

## CHAPTER 5 共創幸福職場

永續議題－人才永續

5.1 人權管理

5.2 人才組成

5.3 員工福利與權益

5.4 職涯發展與培訓

5.5 健康安全責任



驅動雙軸轉型 ∞ 攜手邁向淨零  
2024 聯嘉光電 ESG 供應商大會



驱动双轴转型 ∞ 携手迈向净零  
2024 东莞联嘉光电 ESG 供应商大会



## 經營理念 - DEI 與員工共好



重視員工權益與滿意度



專業與完整之育才計畫



安全舒適的工作環境

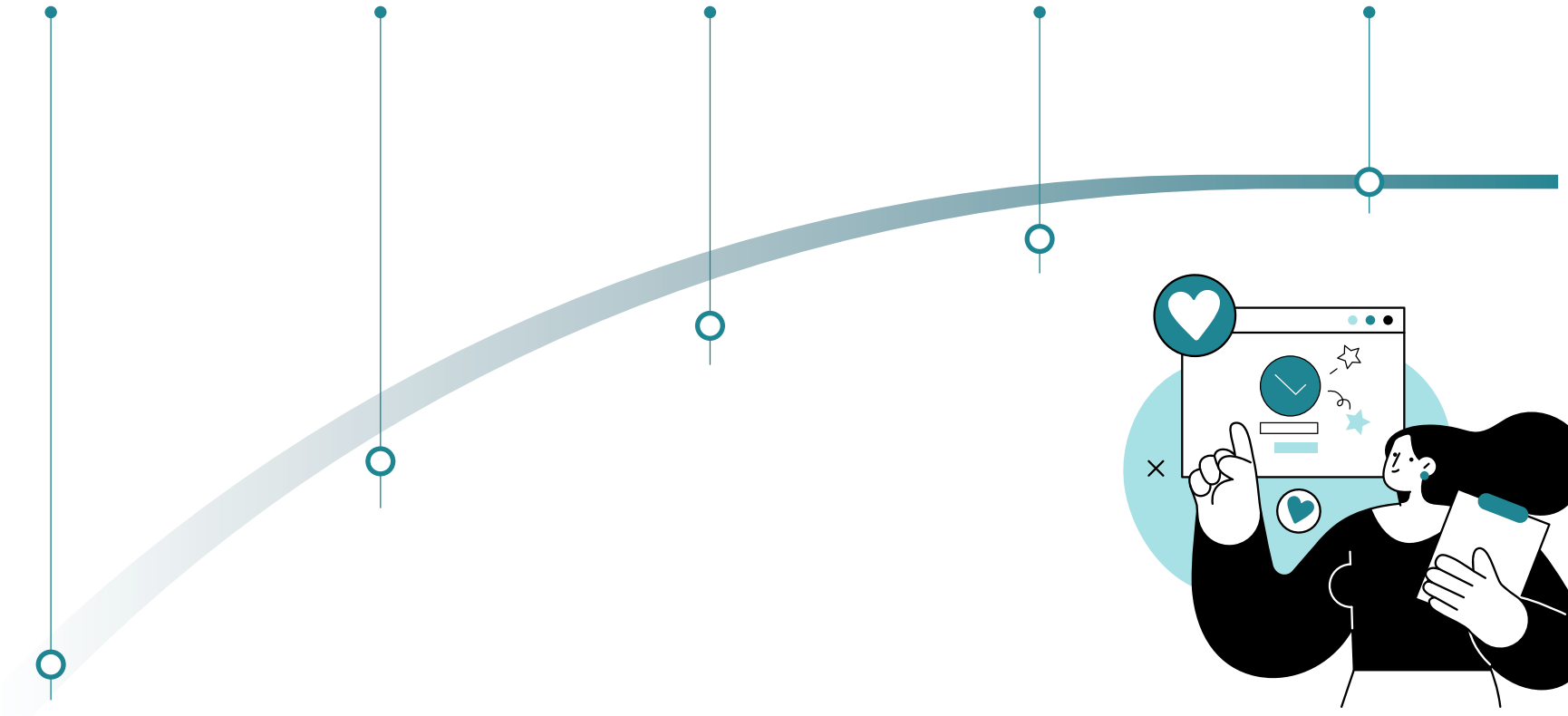
人權規範教育訓練  
475 小時

性騷擾防治訓練總時數達  
475 小時

2024 年聘僱之  
身心障礙人士  
聯嘉光電總部  
8 位  
東莞聯嘉  
2 位

連續 6 度獲頒衛生  
福利部國民健康署  
『健康職場認證標章』

失能傷害頻率、失能傷害  
嚴重率及總合  
傷害指數均為「0」  
無任何重大職業災害發生





## 永續議題 - 人才永續 (勞資關係、勞雇關係、訓練與教育、招募及管理全球專業人才)

<b>永續準則 (議題) 呼應</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 401 勞雇關係</li> <li>• GRI 402 勞資關係</li> <li>• GRI 404 訓練與教育</li> <li>• SASB 招募及管理全球專業人才</li> </ul>	<b>主要 影響對象</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 聯嘉光電 (造成)</li> <li>• 政府 (促成)</li> <li>• 員工與其他工作者 (直接影響)</li> <li>• 供應商 / 承攬商 (直接影響)</li> <li>• 員工與其他工作者 (直接影響)</li> <li>• 當地社區 (直接影響)</li> </ul>
<b>對聯嘉 的意義</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 教育訓練是企業文化和組織工作的重要組成部分。透過有效的訓練有助於建設企業文化，讓員工瞭解企業的價值觀、使命、企業的規章制度和經營理念。並確保員工在職務遂行時的安全，避免職業傷病的發生。</li> <li>• 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至關重要。</li> <li>• 和諧的勞資、勞雇關係是企業經營和履行企業社會責任的基礎。遵守營運當地法律規範，並實現平等就業。</li> <li>• 為吸引各界優秀專業人才，聯嘉訂定多元招募計畫，透過求職平臺、政府聯合徵才、獵才顧問等不同管道廣納潛力人才外，也透過聘用外籍藍領與白領專業人員達到適才適所，加速提升產業競爭力。</li> <li>• 打造平等、多元融合的工作環境，針對多國員工，積極促進多元族群員工相互交流。並提供外派、輪調等多元化的職涯發展管道，培養員工宏觀視野。</li> <li>• 多元開放、包容的環境氛圍，促使跨年齡層的員工能尊重差異、共同學習，提升團隊凝聚力。</li> </ul>	<b>影響 與衝擊</b>	<p><b>實際正面影響：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 透過訓練和教育，提高員工工作效率和生產力，這有助於提升公司的業務運營和競爭力。</li> <li>• 良好勞資關係減少員工流動，使組織關鍵人員和知識得以傳承。</li> <li>• 聯嘉唯才適用，不分國籍的聘用方式，能在最快的時間找到適合的人才，也能讓用人成本的運用最佳化。</li> <li>• 聯嘉優化面試流程的方式，透過 Kahoot 線上快問快答的方式與公司簡介、產品介紹、公司福利，達到招募同仁介紹公司內容的一致性外，讓求職者感受聯嘉於相關產業的專業性。</li> <li>• 伙食補助增加有效提高員工的工作及程級性和生活質量，更能吸引求職者。</li> </ul> <p><b>潛在正面影響：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 優秀的員工使企業更具競爭力，進而提昇獲利，創造員工、客戶與股東三贏。</li> <li>• 降低人員流失率、提高生產力和品質。</li> <li>• 聯嘉透過多元招募管道，可以增加公司的曝光度。</li> <li>• 聯嘉打造了多元、舒適的工作環境，結合了彈性上下班制度、充足的停車位以及提供美味便宜的中餐美食等環境，讓員工在工作上可以最有效率的發揮，並完美展現出工作與生活平衡，進而降低離職率。</li> <li>• 每年定期的評估各崗位薪資福利，持續保持公司招聘競爭力。</li> </ul> <p><b>實際負面衝擊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 教育訓練需員工離開工作崗位一段時間，恐導致生產力的暫時下降。</li> <li>• 在多元且不分國籍的融入上，的確會有少部份的外籍同仁產生不適應感，但大部份都能透過適度的關懷來有所改善。</li> <li>• 臺灣是一個高度以高科技電子業發展的國家，除了面臨少子化的趨勢外，在招募上也面臨了激烈的人才競爭，而在特殊的重點職缺上更是如此，故偶爾會發生招募時間接長的狀況。</li> <li>• 部分崗位元需求技能、能力標準，因市場上完全符合的人才較少，或待遇要求過高，只能與用人單位協商適當調整一些非關鍵技能要求，以確保公司用人需求。</li> </ul> <p><b>潛在負面衝擊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工缺乏創造獲利之技能，將影響公司獲利與獎酬提供水準。</li> <li>• 聯嘉在面臨人才招募上激烈的競爭，未來也將會需要花費更多的成本與福利的增加方能留住員工。</li> <li>• 經濟發展不佳，部分企業外移，專業人才可能持續流失，導致未來招聘人才存在潛在的困難。</li> </ul>
<b>政策</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 提供完備的員工教育訓練資源及健康安全的工作環境，積極留才並吸引優秀人才加入工作團隊。</li> <li>• 提供優於法令的各項福利措施，如：團險、健檢與彈性休假制度等，增進工作動機與滿意度，持續確保公司競爭力與永續發展為避免發生職災、職業疾病、火災、化學品危害和新興傳染病危害，提供員工辨別安全及危險之教育訓練。</li> <li>• 公司每年進行滿意度調查，定期召開員工交流會議，持續跟進改善員工不滿意項目，以提高員工滿意度，維護和諧的勞資、勞雇關係。</li> <li>• 員工聘任、調動、離職及留職停薪管理辦法。</li> <li>• 工作場所性騷擾防治措施申訴及獎懲辦法。</li> <li>• 外籍人士的招募與任用符合臺灣就業服務法、外國人聘僱及管理辦法。</li> <li>• 營運目標 - 員工愜意。</li> <li>• 企業永續發展及人權法規宣導。</li> <li>• 公司招聘薪資福利策略執行同行業 50% 分位水準，面試評選時，考評候選人能力、人格特質、專業技能等方面，由人事部及用人單位共同評估後提報是否任用。</li> </ul>	<b>績效 與調整</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本公司針對未達成之目標，進行檢討，並確認未達成之情形。另也針對滿意度未達標情形，公司皆已進行分析，擬定相關策略，並針對員工最不满意前 3 項，如餐敘、工資、補貼，目前公司已進行討論，並實際行動改善中。</li> <li>• 東莞聯嘉 2024 年滿意度調查為匿名調查，滿意度 72%，此匿名回覆也增加同仁回覆意願，今年雖未達成既有目標，但對公司改善更有參考價值，針對員工最不满意前 3 項，包含工資、食堂、員工活動，目前公司已進行討論，並實際行動改善中。</li> <li>• 部門主管會不定期檢視每月目標達成的狀況，並視執行結果進行瞭解。</li> <li>• 專案執行進度與結果滾動式調整。</li> </ul>





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。</li> <li>臺灣各項法規規定，如：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> <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，瞭解其訓練成效作為工作未來學習調整及改善方向。</li> </ul> <p><b>勞資關係、勞雇關係、招募及管理全球專業人才</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> <li>設立職工福利委員會，以推動各項福利活動。</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>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“應徵人員資料表”，進行面試。</li> <li>所有新聘員工都需要簽訂聘僱合約書，約定試用期，依規定進行試用期考核。</li> </ul>		
	策略	<p><b>機會積極管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>透過多元化招募管道靈活配置資源，可招募全球化優秀人才（如技術型人才及管理人才），提升公司競爭力，進而為公司永續經營提供有效支援。</li> <li>採用線上與線下結合的方式，彈性地提供多元化的教育訓練給員工，旨在提升他們的技能水準。同時，通過測驗和績效評估來持續優化培訓課程，以衡量培訓效果。員工專業知識和技能的提升不僅有助於企業的永續發展，也為其提供了重要保障。</li> </ul>	<p><b>風險預防管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司重視員工的留任率，因此在員工離職時除進行紙本填寫原因外，也同步進行一對一面談，以便掌握離職主因，針對特殊者，亦會即時回饋給單位主管進行後續改善。</li> <li>每月檢討間接人員招聘達成率，每半年檢討間接人員試用期通過率，針對未達成部分，與招聘專業的用人部門討論評估改善措施，並持續監測改善效果。</li> </ul>

## 5.1 人權管理

### 人權政策與措施

聯嘉光電認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，尊重人權公約所訂定之保障。我們堅持就業機會均等的原則，提供平等的工作機會給所有求職者，完全遵守《勞動基準法》、《就業服務法》和《性別平等工作法》等相關規定，並設有實體信箱、申訴電子信箱和電話專線，以保障員工的權益。東莞聯嘉與深圳聯欣豐遵守中國大陸之《勞動合同法》、《女職工勞動保護特別規定》等。在 2024 年，我們沒有接收到任何歧視、強迫勞動等申訴案件。

聯嘉光電人權管理政策及具體方案摘要如下：

## 禁止強迫勞動及禁用童工

- 簽訂勞動契約藉以保障勞資雙方權利義務，在勞資雙方合意下提供勞務，禁止強迫勞動而從事非自願性的工作。
- 禁止雇用童工，檢核新進人員年齡文件。
- 新進員工體檢費由公司負擔。

## 工資與福利

- 符合最低基本工資以上、加班給付和政府法定福利之規定。
- 不以扣工資作為紀律處分之手段。
- 按期發放薪資並記有完整的薪資明細。
- 提供員工獎金、分紅、調薪及辦理各項優於法令的福利 (如：體檢、支持社團、旅遊、禮金 / 禮品...等)。

## 防治職場不法侵害

- 明定職場暴力防治規定和處理程式。
- 設置員工信箱。
- 舉辦職場不法侵害 (含：性騷擾) 防治訓練。

## 落實員工溝通

- 每年辦理員工滿意度調查。
- 每季召開勞資會議進行勞資協商。
- 設有意見反映信箱。

2024 年亦針對同仁實施人權保障相關訓練，人權規範教育訓練 475 小時。未來，將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

## 性騷擾防治措施

我們重視性別平權，除了遵守《性別平等工作法》等相關法令外，還制定了「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，並且為全體員工提供相關的教育訓練。在 2024 年，相關訓練總時數達 475 小時。

為保障員工、求職者和客戶在工作及服務環境中免受性騷擾，聯嘉光電採取了預防、糾正、懲處和處理等相應措施，以確保當事人的權益和隱私受到維護，並遏制性騷擾的發生。以下為性騷擾事件申訴與處理流程，以提供員工相關的程式和指引。2024 年聯嘉光電並無收到相關性騷擾申訴案件。東莞聯家性騷擾防治措施：東莞聯家透過宣導和活動，營造尊重、平等的工作文化氛圍，日常遊人是行政部獨立負責各部門申訴流程，提供多種舉報方法 (如匿名舉報、電話、郵箱等)，確保員工能安全舉報。同時調查時保護各方隱私，並根據調查結果採取適當的紀律措施，嚴重時可移交司法程式。2024 年東莞聯嘉並無收到相關性騷擾申訴案件。

聯嘉光電總部

東莞聯嘉、深圳聯欣豐

申訴管道	受理性騷擾申訴後，將指定專責人員協調處理	
受理單位	商惠芬 經理	人事行政部 - 吳有進 經理
申訴單位	03-7539000 分機：12002	0769-89236999 分機：53102
申訴信箱	MichelleShung@eoi.com.tw	WuYoujin@eoi-dg.com

## 性騷擾申訴流程圖





## 保障原住民權利

公司禁止種族歧視，所聘僱之員工不論國別、種族、性別皆一律適用公司各項規定辦法及申訴管道受理，並且透過勞資會議檢視與避免發生侵害原住民權利之情事。聯嘉光電 2024 年共招聘 7 位原住民同仁。

目前中國大陸並未針對少數民族制定相關規範。在 2024 年，東莞聯嘉聘僱了 67 位少數民族員工；深圳聯欣豐聘僱了 7 位少數民族同仁。

## 保全人員

聯嘉光電總部及東莞聯嘉的保全業務係委託專門的外部保全公司負責，並對保全人員的訓練給予高度重視，與保全公司簽約時，要求該公司向聯嘉提供保全人員良民證（保全員證），並確保所屬之保全人員接受符合公司要求的完整教育訓練，包括法令常識、職業操守、消防系統操作、緊急狀況處理、消防系統操作、車輛管控、安全檢查、人權尊重和服務態度等方面。深圳聯欣豐則每週進行一次安全教育訓練。

在勤務執行上，保全人員需進行全面的安全檢查，巡邏廠區並留意可疑活動，保障公司員工的安全。此外，保全人員還需秉持“以客為尊、服務至上”的態度，維護服務品質，避免侵犯任何訪客、供應商或第三方的人權。若發生不法事件，保全人員將依指示配合警方處理，並定期與保全公司召開月會，確保保全政策的落實與執行。



永續特輯

女性友善職場

為了塑造更加平等、尊重和支持女性的企業文化，並協助女性員工在工作與生活之間找到平衡，聯嘉光電致力於打造一個優質的性別平等環境，提升女性員工的工作滿意度，並幫助她們在職業生涯中取得長期成功與家庭和工作的和諧。

為了推動女性友善共融的職場，聯嘉光電首先進行了針對全體女性員工的問卷調查，調查內容涵蓋職位與工作內容、薪資與福利、工作與生活平衡、工作壓力評估、職涯升遷等方面。這些調查結果幫助公司了解女性員工的真實需求，並為優化女性友善職場提供重要依據。

在 2024 年 7 月 31 日，總部舉辦了兩場女性友善職場座談會，旨在聽取女性員工在職場上面臨的挑戰和困難，尋找解決方案，並協助有意職涯升遷的女性員工規劃職業發展。座談會由總經理黃昉鈺主講，分享了世界知名女性成功法則及其啟示，幫助女性員工更清楚地認識自我價值和成就動力。此外，會議也進行了分組討論，促進了女性員工之間的交流與學習。

根據問卷調查結果，聯嘉光電制定了一系列行動方案，以進一步提升女性友善職場的環境，並幫助女性員工在職場上取得更多機會和成就：



育兒津貼

在職女性員工享有生育補助，每胎每月核發《育兒津貼》至滿周歲。



親子假

在職女性員工參與子女的幼稚園或國小之校園活動，公司提供 50% 有薪休假時間。



婦女假

凡聯嘉光電女性員工，均享有婦女節當天有薪休假。



有薪家庭照顧假

有家庭照顧需求者依法可請 7 天的無薪家庭照顧假。聯嘉光電優於前開法令，職女性員工每年可另享『有薪』家庭照顧假 2 天。

聯嘉光電未來將持續推動並優化女性友善職場措施，致力於創建一個更加平等、尊重和支持女性的企業文化，讓女性員工能夠在工作與生活間取得理想的平衡，並提升整體工作滿意度，從而實現職業生涯中的長期成功。

特別值得一提的是，聯嘉光電已於 2025 年 4 月成立了 EO1 女性專業經理人成長社，這一創舉不僅為企業內部的女性員工提供了專業成長的平台，也期望能對臺灣科技業未來的女性高階主管培養做出了積極貢獻。此舉不僅有助於打破傳統在臺灣科技業的性別天花板，還將進一步促進科技行業中的性別多元性，為女性領導力的崛起提供堅實的支持。

根據問卷調查結果，聯嘉光電制定了一系列行動方案，以進一步提升女性友善職場的環境，並幫助女性員工在職場上取得更多機會和成就：

### 1 規劃女性員工通識課程增加及培養婦女的能力

透過自身發覺及分享提升個人自信心和自我肯定，將重心回到女性身上，從瞭解生活中的壓力來源透過電影賞析、育兒經驗分享、正念斷捨離練習，讓參與的女性有不同的新生活方向及成長觀念。

### 2 規劃女性員工遠端工作方案

調查適合遠端工作的崗位，根據可遠端的工作崗位規劃女性員工遠端工作制度。

### 3 女性主管培養成長計畫

成立「女性專業經理人成長社」，課長級以上女性同仁為當然社員，其目的在於鼓勵女性主管參與外訓以提升管理能力，每年至少 4 學分。

### 4 女性員工職涯發展

女性職涯規劃諮詢會議（課長以上、研發人員服務滿一年以上），每年一次與總經理洽談 30 分鐘就其工作現況及未來職涯意向，做一對一交流。

## 5.2 人才組成

### 5.2.1 員工結構

聯嘉光電致力打造平等、多元融合的工作環境，積極促進各國員工與多元族群員工相互交流與合作，並提供外派、輪調等多元化職涯發展管道，助力員工拓展宏觀視野，提升全球競爭力。截止 2024 年，聯嘉光電各廠區總員工人數為 1,065 人全職人員，皆為直接僱傭，並無兼職或臨時人員。公司秉持跨世代融合的價值觀，重視感恩、惜福與尊重他人的企業文化，致力於營造協作與尊重的工作氛圍。

為支持女性員工在工作與生活之間達到理想平衡，聯嘉光電提供全方位的母性關懷照護計畫，幫助女性發揮其職場所長。公司在升遷管道上秉持適才適所的原則，確保員工的全面發展，並致力於創建更加包容和平等的工作環境。2024 年，10 名女性員工成功晉升為高階主管及部門主管，顯示公司在性別平等與女性領導力培養方面的積極成效。以下列表將說明聯嘉光電集團各廠區員工分佈與年齡結構：

聯嘉光電集團近四年各廠區員工分佈結構

區域 / 性別	2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
聯嘉光電總部	263	380	264	372	282	376	264	391
東莞聯嘉	117	123	139	140	191	158	185	150
深圳聯欣豐	33	53	21	36	24	40	25	36
美國密西根	24	7	19	17	19	19	8	3
合計	437	563	443	565	516	593	482	583

註 1：此表人數含外籍員工，不含派遣人數。

註 2：聯嘉光電集團都為正職人員。

註 3：聯嘉光電無無時數保證員工。

註 4：人數計算以報導結束當日數值計算。

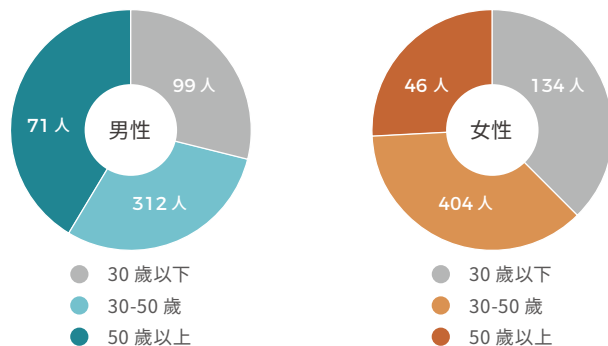
聯嘉光電集團 2024 年各廠區非員工工作者分佈結構

廠區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
聯嘉光電總部	保全人員	承攬合約	4
	清潔人員	僱用合約	11
	團膳人員	僱用合約	3
	派遣人員	承攬合約	123
東莞聯嘉	保全人員	承攬合約	10
	清潔人員	僱用合約	5
	派遣人員	勞務派遣	133
深圳聯欣豐	保全人員	承攬合約	3

聯嘉光電集團—近四年員工聘用結構、員工學歷結構

年度項目		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
員工人數 (人)	直接人員	398	386	464	443
	間接人員	488	511	523	511
	研發人員	114	122	122	111
	合計	1,000	1,008	1,109	1,065
歷分佈比率 (%)	博士	0.60	0.69	0.63	0.56
	碩士	8.60	8.53	7.48	6.76
	大專	59.60	59.62	57.71	61.31
	高中	18.20	17.86	19.21	17.28
	高中以下	13.00	13.29	14.97	14.08

聯嘉光電集團 2024 年員工年齡分佈結構





## 員工多元與平等

聯嘉光電在遵守法律規定的前提下，聘用 8 位身心障礙人士；東莞聯嘉也僱了 2 位身心障礙人士，秉持公司對多元化和包容性的承諾。雖然聯欣豐目前尚未聘僱任何少數弱勢族群成員，但公司仍計劃以繳納代金的方式來彌補這一不足，預計在 2024 年 10 月份支付相應的費用，以履行對少數弱勢族群的社會責任與對員工及社區的福祉責任。近兩年聘僱情形如下表所示：

項目 / 性別		年齡	2023 年		2024 年	
			人數	人數	人數	人數
聯嘉光電總部	男性	30 歲以下	0	0		
		30-50 歲	5	4		
		51 歲以上	0	0		
	女性	30 歲以下	0	0		
		30-50 歲	4	4		
		51 歲以上	0	0		
東莞聯嘉光電	男性	30 歲以下	0	0		
		30-50 歲	0	0		
		51 歲以上	1	1		
	女性	30 歲以下	0	0		
		30-50 歲	1	1		
		51 歲以上	0	0		
深圳聯欣豐光電	男性	30 歲以下	0	0		
		30-50 歲	0	0		
		51 歲以上	0	0		
	女性	30 歲以下	0	0		
		30-50 歲	0	0		
		51 歲以上	0	0		

為確保企業永續經營及各項業務穩定運作，本公司系統性地建立雙軌接班機制，培養具潛力之接班人才。家族成員自基層歷練，且為集團帶來具體營利績效表現；高階經理人亦自久任之基層員工長期培養，每位高階經理人皆兼具跨部門整合之管理能力。

針對各部門主管（含）以上職位，建立「職務代理人制度」。當主管因公出差、休假或其他原因無法執行職責時，將依制度啟動代理機制，不僅保障營運正常運作，更透過代理來歷練實務操作，本項代理分為「核決權代理」與「執行面代理」兩大面向，並依主管職級設置二級或三級代理人，其設置原則如下：

### 一、核決權代理人：

- 第一順位：由該主管之上級主管擔任，確保決策連貫性與管理責任延續。
- 第二順位：由與該主管業務領域相近之同層級主管擔任，提升橫向整合能力。
- 第三順位：由上一級主管指定其他相關部門主管擔任，增進跨部門決策經驗。

### 二、執行面代理人：

- 第一順位：由該主管單位之下一級主管擔任，提升實務領導與管理歷練。
- 第二順位：由再下一級之主管擔任，為潛力人才提供進階挑戰與養成機會。
- 第三順位：由主管依實際需要，指派單位內熟稔業務或具發展潛力之人員擔任，做為關鍵職能之培訓場域。

為使本制度有效發揮人才梯隊培育功能，由管理單位定期彙整並維護「職務代理人名冊」，依據組織運作及人員發展狀況，每年至少一次或不定期檢視修訂，作為各單位人力安排與人才發展規劃之依據。

## 2024 年聯嘉光電集團－管理職與非管理職結構

廠區	年齡性別	管理職				非管理職			
		男性 人數	比例 (%)	女性 人數	比例 (%)	男性 人數	比例 (%)	女性 人數	比例 (%)
聯嘉光電 總部	30 歲以下	0	0	0	0	23	22.33	80	77.67
	30-50 歲	47	77.05	14	22.95	137	34.51	260	65.49
	50 歲以上	37	84.09	7	15.91	20	40	30	60
	合計	84	80	21	20	180	32.73	370	67.27
東莞聯嘉	30 歲以下	0	0	0	0	63	19	37	11
	30-50 歲	23	7	8	2	91	27	101	30
	50 歲以上	4	1	1	0	4	1	3	1
	合計	27	8	9	3	158	47	141	42
深圳 聯欣豐	30 歲以下	0	0	0	0	3	33.33	6	66.67
	30-50 歲	5	55.55	4	44.44	14	38.89	22	61.11
	50 歲以上	2	100	0	0	1	20	4	80
	合計	7	66.63	4	36.36	18	36	32	64
美國 密西根	30 歲以下	0	0	0	0	2	40	3	60
	30-50 歲	3	75	1	25	0	0	1	100
	50 歲以上	1	100	0	0	2	66.67	1	33.33
	合計	4	80	1	20	4	44.44	5	55.56

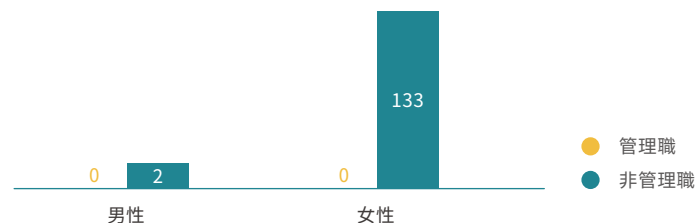
註 1：管理職定義為課級以上主管

註 2：聯嘉光電總部此人數含外籍人數；東莞聯嘉光電：含台幹人數 6 人。

聯嘉光電秉持多元職場的理念，除了聘用本地員工外，臺灣總部也積極招募來自不同國家的外籍員工。這樣不僅促進了公司與員工之間的文化交流，還為公司注入了來自全球各地的不同觀點與思維方式。這種多元化的工作環境有助於提升創新能力與解決問題的靈活性，並且讓員工能夠在更廣泛的文化背景中成長與學習。



2024 年聯嘉光電總部－外籍人士擔任管理職



註：管理職定義為課級以上主管。

### 5.2.2 人才招聘與留任

為吸引各界優秀專業人才，聯嘉訂定多元招募計畫，透過求職平臺、政府聯合徵才、獵才顧問等不同管道廣納潛力人才外，也透過聘用外籍藍領與白領專業人員達到適才適所，加速提升產業競爭力。為快速讓新進人員適應職場與文化，聯嘉著重在「招募任用程式」及「新人養成教育訓練」兩個面向，包含設計「新人面試流程優化」、「新人到職後主動關懷」等方案，讓新進員工能夠透過面試與關懷過程瞭解企業文化、產業概念以及產業相關知識。

聯嘉光電總部，在穩定的人力與正常的人員流動狀況下，2024 年新進率為 21.83%，離職率為 22.29%。東莞聯嘉新進人數 2024 年較 2023 年減少 35%，而離職率較去年減少 11%。為了增加員工留任率、照顧員工，於 2024 年平均薪資調整幅度達 5%，以下表格將說明各廠區員工新進與離職情形：

聯嘉光電總部－新進率

年齡	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)
30 歲以下	20	3.14	60	9.43	17	2.58	37	5.62	8	1.22	35	5.34
30-50 歲	47	7.39	52	8.18	37	5.62	33	5.02	55	8.40	40	6.11
50 歲以上	5	0.79	0	0.00	14	2.13	1	0.15	5	0.76	0	0.00
合計新進人數	184				132				143			
員工總人數	636				658				655			
總新進率 (%)	28.93				20.06				21.83			

註 1：新進員工人數包含所有初次入職的員工，不扣除中途離職或自動離職的員工。部分員工在短期內離職或未履行離職手續，導致實際在職員工總數減少。

註 2：該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數 / 當年末營運據點總人數。

註 3：總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。





## 聯嘉光電總部－離職率

年齡	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)
30 歲以下	13	2.04	52	8.18	8	1.22	21	3.19	12	1.83	14	2.14
30-50 歲	51	8.02	66	10.38	31	4.71	45	6.84	60	9.16	45	6.87
50 歲以上	6	0.94	2	0.31	4	0.61	1	0.15	14	2.14	1	0.15
合計新進人數	190				110				146			
員工總人數	636				658				655			
總新進率 (%)	29.87				16.72				22.29			

註 1：界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。

註 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。

註 3：總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

## 東莞聯嘉－新進率

年齡	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)
30 歲以下	68	24	36	13	90	26	76	22	58	17	27	8
30-50 歲	69	24	58	20	74	21	56	16	50	15	32	10
50 歲以上	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1
合計新進人數	232				297				169			
員工總人數	287				351				335			
總新進率 (%)	81				85				50			

註 1：新進員工人數不扣除中途離職人員。

註 2：該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

註 3：總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

## 東莞聯嘉－離職率

年齡	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)
30 歲以下	457	16	21	7	60	17	66	19	53	16	28	8
30-50 歲	71	25	55	19	56	16	50	14	60	18	41	12
50 歲以上	4	1	1	0	1	0	0	0	1	0	3	0
合計新進人數	197				233				186			
員工總人數	287				351				335			
總新進率 (%)	69				66				56			

註 1：界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。

註 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。

註 3：總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

## 深圳聯欣豐—新進率

年齡	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)
30 歲以下	1	1.75	1	1.82	20	29.85	14	20.89	5	8.19	6	9.83
30-50 歲	8	14	11	20.00	22	32.83	21	31.34	10	16.4	15	24.5
50 歲以上	1	1.75	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	1.64	1	1.64
合計新進人數	22				77				38			
員工總人數	57				67				61			
總新進率 (%)	38.59				114.9				62.3			

註 1：新進員工人數不扣除中途離職人員。

註 2：該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。

註 3：總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

## 深圳聯欣豐—離職率

年齡	2022 年				2023 年				2024 年			
	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)
30 歲以下	10	18.18	7	12.73	17	26.9	13	20.64	6	9.84	4	6.55
30-50 歲	10	18.18	21	36.18	17	26.9	17	26.9	13	21.3	21	34.4
50 歲以上	2	3.64	1	1.82	0	0.00	3	0.00	0	0.00	0	0.00
合計新進人數	51				67				44			
員工總人數	57				67				61			
總新進率 (%)	89.47				100				73.8			

註 1：界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。

註 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。

註 3：總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

## 美國密西根—新進率

年齡	2023 年				2024 年			
	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	女性人數	新進率 (%)
30 歲以下	7	16.28	7	16.28	1	7.14	0	0.00
30-50 歲	7	16.28	8	18.60	2	14.29	1	7.14
50 歲以上	4	9.30	2	4.65	2	14.29	1	7.14
合計新進人數	35				7			
員工總人數	43				14			
總新進率 (%)	81.40				50			

註 1：界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。

註 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。

註 3：總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。





## 美國密西根—離職率

年齡	2023 年				2024 年			
	男性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)	男性人數	新進率 (%)
30 歲以下	0	0.00	0	0.00	5	35.71	4	28.57
30-50 歲	4	10.52	4	10.52	7	50	8	57.14
50 歲以上	2	5.26	0	0.00	2	14.29	3	21.43
合計新進人數	10				29			
員工總人數	42				14			
總新進率 (%)	23.26				207.14			

註 1：界定公司離職的員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。

註 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。

註 3：總離職員工僱用率=當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。



## 5.3 員工福利與權益

### 5.3.1 員工福利

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」，這體現了公司對員工關懷的深厚承諾。我們相信，只有當員工在家庭支持下，身心健康，才能更專心、有效率地投入工作。因此，我們一直致力於打造一個幸福友善的工作環境，透過各種活動與福利措施，幫助員工平衡不同角色的需求，減輕工作壓力，並促進工作與生活的和諧。

總公司和深圳聯欣豐尚未設立工會或簽訂團體協約，東莞聯嘉則已設有工會，我們仍然採取直接管理模式，與員工進行面對面的溝通，能夠更迅速、靈活地調整政策以滿足員工需求。為了促進雙向溝通，公司定期召開勞資會議，讓員工能直接參與政策討論與反饋。

此外，我們設立了職工福利委員會，專責組織各項業餘活動並提供福利補助，旨在讓員工在工作之外也能感受到公司的關懷。各個據點的福利制度均符合或超越當地法規要求，並根據地區需求進行適當調整。在 2022 至 2024 年間，本集團將營業額的 0.15% 專款撥入員工福利委員會，分別為 2022 年 4,420,634 元、2023 年 4,839,542 元、2024 年 7,090,501 元，持續為員工提供全面的支持與福利。以下內容將逐一說明聯嘉光電總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐各營運據點之福利制度與 2024 年實施情形。

## 聯嘉光電總部



### 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

工作與生活平衡之各項活動及員工協助方案、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

## | 心靈解壓，手作樂活 |

## 索拉玫瑰乾燥桌花課程

5月於母親節前夕舉辦2場索拉玫瑰乾燥花圈的手作課程，參加人次52人。這次課程透過簡單且容易上手的花藝體驗，為同仁們在繁忙的工作之餘，提供了一個專注沉浸於創作的放鬆機會。活動中，同仁們用心搭配索拉玫瑰與乾燥花材，親手製作出屬於自己的花圈作品。這不僅是一場美的創作之旅，更是一次壓力釋放與身心療癒的體驗。在專注創作的過程中，大家暫時拋開繁瑣的日常，享受了一段寧靜與愉悅的時光。趁著母親節贈送給自己的母親或是重要的人，用行動表達內心深處的關愛與感謝。這樣的禮物，不僅承載了製作者的情感，更是獻給親人最溫暖的祝福。更在過程中感受到創作的成就感與療癒的力量。本次手作課程，為母親節增添了特別的意義，也為同仁們帶來了一份美好的記憶。



## 水彩暈染星空畫

6月份籌辦「紓壓手作課程—水彩暈染星空畫」，參加人次44人。課程是結合藝術技巧與情感療癒的完美體驗。邀請同仁在工作之餘，拾起畫筆，享受無拘無束創作的過程與喜悅，過學習顏料暈染、色彩搭配與光影處理，提升繪畫能力；同時，創作過程令人放鬆，能釋放壓力並激發創意，喚出深藏在心中的「小孩」。星空題材充滿夢幻與自由，讓人以畫筆表達內心情感，進入療癒的心流狀態。完成的作品可作為家居裝飾或手作禮物，展現獨特品味與心意，並帶來滿滿的成就感。共用創作的喜悅與成長。



## 鐵罐乾燥花香氛蠟燭

7月份舉辦「紓壓手作課程—鐵罐乾燥花香氛蠟燭」，參加人次50人。場面熱鬧又充滿溫馨氛圍。本次課程結合了手作創意與香氛療癒，深受學員喜愛，成為紓壓與提升生活品質的完美體驗。

課程中，學員親自挑選喜愛的乾燥花材與精油香氛，專注於設計與製作每一個獨特的蠟燭作品。這種全身心投入的過程，讓人遠離日常的繁忙與煩憂，進入放鬆的心流狀態。親手製作的蠟燭不僅是個性化的小裝飾，更能成為充滿意義的手作禮物，為朋友或家人帶來驚喜。這次課程不僅讓學員學習到實用的手作技能，更在過程中釋放壓力、激發創意靈感，感受創作的樂趣與成就感。



## 索拉玫瑰乾燥桌花課程

8月份父親節前夕舉辦2場「紓壓手作課程—植鞣革騎士風鑰匙套」，參加人次54人。課程中，專業老師細心講解皮革的基本知識，從材質挑選到縫線技巧，讓同仁們逐步掌握皮革手作的要點。實際動手製作時，同仁們不僅學會了縫線的邏輯與規律，還展現出默契十足的團隊合作精神。每當遇到問題，大家會主動互相幫助，氣氛輕鬆而溫馨，與日常工作中的緊張節奏截然不同，成為難得的放鬆與互動時刻。我們也鼓勵同仁將這份親手製作的作品，在父親節時送給男性親友或重要的人，用行動傳遞關愛與感謝，為節日增添特別的意義。這次紓壓手作課程不僅充滿成就感，更為參與者帶來了一份難忘的美好回憶。



## 水彩暈染星空畫

8月份籌辦「紓壓手作課程—天然精油香癒浮游花」，參加人次30人。課程結合精油香氣與手工藝，旨在幫助同仁於繁忙的工作生活中舒緩壓力，並提升創造力與專注力，同時為生活增添美感與質感。活動中，同仁們親自挑選喜愛的精油香氣與乾燥花材，用心設計獨特的浮游花作品。在專注每個細節與表達自我的過程中，他們體驗到手作的樂趣與成就感。同時，完成的浮游花作品不僅美化了居家或辦公空間，還為環境帶來了療癒的氛圍，讓人感受到滿足與平靜。我們也鼓勵同仁將親手製作的浮游花贈與親友，以行動表達心中的關愛與感謝，為彼此增添溫暖的人際連結。這不僅是一份充滿意義的禮物，更是一次情感的傳遞與交流。讓同仁在創作中找到身心靈的平衡，重新感受生活中的小確幸與正能量。





## 東莞聯嘉



### 各類保險與保障

養老保險、醫療保險、生育保險、工傷保險、失業保險、住房公基金



### 薪資福利

年度調薪、特別調薪、年終獎金、專利獎金、績效獎金、技能獎金、久任獎金、全勤獎、介紹獎金、新進員工帶薪培訓等



### 各類補助

伙食補助、社團活動及補助等



### 其他福利

員工集體活動禮品獎金、免費住宿、生日津貼、免費車位、端午節禮品、中秋節禮品、春節紅包、祈福拜拜禮品等

東莞聯嘉一直以來都非常重視員工的福利，並致力於打造和諧的工作環境。為了促進員工的凝聚力和幸福感，公司內部舉辦了一系列多姿多彩的福利活動。這些活動不僅讓員工在工作之餘能夠放鬆身心，也增進了同事之間的情感交流。在 2024 年，東莞聯嘉舉辦了多項促進員工情誼的活動共計 17 場，包括生日慶生會、端午福利日、中秋遊園會、員工聚餐聯誼、溫情冬至齊聚一堂、以及員工免費理髮便民服務活動等，整體活動費用大約為人民幣 20 萬元。

### 生日慶生會活動照片



### 「幸福一嘉人」2024 年聯誼聚餐活動



### 「蒸蒸日上，包出精彩」員工聯誼活動



### 「端午粽動員 歡樂嗨翻天」端午福利活動及禮品發放



## 「月滿中秋，情滿聯嘉」中秋遊園會及禮品發放



## 「溫情冬至，餃子飄香」傳統節慶齊聚一堂之員工聯誼活動



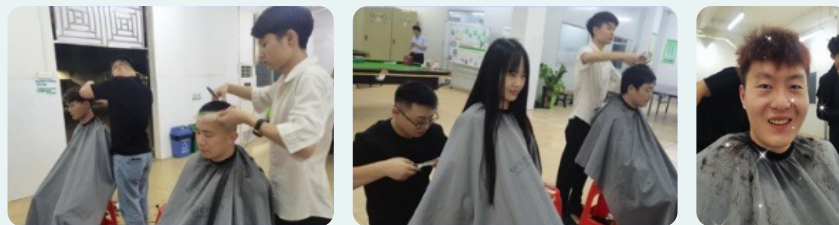
東莞聯嘉為了豐富員工文體生活，營造全員運動的健康生活氛圍，增強員工業餘時間的互動交流，給員工提供一個多元化的展示平臺，塑造聯嘉優良的企業文化氛圍，2024年10月，在公司員工活動中心舉辦了撞球趣味娛樂活動，吸引了眾多人員及主管們的热情參與。

## 撞球趣味娛樂活動合影



為給員工更多日常生活上的便利、福利，讓員工們深切的感受到公司的溫暖與關懷，共同建構一個和諧、開放、全員友好的文化氛圍，在總經理的大力支持下，東莞聯嘉定期為員工提供了免費理髮便民服務活動（2個月一次）。

## 2024年免費理髮便民服務活動



2024年12月，在總經理的帶領下，東莞廠經副理級以上幹部人員開展了團建活動，旨在為提高聯嘉管理幹部團隊的凝聚力，培養團隊合作精神，共同為公司的發展貢獻力量。

## 2024年經副理級以上幹部人員團建活動照片



為了感謝聯嘉全體女性的辛勞付出，對女性們的關愛之情，總經理特別批准為全體女性每人準備一份禮品。並邀請東莞聯嘉高層及主管在3月8日為全體女性派發，讓聯嘉的女同胞們感受到滿滿的關懷與喜悅。

## 2024年三八婦女節送福利活動





公司堅守「以人為本」的核心理念，深切關懷每位員工的身體健康。東莞聯嘉每月從葷菜類、應季水果、優惠特價菜等方面給員工進行加餐，2024年7月起，由每月一次的加餐福利提高至每月4次（即每週一次），年度免費加餐、防暑降溫福利活動共計32次，整體費用大約為人民幣3.5萬元。

## 深圳聯欣豐



### 各類保險與保障

養老保險、醫療保險、生育保險、工傷保險、失業保險、住房公積金



### 薪資福利

績效獎金、技能獎金、久任獎金、全勤獎、介紹獎



### 各類補助

伙食補助



### 其他福利

定期舉辦活動、新進人員訓練及專業技能訓練、端午節禮品、中秋節禮品、三八婦女節禮品、春節開工紅包等

為了感謝聯欣豐全體女性的辛勞付出，特申請在3月8日為全體女性購買小禮品一份及半天調休假。

## 國際婦女節活動



## 2024年員工免費加餐及防暑降溫福利活動



深圳聯欣豐為感受中國傳統節日的文化，增進員工之間的溝通和交流，營造文明和諧、團結奮進的文化氛圍，公司在端午節前應景舉辦“趣味遊園”活動，並發放端午節禮品。此外，為了豐富員工的娛樂活動，促進同事間的溝通，增強集體凝聚力和團隊精神，營造積極向上的企業文化氛圍，藉此元旦來臨之際，公司組織聚餐活動。

## 端午節禮品發放



## 趣味遊園活動



## 聚餐活動



為增強公司、部門、員工之間的凝聚力和親和力，讓生日員工一同過生日，度過愉快而又別具意義的生日回憶。

## 慶生會



## 5.3.2 員工權益

## 育嬰假執行情形

聯嘉集團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。以臺灣總部為例，我們提供的福利包括婚禮禮金和生育補助，在 2024 年申請婚禮禮金補助有 7 人次；生育補貼請領 14 人次。聯嘉希望透過這些補助，以協同仁度過特殊時期，提供必要的支援與幫助。

## • 聯嘉光電總部

聯嘉光電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。2022~2024 年申請育嬰留職停薪人數總計 19 人，育嬰留職停薪者之復職率較前 1 年高，復職率平均為 71.43%。

## 聯嘉光電總部－育嬰留職停薪

性別 / 合計	2022 年			2023 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	7	7	14	2	6	8	16	19	35
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	4	5	0	4	4	2	8	10
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	7	8	0	3	3	1	6	7
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	5	6	0	2	2	0	5	5
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	6	6	1	5	6	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	4	4	1	5	6	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	100	100	100	-	66.66	66.66	0	83.33	71.43
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	0.00	66.67	66.67	100	100	100	100	100	100

註 A：按性別劃分，享有育嬰假的員工總數。

(從 2024 年起以 2021 年~2024 年間申請產假與陪產假為主)

註 B：按性別劃分，實際使用育嬰假的員工總數。

註 C：按性別劃分，休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數。

註 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。

註 E：按性別劃分，休完育嬰假後復職和留任的員工比例。

註 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。





## • 東莞聯嘉、深圳聯欣豐補充相關規定

東莞聯嘉 2024 年申請育嬰假 15 位，平均復職率 100%；深圳聯欣豐 2024 年無人申請育嬰假。下表為中國大陸育嬰規定：



### 女職工勞動保護特別規定

- 女職工生育：享受 178 天產假，產前可休假 15 天
- 難產：增加產假 15 天
- 生育多胞胎：每多生育 1 個嬰兒，增加產假 15 天
- 女職工懷孕未滿 4 個月流產：享受 15 天產假
- 懷孕滿 4 個月流產：享受 42 天產假

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。

## 終止勞動契約的最短預告期

### • 聯嘉光電總部

聯嘉光電秉持著守法的精神，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：

- ✓ 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- ✓ 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- ✓ 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 2024 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。

### • 東莞聯嘉、深圳聯欣豐

東莞聯嘉與深圳聯欣豐嚴格遵守中國大陸勞動合同法第四十條之規定 有下列情形之一者，用人單位應提前三十日以書面形式通知勞動者本人或者額外支付勞動者一個月工資後，以解除勞動合同。

- 勞動者患病或者非因工負傷，在規定的醫療期滿後不能從事原工作，也不能從事由用人單位另行安排的工作者。
- 勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作者。
- 勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行，經用人單位與勞動者協商，未能就變更勞動合同內容達成協議者。

東莞聯嘉、深圳聯欣豐 2024 年皆無任何員工勞動仲裁案件進入最終裁決階段。

## 退休計劃

### • 聯嘉光電總部

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。

聯嘉光電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。

### • 東莞聯嘉、深圳聯欣豐

東莞聯嘉與深圳聯欣豐嚴格遵照中國大陸社保保險法規定，參加基本養老保險之個人，從 2025 年 1 月 1 日起，男性職工的退休年齡將從現行的 60 歲逐步延遲至 63 歲，女性幹部從 55 歲延遲至 58 歲，而女性職工則從 50 歲延遲至 5 歲。這項調整並非“一刀切”，而是採取了溫和、漸進的方式，每隔幾個月推遲一個月，旨在減輕因退休年齡調整而帶來的社會震動。其次，新保單也規定了「延長養老保險最低繳費年限」。從 2030 年開始，勞工按月領取基本退休金的最低繳費年限將逐步提高，由目前的 15 年提升至 20 年累計繳費滿十五年者，按月領取基本退休金。男性退休年齡 60 週歲，女性退休年齡 50 週歲，女性管理職 55 週歲。

### 5.3.3 薪資結構

聯嘉光電除了提供穩定的薪酬外，還根據每位員工的職務內容和績效表現進行薪資核敘、調薪和獎金發放，不因年齡、性別、種族等因素而造成薪資的差異。我們定期檢視現行薪資水準，以確保與人力市場的薪資水準相符合。為了讓員工能夠享有更好的生活品質，我們提供合理的薪酬制度，所有薪資都符合政府的相關規範。我們不會因為減少人事支出而給予員工不相應的職位，而是秉持公平正義的精神，給予員工應有的位階和薪資，讓他們獲得適當的回報。

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。

東莞聯嘉 2024 年申請育嬰假 15 位，平均復職率 100%；深圳聯欣豐 2024 年無人申請育嬰假。下表為中國大陸育嬰規定：

各廠區基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

廠區	薪資比	男性	女性
聯嘉光電總部	直接人員標準薪資與勞基法基本薪資比	1.07	1.07
東莞聯嘉		1.11	1.11
深圳聯欣豐		1.1	1.1

註 1：主要揭露範疇為聯嘉光電總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。

註 2：標準薪資為每個月固定發放之經常性薪資。

註 3：當地最低薪資：

聯嘉光電總部：臺灣地區為新臺幣 29,400 元計算。

東莞聯嘉：以人民幣 1,900 元計算。

深圳聯欣豐：以人民幣 2,360 元計算。

註 4：直接人員男女薪資差異係因各職務工作站職能、工作屬性、專業技能、班別不同所致。

各廠區男女薪酬比

廠區	類別	男性	女性
聯嘉光電總部	管理人員	1.24	1
	研發、技術人員	1.24	1
	直接人員	1	1
東莞聯嘉	管理人員	1.14	1
	研發、技術人員	1.02	1
	直接人員	1	1
深圳聯欣豐	管理人員	1	1
	研發、技術人員	1	1
	直接人員	1	1

註 1：主要揭露範疇為聯嘉光電總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。

註 2：以女性員工為基準比 1。

註 3：管理人員與研發、技術人員均以工程職為計算對象。

註 4：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 5：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。

聯嘉光電—非擔任主管職務之全時員工薪資結構

單位：新臺幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年	與前一年度之差異 (%)
年度員工平均數	607	612	634	3.59%
員工薪資總額	485,636	497,789	539,951	8.47%
薪資平均數	800	813	852	4.80%
薪資中位數	487	526	576	9.51%

註 1：主要揭露範疇為聯嘉光電總部。

註 2：與前一年度之差異（百分比）。

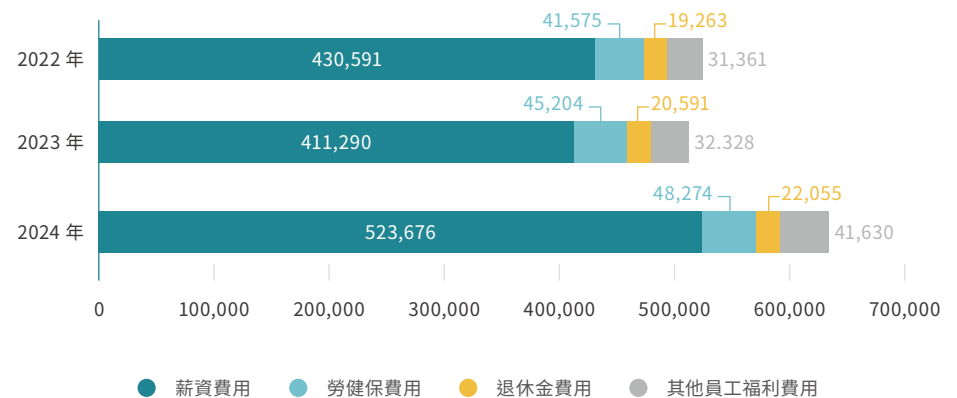
註 3：公式：2024 年 - 2023 年「(2024 年 - 2023 年) / 2023 年」。

員工薪資與福利總額

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。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、社團活動及育嬰補助等。

聯嘉光電總部 - 三年福利總額

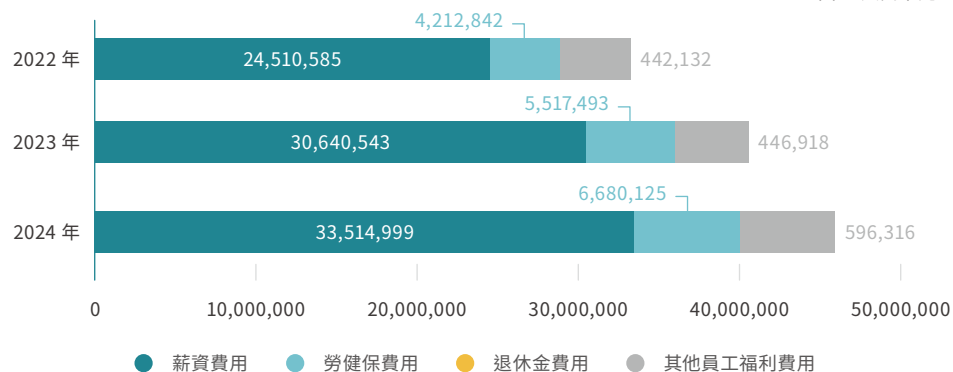
單位：新臺幣仟元





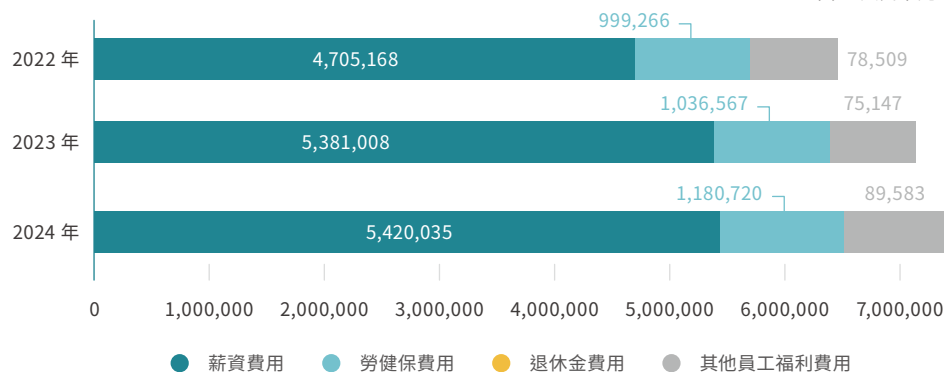
東莞聯嘉 - 三年福利總額

單位：人民幣元



深圳聯欣豐 - 三年福利總額

單位：人民幣元



## 5.4 職涯發展與培訓

### 5.4.1 多元學習管道

聯嘉光電致力於建立完整的職涯發展體系和升遷制度，以支持員工的晉升、轉調和留任。這套制度不僅著眼於個人職涯發展的成就，更重視激發員工潛能，開拓新的職涯與機會。多元的學習計畫是傳遞企業文化和價值觀，也是企業發展的靈魂和動力源泉。同時，還可以幫助員工更好地理解企業的讚略目標和規劃，使員工更加明確自己的工作方向和職責，從而更好地服務於企業的發展目標。

下表為聯嘉光電各職別多元訓練體系說明：

#### 課程類別

- 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）
- 在職教育訓練（部門自主訓練、公司內部訓練）
- 公司派外訓練（專業職能、技能認證、法規認證 / 回訓）
- 管理職能訓練（管理 / 領導培訓）

#### 訓練方式

- 依辦理方式區分為公司內訓、外訓、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

- 為落實教育訓練作業，另有各項訓練紀錄及訓練評估。
- 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；訓練評估包含課堂驗收、評估測驗、口試、筆試。

我們為提升員工專業素養，將內部訓練分為一般職能訓練與專業職能訓練，以滿足不同層次的學習需求。接下來的內文將詳細介紹這兩種訓練方式的特點及其在組織發展中的作用。

### 彩虹愛家生命教育協會

為激發主管們內在的成長動力，重新審視自身的潛能，特邀請《彩虹愛家生命教育協會》講師，於2024年11月29日蒞臨公司演講，為我們帶來一場別具意義的講座：「用榜樣啟動生命的轉變」，講師以運用生動的分享與巧妙的引導式思維訓練，引領參與者深入探索自我，反思自身經驗與價值觀其豐富的生命經驗與深刻的洞見，結合多元且發人省思的案例，深入淺出地剖析「榜樣」在個人成長與生命旅程中所扮演的關鍵角色。內容涵蓋榜樣的力量、如何選擇良善的榜樣、以及如何將榜樣的影響力內化為自身的行動準則等面向，透過互動式的教學方式，激勵主管們重新審視自身潛能，並找到持續成長的動力。

參與講座的主管們反應熱烈，滿意度95%，此次活動不僅提供主管們寶貴的自身學習機會，為公司營造積極正向的成長氛圍，透過持續學習與自我精進，每位主管都能在各自崗位上發揮更大的潛力。

### 大廳匿名感謝牆

設立一個專屬空間，讓員工能匿名書寫感謝與鼓勵的話語，增強彼此之間的認同與連結，營造充滿支持與欣賞的工作環境。



## 一般職能訓練

### • 聯嘉光電總部

聯嘉光電為培養員工的團隊協作能力，一個優秀的團隊不僅需要每個成員具備優秀的個人能力，更需要成員之間的默契和協作。通過培訓活動，可以增強員工之間的交流和合作，提高團隊的凝聚力和整體績效。同時，培訓還可以培養員工的溝通技巧、領導力和創新思維等綜合能力，為企業的發展提供有力的人才保障。

聯嘉光電總部 2024 年教育訓練開辦 210 堂課程，受訓總人數為 655 人，受訓總時數為 9,340 小時，平均受訓總時數 (人) 為 97.86 小時。

### 聯嘉光電總部—近三年員工教育訓練

項目/性別		2022 年			2023 年			2024 年		
		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	40	1,072.5	26.81	51	1,434.3	28.12	85	1,419.5	16.7
	女性	8	120	15	9	164.5	18.28	21	192.5	9.16
間接	男性	212	3,452.5	16.29	218	4,227.6	19.39	148	3,535	23.8
	女性	112	1,707.5	15.25	125	2,071.2	16.57	111	1,665	15
直接	男性	23	102	4.43	25	158	6.32	31	828.5	26.7
	女性	215	909.5	4.23	137	857.5	6.26	259	1,698.5	6.5

註 1：主要揭露範疇為聯嘉光電總部。

註 2：管理職係為經理職以上。

註 3：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 4：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 5：此為截至 2024 年 12 月底在職人員，包含外籍人員。

註 6：2024 年以各組總人數計算平均。

### • 東莞聯嘉

東莞聯嘉為順應公司整體發展、提高營運效能、增加員工成長機會及加強員工專業能力，並藉由人才培育計畫，達成作業共識，提升公司整體競爭力，東莞依以下多做方式進行教育訓練活動：

- **新人培訓：**  
分為公司級培訓與崗位資格認證培訓，內容涵蓋公司介紹、企業文化、安全管理、質量體系等，並進行書面考核。
- **在職管理能力培訓：**  
根據不同層級 ( 基層、中層、高層 ) 安排管理和自我成長課程，師資由高階主管或外部顧問擔任。
- **在職技能培訓：**  
針對各部門員工進行技能訓練，分為年度計劃內訓和外訓，並將訓練結果紀錄存檔。
- **特崗人員培訓：**  
包括外部認證的培訓和公司內部專業技能培訓，涵蓋如司機、電工、品檢員等特殊崗位。
- **外部培訓：**  
公司提供員工參加國內外培訓機構的課程，或邀請外部講師進行內訓，以提升員工管理、技術和技能水平。

東莞聯嘉於 2024 年年度教育訓練內，公辦課程 26 堂，實際公辦開課 29 堂，各課程受訓員工均完成課後考核，並完成 2024 年年度教育訓練計畫。

### 東莞聯嘉— 2024 年員工教育訓練

項目 / 性別		總人數	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	26	510	19.6
	女性	9	124	13.8
間接	男性	90	913	10.1
	女性	87	697	8.0
直接	男性	69	594	8.6
	女性	54	372	6.9

註 1：主要揭露範疇為東莞聯嘉。

註 2：管理職為課長職以上，一般職員為八職以上非課級，一線員工為九職。

註 3：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 4：以上直接同仁受訓課程為：新人訓練、VDA6.3、五大工具、IATF16949、ESD 靜電防護等課程。

註 5：此為截至 2024 年 12 月底在職人員，包含外籍人員。

註 6：2024 年以各組總人數計算平均。





## 貿易安全管理培訓



## 危險化學品培訓



## 4MIE 基礎培訓知識



為了促進新進員工與公司之間的互動，增進彼此瞭解與共情，及對公司文化的認同，聯嘉光電每1~2個月定期舉行一次新進員工座談會。增進新進員工能夠與公司管理層和同事面對面交流，分享工作和生活中的問題和困難。

通過定期舉辦座談會，聯嘉光電表達了對新員工的關懷和支援，新員工可以表達他們的想法、感受和需要，並與公司管理層直接溝通。同時，管理層也將聆聽新員工的意見和建議，並提供支援和協助解決問題。此外，座談會也是一個瞭解公司運作和文化的機會，有助於新員工更快地融入公司。

## 新人入職座談會



## • 深圳聯欣豐

在快速發展的時代背景下，新技術、新理念不斷湧現，企業需要不斷更新員工的知識和技能，使其能夠跟上時代的步伐。2024年我們制定各部門教育訓練計畫總表，不僅提高員工的專業技能和素質，通過培訓，使員工獲得更加系統和專業的知識和技能，提高工作效率和業績。同時，幫助員工更好地適應工作崗位和提升職業發展空間。

在2024年，深圳聯欣豐教育訓練課程共開課28堂，總時數共計563.5小時，完成率達100%。

## 深圳聯欣豐—2024年員工教育訓練

項目 / 性別		總人數	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	7	90	12.85
	女性	4	51.5	12.87
間接	男性	10	62.5	6.25
	女性	11	72.5	6.59
直接	男性	8	106.5	13.31
	女性	21	180.5	8.59

註1：主要揭露範疇為深圳聯欣豐。

註2：管理職係為課長職以上，一般職員為八職以上非課級，一線員工為九職。

註3：管理職及間接之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4：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5：此為截至2024年12月底在職人員，包含外籍人員。

註6：2024年以各組總人數計算平均。

深圳聯欣豐在新人入職時進行職前培訓，課程內容包含新進員工入職定位培訓、企業經營理念與簡介、福利待遇、規範、獎勵懲處條例以及消防安全知識等，讓新進人員能更快速的上手與瞭解公司文化。

## 消防培訓





## 各廠區 2024 年員工專業職能訓練情形

以下為本集團之專業職能訓練情形。透過學科及術科學習傳承企業文化，並藉由收集同仁提案，瞭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。

## 聯嘉光電總部－近四年專業職能訓練人數

項目／性別		受訓科目	2021 年			2022 年			2023 年			2024 年		
			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	總人次	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	通識課程 / 專業學、術科	14	84	6.0	6	48	8.0	2	16	8	5	40	8
	女性		19	112	5.9	6	50	7.1	2	16	8	6	48	8
工程師	男性		37	220	5.9	25	188	7.5	9	72	8	23	184	8
	女性		96	576	6.0	78	612	7.8	82	656	8	23	184	8
正職技術員	男性		383	2,300	6.0	203	1,577	7.8	208	1,664	8	103	824	8
	女性		301	1,828	6.1	146	1,021	7	153	1,224	8	132	1,056	8
外籍技術員	女性		22	132	6.0	4	24	6	5	40	8	14	112	8
	男性		40	248	6.2	21	162	7.7	30	240	8	49	392	8

註 1：主要揭露範疇為聯嘉光電總部。

註 2：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。

註 3：2020 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。

註 4：2022 起～複訓實施 1 次 / 8 小時。

註 5：無女性工程師；無男性外籍技術員。

註 6：2024 年以各組總人數計算平均：

## 東莞聯嘉－2024 年專業職能訓練

項目 / 性別		受訓項目	總人數	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	通識課程 / 專業學、術科	26	471	18.1
	女性		9	124	13.8
一般職員	男性		90	720	8.0
	女性		87	508	5.8
一般員工	男性		69	160	2.3
	女性		54	144	2.7

註 1：主要揭露範疇為東莞聯嘉。

註 2：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。

註 3：不適合新員工入職培訓，一線員工含特崗培訓。

## 深圳聯欣豐－2024 年專業職能訓練

項目 / 性別		受訓項目	總人數	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	通識課程 / 專業學、術科	7	90	12.85
	女性		4	51.5	12.87
一般職員	男性		10	62.5	6.25
	女性		11	72.5	6.59
一般員工	男性		8	106.5	13.31
	女性		21	180.5	8.59

註 1：主要揭露範疇為東莞聯嘉。

註 2：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。

註 3：不適合新員工入職培訓，一線員工含特崗培訓。



## | 間接人員（生產線領班以上幹部）教育訓練 |

### 生產製程講解



### 人員通過（學科與術科）



### 間接人員利用魚骨圖進行原因分析訓練



### 間接人員車間 5S 執行訓練



### 直接人員車間作業安全訓練



### 直接人員機台操作訓練



## | 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）



### 人員通過（學科與術科）



### 直接人員外觀檢查訓練



## 5.4.2 績效考核

聯嘉光電通過多種方式與員工互動，以確保他們的滿意度和福祉得到有效管理和關注。包括每年兩次的員工滿意度調查，以及由職業安全衛生委員會負責管理安全衛生環保等事項。此外，公司也透過收集信件來瞭解員工的反饋和訴求，並通過員工意見信箱對其進行回覆和改善處理。

聯嘉光電每年定期舉行績效評核，將員工的表現作為重要參考依據，以制定職務晉升、薪資調整、工作訓練和職務輪調等決策。全體員工的績效考核分為月度和年度兩個階段，並將員工分為部級主管、一般間接人員和直接作業人員三個類別進行評定。間接人員除參與月度考核外，還需參與年度考核，考核結果將作為年度調薪、年終獎金、晉升以及參與培訓和人力資源活動等重要依據。

透過績效評核制度，我們確保了員工的表現得到公正評價，並為其提供了發展和提升的機會，提高員工的工作動力和投入度，同時也促進了公司的持續發展。

各廠區 2024 年考核情形

廠區	項目/性別	管理職		非管理職		正職技術員(作業員)		外籍技術員(作業員)		派 9 遣技術員(作業員)	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
聯嘉光電總部	總人數	85	21	148	111	31	126	0	133	0	0
	考核人數	76	19	138	93	29	122	0	133	0	0
	未考核人數	9	2	10	18	2	4	0	0	0	0
	百分比 (%)	89.41%	90.48%	93.24%	83.78%	93.55%	96.83%	0%	100%	0%	0%
東莞聯嘉	總人數	28	10	89	86	69	52	0	0	86	43
	考核人數	27	10	88	85	69	52	0	0	0	0
	未考核人數	1	0	1	1	0	0	0	0	89	44
	百分比 (%)	96%	100%	99%	99%	100%	100%	0%	0%	0%	0%
深圳聯欣豐	總人數	5	0	12	15	8	21	0	0	0	0
	考核人數	5	0	12	15	8	21	0	0	0	0
	未考核人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	百分比 (%)	100%	0%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%

註 1：主要揭露範疇為聯嘉光電總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。

註 2：聯嘉光電總部：考核情形中，人員分為直接人員與間接人員，其中直接人員到職滿一個月以上，間接到職滿三個月以上，且經試用考核通過。

註 3：東莞聯嘉、深圳聯欣豐：考核情形中，人員分為直接人員與間接人員，直接、間接人員到職滿一個月以上，且經試用考核通過，上表數據為管理部提供之 2024/12/31 統計之員工人數。

註 4：深圳聯欣豐考核人數不含派遣員工。

註 5：主管職為課級以上主管。

## 5.5 健康安全責任



### 永續議題 - 職業安全衛生

永續準則 (議題) 呼應	主要影響對象	對聯嘉的意義	政策	績效與調整
• GRI 403 職業安全衛生 • SASB 員工健康與安全	• 聯嘉光電 (造成) • 政府 (促成) • 供應商/承攬商 (直接影響) • 員工與其他工作者 (直接影響) • 當地社區 (直接影響)	• 秉持職業安全衛生零災害的目標，遵循相關法規並強化自主管理能力，定期檢核安全衛生措施，確保執行成效。積極配合主管機關的職業安全衛生政策，以保障員工的工作安全，展現公司對安全衛生的決心，同時致力於履行企業社會責任和照顧員工的義務，透過不斷改善和提升工作環境的安全性，為員工創造安心健康的職場，實踐職業安全衛生零災害的理念宗旨。 • 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。	• 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」。 • 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。 • 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。 • 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。 • 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。	• 已於公司區的勞工安全衛生專區建置母性健康保護平臺，提供保護計畫之宣導、申請表單給同仁參閱。 • 已於公司區的勞工安全衛生專區建置化學品資訊平臺，將化學品管制清單、暴露評估及分級管理、危害標示、SDS 等資料公開，供同仁參閱。 • 相較於 2020 基準年，本公司 2024 年度失能傷害頻率為“零”，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。





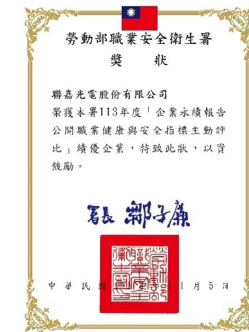
<p><b>管理評量機制</b></p>	<p><b>遵循法規規範執行職安衛相關事務，如：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每季定期查核及鑑別法規，已確保職安衛執行事項符合法令規範。</li> <li>• 每季舉行職業安全衛生委員會，彙報各項職安衛工作事項。</li> <li>• 每季執行各部門安全衛生績效評估。</li> <li>• 廠內 ISO 45001 管理系統對於承攬商之管理，訂有其作業管理辦法。為維護進廠之施工人員及設備財產安全，於承攬商進場申請階段，即要求提供承攬單位提供危害告知確認書，確認其作業中之危害風險及其防護措施為何，且申請進廠之施工人員皆須簽屬其文件。</li> <li>• 每年 4-6 月執行危害鑑別風險評估及執行風險與機會分析、7-8 月舉辦內部稽核活動，於 8-9 月間完成外部稽核驗證，以落實職業安全衛生管理系統。</li> </ul> <p><b>職業安全衛生教育訓練：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 新進同仁：依法規規定須接受 3 小時以上之一般職業安全衛生教育訓練。如有操作生產性機械或設備之人員或有對製造、處置或使用危害性化學品者，須各增列 3 小時之教育訓練。</li> <li>• 在職同仁：依法規規定每三年至少須接受 3 小時以上之一般職業安全衛生教育訓練。如有操作生產性機械或設備之人員或有對製造、處置或使用危害性化學品者，須各增列 3 小時之教育訓練。</li> <li>• 從事職安衛工作同仁：依法取得相關證照，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，並依規定之少兩年回訓 12 小時。</li> <li>• 承攬商：進廠之施工人員應於進場前，接受職業安全衛生相關協會辦理之一般安全衛生教育訓練並取得其證明，或由承攬公司具符合資格之人員對將進場之施工人員實施安全衛生教育訓練以符合職業安全衛生教育訓練規則之規定。</li> </ul>	<p><b>影響與衝擊</b></p> <p><b>實際正面影響：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 盡公司社會責任及照顧員工之義務。</li> <li>• 建構安全及健康的舒適工作環境。</li> <li>• 保護員工身、心理之健康，降低員工職業災害風險。</li> <li>• 符合主管機關職安衛之相關規定，並維持公司職安衛零災害之理念，提升企業競爭力。</li> </ul> <p><b>潛在正面影響：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 減少工作傷害和疾病之發生率。</li> <li>• 降低廠內職災風險發生之機率。</li> <li>• 減少因事故而損失之相關費用，避免不必要之營運成本支出。</li> <li>• 減少因事故而啟動之法律訴訟流程，避免不必要之營運成本支出。</li> </ul> <p><b>實際負面衝擊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 因職業災害發生造成人員受傷、設備 / 機台等之財物損失。</li> <li>• 因職業災害發生，致公司遭主管機關開立罰鍰、限期改善或停工處治。</li> <li>• 因違法職安衛法規，遭主管機關公告處分及裁罰結果。</li> </ul> <p><b>潛在負面衝擊：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 因事故造成產線停工，間接影響產能及營收。</li> <li>• 因事故造成人員受傷或疾病發生，間接影響公司勞動力之支出。</li> <li>• 因事故造成相關費用損失，間接造成營運成本之增加。</li> <li>• 因違法職安衛法規遭主管機關公告處分及裁罰結果，間接影響公司商譽。</li> </ul>
<p><b>策略</b></p>	<p><b>機會積極管理</b></p> <p>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。</p>	<p><b>風險預防管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 持續推動危害鑑別風險評估，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的程度之下，降低職業災害發生之可能性。</li> <li>• 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> <p><b>負面衝擊補救措施</b></p> <p>ISO 45001 管理系統對於職災預防措施之管理，訂有其管理辦法，對於職安衛事故或不符合事項（包含違反法規、利害相關者陳情、主管機關查核發現違法、管理系統發現之不符合事項、未達成職安衛績效等）開立矯正與預防措施報告，並追蹤其改善執行情況，避免再發之可能性。</p>

### 5.5.1 職業安全管理

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 2024 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。

### 落實 ESG、展現 GRI 403 績效

依據 GRI 403（職業健康與安全）要求，揭露管理方針 7 大項及特定主題 3 大項，將職安衛實際執行績效呈現於 ESG 報告中，展現企業對社會責任的實際執行成果，並落實 ESG 社會責任，強化勞工安全保障與企業承諾。2024 年榮獲勞動部職業安全衛生署「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」績優企業，表現卓越。



113 年度企業永續報告公開  
職業健康與安全指標主動評比獎狀

### 無災害工時累計達第二階段目標

截至本年度，聯嘉光電累計無災害工時達 3,616,842 小時，超過第二階段目標 3,600,000 小時，並正朝向第三階段目標 5,400,000 小時邁進。同時，公司已累計連續 42 個月未發生重大職業災害，符合明年度職業安全衛生活動的參選資格（三年內無重大職業災害）。我們將積極參與國家職業安全衛生獎、企業標竿獎、勞動健康特別獎及新竹科學園區職業安全衛生優良單位等各類選拔活動，進一步提升企業的安全形象。

在職業安全表現方面，失能傷害頻率、失能傷害嚴重率及總合傷害指數均為「0」，無任何重大職業災害發生，顯示公司正處於最佳職安衛狀態。這一表現不僅符合公司內部安全管理的高標準，亦優於電子零組件製造業的平均指數，充分體現了我們卓越的職業安全衛生管理水準。

無災害工時累計達第二階段目標 (獎狀待協會寄出)

獎狀基本資料：					
獎單位目前累計工時：	3,712,223 小時				
此項紀錄起算日期：	2021.06.17				
獎單位平均員工人數：	625				
獎單位員工人數範圍：	600 - 749 人				
可申請的無災害工時紀錄期間：	3,600,000 小時				
若有疑問請洽 林小姐 (02)2933-0752 #258					
【獎狀單位無災害工時紀錄查詢地點】					
獎單位證明申請歷史記錄：					
申請日期	無災害工時紀錄期間	此無災害紀錄總數	申請時累計工時	申請時平均員工人數	備註
2024.12.17	3,600,000 小時 (1,800,000 * 2 倍)	2021.06.17	3,616,842 小時 連續 42 個月	625 人	已受理，等待無災害工時紀錄驗證及發給獎狀中...
2023.04.17	1,800,000 小時 (1,800,000 * 1 倍)	2021.06.17	1,857,350 小時 連續 22 個月	611 人	已受理

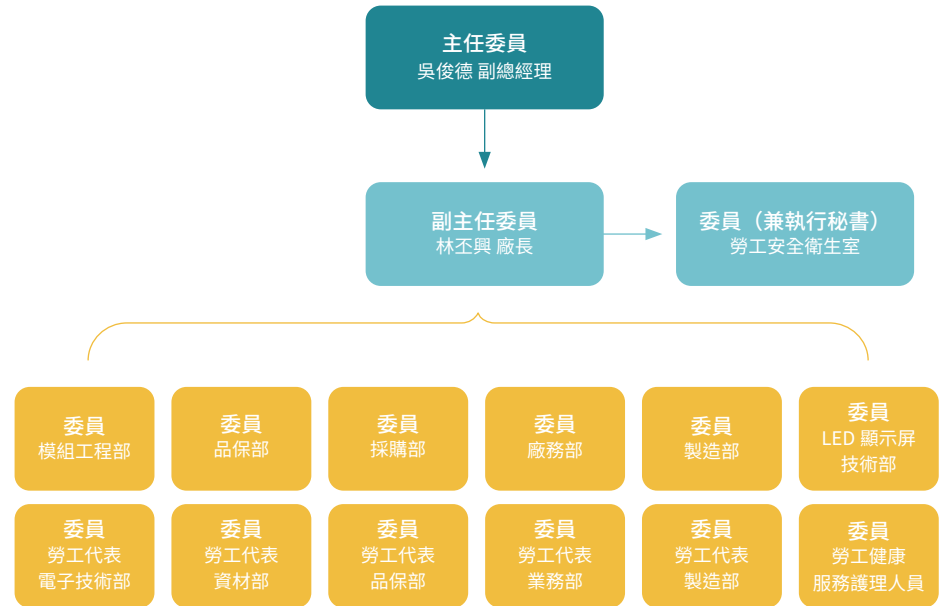
### 職業安全委員會

#### • 聯嘉光電總部

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，聯嘉光電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，占全體委員人數的 33.33%。

職業安衛生委員會會議每季定期召開，2024 年共召開 4 次會議，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，如：教育訓練實施計畫、作業環境監測計畫、健康管理及職業病預防、機械 / 設備 / 原料 / 材料危害之預防措施、承攬業務安全衛生管理等事項。以下為職業安全衛生委員會之組織架構圖：

### 聯嘉光電總部—職業安全衛生委員會組織架構



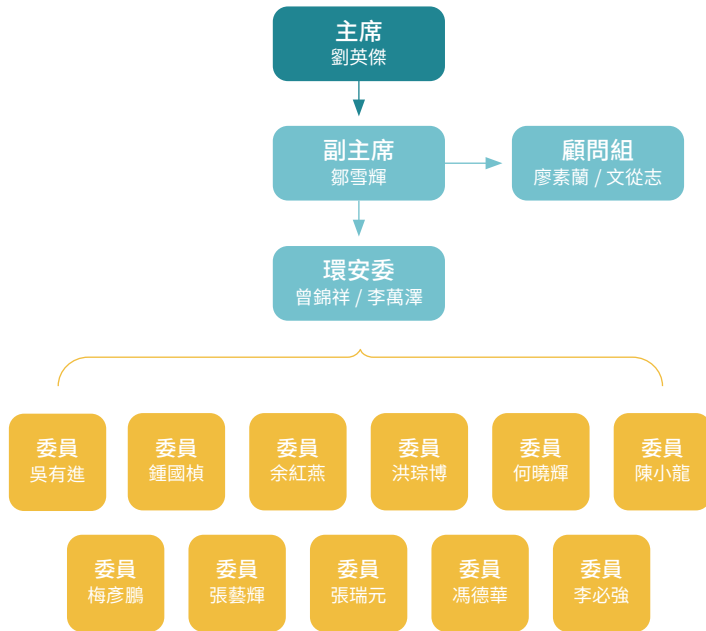
#### • 東莞聯嘉

東莞聯嘉 2024 年安全委員會持續有效運行，各相關部門主管及勞工代表中選出 17 位成員，勞工代表人數 2 位，分別占全體委員人數的 11.7%，以全面管理現場之作業安全，並加以控管與預防，2024 年依據法規要求，所有員工實行簽訂安全生產責任制，簽訂人數 556 人，明確每個崗位的安全生產責任，促進責任落實，增強員工的安全意識，並在事故發生時進行責任追究，落實管生產必須管安全、管業務必須管安全。





### 東莞聯嘉－安全委員會組織架構



#### • 深圳聯欣豐

深圳聯欣豐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，聯嘉光電依據職業安全衛生法設立「安全委員會」由廠長擔任委員會主席一職，並自各相關部門主管及勞工代表中選出 10 位成員。勞工代表人數 5 位，每季定期召開職業安衛生委員會會議，2024 年春節國慶假期召開全員復工復產安全 2 次會議，領導班安全會議 1 次。定時參加政府舉辦安全會議 5 次，安全&5S 檢查會議 10 次並記錄問題整改存檔。安全委員會主要討論議題有 KPI 達成情形、全員消防演練 1 次、健康體檢、風險預防措施等。



安全委員會任命儀式



安全委員會季度會議

### 職業安全衛生管理覆蓋人數

聯嘉光電總部該系統覆蓋的員工人數包含公司員工 655 人，非受僱勞工 141 人，涵蓋達 100%，且已經過內部與外部稽核；東莞聯嘉申報審核職業安全衛生系統覆蓋員工人數為 468 人，受雇員工 335 人，非受雇員工 148 人，涵蓋率達 100%。目前，總部與東莞聯嘉都已經通過了內部與外部稽核。深圳聯欣豐目前則尚未導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。下列表格為聯嘉光電總部與東莞聯嘉職業安全衛生系統覆蓋情形：

#### 聯嘉光電總部

申報時間點為 2024 年 12 月 31 日

類型	受僱員工	非受僱員工	總計
輪班	290	35	93
非輪班	272	113	375
含蓋率 (%)	100%	100%	100%

註：上表數據為管理部提供之 2024/12/31 統計之員工人數。

#### 東莞聯嘉

申報時間點為 2024 年 12 月 31 日

類型	受僱員工	非受僱員工	總計
輪班	63	35	93
非輪班	272	113	375
含蓋率 (%)	100%	100%	100%

註：上表數據為 2024 年 12 月 ISO 45001 管理體系涵蓋之員工總數。

受雇員工：即直接與東莞聯嘉簽訂勞動關係之正式員工 335 人。

非受雇員工：即直接與協力廠商派遣公司簽訂合約，通過協力廠商派工之非正式員工 133 人、清潔 5 人，保全 10 人，總計 148 人。

### 安全辨識與事故調查流程

#### • 聯嘉光電總部

聯嘉光電每年針對可能危害到安全衛生、健康或造成公司財務損失之項目，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。2024 年度危害鑑別風險評估結果共計有 1,649 項，13 件為不可接受風險（重大風險 6 項、高度風險 7 項），皆進一步訂定安全衛生管理方案進行管控。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。

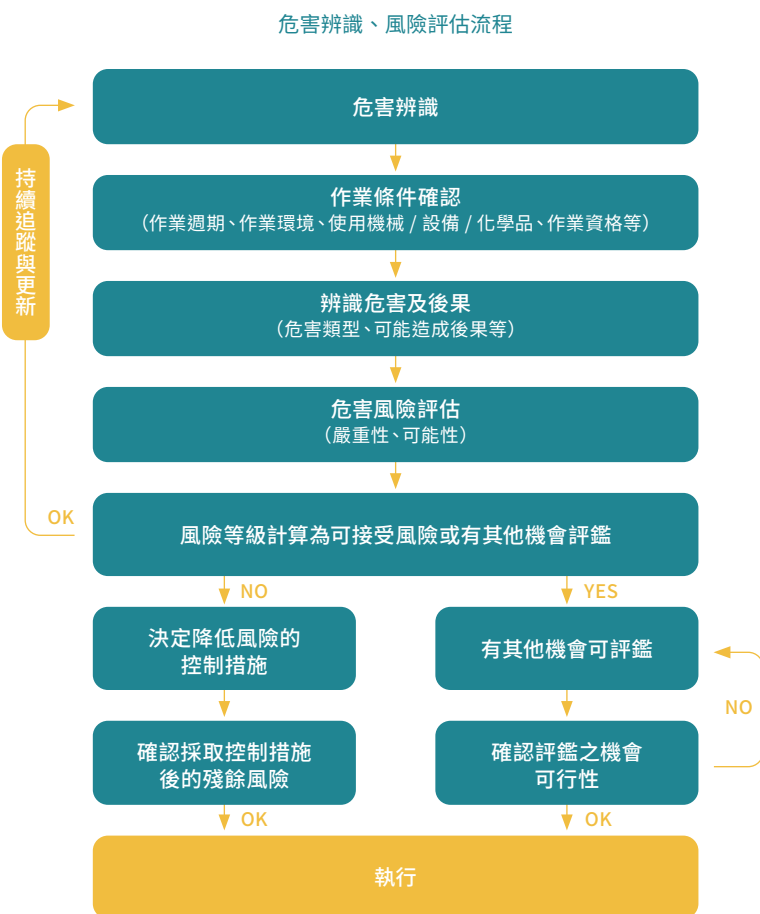
我們對於檢查過程發現之缺失採取必要之預防措施，以防止職業災害的發生，保護員工與其他工作者之安全。2024 年聯嘉已完成之年度檢查項目分別為乾燥設備 112 次、局部排氣裝置 215 次、衝剪機械 2 次、堆高機 1 次及第二種壓力容器 4 次等相關檢查。

## • 東莞聯嘉

東莞聯嘉制定安全風險盤查與治理辦法，每月組織進行一次安全大檢查，風險問題形成之追蹤記錄並通知權責單位限期改善，2024 年總計盤查 65 條安全隱患問題，安全檢查項目包括：消防安全、用電安全、化學品使用安全、勞動用品佩戴、安全警示標識、設備防護、員工上崗培訓等，已完全進行改善，改善率達 100%。

## • 深圳聯欣豐

深圳聯欣豐已通過《安全生產標準化》並獲得深圳市應急管理局公示，2024 年已針對可能危害到安全衛生、健進行危害鑑別風險評估 18 次。全面進行危害鑑別風險評估共 136 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程度下。



為了預防事故發生並確保及時應變，聯嘉光電各廠區制訂了事故調查流程。一旦發生工傷事故或虛驚事件，工作者可以立即向主管報告。同時，當任何工作者發現直接威脅人身安全的緊急情況時，有權停止作業或在採取應變措施後撤離作業場所。公司承諾不會因為工作者採取上述行動而降低其工資、福利或解雇其等待遇，也不會解除其合約。

若發生傷亡事故，應立即撥打緊急報案專線並協助傷亡者送醫，同時通報相關政府部門並填寫申報表。公司會根據事件的嚴重程度劃分調查層級，並成立相應的事件調查小組，以確認事故原因並制定改善對策。公司會嚴格執行改善措施，並根據事故調查結果修訂相關的安全衛生程式，以防止類似意外再次發生。

事故調查流程



## 5.5.2 職業安全教育訓練

### • 聯嘉光電總部

為了建立員工安全的工作態度，瞭解作業危害、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，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 5 位、堆高機操作人員 6 位、輻射作業人員 12 位、缺氧作業主管 1 位、固定式起重機操作人員 1 位及道路危險物品運送人員 2 位等。

聯嘉光電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。

2024 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、有機溶劑作業主管、堆高機操作人員、輻射作業人員、道路危險物品運送人員、固定式起重機操作人員）共 37 人次，受訓時數共計 153 小時。藉由定期執行職業安全與衛生的相關教育訓練，使工作同仁得熟知相關的作業方式及流程，以有效成功達成無災害之年度目標。下表為 2024 年同仁參與外部訓練課程說明：





## 聯嘉光電總部－外部教育訓練

單位：新台幣元

類型	回訓人次	總回訓時數	受訓費用
職業安全衛生業務主管（複訓）	2	7	0
職業安全衛生管理師（複訓）	4	13	0
職業安全衛生管理員（複訓）	9	34	0
有機溶劑作業主管（複訓）	1	6	1,800
急救人員（初訓）	1	18	5,000
急救人員（複訓）	2	6	1,000
堆高機操作人員（複訓）	4	12	2,300
輻射作業人員（複訓）	12	36	13,200
固定式起重機操作人員（初訓）	1	18	4,500
固定式起重機操作人員（複訓）	1	3	600
總計	37	153	28,400

聯嘉為了確保員工的安全與健康，除了上述針對現場直接人員進行的外部個別教育訓練外，為了更全面保護全體員工之作業安全，聯嘉光電全面實施新人安全衛生教育訓練、員工定期執行一般安全衛生教育訓練、使用危險物及有害物作業之人員教育訓練以及機械設備安全教育訓練等項目。

下表為各項教育訓練參與人次與時數統計說明：

### 聯嘉光電總部－教育訓練參與人次

訓練類別	參與人次	受訓時數
新進人員安全衛生教育訓練	511	1,533
在職人員一般安全衛生教育訓練	505	3,820
機械設備安全教育訓練	654	1,962
使用危險物、有害物作業之人員教育訓練	654	1,962
總計	2,324	9,277

### • 東莞聯嘉

東莞聯嘉所有新入職員工的健康安全教育訓練由人事行政部統籌進行培訓，其它專業課程及外訓課程由部門提出需求，再由人事行政部根據年度培訓計劃統籌安排開課。從事勞安管理工作人員依法規要求取得相關證照，不定期參加政府機關舉辦之技術教育訓練會，2024年勞安管理工作人員參加證照外部回訓（如安管人員繼續教育、職業衛生衛生管理人員等）共6人次，受訓時數共計76小時，勞安部門依年度培訓計劃開課7門（如危險化學品安全管理基礎知識、職業健康安全知識、工傷預防知識等），受訓人數95人，受訓實時共計105小時。

### 特種設備安全教育巡迴訓練會議



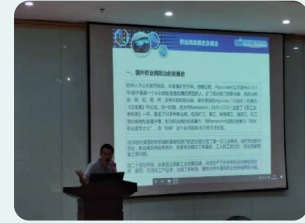
### 危險化學品安全管理知識培訓



### 環境污染與環境保護知識培訓



### 職業健康安全知識培訓



### 工傷預防知識培訓



### 保安應急能力提升培訓



### 急救知識培訓



### 消防知識培訓



長安鎮安全宣傳諮詢日



化學品洩漏演練



消防疏散演習



消防安全月宣傳



東莞聯嘉－外部教育訓練

單位：人民幣

類型	回訓人次	總回訓時數	受訓費用
安全管理人員（繼續教育）	1	16	300
生產經營單位主要負責人（新考）	1	32	800
職業衛生衛生管理人員	1	16	廣東衛健委免費
特種作業人員複審（電工）	1	8	300
特種設備安全教育培訓	1	2	政府舉辦
長安鎮安全宣傳諮詢日活動	1	2	政府舉辦
總計	6	76	1,400

東莞聯嘉－教育訓練參與人次

訓練類別	參與人次	受訓時數
新入職員工廠級安全教育培訓	892	1,338
危險化學品安全管理基礎知識	11	11
環境污染與保護知識	9	9
職業健康安全管理知識	10	10
工傷預防知識	8	8
保安應急能力提升	11	11
急救知識	17	34
消防安全知識	20	20
總計	987	1,441

## • 深圳聯欣豐

聯嘉光電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。聯嘉光電依法設置相關管理人員，如職業安全衛生業務主管 1 位、有機溶劑作業主管 6 位。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。

深圳聯欣豐－外部教育訓練

單位：人民幣

類型	回訓人次	總回訓時數	受訓費用
復工復產安全培訓	45	90	0
政府安全生產健康安全培訓	1	20	0
危化品管理使用安全培訓	15	30	0
政府危化品安全培訓	2	8	0
總計	64	148	0



### 員工復工復產安全培訓



### 安全生產健康安全培訓



### 危化品管理使用安全培訓



### 應急辦危化品安全培訓



## 5.5.3 職業健康管理

### 健康促進情形

聯嘉光電一直致力於照顧員工的健康和福利，特別是關注女性與母性同仁的健康。為此，我們訂有母性健康保護計畫，進行適性工作評估，並提供環境、設施、管理完善的哺乳室及愛心車位，以方便需要的女性與母性同仁使用。

此外，我們訂有「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，通過各項調查表實施危害風險評估，並執行管理控制措施，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。透過我們定期宣導相關執行措施規範、危害預防方法、資訊分享與舉辦職場不法侵害防制講座，以提高員工對職場安全的認知和防範能力。2024年東莞聯嘉對職業危害崗位工作者及管理者進行了職業健康安全管理知識培訓，同時我們在員工上下班入口處張貼職業病防治法宣傳海報，以提升員工的職業健康安全意識，預防和保護勞動者的健康權益。

2024年針對全廠使用的化學品，建置了化學品清單，聯嘉光電總部共計97種化學品；深圳聯欣豐共計4種化學品；東莞聯嘉共計6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，以預防職業疾病，保護勞工健康。以下為實施情形：

廠區	項目名稱	參與人數	回覆率 (%)	說明
聯嘉光電總部	2024年全廠肌肉骨骼症狀問卷調查	332	100	評估人因性危害作業，辨識危害因數，視情況執行改善措施。
	2024年全廠異常工作負荷問卷調查	775	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。
	2024年母性勞工健康保護	13	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。
東莞聯嘉	2024年職業健康安全管理知識培訓	10	100	講解職業病發展史、職業病危害因素分類、職業病案例、職業病預防與控制、勞動防護用品的佩戴。
	職業病防治法宣傳週	453	100	主要宣傳展示2024年職業病防治法宣傳周主題、職業病防治法賦予勞動者的權利、職業病診斷程式、職業病的特點、勞動者如何保護自己的健康權益等。
深圳聯欣豐	2024年危險化學品安全管理培訓	16	100	講解危險化學品的分類、儲存、分裝和使用注意事項，防止火災、環境汙染和職業損害事故的發生。
	2024年個人防護用品培訓	18	100	對於接觸有毒有害崗位的員工組織培訓，從聽力受損、呼吸保護、皮膚接觸等方面預防人身和職業損害進行培訓，並講解個人防護用品的功能、選擇、保管及更換的要求。
	2024年女性及未成年工勞動保護	12	100	從女性三期保護，到未成年的勞動保護，以及相關權益進行深度講解，從國家立法，到公司關懷等進行擴充，提升女性及未成年工自我保護和權益的爭取意識。

註1：主要揭露範疇為聯嘉光電總部、深圳聯欣豐；東莞聯嘉於2024年納入。

註2：不同項目的回覆率會因項目不同而有不同定義。

## 母性環境評估及訪視



為了提升員工的健康意識和促進工作場所的健康氛圍，我們每年定期舉辦一系列的勞工健康教育與活動，提供同仁良好且友善的作業環境。聯嘉光電連續 6 度獲頒衛生福利部國民健康署『健康職場認證標章』，並於 2024 年 12 月獲得展延資格。

## 健康職場認證標章



## 健康職場認證活動精彩瞬間



## • 聯嘉光電總部

在 2024 年，我們共舉辦了 9 場勞工健康教育與活動，參與人數 792 人次，辦理內容包含營養講座分享，「我是自己的營養師」活動吸引 24 位同仁參與，課後滿意度高達 99%，課後測驗平均分數 94.5 分，顯示員工對活動的高度認同與學習成效，2024 年健康促進總投入經費達 617,580 元，比去年提升 0.82%。下表為聯嘉光電近四年推動情形：

聯嘉光電總部－健康促進活動四年開辦情形

年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
開課堂數	9	6	10	9
開課時數	26	23	28	27
參與人數	576	613	816	792
健康促進費用 (新台幣元)	580,200	533,000	612,520	617,580

## 聯嘉光電總部－2024 年健康促進項目

單位：新台幣元

活動名稱	日期	參與時數	參與人數	活動費用
四癌篩檢	1/16	4	29	配合國健署免費
低劑量電腦斷層或冠狀動脈分析檢查	2024/4/7~	1	28	特約診所提供免費
健走班	4/27	1	40	16,880 元
營養講座－輕鬆吃簡單瘦講座	5/7	1	24	1,500 元
捐血活動	9/11	3	54	6,200 元
體檢報告解說	5/23	1	8	年度體檢廠商提供免費
流感注射活動	11/14	1	26	特約診所提供免費
CPR&AED 包紮講座	12/26	1	43	特約診所提供免費
113 年度體檢活動	12/3~5	14	540	593,000
四癌篩檢	1/16	4	29	配合國建署免費
總計		27	792	61,7580

## 四癌篩檢活動



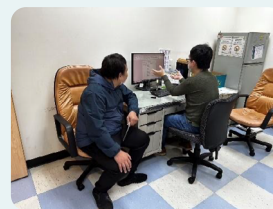
## 健走班



## 營養講座－輕鬆吃簡單瘦



## 報告解說





### 流感注射



### CPR&AED 包紮講座



### 捐血活動



### 年度健康檢查



#### • 東莞聯嘉

2024 年共舉辦了 4 場勞工健康教育與活動，參與人數 420 人次，舉辦內容如端午健康義診、職業健康安全培訓、急救知識培訓、消防演練。

#### 東莞聯嘉－健康促進活動四年開辦情形

單位：新台幣元

活動名稱	日期	參與時數	參與人數	活動費用
端午健康義診	2024/6/6	/	20	醫療機構免費
職業健康安全培訓	2024/6/25	1	10	內部講師
急救知識培訓	2024/9/5	1.5	34	內部講師
消防演練	2024/11/8	1.5	356	內部講師

#### 急救知識培訓



#### 端午義診



#### 職業病防治周宣傳活動



#### 消防演練



#### • 深圳聯欣豐

深圳聯欣豐於 2024 年共舉辦 8 場勞工健康教育與活動，參與總人數為 226 人次，總學時 452 小時。活動內容有危化品安全管理訓練、全員復工復產訓練、消防緊急演練訓練、每月安全檢查訓練、職業衛生安全、承包商施工現場安全、等相關職業安全訓練課程與活動。

#### 危化品安全管理使用培訓教育培訓



#### 全員消防演習培訓



#### 全員復工復產安全培訓



#### 月度安全 &5S 檢查培訓



## | 健康促進情形 |

## • 聯嘉光電總部

聯嘉光電積極落實法令規定，並超越法規要求，定期為員工提供健康檢查服務。2024 年，公司為 570 名員工安排了年度健康檢查，其中 540 人參與，參與率達 94.7%，員工體檢滿意度高達 99.88%。此外，針對特殊作業員工，我們進行了 12 人次的專項體檢，並未發現 3 至 4 級的健康異常。同年，公司還舉辦了肺癌篩檢活動，共有 33 名員工報名，實際參與 28 人，參與率為 85%。在職業健康管理方面，我們依據法規要求，完成了 12 次臨廠醫師進廠服務，聘請職業醫學科專科醫師進行專業服務，費用共計 353,790 元。我們還針對高風險員工進行了健康現場面談和作業現場訪視，並確保每位員工都能安全返回工作崗位。此外，完成了 85 人次的各類適性評估，達成 100% 的適性健康面談率，並成功完成 1 名員工的適性配工。

為配合主管機關推動「中高齡及高齡工作者安全衛生」措施，我們針對 7 位高風險中高齡員工進行了安全衛生評估，並安排進行工作適能評估，執行率達 100%。其中一名員工進一步接受健康面談，確保其工作安全並制定適性配工措施。通過這些綜合管理措施，我們致力於為所有員工提供安全、健康的工作環境。下表為近四年醫療費用統計：

聯嘉光電總部

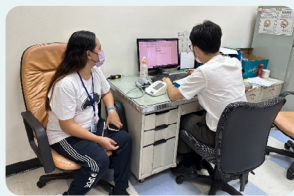
單位：新台幣元

年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
醫療費用 (保健費、臨場醫師費)	340,770	337,710	345,390	353,790

## 年度健康檢查



## 臨場醫師健康面談



## 臨廠醫師、廠護現場訪視和評估作業



## • 東莞聯嘉

東莞聯嘉於 2024 年 3 月邀請衛生醫療機構到工廠對 22 位職業危害崗位員工之工作者進行職業健康體檢，體檢率 100%，無查出患職業病工作者。2024 年 5 月邀請長安烏沙醫院來工廠進行，免費義診公益活動，2024 年 12 月申請協力廠商檢測機構進行工作場所職業病危害因素檢測，職業病危害因素檢測值全部合格。

## 職業健康體檢



## 端午義診公益活動



## 工作場所職業病危害因素檢測

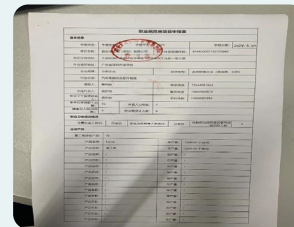


## • 深圳聯欣豐

深圳聯欣豐每年針對作業時接觸有害有毒物質崗位之同仁進行特殊作業體檢，共計 5 人，藉以預防職業病的發生，員工滿意度為 100%。

職業健康體檢為深圳政府支持項目，企業可向其進行申請，可免費進行體檢，並於 2024 年 05 月進行員工一般健康檢查活動。

## 職業健康體檢





## 職業傷害與職業病

聯嘉光電建立了完善的安全衛生管理體系，致力於將員工在工作場所中的安全風險降至最低。除了定期進行安全訓練外，我們還確保所有員工充分了解並遵守各項安全規範。安全訓練計劃不僅提升員工的安全知識和技能，還強調在發生危險情況時應立即採取的防範措施。

我們的工作場所安全措施不僅符合相關法規和標準，還進行定期檢查和設備維護，確保各項設施和機器的正常運作，從而最大限度地保障工作場所的安全性。

為了有效監控和提升安全績效，我們定期進行安全檢查、事故調查以及失能傷害的統計分析，藉此識別潛在風險並發掘改進機會。通過不斷的監測和優化，我們能夠及時修正安全衛生管理措施，確保聯嘉光電在 2024 年度達成無重大職業災害和職業傷病的目標，為員工創造一個更安全健康的工作環境。這不僅對員工福祉產生積極影響，也對公司的聲譽和績效帶來正面效果，彰顯出我們對職安衛工作的堅持。

然而，2024 年聯嘉光電總部發生了一起一般職業災害，事故原因為員工操作手動油壓板車時不慎撞傷腳趾。經過就醫檢查，並無大礙，僅需休息數日。該事故造成的嚴重職業傷害比率為 0.9241%。為防止類似事件再次發生，我們對油壓板車作業風險進行了全面檢討，並已要求相關部門作業人員佩戴安全防護鞋，以減少風險並確保安全。下列表格將分別說明聯嘉光電總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐之員工、非員工總經歷工時與工安情形：

聯嘉光電總部員工一歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	592,996	598,034	631,409
	男性總經歷工時	417,249	419,856	450,760
	總經歷工時	1,010,245	1,017,891	1,082,170
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	1
	總計職業傷害人(次)數	0	0	1
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	2.2185
	總計職業傷害比率(%)	0	0	0.9241
請說明職業傷害類型 (如骨折、切傷、挫傷等)	請說明每一件職業傷害類型	無發生	無發生	被撞

- 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。  
 註 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。  
 註 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。  
 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。  
 註 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。  
 註 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。

2024 年東莞聯嘉員工之工作者無經鑑定為職業病之個案發生，我們將持續關注員工於廠域作業時之安全。下表為 2024 年員工總經歷工時：

東莞聯嘉員工一歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	正常出勤：321,879.5+ 平時加班 80,914.5+ 週末加班 44,021.5=44,6815.5
	男性總經歷工時	正常出勤：401,326.5+ 平時加班 100,738.5+ 週末加班 67,894=569,959
	總經歷工時	1,016,774.5

深圳聯欣豐員工一歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	正常出勤：4,064+ 平時加班 1,334+ 週末加班 275=5,673
	男性總經歷工時	正常出勤：6,069+ 平時加班 2,001+ 週末加班 412.5=8,482.5
	總經歷工時	14,155.5

聯嘉光電總部非員工－歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	36,316	44,914	114,837
	男性總經歷工時	8,082	11,902	60,882
	總經歷工時	44,398	56,816	175,719
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	1	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	1	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	22.26	0
	男性總計職業傷害比率(%)	0	0	0
	總計職業傷害比率(%)	0	17.60	0
請說明職業傷害類型 (如骨折、切傷、挫傷等)	請說明每一件職業傷害類型	無發生	被撞一 肋骨骨折	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。

註 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。

註 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。

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。

註 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。

註 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。

2024 年東莞聯嘉非員工之工作者無經鑑定為職業病之個案發生，我們將持續關注員工於廠域作業時之安全。下表為 2024 年非員工總經歷工時：

東莞聯嘉非員工－歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	正常出勤：132,090+ 平時加班 53,515+ 週末加班 25,227=210,832
	男性總經歷工時	正常出勤：218,372.5+ 平時加班 75,985+ 週末加班 40,021.5=334,379
	總經歷工時	545,211

深圳聯欣豐非員工－歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	0
	男性總經歷工時	11,232
	總經歷工時	11,232

