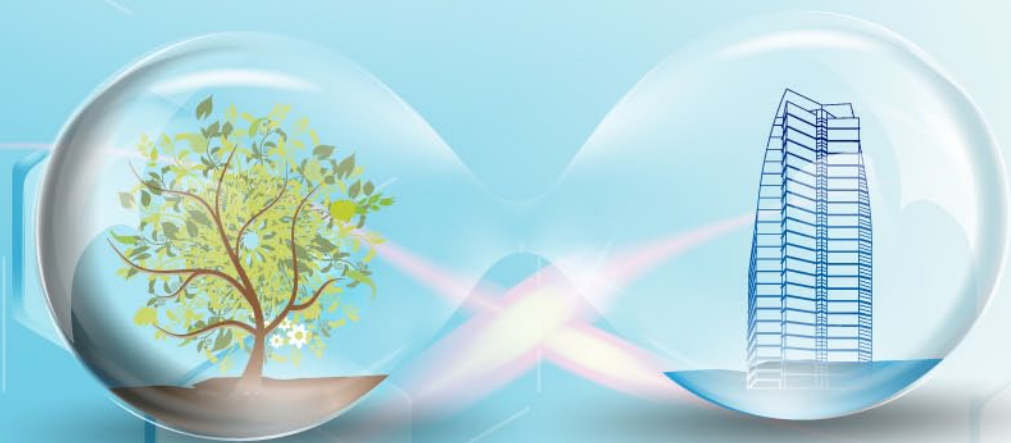


2011 光寶企業社會責任報告書



永續，對於光寶來說，
如同是身體的每一個分子，
如此自然地連結著。

永續可創造光寶的無限大，
光寶也將創造永續的無限大。

光寶科技企業社會責任報告書簡介



此為光寶科技第六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以及永續發展的努力與決心。

本報告書呈現之議題，係透過實質性分析鑑別與議題分析，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2011年1月1日至2011年12月31日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，修正部分將於相關內文中註明。

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)的綱領(GRI G3.1)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。報告書內容討論與界定的過程符合AA1000(2008)標準的要求。本報告書備有中、英文版本並公告於光寶公司網站。

報告書確證

為提升資訊透明度及可靠度，本報告書委託第三方單位SGS Taiwan Ltd.依據AA1000第一類型中度保證等級及GRI G3.1A+應用等級確證，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：2012年7月發行

下一發行版本：預定2013年7月發行

(上一發行版本：2011年7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

2011年光寶科技企業社會責任重要成果



CSR推動

1. 獲選為2011/2012「道瓊永續指數」(The Dow Jones Sustainability Indexes, DJSI) 電子零件與設備類成分股



2. 連續5年蟬聯天下雜誌「企業公民獎」，2011年獲得「天下企業公民獎－大型企業第二名」之肯定。
3. 榮獲HP客戶頒發SER獎肯定光寶在EICC執行成果
4. 2011台灣企業永續報告獎銀獎
5. 榮獲證交所頒發上市公司企業社會責任報告書揭露獎



環境保護

1. 完成光耦合器(Photo coupler)光電半導體產品碳足跡宣告與第三類產品環境宣告
2. 台灣企業國際永續指數聯盟由6家聯盟會員共同完成輔導50家供應商，共計完成202萬噸CO₂e盤查
3. 引領同業完成全球首份「集成電路板總成產品類別規則」(Printed Circuit Board Assembly Product Category Rule) 以及「桌上型電腦產品類別規則」(Desktop Computer Product Category Rule)
4. 台灣大學實驗林管理處頒發植樹感謝狀
5. 取得國際碳揭露計畫(CDP)最佳等級評比





公司治理



A級

1. 榮獲證券暨期貨市場發展基金會第八屆資訊揭露評鑑A級肯定。
2. 電源事業群長安廠榮獲安達集團(ACE Group)AAA產品責任風險11項認證

企業營運

1. 2011年營業額為NT\$1,188.8億元，稅後淨利率為NT\$72.2億元以及每股稅後盈餘達NT\$3.22元。
2. 2009-11年，天下雜誌1,000大製造業調查排名「電子業」第1名。2011年總排行第18名，製造業「最會賺錢企業」第24名。
3. 光寶TTQS訓練品質獲行政院勞工委員會職業訓練局評核為銀牌。

EPS 3.22

社會回饋

1. 2011年311日本大地震災情慘重，光寶集團發揮民胞物與、人飢己飢、人溺己溺的精神，捐出2,000萬元日幣協助賑災，用具體行動為災民獻上一份心力，協助災區能早日重建家園。
2. 光寶文教基金會認輔志工們將多年志願服務的歷程，個人成長和服務陪伴的真實動人故事記錄下來，由張老師文化公司集結成冊出版《不光會耍寶——認輔志工守護孩子的故事》新書。
3. 信義社區大學志工團隊獲台北市政府社會局頒發優良志工團隊金鑽獎
4. 光寶文教基金會榮獲100年度「台北市社會福利志願服務運用單位評鑑」績優單位獎
5. 光寶文教基金會榮獲桃園縣100年度祥和計畫社會福利類志願服務運用單位績效評鑑，乙組第1名
6. 光寶文教基金會，邀請百名弱勢家庭的國中、小學生欣賞太陽劇團演出戲碼「魔幻森林」，勉勵學童秉持太陽劇團初創的精神、向劇中的人物與專業的表演者學習，對人生懷抱夢想並築夢踏實，可將生命幻化為一段神奇的旅程。



目錄



光寶科技企業社會責任報告書簡介

2011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 利害關係者鑑別

2、企業營運發展

2.1 公司概況

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 產品環境宣告及碳足跡宣告

3.4 主要原物料及能資源流

3.5 綠色製程

3.6 客戶服務與滿意

3.7 供應鏈管理

3.8 供應鏈溫室氣體管理導入計畫

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 員工發展與訓練

4.1.3 權益保障

4.1.4 員工關係

4.1.5 樂活光寶

4.1.6 與客戶及NGO攜手促進員工身心健康

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 公益與文藝贊助

利害關係人報告書



親愛的利害關係人：

全球光電元件領導廠商的光寶科技，成立迄今已逾三十六載，我們深刻體認，一個永續經營之企業，除自身營運能力外，來自社會提供的各種資源與支持也同等重要。光寶秉持「飲水思源」的信念，早在企業社會責任(CSR)尚未成為主流意識前，即率先投身其中，成立光寶文教基金會積極投入社會公益，並創立光寶創新獎投入國內產業人才提升培育之文創志業。時至今日，企業實踐社會責任已為企業佈局全球之必要通行證，而光寶引領同業落實企業公民之責的這份信念，更是數十年來始終未變。

2011年，光寶再度寫下營業額1,188.8億元、每股稅後盈餘NT\$3.22元的佳績，同時連續三年獲選為天下雜誌千大製造業調查「電子業」第一名。儘管全球市場挑戰不斷，光寶不僅在營運方面表現亮眼，深耕企業社會責任而啟動的多項行動更是未曾暫歇。

光寶抱著學習和成長的想法，近幾年來積極推動一連串台灣企業CSR競爭力提昇推廣計畫，包括主導成立「台灣企業國際永續指數推動聯盟」，輔導國內企業入選DJSI(道瓊永續指數)，此已展現初步成果，入選的企業由三家增加至五家。此外亦計劃引進國際SRI(社會責任投資)基金投資台灣，藉由建立聯盟標竿學習平台之舉，透過彼此的交流學習以提升台灣企業整體CSR的國際競爭力。目前加入會員的大型企業產值規模高達3兆以上，不僅對整體產業具有影響力，同時也帶動國家競爭力的

向上提升。聯盟並輔導供應商完成溫室氣體查證，提升台灣電子供應鏈碳資產管理能力，協助政府及台灣企業建立碳資料庫以接軌國際碳排放管理制度。

長久以來，企業投入企業社會責任工作仍以公益行銷或綠色廣宣為主要實踐CSR方式，向來引領企業社會責任實踐風潮的光寶，則已邁向另一個領域並帶動另一趨勢。光寶以企業罕有的開放態度，以結合有志一同夥伴的力量和資源，透過學習平台的建立，一舉擴大企業推動CSR方案的影響力，並期望可為整體社會帶來更大且更正面之效益。

今年，光寶在企業社會責任的實踐獲得各界多項的肯定。其中，首度參與素有國際企業社會責任奧運賽美譽之道瓊永續指數評比，即雙雙入選為「道瓊永續世界指數」及「道瓊永續亞太指數」兩項指數成份股，並榮獲全球電子組零組件及設備類組第一名之領導企業，為台灣在該類組唯一入選之企業。光寶在道瓊永續指數的電子零組件及設備類組共18個評估議題中，有13個項目獲得最高評分，顯示包括經濟面、環境面和社會面等諸多指標光寶均已達國際標竿企業水準。

此外，光寶亦榮獲「天下企業公民獎—大型企業第二名」之殊榮，不僅是連續五度蟬聯，名次更是歷年來最佳成績。除專業財經媒體的讚譽，更獲得客戶HP頒發企業社會責任(SER)獎。而採用GRI G3國際規範編撰之光寶CSR報告書，不但獲SGS Taiwan GRI G3 Application Level



A+認證通過，與國際CSR標準接軌，更獲得台灣永續能源研究基金會「2011台灣企業永續報告獎」-報告書銀獎和台灣證交所「上市公司企業社會責任報告書揭露優良獎」等政府和第三公正單位的二項肯定，並獲證券暨期貨市場發展基金會第八屆資訊揭露評鑑A級肯定。每一項來自外來的肯定，在在顯示光寶追求企業營運績效和成長的同時，也力求公司治理透明化且積極落實企業社會責任的決心與成效。

2011年全球因極端氣候所發生的嚴重天災，包括年初的日本311震災以及年底的泰國洪患，再度提醒全球各國政府和世人對環保議題和緩和氣候變遷計畫之重視。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。光寶在環境面向的投入，包含完成光耦合器(Photo coupler)光電半導體產品碳足跡宣告與第三類產品環境宣告；台灣企業國際永續指數聯盟由6家聯盟會員共同完成輔導50家供應商，共計完成2,016,162噸CO₂盤查；引領同業完成全球首份「集成電路板總成產品類別規則」(Printed Circuit Board Assembly Product Category Rule)以及「桌上型電腦產品類別規則」(Desktop Computer Product Category Rule)。同時，內部亦已制定執行計畫，光寶科持續以2011年為基準，分別從節電、節水、減廢等環節，訂定至2014年分別減少6%、10%、10%的目標。

光寶長年持續投入社會回饋，以人才培育、扶助弱勢及社區關懷為3大主軸。年初日震發生後的第一時間，光寶集團旋即發揮民胞物與的精

神，捐出2,000萬元日幣協助賑災，用具體行動為災民獻上一份心力，期能協助災區能早日重建家園。光寶文教基金會認輔志工團不僅於年初時於國際知名的太陽劇團來台公演時，邀請百名弱勢家庭的國中、小學生欣賞這齣深具夢想和啟發的劇作外，其志工們多年服務的歷程、個人成長和服務陪伴的真實動人故事，更獲得張老師文化公司之青睞，協助集結成冊出版《不光會耍寶——認輔志工守護孩子的故事》新書，希望能透過此書鼓勵更多人參與社區認輔行列，傳遞正向及美善的力量。

我們深信，企業應重視環境保護和永續經營的精神，實踐企業社會責任的同時，亦可構築企業長期競爭力之核心。光寶多年前即將企業社會責任定義為「CSER」，增加了“E”，是為自許將其內化為光寶企業的「價值競爭力」及「企業文化」。未來，光寶將秉持一貫的信念，承襲每一份來自各界和大眾持續對光寶的肯定，並抱持著數十年來始終如一謙虛態度，以善盡社會公民責任為使命，未來持續在環境、經濟與教育等各個面向努力，同時廣結各界夥伴和社會資源，以發揮拋磚引玉的影響力，共同為下一代的美好未來逐夢和實踐！

光寶集團董事長

光寶集團總裁

Chapter 1 企業承諾與 利害關係人對話



願以真誠的態度及不矯飾的對談。
與您一起共同面對。

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」。

為接軌國際、成為國際領導企業，光寶科技以道瓊永續指數(DJSI)評比工具為基礎，向國際企業進行標竿學習，除引進國際社會責任投資(SRI)機會外，更也因此積極的提升光寶科技永續競爭力，於2011年9月，光寶科技通過評等，正式成為道瓊永續指數(DJSI)之成份股，且為「電子零組件及設備類」的領導企業，在18個評等項目中，光寶科技在其中13個項目的績效，獲得最高分的肯定，達到國際標竿實務(best practice)的水準，也因此同時獲得金級、最佳進步等肯定。

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)。

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，並經由客戶與客戶委託的第三方來驗證我們的表現。CSER行為守則內容細節請參閱光寶科技公司官網。

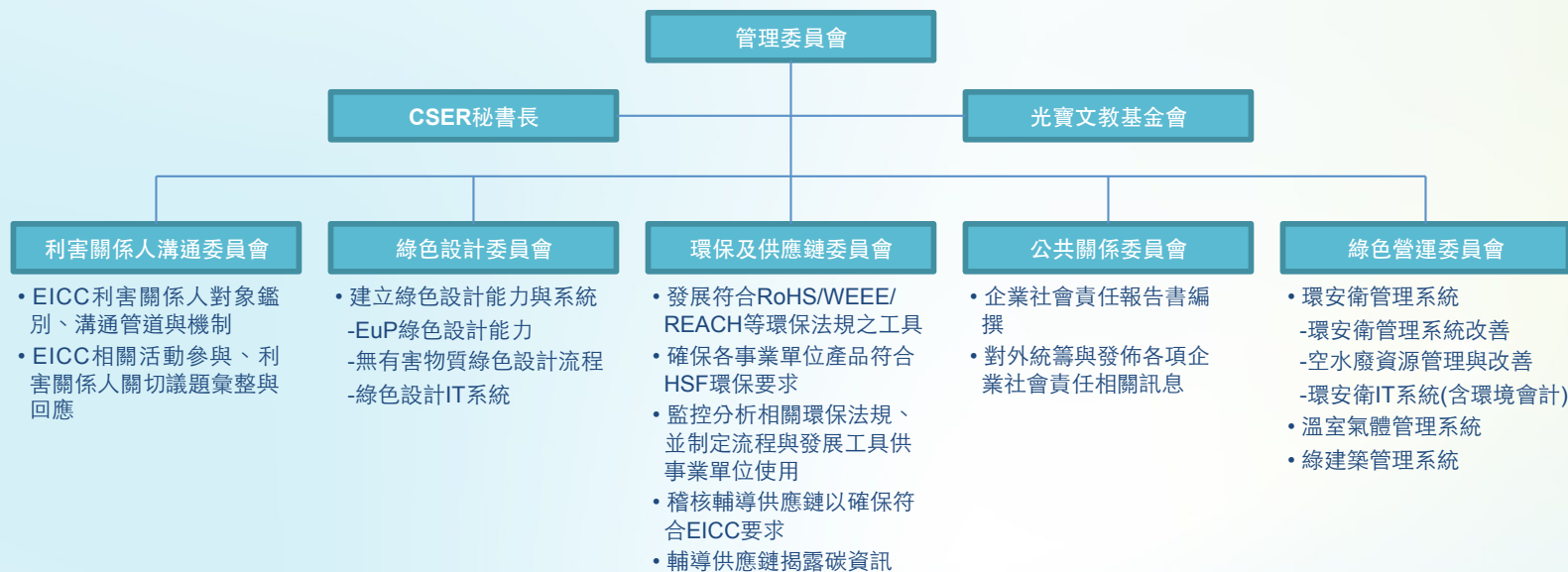




1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會

「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。

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，因而訂定7個溝通目標，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的。

- 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9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、政府機關、研究機構、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綱領(G3.1)、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。



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」。

2012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，整合分析網絡程式法(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。

Step 5：檢視與討論分析結果

依據實質性分析流程調查結果並考量權重之影響，鑑別出光寶科技前十項關鍵議題順序分別為「有害物質」、「創新管理」、「綠色產品管理」、「環境政策/管理系統」、「碳管理」、「財務績效」、「供應鏈管理」、「環境績效」、「人權」及「勞動指標」，光寶科技以此為基石進行有效溝通。

利害關係人	關係議題排序				
	1	2	3	4	5
員工(工會)	職業安全衛生	有害物質	人才吸引與保留	勞動指標	環境績效
投資人(股東)	公司治理	財務績效	創新管理	職業安全衛生	有害物質
客戶	創新管理	客戶關係管理	勞動指標	員工福利	人才培訓與教育訓練
供應商	碳管理	環境政策/管理系統	有害物質	綠色產品管理	供應鏈管理
媒體	公司治理	財務績效	綠色產品管理	勞動指標	環境政策/管理系統
非營利組織 NGO	環境政策/管理系統	碳管理	綠色產品管理	人權	有害物質
社區	有害物質	企業公民與慈善	環境績效	水資源管理	綠色產品管理
政府機關	職業安全衛生	人才吸引與保留	財務績效	公司治理	人權
研究機構	有害物質	人權	創新管理	綠色產品管理	職業安全衛生



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)	<ol style="list-style-type: none"> 職業安全衛生 有害物質 人才吸引與保留 	<ol style="list-style-type: none"> 台灣中和廠區每年至少召開一次產業工會理監事會議。 台灣地區不定期舉辦「董事長與您有約」雙向溝通座談。 台灣地區設有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)	<ol style="list-style-type: none"> 公司治理 財務績效 創新管理 	<ol style="list-style-type: none"> 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，每季一次公司自辦法說會，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	<ol style="list-style-type: none"> 創新管理 客戶關係管理 勞動指標 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 透過與客戶定期及不定期會議，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。 光寶科技每年度透過客戶滿意度調查，讓客戶得以直接表達對光寶的意見。



利害關係人	關心議題	溝通平台
供應商	<ol style="list-style-type: none"> 1. 碳管理 2. 環境政策/管理系統 3. 有害物質 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2011年光寶科技輔導供應商進行碳盤查輔導，項目包含GHG盤查、產品碳足跡等項目，藉以積極回應供應商關切議題。 2. 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。 3. 不定期舉行供應商訓練活動，針對「企業社會責任」、「危害物質管理」、「EICC」守則要求、「溫室氣體排放盤查與減量」之要求等...主題。
媒體	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司治理 2. 財務績效 3. 綠色產品管理 	<p>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。</p>
非營利組織 NGO	<ol style="list-style-type: none"> 1. 環境政策/管理系統 2. 碳管理 3. 綠色產品管理 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 與NGO合作共同推展員工關懷活動。



利害關係人	關心議題	溝通平台
社區	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有害物質 2. 企業公民與慈善 3. 環境績效 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 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。
政府機關	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職業安全衛生 2. 人才吸引與保留 3. 財務績效 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主動於企業社會責任網頁揭露及被動的配合勞動檢查與統計申報。 2. 定期將財務相關資訊，如月營收、財務季報、半年報、年報及股東會年度報告書等...揭露於證交所之公開資訊觀測站及公司網站。
研究機構	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有害物質 2. 人權 3. 創新管理 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 綠色產品開發(碳足跡、生態足跡)。 2. 協助CSR研究案訪問與調查。 3. 光寶企業社會責任網頁的揭露。 4. 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。

Chapter 2 企業營運發展



我們，一直都在。
企業的營運發展，是因為有你，才得以存在。
齊聲共力，我們都將與你一起努力。

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\$1,188.8億元

(光寶科技母公司本業合併營收未含公開發行子公司)

每股獲利：NT\$3.22元

員工總數：39,928人 (光寶科技母公司本業海內外員工人數)

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，自成立以來，光寶締造諸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為象徵「第一」之開創精神。2002年，將光寶、源興、旭麗、致福等四家上市公司合併，此「四合一」之舉，亦開創國內證券市場合併史先例。

光寶科技擘劃「優質成長」之長期策略，聚焦核心光電元件及電子零組件之發展，包括電源供應器 (Power Supply)、光電零組件 (Optoelectronics)、機構核心產品 (Mechanical Competency) 以及網通與系統整合 (Connected Devices & System Solution) 等事業群。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。至於光寶的產品，包括電源供應器、LED、照相模組、桌上型電腦鍵盤及筆電無線通訊模組產品，目前均位居全球領先地位。



1. 電源事業群：

生產電源供應器(Switching Power Supply) 及外接式交流電源轉換器(AC adapter)及直流電源模組(DC/DC Module)，廣泛應用於個人電腦、伺服器、通訊設備、液晶顯示器、電視機、電視遊樂器、多功能事務機及工業用電腦等產品。

光寶電源事業群以生產節能產品為使命，其堅強的國際研發團隊致力於開發新技術、新產品及提升既有產品效率以達成節能減碳目標。在新技術及新產品方面，研發拓展智能化數位電源管理(Intelligent Power Management)技術以及高瓦特數、高效能伺服器及蓄電池/燃料電池備用電源系統(Battery/Fuel Cell Backup Power Supply System)等產品。在持續提升既有電源產品效率方面，著重於開發次世代電能轉換技術，如高功率密度(High power density)、高效率(High efficiency)和低待機損耗(Low Standby Power Consumption)等技術，進一步提升既有電源產品的電源轉換效率及功率密度，同時透過研發無散熱片技術降低操作溫度，以降低能源消耗及減少原物料使用量。根據MTC(Micro-Tech Consultant)調查報告，光寶目前為全球前三大電源供應器供應商。





2. 光電事業群(含光電半導體產品及照相模組等事業部)：



光電半導體產品分為可見光(Visible) LED及不可見光(Invisible)LED兩大類產品，可見光LED產品線包含 LED燈(LED Lamp)、白光發光二極體(White LED)、表面黏著發光二極體(SMD LED LAMP)、LED顯示器(LED Display)，廣泛應用於液晶顯示器的背光源模組、高彩度LED背光運用、家電用品的指示燈源與顯示器、電子系統看板及個人手持裝置或資訊產品之背光源等產品。LED具備低溫、省電、點燈快、體積小、不含汞以及產品壽命長等環保特性，光寶致力於研發高效能照明設備應用之高亮度及高功率LED，積極發展節能環保之新光源產品。不可見光LED產品包括光耦合器(Photo Coupler)、紅外線元件(Infrared Components)等，廣泛應用於電源供應器、觸控螢幕、高解析度印表機、手持裝置及工業自動化控制設備所使用之高速光耦合器、光學式發射與接收感應器、高解析度光學編碼器、紅外線資料傳輸系列產品以及液晶顯示背光用的環境亮度感應器與接近式感應器等光電元件。

光寶可攜式影像事業部主要產品為照相模組，廣泛應用於電腦(包含筆記型電腦、平板電腦、一體式All In One(AIO)及手機等產品。光寶依品牌客戶需求，如畫素、搭載視訊鏡頭、HD影像攝影、自動對焦以及光學防手震功能等，提供客製化產品。光寶所提供之電腦相關相機模組皆已通過微軟Lync認證，以完備技術因應各應用產品。在手機相關相機模組方面，光寶已成功開發了5M(百萬畫素)、8M(百萬畫素)的自動對焦含EDOF功能的相機模組，大光圈及超廣角的相機模組讓影像畫質更清晰銳利，拍攝範圍也大幅提升；同時藉由EDOF的長景深鏡頭設計，讓相機的對焦更加快速及精準，目前在市場居於技術領導地位。而透過特殊的機板及模組疊構設計，在保有影像品質的前提下，也成功開發並量產薄型的8M畫素相機模組。光寶在高階智慧型手機的相機模組市場，以其全方位產品線及獨特設計，充分滿足客戶需求。





3. 機構核心能力事業群(旗下包含影像、輸入裝置及Enclosure等事業部)：



影像事業部生產辦公室用影像輸入輸出產品，如黑白及彩色多功能事務機、掃描模組、控制主板、平板掃描器及饋紙式掃描器等產品。該事業部在新產品發展方面，已成功開發LCOS及DLP微投影機(Pico-projector)。此外，光寶亦積極開發內建式微投影模組(optical engine)，可應用於攝影機、相機、手機、筆記型電腦及遊戲機等設備，未來微投影機及模組將會持續整合各種先進應用技術，提供更多附加價值以供客戶選擇。

輸入裝置事業部主要生產桌上型電腦鍵盤、筆記型電腦鍵盤模組、電腦滑鼠及高端智慧遙控器等周邊裝置產品。在桌上型電腦鍵盤方面，



除傳統鍵盤外，亦提供無線藍芽鍵盤，並持續開發新結構與材質產品。新產品開發方面，該事業部致力研發雲端應用產品，如平板電腦、智慧型手機等周邊輸入裝置產品。

Enclosure事業部以生產桌上型電腦與伺服器機殼為主，光寶持續開發節能、可回收、不含環境毒害物質的新款個人電腦機殼產品；在新應用產品方面，目前已成功開發工作站、伺服器及機架式伺服器等機殼。





4. 網通暨系統事業群(旗下涵蓋網路通訊及系統整合等事業部)：



網路通訊事業部生產各式無線通訊模組、無線網路路由器等連網裝置，並已成為全球筆電無線通訊模組領導廠商，同時亦積極擴展無線家庭影視及音響系統、高性能藍芽耳機及車用藍芽免持系統等消費性產品，以符合市場需求並創造新一波無線商機。

在兼顧環境保護與未來產業發展的雙重考量下，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。



系統整合事業部以生產桌上型電腦、自動櫃員機(ATM)電腦以及車用導航系統、行車記錄器等產品為主。該事業部近年亦積極發展多元化產品，已成功開發出智能生活(Smart Life)產品包括智慧家庭控制器、無線平板控制器等，並與北美市場領導廠商成功建立合作關係。



附圖：2011年光寶科技全球主要據點



2.1.1 財務表現

2011年全球經濟環境受到歐債風暴、中國房地產泡沫以及油價上漲等不斷變化因素，終端市場需求下滑，總結光寶科2011年全年度營收為NT\$1,188.8億元，較去年微幅下滑3.7%。同時受到原物料、勞動薪資上漲致生產成本提高情況下，稅後淨利率為NT\$72.25億元較去年下滑17.7%，每股稅後盈餘為NT\$3.22元，較去年減少NT\$0.84元。

單位：新台幣百萬元

	2011	2010	2009
營業收入	118,882	123,457	97,230
營業毛利	12.3%	13.0%	14.0%
營業支出	6.8%	7.1%	7.7%
營業淨利率	5.5%	5.9%	6.3%
所得稅費用	1,196	1,245	991
EPS(每股淨利)新台幣元	NT\$3.22元	NT\$4.06元	NT\$3.20元

圖示為光寶科技母公司本業全球海內外合併營收數字。



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	Rensselaer 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	財團法人資訊工業策進會
國際固態照明聯盟 ISA(International Solid State Lighting Alliance)	農漁畜牧LED應用產業推動聯盟



2.1.3 主導成立「台灣企業國際永續指數聯盟」

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。

永續指數推動工作小組

DJSI評選永續績效的範疇涵蓋經濟、環境及社會三個面向，為能有效標竿學習，本工作小組採異業、學術資源、企管顧問的結合為基礎，藉以有效達成交互學習之目的，截至2011年12月底止，已有國內11家大型企業，認同此概念，加入本工作小組之運作，共同為企業成長與提升台灣國際競爭力而努力。

DJSI Sector	工作小組成員
Semiconductors	台灣積體電路、聯華電子
Computer Hardware & Electronic Office Equipment	友達光電、奇美電子、仁寶電腦、和碩聯合
Electronic Equipment	台達電子
Fixed Line Communications	中華電信
Mobile Telecommunications	台灣大哥大
Insurance	國泰金控
Electric Components & Equipment	光寶科技



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，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，本工作小組共計6家國內核心企業加入，共同為供應鏈的帶動而努力。

DJSI Sector	工作小組成員
Semiconductors	台灣積體電路、聯華電子
Computer Hardware & Electronic Office Equipment	友達光電、奇美電子
Electronic Equipment	台達電子
Electric Components & Equipment	光寶科技

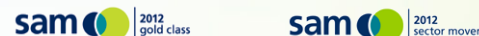
2011年聯盟效益

接受輔導國際永續指數標竿作法訓練達117人次。受經濟部中小企業處、企業永續發展協會及Acer之邀，推廣教育訓練(5場次/98家企業/147人參加)。創造聯盟會員專業服務價值(NTD1,870萬)。

接受溫室氣體盤查訓練企業共56家、授證人數達104人。同時輔導50家供應商並完成溫室氣體查證(202萬噸CO₂e排放量)。創造供應商NTD402萬溫室氣體盤查訓練/輔導價值。

道瓊永續指數(DJSI)的肯定

光寶科技於2009年起，以DJSI為基礎與相同類別群組之國際



企業進行標竿學習，於2011年9月通過DJSI評等，正式成為DJSI成份股，且為「電子零組件及設備類」的領導企業，在18個評等項目中，光寶科技在其中13個項目的績效，獲得最高分的肯定，達到國際標竿實務(best practice)的水準，也因此同時獲得金級、最佳進步等肯定。



2.1.4 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

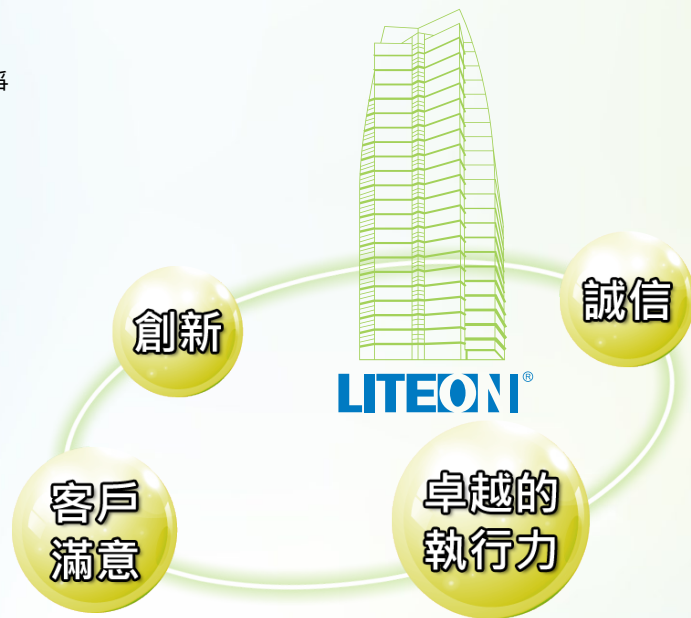
績效是最好的人際關係，僅有最佳者才能生存。

- 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。



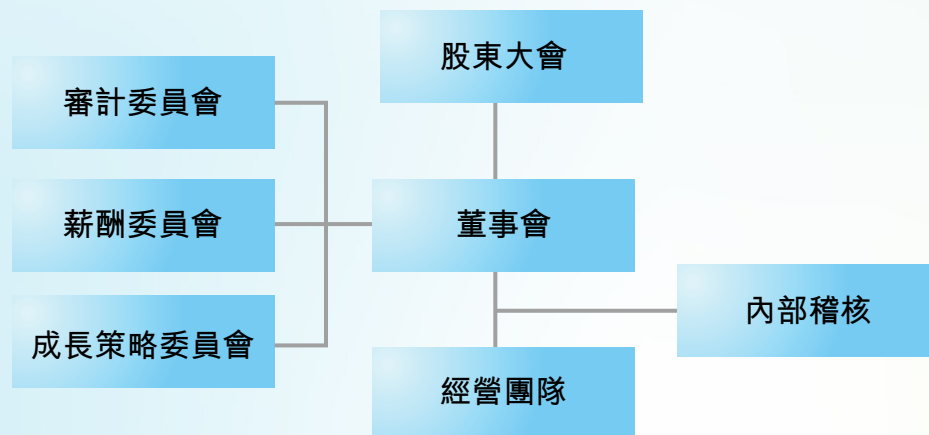
2.2 公司治理



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)，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2011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。

管理組織架構





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。



NO	董事/獨立董事	性別
1	董事長 宋恭源	男
2	副董事長 林行憲	男
3	源泰投資 代表人:陳廣中	男
4	多加投資 代表人:林秉祺	男
5	大松投資 代表人:吳基弘	男
6	大松投資 代表人:盧克修	男
7	源寶開發 代表人:陳忠雄	男
8	源寶開發 代表人:李朝福	男
9	吳國風 (獨立董事)	男
10	張孝威 (獨立董事)	男
11	楊耀武 (獨立董事)	男



2.2.2 審計委員會的職責

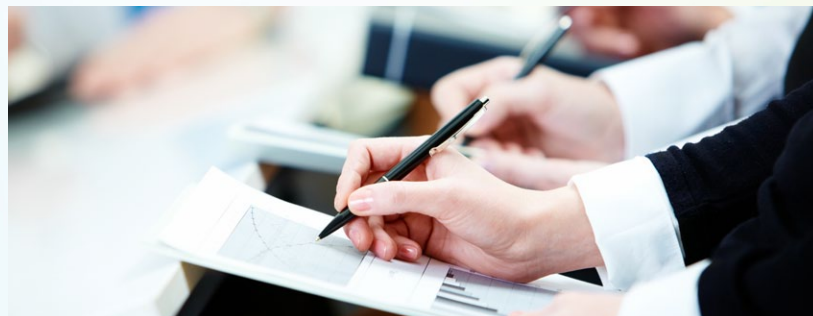
審計委員會由全體獨立董事組成，成員有三位，負責協助董事會審議公司財務報表、內部控制制度、稽核及會計政策與程序、重大之資產交易、會計師聘任及財務、會計及內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司經營符合政府相關法令與規定。

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、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四名，包含三位獨立董事、一位董事，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，2011年薪酬委員會共召開5次會議，建立了薪酬委員會對公司薪酬政策及計劃的審核機制。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)中查詢到公司年報資料。2011年度，董事會共召開9次會議，審計委員會共召開9次會議，薪酬委員會共召開5次會議。



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5名董事組成，召集人暨委員之人選由董事會指派之。

依光寶成長策略委員會組織規程，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；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：

- 1.1 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。
- 1.2 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。
- 1.3 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。

- 2.1 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。
- 2.2 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。
- 2.3 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。
- 2.4 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。

- 2.5 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。
- 2.6 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。
- 2.7 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。



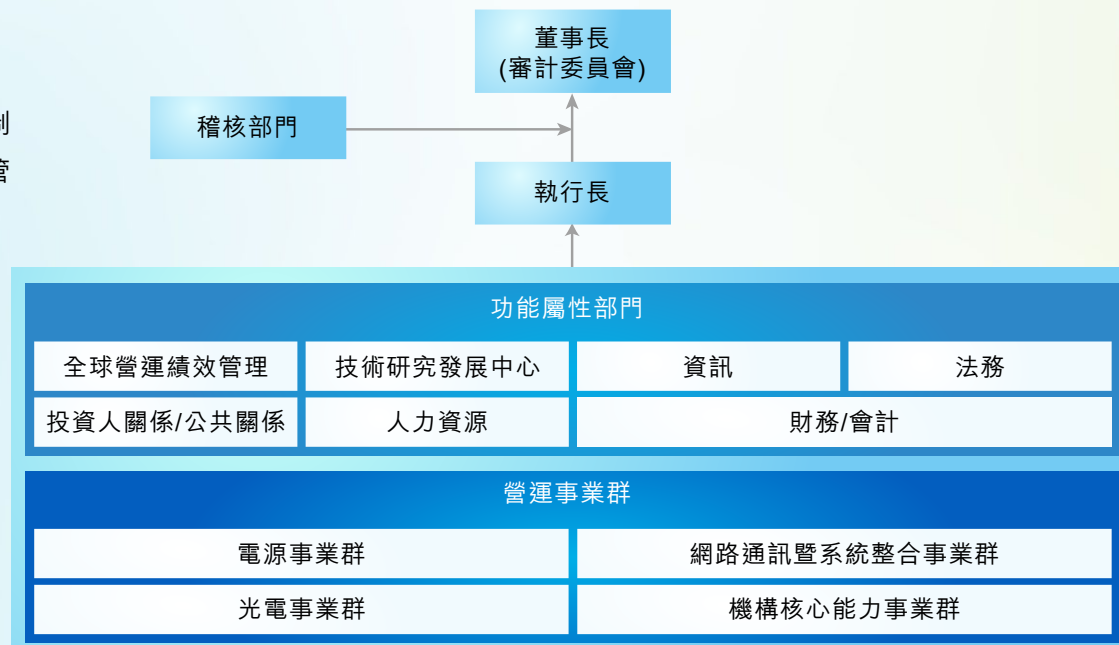


2.2.6 企業風險管理

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。





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。

光寶科技依分類項目鑑別出高、中或低風險，藉以使組織得進一步的採取移轉、接受、降低及規避等必要行動，而為積極因應氣候變遷議題所導致之營運風險，光寶科技亦針對可能之碳稅、電價、水費改變等議題進行評析，藉以有效減緩氣候變遷議題所可能導致的營運風險。



Chapter 3 光寶與環境

沿著這道光，我們看見了希望。
環境，是永恆的寶藏。
光指引著我們，我們向永恆的存在邁進著。

3.1 光寶綠色承諾



光寶體認到企業對於環境所能發揮的影響力，而具體的承擔對環境保護的責任，因此在CSER行為準則中承諾了環境行為準則，希望持續透過產品設計、製程管理、供應鏈管理、售後服務等層面的作為，降低對環境的衝擊，進而達成永續發展之目的。

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ISO14001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 環保目標

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：

氣候變遷所導致的衝擊為全球共通的环境議題之一，因此減緩溫室效應為世界各國所應共同承擔的責任，光寶科技依循ISO 14064規範，盤查與建立溫室氣體排放基線，並制訂、公告2009年至2011年的減碳目標，而為持續推動排放減量，光寶科技續以2011年為基準，設定至2014年達成每單位營收減碳6%之目標，期使藉此創造經濟、環境之永續發展。

(二) 節電目標：

光寶科技依循ISO 14064規範，鑑別主要溫室氣體排放來源為電力使用，且達95%以上，因此光寶科技以節能為減碳方法，積極推動各項節能計畫，並以2011年為基準年，制訂與公告2014年達成每單位營收用電量減少6%之目標。

(三) 節水目標：

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。節水計畫採三年為一計畫期間，以2011年為基準年，預計在2014年每單位營收之用水量減少10%。

(四) 提升產品節能效率目標：

以2011年為基礎，2012年於伺服器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。而在桌上型電腦之電源供應器則再降低待機(Standby Mode)時之耗電至少達25%。

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。在每年新型設計開發之新產品，均訂定提升能源使用效率計畫，進而積極達到節能減碳之目的。

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、全球消費者使用階段、到產品壽終(end of life)、被拆解、回收等環節。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(材料)資源、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。

2011年產品相關綠色設計成果摘要如下：

綠色產品設計案例表

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
桌上型電腦 電源供應器 (Desktop Power Supply)	<ol style="list-style-type: none">1. 提高待機能源效率2. 提高能源效率	<ol style="list-style-type: none">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。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2%，每年可為消費者額外節省約34.6度電力。
筆記型電腦 電源轉換器 (Notebook Power Adapter)	<ol style="list-style-type: none">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2. 降低線材中銅的使用量。3. 降低無負載(no load)能耗	<ol style="list-style-type: none">1-1 電源轉換器100%內部用線材已改為無鹵線材。10%外部用線材目前已導入無鹵線材，將逐年減少含鹵素物質材料(主要為PVC)的使用。1-2 絕緣材80%已改使用無鹵材料(不含溴化物)，並計畫於2013年前全面導入。2. 減小線材中的銅線的線徑，銅線重量減少20%。3. 電源轉換器平均無負載(no load)能耗降低73.3%。



產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
高效率照明用LED光源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提高照明能源效率 2. 無汞製程 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發無汞綠製程的0.1-5W高效率的晝光及暖色系LED光源產品，可應用於普通照明光源，特別是室內照明部份。 2. 以LED封裝產品為例，在演色性CRI大於80的條件下，2011年效率在色溫2700K暖色系已高達100lm/W，色溫4700-6500K的晝光大於140lm/W。 3. 以模組效率65%計算，暖色系效率為65lm/W，晝光效率90lm/W，可取代白熾燈泡(12.5lm/W)，甚至省電燈泡(65lm/W)及T8燈管(80lm/W)，降低照明用電的浪費及無汞金屬問題，以達成環境保護的目的。
多功能事務機、掃描儀、微投影機等相關影像產品	<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. 影像掃描模組：將CCFL光源更換為LED光源，降低光源功耗約50%；2012年設計產品已達到：關機模式功耗$\leq 0.5W$，待機模式功耗(帶顯示功能)$\leq 1W$。 2. 某Flatbed Scanner待機模式功耗5W，2012年將其待機模式功耗降至3.5W(Shamu Roll EUP-175A)，滿足ENERGY STAR V1.1要求$\leq 4.3W$。 3. 所有影像產品100%執行可回收Gate，可拆解回收零件比例在90%以上。 4. 100%選擇符合RoHS和REACH的原材料。 5. 微投影機：光機效率達到25%，待機功耗由降低至0.22mW，待機時間可長達11.4個月(以310C2採用1000mAh電池為例)，藉由動態對比增強技術，暗階可節省33%的能源(以310C2由3W降至2W為例)。全面採用LED光源，沒有汞汙染。體積輕薄短小，減少使用的材料，也減少運輸的能源消耗。



產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
DT/Server Chassis	<ol style="list-style-type: none"> 1. 無鉛材料替代 2. 減少烤漆用料 3. 導入無鹵及可回收原料 4. 產品生命週期評估 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入1215等無鉛原料之五金件，替代原先產量高、成本低之含鉛原料，並計畫一年內全數取代。 2. 改善治具，做到用量標準化，同時透過工序調整，避免二次噴塗，使產品膜厚降低至標準下限，減少原物料漆粉及高溫膠帶的用量，機種烤漆平均膜厚降低 41.13%、各機種膠帶用量降低 38.47%及低使用成本等效益。 3. 導入EPEAT、TCO及Blue Angel等環保標章規範，全面選用無鹵材質及85%以上依目前的技術可回收或再利用之材質或零件。 4. 目前已完成日本客戶之一DT機種之產品生命週期盤查，且正進行中國大陸客戶之DT一等碳足跡專案，於未來透過盤查標準程序建立，將全面導入至所有機種，以分析經設計(導入回收料)或製程改善(如沖壓共模)後的產品生態效益。
膝上型手提電腦 內建USB網路攝影機VGA/1M_HD/ 1.3M/2M_full HD	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發更多3.3V電源輸入USB網路攝影機 2. 開發更省電新SENSOR USB網路攝影機 3. 導入無鹵素材 4. 導入GMS(Green Management System)on line 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2011年已開發專案有9成已設計3.3V電源輸入USB網路攝影機。(2010年已開發專案有約7-8成已設計3.3V電源輸) 2. 原設計與新設計的耗電比較： <ul style="list-style-type: none"> • OV9665 46mA vs. OV9726 40mA • S5K6AA ~100mA vs. S5K6A1 68mA • OV9726~40mA vs. IMX119 ~35mA • MI-SOC1330 222mW vs. MI-SOC1040 142mW. • OV7670 115mW vs. OV7675 98mW. • OV7675 98mW vs SIV120D 60mW



產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
內嵌3M/5M/8M pixels自動對焦MIPI介面平板電腦攝像頭相機	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入無鹵素材 2. 導入GMS(Green Management System) on line 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 減少對環境污染。 2. 提高3R(Reduce, Reuse, Recycle)。
智慧型手機使用5M/8M AF EDOF/ Slim type 8M AF (common cubic) 自動對焦攝像頭相機	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入無鹵素材 2. 導入GMS(Green Management System) on line 3. 導入common cubic設計，提高產品reused rate 4. 導入一體化音圈馬達設計，減少模組零件及製程 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 減少對環境污染。 2. 提高3R(Reduce, Reuse, Recycle)。 3. 共用化設計，提升產品良率，減少材料損失。 4. 一體化設計，減少零組件。

除了綠色產品設計，光寶也生產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。



3.3.1 引領同業制定產品類別規則

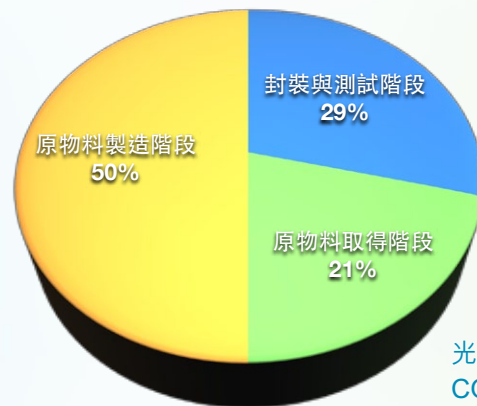
光寶科技長期秉持企業公民責任與承諾，生產符合綠色環保產品，2011年光寶引領同業完成制定全球首份「集成電路板總成產品類別規則」(Printed Circuit Board Assembly Product Category Rule)以及全球首份「桌上型電腦產品類別規則」(Desktop Computer Product Category Rule)。此兩份產品類別規則皆依循ISO14025國際標準，針對集成電路板總成之製程特性，整合同業意見共同制定完成，可廣泛適用於電子電機相關產品。全球集成電路板總成(PCBA)製造業者以及桌上型電腦(Desktop Computer)製造業者將據此兩份規則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, EPD Type III)。光寶科技積極邀請「財團法人台灣產業服務基金會」合作，並召開利益關係人諮詢會議中，廣納各界意見，並由全球第三類環保產品宣告網絡「GEDnet」在台授權之驗證單位－「環境與發展基金會」審核通過，並提供全球業者參考使用，以進行其產品碳足跡宣告和環境宣告。以上兩份文件已公告於GEDnet網站 (<http://gednet.org/>)。





3.3.2 LED光耦合器產品環境宣告與碳足跡宣告

續2010年光寶引領同業完成「光電半導體產品類別規則(Optoelectronic Semiconductor Product Category Rule)」以及PLCC SMD LED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)，又於2011年9月完成「光耦合器(Photocoupler) (LTV-817系列)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)第三方財團法人環境與發展基金會查證審核通過。此份不可見光LED光電產品碳足跡宣告與產品環境宣告主要針對此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，為最完整之產品環境宣告。另外，由此份不可見光LED光電產品碳足跡盤查資料可發現，原物料製造排碳量最高約佔50%，其次為產品本身封裝與測試約佔29%，最低為原物料取得約佔21%。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。



光耦合器生命週期
CO₂排放比例圖



產品環境宣告查證聲明書



碳足跡宣告查證聲明書

3.4 主要原物料及能資源流



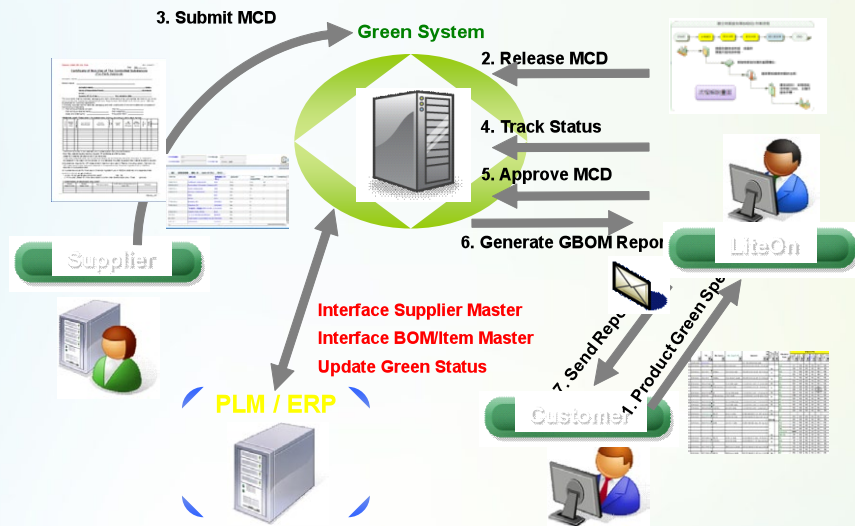
為達成環保與節能目標，光寶在內部訂定相關管理措施及計劃，並透過系統化管理工具及節能設備改善，定期彙集及分析環保與節能管理成效，持續改善原物料及能資源使用效率。

3.4.1 導入與建置管理工具

(一) 限用有害物質管理

光寶科技建置有害物質管理系統GMS(Green Management System)，其係結合料件、國際法規、客戶規範及供應商等面向，由供應商於該系統直接申報綠色產品檢測、管制現況等內容，再由各事業群彙整分析，並確認與綠色產品規範之符合程度後，得更進一步的提供客戶綠色產品管理訊息，使光寶科技綠色產品管理制度更具效率、便利與嚴謹。

光寶科技於2009年著手推動建置有害物質管理系統，且已於2011年完成各事業群之導入作業並正式運作，該系統除能與企業既有之系統(如ERP)同步外，亦針對法令增修、客戶規範等需求保留系統彈性及可擴充性。光寶科技期藉由資訊工具有效落實綠色採購規範，進而建立光寶綠色零件資料庫，除了可供作研發工程師之綠色設計管理依據外，亦可透過系統化方式即時回覆客戶綠色需求，讓利害關係人對光寶綠色管理更具信心。





(二) 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。光寶科技2011年度總環境支出為新台幣9,919萬元。環境會計資訊系統完成導入後，預計2012年度報告書中將以環境類別支出明細揭露。



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

	主要節能措施	適用廠區
1.	- 更新各廠照明燈管，將廠內T8分區汰換為T5燈管	所有工廠
2.	- 員工宿舍洗手間&沖涼房改裝紅外線感應開關 - 廠內探照燈(包括空膠箱區、門衛室等)由水銀燈改為LED燈	石碣廠
3.	- 節能燈替換水銀燈，分區進行控制，減少光照度浪費	中和廠
4.	- 印刷車間樓頂日光燈(28W)採用單排隔盞亮，在網印機上增加雙排14W日光燈，保持網印機網版處亮度不低於修改前。	常州廠
5.	- 全廠更換12,000PCS LED燈管	長安廠

■ 空調

	主要節能措施	適用廠區
1.	- 改善2F SMD車間送回風系統，預計12月-2月期間停開全廠制冷系統 - 空調冷卻水泵&1次冷凍泵增加變頻器，根據出回水溫差一大小調節水泵流量，降低水泵電機用電 - 冰水二次泵系統調整為一次泵系統運行	廣州廠
2.	- 廠區之冰水出水溫度由原來之7℃調高至8.5-9℃，並於夜間負載較低時降載運轉或關閉一台主機(夏季白天兩台400RT運轉) - 322台1匹空調3年1次清洗室內外機節能10% - 廠區冰水主機冷卻塔改為水輪式散熱及水泵改節能水泵	旭麗廠
3.	- 1200RT冰水主機水泵系統改變頻控制	旭麗廠 常州廠 中和廠
4.	- 定期徹底清潔冷氣水塔及調整風扇皮帶，以改善熱交換效率	石碣廠 常州廠
5.	- 櫃式空調改為螺桿式中央空調	石碣廠
6.	- 定期徹底清潔冷氣水塔及調整風扇皮帶，以改善熱交換效率	內湖大樓





■ 空壓

	主要節能措施	適用廠區
1.	- 停用ISD-PCBA空壓機切用公共機房集中供氣，減少低負載空車運行	旭麗廠
2.	- 空壓機增加智能控制系統	廣州廠
3.	- 每月保養空壓機及清潔空氣濾清器及定期檢查儲氣槽及管路的排水裝置 - 在每條線體上增加電磁冷閥，停線關氣，午休關氣，假日關氣	石碣廠
4.	- 空壓機加裝變頻器及增設局部加壓設施	長安廠 致力廠
5.	- 空壓機餘熱回收利用，交換熱水供員工宿舍沖涼房使用，減少熱泵用電	長安廠
6.	- 二樓新組裝線將供氣管路主管由1寸改成2寸減小壓損，空壓機由75HP將為30HP	致力廠

■ 製程電力

	主要節能措施	適用廠區
1.	- 對車間風櫃機增加變頻器，根據回風溫度調節風機頻率，減小風櫃電機用電量 - SMT回焊爐更換及單軌改雙軌 - 塑膠機馬達增加節電器 - 增加電容柜改善功率因數	廣州廠
2.	- 產線自行控制風機開關，開線時開啟，停線時關閉 - MP車間風管改造及加裝變頻電機 - G棟宿舍熱水由電加熱改為熱泵(空氣能)加熱	石碣廠
3.	改造4棟燒機房，由傳統燒機房改為ERS燒機房 更換新型節能、分離式（助焊劑噴霧區與高溫區完全分離）錫爐，且提高噴霧區風速，降低高區風速，減少熱量損失	長安廠
4.	為三台迴焊爐加裝保溫棉	致通廠

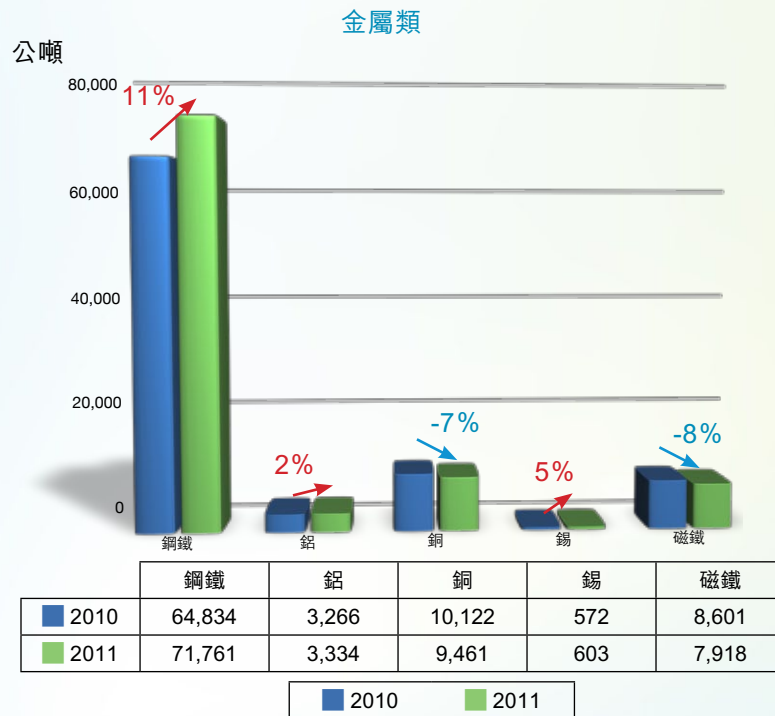


3.4.3 主要原物料使用類別與使用量

原物料使用除相關於營運效益外，亦與環境資源耗用議題息息相關，光寶科技定期統計原物料耗用情形，藉以評估原物料使用效率並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。光寶科技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。2011年度的原物料採購量情形如下：

1. 金屬類材料

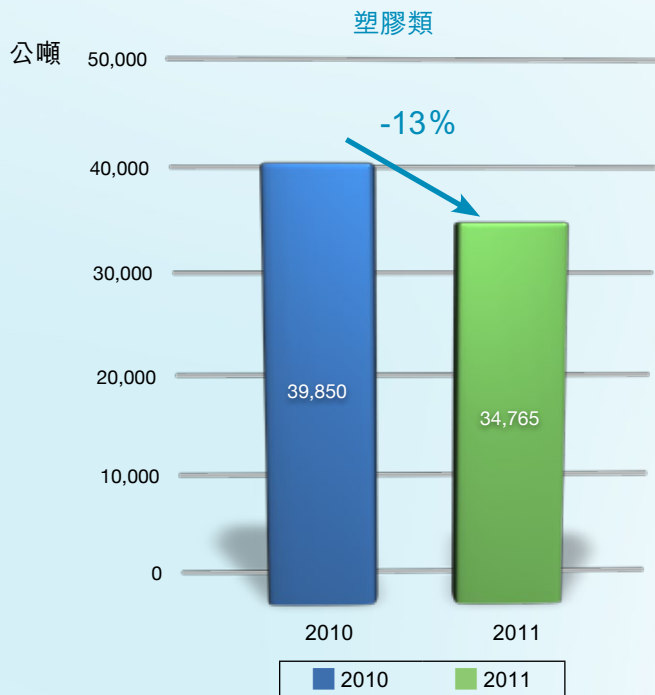
- 鋼鐵：主要使用於機殼、螺絲、變壓器以及風扇葉片等料件。2011年的採購量約為71,761公噸，因機構核心能力事業群機殼產品組合調整，鋼鐵使用量增加，較去年成長11%。
- 鋁：主要使用於散熱片等料件，2011年的採購量約為3,334公噸，較去年成長2%
- 銅：主要使用於包含漆包線、印刷線路板及電纜線等料件。2011年的採購量約為9,461公噸，較去年減少7%。
- 錫：包含錫絲、錫棒、錫膏等料件，主要使用於電源事業群，2011年因產品出貨量成長，該年度總採購量約為603公噸，相較於去年成長5%。
- 磁鐵：主要使用於變壓器，2011年採購量約為7,918公噸較去年減少8%。





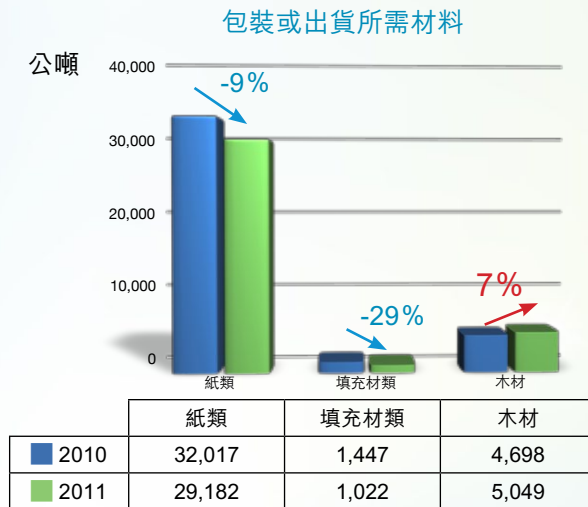
2. 非金屬類材料

- 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。2011年的採購量約為34,765公噸較去年減少13%。



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，2011年間紙類(紙張/紙板/紙箱)及填充材料(含保麗龍、紙類等...)使用量分別為29,182公噸及1,022公噸較去年減少9%及29%。
- 2011年木材使用量為5,049公噸，因2011年機構核心能力事業群機殼產品出貨包材部份使用廢木塑合板依客戶要求改以木材棧板包裝導致木材使用量較2010年增加7%。



註：機構核心能力事業群紙類統計結果誤植，2010年紙類使用量更正為32,017公噸。



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，2011年因廠區擴充使有害廢棄物佔比微幅增加，未來將持續落實管理作為，達成廢棄物有效減量。

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，並以零廢棄物為最終目標。

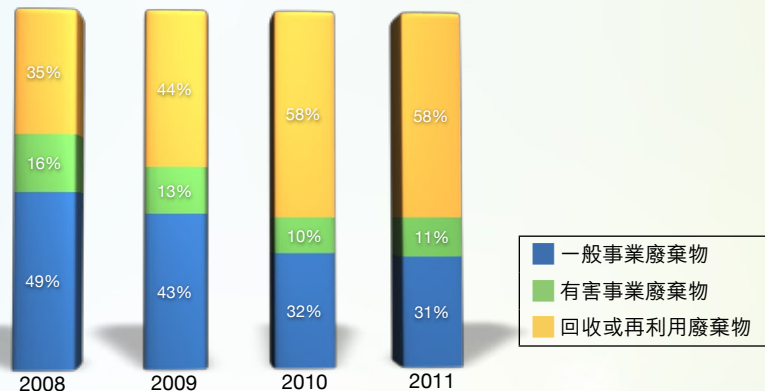
有效處理及追蹤查核

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，並執行不定期查核以確保妥善處理之有效性。

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2011年廢棄物產出量總量為11,011噸，其中一般事業廢棄物為3,417噸佔總量之31%、有害事業廢棄物為1,264噸佔總量之11%、及回收或再利用廢棄物為6,330噸佔總量之58%。

光寶廢棄物比較表



2011年光寶廢棄物產出總量(噸)	
一般事業廢棄物	3,417
有害事業廢棄物	1,264
回收或再利用廢棄物	6,330



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。

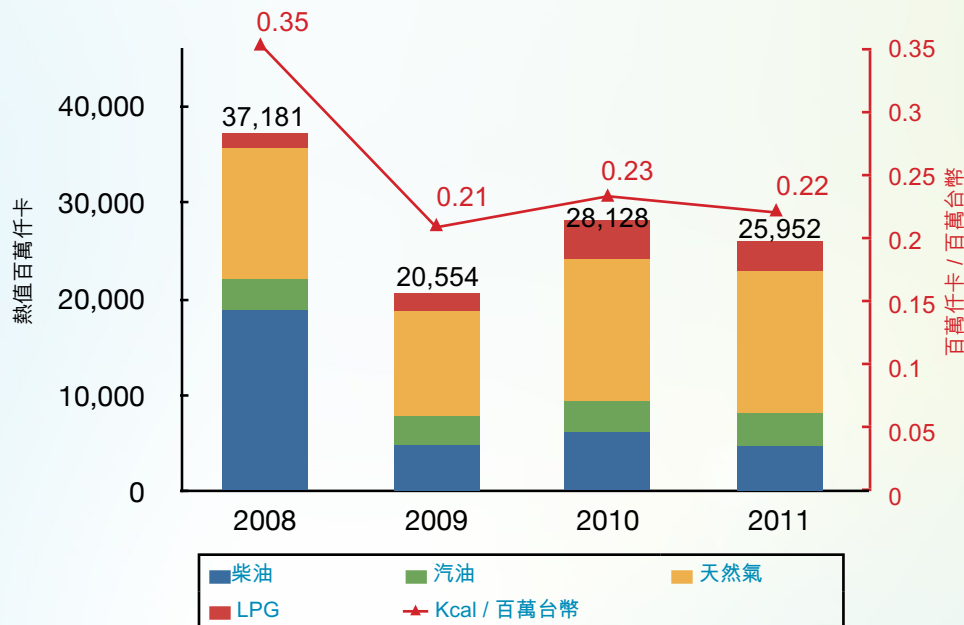
1. 直接能源

2011年度石化燃料密集度為0.22百萬仟卡/百萬台幣，比2010年度(0.23百萬仟卡/百萬台幣)下降4%。同時較2008年(基準年)減少37%。以下為石化燃料類別使用情形：

- 2011年柴油耗用量為557公秉 較2010年減少8%。
- 2011年汽油耗用量為445公秉 較2010年增加39%。
- 2011年天然氣耗用量為1577千立方公尺 較2010年減少0.4%。
- 2011年LPG耗用量為257公噸 較2010年減少24%。

其中所增加之汽油耗用量主要使用於常州市新啟用的新廠區，新廠區所發生之公務車接送員工於宿舍與廠區之間的交通。

石化燃料密集度

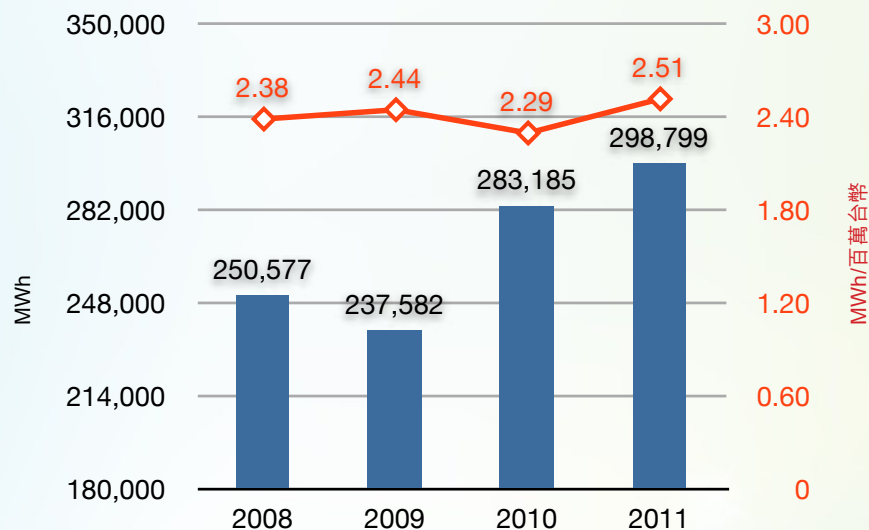




2. 間接能源消耗

2011年光寶科總體間接能源(用電量)耗用量為298,799 MWh(千度)，較2010年增加5.5%。由於2011年度廣州旭麗廠增設新產品微投影機(PICO-Projector)生產線以及2010年6月啟用之常州LED廠及電腦及滑鼠廠以及當年9月啟用之網路通訊廠等用電需求大幅成長，致總體耗電量增加，使得2011年耗電密集度由2010年2.29MWh/百萬台幣上升至2.51MWh/百萬台幣，增加9.6%。此外與2008年(基準年)耗電密集度2.38MWh/百萬台幣相較亦增加5.5%。

耗電密集度





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自然生態，因遭受溫室氣體大量增加的影響，造成氣候暖化及氣候變遷，且正逐漸的惡化中。做為地球公民的一份子，並為善盡企業之責任，光寶科技除致力於溫室氣體盤查，以確實掌握溫室氣體之排放狀況外，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。

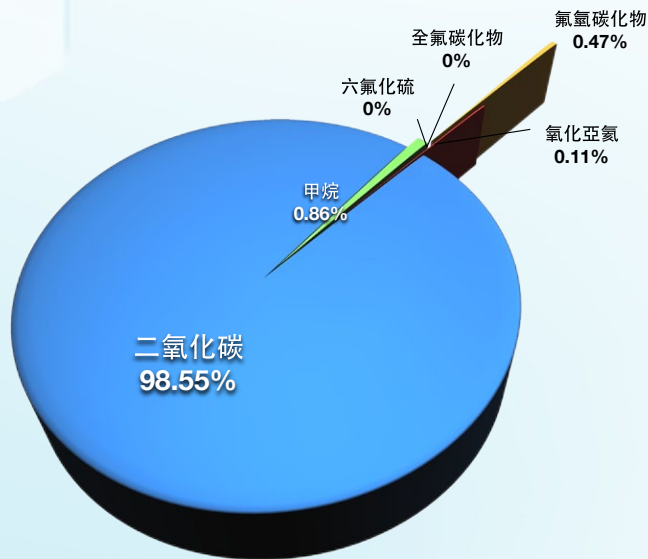
光寶科技依據國際標準組織(ISO)對溫室氣體管制發展趨勢及因應未來溫室氣體減量的要求，進行溫室氣體排放盤查與清冊的系統化建置，同時建立內部文件化及查證程序，提供日後實施有效減量改善方案之基礎，並以此推動溫室氣體排放減量，共同為邁向低碳型經濟的社會而積極努力。

光寶科技採用ISO 14064-1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結果。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2011年，共盤查18個營運據點及工廠，溫室氣體排放總量為277,842公噸，並於2012年5月通過SGS Taiwan ISO14064-1(溫室氣體盤查)查證，獲合理等級查證聲明書。相較於基

準年2008年之溫室氣體排放總量264,679公噸，增加了13,163公噸(或5%)之溫室氣體排放量。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，光寶科技自2008年起參加「碳揭露計劃」(CDP, Carbon Disclosure Project)，每年定期於該計畫網站公告溫室氣體盤查數據資訊，供相關利害團體取得該資訊。此外光寶2008-2011連續4年取得國際碳揭露計畫(CDP)年最佳等級評比。

下表為2011年各項溫室氣體排放之盤查統計結果：

2011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 ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆		
273,823	2,392	319	1,308	0	0	10,746	267,096
98.55%	0.86%	0.11%	0.47%	0.0%	0.0%	3.9%	96.1%
277,842							

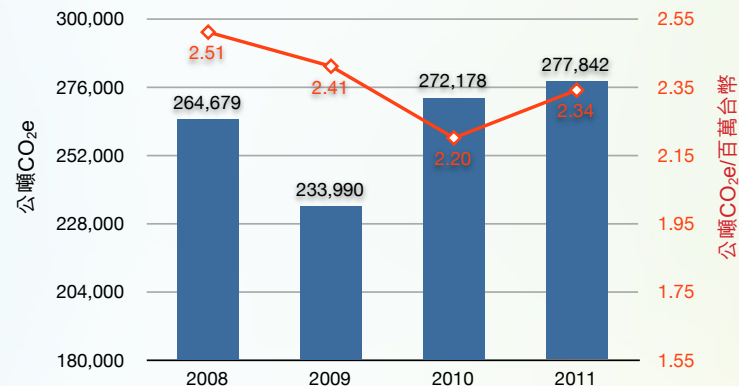


註1：直接溫室氣體排放(範疇1的排放)：包含固定式設備之燃料燃燒、製程排放、交通運輸上之移動燃燒源、逸散性的排放源(如消防設施、冷媒逸散等)。總直接排放量為10,746 公噸CO₂e/年，約占總排放量之3.9%。

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 267,096 公噸CO₂e/年，約占總排放量之96.1%。

註3：2011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



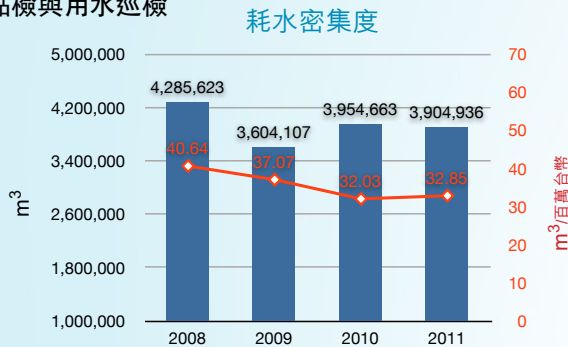
2011年因全球經濟大環境因素，市場需求減緩，光寶產能利用率未達到預定擴充目標，2011年溫室氣體排放密集度為2.34公噸CO₂e/百萬台幣較2010年溫室氣體排放密集度2.20公噸CO₂e/百萬台幣上升6.4%，較2008年(基準年)密集度2.51公噸CO₂e/百萬台幣下降6.8%，與原訂目標每單位營收減碳10%相差尚有3.2%，光寶將持續致力於提升能源效率以達成降低溫室氣體每單位營收排碳目標。



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
- 改善冷卻水塔佈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



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。2011年總用水量3,904,936m³，相較2010年減少49,727m³。公司耗水密度為32.85m³/百萬台幣，較2008年(基準年)耗水密度40.64 m³/百萬台幣下降19%並成功達成節省10%目標值。

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。

2011年總廢水量(註)3,514,442m³相較2010年3,559,197m³減少44,754m³，2011年廢水排放密集度為29.56m³/百萬台幣。



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。



3.4.9 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 製程區監控排氣量，以維持空氣品質 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	分為無機性氣體及兩大控制系統。 <ul style="list-style-type: none"> 2011年度常州廠區針對揮發性有機物新增活性炭吸附系統 2011年度常州廠區新增無機性氣體(酸、鹼)採行濕式洗滌系統 2011年度廣州廠區、長安廠區針對柴油發電製程(緊急發電用)新設濕式排煙脫硫設備

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。



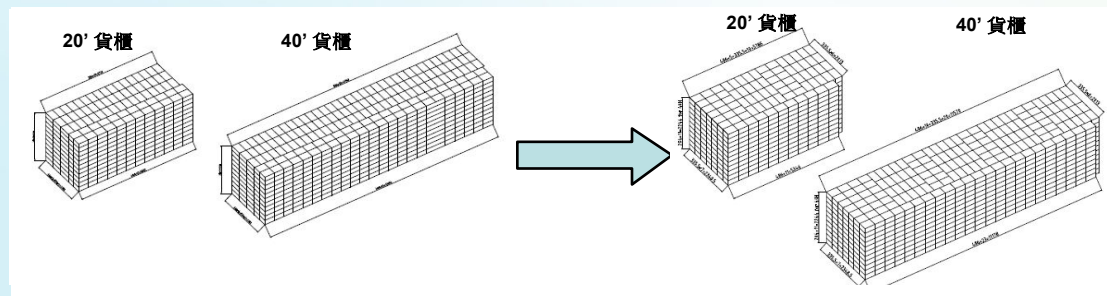
3.4.10 綠色運籌 (Green Logistics)

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：

提升運送裝載量 (Increase loading quantity)

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SK8120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。

透過包裝綠色設計提升單櫃裝櫃箱數並提升貨櫃裝載量。



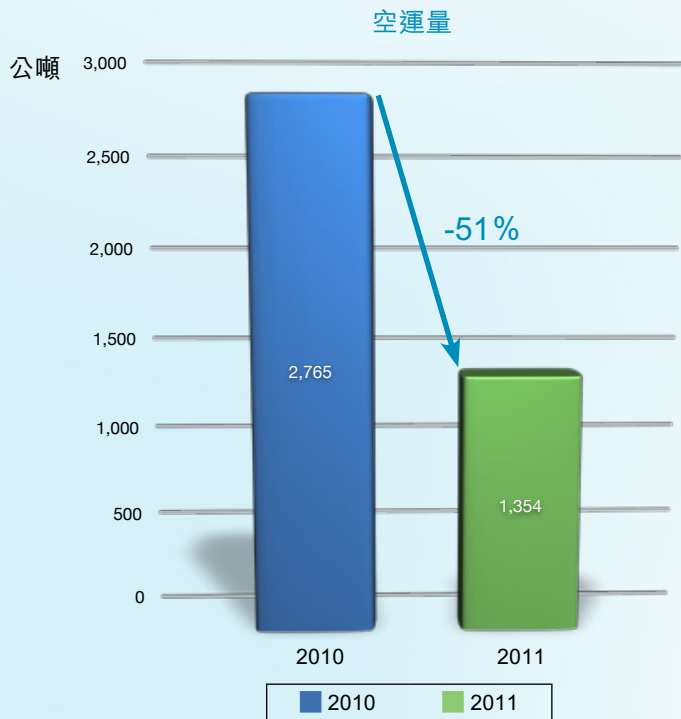
貨櫃	變更前	變更後	增加數量及幅度	
40' HQ	19,890pcs	20,960pcs	1,070pcs	5%

3.4



提升交貨效率 (Delivery Improvement)

光寶致力於節能減碳，以提升交貨效率並盡量避免空運。2011年空運量較2010年空運量減少1,411噸下降51%。



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。2011年差旅的總哩程數為9,887,597哩，相較於2010年減少約899,949哩，約降低8.34%。



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。

影像事業群廣州廠2011年間針對減少資源消耗，執行以下方案：

(一) 包材再利用，減少資源浪費

製程所使用耗材居高不下，倉庫的真空包裝袋購置金額，往往佔包裝耗材總支出的84%，而真空包裝袋經拆開後即丟棄，未能合理地得到利用，也因此有其優化之必要性，除可提升營運效益外，亦可避免資源不必要的浪費。

包材再利用，
減少資源浪費



統計類別 \ 包裝方式	卷裝	盤裝
每日平均回收數量	25	40
每日可重複使用數量	15	32
每日不可重複使用數量	10	8

製程改善與綠化，不必然需投入大量資本支出，以本案為例，針對包裝方式改變、包裝拆開方式的改變、工單批次的減少等方案，逐一針對評估其可行性，其將能有效減少80%使用量及採購費用。

(二) 製程管理文件電子化，減少紙張用量

製程管理使用大量書面文件，包含內校報告、外校報告、入庫證明、點檢紀錄等項目，長期而言，所消耗的資源甚為可觀，而其大部分文件確可非以書面文件方式存在，影像事業群廣州廠DQA部門為例，光寶科技推動電子化方式紀錄與保存，單一製程結果可有效降低60%的紙張使用量，此外，製程管理電子化改善了生產管理效率，同時因可快速準確的提供客戶所需之生產報告亦提升了客戶滿意度。

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。

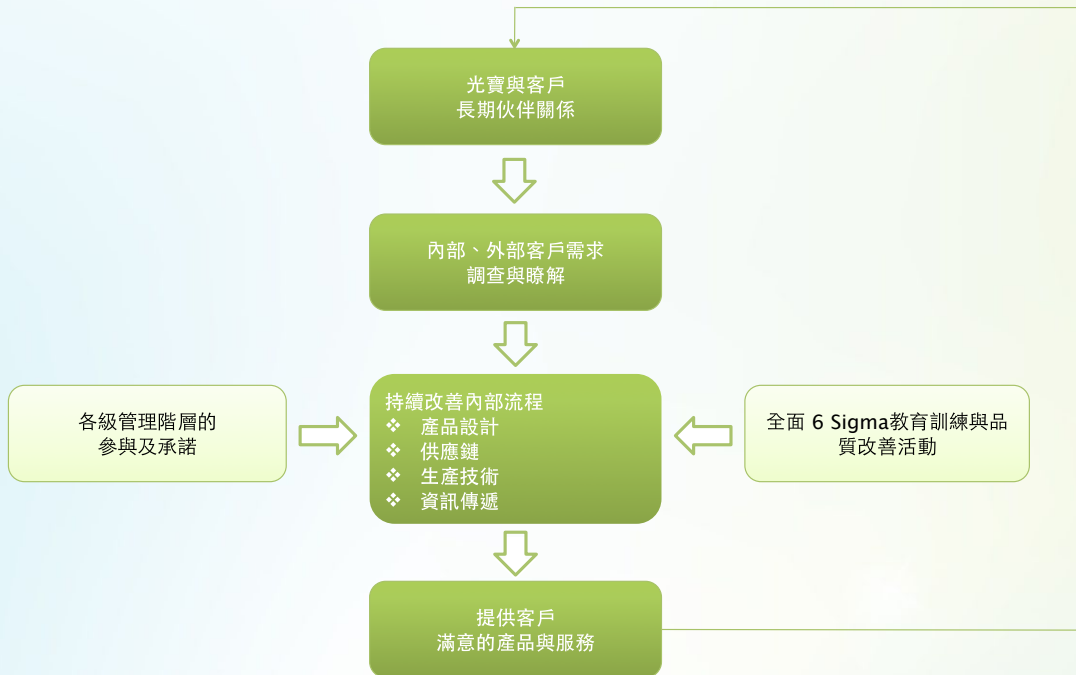
品質改善的推動來自於以下的付出與執行：

- 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



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2011年，共培訓了3,222個綠帶和106個黑帶，完成了1,867個綠帶改善專案和107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。





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。

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)	CB 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 品管 7大手法 2
				相關與迴歸分析 多變異分析 FMEA	DOE	RSM



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2011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 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

2011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

2011年光寶科技以碳管理為主題，與供應商合作，共同提升碳資產管理能力，內容包含：

- 產品碳足跡輔導與盤查
- 組織型溫室氣體盤查訓練
- 溫室氣體盤查實廠盤查輔導

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，類別有鈮鉭鐵礦，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。

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。2011年間稽核之重點供應商家數達86家。

3.8

供應鏈溫室氣體管理導入計畫



供應鏈碳資訊揭露是客戶採購下單的評鑑項目，國內企業若能聯合起來，對跨產業供應鏈溫室氣體盤查進行共同輔導，不僅可避免資源重覆浪費，亦可因作業整合，降低整體產業成本，強化臺灣產業整體競爭力。

爰此，光寶科技在「台灣企業永續論壇」的支持下，成立「供應鏈溫室氣體管理工作小組」與台灣積體電路、聯華電子、友達光電、奇美電子、台達電子等國內核心企業共同合作，推動供應鏈溫室氣體盤查管理，期使藉由中心廠的帶動與輔導，強化供應鏈碳資產管理能力。

一、供應商遴選

溫室氣體管理概念的導入係為使供應商具有基本盤查之經驗與能力，故以盤查之完整性與數據正確性為目標，因此在供應商選擇部份則以未曾執行溫室氣體盤查者為優先選擇對象，其次則依照6家中心廠供應商管理需求而定，本計畫6家中心廠共計遴選50家供應商，其中72%供應商尚未執行溫室氣體盤查，且有26家供應商無任何相關管理機制，對於基本盤查能力尚屬不足，其為本次盤查主要之輔導對象。

二、教育訓練

為利於盤查輔導計畫之遂行，光寶科技於2011年3月7日至3月9日，分別於北中南召開盤查輔導訓練會議，課程內容包括溫室氣體管理背景與趨勢、計畫內容與時程、盤查重點及盤查表單認知



與使用等科目，全程與訓者則由輔導機構發給授課時數證明，本次共計56家供應商、104人參與本次教育訓練。

三、盤查結果

本次輔導以訓練供應商具備自我盤查能力，以因應未來供應鏈碳資產管理趨勢，本計畫於2011年11月完成供應商查驗輔導作業，共計盤查2,016,162.22公噸CO₂e，依照其不同範疇之溫室氣體排放當量統計，其範疇一計有451,215.74公噸CO₂e(約佔22%)，而範疇二計有1,564,946.88公噸CO₂e(約佔78%)，在範疇一中，以「固定燃燒排放」為最多，約佔68%；其次為「逸散排放」約28%，製程、移動之排放量則相對小量。

四、供應鏈溫室氣體減量行動

供應商溫室氣體排放來源主要為電力使用，依製程屬性不同，部份供應商範疇二排放可達90-95%，因此，節能將為減碳之主要策略，本計畫主要任務係為輔導供應商能有基礎的盤查能力，而為深化本次輔導計畫之效益，於2012年1月6日召開供應商盤查結果會議中，引進經濟部中小企業處節能減碳輔導計畫，期使藉由該計畫之輔導資源，更進一步的提供供應商節能減碳對策。



這是你，那是我。
何不讓我們一起為未來，帶來更多的可能。



Chapter 4 光寶與社會



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、發展及照顧。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。

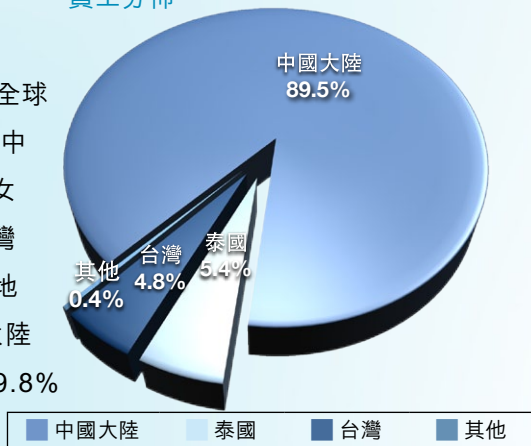
同時光寶嚴格遵守各項勞動法令的要求，此外依循電子產業行為規範建立完整之電子產業公民聯盟EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition)管理系統，執行員工照顧不遺餘力。

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2011年底，光寶科技全球員工總數為39,928人，其中男性員工比例為54.9%，女性員工比例為45.1%。台灣員工總數1,898人，其餘地區38,030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



	台灣	中國大陸	泰國	其他	Total
男性	3.4%	48.6%	2.7%	0.2%	54.9%
女性	1.4%	40.9%	2.7%	0.2%	45.1%

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47%，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%，94%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。

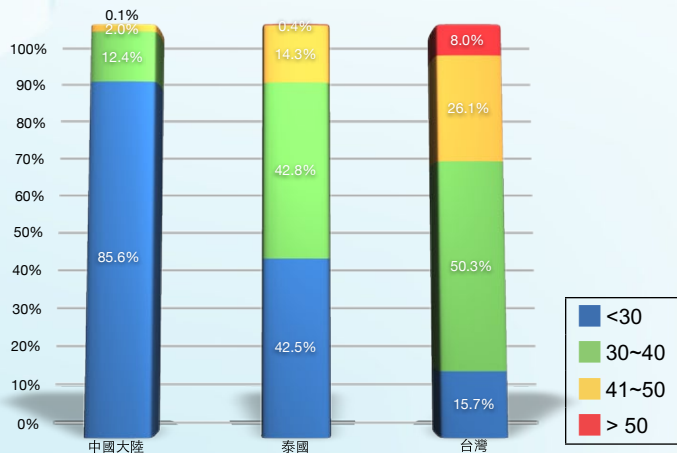
	台灣	中國大陸	泰國
副理以上員工	47%	1%	3%
副理以上當地員工比例	99%	94%	100%

4.1



員工結構

年齡分布

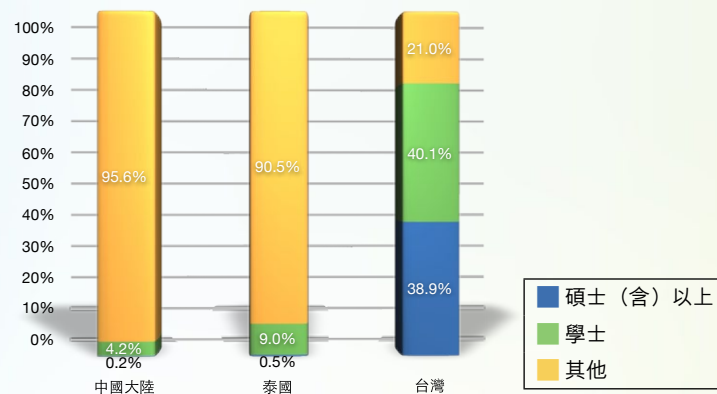


		CHINA		THAI		TWN	
		總人數	高階主管	總人數	高階主管	總人數	高階主管
<30	男	47.0%	3.9%	27.2%		11.2%	
	女	38.6%	0.5%	15.3%		4.5%	
31~40	男	6.3%	62.3%	18.2%	25.5%	35.2%	34.8%
	女	6.1%	14.7%	24.5%	5.5%	15.0%	10.6%
41~50	男	1.0%	10.3%	4.1%	40.0%	17.8%	33.0%
	女	1.0%	4.9%	10.2%	14.5%	8.3%	8.1%
>50	男	0.1%	2.9%	0.3%	10.9%	6.5%	12.4%
	女	0.0%	0.5%	0.1%	3.6%	1.4%	1.2%
Total	男	54.3%	79.4%	49.9%	76.4%	70.8%	80.1%
	女	45.7%	20.6%	50.1%	23.6%	29.2%	19.9%

性別分佈

	中國大陸		泰國		台灣	
	總人數	高階主管	總人數	高階主管	總人數	高階主管
女性	46%	21%	50%	24%	29%	20%
男性	54%	79%	50%	76%	71%	80%

學歷分佈



		中國大陸	泰國	台灣
		碩士(含)以上	男	0.2%
	女	0.1%	0.1%	6.3%
學士	男	2.7%	6.4%	26.7%
	女	1.5%	2.6%	13.4%
其他	男	51.5%	43.1%	11.4%
	女	44.1%	47.4%	9.6%



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。育嬰留職停薪在台灣總部2011年共2人申請，並於當年度復職，復職率為100%；另累計至2011年申請育嬰留停共有9人，其中3人回任並持續工作一年以上，1人離職，留任率約為75%，另5人目前尚在育嬰留停中。

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= $(1\sim 12$ 月經公司聘雇且主動申請離職人數總和) $/(1\sim 12$ 月每個月期末在職人數總和 $/12)*100\%$ 。

2011年度累計離職率-以年齡區分

	間接員工					直接員工				
	<30	31~40	41~50	>50	Total	<30	31~40	41~50	>50	Total
中國大陸	43.4%	23.4%	13.6%	7.7%	36.8%	167.6%	83.6%	58.4%	52.2%	159.2%
泰國	30.4%	17.0%	10.8%	-	16.9%	52.0%	17.8%	6.5%	-	34.0%
台灣	17.6%	15.1%	11.0%	4.3%	13.6%	-	-	-	-	-

2011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	36.5%	37.5%	36.8%	171.1%	147.9%	159.2%
泰國	15.7%	18.3%	16.9%	29.6%	35.4%	34.0%
台灣	15.0%	10.2%	13.6%	-	-	-

註：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。

4.1



以下為年度到職率的計算，每個月新進人員的到職率累計值，即=(1~12月經公司新進人數總和)/(1~12月每個月期末在職人數總和/12)*100%。

2011年度累計新進比率-以年齡區分

	間接員工					直接員工				
	<30	31~40	41~50	>50	Total	<30	31~40	41~50	>50	Total
中國大陸	41.5%	15.6%	10.2%	-	33.2%	206.7%	107.4%	101.2%	69.6%	197.1%
泰國	30.4%	9.4%	8.8%	-	12.4%	134.2%	35.8%	9.7%	-	83.2%
台灣	40.2%	22.0%	10.0%	6.4%	20.4%	-	-	-	-	-

2011年度累計新進比率-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	32.9%	33.7%	33.2%	221.1%	174.2%	197.1%
泰國	9.8%	15.7%	12.4%	95.8%	79.2%	83.2%
台灣	21.5%	17.9%	20.4%	-	-	-





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。

2011年台灣區接受考核之男女員工比例，請參照以下表格：

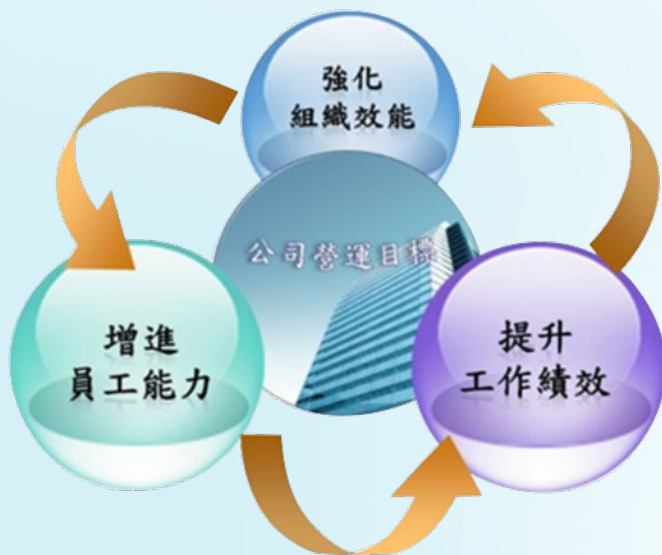
項目	2011年上	2011年下
接受考核員工中之男性比例	100%	100%
接受考核員工中之女性比例	100%	100%

註：考核對象不含未滿試用期之員工



4.1.2 員工發展與訓練

「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，如同光寶學習發展宣言「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



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	Executive CSR Awareness Training	經營管理訓練	研發訓練	數位學習課程 外語訓練 在職進修計畫
高階管理層	學習發展地圖	第二階段： 新人訓練		Management Team CSR Training	高階管理訓練	工業工程訓練	
中階管理層	教案及智庫發展	第三階段： 新人訓練	晉升課程講 師訓練	General Staff CSR Training	中階管理訓練	品質/六標準 差訓練	
基層管理層	師徒制度	新人訓練	內部講師技 巧精進訓練		基層管理訓練	業務訓練	
作業層	技職認證制度	RD人員新人 訓練			班組長養成訓練	採購訓練	



光寶科技員工不分男女皆有同等接受訓練的機會，故無特別性別統計之資料。2011年台灣、大陸及泰國地區員工年平均受訓時數，請參照以下表格，下方數據包含內部實體教室課程、線上課程、外部訓練及在職訓練之年平均時數。

2011年台灣地區訓練概況：

階層別/ 職級	總訓練 人次	總訓練時數	平均每人 訓練時數
經營管理層 G28~G38	42	130.50	5.23
高階管理層 G21~G26	238	932.67	8.46
中階管理層 G16~G20	2,347	9,580.55	13.32
基層管理層 G12~14	4,491	17,852.25	21.25
間接人員 G6~G10	407	2,147.28	10.39
直接人員 G1~G5	10	33.00	2.91
e-Learning	1,287	1,362.42	0.72
合 計	9,022	32,038.67	16.85

2011年大陸地區訓練概況：

階層別/ 職級	總訓練 人次	總訓練時數	平均每人 訓練時數
經營管理層 G28~G38	5	10.50	4.94
高階管理層 G21~G26	69	200.00	6.43
中階管理層 G16~G20	1,257	5,359.00	20.22
基層管理層 G12~14	10,068	38,080.00	33.27
間接人員 G6~G10	33,402	107,667.15	33.60
直接人員 G1~G5	296,396	1,309,516.35	40.98
e-Learning	4,514	2,281.03	0.06
合 計	345,711	1,463,114.03	39.97

2011年泰國地區訓練概況：

階層別/ 職級	總訓練 人次	總訓練 時數	平均每人 訓練時數
經營管理層 G28~G38	0	0	0.00
高階管理層 G21~G26	2	10	5.00
中階管理層 G16~G20	224	1,046	4.70
基層管理層 G12~14	21850	1,575	7.20
間接人員 G6~G10	364	2,511	6.90
直接人員 G1~G5	9,262	177,144	19.12
合 計	10,070	182,286	18.1



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

- △ 友善的學習環境：

於台灣地區及大陸地區皆建置了完善的e-Learning學習平台，使二個地區的員工皆享有不受時間與地點限制的友善學習環境，讓員工可依照個人時間規劃，彈性安排學習進度，並能隨時閱讀平台內的文件資源，減少對於自然資源的耗用，為環保盡一份心力。

- △ 多元豐富的課程資源：

每年度規劃實用的線上課程與學習資訊，如線上電子書及互動式英語課程，提供同仁工作之外的自修學習，進而豐富職場知識或技巧，自2008年線上學習平台建置以來，每年度的線上學習閱讀人次及學習時數皆呈現逐步上升的趨勢。

- 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。2011年光寶亦獲得勞委會職訓局所頒發之TTQS北區聯合型唯一科技產業最高肯定一銀牌獎。

- 推動節能科技人才培育計畫：

為提升光寶集團人才素質與總體競爭力，進而提供客戶優於同業的附加價值，2011年光寶台灣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，整合集團之訓練資源，共同推動環保節能、專業與管理等相關課程，使光寶及關係企業之員工，能在綠色科技的全球發展趨勢中，持續提升整體之專業能力。本項人才培育計畫施行期間(2011/3/16~11/15)，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6,500人次，總開課時數達876小時，此項專案執行成效，獲得職訓局評定為TTQS北區聯合型唯一科技產業最高肯定一銀牌獎。

4.1



▲ 目標管理



▲ 日常管理



▲ 科技英文



▲ 卓越執行力



▲ 客戶服務思維



▲ QC08000



▲ 提升工作效率



▲ 堆高機訓練

- 光寶科技於新人訓練時，對新僱用員工進行宣導性騷擾防治及員工道德行為守則，新人受訓比率為100%。
- 推展CSER(Corporate Social Environment Responsibility)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，2011年持續將CSER納入新人訓練必修課程之一。



- 落實電子工業行為準則(EICC:Electronic Industry Code of Conduct)訓練：

△ 實體課堂訓練：

光寶已將EICC納入新進員工的培訓課程單元中，期使新進員工從一踏入公司就感受到光寶對於落實EICC的用心，且PRC地區亦不定期舉辦EICC相關重點宣導或強化訓練，提升課程訓練成效的深度與廣度，使EICC內化成為集團內所有員工的共同語言，PRC地區於2011年共計有16,665人次參與不定期開辦的EICC訓練課程。

△ 線上課程訓練：

為讓全體同仁都了解EICC的內涵並遵循相關規範，光寶特將此課程製作為e-Learning課程，並持續於e-Learning學習平台上開設此課程，提供員工能利用工作之餘隨時隨地自我複習強化EICC準則與規範。

- 強化大陸地區基層主管的領導與管理能力：

為強化大陸地區基層主管(班組長)的領導與管理能力，2011年持續於大陸各廠導入基層主管管理技能培訓TWI(Training Within Industry for Supervisors)工作教導內部講師訓練，藉由建立完整

的內部講師群與標準訓練教材來強化基層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2011年持續與麥肯錫管理顧問共同研討未來策略計劃，並將與美商DDI顧問公司合作推動主管領導力發展計畫(Leadership Development Program)，期望逐步落實各階層的領導人才發展策略與計畫，為光寶的長期發展及永續經營，打造堅實而完整的領導梯隊。

- 捍衛企業人權之保安培訓

為使員工能在安全的環境中工作，保護公司機密資訊，光寶致力於員工安全管理、機密資訊保護，以確保公司、客戶、員工及全體股東的利益，維持公司競爭力。

光寶設置先進的門禁安全系統，人員依照被授權工作範圍進出辦公室及廠區，保全人員皆須經過一系列嚴格的背景和條件篩選，並接受禮儀、交通指揮、安全檢查等職前訓練後，始可擔任執勤任務，如此方能實安全管制。



4.1.3 權益保障

4.1.3.1 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旨在整合、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。

4.1.3.2 薪資保障

光寶相當重視同仁的待遇與福利，在各主要營運地點皆採取具競爭力的薪資福利政策。員工薪資及報酬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。營運之主要據點的新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況或隸屬工會之差異而在起薪上有所不同。光寶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。海外地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理。

光寶的退休福利制度係依照當地法令之相關規定，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。





4.1.3.3 違反勞動基準法及矯正事項

行政院勞工委員會北區勞動檢查所於2011年5月24日至本公司中和一廠進行勞動條件檢查，重點違法事項為【未應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，記至分鐘為止】違反勞動基準法第30條第5項規定處以罰鍰2千元(折算新臺幣6,000元整，引起公司高階經營團隊高度關注，並立即進行改善措施。因應改善處理措施詳細說明如下：

一、違規項目：違反勞動基準法第30條第5項規定

依勞動基準法第30條第5項：雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存一年。

二、處分內容：處以罰鍰2千元(折算新臺幣6,000元整)

三、原因說明

本公司秉持守法精神、重視員工權益，於出勤管理辦法中明訂出勤時間，讓員工可以自行管理其上下班時間，員工若有請假或加班需求時，可事先自行上電腦系統申請。關於加班需求，尚須事先經過各級主管核可確認必要性後，員工方得延長工時，而員工每月出缺勤及請假、加班等資料均記錄於人事系統內，足可肯認本公司實施之人事出勤管理制度符合上揭法令所欲規範之目的。

換言之，由本公司採行之上述管理措施，已可明確得知員工是否正常出缺勤，實屬更有效率、信任員工及重視人性尊嚴之表現方式。再者，衡之現今諸多企業為提供員工彈性、自主之上下班時間，多已不再實施員工上下班簽到或打卡之出勤管理制度，以達員工自律彈性管理之目的。

四、因應改善措施及結果

(一) 出勤異常管理：

考量員工的身心健康並在保有員工自律彈性管理的原則下，公司將加強對員工出勤的關注，自2012年1月16日起晚上10:00以後下班的員工，須刷卡或登錄離開公司的時間，以做為內部管理參考。

(二) 進行內部溝通：與工會幹部溝通，了解員工對上下班刷卡的意見。

(三) 詳細說明改善措施，公佈於公司內部HR網頁及公司對外人力資源網頁。

對外資訊揭露網址：<http://www.liteon.com/Page.aspx?id=9d4c83c1-a5a0-49fb-addc-2ee1f2e6e4d8>

(四) 另2012年2月本公司勞動檢查並無不符合項目。

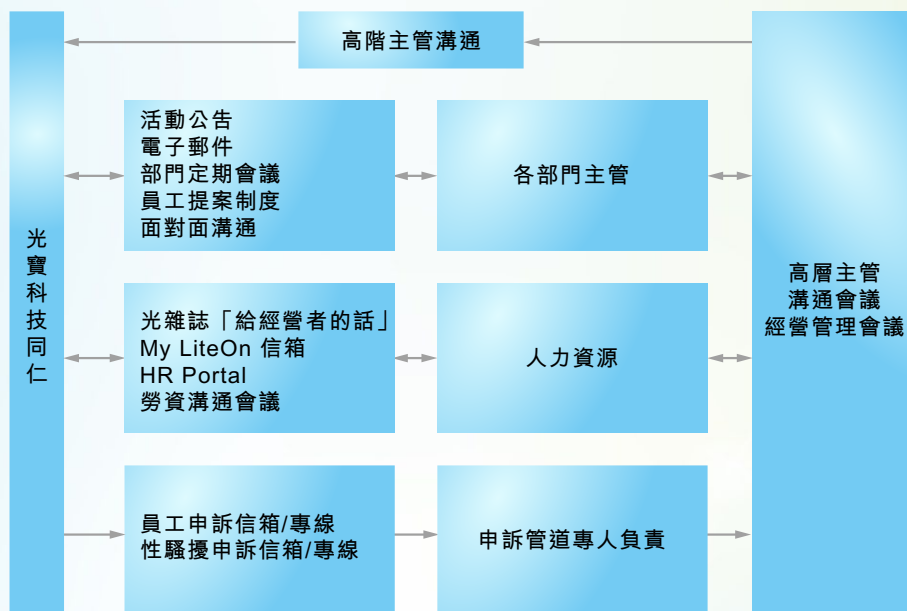


4.1.4 員工關係

光寶於公司內部建立全方位的溝通管道，並持續推動各項員工關懷專案，希望為同仁營造「歡喜、成長、健康、平衡」人性化的工作環境，並建立EICC電子工業行為規範體制，確保各廠勞工權益及環境安全等符合規範。

公司除了於員工僱用契約中明訂各項員工權益保障條文外，公司訂定相關規章與規範具體保障員工權益，內部的溝通管道，包括設置員工信箱「My LiteOn」，「員工申訴」、「性騷擾」專線及信箱，所有員工都可以隨時使用上述管道提供意見或建議，員工的問題能即時獲得有效的解決。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。2011年並無侵害員工權利之情事發生。

公司各項活動及公告，藉由員工信箱「My LiteOn」，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二次召開產業工作「理監事會議」。

關於勞務變更的最短告之期限，係依據勞動基準法第16條規定，勞資雙方皆遵守此一準則。

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
 - 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
 - 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
- 免於性騷擾與歧視

光寶嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，員工不因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視，以維持一個良善安全且健康的工作環境，除訂有相關辦法規定之外，並設有性騷擾防治申訴專線及E-Mail帳號供員工投訴，並在此機制上保護申訴者，過去光寶從未發生性騷擾與歧視之案例。

- 強震無情人有情 千里愛心送日本

2011年311日本大地震災情慘重，造成重大的生命及財產的損失，為日本第二次世界大戰以來最嚴重的大自然災害，光寶發揮人飢己飢，人溺己溺的精神，發起同仁薪資一日捐活動，透過中華民國紅十字總會指定之「日本賑災」專款帳戶，捐助予受災地區民眾，以協助震後災區的救援及重建工作。





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、性別、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性質休閒社團，並定期補助社團經費或提供活動場地，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

光寶在各廠區規劃完善的福利照顧制度，對員工的關懷不遺餘力。以台灣區為例，員工享有的福利項目包含：年度資深員工表揚、優良員工表揚、節慶活動、藝文活動、員工急難救助、生日及節慶禮金、結婚、生育補助、住院及喪亡慰問、員工進修補助及子女教育補助，及法定應有的員工福利等，大陸區及泰國區各項福利項目皆依當地法令實施。

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」、團體旅遊活動或旅遊補助，希望員工在積極工作之餘，帶著家人共同參與，一樣可以兼顧到家庭，一樣可以為自己及家人創造幸福的人生。每季舉辦「幸福講座」，主題有健康促進、個人成長等多樣化內容。定期舉辦各式球類競賽，讓員工努力為公司付出的同時，也能增進身心健康。各廠區成立豐富多元的社團及各項文康設施、健身器材、視聽娛樂設備等，讓員工健身又舒壓，員工可以交換心得，進行團體互動，鼓勵同仁參加有益身心活動，以確保員工專注工作同時，也能夠關心自我的身心健康，提醒同仁健康的重要。





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。

- 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。



光寶環境安全衛生組織

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2011年參與公司年度體檢的員工超過18,017人次，職業病體檢5,270人次，公司舉辦消防、安全衛生及健康促進培訓人數達到了33,790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。

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。以下為根據EHS管理體系的要求，光寶科技持續追蹤2011年度工傷事故(含上下班途中)數據：

地區	FR失能傷害頻率		SR失能傷害嚴重率	
	失能傷害件數/百萬工時	失能傷害件數/二十萬工時	損失工作日數/百萬工時	損失工作日數/二十萬工時
台灣	2.41	0.48	0.90	0.18
中國大陸	1.14	0.23	0.68	0.14
泰國	0.99	0.20	0.23	0.05
全球	1.17	0.23	0.66	0.13



4.1

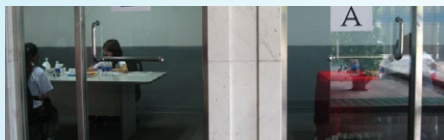


4.1.6 與客戶及NGO攜手促進員工身心健康

4.1.6.1 與客戶DELL及華南師範大學心理應用研究中心攜手對「幸福光寶，員工關懷」議題進行研究改善計畫

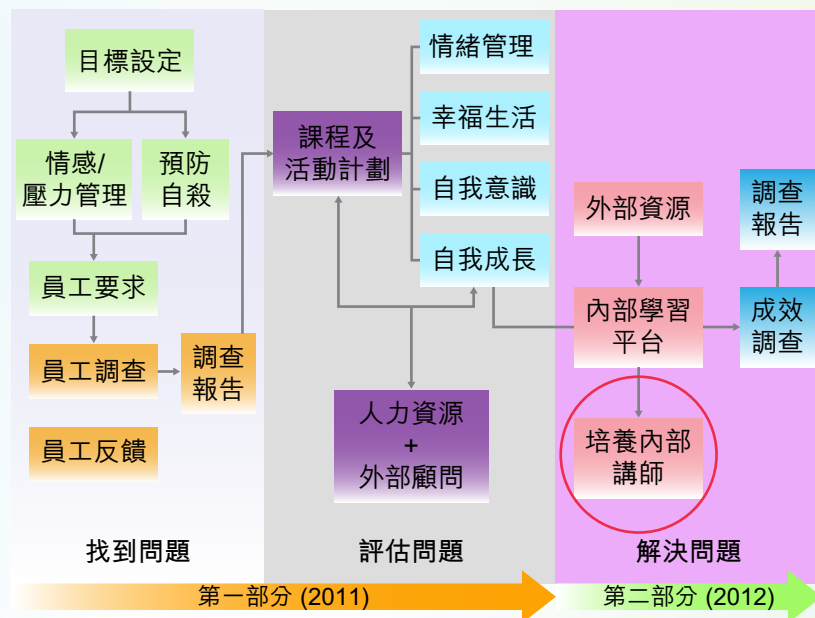
員工是公司最重要的資產，光寶內的高層非常重視員工的工作環境、發展及照顧。希望能為同仁創造「歡喜、成長、健康、平衡」的工作環境。”故期望在公司內部建立多元化的溝通管道，並持續推動各項員工關係專案。

員工常因心理情緒壓力，產生行為偏差、出勤異常或導致高流動率，嚴重影響生產，或有更嚴重之傷害或罷工事件，對企業經營造成困擾，對其家人、自身也帶來不利。為能有效防患未然，2011年光寶廣州工廠與客戶DELL共同攜手對「員工面對壓力的情緒反應」議題進行研究改善計畫；期望藉由本計畫執行，發現員工日常問題，幫助其穩定及情緒的正確抒發，落實員工關懷，進而穩定人力、留住人才。



並委託外部專家「華南師範大學心理應用研究中心」共同執行。為此專案命名為「幸福光寶，員工關懷」。

一、項目流程：





二、問卷施測結果與發現：

(一) 壓力情緒管理條件分佈情況，如表一。

【表一】壓力情緒管理條件分佈情況

群體分類		群體1	群體2	群體3	群體4	注：分數越高所代表含義
		經濟、環境壓力較高而應對能力較好群體	高壓力且應對能力差群體	低壓力且應對能力好群體	高關係壓力且應對能力較差群體	
關注指數		★	★★★	★	★★	
壓力源	經濟壓力	高	高	低	低	經濟壓力越大
	工作家庭衝突	較低	較高	低	高	工作家庭衝突越大
	生活環境壓力	高	高	低	低	生活環境壓力越大
	人際壓力	較低	較高	低	高	人際壓力越大
應對能力	情緒知覺	較低	高	低	較高	情緒知覺越差
	社會支持	較低	高	低	較高	社會支持越少
	合理處事	較低	高	低	高	越難以理性處事
	身心反應	較低	高	低	高	負性身心反應越大
人數		48%	24%	15%	13%	
廠區	A廠	121	45	46	17	
	B廠	76	30	17	19	
	C廠	202	103	61	62	
月收入(含加班)	2000元及以下	37	28	11	13	
	2001-2500元	281	125	82	65	
	2501-3000元	80	27	30	13	
	3001元及以上	12	4	6	9	
特徵	1. 經濟、生活環境壓力高 2. 工作家庭衝突及人際壓力相對較低 3. 各方面應對能力好	1. 各類壓力源高 2. 應對能力也差	1. 各類壓力源低 2. 應對能力也好	1. 經濟壓力、生活環境壓力低 2. 工作家庭衝突及人際壓力相對較高 3. 在理性處事及身心反應上應對較差		
對策	1. 培訓其技能達薪資更高的崗位減輕經濟造成的生活壓力 2. 維持現況	1. 設定為高關注群體 2. 定期做心理資商輔導或團體心理輔導	1. 維持現況	1. 加強人際溝通方面的輔導		

注解：
 1. "高代表(差)，低代表(好)"
 2. 關注指數：得★越多，表示需關注度越高。
 3. 壓力源在群體中與廠區、月收入關聯差異顯著明顯，如上所示。差異不顯著則未顯示在表格中，有(性別、年齡、文化程度、兄弟姐妹排行、婚戀狀況、有無子女、工種、工齡、每週加班時數)



(二) 自我傷害條件分佈情況，如表二。

【表二】自我傷害條件分佈情況

群體分類		群體1 高內化自傷群體	群體2 不排斥自傷群體	群體3 低自傷群體	群體4 積極生存群體	群體5 高自傷群體	群體6 拒絕自傷群體
關注指數		★★★	★★	★	★	★★★★	★★
內化自傷		高	中	低	較低	較高	中
積極生存態度		中	中	較低	低	高	較低
拒絕自傷		中	高	較低	中	較高	低
人數		28%	24%	15%	12%	12%	9%
性別	女	127	93	55	53	31	55
	男	115	101	58	58	45	27
廠區	A廠	62	57	38	35	8	29
	B廠	29	35	24	19	19	16
	C廠	140	101	48	54	49	36
月收入 (含加班)	2000元及以下	31	20	14	8	11	5
	2001-2500元	165	143	61	82	47	55
	2501-3000元	35	33	31	19	13	19
	3001元及以上	10	2	7	3	6	3
特徵		1. 隱形自我傷害較為突出 2. 積極生存態度和拒絕自傷處於中等水平	1. 不排斥自傷所引起的暴力後果	1. 隱性自我傷害低 2. 積極生存態度較低 3. 拒絕自傷較低	1. 積極生存態度高 2. 隱性自我傷害及自傷傾向不明顯	1. 隱形自我傷害較高 2. 積極生存態度高 3. 拒絕自傷較高	1. 拒絕自傷傾向明顯 2. 積極生存態度良好 3. 但存在一定內化自傷傾向
對策		1. 設定為高關注群體 2. 直接主管需常注意情緒變化 3. 多關心生活狀況及鼓勵多參加團體活動	1. 針對此群體開辦關於自傷相關課程，使其認識到自傷的傷害	1. 維持現況	1. 維持現況	1. 設定為最需關注群體 2. 對該群體的行為變化多進行觀察，視之為心理個體、團體輔導的重點對象	1. 開辦情緒管理和心態調節課程，降低內化自傷傾向

注：分值越高所代表的含義

自傷傾向越大
積極生存態度越低
拒絕自傷越低

注解：
1. “代表(差)，低代表(好)”
2. 關注指數：得★越多，表示需關注度越高。
3. 壓力源在群體中與性別、廠區、月收入關聯差異顯著明顯，如上所示。差異不顯著則未顯示在表格中，有(年齡、文化程度、兄弟姐妹排行、婚戀狀況、有無子女、工種、工齡、每週加班時數)
4. 內化自傷：表示容易將負面情緒自我隱藏，不愿表露，容易累積成病，是不好的現象
5. 拒絕自傷：表示覺得自我傷害是不好的行為，排斥自我傷害帶來的血腥、暴力等行為

(三) 發現：

通過分析發現，“高壓力且應對能力差”、“高內化自傷群體”、“高自傷群體”是我們需要關注的物件。並需採取相對應的改善措施。

4.1



三、改善措施：

2011年度：舉辦輔導員工關懷技能提升訓練。以期增強及提升華南地區員工關懷負責人及部份HR同仁的輔導知識與技巧，更好的對高关注度關注的群體做輔導。



課程內容：以施測結果分析需關注的群體其特性如何輔導做訓練目標及內容設置；

課程類別	課程名稱	課程日期	課時	講師
員工 專案 培訓	一、員工心理問題的理解	9/7	7	蘇老師
	二、員工心理問題實務 1. 壓力應對與情緒管理員 2. 人際、婚戀與家庭問題的應對	9/14	7	蘇老師
	三、團體心理輔導的原理與方法	9/21	7	李老師
	四、心理輔導原則、方法與技術	9/28	7	李老師

四、項目實施及課程結束後，收集來自客戶及施測的廠區以及學校的滿意度反饋：

1. 客戶 (> 80%)
2. 廠區人力資源：(86%)
3. 華南師範大學：(90%)



五、2012年度持續推動計畫

員工關懷是個較大的議題，與客戶及專業機構合作只是新嘗試的開始，在持續推動幸福光寶的平臺上還有長遠的進步及發展空間。擬在2012年度持續推動開展員工關懷計畫。

如：愛心大使、線上諮詢小站、建立525心理健康日；廠區主管的輔導技能訓練以及種子講師的培育；廠區內所有主管的課程培訓。以及各類員工關愛活動的舉辦、生活類的知識講座等等。

課程類別	課程名稱	課程日期	課時	講師	
員工 關懷 培訓	一、員工心理輔導實務 1. 增加信任，打開心扉的溝通技巧 2. 對普遍範疇的情緒掌控和安撫能力 3. 對異常狀況的辨別能力	3/28-29	12H	廖老師	
		4/06-07	12H		
	種子講師培育	二、輔導課程種子講師培育	4/18		6H
	回訓	三、第一次回訓	預計5月		4H
	回訓	四、第二次回訓	預計8月		4H



4.1.6.2 與客戶惠普(HP)及商務社會責任國際協會(BSR)攜手推動Her Project關懷女性員工生理健康

據WHO（世界衛生組織）調查顯示：現今女性同胞缺乏正確生活習慣及營養知識，致使70%以上女性均有不同程度婦科疾病。同樣光寶科技這樣用工密集型的企業，因為員工對身心健康觀念、自我保護意識及衛生習慣等知識的認識不夠全面，直接影響到員工生活品質及穩定；自2010年起光寶科技輸入裝置事業部東莞石碣廠與客戶HP及NGO-BSR合作聯合開展Her Project關愛女性健康活動。活動以生動活潑的形式，向員工介紹性的生理、避孕、流產、性傳播疾病與愛滋病等知識，促進員工性心理與行為的健康成果良好，於是2011年持續與客戶惠普(HP)及NGO組織-商務社會責任國際協會(BSR)攜手並委託瑪麗斯特普國際組織(MSI)將Her Project執行範圍擴大至Enclosure事業部廣州廠及網路通訊事業部東莞清溪致通廠。

Enclosure廣州廠「用愛心呵護女性，用真情傳送健康」計畫

2011年初Her Project在Enclosure廣州廠開始展開，從簽訂合約到組建項目團隊，從全體員工選出活動名稱、100名女員工參加基線調查，到招募選拔健康大使，以及啟動會和健康大使培訓，這一件件一樁樁活動都得到了員工的熱情關注和參與。

- 活動名稱選拔：挑選你最喜歡的名字活動共收到56名同事的積極投票，其中「用愛心呵護女性，用真情傳送健康」以30票的絕對優勢成為項目在我們公司的名字。
- 基線調查：為瞭解女員工們的實際需求，專案從製造部門挑選了100名同事參加基線調查活動，使後續的健康大使培訓更貼近公司員工的需求。
- 健康大使招募：健康大使是本次活動的核心推廣力量，為吸引到溝通能力強且富有愛心的專案推廣人員，人力資源部通過郵件、公告欄、海報宣傳、部門主管說明會等方式，採取自願報名和部門推薦的形式共招募了36名健康大使。





- 啟動會：為提高大家對項目的瞭解，獲得大家的重視、支持與參與，惠普亞太區供應鏈SER王經理專程從香港來廠出席啟動會，同時，BSR的王經理和瑪麗斯特普的杜老師、楊老師也分別從北京、東莞等地趕來我們公司。啟動會同時得到了公司管理層的重視和大力支持。
- 健康大使培訓說明：“我從來沒有參加過這麼生動的培訓課程，希望以後也能有這種形式的培訓”，“在我所有工作過的地方，這裡是第一次把女性生殖健康知識搬上講臺”，這是健康大使們在結束兩天培訓時的感言，相信學員們都難以忘記這遊戲不斷、掌聲不斷、笑聲不斷的兩天。

2011年下半年，是HER在廠端實施的關鍵時期。在這半年裡，我們按照計畫循序漸進，大大小小共完成了10餘項活動，其中以全體女性同胞為培訓對象的健康知識培訓、健康知識競賽、宿舍同伴教育、愛滋病日簽名活動以受益者廣、宣傳力度強、成效高得到員工的一致好評。

- 健康知識培訓----新人培訓

為使項目帶來的生理健康知識以固定形式傳播給公司同仁，HR特別在新人入職培訓時增加了生理衛生課程。培訓內容包含生命的起

源、經期保健、男女日常清潔技巧、避孕流產、愛滋病以及定期體檢的重要性，新人認真聽講的勁頭讓主辦單位感到莫大的欣慰。

- 健康知識培訓----專題講座

有1000名女生(全體女生)參與的專題培訓講座無疑是專案值得關注的焦點之一。生動實用的圖片、精心挑選的視頻、親切的語言都是課堂的特色，同時向每一位女孩贈送一本精緻的《非常男女》。



- 宿舍同伴教育

2011年11月10日至18日，宿管辦同事和46名健康大使共粘貼畫報377間，訪談113間女生宿舍，活動覆蓋公司的全部宿舍。

- 愛滋病日簽名活動

2011年12月1日，共26名健康大使參與了活動，發放禮品袋700多份（含計生辦的400多盒安全套，MSIC提供的安全套、宣傳資料和活動帽等）。



4.1



HER項目協調小組於2011年12月14日配合MSIC進行了項目評估活動，分別是：管理層訪談（4人）、健康大使訪談（10人）、10名班組長以及90名一線女工進行問卷調查。此次項目總結評估活動最值得關注的是以100名女性為對象的培訓後問卷調查活動。

本次調查問卷對象的結構與培訓前的基本上是一樣的：

	20歲以下	20~25歲	26~30歲	31~40歲	40歲以上
需求調查	34%	30%	16%	16%	4%
評估調查	30%	30%	22%	15%	3%

	未婚	已婚	離異	喪偶	不填
需求調查	58%	42%	0%	0%	0%
評估調查	52%	46%	2%	0%	0%

經過一年的實行，全廠員工的健康知識水準得到進一步提升，HER項目不單單停留在關懷女性健康上，在新入職培訓中的生理衛生課程、WC文化宣傳等更是加入了男性健康知識部份，使得HER項目真真切切地關懷到每一個員工，健康知識融入每位員工的生活裡。“用愛心呵護女性，用真情傳送健康”項目於2012年1月5日進行了總結評估會，廣州BSR代表與MSIC代表均對我廠在HER項目上取得的成果表示肯定，並給每位健康大使都頒發了“健康大使證書”。此次總結評估會並不代表HER項目的結束，相反的，它是另一個開端，我們公司必定將HER項目的精神與健康知識一直宣傳下去。

以下為培訓前需求調查問卷與培訓後評估問卷細項數據的差異：

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）	86%	96%
非固定性伴侶會使用安全套	80%	91%
生殖部位不舒服時主動就醫	77%	95%
認為親吻會傳染愛滋病	24%	21%
願意與愛滋病人共同工作	7%	28%
愛滋病傳播途徑的正確認知	65.5%	81.3%
人工流產的正確認知	84%	97%





網路通訊事業部東莞清溪致通廠「幸福陽光行」計畫

光寶科技Her Project在網路通訊事業部東莞清溪致通廠於2011年4月開始展開，針對公司女性員工進行一系列的生理健康(中國大陸稱為生殖健康)知識傳遞專案。並為此專案命名為「幸福陽光行」。

「幸福陽光行」專案以“關愛女性健康，共用幸福陽光”為宗旨，借助瑪麗斯特普國際組織(MSI)的專業，針對公司女性同仁生理健康(中國大陸稱為生殖健康)知識的熟悉程度進行了蒐集及分析，研擬出圍繞“女性生殖健康、女性五期保健（經期、孕期、產褥期、哺乳期、更年期）、避孕、愛滋病、心理健康、性健康及性騷擾等知識傳遞的推行計畫。

基於擔心同仁因傳統觀念的影響而不太願意談及私人敏感問題的考量，「幸福陽光行」組建了一支擁有10名種子講師和22名“健康大使”的愛心傳遞團隊，由瑪麗斯特普國際組織(MSI)的專業老師進行知識及傳遞技巧的訓練，並選用了“同伴教育”的模式，通過“與遊戲相結合的課堂講授、公共區域/宿舍/洗手間等地的健康知識張貼、宿舍訪談”等方式進行知識傳遞。並於2011年12月1日‘世界愛滋病日’這樣特殊的主题日，與當地政府機構攜手將健康知識傳遞到社區及更多的社會人士。



讓全廠1287名女性同仁體會學習健康知識的樂趣、感受企業的關懷和重視，從而樹立正確的健康價值觀，效果如下：

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）	70%	97%
非固定性伴侶會使用安全套	73%	97%
認為最可靠的避孕是使用安全套	54%	100%
認為親吻會傳染愛滋病	41%	2%
你願意與愛滋病患者一起工作	13%	53%
認為高層領導關心員工健康	39%	82%
認為人工流產對身心健康影響大	86%	100%
當生殖部位不舒服時，選擇去醫院	65%	99%
會與家人和朋友分享生殖健康知識	52%	96%



將Her Project推廣至社區

專案結束是真正走進社區傳遞的開始，光寶致通秉持集團社會責任理念，協助當地政府於2012年3月份，將專案推行心得及健康知識分享給廣東省佛山市政府；於2012年4月份，將相關資訊及知識分享給同社區（清溪鎮）其他大型工廠；於2012年4月開始，與東莞市政府合作“全球基金愛滋病”項目，真正實現“取之於社會，用之於社會”將愛心傳遞給更多有需要的人。



此次「幸福陽光行」專案於2012年3月15日進行全面的效果評估及總結，獲得了HP、BSR、MSI及當地政府機構的一致肯定。



4.2 社會參與



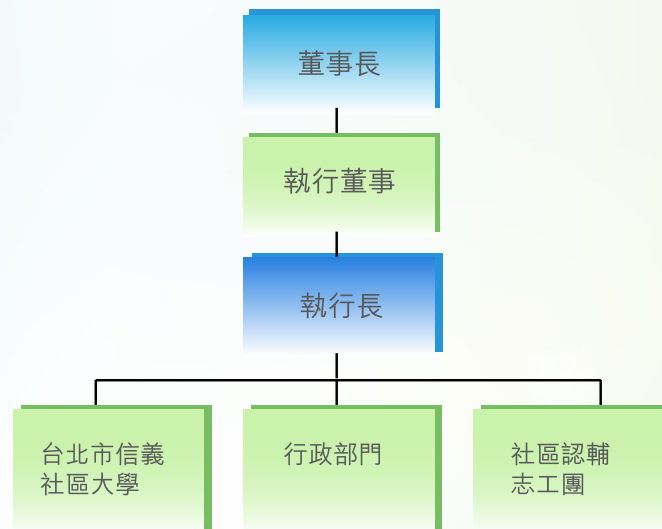
光寶科技本著「取之於社會，用之於社會」的精神，長期積極投入社會參與，鑒於社會上日益嚴重的問題，包含新移民的社會問題、青少年教養的問題、終身教育學習資源缺乏、設計創新人才不足及日益嚴重環境問題等。光寶在社會參與的努力，期以建構一個多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的社會。為了能達到這樣的社會願景，我們勾勒了七項重要的使命與任務，包含促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷、創造終身學習的環境、培育創新設計人才、提供綠色創新產品與服務、推廣環境教育以及落實環境保育等。這些使命的達成，則有賴於我們推動了具體的執行策略，包含推動社區認輔工作、經營社區大學、主辦光寶創新獎、開發綠色產品以及參與生態保育等。各項執行策略的展開方案，主要包含認輔與多元文化志工的培訓、建立企業志工系統、推行培訓/服務/督導的認輔系統，開辦社區大學並開設綠色課程、國際級設計大師評審創新作品、輔導創新設計商品量產、綠能產品開發、產品導入環保化設計及植樹造林等生態保育。

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



4.2.1.1 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

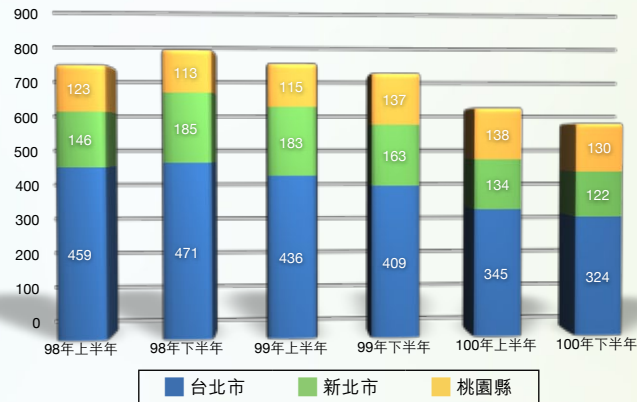
光寶積極參與扶助弱勢，建立認輔志工團，有系統、制度地培訓志工，並結合政府相關資源，服務弱勢兒童與青少年。以學校系統為例，光寶文教基金會召募國中、國小的社區婦女或愛心家長，提供家庭教育、心理輔導及其它專業訓練課程，服務區域包含台北市、新北市與桃園縣，近三年共培訓近4,200多位志工，累計培訓近65,000人次以上。

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4,767位。以2011年為例，接受關懷及陪伴的兒童與青少年共有1,401位，累計達17,000人次以上，充份實踐「社區愛厝邊情」的精神。

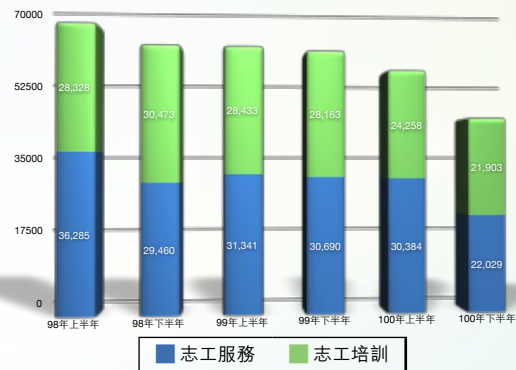
(二) 全人學習與服務的策略聯盟運作模式：

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

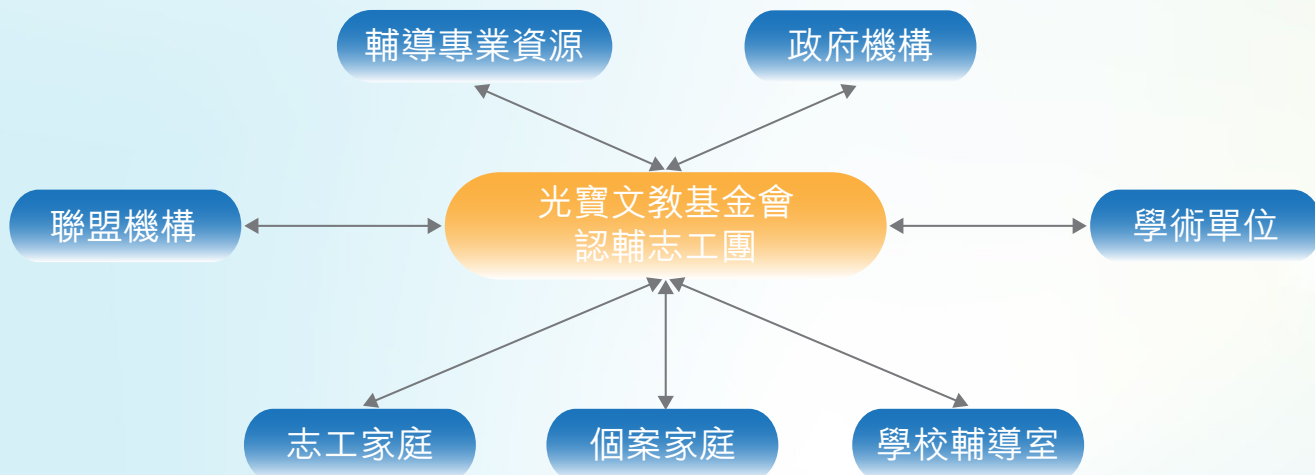




(三) 全人學習與服務的策略聯盟運作模式圖

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。





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。參與約5,700人次。



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。2011年共舉辦8場次，約855人次參與。自2010年起，社區認輔不定期在張老師月刊中的校園專輯中發表文章或接受主題座談討論。

2011年底，光寶文教基金會將歷年來從事社區兒童和青少年認輔的動人歷程記錄下來，由張老師文化公司集結成冊出版《不光會耍寶——認輔志工守護孩子的故事》新書。透過每一篇個人成長和服務陪伴的真實動人故事，向社會大眾傳達「她們能夠，大家也都做得到！」期待藉由新書的分享，鼓勵更多人參與社區認輔行列，傳遞這股正向及美善的力量，讓社會大眾看見並激發更多的參與，讓人間有愛，社會更和諧、美好。





3. 參與台北市萬隆基督教會的社區弱勢兒童暑期營隊活動，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2011年暑假(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，前後共計四周共12次的活動，內容涵概自我概念、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，總計超過360人次參與。



4. 提供國立台灣師範大學人類發展與家庭學系4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。

(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。2011和2009年9月，各有8位種子講師群同時進入國立台灣師範大學社會教育研究所就讀(兩年招生依次)，2011年另有2位志工進入台北市立教育大學及銘傳大學研究所就讀。





(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。

2011年基金會陸續辦理相關活動，包含：暑期種子講師暨幹部培訓活動—「遇見高更&秘境中山北...」、「蔡瑞月舞蹈社體驗」、邀請「母親，是另一所學校」作者米媽及野保護協會榮譽理事長李偉文先生蒞臨分享；認輔弱勢兒童參與活動—邀請瑪利亞社會福利基金會傳愛大使和生命教育講師莊馥華小姐「迎接傳愛天使在光寶」活動、參觀台北偶戲館「聽俄羅斯娃娃說故事」；其他藝文活動—「天真與視野曹俊彥兒童文學美術五十年回顧展」；基金會將持續辦理相關生活美學活動。

此外，接受公部門的邀請，結合生活美學，參與下列活動：台北市政府教育局—6月11日，「愛在悅讀、健康校園」六一宣導活動。新北市政府家庭教育中心—10月15日，100年度「與愛同行 快樂走一走」全國婚姻教育宣導活動。教育部—11月26-27日，「終身學習作伙來—由社區走向博物館(北區)」嘉年華。





(六) E-化學習平臺建置

網際網路的世代，展布了知識經濟的新格局，也掀起另一波教育的革命，網路學習可謂「第三波教改」。社區認輔在2010年全面推動認輔學校E-化能力，期盼藉由組織Blog的設置經營，將培訓課程內容新知，服務資訊、教案設計，組織運作、回流教育，生活美學、讀書會、親子教養等資訊，藉由網路建置e化學習的全方位平臺，傾聽各個團隊在服務學習的聲音和回饋、反思與對話。連結認輔團隊，透過部落格的分享，讓團隊成員及團隊之間可以更多交流互動，講師和團隊成員之間能夠在每次課前課後有更多的對話機會。與各團隊之溝通，除了固定時間安排督導到團隊督導外，聯絡之方式大致以E-mail或於網頁(www.liteoncf.org.tw)上公告，或於討論區討論等，全力提供認輔相關資訊。使社區認輔的每一所學校都能進入e化的網路學習天堂，隨時都有新知進入，隨時都有資訊交流分享，隨處都有服務發生及資源的轉介訊息，豐富志工多元的視野和內涵，及助人工作品質，讓學習只有起點、沒有終點。

自2011年4月起，開始發行「社區認輔雙週報」，期待藉由雙週電子報將五感開發生活美學的體驗實踐，落實在地人文與家庭生活之中，享受美好關係幸福人生的愉悅生活！並傳達基金會相關重要訊

息，2011年共發行17期電子雙週報，成為光寶認輔主要聯繫通知管道之一。

(七) 回饋與分享

1. 光寶社區認輔督導暨講師：黃兀（台北市內湖區東湖國小認輔志工，服務年資：11年）

永不放棄－真的是孩子的問題嗎？

◎素人

喜歡看小學一年級新生剛入學時，每個孩子穿著硬邦邦、不是很合身的制服，揹著大大的書包，走進校門，那怯生生、天真無邪的臉龐，直叫人歡喜不已。然而這些可愛的孩子們，為什麼有一天變成家長及老師的頭痛份子呢？究竟是學生讓老師、家長頭痛呢？還是家長、老師讓學生頭痛？這真的是孩子的問題嗎？頂著認輔志工身分陪伴，他們活生生的生命經歷卻震撼著我們，誰陪伴誰？

之一：他的衣服很髒、很臭

第一次看到他，白上衣沾滿一大片黑墨汁，藍色褲子底部破了個大洞，圓嘟嘟的臉龐還充滿著稚氣。團體的孩子喊著：「他的衣服很髒，身體很臭，我不要坐他旁邊！」襪子脫下來，全部的人都要暫停呼吸，怎麼辦呢？



因應這樣的狀況，我們在活動中加入洗襪子比賽，孩子玩得高興說：「小偉很辛苦！」有說：「丟入洗衣機就好了！」也有建議：「志工阿姨幫忙洗。」。

小學二年級爸媽離婚後，和爸爸同住，因爸爸工作每天很晚回家，於是有了身體清潔問題，人際互動也出現明顯差異：捉弄同學，在地上打滾，衣服髒了、破了，明天還是同樣一套。志工幫他準備的二手衣，沒幾天又是骯髒不堪。

有天他用白色廢紙摺一個廢紙袋，內有一堆白色小星星，笑嘻嘻地放在我面前，望著這堆用手撕摺不怎麼成形的小星星，我輕輕擁抱他，他說：「我要轉學了，以後妳可以到X X小學找我。」我沒去找他，但常會想到他，還沒來得及學會照顧自己，就被迫長大。

之二：不停轉學的孩子

他小學四年級剛轉來，他說他最恨女人，為什麼？幼稚園老師、小學老師、媽媽都是女人，打他的都是女人。在自畫像裡，大大的人像擺在圖畫紙正中央，頭髮的部位，他塗上水泥色，他指著頭部：「這裡是混凝土，就是『孔固力』。」意思就是笨蛋。

第二幅他畫了一團烏雲，烏雲下是一滴眼淚，下方是一團烈火。第三幅畫是一把槍、一把刀，刀槍下是一灘鮮血，指向著一個女人。找了

時間和他聊，他卻不屑地看著我，我們常對坐不語，在沉默中等待彼此。

他有一個從小到大都考第一名的媽媽，考不到95分就會被打，因為只有得第一名，他才是有價值的。有次媽媽答應他，考第一名就可得到500元獎金，他努力達到，媽媽卻說：「把錢存在媽媽這裡，要用時再領。」……他對著地板說了長長一段話，我則緊貼地面，仔細聆聽著一個十一歲孩子對媽媽的控訴。

五上，班導說「那個轉學生又轉學了！……」

聽他說被打、不被重視、被冤枉的事，但他從不正眼看我。懷恨的人其實是要表現他的愛，只是愛走味了，但它還在那裡。就如蘇利文所說：「孩子由於缺乏工具和經驗，無法對自己描繪出正確的形象，唯一的憑藉是別人對他的反應。他不敢挑戰大人或表示反抗，只是被動地接受這些以語言、手勢或行為傳播過來的判決。」這個不停轉學的孩子，彷彿是要印證這些話。

之三：這裡可以放鬆！

小安剛進入團輔時乖巧、安靜，實在不像是需要到輔導室的學生。他參與團體活動，總是依照指示，也不打擾他人，本子寫的志願是：要當一個熱心的助人者。有一天志工發現他追著小平跑，滿口三字經，



當志工打開門的剎那，他停止謾罵，搶著說：「小平先罵我的！」漸漸地，他與學員的衝突愈來愈多，也不願完成活動內容，但他仍想要在團體裡！理由是「這裡好玩，沒有壓力，可以放鬆自己。」

一個十歲小孩，究竟有什麼壓力需要放鬆自己呢？小安的生活作息是這樣的：

星期一至五放學先到安親班；星期二、五下午六點到八點補英文；星期三放學到安親班，當天下午四到六點上畫畫課，這是唯一可以早點回家的一天；星期一、四下午六點到八點補數學；星期六早上珠算課。正值好動的青春年少，就在各個水泥教室中輾轉而過，精力無處發洩，肢體卻不由自主地往外伸展，吵架打鬧！

謝幕

感恩會的台上，司儀請小六畢業生上台，接受校長、主任的祝福，他們扭捏不安地站在台上，而擁抱的剎那，卻一個個淚水潰堤。這是一顆小小愛的種子，或許會發芽，或許會沉沒，而認輔志工們永不放棄每一個被海浪衝上岸的海星。

【本文節錄自《不光會耍寶—認輔志工守護孩子的故事》】

2. 光寶社區認輔學校校長：羅美娥（台北市立西松高級中學，成立認輔團隊年資：10年）

校園穩定的力量——向認輔志工致敬

曾有教育學者談到：沒有問題青少年，只有青少年問題；又說：青少年問題是導因於青少年的內在需要沒有得到滿足的一種因應方式。

的確，現代社會當中，許多父母忙碌於事業，無暇悉心照顧成長中的子女，即使孩子們物質生活富裕，心靈卻相對空虛貧乏，導致學習態度不佳，人際關係疏離。學校裡的師長，對於這些高關懷學生，縱然有義務與專業給予協助，卻經常有心無力，以致他們成為教室裡的隨興客人，甚至延伸成為校園及社會問題。

幸運地，有一群真誠的家長，他們在孩子就讀中、小學期間，加入認輔志工行列，從長期培訓中精耕細耘，如今他們不只成為出色的青少年輔導人員，也彌補了校園人力不足的缺憾。更有許多認輔志工的子女早已畢業離校，卻依然謹守崗位，虛心地接受認輔裝備，無怨無悔地陪伴一屆又一屆的徬徨青少年，其情也真，其愛也深，令人佩服！個人服務於國中校園，親眼目睹認輔志工們對孩子的陪伴，是不受時間或空間限制的，只要對學生有實質助益的事，他們經常通宵達旦，舟車勞頓也不以為苦。例如：為無法順利畢業的受輔學生，精心製作手工畢業紀念冊及安排另類頒證儀式；連番探視及書信關懷身繫圖園的迷途青少年，含著淚水殷殷地鼓勵他們重新奮起；不厭其煩地設



計多元活潑的課程及校外關懷活動，以鼓勵孩子發現他們的優勢能力……等。此外，他們更擁有不輕易放棄的精神，即使得不到周遭環境的支持、看不到學生立即的改變，卻依然耐心地溝通、堅定地守護、默默地等候，許多迷途羔羊因此而漸漸步入正軌，並與認輔志工結下比親人更親的動人情誼。

認輔志工們為學生們所做的一切，並沒有任何物質的酬勞或獎賞，他們依然經年累月地樂此不疲，這是讓人讚嘆及可敬之處；他們在努力學習中服務別人，也同時增長了自己與家人，這是讓人欽羨的富足之道。期望社會上能有更多的人一起來效法他們，在別人的需要上看到自己的責任，讓社會因此而更美好！

【本文節錄自《不光會耍寶—認輔志工守護孩子的故事》推薦序】



(八) 2011年度社區認輔志工團產出效益

直接效益

	基金會 認輔	策略聯盟效益			合計
		張老師	新北市 政府	萬隆 教會	
受益或參與人次	35,935	855	5,700	420	42,910
社區認輔志工培訓人數	1,193	-	-	-	
社區認輔志工培訓人次	18,464	-	-	-	
社區認輔志工培訓時數	46,160	-	-	-	
接受小型團體輔導服務人次	13,753	-	-	-	
接受個別關懷、陪伴、輔導人次	3,718	-	-	-	
認輔志工投入服務時數	52,413	-	-	4,320	56,733

間接效益

項目	計算內容	計算依據
社區認輔志工培訓	1,193人*4,000元/人 =4,772,000元	依據張老師基金會、呂旭立基金會和觀新心理成長諮商中心開設之專業講師相關課程費用為4,000至6,000元，故以最低4,000元計算。
認輔志工服務投入	56,733時* 400元/時 =22,693,200元	小型團體活動帶領費用，依政府規定，內聘人員400元/時，外聘人員800元/時，以內聘人員最低費用400元計算。
合計	27,465,200元	-



4.2.1.2 信義社區大學「打造在地社區學習服務中心新平台」

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2011年度開設超過260門課程，學生近5,000人次。臺北市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2011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，密集與台北市信義區相關機關、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「學習型社區follow me」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年度結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。2011年度開設11門課程，3場工作坊，參與人數近200人。

- 針對新移民，在信義社大與臺北城東扶輪社贊助下，提供多門課程—包含了電腦資訊、臺語語音、實用生活技能、保健醫學等方面的課程，供新移民們免費選修，避免因刻板歸化教育而降低終身學習意願，期許經由社大學習到生活實用知能，建立健全的生活社交網路，養成持續學習的習慣。





(三) 舉辦社大講師研習會議，交流經驗讓教學更深化

除了同儕講師間針對班級經營進行實務分享，社大另辦理六次「信義社區大學講師研習會議」，讓資深講師分享班級經營經驗，新任講師陳述理念，並邀集社大主管說明社大理念與目標，並了解講師需求，在充分交流下找出社大改進的方向，為學生的學習提供更完善的幫助。



(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，2011年度，除聯合師生辦理社區藝文展覽、寫生比賽外，亦聯合資深學員以「在地社區和生態」為主題，於本校綠屋頂藝術牆進行彩繪，將臺北樹蛙、四四南村等信義區內生態和景觀繪入其中，深獲社區人士肯定與認同。

此外，也舉辦多項社區藝文展演，如廖家鴻老師的師生攝影作品展、張郁芬老師的「亂針繪繡特展」、李煥章老師的「國父紀念館翠溪藝廊剪紙特展」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。



(五) 贈送癌友有機蔬菜，提供最健康的食物抵禦病魔

信義社區大學有機農耕班與志工合力維護社大有機農園，將收穫的健康無毒有機蔬菜全部致贈中華民國癌友協會，提供患者最健康安全的食物。



(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。並持續以綠屋頂為推廣節能減碳、有機生活的基地，除了開放各學校和社區團體參觀外，在專業講師與學有所成的學員推廣下，已在社區多個據點建造起小型的有機農園，兼具居家綠化、有機飲食與節能減碳的功能。

(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。
- 致力推動「綠生活課程」，將居家有機植栽、環境綠化、節能減碳的觀念及技術推廣至社區之中，並開放信義社大現有的空中有機農園綠屋頂讓學員實作，發揮社大在社區的影響力，為在地社區之環境保護工作善盡一份心力。
- 籌劃信義區在地文史課程：「信義學學看」，以信義區的古道文史、四四南村為起點，結合現今商業區的鼎盛風貌，體現出信義區結合古今的在地特地，加深區民的在地認同感。



(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，透過廉能知識培訓，以聽友會型式訪談廉政署長官等課程培育學員，並將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 擴大產業合作、整合跨產業創新力－光寶創新獎的再創新



首開台灣業界舉辦工業設計競賽濫觴的光寶創新獎，自2001年創辦至今，已逾11個年頭。經過前10年的深耕開拓，光寶創新獎已成為目前歷史最悠久、規模最盛大且年年舉辦、持續性最佳的競賽，已連續三年吸引超過2,000位

來自歐亞美洲國際設計新銳與專業人士共襄盛舉。

光寶創新獎在鼓勵全球華人設計師勇於投入創意產業之餘，自身也不斷尋求創新與突破，2011年創新獎邁入第十一屆，不同於以往的單一贊助模式，今年首度邀集三家重量級的跨產業夥伴，共同參與「特別獎」的評選和獎勵之列，三家合作夥伴以各自公司的核心競爭力 and 企業社會責任強化的領域，規劃出作品加重計分的評選範疇：3M以水資源和再生能源(Renewable energy)、拜耳以高效率功能型應用材料(Efficient and Functional Materials)、飛利浦則以LED節能省電產品為主。光寶創新獎2011年以「ECO-Life・科技零距離」為競賽主題，強調設計需兼顧實用與符合環境友善(ECO-friendly)之精神，創造零距離之ECO Life。這是光寶創新獎連續三年，以綠色設計(Green design)

為主題思想，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，讓科技注入環保思惟，將永續設計的概念經由此一競賽平台帶給全球華人工業設計新秀，期盼透過設計師所創造之綠色設計影響力，持續提升全球的地球公民對環保的觀念並落實於生活之中。此一競賽精神亦深獲合作夥伴們認同，且與各夥伴對創新研發和永續發展的企業理念不謀而合，故促成三家全球知名大廠首次共同合作參與光寶特別獎。

同時，延續前一年的E化報名和評審平台，取消傳統的裱版審查流程，以有效減少紙張油墨印刷以及郵寄空運的資源耗費，持續呼應綠色環保的主題精神，亦象徵光寶科技以實際行動對愛護地球和環境保護盡一份心力。

近年來，政府積極推動創意產業發展，致力打造台灣成為「全球創新走廊」，積極發展台灣軟實力。也因此，繼前一年馬英九總統於創新獎十周年時親臨頒獎典禮後，今年副總統 蕭萬長亦再度應邀出席，會中讚許光寶創新獎提供產學界工業設計人才交流平台，顯現出光寶於產業發展之前瞻性，期許透過台灣產官學界共同力量，運用多年累積之硬實力(製造力)與民間充沛的軟實力(創新力)，提升台灣國際巧實力(競爭力)，使台灣品牌於國際舞台上發光發熱。



自2007年起，光寶創新獎即開放大陸團隊參與競賽，近年大陸參賽件數及參與人數成長幅度驚人，因此，創新獎為鼓勵台灣青年學子踴躍參與，特地於今年走訪16所國內工業設計系所，吸引超過1500名師生共同參與校園說明會。今年入圍創新獎作品件數大陸與台灣的參賽者各佔半數、無分軒輊，顯見在全球華人工業設計的強大競爭實力下，台灣參賽者在積極參與下亦不遑多讓，於國際舞台中鋒芒盡現。這也是創新獎在長年獲得經濟部工業局指導外，今年首度邀請到教育部擔任官方指導單位之一大邁進，顯示教育部肯定光寶創新獎培育國內外無數華人工業設計新銳和學子並成功建立國際性創意人才的交流平台之用心。

光寶創新獎為一發源甚早、歷史悠久且持續性強的賽事，十餘年來投入競賽的經費已逾億元，為光寶科技長期回饋社會的承諾和決心。而連續三年強調將永續設計的概念經由此一競賽平台帶給全球華人工業設計新秀，正是光寶科技將環保觀念內化為實踐社會責任的一個實際行動，因為我們深信，企業應重視環境保護和永續經營的精神，實踐企業社會責任的同時，亦可構築企業長期競爭力之核心。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。

「光寶創新獎」Lite-On Award相關詳細訊息公佈於<http://www.liteonaward.com/> 網站。



4.2.3 公益與贊助

用愛點亮弱勢學童的「太陽」希望

長期致力於培育人文素養和扶持兒童成長公益活動的財團法人光寶文教基金會，日前邀請百名弱勢家庭的國中、小學生欣賞太陽劇團演出戲碼「魔幻森林」，在輔導老師和家長的陪伴下，共度一個充滿讚嘆、驚奇、感動的夜晚。

此次除邀請弱勢學生團體前往觀賞「魔幻森林」劇碼，尚包括新北市尖山國中多名武術隊的學生，不僅屢獲武術競賽大獎，更讓武術發展成為尖山國中一大特色。

已帶給全球一億名觀眾一生必看深受感動的太陽劇團，今年二度來台演出。「魔幻森林」故事講述一位孤獨青年墜入魔幻森林後，所展開之神奇旅程。全劇以俄羅斯鞦韆、地板滑行和高空鞦韆等高難度技巧的表演，令觀眾大為驚嘆；其中由一名罹患小兒麻痺症的表演者以靈活的身體，在拐杖上展現美妙舞躍之「拐杖獨角戲」，更令全場觀眾感動沸騰。



透過這個難得的觀賞機會，希望帶給這群弱勢學童對生命的全新體驗，勉勵學童秉持太陽劇團初創的精神、向劇中的人物與專業的表演者學習，對人生懷抱夢想並築夢踏實，可將生命幻化為一段神奇的旅程。

欣賞完精采的「魔幻森林」後，多位家長和學生異口同聲地表示，表演的震撼度果然是百分百，聲光、音樂、服裝和高難度的體操韻律表演，徹底展現人體極限和力與美，也對表演者長時間練習的努力和克服失敗的毅力深受感動。不少學童有感而發地說，原來透過不斷的努力和練習所展現的成果，可超越個人想像；更有人深受啟發地說，即使自己不是天才、靠著不斷努力練習的「地才」；正如同太陽劇團中「拐杖舞」的表演者，期許自己日後成為籃球界甚或武術界的「地才」。



邀弱勢學童踢踏溫暖 體驗舞動奇蹟

光寶文教基金會邀集弱勢學童共同參與一年一度的台北踢踏節，欣賞來自國際知名踢踏舞團熱情的美式踢踏舞表演，一同和舞者感受手舞足蹈的生命熱情。

希望透過各類藝文表演活動的欣賞機會，帶給弱勢學童們不同的人生體驗並培養藝文欣賞涵養，因此特別鎖定一年一度亞洲精彩踢踏舞界盛事－「台北踢踏節」，該活動已連續7年由舞工廠踢踏舞團主辦，透過踢踏舞的演出、講座以及研習營等活動，帶領民眾親身體驗美式踢踏舞。

這場藝文欣賞活動安排在暑期結束前的週末午後，在輔導老師陪伴下，數十名弱勢學童前往台北市政府親子劇場，一同感受踢踏舞熱情有活力的節奏本質，並欣賞來自波士頓、洛杉磯、華盛頓特區、香港及台灣知名踢踏舞團和舞者精心編排豐富多元的國際舞碼。觀賞的學童們整場表演中不住地想跟著一同用雙腳打節拍，在這場國際舞者交匯的表演中大開眼界、渾然盡興。

演出結束後，所有的學童踴躍地寫下觀後感，表示自己當天真是「大開眼界」；更有小朋友寫下「眼睛閉起來感受踢踏舞的節奏，好清脆好響亮，配合音樂真好聽」、「天上最美的是星星，人間最美的是溫情」等內心感言。

陪同學童們前往觀賞的光寶文教基金會社區認輔種子講師林素貞表示，這是所有小朋友們第一次欣賞踢踏舞的演出，表演全程中可以看到孩子滿心期待、甚至手舞足蹈，無疑是今年暑假孩子們收到的最佳禮物。



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	5	
	1.2	主要衝擊、風險及機會之陳述	致利害關係人報告書	5	
組織概況	2.1	組織名稱	2.1 公司概況	16	
	2.2	主要品牌、產品及/或服務	2.1 公司概況	16	
	2.3	企業營運之組織架構	2.1 公司概況	16	
	2.4	企業總部座落地點	2.1 公司概況	16	
	2.5	業務活動涉及之國家與數量	2.1 公司概況	16	
	2.6	所有權的性質及法律形式	2.1 公司概況	16	
	2.7	所服務的市場與市場性質	2.1 公司概況	16	
	2.8	組織規模	2.1 公司概況 2.1.1 財務表現	16 22	
	2.9	組織規模、架構與所有權變化	2.1 公司概況 報告書簡介	16 1	
	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 16	
	3.9	數據量度技巧及計算基準	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	3.10	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	112	
	3.13	報告書之外部認證	報告書簡介 第三方查證聲明書	1 121	
公司治理	4.1	公司的管理組織架構	2.2 公司治理	27	
	4.2	董事會人員兼行政職概況	2.2.1 董事會職責	28	
	4.3	董事會之獨立/非獨立董事人數	2.2.1 董事會職責	28	
	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	10	
			1.2.2 溝通機制	12	
			2.2 公司治理 4.1.4 員工關係	27 81	
	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	28	
	4.6	避免最高治理者利益衝突的程序	2.2.2 審計委員會	29	
2.2.3 薪酬委員會			29		
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	27		
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	8		
		2.1.4 光寶價值體系	26		
		2.2.5 反貪瀆	30		
		2.2.6 企業風險管理	32		
		3.1 光寶綠色承諾	35		
4.1 員工照顧	67				



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
公司治理	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	9	
	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 2.2.4 成長策略委員會職責	9 29 29 30	
	4.11	組織預防措施或原則	2.2 公司治理	27	
	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	5	
	4.13	加入國內外業內公協會之會員	2.1.2 公協會會員 2.1.3 主導成立「台灣企業國際永續指數聯盟」	23 24	
	4.14	利害相關者參與名單	1.2.1 實質性分析流程 1.2.2 溝通機制	10 12	
	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	10	
	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	10 12	
	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	10	
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	16 27	
	EC1	產生和分配的直接經濟價值	2.1.1 財務表現	28	
	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	52	
	EC3	企業明定義之福利計畫	4.1.3 權益保障 4.1.5 樂活光寶	78 83	



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
經濟績效	EC4	政府給予之經濟補貼/援助			2011年光寶接受經濟部職訓局及技術科專計畫及勞委會職訓局企業人力資源提昇聯合計畫補助約NT\$913萬元)。 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2011年度財務報告書第37頁相關揭露。財務報告書公佈於公司網站: http://www.liteon.com 。
	EC5	標準起薪與營運所在地依性別最低薪資	4.1.3 權益保障	78	
	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	67	
	EC8	為大眾利益投資的基礎建設與服務	4.2 光寶社會參與願景	95	
	EC9	重大間接經濟衝擊了解	2.1.3 主導成立「台灣企業國際永續指盟」 4.2.1.1 社區認輔志工團「用愛點亮弱勢兒童的希望」	24 96	
環境績效	管理方針	環境績效管理方針	3.1 綠色承諾	35	
	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	47	
	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	50	
	EN4	間接能源消耗量	3.4.6 直接能源及間接能源消耗	50	
	EN5	因節約或效率提升節省的能耗	3.4.2 節能措施	44	
	EN6	高能效與可再生能源產品/服務	3.2 綠色產品設計 3.3 綠色創新應用開發	37 41	



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
環境績效	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	36 50	
	EN8	總用水量	3.4.8 水資源節約	54	
	EN9	用水對水源之顯著影響	3.4.8 水資源節約	54	
	EN10	水回收率	3.4.8 水資源節約	54	
	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			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。
	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	52	
	EN17	其他相關之間接GHG排放量	3.4.7 溫室氣體排放之盤查	52	
	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	36 52	
	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
	EN20	SOx、NOx及重要氣體排放量	3.4.9 空氣污染防治	55	
	EN21	按水質及目的區分之廢污水量	3.4.8 水資源節約	54	
	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	49	
	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	54		



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
環境績效	EN26	減輕產品與服務對環境的影響	3.2 綠色產品設計	37	
	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			2011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	56	
	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	43	
勞動行為	管理方針	勞動行為管理方針	4.1 員工照顧	67	
			4.1.2 教育訓練與人力發展	72	
			4.1.3 權益保障	78	
			4.1.4 員工關係	81	
			4.1.5 樂活光寶	83	
	LA1	按類型/合約/地區分類並依性別的員工數	4.1.1 員工概況	67	
	LA2	按年齡、性別與區域計算員工離職人數和離職率	4.1.1 員工概況	67	
	LA3	主要據點, 提供給專職員工的福利	4.1.3 權益保障 4.1.5 樂活光寶	78 83	
	LA4	勞資談判達成協議的員工比例	4.1.4 員工關係	81	
	LA5	明訂勞務變更的最短告知期限	4.1.3 權益保障	78	
	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	84	
LA7	按地區與性別工傷、損失工作日、缺勤率	4.1.5.3 環境安全與衛生	84		
LA8	嚴重疾病的教育、預防計畫	4.1.5.3 環境安全與衛生 4.1.6 與客戶及NGO攜手促進員工健康	84 86		
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	84		



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
勞動行為	LA10	員工職級與性別年平均受訓時數	4.1.2 員工發展與訓練	72	
	LA11	員工職涯與能力相關課程培訓	4.1.2 員工發展與訓練	72	
	LA12	依性別報告接受定期績效及發展檢討之員工比例	4.1.2 員工發展與訓練	72	
	LA13	公司高階管理和員工類別的組成，包括性別、年齡層、少數族群和其他多樣性指標，細分各部門成員和員工的組成	4.1.1 員工概況	67	
	LA14	按營運之主要據點與男/女員工的基本薪資比率和報酬比率	4.1.3 權益保障	78	
	LA15	性別報告於生產育嬰假後之恢復工作率與留任率	4.1.1 員工概況	67	
人權	管理方針	人權管理方針	4.1 員工照顧	67	
	HR1	載有關注人權之條款，或已通過人權審查之重要投資協定與合約總數量與比例			光寶遵守EICC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。2011年度並無重大投資案。
	HR2	通過人權審查的供應商、承包商，及其他商業夥伴比率	3.7 供應鏈管理 3.8 供應鏈溫室氣體管理導入計畫	63 65	
	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 員工發展與訓練	72	
	HR4	歧視個案數與組織採取之矯正行動	4.1.4 員工關係 4.1.6 與客戶及NGO攜手促進員工健康	81 86	
	HR5	結社自由權利與支持其之行動，與重要供應商說明組織支持該人權所採取之行動	4.1.5 樂活光寶 3.7 供應鏈管理	83 63	
	HR6	發現雇用童工與重要供應商採取消除措施	4.1.1 員工概況 3.7 供應鏈管理	67 63	



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
人權	HR7	發現強迫勞動與與重要供應商採取所有形式的避免措施	4.1.1 員工概況	67	
	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 My Lite-On」、「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。2011年並無侵害員工權利之情事發生。
	HR10	受到人權的審查與(或)影響評估的營運活動之總數和比例			2011年間無受到人權的審查營運之活動
	HR11	經由正式申訴機制與人權有關的申訴件數、處理和解決的數量			2011年間無人權有關申訴案件
	社會績效	管理方針	社會績效管理方針	4.2 社會參與 2.2.5 反貪瀆	95 30
SO1		實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	4.2 社會參與	95	
SO2		賄賂风险分析	2.2.5 反貪瀆	30	
SO3		為降低貪污受訓的員工比率	2.2.5 反貪瀆	30	
SO4		為因應貪污事件所採取的措施	2.2.5 反貪瀆	30	
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。



面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
社會績效	SO7	涉及反壟斷行為訴訟數及結果			2011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			2011年，本公司無任何因違反法令而遭受之鉅額罰款。
	SO9	對當地社區具有重大潛在或實際負面影響之營運活動	4.1.5.3 環境安全與衛生	84	
	SO10	對當地社區具有重大潛在或實際負面影響之預防與減緩措施：	4.1.5.3 環境安全與衛生	84	
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	59	
	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	37	
	PR2	違反產品與服務之健康與安全相關法令案件			2011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	37	
	PR4	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件			2011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	59	
	PR6	行銷行為符合市場行銷法令	3.6 客戶服務與滿意度	59	
	PR7	違反市場行銷法令的案例數			2011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	59	
PR9	違反相關法令之鉅額罰款總值			2011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



SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE LITE-ON TECHNOLOGY CORP.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2011

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan was commissioned by LITE-ON TECHNOLOGY CORP. (hereinafter referred to as Lite-On Tech) to conduct an independent assurance, CSR committee and the management of Lite-On Tech. The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables, contained in Lite-On Tech's operational sites in Taiwan, China and Thailand of this report.

The information in the Lite-On Tech's Corporate Social Responsibility Report of 2011 and its presentation are the responsibility of the superintendents, CSR committee and the management of Lite-On Tech. SGS Taiwan has not been involved in the preparation of any of the material included in the Lite-On Tech's Corporate Social Responsibility Report of 2011.

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 Tech'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 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 a moderate level of scrutiny using our protocols for:

- evaluation of content veracity;
- evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008); and
- evaluation of the report against the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines.

The assurance comprised a combination of pre-assurance research; interviews with relevant employees at headquarter of Lite-On Tech in 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 Tech, 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 SA 8000, EICC, OMS, EMS, SMS, EnMS, GPMS, 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 Lite-On Tech's Corporate Social Responsibility Report of 2011 verification is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Lite-On Tech sustainability activities in 01/01/2011 to 12/31/2011. 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 third to be assured by an independent assurance team and Lite-On Tech has taken a bold step by offering the report to evaluation against both Global Reporting Initiative's G3.1 guidelines and the AA1000 Assurance standard. This shows a deserved confidence in their reporting process.

In our opinion, the contents of the report meet the requirements of Global Reporting Initiative G3.1 Application Level A+ and AA1000 Assurance Standard (2008) type 1, moderate level.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS Inclusivity

Lite-On Tech has demonstrated a strong commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, consumers, investors, local communities, suppliers, media, NGOs and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

Materiality

Lite-On Tech has established appropriate processes for determining issues that are material to the organization. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. For future reporting.

Responsiveness

The report provides a comprehensive response to the issues and stakeholder concerns relating to Lite-On Tech's activities. The degree of information on supply chain management may be increased in next report.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES (2011) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Principles, Standard Disclosures and Indicators

The report, Lite-On Tech's Corporate Sustainability Report 2011, is adequately in line with the Global Reporting Initiative G3.1 application level A+. Contents of Disclosure on Management Approach may have more clearly defined policies and goals for each aspect. It is also recommended to have more disclosure on the performance of supplier chain management and sustainability strategy.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan

Dennis Yang, Chief Operating Officer
Taipei, Taiwan
2 July, 2012
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8