

# 111年度永續報告



LUXNET  
CORPORATION

華星光通科技股份有限公司



# 關於 本報告書

## 撰寫綱領

這本是華星光通第九本中文版永續責任年報，透過此報告書向所有利害關係人與社會大眾公開呈現我們在公司營運、環境和社會之永續理念及成果，以及持續落實永續發展的努力與決心。為落實無紙化環保政策，報告書每年以電子方式呈現，並公告於本公司網站的企業社會責任專區。網址：[http://www.luxnetcorp.com.tw/resource\\_support.php](http://www.luxnetcorp.com.tw/resource_support.php)

本報告書是參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發布之GRI 準則(GRI Standards)核心選項(Core)標準撰寫，全文最後附有GRI準則對照表以茲索引。本公司成立永續發展委員會，透過風險鑑別、法規要求、利害關係人意見等，制訂出整體相對應之政策及計畫，逐步達成各項目標及承諾。

## 發行時間

報導週期：每年發行1次，以電子版本公告於本公司網站。

現行發行版本：112月9月發行

上一發行版本：111月8月發行

下一發行版本：預定113年8月發行

## 報告範圍及數字依據

本報告書揭露的資訊期間為111年1月1日至111年12月31日，揭露的各項資訊和數據皆依實際狀況所統計描述，部分經第三方驗證；報告書中之財務相關數字業經會計師查證；環境安全衛生之管理系統今年亦通過ISO 45001及ISO14001的外部第三方驗證；部份事件或數據說明回溯至以往年度，以茲參照。

## 聯絡資訊

如對於本報告書有任何建議或訊息諮詢，歡迎您與我們聯繫，

華星光通科技股份有限公司 永續發展委員會

聯絡人：王雅瑜

電話：+886-3-4525188 分機 2001

傳真：+886-3-4629588

Email：[csr@luxnetcorp.com.tw](mailto:csr@luxnetcorp.com.tw)

# 董事長的話

面臨科技日新月異的挑戰，我們對產品的要求絲毫不容鬆懈，秉持專注與創新為原則，研發更快速、多元及創新性的產品，打造屬於華星光通之品牌價值，與股東、客戶、同仁共同創造價值及利潤。

在公司治理方面，我們堅守誠信為本，公司內部倡導分層負責及當則觀念，在充分授權下彼此合作，發揮團隊作戰力量，齊心為公司創造出最大經營績效。

一路以來，我們致力在人才培育，視員工為最重要的資產，並致力打造給員工一個安全衛生的工作環境，主動推動友善措施，促進勞工福祉，大家竭力為利害關係人創造價值。

在企業社會責任方面，本著「取之於社會，用之於社會」的精神，我們持續投入服務社會大眾，同時結合我們的經營理念、核心價值與企業文化，竭力為社會利益盡一己之力。

展望未來，我們將不斷思考，致力發展對全人類更有裨益的產品，持續追求營收獲利的成長外，同時也將肩負起更多的社會責任，我們勉勵自己、期許自己、並與各利害關係人共同合作打造美好的未來。

董事長 簡惠敏

# 公司簡介

民國88年，龔行憲博士於美國矽谷正式成立Luxnet corporation，民國90年於臺灣成立華星光通，建立晶粒（Chip）生產線，成為重要的生產據點。民國99年網路泡沫化時，我們洞悉光纖通訊未來，開始布局整合關鍵零組件，於民國100年正式上櫃。全力發展光通訊元件的生產與銷售。

公司名稱：華星光通科技股份有限公司

創立日期：民國90年11月15日

營運地址：桃園市中壢區合江路6號（中壢工業園區）

董事長：簡惠敏

總經理：曾俊霖

員工人數：約380人

實收資本額: NT\$ 13.23億

111年營收: NT\$ 13.18億元

111年稅後淨利: NT\$2.71億元

主要產品與技術：

- FP (Fabry-Perot) 邊射型雷射二極體晶粒、DFB分佈回饋邊射型雷射二極體晶粒、LED面射型發光二極體晶粒等。
- PD (Photo Detector)檢光二極體晶粒及APD (Avalanche Photodiode)雪崩光電二極體晶粒。
- 光纖通訊金屬座次模組(TO-CAN)、單向接頭光學次模組(Optical Subassembly ; OSA)。
- 雙向光學次模組(Bi-Direction Optical Subassembly ; BOSA)於被動光纖網路 (Passive Optical Network , PON) 光纖到戶(Fiber To The Home , FTTH)之應用。
- 高速平行光學引擎(Parallel Optical Engine)於雲端運算之資料中心(Data Center)市場之應用。
- 光纖通訊光收發模組(Transceiver)之代工服務(ODM&OEM)。

## 公司概況

## 社會永續發展

## 公司治理

## 利害關係人互動

## 環境永續

## 友善職場

## 社會公益

## GRI 內容索引

## 發展概況

我們秉持著「誠信為本、合作向心、績效導向、永續經營」之企業文化，堅持「落實當責、持續創新」的管理信念，致力於新產品開發及產品品質提昇的經營目標。

自2019年起逐步將低速與市場需求低且為負毛利產品淘汰，以應用於 4G/5G 產業及資料中心之高速產品取代。同時，致力於產品製程技術優化、強化研發能量，提供具競爭力之產品服務客戶。

近年公司發展核心為資料中心高速產品的製造技術開發與服務，堅持自主開發及製造服務的市場區隔，但技術相輔相成的發展方向並持續落實系統化營運管理，已逐步提升公司經營績效。

公司發展至今已有300多名以上員工。我們一直專注在核心業務上，以期成為全球光通訊零組件領導供應商為使命，為全體股東創造長期利益。除此之外，我們秉持永續經營的理念，重視公司治理、企業承諾、環保、社會參與，以實際行動落實永續發展。

### ► 公司概况

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 營運狀況

## ► 公司概况

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

1

### 營業計畫實施成果

2022年度營業收入為新台幣13.19億元，較2021年度新台幣8.66億元增加52%；2022年度稅後淨利為新台幣2.71億元，基本每股稅後盈餘為新台幣2.05元。

2

### 財務收支獲利能力

2022年現金流入新台幣1.15億元(其中包含營業活動現金流入新台幣2.56億元，投資活動現金流出新台幣585萬元及籌資活動現金流出新台幣1.35億元，期末現金為新台幣4.84億元，負債比率32%)；2022年因北美地區營業收入成長，並透過精實管理和產品組合優化，使營運由虧轉盈。

3

### 研究發展

2022年本公司總投入的研發費用為新台幣6,664萬元，相較於2021年新台幣7,936萬元減少16%，乃因資源有效利用的審慎評估精神，使得投入研發費用微幅減少。

4

### 公協會的會員資格

我們積極參與產業協會及公會，我們持續參與公協會機構為經濟部工業局中壢工業區服務中心，透過服務中心取得政府新公告訊息、教育訓練及產業資訊，持續關注相關產業發展之變化，蒐集相關市場資訊以掌握市場趨勢。



# 營運狀況

## 5

### 財務績效

我們目前正處於營業方向轉型改變的調整期間，我們持續努力希望讓所有股東、員工及客戶儘早共享獲利成果。2022年個體營收及稅後淨利分別為新台幣1,318,546仟元及270,795仟元，詳細營運財務績效請於公開資訊觀測站參閱本公司個體財務報告。

#### ▶ 2022年華星光通個體財務績效/產生的直接經濟價值

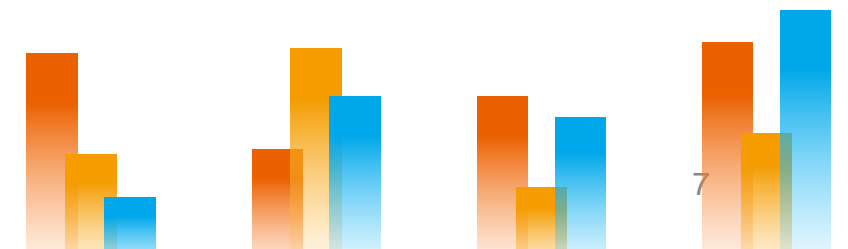
單位：新台幣仟元

項目	2022	2021
營業收入	1,318,546	866,016
營業毛利	396,786	(17,383)
所得稅費用	-	-
稅後淨利	270,795	(284,964)
每股盈餘	(2.05)	(2.22)
每股股利	0.05930807	-
股東權益報酬率	19.67%	(20.90%)
資產總計	2,072,552	1,948,978
負債總計	655,534	612,477
權益總計	1,417,018	1,336,501

#### ▶ 2022年華星光通直接經濟價值分配

單位：新台幣仟元

項目	2022	2021
營運成本	921,760	883,399
員工薪資與福利	286,294	347,725
支付給出資人者	利息：7,086 股利：7,848	利息：7,117 股利：0
國家別支付政府款項	-	388
社區投資	12	24



公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 產品應用及銷售

1

## 產品應用

就光通訊產業而言，一般可分為：原材料(光纖、光纜)、零組件(光電主動元件、光電被動元件)及光通訊設備等項目。

我們專注於以砷化鎵(GaAs)、磷化銦(InP)為原料之光通訊主動元件零組件的開發及生產，包含：晶粒(Chip)設計與生產、金屬座光學次模組封裝(TO-CAN)、次模組封裝(Optical Subassembly ; OSA)、雙向光傳輸次模組封裝(Bi-Direction Optical Subassembly ; BOSA)，並提供光通訊光收發器模組之代工服務，經由以設計及生產光主動零組件次模組與光收發器模組的客戶，將我們的產品銷售至通訊設備製造商。

2

## 產品供應鏈



► 公司概况

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引



# 產品應用及銷售

## 3

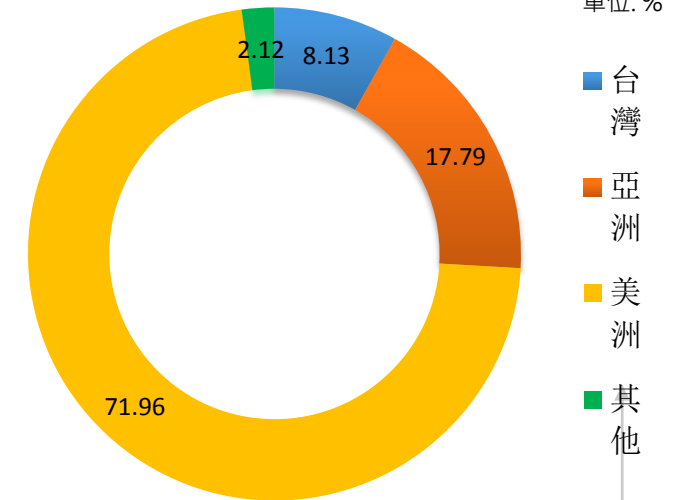
### 主要商品之銷售地區

#### ▶ 2022年主要商品銷售地金額表

單位: 新台幣仟元

地區別	2022年		2021年		
	金額	%	金額	%	
內銷(台灣)	107,154	8.13	97,243	11.23	
外銷	亞洲 (主要為中國/日本/韓國)	234,535	17.79	272,617	31.48
	美洲 (主要為美國/加拿大)	948,901	71.96	475,655	54.92
	其他	27,956	2.12	20,501	2.37
合計	1,318,546	100	866,016	100	

資料來源: 2021~2022年度經會計師查核簽證之財務報告。



▶ 公司概况

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

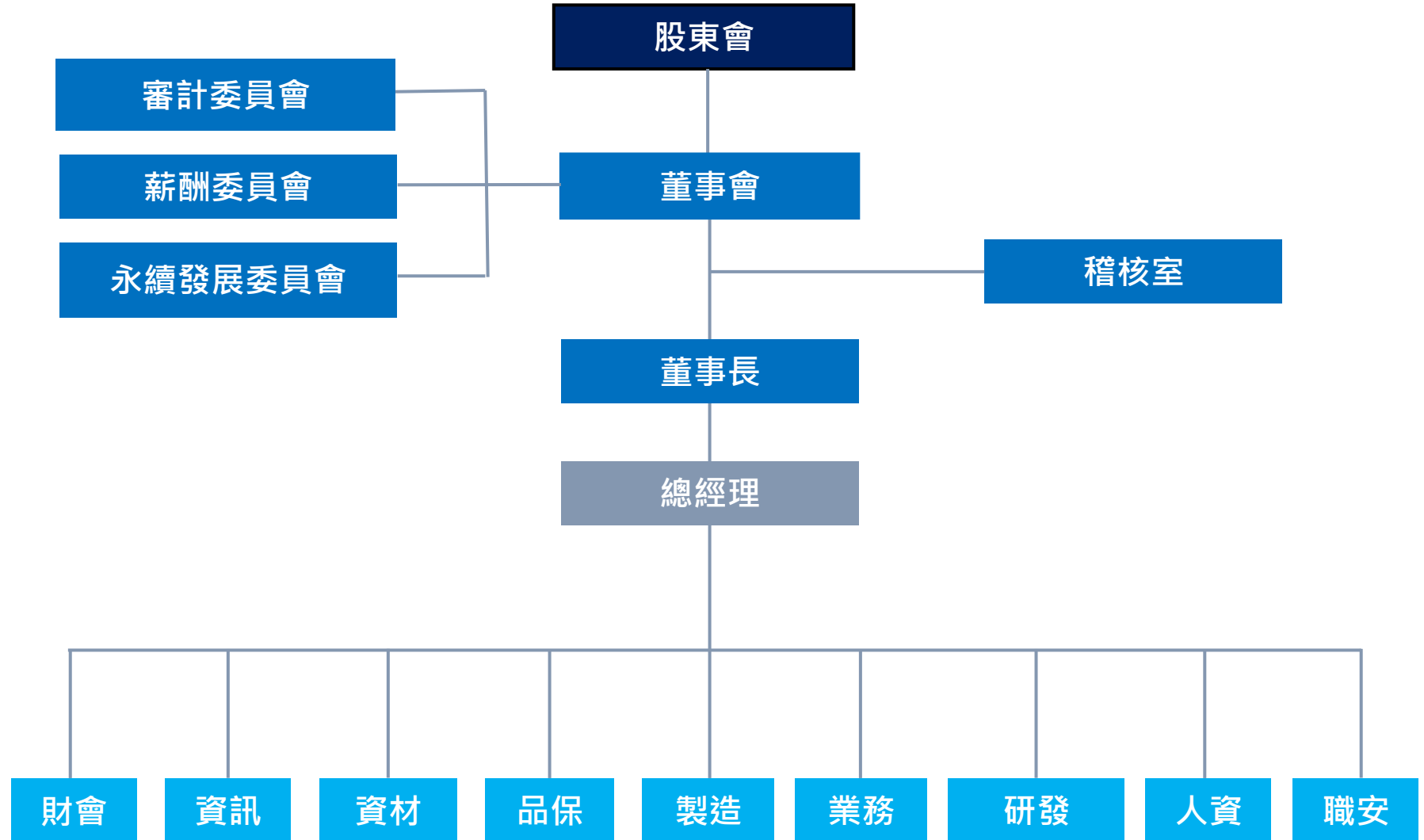
環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 組織架構



## 公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

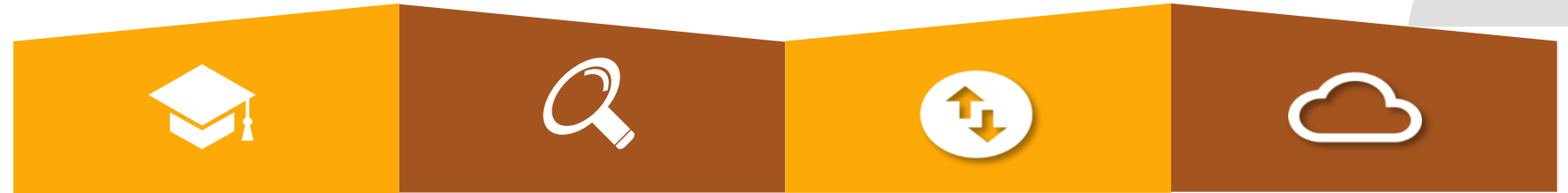
友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 企業社會責任政策與承諾

我們承諾在公司治理、勞工權益、健康安全、環境、道德等社會責任方面持續關注，為體現此承諾並創造永續發展的經營環境，我們訂定此政策，承諾為此責任努力不懈。



## 人權

華星光通恪守各營運據點所在地法規，遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」，落實人權保障，有尊嚴地對待現職同仁。

我們的承諾：

1. 恪遵營運所在地之勞動法規，並提供勞動者安全及健康的工作環境。
2. 不強迫勞動、禁用童工、禁止騷擾與不人道待遇、尊重合法之結社自由、保障隱私權。
3. 在招募及人資管理上不因種族、性別、年齡、宗教、膚色、國籍、性傾向、殘疾、懷孕、兵役、政治立場等與工作非相關因素而有差異，依工作表現及實際貢獻給予合適的薪資福利。

## 道德

華星光通從事一切商業活動皆秉持誠信、公平、符合法令規定及遵守商業道德，嚴禁員工賄賂、貪瀆、敲詐、勒索、勾結、利益衝突、收受或給予供貨商、客戶及利益相關者不符商業禮儀之餽贈、禮金、款待，嚴謹保護本公司、客戶、供應商的機密信息、資產及知識產權。本公司堅守誠信經營，禁止任何形式之不正當行為，並建立檢舉及被檢舉之身分保密機制。如發現不法情事，提供投訴管道。本公司將嚴格進行審查並保護檢舉人同時嚴格保密調查內容及結果，以確保相關人員的權益不因檢舉或投訴而受損。

## 衝突礦物

我們承諾依循經濟合作暨發展組織（OECD）之盡職調查指南，不使用及不採購來自高風險區域所產出的衝突礦物，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行社會環境責任，不得使用來自高風險區域的衝突礦物，且相關交易活動須符合責任商業聯盟行為準則。我們承諾將持續關注衝突礦產之議題，在金（Au）、錫（Sn）、鈹（Be）及鎢（W）等被要求規範之金屬來源，要求供應商及其上游供應商承諾謹遵相關規範，共同善盡企業環境社會之責。

## 環境安全衛生

華星光通致力確保符合環境保護及安全衛生相關法令規章及客戶之要求。工作者及其代表諮商及參與防止傷害、疾病、事故預防及損害控制。順應國際環境保護趨勢及組織處境，積極推動節能減碳活動。對於環境安全我們持續檢討與改進，以提高安全衛生及環境管理目標及整體績效。將環境與安全衛生政策傳達予員工、客戶、供應商及其他利害相關團體，共同善盡企業環境社會之責。

公司概況

▶ 社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 永續發展委員會

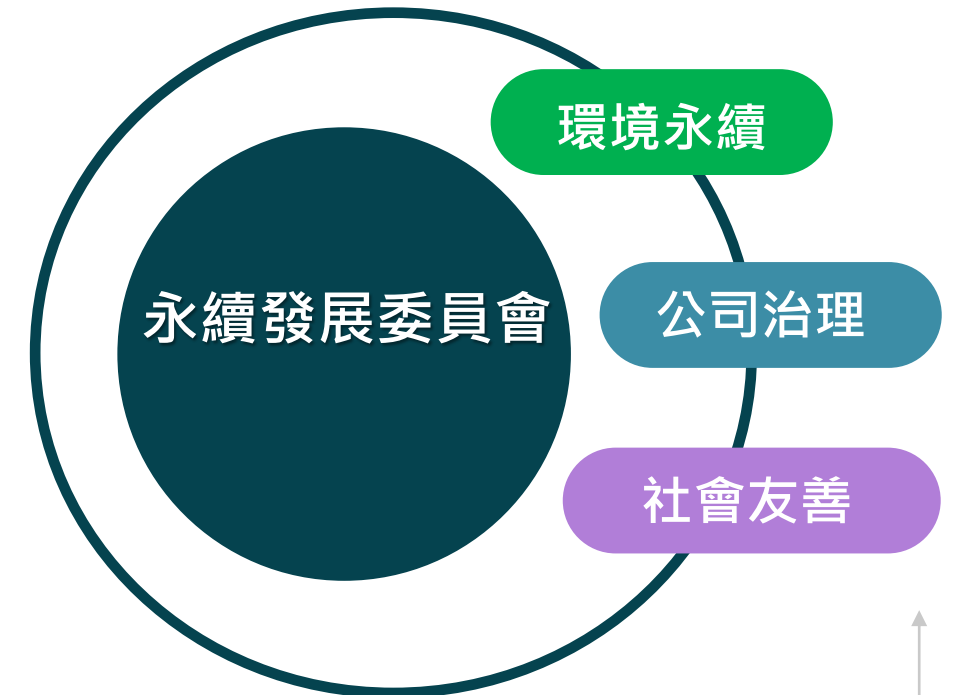
一個企業的持續成長，其之於社會的影響力也就愈大，身為台灣企業的一份子，體認到本身應肩負的社會責任因此我們設立永續發展委員會，訂定永續發展責任政策、目標，成立推動單位，由上而下的系統化運作，建立目標、行動方案及持續改善計劃，確保達成公司治理、勞工權益、健康安全、環境、道德等社會責任各面向之永續發展。

主任委員：獨立董事 劉容生

委員：獨立董事 鄭瑞明、獨立董事 鍾依華

主要任務：

- 監督各項規範及運作之適法性。
- 監督績效目標、指標、實施計劃與行動方案，並追蹤各項方案之進展，確保達成。
- 每年定期進行自我評估，確保符合法規、本準則內容以及客戶合約中社會責任之要求。
- 致力於零缺失並持續改善。



公司概況

▶ 社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

公司概況

► 社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

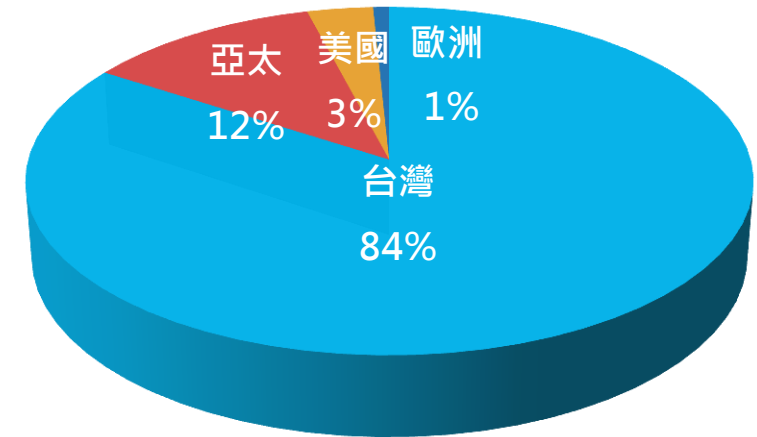
# 供應鏈管理

1

## 供應鏈型態及概況

我們的供應鏈分四大型態。主要有直接/間接原物料、設備零配件、耗材及費用類。在採購策略上優先選擇就地供應商，2022年合作供應商總計 302家，依進貨金額而言，台灣在地採購的佔 24%；依廠商數量而言，台灣在地廠商佔 85%。

► 供應商分佈地區(依供應商數量)



2

## 供應商稽核與管理

為提升供應鏈競爭力，並符合客戶對責任商業聯盟(RBA)之行為準則要求，除自我要求外，並宣導供應商於2019年開始推動主要原料供應商簽署「企業社會責任承諾書」以遵循RBA所制定之規範。2020年將RBA稽核加入供應商管理，截至2022年已完成70家供應商簽署「企業社會責任承諾書」，預計於2023年累計完成100家供應商。

# 供應鏈管理

## 3

### 供應商定期評鑑

我們根據供應商管理作業程序書每年進行兩次供應商評核，由採購、品保及工程針對前三十大原物料供應商或關鍵供應商進行綜合評比，以確保在品質、成本、及技術等方面持續的提升競爭力。

依據評比的結果要求供應商提出改善對策，並安排年度到廠稽核計畫。連續四次考核皆為A級以上之供應商，次年度得免於考核。若有必要，我們不定期針對違反法規或品質異常之供應商進行現場稽核，未通過者要求限期改善並須提交矯正預防措施，若仍未能改善者將視情況終止合作。

2022年供應商的年度稽核項目排定之稽核項目包含QDA、QSA、QPA。社會責任與職安管理(CSR)涵蓋於品質系統稽核(QSA)中，抽樣稽核8家供應商，各家供應商稽核皆無缺失。我們將持續宣達公司政策，持續與供應商密切合作強化供應鏈管理。

#### ▶ 供應商評鑑分級表

總分	分級	內容
85~100	A	通過審核列為優良廠商
70~84	B	通過審核可以合作
60~69	C	未通過審核但可輔導改善
低於 60	D	不予錄用、持續輔導或停用

公司概況

▶ 社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 供應鏈管理

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

## 4 新供應商評鑑

根據原物料採購需求提出新供應商調查，主要成員包括採購、品質及研發單位針對新供應商營運狀況、產能、品質系統，研發及製造能力、勞工人權等等面向進行審查。合格供應商須簽署「不含有限用物質承諾書」、「供應商企業社會責任承諾書」。

## 5 供應商的重大變化

2022 年因美中貿易及 Covid-19 影響，許多中國及亞洲供應商的原料受到影響，加上烏惡戰爭，許多原料的交期變長。為了穩定供應鏈運作，調整供應鏈採購策略變得極為重要，需要開發各國家的供應商已增加物料的周轉率及替換性。



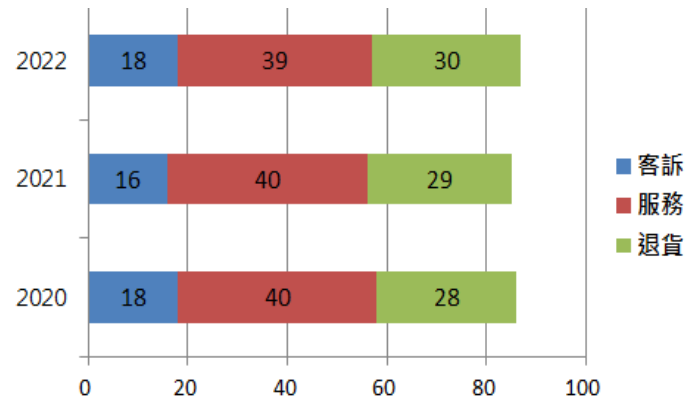
# 產品責任

1

## 客戶滿意度

客戶滿意度為我們持續改善產品與服務的重要依據，為明瞭客戶對公司之產品交期、品質、服務等整體觀感，我們每年針對年度業務往來之主要客戶進行客戶滿意度調查，於管理審查會議提出分析報告，相關部門需針對客戶不滿意項目了解原因，並提出改善計劃，並且將改善後結果回饋給客戶，藉由雙向互動持續改善，以實現客戶滿意的目標。

### ▶ 2020~2022年客戶滿意度調查結果



年度	2020	2021	2022
客訴	18	16	18
服務	40	40	39
退貨	28	29	30
整體滿意度	86	85	86

2

## 保護及尊重客戶知識產權

基於保護營業資訊及客戶隱私，我們訂有員工道德行為準則及資訊安全管理程序等規範，避免未經授權的存取或不當揭露，侵害客戶隱私及權益。透過宣導、管理審查、內部稽核等方法，要求我們所有同仁確實遵循。2022年我們無任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

公司概況

▶ 社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

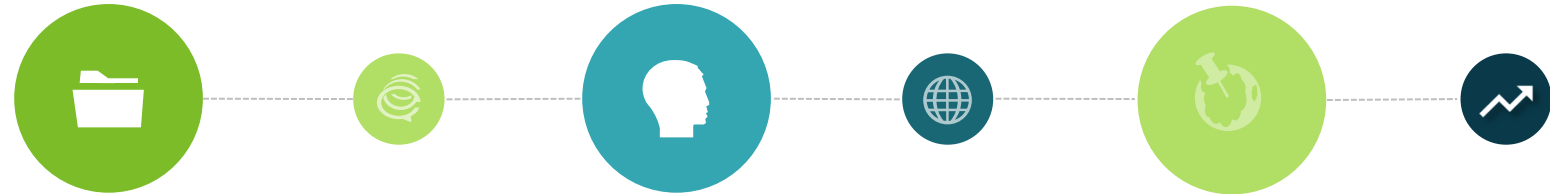
社會公益

GRI 內容索引



# 公司治理架構與原則

我們參照上市上櫃公司治理實務守則、相關法令及章程規定，堅持營運透明，建置有效的公司治理架構並公開相關資訊，以保障股東權及利害關係人之權益，並相信健全及有效率的董事會是優良公司治理的基礎。



各功能委員會的組織規章皆經董事會核准，且各委員會主席向董事會報告其議案決議，董事會下設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，委員會完全由獨立董事所組成，協助董事會履行其監督職責。治理架構請參閱本報告書的組織架構。

公司概況

社會永續發展

▶ 公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

## 董事會

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

1

### 董事會成員多元化

本屆第7屆董事會共設置董事9人(含3席獨立董事)，董事任期三年，任期自2021年7月7日至2024年7月6日。本公司依公司章程定期進行董事改選，董事選舉採候選人提名制，以使改選資訊透明化，並有效落實公司治理。

董事成員背景以產學專業及經營企業等多元豐富經驗的董事所組成，提供管理階層專業且客觀之意見，以指導公司達成良好營運績效並為股東及社會有利之決策，有關董事成員之學經歷及兼任其他公司職務情形，請參考公司年報或公司網站。董事會至少每季召開一次，2022年度董事會實際召開7次會議，全體董事平均親自出席率為92.06%。

2

### 董事會職權與績效

董事會成員監督經營團隊遵守法令、提昇資訊透明度，並藉由自身的經歷給予經營團隊重大決策指導，避免因錯誤政策損害公司價值，藉以建立良好誠信倫理並落實企業責任，以達企業永續經營，進而保障股東權益。經營團隊亦定期對董事會報告有關公司營運狀況、發展策略或其他重要議題，與董事會維持順暢良好的溝通管道。

我們自2012年起每年度均進行董事會績效評估，2013年起將此績效評估制度化，採董事自評及互評方式作業，每年評估結果均陳報董事會。除了對董事會進行績效評估外，2014年度起也開始對功能性委員會薪資報酬委員會及審計委會進行績效評估，2022年評估結果已於2023年1月董事會陳報。

# 審計委員會與薪酬委員會

公司概況

社會永續發展

▶ 公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

## 3

### 審計委員會

審計委員會旨在協助董事會執行其監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。審計委員會至少每季召開一次常會，2022年度總計召開5次，全體委員平均親自出席率為100.00%

#### 職責

依組織規程規定有權進行任何適當的審核及調查，並與公司內部稽核人員、簽證會計師及所有員工皆有直接聯繫管道，且有權聘請或委任外部專家、顧問、律師、會計師或其他專業人員，執行必要之查核或提供諮詢，協助執行其職務，其所生之費用，由公司負擔。

#### 監督及審議事項

- 公司財務報表之允當表達
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效
- 內部控制制度、公司內部控制之有效實施
- 重大之資產交易
- 重大資金貸與及背書保證
- 募集及發行有價證券
- 公司遵循相關法令及規則
- 員工申訴、違反誠信經營案件調查
- 公司存在或潛在風險之管控等

## 4

### 薪酬委員會

薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司董事及經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構。薪酬委員會成員由董事會任命，配合法令規定，成員由獨立董事組成。薪酬委員會2022年度總計召開3次，全體委員平均親自出席率為100%

#### 職責

依組織規程規定，有權聘請獨立顧問協助其評估經理人薪酬等，或請董事、公司相關部門經理人員、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席會議並提供相關必要之資訊，協助執行其職務，其所生之費用，由公司負擔。薪酬委員會組織規程請參考本公司網站。

#### 審議事項

- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

# 企業風險管理

董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確了解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。我們訂有「風險管理辦法」、「社會及永續發展責任風險管理作業程序」，訂定風險管理政策或策略，針對可能威脅公司營運、環境、社會及公司治理議題等因素進行風險評估與管理，藉由定期之監控，確保風險之有效管控。

## 重要風險評估事項

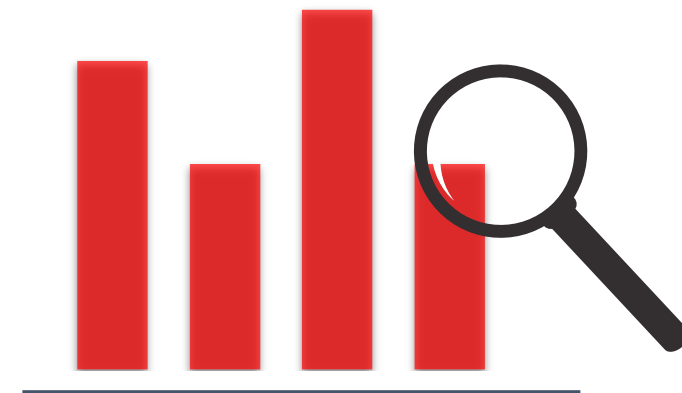
- 利率、匯率及財務風險
- 高風險高槓桿投資、資金貸予、衍生性商品交易.....
- 研發計劃
- 政策與法律變動
- 科技及產業變動
- 投資、轉投資及併購效益
- 擴充廠房或生產
- 集中進貨或銷貨
- 董監及大股東股權移動
- 經營權變動
- 訴訟及非訟事項
- 其他營運事項
- SOP及法規之遵守

## 風險分析及評價

- 從二面向綜合評估風險高低：
- 嚴重度
  - 發生可能性

## 風險管控

各權責單位提出因應措施及計畫，以預防或改善，降低營運風險。



公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 管理紀律

為強化公司治理，我們訂定各類管理制度以確保我們管理紀律。

## 公司治理實務守則

建立公司治理架構，以維護股東、投資人、員工及社會大眾之權益，並強化管理階層之職能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度。

## 誠信經營守則

董事會盡善良管理人之注意義務，建立公司之良好商業運作模式，督促公司防止不誠信行為的發生，並檢討其實施成效及持續改進，以確保誠信經營政策之落實。

## 道德行為準則

促使董事、經理人及其他員工之行為符合道德標準，並防止利益衝突與避免自圖私利的機會，以保護公司資產，同時讓公司之利害關係人及股東瞭解本公司之道德標準。

## 誠信經營作業程序及行為指南

為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，具體規範公司人員於執行業務時應注意之事項。



公司概況

社會永續發展

▶ 公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 內部稽核組織及運作

公司概況

社會永續發展

▶ 公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

我們內部稽核規程明訂內部稽核之查核範圍包含公司運作所有相關作業。稽核工作主要依據董事會通過的稽核計畫執行，另視需要執行專案稽核，並將稽核結果及改進建議，及時提供給管理階層讓其瞭解已存在之缺失或潛在風險，以確保內部控制制度得以持續有效實施。

我們內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會，該單位依法配置專任稽核人員，協助董事會履行監督及查核責任。

稽核每月計畫執行查核，並於審計委員會及董事會中呈報稽核執行情形。此外，內部稽核也督促各單位自行檢查，建立公司自我監督機制，並覆核彙整自行檢查結果，呈報總經理、董事長及董事會，以落實公司治理之精神。

## 年度申報作業

申報稽核人員資料  
與進修時數

1月

申報前年度稽核計畫  
之執行情形

2月

申報前年度內部  
控制制度聲明

3月

申報前年度內部控制制  
度缺失及異常事項改善  
情形

5月

申報次年度稽核計畫

12月

# 利害關係人及重大主題鑑別

在永需發顛委員會的監督下，我們依據營運特性，跨部門共同鑑別出實質及潛在重要影響之利害關係人，包括股東/投資人、員工、客戶、供應商、社區/非營利組織及政府機關等，同時我們依據 GRI 永續報導準則，透過蒐集、鑑別、排序、確認及檢視等五個步驟的循環，訂定重大主題。

重大主題	對華星光通的重要性	GRI	GRI管理方針 (對應章節)	與華星光通價值鏈關係						
				華星光通	股東	員工	客戶	供應商	社區	政府
公司治理	落實內部控制機制及建立治理組織，確保我們公司各項作業確實遵守相關法令規範。	GRI 102	公司治理	✓	✓	✓			✓	✓
經濟績效	為追求穩定的經濟績效，我們建立「積極、增值、當責、創新」之經營模式，堅持誠信為本、績效導向、合作向心、永續經營之企業文化，並建立與供應商、客戶間長久的夥伴關係，彼此互信及三贏為努力目標。	GRI 201	經營績效	✓	✓	✓	✓	✓		✓
能源管理	每年訂定節能減碳管制方案與執行計劃，並定期檢討與追蹤各項目標的進度。	GRI 302 GRI 303 GRI 305	環境永續	✓	✓		✓		✓	✓
勞資關係	員工是我們重要的資產，也是公司持續成長的動力來源，因此我們致力於提供員工一個優質的工作，定期召開勞資會議並建立多元化的溝通管道，創造和諧勞資關係。	GRI 402	友善職場	✓		✓				✓
職業安全衛生	致力確保符合環境保護及安全衛生相關法令規章及客戶之要求，因此我們定期速內部稽核與管理審查會議機制，檢討並持續改善，且透過教育訓練提升員工的安全意識行為，以達零事故目標。	GRI 403	職業衛生安全	✓		✓				✓

公司概況

社會永續發展

公司治理

▶ 利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 與利害關係人的互動

公司概況

社會永續發展

公司治理

## 利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

利害關係人	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	溝通實績
員工	勞動權益 勞資關係 員工福利/職業安全衛生/環境管理	每季勞資會議 員工訪談 不定期佈告欄/內部網站/電子郵件公告/員工意見箱 員工滿意度調查	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.每季開辦勞資會議，建立勞資雙方理性溝通平台。</li> <li>2.提供桃園市工業會會員廠商員工子女獎助學金方案、簽訂中壢工業區聯合幼兒園特約優惠，開發多元補助管道福利員工。</li> <li>3.離職員工面談，傾聽同仁意見，自我檢討及改善評估。</li> <li>4.每年進行員工滿意度調查，傾聽員工聲音並作為相關制度環境之改善參考。</li> </ol>
客戶	產品品質 客戶服務 綠色產品/無有害物質/無使用衝突 礦產 企業社會責任 連續營業計劃 資訊安全	不定期業務會議/電話/Email等方式 不定期客戶稽核 年度業務例行拜訪	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.完成客戶之供應商自評問卷/稽核。</li> <li>2.完成客戶滿意度調查、客戶不定期拜訪，並隨時以電話、視訊、email等方式進行產品技術交流。</li> <li>3.完成客戶成品料號GP調查。</li> <li>4.完成RBA認證，取得銀級資格。</li> </ol>
供應商	供應商 供應鏈管理 符合法令規範 供應商企業社會責任及永續發展	不定期業務會議/電話/Email等方式 年度供應商現場稽核 年度業務例行拜訪	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.進行供應商年度評鑑，一年兩次供應商評鑑。</li> <li>2.完成簽署華星光通供應商行為準則，持續透過公司網站宣達華星光通社會及永續發展責任守則。</li> <li>3.執行RBA供應商文件稽核和現場稽核。</li> </ol>
股東/投資人	財務績效/經營成果 誠信經營/公司治理/未來展望	公開資訊觀測站/公司官網/ 公司年報/年度股東常會/董事會/ 不定期函文/電話/宣導會/發言人信箱	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.於公開資訊觀測站及公司網站投資人專區揭露財務資訊及公司治理等各項資訊。</li> <li>2.每年召開股東會陳報經營績效及財務狀況並討論決議重要議案。</li> <li>3.召開董事會討論並決議公司重要經營策略及公司治理相關主題。</li> <li>4.配合主管機關之監理及查核，並保持良好互動，轉知各項宣導。</li> <li>5.111年12月6日辦理法人說明會。</li> </ol>
政府與主管機關	公司治理 職業安全衛生/環境管理	不定期參與主管機關之政策討論會、座談會 配合主管機關監理與查核 不定期公文往返/回覆調查意見表及問卷	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.設置公司治理主管，負責公司治理相關事務</li> <li>2.參與工業局回覆調查意見表，公聽會後法規正式公告將一氧化二氮列入關注性物質管制，公司依法進行申請與申報程序。</li> </ol>
社區/非政府/非營利組織	社區關懷/企業形象	不定期舉辦慈善公益活動	本公司分別以捐贈物資/捐款/志工團/團購支持各社會團體



# 能資源管理

我們的能源使用以外購電力為主，間接能源使用占比超過99%；直接能源使用包括柴油、汽油，主要用於緊急發電機、公務車。在節約能源上，主要是針對電力，在廠務系統及公共區域推廣節能管理方案，輔以相關之宣導活動及訓練，增進同仁在節能及溫室氣體減量之觀念與習慣。

## 2 節能實績

2022年度節約能源措施	可節電量(度/年)
冰水主機出水溫度由原本7度調高至8度	35,717.76

## 1 間接能源

(1kWh=0.0036 GJ)

外購電力	單位	2020年	2021年	2022年
能源	焦耳 (GJ)	36,115	32,476	29,658
營收(新台幣千元)	千元	1,166,849	866,016	1,318,546
營收(新台幣千元)	GJ / 千元	0.03095	0.0375	0.0225

備註：2022年逐步調整廠務耗能設，提高能源效能讓產能提升下減少碳排放。

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

▶ 環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 水資源管理

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

▶ 環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

## 3

### 用水統計

我們使用水源皆為自來水，主要耗水為製程用水，其排水皆經由污水處理設施處理，並排至污水下水道至管理中心污水處理場。廢水排放水質皆符合工業區主管機關之要求，對生態環境無顯著衝擊。水源來自於石門水庫用水皆符合主管機關規範，取水量對於水源無重大影響。

#### ▶ 歷年之取水量、排水量及耗水量統計表

單位：百萬公升

項目	2020年	2021年	2022年
取水量	45.97	43.26	34.99
排水量	32.86	28.92	23.99
耗水量	13.11	14.34	10.00

備註：2022年度因製程調整降低純水用量，間接將低整個取水量。

## 4

### 水資源節約

ISO 14001 管理體系系統架構進行水資源管理，並持續推動水資源的節約措施，增加水資源回收及再利用措施、以及日常管理宣導等，以減少製程用水及員工生活用水的使用

# 溫室氣體盤查

近年地球暖化現象日趨嚴重，每年全球頻傳氣候引致的巨型災變，溫室效應帶來的氣候變遷議題已是國際組織與各國政府施政的重點。極端行氣候頻率及強度大幅增加，破壞地球生態，威脅地球居民的居住環境，也影響到企業的運作，我們面對此問題，以謹慎態度面對，也於2013年起推動溫室氣體盤查作業，我們希望透過盤查掌握排放量，了解產業內部減量空間所在，進而提升能源使用效率及降低溫室氣體排放量。

## ▶ 歷年溫室氣體排放統計表

項目	2013基準年	2020年	2021年	2022年
範疇一 (單位: ton CO <sub>2</sub> e)	2,566.361	17.11	7.953	26.528
範疇二 (單位: ton CO <sub>2</sub> e)		4,879.239	4,528.542	4,193.346
統計 (單位: ton CO <sub>2</sub> e)	2,566.361	4,896.349	4,536.495	4219.8734
營收 (單位:新台幣千元)	2,150,962	1,166,849	866,016	1,318,546
CO <sub>2</sub> e 排放強度 (單位: ton CO <sub>2</sub> e /千元)	0.00119	0.00420	0.00524	0.00320

備註：2022年逐步調整廠務耗能設，提高能源效能讓產能提升下減少碳排放。

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

▶ 環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 廢棄物管理

## 1

### 廢棄物處理

我們廠區產生之廢棄物，為確保事業廢棄物能妥善、安全的被處理，除了符合環保署廢棄物清理法，也訂有明確的廢棄物管理辦法。一般事業廢棄物委由縣市焚化爐處理。

## 2

### 廢水排放

廠區採雨污水分流，製程排放之化學廢液全數收集委由廢棄物廠商處理，製程清洗水經管路匯集於廠內污水處理設備進行初步水質處理，再納管入委由中壢工業區污水處理廠處理，每半年檢測廠區放流水，廢(污)水排放等相關資訊依規定向主管機關申報並公開。

#### ▶ 歷年廢(污)水排放統計表

項目	2020	2021	2022
廢(污)水排放(M3)	32,855	28,923	23,998

備註：2022因生產量持續增加，故廢(污水)排放量有增加。

#### ▶

#### 歷年廢棄物處理方式統計表

單位：噸

項目	一般廢棄物		有害廢棄物	
	焚化處理	化學處理	物理處理	焚化處理
2020	27.38	0.72	0.003	12.78
2021	23.29	0.79	6.02	7.20
2022	12.54	0.37	2.313	5.56

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

▶ 環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

## 員工權益

我們依據華星光通「社會及永續發展責任政策及承諾」、「國際人權公約」、「責任商業聯盟行為準則」及當地法規，訂定執行相關員工之管理制度及程序，恪遵營運所在地之勞動法規，落實「人權政策」並嚴禁各種型式之強制勞動，從不強制或脅迫任何無意願之人員執行勞務。



### 我們的人權承諾

1. 恪遵營運所在地之勞動法規，並提供勞動者安全及健康的工作環境。
2. 不強迫勞動、禁用童工、禁止騷擾、尊重合法之自由、保障隱私權。
3. 在招募及管理上不因種族、性別、宗教、膚色、國籍、性傾向、殘疾、懷孕、政治立場等與工作非相關因素而有差異，依工作表現及實際貢獻給予合適的薪資福利。



同時我們為促進與員工間溝通，除持續每季開辦勞資會議，積極傾聽同仁意見，以此作為雙向溝通之管道外，並辦理員工滿意度調查活動，增加同仁對公司的參與感，一同建構最契合的組織文化與工作環境。2022年度我們無任何強迫勞動、侵犯員工權益或違反人權的申訴案件。

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 薪酬福利

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

1

## 薪資福利

我們依據市場薪資調查報告制定薪酬政策，不定期評量薪資報酬合理性，訂定合理且具競爭力之薪酬福利措施，並依據公司章程，公司若有獲利時，於保留彌補虧損後，將提撥盈餘之5%~15%分配予員工，相關薪資福利項目如下：

- 每月薪資加上三節節金(端午、中秋、春節)，提供具競爭力的薪酬條件。
- 提供優於勞基法的加班費率，鼓勵員工的辛勤付出。
- 每年7月參考物價及市場薪資水準，評估調整薪資。
- 傑出員工與技術卓越獎勵制度，鼓勵員工重視成果與績效及技術開發的表現。

2

## 保險措施

我們在員工於受雇日起，依法為每位同仁投保勞保、全民健保外，公司另免費為員工加保團體保險及提供眷屬自費加保方案，投保內容優於一般業界，包含壽險、意外醫療險、住院醫療險、癌症險，使員工於任職期間遭受傷病時，家庭暨生活能得到周全的保障。

# 績效考核制度

我們透過績效考核之目的，來提升組織與個人績效，以明確的績效指標及評核制度並定期進行檢視，再藉由評核結果落實獎酬差異化及升遷參考依據，用以激勵員工以有效達成公司營運目標。

## ▶ 定期接受績效檢核的員工數及百分比(依性別)

性別	男性	女性	合計
接受定期績效及職業發展檢視的員工人數	113	249	362
員工總人數	114	252	366
比例	99%	99%	99%

備註：2022年執行比例99%，因有1%人員為未滿三個月試用期間(另進行試用期考核)、當年度留停員工等。

## ▶ 定期接受績效檢核的員工數及百分比(依員工類別)

類別	主管人員	專業人員	技術人員	合計
接受定期績效及職業發展檢視的員工人數	36	108	218	362
員工總人數	36	109	221	366
比例	100%	99%	99%	99%

備註：2022年執行比例99%，因有1%人員為未滿三個月試用期間(另進行試用期考核)、當年度留停員工等。

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

## 退休制度

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

我們為同仁所規劃之退休金制度，依據《勞動基準法》訂定之確定福利計畫，並依《勞工退休金條例》提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

### 舊制

94年7月1日前本公司依勞動基準法之規定實施辦理，每月提撥勞工退休準備金，儲存於台灣銀行專戶，目前已提撥足額以因應舊制退休之需要。

### 新制

94年7月1日起實施勞退新制，本公司員工皆選擇新制，依勞工退休金條例規定，公司每月提撥勞工每月工資6%至勞工退休金帳戶(111年新制退休金實際提撥約 NT\$1,127 萬)，確保同仁退休後生活之保障。111年實際退休人員1人。



## 育嬰假制度

為體恤需照顧幼兒之員工，我們依據勞基法、性別工作平等法及育嬰留職停薪實施辦法，訂有家庭照顧、陪產假、育嬰留職停薪及生理假(女性同仁)等假別，我們推動工作生活平衡，體恤需照顧幼兒職工之需求，協助同仁於身心、工作與家庭三方之間取得適當的平衡。

### ► 2022年育嬰留職停薪情形

項目	男性	女性	合計
2022年，符合申請育嬰留職停薪人數	19	26	45
2022年，申請育嬰留職停薪人數	0	5	5
2022年，原應復職人數(A)	0	10	10
2022年，實際復職人數(B)	0	6	6
2021年，實際復職人數(D)	0	10	10
2021年，復職後仍持續工作一年人數(C)	0	6	6
復職率=(B)/(A)	0%	60%	60%
留任率=(C)/(D)	0%	60%	60%

備註：

1. 統計正職（即簽署不定期勞動契約）同仁。
2. 當年度符合育嬰留職停薪人數：以最近三年內(含當年度)符合可申請育嬰留職停薪之請產假或陪產假人數+未請產假或陪產假但實際上有申請育嬰留職停薪人數。
3. 復職率= ( 當年度實際復職人數÷當年度預定復職人數 ) X 100%
4. 留任率= ( 上一年度實際復職且復職後繼續工作滿一年人數÷上一年度實際復職人數 ) X 100%

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 員工健康照護

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

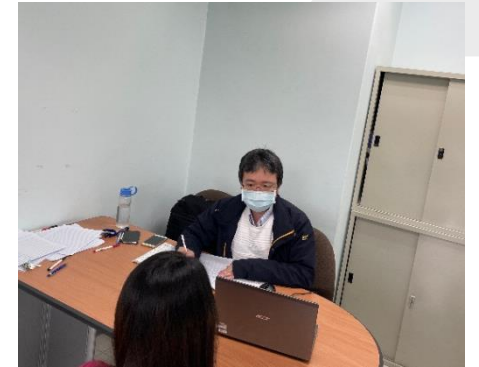
社會公益

GRI 內容索引

## 1

### 員工健康檢查

我們免費員工健康檢查，健康檢查的項目及頻率皆優於法規要求，辦理一般健康檢查，配合健檢異常結果與同仁健康訴求辦理健康講座。透過同仁體檢報告從單一危險因子的介入展開健康管理追蹤計畫，例如：三高疾病防治、心血管疾病風險評估、壓力管理與壓力紓解、癌症篩檢、職場菸害防制等。



1. 職醫臨廠健康服務
2. 外傷包紮練習
3. 健康講座
4. 捐血活動

## 2

### 職醫臨廠健康服務

我們依法設置醫護人員，提供同仁個別化的健康關懷，建置並落實健康分級管理制度，為員工的健康把關，每月特聘林口長庚職業病專科醫師臨廠實施健康諮詢。



## 福委會

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

我們依法設立職工福利委員會，秉持公平、實惠、普及三大原則運用福利金，且由職工自行管理並不定期舉辦相關活動及執行各項貼近同仁需求的福利項目如下：

結婚/生育/喪葬補助/生日/五一勞動禮金/中秋禮金等各項補助。

鼓勵同仁於工作之餘投入社團活動，透過社團補助辦法機制給予經費補助，目前有登山健走社、愛心志工社兩社團。

舉辦各式活動，藉此提高員工向心力與認同感。

為確保員工完善保險措施，除公司團體保險，

福委會再另加保團體定期壽險。

簽訂特約商店，讓員工享豐富多元化優惠內容。

2022年度舉辦員工旅遊。

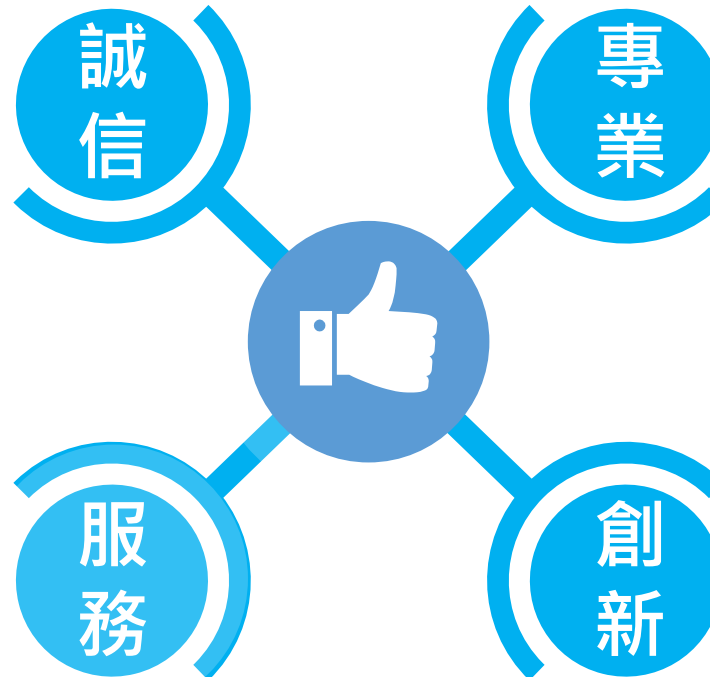


# 職場文化價值

我們致力打造一個讓員工有向心力、歸屬感的公司！員工是我們重要的資產，也是公司持續成長的動力來源，所以我們努力提供員工一個好的工作條件，包含安全健康職場、多樣化人才發展制度、公開透明溝通管道，並讓同仁共同分享經營成果。

我們人力資源理念源自於公司的「誠信、專業、服務、創新」四大核心價值

「誠信」是我們最基本的理念，用人的條件首重誠信之品格。



我們網羅各方人才，加強在職訓練以強化專業技術，以「專業」領航，邁向光通訊零組件的領導供應商。

「服務」是我們全體同仁共同的理念。為我們的客戶提供更高品質的產品。

鼓勵同仁做出有價值的創新，因為「創新」是我們成長的泉源。

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 人才招募與任用

員工是我們持續成長的動力來源，為強化成長之動能，公司積極聘用各級人才，並以唯才是用及適才適所為根本，對於不同種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者均公平對待，透過公開、公平的遴選程序招募員工，以期招募志同道合的人才加入，共同努力，持續追求成長。

## ▶ 2020~2022年正職員工組成狀況

年 度	2020	2021	2022	
員工人數	直接員工	412	235	231
	間接員工	215	148	171
	合 計 (男:女)	627 (211:416)	383 (118:265)	402 (113:289)
平 均 年 歲	39.1	40.6	40.2	
平 均 服 務 年 資	5.0	6.6	6.3	
學歷分佈	博 士	1.4%	1.3%	0.7%
	碩 士	9.9%	10.7%	8.2%
	大 學	27.3%	27.9%	28.6%
	專 科	10.8%	11.5%	11.9%
	高 中	41.5%	39.4%	35.8%
高 中 以 下	9.7%	9.1%	14.7%	

## ▶ 2022年依正職/非正職員工組成狀況

類別	性別	人數	比例
正職	男	113	28.1%
	女	289	71.9%
	人數	402	100.0%
非正職	男	10	43.5%
	女	13	56.5%
	人數	23	100.0%
總計	男	123	28.9%
	女	302	71.1%
	人數	425	100.0%

備註：

1. 統計數據截至2022年12月31日止人數
2. 聘僱以正職員工為主，非正職員工為約聘員工

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 人才招募任用

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

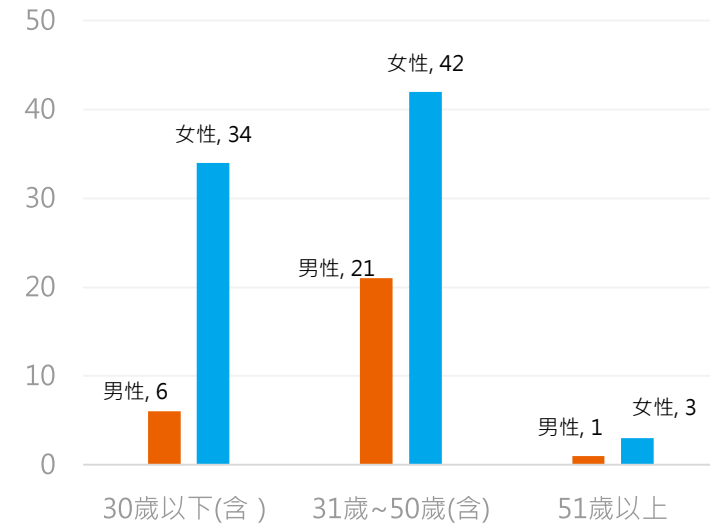
社會公益

GRI 內容索引

## ▶ 2022年度新進員工年齡與性別統計

年齡	男性	女性
30歲以下(含)	6	34
31歲~50歲(含)	21	42
51歲以上	1	3
合計	28	79
比例	26%	74%

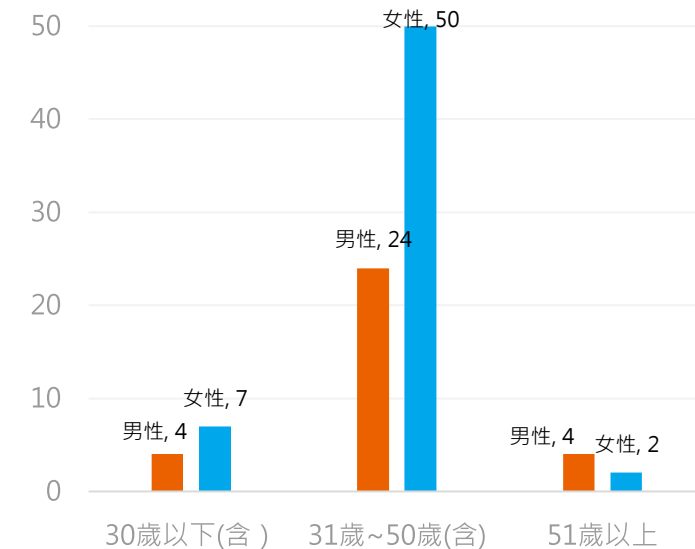
備註：統計數據截2022年1月1日至2021年12月31日止同仁人數



## ▶ 2022年度離職員工年齡與性別統計

年齡	男性	女性
30歲以下(含)	4	7
31歲~50歲(含)	24	50
51歲以上	4	2
合計	32	59
比例	35%	65%

備註：統計數據截2022年1月1日至2021年12月31日止同仁人數



# 人才培育

我們提供多元化訓練課程及在職教育，其中包括新進人員訓練，在職訓練課程、專業課程以及各種與職務有關之外派訓練課程，以培訓員工。

## 新人訓練

- 新進人員職前訓練、新進人員基礎訓練、新進人員到職引導，協助新人快速了解公司核心價值與工作環境。
- 公司制度規章及環境介紹、一般安全衛生教育訓練、危害通識教育訓練等。

## OJT/專業課程

- 各職能所需之技術及專業訓練。
- 發光元件基礎課程、設計研發課程、會計、稽核課程、勞安課程、資訊技能課程等。

## 管理課程

- 系統統性規劃各階層主管管理課程，針對不同層級管理者的領導能力培養。

## 通識課程

- 依政府法令規定和公司政策，所實施的全公司整體性或各階層通識性之訓練活動。
- 效能管理系列課程、工業安全訓練課程、安全衛生訓練課程、品質類訓練課程、廠區消防訓練課程等。



公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 人才教育訓練

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

## ▶ 2022年教育訓練實績(課程類別)

類別	課程系統	課程數	訓練總人次	訓練總時數
內訓	新進人員訓練	215	82	1,166
	通識課程	6	253	269
	專業課程	1	49	291
	管理課程	2	45	11
外訓	通識課程	3	3	21
	專業課程	8	8	185
總計		235	440	1,943

## ▶ 2022年教育訓練實績(管理職務類別)

類別	主管	非主管	合計
接受訓練總時數	314	1,629	1,943
總人次	143	296	440
受訓練的平均時數	5.3	4.7	4.8

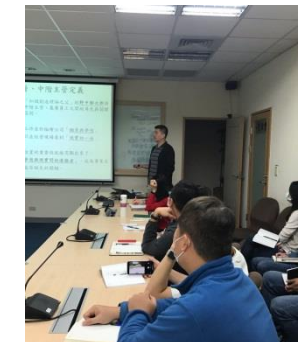
## ▶ 2022年教育訓練實績(性別類別)

類別	女性	男性	合計
接受訓練總時數	1,309	634	1,943
總人次	233	207	440
受訓練的平均時數	4.5	5.6	4.8

▶ 友善職場

社會公益

GRI 內容索引



## ▶ 各類課程教育訓練



# 安全職場

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

為打造零事故及零災害之工作職場目標，我們定期召開職業安全衛生委員會，針對擬定之安全衛生政策提出建議，審議、協調及建議安全衛生相關事項，並規劃督導與推動安全衛生管理事項，指導相關部門實施以及報告現行安全衛生活動執行狀況。我們設有員工意見信箱，如同仁有職安衛相關議題，可利用信箱提出，勞安室會進一步處理與回覆，並將員工反饋之建議與資訊列入風險評估議題中持續追蹤改善。2022年無發生與工作相關之重大職災事件。

## 對應重要之議題

- ✓ 職業安全衛生管理

## 2022年具體方案

- ✓ 四大計畫的推動與執行
- ✓ 落實化學品管理
- ✓ 強化自動檢查

## 2022年目標

- ✓ 失能傷害頻率 FR (0件)

## 評估機制

- ✓ 每月職業災害申報統計
- ✓ 每季安全衛生委員會追蹤
- ✓ 現場作業不定時查核

## 2022年績效

- ✓ 2022年 失能傷害頻率(FR)為
- ✓ 2022年度廠內達到無職業病及零重大災害

## 2023年目標

- ✓ 啟動後新冠人員提升免疫力健康促進活動
- ✓ 強化職安管理系統優於法規

# 職業衛生安全

我們依據「ISO 45001 職業健康安全管理系統」、「ISO 14001 環境安全管理系統」、「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct, RBA) 及國內法規，設置管理組織、訂定管理辦法及程序，經由公司高階主管的支持，提供足夠之硬體設施及建置安全衛生作業程序規範，定期內部稽核與管理審查會議機制，檢討並持續改善，同時對內，我們透過教育訓練提升員工的安全意識行為，以達零事故目標。



公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 職業傷害管理及預防措施

我們在2022年無發生廠內工傷事件，職業傷害事故(上下班職災)為4件，工傷率(IR)為0.28，損失日數比率(LDR)為54.24，職業病比率(ODR)為0，交通事故件數雖然降低但受傷較嚴重導致LDR增加。

## ▶ 歷年職業傷害統計表

類別	性別	2020年比率	2021年比率	2022年比率
缺勤率(AR)	男	1.45	0.17	0.003
	女	4.3	0.26	0.095
	總數	3.33	0.43	0.099
工傷率(IR)	總數	1.54	0.97	0.28
承攬商工傷率	總數	0	0	0
損失日數率(LDR)	總數	15.42	4.63	4.73
死亡數	總數	0	0	0
職業病率(ODR)	總數	0	0	0

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

▶ 友善職場

社會公益

GRI 內容索引

# 社會公益

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

GRI 內容索引

我們本著「取之於社會，用之於社會」的精神，在能力範圍內，我們將持續投入服務社會大眾，並將成果回饋給員工、客戶。同時，我們也鼓勵同仁在工作之餘投入社會參與，有錢的出錢有力的出力，盡力做對社會有意義的事情，希望藉由各項企業社會公益活動的參與，為善盡企業社會責任貢獻一份心力。

1. 1月至亨護理之家收容遊民，極缺大量成人冬季夏季衣物供替換。此活動公告在社團群組後，獲得大家熱烈響應，捐贈家中幾大箱的舊衣，不但達到舊衣再利用的價值，也幫助遊民
2. 3月援贈烏克蘭難民物資活動公告在社團群組後，獲得大家熱烈響應，捐贈家中全新醫療口罩、衛生棉、雨衣、拐杖共計二箱物資，不但達到國民外交，也幫助烏克蘭逃亡的人民
3. 8月陽光基金會愛心活動,老窩咖啡愛心中秋禮盒義賣,全數作為燒傷顏損者重建基金
4. 11月(a)舊鞋救命(b)二手牛仔褲回收再創新機  
 捐贈家中的舊鞋讓舊鞋及包包,讓這些物資在非洲有新主人,能延續它們的生命。  
 二手牛仔褲成為環保再製的設計原料,讓木匠的家將廢棄衣物蛻變成為新的文創良品,做為支持弱勢就業的義賣商品收入,並培育聾啞媽媽與在地婦女接单製作。



# GRI 內容索引表-一般揭露

GRI 準則	揭露項目	相關章節與補充說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	102-1	組織名稱	4
	102-2	活動、品牌、產品與服務	4
	102-3	總部位置	4
	102-4	營運據點	4
	102-5	所有權與法律形式	4
	102-6	提供服務的市場	9
	102-7	組織規模	4&10
	102-8	員工與其他工作者的資訊	37
	102-9	供應鏈	13-15
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無重大改變
	102-11	預警原則或方針	20
	102-12	外部倡議	無簽署外部倡議
	102-13	公協會的會員資格	6
	102-14	決策者的聲明	3
	102-16	價值、原則、標準及行為規範	17-22
102-18	治理結構	17-22	

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

# GRI 內容索引表-一般揭露

GRI 準則	揭露項目	相關章節與補充說明	頁碼
GRI 102 : 一般揭露 2016	102-40	利害關係人團體	24
	102-41	團體協約	尊重員工有結社權利，截至目前未有員工組織工會。
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	23
	102-43	與利害關係人溝通的方針	24
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	23
	102-45	合併財務報表中所包含的實體	2
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	2
	102-47	重大主題表列	23
	102-48	資訊重編	無
	102-49	報導改變	無
	102-50	報導期間	2
	102-51	上一次報告書的日期	2
	102-52	報導週期	2
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	2
	102-54	依循GRI準則報導的宣告	2
	102-55	GRI內容索引	45-49
102-56	外部保證/確信	無	46

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

► GRI 內容索引

# GRI 內容索引表-特定主題揭露

GRI 準則	揭露項目	相關章節與補充說明	頁碼
GRI 103 : 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	23
	103-2	管理方針及其要素	23
	103-3	管理方針的評估	23
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	7
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	30-35
	201-4	取自政府之財務補助	7
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	25
	302-2	組織外部的能源消耗量	無
	302-3	能源密集度	25
GRI 303 : 水 2016	303-1	依來源劃分的取水量	26
	303-3	回收及再利用的水	26
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	27
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	27
	305-4	溫室氣體排放密集度	27
	305-5	溫室氣體排放減量	27

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

► GRI 內容索引

# GRI 內容索引表-特定主題揭露

GRI 準則	揭露項目	相關章節與補充說明	頁碼
GRI 306 : 廢汙水和廢棄物2016	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	26
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	28
GRI 401 : 勞雇關係2016	401-1	新進員工和離職員工	38
	401-2	供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	30-35
	401-3	育嬰假	33
GRI 402 : 勞雇關係2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	依勞基法提前預告
GRI 403 : 職業安全衛生2016	403-1	職業安全衛生管理系統	41-42
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	43
	403-3	職業健康服務	34
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	42
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	39

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

► GRI 內容索引



# GRI 內容索引表-特定主題揭露

GRI 準則	揭露項目	相關章節與補充說明	頁碼
GRI 403 : 職業安全衛生 2016	403-6	工作者健康促進	34
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	42
	403-9	職業傷害	43
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	40
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	39
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	31
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	16

公司概況

社會永續發展

公司治理

利害關係人互動

環境永續

友善職場

社會公益

► GRI 內容索引

