

光聯科技股份有限公司(5315)

永續報告書

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。

目錄

1：導語	7
1.1 關於報告書	7
1.2 經營者的話：和光同塵、與時舒卷	8
1.3 報告範圍	9
1.4 報告期間與週期	10
1.5 資訊重編	10
1.6 聯絡資訊	11
2：永續經營與策略	12
2.1 永續發展策略	12
2.1.1 企業概況	12
2.1.2 策略與短中長期目標	19
2.2 推動永續發展之治理機制	22
2.2.1 設立永續發展委員會	22
2.3 董事會及功能性委員會	26
2.3.1 董事會成員組成及功能性委員會	26
2.3.2 董事會及功能委員會運作	28
2.3.3 薪酬政策	36
2.3.4 董事會及功能性委員會績效評估	37
2.3.5 董事進修情形	39
2.4 前期承諾與年度成果追蹤	40

2.4.1 去年策略與承諾彙整	40
2.4.2 承諾履行情形與年度成果	41
2.4.3 依重大議題檢視承諾有效性	41
3：利害關係人與重大議題鑑別	43
3.1 重大性議題鑑別	43
3.1.1 議題盤點與題庫調整	43
3.1.2 第一階段：利害關係人問卷與候選議題排序	43
3.2 利害關係人議合	44
3.3 重大議題排序與矩陣說明	44
3.4 重大議題管理方針索引	46
4：治理面(G)	47
4.1 營運績效與市場韌性	47
4.2 企業經營框架	51
4.2.1 營運架構	51
4.2.2 各主要部門所營業務	52
4.3 商業道德	53
4.3.1 反貪腐政策和程序的溝通及訓練	55
4.3.2 貪腐事件及採取的行動	57
4.3.3 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為	58
4.3.4 員工申訴舉報管道	59
4.3.5 誠信經營及反貪腐教育訓練	59
4.4 企業合規與資訊安全	60
4.4.1 合規管理體系	61

4.4.2 營業秘密與個資保護	66
4.4.3 合規監督與持續改善	68
4.4.4 資訊安全與客戶隱私	71
4.5 風險管理與營運持續計畫 BCP	72
4.5.1 緊急事件應對與安全教育：	74
4.5.2 顯著的間接經濟衝擊：	78
4.5.3 回收產品及其包材：	79
4.5.4 風險辨識、演練與改善追蹤	80
4.6 產品品質與客戶滿意	80
4.6.1 品質管理	81
4.6.2 客戶關係管理	82
4.6.3 品質改善閉環	86
4.7 供應鏈治理與關鍵零組件韌性	86
4.7.1 供應商的組成與型態	87
4.7.2 永續供應鏈風險治理	88
4.7.3 供應商風險鑑別機制與改善追蹤.....	91
4.7.4 重大事件因應（供應鏈中斷實例）	91
4.7.5 建議後續行動	91
5：社會面(S)	92
5.1 員工基本資料	92
5.1.1 公司員工的性別分佈	92
5.1.2 公司員工的年齡分布	92
5.1.3 公司員工管理人員/技術人員	93
5.1.4 公司員工族群分析	96
5.2 人才招聘、薪酬福利與留任	96
5.2.1 勞資溝通與協調	96

5.2.2 員工離職管理	97
5.2.3 退休照顧與福利制度	98
5.2.4 員工薪資與福利	99
5.3 教育訓練與職涯轉型	102
5.3.1 培訓和教育	102
5.3.2 人才晉升與職涯規劃	105
5.3.3 自動化轉型下的再培訓	106
5.4 員工健康與職業安全衛生	106
5.4.1 定期員工健康檢查與健康促進活動	107
5.4.2 健康檢查異常項目分析及改善措施	108
5.4.3 重大職災與交通傷害統計及改善措施	109
5.4.4 安全衛生政策與職場安全保障	111
5.4.5 緊急事件應變	112
5.5 公益活動與社會責任實踐	113
5.5.1 員工權益保障策略	113
5.5.2 安全健康環境策略	113
5.5.3 企業社會責任策略	114
5.5.4 員工公益參與志工行動	114
6：永續環境(E)	116
6.1 材料採購和管理	116
6.1.1 採購管理	117
6.1.2 包材管理	117
6.1.3 有害物質管理（RoHS／REACH）	118
6.2 溫室氣體盤查與減量目標	119
6.2.1 溫室氣體盤查推動組織架構	119
6.2.2 組織&報告邊界	120

6.2.3 報告書涵蓋期間與有效性.....	121
6.2.4 溫室氣體盤查量化直接溫室氣體排放（範疇一 / 類別 1）	121
6.2.5 溫室氣體量化	124
6.2.6 溫室氣體減量與方案	126
6.3 能源管理與綠電規劃	132
6.3.1 能源使用與能源強度	132
6.3.2 節能專案與成效	133
6.4 氣候風險與財務影響	133
6.4.1 極端氣候事件下營運風險分析.....	134
6.4.2 治理架構與策略因應（Governance & Strategy）	136
6.4.3 風險管理制度（Risk Management）	137
6.4.4 情境分析（Scenario Analysis）	138
6.4.5 衡量指標與目標（Metrics & Targets）	139
6.4.6 IFRS S2／TCFD 揭露摘要表	140
6.4.7 財務影響初步評估	140
6.5 產品碳足跡、循環經濟、廢棄物、水資源與環境管理.....	140
6.5.1 循環設計與包材回收	140
6.5.2 廢棄物管理	140
6.5.3 環境管理其他事項	142
7：附錄(索引、證明文件).....	144
7.1 GRI 索引表	144
7.2 SASB 索引表.....	148

1：導語

1.1 關於報告書

光聯科技本年度永續報告書係依 GRI 2021、SASB 準則及公司重大議題分析結果編製，出版 2026 年永續報告書（以下簡稱本報告書），本次為第三次發行之永續報告書。揭露於環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）等面向之管理作為、執行成果及未來規劃，並說明本公司推動永續發展之整體方向與進展。

面對全球永續發展趨勢及各界對企業責任的高度關注，持續將永續理念融入日常營運與管理決策之中，並以穩健經營為基礎，推動公司治理精進、環境保護、人才培育等工作，期望在創造經濟價值的同時，也能邁向企業永續，提升長期競爭力。

本公司重視與利害關係人之溝通，透過多元管道蒐集各方意見與關注議題，定期檢視永續發展主題管理情形，持續提升資訊揭露品質與透明度，作為精進永續管理及規劃未來發展的重要參考依據。

為強化永續治理機制，本公司於 2022 年 5 月 23 日訂定「企業永續發展實務守則」，並經董事會通過，以作為推動永續發展之重要依循。

為落實永續發展政策及強化治理架構，本公司於 2024 年 11 月 8 日成立「永續發展委員會」，負責執行相關法令規定之職權。永續發展委員會由董事長、總經理及 3 席獨立董事組成，負責督導及推動各項永續發展工作。另由總經理擔任永續長，統籌公司各項永續議題之規劃與執行。

在永續長領導下，設置「永續策略組」，由高階主管共同參與推動，並統籌跨部門永續專案團隊，涵蓋經濟、環境及社會三大面向之永續議題。各專案團隊依職掌推動相關永續工作，並定期追蹤執行成效，至少每年一次向董事會報告永續發展推動成果及未來規劃。

此治理架構除促進跨部門協同合作、提升溝通效率外，亦強化永續策略與內部控制及風險管理機制之整合，確保永續政策有效落實，提升公司整體營運韌性與永續競爭力。

為提升永續資訊揭露品質及透明度，本公司持續依循相關法令規範及國際永續揭露準則編製企業永續報告書，並於 2025 年 8 月 5 日經董事會通過發行「2024 年度企業永續報告書」，向利害關係人揭露本公司於環境、社會及公司治理各面向之管理方針、推動成果與未來目標。

展望未來，本公司將持續關注國內外永續發展趨勢與產業變化，透過務實的行動、創新的思維及跨部門合作，與利害關係人共同創造長期價值，朝向企業永續成長與永續發展目標穩健邁進。

1.2 經營者的話：和光同塵、與時舒卷

「資源有限，智慧無窮；人合而行，方能致遠。」

面對全球產業快速變遷、氣候變遷挑戰及永續發展趨勢，光聯科技深知企業的價值不僅在於創造營收與獲利，更在於能否持續為客戶、員工、股東、社會及環境創造正向影響力。唯有兼顧經濟、環境與社會三大面向，才能建立具備競爭力、韌性與永續發展能力的企業。

光聯科技始終相信，經營管理的本質是凝聚一群志同道合的人，共同朝向目標努力。我們透過共同目標、共同信念與跨部門合作，建立以責任、信任與當責為基礎的企業文化。同時藉由制度化、數位化及系統化管理思維，持續優化營運流程與管理機制，讓每一項決策皆有憑有據、每一項成果皆有跡可循，進而提升企業整體營運效能與永續競爭力。

在環境（Environmental）面向，我們持續推動節能減碳、資源循環利用及綠色供應鏈管理，積極降低營運活動對環境造成的影響。透過能源管理、碳排放盤查及數位工具導入，強化環境管理效能，朝向低碳轉型與永續經營目標穩健邁進。

在社會（Social）面向，我們重視人才發展與組織成長，致力打造公平、尊重、包容且安全的工作環境。透過教育訓練、知識傳承、人才培育及跨部門協作，鼓勵同仁持續學習與成長，並將個人知識與經驗轉化為組織智慧，成為企業持續進步的重要動能。同時，我們積極參與社會公益與關懷活動，善盡企業公民責任，與社會共同成長。

在公司治理（Governance）面向，我們秉持誠信經營、透明治理及風險管理原則，持續完善內部控制制度與管理機制。透過績效管理、目標管理及數位治理工具的推動，建立高效率且可持續優化的管理體系，讓各項經營決策與企業發展方向緊密連結，提升企業治理品質與營運韌性。

展望未來，光聯科技將持續秉持「人合、仁和、和光同塵，與時舒卷」的精神，以創新驅動成長，以責任引領發展，深化 ESG 治理與永續經營實踐。我們將攜手全體同仁、客戶、供應商、股東及各利害關係人，共同打造具有競爭力與影響力的永續企業，讓每一份努力都能轉化為企業成長的動能，為產業發展、社會進步及環境永續創造更長遠的價值。

1.3 報告範圍

本報告書邊界以台灣台中市潭子區潭子科技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.urc.com.tw/zh-TW/>)。

光聯科技股份有限公司(United Radiant Technology Corporation)

母公司



一廠

臺中市潭子區潭子科技產業園區建國路 12 號

二廠

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



三廠(總部)

臺中市潭子區潭子科技產業園區復興路 2 號.

四廠

臺中市潭子區潭子科技產業園區東二路 1 號

	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 CayI,P.O.Box 362 Road Town ,Tortola,B.V.I
北環廠 臺中市潭子區潭子科技產業園區北環路 15-3 號	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

本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，涵蓋財務與非財務資訊，並與本公司 2025 年度合併財務報表報導期間一致。所涵蓋之組織範圍，與本公司編製之合併財務報表所含之實體相同。

本公司自 2024 年起每年定期發行永續報告書，預計於每年 8 月出版，並同步公告於公司網站，以便利害關係人查閱。本次為第三次發行（前次發行時間：2025 年 8 月），內容同時提供 2023 年、2024 年及 2025 年之比較資料，以增進資訊透明度與連續性。

1.5 資訊重編

本報告書自本年度起，將溫室氣體減量基準年由前期所載之 2022 年更正為 2021 年（總排放量 9,046.2782 公噸 CO₂e，涵蓋類別一至類別四）。2021 年為本公司首次完成溫室氣體盤查之年度，相關數據已於民國 111 年度股東會年報揭露；前期報告書以 2022 年為基準年係屬誤植，特此更正。本次更正不影響歷年排放量數據，減量目標達成情形已依更正後基準年重新計算。

1.6 聯絡資訊

永續報告之責任單位：永續發展委員會

聯絡單位：永續資訊揭露組

電話：+886-4-25314277 #3335

地址：427 臺中市潭子區潭子科技產業園區復興路 2 號

信箱：urtesg@urt.com.tw

官網：<https://www.urt.com.tw/zh-TW/>

2：永續經營與策略

2.1 永續發展策略

2.1.1 企業概況

2.1.1.1 公司簡介與核心能力

光聯科技股份有限公司以超過 30 年的專業製造經驗、豐富的客製化設計實績及專業技術支援團隊，作為客戶創造價值的核心基礎。公司長期深耕顯示模組及相關整合應用領域，持續投入技術研發與產品創新，結合顯示模組、背光、觸控整合及客製化人機介面等核心技術，提供客戶從設計開發到量產導入的一站式解決方案。

2025 年，光聯科技持續推動技術轉型與市場拓展，成功切入電動車充電（EV Charging）、安防監控（Security & Surveillance）、物聯網與智慧物流（IoT & Smart Logistics）及公共廣播系統（Public Address）等新興應用領域，展現公司在高成長市場的布局成果。同時，公司新增 8 家客戶，持續擴大客戶基礎並提升營運韌性。

在市場經營方面，光聯科技積極推動客戶與市場多元化策略，2025 年營收來源以歐洲市場為主，其次為美洲及亞洲市場，展現穩健的國際市場布局。未來，公司將持續深化技術創新、拓展新應用市場及強化全球客戶經營，以降低客戶集中風險，並持續為客戶、股東及各利害關係人創造長期價值。



圖 2.1.1.1-(1) 為客戶創造價值的三大基石

表 2.1.1.1-(1) 光聯科技股份有限公司概況

光聯科技股份有限公司概況	
集團成立時間	1990 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	2023 年 438 人/2024 年 465 人/2025 年 449 人
工廠數量	共 4 廠
客戶數	2023 年 82 家 / 2024 年 92 家 2025 年 98 家

2.1.1.2 發展歷程與主要認證

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。

公司為強化企業組織管理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，2001 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 (IATF 16949:2016) 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，於 2006 年取得 ISO 45001 (OHSAS18001) 職業安全衛生管理系統認證，2022 年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、2023 年並完成 ISO 50001 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！

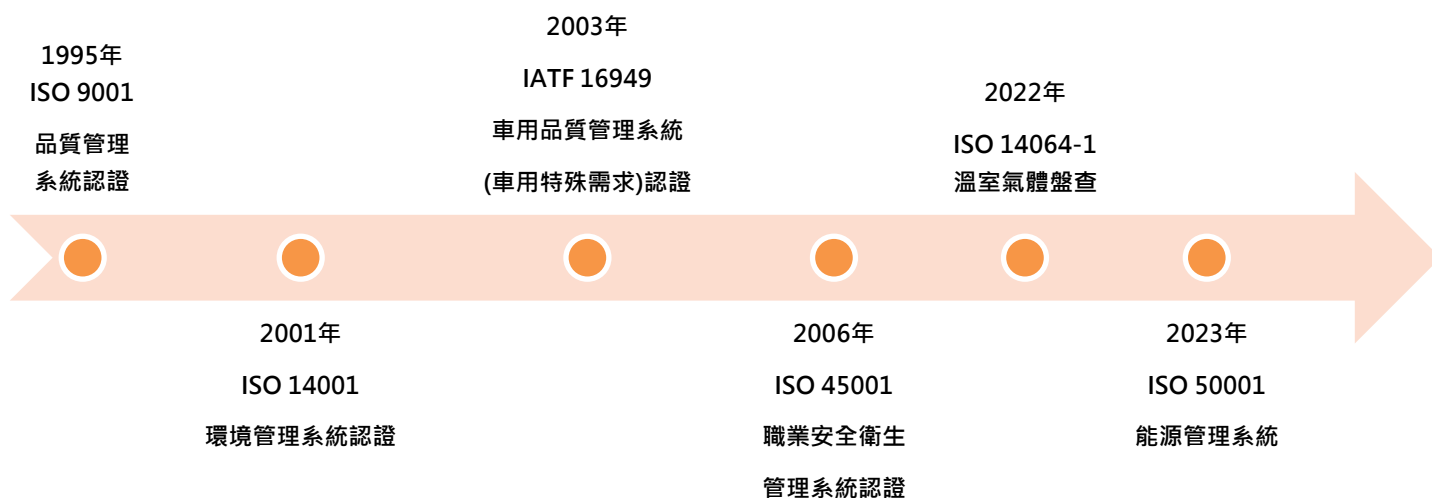


圖 2.1.1.2-(1) 本公司各項 ISO 認證歷程圖

Certificate Standard ISO 9001:2015 Certificate Registr. No. 01 100 005839 Certificate Holder: U.R.T. UNITED RADIANT TECHNOLOGY CORPORATION United Radiant Technology Corporation No. 12, Chien-Kuo Road, Tanzi Technology Industrial Park, Tanzi Dist., Taichung City 427058, Taiwan including the locations according to annex Scope: Design/Development, Manufacturing and Sales of Touch Panel, Liquid Crystal Displays, Liquid Crystal Display Modules Proof has been furnished by means of an audit that the requirements of ISO 9001:2015 are met. Validity: The certificate is valid from 2026-01-02 until 2029-01-01. It remains valid subject to satisfactory surveillance audits. First certification 2021 2025-11-27 TÜV Rheinland Cert GmbH Am Grauen Stein · 51105 Köln www.tuv.com IAF DAKKS TÜVRheinland® Precisely Right.	Certificate Standard ISO 14001:2015 Certificate Registr. No. 01 104 005839 Certificate Holder: U.R.T. UNITED RADIANT TECHNOLOGY CORPORATION United Radiant Technology Corporation No. 12, Chien-Kuo Road, Tanzi Technology Industrial Park, Tanzi Dist., Taichung City 427058, Taiwan including the locations according to annex Scope: Design/Development, Manufacturing and Sales of Touch Panel, Liquid Crystal Displays, Liquid Crystal Display Modules Proof has been furnished by means of an audit that the requirements of ISO 14001:2015 are met. Validity: The certificate is valid from 2026-01-03 until 2029-01-02. It remains valid subject to satisfactory surveillance audits. First certification 2021 2025-11-27 TÜV Rheinland Cert GmbH Am Grauen Stein · 51105 Köln www.tuv.com IAF DAKKS TÜVRheinland® Precisely Right.
ISO 9001:2015 驗證證書	ISO 14001:2015 驗證證書



ISO 50001:2018 驗證證書



ISO 45001:2018 驗證證書



健康職場認證證書(110 年-112 年)



IATF 16949:2016 驗證證書



職場健康企業獎



健康職場認證標章



健康職場認證證書(113 年-115 年)



健康企業公民許諾企業標章

2.1.1.3 光聯科技公司的產品

光聯科技公司的產品主要為：LCD (黑白顯示器)、LCM (液晶模組 / 系統整合產品) 以及 TP (觸控面板)，並廣泛應用於工控、醫療、白色家電、戶外應用和車載/船舶等六大領域。

		
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 ● 圓形顯示器 ● 系統版/人機介面/智慧顯示器 ● 整機客製服務 ● 觸控/蓋板整合 ● EPD 電子紙顯示器 ● 半透過顯示器	● 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

1.產品應用與市場分布

光聯科技公司的產品應用很廣泛，主要分為六大領域：工業控制、家用電器、消費性電子、電信、醫療和車用產品。2025 年來說工控產品佔最多 (35%)、家電也很重要 (33%)，其餘依序為消費電子 (10%)、電信 (9%)、醫療 (8%) 和車用 (5%)。將持續以工業控制及家用電器市場為主要營運基礎，同時積極拓展 EV Charging、Security & Surveillance、IoT & Smart Logistics 及 Public Address 等高成長應用領域，以分散客戶集中風險。市場布局方面，公司同步深化歐洲、美洲及亞洲市場經營，藉由產品應用多元化、客戶結構優化及全球市場拓展策略，提升營運韌性與長期成長動能。

我們不只專注於產品本身，更重視和客戶的合作關係，持續開發新專案，並加強「從設計到貼合、組裝」等一條龍的整合服務。這樣能讓產品更有價值，也讓客戶用得更滿意、更省心。

2.產品策略：新技術 × 新應用

為因應市場趨勢與終端客戶不斷變化的需求，光聯科技公司透過每月定期腦力激盪會議，結合業務、研發設計與採購團隊，不斷探索與開發創新產品。近期重點策略如下：

(1)IN CELL 觸控產品

不需要外接觸控面板，整體厚度可以減少並使結構設計更加簡化且無外加觸控面板所產生反光問題，實現無接縫黑色外觀。

(2)中尺寸產品

可對應使用在工控產業及戶外顯示螢幕產品，提供高亮度及寬廣的操作溫度產品應用。

(3)圓形顯示器產品

針對特定應用產品進行客製化設計，實現產品設計美感及提升產品附加價值。

(4)半穿反顯示器產品

具備優異的戶外資訊讀取可視性、並實現低耗能解決方案，助力節能與綠色生活。

(5)EPD 電子紙產品

顯示效果接近真實紙張，適用長時間閱讀及護眼功能，具備戶外可視顯示效果及換畫面時才耗能的優越特性、實現節能、減少紙張使用的環境友善。

(6)HMI 產品

產品具備視覺化的 GUI 設計，讓設計者可以直覺式操作性介面，可透過遠端管理設備裝置大幅縮短產品開發者使用顯示器開發時間。

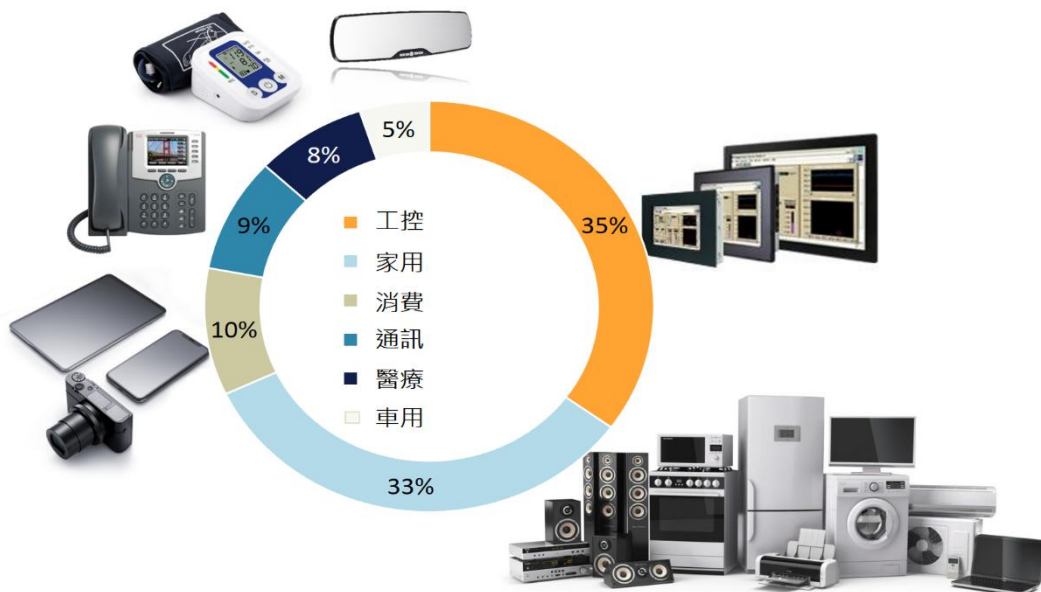


圖 2.1.1.3-(1) 2025 年各領域產品占比圖

2.1.1.4 產業參與與外部連結

本公司為台灣區電機電子工業同業公會會員，並加入台灣加工區光學及精密儀器工業同業公會，積極參與產業公會活動，強化產業脈動掌握與對外曝光。

2.1.2 策略與短中長期目標

2.1.2.1 願景、使命與核心價值

1. 光聯科技公司的願景

節能減碳救地球，創造人類新未來。

2. 光聯科技公司的使命

光聯科技公司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。

3. 光聯科技公司的核心價值

穩健、踏實、誠信。

2.1.2.2 永續發展策略與 SDGs 連結

光聯科技公司積極回應聯合國永續發展目標 (SDGs)，聚焦於：

1 SDG 8 (良好工作與經濟成長)

致力於提供公平的工作環境，促進員工職涯發展與經濟增長。

2 SDG 3 (健康與福祉)

關注員工健康福祉，營造安全健康的職場，推動完善的福利制度。

3 SDG 13 (氣候行動)

積極推動節能減碳措施，降低營運對環境的衝擊。

4 SDG 9 (產業創新與基礎設施)

持續強化技術創新與產品優化，推動產業永續發展。

光聯科技公司以服務創新、管理創新、產品創新為策略主軸，串聯產業鏈上下游，共同朝向永續發展邁進。我們堅信，這些努力將如光點般串聯全世界，為人類與地球帶來長遠的正面影響。

2.1.2.3 短中長期永續目標

光聯科技公司致力於「智慧城市」與永續未來，呼應聯合國永續發展目標 (SDGs 8 體面工作與經濟成長、3 良好健康與社會福利、13 氣候行動、9 產業創新和基礎設施)，從環境與社會兩大面向，規劃明確的短中長期目標：

1 永續目標時程規劃

(1)2025 年減碳 20%：已達成，2030 年目標:累積減 50%

實現碳排放量較基準年(2021)減少 20%。

(2)中期目標 (至 2030 年)

再減碳 10%，達成累積減碳 30%+抵減 20%，累積 50%。

(3)長期目標 (至 2050 年)

進一步減碳 20%，累積減碳 50%，持續創造 50%的碳抵減，最終實現淨零排放。

2 具體執行策略

(1)環境面：溫室氣體減量策略

光聯科技公司以節能減碳為核心，積極導入溫室氣體盤查 (ISO 14064-1) 及能源管理系統 (ISO 50001)，持續推動環保作為，致力將環境永續理念落實於日常營運。公司具體推動下列三大溫室氣體減量策略：

策略一：機台效能優化

A.定期保養維修機台設備，確保運行穩定、提升生產可靠度。

B.導入自動化或半自動化技術，提升生產效率、降低能源消耗，優化溫室氣體排放管理。

策略二：合法合規，佐能源管理系統，鎖定能源大用戶廠區，實施節電行動

依《能源管理法》規定，契約容量 801 瓩 ~ 1 萬瓩，平均年節電率目標 1%，契約容量 801 瓩 ~ 10 萬瓩，自置能源管理人員 (簡稱能管員) 1 人，光聯科技共四個廠區，除三廠契約容量 1,544 瓩，其餘廠區契約容量未達 801 瓩，鎖定能源大用戶三廠引進高效節能新設備，汰換高耗能舊設備，佐 2023 年 11 月取得認證之 ISO 50001:2018 能源管理系統，實施節電行動。

策略三：綠色通勤倡導

A.鼓勵員工搭乘大眾運輸通勤，減少個人交通工具碳排放。

- B.推動公務車輛汰換為油電車，提升綠色運輸工具比例。
- C.於各項會議中宣導綠色通勤理念，強化員工低碳生活意識。

(2)社會面：員工與社會責任策略

光聯科技公司以「員工權益保障」、「安全健康環境」與「企業社會責任」三大策略，積極回應國際社會永續期許，全面提升組織韌性與社會影響力：

策略一：員工權益保障

- A.制定並公開員工相關管理規章，落實法令遵循。
- B.實施公平雇用政策，保障無差別待遇。
- C.尊重及維護基本勞動人權。
- D.確保員工薪資公平、完善福利及職涯發展資源。
- E.積極推動多元文化、性別平等與友善職場。

策略二：安全健康環境

- A.通過 ISO 45001 職業安全衛生管理認證，強化制度落實。
- B.定期辦理安全衛生教育訓練，提升員工自主管理意識。
- C.推動健康管理活動，如健康檢查、講座。
- D.定期舉辦捐血活動，善盡企業社會責任。
- E.持續優化工作環境，降低安衛風險、提升職場福祉。

策略三：企業社會責任

- A.在產品設計與製造過程中減少有害物質，確保消費者安全。
- B.新供應商評鑑審核中納入供應商環境安全管理/社會責任問卷表。
- C.積極參與教育、慈善與社區公益行動，推動社會共好。
- D.鼓勵員工參與公益組織及社區活動，支持弱勢族群。
- E.於股東會紀念品選購時重視環保與社會責任，推動本土農業永續與綠色消費。

2.1.2.4 展望未來

展望未來，光聯科技公司將持續以 **LCM（液晶模組 / 系統整合產品）** 及 **TP（觸控面板）** 等核心產品為基礎，深化顯示與人機介面整合能力，並積極布局新興顯示技術與智慧連結應用，以因應市場數位化、智慧化及節能化趨勢。

策略：新型態軟硬體整合（深耕技術 × 軟體服務）

光聯科技長期深耕 **LCM（液晶顯示模組）** 及 **TP（觸控面板）** 等硬體技術，累積完整的顯示模組設計、製造及系統整合能力。因應智慧物聯網與數位轉型趨勢，公司將以成熟的硬體技術為

基礎，逐步擴展至軟體服務與系統整合，提供涵蓋硬體設計、軟體開發、應用軟體及雲端管理平台的一站式（One-Stop Solution）整合服務。預計至 2028 年，軟硬體整合專案占整體接案比重將由目前約 20% 提升至 35%，成為公司未來重要的成長動能。

在新技術發展方面，公司因應電子紙市場及節能減碳發展趨勢，自 2025 年起投入 EPD（電子紙顯示器）相關產品與整合應用研發，結合既有顯示技術，開發兼具超低功耗、戶外高可視性及長時間顯示免持續供電等特性的智慧顯示解決方案。未來將持續拓展電子標籤、智慧物流、醫療資訊及智慧城市等應用市場，預計 EPD 相關產品營收占比將由目前約 5% 提升至 2028 年的 15%，成為公司新興事業的重要成長來源。

同時，公司亦將發展無線通訊解決方案，整合 Wi-Fi、Bluetooth、LoRa 及 NB-IoT 等技術，強化產品於工業物聯網、智慧建築與智慧物流等場域的連網能力，提升整體系統價值。

未來將結合顯示技術、電子紙及無線通訊整合優勢，拓展應用領域，提升產品價值與客戶服務，朝「節能減碳救地球，創造人類新未來」的企業願景邁進。同時，公司將結合「重大性議題與氣候永續風險評估」，強化內部控制與永續風險管理機制，落實供應鏈韌性、減碳管理、產品品質與合規經營等關鍵目標。未來，永續發展委員會將持續主導跨部門溝通與專案推動，定期向董事會報告永續績效與風險管理進度。董事會則負責最終監督，確保公司各項永續政策與產品策略能緊密結合，持續提升營運韌性與永續競爭力，實現公司治理、社會責任與永續發展的長遠目標。

2.2 推動永續發展之治理機制

稽核室每年依據風險評估結果擬定年度稽核計畫，執行定期與不定期的財務、營運及遵循性稽核，並定期出具稽核報告。針對稽核過程發現的缺失或營運效率問題，適時提供改善建議，並持續追蹤改善進度，確保內部控制制度得以持續有效實施。2025 年依上述稽核程序完成 57 份稽核報告、6 份追蹤報告及 3 份專案稽核（營業秘密...等），並未發現重大異常情形。2026 年預計執行 ESG 及外訓管理專案稽核。

2.2.1 設立永續發展委員會

2.2.1.1 治理機制與組織設置

本公司之經營理念（涵蓋願景、使命與核心價值）、管理方針、策略目標之訂定，及營運成果之檢討與改善，均由董事會統籌督導，並結合公司內控制度共同運作，確保經營決策與永續發展目標緊密結合。考量永續發展需長期推動且跨部門協作，本公司特別成立永續發展委員會，由總經理葉建文擔任永續長，統籌所有永續議題。在永續長領導下，設有「永續策略組」，由執行副總

王耀民、行政副總林珂如、製造兼技術副總徐辭灃及資深處長李亞卿等高階主管協力推動。此架構不僅促進跨部門協同合作，減少溝通障礙，更強化永續策略與內部控制及風險管理機制之整合，確保政策有效落實，強化公司整體營運韌性與永續競爭力。

光聯科技公司永續發展委員會組織架構圖及委員會成員表如下：



圖 2.2.1.1-(1) 永續發展委員會組織圖

表 2.2.1.1-(1) 永續發展委員會成員表

組別	組長 / 職稱
永續長	葉建文 / 總經理
永續策略組	王耀民 / 業務副總 林珂如 / 行政副總 徐辭灃 / 製造兼技術副總 周瓊如 / 法務長 李亞卿 / 資深處長
永續資訊揭露組	周瓊如 / 法務長 賴信字 / 經理
永續環境組 (技術/ 能源 / 製造 / 供應鏈)	陳大倉 / 經理 蔡旻憲 / 課長 郭金憲 / 經理 楊麗香 / 資深經理
社會公益組	賴信字 / 經理
公司治理組 (財務/稽核/法務/資訊/公司治理/業務)	周瓊如 / 法務長 張文琪 / 副理 林浩蜂 / 課長

	張育誠 / 副理 張雅雯 / 資深經理 郭慶儒 / 資深經理
--	--------------------------------------

2.2.1.2 年度工作報告重點（結合重大議題內控對應）

永續發展委員會每年負責統籌跨部門永續專案團隊，涵蓋經濟、環境與社會三大主題，並至少每年向董事會提交一次永續工作報告。為確保永續發展議題能有效融入公司治理與內部控制流程，特別將重大永續議題依據內控目標與風險類型，對應 ESG 三大面向，規劃下列具體控管措施：

內控目標	對應風險類型	ESG 面向	光聯科技公司重大議題與控管措施
營運效率與效果	營運風險	環境	為預防缺電，光聯科技公司建置高效率照明與空調監控系統，減少用電並強化能源管理
報導可靠性與透明性	資訊風險	社會	成立永續資訊管理小組，跨部門揭露與稽核複核流程，提升永續數據正確性
遵循法令與誠信行為	道德風險	治理	設有誠信經營政策與檢舉制度，董事會設立永續發展推動單位負責治理

2025 年度永續發展委員會共召開 1 次會議，審議 1 項永續議題；董事會聽取永續報告 1 次，並針對氣候變遷、人才發展、資訊安全及供應鏈管理等重大議題進行監督與指導。2025 年設定永續稽核內部控制，於 12 月份執行永續資訊之管理稽核及 3 份專案稽核（營業秘密...等），並未發現重大異常情形。2026 年預計執行 ESG 及外訓管理專案稽核。

主要年度工作內容如下：

1.溫室氣體盤查及其內控追蹤

2025 年度範疇 1 排放量 207.6689 公噸 CO₂et/年、範疇 2 排放量 5,658.2707 公噸 CO₂et/年、範疇 3 排放量 144.0194 公噸 CO₂et/年(含 ISO 14064-1 類別三及類別四)。2025 與 2024 總排放量相比，下降 709.0417 公噸 CO₂e，主要下降為類別二外購電力節電策略因 In-line 製程與自動化系統整合至現有廠房提高生產效率、區域泵浦效率提升、高效率風機過濾機組之採用導致的成效。定期執行公司溫室氣體排放盤查，並將盤查結果納入內部控制與改善追蹤流程，確保減碳作為落實於日常營運。

2.重大議題問卷及風險回饋整合

光聯科技於 2026 年 4 月至 5 月辦理重大議題問卷調查，針對主要利害關係人蒐集其對永續議題之關注程度與回饋意見。問卷結果經系統化彙整後，作為公司重大議題鑑別、風險評估及永續管理措施規劃之參考依據。

3.永續教育訓練及內部控制知能提升

規劃並推動永續發展相關教育訓練，強化經營團隊及各部門於經濟、環境及社會面向之專業知能、風險管理意識及內部控制能力。為提升本公司永續治理能力並因應主管機關永續發展相關規範，2025 年度由專業顧問團隊協助推動 ESG 輔導課程，課程內容涵蓋 ESG 評鑑作業、永續金融、碳定價、永續資訊管理及永續經營報告書編製等重要議題。透過跨部門分組參與及實務工作坊方式，提升各單位對永續發展趨勢、法令規範及資訊揭露要求之認知與執行能力。

本年度共完成 6 項主題課程，累計輔導時數達 50 小時，參與對象涵蓋永續策略組、永續資訊揭露組、永續環境組、永續供應鏈組、社會公益組及公司治理組等跨部門成員。藉由系統化教育訓練及實務演練，逐步建立永續治理架構、重大性議題管理機制、碳管理制度及永續資訊管理流程，並完成「2024 年度企業永續報告書」之編製與揭露，持續提升公司永續經營績效、資訊透明度及整體永續競爭力。

4.氣候風險管理流程整合於內控體系

定期檢視公司氣候相關風險的鑑別、評估及管理流程，並將其納入整體內部控制及風險管理體系，提升營運韌性。2025 年 7 月 2 日，本公司舉辦氣候風險管理工作坊，由顧問偕同 ESG 輔導課程主管及相關同仁共同參與。工作坊透過氣候風險管理觀念說明及分組討論，引導各部門辨識與評估公司營運可能面臨之氣候相關風險與機會，提升同仁氣候風險管理知能，並作為後續氣候風險評估及因應策略規劃的重要基礎。

5.永續報告書編制與重大議題控管

全面檢視與編制公司年度永續報告書，確保各項重大議題均已納入揭露範圍，並依國內外規範持續優化資訊透明度與控管成效。



圖 2.2.1.2-(1) 氣候風險工作坊



圖 2.2.1.2-(2) 氣候風險工作坊



圖 2.2.1.2-(3) 氣候風險工作坊



圖 2.2.1.2-(4) 氣候風險工作坊

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會成員組成及功能性委員會

截至 114 年 12 月 31 日，光聯科技公司董事會由共九位董事組成，成員涵蓋不同性別、專業領域及產業背景，展現多元與專業並重的治理精神。114 年董事成員名單及學經歷如下：

本公司董事會為最高治理單位，下設三大專業委員會：審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會。

- **審計委員會：**負責監督公司財務報告之編製、內部控制制度的有效運作及內部稽核事項，確保財務資訊之正確性與公司治理之健全。
- **薪酬委員會：**負責董事及高級管理階層之薪酬政策與方案規劃，確保薪酬制度符合公司發展與激勵需求。
- **永續發展委員會：**聚焦環境保護、社會責任及公司治理，決策並監督公司於經濟、環境及人群層面的衝擊管理與永續發展策略執行。

表 2.3.1-(1) 董事會成員表

職 稱	姓 名	性 別	審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會	學 歷
董事長	陳江源	男	X	X	V	國立暨南大學教育政策與行政研究所 碩士
董事 (副董事長兼總經理)	葉建文	男	X	X	V	國立聯合大學 能源工程學系碩士
董事 (副總經理)	王耀民	男	X	X	X	台灣大學 化學系碩士
董事 (行政副總經理)	林珂如	女	X	X	X	中興大學 企業管理系
董事	葉秀美	女	X	X	X	台灣大學 法律系 威信聯合法律事務所 主持律師
董事	楊健義	男	X	X	X	黎明工專電機科 楊榮(股)公司 董事長 兼總經理
獨立董事	倪昌德	男	X	X	V	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
獨立董事	徐泓竹	男	X	X	V	淡江大學 國際貿易系 社團法人苗栗縣自閉 症協進會顧問
獨立董事	楊傳國	男	X	X	V	文化大學 政治學碩士 創智智權顧問

本屆董事會任期為 112 年 5 月 24 日至 115 年 5 月 31 日，由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，女性董事比例為 22.22%。

本屆董事會成員具備產業、法律、管理、科技、教育等多元背景，展現性別多元與治理透明的承諾。個別成員之性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等詳細資料，請參閱股東會年報。

表 2.3.1-(2) 董事會成員結構項目

項目	分類	占比
性別	男性	【男性董事比例】77.78%
	女性	【女性董事比例】22.22%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	11.11%
	51 歲(含)以上	88.89%

2.3.2 董事會及功能委員會運作

2.3.2.1 董事會運作情形資訊

2025 年度本公司董事會共召開 7 次會議，各董事及獨立董事之出席情形如下表所示：

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	董事法人代表陳江源	7	0	100%	113/8/14 新任董事長
董事	葉建文	7	0	100%	
董事	董事法人代表王耀民	7	1	86%	
董事	林珂如	7	0	100%	
董事	楊健義	7	1	86%	
董事	葉秀美	7	1	86%	
獨立董事	徐泓竹	7	0	100%	
獨立董事	楊傳國	7	0	100%	
獨立董事	倪昌德	7	0	100%	

*其他應記載事項：

1. 證券交易法第 14 條之 3 所列事項

113 年度及截至年報刊印日止之所有董事會決議事項，關於證券交易法第 14 條之 3 所列應由獨立董事參與決議之議案，各獨立董事均無異議，全部照案通過，並無反對或保留意見紀錄。

2. 獨立董事反對或保留意見

除上述事項外，114 年度內無其他經獨立董事提出反對或保留意見，且有紀錄或書面聲明之董事會決議事項。

2.3.2.2 利益迴避

為維護公司治理與決策之公正性，光聯科技公司董事會嚴格遵循法令及公司章程規定，董事涉及利害關係議案時，皆依法進行利益迴避，不參與該議案之討論及表決，並於董事會會議紀錄中明確揭露。114 年度董事會關於董事利益迴避之執行情形如下表：

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
第十二屆 第十三次 1140110	董事葉建文、王耀民、林珂如等三人	發放 113 年度年終獎金	董事葉建文、王耀民、林珂如等三人與本案相關利益迴避	依法進行利益迴避，未參與表決
第十二屆 第十六次 1140502	副董事長兼總經理葉建文	擬議定總經理之薪給	總經理葉建文與本案相關利益迴避	
第十二屆 第十七次 1140519	董事林珂如 董事葉建文、林珂如	會計主管異動 發放 113 年度員工酬勞	董事林珂如與本案相關利益迴避 董事葉建文、林珂如與本案相關利益迴避	

2.3.2.3 功能性委員會運作情形

1. 薪酬委員會

(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

本公司薪資報酬委員會共設有 3 名委員，任期自 112 年 6 月 1 日至 115 年 5 月 31 日止，最近一年度共召開 4 次會議。

A.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	4	0	100%	連任
委員	楊傳國	4	0	100%	新任
委員	徐泓竹	4	0	100%	新任

***其他應記載事項：**

- 如董事會未採納或修正薪資報酬委員會之建議，將說明董事會日期、期別、議案內容、決議結果及公司對薪資報酬委員會意見之處理（如通過之薪資報酬優於委員會建議，亦將說明差異及原因）。
本年度無此情形。
- 薪資報酬委員會議決事項，如有成員反對或保留意見並有紀錄或書面聲明者，將說明會議日期、期別、議案內容、所有成員意見及對該意見之處理情形。
本年度無此情形。

B.會議內容如下：

開會日期	議案內容	決議結果
114 年 01 月 10 日 第五屆第七次委員會	通過發放 113 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
114 年 02 月 21 日 第五屆第八次委員會	通過修訂本公司『公司章程』部份條文 通過發放 113 年度員工及董事酬勞	
114 年 05 月 02 日 第五屆第九次委員會	通過調整總經理之薪給	
114 年 05 月 19 日 第五屆第十次委員會	通過發放 113 年度董事酬勞 通過發放具董事或經理人身分人員之 113 年度員工酬勞 通過發放具基層員工身分人員之 113 年度員工酬勞	

2.審計委員會

(1)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 114 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	7	0	100%	
委員	楊傳國	7	0	100%	
委員	倪昌德	7	0	100%	
*其他應記載事項： 1.如審計委員會運作有下列情形，將說明會議日期、期別、議案內容、獨立董事反對或保留意見、重大建議、決議結果及公司處理情形： (1) 證券交易法第 14 條之 5 所列事項。 (2) 其他未經審計委員會通過，經全體董事三分之二以上同意之議決事項。 <u>本年度無上述情形。</u> 2.獨立董事對利害關係議案之迴避執行情形，將說明姓名、議案內容、利益迴避原因及表決情形。 <u>本年度無此情形。</u>					

(2)獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通協作情形

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。

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
114/01/10 第二屆 第九次 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：陳立閱	通過本公司與台新國際商業銀行訂立預售美元遠期外匯契約 通過本公司子公司 Firsthill Limited 清算及解散事宜	所有出席委員未有其他意見無異議照案通過
114/02/21 第二屆 第十次 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：陳立閱	通過113年度營業報告書及決算表冊 通過本公司113年度盈餘分派 通過評估簽證會計師適任性及獨立性 通過預先核准簽證會計師、其事務所及事務所關係企業向本公司及子公司提供非確信服務(non-assurance services)案 通過本公司因應業務需要，擬向銀行申請授信額度 通過本公司持股100%之子公司香港光聯科技股份有限公司因營運需求向母公司光聯科技資金貸與美金壹拾萬	1. 會計師報告年度查核結果。 其他無異議照案通過。

		元整再展期一年 通過本公司113年內部控制制度聲明書	
114/03/18 第二屆 第十一次 委員會	獨立董事： 徐泓竹、楊傳國、倪昌德 治理主管：陳立閔	通過修正114年2月21日本公司113年度盈餘分派	所有出席委員未有其他意見無異議照案通過
114/05/02 第二屆 第十二次 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 稽核主管：張文琪	通過本公司一一四年度第一季合併財務報告	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
114/05/19 第二屆 第十三次 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 稽核主管：張文琪	通過本公司會計主管職務異動 通過修正「薪工循環-薪資作業」之內部控制制度及內部稽核實施細則	所有出席委員未有其他意見無異議照案通過
114/08/05 第二屆	獨立董事： 徐泓竹、楊傳	通過本公司一一四年度第二季合併財務報表報告	所有出席委員未有其他意見無異議照案通過

第十四次 委員會	國、倪昌德 治理主管：陳立 閱 會計主管：林珂 如 稽核主管：張文 琪	通過修訂「印信管理辦法」 通過本公司為因應業務需要，向兆豐 銀行申請授信額度	
114/11/07 第二屆 第十五次 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 閱 稽核主管：張文 琪	通過本公司一一四年度第三季合併財 務報告通過應收關係人帳款，截至 114 年 9 月 30 日止餘額為美金 833,415.97 元換算新台幣 26,378 仟元 整，係屬資金貸與他人性質 通過本公司因業務需要，擬向銀行申 請授信額度 通過本公司配合勤業眾信會計師事務 所內部輪調變更簽證會計師 通過本公司持股 100%之子公司香港 光聯科技有限公司因營運需求，擬向 母公司光聯科技資金貸與美金壹拾萬 元整再展期一年 通過本公司115年度稽核計畫	1. 會計師報告年度查核結果。 其他無異議照案通過。

3.永續發展委員會

(1)永續發展委員會運作情形資訊：

本公司已於 113 年 11 月 08 日成立永續發展委員會，負責執行相關法令所規定之職權，永續發展委員會由董事長、總經理及 3 席獨立董事組成(任期自 113 年 11 月 08 日至 115 年 5 月 31 日止)。

永續發展委員會於 114 年截至年報刊印日止共開會 1 次，永續發展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	陳江源	1	0	100%	113/11/08新任
委員	葉建文	1	0	100%	113/11/08新任
委員	徐泓竹	1	0	100%	113/11/08新任
委員	楊傳國	1	0	100%	113/11/08新任
委員	倪昌德	1	0	100%	113/11/08新任

***其他應記載事項：**

- 若永續發展委員會運作有下列情形，將說明會議日期、期別、議案內容、委員反對或保留意見、重大建議、決議結果及公司處理情形：
 (1) 「市上櫃公司治理實務守則」第二十七條第三項及「上市上櫃公司永續發展實務守則」第九條第一項所列事項。本年度無上述情形。
- 委員對利害關係議案迴避執行情形，將說明委員姓名、議案內容、利益迴避原因及表決情形。
本年度無此情形。

(2)永續發展委員會會議：

開會日期/ 期別	出席 人員	議案內容	永續發展委員會決議結果及公司董事會對永續發展委員會意見之處理
114/8/5 第一屆 第二次 委員會	董事長陳江源 副董事長葉建文 獨立董事 徐泓竹 楊傳國 倪昌德 治理主管陳立閔 永續發展委員會 總幹事 謝鴻舉	通過本公司發行「2024 年度企業永續報告書」	全體出席委員無異議照案通過。

2.3.3 薪酬政策

分別比較說明本公司及合併報表所有公司於最近三年度給付本公司董事、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：

2.3.3.1 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					
	114 年度		113 年度		112 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	本公司	財務報告內 所有公司
董事	9.17%	9.17%	13.63%	13.63%	18.56%	18.56%
總經理及 副總經理	5.53%	5.53%	8.31%	8.31%	11.32%	11.32%

2.3.3.2 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。

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。經營績效成果員工酬勞數額中，應提撥不低於50%為基層員工分派酬勞。公司基層員工範圍每年至少一次應提董事會決議暨定期評估是否需進行調整。

2.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。

3.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。

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。

2.3.4 董事會及功能性委員會績效評估

2.3.4.1 內部董事會績效評估

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。

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。
113 年內部董事會績效評估結果介於 4.73 分~4.79 分，董事會整體運作評估為良好。
114 年內部董事會績效評估結果介於 4.79 分~4.98 分，董事會整體運作評估為良好。

2.3.4.2 外部機構對董事會績效評估之總評及建議

114 年 09 月 02 日光聯科技股份有限公司依其「董事會績效評估辦法」之規定，委任財團法人台北金融研究發展基金會，實施上市上櫃公司董事會外部績效評估作業，除書面審視外，並於 114 年 12 月 19 日執行實地訪評。董事會績效評估說明：

1.評估資料期間：本次績效評估檢視光聯科技股份有限公司的資料期間為 113 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 12 日。

2.評估對象範圍：績效評估對象以光聯科技股份有限公司的董事會及功能性委員會為主。

3.績效評估構面：本次績效評估除評估機構發展之五大構面，亦適度搭配納入其他評估考量事項。(1) 維護股東權益(2) 強化董事會結構與運作(3) 對公司營運參與度(4) 提升資訊透明度(5) 推動永續發展(6) 其他評估考量事項。該機構與執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，並於 115 年 01 月提出評估報告，本公司於 115 年 03 月 03 日向董事會報告結果。「董事會績效評估報告」績效評估整體分析：

(1)受評公司為一家專業製造和銷售液晶顯示器 (LCD) 及其模組 (LCM) 的公司，主要深耕利基市場，提供客製化面板解決方案，產品廣泛應用於工業控制、智慧家電、醫療設備、車載儀表板及航海設備等領域。本次受評公司積極配合董事會績效評估作業，董事長、獨立董事、總經理及高階主管在實地訪評過程，充分說明董事會運作情形，與評估委員進行交流，

讓委員們更清楚瞭解及掌握公司董事會的運作現況。

- (2)受評公司董事會運作均符合主管機關規定，董事成員於董事會出席率高，獨立董事也積極參與公司整體營運，於董事會會議前會單獨分別與會計師、稽核進行溝通，第一時間也能獲知公司重大事件的揭露資訊，參與事前討論，公司亦邀請獨立董事參與每月的經營會議，協助獨立董事瞭解重要營運現況與未來風險，整體溝通管道與機制相當暢通。
- (3)受評公司董事長與副董事長對公司未來發展有明確的願景與藍圖，對內善用各項科技與資訊技術進行整體管理，也運用公司各部門的歷史營運數據，預測及規劃未來產品與技術的發展方向，同時積極建立公司短中長期管理階層的人才資料庫，以完善公司掌握人力資源與未來的接班規劃。
- (4)受評公司在董事會與董事長積極領導下，全力支持公司發展及推動各項人力資源發展與培育策略，積極參與勞動部的人才培育計畫，獲得 TTQS 銀牌認證，並建構數位學習平臺協助內部員工學習。總經理為確保公司永續發展，積極建立人才地圖計畫，並根據各部門提出的差異能力需求進行人員配置與培訓。
- (5)受評公司積極配合政府主管機關的永續發展路徑，推動各項永續發展工作，以致力長期達成淨零排放為目標，於董事會下設置「永續發展委員會」，由董事長擔任召集人，並由總經理以主任委員身分帶領各部門高階主管積極進修永續相關專業研習，並帶領部門同仁進行節能減碳，在各部門努力下，公司也已達成短期減碳 20% 目標。

「董事會績效評估報告」結論與建議：

建議一：受評公司在網站、年報及永續報告書等資訊揭露內容建議應具一致性，並進行即時更新，協助投資人能清楚瞭解及掌握公司現況與未來發展方向。

建議二：受評公司除瞭解內部環境的風險外，建議能更全面掌握公司外部環境與短中長期可能面臨之機會與風險，並將相關管理政策落實在明確且具體的風險管理辦法與文件。

建議三：考量受評公司現有規模及未來的穩定成長，現僅有一位稽核人力實屬不足，建議可適度增加稽核人力，以強化稽核的獨立性，有效落實審查與職能代理功能。

2.3.4.3 加強董事會職能與執行情形

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 57 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。

2.3.5 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 陳江源	114/05/29	上市櫃公司永續揭露宣導會	3	證券暨期貨市場發展基金會
董事長	董事法人代表 陳江源	114/06/03	公司經營權之爭近期案例介紹	3	證券暨期貨市場發展基金會
董事	葉建文	114/11/14	年度營運計劃與預算編製之稽核實務研討	6	中華民國內部稽核協會
董事	董事法人代表 王耀民	114/09/18	生成式 AI X Python 爬蟲實戰與視覺化分析	6	中華民國內部稽核協會
董事	林珂如	114/05/28 114/05/29	上市櫃公司永續揭露宣導會	9	證券暨期貨市場發展基金會
董事	楊健義	114/06/30	永續資訊編製與申報實務研習班	6	財團法人中華民國會計研究發展基金會
董事	葉秀美	114/07/29	114 年度上興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	證券櫃檯買賣中心
董事	葉秀美	114/06/03	公司經營權之爭近期案例介紹	3	證券暨期貨市場發展基金會
獨立董事	徐泓竹	114/06/03	公司經營權之爭近期案例介紹	3	證券暨期貨市場發展基金會
獨立董事	徐泓竹	114/06/11	企業併購後整合議題探討與管理機	3	證券暨期貨市場發展基金會

			制建立		
獨立董事	楊傳國	114/06/03	公司經營權之爭近期案例介紹	3	證券暨期貨市場發展基金會
獨立董事	楊傳國	114/06/11	企業併購後整合議題探討與管理機制建立	3	證券暨期貨市場發展基金會

2.4 前期承諾與年度成果追蹤

光聯科技相信，永續發展不應僅止於願景與承諾，更應透過持續追蹤與檢視，確認各項策略與行動方案是否有效落實。因此，本公司依據前一年度永續報告書所揭露之重大議題、管理方針及改善承諾，逐項檢視執行情形與年度成果，並作為未來持續改善的重要依據。

2.4.1 去年策略與承諾彙整

2024 年度，光聯科技依據環境、社會及治理面向所訂定之永續發展策略，推動溫室氣體減量、員工關懷、職業安全、供應鏈管理及社會公益等相關行動，以落實企業永續經營目標。

稽核室 2025 年完成 57 份稽核報告，其中於 12 月份執行法令規章遵循事項稽核，以及 6 份追蹤報告和 3 份專案稽核（營業秘密...等），並未發現重大異常情形。

主要承諾事項如下：

面向	策略	2024 年承諾
環境	溫室氣體減量	推動機台效能優化、智能節電及綠色通勤
社會	員工權益保障	持續完善福利制度及人才發展
社會	安全健康環境	強化職業安全衛生及健康促進活動
社會	企業社會責任	支持在地農業、公益團體及社區參與
治理	風險管理與制度精進	強化內部管理及法規遵循

2.4.2 承諾履行情形與年度成果

光聯科技定期追蹤各項永續承諾執行情形，2025 年度成果如下：

策略項目	2024 年承諾	2025 年成果	執行情形
機台效能優化	提升設備效率並降低能源消耗	完成設備定期保養及製程優化	✓達成 完成設備保養作業稽核
合法合規，佐能源管理系統，鎖定能源大用戶廠區，實施節電行動	推動節能措施及設備汰換	持續執行節能管理及高耗能設備汰換	✓持續推動 完成永續資訊之管理稽核
綠色通勤倡導	提升員工低碳通勤意識	持續宣導綠色通勤及低碳生活理念	✓持續推動 逐步進行中
員工權益保障	建立友善職場環境	持續推動人才培育、福利制度及多元平等政策	✓達成 完成法令規章遵循事項稽核
安全健康環境	強化職安管理	持續維持 ISO 45001 管理系統運作	✓達成 完成法令規章遵循事項稽核
公益支持 - 在地農業	認養花蓮契作稻米	認購 32,035 包稻米，投入經費新台幣 2,002,188 元	✓2025 達成 逐步進行中

2.4.3 依重大議題檢視承諾有效性

本公司依重大議題管理機制檢視各項承諾執行情形，結果顯示：

稽核項目	稽核結果	建議事項
永續資訊之管理	未發現重大異常情形	1. 安衛室未即時歸檔文件或登錄資料，易有遺漏之情形，建議安衛室能妥善歸檔文件及即時登錄資料。 2. 職業安全衛生管理員有一名今年尚未通過回訓，建議應在明年期限內通過回訓。
法令規章遵循事項	未發現重大異常情形	1. 建議人資部及安全衛生室若人員有異動或離職應確實執行保管資訊移交，以避免日後若需佐證資料時無法提供。 2. 永續報告書的數據採逐年比較，建議相關部門在彙整資料時能檢視並比較資料之正確性及合理性，以避免數據出錯。

氣候變遷與能源管理

透過設備保養、節能措施及能源管理制度推動，已建立溫室氣體減量基礎，未來將持續強化能源效率指標及減量績效追蹤機制。

員工照顧與職場安全

透過 ISO 45001 管理系統及健康促進活動，持續維護員工安全與健康，未來將增加員工參與及幸福職場相關措施。

社會公益與在地共好

公司連續透過支持在地農業及社福機構商品採購，將企業採購行為轉化為社會影響力。預計 2026 年度股東會紀念品採購愛心皂 33,120 組，並於前一年度投入花蓮契作稻米認養計畫，持續實踐「取之於社會、用之於社會」之企業責任。

未來改善方向

2026 年度將持續強化各項永續績效指標之量化管理機制，逐步建立目標、執行、追蹤、檢討及改善之 PDCA 循環管理模式，以提升永續治理成效。

3：利害關係人與重大議題鑑別

3.1 重大性議題鑑別

光聯科技依循 GRI 3：重大主題及 SASB 產業議題精神，結合公司營運情境、利害關係人意見與內部風險評估，辦理本年度重大性議題鑑別。本次採兩階段作業：第一階段由利害關係人進行議題關注度與跨構面排序；第二階段由內部主管評估未來三年的發生可能性與衝擊程度，作為重大性矩陣與年度管理優先順序之依據。

3.1.1 議題盤點與題庫調整

本公司以既有永續議題、GRI、SASB、國內外法規、客戶要求及營運風險為基礎建立題庫。2026 年 3 月 26 日工作坊逐題檢視原始 27 項議題，考量公司現階段製程型態及風險暴露程度，將 E6「製程廢棄物與化學品管理」及 E7「水資源管理」自本年度正式問卷排除，並保留未來重新納入評估的彈性；其餘 25 項議題經修正文句後納入調查。

步驟	作業	內容
1	議題盤點	彙整 GRI、SASB、法規、客戶要求、營運風險及前期議題
2	工作坊檢視	依公司現況修正題名、說明與成熟度語氣，形成 25 項正式題庫
3	利害關係人問卷	316 份有效問卷，進行構面內分配、成對比較及 Top-3 排序
4	候選議題篩選	綜合 Borda Top-10、RII、法規要求及營運判斷，選出 11 項候選議題
5	主管評分	20 位主管以 1-5 分評估未來三年的可能性與衝擊性
6	矩陣與定案	繪製矩陣、檢視分歧、確認優先順序、主責單位與揭露章節

3.1.2 第一階段：利害關係人問卷與候選議題排序

問卷調查期間為 2026 年 4 月 13 日至 5 月 12 日，共取得 316 份有效問卷。環境、社會資本、商業模式及治理構面採定額分配法，由填答者在各構面內分配 100 分；人力資本構面採成對比較法；另請填答者從 25 項議題選出整體最重要的前三名，並以第一名 3 分、第二名 2 分、第三名 1 分的 Borda 計分法進行跨構面排序。

排名	代碼	議題名稱	Borda 分數
1	S5	產品品質與客戶滿意度	277
2	H1	人才招聘與留任	256
3	S4	客戶集中度與市場分散	195
4	H3	員工技能培訓與職涯轉型	146
5	B1	TFT-LCD 技術轉型與替代風險	113
6	S2	產品資訊安全與客戶隱私	105
7	E1	總碳排放量管理與減量目標	95
8	E2	能源轉型與綠電採購	86
9	B3	關鍵零組件成本與供應鏈韌性	83
10	E3	碳費與碳關稅成本衝擊	70

上述 Top-10 為跨構面排序結果。公司另參考構面內相對重要性指數（RII）、法規與客戶要求，以及工作坊對營運適用性的判斷，將 G4「營運持續計畫與風險管理」、G5「商業倫理與反貪腐」及 B5「循環經濟與產品永續設計」納入觀察，同時就議題重疊性及本年度風險情境調整第二階段評估清單，形成 11 項主管評分議題。此調整不代表未納入第二階段的議題不重要，相關議題仍依既有制度管理並於適當章節揭露。

3.2 利害關係人議合

本公司透過日常營運溝通、股東會、客戶與供應商往來、勞資會議、法規公文、社區活動及問卷等管道，持續蒐集利害關係人意見。本次有效樣本以公司員工（含管理層）227 份為主，占 71.8%；因此在解讀結果時，除全體平均外，亦參考客戶、供應商、投資人及主管機關等分群差異，並由內部工作坊進行平衡檢視，避免單一群體樣本數較高而直接取代其他利害關係人的觀點。

利害關係人	有效份數	主要溝通方式	負責單位
公司員工（含管理層）	227	內部公告、勞資會議、教育訓練、問卷	人資部 / 各部門
供應商	40	採購往來、供應商評鑑與問卷	採購部
投資人 / 股東	20	股東會、公開資訊與問卷	財務處
客戶 / 品牌商	18	業務溝通、滿意度調查與問卷	業務處 / 品管處
主管機關 / 法人	7	法規、公文、查核與問卷	法務室 / 財務處
社區 / NGO	2	社區互動、公益活動與問卷	人資部 / 安衛室
其他	2	問卷及個別溝通	永續小組

3.3 重大議題排序與矩陣說明

第二階段由 20 位內部主管及工作坊成員，針對 11 項候選議題評估未來三年的「發生可能性」與「衝擊性」。兩項均採 1–5 分量尺：可能性 1 分代表極不可能，5 分代表幾乎確定或持續發生；衝擊性 1 分代表影響可忽略，5 分代表可能造成極重大財務、營運、法規、客戶、聲譽、人才或供應鏈影響。矩陣 X 軸為可能性平均分數，Y 軸為衝擊性平均分數。

2026 年主管重大性評估矩陣 (n=20)

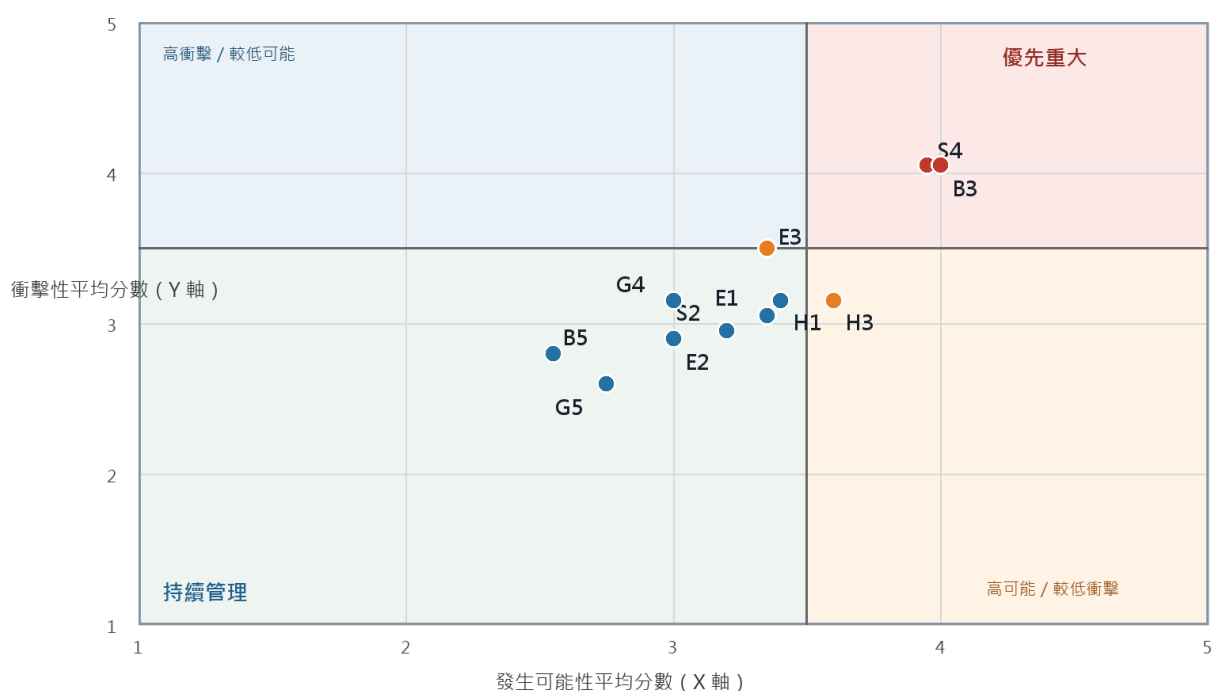


圖 3.3-(1) 2026 年主管重大性評估矩陣

代碼	重大議題	可能性 X	衝擊性 Y	矩陣分數	判定
E1	總碳排放量管理與減量目標	3.35	3.05	10.22	持續管理
E2	能源轉型與綠電採購	3.00	2.90	8.70	持續管理
E3	碳費與碳關稅成本衝擊	3.35	3.50	11.72	重點關注
S2	產品資訊安全與客戶隱私	3.20	2.95	9.44	持續管理
S4	客戶集中度與市場分散	3.95	4.05	16.00	優先重大
H1	人才招募與留任	3.40	3.15	10.71	持續管理
H3	員工技能培訓與職涯轉型	3.60	3.15	11.34	重點關注
B3	關鍵零組件成本與供應鏈韌性	4.00	4.05	16.20	優先重大
B5	循環經濟與產品永續設計	2.55	2.80	7.14	持續管理
G4	營運持續計畫 (BCP) 與風險管理	3.00	3.15	9.45	持續管理
G5	商業倫理與反貪腐	2.75	2.60	7.15	持續管理

本次以 3.5 分作為高可能性及高衝擊性的判定門檻。S4「客戶集中度與市場分散」及 B3「關鍵零組件成本與供應鏈韌性」同時落在高可能、高衝擊區，列為優先重大議題；E3「碳費與碳關稅成本衝擊」與 H3「員工技能培訓與職涯轉型」有一項達到門檻，列為重點關注議題。其餘議題列入持續管理與揭露範圍。分數與象限用於協助排序，不取代法令遵循、客戶契約或既有管理責任。

3.4 重大議題管理方針索引

本公司依矩陣結果及利害關係人問卷排序，將各議題連結至主責單位、管理方針及後續揭露章節。優先重大與重點關注議題應優先設定年度 KPI、追蹤執行情形及改善計畫；持續管理議題則依風險變化、法規及客戶要求定期檢視。

代碼	重大議題	管理層級	主責單位	對應章節
E1	總碳排量管理與減量目標	持續管理	安衛室 / 廠務部	6.2
E2	能源轉型與綠電採購	持續管理	廠務部 / 安衛室	6.3
E3	碳費與碳關稅成本衝擊	重點關注	財務處 / 永續小組	6.4
S2	產品資訊安全與客戶隱私	持續管理	資訊部 / 法務室	4.4.4
S4	客戶集中度與市場分散	優先重大	業務處 / 財務處	4.1
H1	人才招聘與留任	持續管理	人資部	4.4.1
H3	員工技能培訓與職涯轉型	重點關注	人資部 / 智慧製造處	5.3
B3	關鍵零組件成本與供應鏈韌性	優先重大	採購部	4.7
B5	循環經濟與產品永續設計	持續管理	品管處 / 採購部	6.5
G4	營運持續計畫 (BCP) 與風險管理	持續管理	稽核室 / 總經理室	4.5
G5	商業倫理與反貪腐	持續管理	法務室 / 稽核室	4.3

永續發展委員會將至少每年檢視一次重大議題及管理成效；若營運模式、供應鏈、法規、客戶要求或外部環境出現重大變動，將提前重新評估。問卷原始資料、計算方式、主管評分、會議決議及議題改寫紀錄均予以留存，作為後續報告書編製、內部覆核與查證之依據。



圖 3.4-(1)重大議題工作坊

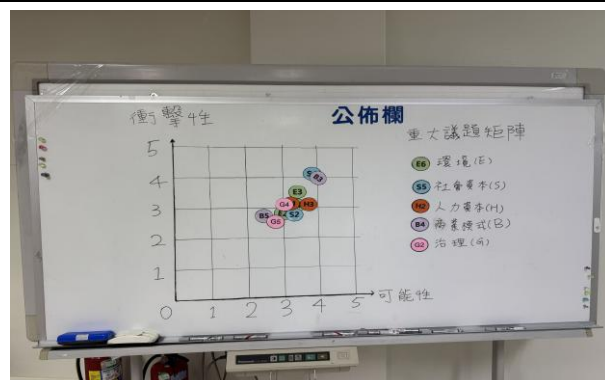


圖 3.4-(2)重大議題工作坊



圖 3.4-(3)重大議題工作坊



圖 3.4-(4)重大議題工作坊

4：治理面(G)

4.1 營運績效與市場韌性

光聯科技公司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 2025 年度較 2024 年度營業收入增加 447,932 仟元，成長幅度達 28.8%，主係客戶需求回升及訂單量增加所致。然而，受美國關稅政策影響導致新台幣兌美元匯率升值，本公司業務以外銷為主，匯兌因素對獲利造成一定程度侵蝕，致營業毛利率由 16% 小幅下降至 15%。

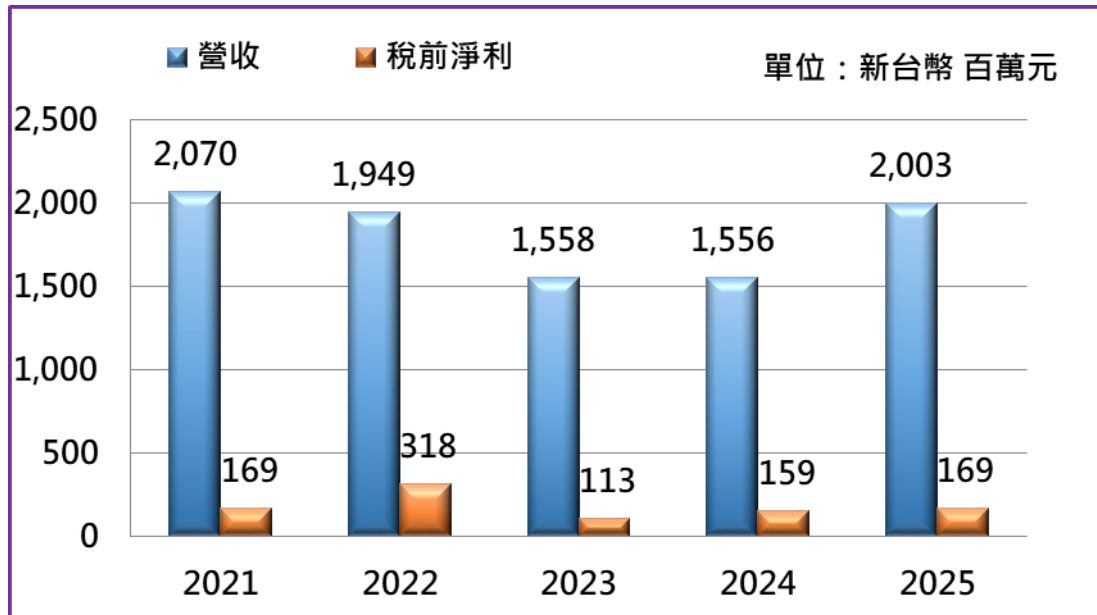
本期淨利較 2024 年度增加 73,948 仟元，增幅達 57.7%，主係營業收入大幅成長帶動營業淨利提升所致；惟營業外收支方面，受匯率升值影響，其他利益及損失由 2024 年度利益 36,273 仟元轉為損失 129 仟元，部分抵銷了營業面之成長動能。

本公司財務結構截至 2025 年 12 月 31 日止，資產總額 2,193,855 仟元，負債總額 429,305 仟元，負債比率維持 20%，財務結構持續穩健。

表 4.1-(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	2023 年	2024 年	2025 年
資產總計	1,888,942	2,147,104	2,193,855
負債總計	332,736	433,319	429,305
權益總計	1,556,206	1,713,785	1,764,550
每股淨值(元)	14.63	16.11	16.60
營業收入	1,557,823	1,555,561	2,003,493
營業成本	1,297,570	1,301,173	1,703,221
營業費用	167,296	162,541	168,880
營業利益(損失)	92,957	91,847	131,392
營業外收入(支出)	19,566	66,938	37,388
稅前淨利(淨損)	112,523	158,785	168,780
所得稅費用(利益)	22,302	30,513	33,440
本公司淨利	90,221	128,272	202,220
每股盈餘(元)	0.85	1.21	1.90
現金股利(元/股)	0.80	1.50	1.60
員工薪資和福利	293,949	291,145	317,219

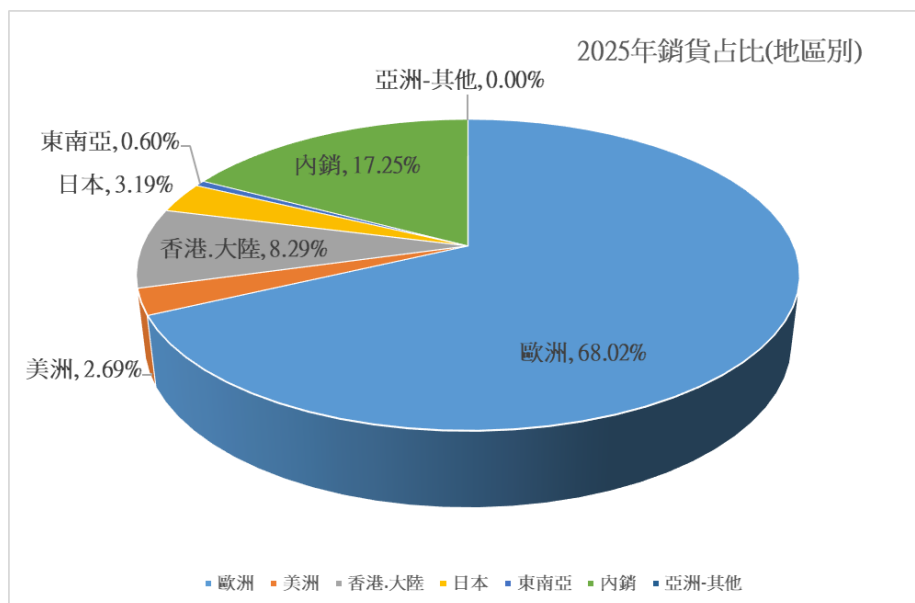
備註：員工薪資和福利包含在營業成本及營業費用中。



註：營收及稅前淨利乃衡量本公司營運績效之表現

圖 4.1-(1) 歷年營運表現

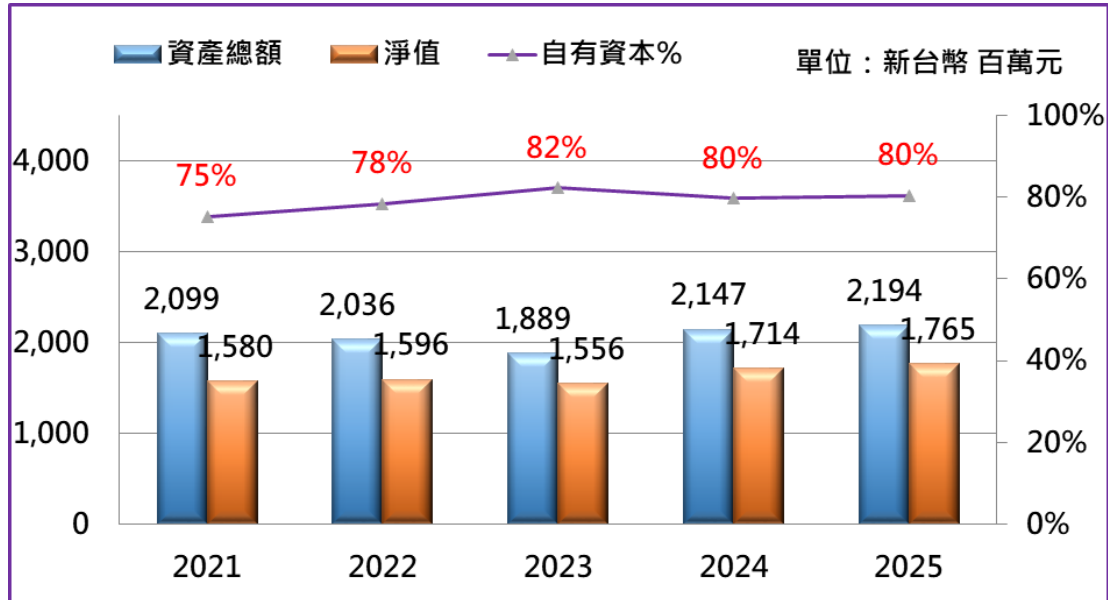
本公司營收主要來自外銷收入，2025 年度占總營收 82.75%，2025 年各地區營收占比如下圖所示；各地區分類以本公司營收金額占比較大者，及營運計畫規劃分類區分，2025 年占比前 4 名分別為，歐洲區 68.02%、內銷 17.25%、大陸(含香港)8.29%、日本 3.19%，亦為營運計畫重點規劃地區。本公司對應歐洲客戶的策略是深入了解客戶及代理商需求，進行精準行銷，深耕客製化產品，隨著市場對中大尺寸、高亮度顯示器需求持續成長，本公司積極布局相關產品應用領域，並持續推廣耐候產品(指的是耐極高溫、耐極低溫、耐極潮溼的產品)及系統整合到整機組裝產品。



註：各地區營收占比%=各地區銷貨金額÷年營收總金額

圖 4.1-(2) 2025 年銷貨占比(地區別)

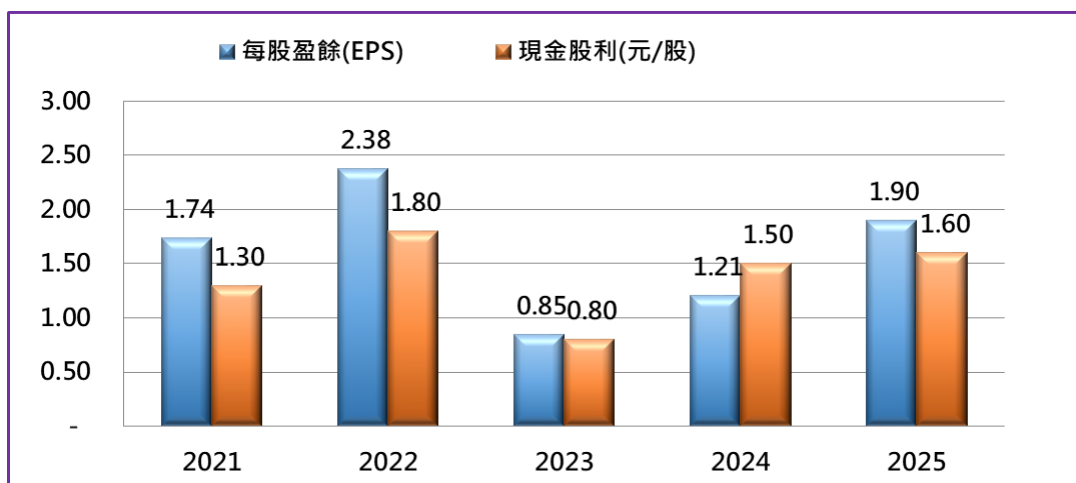
本公司近 5 年因每年營運獲利，致自有資本占比逐年上升，財務結構優異；2025 年自有資本比率為 80%，負債比率只有 20%，顯示償債能力極強，財務狀況穩健。最近 5 年度資產總額及淨值如下圖所示，最近 3 年淨值維持相對穩定狀態，金額未大幅變動，主因當年度獲利與股利政策維持平衡所致。



註：自有資本比率% = 淨值(權益總計) ÷ 資產總額

圖 4.1-(3) 近 5 年自有資本比率圖

本公司股利政策穩健，近 5 年平均發放比率為 95%。惟 2025 年因應營運需求及強化資本結構，發放比率調整至 84%。本公司近 5 年平均每股盈餘為 1.62 元/股，平均現金股利發放為 1.4 元/股，最近 5 年度每股盈餘及現金股利發放詳如下圖所示。儘管獲利波動，本公司在財務狀況穩健的基礎上，維持合理的股利分配政策，以兼顧股東權益與公司長期發展



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 4.1-(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；2025 及 2024 年之營所稅金額實際各占稅前淨利 168,780 及 158,785 千元之 19.81%及 19.22%。

表 4.1-(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		
		2023 年	2024 年	2025 年
營業稅	1 月~12 月(退稅收入)	(10,093)	(8,579)	(7,257)
營利事業所得稅	應納稅額(20%稅率)	22,302	30,513	33,440
各類稅捐	房屋稅、牌照稅、印花稅等 各類稅捐	526	589	591
合計		12,735	22,523	26,774
光聯科技公司營收		1,557,823	1,555,561	2,003,493
佔營收比例		0.82%	1.45%	1.34%

4.2 企業經營框架

4.2.1 營運架構

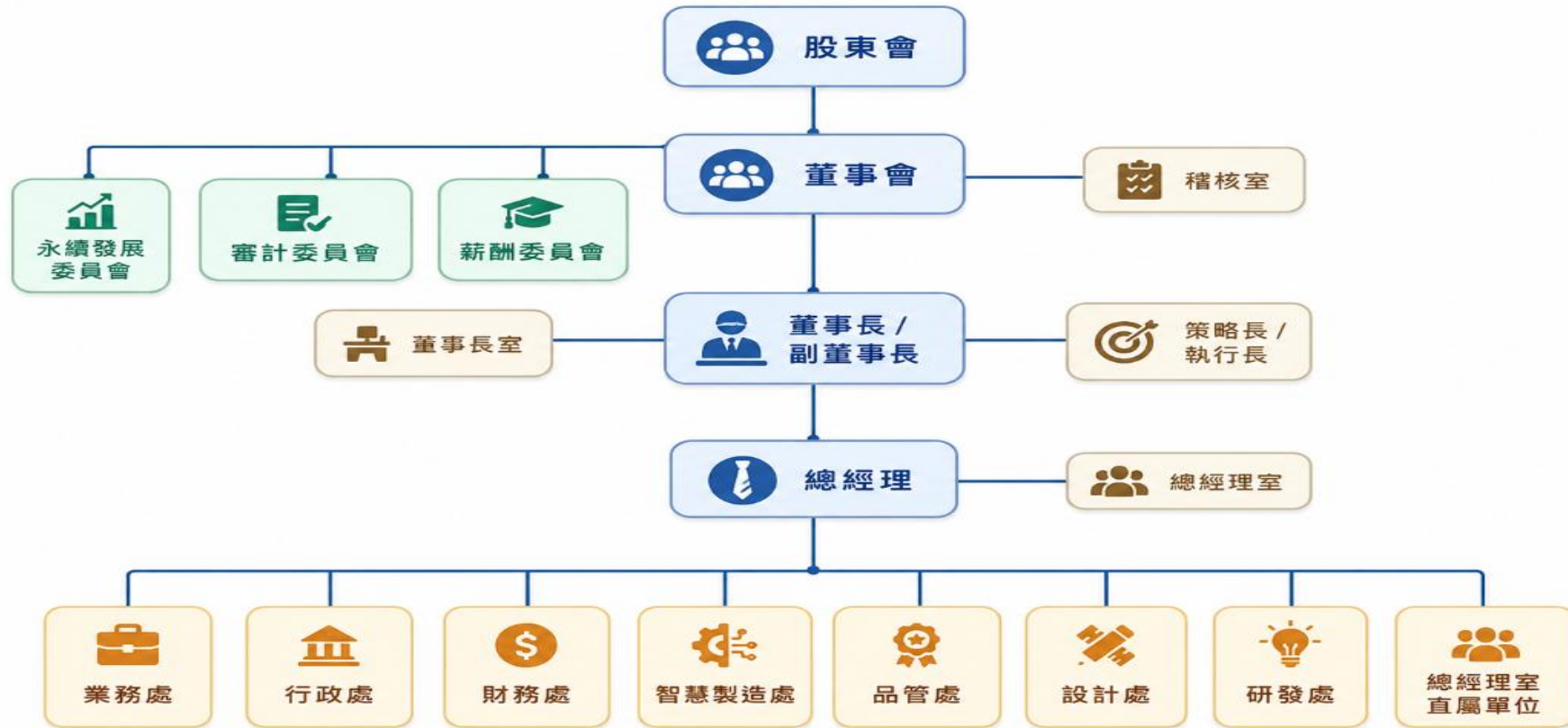


圖 4.2.1-(1) 光聯科技股份有限公司組織結構圖

4.2.2 各主要部門所營業務

表 4.2.2-(1) 光聯科技公司各部門工作職掌

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，管理與執行。 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，品質事項之預先規劃與檢驗。
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。
智慧製造處	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。

4.3 商業道德

光聯科技秉持誠信、正義、公平、守法之核心價值，將誠信經營理念融入公司治理及營運決策，並以法令遵循、商業倫理、社會責任及職場倫理為管理基礎，建立健全之誠信經營制度，作為企業永續經營的重要核心。公司致力於與客戶、供應商、員工、股東及其他利害關係人建立互信合作關係，共同提升企業治理品質與永續價值。

誠信經營治理架構如下：



圖 4.3-(1) 光聯科技股份有限公司誠信經營治理架構圖

為深化誠信治理文化，光聯科技已將商業道德要求納入供應鏈管理制度，所有重要供應商均須簽署《廉潔誠信承諾書》及《供應商保密暨不惡意競爭合約》，承諾遵守誠信經營、公平交易、資訊保密及反不當競爭等原則，以降低供應鏈營運及法遵風險，並建立透明、公正且可信賴之合作關係。

隨著第二供應商及委外供應商需求逐步增加，供應鏈管理日益複雜，本公司持續強化供應商治理機制。2025 年 9 月，由法務單位針對採購單位全體同仁辦理「供應商誠信治理暨法遵管理教育訓練」，課程內容包括：

- 供應商資格審查與廉潔誠信評估重點。
- 《廉潔誠信承諾書》及《供應商保密暨不惡意競爭合約》之法律意涵與管理要求。
- 營業秘密保護、保密義務及公平競爭相關法規說明。
- 供應商契約遵循及違約風險管理。

同時，本公司已完成供應商制式契約全面檢視與修訂，將誠信經營、保密義務、智慧財產權保護、利益衝突管理及違約責任等條款納入標準契約內容，持續提升供應鏈治理品質及法遵管理效能。



圖 4.3-(2) 光聯科技股份有限公司供應鏈誠信治理流程圖

在內部管理方面，光聯科技除於勞動契約中明訂保密義務外，所有員工於到職時均須簽署誠信廉潔及保密承諾文件，並透過新進人員教育訓練、法遵宣導及日常管理持續深化誠信文化，使誠信經營理念融入各項業務流程及工作實務，提升全體員工法遵意識與職業道德。

指標	2025
採購誠信教育訓練	1 場
採購同仁受訓率	100%
廉潔承諾簽署率	100% (適用對象:供應商)
保密暨不惡意競爭合約簽署率	100% (適用對象:供應商)
供應商制式契約完成修訂	100%
員工誠信承諾簽署率	100%
商業道德重大違規案件	0 件

此外，公司已建立完善且保密之申訴及舉報機制，提供員工、供應商及其他利害關係人公平、安全且可信賴之反映管道，對於檢舉案件均依既定程序進行調查與處理，並採取必要之保護措施，避免任何形式之報復或不當對待，藉以維護高標準之企業倫理及商業道德，持續提升公司治理效能與企業信譽，落實企業永續發展之承諾。

4.3.1 反貪腐政策和程序的溝通及訓練

在應有的商業道德的規範下，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。

光聯科技秉持誠信經營及遵循法令之合規法遵的公司治理理念，依商業道德規範制定相關行為準則，以及透過制度及政策宣導、教育訓練及內部稽核機制，以期降低不誠信行為的發生及舞弊的風險。

1.法令追蹤與內部公告

法務室每月彙整法律新知及國內外法令變動資訊，並透過電子郵件通知相關權責單位，提醒各單位應注意之合規事項。若法令變動涉及公司內部規章或作業流程調整，法務室將協助相關單位檢視並修訂內部管理辦法。

2.反貪腐溝通與教育訓練

公司將誠信經營、反貪腐、法令遵循及防範內線交易等議題納入員工教育訓練與內部宣導，並針對採購、業務、財務等高風險職務加強合規訓練，提升同仁對利益衝突、不當利益收受及舞弊風險之辨識能力，例如對內要求公司人員作業應依標準作業程序及規範，除避免造成品質問題，因而影響客戶對公司誠實經營之信任及信譽危機，同時也透過標準的生產製造程序及規範，管控產品品質，也避免不必要或無謂的成本及費用支出;在貪腐的責任風險方面，則對負責對外的採購、

業務同仁，以及財務作業的同仁，加強合規訓練。

3.標準作業程序與稽核機制

公司要求各項內部作業應依標準作業程序執行，以提升作業效率並避免資源浪費。針對對外採購、業務往來及財務作業等較高責任風險的作業流程，公司透過權責分工授權、簽核控管流程，以及內部稽核機制進行有效風險控管，防範貪腐及弊端發生，落實誠信經營、透明資訊，與當責的公司治理文化。

光聯科技秉持誠信經營、廉潔治理及法令遵循之企業文化，依據公司治理制度、商業道德規範及相關法令要求，建立反貪腐及誠信經營管理機制，並透過制度宣導、教育訓練、風險管理及內部稽核等措施，持續提升全體員工之法遵意識，降低舞弊、利益衝突及不誠信行為風險，落實透明、當責之公司治理。



圖 4.3-(3) 光聯科技股份有限公司反貪腐治理架構圖

(1)法令追蹤與合規管理

法務室定期蒐集國內外法令修正及最新法遵資訊，每月彙整法律新知並通知相關權責單位，協助各部門掌握法令變動及評估其對營運之影響。若涉及公司內部制度、管理辦法或作業流程修正，法務室將協同相關單位完成制度檢討及修訂，確保各項營運活動符合最新法令規範。

(2)誠信經營與反貪腐教育訓練

公司將誠信經營、反貪腐、法令遵循、防範內線交易及利益衝突管理等議題納入年度教育訓練及內部宣導計畫，並針對採購、業務、財務等較高風險職務，加強廉潔誠信、反舞弊及法遵管理課程，提升同仁辨識貪腐風險、不當利益收受及利益衝突之能力。

此外，公司要求各項營運活動均應依循標準作業程序（SOP）辦理，以確保產品品質、降低營運風險及避免不必要成本支出，進一步維護公司商譽及客戶信任。

(3)標準作業程序與內部控制

本公司建立完善之內部控制制度及標準作業程序，針對採購、銷售、財務管理及其他高風險作業流程，透過權責分工、授權簽核、流程控管及內部稽核等管理機制，持續強化風險管理，防範舞弊及貪腐事件發生，落實誠信經營及透明治理文化。

4.3.2 貪腐事件及採取的行動

2025 年度光聯科技未發生任何經確認之貪腐事件，亦無因貪腐、賄賂或不誠信行為而遭主管機關裁罰或司法調查之情形。

為持續深化誠信文化及法遵意識，法務室規劃並推動年度法遵教育訓練：

- **2024 年 10 月：**辦理全體董事及員工「性平三法修正重點」及「職場不法侵害防治」共二場教育訓練，提升職場尊重、人權保障及法令遵循意識。
- **2025 年 10 月：**於經營管理會議辦理「誠信經營與法令遵循」教育訓練，針對全體主管說明誠信經營原則、商業道德、利益衝突管理、申訴制度及內部舉報機制。

教育訓練後，各部門主管依規定向所屬同仁進行二次宣導，確保誠信經營理念及相關制度落實至各營運單位。同時，公司再次宣示對職場不法侵害、舞弊及違反商業道德行為採取「零容忍」政策，所有案件均依公司規章及相關法令進行調查與處理。

為確認教育訓練成效，全體受訓人員均須完成課後測驗，測驗內容涵蓋誠信經營、法令遵循、申訴機制及職場倫理等主題，以確保教育宣導有效落實。

指標	2025 年成果
經確認貪腐事件	0 件
因貪腐遭裁罰	0 件
因貪腐司法調查	0 件
誠信經營教育訓練	1 場
性平 / 職場法遵訓練	2 場
主管二次宣導	100% 完成
課後測驗	100% 完成

4.3.3 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

本公司未發生因違反公平交易法及惡意競爭的行為而被調查的案件。

光聯科技遵循《公平交易法》及相關競爭法令，秉持公平競爭、合法交易及誠信經營原則，禁止任何涉及聯合壟斷、限制競爭、不公平競爭或其他違反競爭法規之商業行為。

公司要求所有員工於執行業務時均應遵守相關法令及內部管理規範，避免涉及價格協議、市場分配、限制交易、商業賄賂及其他可能影響市場公平競爭之行為；並透過法遵宣導、教育訓練及內部控制制度，持續提升員工競爭法遵循意識。

2025 年度績效

- 未發生因違反《公平交易法》或其他競爭法規而遭主管機關調查或裁罰之案件。
- 未發生重大反競爭、反托拉斯或壟斷行為事件。
- 未因競爭法違規造成重大財務損失或商譽受損事件。

光聯科技將持續強化競爭法遵管理，維持公平、透明及負責任之商業行為，與客戶、供應商及各利害關係人共同建立健全且永續之市場競爭環境。

指標	2025 年績效
違反《公平交易法》裁罰案件	0 件
反競爭事件	0 件
反托拉斯案件	0 件
壟斷行為事件	0 件
重大財務損失	0 件
商譽受損事件	0 件

4.3.4 員工申訴舉報管道

為落實誠信經營、道德行為準則及職場性騷擾防治，光聯科技建立檢舉與申訴處理機制，並於員工工作規則及相關管理規範中明定處理原則，以維護安全、尊重與誠信之職場環境。

1.受理管道

公司建置多元且暢通之溝通與申訴管道，包括舉報信箱、申訴專線及總經理信箱，提供員工及各利害關係人反映意見、提出建議或檢舉不當行為。檢舉案件得以具名或匿名方式提出，受理範圍涵蓋違反誠信經營原則、職業道德規範、貪腐舞弊、利益衝突、職場性騷擾、歧視及其他違反法令或公司規章之不當行為。

2.處理程序

受理單位接獲檢舉或申訴案件後，將依案件性質進行初步確認，釐清相關人、事、時、地、物及佐證資料，必要時啟動調查程序，並由權責單位依調查結果提出處理建議。若經查證屬實，公司將視情節輕重採取適當處分或改善措施。

3.保密與保護措施

公司對檢舉人身分、檢舉內容及調查過程均負保密責任，並禁止任何形式之報復、差別待遇或不利處分，以保障檢舉人及相關當事人權益。

2025 年度，總經理信箱共受理 1 件檢舉案件，相關案件均已依公司規定之處理程序完成調查及妥善結案。報導期間內，本公司未發生重大違反法令、貪腐舞弊或其他重大不誠信行為事件，亦無因貪腐、違反商業道德或其他重大違規情事，而與客戶、供應商或其他合作夥伴終止合作之情形。

本公司持續落實誠信經營政策及吹哨者保護機制，透過多元申訴與檢舉管道，鼓勵員工及利害關係人反映異常事項，並確保檢舉案件獲得公平、公正及保密之處理，以維護健全之公司治理與誠信文化。

4.3.5 誠信經營及反貪腐教育訓練

光聯科技為落實誠信經營、防範內線交易及反貪腐管理，建立分層式教育訓練與承諾簽署制度，透過全員承諾、新人導入及年度訓練，強化誠信、透明與當責之企業文化。

1.全員承諾簽署制度

本公司要求全體員工均須簽署「誠信廉潔承諾書」、「保密承諾書」及「保密切結書」，作為遵循誠信經營、資訊保密及職業倫理之共同承諾，以維護公司、客戶、供應商及其他利害關係人權益。

2.新進人員導入宣導制度

針對新進同仁，公司於到職時辦理誠信經營、防範內線交易、反貪腐及資訊保密相關宣導，協助新進人員了解公司政策、管理規範及法令要求，從職涯起點建立正確之職業倫理與法令遵循觀念。

3.年度教育訓練與高風險職務管理制度

針對在職員工、董事、經理人及採購人員等高風險職務，公司將誠信經營、防範內線交易及法令遵循相關課程納入年度教育訓練計畫，並透過內部公告及相關宣導機制，持續強化利益衝突迴避、不誠信行為防範及資訊保護意識。

4.4 企業合規與資訊安全

光聯科技為降低營運合規風險，建立法令定期追蹤及更新、合約及法律文件 BPM 審核機制，及資訊安全管理程序書及風險控管機制，以確保公司營運符合相關法規要求，並維護公司重要資訊與機密資料安全。

在資訊安全方面，透過資訊部門的資安管理規定及後台控管機制，包括不定期的資安宣導及持續檢討及改善資訊安全的管控，以確保同仁使用資訊的安全及避免公司重要及機密資訊的外洩。

1.法令變動追蹤與合規法遵宣導

法務室每月除彙整國內外法令變動資訊，發行法律新知，以郵件通知公司各職掌單位知照，並通知人資單位於 EIP 電子佈告欄，公告與全體員工有關之法令變動。此外並提出合規法遵的因應建議及跟進事項，作為公司合規法遵運營的確認及合規管理的依據，如遇有重大法令變動時，公司亦即時辦理法令宣導或教育訓練，以協助相關單位掌握法規要求並落實遵循。2025 年度法務室即針對美國關稅命令及國貿局報關新規定進行有關業務單位之合規宣導與溝通可行之因應措施。

2.合約與對外文件審核機制

公司對外簽署之合約、涉及公司權益之公文、郵件及書信，均須經由法務室及相關權責單位審核，並透過 BPM 線上簽核流程完成核准後，方得進行簽署、用印或對外發送，以降低履約爭議、合約及法律責任，以及營運合規法遵風險。

3.資訊安全控管與宣導

在資訊安全管理方面，公司由資訊部門建立資安管理規範及後台控管機制，並透過不定期資安宣導、權限控管及持續檢討改善資訊安全措施，提升同仁資訊安全意識，防範公司重要資訊、營業秘密及機密資料外洩風險。預計 2026 導入 ISO 27001。

4.4.1 合規管理體系

2025 年度誠信經營與法遵執行情形如下：性騷擾申訴案 1 件、職場霸凌舉報案 1 件，其他並無重大違規事件。要說明者：性騷擾案件及職場霸凌案件皆依據公司之相關規定進行調查及作成結論，其中性騷擾案件經當事人撤銷申訴，而職場霸凌則經成立調查委員會，並選任二位外部律師為調查委員，最後作成決議：職場霸凌不成立。

光聯科技公司重視人權、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。

光聯科技係由法務室及稽核室共同推動合規管理，透過法令追蹤、申訴舉報處理、內部稽核及跨部門協作機制，確保公司營運符合法規要求，並藉以降低重大違規與營運風險。在勞動條件、薪酬福利、育嬰留任、人才發展等議題，則由人資部管理並於人才留任相關章節揭露。

1.2025 年度誠信經營與法遵執行情形

項目	2025 年度件數	處理情形	說明
性騷擾申訴案	1 件	已依程序處理完畢	依公司相關規定進行調查，後經當事人撤銷申訴。
職場霸凌舉報案	1 件	已依程序處理完畢	公司成立調查委員會，並選任二位外部律師擔任調查委員，經調查後決議職場霸凌不成立。
重大違規事件	0 件	無	報導期間內無重大違反法令、重大員工違法、貪腐或因此與合作夥伴終止合作之情事。
貪腐事件	0 件	無	未發生經確認之貪腐事件。

2. 合規監控與確認機制

管理機制	主責單位	執行方式	目的
法令變動追蹤	法務室	每月彙整與公司各單位業務運營之有關法令變動狀況，並發布法律新知通知相關權責單位或公告全體員工知悉與因應。	確保各部門及員工即時掌握法規變動。
申訴與舉報管道	法務室 / 人資部	設置申訴、舉報及總經理信箱，受理具名或匿名案件。	建立利害關係人回應及保護機制。
案件調查程序	法務室 / 安衛室 / 人資部	依案件性質啟動調查，必要時成立調查委員會或依法規定引入外部專家協同調查及作成結果處置。	確保案件處理合規及客觀公正。
內部稽核	稽核室	依年度稽核計畫檢視相關內控制度及辦法規定之合規執行情形。	確認內控制度有效運作並降低運營風險。
跨部門改善	法務室 / 安衛室/人資部 / 相關業務單位	依調查或稽核結果提出改善建議並追蹤改善結果及成效。	強化合規法遵風險管理與九大循環及內控制度持續改善。

3. 人才留任與員工權益管理

光聯科技重視人權、工作與生活平衡、健康安全與職涯發展，並依據勞動市場薪酬水準、公司營運狀況及內部公平原則，制定員工考核管理辦法、員工晉升管理辦法、薪資管理辦法及教育訓練程序書，以支持人才留任與組織發展。

管理項目	相關制度 / 辦法	管理重點
平等任用	招募任用制度	不因種族、性別、年齡等因素於任用、報酬、升遷上有差別待遇。
薪酬管理	薪資管理辦法	依職務、績效、能力及市場薪酬水準評核合理薪資待遇。
績效考核	員工考核管理辦法	每年定期辦理績效考核，作為晉升、獎金及酬勞依據。
晉升調遷	考核及晉升調遷管理辦法	拔擢適才適任員工，建立內部發展機會。
教育訓練	教育訓練程序書	提升員工職能與職涯發展能力。
友善職場	職場安全與申訴機制	營造尊重、友善、包容且安全的工作環境。

公司將持續透過法遵監控、內部稽核、申訴處理及人才管理制度，強化治理韌性與員工權益保障，並將相關成果納入年度永續績效追蹤。

4.4.1.1 勞動法令遵循

公司依據《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關勞動法令辦理人力資源管理，並訂有工作規則及各項管理辦法。法令修正時，由人資部及法務室檢視相關制度並公告全體同仁知悉，必要時辦理教育訓練，以保障員工權益及落實法令遵循。

項目	2024 年度成果	2025 年度成果
內部輪調人數	49 人	18 人
勞動法令相關教育訓練場次	3 場	3 場
永續教育訓練場次	9 場	9 場
年度教育訓練總時數	9,367 小時	8,378 小時
年度教育訓練參訓人次	4,770 人次	5,778 人次

4.4.1.2 工時及休假制度

公司依勞動基準法及性別平等工作法規定提供各項休假制度，包括特別休假、婚假、產假、陪產檢及陪產假、生理假、家庭照顧假及其他法定假別，以支持員工工作與生活平衡。

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
家庭照顧假申請人數	5 人	3 人	6 人
生理假申請人數	191 人	194 人	205 人

4.4.1.3 員工福利

公司提供保險、健康照護、住宿、餐飲、教育訓練、節慶禮金及員工持股信託等多元福利措施，持續提升員工福祉與向心力。

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：設有健身器材，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。
	2024 年通過新增員工持股信託。
共享成果	績效獎金。
	年資(10 年、20 年)獎勵。

本公司重視員工長期職涯發展與財富累積，積極規劃具吸引力的福利措施。於 113 年 11 月 8 日，經薪酬委員會審議通過「員工持股信託」方案，藉由建立員工持股平台，鼓勵員工參與公司經營成果分享，提升員工歸屬感與向心力，同時促進公司永續發展與員工利益雙贏。相關細節依據本公司公告之實施辦法辦理。

4.4.1.4 育嬰留停

公司依《性別平等工作法》提供育嬰留職停薪制度，並依法提供產假、陪產檢及陪產假、生理假、安胎假、流產假及家庭照顧假等措施，支持員工兼顧家庭與工作。

年度	項目	男性	女性	合計
2023	育嬰留停申請人數	0	6	6
	復職人數	0	4	4
	復職率 (%)	-	66.7%	66.7%
	復職後一年留任人數	0	4	4
	一年留任率 (%)	-	100.0%	100.0%
2024	育嬰留停申請人數	1	3	4
	復職人數	1	1	2
	復職率 (%)	100.0%	33.3%	50.0%
	復職後一年留任人數	1	1	2
	一年留任率 (%)	100.0%	100.0%	100.0%
2025	育嬰留停申請人數	1	3	4
	復職人數	1	0	1
	復職率 (%)	100.0%	0.0%	25.0%
	復職後一年留任人數	0	0	0
	一年留任率 (%)	0%	0%	0%

4.4.1.5 退休保障

光聯科技公司重視員工退休制度，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。除公司提撥的退休金外，勞工亦得在每月工資 6%範圍內，個人自願另行提繳退休金。

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
勞退提撥覆蓋率	100%	100%	100%
自願提繳人數	82 人	95 人	125 人
自願提繳比例	18.7%	20.6%	27.8%

4.4.1.6 薪酬及績效考核

光聯科技公司秉持公平、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。2023 年至 2025 年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。

1.員工結構分析

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
員工總數	438	461	450
男性員工	125	124	124
女性員工	313	337	326
課長級以上主管人數	62	45	44
男性主管	48	35	34
女性主管	14	10	10
女性主管占比	23%	22%	23%
正職員工	438	416	406
非正職員工	0	0	0

2.人才留任指標

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
新進人員人數	15	120	68
離職人數	82	102	74
離職率	19%	22%	16%
新人留任率	27%	22%	29%

註:主要離職原因包括個人生涯規劃、轉換跑道、退休及家庭因素等。公司透過具競爭力之薪酬福利制度、完善的職涯發展機制、多元教育訓練及員工持股信託等措施，持續提升員工留任意願與組織競爭力。

4.4.2 營業秘密與個資保護

隨著數位化與智慧製造快速發展，營業秘密、智慧財產及個人資料已成為企業重要的核心資產。光聯科技秉持「**制度管理、權限控管、教育宣導、持續稽核**」四大管理原則，建立完整的營業秘密及個人資料保護制度，透過法務、資訊及各營運單位共同合作，持續強化資訊安全管理與法令遵循能力，以降低機密資訊外洩、智慧財產侵害及個人資料洩漏等風險。

2025 年度，公司持續完善營業秘密管理制度，導入標準化管理程序，並結合法務及資訊安全管理機制，建立涵蓋**辨識、保護、管控、教育及稽核**之管理流程，提升企業營運韌性及永續治理能力。

1.營業秘密管理制度

2025 年度，法務室主持「營業秘密管理機制建置專案」，委託外部法律事務所提供專業諮詢、訪談及輔導，由各單位重新盤點所持有之營業秘密，進行機密資訊分類分級及管理機制檢視，並完成《營業秘密管理程序書》制定，以建立制度化管理架構。

公司同步辦理營業秘密保護宣導，邀請潭子科技產業園區警察機關、法務部調查局臺中市調查處及專業律師辦理教育訓練，強化同仁對營業秘密、智慧財產保護及資訊安全之法遵意識。

在人員管理方面，公司於員工到職時簽署保密承諾及資訊安全遵循文件；任職期間依職務需求實施權限管理；離職時由法務室辦理離職面談，確認機密資訊完成交接並再次提醒離職後保密義務，以降低營業秘密外洩風險。

對外合作方面，公司與客戶、供應商、顧問及外部稽核人員於接觸機密資訊前，均須完成保密協議（NDA）簽署，並依約執行資訊揭露及使用管理。營業秘密管理架構流程如下：

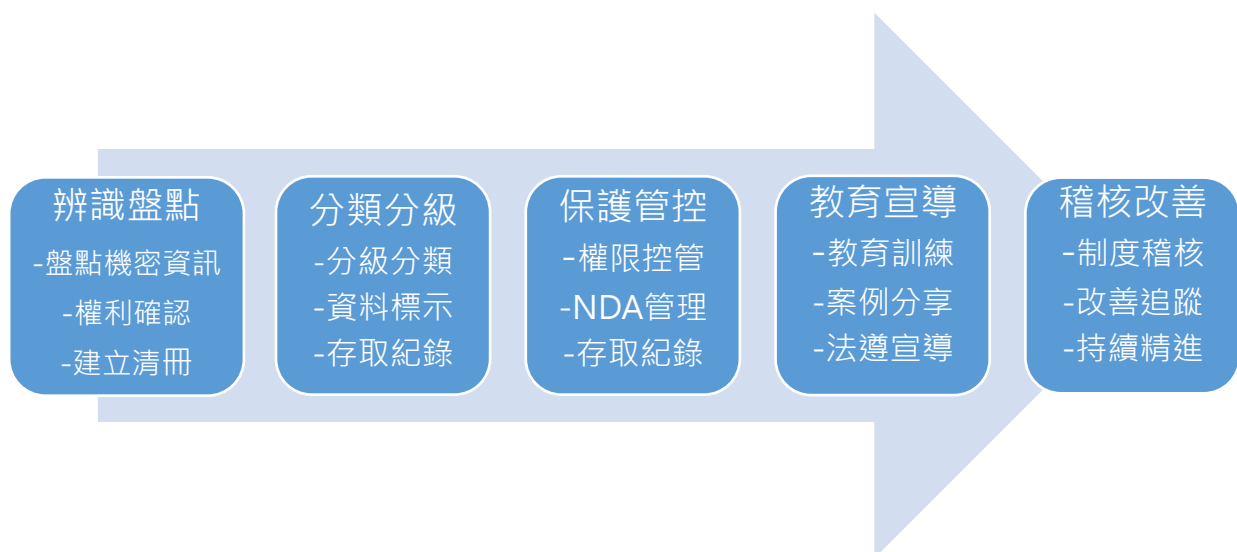


圖 4.4.2-(1) 光聯科技股份有限公司營業秘密管理架構圖

KPI	2025 成果
營業秘密管理制度建置	100%
營業秘密盤點完成率	100%
機密資訊完成分類分級	100%
外部營業秘密講座	2 場
員工保密承諾簽署	持續執行
個資重大外洩事件	0 件
營業秘密重大洩漏事件	0 件

2.個人資料保護機制

公司依據《個人資料保護法》規定進行個人資料蒐集、處理及利用，並透過教育訓練、電子郵件宣導及內部管理措施，持續提升同仁個資保護意識，避免個人資料外洩、遭不當利用或遭受詐騙風險。

3.資訊保護與稽核機制

公司對外與客戶、供應商、顧問及稽核人員進行機密資訊揭露前，均須簽署保密協議；對內則要求員工簽署保密承諾文件，並於離職時辦理保密義務確認及機密資料交接程序。

資訊部門依資安政策執行例行性及專案性資訊安全查核，法務室則定期辦理營業秘密教育訓練及制度遵循稽核，持續檢討並提出改善建議，以強化公司整體資訊保護能力。

4.資訊保護

(1)權限控管機制

本公司建立完善之系統存取控管機制，所有帳號與權限均須經申請及主管核准後方可開通，並依職務需求採最小權限原則進行管理。針對特權帳號與專案性權限，另設審核與期限控管機制，並於到期後關閉，以降低濫用風險。

此外，公司亦定期辦理權限盤點與檢核，並實施密碼管理與身分驗證措施，以確保資訊資產安全。

(2)客戶資料保護措施

本公司對客戶資料之傳輸與使用建立嚴謹之安全控管機制，於透過電子郵件、系統或資料庫進行資料傳輸時，均要求採取加密或存取權限設定等防護措施，並透過加密連線（如 HTTPS）確保資料傳輸安全。此外，本公司建置郵件稽核與過濾機制，以防止敏感資訊未經授權外流，並加強員工對可疑郵件及資安風險之辨識與防範能力。

同時，針對資料備份與儲存，亦依相關管理程序執行定期備援，以確保資料完整性與可用性，並對資料存取與傳輸行為進行適當控管，降低遺失或外洩風險。

(3)資料備援與營運持續

本公司建立完善之資料備份與營運持續管理機制，由資訊單位統籌規劃備份策略及執行時程，定期針對重要系統與資料進行備份，並透過還原測試與備份檢核機制，確保資料之完整性與可用性。

同時，本公司依風險評估與營運衝擊分析結果，訂定營運持續計畫及備援策略，並定期辦理演練與檢討，以提升關鍵系統於異常或災害發生時之應變與復原能力，確保營運得以持續運作。

(4)資安事件管理

本公司建立資訊安全事件通報與應變機制，當發生或疑似發生資安事件時，須即時通報並依事件影響程度進行分級管理，由資訊單位負責統籌分析與處理，並啟動相應之應變措施，以降低對營運之影響。

在事件處理過程中，採取包含系統隔離、漏洞修補、資料保護與備份復原等措施，並視情況進行對外通報與協調，以防止事件擴大。事件結束後，均需完成紀錄與原因分析，並透過檢討與改善機制強化後續防護，避免相同事件再次發生。

(5)教育訓練與宣導

本公司重視資訊安全意識之培養，建立完整教育訓練與宣導機制，於新進人員報到時即進行資訊安全政策宣導並簽署保密承諾，任職期間並定期辦理資安教育訓練。訓練內容涵蓋資訊安全規範、相關法規及資安事件宣導，並透過內部講師制度進行知識傳遞與部門推廣，以提升全體員工之資安認知與風險防範能力。

此外，本公司亦透過訓練紀錄及成效評估機制，持續檢視教育訓練效果，強化員工對資訊安全管理制度之遵循，並將相關要求納入日常營運管理。

(6)ISO 27001 規劃

為持續強化資訊安全管理機制，本公司預計於 2026 年 1 月起導入 ISO 27001 資訊安全管理系統 (ISMS) 輔導專案，依據國際標準逐步建置相關制度與管控措施，並規劃於 2026 年底前通過驗證並取得認證證書，以提升整體資訊安全治理水準與風險管理能力。

4.4.3 合規監督與持續改善

光聯科技秉持依法治理及誠信經營原則，持續建立完善之法令遵循 (Compliance) 管理制度，由法務室負責法令追蹤、制度檢視及合規管理，並結合各權責單位共同落實法令遵循，以降低營運及法遵風險，提升公司治理效能。

法務室每月定期發布最新法令新知及法規修正資訊，針對重大法令變動進行影響評估，提供各部門合規建議，並同步檢視及修訂相關內部控制制度、管理辦法及作業流程，確保公司各項營運活動符合最新法令規範。

在日常營運管理方面，法務室負責各類契約、公文及法律文件之合規審查，針對重大交易、商業合作及重要決策提供法律風險評估及法遵意見，以降低法律及營運風險。

此外，公司持續透過法令宣導、教育訓練及案例分享，提升全體員工之法令遵循意識；如發現潛在違規風險或爭議事件，立即啟動調查程序，分析事件原因並提出改善措施，建立案件追蹤及持續改善機制，持續精進公司合規管理制度，提升資訊揭露之正確性與透明度。

2025 年度，公司配合《營業秘密管理程序書》建置及各項內部控制制度修訂，透過內部稽核及各單位合規自我評估，持續檢視制度執行情形及法令遵循成效。經查核結果，全年**未發生重大違反法令、重大裁罰或重大違規事件**，顯示公司法令遵循制度運作良好，持續維護企業誠信、客戶信任及利害關係人權益。合規法遵治理架構如下請參閱：



圖 4.4.3-(1) 光聯科技股份有限公司合規法遵治理架構圖

1. 合規監督機制

法務室定期追蹤國內外法令變動，發布法律新知及合規跟進與執行建議方案，並協助相關部門檢視其作業流程、修訂內部規章以為法令遵循及執行。針對日常契約、公文及其他法律文件，均由執掌單位將前述文件上傳 BPM 線上簽核流程，由法務及其他有關會簽單位進行公司權益影響以及法律責任風險的評估和合規法遵審查，以確保公司權益並降低公司營運風險。

此外，當重大法令變動，或有潛在違規風險，甚或爭議事件發生時，公司將立即啟動調查及因應程序，並透過各單位風險自評及揭露、合規稽核，以及追蹤改善(包括制度及管理規章的制定與修訂)等措施，強化全體同仁之合規法遵意識與風險識別及管理能力。

2. 2025 年度法遵執行情形

項目	2025 年度成果
法令新知公告	每月發行
合規宣導及教育訓練	法務室：8 場 環安衛：1 場
性騷擾申訴案件	1 件
職場霸凌舉報案件	1 件

3. 內部稽核與持續改善成果

2025 年度，公司除執行年度內部稽核計畫外，並針對新制定之《營業秘密管理程序書》及其他新修訂內控制度進行遵循性檢查，確認相關制度已落實於日常作業流程。

經本年度內部稽核及合規自評結果顯示，各項管理制度均正常運作，未發現重大違反法令、重大違反內控制度或重大誠信經營事件。針對稽核過程中發現之改善事項，均由權責單位提出改善措施並持續追蹤執行情形，以強化公司治理效能及風險管理能力。

4. 未來精進方向

管理面向	2026 年改善方向
法遵管理	持續強化法令追蹤及跨部門法遵溝通機制
誠信經營	持續辦理誠信經營及反貪腐教育訓練
營業秘密管理	持續執行分類分級管理及遵循稽核
個資保護	強化個資保護宣導及管理措施
內部控制	持續優化內控程序及改善追蹤機制

光聯科技將持續透過法遵監督、內部稽核及持續改善機制，提升企業治理品質、資訊揭露透明度及利害關係人信任，落實誠信經營與永續發展目標。

4.4.4 資訊安全與客戶隱私

因應新版 ESG 評鑑及客戶對資訊安全與隱私保護要求之提升，本公司持續強化資安治理架構與管理機制，建立由高階主管督導之資訊安全治理體系，並明確劃分各單位權責，確保資安策略有效落實。公司已建置符合 ISO 27001 標準之資訊安全管理制度與相關程序文件，刻正進行驗證作業，持續朝取得國際認證邁進，以提升整體管理成熟度與國際接軌能力。

在資安事件管理方面，本公司已建立完善之通報與應變機制，對各類資安事件進行完整紀錄、原因分析及後續改善追蹤，並定期檢討與優化防護措施。此外，為強化組織應變能力，定期辦理資安演練（包含社交工程演練測試及資安事件應變演習），並持續推動全員資訊安全及個人資料保護教育訓練，以提升員工資安意識與法遵觀念。

透過制度化管理與持續精進，本公司致力於確保客戶資料之機密性、完整性與可用性，並全面提升資訊安全防護能力，以回應利害關係人及客戶之高度期待。

本公司持續透過制度化管理、教育訓練及持續改善機制，確保資訊之機密性、完整性與可用性，並維護客戶隱私與資訊安全。

項目	2025 年度成果
資安教育訓練場次	2 場
資安教育訓練人次	437 人次
資安訓練覆蓋率	99%
社交工程演練次數	1 次
社交工程測試點擊率	2.91%
資安事件應變演練	1 次
ISO 27001 推動進度	建置中

經檢視，2025 年度本公司未發生重大資訊安全事件、重大個人資料外洩事件及重大客戶隱私侵害案件。所有資訊安全事件均依公司資安管理程序完成通報、處理及改善追蹤，並持續透過教育訓練、演練測試及制度優化強化整體資訊安全防護能力。

未來，公司將持續精進資訊安全管理制度、深化資安風險管理能力、推動 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證作業，並強化客戶資料保護及個人資料管理機制，以回應客戶、投資人及其他利害關係人對資訊安全與隱私保護之高度期待。

4.5 風險管理與營運持續計畫 BCP

光聯科技建立風險管理與營運持續計畫 (Business Continuity Plan, BCP)，透過風險辨識、風險評估、緊急應變、演練測試、備援措施及改善追蹤，降低突發事件對員工安全、生產營運、客戶交付及供應鏈穩定之影響。

營運持續計畫係指當公司面臨火災、地震、停水、停電、缺工、資安事件、供應中斷或其他重大事故時，能透過事前規劃之應變程序與復原機制，維持關鍵業務運作，並於最短時間內恢復正常營運。

稽核項目	稽核內容	2024 年	2025 年	2026 年
法令規章遵循事項	1. 上下半年各執行一次消防防護計畫。	2024/6/18 及 2024/12/3 完成。	2025/6/3 及 2025/11/25 完成。	持續查核。
	2. 每年 11 月底前各部門執行緊急應變教育訓練至少一次。	各部門按時完成無誤。	各部門按時完成無誤。	持續查核。
	3. 製造單位安全衛生教育訓練每半年一次(4 月及 10 月)	上下半年皆按時執行無誤。	上下半年皆按時執行無誤。	持續查核。
營業秘密	1. 盤點各部門營業秘密執行之現況。 2. 瞭解各部門營業秘密管理之難處。	N/A	2025/9/30 完成稽核專案報告。	持續查核。

風險項目	主要風險內容	發生可能性	衝擊程度	風險等級	主責單位	因應措施
火災、地震及 工安事故	人員傷害、設備損壞、營運中斷	中	高	高	安衛室	緊急應變 SOP、消防 演練、地震 演練、設備 點檢
斷水、斷電	生產中斷、設備復歸風險	低	高	中	廠務部	用水切換、 停復電作業 指導書、設備巡檢
缺工與關鍵人才流失	產能不足、技術斷層	高	中	高	人資部	多元招募、 內部轉調、 員工推薦、 外籍移工、 自動化生產
資訊系統中斷	資料外洩、營運中斷	中	高	高	資訊部	資安控管、 備份機制、 事件通報、 資安演練
供應鏈中斷	關鍵材料停產、交期延誤	中	高	高	採購部	材料停產應 變程序、供 應商通知演 練、替代料 評估
法遵與營業秘密風險	違規、洩密、契約風險	中	高	高	法務室	法令追蹤、 保密管理、 合約審查、 教育訓練

4.5.1 緊急事件應對與安全教育：

公司建立緊急事件應變標準作業程序，涵蓋火災、地震、工安事故及其他緊急事件，並定期辦理教育訓練及演練，以保障員工生命安全並降低營運損失。

項目	2023 年	2024 年	2025 年	備註
自衛消防訓練	2	2	2	每半年至少舉辦 1 次，每次 4 小時以上
基礎急救培訓	1	1	1	CPR、AED 與基本包紮課程
新進人員安全訓練	1	1	1	新進人員到職安全教育
地震安全教育宣導	1	1	1	每年定期辦理
職災件數	3	5	4	2023、2024、2025 年統計數據
失能傷害頻率 (FR)	3.65	3.91	3.91	2023、2024、2025 年統計數據
健康檢查完成率	-	100%	-	每 2 年定期辦理

4.5.1.1 斷水、斷電

針對停水及停電風險，公司已建立用水切換作業指導書及停電復電作業指導書。若園區提前發布停水通知，公司將於前一日依作業程序進行用水切換；若發生無預警停水，則立即啟動切換程序並與園區確認實際狀況。

針對停電風險，若園區通知饋線轉供，公司將於轉供完成後巡查供電狀況；若發生無預警停電，則依停電復電作業指導書進行檢查、排除及設備復歸，確認無誤後恢復電力投入。

項目	2023 年	2024 年	2025 年	備註
無預警斷水	0	0	0	至今尚未發生
無預警斷電	0	0	0	至今尚未發生
合計	0	0	0	-

4.5.1.2 缺人

人才為公司穩定營運的重要資產。面對少子化與產業缺工趨勢，光聯科技將人力短缺列為重要營運風險，並透過多元招募、內部調度、人才培育及自動化生產等方式降低缺工對營運之影響。

管理措施	執行內容
多元招募	參與聯合徵才、單一廠商徵才、校園徵才及產官學合作
數位招募	透過人力銀行、社群網站及全國就業通刊登職缺
彈性人力	招募派遣人力、委外作業、引進外籍移工
內部調度	內部轉調、員工自我推薦、員工介紹親友
經驗回流	徵詢離職或退休員工再回廠
自動化生產	推動自動化設備與智慧製造，降低人力依賴

指標	2023 年度成果	2024 年度成果	2025 年度成果
新進人員人數	15 人	120 人	68 人
離職人數	82 人	102 人	74 人
離職率	19%	22%	16%
內部轉調人數	30 人	49 人	18 人

2024 年因整體人才市場流動性提升，離職人數較前一年增加；2025 年隨著人才留任措施逐步發揮成效，離職人數明顯下降。本公司離職原因以個人生涯規劃及其他個人因素為主，其中以退休、家庭因素及另有高就為前三大原因。為提升人才留任率及促進組織永續發展，公司持續推動內部輪調、多能工培育及人才發展制度，提供員工多元職涯發展機會，強化組織韌性與人才競爭力。

光聯科技公司缺工作業流程圖，請參閱：

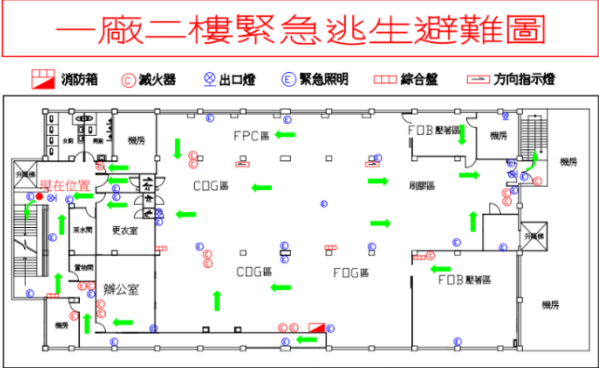


4.5.1.3 火災、地震

公司重視火災與地震等緊急事件之應對管理，透過安全教育、消防演練、緊急標示、逃生路線及建築物安全評估，提升員工應變能力並降低災害衝擊。

管理項目	執行方式	頻率
日常火源檢查	檢查火源及用電安全	每日
防火避難設施檢查	檢查避難動線及疏散設施	每月
消防安全設備檢查	檢查滅火器、消防栓及相關設備	每月
地震安全教育	宣導地震避難與應變知識	每年
火災安全演練	辦理逃生及消防演練	每年 1 次
自衛消防訓練	消防防災訓練	每年 2 次
建築物安全評估	檢視建築物安全狀態	每兩年一次

火災	
緊急應變	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. 每半年進行火災逃生演練，以確保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	
緊急應變	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. 依法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。

	
圖 4.5.1.3-(1) 一廠 2F 緊急逃生避難圖	圖 4.5.1.3-(2) 一廠 1F 火警受信總機及 AED 設置
	
圖 4.5.1.3-(3) 一廠 1F 疏散方向圖示	圖 4.5.1.3-(4) 三廠 4F 辦公室滅火器及消防栓
	
圖 4.5.1.3-(5) 地震演練	圖 4.5.1.3-(6) 消防演練

4.5.2 顯著的間接經濟衝擊：

公司評估 ESG 導入及永續資訊揭露對營運未造成重大負面間接經濟衝擊。相較之下，透過 ESG 制度建置、風險管理及永續揭露，可提升公司與國際市場及客戶要求接軌之能力，並強化環境關懷、社會共好及企業治理表現，有助於提升利害關係人信任與企業長期競爭力。

稽核室於 2025 年 6 月執行退貨與客訴處理作業稽核及 2025 年 12 月執行永續資訊之管理稽核，上述兩項查核均未發現重大異常情形。

4.5.3 回收產品及其包材：

光聯科技重視資源循環與廢棄物管理，透過分類、回收、再利用及合法清運處理，減少廢棄

管理項目	執行內容
回收範圍	紙箱、塑膠袋、包裝材料、玻璃、金屬及其他可回收物
回收流程	收集、分類、暫存、清運及再利用
材料管理	持續追蹤 RoHS、REACH 及客戶材料要求
供應商管理	要求供應商配合材料規範及相關驗證
包材管理	推動包材回收及減量措施
環境效益	降低資源耗用、減少廢棄物及溫室氣體排放

指標	2023 年度成果	2024 年度成果	2025 年度成果
廢棄物總量	87.17 公噸	136.447 公噸	173.56 公噸
回收量	26.04 公噸	32.66 公噸	35.72 公噸
回收率	26.4%	23.94%	20.58%
有害事業廢棄物	0 公噸	4.934 公噸	5.044 公噸
非有害事業廢棄物	87.17 公噸	131.513 公噸	168.513 公噸
合法清運處理率	100%	100%	100%

	
圖 4.5.3-(1) 事業廢棄物儲放區	圖 4.5.3-(4) 事業廢棄物儲放區

4.5.4 風險辨識、演練與改善追蹤

2025 年度，公司針對面板供應商 A 通知 7 吋產品停產事宜，進行緊急應變演練，檢視停產通知、替代料評估、客戶溝通、庫存確認及後續採購因應流程，以確保材料停產時能即時啟動應變作業。

為降低關鍵材料停產或供應商中斷對生產及交貨之影響，公司新增 URT-AP-009《材料停產應變作業指導書》，並規劃供應商停產通知演練，以強化供應鏈韌性。

管理項目	2025 年度成果
材料停產應變作業指導書	已新增 URT-AP-009
供應商停產通知演練	已辦理
演練案例	面板供應商 A 產品停產通知
改善事項	18 件
改善完成率	100%

4.6 產品品質與客戶滿意

光聯科技將產品品質與客戶滿意列為核心重大議題，透過品質管理系統、製程改善、出貨檢驗、客戶滿意度調查及服務精進會議，持續提升產品品質、客戶回饋處理效率及長期合作關係。調查對象：本公司每年 5 月至 6 月定期辦理客戶滿意度調查，配合 7 月管理審查會議檢討調查結果及服務品質改善措施，依循 ISO 品質管理系統 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 持續改善循環，作為品質管理、客戶服務及營運精進的重要依據。

2025 年度客戶滿意度調查以 2025 年 1 月至 12 月期間年度交易金額達新臺幣 100 萬元以上之重要客戶為對象，透過電子問卷蒐集客戶對產品品質、交期管理、服務品質及合作關係等面向之意見與建議。共發放 49 份問卷，回收 25 份有效問卷，有效回收率為 51%，整體平均滿意度為 88.1 分。

本公司長期通過 ISO 9001 品質管理系統及 IATF 16949 汽車品質管理系統驗證，並持續維持多年，透過完善的品質管理制度、持續改善機制及穩定供貨能力，建立與客戶長期合作關係，提升客戶信任與滿意度。

依據 2025 年度調查結果，公司已於 2025 年 6 月至 12 月完成改善措施，包括強化客戶需求溝通機制、優化交期管理流程、提升售後服務回應效率，以及建立重大客戶定期拜訪與追蹤制度，持續改善客戶反映事項。

展望 2026 年，公司將持續推動客戶關係管理（CRM）機制，規劃導入數位化客戶服務管理流程，提升跨部門資訊整合與服務效率，並以客戶滿意度達 90 分以上、問卷回收率提升至 60% 以上為目標，持續精進產品品質與服務品質，深化與客戶之長期合作夥伴關係。

4.6.1 品質管理

光聯科技公司藉由取得 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。

2023 年 LCM 產品聚焦關鍵製程作業優化，重投率成功降低 0.24%。並安排 LCD 模組專業培訓課程，累積培訓時數超過 20 小時。

2024 年持續進行 LCM 產品良率改善，導入自動化作業有效提升良率 8.06%，並強化員工團隊能力，訓練時數超過 100 小時。

2025 年持續進行 LCM 產品良率改善，導入自動化作業提升良率 2.6%，並強化員工團隊能力，訓練時數超過 20 小時。

公司持續進行製程優化穩定生產品質，通過 IATF/ISO 品質認證，品質體系運作穩定。

採取以「個別專案，聚焦重點問題為核心的品質管理策略」，相關品質訓練超過 100 小時，良率與重投率皆呈正向，具備逐步精進之能力。

2025 年度公司持續進行 LCM 產品良率改善，透過自動化作業導入、製程優化及品質教育訓練，提升產品穩定性與生產效率。未來將持續強化製程管制與問題改善閉環。

表 4.6.1-(1) 產品品質管理績效統計表

年度	品質認證	品質項目	採取行動	行動成效	員工品質 訓練時數	產品 類別
2023	通過	減少重投	個別專案	重投率降低 0.24%	>20 小時	LCM
2024	通過	良率改善	個別專案	良率提升 8.06%	>100 小時	LCM
2025	通過	良率改善	個別專案	良率提升 2.6%	>20 小時	LCM

4.6.2 客戶關係管理

公司透過定期視訊會議、客戶拜訪、高階互訪、產品教育訓練及新產品介紹，持續掌握客戶需求與案件進度，並與客戶共同討論未來產品研發方向，以提升合作關係與客戶滿意度。

管理方式	執行內容
定期會議	與客戶召開視訊會議，追蹤案件進度與需求
客戶拜訪	介紹公司新產品及未來研發方向
高階互訪	促進雙方更深層交流與合作
教育訓練	依客戶需求安排產品教育訓練
共同開發	與客戶共同開發下一代產品

4.6.2.1 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。

4.6.2.2 客戶滿意度調查

公司每年 5 月至 6 月針對前一年度營業額達新臺幣 100 萬元以上之重要客戶進行客戶滿意度調查，問卷結果於 7 月提報管理審查會議，依循 ISO 品質管理系統 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 持續改善機制，作為客戶服務、產品品質及營運改善的重要依據。

問卷內容涵蓋新開發案、量產交期、品質、報價、業務人員及公司形象等六大面向，共 15 項評估指標。2025 年度共發放 49 份問卷，回收 25 份有效問卷，回收率為 51.0%，平均滿意度 88.1 分，較 2024 年度 86.8 分提升 1.3 分。其中，「業務對應」為客戶滿意度最高項目，「價格競爭力」則為客戶最主要的改善建議。

2025 年度問卷回收率維持五成以上，與近三年平均回收情形相當，具一定代表性。針對未回覆客戶，公司將持續透過業務拜訪、電話追蹤及電子郵件提醒等方式，提高客戶參與意願，並持續觀察各年度回收率變化，作為調整調查方式及提升客戶互動品質之參考。

依據 2025 年度調查結果，公司已於 2025 年下半年完成改善措施，包括強化與客戶之價格溝通機制、提升交期管理效率、持續優化新產品開發服務流程，並定期蒐集客戶需求與市場資訊，作為產品規劃及服務改善的重要依據。

展望 2026 年，公司將持續精進客戶滿意度調查制度，規劃將問卷回收率提升至 55%以上，並以整體滿意度達 90 分為目標；同時持續優化產品成本管理、提升產品競爭力及服務品質，深化與客戶之長期合作關係，落實客戶導向與持續改善之經營理念。

年度	調查客戶家數	回收客戶家數	回收率	滿意度 平均分數	滿意度 最高面向	滿意度 最低面向	客戶 主要回饋
2023	65	35	53.8%	90.6	業務對應	價格	價格競爭力需提升
2024	62	28	45.2%	86.8	業務對應	量產交期	請提供中尺寸以上產品規劃
2025	49	25	51.0%	88.1	業務對應	價格	價格需具競爭力

4.6.2.3 出貨品質管理

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，專案品種以專用標準書進行檢驗及判定，確保客戶特殊要求納入檢查。
- 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：
 - (1)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。
 - (2)每半年人員針對各站技能實施檢定考試。
 - (3)設備採用自動化生產降低人員出錯率。
 - (4)每月召開良率會議檢討各項專案良率進度。
 - (5)2025 年持續改進、導入自動化設備生產。
 - (6)人員靜電環量測結果用以刷卡連結進無塵室權限管制。

出貨品質流程：請參閱下圖：

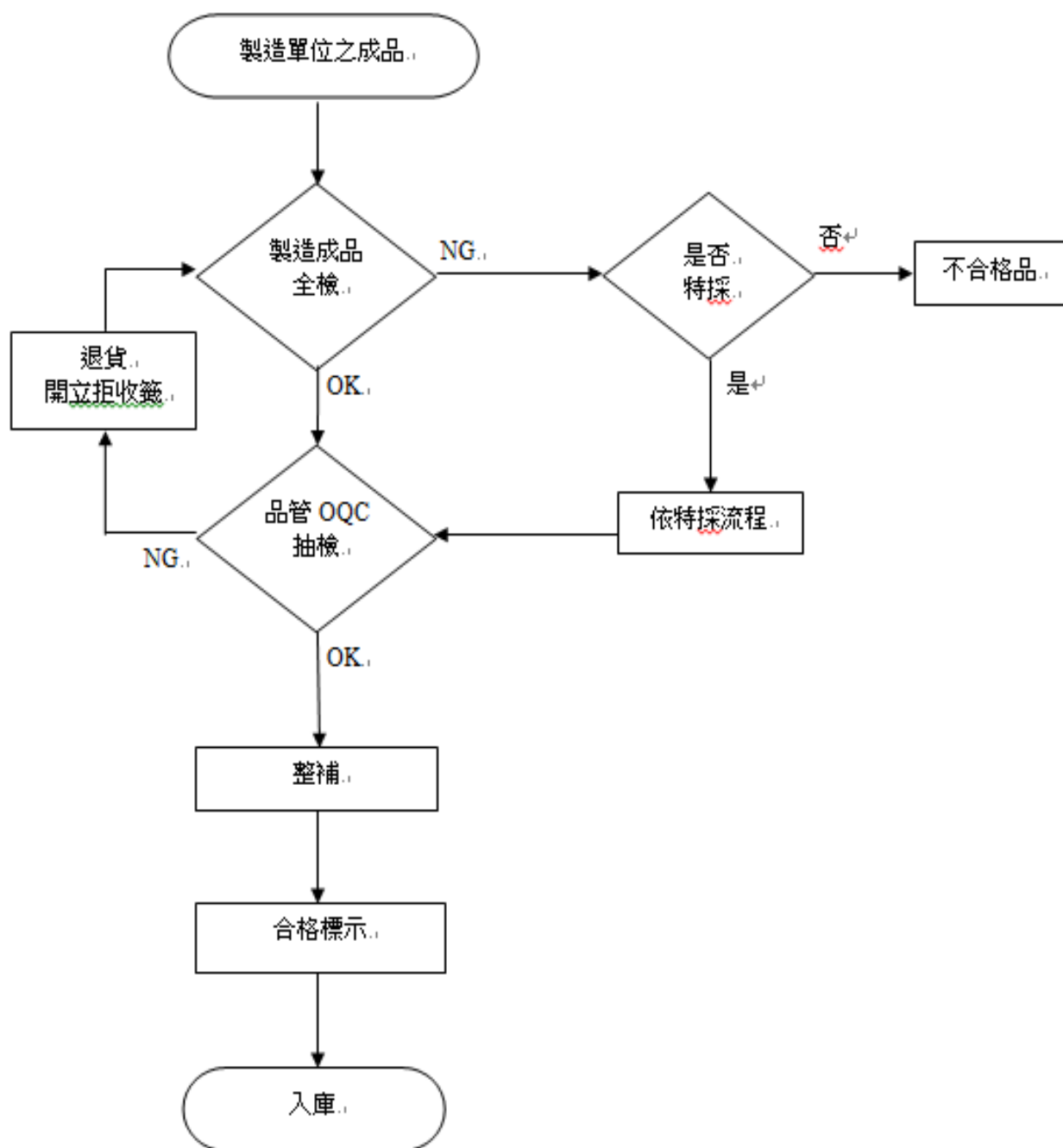


圖 4.6.2.3-(1) 出貨品質流程圖

作業指導書							CONFIDENTIAL(C)
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	毛刷	廖志峰	謝其全	陳大倉	徐勝浩
		偏光板	圓形卡尺	文件編號	版次	製訂日期	修訂日期
		目鏡	卡尺	URFAD-305	3	84.05.18	2024.04.29
		點線規	異子				4/5
二代電測機(士泰)作業TAB產品確認機台上下階段檢驗正常測試方式							
1.當使用二代電測機(士泰)作業TAB機台時,作業前需確認機台上下階段,上階段與下階段時,機台是否正確鳴叫測試方式(如下圖所示)需使用異子夾接接觸PCB板上Common & Segment 線路							
							
							
							

圖 4.6.2.3-(1) 生產依據作業指導書規範作業

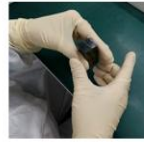
作業指導書							CONFIDENTIAL(C)
作業名稱	使用設備	使用器材	製/修訂	審查	審查	核准	
最終檢驗(FIT)	1. 檢驗燈座 2. 彩色檢驗燈座	點線規、目鏡、靜電刷、甲醇、靜電風扇	林瑞祥	翁國庸	林易勝	王麗民	
		文件編號	版次	製訂日期	修訂日期	頁次	
			URFAD-404	3	84.05.18	2021.09.08	5/6
產品類型:透過半透性產品							
檢驗步驟							
檢驗步驟 1: 玻璃放在 TRAY 上放在預前約 45 度的地方已上方的反射燈源檢查上片氣泡,及受損							
							
檢驗步驟 2: 將玻璃取出 10 片,檢查產品 4 角邊緣,表鏡,切割,彎邊,封邊等項目							
							
檢驗步驟 3: 外觀色鏡,表鏡,切割,彎邊,封邊等,無不良品判定是否合格,無以目視,摸卡尺量測確認							
							
檢驗步驟 4: 半透產品取出 8 瓦檢驗背光位置玻璃,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							
							

圖 4.6.2.3-(2) 外觀檢查每批 100%檢查



圖 4.6.2.3-(3)

設備採用自動化生產降低人員出錯率

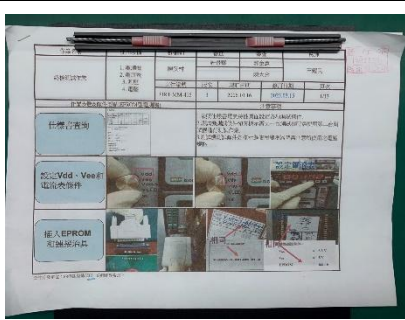


圖 4.6.2.3-(4)

人員依照標準作業流程作業

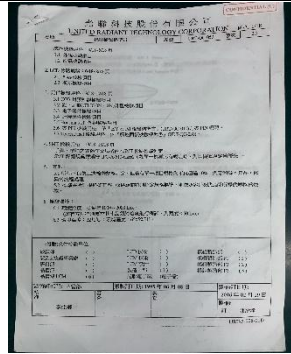


圖 4.6.2.3-(5)

人員依照檢驗標準執行產品檢驗

管理項目	執行內容
原材料管理	確保使用原材料符合客戶規格與要求
生產管理	依作業指導書生產,專案產品依專用標準書檢驗
測試與外觀檢查	每批執行電氣測試及外觀檢查
客戶溝通	強化客戶需求確認及異常回饋處理
人員技能管理	每半年辦理各站技能檢定
自動化改善	導入自動化設備降低人員作業錯誤
良率會議	每月召開良率會議檢討改善進度
無塵室權限管理	人員靜電環量測結果連結刷卡權限管制

4.6.3 品質改善閉環

公司透過「問題辨識、原因分析、改善對策、成效追蹤、標準化」之品質改善流程，持續提升產品品質及客戶滿意度。

改善階段	執行重點
問題辨識	透過良率會議、出貨檢查及客戶回饋辨識品質問題
原因分析	分析人員、設備、材料、方法及環境等原因
改善對策	導入製程調整、自動化設備及教育訓練
成效追蹤	追蹤良率、重投率及客戶滿意度變化
標準化	將有效改善措施納入作業標準及訓練內容

指標	2025 年度成果
客戶滿意度分數	88.1 分
客戶滿意度回收率	51.0%
LCM 良率提升	2.6%
品質訓練時數	>20 小時

4.7 供應鏈治理與關鍵零組件韌性

本公司將**供應鏈韌性**視為維持核心營運與長期競爭力的關鍵基石。採購部主導建立完善的供應鏈治理架構，透過**關鍵零組件管控**、**多元供應商策略**與**ESG 盡職調查**，主動識別並降低潛在的中斷風險，與夥伴共創永續價值。

1. 關鍵零組件韌性與安全庫存機制

為因應地緣政治、極端氣候及市場供需劇烈波動之風險，本公司實施分級管控，確保營運連續性：

關鍵零組件識別：定期盤點生產核心原料與零組件，將主要關鍵性之物料定義為關鍵零組件。

動態安全庫存：針對關鍵零組件建立**動態安全庫存機制**。根據市場營運、交期長短及供應商產能，設定 N+3 個月的彈性安全水位，並每季滾動式檢討，避免斷料風險。

多元供應商布局：本公司持續推動關鍵零組件「雙供應商（Dual Sourcing）」策略，針對關鍵物料積極開發第二供應來源，降低對單一供應商的依賴，提升供應鏈韌性與供貨穩定性。

2025 年共發生 18 件材料停產案件，本公司依《材料停產應變作業指導書》完成風險評估，並視個案採取替代料開發、導入第二供應商或與原供應商協商替代方案等措施，所有案件均完成改善，改善完成率達 100%。透過停產應變與替代來源開發，不僅有效降低材料停產對生產的影響，也持續擴大關鍵零組件雙供應商布局，強化供應鏈風險管理與營運持續能力。

2. 供應商 ESG 評估、稽核與改善追蹤

我們將永續 DNA 植入採購流程，要求供應商在提供優質產品的同時，亦須落實環境與社會責任。

3. 供應商 ESG 問卷與風險識別

本公司於新供應商審查時，「供應商環境安全管理/社會責任問卷表」，調查範疇涵蓋環境管理（廢棄物）、勞工權益與人權、職業安全衛生及商業道德等構面。

4. 2025 年成果：

2025 年首次正式導入供應商 ESG 問卷管理機制（**新制**），以本年度合作供應商共 256 家為對象，依設定之 ESG 問卷發放名單進行調查，問卷回收率達 50%。由於 2025 年為新制導入首年，**2024** 年尚未建立相同調查機制，因此無前期可比較數據。

5. 風險評估：

針對回收之問卷進行量化評級，識別出潛在的高風險供應商，納入年度重點實地稽核名單。

4.7.1 供應商的組成與型態

光聯科技公司擁有遍布全球的供應鏈夥伴，2023 年至 2025 年間，與光聯科技公司交易之供應商平均維持在 **550** 家左右。光聯科技公司依據採購性質與營運功能，將供應商細分為**七大類別**：
原料供應商：包含玻璃基板、化學品、偏光板、背光模組、驅動 IC、印刷電路板、塑膠件、金屬件等直接生產物料。

非原物料廠商：間接週邊耗材與非產品直接使用之材料。

設備零件商：廠房設備、機台及其相關零組件。

外包與服務協力商：包含製程外包商、廢棄物回收協力商、人力外包廠商（人力仲介）、服務外包廠商（會計事務所、股務代理、保險、軟體公司、系統整合、精算師、鑑價公司、報關行）。

運輸類：配合進出口之物流與運輸公司。

表 4.7.1-(1) 光聯科技公司供應商類別表

供應商的類別	家數			定義
	2023 年	2024 年	2025 年	
原料供應商	254	250	256	產品使用之材料
非原物料廠商	228	226	217	非產品直接使用之材料
設備零件商	11	17	26	設備及其零組件
廢棄物協力商	7	9	7	廢棄物回收
人力外包廠商	3	3	3	人力仲介
服務外包廠商	8	10	10	會計事務所、股務代理、保險
	3	4	10	軟體公司、系統整合廠商
	3	3	3	精算師、鑑價公司
	3	3	3	報關行
運輸類	13	13	15	配合進出口之運輸公司
總計	533	538	550	-

4.7.2 永續供應鏈風險治理

光聯科技公司致力於成為供應商長期且可信賴的夥伴，採購部為主要永續供應鏈管理單位。除確保產品具備品質、技術、交期與成本等競爭優勢外，未來將更加關注供應商在治理、環境與社會（ESG）方面的整體表現，共同推動永續價值鏈發展。公司建立由採購部與品管部共同執行之「定期風險評估與鑑別機制」。其中，品管部每月及每季負責檢視供應商之產品品質與合規性；採購部則於每月及每季執行整體風險評估，涵蓋營運穩定性與 ESG（環境、社會與治理）相關風險。透過系統化之定期評核機制，協助供應商及早辨識潛在缺失、持續優化營運表現，進而降低整體供應鏈風險，為本公司永續風險治理策略之核心要素之一。光聯科技公司亦具備前瞻的氣候風險控管能力，能有效因應經營環境變動，將風險轉化為機會，強化企業永續競爭力。

供應商月/季評核得分與分級（A~E 級）分布（資料來源：品管供應商進料檢驗月 / 季報）

- 品質、異常回覆、交期、配合度、價格等項目分數及加權總分。
- 按分級（A~E）統計比率與家數、年度趨勢。

說明 A~E 的標準說明：

等級	加權總分範圍（含邊界）	評分說明
A 級	90 分以上	表現優異，遠高於標準要求
B 級	80 ~ 89 分	表現優良，高於標準要求
C 級	70 ~ 79 分	表現普通，達到基本標準
D 級	60 ~ 69 分	表現略低於期望，需改進
E 級	60 分以下	表現未達標準，顯著不足

表 4.7.2-(1) 供應商評核及分級結果統計

年度	A 級	B 級	C 級	D 級	E 級	輔導	改善	淘汰
2023	96	11	4	9	1	15	15	0
2024	94	12	8	1	1	6	6	0
2025	112	9	5	3	1	7	7	0

*以上數字為每年平均數，若評分為 D 級以下，進行輔導→改善→淘汰機制

4.7.2.1 風險管理流程

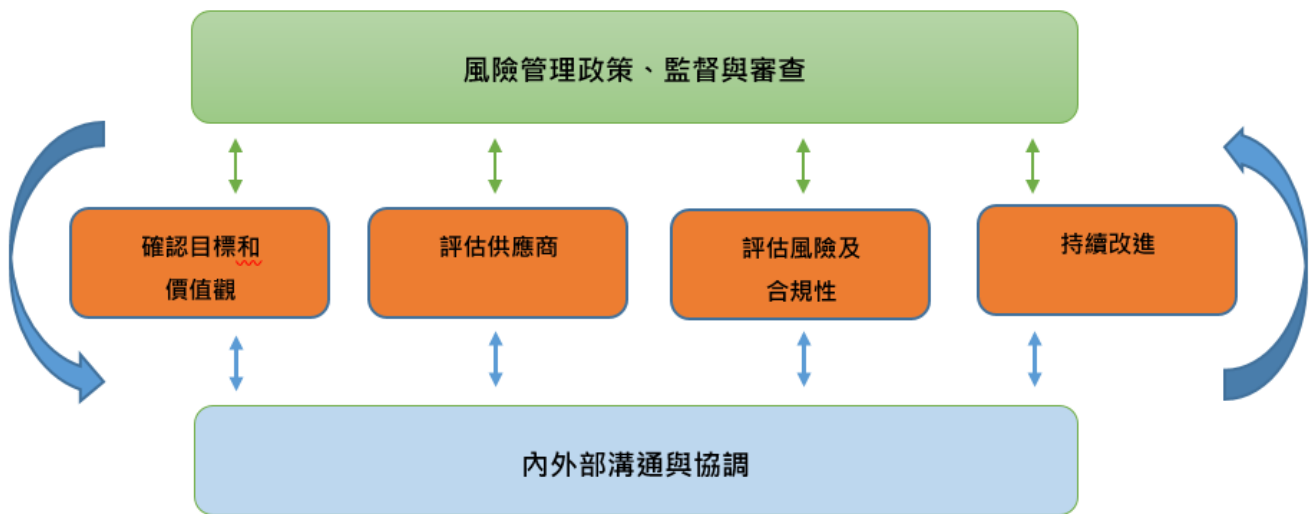


圖 4.7.2.1-(1) 風險管理流程圖

4.7.2.2 風險來源如下：

風險種類	風險說明	對應管理措施	負責單位
營運風險	原物料供貨中斷、客戶或供應商履約問題	建立第二供應商清單、定期資格審查	業務處、採購部
法遵風險	個資保護不當導致信譽受損	確認相關單位實施及遵守個資維護及保密協定、教育訓練施行、政策配合及宣導，以及稽核發現及矯正制度	人資部、法務室
環境風險	受法規與自然災害影響	ISO 認證、污染管理、災害演練	安衛室
財務風險	匯率變化導致資金風險	利用衍生性商品管理風險，調整借貸結構	財務處

表 4.7.2.2-(1) 風險類型與風險辨識改善統計表

風險類型	重大風險事項	風險等級	2025 年辨識件數	2025 年已改善件數	改善完成率	主要管控措施	後續改善計畫
營運風險	材料停產 產能不足	中高	18	18	100%	第二供應商開發及替代料導入	持續進行替代料驗證及備援供應商開發
法遵風險	勞資爭議	中	1	1	100%	爭議調解及相關規定辦法修訂	相關法規及辦法規定的教育訓練及勞資會議事先協調與溝通
環境風險	廢棄物違規、污染	低	0	0	N/A	廢棄物清理法規定，妥善處理廢棄物 事業廢棄物申報及管理資訊系統	N/A
財務風險	匯率、資金調度	低	0	0	N/A	衍生性商品管理	無需改善

4.7.2.3 風險治理策略

從內部資訊管理到外部永續風險控管，光聯科技公司強化內部資訊管理，資訊系統與資產分類、風險分級，加強敏感資料保護與營運韌性。同時，針對外部供應商端（供應商環境安全管 / 社會責任問卷表），建立涵蓋 ESG、法遵、氣候風險等面向的持續追蹤與輔導機制，並將高風險供應商納入專案稽核計畫（自評表），實現由內而外的永續供應鏈風險治理。

1.內部基礎：建立資訊治理與永續思維文化

- (1)制度面：設立資訊系統與資產管理規範，明訂系統建檔、維護及風險評估流程。
- (2)文化面：加強資訊安全與永續風險教育，資訊安全、營業秘密、永續價值列入新人訓練與年度教育訓練中。
- (3)流程面：將資訊系統與資產管理納入永續稽核內控機制，落實報導透明性與合規性。

2.外部延伸：強化永續供應鏈管理

- (1)合格名單初選建檔：採購部執行初步供應商評分與分類，並採權限控管等資訊安全措施，加強供應商資料管理。
- (2)風險鑑別與 ESG 合規審查：導入 7 大類風險分類（如國家、行業、商品、業務、環境、社會、治理面）進行初審、建檔與追蹤。
- (3)敏感資訊與營業秘密保護：所有含機密資料（議價記錄、合約）之表單落實機密盤點及管制表制度。共用檔案，各部門資料的讀取、儲存與修改權限限制的管理制度、密碼保護與資料異動記錄。

4.7.3 供應商風險鑑別機制與改善追蹤

光聯科技公司依據多維風險項目（如 ESG、環境、人權等）對供應商進行分級與應對，2025 年無獨立專案稽核，但預計根據風險結果展開重點稽核作業。對於接洽仍未導入 ESG 的代理與貿易商，光聯科技公司將持續溝通輔導，並納入採購決策評估項目。

問卷項目	2024 回覆家數	2024 合規家數	2024 合規率	2025 回覆家數	2025 合 規家數	2025 合規率	差異 (百分點)	缺失說明 / 改善建議
取得 ISO14001 環境管理系統認證	7	3	42.9%	8	6	75.0%	+32.1%	無證書多為小型/初階供應商 / 代理商；新增廠商
有設置環境安全 專責單位	7	2	28.6%	8	5	62.5%	+33.9%	無證書多為小型/初階供應商 / 代理商
廢水/廢棄物均依法 委託合格廠商處理	7	3	42.9%	8	5	62.5%	+19.6%	無證書多為小型/初階供應商 / 代理商
禁用童工與強制勞動	7	3	42.9%	8	7	87.5%	+44.6%	無證書多為小型/初階供應商 / 代理商
有實施勞工安全衛生 教育訓練	7	3	42.9%	8	7	87.5%	+44.6%	無證書多為小型/初階供應商 / 代理商
近三年無重大違法 紀錄	7	3	42.9%	8	7	87.5%	+44.6%	無證書多為小型/初階供應商 / 代理商
簽署企業社會責任/ 永續承諾書	7	3	42.9%	8	7	87.5%	+44.6%	無證書多為小型/初階供應商 / 代理商

※資料說明：本問卷調查對象為各年度新增供應商，2024 年與 2025 年受評廠商並非同一母體，故上表「差異」欄位所呈現之百分比變化，反映的是不同年度新增供應商之整體合規表現差異，並非既有供應商經輔導後之改善成效，合規率變化可能受各年度新增廠商體質、篩選門檻調整等因素影響，特此說明。

4.7.4 重大事件因應（供應鏈中斷實例）

- 因 AI 產業發展、企業數位轉型需求提升，以及戰爭、地緣政治衝突等外部環境變化，可能造成資訊設備、電子零組件或關鍵材料供應短缺、交期不穩及成本上升，影響系統建置、維護時程與營運服務持續性。
- 採購部配合董事會與永續委員會，即時啟動替代方案與調度應對。

4.7.5 建議後續行動

- 擬定完整資訊治理規範，與供應商管理程序整合。
- ERP 系統供應商管理，提升資料整合與稽核效能。
- 強化 ERP、BI 系統串接，提升供應鏈透明度與永續風險掌控。

5：社會面(S)

5.1 員工基本資料

2023 年因受大環境景氣不佳影響，光聯科技公司招募人數減緩；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。2024 年訂單增加，人力增補逐漸恢復，2025 年則因市場訂單需求調整，公司秉持審慎用人原則，適度控制人力招募規模，整體人力配置以維持營運需求及提升組織效能為主要考量。以下就光聯科技公司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：

5.1.1 公司員工的性別分佈

光聯科技公司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。

光聯科技公司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，有助於光聯科技公司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 2023 年及 2024 年及 2025 年廠內同仁男女的人數與佔比：

表 5.1.1-(1) 光聯科技公司員工男女人數比例表

項目		男性			女性			總計		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
全職員工	人數	125	124	123	313	341	326	438	465	449
	%	28.54%	26.67%	27.39%	71.46%	73.33%	72.61%	100%	100%	100%
臨時員工	人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
員工總計	人數	125	124	123	313	341	326	438	465	449
	%	28.54%	26.67%	27.39%	71.46%	73.33%	72.61%	100%	100%	100%

5.1.2 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，光聯科技公司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 18~30 歲以下人員僅佔極少比例。

下表為近三年全公司受雇員工的年齡分布，由表中數據即可明顯發現 31 歲~50 歲之間的員工佔全公司人員數 45%以上，為公司主要的勞動人口，表示公司皆由有經驗的員工所組成：

表 5.1.2-(1) 光聯科技公司員工男女年齡分布表

項目		男性			女性			總計		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
18~30 歲	人數	9	10	12	46	83	73	55	93	85
	%	7.20%	8.06%	9.68%	14.70%	24.34%	18.07%	12.56%	20.00%	16.10%
31~50 歲	人數	82	75	73	196	180	165	278	255	238
	%	65.60%	60.48%	58.87%	62.62%	52.79%	40.84%	63.47%	54.84%	45.08%
51 歲以上	人數	34	39	39	71	78	166	105	117	205
	%	27.20%	31.45%	31.45%	22.68%	22.87%	41.09%	23.97%	25.16%	38.83%
員工總計	人數	125	124	124	313	341	404	438	465	528
	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

1. 員工年齡結構逐漸成熟化

31 ~ 50 歲員工為公司主要核心人力，近三年人數雖由 278 人下降至 238 人，但仍為公司最大族群，占比由 2023 年 63.47% 降至 2025 年 45.08%。顯示公司持續補充其他年齡層人才，使年齡結構趨向均衡。

2. 高齡人才比例顯著提升

51 歲以上員工人數由 2023 年 105 人增加至 2025 年 205 人，增加 100 人，占比由 23.97% 提升至 38.83%，成長幅度最為明顯。反映公司重視資深人才的留任與經驗傳承，並透過專業技術及管理經驗支援組織發展。

3. 青年人才維持穩定

18 ~ 30 歲員工人數由 55 人增加至 85 人，占比由 12.56% 提升至 16.10%。雖然 2025 年較 2024 年略有下降，但整體仍較 2023 年成長 54.5%，顯示公司持續透過校園徵才及人才招募機制吸引年輕人才加入。

5.1.3 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；2023 年至 2025 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 5.1.3-(1) 光聯科技公司員工管理人員/技術人員比例表

項目		男性			女性			總計		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
管理人員	人數	70	69	96	57	56	268	127	125	364
	%	56.00%	55.65%	77.42%	18.21%	16.42%	82.46%	29.00%	26.88%	81.07%
其它 (含技術人員)	人數	55	55	28	256	285	57	311	340	85
	%	44.00%	44.35%	22.58%	81.79%	83.58%	17.54%	71.00%	73.12%	18.93%
員工總計	人數	125	124	124	313	341	325	438	465	449
	%	28.54%	26.67%	27.62%	71.46%	73.33%	72.38%	100.00%	100.00%	100.00%

由下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 31 歲~50 歲之區間(2023 年佔 65.35%，2024 年佔 56.8%，2025 年佔 54.90%)，年資集中 21 年~30 年之區間((2023 年佔 44.88%，2024 年佔 46.40%，2025 年佔 33.33%)，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

表 5.1.3-(2)光聯科技公司管理人員年齡區間表

項目		男性			女性			總計		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
18~30 歲	人數	1	1	4	1	0	9	2	1	13
	%	1.43%	1.45%	4.17%	1.75%	0.00%	15.79%	1.57%	0.80%	8.50%
31-50 歲	人數	43	38	57	40	33	27	83	71	84
	%	61.43%	55.07%	59.38%	70.18%	58.93%	47.37%	65.35%	56.80%	54.90%
51 歲以上	人數	26	30	35	16	23	21	42	53	56
	%	37.14%	43.48%	36.46%	28.07%	41.07%	36.84%	33.07%	42.40%	36.60%
員工總計	人數	70	69	96	57	56	57	127	125	153
	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

表 5.1.3-(3)光聯科技公司技術人員年齡區間表

項目		男性			女性			總計		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
18~30 歲	人數	8	9	8	45	83	64	53	92	72
	%	14.29%	16.36%	28.57%	17.58%	29.12%	23.88%	16.99%	27.06%	24.32%
31~50 歲	人數	40	37	16	156	147	138	196	184	154
	%	71.43%	67.27%	57.14%	60.94%	51.58%	51.49%	62.82%	54.12%	52.03%
51 歲以上	人數	8	9	4	55	55	66	63	64	70
	%	14.29%	16.36%	14.29%	21.48%	19.30%	24.63%	20.19%	18.82%	23.65%
員工總計	人數	56	55	28	256	285	268	312	340	296
	%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

年資分佈

表 5.1.3-(4)光聯科技公司管理人員年資區間表

項目		男性			女性			總計		
		2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
<5年	人數	4	8	21	2	1	18	6	9	39
	%	3.15%	6.40%	13.73%	1.57%	0.80%	11.76%	4.72%	7.20%	25.49%
6~10年	人數	13	11	16	5	5	9	18	16	25
	%	10.24%	8.80%	10.46%	3.94%	4.00%	5.88%	14.17%	12.80%	16.34%
11~20年	人數	20	18	17	17	11	8	37	29	25
	%	15.75%	14.40%	11.11%	13.39%	8.80%	5.23%	29.13%	23.20%	16.34%
21~30年	人數	28	24	33	29	34	18	57	58	51
	%	22.05%	19.20%	21.57%	22.83%	27.20%	11.76%	44.88%	46.40%	33.33%
30年以上	人數	5	8	9	4	5	4	9	13	13
	%	3.94%	6.40%	5.88%	3.15%	4.00%	2.61%	7.09%	10.40%	8.50%
員工總計	人數	70	69	96	57	56	57	127	125	153
	%	55.12%	55.20%	62.75%	44.88%	44.80%	37.25%	100.00%	100.00%	100.00%

表 5.1.3-(5)光聯科技公司技術人員年資區間表

項目		男性			女性			總計		
		2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
<5年	人數	24	24	14	99	129	94	123	153	108
	%	7.72%	7.06%	4.73%	31.83%	37.94%	31.76%	39.55%	45.00%	36.49%
6~10年	人數	13	11	6	35	41	37	48	52	43
	%	4.18%	3.24%	2.03%	11.25%	12.06%	12.50%	15.43%	15.29%	14.53%
11~20年	人數	9	9	3	47	29	35	56	38	38
	%	2.89%	2.65%	1.01%	15.11%	8.53%	11.82%	18.01%	11.18%	12.84%
21~30年	人數	9	9	4	74	80	92	83	89	96
	%	2.89%	2.65%	1.35%	23.79%	23.53%	31.08%	26.69%	26.18%	32.43%
30年以上	人數	0	2	1	1	6	10	1	8	11
	%	0.00%	0.59%	0.34%	0.32%	1.76%	3.38%	0.32%	2.35%	3.72%
員工總計	人數	55	55	28	256	285	268	311	340	296
	%	17.68%	16.18%	9.46%	82.32%	83.82%	90.54%	100.00%	100.00%	100.00%

5.1.4 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**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、外籍移工的人數比例，統計如下：

表 5.1.4-(1)光聯科技公司員工族群比例表

項目		男性			女性			總計		
		2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
臺灣	人數	125	124	125	254	247	243	379	371	367
	%	26.64%	28.54%	26.88%	73.36%	71.46%	73.12%	100%	100%	100%
泰國	人數	0	0	0	59	94	84	59	94	82
	%	0%	0%	0%	15.71%	13.47%	20.22%	15.71%	13.47%	20.22%
員工總計	人數	125	124	125	313	341	327	438	465	449
	%	0.60%	0.91%	0.65%	10.54%	14.16%	21.29%	17.10%	15.07%	21.94%

5.2 人才招聘、薪酬福利與留任

5.2.1 勞資溝通與協調

5.2.1.1 勞資會議組織與運作

為使同仁能在公司穩定成長、安心就業，實現利潤共享與公司永續經營的目標，光聯科技公司積極透過多項機制促進勞雇雙方良好互動。其中，勞資會議為最重要的溝通平台，會議由勞方及資方代表各五人組成，勞方代表經由員工投票選舉產生，資方代表則由公司指派，每屆任期四年，目前已進行至第七屆。

勞資會議固定每三個月召開一次，由幹事事先發出會議通知，徵詢雙方代表提出議題，制定會議議程，於會中討論並於會後將會議紀錄公告週知。長年以來，光聯科技公司勞資會議扮演勞方與資方溝通的橋樑角色，不僅協助解決勞方代表所提出的建議與需求，同時也傳達資方重要政策與宣導事項。藉由持續且制度化的勞資會議運作，促進公司內部勞資關係和諧，及時化解可能產生的勞資爭議，為公司永續發展奠定良好基礎。

5.2.1.2 勞資會議議題處理與溝通成果

2023 年~2025 年各年度議案數量如下表，大部分提案均在會議當下達成共識，少部分提案因須時間處理而列為追蹤項目，但都在下次會議前處理完畢。會議重要改善事項大部份均與員工休假、費用支付及人身保險有關。

表 5.2.1.2-(1) 歷年勞資會議運作統計表

年度	召開次數	議題總數	勞方提案	政策宣導	已解決議題	待追蹤議題	重要改善事項 (摘要)
2023	4	10	9	19	11	0	-通過預借特休(2024)
2024	4	18	13	14	16	2	-取消預借特休(2024) -公司增加因為意外醫療所產生的保險給付
2025	4	15	10	25	15	0	-伙食每餐提高為 80 元，每餐增加 10 元由公司 及同仁各自負擔 5 元

5.2.2 員工離職管理

5.2.2.1 離職輔導與轉調機制

員工離職不僅代表人力的減損，也可能導致公司寶貴人才的流失。為有效留住優秀人才，公司在人員離職前會主動了解其離職原因，若發現離職主因為工作適應不良且公司有其他適合職缺時，會徵詢離職人員的意願進行內部轉調，爭取保留人才。

此外，人資部每月彙整人事月報，對員工離職原因進行分析統計，掌握離職原因分佈，並將相關數據於經營會議中提報參考。公司離職率已列入人資部門 KPI 指標，每半年於管理審查會議中提出離職率相關改善對策，持續強化人力資源管理與人才留任成效。

5.2.2.2 離職原因分析

2024 年因整體人才市場流動增加，離職人數較前一年上升；2025 年隨人才留任措施逐步發揮效益，離職人數明顯下降。離職原因以個人生涯規劃及其他個人因素為主，公司並持續推動內部輪調及多能工培育制度，提供多元職涯發展機會，強化人才留任與組織發展。離職原因中，退休、家庭因素及另有高就居前三位，其餘原因合併歸為其他因素。

經分析現場產線同仁離職情形，除工作內容、薪資福利、職涯發展及個人因素外，亦與人員年齡結構有關。部分人員可能因體力負荷、家庭照顧或退休規劃等因素選擇離職。公司將持續檢視人力年齡結構及離職原因，並透過改善工作環境、優化職務安排及強化員工關懷等措施，提升人員留任意願。

為解決人力需求及調整人才利用，豐富現有員工工作技能，公司進行內部輪調，使人員適才適所，降低離職人數，2023 年輪調 34 人、2024 年輪調 46 人、2025 年輪調 36 人。

表 5.2.2.2-(1) 離職分析原因統計表

年度	離職人數	主要離職原因分類				內部轉 調人數	備註
		退休人數	家庭因素	另有高就	其他		
2023	88	15	17	13	43	間接 7 直接 27	直接：廠區異動 間接：部門異動
2024	109	14	12	15	68	間接 12 直接 34	同上
2025	76	5	12	7	52	間接 12 直接 24	同上

5.2.3 退休照顧與福利制度

5.2.3.1.退休金制度（新制/舊制）說明

光聯科技公司建廠超過 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。

5.2.3.2 退休員工權益保障與管理

光聯科技公司自 2006 年 8 月 30 日第一位符合條件的同仁申請退休，自此之後開啟同仁退休作業的序幕。歷年來退休同仁提出退休申請之後，公司先確認退休資格是否符合法定條件，再依法核算同仁退休基數及退休金，最後向台灣銀行申請支付退休同仁之退休金。台灣銀行審核資料無誤後開立支票寄至公司，公司收到支票後通知退休人員前來領取並簽收。為感謝退休人員多年來對於公司的奉獻，公司特別製作退休人員獎盃頒發給退休人員，當年度如有辦理尾牙活動，公司會特別邀請退休人員回公司一同參與慶祝活動。

近三年來符合退休條件人員的人數統計如下：

表 5.2.3.2-(1) 光聯科技公司員工退休人數統計表

年度	符合退休 條件人數	當年度實際 退休人數	新制退休 人數	舊制退休 人數	轉換新制 人數	退休後再聘 人數	備註
2023	134	16	0	16	0	0	-
2024	119	14	1	13	0	0	-
2025	125	5	0	5	0	0	-

5.2.4 員工薪資與福利

5.2.4.1 薪資發放管理與獎勵機制

光聯科技公司計薪週期為每月 26 日起至次月 25 日止，按月於每月 5 日發放薪資，每月光聯科技公司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。

5.2.4.2 員工福利措施（薪水、食、衣、住、行、育、樂）

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。

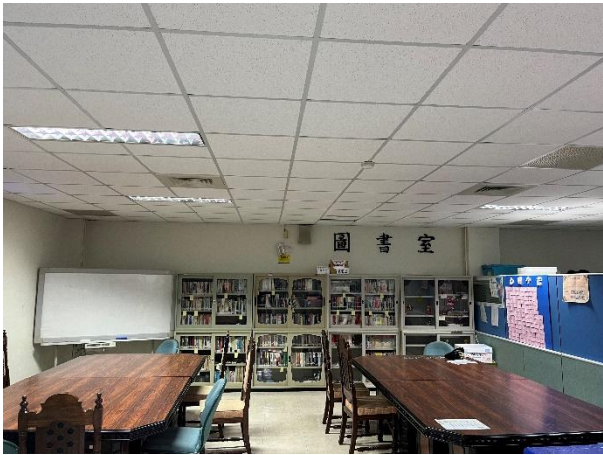
住	宿舍機制	● 本國籍宿舍 ● 外國籍宿舍	設有本國同仁宿舍，提供遠途同仁住宿的需求;外籍移工則安排進住產業園區女子標準宿舍。宿舍新穎美觀、設施齊全且符合各項安檢規定。
行	交通補助	● 主管停車位 ● 員工機車停車位	凡是公司員工公司均提供免費機車停車位;主管級人員如有開車需求，公司協助租用汽車位並補貼車位租金，副理級以上主管停車位租金公司全額負擔。
育	教育機制 育兒機制	● 年度教育訓練規劃 ● 圖書室 ● 集乳室 ● 特約幼兒園	廠內除各部門每年進行訓練需求調查，規劃部門人員訓練課程外，人資部門統一安排跨部門訓練與專案性質訓練。 公司另設有圖書室提供同仁借閱的需要，訂閱期刊供同仁輕鬆閱讀。 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： 2023 年：男性 0 人、女性 11 人。 2024 年：男性 1 人、女性 2 人。 2025 年：男性 1 人、女性 3 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(2024 年續簽約)，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。

光聯科技公司特約幼兒園			
	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. 贈一套夏季體育服。 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。 4. 代辦學用品贈送(可使用教育卷抵扣)。
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 5.2.4.2-(1) 集乳室	圖 5.2.4.2-(2) 健身器材

	
圖 5.2.4.2-(3) 圖書室	圖 5.2.4.2-(4)員工餐廳

5.3 教育訓練與職涯轉型

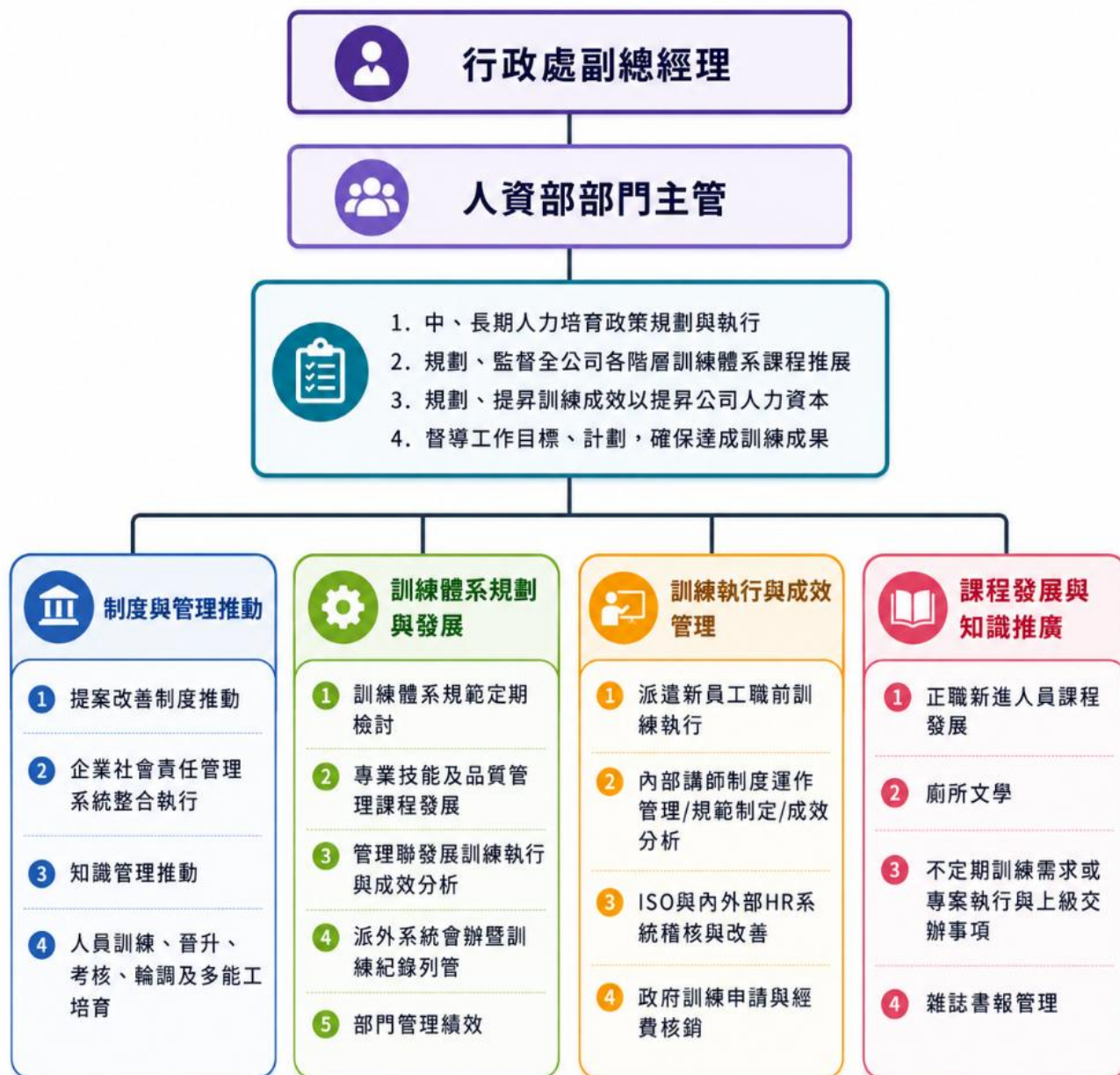
5.3.1 培訓和教育

1.培訓方式

光聯科技公司對於員工的培訓，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			

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。
- (4)數位學習平台：2024 年導入「知識衛星」，並於 2025 年導入「天下創新學院」數位學習平台，結合客製化培訓方案及彈性化自主學習機制，建構多元學習環境，滿

足不同職務與職涯發展需求，持續提升員工專業能力與核心職能，推動企業邁向學習型組織，強化人才競爭力與組織韌性，支持企業永續發展。

未來將持續精進教育訓練統計及追蹤機制，並逐步揭露課程數、參訓人次、學習時數及完成率等相關資訊，以提升教育訓練成效之透明度與可衡量性。

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 2023 年訓練時數共 3,685 小時，上課人次共計 3,761 人次，平均每員工訓練時數為 8.5 小時。2024 年訓練時數共 9,367 小時，上課人次共計 4,770 人次，平均每員工訓練時數為 20.6 小時。2025 年訓練時數共 8,378 小時，上課人次共計 5,778 人次，平均每員工訓練時數為 18.7 小時，2025 年教育訓練執行率為 91.47%。

表 5.3.1-(1) 教育訓練執行情形表

教育訓練執行情形								
2023 年			2024 年			2025 年		
訓練 總時數	受訓 人次	平均每員工 訓練時數	訓練 總時數	受訓 人次	平均每員工 訓練時數	訓練 總時數	受訓 人次	平均每員工 訓練時數
3,685	3,761	8.5	9,367	4,770	20.6	8,378	5,778	18.7

註：自本年度起，平均每員工訓練時數以年底在職員工人數為分母計算，2023 年 430 人/2024 年 454 人/2025 年 448 人。

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：

光聯科技公司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：

光聯科技公司透過每季一次的環境暨安全衛生委員會，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。

光聯科技公司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。

5.3.2 人才晉升與職涯規劃

員工離退對於生產力直接形成衝擊，2023 年度離職 88 人，以家庭因素(17 人)佔離職人數比例最高，退休(15 人)居次；2024 年度離職 109 人，以另有高就(15 人)佔離職人數比例最高，退休(14 人)居次。2025 年離職 76 人，以家庭因素(12 人)佔離職人數比例最高，另有高就(7 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。2024 年度全年訓練開課 146 堂，上課時數共 9,367 小時，上課人次共計 4,770 人次，三年上課均搭配勞動部「大人提計畫」及「充電起飛計畫」，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 5.3.2-(1) 光聯科技公司員工職涯需求分析表

項目	機制說明	頻率(次數)		
		2023 年	2024 年	2025 年
建立溝通管道	勞資會議	4 次	4 次	4 次
	專線、Email、信箱	1 件	0 件	1 件
退職相關制度	離職人數	88 人	109 人	76 人
	退休人數	15 人	14 人	15 人
教育訓練年度 規劃安排情況	內部教育訓練 外部教育訓練	156(堂)	146(堂)	129(堂)

5.3.3 自動化轉型下的再培訓

2024 年增加三條 LINE IN 線, 為自動化生產轉型, 新設備重新學習, 關鍵指標: 機台操作訓練%。

- 機台操作訓練: 受自動化影響員工之再培訓課程參與率達 100%。

廠別	TP		
作業站	FOG Line	硬貼硬 Line	自動貼
	作業	作業	膜機
2024 年預計人數	21	22	9
2025 年實際人數	21	22	9
達成率	100%	100%	100%
備註:	2024 年自動線架設新設備, 2025 年預計培訓機台操作人員		

2025 年增加一條 LINE IN 線, 為自動化生產轉型, 新設備重新學習, 關鍵指標: 機台操作訓練%。

5.4 員工健康與職業安全衛生

1"-7" 硬貼硬 Line	
廠別	TP
作業站	硬貼硬 Line
	作業
2026 年預計人數	9
備註:	2025 年自動線架設新設備, 2026 年預計培訓機台操作人員

員工健康與職業安全衛生 (OSH) 旨在預防職業傷害與疾病, 並促進身心健康。光聯科技公司依循法規鑑別職場危害, 推動各項管理計畫與預防措施, 以營造安全、安心且符合永續標準的幸福職場。

1. 落實勞工健康保護四大計畫保障特定風險族群與預防職業病:

- (1) 人因性危害預防: 針對搬運、重複性作業等防範肌肉骨骼傷害
- (2) 異常工作負荷促發疾病: 評估並預防因過勞導致的腦心血管疾病
- (3) 執行職務遭受不法侵害: 建立職場暴力預防及申訴機制
- (4) 工作場所母性健康保護: 保護懷孕及產後女性員工免於危害性化學品及工作環境風險。

2. 員工健康管理與促進:

- (1) 定期健康檢查: 依法辦理一般健檢及針對特殊作業人員 (如噪音、游離輻射、特定化學物質) 的特殊健檢。
 - (2) 健康促進活動: 提供臨場健康服務 (醫師駐診諮詢)、心理健康講座、癌症篩檢及運動補助等
- 職業安全與工作環境營造安全的實體作業環境, 落實預防措施: 風險評估與危害辨識: 針對化學品管理、局限空間、高氣溫作業等潛在危害進行監測與控制

5.4.1 定期員工健康檢查與健康促進活動

本公司依健康管理規範每兩年辦理一次全員健康檢查，最近一次於 2024 年辦理，受檢率 100%，檢查結果由特約醫護逐案追蹤，異常個案安排複檢與健康指導。2025 年為非辦理年度，持續辦理健康促進活動並維持醫護諮詢服務。2026 年 8 月 18 日至 19 日將辦理下一輪全員健檢，並依前次結果加強重點篩檢項目。歷年健康促進活動如下表：

措施	年度		
	2023 年	2024 年	2025 年
健康促進活動參與 護心高手、每日萬步、登山健行、輕鬆甩油健康吃、有氧運動、芳療紓壓、按摩 DIY、運動 Fun 輕鬆講座、射飛鏢競賽等)	584 人	417 人	317 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)	187 件	176 件	112 件



圖 5.4.1-(1) 保齡球比賽



圖 5.4.1-(2) 活力舞蹈瑜珈課程活動



圖 5.4.1-(3) 減脂減重競賽



圖 5.4.1-(4) 舒壓療育課程

5.4.2 健康檢查異常項目分析及改善措施

光聯科技公司長期關懷員工健康，定期辦理員工健康檢查依 2022 年、2024 年健康檢查結果比較顯示，健檢報告異常項目仍由脂肪肝、BMI 位居第一及第二名，其中脂肪肝佔比約五成；職業促發腦心血管疾病風險中度風險稍高，高度風險則下降；肌肉骨骼症狀異常減少，且與工作無關。員工健康檢查結果分析，如下表：

	健康異常項目	健檢分析結果	改善方式
2022 年	健檢報告異常	1. 第一名：脂肪肝佔 56.1% 2. 第二名：BMI 51.18% 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
2024 年	健檢報告異常	1. 第一名-脂肪肝佔 67% 2. 第二名-BMI 59% 3. 第三名-血壓	1. 需改善飲食習慣及體重過重問題 3. 於 2025 年舉辦下列健康促進活動： (1) 營養講座-外食族飲食指南 (2) 減脂減重競賽 (3) 登山健行-要活就要動，新田登山 GO (4) 活力舞蹈列課程
	職業促發腦心血管疾病風險 ^{註 1}	1. 中度風險 ^{註 2} ：28 人 2. 高度風險：2 人	1. 安排廠醫面談與健康指導 2. 於 2025 年辦理下列健康促進活動： (1) 壓力調適講座 (2) 『心靈拼貼』自我照顧工作坊
	肌肉骨骼症狀 ^{註 3}	評分 ^{註 4} 結果：3 分以上(含 3 分)：2 人	1. 由廠護針對異常人員進行評估，評估結果與工作無關，並安排廠醫面談與健康指導

註 1.職業促發腦心血管疾病風險：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之風險評分計算，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半，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。

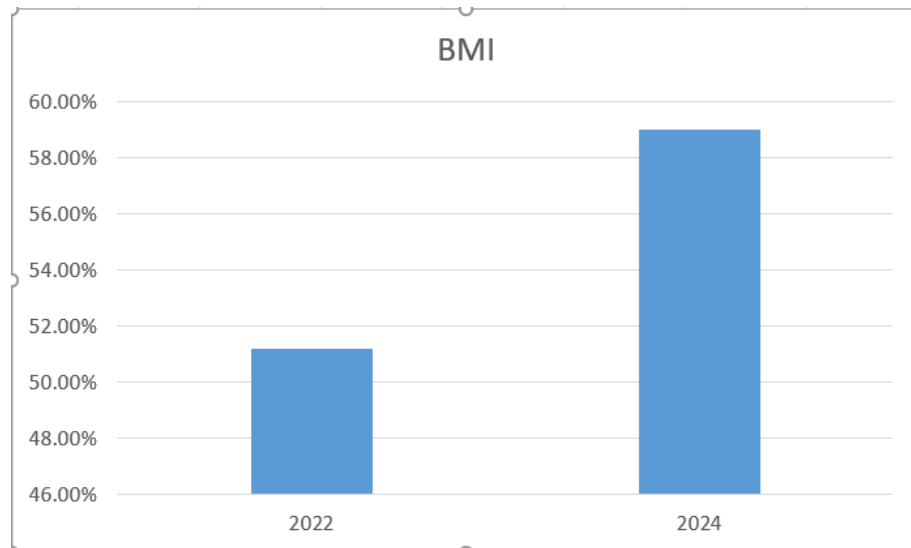


圖 5.4.2-(1) 2022 及 2024 年 BMI 增加百分比及圖表

2026 年度健康促進活動辦理項目明細

1. 健檢與個人健康促進類

- (1) 代謝症候群講座：宣導預防三高、控制腰圍與建立健康飲食原則。
- (2) 菸害防治講座：推動無菸職場，提升同仁戒菸意願與菸害防制意識。
- (3) 有氧運動課程：建立規律運動習慣，協助同仁進行體重與體脂管理。
- (4) 7/21 捐血活動：響應社會公益，同時促進同仁體內新陳代謝。
- (5) 8/15 家庭日：結合眷屬活動，宣導工作與家庭平衡之健康生活。
- (6) 8/18、19 員工體檢：辦理年度定期健康檢查，持續追蹤同仁健康趨勢。

2. 職場壓力與危害預防類（對應：職業促發腦心血管疾病風險）

- (1) 舒眠講座：針對高壓或輪班同仁，提供睡眠品質改善與身心放鬆技巧，預防過勞。
- (2) 職場性騷擾防治講座：落實職場不法侵害預防義務，營造性別平等與安心友善的工作環境。

5.4.3 重大職災與交通傷害統計及改善措施

光聯科技公司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 2023 年職災件數 3 件、2024 年職災件數 5 件、2025 年職災件數則下降至 4 件，針對各事件發生情形進行宣導及教育訓練。

	2023 年	2024 年	2025 年	改善方式
重大職災事故	0	0	0	-
人員職災件數	3	5	4	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。 2024 年 1.收發中心油壓板車搬運手部壓傷： (1)油壓板車安全操作 SOP 教育訓練。 2.下班於出入門口樓梯上不慎跌倒： (1)樓梯增設扶手。 3.搬運垃圾至臨時暫存區中腰扭傷： (1)安排產線 1 員協助搬運垃圾。 (2)臨時暫存區位置調整便於使用台車搬運。 4.側身站立 A 字梯作業重心不穩跌落： (1)A 字梯安全使用教育訓練。 (2)安排 2 人作業副手幫扶穩固。 5.作業區入口處不慎被手動門回彈裝置夾傷： (1)手動門安全使用教育訓練。 2025 年 1. 工作場所滑倒: (1) 工作場所安全教育訓練 2. 使用真空封口包裝機受傷 (1) 真空封口包裝機使用教育訓練 3. 上班經過收發中心扭傷 (1) 工作場所安全教育訓練 4. 維修機器設備受傷 (1) 維修機器設備安全教育訓練
交通傷害	2	4	9	2023 年:不定時進行交通安全影片宣導、進行交通安全教育訓練。 2024 年:不定時進行交通安全影片宣導、進行交通安全教育訓練。 2025 年:不定時進行交通安全影片宣導、進行交通安全教育訓練。
承商職災件數	0	0	0	-

5.4.4 安全衛生政策與職場安全保障

光聯科技公司致力於營造安全健康的職場環境，應從「預防重於補救」的核心出發，落實三大關鍵程序：危害辨認（找出風險）、危害評估（分析嚴重性）以及危害控制（採取防護措施），積極推動職場安全訓練，持續辦理包括微型電動二輪車操作、防災常識、堆高機作業危害預防、特殊作業危害預防、重金屬危害及處理、噪音危害預防、法令宣導及職業安全衛生教育、聽力保護及呼吸防護等多元課程。這些訓練除針對全體員工，也依不同崗位安排專業課程，讓同仁充分認知作業風險並學習正確防護知識，降低職業災害的發生，共同打造安全職場。

同時，公司嚴格監控工作環境安全，每年定期辦理作業環境監測與飲用水檢測，針對各項危害因子（如苯乙烯、丙酮、乙醇、噪音等）持續追蹤，所有檢測結果均符合法定標準，確保員工健康與工作場所安全，**職場安全訓練表**如下：

表 5.4.4-(1) 職場安全訓練執行情形

職場安全訓練	訓練內容	訓練對象	訓練時數
2023	特殊作業-鎳	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
2024	防災教育訓練-常見火災因素及預防	全體人員	1
	聽力保護重要性	製造部全體人員	1
	呼吸防護重要性&防護具密合度實測	操作人員 17 人	3
2025	交通安全宣導-自行車篇-	全體人員	1
	呼吸防護重要性&防護具密合度實測	操作人員 9 人	3
	化學品危害通識	製造部全體人員	1

表 5.4.4-(2) 職場安全環境監測及防控成效

職場安全防控	名 稱	執行內容	成效
2023-2025	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 8、甲醇 9、二甲苯 10、乙二醇丁醚 11、異丙醇 12、鎳	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
2023-2025	飲用水樣品檢測	大腸桿菌群	符合法定標準

5.4.5 緊急事件應變

1. 緊急事件應變與安全教育

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，光聯科技公司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	訓練對象	訓練時數	頻率
自衛消防編組演練	全體人員	4	每年兩次
緊急事件演練	全體人員	1	每年一次

2.傷病事故率：

年度 失能傷害	2023	2024	2025
失能傷害頻率(FR) ^{註 1}	3.65	3.91	3.91
失能傷害嚴重率(SR) ^{註 2}	109.69	15.0	8

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。

5.5 公益活動與社會責任實踐

光聯科技公司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。

5.5.1 員工權益保障策略

光聯科技公司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：

- 制定並公開管理規章制度。
- 保證公平的雇用政策。
- 尊重基本勞動人權。

5.5.2 安全健康環境策略

光聯科技公司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：

- 通過 ISO 45001 職安衛管理認證。
- 定期進行勞工安全衛生教育訓練。
- 舉辦員工健康管理活動。

5.5.3 企業社會責任策略

光聯科技公司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。我們積極參與公益活動，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：

- 減少產品中的有害物質。
- 在新供應商評鑑審核時及供應商評鑑中加入企業社會責任條款。
- 鼓勵員工參與加工出口區同慈會及社區公益活動，近三年參予該會人數共 142 人，捐款金額共 204,500 元。
- 在股東會紀念品的選擇上注重社會責任。

預計 2026 年度股東會紀念品轉型與地方公益團體「十方啟能中心」合作，藉由推動愛心皂之銷售協助其營運發展，並偕同美琪生技合作，以「眼裡有光，聯你有愛」為主題標語，兼顧股東回饋與社會公益。

5.5.4 員工公益參與志工行動

5.5.4.1 定期捐血活動

光聯科技公司為實踐 ESG 精神，善盡企業社會責任，於社會公益活動的奉獻不遺餘力，定期辦理捐血活動，改善國內血量庫存缺少的問題，號召同仁捲起衣袖，發揮愛心，一同為社會盡一份心力。

表 5.5.4.1-(1) 光聯科技公司捐血活動統計表

年度 數量	2023 年	2024 年	2025 年
參與人數	31 人	30 人	27 人
捐血袋數	38 袋	40 袋	32 袋
總計捐血量	9,500 c.c.	10,000 c.c.	8000 c.c.



5.5.4.2 同慈會活動參與

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！光聯科技公司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：



6：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、廢棄物和危害管理、溫室氣體排放、能源管理、氣候風險與污染防治，光聯科技公司秉持環境保護、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 19 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。

6.1 材料採購和管理

本公司主要採購原物料包括玻璃基板、偏光板、背光模組、驅動 IC、印刷電路板 (PCB)、塑膠件及金屬件等。所有供應商均須符合 RoHS、REACH 等環境法規要求，並定期提供相關符合性文件，以確保產品符合法規及客戶要求。

2025 年度合作供應商共計 256 家，其中關鍵供應商 85 家。經風險評估後，關鍵零組件風險主要來自驅動 IC 供應、特定規格 LCD 面板及關鍵電子材料供貨不穩定等因素，可能影響生產排程及交期。

為強化供應鏈永續管理，公司持續推動供應商永續管理，並規劃導入供應商 ESG 評估機制，以提升供應鏈風險管理能力。

在供應鏈風險管理方面，公司建立關鍵料件安全庫存機制，並持續開發第二供應商及替代料源，以降低單一供應商依賴風險。對於高風險關鍵材料，定期檢討庫存水位及供應商供貨能力，提升供應鏈韌性及營運持續能力。

6.1.1 採購管理

本公司採購之原物料包括玻璃基板、化學品、偏光板、背光模組、驅動 IC、印刷電路板 (PCB)、塑膠件及金屬件等。所有供應商均須符合 RoHS 及 REACH 等國際環保法規要求，並提供相關符合性文件，以確保原物料符合客戶及市場法規要求。公司亦持續追蹤國際環保法規更新資訊，並要求供應商配合執行材料符合性管理。

針對新材料及關鍵零組件導入，公司建立材料驗證機制，透過品質、可靠度及法規符合性評估，降低材料異常及供應中斷風險。同時，針對關鍵原物料持續推動安全庫存管理、第二供應商開發及替代料驗證作業，以提升供應鏈穩定性與營運韌性。

此外，公司優先與在地供應商及外包合作夥伴合作，藉由縮短運輸距離，降低運輸過程之能源消耗、碳排放及物流成本，減少對環境之影響。

6.1.2 包材管理

本公司與供應商共同推動包裝材料減量及循環再利用措施，優先採用可回收、可重複使用或再生材料製成之包裝材料，以降低資源消耗及廢棄物產生。

在包裝材料管理方面，公司配合供應商執行回收包裝材料循環使用機制，回收項目包括紙箱、塑膠包材及緩衝包裝材料等，並透過分類回收及再生利用方式延長材料使用壽命，減少一次性包材使用量及廢棄物產生，降低對環境之衝擊。

光聯科技公司在採購實務方面採取以下方式進行管理：

- 培訓採購相關人員。
- 評選優質供應商，以達到永續標準和要求。
- 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。
- 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。
- 公司已意識到員工對 GRI 301-1 相關知識及數據準備流程理解的重要性，未來將視整體永續管理進程及資源狀況，評估是否導入相關培訓與內部溝通機制。
- 供應商的包材回收再利用。

- 1 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。

- 2 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	2024 年採購比例	2025 年採購比例	差異 (百分點)	供應商所在地
1	玻璃基板	15%	18%	+3%	台灣、大陸
2	模組	8%	18%	+10%	台灣、大陸
3	偏光板	8%	2%	-6%	台灣、大陸
4	背光模組	15%	14%	-1%	台灣、大陸
5	驅動 IC	15%	18%	+3%	台灣
6	印刷電路板	8%	7%	-1%	台灣、大陸
7	塑膠件	8%	5%	-3%	台灣、大陸
8	金屬件	5%	1%	-4%	台灣
	合計	82%	83%	+1%	

6.1.3 有害物質管理 (RoHS / REACH)

1. 有害物質管理機制:

1.1 建立「環境考量物質管制程序書」對用於產品生產材料 (如原物料、包裝材料、半成品、成品...等均適用) ,進行有害物質管理。

新材料導入前由設計單位進行環保符合性審查，確認所使用符合 RoHS、REACH 等法規及客戶環保規範要求。

1.3 每年定期檢視法規更新並評估相關性，相關時納入程序文件規範，並要求供應商遵守。

2.客戶要求

2.1 依據客戶提供綠色環保規範或 GP 系統要求進行環境物質管理。

2.2 客戶有特殊禁限用物質時，需通知相關供應商提共檢測文件及進料管制機制。

2.3 當 RoHS、REACH 等法規，豁免條款或客戶綠色環保規範要求變更時，進行相關性影響評估與相關部門與供應商通知。

3.檢測 / 聲明文件管理

3.1 定期要求供應商提供有效之 RoHS、REACH 如 TAF (台灣認證基金會)、CNAS (中國)、ILAC-MRA (國際互認體系)之第三方檢測報告，或符合聲明保證書.及有關材質成分資料 (Full Material Disclosure, FMD) 等資料。

3.2 審查供應商提供 RoHS、REACH..等第三方檢測報告、符合聲明保證書之內容，保存於內部伺服器中各廠商 RoHS 文件資料夾中。

4.供應商配合機制

4.1 將 RoHS、REACH..等環保法規符合性要求納入供應商合約中。對供應商進行定期合規性審查，以確認其有害物質管理及法規符合性

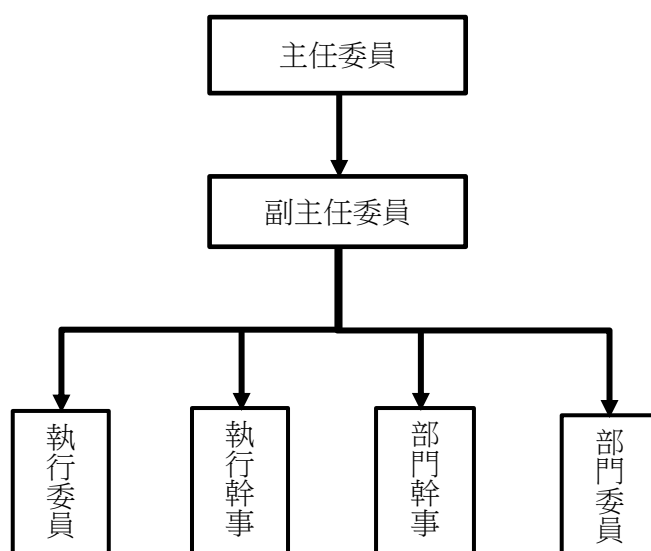
4.2 要求供應商簽署環境有害物質不使用保證書及提供最新符合性文件。

6.2 溫室氣體盤查與減量目標

光聯科技公司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 14064-1 溫室氣體盤查標準為基礎，進行廠區溫室氣體排放的工作盤查。分為六類別。本公司溫室氣體盤查以 ISO 14064-1:2018 為標準（類別一至類別六），未來範疇三各類別之鑑別參考 GHG Protocol 企業價值鏈（範疇三）標準；未來將進行第三方查證。

6.2.1 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。



6.2.2 組織&報告邊界

公司基本資料			
盤查年度	西元		2023~2025 (2025 往前揭露三年)
基本資料	公司場所名稱		光聯科技股份有限公司
	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 434 人
	負責人姓名		陳江源 董事長
	公司網站		https://www.ur.com.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
行業分類	行業代碼	5315	
	行業名稱	光電業	
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		本公司規劃於民國 117 年 (2028 年) 完成 116 年度 (2027 年) 個體公司溫室氣體查證、118 年 (2029 年) 完成個體及合併報表子公司查證。
門檻值設定	顯著性門檻(排除量總和)		3%
	實質性門檻		5%
	排除門檻(單項上限)		0.5%

6.2.3 報告書涵蓋期間與有效性

涵蓋期間：2023 年 1 月 1 日~2025 年 12 月 31 日。(2025 往前揭露三年)

製作頻率：每年一次。

6.2.4 溫室氣體盤查量化直接溫室氣體排放 (範疇一 / 類別 1)

6.2.4.1 直接溫室氣體排放 (範疇一 / 類別 1)

光聯科技公司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 CayI,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

6.2.4.2 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
類別六	其他來源的間接溫室氣體排放量	無顯著性間接溫室氣體排放	其他來源的間接溫室氣體排放量	無

光聯科技公司於 2023 年起進行範疇三溫室氣體盤查與揭露，依循目前執行狀況與新版 ISO 14064-1 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	2023	2024	2025
a.採購之商品及服務-用水	無顯著性	0.0144	0.0144
b.燃料與能源相關活動	無顯著性	無顯著性	無顯著性
c.營運過程產生之廢棄物	10.9697	8.9922	30.0323
d.資本貨物	無顯著性	無顯著性	無顯著性
e.上游租賃資產	無顯著性	無顯著性	無顯著性
合計	10.9697	9.0066	30.0467

運輸產生的間接溫室氣體排放，如下表：

單位：公噸

項目	2023	2024	2025
f.上游輸配排放	無顯著性	無顯著性	無顯著性
g.下游輸配排放-產品	無顯著性	4.1258	4.6362
h.員工差旅	無顯著性	無顯著性	無顯著性
i.員工通勤	137.6114	137.4248	109.3365
合計	137.6114	141.5506	113.9727

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	2023	2024	2025
j.投資過程	無顯著性	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	無顯著性
l.已銷售產品使用階段	無顯著性	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	無顯著性
n.下游租賃資產	無顯著性	無顯著性	無顯著性
o.特許經營	無顯著性	無顯著性	無顯著性
合計	無顯著性	無顯著性	無顯著性

6.2.5 溫室氣體量化

6.2.5.1 量化方法

光聯科技公司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。

6.2.5.2 活動數據蒐集與管理

2025 年總排放量：6,009.9591 公噸 CO₂e 與 2021 基準年總排放量：9,046.2782 公噸 CO₂e 相比下降 3036.3191 公噸 CO₂e，二氧化碳(CO₂)仍是主要的排放源占比 96.775%。

2023 年總排放量：6,468.2862 公噸 CO₂e；2024 年總排放量：6,719.0008 公噸 CO₂e；

2024 與 2023 總排放量相比，上升 250.7146 公噸 CO₂e，主要提升為類別一與類別二，為營業活動提升導致排放量升高，其中 HFCs 氣體排放從 2023 年 37.34 公噸 CO₂e 增加到 2024 年 146.34 公噸 CO₂e 為盤查優化冷媒逸散係數而上升。

2025 與 2024 總排放量相比，下降 709.0417 公噸 CO₂e，主要下降成效為類別二外購電力節電

導入 In-line 製程與自動化系統整合至現有廠房提高生產效率、區域泵浦效率提升、高效率風機過濾機組之採用導致的成效。類別四從 2024 年 9.0066 增加到 2025 年 30.0467 為材料包裝木材廢棄處理而上升。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	2021 基準年	2023	2024	2025
類別一直接溫 室氣體排放	107.2909	106.0537	206.9883	207.6689
類別二間接溫 室氣體排放	8,747.7789	6,213.6513	6,361.4554	5,658.2707
類別三間接溫 室氣體排放	168.7219	137.6114	141.5506	113.9727
類別四間接溫 室氣體排放	22.4865	10.9697	9.0066	30.0467
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	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	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	9,046.2782 公噸 CO ₂ e	6,468.2862 公噸 CO ₂ e	6,719.0008 公噸 CO ₂ e	6,009.9591 公噸 CO ₂ e

註：西元 2022 年度股東會年報揭露範圍為範疇一至範疇三（合計 9,023.7917 公噸 CO₂e），本報告書基準年總量另含類別四 22.4865 公噸 CO₂e。

直接七大溫室氣體排放量統計表

項目/年 份	2021 基準年	氣體別占比 (%)	2023	氣體別占比 (%)	2024	氣體別占比 (%)	2025	氣體別占比 (%)
CO ₂	8,955.4241	99.00%	6,383.2682	98.6856%	6,528.6325	97.1667%	5,816.1355	96.7750%
CH ₄	53.2924	0.59%	47.1592	0.7291%	43.6383	0.6495%	44.5492	0.7413%
N ₂ O	0.3424	0.00003%	0.5179	0.0080%	0.3949	0.0059%	0.0316	0.0005%
HFCs	37.2193	0.41%	37.3409	0.5773%	146.3351	2.1779%	149.2428	2.4833%
SF ₆	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
PFCs	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
NF ₃	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
總計	9,046.2782 公噸 CO ₂ e	100.00%	6,468.2862 公噸 CO ₂ e	100.00%	6,719.0008 公噸 CO ₂ e	100.00%	6,009.9591 公噸 CO ₂ e	100.00%

6.2.6 溫室氣體減量與方案

6.2.6.1 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

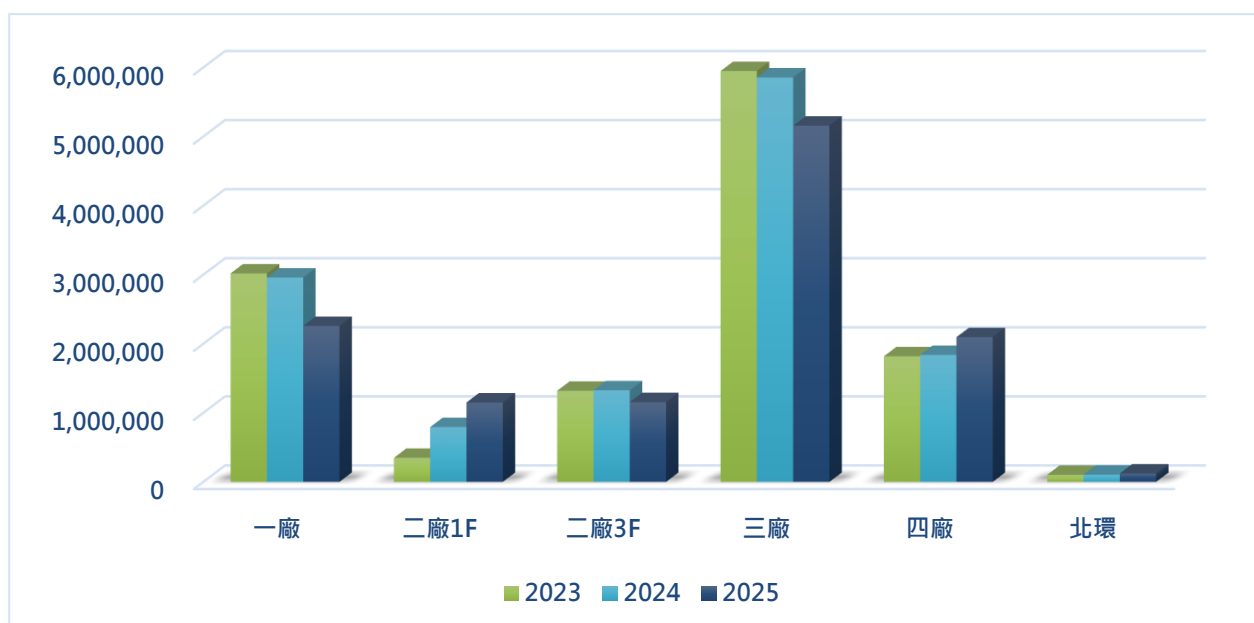
透過定期保養維修機台設備，確保其長期穩定運行，並採用自動化技術提升設備效能和生產效率，減少能源消耗和運營成本，達到最優化的生產效果。

- 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：合法合規，佐能源管理系統，鎖定能源大用戶廠區，實施節電行動

- 依《能源管理法》規定，契約容量 801 瓩～1 萬瓩，平均年節電率目標 1%
- 契約容量 801 瓩～10 萬瓩，自置能源管理人員（簡稱能管員）1 人
- 光聯科技共四個廠區，除三廠契約容量 1,544 瓩，其餘廠區契約容量未達 801 瓩，鎖定能源大用戶三廠引進高效節能新設備，汰換高耗能舊設備，佐 2023 年 11 月取得認證之 ISO 50001:2018 能源管理系統，實施節電行動。

近三年用電度數，請參閱下圖：



廠別 年	一廠	二廠 1F	二廠 3F	三廠	四廠	北環
2023	3,017,400	348,029	1,319,240	5,948,000	1,818,400	101,751
2024	2,958,200	794,000	1,326,600	5,855,600	1,838,000	105,052
2025	2,257,400	1,149,400	1,155,080	5,157,600	2,095,800	122,000

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。

自 104 年起，每年度能源查核節電率皆大於法規要求(1%)，104 年~114 年平均節電率達到 1.45%。

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	S104	144,000	C104	11,717,600	R104	1.21
105 年	S105	299,520	C105	10,816,800	R105	1.93
106 年	S106	134,865	C106	9,377,200	R106	1.78
107 年	S107	97,540	C107	9,689,200	R107	1.60
108 年	S108	102,850	C108	9,392,400	R108	1.50
109 年	S109	78,000	C109	8,996,400	R109	1.41
110 年	S110	72,576	C110	9,093,600	R110	1.33
111 年	S111	79,801	C111	7,705,200	R111	1.30
112 年	S112	233,684	C112	5,948,000	R112	1.48
113 年	S113	62,934	C113	5,855,600	R113	1.45
114 年	S114	74,642	C114	5,157,600	R114	1.45

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。

- 在公務車輛管理方面，優先採購節能及低碳排放車輛，並於 2023 年度完成購置 2 輛油電混合動力車，藉由提升車輛能源使用效率，有效降低燃油消耗及溫室氣體排放，持續朝低碳營運與永續發展目標邁進。
- 持續透過會議、教育訓練及內部宣導推廣綠色交通理念，鼓勵員工採用大眾運輸、共乘及其他低碳運輸方式，藉以降低員工通勤碳排放，並提升低碳運輸參與度，支持公司節能減碳及淨零轉型目標。

6.2.6.2 溫室氣體減量方案

廠務設備面：合法合規，佐能源管理系統，鎖定能源大用戶廠區，實施節電行動。

光聯科技共四個廠區，除三廠契約容量 1,544 瓩，其餘廠區契約容量未達 801 瓩，鎖定能源大用戶三廠引進高效節能新設備，汰換高耗能舊設備，佐 2023 年 11 月取得認證之 ISO 50001:2018 能源管理系統，實施節電行動。

年度	全廠用電	全廠用電 增減	電力 排碳係數	溫室氣體 排放	溫室氣體 排放增減	係數變動的 貢獻	用電減少的 貢獻
	度/年	度/年	公斤 CO ₂ e / 度	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e		
2023	12,552,820	基準年	0.494	6,201	基準年	基準年	基準年
2024	12,877,452	324,632	0.474	6,104	-97	√	
2025	11,937,280	-940,172	0.467	5,575	-529	√	√

ISO 50001 能源節能措施(三廠)

2024 年：共節省 85,565 度(目標 59,480 度)。

ISO 50001 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 持續改善能源效率 降低能源使用成本 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 21,120kWh/年	三廠 真空幫浦 開機數量管理	改善前：(5.5+5.5+7.5)kw*3840hr*100%=71,040kwh 改善後： (5.5+7.5)kw*3840hr*100%=49,920kwh 節電量(kWh)：71,040-49,920=21,120 kWh
	降低能源耗用， 達成年度節電率 1%以上	預估可減少耗電 量 28,800kWh/年	三廠 冰水主機#1 冷凝器清洗	三廠冰水主機#1 冷凝器趨近溫度已達 7°C， 熱交換效果不佳清洗前 6.9°C，清洗後 1°C 節電量(kWh)：26,377 kWh
	降低能源耗用， 達成年度節電率 1%以上	預估可減少耗電 量 28,800kWh/年	三廠 冰水主機#2 冷凝器清洗	三廠冰水主機#2 冷凝器趨近溫度已達 7°C， 熱交換效果不佳清洗前 6.9°C，清洗後 2.7°C 節電量(kWh)：38,068 kWh

2025 年：共節省 95,950 度(目標 58,556 度)。

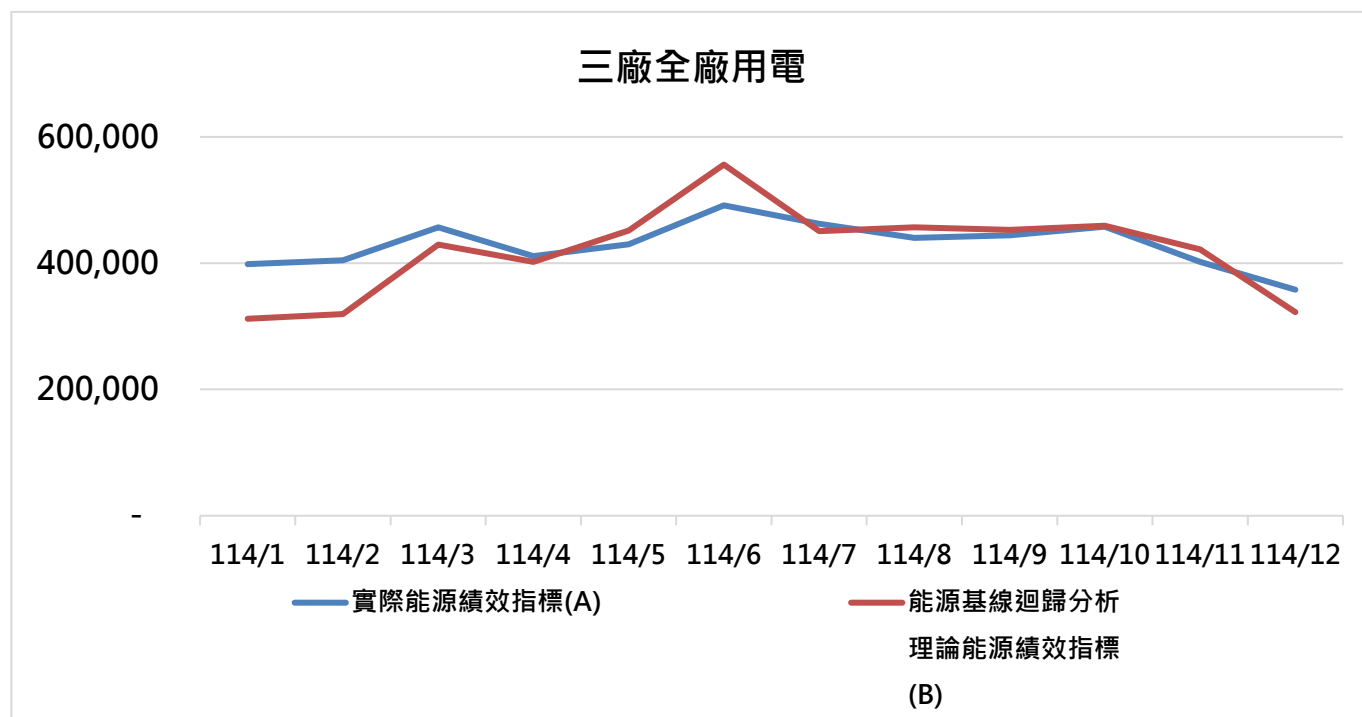
政策	目標	能源標的	管理方案	達成狀況
確實遵守能源法規 全員參與節能減碳 持續改善能源效率 降低能源使用成本	降低能源耗用，達成 年度節電率 1%以上	預估可減少耗電量 24,430kWh/年	FFU(風機過濾 機組)由 AC 改 DC(24 台)	改善前： AC 電源型式 FFU 單耗 176.2W 改善後： DC 電源型式 FFU 單耗 60W 每台每年節省電力： $(176.2-60)W \times 24hr \times 365 \text{ 天} / 1000 = 1017.9kwh/\text{年}$ 節電量(kWh)：1017.9kwh/年*24 台=24,430 kWh
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 71,520kWh/年	區域泵浦效率 提升	改善前： IE2 等級 40HP*0.745*8000*1 台=238,400kWh 改善後： IE4 等級加變頻運轉 40HP*0.745*8000*變頻效益 70%*1 台=166,880kWh 節電量(kWh)：238,400kWh-166,880kWh=71,520kWh

2026 年：預計節省 73,288 度(目標 51,576 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 持續改善能源效率 降低能源使用成本 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 24,430kWh/年	FFU(風機過濾 機組)由 AC 改 DC(72 台)	改善前： AC 電源型式 FFU 單耗 176.2W 改善後： DC 電源型式 FFU 單耗 60W 每台每年節省電力： $(176.2-60)W \times 24hr \times 365 \text{ 天} / 1000 = 1017.9kwh/\text{年}$ 節電量(kWh)：1017.9kwh/年*72 台=73,288 kWh

能源績效指標-全廠用電(三廠)

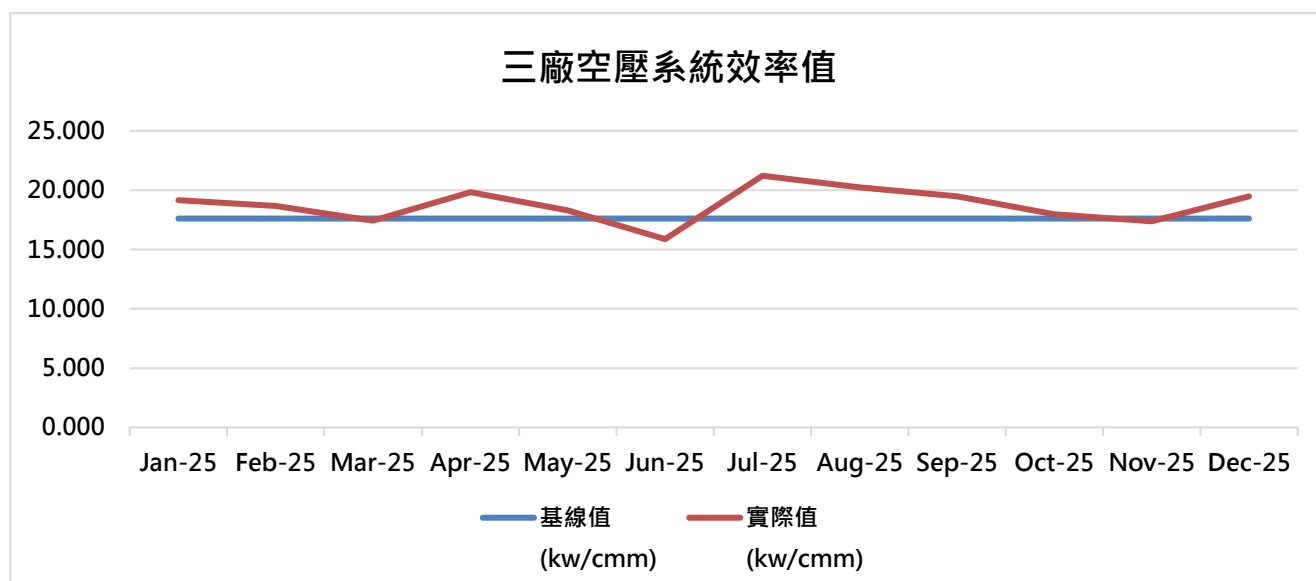
每月監控能源績效指標實際值與理論值，除 1 月及 2 月產能下降外，差異性皆在 $\pm 15\%$ 內。



	Jan-25	Feb-25	Mar-25	Apr-25	May-25	Jun-25	Jul-25	Aug-25	Sep-25	Oct-25	Nov-25	Dec-25
實際值 A (度)	398,400	404,800	456,800	411,200	430,000	491,600	462,400	440,000	444,400	458,000	402,000	358,000
理論值 B (度)	311,985	319,398	429,581	401,865	451,950	556,212	450,612	456,827	452,763	459,597	421,589	322,221
差異 ± 15 (%)	27.70%	26.74%	6.34%	2.32%	-4.86%	-11.62%	2.62%	-3.68%	-1.85%	-0.35%	-4.65%	11.10%

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，除 7 月產能下降外，差異性皆在 $\pm 15\%$ 內。

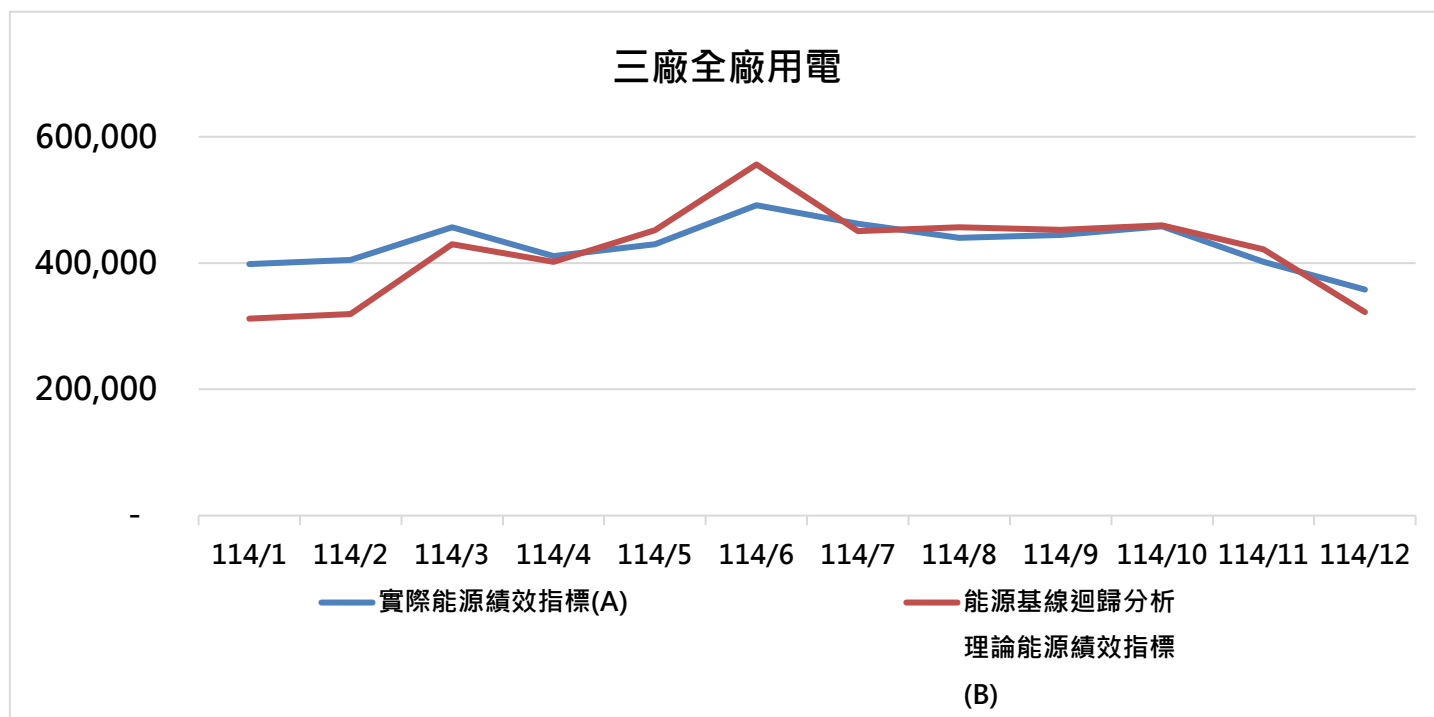


	Jan-25	Feb-25	Mar-25	Apr-25	May-25	Jun-25	Jul-25	Aug-25	Sep-25	Oct-25	Nov-25	Dec-25
基線值 (kw/cmm)	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606	17.606
實際值 (kw/cmm)	19.158	18.659	17.423	19.828	18.292	15.874	21.213	20.238	19.477	17.975	17.377	19.492
差異 ± 15 (%)	8.82%	5.98%	-1.04%	12.62%	3.89%	-9.84%	20.49%	14.95%	10.63%	2.10%	-1.30%	10.71%

6.3 能源管理與綠電規劃

光聯科技公司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。成立能源管理組織，以 ISO 50001 能源管理系統基礎，建立系統化的架構，透過數據分析來改善能源使用效率、降低能源成本並減少碳排放。

6.3.1 能源使用與能源強度



	Jan-25	Feb-25	Mar-25	Apr-25	May-25	Jun-25	Jul-25	Aug-25	Sep-25	Oct-25	Nov-25	Dec-25
實際值 A (度)	398,400	404,800	456,800	411,200	430,000	491,600	462,400	440,000	444,400	458,000	402,000	358,000
理論值 B (度)	311,985	319,398	429,581	401,865	451,950	556,212	450,612	456,827	452,763	459,597	421,589	322,221
差異±15 (%)	27.70%	26.74%	6.34%	2.32%	-4.86%	-11.62%	2.62%	-3.68%	-1.85%	-0.35%	-4.65%	11.10%

6.3.2 節能專案與成效

2025 年：共節省 95,950 度(目標 58,556 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 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	預估可減少耗電量 24,430kWh/年	FFU(風機過濾 機組)由 AC 改 DC(24 台)	改善前： AC 電源型式 FFU 單耗 176.2W 改善後： DC 電源型式 FFU 單耗 60W 每台每年節省電力： $(176.2-60)W \times 24hr \times 365 \text{ 天} / 1000 = 1017.9kWh/\text{年}$ 節電量(kWh)：1017.9kWh/年*24 台=24,430 kWh
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 71,520kWh/年	區域泵浦效率 提升	改善前： IE2 等級 40HP*0.745*8000*1 台=238,400kWh 改善後： IE4 等級加變頻運轉 40HP*0.745*8000*變頻效益 70%*1 台=166,880kWh 節電量(kWh)：238,400kWh-166,880kWh=71,520kWh

6.4 氣候風險與財務影響

光聯科技自 2024 年起導入 TCFD 架構，逐步建立氣候相關風險與機會之辨識、評估及管理機制。2026 年 5 月 28 日，公司辦理 IFRS S2 氣候風險與擱淺資產盤點工作坊，由跨部門主管及同仁就能源價格、碳成本、極端氣候、設備老化、客戶低碳要求及供應鏈稽核等議題進行討論，並將風險連結至營運成本、設備投資、資產價值、供貨穩定及客戶關係。

本次盤點涵蓋 414 筆資產，帳面淨值合計約新台幣 4,837 萬元；依工作坊彙總資料，相關資產年耗電量約 358.8 萬 kWh，連動碳排約 1,683.7 tCO₂e。公司以資產帳面價值、耗能程度、剩餘耐用年限、營運關鍵性、設備替代性及客戶影響等因素進行初步篩選，辨識可能因氣候風險或低碳轉型而提前汰換、閒置、使用價值下降，或需增加替代投資之資產。



圖 6.4-(1)擱淺資產工作坊



圖 6.4-(2)擱淺資產工作坊



圖 6.4-(3)擱淺資產工作坊



圖 6.4-(4)擱淺資產工作坊

6.4.1 極端氣候事件下營運風險分析

本公司邀請專家學者協助舉辦氣候風險辨認工作坊，由永續發展委員會共 30 餘位成員組成（永續長、永續策略組、永續資訊揭露組、永續環境組、社會公益組及公司治理組），涵蓋各廠區主管及製造相關功能單位人員，對潭子科技產業園區可能因極端氣候（例如：強降雨、高溫與區域電網不穩）導致的電力供應中斷情境，進行風險預判與預防性規劃討論，同時針對本公司位於一廠、二廠與三廠營運風險進行全面盤點。經內部調查與員工實地回報後，彙整出下列主要風險類型：區域性極端氣候事件如強降雨、高溫與電網不穩，此類情境可能造成突發停電，對本公司位於一廠、二廠、三廠與四廠的營運造成影響。經內部調查與員工實地回報後，彙整出下列主要風險類型：

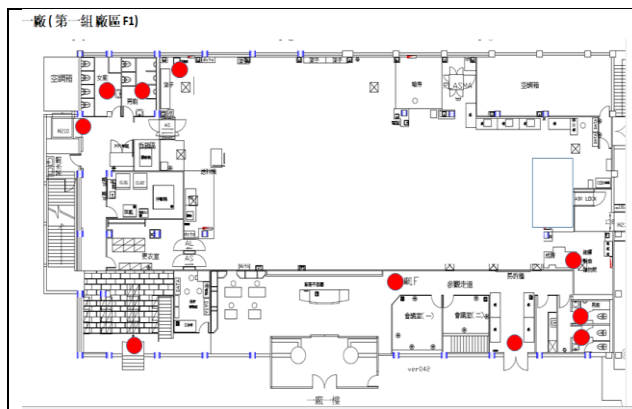


圖 6.4.1-(1) 工作坊討論-一廠

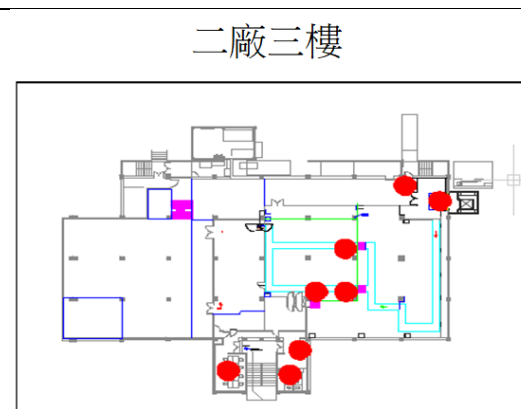


圖 6.4.1-(2) 工作坊討論-二廠



圖 6.4.1-(3) 工作坊討論-三廠

- 員工疏散與逃生困難 (照明不足、緊急出口阻塞)。
- 考勤系統與辦公設備中斷 (電腦、影印機、電話)。
- 物料保存風險 (冰箱失效導致原料腐壞)。
- 電梯停止，造成物流受阻與人員受困。
- 門禁與警報系統斷電失效。
- 資訊系統斷電停止運作。



圖 6.4.1-(4) 工作坊討論



圖 6.4.1-(5) 工作坊討論



圖 6.4.1-(6) 工作坊討論



圖 6.4.1-(7) 工作坊討論



圖 6.4.1-(8) 工作坊討論



圖 6.4.1-(9) 工作坊討論

6.4.2 治理架構與策略因應 (Governance & Strategy)

台中潭子科技產業園區雙水源供應自來水：台水第四區管理處地下水：台中潭子科技產業園區工業給水站，屬水資源穩定地區，且設有園區即時通報系統，因此本公司營運面臨的主要風險為供電不穩，而非停水。

為因應氣候變遷造成的高溫與區域性電力負載上升，導致之供電不穩與突發停電情境，公司已依時間尺度擬定分期性策略如下：

6.4.2.1 立即性風險應對措施 (2025~)

1. 對於二廠區存在高低差或坡度處(總共三處)，預計啟動螢光標示，避免在停電無照明狀態下員工跌倒事故發生。
2. 對冰箱進行冷藏耐停電時效模擬並優化封存，定義於 SOP。

6.4.2.2 中期調適措施 (2025~2027)

1. 提升供電備援韌性與通訊自持能力，預定達成：
重要系統 (資訊主機、伺服器) 全面建置 (不斷電系統，Uninterruptible Power Supply) 設備於關鍵系統、伺服器與通訊主機。
2. 對於各廠區門禁 (一廠一處、二廠二處、三廠二處、四廠一處)，增設緊急逃生開門按鈕，於停電狀態下仍可開啟門禁。
3. 廁所全面加裝緊急照明，共 30 處，於 2025/11/18 完工，覆蓋率 100%。

6.4.2.3 長期策略與資本配置 (2027 年以後)

1. 納入碳定價試算與營運不中斷投資策略。
2. 結合 CBAM 應對。

此策略體系將納入年度永續報告書逐年揭露進展。公司永續發展委員會由各部門主管及相關同仁組成，負責建構極端氣候 (停電) 之因應計畫。主要策略與治理措施如下：

1. 對於二廠區存在高低差或坡度處 (總共三處)，啟動螢光標示，避免在停電無照明狀態下員工跌倒事件發生。
2. 廁所全面加裝緊急照明，共 30 處，於 2025/11/18 完工，覆蓋率 100%。
3. 對於各廠區門禁 (一廠一處、二廠二處、三廠二處、四廠一處)，於 2025/8/21 完成增設緊急逃生開門按鈕，於停電狀態下仍可開啟門禁。

6.4.3 風險管理制度 (Risk Management)

本公司依循 IFRS S2 氣候相關財務揭露準則，依治理、策略、風險管理、指標與目標四大支柱進行氣候相關風險與機會之辨識、評估及管理，揭露架構說明如下：

支柱一 | 治理 (Governance)

永續發展委員會由各部門主管及相關同仁組成，負責監督氣候相關風險與機會，定期向董事會報告，確保氣候議題納入公司治理核心。

支柱二 | 策略 (Strategy)

本公司辨識氣候相關風險與機會對營運、財務及價值鏈之影響，並將因應措施納入短、中、長期營運策略規劃，相關情境分析參照 1.5°C 與 2°C 升溫情境。風險與機會分類如下：

6.4.3.1 實體風險 (Physical Risks)

- 短期急性風險：極端氣候造成突發停電、淹水等事件，影響員工安全、設備操作與冷藏原料。
- 長期慢性風險：氣溫上升導致冷氣耗能增加、空調負荷與設備壽命縮短。

6.4.3.2 轉型風險 (Transition Risks)

- 法規風險：歐盟 CBAM 上路，產品若碳排過高將被課徵碳稅，影響出口競爭力與合規成本。
- 市場風險：國際客戶日益要求供應商碳足跡透明與降碳承諾，若無碳減措施將被排除供應鏈。

6.4.3.3 氣候機會 (Opportunities)

- 能源效率機會：導入 UPS(不斷電系統)與節能照明可降低電費與停機損失。
- 再生能源與儲能技術：部署太陽能與儲能設備以減緩停電影響、提升綠能自用比率。
- 品牌與信任：展現對氣候風險的回應有助提升客戶與投資人信任，強化 ESG 形象。

支柱三 | 風險管理 (Risk Management)

本公司將氣候相關風險納入整體企業風險管理流程，由各部門定期檢視，確保重大氣候風險獲得適切回應與監控。

支柱四 | 指標與目標 (Metrics and Targets)

本公司持續追蹤溫室氣體排放量（範疇一、二）、能源使用強度及再生能源占比等關鍵指標，並逐年設定減碳目標，於年度永續報告書中揭露執行進度。

6.4.4 情境分析 (Scenario Analysis)

為掌握氣候變遷可能對公司營運造成之不同衝擊，本公司採用下列三種標準氣候情境進行初步定性分析與策略模擬：

- **Scenario A：低碳轉型成功（溫升控制於 1.5°C）**
 1. 優點：國際標準明確，低碳技術成本下降，若提早佈局可取得市場先機。
 2. 挑戰：初期投資成本高、須強化碳揭露透明度與供應商整合。
- **Scenario B：中度調適 / 部分轉型（溫升約 2°C）**
 1. 優點：政策導向明確，有一定低碳投資誘因。
 2. 挑戰：轉型速度不一，區域性災害仍頻繁，需同時因應合規與實體衝擊。
- **Scenario C：轉型失敗 + 氣候惡化（溫升超過 3°C）**
 1. 優點：合規壓力較緩但機會有限。
 2. 挑戰：極端氣候頻率增加，產線面臨更頻繁停電、水災與原料中斷，保險成本與損害擴大。

上述三種情境已納入碳定價、能源備援與設備升級計畫的規劃依據，將於 2026 年擴大進行財務量化評估。此外，自 2025 年起本公司亦進一步納入氣候變遷帶來之法規性轉型風險，特別是歐盟即將實施的「碳邊境調整機制 (CBAM)」之合規壓力，預期將導致出口相關產品之碳成本上升。因應此趨勢，本公司於 2025 年正式啟動碳排試算流程，並將試算結果納入中長期氣候風險與財務規劃之參考依據。

「停電」風險已納入企業重大營運風險清冊，歸屬於實體風險下之基礎設施中斷風險類別。

以下為最新企業營運風險清冊彙整：

風險類型	具體項目	風險說明	對應因應措施
實體風險	停電風險	因氣候升溫及電力需求上升導致人員安全逃生	緊急照明
	員工安全風險	停電時因高低差，可能導致跌倒受傷	廁所全面加裝緊急照明
轉型風險	CBAM 碳成本風險	歐盟 CBAM 實施將提高碳密集產品	建立碳排資料、碳定價試算機制、調整設計與採購策略

		之出口成本	
	客戶低碳要求風險	國際品牌要求供應鏈碳揭露與降碳目標	導入 ISO 14064、執行碳盤查與碳足跡標籤
資通風險	資安風險	斷電造成設備損壞或資料遺失	主機 UPS、緊急發電機
法遵與營運風險	緊急應變通報延誤風險	無法即時啟動通報與橫向聯繫程序，可能擴大災害衝擊	手持廣播器、自衛消防編組、定期演練緊急聯繫網(手持式廣播器)、定期演練
	冷藏原物料損失	冷藏設備無備電情況下導致高價值敏感原料變質	SOP 明訂停電時封存與調撥

6.4.5 衡量指標與目標 (Metrics & Targets)

為具體落實氣候風險對應策略，公司自 2024 年導入 TCFD 框架，並自 2025 年起擴大即時性氣候風險之追蹤與應對，以下為主要量化 KPI 與中期目標設計：

指標項目	2024 現況	2025 目標	2025 實績	備註
緊急照明設備覆蓋率	0%	30%	100%	廁所空間 30 處
冷藏冰箱 SOP 普及率	0%	100%	100%	明訂不開門之原則
緊急逃生開門按鈕	0%	100%	100%	一廠一處、四廠一處、二廠二處、三廠二處，共 6 處
備援通訊設備安裝率	40%	90%	100%	手持式廣播器 21 處

表 6.4.5-(1) 氣候風險因應用品統計表

廠別	照明	手提式廣播器	手提式廣播器(電梯)	地鎖
一廠	8	3	2	1
二廠	4	3	1	2
三廠	10	4	3	2
四廠	6	3	2	1
北環廠	2	0	0	0
TOTAL	30	21		6

6.4.6 IFRS S2 / TCFD 揭露摘要表

此外，本公司於 2025 年依 CBAM 架構導入碳定價制度之試算，已作為財務規劃及氣候調適之重要參考指標，並建立初步的內部碳成本計算架構。該試算結果將逐步擴大應用於產品設計、資本支出評估與供應鏈合作標準。

TCFD 核心架構	停電情境應用摘要
治理 (Governance)	成立跨廠區營運風險應變小組，向永續發展委員會報告與執行
策略 (Strategy)	對短中長期業務進行風險分析並擬定電源備援、疏散、物料保存、通訊等策略
風險管理 (Risk Management)	納入企業營運風險清冊，涵蓋營運中斷、資產損失、人員傷害等項目
指標與目標 (Metrics & Targets)	設定緊急照明(廁所)、手提式廣播器、緊急逃生開門按鈕、冷藏冰箱 SOP 普及率等項目作為追蹤指標

6.4.7 財務影響初步評估

本公司目前財務影響評估處於初步階段，尚未完成全面量化分析。未來將隨內部碳成本計算架構之建立、溫室氣體

盤查數據之累積，以及 CBAM 法規進展，逐步導入情境分析與量化揭露，並於後續年度永續報告書中持續更新揭露內容。

6.5 產品碳足跡、循環經濟、廢棄物、水資源與環境管理

產品碳足跡能力建置規劃中，預計配合客戶要求逐步導入。

6.5.1 循環設計與包材回收

2025 年已有 6 家供應商配合包材回收作業，透過供應商合作及包材回收機制，將可回收包材交由合格回收業者進行再利用。未來將持續與供應商合作，擴大包材回收參與家數，並評估增加可回收包材種類，以提升資源循環利用率及降低廢棄物產生。

6.5.2 廢棄物管理

光聯科技公司長期致力於減少廢棄物量，積極落實資源回收、再利用，從源頭之設計到製程使用後之棄置等各階段皆加以管理，透過妥善分類管理，將廢棄物減量，同時提升其再利用之效益。並依據廠區廢棄物管理要點，以及現有廢棄物清理與資源回收再利用法規要求加強管理。

廢棄物再利用：將工廠產出的廢棄物委託國內資源回收、再利用業者，製成資源化產品；所有廢棄物均於境內處置，未跨國運送境外處理。

廢棄物產出目標：廢棄物產出目標旨在透過「源頭減量」與「循環再利用」來極小化環境衝擊

處理類別	2023 年	2024 年	2025 年
焚化處理	12%	8%	5%
再利用	46%	45%	45%
可回收	30%	35%	38%
物理處理	12%	12%	12%
熱處理	0%	0%	0%
合計	100%	100%	100%

本公司於 2022 年將廢棄物處理原以焚化處理方式，開始往再利用、可資源回收處理方式轉換，以達減少會造成環境汙染之廢棄物處理量，至 2025 年焚化處理已降至 5%，未來仍以焚化處理持續遞減為目標維持管理。

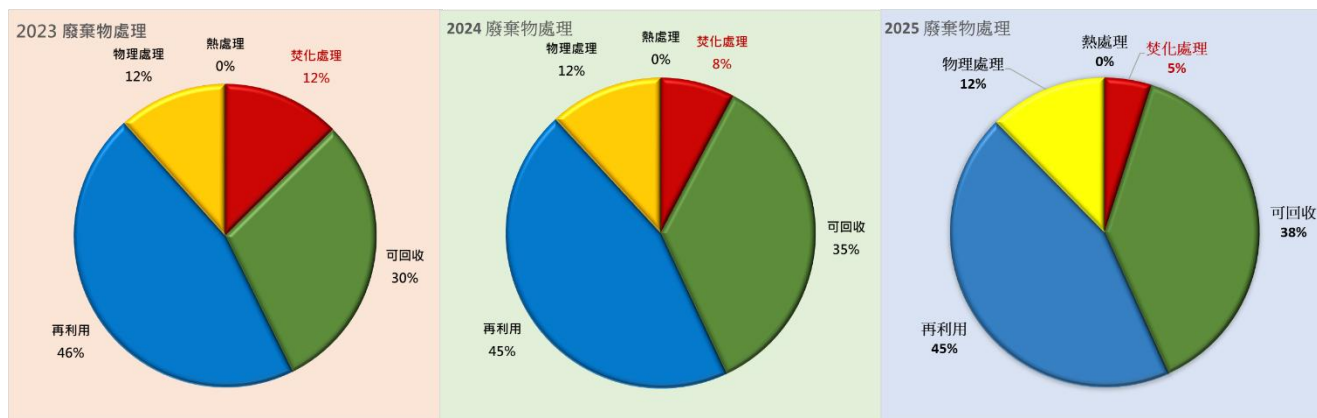


圖 6.5.2-(1)各年度廢棄物處理措施

中長期目標設定如下表，請參閱：

處理類別	2025 年		2026 年	2027 年
	目標值	實際值	目標值	目標值
焚化處理	6%	5%	5%	依年度預算目標營業額規劃
再利用	45%	45%	45%	
可回收	37%	38%	38%	
物理處理	12%	12%	12%	
熱處理	0%	0%	0%	
合計	100%	100%	100%	

6.5.3 環境管理其他事項

光聯科技廠址隸屬於經濟部產業園區管理局管理的潭子科技產業園區，該園區屬於傳統的成熟工業區，並非位於環境部或內政部所公告的特定生態或生物敏感區內。

廠區綠色植栽營造著重於「適地適種」與「複層綠化」，利用喬木、灌木與草花打造具備降溫、防塵及淨化空氣功能的生態環境。

新廠區開發前，依環境部已修正發布最新的動物、植物及海洋生態評估技術規範，確保開發行為能保育生物多樣性與棲地。

《能源管理法》修正草案中，將再生能源納入能源管理範圍，並強化用電大戶的自主供電能力。根據修法草案，契約容量達 5,000kW 以上的企業，將被強制要求設置一定比例的「自有發電設施」與「儲能系統」，以降低對公共電網的依賴、提升供電韌性，光聯科技契約容量 1,544kW，台電 2025 年發購電量結構，再生能源佔 12.7%。

光聯科技重視水資源管理、放流水合規及自然環境保護。公司各廠區均位於臺中市潭子科技產業園區內，營運用水主要作為製程、清洗、空調冷卻及員工生活使用。各廠區依所在地法規及園區管理規範辦理廢水處理與納管作業，以降低營運活動對周邊水體及自然環境之影響。

表 6.5.3-(1) 近三年用水量統計表

說明	2023 年	2024 年	2025 年
總用水量，度 / 立方公尺	119,013	122,470	124,118
主要變動原因	基準年	1.新設 T1 廠區 2.人員增加 5%	總營業額 增加 29%

三廠位於臺中市潭子區潭子科技產業園區復興路 2 號，已依法取得臺中市政府環境保護局核准之水污染防治措施計畫及水污染防治許可證；一廠、二廠、四廠及北環廠則依法納管臺中潭子科技產業園區污水下水道系統，並依園區規定進行廢水排放管理。

廠區	地址	水污染防治 / 廢水管理方式
三廠 總部	臺中市潭子區潭子科技產業園區復興路 2 號	依法取得 水污染防治措施計畫及水污染防治許可證
一廠	臺中市潭子區潭子科技產業園區建國路 12 號	依法納管 臺中潭子科技產業園區污水下水道
二廠	臺中市潭子區潭子科技產業園區南二路 12-3 及 14-3 號	依法納管 臺中潭子科技產業園區污水下水道
四廠	臺中市潭子區潭子科技產業園區東二路 1 號	依法納管 臺中潭子科技產業園區污水下水道
北環廠	臺中市潭子區潭子科技產業園區北環路 15-3 號	依法納管 臺中潭子科技產業園區污水下水道

7：附錄(索引、證明文件)

7.1 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、**2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 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 2021			
2-1	組織細節	1.1 關於報告書 4.2 企業經營框架 6.2 溫室氣體盤查與減量目標	P.7 P.51 P.119
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3 報告範圍	P.9
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.10 P.11
2-4	資訊重編	1.5 資訊重編	P.10
2-5	外部保證/確信	N/A	-
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 永續發展策略	P.12
2-7	員工	5.1 員工基本資料 5.2 人才招聘、薪酬福利與留任	P.92 P.96
2-8	非員工的工作者	N/A	-

2-9	治理結構及組成	2.2 推動永續發展之治理機制 2.3 董事會及功能性委員會	P.22 P.26
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 董事會及功能性委員會	P.26
2-11	最高治理單位的主席	2.3 董事會及功能性委員會	P.26
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 推動永續發展之治理機制	P.22
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 推動永續發展之治理機制	P.22
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 推動永續發展之治理機制	P.22
2-15	利益衝突	2.3 董事會及功能性委員會	P.26
2-16	溝通關鍵重大事件	4.2 企業經營框架	P.51
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 經營者的話：和光同塵、與時 舒卷 2.2 推動永續發展之治理機制 2.3 董事會及功能性委員會	P.8 P.22 P.26
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 董事會及功能性委員會 4.1 營運績效與市場韌性	P.26 P.47
2-19	薪酬政策	2.3.3 薪酬政策	P.36
2-20	薪酬決定流程	2.3.3 薪酬政策	P.36
2-21	年度總薪酬比率	2.3.3 薪酬政策	P.36
2-22	永續發展策略的聲明	2.2 推動永續發展之治理機制	P.22
2-23	政策承諾	1.2 經營者的話：和光同塵、與時 舒卷 4.3 商業道德	P.8 P.53
2-24	納入政策承諾	2.1.2 策略與短中長期目標	P.19

2-25	補救負面衝擊的承諾	4.5 風險管理與營運持續計畫 BCP 6.4 氣候風險與財務影響	P.72 P.133
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2 企業經營框架 4.3 商業道德	P.51 P.53
2-27	法規遵循	4.3 商業道德 5.4 員工健康與職業安全衛生	P.53 P.106
2-28	公協會的會員資格	2.1 永續發展策略	P.12
2-29	利害關係人議合方針	3：利害關係人與重大議題鑑別	P.43
2-30	團體協約	2.1 永續發展策略	P.12
GRI 3 重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流	3：利害關係人與重大議題鑑別	P.43
3-2	重大主題列表	3：利害關係人與重大議題鑑別	P.43
3-3	重大主題管理	3：利害關係人與重大議題鑑別	P.43
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 營運績效與市場韌性	P.47
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	6.4 氣候風險與財務影響	P.133
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.4 企業合規與資訊安全 5.2 人才招聘、薪酬福利與留任	P.60 P.96
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.2 人才招聘、薪酬福利與留任	P.96
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	6.1 材料採購和管理	P.116
GRI 205：反貪腐 2016			

205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.3 商業道德	P.53
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.3 商業道德	P.53
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3 商業道德	P.53
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.2 溫室氣體盤查與減量目標	P.119
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.2 溫室氣體盤查與減量目標	P.119
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	6.2 溫室氣體盤查與減量目標	P.119
305-4	溫室氣體排放強度	6.2 溫室氣體盤查與減量目標	P.119
305-5	溫室氣體排放減量	6.2 溫室氣體盤查與減量目標	P.119
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	6.2 溫室氣體盤查與減量目標	P.119
305-7	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ）、及其它顯著的氣體排放	6.2 溫室氣體盤查與減量目標	P.119
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招聘、薪酬福利與留任	P.96
401-2	提供給全職員工的福利	4.4 企業合規與資訊安全 5.2 人才招聘、薪酬福利與留任	P.60 P.96
401-3	育嬰假	4.4 企業合規與資訊安全 5.2 人才招聘、薪酬福利與留任	P.60 P.96
GRI 402：勞資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 人才招聘、薪酬福利與留任	P.96
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-3	職業健康服務	5.4 員工健康與職業安全衛生	P.106
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 員工健康與職業安全衛生	P.106
403-6	工作者健康促進	5.4 員工健康與職業安全衛生	P.106

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	5.3 教育訓練與職涯轉型	P.102
404-2	提供員工職能及過渡協助方案	5.3 教育訓練與職涯轉型	P.102
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 教育訓練與職涯轉型	P.102
GRI414：供應商社會評估 2016			
414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.7 供應鏈治理與關鍵零組件韌性	P.86

7.2 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)提供產品技術規格及價格等商務合作相關機密資訊，公司要求在揭露機密資訊前簽署保密同意書，以確保機密資訊安全，對內則於聘僱合約中約定保密責任與義務，要求員工因執行業務知悉或接觸公司產品等有關機密資訊應盡保密義務。此外，資訊部門會依據公司營業秘密的分級做相應的權限控管，並就資訊安全為相關規範：例如個人電腦的禁止攜入公司使用，個人配發筆電的借出使用規範，以及軟體的下載規範等，以維護公司營業秘密及資訊安全。 (2)公司每年以定期教育訓練「強化人員認知、避免資料外洩、落實自我監督管理」，並定期審核「營業秘密管理程序書」，確保公司對營業秘密安全，智慧財產之管理與資訊安全維護作適時檢討及修正，並透過內部稽核定期審查資訊安全風險及管理，落實	4.4 企業合規與資訊安全 4.5 風險管理與營運持續計畫BCP 4.6 產品品質與客戶滿意 4.7 供應鏈治理與關鍵零組件韌性	P.60 P.72 P.80 P.86

			資訊安全維護及管理政策方針，以確保公司運營風險及核心競爭力，達成公司永續運營的目標。 (3)設計處在新產品的設計開發階段進行專利等智慧財產權的分析，檢索或進行專利佈局，以規避侵權風險，並促進新產品的競爭力。		
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	光聯科技公司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科技公司共同成長者，均有成為光聯科技公司工作夥伴的機會，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。	5.1 員工基本資料 5.2 人才招聘、薪酬福利與留任 7.2 SASB 索引表	P.92 P.96 P.148
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	光聯科技公司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。	7.2 SASB 索引表	P.148
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	光聯科技公司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。	7.2 SASB 索引表	P.148

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	光聯科技公司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。	7.2 SASB 索引表	P.148
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	光聯科技公司主要產品非終端產品，故難以收集相 關回收資訊。 註： (一) 廢棄物處理： 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 2024 年廢棄物處理申報重量： (1)有值廢棄物申報：4.164 噸 (2)無值廢棄物申報：143.45 噸 2025 年廢棄物處理申報重量： (1)有值廢棄物申報：0.866 噸 (2)無值廢棄物申報：172.691 噸 (二)倉庫廢 TRAY 盤回收： (1)2023 年：29,870kg(出售金額 149,350 元) (2)2024 年：31,980kg(出售金額 159,900 元) (3)2025 年：65,410kg(出售金額 327,050 元)	7.2 SASB 索引表	P.148
供應鏈管理 TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP)	量化	一、供應商選擇與評估機制： 新供應商審核資料時，須填寫基本資訊，供應商環 境安全管理/社會責任問卷表如附件。	7.2 SASB 索引表	P.148

	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		二、供應商稽核自評表 (目前現況) 1.環保 / RoHS (環境物質) / ESG 環境永續 2.其它員工安全社會責任		
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	一、供應商選擇與評估機制： 新供應商審核資料時，須填寫基本資訊，供應商環境安全管理/社會責任問卷表如附件。 二、供應商稽核自評表 (目前現況) 1.環保 / RoHS (環境物質) / ESG 環境永續 2.其它員工安全社會責任	7.2 SASB 索引表	P.148
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	光聯科技公司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。 配合客戶要求個別調查 針對客戶要求，採購部配合品保、業務需求，針對特定品種逐案進行材料來源調查；	6.1 材料採購和管理 7.2 SASB 索引表	P.116 P.148

			使用 CMRT/EMRT 標準表格並留存內部記錄，供客戶或查驗機構稽核。		
--	--	--	--------------------------------------	--	--

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。 2024 年度面板產品出貨量共 3,759 仟片。 2025 年度面板產品出貨量共 3,650 仟片。 單位：新台幣仟元；仟片 <table><tr><th>年度</th><th colspan="4">114 年</th><th colspan="4">113 年</th></tr><tr><th>銷售量值</th><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>主要商品</th><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>55</td><td>7,415</td><td>905</td><td>23,862</td><td>78</td><td>10,559</td><td>924</td><td>21,540</td></tr><tr><td>LCM</td><td>494</td><td>338,119</td><td>2,196</td><td>1,601,076</td><td>554</td><td>336,164</td><td>2,203</td><td>1,175,963</td></tr><tr><td>其他</td><td></td><td>1,462</td><td></td><td>31,559</td><td>0</td><td>11,335</td><td></td><td></td></tr><tr><td>合計</td><td>549</td><td>346,996</td><td>3,101</td><td>1,656,497</td><td>632</td><td>358,058</td><td>3,127</td><td>1,197,503</td></tr></table>	年度	114 年				113 年				銷售量值	內銷		外銷		內銷		外銷		主要商品	量	值	量	值	量	值	量	值	LCD	55	7,415	905	23,862	78	10,559	924	21,540	LCM	494	338,119	2,196	1,601,076	554	336,164	2,203	1,175,963	其他		1,462		31,559	0	11,335			合計	549	346,996	3,101	1,656,497	632	358,058	3,127	1,197,503	7.2 SASB 索引表	P.148
年度	114 年				113 年																																																															
銷售量值	內銷		外銷		內銷		外銷																																																													
主要商品	量	值	量	值	量	值	量	值																																																												
LCD	55	7,415	905	23,862	78	10,559	924	21,540																																																												
LCM	494	338,119	2,196	1,601,076	554	336,164	2,203	1,175,963																																																												
其他		1,462		31,559	0	11,335																																																														
合計	549	346,996	3,101	1,656,497	632	358,058	3,127	1,197,503																																																												
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 m²；二廠：1713 m²；三廠：5669 m²；四廠：2217 m²；北環：187 m²，合計：12896 m²。 註：以公示資料登載面積盤點計算	7.2 SASB 索引表	P.148																																																															
TC-HW-000.C	自有設施的生	量化		7.2 SASB 索引表	P.148																																																															

產百分比								
		廠別	LCD	LCM	TP	TOTAL		
		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%		
		2024 年出貨額	293844	1,445,288,334	7,476,919	1,453,059,097		
		出貨額佔比	0.02%	99.47%	0.51%	100.00%		
		2025 年出貨額	24281691	1998118481	7119581	2029519753		
		出貨額佔比	1.2%	98.45%	0.35%	100.00%		
		備註：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						