

(五) 1. 推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
<p>一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？</p>	✓		<p>1. 聯嘉光電依據金管會公司治理 3.0 - 永續發展藍圖之政策及相關規定，積極展現本公司永續發展的決心，健全永續發展(ESG)體系，並強化本公司於資本市場之競爭力。</p> <p>2. 民國 113 年聯嘉光電積極進行董事會的組織變革。將原本的「審計委員會」，加入風險管理功能，更名為「審計暨風險管理委員會」。此外新成立「永續發展委員會」功能性委員會，全面提升風險控制與永續經營至董事會層級，確保公司在財務、營運及社會責任方面的穩健發展。這兩個功能性委員會的意義如下：</p> <p>(1)審計暨風險管理委員會 強化財務監督：負責審查財務報表，確保財務資訊的透明度與正確性。 風險控管：識別、評估並監督企業營運中的風險，協助公司制定風險管理策略。 內部控制與法遵：監督內部控制機制，確保公司遵守法規，降低經營風險。 審查內外部稽核：評估內部稽核機制與外部會計師的獨立性與績效，確保審計品質。</p> <p>(2)永續發展委員會 推動 ESG 戰略：負責企業的環境（E）、社會（S）與公司治理（G）發展策略，確保企業永續發展。</p>	<p>符合「上市上櫃永續發展實務守則」規定。</p> <p>符合「上市上櫃永續發展實務守則」規定。</p>

監督企業社會責任（CSR）：推動企業落實社會責任，如減碳、供應鏈管理、員工福祉等。

應對氣候變遷與法規要求：監督企業應對氣候變遷、能源轉型及國際永續標準（如TCFD、GRI等）之適應性。

提升企業聲譽與利害關係人關係：確保企業與投資人、客戶、社會大眾等利害關係人的良好溝通，提升企業形象與競爭力。

兩個功能性委員會的更名及新設，不僅能確保聯嘉光電在財務與風險管理上的穩健經營，也能讓企業在永續發展方面建立競爭優勢，更加符合國際趨勢與投資人期待。

3. 聯嘉光電設置「ESG 永續發展部」永續專責獨立部門，主掌聯嘉光電集團之 ESG 策略和政策、風險管理、編製並發布聯嘉光電的 ESG 永續報告書，主導 ISO14064-1 碳盤查及 ISO14067 產品碳足跡、採購再生能源、生物多樣性…等碳排淨零重要行動，並提供內外部關係人透明正確的相關訊息，參與各項與 ESG 相關的投資者活動和倡議。「ESG 永續發展部」的任務是與集團其他部門密切合作，如戰略規劃、風險管理、財務、採購和人力資源，以確保 ESG 的業務被完整落實到公司的各個方面；同時對外積極參與各項倡議行動，與其他企業、政府和非政府組織合作，推動行業標準與最佳實踐，促進全方位的永續發展。

符合「上市上櫃永續發展實務守則」規定。

符合「上市上櫃永續發展實務守則」規定。

		<p>4. 聯嘉光電董事會每三年一次進行外部評估，促進董事會效能的定期檢討與持續提升。聯嘉光電現任董事會由 9 位董事組成，獨立董事共佔全體董事 44%，包含 4 位獨立董事，獨立董事具備財金、商務及管理領域之豐富經驗與專業。此外，聯嘉光電亦注重董事會成員組成之性別平等，聯嘉光電目前 9 位董事，包括 2 位女性董事，比率達 22%。</p> <p>5. 原本公司之「公司治理暨永續經營委員會」由董事長擔任主任委員、總經理擔任副主任委員、財務長兼任公司治理主管，總經理特助兼任永續業務主管，並由財務、稽核、股務及議事等經驗達三年以上之人員提供董事執行業務所需資料、協助董事遵循法令、依法辦理股東會及董事會議相關事宜、製作議事錄等事項。並自民國 110 年 5 月 6 日董事會起，於每次董事會中報告永續業務推展進度。</p>	<p>符合「上市上櫃永續發展實務守則」規定。</p>
<p>二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？</p>	<p>✓</p>	<p>1. 風險評估邊界：本揭露資料之風險評估邊界以本集團台灣總部為主。</p> <p>2. 風險管理政策與程序： 因應全球政經發展趨勢與變化，聯嘉光電訂定「風險管理政策」於民國 109 年 12 月 23 日經董事會通過，以做為本公司風險管理之最高指導原則。 聯嘉光電根據環境、社會、經濟(含公司治理)及其他(含資訊安全)等四大面向，以完整的風險管理組織架構及實務推展方式、掌握可能影響企業永續發展的相關風險。透過對潛在風險之辨識、評估、控制、監督及溝通等活動，以質化或量化之管理方</p>	<p>符合永續發展實務守則規定。</p> <p>符合永續發展實務守則規定。</p>

法，將集團營運所面臨之各種風險降低至可承受及控制範圍，並作為經營策略制定之參考依據，以期能合理確保公司策略目標之達成。

3. 風險管理組織架構：

1. 民國 113 年聯嘉光電積極進行董事會的組織變革。將原本的「審計委員會」，加入風險管理功能，更名為「審計暨風險管理委員會」。強化財務監督：負責審查財務報表，確保財務資訊的透明度與正確性。風險控管：識別、評估並監督企業營運中的風險，協助公司制定風險管理策略。內部控制與法遵：監督內部控制機制，確保公司遵守法規，降低經營風險。審查內外部稽核：評估內部稽核機制與外部會計師的獨立性與績效，確保審計品質。
2. 總經理為聯嘉光電風險小組的最高主管，並由高階主管、功能單位主管及業務承辦人員擔任第一線風險管理人員，對各項風險偵測、辨識、評估並擬定相關對策，自 2021 年起定期每季召開風險管理會議，進行檢討及監督，並透過 PDCA (Plan, Do, Check, Act) 循環流程進行持續管理。對於不同風險，總經理亦按不同事件成立相關應變小組，並指派不同負責主管統籌因應。並每年至少向董事會進行兩次風險管理會議之改善報告。
3. 在內部控制體系的部分，由稽核單位

符合永續發展實務守則規定。

		<p>負責稽核落實情形。敘明辨別環境、社會、公司治理相關重大性議題之風險評估標準、過程、結果及風險管理政策或策略。</p> <p>4. 風險管理運作情形： 自民國 110 年 10 月起由本公司風險管理的最高主管-總經理主持，高階主管、責任人員(功能部門主管)及業務承辦人員每季舉行一次，蒐集各部門自行評估之主要風險議題，並提出因應措施。於民國 113 年 11 月 13 日舉行風險管理會議，並於本公司「公司治理暨永續發展委員會」、「審計委員會」及「董事會」報告，由董事會做出各種風險之因應裁示。</p>	符合永續發展實務守則規定。
<p>三、環境議題</p> <p>(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p>	✓	<p>1. 「社會責任、永續發展、邁向國際」</p> <p>2. 本公司在環境安衛方面，皆符合相關法規及政策，並依法設置廠務及勞工安全人員。</p>	符合永續發展實務守則規定
<p>(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？</p>	✓	<p>本公司依據安全舒適、環境保護、節能減碳原則，研訂本公司環境管理目標及策略，持續致力減少能資源與水資源使用，定期審查環境目標，並採取適當的程序及措施來預防或減輕對環境可能之衝擊。</p>	符合永續發展實務守則規定
<p>(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？</p>	✓	<p>1. 執行 ISO14001 相關作業推動及內/外部稽核作業。</p> <p>2. 依訂定環境衝擊面評估管理辦法，每年定期由各單位執行風險評估及檢視。</p> <p>3. 依綠色產品及作業管理程序，使各單位遵行符合國際綠色產品要求之規範。</p> <p>4. 符合能源局要求，每年節電率 1%。</p>	符合永續發展實務守則規定

		<p>5. 定期保養，符合竹南園區汙水廠納管標準。</p> <p>6. 根據民國 113 年全球風險報告，「氣候變遷減緩失敗」與「氣候變遷調適失敗」名列全球可能性最高的風險一二名，報告中更指出未來的五至十年氣候與環境風險會成為全球最嚴重的威脅，氣候危機已成為全球永續發展共同面臨的重大挑戰，因此及早鑑別氣候變遷風險，加強氣候韌性調適，降低氣候變遷可能帶來的營運衝擊及影響已刻不容緩。聯嘉光電自 2021 年起，每年都依氣候變遷相關財務揭露架構（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）進行指標對照，鑑別與氣候變遷相關之風險與機會。</p>	
<p>(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</p>	<p>✓</p>	<p>1. 本公司於民國 109 年開始揭露每年度溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量之統計，並揭露於當年度之「企業永續報告書」。</p> <p>2. 我們持續維持 ISO 50001 能源管理系統之有效性。</p> <p>3. 深入分析各設備的能耗資料，並積極關注與研討潛在的改善方向，不斷優化能源利用效率。民國 113 年已成功節省電力 1,426,442 度，占年度總用電量 9.89%，節電效果顯著。</p> <p>4. 民國 113 年第一期的 5 萬度再生能源電量已順利部署完成。</p> <p>5. 民國 113 年 12 月完成綠能電力與綠色能源證書採購項目，包含未來 5 年之綠能計畫。</p>	<p>符合永續發展實務守則規定</p>

		<p>6. 民國 113 年節能申報 1.19%，已達每年減碳 1%以上排放。</p> <p>7. 已完成民國 113 年溫室氣體盤查及查證作業並取得 SGS 認證。</p> <p>8. 民國 113 年溫室氣體排放與前一年相比，能源排放強度 0.02 GJ/營收（佰萬元）。</p> <p>9. 民國 113 年已完成溫室氣體盤查及 SGS 查證作業並取得外部查證。</p> <p>10. 民國 113 年未有違反環境法條規定的事件而受罰。</p>	
<p>四、社會議題</p> <p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	<p>✓</p>	<p>1. 為善盡企業社會永續發展責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，本公司遵守國際公認基本人權、參考「世界人權宣言」、「國際勞工組織三方原則宣言」等國際人權標準，並嚴格遵守國內勞動基準相關勞動法規，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種情勢之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、保障員工之合法權益，依法制定相關之管理政策與程序，公布於本公司網站，並確認人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。</p> <p>2. 為減緩人權風險，本公司致力於各項工作環境、工作條件之提升，做好員工照顧並善盡公司之社會責任，且定期召開勞資會議與員工進行公司之業務及管理情形溝通以保障員工之權益及減緩人權風險。</p> <p>3. 對於危害勞工權益之情事，本公司提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平</p>	<p>符合永續發展實務守則規定</p>

		<p>等、透明。申訴管道簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴予以妥適回應。自民國110年起，導入新進人員及全體員工對本政策的訓練及宣導。</p>	
<p>(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？</p>	<p>✓</p>	<p>1. 整體薪酬政策： 本公司訂有薪資及獎金相關辦法，並參考市場與同業狀況調整薪酬配套，除積極落實人性管理及各項福利措施外，並秉持與員工利潤共享的理念，吸引及激勵優秀人才，依每年公司獲利及經營績效反映於員工薪酬，依章程比例分派員工酬勞，分派依績效評核結果進行。每年進行員工個人與部門績效指標之績效評核，以激勵員工持續於部門與個人專業領域發展，績效評核系統亦會紀錄每位員工年度目標達成情況與個人發展之期待，雙向溝通進行主管面談評語勉勵員工發展與繼續努力之方向。員工薪酬，提供員工公平合理，無論性別、年齡之同工同酬起薪標準，使得薪資福利不受男女、宗教、種族、階級、黨派之影響而有所差別。本公司章程規定，本公司年度如有獲利，應提撥5%~15%為員工酬勞。其發放對象得包含符合一定條件之控制或從屬公司員工及基層員工，其基層員工分派總額為當年度員工酬勞的5%~25%，但公司尚有累積虧損，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞。</p> <p>2. 員工福利措施： 公司設立職工福利委員會，每年公司提撥福利金，為同仁規劃並提供優質的各項福利，例如：員工旅遊補助、子女教育獎勵、生日禮金(禮物)、結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼、免費員工旅遊、四節禮金(禮物)、住院慰問金、年節</p>	<p>符合永續發展實務守則規定</p>

		<p>慶祝活動等。公司提供同仁團體保險、免費健檢、餐費補助等福利。於休假制度上，每週週休二日，依照勞基法給予特休假，對於同仁遇有育嬰、重大傷病、重大變故等情況，也能申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。本公司重視員工權利及福利，於硬體設施上，提供有免費停車場、書報雜誌閱讀、哺乳室、員工餐廳、員工宿舍等，提供員工便捷的日常所需。於照顧員工身心健康方面，則規劃按摩師駐廠服務、年度健康檢查、醫師臨廠服務、健康講座等，提供員工舒壓及健康照護。</p> <p>3. 職場多元化與平等</p> <p>男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，促進永續共融的經濟成長。</p> <p>本公司重視員工權利及福利，並與員工共享獲利盈餘，維護良好工作環境，包含各族群的全方位身心靈照護:(1)進用身障同仁達100%目標並提供合適的工作職務及環境設施(2)落實菲籍同仁在選育用留、文化融合、健康安全、生活工作平衡等(3)落實友善職場之女力賦能，讓各性別同仁安心工作。</p>	
<p>(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？</p>	<p>✓</p>	<p>本公司致力於維護「勞動基本人權」，為達成「職業安全」、「身心健康」、「舒適環境」、「友善職場」等目標，依職業安全衛生法規建立推動實施職業安全衛生管理體系、提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動員工職安衛諮商和參與。詳細員工安全及健康教育訓練紀錄如註1。</p>	<p>符合永續發展實務守則規定</p>

<p>(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫?</p>	<p>✓</p>	<p>本公司重視員工培訓及人力發展，制定培訓制度，強化人力素質，達組織發展之目標也與員工本人發展規劃契合，透過新進人員訓練、部門新人訓導師輔導制度、在職人員訓練、專業訓練、主管訓練、讀書會、專家培養計畫等，透過多元學習方式持續學習成長，並依據主管訓練計劃或職能專業需求，進行內部或外部之專業訓練課程，以培養同仁之專業關鍵能力。積極建立內部講師，期能培養專業人才，提升人才素質，達到人才培育、技能提升及經驗傳承之目標。</p> <p>本公司各級主管與同仁，依個人工作說明書及訓練地圖，規劃相關的職能訓練。主管於每年定期之績效面談時，與員工共同討論並設定個人年度能力發展計畫，透過定期檢視與回饋，協助員工量身打造最佳職涯能力發展計畫。</p>	<p>符合永續發展實務守則規定</p>
<p>(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序?</p>	<p>✓</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司遵循國際綠色法令，並依照每年的歐盟 REACH/RoHS 要求及美國環保署 TSCA 毒性物質管理法之 PBT 毒性的化學物質管理要求，所有生產之產品安全成分、有害物質監測，並揭露於於產品安全成分表(SDS)，健康與安全評估 100%，產品符合 RoHS 要求。每年取得 LED 汽車燈具模組之安全設計及生產 ISO26262 功能安全標準驗證，以確保所有產品的品質及安全，減少產品故障或有害物質所引起的潛在顧客健康與安全的危害。 2. 聯嘉制定客戶滿意度申訴機制，會針對「客戶滿意評核程序」、「客戶訴怨處理程序」、「溝通諮詢管理程序」提供相關申訴機制，每年都會針對客戶做相關的 	<p>符合永續發展實務守則規定</p>

		<p>「滿意度調查」及「客戶計分卡」結果為提升客戶滿意度管理評量機制。透過持續不斷的改善，將顧客滿意度作為與客戶溝通的橋樑，針對客戶意見，定期檢視、分析並提出適當的改善計劃，形成一個完整的客戶滿意度及申訴處理流程。</p> <p>3. 公司長久關注公司與客戶或利害關係者合作關係，更遵守雙方訂定的保密合約要求，並依【教育訓練作業程序】要求對新進員工及在職員工遵守公司之【誠信經營守則】。</p>	
<p>(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？</p>	<p>✓</p>	<p>1. 聯嘉光電訂定「採購管理程序」規範及「供應商管理程序」要求供應商與本公司採購作業程序及遵循道德行為之準則依據。建立商業關係前，會先行評估供應商之合法性。本公司為促使企業誠信經營的理念擴及供應商，規劃將來與供應商簽署之合約納入人權條款，並同時請請供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」，以供應商人權政策之執行狀況來評估新供應商，同時規劃要求供應商簽署「廠商廉潔承諾書」，針對供應商環境評估、供應商稽核，要求所有供應商皆須遵守我國之法律規定，不得非法生產，禁止使用童工，若經查核發現有使用童工之情形，應負相關連帶賠償責任。</p> <p>2. 不定期拜會與邀訪供應商，進行直接溝通，持續改善，並期許達到互信互任為目標。以電話、電子郵件與通訊軟體進行雙向溝通。並定期舉辦供應商會議討論，以建立直接的溝通管道;供應商新產品舉辦課</p>	<p>符合永續發展實務守則規定</p>

		<p>程，了解新知識直接的溝通管道。以期未來本公司所有之供應商均能符合人權規範之相關要求外，仍可敦促供應商等能遵循本公司永續經營的相關政策。敘明供應商管理政策及相關遵循規範之實施情形(如：供應商進行自評、輔導或教育、績效評估等實施情形)。</p> <p>3. 為提供客戶穩定、安全並符合法規之產品與服務，建立產品健康與安全與綠色產品評估管理機制，從研發階段要求產品開發設計上均要求優先符合特殊指令，如 RoHS、REACH 等。並進行供應商評鑑，以管制及降低毒化物風險。針對特例產品，也會要求供應商出具原料不含特例禁用物質保證，如 RoHS...等。</p> <p>4. 對於現有供應商的考核與新進供應商的評鑑，聯嘉光電制定供應商管理程序，以確保供應鏈均具備並符合有關品質(Quality)、價格(Cost)、交期(Delivery)、服務(Service)、技術(Technology)與企業社會責任(CSR)等規範與競爭力。</p>	
<p>五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？</p>	<p>✓</p>	<p>1. 本公司企業社會責任報告書依循全球永續性標準理事會(GSSB)之 GRI 永續性報導準則(GRI Standards)核心選項(Core)的要求、上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法，以及上市上櫃公司企業社會責任實務守則。</p> <p>2. 本公司民國 110 年起企業永續報告書皆透過第三方驗證機構—SGS 確認遵循 GRI 準則核心選項，並符合 AA1000AS with 2018 Addendum TYPE II 高度保證等級，第三方</p>	<p>符合永續發展實務守則規定</p>

驗證機構出具之獨立保證意見聲明書亦納入報告書附錄中。

3. 本公司民國 113 年度企業永續報告書已於民國 114 年 4 月 9 日完成，並取得 SGS 第三方驗證機構驗證。

六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：本公司已訂定「永續發展實務守則」，永續發展之運作情形皆與「上市上櫃公司永續發展實務守則」內所規範之精神及原則一致。

七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：

- ◆ 聯嘉光電依據金管會公司治理 3.0 - 永續發展藍圖之政策及相關規定，積極展現本公司永續發展的決心，健全永續發展(ESG)體系，並強化本公司於資本市場之競爭力，於民國 109 年 11 月 12 日董事會通過設置「公司治理暨永續經營委員會，以強化 ESG(Environmental 環境保護、Social 社會責任、Governance 公司治理)，並進行環境保護、社會責任、公司治理之風險評估，以確保公司的永續營運。
- ◆ 民國 113 年聯嘉光電積極進行董事會的組織變革。將原本的「審計委員會」，加入風險管理功能，更名為「審計暨風險管理委員會」。此外新成立「永續發展委員會」功能性委員會，全面提升風險控制與永續經營至董事會層級，確保公司在財務、營運及社會責任方面的穩健發展。
- ◆ 聯嘉光電設置「ESG 永續發展部」永續專責獨立部門，主掌聯嘉光電集團之 ESG 策略和政策、風險管理、編製並發布聯嘉光電的 ESG 永續報告書，主導 ISO14064-1 碳盤查及 ISO14067 產品碳足跡、採購再生能源、生物多樣性…等碳排淨零重要行動，並提供內外部關係人透明正確的相關訊息，參與各項與 ESG 相關的投資者活動和倡議。

民國113年度業務執行情形如下：

- (1)規劃董事會及審計委員會會議時程、擬訂會議議程並協助主席依法召集會議，於時限內分送會議資料及議事錄。
- (2)於各次董事會會後負責檢覈重要決議之重大訊息發布事宜，確保訊息內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- (3)協助董事執行職務並提升董事會效能，負責處理董事要求事項。
- (4)安排董事進修課程，以符合法令建議之進修時數；全體董事進修情形請參閱本年報第44-45頁。
- (5)協助執行董事會績效評估，相關資訊請參閱本年報第22-24頁。
- (6)依法辦理股東會相關事宜，並於符合公司治理評鑑指標之期限前，公告議事手冊、年報等相關中英文版資料。
- (7)隨時更新公司網站資訊，俾使所有內外關係人了解公司財務、營運、ESG等相關資訊，以維護所有內外關係人之權益。