

05. 共創幸福職場

5.1 人權管理	135
5.2 人才組成	138
5.3 員工福利與權益	142
5.4 職涯發展與培訓	153
5.5 健康安全責任	159



05. 共創幸福職場

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

”

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
215 小時



性騷擾防治訓練總時數達
215 小時



2025 年聘僱之身心障礙人士
聯嘉總部 7 位
東莞聯嘉 2 位



連續 7 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
均低於電子零組件製造業近三年之平均值，
無任何重大職業災害發生

05. 共創幸福職場

◆ 永續議題 - 人才永續

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

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）				
永續準則 (議題) 呼應	影響之利害關係人		聯嘉投控 (造成)	供應商 / 承攬商 (直接影響)
	- GRI 401 勞雇關係 - GRI 402 勞資關係 - GRI 404 訓練與教育 - SASB 招募及管理全球專業人才		- 政府 (促成) - 員工與其他工作者 (直接影響)	- 員工與其他工作者 (直接影響) - 當地社區 (直接影響)
對聯嘉 的意義	- 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 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。			
影響與 衝擊	實際正面影響 - 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。 - 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。 - 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，也能讓人成本的運用最佳化。 - 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。 - 伙食補助增加有效提高員工的工作及層級性和生活質量，更能吸引求職者。	潛在正面影響 - 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。 - 降低人員流失率、提高生產力和品質。 - 聯嘉透過多元招募管道，可以增加公司的曝光度。 - 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。 - 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。	實際負面衝擊 - 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。 - 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。 - 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加此，故偶爾會發生招募時間接長的狀況。 - 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。	潛在負面衝擊 - 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。 - 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。 - 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。
政策	- 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。 - 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。 - 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。 - 員工聘任、調動、離職及留職停薪管理辦法。 - 工作場所性騷擾防治措施申訴及獎懲辦法。 - 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。 - 營運目標 - 員工愜意。 - 企業永續發展及人權法規宣導。 - 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。			

05. 共創幸福職場

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

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）

策略	機會積極管理	風險預防管理	負面衝擊補救措施
	- 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。 - 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。	- 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，針對特殊況者，亦會即時回饋給單位主管進行後續改善。 - 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。	本公司每年定期辦理員工滿意度調查，廣泛蒐集員工意見與需求，作為薪酬福利制度優化的重要依據。2025 年公司陸續推動多項福利提升措施，包括但不限於： - 提供優於法令的 0-12 個月的子女育兒補助。 - 提供有薪家庭照顧假及親子假，協助員工兼顧工作與家庭需求。 - 持續優化、增加各項工作與生活平衡、員工關懷等福利措施及活動。 - 此外，本公司每年實施全員整體調薪，2025 年度全員整體調薪 4.1%，調幅優於軍公教調薪、民間薪資調查的水準，展現公司與員工共享經營成果、提升薪資競爭力之決心。 - 未來公司仍視整體營運成果，持續檢視並優化薪酬福利制度，打造更具吸引力與競爭力的工作環境，吸引及留任優秀人才，實現企業與員工共榮發展。 - 每年盤點各部門人員知識、技能需求是否達到職位要求，以提醒各部門及時為員工提供培訓指導，各培訓課程都需設定課後測驗，以驗證培訓的有效性。 - 發生勞資糾紛時，人事單位會及時介入調查瞭解，化解糾紛，避免勞資糾紛激化。
目標與標的	請詳聯嘉 ESG 永續目標		
管理評量機制	訓練與教育 - 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。 - 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。 - 新進人員入職簽勞動合同，試用期內要進行考核。 - 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。 勞資關係、勞雇關係、招募及管理全球專業人才 - 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 設立職工福利委員會，以推動各項福利活動。 - 每三個月舉辦勞資會議，進行勞資雙向溝通。 - 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。 - 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。 - 員工面試需統一填寫「應徵人員資料表」，進行面試。 - 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。		
績效與調整	績效		
	請詳聯嘉 ESG 永續目標		
調整	調整		
	- 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，如餐飲、工資、補貼，目前公司已進行討論，並實際行動改善中。 - 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。 - 專案執行進度與結果滾動式調整。 - 考量 2025 年公司整體組織規模及人力配置現況，現階段以精實人力與提升運作效率為原則，尚未獨立設置法遵部門及員工關係專責部門（EPR），相關職能目前由管理部統籌執行。在功能運作上，法遵相關業務包含法律風險控管、合約審查、法令遵循及內部制度建立，並支援經營決策與風險預警；員工關係（EPR）則著重於員工關懷與心理支持，致力營造友善且具信任感之工作環境，提升員工幸福感與組織歸屬感。		

2025

EXCELLENCE
OPTO. INC.

05. 共創幸福職場

5.1 人權管理

◆人權政策與措施

聯嘉投控認同並自願遵循「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 2025 年，我們沒有接收到任何歧視、強迫勞動等申訴案件。

聯嘉投控人權管理政策及具體方案摘要如下：

人權管理政策	具體方案
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。

2025 年亦針對同仁實施人權保障相關訓練，人權規範教育訓練 215 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 2025 年，相關訓練總時數達 215 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，聯嘉投控採取了預防、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。2025 年聯嘉投控並無收到相關性騷擾申訴案件。

東莞聯嘉性騷擾防治措施：東莞聯嘉透過宣導和活動，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。2025 年東莞聯嘉並無收到相關性騷擾申訴案件。

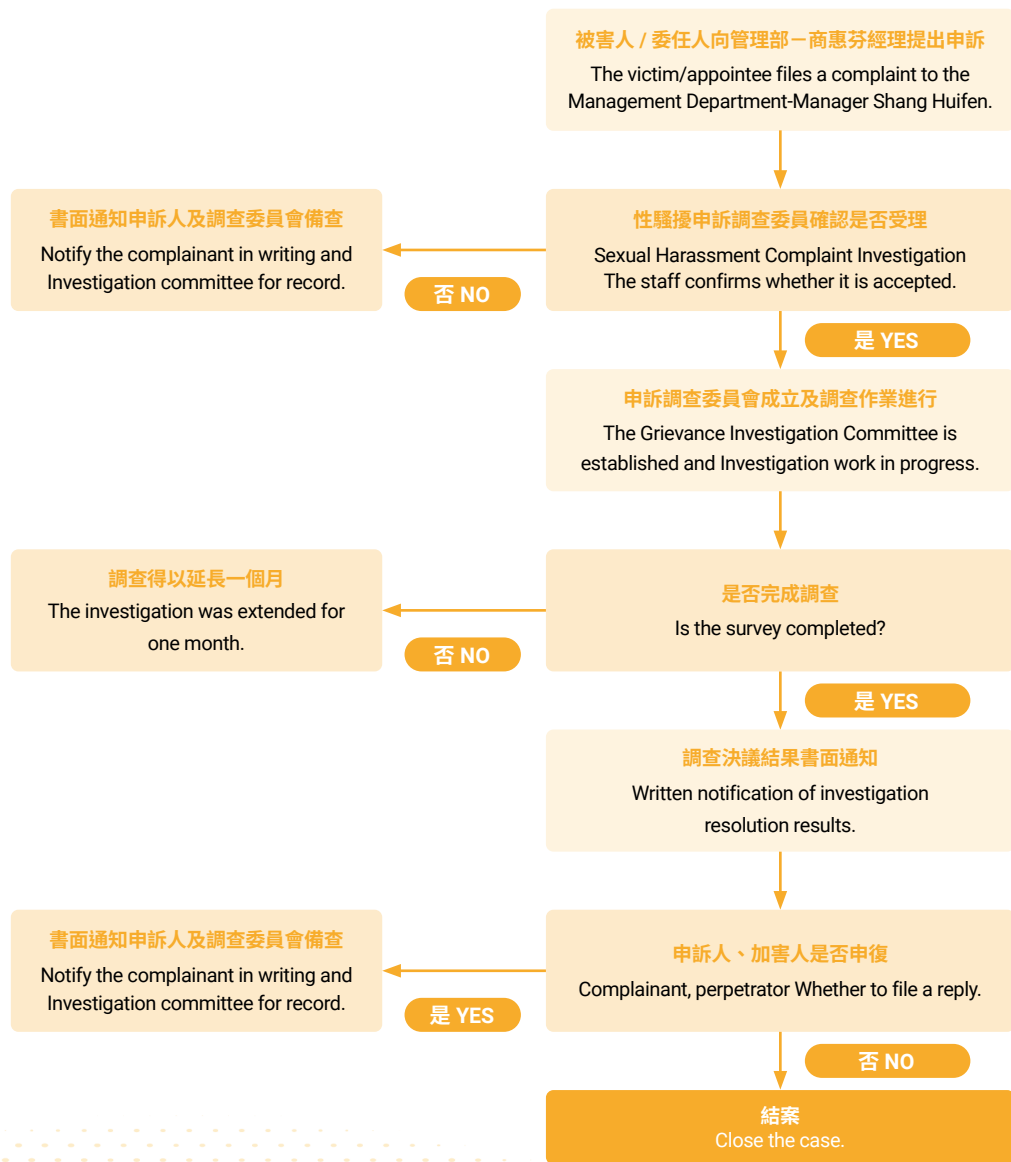
聯嘉總部	
申訴管道	受理性騷擾申訴後，將指定專責人員協調處理
受理單位	管理部 商惠芬 經理
申訴單位	03-7539000 分機：12002
申訴信箱	MichelleShung@eoī.com.tw
東莞聯嘉、深圳聯欣豐	
申訴管道	受理性騷擾申訴後，將指定專責人員協調處理
受理單位	人事行政部 吳有進 經理
申訴單位	0769-89236999 分機：53102
申訴信箱	WuYoujin@eoī-dg.com

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

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。聯嘉總部 2025 年共召聘 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。2025 年東莞聯嘉聘僱了 86 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

聯嘉總部的保全業務係委託專門的外部保全公司負責，並十分重視保全人員訓練，與保全公司簽約時，即要求該公司向聯嘉總部提供保全人員良民證外，須對所屬之保全人員提供符合聯嘉總部要求及規定之完整教育訓練，如法令常識、消防系統操作、緊急狀況處理、車輛管控、安全檢查、執勤人權、服務態度相關之教育訓練。

東莞聯嘉保全業務係委託專門的外部保全公司負責，與保全公司簽約時，即要求在東莞聯嘉工作之保全人員須持保全員證，同時公司內部定期會對保全人員進行保全職業操守、緊急情況處置、消防系統值班等教育訓練；深圳聯欣豐目前有兩位保全，每週一次安全教育訓練。

在勤務執行上，除要求落實各項保全安全檢查，公司廠區巡邏秩序、留意週遭可疑事物，確保公司員工人身安全外，在態度上更需建立以客為尊、服務至上之觀念，以維護服務品質，以避免侵犯貴賓、供應商、訪客或第三者之人權。

若遇不法情事，即依指示配合員警依法辦理，並定期與保全公司召開保全月會，確保保全人員執行勤務時能落實保全政策。

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

永續特輯

女性友善職場

為塑造一個更加平等、尊重和支持女性的企業文化，使女性員工在工作環境中，能在工作與生活之間找到平衡，進而創建一個更優質的『性別平等』之企業文化和提升女性員工的工作滿意度，以期獲得女性員工在職業生涯中的長期成功和『家庭與工作』都能更加幸福美滿。

聯嘉投控推動女性友善共融職場，首先是針全體女性同仁做出問卷調查，本問卷調查的涵蓋範圍，包括但不限於：職位與工作內容、薪資與福利、工作與生活平衡、工作壓力評量、職涯升遷…等，藉此瞭解女性同仁的切身需求，並作為優化『女性友善共融職場』的參考資料之一。

聯嘉總部為促進女性同仁對友善共融職場的認知，於 2024 年 7 月 31 辦理兩場聯嘉女性友善職場座談會。本座談會目的在於傾聽女性同仁在職場上所面臨的困境或挑戰，從中找出解方，帶來友善職場與美好，其次是協助具積極職場升遷意願的女性同仁，妥善規劃在聯嘉的職涯發展。本次座談會講師由聯嘉投控黃昉鈺總經理擔任，以分享世界知名女性的成功法則和解析，幫助女性同仁能更加的瞭解自我價值和自我實現的成就驅力。座談會除了以演說的方式進行外，也以分組研討的方式，讓全體女性同仁交流討論，為提升女性同仁友善職場的工作環境，聯嘉投控依據《女性友善職場問卷調查》之結果，制訂了各項行動方案，如下：

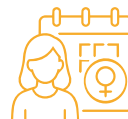
育兒津貼

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。



婦女假

凡聯嘉投控女性員工，均享有婦女節當天有薪休假。



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。



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。聯嘉投控優於前開法令，職女性員工每年可另享『有薪』家庭照顧假 2 天。



2025 年預計將推動更多的《女性友善職場措施》，例如：



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並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

總經理安排與女性同仁一系列面談，深入了解其對職涯安排與規劃的想法和需求。

希望利用這個機會推動建立一個性別平等的職場環境，讓女性同仁能夠在育兒、家庭和職業升遷之間找到平衡和自在。這些計畫不僅增強女性同仁的工作滿意度和生活質量，也促進公司整體的多元化和包容性。

2025 年，聯嘉投控進一步深化女性人才發展機制，正式成立「EOI 女性專業經理人成長社」，由課級以上女性主管組成，打造跨部門交流與學習平台。

EOI 女性專業經理人成長社的成立宗旨，旨在培養未來的女性高階專業經理人，透過培訓、講座、論壇等多元形式，協助女性主管提升領導力與決策力，並強化女性在組織中的影響力，同時促進經驗分享、建立專業形象，並推動職場性別平等與多元包容文化。

社長黃昉鈺總經理親自分享經驗，指出：「女性的影響力會帶來自信。不怕多做，有機會幫助別人的事就要去做，因為在這個過程中，無形之中你幫助了更多人，也讓自己更有自信，這是一個良善的循環。」這段話引起熱烈共鳴，許多主管表示深受啟發。

EOI 女性專業經理人成長社將持續推出更多培訓與交流活動，期望成為女性主管在多變職場中的堅實後盾，攜手創建一個多元、包容且具性別平等的企業環境。

CONTENTS

00 前言

01 聯結永續

02 嘉以之治

03 光鏈足跡

04 電能綠生活

05 共創幸福職場

06 好裡嘉在

07 附錄

05. 共創幸福職場

5.2 人才組成

◆ 5.2.1 員工結構

聯嘉投控致力打造平等、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。聯嘉投控提供外派、輪調等多元化的職涯發展管道，培養員工宏觀視野。

在 2025 年，聯嘉投控各廠區總員工人數為 1,028 人，皆為全職人員，直接聘僱，並無兼職或臨時人員，相較於 2024 年員工人數顯著減少，主要係因公司持續進行組織與人力配置優化，並配合營運需求調整人力結構所致。公司持續致力於打造跨世代共融之工作環境，將感恩惜福、尊重他人之價值觀融入日常工作與團隊合作中，營造多元、和諧且互相支持的職場文化。此外，公司也擁有全方位的母性關懷照護計畫，以幫助女性員工在工作與生活之間取得平衡，並發揮她們在職場上的所長。在升遷管道方面，公司秉持著適才適所的原則，促進員工的全面發展，並建立一個更加包容和平等的工作環境。2025 年有 10 名女性員工晉升。

以下列表將說明聯嘉投控各廠區員工分佈與年齡結構：

聯嘉投控近五年各廠區員工分佈結構										
年度	2021 年		2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
區域 / 性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
聯嘉總部	263	380	264	372	282	376	264	391	227	390
東莞聯嘉	117	123	139	140	191	158	185	150	185	158
深圳聯欣豐	33	53	21	36	24	40	25	36	22	36
美國密西根	24	7	19	17	19	19	8	6	4	6
合計	437	563	443	565	516	593	482	583	438	590
註： 1. 此表人數含外籍員工，不含派遣人數。 2. 聯嘉投控皆為永久聘僱員工。 3. 聯嘉投控無無時數保證員工。 4. 人數計算以報導結束當日數值計算。										

聯嘉投控 2025 年員工年齡分佈結構				
年齡 / 性別	男性人數	百分比 (%)	女性人數	百分比 (%)
30 歲以下	81	38.03	132	61.97
30-50 歲	283	40.49	416	59.51
50 歲以上	74	63.79	42	36.21
合計	438	42.61	590	57.39

聯嘉投控 2025 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	90
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	141
	團膳人員	承攬合約	4
深圳聯欣豐	保全人員	承攬合約	3

聯嘉投控 _ 近五年員工聘用結構						
年度項目		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
員工人數 (人)	直接人員	398	386	464	443	466
	間接人員	488	511	523	511	466
	研發人員	114	111	122	111	96
	合計	1,000	1,008	1,109	1,065	1,028

聯嘉投控 _ 近五年員工學歷結構						
年度項目		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
學歷分佈比率 (%)	博士	0.60	0.69	0.63	0.56	0.39
	碩士	8.60	8.53	7.48	6.76	6.61
	大專	59.60	59.62	57.71	61.31	60.6
	高中	18.20	17.86	19.21	17.28	17.61
	高中以下	13.00	13.29	14.97	14.08	14.79

◆ 員工多元與平等

聯嘉總部在遵守法律規定的前提下，聘用 7 位身心障礙人士 (輕度 4 位、中度 2 位、重度 1 位)；東莞聯嘉也聘僱了 2 位身心障礙人士 (一級殘疾 1 位、二級殘疾 1 位)，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 2025 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：

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

地區	年度		2023	2024	2025	
	項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	
聯嘉總部	少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
			30-50 歲	5	4	3
			51 歲以上	0	0	0
		女性	30 歲以下	0	0	0
			30-50 歲	4	4	4
51 歲以上			0	0	0	
東莞聯嘉		男性	30 歲以下	0	0	0
			30-50 歲	0	0	1
			51 歲以上	1	1	0
		女性	30 歲以下	0	0	0
	30-50 歲		1	1	1	
51 歲以上	0		0	0		
深圳聯欣豐	男性	30 歲以下	0	0	2	
		30-50 歲	0	0	0	
		51 歲以上	0	0	0	
	女性	30 歲以下	0	0	0	
		30-50 歲	0	0	0	
51 歲以上		0	0	0		

聯嘉投控以個人能力表現為依據，任用管理職人才，並積極延攬優秀人才，透過制定相應的制度，以留住和培育員工。在此過程中，董事會結構應具有多元化和專業化，以提供有效的監督和指導，並確保公司的長期發展。管理職和非管理職之間應該建立明確的職責分工，並為管理職提供專業的培訓和支援，以幫助其領導團隊實現公司目標。

◆ 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。

2025 年聯嘉投控 - 管理職與非管理職結構									
廠區	年度	管理職				非管理職			
		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
聯嘉總部	30 歲以下	0	0	0	0	15	16.85	74	83.15
	30-50 歲	37	74	13	26	113	29.74	267	70.26
	50 歲以上	38	84.44	7	15.55	24	45.28	29	54.72
	合計	75	84.21	20	21.05	152	29.12	370	70.88
東莞聯嘉	30 歲以下	0	0	0	0	60	17	43	13
	30-50 歲	22	6	8	2	95	28	105	31
	50 歲以上	4	1	0	0	4	1	2	1
深圳聯欣豐	合計	26	8	8	2	159	46	150	44
	30 歲以下	0	0	0	0	2	12.5	7	21.2
	30-50 歲	4	66.6	3	100	13	81.2	21	63.6
	50 歲以上	2	33.4	0	0	1	6.25	5	15.1
美國密西根	合計	6	100	3	100	16	100	33	100
	30 歲以下	0	0	0	0	2	40	3	60
	30-50 歲	0	0	1	100	0	0	1	100
	50 歲以上	1	100	0	0	1	50	1	50
	合計	1	50	1	50	3	37.5	5	62.5

備註：1. 管理職定義為課級以上主管。 2. 聯嘉總部此人數含外籍人數。 3. 東莞聯嘉：含臺幹人數 4 人。

聯嘉總部秉持多元職場之目標，除了本地員工外，臺灣地區還招收外籍員工，使公司及員工接觸不同國家之風俗民情，同時進行國際交流，獲得更多不同面向的觀點。

2025 年聯嘉總部 - 外籍人士擔任管理職			
性別	管理職	非管理職	合計
男	0	2	2
女	0	156	156

備註：管理職定義為課級以上主管

聯嘉投控

總部在穩定的人力與正常的人員流動狀況下，2025 年新進率為 22.69%，離職率為 29.49%，相較於去年的離職率增加 7.2%，主要係因公司進行組織調整與人力結構優化，部分人員因職涯規劃、退休及轉職等因素離職所致。公司亦持續透過人才培育、員工關懷及職場環境優化等措施，提升員工留任意願與組織穩定度。

東莞聯嘉

2025 年新進人數較 2024 年減少 11%，而離職率較去年減少 20%。為了增加員工留任率、照顧員工，在員工福利待遇上持續改善。

深圳聯欣豐

2025 年新進人數較 2024 年減少 14%，離職率較於去年減少 20%，係因公司訂單不多，招聘人員減少。

05. 共創幸福職場

以下表格將說明各廠區員工新進與離職情形：

聯嘉總部

新進率														新進率單位 (%)
年度	2022 年				2023 年				2024 年				2025 年	
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性	
年齡 \ 項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	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	8	1.3
30-50 歲	47	7.39	52	8.18	37	5.62	33	5.02	55	8.40	40	6.11	36	5.83
51 歲以上	5	0.79	0	0.00	14	2.13	1	0.15	5	0.76	0	0.00	8	1.3
合計新進人數	184				132				143				140	
員工總人數	636				658				655				617	
總新進率 (%)	28.93				20.06				21.83				22.69	

- 備註：
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。
 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。
 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。

聯嘉總部

離職率														離職率單位 (%)
年度	2022 年				2023 年				2024 年				2025 年	
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性	
年齡 \ 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	13	2.04	52	8.18	8	1.22	21	3.19	12	1.83	14	2.14	13	2.11
30-50 歲	51	8.02	66	10.38	31	4.71	45	6.84	60	9.16	45	6.87	63	10.21
51 歲以上	6	0.94	2	0.31	4	0.61	1	0.15	14	2.14	1	0.15	16	2.59
合計新進人數	190				110				146				182	
員工總人數	636				658				655				617	
總新進率 (%)	29.87				16.72				22.29				29.49	

- 備註：
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。
 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 / 當年末營運據點總人數。

東莞聯嘉

新進率														新進率單位 (%)
年度	2022 年				2023 年				2024 年				2025 年	
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性	
年齡 \ 項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
30 歲以下	68	24	36	13	90	26	76	22	58	17	27	8	49	14
30-50 歲	69	24	58	20	74	21	56	16	50	15	32	10	25	7
51 歲以上	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0
合計新進人數	232				297				169				133	
員工總人數	287				351				335				343	
總新進率 (%)	81				85				50				39	

- 備註：
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
 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。
 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														離職率單位 (%)
年度	2022 年				2023 年				2024 年				2025 年	
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性	
年齡 \ 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	45	16	21	7	60	17	66	19	53	16	28	8	47	14
30-50 歲	71	25	55	19	56	16	50	14	60	18	41	12	26	8
51 歲以上	4	1	1	0	1	0	0	0	1	0	3	0	1	0
合計新進人數	197				233				186				125	
員工總人數	287				351				335				343	
總新進率 (%)	69				66				56				36	

- 備註：
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。
 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 / 當年末營運據點總人數。

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

深圳聯欣豐

新進率														新進率單位 (%)			
年度	2022 年				2023 年				2024 年				2025 年				
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		
年齡 \ 項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	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	4	6.89	4	6.89	
30-50 歲	8	14	11	20.00	22	32.83	21	31.34	10	16.4	15	24.5	10	17.2	10	17.2	
51 歲以上	1	1.75	0	0.00	0	0	0	0.00	1	1.64	1	1.64	0	0	0	0	
合計新進人數	22				77				38				28				
員工總人數	57				67				61				58				
總新進率 (%)	38.59				114.9				62.3				482				

備註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
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。
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														離職率單位 (%)			
年度	2022 年				2023 年				2024 年				2025 年				
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		
年齡 \ 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	
30 歲以下	10	18.18	7	12.73	17	26.9	13	20.64	6	9.84	4	6.55	4	6.89	4	6.89	
30-50 歲	10	18.18	21	36.18	17	26.9	17	26.9	13	21.3	21	34.4	12	20.6	9	15.5	
51 歲以上	2	3.64	1	1.82	0	0	3	0	0	0	0	0	1	1.72	1	1.72	
合計新進人數	51				67				44				31				
員工總人數	57				67				61				58				
總新進率 (%)	89.47				100				73.8				53.4				

備註：

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。
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 / 當年末營運據點總人數。

美國密西根

新進率										新進率單位 (%)			
年度	2023 年				2024 年				2025 年				
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		
年齡 \ 項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	
30 歲以下	7	16.28	7	16.28	1	7.14	0	0.00	0	0	0	0	
30-50 歲	7	16.28	8	18.60	2	14.29	1	7.14	0	0	0	0	
51 歲以上	4	9.30	2	4.650	2	14.29	1	7.14	0	0	0	0	
合計新進人數	35				7				0				
員工總人數	43				14				10				
總新進率 (%)	81.40				50				0				

備註：

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。
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 / 當年末營運據點總人數。

美國密西根

離職率									離職率單位 (%)			
年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	0	0.00	0	0.00	5	35.71	4	28.57	0	0	1	10
30-50 歲	4	10.52	4	10.52	7	50	8	57.14	2	20	0	0
51 歲以上	2	5.26	0	0.00	2	14.29	3	21.43	1	10	0	0
合計新進人數	10				29				4			
員工總人數	43				14				10			
總新進率 (%)	23.26				207.14				40			

備註：

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。
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 / 當年末營運據點總人數。

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

5.3 員工福利與權益

◆ 5.3.1 員工福利

聯嘉投控的營運目標為「顧客滿意、員工愜意、股東如意、社會公益」，這反映了公司長期以來對員工關懷的重視。我們相信，當員工得到來自家庭的支持並擁有健康的身心靈，才能更安心、更有效率地投入工作。因此，我們一直致力於打造幸福友善的工作環境，透過各種活動和福利措施來幫助員工調和各種角色之間的衝突，減輕工作壓力，並使他們在工作與生活之間取得良好的平衡。

雖然聯嘉總部與深圳聯欣豐目前尚未簽屬團體協約或成立工會，而東莞聯嘉目前有工會，勞方比例為22.77%（覆蓋率相同），但我們採用直接管理方式，與員工進行面對面的溝通。這種溝通方式使我們能夠更快速、靈活地調整政策，以滿足員工的需求。此外，公司定期召開勞資會議，讓員工有機會直接參與溝通和反饋。

同時，成立職工福利委員會，專門負責組織各種業餘活動和提供福利補助這些活動旨在讓員工在工作之餘能夠享受到公司的真誠關愛，也在各個據點都建立了完善的福利制度，儘管在不同地區可能會有些許差異，但都符合或超越當地法令的要求。在2023年至2026年之間，聯嘉投控將營業額提撥0.15%至員工福利委員會，分別為2023年4,839,542元、2024年7,090,501元、2025年7,840,813元。

以下內容，將逐一介紹聯嘉總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐各營運據點之福利制度與2025年實施情形。

聯嘉總部

各項福利	
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	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

於2025年持續推動員工福利活動，辦理多元身心舒壓課程，包含手作舒壓課程、正念課程及瑜珈舒壓活動，希望讓員工在工作之餘得到心靈上的放鬆與充實。此外，亦舉辦端午節、父親節及中秋節等應景活動，讓員工感受節慶氛圍，並增進團隊凝聚力。

東莞聯嘉

各項福利	
福利類別	說明
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、員工滿意度調查、職業健康體檢
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、每年健康檢查、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、定期員工聚餐、員工免費理髮、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

深圳聯欣豐

各項福利	
福利類別	說明
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、國際婦女節禮品、春節開工紅包等

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

聯嘉總部

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

手感森呼吸 | 手作苔球植物體驗

為協助同仁在繁忙的工作節奏中獲得身心放鬆，5-6 月份辦理「手感森呼吸 | 手作苔球植物體驗」，透過綠意植栽與手作體驗的結合，營造沉浸式的療癒時光，讓同仁在過程中放慢步調、與自我對話。

課程中，同仁們親手揉製泥土與苔蘚，細心將小型植栽植入苔球之中，創作出專屬於自己的綠意作品。透過專注於手作的過程，不僅暫時抽離日常工作壓力，也在與自然素材的互動中，感受到內心的平靜與放鬆，進一步提升自我覺察與情緒調適能力。

本次活動共計 60 位同仁參與，報名踴躍並迅速額滿。活動整體滿意度達 98%，顯示同仁對於此類身心療癒課程具有高度認同與需求。多數參與同仁表示，課程不僅帶來紓壓效果，也增進同仁間的互動交流與情感連結。本次手作體驗不僅是一場結合自然與創作的活動，更成為促進員工身心健康與職場關係的重要契機，為同仁留下溫暖且具意義的美好回憶。



心靈解壓，手作樂活

正念呼吸 · 親子共好 - 親職講座

6 月份籌辦「正念呼吸 · 親子共好 親職講座—正念帶我養成孩子的 Yes 腦」，共計辦理一場次。課程結合正念練習與親職教育，引導同仁在工作之餘學習情緒調適與教養溝通技巧，協助提升家庭互動品質。

活動中，講師透過正念呼吸、情緒覺察及實務案例分享，帶領同仁理解自身情緒狀態，並學習以更穩定且具同理心的方式回應孩子。透過練習將正念融入日常生活，使同仁在面對壓力與教養挑戰時，能更從容應對，並建立正向親子關係。本次講座滿意度達 90.4%，顯示同仁對於親職支持與心理健康議題具有高度認同與需求。活動不僅提升員工身心韌性，也促進工作與家庭間的平衡發展，進一步營造友善且具支持性的職場環境。



芳香療癒 × 瑜珈放鬆「精油舒壓瑜珈」

8-9 月份籌辦「精油舒壓瑜珈」系列課程，共計 60 人次參與。課程結合芳香療法與瑜珈伸展，引導同仁於工作之餘透過身體律動與呼吸調節，達到身心放鬆之效果。

活動以「舒緩、釋放、修復、滋養」為核心主題，搭配薰衣草、苦橙葉、紅橘及岩蘭草等天然精油，營造沉浸式療癒氛圍。同仁在專業引導下，透過伸展動作與呼吸練習，有效釋放身體緊繃感，並穩定情緒狀態，進一步提升自我覺察與壓力調適能力。

本次課程滿意度達 95%，多數參與同仁回饋身體不適感明顯改善，心情更趨平穩，亦有助於提升工作專注力與正向能量，為日常工作與生活帶來更穩定的節奏。



05. 共創幸福職場

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

同舟共濟 | 端午團隊趣味競賽

5 月份端午佳節前夕舉辦《同舟共濟》團隊競賽活動，共計 85 人參與。活動結合端午節慶意涵與團隊合作精神，規劃九支跨部門隊伍參與象徵龍舟競速的趣味接力賽，透過競賽形式強化部門間互動與協作。

活動過程中，同仁透過團隊分工、策略討論及現場應援，共同完成各項關卡挑戰，展現合作默契與積極投入的精神。活動設計融合競技與趣味元素，使同仁在輕鬆氛圍中強化溝通與協調能力，同時提升跨部門交流機會。

本次活動現場氣氛熱烈，參與者展現高度投入與正向互動，有助於深化彼此連結與組織向心力，營造具凝聚力與活力之職場氛圍。



節慶共融，團隊凝聚

爸氣十足・鏢向幸福 | 父親節飛鏢競賽

8 月份父親節前夕父親節前夕舉辦《爸氣十足・鏢向幸福》飛鏢競賽活動，共計約 120 人參與。活動規劃 32 支跨部門隊伍參賽，透過飛鏢競賽形式結合節慶氛圍，營造兼具趣味與互動之團隊活動。

活動過程中，同仁展現專注力與團隊默契，於競賽中相互支持與鼓勵，現場加油氛圍熱烈，充分展現正向互動與合作精神。透過競賽設計，使同仁在輕鬆情境中強化交流連結，提升跨部門互動機會。

活動期間安排頒獎儀式，由主管代表參與肯定團隊表現與投入精神，並鼓勵將合作精神延伸至日常工作情境中。整體活動於合影留念中圓滿結束，有助於深化同仁情感連結，營造溫馨且具凝聚力之職場氛圍。



月圓人團圓・實果好禮大放送 | 中秋應景活動

10 月份中秋節前夕舉辦「月圓人團圓・實果好禮大放送」應景活動，共計約 120 人參與。活動以實果遊戲與抽獎互動為主軸，結合節慶氛圍，營造輕鬆活潑之交流場域，促進同仁參與及互動。

活動進行過程中，隨著實果號碼逐一揭曉，同仁熱情投入並互相呼應，現場氣氛熱烈且充滿歡笑。抽獎環節進一步提升活動參與感，使整體節慶氛圍達到高潮，強化同仁之情感交流與互動連結。

活動期間由主管代表參與現場互動與節慶祝福，與同仁共同感受中秋團圓意涵。整體活動於歡樂氛圍中圓滿結束，有助於紓解工作壓力，並提升團隊凝聚力與職場歸屬感。



05. 共創幸福職場

東莞聯嘉

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2025年，東莞聯嘉舉辦了多項促進員工情誼的活動共計23場，包括生日慶生會、端午福利日、中秋遊園會、員工聚餐聯誼、暑期親子活動、趣味運動會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31萬元。

生日慶生會活動照片



2025年東莞聯嘉春酒晚會



「暑期親子嘉年華，共創綠色奇跡」2025年親子活動



CONTENTS

00 前言

01 聯結永續

02 嘉以之治

03 光鏈足跡

04 電能綠生活

05 共創幸福職場

06 好裡嘉在

07 附錄

05. 共創幸福職場

CONTENTS

00 前言

01 聯結永續

02 嘉以之治

03 光鏈足跡

04 電能綠生活

05 共創幸福職場

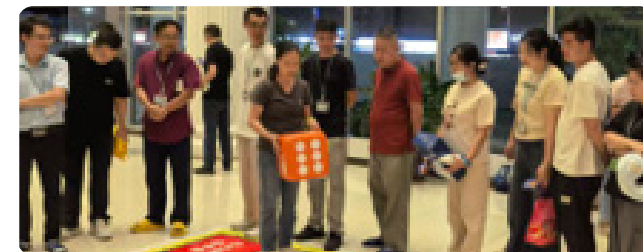
06 好裡嘉在

07 附錄

「暑期親子嘉年華，共創綠色奇跡」2025 年親子活動



「放粽一下，超 YOU 趣」2025 年聯嘉員工遊園會活動及禮品發放



05. 共創幸福職場

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，2025年11月，在公司廣場舉辦了趣味運動會活動，吸引了眾多人員及主管們的熱情參與。

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）。

2025年4月，在總經理的帶領下，東莞廠副理級以上幹部人員開展了「撿」約生活、文明「淨」行綠色團建活動，旨在讓管理幹部以身作則，踐行環保理念，凝心聚力、美化環境，以實幹凝聚團隊向心力，彰顯企業責任擔當與奮進風貌。

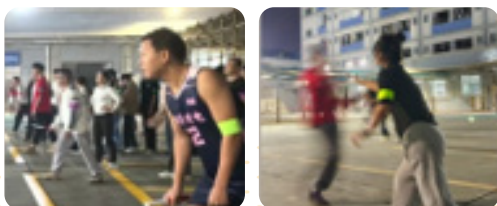
CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

趣味運動會大合影



趣味運動會活動



2025年免費理髮便民服務活動



2025年經副理級以上幹部人員團建活動照片



05. 共創幸福職場

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。

公司始終堅守「以人為本」的核心理念，深切關懷每一位員工的身體健康。在黃總的大力支持下，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，2025 年 1 月起，員工福利持續增幅至每月發放 4 至 5 次（固定每周四發放），應季水果、特價菜、免費加餐、防暑降溫福利及元宵、中秋、平安夜等特別安排加餐共計 50 次，較 24 年多 18 次，整體費用大約為人民幣 6 萬元。

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

2025 年三八婦女節送福利活動



2025 年員工免費加餐及節日特別加餐福利活動



05. 共創幸福職場

深圳聯欣豐

國際勞動婦女節，又稱為國際婦女節，是在 3 月 8 日為女性設立的節日，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，以此表達關愛之情。

CONTENTS

00 前言

01 聯結永續

02 嘉以之治

03 光鏈足跡

04 電能綠生活

05 共創幸福職場

06 好裡嘉在

07 附錄

國際婦女節活動



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，借此元旦來臨之際，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



05. 共創幸福職場

◆ 5.3.2 員工權益

育嬰假執行情形

聯嘉投控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 2025 年申請婚禮禮金補助有 7 人次；生育補貼請領 5 人次。聯嘉希望透過這些補助，以協同同仁度過特殊時期，提供必要的支援與幫助。

聯嘉總部

聯嘉總部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。2023~2025 年申請育嬰留職停薪人數總計 22 人，育嬰留職停薪者之復職率較前 1 年高，復職率平均為 86%。

聯嘉總部 - 育嬰留職停薪									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別 / 合計	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	2	6	8	16	19	35	11	18	29
當年度實際申請育嬰留職人數 B	0	4	4	2	8	10	1	7	8
當年度育嬰留職應復職人數 C	0	3	3	1	6	7	2	5	7
當年度育嬰留職實際復職人數 D	0	2	2	0	5	5	1	5	6
前一年度育嬰留職實際復職人數 E	1	5	6	0	2	2	0	5	5
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數 F	1	5	6	0	2	2	0	3	3
當年度育嬰留職復職率 % (D/C)	-	66.66	66.66	0	83.33	71.43	50	100	86
當年度育嬰留職留任率 % (F/E)	100	100	100	100	100	100	0	60	60

註：

- 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)
- 按性別劃分，實際使用育嬰假的員工總數。
- 按性別劃分，休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數。
- 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。
- 按性別劃分，休完育嬰假後復職和留任的員工比例。
- 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 2025 年申請育嬰假 14 位 (生育、流產，請領生育津貼人數)，平均復職率 100%；深圳聯欣豐 2025 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：享有 178 天產假，其中產前可以休假 15 天。 - 難產：增加產假 30 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，享有 15 天產假。 - 懷孕滿 4 個月流產，享有 42 天產假。

此外，聯嘉投控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

聯嘉總部

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：

- 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 2025 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 2025 年皆無任何員工勞動仲裁案件進入最終裁決階段。

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

◆ 退休計劃

聯嘉總部

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。2025 年符合退休條件者，申請退休金達 NT\$2,055,795。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。

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 55 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。

◆ 5.3.3 薪資結構

聯嘉投控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。

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	女
聯嘉總部	直接人員標準薪資與勞基法基本薪資比	1.17	1.17
東莞聯嘉	直接人員標準薪資與勞基法基本薪資比	1.01	1.01
深圳聯欣豐	直接人員標準薪資與勞基法基本薪資比	1.1	1.1

註：

1. 主要揭露範疇為聯嘉總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。
2. 標準薪資為每個月固定發放之經常性薪資。
3. 當地最低薪資：
 - 聯嘉總部：臺灣地區為新臺幣 30,590 元計算。
 - 東莞聯嘉：以人民幣 2,080 元計算 (來源於廣東省人民政府關於調整我省最低工資標準通知，自 2025 年 3 月 1 日正式執行)。
 - 深圳聯欣豐：以人民幣 2,520 元計算。
4. 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。

各廠區男女薪酬比

廠區	類別	男	女
聯嘉總部	管理人員	1.48	1
	研發、技術人員	1.25	1
	直接人員	1	1.03
東莞聯嘉	管理人員	1.52	1
	研發、技術人員	1.21	1
	直接人員	1	1
深圳聯欣豐	管理人員	4	- 註 6
	研發、技術人員	1.31	1
	直接人員	1	1

註：

1. 主要揭露範疇為聯嘉總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。
2. 以女性員工為基準比 1。
3. 管理人員與研發、技術人員均以工程職為計算對象。
4. 男女薪資差異系因學歷、年資、專業技能不同所致。
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。
6. 無女性經副理級以上人員。

CONTENTS

00 前言

01 聯結永續

02 嘉以之治

03 光鏈足跡

04 電能綠生活

05 共創幸福職場

06 好裡嘉在

07 附錄

05. 共創幸福職場

員工薪資與福利總額

聯嘉投控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、社團活動及補助育嬰補助等。

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

聯嘉總部				
單位：新臺幣仟元				
項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
員工薪資	713,356	716,225	867,228	867,063
員工福利	841,419	851,075	1,021,177	1,092,758

東莞聯嘉				
單位：人民幣元				
項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
員工薪資	24,510,585	30,640,543	33,514,999	33,145,141
員工福利	4,654,974	5,964,411	7,276,441	8,297,318

深圳聯欣豐				
單位：人民幣元				
項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
員工薪資	4,705,168	5,381,008	5,420,035	4,828,844
員工福利	1,077,775	1,111,714	1,270,573	1,290,014

備註：主要揭露範疇為聯嘉總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。

聯嘉總部 - 近三年福利總額				
單位：新臺幣仟元				
項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
薪資費用	430,591	411,290	523,676	469,525
勞健保費用	41,575	45,204	48,274	49,160
退休金費用	19,263	20,591	22,055	21,344
其他員工福利費用	31,361	32,328	41,630	44,973
合計	522,790	509,413	635,635	584,972

備註：主要揭露範疇為聯嘉總部。

東莞聯嘉 - 近三年福利總額				
單位：新臺幣仟元				
項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
薪資費用	430,591	411,290	523,676	469,525
勞健保費用	41,575	45,204	48,274	49,160
退休金費用	19,263	20,591	22,055	21,344
其他員工福利費用	31,361	32,328	41,630	44,973
合計	522,790	509,413	635,635	584,972

備註：主要揭露範疇為聯嘉總部。

深圳聯欣豐 - 近三年福利總額				
單位：新臺幣仟元				
項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
薪資費用	430,591	411,290	523,676	469,525
勞健保費用	41,575	45,204	48,274	49,160
退休金費用	19,263	20,591	22,055	21,344
其他員工福利費用	31,361	32,328	41,630	44,973
合計	522,790	509,413	635,635	584,972

備註：主要揭露範疇為聯嘉總部。

05. 共創幸福職場

5.4 職涯發展與培訓

◆ 5.4.1 多元學習管道

聯嘉投控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。

下表為聯嘉投控各職別多元訓練體系說明：

課程類別	新人職前訓練	在職教育訓練	公司派外訓練	管理職能訓練
	公司新人教育訓練、部門新人教育訓練 - 新人引導、工作教導	部門自主訓練、公司內部訓練	專業職能、技能認證、法規認證 / 回訓	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；訓練評估則包含課堂驗收、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。

一般職能訓練

聯嘉總部

本公司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。

聯嘉總部 2025 年教育訓練開辦 152 堂課程，受訓總人數為 617 人，受訓總時數為 4,089 小時，平均受訓總時數 (人) 為 43.19 小時。

近三年員工教育訓練												
年度		2022 年			2023 年			2024 年			2025 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	總人數	受訓總時數	平均受訓時數	總人數	受訓總時數
管理職	男性	40	1,072.5	26.81	51	1,434.3	28.12	85	1,419.5	16.7	75	760
	女性	8	120	15	9	164.5	18.28	21	192.5	9.16	20	171
間接	男性	212	3,452.5	16.29	218	4,227.6	19.39	148	3,535	23.8	132	1,065
	女性	112	1,707.5	15.25	125	2,071.2	16.57	111	1,665	15	230	1,005
直接	男性	23	102	4.43	25	158	6.32	31	828.5	26.7	30	168
	女性	215	909.5	4.23	137	857.5	6.26	259	1,698.5	6.5	140	920

備註：

1. 主要揭露範疇為聯嘉總部。
2. 管理職係為課級以上。
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。
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。
5. 此為截至 2025 年 12 月底在職人員，包含外籍人員。
6. 2025 年以各組總人數計算平均

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

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：

1. 新人培訓計畫：分為人事單位公司級培訓和用人單位崗位資格認證培訓兩種。
新員工培訓課程內容設計包含：公司簡介、食堂管理、宿舍管理、門禁管理、企業文化、規章制度、社保及公積金知識、質量體系、公司產品、生產工藝及流程、廠級安全、質量意識、ESD 防護、7S 知識等，訓練完畢後進行書面考核。
2. 在職管理能力培訓：按層別劃分（基層）組長級主管職；（中層）課長級主管職；（高層）經理副理級主管職。在師資選擇上一般是高出學員一至兩階的主管職人員，或是本階資深人士和外聘顧問公司講師。人事單位視公司年度營運目標及員工職位之不同安排各項管理類及員工自我成長類訓練課程。
3. 在職技能培訓：對生產、製造、技術、研發、營銷、財務會計、行政文職等技能性的在職、轉崗、多能工之培訓。各部門結合各職工作任務執掌與入職技能需求，展開本部門之工作技能訓練，可分為年度計畫內訓練與年度計畫外訓練。年度訓練計劃內之課程，包括人資公辦課程及部門內訓課程，如讀書會、會議、研討會等，皆由人事單位督導各部門落實執行，訓練項目及結果紀錄於《教育訓練履歷表》中，並納入管制，培訓考核後將相關訓練數據交由人事單位存盤保管。計畫外之訓練課程開課前須將培訓安排及時通知人事單位，培訓考核後將填寫完整的訓練簽到表、測驗卷、課後意見調查表等資料之書面文件及教材、測驗卷之電子檔交至人事單位存盤，並由人事單位完成《教育訓練綠力表》之登錄。
4. 特崗人員培訓：對特殊工作崗位人員之培訓，分兩種：一種為取得國家正式機構頒發合格證書的工種（如：司機、電工、電梯管理員、堆高機司機等），一般採用外訓的方式；另一種為公司規定內部專業技能培訓合格後方可上崗之特殊崗位人員（如：產線直接生產作業人員、品檢員、倉管員、機台維修維護人員）。
5. 外部培訓：利用外部先進之資源為我司培訓服務的方式，分兩種：一種是派外培訓，指公司將員工派出去參加國外或國內之培訓機構舉辦的各種長、短期訓練課程，含說明會、國際技術交流研討會、演講、機器設備操作及維修等技術訓練。另一種是外聘培訓，指公司外請講師到公司來做內訓或通過網路資源開展的培訓方式，如外請講師做短期、長期之管理、技術、技能等培訓課程。

東莞聯嘉於 2025 年年度教育訓練內計畫開展公辦課程 27 堂，實際公辦開課 29 堂（計畫內取消 1 堂，計畫外新增 3 堂），各課程受訓員工均完成課後考核，並完成 2025 年年度教育訓練計畫。

近二年員工教育訓練							
年度		2024 年			2025 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
管理職	男性	26	510	19.6	25	119.5	4.8
	女性	9	124	13.8	8	61	7.6
間接	男性	90	913	10.1	87	496.5	5.7
	女性	87	697	8.0	81	540	6.7
直接	男性	69	594	8.6	72	390	5.4
	女性	54	372	6.9	66	258.5	3.9

備註：

1. 主要揭露範疇為東莞聯嘉。
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。
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。
4. 以上直接（不包含臨時工）受訓課程為：新人訓練、VDA6.3、五大工具、IATF16949、ESD 靜電防護等課程。
5. 此為截至 2025 年 12 月底在職人員，包含外籍人員。
6. 2025 年以各組總人數計算平均。

信息安全意識培訓



交通安全培訓



IPC-A-610 培訓



CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

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力，及對公司文化的認同，本公司每 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，本公司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、感受和需求，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。

2025 年新人入職座談會



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。2025 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 2025 年，深圳聯欣豐教育訓練課程共開課 25 堂，總時數共計 163.5 小時，完成率達 100%。

深圳聯欣豐 _ 近二年員工教育訓練

年度		2024 年			2025 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
管理職	男性	7	90	12.85	6	9	1.5
	女性	4	51.5	12.87	2	3	1.5
間接	男性	10	62.5	6.25	15	21	1.4
	女性	11	72.5	6.59	20	30	1.5
直接	男性	8	106.5	13.31	17	25.5	1.5
	女性	21	180.5	8.59	50	75	1.5

備註：

1. 主要揭露範疇為深圳聯欣豐。
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。
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。
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。
5. 此為截至 2025 年 12 月底在職人員，包含外籍人員。
6. 2025 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，以讓新進人員能更快速的上手與瞭解公司文化。

消防培訓



CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

各廠區 2025 年員工新訓情形

聯嘉總部 _ 近五年專業職能訓練人數																	
年度		受訓科目	2021 年			2022 年			2023 年			2024 年			2025 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	總人數	受訓 總時數	平均受 訓時數	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	14	84	6.0	6	48	8.0	2	16	8	5	40	8	1	8	8
	女性		19	112	5.9	6	50	7.1	2	16	8	6	48	8	1	8	8
工程師	男性		37	220	5.9	25	188	7.5	9	72	8	23	184	8	0	0	0
正職技術員	男性		96	576	6.0	78	612	7.8	82	656	8	23	184	8	0	0	0
	女性		383	2,300	6.0	203	1,577	7.8	208	1,664	8	103	824	8	3	24	8
外籍技術員	女性		301	1,828	6.1	146	1,021	7	153	1,224	8	132	1,056	8	35	280	8
派遣技術員	男性		22	132	6.0	4	24	6	5	40	8	14	112	8	8	64	8
	女性		40	248	6.2	21	162	7.7	30	240	8	49	392	8	58	464	8

註：

1. 主要揭露範疇為聯嘉總部。

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。

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。

4. 2022 起～複訓實施 1 次 / 8 小時。

5. 無女性工程師；無男性外籍技術員。

6. 2024 年以各組總人數計算平均

東莞聯嘉 _ 近二年專業職能訓練								
年度			2024 年			2025 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
管理職	男性	通識課程 / 專業學、 術科	26	471	18.1	25	119.5	4.78
	女性		9	124	13.8	8	61	7.6
間接	男性		90	720	8.0	87	444	5.1
	女性		87	508	5.8	81	414	5.1
直接	男性		69	160	2.3	72	166	2.3
	女性		54	144	2.7	66	154.5	2.3

註：

1. 主要揭露範疇為東莞聯嘉。

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。

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 _ 近二年專業職能訓練								
年度			2024 年			2025 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
管理職	男性	通識課程 / 專業學、 術科	7	90	12.85	6	9	1.5
	女性		4	51.5	12.87	2	3	1.5
間接	男性		10	62.5	6.25	15	21	1.41
	女性		11	72.5	6.59	20	30	1.5
直接	男性		8	106.5	13.31	17	25.5	1.5
	女性		21	180.5	8.59	50	75	1.5

註：

1. 主要揭露範疇為深圳聯欣豐。

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。

以上為聯嘉投控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。

CONTENTS

00 前言

01 聯結永續

02 嘉以之治

03 光鏈足跡

04 電能綠生活

05 共創幸福職場

06 好裡嘉在

07 附錄

05. 共創幸福職場

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

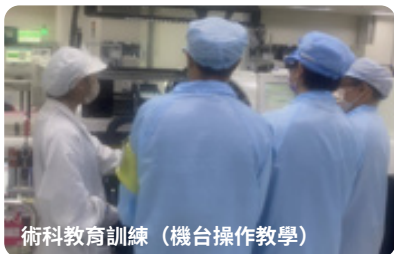
消防培訓



學科教育訓練（生產作業講解）



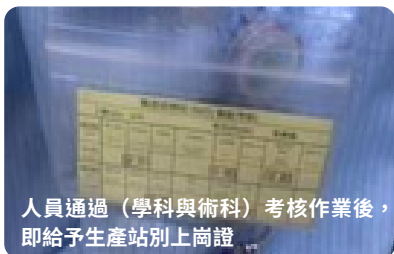
學科教育訓練（生產作業講解）



術科教育訓練（機台操作教學）



術科教育訓練（機台操作教學）



人員通過（學科與術科）考核作業後，即給予生產站別上崗證



人員通過（學科與術科）考核作業後，即給予生產站別上崗證

消防培訓



生產製程講解



人員通過（學科與術科）考核作業後，即給予生產站別上崗證

我們依照不同產線及不同的生產站別，並參照工程部所制定的作業指導書作為上課依據，分為新訓及復訓。並透過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。下表為 2025 年新訓與複訓情形：

各廠區 2025 年員工新訓情形											
廠區	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
聯嘉總部	新訓人數	0	0	3	0	0	0	0	0	0	6
	新訓總人數	9									
	百分比 (%)	0	0	3.33	0	0	0	0	0	0	66.7
東莞聯嘉	新訓人數	0	0	12	17	62	35	0	0	209	94
	新訓總人數	429									
	百分比 (%)	0	0	2.8	4	14.5	8.2	0	0	48.7	21.9
深圳聯欣豐	新訓人數	0	0	0	0	14	14	0	0	0	0
	新訓總人數	28									
	百分比 (%)	0	0	0	0	50	50	0	0	0	0
備註：											
1. 主要揭露範疇為聯嘉總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。											
2. 東莞聯嘉資料來源於當年度對應崗位的新進人數。											

各廠區 2025 年員工複訓情形											
廠區	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
聯嘉總部	複訓人數	3	1	8	0	12	194	0	158	14	19
	複訓總人數	409									
	百分比 (%)	0.7	0.2	1.9	0	2.9	47.4	0	38.6	3.4	4.6
東莞聯嘉	複訓人數	25	8	39	14	86	72	0	0	88	53
	複訓總人數	385									
	百分比 (%)	6.5	2.1	10.1	3.6	22.3	18.7	0	0	22.9	13.8
深圳聯欣豐	複訓人數	0	0	3	2	8	16	0	0	0	0
	複訓總人數	29									
	百分比 (%)	0	0	10.34	6.89	27.58	55.17	0	0	0	0
備註：											
1. 主要揭露範疇為聯嘉總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。											
2. 依人數計算（一人會有多站別教育訓練）。											
3. 東莞資料來源於 2025 年 12 月 31 日名單對應崗位的人數。											

05. 共創幸福職場

◆5.4.2 績效考核

聯嘉投控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。

聯嘉投控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 2025 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
聯嘉總部	總人數	79	21	125	102	31	116	0	156	0	0
	考核人數	74	19	118	89	29	112	0	156	0	0
	未考核人數	5	2	7	13	2	4	0	0	0	0
	百分比 (%)	93.67%	90.48%	94.40%	87.25%	93.55%	96.55%	0%	100%	0%	0%
東莞聯嘉	總人數	26	9	87	82	72	66	0	0	88	53
	考核人數	25	9	86	81	72	66	0	0	0	0
	未考核人數	1	0	1	1	0	0	0	0	88	53
	百分比 (%)	96%	100%	99%	99%	100%	100%	0%	0%	0%	0%
深圳聯欣豐	總人數	6	4	9	12	7	20	0	0	0	0
	考核人數	6	4	9	12	7	20	0	0	0	0
	未考核人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	百分比 (%)	100	100	100	100	100	100	0	0	0	0

備註：

1. 主要揭露範疇為聯嘉總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。
2. 聯嘉總部：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。
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 2025/12/31 統計之員工人數。(殘疾人士未考核)
4. 深圳聯欣豐考核人數不含派遣員工。
5. 主管職為課級以上主管。

CONTENTS

00

前言

01

聯結永續

02

嘉以之治

03

光鏈足跡

04

電能綠生活

05

共創幸福職場

06

好裡嘉在

07

附錄

05. 共創幸福職場

5.5 健康安全責任

◆ 永續議題 - 職業安全衛生

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

永續議題：職業安全衛生				
永續準則 (議題) 呼應	GRI 403 職業安全衛生 SASB 員工健康與安全	主要影響對象	• 聯嘉投控 (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)
對聯嘉 的意義	• 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，為員工創造一個安心健康的職場，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。			
影響與 衝擊	實際正面影響 1. 盡公司社會責任及照顧員工之義務。 2. 建構安全及健康的舒適工作環境。 3. 保護員工身、心理之健康，降低員工職業災害風險。 4. 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。 潛在正面影響 1. 減少工作傷害和疾病之發生率。 2. 降低廠內職災風險發生之機率。 3. 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。 4. 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。		實際負面衝擊 1. 因職業災害發生造成人員受傷、設備 / 機台等之財物損失。 2. 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。 3. 因違法職安衛法規，遭主管機關公告處分及裁罰結果。 潛在負面衝擊 1. 因事故造成產線停工，間接影響產能及營收。 2. 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。 3. 因事故造成相關費用損失，間接造成營運成本之增加。 4. 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。	
	政策	• 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。		
策略	機會積極管理		風險預防管理	負面衝擊補救措施
	• 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。		• 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。 • 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。	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。
目標與標的	請詳聯嘉 ESG 永續目標			

05. 共創幸福職場

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

永續議題：職業安全衛生

管理評量 機制	- 遵循法規規範執行職安衛相關事務，如： - 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。 - 每季舉行職業安全衛生委員會，彙報各項職安衛工作事項。 - 每季執行各部門安全衛生績效評估。 - 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，於承攬商進場檔申請階段，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。 - 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。	
	職業安全衛生教育訓練：	
	1. 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。	2. 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。
	3. 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。	4. 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。
績效與 調整	績效	
	請詳聯嘉 ESG 永續目標	
	調整 - 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 2025 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。	

◆ 5.5.1 職業安全管理

聯嘉投控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。

無災害工時累計達第二階段目標

本年度無災害工時累計達 4,782,520 小時，超越第二階段目標 3,600,000 小時，正邁向第三階段累計目標 5,400,000 小時。

已累計連續 54 個月無重大職業災害發生，符合明年度職業安全衛生活動參選資格（三年內無重大職業災害）。將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推行職業安全衛生優良單位等相關選拔活動，進一步提升企業安全形象。

失能傷害頻率、失能傷害嚴重率及總合傷害指數均低於電子零組件製造業近三年之平均值，並無任何重大職業災害發生，處於最佳狀態，顯示出卓越的職安衛管理水準。

消防培訓



安全生產先進單位牌匾



05. 共創幸福職場

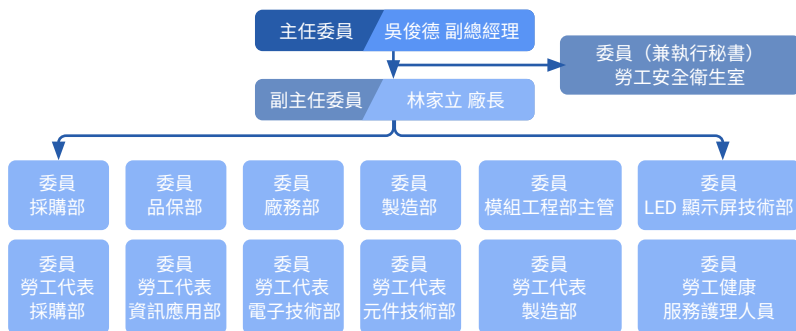
職業安全委員會

聯嘉總部

本公司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，聯嘉投控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%。

職業安全衛生委員會會議每季定期召開，2025 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：

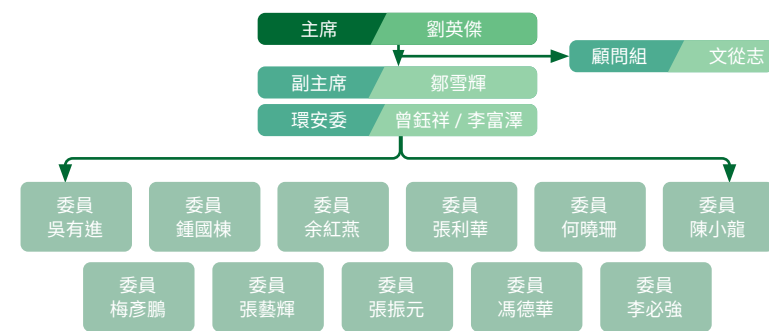
職業安全衛生委員會組織架構



東莞聯嘉

東莞聯嘉 2025 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 16 位成員，勞工代表人數 2 位，分別占全體委員人數的 12.5%，以全面管理現場之作業安全，並加以控管與預防，2025 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 372 人，此外，針對消防安全管理之作為，每月進行消防安全之檢查，並於委員會中邀請 4 名成員實行 A/B 組輪換參與現場檢查，另與專業之消防維保公司簽訂維保合同，每月對工廠消防聯動系統（如警報、煙感、噴淋等）進行維保測試，同時將維保情況向委員會主席彙報。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。

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，深圳聯欣豐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 8 位成員。勞工代表人數 5 位，每季定期召開職業安全衛生委員會會議，2025 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 3 次，安全 &5S 檢查會議 9 次並記錄問題整改存檔。安全委員會會議主要討論議題有 KPI 達成情形、全員消防演練 1 次、健康體檢、風險預防措施等。

職業安全衛生管理覆蓋人數

聯嘉投控 2023 年 4 月聯嘉總部職業健康安全管理體系，聯嘉總部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，包含進入聯嘉總部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。

聯嘉總部該系統覆蓋的員工人數包含公司員工 617 人，非受僱勞工 90 人，涵蓋達 100%，東莞聯嘉系統覆蓋員工人數為 350 人，非受僱員工 202 人，涵蓋率達 100%。目前，聯嘉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。下頁表格為聯嘉總部與東莞聯嘉職業安全衛生系統覆蓋情形：

政府安全生產培訓會議



安全委員會安全檢查會議



CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉之以治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

聯嘉總部			
申報時間點為 2025 年 12 月 31 日			
類型	受僱員工	非受僱員工	總計
輪班	356	90	446
非輪班	261	0	261
含蓋率 (%)	100%	100%	100%

備註：
上表數據為管理部提供之 2025/12/31 統計之員工人數

東莞聯嘉			
申報時間點為 2025 年 12 月 31 日			
類型	受僱員工	非受僱員工	總計
輪班	43	48	91
非輪班	307	154	461
含蓋率 (%)	100%	100%	100%

備註：
1. 上表數據為 2025 年 12 月 ISO 45001 管理體系涵蓋之員工總數（同為消防安全之涵蓋人數）。
2. 受僱員工：即直接與東莞聯嘉簽訂勞動關係之正式員工 350 人。
3. 非受僱員工：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 187 人、清潔 5 人，保全 10 人，總計 202 人

安全辨識與事故調查流程

聯嘉總部

聯嘉總部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。2025 年度危害鑑別風險評估結果共計有 1,767 項，5 件為不可接受風險（高度風險 5 項），皆已有進一步訂定安全衛生管理防護設施進行管控。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。2025 年聯嘉已完成之年度檢查項目分別為乾燥設備 104 次、局部排氣裝置 197 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。

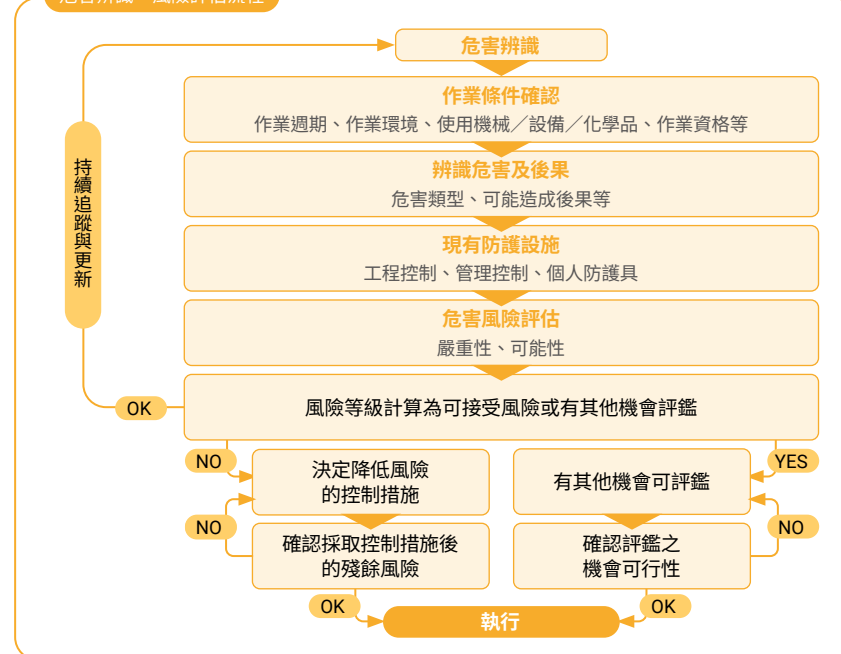
東莞聯嘉

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，2025 年總計盤查 47 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，2025 年已針對可能危害到安全衛生、健進行危害鑑別風險評估 12 次。全面進行危害鑑別風險評估共 61 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。

危害辨識、風險評估流程



為了預防事故發生並確保及時應變，深圳聯欣豐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



05. 共創幸福職場

◆ 5.5.2 職業安全教育訓練

聯嘉總部

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、道路危險物品運送人員 2 位及防火管理人員 1 位等。

聯嘉總部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。

2025 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）共 32 人次，受訓時數共計 124 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 2025 年同仁參與外部訓練課程說明：

聯嘉總部 - 外部教育訓練				
序號	類型	回訓人次	總回訓時數	受訓費用 (新臺幣元)
1	職業安全衛生業務主管 (複訓)	3	15	0
2	職業安全衛生管理師 (複訓)	1	3	0
3	職業安全衛生管理員 (複訓)	5	21	0
4	勞工健康服務護理人員	2	4	0
5	有機溶劑作業主管 (複訓)	3	9	4,540
6	急救人員 (複訓)	8	24	5,350
7	輻射作業人員 (複訓)	8	24	8,800
總計		32	124	26,690

註：主要揭露範疇為聯嘉總部。

消防安全講座 (第一場)



消防安全講座 (第二場)



CONTENTS

00 前言

01 聯結永續

02 嘉以之治

03 光鏈足跡

04 電能綠生活

05 共創幸福職場

06 好裡嘉在

07 附錄

05. 共創幸福職場

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，2025 年勞安管理工作人員參加證照外部回訓（如職業衛生管理人員、工貿企業危險化學品主要負責人培訓、企業主要負責人安全生產教育培訓等。）共 6 人次，受訓時數共計 40 小時，勞安部門依年度培訓計劃開課 6 門（消防器材使用方法知識、安全意識、化學品使用安全知識、交通安全知識、職業健康管理知識、固體廢物管理知識等。），受訓人數 90 人，受訓實時共計 94 小時。

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

消防器材使用方法培訓



安全意識培訓



化學品使用安全知識培訓



交通安全知識培訓



職業健康管理知識培訓



固體廢物管理知識培訓



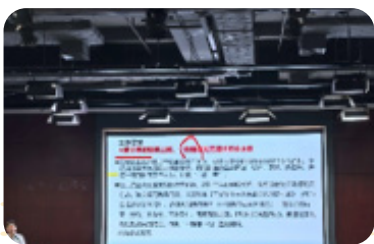
長安鎮安全宣導諮詢日



工貿企業危險化學品負責人培訓



企業主要負責人安全生產教育培訓



化學品洩漏演練



築牢安全防線，共築平安「嘉」園
— 安全工作開展活動



消防安全月宣傳



05. 共創幸福職場

CONTENTS

00 前言

01 聯結永續

02 嘉以之治

03 光鏈足跡

04 電能綠生活

05 共創幸福職場

06 好裡嘉在

07 附錄

2025

EXCELLENCE
OPTO. INC.

東莞聯嘉外部教育訓練

序號	類型	參與人次	總訓練時數	受訓費用 (人民幣)
1	生產經營單位主要負責人 (繼續教育)	1	16	300
2	職業衛生衛生管理人員	1	16	廣東衛健委免費
3	長安鎮安全宣傳諮詢日活動	1	2	政府舉辦
4	工貿企業危險化學品主要負責人培訓	1	2	政府舉辦
5	企業主要負責人安全生產教育培訓	1	2	政府舉辦
6	長安鎮安全宣傳諮詢日活動	1	2	政府舉辦
總計		6	40	300

備註：主要揭露範疇為東莞聯嘉。

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	628	942
消防器材使用方法培訓	15	15
安全意識培訓	12	12
化學品使用安全培訓	18	18
交通安全培訓	11	15
職業健康管理知識培訓	18	18
固體廢物知識培訓	16	16
總計	718	1036

備註：主要揭露範疇為東莞聯嘉。

深圳聯欣豐

深圳聯欣豐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。深圳聯欣豐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

序號	類型	參與人次	總訓練時數	受訓費用 (人民幣)
1	復工復產安全培訓	40	80	0
2	政府安全生產健康安全培訓	2	16	0
3	危化品管理使用安全培訓	8	16	0
4	政府危化品安全培訓	2	8	0
總計		64	120	0

註：主要揭露範疇為深圳聯欣豐。

員工復工復產安全培訓



危化品管理使用安全培訓



安全生產職業健康安全培訓



應急辦危化品安全培訓



05. 共創幸福職場

◆ 5.5.3 職業健康管理

健康促進情形

聯嘉投控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。

2025 年東莞聯嘉對職業危害崗位工作者及管理者進行了線下職業健康安全管理知識培訓，同時通過搜尋微信公眾號職業健康資訊在公司微信群對其它崗位工作者進行線上宣導，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。

母性環境評估及訪視



2025 年針對全廠使用的化學品，建置了化學品清單，聯嘉總部共計 97 種化學品；深圳聯欣豐共計 4 種化學品；東莞聯嘉共計 7 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
聯嘉總部	2025 年全廠肌肉骨骼酸痛問卷調查	767	100	評估人因性危害作業，辨識危害因素，視情況執行改善措施。
	2025 年全廠異常工作負荷問卷調查	748	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。
	2025 年母性勞工健康保護	6	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。
	2025 年職場不法侵害預防講座	44	100	9/19 舉辦「職場暴力與溝通技巧」，提升職場不法侵害預防知識及溝通技巧。
東莞聯嘉	2025 年職業健康安全管理知識培訓	18	100	講解職業病發展史、職業病危害因素分類、職業病案例、職業病申報機制、職業病預防與控制、勞動防護用品的佩戴
	職業病防治法宣傳周	466	100	主要宣傳展示 2025 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	2025 年危險化學品安全管理培訓	8	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、環境污染和職業損害事故的發生。
	2025 年個人防護用品培訓	10	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。
	2025 年母性勞工健康保護	5	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。

備註：

1. 主要揭露範疇為聯嘉總部、深圳聯欣豐。東莞聯嘉於 2024 年納入。
2. 不同項目的回覆率會因項目不同而有不同定義

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。聯嘉投控連續 7 度獲頒衛生福利部國民健康署『健康職場認證標章』，並於 2025 年 1 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



CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

聯嘉總部

在 2025 年，我們共舉辦了 10 場勞工健康教育與活動，參與人數 960 人次，辦理內容包含營養講座 - 低 GI 飲食預防胰島素阻抗與肥胖，吸引 27 位同仁參與，課後滿意度高達 98%，課後測驗平均分數 99.2 分，顯示員工對活動的高度認同與學習成效，2025 年健康促進總投入經費達 630,585 元，比去年提升 2.1%。

下表為聯嘉總部近五年推動情形：

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

聯嘉總部_健康促進活動五年開辦情形					
年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
開課堂數	9	6	10	9	10
開課時數	26	23	28	27	29
參與人數	576	613	816	792	866
健康促進費用 (新臺幣元)	580,200	533,000	612,520	617,580	630,585

聯嘉總部_2025 年健康促進項目				
活動名稱	日期	參與 時數	參與 人數	活動費用 (新臺幣元)
四癌篩檢	1/16	4	81	配合國建署免費
流感 & 新冠注射	1/17	1	57	配合竹南衛生所免費
低劑量電腦斷層或 冠狀動脈分析檢查	3/4~	1	25	特約診所提供免費
健康啟動	1/16	1	71	38,700
營養講座 - 低 GI 飲食預防 胰島素阻抗與肥胖	4/18	1	27	1,500
捐血活動	9/2	3	30	4,565
體檢報告解說	4/8	1	7	年度體檢廠商提供免費
流感注射活動	10/16	1	32	特約診所提供免費
CPR&AED 包紮講座	12/9	2	106	特約診所提供免費
114 年度體檢活動	11/18~11/20	14	528	585,820
總計		29	866	630,585

備註：主要揭露範疇為聯嘉總部。

四癌篩檢活動



健走班



營養講座 - 低 GI 飲食
預防胰島素阻抗與肥胖



報告解說



流感注射



CPR&AED 包紮講座



捐血活動



年度健康檢查



年度健康檢查



05. 共創幸福職場

東莞聯嘉

2025 年共舉辦了 4 場勞工健康教育與活動，參與人數 418 人次，舉辦內容如安全學堂培訓、職業健康安全管理培訓、急救知識培訓、消防演練。

東莞聯嘉_2025 年健康促進項目				
活動名稱	日期	參與時數	參與人數	活動費用 (新臺幣元)
安全學堂培訓	2025/8/14	2	18	政府機關免費
職業健康安全管理培訓	2025/6/25	1	10	內部講師
急救知識公益培訓	2024/9/5	1.5	34	內部講師
消防演練	2024/11/8	1.5	356	內部講師

安全學堂培訓



職業健康安全知识培訓



領導班子安全會議教育培訓



園區消防演習培訓



急救知識公益培訓



消防演練



安全生產培訓



月度安全 &5S 檢查培訓



深圳聯欣豐

深圳聯欣豐於 2025 年共舉辦 15 場勞工健康教育與活動，參與總人數為 125 人次，總學時 250 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。

全員安全生產教育培訓



CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

健康檢查情形

聯嘉總部

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 541 人，實際檢查人數為 528 人，參與率為 97.5%，其員工體檢滿意度高達 99.6%；特殊作業體檢 9 人，體檢結果並無 3~4 級類別人員。此外，我們辦理了肺癌篩檢活動，共有 28 人參與，實際參與 24 人，參與率達 85%。

2025 年，我們依法規要求，執行了 12 次臨廠醫師進廠服務，聘請了職業醫學科專科醫師進場服務，費用共計 345,000 元。同時，我們完成了高風險同仁之健康現場面談與 2 件作業現場訪視，達成率 100%，以降低同仁傷病程度。臨廠醫師、廠護及職業安全衛生管理人員共同進行了現場訪視和評估。通過整體評估員工於作業場域的風險、體能、耐受性，我們確保員工可以安全地返回職場。此外，我們完成了 127 人次的各類適性評估，達到了適性健康面談率 100% 的目標。其中包括 1 位同仁進行了適性配工結案。

為配合主管機關推動「中高齡及高齡工作者安全衛生」相關執行措施，其中針對 7 位高風險之中高齡工作者，進行了安全衛生評估，並進一步執行工作適能評估，執行率達 100%，一位安排進一步健康面談。藉由中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，確保同仁工作安全。

下表為近五年醫療費用統計：

聯嘉總部					
年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
醫療費用（保健費、臨場醫師費）	340,770	337,710	345,390	353,790	345,000

單位：新臺幣元
備註：主要揭露範疇為聯嘉總部。

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 2025 年 3 月邀請衛生醫療機構到工廠對 26 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。2025 年 12 月邀請東莞長安公益組織來工廠進行，免費急救知識公益培訓活動，2025 年 12 月申請第三方檢測機構進行工作場所職業危害因素檢測，職業病危害因素檢測值全部合格。

職業健康體檢



急救知識公益培訓



工作場所職業病危害因素檢測



CONTENTS

00 前言

01 聯結永續

02 嘉以之治

03 光鏈足跡

04 電能綠生活

05 共創幸福職場

06 好裡嘉在

07 附錄

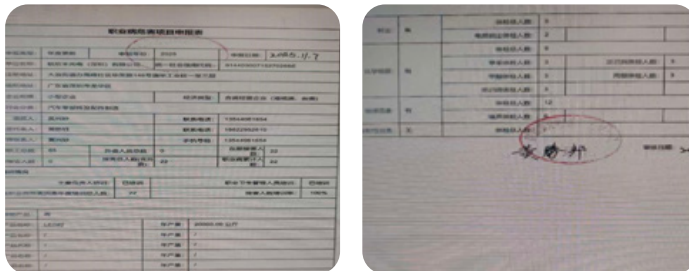
05. 共創幸福職場

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 6 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 2025 年 10 月進行員工一般健康檢查活動。

臨廠醫師、廠護現場訪視和評估作業



職業傷害與職業病

聯嘉投控擁有健全的安全衛生管理體制，將員工工作場所中的安全衛生風險降至最低。除定期安全訓練外，亦確保所有員工瞭解並遵守相關的安全規範。在安全訓練之計劃，除使員工能具備應有的安全知識及技能，亦清楚瞭解發生危險情況時，應立即採取的防範措施。

於工作場所的安全措施，除符合相關法規及標準，執行定期檢查、維護設備等項目，更著重於工作場所之所有人、機正常運作的安全性課題。

為有效監測和改進安全績效，藉由執行定期安全檢查、事故調查和失能傷害嚴重度之統計，得分析潛在的風險和改進之機會。透過持續的監測及改進，能及時修正及調整安全衛生管理的相關措施。使聯嘉投控在 2025 年度達到無重大職業災害和職業傷病之目標，除為員工創造安全健康的工作環境。對公司的聲譽和績效具有正面顯著之影響，展現聯嘉投控對職安衛之堅持和員工福祉之承諾。

聯嘉總部 2025 年員工之工作者發生一起一般職業災害，其發生原因為同仁拿取 Tray 盤時，因重心不穩，不慎跌落地面，總計嚴重職業傷害比率為 0.9343%。為有效防止相同事件再發，於事發後廠內拿取 Tray 盤作業風險全面檢討。後續相關部門之作業人員參與取 Tray 盤注意事項之宣導，避免同樣事件再發。

下列表格將分別說明聯嘉總部、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：

聯嘉總部員工_歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	643,565	592,996	598,034	631,409	666,938
	男性總經歷工時	432,384	417,249	419,856	450,760	403,358
	總經歷工時	1,075,949	1,010,245	1,017,891	1,082,170	1,070,297
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	0	0	0	1
	男性總計職業傷害人 (次) 數	1	0	0	1	0
	總計職業傷害人 (次) 數	2	0	0	1	1
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	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	1	0	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	1	0	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	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人 (次) 數	0	0	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	0	0	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	1.5538	0	0	0	1.4994
	男性總計職業傷害比率	2.3128	0	0	2.2185	0
	總計職業傷害比率	1.8588	0	0	0.9241	0.9343
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	墜落、滾落	無發生	無發生	被撞	墜落、滾落

備註：

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雇勞工及非受雇勞工平均工作日數、平均每日工時。

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄

05. 共創幸福職場

2025 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 2025 年員工總經歷工時：

東莞聯嘉員工 _ 歷年總經歷工時與工安情形			
類別	項目	2024 年	2025 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	正常出勤：313,827+ 平時加班 76,893+ 週末加班 41,310=432,030
	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	正常出勤：384,983+ 平時加班 94,006+ 週末加班 60,624.5=539,613.5

2025 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 2025 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	2025 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	正常出勤：105,178+ 平時加班 42,459+ 週末加班 20,581=168,218
	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	正常出勤：193,514.5+ 平時加班 65,897.5+ 週末加班 35,470.5=294,882.5
	總經歷工時	545,211	463,100.5

深圳聯欣豐非員工 _ 歷年總經歷工時與工安情形		
項目	2024 年	2025 年
女性總經歷工時	0	0
男性總經歷工時	11,232	11232
總經歷工時	11,232	11232

CONTENTS

- 00 前言
- 01 聯結永續
- 02 嘉以之治
- 03 光鏈足跡
- 04 電能綠生活
- 05 共創幸福職場
- 06 好裡嘉在
- 07 附錄