄置階段進行生命週期盤查，同時依據 IEC 62430 規範於產品開發過程融入環境考量設計，並以工研院開發之本土生命週期評估軟體及資料庫 DoltPro Version 2020.0003 進行碳排放量化分析。



2017-2020 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	209	4,149	660	18,487	23,505
2018	219	3,900	1,609	17,278	23,007
2019	236	3,590	2,003	12,610	20,132
2020	270	4,500	2,023	14,024	20,817

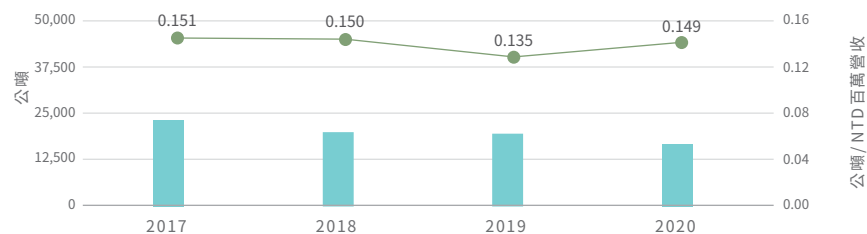
2017-2020 各處理方式廢棄物總量 (公噸)

	掩埋處理	回收與再利用處理	總廢棄物
2017	4,149	19,356	23,505
2018	3,900	19,107	23,007
2019	3,590	16,542	20,132
2020	4,500	16,317	20,817

註：1. 因固態儲存事業部門 (SSD) 業務於 2020 年上半年完成營業讓與，為求計算基礎一致性，將 SSD 事業部數據從 2017 至 2020 數據中移除重編。

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

2017-2020 廢棄物總量及廢棄物密集度



產品生命週期階段	標準規範	成果效益
原料取得	<ul style="list-style-type: none"> · IECQ QC 080000 · 光寶產品綠色設計準則 · 光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301) · 光寶禁用物質管理程序 · 光寶設計開發管理程序 · 光寶綠色採購規範 	<p>Reduce :</p> <ul style="list-style-type: none"> · 伺服器之電源產品，以交流數位偵測 IC 功能 (AC meter IC function) 整合技術，省去電阻、積層陶瓷電容及金氧半場效電晶體等元件，減少主被動元件用量近 4.9 百萬件以上，同時降低原料碳排達 29.98 公噸 CO₂e 以上。同時將冷卻用銅排重新設計以縮小其體積並切換成鋁質材料，以減少產品重量，並因此減少產品碳排近 49.1 公噸 CO₂e。 · 電源供應器產品之變壓器磁芯透過形狀改良設計，以提高產品能效，並降低磁芯粉材用量達 703 公噸，產品減碳量達 434 公噸 CO₂e。 · LED 產品封裝製程以螢光粉使用率優化技術，每年可減少珍貴之稀土螢光粉損耗達 2.7 公噸，同時減少原料碳排達 57.9 公噸 CO₂e。 <p>Recycle :</p> <ul style="list-style-type: none"> · 電源類及機殼類產品之 PCR 塑料使用比例最高達 50%，累計減少原生塑料用量約 377.66 公噸以上，因此減碳量達 887.94 公噸 CO₂e，同時多項產品協助品牌客戶獲得 EPEAT 標章。 · 將廢保麗龍再生塑料成功導入深紫外線 LED 產品料盤 (Reel)，並完成零件承認，且累計切換使用量達 1,000 片，預估 2021 年海廢保麗龍再生塑料用量累計達 10 公噸。
生產製造	<ul style="list-style-type: none"> · 光寶產品綠色設計準則 	<p>Reduce :</p> <ul style="list-style-type: none"> · 智慧型事務機微型化設計，減少材料使用、降低機構複雜度，使產品生產工時降低 7.3%，導致製程節能達 108 千度電，減碳量達 108 公噸 CO₂e。 · LED 產品以自行開發封裝黏著促進劑替代傳統黏著促進劑，提升封裝製程良率達 10.55%，並減少單模固化時間約 300 秒，以 2020 年所屬產品出貨量 13.3 百萬顆累計製程節能量達 474 MWh，減碳量約 472 公噸 CO₂e。
配送運輸	<ul style="list-style-type: none"> · 光寶產品綠色設計準則 · 托盤標準 (GB/T) · 集裝箱標準 (GB/T) · 包裝標準 (GB/T) · 裝卸 / 搬運標準 (SJ/T, JT/T, TB) 	<p>Reduce :</p> <ul style="list-style-type: none"> · 透過 MFG Portal 與 SAP 之貨運聯單系統整合，提升運輸配載調度效率，將原僅有 20%~50% 之貨車、貨櫃裝載率提升至 90% 以上，減少產品運輸能耗及降低配銷碳排。 · 機殼類產品包裝減塑，使用較低密度的 EPE 包材設計，使 EPE 使用量減少 9.84 公噸，同時優化包材尺寸，因此減少紙卡及 EPE 用量，減碳量達 382.2 公噸 CO₂e。 · 道路照明產品改善包材設計，紙箱減材量達 27%，減少 EPE 用量 49 公噸，整體減重 126 公噸，亦減少包材廢棄產生量，以 2020 年出貨量累計減碳量達 167.98 公噸 CO₂e。 <p>Recycle :</p> <ul style="list-style-type: none"> · LED 節能路燈包裝紙箱使用含 95% 以上回收紙漿製造，減少原生紙漿使用，以 2020 年出貨量累計減碳量達 593.6 公噸 CO₂e。

產品生命週期階段	標準規範	成果效益
產品使用	<ul style="list-style-type: none"> · IEC 62430 · ErP · 光寶產品綠色設計準則 	<p>Reduce :</p> <p>一、產品節能：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 電源供應器產品能源轉換效率較 2016 年提升 4.56%，提前達成產品能源轉換效率提升 2% 目標。以 2020 年出貨量計算，可協助全球使用者每年節電近 4.66 億度電，致減碳量一年可達 23.7 萬公噸 CO₂e。 · 其中伺服器之電源產品，以交流數位偵測 IC 功能 (AC meter IC function) 整合技術，降低數位偵測 IC 運作時耗電量達 0.034W，以出貨量累計節電量達 42.89MWh，同時降低用電碳排放達 21.83 公噸 CO₂e 以上。 · 新一代伺服器電源產品能源轉換效率，由前代白金 (94%) 等級提升為鈦金 (96%) 等級，預估因節能而減碳達 32.92 千公噸 CO₂e。 · UV-LED 能源使用效率較 2018 年提升 25%，如以應用端產品壽命及使用情境計算其節電量可達 1.94 百萬度電，減碳量約 988 公噸 CO₂e。另低瓦數 UV-LED (0.65W) 亦提昇 10%，以其出貨量 6 kkpcs 累計節電量達 3.43 百萬度電，減碳量約 1.75 千公噸 CO₂e。 · 路燈產品於相同光通量的訴求下，以 LED 燈源取代傳統 HPS(高壓鈉) 燈，大幅提升能源使用效率達 75%，且產品壽命較 HPS 路燈長 80% 以上，以 2020 年 14 萬盞出貨量計算，年節能量達 184 百萬度電，同時減碳量達 93.64 千公噸 CO₂e。 <p>二、減少耗材</p> <ul style="list-style-type: none"> · 透過產品能源使用效率提升設計，達到降低無線滑鼠電池用量，以 2021 年預估之出貨量 2 百萬台，約可減少電池用量 1,619 kpcs，降低約 98.8 公噸 CO₂e。
棄置回收	<ul style="list-style-type: none"> · 廢電機電子設備指令 (WEEE) · 光寶產品綠色設計準則 	<p>Reduce :</p> <ul style="list-style-type: none"> · 由於光寶主要產品為光電元件及電子產品關鍵零組件，部份系統終端產品則為 ODM/OEM，故有 95% 以上產品須由品牌客戶回收及再利用，故產品朝易拆解、易組裝及使用回收料方式進行綠色設計，以協助客戶落實產品終端回收處理。 · 以 LED 節能路燈產品委託 BV 實驗室進行 WEEE 拆解分析報告結果為例，其已優於 WEEE 指令要求，Reuse and Recycling 比例須達 55% 以上 (目前已達 98% 以上)、Recovery 比例 75% 以上 (目前已達 99% 以上)，可大幅降低產品棄置後廢棄物之產生。

註：本表各項碳排放量皆引用工研院開發之生命週期評估軟體 DoltPro Version 2020.0003 之碳係數資料庫進行計算，如電子零組件、金屬材料及電力係數等。

光寶產品多元，包含電源產品、光電元件、汽車電子、電腦周邊與網通設備等，為提升產品能源使用效率及降低環境衝擊，均以生命週期進行產品綠色設計評估，如原料、製造、運輸、使用到棄置各階段的环境效益。同時，透過海廢永續材料持續發展及應用，以及產品及包材的減積、減材、減重與再利用，期能實現生產零毒害、零廢棄與零環境衝擊產品的願景。

3.5.2 產品環境標章與宣告



產品環保標章認證

環保標章係依據 ISO 14024，以制定產品類別規格標準，且產品經第三方確證符合或優於該類產品類別規格標準諸項規範者，則由各國政府機構授予其標章，如台灣環保署之環保標章，其頒予同類產品中環境表現排序前 20~30% 之優良產品，各類標章則依此類推。由於光寶主要產品屬 ODM、OEM 產品，故第一類環保標章主要係協助品牌客戶申請，而由光寶主動申請者如下：

標章名稱	產品類別與數量
台灣節能標章	5 項節能路燈產品獲得台灣節能標章
Energy Star	<ul style="list-style-type: none"> 兩類共四項產品獲得 Energy Star 標章，如 Scanner、EV Charge 等 另 LED 封裝相關陣列或模組通過美國 Energy Star 實驗室認證服務
電器安規	<ul style="list-style-type: none"> 兩類共四項產品獲得中國大陸 CCC 標章，如 Scanner、Server power 等產品 兩類共六項產品獲得歐盟 CE 標章，如投影機類產品、Power Charge 等產品
中國大陸十環標章	Scanner 類產品獲得中國大陸十環標章
美國 EPEAT	機殼類產品共五項協助客戶取得一銀、四銅之標章等級

產品碳足跡宣告

光寶為善盡綠色產品責任，提供客戶完整的產品碳足跡資訊，針對公司主要關鍵產品，主動完成產品碳足跡盤查，盤查及量化方法係依據 ISO 14067:2018 標準要求之完整生命週期 (Full LCA) 進行，其中 A01 LED 車燈模組更通過第三方查證，而桌上型電腦鍵盤及筆記型電腦鍵盤模組為自行評估，其成果如下：

產品項目	產品外觀	產品功能單位碳排放量
A01 LED 車燈模組		0.63 kgCO ₂ e
桌上型電腦鍵盤 SK2086 系列		原生料鍵盤 6.788 kgCO ₂ e 海廢永續材料鍵盤 6.347 kgCO ₂ e
筆記型電腦鍵盤模組 SG-8775X 及 SG-9040X 系列		1.612 kgCO ₂ e

此外，光寶所有產品皆符合相關資訊及標示指令規定，2020 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安全法規事件。

3.5.3 環境關聯物質管理

自 2010 年起光寶依據 IECQ QC 080000 標準及參考最新國際趨勢、法規與客戶要求擬訂「光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)」，針對所有產品均管制；並不定期與各事業部版本調和後改版，至 2020 年累計管制物質達 323 項。

光寶以自行建置之「有害物質管理系統 (GMS)」，搭配已擬訂「禁用物質」、「產品設計開發」兩項管理程序及 LS301 進行有害物質管理，同時要求供應商 (含外包商) 遵守光寶綠色採購規範，嚴格要求其提出「供應商環境管制物質保證書」以進行材料、零件之承認及內控，並於採購合約明文訂定所提供之材料、零件或半成品等，須確保所有物料、產品均符合或超越 RoHS、REACH、加州第 65 號法案以及蒙特婁議定書等指令之規範，以期透過綠色供應鏈管理，達成選用環境友善材料之目的，生產並提供低毒性、低污染的產品予客戶，降低產品對人體或環境的危害。

光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)

禁用物質共 112 項 (其中包括 需報告物質共 13 項)	<ul style="list-style-type: none"> · 鉛及其化合物 (Pb) · 鎘及其化合物 (Cd) · 汞及其化合物 (Hg) · 六價鉻及其化合物 (Cr(VI)) · 多溴聯苯 (PBBs) · 多溴聯苯醚 (PBDEs) · 鄰苯二甲酸酯 (DEHP/DBP/BBP/DINP/DIDP/DNOP)
REACH 高關注物質 211 項	<ul style="list-style-type: none"> · 歐盟 REACH 第 1-211 項高關注物質 (SVHC) · 雙 (2-(2-甲氧基乙氧基) 乙基) 醚 (Bis(2-(2-methoxyethoxy)ethyl)ether) · 二月桂酸二辛基錫及相關衍生物 (Dioctyltin dilaurate, stannane) · 二辛基 - 錫烷雙 (椰油醯氧基) 衍生物 (Stannane, dioctyl-, bis(coco acyloxy)derivs)

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





4

光寶與員工

建造熱情·卓越·創新·成長的職場文化

形塑創業家精神，深化人力資本，落實人才培育，營造共融職場



員工薪資與福利
年NTD 206億元
佔營收之13.1%



為台灣
新增724個
就業機會



員工失能
傷害嚴重率(SR)
降低53%



全球員工申訴案
結案率達
100%



員工滿意度
調查結果
員工整體平均
認同度為82%



第三度榮獲
教育部體育署
運動企業認證
(2020-2023)

4.1 員工政策

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 (LITEON Belief)，以最佳品質為核心，透過創新建立差異化，為客戶創造更大的商機與更高的利潤服務，使光寶成為贏得股東、客戶、員工與其他利害關係人的信賴，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。

光寶員工照顧願景與策略

- 遵循法令，落實保障員工權益。
- 友善職場，提升工作安全感與幸福感。
- 以人為本，促進員工身心平衡及健康。

2020 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 21.4 小時 ^{註1}
持續產學合作開發數位課程 18 門	產學合作完成 25 門課程
聘請品質專家內部包班授課 30 堂	共開設 26 門課程 ^{註1}
關鍵職位 ^{註2} 人員留任率平均每月 97% 以上	關鍵職位人員留任率 91.2% ^{註2}
每年失能傷害頻率 (FR) 及嚴重率 (SR) 較前一年下降 10%	FR 上升 7.3% ^{註3} 、SR 下降 53%

- 註：1. 上半年因應 COVID-19 疫情影響，在初期影響未見明朗時，除必要課程外，多數課程受影響而延後辦理，部分課程則由實體課程調整為線上學習（實體版課程時數較線上版課程時數長），因此影響到本年度每人平均訓練時數及品質課程開課數低於目標，而數位課程開發數則超出目標。
2. - 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。
- 留任率未達標，係因各廠區技術提升關鍵職位人才標準提高，及科技相關專業人才供不應求同業競爭所致。
- 關鍵職位人員留任率 = 每月月底關鍵職位留任全年加總人數 / 每月月底關鍵職位全年加總人數。
3. 2020 年度全球失能傷害頻率上升 7.3%。上升之原因，主要為 2020 年度之中國大陸地區較 2019 年增加 15 起非屬受僱之其他工作者工傷事故 (2019 年發生件數為 0)，共計損失 60 小時之工時，屬輕傷害，公司亦立即加強非屬受僱之其他工作者之安全衛生管理，以減少類似事故之發生。

未來目標	達成時間
平均每人訓練時數 30 小時	2021
持續開發數位課程 - 產學合作 20 門	2021
聘請品質專家內部包班授課 20 堂 ^{註1}	2021
關鍵職位人員留任率平均每月 91% 以上	2021
每年失能傷害頻率 (FR) 及嚴重率 (SR) 較前一年下降 10%	持續

- 註：1. 品質系列課程於 2017 年起統籌辦理已持續四年，部分課程將調整為隔年授課，又因 2020 年事業單位分割調整，使得需求人數降低，因此下修包班授課堂數目標。

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

光寶的各項人力資源制度與策略皆為創造「熱情、卓越、創新、成長」的職場文化，秉持以人為本的理念，積極從工作、生活及健康面向照顧員工。每位同仁都是公司的最佳夥伴，期許每位快樂的光寶人與公司共同創造未來的卓越藍圖並擁有幸福和諧的人生。2020 年間光寶用於員工薪資與福利支出為 NTD 206.2 億元，佔營收之 13.1%。

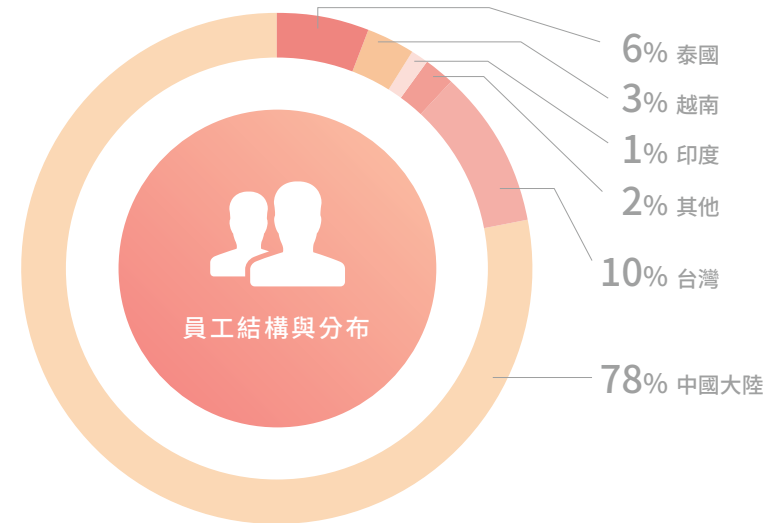


4.2 員工概況

4.2.1 員工結構及分佈

截至 2020 年底，光寶全球員工總數為 36,346 人，其中男性員工比例為 56.5%，女性員工比例為 43.5%。台灣員工總數 3,679 人，中國大陸及其他海外廠區含泰國、越南、巴西、印度、新加坡、墨西哥、美國、日本、歐洲等地區共 32,667 人，其中主要人力資源分佈約 98% 皆於亞洲。

	台灣	中國大陸	泰國	越南	印度	其他	合計
男	6.7%	45.1%	1.2%	1.5%	0.6%	1.3%	56.5%
女	3.5%	32.8%	4.6%	1.8%	0.0%	0.9%	43.5%



依聘僱合約之員工組成

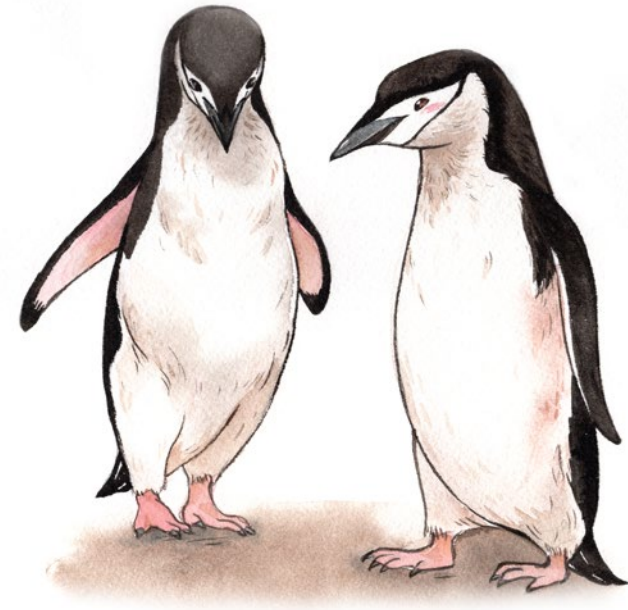
類別與性別	男			女			合計
	全職	兼職	所有員工	全職	兼職	所有員工	
台灣	2,412	12	2,424	1,247	8	1,255	3,679
中國大陸	14,950	1,445	16,395	11,285	631	11,916	28,311
泰國	446	0	446	1,679	0	1,679	2,125
越南	561	2	563	643	0	643	1,206
印度	231	0	231	14	0	14	245
其他	464	7	471	304	5	309	780
全球合計	19,064	1,466	20,530	15,172	644	15,816	36,346

註：全職人員為不定期契約員工；兼職人員為定期契約員工。

派遣員工聘用

地區	類別與性別		派遣人員	
	男	女	小計	
台灣	67	122	189	
中國大陸	4,803	2,609	7,412	
泰國	0	0	0	
越南	0	0	0	
印度	835	0	835	
其他	204	343	547	
全球合計	5,909	3,074	8,983	

註：派遣員工主要為生產線上之直接作業人員，因應產業短期需求波動，仰賴專業的派遣 / 勞務公司提供人力。



身心及外籍人員聘用

地區	身心聘用			外籍人員聘用		
	男	女	小計	男	女	小計
台灣	24	15	39	13	8	21
中國大陸	183	77	260	5	2	7
泰國	0	0	0	0	0	0
越南	0	0	0	0	0	0
印度	0	0	0	0	0	0
其他	3	3	6	1	2	3
全球合計	210	95	305	19	12	31

聘僱當地居民為高階主管比例

	台灣	中國大陸	泰國	越南	印度	其他
高階主管以上員工	4.6%	2.0%	1.7%	0.2%	0.0%	22.1%
聘僱當地居民為高階主管比例	98.2%	99.0%	100.0%	100.0%	0.0%	99.4%

註：1. 台灣地區高階主管為處長級以上員工。

2. 因中國大陸、泰國、越南、印度及其他地區為主要生產工廠，副理級(含)以上皆列為當地高階主管。

員工結構

以地區別性別和年齡分布

地區	性別與年齡		男				女			
	≤ 30	31-40	41-50	>50	合計	≤ 30	31-40	41-50	>50	合計
台灣	11.3%	20.5%	25.4%	8.7%	65.9%	4.4%	12.5%	12.4%	4.8%	34.1%
中國大陸	35.7%	16.8%	4.9%	0.5%	57.9%	19.6%	15.3%	6.9%	0.3%	42.1%
泰國	8.4%	6.5%	5.1%	1.0%	21.0%	24.2%	22.5%	26.2%	6.1%	79.0%
越南	36.3%	9.8%	0.6%	0.0%	46.7%	42.0%	10.4%	0.9%	0.1%	53.3%
印度	84.1%	9.4%	0.8%	0.0%	94.3%	5.3%	0.4%	0.0%	0.0%	5.7%
其他	20.3%	19.6%	9.4%	11.2%	60.4%	10.0%	14.9%	8.5%	6.3%	39.6%
全球合計	31.6%	16.4%	6.9%	1.6%	56.5%	18.8%	15.2%	8.3%	1.3%	43.5%

以地區別性別和學歷分佈

地區	性別與學歷			女		
	碩士以上	學士	其他	碩士以上	學士	其他
台灣	34.7%	29.8%	1.4%	8.3%	20.0%	5.8%
中國大陸	0.2%	10.6%	47.1%	0.2%	6.7%	35.2%
泰國	0.0%	12.0%	8.9%	0.0%	16.9%	62.1%
越南	0.0%	10.0%	36.7%	0.0%	10.0%	43.4%
印度	0.0%	91.8%	2.4%	0.0%	5.7%	0.0%
其他	7.6%	49.1%	3.7%	1.9%	32.3%	5.4%
合計	3.9%	14.0%	38.7%	1.0%	9.3%	33.2%

員工職級分佈

職級與性別		年度					
		2018		2019		2020	
經營管理主管	男性	55	94.8%	63	94.0%	51	94.4%
	女性	3	5.2%	4	6.0%	3	5.6%
	合計	58	100.0%	67	100.0%	54	100.0%
高階主管	男性	165	87.3%	159	85.0%	133	88.1%
	女性	24	12.7%	28	15.0%	18	11.9%
	合計	189	100.0%	187	100.0%	151	100.0%
中階主管	男性	1,867	76.5%	1,901	76.0%	1,699	75.6%
	女性	574	23.5%	599	24.0%	547	24.4%
	合計	2,441	100.0%	2,500	100.0%	2,246	100.0%

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

以類別和性別分佈

職級與性別		年度					
		2018		2019		2020	
間接員工	男性	8,301	65.4%	7,853	65.1%	7,543	62.9%
	女性	4,387	34.6%	4,218	34.9%	4,448	37.1%
	合計	12,688	100.0%	12,071	100.0%	11,991	100.0%
直接員工	男性	15,079	51.8%	13,911	52.3%	12,987	53.3%
	女性	14,034	48.2%	12,694	47.7%	11,368	46.7%
	合計	29,113	100.0%	26,605	100.0%	24,355	100.0%
全部員工	男性	23,380	55.9%	21,764	56.3%	20,530	56.5%
	女性	18,421	44.1%	16,912	43.7%	15,816	43.5%
	合計	41,801	100.0%	38,676	100.0%	36,346	100.0%

註：直接員工為生產線上之直接作業人員。

4.2.2 員工留任

光寶以完善的培訓課程、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。自招募面試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，公司人資透過關懷訪談，並分析留任與離職的重要因素，以促進人員留任率。

在薪酬制度上，公司規劃了薪酬定期檢核作業流程，以確保能留住優秀人才，同時

保障所有同仁的薪酬在市場上的水準，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，形塑優質組織文化，深耕永續經營的基礎。

一、員工離職率

2020 年度離職人數及月平均離職率 (含自願及非自願) — 以年齡區分

地區	類別 / 年齡		直接人員						間接人員							
	≤ 30	%	31-40	%	41-50	%	>50	%	≤ 30	%	31-40	%	41-50	%	>50	%
台灣	165	9.5%	143	6.8%	19	2.0%	2	0.6%	183	2.6%	278	1.9%	224	1.3%	83	1.5%
中國大陸	46,034	27.8%	9,845	14.1%	1,787	6.9%	22	1.6%	1221	3.7%	562	1.4%	77	0.6%	13	1.4%
泰國	361	5.6%	224	4.1%	40	0.7%	3	0.4%	30	1.9%	27	1.5%	10	0.4%	8	0.9%
越南	196	2.3%	36	1.9%	1	0.8%	0	0.0%	22	2.3%	16	3.0%	0	0.0%	0	0.0%
印度	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%
其他	6	0.5%	13	0.8%	1	0.2%	1	0.9%	31	1.4%	57	2.9%	21	1.7%	10	0.9%
全球合計	46,762	25.4%	10,261	12.7%	1,848	5.6%	28	1.0%	1488	3.2%	941	1.6%	332	1.0%	114	1.3%

2020 年度離職人數及月平均離職率 (含自願及非自願)--以性別區分

地區	直接人員		間接人員					
	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣	34	3.75%	295	6.97%	528	1.72%	240	1.76%
中國大陸	39,131	26.32%	18,557	16.29%	1,214	2.32%	659	1.95%
泰國	86	4.22%	542	3.35%	41	1.33%	34	0.98%
越南	105	1.78%	128	2.70%	17	2.62%	21	2.31%
印度	0	0.00%	0	0.00%	1	0.08%	1	0.98%
其他	5	0.36%	16	0.82%	87	1.95%	32	1.51%
全球合計	39,361	24.59%	19,538	13.85%	1,888	2.04%	987	1.83%

註：1. 年度月平均離職率 = 年度各月平均離職人數 / 年度各月平均期末在職人數。
2. 中國大陸地區直接員工離職率偏高，因當地環境缺工，產業激烈競爭所致。

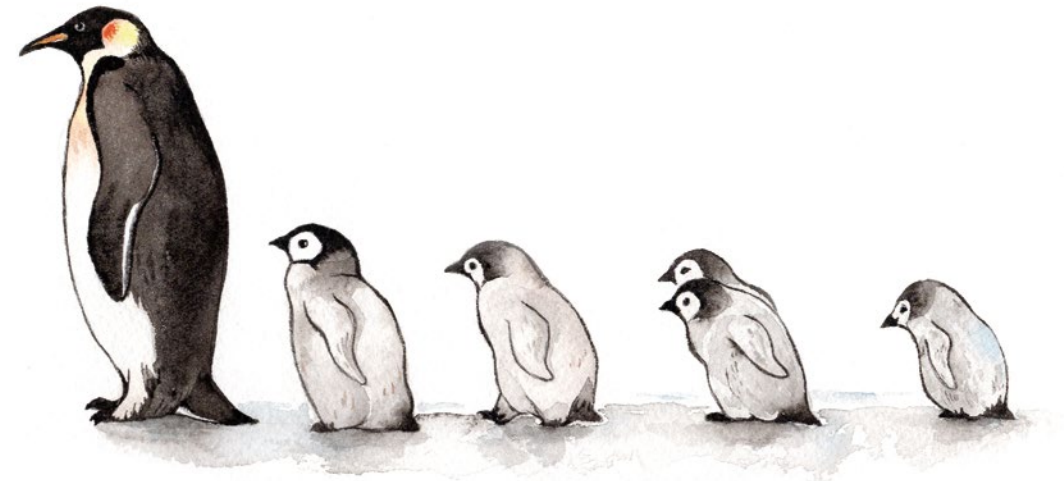
二、2020 年育嬰留停人員分析 (光寶台灣地區)

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。2020 年育嬰留停申請人數共為 29 人，復職率 65%，顯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。

2020 年育嬰留停狀況

項目	男性	女性	合計
2020 年符合育嬰留停申請資格人數 (A)	422	207	629
2020 年實際申請人數 (B)	7	22	29
2020 年預計復職人數 (C)	4	16	20
2020 年實際復職人數 (D)	0	13	13
2019 年實際復職人數 (E)	5	18	23
2019 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	3	10	13
育嬰留停留任率 (F/E)	60%	56%	57%
育嬰留停復職率 (D/C)	0%	81%	65%

註：1. 以 2017/1/1~2020/12/31 申請產假及陪產假者為符合育嬰留停申請資格人數。
2. 人數計算包含中途變更留停期間者。
3. 中國大陸與泰國無法定育嬰假。



4.2.3 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。

2020 年度新進人數及月平均新進比率以年齡區分

類別 / 年齡	直接人員								間接人員							
	≤ 30	%	31-40	%	41-50	%	>50	%	≤ 30	%	31-40	%	41-50	%	>50	%
台灣	17	1.0%	42	2.0%	12	1.3%	0	0.0%	250	3.5%	251	1.7%	133	0.8%	19	0.3%
中國大陸	45,778	27.7%	9,276	13.3%	1,607	6.2%	5	0.4%	1,171	3.5%	409	1.0%	49	0.4%	6	0.6%
泰國	498	7.7%	265	4.9%	39	0.7%	0	0.0%	43	2.8%	16	0.9%	11	0.5%	0	0.0%
越南	911	10.6%	156	8.1%	1	0.8%	0	0.0%	75	7.8%	32	5.9%	1	2.6%	0	0.0%
印度	56	4.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	34	3.2%	5	2.6%	1	5.3%	0	0.0%
其他	19	1.6%	11	0.7%	4	0.9%	0	0.0%	382	17.0%	197	10.1%	235	19.4%	187	15.9%
全球合計	47,279	25.6%	9,750	12.0%	1,663	5.0%	5	0.2%	1,955	4.2%	910	1.5%	430	1.3%	212	2.4%

註：每個月新進人員的到職率月平均值 = (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%。

2020 年度新進人數及月平均新進比率以性別區分

類別 / 性別	直接人員				間接人員			
	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣	23	2.5%	48	1.1%	423	1.4%	230	1.7%
中國大陸	38,753	26.1%	17,913	15.7%	1,086	2.1%	549	1.6%
泰國	118	5.8%	684	4.2%	56	1.8%	14	0.4%
越南	436	7.4%	632	13.4%	42	6.5%	66	7.3%
印度	56	4.8%	0	0.0%	37	3.1%	3	2.9%
其他	19	1.4%	15	0.8%	565	12.7%	436	20.5%
全球合計	39,405	24.6%	19,292	13.7%	2,209	2.4%	1,298	2.4%

4.3 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成十二模組的學習藍圖。

光寶全方位學習發展策略及規劃

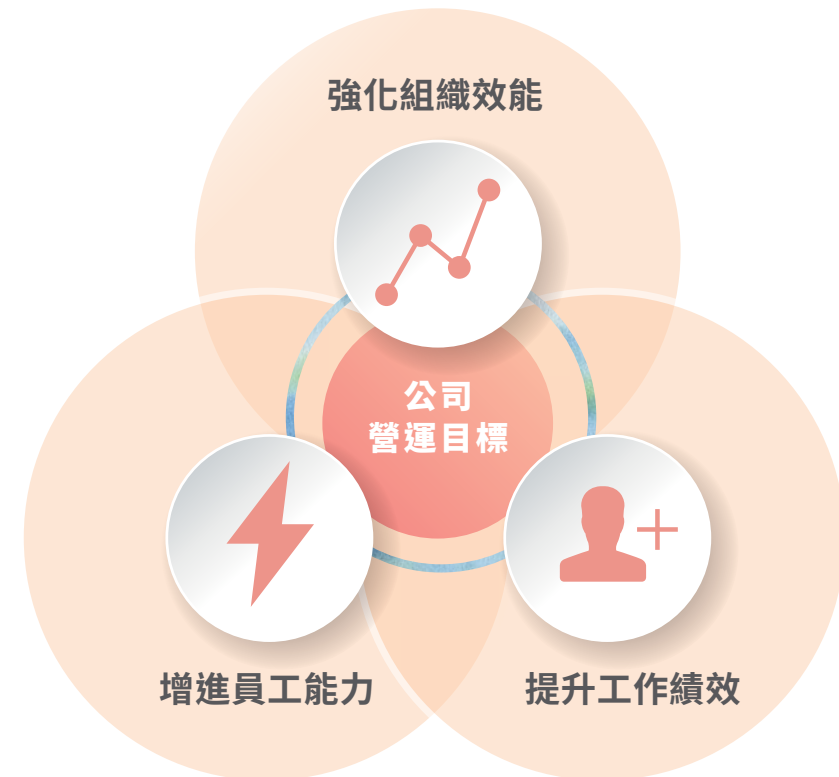
光寶十二模組學習藍圖，是依據公司營運策略目標，以提升員工自我職能，達成公司使命與願景的方向規劃。首先，我們協助同仁能認識光寶並了解公司未來發展。接著提供自我成長的學習資源，包含數位化學習、光寶講堂等等。在專業知識方面，依各事業單位需求開設專業課程，同時培育員工的核心管理能力及品質管理能力，最後，我們提供主管更進階的管理、領導課程，期許同仁能理論、實務兼具，並持續在實務中加以應用與精進。各模組課程說明如下：

十二模組課程包含

- 針對新進同仁規劃的 - 光寶基本功、文化形塑及公司治理模組
- 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。

註：1. 計算方式：新人訓完訓人數 / 新進人員人數 (均不含已離職人員)



光寶員工全方位學習發展策略藍圖

光寶 & 台大學院

2015~2019 年與學界合辦了四屆理級精鍊班，本年度再自其中再挑出潛力成員，持續定期提供管理及團隊建立之課程，並施行上下車評鑑機制，期許學員持續的將所學更深入的應用於實務。

2020 年 OGSM 培訓：

光寶一直以來從業務、產品開發、供應鏈管理、製造、品質控管都要求確實做好計畫、執行、控制、評估修正的循環，以達成公司目標。因此為了讓公司之經營策略，能由上而下貫徹執行，並落實內部各項管理措施，本年度導入 OGSM 培訓課程，協助主管與團隊年度計劃聚焦溝通及落地執行，組織內層層接棒不掉棒，主管以身作則啟動當真正循環，持續優化內部管理機制。

參訓人數：372 人，其中台灣高階以上主管培訓覆蓋率 94.0%(158 人 / 168 人)

L4: 效益評估	貢獻度	935.3 百萬 / 人 (較 2019 成長 8.8%)
	百萬淨利 / 台灣高階以上人數	
L3: 行為評估	貢獻度	59.6 百萬 / 人 (較 2019 年成長 31.6%)
	百萬淨利 / 台灣高階以上人數	
L2: 學習評估	48 位主管課後行為追蹤 (如何將 OGSM 向部屬傳遞)	100% 完成
L1: 反應評估	作業完成率	100%
	滿意度	91%(回收 97 份)

核心管理能力

為強化內部人員培養與發展，依不同層級定有相應之必修課程，年度提報晉升之同仁 / 主管，皆須於提報前完成本系列必修課程，以確認具備下一階段職務之核心管理能力。

數位化學習

多元學習資源：結合外部學習資源如電子刊物、天下創新學院等，豐富同仁微學習資源，2020 年使用線上學員資源人次達 147,068 人次。

數位課程開發：與學界配合，與事業單位團隊合作，客制出優質貼近需求的學習教材，2020 年完成 25 門課程。

光寶講堂

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

技能

為提升同仁遠端協作力，以應因 COVID-19 的工作地點變化，安排提升工作協作效率的 O365 與 WFD 教學課程，參與人次 >4,000 人，培訓時數 >4,500 小時，課程滿意度達 94% (回收超過 2,500 份)，WVD 帳號開通率 >3,200 人。

為培養國際語言能力，增進同仁職場軟實力。公司持辦鼓勵同仁主動參與語言學習專案，本年度申請參加英語學習專案人數計 222 位，學習表現提升一級以上取得補助人數計 144 位 (65%)。



先進製造

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

專案說明

專案說明：光寶以自動化及數據轉型重建優質製造，2017 年開始引進大數據與 IoT 遠端即時監控系統，廣建智慧化生產系統，期望能透過數位化、網路化、智能化三個階段，由總部規劃整體架構，各事業單位按自身產品製程特性，由內而外打造集團轉型之路。2020 年辦理數位轉型及先進製造相關課程合計 39 場 (台灣 7 場；中國大陸 32 場)，共計 606 人次 (台灣 208 人，中國大陸 398 人) 參訓 (不含現場工作教導人數)，深化同仁對智能製造、自動化技術的知識。

專案相關成效如下

類別	指標	A 廠專案	B 廠專案
L4: 效益評估	營業額貢獻	48.6 億	0.5 億
	良率提升 ^{註1}	58.3 百萬	-
L3: 行為評估	生產力提升 ^{註2}	15.4 百萬	-

註 1：良率提升後，降低之材料損耗

註 2：生產力提升後，節省之作業時間人力成本



領域知識、品質管理

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



光寶基本功、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 1 個月內，完成新人教育訓練學程。藉由 21 堂的線上課程，傳遞公司整體的願景、使命與制度規範，幫助新人融入光寶企業。(2020 年度完訓率 91%)^註

註：計算方式：新人完訓人數 / 新進人員人數 (均不含已離職人員)



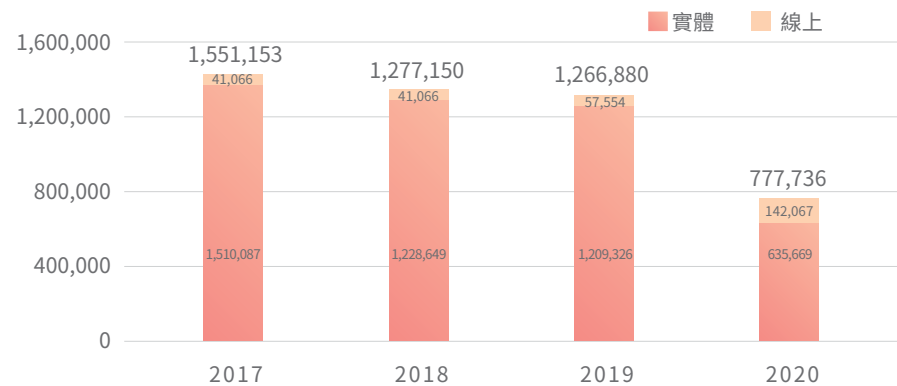
光寶 2020 年總員工人數 36,346 人，全集團總訓練時數為 777,736 小時，平均每人訓練時數 21.4 小時 (含一般法遵訓練及反貪瀆訓練約 2.0 小時)。

類別	台灣地區			中國大陸			泰國			越南 ^{註1}			印度 ^{註1}			其他海外 ^{註1}			合計			
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	
男性	29.1	26.0	29.5	22.7	27.7	32.6	3.5	9.5	59.3	4.6	3.9	-	7.9	2.3	-	25.2	67.3	-	22.4	27.7	32.8	
女性	23.8	20.2	22.9	18.4	21.6	23.3	4.7	6.5	87.3	6.9	4.8	-	6.4	0	-	107.6	149.2	-	18.7	22.6	29.8	
間接人員	經營管理層	20.5	8.6	13.1	0.0	8.0	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	11	17.7	-	19.2	9.4	13.1
	高階管理層	28.2	11.0	19.1	2.8	17.3	9.4	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	5.9	3.7	-	23.2	10	18.4
	中階管理層	27.6	19.1	24.6	20.0	12.6	14.2	14.4	18.5	56.0	-	-	-	-	-	-	13.0	9.6	-	24.5	17	22.7
	一般間接人員	30.5	20.5	25.0	32.5	16.2	12.2	5.3	26.0	12.5	5.7	4.2	-	12.2	2.3	-	15.3	16.9	-	29.4	17.2	15.1
直接人員	5.1	4.9	2.6	17.3	27.1	33.2	4.0	4.0	91.7	5.9	4.2	-	3.4	0	-	140.7	240.9	-	17.1	27.6	46.6	
外部線上及直播課程時數 ^{註2}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	0.3	0.2
平均訓練時數	27.3	23.8	27.0	20.9	25.1	28.7	4.5	7.1	81.6	5.8	4.2	-	7.8	2.3	-	57.9	98.7	-	21.4	31.3	31.8	

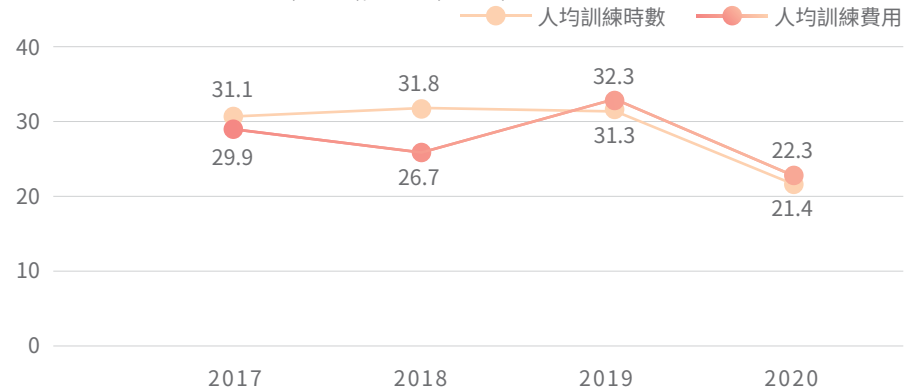
註：1. 越南、印度及其他海外地區未統計 2018 年數據。

2. 外部線上課程及直播課程目前管理系統尚無法區別統計地區及性別。

2017-2020 總訓練時數 (實體 + 線上)



2017-2020 人均訓練時數 (小時)/ 費用 (百元)



2020 RBA 責任商業聯盟行為守則相關課程

地區別	員工人數	男性總訓練人數	女性總訓練人數	總訓練人數	佔全體總人數比例	總訓練時數
台灣地區	3,679	2,331	1,111	3,442	93.6%	7,426
大陸地區	28,311	16,863	10,855	27,718	97.9%	135,452
泰國地區	2,125	216	1,160	1,376	64.8%	7,287
越南	1,206	432	742	1,174	97.3%	587
印度	245	174	5	179	73.1%	400
其他海外	780	130	153	283	36.3%	174
合計	36,346	20,146	14,026	34,172	94.0%	151,326

註：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。

2020 反貪瀆含內部重大資訊處理作業程序、國際反托拉斯規範與企業遵法等課程 (平均約 2.0hr/人)

地區別	員工人數	男性總訓練人數	女性總訓練人數	總訓練人數	佔全體總人數比例	總訓練時數
台灣地區	3,679	2,279	1,020	3,299	89.7%	3,516
大陸地區	28,311	14,883	10,244	25,127	88.8%	65,115
泰國地區	2,125	49	75	124	5.8%	1,300
越南	1,206	432	742	1,174	97.3%	587
印度	245	0	0	0	0.0%	0
其他海外	780	99	93	192	24.6%	384
合計	36,346	17,742	12,174	29,916	82.3%	70,902

註：為強化宣導，本年度除台灣區，也列為大陸地區必訓課程，並對未完成課程之同仁及單位進行提醒，提升參與率

訓練整體績效評估

層級	項目	2020	2019	2018	2017	
L5	訓練投資報酬率 (淨利 / 訓練成本)	122.1	75.0	71.4	16.3	
L4	人均貢獻度 (百萬營收 / 總人數)	4.3	4.6	5.0	4.1	
	人均貢獻度 (百萬淨利 / 總人數)	0.28	0.24	0.18	0.16	
L3	IDL 關鍵職位人員留任率	91.2%	87.3%	86.8%	93.7%	
	間接人員年度月平均 離職率 ^{註1}	男	2.0%	2.8%	4.1%	2.8%
		女	1.8%	2.5%	3.4%	2.7%
	eLearning 自主學習人次	147,068	90,811	74,744	30,208	
L2	測驗分數	89.9	92.2	92.4	91.9	
L1	整體滿意度	90.8% ^{註2}	90.8%	90.6%	90.0%	
	行政滿意度	91.6% ^{註2}	91.4%	90.8%	90.2%	

註：1. 間接人員 (IDL) 年度月平均離職率的計算：每個月總離職人員的離職率月平均值 = (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. 滿意度為實體課程問卷的調查成果 (2020 年約 4,400 份)

4.4 權益保障



4.4.1 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：

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、直接員工及新進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。

* 台灣廠區預告期依勞動基準法之規定如下：

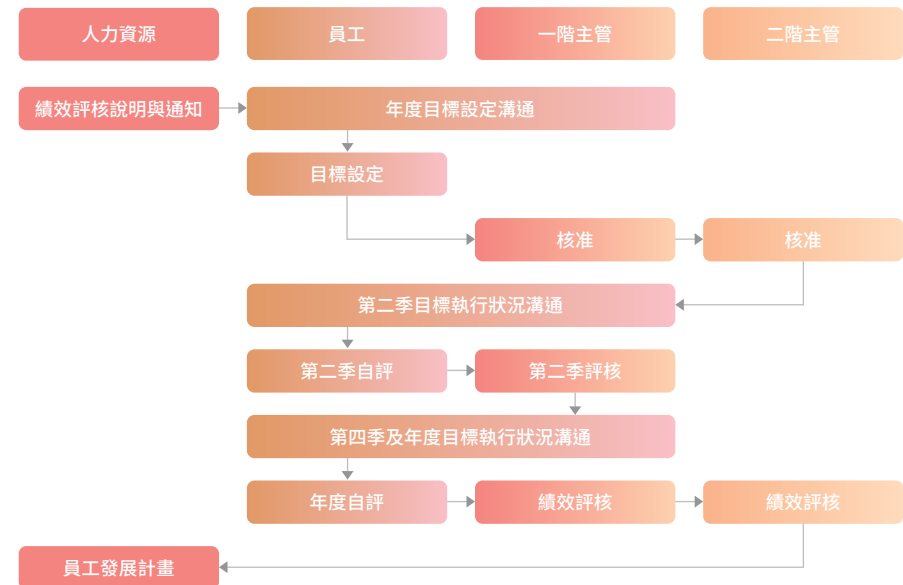
1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

經理人績效考核

為強化公司治理，2020年7月薪酬委員會決議經董事會核准後，修正經理人之績效指標如下：

指標	說明
績效指標 (90%)	以公司之營運方針及業務目標，將其所承擔責任制訂績效指標 財務性 (80%) 稅前淨利貢獻度 / 年度成長率 / 預算達成率、營業收入年度成長率、營業淨利預算達成率...等 企業永續 (10%) 全面品質管理、內部控制、人才培育接班、風險管理與資訊安全、客戶滿意、員工滿意、碳減量...等
核心職能 (10%)	評核內容包含執行力、誠信正直、客戶服務、創新改進等四項 依據受評者於評量期間，所展現出期望的行為指標的多寡性及持續性兩項原則，來評定核心職能的表現

間接員工 (未含新進員工) 績效評核作業流程



直接員工績效考核：

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

新進員工考核：

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

4.4.2 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。

董事酬金依公司章程第 20 條之 1 及第 23 條之規定，應按不超過當年度獲利 1.5% 額度內，作為當年度董事之酬勞，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。

經理人給付酬勞之政策，依據本公司「經理人任免及薪酬管理辦法」及該職位於同業市場中的薪資水平、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。

一般員工薪酬係依據「薪酬管理辦法」，依其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來決定，不因員工性別而有不同。營運之主要據點的新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況或隸屬工會之差異而在起薪上有所不同。光寶定期邀請第三方專業顧問公司做薪酬檢視，了解市場競爭力水平與趨勢，並依下列原則制定薪酬政策：

- 掌握並遵循當地的相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營。
- 依人力市場供求，產品線獲利能力來制定及調整，以期在人力市場上有一定之競爭力。
- 以各專業功能之市場價值及依員工所擔當的職責產生的貢獻為基礎，結合績效管理制度，以支付合適之薪酬，並藉此達到激勵員工之效果。
- 光寶對於直接人員薪資之標準起薪務必符合當地法令外，同時以具有市場競爭力為目標，目前台灣地區直接人員薪資之標準起薪約為基本薪資的 1.05 倍，中國大陸為 1.28 倍，泰國為 1.36 倍，越南為 1.13 倍，印度為 1.18 倍。

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
處級主管 (含) 以上	1	1.22	1	1.00
理級主管	1	0.85	1	0.88
一般人員	1	0.87	1	0.93
直接人員	1	0.92	1	0.97

項目	男女金額差異率
月基本薪資 (時薪) 中位數	2%
月基本薪資 (時薪) 平均數	5%
全年獎金 / 津貼中位數	6%
全年獎金 / 津貼平均數	6%

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

2. 月基本薪資定義：以 2020 年 12 月薪資計算。

3. 不含其他地區員工薪資，主係受限當地法規。

4. 男女性別於各個工作屬性、領域、年資之佔比不同，故男性薪資較女性薪資略高。

非擔任主管職務之全時員工年度薪酬平均數及中位數：

台灣	2020(新台幣仟元)	2019(新台幣仟元)	成長
中位數	1,169	1,067	9.6%
平均值	1,376	1,305	5.4%

全球	2020(新台幣)	2019(新台幣)	成長
中位數	257,871	228,692	12.8%
平均值	344,467	305,541	12.7%

註：換算匯率：依年度各月平均匯率計算。

非擔任主管職務之全時員工人數及平均福利 (含薪資) 費用：

年度	2020	2019	成長
人數	31,115	36,588	-15.0%
平均福利費用 (新台幣)	466,611	427,944	9.0%

最高委任經理人與中位數薪酬：

地區	最高委任經理人 與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人 與中位數薪酬調薪幅度比率
台灣	10,126%	0%
中國大陸	43,358%	0%
泰國	47,553%	0%
越南	78,351%	0%
印度	1,576,025%	0%
全球	40,341%	0%

註：1. 最高委任經理人與其他員工平均薪酬年薪比率 24,667%。
2. 最高委任經理人薪酬係以公司營運績效為依據並以年薪計。
3. 因 2020 年最高委任經理人異動，故無法衡量最高委任經理人與中位數全年薪酬增加幅度比率。

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，公司更針對駐外同仁提供更高額的團保保障，讓駐外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。

4.4.3 退休金制度

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

台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之 2% 月薪資，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 9.9 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。

4.4.4 違反勞動基準法說明

罰款時間	廠區	機構	違反法條	罰款金額 (新台幣)
2020/7/2	高雄	經濟部加工出口區管理部	第 32 條第二項	50,000

說明：【勞動基準法第 32 條第二項】

違反事項為延遲工作時間超過法令規定，本次違規為突發之狀況，已立即處理改善，除調整班別作業人力並透過線上系統做有效工作時數之控管並符合法令要求，實施後未再發生違反法令之情形。公司制定出勤管理辦法完全符合法令，明訂加班及出勤相關規範，以維護員工權益，公司並於每年發放行事曆讓所有員工了解當年度的上班與休假狀況，同時公司也定期開勞資會議，與同仁進行溝通。

已上訊息已公布於公司網頁：<https://www.liteon.com/zh-tw/joinus/661>

4.5 員工關係

為建立和諧員工關係，光寶為同仁設置多元溝通管道，維持順暢的雙向溝通，傾聽與回應員工的心聲。除日常的溝通管道外，並透過定期舉辦的部門溝通會議，以及員工申訴管道與滿意度調查，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，將員工之建議與意見作為提升與改善公司的依據，保障每一位員工的合法權益。

溝通管道示意圖



註 1：產業工會組織運作

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

註 2：職場性騷擾防治

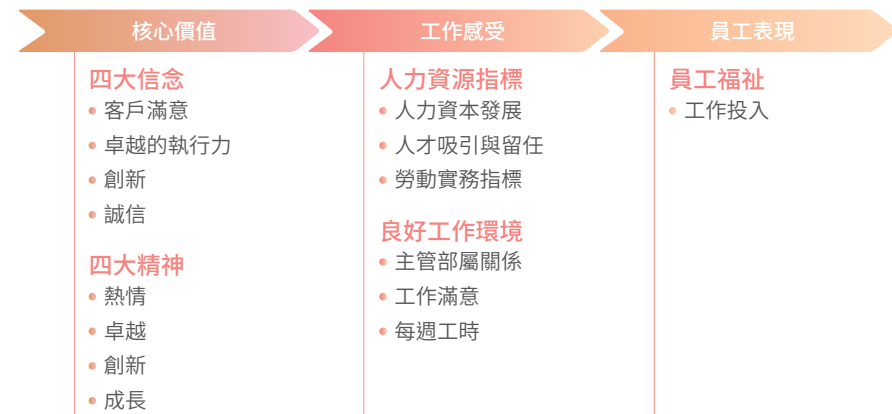
光寶嚴禁工作場所任何有形或無形的性騷擾行為，並制訂相關辦法 例如：性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、從業人員道德規範等，且設有性騷擾防治申訴專線及

E-Mail 信箱，嚴密保護申訴者資訊與權益，為員工營造一個和善與安心的工作環境。台灣地區在 2020 年間無性騷擾申訴事件，海外地區並無性騷擾申訴事件。

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

備註 3：員工滿意度調查

2020 年度員工滿意度調查係委由台灣大學管理學院團隊所進行之「核心價值與工作感受度調查」，調查對象包含台灣所有廠區及中國大陸主要生產據點（常州及廣州廠區）之所有同仁。本專案目的在企業社會責任上，作為永續經營、持續改善的指標，以及了解員工對企業信念的認同與企業精神的落實程度，內容分為三大面向（核心價值、工作感受、員工表現）、五大構面（公司四大信念、四大精神、人力資源指標、良好工作環境、員工福祉）。

「核心價值與工作感受度調查」專案架構

2020 年度為光寶台灣地區首次進行「核心價值與工作感受度調查」，並與中國大陸地區共同執行，調查方式與結果如下：

1. 台灣地區調查方式採用微軟 O365 Forms 線上問卷，同仁回填率達 84.1%，調查結果如下：

	核心價值		工作感受		工作表現		平均	認同度
	四大信念	四大精神	人力資源指標	主管部屬關係	工作滿意	工作投入		
同意程度	5.10	5.45	3.94	4.05	4.73	4.28	4.59	81%
滿級分	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00	6.00	5.67	

2. 中國大陸地區調查方式採用微信、金數據等 APP 進行線上調查，同仁回填率達 98.2%，調查結果如下：

	核心價值		工作感受		工作表現		平均	認同度
	四大信念	四大精神	人力資源指標	主管部屬關係	工作滿意	工作投入		
同意程度	5.14	5.61	3.82	4.19	4.88	4.6	4.71	83%
滿級分	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00	6.00	5.67	

整體調查結果同仁對於光寶核心價值、工作感受、員工表現均顯示平均分數皆高於量尺的理論中點，整體表現佳，結果如下：

	核心價值			工作感受		工作表現		平均	認同度
	四大信念	四大精神	人力資源指標	主管部屬關係	工作滿意	工作投入			
同意程度	5.12	5.53	3.88	4.12	4.80	4.43	4.65	82%	
滿級分	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00	6.00	5.67		

調查單位建議光寶應加強核心價值內涵及重要性之傳達力道，並建議可將核心價值納入甄選及績效考核的項目之中；然在工作感受部分則建議加強跨部門的協作連結，並建立常態性內部輪調的機制以及提供差異化的教育訓練內容。展望未來，在工作感受面向上，可更強化多元、自由與平等的環境，對於世代的差異，則再持續了解每個世代共創美好未來。

以上調查分析結果亦提供予管理階層及各事業單位，據以研擬各項服務的提升及相關改善措施。未來亦將定期於每年度進行員工核心價值與工作感受度調查。海外據點(巴西、越南、墨西哥)因產業及地理環境不同，員工滿意度調查之做法與排程由各廠區獨立調查分析，並進行個別改善措施。

此外，2020年台灣地區雖因疫情影響並未辦理大型活動，但仍維持各廠區活動辦理的滿意度調查，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升活動內容及服務品質。



4.6 樂活光寶



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

4.6.1 多元化的福利措施

員工關懷與福利

員工福利措施

- 資深員工表揚
- 結婚補助
- 員工進修補助
- 住院慰問
- 節慶福利 (年節 / 端午 / 中秋 / 勞工 / 生日)
- 員工關懷慰問
- 法定應有的員工福利
- 員工團體保險
- 生育補助
- 員工子女教育補助
- 喪亡慰問
- 員工個人旅遊補助
- 員工協助方案

員工關懷

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

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

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

2020 年 EAP 使用情形

諮詢狀況說明

- 總諮詢共計 58 人次
- 個案管理師諮詢 4 人次
- 專業顧問諮詢 54 人次

員工使用滿意度

98.5

(專業顧問諮詢滿意度問卷回收率 100%)

員工自由結社與休閒活動

多元社團與休閒活動

- 為促進員工拓展社交、培養興趣，公司鼓勵員工成立各式性質的社團，提供經費補助及協助社團運作以吸引員工參與社團活動。
- 2020 年台灣地區共成立 65 個社團，並於 10 月份邀請全數社團共同辦理社團成果展活動。

培養運動企業風氣

- 2020 年第三度榮獲教育部體育署運動企業認證 (每三年可參選一次)。
- 2020 年與教育部體育署共同合作辦理企業運動認證講座。

大型活動辦理

- 因應疫情，為維護員工健康，2020 年度暫停辦理大型活動。
- 其他區域性活動辦理，如海內外各廠區之登山健行、河濱健走、郊外踏青、年節晚會活動；歌唱比賽 (台灣、泰國)、節慶 (泰國潑水節、新年運動派對、印度排燈節) 等活動。

台灣廠區講座活動

講座系列

推廣涵蓋率

平均滿意度

1. 幸福講座列車「台灣職人堂」

- 品味生活美學 - 品酒之美
- 台灣特色茶巡禮 - 品茶之美

100%

92 分

2. 女子講座「形象就是最好的口碑」

- 形象管理幫助您開啟自信之門，有助於展現您的溝通能力、個人魅力，以及精采的思考與創意。

以中和、內湖廠區為推廣標的
涵蓋率 100%

94 分

2020 年光寶運動
企業認證講座



幸福講座 Q3：
品味生活美學 - 品酒之美



幸福講座 Q4：
台灣特色茶巡禮 - 品茶之美



台灣地區活動
大園登山健行活動



新竹中秋晚會活動



新竹中秋晚會活動



海外地區活動
大陸廠區活動



越南廠區年終晚會



泰國廠區歌唱比賽



女子講座
形象就是最好的口碑



女子講座 (大園場)



女子講座 (中和場)



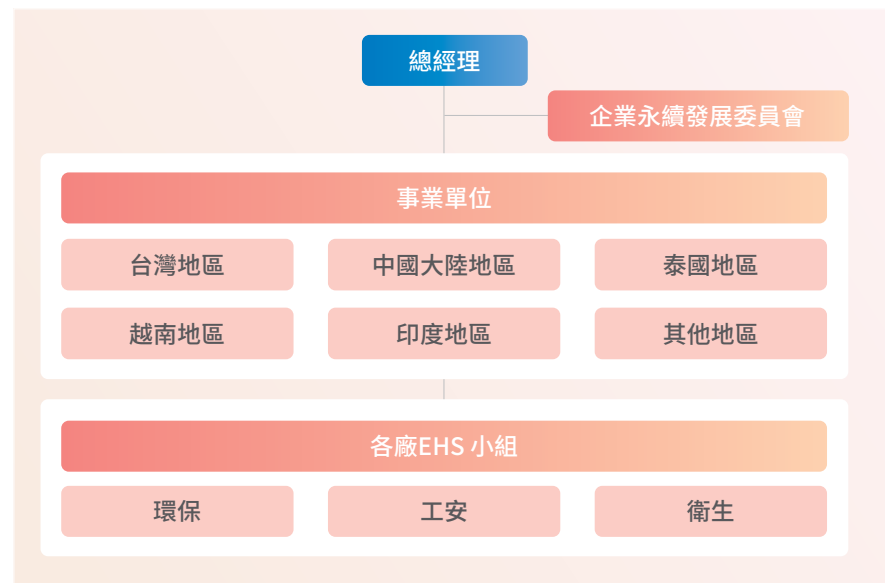
4.6.2 職業安全與衛生

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

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

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

光寶職業安全與衛生組織



職業安全衛生管理系統

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

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

危害辨識、風險評估及事故調查

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

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

於新進人員教育訓練時，除宣導員工於安全衛生上有應盡之義務外，並強調員工自我保護之重要性。公司遵守職業安全衛生法第十八條及職業安全衛生法施行細則第二十五條之「立即發生危險之虞」之準則，告知所有同仁於工作期間如發現有立即發生危險之虞之狀況時，除立即通報外，得自行退避至安全場所。員工於工作期間，如發現任何安全疑慮，皆可立即向廠務人員、護理師或職業安全衛生人員進行通報。2020 年度並無因通報安全疑慮相關問題而被處分之紀錄。

職業健康服務

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



員工健康檢查

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



台灣廠區健康中心

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



緊急醫療服務

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



健康宣導

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



台灣作業環境監測

- 依據勞工作業環境監測實施辦法等相關規定，實施作業環境監測



廠區安全衛生巡視

- 各廠實施現場安全衛生指導及檢視



健身中心

中國大陸廠區

- 桌球、撞球、籃球場...等運動設施

台灣廠區

- 重量訓練器材與運動設備
- 專業教練指導，並定期開設運動課程 (如拳擊有氧、皮拉提斯課程)



減重班活動「擁抱健康公益有約」

- 光寶與專業醫療機構合作，聘請專業營養師辦理減重活動，並邀請 BMI 指數超標同仁參與，透過正確飲食及健康運動等知識的傳遞幫助同仁達成健康減重的目標，預防因肥胖所引起的疾病。同時結合公益活動，依同仁的減重成果比率，由公司提撥經費捐贈弱勢

參與人數	82 人
減重合計	261 公斤
體脂肪降低率	112%
成功減重 3% 以上	57 人
公益捐贈	52.6 萬 (社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會)

職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

光寶的主要營運製造基地，座落在台灣、中國大陸、泰國、越南及印度地區。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 2020 年主要討論議題整理如下。

營運地區	台灣	中國大陸	泰國	印度	越南
職業安全衛生委員會之員工代表佔比 %	45%	不適用	不適用	不適用	不適用
重點討論議題	職安衛教育訓練 健康檢查及管理 危害之預防措施	機械安全防護 化學品安全防護 消防安全及演練	職安衛教育訓練 機械安全防護 化學品安全防護	職安衛教育訓練 機械安全防護 化學品安全防護	職安衛教育訓練 機械安全防護 化學品安全防護
備註	委員會設有 38 人 員工代表有 17 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			

職業安全衛生之工作者訓練

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

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



安全衛生教育訓練



防火安全教育訓練



CPR & AED 教育訓練



其他急救器材使用教育訓練

工作者健康促進

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

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

預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

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

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

光寶之職業安全衛生管理包涵之工作者如下：

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

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



承攬商安全宣導



承攬商作業安全督導

職業傷害及職業病

為有效防止職業病及職業災害之發生，各廠皆有工作環境及安全衛生推廣小組，並結合內部稽核、外部稽核（每年定期舉辦環境、安全、衛生及消防等稽查活動）。督導全公司之環境、安全、衛生作業，而職場零災害更是本公司經營及管理之指標。

根據環境、安全與衛生法規及管理體系運作，光寶追蹤工傷事故統計結果：

- 2020 年度新增揭露越南及印度廠區，全球失能傷害頻率 (FR) 經統計後為 0.69；全球失能傷害嚴重率 (SR) 經統計後為 8。

- 扣除 2020 年度新增之印度及越南地區，失能傷害頻率 (FR) 經統計後為 0.73，較 2019 年度上升 7.3%，主要原因為 2020 年度之中國大陸地區較 2019 年增加 15 起非屬受僱之其他工作者工傷事故，共計損失 60 小時之工時，屬輕傷害，公司亦立即加強非屬受僱之其他工作者之安全衛生管理，以減少類似事故之發生；失能傷害嚴重率 (SR) 為 8，較 2019 年度下降 53%。

作業人數、工時暨職業災害統計表

年度	區域	對象	總經歷工時	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率	因公死亡
2019	台灣	員工	7,872,717	0.63	13	0	0
		其他工作者	21,373	0	0	0	0
	中國大陸	員工	89,574,376	0.73	19	0	0
		其他工作者	5,238,928	0	0	0	0
	泰國	員工	445,205	0	0	0	0
		其他工作者	0	0	0	0	0
2019 總計			97,892,298	0.68	17	0	0
2020	台灣	員工 (男)	4,789,824	0.2	7	0	0
		員工 (女)	2,479,880	0	0	0	0
		其他工作者 (男)	132,392	0	0	0	0
		其他工作者 (女)	241,072	0	0	0	0

年度	區域	對象	總經歷工時	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率	因公死亡
2020	中國大陸	員工 (男)	33,052,320	0.96	15	0	0
		員工 (女)	24,022,656	0.33	4	0	0
		其他工作者 (男)	9,682,848	1.23	0	0	0
		其他工作者 (女)	5,259,744	0.57	0	0	0
	泰國	員工 (男)	888,432	2.25	0	0	0
		員工 (女)	3,344,568	1.19	19	0	0
		其他工作者 (男)	0	0	0	0	0
		其他工作者 (女)	0	0	0	0	0
	印度	員工 (男)	556,248	0	0	0	0
		員工 (女)	33,712	0	0	0	0
		其他工作者 (男)	2,010,680	0	0	0	0
		其他工作者 (女)	0	0	0	0	0
	越南	員工 (男)	1,261,120	0	0	0	0
		員工 (女)	1,440,320	0	0	0	0
		其他工作者 (男)	0	0	0	0	0
		其他工作者 (女)	0	0	0	0	0
2020 總計 (扣除印度、越南)			83,893,736	0.73	8	0	0
2020 總計			89,195,816	0.69	8	0	0

註：1. 因本年度著重「其他工作者」之資料完整度，故未揭露「承攬人員」之相關資料；「承攬人員」之相關統計資料，預計於 2021 年度之報告書揭露。

2. 計算公式說明：

- 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]
- 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]
- 職業病率 = 職業病人次數 × 1,000,000 / 總經歷工時 [以百萬工時計]
- 總經歷工時 = 地區人數 × 年度工作日數 × 每日工作時數。

5

光寶與社會

建構多元文化、教育關懷、創意活力及環境永續的社會
實踐社會共融，擴大社會影響



NTD 37
million

光寶推動社會共融
投入NTD 3,766萬元



excellence

信義社區大學
獲教育局評鑑為
優等社區大學



LITEON
AWARD
805
works

光寶創新獎
參賽作品805件



SEA HOPE 光寶海洋日
永續發展計畫



首創海廢保麗龍
減容去化貨櫃

SDG14

Design for SDG14
海洋環境友善
設計育成



10,063
KG

14場淨灘活動
清理10,063公斤
海洋廢棄物



LED照明燈具
解決光害
保育綠蠓龜

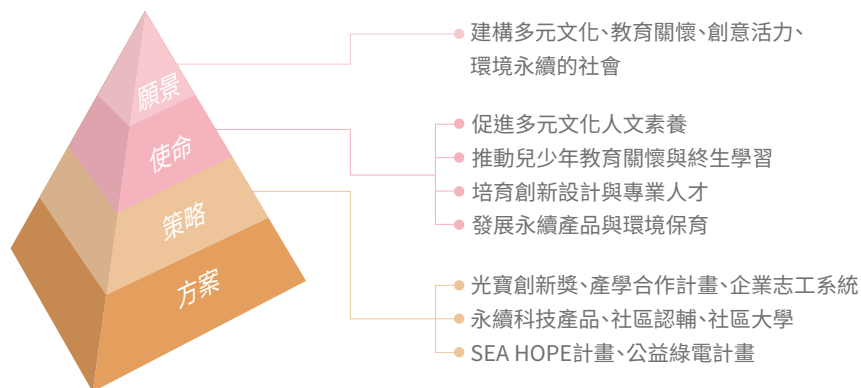


5.1 社會共融政策



光寶本著「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，包含兒童青少年教養的問題、終身教育學習資源缺乏、科技創新設計人才不足及日益嚴重環境與生態保育問題等。光寶勾勒出四項重要的使命，包含促進多元文化人文素養、推動兒少年教育關懷與終生學習、培育創新設計與專業人才、發展永續產品與環境保育等。為達成以上使命，光寶與社區、公益組織及產官學界等合作，藉由長期資源的執行策略，包含社區認輔、社區大學、光寶創新獎、百年樹人計畫、企業志工系統、海洋保育倡議、友善生態永續科技產品等面向展開執行方針，主要包含：

- 社區志工 (含認輔、多元文化、環境永續等) 的培訓
- 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、身心障礙者陪伴、參與生態保育活動
- 家庭教育中心專案課程合作
- 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
- 綠色設計及永續節能產品開發結合社會公益，協助弱勢族群並扶持社會企業
- 以社區關懷、人才培育、環境永續、公益贊助等四面向建構光寶企業志工系統
- 海洋資源永續倡議，海洋廢棄物回收再生開發、海洋環境教育及生態保育行動、



2020 執行成果

	2020 目標	達成狀況
光寶創新獎	推廣永續科技創新教育：參賽人數 2,000 人以上，參賽作品 1,000 件以上	共 1,747 人參賽，參賽作品 805 件 ^{註1}
	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	1 家客戶、2 家供應鏈之企業參與
實習平台	提供大專院校實習機會 100 人以上	56 人 ^{註2}
	舉辦 12 場特色淨灘活動，清理 10,000 Kg 海洋廢棄物	共辦理 14 場淨灘活動，清理 10,063 公斤海洋廢棄物
海洋保育活動	籌辦海洋環境友善設計教育課程，邀集 3 個大專院校設計類群科系合作；參加人數 500 人次以上	共邀集 4 校 5 系大專院校設計類科系參與課程合作計畫，參加課程學生共計 2,337 人次；舉辦對外公開成果展覽 2 場
	弱勢學童小團輔及個輔志願服務，接受服務之弱勢學童 2,000 人次以上	626 人次 ^{註3}
信義社區大學	開設課程 300 門及學員人數 7,000 人以上	460 門課程，7,204 人
社區大學	每年持續獲教育局評鑑為優等學校社區大學	優等

註：1. 受到疫情影響海外參與大幅減少，導致參賽人數及作品下降。

2. 受到疫情影響，未能舉辦暑期海外實習。

3. 受到疫情影響，2020 上半年校園認輔志工活動停辦導致接受服務人次下降。

未來策略目標

未來目標	達成時間
信義社區大學每年持續獲教育局評鑑為優等學校社區大學	每年持續
持續提供大專院校實習機會 100 人以上	每年持續
光寶盃極客松以競賽方式發掘潛力作品與團隊，促進深度產學合作的可行性，參賽作品：60 件以上、發掘產學合作潛力團隊：3 件	2021
舉辦 6 場價值鏈夥伴淨灘活動，清理 5,000 Kg 海洋廢棄物	2021
推動公益微電網專案，每年協助 1 個以上弱勢團體或社福機構減緩用電負擔	2021

2020 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 ^註	1,561
教育推廣活動費用及捐款	2,205
合計	3,766

註：光寶文教基金會之活動費用僅含光寶提撥之捐款。

5.2 2020 光寶創新獎：攜手客戶、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 20 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。

2020 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 1,747 人 · 參賽作品 805 件 · 舉辦台灣校園創新新知講座 2 場線上說明會與 5 場實體說明會，參與人次為 550 人^註
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"> · 1 家客戶、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% 以上的實體與線上創新新知講座 · 國際論壇受疫情影響取消舉行

註：上述活動參與人數受 COVID-19

第 20 屆光寶創新獎攜手客戶、供應商育成國內學子創新力

光寶創新獎二十年來致力推動全球華人對科技產品創新設計之重視及投入，提供青創團隊在台灣即能與一流企業、學術、技術專業以及社會資源等接軌的平台。「第 20 屆光寶創新獎」在客戶買澤電子，以及供應商英飛凌、默克等合作企業夥伴共同推動下，吸引 1,747 人次不受疫情影響參賽，決賽作品聚焦智能生活之外，多項作品探討智慧醫療與防疫應用，更將科技創新推向新領域。南台科技大學首創一舉同奪技術與設計兩組金賞的記錄，技術組作品為以 AI 協助無喉患者發聲之「無喉者發聲輔助系統」；設計組金賞作品則為兼具經濟與彈性，提供單側斷肢兒童的模組化義肢「HanDo」。

光寶創新獎將轉型光寶盃極客松

光寶創新獎鼓勵科技領域設計創新 20 年，連續 10 年參與競賽超過 2,000 人次，歷屆總參與人數逾 3 萬人，助力新生代創新設計者銜接產業需求、接軌國際視野。2021 年起，光寶創新獎競賽將轉型為光寶盃極客松，調整為聚焦技術、且與光寶科技未來發展領域緊密結合之指定命題競賽，期望進一步促進產學合作、實現參賽作品落地應用於業界。

光寶盃極客松 2021 目標

策略方向	執行目標
以競賽方式發掘潛力作品與團隊，促進深度產學合作的可行性	<ul style="list-style-type: none"> · 參賽作品 60 件以上 · 發掘產學合作潛力團隊：3 件

2020 光寶創新獎得獎作品照片



技術組 金獎



技術組 銀獎



技術組 銅獎



設計組 金獎



設計組 銀獎



設計組 銅獎

5.3 光寶璞玉計劃：連接產學培育青年人才，並促進就業



光寶推動璞玉計劃於台灣北、中、南設立校園據點，藉由短（暑期實習）、中（產學合作）、長期（校際經營）合作模式，連接產學培育青年人才並促進就業。光寶每年遴選出各領域學生，以實習、獎學金發放等方式，提供學子發揮所長與體驗職場機會，同時公司得與未來的新血接觸，發掘公司未來骨幹。此外，學校方面亦可直接取得產業對人才需求趨勢與資源而調整課程方向。因此達到社會、學校、企業及學子個人的多贏為目的。

光寶每年擬定實習計畫推動各種實習機會，如暑期一般實習、暑期海外實習及學期中實習、產學合作等多元學習環境，並指派專人個別輔導、安排學生進行專案報告或實習成果競賽等強化學習效果。在實習期間亦提供薪資及比照一般員工的福利、教育訓練及參與公司社團活動。2020 年因疫情因素，雖然未能舉辦海外實習，但增加舉辦 RD 實習營強化學生們的實做能力。公司也對實習期間表現優異的同學，提供優先聘用的機會，每年皆有學生畢業後回任，且於工作上有傑出表現。

實習類別	暑期實習	學期中實習	基金會	合計
實習人數	35	12	9	56

註：因 COVID-19 疫情，2020 年度未舉辦暑期海外實習。

實習結束學員送給光寶科技的一段話

李 * 逸：以 Buck 電路來舉例，大三的時候我們也有做過 Buck 電路，但就是很單純的使用電容、半導體、磁性元件和一個 IC 提供開關訊號，但是跟在光寶做的比較起來，主電路的部分結構差不多，但其他部分多了回授和隔離元件，讓開關的工作週期可以隨著負載改變，而且也多了讓電路穩定的元件，例如：濾波電容、補償電路。在了解每個元件負責的作用後，在 debug 電路的時候就不會無從下手，像有次在做實驗的時候，發現 Vo 的波形多了很多漣波，在更換電感的感值和多加上濾波電容後，就順利解決了，雖然還無法從無中生有的設計電路，但是在 debug 和元件的作用都有更了解一些。

陳 * 芸：在這裡學到很多電路的新知識，因為本身是大二，所以很多觀念都還不清楚，但在這裡的老師們都會耐心的為我們解釋電路原理！原本也以為自己很多儀器都會用，但實際上過課及操作後才發現，我不知道的功能還有很多！

蘇 * 穎：學習到很多常用的元件內部電路是如何運作，以及元件的挑選，不然平常在實驗室都只看元件如何擺放？質如何計算？不會那麼深入去了解。

許 * 宇：學到許多專業知識與課本理論的結合，實作上一些該注意的細節。

田 * 任：對於測量儀器設備相關操作有更進一步的了解、更加了解元件應用 在不同特性的電路、學習到學校還沒教的電路（升壓降壓）、練習把學校所學的理论與實際應用電路結合。

林 * 先：學到許多實務層面的專業技能，不管是理論或實作都有別於以往的教法，很多都是學校教學以外的知識。

吳 * 宸：在學校有修過電力電子學，同樣是 buck 電路，公司所用的元件數量和學校用的就差很多，因為以一個產品來看，會遇到的問題絕對比理想電路多很多，電路的設計也是很重要的，為了解決某些問題需要再加別的線路，然後又會產生新的問題，示波器產生的波形又代表了什麼，還有光是儀器的使用，有很多小技巧都是學校裡沒有講的。

黃 * 謙：學到更多有關電路設計方面的實務技能。

何 * 萱：在這裡上的課很多是學校不會學到的，包括實作上和焊接電路需要注意的小細節，以前都沒想到過，來這裡學到最多的是經驗。



RD 實習生第一天報到合影

5.4 SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫



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

一、光寶海洋日環境志工活動

為倡議海洋汙染與保育觀，光寶企業志工舉辦淨灘環境公益活動，以實際行動推廣海洋保育。2020 年度共舉行 14 場淨灘活動，串聯 21 個外部合作單位，邀集志工 1,459 人次的力量，總服務時數達 3,548 小時，為新北、桃園、彰化、雲林、台南、宜蘭、金門、蘭嶼...等縣市地區的海灘清除了共 10,063 公斤海洋廢棄物。其中亦包含辦理全台首場針對海廢塑膠循環回收的科技業聯合大淨灘，集結光寶科技、研華科技、仁寶電腦、海神全球等四間企業環境志工執行淨灘，並進行海廢塑膠分類，讓 1.7 公噸的海廢塑膠免除被直接焚化而進入回收再生使用，以響應海洋保育結合循環經濟的倡議理念。

在兼顧防疫措施與環境永續的前提下，光寶海洋日環境志工仍將前往各地，持續關注海廢汙染、海洋生物保育及與海洋資源永續利用等相關議題。

二、Design for SDG14 海洋環境友善設計育成行動

為積極守護海洋環境，培育具備綠色設計永續思維之青年設計人才，自 2019 年起，光寶科技將身為製造業所厚植的創新研發設計能量跨域延伸，針對 SDGs 第 14 項海洋永續議題，開啟與大專院校設計類科系串聯的教學合作行動專案：「Design for SDG14」海洋環境友善設計育成行動；連結一企四校五系的 CSR 及 USR 之共同目標，讓守護海洋行動溯源擴及影響至設計教育，拓展設計領域青年學子對環境永續與社會關懷的觸角。

產學合作新模式，導入永續思維帶動設計教育質變

「Design for SDG14」行動專案乃由光寶科技開創產學合作新模式，運用企業專業職能參與大專院校設計教育之第一線教學現場。光寶團隊作為課程模組規劃主籌，進行設計教育及環境教育之跨域整合教學模組規畫及內外部資源整合，連結內部專業人員、外聘專業人士及合作校系設計教師共同組成師資團隊，將課程模組導入至合作設計領域科系學期課程中，引導各系學生各別從不同設計範疇中，運用設計思維提出對應海洋環境議題的創新策略與設計方案。



光寶海洋日環境志工淨灘活動



科技企業環境志工聯合大淨灘

本行動專案各合作校系共四校五系皆以 SDG14 友善海洋生態保育設計成為課程全學期之規劃主軸，結合多元類別設計科系，推動設計系學生們跨域接觸陌生海洋議題，建構對海洋生態、文化藝術、社會產業等基礎認知，共計 2,337 人次學生參加課程。本案以首創性作法培育永續綠色設計人才，協助各校系提升創新設計能量、協助校方推動 USR 業務，更帶動高等設計教育教學內容之質變。將聯合國永續發展目標 SDGs 導入於設計思維，並納入環境教育與設計課程內容配搭，以強化現行設計教育教學現場中的環境意識、社會責任及設計倫理之核心素養，為企業 CSR 推動大學 USR 攜手協力落實永續發展目標之具體實踐。

跨域串聯，擴大綜效，持續發酵

本行動方案廣為串聯產、官、學、民四界，除連結各校各類設計科系參與計畫，亦邀請廣納 NGO、社會企業等專業人士成為行動講師團隊。行動成果與公部門單位合作進行公開展覽，另與海岸在地社區進行長期配合推動實踐，包括設計方案實施及作品展示，促進在地紮根推廣與落實行動設計成果，使其得以增大跨域綜效並持續發酵。

2020 年本方案之產出設計成果，廣受各界青睞。2020 年 10 月受國立海洋科學博物館邀請前往展出「Design for SDG14 光寶科技 X 台北科技大學 海廢燈具展」。2020



環境監測移地教學



海洋永續設計課程

年 12 月，光寶科技與合作學校台北科技大學榮獲台北市政府邀約，共同成為南港「瓶蓋工廠台北製造所」開幕特展「永續環境實踐展」之參展單位「SDG 永續戰隊」；2 場成果公開展覽讓民眾看見永續發展與設計能量之結合，藉此啟發民眾更多關於環境永續發展的思考。

三、全球首創海廢保麗龍減容去化貨櫃

光寶以循環經濟的概念，啟動「SEA HOPE 光寶海洋日永續發展計畫」，攜手齊輝環保科技，迄今共同協助澎湖縣政府清運海廢保麗龍約 35 公噸，換算體積約 3 千 3 百多立方公尺，相當於 1.5 座國際奧運會的游泳池容量。光寶並於 2020 年 5 月 8 日舉行海廢保麗龍現場減容貨櫃捐贈暨啟航儀式，將全球首創可現場就地處理、大幅縮減海廢保麗龍運輸容積達九成的處理設備貨櫃，分別捐贈澎湖與金門縣政府，預估每年可處理海廢保麗龍達 50 噸以上。



根據統計，一顆 60 公升的保麗龍浮球，在海中可以碎裂成 760 萬片，直徑 2.5 公釐的微塑膠，對環境影響巨大。另根據 2019 年台灣海岸廢棄物快篩調查，全台灣海廢



設計成果聯合發表會



海廢創意設計成果展



重量高達 646 噸，其中體積佔比最大的即為漁業用保麗龍、廢棄漁具、塑膠瓶罐。不同於塑膠瓶罐已有完整的回收體系且皆已開發成再生材料及利用，海廢保麗龍體積龐大，載運成本遠高於回收利益，離島地方政府皆無能為力負擔清理費用，保麗龍處理已成為海洋廢棄物中的棘手問題。是以光寶科技與齊輝公司進一步合作打造

出全球首創的「可移動保麗龍減容貨櫃」，把保麗龍回收的前端處理設備運送到海廢保麗龍所在地，可大幅減少其 90% 的體積，日後只要將回收桶送回台灣做後續處理即可，降低運送成本，提高回收效率。

為了讓回收保麗龍製造的再生塑料有更穩定運用的品質，光寶同時與工研院合作，將回收處理過的海廢保麗龍進行改質作業，將再生塑料 r-PS 進一步加工為再循環抗衝擊聚苯乙烯 (HIPS)，改質再生塑料便可用於製造光寶鍵盤與滑鼠產品。全球首創的海廢保麗龍現場減容模式有望獲得更多地方政府採用，未來作為推展到其他友邦國家的模式也更具體可行，讓更多地球環境公民共同攜手有效解決海洋污染問題。

四、蘭嶼海龜光害影響改善研究暨保育計畫

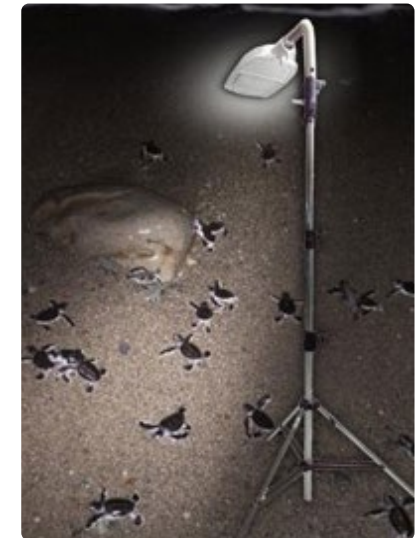
光寶海洋日之守護行動亦拓展到「棲地保育」及「野生動物復育」之範疇，運用本業核心職能協助保育類綠蠵龜之棲地光害問題改善暨保育計畫。

台東縣蘭嶼鄉為台灣極少數有保育類綠蠵龜上岸產卵之棲地，據海洋大學研究團隊統計其生育數量居全台之冠，為綠蠵龜最重要之種源庫。然作為綠蠵龜生育棲地的海岸沙灘，卻因島嶼臨海道路的照明光源過於密集、照度過亮以及投射角度直接照



射沙灘等問題而形成光害，導致海龜棲地壓縮與破碎化，進而對綠蠵龜的生育及孵化行為造成嚴重衝擊，包括影響母龜上岸產卵之意願、生產過程之干擾、可供挖掘巢穴產卵之沙岸腹地不足、母龜產卵穴位相互排擠影響孵化率、干擾誤導孵化幼龜回到大海之路徑等問題。

光寶作為 LED 照明燈具製造之標竿企業，2019 年起針對蘭嶼沿海道路之光害問題，提出遮光罩設計以及開發友善海龜之無藍光燈具 (不刺激海龜眼睛之波長) 作為解決策略。並透過產學合作模式，協助海洋大學海洋生態暨保育研究室進行燈具相關實驗與發表相關研究論文，以及規劃提供研究室團隊於海龜移巢及復育行動之相關支援，進一步提高海龜繁育率。



海龜友善燈具實驗圖片

5.5 光寶企業志工活動



光寶台灣地區企業志工花絮



社區關懷 -
第一社會福利基金會中秋聯歡餐會



社區關懷 -
天使花園校外教學活動



社區關懷 -
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



人才培育 -
新北市錦和國民小學英語
課後輔導班



環境永續 -
SEA HOPE 看到海洋的希望



公益贊助 -
光寶「捐血一袋，救人一命」活動



公益贊助 -
擁抱健康公益有約活動



公益贊助 -
光寶世界之光計畫

光寶海外地區企業志工活動花絮



社區關懷 -
長安廠區扶助四川弱勢學童活動



社區關懷 -
北海廠區中站村扶貧活動



環境永續 -
常州廠區愛護地球環境清掃活動



環境永續 -
天津廠區植樹活動



環境永續 -
廣州廠區肇慶鼎湖山環保活動



環境永續 -
常州廠區植樹活動



公益贊助 -
北海廠區愛心助農活動



公益贊助 -
華東營運中心第十七屆捐血活動



公益贊助 -
北海廠區獻血活動

註：1. 2020 年光寶泰國、越南、印度等地區因受 COVID-19 疫情影響，暫無辦理企業志工活動

2. 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>

5.6 光寶文教基金會

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

成立宗旨

「培育人文素養、扶持兒童成長、關懷企業文化、倡導公益活動」為光寶文教基金會成立宗旨，作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

<https://www.liteoncf.org.tw/index.html>

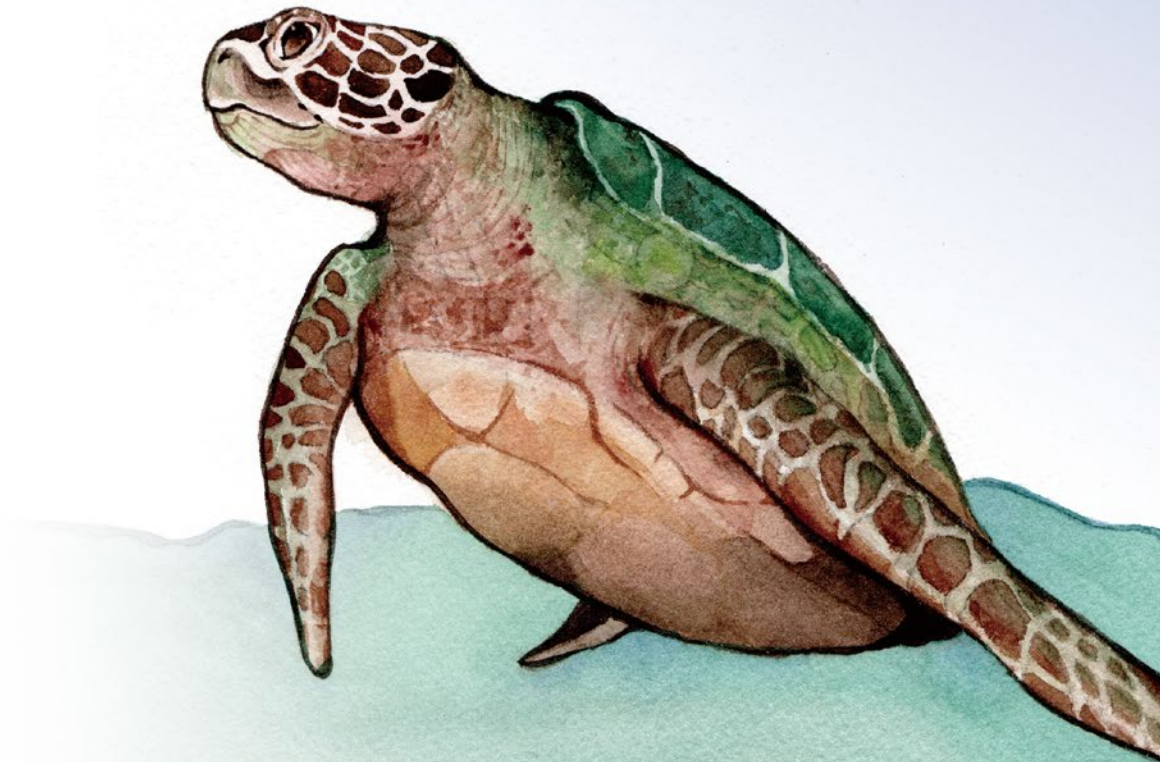


5.6.1 推動社區教育活動



承諾

長期推動父母學程及社區教育活動，藉由系統的學習增進家人間的正向親密關係，同時志工也能將所學移轉至服務的學校、社區和相關社區教育機構等。涵蓋三大主軸分別為：食育美學、情緒照顧和環境永續。以更多的愛與尊重經營家庭、對公共議題的關心和參與，以及發展能夠連結自己和所處社會世界之間的能力，是一項扎根於永續發展的社區教育工作。



2020 成果

策略方向	2020 年目標	2020 年行動	達成狀況
培育人文素養	社區教育推廣志工培力課程	持續培訓近 500 位社區志工，持續服務學校弱勢學生暨家庭講師增能學習—食育、EQ、環境永續	共有 24 所學校認輔志工參與培訓，共計 3,844 人次 120 人次參與
	策略聯盟運作模式	大專院校實習平台 新北市教育局社區家長教育方案設計 教育部指導新北市及高雄市政府教育局家庭教育中心合作舉辦「家庭教育送到職場 - 祖孫夏令營」	大專院校實習生共 2 校 9 位學生 16 所，共 2,560 人次參與 兩場次共 439 人次參與
	接受電台邀訪	為推廣社區教育，社區認輔吳銀玉總監接受高雄市警察廣播電台、教育廣播電台北台及高雄台訪問	接受 2 次電台訪問
關懷企業文化	企業幸福家庭親子體驗營	受新冠肺炎疫情影響，調整為一日親子體驗營，並首次至高雄分公司舉辦	台北場 218 位、高雄場 32 位，共有 250 人次參與
	光寶大樓哥吉拉零廢棄 7R 綠行動裝置藝術 光雜誌	倡議減少一次性塑膠垃圾，關懷企業員工的身心健康和環境永續的未來 定時於光雜誌分享基金會推動之重要工作及家庭教育相關文章	展出期間為 2020 年 4-12 月 2020 年投稿共 7 篇
倡導公益活動	結合 CSR 小組公益淨灘活動	結合 CSR 小組公益淨灘親海體驗活動，深度認識了解環境變遷永續海洋與環境等議題	70 位人次參與
	海洋資源保育及維護倡議	贊助幼獅文化出版廖鴻基先生《23.97 的海洋哲思課》專書，積極推動海洋資源保育維護等倡議 結合國立海洋科技博物館、光寶科技及台北科技大學展出「海廢燈具設計展」之循環經濟倡議	《23.97 的海洋哲思課》新書發表會約有 150 人次參與
	社區樂齡身心保健關懷	長期與新北市野柳樂齡中心合作社區樂齡身心保健關懷活動，且於活動後將體驗遊戲分享给野柳國小的孩童 與精神健康基金會等單位於高雄市阿蓮區及台南市山上區社區，推動健腦活動，守護長者身心靈健康	270 位人次參與
扶持兒童成長	校園親師生心理健康促進教育	透過晨光時間、說故事方式，進行心理健康促進教育活動	志工投入服務之人次為 3,598
	弱勢學生小團輔、個輔等志願服務	服務涵蓋：小團輔、個輔、其他（視各校需求；如生命教育、兩性教育、補救教學、特教生喘息服務和食育、源頭減塑等）	志工投入服務之人次為 626
扶持兒童成長	慈善捐贈	持續推動社區認輔育成方案計畫獎助學金平台，NTD 260 萬 捐助「中華民國原住民族棒球運動發展協會」花東棒球隊學生獎助學金，NTD 20 萬	育成方案計畫獎助學金 2020 年受惠學生 136 位
	「耶誕環保挖寶趣」循環經濟義賣	受新北市環保局邀請參加二手物資義賣活動，響應環保做公益，募得 NTD 15,000 全數捐贈「新北市愛心大平台弱勢兒童少年生活扶助」專戶	約 1,000 位人次參與

2020 年度亮點

社區教育推廣課程：「吃出健康，帶出好 EQ 和環境永續之愛」

飲食的每一口，都是大地豐美的恩賜，是作物跟自然環境互動的風土結晶；也是延續生態環境、農藝文化最美的人文風景演繹所在。研究證實：飲食會改變人的情緒、直覺和大腦健康；影響人際關係、生活品質和幸福指數。科學家統計，人類因為生產或消費所產生的垃圾 91% 的塑膠未進入回收系統，每年有 800 萬公噸塑膠垃圾進入海洋，科學家預估 2050 年，海洋中的垃圾重量可能多過魚類；而且絕大部分的塑膠無法分解，危害地球生態環境和人類的健康甚巨。本方案設計結合表達性藝術手作、闖關遊戲和生活實踐，帶社區民眾及其家庭共享食在健康好 EQ 的環境永續綠生活。



透過體驗活動認識食物紅綠燈，並藉此檢視並調整自己的飲食習慣，促進身心健康。

攜手企業，友善家庭—家庭教育送到職場

「任何成功都不能彌補家庭的失敗！」 - J. E. McCulloch

「家庭」是人類生活中最初接觸且重要的基本組織。為倡議聯合國 515 國際家庭日，教育部於 2020 年度推動「攜手企業，友善家庭—家庭教育送到職場」，期盼喚起國人對家庭的重視。新北市政府家庭教育中心於 7 月 25 日於國立臺灣科學教育館與本會共同辦理「親子體驗營」，高雄市政府教育局家庭教育中心於 8 月 22 日結合本會共同舉辦「家庭教育送到職場—祖孫夏令營」，藉由攜手企業來強化代間關係，讓孩子從小培養敬老親老的品格，以重視家庭世代關係。透過桌遊、體驗學習等活動，擴展代間對食育、情緒及環境守護的覺知感受，以更多的接納欣賞、愛與尊重去面對家人和身心健康和諧。並於 2020 年 10 月教育部全民終身學習論壇分享報告。

夏令營活動紀實網址：

<https://www.liteoncf.org.tw/dm/167/167.html>, <https://www.liteoncf.org.tw/dm/168/168.html>, <https://www.liteoncf.org.tw/dm/169/169.html>



藉由簡單的食物紅綠燈遊戲，讓親子之間檢視平時的飲食習慣，並鼓勵健康正確的飲食觀念。

海洋生態和資源保育倡議

贊助出版《23.97 的海洋哲思課》全書共分為七個單元，不論是山環境或者是走一段海岸、潮間帶的親海活動，乃至從食魚文化出發的漁業、鯨豚生態到人類對環境資源的消費所提出的「減速慢行、永續開發、綠色經營」的概念，在在都以海洋視野的創作閱讀進行反思，根植於深層的人文素養及人與人之間的節制簡約美德，看見環境生態文明的深層扎根。藉由「親海體驗」撰寫之別冊活動方案，切入十二年國教之核心素養，針對源頭減塑的環境守護 (SDG14)、關注氣候變遷議題 (SDG13)，進入校園進行體驗活動教育宣導，期待集結眾人的力量和扎根於兒童素養培育，共同投入源頭減塑行動與關注海廢議題，邁向永續城市 (SDG11)，成為全球的夥伴 (SDG17)。網址：https://www.liteoncf.org.tw/download/action_7.pdf



作者以同緯度的兩座燈塔串接花蓮、彰化兩個地方，並從生活探索的實際經驗，來對比海岸到海域，關於環境的、生態的、人文的繽紛差異。

未來策略目標

2020 年，COVID-19 新冠肺炎疫情造成全球人民恐慌，改變了世界的生活消費、醫療和產業型態，帶給人類深刻覺察警醒：新的工業、商業設計系統或消費方式等，必須謙卑的向大自然學習，好的生活習慣和消費，是尊重物種多樣的生態永續為福祉，期待透過終身學習和父母美學新素養的；「食育美學、情緒照顧和環境永續」的推動，以減速慢行、永續開發、綠色經營的環境自覺概念，從生態系統觀來啟動或建構個人、家庭、地區、社會等環境保護素養，乃至關懷跨疆域的地球生態付諸行動。同時也對應聯合國「全球永續發展目標」(SDGs) 的健康與福祉 (SDG3)、教育品質 (SDG4) 及海洋生態 (SDG14)。展現「全球觀點、在地行動」的視野，奠基豐厚的知識結合親身體驗的情感為基礎的行動力，共同肩負企業社會責任與社區教育推動工作。

策略方向	未來目標 (2021~)
培育人文素養	<ul style="list-style-type: none"> 社區教育推廣人才培力課程：志工、講師增能培訓活動 產、官、學合作—新北市家庭教育中心專案承辦、國立臺灣圖書館專案合作 產、學合作—大專院校實習平台 視覺傳達宣導：食育、EQ 美學和環境永續，課程影片製作
關懷企業文化	<ul style="list-style-type: none"> 企業幸福家庭：暑期員工子女夏令營，預計內湖 1 場次 員工公益小旅行：預計辦理 6 場次 員工暨利害關係人家庭教育講座 2 場次：父母效能、海洋文學
倡導公益活動	<ul style="list-style-type: none"> 良質教育健康及環境永續：《情緒照顧》專書出版 支持、認養地方創生社會企業 國立海洋科技博物館「環境永續」專案 仰望基金會交流合作：業師交流計畫、一身好本領影像拍攝實習計畫
扶持兒童成長	<ul style="list-style-type: none"> 兒童關懷服務：校園、社區和機構志願服務工作 校園巡迴體驗學習展：「食育、情緒照顧和環境永續」 育成方案計劃獎助學金

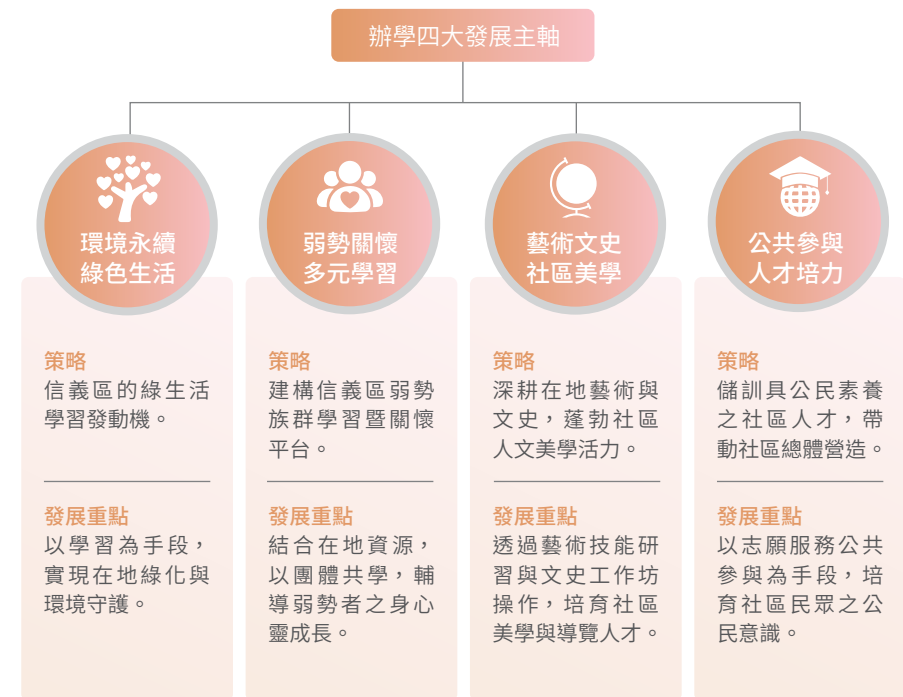
5.6.2 臺北市信義社區大學



辦學願景：成為最優質的社區大學，信義區市民終身學習最佳夥伴

核心理念：以人為本建構終身學習平台，提升公民社會素養關懷弱勢，推動社區文
信義社區大學網站

WWW.XYCC.ORG.TW



2020 執行成果

今年度共計開設 460 門課程（含春秋季與寒期 / 暑期班），學生總人數為 7,204 人（含春秋季與寒期 / 暑期班）；本年度辦學成效再度蟬聯臺北市教育局評鑑為「優等」。

策略方向	2020 年目標	2020 年行動	達成狀況
環境永續、綠色生活	<ul style="list-style-type: none"> 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，約 280 人次受益 結合社區夥伴辦理「信義綠生活研討會」 綠屋頂香草社群，辦理小農市集，增拓幼兒園 	<ul style="list-style-type: none"> 展開大道里、六藝里、松友里、富台里、新仁里、恆愛發展中心等社區據點之教學與合作 辦理「探索信義學 - 四獸山導覽」 辦理第 10 屆永續信義 - 綠生活研討會「造街共學·邁向信義 30」 「香草好時光社團」友善農耕成果分享與推廣，與信中小幼兒園開辦農耕課程 	<ul style="list-style-type: none"> 計有 5 社區展開行動 11 個社區響應 約 240 人次受益 辦理小農市集 5 次
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—光實 CSR 合作案 天使花園校外教學 	<ul style="list-style-type: none"> 受益 51 人 受益 165 人（中秋節：63 人、聖誕節：102 人，為學員 + 志工人數） 受益 95 人
藝術文史、社區美學	<ul style="list-style-type: none"> 藝能課程推廣社區美學，南村「南村食藝心故事館」系列活動 辦理信義文史學堂推廣活動 結合區公所辦理基層藝文活動 持續運作田調小組 	<ul style="list-style-type: none"> 辦理信義區公所、四四南村合作，展現眷村風情。 辦理「古義人 - 信義文史學堂」講座 持續辦理各項導覽活動 「古義人 - 信義文史工作室 - 田調小組」持續運作 	<ul style="list-style-type: none"> 10 堂課 8 場次 發行 1,000 本
公共參與、人才培力	<ul style="list-style-type: none"> 舊陂溪巡守隊，關懷社區水質紋理 信義 30 系列活動 101 觀景台東南面導覽解說 大松山白色恐怖主題社區共讀 臺北市最長巷文史導覽牌設立 	<ul style="list-style-type: none"> 維護水質及環境保持 促成「信義區三十週年紀念專刊—信義汁」 對台北印象有更完整的傳達 與永春高中合作 文獻館合作 	<ul style="list-style-type: none"> 132 人次 101 觀景者皆受惠 90 人次 7 處設置 上傳六篇文章

註：以上成果資料依據臺北市政府教育局 109 年度社區大學校務評鑑【自評報告書】之內容所呈現，已包含全年度辦學成果，詳細內容請參閱光實文教基金會網站 https://www.liteoncf.org.tw/download/open_H.pdf。

2020 年度亮點

「環境永續 · 綠色生活」－友善都市農耕綠市集到幼兒農耕

本校薄層綠屋頂自 2009 年建置後認養，迄今已有 11 年之久。本於多年維運經驗基礎，遂自 2018 年度正式成立「香草好時光」社團，除了訓練導覽能力，並逐步推行小農市集，找出綠屋頂的特色植物和產品，介紹和分享當季蔬果和綠屋頂農作手做產品，培養學員自主學習和食農教育推廣能力。遂行中長期目標如下：

一、推行友善耕作：結合香草與農耕，促進友善的都市農耕推廣、植物生態多樣性教育、解說及支援體系，形成社區協力平台，達到在地社區回饋與教育、深化社區營造集體學習之網絡。

二、培力社區種子：培力社區種子人才成為友善的種子，把分享物種、種植的綠色文化經驗與知識帶到社區之中，當種植成為一種常態，大家都能開心的創造美好的綠色生活。

三、推展幼兒園農耕課程：藉由農耕活動從小紮根認識鄉土，並以環境教育作為幼兒農耕活動的重點，讓幼兒重視環境教育；友善農耕課程也可以是幼兒園農耕活動課程的基礎，適度戶外活動有助於提升幼兒肢體動作協調性及幼兒的人際互動，增加幼兒免疫力及解決問題的能力；在農耕課程中，幼兒透過具體的行動提升對於生命教育的認知，學習以實際的友善行動去保護及各種動植物。(請參考信義社大自評報告 p.86)



松友里修剪技術教學



新仁里小田園遊客如織

「弱勢關懷，多元學習」－視障者服務課程及恆愛小田園家長社群

針對心智障礙者的健樂營課程，為本校長期支持發展的弱勢關懷方案，而於恆愛中心進行的「心智障礙者 - 友善農耕@恆愛小田園」課程，則為他們提供了一個穩定經營團體家庭綠屋頂的學習模式。延續 2019 年為心智障礙者的家庭照顧者創造機會運用綠屋頂進行友善農耕，特別設計於下午時段由白益欣老師帶領教學，開設「心智障礙者 - 友善農耕@恆愛小田園 - 社群」，讓這些家長於中心接「智青」返家之前，可以有一段共同操作的時間，讓這樣的學習與紓壓也能給家長不同的感受，成為家長的共學社群。

由 2017 年起在本校陳校長帶領下，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，讓一般社大學員，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需求。相關課程依據視障者的不同屬性，分為「瞽老家園」－針對視障高齡者、「視多障小團體」－針對具多重障礙，無法出外工作之視障青年。

我們為「瞽老家園」系列新增加「健康養身太極拳」、「精油芳香療法」等課程，由本校課程師生策劃及執行，讓社大學員將自身所學，學習如何轉化為不需觀看的體驗及學習方式，參與雙方皆受益良多。總的來說，對於視障者的學習資源提供，以鼓勵師生及與專業服務者的討論，提供了更多元化的內容，並且也回應視障學習者之需求。(請參考信義社大自評報告 p.65)



恆愛綠屋頂，實際操作



瞽老家園 - 太極拳 - 社大學員協助

「公共參與 · 人才培力」－扎根地方知識及投入地方議題

基於 2018 年成立之「古義人一信義文史工作室」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，今年度則在既有田調小組的任務中，增加六張犁文史協力，透過與在地夥伴的合作，期望讓加深加廣對地方知識的理解及推廣。

田野調查工作小組以每月 1 次的固定的共學會議進行運作，以本校文史班師生與步道課程師生邀請組成，現有成員 12 位，經討論後形成資料收集架構，以各人選擇合宜之標的，進行地方學資料之收集，透過實地共學、互相檢證後，各自撰寫各標的之文稿，上傳至「信義學地方知識」網站 <http://xycc.tw/> (現有 6 篇，持續增加中) 以供各界交流與指正，並將相關資料存入社大之硬碟中。田野調查工作小組，除了是對地方知識文字化的累積，亦是透過彼此交流、檢正的共學過程，進行培力與共識。

在去年文史社團成員與在地夥伴合力，透過臺北市文獻館的委託，展開的「臺北市最長巷文史調查」的基礎上，預計 10 月底前將完成信義路 5 段 150 巷 (舊陂溪上游沿線) 之導覽地標設置，將擇定 7 處點位設置導覽解說牌，使這段由象山捷運站 2 號出口延伸的路徑，成為一路可學可玩的環境教育場域。

在公共議題上，師生整合參與之公共議題計有「舊陂溪水環境巡守隊 - 新設西大排巡

守點」、「爭取市區排水環境營造規劃案 - 示範點」、「永春陂濕地公園守護行動」及多項公部門政策或計畫之參與或諮詢。

2019 年成立舊陂溪水環境巡守隊，係在近年來本校對舊陂溪的關注基礎，前已有文史社團師生對於該區之人文發展有所理解後，同時發現這樣一條對本地早期發展有重要價值及意義的溪流，如今卻僅被認知為一排水溝 (東大排)，而這也是信義區內少數未加蓋的自然溪流之一，若無法喚起對於溪流的新理解，則難說何時又在各方的嫌惡之下成為另一個加蓋後的水溝。是以，師生組織了「舊陂溪水環境巡守隊」，22 名的成員分為 6 組展開：每週至少 1 次的水質檢測，透過監測釐清溪流污染的來源，以維護溪流自然環境。更期望透過這樣的守護行動，未來有機會回到當地社區系統中，藉由持續關照形塑社區環境意識。而在 1 年的巡守監測記錄後，我們對於這條傳統溪流的現況有了更具體的理解，針對環境污染的樣態及其背後因素也有初步的掌握；污水來源 - 未接管家戶及技訓中心為主，污染物 - 居民廚餘或垃圾，強降雨時，部份區域有淹水風險。

針對這樣的問題，我們認為除了公部門的勸導或各區段的逐一污水接管，更需要針對整個郊山小河流域提出能對應極端氣候的整體調查及規劃，是以吾人積極與相關專業者接洽，現階段期望爭取「市區排水環境營造規劃案 - 示範點」，期能導入相關專業為本河域的綜合治理提供契機，也為台北市內之內水環境營造，成就新典範。(請參考信義社大自評報告 p.66- p.67)



六張犁文史協力 - 耆老訪談一景



永春陂移除外來種工作坊一景



爭取市區排水環境營造規劃案 - 示範點



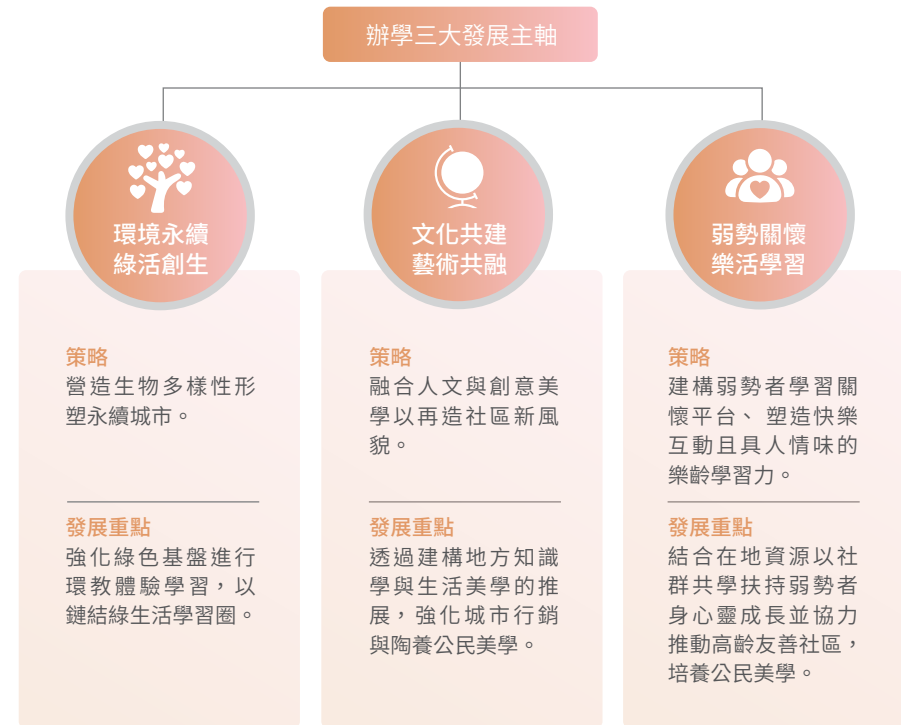
舊陂溪水質檢測教學

未來策略目標

辦學願景：形塑綠生活學習圈，以建立永續發展的生態城市

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

策略方向	未來目標 (2021~)
環境永續、綠活創生	<ul style="list-style-type: none"> 推動信義綠生活社區實踐基地，經營 3-4 個社區據點 結合企業志工，發展信義學 - 郊山環境教育行動或綠生活維護，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」 辦理小農市集綠色成果分享、友善農耕與食農教育宣導 關注社區水文議題，參與東大排規劃 舊陂溪巡守隊持續進行 永春陂濕地公園維護行動
文化共建、藝術共融	<ul style="list-style-type: none"> 辦理 5 場信義文史學堂推廣活動 持續運作田調小組 參與信義松菸無圍牆博物館 活化四四南村歷史空間，展演、活動辦理 藝能課程推廣社區美學，參加社區美學展 辦理綠生活推廣活動 信義市場學，常民文化建構
弱勢關懷、樂活學習	<ul style="list-style-type: none"> 開設合適長青族群新課 1-2 門 暑期弱勢關懷課程計劃 2 堂 (1 個里) 舉辦信中幼兒園 9 堂友善農耕課 健樂營公益活動—光實 CSR 合作案 實施天使花園校外教學 健樂營 MV 熱舞成果發表會



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	公司概況	7	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	公司概況	7	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	2020 年光寶全球主要據點	8	
	102-4	營運活動地點	公司概況	7	
	102-5	所有權與法律形式	公司概況	7	
	102-6	提供服務的市場	公司概況	7	
	102-7	組織規模	公司概況 4.2 員工概況	7 77	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	4.2.1 員工結構及分布	77	
	102-9	供應鏈	2.6 永續供應鏈	52	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書 2.2 公司治理組織 2.6.2.2 永續供應鏈管理機制	2 33 54	
	102-11	預警原則或方針	2.3 企業風險管理	37	
	102-12	外部倡議	1.1 企業永續觀點與承諾 3.2 氣候變遷與能源管理	11 61	
	2. 策略	102-13	公協會的會員資格	公協會參與	9
102-14		決策者的聲明	董事長及總經理的話	5	
102-15		關鍵衝擊、風險及機會	董事長及總經理的話 1.4.3 重大主題鑑別 2.3 企業風險管理	5 24 37	
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 2.1 光寶價值與治理 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 3.1 永續環境承諾與政策	11 31 47 59	
	102-17	倫理相關之建議與關切事項的機制	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47	
4. 治理	102-18	治理結構	2.2 公司治理組織	33	
	102-19	委任權責	1.3 光寶企業永續發展委員會 2.2 公司治理組織	16 33	
	102-20	高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.3 光寶企業永續發展委員會 2.2 公司治理組織	16 33	
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.3 光寶企業永續發展委員會 1.4 利害關係人與重大主題 2.2 公司治理組織	16 17 33	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.2.1.1 董事會	34	
	102-23	最高治理單位的主席	2.2.1.1 董事會	34	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 董事會及功能性委員會	34	
	102-25	利益衝突	2.2.1 董事會及功能性委員會	34	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1.2 永續策略規劃 1.3 光寶企業永續發展委員會 2.2 公司治理組織	12 16 33	

GRI 準則 (Standards) 內容索引

GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略		
4. 治理	102-27	最高治理單位的群體智識	2.2.1.1 董事會	34		
	102-28	最高治理機構績效評量	2.2.1.3 董事會及各功能性委員會績效評估	36		
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	董事長及總經理的話 1.3 光寶企業永續發展委員會 2.2 公司治理組織	5 16 33		
	102-30	風險管理流程的有效性	2.2 公司治理組織 2.3 企業風險管理	33 37		
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	2.2 公司治理組織 2.3 企業風險管理	33 37		
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	關於本報告書	2		
	102-33	溝通關鍵重大事件	1.3 光寶企業永續發展委員會 2.2 公司治理組織	16 33		
	102-34	關鍵重大事件的性質與總數	1.3 光寶企業永續發展委員會 2.2 公司治理組織	16 33		
	102-35	薪酬政策	2.2.1 董事會及功能性委員會 4.4 權益保障	34 88		
	102-36	薪酬決定的流程	2.2.1.3 董事會及各功能性委員會績效評估 4.4.2 薪資保障	36 89		
	102-37	利害關係人的參與	4.4.2 薪資保障	89		
	102-38	年度總薪酬比率	4.4.2 薪資保障	89		
	102-39	年度總薪酬增加之百分比	4.4.2 薪資保障	89		
	5. 利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	1.4 利害關係人與重大主題	17	
		102-41	團體協約	4.5 員工關係 備註：光寶目前尚未有集體協商協定	91	
102-42		鑑別與選擇利害關係人	1.4 利害關係人與重大主題	17		
102-43		與利害關係人溝通的方針	1.4 利害關係人與重大主題	17		
102-44		提出之關鍵主題與關注事項	1.4 利害關係人與重大主題	17		
102-45		合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書 2.2 公司治理組織	2 33		
102-46		界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書 1.4 利害關係人與重大主題	2 17		
6. 實踐報告	102-47	重大主題表列	1.4 利害關係人與重大主題	17		
	102-48	資訊重編	3.1 永續環境承諾與政策 3.2 氣候變遷與能源管理 3.3 水資源管理 3.4 廢棄物管理及回收再利用	59 61 67 68		
	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	118		
	102-56	外部保證 / 確信	第三方保證聲明書	124		

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	1.4.3 重大主題鑑別 1.4.4 重大主題衝擊範圍	24 27
	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	董事長及總經理的話 2.1 光寶價值與治理	5 31
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	公司概況 4.1 員工政策 4.4 權益保障 4.6.1 多元化的福利措施 5.1 社會共融政策	7 75 88 94 103
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	董事長及總經理的話 3.2 氣候變遷與能源管理	5 61
GRI 201 經濟績效 2016	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.4.3 退休金制度	90
	201-4	取自政府之財務補助	備註: 2020 年度光寶因參與經濟部工業局智慧城鄉生活應用發展計畫, 收到中華民國政府補助款逾 NTD 5 千萬。	
GRI 202 市場地位 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	4.1 員工政策	75
	202-1	不同性别的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.4 權益保障	88
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2.1 員工結構及分佈	77
GRI 204 採購實務 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.6.1 永續供應鏈管理政策與目標	52
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.6.1.3 供應鏈的型態與在地化採購	52
GRI 205 反貪腐 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.1 光寶價值與治理 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	31 47
	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1.1 董事會 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 2.6.2.1 永續供應鏈管理規範 4.3 員工發展與教育訓練	34 47 53 84
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47
	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	備註: 無	
GRI 302 能源 2016	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 永續環境承諾與政策 3.2 氣候變遷與能源管理	59 61
	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.6 直接能源及間接能源使用	66
	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	3.2.6 直接能源及間接能源使用	66
GRI 305 排放 2016	302-4	減少能源消耗	3.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇一及二) 3.2.5 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇三) 3.2.6 直接能源及間接能源使用	64 65 66
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.5 產品綠色設計與管理	69
	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 永續環境承諾與政策 3.2 氣候變遷與能源管理	59 61
	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇一及二)	64
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇一及二)	64
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.2.5 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇三)	65	
305-4	溫室氣體排放密集度	3.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇一及二)	64	

GRI 準則 (Standards) 內容索引

GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略
GRI 305 排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	3.1.2 環保管理目標 3.2.4 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇一及二)	61 64
	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)，及其他重大的氣體排放	3.2.7 空氣污染防治	67
GRI 307 有關環境保護的法規遵循 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估	3.1 永續環境承諾與政策 3.2 氣候變遷與能源管理	59 61
	307-1	違反環保法規	備註：無重大影響	
GRI 308 供應商環境評估 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估	2.6.1 永續供應鏈管理政策與目標	52
	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.6.2.2 永續供應鏈管理機制	54
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.6.2.2 永續供應鏈管理機制	54
			2.6.2.3 供應鏈風險鑑別	55
			3.5.3 環境關聯物質管理	73
GRI 401 勞僱關係 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估	4.1 員工政策	75
	401-1	新進員工和離職員工	4.2.2 員工留任	81
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.4 權益保障 4.6.1 多元化的福利措施	88 94
GRI 402 勞 / 資關係 2016	401-3	育嬰假	4.2.2 員工留任	81
	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 員工政策	75
	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.4 權益保障	88
GRI 403 職業安全衛生 2018	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 員工政策	75
	403-1	職業安全衛生管理系統	4.6.2 職業安全與衛生	96
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.6.2 職業安全與衛生	96
	403-3	職業健康服務	4.6.2 職業安全與衛生	96
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.6.2 職業安全與衛生	96
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.6.2 職業安全與衛生	96
	403-6	工作者健康促進	4.6.2 職業安全與衛生	96
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.6.2 職業安全與衛生	96
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.6.2 職業安全與衛生	96
	403-9	職業傷害	4.6.2 職業安全與衛生	96
	403-10	職業病	4.6.2 職業安全與衛生	96
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	4.1 員工政策	75
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 員工發展與教育訓練	84
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4.1 工作與就業權益保障 4.3 員工發展與教育訓練	88 84
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.4.1 工作與就業權益保障	88
	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 員工政策	75
	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2.1.1 董事會 4.2.1 員工結構及分布	34 77
GRI 406 不歧視 2016	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.4.2 薪資保障	89
	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 員工政策	75
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.4 權益保障 4.5 員工關係	88 91

GRI 準則 (Standards) 內容索引

GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略
GRI 407 結社自由與集體協商 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.6.1 永續供應鏈管理政策與目標 4.1 員工政策	52 75
	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	2.6.2.2 永續供應鏈管理機制 4.5 員工關係 4.6.1 多元化的福利措施	54 91 94
	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.6.1 永續供應鏈管理政策與目標 4.1 員工政策	52 75
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.6.2.2 永續供應鏈管理機制 4.2.3 人員招募 2.3.6 人權管理	54 83 43
	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.3.6 人權管理 2.6.1 永續供應鏈管理政策與目標 4.1 員工政策	43 52 75
	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	2.6.2.2 永續供應鏈管理機制 2.3.6 人權管理	54 43
GRI 410 : 保全實務 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.3.6 人權管理	43
	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	2.3.6 人權管理	43
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	2.3.6 人權管理	43
	412-1	接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	2.3.6 人權管理	43
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	4.3 員工發展與教育訓練	84
	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	2.3.6 人權管理 備註: 光寶訂定有企業社會責任實務守則, 相關投資協定與合約, 均經由法務部門進行合規性評估。	43
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	2.6.1 永續供應鏈管理政策與目標	52
	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.6.2.1 永續供應鏈管理規範	53
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.6.2.2 永續供應鏈管理機制 2.6.2.3 供應鏈風險鑑別	54 55
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 永續環境承諾與政策	59
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5.2 產品環境標章與宣告 3.5.3 環境關聯物質管理	72 73
	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 3.5.2 產品環境標章與宣告	72
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 永續環境承諾與政策	59
	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.5.2 產品環境標章與宣告	72
	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 3.5.2 產品環境標章與宣告	72
GRI 418 顧客隱私 2016	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	備註: 無 3.5.2 產品環境標章與宣告	72
	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.5 資訊安全與隱私權管理	49
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	備註: 無 2.5 資訊安全與隱私權管理	49
GRI 419 社會經濟法規遵循 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	47
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	備註: 無 4.4.4 違反勞動基準法說明	90

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)	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素, 管理方針的評估	2.6.1 永續供應鏈管理政策與目標	52
	LOT-EN1	供應商的篩選與綠色採購	2.6.3 衝突礦產管理	56
研發創新 (產品)	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 永續環境承諾與政策	59
	LOT-EN2	提高產品能源效率	3.5.1 產品生命週期評估	69
	LOT-EN3	節省材料資源	3.5.1 產品生命週期評估	69
	LOT-EN4	降低對環境毒性危害	3.5.3 環境關聯物質管理	73
公益關懷	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 社會共融政策	103
	LOT-SO1	促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷	5.6.1 社區認輔全人服務 5.5 光寶企業志工	110 109
	LOT-SO2	創造終生學習的環境、弱勢族群學習的環境	5.6.1 社區認輔全人服務 5.6.2 臺北市信義社區大學	110 113
	LOT-SO3	推廣環境教育、落實環境保育	5.6.2 臺北市信義社區大學	113
	LOT-SO4	人才培育, 發展學以致用的學習環境	5.3 光寶璞玉計劃	105
	LOT-SO5	鼓勵科技創新設計人才	5.2 光寶創新獎	104

第三方保證聲明書



保證聲明書

台灣檢驗科技股份有限公司針對光寶科技股份有限公司於2020年企業社會責任報告書永續活動報導之保證聲明書

保證/查證性質與範疇

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

保證聲明書之預期使用者

本保證聲明書係以光寶科技之所有利害關係人為主要溝通對象。

責任

有關光寶科技之2020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2020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關係者對於所設定查證範圍內所發表的文字、數據、圖表和聲明提供意見。

保證標準、類型與等級

SGS用於執行保證工作引用之ESG暨永續報告書保證規則係依據國際認可之保證指引-全球報告倡議組織(GRI)永續性報導標準101:基礎 2016 之報告品質要求及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:

保證標準	保證等級	
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)	n/a
B	AA1000ASv3 Type 2 (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)	High

保證工作係以高度等級之嚴謹度執行。

保證及報告要求範疇

保證工作範疇包括評估特定績效資訊的報告品質、準確性及可靠性，此評估依循之報告準則如下：

合約協議之特定報告準則

報告準則項目	
1	GRI 永續性報導準則 (全面依循)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

- 高度評估本報告書所揭露之光寶科技重大永續績效資訊內容及中度評估所適用之組織外邊界資訊內容的真實性；
- 以AA1000保證標準v3版 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(2018)之符合程度；
- 評估報告書於GRI內容索引中宣告其所依循之重大主題及其對應之GRI永續性報導準則(100, 200, 300及400系列)符合程度

保證方法

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。

使用限制及措施

報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊，及所提及之氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 等內容，在報告書保證過程中將不會追溯其原始資料或對其符合程度提供意見。

獨立性及資格聲明

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

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

查證/保證意見

依據所述之方法學以及所完成之查證工作，保證團隊對於保證工作範疇內與重大主題相關的特定績效資訊其準確性及可靠性感到滿意，並且認為其已依循報告準則要求公允報導。

保證團隊認為報告組織已為此報告書選擇適當程度之保證等級。

第三方保證聲明書

AA1000當責性原則 (2018) 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。透過調查等方式對員工、客戶、投資人、供應商及政府機關等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SEA HOPE看到海洋的希望合作專案，響應了聯合永續發展目標SDG 14。一系列海洋行動方案的活動展開也喚醒了利害關係人正視解決海洋廢棄物的覺知進而達成利害關係人議合的目的。

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，包括來自於利害相關者的需求與期望、社會期待、及既有政策等，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。

衝擊性

光寶科技已透過流程鑑別且透過多樣的資訊，如活動、政策、方案、決策及產品服務等，適當展現其環境、社會、治理等主題面向的永續績效表現，其與重大主題相關的衝擊程度並已透過目標設定方式採定性或定量衡量，並於報告書中適當揭露及報導。

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2020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。2020年，光寶科技於功能性委員會中正式成立企業永續發展委員會，具有突破性的實踐。藉由委員的運作，公司治理單位積極參與永續相關發展及策略規劃，未來可能會帶來正向營運績效的表現也強化其組織的永續競爭力。

簽署人



黃世忠 資深副總裁
台北, 台灣
日期: 2021年5月17日
www.sgs.com

