

2017 9月出刊

永光季刊 第39期

Better Life



繞著地球跑業務人生 13

35 活力一廠
奮鬥吧！夥伴們！

36 揮棒才是王道
永光壘球社 追逐夢想的魂

We provide safe and environmental friendly dyestuff products

我們提供安全及環境友善的染料產品

Chemical Safety Assurance 化學品安全保證

- Approve by accessors
經評估取得使用認可



Ø ZDHC

- Comply with Supplier Chain Restrictions

符合紡織產業供應鏈限制物質的要求

- Oeko Tex® Standard 100
- Zero Discharge of Hazardous Chemicals





抗青光眼

Latanoprost



Bimatoprost



Travoprost





04 離「更用心的化學 · 更美好的生活」更近一步

2017年9月／第39期

General Manager's Note—總經理的話

- 04 One Step Closer to “Better Chemistry Better Life”
離「更用心的化學 · 更美好的生活」更近一步 | 陳偉望

Special Report—特別報導

- 14 驚嘆美景，思索未來 | 林涼昇
15 跨文化的接觸 | 蘇敬堯
16 有光的地方，就有永光 | 洪梓棋
17 我愛我的業務人生 | 陳建宇
18 業務出擊，全面啟動 | 楊振緯

14



content

Here & Now — 永光快訊

- 06 我們這一廠 | 許峰睿
- 07 以人為本重視品格，追求永續創新 | Career 職場情報誌
- 09 「一例一休」因應措施 | 劉肇仁
- 10 Event Diary 脈動速寫
| 曾玉明、卓訓誠、劉輝鎮、林涼昇、鄭逸棟
- 12 掌握趨勢，成功啟航 | 曾玉明



22

Knowledge & Growth — 充電時刻

- 21 談心、話情，開創革新團隊 | 郭銘樂
- 22 主管擔任的角色與職責 | 黃俊才
- 23 我的 Power 人生 | 劉憶先
- 24 新一代環保塗料的隱形高手 | 楊永吉
- 25 CSR 與國際接軌 | 鄭逸棟
- 26 超清情勢，提供建言 | 曾玉明
- 27 不畏風雨，繼續投資 | 曾玉明
- 28 學技能、換角色、改態度 | 陳科州
期許成為一位好主管 | 李明達
- 29 世代溝通的態度 | 徐韶鴻
- 30 新鮮人 | 林培恩、韓欣媛



26

Life & Others — 鮮活什錦

- 32 參加「大台北萬人城市路跑」 | 李安純
- 33 長者的風範，希望的化身 | 何文龍
- 34 圓融的籃球業務學 | 曾玉明
- 35 活力一廠 | 姜永強
- 36 挥棒才是王道 | 簡瑞廷
- 37 日本北陸戲雪 | 黃麗梅



33

Editor's Notes — 總編物語

- 38 分享—從你我故事開始 | 蔡優澤



34



蔡育林 / 摄影

人才為公司最大的資產與後盾。透過前輩的經驗傳承，業務同仁載滿著化學專業與服務熱忱迎向全世界。(圖為右起荷蘭子公司吳淑芬副總、色料事業處李芳芸副總、特化事業處林冠伯)

「追求進步創新、發揚人性光輝、增進人類福祉」是永光集團的經營理念。透過《Better Life》的發行，除了傳承企業文化，並與永光集團的同仁、股東及朋友分享願景、重要訊息、成果，以及深刻的永光文化之美。《Better Life》線上閱讀請上 www.ecic.com/quarterly

發行單位 永光集團
發行人 陳建信
總編輯 蔡優澤
編輯顧問 陳偉望、廖明智
編輯委員 曾玉明、劉肇仁、
郭銘樂、黃俊才、彭宇泰

區連絡人
永光：翁娟君、彭宇泰、黃麗梅、劉玉屏、鄭淨芳
全通：林曉君
子公司：廖家琪
發行：廖家琪
公關：曾苑玲
地址：106 台北市大安區敦化南路二段 77 號 6 樓
電話：(02)2706-6006
網址：www.ecic.com e-mail：hr@ecic.com.tw

美術編輯：製版印刷：樺舍印前事業股份有限公司
地址：110 台北市信義區基隆路二段 51 號 15 樓
電話：(02)2732-8899 網址：www.interprint.com.tw
出版日期：2017 年 9 月





離「更用心的化學・更美好的生活」 更近一步

2017

年6月26日，我以董事的身份出席在美國奧勒岡州首府波特蘭舉辦的「有害化學物質零排放」基金會 (Zero Discharge of Hazardous Chemicals, ZDHC Foundation) 的董事會議。

從本次會議中我得到以下的心得：

1. 永光化學從執行層面到治理層面積極參與ZDHC，讓公司朝「更用心的化學・更美好的生活」的品牌承諾邁進一大步。我在ZDHC董事會裡面將有許多機會得知品牌商對於化學品安全的思維高度，可快速將永光的發展方向與之調和一致。
2. 永光化學做為一個先行者，帶動世界其他染化料廠商更多關注化學品安全議題，更積極投入ZDHC，眾志成城，為服飾與鞋業的「去毒運動」帶來一股重要的動能。
3. ZDHC正逐漸轉型，不再只是品牌商主導的俱樂部。供應鏈的各關鍵成員都需更積極投入，ZDHC整體目標才有機會達成。我加入董事會，除了帶入化學產業的專業資源，還可以帶入我運作其他國際性非營利組織董事會的經驗，強化ZDHC董事會的治理效能。

ZDHC於2011年由6家世界級服飾與鞋業的品牌商共同倡議組成，結合多家品牌商的力量，以達成「2020年整體供應鏈有害化學物質零排放」的目標，期能有效回應諸如「綠色和平組織」等環保團體多年來對於這些品牌商沒善盡企業社會責任的批評，包括沒做好供應鏈管理、忽略製造業者的工業安全、環保污染，以及販售的昂貴商品內含有害物質，危害消費者健康等。

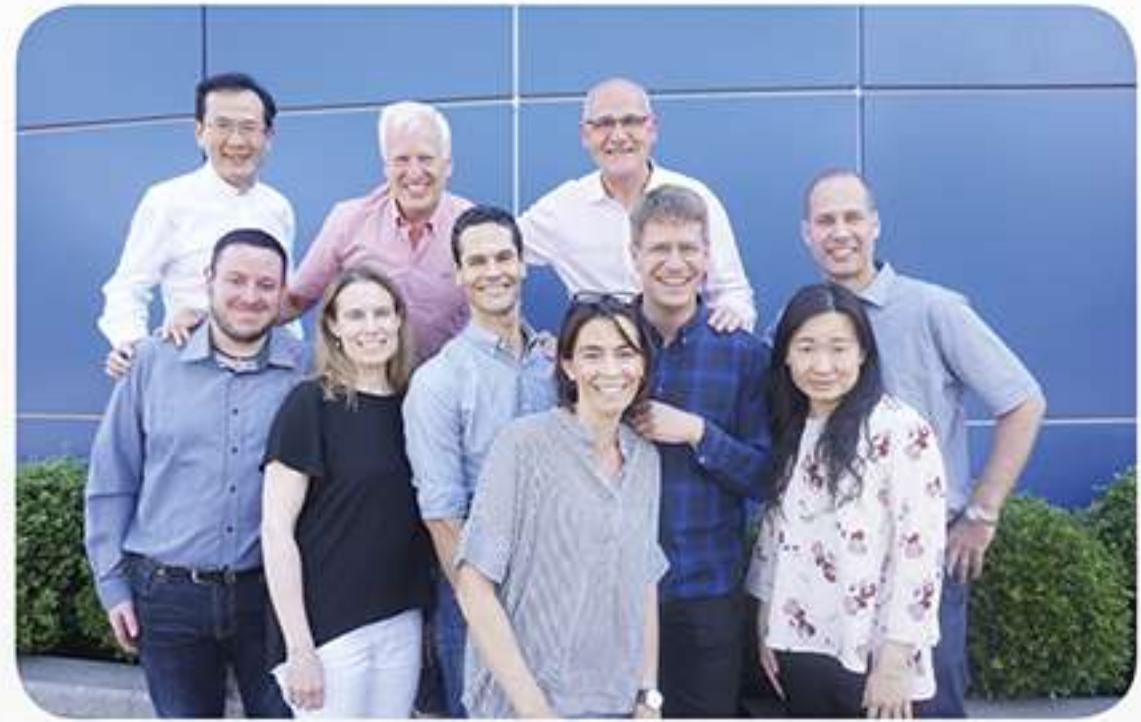
2015年是ZDHC轉型的關鍵年。首先是ZDHC基金會在荷蘭阿姆斯特丹正式註冊為一個國際性非營利組織，設立了董事會，選聘一位執行長與一群專業的職員，全力推動各項專業工作。其次也擴大會員規模，除了品牌商，也邀請供應鏈企業（諸如紡織廠、皮革廠、化學品供應商、檢驗認證機構、顧問輔導廠商等）、行業協會與研究單位（諸如台灣的紡拓會與工研院）加入。永光化學也是在2015年成為ZDHC全球首家化學企業會員。

過去這兩年來ZDHC組織規模持續增長，光是2017年上半年就從42個會員增加到71個！包括23家品牌商，17家化學企業、8家紡織廠、9家技術服務公司，以及14家產業協會/研究機構。

為了讓組織運作更健全永續，各會員單位除了派員參與各專項活動，也需要根據會員級別與規模大小繳交年費。2016年ZDHC總收入超過180萬歐元，其中80%都是來自品牌的年費貢獻。

ZDHC今年也擴大徵選董事，除了品牌商推選的代表之外，也歡迎供應鏈企業推舉候選人。黃惠卿處長是永光參與ZDHC最主要的代表。她在得知這個消息後就提議由我代表公司參選董事。經過兩個月嚴謹的資料審核與投票程序，所有品牌商在6月初投票選出5位新任董事，當中我是唯一的非品牌商代表。

我很清楚看到未來幾年我可以在ZDHC董事會中扮演的角色。除了我是董事會中唯一的化學產業決策主管，能及時提供品牌商對於化學品安全管理的重要意見；我也參與過其他國際性非營利組織的董事會運作，也有撰寫董事會政策手冊的經驗。我相信ZDHC需要一個高績效的董事會，才能帶領整個組織克服重重障礙，邁向去毒目標。我應該可以對此有所貢獻。



陳偉寧總經理與ZDHC董事合照。

One Step Closer to “Better Chemistry Better Life”

On June 26 of 2017, I participated the board meeting of ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals) Foundation as a board member, held in the Adidas campus in Portland, Oregon in the United States.

I took away the following observations from my first ZDHC board meeting.

1. Everlight Chemical is one step closer to her brand promise of Better Chemistry Better Life by engaging in the ZDHC movement, from field implementation level up to board governing level. I will have opportunities to dialogue directly with decision makers from those leading brands, and better align Everlight Chemical's strategies with their chemical management priorities.
2. As a first-mover, Everlight Chemical inspires other chemical peers' engagement, which is a necessary momentum to achieving the 'detox' goals of ZDHC, since chemistry plays such an important role in the whole ZDHC programme.
3. ZDHC continuously transforms herself from a brand-dominant club to a whole supply chain participation movement. ZDHC is also building up the capacity necessary to achieving her goals. In addition to chemistry, I can contribute my multinational non-profit board governance experiences to, and enhance the performance of, the ZDHC board.

Started in 2011 as an industrial voluntary initiative in response to the 'detox' challenge imposed by Greenpeace and other environmentalists, ZDHC was initially formed and led by six multinational apparel and footwear brand companies, with an ambitious goal of zero discharge of hazardous chemicals throughout the entire supply chains by year 2020. These brands wanted to sustain their business and fulfill their social responsibilities by promising a toxic-free future for their customers, the environment and all the workers involved in the supply chains.

ZDHC took a significant organizational transformation in 2015. A non-profit foundation was registered in Amsterdam, the Netherlands, with the formation of a governing board and a full-time management team led by an Executive Director. Several significant technical programmes have been rolled-out since then. Membership has also been expanded to embrace supply chain affiliates (such as textile mills, tanneries, chemical suppliers, and technical service providers) and associations (such as textile industry associations and textile chemical research institutes), as well as brand houses. Everlight Chemical became the first chemical company member of ZDHC in the same year.

ZDHC membership has grown significantly in the past two years. As of June 2017, there are 23 brands, 17 chemical companies, 8 textile mills, 9 solution providers and 14 associations in ZDHC, a total of 71 members. 29 of them joined in the first half of 2017!

An annual fee scheme was designed to secure the sustainability of the foundation, according to the membership category and business sizes. The 2016 income of ZDHC was more than 1.8 million euros, with roughly 80% contributed by the brands. Each member organization sends delegates to participate in various programs on a voluntary basis.

Early this year, ZDHC decided to elect more board members, encouraging nomination from supply chain affiliates. Amy Huang is Everlight Chemical's major ZDHC participant. She suggested me to apply for the board membership. After a series of information submission and election procedures, among four other new members, I was elected by all the brands as the first-ever non-brand board member.

I can see clearly how I fit into the ZDHC board, not only that I am the only voice from the supply chain and the chemical industry, but also that I have been serving on a number of multinational non-profit boards, and even writing up board policy documents myself. A high performance board is a necessity to a successful non-profit organization such as ZDHC. I can certainly contribute to the building of it. ☺

撰文 · 圖片提供 | 陳偉望 Wei-Wang Chen
總經理 General Manager





我們這一廠 活力單車與公益淨灘

2016.12.17
桃園・新屋

永光一廠於2016年底舉辦「騎向活力-新屋綠色隧道自行車活動」，並結合於當地公益淨灘，除了是我們的大家庭活動，同仁也帶著自己的小家庭，共同參與健康樂活，攜手提升公司形象。

整個規劃過程皆以一廠「首重安環」的原則來執行，如考量淨灘後移動至騎車地點之路途風險，事先即已決議更換腳踏車店。在多次會議及13次的場勘中不斷的修正細節，小組成員們花了不少心力做好所有準備工作！並在2016年10~12月份的月會上向廠區同仁報告及宣導。



永光化學同仁不僅認真工作，也努力為地球盡一份心力。

淨灘活動為地球盡一份心力

在活動當天，感謝總經理蒞臨，並也帶著他的家人參與。同仁們也都保有「守時」的品格，多能提早報到，我們提供的「早鳥獎」一下子竟然就被領取一空。活動中令我最感意外的是淨灘活動，同仁們的參與程度遠超乎想像，連大貨車的廢棄輪胎都一同把它給清回集合點。

為了增加活動樂趣，專案小組成員發揮「創意」品格，就地取材設計了尋寶活動，提供獎品給前20名完成6個點的尋寶照片之同仁。另一個亮點是為同仁家屬所準備的一廠同仁與生產的產品介紹，並將它與尋寶活動結合（其中一個點），讓同仁的眷屬更深刻了解永光。



風和日麗的一廠家庭日，腳踏自行車，綠色又健康，大家一起來！

劉肇仁／攝影

小插曲不減同仁參與的熱情

有兩件事讓我印象非常深刻，在自行車活動時，葉雅彗同仁的女兒不慎摔倒而有些許擦傷，在經過緊急處理後其仍堅持與同仁一同完成整個活動方才離開；另一件是在點名時，蕭明德大哥的主管告知其在路上汽車故障，可能無法參加活動；而令人訝異的是，蕭大哥約11點半抵達集合地點，當時大部分的同仁都已完成活動離開，蕭大哥抵達時即說非常可惜他沒能參加淨灘活動，但他仍希望能帶他的家屬利用這難得的機會踏踏青，享受一下天倫之樂。有如此「熱誠」的好品格，實屬難能可貴！

這次活動讓小組成員及我皆學習到活動的規劃（活動辦法的撰寫、利用甘特圖排出時間，以及各項事務的負責人）。最後特別感謝當天凌晨5點就一同到集合點協助佈置、報到、引導及提供展示的長官及同仁們。有大家的協助，總算是在集合的前一刻完成佈置使得活動能順利的進行。深深感受到，永光有你們真好！

(感謝參與籌辦之主管及同仁：陳坤木副廠長、盧盛雄經理、劉肇仁經理、楊馥瑄、葉雅彗、陳啟華、劉俊彬、賴俊勳)

撰文 | 許峰睿
一廠



永光化學 以人為本重視品格 追求永續創新

2017.3.7
媒體：Career職場
情報誌

永光化學以人為本，重視員工的品格，所以人才必須擁有正確的價值觀。另外，公司不強調個人英雄主義，很重視團隊合作；員工也要與時俱進，持續創新，不能只是滿於現狀畫地自限。

成立已45週年的永光化學，秉承「追求進步創新，發揚人性光輝，增進人類福祉」的經營理念，定位在「提供高品質化學品及服務，與顧客共創價值」。45年以來它持續開發高附加值、低耗能、低污染的高科技化學品，其產品涵蓋色料化學品、特用化學品、電子化學品、醫藥化學品及奈米材料。更是台灣第一家導入環保綠色制度（又稱綠色會計）的公司，減少生產過程對環境的衝擊。

人才需求每年穩定， 與在地大學產學合作

永光化學2017年的人才需求，人力資源處副總經理廖明智說，台灣還是外銷導向的國家，所以對於國際行銷人才持續有在徵求，今年約有5~6位的需求。另外，永光化學共有4個廠區，分別在觀音和大



陳建信董事長親自為文化薪傳營授課。

園，因應產線變更需要，作業員仍有需求，以化學化工背景為主，每年約徵求15~20位。

而永光化學相當重視創新研發，所以每個部門的研發人才也一直在找，學歷要求為碩博士畢業，今年約有10位左右的需求。另生產製造需要品保的工程師，每年也約有10位的需求。在徵才管道方面，職缺主要刊登於人力銀行網站，而另一個令人津津樂道的管道——內部推薦，更讓永光化學群聚如大家庭般關係，公司裡面很多是兄弟姐妹或同學的關係。廖明智舉例，之前有個員工畢業於台科大，進來公司沒幾個月，就由他介紹了十幾個同學來永光化學面試，最後約錄取了10位左右，「公司要經營到員工願意介紹親朋好友進來。」

此外，永光化學也與在地的大學進行產學合作，例如台北有淡大、北科大、台科大，桃園有中央、中原等，新竹則是清大和交大。廖明智說明，因為這些大學有豐富的化學化工師資，永光化學提供專案由老師帶領學生一起進行，參與其中的同



廖明智副總為新任主管班授課。



學，畢業後也歡迎他們進入永光；而學生也會到公司實習，在2個月的實習過程中，主管近距離接觸他們，也能找出適合公司的人才，這也是永光人才的來源管道之一。

重視員工品格，要有忠誠及榮譽感

以永光化學的企業文化或企業特性來看，擁有什么特質和條件的人才是公司最歡迎的？首先因為永光化學是特用化學產業，所以需求的人才需具備化工化學背景而公司以人為本，非常重視員工的品格，所以人才必須擁有正確的價值觀。公司不強調個人英雄主義，很重視團隊合作，「專業能力再怎麼強，你還是要靠團隊所以團隊合作是非常關鍵的。」廖明智說。而公司願意培訓人才，讓他們接觸到新的化學科技領域，因為化學的研發和製造內含很多關鍵技術，所以忠誠度也相當重要。公司在持續創新時，員工也要與時俱進，不能只是滿於現狀、畫地自限。

只要認同永光化學的企業文化，公司也願意給予發揮表現的舞台，同時公司也希望員工能夠帶著榮譽感來貢獻及自我實現，

「『多走一哩路，多奉獻一點』這種心態非常關鍵，在工作當中，能夠明顯看出員工有沒有企圖心。」廖明智說。

投資員工教育，秉持愛心管理

在福利制度部分，永光化學除為員工加入勞保、健保、團體保險，享有生理假、育嬰假、家庭照顧假等各項福利之外，並實施員工退休管理辦法，提供穩固的退休金提撥與給付，工廠另備有員工宿舍及通勤交通車。除了許多員工福利，公司也很重視員工的子女教育，設置有子女獎助學金補助，大學或研究所每學期可補助到2萬元左右。

永光化學也有為員工舉辦教育訓練，包括啟發訓練、職前教育、階層別訓練、專業訓練、專題訓練等，尤其是每半年一次針對新任主管、新任員工的座談會，由董事長親自參與座談，讓年輕人知道永光的過去、現在、未來，及每個部門未來發展的全貌。另外，員工如有工作技術需求，經由公司指派可在國內或國外進修或研習。

公司一直秉持著「正派經營、愛心管理」理念，

The image shows the Everlight Chemical logo at the top left. To the right is a photograph of Vice President Liao Mingzhi, a man in a dark suit and glasses, standing with his arms crossed. At the bottom left is a thumbnail image of a magazine cover for 'Career' magazine, issue 471, dated April 2017. The magazine cover features the title 'Career' in large red letters, along with several smaller text boxes and icons related to career development.

廖明智副總接受Career雜誌採訪。

廖明智說明，愛心管理是公司的踏腳石，有困難時協助員工恢復工作績效，相輔相成，並激發員工的工作熱情及企圖心，而這樣的企圖心不會是來自於高額獎金，而是對企業文化及價值觀的認同。

清楚自己的興趣，找到對的公司

社會新鮮人在選擇公司時，有什麼因素是該考慮的？廖明智認為，選學校就好像選產業，選科系就是選興趣，這兩個缺一不可。另外，也要觀察這間公司在產業中有沒有發展性？有沒有永續創新？其實這不難看得出來，因為上市櫃公司所有資訊都透明化，包括公司財報及公司的經營者理念、價值觀等。所以最重要的是，新鮮人要清楚自己的興趣，清楚自己想進去的產業，然後找到一個永續創新、穩健可靠，及重視人的價值的公司，如此進去後定能發揮所長。

「一例一休」因應措施 勞動法規修定前後紀事

2017.
4.14~5.3
桃園廠區

永光化學秉持正派經營原則，針對一例一休法案修訂，採取全面遵守。人資處召開多次商討會議，並安排與各廠單位主管做說明及宣導。



張崇僑／攝影

人資團隊舉辦座談會，解說勞動法規修改及公司因應做法。

2016年12月6日，與勞工大眾息息相關的勞動基準法修正案，在爭議聲中三讀通過，除了實施「一例一休」、7天假被砍，特休假、加班費給付等相關法條都有修正，總統府接著公告修正條文，除預告將分3階段上路，並以迅雷不及掩耳的速度，確定第一階段的一例一休、休息日加班費加成等條文即刻上路。

即時因應，做好準備

整個過程的拍案不僅教人驚奇，社會更是罵聲不斷。因為改變太大、太急，且罰則相對提高甚多。各家公司企業不得不趕鴨子上架，緊鑼密鼓展開行動。

公司的人資團隊早於立院、社會各界爭「休」不斷之中，就於每月人事聯席會中密切注意、討論及成立專案小組。在12月23日新制上路前，就已召開4次專案會議，探討各項因應對策，就整體公司制度及系統修正，做好調整及準備。

召開會議，凝聚共識

在召開多次會議，於制度上確定修訂的方向及各

項細節後，公司特地針對擬修訂的細節，與既有現況有所調整的部份，如：假日加班費計算倍數，將擬調整的內容與企業工會進行告知與溝通，除了全面遵守法規達成協議，決議在實務會發生的、既有優於法規的部份，不做任何變更。

在執行面上，除了人資團隊負責制度與系統修正外，平日與同仁直接面對的，當屬各階層主管，所以人資團隊一開始也規劃多場次說明會，12月，針對集團內的理級主管，一共辦了6個場次，即時凝聚共識。

在新制實際執行3~4個月後，我們又針對一、二、三廠區的組課級主管，辦了3場次座談會，各主管對法規修正後，仍有存疑或執行上遇到的困難，都可當場提出討論，立即獲得解答，或由人資團隊進一步提供意見。整個歷程，不管是理級說明會或是組課級座談會，與會主管表露永光面對問題的管理態度與執行力，充分展現「明辨」與「周全」的品格特質。

撰文 | 劉肇仁
一廠





贊助「品格第一」教材

中華大學感謝永光支持品格教育



永光化學與中華大學攜手推動品格教育。

中華大學
提供

永光二廠贊助安全防護器具 看顧拾荒安全，維護環境清潔



永光二廠贊助拾荒者安全防護器具，守護地球、也守護人身安全。

2017日本顯示器製造技術展(Finetech Japan 2017) 打造永光專業形象



⌚ 2017 · 2 · 24

地點：永光化學台北總部

2017年2月，中華大學劉維琪校長專程拜訪陳定川榮董，感謝永光化學支持該校推動「職場軟實力」品格教育。近年來，中華大學積極推動、實踐品格教育，自2016年起，為塑造學生品格力，開設微學分「決定命運：職場軟實力」課程，得到永光化學與培基文教基金會共同贊助「品格第一」教材，作為教學之用。

20年來，永光化學除了在公司內部推動品格教育有成，更長期協助工廠附近小學、北商大學、長榮大學、中華大學等學校，落實品格教育，期望能將品格的影響力深植於社會各個層面。

撰文 | 曾玉明 總經理室

⌚ 2017 · 3 · 13

地點：永光二廠

桃園市政府環保局環境清潔稽查大隊觀音區中隊，輔導轄內拾荒者24個個體戶環境回收工作，二廠贊助個體戶安全防護器具一套，共同來維護環境清潔，一同為地球盡一份心力。

撰文・攝影 | 卓訓誠 二廠

永光二廠地球環境季淨灘 守護海洋大家一起來



2017年永光化學百人參加永安漁港淨灘活動，共同守護海洋環境。

永光化學發表塗料耐候解決方案 江蘇省塗料行業協會年會



2016永光化學企業社會責任報告書出爐 永光化學CSR報告書第三方保證



蔡育林／攝影

① 2017 · 4 · 22

地點：新屋永安漁港、大園竹圍漁港

桃園市政府與行政院環保署響應「地球環境季」，於4月22日世界地球日在新屋永安漁港及大園竹圍漁港等地舉行春季聯合淨灘活動，永光化學共百人參與，以實際行動支持環境保護工作，共同守護海洋環境。這次的活動搭配多家廠商的參與共蒐集垃圾4,154公斤、回收物1,109公斤成果相當豐碩。

撰文、攝影 | 卓訓誠 二廠

① 2017 · 4 · 27

地點：江蘇泰州市

隨著全球環保意識興起，中國大陸市場對環保塗料需求也逐年提高。在塗料協會年會上，由永光三廠技術處賴尹婷同仁發表光安定劑在環保塗料的最新研究。永光化學有完整的解決方案，有Eversorb® UR光固化系列、AQ水性產品系列等，優異的產品性能，可在不影響固化時間及相容性情形之下，提升塗料的耐候性及褪色的問題。

撰文、圖片提供 | 林涼昇 特化事業處

① 2017 · 6 · 30

永光化學發行第5本企業社會責任報告書，除了持續與各利害關係人溝通外，更藉系統化的方式完整呈現經濟、環境、社會方面所努力的成果及管理綜效。對於CSR活動的推展，我們採取創新及兼具量化績效的做法，具體呈現永光實踐企業社會責任的完整資訊及市場價值。

此次報告書，永光化學主動委託具公信力的BSI英國標準協會，依循AA1000 AS2008保證標準，進行第三方獨立驗證，並取得BSI英國標準協會之認證，藉以強化落實企業社會責任，並提升資訊揭露質量，讓報告書揭露的內容更加明確，更具備參考價值，展現永光持續邁向永續創新的挑戰及成長的決心。

撰文 | 鄭逸棟 總經理室



掌握趨勢，成功啟航 榮董為淡江畢業生期勉與祝福

陳定川榮董在淡江畢業典禮中，建議同學們閱讀《2025臺灣大未來》，以掌握世界趨勢與國家未來發展；懷抱「心靈卓越」的核心價值，成為對國家社會有貢獻的人。

2017.6.10
淡江大學
淡水校園



淡江時報社／提供

陳定川榮董為淡江畢業同學，分享3件重要的事情。



淡江時報社／提供

榮董祝福同學們成為信心堅定、陽光健康、樂觀進取的時代青年。

陳定川榮譽董事長擔任淡江大學世界校友會聯合會總會長暨中華民國校友總會理事長，每年6月，當鳳凰花開，驪歌響起，都會代表全世界20餘萬校友為畢業生期勉與祝福。

淡江大學105學年度畢業典禮於2017年6月10日舉行，有逾7,200位畢業生。在張家宜校長、陳定川理事長、師長、貴賓及家長的祝福中，同學們一起展翅飛翔，迎向人生新旅程。在這個重要的日子裡，榮董以親身體驗，分享3件重要的事情。

閱讀《2025台灣大未來》

首先，榮董期盼同學們都能在激烈競爭的職場中，找到理想的工作，充分發揮所學，推薦閱讀由資策會、工研院、中經院和台經院4大智庫聯合發表的《2025台灣大未來》一書。

榮董表示，透過這本書，我們知道，台灣未來的發展，必須遵循3個原則：成長與公義並重、環境與產業相容、人文與科技結合，並且朝向以下4個願景發展：全球資源整合、產業技術領導、軟性經濟創意、生活型態先驅。

為什麼介紹這本書呢？主要是希望同學們能夠掌握世界趨勢，知道台灣產業的挑戰和機會。榮董建議同學們找工作面談時，適度表達了解國家發展方向，「老闆聽了年輕人有國家意識，關心台灣的未來，會很感動，一定優先錄取。」他肯定地說。

善用校友的資源

其次，榮董告訴同學們，校友的資源很多，要好好的珍惜。他舉例，工作中，在花旗銀行工作的校友曾幫他順利結匯、中央信託局任職的校友為他解決貸款問題，讓他有更好的表現，備受老闆器重和提拔，在公司的地位日益提升。

「同學們將來不論就業或是創業，若是遇到自己不能解決的問題，記得要尋求校友的幫助。」榮董不忘叮嚀，淡江校友分布世界各地，要多利用校友資源，要加入校友會。

成為心靈卓越的青年

最後，榮董要同學們謹記母校「心靈卓越」、「樸實剛毅」的核心價值；心靈卓越的青年，願意成為對國家社會有貢獻的人。他期盼同學們以長遠的眼光培養以下7種能力：1.孕育理念，建構企業願景；2.塑造獨特的企業文化；3.建立高效能的經營團隊；4.勇於創業，承擔重責；5.洞悉產業發展趨勢，採取正確因應策略；6.展開國際合作；7.維護企業信譽。以這7種能力開創具全球競爭力的企

業，帶動台灣躋身世界舞台。

撰文 | 曾玉明
總經理室



Special Report 特別報導

滿載著服務熱忱，迎向全世界
每一次起飛，都更靠近客戶、超越期待
跨文化、無國界，我們的腳步永不停歇
永光以化學專業，為人們帶來更美好的生活

撰文 | 曾玉明 · 攝影 | 陳建宇





驚嘆美景，思索未來 派駐蘇州人文觀察與工作體驗

派駐蘇州兩年時間，工作逐漸上軌道，趁機嘗遍當地美食並利用閒暇之餘走訪各地名勝古蹟，不論工作或生活都精彩豐富。

蘇
魚

州人生地不熟，按理說飲食跟生活也要重新適應，但剛好本身是台南人，台南菜偏甜，所以能適應偏甜的蘇州菜。蘇州的傳統早餐是蘇式麵條。從小愛吃麵食，所以很能接受麵條。

與家鄉幾分相似的蘇州

蘇州的生活，其實跟台北幾分類似，有誠品書店、新光天地；移動往來也都是搭乘地鐵(捷運)及公車。蘇州於2015年開啟大陸第一家誠品書店，坐落在美麗的金雞湖畔及地靈人傑富有文化底蘊的蘇州。閒暇時，會到誠品及蘇州市區的古代園林(拙政園、獅子林等)走走，陶冶性情。

走當年絲路現今發展

連續假期當然也不會閒著，常常來個說走就走的自助旅行，派駐期間去了安徽省黃山跟宏村、黑龍江省哈爾濱、甘肅省敦煌、戈壁沙漠及月牙泉。每趟旅程都有難忘的回憶，印象最深刻的是，搭了24小時的火車抵達哈爾濱市，在零下10度的冰雕展跨年。



敦煌八景之一的月牙泉，必訪的口袋名單之一。



趁著休假之餘走訪安徽省宏村。

在敦煌莫高窟735個洞窟感受驚人的壁畫及泥塑、走過古代絲路，望著一望無際的戈壁沙漠，親眼看到沙漠中的綠洲——月牙泉。蘭州吃的牛肉麵有9種麵條可以挑選，仍記得在櫃檯前猶豫5分鐘要吃哪種麵條的逗趣情形。

地大物博，親自走訪當地，才能實際了解大陸快速發展的景象。現在高鐵遍佈大陸各主要城市，非常機動便利，拉近城市間的距離，縮短了實際往來。週末也常搭高鐵去上海參加講座與聚會，或臨時起意去個杭州西湖過個週末也都非常方便。

與蘇州永光一起努力邁進

在工作的部分，總部特化事業處也都是全力協助。當客戶產品測試遇到挑戰，台灣的技服人員立即過來協助；當跟客戶採購互動遇到挑戰，也會積極跟台灣的業務主管討論對策。有了特化團隊及蘇州長官同事的協助，能立刻進入狀況，也看出永光強調的團隊合作精神，在快速變化及競爭的市場中踩穩腳步。充分展現永光強調的團隊合作精神。

行銷活動的部分，也積極的參與當地公協會組織，並在年會時間擺設攤位及上台發表，讓永光技術能量發光發熱。除此之外，永光更與蘇州大學專家教授合作，色料事業處與蘇大紡織系合作多年。2015年，特化事業處更與化工系教授合辦技術講座，主題是高分子材料劣化機制，做了深入淺出的理論及實務介紹，讓與會嘉賓都滿載而歸。

蘇州兩年派駐的日子，不論工作或生活都精彩豐富，期待在這裡繼續發光發熱，繼續精彩地成長。

撰文、圖片提供 | 林淙昇
特化事業處



跨文化的接觸 無國界的商機

人與人的溝通是一種藝術；與不同語言的人溝通是一種挑戰；與不同文化的人合作更是一種挑戰。跨越距離、時差與文化的溝通合作則是我們的使命。

放眼世界上各大著名企業，大多皆有3個特點：健全的財務行政、品質優良的產品、傑出的行銷團隊。永光也藉著優秀的內勤與充滿幹勁的前線部隊，能在全球市場眾競爭者中占有一席之地。穩健的財政、高品質的產品，有如此堅強後盾與籌碼，讓我們第一線的業務們能全力地把永光推銷到世界每個角落。

合作立於信任，信任立於溝通

一般人的印象中，業務總需要與客戶「搏感情」，感情好，合作機會也多。但面對好幾個小時時差遠的國際客戶，「博感情」似乎變得更有挑戰性。與素昧平生未曾碰面的客戶合作，首要的還是取得彼此的信任，而信任建立則有賴於良好溝通。在相隔幾千公里距離的阻礙下，溝通的工具便是電子郵件與電話了。電話雖然能讓兩端及時的溝通，但受限於時差影響，兩地交集時間還是有限。透過無聲電子郵件來與客戶搏感情，除了用字的雕砌、語氣的表達，撰寫簡單明瞭又不淪為敷衍應付的信件，也是業務們的一大課題！



與衣索比亞代理商及當地小孩合影。



與林俊廷副理於40度艷陽下訪視舊開羅皮革工業區。

有客自遠方來，不亦樂乎！

如果說網路是打破距離阻礙的工具，那麼商業技術訪視便是跨越時差的面對面溝通。然而永光擁有龐大的客戶群，儘管色料已設立5個部門來因應全球市場，但礙於有限時間與經費，還是無法機動性地及時拜訪散落在世界各地的代理商與客戶們。也因此每次商業技術訪視，除了能獲得代理商與客戶滿滿的熱情歡迎，也在抵達那天起就安排了滿滿的訪視行程。

還記得去年在埃及代理商的協助下，近乎一整天都在舊開羅的皮革工業區走踏。泥濘的小徑、飛揚的黃土與刺鼻的廢水，都與40度的艷陽攜手，毫不留情地打擊這我們的這支穿著西裝皮鞋的訪視團隊，這對於飽受舟車勞頓與時差調整的我們實在是一大挑戰！但看著客戶滿意的笑容與代理商感激地答謝，感覺永光與客戶端的情誼又更深厚了一點，身體上的疲倦好像也不是那麼的沉重了。再低頭看看手裡的筆記，是滿滿的客戶需求與第一線的市場資訊，心裡的滿足感與成就感也不禁油然而生！

主動出擊，掌握瞬息萬變的市場脈動

拜當今網路與交通發達之賜，資訊的流通已經不是能不能取得，而是來不來得及吸收。我們無法預測就在下一秒，世界的某個角落又發生了什麼大事。可能一覺醒來，在亞洲又出了什麼公安意外，在歐洲又多了一支競爭產品，在非洲又開始推動了什麼經濟計畫。為了主動掌握世界各地市場訊息，除了仰賴團隊裡對網路上資訊的追蹤與篩選、分析與應對，適度地親訪第一線，貼近了解代理商與客戶當地各種需求與回饋，皆能幫助永光調整姿態與步伐，在競爭浪潮裡站得更穩、成長得更茁壯！

撰文 · 圖片提供 | 蘇敬堯
色料營業處





有光的地方，就有永光 在黃沙中開拓綠色化學

我們持續幫助南亞、中東客戶解決問題，並將綠色化學的重要價值與知識傳遞給他們，期盼共同營建「Better Chemistry Better Life」的願景。

「嗯，早上開了5個小時的車，再半小時就可以見到客戶。假設會議在下午3點前結束，回到市區大約9點，還有時間吃個晚餐，趕半夜1點的飛機回台灣……。」「從這邊再開1個小時，就到喜馬拉雅山腳，那是滑雪勝地！」印度代理商講話的聲音，隨著車子的振動在耳邊散開。

2016年秋天，我在印度，一個充滿機會與神秘的國度。拓展特化在印度、中東地區的業務。

還未接觸印度文化之前，唯一的印象就是印度人數學和口才都很好；對了，還有咖哩飯。2015年開始負責拓展特化在印度、中東等地區的業務。經過兩年多的溝通，從每個禮拜電話會議後還要再發信確認內容，到現在成了通路商業務經理小孩第一個台灣朋友。

終於可以說，我習慣13億分之1的印度口音了！這是除了這兩年讓印度業績成長30%之外最開心的事情。

讓客戶感受抽象產品Eversorb® Inside

「謝謝你們跑這麼遠，這是第一次有外國人來拜訪與協助我們開發市場。」一句誠懇的話語，緩解了舟車的疲憊。印度很大，人和人之間的距離卻很近。

雖然印度的技術仍落後歐美，對於成長的渴望，可是一點都不輸已開發國家。擔任業務除了要熟悉國際市場文化，另一個難題是，如何讓使用者了解抽象產品(紫外線添加劑等)的價值，尤其是南亞或中東地區某些製造商之前完全沒有使用經驗。



2016中東地區代理商大會於杜拜舉行。



訪客歸途巧遇餘暉中的帆船飯店。

感謝長官們指導產業特性，給予技術處協助，我們除了用測試報告展現特化產品的效果與高品質，也特別製作樣品模板，讓廠商在抽象測試數據之餘，可以親眼證實功效，感受Eversorb® Inside產品的溫度。

透過不同工具與方法，在每次出差中，不斷發掘新機會，並改進行銷方式。例如：印度政府規劃，在2025年前降低整體揮發性有機物(VOCs)與碳排放量，預計將水性塗料的產值增加到當地塗料產業的50%。如何讓印度客戶了解綠色產業的重要與未來商機，並藉著永光獨特的AQ系列產品協助開發水性市場，都是辛苦出差所得到的成就感，藉此讓客戶了解永光「Better Chemistry Better Life」的核心價值。

揮汗傳遞綠色化學的價值與知識

在杜拜，我看到了在高溫下與黃沙中，廠商對於2020世博會的期待與Low VOCs產品(powder coatings)發展的渴望。在斯里蘭卡，與在當地工作10年的新加坡人揮汗討論螢光產業的前景與困難。在孟買擁擠的車陣與震耳的喇叭聲中，和代理商擬定開發水性市場的策略。在高溫下，客戶除了對提升品質的要求，更多了一份對環保的努力。

這幾年的經驗，讓我體會到在永光當業務，除了開發市場外，更重要是成為知識的傳遞者，例如：Eversorb® UR系列讓客戶在開發環保光固化產品時更有信心，加速取代傳統型商品；以永光綠色化學：永續經濟的堅持與技術指導客戶，一起合作開發環保產品，傳遞Better Chemistry，為整個地球環境貢獻心力。最後謝謝公司給我開發新興市場的機會，協助我成長，期許自己朝永光的願景與目標持續努力。

撰文・圖片提供 | 洪梓棋
特化事業處



我愛我的業務人生

耐心、細心、決斷力、好體力，都是專業必備

我喜歡當業務，喜歡客戶給我的正面回應；我討厭當業務，討厭數不清的會議與報告；在這裡分享，最真實的業務人生。

主要負責中國大陸華東地區業務的我，與上海明德子公司有密切的接觸，另外，也負責部份台灣客戶，而這些台灣客戶的共同點是總部位在華東地區，還有由台北總部直接供貨給華東地區的客戶。我的客戶群大多數都屬於所謂的跨國企業(MNC)客戶，特點就是組織龐大，人員部門分工細緻，而耐心、細心、自信、勇氣，缺一不可。

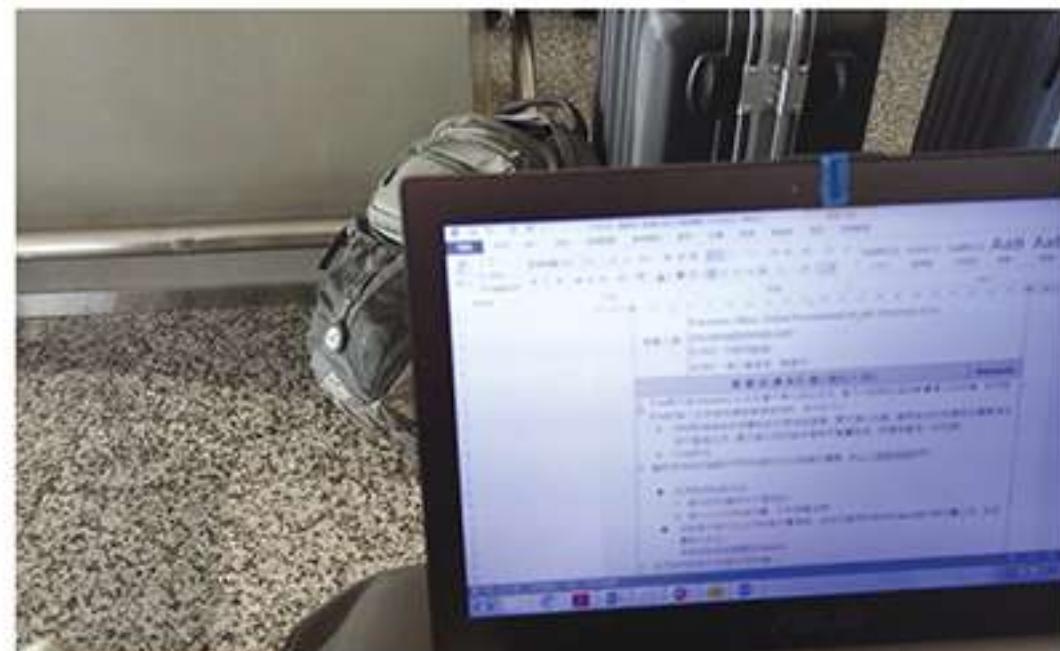
業務需要的十八般武藝

耐心是因為常要對客戶的不同部門解釋同一件事，甚至常被詢問同樣的問題；細心是因為不同部門訊息需被整理，提供給客戶的訊息必須一致，而客戶訊息也需消化，但訊息有時多不勝數。自信是因為面對MNC客戶，必須要不卑不亢，不因客戶規模大小而有尊卑的影響。最後，還需要有勇氣跟客戶說「不」，如何讓客戶接受我的「不」則更像是種藝術表演。別期望客戶能總是和顏悅色，面對心不平、氣不和的客戶，再多情緒都要先塞好、收好。

特化產品有兩種特性，其一是測試週期長，數月到數年都是常態，其二是特化產品很萬用，我常跟客戶說「有光就有特化的產品應用」。特化事業處成立時間超過20年，但直到今天，特化事業處還是定期舉辦新產品說明會，永遠有新的應用需要搭配新的產品。「學無止盡」這句話在這裡特別受用，上午跟塗料客戶討論汽車跟航運市場，中午跟塑膠客戶吃飯邊聽客戶抱怨遮陽板要耐候20年又不能漲價，下午則聽客戶解釋樹木生長模式，討論測試特化的木質素預處理劑的手法，一整天大腦運轉不停。

國外出差是另一種挑戰

國外出差又是另外一種挑戰了，投放人力去了解及開發當地市場，必須親自面對並處理預想的到或根本估計不到的問題，目的就是取得訂單、且是賺錢的訂單。出差講究獨立作戰能力，面對客戶有理無理的



出差的時候常常運用機場的WIFI開電腦洽公，真的沒空逛免稅店阿！

要求，要求當場做決定、要求價格、要求供貨，都考驗著臨場反應及決斷權限外的決定，甚至需要背負結果論的勇氣。背負如此壓力的出差一點都不輕鬆，早出晚歸是常態，距離是首先要適應的，光是一個上海市大概就至少涵蓋北北基再加上桃園的範圍。一整天忙完後，若再跟客戶餐敘，回到飯店通常超過晚上10點，但電腦還是要開、email要回、樣品要申請、報告當天要交出去，讓主管能第一時間了解情況，處理完常已是凌晨時分，隔天行程仍不能耽誤，而這些奔波的行程都還沒提到零度低溫或炙熱豔陽下帶來的影響。

欣然接受的業務人生

我喜歡當業務，喜歡面對客戶，喜歡客戶給我親近的微笑；我討厭當業務，討厭業績不管好壞都有數不清的業務會議，討厭花大把時間還是寫不完報告。但我是業務，我是心理素質優異的業務，生活中好的、壞的一面我都欣然接受，我喜歡的部分成為我的動力，不喜歡的部分則讓我進步成長，我愛我的業務人生。◆

撰文・攝影 | 陳建宇
特化事業處





業務出擊，全面啟動！

一台車服務客戶、開單、出貨跑台灣

用想像力與愉快的心情看待每一次出任務，開著車拜訪北中南大小客戶，收集各地資訊情報，你以為我在玩？其實我正在工作！

從待在無塵室的工程師轉到「一台車凸歸台灣」的業務，是一個截然不同的領域，更是一種全新的挑戰。永光給了完全沒有業務經驗的我，可以擔任B2B窗口的機會，我真的是非常地幸運、也非常地感激。

探索全新業務工作領域

遙想當年工程師人生，一踏入公司匆匆忙忙任務賦予後，就馬上著裝變身，只露出一雙銳利的雙眼；吃飯時，漸漸變無神；下班時，再漸漸變失神……，無止盡的輪迴。但是現在，看似沒有固定模式的辦公方式，一切的目標、時間、效益等都要由自己來規劃，也漸漸放慢腳步來觀看周遭一舉一動，等待機會，伺機而動。

目前服務於電子化學處營業三部，主要負責國內基體電路(IC)領域的黃光化學品—光阻劑、顯影液……等，舉凡上班所看到的電腦、手機、記憶體，渡假所搭乘的飛機、遊艇，只要是與3C相關產品，都逃不過它的手掌心。不過也因為它的重要與不可或缺性，所以進入下游客戶端的門檻也相對提升，快的話須耗時1~2年，漫長的話一千個日子都是司空見慣的。

「食尚業務」面對內銷挑戰

身為業務，最常面對就是「business trip」。用trip輕鬆平易近人的方式來面對business，兩者相輔相成，缺一不可。平時主要業務地區為桃園、新竹、苗栗、台中、台南，哪兒有機會，我就出現在那裡。

每次拜訪客戶時，我都會盡量提早到達，到目的地附近四處逛逛，看到處哪兒有巷子內美食，把自己想像成食尚玩家，讓自己以愉悦的心情來面對接下來的會議；當然同時也是做該公司地點調查，以利後續能蒐集更多資訊，與客戶更有共鳴，站在同一五線譜上，為往後的美麗樂章，埋下第一頁的伏筆。

水能載舟也能覆舟，由於內銷大部分時間都花在交通移動上(若是有意門那有多好)，因此有時客



2016參展時，我們透過互動遊戲的方式讓大家了解永光產品的特性。

戶問題在車上解決、工廠出貨事宜在車上解決、臨時開單也在車上解決，連吃飯有時也在車上解決。此外，為了能在客戶端有更充分的產品推廣，晚上回到家資料蒐集以及技術資料研讀更是重點所在。

「你以為我在玩，其實我在工作；你以為我在工作，其實我在玩。」

展望未來直接合作關係

自從iPhone、物聯網、互聯網出來後，相關產業鏈也應運而生，無人化的生產世界逐漸與我們逼近，這是個危機，但也是個最大轉機。為了能搭上這班世界列車，目前致力於和全球矽晶圓代工龍頭、砷化鎵晶圓代工龍頭能有更進一步發展，甚至更跨越傳統化學化工思維，直接能與design house有合作關係，以我們的材料來配合設計，這才有可能切入先機。

期望2020年電化事業處可以與更多國際大廠成為策略夥伴。立足台灣，放眼世界，想像未來。



撰文 | 楊振緯
電化事業處

永光季刊徵文

交流分享 · 一起成長

一、徵文內容

永光快訊 公司重大發展方向、重要活動、參展、成果。
如：認證、專利、獲獎等。

大家談 公司推動各項政策或活動的體會與回應。
如：參與綠金願景活動的迴響。

管理與教育 各項流程改善、管理新知、教育訓練重點內容及心得。
如：品格教育的影響。

我們的園地 分享在永光工作的體會與心聲。

體驗分享 分享嗜好專長、員工旅遊、人生體驗、社團介紹等。

二、徵文對象

永光集團全體員工（含外籍員工）及眷屬。

三、投稿請聯繫

營運總部人力資源處 蔡優澤經理
e-mail: jerrod.tsai@ecic.com.tw
Tel: (02)2706-6006分機290

歡迎踴躍投稿！

徵

文



Knowledge & Growth 充電時刻

為了飛得更高，看得更遠
同心協力做最好的準備
我們相信，機會總在持續的行動裡
專業來自一次又一次的刻意練習

撰文・攝影 | 曾玉明



談心、話情，開創新團隊

客觀的瞭解問題

談心、話情可以流於閒情逸致，也可尋求更高尚的員工幸福與組織改變，談閒情容易，但談組織改變卻是違背人心的困難事。

近 幾年科技跳躍式變革如野火般的延燒，從2007年iPhone打響第一砲開始，透過人手一支手機，開啟了人們漫無邊際的遐想，而後又在Yahoo、Google的推波助瀾下，網際網路的新世界風起雲湧。科技變動的太快，人心與制度卻遠遠落後跟不上腳步，每個國家皆爭先恐後的搭上此波潮流，而人們在這樣的變動中顯得無所適從，徬徨與夢想的矛盾油然而生。



葉順興廠長與基層主管分享二廠組織運作與發展願景。

啟動巨輪往對的方向前進

永光身處在這波潮流中，雖無科技業面臨消失與取代的嚴重恐慌，但改變經營型態面對科技及需求的變化也在所難免，更須面臨人權至上、環保為先的發展趨勢，為因應市場環境的巨變，公司對於綠金願景、循環經濟、工業4.0大戰略的擬訂，無非希望在未來可以順應時勢佔得一席之地，而要啟動公司這顆巨輪往對的方向走，二廠在廠長的領導下，不僅擘劃因應公司整體大方向的方針轉動組織往前，不斷專注在生產效能提升、節能減廢與工業4.0的思維，更著重於人心與思想上的改造，因而啟動談心、話情改變人心的運動。

打破傳統的溝通模式

改變人心與組織長久形成的思維非常困難，因為舒適圈總令人安逸，避免變動後的不便，除了平時透過各階層的會議來宣導公司政策外，為更有效瞭解各個階層並將公司運作的理念傳達給所有人，2015年率先規劃新人暨組級主管座談會，並打破傳統的溝通模式，採小團體、圓圈式、無桌子的座位安排，讓所有人皆可透過彼此緊密的互動，達到跨部門溝通與交流的感受，期間並分享廠長的工作態度、學習心得與同仁交流，座談會結束後，更將同仁的問題匯集於

理級會議討論、改善，並將成果回饋給同仁，以達成上、下交流溝通之組織行為。隔年更強化在組級主管的跨部門溝通，透過流程管理的方式設計溝通模式，讓主管以更客觀的方式發現與瞭解問題，避免總是將問題歸責於別人，自己永遠是對的迷思。人心的改變與溝通是需要大量時間與精力的投入，2017年更規劃廠長與每一員工進行訪談，一方面關心、瞭解員工，另一方面透過溝通，將組織運作的意志傳達給每位員工，以期從中找到組織運作的新動能。

尋求員工幸福與組織改變

談心、話情可以流於閒情逸致，也可尋求更高尚的員工幸福與組織改變，談閒情容易，但談組織改變卻是違背人心的困難事，二廠試圖走一條難路，無非是希望在公司大格局、大戰略的領導下，可以在下一個40年依舊創造輝煌，新里程碑需要新團隊的推波助瀾，但改變的道路上卻是孤獨的，艱困中持續努力，希望在未來看到令人振奮的成果，而這份堅信，將來自於新團隊的蛻變成形。

撰文 | 郭銘樂
二廠





主管擔任的角色與職責 人資管理是誰的責任

藉由角色認知及期待瞭解在人力資源管理中，事實上在策略夥伴、變革推動者、人力資源專業提供者及員工關懷者等角色中，HR及直線主管有著不同程度的職責。

隨著企業快速的發展，人力資源管理的內容，一直以來是大家相當關切的課題，其中，HR與直線主管在人力資源管理所扮演的角色及職責，也是主管們所討論的議題。

小工程師與大老闆

4月28日，公司邀請中央大學人力資源管理所林文政副教授，就HR及直線主管在人力資源管理中的角色及職責，做了一堂深入的探討。一開始，以「小工程師與大老闆」的個案進行討論，讓參與課程的主管瞭解什麼是人力資源管理？有效的人力資源管理需要什麼樣的文化和環境？雖說組織中人力資源管理乃是指一個組織對人力資源的取得、訓練、激勵，以及運用、發展的全部管理過程與活動，但大家對人力資源的認知仍相當的不一致。

尊重專業、充分授權

學員透過林副教授的引導及解析，深入瞭解一個看似簡單的個案，裡頭涉及了許多管理的問題，個案中小工程師、工廠老闆、福特公司總裁等行為，反應出值得思考的管理問題。工廠老闆的識才，福特公司總裁的尊重專業、充分授權、信任及「3天哲學」，而小工程師對完成任務的動機及對工廠老闆知人善任及回報等。這個暖身的研討案例，讓大家討論得相當熱烈，也思索其中所含的意義。林副教授也提到，影響績效的四大要素：

$$\text{績效}(P) = \text{動機}(M) \times \text{能力}(A) \times \text{環境}(E) \times \text{時間}(T)$$

簡單的一個公式，但包含了個人的人格特質及處理問題的IQ等綜合的結果。

人力資源管理的意涵

接下來的課程中，針對「人力資源管理是誰的責



廖明智副總與各單位主管進行人力資源管理議題的溝通與思辯。

任？」進行互動討論，組織中的每個人，都有一定的「職位」，對於這個職位的人，人們對他賦予一定的期望；而大家對他所應具有的行為期望，即角色的期待。藉由角色認知及角色期待讓學員瞭解在人力資源管理中，策略夥伴、變革推動者、人力資源專業提供者及員工關懷者等角色中，HR及直線主管有著不同程度的職責。課程裡，學員們討論理想與實際之間HR及直線主管在各種不同角色保留所佔有的權重，同時知道理想與實際的差距，差距較大的角色為何，進而讓HR及直線主管思考如何改善其中的缺口。

我個人在這課程中結束後，更進一步瞭解身為主管在人資管理上的重要性，老師帶領學員一步一步地去體會所謂的人資管理，進而認知各個職位的人員所扮演的角色及職責。人資管理是公司成長進步之基礎，每個人在公司中都有被期待角色及其職責，既有所分工也有合作，互為夥伴。

學習是不斷成長的過程，雖只是半天的課程，但內容讓學員能更深一層地瞭解人力資源管理的意涵，相信不同職責的學員們，日後夥伴關係將更加緊密與契合。

撰文 | 黃俊才
三廠



我的 Power 人生 有 Power 也有 Point 的簡報設計

每次堅持有0.1的進步，乘以70次也會大於2，就看我們願不願意踏出這一步，簡報如此，其他人生大小事也是如此。

記得剛退伍時開始擔任教育訓練人員，接下來幾份工作也一直都在人資訓練圈子歷練，因此常需要隨班跟課，也有幸能聽到許多每小時要價超過一萬元的名講師授課，不過我在跟課時就感覺滿多老師的簡報實在太過「文字」，通常簡報頁面的文字越多，底下學員低頭不看台上的機會就越大，屢試不爽，這也讓我體悟到，一張簡報如果都是字，那麼這張Powerpoint就會沒有Power，更沒有Point！



葉敏慧／提供

2017年5月3日永光第二廠簡報課程競賽冠軍。

文字迴圈的瓶頸

後來由擔任內部講師開始，逐漸有機會要站到台上向學員呈現自己的簡報，甚至後來還常受邀對外部企業授課，這時才驚覺，我的簡報也是有好多字，落入了文字簡報的迴圈，雖然試著減少字數，改用條列方式來處理，但還是非常呆板，總覺得就是少了那份吸引人看下去的魅力，因為當時我根本不知道該如何將簡報進行「視覺化」。

知不足所以學

人總是在「知不足」時學習效果最好，當時因為題目大多是活動帶領、企劃等方面的課程，這麼需要強調「動態」的主題，簡報卻非常的死板，於是開始大量的閱讀坊間的簡報書籍，也自費參加簡報名師的公開班，這才逐漸打開對「視覺化簡報」的眼界，也因為這樣我對「簡報教學」產生了興趣，還考了資策會的簡報講師證書，這五年來開始在公司內、外部講授簡報課程。

Top-down vs. Down-top

今年的2月應永光總經理室的邀請，在經營會議上為公司高階主管做了一場約2小時的授課，到許多公司上課後很多學員都會給一個類似的回饋：「這

堂課我老闆應該要來聽」，我覺得這其實有它的道理，因為一個企業的簡報設計概念要推廣，「Top-down」的效果一定會比「Down-top」來得高出許多。後續永光第二廠及研發中心又邀請我講了共四個梯次的「簡報視覺化設計與呈現技巧」課程，非常感謝每一梯次永光同仁的熱情參與，每堂課都是很開心的授課經驗。

堅持0.1的改變與進步

我很喜歡台灣一位國中王政忠老師的一句話：「每天堅持有0.1的改變，7天之後就會大於2」。因此我隨時保持對簡報知識的關注，讓自己不要滿足於現況，這個習慣對我來說幫助很大。

每次堅持有0.1的進步，乘以70次也會大於2，就看我們自己願不願意踏出這一步，簡報如此，其他人生大小事亦不外如是；希望這篇文章能讓大家對簡報學習產生興趣，讓我們一同努力，朝「有Power也有Point的簡報設計」這個境界持續邁進。

撰文 | 劉憶先
全通科技





新一代環保塗料的隱形高手

全方位耐候解決專家

由德國於1934年發明，大家耳熟能詳的地坪塗料，其特點是與水泥層的黏結力強，加以耐水性、抗腐蝕性介質的作用及優良的塗膜物理力學性能，能夠適用於多樣化的地面場所需求。



地坪塗料實際應用實例

不論是各種工廠、修理廠、球場、停車場倉庫、商場等地面場所。環氧樹脂是最普遍應用於工業塗料，主要有幾個原因：附著力強、優異機械性能和抗滲透等功能，儘管環氧樹脂有這些優點的特性，但是有一項主要的缺點：當其暴露在室內光線或自然太陽光時，容易在短時間內造成外觀上顏色的變化，這是因為環氧樹脂受到UV光長期照射時，其結構在含氧的環境下很容易斷鍵劣化，產生發色機團，而導致樹脂變褪色，添加光安定劑在環氧樹脂材料中，可以有效減少變褪色、裂開龜裂、粉化和光澤度保留率下降等問題。

新一代地坪環保塗料整體解決方案

針對塗膜本身變色的解決方案，永光特化技術處所開發的複配型光安定劑產品EVERSORB®EP4可以有

效解決環氧樹脂黃變，隨著人類對環境保護要求日益重視，水性環保型塗料已經被發展成可以符合這些需求和解決有關一般常用傳統高VOC溶劑型塗料，它能夠有效減少或不使用溶劑的優點，因此環氧樹脂水性化是發展趨勢和國內外研究的熱點，而針對水性環氧環保塗料方面，特化技術處獨特的解決方案，EVERSORB® EP5S可以滿足客戶需求。

最新一代地坪環保塗料是聚天門冬氨酸酯產品，具有反應速度快，塗膜更厚，縮短了施工周期，並可在相同膜厚的情況下減少塗裝的層數，從而提高了塗料的施工效率，是當前國際上公認最優秀的工業地坪材料。但長時間曝曬下還是會造成劣化與光澤度下降等現象產生，因此需要光安定劑產品提升其耐候性，特化技術處最新開發的EVERSORB® AS Series可以有效解決耐候問題，經加速耐候長達2500小時測試後，未添加空白組已嚴重劣化粉化和褪色，添加EVERSORB® AS Series可以有效提升耐候效果，產品依舊完整如初！



左邊是經耐候後變退色和劣化，右邊是添加永光新型光安定劑產品後提供有效的保護，延長使用壽命。

撰文・圖片提供 | 楊永吉
特化事業處



CSR 與國際接軌 GRI 準則正體中文發表會

永光化學依照GRI準則，每年定期揭露各項重要公司資訊，並參加準則發表會，協助推動企業社會責任報告書撰寫更清楚明確。



陳建信董事長(前排左二)代表永光化學參與GRI準則正體中文發表會。

永光化學自2012年發行第一本企業社會責任報告書迄今，每年均依照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)所發布的「永續發展報告指引」編寫內容。透過GRI指引架構，完整與精準的詮釋我們對於公司治理、永續環境、企業承諾與社會參與的重視與作為，並闡述永續經營的策略。

GRI是由聯合國一項專案計畫發展成立的獨立組織，GRI所發展永續報告架構是當今世界最廣泛被用以揭露永續資訊的重要參考規範。2016年10月，GRI正式發布新版GRI準則(GRI Standards)，「中華民國企業永續發展協會」為服務華人企業，取得GRI正式授權翻譯正體中文版，並於2017年6月6日舉行「GRI準則正體中文發表會」，永光化學為該活動贊助企業之一。

新發布的準則一改過去的架構形式，分為3項通用準則(universal Standards)及33個特定主題準則(topic-specific Standards)，藉由結構與格式上的調整，能讓報告書編撰者較清楚且迅速地掌握報導原則，並在報導要求下，使揭露之資訊架構更具一致性。該準則正式生效日期為2018年7月1日。



GRI準則正體中文發表會各貴賓簽名留念。

撰文 | 鄭逸棟
總經理室





釐清情勢，提供建言

榮譽董事長參與公司治理的原則

陳定川榮董深感於大環境瞬息萬變，對公司經營帶來嚴峻挑戰，需要綜觀全局，即時因應。除了既定「被諮詢，不做決策」的原則之外，將適時參與討論，協助「釐清情勢，提供建言」。

2009 年6月，陳定川榮譽董事長退休之後，經過董事會決議，給予「榮譽董事長」的尊榮。

在台灣，許多企業正面臨世代傳承的難題；順利接棒固然不易，漂亮交棒更不簡單。一般而言，公營單位或私人企業的高階經理人，退休時能夠很清楚地交接任務，然而創業者將一手扶持的企業交給第二代經營，必要時，還是需要適時協助。

「被諮詢，不做決策」的原則

那麼，「退休後，是否繼續來公司上班呢？」關於這個問題，榮董曾經有過一段時間的思考，並提出與每月定期聚會的國際基督徒工商人員協會(CBMC) Forum小組討論。

小組成員經過一番腦力激盪，出現兩個不同的意見，一個是建議榮董繼續來公司上班，從旁協助；另一個是不來上班，以確立領導中心。榮董經過禱告後，為確立領導中心，兼顧從旁協助，最後，訂下了「被諮詢，不做決策」的原則，仍保持每天來公司上班。

華人企業傳承的美好典範

多年來，永光化學在董事長、總經理領導下，業績穩健成長。榮董對於第二代接班領導「青出於藍而勝於藍」的優異表現，深感欣慰。

實際上，永光世代傳承之所以如此順遂，主要得力於榮董未雨綢繆。早在孩子成長過程中，就透過平日的談話及暑期工讀，實地了解永光的運作，也讓他們覺得承擔事業是一種榮譽和責任。同時，在交接時，辦理隆重的交接典禮，在眾人見證下，榮董殷殷期許與祝福。永光化學按部就班「做好接班，永續發展」，是華人企業傳承的美好榜樣，榮董更多次受邀於各界舉辦的接班論壇中，分享經驗與心得，成為業界學習的典範案例。



陳定川榮董多次受邀分享，永光化學的世代傳承。

協助「釐清情勢，提供建言」

時至今日，榮董深感於大環境瞬息萬變，對公司的經營帶來嚴峻挑戰，需要綜觀全局，即時因應。實則從複雜的情勢中，理出脈絡，找出解決方案，向來是榮董的強項之一。

榮董考量，既已立下「被諮詢，不做決策」的原則，「如何在不違背原則、不影響領導中心的前提下，善用化繁為簡的恩賜，在重要時刻提供協助呢？」榮董反覆深思，並再次提出與CBMC Forum小組討論。

大家針對問題抽絲剝繭、集思廣益，建議除了既定「被諮詢，不做決策」的原則之外，宜適時參與討論，協助「釐清情勢，提供建言」。

永光的教練，隨時的幫助

自2009年退休至今，8年期間，榮董時時關注國際經濟情勢及台灣產業發展，並以寬廣的格局、前瞻的視野，檢視永光的處境，思考可能的對策。

從帶領永光前進、扮演拉車者的角色，轉而退居幕後，成為推車的人，榮董始終與永光同仁在一起，給我們隨時的幫助與扶持。

撰文・攝影 | 曾玉明
總經理室



不畏風雨，繼續投資 永光一廠一期工程紀事

1970年代末，永光化學展開擴廠計畫，於大園購地興建一廠。雖然國內外政經情勢不變，資金取得不易，榮董仍一本初衷，為加強國家經濟力量，帶領永光持續投資，勇敢向前。

1972年，陳定川榮董與陳定吉老副董等7位股東滿懷創業的理想與熱情，在鶯歌設廠創立永光化學。不料，第二年爆發第一次石油危機，短短一年多，就將新台幣500萬元資金消耗殆盡。

擴廠需求與日俱增

在多數股東信心動搖之際，榮董著眼於染料勢將隨著紡織產業發展帶來莫大商機，憑著從神而來的信心，一肩扛起領導人的重責大任，經過股東的替換與多次增資，帶領永光化學衝破難關，逆勢再起。

經過多年的努力，永光化學所生產的染料，品質漸趨穩定，市場隨之開展，鶯歌廠的產能漸趨飽和。為考量長期發展之需，榮董有意增闢土地，一方面擴充生產基地，以提高產量，一方面成立研發團隊，建立自主技術，讓技術和品質雙軌並進。

「資金」是個大問題

1976年，在大園特殊工業區覓得一塊2,654坪土地，經初步評估，頗適合永光進一步發展，但需花費新台幣260萬元，約占當時資本額三分之一強，且後續建廠及設備購置，勢必要預備等量資金，負擔相當沉重。

當時，台灣正處於退出聯合國、與日本斷交、美國總統尼克森訪問中國大陸等種種艱難的處境之中，許多企業家擔心政治不穩，陸續出走海外，人才嚴重

流失，加上美軍協助打了12年的越戰失利撤軍，越南淪陷，世界局勢動盪不安，使得企業投資意願低落，銀行資金放貸更加嚴苛。

盱衡國內外情勢變化，在客觀環境不利於永光擴充投資的情況下，永光是否購置大園土地，成了兩難的決策。為了給客戶一個「愛用國貨」的承諾，榮董反覆思考可行的方案，經過禱告之後，他確信擴廠是正確的方向，最後仍決定持續投資發展。

購地需要大筆資金，「資金在哪裡？」的問題始終縈繞心頭，榮董於是向董事會提議公司增資，以購置大園特殊工業區土地，獲得董監事一致決議通過，將資本額從750萬元增至1,200萬元，得以順利購買土地。

盡心加強國家經濟

1978年，為因應大園建廠資金的需求，永光化學再次增資至2,000萬元，並於同年11月動工興建大園廠，不料卻於12月16日遭逢台灣與美國斷交。面臨如此重大的政治變局，必須考慮建廠暫緩或繼續，榮董經歷了內心的掙扎，他再三禱告和深思。

「面臨國家困境，如果大家失去信心，停止投資，國家處境會更加困難。」榮董本著創立永光化學的宗旨，決定「繼續投資」。他告訴同仁，雖然永光的投資不大，但是我們應該要站在自己的崗位，為加強國家經濟力量盡一份力量。

榮董以堅定的信念做出明確的決策，1979年永光一廠一期工程，終於在風雨飄搖中順利完成，正式投入生產行列，為永光的發展向前跨出了一大步。◆

(本文資料由陳定川榮董及黃永亨顧問提供)



永光一廠最早期的廠房。





學技能、換角色、改態度

課程摒除艱深的學理理論，以生活化的實際案例，來結合理論基礎，親身體驗工作上主管與部屬之間常遇到的問題，刺激學員自行進行反思，培養思考力。

「身為主管不該再是事事親為的一線工程師。」剛上任的新手主管，多半是在自己專業的工作上受到肯定而晉升成主管；因此在專業上所遇到的困難應當不是主要的問題點。新手主管會遇到的兩大難題，其一是團隊領導的問題，其二則是上對組織、下對部屬之間角色扮演所產生的角色衝突問題。

生活化的案例分享

2017年3月人資處舉辦「新任主管班」，邀請經驗豐富的廖年明講師為我們這群新手主管進行兩天的訓練課程。廖老師教課的風格活潑幽默，不拘泥於繁雜的文字教條，課中以小組活動的方式，親身體驗工作上主管與部屬之間常遇到的問題，刺激學員自行進行反思，培養其思考力的養成；當學員陷入舊有的思考模式時，廖老師會給予獨特的見解與建議。廖老師設計的課程內容，完全屏除艱深的學理理論，改以生活化或實務的案例，來結合理論基礎，讓學員們有非

常深刻的感受。

給予信賴，挖掘潛力

透過這次的「新任主管班」，讓學員們知道主管必須學習的三件事情：學習新的技能、轉換角色認知和自我態度的改變。主管必須進行高效率的工作指導，掌握需求及擬定計畫，帶領部屬應用正確的教導態度及指導技巧，使部屬發現自己的優點，得以發揮長才，用在正確的地方，同時要適時地立即回應，讓他學會自我勉勵，給予信賴，發掘潛力。透過這樣的方式，主管和部屬之間可以建起互信合作的關係，團隊也能為公司創造出更高的價值。◆

撰文 | 陳科州
二廠



期許成為一位好主管

本身是主修經營管理相關科系的，深感管理的精要在於心法，而廖年明老師完全將其發揮的淋漓盡致，廖老師有多年企業輔導經驗，他就像是本管理學的活書，隨處所觀察到的現象，都可以轉化為管理的教授，並很有說服力的傳達給我們。

主管應具備的職能

這次的訓練課程，主要是針對初階主管所設計的，內容包含：主管的職責與角色、承上啟下的技巧、PDAC工作計畫…等，完全符合初階主管需具備的職能。

廖老師在課堂中穿插了許多案例跟研討，讓各小組成員可以提出自己工作上的狀況，大家一起集思廣益，充分運用課堂所學的知識來討論，並產出具體的

結論或解決方案，有效加強我們對於課程的理解，可說是理論與實務兼具呢！

期許成為一位好主管

回到工作崗位後，我對於主管這個職務，有更深的認知與體會，不單只是要把事情做好，更要把人的問題處理好，我期許自己未來能成為一位好主管，不但能如期將老闆交代的事情辦妥，也能幫助部屬在工作上有所學習與成長，參與這次的訓練課程真的是獲利良多呢。◆

撰文 | 李明達
達楷生醫



世代溝通的態度

人才濟濟的永光，組織成員如同水果拼盤，面對草莓的酸、榴槤的硬殼、如何與彼此搭起溝通的橋樑，是我們需要去慢慢摸索學習的課題。

此次參加二廠所舉辦的「基層主管教育訓練」，讓我不窺溝通這門學問，何宇欣老師在課程中，仔細介紹不同世代的特徵，分享溝通成效的經驗。

人才濟濟的永光化學，組織成員如同水果拼盤有著榴槤、芭樂、草莓、水蜜桃等不同世代，面對草莓的酸、榴槤的硬殼，如何與彼此搭起溝通的橋梁，是我們需要去慢慢摸索學習的課題。



透過基層主管訓練課程，齊心打造幸福和諧的工作環境。

學習溝通的正確態度

在課程中學習到有關溝通的正確態度，例如：與人交談時態度應尊重、避免沉默並適時表達關懷與鼓勵；傾聽時姿態需放鬆、身體前傾並與對方眼神接觸；與人交流除了原有的口與耳朵之外，心也要放在對方身上，用心聆聽對方，貼近對方的心境。

透過何老師教導的「PAC」溝通狀態(Parent父母型、Adult成人型、Child兒童型)，了解當溝通的狀態不是有效且對等時，易產生誤解並導致溝通不良。而在溝通過程中常就事論事的我，有時會給人不近人情的感覺，這是缺少體貼、同理心所造成的，我也將調整自己朝向「A+C」的方向邁進。

進階版的「A+C」同理式狀態，宛如呼應公司「愛心管理」的文化，將心比心，站在對方的立場，體會對方的感受。在現場工作，有時礙於工作的壓力，往往在溝通上產生許多的摩擦與衝突，若能在溝通前站在對方的立場，以接納包容為基礎，了解對方真實想法尊重他的感受，也許這一次的溝通會是開啟下一次良性對話的大門。

主動關心身邊的人

當同事的生活平衡被打破時，職場環境往往是第一個受衝擊的地方，有時是談吐、衣著的改變，有時是出勤的異常。因此，主動關心同事的近況，注意他

們的工作表現與對方分享心情，並提供適切的資源協助同事步入正軌，是我目前仍需努力培養的部分。

從細微的親和力、同理心，乃至出缺紀錄、職場衝突，主動關懷周遭的人，關心身體健康。適時利用「5W1H」引導式詢問技巧，從原因、人、事、時、地，循序漸進了解當事人的狀況，體會對方的需求與感受。在解決問題的方向上，從引導當事人找出問題、從旁給予資源協助與預防再發生，遵從這三個層面給予對方實質的幫助，發揮正向的影響力協助對方渡過低潮。

打造幸福和諧的環境

「正派經營，愛心管理」是公司的文化，恰巧與課程中溝通對等、態度尊重、同時肯定他人努力的理念不謀而合。課堂中我學會了主動關心他人建立良好關係，有效的剖析問題，在同事與公司的立場間創造雙贏的解決方案，在未來的日子裡持續練習「PAC」與「5W1H」，課程的結束是執行的開始，未來我會創造和諧又幸福的工作環境。

撰文・圖片提供 | 徐韶鴻
二廠





新鮮人



林培恩

單位：一廠
學歷：輔仁大學化學系
興趣：運動、旅遊

好品格才有好產品

在求學期間就得知了許多學長姐在永光化學服務，然而對永光的認知，僅是一家老牌的化學廠，在我爹的眼裡永光是一家非常正派的公司，也讓我在告別軍旅生涯後，毅然決然的來到永光面試。

2016年8月很榮幸能到永光化學來服務，雖然任職僅8個多月，對工作上的人事物還有許多要學習，在合成單位也每天汗流浹背，但從公司文化以及每個月月會上的品格表揚，讓我更確信了我的選擇。

在業界裡很少有公司把品格教育擺在任何事情前面，而永光的品格第一大大的打破了我的舊觀念，每一個月我們都會有不同的品格當作主題，並有特定的單位製作短片在月會中發表，也會甄選當月符合

主題的人上台表揚，這樣的表揚不但能夠使同仁們相互學習也能讓各位見賢思齊，當員工們都擁有良好的品格不僅帶入了生活也帶入了工作，生活中人際關係更活絡了，工作裡對產品的品質也更加重視了，就像品格中的「溫和」，在我剛進永光時凡事都不太了解的情況，大哥們總是不厭其煩都教導我，看我需要幫忙時也第一時間跳出來，這充分表現了向別人表現體貼與關心的溫和品格，我想我再也找不到任何一家公司對「品格」的重視能超越永光了。

來到了永光，我了解了正派經營，學習了良好品格，也看到了主管們的愛心管理，我想在未來的日子裡我一定要更加努力來回饋給永光。◆

承先啟後，「贏」向挑戰

永光化學為返台後第一份民間企業的工作，與以往在日本的經驗大不相同，公司核心價值的「正派經營，愛心管理」，是過往沒有經驗過的。比如，公司安排在新人時期於電化工廠的每個單位進行實習，透過一連串課程、實際操作，了解到電子化學品開發背後的化學原理、客戶製程及應用領域，對於非本科系、且非理組出身的我，助益甚多。

除此之外，我深深感謝部門主管、同事及各位前輩平日的指導，讓我能真正地融入團隊，也對於未來幫助團隊達成目標更有信心。

電子化學品本身技術門檻高，佔客戶成本比例低，加上負責的東北亞市場本來就有許多業界領導品牌，要將永光產品打入東北亞市場實為一大挑戰。但「挑戰就是機會」，相信在所有主管的帶領下一定能遞出一張漂亮的成績單。

未來期許自己持續強化，培養出不可取代的專業能力，同時，從工作中獲得成就感，形成正向的循環，並達成公司所賦予的任務，獨當一面、締造佳績。◆

新鮮人



韓欣媛

單位：電化營業處
學歷：日本名古屋大學研究所
國際開發研究科
興趣：旅行、看電影

Life & Others

鮮活什錦

迎著晨曦，張開希望的翅膀
飛越廣袤大地，俯視人間風貌
輕輕地，佇足葉端
重溫每個精彩的瞬間

撰文・攝影 | 曾玉明



參加「大台北萬人城市路跑」 四廠同仁共襄盛舉

人生第一跑在四廠夥伴的陪同下終於順利完成，體驗過才懂箇中的滋味，也難怪很多人從此著迷於路跑活動。若你還沒有嘗試過，不妨試著踏出第一步吧！



有人領到人生第一面路跑獎牌「敲」開心的！



在人海中要將人湊齊、拍照還真有點困難，不過心情是亢奮的，加油GO！

2017年2月19日4點半鬧鐘響起，我抱著興奮的心情起床，順便把老婆挖起來，因為今天是我第一次參加路跑的日子。之所以會有此因緣際會，要感謝四廠鈺萍同仁告知，同時，配合今年公司鼓勵的樂活健康活動招兵買馬，連同四廠區的中心研三、研四室同仁一起共襄盛舉。

新的體驗

早上6點不到，天空稍露陽光，我兩夫妻在「動物園捷運站」等待搭乘第一班捷運，這是很奇特的經驗，因為從來沒機會搭過第一班捷運，在捷運上看到跟我們穿著一樣路跑運動鞋的人群，夫妻倆互相點了點頭彼此會意，「是跟我們一樣參加活動的人」，有一同參加同一活動的親切感。7點左右到達會場「大佳河濱公園」，我急忙尋找四廠的夥伴們，終於在一排鐵捲門前找到了，於是在起跑前廖嘉鍾副廠長召集大家拍照，大家興奮比著「YA！」擺POSE，拍完照後，終於到了最後一批人群要出發的時間，雖然空氣中透著涼意，可是大家抱著火熱的心，一點都不會感覺冷。

大手拉小手運動去

鳴笛後，大夥一窩蜂往前「走」去，因為人實在

太多，根本沒辦法跑，只好隨著人群走動，路上看到有三代同堂、有同學朋友、有兄弟姊妹、有帶著寵物、有老夫老妻，甚至是推著嬰兒車一起走著，臉上充滿朝氣和笑容，一直到路程過了一半後，人群比較散，終於可以一小段一小段距離跑步了。臨終點時，聽到主辦單位呼籲大家：「終點快到了！努力衝刺，今天的路跑活動要告一段落了！」衝刺到終點，帶著喘氣聲看到三廠的同仁們聚在一起拍照，我兩夫妻走著碰到離散的四廠同仁，打完招呼以為大家都離開了，因此往捷運站走去，後來從LINE的訊息才發現，其實有一部分四廠和研發同仁聚在會場的一角開心的拍照留念。

早起運動精神好

回程在捷運裡，早晨的陽光透過窗戶灑在臉上，雖然很早起床，但依然精神奕奕，不感疲倦，或許是運動後精神反而比較好的緣故。驅車回家，終於完成第一次的路跑活動，感覺還不錯。往後有類似的活動可以再揪團參加，因為除了大家一起參加活動外，更可透過這些活動的舉辦，凝聚大家的向心力！

撰文 | 李安純
四廠



長者的風範，希望的化身

榮董與我

榮董就像一位辛勤耕耘的園丁，在一個陽光普照的日子，述說著這園子裡的紅花、綠葉。這些當初經過規劃播下種子，經過一番細心呵護才有今天的成果。

很高興能和大家分享，在永光與榮董一起工作的日子裡，榮董給我的感受。2016年初，由於藥廠遇上GMP問題，而有機會陪同榮董造訪藥廠。那是一個晴朗的日子，當榮董座車抵達二廠行政大樓時，已是中午時刻，許多年輕的同仁看見榮董出現在行政大樓，感到有些驚奇，除了趨前問好外，也詢問榮董蒞臨，是否有特別的事情。從他們誠懇的態度，可以感受到同仁對榮董發自內心的尊敬。同時，榮董給他們的回應，也是溫暖與親切。

廠區規劃細節多

榮董於廠內用完午餐，稍事休息並處理完公事後，隨即親赴藥廠了解現況。等這些重要事務處理完畢後，榮董依舊神采奕奕，心情上則顯得較為輕鬆，之後便從藥廠散步返回行政大樓。

榮董一邊走一邊述說著建設二廠區時的規劃作業。據了解，他投注了不少的精力在廠區的規劃上，一次在與翁美香秘書閒談中，才得知榮董與建築師事務所在總部601會議室就討論了19次之多；我想那應該是1980年代末期的事了。榮董繼續說道，規劃二廠區時，並不僅僅重視生產工廠的設備，對空間的規劃更是研議再三。可以說，今天我們進入二廠區所感受到宏偉的氣魄、寬闊的馬路、停車空間及綠色區域，其背後都蘊藏著榮董的用心。

說著說著，來到行政大樓旁邊。榮董駐足一下，指著合成廠前面一塊寬敞的空間說，在業務尖峰的時候，前面停放的有正在裝貨準備出口的貨櫃，還有進

口原料準備卸貨的貨櫃；這些貨櫃車不是一兩輛而已，而是並排數輛，頗為壯觀。雖然進出繁忙，由於廠區規劃得宜，作業起來井然有序。

蔡育林／攝影



在月會中歡慶陳定川榮董83歲生日。

持之以恆的耕耘

一面聽著榮董的描述，一面看著他的神情，讓我想到眼前像是一位辛勤耕耘的園丁，在一個陽光普照的日子，述說著這園子裡的紅花、綠樹，以及許許多的花朵。這些是當初經過土地規劃、播下種子，並經過一番細心呵護的結果。有榮董真知灼見的規劃和持之以恆的耕耘，才有今天的成果。

我在醫藥營業處服務了10多年，對榮董在20多年前毅然決然地投入前列腺素的研發生產，感受尤其深刻。永光化學不僅是台灣第一、也是全球少數能提供前列腺素的廠商之一。我們這些營業人員能夠昂首闊步邁向全世界，推廣這項高科技產品，端賴榮董當初的遠見。

20多年來，在永光工作的日子裡，經常有機會與榮董共處。榮董有許多值得我們學習的特質，遠見只是其中之一。「長者的風範，希望的化身。」謹以這兩句話來總結榮董給我的感受。

(本文取材自祝賀榮董生日的月會分享)

撰文 | 何文龍
醫藥營業處

蔡育林／攝影



圓融的籃球業務學

專訪李芳芸副總談職場智慧

甫於2017年7月退休的李芳芸副總，侃侃道述在永光36年的業務經驗。他的「籃球業務學」、膾炙人口的「李語錄」，已成為永光業務傳承珍貴的法寶。

「你 29歲了，就在永光做到退休。」李芳芸副總初進永光，陳定川榮董就以關愛的口吻對他說。受到永光企業文化、品格教育的薰陶，榮董、老副董的栽培提拔，幾經市場與人事變遷，他始終堅守業務崗位，將人生最精華的歲月奉獻給永光。

勤練業務基本功

1980年代初，永光化學在中外化成技術輔導下，不斷推出新產品，需要新血輪加入市場開發行列，李芳芸副總是永光一廠啟用後招募的第一位業務。憑著年輕人的拚勁，他日出而作，日入而不息，白天馬不停蹄開發業務，晚上還要到客戶家拜訪，想辦法打入他們的圈子，「這是業務基本功。」他說。

不同於衣服、鞋子，消費者買了這家又換那家，李芳芸副總體認到，工業產品具永續性，只要產品不出問題，客戶會一直使用，建立長遠的關係很重要。他以尊重的心、誠懇的態度、幽默的談吐，和客戶結為好友，練就一身「頭要冷、心要熱、嘴要甜、頸要軟、腰要彎、腳要勤」的業務特質。

打造堅實的業務團隊

李芳芸副總認為，許多業務沒有膽量敲客戶的門，主要是對自家產品、對客戶不了解。染整技術出身的他，持續充實專業知識，既了解客戶需求，又嫻熟公司產品，一路從基層業務做到管理高層。

他心存感恩的說，在業務管理上，受惠最大的是公司導入ISO 9001，養成說寫做一致，運作有規則可循。同時，得力於公司培養幹部，透過內外部課程訓練，大幅提升管理能力。一如經營客戶，他用心建立夥伴關係，深得同仁敬重與配合，打造堅實的業務團隊。

從國內拓展到全球，李芳芸副總帶領精銳的業務尖兵，因應不同的產品、客戶和國家，採取不同的策略，拿下無數國際訂單。最令他印象深刻的是，2000年初次和同仁到巴基斯坦拜訪代理商及大染整廠客



李芳芸副總(左一)活絡客戶關係，增進同仁友誼。

李芳芸／提供

戶，深得信賴，短短3年內，訂單就從一年10噸快速成長到3千噸。

永光業務傳承的法寶

業務工作經緯萬端，客戶關係、報價技巧，乃至帳款回收，樣樣都是大學問。李芳芸副總深感於「世局難安，懼戰必危，甫下征衣，戰鼓又起」，他說：「業務要抬頭樂幹，不要埋頭苦幹」，因為業務的壓力大，要經得起閉門羹，要快快樂樂的做；客戶的財務要詳查，不要倒了都不知道。在多變市場中，「要在行進中調整步伐」、「要眼觀四面，耳聽八方」……，他的智慧語錄，成為永光業務傳承的法寶。

早前曾有一位老客戶對李芳芸副總說：「少年ㄟ，你做業務要像籃球，拍會跳、滾會走，投會進，放著靜靜不動；不要一身全是刺，因為客戶門很窄的，擋到門，你就進不去。」他懷抱這個「籃球業務學」，將永光的色料產品行銷全世界，為人們的生活增添色彩，更成就了他36年豐盛、圓融的職場生涯。



撰文 | 曾玉明
總經理室

活力一廠 奮鬥吧！夥伴們！

一廠利用下班時間舉辦各項運動比賽來增進同仁情誼，培養了默契更凝聚了向心力，還有榮譽感，這是我們永不放棄的運動家精神。

當下班的鐘聲響起，隨之而來的不是打卡下班的人潮，而是一場場戰鬥的開始。是追求勝利的欲望；是獲取榮耀的過程，奮起吧！同仁們！桌球、排球與躲避球我們都有；飛盤、鐵圈與九宮格我們不缺。為了勝利，為了部門，為了獎品……，嗯！不是，是為了榮譽，歡迎來到一廠的競賽時間。

團結的一廠

一廠一直都很注意團康活動，各式各樣的競賽與活動，自建廠以來，幾乎每季都有舉辦。為了培養優良的品格和建立團結的氣氛，利用下班後的時間增進彼此的情誼，一直是一廠優良的傳統。還記得幾年前的排球總決賽，戰到最後一刻仍不放棄的緊張氣氛。縱使離下班已許久，炙熱的心情仍未熄滅。最近一次的扔飛盤大賽，各隊八仙過海，精銳盡出，只為追求最高的積分與最準的頭銜。在這過程中，不但培養了同仁之間的默契，也凝聚了向心力。

比賽中，雖然大家都不是專業的，但不輕易放棄的心是相同的，再佐以不時發生的爆笑狀況，讓人比完後仍津津樂道，實在是比賽的醍醐味。在這些競賽中，可以看到不同部門所擅長的運動，比如桌球、羽球幾乎由品保稱霸，現場單位則擅長籃球、排球等大型球類運動。我想正是前輩們一代代的傳承，才有現在在一廠這些精彩的活動呈現。



黃種文／攝影 謂求默契的羽球雙打比賽，女生參賽有絕大的加分優勢喔！



姜永強／攝影

為了榮譽、為了獎品，我準備好了。

永不放棄的運動家精神

雖然只是利用下班時間進行競賽，但舉辦的內容可不馬虎。桌球桌、排球網是常備用品，我們還有專屬的羽球場與萬用的活動場地：大禮堂與籃球場，

不論是夏天冬天還是下雨天，365天都有可活動的場地。還有樂於參與的同仁們，儘管有些人是輪班單位，但仍撥出時間參加。更要感謝的是廠長與主管們的支持、鼓勵大家參加，才有一廠目前的成績。

在這些競賽的背後，存在一群默默服務的人們，他們策畫、準備和舉辦著活動，每場比賽從不缺席，早到晚走，一直都在。沒有他們的付出，就沒有這些活動與歡笑。請不要忘記，他們是廠務課親切的同仁們，不論勝利或是失敗他們都陪伴到最後。我想，他們才是每場比賽名符其實的MVP。

有幸服務一廠，可以與這群可愛的人共事；可以參加這些有趣、追求榮譽的活動。我們期待下一個活動的開始，等待著下一場刺激的競賽。當下班的鐘聲再度響起，你準備好了嗎？為了部門！為了獎品！！



撰文 | 姜永強
一廠

揮棒才是王道 永光壘球社 追逐夢想的魂

秉持著能打球就是幸福的想法，每一次打擊都是快樂，每一次守備都是成就，我在永光壘球社找到了新的嗜好，歡迎對壘球有興趣的同仁一起加入我們的行列。

那一年跑完初馬後膝蓋受傷，發現自己不能再跑了。乃思考是否有新的運動項目，後來發現有些同事對棒壘球很有興趣，也都打的不錯，秉持著培養新興趣的信念，與大夥溝通後決定成立壘球社團。

找到揮棒的手感

壘球社成立之初人並不多，套句老婆大人說的話：誰會想去打壘球呀！雖然社員人數少，但大家還是會在週末的時候練球，後來陸續有更多同事加入，練球的人開始變多，大家也漸漸熟悉自己與手套的配合度。

約莫半年後，我們開始參與雙和聯盟的賽事，讓大家以賽代訓，也提升參與活動的興趣與團隊凝聚。還記得剛比賽時只能寫個「慘」字，上場時常常漏接球，且不熟悉比賽規則，常不知道自己要做什麼，只好默默的回去練習傳接球。

熱血青春的壘球隊

壘球是年輕的熱血、是夢想的追逐，只要球員願意到現場參賽，不管打的好不好，大家互相鼓勵，教學相長。學習新事物的過程總是讓人感受到喜悅，自己現在也慢慢成長到比賽時10球可以接到7、8球左右了，慢慢追趕上大家的腳步。



比賽中永光隊球員蓄勢待發準備出手打擊。



2017年跨年盃比賽盛事。

為了方便安排賽事，多瞭解其他球隊的運作，永光隊於2016年起成立遊牧聯盟，讓我們認識更多喜歡壘球的同好，大家得以隨時支援交換訊息及分享心得。

永光隊去年雖然人還不是很齊全，但借到的外援都還滿厲害的，所以一年24場比賽打下來，也獲得了第2名的佳績。今年度預計會有36場比賽，但因為隊上最強的張凌派駐美國，所以初時名次有些下滑但近期陸續又有好手加入致勝率提升，最近3場的比賽是3連勝，大家都感到開心。

能打球就是幸福

感謝福委會對壘球社的鼓勵及支持，讓社團順利運作，並得以連續2年舉辦跨年盃壘球賽。也感謝永光同仁的熱情參與，每次比賽都有100多人來參與，除了讓活動圓滿結束，永光隊也順利募集一些新血加入球隊。

社團成立至今已3年許，雖然大家的技巧都還有成長的空間，但只要秉持著能打球就是幸福的想法，也是夠開心的了。也希望對壘球有興趣的同好或想要運動健身的人一同加入，永光隊隨時歡迎大家一起來打球。

撰文・圖片提供 | 簡瑞廷
特化事業處



日本北陸戲雪

覆蓋著神秘面紗的日本北陸

3月春再訪日本北陸，為親眼目睹松樹間的飛雪與世界文化遺產合掌村；即使只有零下13度，但欣賞傳統神社與古城、高山祭的金碧輝煌，仍不減我們對這裡的濃濃熱情。

這次藉由公司員工旅遊的機會，報名了日本北陸五天四夜的自組團旅遊。透過這次旅遊，放鬆工作時的緊張與壓力；除了欣賞美景、品嚐美食，也讓充電後的身心再次充滿活力與動能，假期過後，繼續投入工作。

古道木曾路「馬籠宿」漫步

抵達名古屋機場，便直奔古道木曾路「馬籠宿」。木曾路是17~19世紀連結東京與京都間的交通要道之一，德川幕府時期設有11個宿場，做為旅人歇腳和運送貨物的驛站，「馬籠宿」即為其中之一。居民嚴守「不賣、不租、不破壞」3原則，保有沿路農地及山林原有風貌。

葵葉農場、松本城、雪場戲雪

大王山葵葉農場為安曇野著名的觀光景點，因日本電影「夢」的拍攝而聞名。山葵田是一排排並列的土堤，堤與堤之間清澈小澗涓涓細流，當地使用北阿爾卑斯山水泉灌溉，農場內空氣格外清新怡人。松本城建於1504年，是日本現存5層天守閣中最古老的一座，備有5重6樓的複合式天守閣城堡。樓城的窗戶極少，發射弓箭及鐵炮的地點很多，可見當時的武裝力量很強大。

搭纜車賞雪景

新穗高纜車是日本最早的雙層纜車，透過落地窗一覽山岳壯麗雪景。山頂標高2,156公尺，觀景台外氣溫零下13度，為了拍攝美麗的雪景，我的手指頭差點兒就凍壞了。

飛驥高山祭之森，展示著日本三大美祭之一的



搭乘新穗高纜車一覽山岳雪景之美。

「高山祭」，所用來遊街的祭典屋台傳統藝術品，每個屋台都裝飾得金碧輝煌，非常耀眼。上三之町是由數條街道組成「古之町並」，是重要傳統的建造物群保存區，街道兩旁是深色木造建築，每間店舖的外觀和內在陳設，都保存著江戶時代的原味，走在街道上，有著濃濃的復古氣息。

造訪合掌村、熱田神宮

名列世界文化遺產的「白川鄉合掌村」，當地人使用稻草、蘆葦，以合掌形的方式來建築屋頂，厚實的中央屋柱，可使冬天多雪的環境仍很安全。

熱田神宮據說是為了祭祀神話中的傳說人物日本武尊祭劍—日本3種神器之一的「草雉劍」而建造。熱田神宮的神殿內所供奉的，則是代表權威和武力的神祇。這兒有非常漂亮的綠色隧道與石子路，環境清幽，遊客絡繹不絕。

5天的行程，很快的就過去了。我們帶著滿滿的回憶，踏上歸途。如果你也有興趣的話，不來趟日本北陸戲雪之旅吧！



撰文・圖片提供 | 黃麗梅
電化事業處



與夫婿技銷處宋德欽兩人難得遇見
零下13度的氣溫，非常開心。



分享 — 從你我故事開始

優良的傳統克服挑戰

每年要有新希望、新挑戰，當組織賦予每個人任務的時候，你用什麼心態面對這個挑戰與最後希望產出什麼結果，計畫確實永遠趕不上變化，沒有計畫永遠控制不了變化，這是我的體會。

今(2017)年第二季開始接下季刊總編輯的任務，除需要透過各廠區人事單位，一些編輯運作機制、編輯原則方向、編委訓練等，較大的挑戰任務是如何邀約同仁參與及文字表達。編輯刊物是另一大挑戰，如何鼓勵大家在工作之餘，提筆從文字的記錄，轉為故事性分享寫作，由鼓勵投稿到自發分享，最後達成如期出刊任務。即便任務具挑戰，永光有很好的優良傳統，在前總編輯曾玉明同仁協助下，讓季刊有了可依循的編輯原則，也讓內容更豐富及親近感，編輯團隊會繼續借用她的專長讓大家一起成長。

拉近彼此距離的季刊

季刊是永光的文化、價值理念、員工心靈交流園地，透過目前分散在各地、廠區的人事系統，了解關心分享並收集永光大小事，讓我們可以在季刊這個平台上，不因距離因素，就像回到永光家的感覺。

6月出差廣州，首次接觸到明廣同仁，隨行剛好帶著37、38兩期季刊，用邁向幸福企業、感恩禮拜等報導文章溝通交流，裡面有圖文、有故事訊息，讓我與初次見面的明廣伙伴們一見如故，很快就打成一片，更讓我們有了共同話題，並有機會傳遞總公司的訊息。

分享會讓人與人之間拉近距離，更能傳達彼此想要表達的關心。有了您的分享，我們更期望的是接下來的交流。不用擔心錯過，只要您花片刻時間將工作、生活、專長、體驗等心得感想寫下來，我們的季刊將會為您留下永恆的時刻。

參與分享，豐富人生

我們隨時歡迎您的投稿，可以向各廠區人事單位投遞，內容收存包含：永光快訊、特別報導、充電時刻、鮮活什錦。

永光已經邁入45週年，我們歡迎同仁與眷屬一起參與分享，我們也期待您將永光45年來珍貴的剪影，提供與大家分享。雋永的歷史畫面總能讓人繫繞在當時的情境與時空。當您翻箱倒櫃找出永光的留影，想必心中也將浮現溫馨的大小故事。◆



總編輯

蔡優澤

邁向幸福企業

共享經營成果 豐富生命意涵

安全感：

秉持永續創新、厚植資本的穩健經營原則，提供安全工作環境與安身立命之工作機會及薪資。

歸屬感：

珍惜並尊重員工，提供公正公開的和諧職場，培養員工互助關懷的品格，建立團隊合作的大家庭。

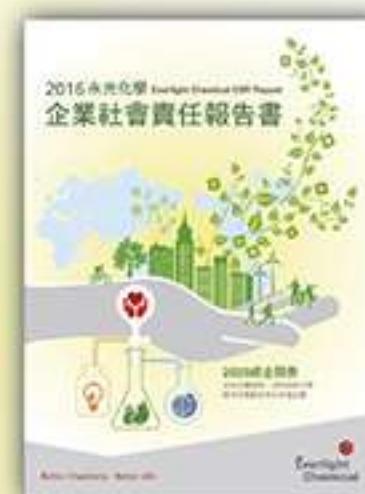
榮譽感：

發展高科技化學品，對人類做出具體貢獻；帶來員工的尊嚴與成就感，以永光為榮。

P11

2016 永光化學
企業社會責任報告書

榮獲 BSI
英國標準協會認證



企業社會責任報告書通過查證標準
提供永光化學推動永續發展的完整訊息
成為對人類有貢獻的高科技化學企業，我們持續努力

Better Chemistry Better Life
更用心的化學 更美好的生活



臺灣永光化學工業股份有限公司
Everlight Chemical Industrial Corp.
106 台北市大安區敦化南路二段77號5~6樓
5~6F., No.77, Sec. 2, DunHua S. Rd., Taipei 106, Taiwan
TEL : +886-2-2706-6006 FAX : +886-2-2708-1254
<http://www.ecic.com.tw>