聯亞光電工業股份有限公司

2021 永續報告書

目錄

關於本報告書 1
董事長的話 2
肯定與榮耀 4
2021 永續發展目標 SDGs 的實踐 5
永續願景策略與目標 6
重大議題與利害關係人溝通 8
1.永續治理 12
1.1 企業營運 12
1.2 公司治理 19
1.3 產品研發創新 23
1.4 風險管理 26
2.環境永續 33
2.1 環境管理 33
2.2 氣候變遷 35
2.3 能源管理 38
2.4 水資源管理 39
2.5 廢棄物管理 41
3.社會共融 44
3.1 人力資源 44
3.2 人才發展 48
3.3 員工福利 52
3.4 職業健康與安全 55
3.5 回饋社會 59
GRI 內容索引 60

關於本報告書

聯亞光電工業股份有限公司(以下簡稱聯亞光電或本公司)自2018年起每年發行非財務資訊報告書。2022年6月發布聯亞光電2021年永續報告書(以下簡稱本報告書)，呈現本公司2021年度於環境(E)、社會(S)、治理(G)的績效表現，關心聯亞光電的利害關係人，透過本報告書瞭解本公司在各項議題上所做的努力，向利害關係人展現聯亞光電落實永續發展的承諾與決心。

■ 範疇

本報告書揭露之資訊期間為2021年1月1日至2021年12月31日，揭露資訊數據來自本公司內部自行調查及統計各部門營運管理之數據，財務數據則引用經會計師簽證的財務報告資料。本公司生產營運所在地皆位於台灣地區，故報告書內容範圍為台灣地區。

■ 撰寫原則

本報告書是依循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)標準進行編制，並參照聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)作為報導原則。藉由小組討論鑑別出與公司營運相關的重大實質考量面，納入利害關係人的意見，從而判斷出每一個考量面的邊界，並說明相對應政策。

■ 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：2022年6月發行
上一發行版本：2021年6月發行
下一發行版本：預定2023年6月發行

■ 聯絡資訊

任何有關本報告書或對聯亞光電永續發展的建議，歡迎您與我們聯繫。
企業永續發展暨提名委員會
聯亞光電工業股份有限公司管理處
電話：+886-6-505-8999
傳真：+886-6-505-5189
電子郵箱：csr@lmoc.com.tw
公司網站：http://www.lmoc.com.tw/

董事長的話

近幾年全球疫情、極端氣候災難、變動的全球政經情勢持續對企業永續經營帶來莫大的衝擊，股東及投資人持續加深對企業永續（ESG）表現的關注，聯亞深知，ESG 管理是企業永續經營的必要條件，我們將 ESG 議題視為驅動企業發展的動力，持續落實推動 ESG 各面向的工作。

在公司治理方面，聯亞在這幾年持續建立及完善各項公司治理制度，兼顧股東權益、董事會運作、資訊透明度及落實企業社會責任。自 2018 年至 2021 年（第五~八屆）連續 4 年獲得公司治理評鑑上櫃公司前 5%，這份殊榮肯定了我們過去的努力，也成為督促未來持續進步的動力。

在環境保護方面，聯亞導入 ISO 14001 環境管理系統，每年針對節水、節電、減廢、減碳排等設定管理目標並針對目標擬訂管理方案，定期檢討與追蹤。2021 年總節電量約 221,892 kWh，換算減碳量約 111,390 公斤 CO2e；節水量約 14,957 公噸，廢棄物總量較前一年減少約 15%。我們持續以具體行動達成節能減碳目標。面對氣候變遷，碳管理是企業永續發展必須重視且履行的課題。為此，2021 年起，聯亞已著手規劃減碳計劃並設定 2050 年實現碳中和的目標。

在企業承諾方面，聯亞致力提供安全友善的工作環境，2021 年我們通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證；我們恪遵政府勞動法令，制定完善的薪酬、福利制度；我們重視員工的職涯發展，規劃多元化的訓練課程，提升員工的知識技能。期望透過種種努力，打造幸福健康職場。我們的推動成果榮獲政府單位和社會肯定，2021 年，我們榮獲教育部體育署「運動企業認證」、臺南市政府「臺南市五心職場認證單位」、南部科學園區「推動職場工作平權」特優獎等獎項。

在社會參與方面，聯亞秉持與社會共榮的企業文化，每年舉辦『LandMark ♥ Sharing』活動，與社福機構合作致力照顧弱勢族群、偏鄉小

農，希望透過以身體力行的方式、持續性的計畫，將愛傳承，善盡企業照顧社會之責任。

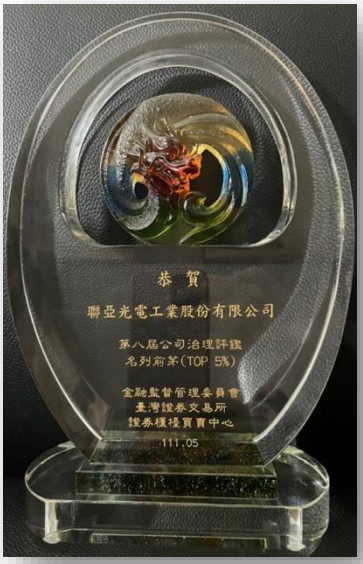
未來，我們會繼續專注本業、永續成長，與利益關係人保持順暢溝通管道、為員工創造友善幸福職場、致力降低溫室氣體排放，以及更有效地使用能源和管理資源，期許成為產業以及社會的永續發展標竿企業，攜手員工、客戶、投資人、供應商等利益關係人，邁向共好。

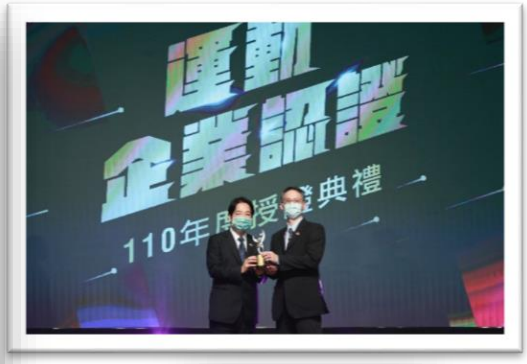
張景溢
聯亞光電董事長
企業永續發展暨提名委員會主席

肯定與榮耀

2021年，本公司在 ESG 領域努力而獲得的相關肯定，請參考如下：

- 榮獲 2021 年（第八屆）公司治理評鑑上櫃公司 TOP 5%。
- 榮獲體育署與遠見雜誌合作頒發之 2021 年「運動企業認證單位」。
- 榮獲臺南市政府頒發 2021 年「五心職場認證單位」。
- 榮獲南部科學園區 2021 年「推動職場工作平權」特優獎。
- 入選櫃買「公司治理指數」、「櫃買薪酬指數」、「特選上櫃 ESG 成長報酬指數」成分股。





2021永續發展目標SDGs的實踐

消除貧窮

回饋社會

- 計 106 位同仁參與『LandMark ♥ Sharing』活動，照顧弱勢族群與偏鄉小農

氣候行動

溫室氣體減量與節能

- 總節電量 221,892 kWh，換算減碳量約 111,390 公斤 CO2e

健康與福祉

健康與安全職場

- 失能傷害嚴重率≦ 0
- 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證

責任消費與生產

有害物質管理

- 符合歐盟 RoHS 與 REACH 國際有害物質使用規範

廢棄物減量

- 廢棄物總量較前一年減少約 15%

教育品質

適才教育訓練

- 總教育訓練時數 5,271 小時
- 創辦人-林蔚博士於大學授課「半導體雷射導論」
- 提供員工在職進修補助

減少不平等

保障勞工權益

- 歧視事件 0 件
- 聘僱身心障礙 3 人
- 持續提供急難救助基金
- 召開 4 次勞資會議

不使用衝突礦產

- 遵照 RBA 在衝突金屬上的策略與作法

性別平等

保障勞工權益

- 育嬰留停復職率 86%
- 發放員工有 0-6 歲孩童者每月 3,000 元育兒津貼

淨水與衛生

水資源管理

- 節水量 14,957 公噸
- 廢水排放符合納管標準

就業與經濟成長

持續獲利的經濟績效

- 營收新台幣 18.73 億元
- EPS 新台幣 3.71 元
- 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為新台幣 906 仟元

產學合作

- 與成功大學電機系合作開立產業碩士專班，並提供學年實習計畫
- 與大學系所及教授長期進行產學合作專案

可負擔的能源

提升能源使用效率

- 利用廠房屋頂空間建置太陽能光電系統，預計於 2022 年轉供電能

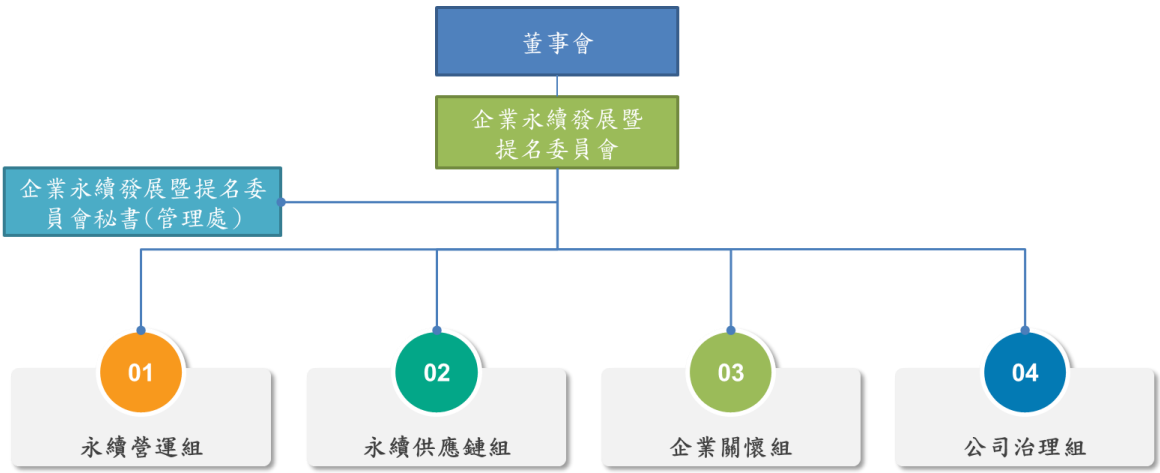
永續願景策略與目標

- 永續發展政策與承諾

■追求企業永續，重視公司經濟、環境、社會之經營
■關注機會風險，創造客戶、股東、員工及相關利害關係人之最適利益
■力守法規承諾，落實國際規範與標準
■強化夥伴合作，發揮價值鏈之加值標準
■降低環境負荷，減緩氣候變遷及維持生態平衡
■尊重維護人權，重視機會平等，多元發展及勞工權益
■提供友善職場，活化人才及營造健康安全之工作環境
■深根公益活動，落實社會關懷

- 永續發展推動組織

本公司已成立「企業永續發展暨提名委員會」，由董事長擔任主席，委員由全體獨立董事組成。轄下設有「永續營運組、永續供應鏈組、企業關懷組、公司治理組」等功能小組，分別依據永續權責面向推動並落實包含環境、社會、供應鏈管理、誠信經營、風險管理、資訊安全等相關作業。帶領公司永續發展精進及達成各項短中長期目標，並每季向董事會呈報執行計畫與成果。2021 年度企業永續發展暨提名委員會運作情形，請詳本公司股東會年報第 34~35 頁。



- 永續目標及執行方針

永續目標 | **落實公司治理** | **推動環境永續** | **建立友善職場** | **投入社會參與**

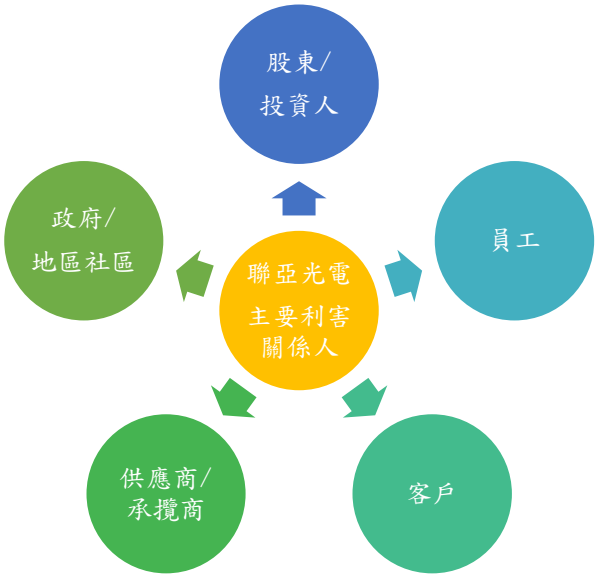
執行方針

- **在公司治理方面**
  誠信是聯亞的核心價值。我們遵循公司治理原則，重視商業道德並堅守法治，在積極營運發展與管控風險的同時，亦確保資訊揭露完整，兼顧與平衡各個利害關係人之權益。以持續的創新動能，提升產品的價值，創造長期永續成長的獲利基礎。
- **在環境永續方面**
  改善製程以增加產率並降低能耗；積極開發綠色製程，推動源頭減量。追求極大化能源與各項資源的使用效率，並積極減廢與防制污染，以減緩與適應氣候變遷對環境造成的不利影響。
- **在友善職場方面**
  提供同仁具競爭力的薪酬與福利；打造安全、健康的工作環境；重視員工的職涯發展，規劃多元化的訓練課程，提升員工的知識技能及協助同仁自我提升與發揮所長。
- **在社會參與方面**
  鼓勵同仁發揮自身的專業與熱情，與公司一同幫助弱勢族群、支持偏鄉教育、倡議聯合國永續發展目標，並帶動供應鏈參與成為社會向上提升的力量。

重大議題與利害關係人溝通

- 利害關係人之鑑別與溝通

與利害關係人有效的溝通，是企業能永續發展的重要基石。我們透過各種管道與利害關係人互動，包括電話溝通、實體和線上會議/論壇、活動滿意度調查、客戶滿意度調查、客戶拜訪、供應商稽核等形式，以及企業社會責任信箱(csr@lmoc.com.tw)、公司網站利害關係人專區等，由各單位負責同仁分別對應利害關係人的訴求，並予以回應。我們透過跨部門會議討論，鑑別出的主要利害關係人，包括股東(投資人)、員工、客戶、供應商(承攬商)及政府機構(證券主管機關、科管局、環保局及勞動部…等)。



- 重大議題

由於永續議題十分廣泛，我們從內、外部（如 SDGs、GRI 準則）蒐集與本公司相關的永續議題並進行鑑別，藉由透過與利害關係人互動的過程，了解其對這些永續議題的關注程度，經由跨部門會議討論訂定重大主題。

環保議題(E)	社會議題(S)	治理議題(G)
• 氣候變遷之風險與機會 • 溫室氣體盤查與減碳目標 • 能源管理 • 水資源管理 • 廢水排放 • 廢棄物管理 • 環保法規遵循	• 勞雇關係與平等 • 員工福利 • 職業安全衛生 • 人才培育與發展 • 客戶隱私 • 供應商評估 • 社會經濟法規遵循 • 公益活動	• 公司治理 • 經營績效 • 風險管理 • 反貪腐 • 創新與研發

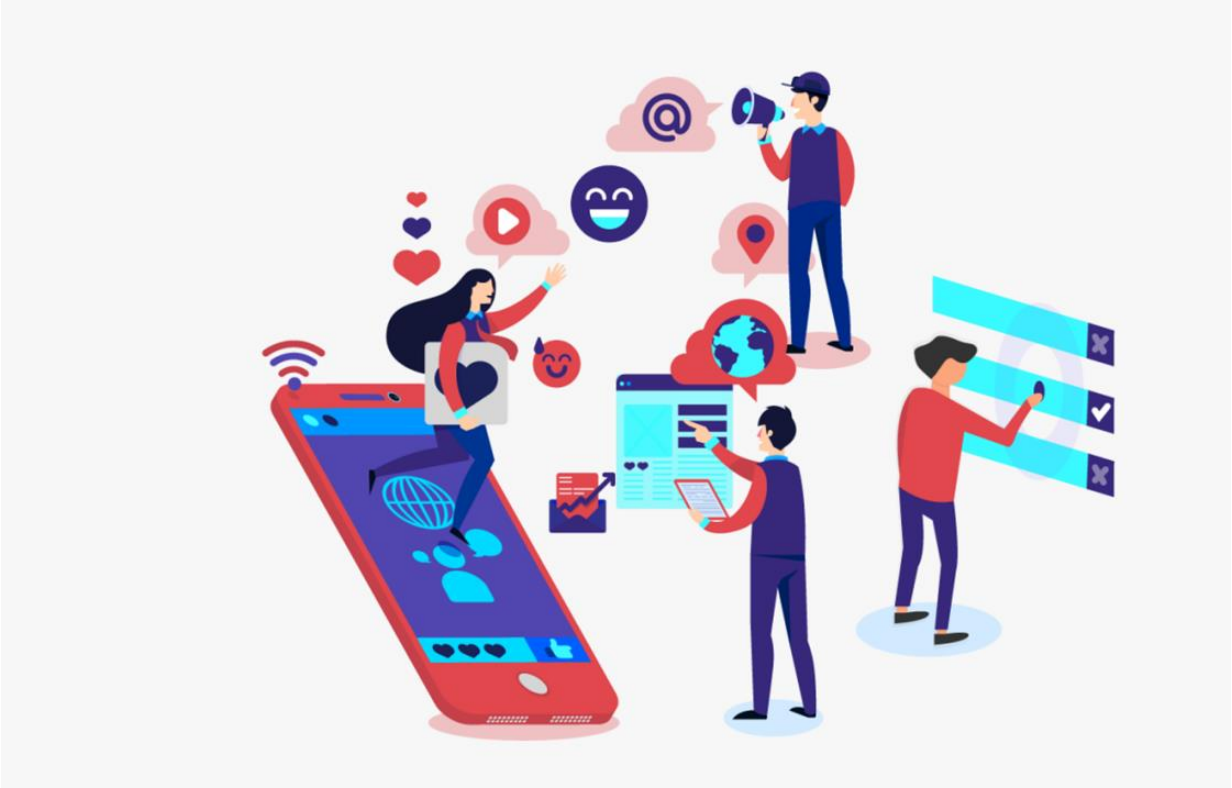
- 重大議題確認與溝通

面向	重大議題	GRI	SDGs 目標	內部	外部					回應章節
				聯亞	股東	員工	客戶	供應商	政府	
環境	氣候變遷之風險與機會	GRI 305	6 CLEAN WATER AND SANITATION 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 13 CLIMATE ACTION	●	●	●	●		●	2.2 氣候變遷
	溫室氣體盤查與減碳目標	GRI 305		●	●	●	●	●	●	2.2 氣候變遷
	能源管理 水資源管理 廢水排放 廢棄物管理	GRI 303 GRI 305 GRI 306		●	●	●	●		●	2.3 能源管理 2.4 水資源管理 2.5 廢棄物管理
社會	勞雇關係與平等 員工福利 人才培育與發展	GRI 401	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY 10 REDUCED INEQUALITIES 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	●		●	●		●	3.1 人力資源 3.2 人才發展 3.3 員工福利
	職業安全衛生	GRI 403		●		●	●	●	●	3.4 職業健康與安全
	客戶隱私	GRI 418		●			●			1.1 企業營運
	供應商評估	GRI 414		●			●	●		1.1 企業營運
	社會經濟法規遵循	GRI 419		●	●	●	●	●	●	1.1 企業營運
治理	公司治理	GRI 103	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	●	●	●	●		●	1.2 公司治理
	經營績效	GRI 201		●	●	●	●	●	●	1.1 企業營運
	風險管理	GRI 103		●	●	●	●		●	1.4 風險管理
	反貪腐	GRI 205		●	●	●	●	●	●	1.1 企業營運
	創新與研發	GRI 103		●	●	●	●		●	1.3 產品研發創新

- 與利害關係人溝通情形

利害關係人	關注議題	溝通管道及頻率	2021年利害關係人溝通實績
股東與投資人	公司治理 經營績效 股東參與 風險管理	● 股東常會(每年) ● 法人說明會(每季至少一次) ● 財務報告(每季、每年) ● 公司網站(不定期) ● 投資人關係信箱(不定期) ● Email:investor@lmoc.com.tw	● 連續四年(第五屆~第八屆)獲得公司治理評鑑上櫃公司排名前5%之企業 ● 股東常會股東出席比率75.96%(以電子方式出席佔80%以上),議案贊成權數佔出席股東表決權數90%以上 ● 舉辦國內外投資人電話/實地會議 ● 連續第三年出具CSR報告
員工	員工福利 勞資關係 人才培育 職業健康安全 經營績效	● 勞資會議(每季) ● 職工福利委員會議(每季) ● HR關心您(不定期) ● 公佈欄/意見箱(不定期) ● 性騷擾申訴專線與電子信箱(不定期) ● Email:lmoc_hr@lmoc.com.tw	● 榮獲2021年臺南市五心職場認證單位 ● 榮獲教育部與遠見合作頒發之「2021年運動企業認證單位」 ● 發放員工有0-6歲孩童者每月3,000元育兒津貼 ● 非擔任主管職務之正職員工薪資平均數91萬元/年 ● 通過ISO 45001職業安全衛生管理系統認證 ● 榮獲南部科學園區2021年「推動職場工作平權」特優獎
客戶	營業秘密 產品品質管理 供應鏈管理(RBA) 有害物質管理 創新與研發	● 視訊/電話會議(不定期) ● 拜訪客戶(不定期) ● 客戶到廠稽核(不定期) ● 客戶滿意度調查(每年) ● Email:sales@lmoc.com.tw	● 每年進行客戶滿意度調查 ● 產品符合歐盟RoHS指令、REACH化學品法規、PFOS/PFOA限用指令
供應商/承攬商	供應商管理 產品品質 營運狀況	● 供應商稽核(不定期) ● 供應商教育訓練(不定期) ● Email:supply@lmoc.com.tw	● 原物料及包裝材料供應商簽署「無有害物質聲明書」,簽署比例達100%
政府	法令遵循 勞資關係 環保議題	● 公文往來(不定期) ● 公司治理評鑑(每年) ● 公開資訊觀測站公告資訊(不定期) ● 主管機關舉辦之研討會、宣導會(不定期) ● 配合主管機關監理與查核(不定期)	● 公司治理評鑑連續4年獲得上櫃公司前5%之企業 ● 被納入證券櫃檯買賣中心「公司治理指數」、「櫃買薪酬指數」、「特選上櫃ESG成長報酬指數」等成分股 ● 未有違反法規而受裁罰之情形

永續治理



1. 永續治理

1.1 企業營運

- 公司簡介

本公司創立於1997年，營運總部位於台灣南部科學園區，以有機金屬汽相磊晶(MOCVD)技術製造生產InP、GaAs等相關材料之磊晶片，本公司可提供客戶從元件設計、長晶、製程、驗證，以及後端應用的專業的建議，協助客戶開發新應用領域，加速拓展新市場。

公司基本資料

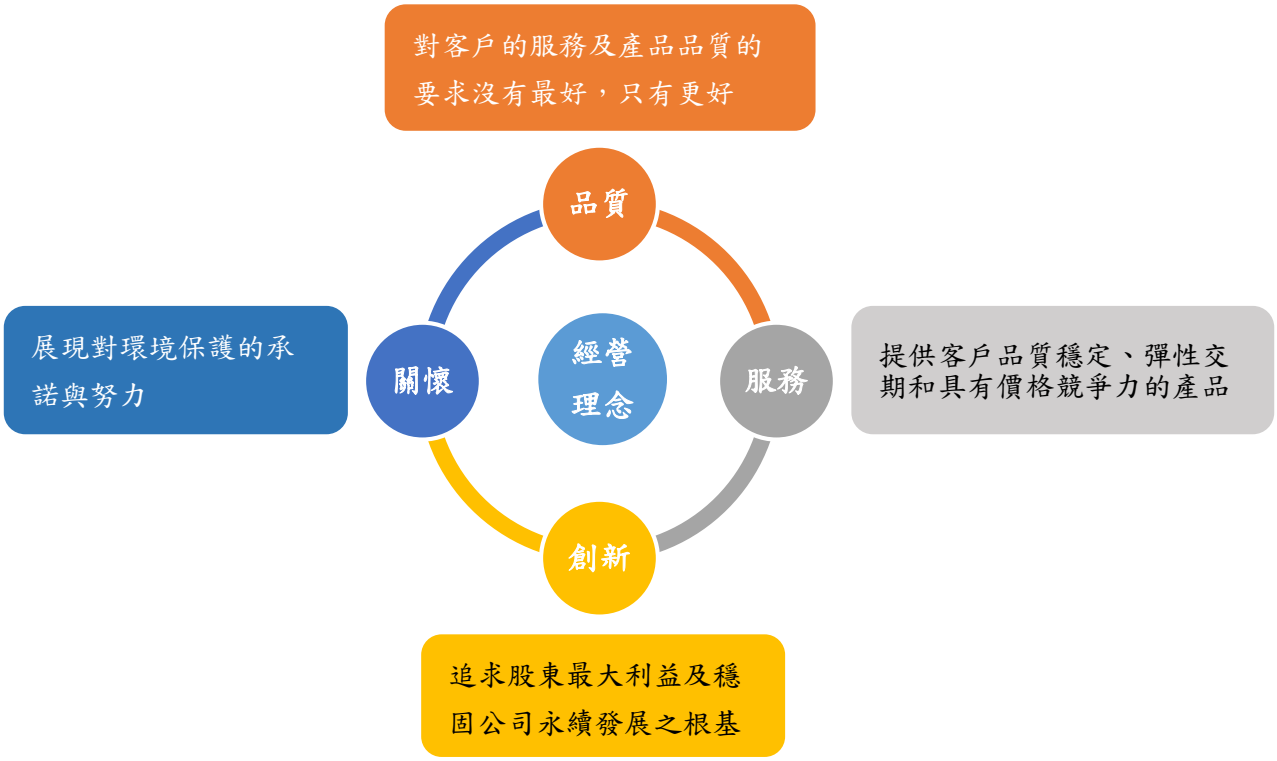
公司名稱	聯亞光電工業股份有限公司
成立日期	1997年6月2日
上櫃	2015年7月22日於櫃檯買賣中心掛牌上櫃
主要產品	研發、設計、生產及銷售下列產品： ● 雷射磊晶片(LD) ● 檢光器磊晶片(PD) ● 兼營前述產品相關之國際貿易業
所在地	一廠：台南市善化區南科九路 12 號(南部科學園區) 二廠：台南市善化區西善一路 9 號(南部科學園區)
董事長	張景溢
實收資本額	NT$9.14億

南科一廠

南科二廠

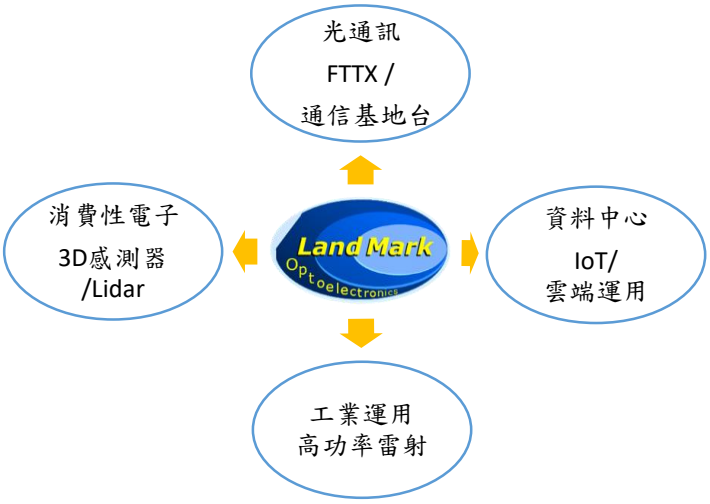
- 理念與願景

企業為求永續發展，需致力於架構長遠之經營理念及可達成之願景及使命。本公司「品質、服務、創新、關懷」的經營理念，追求企業的永續發展，並以「全球第一的專業雷射磊晶廠」為願景。

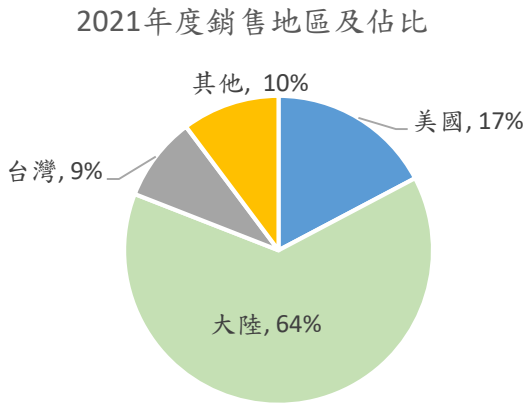


- 產品應用

本公司生產之磊晶片為運用於光纖通訊(FTTx/通信基地台)、資料中心等關鍵元件，其技術及產品品質受客戶肯定與信賴，在國際間享有極佳之聲譽。公司近年來亦積極在消費性電子產品、醫療用品與材料加工設備等不同應用市場開發適用的磊晶片，並提供中、下游客戶於不同應用市場需要的磊晶片與技術支援。



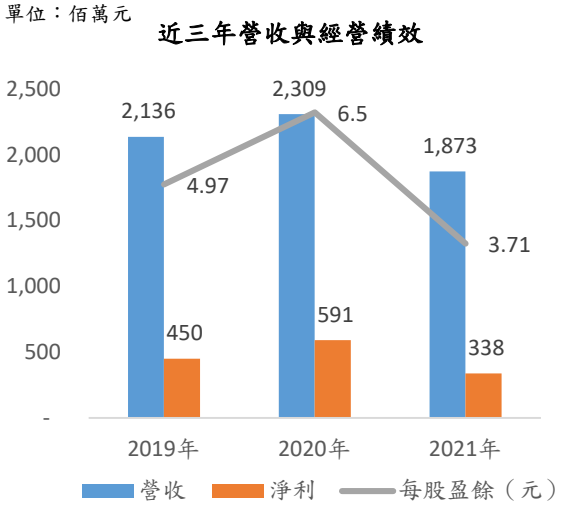
- 銷售地區及佔比

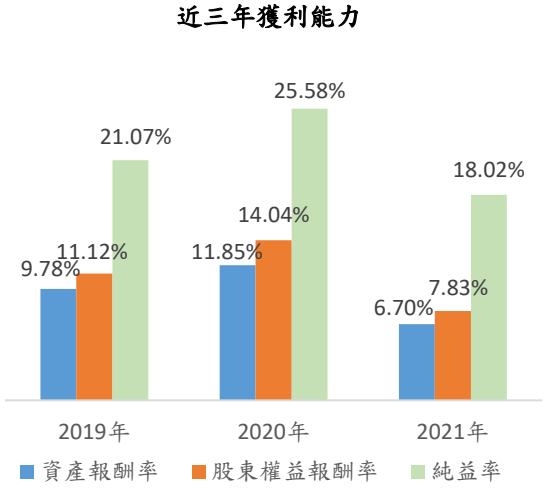


- 財務績效

本公司2021年營業收入淨額為新台幣18.73億元，較前一年度減少19%，營業淨利為新台幣4.12億元，稅後淨利為新台幣3.4億元，稅後每股盈餘為新台幣3.71元。

單位：佰萬元





- 盈餘分派

近三年股利發放情形如下：

項目	2019 年	2020 年	2021 年
配發盈餘金額(佰萬)	364	456	320
每股現金股利(元)	4	5	3.5(註)
股利配發率	80.48%	76.92%	80.86%

註：現金股利中包含資本公積配發現金每股 0.5 元。

- 政府補助

本公司投資於研究發展之支出申請政府補助經費、抵減應納營利事業所得稅及取得相關政府補助收入，近三年資訊如下：

單位：新台幣仟元

項目	2019 年	2020 年	2021 年
研發抵減	12,643	11,209	8,273
智慧抵減	6,644	5,263	-
政府補助收入	-	21,918	14,850
合計	19,287	38,390	23,123

- 分配給利害關係人的經濟價值

單位：新台幣佰萬元

項目	基本要素	2019 年	2020 年	2021 年
直接經濟價值	收入	2,136	2,309	1,873
分配之經濟價值	營運成本	713	718	686
	員工薪資和福利*註 1	396	427	418
	支付出資人之款項*註 2 (現金股利)	455	364	457
	支付政府款項*註 3 (所得稅)	206	5	118
留存之經濟價值(產生-分配)		367	795	194

註 1：包含薪資、勞健保、退休金、董事酬勞及其他員工福利費用等其他用人費用。
註 2：當年度支付之現金股利。
註 3：當年度支付之所得稅。

- 參與外部協會

本公司積極參與產業協會及公會，透過協會取得光通訊產業資訊，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。2021 年主要參與的公協會組織如下：

協會名稱	參與狀況
財團法人光電科技工業協進會(PIDA)	會員
台灣科學工業園區科學工業同業公會	會員
社團法人中華民國南部科學園區產學協會	會員

- 管理系統

本公司導入ISO 9001(品質管理系統)、ISO 14001(環境管理系統)、ISO 45001 (職業安全衛生管理系統)及IEQC 080000 (有害物質管理系統)，並取得第三方認證機構所頒發之IATF16949汽車品質管理系統的符合證明函(LOC, Letter of Conformance)。

- 客戶服務

本公司致力提供最好的客戶服務。創造優質服務為公司核心價值之一，達成客戶需求即為公司最重視之目標，協助增強客戶競爭力即提升公司競爭力。

➢ 客戶滿意度

本公司致力於提供客戶最好的服務，我們深信重視客戶意見、滿足客戶需求、獲得客戶肯定與長期支持是永續經營的不二法門。對於客戶提出之意見，一直以來是本公司持續改善的動力。並設立客戶服務信箱，每年定期主動進行客戶服務滿意度調查，加強和客戶之間的合作關係，2021 年「客戶滿意度調查表」問卷回收率為 71%，客戶服務滿意度達到本公司所設定之「客戶服務滿意度≧90%」的目標。

➢ 保護及尊重客戶知識產權

本公司於「誠信經營作業程序及行為指南」訂定保密相關政策，要求員工確實遵守智慧財產之相關作業規定，不得洩露所知悉之公司營業秘密予無相關他人，且不得探詢或蒐集非職務相關之公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產。2021 年度並訂定「客戶機敏資料保護程序書」，

保護客戶的機密敏感資料，客戶的機敏資料包括客戶提供的規格、簡報、交換資料及機台資料等等，皆進行存取權限的卡控、資料加密的保護。2021 年度未有發生有關智慧財產權之訴訟或客戶投訴本公司遺失其客戶資料情事。

- 供應鏈管理

➢ 落實負責任商業聯盟(RBA)政策

策略與中長期目標	項目	說明
負責任採購，與供應商合作，建立友善的產業環境	遵循準則簽署文件	遵循準則簽署社會責任承諾書/保密協議/無有害物質聲明書
	重要供應商日常評核	重要供應商每半年評核一次
	重要供應商現地稽核	重要供應商現地稽核
	持續改善	依據重要供應商日常評核及現地稽核結果，供應商提出改善計劃，並追蹤完成改善計劃
	每年簽署無有害聲明書	針對重要供應商及包材類供應商每年應重新簽署無有害物質聲明書

➢ 供應商管理政策

本公司對往來之供應商係依據「供應商管理程序書」評估，通過評估審核者方能成為合作對象。另外配合本公司訂定 RBA 規範，陸續針對主要供應商要求其簽訂「聯亞光電工業(股)公司供應商社會責任承諾書」。與本公司交易之供應商亦需遵守本公司訂定之「承攬商安全衛生管理辦法」、「供應商企業社會責任行為準則」之相關規範，共同致力提升企業社會責任。

➢ 供應商考核

為有效掌握供應商的穩定品質、交期及價格，本公司定期針對異常數評核(退貨率)、交期、服務三項進行供應商考核，並依評鑑結果分級決定後續與供應商往來的程度。2021 年對重要供應商管理日常考核，達成率 100%。未來我們仍將持續改善供應鏈管理系統，透過稽核、評鑑等措施，與供應商共同善盡企業社會責任。

- 評鑑分級之判定與處理

分級	分數	考核結果處理
A 級	分數 90(含)分以上	優先採購選用，並可提高採購比例
B 級	分數 70~89 分	正常往來
C 級	分數 60~69 分	核為 C 級者，開立供應商改善通知單，要求三週內提出改善計劃
D 級	分數 59(含)分以下	考核為 D 級者，將從合格供應商除名或除非特殊案例輔導該廠商為 A、B 級供應商

- 供應商社會責任承諾

本公司訂定供應商企業社會責任行為準則，規範主要供應商就企業社會責任所須遵循的行為準則。目前針對重要供應商已 100%取得「供應商社會責任承諾書」，未來仍會持續與供應商保持溝通及傳遞企業社會責任訊息。

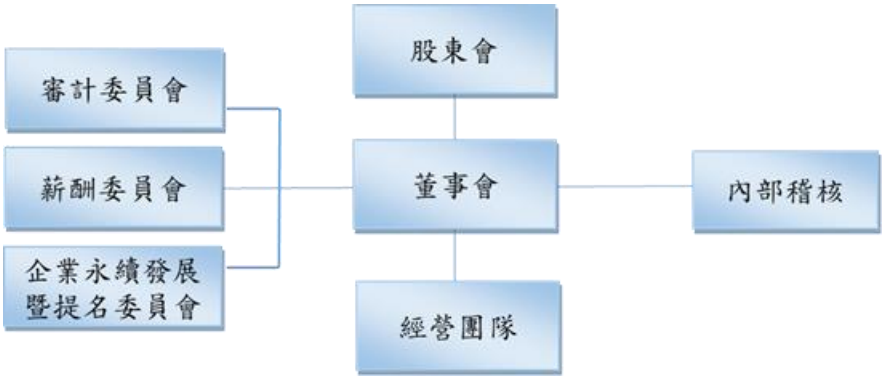
- 供應商無有害物質聲明

針對重要供應商及包材類供應商每年應重新簽署無有害物質聲明書，每年綜合客戶提出之有害物質管理需求制訂聲明書，進而要求供應商每年簽署無有害物質聲明書及檢附第三方測試報告。重要供應商及包材類供應商簽署「無有害物質聲明書」，達成率 100%。

1.2 公司治理

- 公司治理組織

本公司建置有效的公司治理架構，於董事會下設立審計委員會、薪資報酬委員會、企業永續發展暨提名委員會等功能性委員會，協助董事會之專業治理。



- 董事會

董事會為本公司最高治理單位及重大經營決策中心，其職責包括建立良好董事會治理制度、任命與指導公司管理階層、監督經營績效、決議重要事項、依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權等。本公司董事成員皆具備適當的能力、知識及經驗，董事會成員之背景資料、學歷、年齡結構、兼任其它公司職務、董事會多元化及董事會、各功能性委員會運作情形資訊之揭露，請詳本公司股東會年報，並可在公開資訊觀測站與本公司網站中查詢即時資訊。

➢ 董事會組成及運作

職稱	姓名	兼任本公司職務	實際出席次數	委託出席	實際出席率(%)
董事長	張景溢	策略長	6	—	100%
董事	林　蔚	技術長	6	—	100%
董事	楊吉裕	財務長	6	—	100%
董事	盧勇宏	無	6	—	100%
獨立董事	曾孝平	無	6	—	100%
獨立董事	王金來	無	6	—	100%
獨立董事	陳永昌	無	6	—	100%

依本公司「董事會議事規範」董事會至少每季開會一次，2021 年度董事會共召開 6 次會議，董事會議出席率為 100%。2021 年度董事

會之重要決議可至本公司股東會年報(2021 年度年報第 56~57 頁)查詢到相關資訊。

- 董事進修

因應國際近年對於公司治理及企業社會責任發展等議題之關注與趨勢之重視，本公司每位董事持續參與進修課程，進修時數皆達 6 小時以上，包括財務會計、法律、公司治理及 ESG 等相關課程。本公司揭露董事參與訓練、進修之相關資訊在公開資訊觀測站與 2021 年股東會年報第 31 頁查詢。

- 董事會及功能性委員會績效評估

為落實公司治理及提升董事會職能，本公司依「董事會績效評估辦法」執行董事會及功能性委員會績效評估，2021 年評估結果已於 2022 年第一季董事會報告。

- 董事薪酬

酬金之發放依據董事參與公司經營政策之程度及公司獲利情形而定。董事之酬金包含車馬費、業務執行費用及酬勞。當年度公司如有獲利，本公司董事之報酬依公司章程之規定，如有獲利提撥百分之一為董事酬勞。並依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，本公司董事會績效評估結果將提供作為遴選或提名董事時之參考依據，亦作為訂定其個別酬勞之參考依據，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

- 避免及管理利益衝突之原則

為避免利益衝突，有效發揮董事會職能，本公司於「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」中訂定董事或委員對於會議事項有利害關係者，應於當次會議說明，如有危害公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事利益迴避情形均載明於會議記

錄。董事對利害關係議案迴避之執行情形可參照本公司 2021 年股東會年報第 16 頁查詢到相關資訊。

- 功能性委員會組成與運作

審計委員會	薪資報酬委員會	企業永續發展暨提名委員會
主席：王金來獨立董事 成員：曾孝平獨立董事 陳永昌獨立董事	主席：曾孝平獨立董事 成員：王金來獨立董事 陳永昌獨立董事	主席：張景溢董事長 成員：王金來獨立董事 曾孝平獨立董事 陳永昌獨立董事

召開會議			
委員會	依組織規程應開會次數	2021 年實際開會次數	出席率(%)
審計委員會	4	4	100%
薪資報酬委員會	2	2	100%
企業永續發展暨提名委員會	1	4	100%

2021 年各委員會之重要討論事項可至本公司股東會年報(2021 年度年報 18~20 頁及 32~35 頁)查詢到相關資訊。各委員會之職責、運作等相關訊息可至本公司網站(http://www.lmoc.com.tw/)查詢。

- 設置公司治理主管

本公司已設置公司治理主管，其主要職責為依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄之相關事宜、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

- 誠信經營

本公司已訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，作為本公司董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者之行為道德標準及誠信經營理念規範，防止利益衝突不誠信行為發生，並使公司之利害關係人更加瞭解公司上述標準，以茲遵循。

- 每年定期向董事會報告誠信經營執行情形，近期係於 2021 年 12 月 22 日董事會報告誠信經營執行情形，未發現有違反誠信經營之相關事項。
- 誠信經營之訓練情形：每年舉辦誠信經營議題相關之內外部教育訓練，2021 年教育訓練人數為 317 人次(合計 363 小時)。
- 設立檢舉制度

  本公司已訂定「申訴舉報處理程序」，並於公司內部設置意見箱、申訴電話及專用 E-mail 等檢舉管道(公佈於公司網站)，2021 年度未接獲任何檢舉信件或通知。本公司另訂定「保護檢舉人管理程序」，對於檢舉人身分及舉報內容確實保密，承諾採取適當保護措施，不因檢舉事件遭受不當處置或避免其遭受報復。

- 社會經濟法規遵循

本公司遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，更隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整。我們也以優於法規的管理自我要求，包含與員工相關的勞基法、職業安全衛生法等，與產品相關的專利法/智慧財產權、營業秘密法等，與公司治理相關的從業道德、公司治理法規等。所有員工對於遵守相關適用法律是責無旁貸的，公司內部持續對於法規變動進行遵法措施調整，並透過修改相關文件、進行教育訓練、發佈遵法公告等方式讓所有成員知悉並遵守所有與營運有關之法律，並於公司網站提供申訴管道。對於國內外重要政策及法規變動等事項亦向顧問、律師、會計師等相關單位諮詢，必要時委其評估、建議並規劃因應措施，以達遵守法律及降低對財務業務之不利影響，以期達到無重大違反社會經濟相關法規項目的目標。

1.3 產品研發創新

- 2021 年研發成果

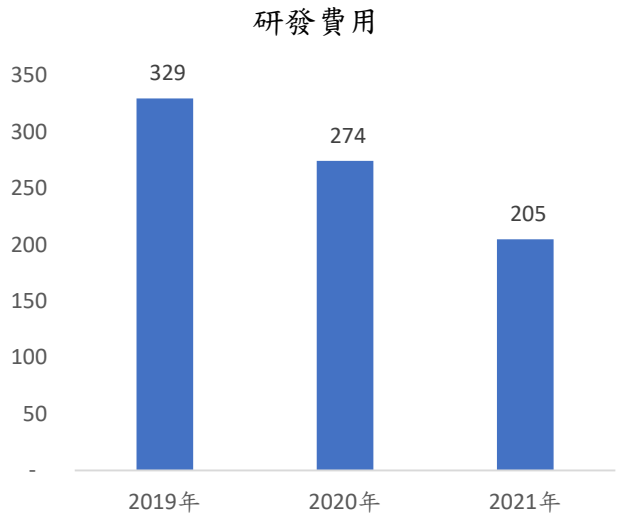
2021年度本公司投入研發的費用為新台幣2.05億元，主要工作重點為25G/50G以上高速元件、數據中心400G及800G相關產品的研發，並與客戶共同開發3D感測、元宇宙等消費性應用產品。

➢ 最近三年度開發成功之技術或產品

年度	產品別	項目
2019	雷射磊晶片	10G CWDM C-DFB、 25G MWDM/LWDM C-DFB 6”VCSEL
2020	雷射磊晶片	28G CWDM C-DFB BH-DFB/FP 2μm 紅外光 DFB
	光偵測器磊晶片	非擴散型 10G APD
2021	雷射磊晶片	10G、25G 超高可靠度 DFB
	光偵測器磊晶片	非擴散型 25G APD、50G PD

➢ 最近三年度研發費用

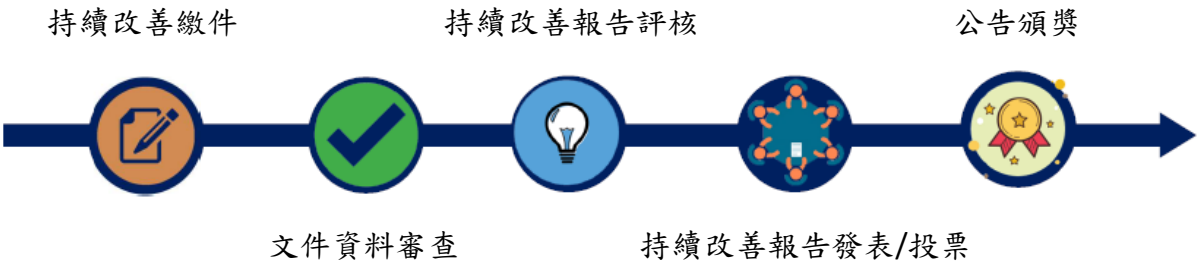
單位：新台幣佰萬元



- CIT 提案改善

本公司訂定「提案改善管理辦法」，鼓勵員工在工作上、生活中的創意與建議，來達到效率提升、工作環境優化、提升產品品質、降低不良率、降低成本等，並給予員工或組織適當獎勵與表揚。

➢ 2021 年持續改善競賽



➢ 2021 年提案獎勵方案執行成效

2021 年	提案改善件數	提案改善(人次)
Q1	38	49
Q2	77	122
Q3	68	147
Q4	66	129
合計	249	447

- 智慧財產管理

為保持在產業中領先的技術能力並維護先進技術成果，本公司訂定結合公司營運目標與研發資源的智慧財產管理政策。要求員工不得洩露所知悉之公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產予無相關他人，且不得探詢或蒐集非職務相關之公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產。並訂定「客戶機敏資料保護程序書」，為保護客戶的機密敏感資料，防止資料外洩。

➢ 本公司智慧財產管理政策

- 在追求效能提升、創新開發、持續改善、引進技術時，應恪遵法規不侵權，落實保護智慧財產。
- 本公司所列為機密之計畫、文件、圖表等，以及舉凡具有專業性、經濟價值且為本公司採取合理保密措施之資訊，屬於本公司之營業秘密，其應受營業秘密法之保護，本公司員工對其應負保密義務，違者應負民刑事及特別法責任。
- 員工任職或離職後，均不得揭露本公司機密資訊、文件或營業秘密予任何第三人，更不得非法使用該等機密資訊、文件或營業秘密，公司得依法採取法律追溯之權利。
- 本公司尊重他人之營業秘密，於聘請外部顧問、專家或技術人員時，與其簽署保密契約。
- 本公司員工非經其前雇主之書面授權，其在本公司之職務行為，亦不得引用或使用專屬於其前雇主所擁有之營業秘密。
- 禁止使用非法電腦程式，並應遵守電腦程式及資料庫所有權人設定之合法限制。
- 對於員工不定期舉辦各項智慧財產保護暨管理教育訓練。

➢ 近年來主要執行情形

2021 年度推動法治教育訓練通識課程，宣導智慧財產權概念、營業秘密概念與保護，以強化本公司員工智慧財產保護意識及認知，參加法治教育訓練課程人次為 294 人次，合計約 186 小時。

1.4 風險管理

本公司審視本身業務及營運特性，並於風險辨識過程中，確保包含不同層次的各類風險項目，依重大性原則將風險區分為五大類型，包含策略面風險、營運面風險、財務面風險、危害事件風險及法律合規風險等。本公司的風險管理政策係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護利害關係人的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。並透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低。

- 風險管理架構與流程

  在風險管理組織體系上，董事會為本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。董事會之下設有功能性委員會-企業永續發展暨提名委員會，於其下設有公司治理組。公司治理組為負責執行風險管理之權責單位，並定期向企業永續發展暨提名委員會報告風險管理結果。

- 風險管理流程

➢ 風險評估

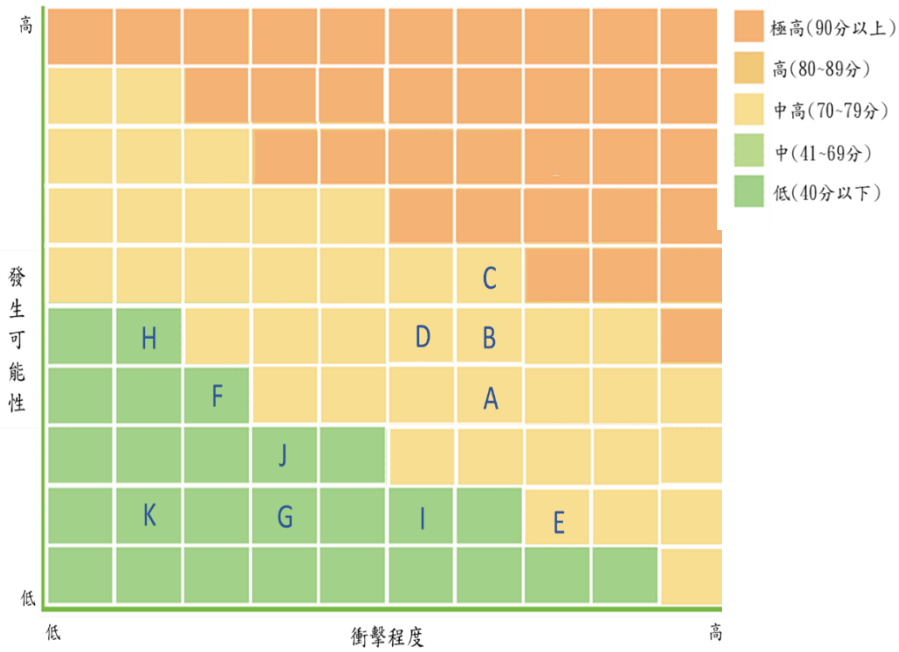
A.影響度
(依其影響程度予以給分，影響個人 1 分、跨部門 3 分、全公司 5 分)

B.衝擊度
(風險因子發生時，依產生衝擊程度輕度、低度、中度、高度、重大，給予 1~5 分)

C.發生率
發生可能性低：1 分、
發生可能性中：3 分、
發生可能性高：5 分

風險等級					
風險界定	極高	高	中高	中	低
風險評分	90分以上	80~89分	70~79分	41~69分	40分以下
風險程度	不可接受風險		可忍受風險		可接受風險
風險控制規劃	須在一定期限內採取風險控制措施。		須確保現有控制措施之有效性外並宜逐步採取風險降低措施		暫時可接受不採取風險降低措施，但須確保現有控制措施之有效性

➢ 風險地圖



風險因子

A.銷貨集中風險
B.氣候變遷
C.流行疾病傳染災害
D.資訊安全風險
E.火災或其他人為災害(包含產品及製程有害物質管理)
F.市場需求及銷售預測準確率
G.供應鏈管理風險
H.人力資源管理
I.職業安全衛生
J.匯率變動
K.政府綠能政策可能造成企業營運壓力

➢ 重大風險與風險管控措施

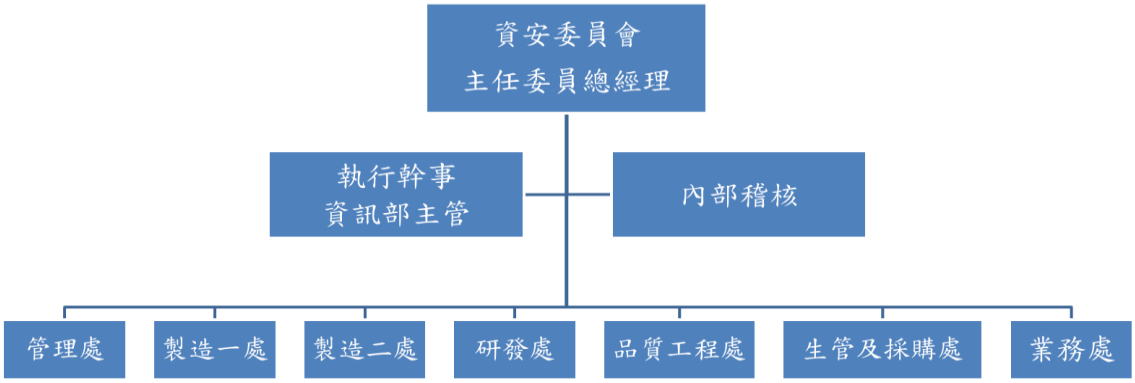
風險類型	風險因子	風險管控措施
營運面	銷貨集中	• 過去營收占比集中在光通客戶，積極開發不同應用如數據中心及消費性產品的客戶群，已成功導入知名數據中心客戶，另外應用消費性感測裝置的產品也即將放量，有助分散單一市場的變動所造成劇烈的營收影響。
營運面	市場需求及銷售預測準確率	• 每季和客戶進行市場動態及需求溝通，請客戶提供三個月的 Demand Forecast，並且每月更新。 • 對於製程較為複雜的產品，請客戶在需求日的兩個月前提供訂單． • 定時提供 MOCVD 產能訊息，讓客戶評估是否提前下單。
營運面	供應鏈管理	• 用量大的原料驗證 2nd source，以分散原料供應商集中風險。 • 依據供應商特性及風險性分級管理，提供給供應商 2~3 個月 Forecast，供應商預估原物料備料。 • 主要原物料建立安全庫存，每半年檢討安全庫存量及原料庫齡。 • 原物料及包裝材料供應商每年簽署一次「無有害物質聲明書」。
營運面	資訊安全風險	• 請參閱資訊安全管理。
營運面	人力資源	• 定期進行人力盤點與查核。 • 持續檢視及建立各項人力措施，以提升人員的穩定度並吸引外部求職者。 • 持續開發招募管道，以確保能有多元儲備人才的方式。例如：2021 年與成功大學合作產碩專班，事先儲備人才。 • 規劃並執行員工教育訓練、人才培育計畫與在職進修補助措施。 • 持續對於勞動法規之遵循。
營運面	流行疾病傳染災害	• 訂有「傳染病緊急應變管理辦法」，包含疫情狀況掌握、防疫措施、緊急應變措施等。 • 依管理辦法執行各階段防疫措施。包含疫情資訊掌握、入廠量測體溫、衛教宣導、分廠區上班、疫苗接種率追蹤、自國外返國同仁健康管理、高風險同仁健康管理等措施。
營運面	政府綠能政策可能造成企業營運壓力	• 持續關注《溫室氣體減量及管理法》預計改名(《氣候變遷因應法》)修法動向及政府擬定碳費徵收政策。 • 為預防台電停電或限制用電造成供電不穩定，已增設柴油發電機搭配提高 UPS 配置比例，預計 2022 年 7 月完工，提升廠房運作韌性。

風險類型	風險因子	風險管控措施
危害事件面	職業安全衛生	• 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，依據管理系統要求執行各項安全衛生措施。 • 遵守「職業安全衛生管理辦法」每季召開職業安全衛生委員會議，會議中定期報告勞安衛各項指標及預訂的勞安衛相關推行工作，並對潛在的安全議題及同仁反映的安全提案進行討論及改善規劃，以事先預防事故發生並確保工作環境的安全。 • 設備維修保養作業時需搬運重物，可能因重複性勞動或姿勢不良而引發肌肉拉傷、痠痛等症狀。配合駐廠醫師訪談作業同仁並偕同會勘作業狀況，與作業同仁共同擬定人因工程改善，製作輔助設備及治具減少作業時的負荷，降低因搬運重物可能引起的人因工程危害。
危害事件面	氣候變遷	• 持續推動節能計畫(每年度節電 1%)，於管理審查會議審查其執行績效。 • 訂定氣候相關績效指標與量化目標，並定期追蹤達成度，永續發展委員會已設定本公司氣候變遷管理的目標與指標(2030 年目標：非生產廠房 100%使用再生能源；生產廠房 20%用電量為再生能源、2040 年目標：CO_2 碳排零成長、2050 年目標：達成碳中和)。 • 針對氣候變遷可能引起的風險進行評估並採取應變措施，例如：一廠較海平面高 7.5M、二廠較海平面高 9.5M。
危害事件面	火災或其他人為災害(包含產品及製程有害物質管理)	• 生產過程需要使用的原物料或是產生的廢棄物，依照公司環安衛部門訂定規則，分酸/鹼/有機等不同類別，分別設立儲存/操作/收集區域，相關儲存/操作/收集裝置或設備，以及相關操作/收集/清運等作業程序，參考物質安全資料表所載注意事項辦理。 • 各項原物料或收集之廢棄物，於外包裝或是儲存收集裝置上，須依照環安衛規定張貼明確內容物以及危害等級分類標示。 • 人員操作時皆須依規定配戴個人防護用具(PPE)，各項操作區域皆依規定配置足量適用的防護/急救用品及藥品，並有明顯標示易於取得。 • 各項環安衛要求，納入定期 6S 稽核巡檢，若有缺失須立即改善。並於環安衛定期會議針對缺失檢討，及提出改善計畫。 • 針對各項職災發生所需的應變方式，成立緊急應變小組並予以訓練，並列入定期消防救災實際演練項目。
財務面	匯率變動風險	• 每日監控外匯變動及資訊，針對外幣之收支進行預測與管理，搭配現匯買賣以及遠期匯率等避險工具進行避險操作。

- 資訊安全管理

➢ 資訊安全組織運作

為確保本公司資訊安全管理，本公司於 2021 年度成立資訊安全委員會，由總經理擔任主任委員，成立跨部門小組，組織架構圖如下：



➢ 資安委員會職責

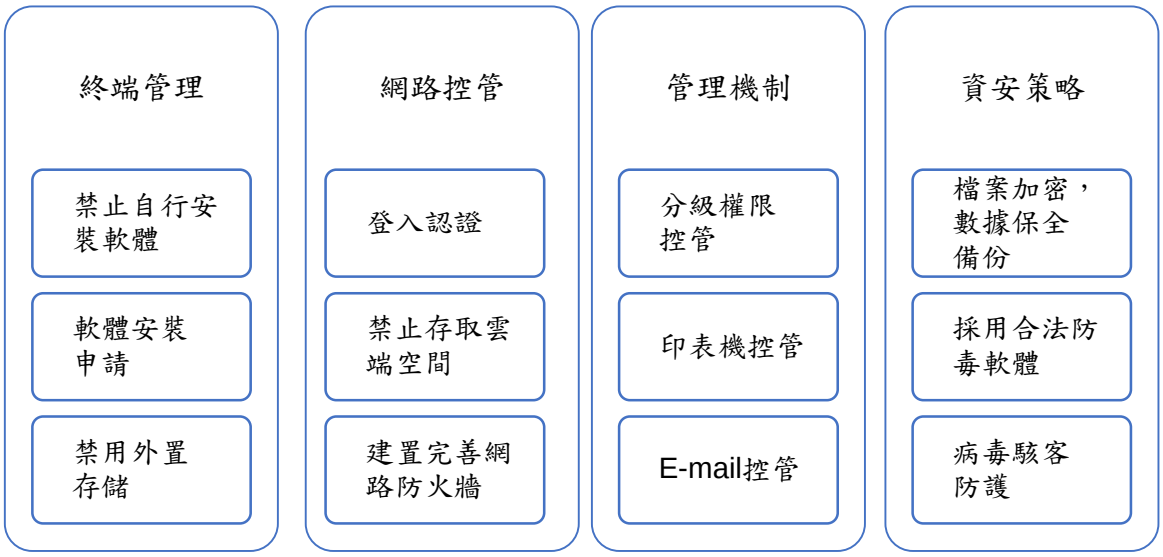
- 資安政策及辦法之審議
- 資訊安全管理制度之檢視及審議
- 資訊安全推動計畫之審議
- 資訊安全基礎設施之評估及議定

➢ 本公司資訊安全政策

本公司已訂定有關資訊系統處理之相關作業辦法，以落實內部控制制度與維護資訊安全政策。

- 辦理資訊安全教育訓練及宣導，建立員工資訊安全認知
- 保護本公司機密資訊。
- 尊重智慧財產權，保護顧客及公司資訊。
- 防範電腦病毒之侵襲。
- 確保所有資訊安全意外事故或可疑之安全弱點，都應依循適當之通報機制向上反映，並予以適當調查及處理。
- 符合相關法令或法規之要求，達成業務持續運作之目標。

➢ 資訊安全具體管理方案



➢ 運作情形

- 本公司於 2021 年度召開 1 次資訊安全委員會議，說明公司資安防護相關作業之執行情形，並於 2021 年 12 月 22 日董事會報告資訊安全風險管理執行情形。
- 本公司辦理資訊安全宣導，並將宣導之簡報內容放置於內部員工系統，提供給同仁參考。

環境永續

2. 環境永續

2.1 環境管理

環境保護與污染預防為公司經營管理策略中重要的一環。本公司以 ISO 14001 環境管理系統，為各廠提供環境保護管理架構，控制與減少對環境的衝擊，防止事故造成環境影響，並確保法規符合性。我們將環境管理系統和職安衛生系統整合，訂定環安衛政策，並定期進行環安衛訓練，建構安全健康的工作環境。我們就生產流程，進行有害物質管理、污染預防、節能、節水與低碳等系統製程評估，以達到高安全性與低污染的生產。此外，本公司訂定環境目標及標的、管理方案或其他改善措施，持續執行改善與檢討追蹤。

聯亞光電環安衛政策

善用資源，節能減廢，降低污染對環境之衝擊。

尊重生命，風險管控，減免對人員危害與風險。

使工作者，諮詢參與，持續改善系統與績效。

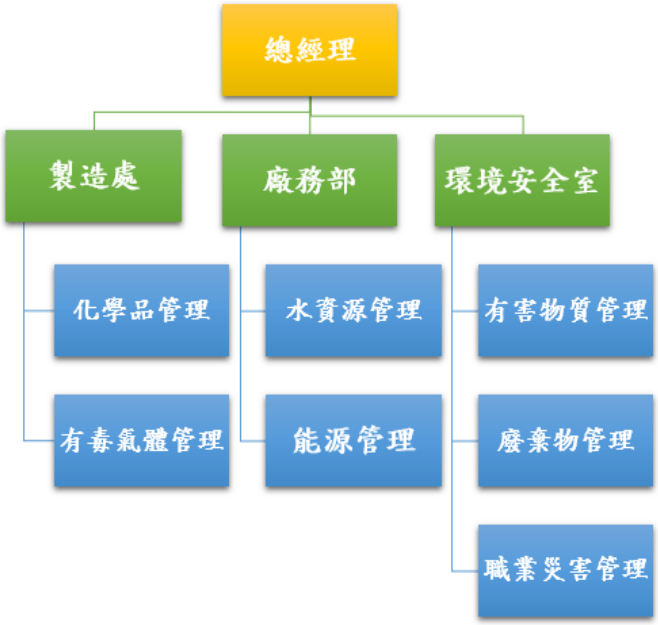
符合法規，預防污染，落實管理系統之執行。

貫徹訓練，積極改善，提供安全健康職場與文化。

全員參與，永續經營，達到環保、安全與經濟三贏之目標。

- 環境管理組織

為有效執行環安衛管理制度及達成員工環安衛意識提昇之目的，成立環安衛管理委員會，主任委員由總經理擔任。環安衛管理委員會每年至少召開管理審查會議一次，各廠區管理小組會議至少每三個月召開一次小組會議，定期討論及檢討環安衛的風險。



- 環保支出

本公司製程所產生之廢棄物委託合法廠商運送及處理。製程所排放之廢氣，含有機、無機金屬氣體，為能有效處理有害氣體，本公司採用濕式洗滌塔化學水洗滌氣體中有害物質後，排出乾淨的氣體，以維護週遭環境空氣品質標準。

近三年環保支出統計表

單位:新台幣仟元

分類	費用說明	2019 年		2020 年		2021 年	
		經常支出	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出	資本支出
營運成本	污染防治成本	361	10,548	406	99,785	380	4,225
	廢棄物處理費	4,458		3,656		3,336	
管理成本	管理費	222		212		202	
合計		5,041	10,548	4,274	99,785	3,918	4,225

2.2 氣候變遷

世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF) 每年發佈《全球風險報告》，整體趨勢已由原本以經濟風險為主、轉變為以環境風險為主，「氣候行動失敗風險」更在 2021 年居首，顯見氣候變遷風險對於企業已是無可避免的關鍵風險。本公司參考氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)之架構，進行氣候變遷風險與機會的管理。

- 聯亞光電 TCFD 框架

治理

- 由「企業永續發展暨提名委員會」(轄下風險治理小組)負責擬訂氣候變遷策略與短中長期目標，推動相關具體作為，並每季向董事會報告。

策略

- 減緩：持續導入節能方案/提升能源使用效率/使用再生能源。
- 調適：強化氣候韌性，擬訂氣候變遷應變與預防措施，降低氣候風險影響。
- 推動供應商永續管理，建構低碳供應鏈。

指標與目標

- 訂定氣候相關績效指標與量化目標，定期追蹤達成度。
- 2025 年目標：溫室氣體排放單位密集度較 2020 年減少 6%。
- 2030 年目標：非生產廠房 100%使用再生能源；生產廠房 20%用電量為再生能源。
- 2040 年目標：CO_2碳排零成長。
- 2050 年目標：達成碳中和。

風險管理

- 氣候風險納入企業風險管理管理流程。
- 跨部門合作執行氣候相關風險／機會鑑別，評估財務衝擊與擬定因應對策。

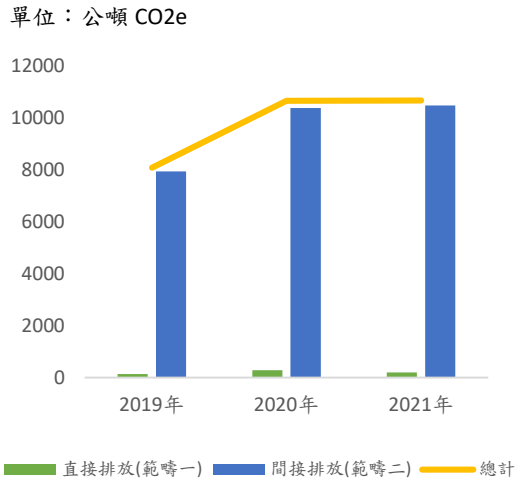
- 鑑別氣候風險與機會

風險面		氣候相關風險	潛在財務影響
轉型風險	政策和法規	• 提高溫室氣體排放定價 • 國內外環境相關法規要求漸趨嚴謹	• 法規遵循成本增加、營運成本提高 • 為減少資源的消耗，購置法規之新設備的成本增加
	名譽	• 利害關係人對企業 ESG 管理關注	• 無法滿足利害關係人期待，造成公司聲譽或形象損害 • 管理費用增加、營運成本增加
實體風險	立即性	• 極端氣候事件的嚴重程度提高	• 氣候事件嚴重性影響營運與資產減損造成資本支出增加 • 極端氣候影響供應鏈中斷造成產能下降或中斷 • 降雨模式改變造成供水不穩定，增加營運成本 • 平均氣溫上升，公司用電量增加，營運成本與碳排放量上升
	長期性	• 降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化 • 平均氣溫上升	
機會面		**氣候相關機會**	**潛在財務影響**
機會	資源效率	• 提升能源使用效率 • 資源回收再利用	• 製程以及現有設備調整優化，降低營運成本 • 回收雨水、冷卻水塔用水循環再利用，降低營運成本
	市場	• 公共部門獎勵措施	• 參與綠色能源相關政策獎勵計畫，增加收入
	韌性	• 參與可再生能源項目	• 轉租廠房屋頂空間建置太陽能光電系統，提供再生能源，增加收入

- 溫室氣體排放盤查

本公司從 2016 年開始進行溫室氣體盤查，盤查涵蓋之溫室氣體種類為二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF6)及三氟化氮(NF3)等其他經主管機關公告之物質。本公司主要之溫室氣體排放為二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)及全氟碳化物(PFCs)等四類。

- 近三年度溫室氣體排放量

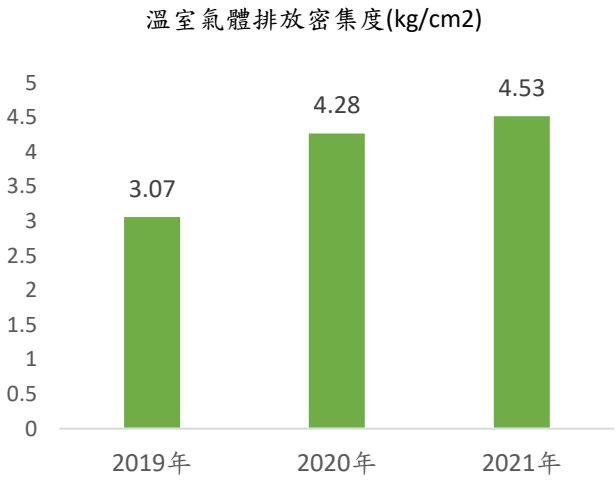


- 直接排放(範疇一)之溫室氣體排放占比

項目	2019 年	2020 年	2021 年
CO2	7.36%	3.14%	4.11%
CH4	0.11%	0.05%	0.07%
N2O	0.11%	0.05%	0.05%
PFCs	92.42%	96.76%	95.77%

- 溫室氣體排放密集度

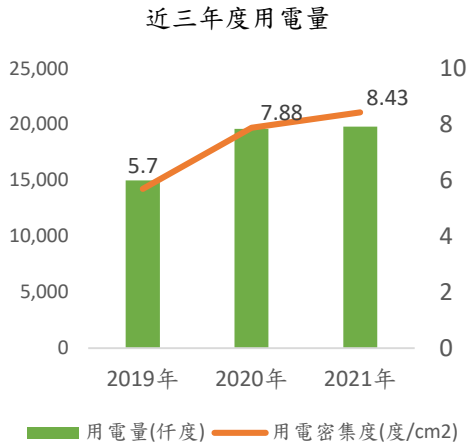
2021 年度產品產出面積排放量較 2020 年度增加，主要係因本公司擴充產能機台增加，2021 年度用電量增加致產生溫室氣體排放量增加。



2.3 能源管理

- 單位耗能

  本公司能源使用主要來源為外購電力(溫室氣體排放範疇二)，占比約為 98%。2021 年度單位耗能較 2020 年度增加，主要係因本公司擴充產能機台增加，致使 2021 年度用電量增加。



- 近三年度節能成效

  2021 年度執行六項節能方案，節能 221,892 kWh(度)，節電比率相當於當年度需求電力 1.12%。

項目	2019 年	2020 年	2021 年
節電量(kWh)	259,874	854,024	221,892
減碳量(公斤 CO2e)	130,457	428,720	111,389

註：係依能源局公布 2020 年度電力排碳係數：每度電約排放 0.502 公斤 CO2 換算。

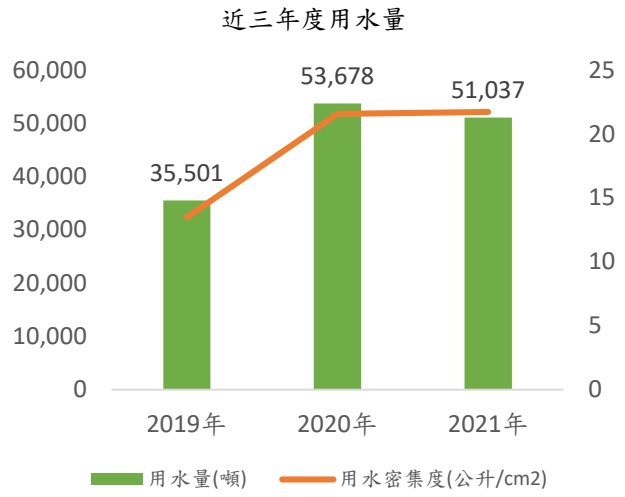
- 再生能源

  本公司於 2020 年轉租廠房屋頂提供綠電廠商設置太陽能光電系統，進行太陽能板建置區域可行性評估與發電容量規劃，利用太陽能設備轉換太陽光能為電能提供綠色電能，待預計於 2022 年轉供電能，後續再評估依公司需求買回綠電。

2.4 水資源管理

近年因全球氣候暖化的結果，造成缺水與水災的風險日益升高，為降低水資源不穩定對營運活動造成的衝擊，本公司以 ISO14001 的管理體系為基礎進行水資源管理，持續推動水資源回收再利用及節約措施。

本公司整體取水來源以自來水為主，主要用途為冷卻水塔、製程用水及生活用水。



- 近三年度節水方案與成效

2021 年節水量約 14,957 公噸，佔當年度用水總量 29.31%。

年度	項目	節水量(噸/年)	總節水量(噸/年)
2021	空調箱冷盤管冷凝水回收	9,000	14,957
	純水 RO-R 回收統計	5,957	
2020	衛生設備定時洗淨功能關閉	455	5,168
	空調箱冷盤管冷凝水回收	4,454	
	冷卻水塔增設溫度控制，降低蒸發量	259	
2019	熱沖熱回收水軟水槽	80	1,160
	空調洩漏率改善，降低冷卻水塔蒸發損失	1,080	

- 廢水處理

本公司為確保廠內所產生之廢水能妥善管理，並確保廢水處理能正常運作及放流水質能達國家排放標準，設有專責人員對排放水質進行即時監控並取樣分析，並且納入環境管理方案每季追蹤。此外，每半年委託合格檢測機構進行放流水水質檢測，並依照「水污染防治措施及檢測申報管理辦法」向政府單位定期申報，以確保所排放廢水符合法規及南科園區管理局納管標準。

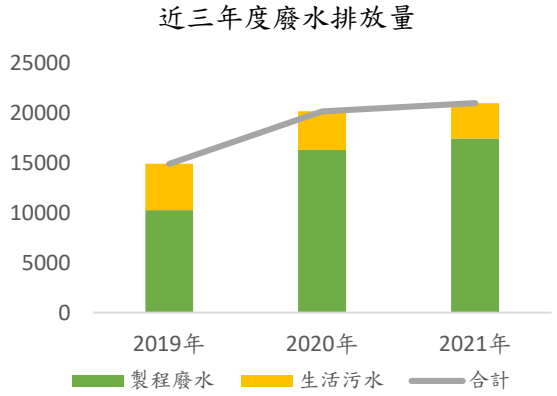
- 2021 年放流水檢測結果

項目	氫離子濃度指數	生化需氧量 (mg/L)	氨氮 (mg/L)	砷 (mg/L)	鎘 (mg/L)	銦 (mg/L)
容許限值	5~10	250	250 (註 1)	0.35	0.1	0.1
實際檢測值 (註 2)	8.7	130	132	0.212	ND<0.018	0.0269
註 1：無製程廢水之容許限值。 註 2：實際檢測值取檢測結果中之最高值。						

- 2021 年廢水處理暨排放情形

種類	說明	處理方式
製程廢水	生產製程、清洗設備、機台產品量測或空調系統產生之廢水	• 一般酸鹼廢水：先經處理系統吸附有害物質，再經酸鹼中和至排放規定之 pH 值，再行排放 • 含砷廢水：砷餅系統處理為砷污泥(固化)
生活污水	一般民生廢水	收集至建築物污水處理設施處理後，排放至放流口，每年定期實施水肥的清除

2021 年度廢水排放量較 2020 年增加，因產品規格提升，生產製程增加較多程序，清洗機台設備產生的製程廢水隨之增加所致。



2.5 廢棄物管理

本公司依循 ISO14001 的管理程序設置專責管理單位，並訂定「廢棄物管理辦法」，秉持廢棄物減量為目標，建立資源回收管制，掌握廢棄物動向，防止造成環境污染，善盡社會責任。

本公司製程所產生廢棄物可分為兩類：一般事業廢棄物及有害事業廢棄物。

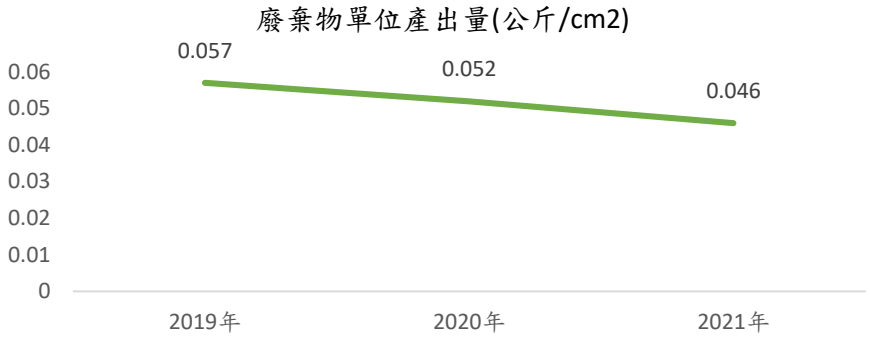
- 一般事業廢棄物設有資源回收處理場，集中暫存，定期委託科技部南科管理局資源再生中心清運。
- 有害事業廢棄物設有資源回收處理暫存場，定期委託合格清運公司清運至合格處理廠處理。

- 廢棄物產出及處理情形

單位：噸

項目	2019 年	2020 年	2021 年	處理方式
有害事業廢棄物				
廢容器	1.86	2.37	2.28	洗淨
廢液(王水、氫氟酸)	6.32	7.79	6.64	化學處理
廢有機溶劑	3.37	5.39	5.76	焚化
含砷污泥	109.64	80.66	61.05	固化
易燃廢棄物	1.22	1.59	1.12	焚化
廢活性碳	1.36	1.40	1.51	焚化
黃磷	1.14	0.73	0.99	焚化
廢石墨盤	4.11	0.52	0.15	固化
合計	129.02	100.45	79.50	
一般廢棄物				
一般垃圾	22.2	28.10	30.34	焚化
合計	22.2	28.10	30.34	
總計	151.22	128.55	109.84	

- 廢棄物單位產出量



- 廢棄物減量

  本公司 2021 年度廢棄物產出量為 109.84 噸，廢棄物單位產出量為 0.046kg/cm2 較 2020 年減少 9.80%。因 2020 年 6 月本公司導入污泥乾燥設備，砷污泥含水率降低，2021 年度含砷污泥之有害事業廢棄物減少約 24%，廢棄物總量較 2020 年減少約 15%。

- 有害物質管理

  ➢ 有害物質減免(HSF)政策

  - 提供客戶滿意及符合 HSF 的產品。
  - 遵守法令法規，致力污染預防。
  - 持續有害物質減免改善，以實現環境保護。
  - 公司全員參與，供應商全力配合，共同提升 HSF 意識。

  為達 HSF 環境有害物質管理之要求，避免環境污染及危害人體健康，本公司依循 IECQ QC080000 國際標準建立有害物質管理系統，符合歐盟 RoHS 指令、REACH 化學品法規、PFOS/PFOA 限用指令與客戶規範，本公司要求原物料供應商提供符合歐盟 RoHS、REACH 之無有害物質測試報告或聲明書。

社會共融

3. 社會共融

3.1 人力資源

- 平等與多元的招募政策

  本公司的人員招募皆依當地法令規定並遵守 RBA「責任商業聯盟」規範：包含禁止僱用童工、強迫勞動、禁止未成年員工從事危險性工作，嚴格執行無歧視政策並提供不分種族、性別、宗教、膚色、國籍、年齡、政黨傾向、性傾向、懷孕狀況、身心障礙狀況、社會背景之均等就業機會。我們透過內外部網站、校園徵才、員工推薦、實習計劃、內部轉職等多元管道進行招募。

- 人權管理

  為保護與促進人權，本公司支持「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」與當地法令規範，依循「責任商業聯盟」，落實人權保障。同時也期許本公司的供應商與合作夥伴符合本政策之標準。

遵循國際勞動標準	本公司以《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》、國際勞動組織工作基本原則與權利宣言、《責任商業聯盟(RBA, Responsible Business Alliance)》之勞工人權標準與當地勞動法令為基礎，建立其標準。
平等就業機會及無歧視	兼顧多元化與機會之平等，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等，在聘用上有任何歧視狀況發生。
反不人道對待與騷擾	禁止苛刻和不人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵，也不得威脅將進行任何此類行為。並提供內部申訴管道供員工反應人權、勞資、性騷擾等議題，若為性騷擾案件，則透過性騷擾申訴處理委員會評議案件是否成立，並按情節輕重對相關人員決議懲處。

➢ 勞工人權政策四大原則

保護原則

遵守營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規，並提供勞動者安全及健康的工作環境。

尊重原則

不強迫勞動、禁用童工、不歧視、禁止騷擾、尊重結社自由、尊重隱私權、給予合適的薪資福利。

補救原則

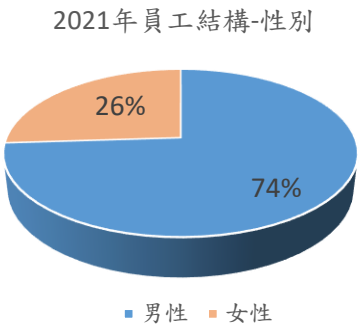
保持申訴機制暢通，如有違反人權事宜，即時採取補救改善措施。

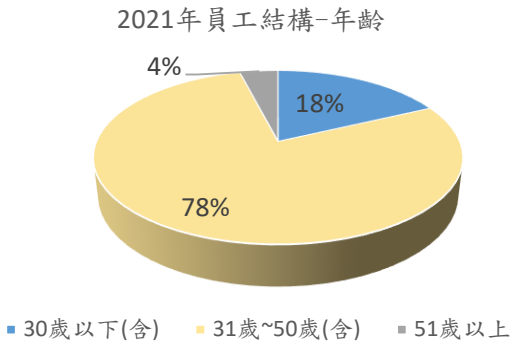
管理原則

持續推動人權教育訓練、定期評估人權風險，並將結果呈報高階主管，同時將其對外公開揭露。

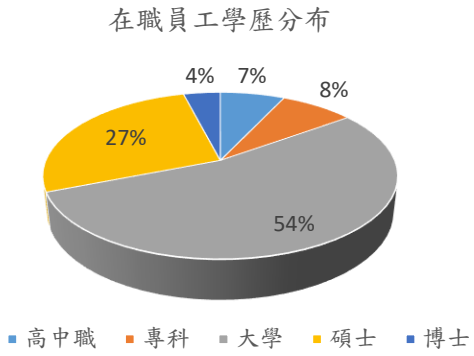
- 員工結構

截至 2021 年底在職同仁 330 人，平均年齡 37.5 歲，以 31~50 歲(含)為主(佔 78%)。聘用在地人員比例為 77%，非主管職同仁居住於南部(台南、高雄、屏東)比例為 82%，經副理級以上佔 11%，廠處級以上則為 3%。基於「禁用童工政策」，本公司無聘用未滿 16 歲之童工從事作業。





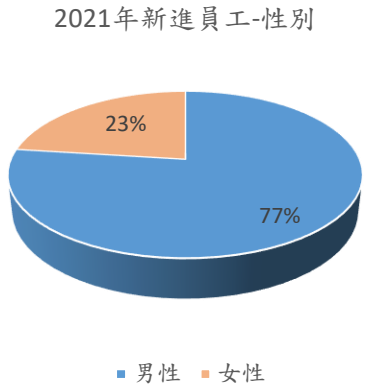
➢ 學歷分布

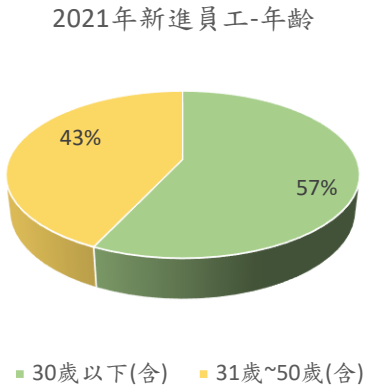


- 員工留任

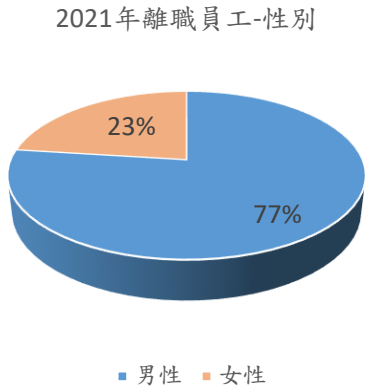
本公司持續改善留才措施。透過培訓體系、具競爭力的薪酬制度與福利制度，提升員工對公司的認同與向心力，進而促進員工留任。員工入職之後有單位主管與人資專員了解同仁適應狀況，以降低新人入職不適應。員工入職後透過教育訓練，協助新進員工適應公司整體環境。若遇員工提出離職，公司人資透過訪談，並分析留任與離職的重要因素，以增進人員留任率

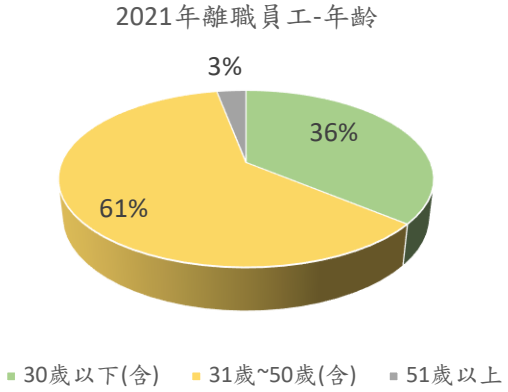
➢ 新進員工





➢ 離職員工





- 育嬰留職停薪情形

本公司為響應政府推行育嬰留職停薪政策，根據「性別工作平等法」員工可依個人需求申請育嬰留職停薪。本公司致力推動關懷與尊重的職場環境，對於有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作。在留職停薪期滿前，本公司會主動與員工聯繫進行關懷，並同時安排復職相關事宜，回到職場後也會提供相關教育訓練，讓員工順利返回及適應職場。

項目	女性	男性	合計
2021 年實際申請育嬰留職停薪人數	3	1	4
2021 年符合育嬰留職停薪人數	7	31	38
2021 年預定復職人數	3	4	7
2021 年實際復職人數	3	3	6
復職率	100%	75%	86%

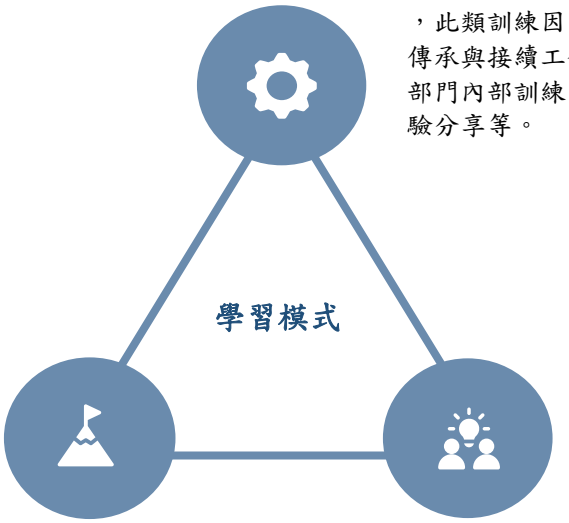
3.2 人才發展

人才為企業發展中最重要的資產與基礎，唯有持續投入資源在員工教育訓練，才足以強化企業之競爭力。本公司致力於培養人才，透過訂定「員工教育及訓練程序書」，以系統性的方式整合資源，以確保充實員工知識與技能，提升工作效率與品質，並使員工及企業共同成長，達成企業發展目標。

本公司教育體系分為能力發展(Off-JT)、在職訓練(OJT)、自我發展(SD)三大主軸展開人才培訓計畫。提供內/外部訓練資源，鼓勵員工持續進修，專業知識與跨領域學習同步進行。落實提供個人化、可持續的工作環境，精進同仁的專業技能，使每個人努力的貢獻都能得到肯定，並從工作上得到自信感與成就感。

在職訓練 On-Job Training

參加部門自行舉辦與職務相關之訓練，此類訓練因時因地制宜，目的在於傳承與接續工作專業，訓練形式包含部門內部訓練、輪調、專案參與和經驗分享等。



自我發展 Self-Development

員工利用工作之暇，充實自我工作相關之知識、態度及行為，諸如語文進修、在職進修、研習會等。

能力發展 Off-Job Training

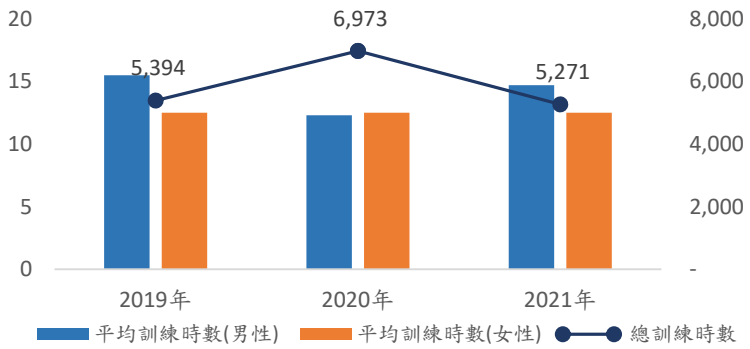
離開工作崗位，參加由公司訓練單位所舉辦之課程，包括新進人員教育訓練、派外訓練與聯亞學院課程。

- 2021 年教育訓練實績

  2021 年度總訓練時數為 5,271 小時，參與訓練的人數為 375 人，平均每位同仁的受訓時數約為 14.1 小時。

類別	組別		總計	平均每人時數
訓練時數	性別	男性	3,986	14.7
		女性	1,286	12.5
總計			5,271	14.1

➢ 近三年度教育訓練時數



- 訓練成效

  本公司每年皆會制訂員工訓練規劃，課程包含各單位各自舉行的專業課程(例如設備工程類課程、製程工程類課程、會計類課程等)、全公司整體性或各階層通識性之訓練活動(例如安全衛生訓練課程、品質類訓練課程、廠區緊急應變訓練課程等)及由人力資源單位統籌辦理的聯亞學院課程。透過訓練品質評核系統 PDDRO 手法，定期回饋及檢討機制，最後產出多元化訓練投入與成果效益的流程，檢視公司訓練成效，達到持續改善目標。課程講師將會依照課程需求及「講師遴選管理辦法」流程，安排內部講師或外部師資授課。

- 線上學習平台

為提供每位員工能隨時吸收知識，本公司建置「人力發展系統」，提供同仁查詢及報名各類課程，另加強主管審核及外訓內轉的機制，並藉由內外部 ISO 稽核系統檢視訓練執行面。針對新進人員的學習，每位新人於報到後，即可檢視該職務專業課程的學習地圖，包含了 3、6、9、12 個月的課程安排，將可依照進度進行線上課程的學習。

- 人才培育

項目	計畫內容
在職進修補助機制	為因應人才發展，培養科技與管理人才，鼓勵同仁在職進修與工作職責相關之專業領域，以厚植本公司在產業的競爭優勢，提升公司整體競爭力，訂定「在職進修補助管理辦法」，提供同仁在職進修補助獎學金，符合資格者可申請每學年50%~100%的學費補助。
企業導師前進校園	為使學生在就業前能學習將工作實務與學校理論融會貫通，聯亞光電創辦人-林蔚博士分別在 2020 年起受聘擔任成功大學電機系兼任教授及 2021 年起受聘擔任大同大學電機系兼任教授，開課「半導體雷射導論」專班，不僅教導學生們理論基礎外，也分享與實務結合的實際案例，讓學生能更加了解所學的運用。
產業碩士專班	為使相關科系領域的學生能提早認識、體驗本公司所屬的光電產業，並協助學生能提早於學涯生活中鏈結實務面，進而縮短學用落差。本公司於 2021 年與國立成功大學電機系合作開立產業碩士專班，使學生不僅能於學校完成理論專業知識的學習，並提供學生至公司實習，由指導教授與本公司創辦人共同指導，將研究論文主題結合產業面實務，期望透過長期的培養，讓學生能成為理論基礎及實務技能兼具的人才，與本公司一起成長。
產學合作	本公司與大學系所及教授長期進行產學合作專案，不僅讓學術基礎的研究與企業的應用研究結合，也能讓研究生能有更多業界實務的經驗，發揮更大的經濟效力。

3.3 員工福利

- 薪酬政策

薪酬制度	年薪 14 個月。
年度調薪	依公司獲利狀況，整體經濟環境、同業間水平及員工個人績效評核結果予以調薪。
員工酬勞	員工分紅政策明訂於公司章程，年度如有獲利應提撥不低於 8%為員工酬勞。2021 年提撥稅前淨利 8%為員工酬勞，金額為新台幣 37,296,848 元。
獎金制度	公司透過各種內部獎勵方案，鼓勵員工積極追求持續成長，目前推行的獎勵方案有：營運績效獎金、特別激勵獎金、人才推薦獎金、提案獎金、研發獎金等。

年度	非主管職務之全時員工人數	非主管職務之全時員工薪資平均數	非主管職務之全時員工薪資中位數
2021	314 人	906 仟元	821 仟元
2020	306 人	962 仟元	765 仟元
2019	304 人	887 仟元	801 仟元

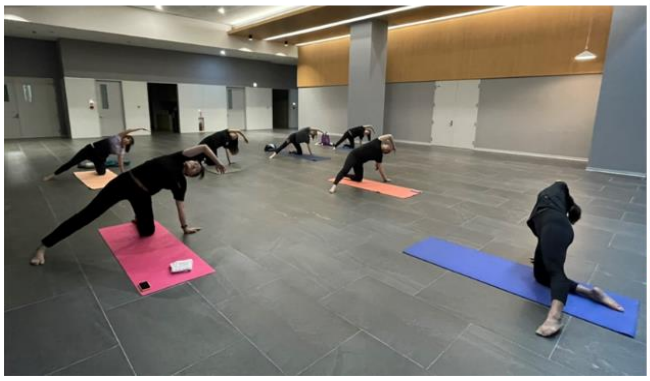
- 福委會

秉持照顧勞工生活，維持勞資雙方和諧，增進同仁間感情及身心健康，鼓勵從事正當娛樂與休閒活動，依法成立「聯亞光電股份有限公司職工福利委員會」。福委委員來自公司各部門單位，依據部門人數比例，透過選舉的方式產生代表委員，藉由每季召開例行性會議，於會議中決議福委會所制訂之相關員工福利政策及規劃舉行之各項員工活動，推展全員性員工福利。

福委會主要福利包含：三節節慶禮金(勞動節、端午節、中秋節)、生日禮金、年度旅遊補助、結婚補助、生育補助、喪葬補助、傷病補助、尾牙抽獎等。另為了增進同仁間感情及身心健康，鼓勵從事正當娛樂及休閒活動，成立及參加社團，制定「福委會社團管理辦法」，各社團可依照每年執行狀況累計點數，並申請相對金額的社團補助，費用為每季 2,000 元~5,000 元；若以公司社團名義對外參賽，亦可申請額外補助

及獎勵金。目前設有跑跑社、羽球社、瑜珈社及籃球社，以增進同仁間感情及身心健康。

➢ 社團活動花絮



- 急難救助基金

本公司於 2020 年起，設立「急難救助」項目，以協助員工或其家庭成員重大變故或傷病時，因所需費用龐大而致生計困難，或其他特殊情況需要特別協助，並依個案認定給予急難救助金。本公司將同仁視為家人，希望能在第一時間給予支援。

- 團體保險及退休制度

本公司依法為每位同仁投保勞保、全民健保外，更全額補助員工團體保險(壽險、意外險、醫療險等)，讓同仁從到職日起即自動加保，獲得完善工作保障。員工眷屬也能以較優惠的保費投保本公司提供的團體保險，讓更完備的保險福利能擴大照顧到同仁及家庭成員。

為增進員工退休生活保障，加強勞雇關係，本公司依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」，依法按月提撥員工退休金。截止 2021 年底累積提撥數，請詳本公司 2021 年度財務報告。

- 育兒津貼補助與同仁子女開學禮

  本公司提供完善員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，2020 年開始推出育兒津貼補助，公司為體恤養育小孩之員工，從 2021 年起從原補助年齡原 0-3 歲調整為 0-6 歲小孩，補助金額從每月 2,000 元調整為每月 3,000 元，2021 年總計 102 位同仁受惠，121 位孩童獲得補助，總計發放 1,891,000 元；另自 2020 年起贈送幼兒園及小一新生開學禮，2021 年持續不間斷。

- 員工關係活動-強調工作與生活平衡 (Work-Life Balance)

  為增加同仁對公司的認同感，並進一步強化互助的團隊合作概念，並秉持活力職場、幸福家庭的企業文化，透過多樣化的活動設計，讓同仁於工作及休閒活動中蓄積創意與活力，也鼓勵員工邀請家人共同參與，提高眷屬對企業的認同感，成為同仁最堅強的支持後盾。2021 年，因應疫情影響，為了降低群聚的風險，暫緩各項年度主題活動(包含中秋聚餐活動、聯亞家庭日、聯亞動滋動運動比賽、年度尾牙餐會)。

  - 本公司年度活動項目

項目	內容
中秋聚餐活動	月圓人團圓，本公司於 2018 年起，每年皆在中秋佳節前夕安排全公司性的聚餐活動，讓同仁們在中秋佳節歡樂聚餐，並於每年持續增加同仁參與率及活動滿意度。
聯亞家庭日	本公司以「幸福家庭」為主旨展開員工關係活動，為讓同仁能透過活動與家人親友一起享受假日的美好時光，達到工作與生活的平衡，公司已連續三年舉辦家庭日活動，並於每年持續增加同仁參與率及活動滿意度。
聯亞動滋動運動比賽	2020 年本公司舉辦第一屆動滋動運動比賽，主張「活力職場」，舉辦了籃球、桌球、羽球和挑戰賽讓同仁能透過運動比賽交流，彼此切磋球技，鼓勵同仁藉由運動台調整身心，繼續在工作崗位上發揮活力，首次舉辦由董事長率領高階主管們進行示範賽來炒熱氣氛，並於每年持續增加同仁參與率及活動滿意度。
年度尾牙餐會	為感謝同仁辛苦一年的付出，每年歲末年終皆會舉辦全公司性的年終尾牙餐會，不僅人人皆可領取參加獎，並且有各項抽獎活動。2021 年雖因疫情的影響的關係暫停舉辦年度尾牙，但本公司仍比照傳統發放參加獎、線上直播抽獎及提供各部門聚餐餐費，不因疫情影響本公司對同仁表達感謝的心意。

3.4 職業健康與安全

工作環境中可能存在造成安全或健康危害之因素，本公司定期委託合格檢驗機構實施作業環境測定，並定期針對建築物防火避難設施與設備安全進行檢查及申報，對於可能產生危害的作業廠區進行改善或檢修維護，高危險區域進行門禁管制，避免非相關人員進入，化學品使用訂有管理辦法，並備有安全資料表(S.D.S)讓同仁在使用化學品時對其特性與危害有其充分瞭解。2021 年本公司職業災害造成傷害類型件數之件數共 0 件(不包含交通事故)，失能傷害嚴重率為≦ 0。

- 職業安全衛生委員會

本公司遵守「職業安全衛生管理辦法」，每季召開職業安全衛生委員會議，會議中定期報告勞安衛各項指標及預訂的勞安衛相關推行工作，並對潛在的安全議題及同仁反映的安全提案進行討論及改善規劃，以事先預防事故發生並確保工作環境的安全。

➢ 安委會會議討論內容

◆ 工作者諮詢 • 決定利害相關者的需求及期望 • 建立環安衛政策 • 分派組織角色、職責及職權 • 決定如何履行法規要求及其他要求 • 建立職安衛目標及實施計畫 • 決定外包、採購及承攬商適用的管制措施 • 決定什麼需要監督、量測及評估 • 規劃、建立、實施及維持稽核計劃 • 確保持續改善	◆ 工作者參與 • 決定他們的諮詢及參與的機制 • 危害鑑別及風險與機會的評鑑 • 決定消除危害及降低職安衛風險的措施 • 決定能力要求、訓練需求、訓練及訓練評估 • 決定溝通內容及應如何完成 • 決定管制措施、及其有效的實施及使用 • 調查事件及不符合，並決定矯正措施

- 工作安全規定

作業項目	危害性	安全措施
氣體鋼瓶更換	吸入有害氣體	• 作業人員配戴供氣式呼吸防護具。 • 兩人夥同作業。
操作 X-Ray 機台作業	輻射危害 人體健康	• 機台經輻射安全測試合格。 • 需具有輻射設備操作合格證書人員進行作業。 • 作業人員佩帶輻射劑量計。
化學品處理作業	皮膚接觸/ 吸入有害氣體	• 作業人員配戴防護具。 • 作業於抽氣櫃內進行。 • 定期委託專業機構實施作業環境測定。
設備機台零件清洗作業	皮膚接觸/ 吸入有害氣體	• 清洗區域設備有害氣體偵測器，空氣中有害氣體濃度超過標準時會發出警報。 • 清洗作業區域為負壓房，避免洩漏擴散至附近區域。 • 作業人員配戴防護手套、圍裙及供氣式呼吸防護具。 • 作業於抽氣櫃內進行。

- 辦公場所安全措施

· 每兩個月針對飲水機水質進行大腸桿菌檢測。
· 每月定期檢查消防器具及設備(如：滅火器、緊急照明燈、火警探測器、火警語音廣播系統等)。
· 每半年定期委託合格檢驗機構實施作業環境測定(包括：化學品、噪音、二氧化碳、照度等)。
· 每半年定期辦理緊急事故逃生疏散演練。
· 每半年定期進行全廠區病媒蚊消毒作業。
· 每年定期針對建築物防火避難設施與設備安全進行檢查及申報。
· 氣體房、電氣機房及冰水機房等高危險區域進行門禁管制，避免非相關人員進入。

- 人因性危害預防

  本公司依據職業安全衛生法訂定「人因性危害預防作業管理辦法」，設備維修保養作業時需搬運重物，可能因重複性勞動或姿勢不良而引發肌肉拉傷、痠痛等症狀。配合駐廠醫師訪談作業同仁並偕同會勘作業狀況，與作業同仁共同擬定人因工程改善，製作輔助設備及治具，減少同仁作業時的負荷，降低因搬運重物可能引起的人因工程危害，確保同仁健康安全。

- 母性健康管理

  為營造母性友善職場之實施，本公司訂定「母性健康保護作業管理辦法」，女性員工從事有關母性健康危害之工作，採取之安全衛生危害評估、危害控制、風險分級管理措施、職醫、職護面談健康指導及工作適性安排，依職醫視察評估建議，採取工作調整或更換作業內容等健康保護措施，並給予持續關懷和精神上支持，提升母性員工之身心健康。2021 年度共 13 人次為母性健康保護的對象，其中 6 位經醫師建議請主管協調重新調整其工作時段或場所，如夜班轉日班、避免接觸游離輻射、接觸化學品等，諮詢率及改善率達 100%。並於本公司一、二廠設置哺(集)乳室，建置完善設備如冰箱、靠背椅、電源插座、桌子、一廠隔簾/二廠隔間、電話、有蓋垃圾桶並鄰近洗手台或提供洗手設施，提供女性同仁方便且舒適空間。

- 健康職場

  本公司聘僱職業專科醫師到廠服務，進行員工健康諮詢、健康關懷、特別危害作業分析、健康檢查項目評估等健康管理工作，2021 年職業醫師到廠服務員工人數約 51 位、健康檢查報告諮詢服務約 65 位。

- Covid-19 防疫

  本公司採取嚴謹健康防護措施，並訂定嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)各階段措施，防疫期間請員工、廠商配合執行各項防疫措施，共同維護作業環境安全及同仁健康。自 2020 年 1 月起，由環安單位每日關注全球疫情趨勢，於個人防護、出勤管理、訪客、廠商及承攬商管理、

防疫衛教宣導、防疫物資等面向訂定相應防疫措施，視防疫需求召集相關部門討論與修正，落實防疫政策推行。

- 應變主軸

1. 緊急應變措施：
   - 進入任何廠區應配戴口罩、體溫量測及手部消毒。
   - 廠商及訪客進入廠區填寫廠商訪客疾病防治調查表。
   - 每兩周一次 COVID-19 防疫衛教宣導。
2. 避免感染與傳播：
   - 有發燒感冒症狀者，禁止進入廠區，在家進行自主隔離防疫。
   - 員工餐廳以便當方式供餐，並將雙向座位改為單向，減少面對面用餐情形，避免廠內交叉感染風險。
   - 同部門員工分組分區上班，降低營運衝擊。
3. 支援生活衝擊：
   - 提供員工防疫物資(口罩)，提供員工健康防護設備。
   - 提供生活物資，讓員工居家檢疫期間使用。

3.5 回饋社會

秉持與社會共榮的精神，並鼓勵落實聯亞企業文化，持續與鄰近社福機構合作，每年舉辦『LandMark ♥ Sharing』活動，致力照顧弱勢族群、偏鄉小農，希望透過持續性的計畫，將這股善流推動至更多需要幫助的地方，2021 年的活動共計 106 位同仁參與這趟施比受更有福之心靈饗宴。

你我的愛相加，補齊他們的家

聯亞在 2021 年與台南「樂扶社會福利基金會」及「長泰教養院」合作舉辦募捐活動，主要捐贈教養院的民生物資和偏鄉小學學生的食物箱與沒有壞小孩-助學基金，以確保教養院的物資和孩童的基本生活能持續充足。

直接跟農夫買

透過直接跟農夫買的活動幫助台灣在地小農，同仁除了能購買產地直送的新鮮蔬果，也能將蔬果轉贈予社福機構，將愛傳播幫助更多需要幫助的人。

招募送愛天使-聖誕心願認捐活動

為了滿足孩童聖誕禮物清單，聯亞與「麻二甲之家」及「台南市樂扶社會基金會」攜手合辦招募送愛天使-聖誕心願認捐活動，讓孩童度過充滿歡樂溫馨的節日。

GRI 內容索引

GRI	揭露項目	章節與說明	頁碼
GRI 101：基礎 2016			
GRI 102：一般揭露 2016			
	102-1 組織名稱	1.1 企業營運	12
	102-2 活動、品牌、產品與服務	1.1 企業營運	12-13
	102-3 總部位置	1.1 企業營運	12
	102-4 營運活動地點	1.1 企業營運	12
	102-5 所有權與法律形式	1.1 企業營運	12
	102-6 提供服務的市場	1.1 企業營運	13
	102-7 組織規模	1.1 企業營運	12
	102-8 員工與其他工作者的資訊	3.1 人力資源	45-46
	102-9 供應鏈	1.1 企業營運	17-18
	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	2.2 氣候變遷	35-36
	102-12 外部倡議	2021 年無簽署外部倡議	-
	102-13 公協會的會員資格	1.1 企業營運	15
	102-14 決策者聲明	董事長的話	2-3
	102-16 價值、原則、標準及行為標準	1.2 公司治理	19-22
	102-18 治理結構	1.2 公司治理	19-22
	102-40 利害關係人團體	重大議題與利害關係人溝通	8
	102-41 團體協約	未設置工會	-
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	重大議題與利害關係人溝通	7
	102-43 與利害關係人溝通的方針	重大議題與利害關係人溝通	8
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	重大議題與利害關係人溝通	9-10
	102-45 合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	1
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	1
	102-47 重大主題列表	重大議題與利害關係人溝通	8-9
	102-48 資訊重編	無	-
	102-49 報導改變	無	-
	102-50 報導期間	關於本報告書	1
	102-51 上一次報告書日期	關於本報告書	1
	102-52 報導週期	關於本報告書	1

GRI	揭露項目	章節與說明	頁碼
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	1
	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	1
	102-55 GRI 內容索引	GRI 內容索引	60-62
	102-56 外部保證/確信	無	-
管理方針			
GRI 103：管理方針 2016			
	103-1 解釋重大主題及其邊界	重大議題與利害關係人溝通	8-9
	103-2 管理方針及其要素	永續願景策略與目標	7
	103-3 管理方針的評估	重大議題與利害關係人溝通	8-10
重大主題			
GRI 201：經濟績效 2016			
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 企業營運	15
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.2 氣候變遷	35-37
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	3.3 員工福利	53
	201-4 取自政府之財務補助	1.1 企業營運	15
GRI 205：反貪腐 2016			
	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	1.1 企業營運	21-22
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.1 企業營運	21-22
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1.1 企業營運	21-22
GRI 302：能源 2016			
	302-1 組織內部的能源消耗量	2.3 能源管理	38
	302-3 能源密集度	2.3 能源管理	38
	302-4 減少能源消耗	2.3 能源管理	38
GRI 303：水 2016			
	303-1 依來源劃分的取水量	2.4 水資源管理	39
	303-3 回收及再利用的水	2.4 水資源管理	39
GRI 305：排放 2016			
	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	2.2 氣候變遷	37

GRI	揭露項目	章節與說明	頁碼
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2.2 氣候變遷	37
	305-4 溫室氣體排放密集度	2.2 氣候變遷	37
	305-5 溫室氣體排放減量	2.2 氣候變遷	35-36
GRI 401：勞雇關係 2016			
	401-1 新進員工和離職員工	3.1 人力資源	46
	401-2 關於營運變化的最短預告期	關於解雇及資遣，依現行法規預先通知員工	-
	401-3 育嬰假	3.1 人力資源	47
GRI 403：職業安全衛生 2018			
	403-1 職業安全衛生管理系統	1.1 企業營運	16
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3.4 職業健康與安全	55
	403-3 職業健康服務	3.4 職業健康與安全	57
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	本公司未設置工會，以職業安全衛生委員會負責此功能	55
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4 職業健康與安全	56
	403-6 工作者健康促進	3.4 職業健康與安全	57
	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	3.4 職業健康與安全	57
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	3.2 人才發展	49
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.2 人才發展	48-51
GRI 414 ：供應商社會評估 2016			
	414-1 新供應商使用社會準則篩選	1.1 企業營運	17-18
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	1.1 企業營運	16-17
GRI 419：社會經濟法規遵循 2016			
	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	1.2 公司治理	22