

永續經營報告書

願景：節能減碳救地球，創造人類新未來

核心價值：穩健、踏實、誠信

使命：協助人類建造智慧城市為使命

以服務創新、管理創新、產品創新的三新原則，為人類的永續生活打造美好的新未來。

內容

第一章：導語	5
1.1 關於報告書(GRI 2-1).....	5
1.2 經營者的話—節能減碳救地球，創造人類新未來(GRI2-23)	5
1.3 報告範圍(GRI 2-2).....	6
1.4 報告期間與週期(GRI 2-3).....	8
1.5 資訊重編(GRI 2-4).....	8
1.6 聯絡資訊(GRI 2-3).....	8
第二章：企業概況(利害關係人).....	9
2.1 經營策略 (GRI 2-6、GRI 2-28).....	9
2.1.1.企業概況	9
2.1.2 永續發展籌備委員會 (GRI 2-12,13,14,17,22、TCFD 1a,1b).....	15
2.1.3 重大性議題鑑別 (GRI 3-1,2,3)	17
2.1.4 利害關係人議合 (GRI 2-29).....	22
2.1.5 策略與短中長期目標 (GRI 2-24).....	25
2.2 董事會 (GRI 2-9,10,11,15,17,18)	26
2.2.1 董事會成員組成	26
2.2.2 董事會運作	27

2.2.3 董事會及功能性委員會績效評估	29
2.2.4 董事進修情形	31
2.2.5.薪酬委員會	32
2.2.6.審計委員會	35
2.2.7.董事會及高階主管之薪資政策	39
2.3 營運績效 (GRI 2-18、201-1).....	40
2.4 企業經營框架 (GRI 2-1、2-16、2-26).....	44
2.4.1 營運架構	44
2.4.2 各主要部門所營業務：	45
2.4.3 員工基本資料	46
2.4.4 勞資關係的相關措施：	52
2.5 商業道德(GRI 2-23,26,27、205-1,2,3)	59
2.6. 企業合規 (GRI 201-3、401-2,3、404-3).....	60
第三章：永續供應鏈	63
3.1.永續供應鏈管理策略(GRI 414-1).....	63
3.2 永續供應鏈風險治理(GRI 414-2).....	65
第四章：永續環境(E)	67
4.1. 材料採購和管理(GRI 204-1、SASB TC-HW-440a.1).....	68

4.2.溫室氣體排放(GRI 2-1、305-1,2,3,4,5,6,7).....69

4.3.氣候風險(GRI2-25、TCFD 2a, 2b, 3a, 3b, 3c, 4a)81

第五章：共融成長(S)86

5.1.健康和安全(GRI 2-27、403-3,5,6).....86

5.2.產品及服務(GRI2-25、SASB TC-HW-230a.1)89

5.3.產品質量管理(SASB TC-HW-230a.1)95

5.4.培訓和教育(GRI 404-1,2,3).....98

5.5.勞雇關係(GRI 203-1、401-1、402-1、404-2、SASB TC-HW-330a.1)101

5.6.公益活動102

第六章：附錄(索引、證明文件).....106

第一章：導語

1.1 關於報告書(GRI 2-1)

光聯科技股份有限公司 2024 年永續報告書 (以下簡稱為「本報告書」) 為本公司第一次發行之永續報告書，藉由發行報告書的過程，重新審視本公司在環境、社會、公司治理與經濟三個永續發展的實踐，期望本報告書的發行讓各利害關係人瞭解光聯科技致力推動企業永續的成果，並作為未來持續溝通與管理的基礎，進而檢視整體、不斷增進永續績效。

為實踐光聯科技股份有限公司企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，2022 年 5 月 23 日訂定本企業之「企業永續發展實務守則」，並經董事會討論後通過，於 2024 年 4 月 12 日設置「永續發展籌備委員會」，報告書依循《GRI 通用準則 2021》(GRI Universal Standards 2021)。

1.2 經營者的話—節能減碳救地球，創造人類新未來(GRI2-23)

資源有限，慾望無窮；老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼；勿以善小而不為，勿以惡小而為之，光聯科技深感榮幸能夠分享公司在環境、社會與公司治理的努力與承諾。在這個充滿挑戰的時代，我們不僅僅是一家技術創新的引領者，更是社會責任的實踐者。在全球變遷與資源限制的壓力下，我們深知只有通過積極的 ESG 策略，才能夠實現真正的長期成功。

首先，**環境保護一直是光聯科技的核心價值之一**。我們堅信，有效的環境管理不僅有助於減少資源浪費和排放，還能提高我們的競爭力和可持續性。因此，我們積極推動**節能減排措施**，不斷**優化產品生命週期**，並致力於**綠色供應鏈管理**。這些舉措不僅有助於縮減我們的碳足跡，更鞏固了我們在市場上的領導地位。

其次，社會責任對我們而言不僅是義務，更是機會。光聯科技致力於企業與社會的和諧共融，通過支持當地社區、推動教育發展和支持弱勢群體來實現這一目標。我們以開放和包容的態度迎接多樣性，確保每位員工都能夠在一個公平、尊重和safe的工作環境中發揮其最大潛力。

最後，嚴謹的內部管理是我們公司持續發展的基石。我們致力於建立透明、負責任和誠信的企業文化，這不僅包括遵守法律法規的基本要求，還包括在公司內部建立當責的觀念，認清每個部門最重要的事並以此為目標連結到每個人的績效管理，建立高效率的公司管理體系。

在此，我要特別感謝每一位在為公司永續經營攜手並進的同仁夥伴。正是由於大家的支持與合作，光聯科技才能夠在 ESG 領域上努力邁進並持續精進！未來，光聯科技將繼續以創新的精神，堅定地追求可持續發展與社會責任的優秀表現，為全球社會創造更大的價值與貢獻。

1.3 報告範圍(GRI 2-2)

本報告書邊界以台灣台中市潭子區潭子產業園區光聯科技股份有限公司為主要揭露範圍，溫室氣體盤查則包含子公司。所有財務數據均以「新台幣」為計算單位，社會與環境相關統計數字以國際通用單位為計算基礎，為響應環保及無紙化推行，報告書完成將以電子版公告於本公司官方網頁(<https://www.urt.com.tw/zh-TW/>)。

光聯科技股份有限公司(United Radiant Technology Corporation)	
母公司	
廠別	地址
	臺中市潭子區潭子科技產業園區建國路 12 號
一廠	
	臺中市潭子區潭子科技產業園區南二路 12-1、12-3、14-1 及 14-3 號
二廠	

	臺中市潭子區潭子科技產業園區復興路 2 號
三廠(總部)	
	臺中市潭子區潭子科技產業園區東二路 1 號.
四廠	
	臺中市潭子區潭子科技產業園區北環路 15-3 號
北環廠	
子公司	
廠別	地址
UNITED RADIANT TECHNOLOGY (HK)CO.,LTD	Workshop B 12/F V GA Bldg 532 Castle Peak Rd.
FIRSTHILL LIMITED	3rd Floor,Omar Hodge Building,Wickhams

	Cayl,P.O.Box 362 Road Town ,Tortola,B.V.I
BRIGHT YEH LIMITED	P.O. Box 362, PORTCULLIS TRUSTNET CHAMBERS 4TH FLOOR ELLEN SKELTON BUILDING 3076 SIR FRANCIS DRAKE HIGHWAY ROAD TOWN,TORTOLABRITISH VIRGIN ISLANDS VG1110
光曄光電公司	廣東省惠州市博羅縣博羅大道東 695 號

1.4 報告期間與週期(GRI 2-3)

本報告書的資訊內容，揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，財務報告書揭露期間亦同。本報告書所包含的實體等同於組織合併財務報表所含的實體。本報告書為本公司第一次發行，因此包含兩年的比較資料，預計未來每年定期發行一次報告書，預計出版時間為每年 8 月。

1.5 資訊重編(GRI 2-4)

本報告書為光聯科技股份有限公司首次編制，並無資訊重編之情形。

1.6 聯絡資訊(GRI 2-3)

永續報告之責任單位：永續發展籌備委員會

聯絡單位：永續秘書組

電話：+886-4-25314277 #3335

地址：427 臺中市潭子區(潭子科技園區)復興路 2 號

信箱：urtesg@urt.com.tw

官網：<https://www.urt.com.tw/zh-TW/>

第二章：企業概況(利害關係人)

2.1 經營策略 (GRI 2-6、GRI 2-28)

2.1.1.企業概況

光聯科技股份有限公司成立於西元 1990 年，迄今已成立超過三十個年頭，1996 年正式上櫃，於一路走來經歷各項挑戰與機會，在一步一腳印的耕耘之下，讓我們能夠立足於液晶顯示器及觸控面板產品領域，並且重視品質承諾，提供客製化的服務，持續於液晶顯示器產業成長茁壯。

公司亦導入國際標準化組織 ISO 相關認證，於 1995 年取得 ISO 9001 品質管理系統認證，為強化企業組織管理持續於 2001 年起通過 ISO 9001 品質管理系統認證，同年本公司積極於環境管理取得 ISO 14001 環境管理系統認證。2003 年取得 ISO/TS-16949 (IATF16949:2016) 車用品質管理系統(車用特殊需求)認證，提升了公司對客戶服務及掌握市場的能力。我們也注重職業安全衛生管理，故於 2006 年及 2009 年分別取得 ISO 45001 (OHSAS18001) 職業安全衛生管理系統認證與 TOSHMS(CNS 45001) 台灣職業安全衛生管理系統認證，2022 年 ISO14064-1 溫室氣體盤查、2023 年並完成 ISO50001 能源管理系統認證。而員工的健康也是公司經營重要的一環，本公司於 2018 年至今皆獲得健康職場認證，且連續於 2022 年獲頒職場健康企業獎及 2023 年健康企業公民許諾企業。

公司目前為台灣區電機電子工業同業公會(TEEMA)的一級會員、並加入台灣加工區光學及精密儀器工業同業公會，經由參加公會可隨時了解業界脈動、以便適時掌握產業最新資訊，有助於公司拓展外部關係、增加在產業界的曝光率，對於營運業績的推動產生正面助益！

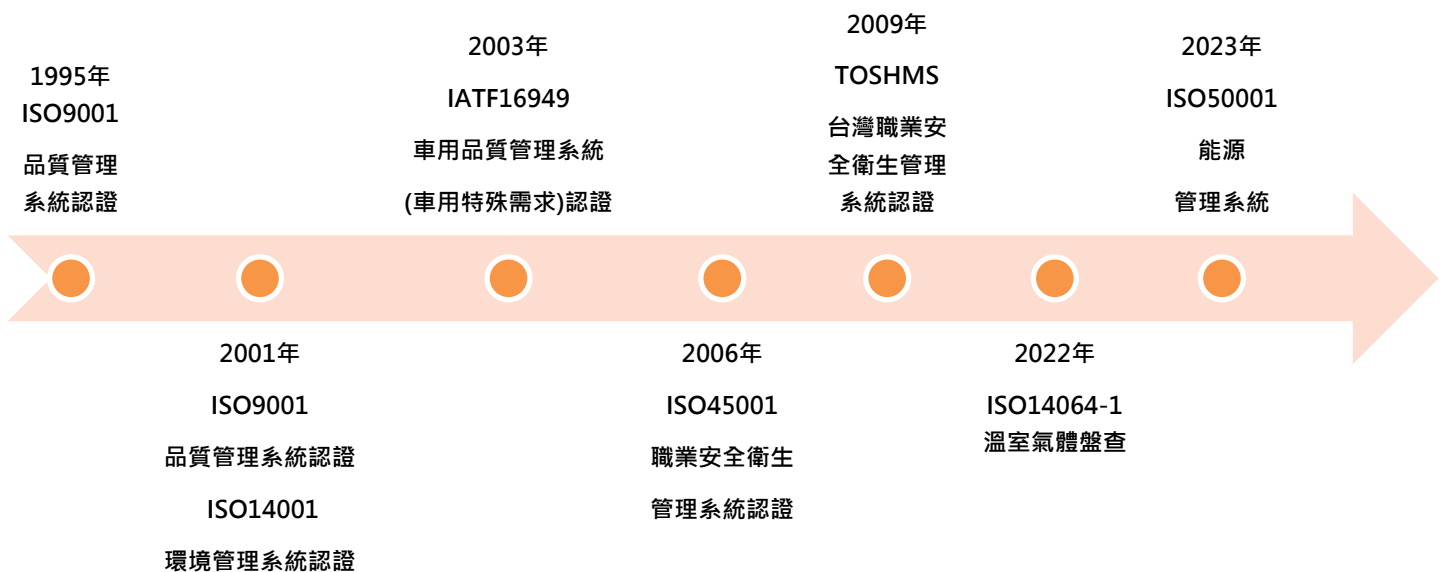


圖 2.1.1-(1) 本公司各項 ISO 認證歷程圖

驗證證書

標準 ISO 9001:2015
證書登記號碼 01 100 005839/02

主證持有者：
U.R.T.
UNITED RABANT TECHNOLOGY CORPORATION
光聯科技股份有限公司
427 臺中市潭子區潭子科技產業園區建國路 12 號

場址：
(分證書) 光聯科技股份有限公司
427 臺中市潭子區潭子科技產業園區南二路 12-3 號

驗證範圍：
觸控面板、液晶顯示器及模組之設計/研發、製造及銷售

證明完成了稽核並滿足了 ISO 9001:2015 標準的要求。

有效期：
證書連同主證書 01 100 005839 一起有效期
從 2023-01-02 至 2026-01-01。
此證書須經過符合要求的監督稽核保持有效。

2022-11-25

TÜV Rheinland Cert GmbH
Am Grauen Stein 51 105 Köln

www.tuv.com



驗證證書

標準 ISO 14001:2015
證書登記號碼 01 104 005839

主證持有者：
U.R.T.
UNITED RABANT TECHNOLOGY CORPORATION
光聯科技股份有限公司
427 臺中市潭子區潭子科技產業園區建國路 12 號

所包括場址已列於證書附件上

驗證範圍：
觸控面板、液晶顯示器及模組之設計/研發、製造及銷售

證明完成了稽核並滿足了 ISO 14001:2015 標準的要求。

有效期：
證書有效期從 2023-01-03 至 2026-01-02。
此證書須經過符合要求的監督稽核保持有效。
初次發證始於 2021 年

2022-11-25

TÜV Rheinland Cert GmbH
Am Grauen Stein 51 105 Köln

www.tuv.com



ISO 9001:2015 驗證證書

驗證證書

標準 ISO 50001:2018
證書登記號碼 01 407 005839

證書持有者：
U.R.T.
UNITED RABANT TECHNOLOGY CORPORATION
光聯科技股份有限公司
427 臺中市潭子區潭子科技產業園區復興路 2 號

驗證範圍：
液晶顯示器之設計/研發、製造及銷售

證明完成了稽核並滿足了 ISO 50001:2018 標準的要求。

有效期：
證書有效期從 2023-11-01 至 2026-10-31。
此證書須經過符合要求的監督稽核保持有效。
初次發證始於 2023 年

2023-11-02

TÜV Rheinland Cert GmbH
Am Grauen Stein 51 105 Köln

www.tuv.com



驗證證書

標準 ISO 45001:2018
證書登記號碼 01 213 005839

證書持有者：
U.R.T.
UNITED RABANT TECHNOLOGY CORPORATION
光聯科技股份有限公司
427 臺中市潭子區潭子科技產業園區建國路 12 號

所包括場址已列於證書附件上

驗證範圍：
觸控面板、液晶顯示器及模組之設計/研發、製造及銷售

證明完成了稽核並滿足了 ISO 45001:2018 標準的要求。

有效期：
證書有效期從 2022-02-22 至 2025-02-21。
此證書須經過符合要求的監督稽核保持有效。
初次發證始於 2021 年

2021-11-30

TÜV Rheinland Cert GmbH
Am Grauen Stein 51 105 Köln

www.tuv.com



ISO 50001:2018 驗證證書

ISO 45001:2018 驗證證書



CNS 45001:2018 及 TOSHMS 驗證證書

ISO/TS-16949 驗證證書



健康職場認證證書

健康職場認證標章

	
職場健康企業獎	健康企業公民許諾企業標章

光聯科技股份有限公司公司簡介

光聯科技股份有限公司擁有超過 30 年的專業製造經驗，憑藉經驗豐富的專業設計和技術支援團隊，致力於為客戶提供最佳的解決方案。我們的供應鏈佈局穩健且即時，全球化的銷售網路進一步確保了我們的產品和服務能夠全面覆蓋市場。

服務與能力

光聯科技擁有堅強且具彈性的產品整合性服務能力，能夠靈活應對不同客戶的需求和挑戰。無論是在設計階段的支援還是供應鏈的協調，我們都以穩健可靠的方式為客戶提供即時服務，確保每一個專案的成功量產。

光聯的願景

節能減碳救地球，創造人類新未來。

光聯的核心價值

穩健、踏實、誠信。

光聯的使命

光聯科技的使命是協助人類建造「智慧城市」，並以服務創新、管理創新、產品創新的三新原則，為人類的永續生活打造美好的新未來。

展望未來

光聯科技將以「液晶顯示器模組」、「觸控面板」、「量子點顯示器」及「低耗電反射式顯示器」為媒介，致力於為現代人提供更便利、高品質的選擇。我們將持續提升產品品質與客戶滿意度，並通過卓越的技術和創新的思維，在產業中持續發光。此外，我們落實企業社會責任，重視公司治理、環境保護和社會共榮，邁向永續發展的目標。

光聯科技股份有限公司概況	
集團成立時間	1995 年
核心價值	"Not only displays, it's about Solutions."
產業類別	電子零組件製造業
主要服務	TN、STN、FSTN 液晶顯示器面板及模組 觸控式面板-電阻式 & 電容式 為客戶解決系統設計整合
員工人數	2022 年 503 人 2023 年 438 人
工廠數量	共 4 廠
客戶數	2022 年& 2023 年平均 80 家

光聯的產品

本公司產品的依應用領域主要分為工控、家庭電器、消費電子、電信、醫療、車用六大領域。

		
LCD 黑白顯示器產品	LCM 液晶模組 + 系統版整合產品	TP 觸控面板
光聯科技股份有限公司-產品介紹		
● TN ● WTN(HTN) ● STN/FSTN ● UB ● 智慧窗戶	● 黑白顯示器模組 ● 主動式驅動顯示器模組 (TFT) ● 主動式驅動 OLED 顯示器模組 ● 亮度增強 ● 色飽和度增強 ● 系統版/人機介面/智慧顯示器 ● 介面客制 ● 觸控/蓋板整合 ● QLED	● 光學貼合：OCA 片膠 ● 光學貼合：OCR 水膠 ● 光學貼合：PVB ● 光學貼合：一體黑 ● 光學貼合：一體銀 ● 抗衝擊：/IK10 ● 抗 UV (光學貼合) ● 抗 UV (油墨) ● 表面處理：抗反射/抗眩光/抗指紋 ● 表面處理：抗菌 ● 表面處理：鏡面 ● 懸浮觸控

各產品領域的占比如下圖所示：工控產品 33%、家庭電器 31%、消費電子 12%、電信 11%、醫療 7%、車用 6%。光聯科技持續維繫客戶關係，開發新案，強化產品設計整合能力，如貼合、組裝等一站式產品服務，提升產品價值及客戶的滿意度。

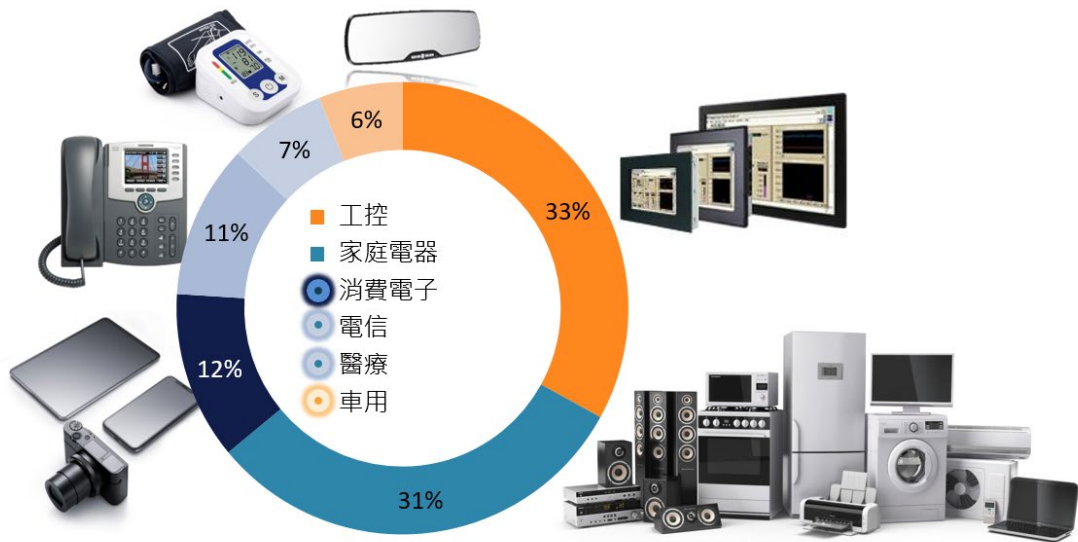


圖 2.1.1-(2) 各領域產品占比圖

2.1.2 永續發展籌備委員會 (GRI 2-12,13,14,17,22、TCFD 1a,1b)

光聯科技的經營理念（包括願景、使命和價值觀）、管理方針及策略與目標的制定，以及營運成果的檢討與改善，均由董事會督導。鑒於永續發展工作跨越時間和執行部門的程度較大，成立永續發展籌備委員會，由總經理葉建文擔任永續長。在永續長的領導下，設立「永續策略組」，並由主管共同擬訂相關永續策略，分別為執行副總王耀民、行政副總林珂如、製造副總兼技術副總徐辭澧以及資深處長李亞卿。這樣的安排有助於更好地落實跨部門協作，減少跨部門溝通的障礙，確保永續發展策略的有效執行。光聯科技永續發展籌備委員會組織架構圖及永續發展籌備委員會成員表如下。

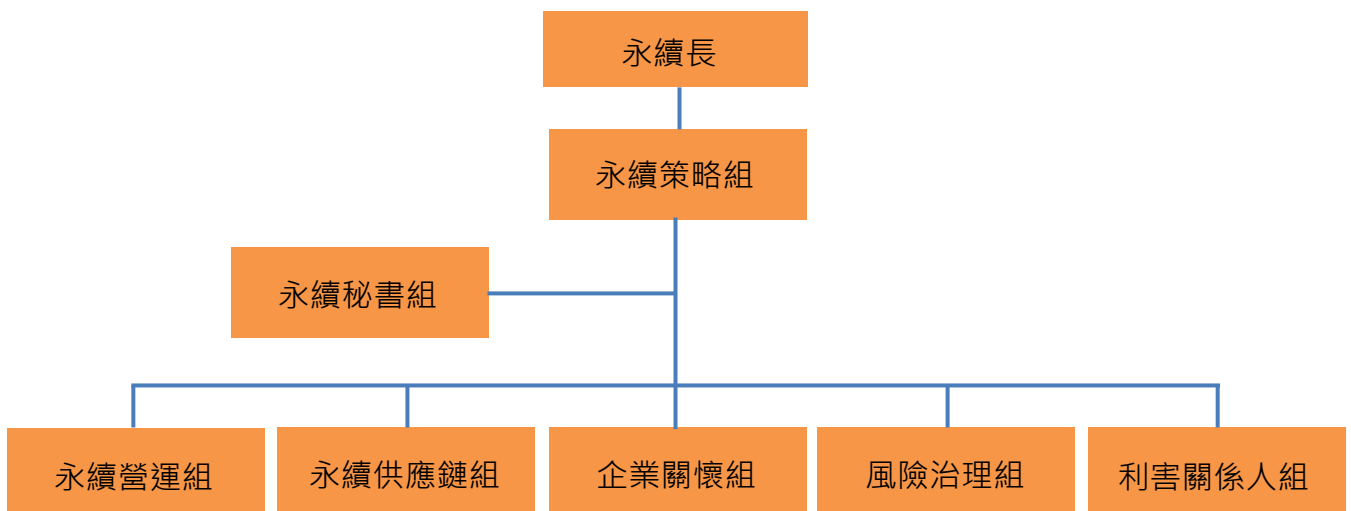


圖 2.1.2-(1) 永續發展籌備委員會組織圖

表 2.1.2-(1) 永續發展籌備委員會成員表

組別	組長 / 職稱
永續長	葉建文/總經理
永續策略組	王耀民 / 執行副總 林珂如 / 行政副總 徐辭澧 / 製造副總兼技術副總 李亞卿 / 資深處長
永續秘書組	謝鴻舉 / 副理
永續營運組 (技術/ 能源 / 製造組)	陳大倉 / 經理 鄭盛燦 / 課長 郭金憲 / 經理
永續供應鏈組	楊麗香 / 董事長特助兼採購經理
企業關懷組	謝鴻舉 / 副理
風險治理組 (財務/稽核/法務/資訊/公 司治理)	周瓊如/法務長 劉崑泉 / 副理 張文琪 / 副理 陳立閔/總經理特助 張育誠/副理
利害關係人組	施並輝 / 經理

永續發展籌備委員會職責包含但不限於以下事項：

建立跨部門的永續專案團隊，負責經濟、環境和社會主題的政策及執行，「每年」向董事會提交至少一次工作報告。

工作報告內容：

- (1) 每年報告溫室氣體盤查結果。
- (2) 每年收集利害關係人在意的重大議題問卷。
- (3) 安排永續相關教育訓練，以發展與提升經營團隊在經濟、環境和社會主題上的群體智識。
- (4) 檢視氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程，整合納入公司的整體風險管理制度。
- (5) 檢視組織永續報告書，確保報告書已涵蓋所有重大議題。

2.1.3 重大性議題鑑別 (GRI 3-1,2,3)

永續發展籌備委員會運用 GRI3 進行光聯科技的重大性議題鑑別：



圖 2.1.3-(1) 重大性議題鑑別流程圖

步驟 1：辨別利害關係人

永續發展籌備委員會採用「焦點訪談」的方式，分別於 2024 年 5 月 17 日、2024 年 5 月 24 日兩整天，並邀請各部門主管、員工、專家學者一同反覆討論後辨識出公司的六種重要利害關係人：政府、員工、客戶、供應商、股東及鄰里社區。



圖 2.1.3-(2) 焦點訪談-1

圖 2.1.3-(3) 焦點訪談-2

步驟 2：發想重大性議題

永續發展籌備委員會同時在焦點會議當中，透過公司現況以及 GRI3 架構討論出來公司的重大議題如下表所示：

序號	領域	主題	英文
1	E	能源管理	Energy Management
2	E	水資源管理	Water Management
3	E	材料採購和管理	Materials Sourcing & Management
4	E	廢物和危害管理	Waste & Hazards Management
5	E	污染防治	Pollution Prevention & Management
6	E	環境合規	Environmental Compliance
7	E	溫室氣體排放	GHG Emissions

8	E	氣候風險	Climate Risk
9	S	勞雇關係	Labor Relations (whistleblowing)
10	S	健康和 safety	Health and Safety (incident rates)
11	S	培訓和教育	Training and Education
12	S	多元化和包容性	Diversity and Inclusion
13	S	不歧視	Non-discrimination
14	S	網絡風險	Cyber Risk
15	S	產品質量管理	Product Quality Management
16	S	產品和服務	Products and Services
17	S	數據隱私	Data Privacy
18	S	企業慈善	Corporate Philanthropy
19	S	社區參與	Community Engagement
20	S	供應商參與	Supplier Engagement
21	G	商業道德	Business Ethics
22	G	董事會問責制	Board Accountability
23	G	股東權利	Shareholder Rights
24	G	業務透明度	Business Transparency
25	G	企業合規	Corporate Compliance
26	G	業務彈性和穩定性	Business Resilience & Stability

步驟 3：實際調查

依此清單製成問卷再透過問卷及面談釐清各利害關係人關注的 ESG 議題(如下表)：

問卷對象	完成份數	備註
客戶	3 份	問卷
供應商	34 份	問卷
員工	235 份	問卷
股東	20 份	問卷
政府	1 份	問卷
鄰里社區	3 份	問卷
總計	296(份)	

步驟 4：整理結果並繪製重大性矩陣

問卷回收後，將對政府、員工、客戶、供應商、股東及鄰里社區的六份資料彙整排序如下表，永續發展籌備委員會再討論出各議題對公司的衝擊，繪出利害關係人關注度與營運衝擊的顯著性排序的關聯圖(如下)：

序號	領域	主題	客戶 /3 份	供應商 /34 份	員工 /235 份	股東 /20 份	政府 /1 份	鄰里社區/ 3 份	加權 平均數
1	E	能源管理	4.67	4.71	4.71	4.6	5	5	4.71
2	E	水資源管理	4.67	4.68	4.69	4.6	4	5	4.68
3	E	材料採購和管理	4.33	4.76	4.75	4.7	4	5	4.75
4	E	廢物和危害管理	4.33	4.85	4.83	4.7	5	5	4.82
5	E	污染防治	4.67	4.82	4.83	4.8	5	5	4.83
6	E	環境合規	4.33	4.85	4.79	4.8	5	5	4.80
7	E	溫室氣體排放	4.33	4.74	4.76	4.7	5	5	4.75
8	E	氣候風險	4.33	4.59	4.70	4.6	4	5	4.68
9	S	勞雇關係	4.67	4.71	4.68	4.8	4	4	4.68
10	S	健康和 safety	4.67	4.82	4.75	4.85	5	4	4.76
11	S	培訓和教育	4.33	4.59	4.55	4.5	4	4	4.54
12	S	多元化和包容性	4.33	4.62	4.56	4.5	4	4	4.55
13	S	不歧視	5.00	4.79	4.65	4.7	4	4	4.67
14	S	網絡風險	4.33	4.79	4.60	4.65	5	4	4.61
15	S	產品質量管理	4.33	4.79	4.64	4.7	4	4	4.65
16	S	產品和服務	4.33	4.82	4.63	4.8	4	4	4.65
17	S	數據隱私	4.33	4.79	4.63	4.8	4	4	4.65
18	S	企業慈善	3.67	4.15	4.37	4.2	4	4	4.32
19	S	社區參與	3.67	3.91	4.20	4.3	4	4	4.16
20	S	供應商參與	4.00	4.21	4.32	4.55	4	4	4.31
21	G	商業道德	4.67	4.94	4.83	4.9	5	5	4.84
22	G	董事會問責制	4.67	4.56	4.59	4.4	4	5	4.57
23	G	股東權利	4.67	4.62	4.66	4.8	3	5	4.67
24	G	業務透明度	4.67	4.79	4.62	4.45	4	5	4.63
25	G	企業合規	4.67	4.79	4.78	4.65	4	5	4.77
26	G	業務彈性和穩定性	4.33	4.68	4.69	4.65	4	5	4.68

根據利害關係人調查分析，分析出前十大重大議題如下：

排序	序號	領域	主題	加權平均數
1	21	G	商業道德	4.84
2	5	E	污染防治	4.83
3	4	E	廢物和危害管理	4.82
4	6	E	環境合規	4.80
5	25	G	企業合規	4.77
6	10	S	健康和 safety	4.76
7	7	E	溫室氣體排放	4.75
8	3	E	材料採購和管理	4.75
9	1	E	能源管理	4.71
10	9	S	勞雇關係	4.68

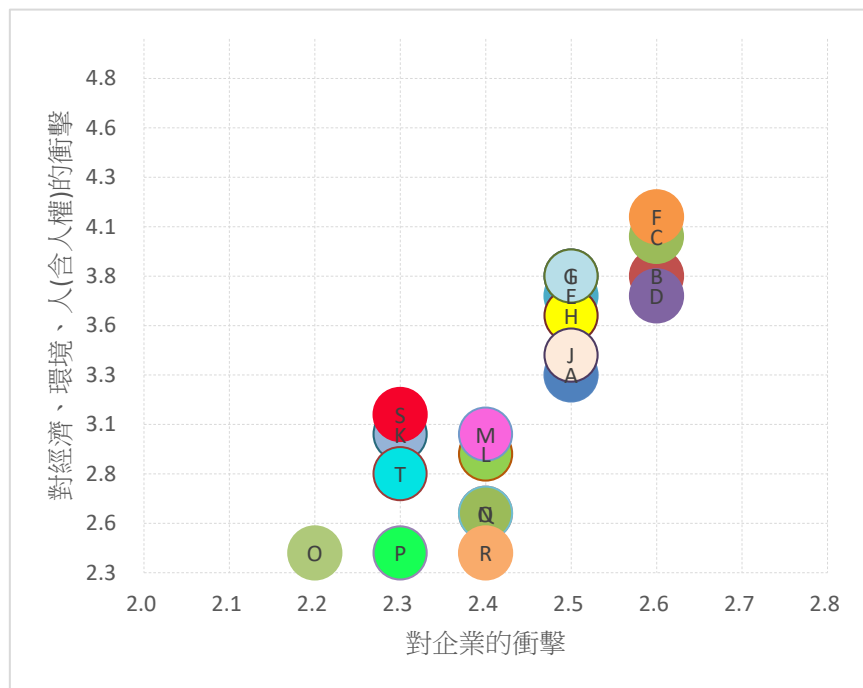


圖 2.1.3-(4) 重大關注議題矩陣圖

A	B	C	D	E
A 污染防治-環境 (正面) 降低有害排放物	B 污染防治-經濟 (正面) 提高企業競爭力	C 污染防治-人權 (正面) 保障員工健康	D 廢物和危害管理-環境 (正面) 推動資源回收再利用	E 環境合規-經濟 (正面) 提高市場競爭力
F	G	H	I	J
F 環境合規-人權 (正面) 保障員工健康	G 溫室氣體排放-環境 (正面) 減少碳足跡	H 能源管理-環境 (正面) 減少碳排放	I 能源管理-人權 (正面) 改善工作環境	J 商業道德-環境 (正面) 推動綠色供應鏈管理
K	L	M	N	O
K 廢物和危害管理-環境 (負面) 資源浪費	L 溫室氣體排放-人權 (負面) 社區健康問題	M 材料採購和管理-環境 (負面) 資源枯竭	N 商業道德-環境 (負面) 漂綠	O 企業合規-人權 (負面) 社會責任缺失
P	Q	R	S	T
P 健康與安全-經濟 (負面) 高額醫療和賠償成本	Q 勞雇關係-經濟 (負面) 生產效率下降	R 健康和安-人權 (負面) 員工健康和安風險	S 勞雇關係-環境 (負面) 工作環境污染	T 勞雇關係-人權 (負面) 員工權益受損

依據前十大重大性議題，永續發展籌備委員會針對衝擊程度及發生可能性高低進行調查，整理調查結果分為正面衝擊（紅色）和負面衝擊（綠色），請參閱如下表：

項目	議題	正面(紅)/負面(綠)		對企業的衝擊	對經濟、環境、人(含人權)的衝擊
A	污染防治	環境	1. 降低有害排放物 降低有害排放物：採取先進技術減少污染排放，提高企業形象。	2.5	3.3
B		經濟	2. 提高企業競爭力 通過有效的污染防治措施，獲得環保認證，提升企業在國際市場上的競爭力和品牌形象，吸引更多投資者。	2.6	3.8
C		人權	3. 保障員工健康 保障員工健康：改善生產環境，降低有害物質暴露，保障員工的健康和安全，提升員工的工作滿意度。	2.6	4.0
D	廢物和危害管理	環境	4. 推動資源回收再利用 將廢棄物轉化為可再資源，如SRF（固體回收燃料），減少對自然資源的依賴，促進循環經濟。	2.6	3.7
E	環境合規	經濟	8. 提高市場競爭力 通過環境合規獲得國內外市場的環保認證和信任，提高產品的市場競爭力和品牌價值，吸引更多客戶和投資者。	2.5	3.7
F		人權	9. 保障員工健康 改善工作環境，減少有害物質的釋放和暴露，保障員工的健康和安全，提升員工的工作滿意度和生產力。	2.6	4.1
G	溫室氣體排放	環境	10. 減少碳足跡 通過實施節能減排技術和使用可再生能源，有效降低溫室氣體排放，減少對全球氣候變化的影響。	2.5	3.8
H	能源管理	環境	16. 減少碳排放 通過採用可再生能源和提高能源效率，減少碳排放，減輕對氣候變化的影響。	2.5	3.6
I		人權	18. 改善工作環境 通過改進能源管理系統，減少生產過程2的有害氣體排放，提升員工的工作環境和健康安全。	2.5	3.8
J	商業道德	環境	19. 推動綠色供應鏈管理 通過採用高標準的商業道德，選擇符合環保標準的供應商，推動綠色供應鏈管理，減少環境影響。	2.5	3.4
K	廢物和危害管理	環境	4. 資源浪費 能有效回收和再利用廢物，會導致資源浪費，增加環境負擔，削弱企業的永續發展能力。	2.3	3.0
L	溫室氣體排放	人權	12. 社區健康問題 溫室氣體排放會影響周邊社區的空氣品質，導致居民健康問題，如呼吸系統疾病、心血管疾病等，進而引發社會矛盾。	2.4	2.9

M	材料採購和管理	環境	13. 資源枯竭 如果採購不可重複利用的材料，可能導致自然資源的過度開採和枯竭，破壞生態平衡。	2.4	3.0
N	商業道德	環境	19. 漂綠 企業聲稱使用環保材料，而實際上並未履行承諾，這樣的行為被稱為“漂綠”，會導致消費者對環保產品失去信心，進一步影響環境保護努力。	2.4	2.6
O	企業合規	人權	24. 社會責任缺失 企業合規問題會讓企業在社會責任方面表現欠佳，影響企業的社會形象，削弱與社區和公眾的良好關係，降低社會信任度。	2.2	2.4
P	健康和 safety	經濟	26. 高額醫療和賠償成本 員工因工受傷或健康問題增加，會導致高額醫療費用和賠償成本，增加企業的經營負擔。	2.3	2.4
Q	勞雇關係	經濟	29. 生產效率下降 勞資糾紛和員工士氣低落可能導致生產效率下降，增加企業的生產成本，影響產品質量和交貨時間。	2.4	2.6
R	健康和 safety	人權	27. 員工健康和 safety 風險 不良的工作環境和 safety 措施不到位，可能導致員工職業病和工傷事故增加，損害員工的身心健康。	2.4	2.4
S	勞雇關係	環境	28. 工作環境污染 工廠環境和員工工作場所未得到有效管理，可能導致工作區域的環境污染，如化學品洩漏、廢棄物管理不善等。	2.3	3.1
T		人權	30. 員工權益受損 缺乏公平的勞雇關係可能導致員工權益受損，如工資待遇不公、工作時間過長、工作環境不 safety，增加職業病和工傷風險。	2.3	2.8

2.1.4 利害關係人議合 (GRI 2-29)

為能顧及各利害關係人權益，透過各溝通途徑，回應、擬訂與執行動方案，藉由重視環境、社會與公司治理架構與議題，達到永續發展目標。針對客戶、供應商、股東、員工、鄰里社區，持續向各利害關係人溝通蒐集意見與期許，作為公司持續改善之動力與目標，擬訂策略與行動方案之重要參考依據，且及時揭露資訊。與利害關係人溝通方式與管道，如下表所示：

種類	關注議題	溝通方式	頻率	負責單位
政府	能源管理 廢物和危害管理 污染防治 環境合規	問卷/法規/公文	不定期	安全衛生室 人資部 財務處

	溫室氣體排放 健康和安全 網絡風險 商業道德 水資源管理 材料採購和管理			
客戶	不歧視 能源管理 水資源管理 污染防治 勞雇關係 健康和安全 商業道德 董事會問責制 股東權利 業務透明度	問卷	每年至少一次	業務處
供應商	商業道德 廢物和危害管理 環境合規 污染防治 健康和安全 產品和服務 不歧視 網絡風險 產品質量管理 數據隱私			採購部
員工	污染防治 廢物和危害管理 商業道德 環境合規 企業合規 溫室氣體排放 材料採購和管理 健康和安全 能源管理 氣候風險	總經理信箱 設置內部專線 召開勞資會議 問卷	隨時接受投書 隨時接受申訴 每季召開一次 每年 1 次	人資部
股東	商業道德 健康和安全 污染防治 環境合規 勞雇關係	股東大會 發言人制度 問卷	每年 1 次 隨時接受反饋 每年 1 次	財務處

	產品和服務 數據隱私 股東權利 材料採購和管理 廢物和危害管理			
鄰里社區	能源管理 水資源管理 材料採購和管理 廢物和危害管理 污染防治 環境合規 溫室氣體排放 氣候風險 商業道德 董事會問責制	參與同慈會活動 問卷	不定期 (每季都有同仁參加) 每年 1 次	人資部

2.1.5 策略與短中長期目標 (GRI 2-24)

光聯的願景

節能減碳救地球，創造人類新未來

光聯的核心價值

穩健、踏實、誠信

光聯的的使命

我們的使命是協助人類建造「智慧城市」，以服務創新、管理創新、產品創新的三新原則，為人類的永續生活打造美好的新未來。因此，光聯科技呼應聯合國永續發展目標 (SDGs 8、3、13、9)，致力於提供公平的工作環境，促進員工的職業發展和經濟增長 (SDG 8)，並關注員工的健康與福祉，提供健康的工作環境和完善的福利制度 (SDG 3)。我們積極推動節能減碳措施，減少企業運營對環境的影響 (SDG 13)，不斷提升技術創新能力，優化產品和服務，促進產業的可持續發展，構建現代化的基礎設施 (SDG 9)，並設定在 2025 減量 20%、2030 減量 10%、2050 年減量 20%，並持續創造 50%的碳抵減，達成淨零排放之目標。我們堅信，通過這些努力，光聯科技將像光點一樣，串聯全世界的光，實現長遠的影響。

光聯科技的永續發展策略

光聯科技制定了短期 (至 2026 年)、中期 (至 2030 年) 和長期 (至 2050 年) 的永續發展目標，以減少環境影響和促進社會責任。在「環境方面」，我們致力於 2025 減量 20%、2030 減量 10%、2050 年減量 20%，並持續創造 50%的碳抵減達成淨零排放之目標。具體有三大策略包括(1)機台效能優化策略(2)智能節電策略，以及(3)綠色通勤倡導策略。「社會方面」，也有三大具體策略，我們對內強化(1)員工權益保障策略和(2)安全健康環境策略，對外則積極推動(3)企業社會責任策略，確保公司在各個層面上實現永續發展的目標。

2.2 董事會 (GRI 2-9,10,11,15,17,18)

2.2.1 董事會成員組成

112 年 5 月 24 日改選，新任董事名單如下：

姓名	性別	學歷
吳孟翰	男	英國 University of London 化工工程博士 宏碁智醫股份有限公司獨立董事
葉建文	男	國立聯合大學 能源工程學系碩士 光聯副董事長兼總經理
王耀民	男	台灣大學 化學系碩士 光聯執行副總經理
林珂如	女	中興大學 企業管理系 光聯行政副總經理
葉秀美	女	台灣大學 法律系 威信聯合法律事務所主持律師
楊健義	男	黎明工專電機科 楊榮(股)公司董事長兼總經理
倪昌德	男	美國 Drexel University 電機碩士/ 博士 晶翔微系統股份有限公司 董事/總經理
徐泓竹	男	淡江大學 國際貿易系 社團法人苗栗縣自閉症協進會顧問
楊傳國	男	文化大學 政治學碩士 創智智權顧問

2.2.2 董事會運作

董事會運作情形資訊

最近年度董事會開會 11 次，董事列席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列) 席次數 B	委託 出席次數	實際出(列)席率 (%)【B/A】	備註
董事長	董事法人代表吳孟翰	7	0	100%	112/5/24 新任董事長
董事長	韓之華	4	0	100%	112/5/24 卸任
董事	董事法人代表吳孟翰	3	1	75%	連任
董事	葉建文	11	0	100%	連任
董事	董事法人代表王耀民	11	0	100%	連任 112/5/24 改派法人代表人
董事	林珂如	7	0	100%	112/5/24 新任
董事	楊健義	9	2	81.82%	連任
董事	葉秀美	5	2	71.43%	112/5/24 新任
獨立董事	徐泓竹	7	0	100%	112/5/24 新任
獨立董事	楊傳國	7	0	100%	112/5/24 新任
獨立董事	葉秀美	4	0	100%	112/5/24 卸任
獨立董事	蔡高明	3	1	75%	112/5/24 卸任
獨立董事	倪昌德	11	0	100%	連任

其他應記載事項：

- 一、證交法第 14 條之 3 所列事項暨其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：

1. 證交法第 14 條之 3 所列事項：111 年度及截至年報刊印日止董事會議決議事項，所有獨立董事對於證交法第 14 條之 3 所列事項均無異議照案通過。
2. 除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決議事項：無此情形。

二、董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形。

董事會日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
第十一屆 第二十二次 1120105	董事葉建文、林珂如及 策略長葉秋芳等三人	發放 111 年度年終獎金	董事葉建文、林珂如及策略 長葉秋芳等三人兼任本公司 經理人	依法進行利益迴 避，未參與表決
第十二屆 第二次 1120601	獨立董事倪昌德、徐泓 竹、楊傳國等三人	聘任第五屆薪酬委員會 委員案	獨立董事倪昌德、徐泓竹、 楊傳國等三人與本案相關	
第十二屆 第二次 1120601	獨立董事倪昌德、徐泓 竹、楊傳國等三人	聘任第二屆審計委員會 委員案	獨立董事倪昌德、徐泓竹、 楊傳國等三人與本案相關	
第十二屆 第二次 1120601	董事王耀民	組織調整案	董事王耀民與本案相關	
第十二屆 第三次 1120609	獨立董事倪昌德、徐泓 竹、楊傳國等三人	薪酬(含審計)委員之報 酬金額	獨立董事倪昌德、徐泓竹、 楊傳國等三人與本案相關	依法進行利益迴 避，未參與表決
第十二屆 第三次 1120609	董事長吳孟翰、副董事 長葉建文及總經理葉建 文等三人	擬議定本屆董事長、副 董事長、總經理之薪給	董事長吳孟翰、副董事長葉 建文及總經理葉建文與本案 相關	依法進行利益迴 避，未參與表決
第十二屆 第三次 1120609	董事王耀民、林珂如等 二人	副總經理之薪給	董事王耀民、林珂如等二人 兼任本公司經理人	
第十二屆 第三次	董事葉建文、王耀民、 林珂如等三人	發放具董事或經理人身 分人員之 111 年度員工	董事葉建文、王耀民、林珂 如等三人兼任本公司經理人	

1120609		酬勞		
第十二屆 第六次 1130123	董事葉建文、王耀民、林珂如等三人	發放 112 年度年終獎金	董事葉建文、王耀民、林珂如等三人兼任本公司經理人	
第十二屆 第六次 1130123	董事長吳孟翰	發放 112 年度董事長春節特別獎金	董事長吳孟翰與本案相關	
第十二屆 第七次 1130223	董事長吳孟翰	聘策略長一名	董事長吳孟翰與本案相關	

2.2.3 董事會及功能性委員會績效評估

上市上櫃公司應揭露董事會自我(或同儕)評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊：

本公司為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，爰依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定「董事會績效評估辦法」，並經 110 年 5 月 4 日董事會修訂通過。

內部董事會績效評估每年執行一次，包括董事自評與同儕互評及功能性委員會運作評估，應於次一年度第一季結束前完成，並將評估結果提報次一年度第一次董事會進行報告；外部董事會績效評估每三年應由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並於年度結束時執行當年度績效評估。

111 年內部董事會績效評估結果介於 4.64 分~4.77 分，董事會整體運作評估為良好。

112 年內部董事會績效評估結果介於 4.73 分~4.84 分，董事會整體運作評估為良好。

111 年底委託外部機構「社團法人中華公司治理協會」針對 110.12.01~111.11.30 期間進行董事會效能評估，該機構委派專家就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制及風險管理及自律等八大構面，進行開放式問卷及實地訪查，以評估董事會效能。該機構與執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，並於 112 年 03 月提出評估報告，本公司於 112 年 3 月 31 日向董事會報告結果。中華公司治理協會出具「董事會績效評估證明」總評、建議及本公司改善執行情形如下：

總評

貴公司董事會議事氛圍開明，董事長重視集思廣益之議事文化、廣納建言，使董事會成員皆能充分表達意見，以提高議案決策品質。此外，貴公司將於下屆董事會改選 2 席任期屆滿三屆之獨立董事，以追求董事會之獨立性。

1. 貴公司重視董事會與經營團隊之交流，於每季董事會會後安排研發主管及業務主管進行專題報告，使董事充分了解公司整體運作與未來發展方向，以利董事會成員發揮指導職能。
2. 為積極回應永續發展議題，貴公司設有 ESG 推動委員會並訂定階段性執行目標，定期向董事會呈報執行結果。在碳盤查方面，貴公司由專案小組負責督導執行事宜，早於法令規範時程完成溫室氣體盤查作業，並委託外部專業機構對總經理及各部門主管進行教育訓練，以奠定永續發展之基石。
3. 貴公司獨立董事積極當責，透過薪酬委員會督導薪資報酬結構之公平性，嚴格把關高階經理人與一般員工之酬勞分配比例，也對激勵性獎金發放之合理性進行再次確認。同時，為促進基層員工之績效表現，特別編列預算頒發績優人員特別獎金，充分發揮激勵效果。

建議

1. 貴公司由總經理帶領經營團隊組成「經營策略委員會」，於每季經營會議後討論風險相關議題。建議貴公司審計委員會承擔協助董事會督導風險管理相關業務之職責，並責成經營團隊定期向董事會報告風險管理運作狀況，使董事會充分掌握整體風險，以因應多變複雜之經營環境。
2. 貴公司董事會議事氛圍開放，董事對議案充分討論後進行決議。建議貴公司可將董事會與功能性委員會議案討論情形，以發言摘要形式留下書面紀錄，以彰顯與會成員互動狀況，並有助於決議事項之追蹤查考。
3. 貴公司深切認同人才培育為公司永續發展之重要關鍵，由經營團隊組成「人才發展委員會」，規劃並執行相關培訓工作。建議貴公司董事會定期檢視該委員會運作情形，以有效督導經理人之發展、培訓及繼任計畫。
4. 貴公司稽核室主管之年度績效係由總經理進行考核。建議貴公司考慮由審計委員會先就稽核主管之工作績效表示意見，再呈送董事長核定，以落實內部稽核的獨立性及適任性。
5. 貴公司於企業網站中設有利害關係人專區，提供利害關係人意見溝通及檢舉管道，檢舉案件之通報至總經理層級。建議貴公司可於官方網站設置與獨立董事直接聯繫的專屬溝通管道；或讓獨立董事可同步接收檢舉信件，進一步強化吹哨人機制。
6. 貴公司近年來公司治理評鑑成績略有下滑現象，建議貴公司檢視公司治理評鑑結果，擬具精進改善方案，並提報董事會進行督導，以展現提升公司治理之企圖心。

當年度及最近年度加強董事會職能之目標（例如設立審計委員會、提昇資訊透明度等）與執行情形評估。

1. 本公司已依「公開發行公司董事會議事辦法」訂定本公司「董事會議事規範」已資遵循，並於公開資訊觀測站輸入董事出席情形。
2. 本公司設置「薪資報酬委員會」，定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬及定期檢討董事及經理人績效評估，與薪資報酬之制度、標準，以協助董事會執行其職責。
3. 本公司訂定「內部重大資訊處理作業程序」，並已告知所有董監事、經理人及全體員工。
4. 本公司已為董事、監察人暨經理人購買責任保險事宜，業經董事會通過。
5. 董事監察人訓練課程上課情形

本公司已依公司及董事、監察之需求為其安排教育訓練課程，持續進修情形詳最近年度董事、監察人出席及持續進修情形表，合計進修 66 小時。教育訓練課程之主辦單位為證券暨期貨發展基金會及中華民國會計研究發展基金會等，課程名稱為董事與監察人實務研習班\進階班\董監事之法律責任與義務等，本屆董監事訓練時數已上傳公開資訊觀測站，財務事業處負責隨時告知董監事公司治理更新之相關法令。

2.2.4 董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數	主辦單位
董事長	董事法人代表 吳孟翰	112/11/08	企業如何強化策略執行力	3	社團法人中華公司治理協會
董事長	董事法人代表 吳孟翰	112/11/08	雙軸轉型邁向 2050 淨零	3	社團法人中華公司治理協會
董事	葉建文	112/11/08	企業如何強化策略執行力	3	社團法人中華公司治理協會
董事	葉建文	112/11/08	雙軸轉型邁向 2050 淨零	3	社團法人中華公司治理協會
董事	董事法人代表 王耀民	112/11/08	企業如何強化策略執行力	3	社團法人中華公司治理協會
董事	董事法人代表 王耀民	112/11/08	雙軸轉型邁向 2050 淨零	3	社團法人中華公司治理協會
董事	董事法人代表 王耀民	112/9/14	企業「勞動法令遵循」實務與案例解析	6	會計研究發展基金會
董事	林珂如	112/11/08	企業如何強化策略執行力	3	社團法人中華公司治理協會
董事	林珂如	112/11/08	雙軸轉型邁向 2050 淨零	3	社團法人中華公司治理協會
董事	楊健義	112/11/08	企業如何強化策略執行力	3	社團法人中華公司治理協會

董事	楊健義	112/11/08	雙軸轉型邁向 2050 淨零	3	社團法人中華公司治理協會
董事	葉秀美	112/11/08	企業如何強化策略執行力	3	社團法人中華公司治理協會
董事	葉秀美	112/11/08	雙軸轉型邁向 2050 淨零	3	社團法人中華公司治理協會
獨立董事	徐泓竹	112/11/08	企業如何強化策略執行力	3	社團法人中華公司治理協會
獨立董事	徐泓竹	112/11/08	雙軸轉型邁向 2050 淨零	3	社團法人中華公司治理協會
獨立董事	楊傳國	112/11/08	企業如何強化策略執行力	3	社團法人中華公司治理協會
獨立董事	楊傳國	112/11/08	雙軸轉型邁向 2050 淨零	3	社團法人中華公司治理協會
獨立董事	楊傳國	112/7/21	內稽人員如何應用數位鑑識於營業秘密保護暨調查	6	會計研究發展基金會
獨立董事	倪昌德	112/11/08	企業如何強化策略執行力	3	社團法人中華公司治理協會
獨立董事	倪昌德	112/11/08	雙軸轉型邁向 2050 淨零	3	會計研究發展基金會

2.2.5.薪酬委員會

設置薪酬委員會之運作情形。

1. 薪資報酬委員會成員資料

身 份 別 (註1)	條件 姓名	專業資格與經驗(註2)	獨立性情形(註3)	兼任其他 公開發行 公司薪資 報酬委員 會成員家 數
獨立董事 (召集人)	倪昌德	具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗超過 30 年。 無公司法第 30 條各款情事。	1.本人、配偶、二親等以內親屬未擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人。 2.本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)未持有公司	0

獨立董事	楊傳國	具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗超過 40 年。 無公司法第 30 條各款情事。	股份數及比重。 3.未擔任與本公司有特定關係公司(股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法第 6 條第 1 項 5~8 款規定)之董事、監察人或受僱人。	0
獨立董事	徐泓竹	具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗超過 40 年。 無公司法第 30 條各款情事。	4.最近 3 年未提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。	0

註1：請於表格內具體敘明各薪資報酬委員會成員之相關工作年資、專業資格與經驗及獨立性情形。身分別請填列係為獨立董事或其他(若為召集人，請加註記)。

註2：專業資格與經驗：敘明個別薪資報酬委員會成員之專業資格與經驗。

註3：符合獨立性情形：敘明薪資報酬委員會成員符合獨立性情形，包括但不限於本人、配偶、二親等以內親屬是否擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人；本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)持有公司股份數及比重；是否擔任與本公司有特定關係公司(參考股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法第6條第1項5~8款規定)之董事、監察人或受僱人；最近3年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。

2. 薪資報酬委員會運作情形資訊

(1) 本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人。

(2) 本屆委員任期：112 年 6 月 01 日至 115 年 5 月 31 日，最近年度薪資報酬委員會開會 6 次。

(A)委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)	備註
召集人	倪昌德	6	0	100%	連任
委員	楊傳國	4	0	100%	新任
委員	徐泓竹	4	0	100%	新任
委員	葉秀美	2	0	100%	卸任
委員	蔡高明	2	0	100%	卸任

其他應記載事項：

一、董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：無此情形。

二、薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：

開會日期	議案內容	決議結果
112 年 01 月 05 日 第四屆第十一次委員會	通過發放 111 年度年終獎金	所有出席委員未有其他意見同意通過後，呈報董事會討論並經過全體出席董事無異議通過
112 年 02 月 23 日 第四屆第十二次委員會	通過發放 111 年度員工及董事酬勞	
112 年 06 月 01 日 第五屆第一次委員會	通過推選薪資報酬委員會之召集人	
112 年 06 月 09 日 第五屆第二次委員會	通過董事(含獨立董事)月支車馬費金額	
	通過薪酬(含審計)委員之報酬金額	
	通過本屆董事長之薪給	
	通過本屆副董事長之薪給	
	通過策略長之薪給	
	通過總經理之薪給	
113 年 01 月 23 日 第五屆第三次委員會	通過副總經理之薪給	
	通過發放 111 年度董事酬勞	
	通過發放具董事或經理人身分人員之 111 年度員工酬勞	
113 年 01 月 23 日 第五屆第三次委員會	通過發放 112 年度年終獎金	
	通過發放 112 年度董事長春節特別獎金	

113 年 02 月 23 日 第五屆第四次委員會	通過發放 112 年度員工及董事酬勞	
------------------------------	--------------------	--

2.2.6.審計委員會

審計委員會運作情形資訊：

本公司已於 109 年 5 月 29 日成立審計委員會，負責執行相關法令所規定之監察人職權，審計委員會由 3 席獨立董事組成(任期自 112 年 6 月 01 日至 115 年 5 月 31 日止)。

審計委員會於 113 年截至年報刊印日止共開會 7 次，審計委員會委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
召集人	徐泓竹	5	0	100%	112/6/1新任
委員	楊傳國	5	0	100%	112/6/1新任
委員	葉秀美	2	0	100%	112/6/1卸任
委員	蔡高明	1	1	50%	112/6/1卸任
委員	倪昌德	7	0	100%	連任

其他應記載事項：

一、審計委員會之運作如有下列情形之一者，應敘明審計委員會召開日期、期別、議案內容、獨立董事反對意見、保留意見或重大建議項目內容、審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理。

(一) 證券交易法第 14 條之 5 所列事項：

(二) 除前開事項外，其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項：無此情形。

開會日期/ 期別	出席 人員	議案內容	審計委員會決議結果及公司董事會對審計委員會意見之處理
-------------	----------	------	----------------------------

112/02/23 第一屆 第十五次 委員會	獨立董事 蔡高明 葉秀美 倪昌德 會計師 劉力維 財務主管 林珂如 稽核主管 張文琪	通過本公司111年內部控制制度聲明書 通過本公司 111 年度營業報告書及決算表冊 通過本公司 111 年度盈餘分派 通過增訂「審計委員會運作之管理」之內部控制制度及內部稽核實施細則 通過評估本公司簽證會計師適任性及獨立性 通過本公司因應業務需要，擬向銀行申請授信額度 通過第十二屆董事選任案 通過解除新任董事及其代表人競業限制案	1.會計師報告年度查核結果。 2.稽核主管內部稽核報告。 3.其他無異議照案通過
112/05/05 第一屆 第十六次 委員會	獨立董事 蔡高明 葉秀美 倪昌德 會計師 劉力維 財務主管 林珂如 稽核主管 張文琪	通過本公司一一二年度第一季合併財務報表報告業已編製完竣，併同勤業眾信聯合會計師事務所劉力維及蘇定堅會計師擬出具之核閱報告書稿	1.稽核主管內部稽核報告。 2.其他無異議照案通過
112/06/01 第二屆	獨立董事 徐泓竹	通過推選審計委員會之召集人	所有出席委員未有其他意見無異議照案通過

第一次 委員會	楊傳國 倪昌德		
112/06/09 第二屆 第二次 委員會	獨立董事 徐泓竹、楊傳國 倪昌德 治理主管 陳立閔	通過112年現金股利除息基準日及發放日 通過本公司因職務異動，公司會計主管擬由劉崑泉先生擔任	所有出席委員未有其他意見無異議照案通過
112/08/04 第二屆 第三次 委員會	獨立董事 徐泓竹、楊傳國 倪昌德 會計師 劉力維 治理主管 陳立閔	通過本公司一一二年度第二季合併財務報表報告業已編製完竣，併同勤業眾信聯合會計師事務所劉力維及蘇定堅會計師擬出具之核閱報告書稿 通過本公司持股100%之子公司香港光聯科技股份有限公司向母公司光聯科技資金貸與	1.會計師報告年度查核結果。 2.其他無異議照案通過
112/11/08 第二屆 第四次 委員會	獨立董事 徐泓竹、楊傳國 倪昌德 會計師 劉力維 會計主管 劉崑泉 稽核主管	通過本公司一一二年度第三季合併財務報告業已自行編製完竣，併同勤業眾信聯合會計師事務所劉力維及蘇定堅會計師擬出具之核閱報告書稿 通過應收關係人帳款，截至112年9月30日止餘額為美金833,415.97元換算新台幣26,894仟元整，係屬資金貸與他人性質 通過本公司112年度稽核計畫 通過向銀行申請授信額度 通過本公司委任勤業眾信聯合會計師事務所，查核一一二年度財務報表之委任合約及服務公費	1.會計師報告年度查核結果。 2.稽核主管報告年度稽核計畫。 3.其他無異議照案通過

	張文琪 治理主管 陳立閔		
113/02/23 第二屆 第五次 委員會	獨立董事 徐泓竹、楊傳國 倪昌德 會計師 劉力維 財務主管 劉崑泉 稽核主管 張文琪	通過本公司112年內部控制制度聲明書 通過本公司 112 年度營業報告書及決算表冊 通過本公司 112 年度盈餘分派 通過評估本公司簽證會計師適任性及獨立性 通過本公司因應業務需要，擬向銀行申請授信額度	1.會計師溝通事項： 112年度與治理單位 溝通事項。 2.稽核主管內部稽核報 告。 3.其他無異議照案通過

二、獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明獨立董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：無此情形。

三、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形（應包括就公司財務、業務狀況進行溝通之重大事項、方式及結果等）：

本公司於 109 年 5 月 29 日審計委員會設立後，獨立董事與內部稽核及簽證會計師皆有直接聯繫之管道，溝通情形良好。內部稽核主管依年度稽核計畫及實際執行情形，於每季召開的審計委員會中向審計委員會報告並與獨立董事互動；內部稽核主管每月並以書面之月報與各獨立董事報告並做必要之溝通。會計師亦列席每季召開的審計委員會，並就財務報告核閱或查核情形，或財務、稅務或內控相關議題與獨立溝通及互動。獨立董事們在審計委員會與財務主管、會計主管、內部稽核主管及簽證會計師溝通及互動之重要內容並記錄於審計委員會議事錄中。

2.2.7.董事會及高階主管之薪資政策

分別比較說明本公司及合併報表所有公司於最近二年度給付本公司董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例之分析並說明給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

1.占個體或個別財務報告稅後純益比例之分析

項 目 職 稱	酬金總額占稅後純益比例			
	112 年度		111 年度	
	本公司	財務報告內 所有公司	本公司	財務報告內 所有公司
董事	18.56%	18.56%	8.39%	8.39%
總經理及副總經理	11.32%	11.32%	7.01%	7.01%

2.說明給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

- (1)董監酬金總額，係依據公司章程相關規定提撥。經由薪資報酬委員會審核、董事會決議通過，並提股東會報告。
- (2)員工及董監酬勞係以當年獲利狀況提撥，以當年獲利狀況提撥不低於百分之六作為員工酬勞及提撥不高於百分之四作為董監酬勞。
- (3)本公司按當年提撥之員工及董監酬勞，並依「董監酬勞與報酬給付辦法」及「員工考核管理辦法」，每年對各董事及經理人(包括員工)進行績效評估，並依個人績效結果，給付合理之董監及經理人(包括員工)酬勞。
- (4)本公司為落實公司營運目標，依其規範每年對各經理人(包括員工)進行績效評估，並依個人績效結果，給付合理之經理人(包括員工)酬金。績效評核標準乃依公司經營目標，並視目標達成狀況給予評核結果。薪資報酬政策，參考同產業與公司之薪資福利政策等共同評估制定。薪酬給付標準依經理人(包括員工)經營績效與貢獻度、職務價值、參考公司營運狀況、市場薪資水準等核定發給。
- (5)本公司已成立薪資報酬委員會，董事及經理人之績效評估與薪酬報酬之政策、制度、標準與結構皆定期由薪資報酬委員會檢討與修正。

2.3 營運績效 (GRI 2-18、201-1)

光聯科技稅務作業皆遵循稅務法規規定，財務報告及營利事業所得稅並委託會計師查核簽證，按規定期限誠實申報完納稅捐，善盡納稅義務人社會責任。並依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明度。財務處會計部為本公司稅務治理負責單位，重大交易及決策均經過稅務風險評估。依循租稅法規、租稅優惠及租稅協定等進行租稅規劃，並透過內控機制，確保遵循租稅法規。由於本公司營運據點皆位於國內，故並無任何刻意避稅的國際稅務規劃，並以會計師事務所簽證之財務報表為基礎，揭露各項稅務資訊於公司網站、股東會年報等公開資訊觀測站等管道，與利害關係人建立相互尊重之關係。

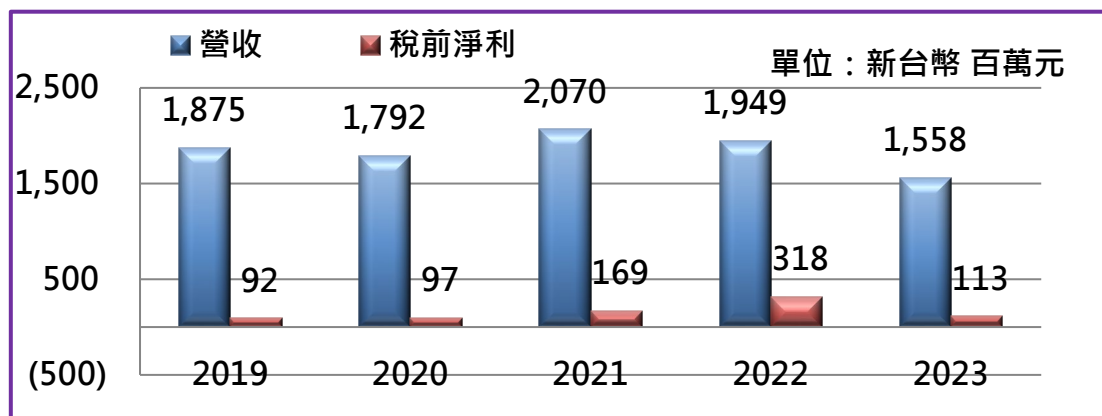
本公司 2023 年度較 2022 年度營收下滑 20%，營業毛利減少 150,238 仟元，2021 年底材料市場供需失調為主因，加上 COVID-19 封城的因素，導致客人累積庫存遽增、銷售遽減，至毛利率下降 4%所致。本期淨利較去年度減少 162,868 仟元大幅降低 64%，主係營業毛利減少及營業外收入之外幣匯兌損失所致。本公司財務結構截至 2023 年 12 月 31 日止，資產總額 1,888,942 仟元，負債總額 332,736 仟元，流動比率為 559.86%，負債比率為 17.61%，財務結構穩健。

表 2.3-(1) 年度營運績效比較

年度營運績效比較		單位：新台幣(仟元)
項目 / 年度	2022 年	2023 年
資產總計	2,035,941	1,888,942
負債總計	439,674	332,736
權益總計	1,596,267	1,556,206
每股淨值(元)	15.01	14.63
營業收入	1,948,681	1,557,823
營業成本	1,538,190	1,297,572
營業費用	180,412	167,296
營業利益(損失)	230,079	92,957
營業外收入(支出)	87,589	19,566
稅前淨利(淨損)	317,668	112,523
所得稅費用(利益)	64,579	22,302
本公司淨利	253,089	90,221
每股盈餘(元)	2.38	0.85
現金股利(元/股)	1.80	0.80
員工薪資和福利	342,186	293,949

備註：員工薪資和福利包含在營業成本及營業費用中。

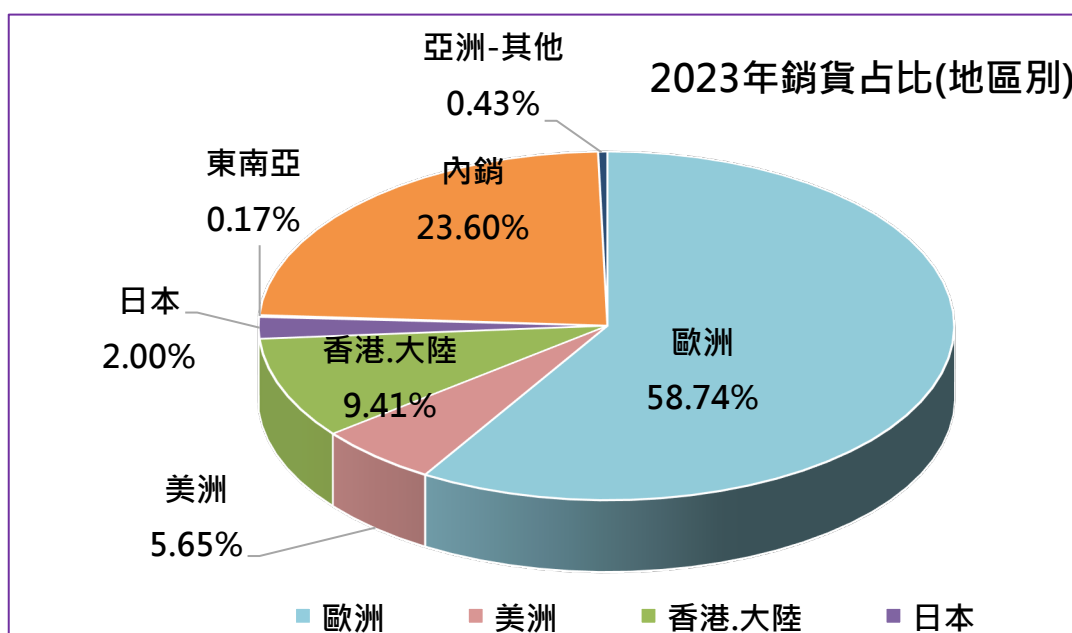
本公司 2023 年度營收下滑，其原因主要係 2021 年底材料市場供需失調遞延效應，造成客戶訂單減少所致；最近 5 年度營收及淨利走勢如下圖所示，最近 5 年淨利率(稅前淨利/營收)平均為 8%，2023 年雖因營收下滑，但稅前淨利率乃維持 7%，獲利能力乃維持相對穩定狀況。



註：營收及稅前淨利乃衡量本公司營運績效之表現

圖 2.3-(1) 歷年營運表現

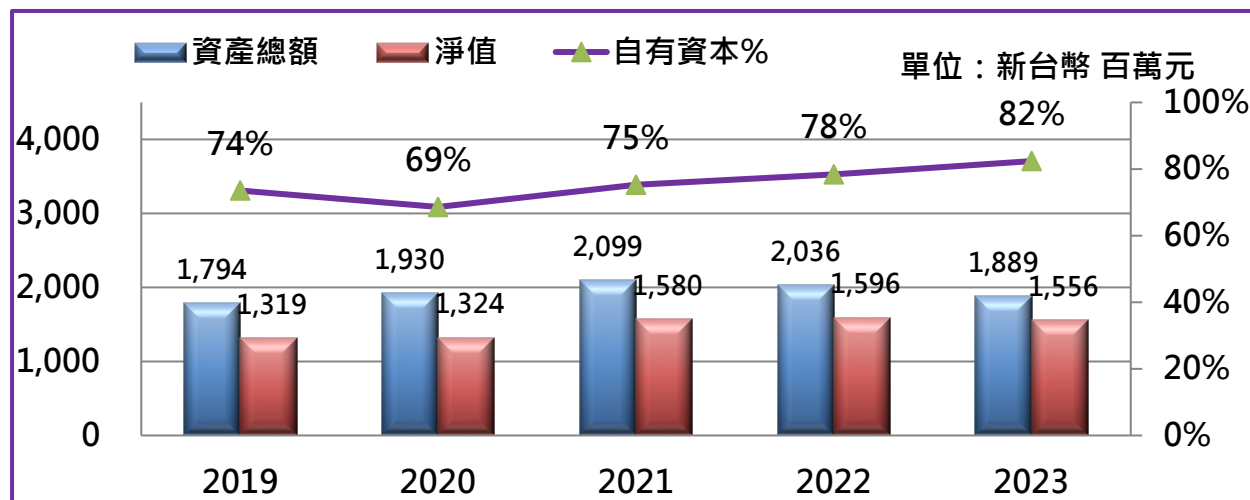
本公司營收主要來自外銷收入，2023 年度占總營收 76.4%，2023 年各地區營收占比如下圖所示；各地區分類以本公司營收金額占比較大者，及營運計畫規劃分類區分，2023 年占比前 4 名分別為，歐洲區 58.74%、內銷 23.6%、大陸(含香港)9.41%、美洲區 5.65%，亦為營運計畫重點規劃地區。本公司對應歐洲客戶的策略是深入了解客戶及代理商需求，進行精準行銷，深耕客製化產品，推展耐候產品(指的是耐極高溫、耐極低溫、耐極潮溼的產品)及系統整合產品。



註：各地區營收占比%=各地區銷貨金額÷年營收總金額

圖 2.3.-(2) 2023 年銷貨占比(地區別)

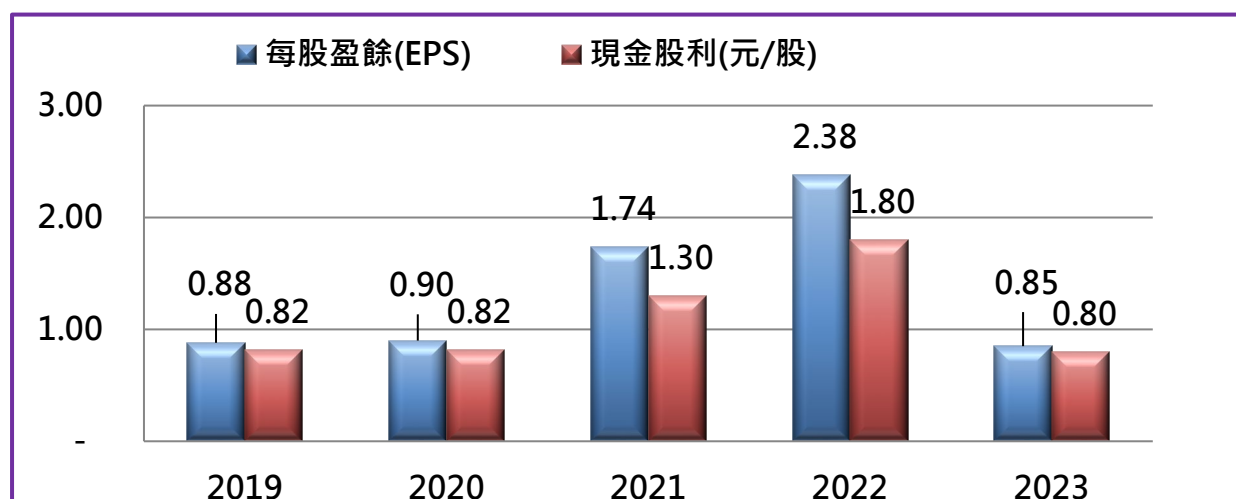
本公司近 5 年因每年營運獲利，致自有資本占比逐年上升，財務結構優異；2023 年自有資本比率為 82%，負債比率只有 18%，顯示償債能力極強，財務狀況穩健。最近 5 年度資產總額及淨值如下圖所示，最近 3 年淨值維持相對穩定狀態，金額未大幅變動，主因當年度獲利與股利政策維持平衡所致。



註：自有資本比率% = 淨值(權益總計) ÷ 資產總額

圖 2.3-(3) 近 5 年自有資本比率圖

本公司股利政策平穩，近 5 年平均發放比率=86%，2023 年發放比率=94%；本公司近 5 年平均每股盈餘為 1.35 元/股，平均發放現金股利=1.11 元/股，最近 5 年度每股盈餘及現金股利發放如下圖所示；本公司每年獲利平穩，財務狀況穩健，股利政策優於同業，符合股東之投資期望。



註：每股盈餘 = 稅後淨利 ÷ 加權平均股數；發放比率% = 現金股利 ÷ 每股盈餘

圖 2.3-(4) 近 5 年每股盈餘及現金股利發放

本公司營業稅為經常性退稅狀況，因主要營業市場外銷部分佔比各年皆在 70~80%，致含稅發票之進項稅額遠比銷項稅額大，所以造成每個月份申報營業稅時皆為退稅收入。

本公司營利事業所得稅率依法為 20%，課稅所得為稅前所得額加計永久性差異、暫時性差異、及以前年度未分配盈餘加徵稅額計算得出；本公司永久性差異主要為未實現之投資損失估列數，暫時性差異主要為尚未實現之成本及費用認列數，未分配盈餘加徵稅額主要為尚未申報投資抵減完畢之以前年度未分配盈餘數；2023 及 2022 年之營所稅金額實際各佔稅前淨利 112,523 及 317,668 千元之 19.8%及 20.3%。

表 2.3-(2) 光聯科技股份有限公司納稅資訊

光聯科技股份有限公司納稅資訊		單位：新台幣(仟元)	
類別	說明	金額	
		2022 年	2023 年
營業稅	1 月~12 月(退稅收入)	(11,601)	(10,093)
營利事業所得稅	應納稅額(20%稅率)	64,579	22,302
各類稅捐	房屋稅、牌照稅、印花稅等各類稅捐	540	526
合計		53,518	12,735
光聯營收		1,948,681	1,557,823
佔營收比例		2.75%	0.82%

2.4 企業經營框架 (GRI 2-1、2-16、2-26)

2.4.1 營運架構

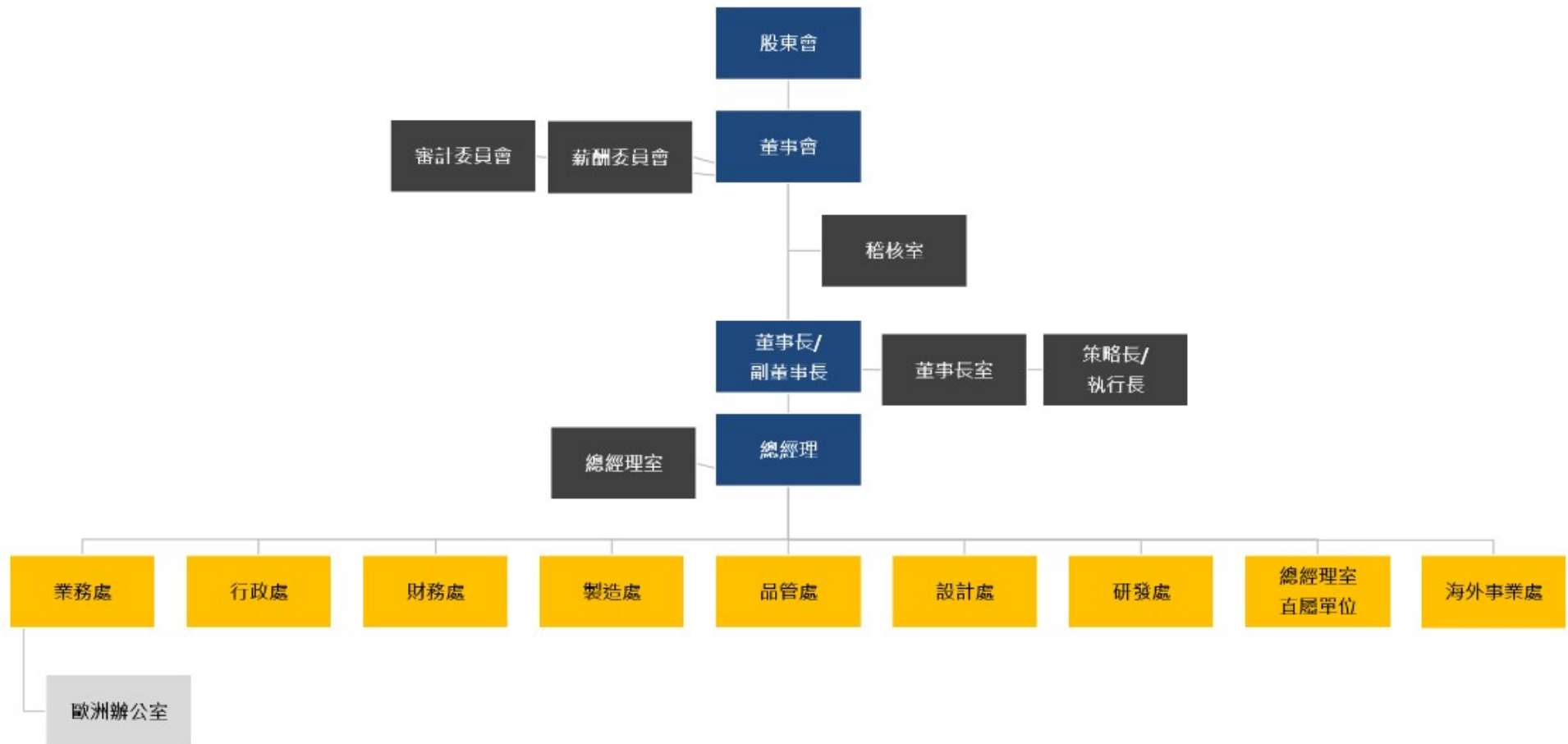


圖 2.4.1-(1) 光聯科技股份有限公司組織結構圖

2.4.2 各主要部門所營業務：

表 2.4.2-(1) 光聯科技各部門工作職掌

主要部門	工作職掌
董事長室	協助董事長履行公司法賦予之權責及協助召開董事會。 討論公司重大議案與策略，以執行董事會之決議。
稽核室	檢查內部控制是否持續有效運作。 提供改善建議事項，定期追蹤報告。
策略長	提供公司中長期發展策略供董事會參考。
總經理室	秉承股東大會及董事會之決議，綜理本公司一切業務。 公司營收目標之制訂、規劃、經營分析與目標管理推行。
品管處	1.品質系統之規劃。 2.管理審查會議之召集。 3.進料檢驗、製程中之管制、客戶入料產品，品質事項之預先確保 4.ISO9001品質管理系統、ISO14001環境管理系統、TS16949汽車業特殊需求、OHSAS18001&TOSHMS 職業安全衛生等系統之管理與執行。
財務處	1.擬定短、中、長期資金之取得運用與調度計劃。 2.財務報表之編製、分析、追蹤及審核。 3.成本分析與管理決策。
行政處	1.人才之招聘、訓練、調薪、升遷管理及行政管理事宜。 2.物料、成品、進出存之管理。 3.依訂單安排，做生產及出貨日程的管制。 4.採購符合品質規範之材料及組件。
研發處	1.研擬新產品與核心技術開發方向。 2.審核產品、技術、設備開發專案計畫。 3.督導產品、技術、設備開發專案計畫之執行。
設計處	1.製程設計、改良及新產品規格審訂、設計及製作。 2.APQP、PPAP、DFMEA 之規劃。
製造處	1.生產機器及工廠設施之保養、維護及規劃。 2.依序計劃執行經營者所指示之營運目標。 3.負責大型顯示廣告看板（資訊面板）之規劃設計及製作。 4.觸控面板製造。
業務處	開拓客戶與市場擴大公司業務基礎，使公司持續成長達成經營者所訂之銷售目標，創造公司利潤。
海外事業處	負責海外子公司之營運規劃與執行。

2.4.3 員工基本資料

2022 年及 2023 年因受疫情及大環境景氣不佳影響，光聯招募人數減緩；且因內部實行多能工制度，現有人員可以應付部份工作需要，因此減少對外招募人數，在現有人員自然流失的作用下人數呈現減少趨勢。以下就光聯員工的基本資訊面來看，從(1)性別、(2)年齡、(3)管理人員/技術人員、(4)員工族群等四方面進行揭露分析如下：

(1)公司員工的性別分佈：

光聯科技自創廠以來全公司人員均以女性同仁為主要結構。女性同仁細心、專注並有吃苦耐勞的傳統美德，對於產線的工作能勝任愉快，因此歷年來公司男女性別的比例，男性同仁不超過三成，女性同仁均超過七成。

光聯員工均由正職人員組成，對於公司的向心力較強，相對於臨時人員來說普遍具有較高的穩定性，在專長的訓練和技能的養成上較易生根，有助於光聯人員能力的提升與產品品質的穩定，因此公司聘僱人員時均以正職人員為對象。下表為 2022 年及 2023 年廠內同仁男女的人數與佔比：

表 2.4.3-(2) 光聯員工男女人數比例表

項目		男性		女性		總計	
		2022 年	2023 年	2022 年	2023 年	2022 年	2023 年
全職員工	人數	134	125	369	313	503	438
	%	26.64%	28.54%	73.36%	71.46%	100%	100%
臨時員工	人數	0	0	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
員工總計	人數	134	125	369	313	503	438
	%	26.64%	28.54%	73.36%	71.46%	100%	100%

(2)公司員工的年齡分布：

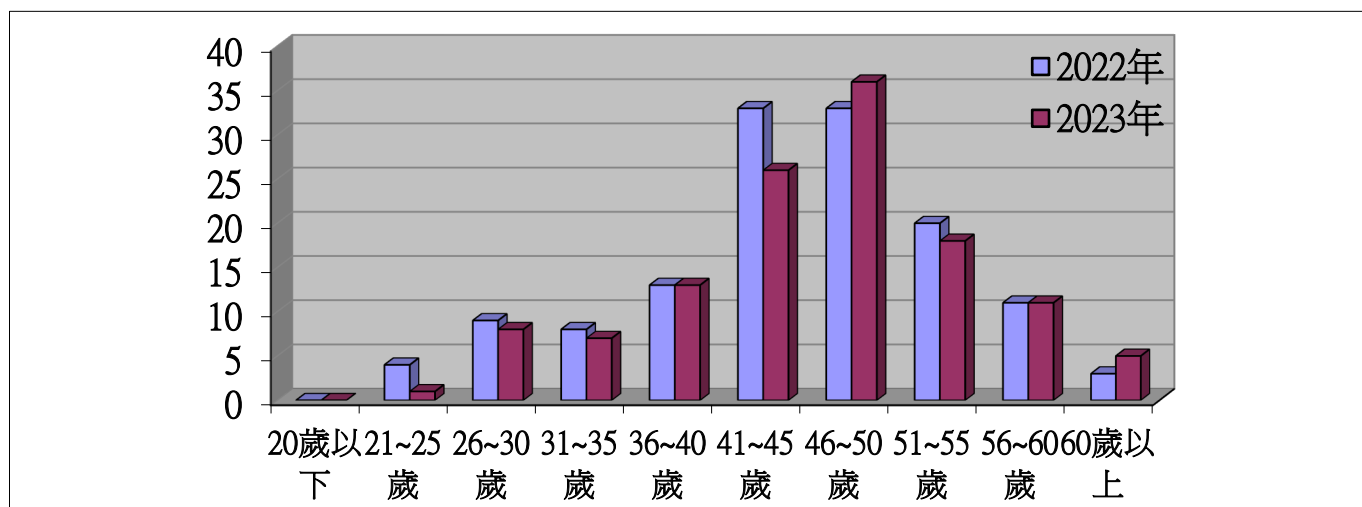
基於國際公約及聯合國人權組織的重視，童工的雇用需要更大的關注與保障，光聯秉承保障人權的精神，在公司政策及內部聘僱管理辦法中均明定不僱用童工，因此公司每一受雇員工年齡所有員工年齡均在 18 歲以上，20 歲以下人員僅佔極少比例。

下表為近兩年全公司受雇員工的年齡分布，由表中數據即可明顯發現 41 歲~55 歲之間的員工佔全公司人員數 50%以上，為公司主要的勞動人口，表示光聯皆由有經驗的員工所組成：

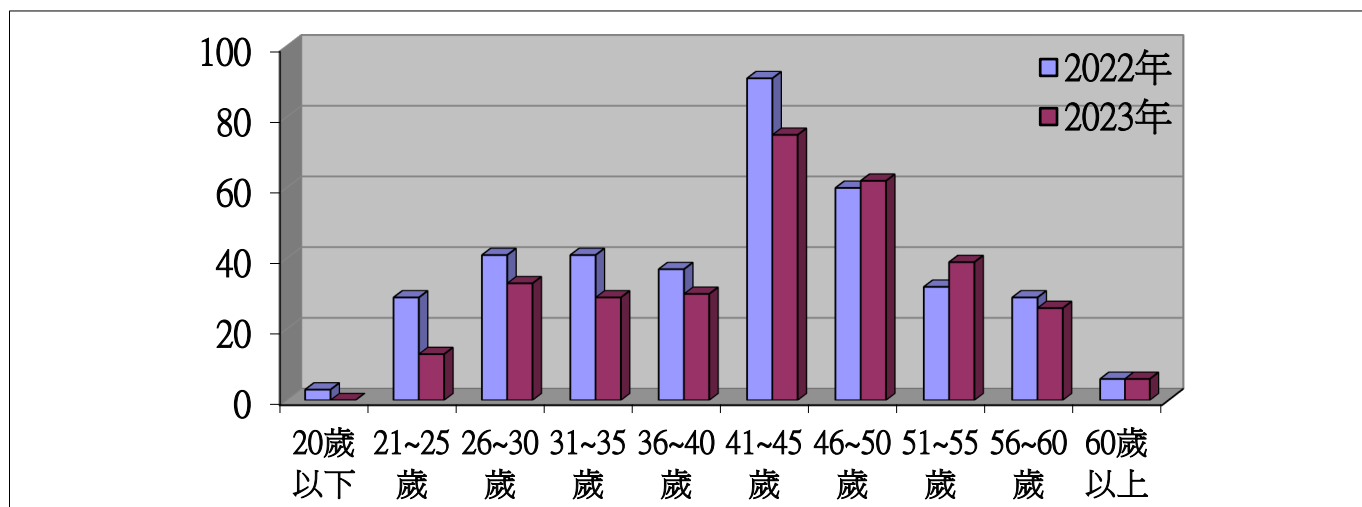
表 2.4.3-(3) 光聯員工男女年齡分布表

項目		男性		女性		總計	
		2022 年	2023 年	2022 年	2023 年	2022 年	2023 年
20 歲以下	人數	0	0	3	0	3	0
	%	0.00%	0.00%	0.60%	0.00%	0.60%	0.00%
21-25 歲	人數	4	1	29	13	33	14
	%	0.80%	0.23%	5.77%	2.97%	6.56%	3.20%
26-30 歲	人數	9	8	41	33	50	41
	%	1.79%	1.83%	8.15%	7.53%	9.94%	9.36%
31-35 歲	人數	8	7	41	29	49	36
	%	1.59%	1.60%	8.15%	6.62%	9.74%	8.22%
36-40 歲	人數	13	13	37	30	50	43
	%	2.58%	2.97%	7.36%	6.85%	9.94%	9.82%
41-45 歲	人數	33	26	91	75	124	101
	%	6.56%	5.94%	18.09%	17.12%	24.65%	23.06%
46-50 歲	人數	33	36	60	62	93	98
	%	6.56%	8.22%	11.93%	14.16%	18.49%	22.37%
51-55 歲	人數	20	18	32	39	52	57
	%	3.98%	4.11%	6.36%	8.90%	10.34%	13.01%
56-60 歲	人數	11	11	29	26	40	37
	%	2.19%	2.51%	5.77%	5.94%	7.95%	8.45%
60 歲以上	人數	3	5	6	6	9	11
	%	0.60%	1.14%	1.19%	1.37%	1.79%	2.51%
員工總計	人數	134	125	369	313	503	438
	%	26.64%	28.54%	73.36%	71.46%	100%	100%

男性員工以 41 歲~55 歲為主力，2023 年 46 歲~50 歲人力居兩年來各年齡層人數之冠，男性員工年齡分布表如下，請參閱下表：



女性員工以 41 歲~55 歲為主力，2022 年 41 歲~45 歲人力居兩年來各年齡層人數之冠，女性員工年齡分布表，請參閱下表：



(3)公司員工管理人員/技術人員：

本公司對於表現優異或學有專精的人員，給予晉升的機會，晉升的職務性質分兩大系統，分別為以製造產線為主體的直接人員，及以辦公室人員為主體的間接人員。直接人員管理職位名稱有班長及組長；間接人員管理職職位名稱有主任、副課長、課長、副理、經理、處長、副總經理及總經理；2022 年及 2023 年公司員工中的管理人員與非管理人員依男性及女性的人數及比例，統計如下：

表 2.4.3-(4) 光聯員工管理人員/技術人員比例表

項目		男性		女性		總計	
		2022 年	2023 年	2022 年	2023 年	2022 年	2023 年
管理人員	人數	72	70	62	57	134	127
	%	53.73%	56.00%	16.80%	18.21%	26.64%	29.00%
其它 (含技術人員)	人數	62	55	307	256	369	311
	%	46.27%	44.00%	83.20%	81.79%	73.36%	71.00%
員工總計	人數	134	125	369	313	503	438
	%	26.64%	28.54%	73.36%	71.46%	100%	100%

由上表進一步分析公司管理人員與技術人員在「年齡」與「年資」的分佈，可發現公司的管理人員集中在 41 歲~50 歲之區間(2022 年佔 15.5%，2023 年佔 17.35%)，年資集中 16 年~25 年之區間((2022 年佔 13.12%，2023 年佔 13.25%)，顯示公司的管理階層均是穩定性較高且是資深並具豐富經驗的人員，在工作熟練度與技術能力上具有較大的優勢，資料分析如下：

年齡分佈

光聯科技管理人員年齡區間表							
項目		男性		女性		總計	
		2022年	2023年	2022年	2023年	2022年	2023年
20歲以下	人數	0	0	0	0	0	0
	%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
21-25歲	人數	0	0	0	0	0	0
	%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
26-30歲	人數	1	1	1	1	2	2
	%	0.20%	0.23%	0.20%	0.23%	0.40%	0.46%
31-35歲	人數	3	2	3	2	6	5
	%	0.60%	0.46%	0.60%	0.46%	1.19%	1.14%
36-40歲	人數	5	6	5	3	10	11
	%	0.99%	1.37%	0.99%	0.68%	1.99%	2.51%
41-45歲	人數	15	13	16	12	31	29
	%	2.98%	2.97%	3.18%	2.74%	6.16%	6.62%
46-50歲	人數	22	22	25	23	47	47
	%	4.37%	5.02%	4.97%	5.25%	9.34%	10.73%
51-55歲	人數	14	12	8	10	22	20
	%	2.78%	2.74%	1.59%	2.28%	4.37%	4.57%
56-60歲	人數	9	10	3	5	12	13
	%	1.79%	2.28%	0.60%	1.14%	2.39%	2.97%
60歲以上	人數	3	4	1	1	4	5
	%	0.60%	0.91%	0.20%	0.23%	0.80%	1.14%
員工總計	人數	72	70	62	57	134	127
	%	14.31%	15.98%	12.33%	13.01%	26.64%	29.00%

光聯科技技術人員年齡區間表							
項目		男性		女性		總計	
		2022年	2023年	2022年	2023年	2022年	2023年
20歲以下	人數	0	0	3	0	3	3
	%	0.00%	0.00%	0.60%	0.00%	0.60%	0.68%
21-25歲	人數	4	1	29	13	33	30
	%	0.80%	0.23%	5.77%	2.97%	6.56%	6.85%
26-30歲	人數	8	7	40	32	48	47
	%	1.59%	1.60%	7.95%	7.31%	9.54%	10.73%
31-35歲	人數	5	6	38	27	43	44
	%	0.99%	1.37%	7.55%	6.16%	8.55%	10.05%
36-40歲	人數	8	7	32	27	40	39
	%	1.59%	1.60%	6.36%	6.16%	7.95%	8.90%
41-45歲	人數	18	13	85	63	103	98
	%	3.58%	2.97%	16.90%	14.38%	20.48%	22.37%
46-50歲	人數	11	14	35	39	46	49
	%	2.19%	3.20%	6.96%	8.90%	9.15%	11.19%
51-55歲	人數	6	6	24	29	30	30
	%	1.19%	1.37%	4.77%	6.62%	5.96%	6.85%
56-60歲	人數	2	1	26	21	28	27
	%	0.40%	0.23%	5.17%	4.79%	5.57%	6.16%
60歲以上	人數	0	1	5	5	5	6
	%	0.00%	0.23%	0.99%	1.14%	0.99%	1.37%
員工總計	人數	62	56	317	256	379	312
	%	12.33%	12.79%	63.02%	58.45%	75.35%	71.23%

年資分佈

光聯科技管理人員年資區間表							
項目		男性		女性		總計	
		2022年	2023年	2022年	2023年	2022年	2023年
0~5年	人數	6	4	2	2	8	6
	%	1.19%	0.91%	0.40%	0.46%	1.59%	1.37%
6~10年	人數	12	13	6	5	18	18
	%	2.39%	2.97%	1.19%	1.14%	3.58%	4.11%
11~15年	人數	8	9	4	2	12	11
	%	1.59%	2.05%	0.80%	0.46%	2.39%	2.51%
16~20年	人數	12	11	16	15	28	26
	%	2.39%	2.51%	3.18%	3.42%	5.57%	5.94%
21~25年	人數	20	15	18	17	38	32
	%	3.98%	3.42%	3.58%	3.88%	7.55%	7.31%
26~30年	人數	11	13	14	12	25	25
	%	2.19%	2.97%	2.78%	2.74%	4.97%	5.71%
31~35年	人數	3	5	2	4	5	9
	%	0.60%	1.14%	0.40%	0.91%	0.99%	2.05%
員工總計	人數	72	70	62	57	134	127
	%	14.31%	15.98%	12.33%	13.01%	26.64%	29.00%

光聯科技技術人員年資區間表							
項目		男性		女性		總計	
		2022年	2023年	2022年	2023年	2022年	2023年
0~5年	人數	34	24	137	99	171	123
	%	6.76%	5.48%	27.24%	22.60%	34.00%	28.08%
6~10年	人數	8	13	34	35	42	48
	%	1.59%	2.97%	6.76%	7.99%	8.35%	10.96%
11~15年	人數	4	3	17	14	21	17
	%	0.80%	0.68%	3.38%	3.20%	4.17%	3.88%
16~20年	人數	6	6	34	33	40	39
	%	1.19%	1.37%	6.76%	7.53%	7.95%	8.90%
21~25年	人數	7	6	57	50	64	56
	%	1.39%	1.37%	11.33%	11.42%	12.72%	12.79%
26~30年	人數	3	3	26	24	29	27
	%	0.60%	0.68%	5.17%	5.48%	5.77%	6.16%
31~35年	人數	0	0	2	1	2	1
	%	0.00%	0.00%	0.40%	0.23%	0.40%	0.23%
員工總計	人數	62	55	307	256	369	311
	%	12.33%	12.56%	61.03%	58.45%	73.36%	71.00%

(4)公司員工族群分析：

本公司尊重族群平等及不歧視性別的既定政策，對於員工的組成給予最大的包容，並以照顧不同族群為宗旨，凡具工作能力，對公司生產力及營運績效能夠提供直接或間接助力的人員均予以雇用。聘僱時無論是移工(以**泰籍**為主)、**新住民或身心障礙**人員都一視同仁提供工作機會，入職後也保障其權益，努力促進族群融合。關於本國同仁、外籍移工及身心障礙人員的人數比例，統計如下：

表 2.4.3-(5) 光聯員工族群比例表

項目		男性		女性		總計	
		2022 年	2023 年	2022 年	2023 年	2022 年	2023 年
員工總人數	人數	134	125	369	313	503	438
	%	26.64%	28.54%	73.36%	71.46%	100%	100%
外籍移工	人數	0	0	79	59	79	59
	%	0%	0%	15.71%	13.47%	15.71%	13.47%
身心障礙	人數	3	4	4	3	7	7
	%	0.6%	0.91%	0.79%	0.69	1.39%	1.6%
員工總計	人數	3	4	53	62	86	66
	%	0.6%	0.91%	10.54%	14.16%	17.1%	15.07%

2.4.4 勞資關係的相關措施：

(1)員工基本需求：

員工	項目	機制說明	備註
薪水	薪資機制	每月 5 號發薪，薪資直接匯入員工帳戶。	薪資發放以電子郵件發送入帳訊息，取代傳統紙本薪資單，響應環保、節能減碳愛地球減少紙張的使用。
食	團膳機制	● 各廠員工餐廳 ● 自辦伙食 ● 補助伙食費	員工可自由選擇是否搭伙，公司與伙食廠商簽訂供餐契約，要求提供員工健康可口的餐點。每天伙食承辦人員執行伙食品質的數量的管控並定期進行員工搭伙滿意度調查，且每年定期前往伙食廠商執行稽核。
衣	工作服 運動服	● 供無塵衣、潔淨衣 ● 公司重大活動：例如周年慶、運動會	配合產線無塵的要求，凡是進入產線工作的同仁員工均需更換無塵服具。 公司如有辦理重大活動，也會製作團體服提供員工穿著，展現公司一體的團隊氣氛。
住	宿舍機制	● 本國籍宿舍 ● 外國籍宿舍	設有本國同仁宿舍，提供遠途同仁住宿的需求；外籍移工則安排進住產業園區女子標準宿舍。宿舍新穎美觀、設施齊全且符合各項安檢規定。
行	交通補助	● 主管停車位 ● 員工機車停車位	凡是公司員工公司均提供免費機車停車位；主管級人員如有開車需求，公司協助租用汽車位並補貼車位租金， 副理級以上主管停車位租金公司全額負擔。
育	教育機制 育兒機制	● 年度教育訓練規劃 ● 圖書室 ● 集乳室 ● 特約幼兒園	廠內除各部門每年進行訓練需求調查，規劃部門人員訓練課程外，人資部門统一安排跨部門訓練與專案性質訓練。 公司另設有圖書室提供同仁借閱的需要，訂閱期刊供同仁輕鬆閱讀。 廠內依性別平等工作法的要求設有集乳室，有集乳需要的女性同仁依規定均可在上班時間前往使用。 公司對於懷孕的女性同仁施行保護措施，在產線除要求配戴孕婦專屬臂章以識別區隔外，上班班別屬夜班者均調整至日班。育有幼兒的父母如需申請育嬰留職停薪均可依法申請，近兩年總計育嬰留停人數如下： 2022 年：男性 0 人、女性 8 人。 2023 年：男性 0 人、女性 11 人。 留停結束後，留停人員均回復原職繼續工作。 為打造「工作與生活平衡」的友善職場，增進員工福利，公司福利委員會特與鄰近的欣冠鈞、陽

			光森林、親日光等 3 家幼兒園簽訂契約為特約幼兒園，讓需要的同仁，不管是在工作或是家庭都能兼顧。
樂	運動/團康	● 健身房/休憩活動	公司設有福利委員會，負責主辦同仁福利事項及籌劃全公司性質之活動，如尾牙、聚餐、旅遊、健行、登山等團康活動。 為使同仁放鬆身心，廠內設有健身器材，無償供同仁使用。同仁在工作之餘，可自由使用調劑緊張的生活。

依性別平等工作法的規定，公司設有哺（集）乳室，提供女性同仁使用。在正常休息時間外，每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。每日正常工作時間以外如有延長工作時間達一小時以上者，另給予哺（集）乳時間三十分鐘。

為紓解員工上班疲累之身心，公司設有運動器材及圖書室，提供員工工作之餘紓壓放鬆及成長學習的管道；公司並設立寬敞明亮的餐廳，提供舒適的用餐環境。

光聯科技特約幼兒園			
	欣冠鈞幼兒園 	陽光森林幼兒園 	親日光幼兒園 
優惠內容	註冊時 贈送書包、餐袋	1. 贈送書包、餐袋。 2. 贈一套夏季制服。 3. 介紹朋友試讀成功，贈一個月才藝體驗課程。	1. 首次入學新生想專屬教育卷 500 元，可抵扣在學期間的費用。 2. 配合政府機關公告辦理就讀私立幼兒園補助。 3. 參加空中美語班課程，美語班課程每期享 9 折優惠。
地址	台中市潭子區 福潭路 520 號	台中市潭子區 復興路一段 140 巷 28 號	台中市潭子區 勝利八街 58 號

員工各項設施



圖 2.4.4-(1) 集乳室



圖 2.4.4-(2) 健身器材



圖 2.4.4-(3) 圖書室



圖 2.4.4-(4) 員工餐廳

(2)員工職涯需求：

依勞工健康保護規則規範，廠內每月會進行醫師臨場服務 1 次，針對員工健康進行面談及健康指導，且廠護也會不定時對需要的員工進行關懷，不管是在身體層面或心理層面，光聯都將員工視為最重要的資產，提供員工健康友善的職場環境。

因本公司定期每 2 年執行一次員工健康檢查，2022 年年底進行健康檢查後，於 2023 年追蹤健康檢查項目異常之同仁，故健康諮詢與關懷件數由 124 件增加至 187 件。

員工離退對於生產力直接形成衝擊，2022 年度離職 81 人，以退休(13 人)佔離職人數比例最高，家庭因素(10 人)居次;2023 年度離職 86 人，以家庭因素(18 人)佔離職人數比例最高，退

休(16 人)居次。

2022 年度全年訓練課程含內部舉辦及委外訓練共開課 138 堂，上課時數總計 9,409 小時，上課人次共計 4,906 人次；2023 年度全年訓練開課 156 堂，上課時數共 3,685 小時，上課人次共計 3,761 人次。兩年上課均搭配勞動部「大人提計畫」，在訓練不中斷的前提下申請政府補貼，藉由政府資源的挹注，協助員工的訓練更多元與實用。

表 2.4.4-(1)光聯員工職涯需求分析表

項目	機制說明	頻率(次數)	
		2022 年	2023 年
建立溝通管道	勞資會議	4 次	4 次
	專線、Email、信箱	1 件	1 件
退職相關制度	離職輔導	81 人離職	86 人離職
	退休規劃	13 人退休	16 人退休
健康諮詢與關懷	勞工健康保護規則 規範	124 件	187 件
晉升制度機制	-	0 件	3 件
教育訓練年度 規劃安排情況	內部教育訓練 外部教育訓練	138(堂)	156(堂)

(3)防疫措施

四年來全世界歷經 Covid-19 不同變種病毒株侵擾，光聯科技隨時關注疫情變化、政府衛生政策，並展開不同的防疫措施。主要防疫重點如下。

時間	2022 年	2023 年
防疫宣傳重點	1. 辦公分流。 2. 用餐使用隔板、梅花座。 3. 管制廠區往來，非必要活動不跨廠。 4. 出差/上課需經核准。 5. 內訊/開會進行人數控制，盡量採線上會議。 6. 進行匡列及確診人員。 7. 客戶/供應商來訪需檢附健康聲明書。 8. 鼓勵打滿 3 劑疫苗，可領疫苗獎金。	1. 量體溫 2. 戴口罩 3. 勿共享 4. 勤洗手 5. 老實說 6. 不摸臉 7. 多通風 8. 少碰觸 9. 常消毒

	9. 9 大預防方法 	
防疫管理措施	1. 入廠量體溫 2. 教育訓練-防疫衛教 3. 廠內消毒/清潔計劃伙食廠管理 4. 員工排查：旅遊史/接觸通報及掌握 5. 暫停大型活動，禁止出差疫情流行區 6. 訪客調查/聲明申請/核准 7. 防疫物資：口罩/酒精/手套 8. 供應鏈/復工/料況掌握及應變 9. 確保資訊系統運作順利 ERP/Email 10. 建立通群組及網路工具 11. 減少會議頻率及參加人員建立名冊 12. 廠區區隔獨立進出	1. 用餐使用隔板、梅花座。 2. 內訓/開會進行人數控制，盡量採線上會議。 3. 進行匡列及確診人員。

光聯的疫苗獎金：2022 年疫情期間董事長為鼓勵員工施打疫苗，採獎勵金制度，只要員工符合資格，並在一個月內施打第三劑，即給予 500 元獎金，當時公司員工約 600 人，第一劑施打率達 98%，第二劑施打率也達 93%，外籍移工施打率高達 100%。



圖 2.4.4-(5) 2022 年光聯新冠疫苗施打-1

(來源:<https://www.taichung.gov.tw/1965576/post>)

圖 2.4.4-(6) 2022 年光聯新冠疫苗施打-2

(來源:<https://health.ltn.com.tw/article/breakingnews/3804815>)**(4)員工健康情況：**

光聯積極打造健康職場環境，持續關懷同仁健康，於每 2 年定期舉辦員工健康檢查(2022 年檢查，下一梯次為 2024 年)，藉檢查結果進行分析員工健康狀況並執行改善方式，為改善同仁健康及培養同仁擁有健康保健知識、健康習慣，舉辦各式健康促進活動與講座，例如：伸展瑜珈及體態雕塑課程、紓壓講座、代謝症候群講座等，來促進同仁的身心健康及預防職業傷病的發生。

本公司執行定期健康檢查從 2012 年即開始，至今已 11 年之久，長期且定期維護同仁健康，光聯始終不遺餘力。

2022 年員工健康檢查結果分析，如下表：

健康異常項目	2022 年健檢分析結果	改善方式
健檢報告異常	1. 第一名：脂肪肝佔 56.1% 2. 第二名：BMI 3. 第三名：膽固醇	1. 需改善飲食習慣及體重過重問題。 2. 於 2023 年舉辦下列健康促進活動： (1) 健康有獎徵答 (2) 伸展瑜珈及體態雕塑課程 (3) 騎腳踏車活動 (4) 健康減脂競賽 (5) 羽球比賽
職業促發腦心血管 管疾病風險 ^{註 1}	1. 中度風險 ^{註 2} ：13 人 2. 高度風險：3 人	1. 安排廠醫面談與健康指導。 2. 於 2023 年舉辦下列健康促進活動： (1) 紓壓講座-無毒一身輕之輕鬆紓壓篇。
肌肉骨骼症狀 ^{註 3}	評分 ^{註 4} 結果：3 分以上(含 3 分)：40 人	1. 安排廠醫面談與健康指導。 2. 廠護及職安人員提出改善方案並執行。 3. 於 2023 年舉辦下列健康促進活動： (1) 人因性講座-預防骨骼肌肉痠痛。

註 1.職業促發腦心血管疾病的風險：遭遇異常事件、短期工作負荷過重及長期工作負荷過重而促發腦血管及心臟疾病風險。

註 2. 職業促發腦心血管疾病的風險等級：依據 10 年內心血管疾病發病風險及職業促發腦心血管疾病的風險評分計算，低度風險：0 分；中度風險：1、2 分；高度風險：3、4 分。

註 3. 肌肉骨骼症狀：預防重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之評估。

註 4. 酸痛不適與影響關節活動能力（以肩關節為例以及身體活動容忍尺度，以 0-5 尺度表示：0：不痛，關節可以自由活動；1：微痛，關節活動到極限會酸痛，可以忽略；2：中等疼痛，關節活動超過一半會酸痛，但是可以完成全部活動範圍，可能影響工作；3：劇痛，關節活動只有正常人的 1/2，會影響工作；4：非常劇痛，關節活動只有正常人的 1/4，影響自主活動能力；5：極度劇痛，身體完全無法自主活動。



圖 2.4.4-(7) 人因性講座



圖 2.4.-(8) 伸展瑜珈及體態雕塑課程



圖 2.4.4-(9)

紓壓講座無毒一身輕之輕鬆紓壓篇



圖 2.4.-(10)代謝症候群講座

(5)安全衛生指標：

光聯科技努力創造優質的工作環境，訂定環安衛政策，包含預防汙染及恪遵職安衛相關法規、預防職災並為員工建立安全的職場、推動安衛的諮商與參與，並善盡責任持續改變且以高標準目標自我要求且落實相應措施，保障全員的健康與安全。

根據統計 2022 年，職災件數 2 件，一件為工作中搬運物料，不慎跌倒、一件為因切割過程玻璃噴濺，造成眼睛，2023 年職災件數 3 件，一件為維修 UV 燈有無異常，直視 UV 燈無戴防護具、一件為機車重心不穩倒地，造成手指割傷、一件為誤觸機台開關，導致手腕夾傷。

	2022 年	2023 年	改善方式
重大職災事故	0	0	-
人員職災件數	2	3	2022 年 1. 搬運物料跌倒： (1) 利用台車搬運。 (2) 宣導搬運物料注意事項。 2. 玻離噴濺： (1) 增加防護器具。 (2) 遵守工作 SOP。 2023 年 1. 直視 UV 燈： (1) 增加機台警示標語。 (2) 提供護目鏡。 (3) 相關作業者，實施危害告知，並進行教育訓練。 2. 機車重心不穩，造成手割傷： (1) 進行交通安全教育訓練。 (2) 宣導同仁確認周圍環境安全。 3. 誤觸機台開關，導致手夾傷： (1) 機台操作按鈕加裝隔板。 (2) 進行人員教育訓練。
交通傷害	4	2	2022 年 1. 不定時進行交通安全影片宣導。 2. 進行交通安全教育訓練。 2023 年 1. 不定時進行交通安全影片宣導。 2. 進行交通安全教育訓練。
承商職災件數	0	0	-

2.5 商業道德(GRI 2-23,26,27、205-1,2,3)

光聯科技秉持誠信、正義、公平的規範準則與高度的道德標準原則，經營公司產品及服務，在 ESG 企業永續經營的理念下，光聯科技秉持合乎法治、道德、社會、職場倫理的原則經營公司並進行商業行為。以堅持誠信、守信守法、公義公正為經營最高準則，與企業夥伴及利害關係人建立互信並共同推動企業永續經營的社會責任。同時建立安全完善的申訴及舉報管道，確保公司及個人皆能維持高水平道德，共同維護推動良好的社會風氣，並以維持良好商業操守及形象為榮。

1. **反貪腐政策和程序的溝通及訓練：**在商業道德的規範下，制定相關反貪腐政策，並落實公司員工的溝通與訓練。公司治理秉持誠信、遵守政府法令的永續經營理念。對內公司人員作業依標準作業程序避免浪費，負責對外採購、業務、財務作業，加強訓練並建立稽核的機制來防治弊端情事。
2. **貪腐事件及採取的行動：**未發生貪腐事件。
3. **反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為：**未發生因違反公平競爭的行為而被調查的案件。

4.員工申訴舉報管道

為落實誠信經營及道德行為(含職場性騷擾)準則等理念，光聯科技制定員工工作規則，設有舉報信箱及電話提供利害關係人申訴管道。檢舉人可透過電話、電子郵件等方式檢舉案件，檢舉人及檢舉內容，處理檢舉情事之人需保密。針對舉報事項，包括匿名檢舉及具名檢舉，對於任何可能違反從業道德之行為，公司將會釐清檢舉內容的人事物等相關事證，將視情節輕重採取各項適當之處分。2022年度、2023年度總經理信箱各收到1件檢舉信件，已妥善處理完畢。該期間公司也無發生重大員工違法情事及貪腐事件，或因貪腐等違規行為而與合作夥伴終止合作之情事。

5.誠信經營及反貪腐教育訓練

為落實所有同仁能遵循誠信經營、防範內線交易等相關規範，新人於入職當天即宣導誠信經營、防範內線交易等相關政策。我們也會對董事、經理人及員工辦理誠信經營、防範內線交易等相關法令準則之教育宣導，並舉行利害關係人問卷調查，規範採購人員遵循倫理準則，杜絕任何不誠信行為。光聯科技全體員工並簽署誠信廉潔承諾書、保密承諾書、保密切結書，亦藉此讓同仁感受到公司對誠信經營理念的重視。也會將企業誠信宣導訓練排入每年訓練計劃中，並將相關守則及規範公告予全體員工及內部員工系統。

2.6. 企業合規 (GRI 201-3、401-2,3、404-3)

光聯科技重視人權、工作與生活平衡、健康安全與職涯發展，以公司永續發展為考量，依據勞動市場薪酬水平、公司營運狀況、制定員工考核管理辦法及員工晉升管理辦法、教育訓練程序書。我們致力於拔擢員工得以適才適任，新進人員及內部同仁，我們不因種族、性別、年齡等，在任用、報酬、升遷等有差別待遇，確保工作機會平等並落實薪資及升遷內外部公平原則。我們也定訂薪資管理辦法及考核及晉升調遷管理辦法，以評核合理的薪資待遇，藉此激勵士氣，進而塑造優質團隊與提升優於同業水準之企業競爭力。透過每年定期績效考核作業，考核結果作為晉升、核發獎金及酬勞之依據，並持續營造尊重、友善與包容的職場環境。

1.勞動法令遵循：公司營運完全符合國家法令規範，在勞動權益部分依照勞動基準法規定辦理，並訂立工作規則及內部管理辦法。

2.工時及休假制度：公司遵守勞基法規為原則，全體同仁休假均依照勞基法規、性別平等工作法辦理，假別包含:事假、病假、生理假、特別休假、婚假、產假、陪產檢及陪產假、產檢假、流產假、公假、家庭照顧假...等假別。

3.員工福利：公司員工一律依法享有勞保、健保、勞退提撥及《勞基法》規定的福利措施，如下：

福利	說明
安心保障	團體保險，保險內容包含身故、意外險。
	同仁出差或派駐海外，一律 為 同仁投保旅行平安險，保障同仁的安全。
	每 2 年定期舉辦員工免費健康檢查。
全人照顧	食：團膳機制，各廠設置員工餐廳。
	衣：團體服、紀念服。
	住：提供本國國籍及外國籍員工員工宿舍。
	行：提供免費機車停車位、及協助租用汽車位並補貼車位租金等。
	育：培訓課程及專業技能課程、圖書室、集乳室、育嬰留停、特約幼兒園等。
	樂：設有健身房，並有福利委員會主辦同仁福利事項及籌劃全公司性質之活動。
多元福利	婚喪喜慶發放祝賀禮金與慰問金。
	過年、勞動節、端午節、中秋節禮金、生日禮券。
	特休可遞延一年，到職滿半年新人即享三天特休。
共享成果	績效獎金。
	年資(10 年、20 年)獎勵。

4.育嬰留停：光聯科技依性別平等工作法及育嬰留職停薪實施辦法，每位同仁在子女滿三歲前可以申請育嬰留停，最長可以申請兩年。**並依法**提供產假、陪產檢及陪產假、生理假、安胎假、**流產假**、家庭照顧假等相關假別給所需員工。對於母性我們除依照職業安全衛生法 30、31 條及女性勞工母性健康保護實施辦法之規定辦理。

5. 退休保障：光聯科技重視員工退休制度，自 94 年 7 月 1 日起，配合勞工退休金條例規定，公司**新到職**的員工現皆採勞退新制，依員工薪資按月提繳 6%退休金至勞保局設立的勞工個人退休金專戶。勞工亦得在每月工資 6%範圍外，個人自願另行提繳退休金。

6.薪酬及績效考核：光聯秉持公平、公正原則，不因種族、性別、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性取向、家庭責任、婚姻狀況、政見或年齡而有異，落實人權政策。訂立內部薪資管理辦法，以其學歷、專業經驗、職務與職責、能力、工作績效及對公司的貢獻為主要核薪考量因素。2022 年、2023 年度雇用同仁皆不低於法定基本工資。另外我們按考核及晉升管理辦法明訂績效考核升遷，透過公平、公正的獎懲機制，使同仁薪資能與工作表現呈正比。

第三章：永續供應鏈

3.1.永續供應鏈管理策略(GRI 414-1)

(1) 供應商的組成與型態

光聯擁有遍布全球的供應鏈夥伴，2022 年、2023 年與分別光聯交易之供應商平均約 550 家。光聯依照採購類別將供應商分為七大類，包含 1 原料供應商、2 非原物料供應商、3 製程外包商、4 廢棄物協力商、5 人力外包廠商、6 服務外包廠商、7 運輸類)，其中原料供應商包括玻璃基板、化學品、偏光板、背光模組、驅動 IC、印刷電路板、塑膠件、金屬件等類型。

供應商的類別	家數	定義
原料供應商	254	產品使用之材料
非原物料廠商	243	非產品直接使用之材料
設備零件商	9	設備及其零組件
廢棄物協力商	10	廢棄物回收
人力外包廠商	3	人力仲介
服務外包廠商	4	會計事務所、股務代理、保險
	3	軟體公司、系統整合廠商
	2	精算師、鑑價公司
	3	報關行
運輸類	13	配合進出口之運輸公司

(2) 組織運作與管理策略

A.組織運作：

在全球淨零浪潮與快速變動的環境下，建構具韌性的供應鏈為企業轉型的重要關鍵，光聯永續暨風險執行委員會下轄之永續供應鏈組，負責統籌規劃和推動供應鏈永續相關專案與活動，並將重要決議事項呈報董事會。

B.管理策略：

在策略方面，光聯秉持 ESG 平衡發展原則，於環境永續、風險控管、夥伴交流三大構面，制訂具體的供應商永續管理辦法與目標。除建立完整供應鏈管理流程外，光聯利用管理平台導入完善的管理機制，達成管理數據化、以提升管理的效益。

(3) 管理流程

永續供應鏈的組織運作流程如下所示：

1. 確認目標和價值觀：以做好品質、成本、交期、服務(Q、C、D、S)為目標，維繫生命共同體，發揮最大力量，建立相互協助，與依存度，加強溝通、協調、建立共識，輔導同步成長。
2. 評估供應商：目前根據主要客戶及供應商，依據永續發展及 ESG 的合規法遵做相關資格審查

及聲明保證。

3. 評估風險及合規性：光聯建置了一套供應商的風險鑑別機制，共有七大項，對於供應商進行風險鑑別與合規性評估。

評估和管理與永續供應鏈相關的風險，包括氣候變化、人權問題、政治不穩定等，並制定應對計劃。確保企業的永續供應鏈管理策略符合當地法規和國際標準，避免違反法律和道德準則。

供應商的風險鑑別機制

類別	面項	評估項目
1	國家面	禁止使用衝突礦產來源國及美國禁止名單物料
2	行業面	高能源消耗、高碳排製造流程及特殊排放污染風險之原物料供應商
3	商品面	依零件或材料分類，篩選出含有特殊管控金屬、有害物質材料之零件或材料
4	業務面	依採購金額分類
5	環境面	曾有工業安全事故導致嚴重傷害、死亡、財產損失事件 曾有違反環境保護相關法規遭政府單位判罰或勒令停工等事件 供應商消防安全、污染處理、環安衛系統導入狀況
6	社會面	曾有違反勞動、人權、勞工健康與安全相關法規遭政府單位判罰等事件 曾有強迫勞動、任用童工等事件 供應商勞工人權、個資保護、道德規範等遵循程度
7	治理面	RBA 行為準則遵循、供應商財務指標、營運持續計畫等管理狀況

4. 持續改進：每年定期審查供應商資格審查，以持續改進應對新的挑戰和機會。

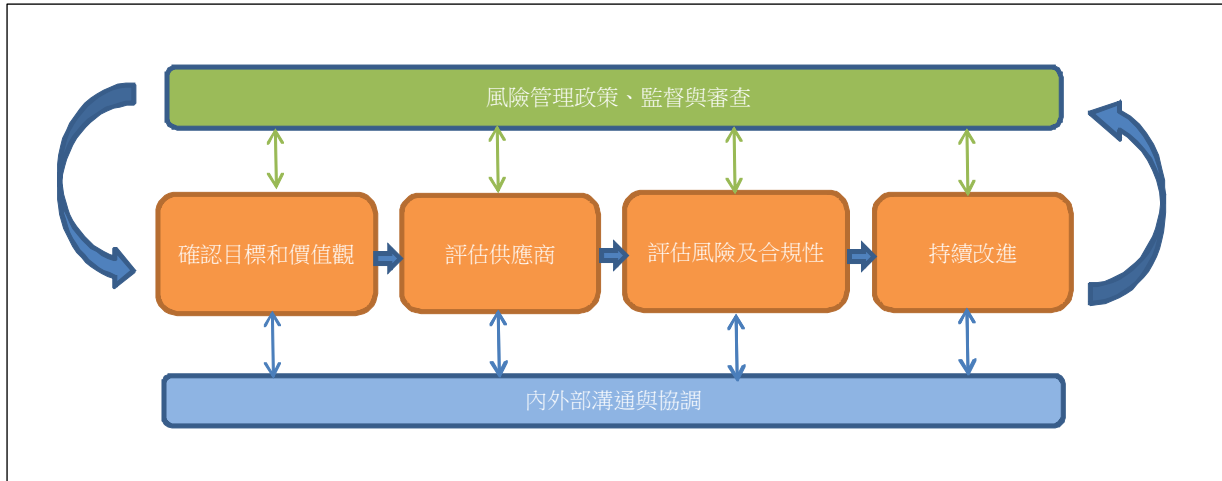
供應商的風險鑑別結果

2023 年共調查 58 家關鍵供應商。光聯擁有遍布全球的供應鏈夥伴，接洽的夥伴以代理商、貿易商為主，近期內尚無計劃導入 ESG，因此光聯將持續與供應商進行溝通輔導，後續納入下次採購決策中。供應商日常運作涉及多幾項污染源的排放。因此光聯將針對這幾家供應商進行實地稽核，同時納入下次採購決策中。

3.2 永續供應鏈風險治理(GRI 414-2)

光聯作為長期夥伴，除了具有競爭力的品質、技術、交期及成本等基本條件外，未來更重視供應商在治理、環境及社會等方面的表現，共同推動價值鏈的永續發展。透過定期的風險評估與鑑別，供應商能及早改善相關缺失，避免可能的危機，進一步強化永續供應鏈。光聯在氣候相關議題上，也具備足夠的風險控管能力，應對經營環境的快速變化，降低對企業營運與存續能力的影響，並充分準備面對各種可能的風險，抓住商業機會。

A. 風險管理流程



B. 風險來源管理

風險種類	風險說明	對應管理措施	負責單位
營運風險	1. 關鍵原物料供貨斷鍊，造成訂單延遲交貨。 2. 客戶或供應商交易對象履約情況。	1. 建立第二供應商清單或替代原物料，以穩定供貨。 2. 建立內部控制制度及評估供應商風險機制，並每年定期評估供應商資格審查。	業務採購
法遵風險	未妥善進行個資保護，影響公司信譽。	1. 依個人資料保護法及保密協定保護客戶資料。 2. 員工入職當天人資部進行新進人員報到教育訓，灌輸個資保護相關觀念。 3. 新進人員報到時需填寫保密切結書、個人資料使用同意切結書及保密承諾書，確保員工了解保密的重要性，並要求員工遵守保密規定，避免個資外洩影響個人或廠商權益，對公司產生不利影響。	人資部 法務

		4. 遵循政府法令相關規定。	
環境風險	營運受天然環境或相關環境法規變化而產生影響。	1. 各廠每天皆有生活垃圾分類。 2. 各廠皆有事業廢棄物處理，不定時合法廠商清運。 3. 針對地震、火災、風災有設置緊急應變措施，並有任務編組，且進行不定時宣導及演練。 4. 每半年進行環境考量面與風險評估、檢討。 5. 管理化學品使用、儲存及清運，皆遵照相關法規。 6. 認證 ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001。 7. 導入 ISO 14064-1，針對員工、設備進行碳足跡盤查。	安衛室
財務風險	因利率變化的不確定性，影響公司的財務狀況和績效。	利用衍生性金融工具、觀察固定利率及變動利率走勢，規避匯率利率之風險。調整長短期借款結構，確保有足夠資金支應營運需求，降低流動性風險。	財務

C.重大事件

發生重大事件時由董事會、永續委員會、及經營團隊依事件性質討論因應措施，此報告期間除新冠疫情(COVID-19)外未發生其他重大事件。供應商部份為 2023 年 11 月中華意力 TP 廠關廠及盛波偏光板廠商不預期停產。

第四章：永續環境(E)

氣候變遷與全球暖化已成為關鍵的環境保護與永續發展課題。根據聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 的預測，到 2100 年全球平均氣溫將上升 1.1°C 至 6.4°C (最可能範圍為 1.8°C 至 4.0°C)，海平面將上升 18 至 59 公分。溫室效應引發的全球暖化不僅會導致氣溫升高，還會改變降雨模式，減少冰雪覆蓋，頻繁發生熱浪，並加劇水患、乾旱和風災等自然災害。北極冰層在夏季可能完全融化，北半球高緯度地區的升溫更為顯著。

這些變化會直接或間接影響物種的生長、生存、數量和分布，改變生態系統的組成和功能。例如，植物生長環境高度上移，植物物候改變，農作物產量減少，糧食短缺，水質變化，動物生理週期與棲息行為改變等，均嚴重影響生物多樣性的保存與維護。

公司利害關係人在環境面向重大議題上非常關注公司的材料採購和管理、廢物和危害管理、溫室氣體排放、能源管理、氣候風險與污染防治，光聯秉持環境保護、地球永續人人有責的目標，期許在環保節能上做出最大努力與貢獻，因此，公司建置溫室氣體盤查委員會，並依循【ISO14064-1：2018】溫室氣體盤查標準，遴派 25 位員工外訓取得 ISO14064-1 溫室氣體盤查查證人員，自行盤查公司的溫室氣體排放，持續關注探究、行動改善，並揭露相關訊息於本報告書中。

4.1.材料採購和管理(GRI 204-1、SASB TC-HW-440a.1)

1. 採購管理：採購之原物料(玻璃基板、化學品、偏光板、背光模組、驅動 IC、印刷電路板、塑膠件、金屬件..等)皆要求需符合 RoHS 與 REACH 規範。外包廠商在地化配合，節省運輸過程中能源及時間消耗，降低環境污染。
2. 包材管理：配合廠商進行回收包裝材料循環使用，以減少對環境的損害。廠商使用之包裝材料，進行回收再生循環，包括紙類、塑膠類。

光聯在採購實務方面採取以下方式進行管理：

1. 培訓採購相關人員。
2. 評選優質供應商，以達到永續標準和要求。
3. 減少對環境的影響，例如包材的選擇、選擇在地廠商，減少運輸。
4. 識別採購管理和供應鏈中的風險，才能確保業務的連續性和永續性。
5. 公司定期培訓員工，讓員工了解 GRI 301-1 的要求跟公司的數據收集及報告流程，確保員工都能明白在數據準備中的角色跟責任。
6. 供應商的包材回收再利用。
7. 優化公司內部流程，以確保回收產品和包裝的有效管理，建立回收再循環再利用系統，以最大程度的減少廢物和資源浪費。營運過程中產生的一般事業廢棄物採嚴格分類，並遵循在地法規妥善處理，防止對環境造成二次污染，降低對環境的污染，評估回收再利用物料對環境和社會效益，是否減少資源消耗、降低廢物產生、降低溫室氣體排放等方面的影響。並考慮如何促進回收再利用物料的循環經濟，更能提高包裝的可循環性，也確認公司的回收再利用物料政策與公司永續性目標一致。
8. 公司廠內需用原物料，主要原料採購占全年採購量的 80%以上，其中在地採購占比 為 70% (分項占比如下表)，未來會視情況提高在地採購的占比。

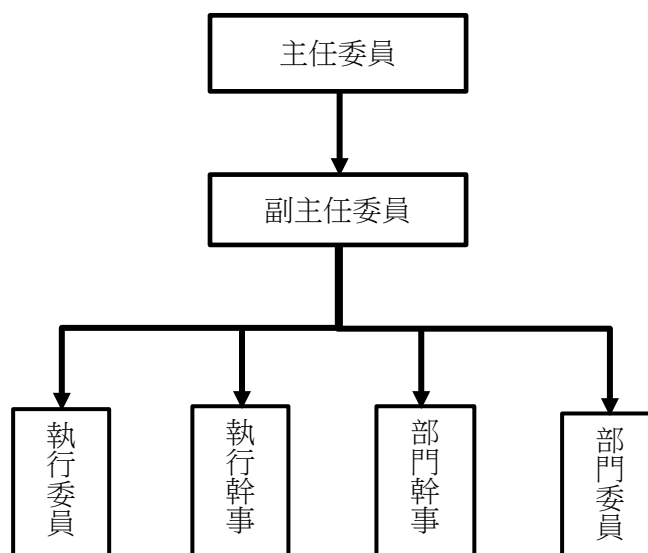
項目	採購品分類	採購比例	供應商所在地
1	玻璃基板	15%	台灣, 大陸
2	化學品	8%	台灣, 大陸
3	偏光板	8%	台灣, 大陸
4	背光模組	15%	大陸
5	驅動 IC	15%	台灣
6	印刷電路板	8%	台灣, 大陸
7	塑膠件	8%	台灣, 大陸
8	金屬件	5%	台灣

4.2.溫室氣體排放(GRI 2-1、305-1,2,3,4,5,6,7)

光聯科技在致力生產之際持續關心產業溫室氣體發展狀況及環境保護之需求。成立溫室氣體盤查委員會，以 ISO-14046-1 溫室氣體盤查標準為基楚,進行廠區溫室氣體排放的工作盤查。分為六類別

1. 溫室氣體盤查推動組織架構

職稱	職務說明
主任委員	1.「溫室氣體排放清冊及報告書」之審查。 2.對外發言溫室氣體排放結果之主要聯繫窗口。
副主任委員	1.協調相關部門配合溫室氣體盤查之進行。 2.確認溫室氣體管理作業執行進度狀況。
執行委員	1.決定引用之計算方法、排放係數、GWP 值及溫室氣體盤查相關程序與盤查相關表單修訂。 2.彙整執行幹事繳交之溫室氣體盤查排放量計算文件。 3.提出與修訂溫室氣體排放清冊及查證結果及報告書。
執行幹事	1.收集並確認各部門幹事繳交之溫室氣體盤查排放量計算文件完整。 2.指導與推行溫室氣體盤查管理及運作相關作業。 3.溫室氣體盤查與量化負責培訓人員
部門委員 (部門主管)	1.審查所屬範圍排放源及活動數據蒐集、排放量計算作業文件，確保溫室氣體盤查量化結果及其數據品質。 2.因應外部客戶或政府機關之申報需求，配合外部驗證、留存資料，以備外部或政府主管機關查核。 3.協助溫室氣體盤查運作相關數據之量化作業。 4.各部門委員(部門主管)指派部門內溫室氣體盤查部門幹事。
部門幹事	1.負責進行盤查、數據蒐集、排放量計算與填寫相關作業文件與記錄管理。 2.配合溫室氣體盤查管理運作相關執行事項。 3.進行內部查證工作。



2.組織&報告邊界

公司基本資料		
盤查年度	民國	2022~2023
基本資料	公司場所名稱	光聯科技
	統一編號	22100405
	縣市別	台中市
	鄉鎮別	潭子區
	郵遞區號	427
	地址	臺中市潭子區潭子科技產業園區復興路 2 號.(總部)
	員工數	約 430 人
	負責人姓名	吳孟翰 董事長
	公司網站	https://www.ur.com.tw/zh-TW/
	聯絡人資訊	姓名 李亞卿 處長
		電話 (04)25314277ext 3317
		電子信箱 rexli@ur.com.tw
盤查及查證資訊	盤查依據規範	ISO14064-1:2018 標準、溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法及作業指引
		是否經第三者查證 預計 2027 年認證
	顯著性門檻(排除量總和)	3%
門檻值設定	實質性門檻	5%
	排除門檻(單項上限)	0.5%

3.報告書涵蓋期間與有效性

涵蓋期間：2022 年 1 月 1 日~2023 年 12 月 31 日。

製作頻率：每年一次。

4.溫室氣體盤查量化直接溫室氣體排放 (範疇一 / 類別 1)

A.直接溫室氣體排放 (範疇一 / 類別 1)

光聯直接溫室氣體排放包含來自組織邊界的各據點內所擁有或控制的排放源，報告範圍如下：

溫室氣體排放源組織邊界

關係	名稱	地址
母公司	光聯科技股份有限公司 United Radiant Technology Corporation.	三廠廠址:臺中市潭子區潭子科技產業園區復興路 2 號.(總部). 一廠廠址:臺中市潭子區潭子科技產業園區建國路 12 號. 二廠廠址:臺中市潭子區潭子科技產業園區南二路 12-3 及 14-3 號. 四廠廠址:臺中市潭子區潭子科技產業園區東二路 1 號. 北環廠址:臺中市潭子區潭子科技產業園區北環路 15-3 號.
子公司	UNITED RADIANT TECHNOLOGY (HK)CO.,LTD	Workshop B 12/F V GA Bldg 532 Castle Peak Rd.
	FIRSTHILL LIMITED	3rd Floor,Omar Hodge Building,Wickhams Cayl,P.O.Box 362 Road Town ,Tortola,B.V.I
	BRIGHT YEH LIMITED	P.O. Box 362, PORTCULLIS TRUSTNET CHAMBERS 4TH FLOOR ELLEN SKELTON BUILDING 3076 SIR FRANCIS DRAKE HIGHWAY ROAD TOWN, TORTOLABRITISH VIRGIN ISLANDS VG1110
	光曄光電公司	廣東省惠州市博羅縣博羅大道東 695 號

直接溫室氣體排放源				
類別		對應活動/設備種類	排放源	可能產生溫室氣體
類別一	固定式排放源	柴油緊急發電機	柴油發電機	CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O
	製程排放源	製程裂解排放 CO ₂	助焊劑、TOP 藥液	CO ₂ 、CH ₄
	移動式排放源	汽油公務車 柴油堆高機	公務車、柴油堆高機	CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O
	逸散性排放源	滅火器	消防設備	CO ₂ 、HFCs
		冷氣、冰水機、飲水機及冰箱	空調、冷氣、冷藏設備	HFCs
		化糞池	化糞池	CH ₄

B.間接溫室氣體排放（範疇二、三/類別 2~6）

公司營運與活動產生的溫室氣體排放源，雖然來自於非公司擁有或控制的排放源，但仍按照 ISO 14064-1:2018 標準進行計算和報告，如下表所示。

間接溫室氣體排放源				
類別		對應活動/設備種類	排放源	可能產生溫室氣體
類別二	外購電力	電力	電力	CO ₂
類別三	運輸所產生之排放	員工通勤	運輸所產生之排放	CO ₂
類別四	組織使用產品造成之排放(上游) 一般事業廢棄所產生溫室氣體排放	廢棄物處理+運輸	組織使用產品造成之排放(上游) 一般事業廢棄所產生溫室氣體排放	CO _{2e}
類別五	與使用組織產品相關的間接溫室氣體排放量	無顯著性間接溫室氣體排放	與使用組織產品相關的間接溫室氣體排放量	無
類別	其他來源的間接溫室	無顯著性間接溫室氣體	其他來源的間接溫室氣體排	無

別 六	氣體排放量	排放	放量	
--------	-------	----	----	--

光聯於 2023 年起進行範疇三溫室氣體盤查與揭露，依循 GHG protocol 公布之企業價值鏈標準陸續擴大盤查項目。並依循目前執行狀況與新版 ISO 14064 標準重大性篩選原則，公司的間接溫室氣體排放情況的重大性篩選原則如下。

顯著性間接排放鑑別準則

項目	說明	評分
A.間接排放量大小	設定為實質可予以量化的間接總排放量大小程度	1 分：低、2 分：中、3 分：高
B.影響程度	有能力監測與減少排放與移除之程度。	1 分：低、2 分：中、3 分：高
C.風險與機會	該項間接溫室氣體促使組織暴露於營運風險(如財務、法規符合性、客訴、訴訟、聲譽之風險)；或促使組織營運機會(如創立新興市場商機、新商業模式)。	1 分：低、2 分：中、3 分：高
D.利害相關者 關切事項	利害相關者關切該項間接溫室氣體盤查要求性	1 分：無 2 分：利害關係人曾經提出需求 與期望 3 分：客戶要求/主管機關要求
E.員工參與	員工可參與該項間接溫室氣體盤查之程度	1 分：員工無法參與 2 分：僅單一部門參與 3 分：全員均可參與
F.活動資料 可取得度	活動數據蒐集容易程度	1 分：無法取得數據/彙整困難 2 分：推估 3 分：會計/ERP
G.排放係數 可取得度	排放係數取得容易程度	1 分：無排放係 2 分：國際係數 3 分：國家係數

組織使用的產品之間接溫室氣體排放，如下表：

單位：公噸

項目	2022	2023
a.採購之商品及服務	無顯著性	無顯著性
b.燃料與能源相關活動	無顯著性	無顯著性
c.營運過程產生之廢棄物	20.9521	10.9697
d.資本貨物	無顯著性	無顯著性
e.上游租賃資產	無顯著性	無顯著性
合計	20.9521	10.9697

運輸產生的間接溫室氣體排放，如下表：

單位：公噸

項目	2022	2023
f.上游輸配排放	無顯著性	無顯著性
g.下游輸配排放	無顯著性	無顯著性
h.員工差旅	無顯著性	無顯著性
i.員工通勤	179.0926	137.6114
合計	179.0926	137.6114

與使用組織產品相關(下游)之間接溫室氣體排放，如下表：

單位：公噸

項目	2022	2023
j.投資過程	無顯著性	無顯著性
k.已銷售產品加工過程	無顯著性	無顯著性
l.已銷售產品使用階段	無顯著性	無顯著性
m.已銷售產品最終處理階段	無顯著性	無顯著性
n.下游租賃資產	無顯著性	無顯著性
o.特許經營	無顯著性	無顯著性
合計	無顯著性	無顯著性

5.溫室氣體量化

A.量化方法

光聯科技溫室氣體排放量的計算主要依據排放係數法計算，計算方法如下：

(1)活動數據×排放係數×全球暖化潛勢(GWP)=CO₂ 當量。

(2)使用質量平衡法，指直接物質的消耗量，經質量平衡計算溫室氣體排放量

依照環保署之建議，優先選用 IPCC 最新公告之各種溫室氣體之全球暖化潛勢(GWP) AR6。

B.活動數據蒐集與管理

2022 年總排放量：8,045.6680 公噸 CO₂e；2023 年總排放量：6,468.2862 公噸 CO₂e 與 2022 基準年相比下降 1,577.3818 公噸 CO₂e，其中二氧化碳(CO₂)仍是主要的排放源占比 98.6856%，類別二外購電力下降 1,529.171 主要差異在於節電效益，使用電力度數降低，致本次溫室氣體當量低於 2022 年排放量。

類別五產品使用之間接排放與類別六其他，經過委員會調查顯示器所產生碳排放主要來至於電力之使用，且中小尺寸顯示器對電力損耗低，故無顯著之盤查要項。

溫室氣體排放總量

溫室氣體排放總量/年份	2022	2023
類別一直接溫室氣體排放	102.8009	106.0537
類別二間接溫室氣體排放	7,742.8223	6,213.6513
類別三間接溫室氣體排放	179.0926	137.6114
類別四間接溫室氣體排放	20.9521	10.9697
類別五間接溫室氣體排放	無顯著性間接溫室氣體排放	無顯著性間接溫室氣體排放
類別六間接溫室氣體排放	無顯著性間接溫室氣體排放	無顯著性間接溫室氣體排放
總計	8,045.6680 公噸 CO ₂ e	6,468.2862 公噸 CO ₂ e

直接七大溫室氣體排放量統計表

項目/年份	2022	氣體別占比(%)	2023	氣體別占比(%)
CO ₂	7,957.3022	98.9017%	6,383.2682	98.6856%
CH ₄	50.8305	0.6318%	47.1592	0.7291%
N ₂ O	0.3260	0.0041%	0.5179	0.0080%
HFCs	37.2253	0.4627%	37.3409	0.5773%
SF ₆	0	0%	0	0%
PFCs	0	0%	0	0%
NF ₃	0%	0%	0	0%
總計	8,045.6840 公噸 CO ₂ e	100.00%	6,468.2862 公噸 CO ₂ e	100.00%

6.溫室氣體減量與方案

A.溫室氣體減量策略

- (1) 機台設備定期保養維修
- (2) 機台設備採自動化
- (3) 宣導員工午餐休息時段或暫離位置，請關閉電源開關
- (4) 宣導員工多搭乘大眾運輸工具上下班

為實現溫室氣體減量目標，我們將採用以下三大策略：

策略一：機台效能優化策略

透過定期保養維修機台設備，確保其長期穩定運行，並採用自動化技術提升設備效能和生產效率，減少能源消耗和運營成本，達到最優化的生產效果。

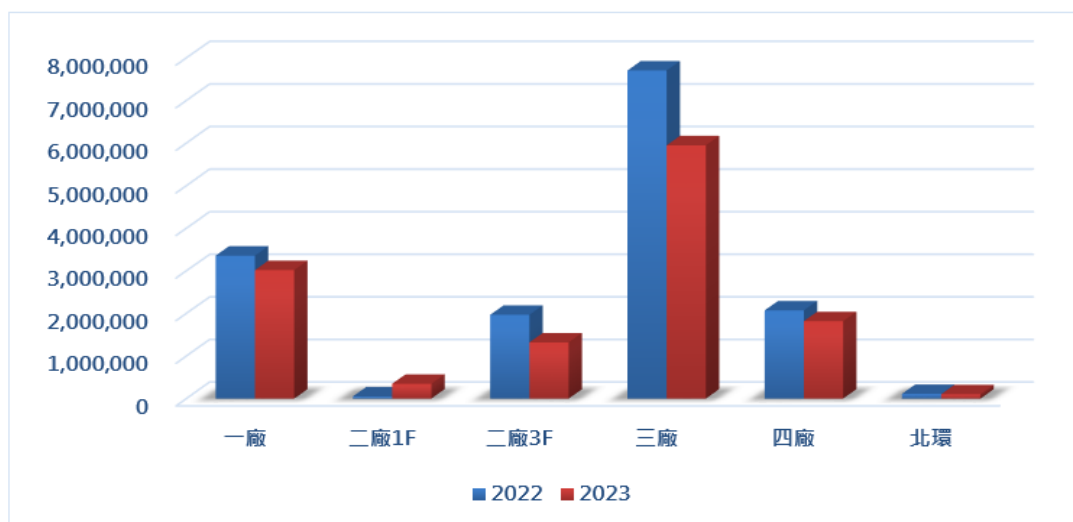
- 淘汰老舊高耗能設備,改換能源效率更高的設備(如空調,壓縮空氣,冷卻水塔...等)。
- 透過定期保養維修機台設備，確保其長期穩定運行。
- 自動化(或半自動化)技術提升設備效能和生產效率，減少能源消耗和運營成本，達到最優化的生產效果。

策略二：智能節電策略

為提升能源效率，我們推行「智能節電策略」，倡導員工在午餐休息或暫時離開工作崗位時，請務必關閉電源開關。此舉不僅節省能源，也為公司減少不必要的電力浪費，共同為環境保護盡一份力。

- 選用低耗能材料,減少能源的損耗。
- 檢討各工作廠區,提出適合的工作環境,溫度,濕度,無塵等級...兼顧品質,能耗及作業者。
- 為提升能源效率，我們推行「智能節電策略」，倡導員工在午餐休息或暫時離開工作崗位時，請務必關閉電源開關。此舉不僅節省能源，也為公司減少不必要的電力浪費，共同為環境保護盡一份力。

近兩年用電度數，請參閱下圖：



廠別 年	一廠	二廠1F	二廠3F	三廠	四廠	北環
2022	3,357,400	51,683	1,967,400	7,705,200	2,072,400	109,421
2023	3,017,400	348,029	1,319,240	5,948,000	1,818,400	101,751

單位：度

註：二廠 1F 用電度數增加，主要原因為設備增加且開始生產作業。

年度節電率圖(三廠)

自 104 年起，每年度能源查核節電率皆大於法規要求(1%)，104 年~112 年平均節電率達到 1.48%。

年度	年度節電量(度)(註2)		年度用電量(度)		平均年節電率(‰)(註3)	
104年	S ₁₀₄	144,000	C ₁₀₄	11,717,600	R ₁₀₄	1.21
105年	S ₁₀₅	299,520	C ₁₀₅	10,816,800	R ₁₀₅	1.93
106年	S ₁₀₆	134,865	C ₁₀₆	9,377,200	R ₁₀₆	1.78
107年	S ₁₀₇	97,540	C ₁₀₇	9,689,200	R ₁₀₇	1.6
108年	S ₁₀₈	102,850	C ₁₀₈	9,392,400	R ₁₀₈	1.5
109年	S ₁₀₉	78,000	C ₁₀₉	8,996,400	R ₁₀₉	1.41
110年	S ₁₁₀	72,576	C ₁₁₀	9,093,600	R ₁₁₀	1.33
111年	S ₁₁₁	79,801	C ₁₁₁	7,705,200	R ₁₁₁	1.3
112年	S ₁₁₂	233,684	C ₁₁₂	5,948,000	R ₁₁₂	1.48

策略三：綠色通勤倡導策略(短、中期)

鼓勵員工多搭乘大眾運輸工具上下班，減少個人交通工具使用，從而降低碳排放和交通擁堵，推動環境保護與永續發展。

(1) 公務車買油電車：2023 年已購入 2 台油電車。

(2) 未來勞資會議中宣導，鼓勵搭乘大眾運輸工具。

B.溫室氣體減量方案

廠務設備面：汰換具備節能功能之設備。

ISO50001 能源節能措施(三廠)

2023 年：共節省 132,480 度(目標 77,052 度)。

政策	目標	能源標的	管理方案	達成狀況
確實遵守能源法規 全員參與節能減碳	維持壓縮空氣品質穩定，確保供應生產無虞	降低冷凍式乾燥機耗電量(預估可節省 4380kWh/年)	三廠冷凍式乾燥機故障更換	舊機111年11月實際耗能(電表量測)為5018 kWh； 新機112年04月~12月平均月耗能(電表量測)為2008 kWh、 節電量計算結果：(5018-2008) kWh *12月 = 36,120 kWh /年 年節省費用：108,360元(以每度3元計算) 回收年限約 3.4年
持續改善能源效率 降低能源使用成本	降低能源耗用，達成年度節電率1%以上			
審查能源耗用指標 提供資源支持節能				
落實能源管理系統 節能設計產品採購	降低能源耗用，達成年度節電率1%以上	預估可減少耗電量 84,096kWh/年	三廠日立空壓機壓力設定值調降	壓力設定值由0.7MPa調降至0.6MPa 改善前平均每小時耗能68kwh， 改善後平均每小時耗能57kwh， 一年可節省度數：(68-57)kwh*24hr*365天 =96,360kWh/年 一年可節省金額：96,360度*3元/度=289,080元

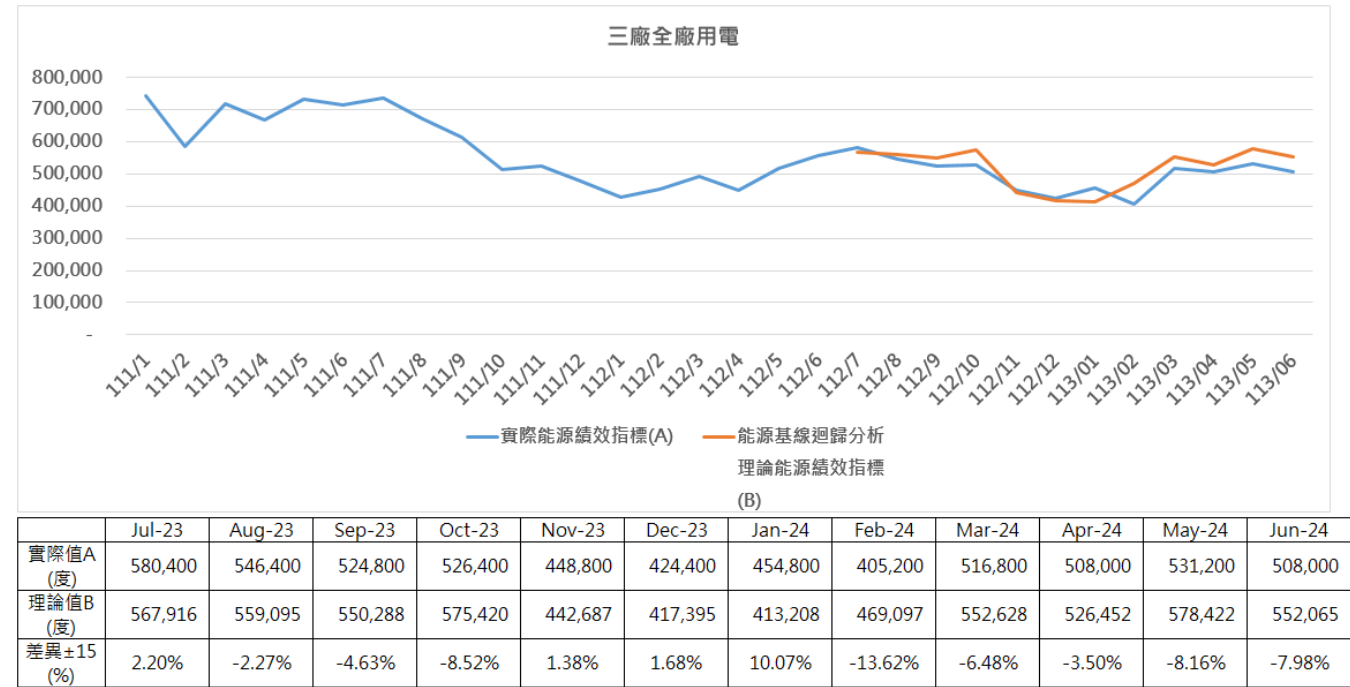
2024 年：預計節省 99,080 度(目標 59,480 度)。

政策	目標	能源標的	管理方案	達成狀況
確實遵守能源法規 全員參與節能減碳	降低能源耗用， 達成年度節電 率1%以上	預估可減少 耗電量 21,120kWh/ 年	真空幫浦開機 數量管理	三廠真空系統原開啟3台(7.5HP+7.5HP+10HP)· 真空度可達530~550mmHg(70~73kPa)；現調整為開啟2台(7.5HP+10HP)· 真空度可達460~520mmHg(61~69kPa)·已足夠產線使用 改善前：(5.5+5.5+7.5)kw*3840hr=71,040kwh 改善後：(5.5+7.5)kw*3840hr=49,920kwh 節電量(kWh/年)：71,040-49,92=21,120 kWh/年
持續改善能源效率 降低能源使用成本		預估更換每 台可減少耗 電量 1,018kWh/ 年	FFU(風機過濾 機組)由AC改 DC	AC電源型式FFU單耗176.2W；6300元/台 DC電源型式FFU單耗60W；8600元/台 每台每年節省電力：(172.6-60)W*24hr*365天/1000=1018kwh/年 每台每年節省金額：1018*3=3054元/年 每台回收年限：(8600-6300)/3054=0.75年
審查能源耗用指標 提供資源支持節能		預估可減少 耗電量 28,800kWh/ 年	冰水主機#1 冷凝器清洗	節約用電量(度/年)：360,000度/年×(7-3)℃*2%/℃(節電率)=28,800度/年 節約金額(萬元/年)：28,800度/年*3元/度/10000=8.64萬元/年 投資費用：3.7萬元(加藥清洗冰水主機冷凝器) 節能率(%)：28,800(度/年)/360,000(度/年)×100%=7% 回收年限(年)：3.7萬元÷8.64萬元= 0.43年
落實能源管理系統 節能設計產品採購		預估可減少 耗電量 28,800kWh/ 年	冰水主機#2 冷凝器清洗	節約用電量(度/年)：360,000度/年×(7-3)℃*2%/℃(節電率)=28,800度/年 節約金額(萬元/年)：28,800度/年*3元/度/10000=8.64萬元/年 投資費用：3.2萬元(加藥清洗冰水主機冷凝器) 節能率(%)：28,800(度/年)/360,000(度/年)×100%=7% 回收年限(年)：3.2萬元÷8.64萬元= 0.37年

計算參考網址：https://www.ecct.org.tw/evaluation/measures_form2

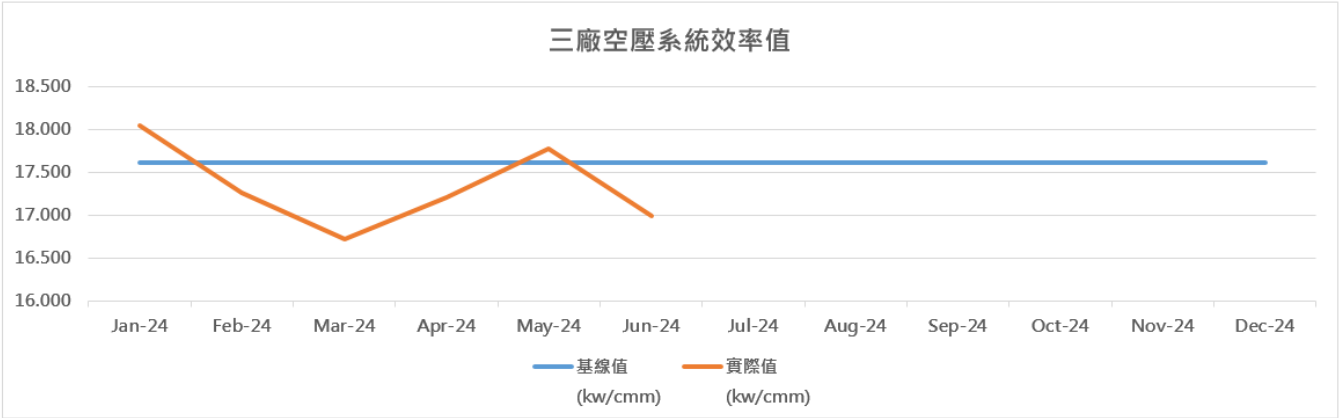
能源績效指標-全廠用電(三廠)

每月監控能源績效指標實際值與理論值，差異性皆在±15%內。



能源績效指標-空壓系統效率值(三廠)

每月監控能源績效指標實際值與基線值，差異性皆在±15%內。



	Jan-24	Feb-24	Mar-24	Apr-24	May-24	Jun-24	Jul-24	Aug-24	Sep-24	Oct-24	Nov-24	Dec-24
基線值 (kw/cmm)	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606
實際值 (kw/cmm)	18.046	17.262	16.715	17.213	17.775	16.995						
差異±15 (%)	2.50%	-1.96%	-5.06%	-2.23%	0.96%	-3.47%						

4.3.氣候風險(GRI2-25、TCFD 2a, 2b, 3a, 3b, 3c, 4a)

氣候變遷、全球暖化已是眾所週知攸關地球環境保護、永續發展的嚴肅課題，尤其政府也在積極推動相關法令執行，因此光聯科技也將氣候變遷納入企業永續發展的議題，面對全球暖化、極端氣候、環保節能，將依其潛在風險與機會，經過組織透過工作坊的討論(2024/07/05)做出相對的因應措施，以降低及預防氣候變遷帶來的衝擊。

針對氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，本公司已訂定節能目標，擬訂節能計畫，並進行溫室氣體排放量、用水量及廢棄物之統計及制定減碳、溫室氣體減量或其他廢棄物管理之政策，作為氣候相關議題之因應措施。



工作坊討論-1



工作坊討論-2



工作坊討論-3



工作坊討論-4

董事會	每年至少一次至董事會報告其運作成果。
永續管理委員會	每年至少召開一次管理會議，擬定並推動相關節能政策及計畫。
功能小組	定期追蹤氣候變遷風險相關議題，並持續追蹤進度。

1. 指標與目標

目標	溫室氣體排放量較基準年減少
策略	透過建立 ISO 溫室氣體盤查，從上到下推動節能減碳措施，創造企業能源價值，建構永續企業文化。
指標與目標	透過設備更新改善與技術製程創新，以 2021 為盤查基準年，2050 年達降低總排碳量 50%，並持續創造 50% 的碳抵減達成淨零排放之目標。

2. 鑑別風險與機會流程



3. 鑑別風險與機會如下表：

- 永續策略組-策略方向：增加新的市場開發確立研發方向。
- 設計組-策略方向：強調設計端對生產人員的關注和產品材料的節省與能源的效率提升。
- 製造組-策略方向：強化溝通策略和方法，通過溝通會議促進分工，減少溝通成本。
- 業務組-策略方向：建立 CRM 系統，直接了解市場需求。

各組「風險」項目如下：

風險項目	氣候風險法規	極端氣候
風險類性	法規風險	實體風險
說明	2024 年徵收碳費機制上路	颱風、洪水等極端氣候事件出現
衝擊範疇	本公司	本公司
發生時間	中期	中長期
潛在財務影響	甚微	甚微
因應措施	持續關注	持續關注
永續策略組		
風險項目	研發投入大，回報不確定	市場變化快，研發方向可能需頻繁調整

風險類性	財務風險	市場風險
說明	研發投資需要大量資金，但回報存在不確定性。	市場需求變化快速，研發方向可能需頻繁調整。
衝擊範疇	公司財務狀況	市場競爭力
發生時間	短期至中期	中期至長期
潛在財務影響	高額研發成本可能導致短期內財務壓力增加。	市場需求變化可能導致產品研發方向失誤，增加成本浪費。
因應措施	設定合理的研發預算，進行風險評估，尋求外部投資或合作。	進行市場調查和預測，靈活調整研發方向。
設計組		
風險項目	創新設計可能無法被市場接受	創意過於前衛，導致實現困難
風險類性	市場風險	技術風險
說明	創新設計可能不符合市場需求。	過於前衛的創意可能難以實現。
衝擊範疇	產品銷售	產品開發
發生時間	中期至長期	中期
潛在財務影響	設計成本投入無法轉化為收益。	增加技術開發成本，延長產品上市時間。
因應措施	進行市場測試和消費者調研，調整設計方向。	加強技術評估和預測，確保設計可行性。
製造組		
風險項目	溝通效率不高，會議成效不明顯	部門間協作不順，導致執行力下降
風險類性	運營風險	協作風險
說明	溝通效率低可能影響工作效果。	部門間協作不良可能影響項目執行。
衝擊範疇	生產效率	項目執行
發生時間	短期至中期	短期至中期
潛在財務影響	溝通成本增加，影響生產進度。	影響項目進度和品質。
因應措施	制定高效的溝通機制，確保會議成效。	加強部門間協作，制定明確的分工和責任。
業務組		
風險項目	系統運行不穩定，影響業務流程	
風險類性	技術風險	
說明	系統不穩定影響業務運行	

衝擊範疇	業務運營
發生時間	短期至中期
潛在財務影響	甚微
因應措施	加強系統維護，確保穩定運行。

各組「機會」項目如下：

機會項目	發展低碳製程	綠色概念的興起
風險類性	資源效率	市場機會
說明	採用高效率的製程以及運輸方式	各產業對低碳能源需求增加
衝擊範疇	本公司	本公司
發生時間	中期	中長期
潛在財務影響	減少支出	增加收入
因應措施	針對舊設備做盤點，並適時的汰換成節能高效標章的機具設備，提升能源使用效率，及減少溫室氣體排放量。	因為綠色概念新起，低碳能源的需求益增，綠色產品將增加市場競爭力，公司進而取得潛在訂單機會。
永續策略組		
機會項目	開發新產品，拓展市場份額	提高公司的創新能力和競爭力
風險類性	市場機會	競爭機會
說明	研發新產品可以拓展市場份額。	提升公司的創新能力和市場競爭力。
衝擊範疇	公司增長	品牌形象
發生時間	中期至長期	長期
潛在財務影響	成功的新產品研發可以帶來可觀的市場收益。	提升市場競爭力，增加市場份額和收益。
因應措施	加強市場調研，了解消費者需求。	持續投入創新研發，培養研發人才。
設計組		
機會項目	通過創新設計滿足市場需求，提高產品附加值	增加產品的差異化，鞏固市場地位
風險類性	市場機會	競爭機會
說明	創新設計可以滿足市場需求，提升產品價值。	創新設計使產品更具差異化，提升競爭力。
衝擊範疇	銷售業績	品牌形象
發生時間	中期至長期	長期
潛在財務影響	創新設計產品獲得市場認可，提升銷售額。	提升品牌競爭力和市場份額。

因應措施	加強設計創新能力，持續關注市場趨勢。	持續投入設計創新，建立品牌特色。
製造組		
機會項目	透過有效溝通提高工作效率和協作性	降低溝通成本，提升整體生產效率
風險類性	運營機會	成本節約
說明	高效溝通提高工作效率。	有效溝通降低成本，提高效率。
衝擊範疇	生產效率	運營成本
發生時間	短期至中期	短期至中期
潛在財務影響	提高生產效率，降低生產成本。	降低運營成本，提高利潤率。
因應措施	建立高效的溝通機制，定期進行溝通培訓。	持續優化溝通流程，提高溝通效率。
業務組		
機會項目	更準確地了解 and 預測市場需求，提高銷售業績	
風險類性	市場機會	
說明	CRM 系統，提高市場預測準確性。	
衝擊範疇	銷售業績	
發生時間	中期至長期	
潛在財務影響	提升銷售額和市場份額。	
因應措施	加強市場數據分析，提升預測準確性。	

4.風險類型、潛在財務影響

	情境說明	潛在財務影響說明
極端氣候	1. 颱風、洪水等極端天氣事件 2. 降雨模式變化和氣候模式的極端變化 3. 海平面上升	1. 產能下降或中斷(如停產、運輸困難或供應鏈中斷) 2. 影響勞動力管理和規劃 3. 現有資產沖銷和提前報廢 4. 營運成本提高 5. 基礎建設成本升高(如設施毀損) 6. 保費費率上升

第五章：共融成長(S)

5.1.健康和 safety(GRI 2-27、403-3,5,6)

1.促進健康

光聯為促進員工健康，提供優於法規之定期每 2 年舉辦員工健康檢查，也辦理各式講座及健康促進活動，例如健康有獎徵答、人因性講座、伸展瑜珈體態雕塑等，不僅邀請專業講師，提升同仁的健康保健知識，也持續培養同仁將健康落實於日常當中。

依據勞工健康保護規則，廠內定期每月 1 次有醫師臨場服務及專任廠護共同維護同仁健康，不論是健康諮詢、健康風險管理、職業傷害、復工/適性配工與不定時員工關懷等，針對同仁健康進行指導、衛教。

年度 措施	2022 年	2023 年
健康促進活動參與 (健康計步競賽、健康有獎徵答、人因性講座、伸展瑜珈體態雕塑、減脂班等)	184 人	584 人
健康諮詢與關懷 (包含五大計畫、健康風險管理、健康諮詢、健康關懷、復工/適性配工等)	124 件	187 件

2.職場安全訓練

光聯在建立安全職場上，努力不懈，積極辦理教育訓練，如微型電動二輪車、堆高機作業危害預防、特殊作業危害預防等，讓員工在工作中都能了解作業相關之風險，以降低職業災害的發生，共同創造安全的職場環境。

職場安全訓練	訓練內容	訓練對象	訓練時數
2022	微型電動二輪車	全體人員	0.5
	防災常識	全體人員	2
2023	特殊作業-鎢	特殊作業人員 16 人	1
	重金屬-汞的危害及處理	全體人員	1

	強化法令宣導及職業安全衛生教育	製造部全體人員	1
	堆高機作業危害預防	操作人員 11 人	1
	噪音危害預防	噪音作業人員 36 人	1
	防災教育訓練	全體人員	1

為保障員工健康，並確保工作場所的安全性，光聯嚴格監控職場安全狀況，定期執行作業環境監測及飲用水樣品檢測，且持續維持法定標準及符合容許濃度，為員工建立安全的工作環境。

職場安全防控	名 稱	執行內容	成效
2022-2023	作業環境監測 (2月、8月)	1、苯乙烯 2、丙酮 3、乙醇 4、丁酮 5、硝酸 6、氯化氫 7、乙二醇	符合容許 濃度標準
		噪音	符合法定標準
		照明	符合法定標準
		二氧化碳	符合法定標準
2022-2023	飲用水樣品檢測	大腸桿菌群	符合法定標準

3.緊急事件應對與安全教育：

緊急事件應對與安全教育在職場安全管理中是至關重要的一部分，對於應對各種突發情況及預防職業災害的發生，光聯在緊急應變計劃教育訓練上，不遺餘力，包括各種可能發生的緊急事件，如火災、地震等，制定及執行定期緊急應變演練，以確保員工熟悉應對程序和安全逃生路線及安全標準與程序。

緊急事件應對與安全教育	訓練內容	訓練對象	訓練時數
2022-2023	自衛消防編組演練	全體人員	4
	緊急事件演練	全體人員	1

4.法定規範：

依據勞工健康保護規則，員工需定期進行健康檢查，光聯為維護同仁健康，優於法規於每兩年一次舉辦員工定期健康檢查，並於每月有醫師臨場服務一次，且有專任廠護予員工健康諮詢、衛教及定期舉辦健康促進活動等。然而，光聯對於母性勞工健康也相當的重視，妊娠中的女性皆須配戴手臂臂章，以利工作時辨識，並進行作業場所危害評估，且安排廠醫面談，予妊娠中、分娩後健康諮詢、指導及衛教、廠護不定時關懷，也於各廠區皆設有集乳室，提供分娩後女性需要時使用，並針對妊娠與分娩後一年內女性不上夜班進行嚴格規定，以促進予提升母性之健康。

5.傷病事故率：

年度 失能傷害	2022	2023
失能傷害頻率(FR) ^{註 1}	1.95	3.65
失能傷害嚴重率(SR) ^{註 2}	57.65	109.69

註 1：失能傷害頻率(FR)：每百萬總經歷工時之失能傷害次數，失能傷害頻率 = 失能傷害次數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。

註 2：失能傷害嚴重率(SR)：每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數，失能傷害嚴重率 = 總損失工作日數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。

5.2.產品及服務(GRI2-25、SASB TC-HW-230a.1)

1.緊急事件應對與安全教育：

(1)斷水、斷電

斷水：園區發佈停水通知時，於前一天依照用水切換作業指導書進行用水切換；無預警停水，立即進行用水切換並與園區溝通了解實際狀況。

斷電：園區發佈無停電饋線轉供時，依照發佈內容及時間，於轉供完成後巡查供電狀況；如有發現問題，則依照停電復電作業指導書進行檢查、排除，確認無誤後，將電力投入及設備復歸。無預警斷電，依照停電復電作業指導書進行檢查、排除，確認無誤後，將電力投入及設備復歸。

項目	2022 年(次數)	2023 年(次數)	備註
斷水	0	0	斷水指無預警狀況下停水，至今尚未發生
斷電	0	0	斷電指無預警狀況下停電，至今尚未發生
合計	0	0	-

(2)缺人

人才為公司最大的資產，人力的配置與人力的增補影響企業的正常運作。尤其當今少子化的衝擊，直接反映在人力的招募作業上，如何補足人力缺口維持各部門正常運作，已是各家企業面臨的重大課題，未來缺工情況也將會越來越嚴重。在彌補人力缺口的方面，光聯採取以下措施以因應訂單的需求：

a.廠內加班因應(依勞基法規定加班上限)

b.參加聯合徵才博覽會

c.辦理單一廠商徵才

d.參加校園徵才

e.透過產官學合作進行人才招募

f.刊登人力銀行或社群網站

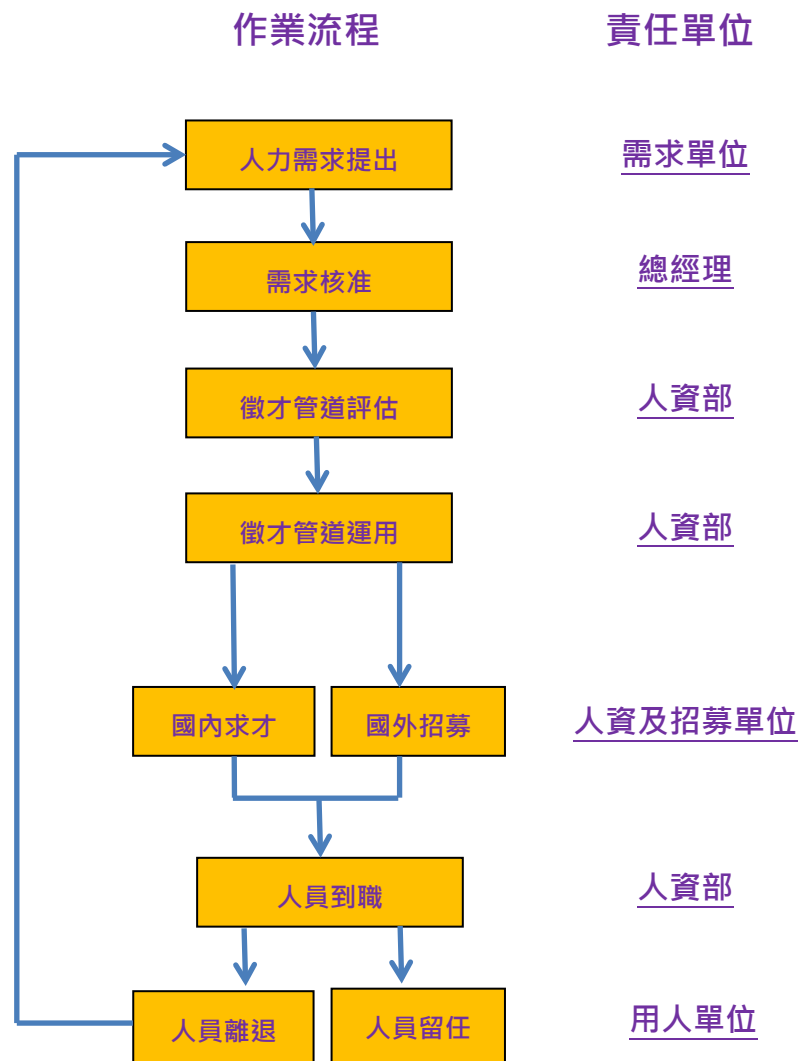
g.刊登報紙、夾報

h.刊登全國就業通徵才訊息

i.招募派遣人力

j.委外(外包廠商)作業

- k.透過廠內員工介紹親友
 - l.徵詢舊員工(離職、退休)再回廠
 - m.引進外籍移工
 - n.公司內部轉調、員工自我推薦
 - o.推動自動化生產
- 光聯缺工作業流程圖，請參閱：

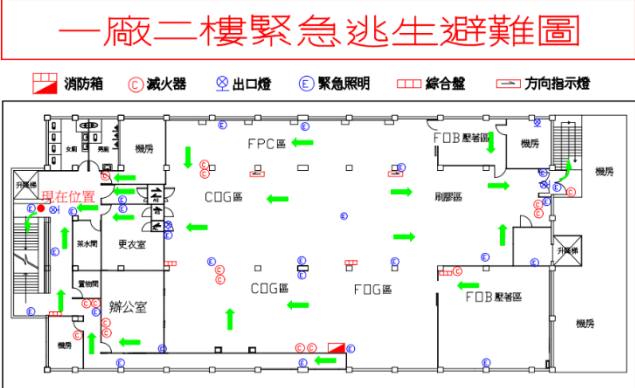


(3)火災、地震

光聯非常重視火災和地震等緊急事件的應對和安全教育，不僅可以有效地減少災害造成的傷亡和財產損失，還可以減少災害對財產和社會運作的影響，以下為火災、地震緊急應變及教育訓練：

火災	
緊急應對	安全意識教育： 1. 向所有員工提供定期的火災安全教育，包括火災的可能原因、如何識別火災危險、如何使用滅火器和緊急撤離程序等。 2. 強調火災發生時的應急行動，例如立即撤離建築物、避免使用電梯、沿著疏散路線前進等。 3. 制定和實施完整的火災應急計劃，包括員工應該如何反應、誰負責通知消防部門、如何進行疏散和安全撤離等細節。
安全教育	1. 隨機進行火災逃生演練，以確保所有人員熟悉並能夠快速有效地執行疏散程序。 2. 演練中可以模擬不同的火災場景，以提高應對能力和效率。
緊急標誌和設施	1. 確保建築物內部和外部有清晰可見的疏散路線指示牌和逃生路線。 2. 定期檢查和維護疏散通道、滅火器、消防栓等設施，確保其功能正常。
地震	
緊急應對	制定和實施地震應急計劃，包括如何保護生命和財產、如何聯繫緊急救援部門、如何處理可能的後續災害等。
安全教育	1. 教育所有員工有關地震的基本知識，包括地震可能發生的原因、預警系統、如何行動等。 2. 強調在地震發生時應該立即採取的措施，例如躲在堅固的結構物下、避免站在窗戶或懸掛物下等。 3. 定期進行地震應急演練，模擬不同強度的地震情況，以測試和提高員工的應對能力。
建築物安全評估	1. 定期進行建築物的地震安全評估，確保建築物符合地震安全標準並進行必要的改進。 2. 加固和修復可能會在地震中受損的結構部件。

	2022 年	2023 年	實施次數
日常火源檢查	V	V	每日
防火避難設施	V	V	每月一次
消防安全設備	V	V	每月一次
地震安全教育宣導	V	V	每年一次
火災安全教育演練	V	V	每年兩次
建築物安全評估	NA	V	每兩年一次

 一廠二樓緊急逃生避難圖	
一廠 2F 緊急逃生避難圖	一廠 1F 火警受信總機及 AED 設置
	
一廠 1F 疏散方向圖示	三廠 4F 辦公室滅火器及消防栓

附件一 CONFIDENTIAL (環境緊急或客戶應急) 事件演練計劃表 (環境緊急或客戶應急) 環境緊急事件演練主題： 發生強烈地震 1. 實施日：111年09月30日 2. 實施場所：一廠無塵室 3. 參加者：F1-F2 車房全體人員 緊急事件模擬狀況： 發生強烈地震 演練內容： 1. 發生強烈地震 迅速趴下掩護避震。 2. 避震後 立即等人員 至安全區域。 3. 指派人員前往現場執行工作。 (協助疏散相關人員，避難引導人員疏散往避難處外的員工，救護人員待命協助受傷員工，滅火組蒐集滅火器具現場情況進行調查並隨時回報最新狀況)    實施成果檢討： 1. 人員動作迅速確實：參與人員動作迅速且清楚。 2. 針對的演習：對於緊急的地震狀況加以訓練模擬。 3. 器材使用熟練：熟練。 4. 其他事項無 備註：環境緊急事件演練人員可與自衛消防隊人員合作 管理代表： 部門主管確認： 觀察： URTP-103-01C	
2022 年地震演練	2023 年消防演練

(4)COVID-19：

自 2020 年起全球開始受到 Covid-19 病毒的侵擾，為因應疫情的到來，光聯時刻關注中央疫情指揮中心的應變措施，並同時成立內部防疫小組，展開相應的衛生對策，降低疫情帶來的影響。以下為光聯於 2022、2023 年防疫宣傳重點及防疫管理措施。

年度	防疫宣傳重點	防疫管理措施
2022	- 辦公室及用餐分流：訂定辦公區分流、用餐採梅花座。 - 廠區往來管制：跨廠區活動需登記填表，非必要活動，減少廠區人員往來。 - 出差、上課需經核准。 - 內訊、開會進行人數控制，盡量採線上會議。 - 匡列及確診人員。 - 客戶、供應商來訪需檢附健康聲明書。 - 鼓勵打滿 3 劑疫苗，可領疫苗獎金。 9 大預防方法         	- 入廠必須量體溫。 - 各部門進行防疫教育訓練。 - 進行廠內消毒及清潔計劃，並管理伙食廠商人員健康狀況。 - 管制員工旅遊史、接觸史。 - 暫停大型活動，禁止出差至疫情流行區。 - 來訪人員需經核准，並簽署健康聲明書及人員健康狀況、接觸史、旅遊史。 - 提供防疫物資：口罩、酒精、手套。 - 掌握及應變供應鏈、員工復工、物料之狀況。 - 確保公司資訊系統運作順利。 - 建立通訊群組及網路工具。

		11. 減少會議頻率及建立參加人員名冊。 12. 廠區區隔獨立進出。
2023	進行 9 大要點宣傳： 1. 量體溫：監測體溫，管理員工健康狀況。 2. 戴口罩：避免飛沫傳染，降低感染風險。 3. 勿共享：避免共食。 4. 勤洗手：避免接觸感染，降低感染風險。 5. 老實說：誠實陳述旅遊史、接觸史及個人健康狀況。 6. 不摸臉：避免接觸感染，降低感染風險。 7. 多通風：增加通氣量，降低傳染風險。 8. 少碰觸：減少人員接觸，避免感染。 9. 常消毒：進行廠區消毒。	1. 用餐使用隔板、梅花座。 2. 內訓及開會進行人數控制，盡量採線上會議。 3. 進行匡列及確診人員。

2. 顯著的間接經濟衝擊：

ESG 的導入、揭露對光聯沒有顯著的間接經濟衝擊，反而會讓公司與世界接軌，並進行關心、關懷環境問題及弱勢族群(健康)議題，而得到市場的肯定。

3. 回收產品及其包材：

回收產品及其包材是一個重要的環保實踐，有助於減少廢物、保護資源、改善環境質量，同時也有助於經濟和社會的可持續發展。

光聯產品及其包材有以下幾個重點：

- (1) **回收範圍**：回收的產品可以包括各種消費後的物品，如紙張、塑料瓶、玻璃容器、金屬罐等，同時，回收的包材可以包括紙箱、塑料袋、包裝材料等。
- (2) **回收過程**：回收的過程包括收集、分類、運輸、處理和再利用。
- (3) **環境效益**：通過回收產品和包材，可以減少對自然資源的需求，減少污染和溫室氣體排放，並節省能源，有助於保護生態環境，減緩全球暖化和資源枯竭等問題。
- (4) **經濟效益**：回收產品及其包材可以促進循環經濟的發展，創造就業機會，並降低生產

成本，且回收後的物料可以再製造成新產品或包材，減少原始材料的開採和加工。

- (5) **社會效益：**回收過程還可以提升公眾對環境保護的意識，鼓勵同仁更環保的消費行為，從而促進社會可持續發展。

	
三廠 3F 資源回收處	廢玻璃儲存桶
	
事業廢棄物分類儲放區	事業廢棄物儲放區

5.3.產品質量管理(SASB TC-HW-230a.1)

1. 品質管理：

光聯科技藉由取得 IATF 16949: 2016 / ISO 9001:2015 品質保證系統，係依循國際品質管理標準制訂管理流程，以品質政策與專業及溝通為核心價值，持續檢討和改進，優化管理工具與培養同仁問題解決的能力，為公司創造永續經營與提供令客戶滿意的產品與服務。

2. 服務精進會議：

安排與客戶定期視訊會議，了解客戶需求及案件追蹤及產品教育訓練安排雙方高層互訪會議，增進更深層交流,促進雙贏定期拜訪客戶，介紹公司新產品及未來研發方向，與客戶共同開發下一代產品，達到共存共榮。

3. 客戶滿意度調查：

每年 5 月到 6 月間針對上一年度營業額達百萬的客戶進行滿意度調查，問卷分 6 大類別，共 15 題項進行滿意度調查，滿意度調查完成整理報告於管理審查提交審查，2022 年客戶滿意度平均分數 90.6 分；2023 年滿意度平均分數 87.5 分，因為俄烏戰爭造成全球性通貨膨脹及客戶端去庫存因素下，對供應商要求非常嚴峻,致使滿意度下滑。

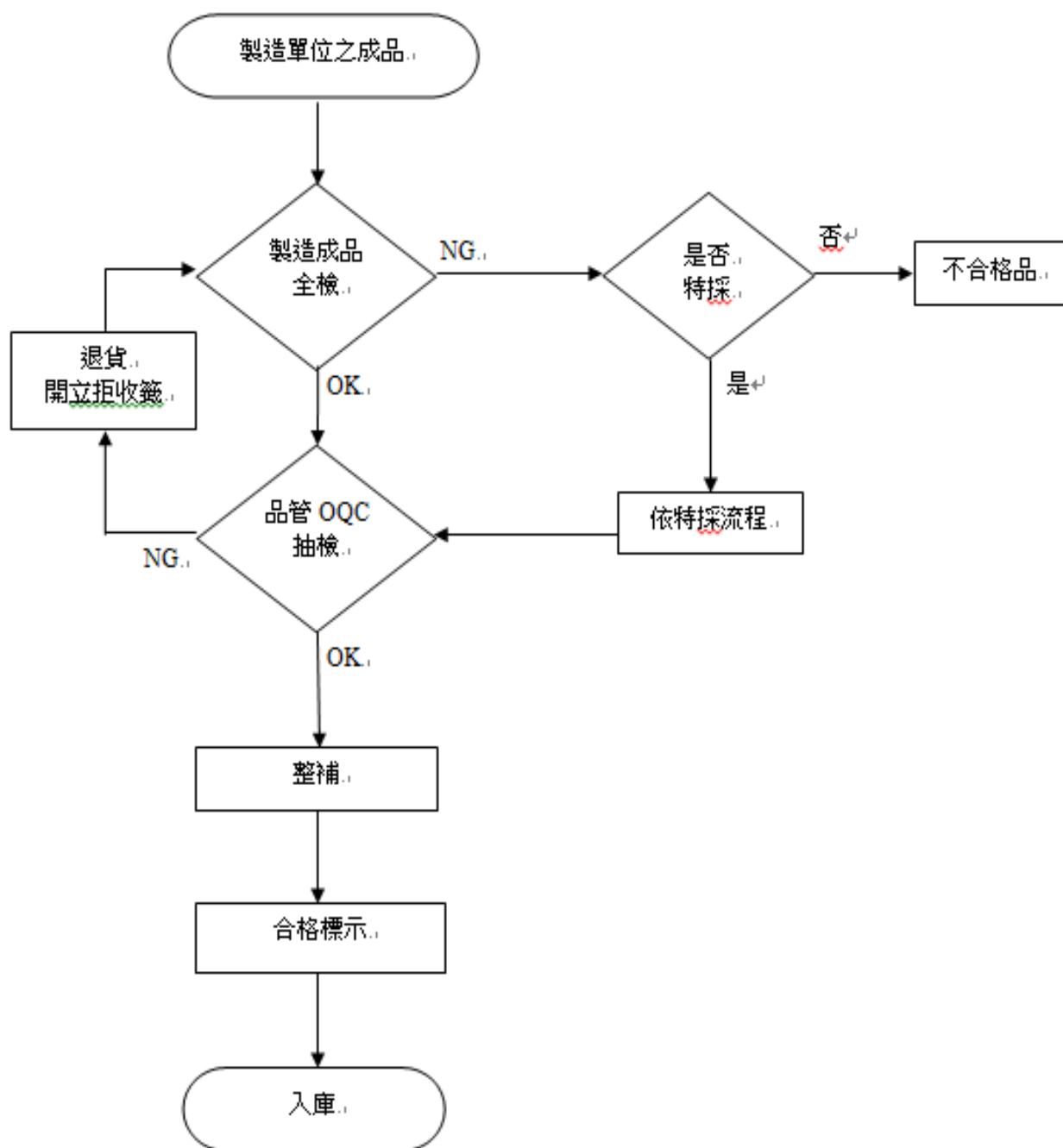
- (1) 新開發案-溝通及速度。
- (2) 量產 交期-對已確認訂單交貨達成程度及緊急訂單配合度。
- (3) 品質-產品不良率低於同業，緊急事件處理速度，客訴 RMA 報告內容。
- (4) 報價-產品規格確認，價格溝通。
- (5) 業務人員-態度、專業知識、電話禮儀。
- (6) 公司形象-具速度且專業的反應能力，有創新力。

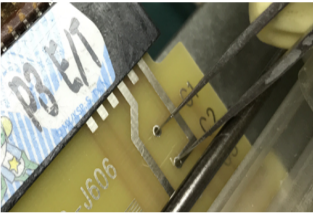
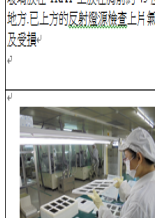
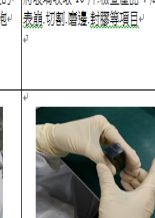
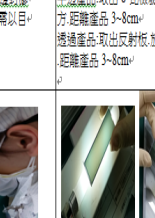
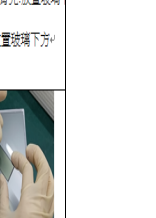
4. 出貨品質：

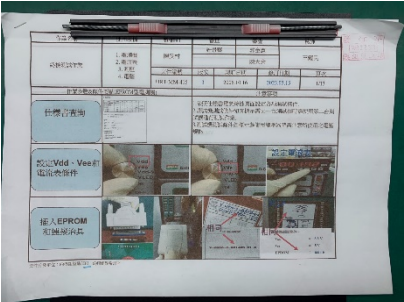
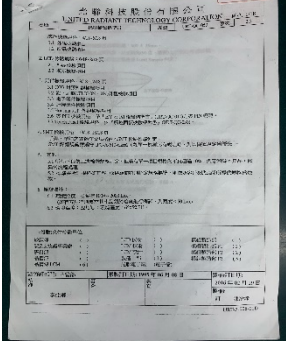
成品入庫出貨前進行每批抽檢含電氣測試及外觀檢查，提早於廠內發現不良，杜絕不良流至客戶端，並針對潛在異常進行防堵處置。

- (1) 原材料：確保使用的原材料符合客戶規格和要求。
- (2) 生產管理：在生產過程中依據指導書規範作業
- (3) 測試及外觀檢查：電氣測試及外觀檢查每批 100%檢查確保產品品質，提早於廠內發現不良，避免不良品流至客戶端。
- (4) 溝通:強化與客戶間溝通了解需求
- (5) 人員生產管理:
 - a. 人員依照標準作業流程作業且依照檢驗標準執行產品檢驗
 - b. 每半年人員針對各站技能實施檢定考試
 - c. 設備採用自動化生產降低人員出錯率
 - d. 每月召開良率會議檢討各項專案良率進度
- (6) 環境管理:製造現場推行 6S 活動藉由整理,整頓,整齊,清潔,規律,安全維護現場環境這些措施的實施有助於保證製造出貨品質，提升客戶滿意度，並降低退貨和返修成本。

出貨品質流程：請參閱下圖：



作業指導書							作業指導書						
作業名稱	使用設備	使用器材	製/修訂	審查	審查	核准	作業名稱	使用設備	使用器材	製/修訂	審查	審查	核准
電氣測試(E/T)	1.電氣測試機台 2.測座及PCB板	導電連接棒 偏光板 目鏡 點線規	毛刷 圓形 卡尺 異子	廖志峰	謝其全 陳大倉 林易勝	徐勝澤	最終檢驗(FIT)	1. 檢驗燈座 2. 彩色檢驗燈座	點線規、目鏡、靜電刷、甲醇、靜電風扇	林瑞萍	翁國富 謝其全	林易勝	王麗民
二代電測機(永士泰)作業TAB產品確認機台上下游段檢驗正常測試方式							產品類型:透過半透過性產品 檢驗步驟:						
1.當使用二代電測機(永士泰)作業TAB機台時,作業前需確認機台上下游段,上游段與下游段均正常時,機台是否正常當機台測試方式如下圖所示需使用異子尖端接觸PCB板上Common & Segment 線路							檢驗步驟 1 ¹ 玻璃放在 TRAY 上放在預熱約 45 度的地方,已上方的反射燈源檢查上片氣泡及受損						
							檢驗步驟 2 ² 將玻璃取出 10 片,檢查產品 4 角色線表線 切割 導通 封膠等項目						
							檢驗步驟 3 ³ 外觀色線,表線,切割,導通封膠等不不良無法判定是否合格,需以目鏡及卡尺量測確認						
							檢驗步驟 4 ⁴ 半透過產品取出 8 瓦檢驗背光,放置玻璃片距離產品 3-8cm 透過產品取出反射板,放置玻璃下方距離產品 3-8cm						
													
													
													
生產依據作業指導書規範作業							外觀檢查每批 100%檢查						

		
設備採用自動化生產降低人員出錯率	人員依照標準作業流程作業	人員依照檢驗標準執行產品檢驗

5.4.培訓和教育(GRI 404-1,2,3)

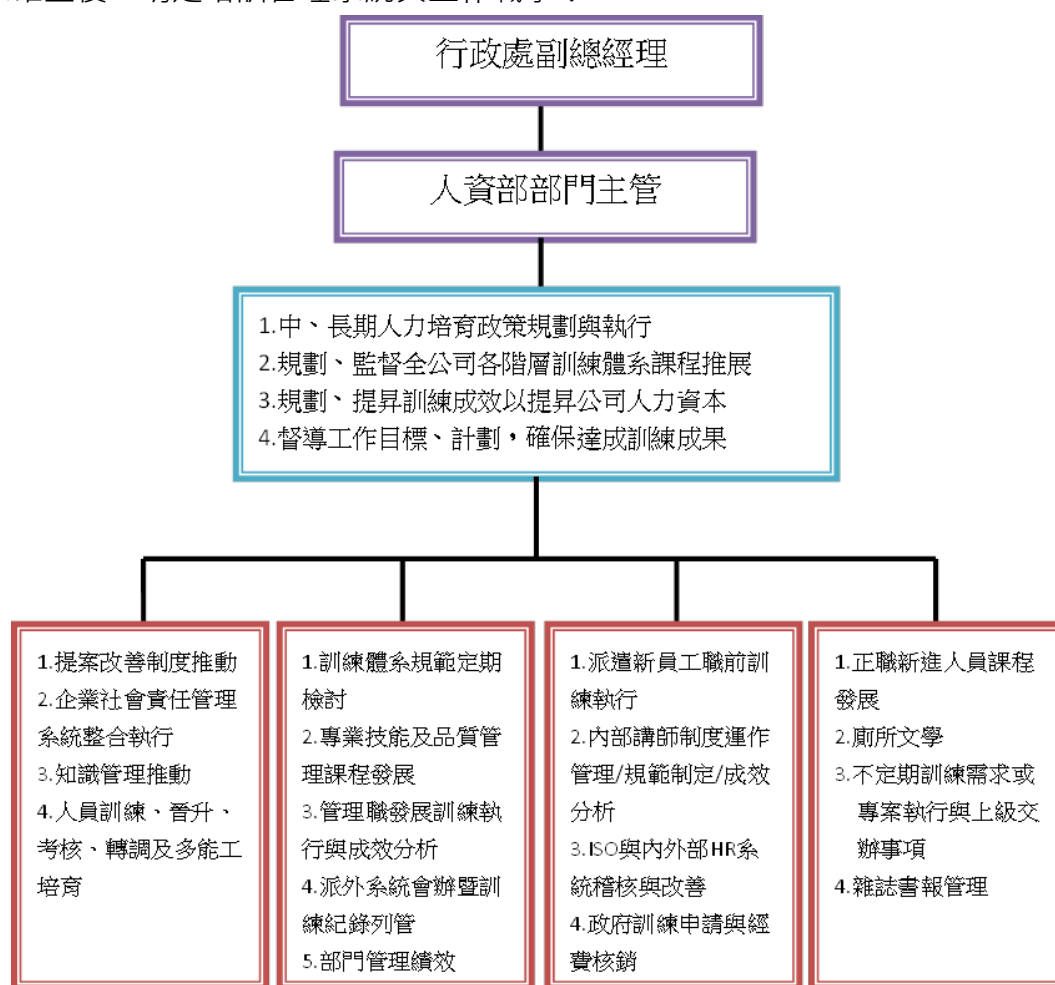
1. 培訓方式

光聯對於員工的培訓，以內部訓練搭配外部訓練為方式，訓練的基礎架構源自於公司的訓練體系圖，由訓練體系圖界定出培訓制度的職能別、訓練別及訓練對象。在訓練職能別中，共區分為三大區塊，分別為共通核心職能、管理職能及專業職能三種，關於訓練體系圖如下：

職能別	訓練別		訓練對象	負責單位
共通核心職能	新進人員訓練	新進職前共通教育訓練	全體人員	人資部
		部門新進人員教育訓練	各部門新進人員	各部門
管理職能	管理才能訓練	基層主管訓練	組/班長/主任	人資部
		中階主管訓練	副課長/課長	
		高階主管訓練	副理/經理	
		經營管理階層主管訓練	處長/副總/總經理	

專業職能	專業技術訓練	專業技術	特定人員	人資部
		品質管理		
		內部講師		
		部門內部專業訓練	各部門人員	各部門
專案或發展需求	依公司指派/承接專案/特殊發展需要之訓練			
內部訓練：由公司內部組織辦理之訓練課程。 外部訓練：外部公/私立單位辦理之訓練課程。				

訓練體系確立後，明定培訓管理系統與工作職掌：



2. 培訓內容：

依培訓的內容區分以下三大類型：

- (1)專業訓練：與生產製程、技術、產品特性、品管技能、法規要求等有關之課程，如 LED 背光特性、品管七大手法、堆高機操作人員...等。
- (2)一般訓練：程序書、指導書作業修正或規定宣達及激勵性質之課程，如無塵室規定宣導、管理規範...等。

(3)特殊專案：依公司政策或組織目標安排特定訓練，如 TTQS 訓練、數位教材製作訓練、聽力訓練、內部講師培訓...等。

3. 每名員工每年接受訓練的平均時數：

本公司訂有員工訓練程序 URT-P-026，對於培訓員工有一套完整的制度，我們培訓員工多元技能及提升職涯發展的可能性，於 2022 年訓練時數共 9,409 小時，上課人次共計 4,906 人次，每名員工接受訓練的平均時數為 1.92 小時。2023 年訓練時數共 3,685 小時，上課人次共計 3,761 人次，每名員工接受訓練的平均時數為 0.98 小時。

教育訓練執行情形					
2022 年			2023 年		
訓練時數	上課人次	平均受訓時數	訓練時數	上課人次	平均受訓時數
9,409	4,906	1.92	3,685	3,761	0.98

4. 員工在職訓練補助準則:

本公司對於支持員工精進自我，鼓勵向上學習，並增加職涯技能用以面對工作挑戰。依據公司員工教育訓練程序訓，訓練課程費用由公司全額支付。如為外部訓練，受訓人員須另簽署保證服務條款，履行在職義務期。訓練課程費用與應履行在職義務期對照如下：

訓練課程費用	應履行在職義務期
9,999(含)元以下	6 個月(半年)
10,000~29,999 元	12 個月(一年)
30,000~49,999 元	24 個月(二年)
50,000(含)元以上	36 個月(三年)

5. 職業健康安全政策：

光聯為創造優質的工作環境，訂定環安衛政策，包含預防汙染及恪遵職安衛相關法規、預防職災並為員工建立安全的職場、推動安衛的諮商與參與，並善盡責任持續改變且以高標準目標自我要求且落實相應措施，保障全員的健康與安全。

6. 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通：

光聯透過每季一次的環境委員會，管理層和員工共同制定和實施適當的安全政策、程序及措施，並討論特定工作環境中如何減少風險和改善工作條件，以降低事故和職業病的發生，也

藉由辦理培訓和安全教育訓練，提升員工的安全意識和技能。

光聯為促進良好的工作環境，管理階層和員工之間不間斷的溝通和協作，在危機應對、事故發生後，都能互相配合協助進行調查和溝通，以確保類似事件不再發生，不僅對於保護員工的安全健康至關重要，還有助於建立和維護一個安全、健康和具有生產力的工作環境。

5.5.勞雇關係(GRI 203-1、401-1、402-1、404-2、SASB TC-HW-330a.1)

透過下列機制，同仁在公司能穩定成長，安心就業，期望達利潤共享，公司永續經營的目標：

1. 勞資會議

光聯勞資會議由勞方及資方代表各五人組成，勞方代表由勞工投票選舉產生，資方代表由資方指派產生，每屆任期四年，目前已進行至第七屆。

勞資會議定期每三個月召開一次，開會前由幹事處發出會議通知，徵詢勞資雙方提供議題，製作會議議程後於會議進行時討論，並於會後完成會議紀錄公告週知。

光聯科技勞資會議長年來擔任勞方與資方雙方溝通的橋樑，透過雙方的討論與溝通，解決眾多勞方代表提出的建議與需求、傳達資方的宣導事項，經由勞資會議的運作，促進光聯科技廠內勞資關係和諧，消弭可能形成的勞資爭議事件。

2. 離職輔導

員工離職不僅是人力的減損，也可能是人才的流失，為了留住公司最重要的資產，人員離職前公司先行了解離職原因，如因工作無法適應而有其他合適職缺，則徵詢離職人員的意願轉調，將優秀人才留下。

每月人資部彙整人事月報，針對員工離職原因做分析統計、了解離職原因分佈，於經營會議中提報。公司離職率並列入人資部門 KPI 指標，每半年之管理審查會議提出改善對策。

3. 退休照顧

光聯建廠超過 30 年，廠內資深員工已逐漸達到退休條件。目前符合退休條件的員工，適用的退休金制度有分新制及舊制，2005/7/1 前到職之員工均為舊制，2005/7/1 開始實行新制，凡是 2005/7/1 後到職之員工一律適用新制。但舊制之員工依法於 5 年內可選擇改採新制或仍維持舊制。

無論是適用新制或舊制退休金之員工，公司均每月依法提撥退休金，員工在成就退休條件時申請退休，均能領取退休金，對於退休後之生活提供保障。

4. 薪資管理

光聯計薪週期為每月 26 日起至次月 25 日止，按月於每月 5 日發放薪資，如遇假日則順延至假日後第一個工作日。每月光聯科技員工薪水均正常發放，無欠薪之情況發生。

除每月薪資外，依前一年度公司營運狀況發放員工酬勞及年終獎金，並依員工考核成績做調整以達鼓勵員工的作用。薪資發放均統一匯入台灣銀行之員工帳戶，並分別寄發電子薪資單至員工指定之私人 E-mail 帳號，取代傳統之紙本薪資單。

5.6.公益活動

光聯科技維護社會公益的三大策略，分別為員工權益保障策略、安全健康環境策略、企業社會責任策略。

1. 員工權益保障策略

光聯科技遵守相關勞動法規定，制訂管理規章制度，並將相關資訊透過公開管道讓員工充分了解，落實保障員工的合法權益。我們尊重國際公認的基本勞動人權原則，確保雇用政策無差別待遇，避免任何危害勞工基本權利的情況。

具體措施：

(1)制定並公開管理規章制度

(2)保證公平的雇用政策

(3)尊重基本勞動人權

2. 安全健康環境策略

光聯科技重視安全衛生與職場健康管理，通過 ISO 45001 職安衛管理認證，提供員工安全的工作環境，降低企業經營的安衛風險。我們定期對新進及在職員工進行勞工安全衛生須知的教育訓練，並舉辦多場員工健康管理活動，建立員工安全意識。

具體措施：

(1)通過 ISO 45001 職安衛管理認證

(2)定期進行勞工安全衛生教育訓練

(3)舉辦員工健康管理活動

3. 企業社會責任策略

光聯科技致力於企業社會責任，在產品中減少有害物質以保障消費者安全，並在採購辦法及對新供應商評鑑中加入企業社會責任條款。我們積極參與各種公益活動，捐助財團法人台中市私立惠明學校，並鼓勵員工參與加工出口區同慈會的濟助貧弱或急難救助活動。

具體措施：

- (1)減少產品中的有害物質
- (2)在採購及供應商評鑑中加入企業社會責任條款
- (3)捐助財團法人台中市私立惠明學校
- (4)鼓勵員工參與加工出口區同慈會及社區公益活動，近五年參予該會人數共 227 人，捐款金額共 313,000 元。
- (5)在股東會紀念品的選擇上注重環保和社會責任

同慈會以【同舟共濟、慈悲為懷】為宗旨，在台中市潭子區的社團法人組織，對於在地的慈善事項十分熱中也相當活躍，主要以敬老、恤幼、扶持弱勢團體、促進鄰里和諧共榮為目的。每年均策畫多項慈善活動，提供急難救助並配合政府做公益、反詐騙宣導，對於當地具有相當大的貢獻！光聯為同慈會數十年來的支持者，廠內有 10%以上之同仁為同慈會忠實會員，公司歷年來對於同慈會的活動都站在鼓勵與參與的角度來力挺該組織。

同慈會所舉辦的活動豐富而多元，凡是有愛心有熱忱的人員都歡迎加入，活動內容照片如下：



本公司自 2016 年起，為讓台灣稻田永續耕作，讓員工及股東吃到百分之百台灣純米，進而參與認養平台的專業稻農，希望可以維持及增加可耕農地，進而鼓勵稻農的子弟返鄉參與農作，為這個產業帶來新氣象，並且讓台灣農村得以活化。2023 及 2022 年度股東會紀念品，發放台灣米共計各 26,063 份及 21,790 份。



第六章：附錄(索引、證明文件)

GRI 索引表

本報告書已依循 GRI 準則：核心選項進行編制，報導 GRI 內容索引中引用的 2022 年度、2023 年度 (2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日) 期間之資訊。

GRI (Global Reporting Initiative) 對照表

準則編號	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
GRI 1：基礎 2021			
GRI 2：一般揭露			
2-1	組織細節	1.1. 關於報告書 2.4. 企業經營框架 4.2. 溫室氣體排放	P.5 P.44 P.69
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3. 報告範圍	P.6
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.4. 報告期間與週期 1.6. 聯絡資訊	P.8
2-4	資訊重編	1.5. 資訊重編	P.8
2-5	外部保證/確信	na	-
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1. 經營策略	P.63
2-7	員工	5.5. 勞雇關係	P.101
2-8	非員工的工作者	na	-
2-9	治理結構及組成	2.2. 董事會	P.26

2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2. 董事會	P.26
2-11	最高治理單位的主席	2.2. 董事會	P.26
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.2.永續發展籌備委員會	P.15
2-13	衝擊管理的負責人	2.1.2.永續發展籌備委員會	P.15
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1.2.永續發展籌備委員會	P.15
2-15	利益衝突	2.2. 董事會	P.26
2-16	溝通關鍵重大事件	2.4. 企業經營框架	P.44
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2. 經營者的話 2.1.2.永續發展籌備委員會 2.2. 董事會	P.5 P.15 P.26
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2. 董事會	P.26
2-19	薪酬政策	2.2.5.薪酬委員會	P.32
2-20	薪酬決定流程	2.2.5.薪酬委員會	P.32
2-21	年度總薪酬比率	2.2.5.薪酬委員會	P.32
2-22	永續發展策略的聲明	2.1.2.永續發展籌備委員會	P.15
2-23	政策承諾	1.2.經營者的話 2.5 商業道德	P.5 P.59
2-24	納入政策承諾	2.1.5 策略與短中長期目標	P.25
2-25	補救負面衝擊的承諾	4.3 氣候風險 5.2.產品及服務	P.81 P.89
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 企業經營框架 2.5 商業道德	P.44 P.59
2-27	法規遵循	2.5 商業道德	P.59

		5.1.健康和安全	P.86
2-28	公協會的會員資格	2.1 經營策略	P.9
2-29	利害關係人議合方針	2.1.4 利害關係人議合	P.22
2-30	團體協約	2.1 經營策略	P.9
GRI 3 重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流	2.1.3 重大性議題鑑別	P.17
3-2	重大主題列表	2.1.3 重大性議題鑑別	P.17
3-3	重大主題管理	2.1.3 重大性議題鑑別	P.17
GRI 201 : 經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3. 營運績效	P.40
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	4.3 氣候風險	P.81
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2.6. 企業合規 5.5.勞雇關係	P.60 P.101
GRI 204 : 採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.1. 材料採購和管理	P.68
GRI 205 : 反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5 商業道德	P.59
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 商業道德	P.59
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.5 商業道德	P.59
GRI 305 : 排放 2016			
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	P.69
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	P.69

305-4	溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體排放	P.69
305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體排放	P.69
305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.2 溫室氣體排放	P.69
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它顯著的氣體排放	4.2 溫室氣體排放	P.69
GRI 401 : 勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	2.6. 企業合規 5.5. 勞雇關係	P.60 P.101
401-2	提供給全職員工的福利	2.6. 企業合規 5.5. 勞雇關係	P.60 P.101
401-3	育嬰假	2.6. 企業合規 5.5. 勞雇關係	P.60 P.101
GRI 402 : 勞資關係			
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.5. 勞雇關係	P.101
GRI 403 : 職業安全衛生			
403-3	職業健康服務	5.1.健康和安	P.86
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.1.健康和安	P.86
403-6	工作者健康促進	5.1.健康和安	P.86
GRI 404 : 訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4.培訓和教育	P.98
404-2	提供員工職能及過渡協助方案	5.4.培訓和教育	P.98
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	2.6. 企業合規 5.4.培訓和教育	P.60 P.98

SASB 索引表

揭露主題 / 指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	對應章節	頁碼
產品安全 TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	討論與分析	(1)對外(如客戶、供應商及代工廠商)提供產品相關資訊，公司要求保密同意書的簽署，以確保產品資訊安全，對內則要求員工簽署保密約定，如因其因執行業務知悉或接觸產品資訊應盡保密義務。此外資訊部門依據各單位執掌範圍以為產品資訊得揭露範圍之權限設定。 (2)公司以「強化人員認知、避免資料外洩、落實自我監督」，制訂「文件機密等級分類」，確保公司資訊財產之管理與文件機密性，並為落實資安管理，透過內部稽核定期審查資訊安全風險管理架構，確保公司營運與重要技術的永續運作。	3.1.永續供應鏈管理策略 5.2.產品及服務 第六章：附錄(索引、證明文件)	P.63 P.89 P.110
員工多元性和包容性 TC-HW-330a.1	全球員工在(1) 管理層、(2) 技術人員和(3) 所有其他員工之性別及種族百分比	量化	光聯對於員工有極大包容性，不以人種、膚色、年齡、性別、種族、殘疾、懷孕、婚姻狀況、政治等因素為錄用的標準，凡是有工作意願、能配合工作需要與光聯共同成長者，均有成為光聯工作夥伴的機會，因此廠內目前除本國籍同仁外，並有外籍移工、外籍新娘、原住民、身心障礙者、在職進修之人員，員工來源多元。	2.4.3 員工基本資料 5.5.勞雇關係 第六章：附錄(索	P.46 P.101 P.110

			<table><tr><th colspan="4">2022 年</th></tr><tr><td>管理層： 134 人</td><td>男性：83 人， 佔 61.94%</td><td>女性：51 人， 佔 38.05%</td><td>本國籍：134 人， 佔 100%</td></tr><tr><td>技術人員： 287 人</td><td>男性：15 人， 佔 5.22%</td><td>女性：272 人， 佔 94.77%</td><td>本國籍：208 人， 佔 72.47% 外國籍：79 人， 佔 27.53%</td></tr><tr><td>其他人員： 82 人</td><td>男性：36 人， 佔 43.9%</td><td>女性：46 人， 佔 56.97%</td><td>本國籍：100%</td></tr></table> <table><tr><th colspan="4">2023 年</th></tr><tr><td>管理層： 127 人</td><td>男性：69 人， 佔 54.33%</td><td>女性：58 人， 佔 45.67%</td><td>本國籍：127 人， 佔 100%</td></tr><tr><td>技術人員： 236 人</td><td>男性：18 人，佔 7.63%</td><td>女性：218 人， 佔 92.37%</td><td>本國籍：177 人， 佔 75 % 外國籍：59 人，佔 25%</td></tr><tr><td>其他人員： 75 人</td><td>男性：32 人，佔 42.67%</td><td>女性：43 人， 佔 57.33 %</td><td>本國籍：100 %</td></tr></table>	2022 年				管理層： 134 人	男性：83 人， 佔 61.94%	女性：51 人， 佔 38.05%	本國籍：134 人， 佔 100%	技術人員： 287 人	男性：15 人， 佔 5.22%	女性：272 人， 佔 94.77%	本國籍：208 人， 佔 72.47% 外國籍：79 人， 佔 27.53%	其他人員： 82 人	男性：36 人， 佔 43.9%	女性：46 人， 佔 56.97%	本國籍：100%	2023 年				管理層： 127 人	男性：69 人， 佔 54.33%	女性：58 人， 佔 45.67%	本國籍：127 人， 佔 100%	技術人員： 236 人	男性：18 人，佔 7.63%	女性：218 人， 佔 92.37%	本國籍：177 人， 佔 75 % 外國籍：59 人，佔 25%	其他人員： 75 人	男性：32 人，佔 42.67%	女性：43 人， 佔 57.33 %	本國籍：100 %	引、證明 文件)	
2022 年																																					
管理層： 134 人	男性：83 人， 佔 61.94%	女性：51 人， 佔 38.05%	本國籍：134 人， 佔 100%																																		
技術人員： 287 人	男性：15 人， 佔 5.22%	女性：272 人， 佔 94.77%	本國籍：208 人， 佔 72.47% 外國籍：79 人， 佔 27.53%																																		
其他人員： 82 人	男性：36 人， 佔 43.9%	女性：46 人， 佔 56.97%	本國籍：100%																																		
2023 年																																					
管理層： 127 人	男性：69 人， 佔 54.33%	女性：58 人， 佔 45.67%	本國籍：127 人， 佔 100%																																		
技術人員： 236 人	男性：18 人，佔 7.63%	女性：218 人， 佔 92.37%	本國籍：177 人， 佔 75 % 外國籍：59 人，佔 25%																																		
其他人員： 75 人	男性：32 人，佔 42.67%	女性：43 人， 佔 57.33 %	本國籍：100 %																																		
產品生命週期 TC-HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年 營收百分比	量化	光聯主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端 電子電器產品進行驗證的 IEC 62474 應申報管制物 質。	第六章： 附錄(索引、證明 文件)	P.111																																
產品生命週期 TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章 或同 等要求之年營收 百分比	量化	光聯主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端 電子電器產品進行驗證 的 EPEAT 標章。	第六章： 附錄(索引、證明 文件)	P.111																																

產品生命週期 TC-HW-410a.3	產品符合 Energy Star 或 同等要求之年營收 百分比	量化	光聯主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端 電子電器產品進行驗證的 Energy Star 標章。	第六章： 附錄(索引、證明 文件)	P.112
產品生命週期 TC-HW-410a.4	全球廢棄產品總回收 重量；及回收處理重 量佔總銷售產品重量 百分比	量化	光聯主要產品非終端產品，故難以收集相關回收資 訊。 註： (一)2022 年廢棄物處理申報重量 (1)有值廢棄物申報: 2.35 噸 (2)無值廢棄物申報: 212.39 噸 2023 年廢棄物處理申報重量: (1)有值廢棄物申報: 0 噸 (2)無值廢棄物申報: 124.14 噸 (二)倉庫廢 TRAY 盤回收: (1)2022 年:34,570kg (出售金額 172,930 元) (2)2023 年:29,870kg(出售金額 149,350 元)	第六章： 附錄(索引、證明 文件)	P.112
供應鏈管理 TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供 應商類別百分 比 (a) 所有供應商和 (b) 高 風險供應商	量化	目前沒有對供應商進行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP)，預計 2025 年與品管稽核進 行規劃。	第六章： 附錄(索引、證明 文件)	P.112

供應鏈管理 TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽 廠商百分比，以及 (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	量化	目前沒有對供應商進行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP)，預計 2025 年與品管稽核進行規劃。	第六章： 附錄(索引、證明文件)	P.113
材料採購 TC-HW-440a.1	說明使用關鍵物質 (critical materials) 的風險管理	討論與分析	光聯科技依據環境考量物質管制程序，訂立產品中之錫、金、鉍、鎢、鈷、雲母調查政策，產品中不使用來自剛果民主共和國及其附近地區之礦產該衝突礦產及來自武裝衝突及造成人權侵害的金屬礦產 (衝突礦產)。並要求供應商不使用及調查產品中錫、金、鉍、鎢、鈷、雲母之礦源不可來自於剛果民主共和國及其附近地區的衝突礦產。	4.1 材料採購和管理 第六章： 附錄(索引、證明文件)	P.68 P.113

揭露主題 / 指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	對應章節	頁碼
TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數	量化	因多為客製化產品故以出貨量計算。 2022 年度面板產品出貨量共 6,350 仟片。 2023 年度面板產品出貨量共 4,814 仟片。	第六章： 附錄(索引、證明文件)	P.113

			(六)最近二年度銷售量值 單位：新台幣仟元；仟片 <table><tr><th rowspan="3">年度 銷售量值 主要商品</th><th colspan="4">112 年度</th><th colspan="4">111 年度</th></tr><tr><th colspan="2">內 銷</th><th colspan="2">外 銷</th><th colspan="2">內 銷</th><th colspan="2">外 銷</th></tr><tr><th>量</th><th>值</th><th>量</th><th>值</th><th>量</th><th>值</th><th>量</th><th>值</th></tr><tr><td>LCD</td><td>155</td><td>17,730</td><td>1,453</td><td>36,538</td><td>338</td><td>74,150</td><td>2,032</td><td>45,185</td></tr><tr><td>LCM</td><td>579</td><td>345,466</td><td>2,627</td><td>1,158,083</td><td>885</td><td>424,941</td><td>3,095</td><td>1,389,576</td></tr><tr><td>其他</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>14,829</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>合 計</td><td>734</td><td>363,196</td><td>4,080</td><td>1,194,621</td><td>1,223</td><td>513,920</td><td>5,127</td><td>1,434,761</td></tr></table>	年度 銷售量值 主要商品	112 年度				111 年度				內 銷		外 銷		內 銷		外 銷		量	值	量	值	量	值	量	值	LCD	155	17,730	1,453	36,538	338	74,150	2,032	45,185	LCM	579	345,466	2,627	1,158,083	885	424,941	3,095	1,389,576	其他	-	-	-	-	-	14,829	-	-	合 計	734	363,196	4,080	1,194,621	1,223	513,920	5,127	1,434,761		
年度 銷售量值 主要商品	112 年度				111 年度																																																													
	內 銷		外 銷		內 銷		外 銷																																																											
	量	值	量	值	量	值	量	值																																																										
LCD	155	17,730	1,453	36,538	338	74,150	2,032	45,185																																																										
LCM	579	345,466	2,627	1,158,083	885	424,941	3,095	1,389,576																																																										
其他	-	-	-	-	-	14,829	-	-																																																										
合 計	734	363,196	4,080	1,194,621	1,223	513,920	5,127	1,434,761																																																										
TC-HW-000.B	生產設施面積	量化	生產廠區樓地板面積加總共 1 萬 2,896 平方公尺 (註)一廠：3110 m ² ；二廠：1713 m ² ；三廠：5669 m ² ；四廠：2217 m ² ；北環：187 m ² ，合計：12896 m ² 。 註 :以公示資料登載面積盤點計算	第六章：附錄(索引、證明文件)	P.115																																																													
TC-HW-000C	自有設施的生產百分比	量化	<table><tr><th>廠別</th><th>LCD</th><th>LCM</th><th>TP</th><th>TOTAL</th></tr><tr><td>2022 年出貨額</td><td>37,922,330</td><td>1,708,522,166</td><td>35,207,861</td><td>1,781,652,356</td></tr><tr><td>出貨額佔比</td><td>2.13%</td><td>95.90%</td><td>1.98%</td><td>100.00%</td></tr><tr><td>2023 年出貨額</td><td>7,453,122</td><td>1,437,987,810</td><td>9,043,339</td><td>1,454,484,271</td></tr><tr><td>出貨額佔比</td><td>0.51%</td><td>98.87%</td><td>0.62%</td><td>100.00%</td></tr></table> 備註:1.上表為以“生管出口申報營業額”計算,未含路燈及外購品金額	廠別	LCD	LCM	TP	TOTAL	2022 年出貨額	37,922,330	1,708,522,166	35,207,861	1,781,652,356	出貨額佔比	2.13%	95.90%	1.98%	100.00%	2023 年出貨額	7,453,122	1,437,987,810	9,043,339	1,454,484,271	出貨額佔比	0.51%	98.87%	0.62%	100.00%	第六章：附錄(索引、證明文件)	P.115																																				
廠別	LCD	LCM	TP	TOTAL																																																														
2022 年出貨額	37,922,330	1,708,522,166	35,207,861	1,781,652,356																																																														
出貨額佔比	2.13%	95.90%	1.98%	100.00%																																																														
2023 年出貨額	7,453,122	1,437,987,810	9,043,339	1,454,484,271																																																														
出貨額佔比	0.51%	98.87%	0.62%	100.00%																																																														