LITEON®

LITE-ON Technology Corporation

光寶科技人權盡職調查報告

LITE-ON Technology Corporation

光寶科技人權盡職調查報告

1. 人權政策

光寶科技股份有限公司(以下稱「光寶科技」)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」制定人權政策。

適用範圍

光寶科技人權政策適用於整體光寶集團價值鏈(包含光寶集團及其轉投資公司)，透過人權管理架構中「保障、尊重和補救」的面向，使員工、供應商、合作夥伴及我們所處的環境，都能透過光寶科技的努力降低人權風險，或透過補救措施降低人權事件的影響。

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。

管理原則

光寶科技透過管理辦法的制定與內部稽核的執行，同時以責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）行為準則為管理框架，依據 RBA 稽核程序，定期實施廠端的內部與外部稽核。針對光寶科技重大人權議題，訂定下列管理原則：

一、 禁止任何形式的歧視

二、 禁止強迫勞動與雇用童工

三、 提供公平合理的薪資與工作條件

四、 建立安全、衛生與健康的工作環境

五、 尊重員工集會結社自由

- **落實 RBA 管理框架**

公司承諾

本公司及全體管理層認識到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、公眾和政府等利益相關者的期望。

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、以及其它適用的國際公約，持續改善工作條件和員工福利。

與品質管制一樣，社會責任管理也是本公司日常運作的一個有機組成部分，履行社會責任是公司提供良好產品滿足客戶需要的一個必要條件。

公司任命高層主管負責社會責任管理，建立、實施和維持良好的社會責任管理體系，並將這一要求延伸到供應商和分包商。

政策聲明

1) 遵守經營所在地的勞工、健康安全、和環保法律法規和相關國際標準。
2) 禁止使用童工、強迫勞動和囚工，不接受任何使用童工或強迫勞動的供應商或分包商。
3) 尊重員工自由，禁止任何形式的強迫勞動。
4) 保護環境，提供安全衛生的工作和生活條件,確保員工的安全和健康。
5) 推動勞資合作，尊重員工的結社自由、集體談判權和和平集會權。
6) 提供平等和公平的工作環境，禁止任何形式的歧視行為。
7) 合理安排生產計畫，合理安排員工的工作時間和休息時間。
8) 尊重員工的基本人權，禁止任何形式的侮辱人格的行為。
9) 提供合理的工資福利，至少滿足員工的基本需要。
10) 避免任何形式的貪污，敲詐勒索及挪用公款等行為。
11) 持續改善。

2. 盡職調查流程

光寶負責任地了解管理人權議題，建立盡責調查的三步驟，評鑑框架、評估和改善為光寶辨識、預防和減少涉及人權有關的衝擊。

1) 評估框架

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，光寶在每個生產基地基於發生性（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，基於 RBA 建立人權領域的調查和評估的工具，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) 評估

- 營運：有兩種方法去評估員工的人權風險，包括自我評估和第三方評估。
- 供應鏈：光寶根據 RBA 商業行為準則適用於供應商的一個基本指引，並要求供應商簽署書面承諾書的管理保證，他們將嚴格遵守和承擔社會責任。我們也對供應商制定了 RBA 的管理規範。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。
- 2020 盡職調查遵循 RBA7.0，增加了嚴謹度及風險鑑別範疇。

3) 改善

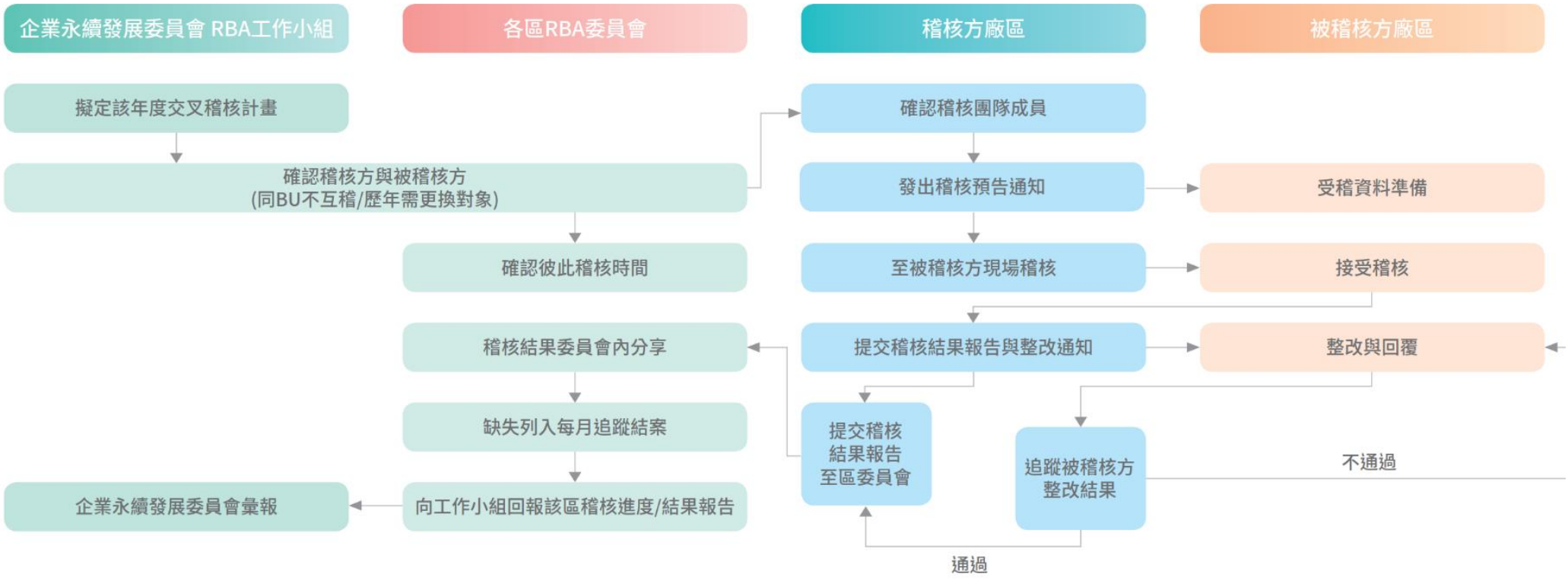
人權評估的調查結果納入相關職能和流程，光寶施採取適當改善行動，以降低人權的風險。此步驟將使光寶追蹤回應有效性和解決與人權有關溝通行動的衝擊。

完整鑑別流程如下：

- **RBA 管理機制**

本公司依循 RBA 管理框架每月各廠區進行自檢，並且於廣州、東莞、華東三區域成立 RBA Committee 組織，每年安排跨廠區互相稽核以 100% 確保完全符合規範的標準，若有不符合項時，也會於限期內提出改善方案並改善之。本公司各廠區皆成立 CSER 專案組織，依據 RBA 稽核程序，定期實施內部與外部稽核，並於每年管理審查會議中，審查勞工、道德、環境、安全與衛生各項績效指標的達成與改善，以確保本公司履行各項社會責任。

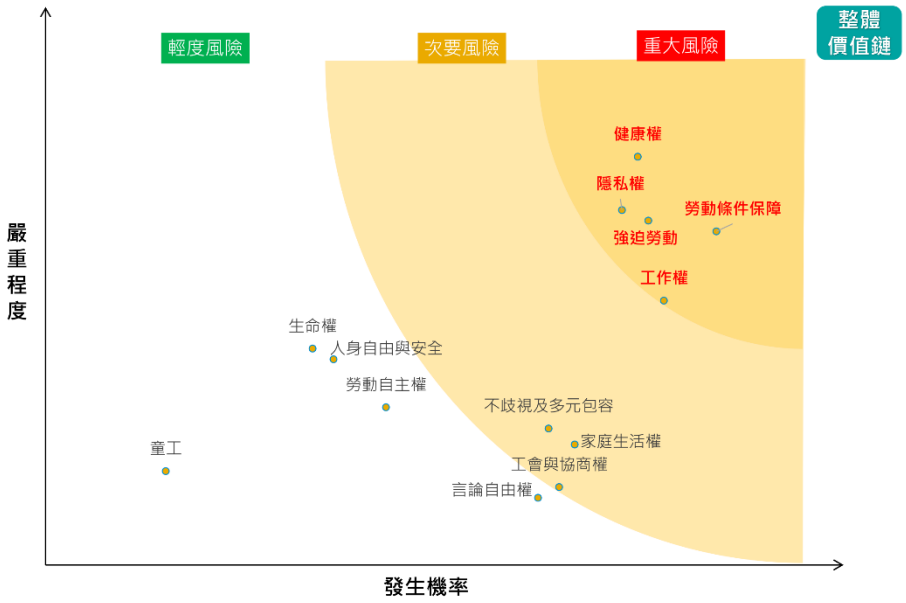
跨廠區交叉稽核流程示意圖

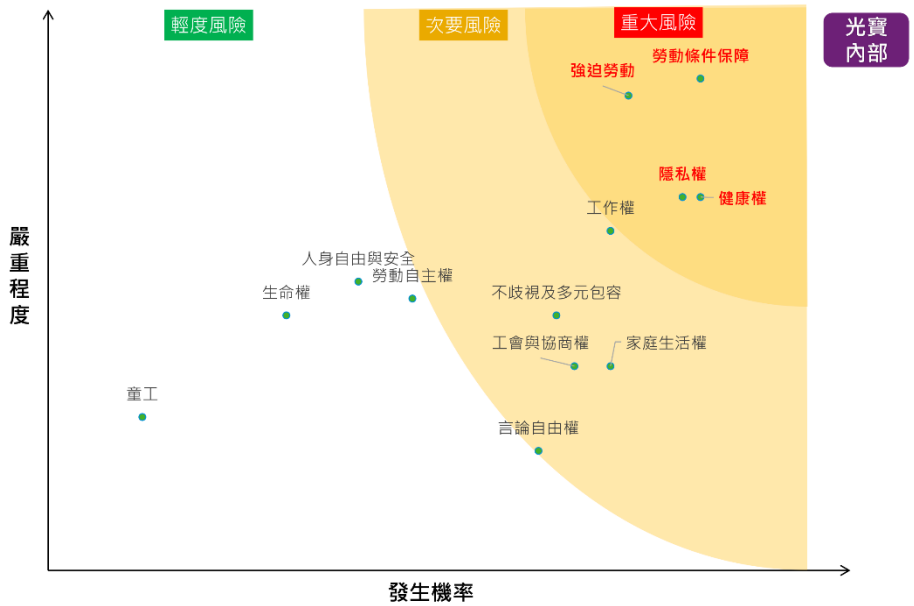


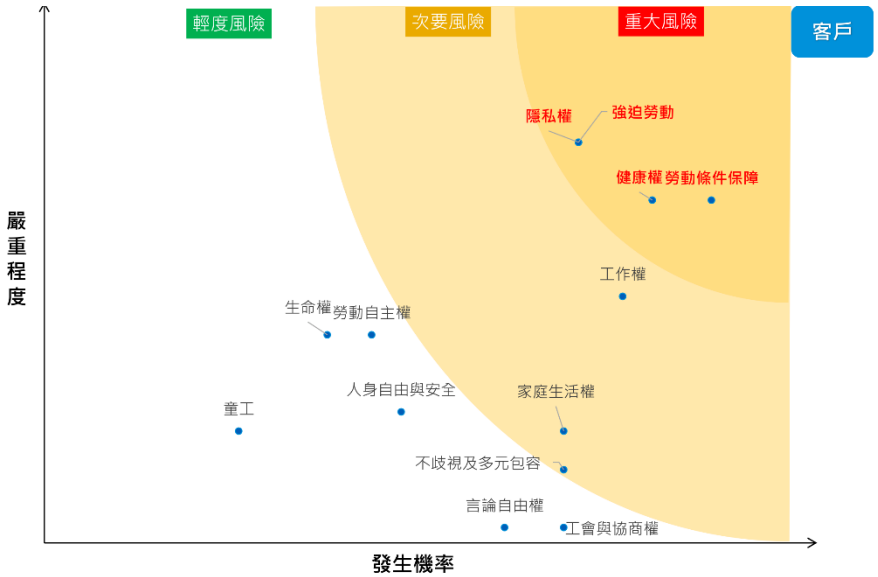
- 人權風險鑑別結果

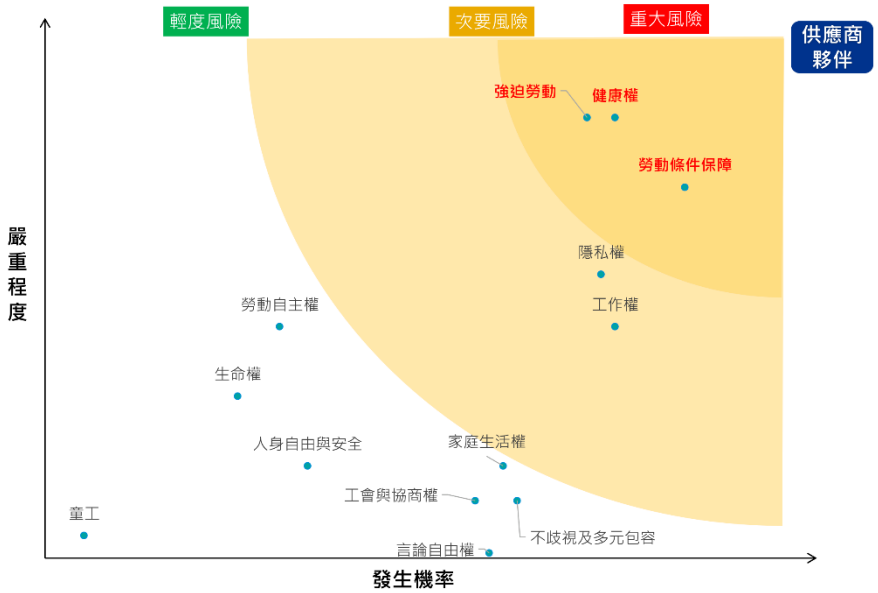
	衝擊程度	光寶人權議題	嚴重程度	發生機率	2020 衝擊程度排序
主要風險	範圍：11.41~14.53	勞動條件保障	1.23	0.80	1
		健康權	1.27	0.75	2
		強迫勞動	1.23	0.76	3
		隱私權	1.24	0.74	4
		工作權	1.18	0.77	5
次要風險	範圍：8.28~11.40	家庭生活權	1.09	0.71	6
		不歧視及多元包容	1.10	0.70	7
		工會與協商權	1.07	0.70	8
輕度風險	範圍：2.72~8.27	言論自由權	1.06	0.69	9
		勞動自主權	1.12	0.60	10
		人身自由與安全	1.15	0.56	11
		生命權	1.15	0.55	12
		童工	1.08	0.46	13

價值鏈中人權風險


整體
價值鏈
輕度風險
次要風險
重大風險
嚴重程度
發生機率
健康權
隱私權
勞動條件保障
強迫勞動
工作權
生命權
人身自由與安全
勞動自主權
不歧視及多元包容
家庭生活權
工會與協商權
言論自由權
童工


光寶
內部
輕度風險
次要風險
重大風險
嚴重程度
發生機率
勞動條件保障
強迫勞動
隱私權
健康權
工作權
人身自由與安全
勞動自主權
生命權
不歧視及多元包容
工會與協商權
家庭生活權
童工
言論自由權


客戶
輕度風險
次要風險
重大風險
嚴重程度
發生機率
隱私權
強迫勞動
健康權
勞動條件保障
工作權
生命權
勞動自主權
人身自由與安全
家庭生活權
童工
不歧視及多元包容
言論自由權
工會與協商權


供應商
夥伴
輕度風險
次要風險
重大風險
嚴重程度
發生機率
強迫勞動
健康權
勞動條件保障
隱私權
勞動自主權
工作權
生命權
人身自由與安全
家庭生活權
工會與協商權
童工
不歧視及多元包容
言論自由權

人權議題類別	具風險價值鏈節點	人權風險議題	風險議題說明	衝擊評估機制
員工勞動條件	光寶其子公司、 合資公司、 供應鏈	勞動條件保障	光寶或其價值鏈中所提供的勞動條件與環境無法妥善保障員工生活、健康與安全，例如輪班休息時間過近、連續上班時數過高、敘薪過低無法支持生活、薪資不平等、工作環境危害過高等	RBA Audits OHSAS 18001/45001 員工健康檢查 供應商風險評估 供應商現場稽核 員工滿意度/敬業度調查 員工申訴機制 員工協助方案 EAP
		強迫勞動	員工遭受強迫勞動之情事，如受到強迫工作、限制員工請假、強迫加班與少報工時等要求 暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段強迫員工勞動 有任何歧視員工的行為 招聘達成率低，無法滿足生產需求	
		職業健康安全	於工作場所發生對健康的危害，使人員需要透過治療才得以完全或部分恢復健康。例如工傷、職業病、危害物質使用等。 女性員工工作權利保障	
		工作權 勞動自主權	職業的選擇自由與行使，就業機會受種族、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、社會背景影響。 工作環境或勞動條件不符合法定法規要求，無法保障員工工作基本權利，或者透過其他勞僱契約剝奪既有需求工作 如使用契約工、派遣工、大量外勞等 未提供完善職前與在職教育機會	廠區 RBA 稽核 勞動法令遵循

人權議題類別	具風險價值鏈節點	人權風險議題	風險議題說明	衝擊評估機制
		隱私權	光寶與其價值鏈未妥善管理員工的個人資料與資訊，或與客戶商業往來時未妥善管理商業訊息和客戶的個人資料與資訊，或光寶的產品未能妥善管理個人資訊，以致發生資料被盜取、外洩或濫用，且相關資訊無法依其意見刪除或調整	資安稽核 ISO 27001 認證 GDPR 合規評估
客戶關係	光寶及其子公司、合資公司			
當地社區	光寶其子公司、供應鏈	強迫勞動	衝突礦產議題	衝突礦產盡責調查與管理
		職業健康安全	光寶與其價值鏈於工作場所發生對健康的危害。例如危害物質使用等，致使當地社區健康安全受到影響。	

3. 人權風險減緩及補救措施

價值鏈節點	風險類別	減緩措施 mitigation plans	補救措施 Remediation actions	目標
員工	職業健康安全	● 各廠設有「工作環境及安全衛生推廣小組」 ● 結合內部及外部稽核，督導全公司之環境安全衛生及改善作業，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 等國際標準認證公安人員安衛稽核 ● 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 ● 針對「特別危害健康作業」實施作業環境監測 ● 針對「特別危害健康作業」之員工，辦理特殊體康檢查 ● 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 ● 每半年舉行相關之消防演練，使員工增進必要之防災概念，職安人員不定期巡檢防火措施，提升防火安全 ● 年度 SGS 飲用水水質檢測、作業環境檢定 CO_2 濃度檢測 ● 針對在職員工實施定期健康檢查	● 如遇職業傷害案件發生，在工程控制部分會增加硬體保護設備，在管理控制部分會加強人員之安全衛生宣導 ● 凡員工發生工傷、車禍、重大疾病等事故，公司會提供相關協助，如申請團體保險、住院補助等。台灣地區另設有相關辦法提供員工 3 萬~10 萬元急難救助金 ● 加強現場員工防護具穿戴之宣導與規範、落實現場管理幹部對員工穿戴防護具之檢查 ● 提高員工體檢頻率，並安排現場員工及基屬主管輪崗，減少損傷之風險 ● DL 人因性危害：異常工作負荷(工時)：符合法規、結合體檢報告、壓力量表(問卷)高風險評估 衛教諮詢，與主管協調工作調度、員工調適	跨廠區 RBA 交叉稽核完成率 100% RBA 勞工/道德訓練完成率 100% 每年失能傷害頻率 (FR) 及嚴重率 (SR)較前一年下降 10%

價值鏈節點	風險類別	減緩措施 mitigation plans	補救措施 Remediation actions	目標
		● 母性關懷：問卷調查懷孕員工勞動環境、哺集乳室設置 ● 員工協助方案 (Employee Assistance Programs，EAPs) 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。 ● 修訂及強調《考勤管理辦法》，建立違規懲戒機制，對於安排哺乳期女工加班上夜班的，對於其管理人員追究相關違規排班責任，定期追蹤哺乳期員工出勤情況，不得加班及從事夜班工作。在每年的 SR 內訓中強調此事項並納入年度內審。	● 勞保職災醫療給付 勞保職災傷病給付 勞保失能給付 ● 根據安全衛生工作守則，制定標準作業程序，嚴格執行作業前中後之自動檢查、年度定期檢查 ● 健康促進措施：每日兩次廣播特別針對辦公室電腦族群降低肩頸痠痛所設計的光寶元氣操 ● 強制要求哺乳期員工不得加班及從事夜班工作，根據工廠三期女工(孕期，產假期，哺乳期)名單，每月提醒哺乳期女工所在部門管理人員不得安排其加班和上夜班。	
	強迫勞動	● 規劃薪酬定期檢核作業流程，絕大多數皆優於當地最低工資的給付，以確保能留住優秀人才，同時保障所有同仁的薪酬在市場上的水平 ● 每年透過薪資調查，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，及提供具競爭力的起薪	● 針對童工風險 ➢ 面試時，對人員身份證進行鑑別 ➢ HRMS 系統設定「年齡小於 16 歲無法輸入」之防範童工機制 ➢ 通過社保系統對身份證號碼進行再次驗	100%無使用童工 招聘達成率 100%

價值鏈節點	風險類別	減緩措施 mitigation plans	補救措施 Remediation actions	目標
		● 依法調班，以避免員工加班時數過高，或休息時間過短等問題，影響員工身心健康	證	
	勞動條件保障	● 每年定期舉辦員工健康檢查活動，針對不同級別的健檢狀況做後續相應的追蹤與輔導措施，並安排醫師駐點供員工直接諮詢 ● 推行各項健康促進活動、講座等 ● 光寶配合並認同教育部技職司的產學合作推動計劃培養年青學生，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。 ● 建立風險評估程序，識別所有的勞工、道德和環安風險，并進行適當管控 ● 建立員工溝通程序及渠道，及時瞭解員工問題并改善糾正 ● 建立 RBA 管理體系，確保持續改進 ● 保障身心障礙就業機會	● 若休息時間過近，會事後給予必要的休息時間或補休，再返回工作崗位 ● 提供優於法令每年健康檢查，利用員工定期健康檢查及血液尿液中生物監測的方法，早期發現、早期治療，改善工作場所對健康危害因素 ● 定期執行員工訪談，解決員工工作生活問題 ● 制定充分且有效的政策和制度/程式，用於確定、傳達、記錄、管理和控制工作時間（包括加班時間），包括工人正常工作時間和加班時間的可靠且詳細的記錄 ● 做好每月生產安排計畫，避免人力短缺情事發生，保證生產正常運作，減少加班或停線、穩定收入	100% 每週工時不超 60H 直接人員關鍵職位人員留任率每月平均率 97%以上

價值鏈節點	風險類別	減緩措施 mitigation plans	補救措施 Remediation actions	目標
			● 每週五發出工時預警，針對於含週末加班預計超 60H 的人員要求生產強制安排休息，確保週工時不超 60H	
	工作權/勞動自	● 光寶嚴格遵守各項勞動法令的規定，對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。 ● 保障員工基本權利，根據任用管理辦法，嚴格執行不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 ● 若有重大勞雇關係變動情事，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期註與資遣費用並依法給予相關的證明文件 ● 內部及外部人員舉報或申訴管道: ➢ 電子郵件: ETHIC.HOTLINE@LITEON.COM ➢ 舉報信箱:11499 內湖江南郵局 156-21 號信箱 董事長辦公室舉報信箱收 ➢ 內部員工亦可透過原有內部檢舉撥打分機 1234 專線、或	● 直接人員勞雇關係保障措施： ➢ 入職當天簽訂、發放勞動合同 ➢ 資訊輸入 HRMS 系統，定期監控，及時續簽 ● 若發生員工無法適任情事，制定輔導計畫予以輔導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，將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 ● 針對製程或生產型態改變所致人員調度情形，提供相關再訓練計畫	100%勞動合同簽訂 全廠受訓率（含 ISO90001/ ISO14001/ QC08000/ OHSAS18001 100%

價值鏈節點	風險類別	減緩措施 mitigation plans	補救措施 Remediation actions	目標
	主權/勞動條件保障	電子信箱 1234@LITEON.com ● 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，提供完善在職教育機會，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，設有 e-learning 平台系統、讓各階層的員工都能自由進修，有目標的自我發展，透過正向訓練循環模式，提升組織效能		
	隱私權	● 訂立「隱私權保護政策」，其範圍包括員工、客戶、供應商等相關利害關係人，同時訂定「資訊安全政策」管理及保障資訊資產之安全與隱私	● 執行 GDPR 合規導入專案，以遵法為前提，透過隱私保護管理組織的建立，在平衡控管與業務發展的雙重考量下，	GDPR 合規導入達 100%並進行年度稽核維續其有效

價值鏈節點	風險類別	減緩措施 mitigation plans	補救措施 Remediation actions	目標
		● 設立資訊安全組織，跨部門、跨功能推動資訊安全及個資保護相關工作 ● 光寶及其子公司以符合營運當地之資安與個資法規為目標 ● 依循 ISO27001：2013 之國際標準，並採用 PDCA 之循環運作模式建立、實施、維護與改善資訊安全管理制度。同時持續導入資訊科技工具及不斷的改善管理機制，以有效維護資訊安全及隱私保護 ● 定期更新 ISO 27001 認證，並逐步擴大系統範疇 ● 加強同仁的隱私保護意識，降低隱私外洩事件發生機率，依循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」，針對不同角色與職能人員規劃不同性質資安課程，以強化員工資安意識 ● 建置各項個人資訊安全維護及管控措施，如資訊設備授權及保護管理辦法、資訊外洩防護管理(DLP Management)、手持裝置管理(Mobile Device Management) ● 定期執行資訊安全內部查核，確認資訊安全管理實務之落實情況，並依據查核結果採取改善措施，以持續落實光寶的資訊安全管理制度	建立管理制度框架，以同時符合我國個資管理與歐盟 GDPR 法規要求 ● 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、加密機制、身分識別及授權原則，以保護員工個人資料及企業機密文件 ● 建立資訊安全監控系統建置，規劃及執行資料外洩模擬演練、執行弱點掃描預防外部駭客侵入與內部機密洩漏 ● 定期執行內部稽核及外部稽核 ● 提升隱私外洩之應變處理能力，建置各項資訊安全事件管理程序 SOP ➢ 事件鑑識調查程序 ➢ 資訊安全事件通報及應變管理程序 ➢ 辦公室資訊作業安全管理程序	性

價值鏈節點	風險類別	減緩措施 mitigation plans	補救措施 Remediation actions	目標
供應商/承攬商	職業健康安全	● 制訂「供應商行為準則」(Supplier Code of Conduct, Supplier CoC)，要求供應商依循準則管理員工健康與安全，承諾建立、維持一個職業安全衛生管理系統，定義安全與衛生管控的作業程序、監督執行並確保持續改善健康與安全的績效。並需符合相關適用的健康與安全的法令及其他要求。 ● 執行供應鏈永續性風險調查，針對關鍵供應商進一步檢視職安衛落實程度，若有高風險情事，將依據稽核辦法進行實地審查及提供改善建議，並要求供應商如期提交改善成效，以改善高風險情形，定期跟蹤供應商 RBA 改善狀況。 ● 制定「OH51P024-G_承攬商管理程序書」管理承(包)攬商之作業安全，由職業安全衛生人員主動實施巡檢任務，適時檢討所發現之缺失，並提出改善預防措施，確保入廠作業之承(包)攬商人員之安全 ● 不定期舉辦供應商教育訓練大會宣導人權議題	● 制定「環境管控有害物質技術標準（LS301）」，若於「有害物質管理系統(Green Management System, GMS)」平台不符標準，根據採購作業程序書，則無法啟動採購程序，並限期供應商改善 ● 確認來料是否有進入生產程序，若有則將未符合之來料先進行區隔避免混料，若已在途之成品半成品進行招回確認 ● 若發生關鍵供應商於職業安全健康有高風險情事，除依據稽核辦法進行實地審查，並且限期改善及追蹤。	關鍵一階供應商之供應商行為準則教育訓練完成率 100% 關鍵一階供應商之風險自評問卷回收率 70%
	勞動條件	● 制訂「供應商行為準則」(Supplier Code of Conduct, Supplier CoC)，並要求供應商(含承攬商)承諾遵循國際標準及其營業據點之勞工或員工聘僱的法律，如保障勞工薪資與福利：供應商支付給員工的薪資應符合所有相關的法律，包括有關最低工	● 光寶要求供應商(含承攬商)依據光寶供應商行為準則中「勞工」構面保障相關權益 ● 建立供應商稽核程序，針對關鍵供應商執行定期風險調查	

價值鏈節點	風險類別	減緩措施 mitigation plans	補救措施 Remediation actions	目標
	保障	資、加班時間和法定福利，禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。	● 每年建立供應商 RBA 稽核計畫并執行，掌握影響家庭生活之工時相關落實程度 ● 如發現高風險之廠商，將進行實地審查及提供改善建議，並要求供應商如期提交改善成效，以改善高風險情形，定期跟蹤供應商 RBA 改善狀況，持續改善。 ●	
客戶	強迫勞動	● 制訂「供應商行為準則」(Supplier Code of Conduct, Supplier CoC)，並要求供應商(含承攬商)皆遵循準則中「勞工」構面保障，如工時規範為：工作超時必須出於自願，且應當針對超過當地法規的超時工作，進行有效的管理。員工在每週七天的工作應有權至少休息一天，除非為特殊的營運情況，並遵守當地營運據點之法規規範。 ● 制訂「衝突礦石（金屬）採購政策」，確保產品不使用來自剛果及其周圍國家和地區的非法「衝突礦產」，並遵守衝突礦產之區域及國際法規 ● 建立符合經濟合作暨發展組織發布之「受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈的盡職調查指導方針」的盡責調查架構	● 針對曾發生強迫勞動（強迫工作、強迫加班、少報工時）或風險高之供應商，規劃列入未來優先稽查名單 ● 除列入優先稽查名單外，針對有發生強迫勞動事實之供應商夥伴進行輔導與檢核確認改善 ● 若盡職調查結果鑑別出供應商具有使用非法衝突礦產風險，提高其風險層級並列入未來優先稽查名單 ● 供應商對行為準則的遵循程度列入評估採購決策的考量之一	100% 不使用來自衝突礦區非法冶煉廠的金屬

價值鏈節點	風險類別	減緩措施 mitigation plans	補救措施 Remediation actions	目標
	隱私權	● 訂有「隱私權保護政策」，其範圍包括員工、客戶、供應商等相關利害關係人，所有廠區皆遵循當地區域、國家以及國際標準，並制定企業行為準則及管理文件，將其內化於管理系統中 ● 訂定「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 ，定期以嚴格的銷毀程序將個資資料進行銷毀，透過攝影把關，留存影像證據，以確保人員資料達到最嚴謹、最嚴密之保護 ● 於政策中述明資料之提供皆遵守隱私權政策及其他適當的保密和安全措施 ● 於政策中述明若因法令要求、法院或相關執行機關的命令、或本公司為確保遵守法定義務及保護光寶科技財產及權利的範圍內，我們也可能會揭露我們所收集到的個人資訊	● 個人資訊之維護及刪除 若客戶或其他使用者希望更改其個人資訊、停止收到光寶提供的資訊、或希望自本公司網站資料庫中刪除您的個人資訊，可以電子郵件方式與我們聯繫 webmaster@liteon.com 處理 ● 每年統計個資外洩事件並公開揭露 ● 經調查核實有外洩個資情事之光寶員工，得根據情節依據獎勵與違規管理辦法之規定給予懲戒	0 個資外洩申訴事件

4. 實施和結果

光寶在人權盡職報告中向大眾揭露實施狀態和結果，追蹤分析價值鏈盡職調查作為，包含人權風險識別、預防計畫和補救措施的執行度和有效性。光寶從盡職調查中吸取經驗，鑑別潛在風險及實質影響，並改進這些流程。

- **內部實施檢核情況**

  我們通過定期的內部和第三方審查來檢核內部實施情況，內部稽核中的盡職調查報告，包括內部承諾、人權專案、改善目標等。所有廠區都了一個企業社會責任小組，該小組遵循 RBA 審核程序，並在各工廠進行定期的內部和外部審核，目的是確保永續作為、人權管理的完整性、有效性和適當性，並檢核規劃符合 RBA 規定的指導方針、改進目標和規定。稽核程序則清楚地概述了每次稽核過程、原則、周期以及改善措施。 RBA 行為準則提供了勞工、健康和安全、環境保護和商業道德準則的標準。光寶遵循這些指導方針，每月在其每個工廠進行自檢。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。

- **外部實施檢核情況**

  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。 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。光寶也積極鼓勵企業所屬的相關多方利益相關者和行業倡議進行定期檢核，以幫助識別、預防或減輕與業務相關的不利影響。

- **公開揭露狀況**

  光寶公開有關盡職調查政策、流程、活動的相關信息，包括官網上提供的人權盡職調查報告或企業社會責任報告書，這些報告結果以讓價值鏈識別和解決實際或潛在的不利影響。所有資訊都公佈於官網，有中文和英文版本，易於訪問和適當。包括為預防或減輕風險而採取的行動，包括在可能的情況下估計的改進時間表和基準及其結果、跟踪實施和結果的措施以及我們在任何補救措施中的提供或合作。對於我們造成或促成的人權影響，我們有渠道與受影響或可能受影響的權利持有人及時且可訪問的方式進行溝通。