

LITEON[®]



SHINING NEW LIGHT ON SUSTAINABLE FUTURE

2022 光寶永續報告書

TABLE OF CONTENTS

目錄

關於本報告書	03
2022 年光寶永續成果	04
董事長暨永續長的話	05
總經理的話	06
公司概况	07
2022 年光寶全球主要據點	09
公協會參與	10

1、光寶永續治理

1.1 企業永續觀點與承諾	12
1.2 永續策略規劃	13
1.3 光寶企業永續發展委員會	16
1.4 利害關係人與重大主題	17

2、公司治理

2.1 光寶價值與治理	27
2.2 公司治理組織	29
2.3 企業風險管理	32
2.4 法規遵循、誠信與反貪腐	42
2.5 資訊安全與隱私權管理	44
2.6 永續供應鏈	47
2.7 客戶服務與滿意度	54

3、光寶與環境

3.1 永續環境承諾與政策	57
3.2 氣候變遷與能源管理	59
3.3 水資源管理	77
3.4 廢棄物管理及回收再利用	78
3.5 產品綠色設計與管理	79

4、光寶與員工

4.1 以人為本的策略藍圖	88
4.2 多元共融的 LITEON Family	90
4.3 照顧員工也照顧家人	96
4.4 利他共學的精彩職涯	100
4.5 友善職場	109
4.6 充實樂活的光寶人生	113
4.7 職業安全衛生	115

5、光寶與社會

5.1 社會共融政策	124
5.2 友善光環境計畫	126
5.3 利他公益活動	128
5.4 光寶文教基金會	130
5.5 臺北市信義社區大學	134

附錄

GRI 準則 (Standards) 指標索引	137
SASB 指標索引	144
TCFD 氣候相關財務揭露	145
第三方保證聲明書	147

關於本報告書

報告時間、範疇與邊界

時間：2022 年 1 月 1 日至 2022 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、光林智能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。若有例外，將於報告書內文中特別註明。



報告書管理

本報告書主題係透過實質性分析鑑別，以及與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於文中註明。

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)
	溫室氣體排放量 ISO14064-1	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.)
環境	環境管理國際標準 ISO 14001	各工廠個別通過第三單位查證
	有害物質過程管理系統 IECQ QC 080000	
社會	職業安全衛生管理系統 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 GRI Standards (2021) 新版要求，參照 SASB(永續發展會計準則，Sustainability Accounting Standards Board) 進行揭露，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

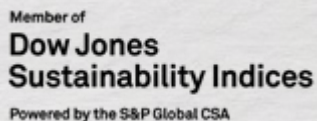
首次出版：2007 年
 現在發行版本：2023 年 6 月發行
 下一次發行版本：預定 2024 年 6 月發行
 上一次發行版本：2022 年 6 月
 每年發行中文、英文版本報告書，歷年報告書皆公布於光寶公司網站之企業社會責任專區



聯絡方式

光寶企業品牌價值發展中心
 地址：台北市內湖區 114 瑞光路 392 號
 電話：+886-2-8798-2888
 電子郵件：CSR@liteon.com
 公司網站：www.liteon.com

2022 年光寶永續成果



- 連續十二年名列道瓊永續指數成份股並入選 2022 DJSI 世界指數及新興市場指數



FTSE4Good
TIP Taiwan ESG Index

- 連續五年入選富時社會責任指數 (FTSE4Good)



- 連續九年獲選摩根史丹利 (MSCI) ESG 領導者指數成份股



- 入選新興市場指數暨「臺灣永續指數」成份股



- 連續三年榮獲國際碳揭露計畫 (CDP) 供應鏈議合評價「Leadership」評級

Sustainability Award
Silver Class 2022
S&P Global

- 榮獲標準普爾 (S&P Global) 「永續年鑑」 (The Sustainability Yearbook) 銀獎

- 榮獲第九屆公司治理評鑑排名前 5%，落實永續治理
- 第十六度獲得《天下雜誌》大型企業之企業公民獎
- 榮獲 2022TCSA 綜合績效、永續報告與氣候領袖等獎項肯定

- 榮獲「新北企業精典獎」，連獲「世代傳承獎」、「創新研發獎」與「精典非凡獎」三獎肯定
- 成為「ESG 科技創新推動聯盟」創始會員，推動異業 ESG 創新，協助農漁牧業投入永續行動
- 身為「台灣氣候聯盟」八大創始會員，共同倡議淨零未來，協助中小企業為主的台灣供應鏈與世界減碳趨勢接軌

董事長 & 永續長的話

無畏則無限，打造實現夢想的磁力場

2022年11月，當全球還在為疫情復甦而努力時，沒有人注意到，一股更大的浪潮正在襲來。ChatGPT 橫空出世的衝擊如同海嘯般席捲各產業，改變了我們的生活和工作方式。許多習以為常的工作在未來的職場很可能不再重要，而跨領域的溝通，敏捷掌握問題與趨勢的能力，反而成為關鍵。未來世界充滿了機會，這些機會屬於那些勇於接受變化，創造新價值的人。

疫情期間許多人談企業的韌性，但我更經常和同仁們談心理的韌性。真正的運動員每一次進步都是要和自己拚搏。韌性，不在於外在環境，無所謂順風逆風，要往前邁進，唯一的對手只有自己。AI 革命雖然讓所有人都猝不及防，但在變局中快速調整，趁勢而為，正是光寶四十多年來，歷經科技業快速迭代替換與典範更改，始終屹立不屈的重要關鍵。AI 可以接手人的部份工作，但只有人，才能創造價值。人仍是主人 Master，讓 AI 變成 IA (Intelligent Assistant) 人類最佳助手。

成就家庭、職涯與志業，光寶的全人發展理念

光寶以人為本，我們以全球最優秀的人才為基礎，建立了在變化和挑戰中不斷往前的企業文化。在光寶，你不只是一個 doer，也是一個 thinker，我們更希望你是一個 dreamer。以意志力作為基礎，光寶打造一個讓改變與創新可以成真的磁力場，將一群有夢想的人聚集，讓品牌認同成為磁力，匯聚能量在一致的方向向前推進。

這兩年來，我們啟動了一系列的措施，一方面以全局思維、互助利他與要贏的精神，打造同仁面對未來的信心與韌性。另一方面不斷優化福利照顧，包括員工持股信託、美食街等級的免費員工餐、以及完善的安家生養照顧政策以減少同仁的後顧之憂。

人生其實是一場馬拉松，以正直為始，能力及學習力為續航的能量，隨時準備解決問題，並全力以赴！就如史蒂芬·柯維在「成功的七個習慣」中所提到的，成功不只是職涯的發展，也包含了家庭、朋友與志業。在光寶，我們希望每個人都擁有多元豐富的人生，因此我們培養擁有不斷學習與解決問題的能力，除了可運用在職涯發展上，也共同積極參與社會，創造正向能量的影響。

創新共好 小舖大未來

2022年我們聯合企業夥伴們共同投入海洋議題，在時局變化時協助小農度過難關，更花了一整年的時間，籌備了光寶小舖的開幕。光寶小舖不只是一間企業品牌店，這中間有許多社會企業夥伴的共同參與，希望藉由小舖這個平台，光寶發揮影響力，讓這些正向的價值與理念散播出去，成就更多的社會共好。

透過選品，這些社會企業與創作者的手，我們看到了他們對未來世界更美好的想像，你可能有時候覺得有點傻氣，過度執著。但有些創新模式在眾志成城之下，真的成功了。這一間小舖的存在也是提醒我們自己，堅持初衷的重要性，不管有多少繁複的困難，最重要的初衷，還是我們必須相信，一個更美好的世界，透過我們的雙手，是絕對可以達成的。

未來，我們也將持續與世界各地的夥伴，致力以科技創造更綠色、更健康、更公平的未來。我們期勉自己要將這個願景帶給社會，成為真正與眾不同的品牌，並與世界共同面對未來的挑戰。



光寶科技董事長
宋明峰



光寶科技總經理
邱森彬

邱森彬

總經理的話

創新與韌性，建構夥伴共贏新格局

當此報告書出版之際，人工智慧所帶來的巨大海嘯已經席捲產業，而地緣政治的陰影尚未遠離，2022年依然是各式變化與衝突成為常態的一年。但不確定之所在，正是機會之所在，企業是否在平日鍛鍊韌性，關鍵時刻才能一躍而起，掌握機遇。光寶向來不畏困難，正是因為近半世紀來不斷面臨科技產業的快速變化，我們總是在變革中崛起，在挑戰中持續邁進。

2022年是光寶在綠色解決方案全面升級的一年，在原有的核心優勢上，設定未來賽道，加速衝刺。我們認為不管局勢如何變化，未來的時代必然是以綠色韌性作為主軸，以能源作為戰略的核心。為了應對氣候變遷，我們的影響力必須有效擴大，除了光寶自身集中隊形，聚焦研發與技術，同時也要協助供應商夥伴建構減碳的能力與競爭力，帶動整體產業的低碳轉型。

光寶 555 減碳行動

光寶於 2018 率先通過國際科學基礎減碳目標 (SBTi) 驗證，承諾於 2025 年達成每單位營收排碳強度減少 39.3% 的目標。一直以來我們每年持續領先於目標所要求的減碳路徑，2022 年更進一步，提出了 555 減碳行動。首先，未來光寶每年的單位營收排碳強度都必需相較去年下降百分之五。並且，在 2022 年我們完成了全產品類別的碳足跡盤點，未來光寶產品每代碳足跡亦必須下降百分之五。透過碳排強度與碳足跡持續降低的雙管齊下作法，於 2050 達到淨零排放的目標。

互利才能共好，多贏方能真贏

要達到製程與產品材料全面低碳設計，供應鏈夥伴的減碳競爭力建構是我們不可或缺的一環。從 2021 年開始，光寶作為創立台灣氣候聯盟的八家創始企業之一，發揮以大帶小的影響力，輔導協助供應鏈夥伴進行碳盤查，提升低碳意識，並找出關鍵碳排熱點，訂定減碳策略。2022 年我們共協助輔導了 65 家夥伴進行碳盤查，並擴大供應鏈夥伴的節能體檢，總節電潛能高達 567 萬度。並帶動 31 家夥伴企業一同加入氣候聯盟，推動氣候倡議。

三大關鍵趨勢，光寶重新定義未來綠色韌性

除了氣候變遷，2022 年光寶針對人類未來生活中，最具有影響力的綠色產業進行重新盤點，我們認為最重要的三大關鍵趨勢是綠色資料中心、潔淨運輸與高效能基礎設施。而在這其中，圍繞的戰略核心就是能源，因此光寶將以轉能、節能、控能、儲能為核心發展策略，集中 30 多年的「製電」優勢，以高瓦數、高密度與高轉換效能，滿足微型電網網路中功率使用的更高靈活性、可靠性和韌性需求。

作為一間老字號的科技大廠，光寶不只締造卓越的紀錄，同時也是最易於合作且樂在分享的公司。因為我們不將成功視為成就，而是更深遠的責任。光寶帶動供應鏈夥伴共同建構綠色韌性，同時必須確保在經濟、社會與環境上，都帶給這個社會正向的影響力。品牌的重要性不在於它的知名度，而是在於它所代表的價值與承諾。我們希望發揮影響力，以科技建構更有利於人類的綠色未來，並與理念相同的夥伴們，共同向前邁進。

COMPANY OVERVIEW

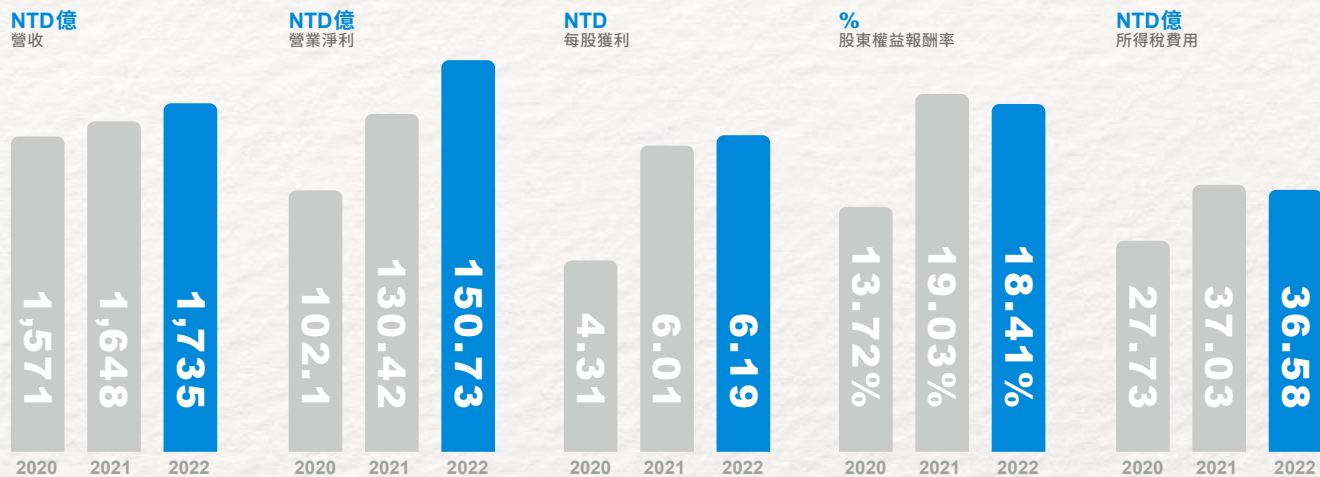
公司概況

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；近年積極耕耘智慧產業，開發智慧生活、智慧城市所需的新商機與產品，並朝向雲端運算、光電半導體、汽車電子、5G、AIoT 等領域佈局，持續以專業、豐富的產業經驗，彈性、迅捷的全球供應鏈管理與多元化海外布局，成為全球客戶發展智慧科技之創新及應用，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。

公司全名：光寶科技股份有限公司 股票代號：2301

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 2022 年度年報於[公司網頁](#)
2. 光寶產品與發展請參看[光寶網站「事業群產品」網頁](#)、產品生產量及銷售量請參考 [2022 年度年報](#) 122 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 2022 年度年報](#) 101 頁

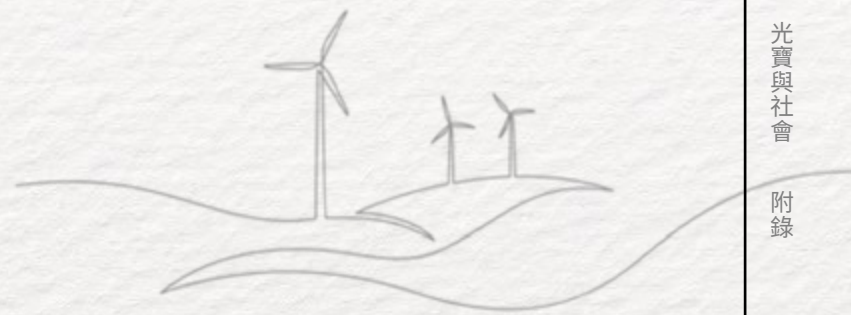


235.1

公司資本額 NTD235.1 億

32,230

員工總數 32,230 人



三大事業範疇



光電

作為台灣最早開始投入 LED（發光二極體）電子產品研發製造的企業，光寶已發展出全方位的光電產品解決方案，廣泛應用於電腦、通信、消費、汽車和工業領域。從上游光電半導體的設計開發生產，至針對各式智慧生活、電動車與智慧城市應用的解決方案，光寶持續以領先的差異化技術拓展全球市場，偕同客戶積極發展智慧節能光電產品。

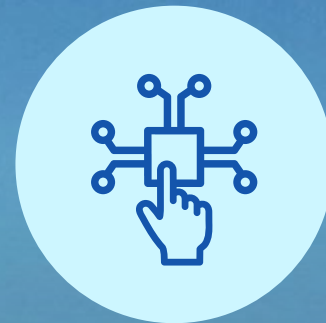
在光電半導體部分，光寶光耦合器出貨量全球第一、在工業與物聯網紅外感測元件亦為全球領導廠商。在汽車電子部分，光寶協助 Tier1 客戶生產 LED 車燈模組，建立具備高度個性化與智慧化的獨特識別，並自主研發攝影模組提供客戶組成車外環景系統及駕駛者監控等影像視覺辨識系統，打造更安全高效的智慧化車聯網交通體驗。在智慧城市面向，光寶旗下光林智能以關鍵的智慧城市建設「燈聯網」出發，積極推動全球道路照明系統與號誌系統邁向自動化，為全球用路人打造智慧城市的未來生活。



雲端及物聯網

作為全球雲端伺服器與網通、物聯網應用關鍵供應商，於此能源轉型的關鍵時刻，以長期策略發展為目標，光寶結合本業核心優勢投入轉能、節能、控能、儲能等長期成長領域，發展 Internet of Energy (IoE) 系統性產品，在綠色資料中心 (Green Data Center) 布局邊緣伺服器電源系統設計、液冷解決方案；於潔淨運輸 (Clean Mobility) 領域拓展 AC/DC 車用充電方案；在高效基礎設施 (Efficient Infrastructure) 加速微電網、能源管理解決方案的推進，讓永續綠色科技成為光寶的競爭優勢。

除持續投入研發能量於高功率密度、高效率、高轉換率等電源最新技術，提供橫跨 5G、AIOT、雲端運算、智慧電網、電動車等領域全面性的電源產品與整合系統，光寶透過先前對 GPU 電源應用場景與技術的累積，在新一代 GPU 伺服器電源開發進程上，取得超前的領先優勢。在網通與物聯網方面，光寶擁有研發、設計、製造與系統整合等核心能力，提供從企業有線與無線網路、5G 專網到各式智慧生活、智慧城市所需的整合解決方案，除加入 O-RAN 聯盟推出符合 O-RAN 標準之 5G 網路基站產品，筆電網通模組也為全球市佔居冠。

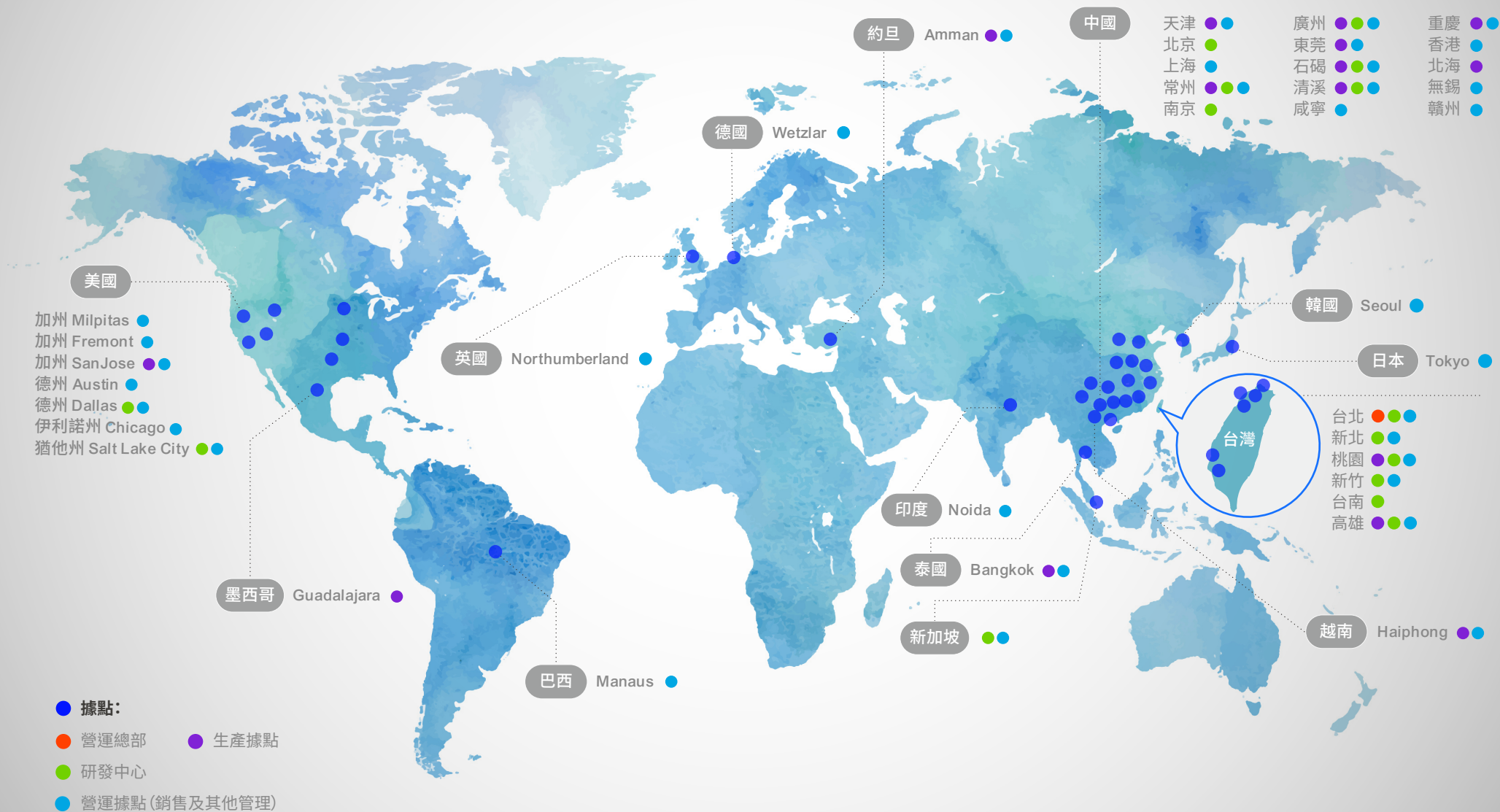


資訊及消費性電子

光寶於資訊及消費性電子已累積近半世紀的深厚基礎，在輸出入裝置與周邊應用長期全球市佔居冠，也是在包括遊戲機、工作站、筆電、桌機等消費性電子電源應用的關鍵供應商。光寶持續透過多元布局，加速發展關鍵技術和高價值產品，以市場為導向，優化產品組合，積極建構完整的產業生態系統，提供客戶多元化解決方案。

未來，在新一代的產品開發上，將持續與供應鏈夥伴在永續發展的賽道上共同前進，2022 年光寶已完成全產品類別碳足跡盤查，以低碳設計作為研發核心，全方位提升碳競爭力，朝向所有光寶產品下一代將減碳 5% 的目標邁進。同時提高再生材料比例、減少材料使用以增益環境、提高電源轉換效率來回應低碳永續，攜手建構綠色韌性，以此為基礎打造第二道成長曲線，展現光寶在研發與製造的延伸競爭優勢，協助客戶推出符合消費者期待的产品。

2022年 光寶全球主要據點



公協會參與

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議題。2022 年度光寶參加公協會組織，支出費用約新台幣 658 萬元。

地區 類別	台灣	中國大陸	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. 台灣玉山科技協會 (理事) 5. 台灣光電半導體產業協會 (理事) 6. 台灣車輛系統整合聯盟 (自動駕駛組 / 業界共同召集人) 7. 台灣加工出口區電機電子工業同業公會 (理事) 8. 5G 產業創新發展聯盟 9. 台灣上市櫃公司協會 10. SEMI 國際半導體產業協會 11. 車輛工業同業公會 12. 財團法人華聚產業共同標準推動基金會 13. 中華民國電子零件認證委員會 (CTECCB) 14. 台北市電子零件商業同業公會 15. 資訊長協進會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中國電子儀器行業協會防靜電裝備分會 2. IPC 協會 3. 常州採購協會 4. ICT 產業高質量與綠色發展聯盟 	<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. 台灣先進車用技術發展協會 (TADA) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 江蘇省電子學會 SMT 專業委員會 2. CLAA 聯盟 China Lora Application Alliance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. APEC's Energy Working Group (EWG) 2. Open Compute Project 3. Center for Power Electronics Systems (CPES) 4. Peripheral Component Interconnect Special Interest Group (PCI-SIG 協會) 5. HDMI® Licensing Administrator (HDMI 協會) 6. High-bandwidth Digital Content Protection (HDCP 協會) 7. 無線充電聯盟 8. O-RAN ALLIANCE 9. TELECOM INFRA PROJECT (TIP)
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. 台灣舞弊防治與鑑識協會 4. 台灣併購與私募股權協會 (MAPECT) 5. 台北市內湖科技園區發展協會 6. 台灣科學園區同業公會 7. 天下永續會 8. 台灣氣候聯盟 9. 社團法人中華民國企業永續發展協會 10. 財團法人塑膠工業技術發展中心 / 海廢再生聯盟 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 常州市台灣同胞投資企業協會 (監事長) 2. 常州市武進區台資企業聯誼會 (監事長) 3. 武進國家高新技術產業開發區商會 (副會長) 4. 廣州開發區外商投資協會 5. 廣州市台資企業協會 (理事) 6. 東莞市人力資源和社會保障學會 7. 東莞市台商企業投資協會石碣分會 (理事) 8. 長安台商協會 (理事) 9. 天津市台灣同胞投資企業協會 (副會長) 10. 天津市外商投資企業協會 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 責任礦產倡議組織 2. 印度台商協會

1. 光寶永續治理

SUSTAINABLE
GOVERNANCE

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，呈現綠色產品、創新、責任生產、人才發展及社會影響等相關執行績效。



CORPORATE SUSTAINABILITY COMMITMENT

1.1 企業永續觀點與承諾

光寶秉持著「光電節能、環境永續」的經營願景，致力成為全球智慧應用科技領域首選的最佳夥伴。我們深信，永續發展是企業責無旁貸的使命，因此我們不僅追求營收與獲利成長，同時也積極推動企業永續發展，承擔社會與環境責任，並且於 ESG 三大面向作出承諾，以達到利害關係人之期待。

光寶訂定 CSR 行為準則為光寶集團推動永續發展的最高政策指導原則，並由董事會授權營運最高主管簽署執行。本準則以國際勞工組織 (ILO) 和責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則標準為基礎，主要規範道德、勞工、環境、衛生與安全、管理系統、公司治理及社會參與等層面，範疇涵蓋所有光寶集團、子公司、分包商和供應鏈，以協助公司實踐良好的企業公民和社會責任。光寶一直致力於尋求生態和道德兩方面均可接受的原則，以盡最大努力減少對自然環境、人群及社會的負面衝擊。因此，推動 CSR 行為準則是每位光寶員工的責任。

在公司治理方面，我們講求透明度與誠信，堅守合規法令，並樹立高標準的道德與行為準則，以確保公司的正當經營。在勞資關係上，我們關心員工權益，提供良好的工作環境與安全，透過專業訓練與職場發展規劃，讓員工能夠有更好的發展機會與生活品質。在環境保護方面，我們推動綠色產品的發展，以及減少對環境的衝擊，從設計階段開始就注重節能減碳與資源循環利用，並且持續改善生產與供應鏈的環境影響。在社會公益方面，我們不斷投入資源與心力，推動社會關懷與公益活動，透過企業力量回饋社會，並且以實際行動落實企業社會責任。

我們相信，這些永續發展的實踐不僅能夠提升公司的經濟效益，同時也為社會大眾帶來更美好的未來，為百年企業的永續經營扎根。



Environment

光寶長期關注環境議題並發揮影響力，以具體節能行動及全員參與，呼應企業對氣候暖化的責任與關注

- 採用以科學為基礎的減量目標 (Science Based Targets) 設定碳減排目標，並通過 SBTi 驗證
- 響應 CDP (原 Carbon Disclosure Project, 碳揭露專案) 倡議
- 依循氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議書架構，揭露氣候相關風險與機會
- 執行產品碳足跡盤查，透過 3R 綠色設計手法，有效降低產品碳排放量
- 推行廠區零掩埋，落實循環經濟
- 承諾訂定碳強度逐年減 5%、產品碳足跡逐代減量 5%、2050 年零排放之積極目標



Social

身為全球企業公民，光寶支持：

- 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)
- 社會責任標準 (Social Accountability 8000, SA 8000)
- 聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)
- 國際勞動組織 (International Labour Organization)
- 聯合國工商企業與人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

光寶制定勞動標準基礎並建立實踐規範

- 光寶人權政策
- 光寶行為準則



Governance

光寶秉持著「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」與「誠信」之核心價值：

- 自 2019 年起啟動直屬董事會之企業永續發展委員會運作，由董事長擔任主席，領軍一級主管推動 ESG 工作落實
- 遵循 ISO 31000 風險管理原則和指南建立企業風險管理框架
- 資訊安全系統符合 ISO 27001 標準，工控系統 (OT) 遵循 ISA/IEC 62443 標準，同時整合企業風險管理，全面導入 NISTIR 8286 指南框架
- 供應鏈管理整合 ESG，以大帶小擴展節能減碳影響力

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），包括研發綠色產品、應用創新技術、負責任的生產、員工培訓以及擴大社會影響力。相關執行績效揭露於本報告書中，期使利害關係人更了解光寶的永續發展成果。

光寶 ESG 永續策略藍圖與發展重點



1.2.1 2022 年光寶對聯合國永續發展目標 (SDGs) 的呼應亮點與重大貢獻

SDGs 目標	光寶呼應 SDGs 作法	報告書章節
 <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"> 光寶文教基金會辦理育成方案計畫獎助學金專案，支持 140 位經濟弱勢學生，提供超過 270 萬元 由基金會承辦之信義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，於 2022 年開設了學術及生活藝能類別課程共計 353 門，共為 5,887 人次的學員提供了終身學習管道，增進自我價值 創辦人宋恭源回饋母校國立台北科技大學，特設立「宋恭源獎學金」，每年提供近 2,000 萬元，支持經濟弱勢及潛力深厚的優秀學生共計 40 位，成為該校大學部學生獎助金額最高的獎學金 2022 年光寶與社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會合作募集鞋子募集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 	<ul style="list-style-type: none"> > 5.1 社會共融政策 > 5.3 利他公益活動 > 5.4 光寶文教基金會 > 5.5 臺北市信義社區大學
 <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。2022 年全球女性員工佔比為 46%，較 2021 年提升 2.2%，女性高階主管佔比為 12%，高階主管年度薪酬男女比例為 1:1.13，男女薪資報酬比率無顯著差異 提名委員會決議通過未來積極尋找女性專業人士加入董事會 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 不定期開辦女子力講座 	<ul style="list-style-type: none"> > 4.2 多元共融的 LITEON Family > 4.3 照顧員工也照顧家人 > 4.6 充實樂活的光寶人生
 <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"> 運用光及電的核心技術，投入未來家庭能源管理為主的微電網方案，以及其他儲能系統、電源控制及能源管理之研發、設計和製造 積極投入開發多項高性能電能轉換技術與節能產品 透過與產業公協會交流與合作，積極提供政府再生能源政策目標建言，以期加速所有人都可取得永續與現代化能源 	<ul style="list-style-type: none"> > 3.1 永續環境承諾與政策 > 3.2 氣候變遷與能源管理 > 3.5 產品綠色設計與管理
 <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，讓每一個人都有份好工作</p>	<ul style="list-style-type: none"> 光寶推動人才培育計劃於台灣北、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 設有責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則規範次委員會，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 	<ul style="list-style-type: none"> > 2.3.6 人權管理 > 5.1 社會共融政策
 <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，加速國際網路全球普及 持續開發一系列 5G 網通產品，提升 5G 網路基礎建設應用靈活度與佈建效益 為成為全球客戶在發展光電節能與智慧科技之創新應用時首選的最佳事業夥伴，逐年大幅增加整體研發經費，2022 佔營收比率為 4.29%，截至 2023 年 3 月已持續擴大到 4.68%，主要投資在光電半導體、雲端電源、5G/AIoT 及車用電子的研發；除了硬體設備開發，亦投入多項軟體功能開發 光寶越南海防的二期廠區作為光寶邁向工業 4.0 智慧製造的海外示範工廠正式落成啟用。導入先進製造的產品製造力 (自動化) 與製造彈性，透過產品的組合優化、不同營運據點的聯合生產管理，以及跨功能技術委員會的運作機制等，持續朝工業 4.0 邁進 	<ul style="list-style-type: none"> > 公司概況 > 3.1 永續環境承諾與政策 > 3.2 氣候變遷與能源管理 > 3.5 產品綠色設計與管理

SDGs 目標	光寶呼應 SDGs 作法	報告書章節
 <p>11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</p>	<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"> ✓ 子公司 Leotek 矢志推動「道路智能化」，結合 AIoT 智慧物聯網、5G 網通技術等，推動「燈聯網」，提出整合城市道路照明及能加強交通流暢度並確保用路安全的智慧號誌燈整合性解決方案，藉此打造「智能道路交通」，增加行車、行人的安全與品質 ✓ 偕同遠傳電信於「桃園市換裝智能路燈專案」試行「人因智慧光型控制路燈」，透過監視器偵測道路的輝度並判斷反射率與散射特性，路燈自動消除路面眩光，輸出最適合當下路況的燈光，避免人眼不適而引發交通事故，顯著增加道路安全。榮獲《交通部第 13 屆道安創新貢獻獎》 	<p>> 公司概況</p>
 <p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>	<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率等減量措施 ✓ 光寶致力開發低碳排永續材料，並透過創新研發技術，建構產業循環經濟。以綠色設計為核心理念，聚焦於「副產品及產業共生」、「再生料替代原生料」與「資源再生與回復」三大面向，攜手供應商共創產業循環經濟基礎，並提出包括海廢永續塑料開發、製程資源使用率優化技術、產品使用高比例消費後回收 (PCR) 材料等多項綠色解決方案 	<p>> 1.4.2 利害關係人議合亮點績效</p> <p>> 2.6 永續供應鏈</p> <p>> 3.5 產品綠色設計與管理</p>
 <p>13 CLIMATE ACTION</p>	<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 ✓ 制定 555 減碳目標，積極面對氣候挑戰 ✓ 依循氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 框架鑑別氣候風險與機會，進而擬定相關調適與減緩策略 	<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>14 LIFE BELOW WATER</p>	<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"> ✓ 為減少塑料對海洋環境生態的衝擊，持續開發多元客製化之海廢永續塑料，如以海廢保麗龍為基材，開發出全球第一支通過 UL2809 OP 溯源認證之 LGS-7505，以及材料性能更佳之 LGP-8005 與 LGC-5005 ✓ 917 揪一起！2022 國際淨灘日光寶號召價值鏈夥伴，六大企業聯合齊聚北海岸淨灘，倡議動手護海洋 	<p>> 1.4.2 利害關係人議合亮點績效</p> <p>> 5.1 社會共融政策</p> <p>> 5.3 利他公益活動</p>
 <p>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</p>	<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"> ✓ 光寶響應政府淨零倡議，與其他七家企業共組「台灣氣候聯盟」，希望發揮其企業影響力，幫助產業在減碳趨勢中開創綠色商機 ✓ 推動「永續供應鏈綠色轉型專案」，邀請供應鏈成員共同進行組織型溫室氣體排放與產品碳足跡盤查，持續精進供應鏈碳管理，同時積極回應客戶綠色產品需求，串聯永續價值鏈夥伴關係 ✓ 光寶於董事會下設直屬專責企業永續發展單位 (企業永續發展委員會)，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 	<p>> 1.3 光寶企業永續發展委員會</p> <p>> 1.4.2 利害關係人議合亮點績效</p> <p>> 5.3 利他公益活動</p>

1.3 光寶企業永續發展委員會

為強化企業的永續競爭力並展現永續經營決心，光寶於 2019 年成立企業永續發展委員會，作為永續治理作業的最高指導組織。該委員會由至少三名董事會成員組成，其中半數以上為獨立董事，並由光寶科技董事長宋明峰先生擔任主席。光寶企業永續發展委員會負責制定光寶在經濟、環境和社會方面的年度目標，並監督執行狀況，以實現各項短、中、長期目標，並每年向董事會報告執行計畫和成果。

為因應整體環境和利害關係人的關注議題和產業發展趨勢，光寶將委員會的運作整合成九大類別，並結合日常營運落實永續權責規範。該委員會下設九個次委員會，其中包括風險管理、資訊安全管理、誠信經營、落實責任商業聯盟行為準則的管理、社會參與、供應鏈管理、綠色設計、環境永續以及資訊揭露與利害關係人經營。各次委員會的目標執行情形將在本報告書中詳細說明。

光寶企業永續發展委員會組織架構圖





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的議合，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 9 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，溝通結果由企業永續發展中心向董事會報告。

光寶 2022 年持續透過定期與不定期的多元溝通管道，和 9 類利害關係人激盪出不同的成效和產生多元化的社會價值。針對各利害關係人族群關注的議題，也透過此報告書之對應章節進行溝通。



1.4.2 利害關係人議合亮點績效

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
 <p>投資人 (股東)</p>	為本公司出資(含潛在)之股東，應公平取得公司重大資訊，俾使公司市場實質價值永續呈現。	<ol style="list-style-type: none"> 高階經營團隊定期舉辦會議 <ul style="list-style-type: none"> 股東會 (每年) 法說會 (每季) 出席全球投資人論壇 (不定期) <ul style="list-style-type: none"> 投資人關係信箱與專線接受投資人詢問 (即時) 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與營運 誠信與法遵 風險管理 供應鏈管理 客戶關係管理 	<ul style="list-style-type: none"> 透過定期及不定期的議合方式與投資人溝通公司營運現況與未來發展 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 	<ul style="list-style-type: none"> 召開 1 次股東大會 召開 4 場自辦法人說明會 參與 123 場次外部投資人交流會議 / 論壇 	<ul style="list-style-type: none"> > 2.7 客戶服務與滿意度 > 2.1 光寶價值與治理 > 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 > 2.6 永續供應鏈
 <p>員工 (工會)</p>	員工為光寶永續發展最重要的夥伴，除保障員工工作權益，提供具市場競爭力的薪酬及福利制度外，亦必須絕對尊重與關懷照顧員工，以吸引優秀人才加入，當員工發揮潛能與公司並肩前行方能創造更大營運績效。	<ol style="list-style-type: none"> 工會會議 (不定期) 勞資會議 (每季) 各事業單位溝通會議 (每季) 電話專線及溝通信箱 (即時) 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、安全衛生教育訓練及消防演練等課程 員工敬業度調查平均認同度為 85.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 事業單位雙向溝通會議 26 場 雙向溝通會 (Town hall Meeting) 共 2 場 新人溝通會 (MVP Summit) 共舉辦 2 場 內部溝通管道處理共 307 件 工會會議共舉辦 31 場次 台灣廠區健康諮詢 13,442 人次 	<ul style="list-style-type: none"> > 公司概况 > 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 以人為本的策略藍圖 > 4.2 多元共融的 LITEON Family > 4.3 照顧員工也照顧家人 > 4.4 利他共學的精彩職涯 > 4.5 友善職場 > 4.6 充實樂活的光寶人生 > 4.7 職業安全衛生
 <p>媒體</p>	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"> 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) 召開營運發展與記者會採訪，並發布新聞稿 (不定期) 發布月營收成果新聞稿 (每月) 發布營運相關新聞稿 (不定期) 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布新聞稿，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 29 篇新聞稿 舉辦 7 場記者會 	<ul style="list-style-type: none"> > 公司概况 > 2.2 公司治理組織 > 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 > 2.3 企業風險管理 > 3.5 產品綠色設計與管理 > 4.5 友善職場 > 4.6 充實樂活的光寶人生

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
 <p>客戶</p>	<p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 季度業務檢討會 (每季) 2. 供應商大會 (不定期) 3. 針對特定議題的會議 (不定期) 4. 拜訪碰面 (不定期) 5. 針對突發議題的即時性會議 (不定期) 6. 客戶稽核 (不定期) 7. RBA-ON 平台 (每年) 	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶關係管理 • 產品品質與安全 • 資訊安全與個人資料保護 • 綠色產品設計 • 供應鏈管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 設立以客戶為導向的 Sales Platform，不斷強化客戶服務，與客戶保持緊密聯繫 • 設立 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶滿意度調查共 88 家，平均滿意度達 88.2% • 客戶 ESG 溝通會議及 workshop 達 65 場以上，時數達 86+ 小時 	<ul style="list-style-type: none"> > 2.7 客戶服務與滿意度 > 2.5 資訊安全與隱私管理 > 2.6 永續供應鏈 > 3.5 產品綠色設計與管理
 <p>供應商</p>	<p>供應商為光寶永續發展重要的一環，不僅對生產、服務和營運的影響，亦考量社會責任與聲譽的風險，透過溝通管道瞭解供應商關切議題，以降低經營風險及成本，方可持續提供負責任且優質的服務給我們的客戶。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期供應商教育訓練大會 (每年) 2. 供應商稽核 (不定期) 3. 專案會議 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈管理 • 產品品質與安全 • 原物料管理 • 誠信與法遵 • 綠色產品設計 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年定期舉辦供應商大會以及不定期的供應商稽核，將營運績效及年度營運發展目標與供應商進行溝通，以積極回應供應商關切議題 • 持續鼓勵供應商開發削減環境衝擊的創新營運模式，同步國際品牌大廠重要規範趨勢，共創企業永續經營 	<ul style="list-style-type: none"> • 推動供應鏈節能體系專案，帶動台灣區 11 家有意減碳的供應商共同實施 • 供應商綠色轉型專案線上教育訓練會議共 2 場次 	<ul style="list-style-type: none"> > 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 > 3.5 產品綠色設計與管理 > 2.6 永續供應鏈
 <p>政府機關</p>	<p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定時更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊 (每月 / 每季 / 每年) 2. 問卷及訪談 (不定期) 3. 接受政府機關評鑑 (每年) 4. 參與政府機關相關活動或諮詢會議 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> • 企業形象 • 誠信與法遵 • 公司治理與營運 • 勞雇關係與友善職場 	<ul style="list-style-type: none"> • 透過定期及不定期的方式配合政府機關辦理及溝通相關事宜，了解並協助推動法規事項 • 2020 年起定期與廠區當地政府疾病管控和社區防疫部門瞭解疫情狀況、對應的防疫措施和核酸檢測、疫苗接種等。以掌握疫情的最新發展動態與訊息，並做為廠內防疫政策動態調整的主要依據 	<ul style="list-style-type: none"> • 加入「台灣氣候聯盟」，響應政府共倡節能減碳 • 依循金管會「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖」，每年出版永續報告書，強化 ESG 資訊揭露 	<ul style="list-style-type: none"> > 4.5 友善職場 > 4.6 充實樂活的光寶人生 > 2.1 光寶價值與治理 > 公司概況 > 2.2 公司治理組織 > 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐

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
 社區	<p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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) 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) 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"> 2022 年度志工投入志願服務時數累計超過 1,950 小時 2022 年共獎助 140 名學子，提供超過 270 萬元獎助學金 信義社大年度共計開設 353 門課程，學生總人次數為 5,887 人 	<ul style="list-style-type: none"> > 公司概況 > 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 > 5.3 利它公益活動 > 5.4 光寶文教基金會 > 5.5 臺北市信義社區大學
 研究機構	<p>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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 企業參訪會議 (不定期) 專題研討會辦理 (不定期) 政府計畫執行 (不定期) 技術開發合作 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 創新發展與應用 產品綠色設計 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"> 與清華大學共同成立研發中心，在產業關鍵技術進行技術與專利佈局 與新加坡南洋理工大學合作，在智能電網以及智能家居領域的技術開發 產學合作已累計百餘件論文發表於國內外著名期刊 與工研院在新技術開發與智慧財產權上建立策略合作夥伴關係 	<ul style="list-style-type: none"> > 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
 非營利組織	<p>光寶為一個具道德及負責任的企業，瞭解非營利組織需求，以推動及宣導對於社會回饋的理念，提升社會正面影響力。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 參與相關組織 (不定期) 活動合作 (不定期) 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 持續與海廢倡議民間組織「海岸復健之路」合作執行海洋環境守護專案 持續攜手與舊鞋救命國際基督關懷協會合作「舊鞋救命傳愛行動」募集累計超過 10,000 雙愛心鞋捐贈非洲肯亞 	<ul style="list-style-type: none"> > 公司概況 > 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 > 4.3 照顧員工也照顧家人 > 4.4 利他共學的精彩職涯 > 4.5 友善職場 > 4.6 充實樂活的光寶人生

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 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards, GRI 準則)，依據鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行重大主題分析，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至少三年為一期，最近一次利害關係人永續議題調查執行年度為 2023 年。年度重大主題與利害關係人另將每年透過企業永續發展委員會持續檢視並視情況調整。

1. 鑑別



透過以下管道歸納出 22 個永續發展相關議題，做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。

2. 排序



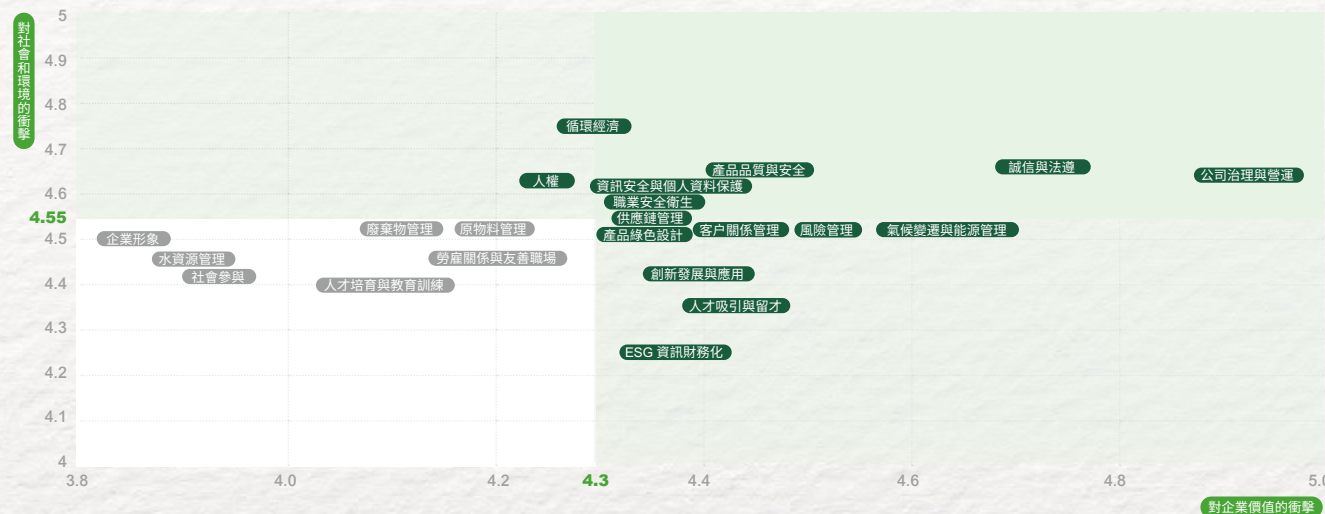
永續議題之重大性排序方式說明如下：

- 根據各項 ESG 議題以「光寶透過活動與商業關係，在提供產品或服務的過程中，對於經濟、環境與社會人群產生之衝擊程度」進行主要評估排序，並訂定衝擊程度 4.55 以上為重大衝擊。
- 同時參考歐盟雙重重大性評估框架，另針對「財務重大性」，亦即以環境、經濟及社會問題對公司內部財務會計報告的影響進行評估。並訂定衝擊程度 4.3 以上主題列入重大範疇。
- 2022 年回收內外部有效問卷共 691 份，並透過外部關鍵客戶、供應商和專家溝通會議及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。

質化溝通說明

光寶內部次委員會會議	光寶企業永續發展委員會轄下依據環境、社會、經濟及治理 (ESG) 三大面向設有九個次委員，每個次委員會由一階營運主管領銜，定期會議討論各自業務的進度與規劃。本次邀集各次委員會窗口針對主題「對光寶營運的影響程度」及其正負面衝擊進行評估。
客戶	除季度會議定期評估光寶永續績效，另與關鍵客戶進行焦點訪談，除業務層面之外，亦探詢客戶對光寶的永續印象及綠色產品的滿意度或期待。
供應商	舉辦多場次供應商永續教育溝通會議，除針對公司營運績效與永續供應鏈發展策略與目標等進行溝通說明，同時主動了解供應商在永續議題上的作為與觀點，並適時提供相關協助。
投資人	IR 於每季投資人會議上主動揭露 ESG 訊息與投資人溝通公司 ESG 重要成果與未來規劃，目前投資人關心的永續議題主要為再生能源使用與綠色產品的市場機會等。
專家	與外部顧問團隊深度探討光寶永續現況及未來策略，並制定短中長期行動目標。另與研究機構及學界教授會議討論，主題概括循環經濟所衍伸的產品研發面向、減碳機制驗證及產學合作機會等。
其他	積極連結社會企業，透過鼓勵責任消費來支持呼應永續倡議的社會創新商品，同時邀請社區、NGO 以不同的視角審視光寶在永續的定位與影響力，以尋求建立社會共融合作網絡的機會。

重大主題矩陣





3. 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，由企業永續發展委員會及九大次委員會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，增列「循環經濟」及「ESG 資訊財務化」二項主題。2022 年重大主題刪除「勞雇關係與友善職場」，新增「創新發展與應用」。
- 擷取「衝擊重大」與「財務重大」共 15 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。

重大主題

公司治理與營運、誠信與法遵、氣候變遷與能源管理、產品品質與安全、職業安全衛生、風險管理、資訊安全與個人資料保護、供應鏈管理、客戶關係管理、循環經濟、產品綠色設計、人權、人才吸引與留才、創新發展與應用、ESG 資訊財務化

次要主題

企業形象、原物料管理、社會參與、人才培育與教育訓練、勞雇關係與友善職場、廢棄物管理、水資源管理

4. 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。

重大主題衝擊說明

類別	重大主題	對光寶的正面實質及潛在衝擊	對光寶的負面實質及潛在衝擊	GRI 對應主題 / 揭露項目	報告書對應章節
 環境	氣候變遷與能源管理	光寶視氣候變遷為重要的機會，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。	光寶視氣候變遷為重要的風險，訂定積極的減碳目標及調適與減緩策略。轉型風險如客戶與市場的需求轉變、碳費法遵成本提高等，另亦有颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高等實體風險。	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 201：經濟績效 • GRI 302：能源 • GRI 305：排放 	> 第三章 光寶與環境
	產品綠色設計	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。		<ul style="list-style-type: none"> • GRI 302：能源 	> 3.5 產品綠色設計與管理
	循環經濟	循環經濟涵蓋「能源」與「資源」等全面性環境議題，除減少電子業營運對環境的衝擊，另可發展創新商業模式，為公司帶來新的獲利途徑。		<ul style="list-style-type: none"> • GRI 302：能源 	> 3.5 產品綠色設計與管理
 經濟 / 治理	誠信與法遵			<ul style="list-style-type: none"> • GRI 205：反貪腐 • GRI 206：反競爭行為 • GRI 307：有關環境保護的法規遵循 • GRI 416：顧客健康與安全 • GRI 417：行銷與標示 • GRI 418：客戶隱私 • GRI 419：社會經濟法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> > 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 > 2.5 資訊安全與隱私管理 > 3.5.3 產品環境標章與宣告
	公司治理與營運	<p>公司治理是企業管理的基石，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。</p> <p>不健全的公司治理可能導致內部腐敗和不當行為、投資者信任度和股東權益受損、企業形象和聲譽受損等。若有重大違法事件將影響品牌聲譽及品牌價值並可能進而影響市價、可能造成罰款成本。</p>		<ul style="list-style-type: none"> • GRI 201：經濟績效 • GRI 205：反貪腐 • GRI 405：員工多元化與平等機會 	<ul style="list-style-type: none"> > 公司概况 > 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 > 2.2.1 董事會及功能性委員會 > 2.6.2.1 永續供應鏈管理規範 > 2.3.6 人權管理 > 4.2.1 員工結構及分佈 > 4.3 照顧員工也照顧家人 > 4.6 充實樂活的光寶人生

重大主題衝擊說明

類別	重大主題	對光寶的正面實質及潛在衝擊	對光寶的負面實質及潛在衝擊	GRI 對應主題 / 揭露項目	報告書對應章節
 <p>經濟 / 治理</p>	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。	資訊安全與個人資料保護不彰對企業營運的負面衝擊是多方面的,包括機密資訊外洩、聲譽損害、客戶流失、法律風險等。	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 417: 行銷與標示 • GRI 418: 客戶隱私 • GRI 419: 社會經濟法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> > 2.5 資訊安全與隱私權管理 > 3.5.3 產品環境標章與宣告
	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。		<ul style="list-style-type: none"> • 一般揭露 • 2-12 最高治理單位在監督衝擊管理的角色 • 重大主題 • 3-1 決定重大主題的流程 • 3-2 重大主題列表 • 3-3 重大主題管理 	> 2.3 企業風險管理
	供應鏈管理	供應鏈管理是光寶營運中不可或缺的一環,對企業的經濟效益、品牌形象、環境形象等都有著重要的影響。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。	供應鏈管理不良,可能會導致供應商的故障或產品交付的延遲,進而影響企業的出貨和服務。供應鏈風險可能會導致企業的生產中斷、成本上升、品質下降、信譽損失等等問題。另可能會導致企業自身的 Scope 3 溫室氣體不易管控。	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 204: 採購實務 • GRI 308: 供應商環境評估 • GRI 414: 供應商社會評估 	> 2.6 永續供應鏈
	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。良好的客戶關係管理可以幫助企業提高客戶滿意度、忠誠度和回購率,擴大客戶群,提高企業效率和降低成本,從而增強企業競爭力 and 市場占有率。	客戶關係管理不佳可能會直接影響客戶的滿意度。當客戶在購買產品或服務過程中遇到問題時,如果企業不能及時給予解決方案或回應,客戶的滿意度可能會下降。同時,如果客戶的投訴沒有得到有效解決,客戶可能會對企業失去信心,進而選擇轉向其他競爭對手,從而對企業營收造成損失。此外,如果客戶對企業的產品或服務不滿意,他們可能會進而影響其他潛在客戶對企業的印象和購買決策。	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 416: 顧客健康與安全 • GRI 417: 行銷與標示 • GRI 418: 客戶隱私 	<ul style="list-style-type: none"> > 2.5 資訊安全與隱私權管理 > 2.7 客戶服務與滿意度 > 3.5.3 產品環境標章與宣告 > 3.5.4 環境關聯物質管理
	創新發展與應用	通過創新發展出獨特的產品或服務,建立差異化品牌形象,進而提升消費者對企業的認知度和忠誠度。創新驅使企業不斷維持競爭優勢,並且提高企業的生產力和效率。			> 4.4.4 創意競賽
	ESG 資訊財務化	建立 ESG 風險 / 機會財務影響分析模型,以鑑別其對公司營運的衝擊與影響,以氣候相關財務揭露為例,將可協助企業組織及其投資人更精準地評估及揭露企業邁向低碳經濟轉型與業務活動最直接之氣候相關風險與機會。	缺乏 ESG 財務資訊的揭露,可能會導致投資評等下降、影響投資決策、損害企業形象和聲譽、面臨法律和監管風險等。	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 201-2: 氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會 	<ul style="list-style-type: none"> > 3.2.2 光寶的氣候策略 > 3.2.3 光寶的氣候風險管理

重大主題衝擊說明

類別	重大主題	對光寶的正面實質及潛在衝擊	對光寶的負面實質及潛在衝擊	GRI 對應主題 / 揭露項目	報告書對應章節
 <p>社會 / 人群 / 人權</p>	職業安全衛生	<p>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。</p> <p>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。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。</p>	<p>人是企業重要的人力資源，一旦員工於工作中發生職業災害，對企業本身可分為直接的損失及間接的損失兩種，直接的損失如人力損失、職災補償、醫療損失。間接損失包括生產中斷損失、傷害損失、工資損失、關聯性損失或其他損失，例如：形象受損、產品品質、勞工技能、勞資關係、工作效率及員工士氣等受到影響。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 403：職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> > 4.7 職業安全衛生
	人才吸引與留才	<p>良好的留任率不但可以降低企業的招募成本，也可增進員工的士氣，降低人才的流失，進而吸引到更多適當的人才。</p>	<p>人才是企業營運重要的競爭力基礎。流失人才除了影響士氣和工作績效，還衍生招募甄選、訓練培育等有形成本，同時企業得面臨替代人力難尋、工作接軌前陣痛期（例如：客戶關係維持、工作效率…）等無形成本。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 202：市場地位 • GRI 401：勞雇關係 • GRI 404：訓練與教育 	<ul style="list-style-type: none"> > 4.2.1 員工結構及分佈 > 4.3 照顧員工也照顧家人 > 4.4 利他共學的精采職涯 > 4.6 充實樂活的光寶人生
<p>社會 / 人群 / 人權</p>	人權	<p>光寶堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基，而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。</p> <p>重視人權可維護及擴大顧客群體、吸引及留住優秀員工、保護及提升企業聲譽及品牌價值、維持及爭取更多國際供應鏈商機、吸引更多永續投資者、降低營運衝突相關之衍生性風險。</p>	<p>人權問題可能會引發勞資糾紛、罷工和示威活動，進而對生產和運營造成干擾和停擺，對企業產生經濟損失。損害員工或客戶人權，員工及客戶滿意度減低，且影響員工生產力及留職意願。員工對組織的工作承諾降低；面臨訴訟風險、企業組織的形象與名譽受到損害。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 405：員工多元化與平等機會 • GRI 406：不歧視 • GRI 407：結社自由與團體協商 • GRI 408：童工 • GRI 409：強迫或強制勞動 • GRI 410：保全實務 • GRI 412：人權評估 	<ul style="list-style-type: none"> > 2.2.1 董事會及功能性委員會 > 2.3.6 人權管理 > 2.6.2.2 永續供應鏈管理機制 > 4.2.2 虛實整合打造人才磁吸力 > 4.2.1 員工結構及分佈 > 4.3 照顧員工也照顧家人 > 4.4 利他共學的精采職涯 > 4.5 友善職場 > 4.6 充實樂活的光寶人生
	產品品質與安全	<p>品質保證是客戶滿意必備條件。</p> <p>品質提高也會讓產品重新定位、可能提高市場占有率、降低失敗成本和銷售成本、提高企業獲利等效益。</p>	<p>企業因為產品或服務品質不良的結果，會造成商機喪失、市場占有率下滑、產品責任求償和商譽損失、企業生產力降低以及改善與修復的本增加。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 416：顧客健康與安全 • GRI 417：行銷與標示 	<ul style="list-style-type: none"> > 2.5 資訊安全與隱私權管理 > 3.5.3 產品環境標章與宣告

2. 公司治理

CORPORATE GOVERNANCE



證交所第九屆公司治理評鑑
上市公司前 5%



成為臺灣首家導入美國 NISTIR 8286
標準的電子製造業



訂定 2022 為光寶供應鏈減碳元年，首邀 107 家供應商夥伴共同籌組「光寶供應鏈綠色轉型專案」

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。



客戶滿意

身為客戶最佳夥伴，我們傾聽需要、掌握趨勢與專業，成就客戶目標。



卓越的執行力

我們要做就要做到最好，履行承諾，以卓越的執行力創造競爭優勢。



創新

我們以開放性思維、創新技術推動新世代科技商品化、普及化。



誠信

我們堅持以誠信正直、公開透明、做正確的事贏得員工、客戶和股東等利害關係人的信賴，達成永續經營。

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

公司治理

推動策略方向

光寶已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成多元化政策，成員具備不同核心能力，輔以不同專業背景的獨立董事，涵蓋營運判斷、薪酬管理、公司治理、經營管理、資訊安全、風險管理及永續發展管理等，有效承擔其職責，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。

行動與成果

光寶董事會透過監督公司遵循法規和公司治理規範、審查財務報告、建立風險控制機制、提供專業意見和建議等等作為，幫助公司更好地面對各種挑戰和風險，降低公司風險，確保公司在合法、公正、透明的營運環境中永續發展，以符合公司和股東的利益。

光寶重視公司治理及企業社會責任發展等議題之關注與趨勢，董事積極參與進修及申報進修證明，並公開揭露進修相關紀錄。[見年報 85~86 頁。](#)

提名委員會研議選任第十二屆董事應選名額及候選人所需具備條件，並檢討董事及高階經理人與關鍵主管進修計畫。

完成第十二屆董事改選，並組成董事會項下 5 個功能性委員會。獨立董事席次計 4 席，達全體董事 8 席二分之一，3 席獨立董事連續任期不超過三屆，客觀行使職權。

修訂『公司治理實務守則』：明定與關係人相關交易之管理程序，且重大交易應提董事會決議通過、提股東會同意或報告。

完成董事會暨功能性委員會績效評估，並於 112 年第一季董事會及各功能性委員會報告評估結果。

2023 年證交所第九屆公司治理評鑑上市公司前 5%。



2.2 公司治理組織



2022 年組織變動說明：

1. 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. 為提升永續競爭力，宋明峰董事長親自擔任永續長，主導訂定光寶企業社會責任於經濟、環境及社會各面向的策略與目標、持續優化營運體質、精進公司治理並形塑光寶科的企業永續文化。

3. 完成第十二屆董事改選，董事會成員共計八席，所有董事均為股東投票產生，董事組成有二席自然人董事、二席法人董事代表及四席獨立董事。獨立董事席次目標為依法應設置三人，本公司注重公司治理，獨立董事四人，超過法定目標，占全體董事 50%。

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，光寶科技第十二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](#)。

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 1)，本公司董事會應由具產業、財務、商務、投資、資訊、通訊等專家及學者組成，董事會成員具備產業經驗者需過半，成員具備不同核心能力，輔以不同專業背景的獨立董事，涵蓋營運判斷、薪酬管理、公司治理、經營管理、資訊安全、風險管理及永續發展管理等，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八席，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，請見[公司網站](#)。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](#)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、進修之相關紀錄同時可在公開資訊觀測站與公司年報 ([2022 年度年報 85-86 頁](#)) 中查詢到相關資訊。

董事長

宋明峰

董事

宋恭源

盧克修

大松投資 (股) 公司
代表人

邱森彬

大松投資 (股) 公司
代表人

獨立董事

張孝威

楊麒令

薛明玲

盧明光

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。



內部重大資訊處理作業程序



董事會議事規範

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。2022 年度董事會共召開 11 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。2022 年度提報董事會之關鍵重大事件總數計 27 件，同時可參照公司年報 ([2022 年度年報 83-84 頁](#)) 查詢到相關資訊。

歷次董事會重要決議可自[公司網站](#)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 ([2022 年度年報 35 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

主席：薛明玲獨立董事
成員：張孝威獨立董事
楊麒令獨立董事
盧明光獨立董事



薪酬委員會

主席：張孝威獨立董事
成員：薛明玲獨立董事
楊麒令獨立董事
盧明光獨立董事



提名委員會

主席：盧明光獨立董事
成員：宋明峰董事長
薛明玲獨立董事
張孝威獨立董事
楊麒令獨立董事



成長策略委員會

主席：楊麒令獨立董事
成員：宋明峰董事長
盧克修董事
張孝威獨立董事
薛明玲獨立董事
盧明光獨立董事



企業永續發展委員會

主席：宋明峰董事長
成員：張孝威獨立董事
薛明玲獨立董事
楊麒令獨立董事
盧明光獨立董事

委員會(註)	召開會議		出席率 (包含親自及代理出席)
	依組織規程應開次數	2022 召開次數	
審計委員會	4	11	100%
薪酬委員會	2	4	100%
提名委員會	2	6	100%
成長策略委員會	2	2	100%
企業永續發展委員會	2	2	100%

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>、
<https://www.liteon.com/zh-tw/investor/644>

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會功能，建立績效目標以加強運作效率，2022 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，評估結果於 2023 年度第一季董事會報告，並發佈於公司網站。

* 「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>

風險管理

2022 展開行動

- 光寶對應國際趨勢，因應國際市場變動，每年以專案方式進行主題式風險管理，2022 以「資安風險管理」為主題，導入 NISTIR 8286 標準，為美國標準與技術研究院（前身為國家標準局）整合 ERM 與網路安全所發展出的標準，以強化全面性資安風險管理。
- 建立以 NIST 網路安全為核心的企業風險管理架構，並相容光寶資訊資產所導入的 ISO 27001 與工控系統所導入的 IEC 62443 標準。

重大推動成果

- 光寶成為臺灣首家導入美國 NISTIR 8286 標準的電子製造業。
- 完成 NIST cybersecurity framework 教育訓練，提高公司的資安成熟度及韌性

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 (E)、社會 (S)、經濟 (含公司治理) (G) 等三大面向，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險控制、規避、轉移與自留等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，甚而轉化成為營運契機。

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，並導入企業風險管理系統 (ERM) 以建立及早辨識、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，並依據內外環境變化，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，明確瞭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，旗下設有風險管理工作小組，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，光寶企業永續發展委員會執行辦公室與風險管理工作小組積極面對與管控營運過程所應考量之風險，故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 風險管理議題範疇

光寶參考國內外企業所面臨的風險議題，並盤點內部的組織架構職責分工，發展出清楚完整的風險分類框架，確保能夠包含不同層次的各類風險項目，依此發展出經濟(含公司治理)、環境、社會與其他等四大構面，並向下區分為八大風險，其議題範疇如下圖所述。



2.3.3 風險管理流程與運作

光寶參考 ISO 31000 的原則與管理架構導入企業風險管理系統 (Enterprise Risk Management, ERM)，其流程包括風險議題辨識、風險分析與評估、風險處理與控制、風險監測與審查及風險揭露之回應，並透過 P(Plan)、D(Do)、C(Check)、A(Act) 等管理措施循環運作，以持續改善並消除營運中不確定性風險因子。



風險辨識

光寶針對風險管理議題範圍展開，各功能部門及事業單位依據組織權責負責相關業務之風險管理，除了在日常業務執行過程中找出已知的風險並予以消除外，也進一步找出潛在與未知的風險，並研擬可行之減緩措施，以防範於未然。光寶各單位針對八大風險所負責之風險議題如下：



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，俾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工作小組進行彙整，於企業永續發展委員會定期會議中呈報。

風險報告與揭露

為充分記錄風險管理程序及其執行結果，風險管理工作小組定期向企業永續發展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。

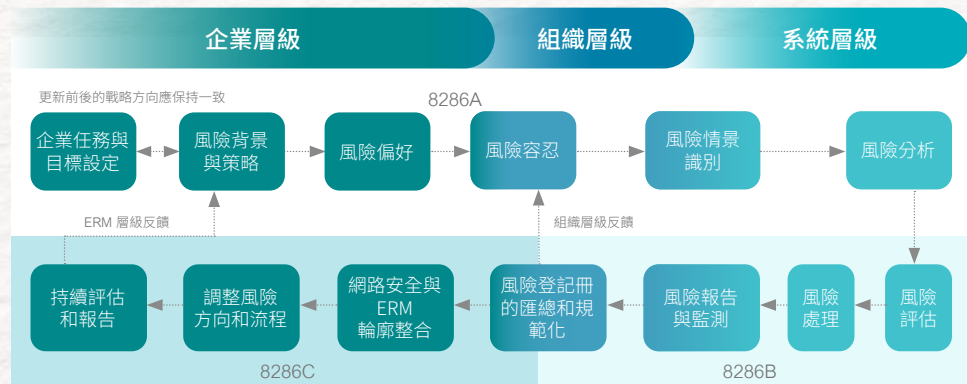
2.3.4 風險管理專案

光寶除了由各功能單位定期負責分析及監控所屬單位內之八大相關風險外，企業永續發展委員會或風險管理工作小組召集人亦會不定期針對國內外風險管理發展趨勢或公司所可能遭遇的潛在風險，要求以專案方式進行主題式風險管理。2021 年光寶以「電力中斷」與「傳染疾病」做為公司風險管理專案主題，2022 年則以「資安風險管理」為主，其所採取之行動如下：

年份	議題	推動項目	執行成效	中長期目標
2021	電力中斷 / 傳染疾病	建立 ERM 風險管理 SOP	完成 ERM 風險管理機制建立	降低營運持續中斷發生次數
2022	資安風險管理	導入 NISTIR 8286 標準，以強化全面性資安風險管理	完成 NIST cybersecurity framework 教育訓練	提升公司資安成熟度

2.3.4.1 光寶成為臺灣首家導入美國 NISTIR 8286 標準的電子製造業

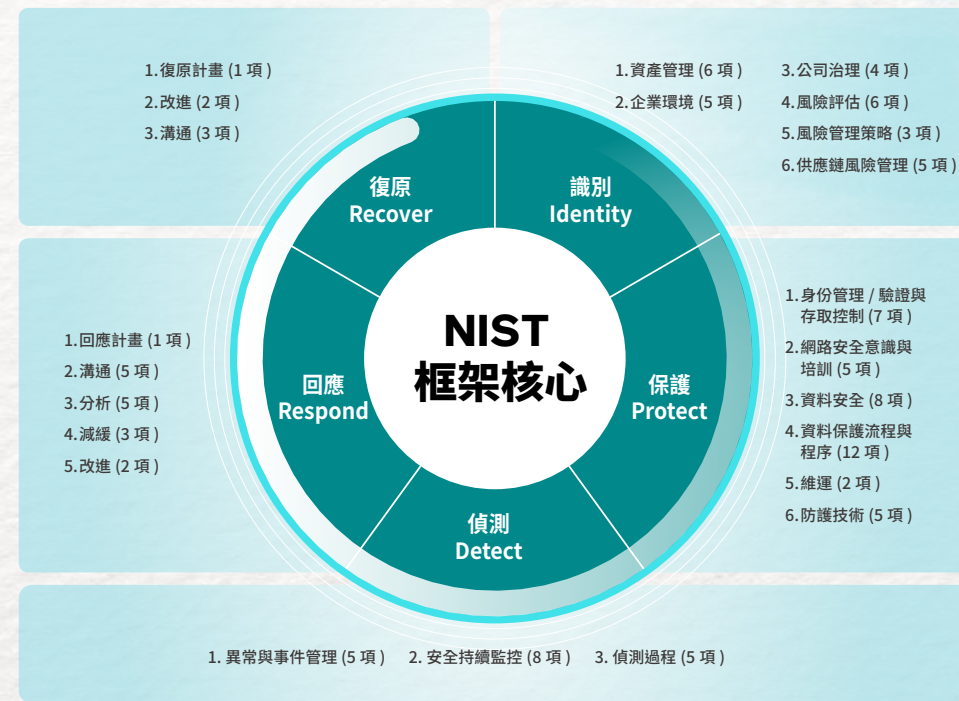
2022 年光寶透過財團法人安衛中心之輔導，導入美國產業標準 NISTIR 8286(註 1) 以強化公司的資安風險管理，NISTIR 8286 為美國標準與技術研究院 (前身為國家標準局) 整合 ERM 與網路安全所發展出的標準，光寶亦為臺灣首家導入此標準的電子製造業，其目的主要為提供企業適應不斷變化的營運需求和不斷變化的資安威脅環境，同時持續改進並提供各單位風險評估和預測能力，以提高公司的資安成熟度及韌性，其系統架構如下：



註 1 NISTIR 8286: National Institute of Standards and Technology (U.S. Department of Commerce) Interagency or Internal Report 8286

2.3.4.2 以 NIST 網路安全為核心的企業風險管理架構

NIST 網路安全核心主要包括識別、保護、偵測、回應與復原五大功能，共計 23 個類別與 108 個子類別，其框架並相容光寶資訊資產所導入的 ISO 27001 與工控系統所導入的 IEC 62443 標準，其議題包括資產管理、企業環境、公司治理、風險評估、供應鏈風險管理等，其架構圖如下所示：



2.3.4.3

透過 NIST 網路安全架構執行流程提升光寶資安風險管理韌性

1

建立方向

透過訪談以瞭解光寶目前資安所執行現況，而光寶已在 2020 年取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，並在 2021 年取得 IEC 62443 工控系統認證，所以在此基礎下，NISTIR 8286 導入方向之一即為強化 ISO 27001 與 IEC 62443 較為不足的面向。

2

建立目前輪廓

透過網路安全認知問卷及 NIST 網路安全架構 (CSF) 問卷調查，來盤點目前公司各部門對於資安風險管理的基線，並掌握目前公司的資安成熟度。

3

實施風險評鑑

將透過辦理風險評鑑教育訓練等方式，提供評估工具、方法等讓各部門代表可量化目前資安風險等級，並找出可改善的資安風險議題方向。

4

建立目標輪廓

NIST 所定義的資安成熟度共分 4 個等級「部分實施 partial」、「風險告知 Risk Informed」、「可重複性 Repeatable」與「可適應性 Adaptive」，後續將依據目前輪廓的等級以設定可達成的目標等級。

5

確認、分析和安排差距的優先順序

在時間與人力等資源有限的情況下，針對所盤點出的可改善資安風險議題，將依據可達成性、複雜性、嚴重性與發生機率等因子進行優先等級排序。

6

實施行動計畫

針對優先性高的資安風險議題，將責成相關部門與單位擬定改善行動計畫並實施，同時隨時因應內在環境變化動態調整實施方向。

未來

針對所導入 NISTIR 8286 標準，未來也將透過雷達圖方式以評估在識別、保護、偵測、回應與復原等五大功能的分數落點分析，同時再針對不足或待加強項目持續透過 PDCA 方式改善，後續並規劃內部稽核審查機制。

2.3.5 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，2022 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

(1) 全面性的資安風險管理與 (2) 產品低碳競爭力落差

科技風險

光寶近年來持續透過數位轉型以期強化其營運效率及營運動能。然而，數位化的程度越高，也代表公司遭遇駭客攻擊、網路釣魚與資料外洩等資安問題的風險越高。雖然光寶自 2018 年成立跨部門、跨功能之資訊安全委員會，由董事長擔任委員會召集人，並於 2020 及 2021 年陸續導入 ISO27001 與 ISA/IEC62443 以提升光寶的資安防護能力，但因這些標準皆著重在資訊資產面的保護，對於如何管理與強化同仁在資安認知成熟度的力道較為不足，故資安易成為光寶在風險管理上的破口，成為光寶面臨的新興風險之一。

經濟風險

在全球各國追求淨零並陸續制定相關法規的浪潮下，全球企業也莫不將何時要淨零及何時要 100% 導入綠電做為公司 ESG 的首要目標。事實上，在這條淨零的道路上，目前大部份的企業都被要求使用綠電為主；然而，光寶雖然大部份的組織碳排都集中在用電上，但因光寶並非用電大戶，所以綠電的使用並不會造成光寶明顯的營運衝擊，反而因光寶的產品線組合多，需要用到的產品原物料既廣且雜，而在資源有限的情況下，全球又因許多不可抗力因素造成缺料，造成搶料已成為企業全民運動，故很難兼顧產品碳足跡應逐步減少的趨勢，相對地，因產品碳排無法有效降低，對於日後爭取客戶訂單或因客戶碳關稅增加轉嫁至光寶身上，都將造成光寶營運衝擊成為潛在的風險。

人權

具體推動行動

- 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）行為守則為管理框架。
- 光寶各廠區皆成立 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。主要重點人權關注項目為工時、排班、工資管理與女性照顧等。
- 針對供應商強化 RBA 管理，要求每家供應商簽訂經營承諾書和不違反商業道德行為準則外，依年度規劃進行現場審核及追蹤矯正措施；並對所有外部價值鏈夥伴（客戶、供應商、承攬商、地方社區等）亦定期執行人權問卷調查。

重大執行成果

- 光寶至少每三年執行一次調查，已於 2023 年重啟調查。調查結果及風險回應措施彙編人權風險盡職調查報告並發布於官網。

2.3.6 人權管理

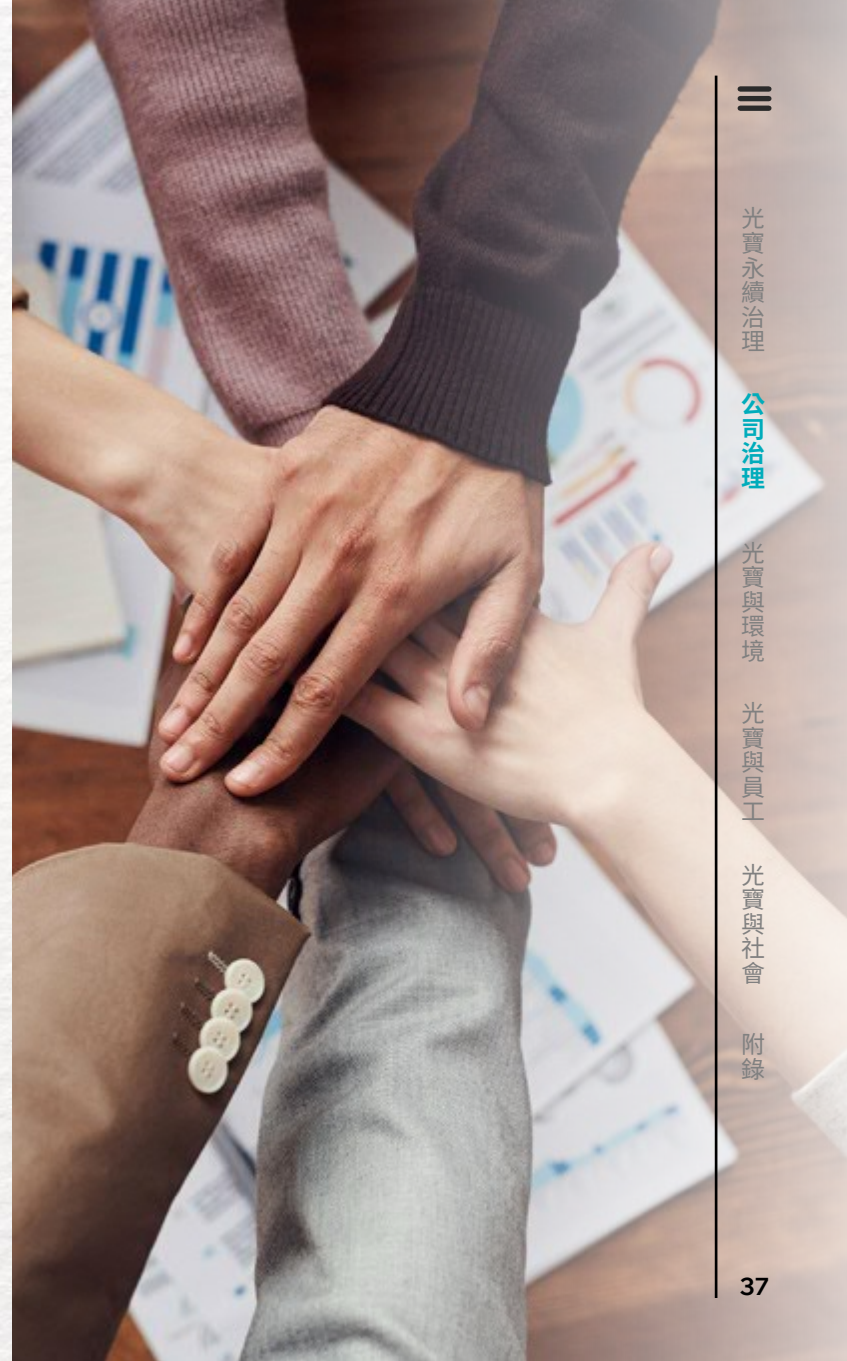
光寶及全體管理階層了解遵守國際勞工標準和維護勞工權益是一個負責任的公司所具備的基本條件，也是消費者、客戶、公眾和政府等利害關係人的期望。本公司承諾遵守國家勞動法律法規、遵守國際公認的勞工標準、以及其它適用的國際公約，持續改善工作條件和員工福利，以期建立、實施和維持良好的人權管理體系，並將此規範範疇延伸至到供應商和承攬商。

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：

人權風險鑑別流程



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) 行為守則為管理框架。

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。

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，也會於限期內提出改善方案並改善。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。主要重點人權關注項目為工時、排班、工資管理與女性照顧等。

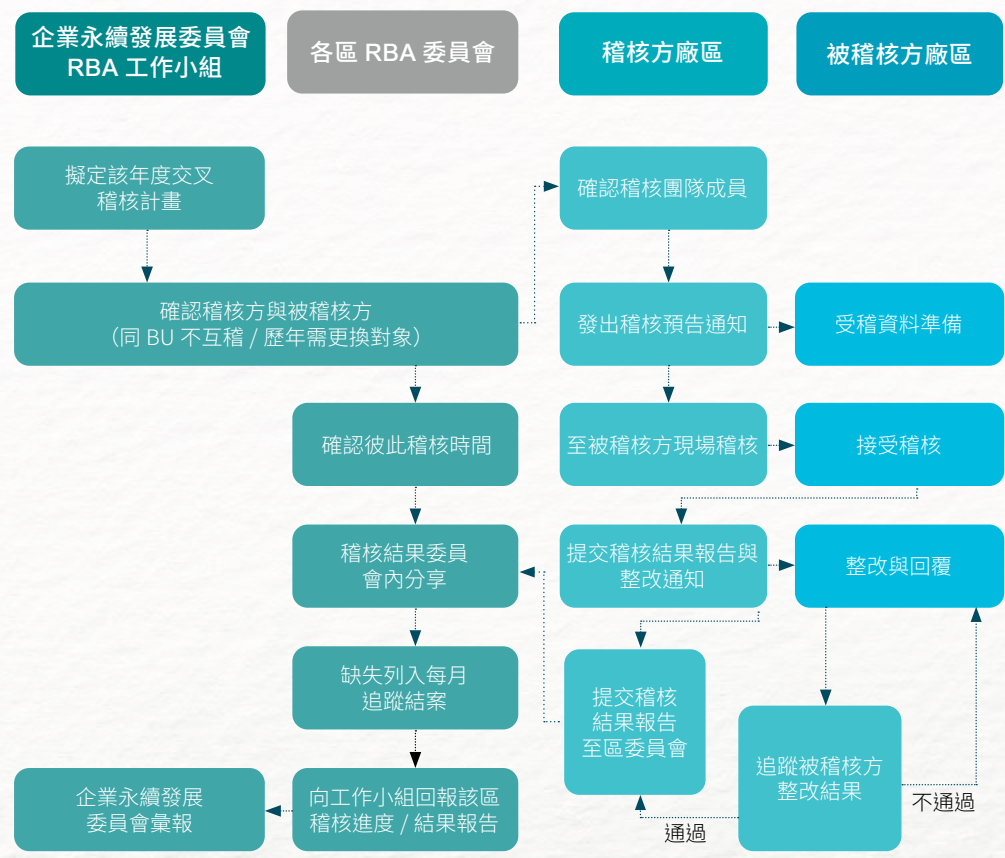
針對供應商強化 RBA 管理，要求每家供應商簽訂經營承諾書和不違反商業道德行為準則外，依年度規劃進行現場審核，並追蹤供應商矯正措施。對所有外部價值鏈夥伴 (客戶、供應商、承攬商、地方社區等)，亦定期執行人權問卷調查。我們至少每三年執行一次調查，上一次調查於 2020 年執行，並已於 2023 年重啟調查。調查結果及風險回應措施彙編人權風險盡職調查報告並發布於[官網](#)。

價值鏈人權風險排序

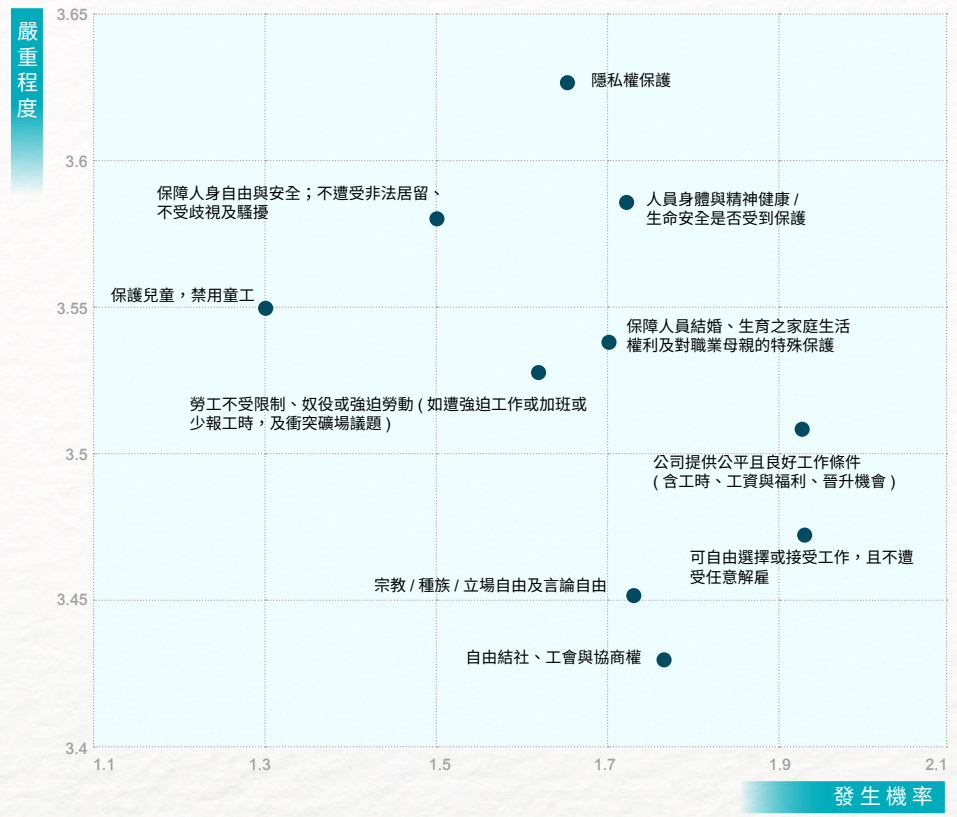
節點 排序	上游 (供應商與承攬商)	光寶營運	下游 (企業客戶與產品使用端)
	工作權	勞動條件保障	勞動條件保障
1	無法自由選擇工作或接受，或公司未能提供合理的職業發展或員工遭受任意解雇	缺乏公平且良好工作條件 (含工時、工資與福利、晉升機會)	缺乏公平且良好工作條件 (含工時、工資與福利、晉升機會)
	勞動自主權	工作權	工作權
2	勞役剝削、強迫勞動 (如遭強迫工作或加班與少報工時，及衝突礦產議題)	公司未能提供合理的職業發展或員工遭受任意解雇	公司未能提供合理的職業發展或員工遭受任意解雇
	家庭生活權	勞動自主權	生命權 / 健康權
3	工作影響家庭生活，或職場母性保護機制不足	勞役剝削、強迫勞動 (如遭強迫工作或加班與少報工時，及衝突礦產議題)	客戶或產品使用者身體與精神健康 / 生命安全是否受到保護

光寶依據內部風險評估，將中國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。2022 年於中國大陸地區之供應商光寶並無查獲或獲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。調查結果及風險回應具體行動彙編於人權風險盡職調查報告並發布於官網。主要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	詳細狀況請參看
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	4.7 職業安全衛生
			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	4.3 照顧員工也照顧家人 4.5.1 員工關係 4.6 充實樂活的光寶人生
✓	✓		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」 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	2.6 永續供應鏈
✓	✓		工作權	公平的績效考核制度	4.4.5 績效回饋與發展
✓	✓	✓	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	2.5 資訊安全與隱私權管理
✓	✓	✓	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	4.5 友善職場
✓	✓		家庭生活平衡	實施安家生養政策 促進員工工作、生活、安全、健康等各方面需求，讓員工與其家庭享有多項的補助及福利。並將照顧推及員工家人，提供育兒津貼，於母性照護上設置哺集乳室及育嬰留停機制。	4.3 照顧員工也照顧家人

2.3.7 稅務管理

稅務政策

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

光寶之財務中心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，以便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。

稅務風險管理機制如下：

- 稅制法規的不明確性和模糊，如中國在組織重組相關的稅務處理不夠明確。
- 政府官員對稅法有不同的解釋如州級和聯邦稅務主管機關對法規釋義不同。
- 稅務管理策略的執行不力，將導致稅務人員間不完整的工作轉移。
- 稅法或獎勵措施的變化，可能導致負面影響。



2.4 法規遵循、誠信與反貪腐

誠信與法遵

具體落實行動

- 光寶法務部門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，以確保全球各營運活動確實遵循各國法令規章。
- 落實防範內線交易，修訂『公司治理實務守則』：新增規範董事本人之股票交易控管措施，不得於封閉期間交易股票，並於董事會通過後實施。
- 落實員工反貪瀆教育訓練課程，2022年總監級(含)以上主管參加年度複訓「反貪反賄線上課程」完訓率達100%。
- 於10月進行年度複訓誠信經營課程中，請同仁同步簽署遵循公司誠信經營守則之聲明，落實獎勵及違規管理辦法與公告作業，透過實際案例宣導。
- 執行責任商業聯盟(RBA)實體課程訓練內容，向全體同仁宣導推廣工作中應遵守注意的道德規範。

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。

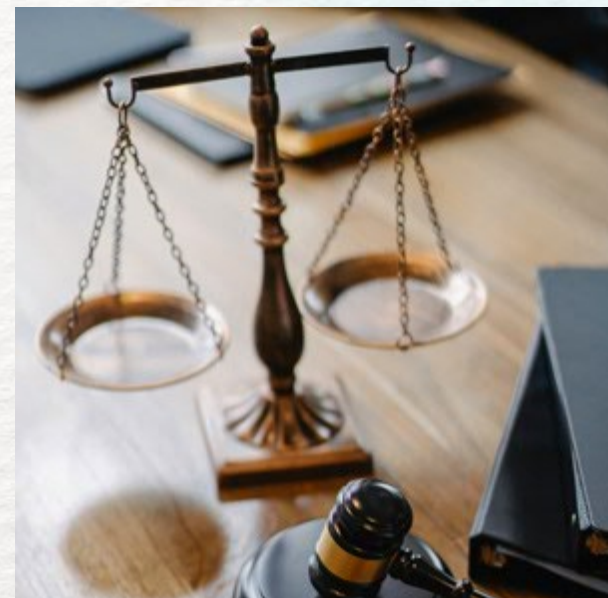
光寶法務部門建構完善的法規遵循體系並擬定法規遵循方針，定期監控任何可能會對公司營運有重大影響的國內外法令變動，並由各營運所在地法務部門負責進行法規鑑別，以確保全球各營運活動確實遵循各國法令規章。同時，我們依循管理組織體系，以完整的風險管理架構及落實的推展層次，鑑別、掌握企業經營所需關注的風險，以既有內部控制管理系統預防可能發生之舞弊及不當行為風險，將風險降至最低，也藉由企業內部跨部門或外部單位檢核，以確保相關執行之合規性。針對大型投資成立專案小組，以特定流程控管舞弊風險，並避免產生弊端與不法情事。在法規遵循方面對重大事件定義係依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新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

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

光寶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之外，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治理課程)，此外，執行責任商業聯盟(RBA)實體課程訓練內容包括：廉潔經營、無不正當收益、機密資訊保護、智慧財產保護、知識產權、廣告競爭、合約風險管理、公平交易、身分保密、反貪腐、無衝突礦產(採購金屬)、環境保護、隱私、杜絕打擊報復等項目等，向全體同仁宣導推廣工作中應遵守注意的道德規範。相關員工訓練狀況請詳見「4.4 創造樂於學習的組織」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，2022年執行狀況，請參考2022年度年報第81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](#)

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。

2022 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，目前偵查結案 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。

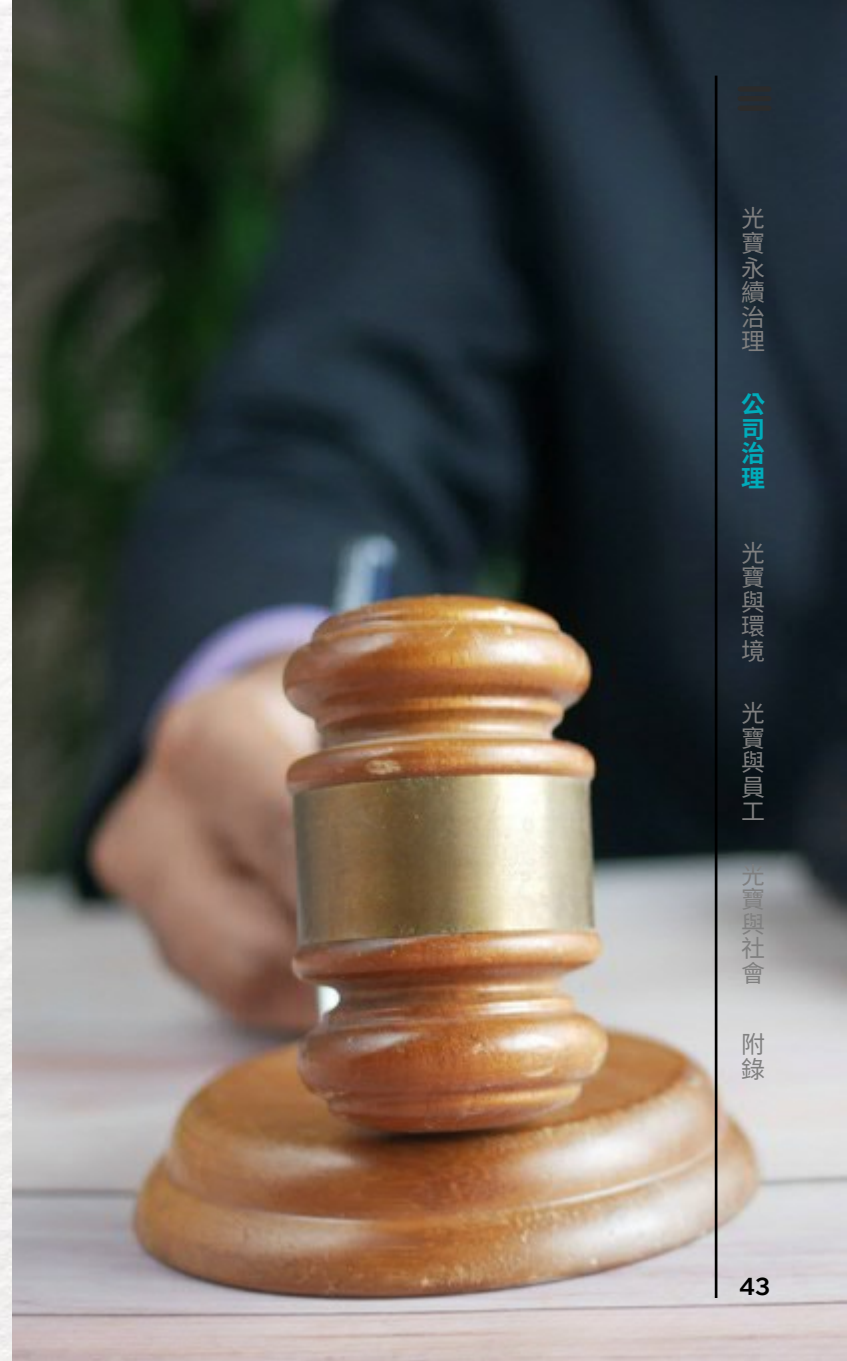
員工貪腐訴訟事件案例

案例一：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。

案例二：某事業單位負責採購人員，過年期間在中國收受廠商紅包，雖然金額不大且無對價關係，交由該事業單位主管輔導與考核。

上述案件除定期向審計委員會彙總報告外，均配合事業單位進行應有懲處與預防作為。

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。



2.5 資訊安全與隱私權管理

資訊安全與個人資料保護

2022 展開行動

以 IEC62443 工控標準為依據，建置工控資安管控制度，導入系統化資安管控制制，強化生產資訊設備安全管理以預防異常狀況影響生產效能，減少生產環境受到外來攻擊造成生產中斷之風險。

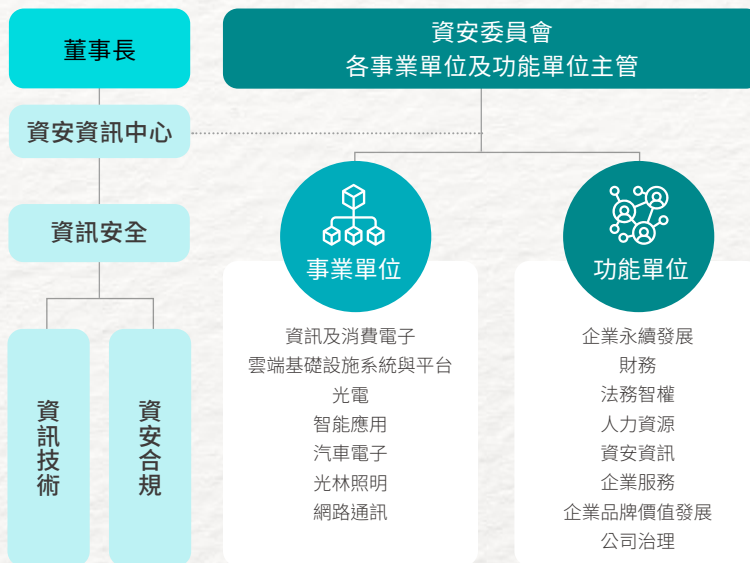
重大推動成果

光寶於 2022 年取得 IEC62443 證書，以落實工控環境之資訊安全管理機制。

光寶重視各利害關係人，包括內部員工、外部客戶（客戶、供應商、顧問及合作夥伴等）、股東及營運相關資訊資產之安全與隱私，推動全公司資訊安全管理制度，以依循 ISO 27001 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 General Data Protection Regulation(以下簡稱 GDPR) 法規之要求，確保個人資料之蒐集、處理或利用符合 GDPR 及臺灣個人資料保護法等相關法規及主管機關之要求，制訂個人資料保護安全政策及相關管理辦法，並公告執行，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。

資訊安全組織架構

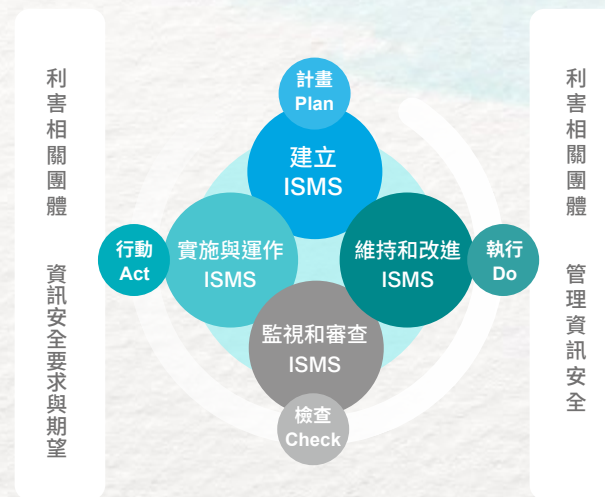
已成立跨部門、跨功能之資訊安全委員會，由董事長擔任委員會召集人，主要執行資訊安全防護相關工作、資訊安全事件應變處理及資訊安全事件事後復原能力，以預防資訊安全事件之發生及降低資訊安全事件之損失。



1. 資安委員會之資安代表由各事業單位及功能單位主管推派
2. 資安查核人員由資安合規同仁或資安代表擔任

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 國際標準以 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並建立了資訊安全查核團隊以確認資訊安全管理措施的有效性。

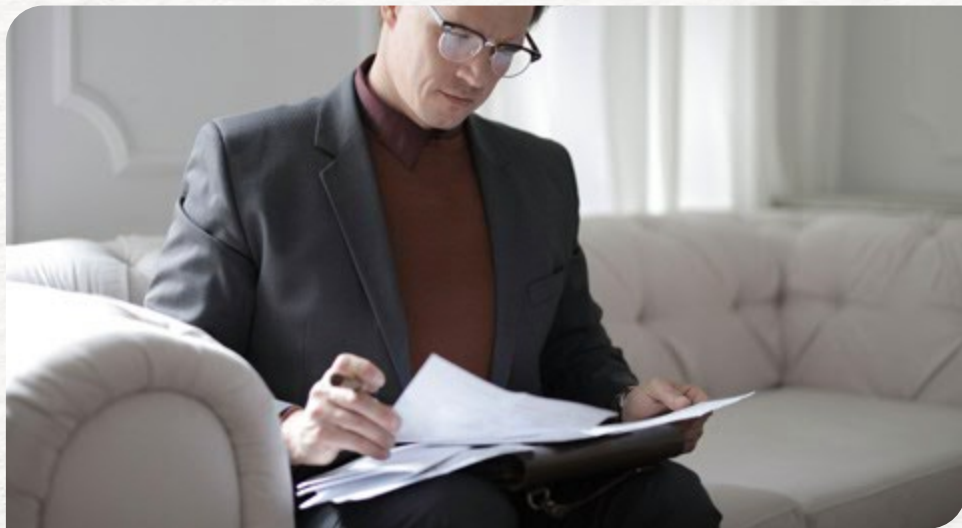


近年來因數位轉型，產業環境改變，工控資安風險日增，為落實工控環境之資訊安全管理機制，光寶依據國際工控資安要求強化生產環境工控設備資安管理機制，光寶於 2022 年取得 IEC62443 證書。為符合個資隱私保護管理要求，已建立隱私保護管理組織，由光寶資料保護官帶領事業單位及功能單位進行海內外各項個資保護管理事宜，包含隱私政策擬定及宣告、員工教育訓練、個資當事人權利行使需求之控管與監督、隱私權諮詢提供等事宜，強化對外網站個資隱私保護要求及管理。

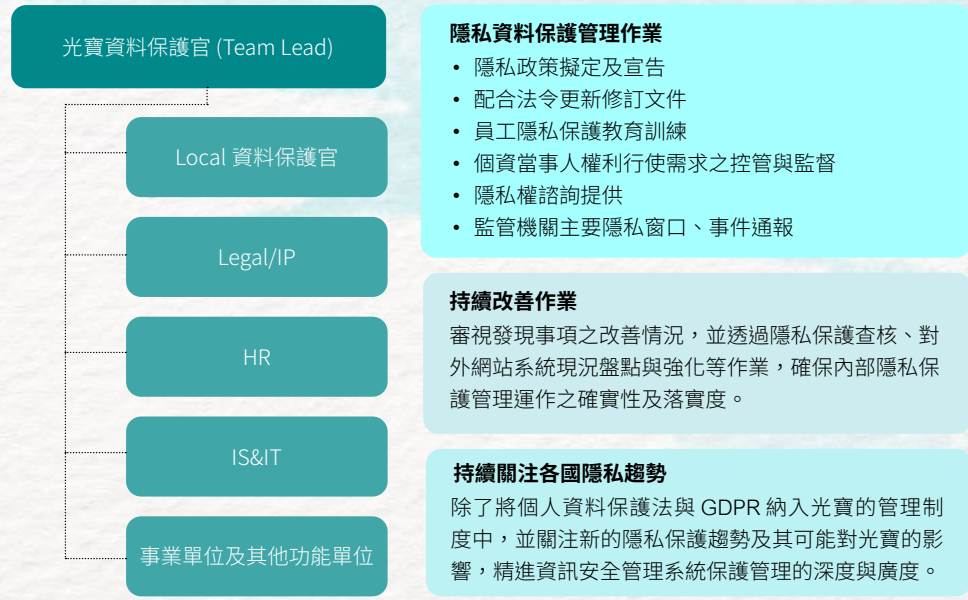
如發生：

1. 公司或部門內部、外部資安議題。
2. 資訊安全體系實作與維運過程所發生之不符合內部規範之事項（如資訊安全管理系統一般性查核、技術性查核等）。
3. 上一次資訊安全體系實作與維運過程所發生之不符合內部規範事項改善後之結果。

資訊安全單位會同資安代表共同進行「資訊安全與個人資料保護」潛在風險評估作業，並以風險管理專案，評估結果執行風險改善計劃，以進行本公司之重大風險管理。2022 年間無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料相關投訴事件發生。



隱私保護管理組織及管理



ISA/IEC 62443 國際工業網路安全標準管理推進項目

資產可視化	盤點工控設備網路資產
安控設備強化	加強工控設備網路安全防護能力
機台設定強化	改善機台設備安全強化可行性，以符合工控安全要求
機台維護程序	建置工控設備供應商維護作業程序並進行教育訓練

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. 以 IEC62443 工控標準為依據，建置工控資安管控制度導入系統化資安管控機制，強化生產資訊設備安全管理以預防異常狀況影響生產效能，減少生產環境受到外來攻擊造成生產中斷之風險，包含工控設備身份認證與授權管理、工控網路區隔及連線限制管理、工控設備防毒防駭措施 (如網路異常監控、防毒棒、網路 IPS 防護等)、可攜式裝置管控、關鍵設備備份機制等資安管控措施。
3. 為強化辦公室作業及遠距上班資料存取及保護，減少員工在外部作業時資訊外洩風險，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。
4. 光寶針對產品研發及生產環境提供網路安全區隔及管控、安全傳輸通道、防毒防駭、滲透測試等風險控管作業以維護生產環境安全，並與事業單位合作達成客戶產品資安要求及風險因應措施。

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，所有同仁每年需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，年度進行相關資安與隱私相關教育訓練課程，包括營業秘密與資安認知訓練、GDPR 隱私權認知教育訓練、供應商資安管理教育訓練等。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，資安代表及資安查核人員需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。



2.6 永續供應鏈

供應鏈管理

2022 展開行動

- 2022 年持續推動第二階段「供應鏈體系節能輔導專案」、強化「ESG 永續稽核計畫」與持續推行「供應鏈綠色轉型專案」等，逐步打造光寶低碳供應鏈。
- 2022 年邀請 11 家供應商共同參與經濟部工業局「光寶供應鏈體系節能輔導專案」，並設定需達成開發 2.5% 以上節能空間之專案目標。
- 採用雙軸策略佈建光寶低碳供應鏈: 供應鏈溫室氣體減碳目標年減5%以及導入廢棄零掩埋原則的永續物料管理。

重大執行成果

- 光寶致力於優化在地採購策略，同時助力在地的永續發展，統計 2022 年在地採購占比約為 91.46%，較去年上升近 4%
- 2022 年光寶供應鏈議合活動總計辦理 27 場次，包含 13 場次綠色轉型供應商大會與教育訓練，及 14 場次減碳輔導特定議題專案會議。
- 光寶設定 2022 年為光寶供應鏈減碳元年，2022-2023 年首聚焦關鍵且具重大影響的 107 家供應商夥伴，作為共同籌組「光寶供應鏈綠色轉型專案」之小組成員，以完成供應鏈減碳前的基準線建置作業。
- 光寶供應鏈體系共提出 77 項具體建議改善方案，節電潛力達 567 萬度，平均各廠節電潛力達 4.23%，預估總減碳效益達 2,887 公噸。

2.6.1 永續供應鏈管理方針

2.6.1.1 永續供應鏈管理政策

光寶非常重視供應商的企業社會責任，並積極與供應商合作，確保所有產品和服務的生產和交付都符合道德、環境和社會責任的要求，以保障光寶和供應商的長期發展。光寶作為全球電子製造業的重要成員，持續精益求精於永續供應鏈管理 (Sustainable Supply Chain Management, SSCM) 的發展，以保持光寶與其供應鏈的市場優勢地位。為了落實永續供應鏈管理，光寶制定責任生產和綠色產品的管理機制，同時對接 SDG 8 和 SDG 12 等永續發展的目標，以實現更廣泛的社會效益和商業價值。

光寶特設立永續供應鏈管理次委員會，為強化供應鏈管理，我們除了遵守國內外法規並輔以責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)，建立健全的永續供應鏈管理架構和政策。光寶更進一步將永續供應鏈管理範圍拓展至經濟、治理、環境、社會共融等 ESG 議題，評估供應商在勞工權益、環境保護、職業安全衛生、商業道德和管理系統等方面的表現，以此作為供應商評選和稽核的重要依據，並建立風險管控措施，對高風險供應商進行鑑別和改善，協助其持續改進。

為因應國際與國內的淨零排放目標以及客戶要求，光寶科技以雙策略進行低碳供應鏈佈建，其一為供應鏈的溫室氣體減碳目標為每年減量 5%；其二為規劃導入廢棄零掩埋為原則以加強供應鏈的永續物料管理，期提升永續供應鏈碳排管理成效，降低供應鏈營運風險，建立共贏的供應鏈體系。

願景

- 供應鏈為光寶永續經營的重要夥伴，除了精實其品質、成本、交期、服務、管理、創新與技術 (QCDS-MIT)，我們亦攜手與供應鏈夥伴共同落實經濟與治理、環境保護、社會共融等 ESG 面向之企業社會責任，共創永續榮景

管理方針

- 風險管理：落實於供應鏈經濟、環境與社會三面向的風險鑑別與改善追蹤，提升供應鏈的永續能力
- 責任礦產：確保不使用來自非法衝突礦區不合格冶煉廠之責任礦產，建構負責任的採購行為
- 碳排放管理：鼓勵供應商於營運面及產品面皆應設法降低環境衝擊，逐步建立供應商組織溫室氣體盤查及產品碳足跡盤查資訊

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、員工受到尊重並保障其人權、商業營運促進環境保護並遵守商業道德操守，業已制定供應商相關管理規範，同時執行供應商永續風險調查與稽核，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，並實踐客戶責任生產承諾，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及廉潔承諾書等，以確保供應商符合光寶 SSCM 要求。光寶已於 2021 年導入「供應鏈體系節能輔導專案」與新版「ESG 永續稽核計畫」，並於 2022 年持續推動第二階段「供應鏈體系節能輔導專案」、強化「ESG 永續稽核計畫」與持續推行「供應鏈綠色轉型專案」等，期望能發揮光寶身為客戶的企業責任，與供應鏈夥伴共進。

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 5G、車用、電源管理、通訊系統、物聯網、個人與工業用電腦及其週邊設備、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，故供應鏈型態亦多元且緊密相關，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。2022 年由於公司組織的調整，導致事業群減少^{註1}，因此總採購金額、直接採購金額與在地採購金額皆較去年微幅下降。光寶與全球約 3,438^{註2} 家原物料供應商合作，總採購金額逾新台幣 965 億。依採購對象區分，主要分為直接材料供應商、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，2022 年之直接採購金額約為 889 億元^{註3}，直接採購占比為 92.21%。此外，光寶生產基地以及供應鏈廠商主要位於臺灣、中國大陸和泰國地區，經統計 2022 年在地採購金額約為 882 億元^{註4}，在地採購占比約為 91.46%，較去年上升近 4%，顯示光寶致力於優化在地採購策略，同時助力在地的永續發展。

註 1：公司組織的調整係指影像事業部門售出。

註 2：供應商家數統計門檻調整為當年度具交易者。

註 3：直接採購金額係為向製造商、代理商、經銷商購買者。

註 4：在地化採購或本地採購係指光寶 < 下單與收貨 > 與供應商 < 收單及出貨 > 為同一個國家 / 地區，有助於提升當地經濟、增加就業人口或減少運送環境足跡。

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鏈成員遵守後，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。

2.6.2.1 永續供應鏈管理規範

光寶依據責任商業聯盟 (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」

成為光寶科技公司之合格供應商，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。我們要求供應商經由簽署此份承諾書，以承諾並確認供應商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行為準則並依其五大面向而制定，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。

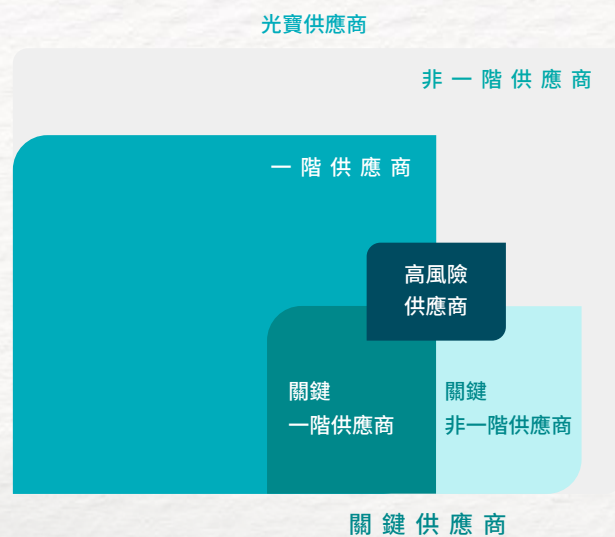
在誠信經營的面向，光寶於 2021 年起亦針對所有供應商要求簽署「廉潔承諾書」，要求供應商與光寶人員之間不得為達成交易目的或為履行合約，交付任何賄賂或提供、給付其他不正當利益，或直接或間接圖利光寶人員或其關係人等之行為。在產品責任管理的面向，光寶則針對供應商提供之產品與料件等綠色產品制定「光寶環境管控有害物質技術標準」之綠色產品禁限用物質規範及責任礦產管理政策，相關資訊請見 2.6.2.2 永續供應鏈管理機制、3.5.4 環境關聯物質管理。



2.6.2.2 永續供應鏈管理機制

供應商篩選與分級

光寶針對各種類型之供應商予以區別及標示以進行永續管理，光寶供應商原則上可區分為：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。



光寶在供應商選擇評價與管理時，設有供應商的篩選原則，包含對於供應商的品質、成本、交期、服務、管理、創新與技術能力等 QCDS-MIT 的基礎評估面向，同時實施以綠色供應鏈為基礎並搭配環境社會暨公司治理 (Environment, social, and governance, ESG) 永續風險相關議題的採購管理，以下簡列評估所有供應商（含新供應商）的基本原則：

- 光寶供應商需簽署經營管理承諾書、廉潔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」(LS-301)。
- 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。
- 配合光寶責任礦產管理政策與配合光寶完成盡責調查。

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」做為重點管理之基礎，2022 年依各事業群產品、製程及銷售特性，並以下列的三大主要原則，鑑別出 446 家關鍵供應商：

- 年度採購金額前 75% 的製造商、代理商、經銷商
- 關鍵零部件
- 唯一供應來源或不可替代者

光寶同時設有「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。

光寶供應鏈 ESG 永續風險稽核

供應商「人權、環境、安全、衛生及管理系統」稽核精進規劃

光寶將責任商業聯盟 (RBA) 之行為準則導入供應鏈，以完整供應商在勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及管理體系之管理基礎，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能效管理，針對環境議題包含氣候變遷及生物多樣性等增加關注與管理。因此，我們向來以 RBA 準則為基礎，建構光寶供應鏈永續稽核表單，以進行供應商在環境社會暨公司治理 (ESG) 永續面向的風險控管與因應。

光寶於去年已開發的新式供應商 ESG 永續風險稽核工具，係參考最新責任商業聯盟 (RBA) 之行為準則 7.0 版本以及商界社會責任倡議行為守則 BSCI (Business Social Compliance Initiative Code of Conduct) 等要求與規範內容，並輔以客戶永續供應鏈要求及光寶為完善責任生產的永續發展精神所應調查之關鍵項目，同時亦參考供應商年度稽核結果與意見反饋，持續優化光寶供應鏈 ESG 永續風險稽核表單。

供應商議合活動與獎勵機制

1. 供應商議合活動：供應商大會、專案會議與永續供應鏈管理相關教育訓練

為能與供應商夥伴共同成長，光寶每年皆依事業單位別召開多場供應商議合會、說明會或培訓與專案討論的會議，除介紹光寶最新供應鏈管理策略、表彰優良供應商之外，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」及「廉潔承諾書」，確認遵照各面向要求及 RBA 行為準則經營企業。此外，供應商相關教育訓練與專案會議範疇包含氣候變遷 / 節能減碳 / 國際碳管理、產品綠色設計 / 產品碳足跡、國際環境禁用物質規範、生物多樣性保護、循環經濟 / 廢棄物資源再生、責任礦產等，皆是光寶與供應商持續精進的重要課題。2022 年因新冠疫情之故，為避免群聚感染之風險，許多活動維持線上溝通方式與供應商協作，並輔以部分實體議合活動進行討論與專案推行。2022 年光寶供應商議合活動總計辦理 27 場次，包含 13 場次供應商大會與教育訓練，及 14 場次特定議題專案會議。

光寶設定 2022 年為光寶供應鏈減碳元年，2022-2023 年各事業單位徵選，首聚焦關鍵且具重大影響的供應商夥伴，107 家供應商為共同籌組「光寶供應鏈綠色轉型專案」之小組成員，以分類分區方式，除針對各小組進行教育訓練之外，同時邀請小組成員間針對供應鏈 ESG 相關議題進行分享，進行組織溫室氣體盤查、產品碳足跡盤查，以完成供應鏈減碳前的基準線建置作業。

2. 光寶供應鏈節能體系輔導專案

2022 年邀請 11 家供應商共同籌組光寶供應鏈節能體系，共同參與經濟部工業局輔導專案「光寶供應鏈體系節能輔導專案」，光寶並設定需達成開發 2.5% 以上節能空間之專案目標。



專案期間供應商節能體系種子人員透過「Ewant 育網開放式教育平台」進行線上課程，提升節能減碳基礎知識技能，並由專業顧問臨廠協同供應商針對其空壓、空調、照明、泵浦等公用系統進行量測、尋找減碳潛力。

光寶科技供應鏈節能體系成員以能源大用戶為主，因能源大用戶受經濟部能源局規範每年節電 1% 之要求，節能改善一直持續進行。由於電子業之公用系統以空壓機、冰水主機及泵浦為主要耗電設備，故本專案協助優先針對包含空調系統效率、泵浦效率、風機效率進行深入檢討。歷經一年專案期間後，光寶科技供應鏈體系共提出 77 項具體建議改善方案，節電潛力達 567 萬度，平均各廠節電潛力達 4.23%，預估總減碳效益達 2,887 公噸。



優良供應商獎勵機制

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，以電能事業群及 OPS 事業群而言，針對供應商為

- QCST (品質 / 成本 / 交期 / 服務 / 技術) 評分績優
- 交易金額達前 30 大廠商
- 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

此外其他事業群亦有籌辦供應商大會及優良供應商頒獎活動鼓勵表現優良之供應商。

2.6.2.3 供應鏈風險鑑別

供應鏈管理模式

光寶期透過落實責任生產和建立永續供應鏈，成為永續發展的領頭企業。為實現這個目標，我們從評估、輔導、溝通和協作的四個階段，執行供應鏈管理的永續發展計畫，以確保重要的議題在永續供應鏈管理實質化，並達成建立可持續的供應鏈體系。



風險評估流程

光寶認為供應鏈風險管理為公司競爭優勢的一大關鍵，依產業特性來說，針對其在經濟、環境及社會等面向上常見的風險考量因子進行其風險分類。

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 2022 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 2022 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：

永續高風險供應商產業類別	經濟面風險因子	環境面風險因子	社會面風險因子
IC	<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 • COVID-19
印刷電路板 / 線材 / 機殼			印刷電路板 / 電源供應器 / 線材 / 機殼

供應商 ESG 永續風險稽核狀況

光寶以生產基地、產品特性、服務類別、是否為永續高風險供應商業別，以及是否為關鍵供應商等為評估依歸，對供應商進行初步風險評估，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問卷調查與風險評估管理作業。

2022 年光寶完成供應鏈 ESG 永續風險調查，其評估面向依循 RBA 原則之「勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及管理體系」共 5 大面向。統計年度施行光寶 ESG 稽核之供應商佔全供應商之占比為 5.96%；其中為關鍵供應商之占比為 45.96%；稽核結果在 5 面向總得分未達 65% 之關鍵供應商占比為 3.36%，低於 60% 之超高風險供應商共 2 家，佔關鍵供應商之占比為 0.45%。本年度稽核結果，未有發現有供應商發生嚴重違反事項或需立即通報之嚴重缺失，若有查知，光寶科技對供應商嚴重違反事項如使用童工等皆採取零容忍政策。

稽核項目與占比	比例
施行光寶 ESG 稽核之供應商占比	5.96%
施行光寶 ESG 稽核之關鍵供應商占比	45.96%
總得分未達 65% 之關鍵供應商佔關鍵供應商占比	3.36%
總得分不滿 60% 之超高風險供應商佔關鍵供應商占比	0.45%
高風險關鍵供應商完成光寶 ESG 稽核比例	100.00%
供應商嚴重違反事項	0.00%
供應商違反一般事項 ^{註1} (有其他不符項的供應商)	4.39%

註 1：稽核缺失改善率將持續追蹤。

因本工具之評核內容及評分方式多為新式規範，故 2021-2022 年為光寶供應商調適緩衝期，除供應商有重大違規事項之外，若供應商 ESG 風險稽核總得分低於 60 分者，將請供應商於當年底前完成改善。因此，依本次 ESG 風險鑑別之 205 家關鍵供應商之稽核及調查結果無重大違反者。未來將持續關注高風險之供應商對象並優先安排現場稽核之名單，同時透過有效管理改善措施及持續追蹤，以降低其風險層級。此外，2022 年未有供應商在 ESG 永續稽核或其他供應商稽核中因違反重大社會與環境責任規範而列為不合格供應商者。



2.6.3 責任礦產管理

2.6.3.1 責任礦產 (金屬) 採購政策

光寶身為世界企業公民，我們宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的不合格冶煉廠提供的金屬礦產，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的「不合格冶煉廠的責任礦產」，並遵守責任礦產之區域及國際法規；
- ② 追溯所有產品中所含的金 (Au)、鉍 (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連調查表，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：「不合格冶煉廠的責任礦產」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，類別有鉍鉍鐵礦，錫石，黑鎢礦、鈷礦與金礦等，這些礦物可提煉成鉍 (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，光寶針對新進供應商或有需求的供應商提供責任礦產說明之教育訓練，而各事業單位則於原料承認階段要求供應商簽署「不使用不合格冶煉廠所提供之責任金屬承諾書」，並提供責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 的衝突礦產報告模板，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調查作業，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。有關光寶科技責任礦產盡責調查報告請見[公司網頁](#)。

低碳供應鏈已成為企業永續發展的重中之重，光寶透過提供供應商夥伴於氣候變遷、責任礦產等國際關注議題相關訓練與輔導資源，包含進行供應鏈碳盤查與減碳規劃、節能減碳輔導與責任礦產盡責調查等，期能提升永續競爭力並降低供應鏈營運風險，攜手永續共好的夥伴關係。

責任礦產管理流程



2.7 客戶服務與滿意度

客戶關係管理

推動策略方向

客戶滿意為光寶營運的核心價值之一，光寶透過卓越執行力提供高標準並創新的產品與服務，建立跨功能服務團隊，提供即時完整的服務，為客戶創造價值，成為客戶最佳夥伴。

具體推動行動

- 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，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。
- 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。

重大推動成果

- 2022 年度光寶事業群客戶滿意度調查結果，平均滿意度達 4.4 (滿分 5) 分，約等同於 88.2 %

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 85% 以上
- 中期目標：每年客戶平均滿意度在 90% 以上
- 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。

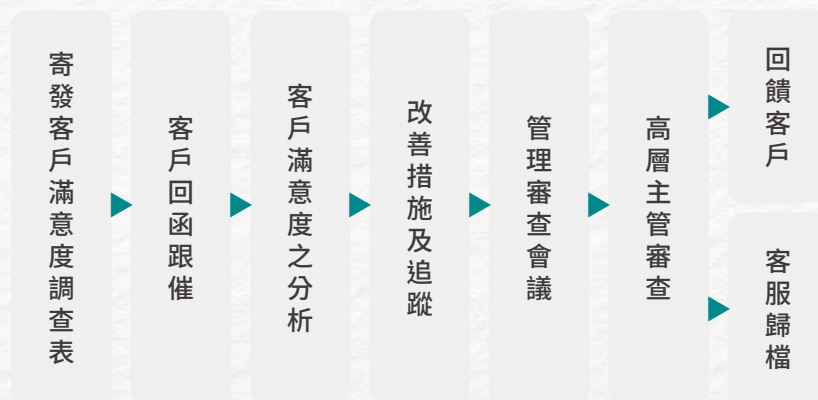




客戶滿意度

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



2022 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	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)	4.3	4.4	4.6	4.1	4.4	4.7	4.4
	滿意度(%)	85.4	88.4	92.2	82.3	87.8	93.2	88.2

3. 光寶與環境

LITEON AND
THE ENVIRONMENT



2019 年通過 SBTi 審核，
並連續 5 年優於減碳目標



依 2022 年出貨量計算，透過持續推動
產品綠色設計，當年度全產品生命週期
之減碳量達 504,580 公噸 CO₂e

3.1 永續環境承諾與政策

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，在綠色營運方面持續致力於降低碳排放量、提升再生能源使用量和能源效率、管理及降低水資源、提升回收與再利用機會與降低廢棄物使用量，在產品設計階段考量產品材料、使用及廢棄階段，透過產品綠色設計與管理，提升再生原料使用及再生能源使用減少環境衝擊，以實際行動完成光寶永續議題因應的實質作為。

2022 年環境成果

自 2018 年取得 SBTi 審核後，連續 5 年優於減碳目標

東莞廠區取得 UL 2799 廢棄物零掩埋最高評級白金級認證，達到 100% 轉化率

完成全類別產品碳足跡盤查，為後續產品研發建立產品碳管理基礎並鑑別改善熱點，降低產品碳足跡

光寶環境永續歷程與未來目標設定規劃



3.2 氣候變遷與能源管理

重大執行成果

- 自 2019 年取得 SBTi 審核後，連續 5 年優於減碳目標。
- 東莞廠區取得 UL 2799 廢棄物零掩埋最高評級鉑金級認證，達到 100% 轉化率。
- 完成全類別產品碳足跡盤查，為後續產品研發建立產品碳管理基礎並鑑別改善熱點，降低產品碳足跡。
- 2022 年度共計執行 72 個節能措施，共計節能 2,444 萬度 (kWh)；以製程、電力與空調系統節能占比最高占總節能量 70%。

具體落實行動

- 光寶設有氣候變遷風險工作小組，執行實體與轉型風險與機會鑑別、發生可能性評估及影響程度分析，並精算其財務衝擊的可能情況，由此研議適當的應對措施與管理做法。
- 光寶在持續提高再生能源使用率的同時，並透過能源使用減量、配合屋頂太陽能發電系統和國際綠色電力憑證的採購，逐年提高再生能源的使用量和使用比率。
- 光寶持續提升能源使用效率，共 6 處生產據點取得 ISO 50001 能源管理系統認證，搭配節能計畫降低生產用電量，同時增加生產產量，提升產品生產效率。
- 光寶設定內部碳定價，向超過每年碳排放額度之事業單位收取內部碳費，強化事業單位之減碳投資決策；未來費用將逐步提高，用於減碳技術投資或支持再生能源，以實現光寶的減碳承諾。
- 針對溫室氣體減量，光寶發展製程優化與廠房營運改善，透過推動多樣化節能措施持續降低能源，並已擬定 42 項節能措施方案，規劃於 2023 年減少約 1,500 萬度電的目標。

氣候變遷政策

因氣候變遷與能源管理為光寶企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目之一，我們除持續進行溫室氣體排放、空氣品質、水資源與廢棄物管控與分析，亦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、能源管理與創能、節能、轉能產品與解決方案，積極達到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，分析及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。另針對溫室氣體排放全方位訂定政策，範圍包含再生能源使用、節能政策、綠色產品、智慧節能技術等方向。

光寶氣候相關財務揭露原則

光寶自 2018 年起簽署支持 TCFD 進行內部評估與氣候揭露，依其氣候相關財務資訊揭露四項核心元素：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，建立資訊架構，鑑別可能對營運造成的重大性風險與機會，且提出其相關應對策略。光寶在「氣候治理」揭露與氣候相關風險與機會治理情形；在「氣候策略」針對業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊；在「氣候風險管理」光寶揭露鑑別、評估、與管理氣候相關風險的方法；在「氣候變遷管理指標與目標」光寶針對較重大之環境指標與目標進行評估和管理氣候相關議題的指標和目標。

3.2.1 光寶的氣候治理

董事會對氣候相關風險與機會的監督情況

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，本委員會經董事會委任董事長（永續長）為主席，並由五名獨立董事組成，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。本委員會依光寶「企業永續發展委員會組織規程」至少每年召開會議二次，並定期向董事會呈報執行計畫與成果。

企業永續發展委員會下設置環境永續次委員會、產品永續設計次委員會及風險管理次委員會，提升環境管理績效、低碳產品開發及環境風險管控。

管理階層對於風險與機會評估及管理之角色

- **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、設定環境目標、風險管控與部門協力，定期檢視環境目標達成情形，環境目標包含節能方案計畫執行情形、溫室氣體排放情形、節水情形、廢棄物減量執行情形等環境目標，並分析客戶需求、當地政府、法規相關需求等風險與機會。
- **產品永續設計次委員會**：由研發最高主管擔任召集人，負責低碳產品設計與開發。
- **風險管理次委員會**：由營運最高主管擔任召集人，依重大性原則將環境風險之氣候風險與機會議題列為企業風險管理八大項目之一，每兩年追蹤及管考氣候變遷風險與機會之鑑別情形與衝擊評估，每年管理績效結果並定期提報企業永續發展委員會、審計委員會及董事會。



ESG 資訊財務化

推動策略方向

企業永續發展委員會下設環境永續次委員會及風險管理次委員會主責管理氣候相關資訊財務化議題。環境永續次委員會以 CSR 行為準則為光寶環境政策，承諾減少營運對環境的影響，並在氣候變遷減緩上以 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、能源管理與創能、節能、轉能產品與解決方案，積極達到減少溫室氣體排放的目標。風險管理次委員會依據「ISO 31000 風險管理系統及指導綱要」，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出光寶可能面臨的氣候風險與機會。

具體推動行動

由環境永續次委員會及風險管理次委員會鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策，相關風險評估同時提報風險管理小組、永續發展委員會與審計委員會進行監督。

2022 啟動全面盤點，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別風險與機會進行財務影響分析，同時模擬情境。再將相關氣候風險轉換為財務數字，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相對應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。

重大推動成果

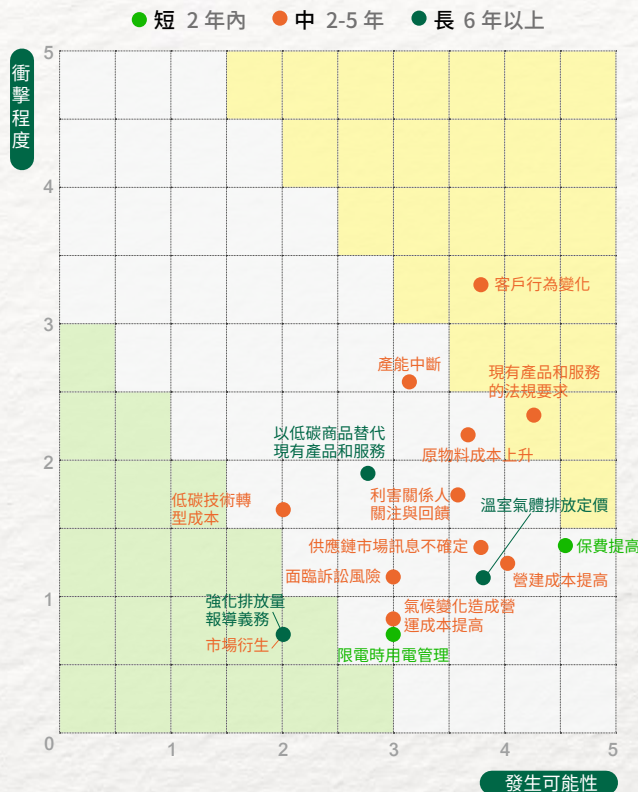
氣候風險與機會之議題說明、財務衝擊數據與回應管理措施呈報企業永續發展委員會，提供管理階層決策參考，並經評估後部分揭露於本報告書中，提供各界利害關係人卓參。

3.2.2 光寶的氣候策略

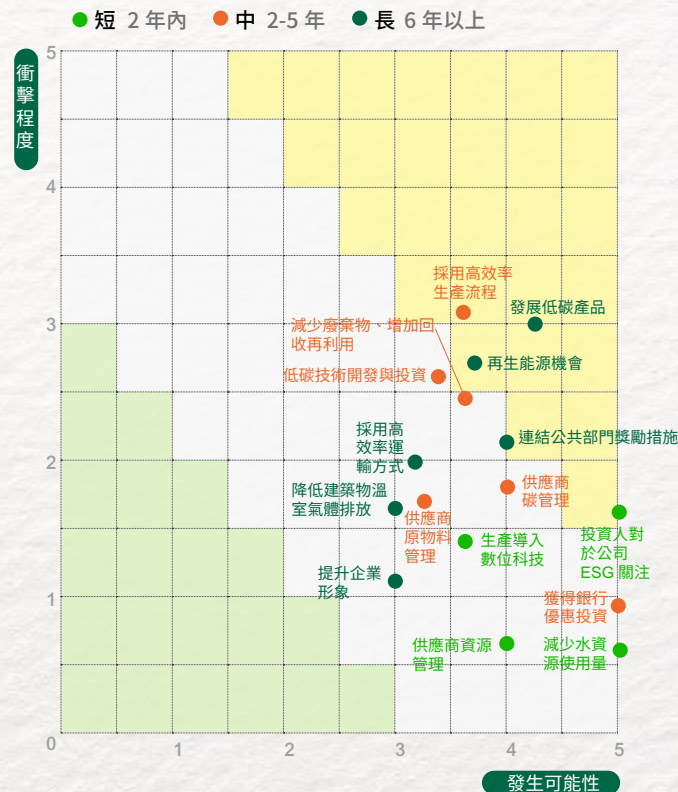
3.2.2.1 全球性氣候變遷相關風險與機會鑑別

企業永續發展委員會定期討論氣候議題，掌握國際研究報告、產業趨勢、企業內外部調查，鑑別出短、中、長期氣候變遷可能對企業營運產生的風險與機會項目。相關機制建構除了靈活掌握氣候風險與機會，未來也將持續強化與財務資訊連結，以預先佈署相對應的因應能力。

光寶氣候相關風險鑑別



光寶氣候相關機會鑑別



3.2.2.2 光寶的氣候變遷相關風險與機會鑑別

氣候變遷與伴隨之天然災害相關之環境議題所產生之風險為光寶鑑別之永續風險項目，針對其可能造成的營運衝擊，設有氣候變遷風險工作小組，執行轉型風險、實體風險、與機會鑑別，並進行發生可能性評估及影響程度分析，由此研議適當的應對措施。

依據「ISO 31000 風險管理系統及指導綱要」以及 PDCA 循環進行氣候風險評估，將相關氣候風險轉換為財務數字，將有可能造成每年度新台幣 1,750 萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，並依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。相關風險評估同時提報永續發展委員會與審計委員會進行監督。審計委員會主席依據該風險管理與評核結果，定期對董事會進行報告。透過持續改善的管理手法，鑑別包含氣候相關因子，同時訂定適當的氣候風險財務化之衡量方法，並制定因應對策，降低風險發生損失的機率與程度，其運作與管理情形與氣候風險管理結果將提交風險管理工作小組向企業永續發展委員會與審計委員會報告後，由企業永續發展委員會在董事會進行報告。光寶在面對氣候與機會挑戰，積極對於風險程度高的氣候風險因子持續性管理，並對於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。

氣候相關風險議題說明：轉型風險



政策和法規

潛在財務衝擊

營運成本

- 各項節能 / 溫室氣體 / 氣候變遷相關專案的成本

採購成本

- 再生能源取得成本

資本支出

- 研發費用、再生能源建置、節能專案及設備改善投入中的資本項目與金額

溫室氣體排放的價格增加 (總量管制 / 碳稅 / 能源稅)

- 台灣政府邁向「2050 淨零碳排」的策略與路徑說明，已於 2022 上半年公布。依據「氣候變遷因應法」未來環保署也將向排碳大戶收取碳費
- 歐盟委員會提議對一些進口產品徵收碳邊境碳關稅 (CBAM)。第一階段尚未規範電子產品類別，將持續追蹤法規動態

時間範圍: 中期
發生可能性: 中高

強化排放量報導義務

- 除金管會修訂上市櫃公司永續報告書與年報揭露辦法，要求擴大溫室氣體盤查及查證範圍外，源自客戶的碳排放數據及碳揭露 CDP 要求與日俱增，將積極配合客戶進行數據收集與計算
- 光寶自主承諾制定符合 SBTi 指南的範疇 1 和範疇 2 減量目標，再生能源市場機制因地區而異且多數未臻成熟
- 部分客戶要求光寶針對其高碳排放或風險較高之特定下一階供應商，提供溫室氣體排放量或產品碳足跡數據

時間範圍: 中期
發生可能性: 中高

現有產品和服務的法規要求

- 代工之電子產品需符合各國因應溫室氣體減量策略所陸續頒布與更新產品能源效率標準與規範:
- 產品要求如能源之星、使用可回收包材、使用回收材料
 - 因應品牌客戶申請 EPEAT 需求，使用回收塑料比例將可能最高達 80%
 - 要求產品依據 80PLUS 規範提升能轉效率
 - 持續尋找低碳材料、打造低碳生產供應鏈
 - 歐盟法規趨勢: 歐洲綠色新政 (Green Deal)、歐盟碳邊境稅 (CBAM) 等機制可能影響產品出口

時間範圍: 長期
發生可能性: 中低

管理做法

目前尚無顯著影響，但為遵守減碳及產品能效及原料規範相關法規要求，將積極追蹤相關法規的最新動向，及時掌握法規的變化和更新內容，並及時調整和優化公司的減碳計畫和措施，確保公司的營運活動符合法律法規的要求。

氣候相關風險議題說明：轉型風險

 <p>市場</p>	<p>潛在財務衝擊</p> <p>營收減少</p> <p>營運成本</p> <p>採購成本 / 再生能源取得成本</p>	<p>客戶行為變化</p> <ul style="list-style-type: none"> 由於環保意識的顯著抬頭，低碳技術和多元的服務可能會影響客戶對採購產品的偏好。若光寶無法及時滿足客戶需求，會造成相關產品銷售額下降。為此，光寶持續觀察氣候變化引起的市場變化，並投資研究並致力於開發這些永續技術，以便及時響應客戶對綠色產品或生產要求偏好的變化 	<p>時間範圍: 中期</p> <p>發生可能性: 中高</p>	<p>管理做法</p> <p>在研發策略與專案管理上，將持續研發各種與公司產品相關之新型和替代型綠色技術與產品解決方案，尋求相關技術需求與內外部資源，規劃在研發委員會平台上交流，與各事業部研發團隊，共同擬定相關研發策略、專案、時程、與預算，即時佈局，以因應客戶需求與低碳商品發展趨勢，降低研發成本與技術風險。</p>
	<p>潛在財務衝擊</p> <p>市場訊息不確定性</p> <p>採購成本</p> <ul style="list-style-type: none"> 再生能源取得成本 	<p>溫室氣體排放定價</p> <ul style="list-style-type: none"> 眾多永續規範尚未形成一致性的標準，因此客戶、投資人與重要利害關係人的需求也莫衷一是。相關碳排放與能源效率規範的極大變動性，便造成了產業整體共同面對的風險。 	<p>時間範圍: 短期</p> <p>發生可能性: 高</p>	<p>管理做法</p> <p>光寶已於 2020 年通過新內部碳稅政策，每年修正碳定價價格，向超過每年碳排放額度之事業單位收取內部碳費，強化事業單位之減碳投資決策。</p>
	<p>潛在財務衝擊</p> <p>原物料成本</p> <p>採購成本</p> <p>再生能源取得成本</p>	<p>原物料成本上升</p> <ul style="list-style-type: none"> 考慮到環境保護的重要性，許多客戶已考量使用再生原料以取代傳統的原物料。因此，由於環境對原物料的要求須採用再生原料，進而導致原料成本的增加。 隨著社會對於再生能源的重視，部分供應商將開始採用再生能源來取代傳統的能源來源，使用再生能源的成本相對較高，這也導致了部分供應商會轉嫁這些成本到原物料的價格上，進而導致了原物料成本的上升 	<p>時間範圍: 中期</p> <p>發生可能性: 高</p>	<p>管理做法</p> <p>在原物料成本上提前擬定採購策略並關注國際再生能源市場。</p>

氣候相關風險議題說明：實體風險

 <p>立即性</p>	<p>潛在財務衝擊</p> <p>颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</p> <p>營運成本 / 資本支出</p> <ul style="list-style-type: none"> 廠區因應極端氣候的環境支出費用 設備類、建築類費用 	<p>產能中斷</p> <ul style="list-style-type: none"> 旱季及雨季的降雨型態改變，將影響水庫的儲水及防汛防洪的能力，並進而影響供水系統。供水不足也可能導致營運及生產線停擺。如果發生災害，將導致營運中斷、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題，相關的復原成本和產品交付時間延遲將使管理成本增加和銷售減少 	<p>時間範圍: 中期</p> <p>發生可能性: 中高</p>	<p>管理做法</p> <p>將加入營運中斷險應對各項自然災害所衍生的營運中斷風險，以降低產能中斷所造成之風險影響。</p>
		<p>保費提高</p> <ul style="list-style-type: none"> 根據 Aqueduct 調查，光寶全球總共有四個營運據點位於高度水風險的區域。為降低乾旱事件的影響，相關廠區陸續進行節水設施的投資，強化水資源循環利用，並將保險延伸至相關保障範圍，同時擬定緊急應變計畫，降低災害風險 	<p>時間範圍: 中期</p> <p>發生可能性: 中高</p>	
		<p>供應鏈市場訊息不確定</p> <ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷所帶來的極端氣候事件，如風暴、乾旱、洪水等，可能會對地域性生產產生不利影響，從而導致生產情形不穩定，產品供應出現缺口。這種缺口可能會進一步向上游產品擴散，導致供應鏈中的產品缺料，給企業和消費者帶來不便和損失。因此，氣候變遷對供應鏈的穩定運作提出了嚴峻的挑戰，需要企業採取積極應對措施，從而緩解氣候變遷對供應鏈的影響 	<p>時間範圍: 中期</p> <p>發生可能性: 中高</p>	
		<p>限電時用電管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 由於國家或地區政策的影響，一些地區可能會面臨臨時限電的情況，進而導致產量下降或者生產中斷的情況發生 	<p>時間範圍: 長期</p> <p>發生可能性: 高</p>	
 <p>長期性</p>	<p>潛在財務衝擊</p> <p>平均溫度提升，造成營運成本能源成本</p>	<p>營運成本提高、氣候變化造成營運成本提高</p> <ul style="list-style-type: none"> 溫度上升所產生的氣象災害可能會使工廠安全和健康規範加嚴，從而增加管理成本。平均溫度變化對空調系統電力使用、冷卻設備耗能需求增加、冷卻水溫度過高有直接影響 	<p>時間範圍: 長期</p> <p>發生可能性: 中低</p>	<p>管理做法</p> <p>透過光寶氣候減緩與調適方案降低實體風險的衝擊。</p>

氣候相關機會議題說明

 <p>資源利用效率</p>	<p>潛在財務衝擊 使用更有效率的生產與配送流程 營運成本</p>	<p>採用高效率運輸方式</p> <ul style="list-style-type: none"> 光寶致力於產品運輸配銷營運模式改善，以提升物流作業效率與減少產品運輸能耗及降低配銷階段碳排放，光寶於 2018 年以大數據分析開發 MFG Portal 系統，進行物流管理優化，並與 SAP 系統之貨運聯單系統整合，以達到有效控管包裝及物流，避免貨物因過高之空載率而造成運輸時能源消耗，以及降低出貨趟次達到綠色運輸目標 	<p>時間範圍：長期 發生可能性：中</p>	<p>管理做法 建置聯合營運 / 生產中心 (OCS)，使生產與配送流程與管理上更有效率</p>
	<p>潛在財務衝擊 朝向更有效率的建築 營運成本 資產價值</p>	<p>採用高效率生產流程、降低建築物溫室氣體排放</p> <ul style="list-style-type: none"> 高雄廠為金級綠建築，中和廠亦獲綠建築認證 光寶自身生產許多綠建築、節能產品，如 LED 燈、變頻器等，若可應用在自身廠區或建築，可增加銷量同時提高建築能效 	<p>時間範圍：中期 發生可能性：中</p>	<p>管理做法 積極提升產品設計、研發與生產流程的能資源使用效率，節能減碳的觀念也落實在各據點工作環境中，包含每日用電量記錄與分析、用電效能提升、管路 / 線路工程改善、廠務舊設備改善與汰換，以及各項節能方案的推動。</p>
	<p>潛在財務衝擊 營收</p>	<p>生產導入數位科技</p> <ul style="list-style-type: none"> 通過智慧電錶對能源進行生產數據蒐集，並經過系統管理工具分析，對全廠各區域用電進行統計及流向追蹤、能效對標、警示等，達到智慧管理節能目的 	<p>時間範圍：短期 發生可能性：中</p>	<p>管理做法 透過數位系統監控生產作業，透過即時管理減少能源使用浪費，達到生產效率最佳化。</p>
	<p>潛在財務衝擊 營運成本</p>	<p>減少廢棄物、增加回收再利用</p> <ul style="list-style-type: none"> 廠區生產時所產生之廢棄物及貴金屬進行分類並請合格處理商 / 回收商將所產生之廢棄物及貴金屬進行下一步回收再利用作業 	<p>時間範圍：長期 發生可能性：中高</p>	<p>管理做法 導入 UL 2799 至廠區，找出廢棄物再利用 / 回收可行性，降低廢棄物的產出並提高回收比率。</p>
	<p>廢棄物回收率</p>	<p>減少水資源使用量</p> <ul style="list-style-type: none"> 因氣候變遷造成部分地區如高雄廠區降雨量較少，為因應水情，建置水回收設備與執行節水措施每年提升水資源利用率 	<p>時間範圍：短期 發生可能性：中</p>	<p>管理做法 積極管理廠區水資源使用量與考量雨水回收設備建立可行性，並進行定期巡檢與每年提出節水措施降低水資源使用。</p>

氣候相關機會議題說明

 <p>能源取得</p>	<p>潛在財務衝擊</p> <p>使用低排放的能源、移轉至分散式能源生產</p> <p>用電成本</p>	<p>再生能源機會</p> <ul style="list-style-type: none"> 政府可能提高非再生來源的電力價格，以支持再生能源發展，且趨勢研究指出，2030 年的再生能源電力價格將比化石燃料低 長安廠與 ESCO 業者簽約，自發自用且有躉購 越南廠研議屋頂太陽能發電系統建置 	<p>時間範圍:長期</p> <p>發生可能性:中高</p>	<p>管理做法</p> <p>在廠區屋頂評估再生能源建置可行性與方案，並尋求外部再生能源廠商合作簽訂再生能源採購協議等作法提升再生能源比例。</p>
 <p>產品與服務</p>	<p>潛在財務衝擊</p> <p>開發或擴大低碳產品與服務，回應市場需求</p> <p>產品營收</p> <p>產品研發費用</p>	<p>發展低碳產品</p> <ul style="list-style-type: none"> 隨著全球氣候變化議題日趨嚴重，低碳排及高效的產品和服務競爭優勢也逐漸提升。光寶持續專注於物聯網應用，包括雲計算，LED 照明，汽車電子和工業自動化作為轉型的關鍵領域，並以此為公司應對氣候變化問題的戰略。我們相信這些永續技術可以幫助客戶節省成本、減少能源使用和保護環境，並成為光寶未來幾年的關鍵利基業務，光寶也將通過低碳排產品和服務的需求提升而增加收入 而在產品轉型的議題上，光寶持續推動低碳產品組合與生產過程低碳化，以降低環境衝擊 	<p>時間範圍:短期</p> <p>發生可能性:高</p>	<p>管理做法</p> <p>為達到客戶要求，RDs 與顧問公司合作計算、制定積極的減量目標，降低自身營運環境衝擊。</p>
	<p>潛在財務衝擊</p> <p>新產品與服務的研發與創新</p>	<p>低碳技術開發與投資</p> <ul style="list-style-type: none"> 為對抗氣候變遷的威脅，節能減廢的產品及服務已成為主流趨勢，通過能耗的降低與廢棄物的減量將可協助光寶自身及客戶減少成本並提高產能。為此，光寶攜手排碳熱點供應商合作進行產品改良，提升能源轉換效率、降低產品材料使用與重量與減少廢棄物產生之成效。未來將投入產品當中，有效提升其他產品之能效，提高其競爭力，可提高光寶的銷售收入 	<p>時間範圍:短期</p> <p>發生可能性:中高</p>	<p>透過能源效率追蹤與產品研發降低產品碳足跡，以達到低碳產品的要求。</p>

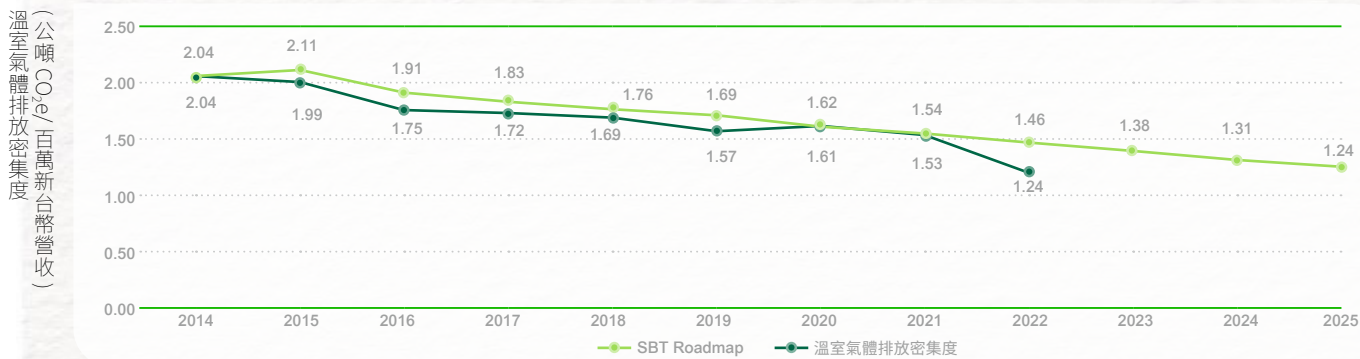
氣候相關機會議題說明

 <p>市場</p>	<p>潛在財務衝擊 新市場夥伴關係 營收 綠色材料相關 費用</p>	<p>供應商碳管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 因應綠色與低碳產品要求，開發 / 尋找綠色材料來源及應用，取得綠色市場先機 客戶要求不斷提升研發能力並提出創新設計，因此開發新物料延伸產品線 	<p>時間範圍:短期 發生可能性:中高</p>	<p>管理做法</p> <ul style="list-style-type: none"> 提升技術開發 / 尋找綠色材料 鼓勵供應鏈配合產品碳足跡盤查 鼓勵供應鏈使用低碳材料與綠電生產 定期舉行技術研討會 創新提案平台之設立
	<p>潛在財務衝擊 取得公部門的獎勵措施 (產品) 營運成本 產品營收</p>	<p>供應商資源管理、供應商原物料管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 降低原物料與產品在運輸時所造成的能源耗費與環境汙染，除了提升包裝材料與空間的有效使用、採用可回收包裝材料，並提升在地採購原材料降低碳排放量 	<p>時間範圍:中、長期 發生可能性:中</p>	<p>管理做法</p> <ul style="list-style-type: none"> 推動尋找當地供應商購買物料，縮短運程，需要補貨或替換時更方便 落實產品生命週期追蹤 產品回收比率列入供應商評鑑 再生材料開發創造循環再利用
		<p>投資人對於公司 ESG 關注、提升企業形象、獲得與銀行往來業務優惠</p> <ul style="list-style-type: none"> 全球投資人近年關注企業使用再生能源的替代率以及減碳成果，作為其綠色永續投資參考指標之一 企業能成為低碳轉型表現優異的企業、掌握 ESG 前瞻商機，即有機會成為新型永續金融商品的投資標的 與銀行新增永續連結貸款 (SLL, Sustainability-Linked Loan) 往來，藉由產品設計激勵公司朝永續目標邁進 	<p>時間範圍:中期 發生可能性:中</p>	<p>管理做法</p> <ul style="list-style-type: none"> ESG 投資已為全球趨勢，投資法人對風電、太陽能、低碳經濟等能源轉型相關的企業投資意願較高。 光寶藉由設定產品減碳目標降低產品碳排放量 (555 減碳行動) 提升企業形象。
		<p>連結公共部門獎勵措施</p> <ul style="list-style-type: none"> 根據台灣法律，取得綠建築認證的廠房將可以獲得 10% 的容積率優惠 公家機關採購以綠色採購為主，生產友善環境之產品將優先被選擇，增加與公部門合作機會 能源局提供節能設備補助，減免汰換高效率能源動力設備的成本，以及增加誘因 參與台電需量競價措施，增加公司節能彈性以及獲取虛擬電力之收益 	<p>時間範圍:中期 發生可能性:中高</p>	<p>管理做法</p> <ul style="list-style-type: none"> 積極蒐集生產地區相關補助規定，並成立專案組織，設立專人管理以爭取公部門的獎勵 積極參與工業局節能專案並協助供應商達到節能目的 積極響應中國政府的能源管理政策，如於長安廠導入能源線上監測系統，獲選東莞市經濟和信息化局能管系統甲級企業，取得政府獎勵

3.2.3 光寶的氣候風險管理

光寶根據國際能源總署提出的升溫限制在 2°C 以內的內情境 (2DS) 進行模擬分析，設定符合 SBT (科學基礎減排目標) 的減排目標。光寶致力於推動相關的氣候變遷因應對策，主要方向包含氣候變遷減緩與氣候變遷調適，在減緩策略上包括創造能源、節約能源、轉換能源等方向，以能源管理、再生能源、製程優化和廠房營運改善等措施來實現，同時實施內部碳價策略以加強碳管理能力和遵守 SBT 承諾。此外亦制定氣候變遷調適對策，通過辨識氣候風險和機會，策略性地規劃低碳產品和節能技術，以減少氣候變遷的影響，並以降低溫室氣體排放與實現淨零排放為目標。

SBT 短期減碳路徑目標圖：

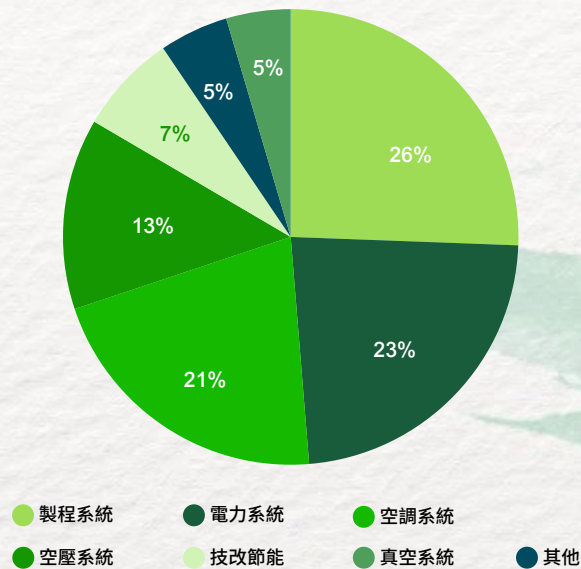


3.2.3.1 氣候變遷減緩措施

強化再生能源使用率

光寶在持續提高再生能源使用率的同時，並透過能源使用減量、配合屋頂太陽能發電系統和國際綠色電力憑證的採購，逐年提高再生能源的使用量和使用比率。光寶亦積極尋找再生能源供應商，簽訂長期的綠電採購協議，致力於實現低碳生產並逐步減少碳排放。2022 年光寶自主使用和購買綠色電力憑證的再生能源使用量達到 88,945 千度 (MWh)，佔總用電量的 26.8%。

各項節能措施設備改善占比圖



能源管理

光寶持續提升能源使用效率，在能源使用上進行設備改善與採取不同節能手法的，在節約能源底下同時增加生產產量，有效提升生產效率。光寶共 6 處生產據點取得 ISO 50001 能源管理系統認證，預計於 2023 年持續增加 ISO 50001 導入生產據點，搭配節能計畫降低生產用電量提升產品生產效率。建立製程前導計畫執行示範場域，導入電力分析工具，將製程用電數據化，建立公用與製程系統電力模型與生產流程用電分析圖，找出用電最佳化控制方案，提升能源使用效率。在 2022 年度共計執行 72 項節能措施，共計節能 2,444 萬度 (kWh)，在節能措施中，以製程、電力與空調系統節能占比最高占總節能量 70%。



製程系統

- 製程設備的抽風改善，提升抽風量，節省抽風用電
- 依生產需求改善設備起停作業
- 汰換製程設備，採用具備較節能之設備，提升設備能源平均回收量達 75% 至 80%



電力系統

- 改善變壓器電容櫃提升功率因素
- 生產廠區設備改造達到節能效益



空調系統

- 風櫃機汰舊換新，並採用具變頻功能之設備
- 依生產需求調整風櫃開啟數量
- 依季節及生產需求調整冰機出水溫度

強化內部碳定價策略

光寶持續對於永續經營與永續環境相關治理面積極進行調整，設置環境永續次委員會，召集人由製造部門最高主管擔任，推行綠色營運以提升環境管理績效與環境風險管控。2018 年光寶參考台灣碳交易相關法規與中國碳交易市場價格，採用影子價格方法設定碳費用價格做為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，進而於 2020 年起每年訂定內部碳價格取代影子價格，2022 年碳定價為 1 美元 / 噸二氧化碳當量，向超過每年碳排放額度之事業單位收取內部碳費，強化事業單位之減碳投資決策，在未來將費用逐步提高，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 氣候變遷調適措施

發展低碳產品

光寶依公司 CSR 行為準則，以生命週期思維為基礎，融入 3R 原則進行產品綠色設計，開發無毒害、易組裝、易拆解及低能耗等環境友善產品，光寶更於 2022 年擬定產品減碳目標，設定下一代產品減少碳足跡 5% 以上；如以迴路優化及晶片整合技術提升電源產品 (伺服器及 3C 產品之電源供應器等) 能源轉換效率，降低能耗、減少元件用量，以減少碳排放量。另如 LED 及節能路燈藉由提升能源使用效率與萃光效率降低產品能耗，以及提升材料利用率、使用循環材料、改良封裝技術及延長產品壽命達到降低產品碳排。以 2022 年出貨量估計，產品於使用階段即減少了 493,749.6 公噸 CO₂e，而全產品生命週期之減碳量達 504,580 公噸 CO₂e。

落實溫室氣體減量

光寶發展製程優化與廠房營運改善，透過推動多樣化節能措施持續降低能源，使用空壓機更新、採用高效率設備、製程設備技術改進與管理改善、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，建立 OCS 漏氣管理小組針對各據點空壓管線進行全方位盤查漏氣情況，並有效減少空壓機管線洩露；同時在空調系統方面進行汰換及加裝變頻器以節省能源使用量。對於 2023 年度訂定節能措施，已擬定 42 項節能措施方案，規劃於 2023 年減少約 1,500 萬度電。



3.2.3.3 氣候風險管理與財務衝擊評估

氣候風險	管理措施 / 作為	降低風險作為	影響財務衝擊程度
<p>客戶行為變化</p> <p>兩種情境分析客戶行為變化：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 符合日漸趨嚴的環保法規，對其供應鏈規範產品能效要求 2. 客戶為達成自願性淨零排放目標，規範其產品使用階段能效要求 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 管理及每年追蹤國際環保法規及所對應的產品，確認產品符合法規要求 2. 每年以提升電源產品轉換效率及光電產品使用效率 	提高產品使用效率，以降低產品用能量	因評估因子與影響變數較難估算，目前尚無法計算 / 評估其財務衝擊程度
<p>客戶行為變化</p> <p>所有客戶皆要求採用 100% 再生能源而造成能源成本提升零排放目標，規範其產品使用階段能效要求</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 積極執行節能減碳措施以降低能源使用 2. 積極盤點與開發再生能源來源包含再生能源、再生能源憑證等方案，提升光寶再生能源的使用量 	採用購買再生能源憑證方式與建置太陽能設備以提升再生能源使用量	在短期影響約佔 0.07%~0.09% 之營收
<p>現有產品和服務的法規要求</p> <p>因應未來歐盟 (CBAM) 及各國法規要求製造產業提供產品碳足跡，光寶可利用提供較低碳足跡的產品降低被要求碳稅的風險</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因應未來歐盟 (CBAM) 及各國法規要求製造產業提供產品碳足跡 2. 以組織溫室氣體排放量為計算基礎計算歐盟碳稅的影響 	光寶可利用提供較低碳足跡的產品降低被要求碳稅的風險	若以歐盟現有要求，最高財務影響約佔 0.04%~0.05% 之營收
<p>實體風險</p> <p>極端氣候事件 (淹水、颱風等) 造成生產中斷</p>	排水系統定期進行管理及檢測，確保當極端氣候事件發生時將不會影響工廠生產設備與生產作業之耗損	加強廠區排水系統的管理	以 RCP8.5 情境評估生產設備及生產的耗損約 0.7%~0.9% 之營收

3.2.4 光寶的氣候變遷管理指標和目標

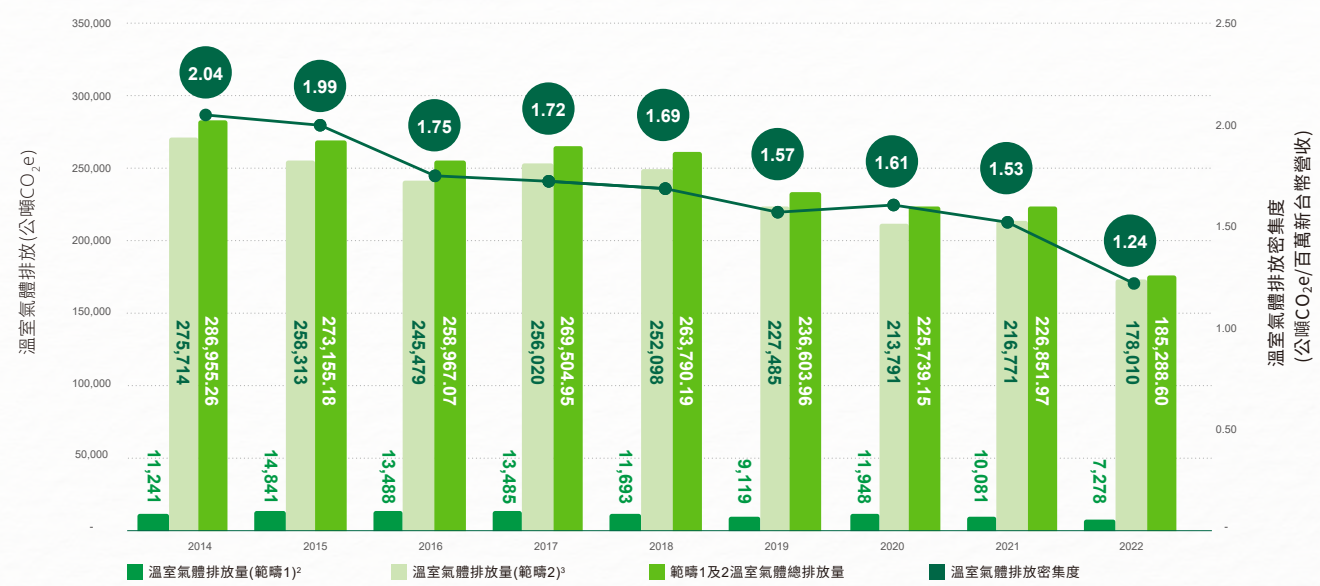
3.2.4.1 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)

2022 年溫室氣體排放依據 14064-1:2018 標準執行查證，光寶直接溫室氣體排放 (範疇 1/ 類別 1) 與能源間接溫室氣體排放 (範疇 2/ 類別 2) 的溫室氣體碳排放量為 185,288.60 公噸 CO₂e 市場基準 (Market-based)，較 2021 年減少 41,563.37 公噸 CO₂e (降低 18.32%)，較基準年 2014 年減少 101,666.66 公噸 CO₂e (下降 35.43%)；碳排放密集度為 1.24 公噸 CO₂e / 百萬台幣，較 2021 年降低 18.45%，較基準年 2014 年降低 38.97%，可符合 SBT 減碳路徑推估之 2022 年減量 28.51% 目標，更於 2022 年將碳排放密集度目標提升至每年減量 5%。

2022 光寶各項溫室氣體排放之盤查統計結果

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總量
範疇 1 及 2 所涵蓋之溫室氣體種類及個別排放量 (公噸 CO ₂ e)	179,105.87	4,672.46	2.15	1,508.12	0	0	0	185,288.60

2015-2022 歷年光寶溫室氣體排放統計



- 註：1. 直接溫室氣體排放 (範疇 1 的排放)：包含固定式設備之燃料燃燒、製程排放、交通運輸上之移動燃燒源、逸散性的排放源 (如消防設施、冷媒逸散等)。
2. 能源間接溫室氣體排放 (範疇 2 的排放)：主要排放源為外購電力及外購蒸汽。
3. 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 1 之排放係數包括中國能源統計年鑑、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 IPCC2006 的排放係數產出)；範疇 2 之排放係數包括台灣能源局公告 111 年之電力排放係數 (0.495 公斤 CO₂e/度)、2019 中國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 (0.446 公斤 CO₂e/度)、印度環境部電力係數公告之係數 (0.915 公斤 CO₂e/度)、以及越南自然資源與環境部公告之係數 (0.7221 公斤 CO₂e/度)。
4. 溫室氣體排放統計地點包含廠區佔總營收 1% 以上的廠區，包含台灣 (4 個營運據點)、中國地區 (常州 4 廠區、天津、廣州 3 廠區、北海、清溪、惠州、東莞 2 廠區)、泰國、越南、印度共 20 個據點
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) 第六次評估報告 (AR6) 之係數。

3.2.4.2 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇 3)

為了發揮光寶價值鏈最大價值，以及積極尋找氣候變遷減緩的關鍵因子，除自身營運的溫室氣體排放外，參考 ISO 14064:2018 及 GHG Protocol 標準，並透過第三方驗證及揭露，將光寶的碳管理依循排放熱點擴展至價值鏈夥伴。在 2022 年溫室氣體盤查之範疇 3 的項目中，採用重大性鑑別標準準則，考量排放量、改善潛力、量化方法等評估因子，鑑別購買產品與服務之上游原物料排放、水資源上游處理碳排放量、燃料與能源相關活動上游排放量、於範疇 3/ 類別 4 至 6 的項目中揭露共 12 項，光寶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 (章節 3.5)，與價值鏈夥伴共同對抗氣候變遷與全球暖化。

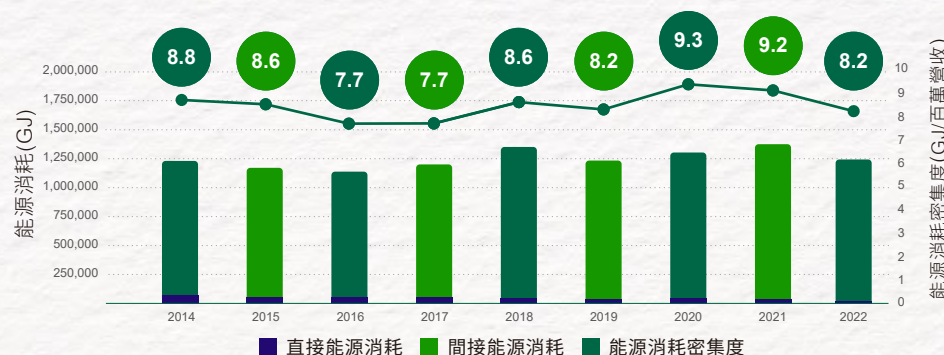
範疇 3 ¹	類別 4-6 ²	類別項目	查證範疇敘述	排放量 (公噸 CO ₂ e)
01	4	購買的產品和服務 - 原物料	電能事業群所採購之原物料的碳排放	8,738,743.60
01	4	購買的產品和服務 - 水	各營業據點所使用之用水碳排放量	0.69
03	4	燃料與能源相關活動	全球主要營運據點之電力上游排放	29,294.47
03	4	燃料與能源相關活動	全球主要營運據點之柴油上游排放	47.58
03	4	燃料與能源相關活動	全球主要營運據點之汽油上游排放	105.50
03	4	燃料與能源相關活動	全球主要營運據點之天然氣上游排放	146.78
03	4	燃料與能源相關活動	全球主要營運據點之液化石油氣上游排放	1.46
05	4	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	2,682.99
11	5	售出產品的使用	伺服器電源 (Server Power)、電源供應器 (Laptop Power)、桌機電源供應器 (Desktop Power)	2,094,942.66
13	5	下游租賃資產	光寶各營業據點之承租戶用電排放	2,916.73
13	5	下游租賃資產	光寶各營業據點之承租戶天然氣排放	351.42
13	5	下游租賃資產	光寶各營業據點之承租戶用液化石油氣排放	9.93
總計				10,869,212.36

註：1. 依據 GHG Protocol 所鑑別之分類
2. 依據 ISO 14064:2018 標準所定義之分類

3.2.4.3 直接能源及間接能源使用

光寶營運與生產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 97% 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。2022 年光寶盤查據點總能源使用為 1,213,542 千兆焦耳 (GJ)，較 2021 年降低 147,542 GJ (降低 10.8%)，能源消耗密集度為 8.15 GJ/百萬台幣，較 2021 年能源消耗密集度下降 10.98%，主要源於節能措施有效落實及提升再生能源使用量等能源減量措施。

2014-2022 能源消耗及密集度



	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	GJ	MWh	GJ	MWh	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 ^註	2,983	6,839 ^註	1,899	2,174	604
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	5,848	1,624	5,170	1,436
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	18,091	5,024	9,512	2,641
液化石油氣 (LPG)	653	181	527	146	521	145	730	203	369	103	300	83	943	262	114	32	158	44
乙炔	1	0	1	0	2	1	14	4	1	0	2	0	1	0	0	0	0	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 ^{註2}	0	0	0	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	30,892	8,579	17,014	4,725
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	268,826	74,672	320,210	88,945
外購電力 (non-RE)	1,153,235	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	12,241	288,245	1,061,348	294,811	876,299	243,410
外購蒸氣	15,243	4,233	20,667	5,739	16,157	4,487	15,172	4,213	13,295	3,692	11,868	3,296	1,255,507	3,399	18	5	19	5
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	1,092,976	348,741	1,330,191	369,487	1,196,528	332,360
非再生能源使用總量	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	1,298,532	303,592	1,092,258	303,394	893,332	248,140
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	1,379,237	383,107	1,213,542	337,084

註：1. 印度廠因設備汰換，須啟用緊急發電機進行供電，柴油用量提高。中國地區於 2021 年因政府限電原因，啟用柴油發電機供給廠區用電。

2. 2020 年起已不再使用醇基液做為烹飪燃料之一。

3.2.4.4 空氣污染防治

光寶揮發性有機物 (VOCs) 主要來自製程所需之有機溶劑如助焊劑、異丙醇等揮發至大氣中產出，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工程改善及定期教育訓練等方式持續管理 VOCs 排放控管，自 2017 年起更逐步加強中國廠區的室外空氣污染排放控制，根據各廠檢測資料、車間現場氮氧化物 (NOx) 及硫氧化物 (SOx) 均屬微量。光寶透過定期第三方檢查與驗證、實際情況與當地環保相關政策，設計兩道以上 (如水噴淋、UV 光觸媒與活性碳吸附處理) 完善合理的廢氣處理系統，並於營運廠區進行不同減量措施，如廢棄收集處理改造、採用低 VOCs 排放之清潔產品、改採低 VOCs 排放之塗料等作法，由源頭與排出處理措施減量，以達到 VOCs 污染物的去除、優化控制、降低消耗、確保安全等目綜合性需求。光寶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，在報告上皆低於各地區所訂定之 VOCs 排放標準值，並持續降低 VOCs 排放量，於 2022 年光寶於全球主要生產廠區之排放總量為 19.70 公噸。

註：排放數據包含常州、天津、惠州、東莞及廣州共 8 個生產廠區

3.2.4.5 環境管理目標及落實情形

近一期管理目標達成狀況

項目	永續發展目標	2020 成果	2021 成果	2022 成果
碳排放與能源管理目標	以 2014 為基準年，於 2025 年每百萬營收排碳量減碳 39.3% (Scope 1+2)	-21.07%	-24.62%	-38.97%
	2050 年達到淨零排放，每年檢視碳強度減碳績效	-	-	-
	在 SBT 基礎下 2023 年起減少每百萬營收排碳量減量 5%	-	-	-
	每代產品碳足跡降低 5%	-	-	-
產品能效提升管理目標	以 2020 為基準年，於 2023 年絕對用電量減量 6%	-	+7.45%	-2.98%
	UV-LED 能源使用效率，於 2025 年時較 2018 年提升 60%	25%	28.85%	31.25%
水資源管理目標 ¹	電源供應器產品能源轉換效率至 2023 年時較 2016 年提升 2%	4.56%	5.31%	5.60%
	以 2020 為基準年，於 2023 年用水量絕對減量 6%	-	-0.62%	-16.96%
廢棄物管理目標 ²	以 2022 為基準年，於 2025 年減少每單位營收廢棄物 6% ³	-	-	-
	以 2018 為基準年，於 2025 年包材塑膠減量 300 公噸	195.8 公噸	203.1 公噸	259.8 公噸

註：1. 水資源管理相關內容詳見 3.3

2. 廢棄物管理相關內容詳見 3.4

3. 因計算方式調整，故重新設定基準年，將以 2022 年為基準年



3.3 水資源管理

水資源管理

光寶以 ISO 14001 環境管理系統為基礎建立水資源管理，採用水資源管理、廠區風險分析、目標設定至持續節水的方法進行管理及減量。光寶廠區所使用的水皆來自自來水，水資源主要用於員工生活及廠房周邊設備用水，在排水系統上，光寶確保放流水的水質符合各地環保機關要求且不會造成環境負擔，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），處理至符合各據點所在主管機關之排放水質要求後排放，生活用水排出後經由汙水下水道專區至汙水處理系統處理，皆對排放水體應無顯著影響。2022 年因統計回收水量方式採每次循環統計一次且提升回收水的執行設備效率，故回收水量較 2021 年有顯著增加，2022 年總回收水量為 290,810 m³，較 2021 年增加 178,155 m³（增加 158.14%）。

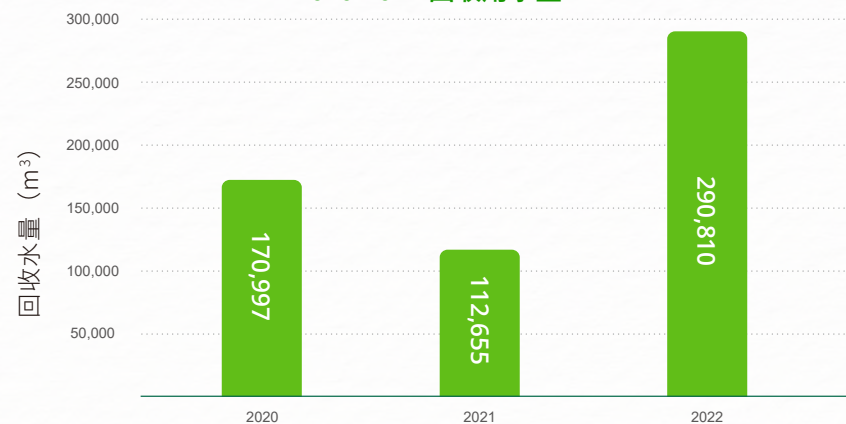
水風險評估

光寶依據外部工具與內部評估方式鑑別光寶在水資源管理風險較高的地區，對於主要營運據點分析水資源的潛在影響使用的外部工具包含世界資源研究所 WRI 工具與 IPCC 指引鑑別出在 RCP 8.5 的情境下，在內部評估上採現場的內部評估，鑑別出光寶在水資源管理上風險較高的地區，其中包含工廠位於廣西、越南、泰國及印度。光寶對於在水風險較高的地區精進用水品質以降低對於空調系統的負荷，提升設備的效率及減少水的蒸發量。印度廠區在水質精進上提出應對計畫，在 2022 年裝設水質轉化設備以降低對環境與員工所面臨的水風險。

目標執行與追蹤

光寶在 2021 年制定以 2020 年為基準年在 2023 年水資源絕對減量 6% 的目標（每年減少 2% 的目標），減少光寶在各地的取水量。在追蹤管理上光寶利用中央數據化系統取得各廠房資料以掌握全球各主要營運據點水資源使用量，並積極與前一年度同月份取水資訊進行比較，維持合理水資源使用量與追蹤節水/水回收成效。2022 年總用水量為 2,121,945 m³（較 2021 年下降 16.4%），耗水密集度為 14.26 m³/百萬元台幣營收（較 2021 年下降 17.7%）。在提升用水品質及水資源節約與再利用措施上，執行措施包含排放廢水有效管理與資源化、檢視節水器具、強化防漏設備、提升製程水回收率、生活用水再利用及降低冷卻水塔逸散率、各廠區日常管理如教育宣導等，2022 年總用水量與基準年 2020 年相比用水量降低 433,358 m³（降低 17%），密集度降低 22.83%。

2020-2022 回收用水量



2020-2022 年用水量與耗水密度



3.4 廢棄物管理及回收再利用

光寶依循 ISO 14001 標準設置專責單位有效追蹤廢棄物的來源及產出量進行，遵循資源使用最大化與廢棄物產出最小化為準則，推動產品綠色設計與廢棄物管理措施，各據點於生產時盡量減少生產之廢棄物，增加各原料的生命週期，提升永續資源的循環與廢棄物再利用，以達到廢棄物減量目標。廢棄物處理時，篩選能有效處理廢棄物之合格廢棄物處理單位進行處理，透過現地或表單等方式對於處理單位進行稽核，確認廢棄物處理單位的處理為妥，確保產出之廢棄物不會對周遭環境造成顯著衝擊。

為了更進一步落實光寶的廢棄物循環再利用理念，我們在廠區導入了 UL 2799 廢棄物零掩埋的統計邏輯。我們先在東莞工廠取得了白金級的目標，同時也將此統計邏輯擴散至其他工廠。透過此方法，我們能更精準地計算廠區的廢棄物統計量。我們不僅提升了廢棄物轉換率，減少了廢棄物產出，同時也降低了資源回收量，提高了資源回收率。在進行清運時，我們也確保了處理商的廢棄物處理方式符合當地的法規。

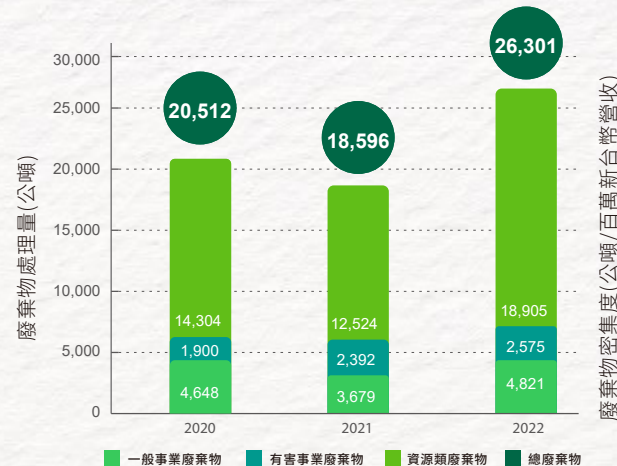
光寶所進行之廢棄物再利用方案，包含包材、塑膠、紙皮、紙箱、酒精回收、棧板選用等方案減少廢棄物產生，其中在棧板選用上，與上游供應商協調使用較耐用之棧板提升棧板使用次數，以廣州廠為例採用較耐使用之塑膠棧板提升棧板利用率，裝貨時將紙箱改採用塑膠箱，提升再利用率；在包裝上，經由減少紙皮使用量提升紙皮利用率，一年降低約 20% 採購量。在廢棄物處理方面，光寶除了委託合格清除處理商進行焚化處理或再利用處理之外，並秉持著責任生產人之理念，定期進行處理業者之稽核，以確保妥善處理。

光寶對於廢棄物的定義為營運或生產後之物料且不再進入製程階段定義為廢棄物，廢棄物之排放量為離廠時委由廢棄物處理單位處理之廢棄物秤重總量計算之數量，廢棄物處理方式包含掩埋處理及焚化處理 (不含 / 含能源回收) 及資源化再利用等處理方式。因導入廢棄物零掩埋的概念，統計方法與基準年數據不一致故重新訂定廢棄物目標，以 2022 年為基準年每年減少廢棄物密集度 2%。在 2022 年的廢棄物總量為 26,301 公噸，廢棄物密集度為 0.177 公噸 / 百萬新台幣營收。光寶將持續精進廢棄物管理，持續朝向 2025 年廢棄物較 2022 年減量 6% 的目標邁進。

2020-2022 年廢棄物處理總量



2020-2022 各類別廢棄物總量 (公噸)



2020-2022 各處理方式廢棄物總量 (公噸)¹

年份	掩埋處理	焚化處理		回收與再利用處理	總廢棄物
		含能源回收	不含能源回收		
2020	4,378	270		16,134 ²	20,512
2021	703	3,041	535	14,317	18,596
2022	941	3,018	861	21,481	26,301

註：1. 地點包含廠區佔總營收 1% 以上的廠區，包含台灣 (4 個營運據點)、中國地區 (常州 4 廠區、天津、廣州 3 廠區、北海、清溪、惠州、東莞 2 廠區)、泰國、越南、印度共 20 個據點
 2. 截至 2020 年焚化處理計算一般事業廢棄物焚化處理量，2021 年起焚化處理計算包含一般事業廢棄物與申報事業廢棄物焚化處理量
 3. 回收與再利用處理量 = 申報事業廢棄物量 (回收) + 資源類廢棄物量 (回收及再利用)

3.5 產品綠色設計與管理

產品綠色設計

推動策略方向

光寶依據公司 CSR 行為準則規範，以生命週期思維 (Life Cycle of Thinking) 為基礎，並將 3R (Reduce/ Reuse/ Recycle) 原則融入產品綠色設計，以降低對環境的衝擊、有效控管環境關聯物質，以開發無毒害、易組裝、易拆解及延長產品壽命之環境友善產品。

2022 展開行動

於 2022 年擬定產品減碳目標，設定下一代產品減少碳足跡 5% 以上。

重大執行成果

光寶持續推動產品綠色設計，依 2022 年產品出貨量計算，產品於使用階段即減少了 493,749.6 公噸 CO₂e 的碳排；而全產品生命週期之減碳量達 504,580 公噸 CO₂e。

循環經濟

具體推動行動

- 光寶 2022 年啟動 UL2799 廢棄物零掩埋盤查專案，發掘五大示範廠區內難以被回收處理的廢棄物，並規劃媒合外部技術能量開發永續材料，以提高材料附加價值與減碳潛力為目標；另盤點現行材料後鎖定特定材料進行價值工程分析與創新技術研發。
- 光寶繼 2021 年以海廢保麗龍之 OP PS 為基材，開發全球第一支通過 UL2809 OP 溯源認證之海廢再生塑料 LGS-7505，以及材料性能更佳的 LGP-8005 與 LGC-5005，於 2022 年持續關注如海廢漁網、浮球 (Float)，利用其尼龍 (PA)、聚乙烯 (PE)、聚丙烯 (PP)、特多龍 (PET) 及 ABS 等基材，開發客製化海廢永續塑料，使應用於產品的類別更為廣泛，期能藉此減少海洋環境生態衝擊。
- 推動 UV LED 封裝結構及製程良率改善專案，以改善封裝結構硬度、封裝製程良率及其產品能效，並與供應商攜手以創新再利用技術，進行原料升級且實現循環經濟。光寶自行開發 LED 封裝製程利用率優化技術，成功改善傳統製程之螢光粉利用率偏低造成天然資源浪費的問題。
- 將價值鏈產品包裝紙箱以一條龍模式回收重複使用，並將汰換紙箱回收再製成包裝紙箱以重複循環，目的在減少原生紙漿使用，同時達到產品減碳效果。

重大執行成果

- 鍵盤、機殼、LED 路燈及號誌燈類等產品之 PCR 材料使用比例最高達 95%，累計減少原生塑料用量約 3,089 公噸，因此減碳量達 6,159.47 公噸 CO₂e，同時多項產品協助品牌客戶獲得 EPEAT 標章。
- 自供應商進料至出貨安裝及回收廢棄產品之一條龍重複使用紙箱設計，減少包材廢棄產生量，累計減碳量達 345.2 公噸 CO₂e
- UV-LED 及可見光 LED 藉由封裝技術優化、添加自主開發之蓄能材料，提升萃光效率以及能源使用效率，如以應用端產品壽命及使用情境計算，其年節電量可達 33,960.2 MWh，減碳量約 17,286 公噸 CO₂e。

3.5.1 循環經濟的實現

面對全球有限資源不斷消耗，產品、能資源的循環再利用勢在必行，但各項循環及減碳作為，必需能為企業帶來經濟契機，循環才能真的永續。光寶致力於打造永續價值鏈，攜手供應商共同開發低碳排永續材料，並透過創新研發技術，建構產業循環經濟。

光寶綠色設計小組於 2022 年啟動 UL2799 廢棄物零掩埋盤查專案，期望皆由光寶主要五大示範廠區之 UL2799 盤查，挖掘廠區內難以被回收處理的廢棄物，並規劃媒合外部技術能量開發永續材料，以提高材料附加價值與減碳潛力為目標，同時進行廣泛的產業調查評估，針對現行材料廣泛盤點，鎖定特定材料後進行價值工程分析與創新技術研發；於價值鏈方面則透過供應商調查與技術合作，強化產業共生資源研究。以綠色設計為核心理念，光寶最終聚焦於「副產品及產業共生」、「再生料替代原生料」與「資源再生與回復」三大面向，攜手供應商共創產業循環經濟基礎，並提出包括海廢永續塑料開發、製程資源使用率優化技術、產品使用高比例消費後回收 (Post-Consumer Recycling, PCR) 材料等多項綠色解決方案。



循環經濟模式

副產品及產業共生 (Co-product Recovery)

副產品及產業共生 (Co-product recovery)：意指從產品製程或供應鏈之副產物或廢棄物就近與其他公司合作，在生產過程中交換彼此多餘的能源與資源，提供給另一個產品製程或供應鏈的原料並投入製程，這將讓產品在產業供應鏈上的位置產生改變，代表案例如高雄臨海循環工業園區及丹麥卡倫堡生態工業區等。



模式五

再生料替代原生料 (Circular Sourcing)

再生料替代原生料 (Circular sourcing)：產品壽命結束後將從中提取原料，以取代由自然資源中提取原生原料，光寶於海洋日專案平台中實現了這個模式，將海洋廢棄物 (簡稱海廢) 保麗龍、漁網回收後，與技術廠商合作進行改質，並成功運用於產品之機殼、包材。



模式六

資源再生與回復 (Resource Recovery)

資源再生與回復 (Resource recovery)：就是資源回收再利用，將原料或產品壽命結束後回收，並作為另一個價值鏈的投入，概略可分成以下三種循環模式：

- 封閉式循環：如產品下腳料被重複使用於製程中，尤其是金屬、玻璃、塑膠類之產品、料件。
- 向上循環：將產品壽命結束後回收再利用於生產較高值產品，如光寶將海廢保麗龍回收後製程鍵盤、滑鼠等產品。
- 向下循環：相反的，產品壽命結束後回收被用在較低值產品，例如將鋼鐵業廢棄爐渣用於鋪設道路。



模式七

光寶為倡議國際之海洋保育及循環經濟兩大議題，同時與供應商攜手合作多項開發：

海廢永續塑料開發 (模式六、模式七)：

繼 2019 年將海廢保麗龍 (Polystyrene, PS) 回收，將其以含量高達 76% Ocean Plastic (OP) 進行改質後，開發出通過 ISO 14021 溯源驗證之 rPS-7-76 塑料，於 2021 年再次以海廢保麗龍之 OP PS 為基材，開發出全球第一支通過 UL2809 OP 溯源認證之 LGS-7505，以及材料性能更佳的 LGP-8005 與 LGC-5005；光寶將持續關注海廢回收現況，如海廢漁網、浮球 (Float)，利用其尼龍 (PA)、聚乙烯 (PE)、聚丙烯 (PP)、特多龍 (PET) 及 ABS 等基材，開發客製化海廢永續塑料，使應用於產品的類別更為廣泛，期能藉此減少海洋環境生態衝擊。



資源循環技術研發及應用 (模式五、模式六、模式七 - 向上循環)：

與供應商共同推動 UV LED 封裝結構及製程良率改善專案，以創新再利用技術進行原料與製程升級，不但改善封裝結構硬度、封裝製程良率及其產品能效，更實現了循環經濟。



製程資源使用率優化技術 (模式七 - 封閉式循環)：

LED 封裝製程所投入的螢光粉是由開採天然且珍貴的稀土礦石而得，為提升此稀缺資源有效利用率，光寶自行開發製程利用率優化技術，成功改善傳統製程之螢光粉利用率偏低造成天然資源浪費的問題。



包材生命週期效益最大化 (模式六、模式七 - 封閉式循環)：

將價值鏈產品包裝紙箱以一條龍模式回收重複使用，並將汰換下的紙箱回收成再生紙漿，再製成包裝紙箱，不斷重複循環，目的在減少原生紙漿使用，同時達到產品減碳效果。



上述循環經濟相關技術開發，期能降低海廢造成的海洋生態環境破壞、減少原生材料的使用量，以及提升製程良率並降低碳排，未來更將規畫拓展其他循環經濟商業模式，並希望藉此拋磚引玉，與上游供應鏈、下游客戶及使用者共同實現。

3.5.2 產品生命週期評估及改善

光寶產品雖然多元，使用材料廣泛且相關製程各異，但仍以嚴謹的生命週期評估為基礎方法，依據 ISO 14040/ISO 14044 國際標準，針對原料、製造、運輸、使用及棄置五大階段進行詳實盤查；於 2010 年啟動了產品碳足跡盤查，完成集團內第一項通過第三方查證的產品 -SMD LED(型號 LTW-089) 後，既陸續完成多項產品生命週期 (Life Cycle) 盤查；至 2022 年光寶為了讓產品更趨低碳，啟動了全類別產品之碳足跡盤查，並設定下一代產品減碳至少 5% 為目標，藉此盤查結果為基線，進行熱點分析，再依此分析結果擬定各類產品減碳方案、策略，同時將導入減碳方案之可行性評估，以確保各項減碳方案皆為可行，更依據 IEC 62430，將產品 3R 減碳策略納入光寶產品開發規範中，以為產品開發基本原則，並持續改善 (減碳)。為達到下一代產品減碳 5% 目標，提升產品能源使用效率及降低材料之環境衝擊將是光寶產品減碳技術核心。

光寶 LCA(Life Cycle Assessment) 執行係以工研院開發之本土生命週期評估軟體及資料庫 DoltPro Version 2020.0003a，並輔以碳係數資料庫 Ecoinvent 3.8 版進行碳排計算分析，量化生命週期各階段的環境效益。而 2022 年因產品綠色設計而累計減碳量達 504,580 公噸 CO₂e。



產品生命週期階段	標準規範	成果效益 (皆以 2022 年成果累計)
 <p>原料取得</p>	<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>迴路、材料及結構優化設計</p> <p>包含伺服器電源、筆電電源供應器、桌上型電腦電源供應器及 3C 充電座之電源類產品，透過零件選擇與迴路整合優化設計，以提升 AI rate 及減少電子零組件使用量，同時做到產品減積、減材，減碳量累計達 3,356.34 公噸 CO₂e。</p> <hr/> <p>永續循環塑料使用</p> <p>鍵盤、機殼、LED 路燈及號誌燈類等產品之 PCR 材料使用比例最高達 95%，累計減少原生塑料用量約 3,089 公噸，因此減碳量達 6,159.47 公噸 CO₂e，同時多項產品協助品牌客戶獲得 EPEAT 標章。</p>
 <p>生產製造</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 光寶產品綠色設計準則 	<p>持續升級製程及自動化比例、降低工時及能耗</p> <p>3C 電源類及 LED 車用燈具類產品，經製程升級與自動化設計，提升生產效率，使製程節能達 1,084 MWh，減碳量共達 585 公噸 CO₂e。</p>
 <p>配送運輸</p>	<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>永續包裝設計及物流管理系統優化</p> <ul style="list-style-type: none"> • 伺服器電源、筆電電源供應器、桌上型電腦電源供應器及 3C 充電座之電源類產品，透過迴路整合優化設計，減少電子零組件使用量，同時做到產品減積、減重，因而降低產品運輸盛重達 455 公噸，累計減碳量 10.16 公噸 CO₂e。 • 機殼類、節能路燈類產品經包裝方式優化設計，提升產品裝載量，並減少了隔間紙板及塑膠袋使用量達 259.78 公噸，以及自供應商進料至出貨安裝及回收廢棄產品之一條龍重複使用紙箱設計，減少包材廢棄產生量，累計減碳量達 345.2 公噸 CO₂e。 • 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。

產品生命週期階段

標準規範

成果效益 (皆以 2022 年成果累計)



產品使用

- IEC 62430
- ErP
- 光寶產品綠色設計準則

產品節能：2022 產品節能累計達 970,038.5 MWh，減碳量達 493,749.6 公噸 CO₂e

- 電源供應器產品能源轉換效率相較 2016 年大幅提升 5.6%，以 2022 年出貨量計算，可協助全球使用者每年節電近 575,452.5MWh，年減碳量約 292,905 公噸 CO₂e。
- 其中伺服器及 3C 電源產品，以系統迴路整合優化技術，減少電子零組件使用，並提升能源轉換效率，累計年節電量達 910,323.9 MWh，同時降低用電碳排達 463,355 公噸 CO₂e。
- UV-LED 及可見光 LED 藉由封裝技術優化、添加自主開發之蓄能材料，提升萃光效率以及能源使用效率，如以應用端產品壽命及使用情境計算，其年節電量可達 33,960.2 MWh，減碳量約 17,286 公噸 CO₂e。
- LED 路燈產品前 (RX) 後 (TM) 代於相同 13,000 光通量的訴求下比較，使用高效能 LED 燈源，效能由 (RX)125LPW 提升至 (TM)170LPW，節能達 26%，且產品壽命遠優於美國 DLC(Design Lights Consortium)5 萬小時維持 70% 規範，以 2022 年 21 萬盞出貨量計算，年節能量達 25,754.4 MWh，同時減碳量達 13,109 公噸 CO₂e。



棄置回收

- 廢電機電子設備指令 (WEEE)
- 光寶產品綠色設計準則

減材、易拆解設計、減少使用不可回收材質

- 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。
- 電源類產品，以系統迴路優化及晶片整合設計，減少電子零組件使用量，因此同時減少產品棄置所產生之電子廢棄物量達 465.2 公噸，累計減碳量達 374.22 公噸 CO₂e。
- 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 2020.0003a 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。

3.5.3 產品環境標章與宣告




產品品質與安全

推動策略方向

產品品質是光寶客戶滿意必備條件，客戶端及投資人等重要利害關係人重視企業遵循產品能源效率標準的要求，光寶協助品牌客戶申請第一類環保標章，光寶透過綠色供應鏈管理，不定期與各部門更新管理版本，並選用環境友善材料，針對產品及製程中之有害物質進行管理，降低產品原物料對環境毒性可能造成的危害與衝擊。

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，經第三方確證產品符合或優於該類產品類別規格標準者，則由各國標章核發機構授予，如台灣環保署之環保標章，核發標章對象為同類產品中環境表現排序前 20~30% 之優良產品，各類標章規則依此類推。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，而由光寶主動及協助品牌客戶取得標章數如下。

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"> • 車用充電樁產品共 5 項獲得 Energy Star 標章 • 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"> • 電源類產品共 26 項產品獲得台灣商品檢驗標章 • 電源類產品共 24 項產品獲得中國 CCC 標章 • 電源類、網通類別產品共 35 項產品獲得歐盟 CE 標章 • 車用充電樁產品共 5 項產品獲得 UL2594 驗證
 美國 EPEAT	機殼類產品共 9 項協助客戶取得銅級標章

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，並將其設為後續產品減碳設計之基線，期望能開發出更低碳的產品；故於 2022 年啟動了全類別產品之碳足跡盤查大型專案，針對公司各類別之代表性產品，如出貨量大、營收高或長期販售之長青產品等，依據 ISO 14067:2018 標準要求，主動完成完整生命週期評估 (Full LCA) 之產品碳足跡盤查，其中 LED 路燈產品 GCJ-30J 產品更通過第三方查證，其成果如下表。

此外，光寶所有產品皆符合相關資訊及標示指令規定，且 2022 年間本公司無違反任何產品與服務訊息與標示相關法令，以及未有客戶端投訴相關產品與服務之健康和安法規事件。

產品項目	產品外觀	產品功能單位 碳排放量	產品項目	產品外觀	產品功能單位 碳排放量
LED 路燈 GCJ-30J		805.987 kgCO ₂ e (通過 ISO14067: 2018 之第三方查證)	Surveillance Camera V724		54.16 kgCO ₂ e
車用鏡頭 P1WIVS18		13.81 kgCO ₂ e	主機板 MC128		174.96 kgCO ₂ e
車用充電樁 IC3- EX		4475.35 kgCO ₂ e	家用 AP WPUBU6-Lite		64.66 kgCO ₂ e
PD (Power Delivery Charger) PA-1650-28HT		59.45 kgCO ₂ e	Switch EN 5320s		1019.71 kgCO ₂ e
滑鼠 SM8123		2.45 kgCO ₂ e	Mini CSP LTW-A031A LTW-A031PA		0.741 kgCO ₂ e

3.5.4 環境關聯物質管理

自 2010 年起光寶依據 IECQ QC 080000 標準，參考最新國際趨勢、法規 (IEC 62474 或超越 RoHS、REACH、加州第 65 號法案以及蒙特婁議定書等指令規範) 與客戶要求，以擬訂「光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)」，針對所有產品、物料進行管控；並不定期與各事業部版本調和後改版，至 2022 年累計管制物質達 564 項。另已建置「有害物質管理系統 (GMS)」，搭配已擬訂之「禁用物質」、「產品設計開發」兩項管理程序，以及 LS301 進行環境關聯物質管理，同時要求供應商及外包商共同遵守光寶綠色採購規範，要求配合提供「供應商環境管制物質保證書」，並結合材料、零件之承認進行管控，且於採購合約明文訂定供應商所提供之材料、零件或半成品等均須符合 LS301，期能透過綠色供應鏈管理，達成選用環境友善材料之目的，生產並提供予客戶低毒性、低污染產品，降低產品對人體或環境危害。

光寶建置之 GMS 系統，可有效審核管理供應商所提供之原料、零件或半成品是否符合 LS301。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，利用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 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。透過上述環境關聯物質對價值鏈的管理方法，且未銷售予醫療或軍事相關單位，而光寶產品含有 IEC62474 應申報物質之年營收占光寶年度總營收比例為 0%。

光寶環境管控有害物質技術標準 (LS301)	
<p>禁用物質共 161 項 (其中包括需報告物質共 13 項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 氫氧化鋇 • 四水八硼酸鈉 • 二丁基雙 (2,4- 戊二酸根合 -0,0') 錫 • 鄰苯二甲酸二異癸酯 • 雙酚 B 4,4'-(1-methylpropylidene) bisphenol
<p>REACH 高關注物質及 IEC62474 須申報物質等共 403 項</p>	<p>如歐盟 REACH 第 1-219 項高關注物質 (SVHC)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 硼酸鈉鹽 Orthoboric acid, sodium salt • 戊二醛 Glutaral • 2,2- 雙(溴甲基)-1,3- 丙二醇(BMP)



4. 光寶與員工

LITEON AND
EMPLOYEES



規劃並提供多樣化之福利 / 補助措施及身心
健康促進方案，提升同仁認同感及向心力



首要重視員工培育與發展，2022 年全集團總訓練時數
達 876,636 小時，平均每人訓練時數達 27.2 小時



2022 年關鍵職位人員留任率
達標為 93.3%

4.1 以人為本的策略藍圖

公司秉持以人為本的立業初心，凡事以員工福祉為先。除了有效整合集團資源，致力精實聚焦，優化營運體質並確保永續發展，更用心打造兼具活力與展望的愉悅工作環境，讓每位光寶人，都能實現個人職涯成長，群策群力實現共同願景。

人才吸引與留才

推動策略方向

光寶積極投入數位轉型，發展線上招募平台，轉化為虛實整合的招募策略。另透過全球化人才招募策略及制度建置，創造多元共融的友善職場，並提供全球各廠區及營運據點的同儕競爭力的薪酬、在地化的福利及年節活動措施，讓全體同仁都能獲得良好的就業發展。

具體推動行動

- 光寶透過優化招募平台、線上面談工具應用、品牌形象建立及營運社群網站，強化數位化招募活動。並使用多元化管道，如：104、公司網站、LinkedIn、Facebook 等，傳遞公司文化及核心價值，以吸引各方優秀人才加入。
- 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。
- 光寶求才對象含括一般社會人士及校園招募，藉由大專院校產學專班合作方案，及提供暑期工讀實習機會，培養學生族群加入光寶；另也投入政府促進就業方案，每年任用研發替代役人員等，並提供與正職人員同等之福利措施，吸引人才役畢後留任。
- 員工從報日起即享有所有員工福利，包含每日彈性上下班、補班日直接給假、一日一餐免費、節日禮金、退休金提撥制度、員工眷屬可加入團體保險、每月撫育 0-6 歲員工子女津貼等多項配套福利措施，提供優於業界的加倍關懷。

重大推動成果

2022 年關鍵職位人員留任率達標為 93.3%。

4.1.1 人才政策

員工是光寶邁向世界級卓越公司與永續發展重要的夥伴，同時也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，因此我們更加重視同仁的職涯發展與身心平衡，營造多元共融、尊重、開放、成長、健康的工作環境與氛圍。此外光寶也重視員工的家庭關係，提供彈性上下班時間、眷屬團體保險、急難救助金等福利，讓公司的保護傘不但能照顧員工，也能守護員工的家人。

我們透過各項福利及人權政策的制定，承諾與保障全體員工的工作權益，並給予生活及職涯發展上的支持，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。

人力資源單位每年依公司策略制定年度目標，建立完善的計劃、執行和評估機制，並追蹤和檢討達成狀況，定期向人資單位最高主管呈報，今年度目標設定及達標狀況說明如下：

2022 年目標	達成狀況	2023 年目標
平均每人訓練時數 30 小時	平均每人訓練時數 27.2 小時 ^(註 1)	平均每人訓練時數 30 小時
聘請品質專家內部包班授課 20 堂	共開設 20 門課程	聘請品質專家內部包班 授課 12 堂 ^(註 3)
關鍵職位人員留任率平均每月 93% 以上	關鍵職位人員留任率 93.3% ^(註 2)	關鍵職位人員留任率平均 每月 94% 以上

註 1：2022 年疫情已逐漸趨緩，目前各類課程之規劃與執行，採實體與線上課程並行（視學習成效決定課程形式），本年度每人平均訓練時數相較往年呈遞增趨勢。

註 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。
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

註 3：品質系列課程自 2017 起持續於內部推動，以強化品質意識及相關管理能力，取得一定成效。部分課程已轉由內部講師或主管透過指導或 OJT 方式內化成組織能力無須再投入外部專家資源。另透過年度需求調查與分析，結合品質、研發主管的訪談，2023 年預計開辦 12 門品質領域的關鍵課程，以強化並提升組織內所不足之能力。

4.1.2 光寶員工照顧願景與策略

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。



多元共融
營造全球化的
LITEON Family

光寶的人員招募，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，嚴格執行無歧視政策。全球化的同時，我們除了遵循在地法令規定，提供勞動保障，也融入各國文化，辦理符合各地風俗民情的福利措施。詳細內容請參考本章「4.2 多元共融的 LITEON Family」。



以人為本
照顧員工也
照顧家人

透過結構性調整，提供具市場競爭力的薪酬制度，以促進員工工作、生活、安全、健康等各方面需求。另透過制度設計，規劃子女育兒津貼、獎助學金、員工協助等專案，讓員工在工作之餘，與其家庭仍能享有各項的補助及福利，增進員工認同 (Employee Engagement)，進而凝聚對集團之向心力。詳細內容請參考本章「4.3 照顧員工也照顧家人」。



人才培育
利他共學的
精彩職涯

承諾持續人才培育與投資，依據公司策略、願景及價值觀，並以 LITEON 文化為核心，針對不同族群建構完整之培訓發展體系，提供完善職涯發展規劃與藍圖。定期舉辦講座，除了工作中的學習外，生活亦能充實富足。另有暢通的工作輪調機制，自我挑戰爭取機會，拓展職務歷練。詳細內容請參考本章「4.4 利他共學的精彩職涯」。



友善職場
提供工作安全

尊重員工人權，我們提供流暢且多元開放的溝通互動平台與管道，隨時接收並反饋員工建議及申訴，有效的保障員工權益，我們也支持員工組織工會且尊重其與管理層協商之權利。另透過職業安全衛生系統的建立，以提供員工、客戶、社區及營運夥伴等利害關係人安全、舒適、低環境負荷且具效益的營運服務，全力降低職場安全衛生風險。詳細內容請參考本章「4.5 友善職場」及「4.7 職業安全衛生」。



樂活光寶
提升職場幸福感

在工作環境的建構上，深植以人為本的企業文化，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，策劃不同主題的員工活動，使員工享有身心平衡、健康快樂的工作環境。詳細內容請參考本章「4.6 充實樂活的光寶人生」。

4.2 多元共融的 LITEON Family

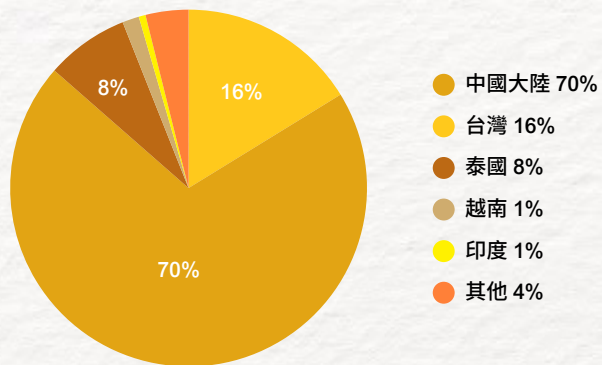
近年來光寶積極投入數位轉型策略，發展線上招募平台，並透過優化招募平台、線上面談工具應用、品牌形象建立及營運社群網站，強化數位化招募活動，將原先的實體招募，轉化為虛實整合的招募策略。另透過全球化人才招募策略及制度建置，確保招聘過程中不以種族、階級、語言、宗教、性別等予以歧視，創造多元共融的友善職場，並提供全球各廠區及營運據點的同仁具競爭力的薪酬、在地化的福利及年節活動措施，讓全體同仁都能獲得良好的就業發展。

4.2.1 員工結構及分佈

各地區員工人數

截至 2022 年底，光寶全球員工總數為 32,230 人，其中男性員工比例為 54.3%，女性員工比例為 45.7%，女性員工比例較去年 43.8% 上升 1.9 個百分比，整體人力的男女性比率更趨均勻。台灣員工總數 5,230 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 27,000 人，其中主要人力資源分佈約 97% 皆於亞洲。

員工結構與分布



	台灣	中國大陸	泰國	越南	印度	其他	全球合計
男	8.9%	40.3%	1.8%	0.7%	0.6%	2.0%	54.3%
女	7.4%	29.9%	5.7%	0.8%	0.0%	1.9%	45.7%

註：2022 年因應疫情、國際貿易動向，以及公司內部產品線調整及生產政策，降低中國大陸及越南生產線比例，並增加臺灣、美洲地區生產人員配置。



依聘僱合約之員工組成

地區	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	全職	兼職	所有員工	
台灣	2,845	9	2,854	2,373	3	2,376				5,230
中國大陸	12,436	546	12,982	9,399	251	9,650				22,632
泰國	587	0	587	1,839	0	1,839				2,426
越南	224	0	224	265	0	265				489
印度	188	0	188	12	0	12				200
其他	652	4	656	595	2	597				1,253
全球合計	16,932	559	17,491	14,483	256	14,739				32,230

註 1：全職人員：包含不定期契約員工、研發替代役及外籍移工。
 註 2：兼職人員：包含短期的聘人員及實習生等。

身心及外籍人員聘用

地區	類別與性別	身心聘用			外籍人員聘用		
		男	女	小計	男	女	小計
台灣 (註 1)		20	14	34	24	405	429
中國大陸		186	57	243	0	2	2
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		5	3	8	0	1	1
全球合計		211	74	285	24	408	432

註 1：台灣經重度加權後為 37 人，不足額 15 人的部份依法繳納。
 註 2：泰國、越南及印度當地法令未明確規範。

派遣員工聘用

地區	性別		小計
	男	女	
台灣	66	95	161
中國大陸	1,499	1,195	2,694
泰國	0	0	0
越南	0	0	0
印度	200	0	200
其他	21	23	44
全球合計	1,786	1,313	3,099

註：派遣員工主要為生產線上之直接作業人員，因應接單量需求，仰賴專業的派遣 / 勞務公司提供人力。

聘僱當地居民為中高階主管比例

地區	類別	高階以上員工	聘僱當地居民為高階主管比例	聘僱當地居民為中階主管比例
台灣		2.3%	98.4%	99.2%
中國大陸		0.1%	30.8%	84.8%
泰國		0.04%	0.0%	90.9%
越南		0.2%	0.0%	7.1%
印度		-	-	25.0%
其他		2.2%	88.9%	89.7%
全球合計		1,786	1,313	3,099

註 1：為轉移公司文化及管理系統核心能力，泰國及越南高階主管屬派駐人員，現已逐步培養當地居民為中階主管。
 註 2：印度生產廠區因活動屬性緣故未設置高階主管。
 註 3：高階以上為處級主管以上。中階主管為理級主管。

依地區別性別和年齡分布統計

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	14.9%	17.5%	17.1%	5.1%	54.6%	14.3%	15.6%	11.6%	4.0%	45.4%
中國大陸	28.9%	19.9%	7.4%	1.2%	57.4%	16.3%	16.3%	9.6%	0.4%	42.6%
泰國	11.6%	6.6%	4.6%	1.4%	24.2%	23.3%	23.1%	22.3%	7.2%	75.8%
越南	30.3%	13.5%	1.8%	0.2%	45.8%	35.6%	15.1%	2.9%	0.6%	54.2%
印度	92.5%	0.0%	1.0%	0.5%	94.0%	6.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%
其他	17.3%	14.5%	11.8%	8.8%	52.4%	17.7%	14.9%	9.6%	5.5%	47.7%
全球合計	25.3%	18.1%	8.8%	2.1%	54.3%	16.8%	16.5%	10.7%	1.7%	45.7%

註：比例計算 = 該分類年底人數 / 該地區年底總人數。

依地區別性別和學歷分布統計

地區	性別與學歷		男			女		
	碩士以上	學士	其他	碩士以上	學士	其他		
台灣	26.8%	23.0%	4.7%	7.0%	24.6%	13.9%		
中國大陸	0.6%	12.7%	44.1%	0.2%	8.7%	33.7%		
泰國	0.2%	12.8%	11.2%	0.2%	15.1%	60.5%		
越南	1.2%	14.3%	30.3%	0.2%	17.2%	36.8%		
印度	0.0%	76.5%	17.5%	0.0%	6.0%	0.0%		
其他	5.3%	32.5%	14.6%	1.6%	21.4%	24.7%		
合計	5.0%	15.5%	33.7%	1.4%	12.4%	32.0%		

註：其他主要為高中與國中

管理職／專業技術人員／直接員工分布統計

職級與性別	年度	2020		2021		2022	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
經營管理主管 (註 1)	男性	51	94.4%	42	91.3%	40	88.9%
	女性	3	5.6%	4	8.7%	5	11.1%
	合計	54	100.0%	46	100.0%	45	100.0%
高階主管	男性	133	88.1%	127	89.4%	116	87.9%
	女性	18	11.9%	15	10.6%	16	12.1%
	合計	151	100.0%	142	100.0%	132	100.0%
中階主管	男性	1,699	75.6%	1,647	74.5%	1,600	73.8%
	女性	547	24.4%	564	25.5%	569	26.2%
	合計	2,246	100.0%	2,211	100.0%	2,169	100.0%
一般間 接員工 (註 2)	男性	5,660	59.3%	5,989	59.3%	6,195	59.2%
	女性	3,880	40.7%	4,102	40.7%	4,276	40.8%
	合計	9,540	100.0%	10,091	100.0%	10,471	100.0%
直接員工 (註 3)	男性	12,987	53.3%	14,669	53.3%	9,540	49.1%
	女性	11,368	46.7%	12,860	46.7%	9,873	50.9%
	合計	24,355	100.0%	27,529	100.0%	19,413	100.0%
全部員工	男性	20,530	56.5%	22,474	56.2%	17,491	54.3%
	女性	15,816	43.5%	17,545	43.8%	14,739	45.7%
	合計	36,346	100.0%	40,019	100.0%	32,230	100.0%

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

註 2：專業技術人員：與生產間接相關的管理師或工程師，
如：研發工程師、專案管理師、業務行銷專員等。

註 3：直接員工：為生產線上之直接作業人員，如：系統
組裝員、生產技術員等。

註 4：基於隱私權的考量，公司一向未收集個人種族
資訊，故未揭露

4.2.2 全球多元文化慶典盛宴

光寶全球營運據點即是跨足世界多元文化的平台，各據點廠區展現文化開放融合之道，配合當地節氣辦理各類慶典活動，成為企業內部溫暖人心的人文力量；各據點廠區同仁們參與活動更深入了解不同文化圈之風俗民情，增進同仁間彼此的理解及互動，體現尊重多元文化、實踐多元共融的企業精神。



中國北海廠區

端午包粽活動

北海廠區特於端午節辦理包粽活動。



台灣

端午特別活動

於端午節辦理舉辦特別活動「南北大粽走」，邀請員工分享南、北部粽的口味差異及個人喜好之外，鼓勵員工以影音不藏私分享好吃的店家、如何包好粽的秘訣。



越南

2022 中秋節聯歡會

作為越南四大傳統節日之一，中秋節是一個象徵團圓的節日；聯合工業區舉辦相關慶祝遊行活動，增強員工的凝聚力，以“超酷虎”花燈參加海防工業園中秋節活動，並獲得特等獎的殊榮。



台越文化研究社

有感於外籍移工離鄉背井工作時，可能需要的情感支持與文化適應，台灣同仁自主發起台越文化研究社，為越南移工們打造一個具有家鄉風味的社群，讓他們在台灣也能夠感受到家的溫暖和歸屬感。透過美食及語言交流作為主要元素，不但可促使越籍同仁的連結，也讓台籍與越籍社員們分享自己的文化和經驗，促進彼此的理解與認識，進而協助社員們更順利地融入環境，在光寶一起互相支持、成長。



墨西哥

DIA DE MUERTOS

墨西哥的傳統中一種歡迎和安撫靈魂的方式，建立祭壇，用以紀念逝去的親人並表達對他們的敬意，祭壇通常會裝飾上萬聖花、蠟燭、糖骷髏頭、逝者的照片，以及他們喜歡的食物和飲料。相信在亡靈節期間，逝者的靈魂會回到現世和他們的親人團聚。祭壇和各種供品是這個節日是對生命和死亡的美麗和豐富慶祝，表達對逝去的親人的尊重，也肯定了過去、現在和未來世代之間的相互聯繫。



POSADA

POSADA 是墨西哥聖誕節的一個傳統儀式，POSADA 一詞的字面意思是“住所”，從聖誕節前的九天開始，在每個晚上舉行一場傳統的巡遊活動，稱為“peregrinación”（朝聖之旅），以重現馬利亞和約瑟夫尋找住所的旅程。參與者將分成兩個組，一組扮演聖誕節的天使，表示馬利亞和約瑟夫尋找住所，另一組則扮演酒店經紀人，表示拒絕接納他們。巡遊隊伍會在不同的住所停留，並且舉行祈禱和聖詩唱和等活動，直到最終找到一個接納他們的地方，進入“住所”進行慶祝。POSADA 通常也包括宴會和舞會活動，以慶祝聖誕節的到來。



泰國

潑水節 (Songkran festival)

潑水節，又稱宋干節，是泰語民族和東南亞最盛大的傳統節日，主要祭拜廠內佛台讓同仁感受到保佑平安民俗佳節的氛圍。



元旦節 (New Year)

以年度拜拜求平安讓同仁感受到佳節的氛圍及圓滿進入新年，祈求洗去過去一年的不順。



菲律賓

參與台灣廠區的社團夏日祭

菲籍員工參與光寶的社團夏日祭，一同同歡。



4.2.3 虛實整合打造人才磁吸力

光寶透過優化招募平台、線上面談工具應用、品牌形象建立及營運社群網站，強化數位化招募活動，將原先的實體招募，轉化為虛實整合的招募策略。並使用多元化管道，如：104、公司網站、LinkedIn、Facebook 等，傳遞公司文化及核心價值，以吸引各方優秀人才加入。

我們的招募對象，除一般社會人士外，我們也擴及校園，藉由大專院校產學專班合作方案，及提供暑期工讀實習機會，培養學生族群加入光寶；另也投入政府促進就業方案，每年任用研發替代役人員等，並提供與正職人員同等之福利措施，吸引人才役畢後留任。

2022 年度月平均新進比率以性別區分

地區	類別 / 性別 / 年度月平均新進比率		直接人員				間接人員			
	男	%	女	%	男	%	女	%		
台灣	229	6.3%	715	7.5%	686	2.4%	365	2.4%		
中國大陸	35,496	31.1%	13,297	15.3%	879	1.4%	477	1.2%		
泰國	90	2.4%	293	1.4%	25	0.6%	14	0.3%		
越南	144	4.6%	72	2.2%	23	2.6%	36	3.7%		
印度	10	0.9%	2	6.7%	17	2.7%	4	5.1%		
其他	381	10.5%	670	11.8%	107	2.4%	52	2.3%		
全球合計	36,350	28.1%	15,049	11.8%	1,737	1.7%	948	1.5%		

註：比例計算 = 該分類各月新進人數 / 該分類各月底在職人數。

2022 年度月平均新進比率以年齡區分

地區	類別 / 年齡 / 年度月平均新進比率		直接人員								間接人員							
	≤ 30	%	31-40	%	41-50	%	>50	%	≤ 30	%	31-40	%	41-50	%	>50	%		
台灣	478	8.4%	323	7.4%	134	5.1%	9	2.0%	478	4.9%	358	2.4%	189	1.3%	26	0.5%		
中國大陸	36,200	32.0%	10,356	17.8%	2,236	8.1%	1	0.1%	908	2.6%	390	0.8%	57	0.3%	1	0.0%		
泰國	302	2.8%	71	0.9%	10	0.2%	0	0.0%	28	1.0%	7	0.3%	4	0.2%	0	0.0%		
越南	189	3.9%	27	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	47	4.6%	9	1.3%	3	2.3%	0	0.0%		
印度	12	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	21	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
其他	574	13.4%	278	10.4%	172	9.5%	27	5.2%	61	4.3%	67	3.4%	23	1.4%	8	0.5%		
全球合計	37,755	27.0%	11,055	14.9%	2,552	6.8%	37	0.9%	1,543	3.0%	831	1.2%	276	0.7%	35	0.4%		

註：比例計算 = 該分類各月新進人數 / 該分類各月底在職人數。

4.2.4 關懷訪談提升留存率

光寶透過試用期滿考核機制，確保招募面談與入職後之工作內容一致，且人員的工作狀態符合主管的期待；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。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，以促進人員留存率。

2022 年因應智能產線升級公司產品線調整，光寶的離職率主要來自直接人員（含產線作業員及與生產相關協作人員），並以中國大陸員工為主。未來我們將透過數位智能發展整合智慧製造與自動化作業，以取代直接人員之自然流失人力，並提升人均產值，以降低人力流動所帶來的影響。

2022 年度離職人數 (含自願及非自願) — 以性別區分

類別 / 性別 / 年度月 平均離職率	直接人員				間接人員			
	男	%	女	%	男	%	女	%
地區								
台灣	92	2.5%	161	1.7%	511	1.8%	292	1.9%
中國大陸	38,548	33.8%	15,278	17.6%	1,645	2.6%	863	2.1%
泰國	18	0.5%	104	0.5%	10	0.2%	9	0.2%
越南	348	11.1%	269	8.3%	32	3.6%	28	2.9%
印度	16	1.5%	0	0.0%	11	1.7%	0	0.0%
其他	221	6.1%	435	7.7%	49	1.1%	29	1.3%
全球合計	39,243	30.4%	16,247	12.8%	2,258	2.2%	1,221	1.9%

註 1：比例計算 = 該分類各月離職人數 / 該分類各月底在職人數。

註 2：中國地區直接員工離職率偏高，因產品線調整、當地環境缺工，以及產業激烈競爭所致。

2022 年度離職人數 (含自願及非自願) — 以年齡區分

類別 / 年齡 / 年度月 平均離職率	直接人員								間接人員							
	≤ 30	%	31-40	%	41-50	%	>50	%	≤ 30	%	31-40	%	41-50	%	>50	%
地區																
台灣	101	1.8%	94	2.2%	55	2.1%	3	0.7%	200	2.1%	297	2.0%	232	1.6%	74	1.5%
中國大陸	39,544	34.9%	11,411	19.6%	2,856	10.4%	15	0.8%	1,398	4.0%	931	1.9%	147	0.8%	32	1.4%
泰國	80	0.7%	35	0.5%	6	0.1%	1	0.1%	8	0.3%	4	0.2%	5	0.2%	2	0.2%
越南	513	10.7%	100	7.0%	4	2.5%	0	0	38	3.7%	17	2.5%	3	2.3%	2	4.4%
印度	16	1.4%	0	0	0	0	0	0	7	1.1%	0	0	1	2.6%	3	10.7%
其他	351	8.2%	168	6.3%	113	6.2%	24	4.7%	27	1.9%	30	1.5%	12	0.7%	9	0.6%
全球合計	40,605	29.0%	11,808	15.9%	3,034	8.0%	43	1.0%	1,678	3.3%	1,279	1.9%	400	1.1%	122	1.2%

註：比例計算 = 該分類各月離職人數 / 該分類各月底在職人數

4.3 照顧員工也照顧家人

光寶為促進員工留任，在新人入職前提供免費的新進員工體檢；入職後，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感，並辦理新進人員教育訓練及新人溝通會，協助同仁適應公司整體環境。

員工從報到日起即享有所有員工福利，包含每日彈性上下班、凡遇補班日皆不上班直接給假，提供同仁更多休假時間規劃運用；並提供同仁一日一餐免費，除三節外，連生日及五一勞動節都發放禮金，相當於每位人員每年享有超過 2 萬元的福利補助，及超過 50 個以上的各類社團充實大家的休閒生活。另依全球法規，規劃退休金制度，並每年進行退休金提繳，以保障同仁退休權益。

同時光寶也將照顧推及家人，員工眷屬都可參與領先業界的團體保險，讓家人有更完整的醫療保障。此外，另有提供撫育 0-6 歲員工子女每月皆可享領 5,000 元津貼，並每年依市場狀況調整薪酬條件，提供優於業界的加倍關懷。



4.3.1 打造薪酬競爭力

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，做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檢視薪酬水準，瞭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 1.10 倍，中國大陸為 1.27 倍（註），泰國為 1.36 倍，越南為 1.13 倍，印度為 1.06 倍。（註：大陸各廠區起薪平均值 / 各區域法定最低基本工資）

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異倍率

依職級分類	2022				2021			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
經營管理主管	1	1.10	1	0.89	1	1.13	1	0.99
中高階主管	1	0.84	1	0.87	1	0.85	1	0.87
一般間接人員	1	0.84	1	0.88	1	0.85	1	0.93
直接人員	1	0.98	1	1.06	1	0.99	1	0.98

各職級之男女員工平均年度薪酬差異率年度比較

項目	男女金額差異率 (2022)	男女金額差異率 (2021)
月基本薪資 (時薪) 中位數	2%	8%
月基本薪資 (時薪) 平均數	8%	6%
全年獎金 / 津貼中位數	16%	8%
全年獎金 / 津貼平均數	8%	7%

備註 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)

備註 2：月基本薪資定義：以 2022 年 12 月薪資計算，並以年度各月平均匯率換算之。

備註 3：係以 2022/12/31 在職人員進行相關統計 (不含兼職)，不含其他地區員工薪資 (係因受限當地法規)。

備註 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	2022 (新台幣千元)	2021 (新台幣千元)	2020 (新台幣千元)	成長
中位數	1,129	1,154	1,169	-2.2%
平均值	1,472	1,434	1,376	2.6%

全球	2022 (新台幣千元)	2021 (新台幣千元)	2020 (新台幣千元)	成長
中位數	296,534	277,702	257,871	6.8%
平均值	369,661	321,771	344,467	14.9%

備註：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	2022	2021	2020	成長
人數	27,952	35,245	31,115	-20.7%
平均福利費用 (新台幣)	508,200	381,250	466,611	33.3%

最高委任經理人與中位數薪酬：

地區	最高委任經理人與當地中位數 薪酬年薪比率	最高委任經理人與當地中位數 薪酬調薪幅度比率
台灣	7,813%	0%
中國大陸	24,030%	0%
泰國	35,875%	0%
越南	43,245%	0%
印度	81,192%	0%
全球	22,726%	0%

備註 1：最高委任經理人與其他員工平均薪酬年薪比率 18,116%。
備註 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。

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。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，此外，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。

4.3.2 多元化的福利措施

為確實推動員工之福利措施，促進員工工作、生活、安全、健康等各方面需求，讓員工除領取薪資報酬外，在工作之餘員工與其家庭仍能享有多項的補助及福利，讓員工認同公司，進而凝聚對集團之向心力，公司規劃並提供多樣化之福利措施及身心健康促進方案。

員工福利措施

資深 / 優良員工表揚	員工協助方案 (台灣、中國、越南)
員工團體保險	結婚補助 (台灣、中國、越南)
員工關懷慰問	生育補助 (台灣、中國)
員工喪亡慰問	員工進修補助 (台灣、中國)
員工住院慰問	員工子女教育補助 (台灣)
節慶福利 (年節 / 端午 / 中秋 / 勞工 / 生日)	員工旅遊補助 (台灣)
員工團體旅遊	法定應有的員工福利

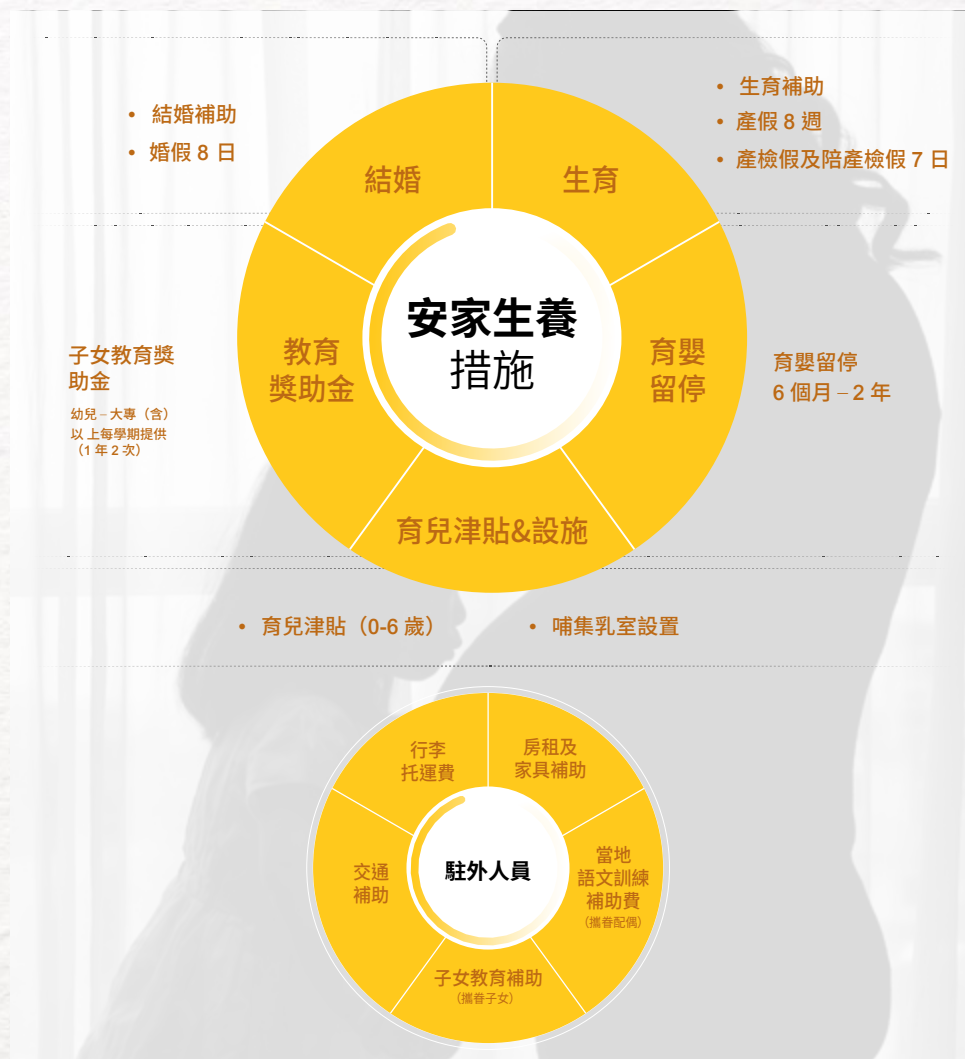
員工持股信託 共創雙贏的夥伴關係

光寶台灣廠區於 110 年 9 月啟動「員工持股信託」，邀請員工一同成為光寶股東，共同努力共享經營成果：成為我們的夥伴第一天起，即享有加入員工持股信託的資格（註），台灣員工得依個人意願選擇參與，由每月薪資中提撥固定之金額，公司提撥相對 100% 比例之獎勵金，一同提存至信託專戶，讓員工有機會長期參與公司經營成果，累積財富，共創雙贏的夥伴關係。

註：直接人員年資屆滿一年，當月即享有加入員工持股信託資格



完善的安家生養措施



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。另台灣廠區依相關福利辦法提供員工 3~10 萬元急難救助金，而同仁如有遭遇其他重大變故，急需救援之情形，公司亦會衡酌實際情況給予額外的補助，以期能協助同仁即時獲得幫助並助其渡過難關。此外，公司亦引入外部資源，提供員工協助方案如下：

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。

2022 年 EAP 使用情形	
諮詢狀況說明	員工使用滿意度)
<ul style="list-style-type: none"> • 總諮詢共計 107 人次 • 個案管理師諮 24 人次 • 專業顧問諮詢 83 人次 (36 人) 	97 (專業顧問諮詢滿意度問卷回收率 100%)

4.3.3 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，目前準備金額約為 9.6 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 利他共學的精采職涯

4.4.1 光寶學習發展宣言

光寶學習發展宣言：「學習發展的目的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。



4.4.2 光寶學習發展體系與藍圖

光寶針對同仁的訓練與發展，是依據公司營運策略、願景及價值觀，同時以組織文化為核心，依階層別、能力別、職能別建構完整之學習發展體系，包含五大構面：

光寶學習發展體系



光寶全方位學習發展策略及規劃

提升員工職能競爭力，達成公司使命與願景

光寶致力優化新人體驗讓同仁深入認識光寶，並了解公司未來發展，除了必備的法令遵循課程外，依不同層級規劃相應之領導管理培育課程，提升同仁對事、對人、對團隊的管理能力，在專業領域部分，在具共通性的品質力培育外，透過線上數位課程、在職訓練 (OJT) 等型式進行各產品別 Domain Knowledge 的專業培育，在自我成長部分，提供多元的學習資源管道，包含光寶講座、O365 職場力、多元數位學習資源等。此外針對特定對象群，規劃人才發展課程，例如：Executive Workshop、NBA Camp(New Brave Adventurer Camp)、海賊團培訓等，有效運用培訓資源，為公司養成、儲備下一世代的優秀人才。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，各階層的員工都能有目標的自我發展，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。



領導管理

一間公司優秀領導者的密度等同於組織的競爭力，為達成短期營運目標更實現長期 LITEON 的策略發展與永續經營，因此規劃 Executive Development Program (EDP)，同時著重策略力與領導力的培養，採取多元、實戰、體驗的發展方式，提升高階領導者之視野格局與關鍵能力。

提升競爭優勢與執行績效，成為 1% 的高階頂尖 LITEON 高階經理人！

① Executive Workshop

自公司實踐數位轉型以來，培養「全面性」之高階領導人，從領導發展、策略創新、文化形塑、組織轉型四大構面選擇一項主題，透過 workshop 形式，主管間彼此腦力激盪、相互觀摩共學、建立組織共識、擬定出行動方案，秉持利他共學的精神，期許成為更全面性的高階領導人。同時建立有效率的團隊合作默契，凝聚並強化整個經營團隊。2022 年度共辦理 2 次，分別於 8 月與 10 月舉辦。



② 成功企業家講座分享

邀請橫跨不同領域，各大知名企業家與光寶高階主管進行講座分享，透過各式各樣的管理議題與最新組織變革的領導趨勢，搭配自身實戰經驗，將經驗典範轉移！2022 年度共辦理六場經典講座分享。





專業能力

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，建立專案關係人共通語言，營造高效管理模式。

專案分享：LiMI 智造學院二期

理論、實務並重，培育新廠課級智造人才

專案分享：LiMI 智造學院二期

本專案以推動光寶自動化/數位化/智能化發展進程，培養自動化關鍵競爭力之核心人才為目標，通過盤點自動化基層工程人才能力不足，制定招募標準，外部招聘優質菁英儲備幹部為主及各 Site 內部推薦學員，分三階段共為期一年進行人才培養。

- 第一階段為基礎課程培訓，為期兩個月，通過內部講師、合作學院、外部廠商進行光寶文化、當責等通識課程教學，工業工程、三管三流等專案管理培訓，SMT、EPSON 等專業課程培訓，使不同職務學員完整認知工廠架構及運作。
- 第二階段為工廠實務訓練，為期三個月，學員根據職務分組，每組安排多名資深同仁擔任導師，進行各職務專業技能培訓、產線實際操作訓練、專案改善實務訓練。
- 第三階段為工廠實習，為期七個月，學員派至各廠區實習，根據各廠區不同產品線不同現狀，進行專案實際操作，逐步獨立運作專案。
- 一年培訓期結束後，進行人才派任，根據學員綜合考評、廠端需求，分發至各廠區及部門，將培訓所學應用至後續工作，並依此循環長期培養選拔具有自動化策略規劃能力人才，以組建具備國際化移動能力的自動化專業人才。
- 目前進行至第二階段，部分成果分享

層級	生產效率改善專案
L3	第二階段 數位轉型：CIM 學員參與 B-25 自動化設備聯網，採集數據並呈現看板，為公司節省 88 萬新台幣 生產效率改善：PM 學員協助 CIPS 進行生產力提升 (PPH 2.83-> 3.85)，預估年化效益 254 萬新台幣 協助 APP 進行生產力提升 (PPH 6.6->7.4)，預估年化效益 626 萬新台幣
L2	第一階段 培訓課程通過率 86%
L1	招募階段 外招學員均為本科學歷以上，985/211/ 雙一流院校學員佔比 31%，一本院校學員佔比 33%



法令遵循

光寶堅持以誠信正直、公開透明、做正確的事贏得員工、客戶和股東等利害關係人的信賴，達成永續經營。成立有誠信經營工作小組，制定誠信經營守則、從業人員道德規範與工作規則、並設有從業道德申訴及舉報管道。為向同仁傳達誠信的重要性，每年定期辦理相關之法令遵循課程，讓同仁了解公司誠信經營之決心。

「誠信」，是光寶遵循的原則與所相信的價值

為延續上年度「反貪反賄實務與趨勢」課程精神，將此課程納入公司年度複訓課程中，並針對 G26 職級以上之主管指定必修，2022 年度 G26 職級以上之主管完訓率達 100%，未來將納入各處級主管複訓必修課程中。

另外為提升全體同仁對於性騷擾相關法規與知能，特別製作相關數位學習課程：拒絕性騷擾 職場沒煩惱並納入新人培訓與年度複訓中，避免同仁因無知而觸犯法規。



自我成長

- LITEON TED 講座系列：內容多元並列，涵蓋各式各樣知性及軟性主題，講師多為業界知名專業人士、學者或各領域專家，提供同仁工作或生活相關的新知或人生激勵養份。
- 閱讀學習專案：光寶求升指南
- 多元學習資源：於 Learning Center 中嵌入電子圖書館 (包含商業週刊、遠見、英文學習雜誌) 與天下創新學院學習超連結，豐富同仁微學習資源。2022 年使用線上學員資源人次達 179,055 人次
- 英語學習專案：為增進同仁職場英文應用能力與軟實力。公司持續鼓勵同仁主動參與語言學習專案。2022 年度申請參加英語學習專案人數計 198 位，達標率：51%。
- 外部訓練：除了內部訓練課程外，同仁根據工作專業需求報名外部機構開設之培訓課程、強化專業技能，並予以相關補助，2022 年共有 388 人次申請外訓學習補助。

光寶閱讀品牌，持續傳遞光寶文化與精神

光寶求升指南

「自我學習」是學習型組織中非常重要的一環！閱讀與成長更是光寶科技很重要的大事，為讓同仁更深刻了解光寶的企業文化與所重視的 DNA，並期望同仁的工作軟硬實力能有效發揮，更重視光寶人未來的職涯發展，因此特別挑選了生涯規劃、自我成長、職場工作術、成功故事、經營管理等 20 本書籍，期望在光寶的每一份子，都能透過這 20 本書的閱讀，朝向光寶職涯夢想的道路啟程。2022 年辦理兩項活動：【團隊共讀 以書會友】以及【閱讀光寶 分享同好】，並搭配公司內部活動 MVP Summit 進行宣傳，藉此推廣光寶求升指南精選 20 本書，也讓同仁深入認識光寶的閱讀文化。

光寶求升指南專頁瀏覽人次：**4,024** 【團隊共讀 以書會友】參與人數：**183**人

【閱讀光寶 分享同好】心得分享篇數：**193** 篇

從心出發、探索世界、勇敢築夢

光寶講座系列 2022 年度共辦理兩場

①. 講題：夢想記錄家 用影像創造社會影響力

邀請知名國內紀錄片導演楊力州，分享拍攝紀錄片與實際工作時所親身經歷故事，教會光寶同仁如何面對人生的未知、如何鼓起勇氣為人生帶來突破、如何建立信念相信自己追逐夢想。

L1 整體滿意度：4.7 分 / 5 分

①. 講題：來自太陽的陳星合

特邀來自太陽馬戲團的街頭藝人陳星合分享他投注生命，一點一滴熱情灌溉的人生故事，教會光寶人培養專注力，讓「興趣」變「工作」的不二法門，練就好技巧，讓工作成為自己建築的人生藍圖。

L1 整體滿意度：4.7 分 / 5 分



人才發展

針對潛力人才，提供針對性的培育課程，透過行動學習方案，幫助員工發揮潛力快速成長，分享擴散所知所學，展現影響力！

專案分享：
海賊團、NBA A Young Talent Program

發揮影響力，形塑互助成功、共好及利他的組織氛圍

專案分享 _ 海賊團

許多事單憑個人無法堅持做到，但透過一群人的力量，互相砥礪、我們將能把不可能變成可能。藉由多元且嚴謹的機制，結合工作表現、潛力、人格特質測驗與面談結果，從各事業單位與 Corp. Function 中遴選出符合海賊團精神且志同道合之 38 位理級主管，以成為具備影響力的 Leader 為培訓主軸，規劃為期 10 個月、具備結構性、系統性與實務性的人才發展專案。專案發展構面涵蓋心態的改變 (成長心態)、領導力、決策力與影響力的提升，同時透過 teambuilding、共學等活動設計，增進彼此的了解、凝聚團隊共識。培訓專案設計中，也包含 45 天行動計畫、利他共學計畫等課後延伸行動方案，期許並要求海賊們將所學應用在組織內，為組織帶來共好、雙贏的正向發展，形塑互助成功、利他的組織氛圍，成為一個具有影響力的領導者。



儲備未來光寶人才庫，灌溉光寶菁英種子

專案分享 _ NBA A Young Talent Program

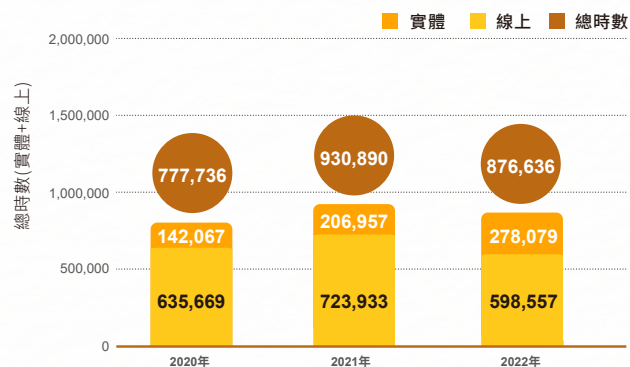
繼光寶 NBA Camp 社會新鮮人培訓專案展開後，為進一步培養出高潛力之菁英人才，透過 NBA Camp(New Brave Adventurer Camp) 三天培訓中之課程觀察與各學員成果報告中挑出符合 NBA A 課程之合適人才，並展開此培訓計畫！有別於 NBA Camp 以觀念、知識、企業文化上的認識與學習，NBA A 更著重於工作技能及職場應用，經由內部評估與討論，訂定「六力一動 (水平思考與邏輯分析力、故事影響力、跨部門溝通力、當責執行力、團隊力、打群架/協作力與利他活動)」共七項培訓主題。期許透過 NBA A Young Talent Program 的能力優化，未來在工作上展現 A+ 的績效，成為完整的自主學習者，建立成長心態；勇於追求管理職目標，積極尋求職涯發展機會，無畏挫折並充分展現企圖心，善用人際溝通技巧，充分發揮團隊影響力。



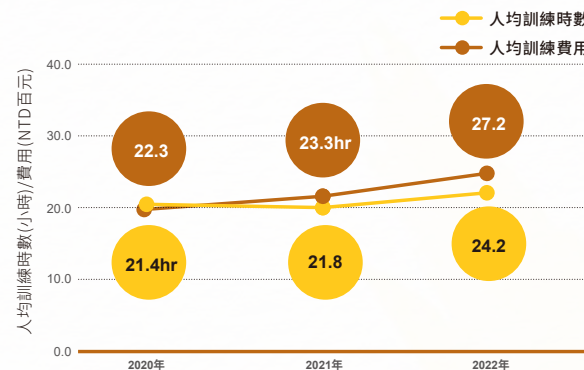
4.4.3 年度訓練成果

光寶 2022 年度全集團員工人數 32,230 人，全集團總訓練時數為 876,636 小時，平均每人訓練時數 27.2 小時【含一般法遵訓練 (反貪瀆訓練) 約 1.0 小時】。

2020-2022 年總訓練時數 (實體 + 線上)



2020-2022 人均訓練時數 (小時)/費用 (NTD 百元)



類別	台灣			中國大陸			泰國			越南			印度			其他海外地區			合計		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
男性	29.1	19.5	26.3	22.7	26.3	30.5	3.5	2.4	6.8	4.6	3.8	12.9	7.9	1.8	0.5	25.2	48.9	73.8	22.4	24.5	30.0
女性	23.8	17.2	14.2	18.4	22	24.7	4.7	3.7	4.8	6.9	3.3	10.6	6.4	2.3	1.7	107.6	112.4	80.5	18.7	21.1	22.7
間接人員	經營管理層	20.5	22.3	77.1	0	2	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	17.7	-	-	19.2	20	68.1
	高階管理層	28.2	28.4	54.1	2.8	8.4	7.3	-	-	13.0	-	-	-	-	-	3.7	4.5	7.5	23.2	24.3	44.4
	中階管理層	27.6	15.1	27.7	20.0	19.9	13.8	14.4	9.0	14.9	-	-	-	-	-	9.6	6.8	17.7	24.5	15.7	22.5
	一般間接人員	30.5	26.6	26.4	32.5	29.6	17.8	5.3	1.8	7.7	5.7	2.5	8.4	12.2	1.4	0.5	15.3	33.6	63.2	29.4	26.7
直接人員	5.1	5.6	2.1	17.3	23.2	33.4	4	3.8	4.2	5.9	3.7	12.8	3.4	2.0	0.7	140.7	129.6	89.2	17.1	22.2	30.2
外部線上及直播課程時數 ^註	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	0.3	0.5
平均訓練時數	27.3	18.6	20.8	20.9	24.6	28.0	4.5	3.4	5.3	5.8	3.6	11.6	7.8	1.8	0.6	57.9	78.8	77.2	21.4	23.3	27.2

註：外部線上課程目前尚無法區別統計地區及性別。

2022 年度 RBA 責任商業聯盟行為守則相關課程

地區別	總訓練人數	佔全體總人數比例	總訓練時數
台灣	4,675	89%	20,066
中國大陸	22,065	97%	221,093
泰國	1,806	74%	11,876
越南	462	94%	5,516
印度	47	14%	111
其他海外地區	799	64%	75,922
合計	29,854	93%	334,584

註：相關課程包含：責任商業聯盟行為準則 (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。

2022 年度法令遵循、資訊安全與年度複訓等課程 (平均約 1.0hr/ 人)

地區別	總訓練人數	佔全體總人數比例	總訓練時數
台灣	3,909	74.7%	17,987
中國大陸	22,065	97%	221,093
泰國	119	5%	833
越南	462	94%	5,516
印度	7	4%	7
其他海外地區	193	15%	776
合計	26,575	82%	238,298

註 1：PRC 受訓例率 >90%，為強化宣導，自 2020 年起除台灣區，RBA 及反貪瀆相關課程均已推展至大陸地區並列為必修課程，並對未完成課程之同仁及單位進行提醒。

註 2：2022 年度高階經理人完訓率達 100%。未來為強化宣導，「反貪反賄實務與趨勢」課程將會納入理級主管必修課程中，提升主管職對於國際及台灣關於反貪反賄發展資訊的認識與了解。

註 3：本表涵蓋資安、法遵，及年度複訓時數 (含：內部重大資訊、人權政策與經營、資安認知與隱私權保護教育訓練、國際反托拉斯與企業遵法等相關課程)。

訓練整體績效

為能透過系統性的資訊，了解訓練整體成效與公司營運的關連，我們運用柯氏四級評估模式 (Kirkpatrick Model) 及投資報酬率 (ROI) 共五個層級來建立培訓方案與公司營運目標的連結，以整體性的評估學習成效。

評估級別	項目	2022	2021	2020	2019	
L5 投報率	訓練投資報酬率 (淨利 / 訓練成本)	182.3	159.5	122.1	75.0	
L4 結果	人均貢獻度 (百萬營收 / HC)	5.3	4.1	4.3	4.6	
	人均貢獻度 (百萬淨利 / HC)	0.44	0.35	0.28	0.24	
L3 行為	DL 關鍵職位人員留任率	93.3%	93.6%	91.2%	87.3%	
	間接人員年度月平均離職率 ^{註 1}	男	2.2%	2.5%	2.0%	2.8%
		女	1.9%	2.3%	1.8%	2.5%
	e-Learning 自主學習人次	179,055	144,552	147,068	90,811	
L2 學習	測驗分數	89.4	91.1	89.9	92.2	
L1 反應 ^{註 2}	整體滿意度	89.4%	91.6%	90.8%	90.8%	
	行政滿意度	89%	91.4%	91.6%	91.4%	

註 1：間接人員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%。

註 2：滿意度為各課程問卷的調查成果 (2022 年約 98,937 份)

創新發展與應用

推動策略方向

光寶打造「Internet of Energy」的遠景，將能源為主要戰略，聚焦轉能、節能、控能、儲能等應用場景，並持續強化研發及孵化新能源產品，加大新業務研發投資，加速新產品導入。具體發展領域有三大方向，分別在潔淨運輸（Clean Mobility）、綠色數據中心（Green Data Center）與高效基礎設施（Efficient Infrastructure）。同時，公司鼓勵員工透過創意提案和創意競賽來發掘問題、應用創意與巧思，實現 Bottom-up Innovation。未來將持續深化創新的文化與平台，並連結公司的中長期發展策略，為光寶的轉型與未來注入更大的成長動能。

4.4.4 創意競賽

光寶鼓勵員工主動發現問題、運用創意與巧思，透過「創意提案」與「創意競賽」專案，讓同仁由下而上提出創新的點子 (Bottom-up Innovation)。「創意提案」是鼓勵大家在日常工作中，若有任何產品優化、數位流程、永續發展、夢想類型四個面向的創意巧思，都可以透過「創意提案平台」進行提案；而「創意競賽」則是鼓勵同仁將創意實際落地執行，不僅為組織帶來具體的效益，同時創造一個讓大家能盡情發揮的舞台，爭取榮耀和獎勵。



員工投入 發揮跨單位綜效

執行創意提案及競賽專案的成員，由不同事業單位同仁所組成，除每週的專案進度會議，同時擔任創意提案與競賽評委會的委員，負責提案的初審與初賽作業，統合綜效公司內部各部門夥伴的經驗與專長給予建議與指導，讓專案能順利進行與推展。

2022 年度共有 356 位同仁參與提案，累積共 757 件提案，其中又以產品優化 155 件最多，數位流程 84 件次之，統計已完成落地執行者共 17 件。

除了主動報名參賽的同仁外，另透過實體「創意競賽決賽」辦理，開放全體同仁入場參展，本次活動也打破空間限制，採用線上 Teams 直播讓無法到現場觀賽的全台灣區同仁，也能即時感受到熱烈比賽與緊張的氛圍。

委員會組成與創立

創意平台推動與落地
創意競賽展開

落地流程定案與推動
創意競賽決賽

你有創意 我來創新

今年度的創意競賽決賽，共有 12 組隊伍入圍決賽，活動當天邀請了總經理與高階主管擔任評審，透過最嚴謹的把關與審核，選出獲得金、銀、銅獎及佳作的隊伍，另同仁也可以票選出自己喜歡的隊伍，票數最高的參賽隊伍則獲選為人氣王，獲獎隊伍可獲得高額獎金，總獎金高達 100 萬元新台幣。

此次專案，是屬於跨單位的協同合作。我們也透過數位轉型的觀念，將傳統的提案與競賽架構在建構在數位平台上實現，更延伸到其他專案與活動，如關鍵趨勢講座、個人學習儀錶板、落地實驗流程、蒐集過去內外外部競賽資料與本專案建構 ONE LITEON 資料庫等。除了有一個特定的平台實現大家想法，也希望讓光寶內部同仁都可以養成提案習慣，把創新的思維深植在每個人的心中，顛覆傳統，迎向嶄新的數位化時代。這次專案，也是光寶第一次大規模在組織內部，結合數位轉型的最終目的，推動由下而上的創新提案與創意競賽 (Bottom-up Innovation)。在第一年，我們透過「鼓勵」的形式，激發大家的熱情，吸引全體主管與同仁的重視與參與，逐步建立起創新的文化與生態系。邁向第二年，在第一年的基礎與成果上，我們將透過專責的權責部門，結合跨部門的專家團隊，除了持續深化創新的文化與平台外，同時連結未來公司中長期的發展策略，讓 Bottom-up Innovation 能進一步產生具體的效益，為光寶的轉型與未來，注入更大的成長動能。

4.4.5 績效回饋與發展

光寶以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含間接員工、直接員工及新近人員等分別進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任，光寶以輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

間接員工 (未含新進員工) 績效評核作業流程



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。

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。

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：

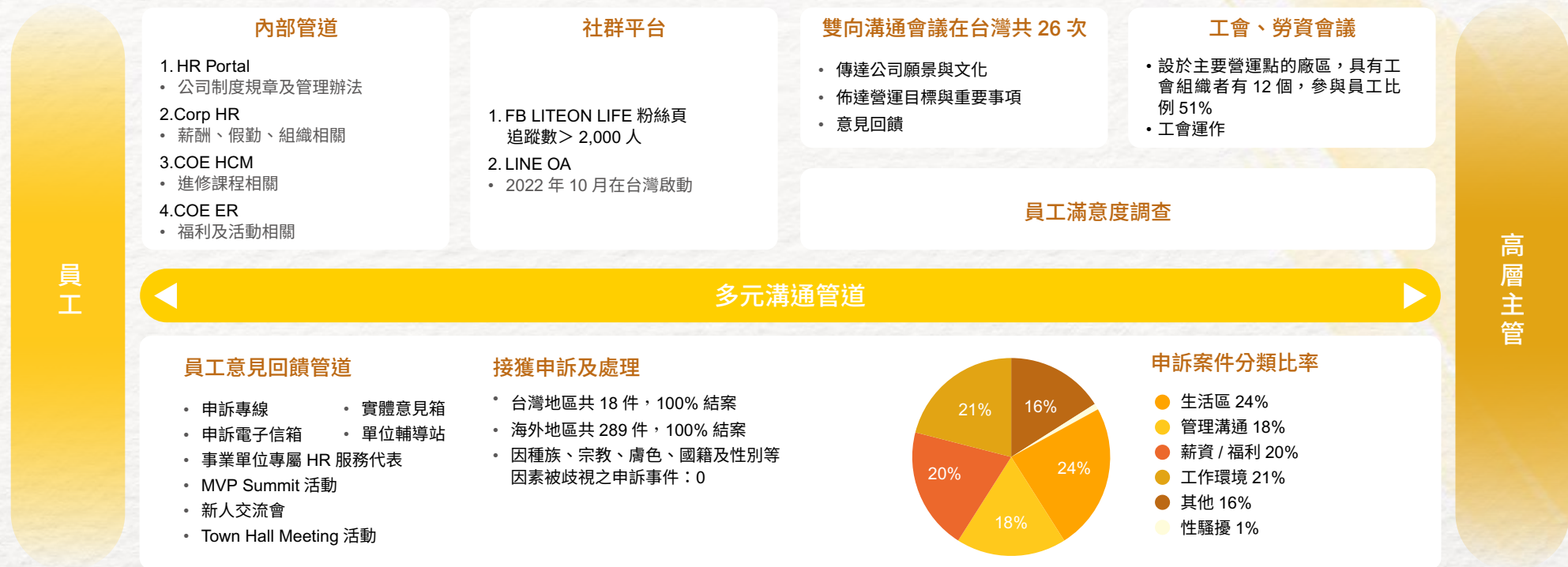
指標		說明
績效指標 (90%)	以公司之營運方針及業務目標，將其所承擔責任制訂績效指標	
	財務性(80%)	稅前淨利貢獻度 / 年度成長率 / 預算達成率、營業收入年度成長率、營業淨利預算達成率…等
	企業永續(10%)	全面品質管理、內部控制、人才培育接班、風險管理與資訊安全、客戶滿意、員工滿意、碳減量…等
核心職能 (10%)	評核內容包含執行力、誠信正直、客戶服務、創新改進等四項	
	依據受評者於評量期間，所展現出期望的行為指標的多寡性及持續性兩項原則，來評定核心職能的表現	

4.5 友善職場

我們視每位員工為家人，凡事以員工福祉為先，打造適合長遠發展的友善職場。

員工真實的聲音與建議，是組織持續成長茁壯的重要養分，因此透過多元開放的溝通互動平台與管道，同仁可以直接與高階主管進行平等且透明的對談，充分表達自己的想法，以不同的角度提升組織的健康。此外，我們也透過制度設計，打造性別友善的工作職場，以提供同仁更優良的就業環境。

溝通管道示意圖





自由結社及團體協約

光寶之自由結社及團體協商的管理方針，乃依循並遵守 RBA 7.0 版 (2021) 之自由結社相關規範：根據當地法律，尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也尊重員工迴避這類活動的權利。員工及其代表能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。

光寶尊重工會集會結社之自由，開放員工設立工會組織，工會組織代表由員工選出，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良性勞資關係。

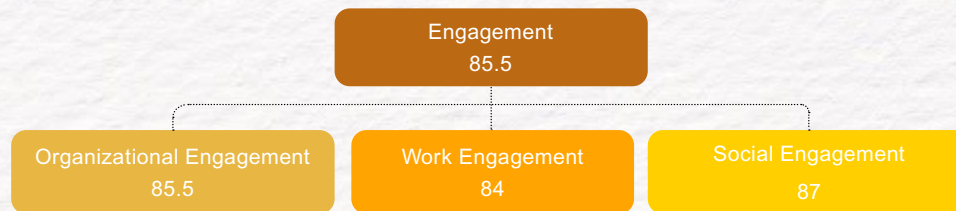
光寶保障員工結社自由及團體協商權，於全球多處營運據點已有成立工會，包含：台灣、中國（長安、廣州、常州、北海、惠州、天津、石碣、上海）、泰國、越南、墨西哥。而尚未有設立工會之營運據點，所有員工亦均同等受到當地法令以及勞動契約所賦予員工權利之完整充分保障。

光寶並為員工提供了上述各類完整暢通的多元溝通平台管道，以確保並維持員工之意見得以充分表達，而工會迄今亦尚未有向公司提出團體協約之協商需求表述，爰並未簽訂團體協約。

員工滿意度調查

數位轉型是公司能否持續成長的一個重要過程，在轉型改變的過程中，組織與同仁彼此間的認知度、信任度和契合度，是十分重要的。為更具體了解同仁們真實的心聲與想法，讓 LITEON 成為更利於同仁成長、並能成就雙贏共好的組織，於 2021 年 8 月，公司透過外部顧問團隊進行全球員工敬業度及組織健康診斷調查。全球共隨機抽樣 5,537 人，有效回覆問卷 69%，問卷包含組織、工作及社會 3 面向，並透過健康診斷調查中的 37 個管理措施調查狀況，進一步深入探討及持續優化。

員工敬業度調查結果如下，並對其中的組織及工作敬業度調查，擬定了提升組織健康度的優化方向，如跨越地域分界的直接溝通管道「Town Hall Meeting」、首次開放自我推薦的中階人才領導力培育「海賊團」及鼓勵提出想法進而落地的內部創新競賽等。透過沒有時差的願景共享，明確透明的人才發展管道、自下而上的創意提案等多項措施，有規劃性進行不同面向的優化，並預計於 2023 年展開第二次的調查，追蹤成效，讓光寶成為一個更健全，更有生命力的組織，也成為對同仁們更具吸引力的工作環境。



* 調查於 2021 年進行，但相關分析成果於 2022 年始陸續揭露，優化措施亦方開始落地執行，故將此份調查列為 2022 年執行項目

多元溝通管道

新人交流會 (台灣)

為促進光寶新鮮人彼此之間的交流，建立良好的工作關係，針對同工作區的新進人員，辦理交流會，透過自我介紹、互動遊戲，美味茶點等，在輕鬆的氛圍下建立橫向關係。促使新人們更自然地融入公司



MVP Summit (台灣)

(Magical Victorious Principles) Summit 將過去需要時間探索、養成、才能體悟的價值觀，如什麼是光寶人，成為光寶人的內建 DNA 是什麼，公司的未來願景為何，透過領導者直接地傳達，讓新進員工能夠清楚了解，進而與公司產生更緊密的連結



Town Hall Meeting (與董事長的 0 距離溝通)

由董事長與總經理主持、透過實體 / 直播等方式，對象包含海內外全球同仁；透過安排同步口譯，克服語言隔閡，讓不同場域同仁一起參與溝通大會，同時得知公司的第一手消息，了解公司的營運狀況與策略方向，並進行互動交流，建立同體一心，同在一船的歸屬感！





2022 年台灣育嬰留停狀況

項目	男性	女性	合計
2022 年符合育嬰留職停薪申請資格人數 (A)	282	173	455
2022 年實際申請人數 (B)	6	27	33
2022 年預計復職人數 (C)	7	29	36
2022 年實際復職人數 (D)	5	17	22
2021 年實際復職人數 (E)	3	10	13
2021 年育嬰留職停職後持續工作一年人數 (F)	2	9	11
育嬰留停留存率 (F/E)	67%	90%	85%
育嬰留停復職率 (D/C)	71%	59%	61%

註：1. 以 2019/1/1-2022/12/31 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. 台灣以外的其他地區沒有法定的育嬰留停要求。

4.5.2 性別友善的工作環境

光寶積極打造性別友善的工作職場環境，落實職場性別平等的理念，員工薪酬條件、工作升遷與晉升機會平等，皆依人員之學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現決定，不因員工性別而有不同。

另提供懷孕婦女更多照護，提供全薪產檢假、哺乳室、育嬰留停，於產後亦提供育兒津貼等規劃，給予女性同仁更令人安心的就業環境。

哺乳室規劃

為了讓有哺乳需求的媽媽同仁能夠平衡工作和家庭生活，同時保護母嬰健康，提高哺乳率和嬰幼兒的健康水平，且有個安全、隱密、衛生及舒適的哺集乳環境，光寶科技在台灣的各廠都設置了專屬於哺集乳媽媽使用的哺乳室。

這些哺乳室不僅符合設置規範，而且由各廠的護理師進行必要的安全管理，同時即時接收使用者的意見回饋，以提升使用品質。

育嬰留停

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、相關福利補助並設置哺集乳室等。同時，光寶訂有彈性工時、居家上班 (Work from Home) 及家庭照顧假的機制。2022 年育嬰留停申請人數共為 33 人，復職率 61%，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。

職場性騷擾防治

光寶嚴禁工作場所有任何形式的性騷擾行為，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 2022 年間有 3 件性騷擾申訴事件且均已結案，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 (Leaning 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。



4.5.3 違反勞動基準法說明

說明：

【勞動基準法 第 24 條第 1 項 & 第 32 條】

公司制定出勤管理辦法符合法令，明訂加班及出勤相關規範，辦公室人員可透過系統，自主線上申請請假及加班等事項。本年度因工時被處以罰鍰部分，已透過檢視作業流程及人力調配管理等改善措施，使相關違反事項符合法令要求。

【勞動基準法 第 30 條第 6 項】

出勤紀錄被處以罰鍰部分，對此公司已向勞動局說明本公司辦公室人員係採主管與員工自主管理模式，互相尊重。本公司一向遵守法令規定，但因本公司在台灣的業務據點遍及北中南，人員交流頻繁；海外據點亦遍及全球，為利於全球業務順利進行，公司同意主管與員工得依業務需求調整合適的出勤時間，因此現階段仍無法符合法令規範，但公司目前已在尋求可行的方式，以期在未來能符合法令要求。

以上訊息已公佈於公司網頁：<https://www.liteon.com/zh-tw/joinus/661>



4.6 充實樂活的光寶人生

光寶重視同仁身心平衡，營造優質、和諧、平衡兼具的工作環境，並擁有豐富社團類型，我們秉持「以人為本」的精神，辦理和發展多元化且符合全球在地化豐富的活動，協助同仁在專業成就及生活中取得平衡，照顧所有的光寶人。



多元社團與
休閒活動

- **社團活動：**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，2022 年台灣地區共計有 53 個社團運作。
- **Brown Bag Lunch(BBL)：**透過雙向互動性的訪談式線上影音節目，呈現光寶人多樣化職場與生活話題。
- **其他海內外區域性活動：**如郊外踏青、運動競賽、歌唱比賽、節慶活動 (潑水節、中秋、端午、排燈節、聖誕節等)



培養運動
企業風氣

- 2016~2022 年持續獲得教育部體育署運動企業認證肯定的殊榮
- 21 天線上運動會！在疫情影響下，透過辦理線上運動會，讓同仁組隊挑戰連續 21 天運動，協助同仁養成持續運動的健康習慣。



大型
活動辦理

- **聯歡會：**受疫情影響，闊別三年於 2022/12/30 再次辦理聯歡會，本次以致『我們』心聚時刻為主題，在這個專屬於【我們】的聯歡會，同互相感謝、彼此祝福，共創記憶、同闖未來！

社團活動：

透過社團的交流，同仁得以彼此認識、建立良好的友誼關係與促進團隊凝聚力。此外社團也成為大家在工作之餘放鬆身心、增進健康的重要管道。光寶提供良好資源平台鼓勵同仁於各廠區成立並參與社團活動，社團性質橫跨運動、音樂、藝術文化及公益等各領域。



▲ 社團介紹！內部網頁提供社團介紹及活動資訊



▲ 社團嘉年華！2022 光寶夏日祭 _ 搞什麼小團體



▲ 【Brown Bag Lunch】特別企劃：
從中和廠當年談起，故事還在繼續



▲ 【Brown Bag Lunch】光寶海賊團大揭密

Brown Bag Lunch (BBL):

BBL 是光寶自製的雙向互動式訪談影音節目，介紹光寶人在職場和生活中所關心的議題。協助同仁了解公司內部的多元文化和職場氛圍，同仁們不只是觀眾，也能成為主角，讓這個溝通平台，增添生動與真實。

其他海內外區域性活動：

為了促進同仁間的團隊合作與凝聚力，提高工作士氣與滿意度，光寶在台灣及其他海內外廠區辦理各種活動，如郊外踏青、運動競賽、歌唱比賽、節慶活動等，讓同仁在工作之餘有一個放鬆身心、增進健康的機會：

台灣地區活動

- 21 天線上運動會
- 2023 光寶聯歡晚會



海外地區活動

▼ 廣州廠區：秋遊活動



▼ 墨西哥廠區：聖誕晚會活動



▼ 巴西廠區：團體旅遊活動



▼ 長安廠區：籃球比賽



▼ 印度廠區：板球比賽



▼ 越南廠區：參與山隘市鎮足球聯賽



台灣地區系列講座活動

為了讓光寶同仁能在工作與生活中取得平衡，由不同面向認識光寶，公司透過多元主題的講座，提供同仁軟實力的充電機會，本年度的講座，包含有最熱門的科技關鍵趨勢、放鬆心情的心理紓壓以及 Open Mind 的文化傳遞等主題，期許透過講者們的專業及分享，培養同仁們取得工作與生活間平衡的能力。



講座系列	場次
1. 關鍵趨勢講座 提供同仁一個學習新知識、掌握最新科技趨勢的機會，讓大家都能夠隨著時代的步伐，增進自己的專業知識與技能。激發創新潛能。	16 場
2. 紓壓心理工作坊 提供不同的實用技巧，協助同仁在工作中能更好地應對工作上的壓力和挑戰。保持身心的健康平衡。	3 場
3. LITEON Open Mind 文化傳遞 透過講者們生動的語言和豐富的親身故事，向聽眾們傳達了開放心態和包容性的重要性，讓人充份感受到心的力量及光寶文化的意涵	2 場

4.7 職業安全衛生

職業安全衛生

推動策略方向

光寶將職業安全衛生管理視為差異化競爭優勢，內化於組織運作管理體系中，並關注利害關係人的訴求，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。

2022 展開行動

- 以全球佈局高度掌握光寶全球據點，光寶全球據點推動進行 ISO 45001 驗證，達到集團式驗證之目標，並確保職業安全衛生風險的全面評估和管理。
- 光寶設立全球營運績效管理部，擬訂策略性營運目標，監督落實且定期彙報達成績效；亦關注營運可能產生相關衝擊。
- 光寶提供優於法律基礎規範，適時優化健康檢查、健康諮詢、健康活動等配套服務措施予新進及在職員工。

重大推動成果

- 台灣、中國、越南、泰國等地區之生產據點已取得 ISO 45001 驗證，因疫情及營運調整而尚未取得之部分廠區於目前已逐步規劃進行。
- 各廠區依循 ISO 45001 或同等級國際標準進行管理，涵蓋員工之比例為 90%、含蓋承攬商之比例為 90%
- 強化消防安全意識，特規劃於 2022 年執行夜間緊急疏散演練，使夜班員工亦有機會參加。
- 進行員工健康活動需求問卷調查，提升健康活動之服務品質及增加員工參與之意願，於 2022 年依問卷結果推動員工健康服務活動試辦，同仁滿意度呈正向回饋達 100%，預計 2023 年正式施辦。
- 改善同仁服務環境，提升員工餐廳用餐環境品質。

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 2022 年的健康及安全目標：

整合全球 ISO 45001 驗證，達到集團式驗證之目標，並確保職業安全衛生風險的全面評估和管理。

光寶重視職業安全衛生管理績效，以提供員工、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。

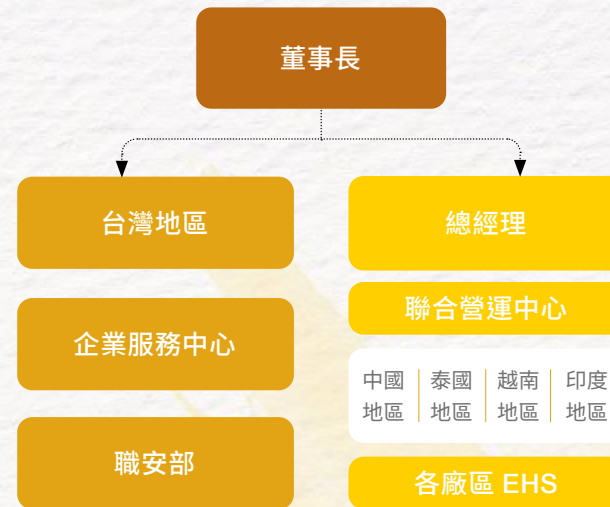
光寶設立全球營運績效管理部，負責擬訂策略性營運目標，並關注營運可能產生相關衝擊，如環保與職業安全衛生等；除監督各營運基地目標達成及落實外，定期向總經理彙報環境及職業安全衛生目標達成績效。

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，並由各廠區之職業安全衛生人員，依循 ISO 45001 或同等級國際標準進行管理，涵蓋員工比例為 90%(27,992 人 /30,977 人，以 2022 年度生產據點進行計算)，含蓋承攬商之比例為 90%(28,680 人 /31,748 人，承攬商計算為每月平均入廠人次數)。各生產據點於每年執行外部稽核前，會先行執行內部稽核，自我檢視環安衛之執行成效。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。

目前生產據點已取得驗證包括台灣(龍潭廠、大園廠、高雄營運中心)，中國(天津、常州、長安、廣州、惠州等多廠區)、以及泰國廠與越南廠等。部分廠區(台灣廠區 NH、ZH 及海外廠區 India 等)因疫情及營運調整於 2022 年尚未取得驗證，目前已逐步規劃進行。

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



光寶科技職業安全衛生組織

取得 ISO 45001 驗證之地區		
地區	Site Location	涵蓋員工人數
台灣	LT	81
	DY	428
	KH	1,936
中國	GZ	
	SJ	
	QX	22,632
	CZ	
	CA	
越南	VN	489
泰國	THAI	2,426

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：謂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。
3. 承攬人員：與光寶無僱傭關係，且不具從屬關係，係為光寶完成一定之工作，於工作完成後，由光寶給付報酬。如委由外部廠商提供「設備修繕」、「餐飲服務」、「清潔」及「保全」等服務。

為確保非屬受僱勞工之其他工作者及承攬商之安全與健康，光寶提供必要之安全衛生教育訓練及醫療協助外，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。



▲ 承攬商醫護設施使用及協助



▲ 承攬商健康宣導

危害辨識、風險評估及事故調查

光寶重視工作者的工作安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的精神，其範圍除了公司營運作業外，也包含其他於光寶作業場所活動之人員（外包商及訪客）。在管理上由各廠區之管理代表負責審查核准危害鑑別、風險評估作業，再由各廠區之安全衛生單位及各單位主管執行。

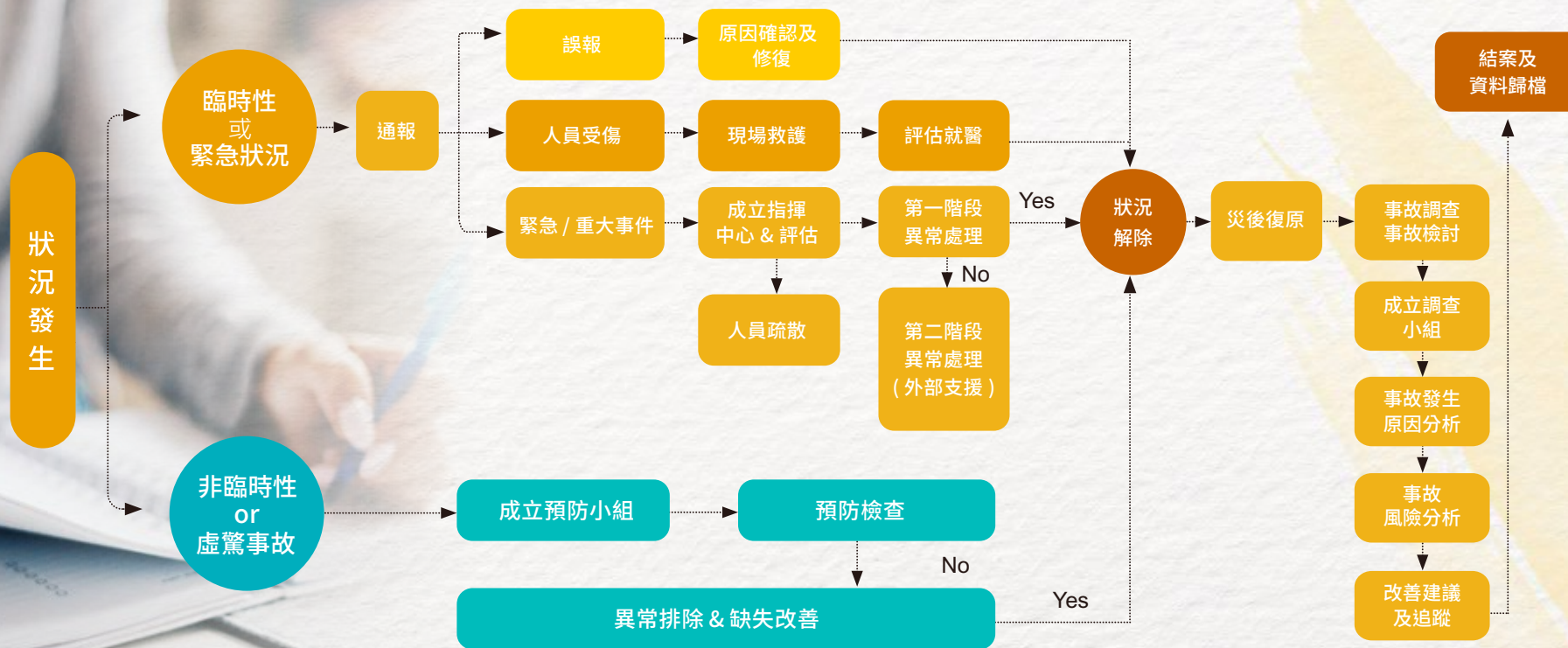
各廠區依當地法規定期召開安全衛生相關會議，並利用內/外部稽核，檢討危害鑑別及風險評估等作業之適用性，適時進行討論及修改。且各廠區皆遵循當地之法規、ISO 45001 等驗證要求，進行風險評估流程，以達到零事故及零災害之願景與目標。

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。2022 年無員工因通報安全疑慮相關問題及因安全疑慮自行退避至安全場所之懲處紀錄。

風險評估分級管理

風險等級	可行管理 / 控制措施
高度風險	<p>不可接受高風險，需立即採取改善措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> A. 消除或取代危害源 B. 進行整改或其他工程控制措施 C. 空間包圍及隔離 D. 增設局部排氣或加強維護檢查
中度風險	<p>不可接受中風險，需建立完整管理 / 控制措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> A. 增設整體換氣設備 B. 設置標示 / 警告牌，減少暴露或工作時間 C. 增加安全裝置，維持安全距離 (ex 安全光閘)
低度風險	<p>可接受低風險，需搭配相關管理措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> A. 穿戴安全防護具 (例如耳塞 / 呼吸防護具) B. 加強教育訓練或公告宣導 (提升人員認知能力) C. 人員定期健康檢查，加強巡檢
弱度風險	<p>可接受風險，維持現有操作管理。</p>

緊急應變及事故調查流程圖



精準打造健康促進方案

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。光寶於各廠區設置專責人員，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施：

1. 台灣廠區：設置護理師或特約護理師，並依各廠之人數，設置急救人員。並聘請專業醫師，進行駐廠(場)服務，提供員工專業醫療協助。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。
2. 中國廠區：依法令規定設置經紅十字會認可之急救人員，並依客戶之要求設置醫護士，如無醫護士之廠區，需臨近三甲醫院，必要時由院區協助相關急救作業。
3. 印度廠區：設有醫師、護理師及急救人員。
4. 泰國廠區：設有 24 小時輪值之護理師，每週另有二次醫師駐廠服務。
5. 越南廠區：設有護理師及急救人員。

2022 台灣廠區健康諮詢

79 場次

570 人次參與

13,442 次健康關懷

員工健康檢查

- 海外各廠區皆依當地法規，定期辦理員工健康檢查。台灣廠區健檢優於法規辦理，每年實施一次。新進人員之體格檢查費用，由光寶全額吸收。
- 健檢後依隔離標準程度輕、中、重度三等級狀況做後續追蹤與輔導，各廠護理師除以電話追蹤外，並會同駐廠醫師提供員工諮詢協助。
- 特殊職位(如噪音作業及游離輻射作業等)作業員工依據其作業可能危害，額外增加檢查項目，包括耳道及聽力檢查、心智及精神檢查、甲狀腺功能檢查及泌尿系統、關節及肌肉系統等身體檢查等。

台灣廠區健康中心

- 備有急救藥物與器材
- 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
- 於國家三級警戒期間，亦提供醫師線上諮詢服務



員工健康促進活動

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)
- 每日上午及下午播放「光寶操」，讓員工起身動一動

中國大陸廠區

- 桌球、撞球、籃球場…等運動設施

其他海外廠區

- 設有供員工充分休息及娛樂之場所或設施

健康促進之措施如 COVID-19 防疫宣導及預防、疾病(如心血管、糖尿病等)預防及其他衛生注意事項之宣導等。且台灣及海外各廠皆設有專業人員，如員工有健康上之疑慮，亦可直接向各廠之專責單位諮詢。

台灣廠區更於 2022 年度，辦理「爬梯不電梯·減重好 Easy」及「紓壓按摩服務」等健康促進活動。

健康電子報

由各廠護理師進行員工體檢資料分析、定期接收相關時事及衛生福利部宣導要項，並統計員工於諮詢服務時，所提出之健康問題進行討論後，於每月提出「健康電子報」。提醒員工於忙碌的生活中，別忘了照顧自己的身體。

健康活動需求調查

定期進行員工之健康問卷調查，收集員工有關於健康管理、健康促進及其他健康活動之建議，適時修改各項健康活動，提升健康活動之服務品質及增加員工參與之意願。

於問卷調查時發現，員工對於**按摩舒壓及減重活動**參與意願極高，因此於高雄廠區試辦該兩項健康活動，並獲得不錯之成效。

紓壓按摩服務

接洽高雄市政府勞工局，與視障按摩師 1 名配合服務。

服務滿意度呈正向回饋達 100%。

因該活動於高雄廠區試辦狀況良好，故預計於 2023 年度推廣至全台灣舉行。



爬梯不電梯·減重好 Easy

活動期間：2022/12/01-2022/12/31

報名人數

276人

3 人 / 組

體重減少人數比例達

50%

總累積階梯數：

3,425,098 階 = **1674** 座 x **101** 大樓



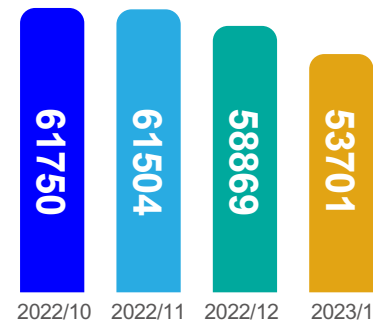
節省電能

2635kw

高雄廠客梯用電

估算減少碳排放量

1341 kg-CO₂e



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、泰國、越南及印度地區。在台灣地區依據法令規定，各廠區設置職業安全衛生管理人員，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、泰國、越南及印度地區，當地法規並未明文要求設置，惟光寶均分別建立相關組織（如：中國廠區及越南廠區設置「生產安全小組」；印度及泰國廠區設置安全衛生單位），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 2022 年主要討論議題整理如下：

台灣廠區依據台灣法令「職業安全衛生管理辦法」之規定，設置「職業安全衛生委員會」，由 EHS 最高主管擔任管理代表一職，並每季召開乙次會議。委員們應對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，後續 EHS 進行必要之作業流程改善。

惟海外地區因相關法令未規定應設置安全衛生委員會，但 EHS 執行單位仍定期召開會議，討論及決議各廠職業安全衛生執行之方向及需改善之內容。

營運地區	台灣地區	中國大陸地區	泰國地區	印度	越南
欄位項目	1.COVID-19 防疫 2.健康關懷及健康促進 3.ISO 及 RBA 驗證	1.COVID-19 防疫 2.廠內機動車輛安全規範 3.化學品管理設施標準化	1.COVID-19 防疫 2.職安衛教育訓練 3.新建工程職安管理	1.COVID-19 防疫 2.廠內機動車輛安全規範 3.化學品管理設施標準化	1.COVID-19 防疫 2.新建工程職安管理 3.高風險作業之危害預防

安全衛生教育訓練

光寶遵照各地區之法令規定，於任用新進員工時，即提供必要之安全衛生教育訓練，且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。而針對防火安全部份，光寶定期舉行相關之消防演練，使員工增進必要之防火概念。

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。



強化消防安全意識，於 2022 年執行夜間緊急疏散演練（台灣大園廠）

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（如：噪音、CO₂、有機溶劑及特定化學物質等）





危害性化學品之處置措施及管理

各廠製程中使用之危害性化學品，皆儲存於特定場所，並且實施必要之管制措施。於儲存場所及儲存容器，皆依據「危害性化學品標示及通識規則」或「GHS 化學品全球調和制度」進行必要之標示管理。並將 SDS(安全資料表)置於明顯易見處，於緊急事故發生時，供現場作業人員立即翻閱並執行相關緊急應變處置措施。

同時，如新進人員有處置危害性化學品之作業，於報到時提供必要之危害性化學品通識教育訓練，在職滿三年之在職勞工，亦提供必要之安全衛生教育訓練，並每年實施必要之緊急應變教育訓練。

作業內容如為特別危害健康作業(如：噪音、游離輻射、鉛、有機溶劑或特化物等作業)，各地區會依據當地法令之要求及規定，實施必要之特殊體格檢查及特殊健康檢查。作業勞工如被診斷健康異常時，立即進行作業適性之評估，必要時減少勞工之暴露時間或調任其他作業，隨時注意光寶員工的健康。



危害性化學品安全衛生通識(台灣廠區)



危害性化學品安全衛生通識(中國廠區)

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，確保承攬商於公司內有安全健康的工作環境。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。



承攬商安全衛生宣導及緊急應變演練

職業傷害及職業病

為有效防止職業病及職業災害之發生，各廠區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持續努力之目標。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：

1. 2022 年度全球失能傷害頻率 (FR) 經統計後為 0.64；
2. 2022 年度全球失能傷害嚴重率 (SR) 經統計後為 8。
3. 可紀錄之職業災害事件數：40 件。

後續將持續執行必要之工程改善、行政管理及教育訓練等措施，以求降低職業災害發生之機率。

由內部統計結果，目前廠內常見之職業災害為機械傷害及人員跌倒，光寶將致力於工程改善、行政管理及個人安全衛生防護具之使用，減少後續相同或相關之職業災害再次發生。



2022 年作業人數、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	嚴重職業傷害	因公死亡
2022	台灣	員工 (男)	5,644,480	0.53	4	0	0	0
		員工 (女)	4,708,032	0.63	7	0	0	0
		其他工作者 (男)	17,856	0	0	0	0	0
		其他工作者 (女)	5,952	0	0	0	0	0
		承攬商	449,100	0	0	0	0	0
	中國	員工 (男)	24,772,512	0.96	9	0	0	0
		員工 (女)	18,722,808	0.26	12	0	0	0
		其他工作者 (男)	1,087,632	0	0	0	0	0
		其他工作者 (女)	499,992	0	0	0	0	0
		承攬商	912,336	0	0	0	0	0
	泰國	員工 (男)	1,159,912	0	0	0	0	0
		員工 (女)	3,633,864	0	0	0	0	0
		其他工作者 (男)	0	0	0	0	0	0
		其他工作者 (女)	0	0	0	0	0	0
		承攬商	7,904	0	0	0	0	0
	印度	員工 (男)	449,696	0	0	0	0	0
		員工 (女)	28,704	0	0	0	0	0
		其他工作者 (男)	0	0	0	0	0	0
		其他工作者 (女)	0	0	0	0	0	0
		承攬商	69,368	0	0	0	0	0
越南	員工 (男)	496,384	8.05	2	0	0	0	
	員工 (女)	587,240	1.7	0	0	0	0	
	其他工作者 (男)	0	0	0	0	0	0	
	其他工作者 (女)	0	0	0	0	0	0	
	承攬商	84,208	0	0	0	0	0	
2022 總計 (扣除承攬商)			61,815,064	0.64	8	0	0	0
2022 總計			63,337,980	0.63	8	0	0	0

備註：

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。
- 損失工時之計算：包含內外部醫療之損失工時，計算至小時。

職業病：

- 由職業醫學專業醫師認定，或由主管機關等有關部門認定為主。

嚴重職業傷害：

- 傷害造成人員永久性之失能。
- 傷害使人員於六個月內無法復工。

5. 光寶與社會

LITEON AND SOCIETY



「LEOTEK 全生態照明」燈具榮獲「創新屆的奧斯卡」——
愛迪生獎銅獎，為生態保育、守護生物多樣性打造友善光環境



於國際淨灘日邀集價值鏈獲頒企業，舉辦六大企業
聯合淨灘，齊聚北海岸動手護海洋



光寶文教基金會承辦之信義社區
大學 2022 年社大評鑑榮譽特優

5.1 社會共融政策

光寶為呼應企業品牌精神，傳達「利他共好」的企業核心價值，以「光電賦能。擁抱希望」為社會參與信念，統合運用內外外部能量推動 4E：「Enlighten、Empower、Embrace、Educate」四大發展主軸，以創新、科技、組織、學習、為核心驅動力量，達到推動世界進步的願景。

5.1.1 光寶的社會參與主軸與行動

光寶長期關注人才永續與社區永續發展，看見包含科技創新設計人才不足、具韌性的永續城鄉基盤設施不足、教育學習資源不均及日益嚴重的環境劣化等問題，勾勒出 4E 社會參與主軸，來推展帶動社會進步的重要使命。

光寶藉由核心本業的職能技術創新應用，積極與社區、公益組織及產官學界等多方合作，建構長期互利夥伴關係，以提升資源運用能效。

2022 年推動專案行動包含：

Enlighten • 透過策略性操作，運用創新技術擴大互利效益與影響力

友善光環境計畫：運用專利創新光學核心技术所開發的全生態照明燈具，可針對對象物種的生物特性，以客製化模組燈具設備投入於環境生態平衡及動物保育之應用，以建構人與自然和諧共存的光環境。

Empower • 培力弱勢與偏鄉社區具備運用綠能的基礎知能

公益微電網計畫：開發節能微電網儲能系統應用於公益場域，偕同社會企業扶助偏鄉弱勢族群，提升其應對能源孤島風險的防災韌性。

Embrace

- 透過公益合作，表達對弱勢群體的支持與關懷
- 支持社會企業，以責任消費推行永續生活實踐
- 整合內、外部志工進行環境友善與生態保育的志工服務學習活動

- 特約海洋講座：響應世界海洋日，結合海洋倡議者舉辦特約講座推廣海洋淨塑守護環境理念。
- 六大企業聯合淨灘：整合內外資源及創新特色活動設計，擴大串聯企業價值鏈夥伴推動海洋淨塑倡議。
- 成為袖農的一道光：攜手社會企業，邀集光寶同仁發起團購協助弱勢袖農。
- 傳愛行動舊鞋救命：連續執行 3 年之二手鞋募集捐贈行動，並擴大邀集眾多社區商家及伙伴企業共同參與響應。

Educate

- 培育科技創新設計專業人才
- 推動兒少年教育關懷與成人終身學習

- 社區教育志工培力課程：疫情期間推動數位學習線上培力課程，引導志工進行校園 / 家庭志願服務，協助家長陪伴學童居家學習不間斷。
- 神農計畫食農教育：支持非山非市學校建立校田、推展食農教育，加強學生對鄉土的認同與在地作物的認識。
- 出版海洋教育繪本：支持《SOS 探險隊：拯救珊瑚大作戰》繪本出版，成為海科館推動珊瑚保育活動之實體教材。
- 海洋閱讀校園巡迴展：辦理《23.97 的海洋哲思課》校園巡迴展，執行教師線上培訓及作者有約講座推行海洋教育。
- 育成方案計畫獎助學金：提供獎助學金挹注兒童少年教育。
- 支持一身好本領影像拍攝計畫：支持南投縣民間國中技藝班學生學習歷程紀錄片拍攝。
- 信義社區大學：打造終身學習平台及開設綠色課程推動成人 (含身心) 教育
- 大專院校產學合作：接軌台灣科技高階人才培育，透過產學合作以理論與實務培育科技創新設計人才

光寶社會參與政策 MESSAGE HOUSE

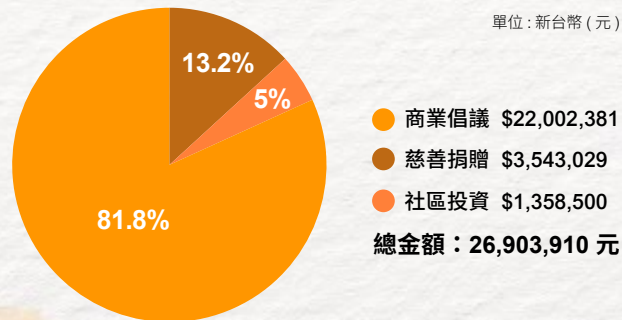


為有效評估企業在社會和環境方面的投入和貢獻，2022 年光寶持續採用 LBG (London Benchmarking Group) 社會資源投入分析方法，基於投入社會參與面向的財務報告和其他相關資料，將投入資源分為三個類別：慈善捐款、社區投資及商業倡議。通過使用 LBG 社會資源投入分析，光寶可以更好地了解對社會和環境的貢獻，並將其進行比較、分析、評估，以制定更有效的社會參與策略。

2022 年光寶投入社會參與總支出金額為 26,903,910 元，其中 81.8% 致力於推動與本業發展密切結合之商業倡議，以呼應利它與社會共榮共好的核心精神。

2022 總支出金額及分類比例

單位：新台幣 (元)



2022 年支出總金額及分類比例，各類支出主要項目如下：

- 商業倡議：產學合作、海廢倡議
- 慈善捐贈：獎助學金、舊鞋救命、海外公益關懷
- 社區投資：校園志工培力、校園志工服務、海洋閱讀校園巡迴、神農計畫

5.2 友善光環境計畫

本計畫的核心技術「LEOTEK 全生態照明」創新燈具奪下了 2022 年愛迪生獎 - 銅獎，該獎項為素有「創新界奧斯卡獎」美名，為全球科技界研發創新的最高榮譽獎項之一。

5.2.1 光援生物多樣性

光寶科技作為全球光電產品及解決方案的領導級企業，致力於運用核心技術產品打造永續城市。光寶以光為名，透過「友善光環境計畫」：同時兼顧人類發展並維護生態環境與生物多樣性的需求，期能打造出人與自然和諧共榮共存、更健康、更溫柔的城鄉光環境，期望能建立更明確的指標與目標監督產品對自然環境的正負面影響，與當地社區、政府、學術單位等利害關係人一同推動對生物多樣性有正面貢獻的永續城市價值鏈，並呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 為建構永續城鄉 (SDG11)、氣候行動 (SDG 13)、海洋生態 (SDG 14)、與陸地生態 (SDG 15) 等目標帶來正面影響。

本計畫中，為了得以促進維護生物多樣性，光寶在 SBTn 方法學上針對第四步驟行動面之 AR³T 框架進行計畫檢視：

我們盡力避免 (Avoid) 產品之負面影響性，若因產品特性而有產生環境光害等負面影響之可能性，我們則透過創新產品設計來改變減少負面影響 (Reduce)，且促進當地社區與生物多樣性之共存 (Regenerate)，如改善海龜棲地環境以維護物種族群量；並致力於協助受影響區域之生態復原 (Restore)，如協助琉璃蟻害地區之物種族群量平衡，以及將透過與當地政府的溝通以推動於生態區域加裝產品，以建立完善之價值鏈轉型 (Transformation)。



5.2.2 全生態照明 - 為平衡生態環境點燈

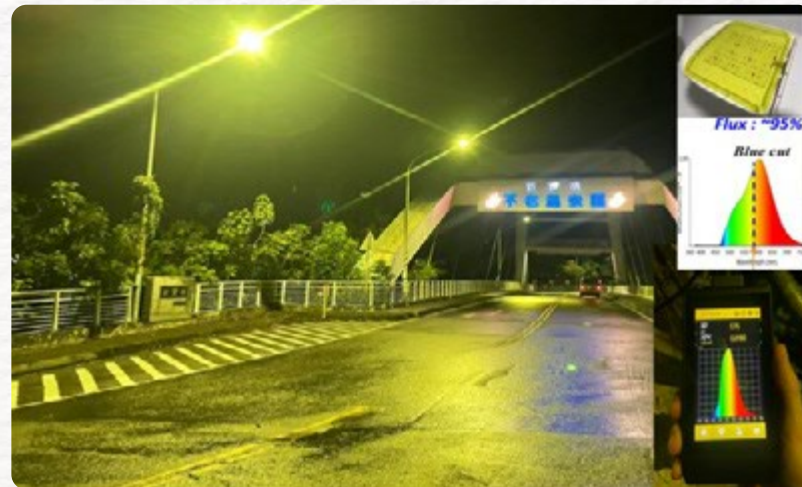
提前因應新型態環境公害防制

聯合國環境署批准 2020 年 2 月澳洲政府起草發布的野生動物光害指引 (LIGHT POLLUTION GUIDELINES FOR WILDLIFE)，其提出光害作為一種污染源對野生動物 (包含昆蟲與海洋生物) 的危害性，並提出解決方案的指引。而光寶早於 2019 年起，即已關注此議題，發揮光學研發核心職能，將獨創專利技術的「全生態照明燈具」應用於改善保育類海龜棲地光害問題的保育研究計畫，以協助維繫海龜族群量。

光學技術產品應用解決都市琉璃蟻害

光害可能對動物的遷徙、繁殖、覓食、生長行為造成影響，而光寶也同時關注到城市光害對城鄉生活環境的間接性影響：例如具有趨光性的昆蟲 - 琉璃蟻會受到都市路燈系統的吸引，於繁殖季節時大舉入侵城市，聚集於路燈下進行婚飛交配行為，進而大量繁殖，導致城鄉生態失衡，並對當地居民的居家安寧造成嚴重騷擾。

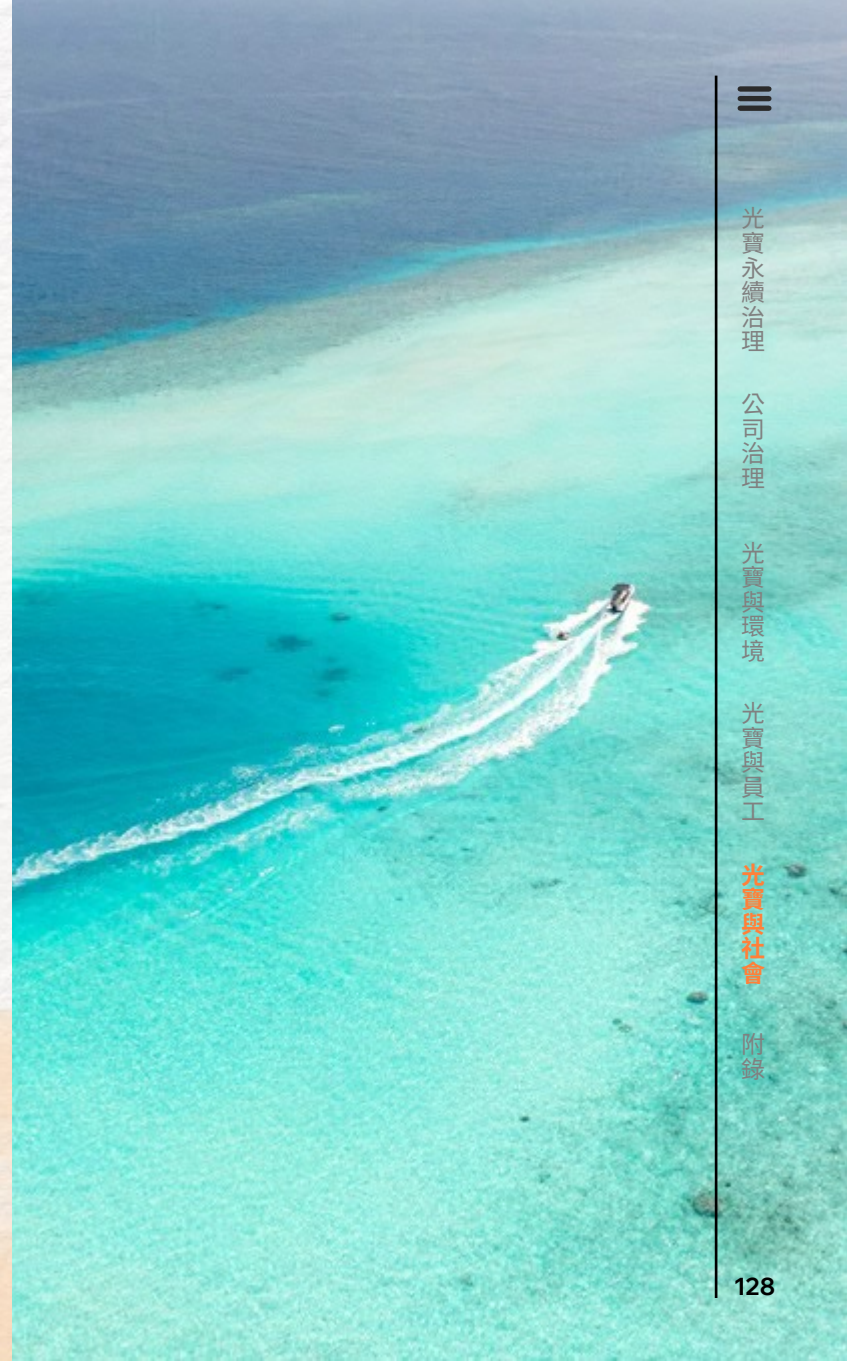
根據彰化師範大學林宗岐教授與其研究團隊發現，氣候變遷和高度都市化擾亂台灣中南部山區的琉璃蟻生態習性，大量琉璃蟻更受到 LED 路燈藍光波段吸引而群聚路燈底下；透過監測還發現，琉璃蟻不僅會騷擾農民、居民，更會與蚜蟲、介殼蟲及粉蝨等果樹害蟲形成共生關係，造成植物病蟲害問題影響生態。基於上述對生態系統干擾的主要驅動力，光寶與林教授共同進行產學合作研究後，發現減少藍光光源不僅可解決琉璃蟻聚集問題，且對當地生態也不會再造成其他負面影響。在成本與效益的綜合考量下，光寶與受蟻害侵擾的高雄市政府及社區進行溝通，並說明相關研究成果、解決方案及潛在影響，並協助受害的六龜地區加裝研發獨家染色技術的「LEOTEK 全生態照明」濾波光罩，濾除 LED 路燈 460 奈米以下藍光波長能量，大幅降低路燈對琉璃蟻的吸引力，且仍能維持原有照明亮度，不影響道路照明品質的前提下亦解決琉璃蟻所帶來的生態危害影響。



▲高雄六龜地區道路設置全生態照明濾波光罩路燈實景及燈具現場光譜實測

5.2.3 友善照明 光曜台灣

「光」為人類帶來最佳的照明與更好的生活，也將是應用於協助維持生態系統穩定的助力。有別於傳統路燈單純照亮黑夜，我們以推動智慧交通、道路安全及永續生態為策略目標，本計畫除了協助保育類物種棲地環境改善、協助生物危害防治維護城鄉生態平衡等作為，亦規劃將投入於國家級保育區生態熱點中的物種保育行動，未來更將朝向結合物聯網與 AI 技術，研發多重功能的智慧照明，以實現多維度的生態環境保育，為維護生物多樣性盡心力。



5.3 利他公益活動

5.3.1 917 揪一起！六大企業聯合齊聚北海岸淨灘

每年 9 月的第三個星期六，為國際環保年度盛事之一「國際淨灘日」，2022 年適逢 9 月 17 日，光寶長期投入守護海洋環境永續議題，也發揚自身累積能量擴大行動規模，首度號召永續夥伴企業自主辦理聯合淨灘行動，包括研華科技、仁寶電腦、三星電子、南亞塑膠、南亞科技等，六大企業以「917 揪一起」為號召，共 520 位志工同仁在北海岸下寮海灘齊聚，用淨灘守護地球。



▲ 光寶召集夥伴企業，於國際淨灘日至北海岸萬里下寮海灘共同辦理六大企業聯合淨灘

此外，為培養由下而上的海洋意識，讓海洋更貼近日常生活，今年淨灘活動特別同場加映「海洋生態親子小教室」，讓參加的志工同仁親子共同認識現場的濱海生態環境；更規劃設計具有環境教育意義的「永續海鮮敬海午宴」，於活動提供的餐飲中，特別依照中央研究院生物多樣性中心所提出的「台灣海鮮選擇指南」，來設計對海洋生態資源更友善的餐點菜色，也給志工同仁們機會教育，實踐守護海洋也可以從餐桌上開始落實。

光寶科技偕同企業夥伴們，用具體的行動力，回應聯合國永續發展目標的 SDG14「永續海洋與保育」、SDG17「促進目標實現的夥伴關係」，期許在社會引起漣漪，拉近永續海洋的距離。

5.3.2 中秋成為柚農的一道光，光寶挺小農柚見希望

台灣眾多農漁產品因在部分特定外銷管道上受阻，柚子同樣是榜上有名。原本規劃在中秋前夕上市、早已預留好數千噸產量的柚子無處可銷，可能重創地方小農經濟，因此光寶串聯來自台灣外銷文旦重要產地 - 花蓮鶴岡村的柚農，發起了柚子團購活動，號召光寶同仁在中秋佳節團圓時一同來支持台灣優質農產品，並同時做公益協助弱勢柚農，柚子總訂購量逼近 5,000 斤！



▲ 光寶發起「成為柚農的一道光」團購活動，號召同仁共同支持柚農

永續不僅是各種指標，更是光寶行動的意義，由企業切身力行，落實利他共好與永續倡議。光寶透過與社會企業、產地果農的三方合作連結，拋磚引玉鼓勵同仁及親眷直接與農夫購買水果，陪伴農民度過的農產銷售逆境。

5.3.3 舊鞋救命傳愛行動

累積成果 | 超過 10,000 雙鞋子、4 家合作企業、80 家店家、難以計數的愛心

2020 年

一篇舊鞋救命的廣告，喚起大家對遙遠非洲的關心，先有員工自發性的募集行動，形成一股力量，持續擴大到由公司統籌安排，募鞋，並捐助一箱貨櫃的運費，讓愛心可以順利遠渡重洋，運抵非洲

2021 年

我們延續熱情，擴大舉辦舊鞋募集活動，除了公司員工外，更廣邀鄰里好友，熱情民眾從四面八方送來關懷。

2022 年

我們邀請更多朋友加入，除持續邀請周邊上班族、里民及店家參與，更與內科 4 大企業合作，以「五力快閃小巴」貫穿瑞光路頭到路尾，以到府募鞋的方式，匯聚彼此的力量，一起傳遞愛與關懷。

以外閃小巴串聯，
與週遭企業攜手募鞋



光寶志工積極參與公益服務
協助舊鞋募集整理



週遭店家應援宣傳



5.3.4 光寶海外地區企業志工花絮



社區關懷



▲ 墨西哥廠 _ 孤兒院弱勢關懷活動



▲ 北海廠 _ 春節送暖慰問活動



環境永續



▲ 常州廠 _ 植樹節活動



▲ 長安廠 _ 清潔山林，保護環境活動



響應公益



▲ 北海廠 _ 愛心助農之卷心菜認購活動



▲ 廣州廠 _ 世界因您而溫暖無償捐血活動

5.4 財團法人光寶文教基金會



年度行動亮點

超過 **1,950** 小時

基金會培力校園志工，志工投入校園志願服務，超過 1,950 小時。

超過 **3,500** 人次

於 10 所國民中學推展「《23.97 的海洋哲思課》」累計超過 3,500 人次參與

超過 **270** 萬元

提供國小、高中職、大專院校學子獎助學金，核發金額超過 270 萬元整。

5.4.1 緣起與願景

光寶文教基金會由光寶關係企業三位創辦人宋恭源先生、林元生先生及吳安豐先生於 1993 年創立，基金會長期投入兒少關懷與成人教育的推動，希望藉由企業資源的挹注，有助於社會穩定、整體向上提升。

自 2020 年起，由宋明峰先生擔任光寶文教基金會董事長，將光寶的永續經營理念擴及至社會公益，與環境、社會共榮共好才是永續經營的長遠方針，光寶積極善盡企業社會責任，成立基金會 30 年載，自始以一貫之，以「人」為關懷對象，並從四大面向「終身教育、生態綠活、海島水文、社福關懷」推動，長期深耕於全人教育：從兒少關懷到承辦臺北市信義社區大學，打造終身學習平台。我們藉由教育的力量，希望在生命各階段都能看見自己的韌性和內在力量，並鼓勵積極向上的勇氣，以期帶給人們實現自我的豐盛生命之光。



終身教育

社區教育志工培力課程



生態綠活

支持台灣好基金會 x 神農計畫



海島水文

- 支持出版《SOS 探險隊：拯救珊瑚大作戰》
- 推展《23.97 的海洋哲思課》海洋閱讀校園巡迴展



社福關懷

- 育成方案計劃獎助學金
- 支持一身好本領影像拍攝計畫



網站



Facebook 粉絲專頁

5.4.2 年度行動

我們相信教育具有啟發與改變的力量，2022 年基金會持續推動社區教育志工培力課程，在疫情持續延燒之下，我們以線上方式授課，讓校園志工在家也能遠距學習、持續增能，線上授課仍維持我們授課品質，課程滿意度獲得 4.8 分的回饋 (滿分 5 分)，志工在培力課程之後於校園執行志願服務，將所學應用於服務之中，服務時數累計超過 1,950 小時。

十二年國民基本教育課程強調核心素養應從學習與生活結合，以應對生活及未來挑戰，環境變遷更是當代重要的課題，我們需要不斷學習與環境共處，向下扎根的教育能培養下一代提高對環境關注度，支持台灣好基金會的神農計畫，在校內建置校田，讓孩子從五感建立和環境生態及土地的連結。此外，基金會呼應光寶長期積極投入海洋守護議題，以及響應教育部推動強化海洋基本素養教育的目標，支持國立海洋科技博物館出版《SOS 探險隊：拯救珊瑚大作戰》，以色彩豐富且故事性高的繪本吸引民眾或親子從閱讀陪伴學習海洋相關知能。我們更深入臺北市 10 所國中校園，以「《23.97 的海洋哲思課》海洋閱讀校園巡迴展」推動海洋閱讀的推廣，從文學及生活覺察的探究，讓中學生進一步反思環境與個人生活的連結。

兒少關懷一直是基金會關注的重點，2022 年持續辦理育成方案計劃獎助學金專案，提供家境清寒的學子能安心向學，總計發出超過 270 萬元。為提升大眾對教育的關注，我們與仰望基金會合作，支持拍攝南投縣民間國民中學技藝班學生從訓練到考取中餐丙級的影像紀錄，鼓勵技職教育的養成與重視。

5.4.3 以教育為基礎的社會支持

5.4.3.1 社區教育志工培力課程

從個人、家庭，到社會共好

光寶文教基金會於 1998 年開始，長期於校園推動校園志工的培力，我們看見校園中有許多需要陪伴的高關懷學童，藉由培力學校家長成為校園志工，從初級輔導的陪伴關懷，協助生活適應困難或高關懷的學生，一同成為穩定校園生活的力量。

2022 年於 15 所國小推動志工培力課程，共培力 170 位志工。課程主軸以腦科學角度探討學齡期的生理與心理發展，讓志工認識情緒與行為認知，瞭解教養需要順應孩子生理及心理發展進行，建立志工在校園服務的理論基礎。

因應新冠肺炎疫情，志工培力課程我們改以採取線上授課，突破防疫無法進入校園的侷限，讓志工在防疫期間也能持續進修，志工也能在家與子女或孫子女一起共學、分享。同時我們將課程數位化，置於影音平台提供志工及一般民眾可點閱瀏覽，實踐資源共享、共好。



▲ 志工線上課程進行手作實作，從實作體驗中理解理論內容



▲ 製作課程影音提供志工瀏覽複習。

課程滿意度平均高達 4.8 分評價 (滿分 5 分)

我們透過線上問卷收集志工對課程的滿意度，針對課程主題安排、活動設計、時間規劃、實用性、講師表現等面向，整體課程滿意度獲得平均 4.8 分的評價，其中問卷調查中在活動設計、講師表現，學員給予平均 4.9 分的極高評價，在主題安排、時間安排、課程實用性獲得平均 4.8 分評價。



在課程滿意度萬卷調查中，志工在「課程對於自己最有幫助的地方」給予許多正面的回饋，簡列如下：

東園國小 / 陳志工

認識大腦後，對孩子的教育及溝通方式改變，對於小孩的叛逆、頂嘴有更深一層的理解與接受，懂得用耐心與之溝通，化解雙方的衝突。

麗園國小 / 廖志工

認識大腦後，對孩子的教育及溝通方式改變，對於小孩的叛逆、頂嘴有更深一層的理解與接受，懂得用耐心與之溝通，化解雙方的衝突。

雙蓮國小 / 張志工

謝謝老師用心，謝謝光寶讓我們在疫情情況下，還可以繼續上課、自我成長，謝謝光寶付出。

榮富國小 / 張志工

謝謝老師用心，謝謝光寶讓我們在疫情情況下，還可以繼續上課、自我成長，謝謝光寶付出。

5.4.3.2 校園志願服務

將學習轉為利他能量的志願服務

我們鼓勵志工將培力課程所學應用於個人覺察或家庭生活之外，我們更鼓勵志工將所學應用於校園服務當中。

國小階段是孩子建立「勤勉」的重要階段，當孩子對學習互動有成就，會充滿信心，反之可能會挫折、自卑，我們希望透過志工的陪伴關懷，陪伴並提供安定的力量，當孩子情緒穩定，就能穩定一個班級，校園生活進而相對穩定，2022 年度志工投入志願服務時數累計超過 1,950 小時。

▼ 培力之志工投入校園志願服務



5.4.3.3 《23.97 的海洋哲思課》海洋閱讀校園巡迴展

從緯度 23.97 的視角聽浪、讀浪、認識海洋



面對日益嚴峻的環境氣候變遷，光寶科技長期關注環境議題，光寶文教基金會呼應環境生態永續發展的推展重點，同時響應行政院「向海致敬」鼓勵人民知海的政策，我們與學校教育合作，期盼將海洋素養向下扎根，從 2020 年與海洋文學作家廖鴻基、幼獅出版合作出版《23.97 的海洋哲思課》之後，我們自 2021 年始推展《23.97 的海洋哲思課》海洋閱讀校園巡迴展，將書籍中部分章節製作成推展的活動展架，並提供相關海洋教案分享，藉由資源共享的理念，提升師長於課程教育內結合推展海洋議題。

2022 年持續於 10 所國民中學巡迴推廣海洋教育，促進海洋知識向下紮根，辦理教師線上培訓以及邀請作者廖鴻基至學校分享講座，提供師生以在地文學的視角瞭解臺灣面臨的環境生態議題，我們希望透過更多元且互動的方式，讓孩子以感知探索海洋文學、打開孩子對海洋的好奇心，從聽浪讀浪、認識臺灣沿岸的魚類、海鮮挑選原則、垃圾分（裂）解時間，探討永續生活的 7R 行動 (Reduce、Refuse、Repair、Reuse、Recycle、Rot、Rethink) 等面向，以在地生活的視角提升對海洋議題與環境氣候的關注，引導孩子以自身可以做到的行動展開規劃，活動累計觸及超過 3,500 人次。



▲ 於臺北市與 10 所國民中學合作推動海洋閱讀校園巡迴展，透過活動佈展、與作者座談的講座等方式提升對海洋生態議題關注以及培養海洋文學素養。

參與巡迴展的學校師生表示從展覽中獲益良多，並給予許多正面回饋，列舉如下：

臺北市中山國中同學

「身在台灣的我們，被無盡的海水包圍著，在生活中大海更是不可或缺的一份子，海洋環繞及物種多樣，是台灣的兩大特質，亦是我們發展的絕對優勢，但這兩項大自然的恩賜，我們不一定能悉數享有，因此，生態保育也成了近幾年台灣人必須重視的課題，若能保護好我們與生俱來的禮物，便能守護好我們的未來。」

臺北市忠孝國中老師

「除了情境的布置引起參觀師生的興趣外，現場的影音資料也十分豐富，看到學生會逐字逐句念著展板的內容，又或者學生能自發性翻起海洋生物的導覽手冊等，讓我知道此展覽對學生的啟發與意義。雖然校內孩子大部分住在都市裡，但透過此展覽，讓孩子能夠了解海洋文化的重要，藉此讓我們更能珍惜海洋的一切，讓海洋能夠永續，對海洋文化的傳承有其使命與責任。」

臺北市立山國中同學

「我發現人類製造了很多的海洋垃圾，有塑膠製品、玻璃、鋁罐等，而且都要很久才能分解。大家要保護海洋和生物，才能永續環境」

臺北市至善國中老師

「能夠邀請到廖鴻基老師來分享親身經歷與實際互動，引起學生重視海洋議題的共鳴，對於學生的影響遠超過於書中獲取的知識，對於師生來說都是一個很難得的經驗。」

5.4.3.4 支持台灣好基金會 x 神農計畫

跳脫課本框架，以自然生態為教室的食農教育

光寶文教基金會推展環境永續議題，除了從海洋生態環境面向切入，同時我們關注與生活貼近的飲食健康與環境土地，從食農教育提升學童對生態環境議題的連結，因此光寶文教基金會於 2021 年開始與台灣好基金會攜手合作，鎖定資源分配最容易被忽略的非山非市學校，支持新北市石碇區雲海國小及永定國小，從規劃校田建立，到引入有系統架構的食農教育課程，協助更多元教育資源進入教育現場，同時連結在地社區網絡，請當地農友、教育創新團隊「採集人共作室」及「舞春食農工作室」擔任農老師，藉由策略連結，集結校園與社區的力量，共同推展食農教育。

神農計畫課程帶領孩子們找回與自然的連結，展開校田與田野間的自然探索，眼前不再只有課本，生態萬物都是學習的對象，透過參與田間管理、認識校園動植物生態樣貌的過程，從中看見在自然環境生態，每一個生物都是很重要的角色、彼此影響都是環環相扣，守護每一個生物就是維持生態永續。以自然環境為基礎，從食育教育豐富生命、建立孩子文化底蘊，透過食育教育尊重自然生態的秩序，並從土地連結提升孩子對在地文化的認同，以及提升對環境生態永續的關注。



▲ 神農計畫課程讓孩子從校田觀察並認識動植物生態，藉由田間管理的實作體驗瞭解影響作物生長的因素，提升對環境自然生態的關注。



[新北市海拔最高學校——雲海國小]

食育教育不僅讓孩子觀察、瞭解作物生長的歷程，秉持與生態共榮共存的理念，師生一起參與田間的管理，從認識校田間的昆蟲種類與生態、觀察描繪昆蟲的樣態，並延伸觀察土壤的顏色、觸摸感受質地、聞一聞土壤的氣味，以五感探索自然、認識土地，再讓孩子用材料製作果皮酵素以及防治害蟲的葵無露，從小扎根尊重自然生態的理念。



校田的作物更成為孩子們料理或手做的材料，等候 8 個月採收的芋頭，料理成孩子們營養午餐的點心芋頭西米露；從校內摘採特色作物的月桃，帶著孩子製作原住民傳統食物阿拜、吉拿富，並以葉鞘編織成小鹿，以實作方式讓孩子認識月桃不同的應用，強化生活應用的連結。



[置身山谷中的學校——永定國小]

永定國小的香草校田有種植本土青草、南洋香料、蜜源植物以及蕎麥、向日葵。在課程當中，剪取校田當中的香草製作成點心茶飲。



除了香草田的種植之外，今年永定國小建置校園的蓮田，農老師帶著孩子從清理水生池、穿著青蛙裝種植三色的香水蓮花以及水耕作物如芋頭、水稻等，並定期進行田間管理，幫助作物生長、瞭解病蟲害，觀察校園昆蟲的種類，認識校園生活的動植物生態樣貌。

採集種植的蓮花，孩子仔細觀察蓮花的外觀、細細嗅聞不同顏色蓮花的香味差異、沖泡蓮花茶，並且提升孩子對水生作物種植的知識，而學校親子活動更結合校田共同製作蓮花炒飯。

5.4.3.5 育成方案計畫獎助學金

扶持清寒學子專心向學

光寶文教基金會長年致力於兒少關於與人才培育，為鼓勵清寒家庭的國中小學子、清寒且表現優異的高中職及大專學子，期盼能減輕學子負擔，安心向學，於 2019 年始辦理「育成方案計畫獎助學金」，2022 年共獎助 140 名學子，提供超過 270 萬元獎助學金。



5.5 臺北市信義社區大學

年度行動亮點

特優

2022 年臺北市教育局辦學評鑑

353 門

2022 年開設課程總數

5,887 人次

2022 年課程學員總人次

10,026 人次

2022 年在地社區活動觸及總人次

5.5.1 基金會的社會參與：建構終身學習平台

光寶文教基金會長期投入教育、關注社會公益議題，學習是持續一生的歷程，光寶文教基金會鑒於民國 90 年初臺灣人口逐漸高齡化，且成人教育學習資源管道零散，我們擴展關注對象，從校園教育推廣更走向社區教育，希冀基金會成為社區民眾終身學習最佳夥伴，因此基金會於民國 90 年開始承辦臺北市信義社區大學，持至今日。臺北市信義社區大學以「營造生物多樣性形塑永續社區」、「融合人文與創意美學再造社區新風貌」、「建構弱勢者學習關懷平台、塑造快樂互動且具人情味的樂齡學習」作為三大辦學方向，更結合在地與永續的特色課程，提供民眾社會參與及終身學習的管道與平台。

信義社區大學於 2022 年開設了學術及生活藝能類別的課程共計 353 門，共為 5,887 人次的學員提供了終身學習管道，增進自我價值。



年度行動亮點

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。

三大辦學發展主軸



網站



Facebook 粉絲專頁

5.5.2 信義社大的社會實踐

加強結合社區服務協力網絡的建構來落實社福工作，針對各里老化指數現況，與銀髮族身心體能狀況規畫實施學習活動，藉由「賦能」的過程實踐「社會參與式」的教育工作，希望強化連結社區資源並建置支持網絡。

我們的行動

- 申辦「長青學苑」課程：提供 60 歲以上長青族群
- 持續執行健樂營課程，提供心智障礙學員感官刺激
- 辦理「得憶營佳捌捌陸食室」關懷樂活系列課程，關懷失智與高齡長者
- 辦理黎安里新住民培力坊：邀請柬埔寨的新住民老師指導「造型饅頭」推廣課程
- 於信中幼兒園辦理 8 堂課程：友善農耕、生態保育、信義地方學、飲食生活



▲ 布藝手作課程



▲ 曼陀羅藝術療癒課程

信義社大自 2020 年起加入信義區服務網絡中成為「資源整合樞紐站」，使民眾可就近在社區內獲得失智症相關資源與資訊，更與信義區吳興街「捌捌陸食室」餐廳合作辦理失智及高齡長者課程。

連結衛服部失智照護服務計畫，針對失智長輩，以提早預防、輔助治療、暖心照護為目標，於「得憶營佳捌捌陸食室」舉辦關懷樂活系列課程；於餐廳內規劃藝術繪畫療癒、手作玩布等系列課程，藉由身體運動、社會參與、腦部活動來預防失智，亦結合營養與健康管理來支持照護，在長輩失智照護的路上不缺席。也讓民眾能深度認識居住區。慢慢讓公衛回歸並強化具體實踐身心健康預防的社區型態照顧，以善加應用醫療資源。

關注信義區的生物多樣性與城市生態的營造，及形塑環境資源循環共生之永續發展基礎。結合社會資源，透過環境公民行動的參與，期在環境保護與教育領域的推廣，為地球永續盡一份心力。

我們的行動

- 推動信義綠生活學習據點之社區經營
- 持續舊坡溪巡守隊之巡檢工作
- 辦理「信義綠生活研討會」：以信義區「水與綠」友善環境的都市新可能
- 實施城市養蜂教育：6 場教育工作坊、1 場教育博覽會、建置 4 箱養蜂箱
- 辦理小農市集：友善農耕與食農教育宣導



◀ 松德療癒森林園區及上課照片

於 6 個社區據點推展綠生活空間環境的教學與行動，其中自 2017 年與「臺北市立聯合醫院松德院區」合作建構松德療癒森林改善醫院和里民的關係，從疏離到信任，實踐應用生態療癒環境於精神病患的復健活動實踐綠色照護。

同時為能引動週邊里民的參與，與「松友社區發展協會」合作，運用小田園基地實作，串起松德院區與在地居民的連結，協助精神專責醫院去汙名。



以信義區為主體的各項人文與自然生態之研究，建構地方知識，以人才培育做為社區營造的核心概念，投入推動文資活化再利用與街區再造 / 新聚落，希望透過這些公共事務參與，進而推廣公共藝術，建構人文景觀，彰顯社區居民重新認識體會城市特色，增進社區美好生活環境，並經由社區營造，深耕基層文化，找回居民的自主性認同、促進社區發展。

我們的行動

- 辦理信義文史學堂推廣活動
- 持續田調小組運作
- 推廣社區美學，參加社區美學展
- 執行「信步南村」漫遊信義文化節
- 辦理「活化四四南村歷史空間」展演活動

今年信義文化節以「信步南村」為主軸，以「地方認同」作為貫串並從「食、衣、住、行」看見日常生活足跡，希望透過走讀或展覽相關活動，扭轉民眾對信義區的一般光鮮亮麗印象，認識信義區地方特色，也藉此漫遊信義梳理信義區的在地文史發展脈絡。

今年延續眷村文化的紀錄，特別以公仔與建築微縮情景模型，激發大家重新回味舊時代老建築的生活情景，並於信義區公民會館將四四南村生活記憶立體展示『四四南村生活博物館特展』。



▲ 微型博物館作品

附錄

APPENDIX



GRI 2：一般揭露 2021

一般揭露

GRI 準則		揭露項目		報告書章節
組織詳細資訊 及報導實務	組織與報導 Organization and reporting	2-1	組織細節	公司概況 / 2022 光寶全球主要據點
		2-2	組織可持續發展報告中的實體	關於本報告書 / 公司概況
		2-3	報告期、頻率和聯絡人	關於本報告書
		2-4	資訊重編	關於本報告書
		2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 / 第三方保證聲明書
營運活動及員工 資訊	活動與工作者 Activities and workers	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司概況 / 2.6 永續供應鏈
		2-7	員工	4.2.1 員工結構及分佈
		2-8	非員工的工作者	4.2.1 員工結構及分佈
	治理 Governance	2-9	治理結構和組成	2.2 公司治理組織 / 2.2.1.1 董事會
		2-10	最高治理單位的提名和遴選	2.2.1 董事會及功能性委員會
		2-11	最高治理單位的主席	2.2.1.1 董事會
		2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	1.2 永續策略規劃 / 1.3 企業永續發展委員會 / 2.2 公司治理組織 / 2.3 企業風險管理
		2-13	衝擊管理的負責人	1.3 企業永續發展委員會 / 2.2 公司治理組織
		2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書
		2-15	利益衝突	2.2.1 董事會及功能性委員會
		2-16	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
		2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.1.1 董事會
		2-18	評估最高治理單位的績效評估	2.2.1.3 董事會及各功能性委員會績效評估
		2-19	薪酬政策	2.2.1 董事會及功能性委員會 / 4.3.1 打造薪酬競爭力 / 4.4.5 績效回饋與發展
		2-20	薪酬決定流程	2.2.1.3 董事會及各功能性委員會績效評估 / 4.3.1 打造薪酬競爭力
		2-21	年度總薪酬比率	4.3.1 打造薪酬競爭力

GRI 準則 (Standards) 內容索引

GRI 2：一般揭露 2021

一般揭露		
GRI 準則	揭露項目	報告書章節
策略、政策和實踐 Strategy, policies and practice	2-22	永續發展策略的聲明 董事長暨永續長的話 / 總經理的話 / 1.1 企業永續觀點與承諾 / 1.2 永續策略規劃 / 3.1 永續環境承諾與政策
	2-23	政策承諾 1.1 企業永續觀點與承諾 / 3.1 永續環境承諾與政策
	2-24	納入政策承諾 1.1 企業永續觀點與承諾
	2-25	補救負面衝擊的程序 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐
	2-27	法規遵循 2.4 法規遵循、誠信與反貪腐 / 4.5.3 違反勞動基準法說明
	2-28	公協會的會員資格 公協會參與
利害關係人議合 Stakeholder engagement	2-29	利益關係人參與的方法 1.4.1 利害關係人鑑別與溝通 / 1.4.2 利害關係人議合亮點績效 / 1.4.3 重大主題鑑別
	2-30	團體協約 4.5.1 員工關係

GRI 3：重大主題 2021

重大主題		
GRI 準則	揭露項目	報告書章節
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程
	3-2	重大主題列表 1.4.1 利害關係人鑑別與溝通 / 1.4.3 重大主題鑑別
	3-3	重大主題管理
GRI 201 經濟績效 2016	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估 董事長暨永續長的話 / 總經理的話 / 2.1 光寶價值與治理
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值 4.3.1 打造薪酬競爭力

GRI 準則 (Standards) 內容索引

GRI 3：重大主題 2021

重大主題		
GRI 準則	揭露項目	報告書章節
GRI 201 經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 董事長及總經理的話 / 3.2 氣候變遷與能源管理
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫 4.3.3 退休金制度
	201-4	取自政府之財務補助 備註：2022 年度光寶相關計畫包含研發與創新等不同類別，共收到中華民國政府補助款約 NT\$ 42 萬元。
GRI 202 市場地位 2016	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估 2.6.1 永續供應鏈管理方針
	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
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例 4.2 多元共融的 LITEON Family
GRI 204 採購實務 2016	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估 2.6.1 永續供應鏈管理方針
	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
GRI 205 反貪腐 2016	3-1.3-2	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
	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
	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 / 4.4.3 年度訓練成果
	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
GRI 206 反競爭行為 2016	3-1.3-2	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
	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	3-1.3-2	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
	302-1	組織內部的能源消耗量 3.2.4.3 直接能源及間接能源使用
	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 3.2.4.3 直接能源及間接能源使用
	302-4	減少能源消耗 3.2.4 光寶的氣候變遷管理指標和目標
	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

GRI 準則 (Standards) 內容索引

GRI 3：重大主題 2021

重大主題			
GRI 準則		揭露項目	報告書章節
GRI 303 水與放流水 2018 ^註	303-1	共享水資源之互相影響	3.3 水資源管理
	3-1.3-2	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
GRI 305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2.4.1 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2.4.1 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2.4.2 溫室氣體價值鏈盤查 (GHG 範疇 3)
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.2.4.1 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)
	305-5	溫室氣體排放減量	3.1 永續環境承諾與政策 / 3.2.4.1 溫室氣體排放盤查 (GHG 範疇 1 及 2)
	305-6	破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放	備註：光寶製程與產品並無使用到損害臭氧層物質
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	3.2.4.4 空氣污染防治
GRI 307 有關環境保護的法規遵循 2016	3-1.3-2	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
	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	3-1.3-2	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
	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
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.6.2.3 供應鏈風險鑑別 / 2.6.2.2 永續供應鏈管理機制 / 3.2.2 光寶的氣候策略
GRI 401 勞僱關係 2016	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估	4.1 以人為本的策略藍圖
	401-1	新進員工和離職員工	4.2.2 人員招募與新進人員分析 / 4.2.3 虛實整合打造人才磁吸力
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.3 照顧員工也照顧家人
	401-3	育嬰假	4.5.2 性別友善的工作環境
GRI 402 勞 / 資關係 2016	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估	4.1 以人為本的策略藍圖
	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.4.5 績效回饋與發展

註：此項非重大主題，為光寶自願揭露。

GRI 準則 (Standards) 內容索引

GRI 3：重大主題 2021

重大主題		
GRI 準則	揭露項目	報告書章節
GRI 403 職業安全衛生 2018	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估 4.1 以人為本的策略藍圖 / 4.7 職業安全衛生
	403-1	職業安全衛生管理系統 4.7 職業安全衛生
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查 4.7 職業安全衛生
	403-3	職業健康服務 4.7 職業安全衛生
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 4.7 職業安全衛生
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練 4.7 職業安全衛生
	403-6	工作者健康促進 4.7 職業安全衛生
	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 4.7 職業安全衛生
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 4.7 職業安全衛生
	403-9	職業傷害 4.7 職業安全衛生
GRI 404 訓練與教育 2016	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估 4.1 以人為本的策略藍圖
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數 4.4.3 年度訓練成果
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案 4.4.5 績效回饋與發展 / 4.4 利他共學的精彩職涯
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 4.4.5 績效回饋與發展
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估 4.1 以人為本的策略藍圖
	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
GRI 406 不歧視 2016	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率 4.3.1 打造薪酬競爭力
	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估 4.1 以人為本的策略藍圖
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動 4.3 照顧員工也照顧家人 / 4.5 友善職場

GRI 準則 (Standards) 內容索引

GRI 3：重大主題 2021

重大主題		
GRI 準則	揭露項目	報告書章節
GRI 407 結社自由與集體協商 2016	3-1.3-2	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 以人為本的策略藍圖
	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 友善職場 / 4.6.1 員工社團與休閒活動
GRI 408 童工 2016	3-1.3-2	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 以人為本的策略藍圖
	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 / 4.2.2 虛實整合打造人才磁吸力 / 2.3.6 人權管理
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	3-1.3-2	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 以人為本的策略藍圖
	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
GRI 410：保全實務 2016	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估 / 2.3.6 人權管理
	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
GRI 412 人權評估 2016	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估 / 2.3.6 人權管理
	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
	412-2	人權政策或程序的員工訓練 / 4.4.3 年度訓練成果
	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。
GRI 414 供應商社會評估 2016	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估 / 2.6.1 永續供應鏈管理方針
	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
	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
GRI 416 顧客健康與安全 2016	3-1.3-2	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
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 / 3.5.3 產品環境標章與宣告 / 3.5.4 環境關聯物質管理
	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 / 3.5.3 產品環境標章與宣告
GRI 417 行銷與標示 2016	3-1.3-2	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
	417-1	產品和服務資訊與標示的要求 / 3.5.3 產品環境標章與宣告

GRI 準則 (Standards) 內容索引

GRI 3：重大主題 2021

重大主題			
GRI 準則	揭露項目		報告書章節
GRI 417 行銷與標示 2016	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 / 3.5.3 產品環境標章與宣告
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	備註：無 / 3.5.3 產品環境標章與宣告
GRI 418 顧客隱私 2016	3-1.3-2	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
	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
GRI 419 社會經濟 法規遵循 2016	3-1.3-2	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
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	4.5.3 違反勞動基準法說明

特定標準揭露 - 其他 LOT(光寶自有指標)			
重大主題	揭露項目		報告書章節
責任採購 (衝突礦石)	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估	2.6.1 永續供應鏈管理方針
	LOT-EN1	供應商的篩選與綠色採購	2.6.3 責任礦產管理
研發創新 (產品)	3-1.3-2	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
	LOT-EN2	提高產品能源效率	3.5.2 產品生命週期評估及改善
	LOT-EN3	節省材料資源	3.5.2 產品生命週期評估及改善
	LOT-EN4	降低對環境毒性危害	3.5.4 環境關聯物質管理
公益關懷	3-1.3-2	管理方針及其要素，管理方針的評估	5.1 社會共融政策
	LOT-SO1	促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷	5.4 光寶文教基金會
	LOT-SO2	創造終生學習的環境、弱勢族群學習的環境	5.4 光寶文教基金會 / 5.5 臺北市信義社區大學
	LOT-SO3	推廣環境教育、落實環境保育	5.5 臺北市信義社區大學
	LOT-SO4	人才培育，發展學以致用的學習環境	4.4 利他共學的精彩職涯
	LOT-SO5	鼓勵科技創新設計人才	4.4.4 創意競賽

SASB 指標索引

指標代碼	指標描述	揭露章節
產品安全		
TC-HW-230a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	2.5 資訊安全與隱私權管理
員工多元性和包容性		
TC-HW-330a.1	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工的性別和種族群體所佔的百分比	4.2.1 員工結構及分佈
產品生命週期		
TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例	3.5.4 環境關聯物質管理
TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比 (按收入計)	光寶產品大多非整機產品，不屬於 EPEAT 範疇
TC-HW-410a.3	符合 ENERGYSTAR® 標準的合格產品所佔百分比 (按收入計)	光寶產品大多非整機產品，不屬於 ENERGYSTAR® 範疇
TC-HW-410a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	光寶產品大多數屬於 B2B，目前資訊蒐集上有困難
供應鏈管理		
TC-HW-430a.1	通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠	2.6.2.2 永續供應鏈管理機制
TC-HW-430a.2	一階供應商 (1) 與 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等的符合率，以及 (2)(a) 優先不符合和 (b) 其他不符合的相關矯正措施比率	2.6.2.2 永續供應鏈管理機制
材料採購		
TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	2.6.3 責任礦產管理
TC-HW-000.A	Number of units produced by product category	請參見光寶 2022 年報，第五章營運概況 _ 生產量值表，頁 122
TC-HW-000.B	Area of manufacturing facilities	請參見 2022 年光寶全球主要據點 總生產面積為商業機密不予揭露
TC-HW-000.C	Percentage of production from owned facilities	商業機密不予揭露

光寶氣候相關財務資訊揭露回應表



治理

> 對應頁碼

管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色

董事長擔任企業社會責任委員會 (Corporate Sustainability Committee) 主席。光寶每年定期召開董事會，會議中由董事長報告 ESG 及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度。

> 對應頁碼

管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色

- 設置跨部門之氣候變遷風險工作小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。
- 光寶在氣候議題的管理階層最高負責人為永續長，帶領一級主管落實氣候變遷相關的管理工作，並直接向董事會報告。
- 設置環境永續次委員會，並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。
- 風設置險管理次委員會由總經理擔任召集人，鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策。



策略

> 對應頁碼

光寶在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊

光寶面臨的重大氣候風險，主要來自客戶端及投資人等重要利害關係人對企業溫室氣體減量及遵循產品能源效率標準的要求；而氣候變遷帶來的機會主要出現在產品與服務面向，光寶多元且呼應永續趨勢的產品線，可望獲得支持性的政策獎勵，且以節能減廢的產品與服務回應市場需求並開發新市場。

- **主要轉型風險：**為了因應相關法規與綠色標準變動的風險，光寶除了積極呼應相關國際規範，時刻以高於國際標準自我期許，降低再生能源成本風險。在綠色設計上積極研發布局，以高能源轉換率與低碳產品組合協助客戶降低成本、提升效率。光寶綠色設計以生命週期思維為基礎，將 3R 原則 (Recycle, Reuse, Reduce) 融入產品開發，以無毒害、易組裝、易拆解及低能耗等環境友善產品為目標。
- **主要實體風險：**為降低乾旱與淹水事件的影響，相關廠區陸續進行節水設施的投資，強化水資源循環利用，加強排水措施，並將保險延伸至相關保障範圍，同時擬定緊急應變計畫，降低災害風險所造成營運損失。
- **主要氣候機會：**光寶長期耕耘永續已奠定深厚基礎，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極運用光及電的核心技術，以市場需求投入研發，因此在永續浪潮興起時，將有機會於廣泛的綠色產品與解決方案中優先獲得客戶青睞，增加營收。

> 對應頁碼

光寶所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會

光寶鑑別出氣候變遷重大性風險與機會，包括：

- 轉型風險：保費提高、限電時用電管理
- 市場機會：投資人對於公司 ESG 關注、生產導入數位科技、供應商資源管理、減少水資源使用量
- 轉型風險：客戶行為變化、現有產品和服務的法規要求、原物料成本上升、產能中斷、利害關係人關注與回饋、供應鏈市場訊息不確定、面臨訴訟風險、低碳技術轉型成本、強化排放量報導義務、市場衍生
- 實體風險：氣候變化造成營運成本提高
- 市場機會：採用高效率生產流程、低碳技術開發與投資、減少廢棄物、增加回收再利用、供應商碳管理、供應商原物料管理、獲得銀行優惠投資
- 轉型風險：以低碳商品替代現有產品和服務、溫室氣體排放定價
- 實體風險：平均溫度提升
- 市場機會：發展低碳產品、再生能源機會、連結公共部門獎勵措施、採用高效率運輸方式、降低建築物溫室氣體排放、提升企業形象

短期

中期

長期

> 對應頁碼

光寶在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境

光寶參照國際能源總署 (International Energy Agency, IEA) 所公布的 2°C 情景，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此制定科學基礎溫室氣體減量目標 (SBT) 與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。

光寶氣候相關財務資訊揭露回應表



風險管理

光寶在氣候相關風險的鑑別和評估流程

> 對應章節

風險管理次委員會依據「ISO 31000 風險管理系統及指導綱要」，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出光寶可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險轉換為財務數字，將有可能造成每年度新台幣一千萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。

> 對應章節

光寶在氣候相關風險的管理流程

由風險管理次委員會鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策，相關風險評估同時提報風險管理小組、永續發展委員會與審計委員會進行監督。審計委員會主席依據該風險管理與評核結果，定期對董事會進行報告。

> 對應章節

氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度

光寶將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，於所有廠區均落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。依據 ISO 31000 風險管理系統落實 PDCA 運作模式，持續精進環境面氣候變遷風險管理與管理面企業整體風險管理系統整合



指標和目標

> 對應章節

範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險

光寶自 2008 年起，持續執行範疇一、二溫室氣體盤查並取得 ISO14064 認證；2009 年起將盤查範圍擴大至範疇三項目。

- 2022 年 範疇一溫室氣體排放量：7,278 公噸 CO₂e
- 範疇二：178,010 公噸 CO₂e
- 範疇三：10,869,212 公噸 CO₂e

> 對應章節

管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現

光寶在發展低碳產品服務的過程中，致力提升自身與客戶的能資源效率，除已制定 SBT 目標並通過國際審核外，另訂定減廢、節水目標，全面降低環境衝擊。

- 2021 年起將相關氣候指標與經理人 KPI 績效設定方式連結
- 2022 年內部碳定價為 1 美元 / 噸二氧化碳當量

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)
- 2050 年達到淨零排放，每年檢視碳強度減碳績效
- 在 SBT 基礎下 2023 年起減少每百萬營收碳排放量減量 5%
- 每代產品碳足跡降低 5%
- 以 2020 為基準年，於 2023 年絕對用電量減量 6%

產品能效提升管理目標

- UV-LED 能源使用效率，於 2025 年時較 2018 年提升 60%
- 電源供應器產品能源轉換效率至 2023 年時較 2016 年提升 2%

廢棄物管理目標

- 以 2022 為基準年，於 2025 年減少每單位營收廢棄物 6%
- 以 2018 為基準年，於 2025 年包材塑膠減量 300 公噸

水資源管理目標

- 以 2020 為基準年，於 2023 年用水量絕對減量 6%

> 對應章節

說明公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標

氣候變遷減緩方面，光寶以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定再生能源使用比例、單位營收碳排放量、單位營收用水量等指標。

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2022年永續/ESG報告書永續活動報導之保證聲明書

保證/驗證性質與範圍

台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)受光寶科技股份有限公司(以下簡稱光寶科技)委託執行2022年永續/ESG報告書之獨立保證(以下簡稱保證聲明書)。保證聲明書係根據SGS永續報告書保證的方法學與AA1000保證標準 v3第二類型高度保證等級,於2023年3月23日至2024年4月20日期間,至光寶科技總部訪談與查驗光寶科技所報導在臺灣及海外的永續活動資訊,包含管理流程、管理績效及其相關佐證,以評估光寶科技之2022年報告書所報導的文本和圖表資訊依GRI通用準則(2021)及AA1000實質性原則(2018)及其特定績效資訊符合程度。此次保證過程不包括保證範圍以外之特定績效資訊評估,如:氣候相關財務揭露TCFD、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2022年報告書中之資訊以及所呈現之內容皆屬於光寶科技之永續權責人員,永續發展委員會及ESG管理部門的責任,SGS台灣未參與任何有關光寶科技之2022年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)永續性報導準則GRI 1:基礎 2021之報告品質要求、GRI 2—一般揭露2021之組織的報告義務和其他組織相關資訊、GRI 3 2021之組織確定實質性主題的過程、實質性主題列表以及如何管理每個主題及相關實質性標準於各保證等級及保證方法執行原則之相關指南所規定。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:

保證標準項目	保證等級
A	SGS ESG 暨永續報告書保證規則 (以 GRI 原則及 AA1000 指南為基礎)
B	AA1000AS v3 第二類型高度保證等級 (AA1000 實質性原則及特定績效資訊評估)

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、準確性及可信性。此評估之報告準則如下:

TWLPF5008 Issue 2305

報告準則項目

- 1 依循 GRI 通用準則(2021)
- 2 AA1000 實質性原則 (2018)
- 3 SASB (HARDWARE STANDARD, VERSION 2018-10)
 - 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實質性原則(2018)之符合程度;及
 - 評估報告書於GRI內容索引中宣告依循GRI永續性報導通用準則(2021)符合程度,包含GRI 2一般揭露及200/ 300/ 400系列主題準則。
 - 高度評估報告書於索引表中參照SASB標準HARDWARE STANDARD, VERSION 2018-10中可持續會計標準(版本2018-10)所揭露指標的準確性。

保證方法

本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/或利害關係者的確認。

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Task Force on Climate-related Financial Disclosures (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、其子公司和利害關係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事稽核員/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,保證團隊對於光寶科技之2022年報告書報導重大主題相關的包容性、重大性、回應性及衝擊性及其特定績效資訊之準確性及可信性感到滿意,並且認為其已依循GRI永續性報導準則要求公允報導。

保證團隊認為報告組織已為此報告選擇適當程度之保證等級。

AA1000實質性原則 (2018) 結論、發現事項及建議

包容性

光寶科技對於利害關係者的包容性已透過組織內最高治理單位提供正式的承諾,透過調查等方式對員工、客戶、投資人、供應商、社區及媒體等利害關係者進行溝通,因而使組織能夠瞭解利害關係者所關切之議題。

TWLPF5008 Issue 2305

重大性

光寶科技已建立並實施有效的流程來確認組織的重大性議題,有系統地區別並適當考量利害關係者意見及企業的永續發展,包括來自於利害關係者的需求與期望、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關係者的評估和決策程度,建議可使用適當的標準和價值來決定所區別重大議題的顯著性、可能性,以及對於當前和可預期未來的衝擊程度。

回應性

本報告適切地涵蓋了利害關係者議和的結果以及其回饋的管道,光寶為解決利害關係者的需求、關注和期望作出了相關回應。

衝擊性

光寶科技已透過流程化區別並管理組織內的相關衝擊,並由治理單位及資深管理階層監督,未來可考慮定義方法學將衝擊程度呈現為定量或質性化的測量結果。

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

光寶科技之2022年永續報告書已依循GRI 1:基礎 2021章節4中的所有報導原則,其內容符合GRI 1章節3中的九項要求,重大議題及影響性已適當的依循GRI 3:2021進行重大性區別與評估,並揭露重大主題相關之200/ 300/ 400系列主題準則。未來報告書宜加強敘述如何以盡職調查區別及評估其對經濟、環境、社會及人權的衝擊,同時建議可更詳細的描述關於如何將責任商業行為和人權相關的政策承諾、傳達及應用至光寶科技的組織活動和商業關係中。

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

光寶科技參照SASB 標準 – HARDWARE STANDARD, VERSION 2018-10 報導其與企業價值創造過程中相關的重要議題資訊,其所揭露之報導邊界與光寶科技經審核後之合併財報一致,光寶科技以SASB accounting and activity metrics 中所要求事項評估並管理相關主題衍伸之風險與機會,其中所包含之量化資訊已針對其正確性及完整性進行評估以支持所報導資訊之比較性,光寶科技已將其區別、評估與管理相關主題衍伸之風險機會流程與其內部管理程序整合,未來建議可考慮透過盡職調查,對於使用關鍵材料相關的風險管理過程有更進一步的描述。

簽署人

鄭柏宇 知識與管理事業群副總經理
台北, 台灣

日期: 2023年06月09日
www.sgs.com



TWLPF5008 Issue 2305



LITEONI[®]

光寶企業品牌價值發展中心 CBVD 製作

©LITE-ON Technology Corporation. All Rights Reserved.