

5

共創幸福職場

- 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





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
472.5 小時



性騷擾防治訓練
總時數達 **235 小時**



2023 年
4 名女性員工晉升



2023 年聘僱之
身心障礙人士

聯嘉光電總部
9 位
東莞聯嘉
2 位



職業安全衛生會議

聯嘉光電總部
4 次
深圳聯欣豐
1 次



連續 5 度獲頒
衛生福利部國民健康署
聯嘉光電總部
「**健康職場認證標章**」



永續議題 | 招募及管理全球專業人才

永續準則 (議題) 呼應	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 401 勞雇關係 • GRI 402 勞資關係 • SASB 招募及管理全球專業人才 	影響之 利害 關係人	<ul style="list-style-type: none"> • 員工與其他工作者 	對聯嘉 的意義	<ul style="list-style-type: none"> • 為吸引各界優秀專業人才，聯嘉訂定多元招募計畫，透過求職平台、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	<p>實際正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 聯嘉優化面試流程，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積極性和生活質量，更能吸引求職者。 <p>潛在正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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，讓員工工作效率最大化，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。 <p>實際負面衝擊：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>潛在負面衝擊：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ／策略	<p>聯嘉光電總部</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>東莞聯嘉、深圳聯欣豐</p> <ul style="list-style-type: none"> • 公司招聘薪資福利策略執行同行業 50% 分位水平，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。
				管理 評量機制	<ul style="list-style-type: none"> • 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。



<p>目標與標的</p>	<p>聯嘉光電總部 短期目標 (2 ~ 3 年) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 招募結案率 - 管理職 85%。 • 招募結案率 - 非管理職 85%。 • 員工離職率持續低於 2%。 • 試用期不合格小於 4 人。 <p>中長期目標 (3 ~ 5 年以上) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 員工離職率不可超過 1.5%。 • 員工留任率持續大於 98%。 • 管理職與非管理職招募率大於 85%。 <p>東莞聯嘉 短期目標 (2 ~ 3 年) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 招聘達成率 ≥ 80%。 • 間接人員試用期通過率 ≥ 60%。 <p>中長期目標 (3 ~ 5 年以上) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 招聘達成率 ≥ 85%。 • 間接人員試用期通過率 ≥ 65%。 <p>深圳聯欣豐 短期目標 (2 ~ 3 年) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 間接招聘達成率 ≥ 80%。 • 間接人員離職率 ≤ 2.5%。 <p>中長期目標 (3 ~ 5 年以上) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 間接招聘達成率 ≥ 85%。 • 間接人員離職率 ≤ 2.5%。 	<p>績效與調整</p>	<p>聯嘉光電總部</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2023 年晉升 4 位女性員工。 • 招募結案率 - 管理職實際達成率為 86%。 • 招募結案率 - 非管理職實際達成率為 100%。 <p>東莞聯嘉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 招聘達成率 ≥ 80%。 • 間接人員試用期通過率 ≥ 65%。 <p>深圳聯欣豐</p> <ul style="list-style-type: none"> • 間接人員招聘達成率 ≥ 80%。 • 間接人員離職率 ≤ 2.5%。 <p>調整</p> <ul style="list-style-type: none"> • 部門主管會不定期檢視每月目標達成的狀況，並視執行結果進行了解。 • 專案執行進度與結果滾動式調整。
<p>預防或補救措施</p>	<p>預防措施 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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，針對特殊狀況者，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。 <p>補救措施 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2023 年已展開重點崗位薪資福利標準調查，以評估公司重點崗位薪資福利在外的招聘競爭力，對無法有效吸引該崗位職缺之項目，成立專案並與公司高層彙報與擬定相關改善計畫。 • 2023 年園區各企業薪資福利調查評比，評估公司員工崗位薪資福利有沒有相關優勢，從而作改善，如員工伙食增加晚餐補助、員工久任金額增加等。 		



永續議題 | 勞資關係、勞雇關係、訓練與教育

永續準則 (議題) 呼應	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 401 勞雇關係 • GRI 402 勞資關係 • GRI 404 訓練與教育 	影響之 利害 關係人	<ul style="list-style-type: none"> • 政府 • 供應商 / 承攬商 • 員工與其他工作者
對聯嘉 的意義	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 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，讓員工了解企業的價值觀、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。 		
影響 與衝擊	<p>實際正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>潛在正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>實際負面衝擊：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 課程時間可能需要員工離開工作崗位一段時間，這可能導致生產力的暫時下降，特別是在繁忙時期。 <p>潛在負面衝擊：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 		
政策 ／策略	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司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。 		

績效

績效 與調整

調整

聯嘉光電總部

— 教育訓練

- 訓練開課率達 100%(達成目標)。
- 訓練測驗成績達 96.2 分 (達成目標)。
- 訓練滿意率達 95%(達成目標)。

— 勞資關係與勞雇關係

- 間接人員離職率 ≤ 1.6% (年) ; 直接人員離職率 ≤ 1.2% (年) 。
- 員工滿意度調查，滿意度 84.7% 以上。
- 誠信經營考核的教育訓練 2023 年訓練開課率達 100%，參與人數 229 人。

東莞聯嘉

— 教育訓練

- 教育訓練開課率 100%(達成目標)。
- 教育訓練滿意度 94%(達成目標)。

— 勞資關係與勞雇關係

- 勞資關係與勞雇關係。
- 間接人員離職率 2.7% 。
- 直接人員離職率 11.9%，未達成目標，公司已進行分析員工離職原因前 3 大因素，並已與組織相關部門討論改善，包括增加崗位津貼、合理安排周末加班，平時加班下班時間管控等。
- 2023 年滿意度調查改為匿名調查，滿意度 64%，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，針對員工最不滿意前 3 項，包含伙食、工資、節假日禮品，目前公司已進行討論並實際行動改善中。
- 勞資糾紛零起。

深圳聯欣豐

— 教育訓練

- 教育訓練開課達成 100%，已達成目標。
- 教育訓練滿意度為 94%，已達成目標。

— 勞資關係與勞雇關係

- 間接人員離職率 0.76% 。
- 直接人員離職率 8.42% 。
- 2023 年滿意度調查，上半年 76.4%，已達成目標；下半年 74%，未達成目標，已總結調查結果。目前已針對員工前 3 項不滿意，如餐敘、工資、補貼進行討論與調整，並進行改善。

聯嘉光電總部

- 本公司針對未達成之目標，進行檢討，並確認未達成之情形。

東莞聯嘉

- 針對直接人員離職率未達成目標與滿意度未達標之情形，公司皆已進行分析，並擬定相關策略，如增加崗位津貼、合理安排周末加班，平時加班下班時間管控等，並針對員工最不滿意前 3 項，包含伙食、工資、節假日禮品，目前公司已進行討論，並實際行動改善中。

深圳聯欣豐

- 針對滿意度未達標之情形，公司皆已進行分析，擬定相關策略，並針對員工最不滿意前 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。

目標與標的

聯嘉光電總部

— 教育訓練

短期目標 (2 ~ 3 年) :

- 教育訓練開課率達 100%。
- 新進人員教育訓練測驗成績達 90 分以上。
- 訓練滿意率達 85% 以上。

中長期目標 (3 ~ 5 年以上) :

- 教育訓練開課率達 100%。
- 新進人員教育訓練測驗成績達 90 分以上。
- 訓練滿意率達 90% 以上。

— 勞資關係、勞雇關係

短期目標 (2 ~ 3 年) :

- 離職率不可超過 2%。
- 員工滿意度持續高於 80%。
- 無勞資糾紛或勞動訴訟案發生。
- 未來設置法遵部門共同參與公司管理制度面設計。
- 建立員工關係專責部門 (EPR)。

中長期目標 (3 ~ 5 年以上) :

- 離職率不可超過 1.5%。
- 員工滿意度回收率 90%。

東莞聯嘉

— 教育訓練

短期目標 (2 ~ 3 年) :

- 教育訓練開課率達 ≥ 98%。
- 教育訓練滿意度達 ≥ 91%。

中長期目標 (3 ~ 5 年以上) :

- 教育訓練開課率達 ≥ 100%。
- 教育訓練滿意度達 ≥ 92%。

— 勞資關係、勞雇關係

短期目標 (2 ~ 3 年) :

- 員工滿意度 ≥ 75 分。
- 勞動仲裁敗訴事件 ≤ 1 起 / 年。
- 公益社團活動 ≥ 2 次 / 年。
- 公司活動舉辦 ≥ 4 次 / 年。
- 間接人員離職率 ≤ 4.0%。
- 直接人員離職率 ≤ 10% (春節前月份 20%)。

中長期目標 (3 ~ 5 年以上) :

- 員工滿意度 ≥ 80 分。
- 勞動仲裁敗訴事件 = 0 起 / 年。
- 公益社團活動 ≥ 2 次 / 年。
- 公司活動舉辦 ≥ 4 次 / 年。
- 間接人員離職率 ≤ 4.0%，直接人員離職率 ≤ 9% (春節前月份 ≤ 20%)。

深圳聯欣豐

— 教育訓練

短期目標 (2 ~ 3 年) :

- 教育訓練開課率 90%。
- 教育訓練滿意度達 80%。

— 勞資關係、勞雇關係

短期目標 (2 ~ 3 年) :

- 員工滿意度調查 1 年 2 次 ≥ 75 分。

中長期目標 (3 ~ 5 年以上) :

- 無勞資糾紛或勞動訴訟案發生。
- 未來設置法遵部門共同參與公司管理制度面設計。
- 建立員工關係專責部門 (EPR)。
- 員工滿意率大於 75%。
- 員工招聘達成率 > 85%。

預防或補救措施

教育訓練

- 公司設有對內對外溝通程序管理辦法，內外部利害關係人均可透過面談、電話、電郵、員工意見箱及 facebook 粉絲團等管道，向本公司相關部門進行申訴。
- 制定當年度的訓練目標 (KPI)，定期進行 PDCA 之有效性評量及驗證。
- 每年度進行績效考核，了解員工訓練成果，並給予訓練評價，作為工作未來學習方向。
- 每年進行員工滿意度，了解員工訓練需求，作為訓練調整方向以及職涯發展協助。
- 課程學習測驗，了解員工學習狀況，若有未達預期將會進行課後輔導及訓練加強。

勞資關係 + 勞雇關係

- 本公司專人專責辦理勞工保險、勞工退休金事宜，確保員工基本保障。
- 定期由勞資雙方推派代表召開勞資會議，持續進行溝通，確保勞資關係之和諧。
- 職工福利委員會，不定期辦理各項職工福利活動，員工深刻感受備受照顧與關心。
- 於每年員工分紅措施，依照相關規定發放，以提昇員工之福利福祉。
- 檢核每年是否有因勞雇關係所發生的勞資糾紛事件或勞動訴訟案，若有發生則應訂立改善計畫。
- 每個月就勞資關係檢查「員工流動率」是否有異常。
- 每季召開勞資會議討論相關的勞資議題及改善事項追蹤。
- 每年 10 月辦理員工滿意度調查，了解全年度員工對組織滿意率的結果並據此作為改善方向。

管理
評量機制

教育訓練

- 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，了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

- 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。
- 每年辦理健康檢查，促進員工自我健康管理。定期安排醫生臨廠服務，提供員工健康諮詢服務。

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 2023 年，我們沒有接收到任何歧視、強迫勞動等申訴案件。

本公司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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 明定職場暴力防治規定和處理程序。 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。

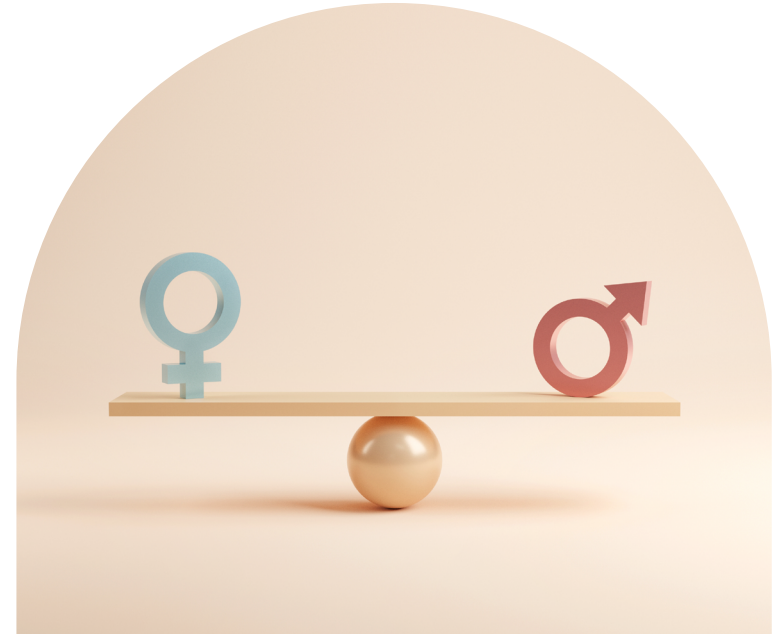
2023 年亦針對同仁實施人權保障相關訓練，人權規範教育訓練 472.5 小時。未來，將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

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 2023 年，相關訓練總時數達 235 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序和指引。2023 年本公司並無收到相關性騷擾申訴案件。

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
申訴單位	03-7539000 分機：12002
申訴信箱	MichelleShung@eio.com.tw



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。本公司 2023 年共招聘 6 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 2023 年，東莞聯嘉並無聘僱少數民族員工；深圳聯欣豐聘僱了 13 位少數民族同仁。

保全人員

聯嘉光電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光電要求及規定之完整教育訓練，如法令常識、安全檢查、執勤人權、服務態度相關之教育訓練。東莞聯嘉目前尚未進行保全相關訓練。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，即依指示配合警察依法辦理，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。



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。本公司提供外派、輪調等多元化的職涯發展管道，培養員工宏觀視野。

在 2023 年，聯嘉光電各廠區總員工人數為 1,109 人，皆為全職人員，直接聘僱，並無兼職、派遣人力或臨時人員。公司致力於跨世代族群的融合，感恩惜福和尊重他人的價值觀融入工作中。

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。2023 年有 4 名女性員工晉升。

以下列表將說明聯嘉光電集團各廠區員工分布與年齡結構：

聯嘉光電集團近四年各廠區員工分布結構

年度	2020 年		2021 年		2022 年		2023 年	
	男	女	男	女	男	女	男	女
聯嘉光電總部	243	380	263	380	264	372	282	376
東莞聯嘉	129	122	117	123	139	140	191	158
深圳聯欣豐	30	45	33	53	21	36	24	40
美國密西根	20	3	24	7	19	17	19	19
合計	422	550	437	563	443	565	516	593

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：本公司無無時數保證員工。

聯嘉光電集團 2023 年員工年齡分布結構

年齡 / 性別	男性人數	百分比 (%)	女性人數	百分比 (%)
30 歲以下	116	45.67	138	54.33
30-50 歲	336	44.80	414	55.20
50 歲以上	64	60.95	41	39.05
合計	516	46.53	593	53.47

聯嘉光電集團 2023 年各廠區非員工工作者分布結構

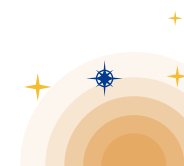
廠區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
聯嘉光電總部	保全人員	承攬	6
	派遣人員	承攬	46
	清潔人員	承攬	9
東莞聯嘉	保全人員	外包合同	11
	清潔人員	外包合同	5
	雇用人員	僱用合同	3
	派遣人員	勞務派遣	155
深圳聯欣豐	保全人員	承攬	3
	退休人員	合約	4

聯嘉光電集團 - 近四年員工聘用結構

年度項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	
員工人數 (人)	直接人員	417	398	386	464
	間接人員	433	488	511	523
	研發人員	102	114	111	122
	合計	972	1,000	1,008	1,109

聯嘉光電集團 - 近四年員工學歷結構

年度項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	
學歷分布比率 (%)	博士	0.72	0.60	0.69	0.63
	碩士	8.33	8.60	8.53	7.48
	大專	58.85	59.60	59.62	57.71
	高中	17.29	18.20	17.86	19.21
	高中以下	14.81	13.00	13.29	14.97



員工多元與平等

聯嘉光電在遵守法律規定的前提下，聘用 9 位身心障礙人士；東莞聯嘉也聘僱了 2 位身心障礙人士，秉持公司對多元化和包容性的承諾。雖然深圳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：

地區	年度		2022 年		2023 年	
	項目 / 性別		年齡	人數	年齡	人數
聯嘉光電總部	男性	30 歲以下		0		0
		30-50 歲		4		5
		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	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	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

本公司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。

2023 年聯嘉光電集團 - 管理職與非管理職結構

廠區	年度 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	0.00	0	0.00	33	5.98	75	13.59
	30-50 歲	50	47.47	8	7.55	143	25.91	259	46.92
	51 歲以上	40	37.74	8	7.55	16	2.90	26	4.71
	合計	90	84.91	16	15.09	192	34.78	360	65.22
東莞聯嘉光電	30 歲以下	0	0.00	0	0.00	71	22.68	46	14.69
	30-50 歲	24	66.67	8	22.22	89	28.43	103	32.91
	51 歲以上	3	8.33	1	2.77	4	1.28	0	0.00
	合計	27	75	9	25	164	52.39	149	47.60
深圳聯欣豐光電	30 歲以下	0	0.00	0	0.00	5	9.43	6	11.32
	30-50 歲	6	60	4	40	15	28.30	26	49.06
	51 歲以上	0	0.00	0	0.00	1	1.89	0	0.00
	合計	6	60	4	40	21	39.62	32	60.38
美國密西根	30 歲以下	0	0.00	0	0.00	6	50.00	6	50.00
	30-50 歲	4	66.67	2	3.33	6	40.00	9	60.00
	51 歲以上	0	0.00	0	0.00	3	60.00	2	40.00
	合計	4	66.67	2	3.33	15	46.88	17	53.13

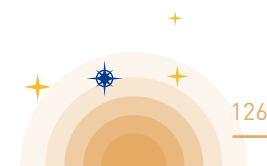
註 1：管理職定義為課級以上主管 註 2：聯嘉光電總部此人數含外籍人數。東莞聯嘉光電：含台幹人數 6 人。

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。

2023 年聯嘉光電總部 - 外籍人士擔任管理職

性別	男	女
管理職	1	0
非管理職	2	122
合計	3	122

註：管理職定義為課級以上主管



5.2.2 人才招募與留任

為吸引各界優秀專業人才，聯嘉訂定多元招募計畫，透過求職平台、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「招募任用程序」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了解企業文化、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，2023年新進率為20.06%，離職率為16.72%，離職率比前一年減少13.15%。東莞聯嘉新進人數2023年較2022年增加28.01%，而離職率較去年減少3%。為了增加員工留任率、照顧員工，於2023年平均薪資調整幅度達5.19%，相較於行政院主計處所公布國人同期平均薪資調幅2.43%遠超過113%。

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

年度	2021年				2022年				2023年			
	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	25	3.89	23	3.58	20	3.14	60	9.43	17	2.58	37	5.62
30-50歲	61	9.49	36	5.60	47	7.39	52	8.18	37	5.62	33	5.02
51歲以上	6	0.93	0	0.00	5	0.79	0	0.00	14	2.13	1	0.15
合計新進人數	151				184				132			
員工總人數	643				636				658			
總新進率(%)	23.48				28.93				20.06			

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。

聯嘉光電總部 - 離職率

年度	2021年				2022年				2023年			
	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	17	2.64	18	2.80	13	2.04	52	8.18	8	1.22	21	3.19
30-50歲	49	7.62	41	6.38	51	8.02	66	10.38	31	4.71	45	6.84
51歲以上	6	0.93	0	0.00	6	0.94	2	0.31	4	0.61	1	0.15
合計離職人數	131				190				110			
員工總人數	643				636				658			
總離職率(%)	20.37				29.87				16.72			

說明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。

說明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。

說明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

年度	2021 年				2022 年				2023 年			
	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	27	11	31	12	68	24	36	13	90	26	76	22
30-50 歲	41	16	36	14	69	24	58	20	74	21	56	16
51 歲以上	2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
合計新進人數	137				232				297			
員工總人數	252				287				351			
總新進率 (%)	54				81				85			

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

年度	2021 年				2022 年				2023 年			
	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	31	12	18	7	45	16	21	7	60	17	66	19
30-50 歲	47	19	44	17	71	25	55	19	56	16	50	14
51 歲以上	3	1	1	0	4	1	1	0	1	0	0	0
合計離職人數	154				197				233			
員工總人數	252				287				351			
總離職率 (%)	61				69				66			

說明 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。

說明 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。

說明 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

年度	2021年				2022年				2023年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
性別	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 (%)
年齡 \ 項目	47	54.65	30	34.88	1	1.82	1	1.82	20	31.75	14	22.2
30歲以下	21	24.42	22	25.58	8	14.5	11	20.00	22	34.92	21	33.3
30-50歲	1	1.16	0	0.00	1	1.82	0	0.00	0	0	0	0.00
51歲以上	合計新進人數				22				77			
	員工總人數				57				67			
	總新進率 (%)				38.59				114.9			

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

年度	2021年				2022年				2023年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
性別	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 (%)
年齡 \ 項目	43	50.00	23	26.74	10	18.18	7	12.73	17	26.9	13	20.64
30歲以下	21	24.42	20	23.26	10	18.18	21	36.18	17	26.9	17	26.9
30-50歲	1	1.16	2	1.16	2	3.64	1	1.82	0	0	3	0
51歲以上	合計離職人數				51				67			
	員工總人數				57				67			
	總離職率 (%)				89.47				100			

說明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。

說明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。

說明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

年度		2023 年		
性別	男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	5	13.15	5	13.15
30-50 歲	6	15.79	8	21.05
51 歲以上	4	10.52	2	5.26
合計新進人數	30			
員工總人數	38			
總新進率 (%)	78.94			

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。

美國密西根 - 離職率

年度		2023 年		
性別	男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	0	0.00	0	0.00
30-50 歲	4	10.52	4	10.52
51 歲以上	2	5.26	0	0.00
合計離職人數	10			
員工總人數	38			
總離職率 (%)	26.31			

說明 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。

說明 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。

說明 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。

雖然總公司與深圳聯欣豐目前尚未簽屬團體協約或成立工會，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。東莞聯嘉目前有工會但尚未實際運作。

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。我們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。以下內容，將逐一介紹聯嘉光電總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐各營運據點之福利制度與 2023 年實施情形。

聯嘉光電總部

聯嘉光電總部 - 各項福利

各類保險與保障

勞工保險、健保、團體保險、勞退金提撥、年度員工體檢、醫務室、哺乳室、孕婦專屬停車位、員工滿意度調查、職災保險、免費每年一次員工健康檢查、臨場醫師諮詢。

薪資福利

員工分紅、員工認股、年終獎金、每年健康檢查、生日禮金及禮物、交通車、旅遊平安險、研發獎金、專利獎金、績效獎金、專案獎金、技能獎金、久任獎金、介紹獎金、四節禮金（端午節 / 中秋節 / 春節 / 五一）、年節禮物（端午節 / 中秋節）。

各類補助

用餐補助、員工就學補助、社團活動及補助、婚喪喜慶慰問關懷及補助、急難救助。

其他福利

定期員工聚餐、子女教育獎勵金、免費電影票及不定期團康之比賽活動、員工旅遊補助、職福會福利及特約廠商優惠折扣、新進人員訓練及專業技能訓練、特約折扣商店、年終尾牙活動、年度優秀員工及部門表揚、年度久任員工獎金及獎盃、特休假制度優於勞基法之特休規定

疫情減緩後，2023 年，聯嘉重新啟動了員工福利活動，總共舉辦了 12 場。這些活動涵蓋了手作課、親子同樂活動、正念課程等，希望讓員工在工作之餘得到心靈上的放鬆與充實。此外，還特別舉辦了應景活動，如聖誕節慶祝活動，讓員工感受到濃厚的節日氛圍，增進團隊凝聚力。

心靈解壓，手作樂活

索拉玫瑰乾燥桌花課程

2023 年 5 月分別舉辦兩場兩場索拉玫瑰乾燥桌花手作課程，讓同仁能在忙碌的工作之餘，透過簡單且易上手的花藝體驗，專注沉浸於創作，獲得壓力釋放與身心療癒的機會。同時，我們也鼓勵同仁將親手製作的花藝作品，趁著母親節贈送給自己的母親或是重要的人，用行動表達關愛與感謝。



正念和諧粉彩

此外，我們在歡樂明亮的六月籌畫了一場「正念和諧粉彩」紓壓課程，透過正念的靈修力量和粉彩的繽紛色彩，帶領同仁們共同探索身心的平靜與愉悅。正念，是一種專注當下、接納自我的心態，它讓我們能從紛擾的世界中找到內心的平靜。和諧，則是不同色彩和聲音的結合，形成美麗的曲調樂章。這次的課程將正念冥想和粉彩的樂趣完美結合，透過老師的引導，學習專注當下、放鬆身心靈，同仁們也再次拿起畫筆，享受無拘無束的創作喜悅，找回深藏在心中的孩子，與內心的平靜。



皮革美學：質感名片夾

皮革，記錄著歲月的痕跡，證明著陪伴和記憶，而手作則注入了人們的情感，賦予了皮革溫度與生命。這次的手作課程邀請到來自新竹的 - 森林的秘密文創，以皮革為媒介，透過簡易而好上手的體驗，讓聯嘉人在忙碌的工作之餘得以放鬆，且能親手製作皮革名片夾，不論是留著自己使用，或是贈送給重要的人，都非常合適呢！

在專業老師們的引導之下，同仁們學習了皮革的基本知識；開始動手作之後也能理解縫線的邏輯與規律，有疑問就隨時互相幫助，有別於在工作上的認真，同仁間這樣相互協助的畫面是另一番溫暖的風景，也為紓壓手作課程畫上圓滿的句點。



親子同樂 樂活家庭

昆蟲知識與標本實作系列課程

在這個活動中，聯嘉光電的同仁和孩子們一同展開了一段關於昆蟲的探索之旅，並透過實際動手製作昆蟲標本，增加了對自然世界的認識。

活動由春市茂喜植物醫診所的專業昆蟲講師為聯嘉光電的同仁帶來一場昆蟲知識的探索之旅。透過講師生動、有趣的講解，我們從最基礎的昆蟲構造、到生物分類開始去學習與辨別「到底什麼是昆蟲？」，再從生活中常見的昆蟲出現的地點，引領我們去辨識昆蟲以及認識牠們對環境的影響和其獨特之處。

活動的最後，也是這場活動的重頭戲「標本實作」！在講師的示範和帶領之下，大家深入理解如何製作昆蟲標本的流程，也親自運用保麗龍板和大頭針去製作專屬於自己的昆蟲標本。下週就可以領取由講師協助完成烘乾與灌樹脂成型等後續的標本成品。

這場認識昆蟲的探索之旅充滿互動和學習，不僅激發孩子的好奇心，也讓同仁能陪伴孩子們一同學習和成長。我們相信，透過這樣的活動，親子之間的連結將更加牢固，同時也能豐富孩子的知識和實踐能力。



可食植物盆栽到餐桌 - 生菜

暑假來臨，聯嘉光電也規劃了一系列以「生活」為主軸的週末親子活動，期望透過系列活動能幫助培養生活應用能力、建立生活美學，同時也透過「玩中學」的理念和活動設計，促進同仁與眷屬之親子共學互動交流，進而提升與增進親子關係。

今年共舉辦兩場，這次我們邀請了年輕且富有理念的植物醫生團隊「春市茂喜植物醫診所」為聯嘉光電的同仁帶來精采有趣又好玩的植物課程「可食植物盆栽到餐桌：生菜植物介紹與料理應用」，講師將其專業知識融入生活情境、以深入淺出的方式介紹，使大小朋友都能夠輕易理解生菜植物的相關知識。課程中，講師也設計親子任務，讓同仁與孩子能夠一起動手種植盆栽、學習照護植物的技巧、體驗種植的樂趣，將課本中所學的知識，融入在生活當中。活動的最後，講師也示範了如何準備快速又營養的早餐「生菜培根蛋貝果」，不需要太多的烹飪技巧，就能為所愛的家人製作健康又好吃的早餐，將所學實際應用在生活情境當中，體現了「做中學」教育理念的精髓。



積木創意堆砌課程

我們以「讓心自由：積木創意堆砌課程」的親子活動為聯嘉人和孩子們畫上2023年暑假的歡樂句點。這場活動不僅讓大小朋友們都能自由發揮想像力，創造自己獨一無二的作品，也透過活動中的任務促進親子互動，在短短的兩個小時，大小朋友們都能隨心所欲的「玩積木」，發揮想像力與創造力，讓心自由。

此次活動邀請「積木桶 - BrickBin」的創辦人 Alex 老師引領聯嘉光電的同仁和孩子們踏上專業的積木堆砌之旅。Alex 老師為聯嘉光電量身訂做了以「會發光的積木汽車」為課程主軸，老師也以系統性的方式介紹了許多積木的小知識，從積木的歷史帶著我們去理解積木形體的演變，我們也才知道原來積木最早其實是由英國人創造的，而不是大家以為的丹麥！老師也接著介紹了積木專業的堆砌技巧與術語，同時老師也分享了许多平時創作大型作品的歷程，讓我們理解要做出大型積木堆砌作品不光是喜歡拼積木就可以了，還需要許多比例計算和結構設計，是非常消耗腦力的過程呢！

活動的後半段也進入了今天的重頭戲，老師帶領著我們一步一步慢慢完成「汽車」的基底，包含汽車的輪子以及會發亮的車燈！接著進入「自由發揮創作時間」，大小朋友們都相當專注且投入在堆砌自己的作品，有人將車子變成戰車、消防車、警車、有翅膀的飛天車.... 成果豐富的讓我們「眼睛為之一亮」，也讓我們感受到了積木創作的魔力，放下框架，想像力與創造力是無限的。



正念之旅 解放身心

好的睡眠，今晚開始

聯嘉光電致力於照顧同仁的身心靈健康，為了提升同仁對於良好睡眠的認識與重視，於本週舉辦了一場「健康講座：好的睡眠，今晚開始」，引領同仁專注探討好的睡眠對身心健康的重要性。這場講座邀請了經驗豐富的葉臨床心理師，葉心理師提供相當專業但容易理解的資訊，使同仁能好好瞭解身體的睡眠機制、也用醫學實證來破解常見的失眠迷思，同時也分享了許多「好眠技巧」，讓同仁能用正確且有效的方式調整睡眠。



放鬆又專注的正念體驗

「正念」訓練以風行全球多時，就連牛津、哈佛、Google、Apple 都在學習的「正念 (Mindfulness)」風潮，聯嘉光電致力於照顧同仁的身心靈健康，於本週舉辦了一場「健康講座：放鬆又專注的正念體驗」，引領同仁踏入「正念」的領域，透過講座認識何謂正念、體驗何謂正念，共同感受當下的美好與純粹，學習放下對未來的焦慮以及過去的牽掛，同時也讓同仁帶著基礎技巧回到生活持續運用，感受正念能夠帶給自身的轉變，遇見更好的自己。



歡樂聖誕，共度時光

聖誕節應景活動

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



東莞聯嘉

東莞聯嘉 - 各項福利

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

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

東莞聯嘉為了促進員工的合作精神和集體榮譽感，2023年12月舉辦了綜合體育競賽活動，在同仁熱情的參與下，設置了撞球、乒乓球和籃球等項目的比賽，以此促進員工身心健康，豐富員工的業餘生活。

綜合體育競賽活動照片



籃球比賽



撞球比賽



乒乓球比賽

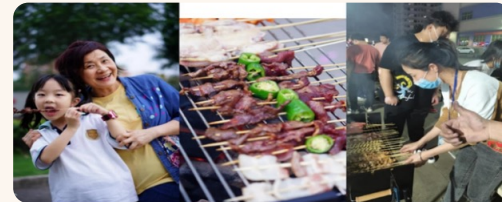


東莞聯嘉一直以來都非常重視員工的福利，並致力於打造和諧的工作環境。為了促進員工的凝聚力和幸福感，公司內部舉辦了一系列多姿多彩的福利活動。這些活動不僅讓員工在工作之餘能夠放鬆身心，也增進了同事之間的情感交流。在2023年，東莞聯嘉舉辦了多項促進員工情誼的活動共計6場，包括生日慶生會、中秋遊園會、燒烤聯誼活動、端午福利活動以及防暑降溫福利活動等，並提供員工免費加餐12次，這些活動的費用大約為人民幣8萬元。

生日慶生會活動照片



「烹燃心動 情系聯嘉」燒烤聯誼活動照片



「中秋月圓、情滿聯嘉」園遊會照片



「濃情六月天，歡樂度端午」端午福利活動照片



「酷暑送清涼，關懷暖人心」防暑降溫福利活動照片



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。且邀請東莞聯嘉高階及主管在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。

2023年三八婦女節送福利活動



深圳聯欣豐

深圳聯欣豐 - 各項福利

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、三八禮品、春節開工紅包等

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及當天放假半天，以此表達關愛之情。

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“趣味龍舟賽”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，借此中秋、國慶雙節來臨之際，公司組織燒烤活動。

端午節禮品發放



趣味龍舟賽



燒烤活動



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金和生育補助，在 2023 年申請婚禮金補助有 9 人次；生育補貼請領 12 人次。聯嘉希望透過這些補助，以協助同仁度過特殊時期，提供必要的支持與幫助。

聯嘉光電總部

本公司對申請育嬰假之員工，不因性別而設限，提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，並提供完善員工照顧機制，獲得員工之肯定。2020~2023 年申請育嬰留職停薪人數總計 38 人，育嬰留職停薪者之復職率較前 2 年高，男性與女性平均復職率皆為 100%。

聯嘉光電總部 - 育嬰留職停薪

年度 性別 / 合計	2021 年			2022 年			2023 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留職 申請資格人數 A	10	12	22	7	7	14	2	6	8
當年度實際申請育嬰留 職人數 B	0	12	12	1	4	5	0	4	4
當年度育嬰留職應復職 人數 C	0	8	8	1	7	8	0	3	3
當年度育嬰留職實際復 職人數 D	0	6	6	1	5	6	0	2	2
前一年度育嬰留職實際 復職人數 E	0	8	8	0	6	6	1	5	6
前一年度育嬰留職復職 後持續工作一年人數 F	0	8	8	0	4	4	1	5	6
當年度育嬰留職復職 率 % (D/C)	-	75	75	100	100	100	-	66.66	66.66
當年度育嬰留職留任 率 % (F/E)	-	100	100	0.00	66.67	66.67	100	100	100

A. 按性別劃分，享有育嬰假的員工總數。

B. 按性別劃分，實際使用育嬰假的員工總數。

C. 按性別劃分，休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數。

D. 按性別劃分，休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。

E. 按性別劃分，休完育嬰假後復職和留任的員工比例。

F. 按性別劃分，前一年休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。



東莞聯嘉、深圳聯欣豐補充相關規定

東莞聯嘉 2023 年申請育嬰假 14 位，平均復職率 100%；深圳聯欣豐 2023 年 1 人申請育嬰假，男性與女性平均復職率皆為 100%。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，其中產前可以休假 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

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

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

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。其他國家之營運據點，則依當地勞動法規規定執行，於 2023 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。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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 2023 年皆無任何員工勞動仲裁案件進入最終裁決階段，僅東莞聯嘉 1 例員工試用期不合格辭退案件，由仲裁員庭前調解後結案。

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。

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

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，達到法定退休年齡時，累計繳費滿十五年者，按月領取基本養老金。男性退休年齡 60 周歲，女性退休年齡 50 周歲，女性管理職 55 周歲。

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平相符合。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
聯嘉光電總部	直接人員標準薪資與勞基法基本薪資比	1.19	1.19
東莞聯嘉	直接人員標準薪資與勞基法基本薪資比	1.11	1.11
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 26,400 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	女
聯嘉光電總部	管理人員	1.25	1
	研發、技術人員	1.24	1
	直接人員	1	1
東莞聯嘉	管理人員	1.56	1
	研發、技術人員	1.52	1
	直接人員	1	1
深圳聯欣豐	管理人員	1.04	1
	研發、技術人員	1.5	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。

非擔任主管職務之全時員工薪資結構

聯嘉光電總部

單位：新臺幣千元

項目	2021 年	2022 年	2023 年	與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	613	607	612	5【0.82%】
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	468,138	485,636	497,789	12,153【2.5%】
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	764	800	813	13【1.63%】
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	512	487	526	39【8.01%】

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：2022 年 - 2021 年 [(2022 年 - 2021 年) / 2021 年]。
2023 年 - 2022 年 [(2023 年 - 2022 年) / 2022 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、社團活動及補助育嬰補助等。

聯嘉光電總部

單位：新臺幣千元

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
員工薪資	687,228	713,356	716,225
員工福利	809,728	841,419	851,075

東莞聯嘉

單位：人民幣元

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
員工薪資	22,636,714	24,510,585	30,640,543
員工福利	4,046,418	4,654,974	5,964,411

深圳聯欣豐

單位：人民幣元

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
員工薪資	7,325,774	4,705,168	5,381,008
員工福利	1,237,451	1,077,775	1,111,714

註：主要揭露範疇為聯嘉光電總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。

聯嘉光電總部 - 近三年福利總額

單位：新臺幣仟元

性質別	2021 年度	2022 年度	2023 年度
薪資費用	408,527	430,591	411,290
勞健保費用	40,737	41,575	45,204
退休金費用	17,908	19,263	20,591
其他員工福利費用	31,953	31,361	32,328
合計	499,125	522,790	509,413

註：主要揭露範疇為聯嘉光電總部。

東莞聯嘉 - 近三年福利總額

單位：人民幣元

性質別	2021 年度	2022 年度	2023 年度
薪資費用	22,636,714	24,510,585	30,640,543
勞健保費用	3,643,142	4,212,842	5,517,493
退休金費用	0	0	0
其他員工福利費用	403,276	442,132	446,918
合計	26,683,132	29,165,559	36,604,954

註：主要揭露範疇為東莞聯嘉。

深圳聯欣豐 - 近三年福利總額

單位：人民幣元

性質別	2021 年度	2022 年度	2023 年度
薪資費用	7,325,774	4,705,168	5,381,008
勞健保費用	1,151,343	999,266	1,036,567
退休金費用	0	0	0
其他員工福利費用	86,108	78,509	75,147
合計	8,563,225	5,782,943	6,492,722

註：主要揭露範疇為深圳聯欣豐。

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

聯嘉光電總部

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。

聯嘉光電總部 2023 年教育訓練開辦 205 堂課程，受訓總人次為 565 人次，受訓總時數為 8,913.1 小時，平均受訓總時數為 94.94 小時。

聯嘉光電總部 - 近三年員工教育訓練

年度		2021 年			2022 年			2023 年		
項目 / 性別	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	
管理職	男性	42	589.3	14.03	40	1,072.5	26.81	51	1,434.3	28.12
	女性	6	76.3	12.72	8	120	15	9	164.5	18.28
間接	男性	191	2,422.1	12.68	212	3,452.5	16.29	218	4,227.6	19.39
	女性	121	1,085.1	8.97	112	1,707.5	15.25	125	2,071.2	16.57
直接	男性	30	62.5	2.08	23	102	4.43	25	158	6.32
	女性	253	152	0.60	215	909.5	4.23	137	857.5	6.26

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 2023 年 12 月底在職人員，包含外籍人員。

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。

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。

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、測驗卷之電子文件交至人事單位存盤，並由人事單位完成《教育訓練綠力表》之登錄。

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）。

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 2023 年年度教育訓練內，公辦課程 24 堂，實際公辦開課 49 堂，各課程受訓員工均完成課後考核，完成 2023 年年度教育訓練計畫。

東莞聯嘉 -2023 年員工教育訓練

年度		2023 年		
項目 / 性別		總人次	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	26	439	16.9
	女性	9	182.5	20.3
間接	男性	97	1,289.5	13.3
	女性	76	1,050.5	13.8
直接	男性	61	225	3.7
	女性	47	187	4.0

註 1：主要揭露範疇為東莞聯嘉。

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、VDA6.3、五大工具、IATF16949、ESD 靜電防護等課程。

註 5：此為截至 2023 年 12 月底在職人員，包含外籍人員。

21 個工作習慣培養



車用 LED 市場分析及產品 Roadmap



4MIE 基礎培訓知識



為了促進新進員工與公司之間的互動，增進彼此了解與共情力，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持，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，並提供支持 and 協助解決問題。此外，座談會也是一個了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。2023 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 2023 年，深圳聯欣豐教育訓練課程共開課 32 堂，總時數共計 65 小時，完成率達 100%。

深圳聯欣豐 -2023 年員工教育訓練

年度		2023 年		
項目 / 性別		總人次	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	5	75	15
	女性	4	61.5	15.4
間接	男性	10	55.5	5.55
	女性	12	31.5	2.62
直接	男性	11	97.5	8.86
	女性	20	105	5.25

註 1：主要揭露範疇為深圳聯欣豐。

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 2023 年 12 月底在職人員，包含外籍人員。

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。已讓新進人員能更快速的上手與了解公司文化。

消防培訓



專業職能訓練

聯嘉光電總部 - 近四年專業職能訓練人數

年度		2020年			2021年			2022年			2023年		
項目 / 性別	受訓科目	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	9	56	6.2	14	84	6.0	6	48	8.0	2	16	8
	女性	19	116	6.1	19	112	5.9	6	50	7.1	2	16	8
工程師	男性	42	252	6.0	37	220	5.9	25	188	7.5	9	72	8
正職技術員	男性	99	556	5.6	96	576	6.0	78	612	7.8	82	656	8
	女性	365	2,136	5.9	383	2,300	6.0	203	1,577	7.8	208	1,664	8
外籍技術員	女性	343	2,016	5.9	301	1,828	6.1	146	1,021	7	153	1,224	8
派遣技術員	男性	20	84	4.2	22	132	6.0	4	24	6	5	40	8
	女性	60	244	4.1	40	248	6.2	21	162	7.7	30	240	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年起~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。

東莞聯嘉 -2023 年專業職能訓練

年度			2023 年		
項目 / 性別	受訓科目		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	3	255	85
	女性		1	85	85
組長	男性		9	368	41
	女性		11	450	41
工程師	男性		3	132	44
技術員	男性		21	920	44
	女性	3	160	53	

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。

深圳聯欣豐 -2023 年專業職能訓練

年度			2023 年		
項目 / 性別	受訓科目		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	3	12	4
	女性		4	16	4
間接	男性		3	12	4
	女性		4	16	4
直接	男性		37	407	11
	女性		40	440	11

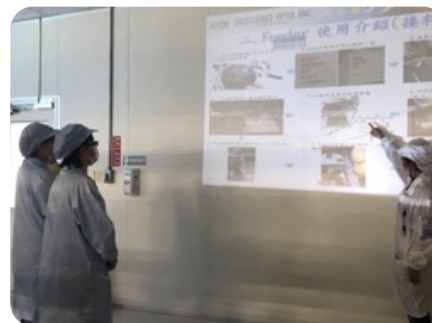
註 1：主要揭露範疇為深圳聯欣豐。

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。

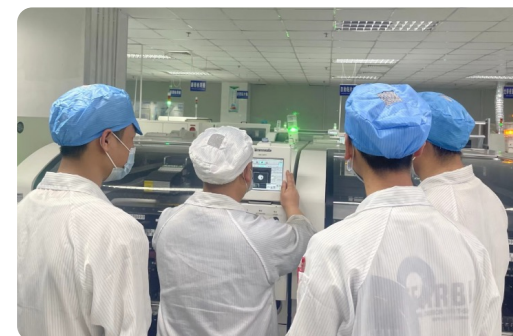
以上為本集團之專業職能訓練情形。透過學科及術科學習傳承企業文化，並藉由收集同仁提案，了解員工想法營造友善職場環境，凝聚同仁向心力，降低同仁申訴案件數和離職率，公司對員工的學習與發展建立完善教育訓練體制及系統。

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）考核作業後，即給予生產站別上崗證



直接人員外觀檢查訓練



■ 間接人員（生產線領班以上幹部）教育訓練

生產製程講解



間接人員利用魚骨圖進行原因分析訓練



人員通過（學科與術科）考核作業後，即給予生產站別上崗證



間接人員車間 5S 執行訓練



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 2023 年新訓與複訓情形：

各廠區 2023 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
聯嘉光電總部	新訓人數	0	0	3	0	0	0	0	31	12	47
	新訓總人數	93									
	百分比 (%)	0	0	3.2	0.0	0	0	0	33.3	12.9	50.5
東莞聯嘉	新訓人數	6	0	28	26	50	35	0	0	81	48
	新訓總人數	274									
	百分比 (%)	2.2	0.0	10.2	9.5	18.2	12.8	0.0	0.0	29.6	17.5
深圳聯欣豐	新訓人數	0	1	0	1	42	33	0	0	0	0
	新訓總人數	77									
	百分比 (%)	0	1.29	0	1.29	54.5	42.85	0	0	0	0

註：主要揭露範疇為聯嘉光電總部、東莞聯嘉、深圳聯欣豐。

各廠區 2023 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
聯嘉光電總部	複訓人數	2	2	9	0	82	208	0	153	5	30
	複訓總人數	491									
	百分比 (%)	0.4	0.4	1.8	0.0	16.7	42.4	0.0	31.2	1.0	6.1
東莞聯嘉	複訓人數	21	9	63	62	23	26	0	0	20	6
	複訓總人數	230									
	百分比 (%)	9.1	3.9	27.4	27.0	10.0	11.3	0.0	0.0	8.7	2.6
深圳聯欣豐	複訓人數	5	3	6	3	14	18	0	0	0	0
	複訓總人數	49									
	百分比 (%)	10.2	6.12	12.24	6.12	28.57	36.7	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：依人數計算（一人會有多站別教育訓練）。

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了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 2023 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	83	14	168	109	29	131	0	121	9	37
	考核人數	76	13	154	105	28	130	0	121	9	37
	未考核人數	7	1	14	4	1	1	0	0	0	0
	百分比 (%)	91.56	92.85	91.66	96.33	96.55	99.23	0	100	100	100
東莞聯嘉	總人數	27	9	91	88	73	61	0	0	101	54
	考核人數	26	9	90	87	73	61	0	0	0	0
	未考核人數	1	0	1	1	0	0	0	0	101	54
	百分比 (%)	96	100	99	99	100	100	-	-	0	0
深圳 聯欣豐	總人數	6	5	52	55	0	1	0	0	0	0
	考核人數	6	5	52	56	0	1	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	0	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。

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	<ul style="list-style-type: none"> GRI 403 職業安全衛生 SASB 員工健康與安全 	影響之 利害 關係人	<ul style="list-style-type: none"> 政府 供應商 / 承攬商 員工與其他工作者 當地社區
對聯嘉 的意義	<ul style="list-style-type: none"> 遵循職業安全衛生相關法規執行，以零災害為目標，強化自主管理能力，定期檢核安全衛生相關作為，配合主管機關之職業安全衛生政策，以保護員工工作安全及落實安全衛生之決心，同時竭盡企業的社會責任及照顧勞工的義務，繼續為員工創造安全的工作環境，力行職場零災害之理念宗旨。 		
影響 與衝擊	<p>實際正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> 盡公司社會責任及照顧員工之義務。 建構安全及健康的舒適工作環境。 保護員工身、心理之健康，降低員工職業災害風險。 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。 <p>潛在正面影響：</p> <ul style="list-style-type: none"> 減少工作傷害和疾病之發生率。 降低廠內職災風險發生之機率。 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。 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。 <p>實際負面衝擊：</p> <ul style="list-style-type: none"> 因職業災害發生造成人員受傷、設備 / 機台等之財物損失。 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。 因違法職安衛法規，遭主管機關公告處分及裁罰結果。 <p>潛在負面衝擊：</p> <ul style="list-style-type: none"> 因事故造成產線停工，間接影響產能及營收。 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。 因事故造成相關費用損失，間接造成營運成本之增加。 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 ／ 策略	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		

聯嘉光電總部**短期目標 (2 ~ 3 年) :**

- 失能傷害頻率 (FR) 降 1% (以 2020 年為基準)，其統計除員工外，亦包含承攬商。
- 廠內供應商環安衛風險評估結果達 80 分以上之廠商，達 70%。
- 健康職場認證標章，公司自評分數提升 5.8%。
- 編列健康促進活動經費提升 2 倍。
- 完成衛生福利部 2024 年健康認證標章展延資格。
- 參與衛生福利部舉辦之全國績優健康職場評選。

中長期目標 (3 年以上) :

- 失能傷害頻率 (FR) 降 2028 年前減少 5% ; 2030 年降低 7%(以 2020 年為基準)，其統計除員工外，亦包含承攬商。
- 2030 年職業安全衛生海內外各廠 100% 驗證完成。
- 規劃 1~3 年依各部室統計健康活動參與率排名，頒發健康部門獎，完成 10%。
- 持續推動安全衛生巡檢 100%。
- 2030 年廠內供應商環安衛風險評估結果達 80 分以上之廠商，達 82%
- 母性健康保護平台 100% 建置完成。
- 化學品資訊平台 100% 建置完成。
- 獲得衛生福利部舉辦之全國績優健康職場獎項。
- 企業永續愛心延續辦理捐血活動，每年提升 2.6% 血量 (以 2023 年為基準年)。
- 健康促進活動經費提升 10%(以 2023 年為基準年)。

目標與標的**東莞聯嘉****短期目標 (2 ~ 3 年) :**

- ISO 45001 職業健康安全系統持續有效運行。
- 進行一次工作場域職業病危害因素檢測。
- 安排一次職業健康體檢。
- 舉辦一次消防疏散演習。
- 舉辦一次危險化學品疏散演習。
- 舉辦一次急救知識培訓。
- 員工“零”失能傷害事件。
- 承攬商“零”違規失能傷害事件。

中長期目標 (3 年以上) :

- ISO 45001 職業健康安全系統持續有效運行。
- 持續提升員工職業健康防護、消防安全意識，應急處置能力。

深圳聯欣豐**短期目標 (2 ~ 3 年) :**

- 2024 年 3 月職業安全衛生車間環境鑑測，檢測數據報告符合政府要求。
- 2024 年 5 月員工到深圳市龍華疾控中心醫院，職業病檢查並存檔申報。

中長期目標 (3 年以上) :

- 持續提升員工職業健康防護、消防安全意識、應急處理能力。
 - 每年一次消防疏散演習。
 - 每年一次職業病健康體檢。
 - 每年一次化學品疏散演練。

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，於承攬商進場文件申請階段，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。

**管理
評量機制****職業安全衛生教育訓練：**

- 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。
- 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。
- 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。
- 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，或由承攬公司具有資格之人員，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。



<p>績效與調整</p>	<p>績效</p>	<p>聯嘉光電總部</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2023 年已於勞工安全衛生專區揭露職業安全衛生管理系統運作紀錄，目標已達成 100%。 • 2023 年度對定期及不定期安全衛生巡檢及改善，目標已達成 100%。 • 相較於 2020 基準年，本公司 2023 年度失能傷害頻率 (FR) 已降低 51.18% (統計數據已包含員工及承攬商)，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。 • 2023 年新人安全衛生教育訓練受訓人數共 235 人次，在職員工安全衛生教育訓練受訓人數共 520 人次，其當年度抽查員工之安全衛生相關之教育訓練執行紀錄，共抽查 32 人次，結果皆依規定完成職安衛相關教育訓練。 • 2023 年度廠內辦理生產性設備及使用危害性化學品之相關訓練人次及時數如下： <ul style="list-style-type: none"> - 機械設備及安全教育訓練共 645 人次，共 1,935 小時。 - 使用危險物、有害物作業之人員教育訓練共 636 人次，共 1,908 小時。 • 2023 年職業安全衛生相關證照外部訓練初訓及回訓完成 27 人次，共 158 小時。 • 2023 年進廠申請之承攬商，經審核後符合規定之教育訓練共 564 人次，共 3,285 小時。 • 2023 年 11 月 22 日進行癌症篩檢調查統計人數，於 2024 年 1 月 9 日辦理，共 39 位同仁參與。 • 2023 年掌握健康資訊於廠內佈告欄及 Portal 公告於廠內宣導 11 件含健康促進、新冠肺炎等相關文宣，達成率 100%。 • 2023 年，每月辦理一次按摩服務活動，舒緩同仁平日工作勞務壓力。 <p>東莞聯嘉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2023 年導入 ISO 45001 職業健康安全管理系統，完成認證並持續有效運行。 • 2023 年 3 月份安排一次職業健康體檢。 • 2023 年 12 月舉辦一次消防疏散演習。 • 2023 年 12 月份舉辦一次危險化學品疏散演習。 • 未發生承攬商高危險作業失能傷害事件。 • 未發生員工失能傷害事件。 <p>深圳聯欣豐</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2023 年，本公司從事職業安全衛生工作同仁均依法取得相關證照。 • 2023 年參與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。 • 定期提供職業健康與安全相關教育訓練。2023 年職業安全相關教育訓練共計 185 人次，時數共計 352 小時。 • 2023 年車間工作環境職業衛生檢測 1 次。 • 2023 年未發現存在有職業病問題，職業安全衛生完成 100%。
	<p>調整</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 已於公司區的勞工安全衛生專區建置母性健康保護平台，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台，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 2022 年，本公司 2023 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>預防或補救措施</p>	<p>預防措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>補救措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 	

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 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。

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，本公司依據職業安全衛生法設立「職業安全衛生委員會」由副總經理擔任主任委員一職，並自各相關部門主管及勞工代表中選出 15 位成員，勞工代表人數 5 位，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，2023 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：

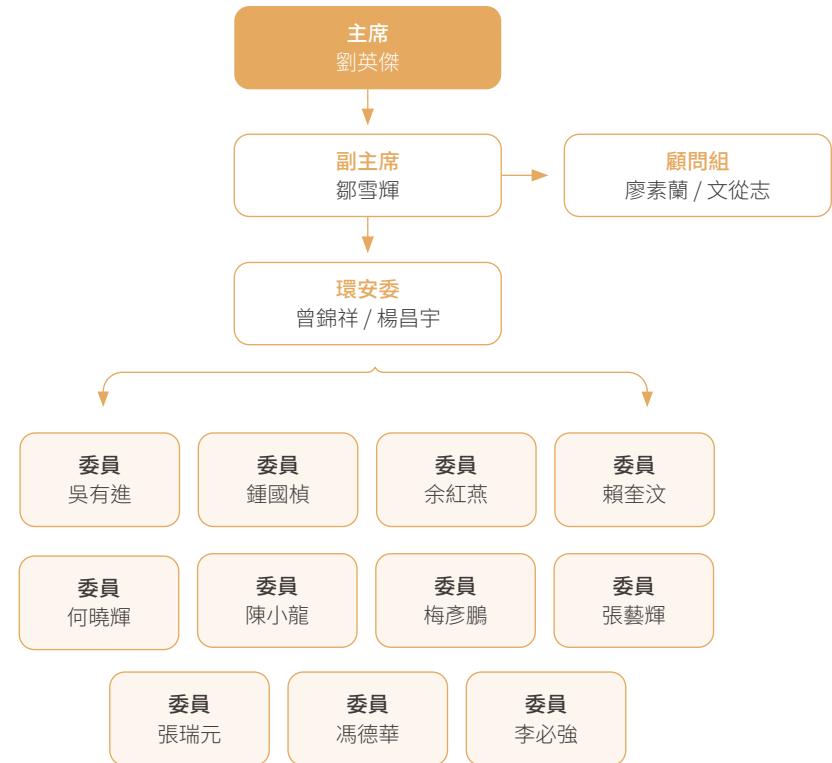
聯嘉光電總部 - 職業安全衛生委員會組織架構



東莞聯嘉

東莞聯嘉 2023 年設立安全委員會，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。

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，本公司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，2023 共召開 1 次會議。安全委員會會議主要討論議題有 KPI 達成情形、消防演練、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 2023 年 4 月臺灣總公司職業健康安全管理體系，本公司所管轄之作業活動區中，生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動，包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（含保全、清潔人員等）之作業活動。針對非公司員工之工作者，亦遵守法令之規定，執行相關必要之管理，確保於廠內有安全與健康的職場環境。該系統覆蓋的員工人數包含公司員工 646 人，非受僱勞工 12 人，其勞工佔 98.18%，非受僱勞工佔 1.82%，涵蓋員工達 100%，且已經過內部與外部稽核。

聯嘉光電總部該系統覆蓋的員工人數包含公司員工 646 人，非受僱勞工 12 人，其勞工佔 98.18%，非受僱勞工佔 1.82%，涵蓋員工達 100%；東莞聯嘉，職業安全衛生系統覆蓋員工人數為 252 人，其勞工佔 98.18%。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。

2023 年集團職業安全衛生管理覆蓋率，員工含蓋率 80.97%，非受僱員工涵蓋率 1.08%。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 2023 年 4 月

類型	受僱員工	非受僱員工	總計
輪班	347	12	359
非輪班	299	0	299
含蓋率 (%)	98.18	1.82	100

註：上表數據為 ISO 45001 管理系統驗證申報時之員工總數，申報時間為 2023 年 4 月。

東莞聯嘉

申報時間點為 2023 年 3 月

類型	受僱員工	非受僱員工	總計
輪班	252	190	252
非輪班	176	0	176
含蓋率 (%)	57	0	57

註：上表數據為 ISO 45001 管理體系導入認證申報時之員工總數（公司社保繳納人員，不含臨時員工），申報時間為 2023 年 3 月。

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。2023 年度危害鑑別風險評估結果共計有 1,525 項，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。

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。2023 年聯嘉已完成之年度檢查項目分別為乾燥設備 103 次、局部排氣裝置 205 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。

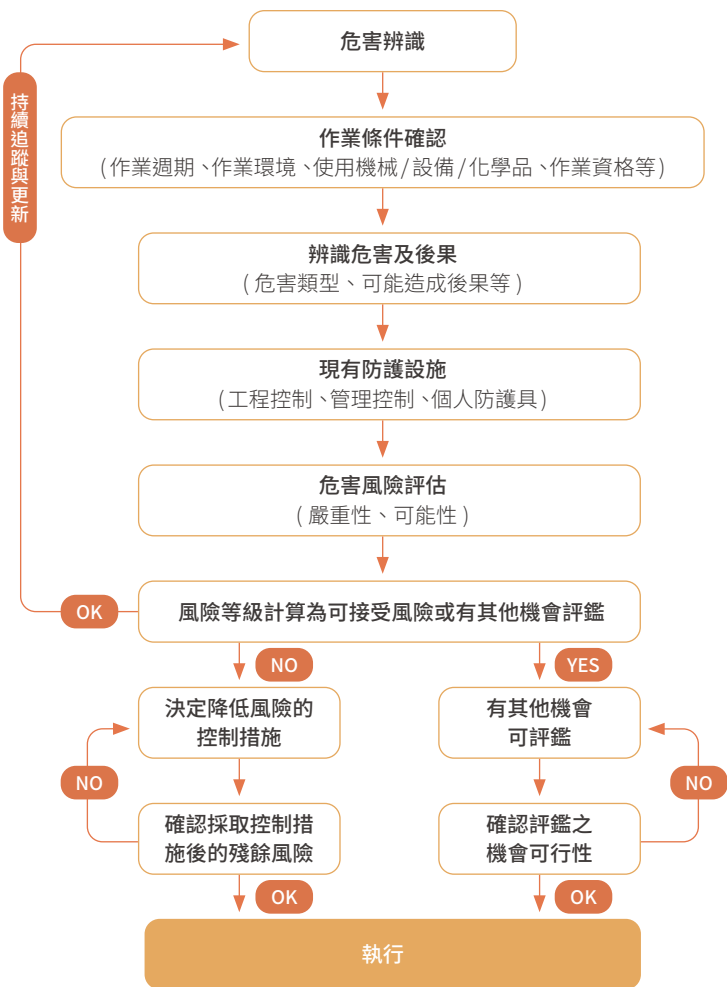
東莞聯嘉

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發給權責單位限期改善，2023 年總計盤查 38 條安全隱患問題，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，2023年已針對可能危害到安全衛生、健進行危害鑑別風險評估20次。全面進行危害鑑別風險評估共154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



事故調查流程



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序，以防止類似意外再次發生。

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，了解作業危害、遵守作業規範及異常狀況通報、處理等相關流程及其安全認知，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。

本公司從事職業安全衛生工作同仁均依法取得相關證照，並不定期派員參加政府機關或學術機構所舉辦之研討會或說明會，以即時瞭解政府之法令與政策。為確保每位員工都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念。

2023 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、缺氧作業主管、堆高機操作人員、輻射作業人員、道路危險物品運送人員）共 27 人次，受訓時數共計 158 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 2023 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

序號	類型	回訓人次	總回訓時數	受訓費用 (新台幣元)
1	職業安全衛生業務主管	1	6	0
2	職業安全衛生人員	4	14	0
3	勞工健康服務護理人員	2	12	0
4	缺氧作業主管	1	6	1,500
5	急救人員	3	9	2,240
6	道路危險物品運送人員 (其他貨車)	2	24	8,000
7	輻射作業人員 (初訓及複訓)	12	81	23,400
8	堆高機操作人員	2	6	2,400
總計		27	158	37,540

註：主要揭露範疇為聯嘉光電總部。

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，本公司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、危險物及有害物作業之人員教育訓練以及機械設備及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
新人安全衛生教育訓練受訓人數	235	705
員工定期執行一般安全衛生教育訓練	520	1,560
使用危險物、有害物作業之人員教育訓練受訓	636	1,908
機械設備及安全教育訓練受訓人數	645	1,935
總計	2,036	6,108

註：主要揭露範疇為聯嘉光電總部。

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。2023 年共召開 2 堂課程分別為消防疏散演練與危險化學品洩漏演練，開課時數為 2 小時，參與人數共達 363 人。

消防疏散演練



危險化學品洩漏演練



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	有限空間作業安全培訓	1	16	1,000
2	職業衛生管理人員	1	16	廣東衛健委免費
3	安全管理人員 (繼續教育)	1	16	300
總計		3	48	1,300

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	452	678
危險化學品安全管理培訓	7	10.5
特種作業安全培訓（電工作業）	2	3
總計	461	691.5

註：主要揭露範疇為東莞聯嘉。

深圳聯欣豐

本公司從事職業安全衛生工作同仁均依法取得相關證照，並不定期派員參加政府機關或學術機構所舉辦之研討會或說明會，以即時瞭解政府之法令與政策。本公司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	新員工三級安全教育培訓	28	56	0
2	危險化學品安全管理培訓	15	30	0
3	個人防護用品使用和管理培訓	11	22	0
4	緊急應變和消防疏散演習培訓	65	130	0
5	電工基礎安全培訓	6	6	0
6	復工復產安全生產培訓	48	96	0
7	園區安全生產培訓	12	12	0
	總計	185	352	0

備註：主要揭露範疇為深圳聯欣豐。

電工基礎安全培訓



職業健康安全培訓



新員工三級安全教育培訓



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、管理完善的哺集乳室及愛心車位，以方便需要的女性與母性同仁使用。

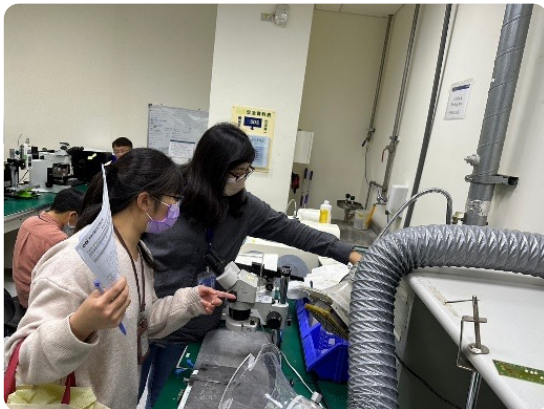
此外，我們訂有「異常工作負荷促發疾病預防管理辦法」、「人因性危害預防計畫」、「職場不法侵害防制管理辦法」等相關規範，通過各項調查表實施危害風險評估，並執行管理控制措施，預防和控制異常工作負荷、人因危害及職場不法侵害的發生。透過我們定期宣導相關執行措施規範、危害預防方法、資訊分享與舉辦職場不法侵害防制講座，以提高員工對職場安全的認知和防範能力。

2023 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 79 種化學品；深圳聯嘉共計 4 種化學品；東莞聯嘉預計於 2024 年納入。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	2023 年全廠肌肉骨骼酸問卷調查	260	100	評估人因性危害作業，辨識危害因子，視情況執行改善措施。
	2023 年全廠異常工作負荷問卷調查	685	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。
	2023 年母性勞工健康保護	12	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。
深圳聯欣豐	2023 年危險化學品安全管理培訓	12	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。
	2023 年個人防護用品培訓	15	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。
	2023 年女性及未成年工勞動保護	11	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：主要揭露範疇為聯嘉光電總部、深圳聯欣豐。東莞聯嘉預計於 2024 年納入。

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。本公司連續 5 度獲頒衛生福利部國民健康署『健康職場認證標章』，並於 2023 年 10 月通過專家訪查獲得展延資格。

健康職場認證標章



國民健康署訪查



聯嘉光電總部

在 2023 年，我們共舉辦了 10 場勞工健康教育與活動，參與人數 816 人次，辦理內容包含營養講座分享，讓同仁提升健康飲食「認知」、「情意」、「技能」，養成良好健康、飲食習慣維持標準體重，安排健身活動分享常見關節問題知識，並透過實務操作如健康操以此提升基礎代謝、心肺、身體腦內啡，維持身心靈平衡，為精神健康帶來最大益處。統計活動滿意度平均值高達 96.5%，2023 年健康促進總投入經費達 612,520 元，比去年提升 14.9%，活動參與率提升 24.8%。

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	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
開課堂數	7	9	6	10
開課時數	22	26	23	28
參與人數	666	576	613	816
健康促進費用 (新台幣元)	504,000	580,200	533,000	612,520

聯嘉光電總部 - 2023 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 (新台幣元)
四癌篩檢	1/16	1	39	配合國建署 (免費)
低劑量電腦斷層或冠狀動脈分析	4/7 ~ 12/30	1	35	特約診所提供 (免費)
體重控制班	4/27	1	32	17,520
戒菸班	4/27	1	5	場內辦理免費
營養講座 - 輕鬆吃簡單瘦	5/17	1	42	年度體檢廠商提供 (免費)
報告解說	5/18	1	5	年度體檢廠商提供 (免費)
健身活動	6/1	2	17	活動由竹南衛生所協辦 (免費)
流感注射	11/8	1	35	特約診所提供 (免費)
CPR&AED	12/7	1	67	特約診所提供 (免費)
年度健康檢查活動	12/26 ~ 28	18	539	595,000
總計		28	816	612,520

註：主要揭露範疇為聯嘉光電總部。

四癌篩檢活動



體重控制班



營養講座 - 輕鬆吃簡單瘦



報告解說



健身活動



流感注射



消防設施操作培訓



個人防護用品培訓



CPR&AED 講座



年度健康檢查



緊急應變小組成員培訓



職業衛生安全培訓



東莞聯嘉

東莞聯嘉目前無展開此活動，預計 2024 年導入 ESG 後，納入到環安工作計劃內。

深圳聯欣豐

深圳聯欣豐於 2023 年共舉辦 10 場勞工健康教育與活動，參與總人數為 256 人次。活動內容有新進員工三級安全教育、電工安全基礎、消防設施操作、緊急應變小組成員、職業衛生安全、個人防護用品、危險化學職業安全管理、承包商施工現場安全、疫情、危險化學品洩露應急處置等相關職業安全培訓課程與活動。

新進員工三級安全教育培訓



電工安全基礎培訓



危險化學職業安全管理培訓



承包商施工現場安全培訓



疫情培訓



危險化學品洩露應急處置培訓



健康檢查情形

聯嘉光電總部

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 554 人，實際檢查人數為 539 人，參與率為 97.29%，其員工體檢滿意度高達 99.77%；特殊作業體檢 11 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 40 人參與，實際參與 35 人，參與率達 88%。

2023 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 345,390 元。同時，我們完成了高風險同仁之健康現場面談與訪視 5 次和 1 次配工，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，完成了 3 件職場復工評估案。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 108 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。

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 9 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，所有人員無需進行配工，執行率達 100%。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。

下表為近四年醫療費用統計：

聯嘉光電總部

年度	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
醫療費用 (保健費、臨場醫師費) (新台幣元)	321,270	340,770	337,710	345,390

註：主要揭露範疇為聯嘉光電總部。

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 2023 年未能按時展開職業病健康體檢活動，已將其延後至 2024 年 3 月進行。預計在 2024 年引入 ESG 後，將按計劃進行這項工作，同時將其他健康活動納入環安工作計劃中。

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%。2023 年在進行體檢時，發現其中有 1 人受到噪音的影響，因此及時要求生產部門調整其工作崗位，以有效保障員工的職業健康不受損害。

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，深圳聯欣豐預計於 2024 年 5 月進行員工一般健康檢查活動。

特殊作業體檢



職業傷害與職業病

本公司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，亦確保所有員工了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，亦清楚了解發生危險情況時，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。使聯嘉光電在 2023 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，展現聯嘉光電對職安衛之堅持和員工福祉之承諾。

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 - 歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
總工時	女性總經歷工時	638,622	643,565	592,996	598,034
	男性總經歷工時	356,381	432,384	417,249	419,856
	總經歷工時	995,003	1,075,949	1,010,245	1,017,891
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	1	1	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	1	1	0	0
	總計職業傷害人(次)數	2	2	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	1	0	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	0	1	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
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	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(%)	1.5659	1.5538	0	0
	男性總計職業傷害比率(%)	2.8060	2.3128	0	0
	總計職業傷害比率(%)	2.0100	1.8588	0	0
請說明職業傷害類型 (例如骨折、切傷、挫傷等)	請說明每一件職業傷害類型	被切、割、擦傷	墜落、滾落	無發生	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僱勞工及非受僱勞工平均工作日數、平均每日工時。

2023年東莞聯嘉發生兩起輕度工傷事件，其發生原因為操作機台設備針頭刮破手與操作機台軌道衝撞到手部，兩起事件發生當下即通知廠區廠務室立即處置，並就醫進行包紮。本公司已進行機台檢查，並持續宣導員工作業時留意與張貼公告，以避免職業傷害事故的發生。



東莞聯嘉員工 - 歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2023年
總工時	女性總經歷工時	326,044
	男性總經歷工時	360,988
	總經歷工時	687,032
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
	男性總計職業傷害人(次)數	0
	總計職業傷害人(次)數	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	0
死亡的職業傷害人數	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	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
	男性總計職業傷害比率(%)	0
	總計職業傷害比率(%)	0
請說明職業傷害類型 (例如骨折、切傷、挫傷等)	請說明每一件職業傷害類型	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。

深圳聯欣豐員工 - 歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2023年
總工時	女性總經歷工時	111,805
	男性總經歷工時	78,884
	總經歷工時	190,689
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
	男性總計職業傷害人(次)數	1
	總計職業傷害人(次)數	2
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
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	0
死亡的職業傷害人數	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	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(%)	8.9
	男性總計職業傷害比率(%)	12.7
	總計職業傷害比率(%)	10.5
請說明職業傷害類型 (例如骨折、切傷、挫傷等)	請說明每一件職業傷害類型	1. 刮破手 2. 撞到手

- 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。

聯嘉光電總部 2023 年非員工之工作者發生一起一般職業災害，其發生原因為同仁於操作 PCB 叉車時，不慎遭叉車鬆脫之擋桿撞傷，造成人員肋骨骨折，總計嚴重職業傷害比率為 17.60%。為有效防止相同事件再發，於事發後廠內 PCB 叉車進行全面檢查，並張貼標示。後續 SMT 站及組裝站使用前將進行檢查，無問題後始得使用，如檢點過程發現問題，其叉車將進行隔離及修復。

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	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
總工時	女性總經歷工時	37,203	31,744	36,316	44,914
	男性總經歷工時	17,143	23,917	8,082	11,902
	總經歷工時	54,346	55,661	44,398	56,816
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	1
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0	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
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	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
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	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(%)	1.5659	0	0	22.26
	男性總計職業傷害比率(%)	2.8060	0	0	0
	總計職業傷害比率(%)	2.0100	0	0	17.60
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	無發生	無發生	無發生	被撞 - 肋骨骨折

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。

2023年東莞聯嘉、深圳聯欣豐之員工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2023年員工總經歷工時：

東莞聯嘉非員工 - 歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2023年
總工時	女性總經歷工時	118,245
	男性總經歷工時	153,725.5
	總經歷工時	271,970.5
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
	男性總計職業傷害人(次)數	0
	總計職業傷害人(次)數	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	0
死亡的職業傷害人數	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	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
	男性總計職業傷害比率(%)	0
	總計職業傷害比率(%)	0
請說明職業傷害類型 (例如骨折、切傷、挫傷等)	請說明每一件職業傷害類型	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。

深圳聯欣豐非員工 - 歷年總經歷工時與工安情形

類別	項目	2023年
總工時	女性總經歷工時	0
	男性總經歷工時	12,960
	總經歷工時	12,960
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
	男性總計職業傷害人(次)數	0
	總計職業傷害人(次)數	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	0
死亡的職業傷害人數	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害比率(%)	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
	男性總計職業傷害比率(%)	0
	總計職業傷害比率(%)	0
請說明職業傷害類型 (例如骨折、切傷、挫傷等)	請說明每一件職業傷害類型	無發生

註1：非員工三位為保全人員。

註2：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3：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4：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5：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6：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7：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。

