

LITEON[®]

2012

光寶企業社會責任報告書



光寶CSR，如光照耀，無私分享

守護地球環境、關懷員工、創造經濟效益、持續參與社會，光寶科技永續發展，樹立台灣企業獲選為「道瓊永續指數」DJSI成份股(DJSI)典範。



▶ 光寶科技企業社會責任報告書簡介

此為光寶科技第七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母公司本業2012年1月1日至2012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以下營運據點及生產基地：

台灣	總部	內湖
	營運辦公室	中和、桃園、新竹
大陸	工廠	廣州、廣東(東莞、石碣、清溪)、江蘇(常州)、天津
	營運據點	北京、南京
泰國	工廠	Pathmthani
美國	營運據點	加州(Milpitas)、德州(Austin, Dallas, Huston)
歐洲	營運據點	英國、德國、荷蘭

本報告書不包含公開發行子公司，如建興、閱暉、力銘及Lite-On Japan與未公開發行子司，如力信、光林、敦揚、光寶綠能、光寶動力儲能以及光寶移動等。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。

報告書保證

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 G3.1 A+ 應用等級查證，保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：2013年7月發行

下一發行版本：預定2014年7月發行(上一發行版本：2012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



▶ 2012年光寶科技企業社會責任重要成果

CSR推動

1. 連續兩年2011及2012年經評比獲選為「道瓊永續指數」DJSI成份股，並蟬聯全球電子零組件及設備類組第一名。
2. 2007~2012連續六年蟬聯天下雜誌「企業公民獎」，2012年榮獲「天下企業公民獎—大型企業第三名」之肯定。
3. 獲2012遠見雜誌「企業社會責任獎」整體績效組首獎以及教育推廣組楷模獎。
4. 獲財團法人永續能源研究基金會頒發之「2012灣企業永續報告獎」製造業組銅獎。





▶ 2012年光寶科技企業社會責任重要成果

公司治理

1. 榮獲證券暨期貨市場發展基金會第九屆資訊揭露評鑑A級肯定。
2. 光寶光電事業群 天津廠、電源事業群廣州及常州廠榮獲安達集團(ACE Group) AAA產品責任風險認證。



環境保護

1. 光電半導體產品「PLCC SMD LED (LTW-089系列 與 LTW-006系列)產品通過ISO 14045「產品系統生態效益評估(Eco-efficiency Assessment of Product Systems)」審核認證。
2. 光寶內湖大樓及中和廠區通過ISO 50001 能源管理系統認證
3. 2012年溫室氣體排放密集度為2.29公噸CO₂e/百萬台幣，較2011年(基準年)溫室氣體排放密集度2.34公噸CO₂e/百萬台幣下降2.14%。





▶ 2012年光寶科技企業社會責任重要成果

企業營運

1. 2012年營業額為NT\$1,214.5億元，稅後淨利率為NT\$75.3億元以及每股稅後盈餘達NT\$3.33元。
2. 2009－2012年，天下雜誌1,000大製造業調查排名「電子業」第1名。2012年總排行第19名，製造業「最會賺錢企業」第29名。

EPS 3.33

社會回饋

1. 光寶文教基金會出版之《不光會耍寶—認輔志工守護孩子的故事》，入圍第36屆金鼎獎圖書類非文學獎社會科學類。
2. 光寶文教基金會榮獲2012臺北市學習型城市學習楷模。





目錄

光寶科技企業社會責任報告書簡介
2012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

3 光寶與環境

- 3.1 光寶綠色承諾
- 3.2 導入與建置管理工具
- 3.3 氣候變遷與全球暖化之因應
- 3.4 溫室氣體減緩
- 3.5 水資源節約
- 3.6 綠色產品設計
- 3.7 主要原物料流
- 3.8 綠色運籌
- 3.9 綠色工廠
- 3.10 客戶服務與滿意度
- 3.11 供應鏈管理

致利害關係人報告書
2012 光寶CSR報告書GRI對照表

4 光寶與員工

- 4.1 員工政策
- 4.2 員工概況
- 4.3 員工發展與訓練
- 4.4 權益保障
- 4.5 員工關係
- 4.6 樂活光寶
- 4.7 與客戶及NGO攜手推動促進員工健康專案

5 光寶與社會

- 5.1 社會參與政策
- 5.2 光寶文教基金會
 - 5.2.1 推動社區認輔志工團
 - 5.2.2 臺北市信義社區大學
- 5.3 光寶企業志工與服務
- 5.4 光寶創新獎
- 5.5 產學合作與人才培育

ISO 26000 對照表
第三方驗證聲明書





致利害關係人報告書

親愛的朋友們：

回顧2012年，雖受大環境挑戰，光寶科技母公司年營業額達NT\$1,214.5億元，每股稅後盈餘為NT\$3.33元，營收及淨利均展現優質成長，更連續四年蟬連天下雜誌千大製造業排名調查「電子業」第1名。一直以來，光寶科矢志成為世界級的卓越公司，我們深信在追求營收與獲利的同時，善盡企業公民的角色並致力推動企業社會責任，將可為企業持續創造源源不斷的營運動力及競爭力。

近年來，各國開始思考氣候變遷和能源資源短缺等問題所帶來的挑戰和所需的因應對策，企業以永續發展為旨者，更已進一步開始思考如何發揮企業核心能力，將環境危機與議題成功轉為綠色商機，藉由創新不僅可創造產品附加價值和帶動企業營運的成長，另一方面也可回饋社會並對環境作出具體貢獻。我們深信，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減緩的承諾，也是加強產品價值競爭力的新方向。

因此，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產業優勢邁向新能源與新光源科技，於新能源、新光源供應鏈所帶動之綜效，已持續在各產業中逐步顯現，涵蓋了LED室內外照明，雲端運算中心之電源管理系統的節能產品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。其中，光寶電源事業群以生產節能產品為使命，堅強的國際研發團隊致力於開發次世代電能轉換技術，進一步提升既有電源產品的電源轉換效率及功率，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，達成節能減碳的目標。而光電事業群則以生產LED應用元件為主，LED產品具備低溫、省電、點燈快、體積小、不含汞以及產品壽命長等環保特性，在高效能照明設備應用方面，光寶科已成功開發高、中及低功率全系列LED室內外照明元件，積極發展節能環保之新光源產品。

此外，光寶科亦致力各項環境保護的工作與提升，以降低對地球環境的衝擊，包括取得光電半導體產品「PLCC SMD LED」通過ISO 14,045「產品系統生態效益評估」審核認證；光寶內湖大樓及中和廠區通過ISO 50,001 能源管理系統認證；而溫室氣體排放密集度2012年為2.29公噸CO₂e/百萬台幣，較2011年(基準年)溫室氣體排放密集度2.34公噸CO₂e/百萬台幣，持續減少2.14%。

我們盡力發揮企業的影響力，持續喚醒社會各層大眾對環保永續的重視。創立12年、已發展為全球華人規模最盛大的工業設計競賽－光寶創新獎，即以「簡·科技：Tech it Easy」為競賽主題徵件，為綠色設計的再延伸概念，強調的是「簡化設計」、「簡單使用」、「簡約能源」三大訴求，不僅回應設計界近來所強調「Less is More」、「Less is Better」回歸簡約的精神，更包含光寶創新獎一向提倡永續科技所強調簡約能源之概念，共吸引超過2,000位設計師投件，並舉辦免費講座吸引上百位民眾參加，呼籲並鼓勵不論是在前端設



宋恭源
光寶集團董事長



▶ 致利害關係人報告書

計產品的設計師或於後端消費的大眾們，在兼顧環境保護與未來科技發展的考量下，拓展智慧又簡單的未來生活。

光寶科長年持續投入社會回饋，除年年舉辦的光寶創新獎外，早在廿年前即成立光寶文教基金會，每年由光寶關係企業的利潤中提撥約千萬元，捐贈基金會供當年社會公益之用，以推動倡導終身學習風氣，並促進個人成長、家庭共學、社區與組織發展及社會進步，2012年亦榮獲台北市政府教育局頒發「2012臺北市學習型城市學習楷模」。基金會所經營之信義社區大學，為全國唯一由企業基金會經營的社大，不僅導入企業經營管理辦學，在課程內容設計方面，也不斷注入創新元素，包括建立全國第一家提供心智障礙者「我也上大學」的成人教育平台，以及建立台北市唯一具備綠屋頂做為有機農耕的實習基地，推動「城市農夫」有機農耕課程而廣受社區民眾青睞。

光寶科一向視員工為公司最重要的資產，秉持「以人為本」的理念，積極從工作、生活及健康面切入，創造「熱情、卓越、創新、成長」全方位照護員工的工作環境，以促進員工身心健康、達到工作與生活的平衡。因此，我們也將社大教學模式，導入光寶企業的員工身心健康計畫，號召員工報名參加光寶位於新北市雙溪區的「光寶森活園-樂活有機農耕」班，為員工們提供一個假日全家親子可共同參與、舒緩身心並實現居家綠生活願景的教學實習場地，回響相當熱烈。光寶以建構一座讓員工安心工作的健康友善職場為目標，期望每位員工都是快樂的光寶人。

光寶科長期投入企業社會責任，2012年再度獲得國內外各公正單位和媒體的諸多肯定，包括兩度蟬聯獲選「道瓊全球永續指數DJSI」成份股，並為全球電子零組

件與設備界產業之領導廠商；在亞洲財經專業媒體評比方面，更榮獲《遠見雜誌》企業社會責任整體績效組首獎與教育推廣組楷模獎等二項肯定，並連續六屆榮獲《天下雜誌》企業公民獎。每一項來自各界的肯定，在在體現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。

未來，我們將持續實踐對社會的各項承諾，包括勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益等面向，擘劃永續經營的優質成長，鞏固核心產品於全球市場領導地位並兼顧環境保護，以創造的營收與利潤具體回饋員工、股東及社會，邁向百年企業之路。



陳廣中
光寶集團總裁

光寶集團董事長

光寶集團總裁

Corporate Social Responsibility



Chapter 1

▶ 企業承諾與利害關係人對話

秉持「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」及「誠信」的企業價值，與利害關係人真誠對談，就關心議題共議解決方案。



▶ 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」。

身為一個具道德及負責任的企業，光寶致力於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)。

光寶在CSER方面的願景，我們要致力於建立一個充滿多元文化、人文關懷、創意活力和環境永續的社會。為使公司運作及全體同仁能積極落實環保及企業社會責任，我們以SA 8000 (Social Accountability 8000)及電子行業行為守則 (Electronic Industry Code of Conduct, EICC) 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。

因應環境的變遷與利害關係者的關注議題與發展趨勢，我們衡量了光寶自身的核心能力，將CSER的運作整合成六大流程並結合落實至日常營運，以落實CSER的推動；這六大流程包含了落實EICC管理流程、供應鏈CSER管理、綠色營運、綠色設計、資訊揭露與附加價值提升、以及社會參與的流程。



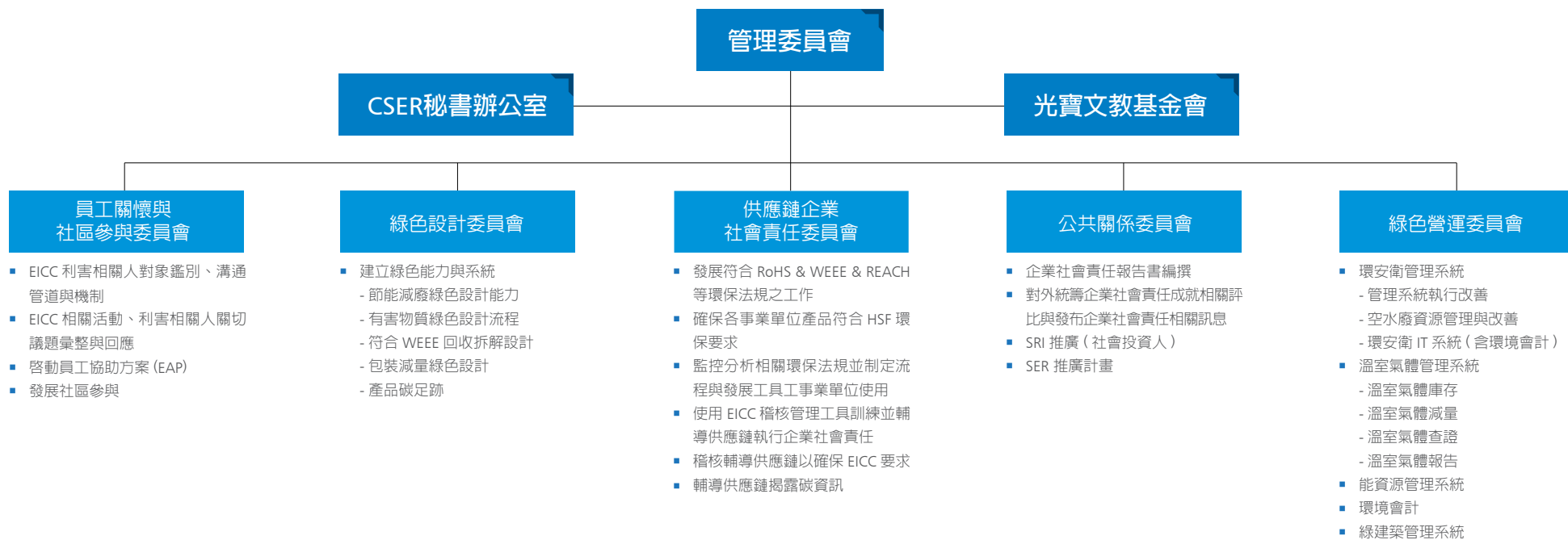


1.1

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。在光寶，我們用投資觀點來看CSER的推動。因此，我們重視它的投資效益，並以計畫管理的角度檢視每個過程。我們常運用London Benchmark Group (LBG)模式，做為分析評估的工具，它關注CSER投資方案的三個層面，也就是投入、產出以及帶出來的影響。





▶ 1.2 利害關係者鑑別

1.2.1 實質性分析流程

光寶科技於企業社會責任報告書當中以實質性分析流程 (Materiality Analysis Process) 系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注/感興趣的永續議題，據此做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。





▶ 1.2

步驟一：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，訂定下列7個溝通目標，期望藉由企業社會責任報告書的資訊揭露，來達到溝通的目的。

- 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CSER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

光寶科技結合7個溝通目標，參考公司的外部及內部兩大層面，發展出的23個溝通議題：

- 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)、電子行業行為準則(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。

光寶的23個利害關係者溝通議題

項目	議題類別	考量面	說明
1	有害物質	環境面	產品有害物質管理、生產程序有害物質處置管理
2	環境績效	環境面	如能源消耗、溫室氣體、空氣、廢水、有害廢棄物等數據
3	職業安全衛生	社會面	如失能傷害頻率、職業病發生率、死亡人數等內容
4	綠色產品管理	環境面	綠色產品設計、生命週期衝擊評估、產品環境宣告等內容
5	環境政策 / 管理系統	環境面	如環境保護政策、定性、定量資訊、稽核驗證等內容
6	勞動指標	社會面	如勞動指標、勞工申訴決議、勞動規範的公開承諾
7	創新管理	經濟面	產品、製程及社會 / 環境等創新內容
8	碳管理	環境面	碳管理及政策、碳排放強度及減量目標、低碳產品研發等內容
9	水資源管理	環境面	如用水 / 排水資源管理、供應商水資源管理、產品水生命週期等
10	財務績效	經濟面	營收、支出及獲利等資訊
11	利害關係人溝通	經濟面	跟各利害關係人溝通的方式與成效
12	客戶關係管理	經濟面	客戶滿意度、問題解決程序、品質管理
13	人權	社會面	如性別、種族歧視等內容
14	行為準則	經濟面	行為準則之訂定(如反貪腐、保密等)、政策及違規情形等
15	員工福利	社會面	關注員工身心之各項活動及成果
16	公司治理	經濟面	董事會組成與運作、審計稽核、董監事持股等內容
17	企業公民與慈善	社會面	公司對於慈善或社區參與的策略、慈善活動類型、資源投入等
18	供應鏈管理	經濟面	供應鏈管理政策、標準(如綠色採購標準、EICC標準)、作法、現況(如稽核成效)
19	勞資關係	社會面	如勞資雙方溝通、員工滿意度調查
20	人才吸引與留才	社會面	如員工績效考核、薪酬與獎勵制度等
21	人才培訓與教育訓練	社會面	專業養成規劃、執行成果等內容
22	人力資源發展	社會面	如人力資源績效指標、組織學習及發展等
23	風險管理	經濟面	企業風險管理組織、分析及風險控制等內容



1.2

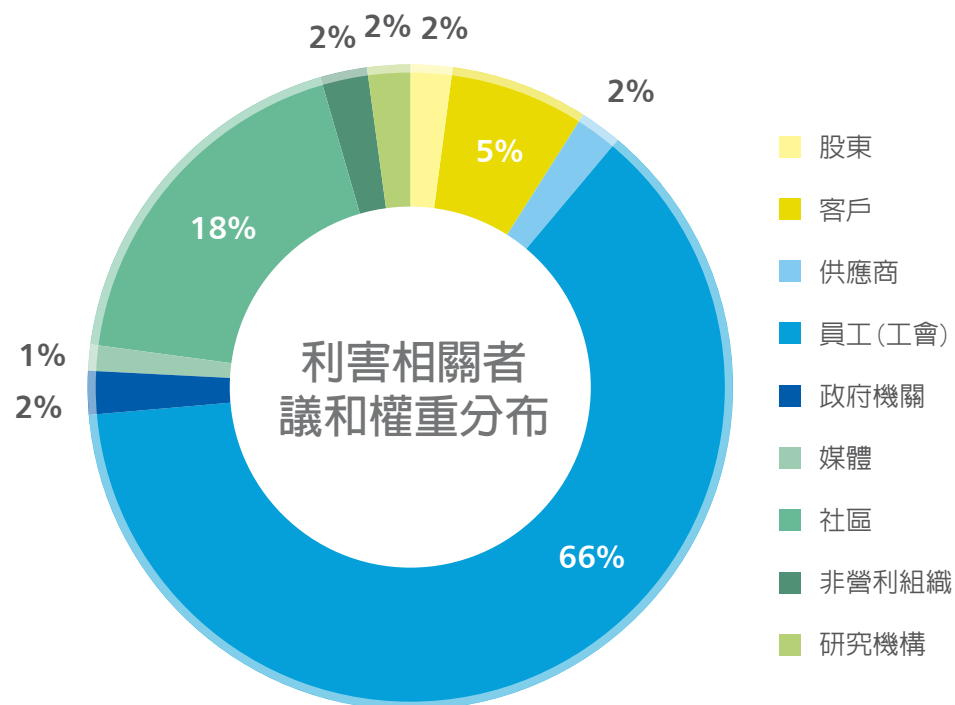
步驟二：鑑別利害關係人

依據溝通目標，光寶科技鑑別出9個欲溝通的利害關係人，包括員工(工會)、社區、客戶、政府機關、研究機構、供應商、非營利組織、股東及媒體。



步驟三：永續議題蒐集

「企業社會責任報告書」的議題涵蓋廣泛，光寶利用問卷分析外界關注議題作為後續企業社會責任報告書資訊揭露的參考基礎。以下為利害關係人議和權重分布。





1.2

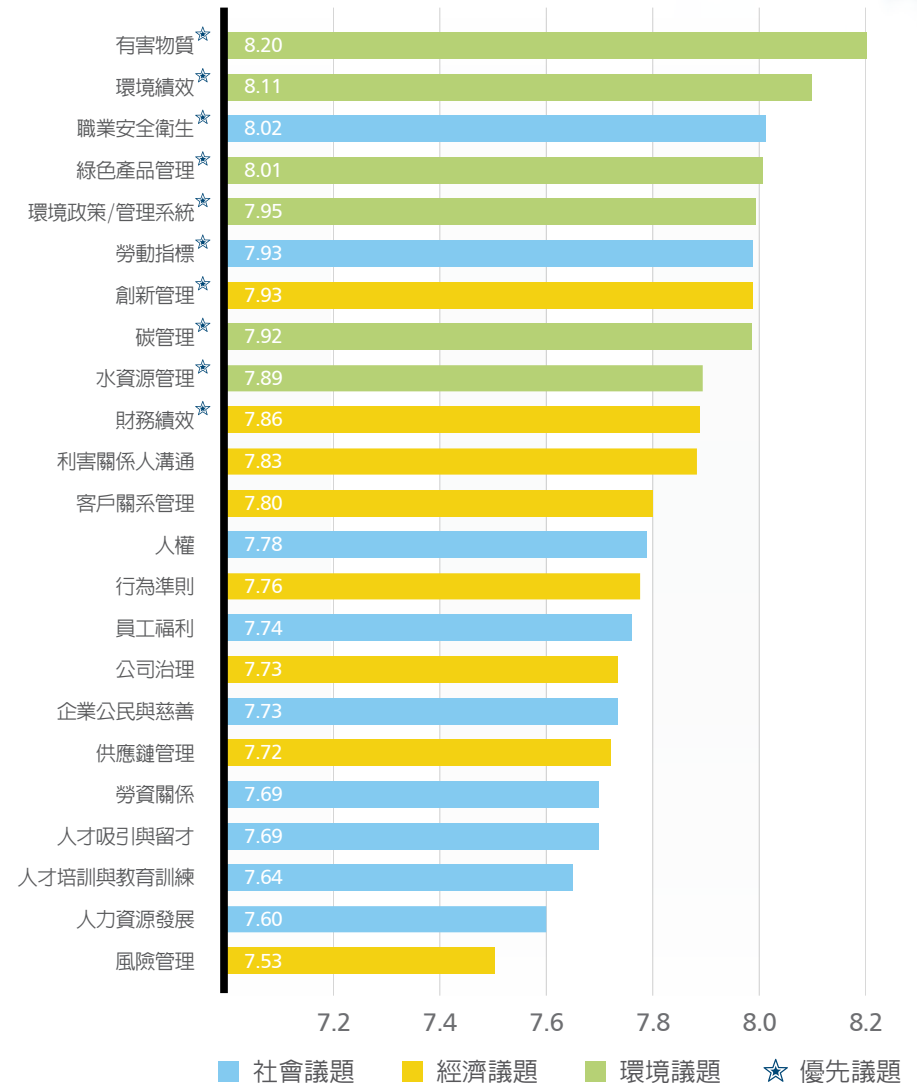
步驟四：實質性議題分析

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」。

步驟五：審查與結果

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。

依據實質性分析流程調查結果進行利害關係者對議題的關切程度分析，考量權重之影響後鑑別出光寶科技前十項關鍵議題順序分別為「有害物質」、「環境績效」、「職業安全衛生」、「綠色產品管理」、「環境政策/管理系統」、「勞動指標」、「創新管理」、「碳管理」、「水資源管理」及「財務績效」，光寶科技以此為基石進行有效溝通。





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）	<ol style="list-style-type: none">1. 人才吸引與保留2. 勞資關係3. 員工福利	<ol style="list-style-type: none">1. 台灣中和廠區每年定期召開產業工會理監事會議。2. 台灣地區設有雙向溝通專線。3. 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">1. 公司治理2. 財務績效3. 創新管理	<ol style="list-style-type: none">1. 每年年中召開股東會，將完整的財務資訊，與公司未來發展方向與全體股東進行詳實溝通。2. 針對法人股東，不定期出席券商投資論壇，一對一法人會議，日常電話會議，每季一次公司自辦法說會，與法人股東交流公司相關的財務訊息與發展動向。3. 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">1. 財務績效2. 風險管理3. 供應鏈管理	<ol style="list-style-type: none">1. 透過 EICC-ON 平台向 EICC 會員客戶揭露本公司 EICC 自我檢核現況。2. 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。
供應商	<ol style="list-style-type: none">1. 行為準則2. 客戶關係管理3. 環境績效	每年定期舉辦供應商大會，將前一年度的營運績效，及新年度企業營運發展目標與供應商進行溝通，藉以積極回應供應商關切議題，持續鼓勵供應商開發削減環境衝擊的創新營運模式，同步國際品牌大廠重要規範趨勢，適時表揚合作成果優異的供應商。
媒體	<ol style="list-style-type: none">1. 公司治理2. 財務績效3. 客戶關係管理	<ol style="list-style-type: none">1. 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。2. 設有公共關係處，與媒體保持互動。



1.2

利害關係人	關心議題	溝通平台
非營利組織 NGO	<ol style="list-style-type: none"> 1. 水資源管理 2. 環境績效 3. 人權 	<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與環境調適活動。
社區	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有害物質 2. 水資源管理 3. 企業公民與慈善 	<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，基金會所屬的信義社大，長期與在地鄰里結合，推展綠生活相關課程工作坊如社區有機農耕、社區原生植物綠美化、糶米古道人文生態導覽、信義親山步道美學等，另外對於關懷獨居老人則辦理了三節餐會與旅遊活動，並針對社區身心障礙者開設肢體律動與知能成長等課程，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. 環境績效 2. 企業公民與慈善 3. 職業安全衛生 	<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。



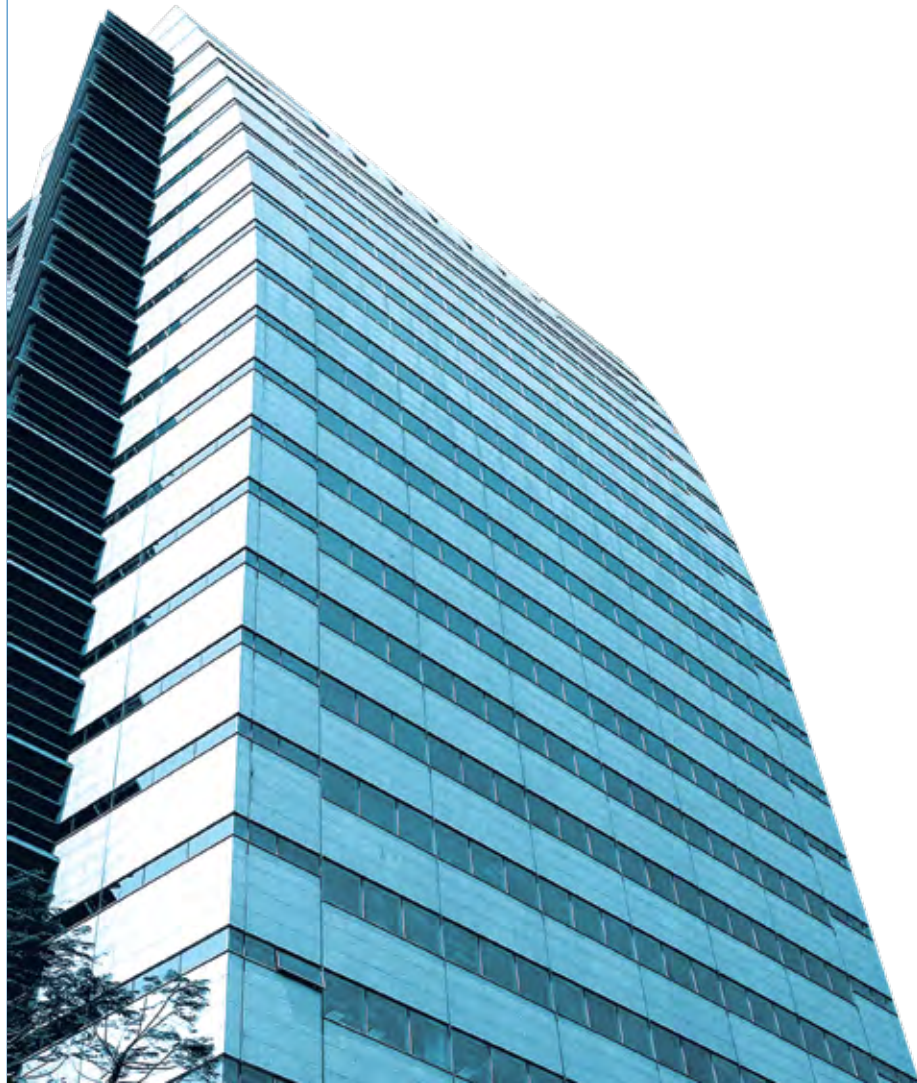
Chapter 2

▶ 企業營運發展

擘劃「優質成長」之長期策略，鞏固核心產品全球市場領導地位並兼顧環境保護。創造營收與利潤，具體回饋員工、股東及社會，以邁向「百年企業」為願景。



▶ 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
2012 年營收	NT\$1,214.52 億元 (光寶科技母公司本業全球合併營收)
2012 年每股獲利	NT\$3.33 元
2012 年員工總數	40,607 人 (光寶科技母公司本業全球員工人數)
股票代號	2301

光寶科技創立於1975年，為台灣第一家製造LED產品企業，成立以來，締造許多台灣企業發展史上第一的紀錄。1983年率先推動股票上市，成為台灣第一家掛牌上市電子公司，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進行合併，此「四合一」之舉，創下台灣證券市場合併史先例。

光寶科技成功打造「優質成長」策略，聚焦於核心光電元件及電子關鍵零組件之發展，包括電源管理(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)等市場。兼顧環境保護與未來產業發展考量下，光寶集團近年來積極由資通訊產業優勢邁向新能源科技，於新能源供應鏈所帶動之綜效，已持續在各產業中逐步顯現，涵蓋了LED室內外照明新光源產品，雲端運算中心之電源管理系統的節能產品以及動力系統與電池等儲能產品，為光寶集團創造新一波營運成長動能。



2.1

1. 電源事業群

光寶生產電源供應器(Switching Power Supply)、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，光寶已成功開發智能化數位電源管理(Intelligent Power Management)技術、薄型筆記型電腦高效率電源供應器、高功率雲端資料中心設備電源供應器、新型遊戲機電源供應器及智慧型手機充電器等新產品。此外亦持續發展高瓦特數、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)、高密度雲端設備電源及高功率資料中心電源等新產品。

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，光寶已成為全球前二大電源供應器供應商。

2. 光電事業群

光電半導體事業

光寶生產之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 SMD LED)、表面黏著發光二極體(SMD LED)、LED顯示器(LED Display)，廣泛應用於室內外照明模組、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，在高效能照明設備應用方面，光寶已成功開發高、中及低功率全系列LED照明元件，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。

光寶致力於持續發展光電半導體產品新技術含透鏡式陶瓷封裝技術、COB(Chip on Board)超高功率多晶片封裝、照明用高信賴性LED元件、低熱阻封裝、以及LED環境感測器(Digital Light Sensor)等研發計畫。



2.1

照相模組事業

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)電腦及手機等產品。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。

在高階智慧型手機的照相模組市場，光寶提供全方位的產品線、獨特的設計及優良品質，充分滿足客戶的需求；光寶已成功開發了8M(百萬畫素)、13M(百萬畫素)閉迴路的自動對焦照相模組，提昇解像力，對焦速度也加快且精準，領先業界。另透過特殊的機板及模組疊構設計，在不犧牲影像品質的前提下，也成功開發量產超薄的8M、13M pixels照相模組。在前置照相模組產品，也導入5M + 廣角鏡頭，使前置照相的解像力及視野同時得到提昇。

光寶以完備技術因應各類型及應用電腦所需求之照相模組，已成功開發及量產應用在Ultrabook的超薄型1M pixels及2M FHD pixels照相模組，並通過微軟Lync及Skype認證。在平板電腦使用的照相模組方面，則成功開發並量產5M、8M pixels自動對焦照相模組，充分滿足平板電腦客戶對於畫素提升的市場需求。

3. 機構核心能力事業群

影像事業

影像事業群與歐、美、日等品牌客戶合作研發製造多種辦公室用影像輸入輸出產品，包含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。在新產品發展方面，與國際大廠合作開發提款機(ATM machine)，不久的將來可進入量產階段。

微投影機事業發展計畫中，Android高解析度微投影機與無線影音串流微投影機已進入量產。光寶積極發展應用於攝影機、相機、手機、筆記型電腦及遊戲機等設備內建式微投影模組(optical engine)。除繼續研發後續延伸機種外，該事業部亦著手開發無線影音串流以及行動高畫質連結等新技術，並發展Wireless Display Dongle新產品，此產品將廣泛運用於各種顯示裝置(投影機、電視機與監視器)與智慧型行動裝置之間高畫質影音串流，並整合各種先進應用技術，提供更多附加價值給客戶們選擇。

輸入裝置事業

輸入裝置事業部主要生產桌上型電腦鍵盤、平板電腦鍵盤、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，除了超薄筆記型電腦鍵盤模組外，該事業部致力研發雲端應用產品，已成功開發量產平板電腦鍵盤，亦持續發展智慧型手機及智慧型電視等輔助輸入的人機介面裝置產品。

機殼事業

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機殼。



▶ 2.1

4. 網通暨系統事業群

網路通訊事業

以生產各式無線通訊模組、無線網路路由器等連網裝置為主，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。光寶持續完成多項新產品開發，例如：企業級高功率無線網路存取器、企業級高性能無線網路存取器、中小企業網路路由器、運營商級的高性能無線網路存取器、智能電網3G遠端控制匣道，支援OTT之影音無線機上盒、支援iOS/Android平台無線網路家庭音響系統、數位家庭自動控制器暨遠端控制匣道、無線通訊模組、高性能藍芽耳機、高性能藍芽揚聲器暨會議終端、車用無線免持系統等。

系統整合事業

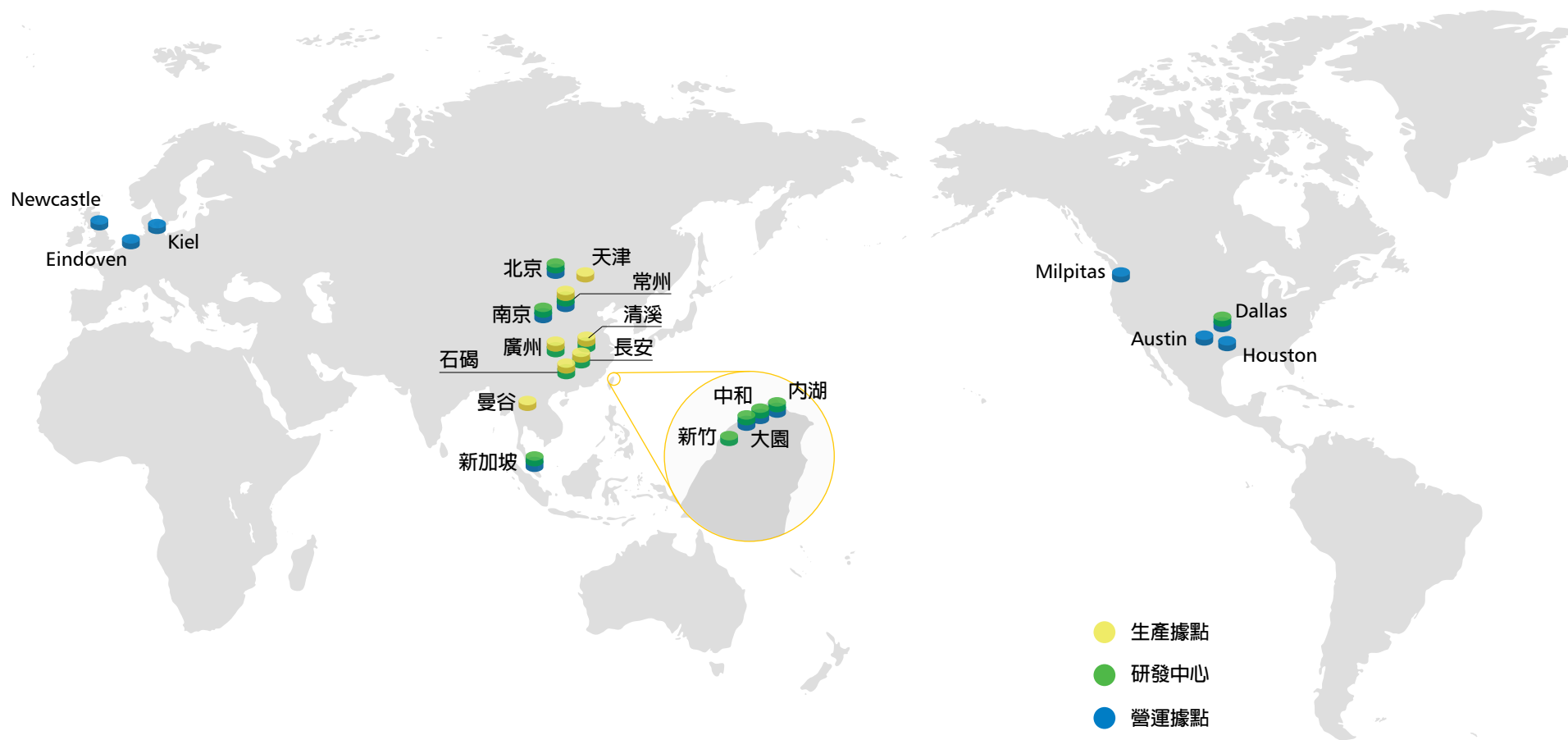
以生產桌上型電腦、以及自動櫃員機(Kiosk)、提款機(ATM)、收銀機(POS)電腦等產品為主。該事業部近年亦積極發展多元化產品，與美國市場領導廠商成功合作開發，並已量產智能生活(Smart Life)產品包括智慧家庭控制器、無線平板控制器等。





2.1

2.1.1 2012年光寶科技全球主要據點





2.1

2.1.2 主要產品與生產基地



電源供應器

應用於桌上型電腦、伺服器、通訊設備、電視機、工業用電腦等產品
生產基地 | 東莞(長安)、廣州



電源轉換器

應用於可攜型電腦、液晶顯示器、電視機、電視遊樂器、機上盒及多功能事務機產品
生產基地 | 東莞(長安)、常州



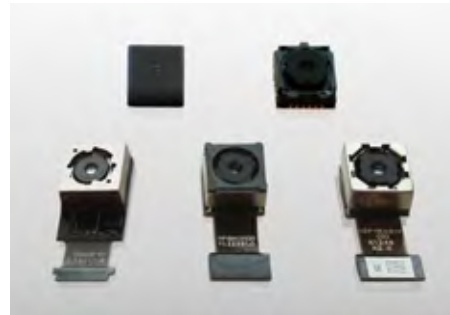
資料中心電源櫃

生產基地 | 東莞(長安)



光電半導體產品

可見光 (Visible) LED：包含 LED 燈 (LED Lamp)、白光發光二極體 (White SMD LED)、表面黏著發光二極體 (SMD LED) 及 LED 顯示器 (LED Display)
不可見光 (invisible LED)：光耦合器 (Photo Coupler)、紅外線元件 (Infrared Components)
生產基地 | 天津、常州、泰國 Pathumthani



照相模組產品

應用於可攜型電腦及手機
生產基地 | 廣州



多功能事務機

生產基地 | 廣州



▶ 2.1



微投影機及模組

生產基地 | 廣州



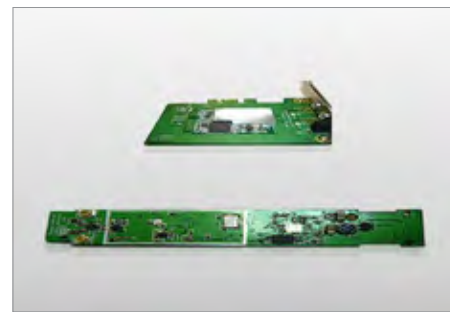
資料中心電源櫃

生產基地 | 東莞(長安)



輸入裝置產品

桌上型電腦鍵盤、筆記型電腦鍵盤模組、平板電腦鍵盤、電腦滑鼠及高端智慧遙控器等周邊裝置產品
生產基地 | 東莞(石碣)、常州



無線通訊模組

生產基地 | 常州



機殼產品

桌上型電腦機殼及伺服器機殼
生產基地 | 東莞(清溪)、廣州



藍芽耳機

生產基地 | 東莞(清溪)



2.1

2.1.3 營運表現及展望

2012年雖受大環境挑戰，光寶科年營業額達NT\$1,215億元，年成長2%。主要核心事業營收穩健成長，受惠於雲端應用、行動裝置及LED照明產品等全球市場需求成長，照相模組因高階照相模組應用於智慧手機、筆記型及平板電腦全球市佔率大幅提升帶動下，年成長率超過三成；同時LED照明元件受惠於量產順利及全球品牌客戶需求暢旺，營收年成長逾三倍；合併照相模組及LED光電產品營收，光電事業群營收年成長近兩成。輸入裝置事業部在全球市佔率持續擴增且平板電腦周邊應用鍵盤出貨順暢帶動下，營收年成長近兩成；此外，電源供應器年營收亦持續增長。

光寶科獲利能力方面，在產品組合、成本效率提升、供應鏈有效管理以及全球市佔率持續擴增下，2012年毛利率和營業淨利率達13.2%及6.1%，銷貨毛利與營業淨利分別較去年成長9%及14%，創下五年新高。全年度營業外收入淨額為NT\$12.36億元，較去年衰退35%，但光寶科技稅前稅前利益仍維持NT\$86.85億元，扣除所得稅費用NT\$11.49億元，稅後純益為NT\$75.3億元，年成長4%，每股淨利為NT\$3.33元，較去年成長NT\$0.11元，充分展現光寶科優質成長。同時，研發投入金額較去年持續成長13%，以持續鞏固光寶於高階電源管理系統，光電產品與機構產品之核心能力與全球領導地位。

光寶科董事會甫通過101年度每股配發股利，達NT\$2.4元，包括每股現金股利NT\$2.35元與股票股利NT\$0.05元，維持歷年來一貫的高配股政策，亦優於同業水準。盈餘保留相關資訊請參照2012公司年報186頁。

展望2013年，經由總體經濟規模與營運效率的提升、強化供應鏈管理與交叉行銷的整併綜效帶動下，光寶於全球雲端應用、行動裝置及LED照明市場，將以優化產品組合和創造產品差異化，進一步提升營收與獲利績效；同時，於IT產業則透過產品價值提升與全球市佔率擴增，持續邁向穩健的優質成長。

單位:百萬新台幣

項目	2012年	2011年	2010年
營業收入	121,452	118,882	123,457
營業毛利	16,029	14,668	15,990
營業毛利率	13.2%	12.3%	13.0%
營業淨利	7,451	6,530	7,264
營業淨利率	6.1%	5.5%	5.9%
其他收入/支出	1,236	1,891	2,967
稅前利益	8,685	8,421	10,232
稅前利益率	7.2%	7.1%	8.3%
所得稅費用	1,149	1,195	1,246
所得稅率	13.2%	14.2%	12.2%
稅後純益	7,535	7,226	8,986
稅後每股盈餘	3.33	3.22	4.06

註：圖表為光寶科技母公司本業全球海內外合併營收、毛利及淨利數字。



2.1

2.1.4 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，形成與產業成員密集性溝通機制。此外，光寶主導成立「台灣企業國際永續指數聯盟」推廣提昇台灣企業CSR競爭力。

2.1.4.1 參與組織單位

協會 / 組織名稱	
大陸國家半導體照明工程研發及產業聯盟	台灣企業永續論壇
電腦產業拯救氣候行動計劃	台灣區電機電子同業工會
Digital Living Network Alliance (DLNA)	中華民國台灣半導體產業協會
台灣照明委員會	台灣光電半導體產業協會
Member of UPnP Forum	台灣熱管理協會
Member of Wi-Fi Alliance	Zhaga Consortium
光電科技工業協進會	財團法人資訊工業策進會
Rensselaer Polytechnic Institute	國際固態照明聯盟
財團法人華聚產業共同標準推動基金會	廣州開發區電子及通信行業協會
台北市電腦商業同業公會	東莞台商協會
台北市內湖科技園區發展協會	





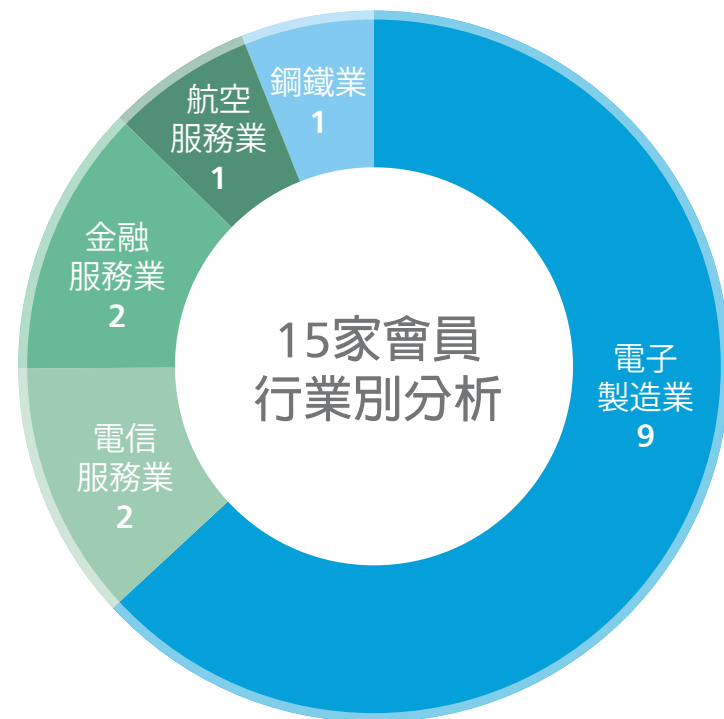
2.1

2.1.4.2 光寶的永續倡議：

主導成立「台灣企業國際永續指數推動聯盟」

企業參與國際永續指數評比，不僅可與國際企業標竿作法接軌強化營運競爭力，亦可引進國際責任投資。國內企業分屬道瓊永續指數(DJSI)不同類別，最大競爭對手為歐、美、日、韓、中等國際企業，若能透過聯盟輔導台灣企業入選DJSI，將可提昇台灣產業整體競爭力，並強化國家競爭力。光寶在政府以及台灣企業永續論壇的支持下，2010年主導成立了「台灣企業國際永續指數推動聯盟」，藉由建立一個共同合作和分享的平台，透過標竿學習、經驗分享和共同訓練供應商的運作模式，以協助並帶動台灣企業推動CSR，進而入選國際永續指數，吸引社會責任投資，提升企業以及台灣的競爭力。

聯盟成立初期，以受邀參與DJSI評比的企業為邀請對象，及國際評譽為最高可信度的永續評比DJSI，其所關注議題為探討的對象，累計至2012年底，已有15家企業會員參與，包含台積電、聯電、友達、奇美電、台達、中華電、台哥大、仁寶、和碩、中信金、國泰金、華航、中鋼、日月光以及光寶等大型企業，其中仍以電子業廠商居多，但參與的產業已包含了電子業、電信服務業、金融服務業、航空服務業以及鋼鐵業。





2.1

光寶引進來自學界、顧問界以及驗證單位的資源，參與了聯盟的運作。台灣的企業發展規模，從受 DJSI 邀請的家數成長，可看出台灣大型企業越來越受到國際的重視；在台灣企業入選此國際永續的這個聯盟在成立運作前，台灣僅有 3 家企業入選 DJSI，在 2012 年則有 7 家企業入選，為台灣歷年之冠，而這 7 家均是來自這個聯盟。其中 4 家企業，也同時獲選為該評比類組的領導企業 (Sector Leader)，在總共 58 個評比類組，台灣企業就佔了四個領先名額，與各國比較成績相當亮眼。

此外，本聯盟的運作推動模式，受到遠見雜誌企業社會責任獎的肯定，在 2012 年獲得了在教育推廣方面的楷模獎。



年度	2010	2011	2012
受邀家數	55	60	92
入選家數	3	5	7

2012 年台灣企業入選道瓊永續指數 (DJSI) 之統計

公司名稱	行業類別 (Sector)	備註
光寶科技	電子零組件與設備 (Electric Component and Equipment)	領導企業 (Sector Leader)
台積電	半導體 (Semiconductors)	領導企業 (Sector Leader)
聯電	半導體 (Semiconductors)	-
友達光電	電腦硬體設備 (Computer Hardware & Electronic Office Equipment)	領導企業 (Sector Leader)
台達電子	電子零件 (Electronic Component)	領導企業 (Sector Leader)
中國鋼鐵	鋼鐵業 (Steel)	-
中華電信	電信業 (Fixed Line Communication)	-

註：以上企業均為本聯盟之會員



2.1

2.1.5 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

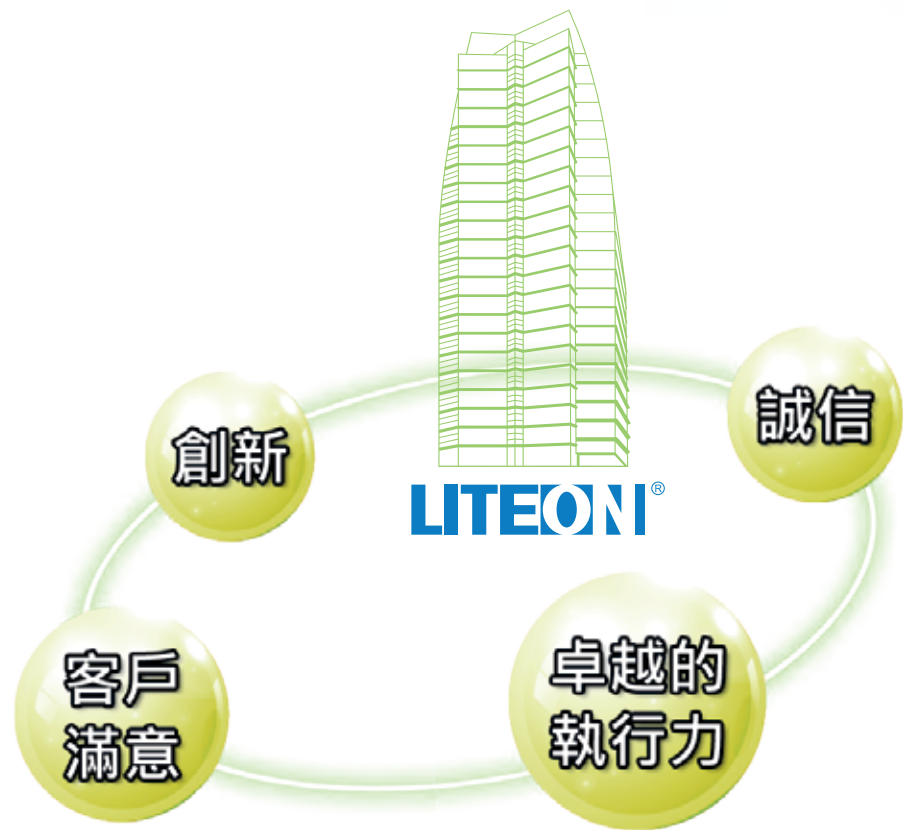
績效是最好的人際關係，僅有最佳者才能生存。

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。

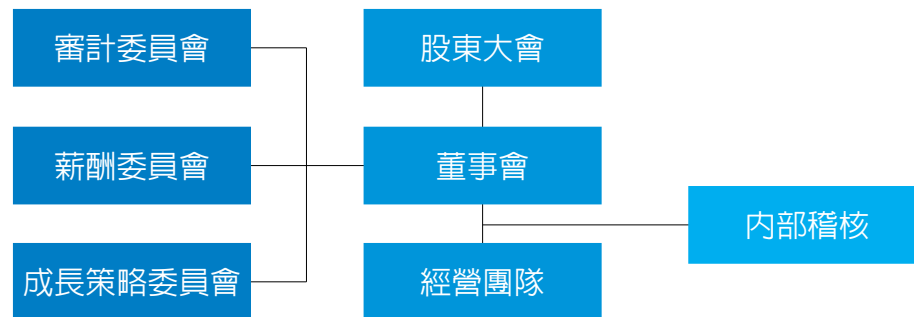




▶ 2.2 公司治理

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規範，持續提升管理績效，保障投資人及其他利害關係人權益。

公司治理架構



光寶推動公司治理的具體事績：

1. 民國九十六年設置獨立董事取代監察人、成立「審計委員會」，並分別於民國九十七年及民國九十九年先後於董事會下成立「薪酬委員會」及「成長策略委員會」。
2. 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。

3. 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，在民國一〇一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。

光寶董事會、審計委員會、薪酬委員會及成長策略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

光寶現行董事會成員共計十一席，所有董事均為股東投票產生，董事組成有董事長、副董事長、六席法人董事代表，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，三席獨立董事；其職責包括建立良好董事會治理制度，監督、任命與指導公司管理階層，強化管理機能，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關整體的營運狀況，致力於利害關係人權益極大化。



2.2

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

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。

依光寶「董事會議事規範」董事會至少每季開會一次。民國一〇一年度，董事會共召開7次會議。

2.2.2 審計委員會

主席：吳國風獨立董事

成員：張孝威獨立董事、楊耀武獨立董事

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、稽核業務、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實務規範。

依光寶「審計委員會組織規程」審計委員會至少每季開會一次。民國一〇一年度，審計委員會共召開7次會議。

2.2.3 薪酬委員會

主席：張孝威獨立董事

成員：吳國風獨立董事、楊耀武獨立董事、盧克修董事

為了持續強化公司治理並接軌國際標準，光寶於民國九十八年成立薪酬委員會，由董事會授權，以監督及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。

薪酬委員會監理範圍包含董事、全體高階主管及經理人之績效評估及薪資報酬之政策、制度，以及員工激勵、分紅計劃等。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。



2.2



薪酬委員會定期檢討本公司之薪酬政策及計劃，以確保可以吸引、激勵及留任公司所需之專業人才。本委員會每年審議關於董事、總裁、副總裁、執行長及經理人之績效評估與薪資報酬及員工分紅。

依光寶「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，民國一〇一年度薪酬委員會共召開3次會議。

2.2.4 成長策略委員會

主席：楊耀武獨立董事

成員：宋恭源董事、林行憲董事、陳廣中董事、盧克修董事

為強化並加速光寶科暨集團成長策略，於民國九十九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，並將決議事項定期向董事會提報之。

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。

民國一〇一年度，成長策略委員會共召開1次會議。



2.2

2.2.5 主要股東名單

2013/4/21

光寶董事會成員	持有股數	持股比例
宋恭源	77,738,111	3.37%
大榮投資股份有限公司	67,978,071	2.95%
勞工保險基金	56,536,834	2.45%
花旗(台灣)託管群益託管有限公司投資專戶	46,939,412	2.04%
大松投資股份有限公司	46,159,459	2.00%
渣打託管梵加德新興市場股票指數基金專戶	42,982,476	1.86%
新制勞工退休基金	37,617,177	1.63%
花旗(台灣)銀行託管新加坡政府投資專戶	37,510,975	1.63%
源寶開發投資股份有限公司	36,527,518	1.58%
大通託管沙烏地阿拉伯中央銀行投資專戶	34,870,435	1.51%

2.2.6 公司股利政策及執行狀況

1. 股利政策

本公司之企業生命週期正值成長階段，為考量未來營運擴展、資金需求及稅制對公司、股東之影響，本公司股利之分配，其現金股利部份原則上不得低於當年度分配股利總額之百分之十。

本公司每年決算如有盈餘，除依法繳納一切稅捐及彌補以往年度虧損外，次提存百分之十為法定盈餘公積，並依法令及主管機關規定提列或迴轉特別盈餘公積後，再加計前期累積未分配盈餘，並保留部份盈餘以作企業成長所需資金後，依下列比率分配之：

- 一、員工紅利：不低於1%
- 二、董事酬勞：不高於1.5%
- 三、其餘為股東股利

前項有關員工紅利部分，如為分配股票紅利，其對象得含括從屬公司員工，其條件及分配方式授權董事會決定之。

2. 本年度擬決議股利分配情形

本公司一〇一一年度盈餘分配，經一〇二年三月二十九日董事會通過，擬按配股基準日股東名簿記載之股東及持股數，每仟股配發5股股票股利及2,350元現金股利。股票股利配發不足一股之畸零股部分配發現金，畸零股按股票面額由董事長洽特定人認購。共計發行新股11,490仟股，每股新台幣壹拾元。

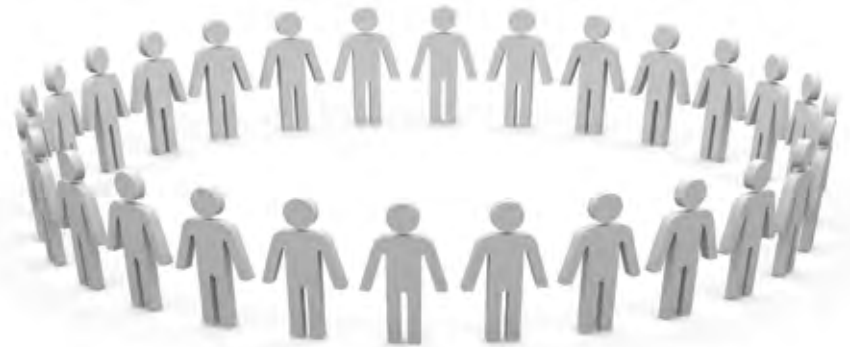


2.2

2.2.7 員工分紅及董事酬勞

1. 公司章程所載員工分紅及董事酬勞之成數或範圍資訊，請詳以上股利政策之說明。
2. 本期估列員工紅利及董事酬勞金額之估列基礎係依據以往年度之盈餘分配經驗計算，配發股票紅利之股數計算以股東會前一日收盤價並考量除權除息之影響為計算基礎計算之，計算不足一股之員工紅利以現金發放。實際配發金額若與估列數有差異時，若於年度終了後董事會決議之發放金額有重大變動時，該變動調整原提列年度費用；至股東會決議日時，若金額仍有變動，則依會計估計變動處理，於股東會決議年度調整入帳。
3. 董事會通過之擬議配發之員工分紅等資訊：
 - (1) 本公司一〇一一年度盈餘分配案，經一〇二年三月二十九日董事會通過，擬配發員工現金紅利新台幣897,799千元及董事酬勞新台幣61,420千元。另擬配發員工股票紅利新台幣171,009千元，其發行股數以股東會前一日收盤價並考量除權除息之影響為計算基礎計算之，計算不足一股之員工紅利以現金發放。董事會擬議發放之員工紅利及董事酬勞金額與一〇一一年度財務報表估列數相同無差異。
 - (2) 擬議配發員工股票紅利171,009千元占本期稅後純益7,534,860千元之2%，占員工紅利總額1,068,809千元之16%。
 - (3) 考慮擬議配發員工紅利及董事酬勞後之設算每股盈餘為3.33元與一〇一一年度財務報表之每股盈餘相同。

4. 前一年度員工分紅及董事酬勞之實際配發情形：
本公司一百年度盈餘分配，實際配發員工現金紅利新台幣819,420千元及董事酬勞新台幣61,420千元。另實際配發員工股票紅利新台幣156,080千元，依股東會前一日收盤價每股37.75元並考量除權除息之影響後，其發行股數為4,422千股。員工紅利及董事酬勞之實際配發金額與一百年度財務報表估列數相同無差異。





2.2

2.2.8 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. 本公司員工不得給予或接受有不當意圖影響正常業務或決策的任何禮物。本公司員工在收到任何實質的禮物或贈品時，應即退還或通知主管。但若此禮物或贈品僅係用於商業往來中通常交換的小禮物，則不在此限。
2. 在商業往來中，有明確之業務目的且在格調高尚的範圍內，顧客與本公司員工得進行合理之交誼活動。但若有任何過份的款待，則需事先取得主管同意事後向主管報告。本公司員工與供應商客戶會議時，一起進餐是必要的，但應適當並禮尚往來。

3. 本公司員工應避免有任何不當的行為表現，不論任何情形之下，絕不可給予或接受任何方式的回扣。本公司員工及家屬不得在私人購物時，接受供應商與本公司之關係而給予折扣優待，除非此種優待是給予本公司全體員工的。

二、業務上付款原則：

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

1. 供應商之付款：只有經公司適當的採購單位確認合乎標準來源之供應商所提供的貨品方可付款。
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。



▶ 2.2

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。
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。



在EICC訓練中納入道德規範之內容，包括：廉潔經營、無不正當收益、信息公开、知識產權、公平交易和廣告競爭、公平交易、身分保密、在採購礦物時秉承負責任態度、隱私、杜絕打擊報復等九項道德規範列入宣導的範圍。

為了更加落實反貪瀆的宣導，著手進行e-Learning宣導課程開發，未來要求全體同仁透過線上學習方式對公司反貪瀆的政策及做法有更深刻的了解，使同仁有所警惕，避免任何可能違反公司反貪瀆政策之情事發生。

除了透過訓練來落實外，並經由各事業單位/廠區「電子行業行為守則 Electronic Industry Code of Conduct (EICC)委員會」每月進行的EICC自檢及每年一次的跨廠區EICC稽核，檢視是否有違反防貪瀆的行為。2012年所有廠區皆完成稽核，並無任何違反貪瀆情事。



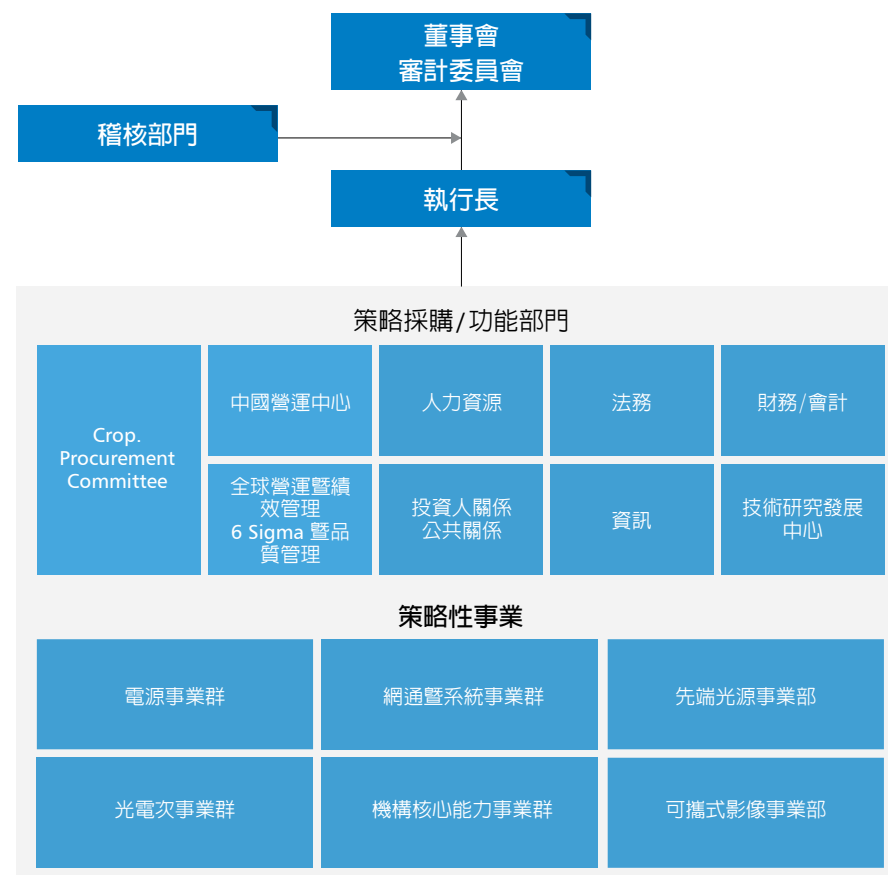
2.2

2.2.9 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；風險管理的最高主管為執行長親自擔任。





2.2

風險管理循環

光寶科技依據多年的營運管理經驗，以明確的職責分工發展出適合的風險分類框架，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、企業競爭力消長、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、氣候變遷、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，如無法及時交貨、產品出現瑕疵、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、工安事故、火災、員工風紀問題、勞動人權爭議及勞資關係問題、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、未按時限提供財務報表、未公開揭露資訊及修訂錯誤等。

光寶依分類項目鑑別出高、中或低風險，並建立風險地圖(Risk Map)以利識別，藉以使組織得以進一步的採取移轉、接受、降低及避免等必要因應措施，透過PDCA 的管理循環運作，持續有效改善並掌握各項風險因子，期以降低風險發生損失的機率及程度。

風險管理持續改善 PDCA 循環示意圖

稽核部門

獨立稽核風險管理活動。
向審計委員會報告稽核結果。



功能屬性部門 營業事業群

風險管理活動自我評估與控管。
管理作為精進與改善。

董事會 (審計委員會)

確保建立適當的風險管理體系與文化。
風險管理決策及資源分配。

經營管理階層 (執行長)

執行董事會經營管理決策。
各部門功能與事業群管理活動。

風險管理地圖 (Risk Map)

發生率	高	營運作業 (安全作業疏忽/ 個人財產損失) 安全和健康 (照明)	環境 (化學品) 人力資源 (訂單/童工/休息) 財務 (電價) 經營策略 (股東關係)	市場風險 (客戶需求與滿意)
	中	營運作業 (用水/作業失誤) 人力資源 (危險性工作) 環境 (噪音) 財務 (碳稅)	安全和健康 (錫爐高溫) 人力資源 (工時/申訴管道) 業務面 (預算支出) 營運作業 (產品與服務)	政治面 (政治情勢) 安全和健康 (化學品腐蝕) 業務面 (業務績效) 財務 (流動性) 法務 (法規和品牌風險) 經營策略 (營運模式/組織)
	低	法務 (當地環保法令) 人力資源 (檢舉人保護)	業務面 (退休金) 人力資源 (賄絡) 安全和健康 (刺激/疲勞/灼傷)	安全和健康 (油庫安全) 環境與安全 (毒氣與火災) 人力資源 (限制自由) 財務 (衍生金融商品)
		低	中	高



Chapter 3

▶ 光寶與環境

承擔企業對環境保護的責任，
持續發展綠色產品，減少廢棄物，
執行產品生態效益，並透過供應鏈管理，
與產業夥伴共同守護地球。



▶ 3.1 光寶綠色承諾

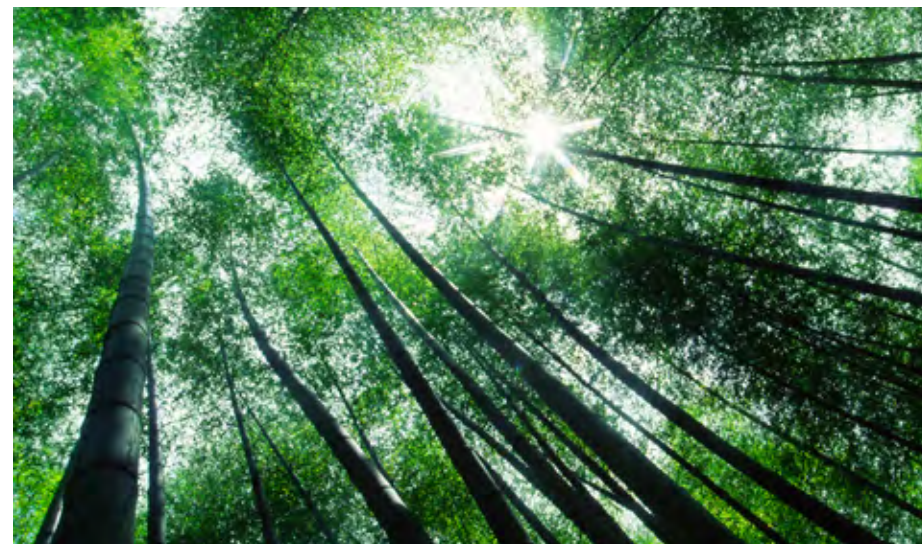
光寶體認到企業對於環境所能發揮的影響力，而具體的承擔對環境保護的責任，因此在CSER行為準則中承諾了環境行為準則，希望持續透過產品設計、製程管理、供應鏈管理、售後服務等層面的作為，降低對環境的衝擊，進而達成永續發展之目的。此外，光寶將持續與客戶、產業界(聯盟)以及供應鏈合作，共同研討提升環境管理績效。

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

3.1.1 環保管理目標

光寶訂定明確環保、節能目標，對各項能資源的使用以及各項汙染的排放，訂定各項環境管理體系，持續不斷改善，並訂有管理目標，以下為重要環境考量面之管理目標。期許在產品的開發、生產、使用及廢棄過程，致力達成低污染、低能耗、易回收等環境友善的目標。



(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，光寶科技以達到碳中和為長期的碳管理目標；依循ISO 14064規範，盤查與建立溫室氣體排放基線，並制訂、公告各年度的減碳目標，而為持續推動排放減量，光寶科技以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，持續推動以能源管理系統為基礎之管理方法，推動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年達成每單位營收之用水量減少10%之目標。

(四) 提升產品節能效率目標：

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來看，電子產品在整個生命週期中的碳排放量，最主要的來源是在使用階段所產生的，因此設計高效率節能產品是減少碳排放的重要關鍵。光寶積極投入高效率節能產品的開發，每年不斷自我挑戰提升產品之節能目標，在電源供應器的主力產品中，桌上型電腦之電源供應器類別，在2013年以達到符合美國80 Plus最高標準的白金等級為努力突破的目標。同時，以2011年為基礎，2013年的能源使用效率以至少提升2%為目標。



▶ 3.2 導入與建置管理工具

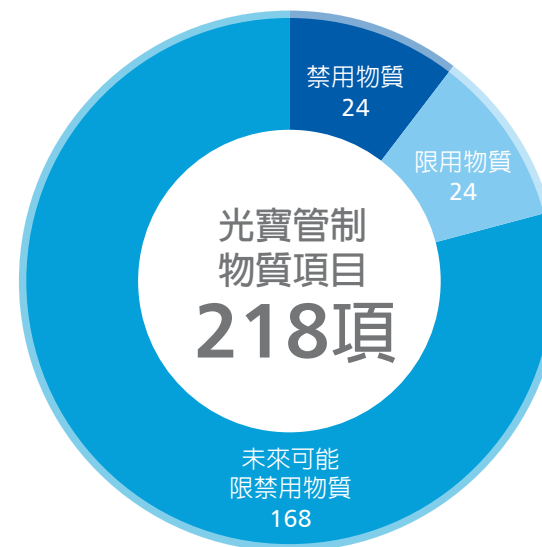
3.2.1 限用有害物質管理

寶科技為了達成材料選用對環境友善之目標、符合國際法規及客戶規範之要求，嚴格要求供應商光寶環境管控有害物質技術標準(LS301)，其中限用或禁用列管之有害化學物質分為禁用物質、限用物質、未來可能限禁用物質(含REACH高關注物質)，目前管制物質共218項。我們期許透過綠色供應鏈管理，提供低毒性、低污染的產品給予客戶，降低對於環境或是人體的危害。

光寶科技建置有害物質管理系統GMS (Green Management System)與有害物質管理委員會(HSF Committee)，並發行光寶環境管控有害物質技術標準係結合料件、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，結合生態化綠色設計的國際大廠要求，對外既可更進一步的提供客戶綠色產品管理訊息，對內將客戶的綠色條款及產品環保要求，如能源使用產品生態化設計指令(ErP)、回收拆解(3R)與歐盟廢電機電子指令(WEEE)等，納入現有運作的管理系統中，成為公司日常綠色產品設計之參照。

有害物質管理系統使光寶科技綠色產品管理制度更具效率、便利與嚴謹，成為綠色競爭力的延伸而非障礙。並可利用其廠商供應鏈管理，篩選具能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，以生產綠色產品及更可取信於各國國際大廠。至2010年上線至今已全面導入光寶所有工廠，其中均勻物質資料庫已累計28,179筆。

光寶有害物質管理委員會基於整合(Integration)、團隊合作(Team Spirit)、法規符合性(Regulation)與可擴展性(Scalability)四大構面提供一定期結合研發、品質、供應鏈管理等跨部門溝通、國際法規更新技術分享與環境稽核改善檢討平台，由光寶總部主導結合IT專責與事業部單位共同組成；產品設計階段即可容易將環境因素納入考量，並透過有害物質管理資料庫維持，持續提供RD生態化設計階段即時資訊，有效降低產品生命週期環境衝擊，並持續提升產品環境績效。



■ 禁用物質 | 鉛及其化合物(Pb)、鎘及其化合物(Cd)、汞及其化合物(Hg)、六價鉻及其化合物(Cr(VI))、多溴聯苯(PBBs)、多溴聯苯醚(PBDEs)、偶氮化合物(Azo compounds)、短鏈氯代烷烴(氯化石蠟)(SCCP)等...

■ 限用物質 | 鹵化物(BFRs/ PVC)、砷及其化合物(As)、鎳(Ni)、三氯乙烯(Trichloroethylene)、鄰苯二甲酸酯(DEHP/ DBP/BBP/DINP/DIDP/DNOP)等...

■ 未來可能限禁用物質 | 歐盟REACH 第1-8批高關注物質(SVHC)、鉍及其化合物(Be)、鉍及其化合物(Bi)、中鏈氯代烷烴(氯化石蠟)(MCCP)、富馬酸二甲酯(DMF)等...



3.2

3.2.2 環境會計

光寶以短中長期分階段制訂環境管理目標及落實之策略，在有效執行層面上，逐年落實及提升公司各廠區之環保成效，並反映到業績考核上，逐步實現環保與經營一體化，各廠區均建立環境管理體系且取得第三方公正單位的ISO 14001驗證及溫室氣體排放ISO 14064-1查證，各廠區之生產製程及材料使用，均無產生污染之虞，符合各國環保法規要求。各式廢棄物皆依環保法規委託合格廠商清運處理。於2012年度繼續保持未發生任何違反環境法規及汙染環境之事件，總罰款金額為零之良好紀錄。此外，2012年度已建立完成電腦管理系統，詳細記錄各廠區每月環保支出金額及違反環境法規之總罰款金額以統整管理，本公司將持續進行系統改善，以便資料分析有效管理做為環保績效提升依據以便各廠區加強投入污染防治及節能省電等環保工作。其中，污染防治主要針對廢棄物、水、空氣汙染防治及震動、噪音防治，以及節能減排及資源節約方面主要針對用水及用電之設備更換及檢測維護。2012年度，集團環保支出總金額新台幣1.01億元，相較於2011年度新台幣9900萬元，集團新增環保支出約2.37%。

支出項目	2012年(NTD)	佔比例(%)
1 企業營運成本	NT\$ 60,755,559	59.95%
2 社會活動成本	NT\$ 11,644,826	11.49%
3 上下游關連成本	NT\$ 25,153,523	24.82%
4 管理活動/研究開發成本	NT\$ 3,789,462	3.74%
5 損失及補償成本/規費稅捐及能源稅等其他費用	NT\$ 0	0.00%
總計	NT\$ 101,343,371	100.00%

備註：

1. 企業營運成本

- 污染防治成本(為了減少營運過程對環境衝擊所產生的成本，例如於製程管末加設污染防治或處理設備)
- 全球性環境保護成本(營運活動對全球或廣大區域有負面影響之相關改善活動成本)
- 資源永續利用成本

2. 社會活動成本

- 用於自然保護、造林、美化環境等環境改善所衍生費用
- 提供基金贊助社區居民環境公益活動如研討會及宣傳活動等所衍生之費用
- 加入環保永續相關機構所衍生費用
- 環保/CSER宣導活動費用

3. 上下游關連成本

- 對產品、貨物、燃料及原物料進行綠色採購(或因此減少使用毒性化學物質)所衍生費用
- 對製造或銷售的產品含包裝容器，進行回收、再製、再利用等所衍生費用
- 為推行環境保護而提供之產品服務所衍生費用

4. 管理活動/研究開發成本

- 人員接受環境教育訓練所衍生費用
- 為發展、執行環境管理系統及取得驗證所衍生費用
- 為監測及測量環境影響衝擊所衍生費用
- 環境保護有關之保險、相關活動所需之人力、相關分攤之水電費用
- 因環境保護所研究、產品開發及製造階段為減低控制環境衝擊而衍生之研究費用



▶ 3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

全球氣候變遷與溫室效應的影響日益明顯，是世界各國政府與光寶科技公司目前最關注的環境議題之一。我們密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納為企業重大風險之一，持續進行分析與管控，並由高階主管定期審查，遇有特殊議題時則向「光寶環保及企業社會責任委員會」管理委員會主席報告。

1. 光寶科技公司氣候變遷政策

對於氣候變遷，除了我們常作的節能減碳，也就是「減緩」策略外，還有一個必要的策略作法，那就是「調適」！亦就是調整我們的經營管理措施或活動來因應氣候變遷的影響，減少損害，或開發有益的機會」。我們必須藉由「調適」的做法及對策，來降低氣候變遷對於光寶科技公司營運的衝擊。

2. 對氣候變遷的衝擊與挑戰

光寶科技公司視氣候變遷為重要的風險，必須做好因應措施，以減輕對企業經營的衝擊。氣候變遷風險大致可分為法規的要求、氣候變遷的總體衝擊與挑戰，光寶科技公司針對這些風險的必須深入瞭解並配合政府的作為與要求及早採行必要的調適措施：



- 法規風險管控：台灣環保署自2012年5月9日公告CO₂、CH₄、N₂O、HFC₅、PFC₅、SF₆等6種溫室氣體為空氣污染物，並於同年12月20日及25日發布「溫室氣體排放量申報管理辦法」，明定溫室氣體申報、盤查、查證之頻率及期限與主管機關審查原則及執行查核作業之權限及罰則等事項，及「公告應申報溫室氣體固定污染源」；且自2013年4月起，要求境內主要公司進行溫室氣體排放量申報作業。此外很多國家政府正在研議開徵碳稅或能源稅，所需原物料與能源的價格也逐年提高，這些都將提高設於該國境內工廠的生產成本。
- 氣候變遷的總體衝擊與挑戰：氣候變遷的主要現象包括氣溫上升與降雨型態改變、極端天氣事件發生的強度與頻率升高以及海平面上升，可能造成的影響包括：乾旱、熱浪、暴雨、暴潮、土石流、颱風、生態變遷、土地使用與地表覆蓋改變、地層下陷、海水倒灌、空氣惡化、水質改變等。
- 各調適領域衝擊與挑戰：
 - (1) 災害：因氣候變遷造成的災害，可包含洪災、坡地災害、旱災。由於我們身處台灣的地理特性，氣候變遷脆弱度與災害風險遠高於其他地區，未來氣候變遷帶來的最大衝擊與挑戰就是原本常態性的災害，包括水災、土石流、旱災等，將會巨大化，很可能形成摧毀性的巨災，造成更嚴重的損害。此外，光寶設於中國泰國境內工廠亦可能遭遇水災或澇災。



3.3

(2) 維生基礎設施的破壞：因氣溫持續升高下，建築、煉油及發電設施等相關能源供給公用設備的耐候性受到嚴苛挑戰。極端降雨發生時之洪流衝擊設施安全，氣溫上升導致混凝土壩體變形量與機組超出原始設計考量，使設施損壞或潰決引發嚴重的淹水災害。極端降雨過後，



洪流夾帶之土砂淤積，將影響設施日後的供水功能。自來水管網系統亦可能因氣溫上升導致用水量上升，使得管線末端供水不穩定或無法供水。水利設施系統亦因洪水量增大、水位上升、土砂與漂流木增加、洪流淘刷與衝擊力增強、波浪衝擊力增加；導致河堤、海堤、抽水站與水門等水利設施所受之衝擊與淘刷增強；使其損壞或淹沒而失

效，進而引發淹水災害或加劇淹水災害程度。而在交通系統的衝擊，因颱風波浪增大而影響港口的結構安全；因降雨與強風危及鐵軌路基，造成鐵路系統中斷；在暴雨作用下，沖蝕加劇而危及道路路基，造成公路系統中斷。大雨易造成淹水，損壞低樓層機房之通信設備；高溫氣候則造成通信設備使用年限縮短，增加電信業者營運成本。

(3) 水資源：未來各地降雨量、逕流量及蒸發散量有增加趨勢；且增加幅度大於降雨量增加幅度；因此，地下水入滲量呈漸減趨勢。未來河川豐枯差異更加明顯，其中豐水期(夏季)流量多為增加趨勢，枯水期(冬季

與春季)流量多為減少趨勢。因為豐枯差異的增加，水庫供水及減洪能力皆受到影響，也影響供水系統的供水能力，使得供水承載力降低。氣溫及雨量的改變，將影響農業灌溉型態。枯水期時，污染物質排入河川中，因河川流量較低，無法稀釋、淨化污染物質，導致污染濃度增加，河川自淨能力、容受能力下降；豐水期時，河川雖然擁有較大的涵容污染能力，然而暴雨引發流域內泥沙沖刷、土石崩坍，也加速河床沖蝕，反而使河流中懸浮微粒濃度及河川濁度增加，進而影響河川生態，使得供水系統惡化。

(4) 土地使用：因水資源不足而超抽地下水所可能造成的下陷及土壤鹽化問題，都是各種土地使用的挑戰。海平面上升引發沿海與低窪地區之海水倒灌及颱風暴潮造成生命財產損失的挑戰。由於熱島效應，高密度都市與周邊地區的溫差可能達到10°C。

(5) 海岸：海平面上升直接造成海岸侵蝕、海岸線後退、海岸棲地喪失與海岸變遷。颱風暴潮所引發海水倒灌的頻率增加，致使河川洪流宣洩不易以及洪水位上升；溫室效應使全球有高達30%的生物受到影響而產生滅種危機。此外，海水暖化與二氧化碳濃度升高，亦會改變海洋碳酸鈣的飽和態，降低珊瑚的鈣化速率，減緩珊瑚礁的成長，甚至造成珊瑚礁崩解，為海洋生態系帶來嚴重影響。

(6) 能源供給及產業：氣候變遷可能提高發生旱澇之機會，旱災時廠商與自來水公司都需要額外支出鉅額成本，主要衍生自製程改變、訂單移轉、



3.3

交貨延誤及購水支出、趕工成本增加等。水災會使得工廠、機器設備、原料與成品淹水，需支付復原、重建或更新之成本。都市熱島效應所導致之空調系統裝置成本、操作成本及節約能源投資增加。由於高溫持續時間更長，夏季空調系統用電會明顯上升，造成用電吃緊。

- (7) 生物多樣性：暖化可能導致中高海拔溫帶針葉林分布向上推移，分布的面積因而縮減；同時極端天氣事件發生的頻率與強度增加，不但造成河川擾動增加，影響河川物理、化學結構、以至於生物組成，而且影響河川生態系功能的發揮。另外，海洋生態系受到的衝擊包括：水溫升高衝擊物種的適應存續、海水酸化改變海水物理及化學特性，降雨改變影響鹽度、溶氧，以及改變洋流流向與湧昇流強度，改變營養鹽分布等。高溫、乾旱、水患、颱風、野火等極端天氣與災變發生頻率與強度增加，使得病蟲害、外來種入侵或擴大範圍的情況更嚴重，保護區會面臨更多經營管理的挑戰。
- (8) 健康：氣溫上升會拉長氣候相關蟲媒傳染性疾病(登革熱、恙蟲病、日本腦炎等)發生的時間、拉長夏季傳染性疾病發生時間、擴散發生空間。可能移入東南亞地區氣候相關傳染性疾病(如瘧疾、屈公熱)或病媒，導致境外傳染病本土化。由於降雨越趨極端，也就是乾旱與水災的機率提高，因潔淨水不足與增加接觸污水機會，將提高發生相關疾病的風險，如皮膚感染、飲用水相關慢性中毒、A 型肝炎、桿菌性痢疾、鉤端螺旋體與類鼻疽等傳染性疾病等。

3. 建立調適政策之願景

建構能適應氣候風險的永續光寶科技公司。

4. 建立各領域的調適策略

(1) 對災害的調適策略：

- i. 加強氣候變遷防災教育、災害資訊流通、光寶員工參與及風險溝通。
- ii. 研究透過保險機制強化災害預防及救助。
- iii. 建立光寶各據點災害的緊急應變程序

(2) 對基礎設施的調適策略：

- i. 現有未達使用年限之光寶公司之大樓或廠房之結構物(包含台灣、中國、泰國境內的工廠)，檢討其防災標準可容許低於新建結構物之要求。
- ii. 光寶各據點既有維生基礎設施，若有防災能力不足之虞者，必須進行適當之診斷評估與維修補強，以提昇其抵抗衝擊的能力。
- iii. 光寶各據點已設置重要因應設施與維生管道，並制訂其監測、防災及維護管理之程序辦法。若有破損者，應予以補強。
- iv. 提升維生基礎設施營運維護管理人力素質及技術。
- v. 配合政府公告之建築法令，應用新技術以建設耐洪、耐澇、耐旱、耐強風、耐震之基礎設施與廠房建築。

(3) 對水資源的調適策略：

- i. 活化光寶各據點現有蓄水容量，適時更新改善與維護供水相關設施，並降低現有供水設施之漏水、輸水損失。



3.3

- ii. 光寶各據點將強化且妥善利用雨水、再生水等替代水資源之開發、推動與應用。
- iii. 光寶各據點強化異常缺水時之緊急應變措施。
- iv. 光寶各據點推動水資源回收再利用及節約用水獎勵機制。
- v. 光寶各工廠建立節水製程，在單位產能下有效降低耗水量。

(4) 對土地使用的調適策略：

- i. 透過情境模擬結合地理環境，針對近年發生重大山坡地災害地區，以土石流潛勢溪流、嚴重崩塌、嚴重地層下陷地區為基礎，確認光寶各據點對是否位於環境敏感地。
- ii. 配合政府相關法令要求，檢討光寶各據點既有空間規劃在調適氣候變遷之缺失與不足。例如建構綠色基礎設施或綠建築廠房。

(5) 對能源供給的調適策略：

有關節約能源與再生能源等議題，係屬因應氣候變遷之減緩策略，我們光寶各據點已規劃「節能措施方案」積極推動(詳如3.4.2節)，故本領域界定為能源供給及產業之調適策略。

- i. 光寶參與供應鏈調適相關會議與合作計畫，以提昇我們的氣候防禦力及國際競爭力。
- ii. 光寶將籌措資金與運用技術，進行調適必要的研究發展以及設備汰舊換新。
- iii. 研發或引進二氧化碳回收再利用技術。
- iv. 發展再生能源設備與零組件製造產業。
- v. 掌握制度面的新政策與措施以及氣候變遷衝擊所誘發的商品，為光寶

帶來新的契機和新的市場。在增進或維持原產品功能情形下研發生產低耗能產品或開發新能源產品持續提升競爭力，如高效率電源管理系統、LED室內外照明新光源產品以及動力系統與電池等儲能產品，為光寶創造新一波營運成長動能。

(6) 對生物多樣性的調適策略：

- i. 光寶參與社區服務與合作計畫來建立生物多樣性監測系統、資料庫與資訊中心，定期監測收集資料，以評估成效與修正策略及行動方案。
- ii. 光寶將發展預警系統，及早針對可能造成生物多樣性衝擊的事件做好防護措施。

(7) 對健康的調適策略：

- i. 光寶各據點強化環境維護、相關防疫法與維護員工健康命令之執行，以確實達到保護員工生命安全與健康。
- ii. 光寶將建立緊急防治與醫療系統，應確切達成健康維護、監測通報、防疫與災後處理之目標，以達成無縫接軌。
- iii. 光寶將落實演練，精進預防、減災、應變與復原各階段緊急醫療救護與後續醫療啟動及醫療需求評估機制，並納入各類演訓，以提升整體防災防疫能力。
- iv. 光寶將配合各地方政府之各層級防災防疫單位之應變，包括地方衛生單位、在地醫療院所、急救責任醫院及各區緊急之醫療訓練等。
- v. 光寶將建置即時、不間斷的疾病通報與監測系統，以有效達成疾病控制與健康維護。



▶ 3.4 溫室氣體減緩

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。



3.4.1 溫室氣體排放之盤查

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2012年，共盤查18個營運據點及工廠，溫室氣體排放總量為278,656公噸，並於2013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2011年之溫室氣體排放總量277,842公噸，增加了814公噸(或0.3%)之溫室氣體排放量。2012年溫室氣體排放密集度為2.29公噸CO₂e/百萬台幣 較2011年(基準年)溫室氣體排放密集度2.34公噸CO₂e/百萬台幣下降2.14%，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。

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5年取得國際碳揭露計畫(CDP)年最佳等級評比。



3.4

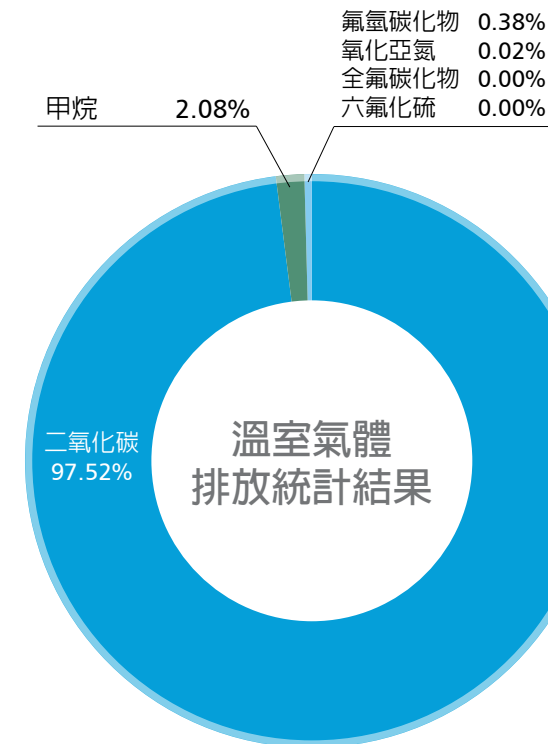
下表為2011年各項溫室氣體排放之盤查統計結果：

2011年各項溫室氣體排放之盤查結果 (單位：噸)							
二氧化碳	甲烷	氧化亞氮	氟氫碳化物	全氟碳化物	六氟化硫	範疇 1	範疇 2
CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC ₅	PFC ₅	SF ₆	直接排放	間接排放
271,751	5,788	46	1,072	0	0	12,297	266,360
97.52%	2.08%	0.02%	0.38%	0.0%	0.0%	4.4%	95.6%
278,656							

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12,297公噸CO₂e/年，約占總排放量之4.4%。

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266,360公噸CO₂e/年，約占總排放量之95.6%。

註3：2012年度其它能源間接溫室氣體排放(範疇3的排放)，僅予以鑑別排放源，尚未蒐集各排放源的實際排放量數據。



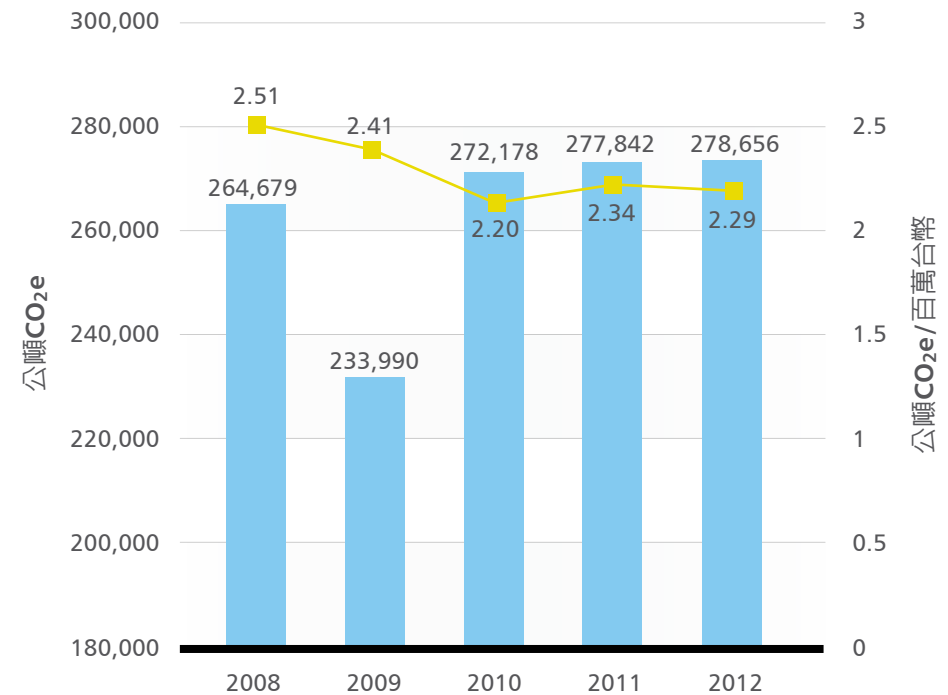


3.4

下表為2011年各項溫室氣體排放之盤查統計結果：

	2010	2011(基準年)	2012
溫室氣體排放量(範疇 1), Tons of CO ₂ e	11,426	10,746	12,297
溫室氣體排放量(範疇 2), Tons of CO ₂ e	260,752	267,096	266,360
溫室氣體排放量(範疇 3), Tons of CO ₂ e	N/A	N/A	N/A
範疇 1 及 2 所涵蓋之溫室 氣體種類及個別排放量	CO ₂ : 268,108 CH ₄ : 3,150 N ₂ O: 413 HFC ₅ : 560	CO ₂ : 273,823 CH ₄ : 2,392 N ₂ O: 319 HFC ₅ : 1,308	CO ₂ : 271,751 CH ₄ : 5,788 N ₂ O: 46 HFC ₅ : 1,072
範疇 1 及 2 所涵蓋之溫室 氣體種類及百分比	CO ₂ : 98.50% CH ₄ : 1.16% N ₂ O: 0.15% HFC ₅ : 0.19%	CO ₂ : 98.55% CH ₄ : 0.86% N ₂ O: 0.11% HFC ₅ : 0.47%	CO ₂ : 97.52% CH ₄ : 2.08% N ₂ O: 0.02% HFC ₅ : 0.38%
生質排放量(範疇 1), Tons of CO ₂ e	0	0	1,425
生質排放量(範疇 3), Tons of CO ₂ e	N/A	N/A	N/A
是否超出排放源顯著性門 檻(3%)	否	否	否
超出排放源顯著性門檻的 顯著變化	無	無	無
標準與方法學	ISO 14064-1	ISO 14064-1	ISO 14064-1
排放係數來源	IPCC2006	IPCC 2006	IPCC 2006
營運控制/財務控制 (範疇 1 與範疇 2)	營運控制	營運控制	營運控制

溫室氣體密集度





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. 廠辦與辦公室推動節能措施

光寶科技在大陸華南地區各廠於2012年推動諸多節能措施及工程，通過當地東莞市政府和廣州市政府委託第三方之現場查證，其節能成果共計9,273,410度電，各廠之節能工程分別產生的節電效益如下表所示。

2012年度工程改善節能狀況

廠區	項目	節能工程	節電
東莞 長安廠	1	廠區更換 LED 日光燈	1,115,915
	2	空調水泵及風櫃機加裝變頻器	766,607
	3	中央空調主機加裝在線清洗裝置，提高 COP 值 (冰水主機的節電度數)	266,439
	4	傳統電阻老化房改為電子負載能源回收老化房	467,188
	5	與客戶協商，將原來一機一載改為兩機一載並聯交錯老化 (Parallel BI 的節電度數)	360,692
	6	空壓機餘熱回收熱水供宿舍使用	145,850
東莞清溪 致力廠	7	工廠及辦公室 40W 燈更換為節能燈具 T5(28W) 節能燈，共 1175 盞	84,639
	8	2 臺空壓機變頻改造	80,000
	9	14 臺抽風機變頻改造	185,000
	10	減小辦公區空間，減開 2 臺 30P 空調節能量及 200 支照明節能量	87,939
	11	使用 710 支 28W 的 T5 綠色照明代替 40W 的 T8 照明	25,560
	12	採用市政水管路直接接入生活區區供水管路，減少 3 臺 7.5kW 水泵的運行電費	156,950



3.4

廠區	項目	節能工程	節電
東莞清溪 致力廠	13	遵守 DELL、HP、IBM 客戶要求落實實施 EICC 規範 7 休 1 制度，降低周邊設備能耗（空壓機 110KW+55KW*3，排風機 1.5KW*20，照明 2600*0.8*0.028=58KW）	383,327
	14	2011~2012 導入使用顆粒生物質燃料代替液化石油氣，降低液化石油氣用量	101,082
	15	節能燈項目，將全廠的80%之T8燈管都改為T5節能燈，共節電 20.2萬度	202,000
	16	80kW 電加濕器改為二流體加濕器（A-D 五期車間），節約 130 萬度電	1,300,000
廣州 旭麗廠	17	PCBA 汰舊車間改造（一 / 五期車間），節約 120 萬度電	1,200,000
	18	100 臺分體空調汰換新變頻節能機，節約 20.3 萬度電	203,000
	19	100 塊老舊的鋁太陽能集熱板更換成節能紫銅高效太陽能板，節約 18 萬度電（生活區）	180,000
	20	排風回收利用，節約 80 萬度電	800,000
	21	空調 B 廠變頻改造，節約 100 萬度電（生活區）	1,000,000
廣州光寶 科技廠	22	對目前高耗能空壓機由高效率空壓機替代	63,645
	23	對烤漆兩臺冰水機管道聯通，在負載低的時候只開一臺，減少基本配套設備用電	45,455

廠區	項目	節能工程	節電
東莞 石碣廠	24	工廠廠區 10 盞照明路燈由水銀燈更換為 LED 燈	11,344
	25	工廠生活區及外牆周圍照明路燈由水銀燈更換為 LED 燈	7,776
	26	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	24,000
	27	3F RD 辦公區增加抽風系統	9,000
節電總計			9,273,410



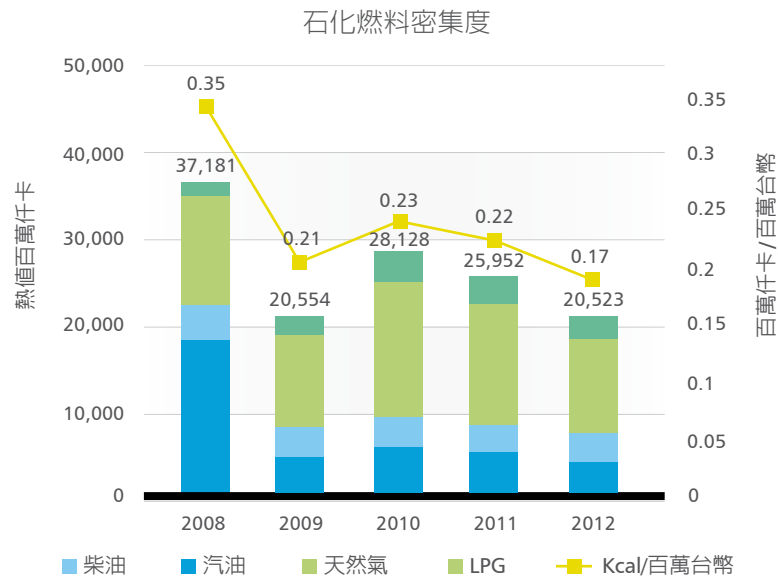


3.4

3.4.3 直接能源及間接能源消耗

1. 直接能源

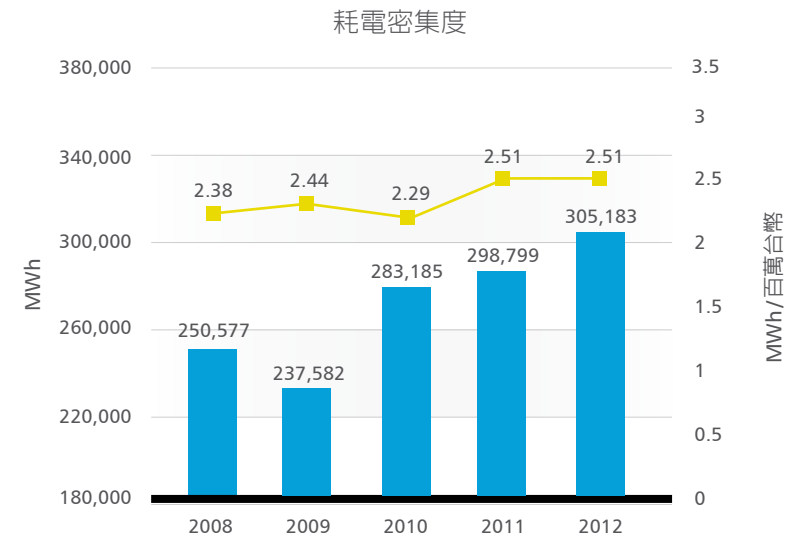
2012年石化燃料密集度為0.17百萬仟卡/百萬台幣，比2011年(節能目標基準年)石化燃料密集度0.22百萬仟卡/百萬台幣下降23%。以下為石化燃料類別使用情形：



- 2012年柴油耗用量為511公秉 較2011年減少8%。
- 2012年汽油耗用量為454公秉 較2011年增加2%。
- 2012年天然氣耗用量為1165千立方公尺 較2011年減少0.4%。
- 2012年LPG耗用量為152公噸 較2011年大減少41%。

2. 間接能源

2012年光寶科總體間接能源(用電量)耗用量為305,183 MWh(千度)，較2011年微幅增加2%。2012年耗電密集度為2.51 MWh/百萬台幣與2011(節能目標基準年)年耗電密集度持平。





▶ 3.4

3.4.4 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"> ■ 針對揮發性有機物新增活性炭吸附系統 ■ 新增無機性氣體（酸、鹼）採行濕式洗滌系統 ■ 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。

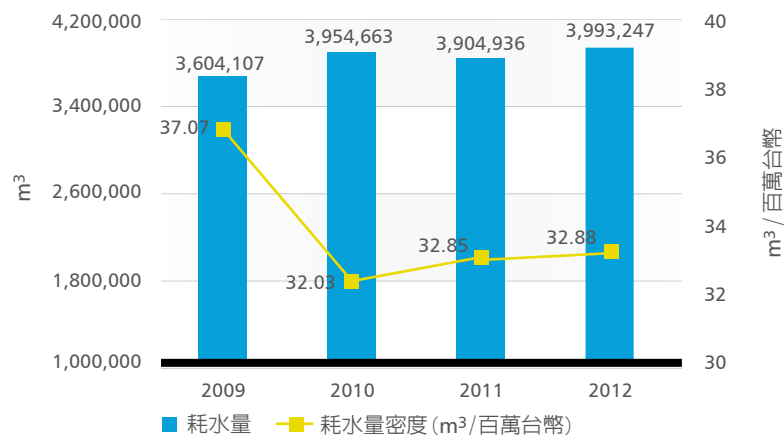


▶ 3.5 水資源節約

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，主要用水使用量為基礎廠務設施如空調、空壓等循環用水及員工生活用水，約各佔一半，且用水來源均來自市政用

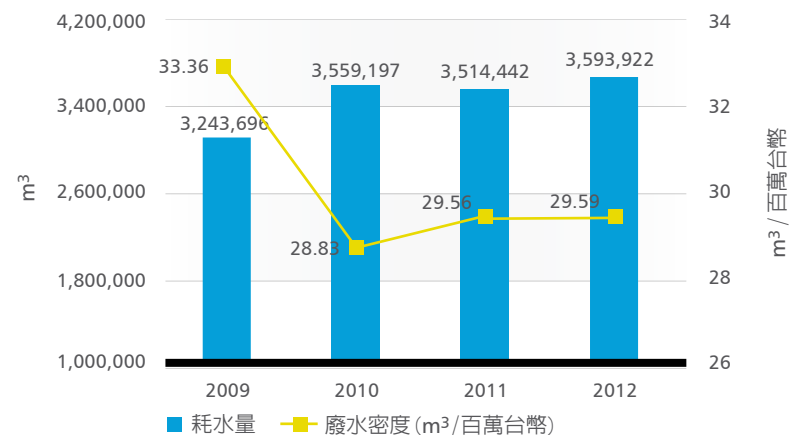


水對水源並無顯著影響。光寶為持續推動節約用水，光寶明確訂定設定耗水強度目標，以加強各廠區節水設施管理及汰換，完成各事業部廠區之用水及節水設施落實管理。

2012年度總用水量3,993,247m³，相較2011年(基準年)增加88,311m³，增幅為2.26%；公司耗水密度2012年度為32.88 m³/百萬元台幣，相較2011年(基準年)耗水密度32.85m³/百萬元台幣微幅上升0.1%。

光寶各廠區之用水量除10%少量損耗及綠化用水外，其餘90%生活廢水及製程循環廢水排放皆經由適當的汙水處理設施處理，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。

2012年總廢水量(註) 3,593,922 m³相較2011年(基準年)3,514,442 m³增加79,479 m³，2012年廢水排放密集度為29.59 m³/百萬元台幣。



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。



▶ 3.6 綠色產品設計



綠色設計已是光寶產品研發的核心價值，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)、拆解、回收等環節。此外，光寶亦陸續進行第三類產品環境宣告(Environmental Product Declarations Type III)與產品碳足跡宣告 (Product Carbon Footprint Declaration)以及「產品系統生態效益評估(Eco-efficiency Assessment of Product Systems)」等進行產品生命週期過程中對環境衝擊監控管理之依據。

3.6.1 2012年產品相關綠色設計成果摘要

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)	降低待機能耗	降低待機能耗 28%~40%。每個電源轉換器每年可為消費者額外節省約 2 度電力。
伺服器 電源供應器 (Server Power Supply)	提高能源效率	電源轉換器平均電能轉換效率高達 96%，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 67 度電力。
筆記型電腦 電源轉換器 (Notebook Power Adapter)	1. 使用無鹵線材以減少含鹵素物質材料 (PVC 及溴化物等) 的使用 2. 降低線材中銅的使用量 3. 提高能源效率	1-1 電源轉換器 100% 內部用線材已改為無鹵線材。15% 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 年底前全面導入。 2. 減小線材中的銅線的線徑，銅線重量減少 20%。 3. 電源轉換器平均電能轉換效率高達 89%，遠超過現行美國能源之星 (Energy Star) 的國際標準。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 11 度電。



3.6

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
高效能照明用 LED 光源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提昇照明用產品效率 2. 無汞污染的綠色產品 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發高效能的照明用光源，其功率範圍由 0.1 至 45W 的 LED，並具有各式色溫，讓應用端可靈活運用於各種型式的燈源。 2. 出光效率在演色性大於 80 的條件下，色溫 2700K 的暖色系高達 115lm/W，色溫 4700-6500K 的晝光則大於 150lm/W。 3. 燈具在暖色系效率高達 75 lm/W，晝光系列則大於 100lm/W，遠大於白熾燈泡的 12.5lm/W，並優於省電燈泡的 65lm/W 和 T8 燈管的 80lm/W，以求大幅降低照明用電和消除汞金屬污染問題。
高效率照明燈具	<ol style="list-style-type: none"> 1. 節省(材料)資源 2. 提高能源效率 3. 對生態環境低毒性少衝擊 	<ol style="list-style-type: none"> 1. LED 燈管： <ul style="list-style-type: none"> ■ 使用二次回收材料生產塑膠管背部射出材料，回收比例達 10%。 ■ 選用高能源效率 driver，將產品效能由原 85% 提高至 89%。 ■ 使用高 lm/W 的 LED，從 140lm/W → 150lm/W，產品的能源效率提高達 7% ■ 使用符合 RoHS2.0 及 REACH 的材料進行製造。 2. LED 吸頂燈： <ul style="list-style-type: none"> ■ 一個紙箱所消耗的包材從原本 16pcs 絕緣墊片 (Mylor)+17pcs 紙板 (inner carton) 變更為 19pcs 絕緣泡棉 (EPE) → 包裝材料的使用量降低 42%，運輸過程中的可達相同保護效果。 ■ 回收使用塑膠上蓋之二次料，回收比例達 20%。 ■ 使用符合 RoHS2.0 及 REACH 的材料進行製造。

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
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. 創建共用零件 Database，所有延伸影像產品共用零件的比例大於 80%。 2. 減小包裝體積，貨櫃運載量提高 15%。 3. 開發產品符合 EuP(Energy-using Products) 待機和關機功耗節能要求： <ul style="list-style-type: none"> ■ 關機狀態 ≤ 0.50W ■ 有啟動功能的待機狀態 ≤ 0.50W ■ 有資訊或狀態顯示功能的待機狀態 ≤ 1.00W ■ ADF scanner(0722) 自動關機模式功耗已經降低到 0.25W。 4. 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。 5. 100% 選擇符合 RoHS 和 REACH 的原材料。 6. 微投影機：在同等 Power 下，亮度提升 25%，全面採用 LED 光源，沒有汞汙染；長壽命，減少更換燈管帶來的能源消耗。體積輕薄短小，減少使用的材料，也減少運輸的能源消耗。另外多功能的整合，有助於消費者在使用中減少能源消耗： <ul style="list-style-type: none"> ■ 以 20B3 為例，整合 ROKU Dongle 的設計，可以直接播放網路視頻，總體功耗 <24W，與一般電視機 (70W 以上) 相比，更節省能源。 ■ 以 90BJ 為例，整合 SD Card，避免同時需打開電腦等設備，減少功耗。



3.6

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
桌上型個人電腦 (SSBU)	<ol style="list-style-type: none"> 減少材料的用量 降低能源使用量 	<ol style="list-style-type: none"> 將桌上型個人電腦微小化，一般桌上型個人電腦的體積容量為 10~20L，2012 年 SSBU 將其微小化至 0.7~1.5L，故機殼材料約可節省約 70%。 一般桌上型個人電腦的主機板大小為 23 x 23 cm，2012 年 SSBU 將其微小化至 17 x 17 cm，故 PCB 材料約可節省約 50%。 一般桌上型個人電腦的電源供應器約為 250W，2012 年 SSBU 將其微小化，並使用 65W 的電源供應器，也可以節省不少能源。
多媒體無線撥放器	<ol style="list-style-type: none"> 導入 28 奈米製程無線網路解決方案。 全面改用行動記憶體 	<ol style="list-style-type: none"> 在相同的系統作業效能之下，操作功耗減半。 採用 1.8V 的 Mobile RAM，相較於 2.5V 的 RAM 可以節省 40% 的功耗。
DT/Server Chassis	<ol style="list-style-type: none"> 無鉛材料替代 減少烤漆用料 導入無鹵及可回收原料 產品生命週期評估 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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，降低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。 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。

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"> 目前已完成 Fujitsu DT 一機種之產品生命週期盤查，且正進行 Lenovo DT 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 / 1M_HD / 1.3M / 2M_ full HD	<ol style="list-style-type: none"> 開發更多 3.3V 電源輸入 USB 網路攝影機 開發更省電新 SENSOR USB 網路攝影機 導入無鹵素材 導入 GMS (green management system) on line 	<ol style="list-style-type: none"> 2012 年已開發專案有 91.4% 已設計 3.3V 電源輸入 USB 網路攝影機。(2011 年已開發專案有約 9 成已設計 3.3V 電源輸) 原設計與新設計的耗電比較： <ul style="list-style-type: none"> ■ S5K6A1 ~98m(max)A vs. S5K6A2 ~75m(max) ■ OV9726~95mA(max) vs. IMX119 ~75.8mA(max) ■ IMX119 ~75.8mA(max) vs IMX188~56mA(max) ■ OV9726 ~95mA(max) vs OV9772~76mA(max) 導入新的 USB 後置處理控制器以更加節能。
內嵌 3M / 5M / 8M / 13M pixels 自動對焦 MIPI 介面 平板電腦 攝像頭相機	<ol style="list-style-type: none"> 導入無鹵素材 導入 GMS (green management system) on line 開發更省電新 SENSOR 	<ol style="list-style-type: none"> 減少對環境污染。 提高 3R(Reduce, Reuse, Recycle)。 導入新感測器以節省電力消耗。



3.6

產品類別	綠色設計重點	經濟、環保效益
智慧型手機使用 5M / 8M AF ED OF / 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 line3. 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。

光寶各事業部皆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。

除了為全球客戶設計與生產符合綠色環保產品，光寶也希望藉由本身的努力，引領業界共同致力提升產品生命週期評估(LCA)的百分比，以及要接受這種評估的重要產品與服務的百分比，為減少對環境、安全、健康的危害，善盡企業社會責任。





3.6

3.6.2 產品系統生態效益評估及認證

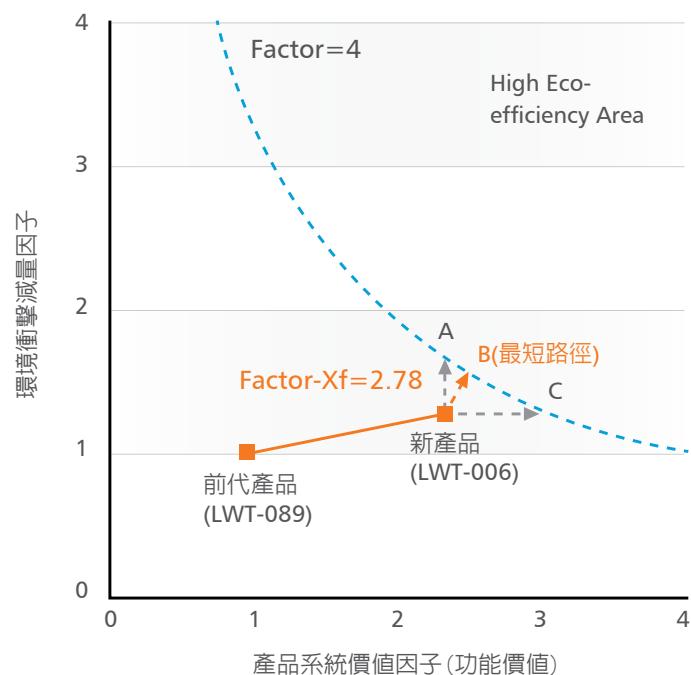


因應國際環保趨勢，光寶自2010年起持續完成光電半導體產品類別規則(Product Category Rule, PCR)、兩種LED第三類產品環境宣告(Environmental Product Declarations Type III)與產品碳足跡宣告(Product Carbon Footprint Declaration)後，又於2012年9月，依循ISO 14045「產品系統生態效益評估(Eco-efficiency Assessment of Product Systems)」標準，運用上述相關執行經驗與基礎，進一步研究前後世代產品之生態效益，完成光電半導體產品「PLCC SMD LED (LTW-089系列 與 LTW-006系列)產品系統生態效益評估」經第三方SGS查證審核通過。

此份白光LED產品系統生態效益評估，主要係利用生命週期評估方法，盤查前後世代標的產品生命週期過程中所需使用的能/資源與污染物排放資料，並系統性的量化環境衝擊相關資訊，再與前後世代標的產品系統價值進行比較，以此生態效益指標之比值，來分析新產品在經濟與生態兩方面效益，期藉由對生態及環境的保護，同時提高經營績效與競爭優勢。

其中在生態效益指標中評估產品光強度、封裝體高度與碳足跡等因素，比較前後世代標的產品生態效益指標之比值為2.78，未來產品期持續朝向高生態效益區域 (High Eco-efficiency Area) 發展。

產品系統生態效益指標之比值分析圖



(採用 2000 年德國學者 Weizsäcker 提出的觀點建議，先以 4 倍數為起始，持續邁向 10 倍數，所以定 Factor=4 以上為高生態效益區域)

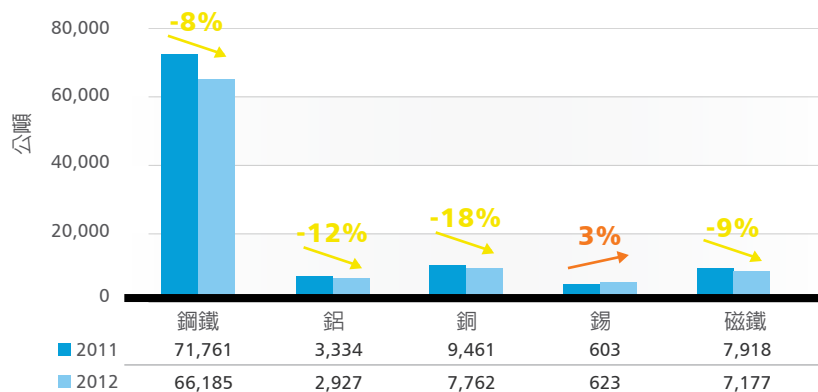


3.7 主要原物料流

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。2012年度的原物料採購量情形如下：

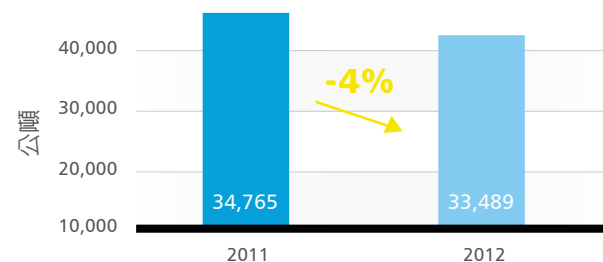
3.7.1 金屬類材料

鋼鐵	主要使用於機殼、螺絲、變壓器以及風扇葉片等料件。2012年的採購量約為66,186公噸，較去年減少8%。
鋁	主要使用於散熱片等料件，2012年的採購量約為2,927公噸，較去年減少12%
銅	主要使用於包含漆包線、印刷線路板及電纜線等料件。2012年的採購量約為7,726公噸，較去年減少18%。
錫	包含錫絲、錫棒、錫膏等料件，主要使用於電源事業群，2012年因產品出貨量成長，該年度總採購量約為623公噸，相較於去年成長3%。
磁鐵	主要使用於變壓器，2012年採購量約為7,177公噸較去年減少9%。



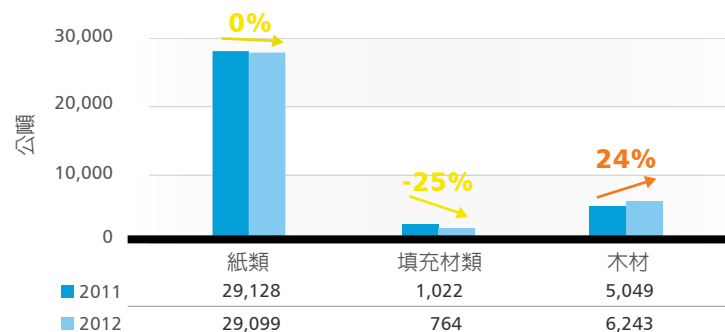
3.7.2 非金屬類材料

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。2012年的採購量約為33,489公噸較去年減少4%。



3.7.3 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，2012年間紙類(紙張/紙板/紙箱)使用量為29,099公噸較去年微幅減少0.3%。填充材料(含保麗龍、紙類等)使用量為764公噸較去年減少25%。此外，2012年木材使用量為6,243公噸，2012年間以國際運輸為主之雲端高階產品出貨量增加，木材包裝使用量較2011年增加24%。





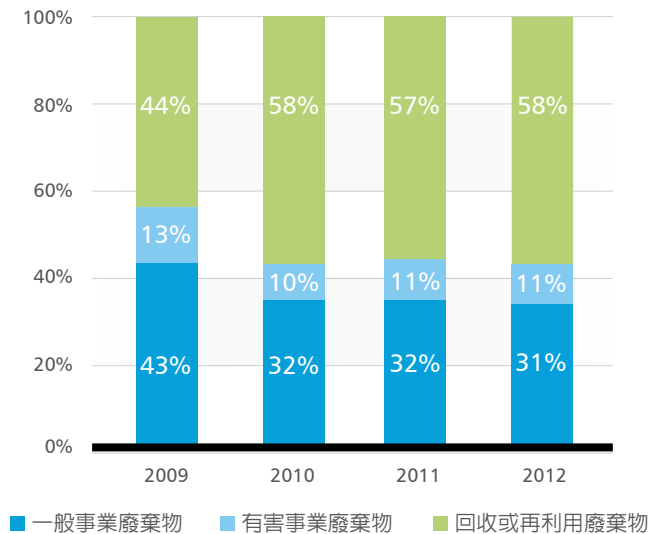
3.7

3.7.4 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。



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，並降低有害事業廢棄物為管理目標。光寶2012年廢棄物產出量總量為11,275噸，因鍵盤、電腦機殼及網通等大型產品產量增加，導致總廢棄五產量較去年微幅上升2.4%。其中一般事業廢棄物為3,486噸佔總量之30.9%、有害事業廢棄物為1,277噸佔總量之11.3%、及回收或再利用廢棄物為6,512噸佔總量之57.8%。

2012年光寶事業廢棄物產出總量

廢棄物種類	量 (噸)
一般事業廢棄物	3,486
有害事業廢棄物	1,277
回收或再利用資源廢棄物	6,512
三大類廢棄物總和	11,275



▶ 3.8 綠色運籌

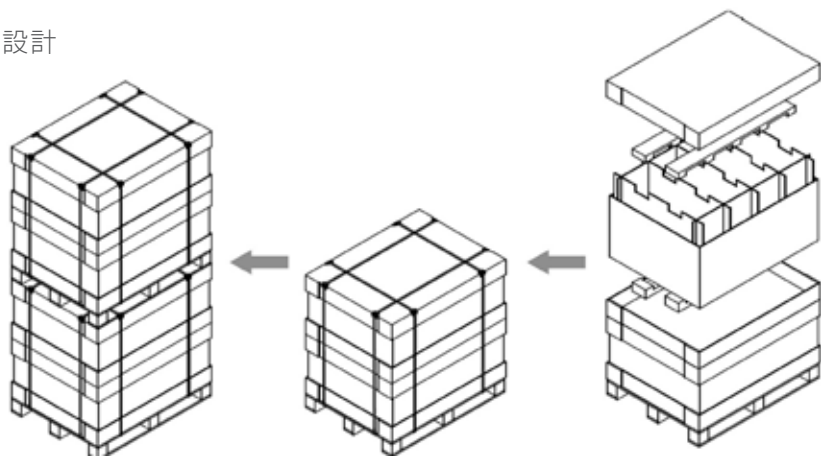
產品運輸及員工差旅為企業營運之重要一環，光寶致力於綠色運輸及配銷以提升節能減碳效益；在提升產品運輸效率、避免空運以及盡量減低員工出差旅程方面對節能減碳及資源消耗減少方面已有顯著成果。以下為光寶主要作法：

3.8.1 提升運送裝載量

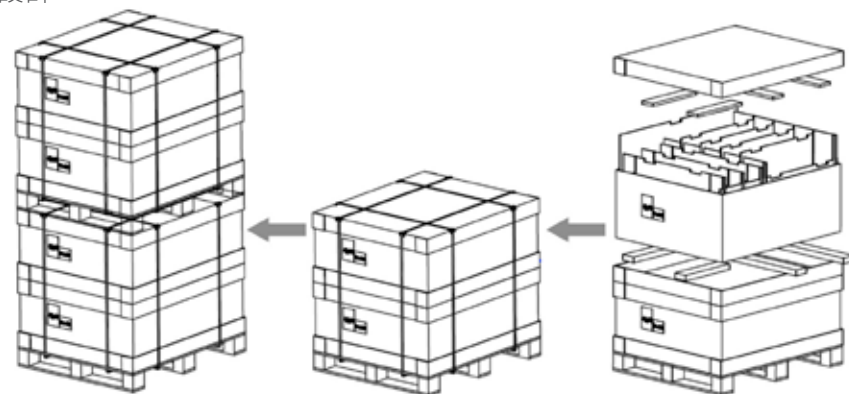
提升包裝設計效率有助於減少運輸途中產品的溫室氣體排放，即減少船隻和飛機裝載空間，進而降低二氧化碳排放量。以本公司電腦輸入裝置部門部門產品 S496A 為例，調整包裝設計，以提升運送裝載量目標。透過包裝綠色設計提升單櫃裝櫃箱數並提升貨櫃裝載量。

	台 / 箱	台 / 棧板	台 / 20 尺櫃	台 / 40 尺櫃
原設計	4	8	192	448
新設計	7	14	280	588
增加裝載效率			45.83%	31.25%

原設計



新設計

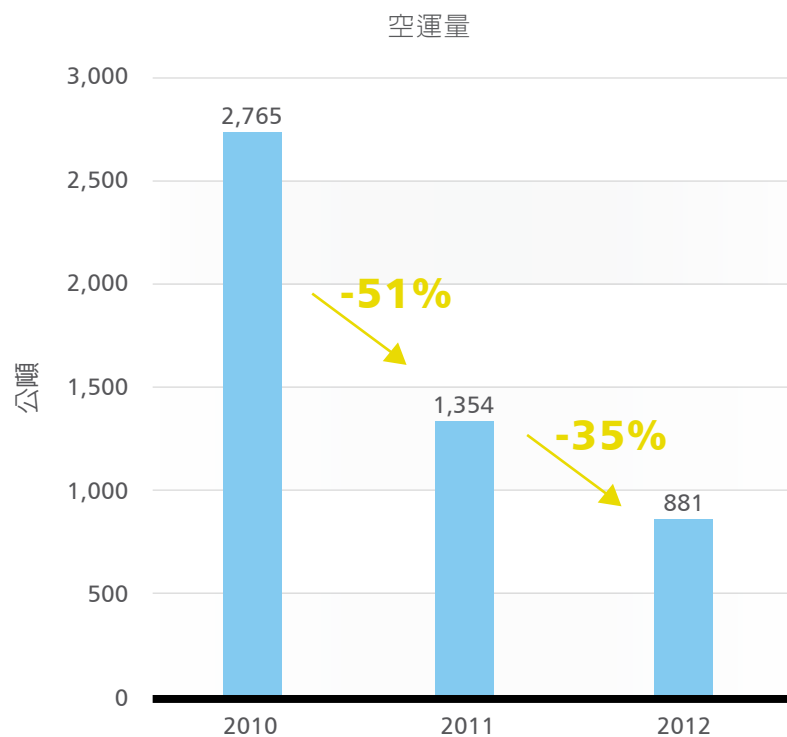




3.8 綠色運籌

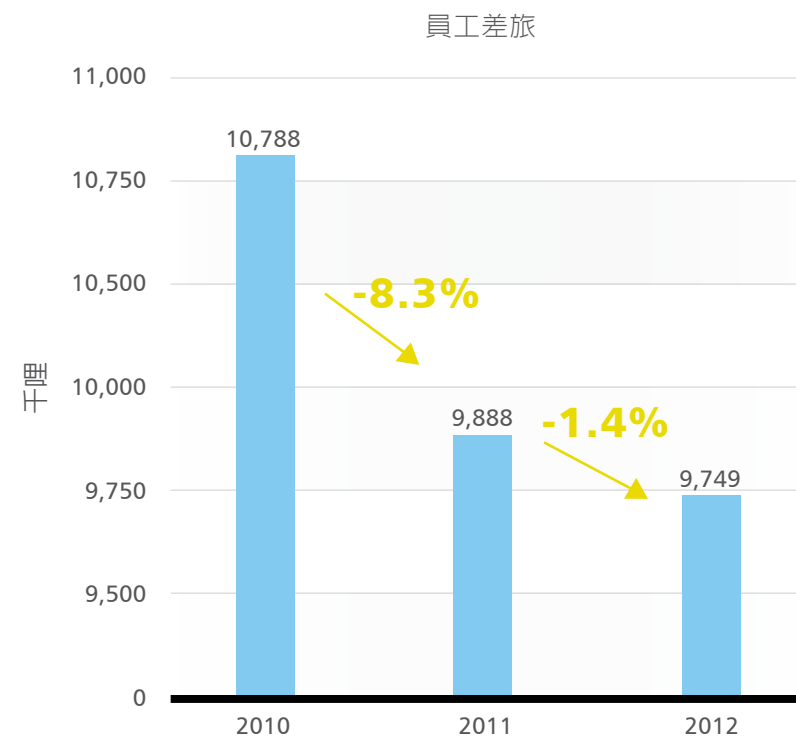
3.8.2 提升交貨效率

光寶致力於節能減碳，以提升交貨效率並盡量避免空運。2012年空運量較2011年空運量減少472噸下降35%。



3.8.3 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，2012年差旅的總哩程數為9,749,246哩，相較於2011年減少約138,351哩，約降低1.40%。





▶ 3.9 綠色工廠

3.9.1 綠色廠房

光寶於2008年進駐中國江蘇省常州市武進區打造綠能產業基地，配合當地政府節能計畫；其所有廠房皆以綠色建築系統節能設計，包含浮力通風塔、空調負荷改善、系統變頻、空壓熱回收等設施。製程、機器設備節能設計，包含老化燒機房、熱風再利用、回流焊、製程自動化等節能減排配備。

其廠房建設成效，浮力通風塔、空調負荷改善使外氣溫度降低2~3度，系統變頻能源節省26.4%，空壓熱回收效率達40%；老化燒機房能源回收效率達82%，冬季時老化燒機房熱風再利用率達85%，回流焊能源節省50%，製程自動化人時產出(PPH)提升68%。



2012年計畫，2013年5月已開始動工之中和廠辦大樓新建工程，依據綠建築要求，設計內容如下：

1. 利用建築基地內自然土層及屋頂規劃空中花園，盡量增加綠化空間，營造舒適之工作環境。
2. 廠區居室空間平面深度約14米，有利自然通風，減少空調之耗能。
3. 正立面開窗採LOW-E玻璃帷幕與遮陽板設置，降低外牆熱傳透率。
4. 整體建築物設計以結構合理化、建築輕量化、耐久化、再生建材使用為範疇，以達到CO₂減量。
5. 光環境部分，外牆開窗以金屬遮陽板設計，有效隔絕炎熱刺眼的直射陽光，並利用遮陽板將光線反射入室內，成為柔和均勻的漫射光線。
6. 使用具有省水標章之衛生器具，有效減少水資源的使用。
7. 規劃專用垃圾收存集放式，做為廚餘收集利用、資源垃圾分類回收系統、垃圾儲存處理之空間以達垃圾改善指標。
8. 建築物屋頂花園設置植栽槽，截留雨水設計，以達部分保水功能。
9. 本工程在施工階段除依政府規定進行土方管制外，並依照環保局空汙防制要求設置各項空汙防制設施，減低施工產生之公害污染。

光寶公司將出具執行「EEWH-GF」承諾書，為新建中和廠辦大樓申請辦理綠建築銀級認證。



3.9

3.9.2 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。

通信事業群廣州廠多年針對減少資源消耗，推行生產用電節能方案：

(一) 降低製造用電，減少資源浪費

生產用電(電能)乃是佔制造成本的一項重要消耗性費用項目 (VOH)，若能透過改善從而達到降低其每天/每月使用量則不僅對公司制造費用是一筆不小的財務節省，且對社會對環境也是一項大的綠色貢獻。以"降低制造用電"改善案例，最終達到每月節省10萬左右新台幣。



製程降低生產用電，不必然需投入大量資本支出，以本案為例，針對空調最低可調控溫度點(26度)系統鎖定及定時開關、B/I與波峰焊錫爐熱能消耗保護再生利用、辦公照明及電腦用電節省等方案，配合日常良好的習慣加有效的管

理方法，從生活細節著手改善定能收到不錯的成效。製造成本將能有效減少0.1%~0.2% (費用每月省8萬~16萬 NTD)費用。

(二) 導入全廠節能措施，公司能耗降低同時得到地方政府的肯定和嘉獎

P-D-C-A 持續改善並結合組織日常實務之能源管理實施，影通信事業群廣州為例，光寶科技推全廠節能措施，執行一季可有效降低單台28%的生產製造用電量，此外，節能措施導入改善了生產管理效率，而公司能耗降低同時得到地方政府的肯定和嘉獎亦提升了客戶滿意度。

十一項節能措施

藉由節能燈管導入及定時、定人開關控制以降低照明用電。

縮減電腦用量並藉由 MIS 技術監控支持以降低電腦用電。

錫爐隔熱膜導入以節省錫爐用電。

B/I 負載改良以節省 B/I 熱能消耗。

Products B/I Time reduction。

合併及改良測試設備以達到降低測試用電。

空調最低溫度設定在26度。

設施定時供應空調，非供應時間關閉空調。

空壓機保養以降低能耗。

生產線合併，人力縮減以騰出更多空間可以全天候關閉一切電源設備。

車間冷氣門改造以減少夏天空調能耗。



▶ 3.10 客戶服務與滿意度

3.10.1 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。

3.10.2 品質承諾

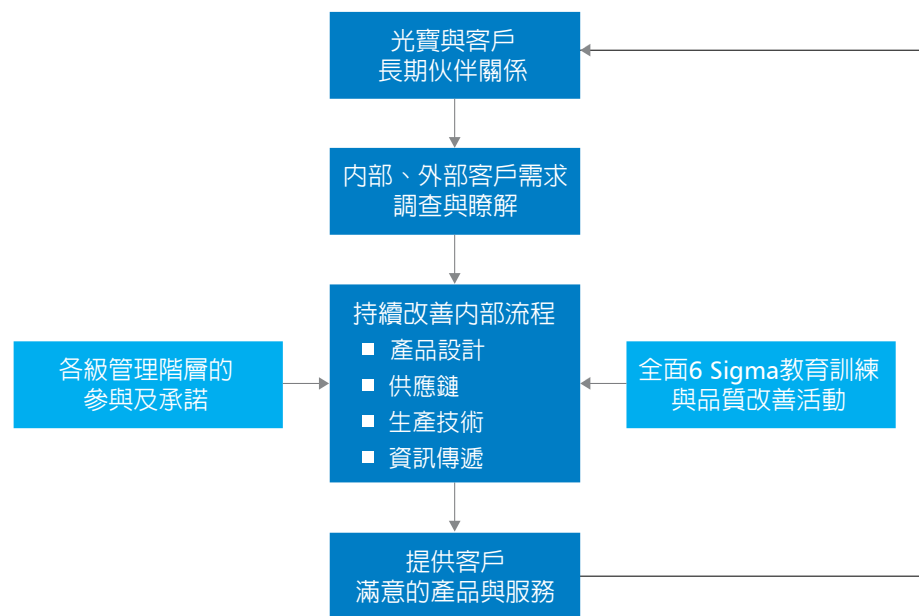
品質承諾在於我們確實地傾聽客戶的聲音，瞭解客戶真正的需求，並將其轉為產品的品質關鍵因數(CTQ: Critical To Quality)，加強管控，以達成客戶最高滿意度。在光寶，6 Sigma推行已經成為企業品質經營管理的重要策略，6 Sigma專案改善的效益已與各事業單位的營運目標結合，使得6 Sigma成為光寶品質改善的企業文化。

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。

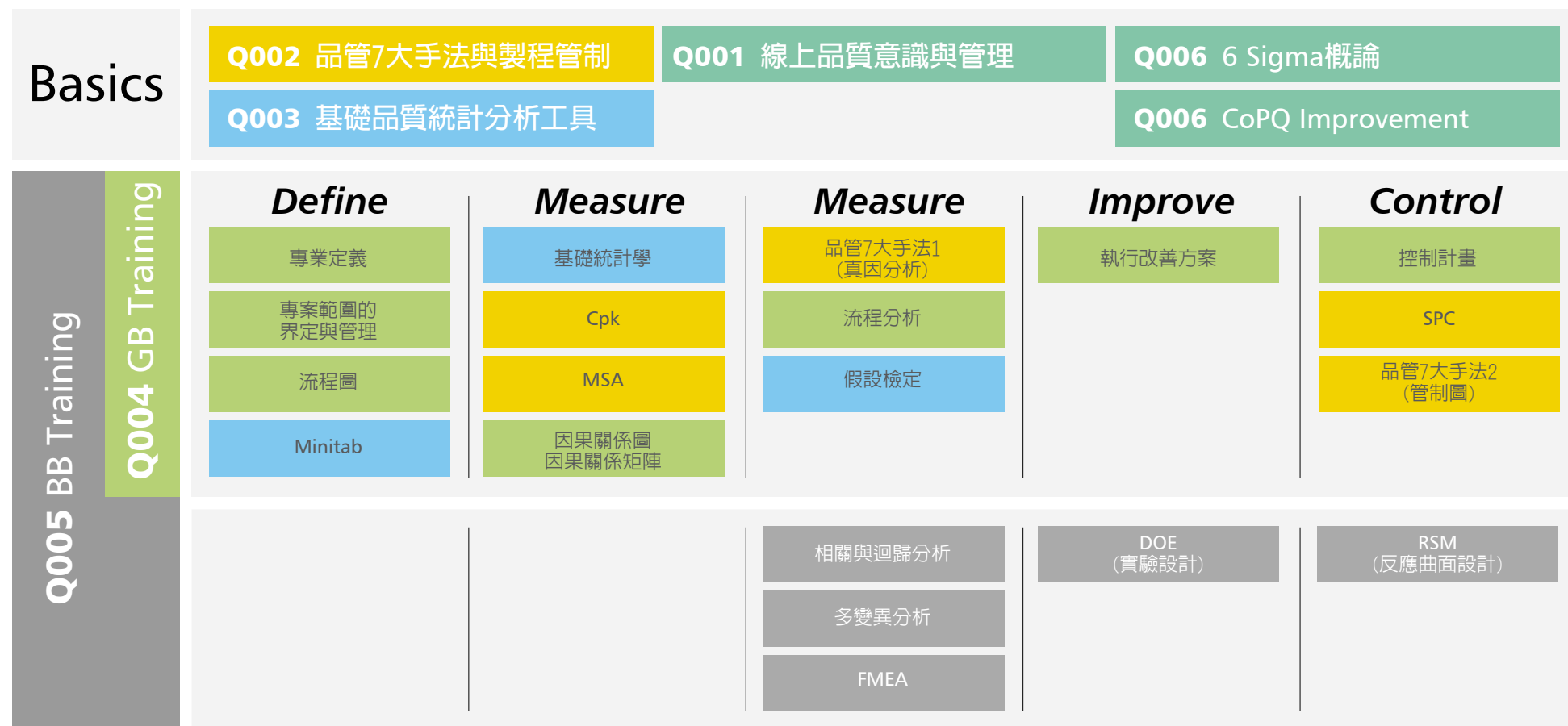




▶ 3.10

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2012年，共培訓且通過考核之人數為

2,617個綠帶和 115個黑帶，完成了2,450個綠帶改善專案和140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。





▶ 3.10

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。

3.10.3 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。

3.10.4 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2012年並無違反客戶隱私權，或客戶資料遺失而傷害客戶權益。

3.10.5 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。





▶ 3.11 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，光寶對於供應鏈的勞工權益、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的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。

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電子產業行為準則訂定供應商基本準則，要求所屬供應商必須遵循相關社會責任，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。

(1) 供應商教育

「供應商實踐企業社會責任」說明會

2012年，光寶召開12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「電子產業行為準則」(簡稱EICC)之綱要標準經營企業。

(2) 關鍵供應商

光寶供應商管理主要依循但不限於下列原則，鑑別出關鍵供應商管理清單，做為分級管理之重要基礎。

- 高營業額佔比
- 高技術需求
- 唯一供應來源
- 高客製化程度
- 勞動力密集型或高污染製程產業
- 供應商被揭發違反EICC者

(3) 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：

- 光寶材料供應商須完全符合當地相關法律與規章並定義其風險管控機制
- 光寶供應商應建立環境、員工衛生與安全與無有害物質管理體系
- 滿足光寶的「禁用材料中有害化學物質濃度限值」(LS-301)標準
- 配合光寶零組件限制物質管理計畫提供適當與定期更新之自我宣告或證明文件

(4) 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



(5) 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



▶ 3.11

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。

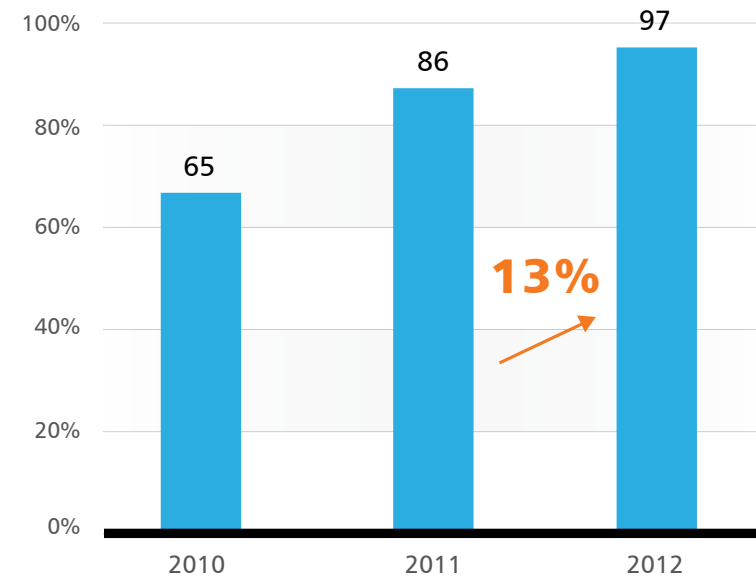
(6) 揮發有機物(VOCs)的管制

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。



(7) 供應商「人權、環境、安全、衛生」之稽核與輔導

光寶持續鼓勵供應商開發削減環境衝擊的供應鏈管理創新營運模式承諾下，我們藉由供應商「人權、環境、安全、衛生」之稽核行動，掌握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，將EICC(電子業行為準則)導入供應鏈重點供應商進行「人權、環境、安全、衛生」相關輔導與稽核。2012年間254家光寶關鍵供應商中經稽核完成之家數為97家，達成率為38%，較2011年完成稽核家數成長逾13%。



員工為企業最大的資產，
秉持以人為本的理念，
創造「熱情、卓越、創新、成長」
全方位員工照顧的工作環境。

▶ 光寶與員工

Chapter 4





▶ 4.1 員工政策

光寶矢志成為世界級卓越公司，自1975年成立以來，始終秉持著「客戶滿意」、「卓越的執行力」、「創新」、「誠信」為公司核心信念的價值體系(Lite-On Believe)，以最佳品質為核心，透過創新建立差異化，為客戶創造更大的商機與更高的利潤服務，使光寶成為贏得股東、客戶和員工永遠信賴，永續經營的優質公司。

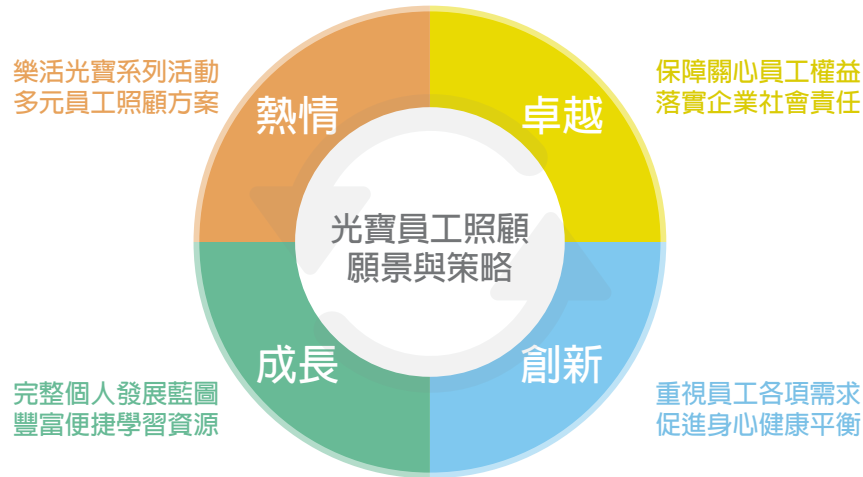
為實踐光寶核心價值信念與永續經營願景，光寶將員工視為公司最重要的資產，因為員工才是使公司能持續保持優質成長、不斷地擁有進步動能的最重要關鍵。光寶堅持為員工創造一個「熱情、卓越、創新、成長」的工作環境，因此光寶由上而下，各項人力資源的制度與施策皆以此四大目標出發，秉持以人為本的理念，積極從工作、生活及健康面切入全方位照顧員工。

光寶持續推動多元的員工關懷專案，促進員工身心健康、關心員工工作與生活平衡，期許建構一個能讓員工安心工作的健康友善職場，讓員工不僅在工作中充份發揮最卓越的表現，進而帶動公司持續地成長；同時更能進一步使員工在工作與生活中獲得身心平衡，以期每位員工都是快樂的光寶人、讓公司與員工共同創造未來卓越的藍圖並擁有幸福和諧的人生。





4.1



熱情

光寶為了讓每位同仁維持身心健康、擁有平衡的工作與生活，除定期舉辦與員工工作與家庭生活相關的心理健康促進幸福講座之外，另籌辦全公司性大型活動(如：員工旅遊活動、各項運動賽事、年終聯歡會等)，更進一步委由外部專業顧問協助同仁處理在工作、生活及健康層面的諮詢服務。光寶藉由持續推動不同層面活動與專案的方式，照顧每一位員工、提供每一位光寶人最溫暖的關懷。

卓越

光寶嚴格遵守各項勞動法令要求，訂定相關規章與規範具體保障員工權益，並提供具市場競爭力的薪資福利，提供員工安心幸福的工作環境。

為維持一個良善安全且健康的工作環境，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，員工不會因為種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而被歧視。光寶除了訂有明確的辦法規章(如性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、從業人員道德規範等)，同時設置有員工申訴與性騷擾防治申訴email信箱及專線，在接獲員工申訴後立即成立申訴處理委員會，此外並設計嚴格的保密機制，以保護申訴者身份之相關資料。過去光寶從未發生性騷擾與歧視之案例。

光寶亦依循電子行業行為守則Electronic Industry Code of Conduct (EICC)建立完整之管理系統。在大陸各廠接受來自客戶或客戶委託之第三方的EICC的稽核，同時也主動進行內部自檢及事業單位間的交互稽核，以徹底落實行為準則的規範，確保勞工權益受到保護。

創新

光寶洞悉到同仁在工作之餘，同時也必須面對大小、各式不同的家庭生活照顧、健康保健等議題。為了讓同仁在工作與家庭生活間取得優質的平衡、也希望所有同仁都能維持良好的身心健康，因此公司推行光寶員工協助方案，協助同仁處理工作、生活或健康相關的議題，解決同仁在各層面所遭遇到的各式困擾。

成長

在員工訓練與發展方面，光寶提供員工系統化的專業課程、晉升課程以及便捷的線上學習系統；同時亦提供員工自行參與外訓課程的補助，豐富且多元的內、外資源讓員工擁有自我學習與成長發展的機會。

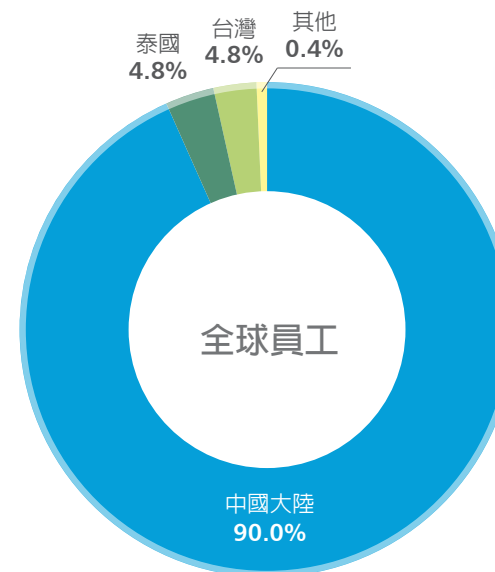


4.2 員工概況

4.2.1 員工結構及分佈

截至2012年底，光寶科技全球員工總數為40,607人，其中男性員工比例為56.8%，女性員工比例為43.2%。台灣員工總數1,959人，其餘地區38,648人分佈於中國大陸及其他海外廠區，其中99.7%都在亞洲。

	台灣	中國大陸	泰國	其他	TTL
男性	3.4%	52.3%	0.9%	0.2%	56.8%
女性	1.4%	37.7%	3.9%	0.2%	43.2%



依聘僱合約之員工組成

	全球		台灣		中國大陸		泰國		其他											
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性										
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%										
全職	21,807	57%	16,643	43%	1,377	71%	562	29%	19,976	58%	14,441	42%	378	19%	1,581	81%	76	56%	59	44%
外籍	18	86%	3	14%	9	90%	1	10%	9	82%	2	18%	-	-	-	-	-	-	-	-
身障聘用	10	77%	3	23%	10	77%	3	23%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建教生	1,244	59%	879	41%	-	-	-	-	1,244	59%	879	41%	-	-	-	-	-	-	-	-
所有員工	23,079	57%	17,528	43%	1,396	71%	566	29%	21,229	58%	15,322	42%	378	19%	1,581	81%	76	56%	59	44%



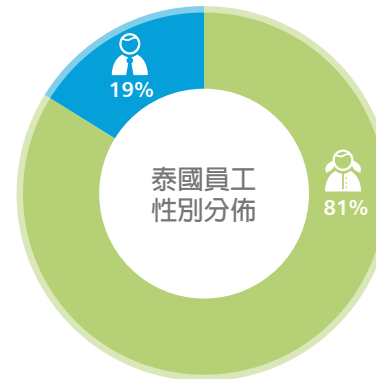
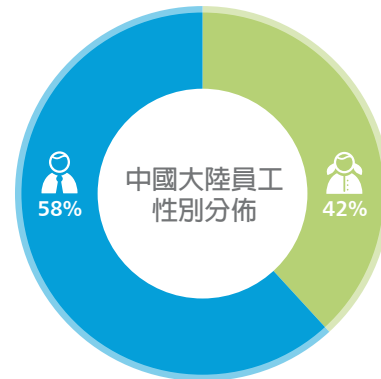
4.2

當地員工比例

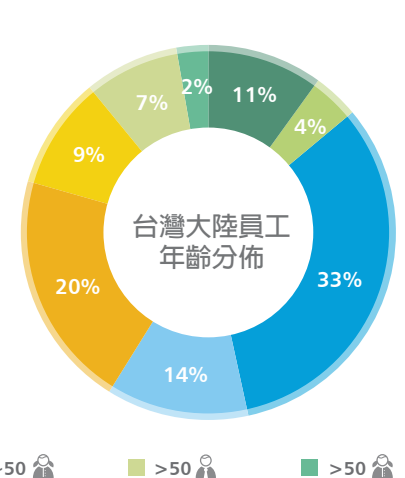
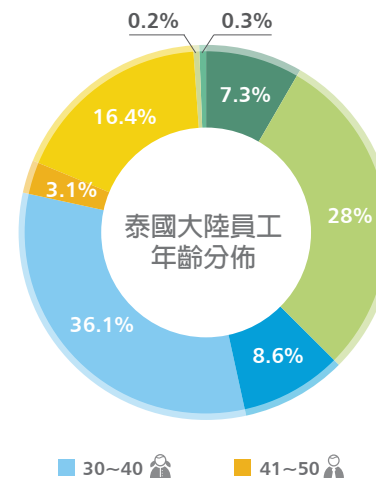
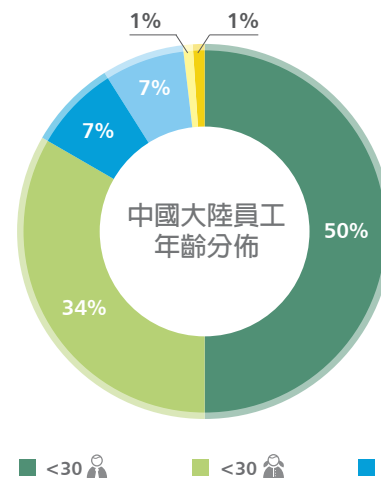
本公司在各海外地區皆以優先聘用當地員工為原則，在台灣地區，副理級(含)以上員工人數占台灣員工人數49%，99%為當地人；在中國大陸地區，副理級(含)以上員工人數占中國大陸員工人數1%，96%為當地人；在泰國地區，副理級(含)以上員工人數占泰國員工人數3%，100%為當地人。

	台灣	中國大陸	泰國
副理以上員工	49%	1%	3%
副理以上當地員工比例	99%	96%	100%

員工性別分佈



員工年齡分佈





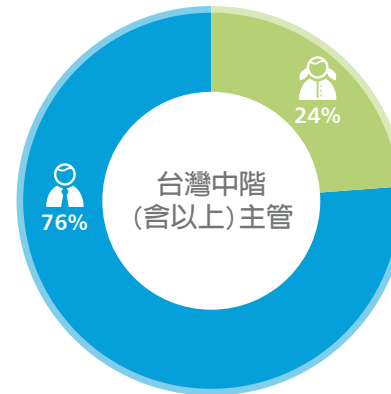
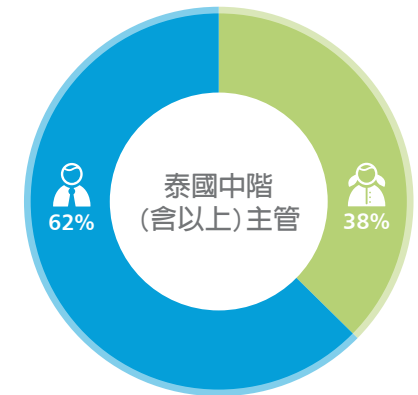
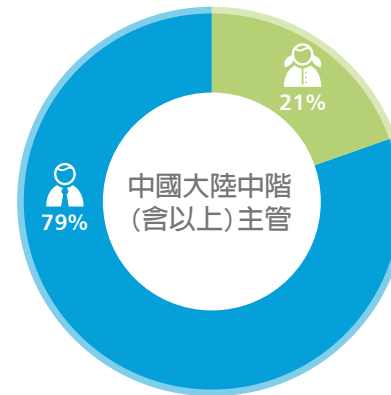
4.2

員工職級分佈

	性別	2012		2011		2010	
最高治理 機構成員	男性	30	97%	31	100%	33	97%
	女性	1	3%	-	-	1	3%
	合計	31	100%	31	100%	34	100%
高階主管	男性	115	89%	110	89%	116	91%
	女性	14	11%	13	11%	11	9%
	合計	129	100%	123	100%	127	100%
中階主管	男性	1,685	75%	1,597	76%	1,530	77%
	女性	549	25%	493	24%	452	23%
	合計	2,234	100%	2,090	100%	1,982	100%
一般員工 (間接)	男性	5,378	65%	5,198	66%	5,213	66%
	女性	2,846	35%	2,717	34%	2,688	34%
	合計	8,224	100%	7,915	100%	7,901	100%
一般員工 (直接)	男性	17,701	55%	16,718	52%	16,673	48%
	女性	14,682	45%	15,295	48%	17,894	52%
	合計	32,383	100%	32,013	100%	34,567	100%
全部員工	男性	23,079	57%	21,916	55%	21,886	52%
	女性	17,528	43%	18,012	45%	20,582	48%
	合計	40,607	100%	39,928	100%	42,468	100%

註1：女性員工百分比下降，主要因為中國大陸當地人口結構變化，新進入職場人口中女性比率下降導致。

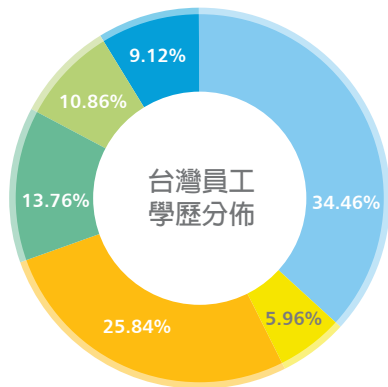
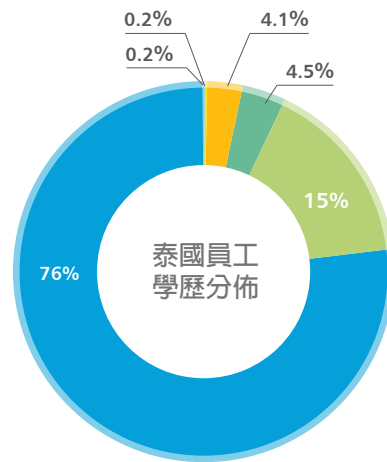
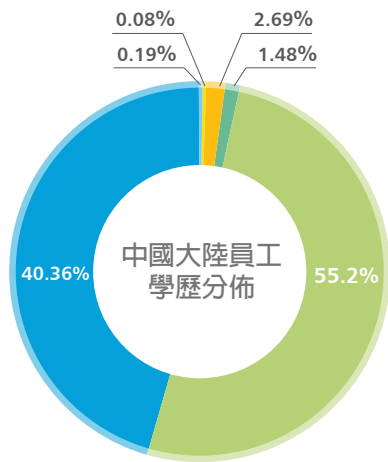
註2：間接員工包含以上最高治理機構成員，高階主管與中階主管之人員。





4.2

員工學歷分佈



■ 碩士(含)以上
■ 碩士(含)以上
■ 學士
■ 學士
■ 其他
■ 其他

4.2.2 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。

2010-2012年 育嬰留停人員分析(台灣地區)

育嬰留停申請率 (%)	2012	2011	2010
男性	4.1%	2.9%	12.5%
女性	20.8%	13.6%	29.4%
合計	8.2%	5.6%	24.0%

留停申請率=(當年度1~12月實際申請育嬰留停人數)/(當年度1~12月曾申請產假或陪產假人數)*100%。

育嬰留停復職率 (%)	2012	2011	2010
男性	66.7%	0.0%	100.0%
女性	60.0%	75.0%	75.0%
合計	62.5%	60.0%	83.0%

留停復職率=(當年度1~12月育嬰留停實際復職人數)/(當年度1~12月育嬰留停預計復職人數)*100%。



4.2

育嬰留停留職率 (%)	2012	2011	2010
男性	N/A	50.0%	0.0%
女性	100.0%	66.7%	50.0%
合計	100.0%	60.0%	33.3%

留停留職率=(前一年度1~12月育嬰留停實際復職人數)/(當年度育嬰留停復職後工作满一年人數)*100%。

2012年度員工離職率

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	54.0%	18.6%	10.6%	10.3%	33.2%	164.3%	94.0%	59.5%	19.5%	163.3%
泰國	30.6%	11.9%	4.8%	-	11.5%	68.7%	41.6%	9.5%	-	43.8%
台灣	13.0%	15.7%	5.0%	6.6%	12.2%	-	-	-	-	-

註：中國大陸地區近年來主要受到整體缺工影響，導致員工離職率偏高。

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	31.8%	35.9%	33.2%	183.6%	139.4%	163.3%
泰國	6.4%	16.7%	11.5%	28.4%	46.3%	43.8%
台灣	11.9%	12.8%	12.2%	-	-	-

註：中國大陸地區近年來主要受到整體缺工影響，導致員工離職率偏高。

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%。

2012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	80.5%	15.5%	10.1%	6.9%	31.9%	263.6%	126.4%	100.9%	19.5%	228.4%
泰國	13.7%	6.3%	1.9%	-	5.8%	141.9%	57.9%	11.5%	-	67.6%
台灣	45.7%	16.0%	11.9%	4.2%	15.9%	-	-	-	-	-

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	31.2%	33.3%	32.2%	267.0%	183.1%	225.0%
泰國	4.5%	7.1%	5.8%	34.7%	72.9%	53.8%
台灣	15.8%	16.1%	15.9%	-	-	-

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%。



4.2

4.2.3 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，政府促進就業方案，每年任用研發替代役人員等。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之管理，以保障員工的身心平衡。



4.2.4 電子行業行為守則(EICC)委員會

為了鑒定本公司社會責任管理體系的充分性、有效性和適宜性，檢查體系方針、目標及法規符合性情況，特制定電子行業行為守則(EICC)規範內部稽核程序。稽核程序中明確訂定職責、行為程序、稽核實施辦法與週期、稽核報告及不符合項改善追蹤等。

電子行業行為守則規範包含了勞工、健康與安全、環境及企業道德規範的標準，本公司依循此規則每月各廠區進行自檢，並且於廣州、東莞、華東三區域成立電子行業行為守則(EICC)委員會組織，每年安排跨廠區互相稽核以100%確保完全符合規範的標準，若有不符合項時，也會於限期內提出改善方案並改善之。



4.3 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。





4.3

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



4.3

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。2012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。

2012年台灣地區訓練概況：

階層別	總訓練人次		總訓練時數		平均每人訓練時數	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
經營管理層	42	83	131	248	5.23	5.16
高階管理層	238	523	933	2,155	8.46	23.68
中階管理層	2,347	3,893	9,581	16,939	13.32	20.41
基層管理層	4,491	5,664	17,852	22,036	21.25	25.8
間接人員	407	1,207	2,147	4,324	10.39	24.02
其他人員	10	22	33	159	2.91	19.92
e-Learning	1,287	815	1,362	423	0.72	0.21
合計	9,022	12,207	32,039	46,284	16.85	23.02

2012年大陸地區訓練概況：

階層別	總訓練人次		總訓練時數		平均每人訓練時數	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
經營管理層	5	0	11	0	4.94	0.00
高階管理層	69	29	200	53	6.43	1.81
中階管理層	1,257	1,171	5,359	4,617	20.22	14.89

階層別	總訓練人次		總訓練時數		平均每人訓練時數	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
基層管理層	10,068	6,454	38,080	27,004	33.27	20.09
間接人員	33,402	20,307	107,667	90,907	33.60	26.56
其他人員	296,396	249,249	1,309,516	1,226,353	40.98	36.66
e-Learning	4,514	16,209	2,281	9,032	0.06	0.23
合計	345,711	293,419	1,463,114	1,357,965	39.97	35.22

註：2011年和外部機構合作大型Her專案及員工身心健康宣導，累積訓練時數大幅提高，2012年持續做關懷活動，因此無大型訓練活動，訓練總時數下降。

2012年泰國地區訓練概況：

階層別	總訓練人次		總訓練時數		平均每人訓練時數	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
經營管理層	0	0	0	0	0.00	0.00
高階管理層	2	0	10	0	5.00	0.00
中階管理層	224	105	1,046	912	4.70	8.68
基層管理層	218	159	1,575	1,426	7.20	8.97
間接人員	364	199	2,511	1,626	6.90	8.17
其他人員	9,262	9,861	177,144	177,697	19.12	18.02
e-Learning	10,070	10,324	182,286	181,661	18.1	17.60
合計	9,022	12,207	32,038.67	46,284	16.85	23.02

註：2011年全面展開TWI複訓，2012年僅針對未上課同仁展開例行訓練，因此平均訓練時數略為下降。



4.3

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、英語課程及天下之知識庫等資源，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2006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，光寶亦獲得勞委會職訓局所頒發之TTQS銀牌獎肯定。

完整的新進人員訓練體系

- 新人三階段訓練：

為了讓新進人員快速認識光寶企業文化、願景、制度規範並及落實勞工安全衛生教育，新人必須自進入光寶第一天起至半年內，完成三階段新人教育訓練，100%新人自報到第一天即接受性騷擾防治及員工道德行為守則之宣導教育。

- 新進人員專業訓練：

新進人員進入部門後須接受完整之訓練課程，包括專業、品質及各項實作訓練，讓新進人員可快速投入工作崗位發揮能力。

推動能源管理人才培育計畫

為提升人才素質與總體競爭力，提供客戶優於同業的附加價值，2012年光寶台灣區持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，藉由計畫之執行，有效運用訓練資源，共同培育能源管理之人才，藉由能源管理等專業相關課程，使光寶及關係企業之員工，能在綠色科技與低碳新契機的發展趨勢中，全面提升能源管理的專業能力。本項人才培育計劃施行期間(2012/3/29~10/26)，總參訓人次達3,546人次，總開課時數達723小時。



▶ 4.3



新進人員訓練



溝通與協調



計劃與執行



TS16949訓練



專案管理(廣州)



六合一內審員訓練(清溪)



8D訓練(泰國)



領班管理訓練(泰國)

推展CSER(Corporate Social Environment Responsibility)訓練活動

■ CSER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，持續將CSER納入新人訓練必修課程之一，將CSER的理念深植於每一位同仁。

■ 各單位CSER訓練：

為落實所有同仁對CSER的認識，針對各事業單位全員溝通會議時間，安排CSER的訓練宣導，針對法令修改或公司最新的CSER措施及活動做宣導與溝通，將CSER同步落實於每一位同仁的日常工作及生活中。



4.3

落實電子行業行為守則Electronic Industry Code of Conduct (EICC) 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。

■ 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，2012年依據最新EICC 4.0版內容重新調整製作e-Learning內部訓練課程，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，2012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。

強化保密及工作環境安全訓練

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。





▶ 4.4 權益保障

4.4.1 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。

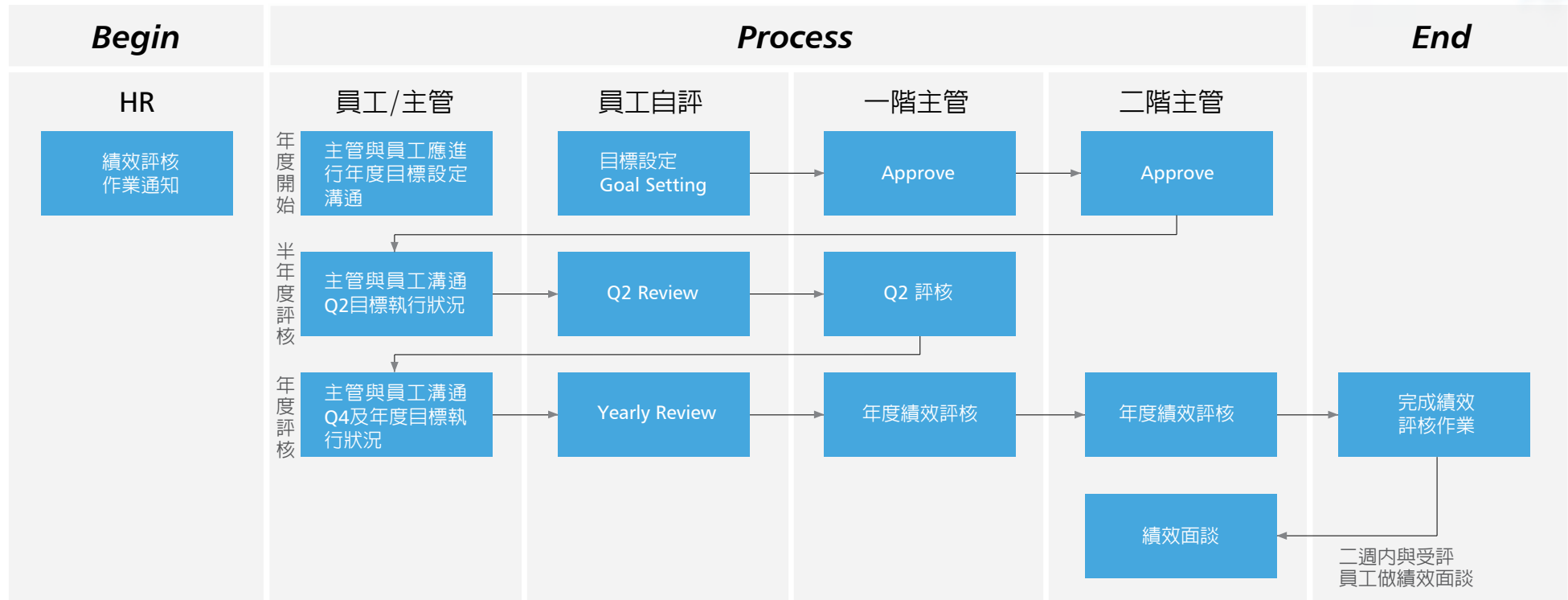
■ 公平的績效考核制度

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。





4.4



光寶績效評核主要有三個流程：

- (1) 目標設定：於年度開始，由部門主管與員工進行年度目標設定。
- (2) 上半年度評核：由部門主管與員工溝通上半年度目標執行狀況，並對上半年度達成狀況進行評核。
- (3) 年度評核：由部門主管與員工溝通第4季及年度目標執行狀況，並對年度達成狀況進行評核及核定績效等級。光寶員工每年皆100%完成年度績效評核作業。
- (4) 績效評等溝通：為協助員工改善績效、規劃員工發展計劃以提升公司整體之績效表現，初評主管應針對績效評等考核結果、改善方向及未來發展計劃後與受評人做績效面談，以增進與員工之雙向溝通。



4.4

4.4.2 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，每年會透過薪資調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對同仁薪資做出適當的調整，並以具競爭力的起薪吸引人才加入公司。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，且除原有的配偶/子女可自費加保外，自102年起更新增保險對象，將同仁的父母也納入投保範圍，以提供同仁家庭更完整的醫療保障。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；大陸地區員工則依據當地的法令為員工投保養老保險，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

4.4.3 違反勞動基準法及說明事項

本公司於101年間因未依規定備置勞工出勤紀錄表，分別受台北市政府於101年10月22日裁定違反勞動基準法第30條第5項處以罰鍰16萬元，及新北市政府於101年12月5日裁定處以罰鍰2萬元。

本公司為提供員工彈性、自主之上下班時間，早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。本公司出勤管理辦法訂有上下班出勤時間，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，同可明確得知員工是否正常出缺勤，核屬更有效率、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。

本公司秉持充分信任員工及重視人性尊嚴為基礎，由員工自行管理其上下班時間，以達員工自律彈性管理之目的，因此仍會維持讓員工彈性上下班的管理方式，同時要求主管做好工作安排，讓員工在工作與生活上獲得平衡與尊重。



▶ 4.5 員工關係

和諧的員工關係來自於良好的溝通，光寶於公司內部建立全方位的溝通管道，包括設置員工信箱「My LiteOn」，內部人力資源網站「HR Portal」，活動滿意度問卷調查，「員工申訴」專線及信箱(以台灣區為例，2012無接獲『員工申訴』事件)。各事業單位每月進行經營管理會議、按季舉行之溝通會議(以台灣區為例，2012年共計有26場)，全體員工都可以使用上述管道反應意見或建議。每個事業單位設置有專屬的人力資源服務代表，深入事業單位內部，以提供員工最即時的回覆及協助。在大陸地區，各廠亦利用意見箱、Email、專線、工會、溝通會或輔導站等方式，來了解同仁的需求。而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，2012年並無侵害員工權利之情事發生。



除此外，台灣中和地區成立有工會－『新北市光寶科技股份有限公司中和一廠工會』，並於今年度依「工會法」、「工會法施行細則」、「人民團體法」及本會「組織章程」進行第三屆會員代表改選。2012年底改選前會員人數共計538位，選出54位代表，任期為三年。

對於公司內部各項活動及公告，則藉由員工信箱「My LiteOn」以及內部人力資源網站「HR Portal」傳達；亦透過定期出版的內部公司刊物(台灣區-光雜

誌(季)、大陸各廠刊物(月))，提供員工主動投稿、分享自己的心得感想的機會，更報導公司營運狀況及各項活動訊息，讓海內外全體員工皆能瞭解公司營運管理。而在2012年藉由內部刊物分享平台的設立，使所有光寶同仁皆可從e-Learning Center閱讀到各廠最新、最完整的資訊，為資訊分享交流之大躍進。

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。除訂有相關辦法規定(如性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、從業人員道德規範)，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。

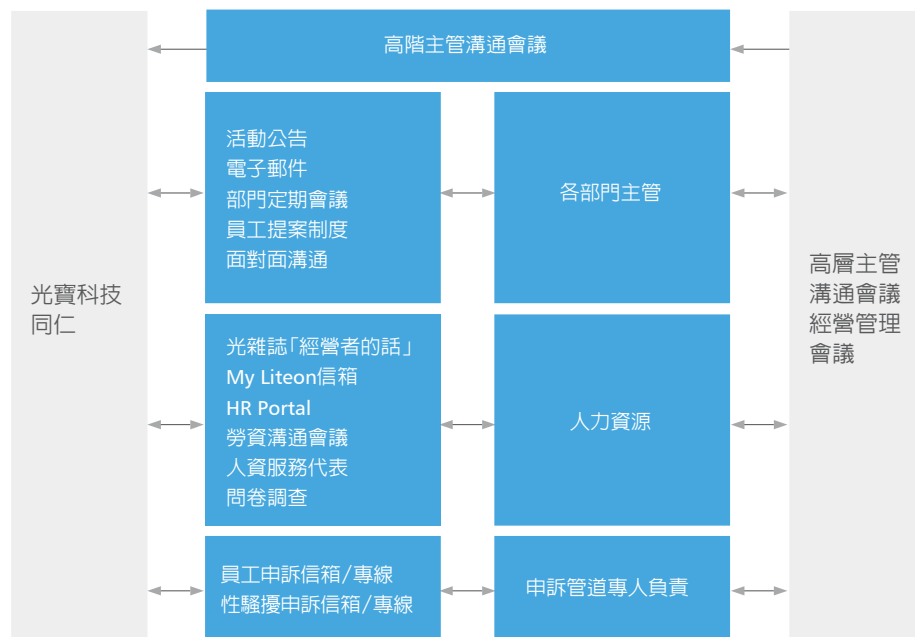


新進人員愛心輔導站



▶ 4.5

- 內部溝通管道：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。員工如有任何職場上的相關疑慮，皆可透過內部流暢的溝通管道進行反應。



- 藉由e-Learning Center 中的內部刊物分享平台，所有光寶同仁皆可取得各廠最新、最完整的資訊，更響應節能減碳，以電子雜誌代替紙本雜誌，降低紙本雜誌印製量，以最實質的方式愛樹、愛地球。





▶ 4.6 樂活光寶



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。並依「職工福利金條例」設有職工福利委員會，推動各項員工福利工作。在保障員工基本福利之餘，以提供員工一個『歡喜、健康、成長、平衡』的工作環境為己任。讓每位員工都能成為一個快樂的光寶人。

4.6.1 多元化的福利措施

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、健身中心、團體保險、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、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。

此外為了促進員工感情，擴展員工社交領域，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。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(以台灣區為例2012年有超過30個社團運作)。



▶ 4.6 樂活光寶

4.6.2 多采多姿的員工休閒活動

光寶每年策劃不同主題的員工活動-團體旅遊，競賽、晚會、登山健行、春酒/尾牙等大型聯歡會。亦提供員工個人旅遊補助，同仁可自行規劃家庭出遊行程，在工作之餘，仍能與家人共享天倫之樂，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。此外各類文康設施如圖書室、健身中心、視聽娛樂設備等，讓員工舒壓又健身，員工可以交換彼此心得，亦可增進個人社交領域，調節平日工作及生活上累積的壓力。



1. 團體旅遊—公司定期舉辦團體旅遊，並鼓勵同仁攜眷參加，以台灣區為例，平均每位同仁攜帶一位以上的眷屬，讓同仁眷屬透過參與公司活動，提升對公司的認同感。



▶ 4.6



2. 競賽－台灣區每年固定舉辦球類競賽及光寶之星歌唱比賽，此外各事業單位亦會響應同仁建議，不定期舉辦部門內部之競賽。廠區除球類、歌唱比賽外，尚有各式趣味競賽活動，提供同仁休閒及舒壓的管道。

3. 耶誕晚會－台灣區每年舉辦耶誕晚會與同仁共享佳節歡樂。



▶ 4.6



4. 登山健行－今年度特結合環保及公益巧思，如資源回收、光寶愛地球小知職等，帶給員工及眷屬不一樣的感受。



5. 年度聯歡會－藉由聯歡會期許全體光寶人繼續齊心協力，持續追求優質成長，落實與傳遞企業社會責任，用心愛地球，攜手共創美好的未來。



4.6

4.6.3 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；為減少設施能源強度及溫室氣體排放之應用工具，光寶科技內湖總部亦於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，並於2012年取得認證。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。





▶ 4.6

■ 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。

■ 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2012年參與年度體檢的員工超過15,598人次，職業病體檢5,202人次，公司舉辦消防、安全衛生及健康促進培訓人數合計達到了86307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。





4.6

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，光寶科技持續追蹤2012年度工傷事故(含上下班途中)數據：

地區 / 性別	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		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
台灣	5.15	1.51	2.67	1.03	0.30	0.53	24.77	8.06	19.85	4.95	1.61	3.97
中國大陸	1.27	0.49	0.92	0.25	0.10	0.18	7.32	1.08	4.55	1.46	0.22	0.91
泰國	1.99	3.25	3.01	0.40	0.65	0.60	9.28	4.34	5.28	1.86	0.87	1.06
全球	1.33	0.64	1.02	0.27	0.13	0.20	7.83	1.34	4.91	1.57	0.27	0.98





4.7 與客戶及NGO攜手推動促進員工健康專案

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(MSIC)開展HER Project女性生殖健康同伴教育活動。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、孕期保健、營養等知識，促進員工性心理與行為的健康，成果良好。

常州廠女性生殖健康同伴教育計劃

2012年HER Project在常州廠開始展開，從簽訂MOU到組建項目執行小組，從150名員工參加基線調查到健康大使招募、啓動會和健康大使培訓，都得到了員工的熱情關注和參與。

- 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150名員工參加基線調查活動，使後續的健康大使培訓更貼近公司員工的需求。
- 建立項目執行小組：為使項目能順利開展並取得較好效果，工廠建立2個項目執行小組Power26人，NA13人，負責與BSR及MSIC一起制定工廠專案計畫，協調、組織工作計畫的實施，負責控制、監督項目活動的品質，向工廠管理層及老師定期通報項目進展，負責工廠項目團隊包括同伴教育者團隊能力建設與管理，為同伴教育者及專案相關人員提供包括行政、政策、技術等相關支援。
- 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、座談會等方式，採取自願報名和部門推薦的形式共招募了32名健康大使。



健康大使招募海報

- 啓動會：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Ernest，Richard和BSR的主管沈雅婷、林靜及瑪麗斯特普的劉桂珍、李瀾主任等專程來廠出席啓動會。啓動會同時得到了公司管理層的重視和大力支持，光寶集團副總裁滕光中與HP Ernest，Richard進行親切交談，感謝HP對光寶社會責任活動的肯定與支持。





▶ 4.7

2012年，我們按照計畫循序漸進，健康知識培訓、同伴教育得到員工的一致好評。

■ 健康知識培訓－專題講座

有1,349名女生(Power1,149人，NA200人)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》，傳播生殖健康及自我保護知識。



■ 宿舍同伴教育

HR和32名健康大使共為101間女生宿舍發放健康知識手冊，並以聊天的方式向宿舍員工進行健康知識的傳播。另外還發放健康知識撲克牌，讓員工在遊戲的過程中學習生殖健康知識。



■ 計生用品/健康手冊發放

與當地南夏墅街道生殖健康服務中心聯繫，為光寶提供計生用品及宣導手冊

- 發放2箱計生用品
- 發放1,500份宣傳手冊



■ 健康體檢

為了進一步增強女職工自我保健意識，促進女職工的身心健康，切實維護好女職工的健康權益，總工會、婦聯聯合武進婦嬰醫院，開展"關愛女職工，真情送溫暖"免費體檢活動。本次體檢活動共有來自各BU的85人參加，分別於6月30日以及7月7日分兩梯次在武進婦嬰醫院開展。





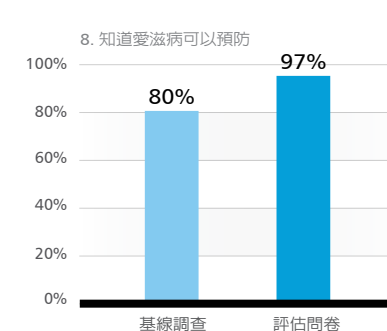
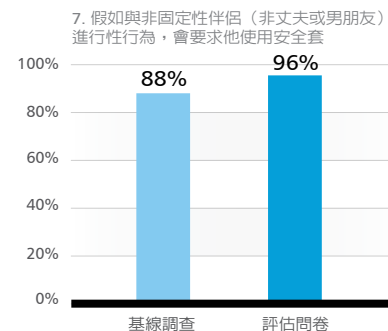
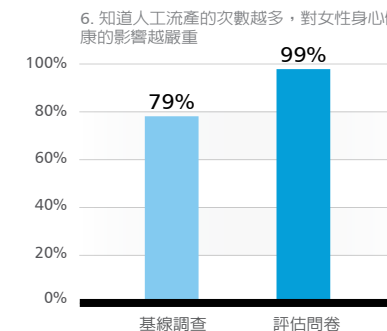
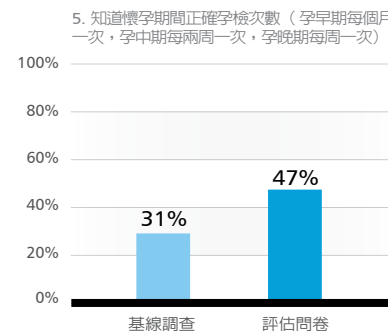
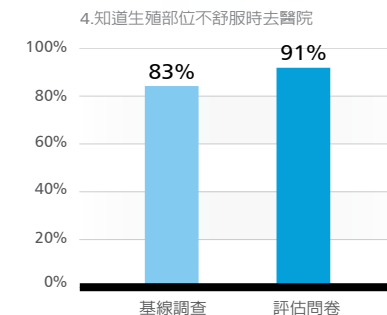
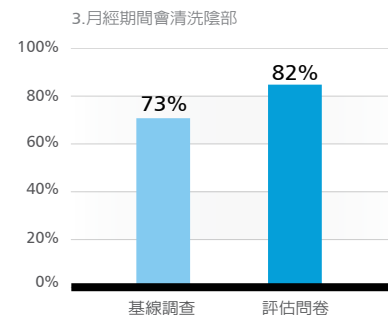
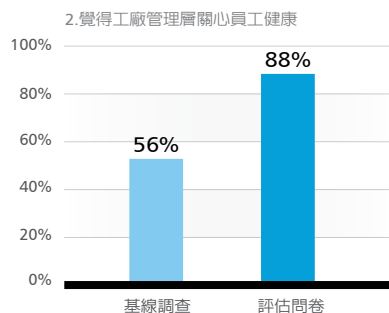
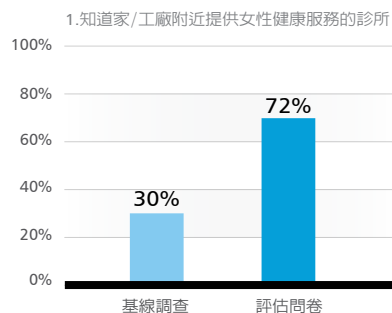
4.7

HER項目協調小組於2012年12月26日配合MSIC進行了項目評估活動，分別是：管理層訪談(2人)、健康大使訪談(10人)、項目負責人訪談(1人)進行問卷調查。此次項目總結評估活動最值得關注的是以150名女性為對象的培訓後問卷調查活動。

年齡分佈	20歲以下	20~25歲	26~30歲	30歲以上
評估調查	25%	53%	17%	5%

婚姻狀況	未婚	已婚	學歷分佈	初中和高中 / 職中	大專以上
評估調查	67%	33%	評估調查	77%	23%

以下為培訓前基線調查問卷與培訓後評估問卷主要數據的比較：





▶ 4.7

- 女工的健康意識有明顯的提高：
 - 大部分女工(72% vs 30%)知道附近的健康服務診所，並且超過半數的女工使用過診所的服務；
 - 91% 的女工在生殖部位不舒服的時候會選擇就醫；
 - 99% 的女工意識到人工流產對身心都會有嚴重的影響。
- 女工的健康行為有明顯改善：
 - 82%的女工意識到月經期間清潔陰部 (82% vs 73%)；
 - 99%的女工表示在與非固定性伴侶發生性行為時會採取避孕措施(96% vs 88%)
- 改善管理層與員工的關係：
 - 88%的女工覺得管理層關心員工的健康 (88% vs 56%)
 - 這一點也在評估訪談中有所體現

經過一年的生殖健康同伴教育，全廠女員工的健康知識得到進一步提升。2013年3月19日光寶常州廠進行了HER總結會議，BSR及MSIC均對我廠在HER項目上取得的成果表示肯定，並給每位健康大使頒發了"健康大使證書"。此次HER總結會並不代表活動的結束，光寶常州廠還將在今後繼續開展生殖健康培訓，讓每一位員工都切身感受到公司不僅僅注重生產，更關心員工的身心發展。





Chapter 5

▶ 光寶與社會

具體行動回饋社會：
關懷弱勢、創造終身學習環境、
參與社區生態保育，
鼓勵創新人才的培育與價值。



5.1 社會參與政策

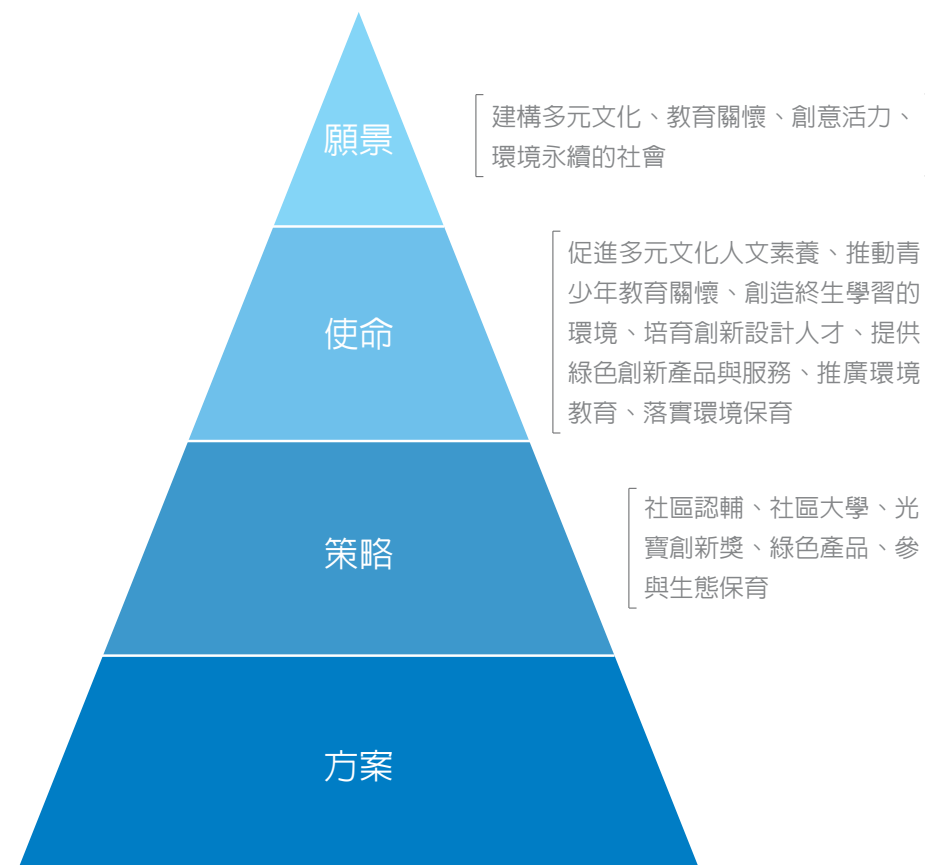
光寶科技本著「取之於社會，用之於社會」的精神，長期積極投入社會參與，鑒於社會上日益嚴重的問題，包含新移民的社會問題、青少年教養的問題、終身教育學習資源缺乏、設計創新人才不足及日益嚴重環境與生態保育問題等。光寶在社會參與的努力，期以建構一個多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的社會。為了能達到這樣的社會願景，我們勾勒了七項重要的使命與任務，包含促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷、創造終生學習的環境、培育創新設計人才、提供綠色創新產品與服務、推廣環境教育以及落實環境保育等。這些使命的達成，則有賴於我們推動了具體的執行策略，包含推動社區認輔工作、經營社區大學、主辦光寶創新獎、開發綠色產品以及參與生態保育等。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、推動每年兩日的公益假鼓勵員工投入、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。

5.1.1 社會參與支出

2012年度光寶社會參與支出

項目	新台幣萬元
現金捐贈	1,249
活動費用*	1,759
合計	3,008

*活動費用純屬由公司經營團隊直接長期投入經營之社會參與方案支出費用，並未包含該活動所投入之人力費用。此外，光寶文教基金會之活動以及企業志工活動費用亦未包含在內。





▶ 5.2 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。

光寶文教基金會長期推動及鼓勵個人、家庭、社區及組織參與終身學習活動，倡導終身學期風氣，並促進個人成長、家庭共學、社區與組織發展及社會進步，2012榮獲台北市政府教育局頒發「2012臺北市學習型城市學習楷模」(圖一)，同年，社區認輔吳銀玉總監榮獲教育部101年度推展家庭教育機優個人工作獎(圖二)，由光寶文教基金會出版之《不光會耍寶—認輔志工守護孩子的故事》，入圍第36屆金鼎獎圖書類非文學獎社會科學類獎項(圖三)。



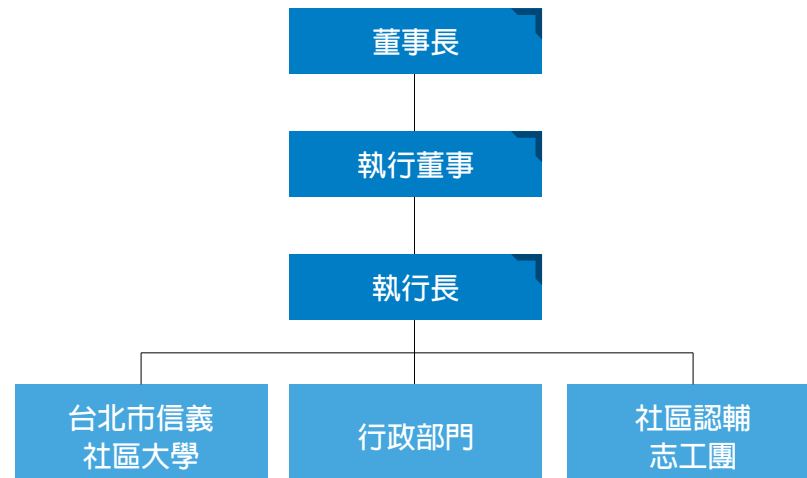
圖一



圖二



圖三



光寶文教基金會組織圖



5.2

5.2.1 推動社區認輔志工團，「用愛點亮弱勢兒童的希望」

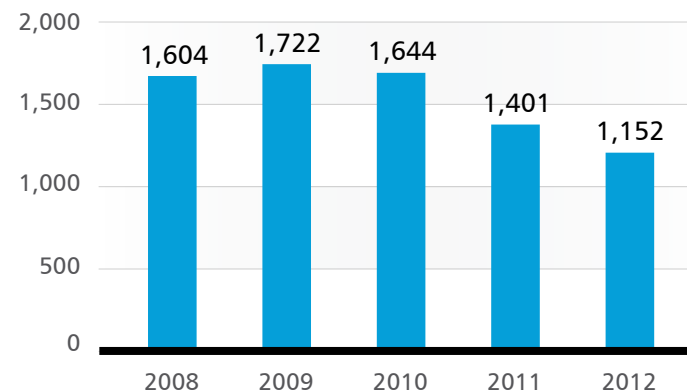
一、全國首創與最大的社區認輔系統

自1998年協助臺北市民族國小成立認輔志工團開始，基金會不斷延伸觸角，從國小、國中到社區培訓一期又一期的認輔志工，鼓勵多數是家庭主婦的認輔志工發揮媽媽的愛心，協助學校、老師、父母共同關懷行為偏差或高關懷孩子，透過長期輔導、關懷和陪伴，引導孩子建立自信，健康成長。

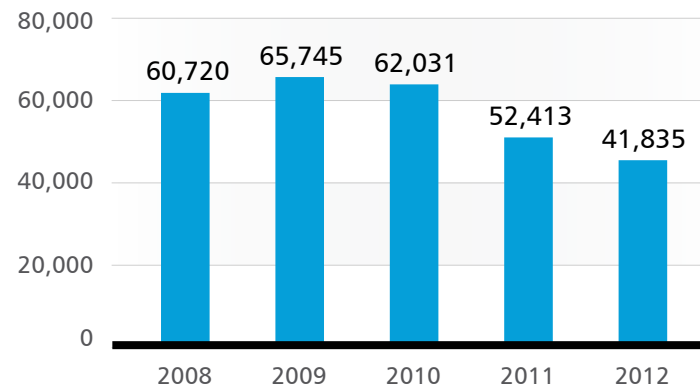
14年來計有百所學校以上曾經加入本方案，關懷及認輔學童與青少年近5年之平均人數約 1,500位左右，以2012年為例，上半年接受認輔服務人次有586位，下半年則有566位，充份實踐「社區愛厝邊情」的精神，是友善校園志願服務不可輕忽的生力軍，提供企業投入社會服務的最佳利基點。



接受認輔服務人次



接受認輔服務時數





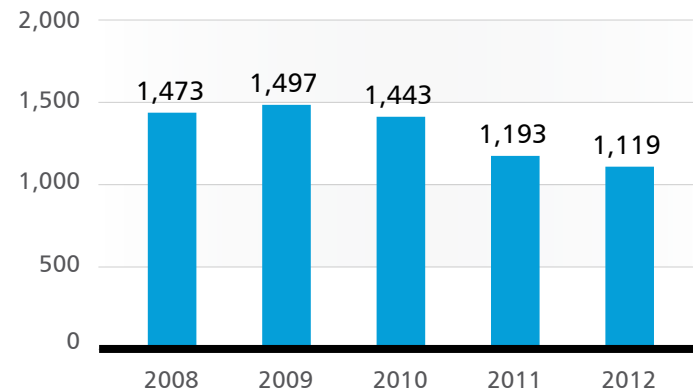
5.2

■ 社區總體營造，扶持兒童成長

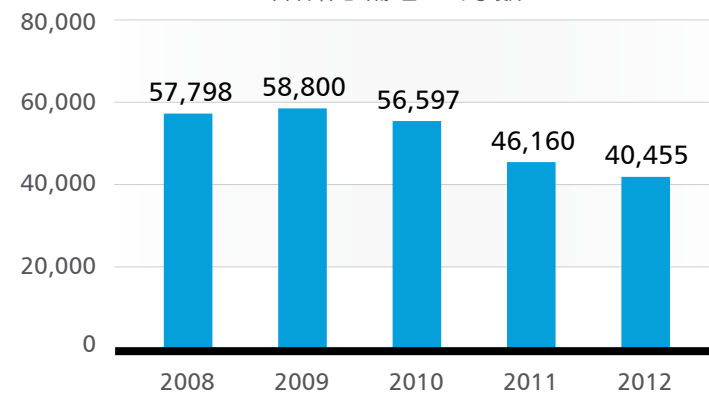
從社區總體營造的角色定位，以社區認輔之使命，正式進入社區的國中小學校園，開展社區認輔服務學習的社區教育工作；有計畫的培訓校園認輔志工，投入弱勢學童與失能家庭身心靈的關懷、陪伴與照顧，期望藉著社區在地的力量增加個體與家庭的功能，透過助人工作的知能及家庭教育的增強等社區型的教育實踐，型塑學習型組織及學習型家庭，持續為社區總體營造的「造人與造心」工程盡一份心力，也為眼前充滿動盪詭譎氣氛的社會創造一股安定的力量。2012年有效投入認輔服務人數近60%。



培訓認輔志工人次



培訓認輔志工時數





5.2

■ 創新培育認輔志工，積極推動回流教育

創新為光寶核心價值之一，並進一步落實於企業經營與管理當中，隨著全球化，人類的移動和遷徙更加頻繁，多元文化與在地化的人文素養，已經成為基金會培訓的目標與重點。基金會累積15年的社區認輔經驗，創新開發出50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)等專屬認輔課程。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。

近年發展之社區認輔父母學學程

課程名稱	課程目標
多元智能五感開發 ~ 幸福家庭 123	透過多媒材及活動體驗，讓參與者感受多元文化無時無刻的存在，能夠珍惜人與人、人與物、人與自然、人與文化 的共依存。
『全球化與多元文化相遇』父母學學程	二十一世紀，舞台跨越國際，競爭來自全球，孩子到底該如何教育和養育？傳遞給孩子的重要核心價值？如何培養孩子面對未來全球移動的能力、調適的能力、跨文化的能力？讓孩子都能走出自己的路，活出自信、喜樂的人生。
多元智能五感開發 ~ 美好關係敘事團體	強化女性生命歷程的美好關係經營。藉由生命歷程與性別觀點，探討人在婚姻、家庭、親子教養、工作及生活等各面向應有之人際溝通及關係經營，規劃相關課程方案，包括自我覺察、家庭角色與家庭經營、生活美學等。

課程名稱	課程目標
多元智能五感開發 ~ 親子遊戲的開發與創造力	<p>(一) 透過有計畫的課程培訓，協助參與者有效的學習，並將應用在家庭經營親子共學及休閒等領域，營造親子共學、共讀的幸福家庭；建立良性的情感連結與人際的互動關係。</p> <p>(二) 鼓勵親子共讀與共學，在遊戲和分享中，融合生命故事與生活經驗，增進親子對話與親職角色，培養孩子想像力、表達力、創造力、思考力、品格力等之多元發展。</p> <p>(三) 藉由活動了解孩子的生理及心理發展情形，協助家長和志工有效的陪伴孩子成長發展。</p>
「幸福 100」新住民多元文化教育活動	以家庭圖書為媒材，採用小團體、互動討論、探索、角色扮演、實作演練、經驗分享、團體遊戲、影片賞析、體驗教育活動 等寓教於樂之多元活動方式進行。設計每堂課程主題與活動目標，培訓志工察覺自我、學習溝通、接納欣賞多元文化，增進新住民融入臺灣在地生活，提升國人接納多元文化、尊重多元族群，讓臺灣真正成為新住民的「新故鄉」。
美好關係生命敘事團體	日本作家村上春樹用「小確幸」一詞，形容生活中的美好就是一種小小且確定的幸福，本學期的社區婦女教育課程，在於透過生活裡的手作和體驗，以及團體中的敘說自我和被聆聽，再度自我肯定和激發潛能，創造家庭及社區的幸福力。
生命拾穗：幸福人生	將透過生活與生命的閱讀，結合節氣與綠色哩程的對話、書寫和多元媒材手作與團體回饋分享等活動，以期增進擴展婦女的學習經驗，並進而營造一個有學習力的學習型家庭。
「歲時。拾穗」愛我們的家—創造豐富的生活儀式	愛我們的孩子與家人，愛我們的土地與家園，都需要從"認識自己"開始。藉由歲時生活照片記錄寫日記的方式，及敘事探索、書寫調整與分享回饋等，讓內在生活處事更為和諧寧靜喜樂平安。



5.2

除基金會規劃之培訓系統外，亦積極鼓勵認輔志工參與回流教育，籌組研究所讀書會不僅成為孩子學習榜樣，也形塑了學習型家庭的氛圍。2009和2011年9月，分別各有8、6位種子講師群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位志工進入臺北市立教育大學及銘傳大學研究所就讀。2012年協助籌組研究所讀書會，共有6位認輔志工參與。

認輔志工參與回流教育進入研究所成果

年度	國立台灣師範大學 社會教育研究所	其他系所	合計
2007、2008	3	0	3
2009、2010	8	1	9
2011、2012	6	3	9

註：

- 國立台灣師範大學社會教育研究所每兩年招生一次
- 其他系所每年招生一次，其包含臺灣神學院基督教關顧與協談碩士班、臺北市立教育大學幼兒教育學系兒童發展組碩士班及銘傳大學社會科學院兩岸關係與安全管理研究所

■ 建置E化學習平臺

網際網路的世代，開展了知識經濟的新格局。自2010年起，社區認輔全面推動認輔學校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，透過網路建置的E化學習全方位平臺，傾聽各個團隊在服務學習的聲音和回饋、反思與對話，爾後Facebook社群網站的成立，能夠更快速且即時的傳遞訊息以及線上團隊動力經營。

透過網路連結認輔團隊，讓團隊成員彼此間可以有更多交流互動，講師和團隊成員之間也能在每次課前課後有更多的對話機會。與各團隊之溝通，除了固定時間安排到團隊督導外，聯絡之方式主要以E-mail或於網頁(www.liteoncf.org.tw)公告，或於Facebook社群網站專屬社團討論等，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，隨時都有新知進入和資訊交流分享，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！同時也傳達基金會相關重要訊息，2012年共發行20期電子雙週報，成為社區認輔主要聯繫通知管道之一。每期固定發送數有750份。網站連結：http://www.liteoncf.org.tw/edm_list.php

E-PAPER 電子報專區

社區認輔雙週報

藉由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！ MORE



5.2

■ 社區認輔弱勢學生獎學金捐助平台

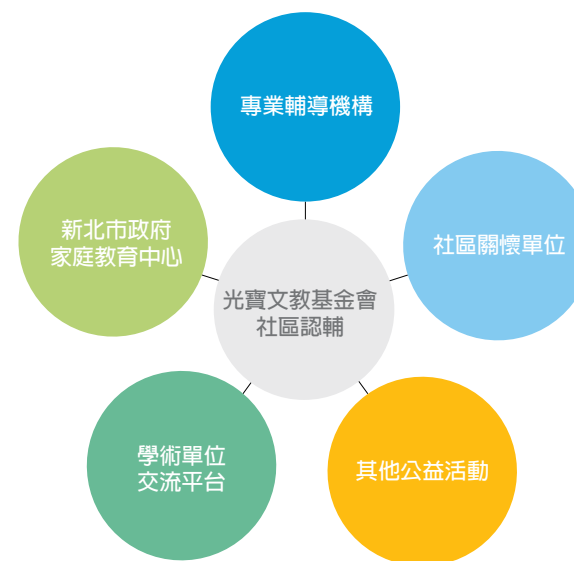
透過善心人士的捐款，基金會採用專款專用獎助學金的方式，協助經濟弱勢之國中小學子在教育費用上無後顧之憂，並建立學子自信心，培養其多元化能力的儲備及發展，具備基本謀生能力，早日走出現有經濟困境，讓愛與希望持續不斷的擴張，形成一股「善的循環」動力，回饋社會。並期待建置完整平台後，在企業中推動，將美善散播給更多需要幫助的認輔學生。受惠人數有4位。



二、全人學習與服務的策略聯盟運作模式

光寶文教基金會將企業的經營管理能力導入，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。

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。



全人學習與服務的策略聯盟運作模式圖



5.2

■ 專業輔導機構：張老師文化出版社

配合認輔志工培訓外加課程所需，由張老師文化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959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。2012年發表一系列「晨光時間就醬玩」遊戲活動方案設計，共有12篇。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》。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。本書於2012年入圍第36屆金鼎獎圖書類非文學獎社會科學類獎項。





5.2



■ 社區關懷單位

萬隆培力班自2008年11月開辦，主要服務弱勢學童課後輔導，學童大多來自光寶認輔學校萬福國小，每學期大約服務20-30位學童。社區認輔在每年暑假期間號召種子講師及實習生參與營隊活動的義務帶領。2012年以「食育小學堂」為營隊活動主題，為期四周共15次的活動帶領，約有450人次參與。從孩子們的最愛的「吃」和「玩」開始，透過方案設計，讓孩子探索食物來源，體會各種食物對身心的微妙作用，不只教孩子如何選擇食物，而是透過親自參與食物的種植、製作，和外界商品比較，以及不斷品嚐真實原味，並肯定孩子們是「吃」的天才，一定不會淪陷在時下廣告包裝和人工香料中。

此外，不定期帶領天使心家族社會福利基金會家長及手足團體之培訓活動課程，並協助推廣每年336愛奇兒日之遊行活動。家中有身心障礙者是父母親的最大挑戰，尤其是長期面臨心理層面的壓力，這也是天使心長期以來全力投注於愛奇兒家庭關懷的工作，也提倡「父母先走出來，孩子才有希望」，期待藉此活動讓大家來認識、理解、接納並友好愛奇兒家庭，發動社會力量支持愛奇兒家庭。



5.2

■ 新北市政府家庭教育中心合作

受委託協助家庭教育中心開發有意願培訓新住民志工以及推動社區婦女教育之新北市學校。首先，舉辦招生說明會、協助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，協助學校與教育局做志願服務永續發展之橋樑。

計畫名稱	辦理期程	估算參與人次
新北市政府 101 年度孝親感恩月系列活動－愛家行動 515～「活力家庭」幸福滋味遊戲工作坊	2012.05.15	200
新北市政府 101 年度祖父母節系列活動－「歲時。拾穗～傳家寶貝藝起來」祖孫家族藝術創作展	2012.8.15-26	1,500
新北市 101 年度代間教育系列活動－「溫馨祖孫情」繪本創作	2012.7-8	1,660
新北市政府家庭教育中心 101 年度邁向展新家庭教育計畫	2012.9-10	2,000
新北市政府家庭教育中心－101 年度「生命拾穗。幸福人生」社區婦女成長團體	2012.9-12	2,400





5.2



■ 建立學術單位交流平台

自95年起，由光寶文教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實習服務，並藉由實習計畫書、實習週記及實習督導評量表等反思，落實產學合作。共同設計暑期教會營隊活動與偕同帶領營隊活動，建置實習平臺，由基金會統籌實習負責訪視、結案管理等事宜，減輕學校的行政負擔與避免繁複的行政作業，亦能使學術理論均衡發展，提昇基金會所需的學術理論層面，達成更上層樓的產學創新之目標。2012年投入數暑期實習服務共有6位實習生，分別就讀於國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系、教育心理與輔導學系、社會教育學系及實踐大學家庭研究與兒童發展學系。歷年累計參與實習活動之學生人數共有32位。

2012年與國立臺灣藝術大學簽訂「產學聯盟協議書」，該校創校57年，堅持『積極創新、追求卓越』，為國內歷史最悠久且專精的藝術高等學府，亦是臺灣藝術教育之重鎮。基金會計畫與其進行策略聯盟合作，以提供志工和個案有更完善的服務，並將服務區域擴展到最大範圍。



5.2

■ 其他公益 / 藝文活動

協助社團法人中華白絲帶關懷協會共同關懷網路環保與兒少健康上網議題，白絲帶協會自1999年來致力推動縮短家庭親子的數位落差，並關懷青少兒健康上網，預防網路成癮，並在行政院跨部會資通訊安全會報下，設置了「WIN網路單一窗口辦公室」，鼓勵大家一起在社區生活中參與網保行動，並於2月14日為光寶社區認輔志工舉行「網路關係成癮：從網路交友談起」講座，共有40人次參與，期待現代父母親暨社會應該積極深切關注的議題，幫助親子建立正確的網路使用觀念，防止學生留連於網路中可能衍生的網安問題。



協助認輔學校—台北市內湖區文湖國小辦理「城市遊學：內湖區~光寶科技集團人文美學發現之旅」，期待藉此活動讓台北市學童認識台北市12個行政區中的內湖區，進而可提升學童對內湖科技園區的認識，延伸提供學童職業試探的輔導，同時、展現企業與基金會多年於產業面及在地人文的經營的成效。





5.2

另於9月13日結合本土在地的巴巴文化，分別在台北市內湖區南湖國小、新北市蘆洲區仁愛國小舉行「從"弟弟的世界"，認識了解更多的天使兒」演講活動，兩場共計有寄200人次的認輔志工參與。「弟弟的世界」是巴巴文化出版的等待天使系列繪本，以兒童罕見疾病為主題，敘述發生在你我周遭卻獨特的故事，希望藉由繪本及作者的演講，帶來正向的力量和態度，並在童書繪本的引導之下，將廣博的世界和想像空間帶給認輔志工，直接、間接地們翻轉早已經被框架、被侷限的說法與意義，讓孩子有更多不同的選擇去認識、接觸我們的文化，以及世界的其他美好。



三、2012年度社區認輔志工團產出效益

直接效益

計畫名稱	策略聯盟效益				合計
	基金會 認輔	張老師	新北市 政府	萬隆 教會	
受益或參與人次	30,127	959	7,760	600	39,446
社區認輔志工培訓人數	1,119	-	-	-	1,119
社區認輔志工培訓人次	16,182	-	-	-	16,182
社區認輔志工培訓時數	40,455	-	-	-	40,455
接受小型團體輔導服務人次	11,657	-	-	-	11,657
接受個別關懷、陪伴、輔導人次	2,288	-	-	-	2,288
認輔志工投入服務時數	41,835	-	-	1,350	43,185

間接效益

項目	計算內容	計算依據
社區認輔 志工培訓	1,119人 * 4,000元/ 人 = 4,476,000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	43,185時 * 400元/ 時 = 17,274,000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	21,750,000元	-



5.2

5.2.2 臺北市信義社區大學

一、引進企業經營管理制度的社區大學

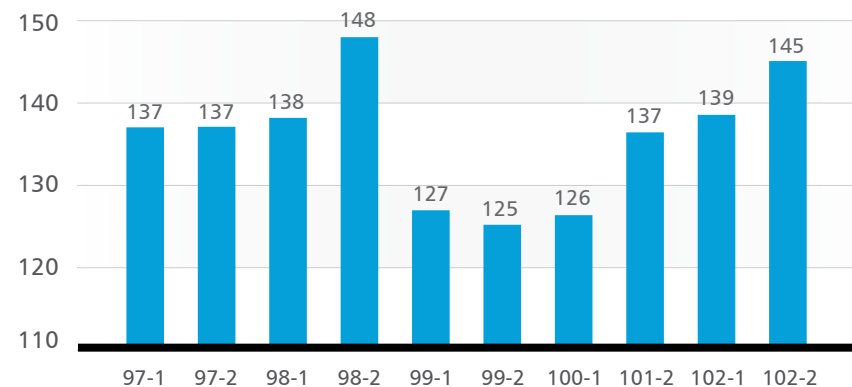
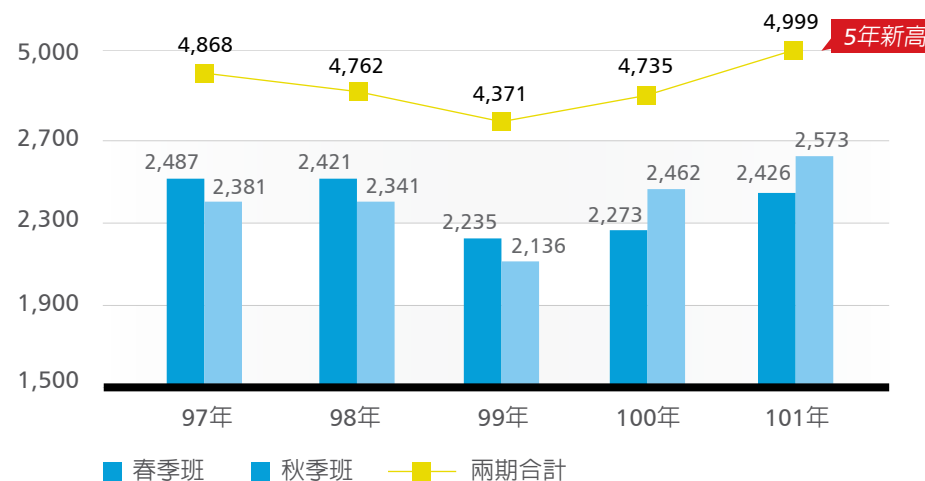
光寶文教基金會秉持長期參與社區發展的實務經驗，為了持續「深耕、生根」，於2000年爭取籌辦社區大學，建立終身學習社會的典範，並於2001年獲評核通過，正式開始對外招生。信義社區大學2012年度開設超過351門課程，學生近5982人次。

臺北市12所社區大學之中，臺北市信義社區大學是全國唯一由企業財團法人文教基金會承辦的社區大學，可引進企業健全的經營管理制度與豐沛的資源全力支持運作，亦是唯一由企業長期支持營運的社區大學。

臺北市信義社區大學的辦學特色：

堅持並貫徹辦學理念、學程規劃嚴整、知識地圖結構嚴謹、落實執行教學研討會、致力發展真正特色學程、學生服務貼心及時、與所在學校維持良好互動關係、經營團隊融洽穩定、社區經營永續踏實。

5年(10期)學員總人數趨勢圖





5.2

■ 導入企業經營管理制度

身為企業基金會經營之社區大學，經營面臨危機的關鍵時刻，引進企業經營管理制度進行『變革管理』。光寶投入企業經營管理專業人力，輔導協助社區大學管理團隊將企業積極進取的業績導向精神落實在非營利組織的社大辦學上，以確保年度計畫與目標的使命必達的同時兼顧其非營利事業之公益及教育性質之營運管理目標，並灌輸態度(Mindset, Change for Better)、方法(Role & Responsibility)、同業比較(Outside-in, Benchmark)、優質學習(Best Practice)、面對問題，勇於改善(Lesson Learn)、一步一腳印(PDCA)及團隊合作(Teamwork)...等理念，大刀闊斧力改保守固步經營的氣息，積極發展適合社區大學永續經營管理系統。

管理目標設定：

KPI	100年	101年	101年(目標)
A. 學員總人次平均	2,368	2,500	2,450
B. 綠色學程課程數	7	12	10
C. 社區弱勢族群學員人數	70	84	100

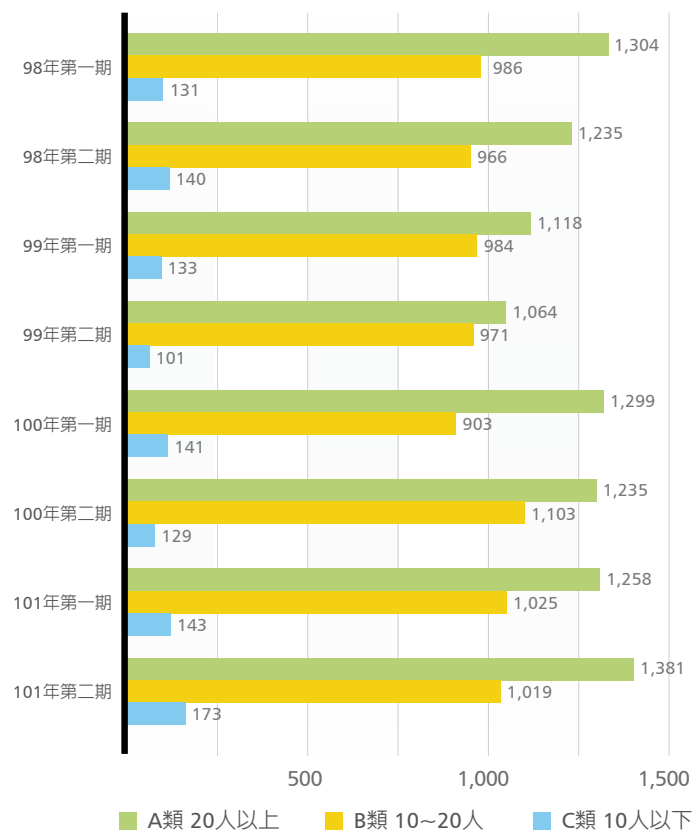
課程開發及生命週期管理能力：

為持續提升社區大學課程質與量，引進企業產品開發管理制度發展出適於社區大學經營之管理模式，具體作法如下：

(1) 為因應市場需求，將以課程分級：

A級為熱門穩健、B為明日之星或存在衰退危機，C級為有待加強或夕陽課程，經由分級歸類，得以針對每個等級的課程訂定招生策略與目標。

(2) 引進同業標竿課程以及受到學員關注與喜愛的熱門滿座課程師資：適度引進到本校，以縮短產品開發時程並導入課程生命週期管理以掌握市場趨勢，將資源有效應用於課程創新。





5.2

■ 企業志工培訓搭配活動，提供實習環境

2012年起，社大透過基金會的協助，招募「光寶科技」企業員工加入志工服務的行列，與信義社大「志工社」共同參與辦理信義區弱勢低收獨居長者關懷活動，如：獨居老人端午節園遊會活動(35人)、「信福義」低收獨老中秋宜蘭一日遊活動(25人)、信義區低收獨居長者九九重陽敬老分享茶會(15人)、「快樂天使蘭陽行」活動(25人)等。

這群「企業志工」從首次服務長者當中，就獲得不亞於工作中得到的成就與感動，同時也把個人服務心得寫於部落格與大伙分享，這股愛心與回饋社會的感染力炙熱的持續漫延。

■ 志工社團經營及社區服務成效

本校志工社團屬優質團隊，曾於民國97年與100年分別榮獲臺北市政府社會局頒發優良志工團隊「金鑽獎」殊榮，一旦榮獲此獎項後，必須間隔三年後才可再度參選，故信義社大成為台北市唯一連續榮獲此佳獎之社區大學。

志工社團設有社長、副社長、文書股長、聯誼股長、公衛股長與資訊股長，分別支援社務各項活動，每位志工各司其職，竭盡所能貢獻己力，協助社大行政團隊，共同創造一個優質的學習環境。





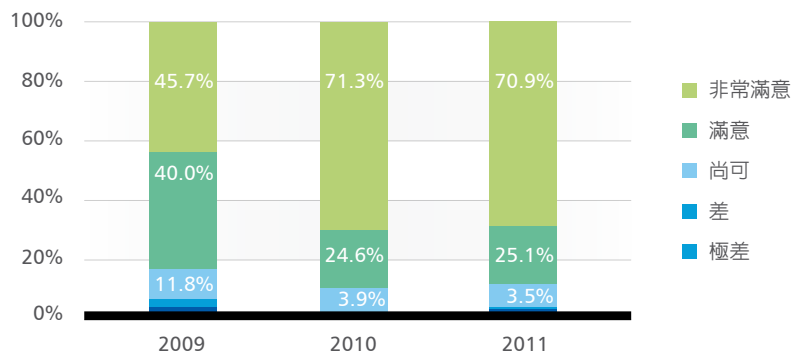
5.2



二、辦理理念與課程安排特色

面對充滿挑戰與美好願景的社大經營環境，信義社大本著「虛心學習，務實經營，改變是為了更好！」的經營理念，在一個景氣低迷，為了掙脫谷底而強調變革經營管理的年代，我們更責無旁貸地將「變革」落實在辦學上，以突破過去遭遇的困境。社區大學成立宗旨係以辦理成人教育，提供在地社區終身學習

教育之平台，故對於此本業之經營，具體表現在招生作業上。有關招生之時程，每年分春(1月)、秋(7月)、寒(12月)、暑(6月)共四季進行招生作業，對象分校內舊生團體報名與校外社區民衆之個別報名，報名地點在校本部或透過網路匯款報名。此外對於連結社區中相關公私單位部門進行總體營造亦在辦學基本校務運作之中按部就班落實。



■ 環境永續，在地深耕：推動綠屋頂節能減碳、有機農耕的綠生活

信義社區大學為台北市唯一有綠屋頂做為有機農耕之實習基地，開設校內與校外社區里鄰之有機農耕課程，並以雙溪森活園之植樹、開設有機農耕課程、規劃實習示範農場、手工步道等逐步達成推動綠生活之目標。

2009年「財團法人臺北市錫瑠綠化基金會」於信義國中活動中心完成綠屋頂美化程，同年11月8日起，信義綠屋頂空中有機農園啓用，志工們即開始經營「綠屋頂—開心農場」之植栽、照料與維護工程，至今小有規模，志工將有機農園進行效率生產，種植當季有機無毒蔬果，並將其收成全數由志工社長親自送達「中華民國癌友新生命協會」之癌友分享，服務人數達144人次，服務時數達288小時。

課程名稱	落實情形	參與人數
樂活有機農耕 泰和里居家有機農耕體驗班 泰和里居家有機農耕實作班 泰和里居家有機農耕進階班	配合有機農場實作，享受田園生活、從實踐中建立正確有機農耕與健康飲食概念。在社區推廣營造回歸簡單生活、綠色消費、無毒家庭、有機飲食、農場實作、養生保健。	107





▶ 5.2



■ 弱勢關懷，多元學習：心智障礙者的成人教育平台。

以NGO結盟模式，為心智障礙者開設成長課程及校外伴遊教學，並辦理成果發表會；為關懷低收入獨居老人舉辦三節聯歡餐會及戶外踏青，以信義社大志工社與光寶科技企業志工共同協助服務弱勢者。

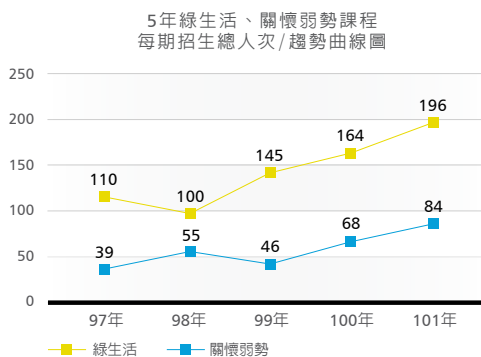
台灣地區缺乏成人教育平台提供專為心智障礙者設計的課程，信義社區大學從有限教學資源中特地為心智障礙者規劃展開一系列課程，建立了全國第一家提供心智障礙者『我們上大學了！』的成人教育平台。

課程名稱	落實情形	參與人數
健樂營 ~ 籃球基礎訓練 健樂營 ~ MV 街舞 健樂營 ~ 快樂來繪畫 健樂營 ~ 搖滾樂團 健樂營 ~ 天使花園	提供社區內身心障礙者身心學習之平台，以增進心智障礙者的多元生活經驗。透過與社區民衆的趣味性比賽，讓學員了解團體活動的重要性及增加和社區交流與互動的機會，讓社區更能認識與接納及同理身心障礙者。同時藉由社區資源連結，促進社區鄰里間的交流，達到社區回饋，敦親睦鄰及社會融合的目的。	127
路遙木工修繕社團	主要為加強各類木工製作技巧研習，進而達到跨出校園，進入社區，協助信義社區弱勢，以急難、低收入戶、獨居老人等家庭進行木製家具補強與維修。	15
新住民電腦課程－簡易電腦操作	讓新住民無論是個人、家庭、或職場上，對於科技產品的應用，皆能得心應手。	12



5.2

其中，「天使花園工作坊」課程以主題式課程進行安排，每一主題皆有1堂室內課程引導，並搭配1~2次戶外踏查課程，受到學員及家長們高度肯定。信義社區大學曾應教育部之邀請至全國性特殊教育研討會中發表此課程。

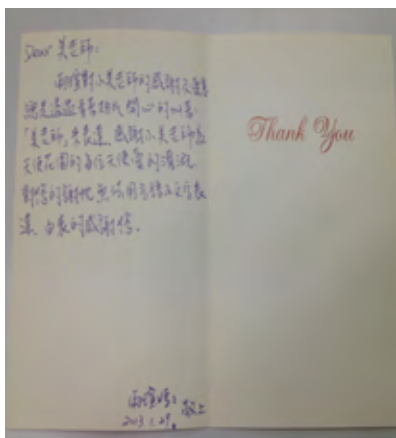


此外，身心障礙者創意成長課程也受到其他社區大學的關注，目前已有內湖社區大學套用信義社區大學至「心智障礙者~籃球基礎訓練」課程經營模式開設籃球訓練課程。

■ 藝術文史，社區美學：高水準接近專業水平的藝文美學課程

社區大學的藝術技能類各項課程，學員經過3~10年不等的研習精進，並且透過大台北區域內的各種大、小展場的成果展示，已淬鍊出接近專業堂奧的藝術水平，深獲外界的好評。

2012年度除了每年固定的剪紙藝術登上國父紀念館藝廊展出，本校更進一步協助書法藝術班申請到國內書法首屈一指的展場—國父紀念館舉辦展出，開全國首次唯一一所社區大學參展之先例！此外為凸顯在地文史景點美學，特別與本區的公民會館、松山菸廠文創園區合作，辦理創意主題攝影展，為現代社區美學注入新的活力，也間接提升了本區的美學鑑賞風氣。



弱勢學員家長親筆感謝卡



「第一簡訊」雙月刊





5.2

課程名稱	落實情形	參與人數
風景寫生	以社區為場域進行寫生，落實社區美學。開啓繪畫興趣，同時訓練學生運用所學，補強造型及色彩經營能力，為學員增加想像及擴大視野。	19
探索信義，綠夢家園	課程透過親身的走訪與體驗，了解信義區從古到今的發展與脈絡，認識信義區生態的現況。經由基礎理解後，試圖提供思索未來信義區綠生活的基礎。選擇以區內頗具活力的泰和里社區，經由親身參與社區推動綠生活的種種努力成為營造城市永續發展的夢想基地。	18
城市攝影創作班	作為一種社區民眾參予歷史文創空間的具體實踐。學員在五次的集體拍攝創作中，從時間與空間的錯置脈絡重新思考松山菸廠作為一個歷史建築與開放空間的可能樣貌。作品除了紀實與光影創作之外，更加入了插畫的元素，在攝影的瞬間斷面中，演繹出跨越時空的存在想像。	25
黎安里原生植物踏查暨綠美化實作	沿著崇德街末段沿途行經抗日名將白崇禧墓園、228政治受難者紀念公園、回教公墓、茶路古道、糶米古道，再探石泉巖清水祖師廟及主祀關公的承天武聖廟，皆是黎安里擁有的可貴資產。透過課程中的生態解說導覽，幫助學員更加瞭解黎安里的特色，進而讓大家共同為黎安里的發展盡一份心力。	22

■ 公共參與：培育學員社區意識與公民素養

本校積極回應社區大學打開公共領域的使命，靈活運用正規課程及特別講座，如信義社大自2003年開起，因應國內爆發SARS 疫情，與配合衛生署承辦公衛教育「公衛在社大」，分別以講座、課程培訓、社區服務等形式宣導防疫觀念與通報系統，至今8年來仍持續投入此項公共參與議題。

社大為串連社區鄰里區民，與社區保持緊密互動關係，鼓勵學員於課堂所學之專業技藝，對社區公共事務懷有責任感及參與精神，而力行回饋社區之責任。因此，社大積極倡導社區「公共事務」之參與，以打造公民社會，實踐社區大學永續經營發展之願景。

課程名稱	落實情形	參與人數
公共衛生耕讀園	健康有道，保健有法。「公衛耕讀園」讓健康不再是個抽象的概念，還可在知性、感性、快樂的學習過程中，以更具體、更正確的方式來達成健康的目的。並將所學落實在生活中，成為社區衛教種子，推廣公衛知識普及基層群眾。	68





5.2

三、信義社大辦學之正面效益與社會影響力

■ 帶動社區成人教育終身學習風氣

11年來社區大學在社區所扮演的，是成熟而穩健的社區關鍵連結角色，無論在公共政策的議題上，或是生態環境或弱勢關懷，一直到社區藝文美學的倡導，都有社大成員積極參與的熱忱與留下具體的成果；亦在社區連結了許多的社群組織，從社大學員的個人學習，進而提升至社團的深化，確實在社區產生了關鍵性的議題主導能力，而此一影響所特有的多元性與透過成人教育終身學習的教育本質，也為各種社區運動提供了活力的平台。

■ 孕育第二專長的搖籃

信義社大的中東肚皮舞社團、西班牙佛朗歌舞社團、剪紙藝術社團、魅麗舞影舞團、傳統太極拳社、合唱團、路遙木工修繕社、高爾夫球社團等課程，學員經過幾個學期的課程研習與精進，已經從學員晉升為助教，乃至於成為正式的老師，列表分述如下：

教師	學員學習成果
李宛儒	97年「中東肚皮舞-基礎」班級學員林欣潔於101期開設「中東肚皮舞-舞碼班」當任教師，有20名學員參與學習，並於101年國慶晚會表演。
蔡文恂	94期「飛針走線/亂針刺繡」班級學員張郁芬於101期開設「亂針刺繡」當任教師，有9名學員參與學習，並於藝文櫥窗、北醫附設醫院圖書館舉辦師生聯展。
連美純	93期「西班牙文化與佛朗明歌舞(進階)」班級學員徐林華於101期暑期班開設「西班牙佛朗明哥舞入門班」當任教師，有7名學員參與學習，並於秋季班延續開課。

教師	學員學習成果
陳琦俊	99期「有機農耕與樂活生活」班級學員白益欣於101期暑期班開設「樂活有機農耕(初階班)」當任教師，有24名學員參與學習。
袁郁華	92期「純銀飾品DIY/純銀黏土藝術」班級學員李彥慶於102期開設「DeCoRe 晶鑽珠寶」當任教師。
鄭根堅	92期「太極拳-鄭子太極拳(前段)」班級學員陳柏任於102期開設「道家傳統太極拳-入門班」當任教師。
陳寶玉	公共衛生耕讀園-持續培育種子師資

■ 社區綠化與有機生活推廣

(1) 節能減碳綠生活

面對全球暖化議題，尤其都市廢氣排碳熱爐效應，本校特別於親山步道導覽、居家變花園、原生植物保育推廣...等課程的安排上以環境永續為目標，以在地四獸山系生態復育、綠屋頂等議題作為推動環境學程之內涵，以短中長期之規劃與發展，從點的居家綠化，到線的社區綠軸廊道營造，乃至於全面的綠色社區生活圈(無障礙單車道)，為本區的節能減碳議題得以落實進行。

(2) 都市有機農耕

以綠屋頂做為社區實驗站與示範教學點，並系統性規劃的有機農耕課程，教授相關有機農耕技法，實現都市人利用自家頂樓、空地或郊區租地栽種有機蔬果的夢想，讓「無毒食材DIY」的概念逐步在泰和里以行動教室方式推廣開來，並擴大辦理有機生活學術研討會，散播從事有機農作的種苗，一起攜手耕耘。



5.2

■ 促進社區居民彼此互相照應

社區大學的學員在經過幾期的學習與情感融入後，紛紛自主成立相關課程之社團聯誼會，如：國台語勁歌金曲班、高爾夫球班、太極拳班、自然步道班、城市農夫班、英文歌曲教唱班、油畫寫生班、剪紙藝術班、書法班、經絡拳班等，讓原本在晚間無法就近學習的社區民衆，終於可以在自己居住地附近的信義社大持續學習，無形中逐步突破了都會人冷漠的藩籬，而增進了彼此的情感。

■ 建立企業志工培訓與實習平台

信義社區大學協助光寶科技進行企業志工訓練以及透過信義社大「志工社」嫻熟的志願服務經驗之帶領「光寶科」企業員工加入社大舉辦的服務活動，讓光寶企業志工得以「做中學」的實習過程中起身力行關懷社區低收獨居老人與身心障礙者以延續性之三節陪伴活動分工協力建立了企業志工培訓的訓練平台。

■ 社大教學模式導入企業員工身心健康計畫

(1) 雙溪光寶森活園

藉由社區大學成功的有機農耕課程經營模式，將師資、助教資源以及實習、校外教學等課程設計導入光寶位於新北市雙溪區的「光寶森活園-樂活有機農耕班」，大力號召鼓勵光寶企業員工報名身體力行，為平日上班久坐辦公室的員工們提供一個可以全家親子舒緩身心健康又實現居家綠生活願景的教學實習場地，未來該場地成為光寶企業的員工教育訓練中心後，研習有成者更可成為推動綠能環保之種籽講師，嘉惠更多後進參與者。

(2) 生活藝能研習風氣

為了讓企業員工在繁忙的工作之餘可以就近學習，培養樂器類技能的興趣，本年度起特別協辦由企業發起的這項規劃，先從社區大學現有熟秀課程中挑選了吉他、烏克麗麗二門課程，延聘優質講師到光寶大樓的訓練教室，在為期12~18週的課程設計下，不但可為個人舒壓，習得一項樂器技能，更在過程當中增進員工彼此情感上的互動與熟悉，進而帶動企業員工於企業內部自主學習之風氣。

(3) 帶動家庭共學風氣

社區大學所開設的課程當中，尤其以戶外課程為主的有機農耕課程、探訪自然步道課程所帶動起來的家庭共學風氣最為明顯。最早先，來到社區大學上課者，皆是年齡較微偏高的退休族或家管族，但隨著來到社區大學所新開啓的人際關係與學習成就感，讓他們願意分享這份喜悅以鼓勵家人一起走入社區大學，讓家庭親子共學，和樂無窮。而今年也因為企業員工投入了樂活有機農班的實作，讓以往只有企業每年固定舉辦一次的員工親子日，因為這個課程而加乘型塑為週週親子共學的氛圍。





5.2

■ 創造精神舒壓的環境

本校課程中有綠生活、音樂、繪畫、寫作、肢體律動類課程，讓學員藉由同儕關照與講師帶領，達到舒壓治療之目的。例如戶外踏青的步道導覽課程，讓上班族僵硬肩井關節不藥而癒，也釋放平日累積的工作壓力，得以在站回工作崗上提升工作效率。另外像是創意塗鴉課程，讓學員們自由自在地畫出內心世界的壓抑與尋求解放，並透過老師的指導講解，因此重新省思、認識自己的內在，擺脫了原本遊走在憂鬱症邊緣的痛苦。此外有機農耕課程也充分讓學員們，徹底解放以前不曾想過可以親近土地的手腳，投身青山綠野，與自然對話，一步一腳印，一鋤一鏟耕，達到類似園藝治療一樣的果效，凡此皆更勝一般只單純傳授知識性課程的成效。

■ 成為其他社大學習標竿

本校關懷身心障礙者弱勢課程之經營如：籃球訓練、MV熱舞、搖滾樂、捏陶、天使花園等多年，成效顯而易見。並曾因此口碑之遠播而受到教育部之正式發函邀請，在全國性特殊教育研討會中發表成果與經驗分享。尤其讓這些特殊身分的大孩子們的家長深受感動，私下多次透過感謝卡與電話轉達對社大辦學的感謝之意。近年來也受到其他社區大學的關注，目前已有內湖社區大學套用本校課程經營模式開設籃球訓練課程。





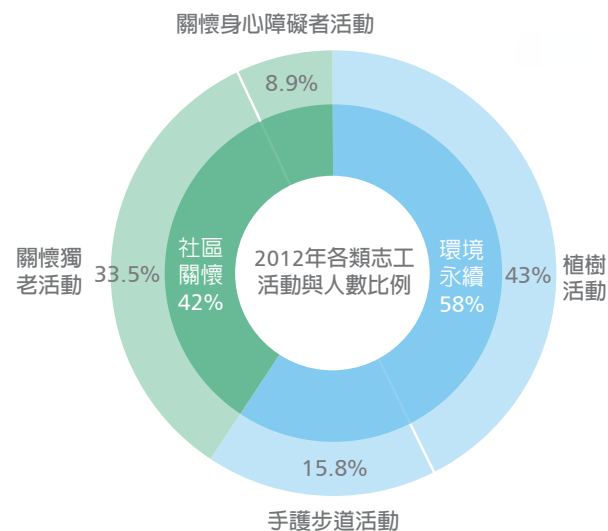
5.3 光寶企業志工與服務



光寶將CSER社會參與區分為社區關懷、環境永續、人才培育、公益贊助等四大面向，將永續理念化為明確的目標及方向，協同相關專業優質團隊，以具體有效的方式，積極規劃執行貢獻社會的公益活動；並從2012年開始，以更有組織積極招募企業志工，鼓勵員工參與社會公益活動，於公司出勤管理辦法中訂定公益假，每位員工每年皆有二天有新公益假，鼓勵同仁主動投入公司主辦或協辦的社會公益活動，更讓員工感受公司對於同仁們參與社會公益活動的支持後盾，此外，亦不間斷邀請所有光寶人及眷屬一同加入企業志工的行列，不論平日或例假日，皆以主動熱心的態度與身體力行的行動參與各類社會公益活動。

當希望種子落地，開始發芽延伸的瞬間，愛就此開始散播。2012年光寶企業志工團隊接連舉辦了植樹、手護步道、關懷獨老，及關懷身心障礙者的志工服務活動，邀請同仁與眷屬一同參與，讓員工於平日忙碌工作之餘，得以在身、心、靈各方面皆有所成長提升，體驗付出與奉獻的溫馨美好，並發揮一傳十、十傳百的影響力量，將小愛匯集成大愛，讓我們為下一代營造出一個更美好優質的未來。以下為針對這一系列志工服務活動進行說明介紹：

2012年度光寶企業志工台灣地區總計舉辦7場次活動，企業志工參與人數共158人次，總服務時數共1,004小時，累積服務人數達218人次。



主軸	活動名稱	活動時間	時數	志工人數	服務總時數	服務人數
環境永續	植樹活動(第1梯)	4/28/2012	6	33	198	--
	植樹活動(第2梯)	5/19/2012	6	35	210	--
	手"護"步道志工活動	12/15/2012	8	25	200	--
社區關懷	端午關懷獨老活動	6/2/2012	4	21	84	148
	中秋關懷獨老戶外活動	9/18/2012	8	22	176	29
	關懷身心障礙者戶外教學活動	10/25/2012	8	14	112	21
	中秋關懷獨老戶外活動分享茶會	10/27/2012	3	8	24	20
總計				158	1,004	218



5.3

■ 環境永續－環境保護

秉持珍惜土地、愛護環境，與大自然中所有生命共存共榮的理念，我們在光寶森活園舉辦植樹和手護步道活動，邀請光寶同仁一同參與，透過讓志工夥伴們親手種下樹苗與親手開拓步道，除共同攜手為光寶森活園的未來紮根立基，打造一個專屬於光寶人的理想園地外，更同時發揮光寶人尊重自然的精神，活動意義非凡。

植樹活動

光寶於雙溪光寶森活園舉辦了二梯次的植樹活動，皆經由園藝專家向志工同仁們說明樹種生長需求及特性，與植樹時的各項步驟要點，讓未曾有過植樹經驗的志工在短時間內學習簡單的植樹技巧，從過程中看到大夥無不捲起袖子，不顧鞋子已陷入於泥濘不堪的土中，依然專注且賣力用手中的鋤頭工作忙得不亦樂乎，並在短時間內相互合作，展現極高工作效率，將所分配的樹種植完成，使充滿意義的植樹任務皆順利圓滿達成，二次植樹活動共計種植370棵樹。第一梯次植樹活動，種植四種150棵的櫻花樹(山櫻花、吉野櫻、八重櫻、垂櫻)。第二梯次植樹活動，種植總計220棵樹楓樹、果樹、台灣欒樹。

手護步道志工活動

光寶結合外部專業單位台灣千里步道協會協助指導，於雙溪光寶森活園展開手護步道志工活動，由光寶各事業單位的志工同仁和步道協會的老師，利用假日時間，挽起袖子彼此相互合作，在步道上揮汗工作，透過雙手碰觸泥土草木以尊重環境的自然手作工法，跟土地做最深層的互動，回歸自然並保留住自然的美好，讓人與人、人與自然、人與社會有了更緊密的連結，共同打造屬於光寶

人、屬於大自然的理想園地，往往到了每次活動最後，看到志工們一天努力付出後的成果可以很清楚呈現，原是佈滿雜草、泥濘不堪的山區小徑中，靠著雙手和簡單的工具，開闢出了一條結合自然與人文的美麗步道，如此的成果讓所有人為之振奮。後續的手護步道活動亦將於2013年持續展開，並邀請所有光寶人一同加入，在不久的將來，當步道完成後，曾參與步道修建的志工們，帶著家人同遊光寶森活園於步道上行走時，相信更將會別有一番驕傲與樂趣。





5.3

■ 社區關懷－關懷獨居長者

針對社會中真正需要被關懷及照料的族群，光寶結合內、外部專業單位，合作舉辦關懷獨居長者及身心障礙者活動，並邀請光寶的員工們加入志工行列，共同參與這些充滿意義的活動，讓受服務的對象感受到如同家庭般的溫暖關懷。

端午關懷獨老活動

端午節前夕，由光寶文教基金會與信義社區大學主辦，並結合社會上其他善心團體華山基金會共同攜手合作協辦，針對全台北市12個行政區獨居長者舉辦「臺北市獨居長者同歡慶端午」公益活動，希望藉由這樣的機會，讓這些社會中真正需要被關懷及照料或孤或苦的獨居長者們，透過社會上善心力量的協助，走出戶外參與活動，並在佳節前夕感受到如同家庭般的溫暖關懷，活動採取園遊會的方式進行，現場擺設了各式各樣的遊戲體驗攤位，同時邀請許多團體進行精彩的歌唱及舞蹈表演，讓參加活動的各位大小朋友無不充滿活力、笑容滿滿，也讓志工們有機會能藉由親身服務與長者同歡的機會，以主動熱心的使命感，積極參與各項社會公益活動，感受長者們的需要，體現付出與奉獻的溫馨美好，種下回饋社會的愛心種子，並珍惜一期一會珍惜彼此相遇的緣份，展現真善美的良善氣息。

中秋關懷獨老戶外旅遊活動

中秋節前夕，光寶科技企業志工與光寶文教基金會-信義社區大學合作舉辦中秋關懷獨老蘭陽行的中秋敬老志工活動，邀請由台北市信義區區公所列管照顧的獨居長者，在光寶志工全程一對一照顧陪伴下，一同前往宜蘭展開了一天歡樂、溫馨又讓人難忘的旅行。旅途中，在志工們一對一無微不至的陪伴下可

以看到長者們露出愉快的笑容、與志工閒聊話家常、手牽手一起散步欣賞美麗的景色，如此的公益活動不僅讓長者感受溫馨，提前感受佳節氣氛，也讓參與的志工同仁能夠有機會奉獻己力。在活動後約三星期，一個風和日麗的週六下午，更邀請參加蘭陽行活動的長者和志工們再次相聚，大家坐在一起聊天話家常，一同欣賞出遊時的照片及影片花絮，並分別分享彼此參加的感想，每位志工更是精心親手設計卡片，將卡片貼上出遊時的照片和手寫的祝福話語，送給旅遊活動當天所陪伴的長者，使得活動會場中除了充滿了掌聲和歡笑聲，更多的是令人動容的溫馨感。





5.3

■ 社區關懷－關懷身心障礙者

快樂蘭陽天使行戶外教學活動

10月，光寶志工參加由光寶文教基金會、信義社區大學及第一社會福利基金會針對身心障礙朋友所辦健樂營－天使花園課程的快樂天使蘭陽行戶外教學活動，陪伴這些天使們走出戶外刺激感官與運動神經，在行走中增加動作協調性，也可讓這些孩子體驗團體出遊的樂趣，光寶的企業志工們全程投入，以一對一的陪伴照顧，讓所有的天使們都圓了出遊的夢。從天使們天真快樂的歌聲和燦爛的笑容，相信他們都過了非常充實的一天，更感受到志工們真誠的心，而從志工們所寫下的活動感想，也可以看出每位志工的心也充滿了感動。



■ 公益贊助－藝文贊助

電影贈票

光寶集團為支持本土藝文活動，特別自掏腰包購買台灣本土國片《球來就打》電影票致贈集團員工，由集團各公司按公司員工人數分配電影票，開放同仁自行索取，邀請同仁一同參與並支持最貼近我們生活的國片、回味棒球帶給每一位人民的熱情與感動。

歌劇贈票

光寶集團為推廣精緻歌劇藝術至各個角落，並感謝同仁平日辛勞，鼓勵大家參與藝文活動，特別贊助購買曾推出《蝙蝠》、《仲夏夜之夢》、《武俠歌劇》、《羅密歐與茱麗葉》等知名歌劇的「台北愛樂歌劇坊」所演出之《費加洛的婚禮》門票致贈集團員工，除了照顧優質藝術表演團體外，更讓員工從欣賞表演中涵養藝文氣息，拓展生活所接觸的視野。

公益表演

光寶於1月所舉辦的光寶科技聯歡會中，特別別具心裁安排公益團體於晚會中表演，邀請到台北市景美萬福國小的小朋友獻唱福音歌曲，這群由光寶文教基金會認輔志工團長期輔導的兒童，來自於景美萬隆基督的教會附設培力班，多為社區單親、隔代教養、低收入戶、新移民及原住民等家庭的兒童，這群純真無邪的孩子特地到場和全體員工同歡，透過獻唱傳達歲末時刻的感恩心情，也為活動增添濃濃的溫暖團圓與感恩氣氛，也讓我們感受到社會需要關懷及愛的力量，此外，活動後的滿意度調查中可以清楚展現，同仁對於邀請公益團體參與聯歡晚會，皆表達高度正面肯定讚許。



2012年初舉辦之2011年終晚會



5.3

■ 環境永續－環境教育、公益贊助－愛心捐獻

環保愛地球·中和登山健行趣

登山健行為光寶中和廠區福委會每年皆會舉辦具代表性的活動，此次活動為了響應CSER提倡的「環保愛地球」，主辦單位特別設計了許多結合環保公益的巧思，讓同仁參與時更加有意義。福委會並且規劃了多項結合環保及公益的活動，讓參加登山同仁與親屬一起參與。例如：鼓勵自備水杯，在活動地點及健行路段，準備桶箱水便於同仁盛水飲用。有獎徵答活動，以環境保護與社區參與為題，只要答對就有小禮物，同仁參與反應非常熱烈。資源回收，回收舊衣物、二手書、廢電池、報廢光碟片等，鼓勵資源回收再利用。一元作公益，與紅十字會合作，鼓勵捐出零錢，關懷單親家庭，籌募單親家庭營養餐費。捐發票作公益，只要捐出5張以上發票，就送小禮物。光寶愛地球小知識，沿路放置指示牌，除了指引方向，並附上光寶愛地球小知識，例如：盡量購買有環保標章、節能標章、省水標章等綠色產品，讓自己成為一個身體力行的「綠色消費者」。本次由主辦單位在登山健行路途中所安排的各項活動，皆獲得員工與眷屬們熱烈響應，再次顯示光寶人熱心公益的特質。



2012年光寶中國大陸社會參與活動

光寶除了在上述台灣地區積極投入各類社會參與活動，在大陸各地廠區亦積極從社區關懷、人才培育、環境永續、公益贊助等面向，集結公司資源與員工智慧與愛心，投入並參與廠區當地各類活動，走入深耕社區，將光寶人的愛心擴及整個大中華地區，努力成為社會向上提升的一股支持力量。

主軸	類項	活動	地區
社區關懷	銀髮照顧	敬老院老人關懷、募捐活動	東莞長安、清溪、常州
	弱勢支持	關懷偏遠山區兒童	東莞長安
		給予特困家庭給予慰問	廣州
		扶助殘疾人就業	廣州
		捐款、均贈物資幫助學子	常州
人才培育	產學交流	一線管理者培訓	東莞長安
		與學校合作接收學生實習，培養技術及管理人才	廣州、常州
	終身教育	新莞人培訓	東莞長安
		公益演講、宣傳教育	廣州
環境永續	環境保護	清掃街道活動	東莞長安
		開墾荒地，建立員工農場，保護土壤及環境	廣州
		植樹活動	天津、清溪、常州
		淨山活動	常州



5.3

主軸	類項	活動	地區
公益贊助	愛心捐獻	捐款救助白血病員工	東莞長安
		捐贈衣服	廣州
		關愛愛滋病募捐活動	清溪
		無償獻血獻愛心	常州
		文化大篷車國慶匯演	東莞長安
	藝文贊助	贊助消防安全月宣導活動	天津
		參加羅崗區文化藝術節	廣州
		南湖家苑迎新春聯歡晚會	常州
		常州武進花博會志願服務者	常州

■ 社區關懷－銀髮照顧

敬老院老人關懷、募捐活動(常州)

2012年重陽節，在武進區紅十字會的牽線下，光寶常州華東營運中心的幾位主管和工會代表來到南夏墅敬老院，代表光寶同仁表達對於長者們的溫暖與愛心，本次善款為同仁們於卡拉OK比賽募捐而來，我們利用部份善款為每位長者添購包含羊毛毯、手套、圍巾的暖冬大理包，其餘善款則交由敬老院的李院長，為敬老院添購



其他所需設備。從長者們收到禮物時的開心的神情，即可看出光寶的這份溫暖將陪伴他們度過這寒冷的冬天。



■ 環境永續－環境保護

魅力花博 我來植樹(常州)

光寶常州華東營運中心參加武進外商投資俱樂部舉辦的西太湖花博會植樹活動。參加植樹的共有9家外商企業，儘管當日天候狀況不佳，活動現場雨後有些泥濘，但在大家的通力合作之下，一排排小樹就在花博園矗立起來了。十年樹木，百年樹人，下過雨的泥濘也擋不住光寶以實際行動參與武進的綠化建設的熱情。





5.3



登山淨山 樂活環保(常州)

為宣揚樂活環保概念，提倡動態休閒活動，光寶常州華東營運中心登山社選擇南山竹海為淨山健行的目的地，以走出工廠參與環保，體驗南山竹海生態環境之美。南山竹海位於常州溧陽市南部，這裡環境宜人，風景如詩如畫，置身於其中，滿眼是鬱鬱蔥蔥的毛竹依山抱石，姿態各異，情趣別致。近年來，常州一直在宣導低碳環保的生活方式，此番光寶的淨山活動就是響應政府號召，從身邊每一點小事做起，舉手之勞做環保。登山開始前，全體人員在南山竹海山腳集合，每人發一隻手套和垃圾袋，邊登山邊淨山，響應我們的口號「舉手之勞做環保，綠水青山無限好！」。



員工農場(廣州)

為了創造勞逸結合的工作環境，廣州旭麗工會特在生活區宿舍後開闢了一塊農場，提供同仁們在工作之餘的時間種植，農場的開闢不僅豐富了同仁生活，更使同仁們在勞動的同時，體會「一分耕耘、一分收穫」的道理，深感勞動最光榮，珍惜勞動成果。



5.3

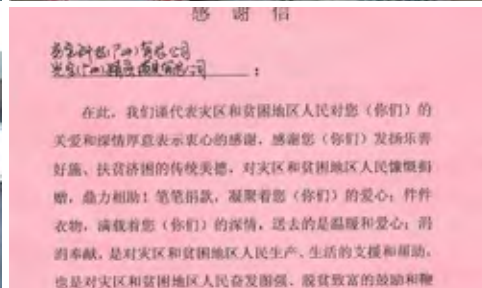
■ 公益贊助－愛心捐獻

獻愛心送溫暖-捐贈衣物活動(廣州)

2012年11月，光寶科技廣州廠同仁響應「廣州市接收社會捐贈工作站」愛如人間四月天-愛心捐贈衣物活動，為有需要的人們送去一絲關懷，一份愛心，一片晴天，並感受來自光寶同仁們的愛心與關懷。

關愛愛滋病人愛心募捐活動(清溪)

2012年3月由光寶G-COM所主辦2012年關愛愛滋病人愛心募捐活動，於清溪鎮文化廣場展開為期一天，特別為愛滋病病患者所舉辦的募捐關懷活動，當日活動反應熱烈，獲得許多民眾熱情響應，更展現光寶關懷社會弱勢的心意。





▶ 5.3

■ 公益贊助－藝文贊助

參加羅崗區金雁藝術文化節(廣州)

2012年9月，廣州光寶同仁參加廣州羅崗區所舉辦的金雁藝術文化節活動，在文化節開幕式六個表演節目中，光寶就包辦了其中四個舞蹈表演的演出，從同仁們努力不懈辛勤練習的用心付出，演出時更獲得熱烈迴響，讓所有光寶人為他們感到光榮，也再次顯示光寶對於文化藝術與熱愛藝術表演員工們的支持。





5.4 光寶創新獎： 科技創新和永續科技的孕育平台



光寶創新獎因光寶集團董事長宋恭源先生12年前的一個善念誕生。鑑於當時社會上鼓勵青年「科技創新」的資源有限，且有感於台灣科技產業代工獲利日漸薄弱，故以「提升全球華人工業設計水準」為宗旨的光寶創新獎於焉誕生，期望投資創新以增強科技產業的企業核心競爭力，並進一步成為台灣整體產業之附加價值和國際競爭優勢的一股向上動力。

2012年，光寶創新獎的舉辦已邁入第12個年頭，也是連續第4年吸引超過全球2,000人次以上的設計新秀參賽競逐，顯示創新獎經歷12年淬煉後，已成為全球華人最具代表、最具權威性也最具影響力之工業設計國際大賽。透過這個國際化的賽事，來自橫跨歐、美、亞洲逾20國、近二萬件的創新設計陸續開花結果，提供青年學子一處揮灑創意、展現實力並且互動交流的科技創作平台。

光寶創新獎自2009年以來，均以綠色設計為主題以呼應國際環保意識的抬頭和對全球暖化議題的關注。2012年創新獎的競賽主題為「簡。科技：Tech. it Easy」，為綠色設計的再衍伸概念，強調的是「簡化設計」、「簡單使用」、「簡約能源」三大訴求，不僅回應設計界近來所強調的「Less is More」、「Less is Better」回歸簡約的精神，讓科技產品展現實用性、讓使用者簡單使用的貼心考量，更包含光寶創新獎一向提倡永續科技所強調簡約能源之精神。光寶創新獎期望以「簡。科技」的競賽主題精神，推動創新科技發展邁向另一新頁，呼籲並鼓勵設計師和消費大眾們，在兼顧環境保護與未來科技發展的考量下，拓展智慧又簡單的未來生活。

光寶創新獎期望透過簡科技的競賽主題，鼓勵設計師於前端創作產品時，就能發揮「簡。科技」之精神，因此當年度的國際設計大師論壇，即邀請三位國際級評審和所有參賽者和眾多設計新秀分享此一設計理念。此外更首度邀請三大特別獎的合作夥伴：3M、ABB、Bayer以及光寶創意設計活力中心，在信義區誠品書店舉辦一場大眾均可免費入場參加的創新生活講座，讓一般消費大眾了解到簡科技背後所強調的良善精神，日後從事後端消費選購的行為時，亦能以實際行動鼓勵具「簡。科技」設計理念的產品。二場活動的參與度和反應度均相當熱烈成功，未來將持續舉辦創新獎系列活動，以擴大光寶創新獎對社會各層的影響力，並以推廣符合未來生活趨勢和需求之觀念和想法為目標。

光寶創新獎自創立以來，即秉持創新獎是屬於這個社會所共有，而非光寶所獨有的一項活資產為精神，每年持續不間斷地舉辦，並一直維持以企業之力回饋社會的純公益性質。光寶創新獎已跨過第一個10年的里程碑，一路以來這個競賽亦不斷自我創新與成長。光寶亦深自期許，透過創新獎帶動源源不絕的創新能量，一方面呼應政府「創新經濟，樂活台灣」的理念，另一方面也可幫助台灣產業界在國際市場中不斷前進；再者亦期盼透過創新獎提升帶動全球華人工業設計師在國際上的能見度和競爭力，同時也將符合未來生活趨勢和需求之觀念和想法向社會各界率先推廣，為地球永續盡一份心力。





5.5 產學合作與人才培育： 攜手台科大打造新世代電力電子研究中心

光寶科技與台灣科技大學共同成立「光寶台科電力電子研究中心」於2012年元月4日正式落成啓用，雙方將有效結合企業及學界研發能量，以發展雲端資料中心設備電源、次世代電能轉換技術、高效能數位電源管理系統與潔淨替代能源等四大研究主軸，共同探索下一代電力電子技術發展以邁向潔淨環保的能源新世代。

光寶科技投入設備電源領域已近30年，為全球整體電源供應器市場之前二大領導廠商，同時在個人電腦(NB和Desktop)電源供應器和雲端資料中心設備電源之全球市場具有絕對競爭優勢。透過雙方長期研究計畫，可有效整合光寶及台科大的研發資源，投入多項最新電源技術開發，於自然資源日漸耗竭及能源價格日益上揚的今日，提出新一代電力電子技術因應，其開發成果將持续提升光寶於資通訊、消費電子產業及雲端電源等技術能力，並進而帶動光寶由提供電源設備，提升為新世代能源管理解決方案之企業。

台科大每年培育電機電子領域碩博士級優秀研發人才逾500人，自2005年開辦電力電子產業研發碩士專班起，即和光寶展開電源技術開發產學合作。此次雙方進一步成立「光寶台科電力電子研究中心」，除首年挹注千萬研發經費外，光寶亦將投入企業研發人才和資源，合作研發下一代高階電源產品。未來經由提供學生實習及就業機會，俾能為企業注入研發新血。

研究中心將著眼於開發智能化電源管理(Intelligent Power Node Management)技術及高效率伺服器電源，研發包括數十千瓦級(kW)以上高效能伺服器電源設備、蓄電池/燃料電池備用電源系統(Battery/Fuel Cell Backup Power Supply System)等，以滿足節能環保的企業使命。

第二個研究重點為次世代電能轉換技術，將著重於高功率密度(High power density)、高效率(High efficiency)和低待機損耗(Low Standby Power Consumption)等技術的研發，進一步提升現有電源產品10%的電源轉換效率及50%的功率密度；並透過研發無散熱片技術，以達成降低操作溫度、節省能源及原物料使用之目標。

研究中心並擬開發高效能數位電源管理系統，應用於雲端計算、IT產業與行動通訊的智能化電源管理系統，其數位控制器具有可靠度佳、高擴充能力、精確度高、抗雜訊能力強、可程式規劃及適合模組化設計等優點，並可有效縮短電源產品開發時間和成本。研發項目包括：高效率全數位控制電源供應器、輕載效率改善方案及智能化電源監控管理系統等。

至於潔淨替代能源相關技術方面，研究中心未來擬針對整合太陽光電能、風力發電、鋰電池及燃料電池之直流微電網系統，改善其架構和管理技術，並以直流電穩定供應負載，不僅將可提昇電能使用效益並減少對原有交流電網之衝擊。





▶ 2012 光寶CSR報告書GRI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	7	
	1.2	主要衝擊、風險及機會之陳述	致利害關係人報告書	7	
組織概況	2.1	組織名稱	2.1 公司概況	19	
	2.2	主要品牌、產品及 / 或服務	2.1 公司概況	19	
	2.3	企業營運之組織架構	2.1 公司概況	19	
	2.4	企業總部座落地點	2.1 公司概況	19	
	2.5	業務活動涉及之國家與數量	2.1 公司概況	19	
	2.6	所有權的性質及法律形式	2.1 公司概況	19	
	2.7	所服務的市場與市場性質	2.1 公司概況	19	
	2.8	組織規模	2.1.3 營運表現及展望 2.1 公司概況	26 19	
	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	19 2	
	2.10	獲得之獎項	企業社會責任暨營運成果摘要	3	
報告參數	3.1	報告出版的日期	報告書簡介	2	
	3.2	上一份報告出版的日期	報告書簡介	2	
	3.3	報告出版之週期	報告書簡介	2	
	3.4	報告回應之連絡窗口	報告書簡介	2	
	3.5	界定報告內容的過程說明	報告書簡介	2	
	3.6	報告範疇與界限	報告書簡介	2	
	3.7	報告範疇與界限之侷限性說明	報告書簡介	2	



▶ 2012 光寶CSR報告書GRI對照表

面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
報告參數	3.8	其他合資 / 附屬機構之報告基礎	報告書簡介 2.1 公司概況	2 19	
	3.9	數據量度技巧及計算基準	報告書簡介	2	
	3.10	重整舊報告所載資訊之結果與原因	報告書簡介	2	
	3.11	與以往報告的重大分別	報告書簡介	2	
	3.12	揭露標準之對照表	全球永續性報告指標對照表	139	
	3.13	報告書之外部認證	報告書簡介	2	
			第三方查證聲明書	152	
公司治理	4.1	公司的管理組織架構	2.2 公司治理	31	
	4.2	董事會人員兼行政職概況	2.2.1 董事會職責	31	
	4.3	董事會之獨立 / 非獨立董事人數	2.2.1 董事會職責	31	
	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	12	
			1.2.2 溝通機制	16	
			2.2 公司治理	31	
			4.5 員工關係	91	
	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	31	
4.6	避免最高治理者利益衝突的程序	2.2.2 審計委員會	32		
		2.2.3 薪酬委員會	32		
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	31		



▶ 2012 光寶CSR報告書GRI對照表

面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
公司治理	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	10	
			2.1.5 光寶價值體系	30	
			2.2.8 反貪瀆	36	
			2.2.9 企業風險管理	38	
			3.1 光寶綠色承諾	41	
			4.1 員工政策	74	
			5.1 社會參與政策	105	
	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	11	
	4.10	最高治理單位評估本身有關經濟、環境與社會的績效效程序。	1.1.1 光寶環保及企業社會責任委員會	11	
			2.2.2 審計委員會	32	
			2.2.3 薪酬委員會	32	
			2.2.4 成長策略委員會	33	
	4.11	組織預防措施或原則	2.2 公司治理	31	
	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	7	
			3.3 氣候變遷與全球暖化之因應	45	
4.13	加入國內外業內公協會之會員	2.1.4 公協會會員	27		
		2.1.4.1 參與組織單位	27		
		2.1.4.2 光寶的永續倡議： 主導成立「台灣企業國際 永續指數推動聯盟」	28		
4.14	利害相關者參與名單	1.2.1 實質性分析流程	12		
		1.2.2 溝通機制	16		
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	12		



▶ 2012 光寶CSR報告書GRI對照表

面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
公司治理	4.14	利害相關者參與名單	1.2.1 實質性分析流程	12	
			1.2.2 溝通機制	16	
	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	12	
	4.16	說明利害相關者的參與方式	1.2.1 實質性分析流程	12	
			1.2.2 溝通機制	16	
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	12		
經濟績效	管理方針	經濟績效管理方針	2.1 公司概況	19	
			2.2 公司治理	31	
	EC1	產生和分配的直接經濟價值	2.1.3 營運表現及展望	26	
			2.2.6 公司股利政策及執行狀況	34	
			2.2.7 員工分紅及董事酬勞	35	
	EC2	因氣候變遷所導致的財務影響	3.3 氣候變遷與全球暖化之因應	45	
			3.4 溫室氣體減緩	49	
EC3	企業明定義之福利計畫	4.4 權益保障	88		
		4.6 樂活光寶	93		
EC4	政府給予之經濟補貼 / 援助	2.2.5 主要股東名單	34	2012 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\$1,400 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 2012 年度財務報告書第 232 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	4.4 權益保障	88		



▶ 2012 光寶CSR報告書GRI對照表

面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
經濟績效	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	4.2 員工概況	76	
	EC8	為大眾利益投資的基礎建設與服務	5.1 社會參與政策	105	
	EC9	重大間接經濟衝擊了解			光寶未針對間接經濟進行評估
環境績效	管理方針	環境績效管理方針	3.1 綠色承諾	41	
	EN1	原物料的總使用重量或用量	3.7 主要原物料流	62	
	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	3.4.3 直接能源及間接能源消耗	54	
	EN4	間接能源消耗量	3.4.3 直接能源及間接能源消耗	54	
	EN5	因節約或效率提升節省的能耗	3.4.2 節能措施	52	
	EN6	高能效與可再生能源產品 / 服務	3.6 綠色產品設計	57	
	EN7	減少間接能耗量的計畫與成效	3.4.2 節能措施	52	
			3.4.3 直接能源及間接能源消耗	54	
			3.8 綠色運籌	64	
	EN8	總用水量	3.5 水資源節約	56	
EN9	用水對水源之顯著影響	3.5 水資源節約	56		
EN10	水回收率	3.5 水資源節約	56		
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	



▶ 2012 光寶CSR報告書GRI對照表

面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
環境績效	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。
	EN13	保護與恢復的棲息地			同上
	EN14	訂定徹略、目前的行動與未來的計畫以管理生物多樣性的衝擊			同上
	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	3.4.1 溫室氣體排放之盤查	49	
	EN17	其他相關之間接 GHG 排放量	3.4.1 溫室氣體排放之盤查	49	
	EN18	減少 GHG 排放量的計畫與成效	3.1.1 環保管理目標	42	
			3.4.1 溫室氣體排放之盤查	49	
	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	3.4.4 空氣污染防治	55	
	EN21	按水質及目的區分之廢污水量	3.5 水資源節約	56	
	EN22	按種類及處理法區分之廢物重	3.7.4 廢棄物管理及回收再利用	63	
	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	3.5 水資源節約	56		
EN26	減輕產品與服務對環境的影響	3.2.1 限用有害物質管理	43		
		3.6 綠色產品設計	57		



▶ 2012 光寶CSR報告書GRI對照表

面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
環境績效	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			2012 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	3.8 綠色運籌	65	
	EN30	按類別區分的環保總投資 / 支出	3.2.2 環境會計	44	
勞動行為	管理方針	勞動行為管理方針	4.1 員工政策	74	
	LA1	按類型 / 合約 / 地區分類並依性別的員工數	4.2.1 員工結構及分佈	76	
	LA2	按年齡、性別與區域計算員工離職人數和離職率	4.2.2 員工留任	79	
	LA3	主要據點，提供給專職員工的福利	4.4 權益保障	88	
			4.6 樂活光寶	93	
	LA4	勞資談判達成協議的員工比例	4.5 員工關係	91	
	LA5	明訂勞務變更的最短告知期限	4.4 權益保障	88	
	LA6	監察及諮詢職業健康與安全計畫的勞方代表比例	4. 6.3 環境安全與衛生	97	
	LA7	按地區與性別工傷、損失工作日、缺勤率	4. 6.3 環境安全與衛生	97	
	LA8	嚴重疾病的教育、預防計畫	4. 6.3 環境安全與衛生	97	
			4.7 與客戶及 NGO 攜手推動促進員工健康專案	100	
LA9	與工會達成的正式協定中，跟健康與安全有關的主題。	4. 6.3 環境安全與衛生	97		
LA10	員工職級與性別年平均受訓時數	4.3 員工發展與訓練	82		
LA11	員工職涯與能力相關課程培訓	4.3 員工發展與訓練	82		



▶ 2012 光寶CSR報告書GRI對照表

面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
勞動行為	LA12	依性別報告接受定期績效及發展檢討之員工比例	4.3 員工發展與訓練	82	
	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	4.2.1 員工結構及分佈	76	
	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	4.4 權益保障	88	
	LA15	性別報告於生產育嬰假後之恢復工作率與留任率	4.2.2 員工留任	79	
人權	管理方針	人權管理方針	4.1 員工政策 3.11 供應鏈管理	74 71	
	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。 2012 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	3.11 供應鏈管理	71	
	HR3	與運作相關之人權考量政策與程序員工教育訓練	4.3 員工發展與訓練	82	
	HR4	歧視個案數與組織採取之矯正行動	4.5 員工關係	91	
	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	4.6 樂活光寶 3.11 供應鏈管理	93 71	
HR6	發現雇用童工與重要供應商採取消除措施	2 人員招募 3.11 供應鏈管理	81 71		



▶ 2012 光寶CSR報告書GRI對照表

面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
人權	HR7	發現強迫勞動與重要供應商採取所有形式的避免措施	4.2 員工概況	76	
	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，公司亦設置專屬信箱、「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。2012 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			2012 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			2012 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	5.1 社會參與政策	105	
			2.2.8 反貪瀆	36	
	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	5 社會參與	105	
	SO2	賄賂風險分析	2.2.8 反貪瀆	36	
	SO3	為降低貪污受訓的員工比率	2.2.8 反貪瀆	36	
	SO4	為因應貪污事件所採取的措施	2.2.8 反貪瀆	36	



▶ 2012 光寶CSR報告書GRI對照表

面向	GRI	內容	企業報告章節	頁碼	註解
社會績效	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			2012 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			2012 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. 6.3 環境安全與衛生	97	
	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. 6.3 環境安全與衛生	97	
產品責任 績效	管理方針	產品責任管理方針	3.10 客戶服務與滿意度	68	
	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	3.6 綠色產品設計	57	
	PR2	違反產品與服務之健康與安全相關法令案件			2012 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	3.6 綠色產品設計	57	
	PR4	違反產品與服務訊息與標示相關法令之案件			2012 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	3.10 客戶服務與滿意度	68	
	PR6	行銷行為符合市場行銷法令	3.10 客戶服務與滿意度	68	
	PR7	違反市場行銷法令的案例數			2012 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	3.10 客戶服務與滿意度	68	
PR9	違反相關法令之鉅額罰款總值			2012 年，本公司無任何因違反法令而遭受之罰款。	



ISO 26000 對照表

議題	企業報告章節	頁碼	註解	
組織治理	1.2 利害關係者鑑別	12		
	2.2 公司治理	31		
	2.2.1 董事會職責	31		
	2.2.3 薪酬委員會	32		
	2.2.4 成長策略委員會	33		
人權	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會 3.11 供應鏈管理	81 71	
	人權的風險處境	4.2.4 電子行業行為守則規範 (EICC) 委員會 3.11 供應鏈管理	81 71	
	避免有共犯關係	1.1 企業社會責任觀點與承諾	10	
	投訴處理	1.2.2 溝通機制	16	
		4.5 員工關係	91	
	歧視與弱勢族群	1.1 企業社會責任觀點與承諾	10	
		4.4 權益保障	88	
	公民與政治權	4.4 權益保障	88	
		4.6 樂活光寶	93	
	經濟、社會與文化權	4.4 權益保障	88	
		4.6 樂活光寶	93	
	工作的基本權利	4.4 權益保障	88	
	勞動實務	聘雇與聘雇關係	4.4 權益保障	88
		工作條件與社會保護	4.6 樂活光寶	93



ISO 26000 對照表

議題	企業報告章節	頁碼	註解	
勞動實務	社會對話	1.2 利害關係者鑑別	12	
		4.1 員工政策	74	
	工作的健康與安全	4.6.3 環境安全與衛生	97	
		4.7 與客戶及 NGO 攜手推動促進員工健康專案	100	
	人力發展與訓練	4.3 員工發展與訓練	82	
環境	污染預防	3.2.1 限用有害物質管理	43	
		3.4.4 空氣污染防治	55	
		3.7.4 廢棄物管理及回收再利用	63	
	永續資源利用	3.6 綠色產品設計	57	
		3.8 綠色運籌	64	
		3.9 綠色工廠	66	
	氣候變遷減緩與適應	3.3 氣候變遷與全球暖化之因應	45	
		3.4 溫室氣體減緩	49	
		環境保護，生物多樣性與自然棲息地修復		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。
	公平運作 實務	反貪腐	2.2.8 反貪瀆	36
政治參與責任		4.6 樂活光寶	93	光寶科為參與政治活動
公平競爭		3.10.5 法規之遵循	70	
促進價值鏈的社會責任		3.11 供應鏈管理	71	
尊重智慧財產權		3.10.5 法規之遵循	70	



ISO 26000 對照表

議題	企業報告章節	頁碼	註解
消費者 議題	公平行銷、客觀真實的資訊與公平交易	3.10.5 法規之遵循	70
	消費者的健康與安全保護	3.2.1 限用有害物質管理	43
		3.6 綠色產品設計	57
	永續消費	3.11 供應鏈管理	71
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.10 客戶服務與滿意度	68
	消費者資料保護與隱私	3.10.4 客戶隱私權	70
	提供必要的服務	3.10.1 客戶服務	68
	教育與認知	3.10.1 客戶服務	68
社區參與 與發展	社區參與	5.1 社會參與政策	105
	教育與文化	5.2.1 推動社區認輔志工團，「用愛點亮弱勢 兒童的希望」	107
		5.2.2 臺北市信義社區大學	118
		5.4 光寶創新獎	137
		5.5 產學合作與人才培育	138
		就業機會創造與技術發展	4.2.1 員工結構及分佈
	科技發展	4.3 員工發展與訓練	82
		2.1 公司概況	19
		2.2.6 公司股利政策及執行狀況	34
	創造財富與收入	2.2.7 員工分紅及董事酬勞	35
		4.4 權益保障	88
	健康	5.3 光寶企業志工與服務	128
		4.6 樂活光寶	93
	社會投資	5.1.1 社會參與支出	105
5.2 光寶文教基金會		106	



▶ 第三方驗證說明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S INDEPENDENT ASSURANCE REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE LITE-ON TECHNOLOGY CORP.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2012

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by LITE-ON TECHNOLOGY CORP. (hereinafter referred to as Lite-On Tech) to conduct an independent assurance of Lite-On Tech's Corporate Social Responsibility Report of 2012. 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, Thailand, United Kingdom, Germany, Netherlands and United States of America of this report.

The information in the Lite-On Tech's Corporate Social Responsibility Report of 2012 and its presentation are the responsibility of the superintendents, CSER committee and the management of Lite-On Tech. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Lite-On Tech's Corporate Social Responsibility Report of 2012.

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. 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. These protocols follow differing options for Assurance depending the reporting history and capabilities of the Reporting Organization.

This report has been assured using our protocols for:

- evaluation of content veracity at a moderate level of scrutiny;
- 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(2011).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research; interviews with relevant employees at headquarter of Lite-On Tech in Taipei City 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 affirms our independence from Lite-On Tech, being free from bias and conflicts of interest with the organization, 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, QMS, 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 2012 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of Lite-On Tech sustainability activities in 01/01/2012 to 12/31/2012.

The assurance team is of the opinion that the report can be used by the Reporting Organization's Stakeholders. We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. The report is the fourth 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 type 1, moderate level.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES 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, customers, investors, local communities, suppliers, media, NGOs and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. It is recommended to have higher degree of direct involvement of stakeholders during future engagement.

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, Lite-On Tech might consider profiling the sustainability impacts and performance of organization's businesses in more detailed.

Responsiveness

The report provides a comprehensive response to the issues and stakeholder concerns relating to Lite-On Tech's activities.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Principles, Standard Disclosures and Indicators

Lite-On Tech's Corporate Social Responsibility Report of 2012 is adequately in line with the Global Reporting Initiative G3.1 application level A*. A few performance indicators may be further enhanced to have better alignment to GRI G4. It is also recommended to have more disclosure on the performance of supply chain management and organizational governance required in GRI G4.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Dennis Yang, Chief Operating Officer
Taipei, Taiwan
10 July, 2013
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8