

2016 7月出刊

永光季刊 第36期

# Better Life



Intergenerational Communication

跨世代溝通 15

16 Chairman James Chen Discusses “Intergenerational Communication”  
陳建信董事長談「愛心管理」溝通術

18 Professor Chia Chao-Nan's Intergenerational Viewpoint  
淡江大學賈昭南教授的跨世代觀點

# 永光化學 提供安全及環境友善的染料

## 安全保證 / 認證會員

- TRCA, 中華民國化學工業責任照顧協會
- ETAD, 染料及有機顏料製造商生態和毒理學協會
- ZDHC, 有害化學物質零排放組織



## 通過第三方認證

- Bluesign, 藍色標誌標準(Bluesign standard)
- GOTS, Global Organic Textile Standard 全球有機紡織品標準
- Inditex 集團合格化藥供應商



THE LIST  
by INDITEX



Everlight  
Chemical



# 15 Intergenerational Communication 跨世代溝通

2016年7月／第36期

## Special Report — 特別報導

- 16 Management by Love, Zero Distance in Communication  
— Chairman James Chen Discusses “Intergenerational Communication”

愛心管理，溝通零距離

— 陳建信董事長談「跨世代溝通」 | 陳建信

- 18 Starting with Mutual Understanding  
— Professor Chia Chao-Nan's Intergenerational Viewpoint

從互相了解開始

— 淡江大學賈昭南教授的跨世代觀點 | 曾玉明



- 20 關鍵就在「問」問題 | 張添堂

- 21 活用話術，巧用 PAC | 石坤旺

## General Manager's Note — 總經理的話

- 04 In Pursuit of Better Life 邁向幸福企業 | 陳偉望

## Here & Now — 永光快訊

- 06 One of the Five CSR Benchmark Companies  
國內 5 家 CSR 標竿企業之一 | 朱竹元
- 08 Integrity, a Common Mark of Everlight People  
誠信，永光人共同的記號 | 曾玉明
- 09 Plant IV, a Green Factory, is Completed and put into Operation  
永光綠工廠，四廠竣工啟用 | 彭宇泰
- 10 Introduce MFCA 導入「物質流成本會計」 | 黃智寬
- 11 Event Diary 脈動速寫  
| 曾玉明、陳娓郁、林俊廷、李政權、黃世承、廖家琪、卓訓誠



## Knowledge & Growth — 充電時刻

- 23 鋁合金染色知多少？ | 林舜得
- 24 上海為中心的大陸佈局 | 曾玉明
- 25 美國永光 客戶在那兒，我們就在那兒！ | 曾玉明
- 26 榮董伴我成長之路 | 孫哲仁
- 27 實踐「無毒」承諾 | 黃志豪
- 28 「生產 4.0」的學習與實踐 | 雷健家、王一明
- 29 「國際禮儀」受訓心得 | 劉輝鎮、洪梓棋
- 30 參加「夫妻成長營」的體會 | 郭銘樂、陳世昌
- 32 新鮮人 | 林慧芳、蘇敬堯



## Life & Others — 鮮活什錦

- 34 榮董盃，揮出健康與快樂 | 曾美蓉
- 35 歡樂生活，從桌遊開始 | 黃世承
- 36 帆船可以是你休閒的選項 | 呂玉山
- 37 另一個賞心悅目的風景 | 尹大中
- 38 在彩虹國度遇見「草原之王」 | 吳遠芳
- 40 愛是跨世代共通的語言 | 曾玉明



每個世代各有不同的特點，溝通要從相互了解開始。愛是世代之間共同的语言。(圖為色料營業二處李明豪父子，攝影/黃健偉)

「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](http://www.ecic.com/quarterly)

發行單位 永光集團  
發行人 陳建信  
總編輯 曾玉明  
編輯顧問 陳偉望 廖明智  
編輯委員 李季珍 林思妤 陳娓郁  
張啟民 莊淑玲 黃靜宜  
曾瀚維 頭韋翔  
翻譯 譯林翻譯社

區連絡人  
永光 翁娟君 彭宇泰 黃麗梅 劉玉屏  
蔡宜斐 鄭淨芳  
全通 林曉君  
發行 廖家琪  
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](http://www.ecic.com) e-mail [hr@ecic.com.tw](mailto: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](http://www.interprint.com.tw)  
出版日期 2016 年 7 月



# In Pursuit of Better Life 邁向幸福企業

永光化學綠金願景是「成為永續創新、提供綠色化學解決方案的全球化幸福企業」。當中關於「幸福企業」的論述有我們的獨特觀點：「**共享經營成果，豐富生命意涵**」，並具體分成「安全感、歸屬感、榮譽感」來表述：

Everlight Chemical Vision 2020 is: "Becoming a sustainable, innovative company providing green-chemistry solutions for a better life". We have a unique statement for a better life from employees' perspective: Sharing operating results, and enriching the inner meaning of life. We believe employees will have a better life if they have senses of safety, belonging and honor.

## 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。永光一廠乾燥混合廠房的改建是好例子。感謝一廠幹部們用心與創新，化不可能為可能，將最老舊、工作環境最惡劣的廠房改造成一棟高效能、環保又安全的產線，讓所有現場同仁都豎起大拇指，直呼太幸福啦！



攝影／陳瑞昌

## Sense of Safety:

Business continuity based on sustainable innovation and financial stability. Safe and secured work conditions providing contentment. Special thanks to the management of Plant I where the people, with their creativity and persistence, have turned the oldest and dirtiest drying facilities into a state-of-the-art, highly efficient and safe building. All factory-floor workers give their thumbs-up to this wonderful remodeling project, and feel contented with it.



攝影／陳瑞昌

## 歸屬感：

珍惜員工，適才適所，塑造信任、尊重、關懷的和諧職場，建立團隊合作的大家庭。永光三廠榮獲勞動部「工作生活平衡獎」是最佳案例。具體措施包括低碳健康廚房(以新鮮在地食材，蒸煮燙與涼拌等健康烹調方式為同仁飲食健康把關，獲得桃園市政府金牌獎)、健康樂活專案(補助同仁揪團出外踏青、參與運動賽事，成功塑造運動健身的良好風氣，增進同仁團隊歸屬感)、幸福工廠專案(同仁們共同發揮創意巧思，在廠區內打造有「溫度」的休閒、運動空間，並開放周末讓員工帶著家人一起來「樂活」)。

## Sense of Belonging:

Talent-developing job assignments. A harmonious workplace facilitating trust, respect, caring and team spirit. Congratulations to Plant III for receiving the "Work-Life Balance Employer" award from the Ministry of Labor. The low-carbon-award winning canteen provides staff with delicious and healthy diets made of fresh, local ingredients in low salt, low sugar and low oil meals. Incentives are provided to encourage group outings and sport events such as marathons and bicycle races. The sense of belonging is greatly enhanced while staff health conditions have been improved. As a bottom-up initiative, recreational and work out corners have been created in the factory, subsidized by the management. Employees are encouraged to spend their weekends there with families. A sense of happiness fills up these corners.



攝影／黃家俊



攝影／黃家俊

### 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。最為同仁們津津樂道的兩個例子就是數位紡織墨水團隊配合實踐大學，在極短的時間內完成「國王的禮物」一致贈給史瓦濟蘭國王與王妃的國服。以及特化技術團隊配合朱銘美術館，為戶外上彩銅雕藝術品成功開發了耐候效果良好的塗料配方與施做工法。



朱銘美術館提供

永光化學打造「幸福企業」不是追求量化績效的目標，也不是跟著時代趕流行。乃是根源於「追求進步創新、發揚人性光輝、增進人類福祉」的經營理念所延展開來，以員工的觀點所表述的方針。永光集團所有主管都要將打造幸福企業當做己任，持續不斷創新突破，與時俱進，方能持續帶給員工安全感、歸屬感與榮譽感。

### Sense of Honor:

Feeling proud of Everlight Chemical for its high-tech chemicals and solutions delivering substantial contributions. Our Digital-Textile-Printing Ink team accomplished a “mission-impossible” with Shin Chien University in making gift gowns for the Swaziland royal family. Our Specialty Chemical technical team successfully developed weather-proof coating solutions for outdoor bronze artworks with colorful shades in collaboration with Juming Museum.



攝影／王殷光

Everlight Chemical's pursuit of a better life is not just chasing after some performance indices or trendy management styles. It finds deep roots in the business philosophy of Pursuing Improvement and Innovation; Promoting Human Dignity; and Improving Human Welfare. It is what our employees feel that matters. All levels of management are charged with the responsibility of continuously providing our staff with senses of safety, belonging and honor, thus fulfilling the promise for a better life. ☺



撰文 | 陳偉望 Wei-Wang Chen  
總經理 General Manager



# One of the Five CSR Benchmark Companies

《企業社會責任與永續發展策略》

## 國內 5 家 CSR 標竿企業之一

PwC Taiwan recently published the book “CSR and Sustainable Development Strategies” which ranks Everlight Chemical as a CSR Benchmark Company, and interviewed Chairman James Chen to talk about character education, corporate culture, and CSR practice.

資訊新近出版《企業社會責任與永續發展策略》一書，收錄永光化學為國內5家CSR標竿企業之一。陳建信董事長接受專訪，從品格教育、企業文化，談到CSR的實踐，摘錄內容如下：

### 品格教育，永光的重要基石

講起永光化學的企業社會責任，第一個想到的絕對是聞名業界的「品格教育」。只要是與永光打過交道的人都知道，永光人似乎都有種特殊的氣質。這一切，除了歸功於創辦人陳定川的正派經營理念之外，於1997年導入美國培基學院的「品格第一」品格教育教材功不可沒。

談起這段永光化學推行品格教育的源起，現任永光化學董事長、也是陳定川長子的陳建信，遙想多年前點點滴滴的回憶。陳建信指出，早在公司創立之初，永光化學就一直把建立「企業文化」當做公司裡的大事。

永光化學創辦人、現為榮譽董事長的陳定川曾說：「我經營企業的理念，就是只做對的事情。」儘管陳定川很早就立下公司不收回扣、不到不正當場所應酬的規矩，但要把心中的經營理念完整地向超過千名的員工闡述，還是有其難度。

就像陳建信所說的，「當企業理念從上到下分層負責下去的時候，一定會有所偏差。畢竟，基層員工平常看不到老闆，只看到中階主管，每個人想法都不一樣。」

隨著永光化學的事業體不斷地擴大，資本額快速累積，營業額與獲利也屢創新高，從中小企業蛻變成為中大型跨國企業，陳定川亟欲建立一套完整的管理制度。

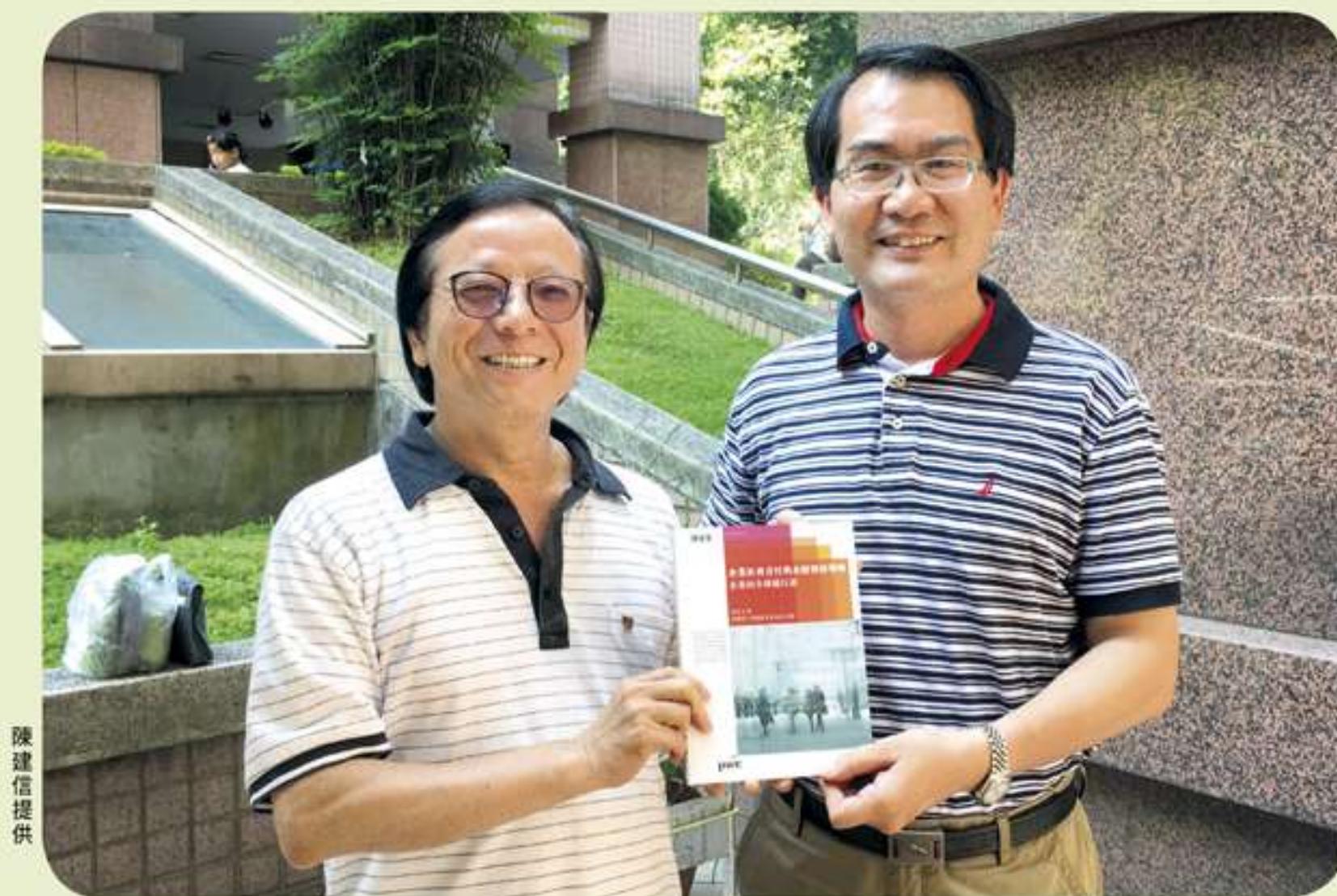
### 企業文化，「正派經營，愛心管理」

透過討論與激盪，永光化學將其企業核心訂定為「正派經營，愛心管理」，這樣的經營精神，之後也成為永光化學邁向永續企業的成功關鍵。陳建信指出：「在那全民拚經濟的年代，人們對於企業社會責任認知仍不普遍，但我們已經先訂了自己的企業文化，對照後來企業社會責任的E(環境)、S(社會)、G(公司治理)3大面向，發現永光化學之前所訂的正派經營、工業安全、環境保護、尊重員工、回饋社會等12項經營原則大抵也都涵蓋了。」

很多人會很好奇，推動「品格第一」真的對永光化學的業績有所幫助嗎？陳定川曾經這麼回應：「如果你問我推動品格教育會達到什麼樣的效益，我不會算，因為人生的價值不是用金錢來衡量的；企業經營亦然。」

即使沒有豐厚的相關學理做基礎，永光化學很早就認知到企業在經營獲利之餘，實踐社會責任的重要性，把對員工、對供應商、對做任何商業決定的準則給確立下來。「就是做事基本原則寫下來，慢慢地成為所謂的企業文化。」

正因為永光化學的內部早有這樣的企業文化，在陳定川接觸到品格教材時，大為激賞，希望可以透過系統化、一致性的教材，把企業核心文化落實到最基層，讓所有人都學一樣的東西。



陳建信提供

Chairman James Chen and the book author, PwC Sustainability Service Co., Ltd chairman Daniel Chu.  
陳建信董事長與本書作者資誠永續發展服務公司朱竹元董事長合影。

## 研發綠色產品，嚴守環安衛管理

有了品格教育做經營基礎，永光化學無論在公司治理、環境、社會面的營運有了一致性的理念，並成立「誠信經營暨社會責任委員會」，積極實踐企業社會責任。

為響應「有害化學物質零排放品牌聯合會」(ZDHC)於2020年前達成紡織供應鏈有害化學品零排放的目標，永光化學主動清查紡織應用產品，發布符合清單。目前，永光一廠、二廠都已取得經濟部「清潔生產評估系統合格證書」，向「綠色工廠」的目標邁進一大步。

由於永光化學身為國際品牌廠供應鏈中不可或缺的一環，很早就在品牌廠的要求下通過一系列環安衛認證，如率先於1996年取得ISO 14001環境管理系統認證，成為台灣第一家取得這項認證的化工業者。

同時，永光化學循序漸進導入、建置營運持續管理系統(BCMS)，繼2012年台灣製造業首家通過英國標準協會BS 25999認證之後，於2014年取得立威恩國際驗證公司(DNV·GL)頒發ISO 22301證書，成為國內第一家獲得該項認證的化工企業。

綠色產品方面，永光化學針對桌上型噴墨印表機用墨水配方含歐盟REACH法規公布「高度關切物質」(SVHC)成分，於2014年成功推出更安全的替代原料。

## 向上發揮影響力，綠色供應鏈管理

除了自我管理，永光化學也開始向上管理、發揮影響力。如在2014年，要求相關供應商簽署無有害物質(HSF)承諾書，協助供應商提升社會責任及環境管理能力。

陳建信坦言：「要做綠色採購，供應商當然會有反彈，畢竟，這是很新的觀念。」儘管困難，但永光化學還是試圖發揮影響力。2015年9月舉辦的供應商大會，陳建信就不斷在會中宣達「綠色供應鏈」的概念。

從上述永光化學的各種經營理念、實際做為來看，在多年前所訂立的白皮書中，所列出的12項經營原則，確實在點點滴滴中實現，說明了堅持的重要性，而永光化學正派經營精神，也成為其立足台灣、放眼世界的最佳競爭力。◆

本文摘錄自《企業社會責任與永續發展策略—企業的全球通行證》一書，曾玉明整理。



企業社會責任與  
永續發展策略  
——企業的全球通行證

作者：朱竹元  
出版者：資誠教育基金會  
出版日期：2016年4月



# Integrity, 誠信，永光人共同的記號 a Common Mark of Everlight People

陳建信董事長分享「誠信經營與企業社會責任」

2016.5.18  
中原大學  
國際會議廳

Chairman James Chen, at the invitation of Chung Yuan Christian University, shares Everlight Chemical's practical experience in the five orientations of employees, investors, suppliers, customers and communities. 陳建信董事長應中原大學邀請，以「誠信經營與企業社會責任」為題，從員工、投資人、供應商、客戶和社區等5個面向，分享永光化學的實踐經驗。



中原大學企管系提供

Chairman James Chen and his wife receive a Letter of Appreciation from Chung Yuan Christian University President Samuel K.C. Chang.  
陳建信董事長及夫人獲中原大學張光正校長頒贈謝函。

## 讓多元利害關係人都得勝

率先全國大學在校推動專業倫理的中原大學，為促使社會責任落實於企業體制，並喚起學生的倫理意識與社會責任感，特別舉辦「2016企業倫理與社會責任精進」學術研討會。會中，邀請陳建信董事長以「誠信經營與企業社會責任」為題，為與會貴賓及師生分享永光化學的實踐經驗。

「永光以永續經營的目標，追求長期穩定成長與獲利。」陳建信董事長引述《領導人如何全勝？》一書精髓，說明永光化學如何透過企業倫理實踐，讓多元利害關係人都得勝。他於演講中指出，化學科技產業是科技創新的核心，永光從事各種產業所需的特用

化學產業，以少量多樣、高附加價值的產品，行銷全球，打的是「世界盃」競賽。

## 優質企業文化是誠信根基

陳建信董事長從員工、投資人、供應商、客戶和社區等5個面向，各輔以兩個實際案例。以深入淺出的經驗分享，讓與會聽眾充分了解，優質的企業文化是誠信的根基。永光以聖經真理所孕育出崇高的經營理念、「正派經營，愛心管理」的文化核心，以及「品格第一」的推動，讓「誠信」成為永光人共同的記號。

撰文 | 曾玉明 總經理室

# Plant IV, a Green Factory, is Completed and put into Operation

## 永光綠色工廠，四廠竣工啟用

2016. 4. 20  
Plant IV  
永光四廠

Plant IV demonstrates a green heart and love of technology. Witnessed by all honored guests, Chairman James Chen presses the “start” button, symbolizing the group entering a new era, marching toward Industry 4.0. 以綠色工廠為目標、展現「環保心與科技情」的永光四廠，在所有貴賓見證下，由陳建信董事長按鈕啟用，象徵永光集團步入新世代，朝向「工業4.0」邁開大步。



攝影／吳威奇

Plant IV is officially put into operation under witness of all honored guests.  
永光四廠在所有貴賓的見證下正式啟用。

### 朝向「工業4.0」目標前進

這是一個象徵永光集團步入新世代的日子，永光四廠新建工程廠房竣工啟用了！

「環保心與科技情」的四廠，在廠區規劃時就以綠色工廠為目標，將綠建築、清潔生產製程納入設計。竣工禮拜當天，貴賓在廠區中，不時可看到蝴蝶飛舞，聽到蟲鳴鳥叫，顯現永光對環境的愛護。

在科技創新方面，四廠更將生產製程、廢水處理、監視系統、電話通訊等，架構未來互相串接的廠區資訊系統，在陳建信董事長進行按鈕啟動的儀式中，我們可以看見有別於以往的生產資訊化介面，象徵四廠正一步步朝向「工業4.0」的目標前進。

### 同仁發光發熱的舞台

因應「工業4.0」客製化生產、落實「2020綠金願景」及拓展綠能，永光化學投入5億5千萬元興建四廠，展開新世代功能化學品佈局，預估年產值6億2千萬元，將於2017年開始發揮效益。

永光四廠在所有貴賓的見證下啟用。承接集團對四廠的期許，廖嘉鍾副廠長表示：「四廠是同仁發光發熱的舞台。」相信在上帝的祝福之下，四廠將會持續茁壯，成為集團的新指標！

撰文 | 彭宇泰  
四廠





# Introduce MFCA

## 導入「物質流成本會計」

2016.6.30  
Plant I  
永光一廠

Everlight Chemical introduced material flow cost accounting. At the opening meeting, General Manager Wei-Wang Chen encouraged each plant to begin from source management, preventing material loss and waste to reduce impact on the environment.

永光化學導入「物質流成本會計」，陳偉望總經理於啟動會議勉勵各廠從源頭管理開始，透過評估投入與產出結果，減少物料損失與廢棄物產生，以降低對環境的衝擊。



攝影／葉又菁

### 為何要導入物質流成本會計

「物質流成本會計」(Material Flow Cost Accounting, MFCA) 是企業兼顧「經濟面」與「環境面」的先進管理應用，由產品源頭精實、減廢，達到提升利潤，彰顯對環境保護、生態永續的責任。

MFCA聚焦於企業廢棄物，視廢棄物為「負向產品」，除材料成本，也考量各製程耗費的人力、能源、耗材、設備折舊、污染處理等成本；加工製程愈多，成本也愈可觀。MFCA即在掌握物量及成本，將「物質耗損」透明化，找出與分析負向產品產生構面，找出可減少或可再利用的負向產品進行改善。

永光化學一廠響應經濟部工業局主辦「物質流成本會計示範輔導」計畫，委由中國生產力中心輔導，申請通過遴選為示範單位，於2016年6月30日隆重舉辦專案啟動會議。

### 從源頭管理開始降低環境衝擊

對化學產業而言，導入MFCA主要思考如何對症下藥，降低投入成本或減少對環境的衝擊，提升資源管理效率。

陳偉望總經理於啟動會議中勉勵各廠從源頭管理開始，透過評估投入與產出結果，找出負向產品予以改善，減少物料損失與廢棄物產生，進而取得ISO 14051國際認證，提升企業形象。

撰文 | 黃智寬  
安衛處



## Germany's "China Contact" Interviews Everlight Chemical 德國《中國之窗》專訪永光化學



## Industry-University Cooperation, Everlight's Employment Program Makes its Debut 產學合作，永光就業學程登場



⌚ April 1, 2016

期刊：“China Contact”《中國之窗》

"One third of Taiwan's industrial production comes from the chemical sector, which accounts for one tenth of its total exports". Germany's "China Contact" magazine interviewed Chairman James Chen, talking about how Everlight Chemical breaks through one test after another.

「台灣工業生產三分之一來自化工產業，占出口總額十分之一。」德國《中國之窗》雜誌2016年4月號，就台灣經濟發展議題，深入探討化工產業，陳建信董事長接受專訪，娓娓道述永光如何突破重重考驗、提升技術層次、克服化工業的污染問題，而能在國際市場占有一席之地。

「沒有傳統產業，台灣化工產業靠創新」，本文以永光化學為台灣化工業的典範案例，說明永光如何從傳統染料起家，藉著創新轉型成為高科技企業。永光面對全球經濟嚴峻挑戰，始終信心堅定。

撰文 | 曾玉明 總經理室

⌚ March 3~May 19, 2016

地點：Chung Yuan Christian University  
中原大學

With the rise of the knowledge economy, the employment tentacles of university graduates are diversifying. To realize the concept of "combined industry-academia connection", Everlight Chemical cooperates with Chung Yuan Christian University for the "Everlight Chemical Employment Program".

隨著知識經濟崛起，大學畢業生的就業觸角趨向多元化，為實現「產學鏈結學用合一」的人才培育理念，培育兼具「品格、專業、創意、世界觀」特色的新世代人才，永光化學與中原大學化工系合作，成立「永光化學就業學程」。

由杜逸忠副總等十多位主管擔任實務講座授課老師，分享產業發展趨勢及相關議題，並安排學生暑期到永光實習。相信中原化工系同學透過實務講座、工廠實習，將大幅提升就業競爭力，朝「畢業即就業，上班即上手」的目標邁進一步。

撰文、攝影 | 陳姵郁 二廠



## Interdye Printing Eurasia 2016土耳其印花展會 永光染料展現綠能經濟



⌚ March 10~12, 2016

地點：Istanbul, Turkey 土耳其・伊斯坦堡

Everlight Chemical participated the Interdye Printing Eurasia 2016 in Istanbul together with its subsidiary Elite/Iltex, featuring Everzol CS, Everzol FC, and the other Everzol dyes used on knitted fabrics through CPB dyeing method. Visitors were impressed after attending our seminar.

土耳其以紡織業為經濟主力，是連接歐、亞印染、服裝加工的貿易基地。本展覽為染顏料專業展，永光與子公司Elite/Iltex聯合參展，主要推廣展現綠能經濟的大地色系、豔色系染料及用於針織布冷壓染色的Everzol系列染料等，並透過發表會分享技術資訊，廣受好評。

撰文・攝影 | 林俊廷 色料營業二處

## American Coatings Show 2016美國塗料展 教育訓練開啟通路商應用視野



⌚ April 12~14, 2016

地點：Indianapolis IN, US 美國・印第安納波利斯

Specialty Chem. B.U. held pre-exhibition distributor training programs, with 37 participants from six agents/distributors. The training re-opened distributor's horizons with respect to application, making them feel that, "This is the best quality training I've taken part in".

特化事業處於本次展覽期間籌辦4場產品論壇，並於展前舉辦通路商教育訓練，共有6家廠商37人與會。訓練首重開啟通路商對應用面的眼界，藉由團隊競賽做應用的練習，產出4個聚焦市場面的口袋名單，讓代理商充分感受到「這是參加過最具水準的教育訓練」。

撰文・攝影 | 李政權 特化營業二處

## Visit of FJCU, a Glimpse of the Future 輔大化學參訪，看見未來



輔仁大學  
提供

⌚ April 29, 2016

地點：Plant II 永光二廠

The Department of Chemistry of Fu Jen Catholic University visited Plant II. Through this visit, students felt close to the industry. Department alumnus Dr. Chang Chi-yi reminded: "Attentiveness is a very important character for people working in chemical industry". Dr. Simon Yao also encouraged students to continue their studies in chemistry.

輔大化學系參訪永光二廠，二梯次共計80餘人。透過實際參訪，同學得以貼近業界，看見未來，並在座談中汲取建議。系友電化研發處張志毅博士提醒：「細心會是化工人很重要的特質。」醫藥研發處姚啟祥博士也鼓勵學生持續升學，以精進專業。

撰文 | 黃世承

Mother's Day

"It's so Nice to Have You"

## 母親節「暖暖感謝，有你真好！」



Plant II Takes Clean-up Actions at Guanyin Beach

## 二廠觀音淨灘，用行動做環保

攝影／黃子豪



Honorary Chairman, on Behalf of Alumni, Speaks at TKU Graduation Ceremony

## 淡大畢典，榮董代表校友致詞勉勵

淡江時報提供



May 3~6, 2016

地點：Everlight Headquarters 永光台北總部

In May, Everlight Headquarters invited colleagues to express gratitude to their mothers/wives in photos and writing. The Human Resource Division collected colleagues' family photographs and words of thanks, making them into cards, and arranged them in a heart shape on the wall.

台北總部5月邀請同仁一起以相片與文字表達對母親/太太的感謝。人資處收集同仁的家庭合照與「感謝母親的一句話」，再製成卡片，並邀請同仁、主管們拍攝慶祝母親節的相片，佈置成心型牆面；傳遞「暖暖感謝，有你真好！」祝福家家5月溫馨美滿。

撰文・攝影 | 廖家琪 人資處

May 28, 2016

地點：Guanyin Coastal Recreation Area 觀音濱海遊憩區

Plant II held a "Guanyin Coastal Recreation Area Cleaning Activity", co-sponsored by Taoyuan City Government. Early that morning, colleagues brought their whole families in a cheerful mood to the beach, working together to make a contribution to the Earth.

永光二廠主辦「觀音濱海遊憩區淨灘活動」，在桃園市政府環境稽查大隊協辦下，吸引超過百人參與。當天清晨，同仁攜家帶眷、懷著愉悦心情來到海邊，一同為地球盡一份心力。淨灘活動結束時，總共撿拾了1,190公斤垃圾，還給濱海遊憩區一個乾淨的海灘。

撰文 | 卓訓誠 二廠

June 5, 2016

地點：Tamkang University 淡江大學

At Tamkang University's 2016 graduation ceremony, Honorary Chairman Ding-chuan Chen represented 250,000 alumni in an address, congratulating students on completion of their education and encouraged students to read biographies, stressing, "The most important thing is the nurturing of lofty ideas, engaging yourself in matters useful to people".

淡江大學2016畢業典禮，陳定川榮董代表25萬校友致詞，恭喜同學們完成學業，並以親身體驗鼓勵同學們多讀傳記，學習成功人士在專業上充實、扎根，培養良好人際關係，贏得信任、支持。榮董強調：「最重要的是孕育崇高理念，從事有益人類的事，終生不懈。」

撰文 | 曾玉明 總經理室

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

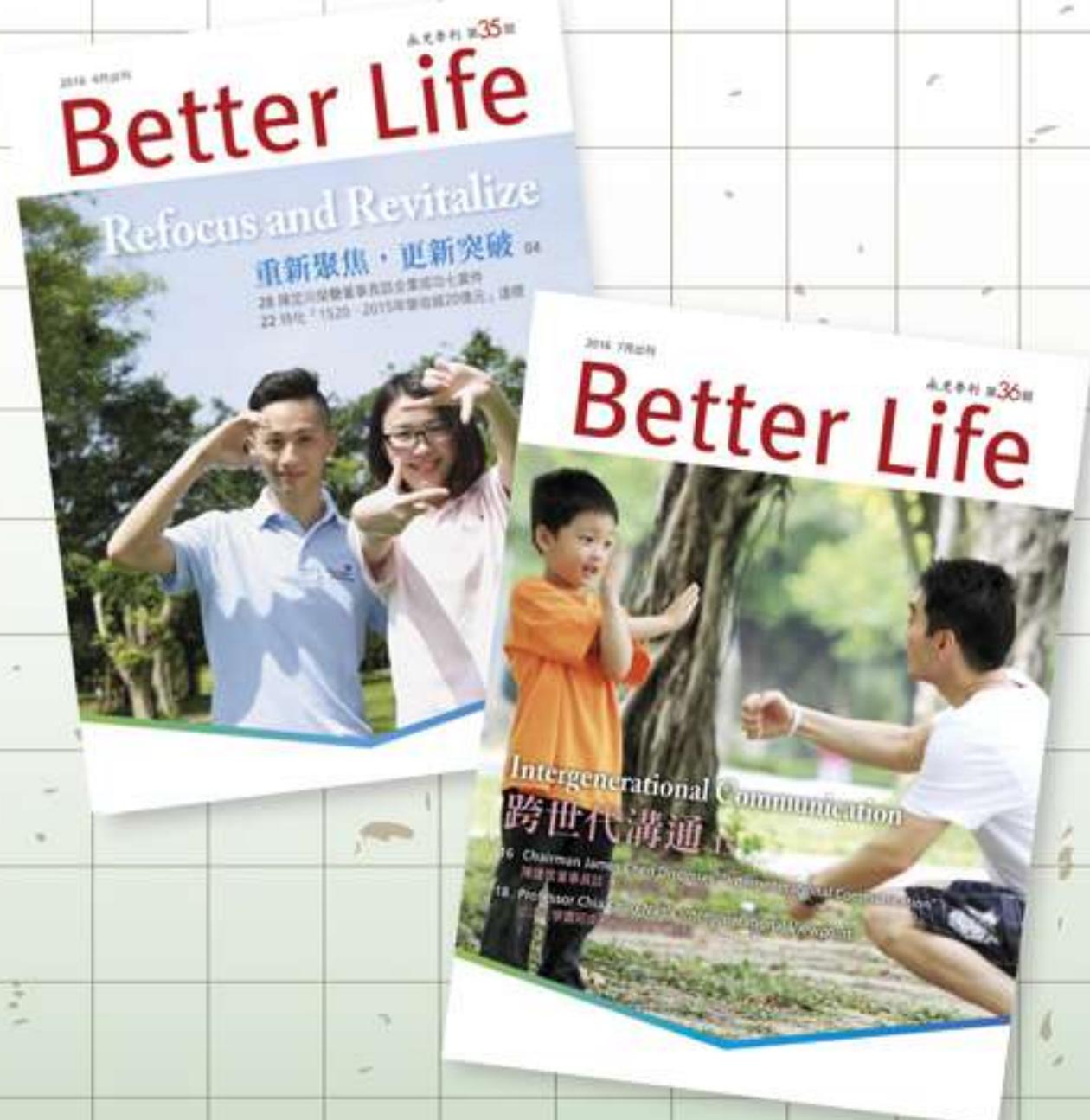
永光集團全體員工（含外籍員工）及眷屬。

## 三、投稿請聯繫

總經理室 曾玉明

e-mail: [yuming@ecic.com.tw](mailto:yuming@ecic.com.tw)  
Tel: (02)2706-6006分機134

歡迎踴躍投稿！



# Intergenerational Communication 跨世代溝通

Each generation has its own unique characteristics due to different backgrounds.

Love is a bridge across the generations, narrowing the distance between people.

因著不同的成長背景  
每一個世代，各有不同的特點  
愛，是跨越世代的橋樑  
拉近了人與人之間的距離



攝影／王殷光

Between different generations, Everlight Chemical colleagues demonstrate harmonious interpersonal interaction.  
永光同仁在不同世代間，展現和諧融洽的人際互動。圖為色料營一處許智盛（左起）、陳義棠及色料營二處洪士淵。



# Management by Love, Zero Distance in Communication

Chairman James Chen Discusses “Intergenerational  
Communication”

## 愛心管理，溝通零距離 陳建信董事長談「跨世代溝通」



Management by love is a servant leadership, a service leadership, and also a coach leadership. In a corporate culture of “respect”, “thanksgiving”, and “teamwork”, Management-by-love is a bridge across generations.

攝影／黃健輝

愛心管理，是僕人式領導、服務式領導，也是教練式領導。在「尊重」、「感恩」、「團隊合作」的企業文化中，「愛心管理」是跨越世代溝通的橋樑。

2015年11月，何飛鵬社長邀我分享《僕人》書裡講的忍耐、恩慈、謙卑、尊重、無私、寬恕、誠實、守信等僕人領袖的8個美德，和我們的「品格教育」和「愛心管理」一致。

### 僕人式領導與教練式領導

愛心管理是僕人式領導，也是服務式領導。《僕人領導》一書作者肯恩·布蘭佳強調，對於剛進公司的初學者，要清楚指示，待逐漸熟練，需做指導、支持，至於專業性、獨立性強的部屬，則要充分授權。孔子主張因材施教，同樣地，領導也要因材領導。在跨世代團隊中，主管不只對下，也要對上，領導年齡、資歷比自己更高的部屬；要依個別狀況，用情境式領導成全部屬，以服務的心幫助部屬成功。

愛心管理也是教練式領導。《KANO》電影中，教練對於一群沒沒無聞、不會打球的孩子，不只傳授球技，也給予遠大目標；訓練過程要求嚴格，也充滿愛心，激勵團隊士氣，終獲全國冠軍。可見愛心管理不是姑息、溺愛，而是如教練般導引方向，挑動企圖心；激發潛能，挑戰卓越。

### 尊重、感恩和合作的文化

企業文化是公司一群人共同塑造的生活、溝通方式和價值取向。首先，我們要建立「彼此尊重」的文化。在品格中，下對上要「敬重」，服從權柄；上對下要「尊重」，服務部屬。人的本質平等，不因職務高低有貴賤之分，愛心管理要能尊重、信任、關懷、激勵。

接下來，要建立「感恩」的文化。每年的「年終感恩禮拜」是公司感恩文化的表現；每月的品格表揚，是主管傳達感恩的機會。很多職場人感嘆，從進公司到退休，從沒有被主管稱讚；主要是主管沒有機會表達。每人都希望被肯定，主管善用月會品格表揚或單位壽星表揚，往往能讓部屬的表現超出預期。

我們也要建立「團隊合作」的文化。永光參與的

### 第五級 第五級領導人

藉由謙遜的個性和專業的堅持，建立起持久的卓越績效。

### 第四級 有效能的領導者

激發下屬熱情追求清楚而動人的願景和更高的績效標準。

### 第三級 勝任愉快的經理人

能組織人力和資源，有效率和有效能地追求預先設定的目標。

### 第二級 有所貢獻的團隊成員

能貢獻個人能力，努力達成團隊目標，並在團隊中與他人合作。

### 第一級 有高度才幹的個人

能運用個人才華、知識、技能和良好的工作習慣，產生有建設性的貢獻。

資料來源：柯林斯《從A到A+》，遠流出版社

是世界級競賽，客戶、競爭者都是世界級大公司，是團隊間的比賽。團隊最重要的是成員，我們網羅不同特質的人才，彼此互補，使團隊職能更完整，陣容更堅強。

### 朝向第五級領導人的目標

最後，分享一個經典案例。有一天晚上，一位主管來電，氣急敗壞地數落部屬的不是，講完後，我請他先安靜下來。不久，他傳LINE告訴我，經過反省，覺得部屬工作延誤，自己應負最大責任，讓我很感動。這就是僕人領導、服務式領導的具體實現，能花時間、精力觀察、傾聽，了解部屬的需求，並依不同需要，給予不同領導方式，而非「一招半式走天下」，正是「愛心管理」的核心精神。

柯林斯在《從A到A+》一書講到領導有5個層級，從有高度才幹的個人、有所貢獻的團隊成員、勝任愉快的經理人，到第四級有效能的領導者，已經不容易，還有更高層級的第五級領導人。在永光，大家很有福氣，我們的榮董就是這樣的領導人。期望包括我自己窮一生之力，有一個具體目標，就是成為第五級領導人，與大家共勉。

本文為2016年4月18日，陳建信董事長於「跨世代溝通」中階主管教育訓練的致詞摘要，曾玉明整理。



# Starting from Mutual Understanding Professor Chia Chao-Nan's Intergenerational Viewpoint

## 從互相了解開始 淡江大學賈昭南教授的跨世代觀點



淡江時報提供

### 賈昭南 教授簡歷

美國印第安那大學經濟學博士，前淡江大學國際貿易學系暨國際企業學研究所副教授、系/所長。專長領域為經濟倫理、國際金融、貨幣、企業計量方法等。

It's now common in modern workplaces to see several generations working together. What differing characteristics do different generations possess? What kind of values have they established? And what kind of attitudes do they hold? Intergenerational communication has to start from mutual understanding, and through good corresponding skills, achieving positive interaction.

現代職場中，多代同堂已屬尋常。不同世代，各有哪些不同的特質？建立怎樣的價值觀？又抱持怎樣的工作態度？跨世代溝通，要從互相了解開始，以好的對應技巧，良性互動。

一般來說，一個世代相當於兩代的間隔，約莫20年，隨著時代推移，每10年、5年、3年……，各有明顯的風格，似已自成一個世代。每個世代到底反映些甚麼？有哪些特點？跨世代溝通已是備受關注的課題。

### 不同世代，各有不同特色

多數社會學家認為，世代是由生活在共同時空環境，有相同歷史經驗，受到相同文化洗禮的人所構成。當新世代接續上個世代，成為社會的中流砥柱，他們的想法自然形成社會的主流價值觀。

2015年8月份月會中，淡江大學國際企業系賈昭南教授為台北總部同仁分享「從美國的X、Y世代到台灣的六、七年級生：兼論對經營管理的啟示」的主題。他指出，每個世代通常會有一套獨特語言的溝通模式，世代間的誤解和緊張，往往由此而生。

在現今職場中，美國主要有嬰兒潮、X、Y世代，台灣慣稱為老、中、青世代，當嬰兒潮/老世代的影響力逐漸減少，代之而起的中堅主力，則是X、Y/中、青世代。

### X世代工作導向，具創業精神

賈昭南教授分析，在美國，X世代從出生到成長期間，正逢經濟從高峰到衰退，隨著網路興起，再進入另一高峰。他們與後面的Y世代，正將電腦科技由硬體開發，帶進軟體應用的新境界。

台灣的中世代與X世代年齡相仿，由五、六年級生組成，出生時，社會漸趨穩定、經濟快速起飛；成長時傳統產業式微、全球經濟體制形成、網路興起；到了出社會時，則面臨GDP下滑、失業率上升，M型社會愈趨明顯。

在網路的成長背景下，X世代具備科技融合能力，以工作為導向，重視有意義的工作內容；他們認為工作是學習的場所，喜歡聰明工作，尋找值得效忠的領導人而非公司，具天生創業家精神與能力。

### Y世代成就導向，希望正面肯定

Y世代又稱千禧世代，在個人電腦洗禮下成長，可說是由科技塑造出來的世代，能一心多用，具迅速轉移注意力的能力，對電腦資訊科技情有獨鍾。

Y世代相當於台灣七、八年級生的青世代。多半生長在雙薪家庭，備受父母呵護，是最多才多藝的世代。只是步入社會時，受經濟不景氣影響，工作機會相對較少。

賈昭南教授認為，Y世代個性傾向樂觀、隨興，具企圖心，但較缺乏耐性，適合以教練式引導方向。他們雖具個人色彩，卻深知團隊合作的重要；工作以成就為導向，願意公開且定期與主管溝通，並獲正面肯定。重視人際互動，與外界保持密切聯繫，普遍存在創業的念頭。

### 摒棄刻板印象，達成世代融合

賈昭南教授表示，台灣的媒體習慣將2000年以後進入職場的青世代，冠以「草莓族」、「水蜜桃族」，意指弱不禁風，抗壓性低；主要是和上一代比較的結果，似有貶抑之意。實際上，這群暱稱「婉君」的青世代，其所具備的網路族群影響力，並不容小覷。

由此可見，要做到多世代融合，必須摒棄對世代的刻板印象。誠如賈昭南教授所說：「每一個世代都有其繼往開來之處，各有獨特處與優點。」深入了解不同世代的特性，有助於相互了解、學習，從中找到理想的溝通方式，截長補短，相互為師，彼此和睦相處，而能在職場中發揮最大的效益。

### 世代分割

美國		台灣		
1946~1964	嬰兒潮世代	1946~1960	老世代	三、四年級生
1965~1979	X世代	1961~1979	中世代	五、六年級生
1980~1999	Y世代	1980~1995	青世代	七、八年級生
2000~	Z世代	1996~	新世代	八、九年級生~

資料來源：淡江大學賈昭南教授、林俊宏教授〈從X世代到Y世代：台灣經驗〉論文

撰文 | 曾玉明 總經理室



## 「跨世代溝通」的學習與實踐

永光化學向來重視溝通，除了利用月會等場合請專家學者專題演講之外，2016年4月，特別邀請何宇欣老師為中階主管進行「跨世代溝通」教育訓練，搭起跨世代之間溝通的橋樑。

# 關鍵就在「問」問題

每個世代，來自不同的成長環境與學習背景，代代之間的價值觀、想法與做法，自然有很大的差別。特別是職場同時存在多個世代，加上主管和部屬的主從關係，免不了溝通上的「天然障礙」。以個人在人資單位多年的經驗與體會，深感於世代間必須藉著瞭解與溝通學習，才能跨越藩籬，促成協同合作。

### 世代溝通，要能互相尊重

2008年，初次接觸何宇欣老師講述人際關係，就深受其惠。2016年，再次參與何老師的「跨世代溝通」課程，頗有溫故知新、精益求精之感。

透過何宇欣老師理論加演練的靈活教學，讓我這個榴槤族，對芭樂族、草莓族和水蜜桃族，有更深入的了解，進而能夠更順暢地溝通。

如同永光化學「尊重」的文化，何宇欣老師主張，與新世代溝通要有溝通對等、相互尊重的態度，多參與討論，以增加彼此的責任；試著引導思考、正面鼓勵、適時關懷、定期追蹤。這也正是永光「愛心管理」的精神所在。



何宇欣老師（中）傳授跨世代溝通術，理論加演練，讓中階主管深有所獲。

### 從問話中，引導出問題癥結

溝通與傾聽、澄清與詢問息息相關。何宇欣老師提醒我們，傾聽時，宜姿態放鬆、心胸開放、身體前傾及眼神接觸。這樣的肢體語言，是愛與親和力的表徵，猶如一把開啟心門的鑰匙，能引導部屬說出心中感受。此外，跨世代溝通要有同理心，將心比心，適時澄清問題，瞭解對方真正的想法與期待。

「與同仁互動，問甚麼問題，就會引導對方看到甚麼問題。」何宇欣老師的論述，加上「5W1H」詢問技巧演練，讓我領悟，問對問題真是太重要了。「5W1H」就是What：發生什麼事？Who：需要誰協助？When：多久時間？Where：那裡發生？Why：為何這樣？How：如何處理？合宜的「話術」，能夠循序漸進引導部屬找到問題。

### 接納包容，徵詢意見為切入

誠如何宇欣老師所說的，跨世代溝通要避免推責、卸責、退怯、流言及沉默不回應的態度，要以接納包容為基礎，以徵詢意見為切入，以承諾參與為責任，以管理規定為靠山。懷抱著永光以「愛」為核心的僕

人式領導，藉著「跨世代溝通」技巧訓練，我更有信心在不同世代間造橋鋪路，打造融洽的工作團隊，與公司一起成長。◆



# 活用話術，巧用PAC

「溝通」是促進彼此關係、解決問題的好方法，人際關係大師卡內基說：「一個人的成功，約有15%取決於知識和技能，85%取決於溝通。」善於溝通的人，令人尊敬、受人愛戴、得人擁護。感謝公司安排溝通大師何宇欣老師傳授跨世代溝通術，讓我們不論在工作或日常生活中，面對不同世代的人更能溝通。

## 尊重與重視，讚美與肯定

以前從不會想對方是幾年級生，為什麼會有這樣的思維與態度，經由何宇欣老師介紹，才知道自己是X世代，代表水果是芭樂，在工作上正與榴槤、草莓、水蜜桃族相處著，每一種水果代表不同世代，因生長環境、背景不同，而有不同的工作態度；在相處、溝通上，對人尊重與重視，讚美與肯定是最通用的法則。

榴槤和芭樂族應多給予尊重。尤其，技銷處日常工作內容均不同，每次的試驗內容及客戶端問題解決，靈活度需非常高，經驗很重要；這時榴槤和芭樂族除了經驗、方法傳承、試驗指導，更重要的是當草莓、水蜜桃族的榜樣，給予較多磨練、學習、機會，以耐心、讚美及肯定陪伴成長。



經過琢磨演練，活用溝通術，讓跨世代溝通暢行無阻。

亞太教育訓練網提供

## 巧用PAC，權威、理性與感性

對於「PAC」(Parent/權威式，Adult/理性式，Child/感性式)溝通模式，經過課程分析，發現自己最常用的溝通方式，屬於權威式的P，因為在家教小孩，工作與同仁相處，不知不覺習慣這樣的方式，簡潔有力、快速方便；其原因很大部份來自壓力。現在試著調整，能以「A+C」的方式，讓自己有條理又感性的溝通，因草莓族、水蜜桃族是感性的，應該理性對待。

技銷處溝通最多的方式，其實是「A」，因不論內部溝通，條理式說明最容易讓人了解，但有時也會「C」一下，讓場面輕鬆不少，讓溝通更有效。

## 善問5W1H，人事時地物和如何

有關「5W1H」何宇欣老師以公式化協助我們，問到問題；當問題來臨，以關心、了解問題的人、事、時、地、物，以及對方想法，再給予具體明確有效的建議；希望我們多關心週遭的人、事，讓工作伙伴及親朋好友，得到正面的關懷與協助。我們單位當有試驗需執行時，不論外來或內部規劃試驗，均會向執行者說明為什麼做、那裡來的、誰的、如何進行及何時需完成，讓參與及執行的同

仁對試驗有所了解，同時掌握試驗的來龍去脈，才易解決客戶問題，提供有效的結果。

經由本次課程，在何宇欣老師輕鬆、有條理的教導下，充份認識了溝通的重要及方法，不論是「PAC」或是「5W1H」，都是希望我們以風趣、有效的溝通交流及關懷；讓我們在愛心管理下，一起為永光打拚。

撰文 | 石坤旺  
技術行銷處



充電時刻

# Knowledge &Growth

永光化學擁有高品質的產品  
兼具高素質的技術能量

我們因應客戶的需要、隨著客戶的發展  
提供綠色化學品整體解決方案



永光化學資料庫

永光化學的鋁陽極染料賦予鋁合金產品新生命，提高附加價值。

# 鋁合金染色知多少？

## 一廠鋁陽極論文發表於國際期刊

鋁陽極染料廣泛應用於鋁合金材質，有效增加產品附加價值。一廠同仁深入探討鋁離子對染色的影響，論文獲《電鍍與塗飾》國際專業期刊發表，展現永光技服能量，贏得客戶更多信賴。

—— 廠技服部的工程師個個優秀，展現創新實力，朝著客戶提出的問題，進行深入研究與討論，並使用科學數據分析與統計手法，找出最佳解決方案。身為副廠長，我經常鼓勵同仁在國際期刊發表論文，以提高永光化學的能見度，增進同仁的凝聚力和成就感。

### 深入探討鋁離子對染色的影響

2016年3月，由金技室同仁共同發表的論文〈鋁離子對陽極封氧化膜染色的影響〉，獲中國大陸電鍍與塗裝業知名的《電鍍與塗飾》期刊<sup>註</sup>採用，刊登於第35卷第3期。本文主要針對染色槽中鋁離子含量是否對染色造成影響，結果顯示越多鋁離子沉積，染色力度越低。由此可見，工件經過陽極氧化處理後的清洗十分重要，可以有效避免殘留的鋁離子帶入染色槽中，延長染色槽使用壽命。

### 鋁合金染料提高產品附加價值

鋁陽極染料主要應用於「鋁合金」染色。鋁具備量輕、高強度、耐蝕、易散熱、易加工、易導電等特性，廣泛運用於運輸工具、3C家電、建築、包裝和運動器材等行業。生活周遭最常見的有單車、電腦和手機外殼、登山用品與化妝品包材……等，這些產品都需要用顏色襯托其獨特性，增進消費者購買慾。因此，應用於鋁合金的染料應運而生，不單賦予產品生命力，更是提高產品附加價值的要素。

永光化學雖然僅銷售鋁陽極染料與封孔劑，但所面對的是終端產品的品質與色光，所以對鋁陽極整體



的發展方向，不只限於染料，還要對整個流程可能發生的問題點進行研究，提供客戶最完善的技術服務。

### 論文發表展現技服整體技術能力

投稿國際期刊需要許多事前準備工作，為能不斷增進一廠的技服能量，我們藉由蒐集資料和討論，改善了許多業界舊有的問題，加上新知識與技術導入，幫助同仁更深入了解其原理和關鍵所在，也讓客戶對永光技服團隊解決問題的能力有更多認識，贏得更大的信任，有效提升永光的品牌形象。

一廠技服部同仁將持續努力在國際期刊中發表論文，讓更多客戶體認到永光不僅產品品質優異，且在技術服務方面展現熱誠，共創雙贏局面。



攝影／蘇秀鈴

金技室同仁共同發表論文。圖為蘇逸煥（左起）、江富誠、林舜得（本文作者）、張政乾。



註：《電鍍與塗飾》期刊於1982年創刊，半月刊，廣州市二輕工業科學技術研究所主辦，曾獲選中國大陸「全國優秀期刊」。

撰文 | 林舜得 一廠



# 上海為中心的大陸佈局

## 訪黃旭昇顧問談大陸投資策略

永光化學依照「弓箭理論」進行大陸佈局，以上海為核心，逐步設置據點，連結周密的網絡。正派經營，是大陸投資成功之鑰；愛心管理，是跨越文化差異的不二法門。



追隨上海幫老闆20餘年，陳定川榮董一心想將永光化學的觸角延伸至上海，進行大陸佈局。這個願望從1992年成立上海辦事處開始逐夢踏實。

### 弓箭理論，關鍵性的浦東會議

1979年中國改革開放，吸引外資投入；1990年我國政府開放間接投資，當年5月榮董帶領台灣染顏料協會赴大陸參訪交流，為永光進軍大陸踏出第一步。

1992年3月，由上海市政府主辦的上海浦東發展會議，提出「弓箭理論」經濟發展的架構。弓的兩側為廣東、福建及蘇北、山東，箭頭是上海，箭身為長江流域。上海顯然是中國金融中心和發展重心。當時隨同榮董夫婦與會的黃旭昇顧問表示：「這是永光以上海為中心展開大陸佈局的關鍵性之行。」

著眼於中國大陸廣大的市場，永光的染料、光安定劑及前列腺素等產品，可滿足衣、行和醫藥等需求。1992年12月，榮董跳脫多數台商從珠江三角洲切入大陸的思維，以上海為起點，設置香港永光上海辦事處，朝向取得關鍵原料、佈建行銷網路及建立生產基地的目標邁進。

### 上海德樺，讓上海佈局更趨完整

繼投資多家大陸公司之後，1998年4月，上海明德在浦東外高橋保稅區成立，成為永光在大陸銷售的橋頭堡，也是連繫的窗口。黃旭昇顧問說明，因係獨



2000年，黃旭昇董事長(右一)主持上海永光染料產品說明會，客戶踴躍參與。

資，屬外國企業，上海明德經第三交易市場轉內銷，並以外幣合作供貨給外銷廠商。永光產品品質穩定、技服周全，發貨服務準確快速，備受客戶肯定，頗具競爭優勢，業績快速成長。繼而於2006年成立上海德樺，正式取得貿易商及簡易加工資格，上海佈局更趨完整，進而在天津、青島及蘇州設點。目前有40多位同仁，創造逾5億元台幣營業額，居大陸子公司之冠。

### 正派經營，大陸投資成功之鑰

「中國各地價值觀不同，加上兩岸文化差異，大陸投資雖然充滿機會，但也潛在莫大風險。」於1998~2015年間坐鎮上海、擔任大陸各子公司董事長的黃旭昇顧問認為，在大陸最難的是人事管理，最重要的是財務掌控。每有異常現象，他總能明快處理；對於財務收支，則是嚴謹為之；與總公司步調一致，遵守文化核心；以「正派經營」公正、紀律、誠信的原則處事；以「愛心管理」尊重、信任、關懷正面鼓勵；以品格教育，打造優質團隊。

20多年來，永光化學在大陸的事業版圖，漸次從上海向西延伸到蘇州，往南到廣州，朝北到青島、天津……，建立起堅固的堡壘，連結出周密的網絡。



上海是永光化學最早登「陸」的基地。圖為上海明德、上海德樺辦公室位址。

撰文 | 曾玉明 總經理室

# 美國永光 Everlight U.S.A. 客戶在那兒，我們就在那兒！

一如美國是個民族大熔爐，美國永光的同仁來自台灣、美國及中南美洲，儼然是個小型聯合國。從北美到中南美洲，美國永光憑著真本事拓展廣大的美洲市場。

1989年，永光化學遠渡重洋於紐約帝國大廈成立駐美辦事處，開啟永光化學進入美洲市場之門。1993年，美國永光正式成立，正逢美國紡織業興盛，為就近服務客戶，遷至紡織重鎮北卡羅萊納州夏洛特(Charlotte)，除了銷售染料，也提供技術服務，設置應用實驗室，甚至配合需要駐廠調整配方，與競爭廠商區隔，深獲好評。

## 建立客戶心目中的價值

當時，永光染料已居台灣龍頭地位，陳定川榮董期勉美國永光能在美洲創造品牌優勢。從美國永光初創到2015年底退休、曾任總經理20餘年的陳陞輝顧問表示，因著本土化經營、提供優質產品與技術服務、積極參展等，短短幾年內，「Everlight」就與國際大廠並列，成為當地紡織廠主要供應商之一。

後來，因為美國紡織業保護到期，工資隨之上漲，廠商相繼外移。「即使客戶移至他國，我們照常服務。」陳陞輝顧問舉例，漢伯(Hanesbrands)在南京建立亞洲最大生產基地，成為上海明德的主力客戶；研發中心設在北卡羅萊納州的Polo品牌商Ralph Lauren青睞永光極豔色系(FC)產品，指定供應

商用來生產；永光在客戶心目中的價值和忠誠度之高可見一斑。

陳建銘總經理提起一次拜訪加州客戶，原本老闆意願不高，談話中問及染色流程改善，經同行的技術行銷處許呈祥副處長解說，令他刮目相看，特地邀請參觀廠房，顯示客戶對永光品牌和專業的信心。

## 發揮新市場開發的優勢

從加拿大到中南美洲各國，美國永光業務範圍廣闊，多數透過代理商銷售，部分自行經營。由於台灣和中南美洲相距遙遠，總部同仁出差耗時費力，美國永光居地利之便，且多位同仁精通當地語言，具業務優勢。為使美國永光與總部同仁更多互動，陳建銘總經理期能推動總部同仁輪調駐美，藉此累積國際化經驗。

目前，永光的染料已從銷售主力退居第二，占30%；特化取而代之，占60%；碳粉占10%。近年來，美國工業逐漸復甦，外移廠商開始回流，甚至有台灣廠商到北美建廠。陳建銘總經理表示：「對永光來說，這是一個好的機會點。」

陳建銘總經理認為，永光的美洲市場雖面臨中國及印度低價競爭壓力，但憑著世界級品質及多元產品，許多現在由大廠把持的封閉市場，正是我們可以突破的契機。



陳建銘總經理（前排右二）、陳陞輝顧問（後排左一）與美國永光同仁合影。

### 美國永光

成立時間：1993年

地點：北卡羅萊納州夏洛特

總經理：陳建銘

員工人數：21人

業務範圍：北美、美國、中南美洲

2015年營業額：新台幣8億7千萬元

撰文 | 曾玉明 總經理室



# 榮董伴我成長之路

初進永光化學適逢電化事業發展初期，經歷極大的困境。透過榮董的鼓勵，重拾信心，即使在黑暗中，仍堅信光明就在前方，向著目標勇往直前。

**2016** 年恰逢我到永光化學任職20年，回想這20個年頭，永光與我都有很大的改變及成長。在永光，大家看到了一個新事業的建立與成長，而在我個人則從一個毛澀小青年成長為穩重的中年人。這些變化及成長，都有一個非常穩靠及高度智慧的舵手在指引著永光及我，這個舵手就是永光的創辦人——陳定川榮譽董事長。

## 只要認真，總有成功的一天

想當初電化事業處成立，榮董給我的第一個目標，是達到單月營業額2千萬元，讓電化事業損益平衡。當時的電化處空有一座工廠，沒有任何產品、沒有任何一家客戶，對於一個30出頭的年輕人而言，一個月2千萬元業績的壓力是何等沉重！而榮董總是面帶微笑細心指導，解除我的負擔；他用豐富的人生經驗及故事，告訴我只要認真，總有成功的一天。

印象最深刻的一個小故事，是於1998年初，電化事業處已經成立快兩年，仍然沒有任何業績，我因努力未見效果，無法帶來業績，面臨信心崩潰邊緣。在一次進榮董辦公室與榮董討論電化事業的目標時，榮董見我面帶愁容，猜想我的信心已經動搖，當下分享一個經營事業的小故事，讓我體驗到榮董的高度智慧及豐富的經驗。



攝影／蔡育林

受到陳定川榮董經營小故事的啟發，孫哲仁處長懷抱信心，一路成長。

## 成功與否，就差這3分鐘

榮董告訴我，建立一個事業就像進入一個不知有多長的隧道中，剛進入隧道時，不管週邊黑暗，總有創業之初的夢想跟憧憬支撐，所以依然能勇往直前。隨著越走越遠，卻無法看到任何光線，信心就會動搖，心中升起另一個聲音，告訴你回頭還來得及；當越走越暗，回頭的聲音就會越來越大。很多人經不起考驗就回頭，當然就前功盡棄了。殊不知，絕大多數的人都是在走了95%的路時，堅持不下去，而選擇放棄、回頭，終致失敗。極少數人繼續堅持3分鐘，就看到曙光迎向光明的世界；成功與否就差這3分鐘。榮董告訴我，我們已經走了95%的黑暗路了，相信再走一下必帶來光明。

聽完這席話，我內心一片平靜，收拾起挫折的心，再次持續一步一步走下去，果然在1998年第4季，取得電化事業處的第一張長期訂單。從此，電化事業就奠定了穩健持續成長的根基，一步一腳印發展到年營業額超過10億元的事業單位。

## 隨著電化事業成長而茁壯

如今，適逢我個人任職永光20週年，回顧過去，心中感激榮董的栽培，更佩服榮董的智慧。當初如果沒有榮董的小故事，就無法啟發一個受盡挫折的年輕人再次奮發圖強，或許永光電化事業依然蓬勃，但一定不會有現在的我。榮董的智慧與可靠，造就了電化事業的順利成長，更讓我能隨著電化事業的成長而茁壯，感謝榮董的指導與栽培。◆

撰文 | 孫哲仁  
電化事業處



# 實踐「無毒」承諾

永光化學重視社會大眾健康及環境危害，積極參與國際綠色管理組織活動，通過相關認證，並針對風險較大產品追溯有害物質來源，進行「源頭管理」，朝無毒產品的目標努力。

**近**年來，綠色和平組織持續揭露有毒服飾，民眾開始懷疑穿著的衣物是否安全？「無毒產品」成為最近熱門的話題。「環保紡織標準100」(Oeko-Tex Standard 100)公告數以百計的有害物質，如：重金屬、特定芳香胺、烷基苯酚衍生物、甲醛……等，都有可能在染料生產過程被使用或造成污染。

永光化學重視大眾健康及環境危害，積極參與國際綠色管理組織活動，加入有害化學物質零排放聯盟(ZDHC)、染料及有機顏料製造商生態和毒理學協會(ETAD)，通過全球有機紡織品標準(GOTS)及品牌商認證，對內檢視產品符合度，透過PDCA循環改善，達成無有害物質(HSF)要求，朝向無毒產品的目標前進。

## 確保消費者及作業同仁安全

為了確保消費者在使用永光產品時，不致危害健康，並提供生產作業同仁安全工作條件，永光化學於2014年底停止使用二支有害物質作為原物料：二甲氨基聯苯胺鹽類（為甲類危險性工作場所列管物質，其毒性疑似致癌）、N-甲基吡咯烷酮(列為歐盟REACH公告高度關切物質(SVHC)清單)。此舉雖然影響14支產品的生產與銷售，且需再投入資源開發替代產品或配方，但站在企業社會責任與永續經營的角度，仍毅然停用這二支原料，讓永光產品向無毒化邁進一大步。



永光化學發揮「可靠」的品格特質，務必達成「有害物質零產出」的目標。

## 投入有害物質檢測專業設備

為獲得可靠的結果，有害物質檢測，需要模擬紡織品與人體代謝物接觸的可能情形，來進行樣品前處理。例如：重金屬檢測需要以人工汗液萃取、有害的芳香胺檢測需要先還原反應……等等，冗長的前處理過程，往往決定數據的可靠性，要使微量的有害物質無所遁形，除了要具備有經驗的檢驗人員外，還需要有靈敏且穩定的分析儀器，正所謂「工欲善其事，必先利其器」。2015年，永光投資超過1,500萬元，興建專用實驗室與購買分析儀器設備，擴充有害物質檢測能力，即便投入的檢驗成本增加，也要堅持我們對客戶的承諾。

## 「源頭管理」杜絕有害物質

2014年下半年，品保部接下有害物質的檢測與管理工作，正值染料生產暢旺，要兼顧日常品質檢測與有害物質盤點是很大的挑戰，不過同仁都清楚此任務的重要性，發揮「可靠」的品格特質，在2014年底完成全面性盤點，針對風險較大產品追溯有害物質的來源，用實驗驗證與原料的相關性，訂定合理的原料允收規格，藉由「源頭管理」將有害物質杜絕於廠外。

同時，建構有害物質的管理流程，針對有害物質原料的使用，可能造成產品與生產設備污染的風險，建立檢測與監督機制，訂定預防計畫，務必達成「有害物質零產出」的目標。

撰文 | 黃志豪  
二廠





因應「工業4.0」的浪潮，永光化學快速學習、評估、規劃、導入智能化概念，期能利用物聯網與大數據分析，以智慧化生產管理建構完善的智能工廠，成為真正的「智慧綠工廠」。

## 結合產品服務，創造客戶價值

在杜逸忠副總介紹下，很榮幸有機會參加《工業大數據》新書論壇、多場「工業4.0」案例研討會與產品發表會，今將所學淺見與大家分享。

「工業4.0」主要在協助客戶提升產值與品質，擴大應用面，帶來更高價值。如果以雞蛋比喻成一個產業，產品即是核心的蛋黃，我們平日致力於蛋黃部分，還有更大面積的產品服務叫蛋白，可藉由「工業4.0」，能善加運用與推廣，以適時創造效益，延伸價值。

### 生產即時監控，能資源有效管理

有感於「工業4.0」的功效與永續經營的影響，四廠邀請專家指導，並經多次研討，期能透過物聯網與大數據分析，達成智能工廠目標。舉例說明如下：

生產即時監控系統：可收集製程反應溫度、PH、重量、流量等資訊，以提升品質與效率；收集機器電流、震動與噪音，實施預知保養，以減少停機損失與修繕費用；預測市場需求，快速調整生產排程與原物料進廠時間，以降低庫存成本。

能資源環安管理系統：可收集廠區單位別或產線別水、電、蒸氣、空氣、瓦斯等智慧型電表資訊，即時連續監測記錄並產出報表，省去人工抄表與遺漏錯誤，異常發出警訊迅速搶修，提升能資源使用效率。

### 有賴團隊合作，建構智能工廠

「工業4.0」與技術、行政、流程管理等單位相關，包括：1.技術支援：資訊、自動化、製程技術單位；2.方案推動：營業、研發、生產、資材、技服、物流單位；3.流程支援：財會、稽核、制度標準、營運績效單位。人力需求甚多，需跨廠處、跨功能別專案團隊溝通，以達成「工業4.0」產業升級任務。



撰文 | 雷健家  
四廠

## 生產4.0，擁抱智慧化生產

近年三廠面臨化工人才供給短缺及國際競爭挑戰，且「工業4.0」智能化管理訊息紛至，如何促進生產製造創新與轉型，是三廠持續發展的重要課題。

### 評估生產管理，導入智能化概念

在杜逸忠副總的期許與引導下，三廠從2016年初開始評估、學習生產管理，導入智能化概念，稱之為「生產4.0」。首先重點在生產排程及物料需求的智能化管理，藉大數據收集分析，協助優化生產管理與技術。使三廠的每一條生產線、每一個原料、物料的需求、存貨、採購，都能夠即時管理；透過刷條碼作業，即時扣帳。

其次，要能真實且即時地紀錄每一批生產實況、產生生產批次記錄。就像體檢報告一樣，每批生產結束後系統自動產出批次記錄並提出異常檢討報告，有效縮短審查批次記錄的作業時間。

再者，利用視覺管理技術引導生產流程，線上模擬參數變更對產品品質、生產效能的影響，將引進智慧化設備監控，使能在生產設備故障前汰換維修。

### 迎向高度智慧化、乾淨明亮廠房

特化2020目標願景最大的瓶頸在於產品穩定供應，新設產線(或廠房)以目前的環境，挑戰非常高。如何利用「生產4.0」優化硬體設備，是一條必須走的路。相信在永光優質的管理環境下，三廠能夠成功導入「生產4.0」，並將持續進步，逐步實現「高度智慧化及乾淨明亮廠房」的理想目標。



撰文 | 王一明  
三廠

永光化學隨著產品行銷全球，業務同仁的觸角也跟著深入到世界各地。國際禮儀關乎企業形象，也展現專業涵養。業務同仁們經過「國際禮儀」訓練課程洗禮，深切感受到國際禮儀的重要性。

## 應對進退展現專業素養

2016 年2月過完年後，公司開了一堂別出心裁的「國際禮儀」訓練課程。在國際化的現代社會，國際禮儀看似熟悉卻又陌生，即便對負責國外業務的我而言，似乎也少有機會接受類似課程，只能在工作和生活中累積經驗。常常是知其然不知其所以然。感謝公司此次安排的課程，使大家都有機會受訓。

### 顯現專業，關乎公司形象

課程內容從男女穿著到簡報注意事項，還有用餐禮節及乘車順位等，非常實際而豐富。這些看似微不足道的國際禮儀細節，卻也是顯現專業的所在，不僅影響個人專業，也關乎整個公司形象。

在餐桌禮儀部分，朱利安老師講述主人與客人如何交叉座席、對餐具的要求，以及西方用餐的社交目的等。同時，提到西方一些重要面試，為何安排在用餐時進行，甚至攜伴參加，在在提醒用餐不只是用餐，更是一個社交，是展現個人修養的最佳場所。

時常有機會與國外客戶用餐的我，確實常能從

對方主管到部下，以及不同部門同事之間所呈現出來自然的互動，感受到這間公司的專業修養。回想過去與客戶吃飯應酬，如果客戶喜歡喝酒，為了席間氣氛活絡，陪著客戶一味的喝酒，往往忽略了用餐的社交原則；或許達到了賓主盡歡的目的，卻有許多不合宜之處。

### 從生活中，活化合宜禮節

藉著這次訓練，幫助我有了基礎概念，開始留意上課所提到的細節，從生活中活化並累積經驗，希望能藉此實際應用在今後與海外客戶互動時，能更從容合宜的應對進退，而非是一種刻意的舉動，展現出國際水準的專業。



撰文 | 劉輝鎮  
特化營業一處

## 從刀叉擺放到儀容態度

**誠**如「魔鬼就在細節裡」這句俗諺所說，在還未上過國際禮儀課程之前，我從未想過，甚至汽車座位的安排，都會影響到訂單的有否。

### 禮儀細節，全方位學習

隨著國際化潮流湧至，不管是工作或是生活，在在與世界緊密接軌。感謝公司在2016年農曆年後，特別開了一門別開生面的「國際禮儀」訓練課程，讓部門同仁除了在現場練習外，更可以應用在日常生活中。

在國際禮儀專家朱利安老師系統化指導下，我們學習全方位的禮儀細節。從用餐時刀叉的使用與擺放，延展到儀容與態度；由一個個微小的細節與為對方著想累積，成為適用於世界的禮儀。所謂「生意上的應對代表公司，生活上的態度連結家庭」，國際禮儀不只是存在於書面上的觀念，更是

可以讓我們不管是面對長官、客戶，或是日常人際關係，都可以實實在在的應用。

### 爭取訂單，建立長久友誼

身為國際業務的我，負責的是中東、印度與非洲等一般人較不熟悉的市場。相信藉由通用的語言——國際禮儀，未來不管是和代理商、客戶，甚至是和當地居民，都能建立長久的友誼。更重要的，當然是樂於看見訂單源源不絕的湧入囉！



撰文 | 洪梓棋  
特化營業二處



## 參加「夫妻成長營」的體會

陳建信董事長擔任台灣真愛家庭協會理事長多年，不僅大力推動婚姻與家庭終身學習理念，更鼓勵公司幹部踴躍參加「夫妻成長營」。自2012年起，已有24位同仁（22對夫妻）參加公司主辦或台灣真愛家庭協會兩天一夜的營隊，建構真愛家庭。

# 建構真實 且充滿愛的家庭

夫 妻成長營一直不在自我成長課程安排的選項內，因為覺得我們的夫妻生活非常美滿。因此，當公司提供這樣的訊息時，內心其實有些矛盾與抗拒，只是冥冥之中似乎自有安排，剛好保母希望上課那週小孩可以送去她那邊玩，此課程又包吃包住，夫妻倆又可以到外地度個小假，剛好順理成章促成此課程。

### 一次又一次的發現與震撼

原本上課心態是被動的，只是當天到會場時，發現參加的夫妻檔從剛結婚3個月到20幾年都有，心中充滿狐疑，難道夫妻溝通有這麼難嗎？等到夫妻檔講師現身，並以真誠無私的分享開始講課時，我才卸下心中的防衛。

課程是採用小團體互動，並透過講師講解示範、學員分享、現場行動等方式進行。一開始我以為與太太之間是美滿的夫妻關係，等到畫出的圖像竟是兩個走在平行線且無過多互動的個體，心中有些許的震撼。因為長久以來我們相敬如賓，卻缺少熱情與深層互動，當老師要每對夫妻彼此凝視並深情地與對方說出感謝與擁抱時，我竟然語塞與手足無措。

這麼些年來，我私自以為的愛，竟變得這麼不真實，當彼此分享對方感謝與真誠擁抱時的感動，突然覺得愧對另一半許多，接下來是夫妻彼此猜測對方的喜好與習性，大部分的夫妻都是以自己認為的好，去給予對方，最後常適得其反，因此夫妻情感帳戶逐漸遞減而不自知。



郭銘樂提供

郭銘樂夫妻的互動，增加肢體與愛的言語，並擴及小孩，彼此相愛更深。

### 從夫妻關係檢視情感帳戶

本次課程不僅從夫妻的角度出發，更從男女大不同、原生家庭、性不性福的親密關係等多角度，探討可能影響夫妻關係的關鍵因子，最後再擬定如何增強夫妻關係的行動計畫。課程緊湊有條理，且透過講師及成員的真心分享，皆能深切觸動內心私自以為的假象。原來我們以為的愛，竟只留在彼此習以為常的慣性；我們以為對方都懂，殊不知日漸平淡的夫妻生活及情感帳戶越來越稀少的真實，已形成可怕的危機。

上完課後，與老婆有極相近的共識，兩夫妻在平時的互動中增加肢體與語言上愛的表現，更將此互動方式擴及小孩。剛開始大家都有點不太自然，但我相信不久的將來，必能建構一個屬於我們真實且充滿愛的家庭。



撰文 | 郭銘樂  
二廠

# 夫妻同心，家庭經營唯一法則

這是一個很棒的活動，感謝公司讓我有機會參加家庭成長課程。「任何成功都抵不過家庭的失敗。」這句話在我參加「真愛夫妻成長營」之後，有了更深刻的體認。原來，家庭是需要時刻用心經營，像照顧小樹苗一樣，澆花施肥、辛勤灌溉，就會慢慢長大。

經營家庭也像經營客戶，跟客戶培養好的關係，用心去傾聽客戶的聲音，貼近客戶的感受，以客為尊，客戶才會買單，家庭也是這樣。家庭帶來永久穩定與依靠的力量，經營家庭會有更多愛在當中，絕對讓人值回票價，值得每個人花一輩子去投資。

我了解董事長鼓勵永光主管參加夫妻成長營的用心，因為家庭穩固了，就可以放心打拚事業；家庭健全更是一切社會正向力量的根基，古人說齊家、治國、平天下，有其道理。



透過夫妻成長營課程，陳世昌夫婦用心培養更密切的夫妻關係，營造更美好的家庭氛圍。

陳世昌提供

## 愛的存款與原生家庭的影響

兩天一夜的課程，扎扎实實，非常受用，讓人感受深刻。學校沒教的，在這裡呈現，講師親自示範、指導學員練習，並給予正確觀念，是課程的一大特點。透過實地演練、分享及講師回饋，更能體會夫妻之間的互動情形。

最令我印象深刻的是，愛的存款與原生家庭的影響。原來，我們每天都需要為家庭存款，不管是對另一半或是小孩都需要；當家庭中有吵架、衝突或不愉快時，就是在提款。你能想像，若實際生活中存款為零、甚至負債，生活應該是難過與困乏吧！當家庭愛的存款不足，就會紛爭不斷，許多問題衍然而生。所以，要持續為家庭做愛的存款，讓家庭有滿滿的愛，不會因為生活的紛爭或小問題等因素，讓愛的存款變零、甚至負債。

原生家庭的影響，也讓我瞭解，我們不知不覺中受到父母影響極深，有好的也有壞的。面對自己原生家庭的影響，真正去瞭解、釋懷，就能感受與修正對家庭與下一代的影響，帶來更多正向的力量與暖暖的愛。

## 夫妻同心就能走高速公路

對於家庭經營，沒有人敢說是一級棒的(或許有人自我感覺良好)，透過這個課程，我們學習更多方法，去培養更密切的夫妻關係，去營造更好的家庭氛圍。俗話說：「夫妻同心就能走高速公路」，可見同心真的是夫妻經營家庭的唯一法則。夫妻關係的維持與經營，需要持續不斷地練習與應用，進而讓家庭越來越好，而這也是夫妻一生要學習的重要功課。



撰文 | 陳世昌  
色料營業一處

## 新鮮人



林慧芳

單位：全通科技

學歷：中國文化大學國際企業  
研究所

興趣：旅行、美食

# 維持工作與家庭平衡

剛

進公司印象最特別、也最深刻即是品格教育，這是我之前服務過公司所沒有的。對於公司的「愛心管理」及「正派經營」也感受深刻。從事電子業採購工作十多年來，第一次遇到無需交際應酬的公司，公司文化大家也是就事論事，少有對人不對事的處理方式，是十分理想及友善的工作環境。

目前，我負責總務部的資材課及庶務課工作。資材的工作對我來說並無困難，反而是庶務的工作對我是新的領域及學習，但有劉正雄副處長及同仁的協助及幫忙，大家團結合作，均能順利處理。

我向來熱愛工作，期能將所學及經驗貢獻於公司，希望盡力發揮採購的功能，多和品保、研發單

位及廠商進行供應鏈及市場訊息交流，期望採購能多參與產品前期開發的成本評估，往Sourcer邁進。公司成本降價策略並非只有採購一個單位能獨立做到，需要各個部門一同協助，方能達成。

希望我能將十多年於電子業學習到的採購技能及工作知識應用於全通，使公司採購體制能更為健全，並於工作及家庭均能取得平衡，於採購及庶務工作不斷精進，持續外訓及進修，使自己跟上時代的腳步，健康並快樂地在全通努力以赴。◆

## 勇於嘗試

在

2015年7月退伍後，面臨了人生中再一次的身分轉變，從學生晉升為社會人士，也象徵著另一個階段的開始。為了迎接人生中的第一份工作，仔細地評估了各間已面試的公司，其中，對永光的環境與面談的氣氛都感到十分滿意，不過業務內容卻令我十分猶豫。長期處在外語學習環境的我，對化學與色料的領域，其實是一無所知，深怕自己因而無法勝任。

「學習語言並不是讓你閉門造車，而是讓你打開門，勇敢地走出去，勇敢地嘗試與體驗世界上更多你未知的領域。」就是當年系主任送給應屆畢業生這句鼓勵的話與期許，伴著朋友的建議與家人的支持，欣然接受永光的邀約。

加入永光後，安排了為期近一個

月的專業訓練，也讓我消弭了在進入永光前的猶疑與不安。專業技術領域，有著實力堅強的技術團隊，做為最有力的支持；業務銷售方面，也有經驗豐富的部門主管與前輩們引領指導。永光是一個很大很大的家庭，彼此間卻又能緊密無礙的聯繫溝通，讓甫加入的新人能迅速地成長，也能在團隊中擁有歸屬感，更讓我有信心，在未來能為永光做出更多的貢獻。

「勇敢踏出那一步，世界便會屬於你的。」◆

## 新鮮人



蘇敬堯

單位：色料營業二處

學歷：政治大學土耳其語文學系  
興趣：球類運動、音樂、電影

# Life & Others 鮮活什錦

好一個宜人的初夏時光  
大夥相約在青青草原，一起切磋球技  
每一次揮桿，小白球好似鳥兒飛翔  
連同健康、快樂、友誼……，一桿進洞



高球社每年舉辦「榮董盃高爾夫球錦標賽」，為榮董慶生，歡樂無限。

攝影／王殿光

# 榮董盃，揮出健康與快樂

攝影／王殷光



參加高球社A到健康、快樂和友誼。圖為總幹事曾美蓉（左起）、社長陳義棠及社員賴寶昆。

攝影／王殷光



榮董揮桿，展現球技與活力。

**2014**年，恭逢陳定川榮董80大壽，舉辦第一屆「榮董盃高爾夫球錦標賽」，之後每年榮董生日，就一定要舉辦球賽來慶祝一番。

## 2016榮董盃，開球揭序幕

2016年5月31日，「榮董盃高爾夫球錦標賽」在關西立益球場盛大舉辦。上帝許我們一個超好的天氣，35度高溫，沒雨，也沒風。榮董盃特色，除了分享榮董生日的喜悅外，「獎項豐富，人人有獎」更是出了名，聰明的球友再忙也要來，當天共有33位共襄盛舉。

近午時分，球友報到完畢，大家拍張團體照留下今年的見證；接著移師第一洞發球台，邀請榮董、李芳芸副總、中華化工干文元董事長及香港代理商百德李老闆開球，在社長洪亮的「開球典禮開始，歡迎………」喊聲中，4顆彩球漂亮開出，揭開球賽序幕。

## 逐洞忙揮桿，獎多樂開懷

9組人馬分別從前9洞及後9洞兩邊開出，每位球友想著：雖然一桿進洞不太可能，還有冠、亞、季、殿

軍、跳獎、Lucky獎、bird獎、近洞獎……，不然搶個BB也是獎。大家努力揮桿，汗流浹背。

經過5個小時奮戰，洗個澡，在球場餐廳用餐，是一天最快樂的時刻。球友們你一句、我一句，分享打球心得，笑談差點就進洞或近洞的可惜事，也不忘虧一下隊友的趣事，吹噓自己的臭屁事，連桿弟也不放過。

緊張的時刻當然是頒獎囉！今年冠、亞軍分別是江明彰及干董奪得；李芳芸副總等6位得到跳獎；陳建宇第31名，得到當日獎，也算大獎；許戎翔初次下場得到BB獎，值得嘉許。不論大獎小獎落誰家，人人有獎，大家笑哈哈；有吃、有玩又有倆(閩語)，獎金禮物帶回家，老婆小孩樂開懷。

感謝榮董贊助年度「榮董盃高爾夫球錦標賽」，讓大家紓解工作壓力，一起度過快樂的一天，留下美好回憶。期待、期待、再期待，明年一定再來展實力。

## A健康、A快樂、A友誼

永光高球社自2002年成立至今，人數成長200%，成員包羅萬象，堪稱社團之最。包括：總部、廠區、全通、海外子公司、客戶及已退休的永光同仁。高球社提倡正當休閒活動，促進和諧團結，拉近與客戶間的距離。想來A健康、A快樂、A友誼，加入高球社就對了啦。

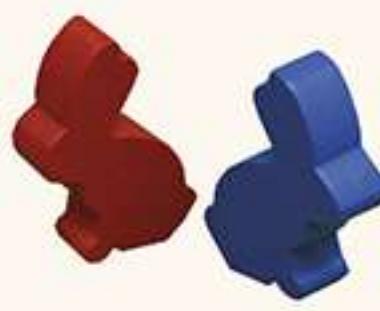
撰文 | 曾美蓉  
稽核室

## 高球社

成立時間：2002年  
社長/總幹事：陳義棠 營業一處 / 曾美蓉 稽核室  
社員人數：62人  
社團特色：讓社員都能A到健康、A到快樂，更A到友誼。  
聚會時間：每週練習場練球，每季舉辦球賽。



# 歡樂生活，從桌遊開始



攝影／黃健煒

玩《妙語說書人》需輪流扮演說書人，運用想像力講述故事讓別人猜。

**還** 記得玩大富翁時，通過起點可以拿多少錢嗎？還記得翻機會、命運時的心情，或是踩到「別墅」時的哀嚎嗎？

## 兒時的渴望，長大已淡忘

小時候我們都愛玩桌上遊戲，尤其逢年過節，更是緊追著親戚們不放。因為這些遊戲充滿著成功的歡呼、失敗的殘念、翻身的艱辛、上帝的玩笑；最重要的，還有家人的陪伴。但這份單純的快樂，長大後卻漸漸消失；現實生活中，我們開始計較勝負，開始忽略面對面的交流，漸漸不願冒險。這樣的生活，即使快樂也是有條件的。

想改變這樣的生活嗎？想重返單純的快樂嗎？有個簡單的方法，就是來玩一場「桌遊」吧！

## 桌遊，重啟微笑關係

某年除夕，因為不想只跟電視共渡一宿，於是召集全家老小一同來玩桌遊<sup>註</sup>：《妙語說書人》，這是一款「猜出對方話中涵意」的遊戲。過程中，透過猜測與解釋，發現彼此的思想差異與共同經驗，不時有人

### 桌遊社

成立時間：2014 年  
社長/總幹事：黃健煒 總經理室 / 楊蕙潔 資訊室  
社員人數：24 人  
社團特色：遊戲教學、遊戲推薦、遊戲租借、經驗交流。  
聚會時間：每月 1 次（午休時間）  
不定期比賽（晚上或假日）

喊出「只有你懂我」、「我猜不透你呀…」等話語。當然，「猜錯」往往比「猜對」多，但勝負早已不重要，因為歡笑聲已蓋過電視聲，彼此也因「溝通失敗」而更加親近。

## 愈是心機，愈是歡樂

有次朋友聚餐，在酒足飯飽後，理所當然進入滑手機時間。於是拿出桌遊《抵抗組織：阿瓦隆》，試圖打破這樣的寧靜。

這是一款「陣營對抗」的遊戲。過程中，正義方要確保任務成功，邪惡方則要藏匿身份，適時給予破壞，非常考驗玩家的智慧與演技。透過一場場的遊戲，我們發現有人擅於推理，有人觀察細微，有人則是說謊會臉紅；但最棒的就屬那些敢「耍心機」的朋友了，因為他們可是讓遊戲更歡樂、更詭譎的關鍵！

桌遊不只帶來歡樂，它還能培養邏輯思考、策略佈局、資源管理、團隊合作。不知去哪玩桌遊嗎？那就從參加「桌遊社」的活動開始吧！◆

註：桌遊 (Board Games) 即桌上不插電遊戲，大富翁、疊疊樂、紙牌、圍棋皆屬之。



《抵抗組織：阿瓦隆》中，玩家需隱藏身分、邏輯推理，只為了讓自己的陣營獲得最終勝利。



撰文 | 黃世承



# 駕浪御風之樂 帆船可以是你休閒的選項

**歷** 史的帆船是探險、捕鯨、殖民、爭戰、運輸；今天的帆船是運動、休閒、競技與浪漫。

## 把握每個上船學習的機會

1997年，初次接觸帆船，從此成為我的休閒活動。初期在北海白沙灣駕馭Laser帆船(奧運船型)。猶記得第一次隨帆友出海，在冬天的浪濤中飛馳，感覺迎面的巨浪像座高牆，令人驚懼，夜裡仍夢迴驚醒。不知是大海的吸引，還是帆船的魅力，次週週末，我又現身海邊，一次次面對恐懼，克服慌亂，並找到風向、浪向。

Laser帆船約14尺長、65公斤重，屬單人比賽型帆船，大風大浪中，如未練就相當技巧，極易翻覆；萬一翻船，必須在水中將船回復，重新上船控制船，得耗費巨量體力。Laser帆船不僅奠定我的操帆技巧，更鍛鍊旺盛體力和堅強耐力。

2006年，開始學習重型帆船巡航(Kielboat cruising)，那是水下配備船身1/3重量的龍骨(Keel)，可以在船上生活、長距離航行的帆船，造價從數百萬到數千萬，不可能自己購置。為了成為有效航員，我努力充實知識，把握每個自薦或應邀上船學習的機會。每年超過2千海浬<sup>註1</sup>的累積航程，使我熟練各國帆船，熟悉台灣及鄰近國家的海域。學習掌管巡航船，安全地帶領出航，是我此階段的學習重心。

## 以帆船教育訓練作為志業

帆船運動休閒在歐美超過半世紀，由於市場夠大，船隻設計不斷精進，帆船教育訓練比賽也日新月異，吸引我從2012年開始研習英美帆船教育體系；2013年取得美國帆船協會(American Sailing Association, ASA)初、中級教練資格，並至紐西蘭接受英國RYA(Royal Yachting Association)船長訓



呂玉山提供

挑戰汪洋，駕馭大海，揚帆乘風而行。圖為本文作者。

練；2014年取得ASA較高級教練資格。2016年初從永光退休後，我以推廣帆船運動為志業，在宜蘭頭城烏石港成立「晨光海洋ASA航海學校」，經ASA認證取得ASA分校Training Facility Affiliate資格，從事帆船教育訓練。

優秀帆船人需具備全方位學習，包括：1.船藝：熟諳帆船功能，熟練操作，因應各種狀況；2.組織與計畫：適切檢查、組織航員，蒐集資訊，制定應變計畫；3.安全：反覆操練，造就卓越技術，確保安全；4.團隊與溝通：團隊合作，有效溝通，彼此尊重，互相幫助；5.預應與應變：監看天候、潮汐、海象和他船動向，預測問題隨時應變；6.禮儀與崇法：遵守國際航海習俗和禮儀規範及航行國家的法律和規定。

## 歡愉、美好、有意義的休閒

長期的帆船活動，使我堅信「帆船航海是歡愉的(pleasant life)、美好的(good life)、有意義的(meaningful life)休閒，創造美好的生活和人生」。未來，期盼積極推廣帆船教育與活動，使接受帆船活動的人，不僅休閒時間獲得樂趣，更為工作儲備能量、累積創意。

註 1：海浬，或稱海里，是用於航海或航空的長度單位，1 海浬相當於 1.852 公里。

### 晨光海洋ASA國際航海學校

校長/教練：呂玉山  
電話：0928-809651 FB：晨光海洋  
網址：[www.dawnlightocean.com.tw](http://www.dawnlightocean.com.tw)  
地址：宜蘭縣頭城鎮烏石港路 135 號 5 樓

撰文 | 呂玉山



# 收穫滿滿的員工旅遊 另一個賞心悅目的風景

來到永光十多年，對於福委會舉辦的員工旅遊大多是無暇注意，到年底才發覺時間來不及、或是有其他安排而作罷；雖然心中總有一些惋惜，但久而久之也不以為意。後來，從同仁的口中聽到國內員工旅遊的點點滴滴，發覺這是一個可以放鬆身心，並把員工福利分享給家人的機會。

於是，在2014年與2015年的員工旅遊，我也帶著家人參加了台南古都二日行和苗栗溫泉之旅二日行。有了旅行社妥善的安排及公司其他員工家人的同行，這兩趟的旅行，我與家人都留下很深刻的印象。

## 台南與苗栗，兩次深刻的感覺

猶記得台南之旅，因路途還滿遙遠，大家坐著遊覽車在國道上晃啊晃的有些疲累，有人肩頸痠痛，也有小朋友不耐久坐而吵鬧。此時，有員工家屬拿出隨身的低週波按摩器，協助同車的人緩解痠痛，也有同仁將休息站買的零食分享給小朋友及大家；忽然感覺大家的活力好像又恢復了，對於漫漫長路也不以為苦，這是我第一個有深刻感覺之處。兩天行程大家相處非常愉快，所以我與家人在第二年度的國內旅遊，充滿期待的選擇了苗栗溫泉之旅。

然而這次的旅遊命運多舛，出發前飯店由「泰安觀止」換成了「日出溫泉」，讓參加員工與家屬有不少的失落；出發當天也有一部車因故晚2小時到達目的地，減少了遊覽的時間。但是我發覺同仁及家屬沒有太多的抱怨與不耐，仍以愉快的心情參與接下來的活動，讓兩天的行程充滿笑聲，絲毫沒有破壞整個旅行的興致。當遊覽車經過「泰安觀止」時，大家還打趣的向外面的飯店道再見，說聲：下一次再來看妳囉！這是我第二個有深刻感覺之處。



帶著家人參加員工旅遊，收穫滿滿，留下愉快而深刻的回憶。圖為作者的家人。

## 風景固然很美，永光人更是美

有人說永光人有一種說不出來的「面相」與「感覺」，我深深覺得永光人的家屬也是如此。關心他人、體諒他人、服務他人，這是我在這兩次員工旅遊中看到的永光人的一些特質；或許這些特質由平日工作上帶到家庭當中，不僅促進家庭生活的和樂，也漸漸的影響到家中親人。雖然大家一開始不認識，但到旅行結束前如同熟識一般，是因為大家用真心相處的結果。

在旅途中看到的風景固然很美，不過心靈上感受到同仁與家屬的照顧與分享，不僅收穫滿滿，更是另一則賞心悅目的美景！對於今年的員工旅遊，我滿心的期待！◆

撰文・攝影 | 尹大中  
研發中心



# 南非之旅 在彩虹國度遇見「草原之王」



在南非，人與動物和諧相處的美好畫面，深深地刻入腦海。圖為本文作者全家與嚮導。



登上桌山，好望角盤臥在海角南端。

「讀萬卷，行萬里路」這是我工作之餘的休閒準則。今年的春節，我們一家選擇了去非洲之南、彩虹的國度——南非旅遊。

## 磅礴氣勢下頓覺自己渺小

「面向大海，春暖花開」這麼美好的句子，用在開普敦正好。它背山面海，是一個秀美的海濱城市。久負盛名的桌山，又被稱為「上帝的餐桌」，以其平頂而得名。當白雲飄浮遮蓋了山頂時，有如白巾鋪於餐桌之上，人們戲稱這一景象為白巾餐桌。在市區，無論哪個角度，你總能望見桌山的雄姿。

登上桌山，整個開普敦市區盡收眼底，山間有蜿蜒盤曲而上的公路，好望角也盤臥在海角的南端，儘管相隔甚遠，但仍能望見拍擊在岸邊礁石上翻滾的白白浪花。立於南邊的山巔上，就能望見浩渺的海洋，左邊是印度洋，右邊是大西洋，海面湛藍，無邊無際，與天相接。

在這種磅礴氣勢之下，我頓覺自己的微薄與渺

小。然而遠處大海中間的羅賓島，又向我昭告著曼德拉的傳奇經歷，曼德拉曾被囚困於此18年，即便28年的監獄生涯，也不曾讓他放棄政治理想。好望角的驚濤駭浪，也在訴說當年葡萄牙的探險家們英勇探尋航路的故事。Simon Town 企鵝灘上的企鵠，也用它小小的身軀在激流中搏擊覓食，這些又都告訴我，不管自己是多麼渺小，我們仍應活出自己的價值。

## 草原之王活生生呈現眼前

如果說開普敦能滿足我對一個海濱城市的所有美麗遐想，那麼克魯格國家公園則滿足了我對非洲草原的所有好奇。克魯格國家公園是南非最大的野生動物保護區，佔地約2萬平方公里，這裡分佈著眾多的大象、犀牛、獅子、羚羊、斑馬、獵豹、鳥類等異獸珍禽。



平時只出現在影片或動物園裡的獅子，活生生出現在眼前，令人既驚喜又震撼。



當我踏足克魯格公園，那些過往只在電視節目《動物世界》中看到大草原上的景象，活生生的呈現在眼前時，那種驚喜、震撼、奇妙的感覺，真的不僅僅是用筆墨就能描繪得出的。到達克魯格公園的營地時，已是下午5點了，而意外的驚喜竟然就在這天呈現，那便是遇見「草原之王」—獅子。聽領隊Rock說，獅子、豹子和獵豹這些貓科猛獸，並不是你想見就能見著的，得看你的運氣。

### 威武母獅盯著我們晃過來

我們剛辦完入住手續，就有熱心腸的遊客告訴我們，離營地20公里左右有一群獅子，正在啃食一頭羚羊，這會兒估計還在。我們立即丟下行李，驅車前往。草原日落的景色很美，鑲有金邊的絢麗晚霞綴在天空，把整個草原也镀上了一層金色。十多分鐘後，我們就看見路的兩旁停了五、六輛車，車窗中伸出各式「長槍短炮」。

原來，在馬路的右邊有一隻威武的母獅子，盯著我們晃悠了過來。我們緊張得要命，偏偏Rock還搖下車窗，拿出單眼相機對著它猛拍，並告訴我們，獅子看見比它大的龐然大物時，也會害怕，因此不會輕易冒犯，只要不大喊大叫或下車就沒問題，何況它們現在都吃飽喝足了。果然，母獅子從我們車子旁邊閑庭散步般地晃悠過去了。

### 人與動物和諧相處的美好

再看馬路的左邊，不得了，竟然有四頭獅子，其中兩頭母獅子慵懶地躺在路邊草地上，不時翻身在草地上蹭著頭背部。前方一點，另一頭母獅子正饒有興趣地擺弄著一隻大烏龜。它一會站立起來用前爪撥弄龜背，一會又蹲下用兩隻前爪捧著烏龜對它又咬又親，烏龜早就嚇得縮在龜殼裡面了，任由獅子的捉弄就是不肯探出頭來；幾分鐘後，母獅子也黔驥技窮，失去了耐性，最後快快地走向草原深處。

前邊不遠的樹下，一頭雄獅正津津有味地啃嚼著一塊羚羊腿，對於我們的「長槍短炮」熟視無睹。這時，我注意到那隻可憐的烏龜在探知周圍安全後，趕緊鬆開腿腳，溜之大吉了。天色慢慢轉暗，我們只好掉頭開回營地。公園規定，太陽下山前必須趕回營地，否則就會被關在營地之外與猛獸們一起過夜了。

大半個月的南非之旅，讓我大飽眼福，也充分領略到人與動物和諧相處的美好。南非，有機會我還要再度領略你的風采！

撰文・攝影 | 吳遠芳  
廣州明廣





# 愛是跨世代共通的語言

今天的職場，多代同堂，已是司空見慣；每個世代各因成長背景不同，展現不同的特質。例如：X世代的五、六年級生，以工作導向，尊重職場倫理，適合重專業式管理；Y世代的七、八年級生的以人際導向，勇於表達意見，宜側重教練式管理，給予適時的引導和鼓勵。

## 高年級生的向上管理

一部探討跨世代溝通的電影《高年級實習生》，描述一位自高階主管職位退休的長者，為走出喪妻之痛，應徵一家新創服裝公司的實習生，與30歲出頭女強人老闆之間有趣的互動。

過程中，不曾接觸過E-Mail、Facebook的高年級實習生，為了因應新職場之需，快速深入網路世界、學習年輕人的語言，並以豐富的人生閱歷和睿智，獲得新世代的肯定，成功扮演老闆助理的角色，成為公司不可或缺的一員。

對古稀之齡的實習生來說，年紀雖是無法改變的事實，但他樂於跟年輕人做朋友，且不失自我特色。他忠於自己的工作，贏得主管信任，用心了解主管的需求、主動為主管解決問題、幫助主管做出正確的決策……，恰如其份地做到「向上管理」。

誠如這部電影所訴求的核心，跨世代不是問題，經歷才是你完勝的履歷。

## 跨越世代珍貴的情誼

永光化學的同仁歷經長期的品格薰陶，擁有共同的價值觀，用愛心管理、僕人式領導，建立起尊重、感恩、合作的文化，藉由彼此了解、互相信任，積極營造世代融合的和諧職場。

回顧38年前，陳定川榮董初次拜訪日本中外化成若松正社長，兩人一見如故，超越年齡與文化，成為忘年之交，建立跨國友誼。永光更在若松正社長的技術支援下，得以攀越高峰。

同樣地，榮董視同仁如家人，給予尊重、信任、關懷和與激勵。今年4月，台北總部利用月會為榮董慶生，電化處孫哲仁處長代表發抒感言，娓娓述說20年來，受到榮董一次次的鼓勵，而能突破電化事業處初創所面臨的重重困境，化挫折為動力，進而朝著目標勇敢前進，不斷成長茁壯。

## 愛與熱情感動全世代

7月中旬，我到台東搭乘熱氣球。在熱氣球順利著陸、回鹿野高台路上，司機先生興奮地說：「昨天彭蒙惠老師也坐我的車！」90歲高齡的彭老師，不辭千里來到後山，為尼伯特颱風災後重建加油打氣，同車的帥哥連忙說：「我從小聽空中英語教室長大，彭老師是我最敬愛的英文老師。」

在車上，大家你一言、我一語，感念彭蒙惠老師為台灣的付出。數十年如一日，始終堅守職場的她，受到每一個世代的喜愛與敬重；她的學生不分年齡，她的愛與熱情，伴隨台灣成長，成為台灣人永遠的英文老師。

愛，為不同世代搭起溝通的橋樑，是跨世代共通的語言。◆



總編輯

曾玉明

時尚色彩 亮麗持久  
Everzol® FC 系列

高色彩 High Chromatic

高牢度 High Fastness

反應性染料 Reactive Dyes





攝影／吳威奇

Plant IV, a combination of environmental protection and technology, is officially opened. Everlight Chemical takes a big step toward green factories and Industry 4.0.

結合環保與科技的永光四廠正式啟用。  
永光朝向綠色工廠、工業4.0邁開大步。

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



**Everlight  
Chemical**

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>