聯合光纖通信股份有限公司
United Fiber Optic Communication Inc.

聯合光纖通信股份有限公司

永續報告書

2025 Sustainability Report

United Fiber Optic Communication Inc.

目錄 CONTENTS

- 經營者的話 4
- 關於本報告 5

1 企業永續經營 6

1.1 關於本公司 6
1.1.1 公司簡介 7
1.1.2 營運與財務狀況 8
1.1.3 參與公協會組織 9
1.2 企業永續治理架構 10
1.3 重大議題鑑別與分析 11
1.4 利害關係人議合溝通 14

2 企業穩健經營 15

2.1 公司治理 15
2.1.1 公司結構與董事會組成 16
2.1.2 董事會成員提名與遴選 19
2.1.3 功能性委員會 19
2.1.4 績效評估 21
2.1.5 薪酬政策 22
2.1.6 永續治理 23
2.2 道德誠信 24
2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練 25
2.2.2 誠信經營策略 26
2.2.3 吹哨者制度 27
2.3 風險管理 28
2.3.1 風險管理架構與權責 29
2.3.2 關鍵風險與因應策略 30
2.4 法規遵循 31

3 環境永續 32

3.1 氣候變遷因應 32
3.1.1 氣候治理 32
3.1.2 氣候風險管理 32
3.1.3 氣候變遷因應策略 33
3.1.4 指標與目標 34
3.2 能源及溫室氣體管理 35
3.2.1 能源管理 35
3.2.2 能源使用概況 35
3.2.3 溫室氣體管理 36
3.2.4 減量及節能措施 38
3.3 廢棄物管理 39
3.3.1 廢棄物管理制度 39
3.3.2 廢棄物的產生 40
3.3.3 廢棄物減量行動 41
3.4 水資源管理 42
3.4.1 水資源風險評估 42
3.4.2 取水、耗水與排水 42
3.4.3 廢水排放管理 43
3.4.4 水資源管理與減量行動 43

目錄 CONTENTS

4 產品創新與客戶服務 44

4.1 研發創新 44
4.1.1 主要產品與服務 44
4.1.2 研發投入 47
4.1.3 研發成果 47
4.1.4 創新展望 49
4.1.5 智慧財產與專利佈局 49
4.2 客戶關係管理 50
4.2.1 客戶滿意度調查 50
4.2.2 客戶申訴與改善 51
4.2.3 產品品質與有害物質管理 52
4.3 資訊安全與客戶隱私 54
4.3.1 資訊安全治理制度與架構 54
4.3.2 資訊安全治理策略 54
4.3.3 資訊安全治理防護措施 55
4.3.4 資訊安全事件通報與處理流程 55
4.3.5 資訊安全教育訓練 55
4.4 永續供應鏈 56
4.4.1 主要產品與服務 56
4.4.2 供應鏈管理 57
4.4.3 供應鏈持續改善管理 60

5 和諧健康職場 61

5.1 員工人權保障 61
5.1.1 推動職場人權保障 61
5.1.2 人力結構與多元職場 62
5.1.3 順暢的溝通管道 64
5.2 人才吸引與留任 64
5.2.1 新進與離職狀況 64
5.2.2 完善的薪酬制度 66
5.2.3 多元的員工福利 66
5.2.4 育嬰假 67
5.3 人才培育與發展 68
5.3.1 人才發展管理 70
5.3.2 績效考核機制 71
5.4 職業安全衛生 72
5.4.1 職安衛政策與管理系統 73
5.4.2 危害辨識與風險評估管理 73
5.4.3 職業事故調查程序 74
5.4.4 職安衛教育訓練 75
5.4.5 職業健康服務與促進活動 75
5.4.6 職業傷害與職業病 76

6 社會公益 77

6.1 社會參與 77

附錄
一 GRI Standards 索引表 79
二 「上櫃公司氣候相關資訊」索引表 87
三 「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法_永續揭露指標-通信網路業」索引表 88
四 會計師有限確信報告暨確信彙總表 89

經營者的話

在全球氣候變遷及政經局勢動盪等重重挑戰下，聯光通秉持「積極服務、深化品質、不斷創新、永續發展」之品質政策，以客戶思維為自己思維之同理心及專業考量，思考如何利用多元創新之資通訊整合能力，提供更加貼切、創新的服務，於此同時，兼顧社會共融、環境友善以及永續未來，是我們永續發展的原動力。

然而，在此永續發展議題上，不僅追求技術及服務創新，面對國際因應氣候變遷及淨零排放之願景下，聯光通深知企業營運及產品生產之過程中，消耗燃料與能源產生之溫室氣體排放將導致環境負荷增加，面對當前溫室氣體減量之趨勢，本公司積極控管能源應用，範疇一及範疇二依循GHG protocol；類別三~六依循ISO 14064-1方法進行溫室氣體盤查。預計在未來的日子裡，再生能源將被大量使用，儲能將會是能源轉型裡不可或缺的重要角色。在電網強韌的需求中，儲能將起到絕對關鍵的作用，有鑑於此，本公司積極開發儲能與電網方面的業務，目前已有不錯的實績。透過「溫室氣體盤查管理」及「節能減碳」的努力，持續追求在燃料與能源使用過程的同時維護環境品質，期許藉由一系列節能減碳之相關計畫，減緩地球生態系統面臨的沉重壓力。

除了上述較主管機關規範時程提前進行溫室氣體盤查外，聯光通於2023年度董事會通過成立永續發展委員會，除由董事長親自擔任召集人以及三位獨立董事擔任委員，將永續發展提升至董事會層級，另委任財務副總經理出任委員，並擔任總幹事一職，全面推動以環境保護、社會共融及公司治理（簡稱ESG）各永續面向作為未來努力之目標，目前已在部分項目付諸實際行動，包括積極開發綠色供應商、投入社會公益活動等，並已完成TCFD之導入與相關揭露，未來將持續評估導入國際永續準則與框架（如：SASB），持續發行永續報告書，皆展現我們對永續發展之決心。

過去四十年間，配合光纖網路普及，聯光通掌握通訊科技的躍進，以光纖網路的高品質高傳輸能量，提供優質之通信服務。展望未來，除了立足於台灣的寬頻網路市場外，積極投入研發新產品並拓展國際市場，以期成為通訊網路的Total Solution Provider；另與電力、能源、工業通訊領域合作，提供完整解決方案。因應智慧電網、風電場、海底光纜、車聯網等需求增加，開發相應產品。於此同時，我們亦致力於企業永續經營，期以達到促進社會健康、經濟成長及生態平衡等構面，善盡企業社會責任。

聯合光纖通信股份有限公司

董事長

關於本報告書

編製原則

本報告書為聯合光纖通信股份有限公司（以下簡稱本公司、聯光通或我們）發行之永續報告書（Sustainability Report），依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所公佈之永續性報導準則（GRI Standards 2021）進行編製，並遵循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上櫃公司氣候相關資訊」揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以2025年度（2025年1月1日至12月31日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至2023年度之資訊或延伸至2026年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為聯合光纖通信股份有限公司，與本公司公告之個體財務報告範圍一致，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

聯合光纖通信股份有限公司將以年度定期發行永續報告書，並於公司官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2026年8月

下次報告書預定發行時間：2027年8月

報告書確信

本報告書委託資誠聯合會計師事務所（PwC Taiwan）按照中華民國確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」針對所選定指標執行有限確信（Limited Assurance），會計師有限確信報告附於本報告書附錄。

意見回饋

任何有關本報告書或對聯合光纖通信股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位 / 負責人：永續發展委員會
電子信箱：esg@ufoc.com.tw
聯絡電話：（02）2657-0589
ESG網站：http://www.ufoc.com.tw/esg/
聯絡地址：台北市內湖區新湖三路277、279、281號2樓

項目	1.1 經營績效
政策、承諾及重要性	本公司建置完善「內部控制制度」供各部門遵循，以降低各項營運風險所造成之可能損失，且董事會及功能性委員會選任具有專業及領導決策能力之經理人，有效管理公司更確保公司營運穩健成長，進而增加企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，進一步回饋員工、股東及社會。
權責單位	董事會及功能性委員會。
短期目標(2026)	每年度編列預算及營運目標，並定期追蹤檢討。 持續維持財務穩健及無舉債經營。 將鋼鐵業與電廠的儲能成功經驗，擴散至更多用電大戶。 深化與集團資源整合，優化國產化管理系統。
中長期目標(2027-2030)	中期：跨域整合與技術升級 建構通訊、交通、電力「一條龍」的建設工程整合服務。 發展智慧電網與營建機電領域，協助企業優化用電成本。 從單一設備供應轉型為全方位系統集成商。 長期：永續發展與綠能基石 全面配合國家強韌電網政策，成為國家級能源安全關鍵夥伴。 持續拓展數位基礎建設與綠能市場版圖。 落實企業永續責任（ESG），實現社會與產業的共榮成長。
行動計畫	本公司每年底定期提交次年度營運目標至董事會審議，並落實預算編列與部門權責分配。透過經營會議檢視目前績效，促使各部門員工達到預算目標。設有獎金辦法，透過訂定KPI及獎金發放，促使員工及各部門達到營運目標，若有落後目標情況，則需檢討並提出改進方針、 持續追蹤。
2025年績效	2025年度營收達5.17億，年度營收正成長59%。 2025年度公司財務狀況穩健且無舉債經營。
申訴機制	相關營運及財務狀況將即時透過公司網站(聯絡我們)及公開資訊觀測站進行資訊揭露，另亦定期召開股東會及法人說明會等。 電話：（02）2657-0589

1 企業永續經營

1.1 關於聯合光纖通信股份有限公司

1.1.1 公司簡介

本著創辦人金世添先生的理念：共同努力迎接光纖通信時代的來臨，並集多方資金以及人才條件下，於民國七十五年四月二日設立，並於同年七月二十五日取得新竹科學園區事業登記證，於民國七十六年三月開始生產。秉持「積極服務、深化品質、不斷創新、永續發展」的品質政策，初創以通訊製造業為起始，近年則逐漸以資通訊整合服務提供者為主要業務，故服務比重已遠高於製造比重。因此，提供客戶完整、迅速、高品質的服務將成為我們品質政策的主幹。在科技技術不斷進步連帶著也促使人們生活的根本改變及演進，如何利用多元創新之整合技術，以客戶思維為自己思維的同理心及專業考量，提供客戶貼切、創新的服務，是我們永續發展的原動力。

- 公司基本資訊

1986.04.02
設立日期

4903
聯光通

10.5億 資本額

通信網路業

台北
新竹

2001.05.14
股票上櫃日期

主要產品項目：
- 儲能系統整合
- 數據產品傳輸設備
- 光纖通信工程
- 光纖電纜及配合材料

董事長 林郁昌
營運總經理 賴浩民

營業據點

總部：新竹科學園區新竹市研新四路12號
內湖：台北市內湖區新湖三路277號2樓

1.1.2 營運與財務狀況

2025年，聯合光纖通信股份有限公司年營收達516,875仟元，較前一年度增加約59%。與此同時，聯光通亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的82.78%。

近三年財務績效

•(單位：新台幣仟元)

項目	營業					營業外收入及支出	稅前淨損	所得稅費用	本期淨值
	收入	成本	毛利	費用	淨損				
2025	516,785	441,201	75,674	76,524	(850)	108,602	107,752	17	107,735
2024	324,119	310,278	13,841	89, 684	(76,023)	83,600	7,577	(15)	7,592
2023	369,142	331,997	37,145	81,213	(44,068)	71,756	27,688	--	27,688
備註	直接經濟價值	分配經濟價值		分配經濟價值		直接或分配經濟價值		分配經濟價值	留存經濟價值

•註一：此表之數據係來自會計師簽證之2025年度個體財務報表。
•註二：本公司2023年度至2025年度未有政府財務補助之情事。

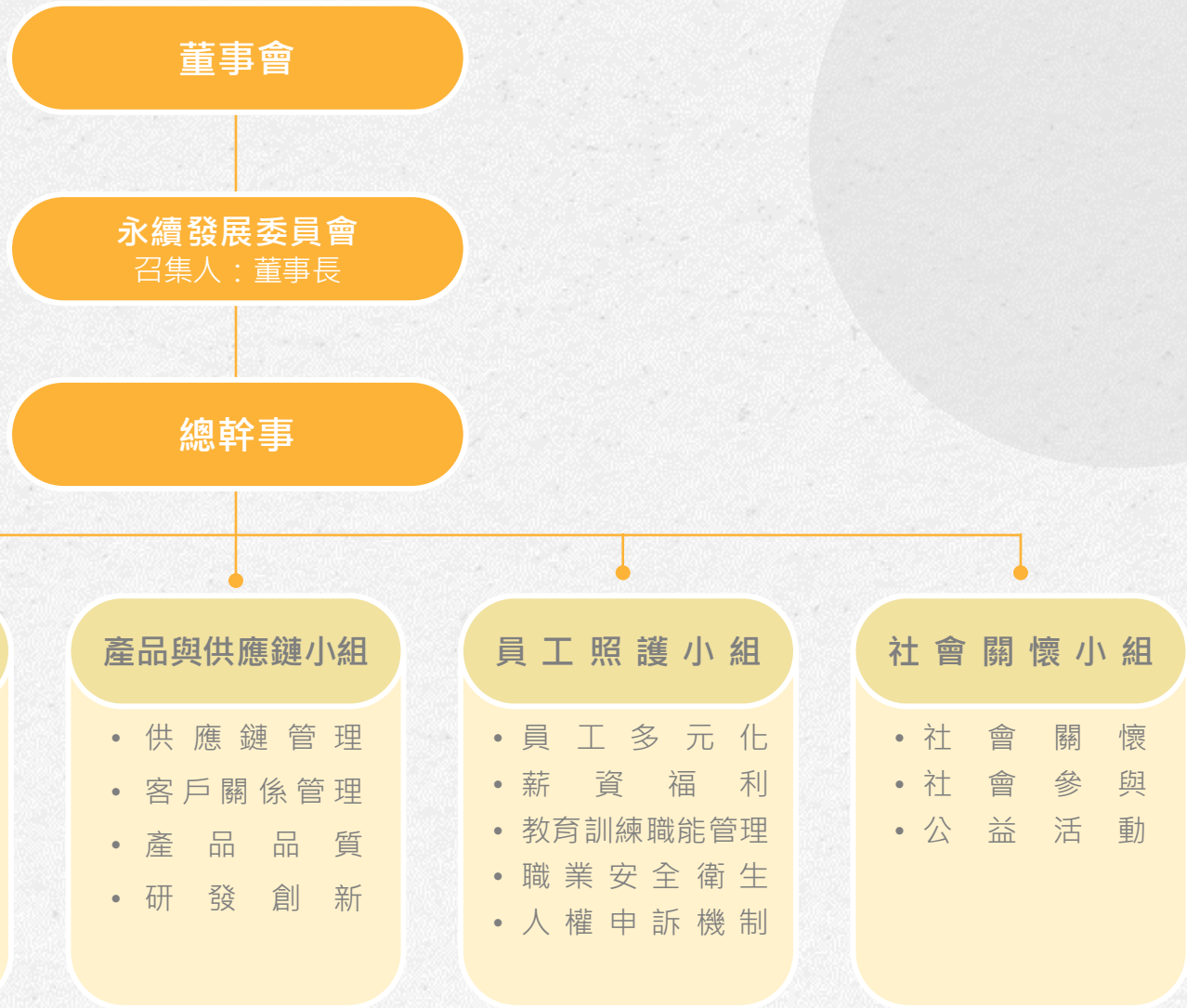
1.1.3 參與公協會組織

聯合光纖通信股份有限公司積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。
2025年間，公司以會員身分參與之公協會如下：

會員	台灣區電線電纜工業同業公會	因內需市場有限，外銷比逐年增加，業者為增加產品競爭力將朝大型化及專業化發展，上、下游整合，產銷分工合作。國內產、官、學界結合自力開發關鍵性零組件及材料，以擺脫技術與關鍵性原料長期為外人控制的窘境。配合政府加入世界貿易組織(WTO)，CNS國家標準將逐步與IEC國際標準調和，俾能促進產業升級，提高產品品質，降低生產成本，提昇產業競爭力。
	台灣區電信工程工業同業公會	協調同業關係謀求電信工程工業之改良發展及協助電信事業之推行、研究及建議事項，促進台灣電信事業發展及同業之共同利益。
	台灣科學工業園區科學工業同業公會	本著服務會員廠商的精神，同時作為政府與業者之間政令宣達與意見溝通之橋樑、處理業者共同事務、共謀園區事業穩健發展的理念。
	臺灣區電氣工程工業同業公會	協調同業關係、謀求電氣工程業之改良發展、增進同業之共同利益、促進經濟發展。
	台灣光電暨化合物半導體產業協會	以匯聚產業發展共識，促成會員間之國際合作，促進產業繁榮進步為宗旨。並結合國內光電半導體業者與工研院之研究人力與物力，提供有效技術與專業服務，進而提昇我國光電半導體產業技術水準。

2023年12月依據「聯合光纖通信股份有限公司永續發展實務守則」，成立「永續發展委員會」，為公司永續發展專責單位。

由董事長擔任總召集人，
並指定專人（現為財務兼任會計主管）擔任總幹事，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理、員工照護、社會關懷、環境永續與產品與供應鏈等5個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。
聯合光纖通信股份有限公司每年至少2次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。



2025年聯合光纖通信股份有限公司依據臺灣「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用GRI準則(GRI Standards 2021)鑑別出聯光通重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
19項永續議題	根據公司產業特性與內部關注主題，並參考GRI準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出19項永續議題。
Phase 2 評估議題實際 / 潛在衝擊	
評估衝擊顯著性	永續發展推動小組及永續顧問專家評估19項永續議題對經濟、環境及人（含人權）面向產生的正 / 負面影響，將各主題的「正 / 負面衝擊程度」、「正 / 負面發生可能性」分別討論，得到各主題的衝擊程度。
評估利害關係人關注程度	永續發展推動小組及永續顧問。 專家評估各項永續議題關係及其可能遭受到本公司影響的個人或群體。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 **8項重大主題**	聯光通永續發展推動小組討論後，共辨識出8項重大主題，分別為：經營績效、誠信經營、公司治理、供應商管理、氣候行動與溫室氣體管理、職業安全與健康、人才培育與訓練及創新研發。 2025年度之永續報告書，考量公司組織的內部需求、外部期望和戰略目標無重大改變，經永續發展推動小組決議續用2023年永續報告書之重大主題鑑別結果，於報告中揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	由永續發展推動小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事長核定，於每年8月31日前發行。

2025年度重大主題列表

面向	治理				環境	產品	社會	
主題	公司治理	誠信經營	經營績效	供應商管理	氣候行動與溫室氣體管理	創新研發	人才培育與訓練	職業安全與健康
意義	公司設有治理主管，為強化董事會職能、保障股東權益、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度等，使公司穩健運作。	自成立以來，秉持誠信、守法、資訊公開的經營原則，致力於追求公司永續發展與成長。	建置完善內部控制制度供各部門遵循，以降低各項營運風險所造成之可能損失，且本公司董事會及功能性委員會選任具有專業及領導決策能力之經理人，有效管理公司更確保公司營運穩健成長，進而增加企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，進一步回饋員工、股東及社會。	致力於對環境面及社會面負責任的經營理念，供應鏈能永續發展並期許朝向友善環境及安全的勞工作業環境並遵循道德規範，盡責調查供應商相關風險，以促進上下游展開永續價值鏈發展。	氣候變遷對公司營運帶來衝擊、風險與機會。良好的減緩與調適策略可以降低氣候變遷或溫室氣體直接或間接造成的影響。	為因應多元產品應用之生產技術要求及多變的市場環境，透過產品設計創新、生產技術創新等面向持續推動，保持企業成長動能與競爭力 。關注產業發展趨勢，透過專責單位進行人才培育，輔以專利制度保護集團研發成果。聯合光纖通信將開發相對應的高階傳輸光爛及傳輸設備，以符合產業發展之需求。	我們持續傾聽員工聲音，完善培育計畫，藉由教育訓練及師徒制的模式，讓同仁有效學習與成長。我們每年編列預算辦理員工之內外部訓練，提升員工專業技能、領導統御能力，同時鼓勵員工自我充實；且為提升產業競爭力，公司另設置證照津貼核予獎勵制度，鼓勵同仁持續進修，進而推廣專業認證並肯定同仁的專業提升，協助員工之職涯發展和就業穩定度。	營造安全友善的健康職場是聯合光纖通信股份有限公司一貫的承諾，本公司訂有《安全衛生工作守則》與《職業安全衛生管理計畫》，持續改善工作環境安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職業災害發生之風險，保障員工的安全並促進身心健康。

2025年度重大主題列表

面向			治理				環境	產品	社會	
主題			公司治理	誠信經營	經營績效	供應商管理	氣候行動與溫室氣體管理	創新研發	人才培育與訓練	職業安全與健康
價值鏈衝擊	組織外	上游(供應商)	●	●	●	●	●			
		中遊(同業)	●	●	●	●	●	●	●	●
		下遊(客戶)	●	●	●	●	●	●		
	組織	聯合光纖通信	●	●	●	●	●	●	●	●
接露章節			2.1 公司治理	2.2 道德誠信	1.1.2 營運與財務狀況 2.5 政府財務補助	4.4 永續供應鏈	3.1 氣候變遷因應 3.2 能源及溫室氣體管理	4.1 研發創新	5.3 人才培育與發展	5.4 職業安全衛生
GRI準則索引			GRI 2	GRI 205/206	GRI 201	GRI 002/204 GRI 308/414	GRI 305	----	GRI 404	GRI 403

1.4 利害關係人議合溝通

聯合光纖通信股份有限公司藉由過往經驗及產業特性，篩選出七類利害關係人：股東 / 投資人、員工、客戶 / 顧客、供應商、政府機關、媒體、社區。
聯合光纖通信股份有限公司建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

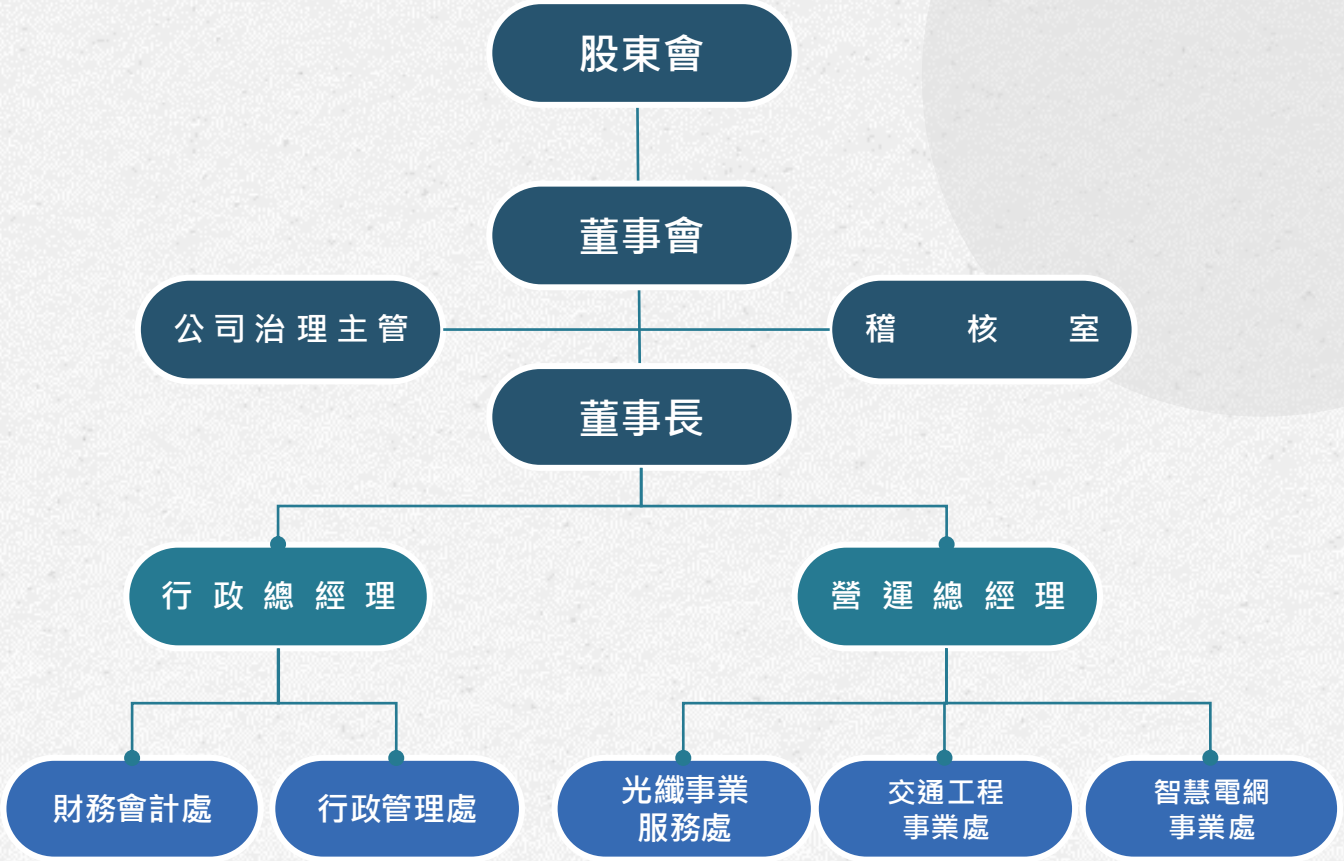
利害關係人	股東/投資人	員工	客戶/顧客	供應商	政府機關	媒體	社區
關注議題	公司治理 誠信經營 風險管理 經營績效 法規遵循	人才培育與訓練 職業安全與健康 員工多元化與平等機會 勞雇/勞資關係 資訊安全	客戶關係 產品品質與責任製造 創新研發 資訊安全 氣候行動與溫室氣體管理 能源管理 廢棄物管理 水資源管理	供應商管理 誠信經營 風險管理 經營績效 法規遵循 產品品質與責任製造	誠信經營 法規遵循 氣候行動與溫室氣體管理 能源管理 廢棄物管理 水資源管理	經營績效	社會參與
溝通頻率及回應方式	**每年：** 年報/股東會/永續報告書 **每季：** 中英文法人說明會/季財務報告董事會/功能性委員會 **不定期：** 官網/公開資訊觀測站/企業永續專區/重大訊息公告/新聞稿/法人說明會	**每季：** 職工福利委員會 **不定期：** 勞資會議 員工意見信箱 員工問卷調查 員工教育訓練與宣導會議	**每年：** 顧客滿意度調查 **不定期：** 專人拜訪 電話聯繫 電子郵件 企業永續專區 **即時：** 客服專線 網站訪客留言板	**不定期：** 專人拜訪 電話聯繫 電子郵件 供應商會議 企業永續專區	**每年：** 政府機關評鑑 **不定期：** 主管機關業務檢查 政策研討會/座談會/電話公聽會/公文/電子郵件 公開資訊 企業永續專區	**即時：** 電話專線 電子郵件 **不定期：** 記者會 媒體採訪 新聞稿 企業永續專區	**不定期：** 電話 論壇 電子郵件 新聞稿 社會公益與環保活動 企業永續專區
溝通管道	專線：（02）2657-0589 信箱：ufoc-pr@ufoc.com.tw						
	發言人	人力資源	業務人員	採購人員	依公文內容內部傳遞	發言人	人力資源

項目	2.1 公司治理	權責單位	董事會
政策、承諾及重要性	為確保公司的永續經營，聯光通非常重視公司營運和治理的透明度。為此，聯光通持續加強董事會的職能，並不斷優化公司的治理機制，以追求公司和股東的最大利益。公司制定了「公司治理實務守則」，以確保有效的公司治理制度。同時為確保相關各方之間的有效溝通和協調，公司亦建立了獨立董事、審計委員會和內部稽核主管之間的良好溝通管道和機制，並由審計委員會召集人向股東會報告與內部稽核主管之間的溝通情況。除了針對內部控制制度的自我評估之外，董事會、審計委員會和管理階層亦每年檢討各部門的自評結果，並按季審核稽核單位的稽核報告，以確保其可行性。		
短期目標 (2026)	1. 董事教育訓練時數達6小時以上。 2. 董事會平均出席率達90%。 3. 審計委員會平均出席率達100%。	4. 薪酬委員會平均出席率達100%。 5. 公司治理評鑑排名級距提升至51%~65%。 6. 過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會。	
中長期目標 (2027-2030)	1. 強化董事會功能，精進董事會公司治理能力。 2. 完善永續治理架構、推動內部ESG設定，目標驅動內部轉型。 3. 落實公司治理評鑑，並積極與利害關係人溝通，持續深化公司永續治理文化。	4. 董事會及功能性委員每年定期績效評估一次，且評估結果皆為**4.90**分以上。 5. 公司治理評鑑排名級距提升至21%~35%。	
行動計畫	1. 每季至少舉行一次審計委員會和董事會，包括內部稽核主管和獨立董事之間的溝通。且詳細說明內部稽核情況，並於年底通過次年度稽核計畫。 2. 由全體獨立董事組成審計委員會，協助強化董事會的監督功能並提高治理績效，確保其有效監督的運作。 3. 由薪酬委員會負責制定董事和經理人的績效評估標準，並定期評估其績效目標的達成情況，以此為制定個別薪資報酬的依據，並由薪酬委員會確保董事和經理人的薪酬與其貢獻和績效相符。		
2025年績效	1. 2025 年第十二屆公司治理評鑑排名第 51%～65% 區間。 2. **董事會及功能性委員會績效評估：** 內部評估：已完成董事會及功能性委員會績效評估，評分結果均高於 4.95 分，顯示整體運作良好，董事會功能持續發揮治理實效。 3. **強化董事會職能：**本公司依規定辦理董事持續進修。本年度六位董事中，五位完成規定時數；一位因簽到文件未齊全，致部分時數未被認列。 4. **強化利害關係人溝通：** 2025 年03 月 10 日通過董事會並公告年度財報。2025 年05 月05 日召開股東常會。2025 年 12 月10 日召開線上法人說明會。 董事會平均出席率達92.20% 審計委員會平均出席率達92.60%。 薪酬委員會平均出席率達96.70%。 過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會。 5. **更新公司網頁，提升資訊透明度：**年報、財報、永續報告書等相關資料持續更新於公司網頁。		
申訴機制	利害關係人可透過官方網站(聯絡我們)直接與公司溝通，公司重大事件亦不定期公告於官方網站及公開資訊觀測站中。		

2.1.1 公司結構與董事會組成—

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事會共7席，分別由4名一般董事與3名獨立董事組成，其中男性4名(57%)、女性3名(43%)，成員年齡介在26歲~74歲間，專業背景包含會計、財務、法律、商務等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，每位董事進修時數皆達6小時。



2025年共召開11次董事會，全體董事出席董事會比例92.20%，達成董事平均出席率達90%之目標。

2025年度董事會進修情形

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
董事長	林郁昌	台灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
董事	李雲琴	財團法人中華民國會計研究發展基金會	如何應用「機器人流程自動化」(RPA)提升內部控制效能	6	6
	林仕國	台灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	0[1]
	蘇渝柔	台灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
獨立董事	侯榮顯	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	12
			公司治理與證券法規	3	
		台灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
	黃瑞沐	社團法人中華民國企業永續發展協會	綠色與轉型金融：綠色證券的政策、實踐與未來	2	17
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
		台灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
		證券櫃檯買賣中心	投資人關係經營分享會	3	
		社團法人中華公司治理協會	ESG下的公司治理	3	
	陳芳苓	台灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6

[1] 因簽到文件未齊全，致部分時數未被認列。

職稱		姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長		台鋼科技控股股份有限公司 法人董事代表 林郁昌	男	50歲以上	2023.6.19	3年	國立臺北大學法律系 聯光通投資有限公司代表人 台灣苯乙烯工業股份有限公司獨立董事	本公司發言人 台鋼工程股份有限公司董事長 凱美電機股份有限公司獨立董事
董事	1	台鋼科技控股股份有限公司 法人董事代表 李雲琴	女	50歲以上	2023.6.19	3年	國立成功大學管理學碩士 金智洋科技股份有限公司董事長 易通展科技股份有限公司董事 力新國際科技股份有限公司董事長	金智洋科技股份有限公司董事長 易通展科技股份有限公司董事 力新國際科技股份有限公司董事長 創視界股份有限公司董事長 網星資訊股份有限公司董事長 創新新零售股份有限公司董事長
	2	易昇鋼鐵股份有限公司 法人董事代表 林仕國	男	50歲以上	2023.6.19	3年	交通大學電信工程系 友勁科技股份有限公司執行長 友訊科技股份有限公司總經理	雲騰網絡科技股份有限公司董事
	3	易昇鋼鐵股份有限公司 法人董事代表 蘇渝柔	女	25-50歲	2023.6.19	3年	德明財經科技大學行銷管理系 台為有限公司負責人	無
獨立董事	1	侯榮顯	男	50歲以上	2023.6.19	3年	成功大學會計研究所 台北大學會計系 侯榮顯會計師事務所負責人 安永聯合會計師事務所高雄所所長 成功大學會計系講師 吉源控股股份有限公司獨立董事 世豐螺絲股份有限公司法人董事代表人	侯榮顯會計師事務所負責人 統懋半導體股份有限公司獨立董事 堤維西交通工業股份有限公司獨立董事 鈦昇科技股份有限公司法人董事代表人 嘉威生活股份有限公司法人董事代表人
	2	黃瑞沐	男	50歲以上	2023.6.19	3年	明志工專機械工程科 彰化銀行董事 彰化銀行總經理 臺灣銀行副總經理	台灣苯乙烯工業股份有限公司獨立董事 漢來美食股份有限公司獨立董事
	3	陳芳苓	女	50歲以上	2023.6.19	3年	淡江大學工商管理學系 友聯光學股份有限公司經理 全通事務處理股份有限公司協理	弘通股份有限公司副總經理

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由七至九人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置至少三人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。

為避免利益衝突，聯光通於「董事會議事規則」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。利益衝突迴避之揭露及實際運作情形詳閱本公司2025年股東會年報。

2.1.3 功能性委員會

審 計 薪 酬 永 續 發 展

委員會	審計委員會	組成
主要職責與監督項目	具備專業背景的獨立人士擔任，以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。 1.確保公司財務報表的準確性和適當性表達。 2.監督簽證會計師的選任、解任以及獨立性和績效。 3.監督公司內部控制的有效實施。 4.確保公司遵守相關法令和規則。 5.管控公司存在或潛在的風險。 通過專業監督和評估，確保公司運作符合法規要求，維護投資者利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。	由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，由獨立董事互推一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。
運作情形	審計委員會的獨立董事，包括侯榮顯、黃瑞沐和陳芳苓，共舉辦了9次會議，均達92.6%出席率。審計委員會決議通過多項財務和管理相關事項，包括年度財務報告、簽證會計師委任、組織架構調整及多次稽核計畫的執行情況報告等。獨立董事與內部稽核主管及會計師的溝通定期進行，每季至少一次，所有溝通結果均無異議，反映出良好的合作及監督機制，確保公司治理及財務透明度。此外，各獨立董事未有持反對意見的事項，顯示其對公司各項重大事務的同意及支持。	

委員會	薪酬委員會	組成
主要職責與監督項目	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。 1.定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議，確保其適應公司需求和最新的相關規定。 2.制定並定期檢討董事和經理人績效評估標準，包括年度和長期績效目標，並設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。相關的績效評估標準內容應在年報中進行揭露。 3.定期評估本公司董事和經理人達成績效目標的情況，確定個別薪資報酬的內容和數額。薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行職責確保董事和經理人薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。	成員人數為三人，由董事會決議委任之，目前全數成員為獨立董事。 (第3次修訂於109.05.14)
運作情形	由侯榮顯、黃瑞沐及陳芳苓三位獨立董事組成，並召開了三次會議，每位委員出席率均達到96.7%。薪資報酬委員會的職能是評估公司董事及經理人的薪資報酬政策和制度，並向董事會提出建議。年度內的主要決議事項包括重要員工薪酬討論、新任會計及財務主管薪酬方案，以及制定2026年度的工作計畫和2025年度經理人年終獎金發放方案。薪資報酬委員會的設立及運作旨在強化公司治理，保障薪酬制度的公平性。	

委員會	永續發展委員會	組成
主要職責與監督項目	● 推行及強化公司治理組織和制度。 ● 推動及發展企業社會責任政策及永續經營事項。 ● 關注利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題及督導溝通計劃 ● 執行其他經董事會決議之相關辦理事項。 ● 宣導及落實誠信經營相關工作。 ● 設立執行小組，針對公司治理評鑑、永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，定期向董事會報告。	委員由董事會決議委任，人數不得低於三人，其中至少應有半數為獨立董事，並由委員互推一人為召集人及會議主席。
運作情形	由林郁昌、侯榮顯、黃瑞沐、陳芳苓和蔡振財五位委員組成，所有委員均保持100%出席率。委員會共召開了兩次會議，重點審議並通過了2024年度企業永續報告書和2026年的永續發展工作計畫。 委員會設立了執行小組，由蔡振財擔任總幹事，負責公司治理評鑑及永續發展執行情況的評估、追蹤與修訂，並定期向董事會報告，確保決策透明及有效執行。	

2.1.4 績效評估

依「董事會績效評估辦法」，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程，並至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。2025 年本公司已委託第三方機構對 2024 年度董事會績效進行外部評估，評估結果將提報董事會並作為精進計畫依據；下一次外部評估預計於 2028 年辦理。

在自評過程中，董事長填寫「董事會績效評估自評問卷」，而其他董事則填寫「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的董事會和董事成員績效評估自評結果，**分數均高於4.95分**，顯示績效良好。

● 董事會績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分
內部評估	A.對公司營運之參與程度	12	26.6%	4.92
	B.提升董事會決策品質	12	26.6%	5.00
	C.董事會組成與結構	7	15.6%	4.86
	D.董事之選任及持續進修	7	15.6%	5.00
	E.內部控制	7	15.6%	5.00
	總平均			**4.95**

● 董事會成員績效評估自評問券結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分
內部評估	A.公司目標與任務之掌握	3	13.0%	5.00
	B.董事職責認知	3	13.0%	5.00
	C.對公司營運之參與程度	8	34.8%	4.91
	D.內部關係經營與溝通	3	13.0%	4.95
	E.董事之專業及持續進修	3	13.0%	4.91
	F.內部控制	3	13.0%	5.00
	總平均			**4.96**

2.1.5 薪酬政策

本公司董事及經理人之薪資報酬，係參考同業薪酬水準，並綜合考量個人職責、專業能力、投入程度、績效表現、目標達成情形及公司整體經營成果等因素訂定，同時兼顧公司短期及長期發展策略、財務狀況與未來經營風險，確保薪資報酬與ESG經營績效具合理連結。
薪資報酬委員會定期檢討董事及經理人之績效評估標準、年度及長期績效目標，以及薪資報酬政策、制度、標準與結構，並依據績效達成情形審議個別薪資報酬。相關決議須經薪資報酬委員會全體成員過半數同意後，提報董事會審議，以確保薪資報酬制度之公平性、合理性及透明性。
本公司透過完善之薪資報酬決策機制，使董事及經理人之薪資報酬與公司經營績效、長期價值創造及股東權益相互連結，並持續檢討及精進相關制度，以強化公司治理與永續經營。

董　　事

按照「董事薪資報酬辦法」制定董事薪酬。具體內容如下

* 董事薪資報酬的組成部分在「董事酬金給付辦法」中有明確規定。

- 報酬：包括董事的薪資、職務加給、各項津貼和獎金等。
- 酬勞：根據本公司章程的規定，根據年度獲利分配提撥酬勞給董事。（若章程未規定董事酬勞則不適用）
- 業務執行相關費用：包括車馬費、特殊支出費用和差旅費等。

經　理　人

根據員工的「薪資管理辦法」、「績效評核辦法」、「績效獎金辦法」和「員工酬勞分派辦法」，經理人的薪酬結構如下

固定薪資

- 本薪：基本薪資水準。
- 主管加給：針對擔任主管職位的經理人給予的額外加給。
- 專業加給：基於專業技能或特殊工作要求而給予的加給。
- 伙食津貼：餐飲津貼。
- 交通津貼：交通津貼。
- 加班費：因超時工作而給予的額外報酬。
- 誤餐費：因工作時間調整而給予的額外津貼。

變動薪資

- 績效獎金：根據業務表現、工地表現和年度結果而發放的獎金。
- 員工認股及員工酬勞：根據公司制度，給予員工的股權激勵和其他酬勞形式。

2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，2023年成立了永續發展委員會，由董事長擔任召集人，財務兼會計主管擔任總幹事，負責執行、專責統籌和推動公司的永續發展事務。該委員會下設有五個子小組，包括公司治理組、環境保護組、客戶關懷組、員工關係組和社會關懷組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。在過去的一年中，公司持續推動永續發展議題，並按照既定的計畫定期向董事會報告各項落實狀況及成果。下表是2025年度的重要進展。

- 2025年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2025/08/04 第16屆第25次董事會	本公司2024年度永續報告書編製完成，由永續發展小組總召集人向報董事會報告執行成果。
2025/12/22 第16屆第28次董事會	推動本公司永續策略及年度目標，核定「2025年永續發展計畫」及其關鍵績效指標、資源配置與權責分工。

項目	2.2 道德誠信
權責單位	稽核室
政策、承諾及重要性	建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，可以避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。 良好的道德誠信不僅提升公司的聲譽和品牌形象，還能提高員工的工作滿意度和忠誠度，進一步促使公司長期發展。 因此，我們制定了「道德行為準則」、「誠信經營守則」以及「誠信經營作業程序和指南」等內部規範，以規範公司人員的行為。
短期目標(2026)	1.每位新進員工都必須簽署反貪腐反賄賂及誠信聲明書。並完成100%的教育訓練。 2.公司在過去一年中沒有發生違反任何道德行為和誠信經營守則的情況。
中長期目標(2027-2030)	1.每年執行一次，對董事、公司所有員工之道德誠信政策宣導。 2.建立「誠信經營作業」內部稽核計劃，並每年執行一次。
行動計畫	1. 遵循最高道德標準的承諾應體現在所有商業活動中，包括但不限於與員工、客戶、供應商、競爭者、政府和公眾(包含股東)的關係。 2. 建立內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置互相監督制衡機制。 3. 針對各單位之高階主管進行多元誠信經營宣導，提升員工與管理層級之內線交易法規與誠信政策意識。
2025年績效	1. 全體員工於到職時簽署反貪腐反賄賂及誠信聲明書及教育訓練，完成率達100%。 2. 2025年召開董事會時進行道德誠信政策宣導、辦理董事進修課程，完成率達100%。 3. 供應商交易時於相關文件、合約中皆有道德誠信相關政策簽署。 4. 2025年度內未接獲任何舉報，且未有董事、供應商、員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。
申訴機制	1. 本公司於公司網站建立並公告獨立檢舉信箱(service-ufoc@ufoc.com.tw)，供內部及外部利害關係人提出申訴。 2. 外部利害關係人可填寫公司網站公告之【檢舉表單】後，寄送信件至：台北市內湖區新湖三路277、279、281號2樓 (台北辦公室)； 內部員工可透過填寫【員工申訴書】親送所屬單位主管或人力資源單位。 3. 鼓勵員工在懷疑或發現違反法令規章或道德行為準則的行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員舉報。 4. 對於本公司董事或經理人違反道德行為準則的情況，公司將根據道德行為準則訂定的懲戒措施予以處理，並立即在公開資訊觀測上公開披露有關違反道德行為準則的人員的違反日期、違反事由、違反準則和處理情況等相關資訊。

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，聯光通於2015年3月20日董事會通過「道德行為準則」、「誠信經營守則」，同年5月8日董事會通過「誠信經營作業程序及行為指南」等，並分別於2020年進行最後修訂，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

依「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，未來將由總經理室為專責單位，定期（至少一年一次）向董事會報告：

- 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
- 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

2025年度，公司共針對4個據點100%完成反貪腐評估，結果顯示據點中並未有任何貪腐情況發生，亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

聯光通積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，溝通成果如下：

- 全體員工簽署「反貪腐、反賄賂及誠信聲明書」，並於新人教育訓練中宣導。
- 透過內部課程方式，針對各類別員工進行反貪腐與誠信經營之溝通。

未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

● 對公司內部成員（共85名）進行反貪腐相關溝通之佔比

類別	董事會	管理職	一般員工
已進行反貪腐相關溝通人數	-	31	54
該類別總人數	-	31	54
已進行反貪腐相關溝通百分比	-	100%	100%

● 對年度交易之商業夥伴進行反貪腐相關溝通之佔比

類別	商業夥伴
已進行反貪腐相關溝通人數	66
該類別總人數	101
已進行反貪腐相關溝通百分比	65.35%

供應商之反貪腐溝通，則自2024 年度起進行。

2.2.2 誠信經營政策

依「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

1 在公司與供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係之前，先評估其合法性、誠信經營狀況以及是否曾涉有不誠信行為的紀錄，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。

2 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，檢視以下事項：
1. 企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。
2. 所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。
3. 企業的長期經營狀況和商譽。
4. 諮詢其合作夥伴對該企業的意見。
5. 企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄。

3 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。

4 我們會避免與不誠信經營者進行交易。
「員工行為準則」禁止員工從事不法或不實行為，並禁止員工接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。
「員工工作規則」規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。

5 在合約中明確訂明誠信經營原則：
1. 雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。
2. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。
3. 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。

2.2.3 吹哨者制度

本公司已制定具體的書面檢舉辦法，由人資單位來處理接收檢舉事項呈報總經理，由總經理指派專職單位處理。在2025年度未接獲任何檢舉。
該作業辦法包括以下內容：

一. 本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。
內部人員若虛報或蓄意提出不實指控，將受到紀律處分，情節嚴重者可能會被解雇。
為了方便檢舉，公司網站和內部網站上設立了內部獨立檢舉信箱和專線。檢舉人應至少提供以下資訊：
1) 檢舉人之姓名、單位、職稱，亦得匿名檢舉，但須留可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
2) 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
3) 可供調查之具體事證。
4) 對於未具名且未提供有效聯絡方式者，本公司仍將視內容進行瞭解，並對有明確事證或異常可能者予以立案進行調查。
5) 匿名檢舉如已檢附確實書證或物證，並對情節、當事人姓名、時間、地點、關係人等闡述清楚者，專責人員亦得展開內部初步調查。惟因證據鏈中斷或法律構成要件欠缺，需匿名檢舉人補充說明或提供資料，經聯繫無著或不回應者，專責人員得逕予結案。

二. 本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

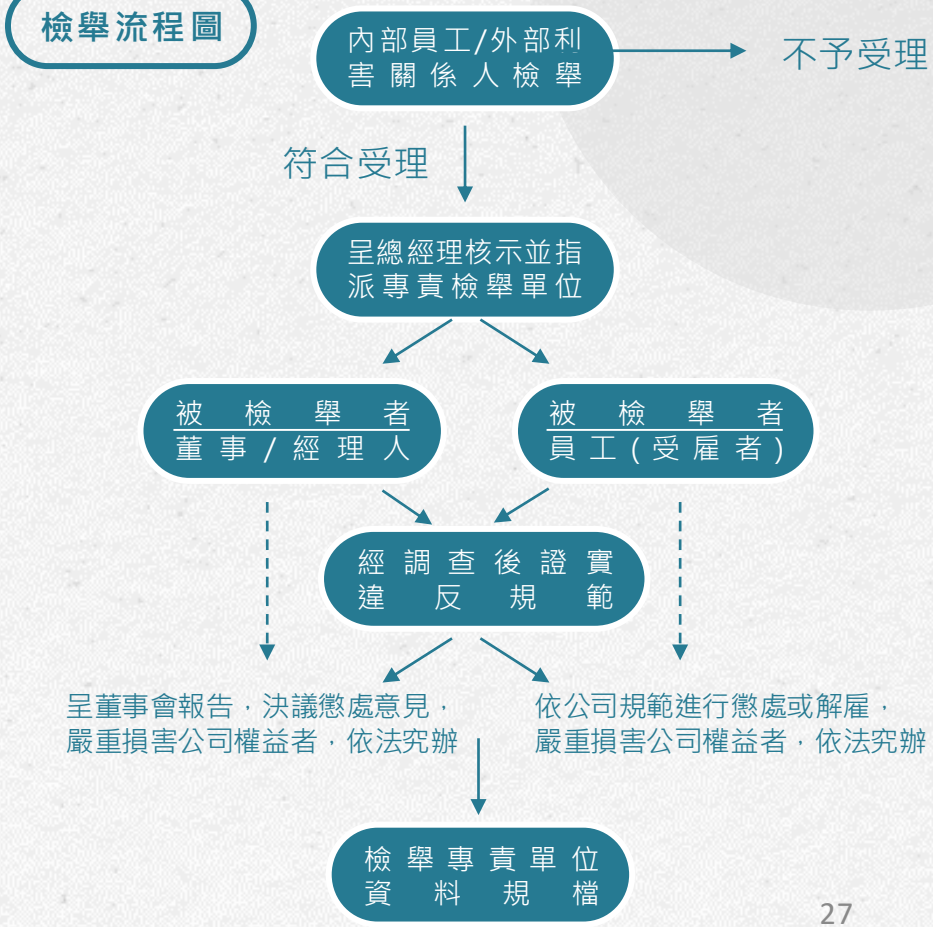
三. 本公司專責單位應依下列程序處理檢舉情事：
1) 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
2) 本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
3) 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

四. 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。

五. 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告，若涉嫌重大違規，先以書面報告通知獨立董事或送審計委員會。

六. 案件後續懲處及改善，於相關單位辦理完畢後，所有檢舉結案文件均由檢舉專責單位歸檔。

檢舉流程圖



項目	2.3風險管理
權責單位	董事會
政策、承諾及重要性	風險辨識與管理是企業持續營運的基石。本公司已根據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，考慮內外部環境和商業模式的變化，以及可能發生的營運風險，建立了相應的內控制度和作業辦法。各部門自行進行自我檢核和執行，以降低突發風險對公司營運的衝擊，並有效控制風險因素，並采取應變措施，以確保公司能夠實現永續經營。
短中長期目標	1. 稽核單位每季向董事會及審計委員會報告內控遵循查核結果，且為內控稽核無重大缺失。 2. 每年進行公司治理評鑑自評，並檢討論結果並持續改善。 3. 年度未發生任何資安洩漏事件。 4. 年度未違反任何重大法規事件。 5. 年度內各營運據點未因氣候風險造成財物損失。
行動計畫	1. 評估營運、氣候、創新、數位轉型等所面臨風險，必要時採取應變措施已降低風險。 2. 進行溫室氣體盤查，以利追蹤因氣候風險造成機會或損失。 3. 設置跨部門之氣候工作小組，以利追蹤氣候行動及相關管理策略之執行。 4. 為符合金融監督管理委員會及國內法令法規要求，就各項業務擬定各項風險清單，檢討及修訂內部控制制度及每年定期自行評估內控制度，以落實自我監督，降低突發風險對營運造成之危害。 5. 選任具備財務、會計及法律專業之獨立董事參與董事會討論，藉由董事之專業提升公司最高治理單位在財務及社會等風險管理能力。
2025年績效	1. 各部門遵循公司之內部控制制度，年度內部稽核無重大異常情況，內部控制制度設計及執行具有成效。 2. 公司治理評鑑自評，平均達4.96分(滿分5分)。 3. 未發生任何資安洩漏事件。 4. 未違反任何重大法規事件。 5. 各營運據點未因氣候風險造成財物損失。
申訴機制	1. 建立內部稽核制度及設置獨立董事，以確保內控及彙報機制之有效運作。 2. 由相關部門承接對應之風險管理工作，以降低營運風險衝擊。

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
高階管理階層	提出風險相關管空措施，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業

- 風險管理流程

本公司已建立風險管理相關流程。這些流程旨在確定可能影響公司業務的風險，並實施相應的控制措施以減輕或消除這些風險。風險管理流程包括以下步驟：

- 確定風險範圍：明確定義了風險範圍，包括了公司業務的各個方面，例如業務運營、財務、資訊技術等。
- 進行風險評估：定期進行風險評估，通過對可能發生的事件和威脅進行評估，確定相關風險。
- 評估風險嚴重程度：對每個風險進行評估，以確定其對公司業務的影響程度和可能性。
- 實施控制措施：根據風險評估的結果，制定相應的控制措施，以減輕或消除風險。
- 監測和審核：定期監測控制措施的有效性，並進行審核和改進。

本公司風險管理流程配合營運目標定期執行並持續監控與改進，以降低風險造成的衝擊，確保公司業務的安全和永續發展。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估，每年蒐整產業風險趨勢並透過各部門定期進行監控風險及其目標，依不同面向統計分析當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2025年度共辨識出四項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險、資安風險，下表列示公司對於前述風險之管理項目與因應策略。

ESG面向	治理		環境	社會
風險項目	財務風險	資安管理	氣候變遷風險	人力資源風險
風險因子	市場風險、價格風險、信用風險、流動性風險、利率與匯率變動及通貨膨脹等。	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險	溫室氣體總量管制下與碳稅、碳費及極端天氣事件造成營運中斷或損失。	人才留任、員工發展、職場環境等。
風險管理流程	財務會計處與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	依照內控電子資料處理循環之規範執行資訊機房、電腦資訊檔案安全、網路安全、郵件安全管理、資訊系統控制存取等管理，且定期檢討稽核資訊安全政策，以確保資訊安全，並建立緊急資安事件通報流程。	永續發展推動小組定期進行研究和分析，以了解氣候變遷對整體經濟環境和法規的影響。未來，將進一步完善相關的風險管理政策和程序，以應對這些變動。	為合乎法規與因應風險制定了以下政策： •**人才培育政策**：透過工作教導、教育訓練和師徒制度，有效促進員工的學習和成長。 •**教育訓練計劃及預算編列**：每年預留預算用於員工訓練，提升專業技能和領導能力。鼓勵員工自我增值，參與外部舉辦的進修課程。
風險因應策略	市場風險（價格風險）：採設定限額進行投資組合分散策略。 信用風險：明確授信政策，客戶財務狀況、過去經驗和其他，內部風險控制來評估客戶信用品質。對每位新客戶在確定付款和交貨條款前進行管理和信用風險分析。 流動性風險：當剩餘現金超過營運資金管理所需時，調撥回財務會計處並根據資金需求進行調度和預測。 利率、匯率變動風險：根據營運所需，進行避險策略，並於配合的金融機構詢比價。 通膨風險：與供應商及客戶保持互動並隨時注意市場價格。	資訊安全事件管理：建立嚴謹的資安事件分級制度，明確定義緊急程度。 年度資訊安全內部教育訓練：不定期寄發資安宣導郵件給全體員工，以提高對資訊安全的識別和應對能力。 機密文件權限管理：設定公司與客戶機密文件的取得權限分級，以確保只授權的人員可以存取這些文件。	由於全球溫室氣體排放總量管制和碳費徵收措施，公司可能會直接或間接受到衝擊。對營運策略、採購方針和設計理念產生影響。為因應氣候變遷，聯光通在產品設計階段將加強與業主的溝通，並逐步擴大使用低碳環保材料，以強化永續發展理念。	**人才培育**：我們致力於通過工作教學、教育訓練和師徒制度來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 **教育訓練**：每年我們都會預留預算來進行員工培訓，提升員工的專業技能和領導能力。同時，我們鼓勵員工自我充實，參加外部舉辦的進修課程。 **補助政策**：設立證照津貼和獎勵制度，以鼓勵員工提升專業能力，提高行業競爭力。

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。聯光通秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。本公司內部除設置法務人員外，每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

項目	2.4 法規遵循
權責單位	法務
政策、承諾及重要性	遵守法規是企業營運的基石，若無法遵循法規，將對公司的營運和聲譽造成衝擊，同時增加外部環境和社會的額外成本。為此，聯光通公司恪守主管機關在公司治理、誠信經營、環境保護和勞工人權等方面制定的相關法令。為降低員工違反法規的風險，我們定期對員工進行教育宣導，以確保組織內的法規教育得以實施。透過這樣的教育措施，我們致力於強化員工對法規的認識和遵守，以確保公司內部的法遵意識和遵循法規的行為遵從。這不僅有助於降低風險，還有助於維護公司的聲譽和建立良好的外部形象。
短中長期目標	年度違反重大法規數等於零
行動計畫	1.進行年度內部稽核，針對重要的法規項目進行評估，以減少違反法律遵從性的風險。 2.成立專責單位，負責跟踪公司相關法規的變化情況，並定期更新內部規範。 3.在每月的會議上，公布法規的最新趨勢，並檢視各部門對其應對情況的盤點。
2025年績效	1.未發生任何重大法規違反事件。 2.共進行了2次法遵教育訓練，受訓人員為人力資源，共計11小時。
申訴機制	若任何利害關係人發現公司有任何違反法規情勢， 可透過公司檢舉專線：（02）2657-0589或mail：service-ufoc@ufoc.com.tw， 公司將依據檢具內容追溯相關 權責單位，釐清案情及責任歸屬，並請相關單位做出檢討及改善行動。

我們首先關注與公司營運密切相關的重要法規，以優先實施的範圍為依據。各部門應負責以下事項：

1. 建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。
2. 定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。
3. 各部門負責進行自我評估作業，並由該部門主管指派相應的人員負責彙總法規相關資訊。透過法令彙總表的建立，將法規內容整理彙總，讓各部門能更加清楚地了解適用的法規要求。

2024年至2025年，聯光通未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。

項目	3.1 氣候行動與溫室氣體管理			
權責單位	永續發展推動小組			
政策、承諾及重要性	隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題。因此聯光通致力於參與國際氣候倡議，呼應2050年淨零排碳之長期目標，以向利害關係人宣示因應氣候變遷之決心。			
短中長期目標	較基準年（2024）	短期（2026）	中期（2030）	長期（2050）
	減碳	-10%	-24%	-50%
	碳密集度下降	-5%	-25%	-71%
行動計畫	1. 完成各營運據點之供應商據點災害潛勢分析，將新供應商之位址納入氣候風險評估。 2. 完成各營運據點之碳盤查，並各自建立具體短中長期減碳目標。 3. 汰換廠區老舊設備，更換為高效設備，減少廠區日常營運之基礎用電量。			
2025年績效	1. 完成各營運據點之水資源壓力評估，未有據點坐落於高水壓力區域。 2. 年度供應商供貨穩定，未有因極端氣候而造成供應鏈中斷情況。 3. 2025年範疇一與範疇二之溫室氣體排放量為507.9490噸CO_2e，碳排密集度為0.9827 (噸CO_2e/百萬營收)。			
申訴機制	依GHG protocol，要求廠區每年執行溫室氣體盤查與第三方確信，針對減碳目標進行追蹤及檢討，適時更新減碳策略與政策。 利害關係人亦可透過官方網站(聯絡我們)直接與公司溝通，公司重大事件亦不定期公告於官方網站及公開資訊觀測站中。			

3.1.1 氣候治理

最高治理單位為董事會，負責指導、監督及管理。面對氣候變遷之挑戰，訂定政策，以強化對氣候風險之管理與因應。
永續發展委員會，下設小組對氣候變遷風險與機會評估並定期報告，再往上呈報董事會相關風險管理執行情形，以供營運決策參考。

3.1.2 氣候風險管理

永續發展推動小組定期蒐整同業之永續報告書之風險機會議題，定期召集工作小組蒐整年度因應氣候風險情況，並討論各氣候議題之衝擊程度與發生可能性，彙整並鑑別聯光通之年度關鍵氣候風險與機會，將結果向上提報永續發展委員會，並呈報董事會進行決議與訂定集團策略。

蒐整議題
- 同業永續報告書議題
- 國際趨勢

鑑別風險機會
- 蒐整年度因應氣候風險情況
- 討論氣候議題衝擊程度與發生可能性

擬定因應措施
盤點各營運據點之因應現況，依各據點風險機會擬定管理措施

追蹤管理
追蹤與檢討目標達成情況

3.1.3 氣候變遷因應策略

2024年聯光通由永續發展委員會依循TCFD指引、同業報告書及國際趨勢蒐整聯光通專屬氣候議題，並透過各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出5項關鍵氣候風險與機會；分別為2項轉型風險、1項實體風險與2項氣候機會，關鍵議題如下分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

面向	轉型風險		實體風險	機會	
議題	客戶行為變化	以低碳商品替代現有產品和服務	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	使用低碳能源	參與可再生能源項目並採用節能措施
影響期程	短期（3年內）	中期（3-5年）	中期（3-5年）	短期（3年內）	短期（3年內）
氣候風險機會現況	隨著低碳環保意識也越來越強烈，市場將向低碳轉型，加上產業快速發展，在這種情況下，如果聯光通無法掌握當前的市場和趨勢，可能會影響收入。	客戶逐漸要求提供減碳或低碳產品，公司積極其產品，除符合客戶需求外，亦能符合永續環保。惟開發減碳或低碳產品將使研發成本增加。	極端氣候加劇使各據點面臨不同的氣候風險。因颱風侵襲導致之水患損壞設備。諸如此類之氣候災害已提升公司中斷營運之風險，並對公司財務造成實質衝擊影響。	使用低碳能源不僅響應政府推動的政策，且是企業能源轉型的重要策略。通過提早規劃並採用低碳能源，企業可有效降低未來的營運成本，減少碳排放帶來的合規負擔和環境風險。	積極參與可再生能源項目並採用節能措施，能有效提升企業因應氣候變遷的調適能力，並確實管理氣候變遷相關風險，並掌握機會。
因應策略管理措施	依循 GHG Protocol 完成範疇一及範疇二溫室氣體盤查並取得第三方確信，類別三~六則參照 ISO 14064-1 建置制度化的盤查與管理機制，從量化數據中尋求可減碳的方向，如用電（水）量大、舊設備的改善等。	積極導入ISO14067產品碳足跡，進行產品碳排查，從量化的數據中，尋求可減碳的方向，如原物料、加工過程或運送距離等。	對於管理人員均可以透過遠端連線進行行政作業或與客戶/供應商緊急聯繫（包括受影響的交貨時間等關注議題）；面臨不同的氣候風險所造成的損害，本公司成立災害小組，依緊急應變管理程序進行災害復原，降低對公司財務造成實質衝擊影響。	落實日常節約用電並檢視使用電量的合理性外，從中再找尋用電量大的時段，進行分時段電量，以降低營運成本並減少碳排；未來並適時評估使用低碳能源。	積極參與政府可再生能源項目與措施，內部尋求有效的節能措施，如儲能或使用綠電等方案，也可利用儲能方式，提供各企業因應因應氣候變遷的調適能力，掌握機會提升營運收入。

3.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，聯光通針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過永續發展委員會監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為聯光通訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述		達成情況
減碳目標	短期(2026)	較基準年(2024)減碳10%、碳密集度較基準年下降5%。	2025年較2024年減碳14%。 2025年碳密集度0.9827 (CO_2e/百萬營收)較2024年下降46%。 中長期(2030~2050)：每年計算溫室氣體盤查，滾動式檢討用電量及廠房設備等可節電或適時評估導入低碳能源等方式，以達減碳目標。
	中期(2030)	較基準年(2024)減碳24%、碳密集度較基準年下降25%。	
	長期(2050)	較基準年(2024)減碳50%、碳密集度較基準年下降71%。	
產品碳管理	1. 規劃於2026年度完成5個WTR產品碳足跡盤查。 2. 規劃於2026年度研發1個低碳產品(96C-ASPMF)		1. 96C-BJF-LAP-SS-BSM已取得ISO14067驗證。 2. 2025年依ISO14067標準已完成5個WTR產品碳足跡計算(24C、48C、100C、200C、300C)。
再生能源目標	1. 2035年度使用再生能源達51%。 2. 2050年度使用再生能源達100%。		每年計算溫室氣體盤查，滾動式檢討用電量及廠房設備等可節電或適時評估導入低碳能源等方式，以達減碳目標。

3.2.1 能源管理

隨著各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，聯光通身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

為強化內部能源與溫室氣體管理，聯光通自2023起即於各廠區紀錄能源使用狀況，並依循準則建立營運據點之能源管理計畫及內部管理政策；此外，為建立減碳之基礎，聯光通各營運據點已於2023年配合經濟部產業發展署委託崑山科技大學許蕙琳教授進行2022年**溫室氣體排放(碳排)盤查，2025年**則依循GHG Protocol著手進行範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體盤查，設立基準年為2024年，並建立例行性內部稽核與碳盤查管理制度。聯光通用具體行動響應台灣政府2050淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

2025聯光通的能源總消耗為4,320.4434 GJ，聯光通的主要營業項目為：光纖電纜、儲能系統相關設備與工程規劃設計與施作、系統建置工程服務、通訊與資訊系統整合工程服務，因此，主要能源耗用為源自製程機台、空調之外購電力，約佔整體能源消耗量76%，其次則為公務車之汽油、運輸車之柴油，約佔總能源消耗24%，2025年能源總消耗量（GJ）較前一年度減少15%[註四]，年度能源使用密集度（GJ／百萬營業額）較前一年度下降47%[註五]，未來聯光通將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

內部能源耗用總量		2023	2024	2025
非再生燃料	汽油(公升)	27,700.40	27,145.74	23,219.67
	柴油(公升)	13,987.81	13,168.50	8,135.08
	液化石油(公升)	36.36	98.25	109.08
外購能源	外購灰電(度)	1,059,432.13	1,041,280.68	911,905.82
消耗能源總熱量(GJ)		5,193.2872	5,082.4055	4,320.4434
密集度(GJ/百萬營收)		14.07	15.68	8.36

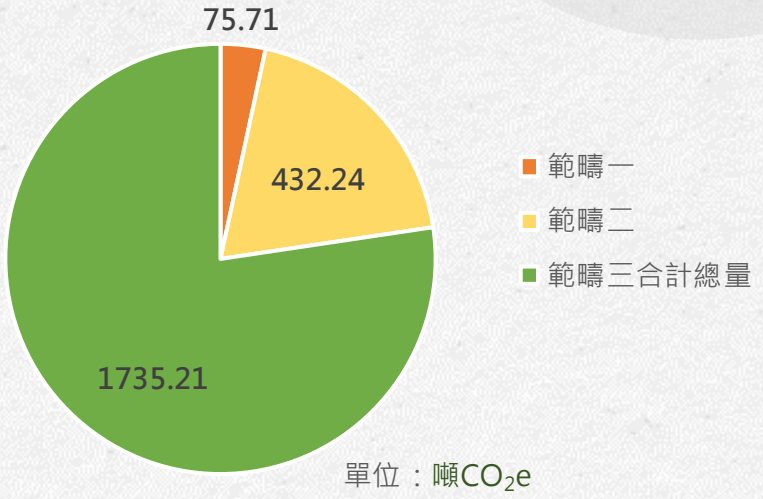
- 註一：能源耗用數據統計範疇涵蓋：新竹總公司與台北、台南、高雄辦公室、新竹外部倉庫
- 註二：汽油熱值=7,609 kcal/L、柴油熱值=8,642 kcal/L、液化石油氣=5,959 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源署能源產品單位熱值表。
- 註三：密集度分母為年度廠區總百萬營收。
- 註四：因光纜年產量較前一年度減少及台北辦公室由兩處變動為一處，故能源總消耗量（GJ）較前一年度減少。
- 註五：營業額較前一年度成長約59%，包括儲能設計施作與系統建置工程服務較前一年度成長，故密集度(GJ/百萬營收)計算較前一年度大幅減少。

3.2.3 溫室氣體管理

2025年，聯光通依循GHG Protocol完成溫室氣體盤查作業，全年度範疇一與範疇二溫室氣體排放總量為507.9489噸CO_2e，其中範疇一直接排放占總量 15%，主要源於汽柴油公務車、製程排放；範疇二則占總量 85%，主要源於廠區製程設備用電。2025年聯光通排放密集度0.9827(噸CO_2e/百萬營收)較前一年度下降46%[註七]，未來廠區將透過例行性碳盤查追蹤聯光通之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

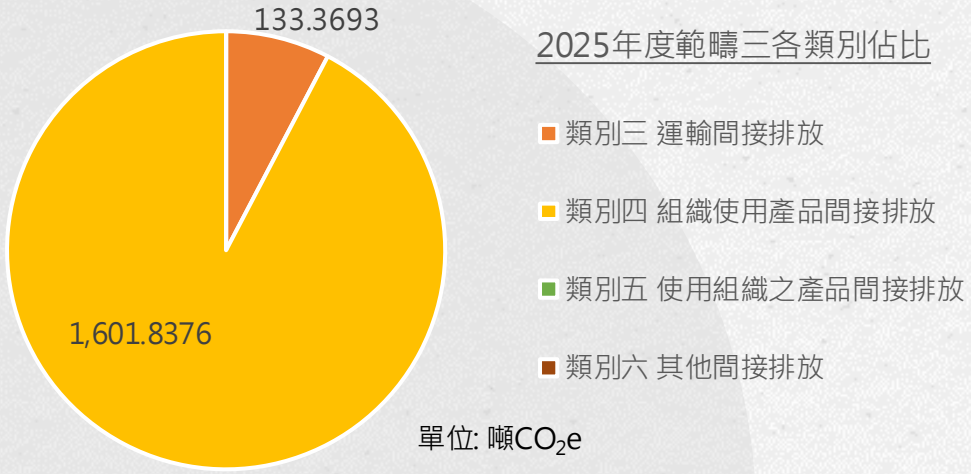
範疇一、範疇二 溫室氣體排放量與密集度	2023		2024		2025	
	噸CO_2e	%	噸CO_2e	%	噸CO_2e	%
範疇一	102.3990	18%	98.0719	17%	75.7055	15%
範疇二	472.2715	82%	493.5670	83%	432.2434	85%
範疇一&二合計總量	574.6705	100%	591.6389	100%	507.9489	100%
排放密集度 (噸CO_2e/百萬營收)	1.5568	—	1.8254	—	0.9827	—
較前一年度下降-46%						

2025年度全範疇溫室氣體排放占比



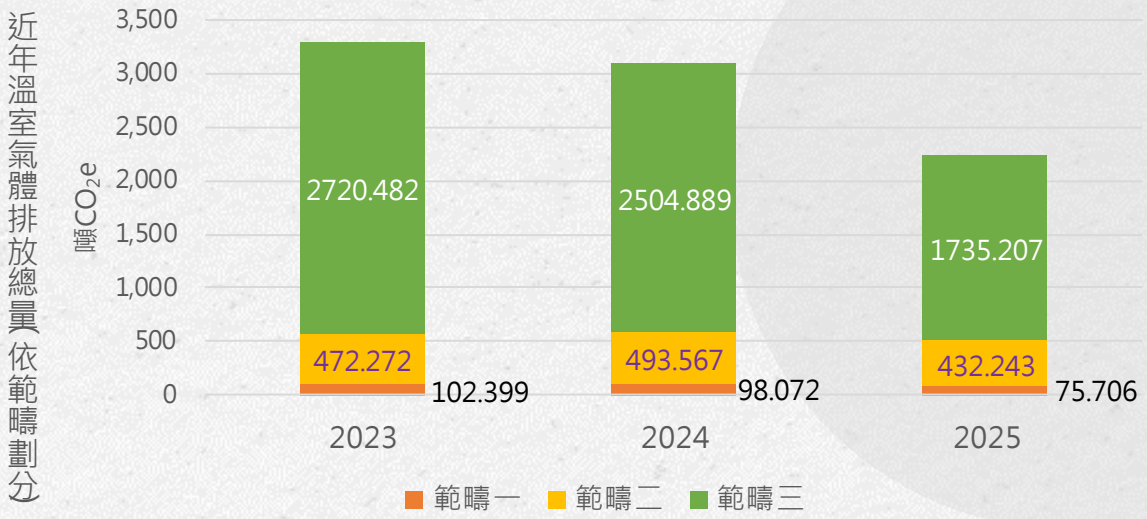
單位：噸CO_2e

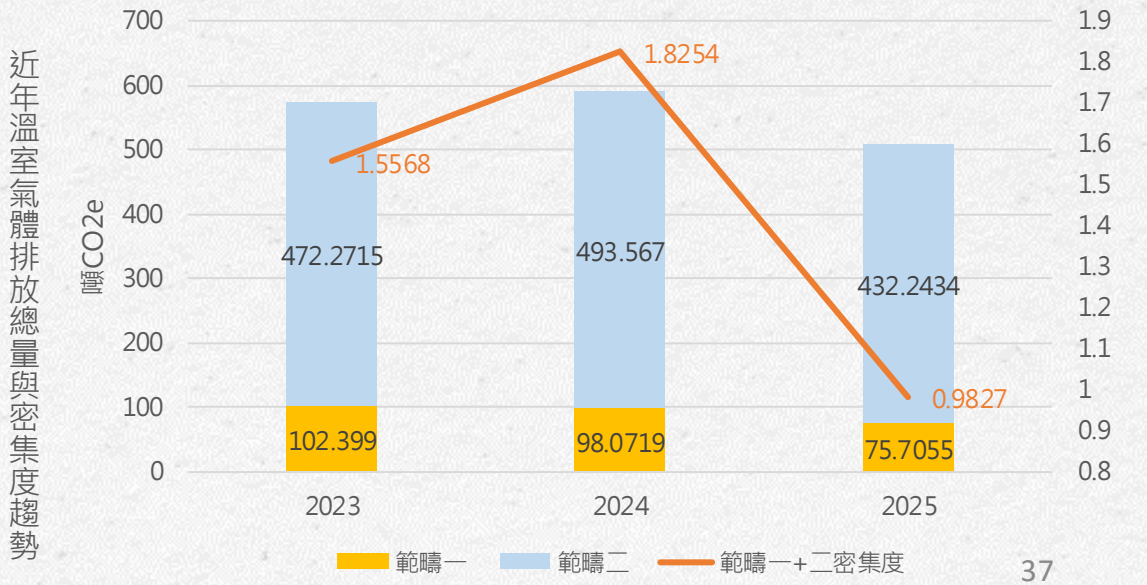
註一、溫室氣體涵蓋範疇：
新竹市東區研新四路12號、台北市新湖三路277號2樓、台北市石碇區文山路一段6號、台南市安平區永華路二段651號15F-8、高雄市左營區左營大路678之3號、新竹市寶山鄉深井路299巷31號。
註二、溫室氣體係數引用：
環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版、溫室氣體排放量盤查作業指引113年版。
註三、盤查方法學：溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）。
註四、溫室氣體盤查範疇(共計7種溫室氣體)：
二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、三氟化氮 (NH_3)、六氟化硫(SF_6)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化合物(PFCs)。
註五、溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。
註六、排放密集度 = (範疇一+範疇二排放總二氧化碳當量)/個體公司年度總營收百萬元。
註七、聯光通營業額較前一年度成長約59%：
儲能設計施作與系統建置工程服務較前一年度成長、光纜年產量較前一年度減少(範疇二減少)，故密集度(GJ/百萬營收)計算較前一年度大幅減少。



範疇三 溫室氣體排放量	2023		2024		2025	
	噸CO_2e	%	噸CO_2e	%	噸CO_2e	%
類別三 運輸間接排放	107.8793	4%	88.0863	4%	133.3693	8%
類別四 組織使用產品間接排放	2,612.6022	96%	2,416.8025	96%	1,601.8376	92%
類別五 使用組織產品間接排放	—	—	—	—	—	—
類別六 其他間接排放	—	—	—	—	—	—
範疇三 合計總量	2,720.4815	100%	2,504.8888	100%	1,735.2069	100%
較前一年度降低						

註一、聯光通自2022年開始依循ISO14064 1盤查類別三~六之溫室氣體排放量，排放係數參考、學術論文、同類商品或 Simarpro、環境部等資料。
註二、類別三~六之盤查範疇涵蓋價值鏈中的上下游運輸與配送、員工通勤、原料開採製造與加工、處理廢棄物等項目產生的溫室氣體排放等項目。





3.2.4 減量及節能措施

- 目前聯光通主要的能源消耗來自於廠區空調及機台用電，為達成低碳營運之長期目標，透過每年碳盤查推行節能方案及汰換節能產品等措施，達到碳減量目標。
- 2025年節能方案共計1件，為新竹廠區一樓完成產線空間氣流改善可行性評估，可節能26.88度/天、減碳841.0kgCO_2e。

	節能措施		節能		減碳量(kg CO_2e)	
2023	4 件	新竹 • 調降台電契約容量 • 蒸飯箱時間控制 • 辦公室空調送風時間控制 內湖 • 辦公室空調開關機時間	33,039	度	16,354.45	kg
2024	汰換為變頻冷氣機 2 台		34.57 GJ		9,600 度	4,550.40 kg
2025	空間氣流改善增加排風扇 4 台		12.77 GJ		3,548 度	1682.83 kg

註一、電力碳排係數採用經濟部能源署公告之2024年電力碳排係數0.474 kg CO_2/度。

3.3.1 廢棄物管理制度

主要廢棄物源自於**光纖電纜**製造程序所產生之事業廢棄物，並含有少量有害廢棄物，有害廢棄物皆依循法規儲放至指定安全櫃，並由專人記錄每次產出與每月定期廢棄物產出及暫存申報，廢棄物皆委由第三方環境部合格清運商進行清運。而台北、台南、高雄辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公大樓訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由大樓管理統一委託第三方合格清運商處理或由環境部垃圾車進行回收。

為避免自身營運之廢棄物對鄰近社區及生態造成負面衝擊影響，聯光通依循環境部建立廢棄物管制程序(EP-003)，每年由廠務單位針對有害廢棄物清運商進行跟車稽核，並透過GPS追蹤廢棄物清運車輛之運送軌跡以確保廢棄物皆被妥善處置。

2025年聯光通共完成2家廢棄物清運商之跟車現地稽核，並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項，未來將持續針對清運商進行稽核，以維持廢棄物0違規之目標。

廢棄物價值鏈管理措施		
價值鏈上游	**原物料**	廠區每月針對進料統計
自身營運	**辦公室及廠區廢棄物**	依據廢棄物管理規範清楚標示有害廢棄物暫存空間，並針對至存情況統計量化數據。
價值鏈下游	**廢棄物處理**	清除處理時，依規定上網及申報三聯單，並針對有害廢棄物處理商進行現地稽核。

3.3.2 廢棄物的產生

- 2025年聯光通廢棄物總量為34.00噸，較2024年下降30.5%[註四]。
- 2025年廢棄物統計範疇包含新竹總公司與台北、台南、高雄辦公室，廢棄物類別以一般事業廢棄物為主。
- 未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

廢棄物產生量			
年份	2023	2024	2025
一般事業廢棄物（噸）	50.95	48.77	33.94
有害事業廢棄物（噸）	0.04	0.06	0.06
廢棄物總量（噸）	50.99	48.83	34.00
年增率（%）	20.70%	(4.25)%	(30.5)%[註四]
廢棄物密集（噸/百萬營業額）	0.14	0.15	0.07

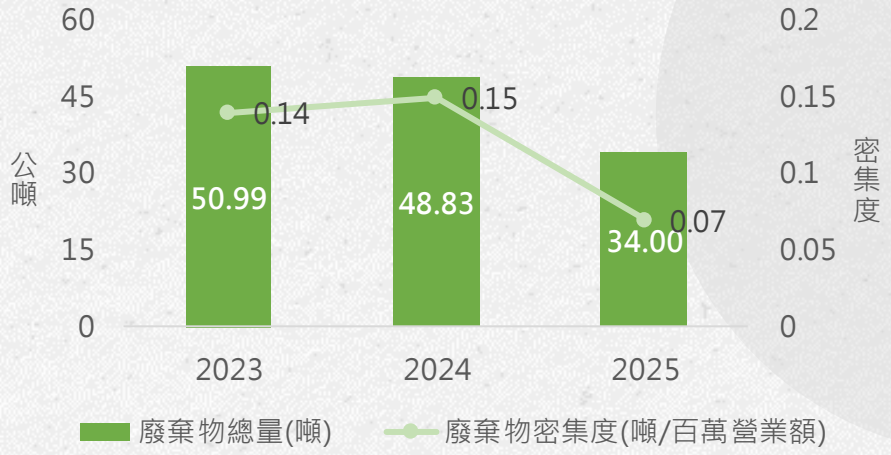
註一、廢棄物數據涵蓋範疇：
新竹市東區研新四路12號、台北市新湖三路277號2樓、台北市石碇區文山路一段6號、台南市安平區永華路二段651號15F-8、高雄市左營區左營大路678之3號、新竹市寶山鄉深井路299巷31號。

註二、2025年台北辦公室之廢棄物皆委由大樓管委會處理：
廢棄物總量為13.796噸/年，每人平均廢棄物產生量為0.0034噸/年(整棟大樓約533人)；而歸屬聯光通產生廢棄物為1.0095噸/年(13.796/533*39)。

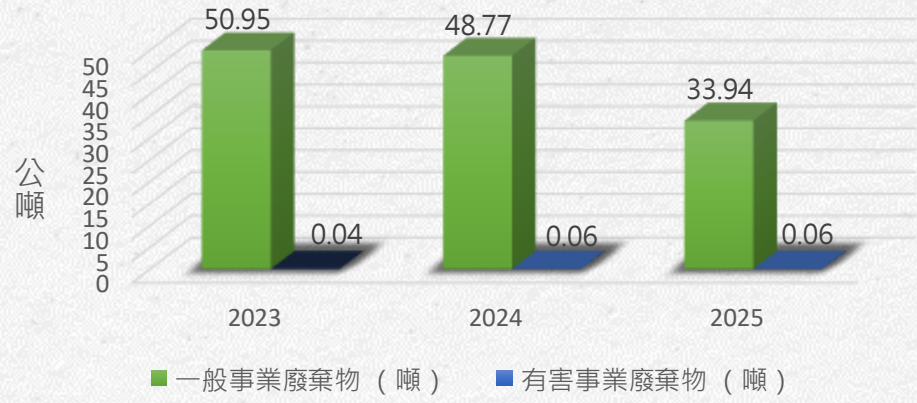
註三、2025年台北石碇、台南與高雄辦事處：
均為生活用垃圾，自行丟垃圾車，皆無相關秤重紀錄，依環保署公告114年1~11月一般廢棄物估算 ，平均每人1.3776公斤；而歸屬聯光通產生廢棄物為2.64公斤 / 月，年總量約為0.0317噸 / 年。

註四、廢棄物總量（噸）較前一年度減少：
因光纖年產量較前一年度減少及台北辦公室由兩處變動為一處。

近年廢棄物產生總量與密集度趨勢



近年有害/一般廢棄物產生總量



- 2025年依直接/轉移處置劃分廢棄物總量

廢棄物類別	有害廢棄物		非有害廢棄物(噸)		總處理量	
	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%
處置移轉 (再利用、回收)	0.06	100%	28.74	86.92%	28.80	86.95%
直接處置 (焚化、掩埋)	—	—	4.32	13.08%	4.32	13.05%
總量	0.06	100%	33.06	100%	33.12	100%

- 2025年依有害/非有害廢棄物劃分總表

類別	總量	佔比
有害廢棄物（噸）	0.06	0.17%
非有害廢棄物（噸）	33.06	99.83%
總量（噸）	33.12	100%

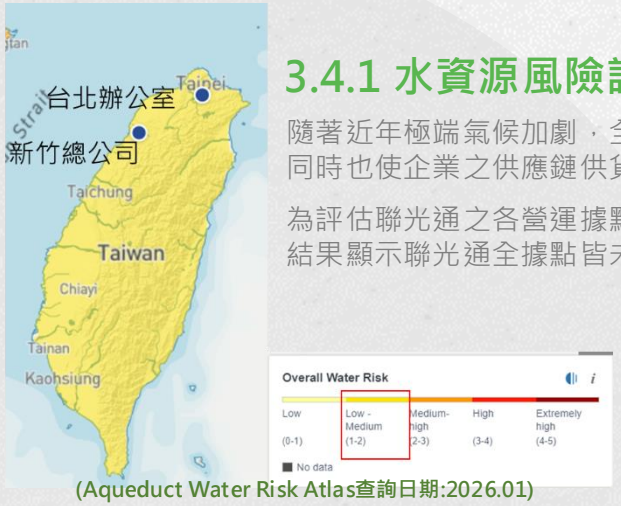
- 2025年依細項類別區分廢棄物做中處理方式

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量(噸)	委外第三方處理	
			廢棄物處理量(噸)	處理方式
非有害廢棄物	D-1801一般性垃圾	2.71	2.71	焚化(非能源回收)
非有害廢棄物	D-2603廢光纖電纜	18.24	18.24	再利用原料
非有害廢棄物	D-0299廢塑膠混合物	1.61	1.61	焚化(非能源回收)
非有害廢棄物	R-0701廢木材	10.50	10.50	再利用原料
有害廢棄物	C-0301廢液（閃火點小於60℃）	0.06	0.06	再利用原料(蒸餾處理)
廢棄物總量(噸)			離場處理總量(噸)	占比%
33.12			33.12	100%

註一、本年度D-2603廢光纖電纜減量主要係生產量結構變動所致：
2025年光纖電纜總產量較2024年減少629公里，且自持型光纖電纜（含鋼量）產量亦較上年減少220公里；上述兩類產品為廢光纖電纜的主要來源，產量下修帶動廢料同步下降。

3.3.3 廢棄物減量行動

除前述廢棄物的管制外，為減少自身營運之廢棄物對環境之影響，從產品源頭之原物料著手盤點，優先採購具環保標章之物料與部品，並挑選終端具有完善回收與再利用機制之物料，在2025年金屬鋁回收6,185kg、紙類回收2,075kg，總計回收達8.260公噸，藉此提升廢棄物再利用之比率，藉此促進產業之循環經濟。



(Aqueduct Water Risk Atlas查詢日期:2026.01)

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估聯光通之各營運據點是否存在水風險，2026年我們採用世界資源研究所的Aqueduct Water Risk Atlas線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示聯光通全據點皆未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免聯光通用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

- **各據點取水與放流水目的地**

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
新竹總公司	第三方的水	寶山水庫	納管至污水廠	竹科污水處理廠	中低(10-20%)
台北辦事處	第三方的水	翡翠水庫	納管至污水廠	內湖污水處理廠	中低(10-20%)
台南辦事處	第三方的水	曾文+烏頭山水庫	未經處理	污水處理廠	中低(10-20%)
高雄辦事處	第三方的水	澄清湖+阿公店水庫	未經處理	污水處理廠	中低(10-20%)
新竹外倉	第三方的水	寶山水庫	納管至污水廠	竹科污水處理廠	中低(10-20%)

3.4.2 取水、耗水與排水

聯光通全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，在新竹廠區主要用水源為空調用水約佔63.35%，生活用水約佔33.88%，製程用水約佔0.76%。

台北辦公室位於辦公大樓內，主要水源為生活用水。聯光通2025年總取水量為5.00百萬公升，較前一年度下降24.13%，用水密集度則下降65.46%，主要係新竹廠光纜年產量下滑，帶動製程等用水需求同步減少。

上述降幅以產量結構變動為主，非單純來自效率提升。公司將持續推動製程節水、設備優化與回收再利用，以穩定降低單位用水並提升水資源使用效率。

用水類別	取/排水目的地分類	2023	2024	2025
取水量	雨水回收、河流、湖泊	—	—	—
	地下水	—	—	—
	自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	6.02	6.59	5.00
	取水總量	6.02	6.59	5.00
排水量	河流、冰川、湖泊、沼澤	—	—	—
	地下水	—	—	—
	排入廢水處理廠處理	4.74	5.32	3.52
	總排水量	4.74	5.32	3.52
耗水量	總耗水量	1.28	1.27	1.48
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.01630	0.02034	0.00967

註一、水資源數據涵蓋範疇包含新竹總公司與台北辦公室，聯光通全據點之取水源皆未坐落於高水壓力區域。
註二、聯光通之取水源總溶解固體皆≤1,000 mg/L。
註三、取水量來源為每月自來水水費單據之用水量統計得之。
註四、新竹總公司之排水量來源是竹科管理局污水繳納單憑證。
台北、台南與高雄辦公室以及新竹倉庫之排水量參考竹科管理局向新竹總公司收費之計算方法，以取水量之80%計算得排水量。台北石碇辦公室為業主提供，水電費由業主承擔，故不納入用水量計算。
註五、耗水量=取水量-排水量

3.4.3 廢水排放管理

在廢水排放部分，為避免製程用水對當地生態造成衝擊，在新竹廠區統一委由竹科之甲級廢水處理廠進行水處理，主要廢水水源為空調用水約佔63.35%，生活用水約佔33.88%，製程用水約佔0.76%，經確認符合當地廢水排放要求數值後排放於頭前溪。、台南與高雄辦公室以及新竹倉庫主要為生活廢水，由污水管排入所在轄區之污水處理廠。
新竹總公司之排水每年委由環境部提供合格第三方單位進行水質檢測，並依循當地下水道水質標準進行排放，2025年聯光通全廠之廢水檢測數值皆符合當地法規要求，並未有違反當地污水排放規範之事件發生。

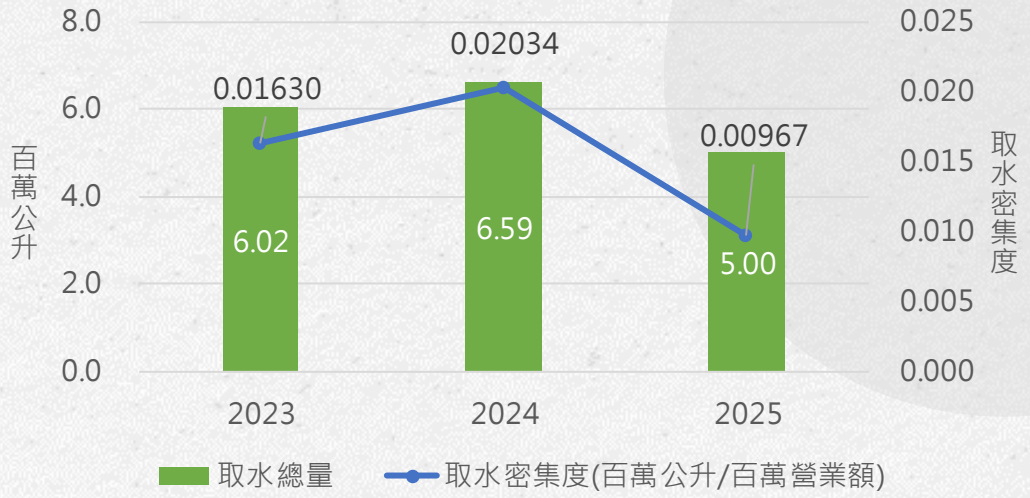
據點	水質標準	pH	COD (mg/L)	SS (mg/L)	BOD (mg/L)	自由有效餘氯 (mg/L)	水溫 (°C)	真色色度
新竹	年度檢測數值	8	138	18.3	50.2	0	22.8	157
	當地標準值註	5.0-9.0	500	300	300	2	38	400

註: 國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局新竹園區污水下水道可容納排入之水質標準

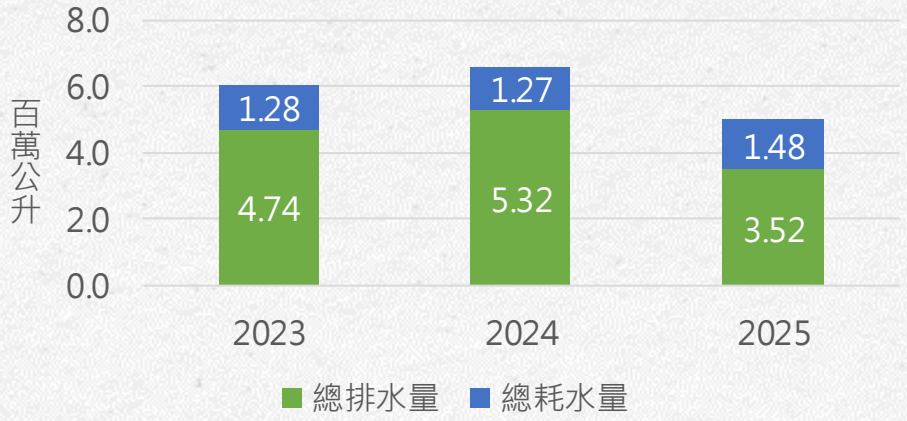
3.4.4 水資源管理或減量行動

聯光通深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更凸顯水資源管理對企業營運之重要性，故除於各廠區推行日常節水宣導作業，亦鼓勵廠區每年評估與盤點廠區可執行之節水措施，以減少對水資源之依賴，減少突發性缺水對公司營運之衝擊。2025年聯光通透過辦公區兩台飲水機設定每日19:00–06:00關閉加熱/循環功能，降低待機加熱與沖洗耗水，估計約可節水253度水(估算方法：每台飲水機熱水供應量假設為32公升/小時；夜間關閉11小時；每月按30天估算，全年12個月，設備2台。 計算式 = (32 L/小時 × 11小時 × 30天 × 12月 × 2台) ÷ 1,000 L/m³ = 253.44 m³)。。

近年取水總量與用水密集度趨勢



近年水資源使用趨勢



項目	研發創新		權責單位	光纖事業處/智慧電網事業處
政策、承諾及重要性	為因應產品與服務多元應用之生產技術要求、淨零碳排與能源轉型趨勢，透過產品設計與生產技術創新、持續營運服務與提升能源使用效率等面向持續發展，積極推動表後儲能（Behind-the-Meter Energy Storage, BTM）系統建置，保持企業成長動能與競爭力。 持續關注產業發展趨勢，並擴大電信市場市佔率，積極佈署拓展新型技術導入，持續關注矽光子應用及發展；透過專責單位進行人才培育，輔以專利制度保護研發成果，提高產品競爭優勢持續開發相對應的高階傳輸光纜、傳輸設備及智慧能源管理系統，提供後續維運服務，以符合產業永續發展之需。			
短中長期目標	短期目標（2025~2026）： 1.研發費用與生產技術開發佔比提升至2%。 2.每年完成新產品研發數量3件(包括材料測試，如無鹵等)。 3.至少評估3場用電需求與尖峰負載並規劃適合之表後儲能系統容量	中長期目標（2027~2031）： 1.研發費用與生產技術開發用佔比提升至2%。 2.逐步擴大表後儲能系統建置規模至少三家客戶，提升企業能源管理能力。 3.結合再生能源（如太陽光電）與儲能系統，提升客戶綠電使用比例至少3家。		
行動計畫	• 產品研發經費投入。 • 創新競爭力與專利佈局。 • 新材料開發測試、生產製造改善。	• 表後能源(BTM)需求評估與規劃、建置儲能系統與能源管理平台。 • 結合再生能源應用、優化能源管理策略，提升儲能系統運作效率。		
2025年績效	1. 光纜研發費用與生產技術開發佔比1.64%。 2. 光纜完成新產品開發數量2件：048-SM-FT12(D)-ASPMF、96-BJF-FR-SLC(G)-BSM二次耐燃被覆光纜(8管)。 3. 依 ISO 14067: 2018進行產品碳足跡，產品：96C-BJF-LAP-SS-BSM碳排3.762kgCO_2e/m；300-SE-WTR碳排2.435kgCO_2e/m。 4. 已規劃共5場表後儲能建置，每一場儲能4MW/10MWh。			
申訴機制	1. 產品開發技術會議、專案進度檢討會議。 2. 若有新需求或突發狀況，將不定期討論及檢討。			

4.1.1 主要產品與服務

聯光通將市場定位為「雲端資通訊全方位解決方案服務之供應商」，將提供雲端資安與資料中心服務、與資通訊相關之綠電應用儲能建置服務、光纖光纜工程製造及電信傳輸與寬頻服務，同時，本公司具有政府公共工程施工履約能力，著重智慧交通、智慧建築、資料中心與機電工程等面向。

- 價值鏈與產品應用

上游	中游	下游
光纜製造原物料	產品製造	三大電信/系統整合商或施工商

4.1 研發創新

聯光通主要產品為光纖電纜及配合材料、數據產品及傳輸設備及相關衍生之光通信工程、系統工程，以及未來主要推動方向之資訊整合服務。銷售對象主要為國內，除政府單位(如台鐵、高鐵、台北捷運)外，尚包括中華電信、有線電視業者、行動電話業者及固網業者等，由於本公司具備設備、施工系統整合能力，故競爭力極強。列車通訊設備的主要市場在於重工業國家的車輛大廠為主要的採購者，其次則為地鐵捷運的營運商。

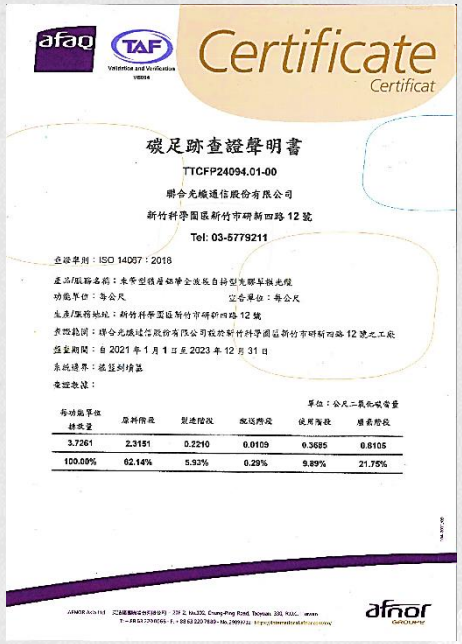
- **主要產品之重要用途與應用**

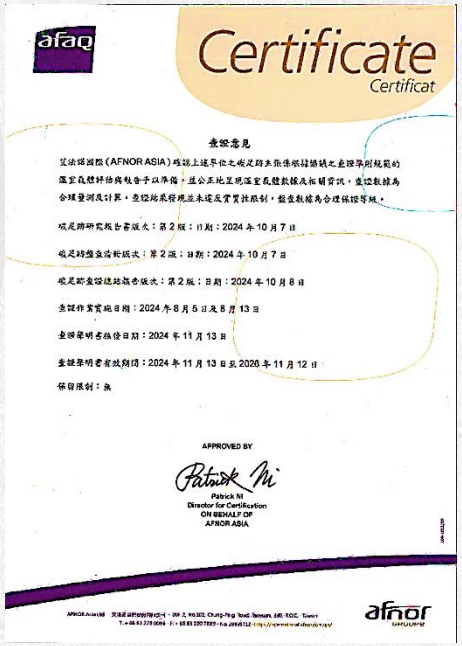
產品產品與服務	重要用途	產品應用
光纖電纜 Optical Fiber Cable	用來傳輸光訊號的電纜，具有高速、大容量、低損耗與抗電磁干擾的特性廣泛應用於各種通訊與資料傳輸場域 • 電信通訊 • 企業/資料中心內部網路 • 交通與號誌系統	將通訊傳輸之光纖包裹在電纜被覆內，以取代原有銅電纜以達信號傳輸目的，銅線的傳輸頻寬有限，而且信號品質容易受到干擾，故信號改以光波傳送，將電傳訊號換成光波後，經過光纖電纜傳送。光纖的優點有寬廣的頻寬（一條細小如毛髮的光纖，可同時傳送數十萬路電路，或數百路彩色電視訊號），低損失（數十或超過百公里傳送，不需中繼器），不易受外界信號，電磁等因素干擾，故目前在通信、電腦與CATV網路上被大量使用。
交通工程 及 智電儲能	**重要用途**	
	交通工程及智電儲能的工程設計、系統整合服務以及行動加值應用業務：配合固網建設、交控建設、網際網路熱潮，參與中華電信、鐵路局、國工局、高公局、台電、軍方市場、有線電視及民營電信業者等，提供系統設計、生產到安裝及測試運轉之整套服務。	

4.1 研發創新

為提高標的產品碳足跡查證資訊與報告之可信度與可靠度，2024年8月委由公正第三方艾法諾國際股份有限公司進行外部查證作業。
並配合客戶需求進行個別的產品碳足跡盤查。
我們期望透過產品碳足跡報告書，協助高階管理階層掌握相關產品之碳排放環境衝擊，
此外，亦能促進企業重新檢視其供應鏈之溫室氣體排放，作為未來研發優化之參考依據，提供其改善產品生命週期溫室氣體排放之機會。

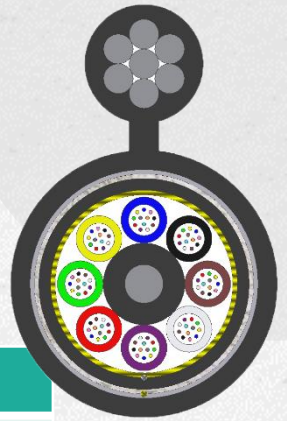
依據ISO 14067:2018之標準進行產品碳足跡－「96C BJF LAP SS BSM 束管型積層鋁帶全波段自持型充膠單模光纜」


Certificate
碳足跡查證聲明書
TTCFP24094.01-00
聯合光纖通信股份有限公司
新竹科學園區新竹市研新四路 12 號
Tel: 03-5779211


Certificate
APPROVED BY
Patrick Ni
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

碳排放量($kgCO_2e/m$)

3.7261 kg



每功能單位排放量		百分比
原料階段	2.3151	62.14%
製造階段	0.2210	5.93%
配送階段	0.0109	0.29%
使用階段	0.3685	9.89%
廢棄階段	0.8105	21.75%

此外，本年度另完成「**300-SE-WTR 卷束式蜘蛛網光纖光纜**」之自主先行盤查，產品碳排放量**為 2.435 $kgCO_2e/m$**，後續將視客戶需求與內部時程規劃第三方查證。我們將據以檢視研發設計、原材料與供應鏈及製程優化，促進企業重新檢視其供應鏈之溫室氣體排放，以作為未來研發優化之參考依據，提供其改善產品生命週期溫室氣體排放之機會。

4.1.2 研發投入

聯光通2025年度並無認列研發費用，主因係本年度關鍵開發專案於年初轉入人員訓練，並於6月完成製程技術移轉與量產導入，相關支出性質由研究/開發轉為製程導入與生產運作，以試作與性能驗證為主，因此不列為研發費用，致使研發費用及其占比較前期顯著下降。

公司仍持續投入技術與產線升級：2025年認列技術授權費約新臺幣7萬元，以及試量產及模治具與物料等生產技術開發相關支出約新臺幣52萬元。

未來將持續強化研發與技術創新，促使研發成果反映於新產品開發與營運績效。

- **近年研發投資佔營業額比例**

新台幣仟元；%	2022	2023	2024	2025
營業收入	476,430	369,142	324,119	516,875
研發費用	6,940	2,343	1,000	-
研發比例	1.46%	0.63%	0.12%	-

4.1.3 研發成果

全球寬頻與雲端應用持續擴張，穿戴裝置、線上遊戲與高畫質影音需求快速攀升，APP、AI、VR與物聯網(IoT)帶動流量倍增，此外，加上400G/800G高速系統、5G普及與資料中心擴建，光纖承載能力與效率優勢愈發明顯，光進銅退已成產業不可逆的大趨勢。

聯光通憑藉對多樣化需求的敏銳洞察與創新動能，持續拓展產品與應用版圖。除滿足CHT彎曲規格外，積極開發非CHT產品，並導入矽光子等新技術，更針對資料中心場景規劃OM5多模光纖、WDM光纜等，對應400G/800G高速數據傳輸，強化產品組合與國內外競爭力。同時在營運端以效率、品質與成本並進，以全生命週期視角降低環境衝擊、環保材料選用與回收再利用機制，提升產品可靠性與使用壽命，將環境效益內嵌於產品與服務。

在智慧電網領域，聚焦「系統整合」與「電信傳輸整合」雙軸發展，承接台電MPLS/DWDM/ROADM傳輸、5G實驗網以及特高壓電力訊號等專案，並把握能源轉型契機，布局表後儲能、地端控制器與電力管理系統，協助用電大戶設計最適方案與投資效益評估（如電費節省、契約容量管理、需量反映獎勵等），加速商業化落地。順應國家2030年再生能源占比30%、國產電芯補助與台電強韌電網計畫等政策趨勢，聯光通將以產品創新與低碳解決方案打造更具韌性的數位與能源網路，推動企業永續成長，迎接產業新一輪升級。

- 主要的成果細節

項次	計畫項目	概要說明
1	341&371列車設備更新案	開發列車通信統包括廣播、顯示、緊急通話等...
2	環狀線第一階段列車通訊系統	
3	LTRT光纖模組開發	寬頻光電轉換模組
4	卷束式光纜 WTR-600C	高密度光纜

- 近五年開發成功之技術或產品

(1) Mini 24/96C-BJF-NM束管型非金屬光纜。

(2) 60/120/144C-BJF-NM束管型非金屬光纜。

(3) 12C-NSSD-PE單束管光纜。

(4) 600C-WTR卷束式蛛網光纖光纜。

(5) Mini 24C-BJF-FR-ECCS半乾式束管型鋼帶鎧裝耐燃被覆光纜。

(6) 48C-DPJF-ASPMF乾式微管型耐燃被覆光纜。

財團法人
金屬工業研究發展中心
METAL INDUSTRIES RESEARCH & DEVELOPMENT CENTRE

CERTIFICATE
OF CONFORMITY
THIS IS TO CERTIFY THAT 茲證明

United Fiber Optic Communication Inc.
No. 12, Creation 4th Rd., Science-Based Industrial Park, Hsin-Chu City 300, Taiwan
聯合光纖通信股份有限公司
300 新竹市科學園區研新四路 12 號

HAS BEEN CERTIFIED AS MEETING THE REQUIREMENTS OF
經驗證結果符合標準

ISO 9001:2015

FOR THE FOLLOWING SCOPE 認可登錄範圍如下

The related activities of the design and production of:
Optical fiber cable.
The related activities of the design , supervision and implementation of:
Public traffic signal, communication, control and monitoring system.

下列項目之設計及生產的相關活動：
光纜
下列項目之設計、監造及施工的相關活動：
大眾交通訊號、通訊、監控系統

The registration scope of site(s) of the organization is as found in ANNEX of this Certificate.
本證書認可登錄組織之場區範圍如證書附頁

Certificate No.: 4A3Y010-16
Effective Date: November 10, 2025
Expiry Date: November 9, 2028
Originally Registered: September 1, 1995/BSMI
(Date/Certification body)

劉嘉茹
Chairman, MIRDC

TAF Management System Certification MS019

MIRDC ISO 9001

811 高雄市楠梓區高楠公路1001號 TEL:+886-7-3513121 FAX:+886-7-3523096
1001, Kaonan Highway, Kaohsiung City 811, Taiwan

4.1.4 創新展望

短期發展，專注於開發和推廣蛛網光纖帶光纜（Wrapping Tube Cable, WTC），WTC光纜為目前市場上光纖密度最高的光纜，主要適用於FTTH網路中段的大芯數光纖配接。以國內市場為起點，首先鎖定電信業者、有線電視業者，以建立穩固的銷售模式並逐步拓展至海外市場。此外，我們將運用通訊系統和號誌系統工程的豐富經驗，積極參與未來捷運系統工程的競標。

長期發展方面，深化在FTTH適用光纜的研發、量產和市場拓展，同時瞄準國外市場需求，如低溫光纜、高芯數低線徑光纜，以提升產能利用率。我們也將推出數位化光纖網路規劃和最後一哩解決方案，力爭在寬頻光纖網路建設中搶佔商機。最後，拓展資安服務的銷售渠道，專注於資安產品的研發，為客戶提供全面的網絡安全支持。

短期、長期的業務發展計畫，皆為開發非CHT規格的產品，旨在提高市場競爭力，充分發揮各廠產能，並精進研究開發，以奠定產業領導地位。

發展計畫

◆ **短期**

ASPMF微管型小型化光纜—乾式微管式小型化光纜96CASPMF

表後儲能地端控制器及電力管理系統—規劃儲能系統及時充/放電控制

◆ **計畫開發之新產品**

Dry-BJF-LAP — 鋁帶包覆

Dry-BJF-SS — 自持架空型

◆ **長期**

乾式束管型光纜— 因應市場需求，開發全乾式束管型光纜

能源管理系統開發—因應再生能源需求，將儲能系統與再生能源設備（如太陽光電）進行整合，提高綠電使用比例

4.1.5 智慧財產與專利佈局

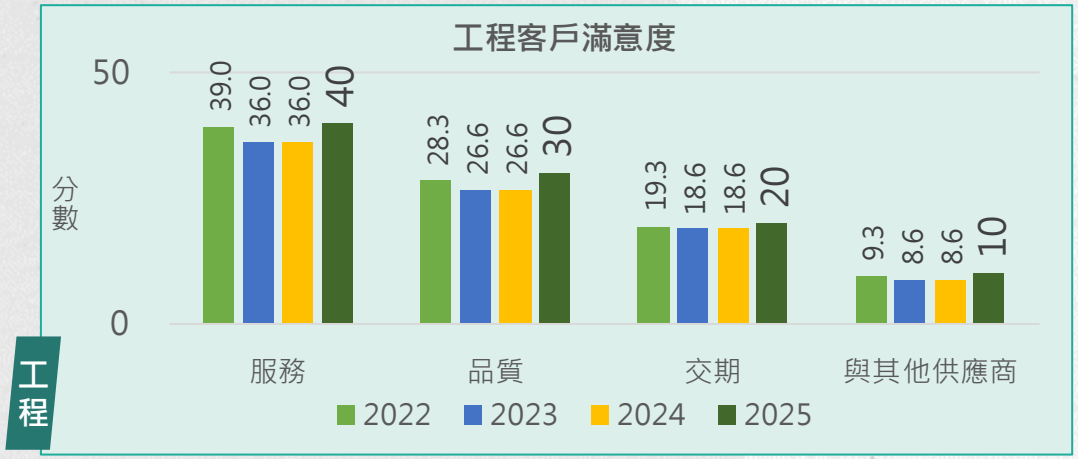
在持續創新的研發中，投入相對應資源，不僅建立專利網，展現專利效益，更建立一套嚴謹的專利措施來保護企業的研發成果。為了保護研發與創新的成果，除要求同仁簽署**「保密及智慧財產權協定契約」**之外，也會不定期在公司內部宣導要求所有同仁尊重他人智慧財產權之規範。

公司舉凡著作權、專利權、商標權及任何形式的智慧財產權都符合相關法令的規定進行申請與維護。對於同仁在技術及產品上創新，秉持著以智慧財產權保護並強化公司產品競爭優勢之原則，利用專利權來保護公司的研發技術，不同的產品名稱也在商標權的申請上進行佈局與保護，持續不間斷的積極申請並取得相對應的智慧財產權。

4.2.1 客戶滿意度調查

每年實施一次客戶滿意度調查，，調查指標主要是以「服務」、「品質」、「交期」和「與其他供應商比較」等四面向，並針對調查結果召開品質管理會議，提出策略建議，深入檢討分析，以擬出改善對策，提升產品與服務品質。

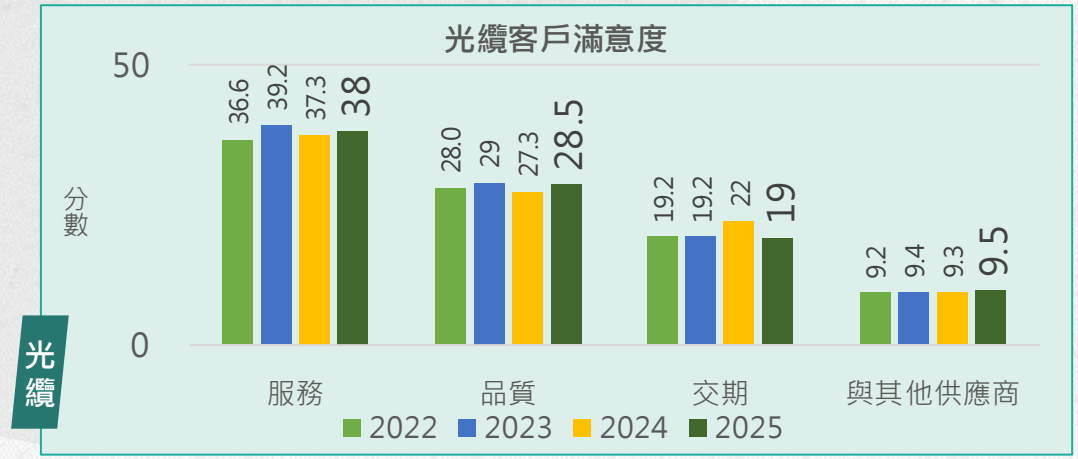
2025年客戶對於聯合光纖通信滿意度調查結果，平均滿意度分別為工程100分、光纜95分以及智電87.5分，問卷回收率皆為100%。

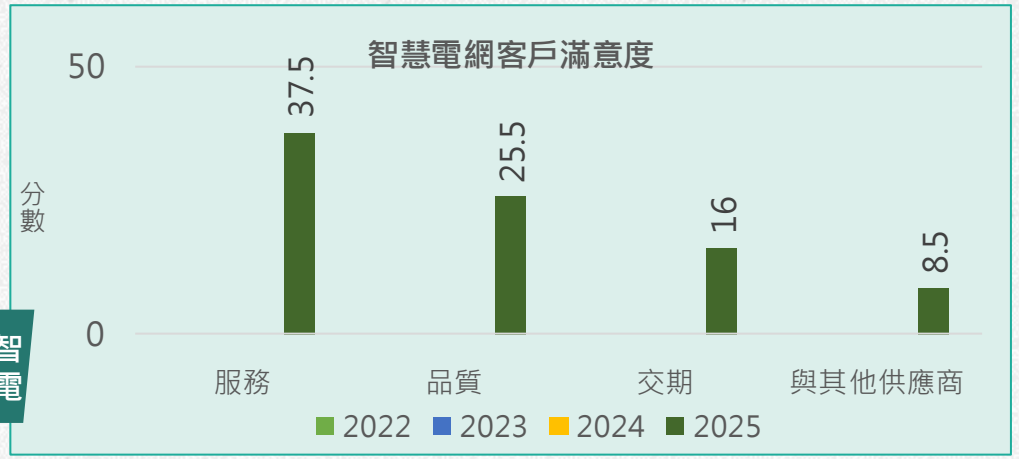


近年能力指標平均得分—2022年~2025年工程/光纜/智電滿意度調查結果

近三年客戶滿意度		2022	2023	2024	2025	2026目標
滿意度（分數）	工程	96.0	96.9	90.0	100	80
	光纜	92.3	96.8	92.6	95.0	80
	智電	-	-	-	87.5	80
問卷回收率（%）	工程	60.0%	70.0%	60.0%	100%	80%
	光纜	62.0%	62.5%	20.0%	100%	80%
	智電	-	-	-	100%	80%

註: 評分依據為服務40分，品質30分，交期20分，與其他供應商比較10分，合計共100分。





4.2.2 客戶申訴與改善

客戶關係與滿意度管理

聯合光纖通信為光纜製造及資通訊整合服務公司，客戶涵蓋三大電信業者、鐵公路運輸及通訊基礎建設等關鍵產業。我們以「客戶需求導向」為核心價值，致力於提供高品質、具環保理念的產品與服務。

公司各事業部皆設有專責客戶服務團隊，負責**業務承接、設計規劃、產品研製、品質保證及交期掌握**等工作，面對客戶需求與反饋，能迅速提供整體解決方案。日常溝通方式包括實地拜訪、電話、電子郵件等，維持與客戶的即時聯繫與高效互動。

客戶隱私保護

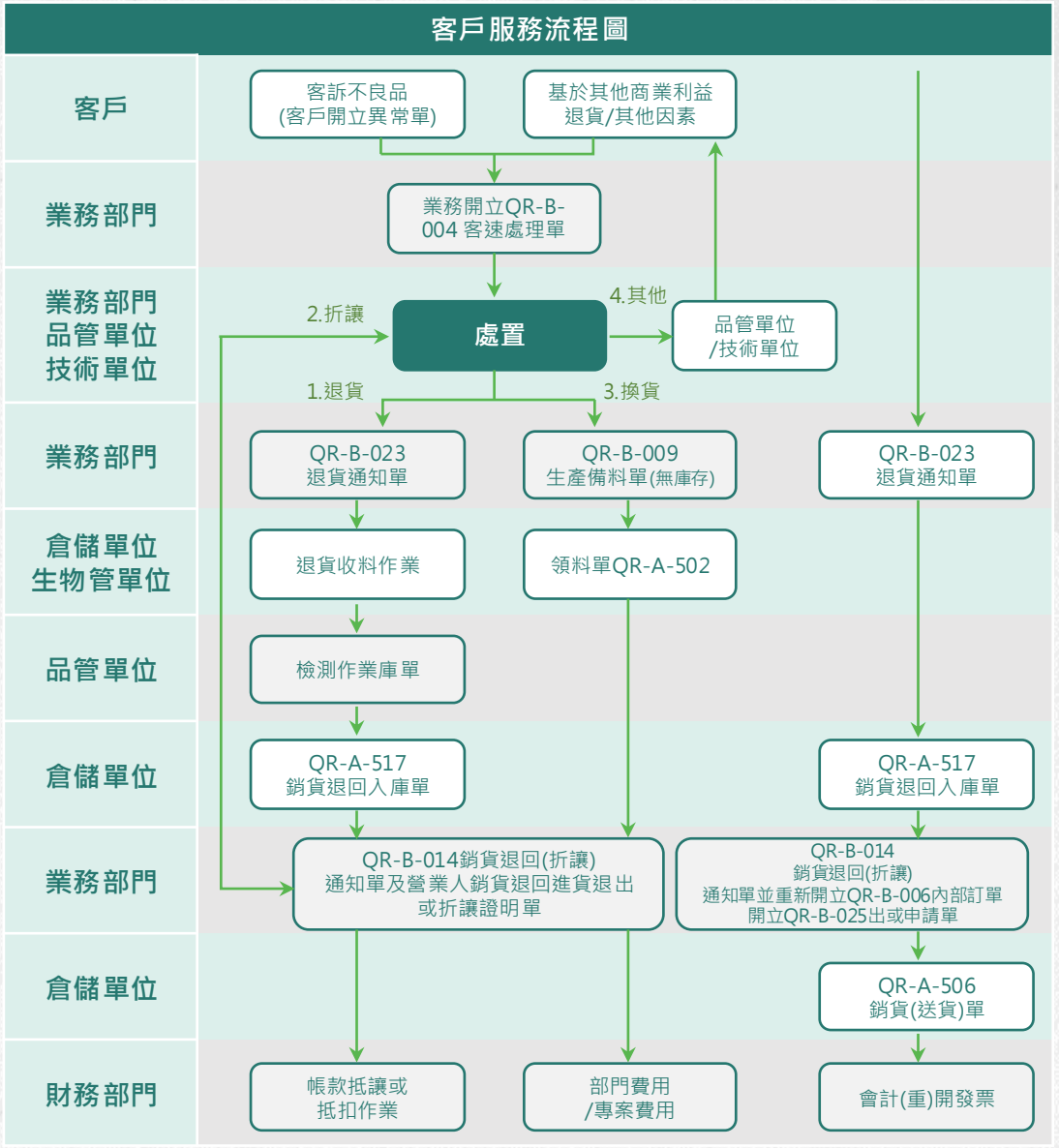
聯合光纖通信重視客戶資料保護，全面遵循《個人資料保護法》等相關規範，並與客戶簽署保密協定。公司設有客服單位及利害關係人專區，以維護消費者權益並提供有效申訴管道。我們持續透過內部公告與教育訓練強化隱私保護意識，並定期檢視與優化相關政策與機制。

2025年無發生任何客戶隱私洩漏之投訴事件。

客戶申訴處理機制

聯合光纖通信建立標準化的客戶申訴處理流程：
當產品交貨或工程完工後，若接獲電話或書面異常反應，業務單位將主動填寫《客訴處理單》經由 E-mail、電話或會議等方式與相關單位確認責任歸屬責任單位須提出對策並執行補救與預防再發生措施。

2025年度未接獲客戶申訴案件。



4.2.3 產品品質與有害物質管理

公司以光纖製造業為主，陸續在各大場域提供通訊系統整合服務。在多年持續建設下，提供給客戶完整、迅速、高品質的服務。

在科技技術不斷進步連帶著也促使人們生活的根本改變及演進，如何利用多元創新之整合技術，以客戶思維為自己思維的同理心及專業考量，提供客戶貼切、創新的服務，是我們永續發展的原動力。重視細節、流程，將正確的品質觀念深化融入公司所有同仁之價值觀中，並匯集成品質的終極表現。

- 產品與服務品質相關管理系統認證

認證項目	說明	廠（場）區
ISO 9001:2015	品質管理系統	聯合光纖通信股份有限公司

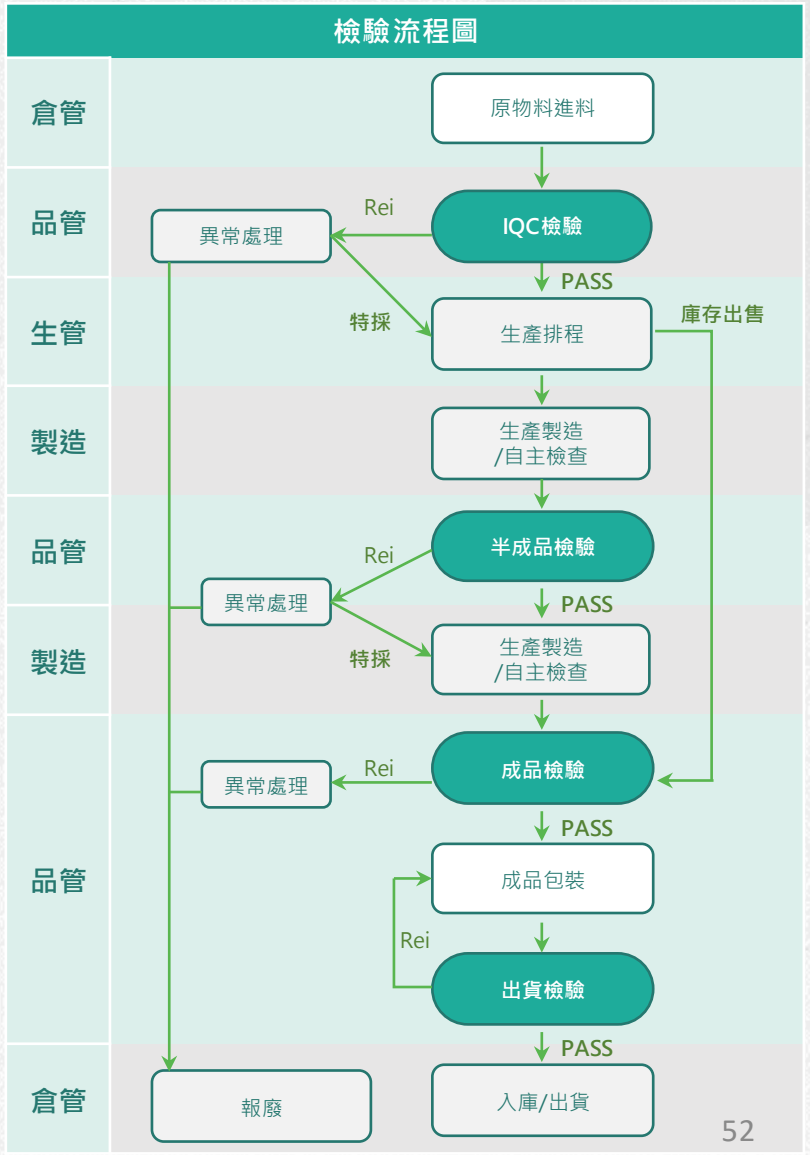
由董事長與各處級主管負責品質管理系統推展並督導各項活動執行，將品質管理政策要求貫徹全公司及員工。透過教育訓練、例會使公司內所有成員認知符合法規法令要求、公司品質政策、品質目標及客戶要求之重要性，並於管理審查會議中審查管理系統之適切性、資源的可用性。

- 產品與服務品質相關教育訓練

2025年，公司共舉辦9場與產品及服務品質相關的教育訓練，總計有34人次參與。

教育訓練課程	辦理場次	總參與人次
溫室氣體盤查相關課程	2	27
職業安全相關課程(含急救)	6	6
ISO 9001文件化資訊管理	1	1

檢驗流程圖



聯光通禁止使用「衝突礦產」聲明

製造產品的原料來源引發的社會與環境問題逐漸引起世人重視，其中來自剛果民主共和國的礦產金(Au)，鉭(Ta)， 錫(Sn)和鎢(W)更引起嚴重的武裝衝突。聯合光纖通信並未使用金屬原料，也了解我們大部分的供應商與採礦公司沒有直接採購關係。 因此聯合光纖通信已將禁用「衝突礦產」納入供應商綠色產品政策，確保聯合光纖通信的產品不使用上述「衝突礦產」。 因此聯合光纖通信聲明:

- 聯合光纖通信的供應商必須負起社會與環境保護的責任。
- 聯合光纖通信不使用來自剛果民主共和國(以下簡稱剛果)及其周圍的國家和地區的「衝突礦產」。
- 聯合光纖通信供應商應提供所有產品中所含的金(Au)，鉭(Ta)，錫(Sn)和鎢(W)來源，以確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」。

近三年產品違反規定表
違反產品生命週期中健康與安全影響之法令或自願性標準
違反產品與服務資訊與標誌之規定貨自願性規約(件)

2023-2025
結果顯示：無

對於供應商之管理訂有「供應商管理程序」，並由研發、品保與採購組成評鑑小組，對供應商進行進行書面及實地評鑑，其重點包含品質及產品安全的確保，對所有有交易之供應商，品質管理進行定期及不定期稽核，確保供應商符合環保、安全及衛生相關法規，同時對於原物料供應廠商會要求其出具「環境危害物質不使用保證書」、「**第三公證單位檢具ICP之測試報告**」，宣告其原物料均符合法規之規範以確保使用安全無虞、要求供應商確實遵守法令及社會規範。若有供應商發生對重大環境、勞動條件、人權、社會等負面影響之虞者，本公司得主張終止或解除契約。

4.3.1 資訊安全治理制度及架構

近年來許多知名企業陸續發生病毒勒索事件造成重大損失，因此企業強化資安的工作已刻不容緩。聯光通深知智慧財產安全對自身及合作夥伴的競爭力影響甚鉅，故而本公司積極強化資訊安全與機密資訊保護機制，持續提升資安防禦能力（包含資訊安全監控系統、弱點掃描預防外部駭客侵入與內部機密洩漏、資訊軟硬體設備控管等等），以降低日新月異未知的資安攻擊風險。

聯光通的資訊安全政策是以下列四大工作準則為主，並以防毒、防駭、防漏三大資安防護主軸為目標，於系統面建立防火牆、入侵偵測、弱點掃描、防毒系統、資料存取管控及諸多內控系統；於管理面則培育資安專業人員、建立資安管理規範與全員宣導資安知識，藉以提升公司在防禦外部攻擊及確保內部機密資訊防護的能力。

四大工作準則：
1. 建立資訊安全策略與管理規範
2. 強化教育宣導,全員建立資安共識
3. 確保資訊機密性、完整性與可用性
4. 提供安全的作業環境

資安管理組織架構

最高單位 - 總經理	1. 監督資訊安全管理制度之運作。 2. 執行資訊安全相關事務之管理審查與決議工作 3. 擬定資訊安全管理制度政策及文件。	
單位 - 部門主管	規劃與執行資訊安全管理制度資產風險管理作業 包弱點與威脅調查、資產風險評估、資產風險處理計畫擬定等。	
執行單位 - 工程師		規劃與執行資訊安全稽核作業。 協助資安檢測確保公司內外部資訊服務之資訊安全。

4.3.2 資訊安全治理策略

聯光通之資訊技術單位為公司資安防護專責單位，並以機房安全、員工個人電腦管控、外部網路攻擊/入侵防範、內、外部資安稽核策略，建立資訊安全管理制度，明訂相關政策、管理程序與規範，以維護公司競爭力並保障客戶權益。

資安面向	機房安全	員工個人電腦管控	外部網路攻擊/入侵防範	內、外部資安稽核
管理策略	專屬機房具並管制進出人員，主要伺服器異地備份	個人電腦帳號管理密碼需符合複雜度原則及安裝病毒掃描工具，並且定期掃描電腦病毒與更新病毒碼	設置網路防火牆，對內安裝防毒軟體	每年度由內部稽核單位及外部第三方單位執行一次資訊安全稽核

客戶隱私及機密資料的保護，關乎於企業長遠發展及競爭力的延續，聯光通始終責無旁貸與持續努力強化系統支援與管理架構之建置。

1. 對於個人資料處理的系統於流程、儲存及隱私設置作業上，均規範於機密保護作業平台運作，來保護客戶資料。
2. 針對客戶資料的接收 / 傳遞 / 保存 / 使用，制定權限控管、並依不同之機密級別分等管理。
3. 針對關鍵資訊進行遮罩及限閱，以落實對資料之保護。
4. 加強對於 USB 可攜式儲存裝置以及異常的資料存取行為進行控管，避免因人為因素所造成資料的遺失。
5. 外部檔案寄送皆需通過外部傳遞管控限制機制及主管之審批。

4.3.3 資訊安全治理防護措施

聯光通致力於資安防護，除了全員資安知識宣導外，更是參考業界做法與主管機關及專家意見，逐年提撥資訊技術單位資本支出的3%建構資安防護系統，主要以網路安全控管、存取控制安全、資訊資產管理**三大面向**執行，以確保公司資安實務的有效性並降低風險。

1 **網路安全管控** 網際網路安全及存取控制內部網路安全

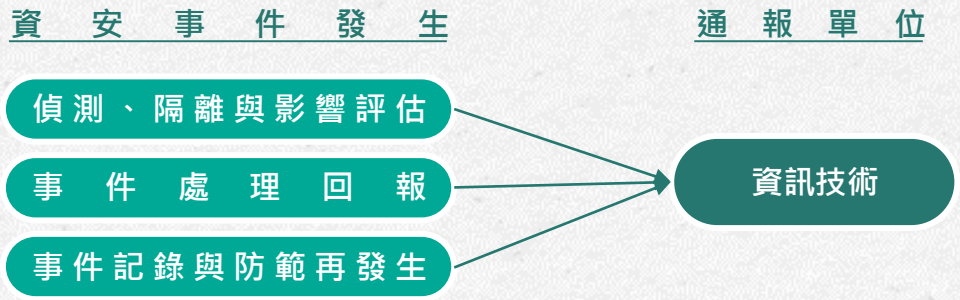
2 **存取控制安全** 資料管理與存取管控帳號/網路存取管控

3 **資訊資產管理** 資產管理與管控資料保護

4.3.4 資訊安全事件通報與處理流程

資安事件之處理效率關乎其對公司之衝擊影響程度，若重大資安事件未能及時處理將可能影響客戶交期需求，以及對聯光通的信任。為提升資安事件處理效率，聯光通之資訊處為資安專責單位，資安事件的處理當由資訊處負責，業務相關單位則需全力配合，並設有資安事件通報流程，使同仁於資安事件發生時能有所依循，依照權責單位進行通報、搶救與修復措施，提升處理效率，並降低事件衝擊之潛在影響風險。

2025年，聯光通並無違反法規及利害關係人之資安申訴事件，亦未發生造成生產營運影響或損失之重大資安事件。



4.3.5 資訊安全教育訓練

聯光通為提升全體員工基礎資訊安全知識與緊急應變能力，於每季寄發資訊安全相關宣導文章郵件給全體員工以加強資安意識，目的為使員工能養成未知連結不點擊、陌生電話不輕信、個人信息不透露、轉帳匯款多核實。

4.4.1 主要產品與服務

永續性供貨是企業永續經營、公司治理重要的承諾，地緣政治方興未艾，短鏈、斷鏈的挑戰，更彰顯永續供應鏈管理的策略與執行績效的重要性。為提升供應鏈的永續韌性，我們與供應商密切合作，創造互利共榮的產業鏈。在此基礎下，供應商是我們重要的合作夥伴，聯光通與供應商知識共享共同成長，攜手推動減碳專案，執行綠色產品，材料的採購，為打造更具韌性與影響力的供應鏈具體行動。

聯光通產品為光纖電纜及配合材料、數據產品及傳輸設備及相關衍生之光通信工程、系統工程，以及未來主要推動方向之資訊整合服務。銷售對象主要為國內，除政府單位(如台鐵、高公局、捷運公司、台灣高鐵等)外，尚包括有線電視業者、行動電話業者及固網業者等。國外市場主要以ODM、 OEM為主，故銷售出貨地區依國外廠商要求。另外，列車通訊設備的主要市場在於重工業國家的車輛大廠為主要的採購者，其次則為地鐵捷運的營運商。

項目	內容		
重大主題	供應鏈管理	權責單位	採購單位
政策、承諾及重要性	聯合光纖通信致力於供應鏈能永續發展，盡責調查供應商相關風險，以促進上下游展開永續價值鏈發展。		
短中長期目標	短期目標 (2025~2026)	1. 將ESG相關項目納入供應商調查問卷（如：環境管理、職安衛生等）。 2. 提高接受ESG相關訓練之採購人員比例至少一人。	
	中長期目標 (2027~2031)	1. 導入低碳原材料供應商。 2. 提高接受ESG相關訓練之採購人員比例至100%。	
行動計畫	1. 透過瞭解供應商永續績效，並掌握廠商落實現況並進行優化改善。 2. 定期舉行供應商評選，嚴格把關延遲交貨及品質有疑慮之廠商。 3. 積極開發可能提供再生料之潛在供應商。 4. 採購相關人員定期參與ESG相關訓練，落實永續認知。		
2025年績效	1. 2025年度主要原物料經稽核並無異常情事發生。 2. 2025年度供應商評選結果，供應商A級比例皆高於八成。		
申訴機制	利害關係人亦可透過官方網站(聯絡我們)直接與公司溝通，公司重大事件亦不定期公告於官方網站及公開資訊觀測站中。		

- **聯光通科技產業鏈**

上游	供應商
半導體、光纖及其他光纜材料、光纜製造設備及其他電子零組件產業、設備商、小系統商。	
下游	**客戶群**
通訊服務經營者(如中華電信、固網業者)、有線電視經營業者及通訊器材經銷商、台鐵、高公局、捷運公司、台灣高鐵等。	

- **關鍵供應商數量**

2023	2024	2025
15	17	16

(註)關鍵供應商定義：2025年度，聯光通主力產品為「BJF充膠束管型光纜」及「DPJF防鼠咬乾式套管型光纜」，佔總銷量達五成以上，故將該等類型產品之原料供應商(共計12項材料，包括光纖、管內膠、PBT、鍍鋅鋼線、LLDPE、Aramid Yarn、管外膠、MDPE、鋁帶、鍍鋅鋼絞線、封板、空鐵軸等)定義為關鍵供應商。

4.4.2 供應鏈管理

對於供應商管理相關機制如下表所示

光纘原物料供應商評選	評選審查：針對品質、交期、服務、價格、安全等五個構面。 評估表格：環境危害物質不使用保證書、第三公證單位檢具ICP之測試報告、供應商調查報告。
工程專案供應商評選	評選審查：針對品質、交期、服務、價格、安全等五個構面。 供應商稽核與輔導：根據每年評核結果，安排供應商現場輔導稽核計劃，相關缺失要求供應商提出改善方案。 供應商其他管理：各專案每月進行供應商會議及供應商環保安全衛生管理。
其他類供應商評選	評選審查：針對品質、交期、服務、價格、安全等五個構面。客戶(業主)及代理(銷售)貿易指定，則須檢附提供客戶原始訂單為依據。

供應商評選

聯光通視與供應商關係為「夥伴關係」，除要求供應商「服務好、品質高、價格要公道」外，在工安防災方面，規劃執行承攬商安全衛生管理制度，除對承攬商實施進場管制、施工許可等安全措施外，並積極協助承攬商落實安全衛生自主管理及教育訓練，以善符合安全僱用原則之企業社會責任，以建立穩定的供應鏈為目標。

聯光通已訂有「採購管理程序」，採購時將依規定向合格(符合歐盟環保指令RoHS規範等)廠商購買，並進行詢比議價程序，以確保採購價格之合理性。且遵循本公司ISO所訂定之「供應商管理程序」，落實該規定辦理，執行供應商評鑑作業，ISO管制程序表單：供應商調查報告、專案工程供應商評鑑表(交易前/後)。

首先要求關鍵供應商需通過營運與成本、財務、異地產線的審核，並達成品質、交期、服務、價格、安全等五大指標，完成供應商調查報告、專案工程供應商評鑑表(交易前/後)表單，並經由相關審核部門(品管、物管、採購、各專案經理)一同評估供應商供貨風險，確保後續供貨的符合性，一旦評選通過即成為聯光通之合格供應商，便開始接受每年度供應商評比。

1. **新供應商**
2. **審核**
   - 營運與成本
   - 財務
   - 異地產線
3. **五大指標**
   - 品質
   - 交期
   - 服務
   - 價格
   - 安全
4. **表單**
   - 供應商調查報告
   - 專業工程供應商評鑑表(交易前/後)
5. **部門評估**
   - 品質、交期：品管部門、各專案經理
   - 服務：品管、物管、採購、各專案經理
   - 價格：採購單位
6. **成為合格供應商**
7. **進行供應商評比**

4.4 永續供應鏈

2025年度聯光通共新增供應商**75**家，使用環境/社會標準(透過ESG評估、安全衛生規格、新供應商評選、品質、環安及企業社會責任等)篩選新供應商的家數比例為**33.33%**。

年度	2023	2024	2025
新供應商數量統計	57	76	75
使用環境/社會標準篩選新供應商的家數	39	50	25
使用環境/社會標準篩選新供應商的百分比	68.42%	65.79%	33.33%

供應商永續管理

(1)供應商評估規則

評量供應商之風險管理項目遵循情況，並在進行合作夥伴關係選擇時，考量供應商符合該等要件的進度及持續表現。

構面	評估項目	評估內容
經濟治理	品質	進料品質穩定、產品應用品質穩定、異常改善能力與時效、生產製程技術管控、品質管理系統落實執行
	價格	具競爭力的供應鏈價值(性價比)
	交期	準時交達/達交準確率
	服務	新技術/產品開發意願能力、特殊需求回應迅速與達成、主動提供生產品質資訊、生產製程資訊分享
環境/社會	安全	社會責任—進行無有毒有害物質管理、符合聯光通供應商行為準則特殊需求回應迅速與達成、主動提供生產品質資訊、生產製程資訊分享環境/社會法規—符合環境保護、職安衛法規

(2)供應商評比結果

關於供應商評比管理，依供應商每一次交易，就品質、交期、配合度等三大項予以評分，依據評比分數分類不同等級之原物料或專案工程供應商，並且針對分數較低的供應商，進而要求提出改善方案。

評比分級：

原物料與工程專案供應商評比A~C級，A級表示最優，2025年度進行**101家**評比，評核結果：A級件數佔總數91.09%、B級8.91%。

然而，對於新材料/供應商的驗證程序，遵行內部審查標準執行，由各相關部門審查把關，並進行供應商稽核計劃。

供應商評等結果(單位：供應商數量)						
等級	2023	%	2024	%	2025	%
A	64	82.05%	75	88.24%	92	91.09%
B	14	17.95%	10	11.76%	9	8.91%
C	-	-	-	-	-	-
合計	78	100%	85	100%	101	100%

(3)供應商稽核管理

2025年聯光通針對「關鍵」原物料供應商進行重點審核，關鍵供應商共計16家，透過聯光通企業社會責任問卷進行調查，稽核結果：無被鑑別出對環境/社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商，皆為低風險供應商，均符合聯光通之要求。

項目	2023	2024	2025
關鍵供應商數量統計	15	17	16
當年度鑑別出對環境/社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量	-	-	-
鑑別出的重大實際或潛在環境/社會負面環境衝擊	-	-	-

(3.1) 2025年供應商臨場評鑑計畫

物料	預計稽核場次	稽核完成率	Findings數	改善如期完成率
低煙無鹵(LSZH)	1	100%	0	-

◆ 2025 供應商稽核

聯光通每年針對各事業處各抽選一間廠商進行供應商臨場評鑑，臨場評鑑主要測試項目包含「生產管理」、「品質管理」及「生產技術能力管理」等構面。2025年規劃執行1場次重點供應商臨場評鑑，皆執行完成，**完成率為100%**。

(3.2) 推動在地供應鏈

聯光通在永續策略上為了創造與供應商互惠共榮關係，在採購方面持續以當地企業為優先選擇， 2025年度針對供應商在地化159家數占比為89.83%，未來將更積極致力推動在地採購、協助在地供應商提升技術與品質、建立高效率、具競爭優勢的半導體產業鏈，並減少運輸時間與碳足跡。

在地採購定義：交易對象為具有台灣營利事業機構統一編號之供應商。

年度	在地供應商家數	比率	在地關鍵供應商家數	比率
2025	159	89.83%	10	62.50%
2024	156	92.86%	11	64.71%
2023	144	91.13%	11	73.33%

4.4.3 供應商持續改善管理

聯光通會將評等之結果告知供應商/外包商，若有缺失改善部分，請供應商/外包商提出改善與預防措施，回覆時效比照規定，並列入下次供應商/外包商配合度評等。

1. 稽核或年度評等結果
2. 列舉供應商/外包商的缺失項目
3. 進行改善
4. 交付改善成效與證明
5. 已改善→結案　5. 未改善→持續改善

供應商矯正措施及持續改善

光纜主要原料為光纖、管內膠、PBT、鍍鋅鋼線、LLDPE、Aramid Yarn、管外膠、MDPE、鋁帶、鍍鋅鋼絞線、封板、空鐵軸等，2025年主要原物料經稽核並無異常之情事發生，惟副材料共提出2件光纜原料供應商矯正措施，分別為鍍鋅鋼絞線與Kevlar。針對異常項目，通知供應商後，已更換新品或進行改善，確認品質皆已改善。

◆2025供應商矯正措施及持續改善

物料	矯正措施件數	矯正措施結案率	異常項目
鍍鋅鋼絞線	1	100%	表面異常
KEVLAR	1	100%	表面異常

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，聯合光纖通信股份有限公司訂立不歧視及不騷擾政策，以協助確保我們所有員工及客戶不論族裔、種族、國籍、血統、 膚色、宗教及信仰、性別、性傾向、性別認同或表現、身體及精神殘障、醫學狀況（包括懷孕）、年齡、婚姻狀況、家庭狀況、公民身份、政治傾向，或任何其他原因或特徵，均可獲得平等對待， 受到尊重和享有尊嚴。

本公司並訂定：

「檢舉辦法」、「員工申訴辦法」：舉報事項涵蓋違反誠信經營規範、財務不正、收受賄賂、違法行為等，並訂定舉報方式與保護機制。

「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」：規定了性騷擾申訴的程序，包括設置申訴專線及電子信箱，並提供申訴書表格。設立性騷擾調查小組處理申訴案件，成員包括資方代表及勞方代表，且女性成員不得少於成員總數二分之一。規定了申訴人列席及調查、舉證責任、保密處理、作成決定及紀錄保存、不利處置之禁止、罰則等相關內容。若接獲相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。

2025年，聯合光纖通信股份有限公司並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

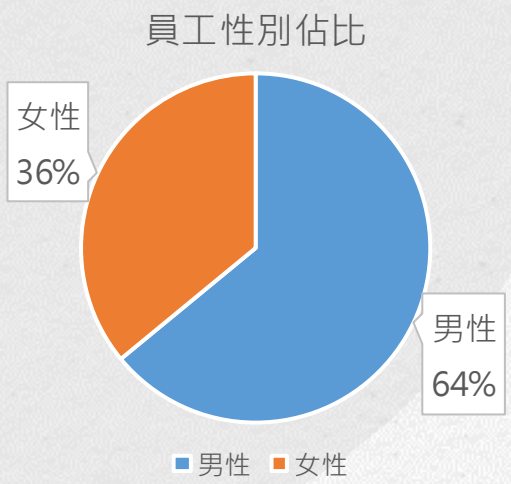
本公司始終致力於打造多元化、包容性的職場環境，並不斷提升人權教育宣導的力度，於新進人員職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導。此外，本公司亦於2025年度持續推動職場多元與人權教育宣導，全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練。**2025年，總訓練時數為1297小時、共計89位同仁完成訓練，達到總員工數100%。**未來，我們將持續關注並推動人權教育訓練，以提高同仁人權保障意識，並為員工提供更美好的職場環境，降低發生的風險。。

5.1.2 人力結構與多元職場

2025年，聯合光纖通信股份有限公司員工總計89人，全數皆為正職(不定期契約)員工，性別分布上，男性約佔64.04%、女性約占35.96%；年齡分布上，以年齡介於30歲至50歲之同仁占比最大，約佔總員工人數51.7%，其次為同仁年齡50歲以上，佔全體員工的41.6%。另外，聯合光纖非員工工作者類型包含2名清潔人員。

聯合光纖通信股份有限公司重視多元文化與職場包容，2025年共有1位原住民員工，且平均服務年資達2.5年；在辦公場域，聯合光纖通信股份有限公司亦設有無障礙坡道與廁所、哺集乳室，確保所有同仁在工作場所中都能享有同等且一致的體驗。

2025年，聯合光纖通信股份有限公司未曾接獲任何通報或發現涉及歧視、使用童工、強迫或強制勞動等不當情事的情況。



• 員工組成結構

無定期契約(全職/兼職)與不定期契約(兼職)之類型員工

註一、統計報導期間12/31結束日當天的員工數值。
註二、定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第9條定義。
註三、全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由**勞資雙方共同協議之。**

	地區	性別	2023	2024	2025
不定期契約(全職)	新竹總公司	男性	19	15	13
		女性	15	12	11
	台北辦事處	男性	41	40	38
		女性	17	17	19
	南部辦事處(含台南、高雄)	男性	—	—	6
		女性	—	—	2
	總計	**男性**	60	55	57
		女性	32	29	32

• 非員工工作者組成結構

地區	性別	類型	2023	2024	2025
新竹總公司	男性	—	—	—	—
	女性	清潔	1	1	1
台北總公司	男性	顧問	2	1	—
	女性	清潔	1	1	1
總計	男性	顧問	2	1	—
	女性	清潔	2	2	2

註、2025年度南部辦事處無非員工工作者的員工數值。

• 多元化人力組成

高階主管：(協理職級以上)
中階主管：(副理職級以上)
基層主管：(課長、領班及專案經理職級以上)

	類別		30歲以下		30-50歲		50歲以上		總計
			男	女	男	女	男	女	
新竹總公司	主管職	高階	—	—	1	—	—	—	1
		中階	—	—	—	1	3	—	4
		基層	—	—	2	—	2	1	5
	一般員工		—	—	2	4	3	5	14
	總計		—	—	5	5	8	6	24
台北辦事處	主管職	高階	—	1	2	—	7	—	10
		中階	—	1	—	1	3	2	7
		基層	—	1	5	3	4	—	13
	一般員工		—	3	13	7	4	—	27
	總計		—	6	20	11	18	2	57
南部辦事處	主管職	高階	—	—	—	—	—	—	—
		中階	—	—	—	—	—	—	—
		基層	—	—	1	—	2	—	3
	一般員工		—	—	3	1	—	1	5
	總計		—	—	4	1	2	1	8
總計	主管職	高階	—	1	3	—	7	—	11
		中階	—	1	—	2	6	2	11
		基層	—	1	8	3	8	1	21
	一般員工		—	3	18	12	7	6	46
	總計		—	6	29	17	28	9	89
	占員工總數比率	性別	0%	6.7%	32.6%	19.1%	31.5%	10.1%	
		年齡	6.7%		51.7%		41.6%		

5.1.3 順暢的溝通管道

聯光通繼續秉持著公司的核心價值，創造開放而互信的工作環境，於2025年共進行4場勞資會議，由勞資雙方代表共同組成的勞資會議是促進溝通的核心平台，其討論議題涵蓋了優化辦公室環境的方案、在節日期間發放包括月餅和柚子在內的傳統食品，以傳遞節慶的溫暖，並對調整工作時間、休息、休假以及彈性上下班時間進行了深入探討，特別針對台北內湖的間接人員，以期讓員工的工作安排更加人性化。上述會議結果適用於100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，聯合光纖通信股份有限公司內部設有「人資信箱」、「員工意見調查」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

聯光通如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

5.2.1 新進與離職狀況

2025年度聯合光纖通信股份有限公司共招募25位新進員工，新進率約為28.08%，共23位員工離職，離職率約為25.84%。針對離職員工的分析和調查離職原因，主要著重於工作性質與預期的差異、家庭因素、健康問題以及個人職涯發展規劃等方面。因此，未來我們將加強面談過程中對工作內容的清楚說明，以確保求職者對工作職責的理解與實際情況一致。此外，我們也將提供留職停薪、進修補助、輪調部門、工作內容調整等職涯相關協助，以全面支援員工，從而提升優秀人才的留任率。

新進員工統計

	類別		2023		2024		2025	
			人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%
新竹總公司	女	<30	—	—	—	—	—	—
		30-50	2	6.06	—	—	—	—
		>51	—	—	—	—	2	8.69
	男	<30	3	9.09	—	—	—	—
		30-50	4	12.12	3	11.11	3	13.04
		>51	1	3.03	—	—	—	—
台北辦事處	女	<30	6	10.17	4	7.02	1	2.1
		30-50	6	10.17	9	15.79	5	10.63
		>51	1	1.69	3	5.26	—	—
	男	<30	1	1.69	—	—	—	—
		30-50	6	10.17	6	10.53	2	4.25
		>51	3	5.08	7	12.28	7	14.89
南部辦事處	女	<30	—	—	—	—	—	—
		30-50	—	—	—	—	1	12.50
		>51	—	—	—	—	—	—
	男	<30	—	—	—	—	—	—
		30-50	—	—	—	—	3	37.5
		>51	—	—	—	—	1	12.5
總計	女	<30	6	6.52	4	4.76	1	1.12
		30-50	8	8.70	9	10.71	6	6.73
		>51	1	1.09	3	3.57	2	2.25
	男	<30	4	4.35	—	—	—	—
		30-50	10	10.87	9	10.71	8	8.99
		>51	4	4.35	7	8.33	8	8.99
小計			33	35.87	32	38.10	25	28.08

新進率為〔(該年度依照各類別之新進員工人數)/(該年度員工年底總人數)〕*100%

離職員工統計

	類別		2023		2024		2025	
			人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%
新竹總公司	女	<30	—	—	—	—	—	—
		30-50	2	6.06	3	11.11	1	4.16
		>51	—	—	—	—	1	4.16
	男	<30	2	6.06	—	—	—	—
		30-50	6	18.18	5	18.52	3	12.5
		>51	2	6.06	2	7.41	1	4.16
台北辦事處	女	<30	4	6.78	3	5.62	2	3.51
		30-50	8	13.56	6	10.53	3	5.26
		>51	2	3.39	4	7.02	2	3.51
	男	<30	4	6.78	2	3.51	—	—
		30-50	15	25.42	8	14.04	3	5.26
		>51	7	11.86	7	12.28	6	10.53
南部辦事處	女	<30	—	—	—	—	—	—
		30-50	—	—	—	—	—	—
		>51	—	—	—	—	—	—
	男	<30	—	—	—	—	—	—
		30-50	—	—	—	—	—	—
		>51	—	—	—	—	1	12.5
總計	女	<30	4	4.35	3	3.57	2	2.25
		30-50	10	10.87	9	10.71	4	4.49
		>51	2	2.17	4	4.76	3	3.37
	男	<30	6	6.52	2	2.38	—	—
		30-50	21	22.83	13	15.48	6	6.74
		>51	9	9.78	9	10.71	8	8.99
小計			52	56.52	40	47.62	23	25.84

離職率為〔(該年度依照各類別之離職員工人數)/(該年度員工年底總人數)〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

致力於建立透明、公平的薪酬制度，根據員工的學歷、專業知識技能、工作年資和個人表現來核定薪資水準。

我們承諾，所有員工的薪酬不受性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性傾向等因素的影響而有所不同。2025年，公司整體的女性與男性薪酬比率在中階主管職等有明顯差異，其原因為本公司目前男性中階主管任職於需專業證照的技術性職務（如工程、施工監督、機電等），需具備特定專業資格，薪資結構中含有技術加給、證照津貼與出差補助，因此平均薪資相對較高。

公司未來將持續檢視職級與性別結構，強化性別平等政策，朝向更合理之人力資源配置與薪酬制度邁進。

非擔任主管職務之全時員工2025年薪資平均數470仟元，薪資中位數469仟元，相較於2024年，薪資平均數增加35仟元，薪資中位數增加36仟元，，其中平均數與中位數較前一年度增長約 8.0%-8.3%，反映 2025年度公司薪資調整政策及績效獎金發放增加，以及中位數與平均數增幅同步且數值接近，顯示薪酬分配較為均衡。

女性與男性薪酬比例	女性薪酬：男性薪酬		
	2023	2024	2025
高階主管(協理職級以上)	1：1.09	1：1.67	1：1.84
中階主管(副理職級以上)	1：0.88	1：1.95	1：1.26
基層主管 (課長、領班及專案經理職級以上)	1：1.25	1：1.22	1：1.03
一般員工	2：1.76	2：1.79	1：1.67

薪酬包含：基本薪資+輪班津貼+加班費+伙食津貼+不休假獎金+季獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金+董事酬勞

單位：新台幣仟元

非擔任主管全時員工	2023	2024	2025	差異說明
人數	94	80	78	因組織調整，整體人員數量有所減少
薪資平均數	549	435	470	較前一年度增長約 8.0%，反映薪資調整政策及績效獎金發放增加。
薪資中位數	598	433	469	較前一年度增長約 8.3%。中位數與平均數增幅同步且數值接近。

最高委任經理人與中位數薪酬比率	
年薪比率	2.27
調薪幅度比率	1.42

- 年薪包含：基本薪資、現金補貼、獎金、佣金、現金分紅、股票選擇權等。
- 年薪比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高個人)之年度總薪酬中位數
- 年薪變化比：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。

5.2.3 多元的員工福利

聯合光纖通信股份有限公司致力於提供全面的員工福利，遵守當地法律法規，確保員工享有基本權益，如團體保險、退休金、休假等。此外，我們還提供多樣化的福利政策，如提供婚喪喜慶補助、定期旅遊、子女教育補助、同仁進修補助、員工醫療費用補助、同仁生日禮金、購屋貸款利息補助和特別獎勵計劃等，旨在增強團隊凝聚力，促進和諧勞資關係。2025年度，員工福利總支出達111.08萬元。

員工福利政策			
福利措施	1.人性化管理升遷轉職制度。 2.員工購屋貸款利息補貼。 3.生育、傷病、住院、急難、婚喪禮金補助。 4.勞保、健保、免費團體保險、旅遊保險、職業災害保險及退休金。	5.子女教育補助獎助學金。 6.員工、配偶、子女醫療費用補助。 7.同仁進修補助。 8.定期提供同仁免費健康檢查。	9.各項參與式福利活動與措施。 10.貼心選購佳節禮品及慶生禮金。 11.各項社團經費補助。 12.員工國內、外旅遊補助等。
員工進修教育訓練	為使公司各項作業皆能由訓練有素具備專長之人員擔任，以確保工作之品質與提高工作效率。本公司依據策略性人力資源精神制定訓練管理程序，本程序是由公司的願景經由策略分析擬定策略，由總經理主導設定年度營運目標，帶領各部門主管落實公司策略，並結合公司現有組織績效落差及職能分析產出訓練需求。另經由利害關係人共同參與產生訓練課程設計規劃，進行有關培訓方法和選擇準則等相關課程發展，接著是執行培訓計畫及計畫訓練結果回饋，而訓練流程的監控與改進，以確保訓練能依計畫如期進行。		
退休制度與實施情形	為照顧員工退休後生活，本公司之員工適用「勞工退休金條例」之退休金制度者(屬確定提撥退休辦法)，依員工每月薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。適用「勞動基準法」之退休金制度者(屬確定給付退休辦法)，按服務年資及退休時之平均薪資計算。本公司依精算師退休金評估報告計算每月提撥之員工退休基金，交由勞工退休準備金監督委員會並以該委員會名義存入臺灣銀行之專戶。		
賞識的激勵制度	員工酬勞、資深同仁、功能別業績獎金及其它重大功績者之人員獎勵 。		
溝通管道	部門月會 / 季會、門戶開放政策、主管溝通會議、定期每季召開勞資會議。		

員工權益維護措施
1.本公司為明確勞雇雙方之權利與義務，特依據勞動基準法等有關法令訂定工作規則，以促進均衡權利與義務之互動關係，並認同互為對方設想之基本協調合作精神。 2.本公司為每一位員工，投保勞保、健保及團體壽險、意外險作為其最基本福利措施，並成立職工福利委員會提供婚喪及生育傷病補助及舉辦各項員工福利活動。

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，本公司依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，除於員工工作規則明定「留職停薪辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁辦理。

	2025				2024		申請率	復職率	留任率
	有權申請	實際申請	預計復職	實際復職	實際復職	復職後一年仍在職			
男	—	—	—	—	-	-	100%	100%	100%
女	1	1	1	1	1	1	100%	100%	100%
總計	1	1	1	1	1	1	100%	100%	100%

2025年，共有1位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職1位、實際復職1位；2024年申請育嬰留停為1位，且2024年育嬰留停復職共1位。

項目	5.3 人才培育與發展
權責單位	人力資源部
政策、承諾及重要性	本公司持續聆聽員工的意見，不斷精進人才培育計畫，並透過教育訓練和師徒制度，有效地促進員工的學習與成長。我們每年編列預算，用於內外部教育訓練，以提升員工的專業技能和領導能力，同時鼓勵他們自我提升。此外，為了提升產業競爭力，本公司設立了證照津貼和獎勵制度，鼓勵員工持續進修，推動專業認證，並肯定其專業成長，以協助員工職涯發展並穩定成長。
短中長期目標	**短期目標（2026年）** 1. 提升參加人次：增加每季參加公司內部或行業相關活動的員工人數，目標增幅為5%。 2. 受訓時數增加：確保每位員工在期間內至少完成8小時的專業技能或軟技能培訓。 3. 建立定期培訓計劃：制定並實施一個每季定期的培訓計劃，包括內部講師和外部專家講座。 4. 推動員工自我提升：鼓勵並支持員工參加外部研討會或工作坊，每半年至少派遣一名員工參加。 **中期目標（2027年-2028年）** 1. 取得更多高級認證：鼓勵並支持至少每年1名以上員工取得高級專業認證。 2. 擴大受訓範圍：增加受訓主題的多樣性，涵蓋技術、管理、溝通、領導力等多方面。 3. 建立員工培訓檔案：為每位員工建立個人培訓檔案，記錄他們參加的培訓、獲得的認證及技能提升情況。 4. 提升培訓效果：每次培訓後進行效果評估，目標是80%的參訓者反饋培訓內容對工作有實際幫助。 5. 強化內部培訓師隊伍：選拔並培訓至少1名內部員工成為專業內訓師，定期分享知識和經驗。 **長期目標（2028年-2030年）** 1. 全面提升員工技能：每位員工每年至少完成10小時的培訓，並有明顯的技能提升和職業發展。 2. 達成高認證覆蓋率：目標是至少60%的員工獲得與其崗位相關的專業認證。 3. 建立培訓文化：在公司內部建立以學習和成長為核心的企業文化，培訓2~3位新任內部講師做員工訓練。 4. 定期更新培訓內容：根據市場和技術的變化，每半年更新一次培訓計劃，確保培訓內容的前瞻性和實用性。

項目	5.3 人才培育與發展
權責單位	人力資源部
行動計畫	• **提升培訓參與人數** 鼓勵員工積極參與內部及專業訓練，提升整體培訓參與率。推動學習新技能文化，強化員工自主學習動機，提高學習參與度。 • **培訓時數追蹤與管理** A.建立有效培訓時數追蹤機制，確保員工達成學習發展目標。B.定期檢視培訓記錄，確保員工學習進度符合企業成長需求。 • **課程回饋與內容優化** 設立培訓課程回饋機制，定期收集員工意見與滿意度評估。 • **促進外部專業交流與學習** 鼓勵員工參與外部研討會、論壇及專業工作坊，以拓展專業視野與產業知識。 • **結合產業趨勢與時事需求進行培訓規劃** 透過分析最新產業發展與市場趨勢，評估企業人才培訓需求，並據此分配員工參與相關專業訓練。
2025年績效	• 同仁受訓人次達89人次。 • 同仁平均受訓時數14.57小時。 • 投入教育訓練費用總額達9.5萬元，每位同仁平均受訓費用1,067元。 • 基礎管理人才課程參與率達該層級44.94%。 • 新增學習管道，如：派員參加外訓課程、建立導師制度、建置數位線上課程、同仁經驗分享、內部講師訓練課程規劃與測驗等等。
申訴機制	設有專屬信箱與辦法，提供員工一個公平的申訴渠道。 員工可向所屬單位主管或人力資源單位提出申訴，範圍涵蓋制度疏失、員工不當行為、性騷擾、誠信違規等。 申訴方式可透過填寫【員工申訴書】親送或透過e-mail: service-ufoc@ufoc.com.tw提交。 流程 人資單位 → 總經理 → 專責單位 一個月內給予決定 如申訴人不滿意結果，可再次向人資單位申訴，直至向勞資會議提出最終裁決。 若案件涉及誣告或未依規定申訴，將不予受理。處理過程中，所有資料應保密，且不得有報復行為。 申訴人需提供真實資料並配合調查，否則將影響申訴程序。

5.3.1 人才發展管理

為了提高公司的競爭力，我們針對不同層級和職位的員工，設計相應的教育培訓計劃，以加強他們的專業技能和管理能力，從而實現公司的營運目標，強化企業競爭力。
2025年，透過部門在職訓練、專案訓練、外部訓練及專業證照補助等，並加上導師制度、工作輪調等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。

2025年每名員工平均受訓時數為14.57小時

近三年平均受訓時數		男		女		總計
		主管	員工	主管	員工	
2025	員工人數	32	25	11	21	89 人
	總訓練時數	518	309	196	274	1,297 hr
	平均受訓時數	16.18	12.36	17.81	13.04	14.57 hr/人
2024	員工人數	24	31	8	21	84 人
	總訓練時數	52	191	78	153	474 hr
	平均受訓時數	2.17	6.16	9.75	7.28	5.64 hr/人
2023	員工人數	36	24	17	15	92 人
	總訓練時數	265	272	202	1	739 hr
	平均受訓時數	7.36	11.31	11.89	0.07	8.03hr/人

註：每名員工接受訓練的平均時數=
員工接受訓練的總時數/報導年度年底之員工總數

2025員工教育訓練規劃圖→

部門	課程名稱	受訓人員	時數	人數	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
董事會(一)	董事進修課程	董事全體人員	6	7											•	
董事會(二)	公司治理課程	中階主管	12	1						•	•		•		•	
	內部稽核課程	管理師	15	1			•			•	•	•		•		
	金管會指定稽核業務相關課程	稽核主管 稽核代理員	6	2							•					
	金管會指定公司治理主管相關課程	稽核主管 公司治理	6	2										•		
	ESG相關課程	資深管理師	6	1					•							
人力資源	人力資源相關法令課程	人力資源	8	1			•					•				
	其他人力資源相關課程		10	1						•						
財務會計處	會計主管持續進修課程	會計主管	8	1							•					
廠務	乙種職業安全衛生業務主管	廠務	6	2											•	
	自衛消防編組訓練	新竹廠區	4	All											•	
生產部	荷重一公噸以上堆高機操作人員	管理師	18	1		•										
	生產線操作(MT+L3)	作業人員	18	8						•						•
	自動熱壓成型機操作		4	6						•						
	光纜機械試驗之拉力試驗		4	6												•
工程部	公共工程品質管理人員回訓班	工程師	36	1				•								
	甲種業務主管在職訓練(回訓)	工程師	6	3											•	
	急救人員安全衛生教育訓練(回訓)	工程師	3	13										•		
維運部	職安衛生管理業務主管在職訓練	工程師	6	1						•						
	高空工作車操作人員安全訓練		16	1									•			
	急救人員安全衛生教育訓練		18	3			•									
	營造業業務主管人員在職訓練		6	1						•						
資訊部	WorkFlow 維護開發	工程師	6	1									•			
	Oracle ERP DB Clone演練		6	1									•			
ISO	ISO 9001文件化資訊管理	工程師	4	1						•						
	氣候變遷議題納入管理系統課程		6	1						•						
	ISO14064-1:2018內部查證人員		14	1						•						

5.3.2 績效考核機制

根據《績效管理辦法》，每一年定期進行員工考核，並進行績效核談。考核的主要目的在於評估過去工作任務的執行情況，同時設定未來工作目標。績效考核結果將被用作薪酬調整、升遷以及職涯發展規劃的參考依據。每年將參考前一年度的考核結果進行人員調升，以確保升遷管道的透明、公正和完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。

2025年，聯合光纖通信股份有限公司共有88.76%的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

類別	2025年		
	實際完成考核人數	總人數	考核比例
男性	53	57	92.98%
女性	25	32	78.12%
總計	78	89	87.64%
高階主管	11	11	100%
中階主管	11	11	100%
基層主管	18	21	85.71%
一般員工	39	46	84.78%
總計	79	89	88.76%

註：每名員工接受訓練的平均時數=
員工接受訓練的總時數/報導年度年底之員工總數

績效評核項目

共同價值觀	工作態度是否與公司的共同價值觀一致，包括忠誠、熱忱、團隊合作、創新、顧客滿意和分享等六個構面。
公司利潤與成長	實際工作表現和貢獻是否有效協助公司實現營運目標，以及達成個人工作目標。
員工培育計畫實績	主管職的同仁在過去一年是否有效地為其部屬提供必要的資源和學習成長機會，包括計畫參與、專案負責、職務代理以及教育訓練等方面的指標。
工作目標計畫表	未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管或上二級主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	在期初的主要表現、評估其表現的標準，以及在特定期間內所達成的工作成果。
財務績效	工作執行過程中是否展現出高效率與高生產力。
顧客與行銷	工作時是否能處理衝突與整合不同意見，以獲得較高層面的認同與共識。
工作能力	善於預測及防範問題發生，並具備勇氣與毅力來解決面臨的難關。
工作態度與誠信行為	具互動技巧以促進團隊內解決問題及交換意見之有效溝通。
學習與創新	基於對組織長遠發展的考量，主動進取地擴大個人工作範疇。

項目	職業安全衛生	權責單位	職業安全衛生與人資單位
政策、承諾及重要性	營造安全友善的健康職場是聯合光纖通信股份有限公司一貫的承諾，本公司訂有《安全衛生工作守則》與《職業安全衛生管理計畫》，持續改善工作環境安全與衛生，預防意外事故的發生，降低職業災害發生之風險，保障員工的安全並促進身心健康。		
短期目標（2026年）	1 專業知識提升 • 積極參與主管及地方機關宣導會。 • 透過區內委員會廠商成員互相交流學習。 2 規劃健康促進活動 • 推行每半年一次的健康講座或工作坊，內容涵蓋營養、壓力管理、運動和心理健康等。 • 提供健康飲食選項的員工餐廳或健康餐點補貼。 3 實施員工在職定期檢查 • 優於法令二年一次健康檢查。 • 定期健康檢查，調查及改善職場過負荷問題。 • 定期健康檢查，調查及改善職場人因危害問題。		
中期目標（2027年-2028年）	1 取得更多高級認證 • 支持至少3名安全管理人員取得高級職業安全相關認證。 • 確保相關部門都有至少一名員工完成急救培訓並獲得急救資格認證。 2 擴大健康促進活動 • 鼓勵舉辦全公司的健康挑戰賽（例如：步數挑戰、減重比賽）。 • 設立心理諮詢室，提供免費的心理健康諮詢服務。 3 職業傷病數據進一步下降 • 每年度進行一次職業健康和安全審核，確保各部門遵守安全規範。 • 根據審核結果進行針對性改進，更新安全措施和流程。 • 建立職業傷病數據庫，分析和追踪職業傷病趨勢，制定預防措施。		
長期目標（2028年-2030年）	1 全面提升覆蓋率 • 目標是至少70%的安全管理人員獲得與其職位相關的專業認證，並持續進行再教育和再認證。 • 確保公司營運部門通過職業健康安全管理體系相關認證。 2 打造健康企業文化 • 建立員工健康管理系統，記錄和分析員工的健康數據，提供個性化的健康建議和計劃。 • 定期進行健康風險評估，並根據評估結果持續改進健康促進活動。 3 職業傷病數據顯著下降 • 將職業傷病發生率降低30%，並保持在行業內最低水平。 • 持續改進和優化職業健康和安全管理系統，確保符合國際標準（例如：ISO 45001）。 • 在公司內部培養安全文化，使員工自覺遵守安全規範，並主動參與安全改進。		
行動計畫	1. 每週進行工區品質安全衛生查核、改善及校正預防。 2. 強化承攬商施工前之危害告知及教育訓練，每週進行查核及檢討改善。		
2025年績效	重大工安事故及違規事件/任何職業病案例 0 件。 參與員工健康檢查服務的員工共計73人次，投入員工健康健康檢查金額達新臺幣7.76萬元		
申訴機制	由職業安全衛生委員會定期討論相關職安事項。 如發生災害狀況，依本公司安全衛生工作守則第八章事故通報及報告之事故通報與報告程序辦理。		

5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司依循職業安全衛生法，訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》等作業辦法，適用範圍涵蓋台灣各廠區處所之所有工作者(員工、承攬商與訪客)，整體場域覆蓋率100%。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，本公司設立職業安全衛生委員會，並經公開程序推舉委員人數1/3以上名額的員工為職安衛勞工代表，委員會每三個月定期召開會議，會議主要討論職場安全與健康管理政策、督導職安衛績效，並更新職業安全法規現況。一般員工亦可透過電話、電子郵件，向單位主管、職安衛勞工代表提出建議，以於委員會中進行討論；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過電子布告欄、廠內刊物、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，本公司人資及職業安全衛生單位，執行危害辨識及作業安全風險評估，依據化學、物理、人因工程、生物及其他安全衛生等危害進行鑑別，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。各單位專責人員亦需依規定接受相關教育訓練，確保人員使用及操作上之安全與預知危害。

重大風險項目	風險內容說明	因應措施
堆高機操作	• 因行駛、倒車或迴轉...等操作不慎而致員工受傷 • 因停放時未妥善制動導致人員撞傷 • 因操作人員未依規定站立於貨叉作業導致摔傷 • 因路面或堆高機過載導致翻覆而壓傷人員	• 依據職業安全衛生教育訓練規則之規定，進行新進/在職人員之初/複訓特殊作業安全衛生教育訓練 • 堆高機就該機械之整體，每年委外專業合格廠商定期實施檢查一次
0.5t<吊升荷重<3t之固定式起重機	• 因吊掛原物料時鋼索斷裂或防滑舌片失效而脫落砸傷作業人員 • 管制作業範圍	• 依據職業安全衛生教育訓練規則之規定，進行新進/在職人員之初/複訓特殊作業安全衛生教育訓練 • 固定式起重機就該機械之整體，應每年定期實施檢查一次 • 固定式起重機依過捲預防裝置、警報裝置、鋼索等規定，應每月定期實施檢查一次
建築物升降設備	• 因未定位，即開啟門閘，至跌落受傷	• 委外專業合格廠商進行定檢及荷重試驗作業 • 升降機就該機械之整體，應每年定期實施檢查一次 • 固定式起重機依終點極限開關、緊急停止裝置、鋼索等規定，應每月定期實施檢查一次
高低壓電氣設備	• 因器具老舊及絕緣不良，導致電線走火引發停電或火災 • 因器具故障，引起感電危害	• 委外專業合格廠商進行停電定檢及保養作業 • 每年紅外線熱影像檢驗一次 • 每年高低壓電氣設備停電檢驗一次 • 每月不定期巡檢一次
消防設備	• 因消防安全設備失效，導致無法通報及滅火，引發火災 • 因零件故障，無法發揮功能，可能造成逃生困難	• 委外專業合格廠商進行定檢及申報作業 • 每年進行消防安全設備檢修及申報一次 • 每月自行檢查一次

5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，本公司在安全衛生工作守則內訂有《事故通報及報告規範》，當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。
如有本公司之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報專責部門、進行緊急應變之處置，後續由事故單位主管召集相關單位組成調查小組，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

發生或發現事故	在其勞動場所，上班時間時，當事人應即刻通知部門主管及公司，重大災害8小時內通報勞檢機關。 上下班途徑發生時，當事人於24小時內電話通知部門主管，並向附近警察機關報案。
事故緊急處理	在其勞動場所： 1.控制現場並預防二次傷害。 2.協助傷者獲得必要之急救或醫療處理。 3.保持現場完整。 交通事故： 向附近警察機關報案及救護需求。
意外事故報告單	事故發生日起，於五個上班日內將【意外事故報告單】填寫完成，連同當事人駕照、醫療機構(地區醫院以上)當天開立診斷證明書、警察機關之道路交通事故登記聯單等影本相關資料備妥後，送職安單位審查，若有特殊狀況且當事人無法填寫時，並經同意除外。
進行事故調查	由相關單位及勞工代表組成調查小組展開調查。 鑑別分析事故發生緣由，提出調查報告與改善計畫。 調查報告經事故單位主管審核後，送交職業安全衛生主管。
改善措施落實及追蹤	各負責單位/人員確實執行各項改善措施。 職業安全衛生管理單位負責追蹤紀錄改善情形。 人資單位負責請假、保險給付及存查。

5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、防火管理人員、急救人員、職安衛委員會成員及一般員工在職訓練。2025年，台灣職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為162人次、總受訓時數451小時。

2025職安衛教育訓練	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數
職安衛主管教育訓練	3	6	2	11
職安衛人員教育訓練	4	76	2	152
勞工作業環境監測教育訓練	6	2	2	6
施工安全/製程安全評估人員教育訓練	12	2	2	12
高壓氣體/營造/有害作業主管教育訓練	8	2	2	8
具有危險性機械或設備教育訓練	12	2	2	12
特殊作業人員教育訓練	12	14	2	84
勞工健康服務人員教育訓練	2	22	2	22
急救人員教育訓練	8	18	2	72
一般安全衛生教育訓練	8	18	2	72

註：總訓練時數=受訓時數*受訓人次*舉行場次

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，以《職業安全衛生管理法》及PDCA為架構，建構勞工健康保護四大計畫：人因性危害、異常工作負荷促發疾病、執行職務遭受不法侵害、母性健康保護計畫，讓員工獲得完善的照護，提升員工認同感與向心力，創造競爭優勢。

1 人因性危害預防計畫

行動方案
- 定期舉辦免費員工健康檢查
- 配合年度健康檢查，得標醫院採上網填寫電子表單問卷方式，辨識員工骨骼肌肉傷病，依問卷結果調查同仁身體狀況，進行分級管理。
- 提供可調式座椅，可依需求自行調整高度，避免腰酸背痛。

績效
- 06/13舉行健康講座，共83位同仁參與講座。
- 2025年健康檢查，受檢人數為86人，免檢人數0人，執行率100%。
- 無同仁回饋因人因性危害造成的傷病。

2 異常工作負荷促發疾病預防計畫

行動方案
- 配合年度健康檢查，得標醫院採上網填寫電子表單問卷方式，辨識員工心理壓力，依問卷結果規劃紓壓活動。
- 舉辦紓壓課程與講座。

績效
- 無同仁因心理壓力需面談。
- 12/30舉行健康講座，共5位同仁參與講座。

3 執行職務操受不法侵害預防計畫

行動方案
- 舉辦多元職場與人權教育宣導。
- 訂定相關處理辦法，並提供申訴專線。
- 提供受不法侵害員工協助與諮詢。

績效
- 新進員工報到當天教育訓練
- 內部網站公告
- 員工申訴：1筆
- 06/16 受理申訴→06/20 召開調查處理會議→07/03、08/22 辦理調解2次→至12/31未再接獲回饋與申訴，依程序結案。全程依個資保密原則辦理，此外相關紀錄依法保存。

4 母性健康保護計畫

行動方案
- 提供哺乳室友善環境及設備。
- 提供優於法令產假、陪產假。
- 提供復職協助措施。
- 依SP-006 母性健康保護管理程序執行。

績效
- 新竹區哺乳室設置2樓
- 危害評估：物理、化學危害、工作姿勢和體力負荷、調整職務或工作內容、改變工作場所、調整工作時間、修改工作任務、提供適當設備、定期檢查和更新危害評估，這些措施有助於保護懷孕員工的健康，確保其工作環境安全。

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，本公司以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近三年來，**未發生嚴重職災事故**，而在可記錄之職業傷害部分，針對上班途中交通事故所致的職業災害，制定了預防和管理措施：為員工提供交通安全知識，提升他們的交通安全意識和應變能力；進行通勤路線的安全評估和改善，例如提供安全的交通路線建議；於公司配備急救箱，以便在交通事故發生時能夠及時提供急救處理。在未來，將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

● **近三年職業傷病數據**

年度	總經歷工時[註1]	損失日數[註2]	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量[註5]
			數量	比率[註3]	數量	比率[註4]		
2025	197,256	0	0	0.00	0	0.00	0	0
2024	174,320	0	0	0.00	0	0.00	0	0
2023	197,256	0	0	0.00	0	0.00	0	0

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2 ：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。

但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10^6]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10^6]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

6.1.1 社會公益及社會參與

環境永續日

E S

國立海洋博物館 深化員工對氣候變遷與海洋保育之關聯性

- 教育參訪地點：國立海洋科技博物館
- 員工參與人數：全體員工

ESG教育座談

S G

與櫃買中心共同支持中華基督教救助協會1919食物銀行

聯合光纖參與櫃買中心共26家企業，共同支持中華基督教救助協會1919食物銀行，協助經濟弱勢渡過難關，於2025年捐贈罐頭共十箱，讓社會在歲末年終之際多一份溫暖及安心。

E S G

員工福利

S

辦理員工慶生及發放益生菌，打造健康幸福職場

不定時辦理員工慶生並發放益生菌，落實健康關懷與幸福職場。

綠色採購

E S

小農與友善採購

綠色採購與員工福祉並進
支持在地小農，減少碳足跡

- 發放員工份數：全體員工
- 採購來源：台灣在地小農

茂谷柑

花蓮富里米

支持運動賽事

E S G

支持體育發展，凝聚員工向心力

2025年聯合光纖重要子公司-台鋼工程 贊助**台鋼雄鷹棒球隊**新台幣**三百萬元**，支持運動賽事
2025年聯合光纖子公司-台鋼機電 贊助**台鋼獵鷹籃球隊**新台幣**二百萬元**，支持運動賽事。

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	聯合光纖通信股份有限公司依循GRI準則編制永續報告書，數據資訊範疇為2025年1月1日至12月31日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露（2021）	2-1 組織詳細資訊	7	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	5	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	5	關於本報告書
	2-4 資訊重編	35、36	3.2.2 能源使用概況 3.2.3 溫室氣體管理 本報告書無資訊重編情形
	2-5 外部保證/確信	5	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	7、44	1.1.1 公司簡介 4.1.1 供應鏈管理
	2-7 員工	62	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	62	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	19	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	19	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	23	2.1.6 永續治理

附錄一、GRI Standards 索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-13 衝擊管理的負責人	10、23	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	11、23	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	19	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	11、23	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	21	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	22	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	22	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	66	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	4	經營者的話
	2-23 政策承諾	25	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	25	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序	6、15、24、32	1.1關於聯光通 2.1.公司治理 2.2 道德誠信 3.1 氣候變遷因應
		44、56、68、72	4.1研發創新 4.4永續供應鏈 5.3 人才培育與發展 5.4 職業安全衛生
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	27	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	31	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	9	1.1.3 參與公協會組織

附錄一、GRI Standards 索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明	
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-29 利害關係人議合方針	13	1.4 利害關係人議合溝通	
	2-30 團體協約	64	5.1.3 順暢的溝通管道	本公司未成立工會，例行舉辦勞資會議
重大主題				
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	11	1.3 重大議題鑑別與分析	
	3-2 重大主題列表	13	1.3 重大議題鑑別與分析	
經營績效				
	3-3 重大主題管理	6	1.1 關於聯光通	
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	8	1.1.2 營運與財務狀況	
	201-4 取自政府之財務補助	8	1.1.2 營運與財務狀況	本公司2025年度未有政府財務補助之情事
公司治理				
	3-3 重大主題管理	15	2.1 公司治理	
誠信經營				
	3-3 重大主題管理	24	2.2 道德誠信	

附錄一、GRI Standards 索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 205(2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	25	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	25	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	25	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
供應鏈管理			
	3-3 重大主題管理	28	2.3 風險管理
GRI 308(2016)：供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	56	4.4.1 供應鏈管理
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	56	4.4.1 供應鏈管理
GRI 414(2016)：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	57	4.4.2 供應鏈篩選與評鑑
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	56	4.4.1 供應鏈管理
GRI 204(2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	60	4.4.3 採購實務
氣候行動與溫室氣體管理			
	3-3 重大主題管理	32	3.1 氣候變遷因應
GRI 201(2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	32	3.1 氣候變遷因應
GRI 302(2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗	35	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	35	3.2.2 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗	38	3.2.4 減量及節能措施

附錄一、GRI Standards 索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明	
GRI 305(2016)：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	36	3.2.3 溫室氣體管理	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	36	3.2.3 溫室氣體管理	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	36	3.2.3 溫室氣體管理	
	305-4 溫室氣體排放強度	36	3.2.3 溫室氣體管理	
	305-5 溫室氣體排放減量	38	3.2.4 減量及節能措施	
創新研發				
	3-3 重大主題管理	44	4.1研發創新	
人才培育與訓練				
	3-3 重大主題管理	68	5.3 人才培育與發展	
GRI 404(2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	70	5.3.1 人才發展管理	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	70	5.3.1 人才發展管理	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	71	5.3.2 績效考核機制	
職業安全衛生				
	3-3 重大主題管理	72	5.4 職業安全衛生	
GRI 403(2016)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	73	5.4.1 職安衛政策與管理系統	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	73、74	5.4.2 危害辨識與風險評估管理	5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	75	5.4.5 職業健康服務與促進活動	

附錄一、GRI Standards 索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 403(2016)：職業安全衛生	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	73	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	75	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	75	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	73、74	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	73	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	76	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	76	5.4.6 職業傷害與職業病
其他主題	風險管理		
	自訂主題	28	2.3 風險管理
資訊安全			
GRI 418(2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	54	4.3.1資安管理架構
法規遵循			
GRI 2：一般揭露2021	2-27 法規遵循	31	2.4 法規遵循
水資源管理			
GRI 303(2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	42	3.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	43	3.4.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	42	3.4.2 取水、耗水與排水

附錄一、GRI Standards 索引表

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 303(2018)：水與放流水	303-4 排水量	42	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	42	3.4.2 取水、耗水與排水
廢棄物管理			
GRI 306(2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	39	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	39	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	40	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	40	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	40	3.3.2 廢棄物的產生
員工多元化與性別平等			
GRI 405(2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	62	5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	66	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 402(2016)：勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	64	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 406(2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	61	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408(2016)：童工	408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	61	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 409(2016)：強破獲強迫勞動	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	61	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 201(2016)：經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	66	5.2.3 多元的員工福利
GRI 405(2016)：員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	66	5.2.2 完善的薪酬制度

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
勞雇關係			
GRI 402(2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	64	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	66	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	67	5.2.4 育嬰假
客戶關係			
自訂主題		50	4.2 客戶關係管理
產品品質與責任製造			
自訂主題		52	4.2.3 產品品質與有害物質管理
社會參與			
自訂主題		77	6.1 社會參與

項目	揭露項目	頁碼	對應章節
一	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	32	3.1.1氣候治理
二	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短、中、長期)	33	3.1.3氣候變遷因應策略
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	33	3.1.3氣候變遷因應策略
四	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	33	3.1.2 氣候風險管理
五	若使用情境分析評估氣候風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	-	尚未使用情境分析
六	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	-	尚未訂定重大轉型計畫
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	-	尚未使用碳定價工具
八	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、規劃期程、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	34	3.1.4 指標與目標 註：無使用碳抵換或再生能源憑證
九	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	36	3.2.3 溫室氣體管理

編號	指標	指標種類	年度揭露情形
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量4,320.4434 (GJ)。 再生能源使用率0 (%)。
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量5.00千立方公尺。 總耗水量1.48千立方公尺。
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	產生有害廢棄物0.06公噸，100%回收。
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025年未發生職業傷害事件。
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	報廢產品總量 為0噸。 處置移轉(再利用、回收)為0%。
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	聯光通之關鍵材料為主力產品原料供應商，相關風險管理詳見4.4.2 供應鏈管理。
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	2025年無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失。
八	依產品類別之主要產品產量	量化	光纜共生產1,811軸，生產長度為1,421公里。

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

pwc 資誠

會計師有限確信報告

資會綜字第 25014334 號

聯合光纖通信股份有限公司　公鑒：

本會計師受聯合光纖通信股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對　貴公司選定西元 2025 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係　貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於　貴公司西元 2025 年度永續報告書之「會計師有限確信報告暨確信彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報告書邊界與資料範圍」段落述明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686

www.pwc.tw

pwc 資誠

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述　貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估　貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述　貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所應用之資訊系統，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對　貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對西元 2025 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

www.pwc.tw

pwc　資誠

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述　貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係　貴公司管理階層之責任，對於確信報告於　貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師　張瑞婷　張瑞婷

西元　2026　年　8　月　18　日

www.pwc.tw

聯合光纖通信股份有限公司2025年確信標的彙總表

編號	確信標的資訊	適用基準	2025年企業永續報告書頁次
一	2025年總取水量為5.00百萬公升	2025年聯合光纖依據水費單及分攤表統計取水量	P42
二	2025年每名員工平均受訓時數為14.57小時	2025年度依據公司訂定之教育訓練管理辦法登錄之內、外部員工訓練總時數除以2025年12月31日全職員工人數。	P70
三	2025年度總用電量為911,905.82度	2025年聯合光纖依據電費單及分攤表統計用電量	P35

聯合光纖通信股份有限公司
United Fiber Optic Communication Inc.