



光紅建聖股份有限公司

EZconn Corporation



# 2025

## Sustainability Report

永續報告書

# 目錄

2025

ESG  
REPORT

T  
A  
B  
L  
E  
O  
F  
C  
O  
N  
T  
E  
N  
T  
S

|    |       |    |        |    |        |    |
|----|-------|----|--------|----|--------|----|
| 前言 | 經營者的話 | 01 | 關於本報告書 | 02 | 光聖營運概況 | 04 |
|----|-------|----|--------|----|--------|----|

## 1 永續治理

|                |    |
|----------------|----|
| 1.1 永續發展政策     | 08 |
| 1.2 永續管理組織     | 09 |
| 1.3 利害關係人與重大議題 | 12 |

## 2 公司治理

|            |    |
|------------|----|
| 2.1 管理組織   | 24 |
| 2.2 營運績效   | 30 |
| 2.3 稅務管理   | 31 |
| 2.4 誠信治理   | 31 |
| 2.5 資訊安全管理 | 34 |

## 3 責任製造

|             |    |
|-------------|----|
| 3.1 供應鏈管理   | 40 |
| 3.2 產品品質與安全 | 44 |
| 3.3 客戶關係管理  | 47 |

## 4 友善職場與社會參與

|             |    |
|-------------|----|
| 4.1 人力結構    | 50 |
| 4.2 多元平等與共融 | 53 |
| 4.3 人才吸引與留任 | 56 |
| 4.4 人才培育與發展 | 59 |
| 4.5 安全職場    | 64 |
| 4.6 健康職場    | 72 |
| 4.7 社會參與    | 74 |

## 5 環境保護

|               |    |
|---------------|----|
| 5.1 氣候策略      | 78 |
| 5.2 環境管理      | 81 |
| 5.3 溫室氣體與能源管理 | 83 |
| 5.4 廢棄物管理     | 85 |
| 5.5 水資源管理     | 88 |
| 5.6 生物多樣性     | 89 |

## 6 附錄

|                    |    |
|--------------------|----|
| 附錄一 GRI 內容索引表      | 90 |
| 附錄二 SASB 索引表 - 硬體  | 96 |
| 附錄三 永續揭露指標 - 通信網路業 | 97 |
| 附錄四 上市公司氣候資訊       | 97 |



## 經營者的話

面對全球氣溫持續升高、氣候變遷影響加劇，以及國際永續規範快速演進，光聖深刻體認企業經營無法僅以財務績效為核心，更需兼顧環境保護、社會責任與公司治理之長期價值。對光聖而言，2025 年是極具意義的重要里程碑，公司入選外資精選台灣百強及 MSCI 全球小型指數成分股，展現市場對光聖長期經營成果與發展潛力的肯定。但我們深知，在提升營運表現的同時，企業亦承擔更大的責任，必須以更審慎且長遠的視角，回應環境與社會所面臨的挑戰。

光聖持續關注產業技術發展趨勢與利害關係人期待，並於 2025 年頒布《永續發展政策》，將永續理念融入營運決策與日常管理之中，作為推動企業穩健經營的重要基礎。同年，光聖正式成立企業永續發展委員會，作為公司永續治理之推動單位，透過整合跨部門資源，推動風險管理、永續目標管理及資訊揭露制度，逐步強化永續治理架構，以回應客戶、市場及國際規範之要求。

為應對全球氣候變遷，光聖與臺灣政府目標一致，承諾於 2050 年實現淨零碳排放，並落實環境、社會與公司治理 (ESG) 理念。在環境面向，推動節能減碳與管理措施，紅樹林總部及上達廠之人時電力碳排放強度相較 2024 年減少 10% 以上，並於碳揭露計畫 (CDP) 獲得 B 級評等；在社會面向，光聖重視員工權益與職場安全，致力打造健康、安全、平等與多元共融之工作環境，並有幸入選商周全齡企業百強，同時亦持續投入人才培育資源，以提升員工專業能力與組織發展韌性；在治理面向，則秉持誠信經營原則，持續強化公司治理制度與申訴機制，114 年度公司治理評鑑提升至 36%-50% 級距。此外，光聖亦積極強化供應鏈永續管理，規劃制訂供應商行為準則與自評問卷，與供應商共同關注勞工與人權、健康與安全、環境保護及商業道德等議題。

展望未來，光聖將持續實踐永續發展承諾，深化與員工、客戶、供應商及各利害關係人之溝通與合作，以實際行動回應全球永續趨勢與產業挑戰。我們相信，維持企業長期穩定的成長，才能有效回饋環境與社會，進而為所有利害關係人創造更大的價值，邁向永續共榮之未來。

董事長 Chen Steve



總經理 張英華

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)；並參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則、氣候相關揭露準則 (IFRS S2) 進行揭露。此外，本報告書亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。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 2025 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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊。

這是光聖發布的第 10 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：2026 年 8 月
- 前次報告書發行時間：2025 年 8 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皆於該章節內註明。



## 外部確信 / 保證情形

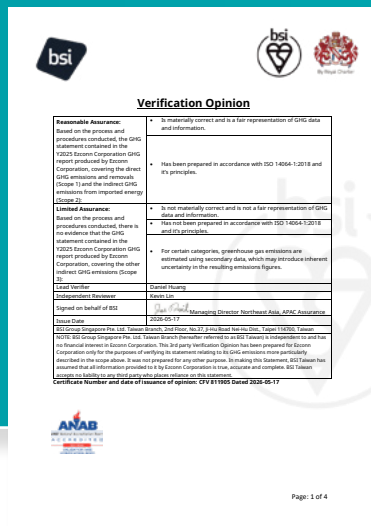
- 本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。但公司內部已制定相關規範，報告書之確信人員及所屬機構，應符合「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」之規定。
- 財務相關數據引用自勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證之合併財務報告，均以新台幣為計算單位。
- 光聖導入各項系統並通過英國標準協會 (BSI) 驗證，包含環境安全相關的 ISO 14001: 2015 環境管理系統、ISO 45001: 2018 職業安全衛生管理系統、ISO 14064-1: 2018 溫室氣體盤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

## 永續報告之責任單位

光聖依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第八條之規定，訂定永續資訊管理之內部控制制度，以提升環境、社會及治理等永續資訊之揭露品質，及蒐集、運用及編製永續資訊之能力。本報告書由企業永續發展工作小組負責資料蒐集、彙整，經部門主管確認資訊正確性，再經企業永續發展委員會、總經理、審計暨風險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。

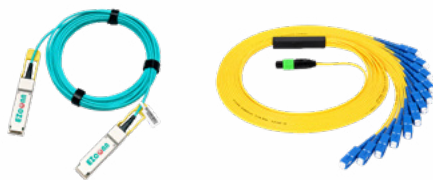
|        |                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------|
| 聯絡人    | 財務長 莊國安                                                                   |
| 電話     | +886-2-2808-6333                                                          |
| 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 | <a href="https://www.ezconn.com/tw/esg">https://www.ezconn.com/tw/esg</a> |



## 光聖營運概況

光紅建聖股份有限公司(以下簡稱光聖或本公司)深耕通訊零組件產業多年,以「精密創新,連結全球通訊」為使命,持續投入光纖通訊元件(Optical Fiber, 簡稱 OP)與高頻同軸連接器(Radio Frequency, 簡稱 RF)之設計開發與製造服務,致力以快速、積極的行動力,為全球網路通訊及高速率寬頻產業者,提供高精密零組件設計開發及生產服務,成為客戶合作首選目標。

光纖通訊元件(OP)與高頻同軸連接器(RF)為光聖兩大核心技術,公司憑藉研發能力與垂直整合優勢,提供涵蓋設計、開發、製造到全球銷售的一站式解決方案。



光纖通訊元件 (OP)

專注於光纖區域網路設備、電信光傳輸設備及有線電視(CATV)設備之關鍵零組件。



高頻同軸連接器 (RF)

產品廣泛應用於消費性電信通訊、電腦周邊設備及車用電子等高精密領域。

### ■ 公司簡介

|               |                                                |
|---------------|------------------------------------------------|
| 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 / 7億8仟萬元                                  |
| 淨銷售額          | 105億元                                          |
| 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          | 443人(台灣)                                       |



光聖秉持誠信、勤儉、穩健、踏實的企業文化，持續推動企業永續經營，並且致力於實現品質無妥協、客戶無抱怨、環保無污染的品質要求。本公司建構具韌性的全球化生產與服務網絡，營運據點遍及亞洲、歐洲與美洲，包括台灣、中國寧波、美國、德國、捷克，以及菲律賓，快速響應全球客戶需求。

### 營運據點

美國  
United States

德國  
Germany

捷克  
Czech Republic

中國寧波  
China (Ningbo)

台灣  
Taiwan

菲律賓  
Philippines

### 主要產品

高頻同軸連接器



光纖通訊元件



## 參與公協會組織

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。2025 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。

### ■ 參與的公協會組織

|   | 公協會組織             | 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 |

|   | 公協會組織               | 身分 |
|---|---------------------|----|
| 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 |

## 榮耀及肯定



入列 MSCI  
全球小型指數成分股



外資精選  
台灣 100 強 NO.19



CDP B 級



商周全齡企業百強



114 年度公司治理評鑑  
36%-50%

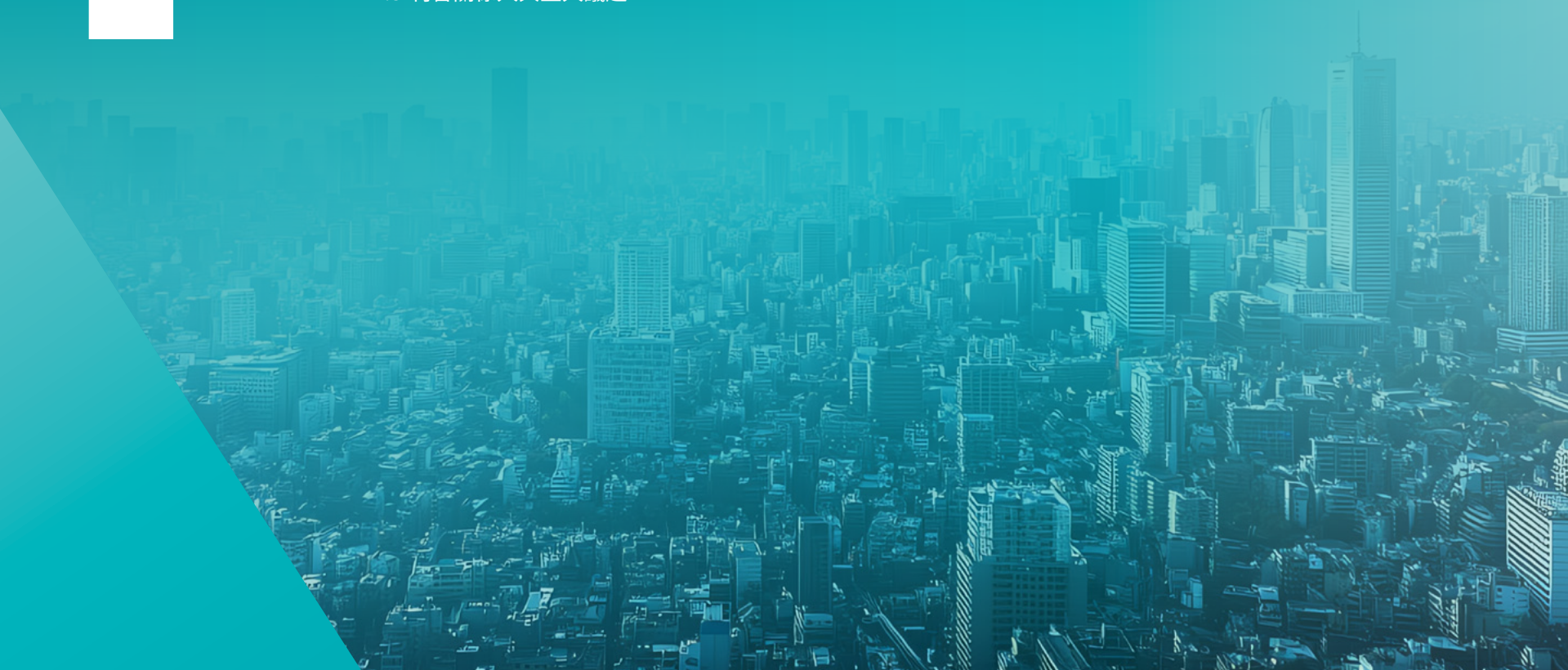




# 永續治理

---

|                |    |
|----------------|----|
| 1.1 永續發展政策     | 08 |
| 1.2 永續管理組織     | 09 |
| 1.3 利害關係人與重大議題 | 12 |



## 1.1 永續發展政策

為善盡企業社會責任、強化風險管理與提升企業競爭力，以永續經營發展。光聖依循企業使命、願景及 ESG 原則訂定《永續發展政策》，作為各項經營決策與子公司及各部门營運活動之依據。本政策經總經理通過，公告於內部網站。光聖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。



## 1.2 永續管理組織

為實踐光聖的永續發展目標，並強化永續治理，本公司的永續發展推動由董事會作為最高治理機構，負責永續策略決策與監督。董事會下設企業永續發展委員會，負責擬定中長期之永續策略、政策聲明，以及整體永續事務之推動與監督。委員會下設企業永續發展工作小組，負責永續相關事務之規劃與執行。另外，由人資部作為永續發展兼職單位，負責協助企業永續發展委員會之運作，推行各項計畫。

### ■ 永續管理組織架構



#### 1. 公司治理組：

負責公司治理之法令遵循、風險管理、誠信經營等相關機制，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊等。

#### 2. 環境保護組：

負責環境管理、提升資源使用率（含能源、資源循環等）、評估採購行為及供應原物料來源對社區環境與社會之影響，以及溫室氣體管理（減碳）之策略、目標及具體行動計畫等。

#### 3. 社會參與組：

負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員（含重要子公司）及價值鏈（含供應鏈）重要成員內外部溝通、評估相關風險與管理機制以及促進社區參與、文化發展等。

#### 4. 員工關懷組：

負責訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、員工發展與關懷、勞資和諧與利害關係人溝通機制等。

#### 5. 客戶關係組：

負責將永續發展納入公司營運活動與發展，建構資通安全管理機制。提供具競爭力之技術（含綠色製造等）、品質、交期及價格。不銷售具有爭議性及侵權之產品，確保產品品質與服務，協助客戶建構及使用資訊架構時，減輕對環境的衝擊等。

#### 6. 氣候變遷組：

負責辨識氣候風險與機會如何影響公司短中長期之業務／策略及財務、極端氣候及轉型行動對財務之影響、整合氣候風險之辨識評估及管理流程於整體風險管理制度、使用情境分析評估面對氣候變遷風險之主要財務影響、評估氣候相關風險與機會所使用之指標及以內部碳定價作為規劃工具等。

#### 7. 兼職單位：

負責協助各工作小組推動執行永續相關行動計畫與措施、編製／申報 ESG 永續報告書及確信或查證（含美編）、英文版 ESG 永續報告書、召開委員會及工作小組之會議、製作會議記錄、跟催／彙整決議事項、法規鑑別、海外子公司之永續相關事項等。



### 1.2.1 董事會

董事會於 2025 年度召開多次會議，其中針對永續議題共進行 7 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 113 年永續報告書、永續發展政策，以及永續發展管理辦法，並修訂永續發展委員會組織章程以推動永續發展之作業規範，展現對永續治理之重視與落實。

#### ■ 董事會溝通永續相關事項

| 開會日期            | 溝通事項                         | 決議結果               |
|-----------------|------------------------------|--------------------|
| 2025 年 3 月 7 日  | 公司治理自評報告                     | 無異議                |
| 2025 年 3 月 7 日  | 溫室氣體盤查集查證時程執行情形報告            | 無異議                |
| 2025 年 5 月 7 日  | 溫室氣體盤查集查證時程執行情形報告            | 無異議                |
| 2025 年 8 月 7 日  | 訂定本公司永續發展政策、氣候變遷及企業永續相關管理辦法案 | 經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過 |
| 2025 年 8 月 7 日  | 本公司民國 113 年度企業永續報告書案         | 經主席徵詢全體出席董事無異議照案通過 |
| 2025 年 8 月 7 日  | 溫室氣體盤查集查證時程執行情形報告            | 無異議                |
| 2025 年 11 月 7 日 | 溫室氣體盤查及查證時程執行報告              | 無異議                |

### 1.2.2 企業永續發展委員會

光聖於 2025 年正式成立企業永續發展委員會做為公司內部的永續發展治理單位。委員會由一位董事、一位公司治理主管，以及兩位主管擔任委員，秉於董事會授權，負責：一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等；二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書；四、督導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。另外，因應永續發展業務之需求，企業永續發展委員會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。光聖每三年調查內部主管以及外部利害關係人觀點，執行重大議題鑑別流程，並將結果提報企業永續發展委員會。企業永續發展委員會每年至少召開一次會議，須向董事會提報。2025 年，企業永續發展委員會共召開一次會議，出席率 100%。該會議核准通過永續發展政策、永續發展管理辦法、核准實施利害關係人溝通及重大主題、提報企業永續發展工作小組及重大主題之行動方案及目標。

### 1.2.3 提升永續職能

#### 董事會

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。2025 年，董事會全體董事進修時數達 42 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%。

#### ■ 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 | 2025/09/11 | 公平待客原則：<br>從監理要求到治理實務 | 2  |
| 實體 | 2025/09/11 | 金融友善與弱勢保障：<br>包容性治理議題 | 1  |
| 實體 | 2025/10/16 | 眼見不一定為憑－虛假的資產與真實的洗錢   | 2  |
| 實體 | 2025/10/16 | AI 時代下的風險與資安議題        | 1  |
| 實體 | 2025/11/06 | 因應氣候變遷，打造企業永續競爭力      | 18 |
| 實體 | 2025/11/06 | 全球化企業經營與管理策略          | 15 |
| 實體 | 2025/11/11 | AI 之應用、法律與稽核          | 3  |

#### 員工

光聖致力於建構永續治理文化，2025 年，員工於永續發展相關專題培訓之總投入達 97 人次，838 小時。

#### 1. 高階管理層之永續治理培訓

為強化公司永續治理能力，公司治理主管與稽核主管持續參與外部專業訓練，2025 年度訓練時數達 30 小時。課程主題涵蓋董事會因應 ESG 風險議題、以再生能源為例之永續企業策略解析、永續績效指標與獎酬、企業永續價值與風險管理制度、永續資訊管理與內控內稽，以及 IFRS S1 / S2 對內部控制與內部稽核之影響等內容。

#### 2. 永續報告書編製與 IFRS 準則系列學程

因應主管機關對永續資訊揭露之要求，本公司啟動系統化永續培訓課程。透過兩家專業顧問團隊協同輔導，建立從準則理解、重大議題辨識到實務揭露之完整學習架構，強化員工的永續職能。

##### (1) 核心課程與分組實作輔導：

辦理 11 小時之《永續報告書 (GRI 2021 + IFRS S2-TCFD)》條文解析與實務課程，協助專案成員掌握國際永續揭露趨勢與法規方向，完訓率達 78.6%( 僅將 100% 全程參與課程之成員列入統計 )。另執行 8 場次專題分組輔導，由主責單位與顧問共同進行深度討論，協助各組別將課程所學實際應用於資料彙整與實務產出，提升跨部門協作效率。

##### (2) 專家進階研討：

本公司邀請外部專家學者另行規劃 7 小時《ESG 重大主題與 GRI 指標》進階研討，協助鑑別重大議題，以及進一步釐清關鍵揭露指標。

3. 碳揭露 (CDP) 專案實作與績效突破：經輔導顧問與 11 位專案成員對 CDP 專案之努力，本公司在 2025 年度碳揭露評比取得顯著突破，評級由原先之 D 級大幅提升至 B 級，展現組織在氣候治理實踐能力上的成長。

#### 4. 溫室氣體盤查與數位化管理實務

##### (1) 數位系統導入與操作：

為優化盤查流程並確保數據可靠性，本公司正式導入碳管理系統，並同步辦理系統操作實務培訓，共計 28 位各部代表參與，透過數位工具之應用與培訓，除提升數據精確度外，更確保盤查紀錄之可回溯性，以符合未來外部查證需求。

##### (2) 外訓職能建構：

由公司提供公假，讓員工參與《溫室氣體淨零碳盤查介紹與實務基礎班》，以協助新進專案成員建立必備之永續職能知識。同時亦鼓勵同仁自主進修，共同為 ISO 14064-1 溫室氣體查證實務工作累積人才儲備。

## 1.3 利害關係人與重大議題

### 1.3.1 利害關係人鑑別流程

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。為準確回應利害關係人的期待，光聖於本年度啟動利害關係人重新鑑別程序。依據《Stakeholder engagements standard, AA1000 SES》利害關係人議合標準的五大原則—依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、張力／關注 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，邀請光聖的主管填寫利害關係人鑑別問卷，本次共回收 21 份。經鑑別與光聖主要相關的利害關係人，包含「員工」、「客戶」、「供應商／承攬商」、「股東／投資人」及「政府機關」五大類別，相較前一年度，並無變動。





### 1.3.2 利害關係人議合

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。

#### ■ 利害關係人議合

| 利害關係人                                                                                        | 對光聖的重要性                                     | 溝通方式與頻率                                                                                                                                                                                                                                               | 2025 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。                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>客戶實地稽核、品質月報、問卷調查 (每年 / 不定期)</li> <li>簽署 RoHS/REACH 聲明書、CMRT 調查 (每年)</li> <li>專屬業務聯繫、技術支援專線 (即時 / 日常)</li> </ul>                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>完成 3 次客戶稽核。</li> <li>完成 100% 重要客戶之衝突礦產調查與環保合規文件回覆。</li> <li>顧客滿意度 90.39 分。</li> </ul> |
|  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。             | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議 (每季)</li> <li>職工福利委員會 (每季)</li> <li>勞工退休準備金監督委員會 (每季)</li> <li>環境與職安衛委員會 (每季)</li> <li>外籍同仁的生活協助、法規與政令宣導 (即時)</li> <li>內部宣導：e-mail、佈告欄 (不定期)</li> <li>員工意見信箱 (不定期)</li> <li>各單位部門溝通及工作會議 (不定期)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>4 次勞資會議</li> <li>4 次環境與職安衛委員會會議</li> <li>6 次職工福利委員會會議</li> <li>12 次健康宣導</li> </ul>    |
|  供應商 / 承攬商 | 供應商 / 承攬商串聯光聖的上、中游供應鏈，是密不可分的生產夥伴。           | <ul style="list-style-type: none"> <li>新供應商稽核 (不定期)</li> <li>既有供應商考核 (每年)</li> </ul>                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>高頻連接器 (RF) 供應商稽核：9 家</li> <li>光通訊 (OP) 供應商稽核：14 家</li> </ul>                          |
|  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。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>年度股東大會 (每年)</li> <li>年報 (每年)</li> <li>年度法人公開說明會 (每年)</li> <li>公開資訊觀測站發布訊息 (不定期)</li> </ul>                                                                                                                     | 舉辦 5 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。          | <ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理評鑑報告 (每年)</li> <li>公開資訊觀測站發布訊息 (不定期)</li> <li>參加政府舉辦之各類研討會、說明會 (不定期)</li> </ul>                                                                                                                            | 參與優先管理化學品運作管理說明會、工廠危險物品申報說明、職場永續健康與安全國際研討會。                                                                                  |

### 1.3.3 重大議題鑑別流程

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

光聖綜覽自身營運、價值鏈、商業關係活動，以及參考國際規範與評比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、7 個社會面向及 10 個經濟與治理面向共 23 項永續議題。

#### 第二步：與內部主管及外部利害關係人議合

根據前項步驟識別出之永續議題清單，管理單位進一步發放永續議題衝擊分析問卷，向內部高階主管進行企業營運衝擊程度及風險評估之影響分析，確認各項永續議題之實際與潛在的正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度；此外，同時也發放永續議題關注度問卷給重要利害關係人，了解利害關係人對於企業永續議題的關注程度。本次回收內部問卷 21 份，外部問卷 123 份。

#### 第三步：確認重大議題

經彙整分析問卷調查結果以及內部討論，2025 年度，新增 3 項重大議題，分別為社會面向的多元平等與共融；經濟與治理面向的營運績效及產品品質與安全，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。

#### ■ 重大議題列表

| 面向    | 2024 年重大議題 | 2025 年重大議題 | 狀態   | 變動說明                        |
|-------|------------|------------|------|-----------------------------|
| 環境    | 溫室氣體管理     | 溫室氣體管理     | 持續追蹤 |                             |
| 社會    | 人才培育與發展    |            | 持續追蹤 |                             |
|       | 職業安全衛生     | 職業安全衛生     | 持續追蹤 |                             |
|       |            | 多元平等共融     | 新增   | 鑒於國際間人權議題趨勢，列入重大議題管理。       |
| 經濟與治理 | 供應鏈管理      |            | 持續追蹤 |                             |
|       | 誠信治理       |            | 持續追蹤 |                             |
|       |            | 營運績效       | 新增   | 因衝擊程度與利害關係人關注度皆提升，列入重大議題管理。 |
|       |            | 產品品質與安全    | 新增   | 因衝擊程度與利害關係人關注度皆提升，列入重大議題管理。 |

### 1.3.4 重大議題管理

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         | <p><b>負面衝擊：</b>治理缺失或貪腐問題可能損害企業形象，失去客戶、合作夥伴和投資人的信任，阻礙企業的永續經營。</p> <p><b>正面衝擊：</b>透明與誠實的治理（如反貪腐、反競爭、禁止侵害智慧財產權），建立市場與社會的信任，降低商業道德相關風險。</p>                                                                                                                                                                                                                                               |
| 政策或承諾        | <ul style="list-style-type: none"> <li>堅守誠信與法規遵循，杜絕貪腐與反競爭行為。</li> <li>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。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                            |
| 管理行動         | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>定期舉辦教育訓練，並透過不同主題傳達誠信理念。</li> <li>董事與高階經理人簽署《遵循誠信經營政策聲明書》。</li> <li>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。</li> <li>於公司網站公告內、外部人員對於不合法（包括貪汙）與不道德行為的檢舉信箱 (legal@ezconn.com)，以供內（外）部人員檢舉不誠信或不當行為之事宜，遇有檢舉事件時，立即啟動調查。</li> </ul> |
| 追蹤行動<br>有效流程 | <ul style="list-style-type: none"> <li>商業往來之前，均充分考量供應商、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。</li> <li>定期向董事會報告「誠信經營政策與防範方案」。</li> <li>向董事會報告檢舉情事、處理方式及後續檢討改善措施。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                   |
| 目標           | <p><b>短期（2025 年）：</b>建立並公告獨立檢舉專線，供公司內部及外部人員使用。</p> <p><b>中期（2027 年）：</b>董事、經理人、員工每三年簽署一次誠信經營政策承諾。</p> <p><b>長期（2029 年）：</b>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。</p>                                                                                                                                                                                                                   |
| 目標<br>達成情形   | 短期目標已達成，請見 2.4 誠信治理章節。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



## 重大議題

## 人才培育與發展



|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                    |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | <p><b>負面衝擊：</b>員工的職能未能隨著組織的需要而提升，導致企業的競爭力下降。</p> <p><b>正面衝擊：</b>優化教育訓練機制，強化員工的職能，提升企業的競爭力。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                    |
| 政策或承諾    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 厚植同仁職能，善用人力資產，育才為本，永續共榮。</li> <li>● 訂定《教育訓練管理辦法》落實培訓計畫，以提升員工專業知識與技能。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                    |
| 管理行動     | <p><b>關鍵職能開發與多能工培養</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 發展各事業群核心能力，針對各職位需求進行精準培訓。</li> <li>● 透過實務經驗協同教學與導師制度，落實技術傳承與多能工學習理念。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p><b>職涯發展與終生學習</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 開發與職涯接軌的訓練機制，結合內部輪調與升遷路徑，創造學以致用的環境。</li> <li>● 引進外部管理顧問與產學資源，多元化培訓類別，滿足同仁自我成長需求。</li> </ul> | <p><b>組織文化與永續意識</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 傳達企業核心價值，並將永續發展與人權意識納入年度必修通識。</li> <li>● 定期依據年度績效達成狀況與營運目標，動態調整教育訓練需求。</li> </ul> |
| 追蹤行動有效流程 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 品質管理與國際驗證：透過 ISO 9001 外部稽核，定期檢視人才發展體系之合規性與有效性，確保所有關鍵崗位之同仁職能皆符合國際品質管理體系要求。</li> <li>● 外部評鑑指標追蹤：持續參與 EcoVadis 評鑑與客戶 RBA/ESG 供應商評核，將評鑑回饋作為優化教育訓練策略之外部衡量指標。</li> <li>● 管理規章動態調適：每年依據法規修訂、稽核建議與產業趨勢，滾動式修訂內部管理規章（如教育訓練管理辦法、在職進修指導書等），確保管理機制之即時性。</li> <li>● 訓練績效評估：定期追蹤各類訓練之參與度與成效，並根據年度績效達成狀況與職務需求，動態評估人才培育方案之有效性。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                    |
| 目標       | <p><b>短期 (2025 年)：啟動職能轉型與深化合規意識</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職能體系基礎建置：規劃「組織競爭力深耕計畫」，推動職務說明書 (JD) 重整與核心職能定義，逐步建置人才發展體系之關鍵基石。</li> <li>● 永續與通識教育落實：落實年度培訓計畫，包含誠信經營、人權及防治性騷擾等合規宣導，追求 100% 員工覆蓋率；並啟動 IFRS S2 永續準則之階段性培訓。</li> <li>● 數位學習資源評估：評估並規劃通識課程之數位化教材開發，提升同仁自主學習之便利性與資源獲取率。</li> </ul> <p><b>中期 (2027 年)：體系深化與職能連結</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 關鍵體系人才儲備：配合國際標準趨勢，辦理 ISO 14001 轉版訓練與 ISO 14001 / ISO 45001 新任內部稽核員培訓。透過專業管顧授課，整合環境管理、職業安全及永續議題之條文解析與稽核實務，擴大種子人才選任，強化組織之合規監控量能。</li> <li>● 職能發展體系推廣：執行職能專案，逐步完善各階層技能培訓規劃，並建構職能與人才培育之有效連結。</li> <li>● 管理機制勾稽：評估並推動職能評核與績效管理制度之結合，提升人才評鑑之客觀性，作為薪酬與獎酬優化之參考依據。</li> </ul> <p><b>長期 (2029 年)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 接軌國際管理規範：持續關注責任商業聯盟 (RBA) 等國際規範趨勢，作為公司精進勞工人權與人才管理制度之發展目標。</li> <li>● 優化雇主品牌與留才：透過完善的人才發展體系，提升員工專業成就感與歸屬感，達成關鍵人才穩定留任，支持公司永續經營願景。</li> </ul> |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                    |
| 目標達成情形   | 組織競爭力深耕計畫持續進行中。永續通識教育訓練落實請見 1 永續治理、2.4 誠信治理、4.2 多元平等與共融、4.4 人才培育與發展章節。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                    |

## 重大議題

## 供應鏈管理



|          |                                                                                                                                                    |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | <p><b>負面衝擊：</b>供應商的社會與環境違規行為將連帶損害企業聲譽與市場信任，可能流失客戶訂單。</p> <p><b>正面衝擊：</b>促進供應商落實社會與環境責任，避免採購涉及衝突礦產的原物料，擴大永續影響力並符合國際客戶及法規要求。</p>                     |
| 政策或承諾    | 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。                                                                                                                       |
| 管理行動     | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立供應商永續管理機制，制定供應商行為準則及自評問卷，作為供應商永續管理與資訊蒐集之基礎工具。</li> <li>建立供應商永續風險評估及考核機制，整合自評問卷及稽核結果，進行供應商風險辨識。</li> </ul> |
| 追蹤行動有效流程 | <ul style="list-style-type: none"> <li>追蹤供應商行為準則簽署狀況與自評問卷回收情形。</li> <li>追蹤供應商永續稽核比例。</li> <li>持續優化評估工具與管理機制，強化供應鏈永續管理。</li> </ul>                  |
| 目標       | <p><b>短期 (2025 年)：</b>規劃制定供應商行為準則。</p> <p><b>中期 (2027 年)：</b>關鍵供應商自評問卷回收率 50%。</p> <p><b>長期 (2029 年)：</b>持續建立關鍵供應商永續風險評估及考核制度。</p>                 |
| 目標達成情形   | 2025 年進行供應商行為準則的規劃制定，並於 2026 年進行發放與回收作業。                                                                                                           |

## 重大議題

## 溫室氣體管理



|          |                                                                                                                                           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | <p><b>負面衝擊：</b>未能有效管控碳排放，可能不符合永續供應鏈標準導致訂單流失。</p> <p><b>正面衝擊：</b>投入資源於碳盤查及減碳，回應法規要求及客戶對供應鏈的期待，進而提升下單率。</p>                                 |
| 政策或承諾    | <ul style="list-style-type: none"> <li>推動節能減碳，邁向 2050 淨零排放。</li> <li>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。</li> </ul>     |
| 管理行動     | <ul style="list-style-type: none"> <li>建立 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理系統。</li> <li>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。</li> <li>投入節能減碳設備。</li> </ul> |
| 追蹤行動有效流程 | <ul style="list-style-type: none"> <li>每年執行溫室氣體盤查。</li> <li>每年辦理 ISO14064-1 第三方查證。</li> <li>發行盤查報告書。</li> </ul>                           |
| 目標       | <p><b>短期 (2027 年)：</b>進行碳盤查及監控作業。</p> <p><b>中期 (2030 年)：</b>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。</p> <p><b>長期 (2050 年)：</b>淨零碳排放。</p>          |
| 目標達成情形   | 已完成 2025 年之溫室氣體盤查及查證，詳細數據請見 5.3 溫室氣體與能源管理章節。                                                                                              |

## 重大議題

## 職業安全衛生



|          |                                                                                                                                                                |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | <p><b>負面衝擊：</b>不安全的工作環境，可能增加職業災害的發生率。</p> <p><b>正面衝擊：</b>打造健康與安全的工作環境，預防與降低職業災害發生率。</p>                                                                        |
| 政策或承諾    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 建構健康安全工作環境。</li> <li>• 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。</li> </ul>                                            |
| 管理行動     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每月進行安全巡檢與缺失改善。</li> <li>• 虛驚事故主動式回報與獎勵制度。</li> <li>• 落實職務作業清查與個人防護裝備使用。</li> </ul>                                    |
| 追蹤行動有效流程 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期辦理 ISO 45001 內、外部稽核。</li> <li>• 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。</li> <li>• 每季召開環境與職業安全衛生委員會，舉行溝通會議。</li> </ul>    |
| 目標       | <p><b>短期 (2025 年)：</b>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。</p> <p><b>中期 (2027 年)：</b>持續優化 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。</p> <p><b>長期 (2029 年)：</b>穩定維持低職災率 (2 件以內)。</p> |
| 目標達成情形   | <p>短期目標已達成，請見 4.5 安全職場章節。</p>                                                                                                                                  |



## 重大議題

## 多元平等與共融



|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | <p><b>負面衝擊：</b>無法建立多元平等共融的企業文化，漠視人權相關議題，如歧視、超時工作、雇用童工、強迫勞動、性騷擾等，可能導致觸犯法規、損害企業聲譽、甚至流失訂單。</p> <p><b>正面衝擊：</b>建立多元共融的企業文化，致力人權保障，融入國際供應鏈。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 政策或承諾    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 尊重並保障人權，營造多元共融職場。</li> <li>● 訂定《人權政策》，涵蓋、擁抱、支持和接受所有種族、性別、宗教和社會經濟等不同背景的人，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，加強善盡企業社會責任。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 管理行動     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實人權保障與勞動權益相關管理規範。</li> <li>● 落實防範機制與通暢之匿名申訴管道。</li> <li>● 定期召開勞資會議，確保勞資雙方資訊透明且溝通管道暢通。</li> <li>● 落實職場工作安全相關管理規範。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 追蹤行動有效流程 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 參與 EcoVadis 評鑑及客戶 RBA/ESG 供應商稽核，透過第三方專業機構之客觀評核結果，量化公司在人權與勞工權益管理之實績，並針對評鑑回饋進行持續改善，確保管理品質與國際永續標準接軌。</li> <li>● 每年定期檢核國家勞動法規及國際人權趨勢（如 RBA 準則更新）。針對公司內部管理規章進行滾動式修訂，確保管理機制之即時性與合法性。</li> <li>● 定期針對全體同仁（包含外籍同仁）辦理人權保障、防治性騷擾、防範職場不法侵害等通識教育訓練，致力於最大化宣導覆蓋率，確保同仁皆能清楚認知個人權利與申訴救濟管道，以降低人權風險。</li> <li>● 定期進行健康檢查與風險評估，以及結合每月職醫巡廠諮詢與職護日常關懷紀錄。針對外籍同仁，透過專業翻譯陪同之諮詢紀錄與規劃中之越文版衛教文宣發布成果，評估健康資訊傳達之精確度與覆蓋率。此外，目前積極推動衛福部國健署之「健康職場認證」籌備工作，預計將「健康啟動標章」之取得作為衡量內部健康促進政策與 DEI 維運成效之重要量化依據。</li> <li>● 定期檢核職工福利委員會之補助發放狀況（如：結婚、生育及喪葬補助等），確保關懷文化能確實幫助同仁及其家庭。針對申訴救濟機制，本公司維持管道之暢通與案件處理程序之嚴謹，持續追蹤申訴案件之處理有效性，以維持長期無重大勞資爭議之優良實績。</li> </ul> |

## 重大議題

## 多元平等與共融



## 短期 (2026 年)

- 人權意識普及宣導：定期針對全體同仁（含移工）辦理人權保障、性騷擾防治及 RBA 規範宣導，維持參訓覆蓋率達 95% 以上。
- 中高齡健康管理制度化：依據法規與職安署指引，落實「中高齡及高齡工作者健康保護計劃」，精準執行該族群同仁之健康風險評估與適當配工措施。
- 友善職場認證籌備：規劃並推動「中高齡者及高齡者友善職場」相關認證，透過制度化認可，建構跨世代包容之工作環境。
- 跨語言健康平權計畫：正式啟動越文版健康教育文宣，將現行衛教資訊翻譯為多元母語版本。
- 移工生活關懷與服務優化：規劃「宿舍生活服務品質調查」，透過對舍監服務與住宿環境之量化反饋，作為優化外籍同仁生活支援品質之實質依據。
- 移工留才久用轉型計畫 (2025-2026 年持續推動)：將同仁取得之專業證照（如堆高機操作）與表現納入評核，落實資深外籍同仁之專業轉銜。

## 中期 (2028 年)

- 爭取健康職場認證：預計向衛福部國健署申請「健康職場認證」，目標取得「健康啟動標章」。透過外部標準檢視，優化組織內部的健康促進體系，實踐對同仁健康的長期承諾。
- 評鑑表現精進：持續優化 ESG 管理成效，以維持或提升 EcoVadis 等國際評鑑之等級表現。
- 中階技術人才深耕 (持續性計畫)：依據同仁屆滿服務年資之時程，分階段協助具備專業職能之移工轉任為中階技術人力。預計至 2029 年前累計完成 8 名同仁之轉銜，厚植企業內部之熟練技術資本。
- 多元人才培育計畫：配合「青年就業旗艦計畫」等人才發展專案，推動跨世代技術傳承，建構從青年到中高齡同仁皆能共融發展的學習型職場。
- 供應鏈人權價值延伸：規劃「外部招募夥伴管理計畫」，研議將「公平聘僱原則」與人權承諾納入關鍵人力供應商之合作規範中，將 DEI 影響力延伸至價值鏈上游。

## 長期 (2030 年)

- 雇主品牌與 DEI 價值內化：將公平與共融精神內化為組織管理 DNA，建構具備高度歸屬感的職場環境。透過制度化的共融治理，穩健提升員工留任率與組織忠誠度，並致力於達成外部優良雇主之標竿評選要求，建立永續經營的雇主品牌形象。
- 全球管理標準化之推廣：將台灣總部建置之「職能基準」與「DEI 管理實務」經驗，逐步推導至海外營運據點，建立全球統一的人才發展標準，落實跨國企業之管理一致性與社會責任。
- 全方位身心健康與心理平衡：深化勞工健康服務之醫師巡廠與職護關懷機制，發展「員工協助方案 (EAP)」，將照護層次從生理安全提升至心理韌性與全職涯健康，建構高心理安全感的工作環境，全面守護同仁身心福祉。
- 永續供應鏈：完善關鍵夥伴的人權監督與輔導機制，建立具備高度韌性且符合國際最高人權標準的永續供應鏈。透過「誠信與共榮」的夥伴關係，共同應對全球供應鏈之動態風險，確保價值鏈之永續穩定。

## 目標

## 重大議題

## 營運績效



|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明         | <p><b>負面衝擊：</b>企業營運不佳將影響獲利、研發資源及永續投入能力。</p> <p><b>正面衝擊：</b>提升公司盈利，增加投資人信心，有充足的資源投入產品技術研發與永續發展。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 政策或承諾        | <ul style="list-style-type: none"> <li>創造價值，確保營運持續性。</li> <li>堅持「品質無妥協」，將資源集中於高附加價值的光通訊 (OP) 與高頻連接器 (RF) 研發，維持市場領先地位。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                      |
| 管理行動         | <ul style="list-style-type: none"> <li>全球產能韌性布局：透過在台灣、中國、美國、捷克及菲律賓的多點布局，降低地緣政治與地區性經營風險，確保全球供貨不中斷。</li> <li>嚴謹財務治理：落實完善的內部控制與風險管理機制，確保資金運用之透明度與效益。</li> <li>研發資源優化：持續投入高階可靠度驗證與自動化生產設備，透過精進技術與優化良率，降低無效生產成本，維持產品的高附加價值。</li> <li>策略客戶協作：深度串接國際大廠需求，透過共同研發縮短產品開發週期，搶佔市場先機。</li> <li>數位化營運管理：利用 ERP 企業資源規劃系統，透過即時化的經營指標監控與成本分析，強化決策精準度，並有效提升跨國營運的管理效益與資源分配彈性。</li> </ul> |
| 追蹤行動<br>有效流程 | <ul style="list-style-type: none"> <li>外部稽核與驗證：每年委託知名會計師事務所進行財務報告查核簽證，確保營運數據之真實性。</li> <li>衡量系統與數據監控：每季召開經營績效檢討會議，追蹤營收、毛利及各事業部之 KPI 達成率。</li> <li>利害關係人回饋：定期舉辦法人說明會，直接聽取投資大眾與分析師之建議。</li> <li>申訴與內控機制：建立完善的舉報窗口與申訴程序，防範任何損及公司資產與營運績效之舞弊行為。</li> </ul>                                                                                                                 |
| 目標           | <p><b>短期 (2026 年)：</b>營業額目標達成率 &gt;95%</p> <p><b>中期 (2028 年)：</b>營業額目標達成率 &gt;100%</p> <p><b>長期 (2030 年)：</b>營業額目標達成率 &gt;100%</p>                                                                                                                                                                                                                                    |

## 重大議題

## 產品品質與安全



|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 衝擊說明     | <p><b>負面衝擊：</b>不符品質與安全標準的產品可能導致客訴、退貨，影響企業形象與財務，甚至流失訂單。</p> <p><b>正面衝擊：</b>落實有害物質管控，確保產品的設計與生產過程符合品質與安全標準。</p>                                                                                                                                                                                                                                             |
| 承諾       | 管控產品的品質與安全，避免危害顧客健康與安全，建立負責任的產業生態系。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 政策       | <p><b>品質政策</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 作業標準化—堅持《第一次就完全做對》的理念，使品管成為一種生活方式。</li> <li>2. 顧客滿意化—將符合顧客需求之產品及服務準時送達。</li> <li>3. 品質國際化—勵行全面品管，以產品零缺點為目標達到國際標準。</li> <li>4. 成本低減化—致力作業改善，降低生產成本，提昇產品競爭力。</li> </ol> <p><b>產品無有害物質政策</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 追求產品無有害物質控制目標。</li> <li>2. 滿足客戶無有害物質產品需求。</li> </ol> |
| 管理行動     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實品質檢驗與管控。</li> <li>● 落實不合格品管理與矯正措施程序。</li> <li>● 落實客戶訴求處理程序。</li> <li>● 落實有害物質管控與檢驗程序。</li> <li>● 透過供應商評鑑與考核，落實供應商有害物質管理。</li> <li>● 雷射相關產品通過 TUV 驗證，確保消費者的使用安全並符合法規。</li> </ul>                                                                                                                                |
| 追蹤行動有效流程 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年經第三方進行 ISO 9001 驗證 (最新證書有效期至 2027/06/30)。</li> <li>● 每年至少執行一次內部稽核以確認品質系統運作的有效性。</li> <li>● 辦理品質管理系統年度管理審查會議，向最高管理階層報告相關績效的追蹤數據與執行方案。</li> </ul>                                                                                                                                                                |

## 追蹤行動有效流程

- 每季進行品質委員會審查會議，向品質委員報告相關績效的追蹤數據與執行方案，針對不合格項目執行改善流程與紀錄。
- 每月進行關鍵績效指標 KPI 會議審查，向部級以上主管報告相關績效的追蹤數據與執行方案，針對不合格項目執行改善流程與紀錄。
- 管理代表提報每月質量向上報告，追蹤新產品直通率 / 品質 TOP3/ 失敗成本 / 客訴率 / 5S 等指標達成情形。
- 透過資訊系統管理客訴案件與內部品質異常案件，針對延遲案件立即通知相關單位執行改善。
- 管理系統年度審查前或發生重大變更時，由管理代表主導各單位高層主管執行 SWOT 評估與行動方案。

## 目標

## 短期 (2026 年)

- RF 事業群
  - 2026 年失敗成本改善 - 報廢金額比例改善 5%
  - 2026 年重點焊錫廠商品質提升 5%
  - 2026 年客訴率低於 0.58%
- OP 事業群
  - 2026 年客訴率低於 0.16%
  - 2026 年物料降價達成率大於 2%
  - 2026 年專案開發產品樣品送樣合格率大於 100%

## 中期 (2028 年)

- 重點新產品不良率每年改善 10%
- 失敗成本改善 - 報廢金額比例每年改善 5%
- 客訴率年改善率 5%

## 長期 (2030 年)

- 重點新產品不良率每年改善 10%
- 失敗成本改善 - 報廢金額比例每年改善 5%
- 客訴率年改善率 5%



# 02

## 公司治理

---

|            |    |
|------------|----|
| 2.1 管理組織   | 24 |
| 2.2 營運績效   | 30 |
| 2.3 稅務管理   | 31 |
| 2.4 誠信治理   | 31 |
| 2.5 資訊安全管理 | 34 |



本公司依循《公司治理實務守則》，從保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度等面向，持續推動公司治理制度。在股東權益保障方面，依法召開股東會並落實資訊揭露，確保股東對公司重大事項享有充分之知悉、參與及決策權利；在董事會運作方面，由董事會負責公司策略方向之制定及監督管理階層執行績效，並透過設置審計暨風險委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，以及引進獨立董事制度，強化董事會之專業性與獨立性，以提升整體決策品質與治理效能；在利害關係人權益方面，重視與員工、客戶、供應商及其他利害關係人之溝通互動，並設置多元溝通管道，以維護其合法權益；在資訊透明度方面，依相關規定透過公開資訊觀測站及公司網站揭露公司治理及營運資訊，並建立發言人制度，以確保資訊揭露之即時性、正確性及完整性，提升公司治理之透明度與公信力。

本公司董事會為最高治理單位，下設審計暨風險委員會、薪酬委員會及企業永續發展委員會。審計暨風險委員會負責監督公司財務報表之真實表達、內部控制之有效實施、法令遵循情形、公司對現存或潛在風險之管控，以及簽證會計師之選任或解任、獨立性與績效等事項；薪酬委員會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；企業永續發展委員會負責整體永續事務之推動與監督，下設企業永續發展工作小組（由 6 個編組構成），辦理永續相關事務之規劃與執行。各委員會的組成及更多資訊，請參閱光聖 2025 年度年報第 24-26、33-34 頁。

## 2.1 管理組織

### 2.1.1 董事會

董事會為本公司最高治理單位，主要負責監督經營團隊之營運管理，以確保公司穩健經營並持續成長。為落實公司治理並強化董事會功能，光聖致力於建立董事會績效目標，以提升整體運作效率。透過定期辦理董事會績效評估、建構多元化之董事會成員組成，以及設置公司治理主管，持續強化董事會治理職能。為使董事得以專注履行職責，公司已為全體董事投保董事責任保險，以合理保障其權責並維護股東權益。另為確保董事會監督機制之獨立性，凡涉及董事利害關係之議案，相關董事均依法進行利益迴避，不參與討論及表決，亦不代理其他董事行使表決權。董事會每季至少召開一次會議，2025 年度共計召開 9 次董事會，董事實際出席率達 100%。

董事實際出席率達  
**100%**

### 2.1.1.1 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%、29% 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 2025 年度年報第 6~8 頁）。

#### ■ 董事會成員基本資料

| 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>企業永續發展委員會主任委員</li> <li>員工福利退休信託計畫委員會主任委員</li> </ul> |
| 董事  | 潘伯蒼        | 男  | 41-50 歲 | 無                                                                                          |
| 董事  | 藍慶應        | 男  | 41-50 歲 | 無                                                                                          |

| 職稱   | 姓名  | 性別 | 年齡      | 擔任本公司功能性委員會職稱                                                                     |
|------|-----|----|---------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 獨立董事 | 彭協如 | 男  | 51-60 歲 | <ul style="list-style-type: none"> <li>薪資報酬委員會召集人</li> <li>審計暨風險委員會召集人</li> </ul> |
| 獨立董事 | 邱爾德 | 男  | 71-80 歲 | <ul style="list-style-type: none"> <li>薪資報酬委員會委員</li> <li>審計暨風險委員會委員</li> </ul>   |
| 獨立董事 | 黃惠雯 | 女  | 51-60 歲 | <ul style="list-style-type: none"> <li>薪資報酬委員會委員</li> <li>審計暨風險委員會委員</li> </ul>   |

### 2.1.1.2 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 2025 年度年報第 53 頁。

### 2.1.1.3 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。

#### 2.1.1.4 董事會績效評估

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（包括審計暨風險委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果皆在 4.98 分 /5 分以上，且無重大改善項目，評估結果已於 2026 年第一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，本公司已於 2025 年聘請外部評估機構「社團法人中華公司治理協會」執行外部董事會績效評估（期間 113 年 7 月 -114 年 6 月），分別就董事會之組成與分工、指導與監督、授權與風管、溝通與協作、自律與精進五大構面以問卷及實地訪查方式評核，以增進董事會運作績效。本次外部評估結果業已提報本公司 114 年 12 月 4 日董事會核備。更多董事會績效資訊請參閱光聖 2025 年度年報第 23-24 頁。

##### 外部評估報告之總評

#### 1. 專業職能與決策效能

本公司董事會組成具備高度專業多元性，選任 7 席董事中包含 3 席獨立董事，成員背景橫跨商務、財務、生醫、法律及光電等關鍵領域。獨立董事積極發揮專業職能，與經營團隊頻繁溝通並提供產業諮詢，形成良好議事文化。此外，由公司治理主管協助董事執行業務、安排年度進修（全員均達 6 學分以上）及投保責任險，有效強化董事會決策品質與職務保障。

#### 2. 企業內部控制之監督

本公司設置審計委員會及薪資報酬委員會，落實各項監督職能。審計委員會積極行使職權，於 114 年 11 月 7 日與內部稽核主管及會計師召開座談會，討論內部控制風險評估、年度缺失改善情形、審計品質指標及重要法令議題，並取得會計師超然獨立聲明書及審計品質指標 (AQIs) 進行評估。透過制度化的「董事會績效評估辦法」，每年定期執行董事會及功能性委員會績效評核，確保內部控制與監督機制之有效運作，落實企業經營目標。

#### 3. 對永續經營之態度

本公司設有「企業永續發展委員會」，由總經理擔任主任委員，統籌公司治理、經濟、環境及社會議題，下設公司治理、環境保護、員工關懷、社會參與、客戶關係、氣候變遷等六個小組，並定期向董事會報告執行成果。

##### 改善建議及未來改善計畫

依據評估報告之建議，本公司預計採行措施：

1. 本公司已於 2025 年正式設立董事會層級之企業永續發展委員會，以強化董事會對永續議題之監督與指導職能。未來將持續檢視委員會組成與運作需求，邀請獨立董事參與，以朝向更完善之永續治理架構精進。
2. 本公司重視獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通機制，並持續依實際工作需求安排適當交流。2025 年 9 月已辦理獨立董事與稽核主管之閉門溝通會議。未來，公司將依實務需要與相關人員之協作情形，適時規劃合宜之溝通方式，以持續強化獨立董事之監督職能。
3. 依建議，本公司制訂「初任董事講習制度」，並建置書面化制度，協助新任董事儘速掌握公司經營狀況，俾利其履行董事職責。



### 2.1.1.5 董事及經理人薪酬

#### 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。2025 年董事 ( 含獨立董事 )、總經理之酬金、酬金級距表，請參閱光聖 2025 年度年報第 16~18 頁。

#### 高階管理階層薪酬政策

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：

- 年度策略成果  
人均生產力提升、事業群目標達成率
- 公司營運績效  
年度淨利、公司整體營收
- 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。

#### 年度總薪酬比率

| 項目                                                             | 2025 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             | 66.29:1 |
| 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 | 1.853   |

註 1：本公司薪酬最高之個人為總經理。

註 2：統計對象以 2025 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準，另有 16.77% 未滿一年者未納入統計。

## 2.1.2 功能性委員會

### 2.1.2.1 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。2025 年，薪資報酬委員會共舉行了 3 次會議，出席率為 100%，任期自 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 2025 年度年報第 33~34 頁。

### 2.1.2.2 審計暨風險委員會

為強化公司整體風險治理架構，本公司於民國 114 年 11 月 7 日經董事會通過，將「審計委員會」更名為「審計暨風險委員會」。審計暨風險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。2025 年，審計暨風險委員會共召開 9 次會議，委員出席率為 100%，任期自 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 2025 年度年報第 24-26 頁。

### 2.1.2.3 企業永續發展委員會

光聖於 2025 年正式成立企業永續發展委員會做為公司內部的永續發展治理單位，由一位董事、一位公司治理主管，以及兩位主管擔任委員，秉於董事會授權，負責：一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等；二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書；四、督導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。另外，因應永續發展業務之需求，企業永續發展委員會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。企業永續發展委員會每年至少召開一次會議，須向董事會提報。2025 年，企業永續發展委員會共召開一次會議，出席率 100%。

### 2.1.2.4 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。

### 2.1.2.5 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 2025 年底，入會率 58.67%。



#### 2.1.2.6 環境與職業安全衛生委員會

環境與職業安全衛生委員會由 15 位委員組成，勞方代表共 5 位，佔委員人數三分之一以上。由總經理指派管理代表，每季度召開一次會議，負責落實環境與職安衛政策，建立友善工作環境，保障同仁安全與健康。委員會職責包含對公司擬訂的安全衛生政策提出審議、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，並將會議紀錄公告於公司內部網站。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，以及定期宣導職安 e 訊，持續更新同仁的職業安全衛生知識，提升整體安全意識。2025 年度，委員會共召開 4 次會議。

#### 2.1.2.7 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。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。2025 年，職工福利委員會共召開 6 次會議，委員出席率為 98.4%，任期自 2022 年 9 月 30 日至 2026 年 9 月 30 日。

#### 2.1.2.8 資通安全暨個人資料保護委員會

為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。2025 年全面落實資安文化，包含要求新進同仁完成資安課程、辦理 7 梯次資訊安全講習，並每月發布資安宣導。所有資安執行概況均定期呈報董事會，確保管理階層能即時掌握。2025 年度共召開 1 次會議。

#### 2.1.2.9 品質與無有害物質委員會

品質與無有害物質委員會由品保處、業務處、研發處、供應鏈管理、製造處與管理處組成，職責包含審核品質與產品無有害物質有關政策、目標、計畫；協調解決品質問題；檢討品質與產品無有害物質作業之實施與績效；預防與矯正措施執行成效檢討；主導有關品質與產品無有害物質持續改善之各項專案推動與落實。委員會會議每季召開以確認品質管理系統運作的有效性，2025 年共召開 4 次。

## 2.2 營運績效

2025 年，光聖總營收為 10,527,227 仟元，較 2024 年成長 64%，全年稅後淨利為 1,779,263 仟元，每股盈餘為 23.46 元。(其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報)

### 財務表現

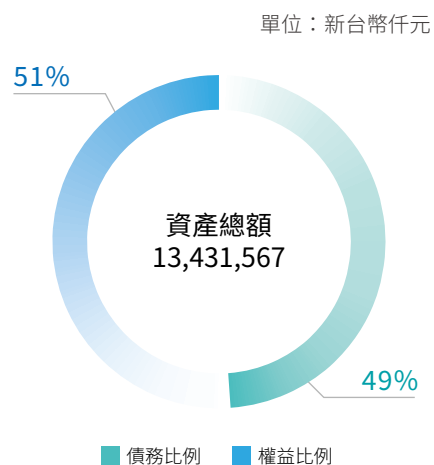
|        |            |
|--------|------------|
| 總營收    | 10,527,227 |
| 全年稅後淨利 | 1,779,263  |
| 每股盈餘   | 23.46 元    |

### 產生的直接經濟價值

|      |            |
|------|------------|
| 營業收入 | 10,527,227 |
|------|------------|

### 分配的經濟價值

|         |           |
|---------|-----------|
| 營運成本    | 6,413,451 |
| 員工薪資福利  | 1,574,795 |
| 支付出資人款項 | 668,922   |
| 支付政府的款項 | 414,380   |
| 社會投資    | 1,529     |
| 留存的經濟價值 | 1,444,150 |



### 取自政府之財務補助

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 1,065,986 元稅額抵減。

### 確定福利計劃

本公司依我國「勞動基準法」辦理之退休金制度係屬政府管理之確定福利退休計畫。員工退休金之支付，係根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算。本公司按員工每月薪資總額之一定比率提撥員工退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，年度終了前，若估算專戶餘額不足給付次一年度內預估達到退休條件之勞工，於次年度 3 月底前將一次提撥其差額。該專戶係委託勞動部勞動基金運用管理，本公司並無影響投資管理策略之權利。

### 列入合併資產負債表之確定福利計畫金額

單位：新臺幣仟元  
114 年 12 月 31 日

| 確定福利義務現值 | 計畫資產公允價值 | 淨確定福利負債 |
|----------|----------|---------|
| 97,332   | (99,354) | (2,022) |



## 2.3 稅務管理

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《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。

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。本公司日常稅務行政與管理由財會部門執行，每季經會計師查核及提報董事會，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。光聖亦基於互信、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。此外，每年檢視各營運據點的稅務遵循狀況，以充分掌握風險及全球稅務趨勢。詳細財務風險事項分析評估請見光聖 114 年報第 110-115 頁。

### ■ 近三年全球各稅務管轄區稅前淨利、所得稅繳納數據

單位：新台幣仟元

| 項目 \ 年度  | 2023 年    | 2024 年    | 2025 年     |
|----------|-----------|-----------|------------|
| 營業收入     | 2,617,385 | 6,410,405 | 10,527,227 |
| 營業毛利     | 930,387   | 3,565,176 | 6,078,863  |
| 營業損益     | 225,933   | 1,294,608 | 2,538,981  |
| 稅前淨利     | 247,753   | 1,422,286 | 2,378,298  |
| 所得稅費用    | 79,711    | 366,831   | 600,973    |
| 有效稅率 (%) | 32.17%    | 25.79%    | 25.27%     |

註：此表格數據以合併財報方式揭露。

## 2.4 誠信治理

光聖秉持誠信、勤儉、穩健、踏實的企業文化，作為永續經營之核心理念，並訂定經董事會通過之《誠信經營守則》及《董事暨經理人道德行為準則》，作為誠信治理之依循基礎。同時，建立《道德行為規範管理辦法》、《防範內線交易管理辦法》、《內外部人員對於不合法與不道德行為的檢舉說明》及《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》等管理規範，要求董事、經理人及全體員工共同遵循，以落實誠信治理。

董事會本於善良管理人之注意義務，負責監督公司防止不誠信行為，確保誠信經營政策之有效推動。而總經理室負責推動誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理相關事務，並定期向董事會報告執行情形，最近一次報告日期為 2025 年 11 月 7 日。



## 2.4.1 反貪腐溝通情形

### 董事會

#### 反貪腐及誠信經營相關政策宣導 1 次

#### 覆蓋率 100%

為強化董事對反貪腐相關議題之認知與遵循，光聖於 2025 年 12 月 3 日透過電子郵件向全體董事進行宣導，內容包括內線交易及短線交易之法源依據、違反行為定義、立法目的、內部人範圍、交易時間限制、有價證券範圍及相關法律責任，並提醒董事、經理人及相關內部人不得從事短線交易、內線交易或利用市場資訊不對稱獲利之行為。

### 員工

#### 誠信相關專題之受訓共 1,313 人次

#### 總訓練時數達 1,313 小時

光聖透過多元宣導與教育訓練機制，持續深化員工對誠信經營與人權政策之認知。除將《人權政策》及《誠信經營守則》之重點規範納入勞動契約及工作規則，並透過年度全員通識教育訓練進行實體宣導與政策重申外，亦將誠信經營列為新人教育訓練之必要課程，協助新進同仁快速建立企業誠信文化與合規觀念。相關宣導內容涵蓋人權政策、RBA 行為準則、商業道德、反賄賂及無不正當利益等核心議題，以強化員工對誠信與法規遵循之認知。

為持續強化員工法遵意識與治理文化，今年進一步優化教育訓練機制。將原通識課程調整為《2025 年度防範不正當利益暨反貪腐與行賄教育訓練》，擴大宣導範圍，以因應最新治理需求。由財務長親自擔任講師，透過高階管理層參與教育訓練，強化組織對於內部重大資訊處理之嚴謹態度，深化全員誠信意識。另為落實全員參訓目標，本年度針對三項誠信核心課程共辦理 12 個梯次，針對因出差、請假或公出未能參訓之同仁，由人資部額外安排補課梯次。

### 誠信經營相關培訓數據

| 課程類別 | 課程名稱                             | 課程時數 | 梯次 | 參訓對象   | 內 / 外訓 | 參訓人數 | 完訓人數 | 完訓率    | 訓練時數 |
|------|----------------------------------|------|----|--------|--------|------|------|--------|------|
| 通識   | 2025 年度誠信經營教育訓練                  | 1    | 13 | 全體在職同仁 | 內訓     | 438  | 438  | 100.0% | 438  |
| 通識   | 2025 年度防範不正當利益暨反貪腐與行賄教育訓練        | 1    | 13 | 全體在職同仁 | 內訓     | 438  | 438  | 100.0% | 438  |
| 通識   | 2025 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 | 1    | 13 | 全體在職同仁 | 內訓     | 437  | 437  | 100.0% | 437  |

註 1：完訓率：(完訓人數 / 參訓人數) × 100，本欄位採百分比呈現 (四捨五入至小數點後一位)。

註 2：訓練時數：課程時數 × 該課程之總人次出席狀況 (依系統簽到紀錄累計)。

註 3：本表訓練數據係依據 2025 年度內部教育訓練管理系統之紀錄彙整。

## 2.4.2 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。

本公司提供多元且暢通之檢舉管道，內外部人員皆可透過檢舉信箱或檢舉專線反映違規事項，並於 2026 年設立獨立檢舉專線，以強化申訴與檢舉機制之獨立性與有效性。光聖承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，並將依下列程序處理。



- 檢舉專線：(02)2808-6533
- 檢舉信箱：legal@ezconn.com

檢舉管道

### 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。

### 2.4.3 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。2025 年度，光聖未發生重大違反法規事件<sup>(註)</sup>，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，因違反《職業安全衛生法》第四十三條第一項第二款規定，裁處新台幣四萬元罰鍰。詳細說明與改善措施請見 4.5 安全職場章節。

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。

## 2.5 資訊安全管理

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

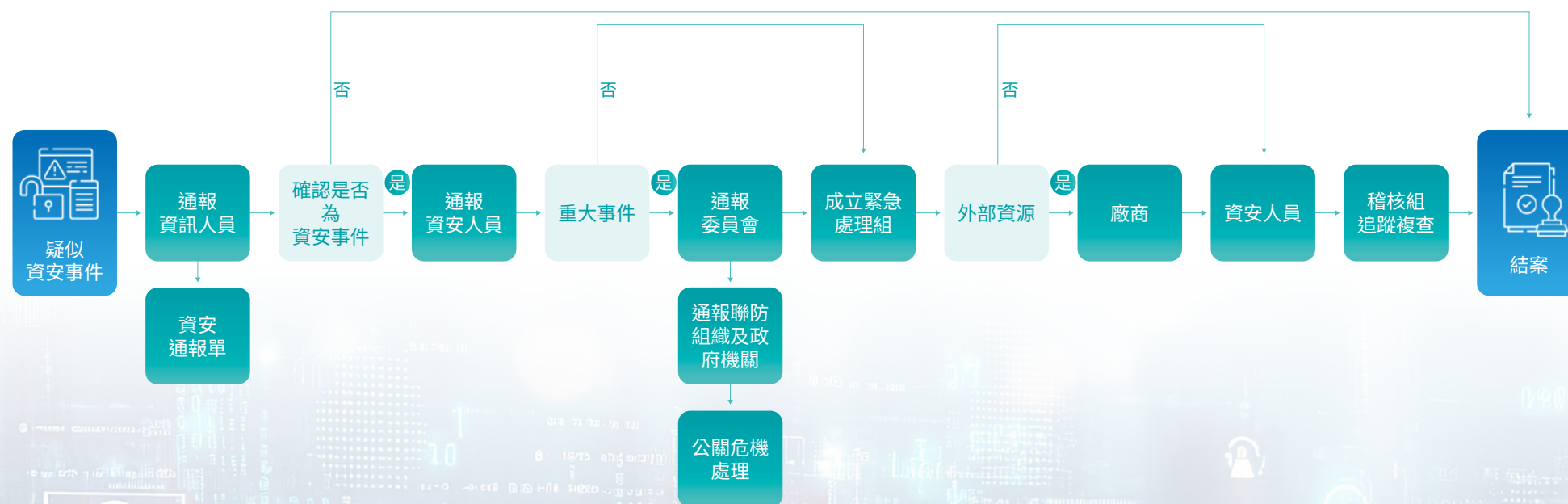




## 2.5.1 資通安全事件通報程序

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。2025 年未發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

### 資通安全事件通報程序



## 2.5.2 具體管理方案

| 項目       | 管理方案                                                                                                                                                              |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 防火牆防護    | <ul style="list-style-type: none"> <li>防火牆設定連線規則。</li> <li>有特殊連線需求需額外申請開放。</li> <li>備份系統日誌與連線紀錄並保存一年以上。</li> </ul>                                                |
| 防毒軟體     | <ul style="list-style-type: none"> <li>使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。</li> <li>採用 MDR 服務，防範惡意行為。</li> <li>定期升級企業資安系統，預防外部攻擊導致客戶資料流失。</li> </ul>                        |
| 郵件安全管控   | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>自動備份每封寄件與收件郵件。</li> </ul> |
| 資料備份機制   | <ul style="list-style-type: none"> <li>重要資訊系統、資料庫與檔案伺服器設定每日備份。</li> <li>備份資料除本地備份外，一律進行異地備份。</li> </ul>                                                           |
| 人力資源安全管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期進行資訊安全教育訓練。</li> <li>建置雙因子確認機制與反饋管道。</li> </ul>                                                                          |
| 環境安全管理   | <ul style="list-style-type: none"> <li>外部儀器設備與新進設備需經資訊安全人員檢查並登記。</li> <li>外部儲存媒體使用需經過資訊安全人員檢查並登記。</li> </ul>                                                      |
| 網路管理     | <ul style="list-style-type: none"> <li>防護系統自動控管使用者上網行為。</li> <li>自動過濾使用者可能連結到木馬、勒索病毒 ... 等的惡意網站。</li> </ul>                                                       |
| 協力廠商管理   | <ul style="list-style-type: none"> <li>對協力廠商進行評鑑與審查。</li> <li>協力廠商確實簽署保密協議。</li> </ul>                                                                            |

| 項目     | 管理方案                                                                                                                                                            |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 資安事件通報 | <ul style="list-style-type: none"> <li>依事件等級依序回報主管單位。</li> <li>詳實記錄事件發生過程與數據，後續進行檢討改善。</li> </ul>                                                               |
| 檔案伺服器  | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>實施分級權限管理，確保客戶設計規格僅限相關專案人員存取。</li> <li>所有涉及客戶機密之專案均簽署保密協議 (NDA)，嚴防技術資料外洩。</li> </ul> |
| 個人資料保護 | <ul style="list-style-type: none"> <li>宣導並教育訓練本公司之個人資料保護政策。</li> <li>定期檢視單位業務流程之個資風險。</li> </ul>                                                                |
| 資通安全稽查 | <ul style="list-style-type: none"> <li>定期查核整體資訊安全管理系統。</li> <li>定期對資通安全管理作業進行自評查核。</li> </ul>                                                                   |
| 資安險    | <p>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。</p>                 |
| 資安聯防組織 | <ul style="list-style-type: none"> <li>本公司已於 111 年 12 月正式加入台灣資安聯盟組織 (TWCERT/CC)。</li> <li>持續追蹤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。</li> </ul>                           |

### 2.5.3 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報全體同仁加強注意，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。2025 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。2025 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。 |

| 項目    | 說明                                                |
|-------|---------------------------------------------------|
| 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 2025 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。     |

# 03

## 責任製造

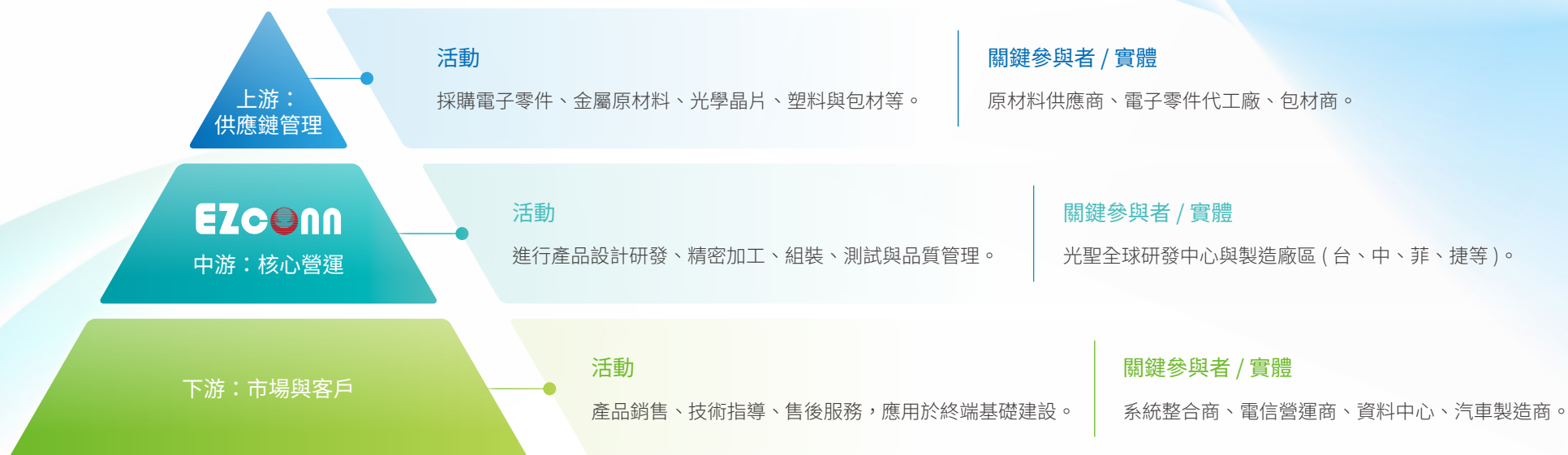
---

|             |    |
|-------------|----|
| 3.1 供應鏈管理   | 40 |
| 3.2 產品品質與安全 | 44 |
| 3.3 客戶關係管理  | 47 |





## 價值鏈



光聖產品在網通領域中扮演數位連接之關鍵樞紐，價值鏈涵蓋上游供應鏈管理、中游核心營運及下游市場應用三大階段。主要下游市場可分為三大領域：

**電信基礎建設：**

協助電信商佈建 5G 基地台與光纖骨幹網路，實現高速數據傳輸。

**雲端與資料中心：**

提供光纖連接方案，支撐大規模雲端運算與大數據存取。

**車用與消費性電子：**

供應高可靠度的 RF 連接器，確保車載通訊與電子設備的訊號穩定。

## 3.1 供應鏈管理

光聖產品主要分為光纖通訊元件 (Optical Fiber, 簡稱 OP) 與高頻同軸連接器 (Radio Frequency, 簡稱 RF) 兩大事業群，其中 RF 產品供應鏈主要根植於台灣，採購來源多為本地供應商。不僅間接創造更多在地就業機會，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。

OP 作為本公司的核心業務，其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。秉持與供應鏈夥伴共同成長之永續理念，本公司致力打造負責任之產業生態系，並遵循禁用衝突礦產之原則，落實供應鏈責任管理。



為持續深化永續供應鏈管理，光聖規劃以下策略方向：

- 優化供應商核心競爭力：  
透過供應商評選與考核機制，執行績效評估、稽核及輔導措施，持續協助供應商提升其核心競爭力。
- 強化供應鏈永續韌性：  
透過定期調查與數據分析掌握潛在風險，並持續與供應商溝通本公司永續目標。
- 推動在地供應鏈布局：  
優先與在地供應商 (以 RF 產品為主) 合作，並輔以跨區域供應夥伴，致力降低營運成本與外部環境衝擊、減少運輸過程之碳排放。

### 3.1.1 關鍵供應商定義

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：

#### 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。

#### 高頻同軸連接器 (RF)

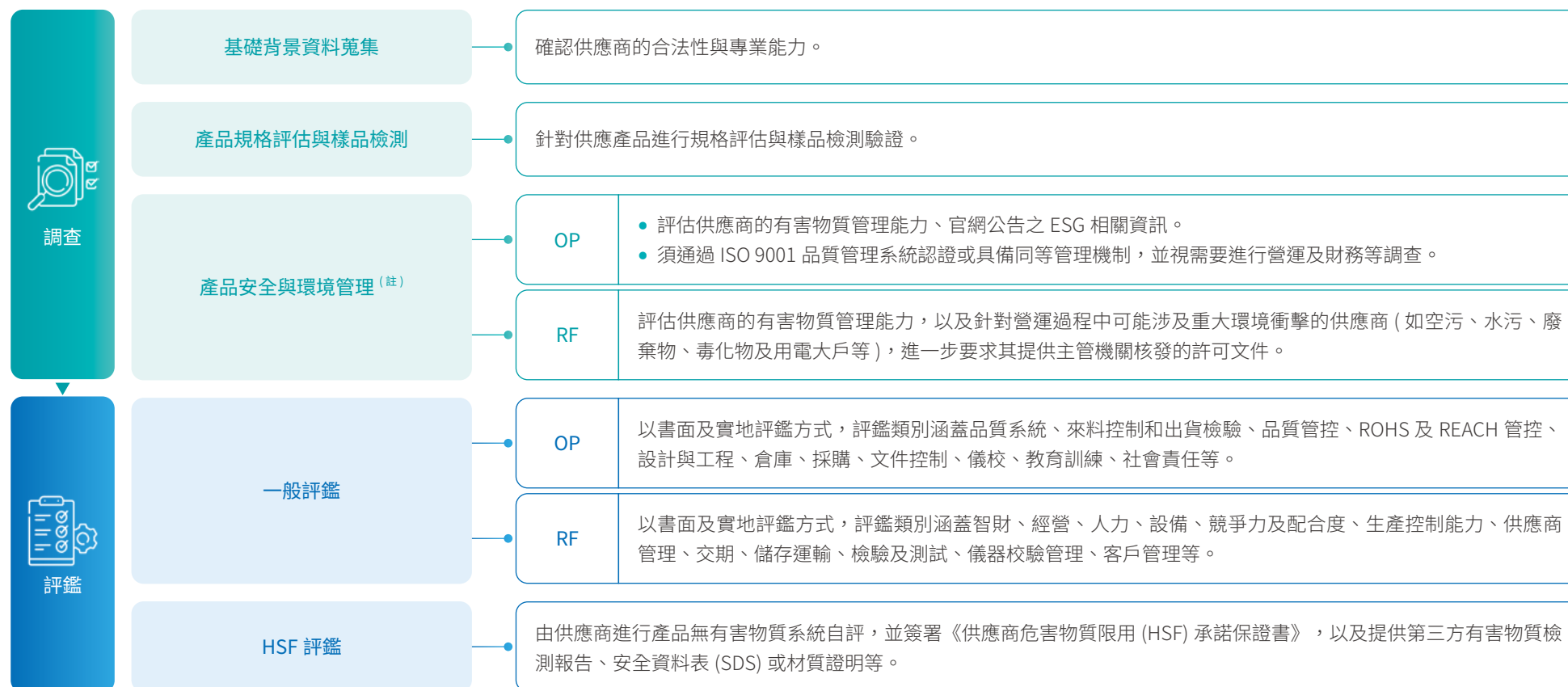
高頻連接器產品的關鍵供應商，主要是根據其所供應的核心金屬材料來識別。這些核心原料的採購金額佔比最高，有高達 78% 的採購金額來自 24 家供應商，證明他們對公司營運的重大影響力，因此將其列為優先管理與合作的對象。

### 3.1.2 新供應商評選

考量光纖通訊元件 (OP) 與高頻同軸連接器 (RF) 之產品特性及供應鏈結構差異，兩個產品線的新供應商評選方式有各自規範。

為強化供應鏈永續管理，本公司已著手規劃制定供應商行為準則及永續自評問卷，透過蒐集供應商於環境、社會及公司治理 (ESG) 面向管理現況，作為評估供應商永續風險與管理能力之重要依據。未來亦規劃將其納入新供應商評選機制，以持續提升供應鏈整體之永續表現。

#### 新供應商評選流程



註：針對涉及營業類產品的託工供應商，要求其提供符合法規的承諾書，或取得職業安全衛生管理系統的第三方驗證，以確保其作業環境的安全性。

### 3.1.3 供應商稽核

光聖的供應商考核分為一般考核與 HSF 考核。一般考核由 OP 與 RF 產品線依據各自設定的對象與項目進行考核，考核方式分為書面以及實地考核。HSF 評鑑程序則是由供應商進行產品無有害物質系統自評，並簽署《供應商危害物質限用 (HSF) 承諾保證書》，以及提供第三方有害物質檢測報告、安全資料表 (SDS) 或材質證明等。本公司將視情況提供輔導改善。

#### ■ 供應商稽核

| 考核對象                                                                                                                         | 一般考核項目                                                                                     | HSF 考核                                                                           | 考核成果       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>OP：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>年度交易金額占比達前 90% 之供應商</li> <li>年度進料品質分數未達滿分之供應商</li> <li>關鍵零組件供應商</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>品質</li> <li>交期</li> <li>價格</li> <li>研發技術</li> </ul> | 由供應商進行產品無有害物質系統自評，並簽署《供應商危害物質限用 (HSF) 承諾保證書》，以及提供第三方有害物質檢測報告、安全資料表 (SDS) 或材質證明等。 | 稽核<br>14 家 |
| <b>RF：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>完成交付的合格供應商</li> <li>交易量為該年度前 90% 之供應商</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>品質</li> <li>交期</li> <li>價格</li> <li>配合度</li> </ul>  |                                                                                  | 稽核<br>9 家  |

### 3.1.4 有害物質管理

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 (Cr6+)、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、勞工健康與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。



**95%** 供應商提供不含有害物質原物料

OP 核心供應商及 RF 供應商 **100%** 簽署  
限用物質承諾書

2025 年管理成果



### 3.1.5 風險管理

#### 環境風險管理

光聖依據《環境審查暨環境考量面評估作業辦法》針對供應商可能造成的環境風險進行調查與衝擊評估。經調查，環境衝擊來源主要包括空氣汙染、水汙染、有害廢棄物排放、毒化物汙染等。對於涉及重大環境衝擊的供應商，進一步要求其提供相關法規許可或核可文件，或是 ISO 14001 環境管理系統證書，亦可提供當地政府核准營運之相關證明文件，以確保其符合環境法規及管理要求。

#### ■ 供應商環境風險調查

| 項目                       | 2025 年                           |
|--------------------------|----------------------------------|
| 已進行環境衝擊評估的供應商數量          | 新供應商：無<br>既有供應商：<br>OP：1<br>RF：4 |
| 已鑑別對環境具重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量 | OP：1<br>RF：4                     |

#### 關鍵材料風險管理

針對 RF 產品線，透過管控委外加工與採購比例，分散供應來源；另針對 OP 產品線，則採取更換供應商或導入替代性材料之方式，以降低對單一來源之依賴。

#### 未來規劃

為強化供應鏈永續風險之辨識與管控能力，光聖規劃建置系統化之供應鏈永續風險管理流程，並將依據推動進程逐步落實與優化。

#### 1. 供應商行為準則制定：

參照《責任商業聯盟》(RBA)、《聯合國企業與人權指導原則》(UNGPs)、OECD《盡職調查指南》、GRI Standards、ISO、SA8000 及 EcoVadis 等標準，制定供應商行為準則，適用於本公司及其子公司、關係企業，以及全球供應鏈之所有層級供應商。

#### 2. 風險性調查：

針對新關鍵供應商進行永續風險調查。光聖將提供問卷要求供應商自評，問卷內容涵蓋公司治理、環境及社會面向，作為評估供應商永續風險與管理能力之重要依據。

#### 3. 永續性稽核：

對既有關鍵供應商進行定期永續性稽核。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。

#### 4. 輔導改善與能力建置：

透過風險調查與稽核結果，輔導供應商訂定改善計畫。

#### 5. 獎勵與汰除機制：

建立獎勵與汰除機制，確保供應鏈的持續優化。

## 3.2 產品品質與安全

### 3.2.1 品質政策

1. 作業標準化 - 堅持《第一次就完全做對》的理念，使品管成為一種生活方式。
2. 顧客滿意化 - 將符合顧客需求之產品及服務準時送達。
3. 品質國際化 - 勵行全面品管，以產品零缺點為目標達到國際標準。
4. 成本低減化 - 致力作業改善，降低生產成本，提昇產品競爭力。

### 3.2.2 產品無有害物質 (HSF) 政策

1. 追求產品無有害物質控制目標。
2. 滿足客戶無有害物質產品需求。

### 3.2.3 產品品質與安全表現

光聖不僅追求卓越的產品效能，更重視產品對人體與環境的安全性。除了主動參與並通過多項國際驗證，亦從源頭要求供應商落實無有害物質管理，持續強化產品安全，確保產品符合法規與全球市場的標準。

- 台灣、中國廠區 通過 ISO 9001 認證。
- OP 重要產品 100% 通過 國際電信安全標準、RoHS 2.0、REACH、TUV 安規驗證。
- RF 重要產品 100% 通過 機械安全規格、金屬鍍層有害物質檢測。
- 依客戶需求 100% 提供 無鹵素 (Halogen-free) 及 PFOS/PFOA 自由聲明。
- 特定產品 符合 TUV 或各國電信基礎建設之安全標準。
- 未發生任何違反產品健康與安全法規之事件。

### 3.2.4 品質與無有害物質委員會

品質與無有害物質委員會由品保處、業務處、研發處、供應鏈管理、製造處與管理處組成，職責包含審核品質與產品無有害物質相關之政策、目標、計畫；協調解決品質問題；檢討品質與產品無有害物質作業之實施與績效；預防與矯正措施執行成效檢討；主導有關品質與產品無有害物質持續改善之各項專案推動與落實。委員會會議每季召開以確認品質管理系統運作的有效性，2025 年共召開 4 次。

### 3.2.5 管理系統

光聖導入 ISO 9001 品質管理系統，建置完整的品質管理架構，涵蓋品質管控、品質異常處理、客戶訴求管理、有害物質管理與檢驗，以及產品安全驗證等面向。為確保品質管理系統之有效運作，公司每年接受第三方機構進行 ISO 9001 品質管理系統驗證，以及每年至少執行一次內部稽核。此外，公司定期召開品質管理系統年度管理審查會議，將測試數據與客戶端建議回饋至研發端，從源頭優化產品設計，同時向最高管理階層報告相關績效數據與執行情形，並且於管理系統年度審查前或發生重大變更時，由管理代表主導各單位高階主管進行 SWOT 評估與行動方案。針對客戶訴求及內部品質異常案件，由品保單位透過資訊系統管理，並針對延遲案件即時通知相關單位進行改善，以提升處理效率與降低風險。

光聖除每季召開品質與無有害物質委員會，持續檢視品質績效及不符合事項之改善進度，每月亦召開關鍵績效指標 (KPI) 檢討會議，向部級以上主管報告各項績效達成情形並追蹤改善措施。管理代表每月提報品質報告，持續追蹤新產品直通率、品質 TOP3、失敗成本、客訴率及 5S 等關鍵指標，以掌握整體品質表現。

### 3.2.6 品質與有害物質管理流程

光聖依據 ISO 9001 及 QC080000 管理系統建置完善的品質與有害物質管理流程，管控產品的開發設計、生產及交貨，以及客戶訴求與品質異常處理等階段，以確保產品符合規範與客戶要求。

#### 品質與有害物質管理流程圖



### 3.2.7 產品驗證

針對光纖通訊元件 (OP) 與高頻同軸連接器 (RF) 兩大事業部，制定嚴謹的產品驗證流程，確保卓越的產品穩定性。

#### 光纖通訊元件 (OP)

在主、被動產品的設計開發階段，即全面導入國際權威標準 Telcordia GR-468-CORE 及 GR-326-CORE 之可靠度驗證。

- 環境與應力模擬：

透過「高低溫儲存」、「高溫高濕」、「高低溫溫度循環 / 衝擊」及「光電零件老化測試」，確保元件在極端氣候下仍具備長效壽命。

- 機械韌性驗證：

執行「高 G 值機械衝擊」與「震動測試」，模擬運輸與佈建過程中的物理應力，確保結構完整性。

- 出貨品質承諾：

針對量產品，光聖堅持執行 100% 光電特性全檢，確保每一件交付予客戶的產品皆符合規格，達成零誤差的通訊品質。

#### 高頻同軸連接器 (RF)

透過完善的實驗室設備，對產品進行包含電氣、材料與機械性能的全維度評核。

- 耐候性測試：

包含「高低溫循環測試」與「鹽霧測試」，確保接頭具備優異的抗腐蝕能力。

- 電氣效能驗證：

透過「耐電壓測試」、「導通測試」及先進的「網路分析儀測試」，確保訊號傳輸在高頻環境下維持極低損耗。

- 精密物性控管：

使用「X 射線螢光光譜儀」與「電鍍膜厚測試」，嚴格監控表面處理品質；並執行「插拔力」與「纜線拉力」測試，保證產品在長期使用下的機械穩定度。



### 3.2.8 行銷與標示

本公司嚴格遵守營運所在地之法規與國際通訊產業標準，確保產品在整個生命週期中皆具備高度的可追溯性。並且透過多元管道，使客戶能獲得即時且詳盡的產品資訊。

#### 1. 技術規格書：

針對 OP 與 RF 全系列產品提供詳盡的電氣特性、機械性能及物理維度說明，協助客戶於設計階段進行精準選型。

#### 2. 官方網站與數位目錄：

維護與即時更新線上產品資料庫，方便全球客戶隨時查詢最新的產品資訊。

#### 3. 專屬技術支援：

透過分佈全球的營運據點，由工程暨業務團隊提供專業諮詢，確保產品應用符合客戶特定的安全與效能需求。

#### 4. 產品出貨標籤：

每一批次出貨產品均貼有標準化標籤，內容涵蓋產品型號、生產批號、產地標示及環保合規標誌，確保 100% 的產品可追溯性。

光聖始終堅持「誠信」為經營理念之首。在產品推廣過程中，我們嚴格遵循營運所在地之公平交易法與相關行銷傳播法規，確保所有對外資訊之真實性與透明度，杜絕任何誤導消費者或誇大不實之宣傳。本公司透過內部審核機制，確保官網、產品型錄及技術文檔內容之正確。報告期間內，光聖未發生任何因違反行銷傳播相關法規而導致罰款、警告或撤銷廣告之情事，亦未發生任何關於產品與服務資訊及標示之違規事件。

## 3.3 客戶關係管理

光聖將「客戶無抱怨」視為經營最高準則，不僅提供高品質的光、機、電整合產品，更致力於建立長期的策略夥伴關係，承諾為客戶創造最大價值。光聖秉持誠信、踏實的經營理念，提供專業技術支援與即時回應的售後服務。同時確保產品資訊真實，嚴格履行合約義務，以及確保產品安全，對客戶資產與隱私進行絕對保護。透過透明的溝通渠道、嚴謹的隱私保護與持續的品質精進，光聖與許多國際大廠共同推動全球通訊產業的永續發展，亦透過在台、美、中、德、捷、菲等地的營運據點，提供零時差的技術支援。未來將持續朝向「全球佈局、在地服務」的模式，致力提升溝通效率，在不穩定的全球局勢中，為客戶提供穩定的供應鏈韌性。此外，光聖不僅是供應商，更是客戶的研發延伸，2025 年度參與多項下一代光通訊元件的前瞻設計，透過深度的技術議合，協助客戶在 5G 與資料中心市場取得領先地位。

### 3.3.1 溝通管道及申訴機制

光聖重視客戶權益，為確保接收到每一位客戶的回饋，光聖建立完善的申訴與反饋程序。透過各區域之業務窗口、技術支援中心及官方溝通渠道，確保客戶的聲音能第一時間傳達至內部決策層。

- 收件與受理：透過專屬業務窗口或官方網站接收客戶反饋。
- 調查與分析：由品質保證 (QA) 或相關部門於 24 小時內啟動調查。
- 改善措施：針對問題點擬定短期補救與長期預防計畫 (PDCA)。
- 回覆與追蹤：確認改善成果並獲得客戶認可，確保問題結案且不再發生。

### 3.3.2 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。為此，光聖建置客戶滿意度調查制度，將其作為推動組織內部持續進化的動力。



#### 定期調查

每年針對全球重要客戶進行滿意度評鑑，範圍涵蓋產品品質、出貨、HSF、交期、服務及抱怨處理六大面向。



#### 量化評核

透過數據分析掌握客戶對光聖服務的滿意度趨勢。若單項指標低於內部預設標準，將立即啟動異常處理機制。



#### 跨部門優化

於管理階層會議中報告調查結果，並由研發、生產及業務部門共同制定優化策略，確保持續滿足並超越客戶期待。



針對滿意度調查反映之趨勢，光聖已啟動以下精進計畫：

#### 1. 交期優化專案：

針對交期滿意度下降，本公司已著手優化生產排程系統，並強化與各策略客戶的滾動式預測 (Rolling Forecast) 對接，以提升備料準確性並縮短交貨週期。

#### 2. 持續強化 HSF 綠色控管：

HSF 指標分數自 2023 年大幅提升後，我們持續維持高標準審核，確保 100% 符合國際環保法規，滿足客戶對永續產品的嚴苛要求。

#### 3. 精進抱怨處理流程：

結合 PDCA 機制，縮短異常案件的初步回覆時間 (Initial Response)，確保客戶問題能獲得更即時且具建設性的解決方案。

據調查結果，光聖每年維持穩健的服務表現，近三年客戶滿意度得分平均 90 分。

#### ■ 近三年顧客滿意度調查數據

| 年度 | 2023 | 2024  | 2025  |
|----|------|-------|-------|
| 平均 | 90.6 | 90.58 | 90.39 |

# 04

## 友善職場與社會參與

---

|             |    |          |    |
|-------------|----|----------|----|
| 4.1 人力結構    | 50 | 4.5 安全職場 | 64 |
| 4.2 多元平等與共融 | 53 | 4.6 健康職場 | 72 |
| 4.3 人才吸引與留任 | 56 | 4.7 社會參與 | 74 |
| 4.4 人才培育與發展 | 59 |          |    |



## 4.1 人力結構

截至 2025 年底，台灣地區員工總數為 443 人，較前一年度增加 4%。全體員工皆為不定期契約之正職人員，無兼職員工。另有派遣人員及承攬商（如保全及清潔人員）共 7 人，作為營運支援人力。其中約七成員工（不含外籍移工）來自鄰近社區，北投、淡水、八里、三芝皆為主要的人才來源地。在人力流動方面，2023 年與 2024 年人員進出相對持平；2025 年新進率維持 12%，離職率降至 8%，顯示整體人力流動情形維持穩定，且留任狀況呈現改善趨勢。

### ■ 員工人數統計

| 類別   | 分類       | 高階管理職 |        | 非高階管理職 |        | 技術職 |       | 其他所有人員 |        | 合計員工人數 |        |
|------|----------|-------|--------|--------|--------|-----|-------|--------|--------|--------|--------|
|      |          | 人數    | 百分比    | 人數     | 百分比    | 人數  | 百分比   | 人數     | 百分比    | 人數     | 百分比    |
| 性別   | 女性       | 4     | 40.0%  | 18     | 35.3%  | 180 | 57.0% | 61     | 95.3%  | 263    | 59.4%  |
|      | 男性       | 6     | 60.0%  | 33     | 64.7%  | 138 | 43.0% | 3      | 4.7%   | 180    | 40.6%  |
| 年齡   | 30 歲以下   | 0     | 0.0%   | 0      | 0.0%   | 153 | 48.0% | 3      | 4.7%   | 156    | 35.2%  |
|      | 31~50 歲  | 2     | 20.0%  | 23     | 45.1%  | 143 | 45.0% | 53     | 82.8%  | 221    | 49.9%  |
|      | 51 歲以上   | 8     | 80.0%  | 28     | 54.9%  | 22  | 7.0%  | 8      | 12.5%  | 66     | 14.9%  |
| 教育程度 | 碩、博士     | 4     | 40.0%  | 6      | 11.8%  | 11  | 3.5%  | 7      | 10.9%  | 28     | 6.3%   |
|      | 大學（專）    | 5     | 50.0%  | 32     | 62.8%  | 95  | 29.9% | 49     | 76.6%  | 181    | 40.9%  |
|      | 高中職（含以下） | 1     | 10.0%  | 13     | 25.5%  | 212 | 66.7% | 8      | 12.5%  | 234    | 52.8%  |
| 國籍   | 本國籍      | 10    | 100.0% | 51     | 100.0% | 175 | 55.0% | 64     | 100.0% | 300    | 67.7%  |
|      | 越南籍      | 0     | 0.0%   | 0      | 0.0%   | 143 | 45.0% | 0      | 0.0%   | 143    | 32.3%  |
| 合計   |          | 10    | 2.3%   | 51     | 11.5%  | 318 | 71.8% | 64     | 14.4%  | 443    | 100.0% |

### 身心障礙聘用人數

3 人

### 少數族群（原住民）聘用人數

1 人

註 1：高階主管職為經理人。

註 2：非高階主管職包含課級、部級、處級、特助、顧問等。

註 3：技術職包含各級工程師、產線班組長、技術員、作業員等。

註 4：其他所有人員包含各級管理師、業務專員、客服專員、助理等。



#### 設籍鄰近社區員工人數統計

| 廠區  | 廠址                                | 2023 年 |        |     | 2024 年 |        |     | 2025 年 |        |     |
|-----|-----------------------------------|--------|--------|-----|--------|--------|-----|--------|--------|-----|
|     |                                   | 廠區人數   | 設籍鄰近社區 |     | 廠區人數   | 設籍鄰近社區 |     | 廠區人數   | 設籍鄰近社區 |     |
|     |                                   |        | 人數     | 百分比 |        | 人數     | 百分比 |        | 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 | 141    | 80     | 57% | 134    | 86     | 64% | 134    | 86     | 64% |
| 上達廠 | 新北市淡水區淡金路三段 380 號                 | 160    | 115    | 72% | 134    | 104    | 78% | 139    | 110    | 79% |
| 立德廠 | 新北市淡水區賢孝里後洲子 12 號                 | 18     | 14     | 78% | 19     | 17     | 89% | 19     | 15     | 79% |
| 總計  |                                   | 319    | 209    | 66% | 287    | 207    | 72% | 292    | 211    | 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：紅樹林廠的鄰近社區指台北市北投區、新北市淡水區、新北市八里區。

註 3：上達廠和立德廠的鄰近社區指台北市北投區、新北市淡水區、新北市八里區、新北市三芝區。

#### 雇用當地居民為高階管理階層的比例

| 項目         | 人數   |
|------------|------|
| 高階主管人數     | 10   |
| 高階主管為當地人人數 | 10   |
| 比例         | 100% |

註：高階管理階層為經理人。



## ■ 依新進員工年齡與性別之人數統計

| 年份   | 年齡      | 男性 |     | 女性 |     | 合計新進員工 |     |
|------|---------|----|-----|----|-----|--------|-----|
|      |         | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | 人數     | 新進率 |
| 2025 | 30 歲以下  | 8  | 4%  | 29 | 11% | 37     | 8%  |
|      | 31~50 歲 | 5  | 3%  | 9  | 3%  | 14     | 3%  |
|      | 51 歲以上  | 1  | 1%  | 1  | 1%  | 2      | 1%  |
| 小計   |         | 14 | 8%  | 39 | 15% | 53     | 12% |
| 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% |

## ■ 依離職員工年齡與性別之人數統計

| 年份   | 年齡      | 男性 |     | 女性 |     | 合計離職員工 |     |
|------|---------|----|-----|----|-----|--------|-----|
|      |         | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | 人數     | 離職率 |
| 2025 | 30 歲以下  | 4  | 2%  | 14 | 5%  | 18     | 4%  |
|      | 31~50 歲 | 3  | 2%  | 11 | 4%  | 14     | 3%  |
|      | 51 歲以上  | 3  | 2%  | 0  | 0%  | 3      | 1%  |
| 小計   |         | 10 | 6%  | 25 | 10% | 35     | 8%  |
| 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% |

## 4.2 多元平等與共融

### 4.2.1 人權政策與管理

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，訂定適用全公司各級單位之《人權政策》。將多元 (Diversity)、平等 (Equity)、共融 (Inclusion) 作為人權政策的重要內涵，涵蓋、擁抱、支持和接受所有種族、性別、宗教和社會經濟等不同背景的人，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，加強善盡企業社會責任。

光聖恪守營運據點所在地的法規，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，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。透過對標國際準則，致力於消除職場中的隱形歧視，建構共融的工作環境。

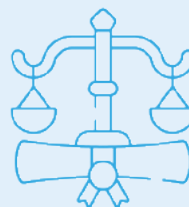
為將人權理念落實至日常營運中，光聖制定勞工人權、職場工作安全、公司治理等相關管理規章，每年依據國家法規修正、客戶建議、稽核體系、國際發展趨勢以及公司營運需求等因素，即時因應調整。2025 年度優化《工作場所性騷擾防治處理辦法》之調查程序流程，確保案件處理之公正性與專業度，維護職場尊嚴；於《招募任用管理辦法》增設「誤用童工補救措施與安置流程」，完善勞權風險防禦機制，強化對弱勢勞權之實質保障。

#### 多元 Diversity



尊重並接納不同種族、性別、宗教及社會經濟背景，將差異納入人權政策，打造多元且相互尊重的職場文化

#### 公平 Equity



依循國際人權與勞動準則，確保所有工作者獲得公平待遇，並完善性騷擾調查及誤用童工補救機制

#### 共融 Inclusion



以尊嚴對待員工、派遣、臨時人員及實習生，鼓勵充分參與公司事務，消除隱性歧視並建構共融環境

## 人權政策



### 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。



### 禁用童工

不聘用未滿 16 歲之勞工。



### 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。



### 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。



### 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。



### 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。



### 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。



### 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。



### 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。



### 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。



### 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。



### 勞資和諧

加強推動員工關係，尊重員工意見。



### 4.2.2 人權教育訓練

本公司持續推動人權相關教育訓練，提升員工對人權議題、職場安全及平等共融之認知，相關推動成果如下：

1. 將原課程調整為《2025 年度防治性騷擾教育訓練暨人權 (RBA) 議題與溝通管道》，除宣導防治性騷擾外，亦納入 RBA 人權議題與內部申訴管道之說明，建立正確的職業倫理認知。
2. 辦理《2025 年度職場防範不法侵害教育訓練》，由專責護理人員親自授課，透過專業視角引導同仁辨識職場不法侵害風險，共同守護同仁身心健康。
3. 為保障移工同仁之資訊獲取權益，針對核心通識課程（含反貪腐、人權防治及職場不法侵害等）皆規畫有四梯次之移工專班，確保多元文化背景下之政策理解與落實，實踐平等共融之職場環境。
4. 本年度人權相關專題培訓之受訓總人次達 873 人次，總訓練時數累積達 873 小時。



#### ■ 人權相關訓練數據

| 課程類別 | 課程名稱                              | 課程時數 | 梯次 | 參訓對象   | 內 / 外訓 | 參訓人數 | 完訓人數 | 完訓率    | 訓練時數 |
|------|-----------------------------------|------|----|--------|--------|------|------|--------|------|
| 通識   | 2025 年度防治性騷擾教育訓練暨人權 (RBA) 議題與溝通管道 | 1    | 13 | 全體在職同仁 | 內訓     | 438  | 438  | 100.0% | 438  |
| 通識   | 2025 年度職場防範不法侵害教育訓練               | 1    | 13 | 全體在職同仁 | 內訓     | 435  | 435  | 100.0% | 435  |

註 1：完訓率：(完訓人數 / 參訓人數) × 100，本欄位採百分比呈現（四捨五入至小數點後一位）。

註 2：訓練時數：課程時數 × 該課程之總人次出席狀況（依系統簽到紀錄累計）。

### 4.2.3 溝通管道與申訴機制

光聖設置《同仁申訴制度實施辦法》，員工可透過公共空間設置的意見箱、人資主管分機、電子信箱、傳真、郵寄等提起匿名申訴或建議。人資單位為蒐集與處理之權責單位，對於申訴或建議案件，將進行初步調查核實回覆申訴 / 建議者。處理時，人資單位負有保密義務，不得洩漏申訴 / 建議人之姓名、單位、舉報內容或其他足資識別申訴 / 建議人身分之相關資料。針對性騷擾案件，光聖另設立《工作場所性騷擾防治處理辦法》，設置專用信箱接受申訴。

## 4.3 人才吸引與留任

### 4.3.1 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) |
|----------|------|--------------|--------------|
| 2024 年   | 390  | 1,039        | 706          |
| 2025 年   | 422  | 1,283        | 899          |
| 與前一年度之差異 | 32   | 244          | 193          |

註 1：表格僅呈現台灣區數據

註 2：排除未滿 6 個月員工

- 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

| 依職級分類 | 2025 年 |      |       |      | 2024 年 |   |       |   |
|-------|--------|------|-------|------|--------|---|-------|---|
|       | 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    | 0.98   | 1.02 | 0.87  | 1.15 | 1      | 1 | 0.9   | 1 |
| 非主管   | 0.79   | 1.27 | 0.95  | 1.06 | 0.8    | 1 | 0.9   | 1 |

註：統計對象以 2025 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準，另有 16.77% 未滿一年者未納入統計。

### 4.3.2 員工福利



#### 1. 成果共享與激勵：

年終獎金、利潤共享、專利獎金、提案獎金、人才介紹獎金、虛驚事故提報獎金。



#### 2. 全方位健康照護：

專業職護駐廠服務、專業職醫定期到廠諮詢、定期健康檢查、全額補助員工團體保險、出差旅行平安險、哺乳室、保健室。



#### 3. 職涯成長與學習：

證照津貼、在職進修支持、多元化內訓及外訓。



#### 4. 生活支持與關懷：

勞健保、午餐補助、免費加班晚餐、公益假、退休金、員工持股信託、彈性上下班（行政單位）、家庭日、員工旅遊、生日禮金、特約商店、年節禮金／禮券、尾牙活動、急難救助、婚喪喜慶補助（結婚禮金、生育補助、喪葬補助、撫卹）、聚餐補助、獎學金、社團補助。

### 4.3.3 婚育支持

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                          | 育嬰留停支持                                                         | 鼓勵回任機制                                   | 舒適哺乳空間                                                             | 特約幼稚園                                                       |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 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。 | 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。 | 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。 | 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。 | 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                      | 2023 年 |      | 2024 年 |      | 2025 年 |   |
|-------------------------|--------|------|--------|------|--------|---|
|                         | 女      | 男    | 女      | 男    | 女      | 男 |
| 符合育嬰留停申請資格人數            | 36     | 13   | 13     | 2    | 9      | 2 |
| 實際申請育嬰留停人數              | 12     | 1    | 2      | 0    | 1      | 0 |
| 育嬰留停應復職人數 (A)           | 7      | 1    | 2      | 0    | 2      | 0 |
| 育嬰留停原應復職且復職人數 (B)       | 5      | 1    | 0      | 0    | 1      | 0 |
| 前一年育嬰留停復職人數 (C)         | 2      | 0    | 5      | 1    | 2      | 0 |
| 前一年育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D) | 2      | 0    | 5      | 1    | 0      | 0 |
| 育嬰留停回任率 (B / A)         | 71%    | 100% | 0%     | 0%   | 50%    | 0 |
| 育嬰留停留任率 (D / C)         | 100%   | 0%   | 100%   | 100% | 0%     | 0 |

#### 4.3.4 外籍員工支持

光聖的人力結構中，外籍移工約占整體員工比例近三分之一，因此在勞動權益保障與職場支持措施上，特別針對外籍移工族群強化相關管理與照顧機制，以確保其在工作與生活上的適應性與福祉。

##### 全方位母語支持與生活融入機制

###### 1. 語言無障礙之治理環境

- 雙語並行制度：內部正式公告、教育訓練教材及授課過程均維持中、越雙語併行，並於工作區域強化越文標示，確保準確傳達公司政策、工作指令及安全資訊。
- 資訊取得即時：透過社群通訊軟體與宿舍佈告欄，由翻譯人員即時以母語宣導在台相關法令及政府規範，確保同仁即時獲取資訊。

###### 2. 生活支持提升心理安全感

- 生活庶務支援：配置全職駐廠翻譯人員提供陪伴式服務，範圍涵蓋醫療就診導引、銀行金融實務辦理、行政包裹與郵件處理等生活大小事，全方位協助移工跨越語言障礙，穩定在台生活品質。
- 居住安全管理：由專屬翻譯人員協同廠商落實宿舍硬體維護，包含定期飲水機水質檢測、每月消防設備點檢及即時報修系統，透過主動式巡查與即時反饋，建構安全、衛生且具歸屬感的居住空間。

###### 3. 法律權益保障與風險防範

針對移工在台可能面臨之法律與社會風險（如電信詐騙、人頭卡防範、交通安全或事故協商等），由專業翻譯人員主動介入輔導與溝通，避免同仁因語言隔閡而遭受不正當經濟剝削或法律損害，落實人權保障。

###### 4. 健康關懷

每月進行職醫巡廠與職護日常訪談，並配置翻譯人員進行諮詢，追蹤同仁之身心健康與工作回饋。確保即時傳遞同仁訴求，建立誠信且溫暖的勞資信任關係。

##### 深化職涯發展：落實移工留才久用轉型計畫

光聖不僅關懷同仁生活，更重視其專業價值的延續。透過制度化的轉銜機制，本公司協助資深外籍同仁轉任為中階技術人才，促進人才留用與組織競爭力提升：

###### 1. 建立公平職能評核機制

本公司肯定資深外籍同仁多年累積之專業技術與穩定性。2025年下半年正式啟動「移工留才久用方案」，建立標準化評核流程，將同仁取得之專業職能證照（如堆高機操作等）與歷年優異之工作績效作為晉升依據，落實「以人為本、職能導向」的公平發展機會。

###### 2. 專業轉銜與前置輔導

針對在台工作屆滿12年、具備成熟技術之優秀資深同仁，我們啟動為期半年的專案輔導與行政轉銜作業。透過一對一溝通與職涯諮詢，協助其順利由一般移工身份轉任為「中階技術人力」，確保技術經驗留存於企業內部。

###### 3. 留才實績與永續展望：

首批已完成2名優秀同仁之轉任審核，並預定於2026年1月正式生效。此計畫除提供同仁更穩定的居留與發展保障、強化員工歸屬感外，亦為公司留任具備熟練技術之夥伴。未來將持續擴大推動，作為企業落實多元平等與共融(DEI)之長期人才策略。



### 4.3.5 員工退休

依勞動基準法及勞工退休金條例規定，針對勞退舊制，定期提撥勞工退休準備金至法定退休專戶，由勞工退休準備金監督委員會負責監督與管理，並每年委請精算師估算專戶餘額，以保障勞工權益；針對勞退新制，公司每月提撥 6% 至勞工個人退休金專戶。此外，為強化同仁退休後的生活保障，光聖辦理員工持股信託計畫，除員工自願提存外，公司額外再補助 50% 獎勵金，藉由每月定期定額購入公司股票，協助同仁累積退休資產。截至 2025 年底，該計畫的員工參與率為 58.67%。

## 4.4 人才培育與發展

光聖視員工為組織永續發展重要的一環，面對全球產業升級與經濟轉型，人才競爭力等同企業的競爭力。本公司制定《教育訓練管理辦法》，透過系統化的培力機制，致力落實人才發展與永續經營的承諾。

光聖以「厚植同仁職能，善用人力資產，育才為本，永續共榮」作為教育訓練之核心政策，並制定以下具體方向：



#### 核心職能開發

發展各事業群核心能力，培訓職位需求人力，並依據年度績效達成訓練需求。



#### 職涯與文化接軌

傳達企業文化價值，建立與職涯發展接軌的訓練機制，並結合產學資源推動終生學習。



#### 實務經驗傳承

邀請內部主管與資深同仁協同教學，落實組織內隱知識之系統化傳承，並與專業顧問機構合作，提升授課品質與實務效果。



#### 跨領域與輪調機制

透過多元化教學策略與輪調機制，提升同仁專業深度與廣度，滿足多元人才需求。

配合新發布之永續政策，本年度同步完成《教育訓練管理辦法》之條文修訂，新增教育訓練策略「促進永續發展與人權意識的普及化」。將 ESG 治理正式內化為人才發展的核心職能，確保同仁具備識別與應對永續風險之專業素養。

#### 4.4.1 訓練計畫

光聖積極推動在職教育，旨在因應以知識為核心的經濟型態，並落實「多職能學習」理念，提供同仁多元的進修機會，使每位成員都能成為「人人學習，時時進步」之專業人才，從而全面提升企業競爭力。秉持平等發展之原則，光聖提供透明且多元的培力資源，2025 年度，全體同仁總受訓時數達 10,195 小時，平均受訓時數為 23 小時。

##### 訓練績效

##### 1. 性別平權與資源對等

光聖重視教育訓練資源分配之性別均衡，持續縮小不同性別間之受訓時數差異。2023 年至 2024 年間，男性同仁平均受訓時數高於女性同仁；至 2025 年度，男性與女性同仁平均受訓時數皆為 23 小時，受訓參與情形已趨於一致。

##### 2. 職務類別之專業深耕

###### (1) 主管職：

本年度管理階層（含公司治理及稽核主管）之培訓重心在於永續議題之深度研習，年度平均受訓時數 29 小時，包含 IFRS 永續披露準則與氣候風險治理，強化高階管理之政策對接能力。

###### (2) 行政、業務及專案管理職：

受訓內容聚焦於專業法規研討及永續報告編製實務，扮演組織落實永續政策之專業支撐，年度平均受訓時數 31 小時。

###### (3) 技術職：

持續深耕生產安全、製程技術精進，鞏固製造實力，年度平均受訓時數 20 小時。



## 年度培訓重點

因應全球永續轉型與國家政策要求，2025 年度之訓練規劃呈現以下亮點：

### 1. 永續政策之策略對接 (ESG/CDP/IFRS)：

為落實新頒布之永續政策，本公司全面推動 IFRS S1/S2、溫室氣體盤查與 CDP 專案輔導課程。透過年度 231 小時之 CDP 專項精進與輔導，成功將評級由 D 提升至 B 級，實踐企業對氣候治理之實質投入。

### 2. 專業技術與環境合規：

落實 HSF 有害物質管理及各項研發技術研討，確保產品品質符合國際一線客戶之品質規範與環境責任標準。

### 3. 職安文化與專業資質支持：

針對國家乙級職業安全衛生管理員證照，提供「有薪讀書制度」支持同仁備考，實質降低同仁考照壓力；同時辦理各廠區消防與應變演練，藉由實作強化同仁之風險應變意識，建構職場安全韌性。

### 4. 管理系統之專業傳承：

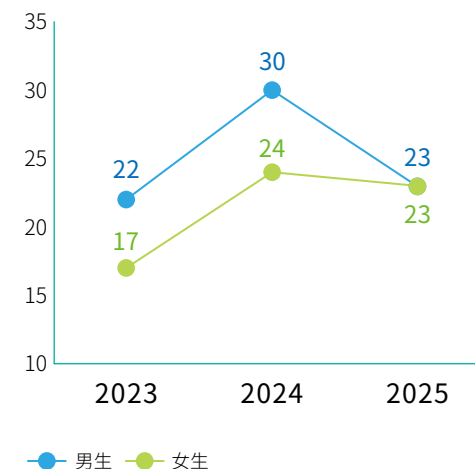
為確保管理體系之有效延續，預先規劃 ISO 45001 主導稽核員之接班培訓，並針對高階主管辦理「董事會如何因應 ESG 風險」專題課程，提升決策層對永續風險之掌握。



## 厚植專業與安全之永續文化

綜觀 2025 年度，光聖在人才培力上主要對接國家與國際之永續政策需求。儘管年度課程重心隨政策方向進行階段性調整，我們對同仁專業成長的支持始終如一。未來我們將持續優化職場管理，並因應法規變動提供前瞻性的專業輔導，讓每位同仁在安全且具專業競爭力的環境中，與公司共同穩健成長。

### 歷年員工平均受訓時數



■ 員工受訓時數統計

| 年份     | 主要分類  | 群體  | 訓練時數   | 人數  | 平均受訓時數 |
|--------|-------|-----|--------|-----|--------|
| 2025 年 | 依性別區分 | 男生  | 4,225  | 180 | 23     |
|        |       | 女生  | 5,970  | 263 | 23     |
|        | 總計    |     | 10,195 | 443 | 23     |
|        | 依職務區分 | 主管職 | 1,757  | 61  | 29     |
|        |       | 技術職 | 6,516  | 319 | 20     |
|        |       | 行政職 | 1,923  | 63  | 31     |
|        | 總計    |     | 10,195 | 443 | 23     |
| 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     |

註 1：平均受訓時數公式：年度累積受訓總時數 / 當年度 12 月底在職總人數。

註 2：訓練總時數包含全年度在職及離職員工之受訓紀錄，參訓人數基數以 2025 年 12 月 31 日之在職人數為準。



#### 4.4.2 職涯轉換與退休轉銜協助方案

光聖重視資深同仁之專業價值，並致力於營造長期且穩定的就業環境。2025 年度得益於公司營運規模與營收之顯著成長，整體人力資源運用穩定，並無發生大規模資遣或人力縮減事件。針對個別職涯轉換，除保障其法定權益外，本公司亦落實以下支持方案：

1. 針對退休同仁，人資部皆主動提供專人說明服務，詳細解說勞保與勞退金之領取流程、應備文件，並提醒退休後之相關權益（如健保銜接說明等）。
2. 針對具備技術專業之退休同仁，依其意願規劃轉聘為技術顧問。透過每週固定天數的彈性模式，協助同仁平穩過渡至半退休生活，同時落實內部關鍵技術的指導與傳承。此外，配合轉任顧問之規章，公司於其服務期間亦持續提供勞、健保保障，確保同仁在身分轉換過程中的醫療與社會保險權益，維持長期生活的穩定與安定。
3. 針對個別因無法勝任工作而終止勞雇關係之案例，本公司嚴格遵循《勞動基準法》規範核算並給付資遣費，並於同仁離職 10 日前向主管機關完成資遣通報，確保同仁能銜接後續之政府就業資源。此外，為體恤同仁轉職之需求，於資遣預告期間，採取優於法令之友善做法，主動免除同仁之勞務給付義務（無需到工）並維持工資全額給付。提供同仁充足的時間，尋找下一份職涯機會，減緩轉換期間之心理壓力。同時，人資部主動提供「非自願離職證明書」，並詳細說明政府失業給付與再就業補助之申請資訊，協助同仁釐清離職後的勞健保銜接等行政手續。

#### 4.4.3 員工績效評估

光聖實施全員績效考核制度，涵蓋所有職級與部門，覆蓋率達 100%。每年於 7 月及 1 月辦理兩次在職員工績效考核，並依職務別彈性調整考核內容。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。

##### 考核項目



評估員工對預設目標的達成情況。

##### 1. 目標與工作計畫執行



綜合考量工作品質、效率、協作能力等多面向。

##### 2. 整體工作表現



追蹤員工在職涯發展與能力提升上的進展。

##### 3. 個人發展計畫



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。

## 4.5 安全職場

光聖秉持「以人為本、環境永續」的理念，積極制定並推動環境安全衛生政策，致力於營造安全無虞且健康舒適的工作環境。為使政策方向貼合公司未來營運規劃及國際發展趨勢，已於 2025 年完成政策調整與優化。

### 4.5.1 環境安全衛生政策

- 遵守並符合環安衛法規要求並持續改善。
- 落實環安衛管理系統之運作及管理循環。
- 推動永續發展目標且融入企業營運決策。
- 因應氣候變遷減少廢棄物與溫室氣體排放。
- 預防事故、疾病與傷害，並促進員工健康。

### 4.5.2 2025 年績效

- 0 職災
- 0 職業病
- 危險易燃液體管制倍數降至 0.916
- 承攬商稽核 0 違規
- 完成職安衛相關教育訓練共 5,180 小時，2,298 人次

### 4.5.3 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及《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。委員會由總經理指派管理代表，每季度召開一次會議，負責落實環境與職安衛政策，建立友善工作環境，保障同仁安全與健康。環境與職業安全衛生委員會由 15 位委員組成，勞方代表共 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，並將會議紀錄公告於公司內部網站。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，以及定期宣導職安 e 訊，持續更新同仁的職業安全衛生知識，提升整體安全意識。2025 年度，委員會共召開 4 次會議。

#### 4.5.4 管理系統

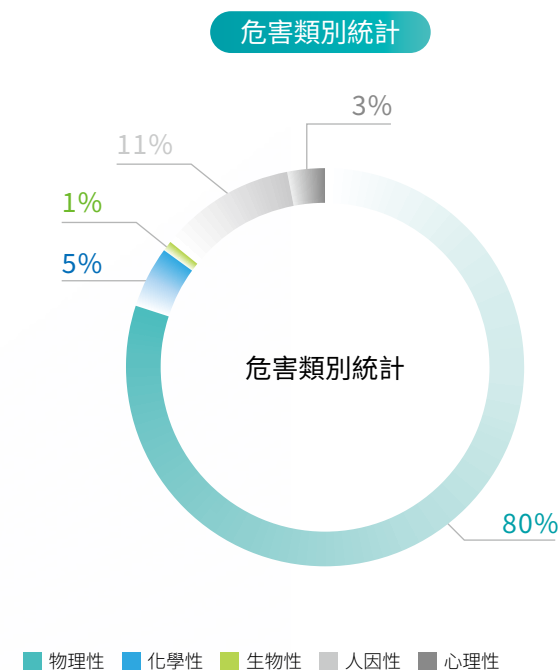
光聖致力於提供安全衛生和健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關規範的要求、消除危害和降低環安衛風險、推動工作者環安衛諮商和參與，以達成零職災為目標，持續強化風險預防。光聖自 2014 年導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，每年取得第三方認證（上達廠與紅樹林總部），並制定一系列管理辦法，持續強化環境與職業安全衛生管理。各廠區依循 PDCA(Plan-Do-Check-Act) 管理循環，從作業、環境、制度與系統等面向，鑑別潛在危害、風險與改善機會，預先規劃防範及改善對策，落實風險管理。每年度外部稽核前皆執行內部稽核，自主檢視環安衛管理執行情況，並透過持續的管理循環，促使各項工作計畫落實與改善。現行管理系統適用對象包括員工、供應商及承攬商等利害關係人，涵蓋率 100%。

#### 4.5.5 危害風險管控

##### 危害鑑別與風險評估

由各單位每年定期執行風險評估作業，涵蓋日常例行性活動（如每日、每週之生產、維護及行政作業）及非例行性作業（如異常維修、歲修、工程施工及緊急應變處理等）。針對鑑別出之各項風險，依其程度採取分級管控與改善措施。透過制度化的危害鑑別與風險評估程序，確保營運環境風險皆維持在受控範圍，且執行成效每季均向職業安全衛生委員會進行專案報告。

此外，本公司亦培訓專業風險評估人員，針對評定為不可接受之風險，依控制措施優先順序採取相應之工程控制或管理措施，以降低風險並保障員工職場安全。在風險評估方法上，以「特定危害引發事故或造成損失的發生機率（可能性）」及「事故發生後對人員、設備或環境可能造成影響的嚴重程度（嚴重性）」建構風險矩陣，並據此將風險區分為 Class 1 至 Class 4，分別對應不同層級之作業管制與行動措施，以落實風險分級管理。2025 年，光聖未發生任何危害性較大層級（Class 1、Class 2）之事故。



光聖嚴格遵循風險控制層級 (Hierarchy of Controls)，依序以 消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具為處置原則。主動鑑別作業現場可能造成傷害的風險來源，針對人員操作、機械設備、物料使用及作業環境等潛在風險來源進行系統化評估。此外，光聖建構「全員參與」的安全文化，整合 5S 管理、虛驚事件通報及提案改善制度，建構由下而上的風險預警機制，並確保資源優先投入高風險改善項目，以降低職業災害風險。對於不同類型的職場危害，採取以下具體管控作為：

#### 物理性危害

對於捲夾、切割與感電等物理性高風險危害作業，公司建立三階段防護機制以降低風險。首先從源頭管理著手，嚴格執行新購設備安全審查，確保危險性機械均檢查合格並取得 TS 安全標示；其次強化硬體安全，加裝安全防護罩、光柵及感電防護裝置（如漏電斷路器與接地線）；最後輔以管理規範，訂定標準作業程序、辦理職業安全教育訓練並提供適當個人防護具 (PPE)。

#### 化學性危害

為有效控管易燃液體、氣體、蒸氣或粉塵所造成的化學性危害，光聖每月至少進行一次化學品存量盤點、每三年定期更換安全資料表 (SDS)、每半年實施作業環境監測、並進行相關危害預防措施。例如：優先選用低危害化學品，並針對易燃品設置防爆櫃與強化通風系統；同時每年辦理危害通識教育訓練，確保同仁正確配戴個人防護具 (PPE)。

#### 生物性危害

對於飲用水及爬蟲類等造成的生物性危害，光聖委託 SGS 定期執行水質檢測，嚴格監控大腸桿菌群及總菌落數，確保同仁飲水無虞；同時，為預防爬蟲類（如蛇類）潛入廠區造成意外傷害，於特定區域設置捕蛇器並張貼明顯警示語，以強化環境危害識別能力並維護人員作業安全。此外，亦定期落實空調冷卻水塔清洗與公共空間消毒，並結合臨場醫護服務進行健康監測與衛教宣導，透過工程預防與行政管理雙管齊下，落實生物危害之風險控管。

#### 人因性危害

對於重複性作業、不良姿勢或過度施力等造成的人因性危害，光聖建立「人因性危害預防計畫」。每月透過職醫臨場服務進行風險評估與個案指導，提出改善建議。同時，積極導入輔助工具，以機械化取代人工搬運，從源頭降低肌肉骨骼傷病風險，全面守護同仁生理健康。

#### 社會心理性危害

針對異常工作負荷（如長工時、高壓力輪班、夜間工作）及潛在不法侵害風險所造成的社會心理性危害，光聖每年定期執行「過勞量表」與「職場不法侵害危害辨識評估」。評估結果為中高風險之對象，由專業臨場服務醫護人員啟動「一對一諮詢訪談」，定期評估同仁身心狀況，並給予適當建議與追蹤，確保同仁在面臨工作壓力或職場挑戰時，能獲得即時且專業的支持與保護。



### 作業環境監控與健康衛生管理

光聖致力於建構安全且健康的職場環境，為掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況。在作業環境管理方面，各廠區依法委由中央主管機關認可之監測機構，每半年針對噪音、照明等「物理性因子」，以及二氧化碳、有機溶劑等「化學性因子」執行定期監測，歷年結果均全數符合法規標準。此外，針對職場飲水安全，公司每三個月委託專業檢測機構 SGS 進行水質檢測，落實嚴格的監控機制。所有監測結果均採取張貼更新於飲水機旁、及公司內網，確保資訊透明化，讓同仁在安全、安心的環境下工作。

### 事故調查分析與改善方案

針對已發生的事故或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



根據事故調查的結果，光聖將採取矯正與預防措施，立即啟動應變程序，封鎖受影響區域並張貼「暫停作業」警示。確保在風險未完全排除前，防止一切可能的危害擴散。針對相關人員辦理再教育訓練，並透過現場實作考核，確認人員具備正確的風險辨識與應變能力。對所有同類型作業展開橫向調查，一併改善並預防相同事件之發生。並於每年第四季提出次年度環境與職業安全衛生設施改善方案，報經管理階級審查會議後公告實施。2025 年設施改善方案整體達成率 85.7%，包含機械設備安全防護、噪音工程改善等事項，針對未完成事項，落實追蹤管理並全數納入 2026 年度優先執行計畫。

此外，虛驚事故雖未造成實質損害，光聖亦鼓勵同仁主動辨識並回報具潛在風險但未造成實質損害的事件，因此訂定《虛驚事故提報獎勵制度》，旨在建構不責備的職場安全文化。2025 年共受理 8 件虛驚事故提報，其中 6 件為同仁主動提報，2 件為被動提報。針對提報案件，職安衛團隊均落實 PDCA 流程追蹤改善，具體優化作為如下：

#### 1. 設備安全強化：

針對「線材裁切機未設置防護蓋」案件，第一時間完成加裝防護設施，從源頭根除機械捲夾風險。

#### 2. 作業環境優化：

針對「樓梯安全燈接線未固定」案件，即刻以夾線釘固定並全面盤點廠區照明線路，確保通行安全。

#### 3. 風險防範意識：

所有改善案例均轉化為教育訓練教材，於每月 KPI 會議進行經驗分享，強化同仁對潛在危害的感知能力。

光聖亦嚴格遵守職業安全衛生法規，賦予同仁在面臨立即生命威脅或不安全環境時，擁有先行停止作業並退避至安全場所之權利（退避權）。至今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。

### 4.5.6 不法侵害管理

為了營造安全且友善的工作環境，光聖制定並公告《預防職場不法侵害之書面聲明（中、越文版）》，明確宣示公司對於任何形式的不法侵害採取「零容忍」的嚴正立場，從高層端正態度以建立組織文化。

在執行層面，公司內部定期進行危害辨識與風險評估，針對來自內部（如同事、主管）及外部（如客戶、民眾）的潛在威脅進行分析。除了從物理環境降低風險，適當配置作業場所，例如確保照明充足、設置求救鈴或監控設備；同時，依員工的工作適性調整人力，避免因過度勞累或人力不足引發情緒摩擦與衝突。此外，透過建立行為規範，讓員工清楚理解職場溝通的界線與道德標準，每年舉辦危害預防及溝通教育訓練，提升全員對於暴力辨識與衝突化解的能力。最後，建立一套透明且保密的事件處理程序，確保當傷害發生時，受害者能有暢通的申訴管道，且事件能獲得公正、即時的調查與處置。



### 4.5.7 承攬商安全

為確保所有在廠作業人員的安全與健康，我們嚴格遵循《職業安全衛生法》第 25 條與第 26 條之規範，將安全防護全面延伸至供應鏈管理；在執行面上，我們嚴格要求承攬人員進場前必須完成「危害告知宣導」與安全督導，確保其能充分辨識作業環境之潛在風險並掌握應對措施。此外，建立不定期現場安全稽核機制，若發現安全隱憂或不符事項，將立即通報發包單位及相關承辦人啟動改善作業，並將稽核結果納入承攬商績效考核，透過管理措施持續提升作業現場之防護能量，落實事前危害告知義務。2025 年，共對 52 家承攬商進行職業安全衛生評估與稽核，結果均符合相關規範，未發現違規情形。

| 作業階段 | 相關措施                                                                                                                                                                                                                                         |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 作業前  | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> |
| 作業中  | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>                                             |
| 作業後  | <p>每日作業完工時，確認下列事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>將塗料、溶劑、油等有機溶劑及附著藥品的手套、破布等帶離，以防止火災發生。</li> <li>垃圾及廢棄物依本公司規定處理。</li> </ul>                                                              |

### 4.5.8 教育訓練

光聖秉持合規經營與風險預防之原則，建構職場安全與環境責任之培訓機制，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。訓練課程包含一般職業安全衛生教育訓練、職場防範不法侵害教育訓練、危害性化學品教育訓練、IECQ QC 080000 (HSF) 相關訓練、預防人因性危害與異常工作負荷教育訓練、性騷擾、聽力保護教育訓練、緊急應變演練 (3 次地震、6 次消防) 等內訓，及甲種職安衛業務主管、乙級職安衛管理員、防火管理人、ISO 45001:2018 主導稽核員等外訓。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。



#### 4.5.9 裁罰案件

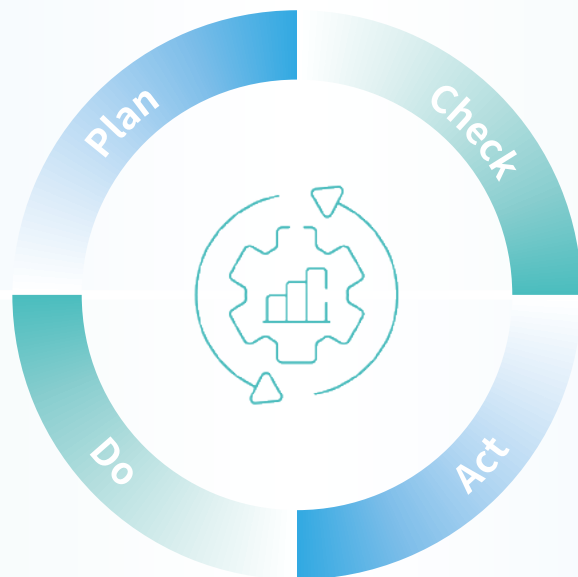
2025 年 10 月 31 日，因上達廠化學品防燃櫃未設置通風換氣設施，以及桌上研磨機未設置與護罩間隙在 10 毫米以下之舌板，違反《職業安全衛生設施規則》第 188 條第 1 項、《職業安全衛生法》第 6 條第 1 項及《機器設備器具安全標準》第 104 條第 1 項，經主管機關裁處新台幣 4 萬元罰鍰。事件發生後，光聖立即依 PDCA 管理循環展開調查與改善作業。首先，填報相關處理文件，針對人員管理與操作行為進行根本原因分析，並擬定應對措施與改善計畫，期能杜絕類似違規情事再次發生，保障作業人員安全並落實職業安全衛生管理。

##### 規畫(Plan)

- 危害告知：公司即時針對使用者進行危害告知，明確強調設備安全與易燃易爆體存放使用的重要性。
- 設備管理：評估化學櫃通風路徑，規劃安裝舌板並將間隙調整在10毫米以下符合法定標準。

##### 執行(Do)

- 改善安全設施：研磨機加裝「舌板」、化學品防燃櫃加裝「導管」，加強設施管理與人員安全。
- 自動檢查表：將護罩擋板與舌板項目加入自動檢查表中。



##### 查核(Check)

- 監控與檢查：定期或不定期安全巡檢，檢查研磨機使用和化學品存放櫃通風換氣狀況，強化現場監督。
- 監測改善目標：2026年1月即完成工程改善。

##### 行動(Act)

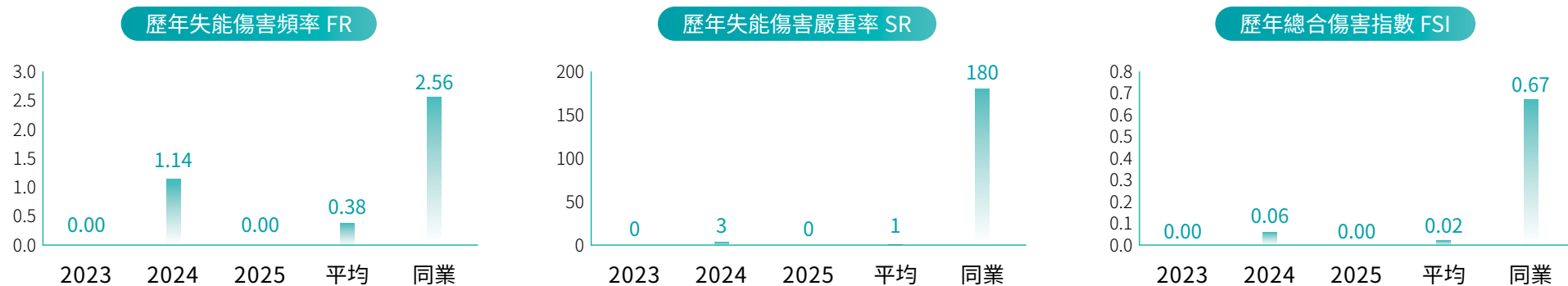
- 持續教育與宣導：將研磨機安全操作與化學品通風，納入定期安全複訓的課程內容，確保員工具備安全意識。
- 優化改善措施：檢討與優化工程防護設計，確保相關安全機制有效落實。



#### 4.5.10 職業災害

光聖致力於系統化統計各廠區職災數據，作為風險預警與安全改善之核心指標。2025 年度全體員工總工時達 1,056,622 小時，無任何失能傷害事故。為防範於未然，公司仍定期進行內部安衛稽核與風險評估，優化設備操作流程，並透過多元宣導管道提升全員安全意識。此外，針對承攬商管理，光聖亦落實嚴格的安全規範與進場稽核，近年來，非員工工作者之工傷事故率皆維持為零。

##### ■ 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) |
|------|-----------|-----|------|-------------|--------------|--------------|
| 2023 | 776,333   | 0   | 0    | 0.00        | 0            | 0.00         |
| 2024 | 876,619   | 1   | 3    | 1.14        | 3            | 0.06         |
| 2025 | 1,056,622 | 0   | 0    | 0.00        | 0            | 0.00         |
| 平均   |           |     |      | 0.38        | 1            | 0.02         |
| 同業   |           |     |      | 2.56        | 180          | 0.67         |

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  $\sqrt{\text{FR} \times \text{SR} \div 1000}$ 。

#### 4.5.11 職業病

光聖依相關法規每年辦理特別危害健康作業之健康檢查，並依檢查結果分級實施健康管理。光聖的特殊作業主要包含噪音及游離輻射，其中以噪音作業人數為大宗。2025 年度共為 70 名從事噪音作業之員工進行健康檢查，對於評定為第四級管理之員工，除即時安排複檢並提供必要醫療協助外，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，並啟動聽力保護計畫及提供適當防護設備，同時持續追蹤該同仁的聽力變化情形。此外，每年亦定期辦理噪音作業相關教育訓練，以強化員工對職業危害之認知與防護意識。在游離輻射方面，2025 年度共為 5 名員工辦理健康檢查，結果為第一級及第二級管理。後續除持續提供個別健康指導外，亦每月進行個別劑量監測，並依法規妥善保存相關紀錄。

### 4.6 健康職場

#### 4.6.1 健康檢查

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，包含一般健檢及特殊健檢（噪音、游離輻射）。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，每月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。

#### 4.6.2 健康風險管理

光聖結合年度健康檢查報告與危害鑑別結果，評估各項作業危害對員工健康可能造成之影響程度與發生風險，並透過分級管控，主動採取措施以消除或降低風險，藉此預防職業病及工作相關疾病之發生，維護員工身心健康。同時，公司持續推動職業安全衛生四大關懷計畫，透過問卷調查與數據分析，深入了解員工健康風險、作業負荷及工作環境現況。於調查過程中，若發現異常情形，必要時安排特約醫師進行一對一健康面談，提供專業醫療建議與諮詢服務。

##### 健康風險管理成效

##### ■ 異常工作負荷促發疾病預防評估：

高中度風險比例 5%。對此，光聖後續將安排進行個別健康指導，必要時由職業醫學專科醫師進行工作調整建議。

##### ■ 人因性危害預防評估：

肌肉骨骼傷病調查危害等級屬疑似有危害以上之比例 1.9%，顯示多數同仁的作業姿勢與環境尚屬安全。

##### ■ 工作場所母性健康保護評估：

第一級管理（最低風險）比例 100%，顯示保護措施具良好成效。

##### ■ 執行職務遭受不法侵害預防評估：

中度風險以上比例 0%，展現公司在職場安全與人身保護之良好管理基礎。

### 4.6.3 健康促進

為提升員工身心健康與整體福祉，光聖持續推動多元健康促進措施。除每月定期發送健康促進電子報，將專業醫學知識轉化為淺顯易懂的圖文內容，提升員工健康知識外，亦依據季節性流行病趨勢，即時提供相關衛教資訊，例如於秋冬季加強流感預防宣導，並於流行高峰期間提醒個人防護要點，協助員工掌握最新防疫資訊。

除健康知識推廣外，公司亦積極引導員工建立良好飲食習慣，推行「週三健康蔬食日」，透過提供每週一次之蔬食餐飲選擇，鼓勵減少高油脂飲食攝取，降低身體負擔，亦藉此實踐低碳生活的環保理念，兼顧員工健康與環境永續，將健康行動落實於日常生活之中。



#### 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。另依相關法規設置保健室，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。



## 4.7 社會參與

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。光聖將這份信念融入企業文化與營運策略中，除了每年提供同仁兩天的公益假，亦採取多元的實際行動，鼓勵全體同仁共同參與，將企業的影響力延伸至社會各個角落，共築美好的永續未來。

2025 年度，光聖透過現金捐贈、物資贊助、公益關懷及產學交流等方式，投入社會關懷行動，在社會參與上共投資 1,528,895 元。支持對象涵蓋慈善機構、弱勢團體、地方社區、人才培育及公共事務等領域。

### 企業家庭日結合公益關懷



光聖重視員工關懷，透過舉辦《光動樂園闖關獸出沒！》企業家庭日活動，邀請員工及其眷屬一同走入臺北市立木柵動物園，共同參與戶外交流活動。活動以「探索尋寶」為主題，結合動物園各園區的特色與生態，設計多元闖關活動，讓人在遊戲過程中認識動物生態及環境保育議題，提升對永續發展與自然保護的重視。

本次活動亦結合公益元素，邀請育幼院 30 位孩童共同參與，提供接觸自然環境與戶外學習之機會；同時邀請 5 位視障按摩師提供服務，以實際行動支持弱勢族群。此外，現場辦理公益發票募集活動，鼓勵參與者將關懷延伸至社會公益。

透過家庭日活動，公司在深化員工關懷同時也實踐企業社會責任，將關懷員工的出發點延伸至對社會的正向影響。未來，光聖將持續推動多元且具溫度的活動，讓員工關懷與社會責任並行發展，創造更友善與永續的企業文化。



## 一日職場體驗



光聖與國立台北大學合作規劃「一日職場體驗」活動，2025 共有 3 位同學參與。由員工帶領同學進行工作觀摩及工廠參觀，深入見習部門工作實務，協助學生提前了解產業實務與職場環境，建立職涯認知與就業準備能力，同時促進產學交流，強化企業與在地教育之連結。

## 支持台灣多元社會福利協會之社區照顧關懷服務



面對高齡化社會趨勢，光聖關注長者照顧與健康促進議題，透過捐款參與台灣多元社會福利協會之社區關懷服務，協助提供長者餐飲補助及預防失智相關課程，為長者日常照顧與健康促進盡一份心力，讓社區長者保持健康活力，享受自主的樂齡生活。此外，亦投入資源支持協會據點修繕，以強化在地照顧能量，延續協會之預防失能及社區互助理念。

## 贊助義山里與賢孝里活動禮品

中秋節象徵團聚、感恩與情感交流。光聖透過贊助「義山福德宮平安餐&中秋晚會」、「賢孝里 114 年中秋聯歡晚會」活動禮品，支持地方社區活動辦理與節慶交流，希望延續傳統文化之外，亦促進鄰里互動與社區凝聚力。

## 支持慈濟《地球永續影響力方案》



為響應環境永續理念，光聖於 2025 年以現金捐贈方式參與慈濟基金會發起之《地球永續影響力方案》，支持青年蔬食行動計畫，協助推廣蔬食飲食與環境教育，鼓勵學生從日常生活實踐永續行動。截至 2026 年初，該計畫已獲 18 所學校響應，蔬食餐食累計食用人次達 2,465 人次，推估減少碳排放約 1.9 公噸，相當於種植 162 棵樹木。透過支持相關計畫，期望提升青年世代對氣候變遷與永續生活議題之認識，並將環境友善理念融入日常行動之中。



### 支持民間司法改革基金會



光聖關注人權議題，認為公平、公正的司法制度是維護基本人權與社會信任的重要基礎。本公司已連續兩年透過捐款支持財團法人民間司法改革基金會，協助其推動個案救援、法案倡議、法治教育等工作，服務對象涵蓋學生、一般民眾、專業人士等。2025 年度，該基金會共辦理 211 場校園法治教育講座暨模擬法庭；座談會、工作坊及展覽等活動參與人次約 1150 人；數位人權暨數位教育活動參與人次約 774 人。透過支持相關行動，期望提升社會大眾對法治、人權及公民意識議題之認識與關注。

### 支持台灣運動業發展



透過運動部捐款予台灣游邱松下運動諮詢有限公司，支持推動足球相關活動，協助體育活動推廣與運動人才培育。

### 支持臺東縣友善關懷協會《青銀綠行動・永續愛接力》提案



光聖透過捐款予台新銀行公益慈善基金會，支持社團法人臺東縣友善關懷協會執行《青銀綠行動・永續愛接力》提案。希望透過跨世代合作與綠色行動，提升長者的身心健康與生活自理能力，同時減少孤獨感，增進社會參與感。同時，長者在與青年互動過程中，能感受到被理解與尊重，並將自身智慧與生活經驗傳承下去。（該提案於 2026 年執行，相關成果將於 2026 年報告書揭露。）

### 響應勞動部勞動力發展署技能檢定中心「民間產訓策略聯盟應用職能基準計畫」



光聖重視技術人才培育與產學合作。2025 年，光聖主管參與木柵高級工業職業學校「車床」專業技能檢定，及台北城市科技大學「機械加工職類丙級技術士」術科測試之監評作業，依據技能檢定標準協助辦理術科評核，維持測試之專業性與一致性。藉由投入技職教育評核工作，支持學生技術能力驗證，共同支持技職教育體系發展。

# 05

## 環境保護

---

|               |    |           |    |
|---------------|----|-----------|----|
| 5.1 氣候策略      | 78 | 5.4 廢棄物管理 | 85 |
| 5.2 環境管理      | 81 | 5.5 水資源管理 | 88 |
| 5.3 溫室氣體與能源管理 | 83 | 5.6 生物多樣性 | 89 |



## 5.1 氣候策略

為因應氣候變遷所帶來之財務風險與機會，光聖參照氣候相關財務揭露之架構，於 2025 年訂定氣候財務揭露政策，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

#### 1. 董事會職責：

- 董事會負最終監督責任，定期審議公司氣候風險與機會評估結果、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。
- 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。
- 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。

#### 2. 管理階層職責：

- 財務長 ( 公司治理主管 ) 負責氣候變遷政策之執行與協調。
- 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、生產資源／供應鏈等部門負責綠色供應鏈管理等。
- 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)：  
評估全球朝向低碳經濟轉型，可能帶來的政策 (碳稅、碳費)、技術 (綠色技術替代)、市場 (客戶對綠色產品需求)、聲譽 (ESG 評級) 等轉型風險。例如，對供應鏈的影響以及能源成本的上升。
- 升溫 4° C 或更高情境 (Physical Risk)：  
評估極端氣候事件 (如颱風、洪水、高溫)、長期氣候變遷 (如海平面上升、水資源短缺) 對生產設施、供應鏈、員工健康、電力供應等造成的實體風險。例如，考量公司廠房位置、原物料供應來源等。

#### 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：

- 產品設計與製造：  
是否需要調整材料、製程以降低碳排放？產品是否符合客戶綠色採購要求？
- 供應鏈韌性：  
供應鏈是否會受氣候變遷影響 (原物料供應中斷、運輸受阻等)？
- 營運成本：  
內部碳定價、能源價格、水資源費用增加的影響。
- 市場機會：  
綠色產品、節能技術的市場需求增加。

### 辨識氣候相關風險與機會：

#### 1. 轉型風險：

- 政策：碳稅、排放限制、環保法規趨嚴、碳邊境調整機制等。
- 市場：客戶增加低碳產品和綠色供應鏈的要求、競爭者環保新產品。
- 技術：舊製程碳排放過高、需大量研發資金轉型、綠色製造技術。
- 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：

- 立即性：評估氣候變遷 (極端氣候、洪水、颱風、強降雨等) 對廠房、供應鏈及物流的影響 (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。
- 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：

- 資源效率：提升能源效率、水資源循環利用，降低營運成本。
- 能源來源：導入再生能源 (太陽能、風能等)，降低碳排，購買綠電。
- 產品服務：開發低碳、環保材質產品，符合市場綠色需求，拓展商機。
- 市場拓展：與具備永續理念的客戶建立長期合作關係。
- 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

#### 1. 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 (例如氣候災害對工廠的影響)、轉型風險 (例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。

#### 3. 風險與機會管理：

- (1) 減緩策略 (Mitigation)
  - 能源效率提升：導入節能設備、優化生產製程，降低能源消耗。
  - 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
  - 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。
  - 綠色供應鏈管理：鼓勵供應商共同減碳，碳排納入供應商評選標準。
- (2) 調適策略 (Adaptation)
  - 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。
  - 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。
  - 供應鏈多元化：評估單一供應商風險，考慮多元化供應商，提高供應鏈彈性
- (3) 產品與市場策略 (Product & Market Innovation)
  - 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。
  - 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。
  - 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 (例如 RE100、EcoVadis 等)。

#### 2. 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 (例如財務、營運、聲譽等)
- (2) 利用量化和質化方法對風險進行優先排序。
- (4) 營運效率與碳透明化策略 (Operational Efficiency & Carbon Visibility)
  - 智慧能源監控與分析：導入能源管理系統等數位化管理平台，監控能源使用與碳排放數據，提升風險管理效率。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。
  - 優化低碳設施：採用高效照明 (例如 LED 等)、節能空調設備、自動感應系統等，逐步汰換老舊高耗能設備。
  - 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
  - 將氣候風險與機會管理納入內部控制體系，定期進行稽核。

## 指標與目標 (Metrics and Targets)

設定具體的氣候相關指標與目標，並定期披露進展

### 1. 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、保險成本變化等）。

### 2. 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：
  - 短期目標 (1~2 年)：範疇一、二碳排放量逐年降低 4.2%。
  - 中期目標 (3~5 年)：再生能源使用比例達到 10%。
  - 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、廢棄物減量以及再利用、綠色採購比率等永續目標。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 環境管理

光聖秉持「以人為本、環境永續」的理念，積極制定並推動環境安全衛生政策。除致力於建立安全與健康的工作環境外，亦關注環境保護與永續，降低營運對環境之衝擊，邁向永續發展目標。為使政策方向貼合公司未來營運規劃及國際發展趨勢，已於 2025 年完成政策調整與優化。

### 5.2.1 環境安全衛生政策



遵守並符合環安衛法規要求並持續改善。



落實環安衛管理系統之運作及管理循環。



推動永續發展目標且融入企業營運決策。



因應氣候變遷減少廢棄物與溫室氣體排放。



預防事故、疾病與傷害，並促進員工健康。

### 5.2.2 環境管理面向

光聖之製程未生產、進口或使用受《空氣污染防制法》及《毒性及關注化學物質管理法》規範之管制物質，環境管理面向僅涵蓋水資源、廢棄物及溫室氣體三個部分，環境管理措施經環境與職業安全衛生委員會決議後推動，並建立相應管理機制。

- **水資源** - 製程中未使用或消耗水資源，用水僅限於一般生活用水，故不屬於《水污染防治法》之管制對象。
- **廢棄物** - 依循 ISO 14001 環境管理系統建置相關管理程序，並每年通過第三方查證。全面掌握廢棄物之來源、產出類型及處理方式，確保各項作業符合法規要求。
- **溫室氣體** - 依循 ISO 14064-1 建置溫室氣體盤查與管理機制，定期執行盤查作業，並每年通過第三方查證，以確保數據之準確性與可靠性。

### 5.2.3 2025 年環境目標達成情形

#### 1 溫室氣體減量



紅樹林總部與上達廠人時電力碳排放強度分別 **減少 11% 及 13%**，已達標。

#### 2 廢棄物減量



上達廠人時廢棄物排放量 **下降 33%**，已達標。

#### 3 水資源減量



紅樹林總部、上達廠、立德廠、員工宿舍之用水密集度（度 / 百萬元營業額）**下降 30%**，已達標；人工時用水度數未達標。



## 5.3 溫室氣體與能源管理

光聖致力於推動溫室氣體之有效管理與持續減量，依據 ISO 14064-1：2018 及 ISO 14064-3：2019 訂定《溫室氣體盤查管理辦法》，並透過盤查數據推動減碳策略與行動目標。2022 年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。2024 年調整組織邊界，納入租賃之外籍員工宿舍，因此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。

經盤查，光聖的溫室氣體排放主要來自能源使用，其中以外購電力為最主要來源。因此，公司將能源管理視為溫室氣體減量之基礎，除了透過數據化管理，追蹤能耗與減碳績效，並落實日常節能文化、汰換老舊設備，以及引進綠色製程與電力回收技術，全面提升能源使用效率，積極降低營運對氣候的衝擊，邁向低碳轉型。

### 5.3.1 減量目標

近三年盤查結果顯示光聖的碳排熱點主要來自外購電力。因此以每月用電量換算之二氧化碳排放量為計算依據，採用「人時電力碳排放強度」(kg CO<sub>2</sub>e/ 人時) 作為管理指標，持續追蹤與控制電力使用效率及碳排放強度變化。2025 年度設定人時電力碳排放強度較前一年降低 1% 之目標，實際執行結果顯示，紅樹林總部及上達廠之人時電力碳排放強度相較 2024 年分別下降 11% 及 16%，達成年度減量目標。

#### 2026 年度目標

人時電力碳排放強度較 2024 年

**下降 10%**

(紅樹林總部及上達廠)

### 5.3.2 減碳措施

光聖深知企業對環境永續的責任，現階段溫室氣體減量管理聚焦於主要排放來源一範疇二 (外購電力)。本公司致力於推動節能減碳措施，透過日常營運管理優化與節能設備更新，積極降低能源消耗。2025 年度各項節能專案總計投入新台幣 1,042,820 元，共計達成減碳量 41 公噸 CO<sub>2</sub>e，減少能源消耗 311 千兆焦耳 (GJ)。

#### ■ 能源節約文化：

積極推行「下班隨手關燈、關電腦」等節能行為，落實辦公室日常減碳，減少非必要之能源耗損。

#### ■ 系統效率優化：

定期檢討電力契約容量、調整空調分區管理及照明迴路配置，強化廠區整體能源利用效率。

#### ■ 設備維護管理：

光聖自訂各項設備管理、維護、保養辦法及表單，定期檢視設備狀態並安排廠商保養，確保生產及公共設施維持在最佳運作效率，防止因設備老化或故障導致的能源額外損耗。

#### ■ 投入節能項目與成果

| 節能項目       | 投入金額         | 減碳量<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 減少能耗<br>(千兆焦耳 GJ) |
|------------|--------------|-------------------------------|-------------------|
| 每日午休節電     | \$ 0         | 23                            | 174               |
| LED 燈具更換節電 | \$ 325,470   | 13                            | 100               |
| 冷氣更換節電     | \$ 717,350   | 5                             | 37                |
| CNC 再生電力   | \$ 0         | 0                             | 1                 |
| 總計         | \$ 1,042,820 | 41                            | 311               |

註：單位換算依據經濟部能源署公告，113 年度電力排碳係數為 0.474 公斤 CO<sub>2</sub>e/ 度電。

### 5.3.3 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，涵蓋紅樹林總部、上達廠、立德廠、新竹辦公室、員工宿舍。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。

隨業務規模持續擴張，個體營收由 2023 年之 2,399 佰萬元成長至 2025 年之 10,211 佰萬元，三年間增幅達 326%。在營收大幅成長的情況下，碳排放密集度由 0.932 公噸 CO<sub>2</sub>e / 佰萬元逐年降至 0.234 公噸 CO<sub>2</sub>e / 佰萬元，三年間降幅達 75%，顯示光聖的營收成長幅度高於碳排放成長幅度，持續提升營運效率，並帶動碳排放密集度逐年下降。

#### ■ 近三年溫室氣體排放量與密集度

| 年度   | 範疇一<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 範疇二<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 範疇三<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 合計<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 排放密集度<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e / 佰萬元) |
|------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|
| 2025 | 110.4318                      | 1,679.0098                    | 596.8454                      | 2,386.287                    | 0.234                                 |
| 2024 | 103.2070                      | 1,518.3245                    | 506.4851                      | 2,128.017                    | 0.348                                 |
| 2023 | 128.5707                      | 1,599.9239                    | 506.2007                      | 2,234.695                    | 0.932                                 |

註 1：資料涵蓋範圍為淡水紅樹林總部、上達廠、立德廠、新竹辦公室，以及員工宿舍。

註 2：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 3：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 係參考環境部事業溫室氣體排放量資訊平台 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數及 IPCC AR6 (2022)(WGIII) 公告之各種溫室氣體之全球暖化潛勢 GWP 數值；電力排碳係數為經濟部能源署公布之 0.474 公斤 CO<sub>2</sub>e / 度電。

註 4：溫室氣體排放種類包含 CO<sub>2</sub>、N<sub>2</sub>O、CH<sub>4</sub>；範疇二依據地點基礎方法計算。

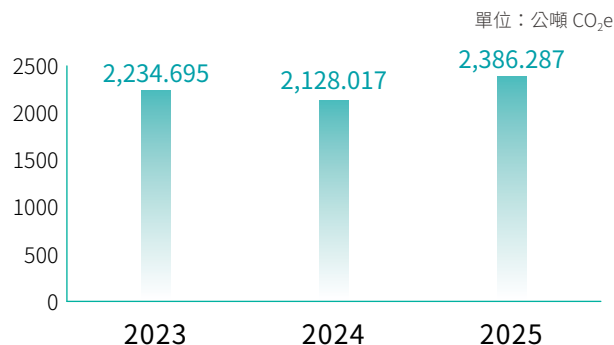
註 5：2025 年個體營收淨額為 10,211 佰萬元；2024 年個體營收淨額為 6,116 佰萬元；2023 年個體營收淨額為 2,399 佰萬元。

#### ■ 範疇三盤查項目與排放量

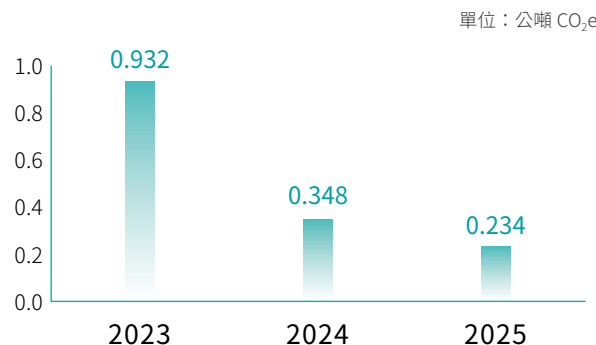
| 盤查項目          | 排放量<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) |
|---------------|-------------------------------|
| 3.3 員工通勤產生之排放 | 113.0093                      |
| 3.5 商務旅行產生之排放 | 85.2378                       |
| 4.1 購買商品產生之排放 | 398.5983                      |
| 合計            | 596.8454                      |

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。

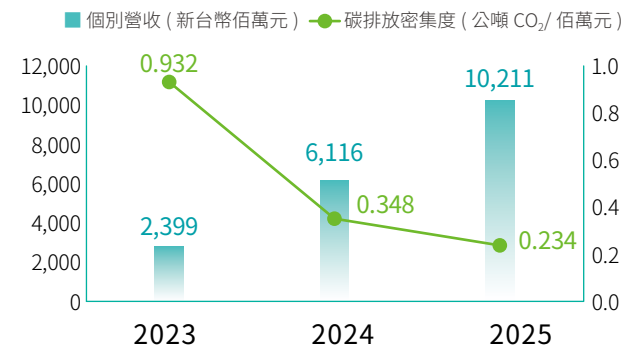
近三年總排放量



近三年碳排放密集度



營收與碳排放密集度趨勢



### 5.3.4 能源使用情況

光聖的能源使用以外購電力為主要來源，占總能源消耗量 98%，直接能源使用則以汽油及柴油為主，占比分別為 0.62% 及 0.52%，液化石油氣使用占比相對較低，約為 0.002%。非再生能源總消耗量為 12,899.04 GJ，尚未使用再生能源；能源密集度為 1.26 GJ／新台幣佰萬元，相較 2024 年，下降約 34%。整體而言，公司能源使用結構仍以外購電力為主要能源來源，未來將持續關注用電管理及節能改善措施，以降低能源使用與溫室氣體排放。

■ 內部的能源消耗量

| 類別                         | 能源    | GJ        | %       |
|----------------------------|-------|-----------|---------|
| 類別一<br>直接溫室氣體排放與移除         | 柴油    | 67.358    | 0.522%  |
|                            | 液化石油氣 | 0.250     | 0.002%  |
|                            | 汽油    | 79.457    | 0.616%  |
| 類別二<br>輸入能源產生之間接溫室<br>氣體排放 | 外購電力  | 12751.973 | 98.860% |
| 非再生能源合計                    |       | 12899.038 | 100%    |
| 再生能源合計                     |       | 0         | 0%      |
| 消耗能源總量                     |       | 12899.038 |         |
| 能源密集度 (GJ／新台幣佰萬元)          |       | 1.263     |         |

註 1：熱值係數依據環境部公告，114 年度車用汽油低位熱值為 7,586 kcal/L；柴油低位熱值為 8,636kcal/L；液化石油氣低位熱值為 5,993 kcal/L 或 10,972 kcal/kg。

註 2：依據經濟部能源署公告，113 年度電力排碳係數為 0.474 公斤 CO<sub>2</sub>e/度電。

註 3：能源密集度計算公式為消耗能源總量 / 個體營收淨額 (10,211 佰萬元)。

## 5.4 廢棄物管理

光聖透過「製程內循環、強化回收、異常監測」三大策略，確保所有營運產出物均獲得妥善處置與再利用，並依循 ISO 14001 環境管理系統制定《廢棄物處理管理辦法》及《廢棄物處理作業流程》，全面掌握廢棄物的來源、產出與後續處理方式。公司每月透過環境部「事業廢棄物申報及管理系統」落實產出量與流向聯單申報，確保每一筆廢棄物產出皆有跡可循。嚴格管控清運頻率與貯存量，防範超量積壓風險，以及加強進料品質控管，從源頭減少因品質異常產生的非必要廢棄物。在廢棄物處理方面，非可回收廢棄物嚴格遵循《廢棄物清理法》委託具備政府核發許可證之合法清運與處理廠商，定期審查處理廠商之營運許可證效期，並透過環境部系統核對廢棄物產出與妥善處理紀錄及證明文件，確保廢棄物未流向非法管道；另與慈濟基金會合作落實資源回收，提升資源循環利用效益。

光聖針對事業員工生活垃圾訂定明確的人工時廢棄物減量目標，經評估，2025 年之廢棄物管理績效顯著提升，相較前一年度下降 33%。列管之事業廢棄物無有害事業廢棄物，年度內亦查無違反環境保護相關法規之情事，未對自然環境產生任何顯著之負面衝擊，符合公司永續經營與友善環境之核心價值。

### 5.4.1 減量目標

光聖每日針對產出異常 (如單日生活垃圾逾 100kg) 啟動追蹤調查，分析組成成分並即時進行廠內宣導，以確保持續達成年度減量目標。2025 年，光聖上達廠區之廢棄物產出強度控制於 0.063 kg/ 人時，相較前一年度下降 33%，優於既定目標值。

#### ■ 廢棄物減量目標

廢棄物產出強度  
相較前一年度  
**下降 33%**

單位：公斤 / 人時

| 廠區  | 2025 年目標 | 2025 年績效 | 2026 年目標 |
|-----|----------|----------|----------|
| 上達廠 | 0.0863   | 0.0627   | 0.0819   |

### 5.4.2 減量措施



#### 全量監測：

每日統計生活垃圾及每月統計非有害廢棄物，掌握產出趨勢。



#### 預警管理：

廠區單日垃圾量逾 100 公斤時，立即啟動成因調查與減量輔導。



#### 宣導落實：

針對高產出區域強化分類教育，確保資源回收效率，降低年度總廢棄量。

### 5.4.3 廢棄物產出量、類型及處理方式

2025 年，光聖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)、一般事業廢棄物 (D-0799、D-1799、D-2603)、應回收或再利用廢棄物 (R-0701 廢木材)、回收物。無法回收之廢棄物，採合法之終端處置，並持續監控產出強度，確保處置過程符合法規標準。

一般廢棄物 (H-0002) 與一般事業廢棄物 (D-0799) 主要由合法焚化爐進行熱回收處理或衛生掩埋，確保不對周邊環境造成二次污染；廢油混合物 (D-1799) 於製造流程中設計油管進行回收再利用，每月申報產出量為回收過程中油管餘量，於回收利用循環過程中必要產生量，仍需申報但無需執行清除。廢光纖電纜 (D-2603) 主要為原物料採購後經檢驗發現品質不符合要求，採取報廢處理後所產生之廢棄物，因屬非常態性產出之廢棄物，故無歷史產出數據。本公司已針對此單一事件啟動供應鏈品質檢核，並確保所有瑕疵品均進入合法處置管道，落實合規責任。

本年度，本公司積極推動資源循環，將應回收或再利用廢棄物 (R-0701) 透過廠內分類轉移至外部專業廠商執行再利用，年度處理量達 16,520kg，顯示本公司將潛在廢棄物轉化為再生資源之努力成效，減輕掩埋場與焚化爐之環境負荷。



■ 廢棄物類型及處理方式

| 廢棄物類別               | 廠區       | 環境部廢棄物及再生資源代碼 | 名稱                                                                   | 說明                                                                                                                                       | 處理方式          | 回收類型 |
|---------------------|----------|---------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|
| 回收物                 | 上達       | -             | 紙類 ( 含鋁箔包、紙容器 )、鋁類、玻璃類、塑膠類 (PET、PE、PVC、PP、PS、不含塑膠袋) 飲料之瓶罐、廢日光燈管、廢乾電池 |                                                                                                                                          | 慈濟基金會         | 可回收  |
| 一般事業廢棄物             | 上達       | D-0799        | 廢木材混合物                                                               | 非屬公告應回收或再利用廢木材或其混合物                                                                                                                      | 焚化處理          | 不可回收 |
|                     | 上達       | D-1799        | 廢油混合物                                                                | 非屬公告應回收或再利用之廢油或其混合物                                                                                                                      | 物理處理          | 不可回收 |
|                     | 立德       | D-2603        | 廢光纖電纜                                                                | 不包含屬有害事業廢棄物認定標準附表二之混合五金廢料者                                                                                                               | 物理處理          | 不可回收 |
| 一般廢棄物               | 上達<br>立德 | H-0002        | 事業員工生活垃圾                                                             | 指事業員工 ( 不包括營業活動與生產製程 ) 所產生之一般廢棄物。                                                                                                        | 焚化處理          | 不可回收 |
| 公告應回收或再利用廢棄物<br>廢木材 | 上達       | R-0701        | 廢木材                                                                  | 事業產生之廢木材 ( 板、屑、木質電桿、木質橫擔或枕木 )。但依相關法規認定為有害事業廢棄物者，不適用之 ( 經濟部、通傳會 )。事業產生之廢木材 ( 板、屑 )( 內政部 )。事業產生之廢木材 ( 板、屑 )。但依相關法規認定為有害事業廢棄物者，不適用之。( 交通部 ) | 將廢棄物作為再利用原料使用 | 可回收  |

廢棄物產出量

■ 近三年廢棄物產出量

| 項目                     | 2023 年  | 2024 年  | 2025 年  |
|------------------------|---------|---------|---------|
| 有害廢棄物 ( 公噸 )           | -       | -       | -       |
| 非有害廢棄物 ( 公噸 )          | 42.8880 | 55.2648 | 75.5616 |
| 合計 ( 公噸 )              | 42.8880 | 55.2648 | 75.5616 |
| 廢棄物密集度 ( 公噸 / 佰萬元營業額 ) | 0.0179  | 0.0090  | 0.0074  |

註 1：廢棄物數據來自廠內清運量紀錄及事業廢棄物申報及管理系統。

註 2：廢棄物密集度計算公式為總廢棄物 ( 公噸 ) / 個體營收淨額。2025 年個體營收淨額為 10,211 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；

註 3：資料涵蓋範圍為上達廠與立德廠；紅樹林總部及新竹辦公室由大樓統一處理，無秤重。

## 5.5 水資源管理

光聖所有廠辦皆位於都會區之已開發園區，主要用水來源 100% 採用自來水系統。公司嚴格遵守相關規定，無抽取地下水或井水之情事，確保營運過程中的用水行為不會對周邊自然水源或社區供水造成負面影響。關於水資源消耗來源，本公司的產品製程不消耗水資源，因此對地表與地下水資源均無顯著影響。製程中僅在機器運轉時需使用潤滑油，且透過專業技術將潤滑油回收再利用，避免廢油與水資源混合產生的污染風險，因此光聖水資源使用性質為「一般生活用水」。

為落實有效管理，建立以下監控與應變機制：



### 定期監測：

透過定期記錄與追蹤水錶度數，建立用水數據庫。



### 異常預警：

即時監控用水量的異常變動，以便及早發現管線漏水情形，並採取修復措施，確保水資源的零浪費。



### 智慧監控：

光聖積極推動檢測設備優化，預計於 2026 年度將水表監測全面智慧化，主動配合台灣自來水公司推動智慧水表轉型，透過即時數據監控，讓水資源管理更科學、更精準，確保每一分資源都得到最妥善的守護。

### 5.5.1 減量目標

光聖持續推動水資源管理，並透過用水數據監測及改善措施提升用水效率。2025 年度年報揭露之水資源減量目標係以用水密集度（度／百萬元營業額）作為衡量基礎，目標設定較前一年度降低 5%。實際結果顯示，用水密集度較前一年度下降 30%，優於既定目標。

在內部管理方面，本公司持續以「人均工時用水度數」（度／人時）作為管理指標，藉以評估單位工時之用水效率。針對 2025 年部分廠區績效未達標之情形，本公司已啟動優化機制。

■ 水資源減量目標（單位：用水度數 / 人時）

| 廠區  | 2025 年目標 | 2025 年績效 | 2026 年目標 |
|-----|----------|----------|----------|
| 上達廠 | 0.0122   | 0.0128   | 0.0115   |
| 立德廠 | 0.0033   | 0.0041   | 0.0031   |

### 5.5.2 用水量

光聖之用水來源皆由台灣自來水公司供應，主要用於各廠區（紅樹林總部、上達廠、立德廠）及員工宿舍之日常生活與生產作業。相較 2024 年，2025 年用水密集度顯著下降 30%。

#### ■ 近三年用水量

| 區域              | 2023 年      | 2024 年      | 2025 年      |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| 上達              | 5,915.2600  | 5,421.4900  | 7,588.3750  |
| 立德              | 484.0600    | 761.0900    | 1,001.5179  |
| 紅樹林公共用水分攤       | 2,368.8085  | 2,150.4728  | 2,106.1824  |
| 員工宿舍            | 4,060.8048  | 3,947.2970  | 3,754.8701  |
| 合計 (度)          | 12,828.9333 | 12,280.3498 | 14,450.9454 |
| 用水密集度 (度 / 佰萬元) | 5.3476      | 2.0079      | 1.4152      |
| 合計 (千立方公尺)      | 12.8289     | 12.2803     | 14.4509     |
| 合計 (百萬公升)       | 12.8289     | 12.2803     | 14.4509     |

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。2025 年個體營收淨額為 10,211 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。

註 3：新竹辦公室為學校用水，未納入統計。

註 4：2024 年用水總度數誤植，更正為 12,280.3498 度

## 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，尚在規劃生物多樣性活動。

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。

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。



## 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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。 |
| 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        | 光聖營運概況     | 4  |
| 2-2            | 組織永續報導中包含的實體  | 關於本報告書     | 2  |
| 2-3            | 報導期間、頻率及聯絡人   | 關於本報告書     | 2  |
| 2-4            | 資訊重編          | 關於本報告書     | 2  |
| 2-5            | 外部保證 / 確信     | 關於本報告書     | 2  |
| 活動與工作者         |               |            |    |
| 2-6            | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 3 責任製造     | 39 |
| 2-7            | 員工            | 4.1 人力結構   | 50 |
| 2-8            | 非員工的工作者       | 4.1 人力結構   | 50 |
| 治理             |               |            |    |
| 2-9            | 治理結構及組成       | 1.2 永續管理組織 | 9  |
|                |               | 2.1 管理組織   | 24 |
| 2-10           | 最高治理單位的提名與遴選  | 2.1.1 董事會  | 24 |

| 指標   | 揭露項目             | 報告章節或說明                                            | 頁碼  |
|------|------------------|----------------------------------------------------|-----|
| 2-11 | 最高治理單位的主席        | 董事會為本公司最高治理單位，由董事長擔任主席，最高管理階層則為總經理。董事長與總經理非由同一人擔任。 | N/A |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.2 永續管理組織                                         | 9   |
| 2-13 | 衝擊管理的負責人         | 1.2 永續管理組織                                         | 9   |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色   | 關於本報告書                                             | 2   |
| 2-15 | 利益衝突             | 2.1.1 董事會                                          | 24  |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件         | 1.2 永續管理組織                                         | 9   |
| 2-17 | 最高治理單位的群體知識      | 1.2 永續管理組織                                         | 9   |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估      | 2.1.1 董事會                                          | 24  |
| 2-19 | 薪酬政策             | 2.1.1 董事會                                          | 24  |
| 2-20 | 薪酬決定流程           | 2.1.2 功能性委員會                                       | 28  |
| 2-21 | 年度總薪酬比率          | 2.1.1 董事會                                          | 24  |



| 指標              | 揭露項目         | 報告章節或說明                               | 頁碼  |
|-----------------|--------------|---------------------------------------|-----|
| <b>策略、政策與實務</b> |              |                                       |     |
| 2-22            | 永續發展策略的聲明    | 經營者的話                                 | 1   |
| 2-23            | 政策承諾         | 1 永續治理                                | 8   |
|                 |              | 2.4 誠信治理                              | 31  |
|                 |              | 4.2 多元平等與共融                           | 53  |
| 2-24            | 納入政策承諾       | 1 永續治理                                | 8   |
|                 |              | 2.4 誠信治理                              | 31  |
|                 |              | 4.2 多元平等與共融                           | 53  |
| 2-25            | 補救負面衝擊程序     | 2.4.2 誠信治理 - 溝通管道及申訴機制                | 33  |
|                 |              | 3.3.1 客戶關係管理 - 溝通管道及申訴機制              | 47  |
|                 |              | 4.2.3 多元平等與共融 - 溝通管道及申訴機制             | 55  |
| 2-26            | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2.4.2 誠信治理 - 溝通管道及申訴機制                | 33  |
|                 |              | 3.3.1 客戶關係管理 - 溝通管道及申訴機制              | 47  |
|                 |              | 4.2.3 多元平等與共融 - 溝通管道及申訴機制             | 55  |
| 2-27            | 法規遵循         | 2.4.3 法規遵循                            | 34  |
| 2-28            | 公協會的會員資格     | 光聖營運概況                                | 4   |
| <b>利害關係人議合</b>  |              |                                       |     |
| 2-29            | 利害關係人議合方針    | 1.3 利害關係人與重大議題                        | 12  |
| 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 |

| 指標                     | 揭露項目                             | 報告章節或說明                                                                                       | 頁碼  |
|------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>GRI 3：重大主題 2021</b> |                                  |                                                                                               |     |
| 3-1                    | 決定重大主題的流程                        | 1.3 利害關係人與重大議題                                                                                | 12  |
| 3-2                    | 重大主題列表                           | 1.3 利害關係人與重大議題                                                                                | 12  |
| 3-3                    | 重大主題管理                           | 1.3 利害關係人與重大議題                                                                                | 12  |
| <b>重大議題：溫室氣體管理</b>     |                                  |                                                                                               |     |
| 3-3                    | 重大主題管理                           | 1.3.4 重大議題管理                                                                                  | 15  |
| <b>GRI 305：排放 2016</b> |                                  |                                                                                               |     |
| 305-1                  | 直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放                | 5.3 溫室氣體與能源管理                                                                                 | 83  |
| 305-2                  | 能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放              | 5.3 溫室氣體與能源管理                                                                                 | 83  |
| 305-3                  | 其他間接 ( 範疇三 ) 溫室氣體排放              | 5.3 溫室氣體與能源管理                                                                                 | 83  |
| 305-4                  | 溫室氣體排放強度                         | 5.3 溫室氣體與能源管理                                                                                 | 83  |
| 305-5                  | 溫室氣體排放減量                         | 5.3 溫室氣體與能源管理                                                                                 | 83  |
| 305-6                  | 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放                | 光聖製程中未生產、進口或使用受《空氣污染防治法》及《毒性及關注化學物質管理法》規範之管制物質，亦無涉及臭氧層破壞物質 (ODS)。                             | N/A |
| 305-7                  | 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放 | 光聖核心製程為精密車削與機械加工，動力來源全數採用電力，不涉及化石燃料燃燒、大規模化學反應或鍋爐運作，從源頭消除氮氧化物 (NOx) 與硫氧化物 (SOx) 等燃燒副產物之顯著直接排放。 | N/A |

| 指標                         | 揭露項目                      | 報告章節或說明      | 頁碼 |
|----------------------------|---------------------------|--------------|----|
| <b>重大議題：人才培育與發展</b>        |                           |              |    |
| 3-3                        | 重大主題管理                    | 1.3.4 重大議題管理 | 15 |
| <b>GRI 404：訓練與教育 2016</b>  |                           |              |    |
| 404-1                      | 每名員工每年接受訓練的平均時數           | 4.4 人才培育與發展  | 59 |
| 404-2                      | 提升員工職能及過渡協助方案             | 4.4 人才培育與發展  | 59 |
| 404-3                      | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比       | 4.4.3 員工績效評估 | 63 |
| <b>重大議題：職業安全衛生</b>         |                           |              |    |
| 3-3                        | 重大主題管理                    | 1.3.4 重大議題管理 | 15 |
| <b>GRI 403：職業安全衛生 2018</b> |                           |              |    |
| 403-1                      | 職業安全衛生管理系統                | 4.5 安全職場     | 64 |
| 403-2                      | 危害辨識、風險評估及事故調查            | 4.5 安全職場     | 64 |
| 403-3                      | 職業健康服務                    | 4.6 健康職場     | 72 |
| 403-4                      | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通      | 4.5 安全職場     | 64 |
| 403-5                      | 有關職業安全衛生之工作者訓練            | 4.5 安全職場     | 64 |
| 403-6                      | 工作者健康促進                   | 4.6 健康職場     | 72 |
| 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 | 4.5 安全職場     | 64 |
| 403-8                      | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 4.5 安全職場     | 64 |
| 403-9                      | 職業傷害                      | 4.5 安全職場     | 64 |
| 403-10                     | 職業病                       | 4.5 安全職場     | 64 |

| 指標                             | 揭露項目                     | 報告章節或說明                                                                          | 頁碼  |
|--------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>重大議題：多元平等與共融</b>            |                          |                                                                                  |     |
| 3-3                            | 重大主題管理                   | 1.3.4 重大議題管理                                                                     | 15  |
| <b>GRI 202：市場地位 2016</b>       |                          |                                                                                  |     |
| 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  | 4.3.1 員工薪酬                                                                       | 56  |
| 202-2                          | 雇用當地居民為高階管理階層的比例         | 4.1 人力結構                                                                         | 50  |
| <b>GRI 405：員工多元化與平等機會 2016</b> |                          |                                                                                  |     |
| 405-1                          | 治理單位與員工的多元化              | 4.1 人力結構                                                                         | 50  |
| 405-2                          | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率          | 4.3.1 員工薪酬                                                                       | 56  |
| <b>GRI 406：不歧視 2016</b>        |                          |                                                                                  |     |
| 406-1                          | 歧視事件以及組織採取的改善行動          | 未發生歧視事件                                                                          | N/A |
| <b>GRI 407：結社自由與團體協商 2016</b>  |                          |                                                                                  |     |
| 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 | 光聖訂定適用全公司各級單位之《人權政策》，確保員工自由集會的權利，政策內容請見 4.2 多元平等與共融章節。目前尚未針對營運據點與供應商進行風險評估。      | 53  |
| <b>GRI 408：童工 2016</b>         |                          |                                                                                  |     |
| 408-1                          | 營運據點和供應商使用童工之重大風險        | 光聖訂定適用全公司各級單位之《人權政策》，不聘用未滿 16 歲之勞工，政策內容與行動請見 4.2 多元平等與共融章節。目前尚未針對營運據點與供應商進行風險評估。 | 53  |

| 指標                          | 揭露項目                    | 報告章節或說明                                                                     | 頁碼  |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>GRI 409：強迫或強制勞動 2016</b> |                         |                                                                             |     |
| 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 | 光聖訂定適用全公司各級單位之《人權政策》，禁止任何形式的強迫勞動，政策內容請見 4.2 多元平等與共融章節。目前尚未針對營運據點與供應商進行風險評估。 | 53  |
| <b>GRI 410：保全實務 2016</b>    |                         |                                                                             |     |
| 410-1                       | 保全人員接受人權政策或程序之訓練        | 尚未進行                                                                        | N/A |
| <b>重大議題：供應鏈管理</b>           |                         |                                                                             |     |
| 3-3                         | 重大主題管理                  | 1.3.4 重大議題管理                                                                | 15  |
| <b>GRI 204：採購實務 2016</b>    |                         |                                                                             |     |
| 204-1                       | 來自當地供應商的採購支出比例          | 台灣採購比例 20.23%                                                               | N/A |
| <b>GRI 308：供應商環境評估 2016</b> |                         |                                                                             |     |
| 308-1                       | 使用環境標準篩選新供應商            | 3.1 供應鏈管理                                                                   | 40  |
| 308-2                       | 供應鏈的負面環境影響以及採取的行動       | 3.1 供應鏈管理                                                                   | 40  |
| <b>GRI 414：供應商社會評估 2016</b> |                         |                                                                             |     |
| 414-1                       | 使用社會標準篩選新供應商            | 目前尚未依社會標準篩選新供應商，正在規劃建置系統化之供應鏈永續風險管理流程，並將依據推動進程逐步落實與優化。詳細流程請見 3.1 供應鏈管理章節。   | 40  |

| 指標                        | 揭露項目                 | 報告章節或說明                                                                   | 頁碼  |
|---------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| 414-2                     | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動  | 目前尚未依社會標準篩選新供應商，正在規劃建置系統化之供應鏈永續風險管理流程，並將依據推動進程逐步落實與優化。詳細流程請見 3.1 供應鏈管理章節。 | 40  |
| <b>重大議題：誠信治理</b>          |                      |                                                                           |     |
| 3-3                       | 重大主題管理               | 1.3.4 重大議題管理                                                              | 15  |
| <b>GRI 205：反貪腐 2016</b>   |                      |                                                                           |     |
| 205-1                     | 已進行貪腐風險評估的營運據點       | 尚未針對營運據點進行貪腐風險評估。                                                         | N/A |
| 205-2                     | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練     | 2.4 誠信治理                                                                  | 31  |
| 205-3                     | 已確認的貪腐事件及採取的行動       | 2025 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 |
| <b>GRI 206：反競爭行為 2016</b> |                      |                                                                           |     |
| 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。2025 年度本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 |

| 指標                          | 揭露項目                 | 報告章節或說明          | 頁碼  |
|-----------------------------|----------------------|------------------|-----|
| <b>重大議題：營運績效</b>            |                      |                  |     |
| 3-3                         | 重大主題管理               | 1.3.4 重大議題管理     | 15  |
| <b>GRI 201：經濟績效 2016</b>    |                      |                  |     |
| 201-1                       | 組織所產生及分配的直接經濟價值      | 2.2 營運績效         | 30  |
| 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。 | N/A |
| 201-3                       | 確定給付制義務與其他退休計畫       | 2.2 營運績效         | 30  |
| 201-4                       | 取自政府之財務援助            | 2.2 營運績效         | 30  |
| <b>重大議題：產品品質與安全</b>         |                      |                  |     |
| 3-3                         | 重大主題管理               | 1.3.4 重大議題管理     | 15  |
| <b>GRI 416：顧客健康與安全 2016</b> |                      |                  |     |
| 416-1                       | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊   | 3.2 產品品質與安全      | 44  |
| 416-2                       | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 3.2 產品品質與安全      | 44  |

| 指標                         | 揭露項目               | 報告章節或說明                                                               | 頁碼  |
|----------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>GRI 200：經濟面</b>         |                    |                                                                       |     |
| <b>GRI 203：間接經濟衝擊 2016</b> |                    |                                                                       |     |
| 203-1                      | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | 4.7 社會參與                                                              | 74  |
| 203-2                      | 顯著的間接經濟衝擊          | 4.7 社會參與                                                              | 74  |
| <b>GRI 207：稅務 2019</b>     |                    |                                                                       |     |
| 207-1                      | 稅務方針               | 2.3 稅務管理                                                              | 31  |
| 207-2                      | 稅務治理、控制及風險管理       | 2.3 稅務管理                                                              | 31  |
| 207-3                      | 稅務相關議題之利害關係人議合與管理  | 2.3 稅務管理                                                              | 31  |
| 207-4                      | 國別報告               | 2.3 稅務管理<br>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。 | 31  |
| <b>GRI 300：環境面</b>         |                    |                                                                       |     |
| <b>GRI 301：物料 2016</b>     |                    |                                                                       |     |
| 301-1                      | 所用物料的重量或體積         | N/A                                                                   | N/A |
| 301-2                      | 使用回收再利用的物料         | RF 產品線：73%                                                            | N/A |
| 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  |
|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------|-----|
| <b>GRI 302：能源 2016</b>      |                           |                                                 |     |
| 302-1                       | 組織內部的能源消耗量                | 5.3 溫室氣體與能源管理                                   | 83  |
| 302-3                       | 能源密集度                     | 5.3 溫室氣體與能源管理                                   | 83  |
| 302-4                       | 減少能源消耗                    | 5.3 溫室氣體與能源管理                                   | 83  |
| <b>GRI 306：廢汙水和廢棄物 2016</b> |                           |                                                 |     |
| 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，2025 年未發生嚴重洩漏事件。 | N/A |
| <b>GRI 306：廢棄物 2020</b>     |                           |                                                 |     |
| 306-1                       | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊          | 5.4 廢棄物管理                                       | 85  |
| 306-2                       | 廢棄物相關顯著衝擊之管理              | 5.4 廢棄物管理                                       | 85  |
| 306-3                       | 廢棄物的產生                    | 5.4 廢棄物管理                                       | 85  |
| 306-4                       | 廢棄物的處置移轉                  | 5.4 廢棄物管理                                       | 85  |
| 306-5                       | 廢棄物的直接處置                  | 5.4 廢棄物管理                                       | 85  |
| <b>GRI 400：社會面</b>          |                           |                                                 |     |
| <b>GRI 401：勞雇關係 2016</b>    |                           |                                                 |     |
| 401-1                       | 新進員工和離職員工                 | 4.1 人力結構                                        | 50  |
| 401-2                       | 提供全職員工 ( 不包括臨時或兼職員工 ) 的福利 | 4.3.2 員工福利                                      | 57  |
| 401-3                       | 育嬰假                       | 4.3.3 婚育支持                                      | 57  |

| 指標                          | 揭露項目                  | 報告章節或說明                           | 頁碼  |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----|
| <b>GRI 402：勞 / 資關係 2016</b> |                       |                                   |     |
| 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 |
| <b>GRI 411：原住民權利 2016</b>   |                       |                                   |     |
| 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 |
| <b>GRI 415：公共政策 2016</b>    |                       |                                   |     |
| 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 |
| <b>GRI 417：行銷與標示 2016</b>   |                       |                                   |     |
| 417-1                       | 產品和服務資訊與標示的要求         | 3.2.8 行銷與標示                       | 47  |
| 417-2                       | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 3.2.8 行銷與標示                       | 47  |
| 417-3                       | 未遵循行銷傳播相關法規的事件        | 3.2.8 行銷與標示                       | 47  |
| <b>GRI 418：客戶隱私 2016</b>    |                       |                                   |     |
| 418-1                       | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴   | 2.5 資訊安全管理                        | 34  |

## 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 | 對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述                                                                | 2.5 資訊安全管理                                                               | 34  |
| 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            | 4.1 人力結構                                                                 | 50  |
| 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                                                          | 96.17%<br>管理方式：提供給客戶的保證書中已註明鉛超過 0.1%，但符合 ROHS 的排外項目。此外，目前亦正在評估不含鉛的替代性材料。 | 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              | 尚未進行調查。                                                                  | N/A |
|          | 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 | 尚未進行調查。                                                                  | N/A |
| 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                                                                  | 3.1 供應鏈管理                                                                |     |

## 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 | 因涉及商業機密不予揭露。 | N/A |
| TC-HW-000.B | 製造場所之面積        | 因涉及商業機密不予揭露。 | N/A |
| TC-HW-000.C | 自有場所產量之百分比     | 因涉及商業機密不予揭露。 | N/A |

## 附錄三 永續揭露指標 - 通信網路業

| 編號 | 指標                                                   | 指標種類 | 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   | 5.3 溫室氣體與能源管理           | 十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)            |
| 二  | 總取水量及總耗水量                                            | 量化   | 5.5 水資源管理               | 千立方公尺 (1,000m <sup>3</sup> ) |
| 三  | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比                                    | 量化   | 未產生有害廢棄物。               | 公噸 (t), 百分比 (%)              |
| 四  | 說明職業災害類別、人數及比率                                       | 量化   | 未發生職業災害。                | 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 <sup>(註 1)</sup> | 量化   | 光聖產品都屬零組件，非終端產品，不適用此規範。 | 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 | 3.1 供應鏈管理               | 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   | 未發生與反競爭行為條例相關的法律訴訟。     | 報導貨幣                         |
| 八  | 依產品類別之主要產品產量                                         | 量化   | 因涉及商業機密不予揭露。            | 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 5.1 氣候策略 |
| 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。       |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。                                                                                         | 尚未進行。       |
| 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。       |
| 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。                                                            | 尚在評估中。      |
| 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。                                                           | 尚在評估中。      |
| 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。 | 尚在評估中。      |
| 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 CO<sub>2</sub>e)、密集度 (公噸 CO<sub>2</sub>e / 百萬元) 及資料涵蓋範圍：請見 5.3 溫室氣體與能源管理。

### 1-1-2 溫室氣體確信資訊

| 執行確信範圍              |                | 114 年度排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)                                                                                                                                                                                             | 113 年度排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)                                                                                                                                                         |
|---------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 本公司<br>(僅統計母公司排放數據) | 範疇一 直接溫室氣體排放   | 110.4318                                                                                                                                                                                                                     | 103.2070                                                                                                                                                                                 |
|                     | 範疇二 間接溫室氣體排放   | 1,679.0098                                                                                                                                                                                                                   | 1518.3245                                                                                                                                                                                |
|                     | 範疇三 其他間接溫室氣體排放 | 596.8454                                                                                                                                                                                                                     | 506.4851                                                                                                                                                                                 |
|                     | 總計             | 2,386.287                                                                                                                                                                                                                    | 2128.017                                                                                                                                                                                 |
| 查證機構                |                | BSI                                                                                                                                                                                                                          | BSI                                                                                                                                                                                      |
| 查證情形說明              |                | 一、保證等級：合理保證：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 的範疇 1 與範疇 2)。<br>有限保證等級範疇：其他間接溫室氣體排放 (範疇 3)。<br>二、查驗準則：<br>ISO 14064-1：2018 及 ISO 14064-3：2019<br>三、第三方查證機構之獨立性與資格符合：<br>14065:2020 和 ISO 17029:2019<br>四、證書：CFV 811905 | 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<br>二、查驗準則：<br>ISO 14064-1：2018 及 ISO 14064-3：2019<br>三、證書：GHGEV 811904 |
| 查證意見 / 結論           |                | <ul style="list-style-type: none"> <li>合理保證等級範疇：重大方面正確、公允的表達。</li> <li>有限保證等級範疇：無證據顯示有重大不實，部分項目具有不確定性。</li> </ul>                                                                                                            | 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 5.3 溫室氣體與能源管理。