



2024

永續報告書

Sustainability Report

目錄

Table of Contents

前言

經營者的話	01	公司簡介	05
關於本報告書	03		

1 永續經營

1.1 永續發展策略	06
1.2 推動永續發展機制	08
1.3 董事會及功能性委員會	09

2 利害關係人與重大議題

2.1 決定重大主題的流程	15
2.2 利害關係人議合	16
2.3 重大主題列表	18
2.4 重大議題之管理	19

3 治理面

3.1 經濟績效	22
3.2 稅務	23
3.3 誠信治理	23
3.4 溝通管道及申訴機制	24
3.5 法規遵循	25
3.6 資訊安全及客戶隱私保護	25
3.7 參與各類社團組織	29
3.8 產品管理	29
3.9 供應鏈管理	31

4 社會面

4.1 人力發展	37
4.2 社會參與	57
4.3 環境與職業安全衛生	60

5 環境面

5.1 氣候變遷	70
5.2 溫室氣體管理	74
5.3 能源管理	76
5.4 水資源管理	78
5.5 廢棄物管理	79
5.6 生物多樣性	79

附錄

附錄一 GRI 內容索引表	80
附錄二 SASB 索引表—硬體	89
附錄三 永續揭露指標—通信網路業	90
附錄四 上市公司氣候資訊	90

經營者的話

精密創新，連結全球通訊

當今世界，正站在一個轉捩點。氣候變遷、社會變革與全球供應鏈重塑等挑戰，不僅為各行各業帶來深遠影響，更驅使企業必須以前所未有的速度與決心，將永續發展融入核心策略。儘管挑戰嚴峻，我們也看見產業的巨大潛力，依據工研院 IEK 預估，2025 年網通通訊產值有望達到新台幣 1 兆 2,940 億元，這預示著一個充滿機會的未來。

秉持「精密創新，連結全球通訊」的企業使命，光聖不僅是全球高速寬頻與網路通訊產業中提供高品質、可信賴零組件解決方案的關鍵夥伴，更將永續發展視為驅動企業成長與創新的動能。面對外部環境的劇烈變革，我們以「快速、積極的行動力」，超越利害關係人期待，將 ESG 理念深植於營運策略的環節。

本永續報告書不僅是光聖在環境、社會、治理（ESG）各面向具體實踐與階段性成果的透明化呈現，更是我們對利害關係人永續承諾的堅實證明。它記錄了我們的努力，也指引著我們持續優化與精進的方向。



為確保光聖在全球變局中穩健前行並把握成長契機，經營團隊於 2024 年研擬永續發展政策。這份政策不僅是我們經營決策的核心指導原則，更凝聚了全體光聖人對永續治理的共同承諾與行動藍圖，其政策包含：



誠信治理與營運穩健

1. 堅守誠信與法規遵循，杜絕貪腐與反競爭行為，確保營運持續性
2. 強化氣候變遷風險管理，提升組織應變能力
3. 透明化資訊揭露，與利害關係人有效溝通
4. 建構完善資安防護網，保障知識產權與客戶隱私
5. 推動供應鏈夥伴成長，禁用衝突礦產，建立負責任產業生態系



綠色轉型，環境共榮

1. 推動節能減碳，邁向 2050 淨零排放
2. 提升資源循環效率，善用每一份資源
3. 發展綠色創新技術，實現環境友善製造
4. 守護生物多樣性，維護生態平衡與自然資源



以人為本，共創價值

1. 尊重並保障人權，營造多元共融職場
2. 關懷員工發展與福祉，建構健康安全工作環境
3. 深化勞資溝通，實現和諧共贏
4. 積極參與社區，回饋在地需求

在核心業務領域，高頻連接器與光通訊事業群是光聖持續成長的雙引擎。我們的研發團隊以前瞻視野深耕關鍵技術，積極參與產業標準制定，確保產品始終具備領先優勢，精準滿足全球客戶對於高速寬頻、數據中心及 5G/B5G 通訊的嚴苛需求。透過持續推出創新產品、優化智慧製造流程、並強化人才培育，我們正不斷鞏固光聖在全球通訊產業的領導地位，並為未來的技術演進做好準備。

展望未來，光聖將持續深化技術創新，並以前瞻思維擴大全球戰略佈局，積極開拓菲律賓新興生產基地，建構更具彈性與高度韌性的全球供應鏈。我們堅信，永續發展不僅是企業的責任，更是驅動成長的無限可能。光聖將秉持將永續政策深植於企業 DNA 的信念，攜手全球同仁、供應鏈夥伴及所有利害關係人，共同為實現全球永續發展目標而努力，共創光聖與社會永續共榮的輝煌篇章！

董事長 Chen Steve

總經理 張英華

關於本報告書

編製依據

本報告書依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則、氣候相關揭露（IFRS S2）、臺灣證券交易所發布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，進行編製及資訊揭露，以向利害關係人具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效。相關對照表可詳見附錄。

報告邊界與範疇

本報告書邊界為光紅建聖股份有限公司母公司主體（以下簡稱光聖或本公司），涵蓋淡水紅樹林總部、上達廠、立德廠、新竹辦公室，未包含合併財報之子公司。

報告涵蓋期間、頻率

光聖 2024 年度永續報告書所揭露之資訊以台灣為主；財務資訊以合併財報方式揭露。資訊揭露期間自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊。

這是光聖發布的第 9 本報告書。本公司本著長期深耕與在地社群的互動，透過與各類利害關係人溝通，定期向關心光聖的利害關係人揭露公司治理、環境保護、客戶關係、員工關懷、社會參與五大永續經營面向的管理方式及執行成果，並提出未來持續改進目標，以實際行動落實永續經營。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 前次報告書發行時間：2024 年 6 月
- 發行週期：一年一次

資訊重編

本報告書各項資訊重編情形均於該章節內註明。



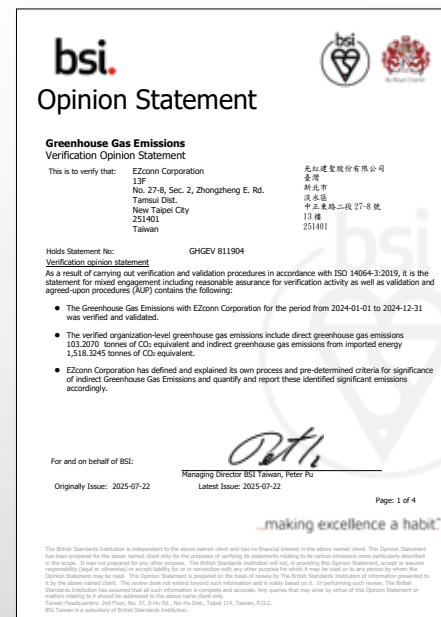
外部確信 / 保證情形

- 本報告書未經獨立之第三方查驗機構確信。但公司內部已制定相關規範，報告書之確信人員及所屬機構，應符合「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」之規定。
- 財務相關數據引用自動業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證之合併財務報告，均以新台幣為計算單位。
- 光聖導入各項系統並通過英國標準協會 (BSI) 驗證，包含環境安全相關的 ISO 14001: 2015 環境管理系統、ISO/CNS 45001: 2018 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統、ISO 14064-1: 2018 溫室氣體盤查；以及產品面的 ISO 9001: 2015 品質管理系統。

永續報告之責任單位

本報告書由企業永續發展工作小組負責資料蒐集與彙整，經企業永續發展委員會及各部門主管確認資訊正確性，最後由總經理、審計委員會及董事會核閱後定稿發行。如您對本報告書之內容有任何指教或建議，歡迎與光聖聯繫。

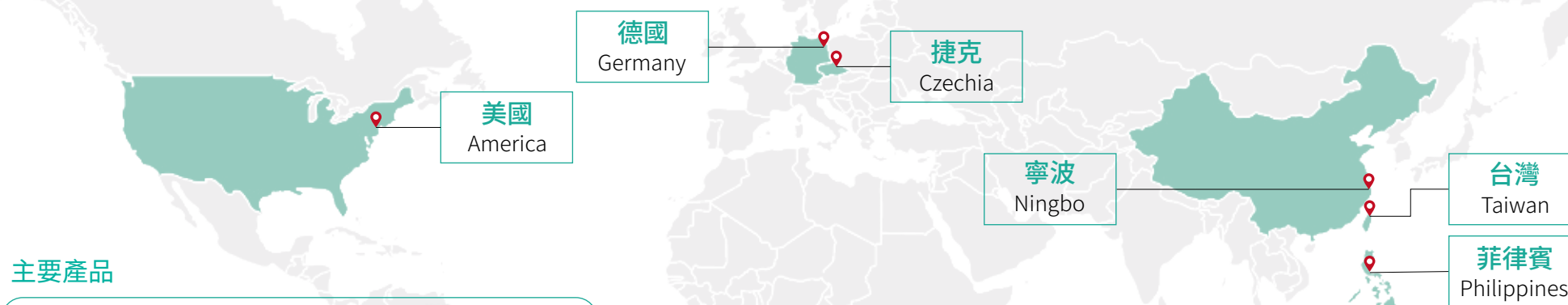
- 聯絡人：財務長 莊國安
- 電話：+886-2-2808-6333
- 電子信箱：allen.chuang@ezconn.com
- 地址：新北市淡水區中正東路 2 段 27-8 號 13 樓
- 公司永續專區：https://www.ezconn.com/esgiv.php



公司簡介

光紅建聖股份有限公司(以下簡稱光聖或本公司)為高頻同軸連接器(Radio Frequency Connector, 簡稱 RF)及光纖通訊元件(Optical Fiber Component, 簡稱 OP)之設計、研發、生產及銷售商,前者主要應用於消費性電信通訊、電腦及周邊設備,以及汽車等領域;後者主要應用於光纖區域網路設備、電信光傳輸設備及有線電視光傳輸設備等領域。光聖的主要營運據點分布於台灣、中國寧波、美國、德國、捷克以及菲律賓,並堅守四大經營理念「誠信、勤儉、穩健、踏實」、「品質無妥協」、「客戶無抱怨」、「環保無污染」作為企業發展與治理行為的核心指引,同時以技術指導、創新、持續改善、誠信作為組織的核心價值,以實現成為全球最佳光、機、電技術及製造服務業者,與光聖的客戶群共同組成通訊產業中堅強且值得信賴的團隊。

營運據點



主要產品



公司名稱	光紅建聖股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	6442 (2015 年 7 月 14 日掛牌上市)
創立時間	1996 年 9 月 4 日
總部位置	新北市淡水區中正東路 2 段 27-8 號 13 樓
產業類別	網通設備組件電子產業
主要產品及服務	高頻同軸連接器、光纖通訊元件
登記資本額 / 實收資本額	18 億元 / 7 億 6 仟萬元
淨銷售額	64 億元
營運據點	台灣 (包含淡水紅樹林總部、上達廠、立德廠、新竹辦公室)、中國寧波、美國、德國、捷克以及菲律賓
員工人數	425 人 (台灣)

CHAPTER

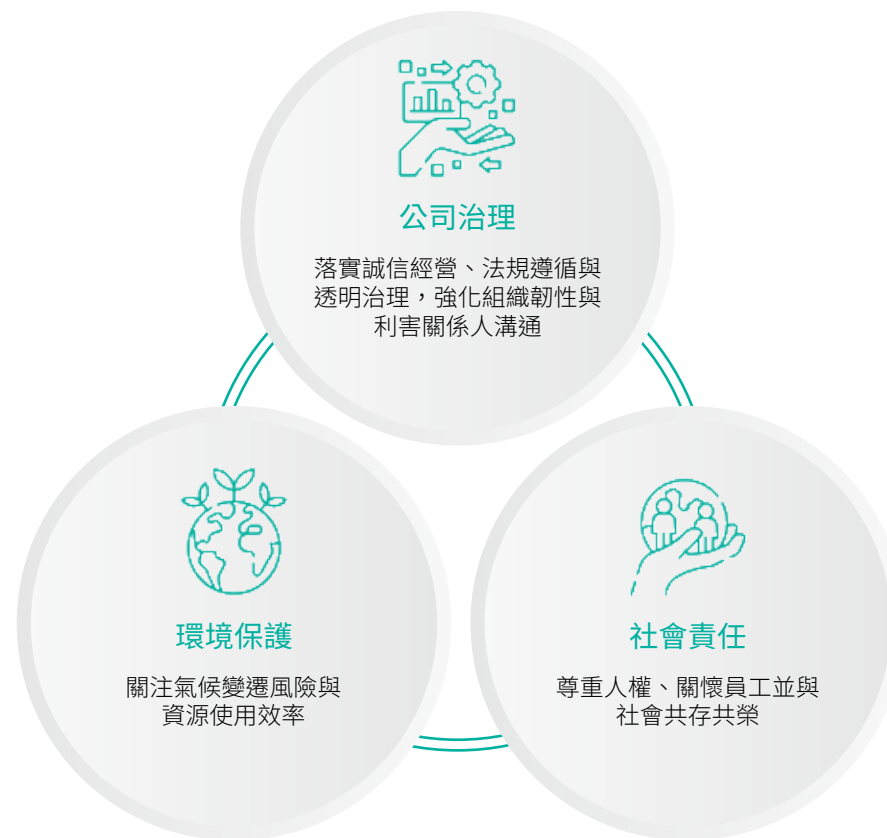
1

永續經營

1.1 永續發展策略	06
1.2 推動永續發展機制	08
1.3 董事會及功能性委員會	09

1.1 永續發展策略

光聖秉持誠信、創新、卓越的經營理念，致力於高精密零組件與高速傳輸技術的研發與生產服務。為善盡企業社會責任、強化風險管理與提升企業競爭力，光聖依循 ESG 原則訂定永續發展政策，作為各項經營決策與營運活動之依據，並承諾將永續理念內化為公司文化，推動與利害關係人共存共榮。





Governance

公司治理

落實誠信經營、法規遵循與透明治理，強化組織韌性與利害關係人溝通：

- 永續發展委員會運作：
設置跨部門永續發展委員會，定期召開會議，推動各項永續行動計畫，並向董事會報告。
- 誠信與法規遵循：
建立道德規範、內部稽核與揭露制度，禁止不當利益、防止舞弊、貪腐、反競爭、賄賂與利益衝突等行為。
- 資訊揭露：
依照 GRI 準則定期編製永續報告書，對外揭露 ESG 績效與目標。
- 供應鏈管理：
推動協助價值鏈夥伴成長，不使用衝突礦產，與供應商一同打造負責任的產業供應鏈。
- 資通安全管理：
建構制度化管理與技術防護措施，達成保障知識產權、保護營業秘密、落實個資保護、維護客戶隱私等目標。



Environment

環境保護

關注氣候變遷風險與資源使用效率，光聖承諾落實下列行動：

- 節能減碳：
推動能源管理，訂定階段性碳排放減量目標，逐步導入碳盤查（Scope 1、2、3）與減碳行動，2050 達到淨零排放。
- 資源循環：
強化廢棄物分類、減量與回收處理，有效使用水資源與化學品。
- 綠色製造：
優化製程設計，發展低碳、低耗能與環境友善技術，並致力於符合 RoHS、REACH 等國際環保法規。
- 氣候風險管理：
評估營運據點氣候衝擊風險，採取調適與防範措施。



Social

社會責任

尊重人權、關懷員工並與社會共存共榮，光聖承諾以下原則：

- 人權保障：
遵循國際人權公約，禁用童工，杜絕強迫勞動、歧視、霸凌與騷擾，多元包容，保障勞工權益與安全。
- 員工發展與關懷：
建置多元培訓機制，支持職涯成長，營造健康、安全、友善之工作環境。
- 勞資和諧與溝通：
建立有效溝通機制，尊重員工參與權，落實公平報酬與福祉制度。
- 社區參與：
關注在地社區需求，投入教育支持、生物多樣性、公益活動與地方連結，實踐企業公民責任。

1.2 推動永續發展機制

為實踐永續發展目標，並強化永續治理，光聖 2024 年開始籌備設置企業永續發展委員會做為公司內部的永續發展治理單位，並經董事會通過組織規程。擬規劃由董事會作為最高治理機構，負責永續策略決策與監督，並授權企業永續發展委員會負責整體永續事務之推動與監督，其成員人數不得少於三人，至少有一名董事參與。此外，企業永續發展委員會每年至少召開一次會議，並且得視各部門永續發展業務之需求，召集單位主管組成永續發展工作小組，包含公司治理、環境保護、社會參與、員工關懷、客戶關係、氣候變遷組共六個組別，負責推行各項永續發展計畫並向委員會呈報執行情形。企業永續發展委員會及企業永續發展工作小組預計於 2025 年度正式成立及運作。



企業永續發展委員會組織圖

1.3 董事會及功能性委員會

董事會對永續治理之角色及成果

監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略並具監督責任，企業永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。自 2025 年起，企業永續發展委員會每年至少召開一次，委員會秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

董事會於 2024 年度召開多次會議，其中針對永續議題共進行 5 次相關討論。由公司治理主管報告公司治理自評結果，並每季定期報告溫室氣體盤查與查證時程。此外，董事會亦通過 112 年永續報告書，以及永續報告書編製及確信作業程序、永續發展委員會組織規程、永續資訊管理等三項推動永續發展之作業規範，展現對永續治理之重視與落實。

永續報導管理

每年度由企業永續發展工作小組蒐集相關內容及數據資料，經企業永續發展委員會及各部門主管確認資訊正確性，最後由總經理、審計委員會及董事會審核與檢視，經核定後發行。

績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，光聖訂定《董事會績效評估辦法》。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果皆在 4.97 分 / 5 分以上，且無重大改善項目，評估結果已於 2025 年第二次董事會向董事報告，並作為董事會及功能性委員會成員其績效、薪酬及提名續任之參考。此外，每三年進行一次外部機構評估董事會績效，本公司擬於 2025 年聘請外部評估機構進行董事會績效評估，以增進董事會運作績效。（更多董事會績效資訊請參閱光聖 2024 年度年報第 23-24 頁）。

對永續發展之持續進修情形

光聖持續落實董事進修，並通過《公司治理實務守則》、《獨立董事之職權範疇規則》、《董事暨經理人道德行為準則》等相關議案，期以強化董事會職能。每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 48 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，董事進修時數符合進修要點比率為 100%。（更多董事會進修情形請參閱光聖 2024 年度年報第 32 頁）。

● 董事參與之永續發展相關課程或研討會

類型	日期	課程 / 研討會名稱	時數
實體	113/10/07	公司董事暨監察人研習 - 2024 台新淨零高峰論壇	3 小時
	113/11/29	智財保護與公司治理 - 以營業秘密保護為核心	18 小時
	113/11/29	誠信經營、反貪腐與公司治理	18 小時
	113/12/02	公司治理 - 金融服務業公平待客原則課程	3 小時
	113/12/10	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3 小時
線上	113/11/07~ 113/12/07	國際貿易融資洗錢防制與反恐及經濟制裁 E-COURSE(法定認可)	3 小時

董事會結構及運作情形

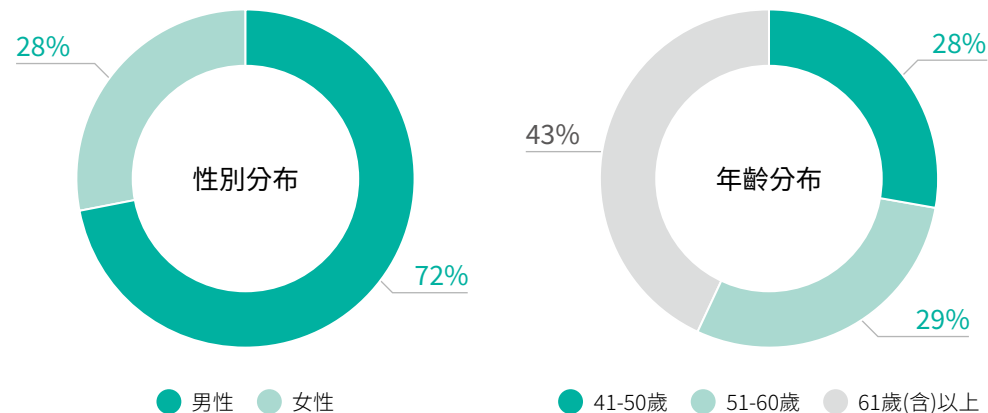
成員及多元化

本屆董事會任期為 2023 年 6 月 6 日至 2026 年 6 月 5 日，董事會成員共有 7 名，有 3 名獨立董事、2 名女性董事及 2 名具員工身份之董事（佔全體董事成員比例分別為 43%、28% 及 29%）；董事會成員之專業領域涵蓋財會、法律、光電、生醫等，符合董事會組成多元化及執行職務之專業能力（請參閱光聖 2024 年度年報第 5~6 頁）。光聖注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至三分之一（即 33%）以上為目標，未來將盡力增加女性董事席次，以達成目標。

● 董事會成員之基本資料

職稱	姓名	性別	年齡	擔任本公司功能性委員會職稱
董事長	CHEN STEVE	男	61-70 歲	無
董事	張英華	女	61-70 歲	永續發展委員會主任委員 員工福利退休信託計畫委員會主任委員
董事	潘伯滄	男	41-50 歲	無
董事	藍慶應	男	41-50 歲	無
獨立董事	彭協如	男	51-60 歲	薪資報酬委員會召集人 審計委員會召集人
獨立董事	邱爾德	男	71-80 歲	薪資報酬委員會委員 審計委員會委員
獨立董事	黃惠雯	女	51-60 歲	薪資報酬委員會委員 審計委員會委員

董事會成員之性別與年齡分布



運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，光聖致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，光聖已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。光聖董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 6 次董事會，實際出席率達 100%。

提名與遴選

光聖依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人意見，審慎評估被提名人之資格條件及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出獨立董事候選人名單，提名人數不得超過獨立董事應選名額。

利益迴避

光聖之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於該次董事會議事錄中，以確保透明與合規，充分展現光聖在董事會運作中的專業性與公正性。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在年報揭露，請參閱光聖 2024 年度年報第 54 頁。

董事薪酬政策

光聖董事薪酬依股東會決議通過之《公司章程》規定，公司每年決算如有獲利，提撥不高於百分之五為董事酬勞，並以現金發放。董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給車馬費、薪酬等經常性報酬，其薪酬由薪酬委員會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準，提請建議予董事會議定之。2024 年董事（含獨立董事）、總經理之酬金、酬金級距表，請參閱光聖 2024 年度年報第 15~18 頁。

光聖高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。

薪酬與永續績效的連結

光聖規劃將永續績效納入薪酬體系，強化薪酬與 ESG 績效的連結，並將依高階主管不同職級與權責有不同比重，以促進公司長期目標的實現。薪酬由以下三個指標組成：

1. 年度策略成果：人均生產力提升、事業群目標達成率
2. 公司營運績效：年度淨利、公司整體營收
3. 永續發展指標：外資評比領域指標目標達成情形

高階管理階層離職與退休政策

光聖高階管理階層之離職預告期係依照政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除退休金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之高階管理階層。

薪酬比率

2024 年，光聖年度總薪酬比率請見下表。薪酬結構由基本工資、年終獎金、分潤獎金等構成，領取最高薪酬者為總經理。

● 年度總薪酬比率

項目	2024 年
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	35.32
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	15.35

註 1：本公司薪酬最高之個人為總經理。

註 2：統計對象以 2024 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準，另有 16.2% 未滿一年者未納入統計。

功能性委員會結構及運作情形

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，依規每年召開二次會議，成員共 4 位（其中 3 位為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。光聖透過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年，薪資報酬委員會共舉行了 4 次會議，出席率為 100%。薪資報酬委員會任期為 2023 年 8 月 14 日至 2026 年 6 月 5 日，個別成員詳細資料、委員會運作情形，請參閱光聖 2024 年度年報第 34~35 頁。

審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年，審計委員會共舉行了 5 次會議，出席率為 100%。審計委員會任期為 2023 年 6 月 6 日至 2026 年 6 月 5 日，個別成員詳細資料、委員會運作情形，請參閱光聖 2024 年度年報第 6、24-25 頁。

企業永續發展委員會

企業永續發展委員會於 2024 年籌備設置，將於 2025 年正式成立及運作。該委員會至少有一名董事參與督導，任期以配合董事會之任期為原則，自 2025 年起每年應至少召開一次會議，2025 年擬於第三季董事會召集前召開永續發展委員會，委員會秉於董事會之授權，以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

勞工退休準備金監督委員會

光聖重視員工的長期福祉與退休生活保障，訂定退休管理辦法，每月依薪資費用總額 3.5% 之比率定期提撥退休準備金，儲存於台灣銀行專戶。勞工退休準備金監督委員會肩負著監督與管理公司勞工退休準備金的重要職責，每季定期開會，監督、管理準備金的提撥狀況與運用情形，確保退休金專戶的健全運作與資金安全。透過嚴謹的監督機制，光聖致力於保障同仁的退休權益，讓員工在職涯的各個階段都能感受到公司的關懷與承諾。

員工福利退休信託計畫委員會

為加強提升同仁退休後生活保障，光聖除依勞動基準法及勞工退休金條例之規定，定期提撥儲備金至法定退休帳戶外，另成立員工福利退休信託計畫委員會。正職同仁年資滿半年後，可自行決定是否入會及每月提存金額，以定期定額方式購入公司股票，公司另依同仁每月提存金額，再提撥 50% 獎勵金一併購股，於退休時全額領回。截至 2024 年底，入會率 41%。

環境與職業安全衛生委員會

光聖為使各單位、各廠區能在無災環境下運作及防止職業災害，依據環境管理系統要求、《職業安全衛生管理辦法》第 10 條規定設置環境與職業安全衛生委員會。該委員會由總經理指派管理代表，每季度召開一次會議，負責落實環境與職業安全政策，建立友善工作環境，保障同仁安全與健康。2024 年度環境與職業安全衛生委員會由 15 位委員組成，勞方代表共計 5 位，佔委員人數三分之一以上。委員會職責包含對公司擬訂的安全衛生政策提出建議，審議、協調及建議各項安全衛生相關事宜，並根據會議結果進行必要的作業流程改善，以及就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，並將會議紀錄於公司內部網站公告。此外，委員會亦定期檢討環境保護措施、職業安全衛生管理績效與相關法規遵循狀況，確保工作場所安全並降低環境風險，以及定期宣導職業安全衛生知識，提升整體安全意識。2024 年度，委員會共召開 4 次會議。

職工福利委員會

職工福利委員會積極運作，致力於提升員工福祉。委員會透過定期會議，審議並推動各項員工福利方案，確保福利措施的廣度與實用性。2024 年度共接獲兩例急難救助申請，經職工福利委員會審慎審查後皆全數通過，並已提供員工及時的急難救助協助，充分展現公司對同仁的深切關懷。職工福利委員會的努力，旨在讓每位員工都能感受到公司對其生活的全面關懷，進而提升員工的滿意度與歸屬感。

資通安全暨個人資料保護委員會

為了因應日益嚴峻的網路安全挑戰與個人資料保護趨勢，光聖成立資通安全暨個人資料保護委員會。此委員會專責於檢討公司整體的資通安全防護措施與個人資料保護政策，確保所有資訊系統的安全與客戶隱私受到嚴密保護。2024 年期間完成 9 梯次新進員工到職前的資訊安全課程；針對內部在職同仁，舉辦 9 梯次資通安全講習；每月至少發送一次資安公告與宣導，傳達資通安全防護的重要規定與注意事項，並於董事會進行匯報。

品質與無有害物質委員會

此委員會負責審視並提升產品品質，並確保有害物質（Hazardous Substances Free, HSF）的符合性，體現公司對產品責任與環境保護的承諾。2024 年度共召開 4 次會議（1/24、4/26、8/15、12/5）。

CHAPTER

2

利害關係人與重大議題

2.1 決定重大主題的流程	15
2.2 利害關係人議合	16
2.3 重大主題列表	18
2.4 重大議題之管理	19

2.1 決定重大主題的流程

光聖參考 GRI Standards (2021) 的重大主題鑑別流程，鑑別出本公司對經濟、環境和人群（包含其人權）造成最顯著衝擊的主題，以下說明鑑別步驟：

第一步：蒐集永續議題

光聖綜覽組織脈絡，包含營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時參考國際間的永續標準規範（GRI、SASB）、標竿同業、市場動態等蒐集永續相關議題及其正、負面衝擊，最終彙整出涵蓋 6 個環境面向、10 個社會面向及 11 個經濟與治理面向共 27 項永續議題。

第二步：與相關利害關係人及專家議合

根據前項步驟識別出之永續議題清單，管理單位進一步召集相關部門主管，以及邀請外部專家學者，根據各項議題的衝擊程度與發生可能性進行討論。

第三步：確認重大主題

經過內部討論及參考外部專家意見，光聖歸納出 5 項重大主題，包含環境面向的溫室氣體管理；社會面向的人才培育與發展及職業安全衛生；經濟與治理面向的誠信治理及供應鏈管理，並將最後決議結果呈報至董事會。同時本公司也將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

2.2 利害關係人議合

光聖深知企業的永續發展來自每一位利害關係人的信任與支持，因此持續傾聽不同利害關係人的聲音，並透過多元溝通機制回應其關切議題，以建立開放、透明且互信的溝通關係。為實踐對利害關係人之承諾，尊重其應有之權益，光聖除依營運及業務性質鑑別相關利害關係人，同時參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) Type 1 的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，邀請光聖 21 位主管填寫利害關係人鑑別問卷。經鑑別與光聖主要相關的利害關係人，包含「客戶」、「員工」、「供應商 / 承攬商 / 承包商」、「股東 / 投資人」及「政府機關」共五大類別。

維持與利害關係人的良性溝通及互動是維護企業永續經營重要的一環，對此，光聖建立多元的溝通管道，以有效掌握利害關係人的寶貴意見以作為回應之依據。2024 年，本公司與利害關係人的溝通概況，請見下表。

● 利害關係人議合概況

利害關係人	對光聖的重要性	關注議題	溝通方式與頻率	2024 溝通成果
 客戶	客戶是推動光聖成長的驅動力，也是營收的主要來源。	● 產品及服務責任 ● 客戶資料保密 ● 消費者權益保障 ● 客戶關係維護 ● 綠色設計 ● 綠色產品	● 產品規格諮詢 (即時) ● 客戶滿意度調查 (每年)	整體顧客滿意度平均得分為 90.58 分
 員工	員工是公司最寶貴的資產之一，良好的勞資關係是光聖運作的原動力。	● 員工薪酬 ● 員工福利 ● 職能管理 ● 教育訓練 ● 勞資關係 ● 就業環境	● 勞資會議 (每季) ● 職工福利委員會 (每季) ● 勞工退休準備金監督委員會 (每季) ● 環境與職安衛委員會 (每季) ● 外籍同仁的生活協助、法規與政令宣導 (即時) ● 內部宣導：e-mail、海報、電梯佈告欄 (不定期) ● 員工意見信箱 (不定期) ● 各單位部門溝通及工作會議 (不定期)	● 4 次勞資會議 ● 4 次環境與職安衛委員會會議 ● 4 次職工福利委員會會議 ● 4 次勞工退休準備金監督會議 ● 12 次健康宣導

利害關係人	對光聖的重要性	關注議題	溝通方式與頻率	2024 溝通成果
 供應商 / 承攬商 / 承包商	供應商 / 承攬商 / 承包商串聯光聖的上、中游供應鏈，是密不可分的生產夥伴。	- 綠色採購 - 供應商管理	- 新供應商稽核（不定期） - 既有供應商考核（每年）	- 高頻連接器（RF）供應商稽核：新供應商 2 家、既有供應商 9 家 - 光通訊（OP）供應商稽核：新供應商 8 家、既有供應商 10 家
 股東 / 投資人	股東 / 投資人的支持能提升企業聲譽與市場信心，是推動企業成長與治理透明化的關鍵力量。	- 誠信經營 - 組織策略 - 風險管理 - 股東權益 - 資訊透明 - 內部控制 - 反貪腐	- 年度股東大會（每年） - 年報（每年） - 年度法人公開說明會（每年） - 公開資訊觀測站發布訊息（不定期）	舉辦 3 場法人說明會，主動向投資人與外部法人說明營運成果、財務狀況及相關稅務資訊，包含所得稅費用與有效稅率分析，並針對法人提問之稅務議題進行回應。透過公開透明的互動模式，促進與資本市場的信任關係。
 政府機關	政府機關作為型塑產業發展與促進永續轉型的推手，是光聖重要的合作對象。	- 法令遵循 - 公益活動 - 誠信經營 - 內部控制 - 反貪腐 - 職業安全 - 環境永續管理 - 企業減碳管理 - 環境永續宣導	- 公司治理評鑑報告（每年） - 公開資訊觀測站發布訊息（不定期） - 參加政府舉辦之各類研討會、說明會（不定期）	參加 2 次臺灣職業安全衛生管理系統 (TOSHMS) 北區促進會，獲取最新法規知識與同業經驗分享。

2.3 重大主題列表

光聖 2024 年的重大主題共 5 項，包含溫室氣體管理、職業安全衛生、人才培育與發展、誠信治理、供應鏈管理。與前一年相比，新增人才培育與發展及供應鏈管理，刪除法令遵循、產品及服務責任、企業形象、就業環境。變動情形詳見下表。

● 重大主題列表

2023 年重大主題	2024 年重大主題	狀態	變動說明
環境永續管理	溫室氣體管理	議題聚焦	環境永續管理涵蓋多面向議題（如水資源、廢棄物等），範圍廣泛但無法聚焦不利管理。因此在本次的重大主題鑑別中，將環境面向相關主題分別納入永續議題清單。而經分析公司營運活動中對環境最具實質衝擊者為溫室氣體排放，亦為多數利害關係人當前最關注的議題。
	人才培育與發展	新增	公司朝向永續發展時，員工的能力亦需要提升，以滿足利害關係人的期待與法規要求。鑒於其關注度增加，列入本年度重大議題之一。
就業環境		整併	就業環境關注員工的基本工作條件，為避免議題概念發散，經討論將其整併至職業安全衛生中。
職業安全衛生	職業安全衛生	不變	
	供應鏈管理	新增	為實現全球永續發展，企業無法僅關注自身營運相關的環境、社會等議題，現在利害關係人以及國際規範更關注的是供應鏈的管理，因此列入本年度重大議題之一。
誠信經營	誠信治理	不變	
企業形象		刪除	調整為一般性管理議題，持續透過日常營運與溝通加以維護，並聚焦資源於更具實質影響之主題。
法令遵循		刪除	近年公司持續強化合規管理制度，內部稽核與監控機制成熟，未有重大違規事件發生，相關遵循行為已內嵌於公司治理日常流程之中。鑑於其影響層面已趨穩定，且利害關係人對該議題關注度降低，因此本次未將「法令遵循」列為重大主題，但仍持續關注其執行成效並於治理章節中揭露。
產品及服務責任		刪除	本公司產品多屬客製化 B2B 應用，客戶審驗機制嚴謹，品質與安全規範落實已久，過去三年未發生重大產品責任事件。利害關係人關注焦點轉向碳排放管理、供應鏈管理等議題，因此「產品及服務責任」在本次評估中影響程度相對較低，未列入重大議題。

2.4 重大議題之管理

本公司依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大議題，分別說明其管理措施。

● 重大議題管理



重大議題	誠信治理
 衝擊說明	透明與誠實的治理可以建立市場與社會的信任、強化企業形象，以及預防舞弊與風險事件。
 政策或承諾	訂定《誠信經營守則》、《董事暨經理人道德行為準則》、《道德行為規範管理辦法》，規範董事、經理人及員工落實誠信治理。
 管理行動	- 訂定銷售及收款、採購及付款內部控制作業，以公平與透明之方式進行商業活動。 - 商業往來之前簽訂契約，其內容包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉及不誠信行為，得隨時終止或解除契約之條款。 113 年 11 月 7 日向董事會報告「誠信經營政策與防範方案」。 - 定期舉辦教育訓練，並透過不同主題傳達誠信理念；113 年對員工進行誠信經營教育，課程名稱「企業誠信經營教育」，上課共計 419 人次，訓練時數共計 419 小時。 - 董事與高階經理人簽署誠信經營聲明書。 - 公司網站有公告內、外部人員對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉信箱（信箱：legal@ezconn.com），以供內（外）部人檢舉不誠信或不當行為之事宜，2024 年沒有發生因貪腐受主管機關裁罰之重大違規事件，亦未接獲相關檢舉案件。
 追蹤行動有效流程	- 發現業務往來對象或策略廠商有違反誠信行為者，即停止與其商業往來，以落實公司誠信經營原則。 - 商業往來之前，均充分考量及徵信代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。 - 遇有檢舉事件時，立即啟動調查，並將檢舉情事、處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。
 目標	- 短期（1 年內）：建立並公告獨立檢舉專線，供公司內部及外部人員使用。 - 中期（1-3 年）：董事、經理人、員工每三年簽署一次誠信經營政策承諾。 - 長期（3-5 年以上）：設置隸屬於董事會之專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。



重大議題	溫室氣體管理
衝擊說明	外購電力造成內部節能的困境、客戶也持續要求做溫室氣體排放，若未有效管理，將使公司面臨碳費上升、客戶減碳要求無法滿足、訂單流失及品牌信任下滑等衝擊，影響營運穩定與市場競爭力。
政策或承諾	訂定《溫室氣體盤查管理辦法》及遵循 ISO 14064-1 規範，以有效管理本公司之溫室氣體盤查管理作業。
管理行動	• 建立 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理系統。 • 制定溫室氣體盤查管理方針，並透過宣導或開辦課程佈達相關管理措施。 • 投入節能減碳設備。
追蹤行動有效流程	• 每年執行溫室氣體盤查。 • 每年辦理 ISO14064-1 第三方查證。 • 發行盤查報告書。
目標	• 短期（1-3 年）：進行碳盤查及監控作業。 • 中期（4-6 年）：規劃以科學方法設定碳排放減量目標，提升盤查數據品質並對外揭露。 • 長期（7 年以上）：2050 年淨零碳排放。



重大議題	職業安全衛生
衝擊說明	若未能有效實施職業安全與衛生管理，例如機械設備危害、化學品危害、高架墜落危害、噪音危害等，可能導致工作者發生職業災害和營運中斷的風險。
政策或承諾	訂定《職業安全衛生政策》及遵循 ISO 45001 規範，以建立安全的工作環境。
管理行動	• 每月進行安全巡檢與缺失改善。 • 虛驚事故主動式回報與獎勵制度。 • 落實職務作業清查與個人防護裝備使用。
追蹤行動有效流程	• 定期辦理 ISO 45001 內、外部稽核。 • 每月公司經營 KPI 會議，環安衛提報環境與職業安全衛生管理績效。 • 每季召開環境與職業安全衛生委員會，舉行溝通會議。
目標	• 短期（1 年內）：持續推動虛驚事故主動式通報，預計每年至少主動通報 5 件以上虛驚事件 • 中期（1-3 年）：持續優化 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 • 長期（3-5 年以上）：持續降低重大職災、持續優化機械設備安全防護

4 優質教育



重大議題	人才培育與發展
 衝擊說明	面對全球營運節奏加快、法規持續演進，以及 AI 技術快速崛起所帶來的挑戰，企業必須強化員工能力，提升組織的應變速度與決策能力，方能在競爭激烈的市場中維持穩健發展，確保永續經營。
 政策或承諾	訂定《教育訓練政策》落實培訓計畫，以提升員工關鍵職能。
 管理行動	- 落實年度培訓計畫。 - 進行主題式培訓：證照專班、管理職能系列專班，連結 ESG 相關議題。 - 添購全新教育訓練系統。
 追蹤行動有效流程	- 培訓成效評估。 - 系統導入進度與測試、員工意見回饋。 - 外部標竿學習。
 目標	- 短期（1 年內）：每年培訓參與率、證照取得率、數位學習使用率 - 中期（1-3 年）：人才留任率、內部講師比例、調整各職位職能內涵，確保職能標準符合企業發展需求 - 長期（3-5 年以上）：提升關鍵職能、發展系統性的職能體系

12 責任消費與生產



17 永續發展夥伴關係



重大議題	供應鏈管理
 衝擊說明	未有效控管供應商品質、環保與人權風險將影響公司整體營運穩定與客戶信任。
 政策或承諾	訂定《永續發展政策》及《供應商管理辦法》，致力於建立具韌性與永續的供應鏈，要求供應商落實 ESG 責任。
 管理行動	- 制定供應商行為準則與永續評估機制 - 實施高風險供應商稽核與輔導計畫 - 推動綠色採購與在地採購政策
 追蹤行動有效流程	- 年度供應商自評與實地稽核比例追蹤 - ESG 風險供應商追蹤改善進度 - 與核心供應商建立永續合作夥伴制度
 目標	- 短期（1 年內）：100% 主要供應商簽署 ESG 承諾書、建置供應商評估系統 - 中期（1-3 年）：高風險供應商稽核率達 80%、50% 供應金額來自永續評等合格廠商 - 長期（3-5 年以上）：建立供應鏈碳足跡盤查機制、與 Top 10 供應商共創減碳專案

CHAPTER

治理面

3.1 經濟績效	22
3.2 稅務	23
3.3 誠信治理	23
3.4 溝通管道及申訴機制	24
3.5 法規遵循	25
3.6 資訊安全及客戶隱私保護	25
3.7 參與各類社團組織	29
3.8 產品管理	29
3.9 供應鏈管理	31

3.1 經濟績效

營運表現

2024 年，光聖總營收為 6,410,405 仟元，較 2023 年成長 145%，全年稅後淨利為 1,057,601 仟元，每股盈餘為 14.30 元。（其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報）

● 光聖 2024 年財務表現

單位：新台幣仟元

資產總額		分配的經濟價值	
資產總額	7,031,209	營運成本	3,977,744
債務比例	47%	員工薪資福利	1,138,053
權益比例	53%	支付出資人款項	158,760
產生的直接經濟價值		支付政府的款項	169,200
營業收入	6,410,405	社會投資 (註)	1,000
		留存的經濟價值	965,648

註：社會投資項目為財團法人民間司法改革基金會，詳細說明於 58 頁

取自政府之財務補助

1. 申請智慧機械與第五代行動通訊系統及資通安全產品或服務支出適用投資抵減，共獲得 664,190 元稅額抵減。
2. 參與經濟部產業發展署中小企業低碳節能與智慧化應用升級計畫 / 金屬加工設備效能提升計畫 (計畫案號 :113SMBGMP25)，核定政府輔導經費 450,000 元。

3.2 稅務

稅務政策

光聖承諾不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤。公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務，並特別制定了《集團移轉訂價政策》作為遵循的準則。在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險。

稅務治理

光聖秉持誠信經營企業文化，要求公司一切經營活動皆須符合當地法令規範，落實常規交易原則，以善盡企業責任。每季由會計師向獨立董事報告財務報表核閱或查核結果、關鍵查核事項、IFRSs 公報修訂或其他法令發佈對公司影響；會計師得視需要直接與獨立董事連繫，溝通情形良好。此外，光聖基於互信、資訊透明及法規遵循原則，與稅務機關建立相互尊重與良好互動關係。

- 光聖 2024 年全球各稅務管轄區稅前淨利、所得稅繳納概況

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2024 年	2023 年
營業收入	6,410,405	2,617,385
營業毛利	3,565,176	930,387
營業損益	1,294,608	225,933
稅前淨利	1,422,286	247,753
所得稅費用	366,831	79,711
有效稅率 (%)	25.79%	32.17%

註：此表格數據以合併財報方式揭露。

3.3 誠信治理

健全公司治理：提升誠信與透明度

誠信經營與高度透明是光聖治理的核心原則。為此，本公司建立了一系列嚴謹的治理規範，以確保所有決策與行為符合道德與法律標準，並有效防範不法行為：

1. 誠信經營守則：

經董事會通過後實施，明確闡述公司的道德標準與行為準則，引導全體同仁遵守最高誠信原則。

2. 防範內線交易管理辦法：

建立嚴格的內部資訊管理機制，確保資訊公平揭露，杜絕任何內線交易行為。

3. 內外部人員對於不合法與不道德行為的檢舉說明：

提供安全、保密的檢舉管道，鼓勵內外部人員舉報任何不法或不道德行為，維護企業的公正性。

4. 嚴禁內部人不得有內線交易或市場資訊不對稱行為之獲利情事：

明確重申公司對內線交易零容忍的態度，強調所有內部人員均須遵守相關法律與公司規定，維護市場公平性。

這些完善的公司治理規範，不僅是光聖對法律的尊重與遵循，更是對股東、員工及社會大眾的莊嚴承諾，確保公司在穩健、透明的基礎上永續發展。

3.4 溝通管道及申訴機制

光聖訂定《內、外部人員對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉說明》，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，依人事辦法予以獎勵。內部人員如有虛報或惡意指控之情事，依人事辦法予以紀律處分，情節重大者應予以革職。內外部人員皆可透過檢舉信箱（legal@ezconn.com）舉報違規事項，光聖將依下列程序處理，對違反者依情節輕重予以處分。

處理程序



檢舉通報

檢舉情事涉及一般員工者應陳報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應陳報至獨立董事。



立即查證

本公司前款受陳報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。



違規處置

如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。



文件留存

檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。



內控檢討

對於檢舉情事經查證屬實，應請相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。



董事會報告

本公司應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。本公司專責單位應將不誠信行為、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

3.5 法規遵循

光聖基於誠信正直的核心理念，在法規遵循面向執行相關的必要措施，除了對內要求全體同仁必須遵守法規，還有相關法規權責單位定期追蹤及檢核現有法令內容，如遇法令修正同步轉知相關權責部門，並於必要時向高階管理階層報告法令修正對公司的影響程度。此外，公司內部亦透過教育訓練方式宣導，使同仁熟知執行業務涉及的法令規範，同時亦提供同仁法務諮詢的管道。再者，稽核室依循《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，將法令規章遵循事項列為年度稽核計畫的項目之一。2024 年度，光聖未發生重大違反法規事件（註），以及賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。但有一件職安衛相關的罰鍰事件，以下說明事件情況與改善措施：

新北市府勞動檢查處於 9 月 27 日至本公司上達廠執行檢查，發現駕駛堆高機的人員未確實使用安全帶，因此處以罰鍰新台幣 3 萬元。事件發生當下，員工已立即告知當事人繫上安全帶，並要求其往後皆應確實配戴。為防止後續再有相關事件發生，本公司擬定兩項預防措施：一、安裝安全帶插入檢知連鎖警報；二、所有堆高機皆同步改善，並納入標準化作業流程之中。（更詳細說明請參閱本報告書第 4.3 章環境安全衛生）。

註：重大性判定標準為涉及公司營運核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件。

3.6 資訊安全及客戶隱私保護

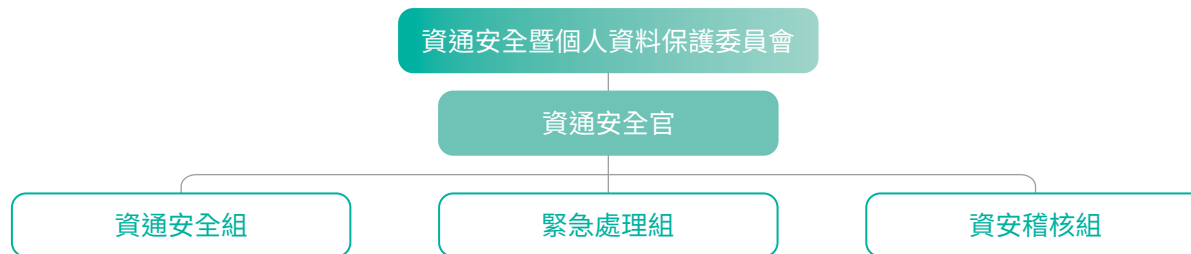
資訊安全治理架構

光聖為強化公司的資通安全管理，確保資料、系統、通信及網路安全，設立資通安全暨個人資料保護委員會。委員會由總經理為召集人，資通安全官負責執行並每年至少一次向董事會報告。組織團隊包含資通安全組、緊急處理組與資安稽核組。目標為建立安全及可信賴之電腦化作業環境，確保公司資訊資產（軟體、硬體、電腦資料、資訊環境、人員）之機密性、完整性及可用性，避免遭受來自內、外部的各種威脅損害，使公司資訊系統永續運作，並依照個人資料保護法及其施行細則，提供管理階層對依法保護個人資料之支持與承諾。

資通安全組之權責單位為資訊部，該部設置資訊主管乙名、專職資通安全管理人員乙名與專業資訊人員數名。負責執行資通安全系統建置，包含網路管理與系統管理。同時持續檢視評估資訊環境變化趨勢，評估資通安全風險與防護，以確保內部資安管理機制持續有效運作。

緊急處理組為任務編組，負責災變時、災後與各關鍵業務負責人進行協調並執行救護、搜證、清理、復原作業，並每年召集相關人員進行災變演練，以求事件發生時，減少災損，達到最短時間內災害現場能初步運作。

資安稽核組負責督導內部資通安全執行狀況，若有查核發現缺失，即要求受查單位提出相關改善計畫與具體措施，且定期持續追蹤改善成效，以降低內部資通安全風險。

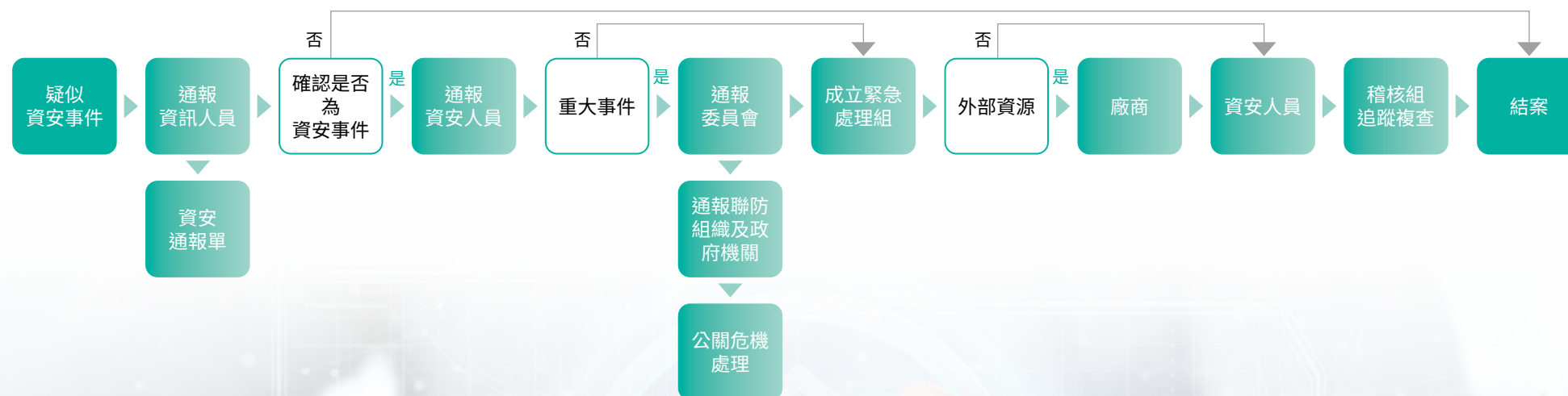


資通安全暨個人資料保護委員會組織圖

資通安全事件通報程序

光聖明訂資通安全通報及處理流程，資通安全事件由緊急處理組通報窗口進行應變並訂定事件等級。當發生資通安全事件時，依事件等級通報上層主管與主管機關。緊急處理組需於目標時間內排除及解決資通安全事件，並於事件處理完畢後進行分析，並擬出對策與矯正措施，以防事件重複發生。

資通安全事件通報程序



具體管理方案

項目	管理方案
防火牆防護	- 防火牆設定連線規則。 - 有特殊連線需求需額外申請開放。 - 備份系統日誌與連線紀錄並保存一年以上。
防毒軟體	使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。
郵件安全管控	- 自動郵件掃描威脅防護，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件與垃圾郵件，並擴大防止惡意連結的保護範圍。 - 防毒軟體於個人電腦接收郵件後進行掃描內容與不安全的附件。 - 自動備份每封寄件與收件郵件。
資料備份機制	- 重要資訊系統、資料庫與檔案伺服器設定每日備份。 - 備份資料除本地備份外，一律進行異地備份。
人力資源安全管理	- 定期進行資訊安全教育訓練。 - 建置雙因子確認機制與反饋管道。
環境安全管理	- 外部儀器設備與新進設備需經資訊安全人員檢查並登記。 - 外部儲存媒體使用需經過資訊安全人員檢查並登記。
網路管理	- 防護系統自動控管使用者上網行為。 - 自動過濾使用者可能連結到木馬、勒索病毒 ... 等的惡意網站。
協力廠商管理	- 對協力廠商進行評鑑與審查。 - 協力廠商確實簽署保密協議。

項目	管理方案
資安事件通報	- 依事件等級依序回報主管單位。 - 詳實記錄事件發生過程與數據，後續進行檢討改善。
檔案上傳伺服器	使用者重要檔案一律存放於伺服器，由資訊部統一備份保存。
個人資料保護	- 宣導並教育訓練本公司之個人資料保護政策。 - 定期檢視單位業務流程之個資風險。
資通安全稽查	- 定期查核整體資訊安全管理系統。 - 定期對資通安全管理作業進行自評查核。
資安險	本公司主要客戶為企業客戶，無消費者個資保管風險，經評估市面資安險種、保險範圍與適用行業等項目後，暫不投保資安險。為因應資訊安全所面臨的挑戰，已導入相關軟硬體，例如防火牆、防毒、入侵防護系統...等，同時持續關注資訊環境變化趨勢，強化同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力。
資安聯防組織	- 本公司已於 111 年 12 月正式加入台灣資安聯盟組織 (TWCERT/CC)。 - 持續追縱本國最新相關資安風險資訊，進而對本公司進行相關資安防護。

投入資源

光聖持續投入資源於資通安全事務，每年增加預算進行軟硬體設備的更新與強化，包含防火牆、防毒、防駭與入侵偵測等，並積極投入端點的防護與情資監控分析。同時設置專責主管乙名、專職人員乙名與數名資通訊專業人員，規劃並改善資通安全管理制度，定期執行災難還原演練、針對重要系統資料，每周進行多個異地資料備份、保管與測試。

另外在提升資通安全意識與個人資料保護方面，全面進行資通訊安全暨個人資料保護課程講習，同時每月會進行資通安全宣導，在發現可疑郵件與行為時立即通告全體同仁加強注意，另依據時下內外部威脅最新狀況進行不定期的宣導與教育訓練，在資安大環境的趨勢下，本公司加入資安聯盟組織 (TWCERT/CC)，針對國內最新資安風險，對公司資通安全事務進行必要防護機制。從 2022 年至 2024 年，光聖並無發生因資通安全事件而導致損失之情事。

光聖致力於建立透明且負責任的資通安全管理機制，並透過嚴謹的內部稽核程序，持續確保防護措施的有效性與合規性。2024 年度，本公司共執行 2 次內部資安稽核，其範圍涵蓋資通安全政策遵循、資訊系統組態安全、存取控制、事件管理及資料保護等多個關鍵面向。稽核結果顯示，所有資安相關流程及控制措施均符合內部既定的管理標準與法規要求，未發現任何重大缺失。此內部稽核機制是資通安全管理體系的重要環節，旨在持續識別潛在風險並推動內部資安實踐的持續改進。

● 資通安全管理事項及投入之資源方案

項目	說明
專責人力	設有專職單位「資通安全暨個人資料保護委員會」，負責資訊安全規劃與稽核事項，持續維護強化資通安全。
客戶滿意	無重大資通安全事件，無違反客戶資料遺失之投訴案件。
教育訓練	所有新進員工到職前皆完成資訊安全教育訓練課程；年度完成 1 次資通安全教育訓練。
資安測試	年度進行 1 次滲透測試與 2 次弱點偵測；年度共計執行 2 次社交工程釣魚郵件測試，每次每人 3 封測試信。
系統備份	重要資料進行 3 地備援，且異地備援距離資料所在地 40 公里以上；年度進行 1 次災難復原演練。
資安公告	每年製作超過 12 份資安公告與宣導，傳達資通安全防護的重要規定與注意事項。
董事會報告	最近一次報告於 2024 年第 1 季董事會進行匯報。
資安通報	設有專門資安通報管道「soc@ezconn.com」提供給員工、客戶與供應商進行資安通報。

3.7 參與各類社團組織

光聖保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年，光聖無任何政治捐獻相關支出。然而，為獲取產業與技術新知，光聖積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，持續與同業及專業人士交流產業知識、資訊與實務經驗，建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。2024 年光聖參與的外部組織如下表所列。

● 光聖 2024 年參與的公協會組織

公協會組織	會員身分
1 台灣區電機電子工業同業公會	會員
2 太空產業發展協會	會員
3 中華民國工商協進會	會員
4 TOSIA 光通訊與矽光子 SIG	會員
5 國際矽光子異質整合聯盟 (HiSPA)	會員
6 新北市工業會	會員
7 SEMI 矽光子產業聯盟	會員

3.8 產品管理

顧客健康與安全

光聖秉持「品質為先、顧客為本」的核心理念，致力於提供安全無虞、品質穩定的產品與服務，以確保客戶的健康與使用安全。本公司全面落實產品安全管理制度，從原物料選擇、設計製程、製造流程到物流運送皆進行嚴格把關。為確保產品達到國際健康與安全標準，光聖導入 ISO 9001 品質管理系統，並定期進行第三方驗證。此外，為符合法規並保護顧客權益，本公司持續優化產品設計與用料，全面遵循國際環保規範，例如歐盟的有害物質限用指令 (RoHS) 及化學品註冊、評估、授權與禁限用法規 (REACH)，以落實無有害物質 (HSF) 控管，從源頭降低產品對人體與環境可能造成的危害。

在產品開發初期，光聖即納入健康風險評估機制，並與客戶合作研擬友善環境的設計方案，例如減少有害物質使用、提升產品耐用性。在製程方面，光聖透過自動化檢驗與多道品管關卡，確保產品於量產前後皆符合安全要求。2024 年，光聖未發生任何導致出貨回收或顧客危害的重大產品安全事件。此外，為加強顧客在產品使用上的安全性，本公司設立「產品異常反應與改善通報機制」，由品保單位及業務單位共同應對，針對顧客反映之產品異常進行分析與追蹤。2024 年度共接獲通報案件 45 件，其中高頻連接器產品客訴比率為 1.24%，光通訊產品為 0.69%。經分析，相關成因可以歸納為五大類別：供應鏈與物料管理、生產製程與品質控制、設備與技術應用、人員管理與訓練、風險管理與應變能力，所有案件皆已限期完成改善並建立預防措施。



ISO 9001 證書

行銷與標示

為確保客戶能清晰、有效地獲取產品資訊，光聖持續精進光通訊產品的標示系統，透過全面導入一維條碼，提升資訊的辨識度與可讀性。同時，本公司優化標籤上的字體與圖示配置，以強化客戶在閱讀與理解產品資訊時的效率，確保客戶能充分掌握產品的關鍵數據與使用指引，進而提升其對產品的信任度與使用安全性。此外，光聖亦實施標籤管制流程，確保產品標示的準確性與一致性。由產品研發部門負責標籤內容的原始設計與控管，並與業務部門共同合作，應對來自客戶端的客製化標示需求。標籤的印製作業由生產線執行，最終由品保部門在產品出貨前進行全面檢驗，確保所有標示符合內部標準。

在行銷推廣層面，光聖始終秉持誠信原則推動業務發展。由業務部門與研發部門共同協作，確保所有對外說明及技術資料均維持高度一致性與準確性，杜絕任何誇大不實或誤導性資訊。光聖嚴格遵守相關法規，致力於提升資訊揭露的品質。2024 年度未發生任何違規廣告、虛偽標示事件，亦未接獲相關主管機關裁罰紀錄。



光通訊產品一維條碼

客戶滿意度調查

光聖深信，提供卓越的產品與服務是建立客戶信任和實現永續發展的基石。光聖致力於提供高效率、高品質、高彈性的客戶服務，即時貼近客戶需求，並交付高附加價值的產品與解決方案。光聖透過年度顧客滿意度調查，系統性地檢視並精進服務流程與產品品質。

顧客滿意度是光聖年度品質目標的核心指標之一，本公司設定的目標值為 90 分以上。顧客滿意度調查採用 10 分制（10 分代表最滿意，0 分代表最不滿意），由業務單位負責回收問卷，並將各項問題分數匯總計算出最終的顧客滿意度評分。若最終評分未達 90 分之目標值，相關業務單位將啟動專案改善作業，並依據專案議題內容，協調權責單位共同推動改善活動，最終成果將於「品質與無有害物質委員會會議」中進行提報與審查。2024 年度，光聖針對年度交易金額超過新臺幣 100 萬元的顧客，共計發出 62 份顧客滿意度問卷，整體顧客滿意度平均得分為 90.58 分，已超越既定目標。然而，在「交期滿意度」方面，表現未完全符合客戶期待。為此，光聖已著手規劃製程優化措施，旨在縮減生產工時，並將強化物料供應鏈的提前備貨策略。

顧客滿意度調查數據將作為光聖未來持續提升顧客體驗與強化產品競爭力的重要依據。展望未來，光聖承諾透過製程的持續改善、員工的專業教育訓練以及關鍵技術的升級，不斷提升產品與服務的安全性與可靠性。光聖將一如既往地致力於成為顧客最安心、可信賴的長期合作夥伴，共同開創永續發展的未來。

● 近三年顧客滿意度調查數據

年度	產品品質滿意	出貨安排滿意	HSF 控管滿意	交期滿意	服務品質滿意	抱怨處理滿意	平均
2022	8.91	8.89	9.07	8.39	9.07	8.82	88.78
2023	9.32	9.16	8.46	8.76	9.39	8.92	90.6
2024	9.21	9.35	9.27	8.65	9.28	9.54	90.58

註：客戶滿意度調查表的評分方式為 0 分（最不滿意）至 10 分（最滿意）。

3.9 供應鏈管理

產業概況：上下游關聯

光聖深耕通訊網路產業，在整體產業鏈中扮演著關鍵的「中游」角色。本公司的上游銜接著多元的原料及零組件供應商，為生產提供堅實的基礎。下游客戶群則涵蓋了電信商、系統商及設備商。透過精準掌握客戶需求，光聖致力於垂直整合產業鏈，提供極具競爭力的產品。

光聖上、中、下游供應鏈流程圖



高頻連接器上、下游供應鏈流程圖



光通訊上、下游供應鏈流程圖



參考來源：產業價值鏈資訊平台

產品組合與永續供應鏈承諾

產品組合說明與在地採購比例

光聖的產品主要分為兩大類，展現本公司在不同通訊領域的專業與貢獻：

高頻連接器元件 (Radio Frequency Connector，簡稱 RF)

這類產品廣泛應用於消費性電信通訊、電腦及周邊設備，以及汽車產業。值得一提的是，本公司的 RF 產品供應鏈主要根植於台灣，2024 年向本地供應商採購的比例高達 95%。這不僅從經濟角度創造了更多在地就業機會，更大幅減少產品運輸過程中的碳排放量與運送時間，同時透過重複使用塑膠箱或紙箱包材，有效提升包材的利用效率，體現光聖對環境永續的承諾。

光纖通訊元件 (Optical Fiber Component，簡稱 OP)

OP 作為本公司的核心業務，主要應用於光纖網路設備、電信光傳輸設備及有線電視光傳輸設備，是現代高速通訊不可或缺的關鍵元件。其中，光纖主動元件的關鍵原物料為磊晶片 (EPI-Wafer) 和晶粒 (chip)。但由於台灣在地供應商提供的產品規格不完全符合需求，因此本公司主要向海外國際大廠採購。近年來，隨著在中國逐步擴大產品製造佈局，海外供應商的跨國物流運輸距離隨之增加，無可避免地會產生一定程度的運輸碳排放，並導致運輸成本提高。為應對此挑戰，光聖佈局菲律賓營運據點，未來規劃將關鍵物料直接運送至生產工廠，以有效減少碳排放並降低運輸成本。

關鍵供應商定義與管理

光聖將對公司營運具有高度影響力的合作夥伴定義為關鍵供應商。這些供應商一旦供應中斷，將對生產造成重大衝擊，因此被列為優先管理與溝通的對象。本公司根據以下標準，針對高頻連接器元件與光纖通訊元件兩大產品線識別關鍵供應商：

高頻連接器元件 (RF)

高頻連接器產品的關鍵供應商，主要是根據其所供應的核心金屬材料來識別。這些核心原料的採購金額佔比最高，有高達 78% 的採購金額來自 24 家供應商，證明他們對公司營運的重大影響力，因此將其列為優先管理與合作的對象。

光纖通訊元件 (OP)

光纖通訊元件依據以下條件識別關鍵供應商：

1. 高交易量與高交易金額：當年度月交易次數達 6 次以上，且年度交易金額佔比達前 10% 的供應商。
2. 具不可替代性與技術關鍵性：供應的項目具有獨特性或關鍵技術，難以被其他供應商取代。

此外，為進一步強化風險管控，本公司依據品保單位回饋的資訊，將年度驗退次數達 2 次的供應商列為高風險對象，並將其視為需加強溝通的關鍵供應商，以確保供應鏈整體的品質與穩定性。

未來，光聖將逐步擴大與下游客戶在永續性方面的合作，共同建構具韌性、透明且負責任的永續供應鏈。

資源循環與產品線物料管理

光聖持續朝資源循環與永續發展目標邁進，並於既有兩大產品線中，針對高頻連接器產品線積極推動廢料回收再利用策略，落實資源有效管理。

高頻連接器產品線（RF）

本公司將生產後產生的主要原物廢料全數交由專業廠商進行加工，再製成生產原物料，重新投入生產循環，此原物料的廢料回收率約達 70%。2024 年度的總使用重量為 882,336 公斤，實際用於加工的廢料重量約為 617,635 公斤，有效實現資源的循環利用。

光通訊產品線（OP）

由於光通訊產品的材料特性與製程需求，目前不適用於回收再製的循環模式，因此本產品線原物料暫無相關的回收製程。光聖將持續關注並評估未來技術發展，探索更多永續材料應用的可能性。

產品與包裝回收說明

光聖作為通訊網路產業中游的關鍵參與者，商業模式屬於 B2B（企業對企業），表示產品主要供應給其他企業客戶，而非直接面對終端消費者。因此，產品與包裝的回收責任自然延伸至企業客戶端。光聖並未直接參與終端產品與包裝的回收作業。

限用物質管理實踐與成效

限用物質管理

光聖持續密切關注並遵循 RoHS 最新國際禁用或限用物質，確保所有原物料符合國際最高標準。本公司對供應商提出嚴格要求，限制其原物料中危害物質的最大含量，並嚴禁使用以下十種化學物質：鎘 (Cd)（最大允許含量為 100ppm）、鉛 (Pb)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr^{6+})、多溴聯苯 (PBBs)、多溴聯苯醚 (PBDES)、鄰苯二甲酸二乙基己基酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸二丁酯 (DBP)、鄰苯二甲酸丁基苄酯 (BBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)。此外，本公司也對包裝材料材質進行嚴格控管，並限制全氟辛烷磺酸 (PFOS) 與全氟辛酸 (PFOA) 的使用，以確保所有環節皆符合國際規範，共同為環境保護盡一份心力。

光聖致力於從原物料採購源頭實施嚴格的風險控管，以降低對環境、勞工健康、安全及人權的潛在危害。本公司將限用物質規範融入供應鏈風險管理中，具體措施包括：

1. 供應商原物料調查與審核：

光聖確保供應商提供的原物料符合負責任礦產倡議 (RMI) 及相關禁用或限用法規、無有害物質 (HSF) 與有害物質限用指令 (RoHS) 管制。

2. REACH 法規遵循：

如果供應商產品含有高度關切物質 (SVHC)，光聖要求其善盡通報與通知責任 (Duty to Communicate)，確保資訊透明。

2024 年限用物質規範簽署成果

為強化限用物質管理，2024 年光聖積極與供應商合作，簽署一系列重要的限用物質規範文件，簽署概況如下表所示：

- 供應商簽署限用物質規範之概況

調查類別	RF 高頻連接器 產品供應商	OP 光通訊 產品供應商
供應商危害物質限用（HSF）承諾保證書	3	5
供應商高度關注物質（SVHC）調查表新版（2024A）	71	32
供應商高度關注物質（SVHC）調查表新版（2024B）	59	31
合計	133	68

2024 年供應鏈稽核

光聖在 2024 年針對供應商進行 ISO9001 稽核，形式包含書面稽核與現場實地稽核兩種，確保所有原物料符合國際環保標準，稽核概況如下表所示：

- 2024 年度供應商稽核概況

產品別	供應商類別	稽核方式	供應商家數
RF 高頻連接器產品供應商	新供應商	實地考核	2
	既有供應商	實地考核	9
OP 光通訊產品供應商	新供應商	書面	7
		實地考核	1
	既有供應商	書面	9
		實地考核	1

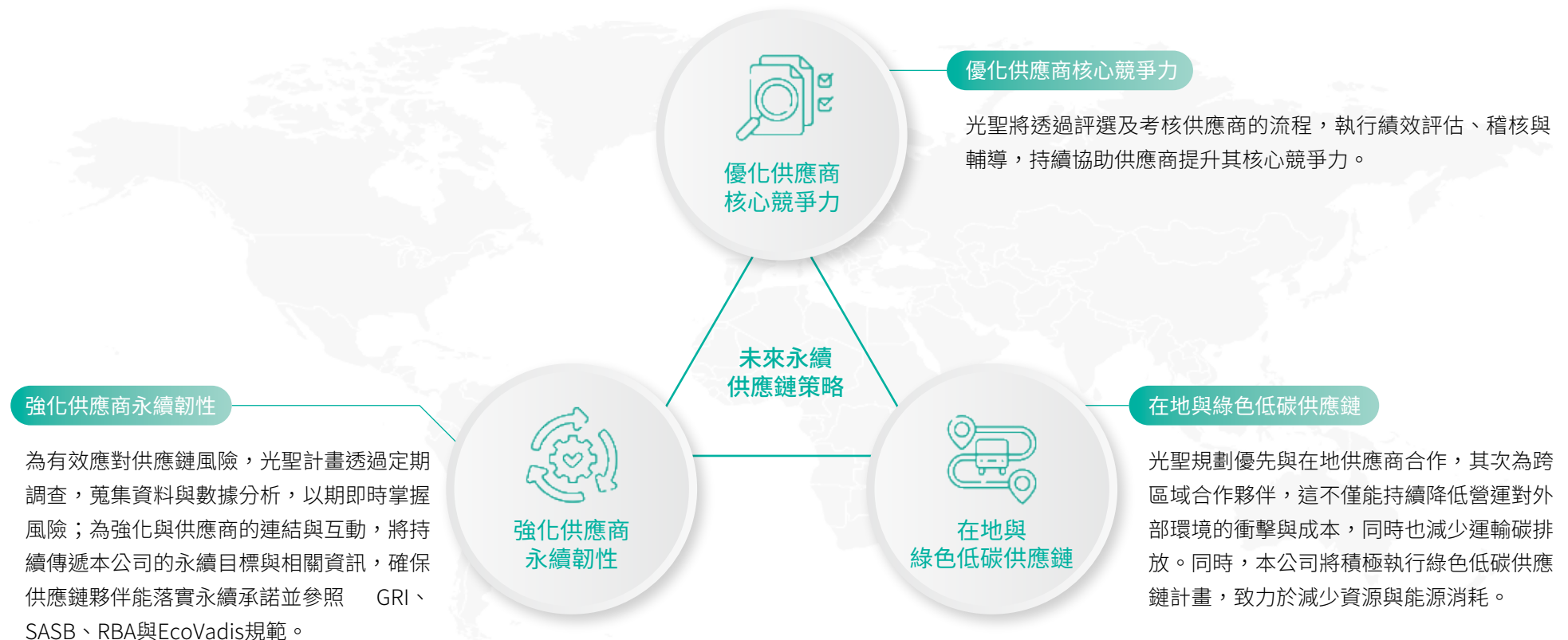
未來規劃與目標

供應商在光聖的策略合作中扮演著極為重要的一環。本公司將以永續採購政策為基礎，並因應客戶需求，規劃未來的永續供應鏈發展策略，旨在深化與供應商的合作關係，靈活因應外部環境變動，並共同提升供應鏈在環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）面向的永續性表現，以開創更多新契機。

為了進一步強化供應鏈的永續性，光聖預計於 2025 年完成供應商行為準則的制訂，並規劃於 2026 年開始全面執行聲明書的發放與回收簽署作業。透過長期且深化的合作，光聖將持續輔導供應商提升永續績效，藉此串聯上下游產業鏈，擴大永續影響力，最終達成永續供應鏈管理的願景。

永續供應鏈策略規劃

光聖的策略規劃聚焦於以下三大核心面向：

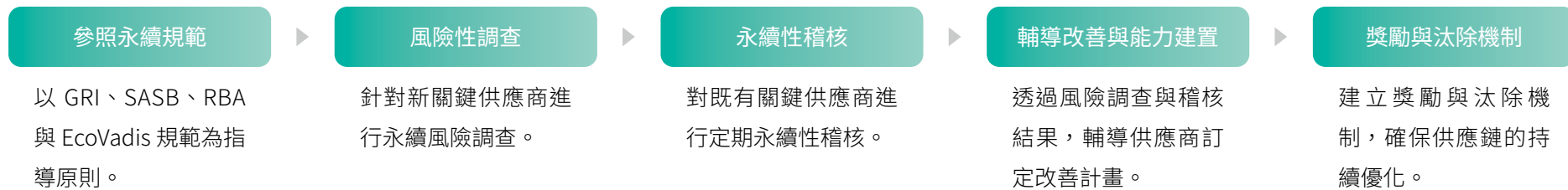


永續規範遵循與行為準則

光聖知道追求公司成長的同時必須兼顧對社會與環境的影響。因此，本公司規劃制定供應商行為準則，作為供應商依循的根本規範。該準則將涵蓋勞工健康與安全、環境、商業道德及供應鏈管理等面向，並將供應商的參照程度作為採購稽核的主要評估項目之一。

供應鏈永續風險管理流程

為確保供應商符合光聖的行為準則要求，本公司將參照 GRI、SASB、RBA 與 EcoVadis 規範，並展開一套系統化的永續管理流程。此流程包含以下五大關鍵步驟，並將其納入正式的程序文件中：



透過上述五個步驟，光聖將持續監督供應商在營運中對行為準則的要求，以期在強化風險管理、提升競爭優勢及實現成本優化三大主軸上取得顯著成效。

風險評估與稽核程序

為掌握供應鏈的潛在風險，光聖將採取分階段的風險調查與稽核程序：

永續性風險調查

光聖將提供問卷要求供應商自評，問卷內容包含五大永續面向：永續與營運風險管理、供應鏈與營運持續、環境保護、人權與勞動保障、職業安全衛生等，作為符合公司永續標準要求，進而鑑別出供應商之潛在風險。

永續性稽核

針對鑑別出的高風險供應商，本公司將進行書面或現場稽核，逐項確認其落實情形，並提供輔導與協助改善，以有效控制並降低供應鏈風險。

CHAPTER

4

社會面

4.1 人力發展	37
4.2 社會參與	57
4.3 環境與職業安全衛生	60

4.1 人力發展

人權政策與承諾

人權政策與治理實踐：打造永續共融的企業典範

光聖深信，企業的永續發展根植於對人權的尊重與健全的公司治理。本公司不僅恪守營運據點所在地的所有法規，更積極依循《國際人權法典》、《國際勞工組織－工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際公認的人權標準。同時，光聖參照《責任商業聯盟行為準則》(The RBA Code of Conduct)，對所有同仁、派遣契約、臨時人員、實習生及職場工作者等，皆以有尊嚴的方式對待與尊重。

光聖將多元 (Diversity)、公平 (Equity)、共融 (Inclusion)，簡稱 DEI，視為極為重要的人權政策。DEI 的精神在於擁抱、支持並接受所有種族、性別、宗教和社會經濟等不同背景的人。光聖期盼透過此框架，促進公司所有人的公平待遇和充分參與各項事務，以強化善盡企業社會責任。



全面落實人權承諾

光聖的人權政策適用於全公司各級單位，並納入工作規則，經新北市政府勞工局核備，本公司按照以下明確的執行方針，持續提升與改善人權相關議題之管理，以有效降低人權事件風險：

1. 自由選擇職業，尊重員工自由：

禁止任何形式的強迫勞動。不使用強迫、抵債或用契約束縛的勞工。公司所有聘僱的員工，皆由員工自願向本公司應徵，員工可依公司規定提出辭呈，有自由離職的權利。

2. 禁用童工：

不聘用未滿 16 歲之勞工。

3. 人道待遇：

光聖尊重每位同仁的人權，禁止殘暴的和無人道的對待員工，包括任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、威脅、剝削、精神或身體壓迫或口頭辱罵，也不得威脅進行任何此類行為。

4. 職場安全：

提供安全與衛生的工作環境，保護員工健康與人身安全，減少傷害與疾病。

5. 反歧視：

光聖承諾於招募、僱用、培訓、獎勵、升遷、終止、退休及其他之就業條件，提供平等和公平的工作環境，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員、婚姻狀況或其他法律保護之情況等，而對員工產生歧視。

6. 薪資福利：

依據政府法令以及參照市場薪資水準，機動性進行薪資結構及福利措施的調整，包含最低工資、加班時間和法定福利等，並禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。

7. 工時：

合理安排生產計畫，工作超時須出於員工自願，合理安排員工工作時間及休假。確保員工工作時間、加班時間能符合法律標準。

8. 集會自由：

尊重員工權利，員工均有組織及加入工會、尋求代表之權利，公司不得因此而有拒絕僱用、解僱、解調、減薪或其他不利之待遇。

9. 申訴保護：

光聖承諾對於任何形式（包含匿名）之申訴，公司負有舉報人身份之保密責任，以及不被報復之保護措施。

10. 誠信經營：

商業互動關係謹守最高誠信標準，採取零容忍政策，禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為。

11. 無不正當利益：

業務來往透明，不得提供或收受任何形式之賄賂，或其他不正當手段所獲取之不當利益。

12. 勞資和諧：

加強推動員工關係，尊重員工意見。

永續實踐：深化人權承諾與公司治理

完善的內部溝通平台與人權承諾：打造友善共融職場

為全面落實對人權的承諾，光聖致力於建立健全的內部溝通平台與管理制度，確保所有同仁及工作者的權益受到保障，並營造一個公平、尊重且共融的職場環境。這些制度不僅符合法令規範，更是光聖企業文化的基石，旨在預防潛在的人權事件，並提供明確的處理機制。

光聖已制定一系列完善的管理辦法，涵蓋員工從入職到退休的各個環節，確保人權保障的全面性與有效性：

員工權益與保障：

1. 工作規則：

明確規範員工的權利與義務，並於工作規則中完整揭示公司的人權政策。

2. 工作場所性騷擾防治處理辦法：

建立明確的管理制度，提供申訴管道與處理機制，保障同仁免於性騷擾的侵害。

3. 同仁申訴制度實施辦法：

提供透明、公正的申訴管道，確保同仁的聲音能被聽見並獲得妥善處理。

4. 勞工退休準備金監督委員會組織章程：

保障同仁的退休權益，確保退休金制度的健全運作。

5. 道德行為規範管理辦法：

引導同仁遵守高標準的職業道德，維護企業的誠信與聲譽。

勞資關係與福利：

1. 勞資會議管理辦法：

建立定期且有效的勞資溝通機制，促進雙向交流，共謀發展。

2. 自由結社與集體談判管理辦法：

尊重並保障同仁的結社自由與集體談判權利。

3. 招募任用管理辦法：

確保招募過程的公平與透明，杜絕任何形式的歧視與禁用童工。

4. 薪資管理辦法：

建立公平合理的薪酬制度，保障同仁應得的報酬。

5. 出勤管理辦法：

規範出勤制度，保障同仁的工時權益。

6. 教育訓練管理辦法：

確保同仁有機會持續學習與成長，提升專業技能。

永續實踐成果：人才培力與高效溝通

光聖堅定地將人權政策與各項管理辦法融入日常營運。為確保這些承諾能與時俱進，本公司每年都會根據國家法規修正、客戶建議、稽核體系、國際發展趨勢以及公司營運需求等多元因素，定期檢視與評估內部管理規章並做出相應調整，同步透過相關委員會運作、多元內部溝通管道與教育訓練宣導等方式落實人權承諾。

完整的教育訓練：提升意識與實踐能力

2024 年度，光聖持續推動多元化的內部訓練課程，旨在提升全體同仁在法規遵循、職場安全及個人福祉等方面的意識與實踐能力，共同為一個安全、透明且永續的職場環境努力，以下是本年度對應人權政策，辦理相關的內部訓練課程、開辦場次與實際參與訓練的人數：

- 人權政策相關的內部訓練概況

類別	課程名稱	場次	人次
公司治理	2024 年度內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業法規教育訓練	12	396
公司治理	2024 年度誠信經營教育訓練	12	395
公司治理	2024 年度防範不正當利益教育訓練	12	395
人權與申訴	2024 年度防治性騷擾教育訓練	12	395
職業安全與衛生	2024 年度職場防範不法侵害教育訓練	17	412
職業安全與衛生	2024 年度一般職業安全衛生教育訓練	18	416
職業安全與衛生	2024 年度消防演練 (上半年、下半年)	6	656
職業安全與衛生	2024 年度危害性化學品教育訓練	4	293
職業安全與衛生	2024 年度預防人因性危害與異常工作負荷教育訓練	2	50
職業安全與衛生	2024 年度聽力保護訓練	1	51

內部溝通機制與申訴管道：促進勞資共識與風險管理

光聖致力於建立多元暢通的內部溝通機制，以確保人權政策有效落地，並全面強化公司治理與營運風險管理。光聖不僅透過教育訓練持續宣導員工意見回饋與申訴機制，更善用佈告欄、部門會議、員工意見箱、內部網站、E-mail 等多樣化途徑，確保資訊透明、意見能充分表達。此外，公司設立的各項功能性委員會也扮演關鍵角色，作為推動政策與達成目標的重要溝通平台，促進勞資雙向交流，共同應對內外部挑戰。

勞資會議為勞資雙方重要且正式之溝通管道，依據相關法令、公司管理規章及會議決議運作。勞資雙方透過會議，就員工權益、福利、工作環境等議題進行充分溝通與協商，期使雙方對話順暢，促進勞資關係的和諧穩定，永續經營。勞資代表任期為 2020 年 12 月 10 日至 2024 年 12 月 10 日，任期四年，三個月召開一次會議，得召開臨時會議。2024 年度共召開 4 次會議，並於 2024 年度完成第六屆勞方代表改選。

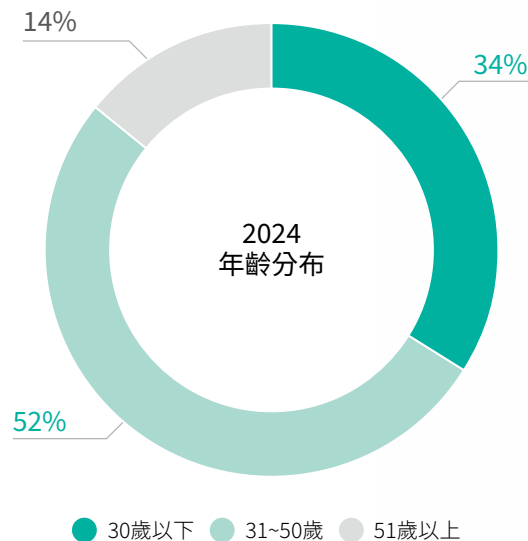
為確保所有同仁，特別是越南籍移工，能夠獲得即時且無障礙的溝通與支持，本公司特別設立 Line 社群進行管理。這個專屬平台不僅用於布達內部政策、外部資訊、公司公告與生活注意事項，更重要的是，它提供了移工同仁一個便捷管道，讓他們在生活上需要扶助或有意見回饋時，都能透過通訊軟體即時提出。公司內備有專屬翻譯人員，能在最快時間提供協助，並與相關部門保持緊密聯繫，確保同仁獲得必要的支持與幫助。

透過這些常態性的委員會運作與多元溝通管道，光聖建立了高效透明的溝通決策機制，確保各項管理辦法與措施得以有效執行，並能及時應對內外部挑戰。2024 年度公司未接獲任何員工申訴案件，充分證明本公司透過完善的管理制度、定期的教育訓練以及多樣化的溝通平台，已成功建立員工的信賴機制，並在早期有效預防並解決潛在問題，確保了職場的和諧與穩定。未來，光聖將持續推廣申訴管道的透明度與便利性，並確保員工知悉其所有權益，以維護一個互信互助的職場環境。

人力組成

光聖堅信多元（Diversity）、公平（Equity）與共融（Inclusion）是企業永續發展的核心價值，致力於為全體員工打造一個安全、友善且充滿活力的職場環境，並以開放的態度擁抱來自不同背景的人才。

光聖的營運總部設於台灣，擁有一支多元化的專業團隊，總計 425 位正職員工。其中包含 295 位台灣在地員工，同仁是公司深耕本土的堅實力量；同時，本公司亦聘僱 130 位越南籍移工，外籍夥伴的加入不僅豐富了公司的文化多樣性，更在全球協作中貢獻了不可或缺的力量。這份多元的人力組成，正是光聖持續創新與成長的關鍵動力。

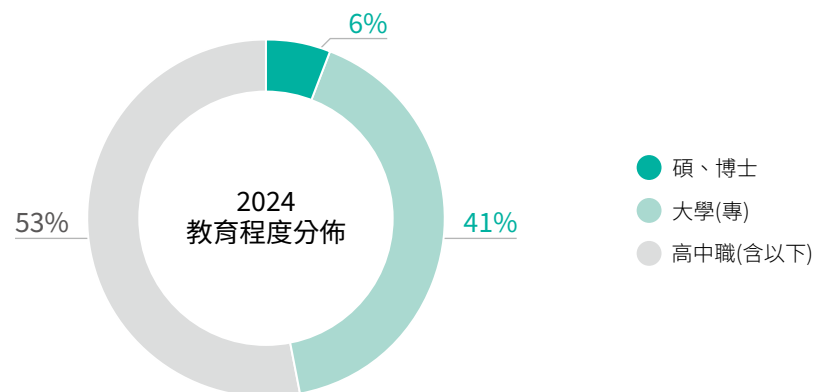


員工結構

- 依在職員工年齡與性別之員工人數統計

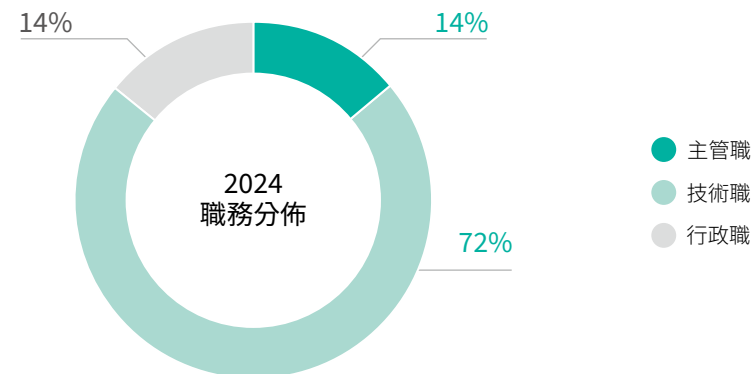
年份	在職員工年齡	男性		女性		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	30 歲以下	34	19%	112	45%	146	34%
	31~50 歲	106	60%	114	46%	220	52%
	51 歲以上	36	20%	23	9%	59	14%
	總計	176	100%	249	100%	425	100%
2023	30 歲以下	39	21%	90	38%	129	30%
	31~50 歲	113	60%	113	47%	226	53%
	51 歲以上	37	20%	35	15%	72	17%
	總計	189	100%	238	100%	427	100%
2022	30 歲以下	53	27%	83	35%	136	32%
	31~50 歲	108	54%	120	51%	228	52%
	51 歲以上	38	19%	33	14%	71	16%
	總計	199	100%	236	100%	435	100%

● 依教育程度與性別之員工人數統計



年份	教育程度	男性		女性		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	碩、博士	20	11%	6	2%	26	6%
	大學 (專)	93	53%	80	32%	173	41%
	高中職 (含以下)	63	36%	163	65%	226	53%
	總計	176	100%	249	100%	425	100%
2023	碩、博士	20	11%	6	3%	26	6%
	大學 (專)	96	51%	87	37%	183	43%
	高中職 (含以下)	73	38%	145	60%	218	51%
	總計	189	100%	238	100%	427	100%
2022	碩、博士	20	10%	7	3%	27	6%
	大學 (專)	103	52%	93	39%	196	45%
	高中職 (含以下)	76	38%	136	58%	212	49%
	總計	199	100%	236	100%	435	100%

● 依職務與性別之員工人數統計



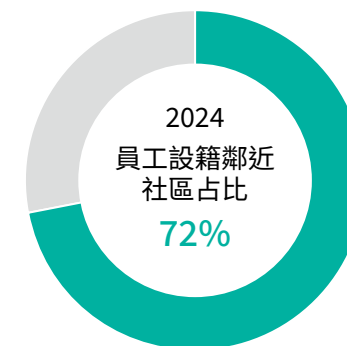
年份	職務	男性		女性		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管職	38	21%	22	9%	60	14%
	技術職	135	77%	173	69%	308	72%
	行政職	3	2%	54	22%	57	14%
	總計	176	100%	249	100%	425	100%
2023	主管職	40	21%	21	9%	61	14%
	技術職	145	77%	158	66%	303	71%
	行政職	4	2%	59	25%	63	15%
	總計	189	100%	238	100%	427	100%
2022	主管職	38	19%	14	6%	52	12%
	技術職	156	78%	162	69%	318	73%
	行政職	5	3%	60	25%	65	15%
	總計	199	100%	236	100%	435	100%

註 1：主管職包含課級、部級、處級、特助、顧問、總經理等
 註 2：技術職包含各級工程師、產線班組長、技術員、作業員等
 註 3：行政職包含各級管理師、業務專員、客服專員、助理等
 註 4：2022 年技術職與行政職數據誤植，予以修正

• 雇用當地居民為高階管理階層的比例

2024 年	人數
高階主管人數	10
高階主管為當地人人數	10
比例	100%

註：「高階管理階層」同公開資訊觀測站揭露資訊



• 設籍在鄰近社區人數與百分比

廠區	廠址	2022 年			2023 年			2024 年			備註：鄰近社區定義
		廠區	設籍鄰近社區		廠區	設籍鄰近社區		廠區	設籍鄰近社區		
		人數	人數	百分比	人數	人數	百分比	人數	人數	百分比	
紅樹林	新北市淡水區中正東路二段 27-8 號 13 樓、27 號 2 樓	171	113	66%	141	80	57%	134	86	64%	設籍以下地區員工： 台北市：北投區 新北市：淡水區、八里區
上達廠	新北市淡水區淡金路三段 380 號	231	191	83%	160	115	72%	134	104	78%	設籍以下地區員工： 台北市：北投區 新北市：淡水區、八里區、三芝區
立德廠	新北市淡水區賢孝里後洲子 12 號	33	32	97%	18	14	78%	19	17	89%	
總計		435	336	77%	319	209	66%	287	207	72%	

註 1：本統計排除居住於台灣之外籍員工人數，僅將設籍台灣之員工納入計算。

註 2：「重要營運據點」為營運總部紅樹林廠、上達廠、立德廠，皆位處台灣地區。

非員工結構：多元合作夥伴，共創永續價值

光聖致力於建立穩健且靈活的營運模式，深知外部專業資源是推動業務發展的重要力量。因此，除了正職員工，本公司也與多樣化的外部合作夥伴緊密協作，共同實現企業目標。這些非員工夥伴涵蓋了多個面向：



承攬商與供應商

在專案執行、專業技術服務、物流運輸及原物料供應等方面，光聖與專業的承攬商及供應商緊密合作，確保營運順暢高效，並共同追求供應鏈的永續發展。



派遣人力

為因應短期專案需求或特定職務的彈性運用，光聖也與合法派遣公司合作，引進符合資格的專業人才，提升人力資源的靈活性與效率。



專案輔導顧問與外部講師

為引進外部專業知識與經驗，提升內部專業能力及管理效能，光聖聘請各領域的專案輔導顧問提供專業指導，並邀請外部講師為員工提供必要培訓與知識分享。



學術合作夥伴 (學術交流專家、職場體驗生)

為促進產學界知識交流與人才培育，光聖與學術機構合作，邀請學術交流專家提供專業見解，並提供實習與職場體驗機會予學生。這不僅讓學生能將理論與實務結合，提早對職場有全面認知，為未來職涯做好準備，也為公司帶來創新思維。

儘管光聖於 2024 年度尚未對非員工人力進行全面性的精確統計，但本公司已將其納入人力資源規劃的考量範疇。未來將持續關注非員工合作夥伴的權益保障與管理，確保其工作環境符合相關法規與人權標準，並將其納入永續發展報告的統計範圍，以更全面地揭露公司在人力資源管理上的努力。

新進、離職員工分析

2024 年度，光聖的員工新進佔比為 12%，而員工離職率亦為 12%。這兩項指標與過去兩年的水平沒有明顯差異，顯示光聖在吸引新血加入的同時，也能有效留住現有同仁，維持了健康的勞動力平衡。這份穩定性反映了光聖提供具競爭力的工作環境與良好的職涯發展機會，使同仁能安心投入，共創價值。

● 依新進員工年齡與性別之員工人數統計

年份	新進員工年齡	男性		女性		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	30 歲以下	6	3%	38	16%	44	10%
	31~50 歲	3	2%	2	1%	5	1%
	51 歲以上	1	1%	0	0%	1	1%
	小計	10	5%	40	17%	50	12%
2023	30 歲以下	9	5%	41	18%	50	12%
	31~50 歲	3	2%	3	1%	6	1%
	51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%
	小計	12	6%	44	19%	56	13%
2022	30 歲以下	31	16%	34	15%	65	15%
	31~50 歲	10	5%	17	7%	27	6%
	51 歲以上	1	1%	0	0%	1	1%
	小計	42	22%	51	22%	93	22%

● 依離職員工年齡與性別之員工人數統計

年份	離職員工年齡	男性		女性		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	30 歲以下	7	4%	10	4%	17	4%
	31~50 歲	6	3%	6	3%	12	3%
	51 歲以上	10	5%	12	5%	22	5%
	小計	23	12%	28	12%	51	12%
2023	30 歲以下	16	8%	21	9%	37	9%
	31~50 歲	4	2%	10	4%	14	3%
	51 歲以上	2	1%	1	0%	3	1%
	小計	22	12%	32	14%	54	13%
2022	30 歲以下	19	10%	28	12%	47	11%
	31~50 歲	10	5%	16	7%	26	6%
	51 歲以上	3	2%	4	2%	7	2%
	小計	32	17%	48	21%	80	19%

員工薪酬

光聖的薪資標準，依據職務、學經歷、專業知識及技術、專業年資及績效而定，不因年齡、性別、種族等因素有所差異。本公司制定薪資管理辦法，依據同仁工作性質、工作條件、工作環境及所需職能等因素，參照薪資市場行情（同業相同職位薪資水準）及組織結構，核定薪資獎酬。同時亦檢視公司營運狀況並參酌市場薪資動態、整體經濟及產業景氣變動、政府法令規定等機動調整之。在台灣營運總部，基層人員薪資水準高於當地法定基本薪資 1.09 倍，並且堅持性別薪酬平等，以確保薪水不因性別而異。此外，光聖亦不定期提供額外獎金，激勵員工追求更卓越的表現。

• 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

地區	男性	女性
台灣	1.09	1.09

註 1：基層人員為一級職等員工。

註 2：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、輪班津貼、變動性績效獎金等非固定薪資。

• 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形

年度	員工人數	員工薪資平均數 (仟元)	員工薪資中位數 (仟元)
2023 年	402	673	529
2024 年	390	1,039	706
與前一年度之差異	-12	366	177

註 1：表格僅呈現台灣區數據

註 2：排除未滿 6 個月員工

光聖致力於落實勞動力平等，即便不同職級的薪酬比例呈現一定差異，但在 2024 年非主管的女性薪酬比例逐年接近男性，顯示本公司追求薪酬平等已有顯著成效。

• 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

依職級分類	2024				2023			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	女	男	女	男	女	男	女	男
主管	1	1	0.9	1	1	1	0.9	1
非主管	0.8	1	0.9	1	0.8	1	0.8	1

註：統計對象以 2024 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準，另有 16.2% 未滿一年者未納入統計。

員工多元包容及平等

擁抱多元文化，促進共融互助

光聖致力打造尊嚴、安全的工作環境予同仁，落實僱用機會平等、薪酬與升遷之公平性，確保同仁不會因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型、以往工會會員身分或其他法規規定之情事為由，予以歧視或不平等待遇。

光聖積極推動多元文化的理解與尊重，鼓勵員工展現獨特價值，並提供相應支持：

依法進用身心障礙同仁

人數超過《身心障礙者權益保障法》規定人數，法定應僱用 4 名，目前實際僱用 4 名，依規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以 2 名核計，實際僱用人數可認定為 6 名。

原住民員工「祭儀假」

針對具原住民身分之同仁，尊重其文化習俗，依照行政院原住民族委員會公告，給予「原住民族歲時祭儀」國定假日，未發生違反其勞動權益及人權等相關情事，目前實際僱用 1 名。

薪酬平等

光聖設有「薪酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。針對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，則按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別或族群而有所差異。

移工母語支持與職能培訓

為確保所有移工同仁能順利融入職場並享有平等發展機會，光聖提供：

1. 專屬母語翻譯服務：

光聖理解語言是溝通的重要橋樑，於 2024 年起，特別配置全職駐廠翻譯人員，確保公司資訊傳達的精確性與即時性，所有內部公告皆提供中越文雙語版本，並於移工同仁的工作區域加強越文標示，打造無障礙的資訊環境。針對移工同仁的教育訓練，本公司不僅提供中越文雙語教材，授課過程中亦採雙語講授。這項措施確保移工同仁能充分理解並掌握訓練要點，有效提升專業技能與工作效率。

2. 鼓勵移工自我提升：

光聖積極鼓勵移工同仁參與各項職能提升課程，例如：考取堆高機證照、參與急救訓練等，幫助他們習得專業技能，不僅提升工作安全，也為個人的職涯發展開拓更多可能性。

3. 相關法令宣導：

為因應法令的快速變化，且明確讓移工夥伴了解時事，針對移工在台期間應了解的法令、政府規範，光聖皆透過通訊軟體與宿舍佈告欄，即時進行宣導，並透過專業翻譯解釋其相關資訊。

透過這些具體措施，光聖不僅履行了企業的社會責任，更致力於為所有移工同仁營造一個友善、支持且平等的職場環境，促進多元文化的共融與互助。這最終將打造一個真正多元、公平且具包容性的工作場所，讓每一位同仁都能在這裡發光發熱。

少數族群員工統計

● 依少數族群與性別之員工人數統計

年份	少數族群	男性		女性		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	原住民	0	0%	1	1%	1	1%
	身心障礙	2	1%	2	1%	4	1%
總計		2	1%	3	1%	5	1%
2023	原住民	0	0%	1	1%	1	1%
	身心障礙	2	1%	1	1%	3	1%
總計		2	1%	2	1%	4	1%
2022	原住民	1	1%	2	1%	3	1%
	身心障礙	3	2%	1	1%	4	1%
總計		4	2%	3	1%	7	1%

註 1：2024 年男性 176 人，女性 249 人，共 425 人；2023 年男性 189 人，女性 238 人，共 427 人；
2022 年男性 199 人，女性 236 人，共 435 人

註 2：依規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以 2 名核計，實際僱用人數可認定為 6 名。

● 依國籍與性別之員工人數統計

年份	國籍	男性		女性		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	本國籍	152	86%	143	57%	295	69%
	越南籍	24	14%	106	43%	130	31%
總計		176	100%	249	100%	425	100%
2023	本國籍	165	87%	162	68%	327	76%
	越南籍	23	12%	74	31%	97	23%
	菲律賓籍	1	1%	2	1%	3	1%
總計		189	100%	238	100%	427	100%
2022	本國籍	174	87%	171	72%	345	79%
	越南籍	24	12%	65	28%	89	20%
	泰國籍	1	1%	0	0%	1	1%
總計		199	100%	236	100%	435	100%

註 1：2023 年度已無泰籍員工，故 2023 年度無泰籍員工人數資訊。

註 2：2023 年度引進菲律賓籍實習生，故 2024 年度加入菲律賓籍員工說明。

註 3：2024 年度因菲律賓籍實習生產學方案結束，實習生返回校園接續學業，於資料統計時間，已無菲律賓籍員工。

員工關懷與福利：打造具歸屬感與幸福感的職場

為確保同仁能安心工作、樂在生活，光聖除了提供符合法規的各項福利，更推行多項優於法定的福利措施，全方位照顧員工及其家庭的需求，福利體系從多面向著手，旨在滿足員工多元需求，並創造優質的工作環境。

完善的員工福利措施



財務保障
與共享成果

- 員工持股信託、限制型股票、員工紅利、員工認股：鼓勵員工與公司共同成長，共享營運成果，並為同仁長期財務規劃提供額外保障。
- 績效獎金、年終獎金、中秋節獎金、開工紅包：肯定同仁的辛勤付出與卓越表現。
- 員工撫恤：提供家庭生活保障，展現公司對同仁及其家庭的關懷。
- 急難救助：在同仁面臨突發困難時提供即時協助。



獎勵創新
與學習成長

- 員工提案改善獎金、專利獎金、QCC 獎金、LEAN 獎金、虛驚事件提報獎金：鼓勵同仁積極參與改善、創新與安全文化建設。
- 員工推薦獎金：鼓勵同仁為公司引薦優秀人才。



員工在職
進修獎學金

光聖提供多元化訓練課程及在職教育訓練，包括新進人員訓練、在職訓練、專業課程以及各種與職務有關之內訓或外派訓練課程，以提升同仁技能，不斷成長，勝任工作。此外，更制定在職進修管理辦法，補助學雜費並提供公假，鼓勵同仁自我進修，研習專精知識，取得更高學位。



生活支持
與便利

- 慶賀與慰問金：包含員工本人與員工子女結婚禮金、員工生育補助，以及住院慰問金、喪葬補助，展現公司對同仁生命重要階段的關懷。
- 部門聚餐補助、家庭日、尾牙活動、員工旅遊：豐富同仁的休閒生活，增進團隊凝聚力。
- 年節慰問：於勞動節暨端午節、中秋節等重要節日提供禮金（或禮券）、年節禮盒，傳遞公司的心意。
- 實惠餐飲選擇：員工可自由選擇是否訂購公司團膳。經公司補助大部分的餐費後，同仁每餐僅支付不到 30 元的費用，大幅減輕用餐負擔。若同仁因工作需求加班，公司則免費提供餐點，確保員工在加班期間也能獲得完善的餐飲照顧。
- 免費機車停車位（上達廠）：在上達廠區，公司特別規劃員工的停車區域，為同仁提供便利的交通支持。



彈性工時
與交通

- 彈性工時：
 - » 日常彈性：非生產單位同仁享有彈性一小時的上下班時間，提供工作與生活平衡的便利性。
 - » 特殊活動考量：在 2024 年初的尾牙日，為讓全體同仁能更從容地參與盛會，公司特別將下班時間提早一小時，確保大家都能盡興同樂。
- 交通與通訊支援：
 - » 業務必要支援：提供私車公用補助與公務手機補助，為同仁出差與溝通提供必要支援。
 - » 尾牙日專車接送移工：為協助移工同仁，公司在尾牙當日另外承租專車接送，確保每位外籍同仁都能便捷、安全地參與公司活動，體現了光聖對所有員工的細緻關懷與共融精神。



全面健康照護
與保險

- 專業職護駐廠服務、專業職醫定期到廠服務、提供諮詢：為同仁提供即時的健康協助與專業諮詢。
- 員工保健室、急救箱：提供日常緊急護理需求。
- 定期健康檢查、全額補助員工團體保險、出差旅行平安險：給予同仁更全面的健康保障與風險防護。
- 任職之健檢費用補助、勞健保自負額補助（限原住民與身心障礙者）：減輕員工健康相關的經濟負擔。
- 女性員工哺乳室：提供友善且隱私的環境，支持女性同仁兼顧家庭與工作。



員工持股信託、
員工認股
與限制型股票

- 員工持股信託：光聖擁有 54 年的悠久歷史，這份穩健與傳承與每位同仁的長期投入與奉獻息息相關，特別是為公司貢獻良多的熟齡員工。為強化共享經營成果之理念，並激勵績優人才，保障退休生活，藉以吸引人才，提升企業競爭力，也為感謝同仁的辛勞，並考量到員工長期的財務規劃與退休安穩，本公司於 2023 年籌備持股信託計畫，2024 年 3 月正式啟動。參加員工持股信託的同仁，可自行決定每月投入的金額（以新台幣 500 元為一單位，最高上限為薪資總額的 10%），公司同時也提撥員工自提金 50% 的公提金，共同提存至專用信託帳戶，這項計畫不僅鼓勵同仁長期儲蓄，更讓員工的努力與公司的發展緊密連結，共同擘劃安穩的未來。
- 現金增資員工認股：考量公司營運發展及充實營運資金，2023 年本公司董事會決議辦理現金增資發行新股，依公司法第 267 條規定，保留發行新股總數額度之 15%，計 1,395 仟股，由本公司同仁認購，股票於 2024 年 3 月 8 日撥入集保帳戶，亦同時協助同仁累積財富，充盈資金，規劃運用。
- 限制員工權利新股：因應人才競爭激烈，需有多元化獎勵和激勵工具，以吸引和留住優秀人才，提高企業營運績效。而隨著公司不斷成長，同仁自身身價亦會水漲船高。經董事會通過，公佈並首次實施 2024 年度限制員工權利新股發行辦法。



其他福利

- 優於法規之留職停薪：提供更彈性的職涯選擇。
- 薪轉戶優惠、企業特約商店優惠：提供生活上的便利與實惠。
- 光聖的職工福利委員會亦扮演積極角色，致力於提升員工福祉。透過年度旅遊、年節禮金/禮券、生日禮金、尾牙活動、婚喪喜慶補助、聚餐補助、特約廠商、獎學金、急難補助、社團補助、家庭日、專屬 T 恤等多元活動與補助，確保福利措施的廣度與實用性，讓每位員工都能感受到公司對其生活的全面關懷。

透過這些多元而完善的福利制度，光聖塑造一個讓同仁身心健康、充滿活力，並能感受到被支持與關懷的職場環境。

響應國家生育政策

光聖深知支持員工兼顧家庭與職涯的重要性，透過完善的員工福利制度與友善的職場環境，為育兒同仁提供實質的協助與支持，讓他們在為公司貢獻的同時，也能安心陪伴孩子的成長。透過以下具體行動，光聖致力於打造一個真正支持育兒的友善職場，讓同仁在享受家庭幸福的同時，也能在職涯上持續成長與發展。

生育補助

提供生育補助，在同仁迎接新生命的時刻，送上一份祝福與溫暖。

育嬰留停支持

光聖提供全程的育嬰留停諮詢服務，協助同仁充分了解相關權益與申請流程；並積極受理育嬰留停申請，確保同仁能安心暫離職場照顧幼兒。

鼓勵回任機制

光聖高度鼓勵並歡迎育嬰留停的同仁回任，確保他們能順利重返工作崗位，延續職涯發展。

舒適哺乳空間

公司內部設有符合標準的集哺乳室，配備完善設施，並定期進行巡檢與整理，為哺乳同仁提供一個乾淨、舒適且私密的環境，支持其持續哺乳的需求。

特約幼稚園

為進一步協助育兒同仁解決托育問題，光聖與特約幼稚園合作，提供便利且優質的托育資源，讓同仁無後顧之憂，更安心地投入工作。

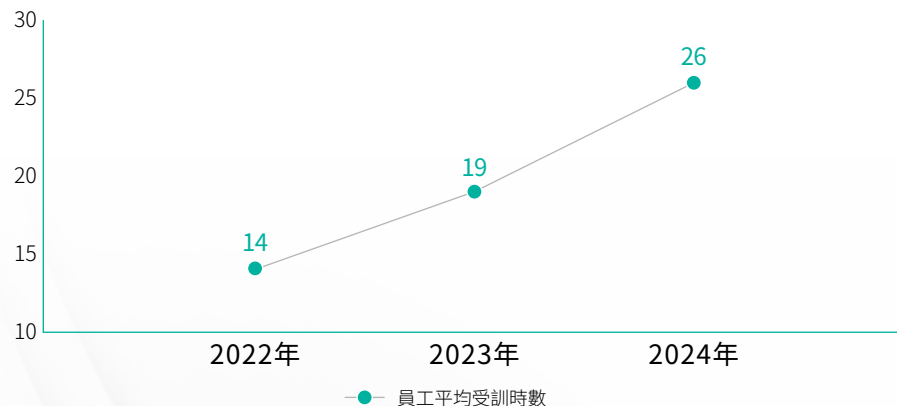
● 育嬰假的復職與留任情形

項目	2022 年		2023 年		2024 年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	40	12	36	13	13	2
實際申請育嬰留停人數	12	1	12	1	2	0
育嬰留停應復職人數 (A)	4	0	7	1	2	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	2	0	5	1	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	2	0	2	0	5	1
前一年育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	1	0	2	0	5	1
育嬰留停回任率 (B / A)	50%	0%	71%	100%	0%	0%
育嬰留停留任率 (D / C)	50%	0%	100%	0%	100%	100%

人才發展：應對變革，掌握未來

光聖深信員工是企業永續發展最寶貴的資產。面對瞬息萬變的產業環境與日新月異的技術挑戰，本公司持續投入資源於員工的專業發展與能力提升。透過系統化的教育訓練，光聖不僅旨在強化同仁的專業技能、應變能力，更致力於推動個人職涯成長，確保公司整體競爭力的持續領先。以下揭露光聖近三年（2022-2024 年）在員工訓練上的投入概況，依員工性別與職務區分的受訓時數，展現本公司在人才培育上的投入廣度與對不同群體的發展承諾。

近三年員工平均受訓時數逐年上升



● 依員工性別與職務統計之受訓時數

年份	主要分類	群體	訓練時數	人數	平均受訓時數
2024 年	依性別區分	男生	5,237	176	30
		女生	5,853	249	24
	總計		11,090	425	26
	依職務區分	主管職	2,107	60	35
		技術職	6,943	308	23
		行政職	2,040	57	36
	總計		11,090	425	26
2023 年	依性別區分	男生	4,165	189	22
		女生	4,012	238	17
	總計		8,177	427	19
	依職務區分	主管職	750	61	12
		技術職	5,726	303	19
		行政職	1,701	63	27
	總計		8,177	427	19
2022 年	依性別區分	男生	2,691	199	14
		女生	3,243	236	14
	總計		5,934	435	14
	依職務區分	主管職	636	52	12
		技術職	4,208	318	13
		行政職	1,090	65	17
	總計		5,934	435	14

註：2022 年的訓練數據計算謬誤更正

根據 2024 年度的訓練紀錄分析，光聖在員工培訓上投入許多的資源。其中，環保、安全與衛生；一般技能（含通識訓練）；以及管理能力與領導統馭這三大類別的訓練總時數高達 9,337 小時，顯示本公司對這些關鍵領域的重視與投入。這份聚焦式的投資，確保培訓計畫能直接支持光聖的策略目標，並有效應對當前的產業需求。

● 年度教育訓練前三大類別與訓練時數

訓練類別	內訓時數	外訓時數	總計時數
環保、安全與衛生	4,640	1,102	5,741
一般技能 (包含通識訓練)	2,219	6	2,225
管理能力與領導統馭	1,362	9	1,371
總計			9,337

而面對全球營運節奏加快、法規持續演進，以及 AI 技術快速崛起所帶來的挑戰，企業亟需強化法規遵循能力、掌握國際趨勢，並提升組織的快速應變與決策能力，方能在競爭激烈的市場中維持穩健發展，確保永續經營。為此，光聖深知人才的重要性，每年投入大量資源規劃多元化的教育訓練課程。2024 年更是購置全新教育訓練系統，目的在於全面提升同仁的專業能力、強化公司治理並落實永續發展。這不僅是為了確保所有員工都能獲得必要的知識與技能，更是為了讓同仁能共同遵守瞬息萬變的相關法規與行為準則，進而提升公司整體的競爭力。2024 年度光聖的培訓著力於年度通識訓練與年度焦點訓練，以下分述說明：

年度通識訓練

每年針對全體同仁實施的通識訓練包含：誠信經營、防範不正當利益（含反貪腐、反賄絡內容）、防治性騷擾、一般職業安全衛生教育訓練、職場防範不法侵害、緊急應變演練與消防演練等。另外，針對特定單位實施預防人因性危害與異常工作負荷、聽力保護訓練與危害性化學品訓練等。每年各項通識訓練內容要點包含最新法令宣導、案例解析、同仁應注意事項提醒。針對外籍同仁，光聖除了提供雙語教材，也透過專業的翻譯人員以移工母語進行訓練，以確保全體本、外籍同仁知悉並遵守相關規範。

此外，為落實公司治理，光聖建立良好的內部重大資訊處理及揭露機制，2024 年度新增內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業法規的內部訓練，以確保對內部與外界發表資訊的一致性與正確性，防範內線交易情形發生，並滿足法規的要求與期待。



年度通識訓練

● 年度通識訓練開課場次與參與人次

課程名稱	場次	人次
2024 年度內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業法規教育訓練	12	396
2024 年度誠信經營教育訓練	12	395
2024 年度防範不正當利益教育訓練	12	395
2024 年度防治性騷擾教育訓練	12	395
2024 年度職場防範不法侵害教育訓練	17	412
2024 年度一般職業安全衛生教育訓練	18	416
2024 年度消防演練 (上半年、下半年)	6	656
2024 年度危害性化學品教育訓練	4	293
2024 年度預防人因性危害與異常工作負荷教育訓練	2	50
2024 年度聽力保護訓練	1	51

年度焦點訓練

證照培訓

- 2024 年度，光聖積極培養同仁考取專業證照，因應國際淨零的趨勢與公司推動 ISO 14064-1: 2018，落實碳盤查專業，精心遴選出 25 名種子人員，參與「溫室氣體淨零碳盤查介紹與實務基礎班」、「產品碳足跡盤查精修班」外訓課程，並鼓勵同仁積極參與經濟部「iPAS 淨零碳規劃管理師 (初級)」檢定考試，截至 2024 年 12 月共有 11 位同仁通過「iPAS 淨零碳規劃管理師 (初級)」認證，證照通過率達 44%，公司頒發證照獎勵金每人 \$3,000 元。
- 為提升同仁安全意識與緊急應變能力，2024 年度專班辦理「急救人員安全衛生教育訓練」，邀請各部門推舉 1-2 名同仁參與專班訓練，共培訓 23 人 (含 2 名越南籍同仁)，取得「急救人員」證照者共計 19 名，證照通過率達 83%，透過這項專班訓練，光聖期望能建立一支具備專業急救知識與技能的內部團隊，進而為全體同仁打造一個更安全、更有保障的工作環境。
- 為促進知識傳承與經驗交流，因應全球企業快速變化的挑戰，光聖積極推動內部講師培訓與認證計畫。此舉旨在厚植人才，促進公平學習機會、建立包容性學習環境，挖掘與培養具備專業知識及教學熱忱的同仁，使其成為公司內部寶貴的知識分享者，進而打造一個持續學習與成長的組織。2024 年度特別聘請專業管顧進行專班培訓，培養 11 名種子講師，通過資格考試共計 10 名，發證率達 91%。



iPAS 淨零碳規劃管理師 (初級) 證照



年度焦點訓練

管理職能訓練

迎接 AI 時代的挑戰，也為在全球市場中取得更好的市佔率，以及布局海外子公司，年度的焦點訓練也包含培養具有國際視野和跨文化溝通能力的人才，這將幫助光聖更好地理解 and 適應不同市場的需求。因此 2024 年度規劃「領導力與變革管理」、「創新思維與策略規劃」、「數位化轉型與技術管理」、「市場洞察與客戶關係管理」以及「團隊協作與溝通技巧」等一系列的主管訓練。

永續發展是 21 世紀最重要的全球議題之一，為落實由上而下的永續專業，光聖特別以聯合國宣布的 17 項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）結合「團隊協作與溝通技巧」進行培訓。引導全體主管於自身的業務範疇內實踐 ESG 概念，例如改善供應鏈管理、降低生產過程中的碳排放、推動環保措施等，顯示出企業在永續發展方面已經邁出了堅實的一步。

此外，為強化公司治理並確保法規遵循，董事、公司治理主管、會計主管、稽核主管等高階管理層，亦依循相關法規規範，每年積極參與進修課程。這些專業進修不僅提升了經營者與管理者在管理與專業領域的最新知識，更確保公司在法規要求上完全符合標準，為企業穩健發展提供堅實的基石。



團隊協作與溝通技巧



管理職能訓練

數位轉型與人才培力

為因應快速變遷的時代浪潮與企業數位轉型的迫切需求，光聖近年來持續投入大量資源建置 E 化設備，以確保維持市場上的競爭力。這份投入不僅止於提升營運效率，更旨在強化企業韌性與應變能力，確保光聖能與時俱進，持續為客戶提供卓越服務。具體數位化建置包含導入三項系統，分別為：

1. ERP 系統，優化資源管理與營運流程
2. 電子簽核系統，提升行政效率與決策速度
3. 人事系統，強化人力資源管理效能

而員工是企業持續創新核心動力。面對數位轉型的全面推進與 AI 技術的快速發展，光聖同步在人才培訓上展現積極作為。除了持續提供多元化的課程培訓，光聖更投入高額預算購置全新的教育訓練系統。希望透過數位化轉型，為員工打造更便捷、高效且個人化的學習體驗。這套嶄新的系統將提供豐富的線上學習資源、彈性的學習模式以及即時的進度追蹤功能，確保每位同仁都能根據自身需求與職涯發展路徑，隨時隨地獲取新知，精進在 AI 時代所需的關鍵技能。透過數位化設備的導入與人才培力的雙軌並行，光聖正全面啟動創新引擎，為企業的永續發展注入強勁動能。

績效考核：驅動個人成長與組織卓越

績效評估是同仁成長與貢獻的重要體現，為落實公平一致的人才管理制度，光聖實施全員績效考核制度，覆蓋率達 100%，涵蓋所有職級與部門，確保每位同仁皆有明確的發展回饋機制。此制度不僅強化組織管理透明度，也保障員工職涯成長機會，促進企業與員工的共同進步。

光聖於每年 7 月及 1 月進行兩次例行性在職員工績效考核，考核內容依據職務別彈性調整，主要包含：

1. 目標與工作計畫執行：評估員工對預設目標的達成情況。
2. 整體工作表現：綜合考量工作品質、效率、協作能力等多面向。
3. 個人發展計畫：追蹤員工在職涯發展與能力提升上的進展。
4. 針對基層產線人員，主要依據整體工作表現進行考核，確保評估的適用性與公平性。

年度績效考核結果將以分數由高而低排序，並設有明確的分配原則，確保考核的透明度與公正性。這些考核分數與等級將作為年終獎金發放與年度調薪的重要依據，直接連結員工貢獻與實質回饋。

此外，為確保新進同仁能順利融入團隊並展現潛力，光聖設有新進人員考核程序。部門主管將依據新進人員於試用期間的工作績效、配合度、出勤狀況及其他具體事實，進行公平、公正、客觀的綜合評估。在試用期屆滿前，主管需填寫「新進人員試用期滿考核表」及相關教育訓練管理辦法表單，並送交人資單位，以辦理正式任用或終止試用等後續相關作業。此機制旨在為新進同仁提供明確的成長指引，並確保人才引進的品質。

4.2 社會參與

光聖深信企業不僅應追求商業成功，更應主動回饋社會，成為推動正向改變的力量。本公司將這份信念融入企業文化與營運策略中，透過完善的政策支持與多元的實際行動，鼓勵全體同仁共同參與公益，將企業的影響力延伸至社會各個角落，共築更美好的永續未來。

政策支持

從理念到行動：企業社會責任的制度化實踐

基於主動回饋社會的理念，光聖以實際政策支持員工參與公益，每年提供兩天的「公益假」，鼓勵同仁將專業與熱情投入志工服務，點亮社會的每個角落。此外，光聖亦持續透過職工福利委員會、公司社團等多元管道，積極推動並鼓勵同仁參與各項公益及志工服務，讓愛心透過時間與行動的投入，匯聚成一股改變社會的正向力量。

實際行動：點滴匯聚大愛

員工關懷：夥伴的互助情誼

在 2024 年度，光聖持續深化對同仁的關懷，關注並回應員工的急難需求。職工福利委員會共接獲 2 例急難救助申請，所有個案都依照規定獲得了妥善處理。值得一提的是，其中一例急難情況，除了職工福利委員會依規核發急難救助金外，公司內部也立即發起了愛心募款活動。在全體同仁的熱烈響應與慷慨解囊下，共同幫助受難同仁度過了難關，充分展現夥伴之間互助關懷的溫暖情誼與強大凝聚力。這不僅是一份物質上的支持，更是精神上的鼓勵，體現了光聖大家庭的溫馨氛圍。

公益實踐：共慶佳節，共襄盛舉

2024 年度中秋佳節，光聖在挑選節慶禮品時，不僅著眼於品質與心意，更融入對社會的關懷。經過嚴謹篩選，本公司最終選定與在地知名烘焙廠商合作，響應其推出的「中秋禮盒公益計畫」，該計畫承諾將部分銷售所得捐贈予慈善團體，用以幫助弱勢族群。本次共訂購 1,020 份禮盒，除致贈予員工、海內外客戶與事業上的合作夥伴，表達節慶祝福與感謝，也能間接響應在地文化、支持台灣農作。更重要的是，光聖將每一份禮盒都轉化為一份善意，與廠商攜手為社會弱勢點亮希望，共襄善舉。

支持司法改革，攜手共築社會公義

光聖始終將推動社會公義與人權維護視為核心企業社會責任。2024 年，光聖榮幸捐贈新台幣 100 萬元予財團法人民間司法改革基金會，以實際行動支持其在司法體系改革、社會公益及人權保障方面的持續努力。這筆捐款將用於支持民間司改會的法律援助、公共政策推動與人權保護等核心工作。光聖相信，透過這份支持，能共同改善台灣的司法環境，確保每位公民無論背景，都能平等、透明地獲得公正的司法保障。光聖深知，人權是社會發展的基石，公民基本權利的保障是企業社會責任的關鍵。此次捐款不僅展現光聖對社會責任的承諾，更彰顯本公司維護人權的決心。未來，光聖將持續秉持「企業為社會貢獻」的核心價值，積極投入社會公益及人權保障，與各界攜手邁向一個更公平、和諧且尊重人權的社會。



司法改革基金會感謝狀

產學共育：點亮青年未來

光聖深信，企業不僅是經濟發展的引擎，更是推動社會進步的重要力量。本公司積極響應產學合作的號召，透過多元化的合作模式，不僅致力於培養青年人才、縮短學用落差，更將觸角延伸至前瞻技術研發，共同為社會福祉與產業升級貢獻心力。光聖冀望透過產業界與學術界的深度合作，運用技術策略合作、學生實習、職場體驗、業師指導等多種方式，有效強化青年人才的實務能力與創新思維，以符合產業發展與青年就業的雙重需求。這不僅能幫助企業從中發掘合適人才，也能讓學生提早對職場生態、企業運作及整體就業環境有所認知，進而做出理想的職涯選擇，並超前部署，強化所需學識與技能，快速應用於實際工作中。

矽光子技術產業發展

為掌握前瞻科技趨勢並促進產業鏈協同創新，光聖積極參與 SEMI 矽光子產業聯盟以及 PIDA 成立的國際矽光子異質整合聯盟所舉辦的研討會，與業界夥伴及學術機構共同研討最新技術、分享經驗，共同推動矽光子技術的發展與應用，為台灣乃至全球光電產業的升級貢獻力量。



照片來源：經濟部產業發展署

協助青年學子接軌職場及促進國際人才交流

1. 國立台北大學社工系「一日職場體驗計畫」：

2024 年 11 月 20 日，光聖提供兩個名額予學生進行職場體驗。透過專人帶領、深入見習部門工作實務，學生有機會發掘個人興趣領域，對於日後就業接軌有極大助益。同時，學子的加入也為公司帶來新氣息，達成產學共榮共享的目標，為培養國家未來精英盡一份心力。

2. 台北海洋科技大學外籍生實習方案：

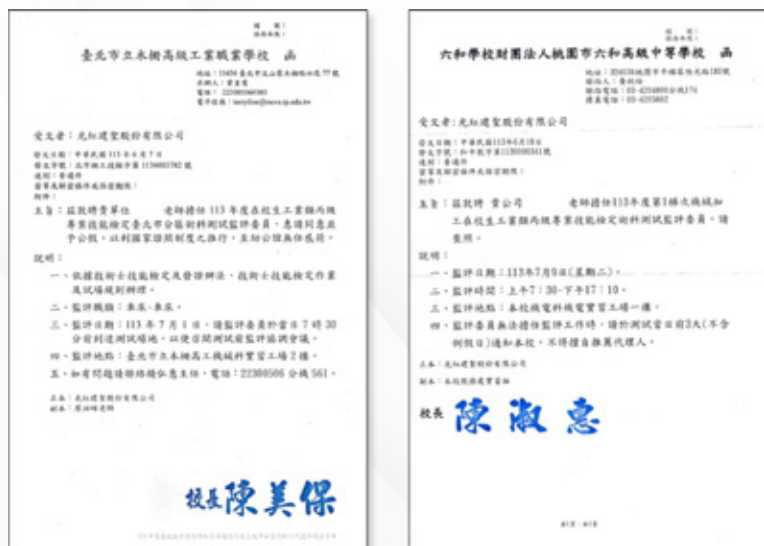
為響應國際人才交流與培育，光聖於 2023 年 8 月 1 日與台北海洋科技大學（淡水校區）海空物流與行銷管理系歷經數月溝通協商，達成實習計畫共識。在符合勞動法令與教育法令的規範下，光聖以正職聘用三名菲律賓籍學生，直至 2024 年 7 月 31 日畢業。光聖期盼透過此工作教導過程，增進彼此的相互了解、發揮潛能，同時幫助本公司與台灣培育人才、適時彌補企業缺工問題。這不僅有助於未來的人才延攬，無論學生畢業後留任本公司、在台灣發展，或回國後於本公司海外廠區任職，都將是雙贏的局面。



國立台北大學社工系
「一日職場體驗計畫」感謝狀

技職人才培育：縮短學用落差

光聖積極響應並支持勞動部勞動力發展署技能檢定中心推動的「民間產訓策略聯盟應用職能基準計畫」。2024 年，光聖的資深專業經理人善用公司提供的公益假至學校貢獻專業。其分別擔任木柵高級工業職業學校「車床」專業技能檢定以及六和高級中學「機械加工職類丙級技術士」術科測試的監評人員。透過讓具備豐富實務經驗的業界專家參與技能檢定評核，光聖期望能縮短學用落差並達成學訓用合一，實現學界與業界在人才培育上的高度整合，為社會培養更多具備即戰力、符合產業發展所需的新一代技職人才。光聖致力於透過此類多元的產學合作，善盡企業社會責任，共同為台灣青年人才的發展、技職教育的進步以及前瞻科技的創新貢獻心力。



木柵高級工業職業學校「車床」專業技能檢定、六和高級中學「機械加工職類丙級技術士」術科測試的監評人員公文函

4.3 環境與職業安全衛生

環境與職業安全衛生政策

光聖的環境安全衛生政策依職業安全衛生法規定。本公司自 2014 年導入 ISO/CNS 45001：2018 職業安全衛生管理系統，並每年取得認證。光聖致力於提供安全衛生和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低環安衛風險、推動工作者環安衛諮商和參與，以達成零職災為目標，持續強化風險預防。



光聖之環境安全衛生政策

1. 遵守並符合環安衛法規要求
2. 落實環安衛管理系統之運作
3. 全員參與與追求低污染環境
4. 推動環安衛管理循環和持續改善
5. 預防事故、疾病與受傷，促進健康

光聖亦建立全面的環安衛管理體系，確保在保障同仁安全與健康的同時，也能善盡企業的環境責任，為打造永續未來貢獻心力。

安全衛生工作守則

規範日常作業的安全行為與流程，確保同仁在執行任務時能遵循既定準則。

安全衛生
規劃管理辦法

系統性地規劃、執行、檢查與改進安全衛生管理活動，確保其持續有效。

環安衛法規
與要求管制辦法

確保所有營運活動完全符合最新的環境、安全與衛生相關法規要求。

緊急狀況之準備
與應變處理辦法

建立完善的緊急應變計畫與流程，將災害造成的影響降至最低。

環境審查暨環境
考量面評估作業辦法

定期評估營運活動對環境的潛在影響，並採取措施進行改善與控制。

健康管理辦法

關注同仁身心健康，提供必要的健康促進與保護措施。

環境與職業安全衛生委員會組織與會議規程

透過勞資共同參與的機制，持續檢討並優化職場安全衛生管理。

環境與職業安全衛生管理系統

為持續強化環境與職業安全衛生管理，光聖各廠區依循 PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環，從作業、環境、制度與系統等面向，鑑別潛在危害、風險與改善機會，預先規劃防範及改善對策，落實風險管理。現行管理系統涵蓋上達廠與紅樹林廠，適用對象包括員工、供應商及承攬商等利害關係人。

針對不安全的機械、設備及作業流程，光聖採行消除、取代、工程控制、管理措施與配戴個人防護具等方式有效提升作業安全。同時整合 5S 管理、虛驚事件通報、提案改善制度、危害鑑別與風險評估等工具，優先投入資源於高風險或高優先順序項目，降低職業災害風險，例如人因性危害、重複性肌肉骨骼傷病，以及因輪班、夜間工作、長工時等因素導致的過勞與壓力相關風險。此外，生產據點於每年度外部稽核前皆執行內部稽核，自主檢視環安衛管理執行情況，並透過持續的管理循環，促使各項工作計畫落實與改善。

具體措施

光聖透過環安衛危害鑑別與風險評估程序規範，主動找出工作場所中可能造成傷害、疾病、財產損失或環境破壞的潛在來源，並由各單位每年進行例行性及非例行性的風險評估。對於鑑別出的風險，本公司採取分級管控和改善措施，並於必要時召開風險減緩會議。針對已經發生的事故則是展開事故調查、分析和處理工作，並擬定預防措施，以防止事故擴大和減少事故損失。

光聖透過以下 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 管理循環進行工作場所的危害風險管控，並於每年的第四季，由職安衛室邀請各處級主管共同商討，擬定次年度環境與安全衛生設施改善方案。

規劃 (Plan)：危害鑑別與風險評估

1. 危害鑑別

光聖主動鑑別作業現場可能造成傷害的風險來源，包括人員操作不當、機械設備異常、物料使用、作業環境與程序設計等。為降低風險並預防職業災害，所有新進人員於報到當日即依法規規定接受至少 3 小時的一般安全衛生教育訓練，以了解工作場所的潛在危害和應採取的安全措施。同時，本公司亦依據《職業安全衛生法》第 18 條與第 25 條，明確保障員工的退避權。不因員工行使此項權利而進行任何形式之解僱、調職、扣薪或其他不利處分。截至目前，未曾發生員工因通報安全疑慮或行使退避權而遭受懲處之情事。

2. 風險評估

風險評估是在完成危害鑑別後，進一步分析各項危害的影響程度。光聖以「可能性」與「嚴重性」兩個關鍵因素定義風險等級。「可能性」是指特定危害引發事故或造成損失的發生機率；「嚴重性」則評估事故發生後對人員、設備或環境所可能造成影響的嚴重程度。風險評估步驟：

評估發生可能性

評估影響嚴重程度

計算風險等級

決定風險可接受性

擬定控制措施

執行 (Do)：風險控制

根據風險評估結果，光聖將採取一系列的風險控制措施，並遵循「危害控制的階層」原則：

消除

徹底移除危害源

取代

以較安全的物質或
方法取代危險的物質

工程控制

透過設計或
設備改造來降低風險

行政控制

制定安全程序、提供訓練、
實施輪班等

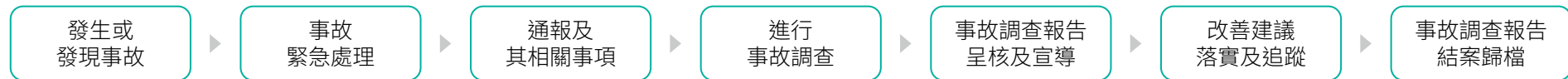
個人防護具 (PPE)

提供防護設備
作為最後一道防線

查核 (Check)：事故調查與分析

為建立完善的事務處理機制，光聖針對已發生之事故（含虛驚事故）進行調查與分析，透過系統性調查流程鑑別根本原因，並提出有效的預防與改善措施，藉以防止事故擴大，降低營運損失與人員風險。

事故調查流程：



其中，虛驚事故指雖未對人員、設備或環境造成實質損害，卻具潛在風險的事件，與事故調查具有高度關聯性，皆為預防未來事故的重要依據。為強化風險預警意識與鼓勵主動通報，光聖訂定「虛驚事故提報獎勵制度」，鼓勵員工主動提報潛在危害並提出改善建議，進一步落實全員參與、持續改善的職安文化。2024 年主動提報的虛驚事故共 3 件，被動提報共 1 件。案例包含油壓堆高機械未裝設防護措施、燈座掉落等情形。對於各類潛在風險，公司已即時採取改善作為，如全數更新燈座、裝設防護板等，並加強員工現場安全防範意識，以預防事故發生。

行動 (Act)：擬定與執行改善方案

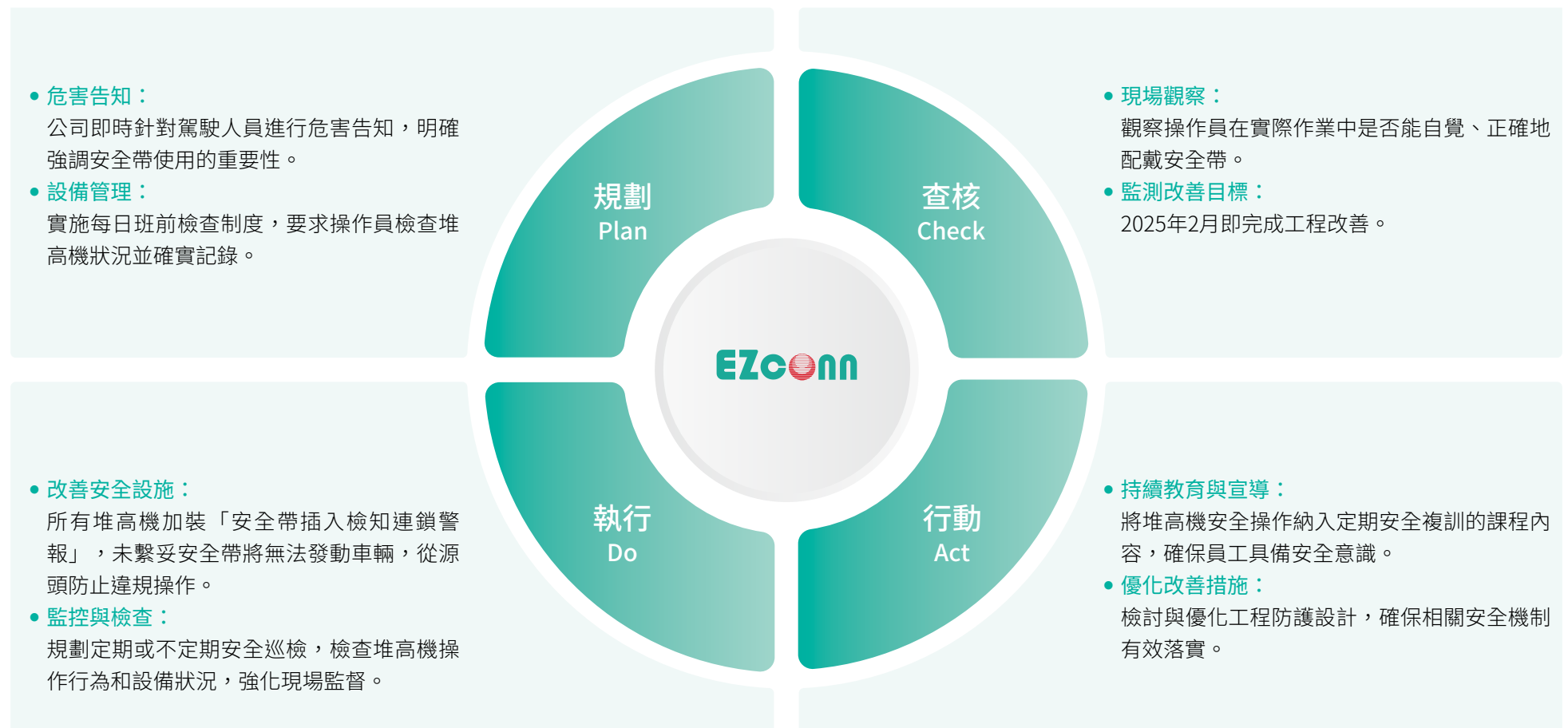
根據事故調查的結果，光聖將採取矯正與預防措施。2024 年度環境與職業安全衛生設施改善方案完成率为 70%，未完成事項皆已安排至 2025 年完成。其中，為預防重大災害、減少財產損失及人命傷亡，並降低社會成本，本公司特別針對公共危險物品之種類、分級及管制量進行管理，預計於 2025 年減少切削油儲存量，廢除所有大型儲油桶，改為兩個 1 公噸的儲油桶，並降低各項危險物品的儲存量，目標為改善危險物品管制倍數至 1.0 以下。

● 2024 年度環境與職業安全衛生設施改善方案

改善類別	已完成 (項次)	未完成 (項次)
機械設備安全防護	5 項	2 項
公共危險物品管理	0 項	1 項
高處作業與墜落防護	1 項	0 項
噪音工程改善	1 項	0 項

裁罰個案說明

2024 年 9 月 27 日，勞動檢查處至本公司上達廠進行檢查，發現有堆高機駕駛人員未依規定使用安全帶，違反《職業安全衛生設施規則》第 116 條第 14 款及《職業安全衛生法》第 6 條第 1 項，主管機關遂開立新台幣 3 萬元罰鍰。本公司對此事件高度重視，立即依據 PDCA 管理循環展開調查與改善作業。首先，填報相關處理文件，針對人員管理與操作行為進行根本原因分析，並擬定應對措施與改善計畫，期能杜絕類似違規情事再次發生，保障作業人員安全並落實職業安全衛生管理。以下詳述應對措施與改進計畫：



環境與職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

環境與職業安全衛生是企業文化的重要基石，也是實現永續經營的核心要素。其中，工作者的參與、諮詢與溝通是建構安全職場的三大關鍵，透過這三項機制的有效落實，得以共同營造一個安全、健康且高效的工作環境，強化組織韌性與員工福祉。對此，光聖設立以下機制：

環境與職業安全衛生委員會

光聖依循《職業安全衛生管理辦法》，設立「環境與職業安全衛生委員會」，由總經理指派管理代表，每季度召開一次會議。委員會組織共 15 名委員（勞工代表達三分之一以上），各委員的職責包括對公司擬訂的環境安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議各項安全衛生相關事項，及進行必要的作業流程改善。會後將會議記錄於公司內部網路公告，隨時可供查閱。

員工參與職業災害調查

本公司鼓勵員工積極參與事故原因分析與改善追蹤，職業災害調查不再是管理層的單方面行動，而是全體員工共同學習、共同成長的過程。且能夠預防未來事故之發生及降低事故發生率。

變更管理作業諮詢

設備更新、製程調整、化學品替代，到組織架構重組、新技術導入等變更，這些變更可能影響員工，本公司透過委員會或部門會議諮商與溝通，鼓勵員工積極參與討論，並說明在變更實施後，如果發生意外或緊急情況，應如何應變。

個人防護具選用諮商與溝通

選擇舒適、合身且不妨礙工作的防護具，員工的佩戴意願會大幅提升，從而確保防護效果。不合適或不舒適的防護具往往會被擱置或不正確使用，形同虛設。為減少不必要的浪費，本公司購買前記錄試用者感受、優缺點及建議。

職業安全衛生之教育訓練

光聖依據《職業安全衛生教育訓練規則》辦理相關教育訓練，針對新進人員、在職同仁、職務異動者，以及操作危險性機械設備或從事有害、特殊作業人員，實施必要之訓練安排，包括外部派訓取得合格證照、依法定期複訓、或辦理公司內部教育訓練，確保人員熟悉作業流程並具備相應之安全衛生知識與風險意識。訓練課程包含新進人員職業安全衛生訓練、危害通識、預防人因性危害與異常工作負荷教育訓練、性騷擾、誠信經營、不正當利益、職場不法侵害訓練、緊急應變演練（地震、消防演練）。透過持續且系統化的教育訓練機制，強化員工的職場安全認知與行為意識，進而建構安全、健康與尊重的工作環境。



職業健康服務與健康促進

1. 健康檢查諮詢服務

光聖重視員工健康管理，於新進員工到職時即依規定要求提供體格檢查報告，並優於法令規定，為在職員工每年定期安排健康檢查。職業護理人員依據檢查結果，依循《勞工健康保護規則》相關規定，針對不同廠區人數及作業風險特性，安排特約醫師進行臨場服務及提供衛教建議，並進行後續追蹤與改善，積極守護同仁身心健康。針對聘僱之外籍移工，則依《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》規定，自聘僱許可生效日起，於第 6 個月、18 個月與 30 個月前後 30 日內，安排至指定醫療機構完成定期健康檢查，確保外籍同仁的健康權益亦受到保障。2024 年度健康職場成果如下：

(1) 實施一般及特殊健康檢查

● 一般及特殊健康檢查參與人數

項目		男 (人次)	女 (人次)	合計 (人次)
本國籍員工 健康檢查	一般健康檢查	144	139	283
	噪音	54	21	75
	游離輻射	3	0	3
越南籍移工 健康檢查	一般健康檢查	27	125	152
	噪音	20	33	53

註 1：2024 年度員工健檢於 2024 年 10 月辦理，當月本國籍在職人數為 283 人

註 2：外籍移工依《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》規定辦理之

註 3：當年度新進移工於入境時、任職滿 6 個月皆會進行體檢，故上半年度入職移工，當年度會接受 2 次體檢。

(2) 辦理 12 場醫師臨場服務

● 醫師臨場服務諮詢表

項目	人數 (人)
健康諮詢	35
母性保護	5
肌肉骨骼	11
異常負荷	33
復工評估	2
合計	86

(3) 每月透過內部網站、電子郵件宣導健康資訊

2. 職業健康風險管理與主動關懷措施

光聖結合年度健康檢查作業，同步推動職業安全衛生四大關懷計畫之相關問卷調查，藉以深入了解員工健康風險、作業負荷與工作環境狀況。問卷結果作為初步評估與關懷依據，必要時安排特約醫師進行健康面談。推動計畫包括：

(1) 人因性危害預防計畫

(2) 異常工作負荷促發疾病預防計畫

(3) 執行職務遭受不法侵害預防計畫

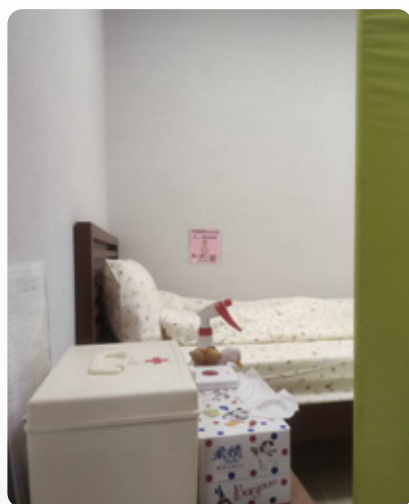
(4) 母性健康保護計畫 (經知悉員工懷孕即立即啟動)

透過前瞻性的風險評估與即時應對機制，光聖致力於建構安心、安全與具同理關懷的工作環境。

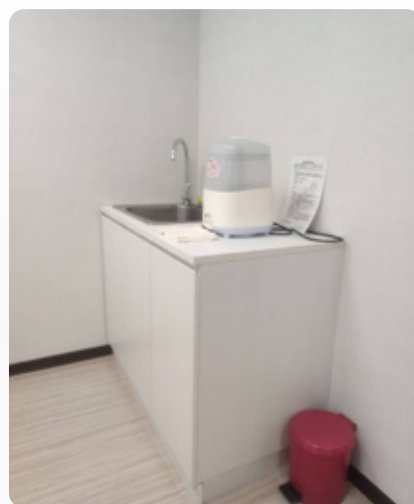
3. 哺乳室、保健室

光聖依相關法規設置哺（集）乳室，提供安全、隱私與衛生兼具的無障礙哺乳空間，支持產後同仁持續哺餵母乳，協助其兼顧工作與家庭責任，打造性別友善與溫暖包容的職場環境。

光聖依相關法規設置保健室，並依據工作場所之規模、分布、作業風險及勞工人數，配備足量急救藥品與醫療器材，並配置專職職護人員。保健室可供員工、訪客及協力廠商於身體不適時短暫休息，或於發生輕微受傷時進行初步包紮處置。為強化緊急應變能力，公司於廠區各作業區域亦設置醫藥箱，所有藥品與器材均由職業醫師或護理人員評估配置，並安排專人定期巡檢。對於藥品短缺、污染或逾期失效等狀況，皆可即時通報職安衛單位申請補充與更換，確保醫療資源即時可用、安全無虞。



保健室



哺乳室

4. 承攬商安全管理

光聖視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員在公司作業期間的職業安全，公司依循相關法令規定，落實各項管理措施，包括將安全規範納入合約條款，在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓，確保其瞭解作業環境的潛在風險與應對措施。此外，公司不定期實施安全檢查，若發現異常或缺失，將通報發包單位或相關承辦人進行改善作業。

● 預防和減緩與業務關係直接相關聯之環安衛衝擊之相關措施

作業階段	相關措施
作業前	- 發包單位填寫「承攬商安全施工許可單」之基本資料後，照會職安衛單位，鑑別危害及必要之預防與控制措施，例如防護設施、個人防護具、設備安檢、證照、人員訓練等。 - 發包單位告知承攬商有關其工作環境狀況、工作環境暨施工之危害因素、職安衛相關法規及有關職業安全衛生規定應採取之措施。 - 承攬商簽署「承攬作業危害因素告知單」經職安衛單位審查後，始得施工。
作業中	- 承攬商必須確實依「承攬商安全作業點檢表」內容實施每日點檢，並於工程完成時將此表提交發包單位。 - 發包單位應每日查核「承攬商安全作業點檢表」是否落實執行並記錄。 - 承攬商在作業中使用危險化學品或高風險設備時，必須採取嚴格的防護措施，並進行員工的安全培訓。
作業後	- 每日作業完工時，確認下列事項： - 施工區域周圍確實實施 5S，落實環境垃圾清除、物料整理等事項。 - 防止火災，將塗料、溶劑、油等有機溶劑及附著藥品的手套、破布等帶離。 - 垃圾及廢棄物依本公司規定處理。

職業傷害

光聖持續對各廠區之職業災害資料進行系統化統計與管理，以作為職安改善與風險預防之依據。2024 年度總工時達 876,619 小時，期間發生一起職業傷害事故，但無發生致死之職業傷害事件。該起事故起因為員工於操作手動衝床時發生手指夾傷事件，相關人員於當下立即處理，並於 2024 年 4 月 23 日完成相關工程改善措施，以預防類似事件再次發生。為進一步強化安全環境，本公司已在內部管理中進行檢討，並提出矯正與預防措施，改善設備操作流程，並持續加強安全宣導，以提升同仁的安全操作意識。此外，光聖亦建立承攬商管理制度，所有非員工工作者近年來均無發生工傷意外。

• 職業災害統計

年度	總工時	人次數	傷害日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)
2022	830,163	1	1.5	1.205	1.807	0.047
2023	776,333	0	0	0.000	0.000	0.000
2024	876,619	1	3	1.141	3.422	0.062
平均	827,705	0.67	1.5	1.857	1.711	0.059
同業				2.280	179.000	0.640

註 1：人次數是指因職業災害而導致的傷亡人數。

註 2：傷害日數是指勞工因職業災害導致暫時無法工作所損失的總日數，包含實際工作日、星期日、休假日或停工日，但不包含受傷當日及恢復工作當日。

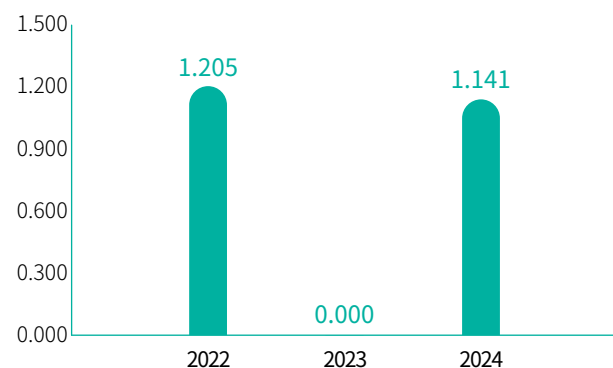
註 3：失能傷害包含永久部分失能以及暫時全失能。本公司目前僅出現暫時全失能，其定義為罹災人未死亡亦未永久失能，但不能繼續其正常工作，必須離開工作場所，損失工作時間在一日以上（包括星期天、休假日或事業單位停工日），暫時不能恢復工作者。

註 4：失能傷害頻率 (FR) 公式為 (總計傷害損失總人次數 $\times 10^6$) $\div$ 總經歷工時。

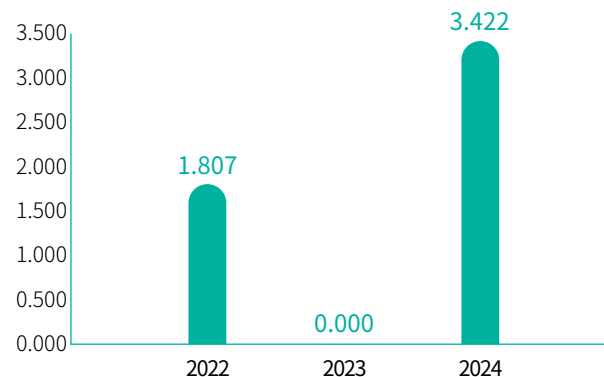
註 5：失能傷害嚴重率 (SR) 公式為 (總計傷害損失日數 $\times 10^6$) $\div$ 總經歷工時。

註 6：總合傷害指數 (FSI) 公式為 $\text{SQRT}(\text{失能傷害頻率 FR} \times \text{失能傷害嚴重率 SR}) \div 1000$ 。

歷年失能傷害頻率 FR



歷年失能傷害嚴重率 SR



歷年總合傷害指數 FSI



職業病

2024 年度共發生一起因噪音暴露導致同仁聽力損失（判定為第四級）之案件。對於該名員工，公司除即時提供複檢及必要之醫療協助外，亦由職業安全衛生專責人員與職業醫學科專科醫師共同研擬改善對策，以及啟動聽力保護計畫和提供充足防護措施，並將每年追蹤該同仁的聽力變化情形。後續本公司亦會持續監督與確保同仁全程正確配戴使用電子式降噪耳罩，以降低噪音引起的職業性聽力損失。





CHAPTER

環境面

5.1 氣候變遷	70
5.2 溫室氣體管理	74
5.3 能源管理	76
5.4 水資源管理	78
5.5 廢棄物管理	79
5.6 生物多樣性	79

5.1 氣候變遷

為因應氣候變遷所帶來之財務風險與機會，光聖參照氣候相關揭露（IFRS S2）建議架構，於 2024 年至 2025 年規劃訂定氣候相關揭露政策（IFRS S2 政策），預計於 2026 年正式執行。希望強化本公司氣候風險管理能力，確保永續經營之韌性與競爭力，並回應利害關係人對氣候資訊揭露之需求。

治理（Governance）

建立清晰的氣候相關治理架構，確保氣候風險與機會融入公司決策

董事會職責：

1. 董事會負最終監督責任，定期審議公司氣候風險評估結果、減碳進度及 ESG 目標達成情況，並將氣候相關議題納入決策流程，如資本支出、產品研發或供應鏈策略等。
2. 董事會設立企業永續發展委員會，下設氣候變遷工作小組，推動、執行氣候風險與機會之評估、應對措施及指標目標等。
3. 氣候變遷工作小組成員應具備氣候變遷相關知識或接受相關訓練。

管理階層職責：

1. 財務長（公司治理主管）負責氣候變遷政策之執行與協調。
2. 明確各部門在氣候風險與機會管理之職責，例如：生產部門負責能源效率提升、研發部門負責開發低碳產品、採購／供應鏈部門負責綠色供應鏈管理等。
3. 將氣候變遷考量納入現有的營運管理流程和績效評估。

策略 (Strategy)

評估氣候變遷對公司短期、中期及長期業務、策略和財務規劃的實際與潛在影響，並制定應對策略。

氣候情境分析 (Scenario Analysis)：

1. 選擇至少兩個具代表性的氣候情境進行分析，例如：升溫 2° C 或更低情境 (Transition Risk)、升溫 4° C 或更高情境 (Physical Risk)
2. 針對不同情境，分析對公司主要業務 (RF 連接器、光纖元件等) 的影響，包括產品設計與製造、供應鏈韌性、營運成本、市場機會

辨識氣候相關風險與機會：

1. 轉型風險：

- (1) 政策：
碳稅、排放限制、環保法規趨嚴、碳邊境調整機制等。
- (2) 市場：
客戶對低碳產品和綠色供應鏈的要求增加、競爭者環保新產品。
- (3) 技術：
舊製程碳排過高、需大量研發資金轉型、綠色製造技術。
- (4) 聲譽：
未能有效應對氣候變遷可能導致企業聲譽受損、投資人撤資。

2. 實體風險：

- (1) 立即性：
評估氣候變遷 (如極端氣候、洪水、颱風、強降雨等) 對廠房、供應鏈及物流的影響 (如停工、設備損壞、運輸中斷等)。公司位於沿海地區，需評估海平面上升或颱風對生產線之風險。
- (2) 長期性：
長期高溫對生產設備效率、員工工作環境的影響、水資源短缺對製造用水的影響。

3. 氣候相關機會：

- (1) 資源效率：
提升能源效率、水資源循環利用，降低營運成本。
- (2) 能源來源：
導入再生能源 (如太陽能、風力發電)，降低碳排放，購買綠電。
- (3) 產品服務：
開發低碳、環保材質的產品，符合市場綠色需求，拓展新商機。
- (4) 市場拓展：
與具備永續理念的客戶建立長期合作關係。
- (5) 氣候韌性：
提升供應鏈韌性，減少氣候衝擊帶來的損失。

風險管理 (Risk Management)

將氣候風險與機會管理融入公司整體風險管理流程

風險與機會識別：

1. 定期進行氣候風險盤查，涵蓋範疇一、範疇二、範疇三的排放源。
2. 結合營運流程，辨識潛在的實體風險（如氣候災害對工廠的影響）、轉型風險（如內部碳定價對成本的影響）與相關機會。
3. 與供應商、客戶及其他利害關係人合作，辨識價值鏈之氣候風險、機會及韌性，確保供應鏈穩定性。

風險與機會評估：

1. 建立氣候風險評估機制，評估風險發生機率、潛在影響（財務、營運、聲譽等）。
2. 利用量化和質化方法對風險進行優先排序。

風險與機會管理：

1. 減緩策略 (Mitigation)
 - (1) 能源效率提升：導入節能設備、優化生產製程，降低能源消耗。
 - (2) 再生能源導入：逐步提高再生能源使用比例，如購買綠電、建置太陽能板等。
 - (3) 溫室氣體減排：設定明確的減排目標，並監測減排進度。考慮在製程中減少高碳排放物質的使用。
 - (4) 綠色供應鏈管理：鼓勵供應商共同減碳，將碳排放納入供應商評選標準。
2. 調適策略 (Adaptation)：
 - (1) 設施韌性提升：評估廠房地理位置氣候脆弱性，強化基礎設施應對極端天氣。
 - (2) 水資源管理：建立水資源循環利用系統，降低水資源短缺風險。
 - (3) 供應鏈多元化：評估單一供應源風險，考慮多元化供應商，提高供應鏈彈性。
3. 產品與市場創新策略 (Product & Market Innovation)
 - (1) 開發低碳產品：採用可回收、低碳足跡材料之設計，符合綠色採購標準。
 - (2) 拓展永續應用領域：投入開發適用於新興綠色應用領域的產品組合。
 - (3) 永續品牌與認證行銷：推動綠色產品認證，建立低碳品牌形象，參與國際綠色供應鏈平台（如 RE100、EcoVadis 等）。
4. 營運效率與碳透明化策略 (Operational Efficiency & Carbon Visibility)
 - (1) 智慧能源監控與分析：導入能源管理系統，蒐集與分析空調、照明、壓縮空氣等非製程用電數據，找出節能潛力並建立基準線。
 - (2) 優化低碳設施：採用高效照明（如 LED）、節能空調設備、自動感應系統等，逐步汰換老舊高耗能設備。
 - (3) 碳盤查與揭露：進行 ISO 14064-1 碳盤查，定期對外揭露碳足跡與減量績效，爭取永續評比加分與綠色供應鏈青睞。
5. 內部控制與稽核：
 - (1) 將氣候風險與機會管理納入內部控制體系，定期進行稽核。
 - (2) 實施數位化管理平台，監控能源使用與碳排放數據，提升風險管理效率。

指標與目標 (Metrics and Targets)

設定具體的氣候相關指標與目標，並定期揭露進展

關鍵指標 (Metrics)：

1. 溫室氣體排放量：揭露範疇一（直接排放）、範疇二（電力排放）、範疇三（供應鏈排放）並取得第三方驗證；揭露產品碳足跡。
2. 能源消耗量：總能源消耗量、再生能源使用比例。
3. 水資源消耗量：總用水量、水資源循環利用率。
4. 廢棄物產生量：廢棄物總量、回收率。
5. 研發投入：投入於綠色產品、低碳技術研發的經費。
6. 營收占比：來自低碳或環保產品的營收占比。
7. 氣候相關財務影響：因氣候風險或機會造成的財務影響（例如：碳費支出、節能效益、保險成本變化）。

設定目標 (Targets)：

1. 設定具體、可衡量、可達成、相關、有時限 (SMART) 的減碳目標，例如：
 - (1) 短期目標（1-2 年）：範疇一、二碳排放量逐年降低 4.2%。
 - (2) 中期目標（3-5 年）：再生能源使用比例達到 10%。
 - (3) 長期目標（5 年以上）：達成淨零排放路徑圖，2050 淨零排放。
2. 設定能源效率、水資源管理、廢棄物減量及再利用、綠色採購比率等永續目標。
3. 目標設定考量科學基礎減量目標 (SBTi) 等國際標準或參考同業標竿企業目標。

5.2 溫室氣體管理

溫室氣體管理之策略、方法、目標

光聖致力於推動溫室氣體之有效管理與持續減量，並訂定具體策略與行動目標。2022 年，光聖首次完成溫室氣體盤查作業，並將該年度盤查結果訂為原始減碳基準年。但今年組織邊界調整納入本公司租賃之外籍員工宿舍，導致溫室氣體排放量變動超過重大性門檻 3%，故變更基準年為 2024 年，作為後續碳排放管理與績效衡量之基準。

為強化節能減碳效益，光聖積極投入經費進行能源效率提升與設備優化，包括空調、空壓系統、電機、交流電設備與照明系統等，並以油電混合車輛替代原有燃油公務車，降低交通排碳。同時，於廠區實施午休與夜間分時段關燈管理，有效節約用電與減少不必要能源浪費，進一步降低整體碳排放量。此外，本公司亦參考政府推動之「使用高效率動力設備，加速汰換老舊設備」節能減碳方針，及考量未來碳費法規、綠電採購與碳權交易等趨勢，於新廠房與空間擴建規劃中，優先採用低碳排之節能高效設備，以因應未來碳管理政策及市場機制。

光聖以「工時均排碳量」作為碳效率管理指標，2024 年度已成功達成年度目標，展現節能減碳行動成效與碳排密度管理效益。同時亦設定 2025 年度進一步減量目標，持續朝向低碳營運目標。

- 統計工時均排碳量及減量目標（單位：公噸 CO₂e/ 工時）

廠區	2024 年目標	2024 年績效	2025 年目標
紅樹林廠	<0.002	0.0018 (達標)	< 0.0025
上達廠	<0.003	0.0024 (達標)	< 0.0028
立德廠	<0.003	0.0024 (達標)	< 0.0028

註：新竹辦公室僅作通訊處使用，未設立目標。

溫室氣體排放量

光聖參考 WBCSD/WRI 溫室氣體盤查議定書與 ISO 14064-1: 2018 標準，以本公司地理邊界為範圍，依照「營運控制權法」確定組織邊界，並將基準年設定為 2024 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。本年度光聖範疇一的直接溫室氣體排放量為 103.2070 公噸 CO₂e，範疇二的能源間接溫室氣體排放量為 1,518.3245 公噸 CO₂e，範疇三的其間接排放量為 506.4851 公噸 CO₂e。2024 年的溫室氣體盤查數據經第三方機構查證，並取得查證聲明書。

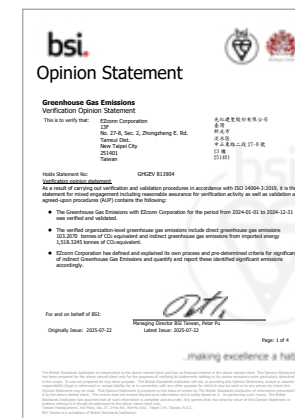
光聖 2024 年溫室氣體盤查第三方查證由 BSI 執行，查驗前協議如下：

保證等級

直接與輸入能源間接溫室氣體排放採合理保證進行查證；其他間接溫室氣體排放（類別 3 至類別 6）採用確證與協議程序

查驗準則

ISO 14064-1：2018 及 ISO 14064-3：2019



● 溫室氣體排放量與密集度

(單位：公噸 CO₂e)

年度	範疇一	範疇二	範疇三	合計	排放密集度
2024	103.2070	1,518.3245	506.4851	2,128.0166	0.34794254
2023	128.5707	1,599.9239	506.2007	2,234.6953	0.93151117
2022	106.0792	1,880.5168	541.0988	2,527.6950	0.96809460

註 1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，以加油紀錄統計；液化石油氣、二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計。

註 2：溫室氣體排放量 = 活動數據 * 溫室氣體排放係數 * GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考環境部公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版及 IPCC 第五次評估報告（2013）數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數每度電（kWh）產生 0.474 公斤 CO₂e。

註 3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄；範疇二依據地點基礎方法計算。

註 4：排放密集度單位為公噸 CO₂e/ 佰萬元。2024 年個體營收淨額為 6,116 佰萬元；2023 年個體營收淨額為 2,399 佰萬元；2022 年個體營收淨額為 2,611 佰萬元。

註 5：液化石油氣單位換算採用能源局能源產品單位熱值表 1 公斤為 1.818 公升計算。

● 範疇三盤查項目與排放量

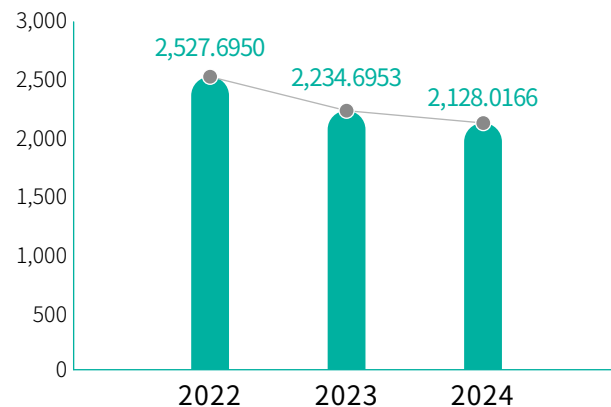
(單位：公噸 CO₂e)

盤查項目	排放量
類別 3 運輸產生之間接溫室氣體排放	189.0717
3.3 員工通勤產生之排放	120.2927
3.5 商務旅行產生之排放	68.7790
類別 4 組織使用產品產生之間接溫室氣體排放	317.4134
4.1 購買商品產生之排放	317.4134
合計	506.4851

註：供應商物流情境數據目前正在規劃中，尚未包含在盤查範圍內。

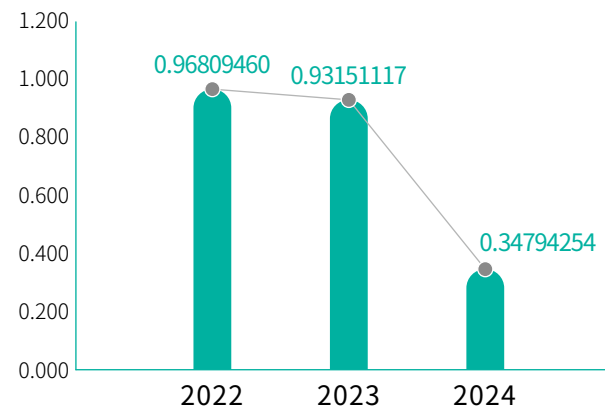
總排放量

(公噸 CO₂e)

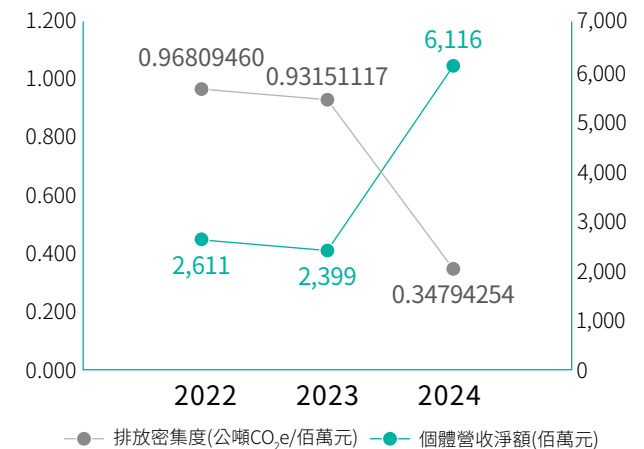


碳排放密集度

(公噸 CO₂e/ 佰萬元)



營收與碳排放密集度趨勢



5.3 能源管理

能源使用政策

光聖致力於提高能源使用效率與降低能源消耗，透過設備汰換與節能技術導入，持續改善營運過程中的能源管理表現。2024 年，光聖針對空調、照明等設備進行優化升級，透過具體行動減少總能源使用量，並配合政府節能補助政策推動能源效率改善，共減少能耗 2391.1243 GJ。

● 投入節能項目與成果

節能項目	減碳量 (公噸 CO ₂ e)	減少能耗 (千兆焦耳 GJ)
汰換 8 台定頻冷氣為高效率變頻型箱型冷氣	187	1420.2532
更換 847 個 LED 燈	127.3	966.8354
購入 6 台高效 CNC 設備，並加入智慧電表監控設備耗能 (CNC 設備具備能量回收裝置，於運轉時能產生可再利用電力。2024 年共運轉 31,402 小時，回充約 66.18 kWh)	0.5	0.2382
空壓系統分區管理 (依各使用單位劃分獨立空壓區域，於有生產需求時再啟動對應空壓設備，藉此降低設備長時間加載所造成的能源耗損)	314.8	3.7975
總計	629.6	2391.1243

註：單位換算依據經濟部能源署 2024 年公告之電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e/ 度電。

能源使用情況

2024 年度光聖使用的能源種類以外購電力為最大宗，另包含公務車用油及堆高機用油，這些能源均屬於非再生能源，能源消耗總量為 11661.5940 GJ。外部的能源消耗參照溫室氣體盤查之範疇三分類，總消耗為 3810.4611 GJ。

• 內部的能源消耗量

類別	能源	GJ	%
類別一 直接溫室氣體排放與 移除	柴油	28.6105	0.25
	液化石油氣	0.0000	0.00
	汽油	101.3275	0.87
	乙炔	0.0775	0.00
類別二 輸入能源產生之間接 溫室氣體排放	外購電力	11531.5785	98.89
非再生能源合計		11661.5940	100.00
再生能源合計		0.0000	0.00
消耗能源總量		11661.5940	100.00
能源密集度 (GJ / 佰萬元)		1.90673544	

註 1：能源密集度計算公式為消耗能源總量 / 個體營收淨額 (6,116 佰萬元)

註 2：汽油的熱值係數依據環境部公告之 113 年度車用汽油低位熱值為 7,609 kcal/L。

註 3：汽油以外的能源換算依據經濟部能源署 2024 年公告之電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e/度電。

• 外部的能源消耗量

類別	能源	GJ	%
類別三 運輸產生之間接溫室氣 體排放	車用汽油	781.2002	20.50
	車用柴油	132.4157	3.48
	其他	5.2134	0.14
	航空燃油	517.1586	13.57
類別四 組織使用產品產生之間 接溫室氣體排放	外購電力	2367.1363	62.12
	汽油	0.0612	0.00
	柴油	7.2757	0.19
消耗能源總量		3810.4611	100.00
能源密集度 (GJ / 佰萬元)		0.62303157	

註 1：能源密集度計算公式為消耗能源總量 / 個體營收淨額 (6,116 佰萬元)

註 2：汽油的熱值係數依據環境部公告之 113 年度車用汽油低位熱值為 7,609 kcal/L。

註 3：汽油以外的能源換算依據經濟部能源署 2024 年公告之電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e/度電。

註 4：類別四的外購電力計算為 CO₂ 當量 =(電力使用量 × 電力間接碳足跡係數)

5.4 水資源管理

水資源管理及減量目標

光聖所有廠辦皆位於都會區之已開發園區，100% 採用自來水供水措施，無抽取地下水或井水之情事，確保用水量對周邊水源無負面影響。關於水資源消耗量的來源劃分，光聖產品製程不消耗水資源，對地表與地下水資源無顯著影響，僅在機器運轉時需要使用潤滑油，且潤滑油回收再利用。因此，水資源的使用僅限於一般生活用水，並且透過定期記錄水錶度數，以監控用水異常並及早發現漏水情形，確保水資源的有效管理與利用。此外，本公司亦採取多項節水措施，如改善洗手設備、加強節約用水的宣導等。2024 年光聖總用水量為 12,175 度，較 2023 年減少 5.10%，展現節水管理成效。為持續提升水資源使用效率，2025 年進一步設定用水量降低 2% 的目標，預計控制在 11,930 度以內。

2022 年，光聖發生一起漏水事件，經調查發現主要因為設備老化及缺乏即時預警機制，導致無法及時掌握與處理異常情況。在該事件發生後，光聖自 2023 年起啟動一系列改善作為，包括針對老化管線進行優先更換、強化日常巡檢頻率。同時，對相關單位進行教育訓練，提升人員對異常徵兆的辨識與處理能力，並導入滿水位預警機制，以進行提前預測和防範。經持續優化與追蹤，2024 年漏水事件明顯下降，顯示改善措施已產生正面效益。公司將持續強化設施維護與風險預防管理，提升水資源使用效率，降低營運中斷風險，確保營運韌性與環境永續發展目標之達成。

● 過去兩年用水量及未來目標

區域	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年目標
上達廠	13,278	5,915	5,330	5,300
立德廠	337	484	748	700
紅樹林公共用水分攤	2,385	2,369	2,150	2,070
員工宿舍	未統計	4,061	3,947	3,860
合計 (度)	16,000	12,829	12,175	11,930
用水密集度 (度 / 佰萬元)	6.12	5.34	1.99	1.73
合計 (千立方公尺)	16	12.829	12.175	11.930
合計 (百萬公升)	16	12.829	12.175	11.930

註 1：水資源使用與數據皆由台灣自來水公司提供。

註 2：用水密集度計算公式為總用水度數 / 個體營收淨額。2024 年個體營收淨額為 6,116 佰萬元；2023 年個體營收淨額為 2,399 佰萬元；2022 年個體營收淨額為 2,611 佰萬元。

註 3：新竹辦公室為學校用水，未納入統計

5.5 廢棄物管理

光聖依循 ISO 14001 環境管理系統建置相關管理程序，全面掌握廢棄物的來源、產出類型與後續處理方式。2024 年於產品製造過程中並未產出有害事業廢棄物，僅有一般廢棄物（H-0002 事業員工生活垃圾）共 36.62 公噸（上達廠）。對於廢棄物的處理，僅有上達廠委外處理，其他廠區由大樓統一處理，無秤重。光聖執行的分類係透過合作單位（如慈濟基金會）妥善再利用可回收物；非可回收廢棄物則依據《廢棄物清理法》選用合法清運與處理廠商。對於廢棄物的管控，光聖訂有明確的人均排放量目標（不含木屑）。2024 年，上達廠控制值為 0.07 kg/ 工時，符合預期。在貯存、清除及處理過程中未有發現嚴重廢棄物或化學物質洩漏發生，也無發生違反環境法律和法規被處罰款，所有製造生產活動均符合當地環保法規。

5.6 生物多樣性

光聖總部鄰近「淡水河紅樹林自然保留區」，該區為台灣北部重要濕地生態系統，孕育豐富的紅樹林植物，是多種鳥類與水生生物的重要棲息地，具有高度生物多樣性價值。經實地評估與日常營運監控確認，光聖總部之設置與營運未對周邊自然環境與該保留區造成不利影響。此外，光聖亦積極關注周邊潛在生態熱區的發展與保育工作，未來擬規劃參與如三芝、金山及萬里地區的生態走廊串聯及保育行動，推動包含螢火蟲等指標性物種棲地的保護與支持行動。透過具體作為展現企業對自然資源永續利用及生態系統韌性恢復的長期承諾。

光聖秉持「共存共榮、生態和諧」的營運理念，深刻理解企業運作與周遭自然環境間的相互依賴，以實際行動體現對自然生態的尊重與保護：

1. 環境友善設計：

光聖營運過程中無開發自然棲地，亦未產生廢水、廢氣或有害固體廢棄物之排放，落實無污染運作。

2. 生態棲地維護：

工廠區域特別保留大片植栽綠地、灌木叢、高喬木與自然排水溝渠，積極營造野生動物可棲息之友善環境。

3. 觀察到的生物活動：

廠區與周邊地帶常見飛禽類，如白鷺鷥、小型鳥類、老鷹等翱翔其間；哺乳類與爬行類，如山貓、蛇、鼠等於夜間活動頻繁；昆蟲與兩棲類，如蜜蜂、虎頭蜂、小蝌蚪與青蛙棲息於溝渠與濕地。這些物種的持續出現與活躍活動，證實光聖的生產活動對自然棲地的干擾極低，且為地區生物多樣性提供穩定支持。



附錄一 GRI 內容索引表

使用聲明	光紅建聖股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。
GRI 1 使用版本	GRI 1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

指標	揭露項目	報告章節或說明	頁碼
GRI2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	公司簡介	5
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	關於本報告書	3
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	產業概況：上下游關聯	31
2-7	員工	人力組成	42
2-8	非員工的工作者	尚未統計相關數據，故無法揭露	N/A
治理			
2-9	治理結構及組成	董事會及功能性委員會	9
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	11
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	11
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會對永續治理之角色及成果	9
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展機制	8

指標	揭露項目	報告章節或說明	頁碼
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續報導管理	9
2-15	利益衝突	利益迴避	11
2-16	溝通關鍵重大事件	董事會及功能性委員會	9
2-17	最高治理單位的群體知識	對永續發展之持續進修情形	9
2-18	最高治理單位的績效評估	績效評估	9
2-19	薪酬政策	董事薪酬政策 (本公司無索回機制)	12
2-20	薪酬決定流程	董事薪酬政策	12
		薪資報酬委員會	13
		員工薪酬	47
2-21	年度總薪酬比率	董事薪酬政策	12
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	1
		永續發展策略	6
		推動永續發展機制	8
2-23	政策承諾	經營者的話	1
		永續發展策略	6
2-24	納入政策承諾	永續發展策略	6
		推動永續發展機制	8
		對永續發展之持續進修情形	9
2-25	補救負面衝擊程序	重大議題之管理	19
		溝通管道及申訴機制	24
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	溝通管道及申訴機制	24
2-27	法規遵循	法規遵循	25
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	29

指標	揭露項目	報告章節或說明	頁碼
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	16
2-30	團體協約	光聖雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道。	N/A
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	15
3-2	重大主題列表	重大主題列表	18
3-3	重大主題管理	重大議題之管理	19
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	22
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	尚未進行鑑別，但已擬定相關計畫，請見 5.1 氣候變遷	70
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	勞工退休準備金監督委員會 員工福利退休信託計畫委員會 員工關懷與福利：打造具歸屬感與幸福感的職場	13 50
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	22
GRI 202：市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	員工薪酬	47
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人力組成	42
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會參與	57
203-2	顯著的間接經濟衝擊	尚未鑑別，故無法揭露	N/A

指標	揭露項目	報告章節或說明	頁碼
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	產品組合說明與在地採購比例	32
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	尚未統計相關數據，故無法揭露	N/A
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	人才發展：應對變革，掌握未來	53
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2024 年光聖未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。	N/A
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	光聖致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。2024 年度公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。	N/A
GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	稅務	23
207-2	稅務治理、控制及風險管理	稅務	23
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	23
207-4	國別報告	稅務 由於本公司之財務報表係依照國際財務報導準則（IFRS）以合併方式編製，因此，本報告書僅揭露集團層級之合併資訊。	23
GRI 301：物料 2016			
301-1	所用物料的重量或體積	資源循環與產品線物料管理	33
301-2	使用回收再利用的物料	產品與包裝回收說明	33
301-3	回收產品及其包材	光聖產品都屬零組件，非終端產品，不適用此規範	N/A

指標	揭露項目	報告章節或說明	頁碼
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	77
302-2	組織外部的能源消耗量	能源使用情況	77
302-3	能源密集度	能源使用情況	77
302-4	減少能源消耗	能源使用政策	76
302-5	降低產品和服務的能源需求	尚未統計相關數據，故無法揭露	N/A
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	78
303-2	與排水相關衝擊的管理	光聖製程不消耗水資源，無排放事業廢水。	N/A
303-3	取水量	水資源管理	78
303-4	排水量	水資源管理	78
303-5	耗水量	水資源管理	78
GRI 304：生物多樣性 2016			
304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	生物多樣性	79
304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	尚未統計相關數據，故無法揭露	N/A
304-3	受保護或復育的棲息地	生物多樣性	79
304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	尚未統計相關數據，故無法揭露	N/A
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放量	74
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放量	74

指標	揭露項目	報告章節或說明	頁碼
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	溫室氣體排放量	74
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	74
305-5	溫室氣體排放減量	能源使用政策	76
305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	光聖無排放廢氣	N/A
305-7	氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) ，及其它顯著的氣體排放	光聖無排放廢氣	N/A
GRI 306：廢污水和廢棄物 2016			
306-3	嚴重洩漏	光聖無排放廢水、廢氣，於產品製造過程中亦未產出有害事業廢棄物，2024年未發生嚴重洩漏事件。	N/A
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	79
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	79
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	79
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	79
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	79
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	尚未進行，但已擬定相關計畫，請見 未來規劃與目標	35
308-2	供應鏈的負面環境影響以及採取的行動	尚未進行，但已擬定相關計畫，請見 未來規劃與目標	35
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	新進、離職員工分析	46
401-2	提供全職員工 (不包括臨時或兼職員工) 的福利	員工關懷與福利：打造具歸屬感與幸福感的職場	50
401-3	育嬰假	員工關懷與福利：打造具歸屬感與幸福感的職場	50

指標	揭露項目	報告章節或說明	頁碼
GRI 402：勞 / 資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	公司依勞動基準法第 11 條及第 16 條規定辦理	N/A
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	環境與職業安全衛生	60
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	環境與職業安全衛生	60
403-3	職業健康服務	環境與職業安全衛生	60
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	環境與職業安全衛生	60
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	人才發展：應對變革，掌握未來 環境與職業安全衛生	53 60
403-6	工作者健康促進	環境與職業安全衛生	60
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	環境與職業安全衛生	60
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	環境與職業安全衛生	60
403-9	職業傷害	環境與職業安全衛生	60
403-10	職業病	環境與職業安全衛生	60
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才發展：應對變革，掌握未來	53
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才發展：應對變革，掌握未來 員工關懷與福利：打造具歸屬感與幸福感的職場	53 50
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效考核：驅動個人成長與組織卓越	57
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	人力組成	42
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工薪酬	47

指標	揭露項目	報告章節或說明	頁碼
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	無發生歧視事件	N/A
GRI 407：結社自由與團體協商 2016			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	尚未進行，但已擬定相關計畫，請見 未來規劃與目標	35
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	尚未進行，但已擬定相關計畫，請見 未來規劃與目標	35
GRI 409：強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	尚未進行，但已擬定相關計畫，請見 未來規劃與目標	35
GRI 410：保全實務 2016			
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	尚未進行，故無法揭露	N/A
GRI 411：原住民權利 2016			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	未發生侵害原住民權利的事件	N/A
GRI 413：當地社區 2016			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會參與	57
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	無	N/A
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	尚未進行，但已擬定相關計畫，請見 未來規劃與目標	35
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	尚未進行，但已擬定相關計畫，請見 未來規劃與目標	35
GRI 415：公共政策 2016			
415-1	政治捐獻	光聖保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻。	N/A

指標	揭露項目	報告章節或說明	頁碼
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品管理	29
		產品組合與永續供應鏈承諾	32
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	產品管理	29
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示	30
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示	30
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示	30
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全及客戶隱私保護	25

附錄二 SASB 索引表—硬體

主題	代碼	指標	報告章節或說明	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	識別和解決產品中數據安全風險的方法的描述	產品組合與永續供應鏈承諾	32
員工多元及包容性	TC-HW-330a.1	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	人力組成	42
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	尚在整合相關數據，故無法揭露	N/A
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	光聖產品都屬零組件，非終端產品，不適用此規範	N/A
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	光聖產品都屬零組件，非終端產品，不適用此規範	N/A
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	光聖產品都屬零組件，非終端產品，不適用此規範	N/A
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	產品組合與永續供應鏈承諾	32
	TC-HW-430a.2	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	產品組合與永續供應鏈承諾	32
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	關鍵供應商定義與管理	32

活動指標

代碼	活動指標	報告章節或說明	頁碼
TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	高頻連接器約 5000 萬個；光通訊約 300 萬個	N/A
TC-HW-000.B	製造場所之面積	6486 平方公尺	N/A
TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	約 90%	N/A

附錄三 永續揭露指標—通信網路業

編號	指標	指標種類	2024 年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	請見 能源使用情況	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	請見 水資源管理	千立方公尺 (1,000m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	請見 廢棄物管理	公噸 (t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	請見 環境與職業安全衛生	數量, 比率 (%)
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 ^(註1)	量化	請見 資源循環與產品線物料管理	公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	請見 關鍵供應商定義與管理	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	高頻連接器約 5000 萬個；光通訊約 300 萬個	依產品類型而不同

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄四 上市公司氣候資訊

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請見 氣候變遷。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	尚未進行，但已擬定相關政策，請見 氣候變遷。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	尚未進行，但已擬定相關政策，請見 氣候變遷。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	尚未進行，但已擬定相關政策，請見 氣候變遷。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚未進行，但已擬定相關政策，請見 氣候變遷。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	尚未進行，但已擬定相關政策，請見 氣候變遷。
7. 若使用內部碳定價作為規畫工具，應說明價格制定基礎。	尚在評估中。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規畫期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	請見 永續發展策略。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	請詳以下說明。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e / 百萬元) 及資料涵蓋範圍：請見 溫室氣體管理。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

執行確信範圍		2024 年度排放量	2023 年度排放量
本公司 (僅統計母公司排放數據)	範疇一 直接溫室氣體排放	103.2070	128.5707
	範疇二 間接溫室氣體排放	1,518.3245	1,599.9239
	範疇三 其他間接溫室氣體排放	506.4851	506.2007
	總計	2128.017	2,234.6953
查證機構		BSI	BSI
查證情形說明		一、保證等級：直接溫室氣體排放和輸入能源的間接溫室氣體排放 (ISO 14064-1:2018 的類別 1 與類別 2) 之保證等級為合理保證等級，其他間接溫室氣體排放 (類別 3 至類別 6) 為採用確證與協議程序所得的結論 二、查驗準則：ISO 14064-1：2018 及 ISO 14064-3：2019 三、證書：GHGEV 811904	
查證意見 / 結論		無保留意見	無保留意見

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形：請見 溫室氣體管理。