



LITEON[®]

光寶企業社會責任報告書

地球多的，我們減掉了。
地球少的，我們加上了。

我們深信：
在一減一加的往返之間，加乘效應將逐一浮現。
屆時，地球的壓力，就可以獲得除法式的釋放。

這是我們的責任 CSRer-光寶科技。





光寶科技企業社會責任報告書簡介



此為光寶科技第四年度編製企業社會責任報告書，呈現光寶科技在經濟、環境、社會等永續發展面向的持續努力與成果。

本報告書呈現之議題，係透過實質性分析鑑別與分析議題，並於「光寶環保及企業社會責任委員會」工作小組討論會議、及與各利害關係人議合過程中，篩選議題及決定優先順序。

範疇

本報告書涵蓋了光寶科技2009年1月至2009年12月在全球企業社會責任方面的績效表現，大部份指標內容涵蓋台灣總部及營運辦公室、中國大陸生產據點及泰國生產基地。若有例外，將於報告書中特別註明。本報告書中之財務報表數字以新台幣計算，環保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，會於各相關章節註明。與上一版報告相較，本報告書無重載舊報告之敘述或修正。

2009年9月，光寶科技新設立中國大陸華東營運中心，落戶於江蘇省常州武進區，深化整合全球供應鏈資源。

報告書撰寫綱領



報告書內容架構採用全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)的第三代綱領(GRI G3)為依據，並依所列之指導方針及架構撰寫，揭露公司主要永續性議題、策略、目標與措施。本報告書符合GRI G3 A+應用等級的標準。

報告書查證

為提升資訊透明度及可靠度，本報告書委託第三方查證單位SGS Taiwan Ltd.，依據GRI G3綱領查驗，聲明書附於本報告書附錄。

發行時間

光寶科技每年持續並定期發行企業社會責任報告書，同時於光寶科技公司網站上公開發表。

現行發行版本：2010年9月發行

下一發行版本：預定2011年8月發行 (上一發行版本：2009年9月)

聯絡方式

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

光寶科技股份有限公司

地址：台北市內湖區114瑞光路392號

電話：+886-2-8798-2888

電子郵件：liteontech.csr@liteon.com

公司網站：www.liteon.com





2009年光寶科技企業社會責任重要成果



社會回饋

8th



- ❖ 光寶文教基金榮獲「國家公益獎」之肯定。
- ❖ 台灣莫拉克風災，光寶集團捐贈 NT\$3,000萬元與LED照明設備，除企業捐款外並發動員工薪資一日捐，協助災後之救援及重建工作。

- ❖ 結合社區近百位媽媽共同創作完成「內湖桃花源」亂針繪繡，捐贈給台北市政府捷運工程局，做為內湖線港墘站公共藝術永久展示。
- ❖ 光寶文教基金與「幾米星空特展The Starry Starry Night」攜手做公益，招待千位社區學校認輔志工、認輔兒童、及其他弱勢團體參觀展覽，透過蘊意深遠的展品撫慰及激勵心靈。

環境保護

- ❖ 2009年總用電量較2008年減少5.2%
- ❖ 2009年溫室氣體排放量較2008年減少
- ❖ 2009年總用水量相較2008年下降16%

11.6%

企業營運

60%

- ❖ 2009年每股稅後盈餘為NT\$3.2元，年成長締造兩年來稅後淨利新高紀錄。
- ❖ 光寶創新研發能量受肯定，2009年榮獲經濟部「國家發明創作獎」，以「專利創造價值成效卓著」獲得貢獻獎，並以「薄型事務機」專利獲發明獎殊榮。

公司治理

- ❖ 榮獲證券暨期貨市場發展基金會第六屆資訊揭露評鑑

A

CSR推動

- ❖ 完成主管階層之CSER訓練課程，台灣及大陸兩地共計
- ❖ 蟬聯第五屆遠見雜誌「企業社會責任獎」，同時蟬聯第三屆天下雜誌「企業公民獎」大型企業第四名。

244





[光寶科技企業社會責任報告書簡介](#)

[2009年光寶科技企業社會責任重要成果](#)

[目錄](#)

[致利害關係人報告書](#)

[全球永續性報告指標對照表](#)

[第三方查證聲明書](#)

1

[企業承諾與利害關係人對話](#)

[1.1 企業社會責任觀點與承諾](#)

[1.2 利害相關者鑑別](#)

2

[企業營運發展](#)

[2.1 公司概况](#)

[2.2 公司治理](#)

3

[綠能光寶](#)

[3.1 光寶綠色承諾](#)

[3.2 綠色產品設計](#)

[3.3 綠色創新應用開發](#)

[3.4 主要原物料及能資源流](#)

[3.5 綠色工廠](#)

[3.6 客戶服務與滿意](#)

[3.7 供應鏈管理](#)

4

[社會參與](#)

[4.1 光寶與員工](#)

[4.1.1 員工概況](#)

[4.1.2 員工發展與訓練](#)

[4.1.3 薪酬](#)

[4.1.4 員工關係](#)

[4.1.5 樂活光寶](#)

[4.2 光寶與社會](#)

[4.2.1 光寶文教基金會](#)

[4.2.2 光寶創新獎](#)

[4.2.3 公益與文藝贊助](#)



致利害關係人報告書



親愛的利害關係人：

18年前，CSR企業社會責任尚未成為社會主流價值，光寶在當時就秉持著「飲水思源」的精神，成立光寶文教基金會，結合社會志工積極扶助弱勢團體，目前已是國內規模最大的認輔志工團。光寶長年以來投入社會參與及公益活動不遺餘力，多次榮獲政府頒發獎項肯定與鼓勵，2009年甫獲得「國家公益獎」。

除了社會參與，光寶在企業社會責任經濟與環保面向亦同步積極落實！光寶於2008年加入EICC電子行業公民聯盟，除與國際標準接軌，更與全球綠色供應鏈之標竿企業學習，大幅拓展實施社會責任之國際視野。

光寶是「台灣企業永續論壇」的創始會員之一，未來也將在此架構下推動「台灣企業國際永續指數聯盟」，協助更多台灣企業參與國際永續指數，透過聯盟會員標竿作法相互學習，擴大企業對社會的正面影響力，同時倡導「社會責任投資」(SRI)理念與國際接軌，讓CSR在台灣能更生根與茁壯。

光寶的努力連年獲得公正單位肯定，2010年度更榮獲遠見雜誌頒發第六屆企業社會責任獎五星獎(上市科技A組)之榮耀，在「公司治理」和「環境面」等表現均名列前茅，是該雜誌今年度CSR評核標準提高之下、少數持續進步的企業。

近年來，全球皆受到溫室效應導致氣候極端異常及變遷之影響，世界各國及各大企業無不積極訂定各項溫室氣體削減方案，對於傳統性石化能源所支持的產業、耗能產業及生產電子電機產品的產業等，更受到相當程度的壓力。

光寶長期以來在整個電子產業供應鏈中扮演著重要角色，除了致力於符合國際各項產品環保規範之外，更積極響應節能減碳行動方案，同時，光寶也從中開創新的競爭優勢，跨足綠能產業，成為集團未來發展的營運動能。光寶集團以其在資通訊及光電產業發展超過35年的核心價值與優勢，跨足新能源、新光源、新動能產業，聚焦於創能、轉能、儲能與節能四大面向，擘劃集團未來營運方向及成長動能，更以實際行動愛地球。例如：2009年9月啟用、位於江蘇省常州武進區的華東營運中心，為光寶重要的綠能產業基地，生產綠能科技產品、優化工廠製程設計、打造綠色建築廠房等；另外，2010年度高雄市政府啟用的亞洲第一艘營運用太陽能電動觀光船，亦為光寶集團於新能源開發上的新項目。

2009年度光寶持續推動節能減碳，溫室氣體排放量較2008年減少11.6%、用電量減少5.2%、用水量下降16%。光寶在內部同步推動企業社會責任各項訓練，致力將CSR內化為光寶人的DNA，2009年度光寶正式將企業社會責任納入新進人員課程，同時在台灣及中國大陸共有244位主管階層完成企業社會責任訓練課程。

我們深知在企業社會責任許多面向仍有持續進步的空間，光寶將秉持初衷，積極結合企業經營和社會責任之投入，發揮影響力，讓未來更美好！

光寶集團董事長

宋泰源

光寶集團副董事長

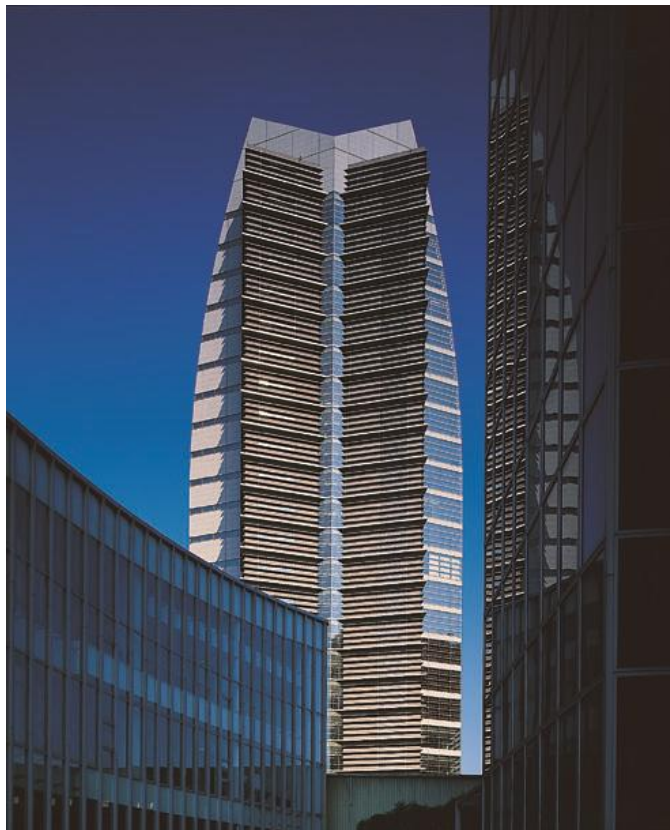
林行憲

Chapter 1

企業承諾

與利害關係人對話





光寶科技秉持著「飲水思源」的精神，推動企業社會責任，同時融合社會責任與企業經營，持續創造源源不斷的營運動力，以及基業常青的企業體質與文化。多年來由光寶集團董事長宋恭源先生與一級主管們親身領軍，成立光寶環保及企業社會責任委員會 (Corporate Social and Environmental Responsibility Committee, CSER Committee)，並設立專責人員，致力將企業社會責任內化為光寶人的DNA，並接軌國際，期許成為國際企業公民典範。光寶科技於2008年加入EICC(電子行業公民聯盟)，除與國際標準接軌，更與全球綠色供應鏈之標竿企業互動成長，大幅拓展實施社會責任之國際視野。

身為一個道德和負責任的企業，光寶科技正積極努力成為一個世界級卓越公司；我們也認為，關注並做好我們的環保及企業社會責任，將有助於提升我們長期的營運成長和競爭力。為使公司運作及全體同仁能積極落實環保及企業社會責任，我們以SA 8000 (Social Accountability 8000) 及 EICC (Electronic Industry Code of Conduct) 為基礎，建立了CSER行為守則，涵蓋光寶集團旗下子公司(以光寶科技為主要股東並參與實際營運者)，承諾遵守的CSER行為守則所關注之範疇涵括所有事項，包括貿易、投資、分包、供應、業務發展，和所有其他業務和就業的關係。此CSER行為守則內容勾勒光寶在各項CSER議題的具體承諾，包含在商業道德、勞工關係、環境保護安全與健康、管理系統、公司治理以及社區參與等。

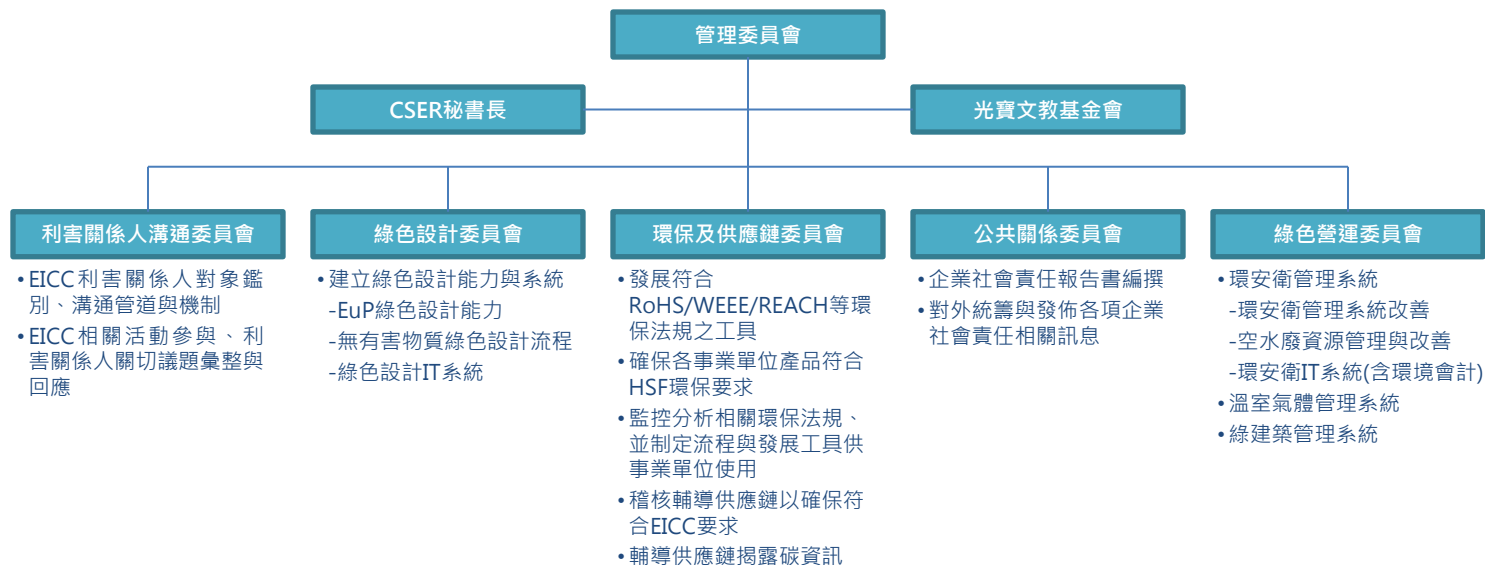
[CSER行為守則](#) 內容細節請參閱光寶科技公司官網。



1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會

「光寶環保及企業社會責任委員會」(Lite-On Corporate Social and Environmental Responsibility Committee, CSER Committee) 成立宗旨在於確切實踐光寶科技對於社會的各項承諾，包括勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益等多層面向，尤其注重遵守政府法規、保障工作權、增進工作職場健康與安全、降低環境傷害、負起社會與環境責任與達到顧客要求等多項指標。

「光寶環保及企業社會責任委員會」以管理委員會為最高指導單位，由董事長宋恭源擔任主席，光寶集團一級高階主管擔任委員。訂定企業社會責任於經濟、環境及社會參與各面向之年度目標並定期監督執行狀況，帶領光寶科技落實企業社會責任的短中長期目標及願景。



1.2 利害相關者鑑別

1.2.1 利害關係者鑑別與關心議題

光寶的利害關係者主要包括投資人(股東)、客戶、供應商、員工、非營利組織、社區、媒體等。與利害關係者之互動為光寶科日常營運工作項之一，藉由多元的溝通方式與平台，充分了解利害關係者之需求與期許，進一步反映予公司高層及相關單位，作為公司營運及社會責任策略擬定及落實方案之參考。

光寶透過實質性分析流程 (Materiality analysis process)，建立溝通目標、鑑別利害關係者及其關心之議題，主要流程及步驟如下：

(一)建立溝通目標

為與利害關係人達到有效溝通，必須先確立公司溝通的目標，以鑑別出實質性議題，符合利害關係人需求及達成溝通目標。為此，透過公司內部CSER工作小組會議，鑑別2009年的溝通目標，主要分為七大層面：

- (1) 提升光寶節能減碳、環境保護的效能與成果。
- (2) 提升光寶風險控管能力。
- (3) 提升客戶對光寶執行CSER / EICC的認同與滿意。
- (4) 提升光寶員工對CSR的熱情參與深化成為企業文化的DNA。
- (5) 提升光寶員工對公司的認同感與向心力。
- (6) 強化與媒體及投資機構之互動與溝通。
- (7) 強化與非營利組織溝通及互動。

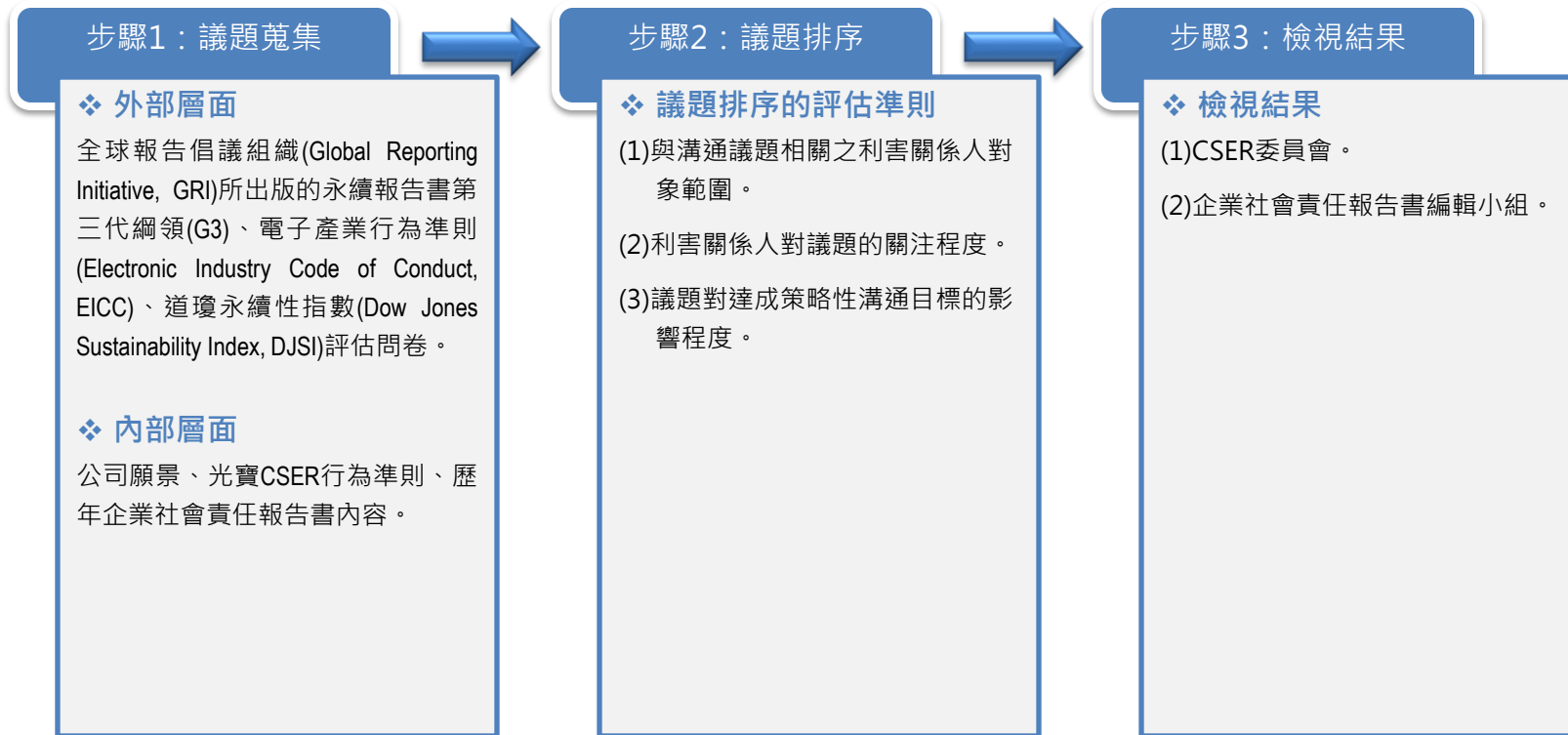
(二)鑑別利害關係者

依據溝通目標，光寶鑑別出主要溝通之利害關係者，包括員工、客戶、社區、投資人(股東)、供應商、非營利組織及媒體。





(三)實質性分析





步驟 1：議題蒐集

光寶科技透過與利害關係人議和過程蒐集議題，並作為鑑別議題的主要管道，議題來源包括公司的外部及內部兩大層面，分別闡述如下：

- (1)外部層面：全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)所出版的永續報告書第三代綱領(G3)、電子產業行為準則(Electronic Industry Code of Conduct, EICC)、道瓊永續性指數(Dow Jones Sustainability Index, DJSI)評估問卷。
- (2)內部層面：公司願景、光寶CSER行為準則、歷年永續性報告書內容。

步驟 2：議題排序

為決定議題揭露的優先順序，採取以風險為導向的實質性議題評估架構，將資訊揭露無法有效溝通，視為失效。首先，在失效模式與效應分析(Failure Mode & Effect Analysis, FMEA)原則下，分別從發生率(Occurrence)、難檢度(Detection)及嚴重度(Severity)，鑑別三大評估準則：「與溝通議題相關之利害關係人對象範圍」、「利害關係人對議題的關注程度」、「議題對達成策略性溝通目標的影響程度」，讓CSR小組成員依據評估準則內容，針對議題給予不同的評分。

依據上述建立的評估架構，整合模糊分析層級程序法(Fuzzy Analytic Hierarchy Process, FAHP)，決定評估準則的權重值。最後，將每個議題在不同評估準則下的得分與其權重值相乘，即可算出每個議題的風險優先數(Risk Priority Numbers, RPN)，越高者代表其揭露排序越優先。

步驟3：檢視與討論分析結果

根據第二步驟之實質性分析的議題排序，將議題揭露重要性予以決定後，將此結果與CSER工作小組成員討論且確認過後，作為當年度光寶科技永續性報告書主題揭露的基石。

利害關係人不同議題關注程度的排序

利害關係人	關心議題排序		
	1	2	3
員工	員工福利	勞資關係	財務績效
客戶	客戶關係管理	有害物質	供應鏈管理
非營利組織	社會參與	風險管理、有害物質	
投資人	財務績效	公司治理	風險管理
供應商	供應鏈管理	供應商篩選標準	財務績效
媒體	社會參與	財務績效	公司治理
社區	社會參與	溫室氣體管理	環境政策/管理系統



1.2.2 溝通機制

光寶與利害相關者的溝通平台如下：

利害關係人	關心議題	溝通平台
員工	<ol style="list-style-type: none"> 員工福利 勞資關係 財務績效 	<ol style="list-style-type: none"> 每年至少2次勞資會議，由包括董事長、總裁、執行長、廠區最高主管等經營管理階層親自出席參與。 定期召開工會會議。 台灣地區每年2次「董事長與您有約」雙向溝通座談。 台灣地區設有「Call Me David」主管有約信箱、Myliteon信箱收取員工反應意見。 人力資源組織下成立員工關係功能單位，強化與員工的良性互動關係，皆令企業員工溝通機制益形完善。
客戶	<ol style="list-style-type: none"> 客戶關係管理 有害物質 供應鏈管理 	<ol style="list-style-type: none"> 參與EICC Member，主動和各成員互動，共同推動電子產業行為準則之落實。 透過E-TASC (Electronics - Tool for Accountable Supply Chains) 平台向客戶揭露本公司各廠EICC自我檢核現況。 透過與客戶每季度及年度會議，溝通公司發展藍圖、新產品研發進程、可靠性與交期等。
社區	<ol style="list-style-type: none"> 社會參與 溫室氣體管理 環境政策/管理系統 	<ol style="list-style-type: none"> 透過光寶文教基金會、員工關係功能單位、公共關係處積極推動社會參與及環境保護活動，如結合社區與學校培育認輔志工、協助弱勢兒童與青少年、愛心捐募、文化藝術贊助、舉辦國際性工業設計競賽等、植樹造林等，積極回饋社會、愛護地球，此為非制度化的社會溝通機制。 公司官網提供詳細的溫室氣體報告書及環境管理政策與系統，供利害關係人參考。



利害關係人	關心議題	溝通平台
投資人(股東)	<ol style="list-style-type: none">1. 財務績效2. 公司治理3. 風險管理	<ol style="list-style-type: none">1. 每年年中召開股東會，將完整的財務資訊，與公司未來發展方向與全體股東進行詳實溝通。2. 針對法人股東，不定期出席券商投資論壇，一對一法人會議，日常電話會議，每季一次線上法說會，與法人股東交流公司相關的財務訊息與發展動向。3. 設有投資人關係處，與投資人保持良性與長期互動。
供應商	<ol style="list-style-type: none">1. 供應商管理2. 供應商篩選標準3. 財務績效	<ol style="list-style-type: none">1. 每年定期舉辦供應商大會，將前一年度的營運績效，及新一年度企業營運發展目標與供應商進行溝通，同時表揚前一年度合作成果優異的供應商。2. 不定期舉行供應商訓練活動，針對「企業社會責任」、「EICC」守則要求、「溫室氣體排放盤查與減量」之要求等...主題。
非營利組織	<ol style="list-style-type: none">1. 社會參與2. 風險管理3. 有害物質	<ol style="list-style-type: none">1. 積極參與包括電電公會、光電半導體協會等產業公會組織，藉由各產業公會定期或不定期會議的舉行，形成產業成員密集性溝通機制。2. 各事業單位及研發單位就其核心發展主軸，結合各校研究專長領域，共同進行技術開發合作，並提供研究經費贊助，此一良性互動模式為非制度化的學者專家溝通機制。
媒體	<ol style="list-style-type: none">1. 社會參與2. 財務績效3. 公司治理	每月發佈營收新聞，每季召開營運成果法說會，與媒體交流企業營運成果與發展動向。另有其他議題則不定期召開記者會或發佈新聞稿。

Chapter 2

企業營運發展

2.1 公司概況

公司全名：光寶科技股份有限公司

創立時間：1975年

總 部：台灣台北

營 收：NT\$972.3億元(光寶科技海內外合併)

每股獲利：NT\$3.20元

員工總數：33,794人 (光寶科技海內外員工人數)

股票代號：2301

光寶科技創立於1975年，為台灣第一家製造LED產品的公司，從成立以來，光寶締造許多台灣企業發展史上的第一紀錄。1983年率先推動股票上市，成為台灣第一家掛牌上市的電子公司，股票代號2301象徵「第一」的開創精神。於2002年，將光寶、源興、旭麗、致福等四家上市公司進行合併，此「四合一」之舉，開創證券市場合併史先例。

光寶科技成功打造「優質性成長」策略，聚焦於核心光電元件之發展，包括電源供應器(Power Supply)、影像產品(Imaging)與光電零組件(Optoelectronics)等產品。光寶所提供的產品廣泛應用於4C領域，涵蓋電腦(Computer)、通訊(Communication)、消費性電子(Consumer Electronics)及汽車電子(Car Electronics)等領域。光寶所提供之產品在全球市場佔有領先地位，電源供應器、LED封裝及照相模組產品皆為全球前三大。

光寶科於2009年9月正式啟用位於江蘇省常州武進的華東營運中心，同時也是光寶重要的綠能產業基地，從綠能科技產品、工廠產線設計到廠房綠建築設施，均以提供高效率的新能源、新光源產品及節能減碳為核心規劃。華東營運中心的成立，對光寶在全球供應鏈資源的管理以及效率提升將更有助益。

在兼顧環境保護與未來產業發展的考量下，光寶集團近年來積極由資通訊優勢邁向新能源科技產業，於新能源供應鏈所帶動的綜效已持續在各產業中逐步顯現，涵蓋了太陽能的創能、光電轉換器的轉能、LED照明新光源和高效率電源供應器的節能，以及動力系統與電池等儲能產品，為光寶集團創造新一波營運成長動能。





2.1.1 財務表現

2009年上半年全球受金融風暴影響，終端需求趨向保守，而光寶科不畏大環境，營運表現逐季推升，總結光寶科2009年全年度營收為NT\$972.3億元，稅後淨利為NT\$70.5億元，每股稅後盈餘為NT\$3.2元，年成長60%，締造兩年來稅後淨利新高紀錄。

由於核心事業產品策略持續強化、生產成本與營業費用控制得宜，以及存貨水準有效管控，光寶科2009年度毛利率及營業淨利率分別提升至14%與6.3%。

單位：新台幣百萬元

	2009	2008	2007
營業收入	97,230	142,065	184,517
營業毛利率	14.0%	11.0%	9.8%
營業支出	7.7%	7.0%	6.1%
營業淨利率	6.3%	4.0%	3.7%
所得稅費用	991	655	1,384
EPS (每股淨利)	NT\$3.20元	NT\$2.01元	NT\$3.45元

註：

①表列為光寶科技全球海內外合併財務數字。

②2009年總營收較2008年減少，主因為數位顯示器部門已於2008年8月讓售予緯創資通，以及該年度上半年全球經濟情勢受金融風暴影響、終端需求保守。



2.1.2 公協會會員

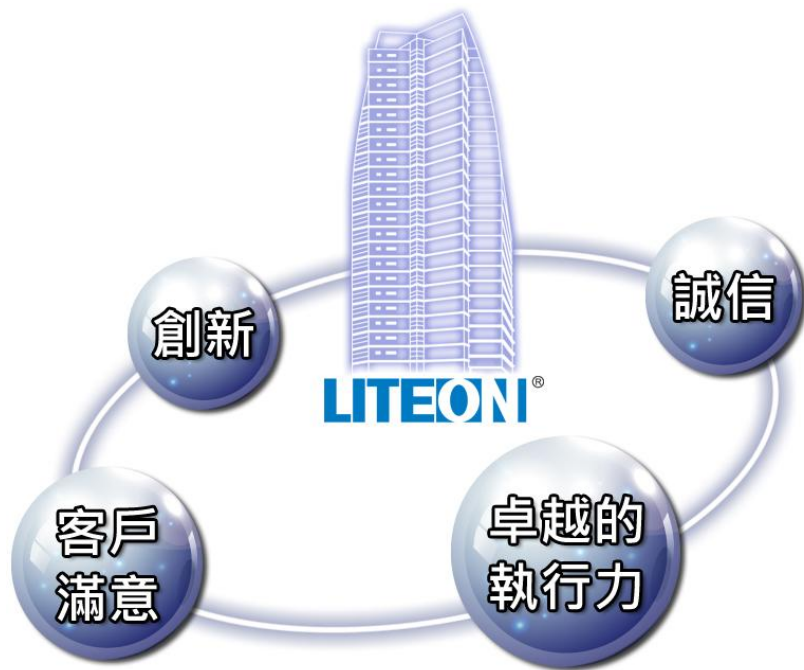
光寶科技積極參與產業公會與協會的活動，藉由各產業公會定期或不定期會議的舉行，形成產業成員密集性溝通機制。參與的組織單位如下：
(依英文字母順序排列)

協會/組織名稱	管理層級	參與專案	會員	協會/組織名稱	管理層級	參與專案	會員
電腦產業拯救氣候行動計劃 Climate Savers Computing Initiative			✓	台北市電腦商業同業公會 (Taipei Computer Association)			✓
Digital Living Network Alliance (DLNA)		✓ Contributor Member	✓	台北市內湖科技園區發展協會 (Taipei Neihu Technology Park Development Association)			✓
電子產業行為準則協會成員 (Electronic Industry Code of Conduct, EICC)			✓	台灣企業永續論壇 (Taiwan Corporate Sustainability Forum)			✓
Member of UPnP Forum		✓ Implementer Member	✓	台灣區電機電子同業工會 (Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association)			✓
Member of Wi-Fi Alliance			✓	台灣光電半導體產業協會 (Taiwan Optoelectronic Semiconductor Industry Association, TOSIA)	理事		✓
光電科技工業協進會 (Photonics Industry and Technology Development Association)			✓	台灣熱管理協會 (Taiwan Thermal Management Association)			✓
RENSELAER POLYTECHNIC INSTITUTE			✓ ASSIST 會員	台灣照明委員會 (The International Commission on Illumination)	副會長		✓
財團法人華聚產業共同標準推動基金會 (Sinocon Industrial Standards Foundation)	董事		✓				



2.1.3 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

我們的工作就是要幫客戶創造利潤。市場是一個變化多端，殘酷競爭的真實世界，傾聽客戶，掌握趨勢，創造市場利潤，創造三贏。

❖ 卓越的執行力

績效是最好的人際關係，僅有最佳者才能生存。

❖ 創新

創新是對現有成就不自足；苟日新，日日新，不斷學習。

❖ 誠信

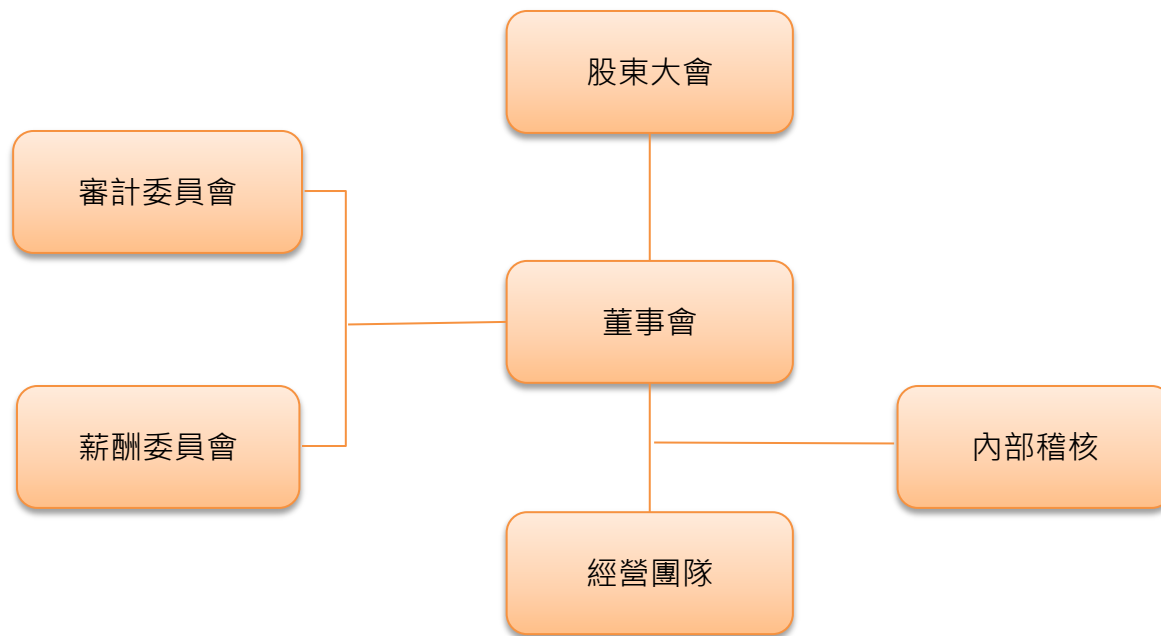
唯有誠信才能使企業贏得股東、客戶和員工永遠的信賴，達到永續經營的目標並提昇企業的核心價值。

2.2 公司治理



光寶重視營運透明度及公司治理，依中華民國公司法、證券交易法以及其它相關法令制定公司治理架構與執行實務，持續提升管理績效，保障投資人及其他利害關係人權益。

光寶推動公司治理的具體事績包括設置獨立董事、成立審計委員會，重視資訊揭露符合完整、即時、公平與透明化原則，除了在證交所公開資訊觀測站上公告各項財務資訊、財務報表、年報、重大訊息之外，在光寶企業網站中(www.liteon.com)，也能查詢到相關資訊，以供國內外投資人參考。光寶持續致力於追求公司治理及財務資訊透明化、即時化、公平化，在2009年度證券暨期貨市場發展基金會舉辦的「資訊揭露評鑑」當中，獲得A級肯定。





2.2.1 董事會職責

光寶科董事會成員有十一位，所有董事均為股東投票產生，董事會成員其中七位為法人董事代表，分別為源泰投資、多加投資、大松投資及源寶開發投資股份有限公司法人董事代表，另設置三名獨立董事。董事會職責包括監督、任命與指導公司管理階層，並且負責公司整體的營運狀況，健全監督機制與管理能力之強化，致力於股東權益極大化。

依本公司章程第20條之1規定，董事之報酬授權董事會依董事對公司營運參與之程度及貢獻價值，暨國內外業界水準後定之。同時，董事報酬會因年度盈餘而呈現相關性，依據光寶科技公司章程的第二十四條規定之董事酬勞最高不得超過盈餘分配之1.5%，讓盈餘分配原則更能落實於員工與股東上。

在指導公司管理階層方面，本公司於2009年度下半年起，推動光寶的領導梯隊培育計畫，此計畫目的在協助定義光寶領導者的成功典範，並依此開發評鑑工具，以協助評量主管的領導職能，使其瞭解個人能力與成功典範間的差異，做為未來發展的方向，以培養源源不絕的領導梯隊。

NO	董事/獨立董事
01	董事長 宋恭源
02	源泰投資 代表人：林行憲
03	源泰投資 代表人：陳廣中
04	多加投資 代表人：林秉祺
05	大松投資 代表人：吳基弘
06	大松投資 代表人：盧克修
07	源寶開發 代表人：陳忠雄
08	源寶開發 代表人：李朝福
09	吳國風 (獨立董事)
10	張孝威 (獨立董事)
11	楊耀武 (獨立董事)

光寶董事會成員之背景資料、學歷、兼任其它公司職務之情形及董事出席率之揭露，皆已公佈於公司年報，並可在公開資訊觀測站與公司網站(www.liteon.com)中查詢到公司年報資料。2009年度，董事會共召開6次會議。



2.2.2 審計委員會職責

光寶於2007年優於法令設置審計委員會，取代監察人制度，為光寶在公司治理各面向以及企業營運發展發揮監督效用，並提供實質協助。

依本公司「審計委員會組織規程」，審計委員會由全體獨立董事組成，至少一人應具備會計或財務專長。另根據本公司「審計委員會組織規程」第十一條規定：獨立董事成員對於會議事項，與其自身有利害關係，致有害於公司利益之虞者，應予迴避。

審計委員會主要職責在於監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控。

審計委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。2009年，審計委員會共召開8次會議。

2.2.3 薪酬委員會職責

為了持續強化公司治理並接軌國際標準，光寶科於2009年成立薪酬委員會，由董事會授權，監督、審議公司整體薪酬政策及計劃，並擁有決議權，此為國內上市公司率先、也是唯一高度授權薪酬委員會之制度，成為國內企業公司治理領先指標。

薪酬委員會監督範圍包含董事長、全體高階主管及經理人之報酬，以及員工激勵、分紅計劃。光寶薪酬委員會成員共六名，包含三名獨立董事、董事長宋恭源、集團總裁林行憲、光寶科執行長滕光中，其中，僅三位獨立董事具有決議權，以維持薪酬委員會之獨立、專業與公正性；並避免委員和公司間利益衝突的風險。

依本公司訂定之「薪酬委員會組織規程」，薪酬委員會每六個月應至少召開會議一次，2009年薪酬委員會共召開2次會議。薪酬委員會職責如下：

- (一)為吸引、激勵及留任公司所需之專業人才，本委員會應每年檢討本公司之薪酬政策及計劃。
- (二)承董事會之授權，本委員會應每年審核並決議關於董事長、總裁、副總裁及執行長之薪酬。
- (三)承董事會之授權，本委員會應每年審核並決議由執行長提報關於經理人薪酬，包含：薪資、獎金、員工分紅、員工認股權以及其他獎勵計劃之內容。



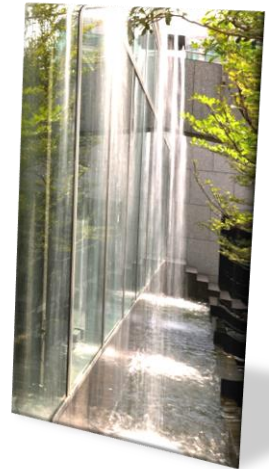
2.2.4 反貪瀆

光寶科技股份有限公司承諾並遵守業務所在國家之法律及道德標準來維持其商譽及從事業務活動；我們不容許因對於營業額、利潤或績效的追求而違反了道德與法律的規範，「誠信」更是光寶四大價值體系之一。

基於上述前提下，本公司制定「從業人員道德規範」以協助同仁瞭解如何處理在日常工作時所面臨的若干特殊情況和問題，並同時於新進人員訓練時列入講授；未來更將規劃E-Learning課程，以更有效的推廣，俾能維持本公司之信譽及法律、道德標準。本公司「從業人員道德規範」就反貪瀆的內容說明如下：

(一) 禮物與招待

- (1) 本公司員工不得給予或接受有不當意圖影響正常業務或決策的任何禮物。本公司員工在收到任何實質的禮物或贈品時，應即退還或通知主管。但若此禮物或贈品僅係用於商業往來中通常交換的小禮物，則不在此限。
- (2) 在商業往來中，有明確之業務目的且在格調高尚的範圍內，顧客與本公司員工得進行合理之交誼活動。但若有任何過份的款待，則需事先取得主管同意事後向主管報告。本公司員工與供應商客戶會議時，一起進餐是必要的，但應適當並禮尚往來。
- (3) 本公司員工應避免有任何不當的行為表現，不論任何情形之下，絕不可給予或接受任何方式的回扣。本公司員工及家屬不得在私人購物時，接受供應商與本公司之關係而給予折扣優待，除非此種優待是給予本公司全體員工的。





(二)業務上付款原則

員工在發現公司資產及款項異常而可能是有問題的支付時，應立即向主管報告。如果這些異常狀況涉及供應商，應報告採購主管。不得給予任何人任何種類的賄賂，此項禁止是無限定範圍的。所謂賄賂，是指付款給某人，使其違反僱主之規章，或國家法律。

- (1) 供應商之付款：只有經公司適當的採購單位確認合乎標準來源之供應商所提供的貨品服方可付款。
- (2) 對公務人員之付款：不得付給任何國家的政府官員或人員，該國法律禁止的款項。給政府官員的合法付款，必須符合公司明文規定的程序。
- (3) 對顧問、經銷商或代理商之付款：付給顧問、經銷商或代理商之費用，要與他們所提供之服務價值相當。
- (4) 對客戶之付款：不得直接或間接付款給本公司客戶或未來客戶之員工，以圖影響該員工做出不當之舉動。
- (5) 對其他人士之付款：付款給非公務員或非客戶之人士，且合乎付款發生地所在國家法律規定的非一般商業目的付款，可依公司規定的程序為之。
- (6) 在受款人居住國以外國家之付款：要求將費用或薪資付給居留地或營業地以外國家之受款人帳戶時（有時稱為「分配之費用」），只要不違反有關之法律，同時在整個交易中無損及本公司道德標準時，可予以接受。
- (7) 記錄之偽造：有意或明知將款項之一部分用於交易證件所述以外目的時，該款項不得予以批准、辦理或接受。「行賄基金」或類似基金或轉帳，在本公司帳簿中無收支說明者，均嚴格禁止。

所有同仁不論其擔任何種職務，都應遵守本公司「從業人員道德規範」。2009年度並未有貪瀆情事。若有違反本規範之同仁，均將依本公司「獎懲管理辦法」依其行為輕重採取處分，行為嚴重者將於以解聘。



2.2.5 企業風險管理

良好的風險管理制度與措施，是企業成功永續經營的關鍵要素之一。光寶科建置完整的風險管理組織架構，協同內部各相關單位執行並落實企業風險控管，而這也是光寶科能夠在全球性金融風暴中，仍能穩健成長創造營運佳績的主因之一。

風險管理之組織架構與措施

(一) 財務

(1) 企業資金安全與資金利率風險規避

資金管理工作包括債務與風險控制、資金運作控制和投資規模的控制：

- ① 定期進行全球現金盤點，異常追蹤，提高資金收益，增加盈利能力，避免外部危機造成企業資產縮水。
- ② 每月執行 AR / AP 預估，以利資金調度規劃。
- ③ 依照SOP分層授權核准，透過ERP系統加密後採用電子銀行付款，強化付款安全。
- ④ 定期檢視最適現金及資本結構，進行資金規劃，以達最佳現金規模。

(2) 企業財產安全與損害風險規避

財產風險管理聯同保險經紀人及保險顧問共同執行：

- ① 每年舉辦風險課程或研討會針對貨物運輸，產品責任及其他風險控管，以確使相關部門及廠區充份掌握風險及排除風險。
- ② 每年定期對貨物運輸，產品責任(AAA)及廠區安全進行查勘(紅外)。
- ③ 進行各廠區之風險評比(TriStar)。

(3) 企業匯兌風險規避

- ① 本公司每日監控外幣部位、營收達成率、存貨增減變化。
- ② 每日估算當月YTD與月底外匯損益。
- ③ 建立外匯部位預測財務模型即時執行避險。
- ④ 每月檢討部位預測差異，外匯損益原因並改善，清晰掌握外幣資產藉與負債抵銷之淨額，降低因匯率波動造成營運風險。





(4) 企業應收帳款安全與客戶信用風險規避

- ①本公司定期徵信客戶，了解客戶行業別特性，執行信用評等管理。
- ②定期審核客戶信用額度及付款條件，避免帳期天數過長。
- ③客戶年度信用審核機制，檢視客戶營運狀況，避免外部突發風險。
- ④每日檢視特殊交易，過度出貨風險，客戶收款及帳務追蹤，確保帳款回收，嚴格把關信用風險。

(5) 適法的稅務規劃

依據國內外相關的稅務法規，規劃公司交易及投資架構，以符合管理稅務風險並降低運作成本。

(二) 法務

負責法律風險評估，包括：透過合約審核程序，辨識合約風險並建議管控對策；就內部制度、法令遵循、糾紛爭訟、併購、智慧財產權管理等事項，提供法律諮詢及處理建議；以及就公司印信製發、使用、廢止等事項進行監督管理，以降低公司整體法律風險。

(三) 稽核

依風險評估結果擬訂及執行年度稽核計劃，評估內部控制制度設計與執行之有效性，協助風險管理組織及營運單位設計以風險管理為基礎之控制作業。

(四) 資訊部門

規劃與建構公司資訊管理體系，負責網路及系統資訊安全控管與防護措施，並提供管理階層正確且適用之即時營運管理資訊，以降低公司營運及資訊安全風險。

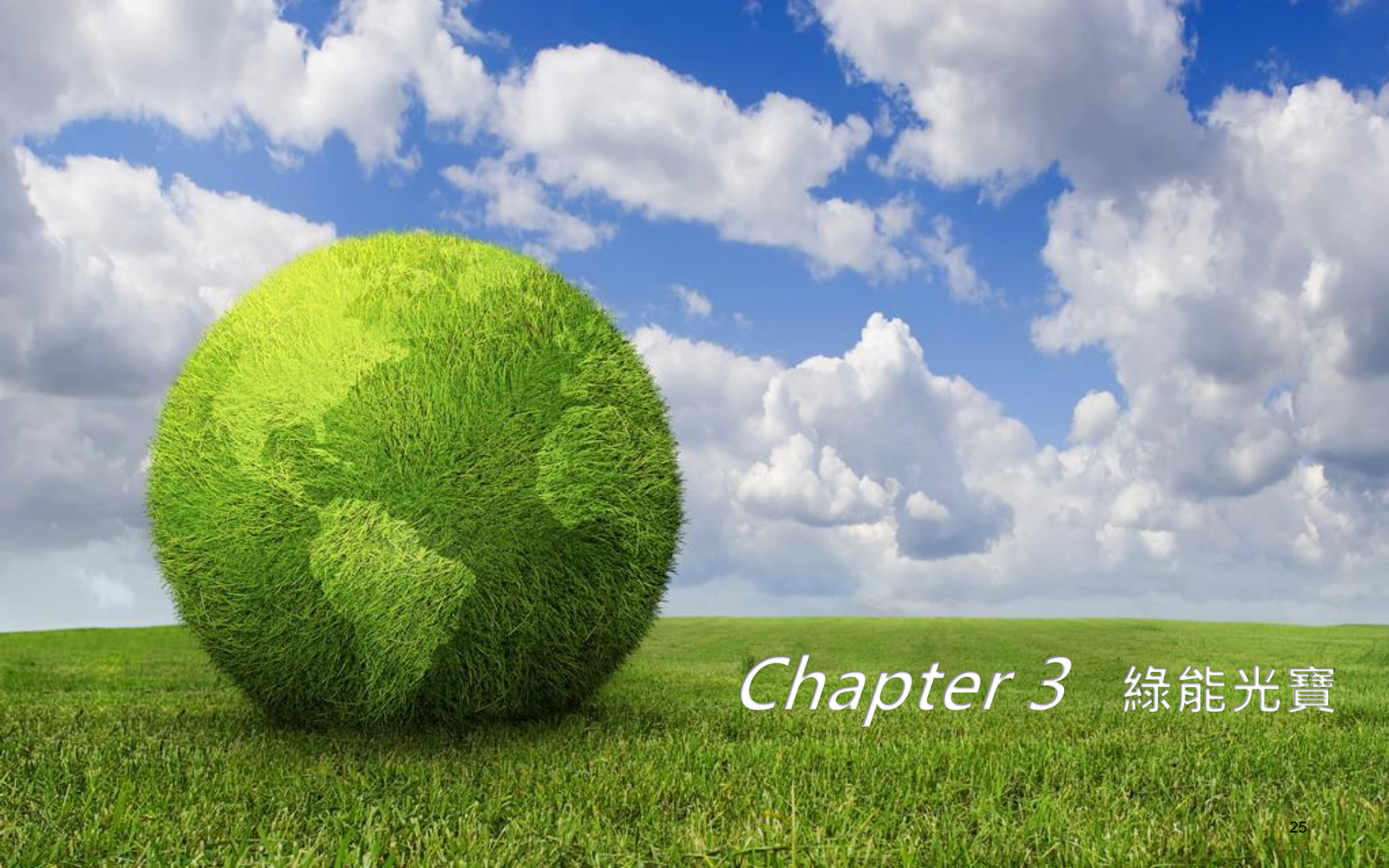
(五) 企業投資

參酌集團核心競爭力、產業趨勢及國際經濟，配合經營決策規劃，評估中、長期投資佈局及其效益，並負責轉投資事業之評估、審查、監督與管理，以降低投資風險。

(六) 公共關係 / 投資人關係

負責建立公司與投資人、媒體及社會大眾之間的溝通橋樑，將公司營運相關各層面之資訊有效的傳達給外界並確保資訊揭露之時效性、正確性及透明度以避免因企業形象造成之營運風險。此外使投資人在公開、公平及公正的環境下充分掌握公司營運重大訊息以降低投資人風險。





Chapter 3 綠能光寶

3.1 光寶綠色承諾



光寶體認到每個企業都必須承擔對環境保護的責任，因此制定了環保行為準則，透過產品設計、製程管理、供應鏈管理、售後服務等各層面之環境管理系統，設計與生產保護地球環境的產品，減少對環境的影響，保護地球環境與生態。

光寶環保行為準則

光寶承諾致力於設計與製造保護地球生態的產品，及教育員工環境保護的重要性。為了減少對環境的影響，光寶及所屬公司透過環境管理，控制在設計和製造過程所產生的空氣污染、有害廢棄物、能源使用和噪音。除此之外，光寶承諾建立、維護並持續改善環境管理系統，以明訂各項環境控制的作業流程並監控其執行進度。

具體來說，光寶承諾如下：

- ❖ 提升所有廠區的能源節省及環境保護。
- ❖ 減少所有辦公場所及廠區的紙張、水及所有的自然資源的使用。
- ❖ 基於ISO 14001規範，制定、維護與改善標準作業程序，以有效執行空氣污染、有害廢棄物及噪音管控。
- ❖ 減少所有營運據點的空氣污染物、有害廢棄物及噪音。
- ❖ 符合所有適用的環境法令、客戶及其他要求。
- ❖ 與員工、供應商與客戶進行溝通，使其更了解光寶的環境政策與努力。

光寶承諾透過下列策略以減少環境衝擊：

- ❖ **供應鏈管理**：光寶持續鼓勵供應商開發削減環境衝擊的創新營運模式。
- ❖ **產品設計**：光寶應用生態化設計原則於所有的產品與服務，降低其對環境的衝擊。
- ❖ **製造程序與廠房管理**：光寶持續改善製造與非製造場所的環境管理系統。
- ❖ **售後服務**：光寶致力於將產品包裝與營運活動(如運輸及銷售)的環境衝擊降至最低，光寶也會盡最大可能向客戶提供環境資訊。





3.1.1 節能目標與成果

光寶訂定明確節能環保目標，對各項能資源系統化管理，並持續監控不斷改善，致力達成以下節能減碳、環境保護的目標。

光寶節能目標

(一)減碳目標：

為接軌全球環境趨勢、響應溫室氣體排放減量，並遵照京都議定書之先進國家減排量之目標，光寶科技對公司全體採取目標管理，以高標準自我期許。以2008年為基準年，持續節能，至2011年達成節能減碳10%之目標。

(二)節電目標：

依公司營運模式，二氧化碳排放絕大多數來自於電力的使用，因此公司積極推動各項節能省電計畫，以三年為一計畫期間，預計2011年用電量節約10%(以2008年為基準年)。



(三)節水：

以2008年為基準年，2011年每單位產品用水量節省10%。

面對全球環境變遷，水資源的日益缺乏，是節能減碳之外，人類即將面臨的另一波重要的環境衝擊。基於保護水資源及企業永續經營，光寶提早規劃各項水資源節約計畫，透過改善製程、節水及水回收再利用等措施，積極減少在生產製造過程產生之廢水。節水計畫以三年為一計畫期間，以2008年單位產品使用量為基礎，預計在2011年每單位產品之節約用水將至少達到10%。

(四)產品效率提升：

以2009年為基礎，2010年於伺服器、桌上型電腦及筆記型電腦等電子產品之電源供應器各提升2%的能源使用效率，預計節省1.73億度的電力(註)。

除了積極在產品的製造過程推展節能減碳計畫外，從電子產品的碳足跡的分析角度來看，電子產品在整個生命週期的碳排放中，最大產生量是在使用階段，因此設計製造節能產品是減少碳排放的重要關鍵。光寶積極投入節能產品的開發，每年審慎研訂產品之節能提升目標，在佔產品銷售大宗的電源供應器類別，除了符合美國能源之星(Energy Star)最高標準外，更自我要求在多項主要電源供應器提升能源使用效率，降低能源消耗。以2009年為基礎，在2010年新型設計開發之新產品，提升至少2%以上的能源使用效率，預計可以節省1.73億度的電力使用，進而大量減少二氧化碳排放。

註：省電量計算公式 $\approx 0.5 * (\text{平均輸出功率}) * (\text{推估使用時間}) * (\text{推估出貨量}) * (\text{效率提升率})$

3.2 綠色產品設計



在兼顧環境保護及未來產業發展趨勢的考量下，光寶將綠色設計明定為各事業單位產品研發的重要核心，開發符合環境與客戶需求的綠色科技產品，充份掌握綠海商機。其中，電源供應器及LED二大事業群佔光寶科全球合併總營收約五成，營收貢獻比重再創新高，為光寶在新能源、新光源領域發展的重要里程碑。

本公司綠色產品設計成果摘要如下：

- ❖ 所有事業部門皆有綠色設計的成功案例和成果。
- ❖ 不只針對現有產品設計的優化改善，也開發綠色創新設計，例如：開發LED照明光源，以取代現有高耗能傳統照明產品。
- ❖ 綠色設計導入已涵蓋產品生命全週期

綠色設計及思維已全面涵蓋產品生命全週期，從原物料選擇、供應商製程、光寶廠內製程、產品包裝、運輸、全球消費者使用階段、到產品壽終(end of life)、被拆解、回收等環節。








- ❖ 設計思維多方考慮對環境可能造成的衝擊
各事業部門已充分考量各種利於減少環境衝擊之因素，包括節省(材料)資源、節省能源、對生態環境低毒性少衝擊、以及易拆解回收等等。並充份了解縱使是單一產品設計上微小的改善與突破，皆能對環境保護、節能減碳提供重大的貢獻。
- ❖ 產品製程取得國際環保標準認證
光寶建立「無危害物質流程管理體系」，確保生產作業流程中「不設計、不購買」、「不接受、不製造」和「不流出」含危害物質的材料和產品。2009年止，光寶全體八個事業部工廠均取得IECQ QC080000的國際認證，該認證代表建立「無危害物質流程管理體系」，確保產品符合國際環保標準。

在2009年下半年，本公司積極展開綠色資訊管理平台的系統分析、規劃、導入與佈建展開，其中包括環境會計系統，以及產品生態化設計資訊管理系統等，系統導入完成後，預期將可更有效地掌握及管理公司整體環境資訊。



綠色產品設計案例表

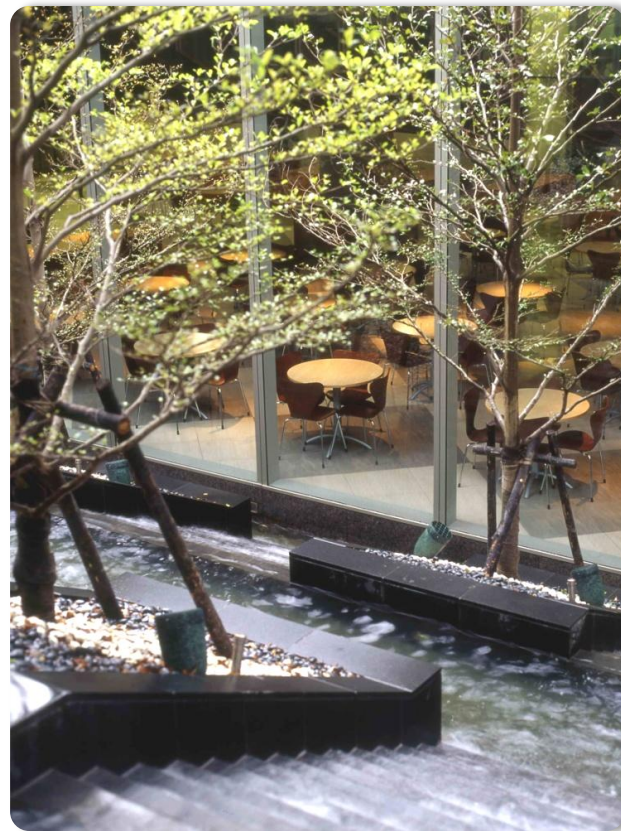
產品類別	圖示	綠色設計重點	經濟、環保效益
筆記型電腦 電源轉換器 (Power Adapter)		<ol style="list-style-type: none"> 1. 體積小型化 2. 減少材料用量 3. 提高能源效率 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 體積小型化設計有利於減少原材料及包材使用量，提升製程使用效率。目前新產品較前一代產品體積減少1/2，重量減少1/3。 2. 電源轉換器平均電能轉換效率高達92%，遠超過現行法規要求。每個電源轉換器每年可為消費者額外節省約13度電力。依此推算，已售出的系列產品每年約可為全球使用者節省電力消耗達四億度。 計算公式為 (平均輸出功率) * (每年預估使用時間) * (預估出貨量) * (效率提升率)
多功能事務機和掃描儀等相關OA產品		<ol style="list-style-type: none"> 1. 減少材料種類和用量 2. 優化包裝設計 3. 提高能源效率 4. 無危害物質材料 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 減少零件種類及用量，有利於產品之拆解回收。 2. 縮小包裝體積，增加單一貨櫃載貨量，提高運輸效能，大幅降低運輸過程中的碳排放。 3. 減少產品待機功耗，例如：2009年設計並規劃於2010年量產的產品，在休眠狀態下，功耗小於1.5W，遠低於Energy Star V1.1中的4.5W的要求。 4. 選擇符合RoHS的原材料，並要求供應商提供第三方單位驗證之RoHS測試報告。
電腦鍵盤		<ol style="list-style-type: none"> 1. 降低能耗 2. 優化包裝設計 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 電腦鍵盤本為低耗電產品，本公司使用更低能耗的鍵盤IC，提升能源效率、減少碳排放。以型號SK-8115鍵盤為例，每個鍵盤能降低0.05瓦，依出貨數量和使用情境推估，每年可為全球使用者減少耗電約達78萬度。 2. 運用設計巧思減少包裝紙盒的用紙量。以K-2880/2885鍵盤為例，透過包裝設計，減少了27.58%的用紙量和相關紙箱材料製程可能產生的環境衝擊。 3. 透過優化裝箱設計及選用輕量紙棧板，提升單一紙箱及單一貨櫃之產品裝載量，同時也減少了產品運輸階段產生的碳排放。
液晶電視用薄型化背光用LED光源		開發LED背光光源取代含汞、高能耗的CCFL背光	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對手持裝置與筆記型電腦，成功開發長壽命高色彩飽和度之超薄(厚度小於0.3mm)側發光及正向發光型式LED光源，已大量出貨。 2. 針對中大尺寸背光應用市場，成功開發高亮度及低熱阻之中功率LED封裝產品，應用於桌上型電腦螢幕背光與各尺寸LED TV 背光模組。
省電LED照明產品		開發LED照明產品，以取代傳統高耗電照明光源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 已成功開發出不含汞、壽命長、節能省電的白光LED燈泡。 2. 已成功開發出1~4W AC LED，不需外加整流器與定電流電路，節省電源轉換裝置成本與空間。在全球4.5億顆的燈泡市場，若全部改用AC LED可以節省4.5億組電子元件。除此之外，AC LED具有低驅動電流，低電能損耗，安裝元件更不需考慮極性問題，使用既方便又安心。AC LED燈具設計簡單，應用彈性大，使用壽命長，兼具節能、減碳及低使用成本等效益。



產品導入碳足跡盤查

光寶推動各事業群導入產品碳足跡生命週期盤查，以LED產品碳足跡盤查為例說明，光寶科於2009年以PAS2050國際標準於企業內部進行LED產品碳足跡盤查，主要盤查產品項為：LED Lamp、SMD、PLCC。

光寶與產基會合作，以2009年內部盤查經驗為基礎，於2010年將產品碳足跡盤查擴大到其它LED產品元件。同時，光寶也預計建立全球LED產業PCR(產品類別規則)共同標準，並發佈LED EPD(產品環境宣告)，建立LED供應鏈的碳足跡盤查分析能力。





光寶重視綠能產品之開發應用，成立子公司積極參與再生能源之應用工程，發展對環境友善的新能源、新光源應用科技，例如太陽能發電系統工程、太陽能農業大棚等、電動交通工具儲能與動力系統科技、LED節能照明等。



3.3.1 薄膜式太陽能農業大棚

薄膜式太陽能農業大棚為光寶之綠能創新應用，巧妙結合溫室精緻農業和薄膜太陽能發電技術，發展太陽能產業採取多元化策略，結合再生能源(太陽能)、節能(LED)、精緻農業與觀光休閒。在推動新能源的同時，加速提升農業產值與高經濟農作物之發展，佐以結合併聯上網發電技術，響應全球積極推動的節能減碳與應用再生能源方向。光寶已在江西、江蘇等地建置薄膜式太陽能農業大棚。

3.3.2 為IKEA打造全球最大太陽能屋頂發電工程

2009年光寶為宜家家居(IKEA)於比利時完成建置其全球最大(2MW)太陽能屋頂發電系統，成功併網發電。每年可產生1,700 kWh(千瓦小時)電力，相當於減少1,259噸的二氧化碳排放，以及減少10.1噸的二氧化硫與7.5噸氮氧化物的產生。與傳統火力發電廠相較，每年減少600噸煤炭使用量。





為達成節能目標，光寶在內部訂定節能目標、節能管理措施及計劃，並透過系統化管理工具及節能設備改善，定期彙集及分析節能成效，逐步改善原物料及能資源使用效率。

3.4.1 導入與建置管理工具

(一)環境會計

光寶科技於2009年推動環境會計(Environmental Accounting)計畫，並於2010年開始著手規劃導入環境會計制度，強化宣導環保會計科目，使各部門在編列或申報環保支出時，能使用正確的會計科目編號，提高日後資料統計的效率及正確性。透過環境會計制度，將環境的活動（包括環境保護、工安及衛生）轉換成財務或會計資訊並以此資訊為基礎，為分析、使用和聯繫財務及非財務之資訊，結合公司之環境管理和經濟政策，以達到公司永續發展的目標。該制度依照我國環保署環境會計指引架構之環保署環境成本總表（2008年版）所建立，預計2010年12月建置完成並於2011年正式上線。

(二)GMS(Green Management System)

光寶於2009年著手規劃建置自動化有害物質管理系統GMS-Green Management System，協助供應商可依個別客戶之綠色要求上載檢測資料，經過專人審核後於廠內自動建立成綠色零件資料庫，除了可供作研發工程師之設計參考，同時可透過系統化方式即時回覆客戶綠色需求，讓客戶對光寶綠色管理更具信心。此系統預計於2010年10月正式啟用。



3.4.2 節能措施

(一)舉辦員工訓練課程，宣導公司節能減碳

CSR課程為新人訓練及理級以上主管必修課程，透過訓練課程(CSER Awareness Training)以及e-Learning課程並搭配測試，強化員工觀念及認知。課程中加強宣導公司節能環保具體作法：

- (1)空調溫度為27-28度
- (2)隨手關燈
- (3)節約用水
- (3)自備手帕
- (4)自備筷子、自備茶杯
- (5)不使用Hard copy
- (6)不打領帶
- (7)下班關電腦拔插頭、離峰時間限用部份電梯



(二)廠辦與辦公室改用節能設備

(1)換裝LED照明設備

台灣及中國大陸廠區戶外路燈陸續採用LED節能路燈；室內照明方面，各廠以T5取代T8燈管提高省電效率，人員較少之公共區域加裝紅外線及定時器減少照明用電。

(2)空壓設備方面

增設變頻空壓機提升系統運轉效率、逐步淘汰低效率空壓機改以新式頻變效率之空壓設備。

(3)空調方面

二次側區域水泵採用變頻控制(變流量系統)，運用管路壓差的原理，降低系統循環水泵耗能。

(4)電力系統方面

使用太陽能及水源、氣源熱泵取代瓦斯柴油及電熱，水源、未來計畫規劃氣源熱泵廢冷可供宿舍部分區域之冷氣選用。



(三)生產據點採用綠色建築設計

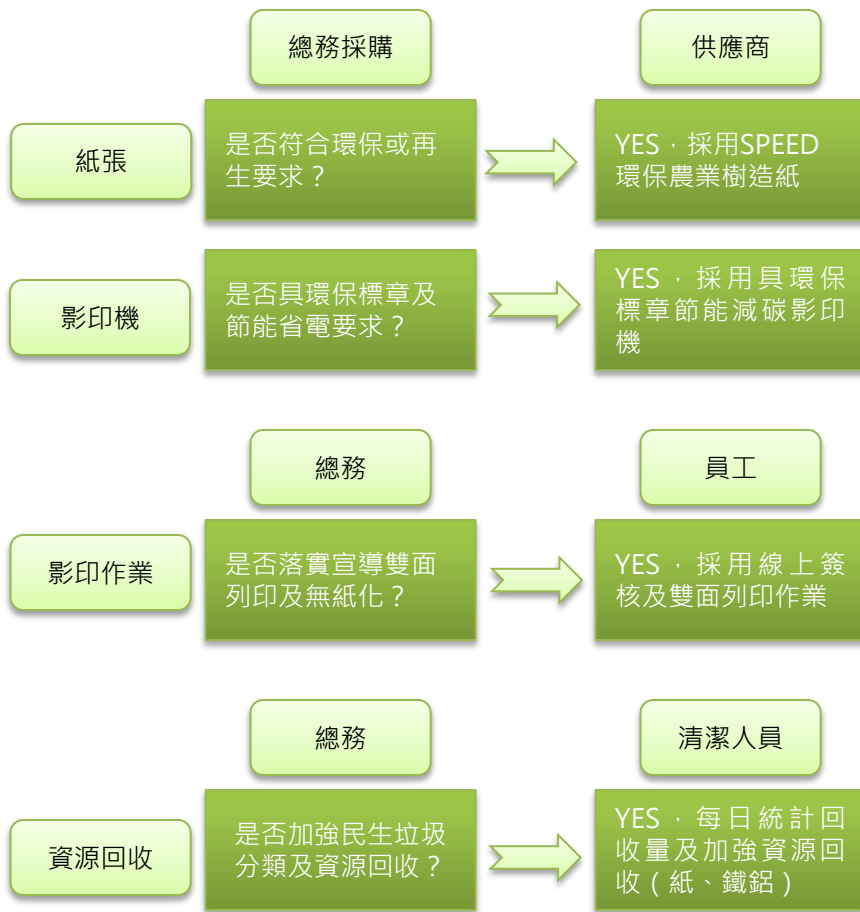
光寶位於江蘇常州武進之華東營運中心，各廠房採用中國大陸綠建築標準建造廠房，使用可回收建材，並順應當地氣候特色，設計「深開窗」、「浮力通風塔」、外牆採用「空心磚」，達到自然調節溫度、節能減碳效果。

(四)廢水及雨水再利用

- (1)泰國廠建有廢水處理系統，並結合使用活性碳進行廢水回收，以推估數值(10 m³/hr)計算，平均每年回收水量為21,600 m³。
- (2)光寶大樓設置雨水回收池，做為景觀澆灌使用。



小故事：推廣綠色列印及影印



為落實辦公室綠色環保，光寶內湖總部於2009推廣日常辦公室綠色列印與影印作業。自2009年中推廣綠色列印及影印作業以來，每月紙類回收量平均達1.65公噸。

光寶綠色列印作法包括：

- (1) 列印與影印用紙採用具環保農作樹造紙紙漿來源。
- (2) 列印與影印設備採用節能效益高及具環保標章之複合機。
- (3) 為減少紙張的耗用採行線上簽核無紙化系統。
- (4) 鼓勵列印採用雙面、多張合一、使用再生紙之列印與影印方式，降低紙張使用量。
- (5) 每日統計民生垃圾、回收紙張及鐵鋁罐量。



3.4.3 主要原物料使用類別與使用量

能資源耗用的統計幫助光寶評估原物料使用效率，而在環保議題及生態設計趨勢下，我們致力提高原物料使用效率，降低總體原物料使用量。光寶投入於生產運作之能資源共分為三大類，包含金屬類材料、非金屬類材料、包裝材料。2009年度的原物料採購量統計結果如下：

(一)金屬類材料

- (1)鋼鐵：主要包含外殼、螺絲、變壓器以及風扇葉片等料件，2009年的採購量約為29,382公噸。
- (2)鋁：主要包含散熱片等料件，2009年的採購量約為3,493公噸。
- (3)銅：主要包含漆包線、印刷線路板及電纜線等料件，2009年的採購量約為8,736公噸。
- (4)錫：主要包含錫絲、錫棒、錫膏等料件，2009年的採購量約為462公噸。
- (5)磁鐵：主要包含變壓器，2009年採購量約為8,531公噸。

(二)非金屬類材料

塑膠類：主要使用於外殼、絕緣體、插口(socket)等，2009年的採購量約為25,894公噸。

3.4.4 包裝或出貨所需材料

- ❖ 紙/紙板/紙箱：231,216公噸
- ❖ 填充材料：4,656公噸
- ❖ 木材：2,795公噸





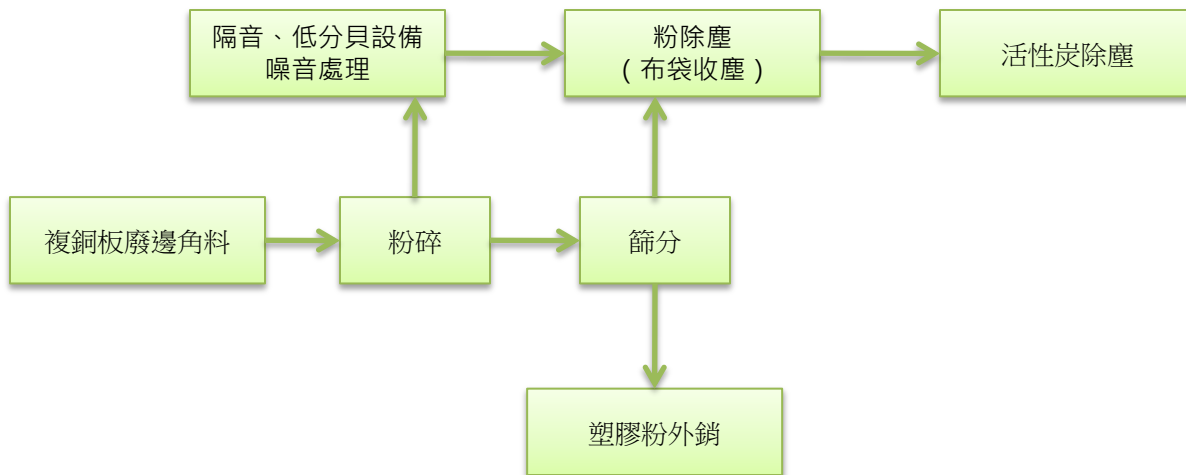
3.4.5 廢棄物管理及回收再利用

為能落實資源回收再利用及達到廢棄物減量，光寶以ISO14001作為定期蒐集資訊的管理機制，每月蒐集各廠區之事業廢棄物減量數據。

光寶在中國大陸廠區內設有廢棄物專區，一般事業廢棄物採掩埋處理。有害事業廢棄物配合專業廠商以申報及委外處理。資源回收類，如紙、金屬、玻璃、塑膠，請外包廠商配合回收再利用。

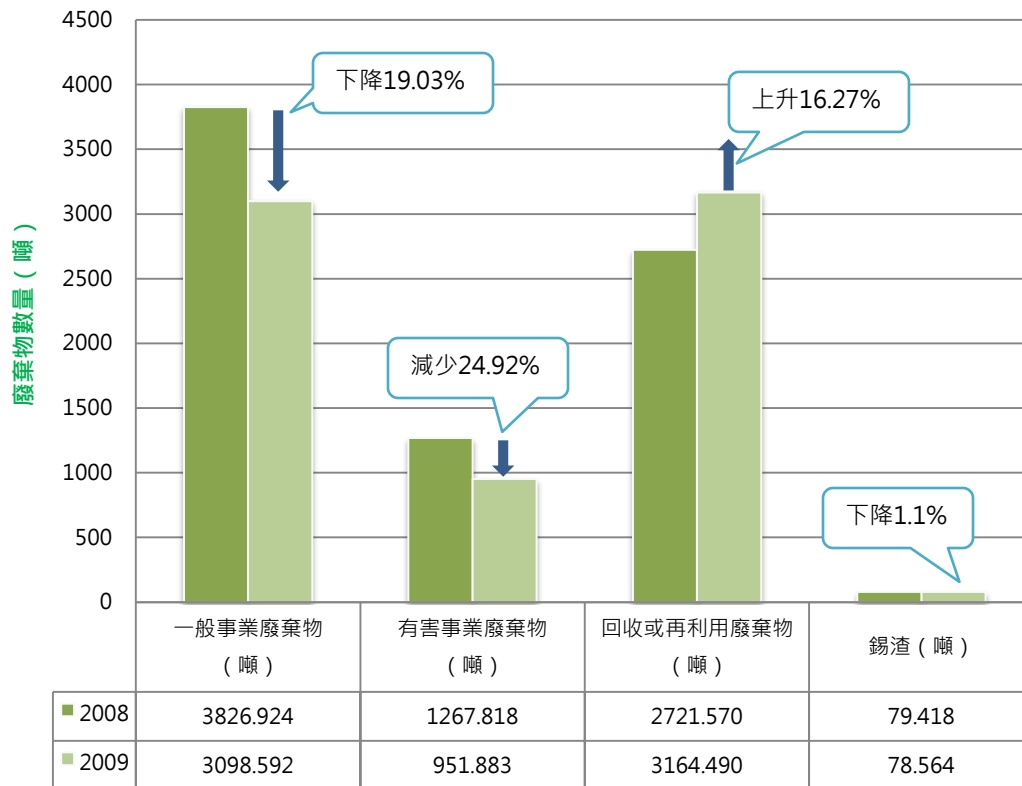
透過明確之分工管理及製程設計改良，進行整合推動減廢及資源回收。相較於2008年，2009年在一般事業廢棄物產出量減少19.03%，有害事業廢棄物產出量減少24.92%，回收再利用廢棄物產出量增加16.27%。製程中產生之錫渣則減少1.1%。

廢PCB板邊料處理工藝流程





2008-2009廢棄物比較圖





3.4.6 直接能源及間接能源消耗

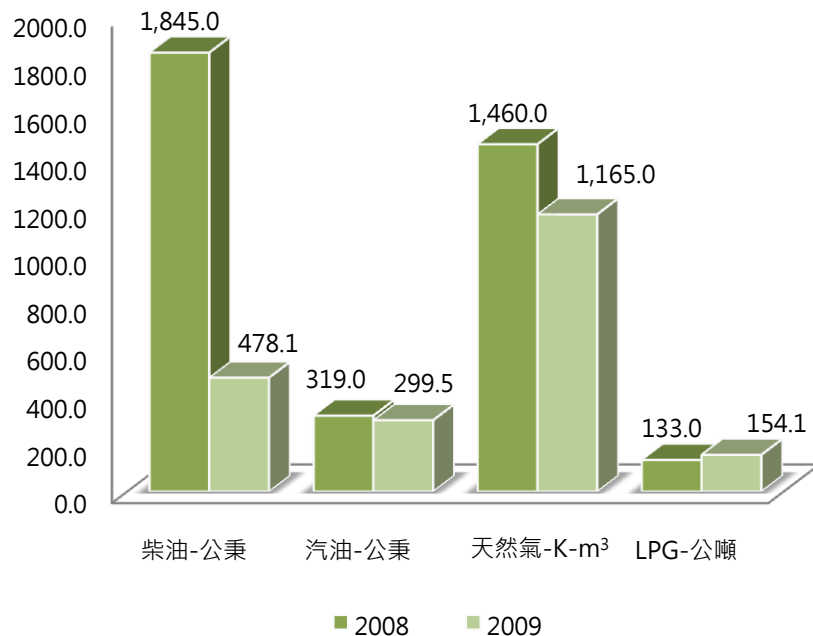
光寶以綠色建築規範建設新廠，以綠色及環保規範設計新製程，並同步改善工廠與辦公室能源使用效率，透過照明節能、空壓設備、空調設備和電力設備等節能具體措施減少營運成本。

(一)直接能源

2009年總體直接能源耗用較前一年度減少 59,069,566 (MTJ，直接能源/百萬焦耳)，降幅 45%。

- (1)2009年柴油使用量較2008年減少1,366.9公秉，降幅為74%。
- (2)2009年汽油耗用量較2008年減少19.5公秉，降幅為6%。
- (3)2009年天然氣耗用量較2008年減少295.0K-m³，降幅為20%。
- (4)2009年LPG耗用量較2008年增加21.3公噸，成長為16%。

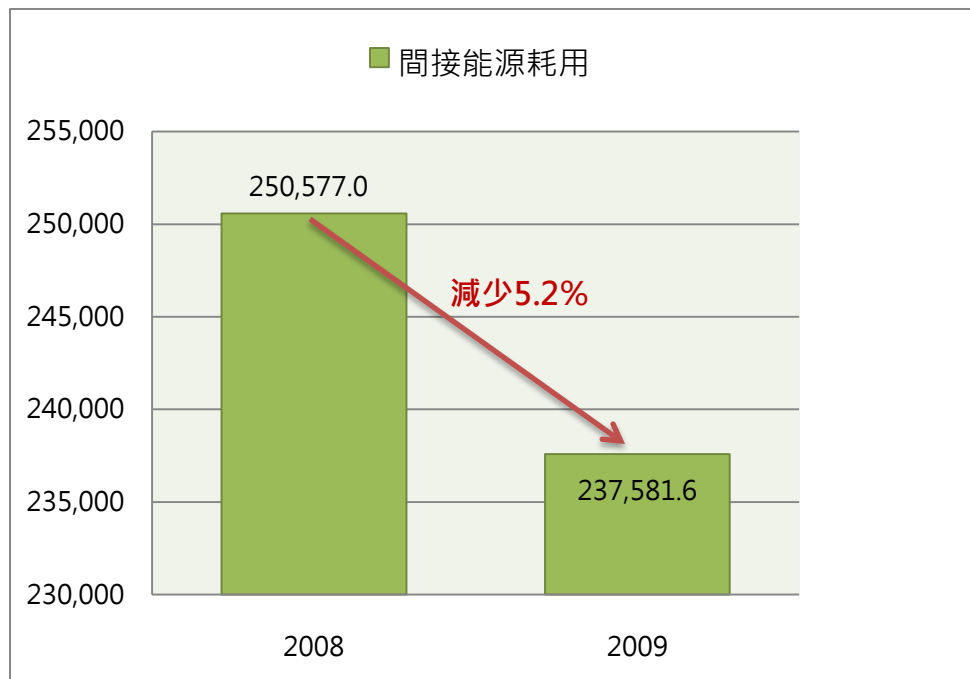
2008/2009直接能源消耗分析圖





(二)間接能源消耗

2009年光寶科總體間接能源(用電量)耗用量為237,581.6 M kWh，較前一年度減少5.2%。



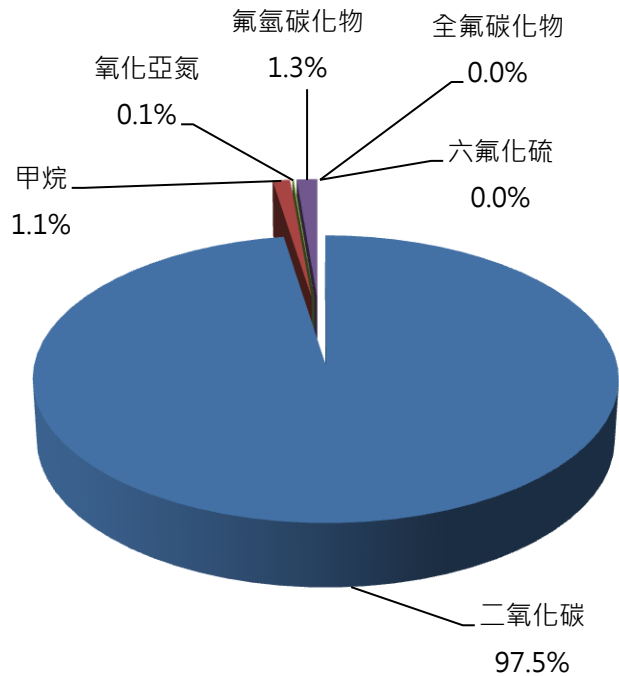


3.4.7 溫室氣體排放之盤查

1997年京都會議後，全球先進國家均研擬因應溫室氣體減量的方向與措施。光寶基於關心全球氣候變遷、保護地球資源，及善盡企業公民的責任，根據國際標準組織(ISO)對溫室氣體管制發展趨勢及因應未來溫室氣體減量的要求，進行溫室氣體排放盤查與清冊的系統化建置，同時建立內部文件化及查證程序，提供日後實施有效減量改善方案之參考。光寶除了持續推動溫室氣體排放減量，並期達成兼顧成本與資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展，共同為邁向低碳型經濟社會而積極努力。

光寶採用ISO-14064標準每年定期進行溫室氣體排放量之盤查，並製作溫室氣體報告書，內容涵蓋前一年度之溫室氣體排放總結。光寶於2007年首度發佈「2006年溫室氣體報告書」。最近一次之報告書所涵蓋期間為2009年，共盤查18個營運據點或工廠，溫室氣體排放總量為233,990噸，相較於2008年盤查16個營運據點或工廠之溫室氣體排放總量 264,679噸，減少了30,689噸之溫室氣體排放量。並於2010年6月通過SGS Taiwan ISO14064-1(溫室氣體盤查)，並獲合理等級查證聲明書。盤查結果公佈於公司網站及工業局溫室氣體資訊中心平台，同時，光寶接受客戶邀約，自2008年起參加「碳揭露計劃」(Carbon Disclosure Project)，在其網站公告上一年度溫室氣體盤查數據資訊，供相關利害團體上網取得該資訊。下表為2009年各項溫室氣體排放之盤查統計結果：

2009年各項溫室氣體排放之盤查結果(單位：噸)						範疇1	範疇2
二氧化碳(CO ₂)	甲烷(CH ₄)	氧化亞氮(N ₂ O)	氟氫碳化物(HFCs)	全氟碳化物(PFCs)	六氟化硫(SF ₆)	直接排放	間接排放
228,202	2,486	286	3,016	0	0	10,544	223,446
97.5%	1.1%	0.1%	1.3%	0.0%	0.0%	4.5%	95.5%
233,990							



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)。總直接排放量為10,544 公噸CO₂e/年，約占總排放量之4.5%。

註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，能源間接排放量為 223,446 公噸CO₂e/年，約占總排放量之95.5%。

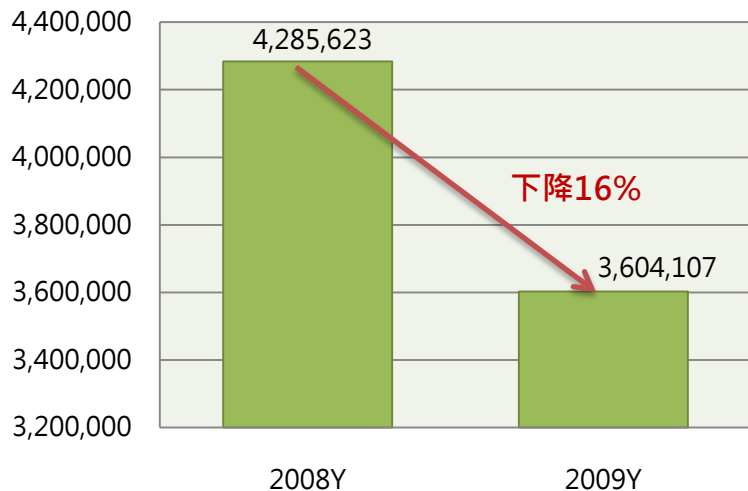
註3：2009年度其它能源間接溫室氣體排放(範疇3的排放)，僅予以鑑別排放源，尚未蒐集各排放源的實際排放量數據。



3.4.8 水資源節約

2009年持續推動各項節水措施如更換水龍頭節水器，回收一般用水至廁所清潔以及關閉一切不必要用水。2009年總用水量3,604,107m³，相較2008年4,285,623 m³，減少681,516 m³，下降 16%。

■ 水資源消耗統計表

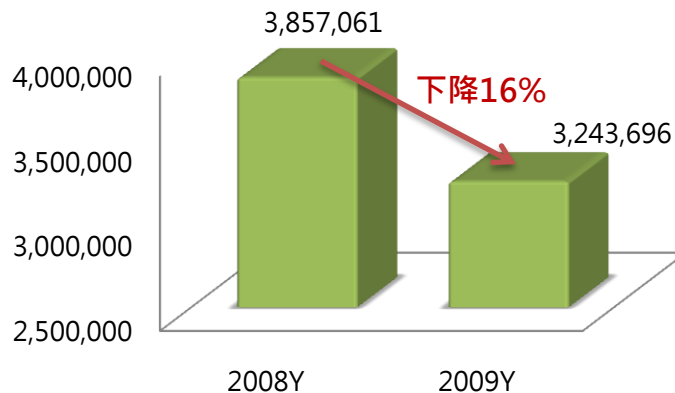


光寶中國大陸各廠區之廢水以生活污水為主，皆經由適當的污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道專區之廢水處理廠。廢水排放水質皆符合各廠區主管機關之要求。

2009年總廢水量(註) 3,243,696 m³ 相較2008年 3,857,061 m³，減少613,365 m³，下降16%。

註：因廠區無特別製程用水，當地生活廢水排放量，依照自來水用水總量90%計算。

■ 廢水排放統計表





3.4.9 綠色運籌

綠色運輸及配銷為光寶致力於綠色環保節能重要的一環，以下為光寶主要作法：

(一)提升運送裝載量

高效的包裝設計有助於減少運輸途中產品的溫室氣體排放，亦即可減少船隻和飛機的使用，進而降低二氧化碳排放量。以本公司電腦輸入裝置部門之鍵盤產品SK9620/25與SK2880/85為例，調整包裝設計及貨櫃裝載方式，以達提升運送裝載量目標。

(1) 透過包裝綠色設計提升單箱裝件數

藉由包裝結構設計改善及包裝尺寸縮小增加單箱裝件數，例如：SK9620/25 單箱件數由10件/箱提升到14件/箱。

(2) 提升貨櫃裝載量

調整堆棧方式以提升貨櫃裝載量。20 呎貨櫃裝載數量由4,800 件/櫃提升至5,600件/櫃。40 呎貨櫃裝載數量由10,560件/櫃提升到12,320件/櫃。2009 年20與40呎單位貨櫃運送裝載量大約各提升17%。

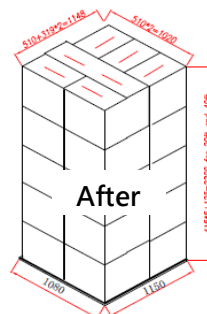
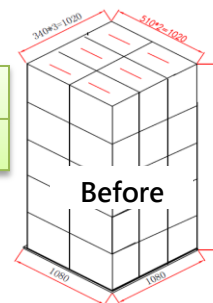
(二)貨物運輸以海運為主避免空運

2009年海運運輸比率為97.9%。

(三)員工差旅

光寶基於愛護地球減少暖化，2009年起鼓勵同仁出差時儘量搭乘直飛班機以減少碳排放量，並建置差旅管理系統統計里程數。

20 呎	4,800 件/櫃
40 呎	10,560 件/櫃



20 呎	5,600 件/櫃
40 呎	12,320 件/櫃



光寶科技致力於推廣ECO計畫，新廠房設計規劃依節能、創能、轉能、減廢目標推動

華東營運中心

2009年九月光寶科技正式啟用位於江蘇省常州武進的華東營運中心，同時也是光寶重要的綠能產業基地，從綠色廠房設計、製程優化，到所生產的產品，皆以節能減碳為核心規劃。其中，綠色廠房及綠色製程，每年帶來的減碳效益為電力節省545萬度(kWh)，亦即減少5,199噸二氧化碳排放量，相當於創造289公頃林木面積。此外，身為綠能創新應用的先驅者，光寶也將LED路燈及薄膜太陽能農業大棚應用帶入常州武進。由於光寶綠能產業基地的進駐及綠能新應用導入，常州武進開發區更積極引進低碳產業做為經濟發展主軸，同時也發展低碳小鎮計劃，以吸引更多廠商的參與及進駐。

華東營運中心之各廠房皆符合中國大陸綠建築標準，善用可回收建材，並順應當地自然環境與各季節氣候特性，設計廠房環保結構，達到自然節能效果。為避免夏季高溫日曬，廠房採取『深開窗』設計，以達減少日照量、降低室內溫度的遮陽效果，進而減少空調負荷，並保持室內採光。廠房屋頂設有『浮力通風塔』，熱空氣自然往屋頂上升，再經由通風塔向外散出，室內溫度約可降低二至三度。冬天時藉助戶外冷空氣導引預冷的新鮮空氣進入廠房內，適時調節空調負荷。廠內所有空調設備加裝變頻系統，設備閒置時電力可維持在最低耗能，較傳統設備節省22.6%耗電量。

廠房外牆採用空心磚為建材，磚塊內部的中空設計可發揮保溫特性，使建築物自然達到冬暖夏涼效果。廠房及辦公室隔間都採用可回收、且拆裝容易的庫板，符合減廢概念。為節省水資源，廁所裝置感應式水龍頭，男廁引進免水沖洗小便斗，不僅無異味，以每廠800名男性員工為計算基礎，每年每廠約可節省144萬公升的水。



綠色廠房內的製程設備，以「製程優化」概念，各項機器設備、產品與零件都以「輕量化、低耗能、高效率」為目標。例如測試電子產品穩定性與可靠性的設備「燒機房」，在測試過程中為了不讓熱氣浪費，加裝了能源回收系統，冬天時這些熱氣能提供廠房做為暖氣之用。另外 SMT (表面黏著技術)製程經過研發設計，改良為兩條生產線共用一台迴焊爐，能源消耗節省50%。同時，因華東營運中心採行「製程自動化」，相較過去完全使用人力操作產能明顯提高，而廠房內人員密度降低同步使得用電有效降低。

綠色建築系統節能設計

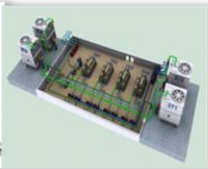
製程機器設備節能設計



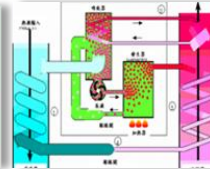
浮力通風塔



空調負荷改善



系統變頻



空壓熱回收



老化燒機房



熱風再利用



回流焊



製程自動化

設計說明

- 藉由自然通風之原理，利用此浮力通風塔之熱對流效應，匯出室內的熱空氣，而減少室內空調之運轉。
- 春秋溫度降低2~3度。

- 利用地熱原理中地表層下方冬暖夏涼之物理特性，引導，導致預冷之新鮮空氣，減輕空調負載。
- 外氣溫度降低2~3度。

- 利用系統改變交流電機供電的頻率和幅值，提供流量變化減少電動機負載。
- 能源節省22.6%。

- 依不同的溫度及功能需求而有不同的設計方式，將熱源回收再利用。
- 熱回收效率達40%。

製程設計

- 能源回收系統 (ERS)。
- 能源回收效率達到82%。

- 冬季燒機房熱風再利用，提供廠房內暖氣需求。

- 2條表面貼片(SMT)線，共用1台回流焊爐。
- 能源節省50%。

- 製程自動化，人時產出(PPH)明顯提升，人員密度減少，廠房內用電有效降低。

生物多樣性

光寶科技所有廠區皆設於科學園區或科技工業區內，開發前均已通過環境影響評估，開發行為對於生物多樣性不造成顯著影響及衝擊。以「生產」、「生態」、「生活」三生共容的理念為主，打造出自然生態環境與科技工業生產兼容之別具特色工業區。

3.6 客戶服務與滿意度



客戶服務

光寶為全球領先的電子產品與光電零組件專業技術製造公司，客戶涵蓋通訊、電腦、消費電子產業等全球品牌公司。光寶致力於高標準的品質與環保服務以滿足客戶需求。

光寶各事業部皆設有CFT(Cross Function Team)為單一客戶專屬服務團隊，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。

產品設計服務除持續強化技術團隊外，對個別產品訂定完整設計標準作業流程(SOP)，並且嚴格執行，確保將客戶特別規定及意見納入設計過程當中。

為提供客戶即時交貨需求，光寶已完成針對採購、運籌、物流、金流等流程e化，並以電子資訊為運作基礎，整合外部供應商、客戶及銀行等各端點之資料交換，確保管理資訊正確及即時性，並順暢交貨。此外為縮短技術支援、運輸與交貨，以及售後服務時間，光寶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滿足客戶需求。

品質承諾

品質承諾在於我們確實傾聽客戶的聲音，瞭解客戶真正的需求，並將其轉為產品的品質關鍵因數 (CTQ : Critical To Quality)，加強管控，以達成客戶最高滿意度。在光寶，6 Sigma推行已經成為企業品質經營管理的重要策略，6 Sigma專案改善的效益已與各事業單位的營運目標結合，成為光寶品質改善的重要指標。

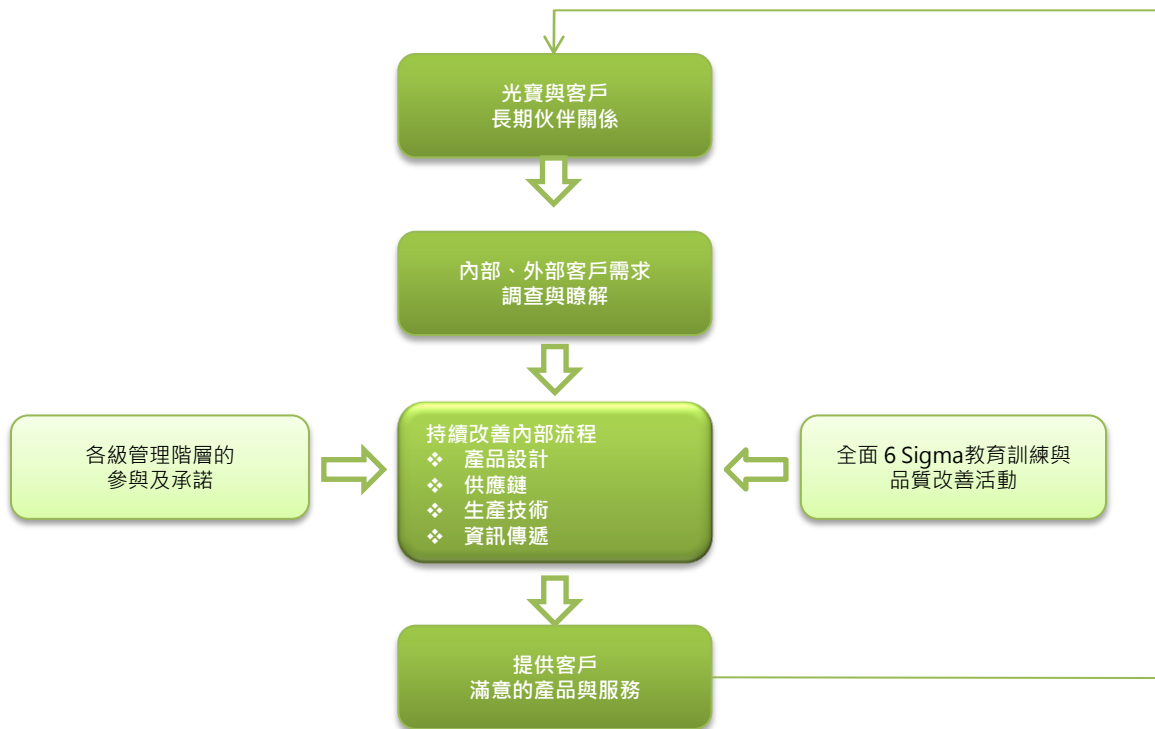
品質改善觀念與活動必須推展到主要的合作供應商，使得上下游供應鏈的品質改善朝相同目標進行，取得最大品質改善成果。

品質改善的推動來自於以下的付出與執行：

- ❖ 高階主管的承諾、支援與領導
- ❖ 顧客導向經營與顧客關係管理
- ❖ 持續不斷的改善
- ❖ 流程管理與品質資訊管理與應用
- ❖ 員工教育訓練與成長
- ❖ 產品/服務設計與品質管理
- ❖ 標竿學習與改造
- ❖ 落實製程品管與零缺點之追求
- ❖ 員工觀念、行為之轉變與公司品質文化之建立與維持



為了加強組織的學習及統計分析手法，並結合品質觀念的提升，光寶內部舉辦 6 Sigma 暨品質管理教育訓練課程，包括綠帶(GB：Green Belt)與黑帶(BB：Black Belt)訓練，讓員工更了解工具的使用及主動進行專案的改善，唯有員工不斷學習並自我提昇，才能落實品質的持續改善。自 2005 年至 2009 年，共培訓了 2,092 個綠帶和 83 個黑帶，完成了 1,738 個綠帶改善專案和 106 個黑帶改善專案。此外，透過最佳案例 (Best Practice) 的標竿平台、發表會與專案競賽等機制，各廠的員工可以經由分享與學習，快速複製最佳案例。





光寶 6 Sigma 暨品質管理教育訓練課程

Basics		線上品質意識與管理(Q001)		品管7大手法與製程管制(Q002)			
		6 Sigma概論(Q006)		品管7大手法與製程管制(Q003)			
BB Training (Q005)	GB Training(Q004)	Define	Measure	Analyze	Improve	Control	
		專案定義 專案範圍的界定與管理 流程圖 Minitab	基礎統計學 Cpk MSA 因果關係圖 因果關係矩陣	品管 7大手法 1 (真因分析) 流程分析 假設檢定	執行改善方案	控制計畫 SPC 品管 7大手法 2 (管制圖)	相關與迴歸分析 多變異分析 FMEA

除了推行 6 Sigma 外，光寶集團各事業群皆通過了 ISO 9001、14001 之驗證與落實推行，並在日常管理中做好 PDCA 循環管理，讓流程與作業簡化並合理化，一切制度、策略、工作方法等的設計，聚焦於滿足客戶的三大終極理想：完美 (Perfect)、免費 (Free)、即時 (Now)，這也是光寶於品質改善對客戶的使命與承諾。



客戶滿意度

「客戶滿意」一直為光寶遵循的原則並將客戶導向衍生為核心價值，而客戶滿意度評比與回應亦成為公司持續改善流程的重要依據。

光寶各事業部收集主要客戶定期(季度、半年度或年度)對供應商發出的評比計分卡作為客戶滿意度之監控。內容包括技術能力、交期、價格、品質、訊息回饋等層面。各事業部針對評比結果擬定改善計畫，並將提升客戶評比計分具體訂為各相關單位之績效指標。

光寶每年對主要客戶發出「客戶滿意度調查表」，作為年度計劃的改善方向，工廠亦同步蒐集 Lesson Learn和客戶回饋資料。

客戶定期或不定期至各工廠實行稽核之評分，也是客戶滿意度改善之重要依據。

客戶隱私權

光寶提升對客戶服務的同時，更重視維護客戶隱私權及智慧財產權。與客戶簽署保密協約以保護客戶機密資訊，並確保相關業務之同仁執行業務往來時做好保密工作。本公司2009年並無違反客戶隱私權，或客戶資料遺失而傷害客戶權益。

產品安全衛生

光寶為提供給客戶無安全疑慮之產品，在產品設計初期即推動符合國際法規之安全認證，如歐美之TUV及UL 產品安全認證。此外全系列產品皆遵循國際環保法規，如RoHS、REACH、PAHs、Halogen free等，並完全達到客戶要求標準，設計生產無危害物質產品。此外光寶於2010年開始導入GMS(Green Management System)，執行長期追蹤管制產品與無危害物質。

法規之遵循

光寶致力於遵守所有適用的國家和國際法律，以及道德守則和普遍接受的做法，針對公司所營運的區域，包括例如促進公平競爭、提供客戶產品及服務的安全性、符合勞工法令及實務、人權宣言、國際間標準與保護著作權，及公司資產與任何形式的智慧財產權。光寶更針對所有營運區域的當地傳統與價值予以尊重。





光寶主要的生產基地位於中國大陸，對供應鏈環保、安全與衛生風險管控的要求，採行諸多措施協助供應商提升環保、安全與衛生水平，進而降低本身和供應商由於環保、安全與衛生問題導致的經營風險。

光寶要求供應商，在經營公司的業務時，必須完全符合當地所有相關的法律與規章。同時光寶依據EICC電子行業行為準則訂定供應商基本準則，要求所屬供應商必須簽署經營管理承諾書，確實遵循相關社會責任，光寶並且制定供應商EICC稽核表作為供應商稽核依據，評估要點包括禁用童工、保障人權、不歧視、公平對待、合法之工時與薪資、環境管理等。



供應商教育

❖ 「供應商實踐企業社會責任」說明會

2009年，光寶召開多場「供應商實踐企業社會責任」說明會或培訓課程，說明實踐企業社會責任的內容項目，並要求供應商經營階層或最高主管簽署「經營管理承諾書」，確認遵照各面向及「電子行業行為準則」(簡稱EICC)之綱要標準經營企業。

❖ REACH研討會

光寶科技在2009年期間舉辦多場供應商REACH研討會，研討會中展示光寶的REACH實施計劃並要求供應商簽署「歐盟公告之高度關注物質」盤查通報 (SVHC保證書)。





將碳足跡導入供應鏈供應鏈

2009年光寶將碳足跡導入供應鏈之管理工作，內容包含：

- ❖ 檢視供應鏈廠商實施溫室氣體盤查的現況
- ❖ 舉辦供應鏈廠商碳足跡輔導說明會、教育訓練(製程現勘、盤查方法與調查表單之說明)
- ❖ 輔導供應鏈廠商實施溫室氣體盤查
- ❖ 輔導供應鏈廠商填寫溫室氣體盤查清冊
- ❖ 輔導供應鏈廠商填寫碳足跡表單
- ❖ 收集供應商溫室氣體排放數據

供應商「人權、環境、安全、衛生」之稽核

藉由供應商「人權、環境、安全、衛生」之稽核行動，了解供應商在環安衛面向的管理與落實程度。光寶提供「EICC自我評估問卷」予供應商，針對勞工權益、健康安全、環境責任及道德的實踐程度進行自我評估。

同時，光寶2009年選定90家供應商進行實地稽核，依照EICC稽核表逐項查核供應商於勞工權益、健康安全、環境責任及道德之符合性，其中有45家廠商通過審查。在稽核過程中發現的不符合項目，光寶要求重點供應商提列改善計畫，包括：問題點、嚴重程度、改善措施、責任人、完成日期、狀態。供應商應在收到報告後15日內需制訂明確的改善計畫回覆予光寶。

供應商與外包商篩選

光寶實施以綠色供應鏈為基礎的採購管理，以下列基本原則評估供應商：

- ❖ 供應商是否建立環境管理體系
- ❖ 對材料供應商是否提出環境管理的要求
- ❖ 滿足光寶的「禁用材料中有害化學物質濃度限值」(LS-301) 標準

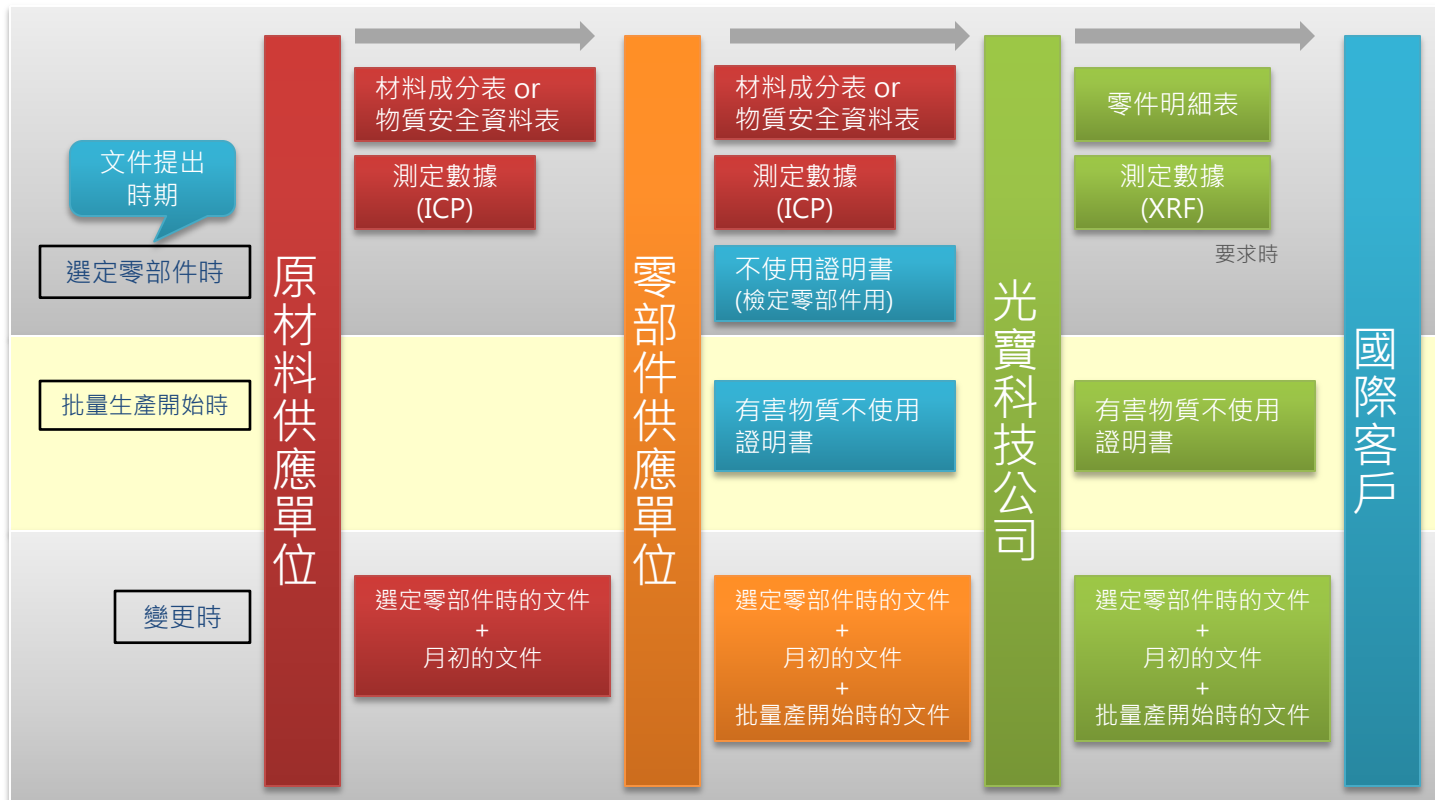
綠色採購

光寶將環保原則嚴格納入供應商管理機制中，針對供應商使用的原料、包裝或污染排放等特定項目，光寶嚴格要求供應商需符合環保規範。供應商必須承諾與保證其產品「不含環境管理禁用物質」，並提供以下資訊：

- ❖ 產品環境管理物質的檢測與報告
- ❖ 材料和零件相關成分的瞭解和收集
- ❖ 相關化學物質的毒性和禁用資訊(物質安全資料表)的收集
- ❖ 展現供應商管理體系的審核結果



光寶對供應商的綠色供應鏈採取「有害物質管制流程」





Chapter 4 社會參與



4.1 光寶與員工

員工是光寶最要的資產，我們非常重視員工的工作環境、發展及照護。光寶於公司內部建立多元化的溝通管道，並持續推動各項員工關係專案，希望能為同仁創造「歡喜、成長、健康、平衡」的工作環境。

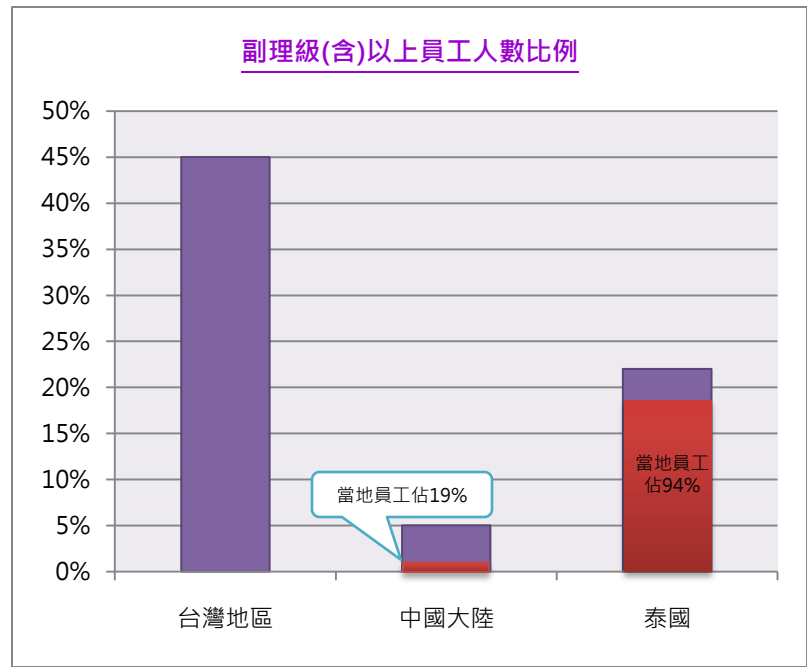
同時光寶嚴格遵守各項勞動法令的要求，更於2008年加入電子產業公民聯盟EICC (Electronic Industry Citizenship Coalitioin)，遵守電子產業行為規範，在員工的照護上不遺餘力。

光寶亦致力於主管領導力的培養，強化各級員工的職能發展，確保企業的永續經營。

4.1.1 員工概況

截至2009年底，光寶科技全球員工總數為33,794人，其中台灣員工總數1,703人，其餘地區32,091人分佈於中國大陸及其他海外廠區。

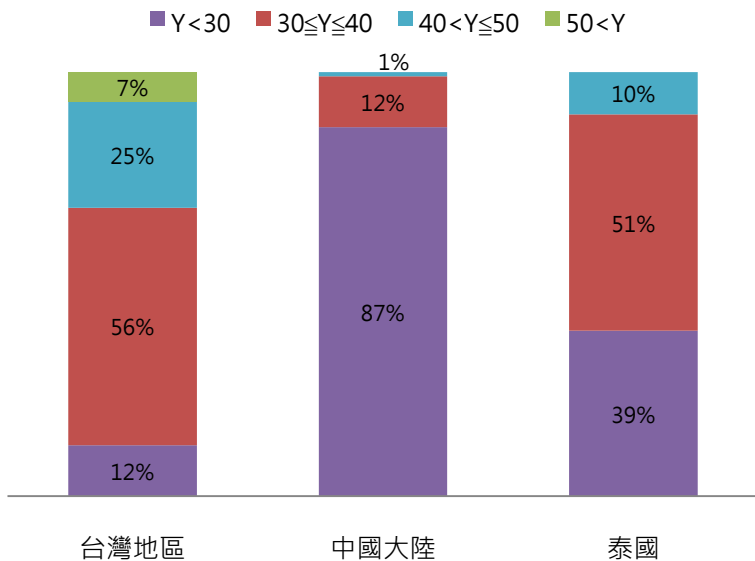
本公司在各海外地區皆以優先聘用當地員工為原則，在台灣地區，副理級(含)以上員工人數占台灣員工人數45%；在中國大陸地區，副理級(含)以上員工人數占中國大陸員工人數5%，19%為當地員工；在泰國地區，副理級(含)以上員工人數占泰國員工人數22%，94%為當地員工。



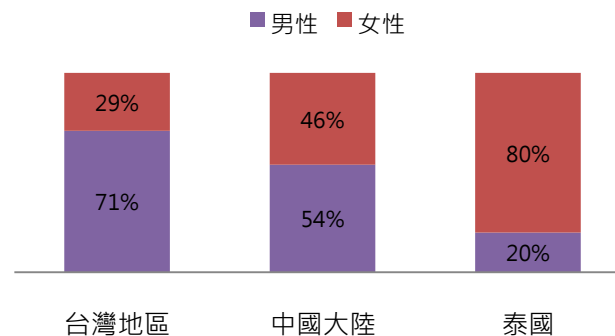


❖ 員工結構

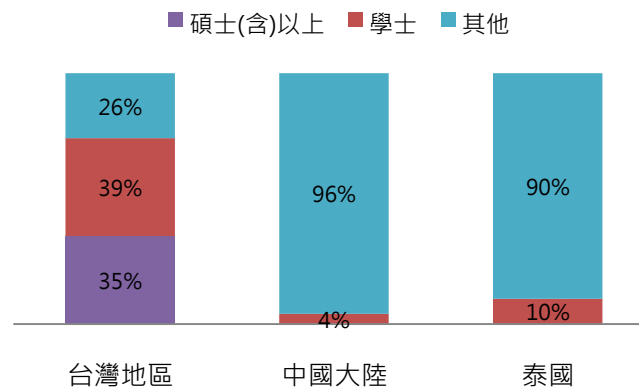
年齡分佈



性別分佈



學歷分佈





❖ 員工留任

光寶科技一貫秉持員工是企業最重要的資產，有一套完善的晉升管理課程及員工福利制度，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展；而在離職管理上，一旦員工提出離職需求，人力資源單位隨即會視需求安排與當事人進行離職面談，務求瞭解員工的離職原因，並盡全力進行員工慰留與關懷。

以下為年度離職率的計算，每個月員工主動提出離職人員的離職率累計值，即=(1~12月經公司聘雇且主動申請離職人數總和)/(1~12月每個月期末在職人數總和/12)*100%。

2009年度累計離職率-以年齡區分

年齡 地區	直接員工					間接員工				
	<30	30~40	41~50	>50	平均	<30	30~40	41~50	>50	平均
台灣地區	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	10.8%	7.4%	6.1%	9.8%
中國大陸	143.4%	54.8%	20.0%	152.4%	135.9%	36.3%	14.7%	7.9%	64.5%	28.4%
泰國	2.8%	0.3%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.7%
平均	139.8%	39.9%	14.3%	152.4%	128.8%	33.8%	12.3%	6.9%	9.6%	21.9%

2009年度累計離職率-以性別區分

性別 地區	直接員工			間接員工		
	男性	女性	平均	男性	女性	平均
台灣地區	0.0%	0.0%	0.0%	11.6%	5.6%	9.8%
中國大陸	145.4%	128.6%	135.9%	26.7%	31.5%	28.4%
泰國	0.0%	1.6%	1.4%	0.6%	0.8%	0.7%
平均	143.3%	118.4%	128.8%	21.1%	23.6%	21.9%

註：2009年中國大陸地區員工離職率偏高主要因為當地整體缺工影響。



❖ 人員招募(含禁用童工政策)

光寶科技依據營運策略與員工職涯發展，透過各種管道，招募各方優秀人才，包括與知名系所產學專班合作方案、在台灣地區並提供暑期工讀實習及政府促進就業方案等。本公司人員招募皆依當地法令規定並遵守EICC規範，從未僱用童工，並嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。此外，本公司建置IT資訊系統，以做好員工勞動時間及應休假期日期之管理，以保障員工的身心平衡。



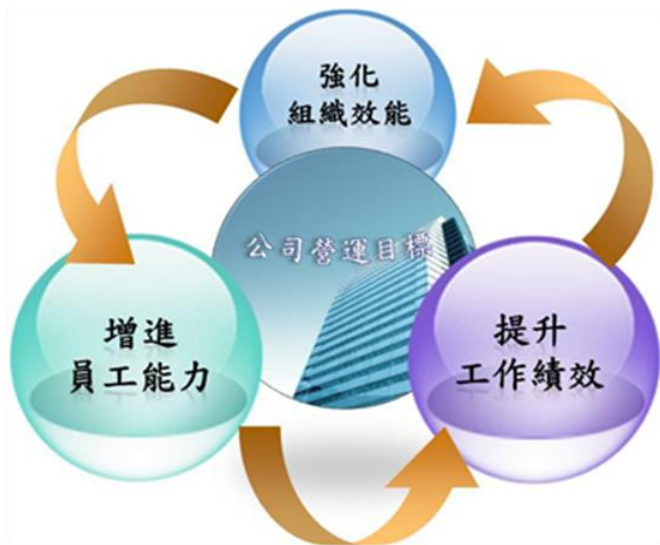
❖ 公平績效管理制度

光寶績效管理與發展系統的目的在于提升個人及組織整體績效。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進行評核，以為職位晉升、薪資調整，股票暨現金紅利發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任的狀況，光寶優先考量適當的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，給予適當的資遣費用等措施，確保其工作權益。

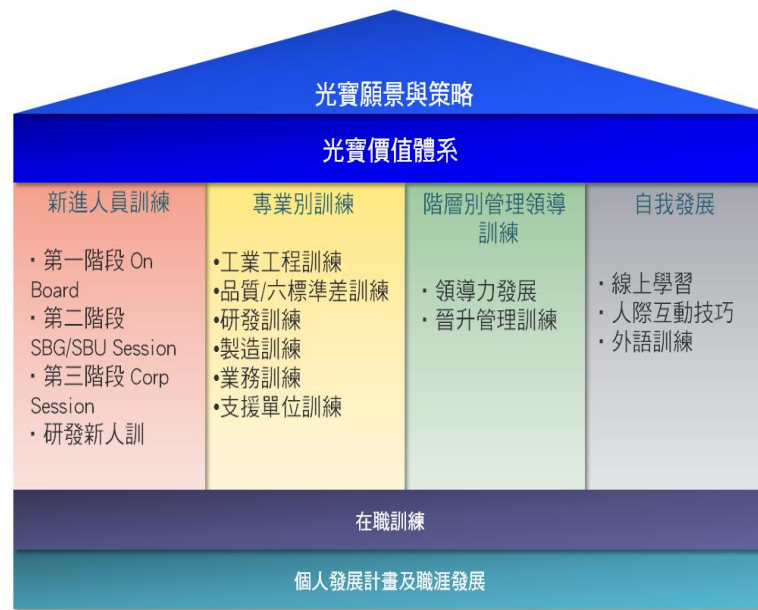


4.1.2 教育訓練與人力發展

員工是光寶最重要的資產，而教育訓練則是確保人力資本得以持續增值的重要方法，我們的學習發展宣言「學習發展的旨在於增進員工專業職能、提升員工工作績效、強化組織運作效能，以達成公司經營目標並確保企業永續發展。」因此，員工培育與發展為光寶首要重視的課題之一。



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



光寶學習發展體系圖



光寶各階層學習發展藍圖

階層	在職管理體系 (OJT)	工作外訓練體系(Off-JT)					自我發展體系 (SD)
		新進人員訓練	內部講師訓練	企業社會責任訓練	階層別領導管理訓練	專業別訓練	
經營管理層	技職發展組織 學習發展地圖 教案及智庫發展 師徒制度 技職認證制度	第一階段新人報到訓練	內部講師認證訓練	CSER Executive Training	經營管理發展訓練	研發訓練 業務訓練 製造訓練 工程訓練 品質/六標準差訓練 Supporting 訓練	線上課程 外語訓練 員工在職進修計畫
高階管理層		第二階段新人報到訓練		DDISEW 講師認證訓練	CSER Manager Training		
中階管理層		第三階段新人報到訓練	內部講師技巧精進訓練				
基層管理層		RD人員新人訓練		基層管理訓練	班組長養成訓練		
作業層							

2009年全球訓練概況

階層別	總訓練人次	總訓練時數	平均每人訓練時數
經營管理層	193	845	23.5
高階管理層	536	2,195	16.3
中階管理層	4,523	19,928	23.5
基層管理層	10,984	46,659	29.1
間接人員	20,605	73,731	29.8
直接人員	377,258	980,913	44.0
合計	414,099	1,124,270	41.1



光寶致力於改善學習發展的基礎建設、管理系統提供優良、完整的人力發展環境及平台，以下為近年來的努力及成就：

❖ 強化學習發展基礎建設

2007年光寶開始建構e-Learning系統，並於2008年完成e-Learning Center線上學習平台，提供多樣化的線上課程及學習資料庫，不僅提供員工沒有時間、地點限制的學習環境並可大量減少紙本講義的印製，為環保盡一份心力，亦有助學員學習資料的整理與保存。

❖ 提升光寶訓練發展品質

為提升光寶的訓練發展品質，2008年初光寶接受勞委會職訓局所推廣的台灣訓練品質系統(TTQS)輔導，以強化組織需求、策略與訓練的連結性、學員的學習成果追蹤及落實學習移轉，持續改善光寶的訓練品質，並於2008年底獲得行政院勞委會所頒發標竿企業銀牌獎。

❖ 推動綠色供應鏈培育計畫

為了提升光寶集團人才品質與競爭力，進而創造有別於同業的附加價值，2009年參與行政院勞委會職訓局所主辦企業人力資源提升聯合型計畫，整合集團資源及供應商，共同推動環保、專業、管理相關課程，使光寶及供應商員工在環保節能的全球發展趨勢中，不斷提升專業能力與整體競爭力，也獲得員工高度的認同與參與，台灣地區總參訓人次達8,679人次，平均每位同仁參與課程時數達17.1小時，並獲得職訓局最高額度之計畫補助。

❖ 落實電子工業行為準則(EICC)訓練

為了讓全員都了解EICC的內涵並遵循此規範，光寶提供了教室課程的訓練外，並於2008年製作線上課程，放置於e-Learning網站中，提供多元的訓練管道，中國大陸廠區並自2009年起將EICC列入新進員工培訓課程中。

❖ 推展CSER相關培訓活動

主管CSER訓練：為使各級主管對CSER有更完整之了解，2009年特別於台灣及大陸兩地舉辦主管CSER訓練，共計244位主管參訓。

CSER納入新人訓練：為建立新進人員對CSER有正確基本觀念，並了解公司對推動CSER所做的努力，已於2009年開始將CSER納入新人訓練課程中。

❖ 逐步打造堅實而完整的領導梯隊



為強化主管領導能力並結合公司未來發展需要，光寶於2008開始與美商DDI顧問公司合作，導入職能管理系統並於2009年開始針對高階主管推動領導發展計畫(Leadership Development Program)，由高階主管開始，期使在未來幾年內能逐步落實各階層的領導人才發展策略與計畫，為光寶的未來發展及永續經營，打造堅實而完整的領導梯隊。



4.1.3 薪酬

光寶相當重視同仁的待遇與福利，採取具競爭力的薪資福利政策。員工薪資決定係依據其學歷、過去經歷及個人績效表現而決定，不因員工性別而有不同。新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況或隸屬工會之差異而在起薪上有所不同。光寶的薪酬政策係依據下列原則制定：

- ❖ 掌握並遵循當地的相關法令，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營。
- ❖ 依人力市場供求，產品線獲利能力來制定及調整，以期在人力市場上有一定之競爭力。
- ❖ 以各專業功能之市場價值及依員工所擔當的職責產生的貢獻為基礎，結合績效管理制度，以支付合適之薪酬，並藉此達到激勵員工之效果。
- ❖ 依營運狀況及個人表現發放績效獎金。

在台灣地區公司也採用員工分紅入股制度，以現金及/或股票形式回饋員工，獎勵其貢獻並激勵員工繼續努力；在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，不定期發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工與公司共同成長。

為保護員工工作職場之安全，本公司依各地區法令規定為員工投保社會保險、提供福利及退休制度；在台灣地區員工並根據台灣勞基法退休制度規定，投保勞、健保，並依法定期提撥退休準備金至法定帳戶。



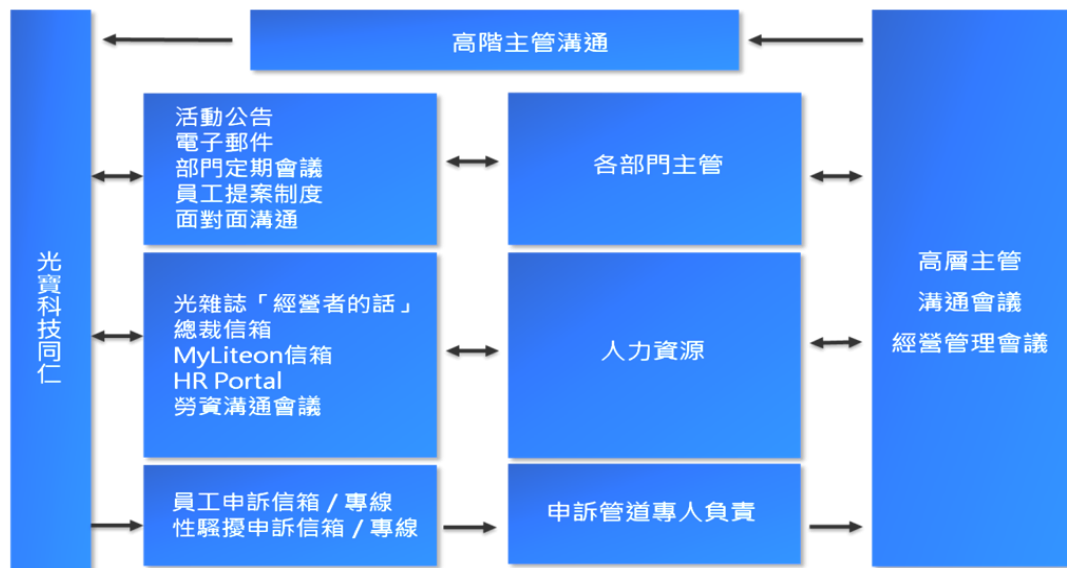


4.1.4 員工關係

光寶於公司內部建立多元化的溝通管道，並持續推動各項員工關係專案，希望能為同仁創造「歡喜、成長、健康、平衡」的工作環境。

公司內部的溝通管道，包括設置專屬總裁信箱「Call Me David」，「員工申訴」、「性騷擾」專線及信箱，所有同仁都可以使用上述管道，隨時提供意見或建議，而及時得到回饋。當公司營運發生重大變化而影響勞工權益時，也會立刻透過正式之溝通管道與員工做溝通協調。

公司各項活動及公告，藉由「My Lite-On」電子郵件信箱，以及HR Portal內部網站傳達；為使員工瞭解公司經營方針，各單位每月舉辦經營管理會議，讓員工與經營管理階層面對面溝通。並透過定期出版的公司內部刊物「光雜誌」，報導公司活動訊息，讓海內外員工皆能瞭解公司訊息。





❖ 每年舉辦兩次以上勞資溝通會議

光寶依當地法規建立勞資協商機制，全體員工協商權益皆受法規保障。每年於年中與年底召開至少兩次勞資會議，公司董事長、總裁、執行長等經營管理階層均親自出席參與，就經營管理及相關勞資事項進行討論，提供意見互動交流的機會；台灣地區中和辦公室每年至少召開三次「工會會議」。

❖ 免於性騷擾與歧視

公司嚴禁有形或無形的性騷擾行為，除訂有相關規定外，並設有性騷擾防治專線及E-Mail帳號供員工投訴，員工不因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視，過去光寶科技從未因身份歧視而造成糾紛事件。

❖ 莫拉克颱風無情人有情，送愛心及關懷

2009年「莫拉克颱風」帶來瞬間豪雨，造成台灣東部及中南部地區，嚴重的災害；公司內部立即啟動急難救助，即時關懷受災員工並發放急難救助金。同時也發起同仁薪資一日捐活動，透過中華民國紅十字會總會指定之「八八水災」專款帳戶，捐助予受災地區民眾。





4.1.5 樂活光寶

光寶公司尊重員工自由結社之基本權利，不因種族、國籍、宗教、政治立場或隸屬工會而有任何形式或實質之差別待遇。公司設有職工福利委員會負責推動各項員工福利工作。為了連絡員工感情，增加生活情趣，以激勵工作士氣，公司支持由員工自組成立不同相關性休閒社團，並給社團經費補助或提供活動場地，使員工達到身心平衡、健康而快樂的生活。

(一)多元化的福利措施

光寶員工所享有的各項員工福利項目還包含有：年度資深及優良員工表揚、各項急難救助、節慶活動、部門藝文活動、社團活動、員工急難救助、生日及節慶禮金、新婚、生育補助、住院及喪亡慰問、員工子女獎助金、員工進修補助及法令應給員工福利...等，對員工的關懷不遺餘力。

(二)多采多姿的員工休閒活動

光寶每年策劃不同主題的「員工日」，讓所有員工能帶著家人共同參與，增進員工家庭與家庭間的互動。每季舉辦「幸福講座」，主題有員工心靈與個人成長等多樣化內容。不定期舉辦各式球類競賽，讓員工工作之餘，也能增進身心健康。每年舉辦二次員工團體旅遊活動，並同時提供員工國內外旅遊補助。台灣地區約有33個不同性質的社團活動，範圍廣泛，員工可以交換心得，進行交流互動。



↑ 廠區員工運動會



↑ 多彩多姿的社團活動



↑ 員工旅遊 ↑



↑ 桌球賽



↑ 平溪種植有機蔬菜



↑ 保齡球賽



(三)舒適的工作環境

公司特別為員工設置有健身中心及藏書豐富的圖書室，讓員工健身又舒壓，文康設施齊備；公司內部更設置「文化藝廊」，培養藝文氣息，展現人文關懷。寬敞舒適的員工餐廳，讓員工吃的安全又放心，還提供各項方便的駐廠服務，包含：旅行社、咖啡廳、福利社等。



(四)健康促進與作業環境安全



本公司依遵照勞工安全衛生法及其施行細則、勞工安全衛生設施規則、勞動檢查法及其施行細則、危險性工作場所審查暨檢查辦法、加強勞工安全衛生管理作業要點、勞動基準法及其施行細則、安全衛生設施標準等有關規定確實辦理。此外任用新進員工時即提供職前體檢及勞工安全衛生教育訓練，對在職員工實施定期健康檢查對於從事特別危害健康之作業者，提供適當之安全防護器具，並施行特定項目之健康檢查，實施健康管理，並定期舉辦安全衛生教育訓練課程，例如電氣安全、危險物及有害物之使用與管理、作業時如何避免不安全之動作行為及定期之消防演練等課程。



光寶2009年參與公司年度體檢的員工超過11,983人次，職業病體檢4,003人次，公司舉辦的健康培訓合計357次課程，培訓人數達到了27,448人。

為有效防止職業病及職業災害之發生，各廠有工作環境及安全衛生推廣小組，並結合內稽，總部稽核(每年定期舉辦環境安全、工安安全、衛生安全及消防安全活動)。督導全公司之環境安全衛生及改善作業，而職場零災害更是本公司經營及管理之指標。

根據EHS管理體系的要求，光寶科技持續追蹤工傷事故的數據：2009年台灣地區平均百萬小時的FR(失能傷害頻率)為0.7件，SR(失能傷害嚴重率)為15.21件，中國大陸地區平均百萬小時的FR(失能傷害頻率)為1.35件，SR(失能傷害嚴重率)為35.27件，泰國地區平均百萬小時的FR(失能傷害頻率)為2.71件，SR(失能傷害嚴重率)為12.79件，全球地區平均百萬小時的FR(失能傷害頻率)為1.37件，SR(失能傷害嚴重率)為32.25件，光寶針對工傷事故的根本原因持續採取糾正和預防措施，避免事故重複發生。



↑ 捐血活動



↑ CPR



↑ 員工健康檢查



↑ 消防演習



與客戶及NGO攜手促進員工健康

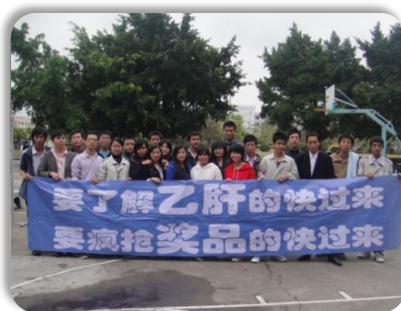


❖ 光寶攜手客戶與NGO關懷員工預防B肝

B型肝炎(中國大陸稱為乙肝)問題持續受到社會關注，由於缺乏對於B型肝炎的正確認識，當今社會對B型肝炎及其患者仍普遍存在恐懼與歧視。光寶秉持並持續落實保障員工的權益、提供優質的員工福利並施予完整的教育訓練，光寶科技網絡通訊事業部(NABU)於2009年12月與光寶客戶惠普(HP)及NGO組織-廣州映諾社區發展機構(Inno)聯袂舉辦「預防B肝 消除B肝歧視」知識講座及嘉年華活動，共計發放宣傳漫畫手冊900本、宣傳卡2,000張，並透過多樣寓教於樂的活動形式，協助光寶同仁樹立正確認知，消除歧視，有效維護工作者權益，促進社會和諧發展，更促進光寶與客戶及NGO組織之間有效的溝通平台。



↑ NGO組織(Inno)與光寶主管合影



↑ NGO組織(Inno)工作人員與光寶工作人員合影



↑ NGO組織(Inno)工作人員專注觀看光寶B肝宣傳海報



↑ NGO組織(Inno)工作人員與光寶工作人員著手準備嘉年華活動



「預防B肝 消除B肝歧視」知識講座及嘉年華活動內容包括：

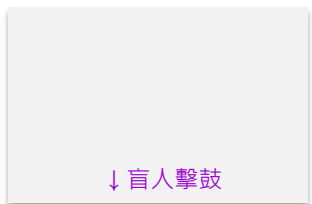
前期推廣：發放「消除B肝歧視宣傳漫畫手冊」及「映諾B肝熱線電話」宣傳卡。

嘉年華活動：幸運圈圈、歡樂投球、快樂保齡球、挑戰乒乓、盲人擊鼓、夾乒乓球等寓教於樂活動。

B肝知識培訓：B肝現狀、B肝的傳播途徑、B肝預防、B肝保健、B肝相關的法律法規、B肝熱線介紹。



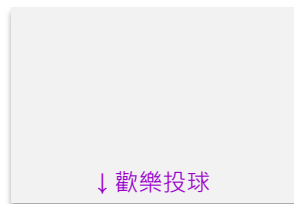
↑ 發放宣傳漫畫冊



↓ 盲人擊鼓



↑ 夾乒乓球



↓ 歡樂投球



↑ B肝知識培訓-互動遊戲



↓ 有獎問答



← 宣傳海報



幸運圈圈→





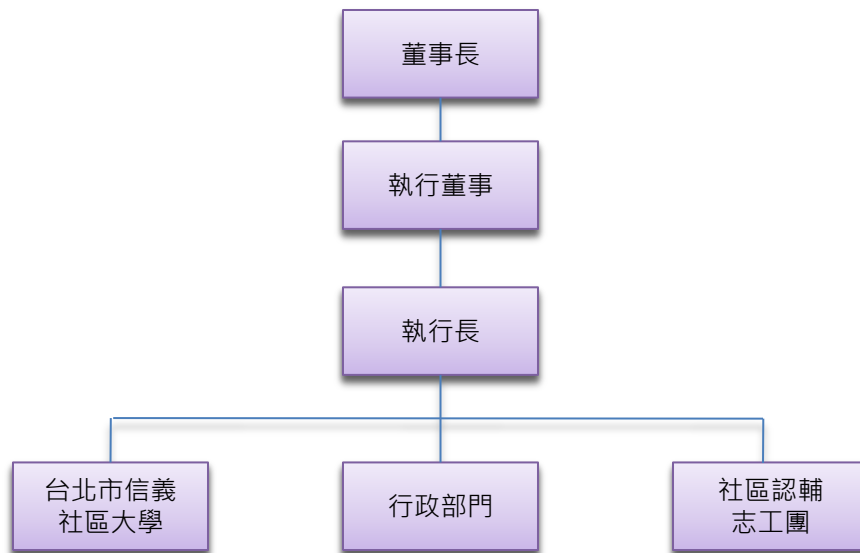
4.2 光寶社會參與願景

光寶科技透過培育人文素養、扶持兒童成長、關懷企業文化、倡導公益活動及孕育創新人才，建構多元文化、扶持包容，以及充滿學習的永續社會。

4.2.1 光寶文教基金會

光寶文教基金會自1993創立，由光寶關係企業三位創辦人個人捐贈，每年光寶關係企業再由利潤中提撥約1,000千萬元，捐贈給基金會供做當年之社會公益費用，2009年因金融風暴影響約提撥600萬元。主要宗旨在培育人文素養、扶持兒童成長、關懷企業文化、倡導公益活動及孕育創新人才等，從人文、公益、教育與文化等面向投注心力。

光寶文教基金會組織圖





(一)認輔志工培育 扶助弱勢族群

光寶積極參與扶助弱勢，建立認輔志工團，有系統、制度地培訓志工，並結合政府相關資源，服務弱勢兒童青少年、老人、原住民與新住民等。以學校系統為例，光寶文教基金會召募國中、國小學的社區婦女或愛心家長，提供家庭教育、心理輔導及其它專業訓練課程，服務區域包含台北縣市與桃園縣，近三年共培訓4,000多位志工，累計培訓人次達60,000以上。



同時，光寶文教基金會與學校輔導室配合，關懷、陪伴並輔導個案學童或青少年，包含單親、失功能高風險家庭、文化不利原住民家庭、新住民家庭、身心障礙兒童家庭等，近三年來關懷陪伴及認輔學童與青少年人數約1,670位，以2009年為例，接受關懷及陪伴的兒童與青少年共有1,722位，累計人次達20,000以上，充份實踐「社區愛厝邊情」的精神。



其中，2008年第四季起全球歷經的金融海嘯風暴，引發許多最基層的社會問題(例如失業與資遣等相關衍生問題)，進而衍生出許多家庭問題，並反映於社區認輔服務中。為預防危機的發生，認輔志工提供最適切的關懷、照顧與長期的陪伴，多元的輔導服務，盼能提升孩子的自信心、社會技巧、情緒管理、解決問題的能力，使其朝正常的方向成長與發展，預約幸福的未來。

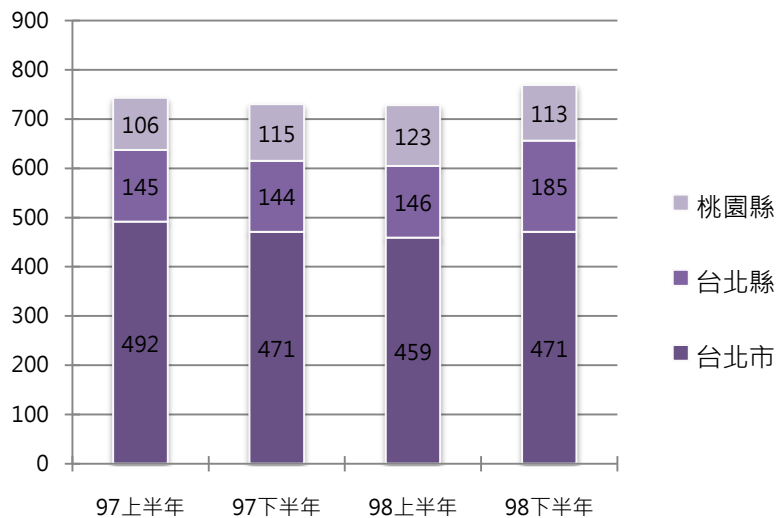




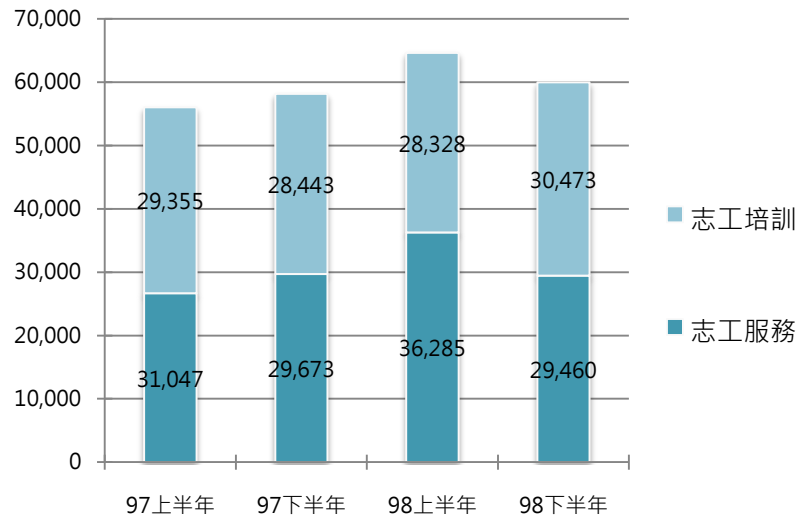
(二)積極推動認輔志工投入回流教育

光寶文教基金會除了提供認輔志工專業培訓課程，亦鼓勵志工參與回流教育，不僅成為孩子學習榜樣，也形塑了學習型家庭的氛圍。2009年有8位種子講師同時考上國立師範大學社會教育與文化行政在職進修碩士專班。

近年認輔志工培訓人數



近年認輔志工培訓、服務時數統計





※為了保護輔導個案，文中主角採用化名，故事經過修飾重組並經個案同意。每個故事中的孩子，都真正存在社會的角落，並且受到社區兒童認輔志工的全人關懷和陪伴。



社區的兒女

小芳、小正、八歲、九歲，父親因案入獄、母親離家，照顧他們的阿嬤左半部手腳因中風而行動不便，以致於兩姐弟身體常常發出異味、功課也嚴重落後。

認輔志工以小團輔活動，營造了一個溫暖、安全、信任的環境，讓姐弟兩在團體中學習、成長；小心呵護的教導他們做好身體衛生的處理、幫他們準備乾淨的二手衣物，並在週一至週五的晨光時間指導他們的課業，幫她們準備匱乏的食糧，讓他們得到最基本的生活需求和滿足。

而今小芳、小正都是升上了國中就讀，亭亭玉立的小芳在認輔媽媽的細心照顧下，學會了照顧自己、照顧年邁的阿嬤和弟弟，也成為認輔志工團的共同關心、照顧的孩子、成了社區的兒女。

孤獨記

美容媽媽來自越南，十九歲那年在仲介的安排下嫁來台灣，並生了二個兒子。在孩子陸續上小學的時候，原本健朗的先生突然地腦溢血重殘，美容只能操著不甚流利的台語到市場兼差，擔負起養家的責任。

由於長時間的工作和疏忽，二個男孩像脫韁的野馬沉迷於網咖，不知有多少個深夜，她拖著疲憊的身軀在網咖聚集的街角，找尋徹夜不歸的孩子。

端午剛過，美容接到警局的來電，讓人擔心的老人在夜市幫人出售危禁品被捕。當認輔姐妹們了解到美容媽媽的辛苦遭遇時，都伸出了援手給予實際的協助和支持，讓她不再感到孤單；並藉由小團輔和伴讀活動將孩子留在了校園。



光寶文教基金會於2009年辦理「與國際家庭共學」，提供跨文化家庭多元面向的學習



(三)信義社區大學

光寶文教基金會秉持長期參與社區發展的實務經驗，為了持續「深耕、生根」，於2000年爭取籌辦社區大學，建立終身學習社會的典範，並於2001年獲評核通過，正式開始對外招生。信義社區大學平均每學期開100門課程，學生約2,500人次。台北市12所社區大學之中，信義社區大學是唯一由企業長期支持營運的社區大學。



信義社區大學2009年工作重點及成果如下：

(1)以整體發展策略為基礎，配合信義社區需求及健康中心推動安全與健康社區政策

以「推動安全與健康社區教育學習平台」為發展主軸，配合信義區健康服務中心於2010年申請WTO社區安全認證計畫，結合信義區相關機關、學校、里辦公處等推動相關社區安全工作，期間並以製播之廣播節目「社區大學EASY GO」為宣傳網絡，規劃相關課程與活動，提升社區生活品質與安全。



(2)鎖定重要的關懷議題，持續辦理社區弱勢團體支持網絡課程

針對社區弱勢團體、鎖定重要關懷議題規劃課程，績效良好，受惠家庭一致表達肯定與感謝。

①針對身心障礙者，與第一社會福利基金會辦理之身心障礙者健樂營課程：

為有效服務社區落實弱勢族群關懷，信義社大自2008年度聯合社區中的第一社會福利基金會，為身心障礙的朋友們開設專業課程『身心障礙健樂營』，其中包含音樂律動班、籃球運動肢體協調訓練課程、捏陶藝術班等，並結合臺北市家庭教育中心專案補助，直接招收弱勢學員，對於弱勢家庭提供積極而有效的貢獻。2009年度開設4門課程，總人數49位。



②針對新移民，與台北城東扶輪社合作，開設出10門包含了資訊、實用生活技能、保健醫學等方面的課程，提供新移民免費選修，避免使其因刻版歸化教育而喪失終身學習意願，而是能經由社大學習到生活實用知能，並建立健全的生活社交網路，同時養成學習的習慣。





(3) 舉辦社大講師研習營，深化專業精進目標

除了同儕講師間針對班級經營進行實務分享，另以教師專門能力養成為目標，實行兩次「信義社區大學教師資訊能力提升訓練」，達到講師專業精進的目標。

(4) 深化社區美學推廣，具體提昇社區藝文素養

信義社區大學『話-畫台北寫生社團』的持續成長與茁壯，是深化社區美學的主要力量，2009年度，除聯合師生辦理社區藝文展覽外，並舉辦寫生比賽、藝文研討會與成果發表，具體提昇社區藝文素養。

此外也舉辦多項社區藝文展演，如亂針繪繡師生展、蔡明讚老師師生書法藝術展、潘蓬彬老師師生聯展油畫、李煥章老師師生剪紙藝術展、舞蹈公演及各項中西樂器演出，深化社區美學推廣，具體提昇社區藝文素養。

(5) 原生植物導覽志工培訓

信義社區大學以生態環境守護者為己任，召集台灣原生植物保護協會專業師資團隊，在信義社區大學開設免費原生植物導覽志工培訓課程。

(6) 空中花園及綠屋頂生態節能計畫

整合錫瑠環境綠化基金會、專業師資團隊規劃空中花園及綠屋頂生態節能計畫。與信義國中及社大師生，在校園的活動中心頂樓，完成佔地約500多坪之空中花園，兼具環保生態與節能減碳，由社大師生自發性組織維護團隊，同時也規劃有機蔬菜種植課程，為社區大學生態課程實踐開創新機。



(7) 開設社區文史及環境相關學程，致力社區營造工程

- ①與都發局合作開設專案課程，培訓環境學程課程與後山4567綠帶遊學導覽專案課程
- ②信義綠帶影像誌，培訓專業志工，對於社區文史與資訊結合產生深度的影響
- ③推動後山文史導覽課程，邀請社區文史資深文化講師廖守義老師，以實地戶外課程操作，追朔先民開發台北城的歷史，連結信義、文山、大安、南港行政區在崇德後山之歷史典故。信義社大全額補助課程費用並推動文宣強力支持此計畫，顯現信義社大在社區經營上的深入與著力。

(8) 與公務部門合作開設專案課程

與北市府政風處專案合作培育廉政志工、廣播人員培訓班，培育成果透過佳音電台之節目與工作坊做實務呈現，為信義社區大學與政府公務部門的合作機制，開創出全新格局與合作深化之空間。





4.2.2 鼓勵創新及人才培育—光寶創新獎



以培育創新人才及提升全球華人國際競爭力為宗旨的「光寶創新獎」，是光寶實踐企業社會責任的重要管道。透過舉辦競賽，光寶不斷提昇國內外工業設計的水準和競爭力，激發全球華人的創意，進而培育優秀的工業設計人才，見證全球科技產業的發展脈動。經過九年多來的耕耘與努力，光寶創新獎已躍居華人地區最大的工業設計競賽，累積參賽作品高達萬餘件，更被譽為「華人工業設計界的奧斯卡獎」。

面對席捲全球的綠色工業設計浪潮，本屆光寶創新獎以「綠色奇蹟 The Green Miracle: Brighter Idea for a Greener Future」為主題，期望透過競賽導引設計者將綠色設計納入數位消費產品設計中，更進一步以綠色奇蹟造就無限綠色商機。

特此，光寶創新獎首次邀請重量級國際設計界代表 - Red Dot總裁 Peter Zec、國際三大設計聯盟理事長及秘書長，以及國內品牌讓華人設計師擔任評審，期望能與主流的綠色脈動接軌，影響全球設計師成為綠色永續的奉行著，透過綠色設計力，創造美好科技生活，增進全人類福祉。

2009年光寶創新獎得獎作品充分展現綠色設計力，將生活中的應用科技與節能環保、能源再生與再利用等特性做最完美的結合與詮釋。本屆總計吸引超過2,000位來自歐亞美國際設計新銳與專業人士競逐百萬總獎金，總參賽人數創下歷史新高，較前年成長30%。

今年來自中國大陸的作品約佔總參賽件數45%，台灣參賽件數今年也有顯著成長，與來自內地的作品件數相當，入圍決賽的作品數量也大幅提升。同時，今年來自其它海外區域的作品數量亦持續增長，如香港、新加坡、美國、法國與義大利等地。光寶創新獎致力促使華人創作能量在國際舞台展露頭角，是全球華人工業設計能力不斷提升的最佳見證。光寶身為光電產業領導廠商，由最前端的產品設計開始導入綠色思維，有助於資訊產業提升綠色競爭力，期望能充分發揮自身位居綠色供應鏈前端的角色，積極培育綠領人才。



4.2.3 公益與文藝贊助

❖ 光寶文教基金會捐贈「內湖桃花源」繪繡

—捷運內湖線珍藏內湖之美 首創近百位社區媽媽共同創作國寶級公共藝術品



↑「內湖桃花源」描繪在地人文自然景觀，從高科技的內湖科學園區到懷舊的古宅步道，並點綴出五色鳥、大湖公園、戲曲學校、花市、摩天輪等在地特色。

財團法人光寶文教基金會捐贈台北市政府捷運工程局國寶級大型公共藝術 - 「內湖桃花源」巨型繪繡，此幅作品召集近百位社區媽媽共同創作，並已安置於捷運內湖線港墘站內作為公共藝術永久展示，讓搭乘捷運的旅客皆能深刻感受內湖的人文美景。

國內首見的巨型繪繡作品「內湖桃花源」，乃是由光寶文教基金會所輔導的內湖社區繪繡課程的媽媽們，一針一線繪繡、耗時15個月甫完成。指導老師為全球亂針繡(註)嫡傳第二代唯一傳人陳嗣雪女士。此作品寬480公分、高120公分，為國內最大幅繪繡作品，尺寸之大也是全球罕見，且動員近百位社區媽媽共同創作，更是國內首例。



光寶文教基金會以「藝術一家親-繪繡內湖之美」參與社區營造計畫，從創意發想、規劃提案、招募藝術志工、訓練、製作、參展及保存，結合社區力量共同攜手完成，在在顯現內湖居民們的愛鄉之情。「內湖桃花源」作品橫跨東、西湖的在地人文自然景觀，融合了科技的內湖科學園區到人文懷舊的古宅步道，並點綴出五色鳥、大湖公園、戲曲學校、花市、摩天輪等在地特色。這項公共藝術更獲得台北市政府公共藝術審議委員會審議通過，評為最具公共意義與藝術價值的公共藝術作品。

光寶文教基金會十餘年來長期經營社區大學，積極參與政府社區營造補助計畫，結合「亂針繪繡協會」聯手提倡刺繡文化產業，致力於創造社區特色及文化產業社區化。基金會目前於社區大學開創課程的成果斐然，累積至今已成功培訓三十二位繪繡種子工藝師，參與課程結業之學員超過上百位，讓即將失傳之絕藝在社大園地裡開花結果。未來，光寶文教基金會將持續透過培訓課程，結合社區居民的力量，發掘在地文化，同時為弱勢及中、高年齡婦女開創事業第二春，提昇身心障礙者終身競爭能力。

註：亂針繪繡又名「飛針繡」，以針代筆，結合繪畫與刺繡藝術，從傳統中創新。傳統的技藝經由時代的淬鍊後，能以其創意和設計發展出高文化產值藝術品。

↓ 「內湖桃花源」安置於捷運內湖線港墘站內作為公共藝術永久展示，讓搭乘捷運的旅客皆能深刻感受內湖的人文美景。



←↑ 「內湖桃花源」繪繡作品，由光寶文教基金會所輔導的內湖社區繪繡課程的近百位媽媽們集體創作，耗時15個月甫完成，一針一線繡出對鄰里的情感，意義深遠。



❖ 光寶與幾米星空特展攜手做公益

—邀請千名志工與弱勢團體共同參觀體驗 集結星星力量 溫暖守護心靈



光寶文教基金會與「幾米星空特展The Starry Starry Night」攜手做社會公益，招待千位社區學校認輔志工、認輔兒童、中輟少年及弱勢團體及身心障礙者家庭至參觀特展，透過蘊意深遠的展品撫慰及激勵心靈。同時，特展中【四季星空】展區上方，以光寶集團贊助提供的LED燈，裝置四季中最常見的14個美麗星座圖騰，重現幾米星空繪本重要場景，令參觀者驚艷不已。

幾米星空特展邀請14位國內、外藝術家及創作者共同合作，以幾米最新長篇繪本作品《星空》為文本，進行一場想像力的接龍遊戲。幾米在《星空》中描述兩個孩子因家庭結構改變，產生了被忽略和不被理解的寂寞心靈，在偶然交會中，得到同理和安慰。這個故事的主角，和光寶社區認輔團所服務的高關懷孩子及其家庭背景相似，也因此在這次的公益回饋參觀過程中，認輔志工和他們所陪伴的兒童及青少年都心有所感。藉由與參展作品的心靈互動與對話，波瀾的情緒與內在的感受也找到了出口。

由光寶文教基金會邀請參與公益參觀的對象包括：台北縣市及桃園縣學校認輔志工、認輔兒童及青少年、天使心家族社會福利基金會、台北善牧學園(中輟少年)、八八水災災區兒童陪伴志工、三玉啟能發展中心師生與家長、都市原住民兒童團體及光寶社區認輔新住民志工。



參訪志工表示，現代社會結構急遽變遷下，許多孩子就像「星空」裡的主角，孤獨而寂寞，需要更多人關懷與陪伴。光寶文教基金會社區認輔志工團，長期投入關懷與陪伴弱勢兒童及青少年，當孩子們前來參觀幾米星空特展時，除了對幾米畫作的筆觸細膩及溫暖色彩喜愛不已外，「星空」的故事以及14位藝術家的作品更是觸動他們的內心，孩子們深切感受到許多人用生命經驗換來的智慧。光寶文教基金會與幾米星空特展主辦單位也希望藉此讓孩子們珍惜現在所擁有的，並鼓勵他們在人生的道路上持續向前邁進。



此外，光寶集團也分別在九月及十月份，安排二場員工日活動，邀請員工及眷屬一同到華山參觀幾米星空特展。光寶表示，有不少員工原本就是幾米迷，當參訪訊息一發出，不消片刻立即報名額滿，總計有250位光寶員工及家屬造訪幾米星空特展。在活動中，主辦單位特別邀請天文學家台大孫維新教授，為光寶員工特別開設講座，分享天文相關知識，尤其，講座開設在【四季星空】展區內，除了展示幾米的畫作，展區上方也以光寶集團贊助提供的LED燈，裝置四季中最常見的14座美麗的星座圖騰，璀璨耀眼，與孫維新教授的演講相映成趣。





❖ 2009原住民少年都市教育體驗營



為使原住民部落的學生了解都市的工作職場，進而增加知識並激勵其對未來的生涯規劃，社團法人台灣彩虹原住民關懷協會每年皆會舉辦「原住民少年都市教育體驗營」。光寶於2008年及2009年皆接待原住民學生至光寶總部參觀體驗，主辦單位表示學生反應極佳，並有豐富的學習和參觀感想。

2009年到訪光寶大樓的彩虹原住民少年團體師生共有48人，主要是來自於南投縣埔里鎮、仁愛鄉及新竹竹東的原住民國中生(即將升二、三年級)，族群以布農族、泰雅族和賽德克族居多，他們幾乎很少有機會到台北，對高科技產業接觸機會並不多，但充滿了好奇心。

光寶集團總裁林行憲特別勉勵同學們，鼓勵同學們要培養思考能力、以熱情的態度看待生命中的所有事物，並且以認真、腳踏實地的態度做事，相信同學們長大後，都會有非凡成就。

為了讓同學們能更了解光寶科技、產品，以及最先進的資訊產業，特別安排公司基本介紹、參觀內湖大樓一樓的產品展示間，一、二樓公共區域，以及健身房，同時，也安排雙向互動的有獎徵答活動，加強同學們對光寶科技及集團旗下產品的深刻印象。

光寶內湖總部的參訪行程結束後，有70%的同學表示喜歡或非常喜歡光寶的參訪行程安排，有98%同學表示此次行程帶給他們很多收穫，並紛紛寫下他們的參訪心得，光寶期待持續有機會接待熱情的原住民青少年，更期盼他們能藉由光寶企業總部的參訪活動，對光寶及整體資訊產業有更多的認識與了解，開拓更寬闊的視野。



↑ 參觀產品展示中心 ↑



↑ 健身房體驗



↓ 有獎問答



↓ 總裁帶著小朋友做健身操 ↓





全球永續性報告指標對照表



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
策略與分析	1.1	企業永續發展願景與策略聲明	致利害關係人報告書	4	
	1.2	主要衝擊、風險及機會之陳述	致利害關係人報告書	4	
組織概況	2.1	組織名稱	2.1 公司概況	14	
	2.2	主要品牌、產品及/或服務	2.1 公司概況	14	
	2.3	企業營運之組織架構	2.1 公司概況	14	
	2.4	企業總部座落地點	2.1 公司概況	14	
	2.5	業務活動涉及之國家與數量	2.1 公司概況	14	
	2.6	所有權的性質及法律形式	2.1 公司概況	14	
	2.7	所服務的市場與市場性質	2.1 公司概況	14	
	2.8	組織規模	2.1 公司概況 2.1.1 財務表現	14 15	
	2.9	組織規模、架構與所有權變化	報告書簡介 2.1 公司概況	1 14	
	2.10	獲得之獎項	2009年光寶科技企業社會責任重要成果	2	
報告參數	3.1	報告出版的日期	報告書簡介	1	
	3.2	上一份報告出版的日期	報告書簡介	1	
	3.3	報告出版之週期	報告書簡介	1	
	3.4	報告回應之連絡窗口	報告書簡介	1	
	3.5	界定報告內容的過程說明	報告書簡介	1	
	3.6	報告範疇與界限	報告書簡介	1	
	3.7	報告範疇與界限之侷限性說明	報告書簡介	1	



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
報告參數	3.8	其他合資/附屬機構之報告基礎	報告書簡介 2.1 公司概況	1 14	
	3.9	數據量度技巧及計算基準	報告書簡介	1	
	3.10	重整舊報告所載資訊之結果與原因	報告書簡介	1	
	3.11	與以往報告的重大分別	報告書簡介	1	
	3.12	揭露標準之對照表	全球永續性報告指標對照表	83	
	3.13	報告書之外部認證	報告書簡介 第三方查證聲明書	1 91	
公司治理	4.1	公司的管理組織架構	2.2 公司治理	18	
	4.2	董事會人員兼行政職概況	2.2.1 董事會職責	19	
	4.3	董事會之獨立/非獨立董事人數	2.2.1 董事會職責	19	
	4.4	股東/員工向董事會建言之機制	1.2.1 利害關係者鑑別與關心議題 1.2.2 溝通機制 2.2 公司治理 4.1.4 員工關係	8 11 18 63	
	4.5	最高治理成員與高階經理人的薪酬與組織績效(包含社會與環境)的關係	2.2.1 董事會職責	19	
	4.6	避免最高治理者利益衝突的程序	2.2.2 審計委員會 2.2.3 薪酬委員會	20	
	4.7	最高治理成員在經濟、環保及社會方面的資格審查程序	2.2 公司治理	18	
	4.8	使命和價值觀聲明、行為守則與政策及實施情況	1.1 企業社會責任觀點與承諾 2.1.3 光寶價值體系 2.2.4 反貪瀆 2.2.5 企業風險管理 3.1 光寶綠色承諾 4.1 光寶與員工	6 17 21 23 26 55	
	4.9	最高治理者管理經濟、環境與社會績效的程序包括相關的風險與機會，以及國際相關標準、行為守則與原則	1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會	7	



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
公司治理	4.10	最高治理單位評估本身有關經濟、環境與社會的績效程序。	1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會 2.2.2 審計委員會 2.2.3 薪酬委員會職責	7 20	
	4.11	組織預防措施或原則	2.2 公司治理	18	
	4.12	對外界發起的經濟環境社會約張的參與或支持	致利害關係人報告書	4	
	4.13	加入國內外業內公協會之會員	2.1.2 公協會會員	16	
	4.14	利害相關者參與名單	1.2.1 利害關係者鑑別與關心議題 1.2.2 溝通機制	8 11	
	4.15	界定要引入之利害相關者的認定與依據	1.2.1 利害關係者鑑別與關心議題	8	
	4.16	說明利害相關者的參與方式	1.2.1 利害關係者鑑別與關心議題 1.2.2 溝通機制	8 11	
	4.17	利害相關者所關切的重要事項	1.2.1 利害關係者鑑別與關心議題	8	
經濟績效	管理方針	經濟績效管理方針	2.1 公司概況 2.2 公司治理	14 18	
	EC1	產生和分配的直接經濟價值	2.1.1 財務表現	15	
	EC2	因氣候變遷所導致的財務影響	3.4.7 溫室氣體排放之盤查	41	
	EC3	企業明定義之福利及賠償	4.1.3 薪酬 4.1.5 樂活光寶	62 65	
	EC4	政府給予之經濟補貼/援助			2009年光寶科技受到政府(科專計劃補助款3,302,034元及企業人力資源提升聯合型計畫補助款1,091,475元) 本公司依促進產業條例在研究發展及人才培訓支出享有投資抵減之租稅優惠。請參閱光寶科技2009年年報「陸、財務概況」第139頁相關揭露。
	EC5	標準起薪與營運所在地最低薪資			光寶員工起薪符合於當地法令
	EC6	主要營運處採本地供應商概況			光寶生產據點多集中於中國大陸，約有90%供應商為當地製造商
	EC7	主要營運處本地高階/員工聘任	4.1.1 員工概況	55	
	EC8	為大眾利益提供服務的影響	4.2 社會參與	70	



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
環境績效	管理方針	環境績效管理方針	3.1 綠色承諾	26	
	EN1	原物料的總使用重量或用量	3.4.3 主要原物料使用類別與使用量	36	
	EN2	回收再生料的使用比率			光寶為零組件及ODM供應商，原物料之使用需依照客戶需求及規格提供，是否採用回收再生料亦需依客戶之產品規格而定。
	EN3	直接能源消耗量	3.4.6 直接能源及間接能源消耗	39	
	EN4	間接能源消耗量	3.4.6 直接能源及間接能源消耗	40	
	EN5	因節約或效率提升節省的能耗	3.4.2 節能措施	33	
	EN6	高能效與可再生能源產品/服務	3.2 綠色產品設計	28	
	EN7	減少間接能耗量的計畫與成效	3.1.1 節能目標與成果 3.4.6 直接能源及間接能源消耗	27 40	
	EN8	總用水量	3.4.8 水資源節約	43	
	EN9	用水對水源之顯著影響			光寶因產業特性並未大量使用水資源，且用水來源均來自市政用水，對水源並無顯著影響
	EN10	水回收率	3.4.2 節能措施	34	
	EN11	座落或鄰近保護區的土地概況	3.5 綠色工廠	46	
	EN12	組織對生物多樣性之重大影響	3.5 綠色工廠	46	
EN13	棲地保護與復育			一人一樹，光寶造林活動 由光寶公司董事長宋恭源先生號召全體同仁於台灣亟需保育的土地上齊心植樹，認養3.6公頃林地，預估40年間可吸收約200公噸二氧化碳排放量。光寶所認養的林地位於臺大實驗林清水溝營林區10林班98-6號造林地，是目前極需水土復育之林地，種植的苗木包括：光臘樹、紅楠、烏心石、無患子等台灣稀有樹種。	



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
環境績效	EN14	管理影響生物多樣性之行動等			一人一樹，光寶造林活動 由光寶公司董事長宋恭源先生號召全體同仁於台灣亟需保育的土地上齊心植樹，認養3.6公頃林地，預估40年間可吸收約200公噸二氧化碳排放量。光寶所認養的林地位於臺大實驗林清水溝營林區10林班98-6號造林地，是目前極需水土復育之林地，種植的苗木包括：光臘樹、紅楠、烏心石、無患子等台灣稀有樹種。
	EN15	位於受經營活動影響的物種別			無影響
	EN16	直接與間接GHG排放總量	3.4.7 溫室氣體排放之盤查	41	
	EN17	其他相關之間接GHG排放量	3.4.7 溫室氣體排放之盤查	41	
	EN18	減少GHG排放量的計畫與成效	3.1.1 節能目標與成果 3.4.7 溫室氣體排放之盤查	27 41	
	EN19	損害臭氧層物質的排放量			光寶科技公司於生產製程中未使用任何破壞臭氧層之物質。
	EN20	SOx、NOx及重要氣體排放量			光寶工廠製程排氣，一般皆為廢熱及錫爐排氣
	EN21	按水質及目的區分之廢污水量	3.4.8 水資源節約	43	
	EN22	按種類及處理法區分之廢物重	3.4.5 廢棄物管理及回收再利用	37	
	EN23	化學品等溢漏的總次數及體積			無重大洩漏事件
	EN24	依巴塞爾公約定義之有害廢棄物輸出入量與比例			有害廢棄物清理均符合相關環保法令規定。
	EN25	組織廢污水及逕流對生態環境之顯著衝擊			光寶處理後的廢水均排放至園區污水下水道或自設污水處理設備，放流水均符合法規要求，對生態環境無顯著衝擊。
	EN26	減輕產品與服務對環境的影響	3.2 綠色產品設計	28	
	EN27	售出產品及回收其包材的比例			因產業特性，光寶目前無包裝箱回收。
	EN28	違反環保法令之罰款及次數			2009年公司並無遭受任何違反環保法令之相關處罰。
	EN29	營運運輸產生的重大環境衝擊	3.4.9 綠色運籌	44	
	EN30	按類別區分的環保總投資/支出	3.4.1 導入與建置管理工具	32	



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
勞動行為	管理方針	勞動行為管理方針	4.1 光寶與員工 4.1.2 教育訓練與人力發展 4.1.3 薪酬 4.1.4 員工關係 4.1.5 樂活光寶	55 59 62 63 65	
	LA1	按類型/合約/地區分類的員工數	4.1.1 員工概況	55	
	LA2	按年齡、性別等分類的員工流失數	4.1.1 員工概況	57	
	LA3	只提供給專職員工的福利	4.1.3 薪酬 4.1.5 樂活光寶	62 65	
	LA4	勞資談判達成協議的員工比例	4.1.4 員工關係	64	
	LA5	明訂勞務變更的最短告知期限			光寶依照法令規定完成通知程序。
	LA7	工傷、損失工作日、缺勤率等	4.1.5.4 健康促進與作業環境安全	67	
	LA8	嚴重疾病的教育、預防計畫	4.1.5.4 健康促進與作業環境安全 與客戶及NGO攜手促進員工健康	66 68	
	LA10	員工年平均受訓時數	4.1.2 教育訓練與人力發展	60	
	LA11	員工職涯與能力相關課程培訓	4.1.2 教育訓練與人力發展	60	
	LA12	接受定期績效及發展檢討之員工比例	4.1.2 教育訓練與人力發展	60	
	LA13	員工按性別、年齡與其他分類之組成	4.1.1 員工概況	56	
	LA14	男/女員工的基本薪資比率	4.1.3 薪酬	62	
	人權	管理方針	人權管理方針	4.1.1 員工概況	55
HR1		載有人權條款之重大投資協定			光寶為EICC會員，遵守電子產業行為相關規範，並將EICC精神納入企業社會及環保責任行為準則，對此行為準則的遵循承諾涵蓋所有事項，包括貿易、投資、分包、供應、營運發展及其他所有的業務及員工關係。2009年度並無重大投資案。
HR2		通過人權審查的供應商比率	3.7 供應鏈管理	52	



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
人權	HR3	與運作相關之人權考量政策與程序員工教育訓練	4.1.2 教育訓練與人力發展	61	
	HR4	歧視個案數與組織採取之行動	4.1.4 員工關係	64	
	HR5	結社自由權利與支持其之行動	4.1.5 樂活光寶	65	
	HR6	發現雇用童工與採取避免措施	4.1.1 員工概況	58	
	HR7	發現強迫勞動與採取避免措施	4.1.1 員工概況	58	
	HR8	保全人員與人權考量相關之訓練			光寶保全人員係為外包人力承攬，光寶公司於評鑑選用時均要求其各項管理及教育訓練均須遵循符合EICC標準，因此，其對於公司企業組織人權均實施100%。
	HR9	侵害本地員工權利與避免措施			公司除了於僱用員工契約中明訂各項員工權益保障條文外，公司亦公告諸多規章與規範具體保障員工權益，公司亦設置專屬總裁信箱「Call Me David」、「員工申訴」、「性騷擾」專線及e-mail信箱，所有同仁都可以使用上述管道，隨時提供意見或建議，而及時得到回饋。2009年並無侵害員工權利之情事發生。
社會績效	管理方針	社會績效管理方針	2.2.4 反貪瀆 4.2 光寶社會參與願景	21 70	
	SO1	營運對於社區的影響	3.5 綠色工廠	45	
	SO2	賄賂風險分析			目前無實質統計資料，已規劃於未來報告書中揭露
	SO3	為降低貪污受訓的員工比率	2.2.4 反貪瀆	21	
	SO4	為因應貪污事件所採取的措施	2.2.4 反貪瀆	21	
	SO5	公共政策立場及相關參與說明			光寶關注公共政策，長久以來均保持中立的立場。
	SO6	政治獻金/實物總值			光寶科技無從事政治捐獻之情事。
	SO7	涉及反壟斷行為訴訟數及結果			2009年，本公司無涉及任何反競爭行為、反壟斷、壟斷措施之法律訴訟之案件發生。
	SO8	違反法令之鉅額罰款及次數			2009年，本公司無任何因違反法令而遭受之罰款。



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
產品責任績效	管理方針	產品責任管理方針	3.6 客戶服務與滿意度	47	
	PR1	產品與服務生命週期階段之健康與安全衝擊評估與改善	3.2 綠色產品設計	28	
	PR2	違反產品與服務之健康與安全相關法令案件			2009年，本公司無違反任何產品與服務之健康與安全相關法令案件。
	PR3	產品與服務訊息			光寶產品皆依客戶規格提供，符合當地國產品標識相關法規要求，例如：CE、RoHS、Energy Saving、UL...。
	PR4	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件			2009年，本公司無違反任何產品與服務訊息與標示相關法令。
	PR5	客戶滿意度的調查與結果	3.6 客戶服務與滿意度	50	
	PR6	行銷行為符合市場行銷法令	3.6 客戶服務與滿意度	50	
	PR7	違反市場行銷法令的案例數			2009年，本公司無違反任何市場行銷法令。
	PR8	客戶隱私侵犯/資料遺失投訴數	3.6 客戶服務與滿意度	50	
	PR9	違反相關法令之鉅額罰款總值			2009年，本公司無任何因違反法令而遭受之罰款。



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE LITE-ON TECHNOLOGY CORP.'s CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2009

NATURE AND SCOPE THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan was commissioned by LITE-ON TECHNOLOGY CORP. to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report of 2009. The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables, contained in factories in Taiwan, China and Thailand of this report.

The information in the Corporate Social Responsibility Report of 2009 of LITE-ON TECHNOLOGY CORP. and its presentation are the responsibility of the superintendent, vice superintendents, CSR committee and the management of LITE-ON TECHNOLOGY CORP. SGS Taiwan has not been involved in the preparation of any of the material included in the Corporate Social Responsibility Report of 2009.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of verification set out below with the intention to inform all LITE-ON TECHNOLOGY CORP.'s stakeholders.

The SGS Group has developed a set of protocols for the Assurance of Sustainability Reports based on current best practice guidance provided in the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines (2006) and the AA1000 Assurance Standard (2008). These protocols follow differing options for Assurance depending the reporting history and capabilities of the Reporting Organisation.

This report has been assured at Global Reporting Initiative G3 Application level A* of scrutiny using our protocols for:

- evaluation of content veracity; and
- evaluation of the report against the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines (2006).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees at headquarter of LITE-ON TECHNOLOGY CORP. in Taipei City, Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS Taiwan affirms our independence from LITE-ON TECHNOLOGY CORP., being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this

assignment, and comprised auditors registered with QMS, EMS, SMS, GPMS, SA 8000, GHG Verification Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within Corporate Social Responsibility Report of 2009 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of LITE-ON TECHNOLOGY CORP. sustainability activities in 01/01/2009 to 12/31/2009. Some statements and data within the scope were not assured due to lack of accessible records during the timescale allowed for assurance, and these are clearly marked throughout the text.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

The report is the first to be assured by an independent assurance team and LITE-ON TECHNOLOGY CORP. has taken a bold step by offering the report to evaluation against Global Reporting Initiative's G3 guidelines. This shows a deserved confidence in their reporting process.

In our opinion, the contents of the report meet the requirements of Global Reporting Initiative G3 Application Level A*.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES (2006) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Principles, Standard Disclosures and Indicators

The report, LITE-ON Corporate Sustainability Report 2009, is adequately line with the GRI Application level A+. Stakeholder identification and engagement, as well as material issue identification and response were responsibly implemented by LITE-ON in accordance with principles. However, principles of Timeliness, Clarity and Comparability may be further enhanced in the next report. The goals of each aspect for management approach and some performance indicators with explanation for omission of disclosure on this report need to be more clearly addressed in future reporting.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.
Dennis Yang, Chief Operating Officer
27 September, 2010

WWW.SGS.COM