



2019 企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report



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年起發行企業社會責任報告書，揭露本公司企業社會責任的實踐成效，向利害關係人報告本公司在環境、社會、公司營運治理上的策略、活動以及回應利害關係人關切之議題。

■ 範疇

本報告書揭露之資訊期間為2019年1月1日至2019年12月31日，揭露資訊數據來自本公司內部自行統計，財務數據則引用經會計師簽證後之公開財務報告。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。

■ 報告書內容撰寫原則

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。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，全文最後附有GRI準則對照表以茲索引參考。

■ 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：2020年6月發行

上一發行版本：2019年9月發行

下一發行版本：預定2021年6月發行

■ 聯絡資訊

對於本報告書有任何意見或諮詢，歡迎您與我們聯繫。

聯亞光電工業股份有限公司

聯絡人：吳雅芳

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/>

目錄

經營者的話	1
2019 年度成果之 SDGs 對應	2
1. 永續溝通	4
1.1 企業永續發展與承諾	4
1.2 利害關係人之溝通	5
1.3 重大主題與邊界	7
2. 營運狀況	10
2.1 公司簡介	10
2.2 經營績效	14
3. 公司治理	18
3.1 公司治理組織	18
3.2 企業風險管理	22
3.3 客戶服務	25
3.4 供應鏈管理	26
4. 環境永續	29
4.1 環境永續政策	29
4.2 氣候變遷	29
4.3 能源管理	32
4.4 水資源管理	33
4.5 廢棄物管理	35
4.6 環保支出	37
5. 友善職場與社會公益	39
5.1 勞工權益	39
5.2 人才招募與培育	46
5.3 安全健康職場	50
5.4 社會公益	52
GRI 內容索引	53

經營者的話

企業的經濟績效不再只是公司經營的唯一目標，公司相關的環境、社會責任、公司治理績效（ESG）等議題，不僅為企業利害關係人所關注，也應該是經營者戮力落實的議題。聯亞光電在 2019 年成立「企業永續發展委員會」，協助董事會落實推動企業社會責任(CSR)及永續發展目標。我們將持續定期省視企業社會責任相關議題，以透明、公開的方式，回應社會大眾和投資人所關切的重要議題，讓大家瞭解我們在企業社會責任上的努力及未來要加強的方向。

聯亞光電致力於公司治理已然有年，2018 年及 2019 年連續 2 屆榮獲公司治理評鑑上櫃公司前 5%之殊榮。爾後，本公司將持續推動及優化公司治理水平，強化管理機能，體現公司治理的文化，不斷朝永續經營之目標邁進。

在環境面向，聯亞光電以國際及國內最先進之法規及標準作為自我提升之依據，公司內部則持續推動各項環保活動、落實各項管理系統要求，並建置安全的工作環境。我們設定用水、用電節能減排的目標、減少有害事業廢棄物產出量，並針對目標實施管理方案，定期檢討與追蹤，共同為減緩全球氣候變遷貢獻一己之心力。

在員工關係與社會參與方面，聯亞光電視員工為最重要資產、是公司發展的基石，我們努力打造友善環境、提供優質工作條件及提供每位同仁完善的教育訓練，讓人才得以適才、適所發揮。2019 年我們也持續與台南「仁愛之家」合作舉辦幫助弱勢孩童在聖誕前夕圓夢計畫及與「台南家扶中心」合作『助學希望工程』，落實對社區的關懷。

展望未來，聯亞光電將持續本著誠信正直、自我超越的精神，不斷創新、創造價值，期許與利害關係人共同攜手前進幸福美好的未來。



聯亞光電董事長暨企業永續
發展委員會主席 張景溢

2019年度成果之SDGs對應

 消除貧窮  消除飢餓  健康福祉  教育品質	 性別平等  消除不平等  和平正義
<p>對應章節：5.2 人才招募與培育 5.3 安全健康職場 5.4 社會公益</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 與家扶中心合作助學希望工程，贊助弱勢學童學費 ● LandMark ♥ Sharing 耶誕節圓夢計劃，全體員工自由認養仁愛之家孩童夢想禮物，提供弱勢兒童希望的生活用品或學用品 ● 總教育訓練時數為5,394小時 	<p>對應章節：5.1 勞工權益</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 育嬰假員工回任一年以上比率100% ● 身心障礙員工比率1% ● 建置「HR關心您」線上表單，以多元且暢通的員工意見反映管道，持續關懷員工並共創和諧勞資關係 ● 人權申訴：無人權申訴，內部稽查亦無相關缺失
 負責任消費與生產  氣候行動  全球夥伴	 就業與經濟成長
<p>對應章節：4. 環境永續</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 溫室氣體盤查8,073公噸CO₂e/年 ● 節電量約259,874KWH，年節電率1% ● 2019年節水量約1,160公噸 ● 廢水管理符合南科管理標準 ● 新廠規劃建造符合綠色建築法規與標準 ● 符合RoHS與REACH國際有害物質使用規範，並同時要求供應鏈與夥伴遵守相同規範 ● 不使用衝突性礦產 ● 取得ISO14001與IECQ QC 080000 認證 	<p>對應章節：2.2 經營績效 5.1 勞工權益</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 員工人數330人 ● 2019年營收為新台幣21.36億元，EPS 4.97元

1. 永續溝通

1.1 企業永續發展與承諾

1.2 利害關係人之溝通

1.3 重大主題與邊界

1. 永續溝通

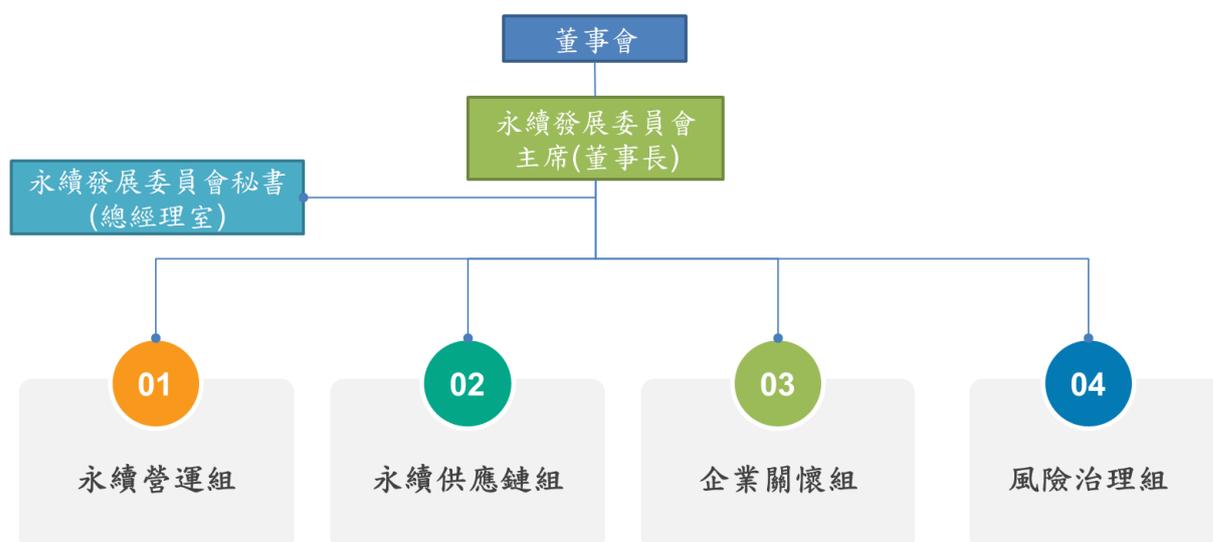
1.1 企業永續發展與承諾

身為企業公民，聯亞光電在追求營收與獲利成長同時，不忘積極推動企業社會責任，於社會的各項承諾，包括勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益等多層面向，注重遵守政府法規、保障工作權、增進工作職場健康與安全、降低環境影響、負起社會與環境責任，以達到利害關係人之期待。

● 企業永續發展委員會

為提高永續決策層級，展現永續經營決心，聯亞光電於 2019 年 12 月董事會決議通過成立「企業永續發展委員會」，作為本公司永續治理作業的最高指導組織。企業永續發展委員會由董事長張景溢先生擔任主席，委員會由董事會推舉三至五名董事組成之，其中應有過半數的獨立董事參與。

轄下設有「永續營運組、永續供應鏈組、企業關懷組、風險治理組」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。帶領聯亞光電永續發展精進及達成各項短中長期目標，並每年定期向董事會呈報執行計畫與成果。



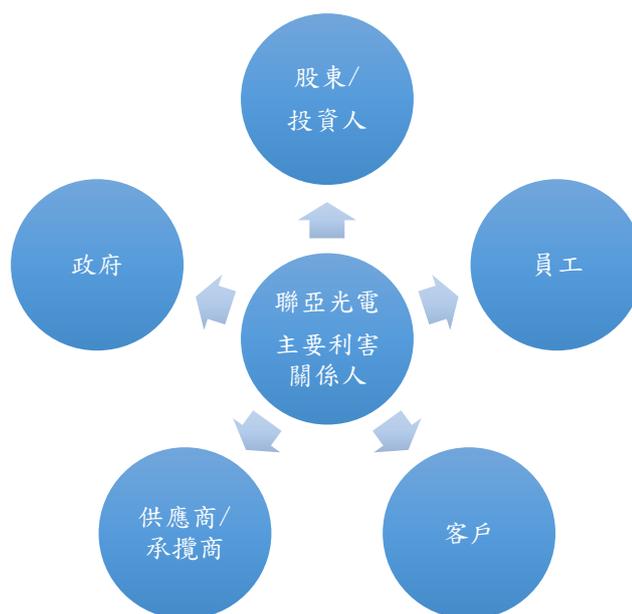
● 永續發展政策與承諾

- 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

1.2 利害關係人之溝通

● 利害關係人及重大主題鑑別

聯亞光電依據公司營運特性及透過跨部門會議討論，我們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)。同時依據 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，經由跨部門會議討論並訂定重大主題。

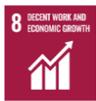
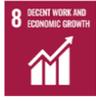


● 利害關係人溝通與回應

利害關係人	溝通管道及頻率	關注議題	對應部門	對應章節
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 經營績效 • 法令遵循 • 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 管理處 • 環境安全室 	2.2 經營績效 3. 公司治理 3.2 企業風險管理
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資會議(每季) • 職工福利委員會(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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資關係 • 人才培育 • 職業健康與安全 • 經營績效 	<ul style="list-style-type: none"> • 人力資源部 • 環境安全室 • 財務部 	2.2 經營績效 5.1 勞工權益 5.2 人才招募與培育 5.3 安全健康職場
客戶	<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 業務處 • 品質工程處 • 生產管理暨採購部 • 環境安全室 • 研發處 	3.3 客戶服務 3.4 供應鏈管理 4.5 廢棄物管理
供應商/承攬商	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商稽核(不定期) • 供應商教育訓練(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商管理 • 產品品質及安全 • 營運狀況 	<ul style="list-style-type: none"> • 生產管理暨採購部 • 品質工程處 • 管理處 	3.4 供應鏈管理
政府	<ul style="list-style-type: none"> • 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) • 問卷(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> • 法令遵循 • 勞資關係 • 環保議題 	<ul style="list-style-type: none"> • 管理處 • 人力資源部 • 環境安全室 	3. 公司治理 4. 環境永續 4.4 水資源管理 4.5 廢棄物管理

1.3 重大主題與邊界

重大主題列表

重大主題	聯亞光電如何管理	國際指標對應資訊		回應章節	與聯亞光電價值鏈的關聯		
		GRI	SDGs 目標		供應商	聯亞光電	客戶
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 遵守法規，落實公司治理原則 健全董事會運作、有效的內部控制制度 公司及全體員工落實遵守行為準則 	GRI 102		3. 公司治理		●	
經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> 不斷的創新研發與提升產品品質 積極參與客戶產品技術研發 擴充產能，精實生產，提高生產效率 	GRI 201		2.2 經營績效		●	●
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 維持環境管理系統的有效運作 設定用水用電節能減排目標、減少有害事業廢棄物產出量，針對目標實施管理方案並定期檢討與追蹤 	GRI 303 GRI 305 GRI 306	 	4. 環境永續	●	●	●
勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> 遵循勞動法令，健全與落實人力資源管理 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 精進員工福利措施，提高員工滿意度 	GRI 402	 	5.1 勞工權益	●	●	●
健康照護	<ul style="list-style-type: none"> 持續推動健康促進活動 推動持續改善，預防職業災害發生 	GRI 403		5.3 安全健康 職場	●	●	●

重大主題管理

SDGs	重大主題	永續目標	2019 年成效	永續目標推動計畫
	公司治理	健全公司治理制度，降低企業營運風險	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 年第五屆公司治理評鑑上櫃公司排名前 5% 	<ul style="list-style-type: none"> • 持續精進公司治理評鑑指標符合度，爭取維持公司治理評鑑排名前 5% • 持續推動誠信經營議題相關之教育訓練
	經濟績效	維持穩健的財務運作並創造持續獲利的良好經營績效	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 年度營業收入為新台幣 21.36 億元 • 股東權益報酬率 11.12% • 每股發放現金股利 4 元 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司維持獲利，達成每年預算設定之營運目標 • 積極投入創新研發
 	能源管理	強化能源管理並提升能源使用效率，以達到穩定生產與節能減廢之目標	<ul style="list-style-type: none"> • 節電量約 259,874kWh • 2019 年度再利用水量約 1,160 噸 	<ul style="list-style-type: none"> • 推動溫室氣體減量措施 • 持續推動節能管制方案，並定期檢討與追蹤，提升節能績效 • 利用廠房屋頂空間建置太陽能光電系統，提供綠色電能
 	勞資關係	人才永續發展，建立良好勞資關係，凝聚員工對公司的向心力	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 年度總教育訓練時數為 5,394 小時 • 2019 年召開 4 次勞資會議 • 2019 年舉辦家庭日、慶生會及中秋聚餐等員工關係活動 	<ul style="list-style-type: none"> • 人才的招募、培育至留任計畫，以吸引並留任優秀人才 • 多元且暢通的員工溝通管道，持續關懷員工並共創和諧勞資關係 • 持續舉辦員工關係活動，提升員工認同
	健康照護	持續推動健康促進活動	<ul style="list-style-type: none"> • 職業災害案件 0 件 	<ul style="list-style-type: none"> • 推廣 We Care 健康計劃 • 0 職災並積極預防職業疾病的發生

2. 營運狀況

2.1 公司簡介

2.2 經營績效

2. 營運狀況

2.1 公司簡介

聯亞光電創立於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(OMVPE)技術製造生產InP、GaAs等相關材料之磊晶片，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服務，是目前台灣技術最優越之專業磊晶廠。

公司名稱: 聯亞光電工業股份有限公司

創立日期: 1997 年 6 月 2 日

主要產品與技術:

- 各式雷射二極體磊晶片(LD)
- 各式檢光器磊晶片(PD)

董事長: 張景溢

總經理: 羅淇生

員工人數: 330 人

實收資本: NT\$9.10 億

2019 年營收: NT\$21.36 億

2019 年稅後淨利: NT\$4.50 億



公司網址



2019 年報



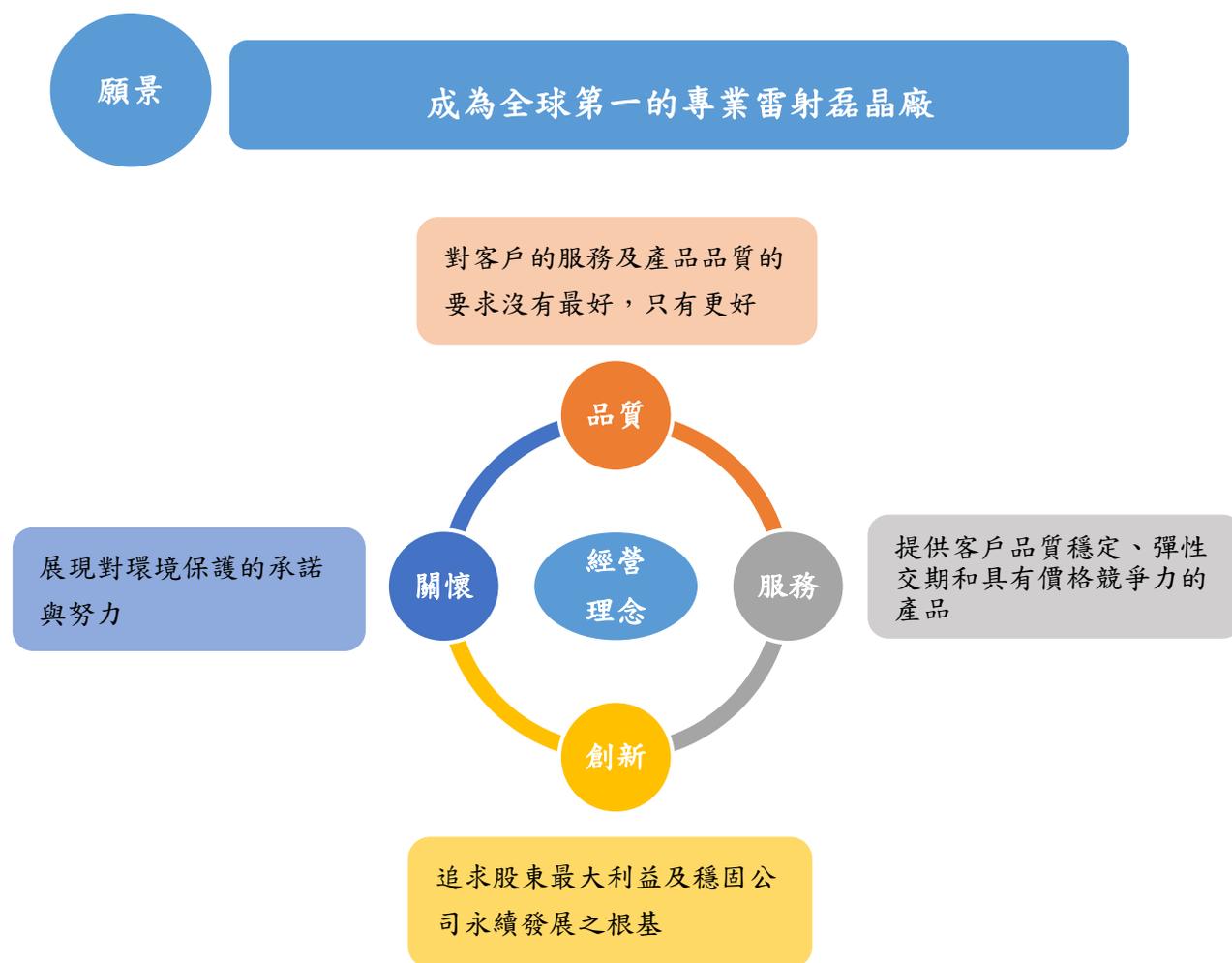
南科一廠



南科二廠

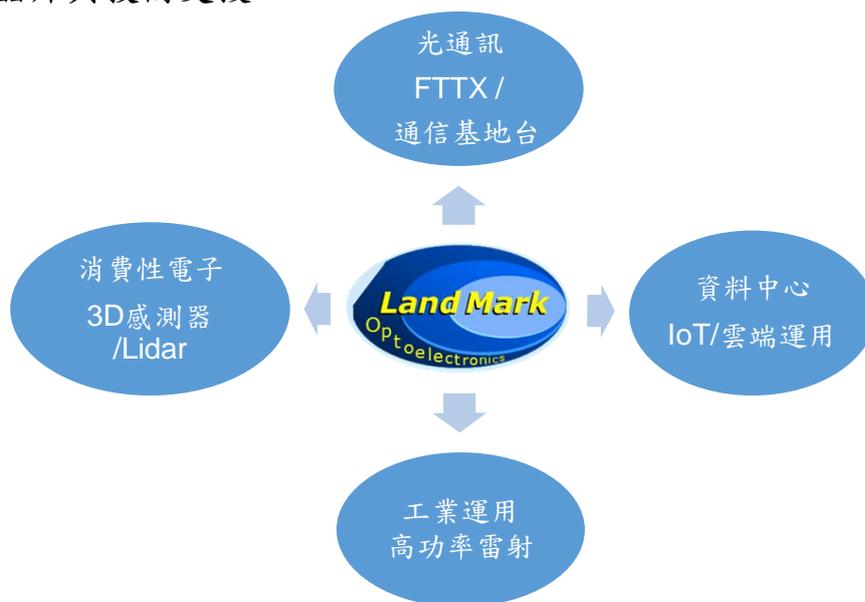
● 理念與願景

企業的核心價值，在於所宣達之「經營理念」以及相隨之經營願景及使命，是以企業為求永續發展，需致力於架構長遠之經營理念及可達成之願景及使命。聯亞光電有鑒於企業核心價值對於長期發展之重要性，將公司之願景宣言及經營理念揭櫫如下：

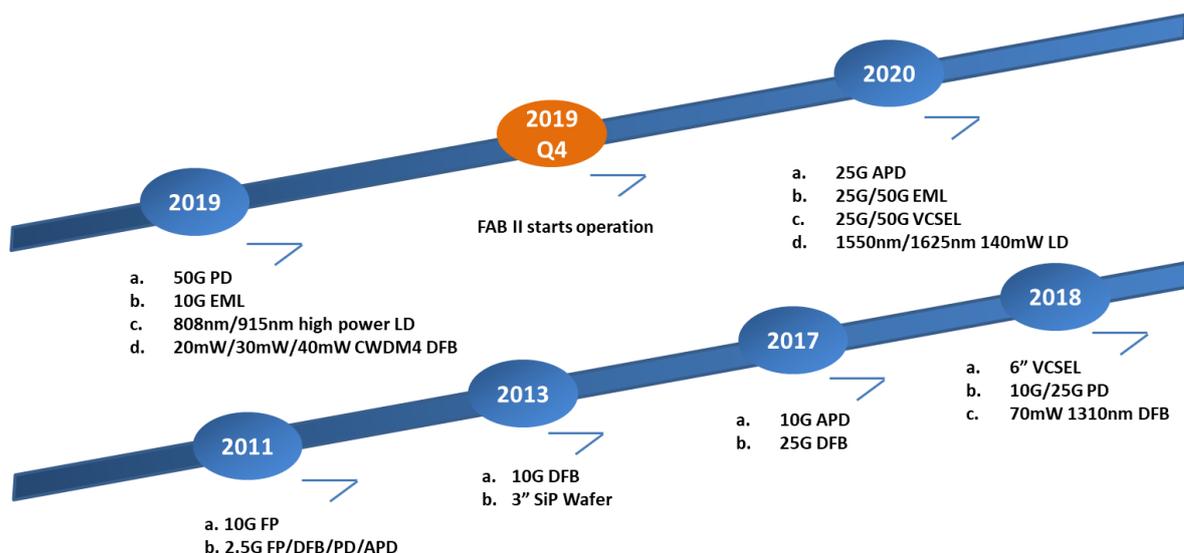


● 產品應用

本公司生產之磊晶片為運用於光纖通訊(FTTx/通信基地台)、資料中心等之關鍵元件，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。本公司近年來積極在消費性電子產品、工業與材料加工設備等不同應用市場開發適用的磊晶片，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。



● 產品開發里程碑



● 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。2019 年主要參與的公協會組織如下表：

協會名稱	身分	參加效益
財團法人光電科技工業協進會(PIDA)	會員	瞭解產業動態及資訊
台灣科學工業園區科學工業同業公會	會員	瞭解產業動態及資訊

● 營運管理系統

本公司通過 ISO 9001 品質管理系統認證、ISO 14001 環境管理系統認證及 QC 080000 有害物質管理系統認證。



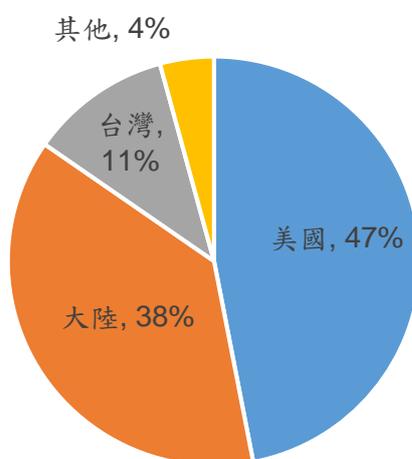
2.2 經營績效

● 營運成果

聯亞光電 2019 年度營業收入為新台幣 21.36 億元；營業利益為新台幣 5.34 億元，稅後淨利為新台幣 4.5 億元，稅後每股盈餘為新台幣 4.97 元，股東權益報酬率為 11.12%。

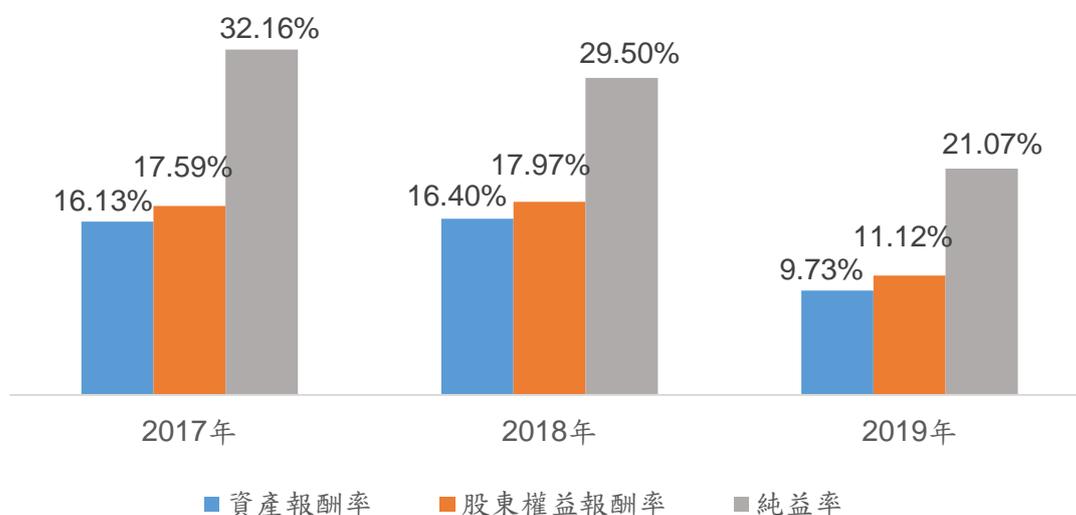
● 產品銷售地區及比重

2019年度銷售地區及比重



● 獲利能力

本公司營運穩健持續獲利，近三年獲利情形如下：



● 盈餘分配

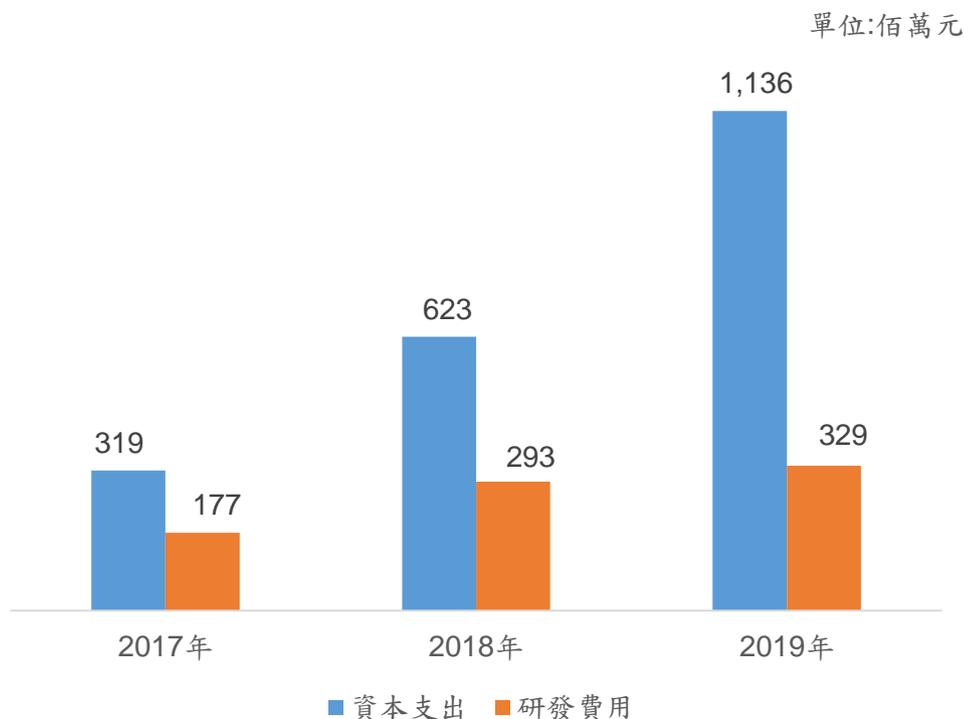
近三年盈餘配發情形如下：

	2017 年	2018 年	2019 年
配發盈餘金額(佰萬)	453	455	364
每股現金股利(元)	5	5	4
股利配發率	68.77%	64.85%	80.48%

● 資本支出與研發費用

本公司盈餘除配發現金股利於股東外，依經營策略投入於資本支出及研發費用。2019 年除了持續進行多項新產品與新技術開發以確保公司的成長動能，亦有多項配合客戶需求共同開發新產品的專案進行中，投入研發費用為新台幣 3.29 億元，較前一年度增加 12%；在資本支出方面，於台南科學園區新建二廠，用以擴充產能，以因應未來市場需求。

近三年資本支出及研發支出如下：



● 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及抵減應納營利事業所得稅，相關資訊如下：

單位：新台幣仟元

項目	2017 年	2018 年	2019 年
研發抵減	5,295	4,736	12,643
智慧抵減	-	-	6,644
A+企業創新研發淬鍊計畫	4,019	3,095	-
合計	3,002	7,831	19,287

● 分配給利害關係人的經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	基本要素	2017 年	2018 年	2019 年
產生之直接 經濟價值	收入	2,038,618	2,362,205	2,136,270
分配之經濟 價值	營運成本	577,520	681,823	713,384
	員工薪資和福利*註 1	358,061	404,521	395,579
	支付出資人之款項*註 2 (現金股利)	724,717	452,860	454,841
	支付政府款項*註 3 (所得稅)	176,095	118,843	205,904
留存之經濟價值 (產生-分配)		202,225	704,158	366,562

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。

上列金額係依據國際財務報導準則編製並經會計師查核簽證。

3. 公司治理

3.1 公司治理組織

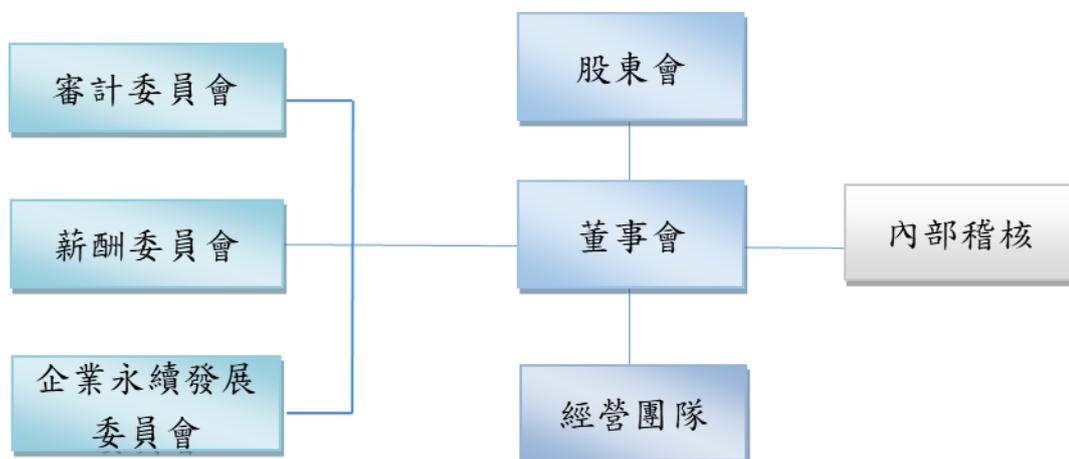
3.2 企業風險管理

3.3 客戶服務

3.4 供應鏈管理

3. 公司治理

3.1 公司治理組織



聯亞光電建置有效的公司治理架構，於董事會下設立審計委員會、薪酬委員會、企業永續發展委員會等功能性委員會，協助董事會之專業治理。

2019 年組織變動說明：

新設企業永續發展委員會。為接軌現今國際永續治理潮流，於 2019 年 12 月設置直屬董事會之「企業永續發展委員會」，負責制定永續政策、決策及督導永續相關作業；其下設立「永續營運組、永續供應鏈組、企業關懷組、風險治理組」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。

- **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。本公司已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成多元化政策，成員具備不同核心能力，輔以不同專業背景的獨立董事，有效地承擔其職責。董事會成員之背景資料、學歷、年齡結構、兼任其它公司職務及董事會、各功能性委員會運作情形資訊之揭露，皆已公佈於公司年報，並可在公

開資訊觀測站與本公司網站(<http://www.lmoc.com.tw/index.html>)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(%)
董事董長	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。2019 年度董事會共召開 6 次會議，董事會議出席率為 100%。公司關鍵重大事件，如重大投資案、年度財務報告等依法令規定應由董事會決議之事項，經董事會討論通過後，依法於公開資訊觀測站辦理公告申報並揭露於公司網站與年報。2019 年度董事會之重要決議可至本公司年報(2019 年度年報 44 頁)查詢到相關資訊。歷次董事會重要決議可至本公司網站(<http://www.lmoc.com.tw/>)查詢。

➤ 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 CSR 等課程，總進修時數 54 小時。請參閱本公司 2019 年股東會年報第 27 頁「108 年本公司董事進修情形」。

➤ 董事會效能評估

為落實公司治理及提升董事會職能，自 2016 年起每年依「董事會績效評估辦法」進行績效評估，將評估結果於董事會報告。並於 2019 年 11 月委請外部機構社團法人中華公司治理協會進行董事會效能評估。

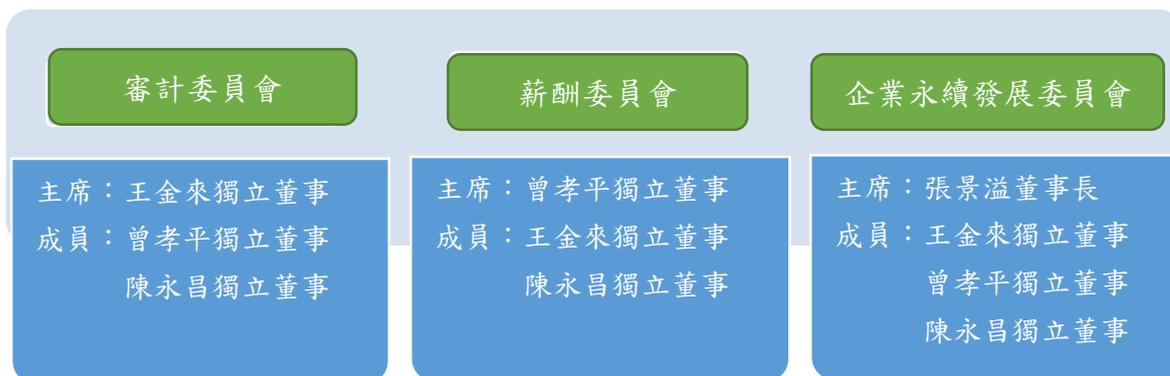
➤ 董事薪酬

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。董事之酬金包含報酬、車馬費、業務執行費用及酬勞。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，依董事對公司營運參與程度及貢獻價值分派之。

➤ 避免及管理利益衝突之原則

董事對於會議討論事項，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，如有害於公司利益之虞時，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。

● 功能性委員會組成與運作



召開會議

委員會	依組織規程應開會次數	2019 年實際開會次數	出席率(%)
審計委員會	4	5	100%
薪酬委員會	2	2	100%
企業永續發展委員會	1	-(註)	-(註)

註:2019 年 12 月成立

2019 年各委員會之重要討論事項可至本公司年報(2019 年度年報 17 頁及 28 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/index.html>)查詢。

● 誠信經營

聯亞光電已訂定「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，以資遵循。

- 本公司每年定期向董事會報告誠信經營執行情形，近期於 2019 年 12 月 17 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:本公司每年舉辦誠信經營議題相關之內外部教育訓練，2019 年教育訓練人數為 337 人次(合計 383 小時)。

3.2 企業風險管理

為因應全球經濟環境變化與永續風險，聯亞光電建立系統性的風險應對政策和流程。根據經濟(含公司治理)、環境及社會等三大面向，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，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——企業永續發展委員會，於其下設有風險治理小組。風險治理小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委員會報告風險管理結果。

風險管理流程	
風險鑑別	<p>下列變動範圍內之作業不定期進行風險辨識：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 組織架構變更時； • 管理系統重大變更時； • 作業流程變更； • 發生重大客訴或重大管理系統異常，其矯正措施需變動風險評估之結果； • 法令法規的變動； • 其他內外部環節議題變動時； • 新產品或服務/新顧客導入時； • 利害相關者關切的重大議題變更時； • 緊急應變計畫變更時； • 設施或工場新設備規劃時。 • 量測設備失效時對產品產生重大影響； • 製程變更時； • 供應商變更時； • 重大環境管理異常。
風險評估	<p>從三個面向綜合評估風險高低：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 嚴重度 • 危險發生可能性 • 現有控制成效
風險因應	<p>立即套用現有風險管控措施或另提出因應措施及計畫，以掌握改善風險或提升機會，降低營運風險。</p>

● 風險辨識與管控措施：

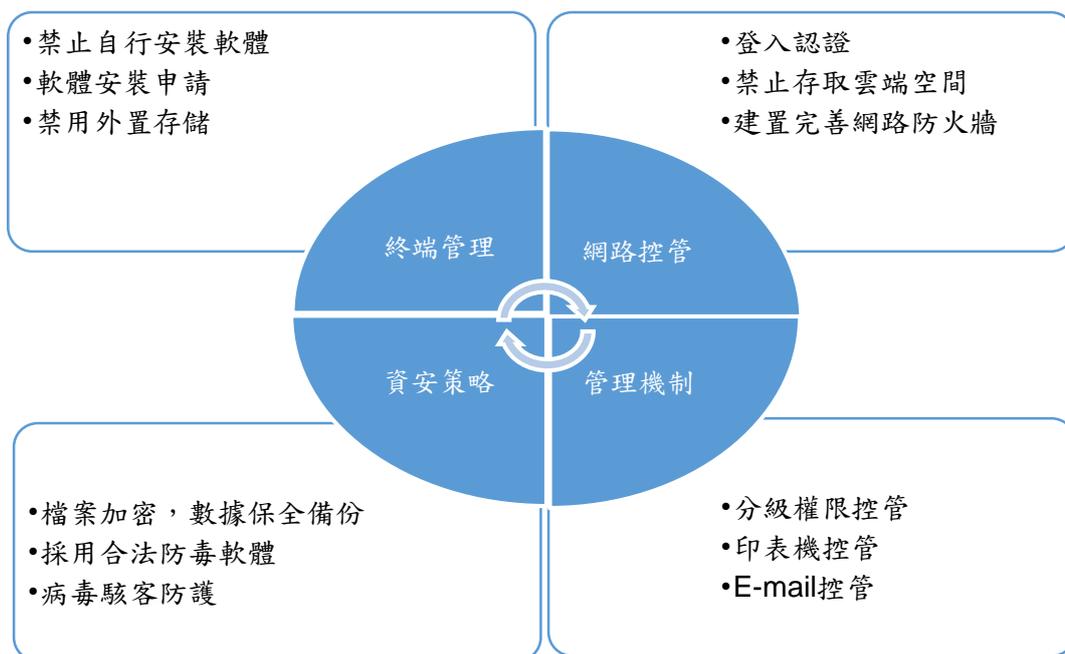
考量面	風險辨識	風險管控措施
經濟面	財務 經營管理 法規 稽核與內部控制 企業投資 公共關係/投資人關係	請參閱 2019 年財務年報第柒章" 財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項" 中，第六節" 最近年度及截至年報刊印日止之風險事項評估"。
	產品品質與安全管理	<ul style="list-style-type: none"> • 遵照 ISO 9001 品質管理系統 • 國際規範與品牌客戶標準進行產品設計 • 強化技術團隊
	供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> • 確保產品與供應鏈不含來自非法衝突地區的礦石 • 新供應商遴選準則 • 供應商教育訓練 • 依據供應商特性及風險性分級管理與輔導
	道德誠信與反貪腐	<ul style="list-style-type: none"> • 制定「行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等準則 • 持續進行員工道德規範與反貪腐宣導教育訓練 • 設置跨越高層申訴及檢舉管道
	數位資訊安全風險	<ul style="list-style-type: none"> • 實施資訊安全教育訓練與宣導 • 定期辦理資訊安全內部查核，確認資訊安全管理實務之落實情況 • 透過資訊安全技術控管建置，預防外部駭客侵入與內部機密洩漏
環境面	氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> • 建立綠色工廠管理系統 • 力行節能減碳專案 • 能源資源使用盤查與源頭管理
社會面	職場作業安全	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循相關法規要求，制定各項作業管理要點 • 職場安全健康委員會定期檢視環保法令符合度
	人力資本風險管理	<ul style="list-style-type: none"> • 定期進行人力盤點與查核 • 規劃並執行員工教育訓練與發展規劃 • 設計具競爭力的薪酬與員工福利措施 • 完整的培訓及在地人才發展培育計畫

● 資訊安全管理

本公司已訂定有關使用電腦化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。

本公司電子資訊安全政策：

- 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。
- 建立資訊安全防護體系



3.3 客戶服務

- **品質管理系統**

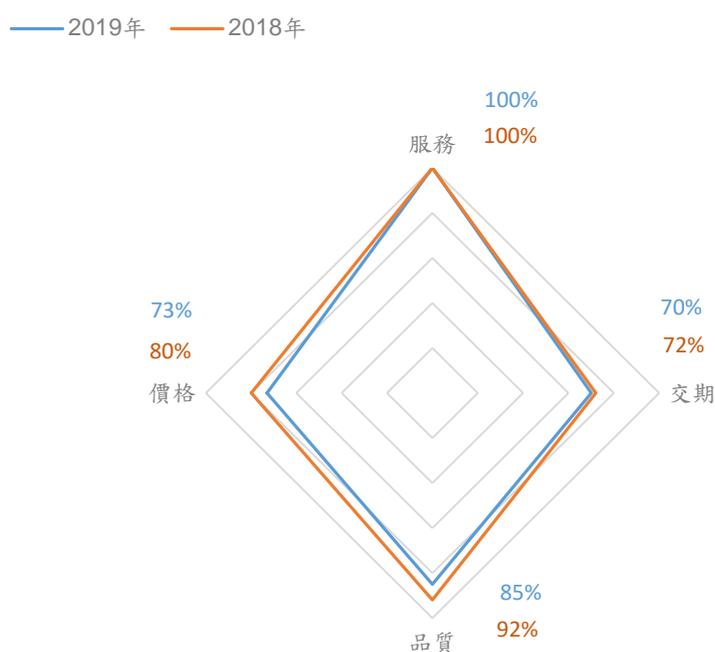
聯亞光電通過 ISO 9001 品質管理系統認證，並訂有品質政策，確保品質管理系統有效執行，以提高產品品質及良率，以達成品質與有害物質減免(HSF)政策及目標，滿足客戶之需求。本公司品質政策如下：

- 確實做好品質管制，滿足顧客之需求
- 持續改進管理系統，以實現優良產品
- 降低成本改善良率，提昇產品競爭力
- 研製前瞻性之產品，創造獲利之先機

- **客戶滿意度**

聯亞光電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。業務人員每年都會向客戶寄發「客戶滿意度調查表」給使用本公司產品的客戶進行客戶滿意度調查，以瞭解與收集客戶需求及期望的程度，問卷回收後進行客戶滿意度統計分析。

客戶滿意度調查結果如下：



- **保護及尊重客戶知識產權**

聯亞光電於「誠信經營作業程序及行為指南」訂定保密相關政策，確實遵守智慧財產之相關作業規定，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。

2019 年度未有客戶投訴聯亞光電侵犯其隱私權及遺失其客戶資料之情事。

3.4 供應鏈管理

- **供應商管理政策**

聯亞光電對往來之供應商係依據「供應商選擇評估作業程序書」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。2019 年對供應商品質自評及稽核總計 5 家，結案率 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	經考核為 A 級者，優先採購選用。
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輔導該廠商為 A、B 級供應商。

● 無使用衝突礦產政策

聯亞光電為善盡社會責任、尊重人權，並持續關注衝突礦產議題，支持 RBA 與 GeSI 在衝突金屬上的策略與做法，承諾：不採購來自衝突區域所生產的衝突金屬、要求供應商拒絕使用來自衝突區域的衝突金屬，並出具承諾書、要求供應商應將此要求傳達給其上游供應商。

● 供應商社會責任承諾

聯亞光電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。目前共有 13 家主要供應商簽回「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。

聯亞光電供應商社會責任承諾	
在員工勞動條件方面	1.反歧視 2.反強制勞動 3.禁用童工 4.員工的工時能符合國際與當地法律標準
在道德方面	1.誠信廉潔經營 2.公平交易與競爭 3.無不正當收益 4.資訊揭露須正確完整 5.尊重智慧財產權 6.保護公司營業秘密及員工個人資料 7.尊重並保障隱私權 8.不使用衝突礦產
在環境方面	1.承諾對聯亞光電在環境投入位於同行業前列之理念，專注於整合環境管理與營運以提供高品質產品服務以及高價值的客戶服務經驗 2.能展現在環境保護方面位於同行業前列之相關責任與績效 3.產品含量控制 4.有害物質應當識別和控制釋放到環境中會造成危險的化學物質及其它物質，以確保這些物質得到安全的處理、運輸、存儲、使用、回收或重用和處置
在安全、衛生方面	1.職業安全 2.機器防護 3.配合聯亞光電之監督活動

4.環境永續

4.1 環境永續政策

4.2 氣候變遷

4.3 能源管理

4.4 水資源管理

4.5 廢棄物管理

4.6 環保支出

4.環境永續

4.1 環境永續政策

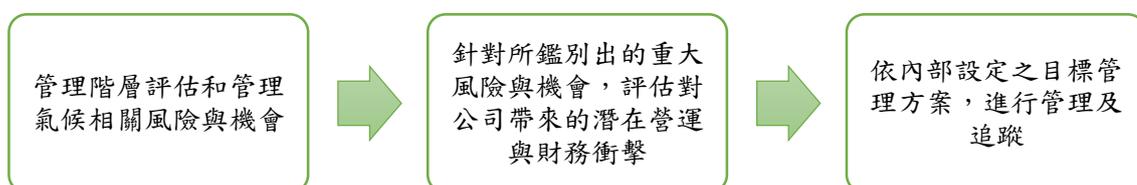
聯亞光電為一專業磊晶片製造廠，是利用氫氣、氮氣、氫化物及有機金屬等原料，製造化合物半導體雷射、發光二極體、檢光器、微波元件...等光電元件磊晶片。在生產過程中，會有廢氣、廢水及其它廢棄物產生。我們體認到公司的事業經營，必需善用資源，節能減廢，預防污染，符合環保規章，才能同時創造利潤，事業永續發展及維持、改善環境品質。故在各項作業中對資源保護、減廢、污染預防公司全體員工負有環保責任。本公司承諾遵守環保法規及其他要求，冀望對本公司的廢棄物處理及廢氣、水排放負有環境安全的責任，並取得客戶及社會的信任。基於此，訂立環境政策如下：

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，降低危害對人員之衝擊。
持續改善，符合法規，配合環安衛政策之推動。
加強宣導，預防污染，落實管理系統之執行。
貫徹訓練，安全觀察，養成安全衛生文化之職場。
全員參與，永續經營，達到環保、安全與經濟三贏之目標。

4.2 氣候變遷

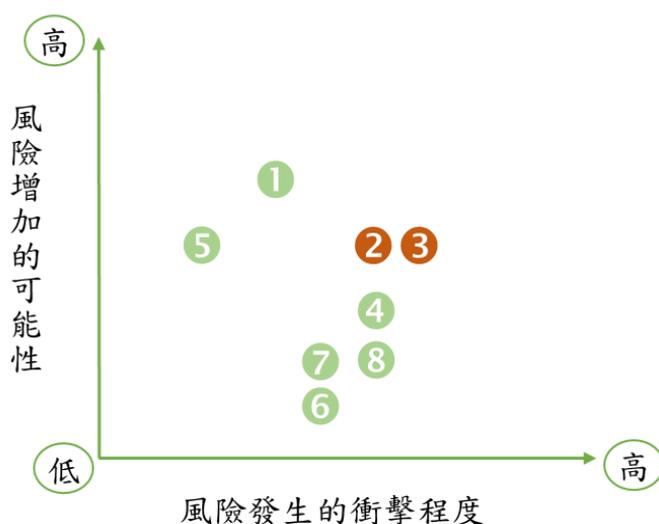
氣候變遷為全球性的議題，影響企業在經營及市場擴充隱含之機會與風險，是企業須提前因應準備的挑戰。聯亞光電參考氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)之架構，辨識氣候變遷帶來的風險與機會，以擬定氣候變遷風險的因應計畫。

● 氣候變遷因應推動架構



● 氣候變遷重大議題鑑別

<p>重大風險議題</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 增加碳排放量、節電率等申報義務 2. 增加燃料/能源稅 3. 增加原物料成本 4. 增加水資源管理與災害復原成本 5. 利害關係人關注程度增加 <p>其他風險議題</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 國際產業規範及新法規的不確定性 7. 平均溫度提升，天氣型態變動劇烈 8. 再生能源法規
--



● 氣候變遷減緩/調適行動

風險面		重大風險議題	減緩/調適做法
轉型風險	政策與法規	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增加碳排放量、節電率等申報義務 2. 增加燃料/能源稅 	<ul style="list-style-type: none"> ● 訂定「溫室氣體盤查作業程序書」，推動數據盤查，調查溫室氣體排放現況。制定年度節能管理目標，於管理審查會議審查績效。 ● 持續透過 ISO14001 系統運作及節能管制方案，達成平均年節電率達 1% 以上。 ● 利用廠房屋頂空間建置太陽能光電系統。
	商譽	5. 利害關係人關注程度增加	<ul style="list-style-type: none"> ● 發行公司年報、企業社會責任報告書，對外揭露於公司網站，供利害關係人查閱。
物理風險	極端氣候	<ol style="list-style-type: none"> 3. 增加原物料成本 4. 增加水資源管理與災害復原成本 	<ul style="list-style-type: none"> ● 評估供應商風險等級，建立備用供應商並管控採購成本。 ● 制定年度節水管理目標，並定期追蹤績效。 ● 針對各項災害擬定緊急應變計劃及機制，並成立應變小組，確保遇到災害事件時可繼續營運，並於較短時間內回復營運能力。
機會面		可能產生機會的項目	減緩/調適做法
機會	資源效率	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升能源使用效率 ● 資源回收再利用 	<ul style="list-style-type: none"> ● 推動製程優化、設備加裝變頻器、使用高效率燈具等節能措施。 ● 回收雨水、冷卻水塔用水循環再利用。
	市場	● 公共部門獎勵措施	● 參與綠色能源相關政策獎勵計畫。

● 溫室氣體盤查

聯亞光電從 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。2019 年溫室氣體排放總量較 2018 年增加 8%，主要原因為於南部科學園區新建二廠廠房於 2019 年第四季正式啟用，致整體用電量(外購電力)上升。

範疇	來源	2017 年		2018 年		2019 年	
		排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	佔比 (%)	排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	佔比 (%)	排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	佔比 (%)
直接排放源 (範疇一)	固定：緊急發電機	122	2.06	122	1.64	134	1.7
	移動：公務車						
	逸散：化糞池設施						
	製程：蝕刻製程						
能源間接排放 (範疇二)	外購電力	5,786	97.94	7,336	98.36	7,939	98.3
總排放當量		5,908	100	7,458	100	8,073	100

● 溫室氣體排放密集度

2019 年度溫室氣體排放密集度為 3.07 公斤二氧化碳排放當量/產品產出面積 cm²，相較於 2018 年度溫室氣體排放密集度為 2.86 公斤二氧化碳排放當量/產品產出面積 cm²，增加 7.34%。

項目	2017 年	2018 年	2019 年
溫室氣體排放密集度(公斤/cm ²)	3.11	2.86	3.07

4.3 能源管理

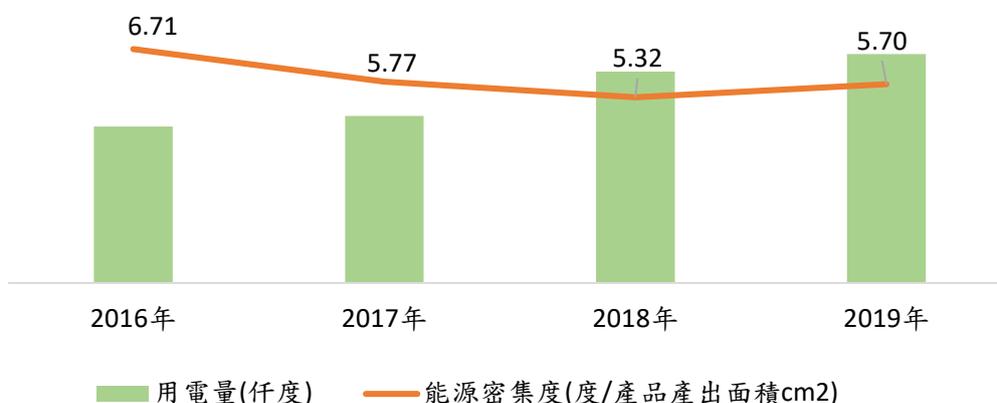
為善盡企業社會責任及永續經營之目標，將秉持節能減碳之理念，推動符合國際標準之能源管理系統，對於公司內所使用的各項電器、機器設備均做好用水、用電的適當管制，不浪費資源。未來規劃依公司營運狀況設置綠電、再生能源，持續落實能源管理。

● 聯亞光電近年度節能方案與成效

年度	項目	節電量(KWH)	總節電量(KWH)
2019	MAU 輔助供應風量檢討改善	65,354	259,874
	空調洩漏率改善	109,848	
	製程排氣改善	84,672	
2018	泵浦加裝變頻器	95,503	141,476
	製程冷卻水加裝變頻器	37,098	
	停車場及車道加裝自動點滅裝置	8,875	
2017	冷卻水塔風扇加裝變頻器/真空泵浦加裝變頻器	275,272	275,272
2016	冷卻水增設變頻器/RC 裝置加裝變頻器	39,578	39,578

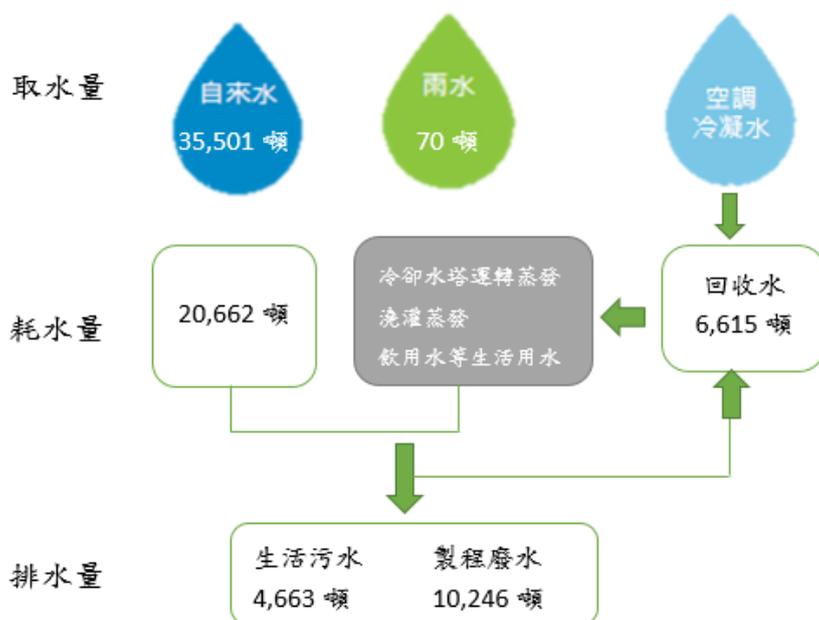
● 單位耗能

項目	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年
用電量(仟度)	10,263.8	10,938.2	13,867.8	15,007.6
能源密集度 (度/cm2)	6.71	5.77	5.32	5.7



4.4 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，聯亞光電以 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。聯亞光電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。



- 聯亞光電近年度節水方案與成效

年度	項目	節水量(噸/年)	總節水量(噸/年)
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	
2018	冷卻水塔排水導入洗滌塔	1,080	5,160
	空調箱冷盤管冷凝水回收	2,600	
	純水濃水回收排放至冷卻水塔	1,480	
2017	茶水間、廁所用水調整適當用量	254	2,500
	空調箱冷盤管冷凝水回收	2,246	
2016	冷卻水加裝變頻器,降低熱消耗及噴濺浪費	712	712

● 單位耗用量

項目	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年
用水量(噸)	24,741	25,611	31,509	35,501
用水強度(公升/cm ²)	16.17	13.51	12.09	13.48



● 廢水處理

聯亞光電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，將其結果紀錄於「廢水處理每日點檢表」，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。

● 2019 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)	銅(mg/L)
容許限值	5~10	250	250 (註 1)	0.5	0.1	0.1
實際檢測值 (註 2)	8.4	147	103	0.0649	0.033	ND<0.016
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						

• 2019 年廢水處理暨排放情形

種類	說明	處理方式	排放量 (單位：噸)
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	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	10,246
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	4,663
合計			14,909

4.5 廢棄物管理

• 廢棄物管理

聯亞光電依循 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。

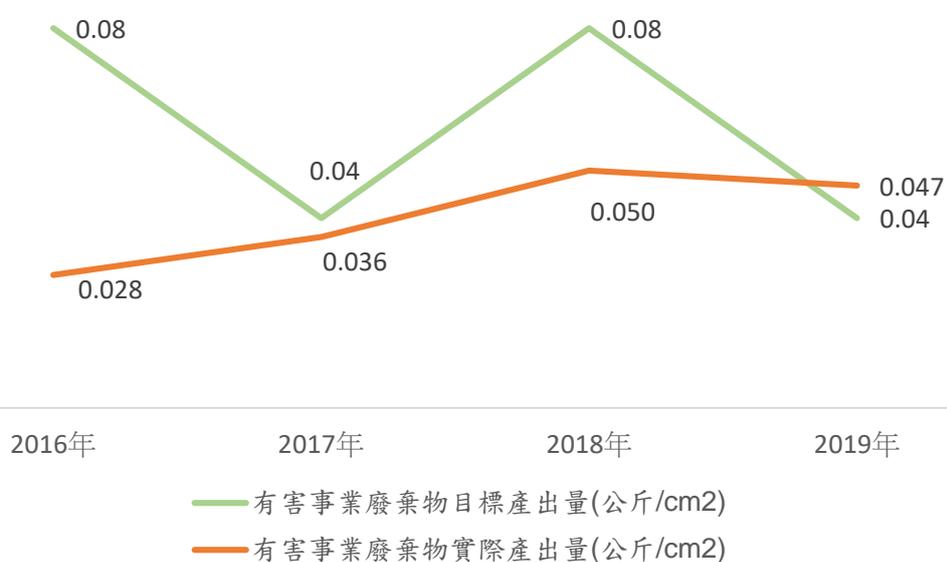
聯亞光電製程所產生廢棄物可分為兩類：一般事業廢棄物及有害事業廢棄物。

- 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

		2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	處理方式
有害事業廢棄物	廢容器	1.07	1.21	1.75	1.85	洗淨
	廢液 (王水、氫氟酸)	5.57	2.22	5.16	6.32	化學處理
	廢有機溶劑	2.78	3.07	2.97	3.37	焚化
	含砷污泥	28.75	24.60	-	-	化學處理
	含砷污泥	-	33.74	108.42	109.64	固化
	易燃廢棄物	0.97	1.20	1.31	1.22	焚化
	廢活性炭	2.56	1.24	1.57	1.36	焚化
	黃磷	0.39	0.62	0.61	1.14	焚化
	廢石墨盤	-	0.12	0.27	4.11	固化
	合計	42.09	68.02	122.06	129.01	
一般廢棄物	一般垃圾	19.63	18.19	23.49	22.2	焚化
	合計	19.63	18.19	23.49	22.2	
總計		61.72	86.21	145.55	151.21	

● 有害事業廢棄物單位產出量



● 有害物質管理

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，聯亞光電依循 IECQ QC080000 國際標準建立有害物質管理系統，符合歐盟 RoHS 指令、ECHA REACH 化學品法規、PFOS/PFOA 限用指令與客戶規範。

法規名稱	法規要求標準	符合
歐盟 RoHS	有害物規範： 鎘(Cd)及其化合物< 100 ppm、鉛(Pb)及其化合物< 1000 ppm、汞(Hg)及其化合物< 1000 ppm、六價鉻(Cr ⁶⁺)及其化合物< 1000 ppm、多溴聯苯(PBBs)< 1000 ppm、多溴二苯醚(PBDEs)< 1000 ppm、鄰苯二甲酸二丁酯(DBP)< 1000 ppm、鄰苯二甲酸丁酯苯甲酯(BBP)< 1000 ppm、鄰苯二甲酸二(2-乙基己基)酯(DEHP)< 1000 ppm、鄰苯二甲酸二異丁酯(DIBP)< 1000 ppm	V
ECHA REACH	參照 ECHA 公告 SVHC 最新版 https://echa.europa.eu/candidate-list-table 2020/01/16 公告 205 項高關注物質規範濃度為<1000 ppm(0.1%)	V
PFOS/PFOA	PFOS 全氟辛烷磺酸及鹽<0.001%(10 ppm) PFOA 全氟辛酸<25 ppb	V

4.6 環保支出

聯亞光電製程所產生之廢棄物依環保法令規定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，排出乾淨的氫、氮、空氣之混合氣，以維護週遭環境空氣品質標準。

2019 年環保支出統計表(單位:新台幣仟元)			
分類	費用說明	經常支出	資本支出
營運成本	污染防治成本	361	10,548
	廢棄物處理費	4,458	
管理成本	管理費	222	
合計		5,041	10,548

5.友善職場與社會公益

5.1 勞工權益

5.2 人才招募與培育

5.3 安全健康職場

5.4 社會公益

5. 友善職場與社會公益

5.1 勞工權益

聯亞光電已依勞動相關法規及尊重國際公認基本勞動人權原則制定與執行相關員工之管理制度及程序，以保障員工合法權益及雇用政策無差別待遇，並尊重同仁人權，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者及員工，排除各種形式的歧視，此等原則適用於招募、任用、訓練、升遷、薪資與福利。遵守所在地法規，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。2019 年度聯亞光電無任何強迫勞動、侵犯員工權益或違反人權的申訴案件。

聯亞光電勞工政策

- 不使用強迫、抵債、契約束縛或非自願的勞工。
- 不使用童工。
- 工作及休息時間符合勞基法規定。
- 支付給員工的薪資福利符合所有適用的法令。
- 公平的對待與尊重每位員工，不以殘暴、侮辱、虐待等不人道方式對待員工。
- 提供平等的工作機會給求職者及每位員工，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歧視員工。
- 尊重員工在法律上所賦予自由結社的權利，保護員工能夠在不必擔心被報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理層溝通。

薪資制度

聯亞光電遵循勞動基準法及 RBA 準則，對於員工制度、福利，不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況等在起薪上有所不同。

薪資設計上具備競爭力的獎酬與薪資制度，依員工學經歷背景、專業知識技能、專業年資經驗及個人績效核定其薪資水準，不因員工特殊情形有所不同或職務起薪不因性別而有所差異。維持公司整體薪酬競爭力，定期透過政策檢討，衡量市場薪資水準及總體經濟指標，以員工專業市場價值及職責貢獻為基礎，結合績效管理制度作為起薪、調薪、晉升、職務分派、訓練發展之依據，藉此達到激勵效果。

年度盈餘分紅係由管理階層依據營運成果進行調整，並考量個別同仁工作職責、貢獻度與績效評核結果，決定個別同仁派發金額。並建置獎金制度給予表現優良同仁適時獎勵，鼓勵員工貢獻，為公司創造營運佳績。

績效考核制度

以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。若發生無法適任，以輔導計劃或協助轉調至適任的單位，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。2019 年扣除契約及在職未滿三個月及考核期間留職停薪等變動因素，績效考核完成率(實際考核人數/應考核人數)為 100%。

保險措施

聯亞光電依法為每位同仁投保勞保、全民健保外，更規劃團體綜合保險(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。同仁眷屬亦可透過優惠自費方式投保公司團體綜合保險，讓更完備的保險福利能擴大照顧到同仁及家庭成員。

退休制度

聯亞光電依據法定退休制度，為同仁提撥退休金，同仁參與退休制度比率 100%。依勞動基準法及退休金條例 2005 年 6 月 30 日享有舊制退休金年資，惟自同仁自由選擇為退休金資格後，使享用新制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者 2% 月薪資，按月提存至臺灣銀行舊制退休準備金帳戶，此部分僅限雇主提存，無同仁參與。新制退休金則依每位新制退休金級距，按月提撥 6% 至同仁個人退休金專戶，除雇主固定提撥 6% 退休金之外，同仁另可依個人意願，提存退休金級距 0%~6% 不等至個人退休金專戶中。

勞工退休金每月提撥一覽表		
退休制度	退休金提撥佔薪資比例	參與退休制度的比率
舊制退休金 (公司退休金專戶)	雇主 2% 員工 0%	100%
新制退休金 (個人退休金專戶)	雇主 6% 員工 0~6%	

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」(以下簡稱聯亞福委會)。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，包含節慶禮金、旅遊補助、生育、結婚、喪葬等以及社團活動性質體育康樂活動。

2019 年福委會補助金額彙總		
項目	補助總額	申請人數
婚慶禮金	72,200	15
生育禮金	120,000	24
喪葬奠儀	12,600	6
合計	204,800	45

備註：員工均可申請福委會賀禮獲補助，若為夫妻者，可各別申請。

假勤制度

聯亞光電提供符合勞基法休假制度，並確實遵循性別平等法各項法令規範。同仁若遇育嬰、重大傷病等情況需較長休假時間時，亦可依留職停薪管理辦法申請，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。2019 年育嬰留職停薪申請人數共為 5 人，留任率 100%，提供完善員工照顧之機制。

● 育嬰留職停薪情形

項目別	2019 年	
	女性	男性
當年度符合育嬰留職停薪人數	11	46
當年度實際申請育嬰留職停薪人數	3	2
當年度預定復職人數	0	0
當年度實際復職人數	0	0
上一年度實際復職且復職後繼續工作满一年人數	1	1
申請率	27%	4%
復職率	0%	0%
留任率	100%	100%
備註說明：		
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.申請率=（當年度實際申請育嬰留職停薪人數÷當年度符合育嬰留職停薪人數）X 100%		
4.復職率=（當年度實際復職人數÷當年度預定復職人數）X 100%		
5.留任率=（上一年度實際復職且復職後繼續工作满一年人數÷上一年度實際復職人數）X 100%		

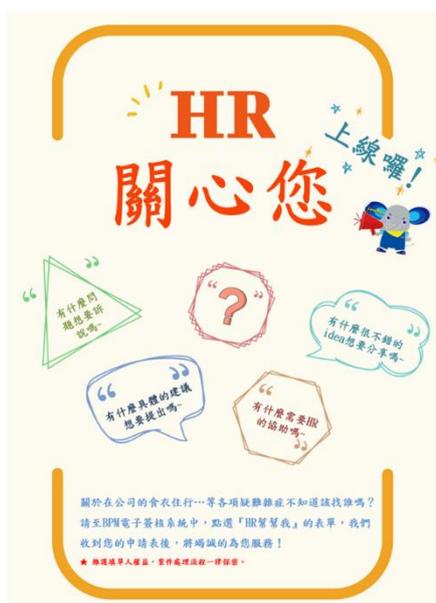
勞資溝通

聯亞相當重視同仁的意見與聲音，設有多元暢通的溝通管道，透過落實員工溝通、意見的傳達，使同仁的心聲得以有效被處理及回覆。

依法訂定勞資會議辦法並定期召開勞資會議，勞資雙方代表各 5 人，而勞方代表由各部門提名並代表全體員工；會議中勞資雙方代表得以直接對話、協商各項福利與制度、就業情形、工作環境改善及促進勞資合作等議題，以確保並提升與夥伴們的溝通有效性。2019 年召開 4 次勞資會議，人權政策、工作規則修訂及法令修正等主題，勞資會議的討論結果將交由相關單位執行。

為鼓勵員工與管理階層直接進行溝通，於內部設立提案制度，讓員工充分反饋對公司經營的意見。另於 2019 年起，新增建置「HR 關心您」線上表單，讓同仁能快速反映事件，並獲得更客觀及更完善的處理，來強化良好勞資關係的建構。

HR 關心您之處理程序



員工關係活動

聯亞光電認為人才是公司最重要的資產，有健康快樂的員工，才有高生產力的企業。致力提供全體同仁一個安全、衛生的工作環境外，並從員工角度思考，提供樂活職場環境，並秉持福利、活力融合之精神，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。

走馬瀨農場家庭日



- ◆ 活動滿意度 94%
- ◆ 同仁參與率提升 8%

鬥陣呷火鍋



- ◆ 活動滿意度 94%
- ◆ 同仁參與率提升 10%

活力職場

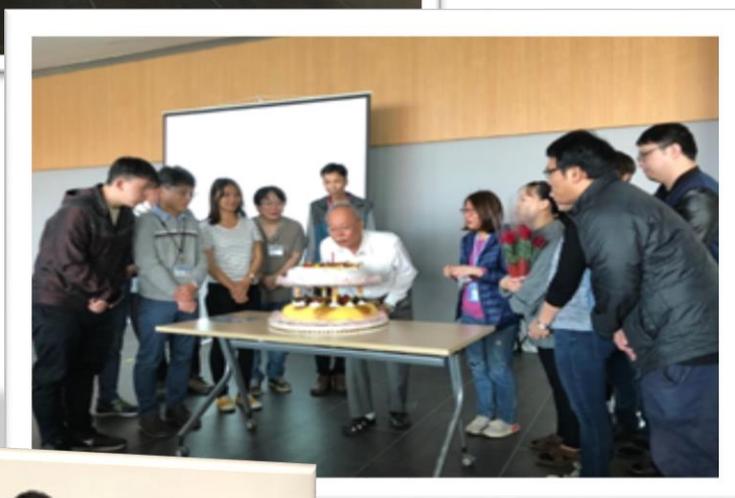


幸福家庭



每月慶生會

慶生會與表揚-聯亞光電為感謝同仁們辛苦替公司付出，每月舉辦『GOOD PARTNER 聯亞有你真好』慶生會，當天除了齊聚一堂幫壽星們慶生，準備蛋糕及小點心與大家同歡，同時現場表揚優良提案改善之同仁，鼓勵大家繼續在工作上屢創佳績。



5.2 人才招募與培育

在職同仁

截至 2019 年底在職同仁 330 人，平均年齡 36 歲，以 31~50 歲(含)為主(佔 72%)。聯亞光電無聘用未滿 16 歲之童工從事作業。

• 依聘僱合約之員工組成

類型	項目別	數值
正職	男(%)	74%
	女(%)	26%
	人數	328
非正職	男(%)	50%
	女(%)	50%
	人數	2
總計	男(%)	74%
	女(%)	26%
	人數	330

備註說明：

- 1.統計當年度 12 月 31 日止同仁人數，包含留職停薪及育嬰留職停薪等人數。
- 2.依勞雇合約分類：簽署不定期勞動契約為正職，簽署定期勞動契約為非正職。

學歷分布

同仁學歷以大學畢業為主，大學畢業者共有 180 人佔 55%，碩士畢業者共有 87 人佔 26%。整體而言，大學以上畢業者共有 279 人，達 85%。

類型	項目別	人數	比例(%)
學歷	高中職	23	7%
	專科	28	8%
	大學	180	55%
	碩士	87	26%
	博士	13	4%
	合計	330	100%

新進同仁

2019 年新進同仁 50 名，年齡分佈以 31~50 歲以下(含)居多，佔總新進人數 58%；其次為 30 歲以下(含)佔 40%。

2019 年新進員工分佈		
年齡	男性	女性
30 歲以下(含)	15	5
31 歲~50 歲(含)	16	13
51 歲以上	1	-
合計	32	18
比例	64%	36%

2019 年新進員工戶籍		
類型	項目別	比例
正職	南部	72%
	中部	14%
	北部	10%
	東部	2%
	日籍	2%

離職員工

2019 年離職率為 11.30%，離職同仁共 45 名，其中 31~50 歲(含)者居多(佔 56%)。新進同仁之離職人數佔 2019 年新進同仁人數之 11%。主要離職原因為「生涯規劃」約 38%，訪談離職同仁，多因轉往其他產業領域發展或是轉換工作型態為主。

2019 年離職員工分佈		
年齡	男性	女性
30 歲以下(含)	16	3
31 歲~50 歲(含)	19	6
51 歲以上	1	-
合計	36	9
比例	80%	20%

實習生留任

聯亞光電強調工作實務與學校理論要融會貫通，實習生招募直接與在地學校連結，藉由實習生的招募，提供學生提早進入社會的機會，並透過同仁擔任職場導師，讓學生除了實踐在校所學的理论知識，也能更快地融入聯亞。聯亞光電 2018 年與私立南台科技大學合作，共計有 6 位實習生加入聯亞，完成實習課程後，2019 年有 4 位夥伴選擇留任，整體留任率 67%。

人才培育

聯亞光電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教育訓練，才足以強化企業之競爭力。聯亞光電致力於培養人才，提高同仁素質。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。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。

● 學習模式



訓練發展政策

員工發展與公司關係密不可分，公司致力於營造一個持續且多元的學習環境，並訂有「員工教育及訓練作業程序書」，透過訓練、發展制度，及整合內外部資源，強化員工的工作意願與能力，提升員工個人績效，達成公司目標。

線上學習平台

建置「人力發展系統」，新進人員於報到後，即可檢視該職務專業課程的學習地圖，並進行課程的學習。亦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。

訓練成效

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。



訓練實績

2019 年總訓練時數為 5,394 小時，參與訓練的人數為 366 人，平均每位同仁的受訓時數約為 14.7 小時，為 2018 年的 1.2 倍。

平均每人教育 訓練時數	2017 年		2018 年		2019 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	7.6	8.3	12.3	12.5	15.5	12.5
2017 年		2018 年		2019 年		
訓練總時數	1,967		4,105		5,394	
平均時數	7.7		12.4		14.7	

5.3 安全健康職場

工作環境中可能存在造成安全或健康危害之因素，聯亞光電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。

2017 年~2019 年聯亞光電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 。

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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。

職業醫師到廠服務

聯亞光電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、健康檢查項目評估及諮詢等健康管理及健康促進工作，於 2019 年總服務員工人數約 33 位。

性騷擾防治

為保護員工免於職場性騷擾，並依據性別工作平等法訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，透過性騷擾申訴專線與電子信箱，提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。2019 年度聯亞光電內部並無性騷擾案件。

健康照顧

預計推動「We Care 健康計劃」，聯亞光電透過健康風險管理、健康環境營造、健康風險預測，讓員工的身心靈等三方面的健康得到完善的照護，也讓工作生活能獲得平衡。依據近三年員工健康檢查結果分析，列出其員工主要健康問題，擬定相關健康促進措施，例如健康促進講座及減重活動。

5.4 社會公益

秉持與社會共榮的精神，聯亞光電亦善盡一己之力，對社會有所回饋。2019 年與台南「仁愛之家」持續合作舉辦『LandMark ♥ Sharing』，該活動由同仁自發性參與，等同於弱勢孩童在聖誕前夕之圓夢計畫，主要贈送以日常學用品、衣服、鞋子等，共計 32 位同仁參與這趟施比受更有福之心靈饗宴。

並與「台南北區家扶中心」合作『助學希望工程』，提供學童於求學過程中的註冊費或生活費，協助力爭上游的清寒兒童能順利完成其升學的夢想，在廠區設置助學捐款箱，自由樂捐。



來自仁愛之家小朋友的暖心感謝小卡

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	2.1 公司簡介	10
	102-2 活動、品牌、產品與服務	2.1 公司簡介	10-12
	102-3 總部位置	2.1 公司簡介	10
	102-4 營運據點	2.1 公司簡介	10
	102-5 所有權與法律形式	2.1 公司簡介	10
	102-6 提供服務的市場	2.2 經營績效	12
	102-7 組織規模	2.1 公司簡介	10
	102-8 員工與其他工作者的資訊	5.2 人才招聘與培育	46
	102-9 供應鏈	3.4 供應鏈管理	26-27
	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	3.2 企業風險管理	22-24
	102-12 外部倡議	無簽署外部倡議	-
	102-13 公協會的會員資格	2.1 公司簡介	13
	102-14 決策者的聲明	經營者的話	1
	102-16 價值、原則、標準及行為規範	3.1 公司治理組織	18-21
	102-18 治理結構	3.1 公司治理組織	18-20
	102-40 利害關係人團體	1.2 利害關係人之溝通	5-6
	102-41 團體協約	未設置工會	-
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	1.2 利害關係人之溝通	5
	102-43 與利害關係人溝通的方針	1.2 利害關係人之溝通	6
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	1.3 重大主題與邊界	7-8
	102-45 合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	-
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	-
	102-47 重大主題表列	1.3 重大主題與邊界	7-8
	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	-

GRI	揭露項目	章節與說明	頁碼
GRI 102：一般揭露 2016			
	102-51 上一次報告書的日期	關於本報告書	-
	102-52 報導週期	關於本報告書	-
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	-
	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	-
	102-55 GRI 內容索引	GRI 內容索引	53-55
	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	1.3 重大主題與邊界	7-8
	103-2 管理方針及其要素	1.3 重大主題與邊界	7-8
	103-3 管理方針的評估	1.3 重大主題與邊界	7-8
重大主題			
經濟績效			
GRI 201：經濟績效 2016			
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經營績效	16
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.2 氣候變遷	29-30
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.1 勞工權益	41
	201-4 取自政府之財務補助	2.2 經營績效	16
能源			
GRI 302：能源 2016			
	302-1 組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	32
	302-3 能源密集度	4.3 能源管理	32
	302-4 減少能源消耗	4.3 能源管理	32
水			
GRI 303：水 2016			
	303-1 依來源劃分的取水量	4.4 水資源管理	34
	303-3 回收及再利用的水	4.4 水資源管理	33

GRI	揭露項目	章節與說明	頁碼
重大主題			
排放			
GRI 305：排放 2016			
	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 氣候變遷	31
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 氣候變遷	31
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.2 氣候變遷	31
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2 氣候變遷	30
勞雇關係			
GRI 401：勞雇關係 2016			
	401-1 新進員工和離職員工	5.2 人才招募與培育	47
	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	5.1 勞工權益	42
訓練與教育			
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	5.2 人才招募與培育	49
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才招募與培育	48-49
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.1 勞工權益	40
客戶隱私			
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	3.3 客戶服務	25-26