

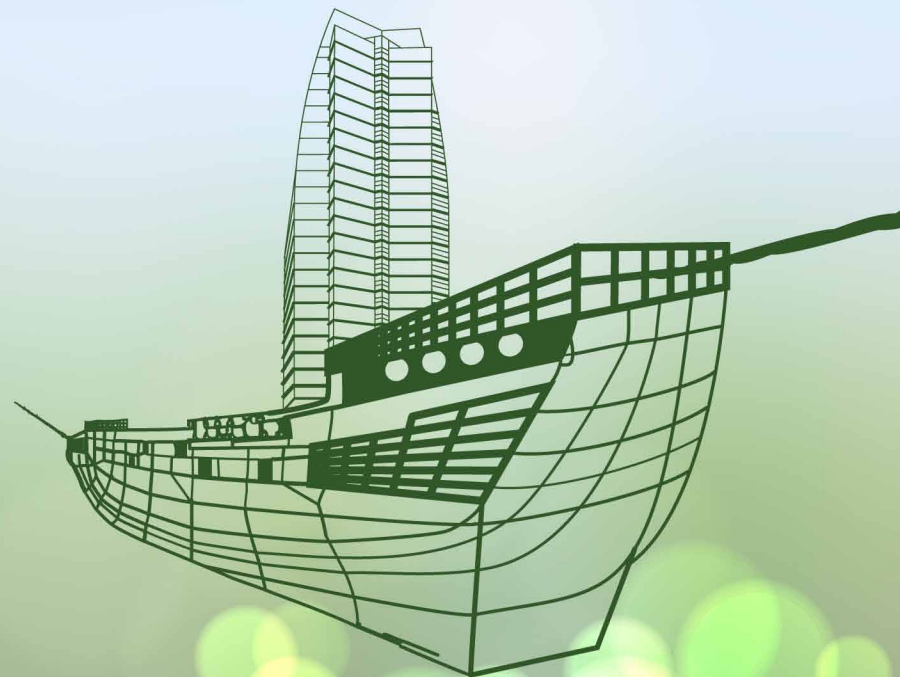
A detailed compass rose with a green and blue needle pointing towards the top-left. The compass is overlaid on a light blue background with a subtle grid and a large, faint number '10' in the background.

# 2010 光寶企業社會責任報告書

引航，是為了在未來的世界中獻上一份心意。  
我們深知：現在不作，就看不見未來；

以綠色科技，為羅盤；  
以責任，為引航燈塔，不斷向前邁進。

光寶-綠海引航





# 光寶科技企業社會責任報告書簡介

此為光寶科技第五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2010年1月至2010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。

江蘇常州武進區的華東營運中心於2010年6月光電零組件(LED)與輸入裝置(電腦鍵盤與滑鼠)產品新廠以及同年9月網路通訊產品新廠開始啟用，持續擴充關鍵光電零組件與電腦周邊產品產能，並更接近華東地區客戶，對於光寶在全球供應鏈資源的管理、客戶服務效率以及成本效能提升將更有助益。同時為提升生產力及有效管理集中大陸營運據點，光寶結束位於吳江之電源產品工廠以及無錫之光電零組件(LED)工廠並將生產線搬遷至常州廠。此外亦將位於東莞市清溪鎮謝坑輝煌工業區之影像產品生產線搬遷至廣州廠。

## 報告書撰寫綱領

報告書內容架構採用全球永續性報告協會(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：2011年7月發行

下一發行版本：預定2012年7月發行 (上一發行版本：2010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

電子郵箱：liteontech.csr@liteon.com 公司網站：www.liteon.com

# 2010年光寶科技企業社會責任重要成果

## 社會回饋

### 第十屆

- 光寶科技自2001年起連年舉辦「光寶創新獎」，於2010年堂堂邁入第十屆，不僅參賽作品創下歷史新高達2,538件，立下重要的10年里程碑；而上任以來對文創產業推動不遺餘力的總統馬英九先生，亦特地親臨頒獎典禮並致詞，以實際行動肯定光寶創新獎和本公司長年以來，對全球華人創新設計人才持續的投入與培育。
- 光寶基金會經營之臺北市信義社區大學以「推動安全與健康社區區公所及教育學習平台」為發展主軸，配合信義區健康服務中心於2010年申請通過WTO國際安全社區之認證。
- 光寶文教基金會培訓之臺北市介壽國中及芝山國小認輔志工團隊分別榮獲臺北市政府第十四屆『金鑽獎』之肯定。
- 光寶集團董事長宋恭源捐贈興建「交通大學光寶廳」接軌國際打造哈佛講堂以產學攜手培育高階菁英人才。

## 企業營運

- 2010年營業額為NT\$1,234.6億元，每股稅後盈餘達NT\$4.05元，皆分別較去年成長近3成，同時締造獲利歷史新高紀錄。
- 光寶成功打造全球發電量最大德國弗里茨沃爾特世足賽足球場太陽能屋頂工程。
- 光寶成功為亞洲第一艘營運用高乘載太陽能電動船打造動力系統。

## CSR推動

### 5星獎



- 2010年榮獲遠見雜誌「企業社會責任獎」上市科技業A組五星獎。
- 連續4年蟬聯天下雜誌「企業公民獎」肯定。
- 2010年大陸地區共計有16,665(不含新人訓練)人次參與EICC相關強化訓練。
- 主導成立「台灣企業國際永續指數聯盟」，推動道瓊永續指數(DJSI)輔導及供應鏈溫室氣體管理，以協助更多台灣企業參與國際永續指數。



## 環境保護

- 2010年溫室氣體密集度較2009年減少8.4%，同時較2008年(基準年)減少12.2%。
- 2010年耗電量密集度較2009年減少6.1%，同時較2008年(基準年)減少3.5%。
- 2010年總用水密集度較2009年下降13.6%，同時較2008年(基準年)減少21.2%。
- 光寶科技引領同業完成全球首份「光電半導體產品類別規則 (Optoelectronic Semiconductor Product Category Rule)」樹立全球光電半導體封裝測試業實行『產品碳足跡宣告』與『產品環境宣告』新里程碑。
- 光寶科技完成全球第一份光電半導體產品碳足跡宣告與第三類產品環境宣告。提供客戶應用於及早回應消費者對商品建立環保標章與碳足跡之需求，亦為光寶LED光電產品生產過程對環境影響持續改善之有效依據。

## 公司治理

### A級

- 榮獲證券暨期貨市場發展基金會第七屆資訊揭露評鑑A級肯定。

## 全球首份





# 目錄

光寶科技企業社會責任報告書簡介

2010年光寶企業社會責任重要成果

## 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

目錄

致「利害關係人」報告書

## 3、光寶與環境

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 主導成立「台灣企業國際永續  
指數推動聯盟」

3.8 供應鏈管理

全球永續性報告指標對照表

第三方驗證聲明書

## 4、光寶與社會

4.1 員工照顧

4.1.1 員工概況

4.1.2 教育訓練與人力發展

4.1.3 權益保障

4.1.4 員工關係

4.1.5 樂活光寶

4.2 社會參與

4.2.1 光寶文教基金會

4.2.2 光寶創新獎

4.2.3 公益與贊助





# 利害關係人報告書

## 親愛的利害關係人：

身為全球光電元件領導廠商的光寶科技，早在18年前企業社會責任(CSR)尚未成為全球主流意識，光寶即已成立光寶文教基金會積極投入社會公益。時至今日，企業社會責任已成為企業佈局全球必要之通行證，光寶始終秉持「取之於社會 用之於社會」之信念啟動多項行動方案、領導潮流，堅持為我們的社會和地球獻上一份心力。2010年，光寶不僅在營收和獲利雙雙創下歷史新高，也獲得來自各專業領域公正單位和社會大眾一致肯定和認同。

光寶文教基金會積極落實社會參與，旗下『認輔志工團』目前為全國唯一由企業基金會經營之認輔志工團，除榮獲2009年「國家公益獎」，其長期培訓之臺北市介壽國中和芝山國小認輔志工團隊，2010年亦均榮獲臺北市政府第十四屆『金鑽獎』之榮耀與肯定。其所經營的臺北市信義社區大學以「推動安全與健康社區區公所及教育學習平台」為發展主軸，配合信義區健康服務中心於2010年申請通過WTO國際安全社區之認證。

光寶投入國內人才培育不遺餘力，捐贈興建之「交通大學光寶廳」於2010年二月份正式啟用，推動一流的兩岸科技人才培育工作。而連年舉辦之光寶創新獎亦邁入第十屆，2010年參賽作品創下歷史新高達2,538件，立下『十年有成』之里程碑。一向獎勵文創產業之總統馬英九先生也親臨頒獎典禮致詞，肯定光

寶長年以來對全球華人創新設計人才持續培育與投入之用心。

除了社會參與，光寶在經濟與環保面向亦積極落實企業社會責任，嚴格遵守電子產業公民聯盟(Electronic Industry Citizenship Coalition；又稱EICC組織)所制定的電子工業行為準則(Electronic Industry Code of Conduct；又稱EICC標準)，並建立完善的管理系統，在員工的照護上不遺餘力。2010年大陸廠總計16,665(不含新人訓練)人次參與EICC相關強化訓練，達成與國際標準接軌，向全球綠色供應鏈之標竿企業學習的目標。同時，光寶身為「台灣企業永續論壇」創始會員，積極主導成立「台灣企業國際永續指數聯盟」，推動道瓊永續指數(DJSI)輔導及供應鏈溫室氣體管理，以協助更多台灣企業參與國際永續指數，可謂企業於落實社會責任同時亦提升產業競爭力的一大典範。

當前全球都在省思，在科技帶來便利生活同時，人類正對環境造成無窮盡的耗費。光寶長期在電子產業供應鏈中扮演重要角色，以發展綠色科技為思考點，自2009年九月已正式啟用位於江蘇省常州武進的華東營運中心，即為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。2010年光寶更引領同業，完成全球首份「光電半導體產品類別規則標準」，樹立全球光電半導體封裝測試業者實行「碳足跡宣告」



與「產品環境宣告」新里程碑。隨後光寶亦完成全球第一份光電半導體產品「碳足跡宣告」與「第三類產品環境宣告」，提供客戶應用於及早回應消費者對商品建立環保標準與碳足跡之需求，亦作為光寶LED光電產品生產過程對環境影響持續改善之有效依據。此外，在提升節能減碳效率方面，光寶當年度溫室氣體排放密集度較2009年減少8.4%、較2008(基準年)減少12.2%，耗電量密集度較2009年減少6.1%，同時較2008年(基準年)減少3.5%。此外用水密集度較2009年減少13.6%，較2008年(基準年)減少21.2%，徹底落實環保愛地球信念。

全球暖化和極端氣候的影響致近來世界各地災難頻傳，行政院訂2010年為節能減碳年，並訂立10個標竿計畫，包括推動再生能源、綠色廠房等，邀企業共同啟動台灣的綠色經濟發展。我們深知，緩和氣候變遷需要長期的規劃和準備，絕非一蹴可及，但絕對是地球上每一個人都亟需反思的議題。而對力行社會責任的企業而言，創造環境保護和經濟發展雙贏的契機，不僅是企業對全球暖化議題的承諾，也是加強經濟競爭力的新方向。光寶近年來，在追求企業成長同時，也已經開始從綠色思考中開創新競爭優勢，跨足新能源、新光源、新動能等綠能產業，聚焦創能、轉能、節能與儲能四大面向，不僅擘劃集團未來營運方向及成長動能，更以實際行動愛地球。包括光寶成功打造亞洲第一艘營運用高乘載太陽能電動船動力系統，全球發電量最大之德國世足賽體

育場太陽能屋頂工程於2010年九月份業已正式啟用，以及光寶獨步創新在大陸多省區發展之薄膜太陽能農業大棚，未來將在歐洲和亞洲市場持續開花結果，繳出亮麗之成績單。

光寶積極推動企業社會責任頻獲外界多方肯定，不僅連續四年榮獲天下「企業公民獎」，連續兩年蟬聯天下雜誌「標竿企業聲譽」調查電子業第二名，2010年亦獲頒遠見雜誌「企業社會責任獎」上市科技A組五星獎之最高榮譽，在「公司治理」和「環境面」等表現均名列前茅，於當年度CSR評核標準提高下，少數持續進步的上市企業。而在公司治理方面，則榮獲證券暨期貨市場發展基金會資訊揭露評鑑A級肯定。

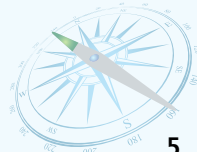
我們深知，每一企業在社會責任諸多面向仍有持續進步的空間，我們亦自我期許，身負重大之社會責任使命感帶領企業航向綠海，不僅是開創，更為地球未來獻上一份心力。展望將來，光寶將秉持初衷、貫徹「飲水思源」精神，持續投入社會參與、培育創新人才，並將企業社會責任內化為光寶人的DNA，善盡社會公民的一份心力，讓全體光寶人發揮影響力，共同傳遞「真、善、美」的良善氣息到社會的每一個角落。

光寶集團董事長

宋泰源

光寶集團總裁

陳慶中



# Chapter1 企業承諾與利害關係人對話

身為企業公民的我們  
了解並願意 背負社會的期許與責任  
承諾 指引著方向 讓我們不斷前行



## 1.1

# 企業社會責任觀點與承諾

光寶科技以「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」及「誠信」的企業價值體系，創造「永續經營」，在追求營收與獲利同時，堅持扮演好全球企業公民的角色，推動企業社會責任，藉以持續創造源源不斷的營運動力，及價值競爭力。

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、培養功能性CSR專家團隊，將企業社會責任內化為光寶集團「價值競爭力」及「企業文化」。同時為接軌國際，成為國際企業公民典範，光寶科技於2010年成立「台灣產業國際永續指數推動聯盟」，並以「永續指數推動工作小組」推動產業聯盟的整合，推動引進社會責任投資(SRI)，提升台灣國際競爭力，以「供應鏈溫室氣體管理工作小組」整合溫室氣體作業標準，降低整體產業成本，優化臺灣產業整體競爭力。

身為一個具道德及負責任的企業，光寶正努力成為一個世界級的卓越公司。我們深信做好對利害關係人及環境的關心責任，最終將有助於公司長期的成長與獲利。隨著成長與獲利的達成，光寶將持續秉持回饋社會的精神，承諾持續地推動企業環保及社會責任(CSER)，以利公司永續的經營。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SA8000(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科技在各項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，且藉由第三公證單位來驗證我們的承諾。

CSER行為守則內容細節請參閱光寶科技公司官網。

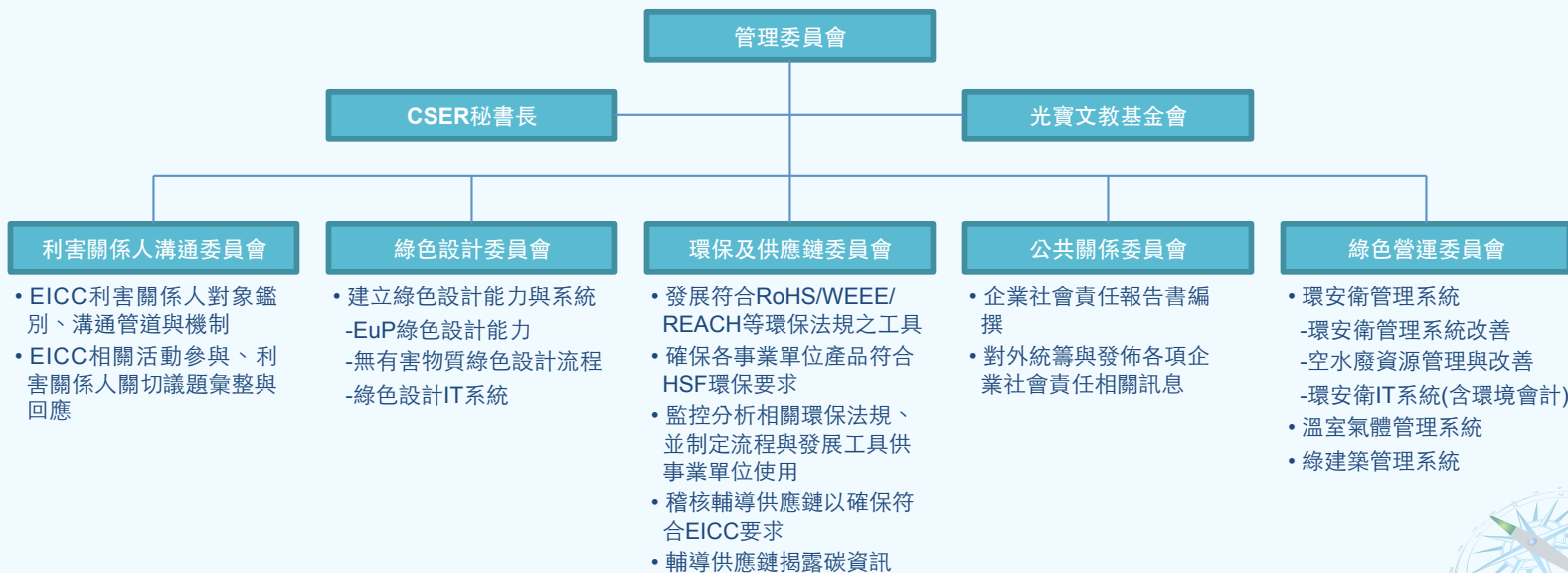




### 1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會

「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

## 利害關係者鑑別

## 1.2.1 實質性分析流程 (Materiality analysis process)

自2010年開始，光寶科技於企業永續性報告書當中導入實質性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注/興趣的永續議題，據此作為報告書資訊揭露的參考基礎，以利於向不同的利害關係人進行有效溝通。光寶科技的實質性分析模式，主要由東南科技大學環境管理系許家偉博士協助進行建置，主要區分為五大步驟：

## Step 1：建立溝通目標

光寶科技將企業社會責任報告書視為一種永續管理的策略，因此會訂定公司年度的溝通目標，期望藉由企業社會責任報告書的資訊揭露，來達到策略性的溝通目標。為此，首先透過公司內部CSER小組成員的腦力激盪，鑑別2011年的7個溝通目標。

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

## Step 2：鑑別利害關係人

依據溝通目標，光寶科技分別鑑別出7個欲溝通的利害關係人，包括員工(工會)、客戶、社區、股東、供應商、非營利組織及媒體。

## Step 3：蒐集永續議題

針對議題蒐集上，光寶科技透過與利害關係人議和過程，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：

- 外部因素：全球報告書協會(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。
- 內部因素：公司願景、光寶CSER行為準則、歷年永續性報告書內容。



## 1.2

## Step 4：實質性議題分析

為鑑別出利害關係人所關注的實質性議題，採取以風險為導向的實質性分析模式，因為當企業社會責任報告書揭露的資訊，如不符合利害關係人的需求，被定義為溝通失效。因此，在實質性議題分析上，採用以失效模式與效應分析(Failure Mode & Effect Analysis, FMEA)方法，分別從發生率(Occurrence)、難檢度(Detection)及嚴重度(Severity)，鑑別三大評估準則：「議題欲溝通的利害關係人的對象範圍」、「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」。

2011年，光寶科技透過發放議題關注程度的調查問卷給不同的利害關係人，依據回收問卷的分析結果，分析網絡程序法(Analytic Network Process, ANP)決定的評估準則權重值。最後，考量將每個議題在不同評估準則下的得分與權重，計算每個議題的風險優先數(Risk Priority Numbers, RPN)，藉以制定揭露優先排序。

利害關係人	關係議題排序				
	1	2	3	4	5
員工(工會)	人才吸引與保留	員工福利	創新管理	人才培訓與教育訓練	勞資關係
投資人(股東)	財務績效	公司治理	創新管理	客戶關係管理	供應鏈管理
客戶	供應鏈管理	綠色產品管理	客戶關係管理	創新管理	環境政策/管理系統
供應商	有害物質	綠色產品管理	環境績效	水資源管理	碳管理
媒體	財務績效	公司治理	創新管理	供應鏈管理	碳管理
非營利組織NGO	有害物質	水資源管理	碳管理	綠色產品管理	環境績效
社區	碳管理	綠色產品管理	環境政策/管理系統	人權	有害物質

## Step 5：檢視與討論分析結果

根據步驟四實質性分析的議題排序，將議題揭露重要性予以決定後，將此結果與內部CSER小組的成員討論且確認過後，作為2011年光寶科技企業社會責任報告書資訊揭露的參考基石。

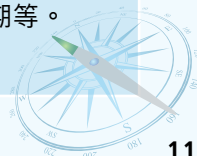


## 1.2

## 1.2.2 溝通機制

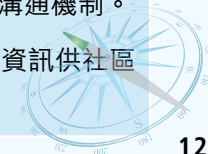
光寶與利害相關者的溝通平台如下：

利害關係人	關心議題	溝通平台
員工(工會)	人才吸引與保留 員工福利 創新管理	台灣中和廠區每年召開二次產業工會理監事會議。 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。
投資人(股東)	財務績效 公司治理 創新管理	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。 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。 設有投資人關係處，與投資人保持良性與長期互動。
客戶	供應鏈管理 綠色產品管理 客戶關係管理	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。 與客戶共同舉辦CSER活動，加強互動與溝通。



## 1.2

利害關係人	關心議題	溝通平台
供應商	有害物質 綠色產品管理 環境績效	<p>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。</p> <p>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。</p>
媒體	財務績效 公司治理 創新管理	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。
非營利組織 NGO	有害物質 水資源管理 碳管理	<p>2010參與EICC會員，主動和各成員互動，共同推動電子產業行為準則之落實。</p> <p>積極參與包括台灣企業永續論壇、電電公會、光電半導體協會等產業公會組織，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。</p> <p>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。</p>
社區	碳管理 綠色產品管理 環境政策/管理系統	<p>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。</p> <p>公司官網提供CSR報告書、溫室氣體報告書及環境管理政策與目標，揭露環境管理資訊供社區居民參考。</p>





## Chapter2 企業營運發展

未來 像遙遠的海平線  
但我們已底定方向  
要世界航向綠色未來

## 2.1

## 公司概況

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。光寶所提供之產品包括電源供應器、LED及照相模組產品目前均位居全球領先地位。

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。

**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**

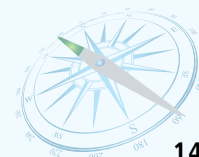
**營收：NT\$1,234.6億元**

**(光寶科技海內外合併未含公開發行子公司)**

**每股獲利：NT\$4.05元**

**員工總數：42,468人 (光寶科技海內外員工人數)**

**股票代號：2301**



# 2.1



2010年光寶科技全球主要營運據點





## 2.1

## 2.1.1 財務表現

全球經濟環境不斷變化，2010年度受到原物料、勞動薪資上漲致生產成本提高，以及新台幣升值壓力等因素影響，光寶科不畏大環境的挑戰，創下營收及獲利優質成長之佳績。總結光寶科2010年全年度營收為NT\$1,234.6億元，稅後淨利為NT\$89.9億元，每股稅後盈餘為NT\$4.05元，年成長27%，締造稅後淨利新高紀錄。

單位：新台幣百萬元

	2010	2009	2008
營業收入	123,457	97,230	142,065
營業毛利	13.0%	14.0%	11.0%
營業支出	7.1%	7.7%	7.0%
營業淨利率	5.9%	6.3%	4.0%
所得稅費用	1,245	991	655
EPS(每股淨利)	NT\$4.05元	NT\$3.20元	NT2.01元

註：

- 圖示為光寶科技全球海內外合併營收數字。
- 2009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。

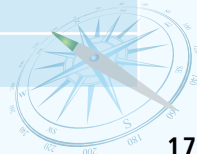


## 2.1

## 2.1.2 公協會會員

光寶科技積極參與產業公會活動，藉由各產業公會定期或不定期會議，形成產業成員密集性溝通機制。參與組織單位如下：

協會/組織名稱	
大陸國家半導體照明工程研發及產業聯盟 China Solid State Lighting Alliance	電腦產業拯救氣候行動計劃 Climate Savers Computing Initiative
Digital Living Network Alliance (DLNA)	台灣照明委員會 The International Commission on Illumination
Member of UPnP Forum	Member of Wi-Fi Alliance
光電科技工業協進會 Photonics Industry and Technology Development Association	RENSELAER POLYTECHNIC INSTITUTE
財團法人華聚產業共同標準推動基金會 Sinocon Industrial Standards Foundation	台北市電腦商業同業公會 Taipei Computer Association
台北市內湖科技園區發展協會 Taipei Neihu Technology Park Development Association	台灣企業永續論壇 Taiwan Corporate Sustainability Forum
台灣區電機電子同業工會 Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association	中華民國台灣半導體產業協會 Taiwan Semiconductor Industry Association
台灣光電半導體產業協會 Taiwan Optoelectronic Semiconductor Industry Association, TOSIA	台灣熱管理協會 Taiwan Thermal Management Association
Zhaga Consortium	



## 2.1

## 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

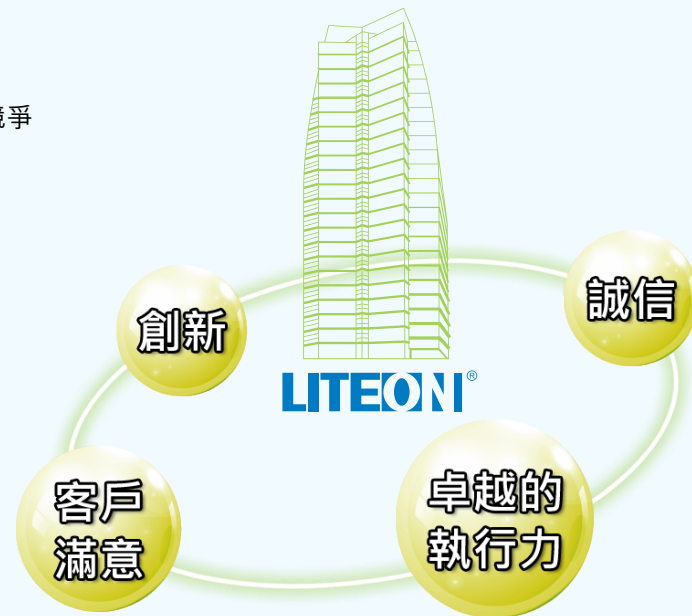
績效是最好的人際關係，僅有最佳者才能生存。

- 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

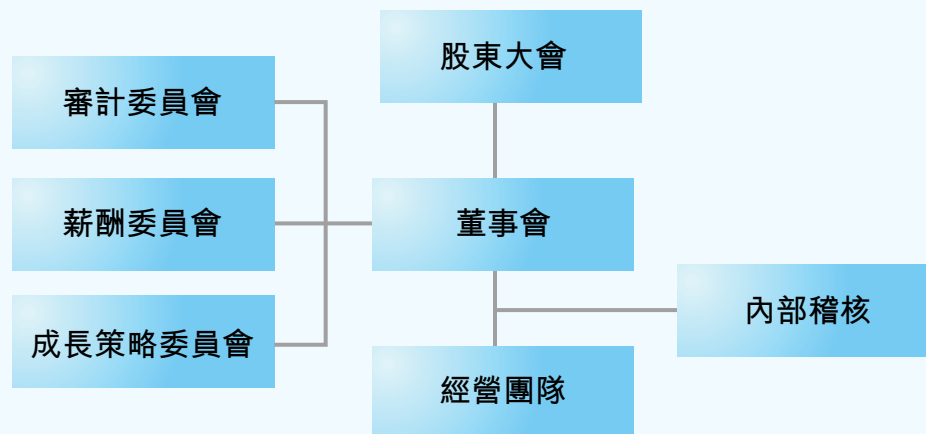
唯有誠信才能使企業贏得股東、客戶和員工永遠的信賴，達到永續經營的目標並提昇企業的核心價值。



## 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、成立功能性委員會「審計委員會」、「薪酬委員會」及「成長策略委員會」，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](http://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2010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

各功能性委員會之運作分別依「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「薪酬委員會組織規程」及「成長策略委員會組織規程」之規定執行，其職責及相關說明如下：

### 2.2.1 董事會的職責

本公司董事會成員有十一位，所有董事均為股東投票產生，董事組成有六位為法人董事代表，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，其職責包括監督、任命與指導公司管理階層，並且負責公司整體的營運狀況，致力於股東權益極大化。



#### 董事/獨立董事

董事長	宋恭源
副董事長	林行憲
源泰投資 代表人	陳廣中
多加投資 代表人	林秉祺
大松投資 代表人	吳基弘
大松投資 代表人	盧克修
源寶開發 代表人	陳忠雄
源寶開發 代表人	李朝福
獨立董事	吳國風
獨立董事	張孝威
獨立董事	楊耀武



## 2.2

## 2.2.2 審計委員會的職責

審計委員會由全體獨立董事組成，成員有三位，負責協助董事會審議公司財務報表、內部控制制度、稽核及會計政策與程序、重大之資產交易、會計師聘任及財務、會計及內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司經營符合政府相關法令與規定。

## 2.2.3 薪酬委員會的職責

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七名，包含三名獨立董事、一位董事、董事長、集團總裁、光寶科執行長，其中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，2010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。

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](http://www.liteon.com))中查詢到公司年報資料。2010年度，董事會共召開12次會議，審計委員會共召開10次會議，薪酬委員會共召開2次會議。

## 2.2

### 2.2.4 成長策略委員會的職責

為強化並加速光寶科暨集團成長策略，於2010年設立成長策略委員會，由董事會授權，指導並審議本公司暨集團整體成長策略，並預審本公司暨集團之重大投資案。

光寶成長策略委員會指導及協助評估之範圍包含光寶科、其子公司與指定事業部門。本委員會由本公司至少5名董事組成，召集人為副董事長林行憲，召集人暨委員之人選由董事會指派之。公司得視需求聘請外部顧問，提供委員需要之諮詢意見，外部顧問不參與決議。

光寶成長策略委員會每六個月應至少召開會議一次，並應有三分之二以上委員出席，經出席委員過半數同意即可作成決議。本委員會將所訂之決議事項向本公司董事會提報之。

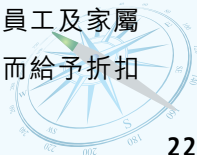
### 2.2.5 反貪瀆

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，對於公司日常營業活動之各項作業流程，公司亦會針對潛在具有貪瀆風險之作業活動，透過適時的宣導，以期預防貪瀆行為於未然。

基於上述前題下，除「誠信」是光寶四大價值體系之外，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。



## 2.2

## 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。





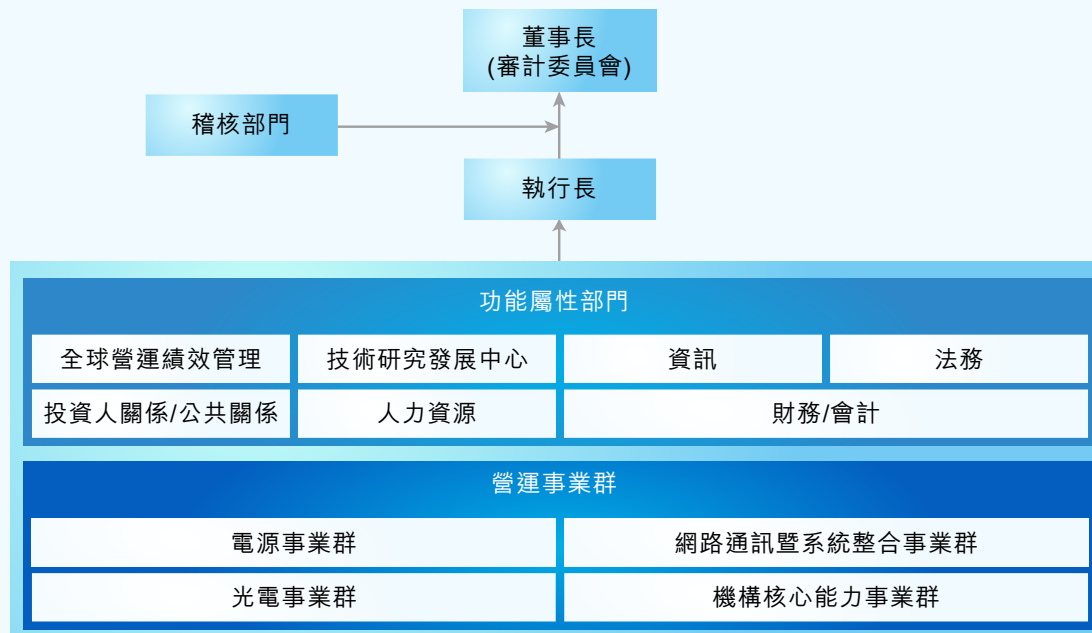
## 2.2

## 2.2.6 企業風險管理

光寶科技為客戶、股東、員工及社區等利害關係人，持續創造經濟、環境及社會永續價值的目標而努力，在實現目標的過程中，光寶科技以完整的風險管理組織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，並透過風險轉移、削減及避免，將可能的風險降至最低，這也是光寶科技能夠不斷穩健成長並持續創造營運佳績的主因之一。

## 風險管理之組織架構

光寶科技依循既有的管理組織體系及內部控制循環，以最具成本效益的方式，積極面對與管控營運過程所應考量之風險。



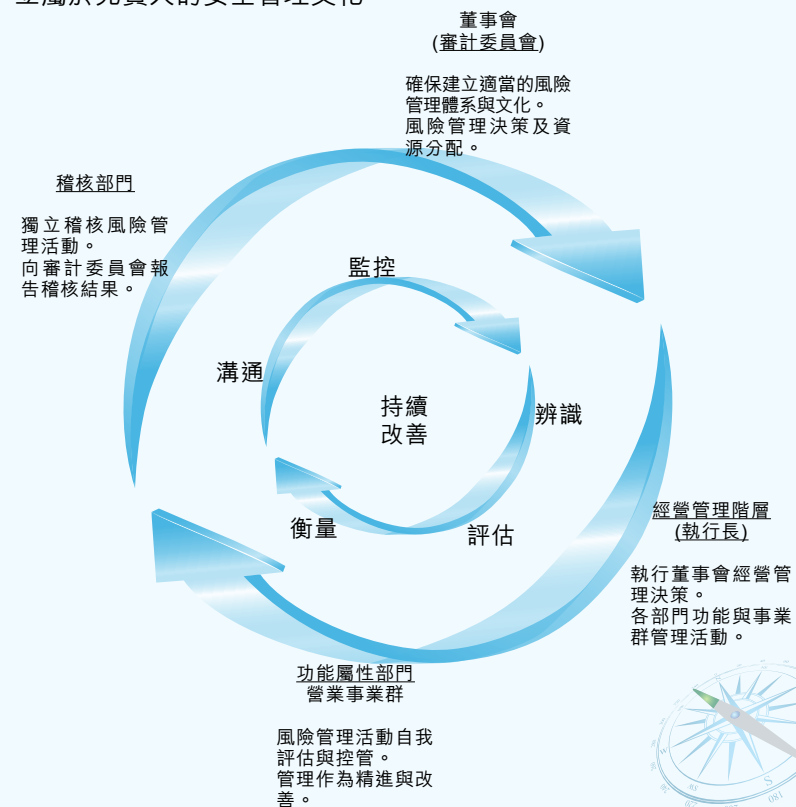
## 2.2

## 風險管理循環

光寶科技公司以明確的功能分工，發展出清楚完整的風險分類框架，確保風險辨識過程中，能夠包含不同層次的各類風險項目並將其歸納為「外部風險」、「營運風險」及「公開資訊風險」等三大類型；「外部風險」係指由外部因素所致，如產品滯銷、企業競爭力對比、市場需求萎縮、消費者的偏好的改變、技術革新、新產品之競爭、國際意外事件、景氣衰退、不當的併購、外匯法令變動與管制、政黨輪替、勒索、噪音、污染、天然災害等；「營運風險」係指與功能組織運作相關之類別，如、未能及時交貨、產品瑕疵、技術問題不能解決、採購成本過高、存貨過多、生產設計不良、廠房故障、員工風紀、工安事故、火災、勞資關係問題、資料毀損滅失、電子資訊錯誤及財務資訊過失等；「公開資訊風險」係指營運運作所需公開資訊所致的風險，如訂價失策、媒體曝露機密、財務預測失真、數次調整財務預測、未按時限提供季/年度報表、未公開揭露資訊及修訂錯誤等。

而光寶科技透過組織關鍵目標的設定，評估關鍵性的重大風險項目，以採取移轉、接受、降低及規避等必要行動，而為降低發生損失的機率及程度，採取比保險更積極的風險管理機制，光寶科技於2008年導入「AAA產品責任損失控制計畫」，強化產品製造

及銷售的風險管理機制，經過長期努力與改善，長安廠於2011年1月獲得ACE保險公司「產品責任風險AAA」11項認證，爰以建立屬於光寶人的安全管理文化。





## Chapter3 光寶與環境

我們有技術 更有信心  
這是一條當行 也必行的航線  
綠海航行 就讓我們齊行出發

## 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，因此於CSER行為準則中規範了環保行為準則，希望持續透過產品設計、製程管理、供應鏈管理、售後服務等各層面之環境管理系統，設計與生產對環境友善的產品，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

## 3.1.1 環保節能目標與成果

光寶訂定明確環保節能目標，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。

**(一)減碳目標：**

氣候變遷為全球目前最關注的環境議題之一，溫室氣體排放減量是各國最重視的因應課題，光寶科技遵循京都議定書之先進國家減量規劃，採取目標管理並以高標準自我期許。以2008年為基準年，持續節能，設定至2011年達成每單位營收減碳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(2008年為基準年)，預計2011年用電量節約10%。

**(三)節水目標：**

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)提升產品節能效率目標：**

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。



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，進而大量減少二氧化碳排放。



## 3.2 綠色產品設計


綠色設計已是光寶產品研發的重要核心價值，綠色設計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、到產品壽終(end of life)、被拆解、回收等階段。各事業部門已能充分掌握各種有利於減少環境衝擊之因素來進行產品設計，包括節省資源(材料)、提高能源效率、對生態環境低毒性少衝擊、以及易拆解回收等等，縱使是單一產品設計上微小的改善與突破，也能夠對環境保護、節能減碳提供重大的貢獻。

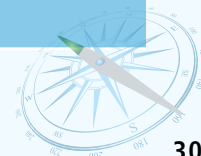
2010年產品相關綠色設計成果摘要如下：

產品類別	圖示	綠色設計重點	經濟、環保效益
桌上型電腦 電源轉換器 (Desktop Power Supply)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提高待機能源效率</li> <li>2. 提高能源效率</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提高待機能源效率從50%到65%。每個電源轉換器每年可為消費者額外節省約1.3度電力。</li> <li>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。每個電源轉換器平均電能轉換效率提升7.02%，每年可為消費者額外節省約108度電力。</li> </ol>
筆記型電腦 電源轉換器 (Notebook Power Adapter)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 使用無鹵線材以減少含鹵素物質材料(PVC, 溴化物等)的使用</li> <li>2. 降低線材中銅的使用量</li> <li>3. 提高能源效率</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1-1 電源轉換器90%內部用線材已改為無鹵線材。5%外部用線材目前已導入無鹵線材，並計畫逐年減少含鹵素物質材料(PVC)的使用。</li> <li>1-2 絕緣材80%已改使用無鹵材料(不含溴化物)，並計劃於兩年內全面導入。</li> <li>2. 減小線材中的銅線的線徑，銅線重量減少20%。</li> <li>3. 電源轉換器平均電能轉換效率提升2.27%。</li> </ol>




## 3.2

產品類別	圖示	綠色設計重點	經濟、環保效益
多功能事務機和掃描儀等相關OA產品		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 減少材料種類和用量</li> <li>2. 優化包裝設計</li> <li>3. 提高能源效率</li> <li>4. 無危害物質材料</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 減少零件種類及用量10%，有利於產品之拆解回收。</li> <li>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。</li> <li>3. 減少產品待機能耗，例如：規劃於2012年量產的產品，在休眠狀態下，能耗小於1.5W，遠低於Energy Star V1.1中的4.3W的要求。</li> <li>4. 持續強化選擇符合RoHS的原材料。</li> </ol>
個人電腦系統相關產品		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 導入無鹵素材料</li> <li>2. 可回收設計</li> <li>3. 提高能源轉換效率</li> <li>4. 輕量化</li> <li>5. 製程改善</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全年約可減少使用826,080kg有害物質。</li> <li>2. 全年金屬回收推估可增加5,933公噸、塑膠回收約增加544公噸。</li> <li>3. 以生命週期(三年)為基準，推估可減少產品使用總能源耗損約33,726,000 kWh及CO<sub>2</sub>當量排放約2萬多公噸。</li> <li>4. 全年約可減少塑膠使用量6公噸。</li> <li>5. 提高底材利用率(25%)，降低生產成本。</li> </ol>



## 3.2

產品類別	圖示	綠色設計重點	經濟、環保效益
電腦鍵盤		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 降低能耗</li> <li>2. 優化包裝設計</li> <li>3. 減少塑膠原材料</li> <li>4. 減少螺絲數量</li> <li>5. 減少resonator零件使用 (2011)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 運用設計巧思減少包裝紙盒的用紙量。以SK-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。</li> <li>3. 使用氣體輔助成型技術，SK-2805中可以節省塑料15.1克，全年約可節省31.71公噸塑膠原材料。</li> <li>4. 巧妙佈局螺絲位置，減少螺絲數量：SK-2023減少螺絲數量：11顆，全年約可節省 1320萬個。</li> <li>5. 使用resonator build-in的chip solution以降低零件和焊錫的損耗，全年約可減少使用270萬個 resonator。</li> </ol>

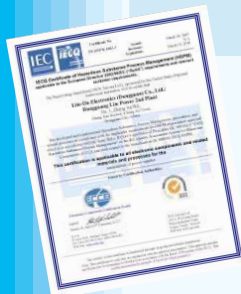




## 3.2

產品類別	圖示	綠色設計重點	經濟、環保效益
液晶電視薄型化背光用LED光源		開發LED背光光源取代含汞、高耗能的CCFL背光	1. 開發高亮度及高效率之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。以LED產品5630 package為例，2010年較2009年效率提升17%，可減少電能損耗，且LED壽命更長，兼具節能、減碳及低使用成本等效益。
手提電腦內建USB網路攝影機A/1M/1.3M/2M/3M		<ol style="list-style-type: none"> <li>開發3.3V電源輸入USB網路攝影機取代5.0V電源輸入USB網路攝影機</li> <li>開發省電新SENSOR USB網路攝影機取代較耗電舊SENSOR USB網路攝影機</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2010年已開發專案有70~80%已設計3.3V電源輸入USB網路攝影機。(2009年已開發專案有約50%已設計3.3V電源輸)</li> <li>原設計與新設計的耗電比較: <ul style="list-style-type: none"> <li>• OV9665 46mA vs. OV9726 40mA</li> <li>• S5K6AA 100mA vs. S5K6A1 68mA</li> <li>• MI-SOC1330 222mW vs. MI-SOC1040 142mW.</li> <li>• OV7670 115mW vs. OV7675 98mW.</li> </ul> </li> </ol>

除了綠色產品設計，光寶也生產製造無環境安全衛生危害物質產品。所有事業部工廠均取得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，全系列產品皆依循客戶需求規格，符合當地國的產品標識，如CE、UL、SA、CCC...等相關法規要求，並嚴格遵循國際環保法規。



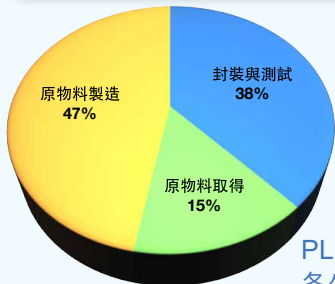
## 3.2

## 光寶LED產品環境宣告與碳足跡宣告

光寶科技於2010年10月引領同業完成全球首份完成全球首份「光電半導體產品類別規則(Optoelectronic Semiconductor Product Category Rule)」，並公布於台灣綠色電子網站之EPD/PCR專區 (<http://www.eup.org.tw/eup/draft/PCRDraftDownloadList.jsp>)。此份產品類別規則係依循ISO 14025國際標準，針對光電半導體製程特性，整合同業意見共同制定。其範圍涵蓋能源使用、水資源使用與污染物產生量、廢棄物產生量、空氣污染物產生量，以及碳足跡等，將成為全球光電半導體封裝測試業進行產品碳足跡宣告(Product Carbon Footprint Declaration)與第三類產品環境宣告(Environmental Product Declarations Type III)完成作業之依據。



於同年11月依據此份光電半導體PCR、ISO 14025標準、ISO 14040系列標準與PAS 2050等標準，完成全球首份「光電半導體產品碳足跡宣告與第三類產品環境宣告 (Optoelectronic Semiconductor Product Carbon Footprint Declaration and Environmental Product Declaration Type III)」，並取得第三方查證機構「財團法人環境與發展基金會」審核通過。此份LED光電產品碳足跡宣告與產品環境宣告主要針對光電半導體產品自上游供應商原物料的取得、晶片與主要原物料製造、至LED光電產品封裝與測試之生命週期，其過程中所產生對環境衝擊與能資源耗用；內容包括碳足跡、原物料使用、能源使用、水資源使用與污染物產生量、廢棄物產生量與空氣污染物產生量等，為非常完整的產品環境宣告。另外，由本份LED光電產品碳足跡盤查資料可發現，原物料製造排放量最高約佔47%，其次為LED產品本身封裝與測試約佔38%，最低為原物料取得約佔15%。根據此結果除可提供客戶應用於及早回應消費者對商品建立環保標章與碳足跡之需求，亦為光寶LED光電產品生產過程對環境影響持續改善之有效依據。



PLCC SMD LED  
各生命週期CO<sub>2</sub>排放量比例圖



## 3.3 綠色創新應用開發

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 太陽能電動船動力系統

光寶集團成功為高雄市政府打造愛河太陽能電動觀光船之動力系統，該觀光船同時也是亞洲第一艘正式營運的高乘載太陽能電動觀光船，整合全船所需之動力、儲能與節電系統：包括太陽能發電系統、電力管理系統、鋰電池組、中央控制界面、LED照明(包含LED水下投射燈)、充電器等，一舉突破一般以低功率動力為主之輕小型低乘載電動船或交通工具模式。嶄新的愛河太陽能電動船，船身長 13 米，乘載量為36人，採雙胴體設計，並搭配目前台灣廠商所能提供之54KWH(千瓦時)電池組，以20KW(千瓦)雙邊動力輸出維持高馬力(約53馬力)的特性，最高可達9節航速(約時速16.7公里)，以3節航速(約時速5.6公里)至少可行駛9小時。與傳統燃油觀光船相較，太陽能電動船零污染、低噪音，能源消耗量僅需同等燃油船之1/4~1/3。於一般日照下，加上太陽能板所提供之電力，可再節省25%能源耗量。2010年間共有5艘太陽能電動船加入愛河觀光營運，使原先吵雜的引擎噪音及刺鼻的柴油臭味完全消除，重新回歸一個寧靜與清新的水上旅遊環境，大大地提升觀光品質。除此之外配合高雄市推動低碳城市，讓觀光與環保相結合，更是促進當地生態旅遊與綠色觀光的影响因子之一。



## 3.3

### 3.3.2 為德國 (Fritz Walter World Cup)世足賽足球場成功打造太陽能屋頂發電工程

光寶集團於德國弗里茨沃爾特世足賽足球場(Fritz Walter World Cup Football Stadium) 成功打造1.35百萬瓦(MWp)太陽能屋頂發電工程，此為全球發電量最大之足球場太陽能屋頂工程，為光寶綠能在歐洲市場擁有經營權的第一座電廠，更為光寶綠能進軍太陽能產業的重大里程碑，年發電量可達115.6萬度。推估約減少856噸的二氧化碳排放量或減少408噸傳統火力發電廠煤炭使用量。



## 3.4 主要原物料及能資源流

為達成環保與節能目標，光寶在內部訂定相關管理措施及計劃，並透過系統化管理工具及節能設備改善，定期彙集及分析環保與節能管理成效，持續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有關支出時，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，預計於2011年年底建置完成環境會計資訊系統，並於2012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)，使供應商可依光寶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綠色設計管理依據，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。此系統已於2010年10月正式啟用，電源事業群、通訊暨系統事業群、Enclosure事業部以及輸入裝置事業部，已於2010年底成功導入應用GMS執行有害物質之管理，其餘事業單位將於2011年間完成導入。

#### (三)CSER (Corporate Social and Environmental Responsibility) System

光寶於2010年開始規劃建置自動化CSER資訊管理系統，研訂了各類CSER管理績效指標及管理報表，內容包含定量與定性資訊，藉由系統將自動蒐集各營運廠區環境面、社會面與經濟面之原始資料，透過系統平台之運算與加值功能，將原始資料及數據轉換成可做為日常管理之資訊與報表，使各管理者能及時有效掌握各項重要指標，主要項目包含能源使用、溫室氣體管理、EICC管理及各項重要資源使用管理，預期可大幅縮短既有非自動化且分散各系統之蒐集機制所需時間及人力。本系統已於2010年12月正式啟用，並自2011年起逐廠推導實施。



## 3.4

## 3.4.2 節能措施

## 1. 舉辦員工訓練課程，宣導公司節能減碳

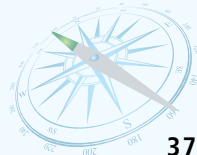
光寶將CSR課程納入新人訓練必修課程，以及公司e-Learning平台上設有(CSER Awareness Training)強化訓練課程，並搭配舉辦CSER活動宣導並強化員工環保節能觀念及認知。以下為光寶節能環保具體作法：

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



## 2. 廠辦與辦公室改用節能設備

- 照明
  1. 更新各廠照明燈管，將廠內T8分區汰換為T5燈管。
  2. 節能燈管增設開關，分區進行控制，減少光照度浪費。
  3. 車間照明重新規畫，進行不必要光源減滅照明燈管。
  4. 以紅外線控制及定時器進行控制廁所、走道、休息區、會議室...等區域照明。
  5. 在符合法規及維持舒適的環境下調整辦公室常備燈數量並減少不必要光源。
  6. 加強保安巡查照明用電，並由保安監督宿舍區統一時間熄燈。



## 3.4

## • 空調

1. 室外氣溫低於20℃時，從室外引鮮風進入風櫃房過濾後，送入車間及辦公區。
2. 提高冷卻水塔出水溫度及降低壓縮空氣出風口。
3. 為冷凍式中央空調水泵加裝變頻設施。
4. 加強辦公室通風，減少空調使用時間。
5. 冰水系統空調箱採變頻器，及降低水泵輸出馬力。
6. 設定辦公室空調的運行溫度及開啟時間，減少運行時間，達到節電的目的。
7. 空調箱增設定時器，控制調整運轉時間。



## • 空壓

1. 安裝空壓機加變頻器。
2. 增設空壓機智能控制系統。
3. 每天對車間漏氣狀況進行檢查，及時修復，定期檢修高壓軟管、快速接頭。

## • 製程電力

1. 實驗室清膠區排風機控制調整，增設定時器控制。
2. 合理調整作業時間，減少空壓機運行時間，從而達到節電的目的。
3. 在每條線體上增加電磁冷閥，並在停線、午休及假日時關氣。



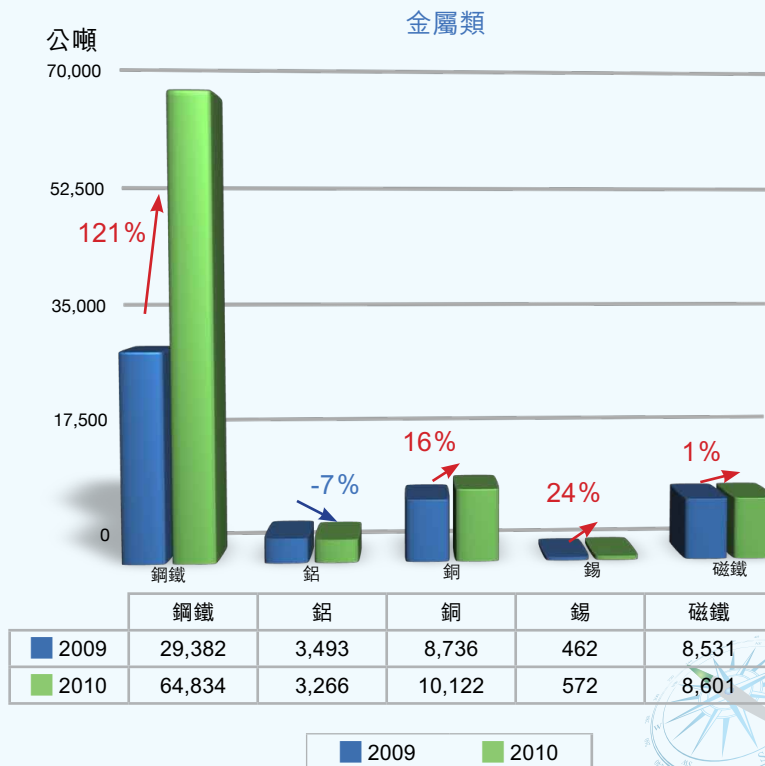
## 3.4

## 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以及降低包裝與出貨所需材料使用量。光寶科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。2010年度的原物料採購量情形如下：

## 1. 金屬類材料

- 鋼鐵：主要包含機殼、螺絲、變壓器以及風扇葉片等料件。因機構核心能力事業群及電源事業群產品組合調整及產量大幅成長，2010年的採購量約為64,834公噸，較去年成長121%。
- 鋁：主要使用於散熱片等料件，2010年的採購量約為3,266公噸，較去年減少7%。
- 銅：主要包含漆包線、印刷線路板及電纜線等料件。因電源事業群產品出貨量成長，2010年的採購量約為10,122公噸，較去年成長16%。
- 錫：主要包含錫絲、錫棒、錫膏等料件。因主要使用於電源事業群及機構核心能力事業群產品出貨量成長，2010年的採購量約為572公噸，較去年成長24%。
- 磁鐵：主要包含變壓器，2010年採購量約為8,601公噸較去年成長1%。

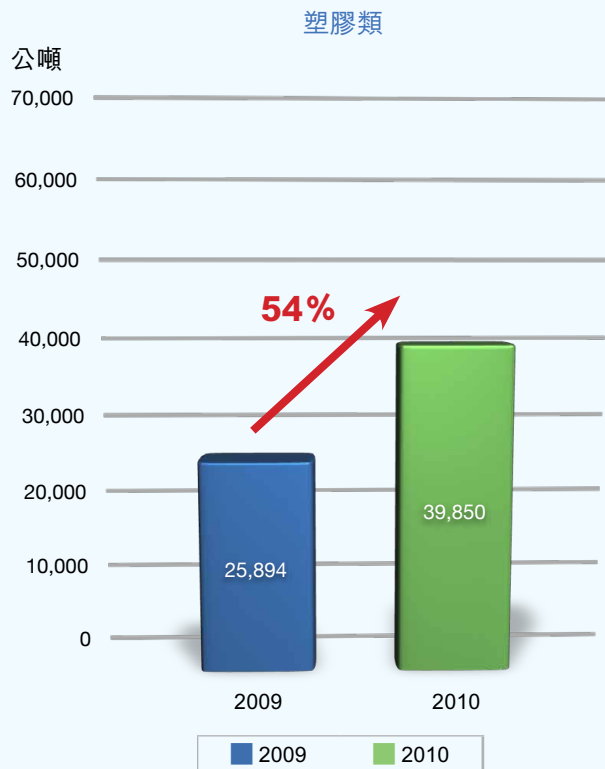




## 3.4

## 2. 非金屬類材料

- 塑膠類：主要使用於外殼、絕緣體、插口 (socket) 等，使用於所有產品線。因整體出貨量成長，2010年的採購量約為39,850公噸較去年成長54%。



## 3.4.4 包裝或出貨所需材料

- 光寶將「在地出貨」使用消耗包裝材料改為可週轉回收包裝設備後，2010年間紙類(紙張/紙板/紙箱)及填充材料使用量分別為80,664公噸及1,447公噸較去年減少65%及69%。
- 2010年木材使用量為4,698公噸較2009年成長68%，因2010年間隨著外銷出貨量成長，包裝使用棧板增加。



## 3.4

## 3.4.5 廢棄物管理及回收再利用

光寶科技公司以符合法令規範為最基本要求，各營運基地均依環境管理系統並設置專責管理單位，有效管理與持續達成減量目標。

## 廢棄物來源管理

光寶科技廢棄物減量作業著重於來源管理，而將來源區分為員工生活廢棄物及製程廢棄物兩大類別；員工生活廢棄物管理則透過員工教育訓練佐以員工行為規範有效推動減量及分類管理，提高資源利用性及其資源化價值；製程廢棄物管理則以包材最適化、降低有害廢棄物占比率為主軸推動減量管理；其目的係藉由來源管理有效達成減量之目的。

## 集中儲存管理

廢棄物集中處理係以分類最適化及提高安全性為目的，各營運基地統一集中並以專責單位管理廢棄物，有效掌握廢棄物來源產出量並進行管控，同時也與資源再利用業者進行合作，提高資源利用價值，並以零廢棄為最終目標。

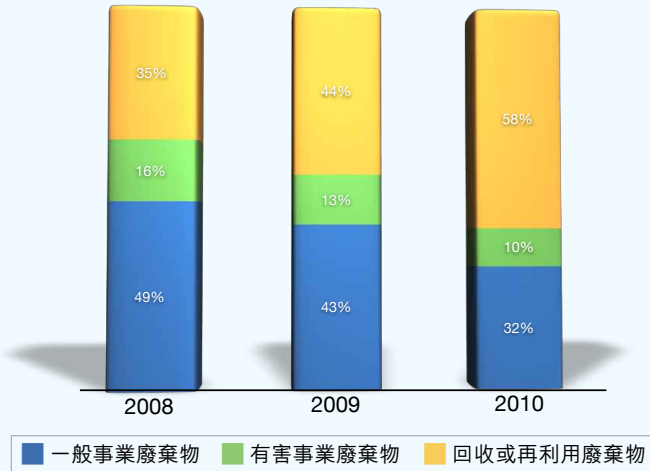
## 有效處理及追蹤查核

非不得已所產出的廢棄物則須委外處理，光寶科技以符合法令規範為最基本訴求，並以所屬廢棄物特性對應之最佳處理技術，篩選具有有效處理廢棄物能力之供應商，光寶科技則依照合約內容作不定期、不事先告知的方式追蹤查核廢棄物處理結果。

## 廢棄物管理成效

光寶以降低廢棄物產生量、提高回收再利用廢棄物，持續推動廢棄物減量與改善已有了明顯成果。光寶2010年廢棄物產出量總量為12,113噸，其中一般事業廢棄物為3,911噸佔總量之32%、有害事業廢棄物為1,190噸佔總量之10%、及回收或再利用廢棄物為7,032噸佔總量之58%。

光寶廢棄物比較表



2010年光寶廢棄物產出總量 (噸)	
一般事業廢棄物	3,911
有害事業廢棄物	1,190
回收或再利用廢棄物	7,032

註：根據錫渣產出性質，其產出量分別計入回收再利用廢棄物及有害事業廢棄物總數據。



## 3.4

## 3.4.6 直接能源及間接能源消耗

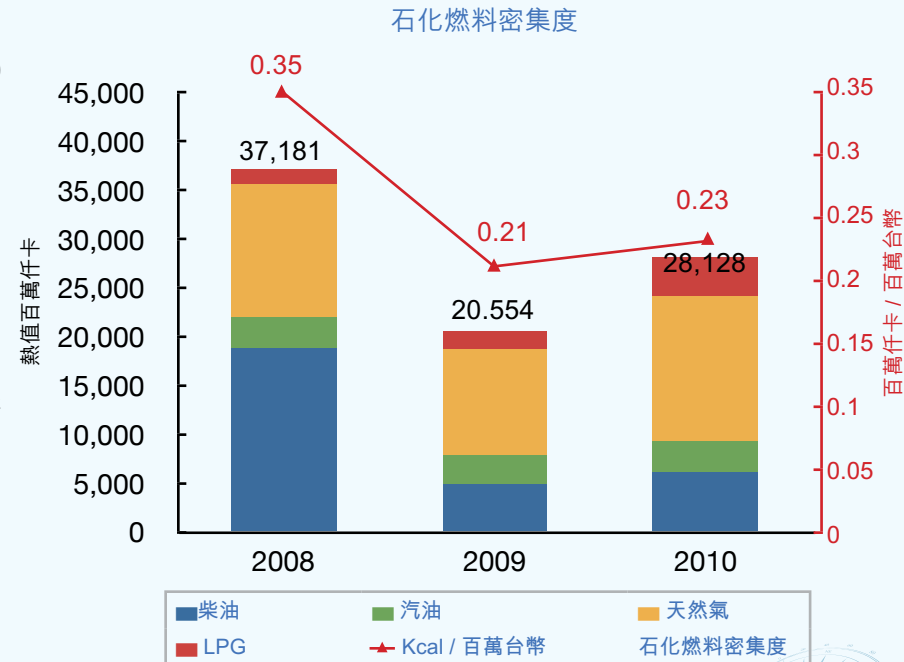
光寶以綠色建築規範建設新廠，以綠色及環保規範設計新製程，並同步改善工廠與辦公室能源使用效率，透過照明節能、空壓設備、空調設備和電力設備等節能具體措施減少營運成本。

## 1. 直接能源

2010年度石化燃料密集度為0.23百萬仟卡/百萬台幣較2009年度上升7.8%。同時較2008年(基準年)減少35.4%。以下為石化燃料類別使用情形：

- 2010年柴油耗用量為602公秉 較2009年增加26%。
- 2010年汽油耗用量較為321公秉 較2009年增加7%。
- 2010年天然氣耗用量為1584 K-m<sup>3</sup>較2009增加36%。
- 2010年LPG耗用量為336公噸較2009年增加118%。

其中天然氣及LPG主要使用於烤漆製程，因2010年度隨著機構核心能力事業群之需烤漆產品產量大幅成長，天然氣及LPG耗用量比前一年增加較多。

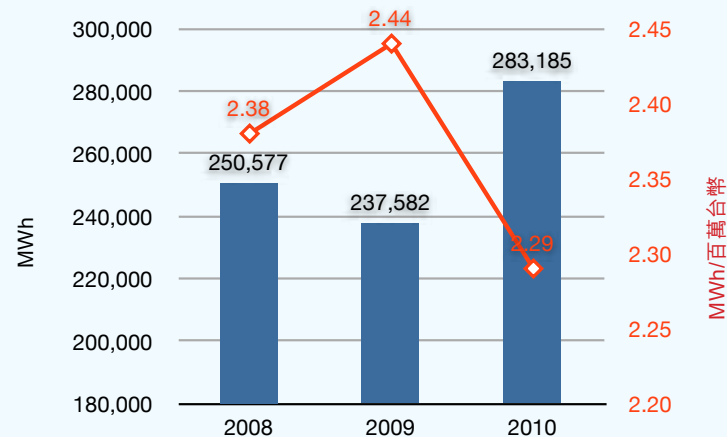


## 3.4

## 2. 間接能源

2010年光寶科總體間接能源(用電量)耗用量為283,185MWh(千度)，較2009年增加19%。由於2010年度光寶整體產量及營收大幅成長，總體耗電量增加，但公司持續致力於提升用電效率使得2010年耗電密集度由2009年2.44MWh/百萬台幣下降至2.29MWh/百萬台幣減少6.1%。此外與2008年(基準年)耗電密集度2.38MWh/百萬台幣相較減少3.5%。

耗電密集度



## 3.4

## 3.4.7 溫室氣體排放之盤查

溫室氣體政策聲明:

我們深知地球的氣候與環境，因遭受溫室氣體的影響，正逐漸的惡化中，並了解地球環境的容受力並非無限的，而是有其限度的，而我們正朝著這個臨界點邁進。在整個地球村中，做為地球公民的一份子，並為善盡企業之責任，光寶科技有限公司除致力於溫室氣體盤查，以確實掌握溫室氣體之排放狀況，並據以提出溫室氣體減量之可行方案，確實執行減量之工作計劃。

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。

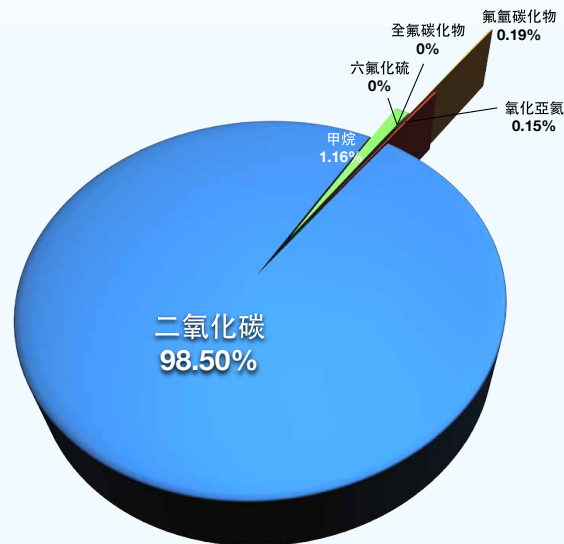
光寶採用ISO-14064標準每年定期進行溫室氣體排放量之盤查，並製作溫室氣體報告書，內容涵蓋前一年度之溫室氣體排放總結。光寶於2007年首度發佈「2006年溫室氣體報告書」。最近一次之報告書所涵蓋期間為2010年，共盤查18個營運據點或工廠，溫室氣體排放總量為272,178噸，相較於基準年2009年盤查18個營運據點或工廠之溫室氣體排放總量233,990噸，增加了38,188噸(或16%)之溫室氣體排放量。並於2011年6月通過SGS Taiwan ISO14064-1(溫室氣體盤查)，並獲合理等級查證聲明書。盤查結果公佈於公司網站及工業局溫室氣體資訊中心平台，同時，光寶接受客戶邀約，自2008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2010年各項溫室氣體排放之盤查統計結果：

2010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	甲烷	氧化亞氮	氟氫碳化物	全氟碳化物	六氟化硫	直接排放	間接排放
CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFCs	PFCs	SF <sub>6</sub>		
268,108	3,150	413	506	0	0	11,426	260,752
98.50%	1.16%	0.15%	0.19%	0.0%	0.0%	4.2%	95.8%
272,178							



## 3.4

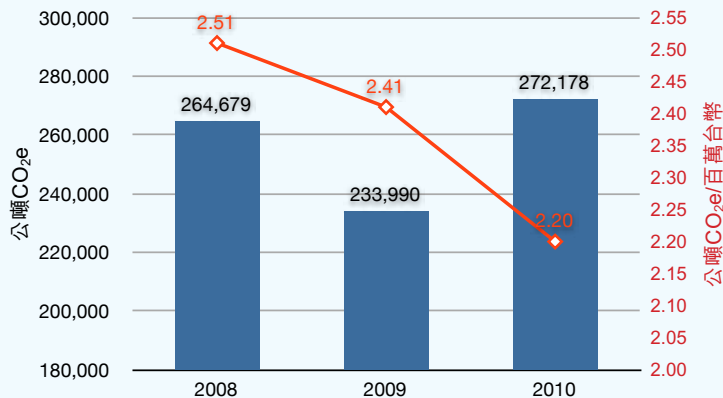


註1: 直接溫室氣體排放(範疇1的排放): 包含固定式設備之燃料燃燒、製程排放、交通運輸上之移動燃燒源、逸散性的排放源(如消防設施、冷媒逸散等)。總直接排放量為11,426公噸CO<sub>2</sub>e/年, 約占總排放量之4.2%。

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260,752公噸CO<sub>2</sub>e/年, 約占總排放量之95.8%。

註3: 2010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。

溫室氣體密集度



雖然2010年度光寶整體產品之產量大幅成長, 在擴展業務的同時光寶持續致力於提升能源使用效率以降低溫室氣體排放密集度, 2010年溫室氣體排放密集度為2.20公噸CO<sub>2</sub>e/百萬台幣較2009年溫室氣體排放密集度2.41公噸CO<sub>2</sub>e/百萬台幣下降8.4%, 較2008年(基準年)密集度2.51公噸CO<sub>2</sub>e/百萬台幣下降12.2%。

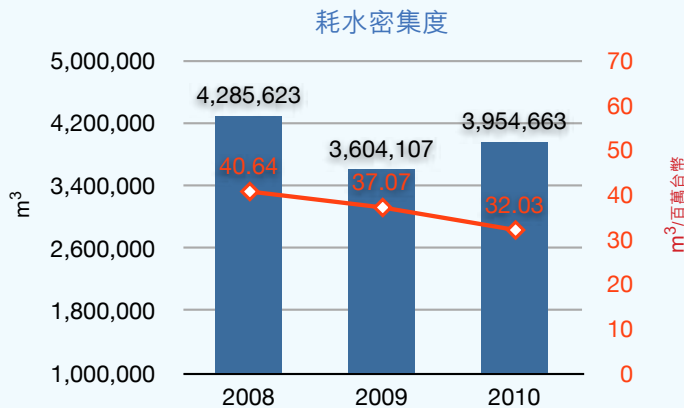


## 3.4

## 3.4.8 水資源節約

光寶持續推動節約用水不餘遺力，除設施設備改善外亦進行宣導員工經由用水行為改變以提升節約用水效率。以下為各項節水措施：

- 加裝水龍頭省水器
- 改換藥劑減少空調用水
- 改善冷卻水塔布水器減少不平引起溢水浪費
- 衛生間沖水馬桶水閥調節，每日作滲漏巡檢
- 男廁小便斗沖水量調整
- 廚房每日沖水清洗地面改拖地方式節水，洗菜水用來拖地
- 純水回收改造，收集後作沖洗衛生間
- 晚間使用儲用水，關閉水閥
- 每天檢查用水開關點檢與用水巡檢



2010年總用水量3,954,663m<sup>3</sup>，相較2009年增加350,556m<sup>3</sup>。隨著2010年產量及營收大幅成長，員工人數亦成長之情形之下，公司耗水密度仍然維持續下降至32.03m<sup>3</sup>/百萬台幣較2009年37.07m<sup>3</sup>/百萬台幣下降13.6%，同時較2008年(基準年)40.64m<sup>3</sup>/百萬台幣下降21.2%。此外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。

光寶各廠區之耗水以生活用水為主，其排水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，對生態環境無顯著衝擊。

2010年總廢水量(註)3,559,197m<sup>3</sup>相較2009年3,243,696m<sup>3</sup>，增加，但2010年廢水排放密集度由2009年33.36m<sup>3</sup>/百萬台幣下降至28.83m<sup>3</sup>/百萬台幣。

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



## 3.4

## 3.4.9 空氣污染防治

相較於其他電子產業，光寶科技以組裝為主要製造單元，係屬於低空氣污染負荷之製造程序，故非屬指定公告應申請、定期檢測或申報排放量之固定污染源，而以緊急發電機組、廚房炊煮等為主要排放源，惟光寶科技仍於製程中可能排放空氣物之單元設置防制設備；而就防制措施而言，我們將空氣污染管制區分為室內空氣品質管理及空氣污染排放控制兩大類型，以提升從業人員環境舒適度、符合標準為最低要求，優先施行清潔生產之污染預防管理並佐以管末處理為空氣污染防治措施。

	預防管理	污染控制
室內空氣品質管理	製程區高毒性或高揮發性之原物料減少與替代(如以乙醇替代IPA)。 辦公區域避免使用溶劑型消費性產品。	製程區監控空氣品質(CO <sub>2</sub> )，並進行換氣。 監控與定期更換、清洗空調濾網，維持室內空氣品質。 辦公區域植栽綠化，提升空氣品質。
空氣污染排放控制	減少或停止燃燒行為。 減少或停止污染排放製程。 使用低硫份燃料油。	分為無機性氣體及揮發性有機物兩大控制系統。 揮發性有機物(VOCs)採以活性碳吸附系統 無機性氣體(酸、鹼)採行濕式洗滌系統 柴油發電製程(緊急發電用)新設濕式排煙脫硫技術

光寶科技依循ISO 14001管理系統，針對各污染發生源(設備、設施)落實空氣污染預防之操作規範，並依設備特性施行保養及維護，權責部門定期巡檢及依規定實施排放測定，倘發生控制或排放異常則執行緊急應變處理，迅速查明原因並執行改善控制，期藉此降低生產活動所產生的污染負荷。





## 3.4

## 3.4.10 綠色運籌

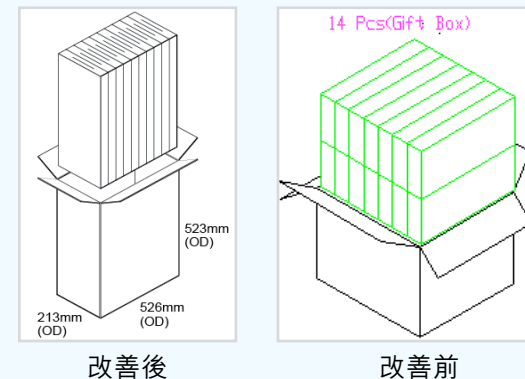
綠色運輸及配銷為光寶致力於綠色環保節能重要的一環，以下為光寶主要作法：

## 1. 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部門之鍵盤產品以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。

- I. 透過包裝綠色設計提升單櫃裝櫃箱數並提升貨櫃裝載量藉由包裝結構設計改善及包裝尺寸縮小增加裝櫃箱數，例如SK2880/85單箱件數雖未增加，仍為14件/箱。但40呎高貨櫃裝載數量由12,320件/櫃提升至13,440件/櫃。2010年40呎高櫃單位貨櫃運送裝載量大約各提升9%。

	件/40呎高貨櫃
改善後14件/箱	13,440件
改善前14件/箱	12,320件



## 2. 貨物運輸以海運為主避免空運 (Sea transportation instead of air delivery)

2010海運運輸比率為98.8%

## 3. 員工差旅

光寶基於愛護地球減少暖化，在同仁出差時鼓勵同仁盡量搭乘直飛班機以減少碳排放量。2010年差旅的總里程數為10,787,546里。



## 3.5 綠色工廠

### 綠色廠房

光寶科技位於江蘇省常州武進的華東營運中心續2009年啟用之電源供應器新廠，2010年6月光電零組件(LED)與輸入裝置(電腦鍵盤與滑鼠)產品新廠以及同年9月網路通訊產品新廠開始啟用。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楚，每年每廠約可節省144萬公升的水。

光寶持續提升環保及節能減碳不遺餘力，目前已進行新一代廠房採SC結構規劃，RC廠房構造的CO<sub>2</sub>排放量約為SC廠房構造的1.4倍，同時產生大量難以回收的廢棄物，對地球環保傷害甚大。鋼構造的鋼材為回收率幾近八成的綠色建材，對營建廢棄物與溫室氣體減量有莫大助益，是推動綠色建築最具成效的一環。



## 3.5

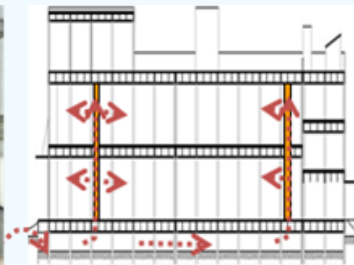
## 綠色建築系統節能設計



浮力通風塔

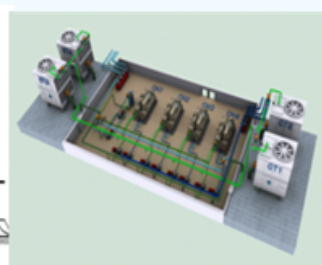
## 設計說明

- 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。



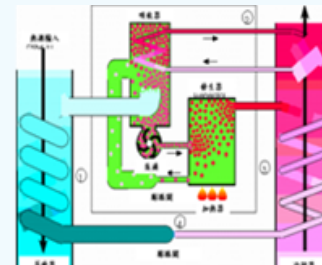
空調負荷改善

- 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。



系統變頻

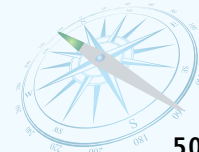
- 利用系統改變交流電機供電的頻率和幅值，提供流量變化減少電動機負載。
- 能源節省22.6%。



空壓熱回收

- 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%。

光寶持續提升環保及節能減碳不遺餘力，目前已進行新一代廠房採SC結構規劃，RC廠房構造的CO<sub>2</sub>排放量約為SC廠房構造的1.4倍，同時產生大量難以回收的廢棄物，對地球環保傷害甚大。鋼構造的鋼材為回收率幾近八成的綠色建材，對營建廢棄物與溫室氣體減量有莫大助益，是推動綠色建築最具成效的一環。



## 3.5

## 綠色製程

光寶各生產工廠針對減少資源(材料)、提高能源效率、降低毒性對生態環境衝擊以及減輕作業員負擔..等以持續改善專案管理(Continue Improvement Program)模式徹底執行綠色製程(Green Operation)，並於IE之系統中開設IPT(Improvement Project Tracking)平台作為相關事業單位各生產工廠改善績效之追蹤評比。此外各事業單位將評比績優之專案發表於B.P(Best Practice)平台提供其他事業單位參考仿效，並透過不同事業單位互相分享、交流進行持續改善方案。

案例(一)：電腦機箱製程優化，節約產品烤漆漆粉以及膠帶的用量利用產品製程特性評估，優化其製程烘烤之參數，並透過改善其噴漆治具以降低其機種烤漆漆粉以及膠帶使用量已改善實際效益追蹤結果。以下為本專案改善情形：

節約類別	節省使用量	提升效率
1. 上蓋漆粉使用量	10.05gm/pcs	25.5%
2. 下蓋漆粉使用量	11.00gm/pcs	30.0%
1. 上蓋膠帶需求	2mm/pcs	20.0%
2. 下蓋膠帶需求	4mm/pcs	20.0%

案例(二)：無線通訊網卡切片機設備照明耗電改善

為節省能源消耗，經過評估實際驗證後，光寶將全廠12座無線通訊網卡切片設備之照明燈管全部更換為節能日光燈。更換後每年耗電量由5,863KWh降低致3,500KWh，節電效率大大提升了40%。

## 生物多樣性

光寶科技所屬廠區，開發前均已通過環境影響評估，開發行為對於生物多樣性不造成顯著影響及衝擊。以「生產」、「生態」、「生活」三生共容的理念為主，打造出自然生態環境與科技工業生產兼容之特色工業區。



## 3.6

# 客戶服務與滿意度

### 3.6.1 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。客戶滿意為光寶的核心價值，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。

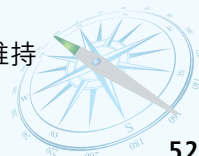
為提供客戶即時交貨需求，光寶已完成針對採購、運籌、物流、金流等流程e化，並以電子資訊為運作基礎，整合外部供應商、客戶及銀行等各端點之資料交換，確保管理資訊正確及即時性，並順暢交貨。此外為縮短技術支援、運輸與交貨，以及售後服務時間，光寶以貼近客戶方式在全球各地設有生產廠房、分公司及發貨倉庫以滿足客戶需求。

### 3.6.2 品質承諾

品質承諾在於我們確實地傾聽客戶的聲音，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，使得 6 Sigma成為光寶品質改善的企業文化。

品質改善的推動來自於以下的付出與執行：

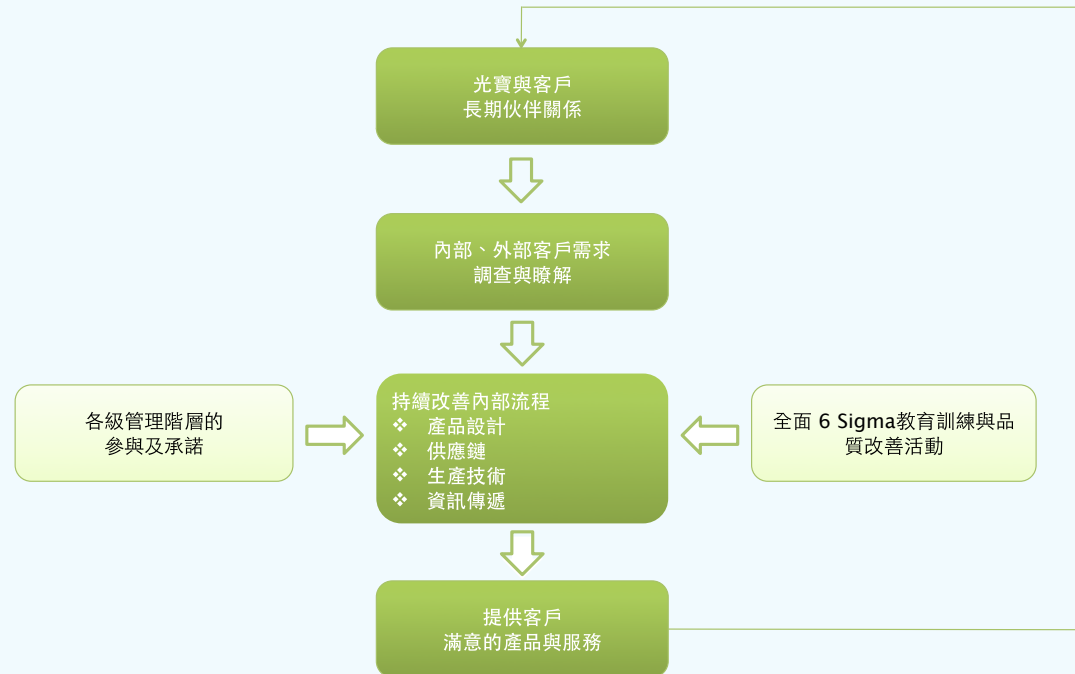
- 高階主管的承諾、支援與領導
- 顧客導向經營與顧客關係管理
- 持續不斷的改善
- 流程管理與品質資訊管理與應用
- 員工教育訓練與成長
- 產品/服務設計與品質管理
- 標竿學習與改造
- 落實製程品管與零缺點之追求
- 員工觀念、行為之轉變與公司品質文化之建立與維持



## 3.6

同時這些改善活動必須進一步推展到主要的合作供應商，使得上下游供應鍊的品質改善活動朝相同方向進行，並進一步取得最大品質改善成果。

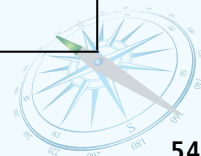
為了加強組織的學習及統計分析手法，並結合品質觀念的提升，光寶內部舉辦 6 Sigma暨品質管理教育訓練課程，包括綠帶(GB: Green Belt) 與黑帶 (BB: Black Belt) 訓練，讓員工更了解工具的使用及主動進行專案的改善，唯有員工不斷學習並自我提昇，才能落實品質的持續改善。自2005年至2010年，共培訓了2,092個綠帶和83個黑帶，完成了1,794個綠帶改善專案和106個黑帶改善專案。此外，透過最佳案例 (Best Practice) 的標竿平台、發表會與專案競賽等機制，各廠的員工可以經由分享與學習，快速複製最佳案例。



## 3.6

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。

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	流程圖	Minitab	基礎統計學	Cpk	MSA	因果關係圖	品管 7大手法 1	流程分析	假設檢定	執行改善方案	控制計畫	SPC
						相關與迴歸分析	多變異分析	FMEA	DOE	RSM					



## 3.6

### 3.6.3 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。

### 3.6.4 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2010年並無違反客戶隱私權，或客戶資料遺失而傷害客戶權益。

### 3.6.5 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。





## 3.7

## 主導成立「台灣企業國際永續指數聯盟」

推動道瓊永續指數(DJSI)輔導及供應鏈溫室氣體管理，以協助更多台灣企業參與國際永續指數

在企業社會責任(Corporate Social Responsibility, CSR)意識推波助瀾之下，社會責任投資(Socially Responsible Investment, SRI)浪潮亦伴隨高漲，國際的社會責任投資基金或指數的評比機構，透過篩選永續績效卓越的企業，納為投資標的。在此趨勢發展過程，企業越來越重視社會責任的表現，期望被國際投資機構納為成份股，提升自我被投資的透明度，進而塑造公司永續的品牌價值。

我國企業對於參與國際永續責任投資的評比，誠屬一種新型態的挑戰，畢竟過去多數的企業不具備此種經驗；而評比需與相同類型產業競爭，除引進國際責任投資機會外，更具有與標竿企業競爭、學習進而改善公司整體永續績效的實質目的，我國企業倘能將企業社會責任整合至企業內部的運作，便可形成差異化優勢，創造對外競爭能力，同時亦可藉此



提昇台灣產業整體價值，並且強化國家競爭力。

爰此，光寶科技希望可以深根國內企業對於永續責任投資的意識，於2010年10月份獲經濟部技術處科專計畫的經費補助，並取得「台灣企業永續論壇」(TCSF)的支持，在該論壇的組

織架構下，於2010年12月成立「永續指數推動工作小組」及「供應鏈溫室氣體管理工作小組」，期盼藉由異業分享、學習，與同業間特有行動方案之整合實踐，攜手合作以成為永續發展之企業，且藉由此聯盟的組成，共同帶動產業供應鏈的永續價值，為提升台灣競爭力而努力。



## 3.7



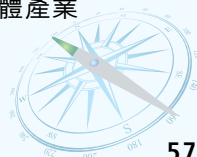
- 永續指數推動工作小組

「永續指數推動工作小組」亦是台灣第一個以推動DJSI為目標的工作小組，初期的參加對象主要以臚列於DJSI邀請名單且公司決定參與DJSI評比的企業為優先考量對象。DJSI評選永續績效的範疇涵蓋經濟、環境及社會三個面向，為強化本工作小組的核心能力，將國內對相關永續議題有深入研究之「學術資源」、對公司治理、經營績效及公益策略價值活動有經驗的「企管顧問」以及對資訊功能應用、驗證有具體實績的「資訊與驗證」資源，作為本工作小組的專業諮詢平台基礎。



- 供應鏈溫室氣體管理工作小組

供應鏈碳資訊揭露是國際客戶採購下單的評鑑項目，國內企業聯合對跨產業供應鏈溫室氣體盤查進行共同輔導，整合出共同盤查流程、表單、盤查工具及係數管理，統一對供應鏈進行教育訓練及盤查輔導，不僅可避免資源重覆浪費，亦可因作業流程整合，降低整體產業成本，強化臺灣產業整體競爭力。



## 3.8

## 供應鏈管理

為了善盡企業社會責任與對客戶的承諾，除了品質的堅持之外，光寶對於供應鏈的環保、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管理水平，期以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及成本。

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稽核規範，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

2010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。

- 將碳足跡導入供應鏈教育訓練

2010年光寶持續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

## 衝突礦石(金屬)採購政策

EICC指出，部份金屬礦產已成為非洲剛果民主共和國武裝叛亂團體的主要財源，用來交易軍火、延續其與政府間的血腥衝突、蹂躪當地平民，因此引發國際爭議。光寶科技身為世界公民，我們宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬；同時，亦要求光寶的供應商必須負起企業社會責任，並確保產品不使用該類衝突礦區金屬材料。光寶公司自2010年起，全面禁止產品使用來自非洲衝突地區之礦物材料。

註：衝突金屬係指來自剛果民主共和國衝突礦區之礦物，類別有鈮鉍鐵礦，錫石，黑鎢礦與黃金等。這些礦物提煉成鈮(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)（簡稱三T礦物）、鈷(Co)和金(Au)等，分別用於電子和其他產品。

## 揮發有機物(VOCs)的管制

揮發有機物對環境及人體健康有著長期的威脅，光寶除要求供應商依當地政府規定應設置處理設施外，更鼓勵供應商應主動針對各項逸散源採取有效處理技術，減少揮發有機物之排放。包含下列相關可行處理技術

- 催化破壞法
- 吸收法
- 濃縮冷凝法
- 吸附法
- 生物處理法
- 電漿化學處理法



## 3.8

## 供應商「人權、環境、安全、衛生」之稽核與輔導

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。

光寶自2009年度建立供應鏈管理程序，開始將EICC(電子業行為準則)導入供應鏈，挑選重點供應商進行「人權、環境、安全、衛生」相關輔導與稽核。截至2010年間輔導並通過稽核之重點供應商已達10.5%。其中2010年新增重點供應商65家均通過輔導與稽核。

光寶對供應商的綠色供應鏈採取下列之「有害物質管制流程」，如下圖所示：





## Chapter 4 光寶與社會

不只是綠能科技  
現實人文的關懷與落實  
也是光寶企業責任的航行目標  
這條路 就讓我們攜手共進

## 4.1

## 員工照顧

員工是光寶最重要的資產，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。

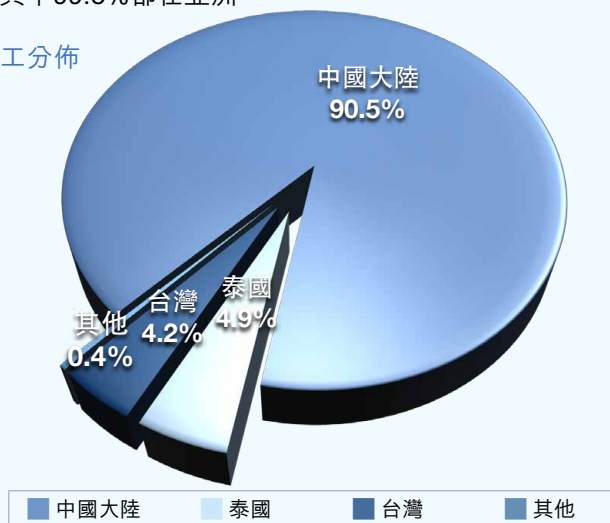
同時光寶嚴格遵守各項勞動法令的要求，此外依循電子產業行為規範建立完整之電子產業公民聯盟EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 管理系統，執行員工照顧不遺餘力。

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2010年底，光寶科技全球員工總數為42,468人，其中台灣員工總數1,794人，其餘地區40,674人分佈於中國大陸及其他海外廠區，其中99.8%都在亞洲。

員工分佈



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46%，99%為當地人；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1%，93%為當地人；在泰國地區，副理級(含)以上員工人數占泰國員工人數3%，100%為當地人。

## 2010年各地區當地員工聘用情形

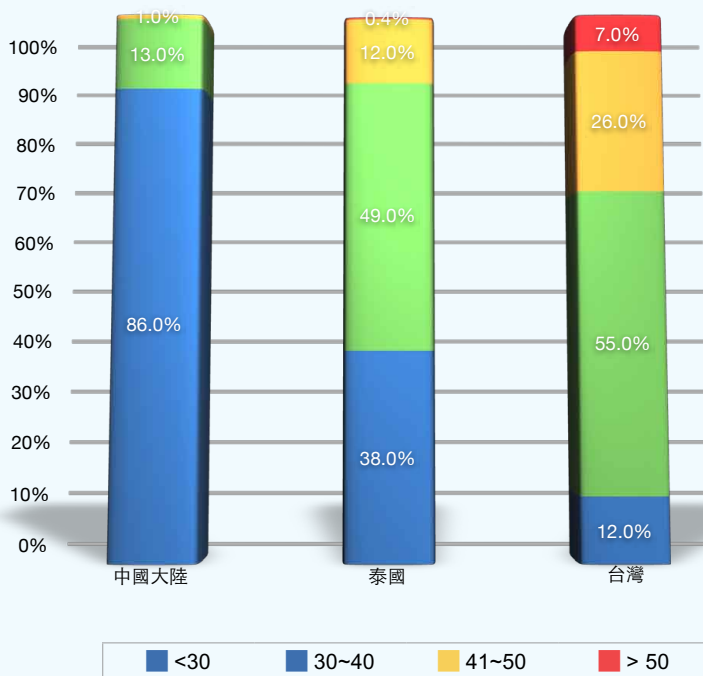
	台灣	中國大陸	泰國
副理以上員工	46%	1%	3%
副理以上當地員工比例	99%	93%	100%



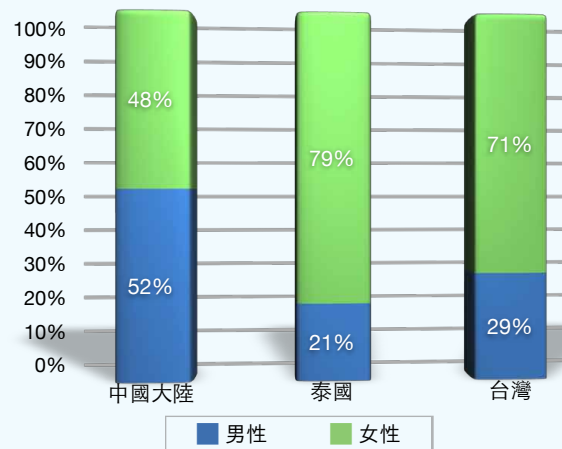
4.1

員工結構

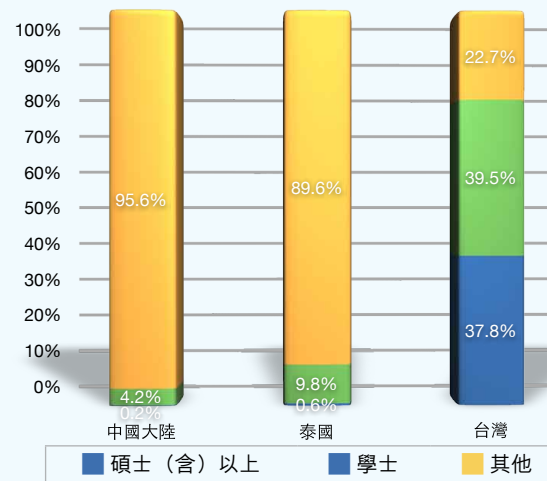
年齡分布



性別分佈



學歷分佈





## 4.1

## 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%。

## 2010年度累計離職率-以年齡區分

	間接員工					直接員工				
	<30	30~40	41~50	>50	平均	<30	30~40	41~50	>50	平均
中國大陸	41.6%	23.1%	9.9%	--	34.6%	142.6%	73.8%	38.1%	86.7%	135.9%
泰國	18.8%	11.2%	3.7%	--	10.7%	46.9%	15.9%	10.5%	--	29.5%
台灣	16.6%	17.2%	15.1%	3.6%	15.7%	--	--	--	--	--

## 2010年度累計離職率-以性別區分

	間接員工			直接員工		
	男性	女性	平均	男性	女性	平均
中國大陸	33.6%	36.6%	34.6%	146.2%	126.1%	135.9%
泰國	9.2%	12.7%	10.7%	30.4%	29.3%	29.5%
台灣	16.9%	12.8%	15.7%	--	--	--



## 4.1

### 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

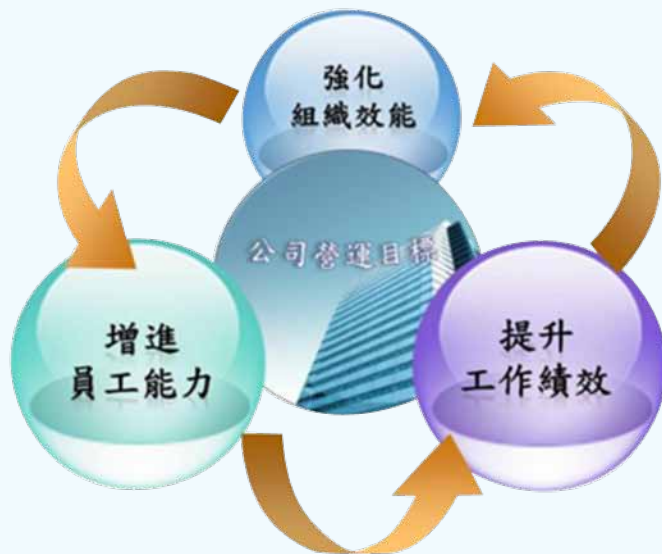
光寶績效管理與發展系統的旨在提升個人及組織整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，以為職級晉升、薪資調整，獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任的狀況，光寶優先考量適當的輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的資遣費用等措施，確保其工作權益。



## 4.1

## 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



## 4.1

## 光寶各階層學習發展藍圖

階層	在職訓練體系(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	階層別領導管理與訓練	專業別訓練	
經營管理層	技職發展組織	第一階段 新人報到訓練	內部講師 認證訓練	線上課程	經營管理 發展訓練	研發訓練	線上課程 外語訓練 員工在職 進修計畫
高階管理層	學習發展地圖				DDI SEW 講師認證 訓練		
中階管理層	教案及智庫展	第二階段 新人訓練	重點宣傳 與強化練	中階管理 訓練	製造訓練		
基層管理層	師徒制度	第三階段 新人訓練		內部講師 技巧精進 訓練	基層管理 訓練	工程訓練	
作業層	技職認證 制度	RD 人員 新人訓練		班長養成 訓練	品質/六標 準差訓練		
					Supporting 訓練		

## 2010年訓練概況

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	108	514	17
高階管理層	388	1,971	18.5
中階管理層	3,616	18,686	25.7
基層管理層	12,352	56,753	36.2
間接人員	24,909	86,564	34.0
直接人員	195,667	924,644	54
合計	237,040	1,089,132	31.1



## 4.1

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：

光寶自2008年開始使用e-Learning學習系統，並於學習平台提供各類線上課程及學習資料。員工可依照個人時間彈性安排學習課程與學習進度，並能隨時閱讀儲存於系統中的實體課程教材，這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：

在訓練發展品質的強化與提升上，光寶遵循台灣訓練品質系統(TTQS)之原則與規定，持續加強組織需求、策略與訓練的連結性，並不斷投入心力在學員的學習成果追蹤及學習移轉上。2010年光寶亦獲得勞委會職訓局所頒發之TTQS銅牌獎。

- 推動高科技供應鏈人才培育計畫：

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，2010年光寶TW區繼續參與行政院勞委會職訓局所主辦之企業人力資源提升聯合型計畫，整合集團資

源及供應商，共同推動環保節能、專業、管理相關課程，使光寶及供應商員工在綠色科技的全球發展趨勢中，不斷提升專業能力與整體競爭力。本項人才培育計劃施行期間(2010/3/26~2010/11/15)，獲得員工高度認同與參與，總參訓人次(含關係企業力信公司)達965人次，每位參與同仁之平均訓練時數為5.2小時，並獲得職訓局最高額度之計畫補助。

- 推展CSER相關培訓活動：

CSER納入新人訓練：為建立新進人員對CSER的正確基本觀念，並了解公司對推動CSER所做的努力，2010年持續將CSER納入新人訓練應修課程之一。

- 落實電子工業行為準則(EICC)訓練：

\_ 舉辦實體課堂訓練：光寶將EICC納入新進員工培訓課程中，中國大陸廠區亦不定期舉辦EICC相關重點宣導或強化訓練，2010年中國大陸廠區共計有16,665人次參與不定期訓練。

\_ 提供線上課程：為讓全體同仁都了解EICC的內涵並遵循相關規範，光寶持續於e-Learning系統上提供EICC線上課程，令同仁能定期複習強化EICC準則與規範。

## 4.1

- 強化中國大陸基層主管的領導與管理能力：

為強化中國大陸基層主管的領導與管理能力，2010年於中國大陸各廠導入基層主管管理晉升內部講師訓練，藉由建立完整的內部講師群與一致的訓練教材來強化主管的基礎領導與管理能力。

- 持續打造堅實而完整的領導梯隊：

為強化高階經營管理主管的領導能力並結合公司未來發展需要，光寶2010年持續與美商DDI顧問公司合作推動高階主管推動領導發展計畫(Leadership Development Program)，並與麥肯錫管理顧問共同研討2011年策略計劃。期望透過此些方式於未來幾年內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 權益保障

#### 一、工作與就業權益保障

光寶視員工為公司最重要的資產，任何制度的設立皆以符合法令規定為最基本原則：

- 合法的聘僱

光寶科技亦嚴格遵守各項勞動法令的規定，拒絕雇用未滿15歲童工及所有18歲以下的員工不得執行危險性工作。對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。

- 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。

- 公平的績效考核制度

光寶績效管理與發展系統的目的在整合、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，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

## 二、薪資保障

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。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。
- 為激勵員工，光寶依每年公司營運狀況及個人表現發放績效獎金，以獎勵員工的貢獻，並激勵員工繼續努力；每位員工獲得的金額，依職務、貢獻及績效表現而定。

依據台灣當地法令規定，所有同仁於報到當日即為其投保勞健保，並依法提撥退休金。除此之外，公司並額外提供員工團體

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，除此之外，公司更針對外派同仁提供更高額的團保障，讓外派同仁於海外工作時無後顧之憂。海外地區員工的薪酬，除了依據當地勞動市場狀況，訂定合理且具競爭力之薪資水準，也參考當地法令、其他業界的作法及營運績效，發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。

另外，中國地區的員工人數，在2010年已達到光寶員工總數的90.5%，為因應2009年中國地區的產業政策調整及人力結構改變，光寶已依據當地法令及市場水準，進行薪資結構及福利措施的調整，以維持人才市場的競爭力。

光寶的退休福利制度係依照本地法令之相關規定，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。



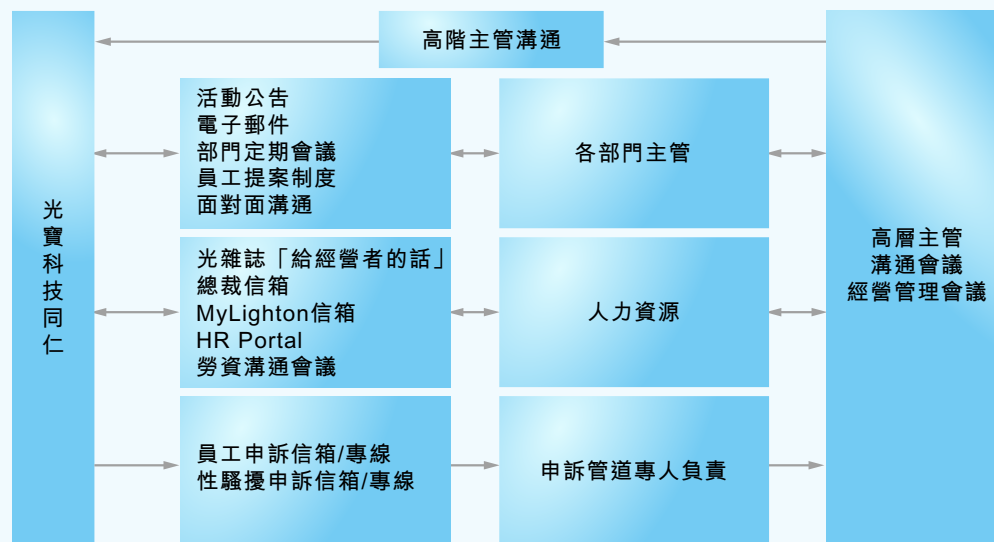
## 4.1

## 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。





## 4.1

**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二次召開產業工作「理監事會議」。

- 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。



## 4.1

## 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，並定期補助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。

## 4.1.5.1 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、員工進修補助及法定應有的員工福利...等，對員工的關懷不遺餘力。

## 4.1.5.2 多采多姿的員工休閒活動

光寶每年策劃不同主題的「家庭日」，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36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。



## 4.1

## 4.1.5.3 環境安全與衛生

光寶科技關注環安衛管理績效，致力提供客戶、社區、營運夥伴等利害關係人最安全、最低環境負荷且最具效益的營運基地，我們將環安衛管理視為差異化的競爭優勢，而將其內化於組織運作體系中，由執行長下設全球營運績效管理部，研擬制訂策略性環安衛政策目標，整合資源，指導、協助及確認各營運基地目標達成性及其落實度。光寶科技重視環安衛的持續改善，每個營運基地均由各廠最高主管設立EHS組織及合於法令規定之委員會，推行並取得ISO 14001及OHSAS 18001國際標準認證，希冀藉由PDCA的管理循環，協助落實各項計畫，以達持續改善之目的；另就能源管理議題而言，ISO 50001具有橫跨全球經濟活動的廣泛應用性，其將影響全球60%之能源需求公司，預期客戶、供應鏈體系等都將運用該管理系統，為減少設施能源強度及溫室氣體排放之應用工具，光寶科技亦於2011年起導入ISO 50001能源管理系統，期使藉此強化企業營運績效與價值。環安衛管理已然成為光寶科技所建立「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，在意利害關係人對我們的肯定，而透過環安衛管理工作的推展，將使光寶成為具競爭力且溫和良善的企業公民。



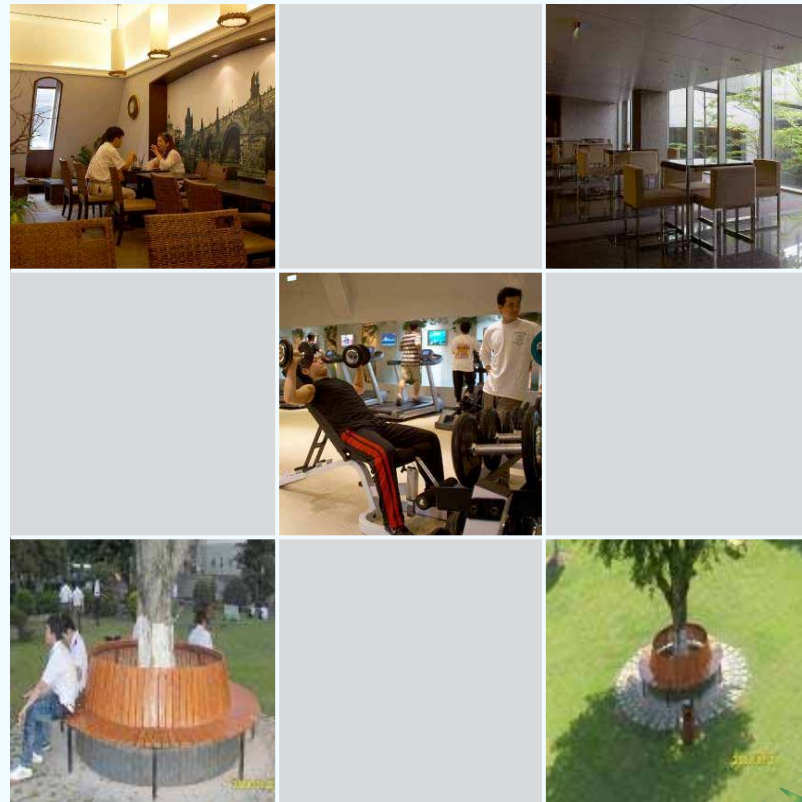
光寶環境安全衛生組織



## 4.1

- 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。



## 4.1



- 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2010年參與公司年度體檢的員工超過37,232人次，職業病體檢4,616人次，公司舉辦消防、安全衛生及健康促進培訓人數達到了57,817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(包含上下班途中)：2010年台灣地區平均百萬小時的FR(失能傷害頻率)為0.7，SR(失能傷害嚴重率)為20.8，中國大陸地區平均百萬小時的FR(失能傷害頻率)為1.43，SR(失能傷害嚴重率)為19.91，泰國地區平均百萬小時的FR(失能傷害頻率)為1.78，SR(失能傷害嚴重率)為5.35，全球地區平均百萬小時的FR(失能傷害頻率)為1.42，SR(失能傷害嚴重率)為19.3，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。



## 4.1

## 與客戶及NGO攜手促進員工健康

與客戶惠普(HP)及NGO-商務社會責任國際協會(BSR)攜手推動HERproject關懷女性員工生理健康

婦科病像感冒病一樣常見，愛滋病比率直線上升，故女性生理相關疾病以及愛滋病認知與預防議題已是促進員工健康重要一環。2010年下半年(7月~11月) 光寶科技與客戶惠普(HP)及NGO組織 -商務社會責任國際協會(BSR)攜手委託廣東女子職業技術學院女性與社會發展研究所工人培訓項目組負責人屈寧教授指導，在輸入裝置事業部(HIS)東莞石碣廠進行針對女性員工進行一系列之生理健康(中國大陸稱為生殖健康)知識培訓專案，並為此專案命名為「美好明天」。

為提升課程效力，首先以課前問卷調查及宿舍訪談等蒐集資料，瞭解員工對生理健康(中國大陸稱為生殖健康)知識的熟悉情況，擬定培訓重點及制定培訓計畫及課程內容，再由屈教授講授專業知識，為公司培訓內部種子講師及宣導員(骨幹)共29人。

課程目標：通過培訓及活動提高健康意識、相互關愛、共用生命

課程主要內容：什麼是生殖健康、女性五期保健（經期、孕期、產褥期、哺乳期、更年期）、避孕知識、什麼是安全性行為、愛滋病傳染途徑及預防

「美好明天」專案小組由6名內部種子講師及4名宣導員(骨幹)組成，並依公司實際生產線情況制定詳細培訓計畫。專案小組透過《健康手冊》印製、生活區公告欄海報製作以及健康常識標語張貼於洗手間內..等方式進行宣傳。在理論知識講座方面課堂中穿插遊戲及常識提問，以有獎問答方式加深學員印象。全廠女性員工參加培訓，參加訓練總人數1,365人，其中課堂培訓697人，一對一同伴教育668人。



## 4.1

課程結束後專案小組進行課後問卷調查並與課前的問卷調查進行對比分析，以下為分析結果：

主要調查項目	培訓前	培訓後
對外陰的清潔態度 (是否每天清洗)	77.32%	92.39%
月經期間不會有性生活	92.78%	97.70%
非固定性伴侶會使用安全套	79.38%	91.52%
敢與家人和朋友進行交流分享生殖健康知識	62.89%	90.22%
過去六個月從未因生殖健康問題就醫人數	81.44%	50.00%
認為親吻會傳染愛滋病	35.05%	4.35%
不願意與愛滋病人共同工作	65.9%	16.30%
認為高層領導關心員工健康	51.76%	89.13%

此外2010年12月8日屈教授致工廠進行訪談及專案結果評估，課程設置、培訓及活動安排、宣傳工作、培訓效果等方面皆受到肯定，並獲HP及BSR共同頒發證明書。雖專案課程已圓滿結束，光寶仍持續推動促進員工健康活動，人力資源部已將此課程內容納入石碣廠新進人員進行健康知識的教育，並計畫每年進行全員複訓。藉由「美好明天」專案成功經驗，2011年光寶已將女性員工生理健康培訓計劃逐漸推廣導入位於中國大陸之其他工廠。



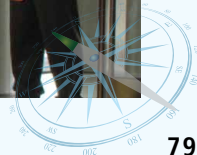
## 4.1

## 活力的一天，就從「光寶元氣操」開始

光寶科技於2010年5月，在宋恭源董事長親自號召下，全面實施每天兩次的「光寶元氣操」運動（早上8:55與下午1:05實施）。「光寶元氣操」是健身中心所規劃之健康操，並由文化大學彭淑美教授帶領團隊設計而成，彭教授長期深耕研究各職場勞工因不良姿勢或工作環境不善所引起的慢性職業身體傷害，已設計出數套關於各行各業預防身體老化、僵化的健康操；此次更經由視察後，專門為光寶科技設計出這一套專屬光寶員工的元氣操。

光寶元氣操的內容分別有：(1)肩頸痠痛預防操、(2)肩背僵硬柔軟操、(3)腹腰消脂操、(4)手腕放鬆操、(5)心肺呼吸強化操；都是針對辦公室長時間使用電腦的族群，因少量的身體活動使肌肉缺乏柔軟度及應有的彈性、關節肌肉緊繃而容易產生肩頸痠痛、長時間久坐使腹腰部囤積多餘脂肪、及長時間使用滑鼠可能造成的腕關節隧道症候群，而研究設計。其目的為改善光寶同仁們的工作壓力與疲勞、預防肌肉骨骼傷害及增加工作生產力、減少職業傷害及職業病並提升自身的健康水準。

光寶元氣操活動採用種子示範及推廣方式，由各部門推派1~2位種子教官至光寶健身中心進行元氣操學習，並於活動實施時以母雞帶小雞方式帶領其他光寶同仁在自己的辦公座位旁操作光寶元氣操。種子訓練期間為期3天，健身中心教練利用每日1小時的訓練將元氣操的動作精髓傳授給各種子教官，讓種子教官們能將動作做到標準與完善化，且能真正做到最深層有效的肌肉。





## 4.1



為了讓光寶同仁充分了解光寶元氣操推廣意義及正確姿勢操作，光寶人力資源部、總務部門與健身中心特別舉辦了「光寶元氣操全體大動員」發表活動，並邀請光寶元氣操創作者彭淑美教授親自示範解說。於5月10日早晨8:45在光寶內湖總部正式發表光寶元氣操當日，董事長帶著滿臉笑容親自參與其中，跟著大家一起舒展身體做運動，董事長因親身與彭淑美教授運動多時，深深感受其運動帶來的好處，進而發起並推廣此項健身運動『光寶元氣操』，特別希望能透過每日運動元氣操的效果，使得全體光寶員工們都能更健康更有活力更快樂的工作；全體同仁是光寶企業最珍貴的資產，董事長體恤員工辛勞，希望這套元氣操不只能強壯身體、提昇工作效率、更希望能讓員工們能向董事長一樣感受到運動為所有生活帶來的改變及好處。

此推廣活動於5月10日至14日在光寶台灣各廠區展開，由該廠區高階主管帶領全體同仁由健身中心教練示範一同學習如何操作元氣操。光寶科技元氣操在台灣各廠區成功推廣後，逐步擴展到中國大陸各廠區。

每天早上8:55及下午1:05光寶各廠區都會撥放光寶元氣操的音樂，全體員工隨著音樂搖搖頭，擺擺手，舒展一下全身的筋骨擁有充滿活力的一天。



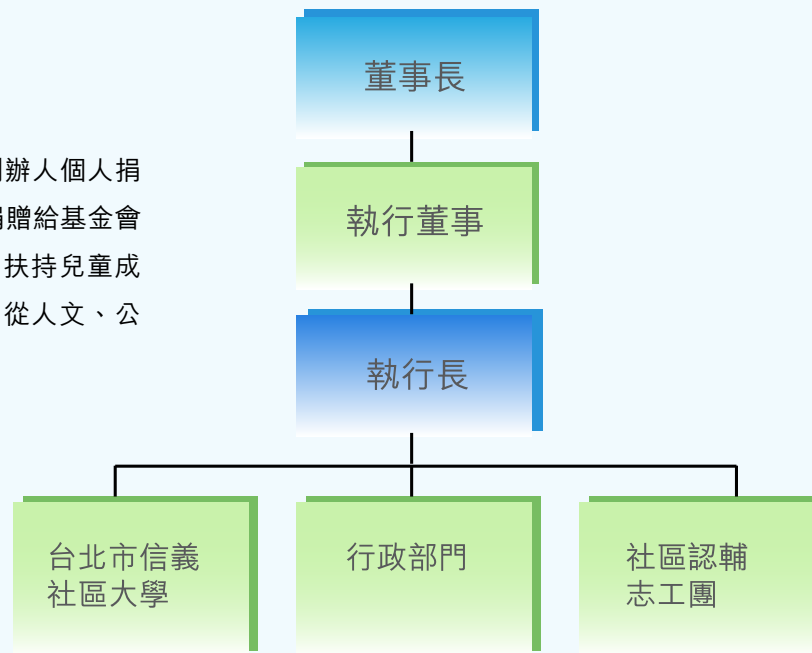
## 4.2 社會參與

### 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年創立，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1,000萬元，捐贈給基金會供做當年之社會公益費用。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



## 4.2

## 一、社區認輔志工團「用愛點亮弱勢兒童的希望」

## (一)認輔志工培育 扶助弱勢族群

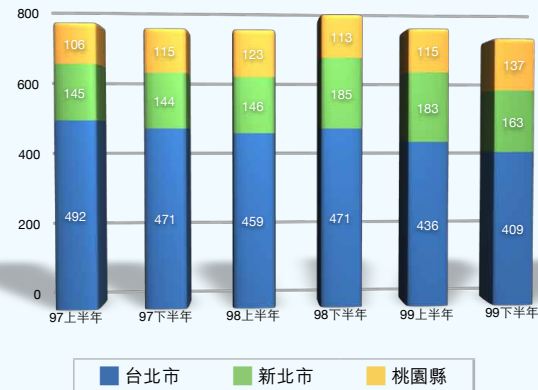
光寶積極參與扶助弱勢，建立認輔志工團，有系統、制度地培訓志工，並結合政府相關資源，服務弱勢兒童與青少年。以學校系統為例，光寶文教基金會招募國中、國小的社區婦女或愛心家長，提供家庭教育、心理輔導及其它專業訓練課程，服務區域包含台北市、新北市與桃園縣，近三年共培訓近4,500多位志工，累計培訓人次達近70,000以上。

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、新住家家庭、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4,970位。以2010年為例，接受關懷及陪伴的兒童與青少年共有1,644位，累計人次達20,000以上，充份實踐「社區愛厝邊情」的精神。

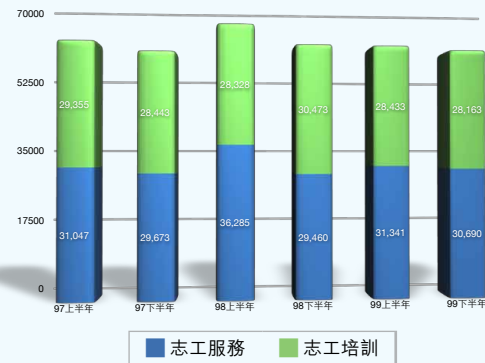
## (二)全人學習與服務的策略聯盟運作模式

光寶基金會將企業的經營管理能力導入基金會經營管理系統，與政府單位、NPO組織等策略聯盟，基於資源共享與互助合作的理念，展開實際的行動策略，創造共同的利益及提升彼此的發展優勢，以維持一種持續互利合作的關係，達到以有限資源創造最大效益的目的。

近年認輔志工培訓人數



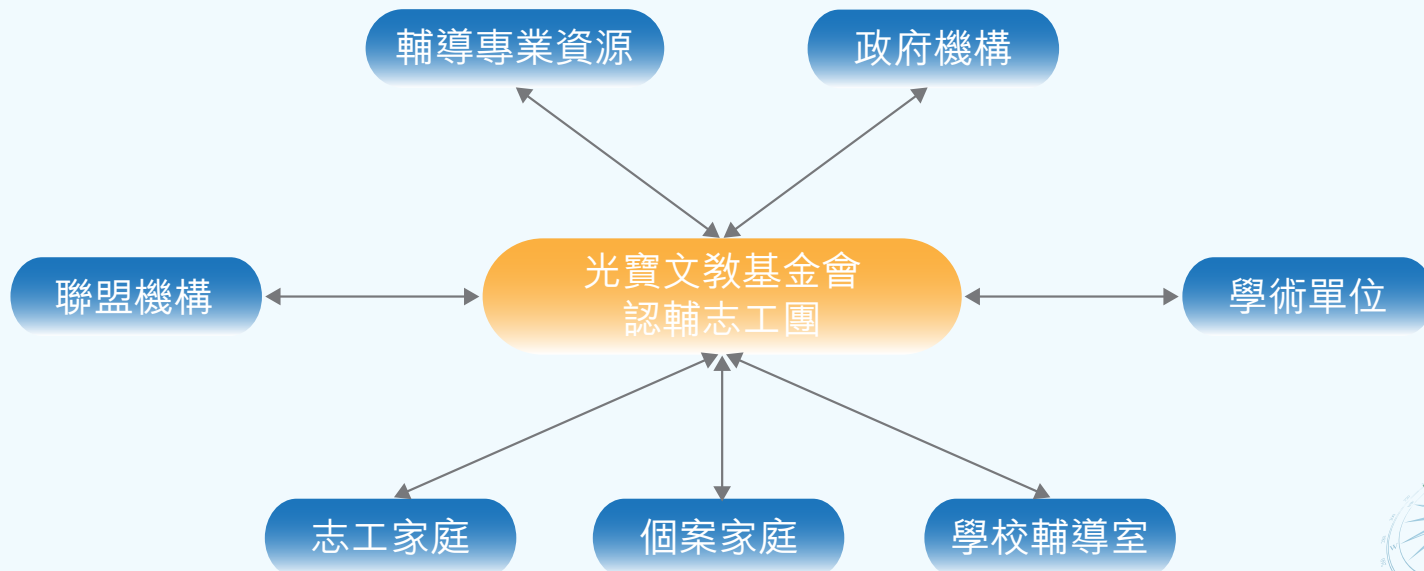
近年認輔志工培訓、服務時數統計



## 4.2

## (三) 全人學習與服務的策略聯盟運作模式圖

策略聯盟的效益直接支援組織目標，進而幫助該組織與其它組織(例如社區、學校、基金會和政府部門等)的關係連結，其目的是要讓合作的雙方，發揮一加一大於二的效益。其無形的社會影響力和效益如下：(1)社會價值提升：透過合作的夥伴關係，將社區認輔之社會價值凸顯出來，相對下能夠獲得更多人的認同。(2)協調目標效益：策略聯盟最重要的能夠將目標效益量化、數字化，共同經營一個專案才會有足夠的施力點。(3)資源共享程度：當雙方資源掌握的越完整，越可以將整合的專案發揮到極致，彼此省下最大的成本發揮最大的效益。(4)成本相互分擔：專案執行過程中各個環節需要耗費的資源相對的多，有的提供預算、有提供人力與場地、有的負責規劃執行、甚至有的媒介其他資源等，不僅成本相互分擔，以提昇組織運作力、建立合作優勢。



## 4.2

1. 光寶基金會接受政府相關單位委託，培訓志工以服務高關懷之新住民家庭。由基金會進行招募、志工組織成立及其運作，設計多元文化課程教案，安排培訓講座及計畫性的給予後續服務之督導工作，並協助學校與教育局做志願服務永續發展之橋樑。也就是將企管理的觀念與做法，導入非營利組織經營管理的各個層面，以「CORPS」模式「結合人力資源(Participants)、財力資源與物力資源(Resources)，經由有組織的活動(Operations)，創造有價值的服務(Services)，以服務社會中的人群(Client)。」顯現出基金會與政府組織策略聯盟互信、互惠、互利的雙贏策略。參與人次約7,600。



2. 張老師基金會配合認輔志工培訓外加課程所需，提供並延聘社會工作、心理諮商輔導、家庭教育暨生活美學人文等相關領域專家學者，由基金會安排赴各社區學校辦理演講，推動理論與實務「做中學」之落實與閱讀運動，提升助人工作之素養與品質，達成全人服務之理念與願景。2010年共舉辦11場次，參與人次約1,200。



3. 參與台北市萬隆基督教會的社區弱勢兒童寒暑期營隊活動，兒童及少年是人格與行為型塑的重要時期，除面臨身體的變化，情緒、思考、行為等相對容易受到外界之影響，為有效協助社區高風險、高關懷之學童之照護工作，於2010年寒假(一月)及暑假(七月、八月)號召社區認輔種子講師，參與小團體活動的義務帶領，前後共計六周的活動，內容涵概生活美學、五感開發自由創作、生命教育及環境教育等面向，以志願服務的精神，強化社區互助支持體系，並結合在地教會資源，使需要幫助的弱勢族群能在社區中享有全人的關懷和溫馨的照顧，並激盪出『里仁為美、人間有愛』的嶄新志願服務新模式。參與人次超過400。
4. 提供國立台灣師範大學人類發展與家庭學系和社會教育學系5名實習名額至基金會進行暑期實習。由基金會提出當年度實習計畫需求，透過學校暑期實習說明會的舉辦，招收有意願符合之學生來基金會服務，落實產學合作之目標。



## 4.2



#### (四)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。2010年累計有3位認輔志工完成碩士學位，另有8位種子講師於國立師範大學社會教育與文化行政在職進修碩士專班在學中。

#### (五)推動生活美學，造心、造人的心靈教育

基金會累積十三年的社區認輔經驗，創新開發出五十堂內容涵蓋：心理、社工，多元文化，五感開發、生活美學（環境），生命教育（品格）及生命敘事（故事、敘事、自由書寫）等屬於認輔的課程。課程中帶領志工透過大自然探訪、遊戲、繪本、繪畫、生活美學角及自由書寫等及分組討論對話等活動方式進行。因為，我們知道「美感是最好的家教。」也是給我們的孩子最好的生命禮物，而「出色的感知能力」則是造心、造人最直接的途徑。

生活美學指的是：「一般大眾學習在日常生活中找到美感的滿足。」美感是一種精神品質，當人在生活中隨時可覺察美的存在，對美的事物有所感動，達到精神滿足的境界，自然會影響其做人處事，成為美善行為的指標。面對21世紀，當教育部將社教站改名為生活美學館，更突顯出美感、創意、愛與關懷是台灣未來最重要的軟實力。如何從自己生長的土地上，留意四季的歲時節氣，看重歲時節慶與祭典，懂得珍重保存，皆是基金會在認輔培訓課程中融入的元素。在全球化與在地化的過程中，生活才是本質，讓一切創意都來自生活，美學便是從生活的復甦開始。

社區認輔於2007年開始，推動多元文化生活美學志工培訓，倡導社區認輔團隊在培訓課程及外加課程之中，加入「五感開發·發現季節之美」以講座、攝影、寫畫、敘述等方式，不疾不徐的態度，放慢生活的節奏，安靜地享受片刻的單純，親子一起沉浸在悠然的美學空間裡，發覺生活中的感動。

基於以上理念，基金會陸續辦理相關活動：2010年1月28~29日，辦理兩天一夜的「花蓮人文之旅活動」。2010年2月25日，辦理「龍山寺暨剝皮寮老街人文巡禮」活動。2010年3月4日，辦理「春天的茶文化遊之坪林找茶」活動。2010年7月9日，辦理暑期草山人文行活動「生活美學的五感體驗之旅」。2010年11月23日，辦理黃金山城逍遙遊~世界遺產在臺灣之旅；並於2010年11月5日，將生活美學課程於「2010社會教育與文化機構創新經營研討會」中呈現，強化社區總體營造、生活美學及在地人文素養之學習。

## 4.2

## (六)回饋與分享

## 1. 光寶社區認輔種子講師 李如梅

(新北市中和區復興國小認輔志工，服務年資：7年)

## 透過光寶認輔，開展不同的學習視野

現今科技的高度發展，社會的快速變遷，成人已無法以早年所學習的知能應付一生的需要。所以時時學習、處處學習、事事學習的終身學習觀念已襲捲全球，並成為一種普遍的、全民的社會運動。參與校園服務的這些年，感受到許多的婦女渴望學習、熱愛學習，這些年感謝光寶文教基金會的認輔志工培訓課程，因著基金會銀玉督導大力推動對社區認輔的培育工作，不但讓孩子有一個溫馨和穩定的成長環境，培養孩子有正確的價值觀、道德判斷能力、知能、智育、人際關係學習、情感表達與情緒管理和創造學習力等，由社區婦女透過「認輔」的陪伴與關懷來補足學校正規教育裡較不足的內心層面教育，使人性能發揮良善的一面，不無是一個補救良方。

長期參與校園認輔的學童中，我觀察到許多參與認輔的學童中，其成員發展歷程多是從沒有興趣到一產生吸引力、好奇一漸漸建立自己與人的互動連結一當與團員建立情感後一防衛的心漸漸鬆動，開始了內在語言的分享一同儕接納的氛圍漸而成為彼此間的支持動力一願意分享及討論自己生活上或學習上的困境一在團體成員的分享上找到經驗及方法一在學習的團體中開展學習的動能與支持性的網絡資源。

在帶領活動或認輔課程中，也整理了一些感受與想法：

## 「被傾聽」的當下，感受到生命的存在感

傾聽就是協助療癒的開始。在團體中，透過與人分享的過程裡，感受到自己被瞭解、自己被重視，同時感覺有被支持、被認同、被肯定，而這樣的歷程中，會讓人越來越有自信，自我的存在找到意義，在團體所凝聚的氛圍中建立夥伴支持力量，透過成員間的鼓勵，創造了每個人的能量在累積、在流動，而被接納、被支持的感覺是讓人非常的快樂和興奮。

## 「開放我」的練習是需要勇氣的

在任何一個團體裡，能說出自己的情感或深植於心中的事情，是一件讓人感覺非常挑戰的事，但是經過不斷地分享，不斷的表露，學習者也在開拓「公眾我」的區塊，同時，也是在表露與分享的過程中，作自我統整、整理對事情的條理，並對事件作澄清與分析，有時可以讓自己更客觀的角度來修正自己對事件的想



## 4.2



## 「被擁抱」的感覺是溫暖的

「被愛的人，學會了愛，也會懂得如何愛人！」有人愛，有人關懷，是一件多麼重要的事情，當被擁抱時，感覺自己是被愛與接納的，而這樣的溫暖，彷彿自己被全世界擁抱般的開心，並會產生效應，可以讓自己產生動能去傳送這分熱能給需要的人。由於自己深刻的經驗中，才深深發現每個人的內心都需要被傾聽、渴望被擁抱、並且需要透過開放自我來發現自己，面對問題。

認輔的制度中不但為孩子重塑一個不同的思考空間，也開啟一個心靈的窗口，讓孩子舒發情感與宣洩傾訴的管道，建構關係以增加溝通的意願，其認輔志工多以鼓勵、肯定與認同的活動設計，

以活化孩子的熱情和柔軟孩子的心靈，並在安全性的分圍與同質性或異質性團體中練習自信，學習作正向的情緒表達和理性的人際應對。希望透過校園認輔的體制中，可以為自己、為孩子、為需要關懷的生命，重塑一個不同的思考空間，開啟一個心靈的視窗，在庸碌壓迫的生活節奏中，讓認輔的世界成為彼此舒發情感與宣洩的管道，成為建構知識體制中的心靈雞湯，運用認輔的多元創意來媒介推動學習的動力，支持人們的生活更有人性與情感。





## 4.2

## 2. 光寶社區認輔志工 陳芸

(台北市士林區芝山國小認輔志工，服務年資：10年)

## 認輔組織經營：愛在芝山

芝山認輔團隊成員和所有的光寶夥伴一樣，都是愛心與熱忱兼具，並且在認輔的一堂堂課程中重建自我、學習成長，將所學幫助他人、成就自己。99年度，大家腦力激盪下針對四年級的學生共同設計新的課程，包括自我認識、情緒管理、人際關係處理與解決問題等四個課題，效果很不錯，讓團員們感到倍受肯定；團體動力更加的凝聚與溫馨；在帶領與記錄這兩件事，我們一直要求嚴謹專業，不斷的練習更結構化的觀察和記錄；在成長課程之外，不定期共同研讀心理輔導的相關書籍，如：焦點治療、遊戲治療……，增加輔導的功力，在陪伴孩子時給他們最合適的協助。因為，我們都知道要參與一個孩子的生命是幸福喜悅的，但也是嚴肅、嚴謹的，對於光寶所安排的培訓課程，我們都是嚴謹以對，並做好課程的準備和預習，落實在自己的家庭經營和認輔的服務工作上。

成員之間情感非常要好，大家相互扶持凝聚力強。平時除上課時間外，大夥常常聚在一起交換帶團心得，遇到問題必集思廣益，找到最好的對策；在期末聚會時，夥伴間傳看一張謝卡，上面寫著：「本來到這裡(指認輔組)是要幫助人的，反而自己受到那麼多人的照顧...」，因為夥伴家中遭遇巨變，不用等誰分配工作，

大家就會主動關心、陪伴，並且替他照顧家中的孩子，讓他的心裡得到平安和依靠；另一位夥伴心裡總是不安不敢獨自在家，於是便有人伸出援手：陪伴他、傾聽他、同理他，替他想很多的方法使他開朗快樂起來。



一位資深認輔夥伴陪伴個別案例的孩子將近兩年的時間，期間發現這孩子心裡和行為問題癥結在家長，主動向輔導室提出要關懷孩子的母親，花了很多時間，打開了媽媽心門，為他們禱告，帶他們到教會找到心靈上的支柱；還有另一位有愛心的同學在鄰校帶課後輔導課，知道其中有育幼院的院童，特別給他們關心和鼓勵，他也為他們上小團輔課程，讓他們認識自我、學會社會技巧、增加他們的自信心，暑假期間還專車接送他們到教會參加夏令營，他看到孩子們快樂，自己更開心。我們的團隊真的很棒，這種感動人的例子還有很多呢！

自從加入了認輔團隊之後，結交了很多志同道合的好朋友，彼此互相的關心和合作，一起在助人的道路上學習和行動，知道的方向，找到自己的目標，一同感受助人的快樂，相信這是所有光寶認輔夥伴都能體會的。

## 4.2



## 二、信義社區大學「打造在地多元學習新平台」

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2010年度開設約120門課程，學生約2,300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2010年工作重點及成果如下：

### (一)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，配合信義區區公所及健康服務中心於2010年申請WTO國際安全社區之認證，並於今年圓滿通過，過程中結合了信義區相關機關、學校、里辦公處等推動相關社區安全工作，亦透過製播廣播節目「社區大學EASY GO」為宣傳網絡，規劃相關課程與活動，大大提升了社區生活品質與安全。

### (二)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。

- 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。2010年度開設6門課程，總人數88位。

- 針對新移民，與台北城東扶輪社合作，開設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。



## 4.2



### (三)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，實行六次「信義社區大學講師成人知能研習」培訓課程，以全方位的社大理念、班級經營、社區營造、成人心理學、優質課程設計等主題，培力養成專業師資，為學生的學習提供最堅實的講師陣容。

### (四)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，2010年度，除聯合師生辦理社區藝文展覽、寫生比賽外，亦聯合資深學員為本校綠屋頂藝術牆進行有關「生態」與「社造」主題之彩繪，深獲社區人士肯定與認同。

此外也舉辦多項社區藝文展演，如蔡明讚老師的師生書法藝術展、潘蓬彬老師的「畫家筆下的六堆之美」師生聯展油畫、李煥章老師的「中日聯合剪綾布紙藝展」以及多場的舞蹈公演和各項中西樂器演出，深化社區藝文推廣，具體提昇社區藝文素養。

## 4.2

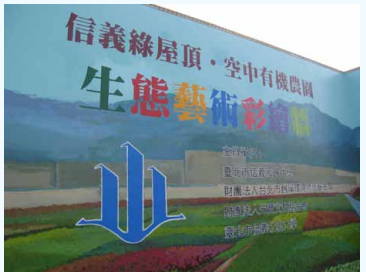
## (五) 原生植物導覽志工培訓

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。



## (六) 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，並於本年完成生態藝術彩繪牆之建構。



## (七) 開設社區文史及環境相關學程，致力社區營造工程

- 與都發局合作開設專案課程，培訓綠屋頂與原生植物保育工作坊。
- 開設成立台北樹蛙生態教育館願景工作坊，發揮終身學習平台的執行力，為在地社區之生態保育工作善盡一份心力。
- 推動後山文史導覽紀錄課程，以實地戶外課程操作，追溯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。



## (八) 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、政風廣播宣導短劇培訓班，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



## 4.2.2 推廣綠色和創新精神的人才培育搖籃－光寶創新獎

光寶科技開台灣業界的先河，自2001年創辦光寶創新獎，轉眼之間至2010年設立已屆10個年頭。經過十年的深耕開拓，始終致力於提振全球華人設計創意產業，不僅報名參賽的國家地區日益擴大，參賽人數也逐年倍增，十年來吸引逾萬人參加，「光寶創新獎」不論從參賽件數、競賽獎項的完整性、競賽獎額等各方面，已躍居為全球華人規模最龐大的工業設計競賽，不僅培育國內外無數華人工業設計新銳和學子，也成功建立一個國際性創意人才的交流平台。

2010年第十屆光寶創新獎，寫下多項創新紀錄，包括參賽人數和作品高達2,538件，締造歷年來新高紀錄。而上任後將六大文創產業列為施政重點的總統馬英九先生，也特別親臨創新獎頒獎典禮，肯定創新獎十年來對華人工業設計界的投入和貢獻。

另一方面，光寶科技秉持企業對環境保護所遵守的行為準則和理念，2010年光寶創新獎即以「綠海 進化」為競賽主題，期許透過競賽主題，鼓勵並呼籲設計師們和企業共同來思考如何從設計端善待地球，學習如何積極愛護大自然賜與我們的生活環境，讓科技注入環保思惟。同時，在規劃評審團隊，除邀集多位工業設計界大師如聯想創意設計中心總經理姚映佳、韓國三星創新設計實驗室創辦人Gordon Bruce等人外，也特地增邀綠色環保專家與綠色設計大師諸如企業永續發展協會秘書長黃正忠、英國創意大學永續設計中心總監Martin Charter等人共同參與，此舉不僅引起參賽者共鳴，亦獲得媒體和評審專家一致的好評。



## 4.2



同時，為呼應綠色環保的主題精神，光寶科技更以實際行動對愛護地球和環境保護盡一份心力，第十屆創新獎將往年的報名方式變革，取消傳統的紙版審查流程，運用公司既有的完整E化能力，打造全新的E化報名和評審平台，以有效減少紙張油墨印刷以及郵寄空運的資源耗費。

即便，現今國內的各類設計競賽所在多有，但能如光寶創新獎發展之早、歷史之悠久和持續性強的賽事幾稀，此正足以顯示光寶科技對回饋社會的承諾和決心。而企業實踐對環境保護的社會責任和承諾亦刻不容緩，第十屆創新獎係從想法和概念為起源，鼓勵設計師在設計產品時就秉持綠色環保的善念，這樣一個從「心」開始的行動，也是企業將環保觀念內化為實踐社會責任的一個好的開始。未來，光寶創新獎秉持一貫的企業承諾持續舉辦，以徹底發揮光寶科技永續經營並持續回饋社會的企業精神。



## 4.2

## 4.2.3 公益與贊助

- 接軌國際打造哈佛講堂 產學攜手培育高階菁英人才

光寶集團董事長宋恭源捐贈興建的「交通大學光寶廳」期盼藉由「交大光寶廳」的成立，持續攜手培育台灣企業高階菁英人才，提升經營決策者的國際視野與管理知識。「交通大學光寶廳」座落於交通大學管理一館一樓，由光寶集團董事長宋恭源慨捐千萬元興建，比照國際規格打造全台最優質的哈佛講堂，除提供EMBA上課及管理學院個案教學使用外，亦將不定期舉辦管理相關訓練課程，提供一個產學交流之平台，期盼帶給國內高階菁英人才最具深度的全球管理知識與研究視野。



「交通大學光寶廳」濱臨交大竹湖，佔地約125坪，以「環保、健康、與地球共生息」為概念設計，使用綠色建材與環保節能的LED照明燈具，同時以大片玻璃自然採光，將周邊自然美景融入室內、擴大空間感，更可減少燈具使用，所有建築與裝潢設計思維皆以愛護環境為首要考量。「交大光寶廳」設有比照哈佛大學商學院個案教室規模打造之「哈佛講堂」二間，可同時容納逾120名師生。「哈佛講堂」採取弧形劇場式結構、配備最先進的數位互動與影音視聽設備，講堂中之大螢幕為觸控與互動式，上課時的即時回覆系統、馬蹄型的桌椅安排、六面上下調動的黑板等，師生可於課堂中進行多面向即時互動，學習成效更佳。「光寶廳」內亦設有交誼廳，提供師生們經驗交流及知識分享之休憩空間。

## 4.2

- 2010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」，透過活動讓一直以來就生活在偏鄉部落或小鎮的原住民少年有實際接觸都市的機會，並透過體驗不同的生活形態、工作模式，拓展視野，並進一步刺激以認真思考自己的未來、興趣、專長與工作的結合。光寶於2008年起連續三年接待原住民學生至光寶企業總部參觀體驗，學生反應相當良好，對於光寶在參訪行程中介紹的各種節能LED產品和科技，學生透過回填問卷表示有趣又獲益匪淺，甚至激起不少人對愛地球的共鳴。

2010年到訪光寶大樓的彩虹原住民少年團體師生共有32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一年級生，族群以布農族、泰雅族和賽德克族居多，他們平日鮮少有機會到台北，所接觸的環境和職業也多侷限在種菜、做茶、打獵、打零工(水泥版模、

馬路修建、水電工...)、小雜貨店等平日所能接觸到的工作型態，也因此在此參觀的過程中，對難得有機會造訪體驗的高科技產業，處處充滿好奇心提問不斷。

行程安排包括透過基本的公司簡介和產品展示間，讓同學們了解光寶科技的產品及先進的資訊產業資訊，也安排參觀內湖企業總部大樓，讓同學有機會在一覽由知名建築大師精心設計的人文建築和宜人的河岸風景外，也進一步體認結合環保和節能科技精神的企業精神。

本次光寶內湖總部的參訪行程結束後，有八成以上的同學表示此行收穫良多，並紛紛寫下精采的參訪心得，包括對LED燈節能省電功效的深刻印象、各種科技產品的生活應用，以及電子產業對台灣的貢獻等。連續三年有機會接待熱情純樸的原住民青少年，光寶期盼，未來每一年都能持續透過這樣的安排，讓原住民少年能對不僅是光寶、甚至是整體科技資訊產業，都有更多的認識與了解，並藉此開拓學子們寬闊的視野，激發他們努力奮發的正向力量。



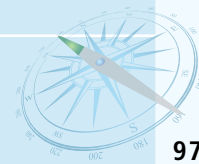


# 全球永續性報告指標對照表

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 16	
	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	企業社會責任暨營運成果摘要	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	
	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	



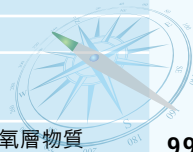
面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
報告參數	3.12	揭露標準之對照表	全球永續性報告指標對照表	96	
	3.13	報告書之外部認證	報告書簡介 第三方查證聲明書	1 104	
公司治理	4.1	公司的管理組織架構	2.2 公司治理	19	
	4.2	董事會人員兼行政職概況	2.2.1 董事會職責	20	
	4.3	董事會之獨立/非獨立董事人數	2.2.1 董事會職責	20	
	4.4	股東/員工向董事會建言之機制	1.2.1 實質性分析流程	9	
			1.2.2 溝通機制	11	
			2.2 公司治理 4.1.4 員工關係	19 71	
	4.5	最高治理成員與高階經理人的薪酬與組織績效(包含社會與環境)的關係	2.2.1 董事會職責	20	
	4.6	避免最高治理者利益衝突的程序	2.2.2 審計委員會	21	
			2.2.3 薪酬委員會	21	
	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	19	
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	7		
		2.1.3 光寶價值體系	18		
		2.2.5 反貪瀆	22		
		2.2.6 企業風險管理	24		
		3.1 光寶綠色承諾 4.1.員工照顧	27 62		
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	8		
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	8		
		2.2.2 審計委員會	21		
		2.2.3 薪酬委員會職責	21		
		2.2.4 成長策略委員會職責	22		



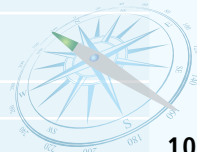
面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
公司治理	4.11	組織預防措施或原則	2.2 公司治理	19	
	4.12	對外界發起的經濟環境社會約張的參與或支持	致利害關係人報告書	4	
	4.13	加入國內外業內公協會之會員	2.1.2 公協會會員	17	
			3.7 主導成立「台灣企業國際永續指數聯盟」	56	
	4.14	利害相關者參與名單	1.2.1 實質性分析流程	9	
			1.2.2 溝通機制	11	
	4.15	界定要引入之利害相關者的認定與依據	1.2.1 實質性分析流程	9	
	4.16	說明利害相關者的參與方式	1.2.1 實質性分析流程 1.2.2 溝通機制	9 11	
4.17	利害相關者所關切的重要事項	1.2.1 實質性分析流程	9		
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 19	
	EC1	產生和分配的直接經濟價值	2.1.1 財務表現	16	
	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	44	
	EC3	企業明定義之福利計畫	4.1.3 權益保障	69	
			4.1.5 樂活光寶	73	
	EC4	政府給予之經濟補貼/援助			2010年光寶科技受到政府(企業人力資源提升聯合型計畫補助款1,389,330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2010年度財務報告書第39頁相關揭露。財務報告書公佈於公司網站: <a href="http://www.liteon.com">http://www.liteon.com</a>
	EC5	標準起薪與營運所在地最低薪資	4.1.3 權益保障	69	
	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



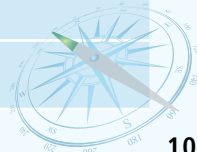
面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
經濟績效	EC7	主要營運處本地高階/員工聘任	4.1.1 員工概況	62	
	EC8	為大眾利益投資的基礎建設與服務	4.2 社會參與	81	
	EC9	重大間接經濟衝擊了解			光寶未對間接經濟衝擊進行評估
環境績效	管理方針	環境績效管理方針	3.1 綠色承諾	27	
	EN1	原物料的總使用重量或用量	3.4.3 主要原物料使用類別與使用量	39	
	EN2	回收再生料的使用比率			光寶為零組件及ODM供應商，原物料之使用需依照客戶需求及規格提供，是否採用回收再生料亦需依客戶之產品規格而定。
	EN3	直接能源消耗量	3.4.6 直接能源及間接能源消耗	42	
	EN4	間接能源消耗量	3.4.6 直接能源及間接能源消耗	42	
	EN5	因節約或效率提升節省的能耗	3.4.2 節能措施	37	
	EN6	高效能與可再生能源產品/服務	3.2 綠色產品設計 3.3 綠色創新應用開發	29 34	
	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	28 42	
	EN8	總用水量	3.4.8 水資源節約	46	
	EN9	用水對水源之顯著影響	3.4.8 水資源節約	46	
	EN10	水回收率	3.4.8 水資源節約	46	
	EN11	在保護區內及其週遭所擁有，租用與管理的土地			光寶工廠及營運據點皆未座落於保護區
	EN12	組織對生物多樣性之重大影響	3.5 綠色工廠	49	
	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	44	
	EN17	其他相關之間接GHG排放量	3.4.7 溫室氣體排放之盤查	44	
	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	28 44	
EN19	損害臭氧層物質的排放量			光寶製程與產品並無使用到損害臭氧層物質	



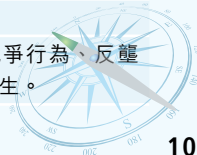
面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
環境績效	EN20	SOx、NOx及重要氣體排放量	3.4.9 空氣污染防治	47	
	EN21	按水質及目的區分之廢污水量	3.4.8 水資源節約	46	
	EN22	按種類及處理法區分之廢物重	3.4.5 廢棄物管理及回收再利用	41	
	EN23	化學品等溢漏的總次數及體積			無重大洩漏事件
	EN24	依巴塞爾公約定義之有害廢棄物輸出入量與比例			有害廢棄物清理均符合相關環保法令規定。
	EN25	組織廢污水及逕流對生態環境之顯著衝擊	3.4.8 水資源節約	46	
	EN26	減輕產品與服務對環境的影響	3.2 綠色產品設計 3.3 綠色創新應用開發	29 34	
	EN27	售出產品及回收其包材的比例			光寶為零組件及ODM供應商，包裝箱回收作業依據客戶需求進行。
	EN28	違反環保法令之罰款及次數			2010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	3.4.10 綠色運籌	48	
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	36		
勞動行為	管理方針	勞動行為管理方針	4.1 員工照顧	62	
			4.1.2 教育訓練與人力發展	66	
			4.1.3 權益保障	69	
			4.1.4 員工關係	71	
			4.1.5 樂活光寶	73	
	LA1	按類型/合約/地區分類的員工數	4.1.1 員工概況	62	
LA2	按年齡、性別等分類的員工流失數	4.1.1 員工概況	62		
LA3	只提供給專職員工的福利	4.1.3 權益保障 4.1.5 樂活光寶	69 73		
LA4	勞資談判達成協議的員工比例	4.1.4 員工關係	71		
LA5	明訂勞務變更的最短告知期限	4.1.3 權益保障	69		



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
勞動行為	LA6	監察及諮詢職業健康與安全計畫的勞方代表比例	4.1.5.3 環境安全與衛生	74	
	LA7	工傷、損失工作日、缺勤率等	4.1.5.3 環境安全與衛生	74	
	LA8	嚴重疾病的教育、預防計畫	4.1.5.3 環境安全與衛生	74	
			附件與客戶及NGO攜手促進員工健康 附件活力的一天，就從「光寶元氣操」開始	77 79	
	LA9	與工會達成的正式協定中，跟健康與安全有關的主題。	4.1.5.3 環境安全與衛生	74	
	LA10	員工年平均受訓時數	4.1.2 教育訓練與人力發展	66	
	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	66	
	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	66	
	LA13	員工按性別、年齡與其他分類之組成	4.1.1 員工概況	62	
	LA14	男/女員工的基本薪資比率	4.1.3 權益保障	69	
人權	管理方針	人權管理方針	4.1 員工照顧	62	
	HR1	載有人權條款之重大投資協定			光寶遵守EICC電子產業行為相關規範，並將ICC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。 2010年度並無重大投資案。
	HR2	通過人權審查的供應商比率	3.8 供應鏈管理	58	
			3.7 主導成立「台灣企業國際永續指數聯盟」	56	
	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	66	
HR4	歧視個案數與組織採取之行動	4.1.4 員工關係	71		
		附件與客戶及NGO攜手促進員工健康	77		



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
人權	HR5	結社自由權利與支持其之行動	4.1.5 樂活光寶	73	
	HR6	發現雇用童工與採取避免措施	4.1.1 員工概況	62	
	HR7	發現強迫勞動與採取避免措施	4.1.1 員工概況	62	
	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。2010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	4.2 社會參與	81	
			2.2.5 反貪瀆	22	
	SO1	營運對於社區的影響	4.2 社會參與	81	
			3.3 綠色創新應用開發	34	
	SO2	賄賂風險分析	2.2.5 反貪瀆	22	
	SO3	為降低貪污受訓的員工比率	2.2.5 反貪瀆	22	
	SO4	為因應貪污事件所採取的措施	2.2.5 反貪瀆	22	
	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			2010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。	



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
社會績效	SO8	違反法令之鉅額罰款及次數			2010年，本公司無任何因違反法令而遭受之罰款。
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	52	
	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	29	
	PR2	違反產品與服務之健康與安全相關法令案件			2010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	3.2 綠色產品設計	29	
	PR4	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件			2010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	52	
	PR6	行銷行為符合市場行銷法令	3.6 客戶服務與滿意度	52	
	PR7	違反市場行銷法令的案例數			2010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	52	
PR9	違反相關法令之鉅額罰款總值			2010年，本公司無任何因違反法令而遭受之罰款。	







# 第三方查證聲明書



## ASSURANCE STATEMENT

### SGS TAIWAN'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE LITE-ON TECHNOLOGY CORP.'s CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2010

#### 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 2010. 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 2010 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 2010.

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 affirm 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, EnMS, 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 2010 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of LITE-ON TECHNOLOGY CORP. sustainability activities in 01/01/2010 to 12/31/2010. 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 second 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 2010, 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, sustainability context may be further enhanced in future reporting. Long-term goals of some aspects for management approach as well as the disclosure of some performance indicators may be further enhanced in next report.



Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Dennis Yang, Chief Operating Officer  
July 12, 2011

[WWW.SGS.COM](http://WWW.SGS.COM)

