

## 04 SOCIAL 社會共融·孕育聯嘉人

- 4.1：人才組成
- 4.2：員工福利與權益
- 4.3：職涯發展與培訓
- 4.4：健康安全責任



CONTENTS

00 前言

01 永續發展管理

02 GOVERNANCE  
永續·誠信·治理

03 ENVIRONMENT  
節能環保·綠色永續

04 SOCIAL  
社會共融·孕育聯嘉人

05 SOCIAL  
公義與關懷

06 附錄

聘用身心障礙人士

9 人



聯嘉光電依法聘用身心障礙人士，目前聘用人數為9人。

集團員工總數

1088 人



聯嘉光電集團全球員工總人數1,000人

辦理健康促進費用

533 仟元



2022年辦理健康促進活動費用533,000元

新進員工新進率

28.93%



2022年新進員工人數為184人，新進率為28.93%，較前年增加14.62%

育嬰留職平均留任率

100%



2020~2022年育嬰留職停薪者之復職率較前2年高，男性與女性平均復職率皆為100%

職業健康安全管理體系

609 人



聯嘉光電2022年總公司職業健康安全管理體系員工人數609人，涵蓋率100% (公司員工+非受僱勞工)

總經歷工時

1,010,245 小時



2022年聯嘉光電總經歷工時1,010,245小時

勞工健康教育與活動

613 總人次



2022年辦理勞工健康教育與活動共6場，參與總人數為613人次

受訓總時數

7,364 小時



聯嘉光電2022年受訓總人數為610人次，受訓總時數為7,364小時

定期健康檢查

參觀人數  
481 人次



## 重大主題：職業安全衛生

報導要求	報導要求說明
本主題重大原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 消弭職業災害發生，創造安全及健康舒適的工作環境，盡責的維護員工安全及健康，視員工為永續發展重要夥伴，不僅可有效降低本公司的營運成本，亦可提升企業競爭力。</li> <li>· 遵循職業安全衛生相關法規執行，以零災害為目標，強化自主管理能力，定期檢核安全衛生相關作為，配合主管機關之職業安全衛生政策，以保護員工工作安全及落實安全衛生之決心，同時竭盡企業的社會責任及照顧勞工的義務，繼續為員工創造安全的工作環境，力行職場零災害之理念宗旨。</li> </ul>
政策／策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 本公司的安全衛生政策為「遵循法規、全員參與、預防災害、持續改善」。</li> <li>· 遵循法規：依循國家相關的職業安全衛生法令規章、工作之相關其他要求。</li> <li>· 全員參與：確保與員工及其代表進行諮詢，並積極鼓勵員工參與職業安全衛生管理系統相關活動。</li> <li>· 預防災害：預防發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故，消除危害及降低職業安全衛生風險，以保護全體員工的安全衛生。</li> <li>· 持續改善：持續改善職業安全衛生管理系統績效，並提供健康安全的工作條件。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 本公司失能傷害頻率 (FR) 以 2020 年為基準年，短期目標為 1 年內減少 5%，中期目標為 2022 年前減少 7%，長期目標為 2026 年降低 11%。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 本公司 2022 年度無發生職業災害及職業傷病。</li> <li>· 遵循法規規範執行職安衛相關事務，如：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 每季定期查核及鑑別法規，已確保職安衛執行事項符合法令規範。</li> <li>(2) 每季舉行職業安全衛生委員會，彙報各項職安衛工作事項。</li> <li>(3) 每季執行各部門安全衛生績效評估。</li> <li>(4) 依 ISO 45001 管理系統要求，每年針對職業安全衛生進行 PDCA 之有效性評量，以確保其持續的適用性、適切性及有效性。</li> <li>(5) 舉辦職業安全衛生教育訓練。</li> <li>(6) 辦理健康檢查、健康促進及健康管理。</li> <li>(7) 執行內部稽核並確認施行成效。</li> <li>(8) 執行作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。</li> <li>(9) 推動緊急應變措施及演練。</li> <li>(10) 異常狀況時，開立矯正與預防措施報告。</li> <li>(11) 定期公告及宣導安全衛生相關資訊。</li> <li>(12) 推動同仁參與環境安全衛生提案。</li> <li>(13) 推動及查核職業安全衛生管理計畫執行情形。</li> </ol> </li> </ul>
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 相較於 2020 基準年，本公司 2022 年度失能傷害頻率 (FR) 已降低 49.83%，符合公司中期目標之設定，未來將持續管理降低失能傷害頻率之議題。</li> </ul>
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 本公司藉由每年檢視失能傷害頻率成效，並擬定職業災害預防策略，同時持續打造安全及健康舒適之工作環境；若職業災害預防成效不如預期，本公司亦積極推動其他職安衛管理措施執行。</li> </ul>

**重大主題：訓練與教育 + 勞 / 資關係 + 勞雇關係**

報導要求	報導要求說明		
本主題重大原因	<p>教育訓練和人員招聘是企業文化和組織工作的重要組成部分。教育訓練有助於建設企業文化，讓員工不斷了解企業的價值觀、使命以及企業的規章制度和經營理念。透過適當的人員招聘，企業能夠吸納到合適的人才，為公司的經營管理提供保障。</p> <p>另外，和諧的勞資關係是企業順利經營和履行企業社會責任的基礎。公司需要遵守當地法律法規，實現平等就業，確保僱傭關係平等、互惠互利的關係。這有助於維護良好的勞資關係，使企業能夠順利運營。</p> <p>教育訓練所培養出來的人才素質和水平對於公司有直接的影響。這些人才的培養對於公司的核心競爭力、永續經營能力的穩定性、超越客戶期望、品質優良性以及員工的安全遂行職務都起到重要的作用。透過教育訓練，可以確保員工在職務遂行時的安全，避免職業傷病的發生。</p>		
政策／策略	<p>本公司秉持著公司的願景和策略，不斷促進人力素質和工作技能，以提升公司的核心競爭力，同時深植公司文化和價值觀於員工的工作態度中。我們持續優化教育訓練系統並關注訓練成果的展現，不僅注重專業訓練，也關注員工的工作與生活平衡，以促進員工身心靈的健康。透過各類招聘渠道，我們快速有效地補充新鮮血液，保障各部門的運作，增強組織競爭力。</p> <p>我們依據當地法規進行人事工作的開展，透過日常管理活動和員工互動，提升員工的滿意度，並建立一個和諧的企業文化。本公司致力於不斷優化教育訓練系統，關注訓練成果的展現，以確保人力資源的保障性和適法性，同時提升員工對組織的適應性和滿意度。</p> <p>在勞動關係方面，本公司遵循勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法和就業平等法，以建立良好的勞工關係。同時，我們依據 ISO 9001 品質管理系統、IATF 16949 汽車品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 17025 實驗室品質管理系統、ISO 26262 國際安全規範和 ISO 45001 職業安全衛生管理系統內部管理審查程序，定期召開勞資會議、職業安全衛生委員會，並落實員工申訴處理機制、績效管理作業辦法、員工退休管理辦法、性騷擾防治作業辦法和職工福利委員會管理辦法。</p>		
管理評量機制	<p>· 訓練與訓練</p> <p>東莞短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育訓練開課率達 ≥ 98%。</li> <li>2. 教育訓練滿意度達 ≥ 91%。</li> </ol> <p>深圳短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育訓練開課率達 90%。</li> <li>2. 教育訓練滿意度達 85%。</li> </ol> <p>東莞中、長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育訓練開課率達 ≥ 100%。</li> <li>2. 教育訓練滿意度達 ≥ 92%。</li> </ol> <p>深圳中、長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教育訓練開課率達 100%。</li> <li>2. 教育訓練滿意度達成率 90%。</li> </ol>	<p>· 招聘</p> <p>短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 招聘達成率 ≥ 80%。</li> <li>2. 六職等以上人員試用期不合格人數 ≤ 4 人 / 年。</li> </ol> <p>中、長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 招聘達成率 ≥ 85%。</li> <li>2. 六職等以上人員試用期不合格人數 ≤ 3 人 / 年。</li> </ol>	<p>· 勞 / 資關係</p> <p>東莞短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工滿意度 ≥ 75 分。</li> <li>2. 勞動違法事件 ≤ 1 起 / 年、公益社團活動 ≥ 6 次 / 年。</li> <li>3. 公司活動舉辦 ≥ 4 次 / 年、間接人員離職率 ≤ 4.5%。</li> <li>4. 直接人員離職率 ≤ 10% (春節前月份 20%)。</li> </ol> <p>深圳短期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 間接人員離職率 ≤ 2.5% (月)，直接人員離職率 ≤ 10.5% (月)。</li> <li>2. 每年二次員工滿意度調查，滿意度 75% 以上。</li> </ol> <p>東莞中、長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工滿意度 ≥ 80 分。</li> <li>2. 勞動違法事件 = 0 起 / 年。</li> <li>3. 公益社團活動 ≥ 6 次 / 年，公司活動舉辦 ≥ 4 次 / 年。</li> <li>4. 間接人員離職率 ≤ 4.1%，直接人員離職率 ≤ 9% (春節前月份 ≤ 20%)。</li> </ol> <p>深圳中、長期目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工滿意度調查達 80% 以上。</li> </ol>

## 重大主題：訓練與教育 + 勞 / 資關係 + 勞雇關係

報導要求	報導要求說明	
	HQ 管理部	深圳、東莞
管理評量機制	<p><b>訓練與教育</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每月盤點計算當月年度計劃開課達成率及開課情況，有異常及時總結改善。員工所受之各項教育訓練課程，記錄在教育訓練記錄表，並統計各項訓練課程次數、時數、參與人數。訓練完要簽到表，課後意見滿意度，課後測驗，講師評核，照片。</li> </ul> <p><b>招聘</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>依公司“招聘與任用管理辦法”執行各崗位人員招聘，每月盤點計算招聘達成率。</li> <li>員工面試需統一填寫“員工信息動態表”，進行筆試測驗，面試。</li> <li>所有新聘員工都需要簽訂勞動合同，約定試用期，依規定進行試用期考核。</li> <li>課級以上人員正式錄用前需進行背景調查，詳細了解員工個人履歷信息是否真實。</li> </ul> <p><b>勞 / 資關係 + 勞雇關係</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每年第四季度開展一次員工滿意度調查，向全體員工發放調查問卷，收集分析改善。</li> <li>每年盤點公司勞資爭議訴訟案件，確認公司勞資關係管理問題，予以改善。</li> <li>每 2 個月組織一次公益社團活動，組織員工外出執行，提供活動報告。</li> <li>每月統計間接人員，直接人員離職率，分析離職原因，提供給各部門，對問題進行盤點改善。</li> </ul>	<p><b>訓練與教育</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>訓練完要簽到表，課後意見滿意度，課後測驗，講師評核，照片。</li> <li>員工所受之各項教育訓練課程，記錄在教育訓練記錄表。</li> <li>統計各項訓練課程次數、時數、參與人數。</li> <li>新進人員入職簽勞動合同，試用期內要進行考核。</li> <li>每年檢核每名員工當年度的工作績效表現，了解其訓練成效作為工作未來學習調整及改善方向。</li> <li>配合以下管理評量機制，確認教育訓練是否落實執行。           <ol style="list-style-type: none"> <li>內部 - 內稽內控機制 - 薪工循環稽核。</li> <li>內部 - 稽核活動：IATF 16949、ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 26262。</li> <li>外部 - 客戶稽核活動。</li> <li>臺灣各項法規規定（勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法、就業平等法……等）。</li> </ol> </li> <li>落實教育訓練作業及訓練成效，將員工所受之各項教育訓練課程，登錄於教育訓練紀錄表，並統計各項訓練類別課程開課次數、時數、參與人數等。</li> <li>訓練成效評估則包含課後滿意度、作業驗收、課後測驗、績效評量及面談評量等評估方式。</li> </ul> <p><b>勞 / 資關係 + 勞雇關係</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>依勞雇關係和勞資關係的管理機制的「評量項目」，如下：           <ol style="list-style-type: none"> <li>本公司依內部管理審查程序辦法，每年皆針對勞雇相關主題管理進行稽核，確認是否落實執行。</li> <li>由人資掌握全公司招募求才、教育訓練政策及相關制度擬定及訓練需求調查及年度計畫擬定、薪酬福利、勞資關係、績效評核等作業。</li> <li>專人進行瞭解及回覆，以暢通員工意見溝通管道。在合法權益遭受侵害不當處置且無法合理解決時，提供申訴管道。</li> <li>職工福利委員會，以推動各項福利活動。</li> <li>設有薪資報酬及提名委員會，以提供公平、合理的薪酬。</li> <li>每三個月舉辦勞資會議，進行勞資雙向溝通。</li> <li>設置員工意見信箱、申訴專線電話或員工申訴申請表，提出申訴事項。</li> <li>每年辦理健康檢查，促進員工自我健康管理。</li> <li>定期安排醫生臨廠服務，提供員工健康諮詢服務。</li> </ol> </li> </ul>
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>新員工入職接受入職培訓，廠級培訓、部門培訓、班組培訓，簽訂全員安全生產責任書，受賄賂 / 反貪腐協議書。每月檢討以上各項指標達成情況，異常及時改善。</li> <li>每年評量新聘人員試用期通過率，不得低於 80%。</li> </ul>	

## 重大主題：訓練與教育 + 勞 / 資關係 + 勞雇關係

報導要求	報導要求說明		
	HQ 管理部	東莞	深圳
預防或補救措施	<p><b>訓練與教育</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 公司設有對內對外溝通程序管理辦法，內外部利害關係人均可透過面談、電話、電郵、員工意見箱及 facebook 粉絲團等管道，向本公司相關部門進行申訴。</li> <li>· 制定當年度的訓練目標 (KPI)，定期進行 PDCA 之有效性評量及驗證。</li> <li>· 每年度進行績效考核，了解員工訓練成果，並給予訓練評價，作為工作未來學習方向。</li> <li>· 每年進行員工滿意度，了解員工訓練需求，作為訓練調整方向以及職涯發展協助。</li> <li>· 課程學習測驗，了解員工學習狀況，若有未達預期將會進行課後輔導及訓練加強。</li> </ul> <p><b>勞 / 資關係 + 勞雇關係</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 本公司專人專責辦理勞工保險、勞工退休金事宜，確保員工基本保障。</li> <li>· 定期由勞資雙方推派代表召開勞資會議，持續進行溝通，確保勞資關係之和諧。</li> <li>· 職工福利委員會，不定期辦理各項職工福利活動，員工深刻感受備受照顧與關心。</li> <li>· 於每年員工分紅措施，依照相關規定發放，以提昇員工之福利福祉。</li> <li>· 檢核每年是否有因勞雇關係所發生的勞資糾紛事件或勞動訴訟案，若有發生則應訂立改善計畫。</li> <li>· 每個月就勞資關係檢查「員工流動率」是否有異常。</li> <li>· 每季召開勞資會議討論相關的勞資議題及改善事項追蹤。</li> <li>· 每年 10 月辦理員工滿意度調查，了解全年度員工對組織滿意率的結果並據此作為改善方向。</li> </ul>	<p><b>訓練與教育</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 制定當年度的訓練目標 (KPI)，定期進行 PDCA 之有效評量。</li> <li>· 課程訓練測試，了解員工學習狀況，未有達標進行課後輔導及訓練加強。</li> <li>· 新員工要設定目標，滿試用期要進行考核，合適任用，不合適終止。</li> <li>· 每月績效考核</li> <li>· 嚴格依照「招聘與任用管理辦法」作業，各流程監督執行。</li> <li>· 要求招聘專員、各部門面試官按天下第一招與候選人全方位交流溝通，避免重要信息遺漏。</li> <li>· 試用期內離職人員，需做好離職面談，了解詳細原因，為後續工作做好參考。</li> <li>· 試用期不合格人員，需與部門詳細了解原因，總結招聘面試過程中的問題，做好預防。</li> </ul> <p><b>勞 / 資關係 + 勞雇關係</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 員工滿意度調查及分析管理納部門 KPI 管控。</li> <li>· 勞資爭議案件及時分享給責任部門，並要求部門一起提出改善報告。</li> <li>· 公益社團活動、公司活動舉辦納入部門 KPI 管控。</li> <li>· 間接人員、直接人員離職率每月公佈，按部門累計盤點，離職率較高部門，召開專題討論改善。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 制定當年度的訓練目標 (KPI)，定期進行 PDCA 之有效評量。</li> <li>· 課程訓練測試，了解員工學習狀況，未有達標進行課後輔導及訓練加強。</li> <li>· 新員工要設定目標，滿試用期要進行考核，合適任用，不合適終止。</li> <li>· 每月績效考核。</li> </ul>

## 4.1 人才組成

## 4.1.1 員工結構

聯嘉光電在人員進用方面主要考慮專業能力、學經歷和職能等因素，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻及身心障礙等作為任用與否的考量標準，絕不涉及侵害原住民權利的事件。

截至 2022 年底，聯嘉光電各廠區的總員工數為 1,008 人，全部為全職人員，直接聘雇，並無兼職、派遣人力或臨時人員，人力資源穩定且健全。此外，從臺灣總部派遣到海外的工作者總數為 12 人。根據法律規定，我們也聘用了一定數量的身心障礙人士，目前已有 9 人受僱於本公司。

年度	2020 年		2021 年		2022 年	
區域 / 性別	男	女	男	女	男	女
聯嘉光電總部	243	380	263	380	264	372
中國東莞聯嘉光電	129	122	117	123	139	140
深圳聯欣豐光電	30	45	33	53	21	36
美國地區	20	3	24	7	19	17
合計	422	550	437	563	443	565

註：

1. 此表人數含外籍員工，不含派遣。

2. 本公司無無時數保證員工。

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全人員	承攬	3
派遣人員	承攬	24
清潔人員	承攬	7

## 2022 年聯嘉光電集團員工年齡分布結構

年齡 / 性別	男性人數	百分比	女性人數	百分比
30 歲以下	81	31.90%	137	68.10%
30-50 歲	308	45.56%	396	54.44%
50 歲以上	54	61.73%	32	38.27%
合計	443	43.70%	565	56.30%

廠區	聯嘉光電總部								
	年齡性別	男性人數				女性人數			
		正職		臨時		正職		臨時	
合約類型	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	
30 歲以下	28	0	0	0	35	0	45	0	
30-50 歲	194	0	0	0	202	0	61	0	
50 歲以上	42	0	0	0	29	0	0	0	
合計	264	0	0	0	266	0	106	0	

廠區	大陸東莞聯嘉光電								
	年齡性別	男性人數				女性人數			
		正職		臨時		正職		臨時	
合約類型	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	
30 歲以下	49	0	0	0	51	0	0	0	
30-50 歲	87	0	0	0	89	0	0	0	
50 歲以上	3	0	0	0	0	0	0	0	
合計	139	0	0	0	140	0	0	0	

廠區	中國深圳聯欣豐光電								
	年齡性別	男性人數				女性人數			
		正職		臨時		正職		臨時	
合約類型	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	
30歲以下	3	0	0	0	4	0	0	0	
30-50歲	16	0	0	0	30	0	0	0	
50歲以上	2	0	0	0	0	0	0	0	
合計	21	0	0	0	36	0	0	0	

廠區	美國地區								
	年齡性別	男性人數				女性人數			
		正職		臨時		正職		臨時	
合約類型	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	
30歲以下	1	0	0	0	2	0	0	0	
30-50歲	11	0	0	0	14	0	0	0	
50歲以上	7	0	0	0	1	0	0	0	
合計	19	0	0	0	17	0	0	0	

聯嘉光電依法聘用身心障礙人士，目前聘用人數為9人，如下表所示：

項目 / 性別	年度	2022年 人數	
	年齡		
少數或弱勢群體	男性	30歲以下	0
		30-50歲	5
		51歲以上	0
	女性	30歲以下	0
		30-50歲	4
	51歲以上	0	

## 公司主管結構

管理職人才之任用之至以個人能力表現為依據，延攬優秀人才積極培養表現優卓越及具管理能力之員工。透過發展最佳的方案和制度來留住及培育最適任的員工，同時制定有關人權保障及勞動政策及執行相關措施，要求員工在以員工安全及誠信為首要工作原則的前提下，鼓勵員工達成公司目標。

2022年董事會成員		
年齡 / 性別	男性人數	女性人數
30歲以下	1	0
30-50歲	1	0
50歲以上	5	2

聯嘉光電總部外籍人士擔任管理職		
性別	男	女
管理職	1	0
非管理職	0	106

註：管理職定義為課級以上主管

2022年聯嘉光電總部								
年度	有管理職				無管理職			
	年齡性別	男性 人數	比例	女性 人數	比例	男性 人數	比例	女性 人數
30歲以下	0	0.00%	1	100.00%	28	26.16%	79	79.83%
30-50歲	49	80.32%	12	19.67%	145	36.61%	251	63.38%
50歲以上	30	83.33%	6	16.66%	12	34.28%	23	65.71%
合計	79	80.61%	19	19.38%	185	34.38%	353	65.61%

註：  
1. 管理職定義為課級以上主管  
2. 此人數為含外籍人數

大陸東莞聯嘉光電

年度	有管理職				無管理職			
	男性 人數	比例	女性 人數	比例	男性 人數	比例	女性 人數	比例
30歲以下	1	50.00%	0	50.00%	48	41.56%	51	58.44%
30-50歲	17	72.73%	8	27.27%	70	48.18%	81	51.82%
50歲以上	1	100.00%	0	0.00%	2	100.00%	0	0.00%
合計	19	72.00%	8	28.00%	120	46.05%	132	53.95%

註：管理職定義為課級以上主管

大陸深圳聯欣豐光電

年度	有管理職				無管理職			
	男性 人數	比例	女性 人數	比例	男性 人數	比例	女性 人數	比例
30歲以下	0	0.00%	0	0%	3	56.00%	4	44.00%
30-50歲	7	62.50%	3	37.50%	9	22.00%	27	78.00%
50歲以上	1	0.00%	0	0%	1	100.00%	2	0.00%
合計	8	62.50%	3	37.50%	13	35.90%	33	64.10%

註：管理職定義為課級以上主管

美國地區

年度	有管理職				無管理職			
	男性 人數	比例	女性 人數	比例	男性 人數	比例	女性 人數	比例
30歲以下	0	0.00%	1	100.00%	1	100.00%	1	0.00%
30-50歲	4	92.86%	5	7.14%	7	25.00%	9	75.00%
50歲以上	2	66.67%	1	33.33%	5	100.00%	0	0.00%
合計	6	80.95%	7	19.05%	13	70.00%	10	30.00%

註：管理職定義為課級以上主管

員工聘用結構 (聯嘉光電集團)

年度項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度	比例
員工人數 (人)	直接人員	417	398	386
	間接人員	433	488	511
	研發人員	102	114	111
	合計	972	1000	1008

員工學歷結構 (聯嘉光電集團)

年度項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度	比例
學歷分布 比率 (%)	博士	0.72%	0.60%	0.69%
	碩士	8.33%	8.60%	8.53%
	大專	58.85%	59.60%	59.62%
	高中	17.29%	18.20%	17.86%
	高中以下	14.81%	13.00%	13.29%

## 4.1.2 終止勞動契約的最短預告期

本公司秉持著守法的精神，臺灣地區營運據點完全符合勞動基準法，第十六條雇主終止勞動契約之預告期間之規定，依據第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間如下規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。其他國家之營運據點，則依當地勞動法規規定執行，於2022年無任何對員工產生重大影響的營運模式改變，海外廠區依照當地勞工法令辦理之。

## 員工新進率及離職率統計

以臺灣聯嘉光電總部來看，2022年離職員工人數為190人，離職率為29.87%，比前一年增加9.5%；新進員工人數為184人，新進率為28.93%，比前一年增加14.62%，在穩定的人力與正常的人員流動狀況下，以下為聯嘉光電2020-2022年離職率與新進率分析：

廠區	聯嘉光電總部							
	2021年				2022年			
	男性		女性		男性		女性	
合約類型	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30歲以下	25	3.89	23	3.58	20	3.14	60	9.43
30-50歲	61	9.49	36	5.60	47	7.39	52	8.18
50歲以上	6	0.93	0	0.00	5	0.79	0	0.00
合計新進人數	151				184			
員工總人數	643				636			
總新進率(%)	23.48				28.93			

說明：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/該年齡組當年末男(女)性總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。

廠區	大陸東莞地區							
	2021年				2022年			
	男性		女性		男性		女性	
合約類型	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30歲以下	34	14.17	36	15.00	82	29.39	41	14.70
30-50歲	41	17.08	31	12.92	55	19.71	52	18.64
50歲以上	0	0.00	0	0.00	1	0.36	0	0
合計新進人數	142				231			
員工總人數	240				279			
總新進率(%)	59.17				82.80			

說明：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/該年齡組當年末男(女)性總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。

廠區	大陸深圳地區 (名：聯欣豐光電)							
	2021 年				2022 年			
	男性		女性		男性		女性	
合約類型	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	47	54.65	30	34.88	1	1.82	1	1.82
30-50 歲	21	24.42	22	25.58	8	14.5	11	20.00
50 歲以上	1	1.16	0	0.00	1	1.82	0	0.00
合計新進人數	121				22			
員工總人數	86				57			
總新進率 (%)	140.70				38.59			

說明：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/該年齡組當年末男(女)性總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。

廠區	聯嘉光電總部							
	2021 年				2022 年			
	男性		女性		男性		女性	
合約類型	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	17	2.64	18	2.80	13	2.04	52	8.18
30-50 歲	49	7.62	41	6.38	51	8.02	66	10.38
50 歲以上	6	0.93	0	0.00	6	0.94	2	0.31
合計新進人數	131				190			
員工總人數	643				636			
總新進率 (%)	20.37				29.87			

說明：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/該年齡組當年末男(女)性總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。

廠區	大陸東莞地區							
	2021 年				2022 年			
	男性		女性		男性		女性	
合約類型	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	40	16.67	29	12.08	57	20.43	28	10.04
30-50 歲	35	14.58	33	13.57	58	20.79	45	16.13
50 歲以上	0	0.00	1	0.42	0	0.00	1	0.36
合計新進人數	138				189			
員工總人數	240				279			
總新進率 (%)	57.50				67.74			

說明：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/該年齡組當年末男(女)性總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。

廠區	大陸深圳地區 (名：聯欣豐光電)							
	2021 年				2022 年			
	男性		女性		男性		女性	
合約類型	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	43	50.00	23	26.74	10	18.18	7	12.73
30-50 歲	21	24.42	20	23.26	10	18.18	21	38.18
50 歲以上	1	1.16	2	1.16	2	3.64	1	1.82
合計新進人數	109				51			
員工總人數	86				57			
總新進率 (%)	126.74				89.47			

說明：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/該年齡組當年末男(女)性總人數。
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。

## 4.2 員工福利與權益

## 4.2.1 員工權益

本公司參考「世界人權宣言」、「國際勞工組織三方原則宣言」等國際人權標準，並嚴格遵守國內勞動相關法令，以制訂實施相關人力政策及制定內部規章，所有同仁皆適用勞基法，並受勞基法之保護，在員工權益設有實體信箱、申訴電子信箱及電話專線。

基於就業機會均等人權原則，實施提供平等的工作機會給所有求職者，且完全遵守「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」相關規定。聯嘉光電 2022 年並無任何歧視申訴案件。

本公司無具有強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商，致力遵守中華民國勞動法令辦理各項業務，故無強迫或強制勞動的情形。

聯嘉光電的保全系統部分由專業保全機構負責處理，其保全人員依據保全業法第十條之二的規定進行工作。聯嘉保全人員每年都接受相關專業訓練，其中包括防災防救和保全相關執勤實務等課程。為確保高品質的服務，我們要求每位保全人員在就任之前接受「禮節教育」的培訓，並且秉持著以客為尊的理念。

2022 年未有雇用童工、涉及侵害原住民權利、貪污、賄賂、具強迫與強制勞動事件及歧視等案件，本公司遵守國家法律及法令從事各項業務，且無對「社會與經濟領域方面」有重大違法或違規的罰款和非金錢制裁之情事發生。

備註：  
重大違規定義：單一事件於一年內累積罰款超過 100 萬。  
童工意指所有 15 歲以下或處於義務教育年齡的兒童。

## 育嬰假執行情形

本公司對申請育嬰假之員工，不因性別而設限，提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，並提供完善員工照顧機制，獲得員工之肯定。2020~2022 年申請育嬰留職停薪人數總計 34 人，育嬰留職停薪者之復職率較前 2 年高，男性與女性平均復職率皆為 100%。

年度 性別 / 合計	依男女別育嬰留職停薪分析								
	2020 年			2021 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留職申請資格人數 A	9	13	22	10	12	22	7	7	14
當年度實際申請育嬰留職人數 B	3	14	17	0	12	12	1	4	5
當年度育嬰留職應復職人數 C	3	6	9	0	8	8	1	7	8
當年度育嬰留職實際復職人數 D	3	5	8	0	6	6	1	7	8
前一年度育嬰留職實際復職人數 E	0	3	3	0	8	8	0	6	6
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數 F	0	3	3	0	8	8	0	4	4
當年度育嬰留職復職率 % (D/C)	100	83.33	88.89	0.00	75.00	75.00	100.00	100.00	100.00
當年度育嬰留職留存率 % (F/E)	0.00	100.00	100.00	0.00	100.00	100.00	0.00	66.67	66.67

- A. 按性別劃分，享有育嬰假的員工總數。  
B. 按性別劃分，實際使用育嬰假的員工總數。  
C. 按性別劃分，休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數。  
D. 按性別劃分，休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。  
E. 按性別劃分，休完育嬰假後復職和留任的員工比例。  
F. 按性別劃分，前一年休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。

#### 4.2.2 新進人員輔導制度

聯嘉光電，誠摯歡迎每一位新進員工，提供多元豐沛的教育訓練及資源！我們在新進員工到職的第一天進行報到流程及職場環境介紹、部門介紹、主管介紹、同仁介紹，新夥伴會得到全套的公司物品，包含員工證、員工守則、公司行事曆、電話分機號碼、文具用品等等，還會收到團隊其他成員親筆書寫的歡迎卡片，讓新夥伴感受到團隊的歡迎與重視，幫助新夥伴消除對新環境的緊張感、陌生感，使他們能更快速融入組織環境，提高適應率。

##### 公司新人職前訓練之推行

新人職前訓係本公司新進員工都會經歷的一項訓練，且足以影響新進員工是否留任公司的關鍵期，有效的職前訓練能幫助新進員工快速融入組織氛圍中並且減低其焦慮，使其盡快進入最佳狀態，因此我們分別依據新進員工的「職務別」與「職位別」制訂為期一週的「公司新人職前教育訓練」，其學程分述如下：

##### ◆通識基本訓練：

其目的為使新進員工充分了解公司沿革、企業文化、企業永續發展法規宣導、組織概要、部門職掌、企業營業秘密保護與管理、員工福利、公司產品、規章制度、內控制度、品質系統、法令遵循、風險管理等，以幫助新進員工對公司整體營運概況、系統標準、制度規範要求、組織環境暨作業軟硬體...等（包括但不限於），均能有完整的認知與了解，以期增加組織認同與向心力，進而使新進員工更積極地對公司有強烈歸屬感及責任感。

##### ◆組織團隊訓練：

待通識基本訓練結束後，接著為新進員工安排與主管一對一的互動交流及學習訪談，其目的為使新進員工充分了解所屬工作單位、了

解自身工作、個人工作目標、團隊共識及主管期待，以縮短新人進入組織適應的時間及自我摸索學習週期，幫助新進員工盡快融入環境、步上正常的工作軌道，進而節省自身與公司的時間和人力成本及提升員工留存率。

##### 訓練驗收

訓練驗收是從訓練執行過程中到訓練結束後，依據一定的標準，針對訓練內容、學員反應、學習情形來加以評量，因此我們在訓練驗收制訂三個評估項目，分別如下：

##### ◆課後意見調查表：

係為了解學員對課程整體滿意度之情形，進而提供更符合學員需求的課程內容，提高教育訓練品質。

##### ◆課後學習測驗：

為加強學員對課程自我了解程度及學習效果，課程結束後會進行課後測驗，讓學員更加深學習記憶，提升複習效率，我們以 90 分為及格分數，不及格會進行重訓重考至合格為止。

##### ◆公司新人學習日誌：

為幫助學員反思寫作提高學習效果，並讓主管掌握學員的學習進度以及心聲與建議，以期即時回饋並解決學員的需求與困境，進而讓學員從而自我突破及調整自我狀態。

以上三項評估項目之目的不僅在評估訓練成效，更重要的機制係在於回饋，以作為未來訓練改善方向參考資料來源之一，進而有效達成訓練目的並落實其價值。

員工是聯嘉光電最重要的資產，良好的教育訓練是培養企業人才競爭力之關鍵，因此持續優化訓練管理系統並精準落實，就是公司對同仁最大的投資與幫助，也進而促進整體進步，為企業創造價值和帶來更具體的績效。

## 部門新人輔導制度

優秀的人力資源工作者會和新員工的隸屬部門緊密合作，在新人剛進入公司的一開始除公司新人職前訓練外，應按其職務職位需求給予有系統的【部門新人輔導制度】，藉以協助新人快速融入團體，盡快發揮最佳戰術，並能獨當一面完成各項相關業務；因此完成招募工作的終點，其實不是在新人報到的那一天，而是確保新人能夠完整發揮他的戰術、勝任自己的工作職位，才算完成一個招募。

### 部門新人輔導制度特色及概念

#### ◆制度特色

部門新人訓練師輔導制是運用師徒學習之構想，將新進人員工作上的實務透過「傳」、「承」、「帶」之學習方式，使新進人員能減少自我摸索的不確定感和縮短學習週期，進而降低新人作業疏失風險、提升工作效率、協助提升留任率及促使在職先進和新進人員間之相互交流和分享，進而促進團隊的人際融合並引領學習型組織之形成；此外對新人輔導培育有成的新人導師也會給予【經濟性實質獎勵】，藉以感謝並可做為新人導師對培育新進人員的激勵因子。

#### ◆制度概念

新人於【公司新人訓】結束通過，進入原編部門後，所對新人所給予的工作適應面、環境面、態度面、標準作業流程面、系統作業面...等(包括但不限於)，係屬【職份內專業訓練】且須逐一考核其知識、態度、技能均能合格通過，此一連續性管理系統，即為本公司【部門新人輔導制度】的概念。

#### ◆推動方式

新進人員招聘前會依職務需求為導向，遴選適當之「新人輔導導師」，並事前規劃「部門新人學習計畫」，其目的在於確保部門新進人員，所接受的訓練內容均能符合職務上的工作需求。新人報到

第一周內接受公司新人職前訓練，通過驗收考核後始正式進入原編部門由「新人輔導導師」接手，並按事前規劃的「部門新人學習計畫」，逐一施訓。

新人受訓期間會依據課程屬性給予不同的學科、術科亦或學術科並重之驗收，以瞭解學員的訓練成果。本公司對訓練成果特別注重雙軌式(Two way)，而非僅是如一般外單向式(One way)驗收模式，因此新人導師除追蹤學習驗收外，而且須對驗收成果給予評語(評價)回饋，藉以讓新人和新人導師間產生雙向的交流，若有不足之處也可立即改善，以使每位新人對各項學習內容都能達到最佳化狀態。

部門新人訓練除學習成果的【驗收管理】，本公司也特別注重訓練期間的【過程管理】，本公司對新人除訓練專業技能外，更注重新人的工作態度、環境適應、組織認同、文化融合...等多維化之要求、觀察、協助；因此受訓期間新人須就每週所習得的專業技能、組織環境、工作團隊、個人需求或請求協助事項...等提出【週報】，讓新人導師和各級相關主管知悉，以便即時「回饋需求」、「適當指導」或「缺失矯正」。新進人員接受輔導期間內，新人導師需定期繳交【導師輔導意見回饋報告】及【部門新人工作適性評估報告】用以評估新人整體狀態和表現。

本公司新人輔導期間內之各項評估報告、學習成果、態度表現、團隊合作、技能學習...等，均會轉列入【新進人員試用考核】之一部分資料來源，以作為人員轉正、加薪、轉崗、辭退、人員開發等提供客觀合理依據，新人輔導有成本公司為感謝和激勵新人導師，特實施【部門新人訓練師輔導獎勵實施要點】新進員工試用期考核的意義不在於淘汰，而在於檢驗和反饋，留下適合企業的員工，並提供條件能讓其快速融入企業、勝任崗位，為企業創造價值及帶來更具體的績效。

## 4.2.3 員工福利

聯嘉光電重視員工的待遇與福利，設置職工福利委員會，建立員工福利政策。建構內部合理、外部競爭的獎酬制度。薪酬及福利皆符合營運所在地法令要求，員工都享有法定規定之保險及退休金計劃。不斷透過定期的市場調查及薪酬政策檢討，提供優於法令且具備外部競爭力之薪酬水準。

聯嘉光電非常重視薪資作業及管理的一致性與公平性，每一位同仁依據其學歷、專長及專業經驗作為敘薪的標準，對內部每位員工之薪資，則根據其擔任職務、學經歷背景、專業年資經驗、個人績效表現及市場行情核定薪資水準，不因性別、種族、宗教、國籍、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇，提供員工高於勞基法規定之基本薪資。而隨著個人年資增加、績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，實際薪資將會有差異化，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、獎金與紅利，總金額與分配方式由薪資報酬及提名委員會依公司營運成果向董事會提議，以確保發放標準與公司財務、營運績效密切結合。所有員工每年進行績效考核，以考核結果作為獎酬、任用、晉升及各項人員管理之參考依據，致力建構完善福利的優質工作環境。

## 薪資與勞基法基本薪資比

聯嘉光電台灣總部		
薪資比	男	女
直接人員標準薪資與勞基法基本薪資比	1.2	1.2

註 1：標準薪資為每個月固定發放之經常性薪資。

註 2：勞基法基本薪資係依據 2022 年度規定之基本薪資；新臺幣 25,250 元計算。

註 3：直接人員男女薪資差異係因各職務工站職能、工作屬性、專業技能、班別不同所致。

## 男女薪酬比例

類別	男	女
管理人員	1.09	1
研發、技術人員	1.3	1
直接人員	1	1

註 1：以女性員工為基準比 1。

註 2：管理人員與研發、技術人員均以工程職為計算對象。

註 3：研發人員男女薪資差異係因學歷、年資、專業技能不同所致。

註 4：有鑑於外界持續關注就業市場受僱員工薪資合理性，經參酌金管會發布的「新版公司治理藍圖」及積極回應外界關注員工薪資議題。

## 非擔任主管職務之全時員工薪資結構

項目	單位：新臺幣仟元		
	2021 年	2022 年	與前一年度之差異 【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	613	607	-6 【-0.98%】
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	468,138	485,636	17,498 【3.74%】
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	764	800	36 【4.71%】
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	512	487	-25 【-4.88%】

註 1：與前一年度之差異【百分比】。

註 2：公式：2022 年 - 2021 年 [(2022 年 - 2021 年) / 2021 年]

註 3：2022 年員工人數與薪資中位數較前一年度減少，係因新冠疫情直接人員異動率高。

本公司 2021 年及 2022 年分別提撥 7,516 仟元及 6,717 仟元至福委會，為職工福利金，負責辦理員工福利相關事宜，包括各類保險與保障、婚喪喜慶禮金的給予、員工旅遊津貼補助、發放四節禮金、社團活動及補助育嬰補助等。

#### 員工薪資與福利總額

單位：新臺幣仟元			
項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度
員工薪資	555,566	687,228	713,356
員工福利	653,199	809,728	841,419

#### 員工各類補助

聯嘉光電提供員工照顧及福利措施，在 2022 年婚禮禮金請領 7 人次、生育補助請領 9 人次、子女教育獎勵金及補助 239 人次，合計提撥 \$265,800。

#### 員工福利保障

為使員工更安心工作，自到職日的第一天，本公司即為員工加保，其保險內容涵蓋：人壽保險、醫療保險、傷殘保險及意外險等等，且配偶、子女、父母皆可自費加保，以提供員工家庭更完整的全方位保險規劃、年終獎金、年度調薪、員工分紅、婚喪喜慶補助、生育津貼、員工生日禮券、端午節 / 中秋節 / 春節禮券、國內外旅遊補助、社團活動及補助、免費每年一次員工健康檢查、週休二日，每週上班五天、新進人員訓練及專業技能訓練、特約折扣商店、年終尾牙活動、年度優秀員工及部門表揚、年度久任員工表揚、特休假制度優於勞基法之特休規定、多元的福利制度及休閒活動。

#### 4.2.4 推動友善職場生活平衡

聯嘉光電的營運目標為「顧客滿意、員工愜意、股東如意、社會公益」，重視關懷員工為公司長期以來的經營理念之一，當員工有來自家庭的肯定支持以及擁有健康的身心靈，方能安心且有效率投入於職場。

藉此，聯嘉光電也持續推動幸福友善職場，透過辦理各項活動以及提供多項福利措施，協助員工調和各項角色的衝突、調節與紓緩角色間的壓力，使員工得以在工作與生活之間取得良好平衡，同時照顧員工的身心靈健康，創造幸福有感之友善職場。

單位：新臺幣仟元

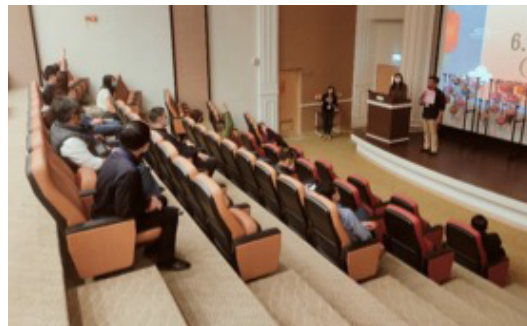
性質別	2020 年度	2021 年度	2022 年度
薪資費用	399,990	408,527	430,591
勞健保費用	36,304	40,737	41,575
退休金費用	16,448	17,908	19,263
其他員工福利費用	35,137	31,953	31,361
合計	487,879	499,125	522,790

## 2022 年友善職場生活平衡活動

2022 2.7-2.15

## 元宵節系列活動

透過彩繪燈籠競賽活動使同仁與孩子、家人們共享彩繪和發揮創造力的樂趣、同時也建立自我的美感，完成屬於自己的彩繪燈籠，一起度過充滿歡樂的時光！此外，也辦理燈謎搶答活動，透過此活動更加活絡組織氛圍，同時也鼓勵同仁將燈謎活動帶回家與家人同樂，創造生活樂趣。



2022 8.27

在家動《疫》動：  
吃對食物，親子飲食新觀念活動

透過本活動讓同仁與家人們在專業營養師的解說與帶領，使同仁了解每日飲食指南，聰明挑選食物。課程中，還有營養食材的手作教學，讓全家大小都能食得安心又健康！



2022 10.22

## 南寮 17 公里海岸線單車活動

透過親子單車活動不只讓大小朋友們在運動過程中，解放腦袋，達到紓壓之效；親子互動也為情感加溫，增進彼此緊密感與幸福感，更為親子時光增添充滿歡笑與樂趣的美妙回憶！



2022 年友善職場生活平衡活動

2022 12.23  
聖誕節應景活動

耶誕節前夕不僅放上應景布置，也由聖誕老人到各部室發送糖果傳遞歡樂與祝福，創造聖誕佳節的美好時光！



優於法令的福利項目 · 打造幸福友善職場

聯嘉光電提供所有同仁之福利項目皆符合或優於當地法令規定。除此之外，也提供員工多元的福利項目，為員工營造一個具有幸福感的友善職場環境。以台灣總部為例：公司為提升員工醫療保障，額外提供員工團體保險，且員工配偶、子女、父母皆可自費加保，以提供員工家庭更完整的醫療保障規劃；另外，也提供員工子女就學獎勵金，用以補助員工子女學習所需等。

此外，聯嘉光電也致力於推動性別平等的友善職場，我們深知女性同仁在職場上的需求，提供女性同仁更多的方便性，像是：鼓勵女性同仁可以在小孩放學後帶到公司、也鼓勵女性同仁可以彈性安排工時等，以利女性同仁能夠安心兼顧工作與家庭，且不受家庭因素影響，持續在職場上發揮潛能。

未來展望：全新規劃 · 幸福 EOI

台灣總部二期已完工，我們特別規劃了如：高樓層景觀優美的員工餐廳，讓員工能在舒適優美的環境中享用餐點、健身房與瑜珈教室，讓員工能在工作之餘，強身健體，維持良好的身心狀態、設置室，以供同仁放鬆與紓壓等等。我們致力於提供員工幸福友善的職場環境，支持與照顧員工的身心靈健康，使員工能在工作與生活中取得良好的平衡。

員工福利類別說明

福利類別	說明
各類保險與保障	勞工保險、健保、團體保險、勞退金提撥、年度員工體檢、醫務室、哺乳室、孕婦專屬停車位、員工滿意度調查、職災保險、免費每年一次員工健康檢查、臨場醫師諮詢。
薪資福利	員工分紅、員工認股、年終獎金、每年健康檢查、生日禮金及禮物、交通車、旅遊平安險、研發獎金、專利獎金、績效獎金、專案獎金、技能獎金、久任獎金、介紹獎金、四節禮金（端午節 / 中秋節 / 春節 / 五一）、年節禮物（端午節 / 中秋節）。
各類補助	用餐補助、員工就學補助、社團活動及補助、婚喪喜慶慰問關懷及補助、急難救助。
其他福利	定期員工聚餐、子女教育獎勵金、免費電影票及不定期團康之比賽活動、員工旅遊補助、職福會福利及特約廠商優惠折扣、新進人員訓練及專業技能訓練、特約折扣商店、年終尾牙活動、年度優秀員工及部門表揚、年度久任員工獎金及獎盃、特休假制度優於勞基法之特休規定

2022

EXCELLENCE  
OPTO. INC.

CONTENTS

00 前言

01 永續發展管理

02 GOVERNANCE  
永續·誠信·治理

03 ENVIRONMENT  
節能環保·綠色永續

04 SOCIAL  
社會共融·孕育聯嘉人

05 SOCIAL  
公義與關懷

06 附錄

SOCIAL  
社會共融·孕育聯嘉人



2022 年元宵系列活動  
彩繪燈籠競賽評比



2022 年元宵系列活動  
燈謎遊戲



2022 年在家動疫動  
吃對食物親子飲食新觀念



2022 年南寮單車行活動



2022

EXCELLENCE  
OPTO. INC.

CONTENTS

00 前言

01 永續發展管理

02 GOVERNANCE  
永續·誠信·治理

03 ENVIRONMENT  
節能環保·綠色永續

04 SOCIAL  
社會共融·孕育聯嘉人

05 SOCIAL  
公義與關懷

06 附錄

SOCIAL  
社會共融·孕育聯嘉人

2022 年  
歲末聯歡晚會



2022 年  
聖誕應景活動

### 臺灣地區員工退休計劃

聯嘉光電依據臺灣勞動基準法及勞工退休金條例，訂有退休辦法，於 2005 年 6 月 30 日（含）前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具有舊制退休金年資者之薪資總額 2% 提撥退休準備金。該退休準備金係委由勞工退休準備金監督委員會管理，並以該委員會名義存入臺灣銀行。因勞工退休金條例自 2005 年 7 月 1 日起施行，並採確定提撥制。新制退休金依每位享有新制退休金資格者，按月提撥 6% 至員工個人退休金專戶，除公司每月固定提撥 6% 之退休金外，員工另可依個人意願選擇 提撥 0%~6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶。

本公司目前退休相關辦法均依勞動法令辦理，並於每一季皆舉辦勞資會議，並邀請總經理、勞資代表、人資、製造生產單位共同參與，透過本會議共同交流彼此意見，會中所提之建議，亦整理成會議紀錄，執行追蹤並有效落實。

## 4.3 職涯發展與培訓

### 4.3.1 職業健康安全管理

聯嘉光電 2022 年 5 月臺灣總公司職業健康安全管理體系：本公司所管轄之作業活動區中，生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動，包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（含保全、清潔人員等）之作業活動。針對非公司員工之工作者，亦遵守法令之規定，執行相關必要之管理，確保於廠內有安全與健康的職場環境。該系統覆蓋的員工人數包含公司員工 609 人，非受僱勞工 12 人，其勞工佔 98.07%，非受僱勞工佔 1.93%，涵蓋員工達 100%。

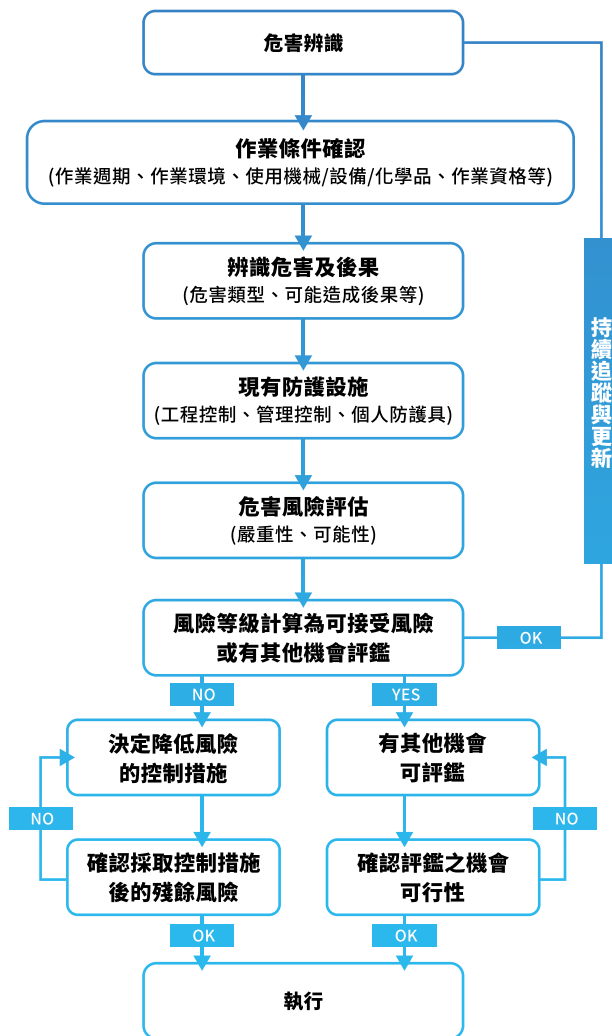
聯嘉為明確各部門和人員在職安衛的職責，確保職安衛管理系統有效運作、實現職安衛政策、改善公司經營活動的危害風險和職安衛績效，本公司依據職業安全衛生法設立「職業安全衛生委員會」由副總經理擔任主任委員一職，並自各相關部門主管及勞工代表中選出 15 位成員。勞工代表人數 5 位，分別占全體委員人數的 33.33%，每季定期召開職業安全衛生委員會會議，並由委員對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議職業安全衛生管理計畫；教育訓練實施計畫；作業環境監測計畫、監測結果及採行措施；健康管理、職業病預防及健康促進事項；安全衛生提案；自動檢查及安全衛生稽核事項；機械、設備或原料、材料危害之預防措施；職業災害調查報告；現場安全衛生管理績效；承攬業務安全衛生管理事項或其他安全衛生相關等事項。

申報時間點為 2022 年 5 月			
類型	受僱員工	非受僱員工	總計
輪班	286	12	298
非輪班	323	0	323
含蓋率 (%)	98.07%	1.93%	100.00%

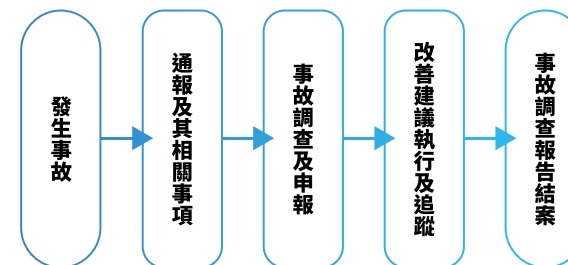
註：表格數據為 ISO 45001 管理系統驗證申報時之員工總數（申報時間點為 2022 年 5 月）與人資統計時間點（2022 年 12 月 31 日）不同，當時總公司總人數為 621 人。

- 00 前言
- 01 永續發展管理
- 02 GOVERNANCE  
永續·誠信·治理
- 03 ENVIRONMENT  
節能環保·綠色永續
- 04 SOCIAL  
社會共融·孕育聯嘉人
- 05 SOCIAL  
公義與關懷
- 06 附錄

危害辨識、風險評估流程



事故調查流程



本公司從事職業安全衛生工作同仁均依法取得相關證照，並不定期派員參加政府機關或學術機構所舉辦之研討會或說明會，以即時瞭解政府之法令與政策。為確保每位員工都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，2022 年新人安全衛生教育訓練受訓人數共 279 人次，總受訓時數為 837 小時；2022 年員工定期執行一般安全衛生教育訓練受訓人數共 367 人次，總受訓時數為 1,101 小時；2022 年使用危險物、有害物作業之人員教育訓練受訓人數共計 586 人次，總受訓時數為 1,758 小時；2022 年機械設備及安全教育訓練受訓人數共 574 人次，總受訓時數為 1,722 小時；2022 年職業安全衛生相關證照外部訓練初訓及回訓（如職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理師、職業安全衛生管理員、勞工健康服務護理人員、急救人員、堆高機操作人員、輻射作業人員、道路危險物品運送人員）共 38 人次，受訓時數共計 232 小時。

序號	回訓類型	回訓人次	總回訓時數
1	職業安全衛生業務主管	2	6
2	職業安全衛生人員	12	40
3	勞工健康服務護理人員	4	13
4	有機溶劑作業主管	2	27
5	急救人員	8	69
6	固定式起重機操作人員	1	3
7	輻射作業人員	9	72
總計		38	230

### 4.3.2 教育訓練

#### 員工教育訓練

員工是公司重要的人力資本，依據從業人員的不同，提供完善的教育訓練，目前國內的企業競爭十分競爭，在此瞬息萬變的時代，唯有靠不斷精進工作上所需要的知識、技能與態度，才能持續提升公司的生產力與競爭力，永續發展。因此企業應捨得投資時間與財務，來協助員工發展新的職能專長，使其不斷地增加其知識與技能，發展員工能力、培養員工素質、激發員工潛能，將有助於公司經營策略與目標之達成，且可創造組織的效益與績效，建立優質生產團隊，為公司服務，製造出好的產品，進而提升公司競爭力，讓股東滿意，員工歡喜，同時也能有較多資源投入社會公益。

透過教育訓練把對的人放到對的位置，以職能管理為核心精神，重視組織幹部的聘用（選、育、留）及管理能力的培訓都必須落實執行，減少人員異動，並將好的人才留下，以達人才培育終身學習，為公司服務。

- 因應社會人才不足現況，聯嘉光電對於培養屬於聯嘉的專業生產人才，從新人訓練培養至關鍵人才養成，應用線上學習平台，量身訂作客製化課程，致力創造全員終身學習環境，全廠員工不分性別及派遣員工，每個人接受訓練的機會皆平等。
- 把對的人放到對的位置，依照員工特質，安排他們到適合的崗位歷練，並明確對他們個人生涯發展規劃的重視，降低他們心中的不確定感，減少人員異動。
- 秉持公平，公正之管理原則，分層負責，提升產線所有員工對公司的向心力及賞罰分明。
- 新人報到培訓 - 認識公司、瞭解行政規章、品質概念／環境安全規範說明、資安政策／法令宣導／依其職缺實施教育訓練。

聯嘉光電利用員工新進職前訓練時機，主要目的在於增進員工的知識、技術和改變員工的態度進而提升員工與組織的績效水準，進行關於公司基本文化、通識教育、現場生產作業流程、LED 車燈元件品質教育訓練、有害物作業之人員教育訓練、機械設備及安全教育訓練等相關訓練。

- 給予新進員工開始作業前的訓練，幫助新進員工適應工作
- 維持員工的工作能力（複訓）
- 培養員工第二工作技能（跨站別學習）

#### 教育訓練體系

為提升員工的專業知能、協助員工多元發展，依員工其特性與需求，訂有教育訓練作業程序和年度教育訓練計劃，並配合各項訓練紀錄、成效評估及效益分析等管理方法，以落實教育訓練制度、提升學習成效。

同時為能掌握員工的工作表現、引領員工精進成長，亦訂有員工績效評估管理辦法，具體呈現員工年度工作成果及對公司的特殊貢獻。

課程類別	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 新人職前訓練（公司新人教育訓練、部門新人教育訓練 - 新人引導、工作教導）。</li> <li>· 在職教育訓練（部門自主訓練、公司內部訓練、生活與健康講座、語文能力）。</li> <li>· 公司派外訓練（專業職能、技能認證、法規認證 / 回訓）。</li> <li>· 管理職能訓練（管理 / 領導才能培訓如讀書會）。</li> <li>· 功能性專家人才培育。</li> </ul>
訓練方式	並依辦理方式區分為公司內訓、派外受訓、員工自請受訓、線上學習等多種方式。
訓練對象	授課對象則除管理課程為課級以上人員外，其餘課程開課對象為全體同仁。
訓練管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 為落實教育訓練作業，另有各項訓練紀錄及訓練評估。</li> <li>· 並將員工所受之各項教育訓練課程，登錄於教育訓練紀錄表，統計各項類別課程開課次數、時數及參與人數等；訓練評估則包含課堂驗收、評估測驗、績效評量及面談評量等評估方式。</li> </ul>



受訓員工類別、性別平均受訓時數

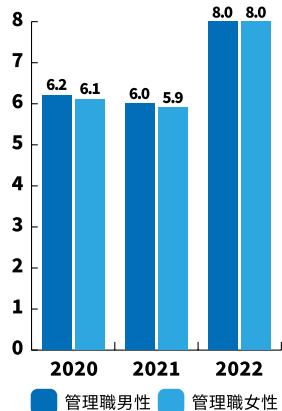
2022 年生產線員工教育訓練總時數為 3,576 小時，因皆為內訓皆為內部講師，平均受訓費用為 0 元。

CONTENTS

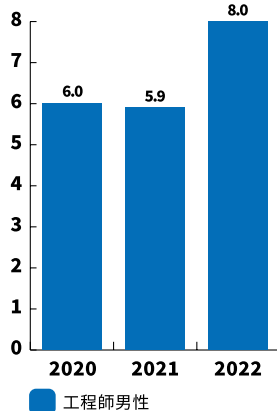
- 00 前言
- 01 永續發展管理
- 02 GOVERNANCE  
永續·誠信·治理
- 03 ENVIRONMENT  
節能環保·綠色永續
- 04 SOCIAL  
社會共融·孕育聯嘉人
- 05 SOCIAL  
公義與關懷
- 06 附錄

年度		2020 年			2021 年			2022 年		
項目／性別	受訓科目	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	9	56	6.2	14	84	6.0	6	48	8.0
	女性	19	116	6.1	19	112	5.9	6	48	8.0
工程師	男性	42	252	6.0	37	220	5.9	22	176	8.0
正職技術員	男性	99	556	5.6	96	576	6.0	74	592	8.0
	女性	365	2,136	5.9	383	2,300	6.0	196	1,568	8.0
外籍技術員	女性	343	2,016	5.9	301	1,828	6.1	121	968	8.0
派遣技術員	男性	20	84	4.2	22	132	6.0	2	16	8.0
	女性	60	244	4.1	40	248	6.2	20	160	8.0

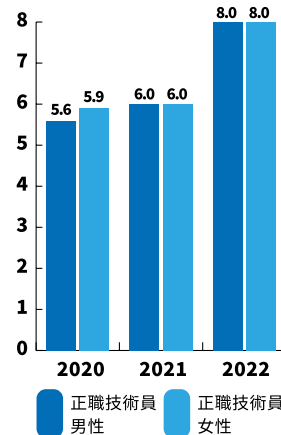
備註 1：計算公式：間接人員當年度平均受訓時數 = 當年度間接人員受訓總時數 / 當年度間接人員總人數  
 備註 2：2020 年、2021 年複訓上半年實施 1 次 / 4 小時；複訓下半年實施 1 次 / 8 小時  
 備註 3：2022 起~複訓實施 1 次 / 8 小時  
 備註 4：統計以台灣為主



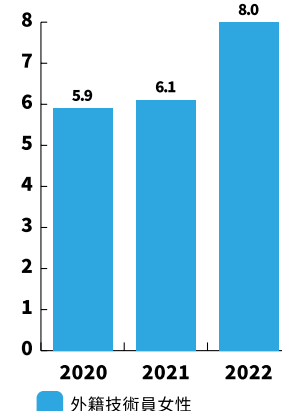
管理職平均受訓時數



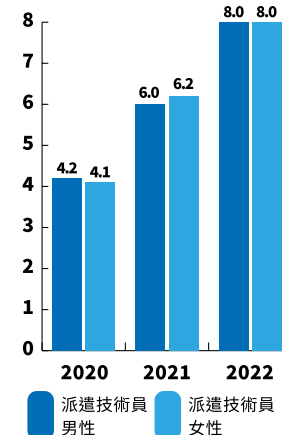
工程師平均受訓時數  
(無工程師女性)



正職技術員平均受訓時數



外籍技術員女性平均受訓時數  
(無工程師男性)



派遣技術員平均受訓時數

直接人員教育訓練



學科教育訓練 (生產作業講解)



術科教育訓練 (機台操作教學)

EXCELLENCE OPTO. INC. 聯嘉光電股份有限公司

109 年下半年度個別技能教育訓練簽到表(元件直接人員)

課程名稱: SMD 點膠機 下半年度個別技能教育訓練簽到表(元件直接人員) 上課日期/時間: 2022/10/11 08:00-11:00  
 使用機台(0.5小時): 車牌零件品質(0.5小時): 進入產線並專車牌(FSD) 點膠機 無廢棄  
 (3小時): 機械設備及安全教育訓練(3小時): 使用危險物, 有害物質之人員教育訓練

上課地點: 研會禮堂

請 加蓋受訓承派組的力量 ★ 謝謝您今天的參與與配合, 祝您工作順心、愉快 ★

序號	部門	員工編號	姓名	簽到	備註
1	製造部	1170	林淑娟	林淑娟	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
2	製造部	9200	許國華	許國華	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
3	製造部	1486	何春勳	何春勳	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
4	製造部	1551	陳美芳	陳美芳	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
5	製造部	9045	邱瑞華	邱瑞華	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
6	製造部	9108	蔡林	蔡林	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
7	製造部	9221	吳雪	吳雪	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
8	製造部	9111	邱新雅	邱新雅	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
9	製造部	9118	蔡安華	蔡安華	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
10	製造部	9117	張寶廷	張寶廷	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
11	製造部	9106	容莉	容莉	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
12	製造部	8252	潘華	潘華	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課
13	製造部				<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 無故缺課

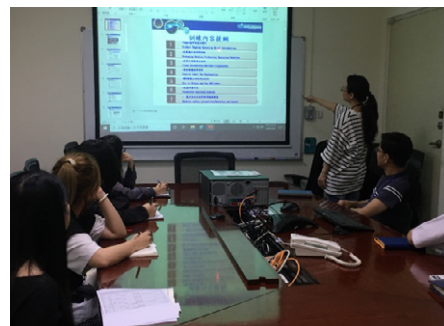
受訓人員簽到表



人員通過 (學科與術科) 考核作業後, 即給予生產站別上崗證

透過學科及術科學習傳承企業文化，並藉由收集同仁提案，了解員工想法營造友善職場環境，凝聚同仁向心力，降低同仁申訴案件數和離職率，公司對員工的學習與發展建立完善教育訓練體制及系統。

間接人員（生產線領班以上幹部）教育訓練



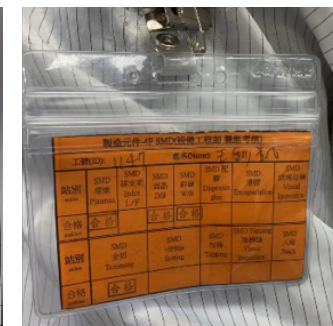
生產製程講解（一）



生產製程講解（二）

序號	部門	員工編號	姓名	簽到	簽出	備註
1	製造部	1175	林勇男	張志輝	陳敬中	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 公差 <input type="checkbox"/> 無效訓練
2	製造部	2044	彭國東	劉國榮	劉國榮	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 公差 <input type="checkbox"/> 無效訓練
3	製造部	2089	張志輝	張志輝	張志輝	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 公差 <input type="checkbox"/> 無效訓練
4	製造部	1487	郭益中	郭益中	郭益中	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 公差 <input type="checkbox"/> 無效訓練
5	製造部	1928	羅智宏	羅智宏	羅智宏	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 公差 <input type="checkbox"/> 無效訓練
6	製造部	2192	陳敬中	陳敬中	陳敬中	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 公差 <input type="checkbox"/> 無效訓練
7	製造部	2194	陳敬中	陳敬中	陳敬中	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 公差 <input type="checkbox"/> 無效訓練
8	製造部	1582	劉宇雄	劉宇雄	劉宇雄	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 公差 <input type="checkbox"/> 無效訓練
9	製造部	2050	方俊龍	方俊龍	方俊龍	<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 公差 <input type="checkbox"/> 無效訓練
10	製造部					<input type="checkbox"/> 缺勤 <input type="checkbox"/> 公差 <input type="checkbox"/> 無效訓練

受訓人員簽到表



人員通過（學科與術科）考核作業後，即給予生產站別上崗證

聯嘉光電 2022 年臺灣總部受訓總人次為 610 人次，受訓總時數為 7,364 小時，平均受訓總時數為 82.01 小時。

年度		2020 年			2021 年			2022 年		
項目／性別	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	
管理職	男性	44	990.5	22.51	42	589.3	14.03	40	1,072.5	26.81
	女性	6	47.5	7.92	6	76.3	12.72	8	120	15
間接	男性	172	3,866	22.48	191	2,422.1	12.68	212	3,452.5	16.29
	女性	111	1,691.5	15.24	121	1,085.1	8.97	112	1,707.5	15.25
直接	男性	27	71	2.63	30	62.5	2.08	23	102	4.43
	女性	263	613.5	2.33	253	152	0.60	215	909.5	4.23

註 1：管理職係為經理職以上。  
 註 2：管理職及間接之男女性平均受訓時數之差異原因為「職務關係不同」所接受的訓練也不同。  
 註 3：以上直接同仁受訓課程為：新人訓練、健康講座、法規回訓、ESD 靜電防護等課程。  
 註 4：此為截至 2022 年 12 月底在職人員，包含外籍人員。

CONTENTS

- 00 前言
- 01 永續發展管理
- 02 GOVERNANCE 永續·誠信·治理
- 03 ENVIRONMENT 節能環保·綠色永續
- 04 SOCIAL 社會共融·孕育聯嘉人
- 05 SOCIAL 公義與關懷
- 06 附錄

## 4.3.3 公平績效管理制度

## 員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例

聯嘉光電在每年年度績效管理上，藉由透明公開的績效考核制度及系統，員工可與直屬主管定期進行績效考核（年度考核 / 月考核），從評核員工績效，進而了解員工的技能及需求。由培育員工生產技術能力，進而提升公司競爭力及整體組織效能。而全廠員工，不因性別、年齡差異、正職、派遣、臨時，而有不同待遇。

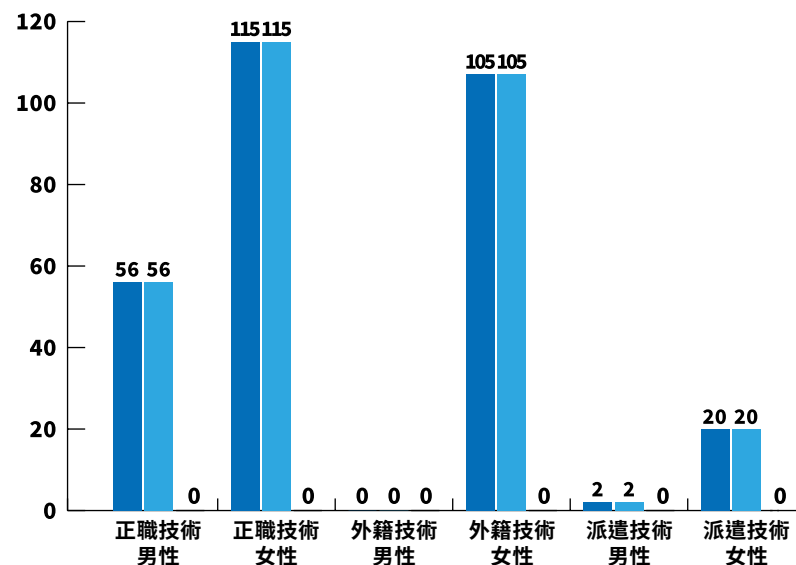
2022 年						
項目／性別	正職技術員		外籍技術員		派遣技術員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總人數	56	115	0	107	2	20
考核人數	56	115	0	107	2	20
未考核人數	0	0	0	0	0	0
百分比	100.0%	100.0%	-	100.0%	100.0%	100.0%

2022 年				
項目／性別	管理職		非管理職	
	男性	女性	男性	女性
總人數	79	19	154	129
考核人數	77	18	135	111
未考核人數	2	1	19	18
百分比	97.47%	94.73%	87.66%	86.04%

註：

1. 未考核對象：董事長、總經理、新進未滿三個月人員。
2. 排除對象：技術員。

績效考核人數



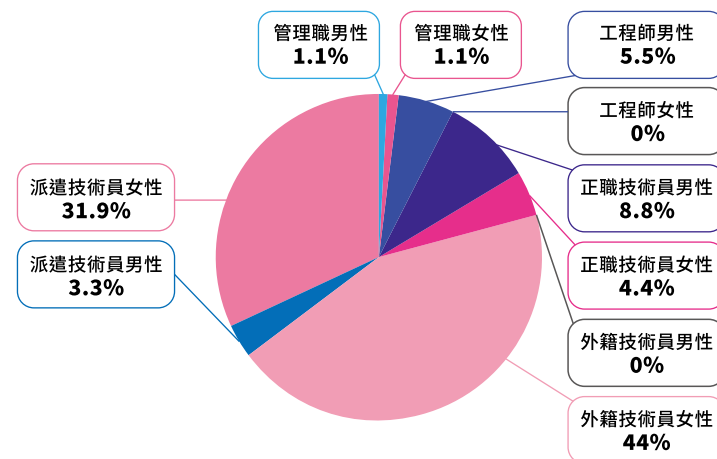
新進人員 &amp; 跨站別學習計畫表

製造部模組產線 - 直接人員教育訓練 LIST( 新進 )											
課程	序號	學科			術科						
		上課名稱	訓練資料	考卷	上課日期	考試日期	考核表	考核日期	負責單位		
通識課程 (一)	1	報到程序暨環境介紹	各樓層介紹		報到第一天 (8小時)				管理部		
	2	一般安全衛生教育訓練_新人課程	管理部提供	考卷					報到第一天	勞工安全 衛生室	
	3	ISO14001、OHSAS18001 系統簡介	管理部提供								
	4	集團企業文化與企業產品發展沿革	管理部提供								吳俊德
	5	總部部門職掌簡介	管理部提供								管理部
通識課程 (二)	1	進入產線宣導事項 +ESD 規範 + 無塵室使用規定	教材	考卷	報到第二天			製造部			
	2	車燈元件品質教育訓練	教材								
	3	使用危險物、有害物作業之人員教育訓練	教材	考卷							
	4	機械設備及安全教育訓練	教材								
生產技能訓練 ( 依人員報到時分配的產線站別作考核 )	1	SMT 站大綱	教材	考卷	產線實際教學 報到第二天	報到第二天	術科考核表	依各站別 屬性訂定			
	2	ASSY 站大綱	教材	考卷							
	3	EOL 站大綱	教材	考卷							

依員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例（新訓）

2022 年										
項目／性別	管理職		工程師		正職技術員		外籍技術員		派遣技術員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新訓人數	1	1	5	0	8	4	0	40	3	29
新訓總人數	91									
百分比	1.1%	1.1%	5.5%	0.0%	8.8%	4.4%	0.0%	44.0%	3.3%	31.9%

註：依人數計算



循序漸進地利用複訓維持員工的工作能力，使其符合其職能所需的各項專業知識及技能，促進訓練目標的達成，提升整體競爭力。  
複訓（每半年一次）計畫表

製造部模組產線 - 直接人員教育訓練 LIST(複訓)								
課程	序號	學科						
		上課名稱	教材	考卷	上半年複訓日期	下半年複訓日期	備註	負責單位
通識課程 (二)	1	進入產線宣導事項 +ESD 規範 + 無塵室使用規定 (0.5 小時)	教材	考卷	每年 2 月份	每年 7 月份	一年 2 次	製造部
	2	車燈元件品質教育訓練 (0.5 小時)	教材					
	3	使用危險物、有害物作業之人員教育訓練 (3 小時)	教材	考卷	一年 1 次			
	4	機械設備及安全教育訓練 (3 小時)	教材					
生產技能訓練 (依人員報到時分配的產線站別作考核)	1	SMT 站大綱 (上半年 3 小時 / 下半年 1 小時)	教材	考卷	每年 2 月份	每年 7 月份	一年 2 次	製造部
	2	ASSY 站大綱 (上半年 3 小時 / 下半年 1 小時)	教材	考卷				
	3	EOL 站大綱 (上半年 3 小時 / 下半年 1 小時)	教材	考卷				

CONTENTS

00 前言

01 永續發展管理

02 GOVERNANCE  
永續·誠信·治理

03 ENVIRONMENT  
節能環保·綠色永續

04 SOCIAL  
社會共融·孕育聯嘉人

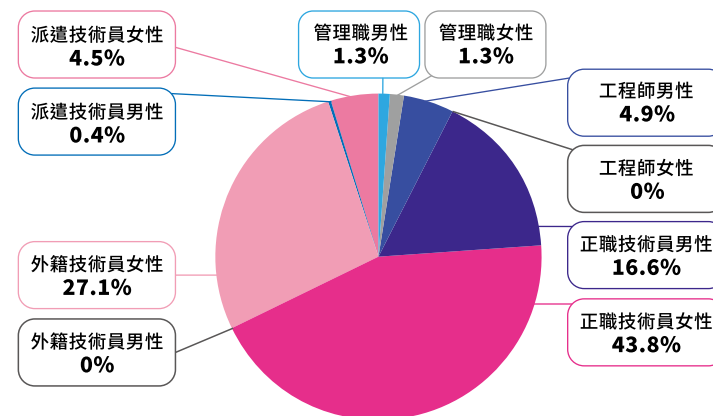
05 SOCIAL  
公義與關懷

06 附錄

依員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例（複訓）

2022 年										
項目／性別	管理職		工程師		正職技術員		外籍技術員		派遣技術員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
複訓人數	6	6	22	0	74	196	0	121	2	20
複訓總人數	447									
百分比	1.3%	1.3%	4.9%	0.0%	16.6%	43.8%	0.0%	27.1%	0.4%	4.5%

註：依人數計算（一人會有多站別教育訓練）



本公司每年定期舉行績效評核並依據員工績效做為職務晉升、薪資調整、工作訓練、職務輪調，以做為「員工職涯發展」之一部分。

接受考核員工	接受考核員工類別	2020 年	2021 年	2022 年
男性	主管	96.30%	94.57%	100.00%
	非主管	93.85%	96.93%	100.00%
女性	主管	88.89%	94.74%	100.00%
	非主管	96.73%	96.95%	100.00%

註 1：未達檢核人數 100% 的原因，為當年度在職未滿 3 個月者不列為考核對象。

註 2：考核人數含外籍員工，不含派遣。

註 3：主管職為課級以上主管。

#### 4.4 健康安全責任

本公司針對反貪腐政策和程序，係透過宣導或傾聽回饋意見做為溝通方式，對「組織內員工」已溝通人數比例達 100%，並且針對組織反貪腐政策和程序，對「組織內員工」已訓練人數比例達 100%。

針對反貪腐政策和程序，係透過宣導或傾聽回饋意見做為溝通方式，對總部「組織內新進員工」已溝通直接員工 163 人、間接員工 98 人，共計 261 人，溝通比例為 100%，並且針對組織反貪腐政策和程序，對總部「組織內新進員工」已溝通直接員工 163 人、間接員工 98 人，共計 261 人，接受訓練比例為 100%。

2022 年度未發生相關貪腐事件；若發生貪腐事件，由稽核主管立即回報獨立董事，並由稽核主管調查貪腐事件後，回報獨立董事。

##### 4.4.1 職安安全

聯嘉光電已通過職安管理系統認證，為保護並提供員工安全可靠的工作場所，預防傷害及疾病發生的可能性，已於 2014 年推動並取得 OHSAS 18001:2007 職業健康與安全管理系統認證。為符合新版 ISO 45001:2018 管理系統標準，提升工作者優質工作環境，達到永續經營善盡社會責任之目的，於 2018 年修訂既有之安全衛生管理規範，並於 2019 年通過由法國標準協會 (AFNOR) 進行之轉版認證。

- 以系統化方式鑑別及改善法規之符合性，降低違反法令風險。對於法定要求之相關檢查皆依規定完成，對於檢查過程發現之缺失採取必要之預防措施以防止職業災害發生，保障工作者安全與健康。2022 年完成之年度檢查項目分別為乾燥設備 (98 次)、局部排氣裝置 (203 次)、衝剪機械 (2 次)、堆高機 (1 次) 及第二種壓力容器 (6 次) 等相關檢查。

- 對可能危害到安全衛生、健康或造成公司財務損失，全面進行危害鑑別風險評估，並採取適當預防措施或執行必要之控制方法，將風險控制在可接受之程度之下。2022 年度全面進行危害鑑別風險評估共 1,200 項，評估結果為無不可接受風險及高風險項目，對於其他可能產生危害風險給予適當預防措施將風險控制在可接受之程度下。

- 藉由教育訓練的方式，建立員工安全的工作態度，了解作業危害、遵守作業規範及異常狀況通報、處理等相關流程及其安全認知。並依規定設置相關管理人員，如職業安全衛生業務主管 (2 位)、職業安全 (衛生) 管理師 (1 位)、職業安全衛生管理員 (3 位)、勞工健康服務護理人員 (1 位)、有機溶劑作業主管 (6 位)、堆高機操作人員 (8 位)、輻射作業人員 (6 位)、缺氧作業主管 (1 位) 及道路危險物品運送人員 (2 位) 等。

- 落實法令規定，並提供優於法規規定，每年辦理定期健康檢查，辦理參與人數為 495 人，其實際檢查人數為 481 人，參與率為 97.17%，其員工體檢滿意度高達 99.79%。

- 對勞工健康保護辦理健康管理、職業病預防及健康促進等事項：

1. 各類適性評估共完成 95 人次，適性健康面談率完成百分之百，其中包含 3 位同仁適性配工。
2. 中高齡及高齡工作者安全衛生經臨場醫師評估之高風險人員，進一步執行工作適能評估，其面談率及評估達 100%，結果皆無需配工。

針對全廠使用化學品建置化學品清單，共計 75 種化學品，依規定採取分級管理及控制，每半年定期實施作業環境監測，預防職業疾病，保護勞工健康。

項目名稱	參與人數	回覆率 (%)	說明
2022 年 全廠肌肉骨骼酸問卷調查	587	100	評估人因性危害作業，辨識危害因子，視情況執行改善措施。
2022 年 全廠異常工作負荷問卷調查	615	100	搭配健康檢查結果評估職業促發腦心血管疾病風險等級，視風險等級安排與醫師面談並進行衛教諮詢及健康促進。
2022 年 母性勞工健康保護	1	100	由醫護人員及職業安全衛生人員完成危害辨識、風險評估及工作內容確認，並安排廠醫面談提供衛教諮詢。

### 保障女性與母性同仁

聯嘉光電致力於照顧員工的健康和福利，尤其是關注女性與母性同仁健康，訂有母性健康保護計畫，包括由安全衛生單位執行危害辨識與風險評估，以確保員工的健康和安全，之後再進一步進行適性工作評估，另外，聯嘉光電亦提供環境、設施、管理完善的哺集乳室及愛心車位給需要的女性與母性同仁來申請登記使用。

### 異常工作負荷、人因性危害及職場不法侵害情事之預防及保護措施

聯嘉光電訂有「異常工作負荷促發疾病預防管理辦法」、「人因性危害預防計畫」、「職場不法侵害防制管理辦法」等相關規範，藉由各項調查表實施危害風險評估，並執行管理控制措施，以預防和控制異常工作負荷、人因危害及職場不法侵害的發生，另外，為杜絕及防範工作場所不法侵犯之情事，聯嘉光電亦定期宣導相關執行措施規範、危害預防方法、資訊分享，並舉辦職場不法侵害防制講座，以加強員工對於職場安全的認知和防範能力。

### 2022 職業健康類服務

1. 辦理勞工健康教育與活動共 6 場參與總人數為 613 人次，持續推動衛生福利部國民健康署，健康職場認證健康促進活動，總計花費 533,000 元。
2. 辦理肺癌篩檢活動報名 37 人，實際參與 32 人，參與率達 86.49%。
3. 配合主管機關推動「中高齡及高齡工作者安全衛生」相關執行措施，藉由中高齡及高齡勞工工作適能評估推動，搭配臨場醫師評估及採取必要之適性配工等措施，其執行率達 100%，且皆無須配工。
4. 2022 年度依法規規定執行臨場醫師進場服務達 12 次，並優於法規聘請職業醫學科專科醫師進場服務，其本年度現場訪視 5 件，並完成 3 件配工，以降低同仁傷病程度。臨場醫師及其他醫療設備費用共計 337,710 元
5. 本年度由臨場醫師、場護及職業安全衛生管理人員至現場訪視及評估，共完成 8 件職場復工評估案，經整體評估員工之風險、體能、耐受性，讓員工可以安全地返回職場。

統計 2022 年醫療設備及健康促進活動相關費用 870,710 元，其中健康促進費用計 533,000 元。

單位：新臺幣元

年度	2020 年	2021 年	2022 年
醫療費用 (保健費、臨場醫師費)	321,270	340,770	337,710
健康促進活動相關費用 (年度體檢、健康促進)	504,000	580,200	533,000
合計	825,270	920,970	870,710

2022 年健康促進活動表

活動名稱	日期	時數	參與人數	費用 (元)
四癌篩檢	1/12	1	15	配合國建署 (免費)
低劑量電腦斷層或冠狀動脈分析	3/28~12/30	1	32	特約診所提供 (免費)
代謝症候群	8/10	1	15	年度體檢廠商提供 (免費)
流感注射	11/17	1	33	特約診所提供 (免費)
CPR&AED	11/30	1	37	特約診所提供 (免費)
年度健康檢查活動	12/26~28	18	481	533,000
合計		23	613	533,000



1/12 四癌篩檢活動

<健促活動>低劑量、斷層掃描-早期肺癌或冠狀動脈分析活動

Fangreen(林芳艷12999)  
 公司名: 昂.伊.歐.醫療安全公司歐  
 職名: AderWu(吳淑君15000); PeterLin(林賢年12912)  
 已於於 2022/09/29 上午 10:09 回覆此訊息。

111年度工作計畫附件--pdf | pdf 檢視 | 111年低劑量電腦斷層或冠狀動脈分析報名表.xlsx 檢視

各位主管及同仁您好:

轉知新竹園區特約員工診所推廣<<「低劑量、斷層掃描-早期肺癌或冠狀動脈分析檢查推廣實施計畫」>>活動。活動主旨如計畫書附件一。

活動檢查時間: 即日起至11月30日, 星期一至五: 上午8:30-12點、下午13-16點, 晚上18:30-20:00(星期五無夜間排檢), 星期六僅上午8:30-12點。

活動費用: 員工診所提供公司員工免費名額61位, 低劑量胸部電腦斷層掃描(LDCT)檢查或冠狀動脈分析。

報名時間: 即日起至-4/13止。

報名順序(由醫院室結帳報名順序):

1. 新結核或慢性病毒性肝炎病史、年度體檢胸部報告異常
2. 有糖尿病病史(請提供相關參照資料)
3. 吸菸年數15年以上

3/29 肺癌篩檢活動



8/10 代謝症候群活動



11/17 流感注射



11/30 辦理 CPR&AED 講座



2022 年度健康檢查 -1

CONTENTS

- 00 前言
- 01 永續發展管理
- 02 GOVERNANCE  
永續·誠信·治理
- 03 ENVIRONMENT  
節能環保·綠色永續
- 04 SOCIAL  
社會共融·孕育聯嘉人
- 05 SOCIAL  
公義與關懷
- 06 附錄



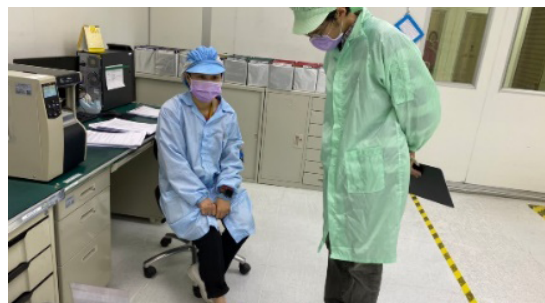
2022 年度健康檢查 -2



2022 年度健康檢查 -3



2022 年度健康檢查 -4



配工作業現場訪視 -1



配工作業現場訪視 -2



配工作業現場訪視 -3

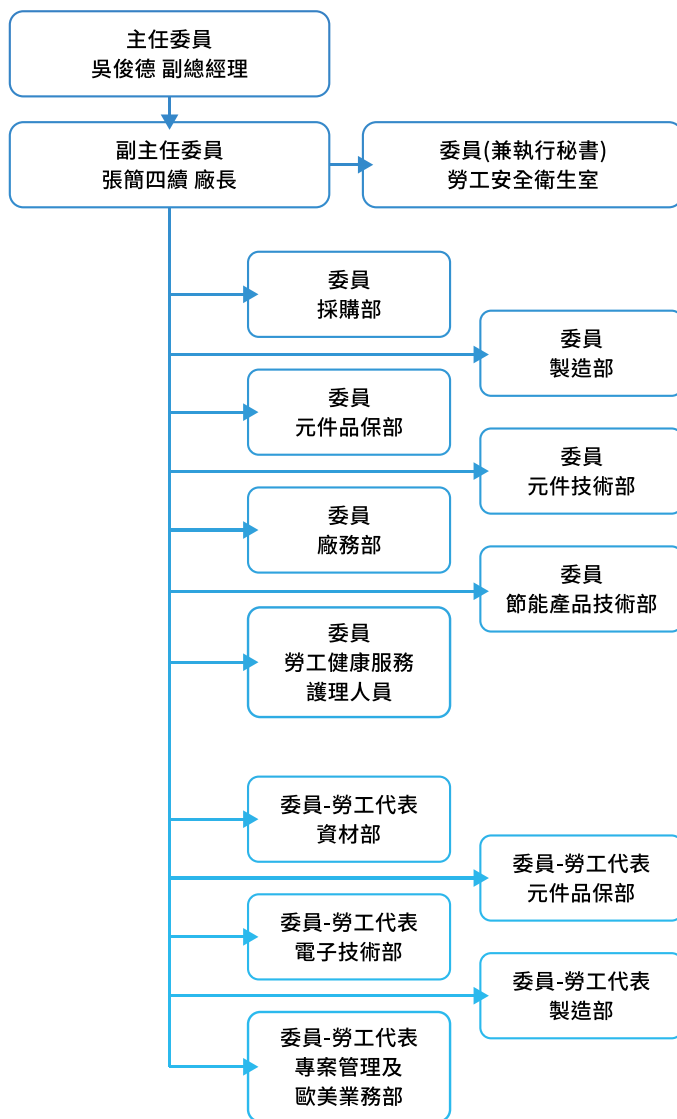
2022 年度完成前年度之健康檢查特殊作業體檢（游離輻射）並無 3~4 級類別人員，並針對臺灣總部高風險同仁之健康面談，依規定安排臨場醫師進廠服務，進行現場訪視 5 件，達成率 100%，皆無需適性配工。各類程序辦法適性健康面談，達成率 100%，3 位完成適性配工。

2022 年辦理勞工健康教育與活動共 6 場，參與總人數為 613 人次。

年度	2020 年	2021 年	2022 年
開課堂數	7	9	6
開課時數	22	26	23
參與人數	666	576	613

為確保職安衛管理系統之有效運作，及實現職安衛政策、改善公司經營活動的危害風險和職安衛績效，公司依據職業安全衛生法設立「職業安全衛生委員會」，並由副總經理擔任主任委員一職，自各部門主管及勞工代表中選出 15 位成員擔任委員。勞工代表人數 5 位，分別占全體委員人數的 33.33%。每季定期召開職業安全衛生委員會，並由委員對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議職業安全衛生管理計畫；教育訓練實施計畫；作業環境監測計畫、監測結果及採行措施；健康管理、職業病預防及健康促進事項；安全衛生提案；自動檢查及安全衛生稽核事項；機械、設備或原料、材料危害之預防措施；職業災害調查報告；現場安全衛生管理績效；承攬業務安全衛生管理事項或其他安全衛生相關等事項。

2022 年職業安全衛生委員會組織架構



第十二屆聯嘉光電  
職業安全衛生委員會名冊

職稱	姓名	現任職務	擔任工作	委員為勞工代表者(請打 √)應佔委員人數三分之 一以上
主任委員	吳俊德	副總經理	高階主管	
副主任委員	張簡四續	廠長	高階主管	
委員(兼執行秘書)	林賢宗	副理	勞工安全衛生室主管	
委員	溫乃瑞	資深協理	採購部主管	
委員	王多年	資深經理	元件品保部 主管	
委員	黃文星	經理	元件技術部 主管	
委員	黎育秀	經理	廠務部主管	
委員	陳郁文	經理	製造部主管	
委員	鍾羽修	副理	節能產品技 術部主管	
委員	林芳姸	管理師	勞工健康服 務護理人員	
委員	陳漢昌	資深經理	資材部	✓
委員	張勝傑	課長	元件品保部	✓
委員	溫益昌	課長	製造部	✓
委員	朱薇穎	工程師	電子技術部	✓
委員	陳慧芳	管理師	專案管理及 歐美業務部	✓

歷年工安績效 - 臺灣總公司員工

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	638,622	643,565	592,996
	男性總經歷工時	356,381	432,384	417,249
	總經歷工時	995,003	1,075,949	1,010,245
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	1	1	0
	男性總計職業傷害人(次)數	1	1	0
	總計職業傷害人(次)數	2	2	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	1	0
	總計嚴重職業傷害比率	0	1	0
死亡的職業傷害人數	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率	1.5659	1.5538	0
	男性總計職業傷害比率	2.8060	2.3128	0
	總計職業傷害比率	2.0100	1.8588	0
"請說明職業傷害類型 (例如骨折、切傷、挫傷等)"	請說明每一件職業傷害類型	1. 被切、割、擦傷 2. 被切、割、擦傷	女性是墜落、滾落 男性是墜落、滾落	無發生

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) \* 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時] \* 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時] \* 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
6. 總經歷工時之數據：為人力資源單位於每月提供受僱勞工及非受僱勞工平均工作日數、平均每日工時。

歷年工安績效 - 非員工的工作者				
類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	37,203	31,744	36,316
	男性總經歷工時	17,143	23,917	8,082
	總經歷工時	54,346	55,661	44,398
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
死亡的職業傷害人數	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害比率	0	0	0
	男性總計職業傷害比率	0	0	0
	總計職業傷害比率	0	0	0
"請說明職業傷害類型 (例如骨折、切傷、挫傷等)"	請說明每一件職業傷害類型	1. 被切、割、擦傷 2. 被切、割、擦傷	女性是墜落、滾落 男性是墜落、滾落	無發生
註：		4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。 5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。 6. 總經歷工時之數據：為人力資源單位於每月提供受雇勞工及非受雇勞工平均工作日數、平均每日工時。		
1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) * 1,000,000。 2. 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時) * 1,000,000。 3. 可記錄的職業傷害比率 = (可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時) * 1,000,000。				

本公司擁有一個健全的安管理制度，確保員工在工作場所中的安全。包括定期的安全培訓和指導，以及確保所有員工了解並遵守相關的安全規程和程序。

工作場所安全措施，包括定期檢查和維護設備，確保其正常運行和安全性。此外，進行定期的安全審查，以確保工作場所符合相關法規和標準。

安全培訓和教育計劃，以確保員工具備必要的安全知識和技能，包括培訓員工正確使用設備、遵守安全操作程序，並在可能發生危險情況

時採取適當的應對措施。

監測和改進安全績效的機制，定期進行安全檢查、記錄事故和近失事例，並分析潛在的風險和改進機會。通過持續的監測和改進，聯嘉光電能夠及時調整和改進安全管理措施。

綜合應用使聯嘉光電能夠在 2022 年度達到無職業災害和職業傷病的目標，為員工創造了安全和健康的工作環境。這對公司的聲譽和績效具有積極的影響，並證明了聯嘉光電對職業安全和員工福祉的承諾。