



聯亞光電工業股份有限公司

2022

永續報告書

Sustainability Report

目錄

關於本報告書	1
董事長的話	2
肯定與榮耀	4
2022永續發展目標SDGs的實踐	5



1 永續發展	1.1 企業永續經營承諾	8
	1.2 利害關係人議合	10
	1.3 重大議題鑑別	12
2 公司治理	2.1 公司簡介	16
	2.2 公司治理	19
	2.3 經濟績效	23
	2.4 法規遵循	25
	2.5 客戶服務	26
	2.6 供應鏈管理	27
	2.7 風險管理	28
	2.8 資訊安全管理	31
3 社會共融	3.1 人權管理	33
	3.2 人才招聘與留任	35
	3.3 人才培育與發展	37
	3.4 薪酬福利	39
	3.5 職場健康與安全	42
	3.6 回饋社會	45
4 永續環境	4.1 氣候變遷	48
	4.2 溫室氣體管理	52
	4.3 能源管理	54
	4.4 水資源管理	56
	4.5 廢棄物管理	58
	附錄一：SASB揭露指標	61
	附錄二：GRI準則內容索引	63

關於本報告書

本報告書為聯亞光電工業股份有限公司（以下稱聯亞光電或本公司）發行的第5本永續報告書(2021年起「企業社會責任報告書」改名為「永續報告書」)，透過發行本報告書向利害關係人說明本公司在公司治理、社會及環境上之績效及重大主題的管理方法與因應作為。

報告揭露期間與範圍

本報告書資料揭露期間為2022年1月1日至2022年12月31日止，揭露資訊數據來自聯亞光電自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標計算方式呈現。有關財務數據來源，引用經會計師簽證的個別財務報告資料，以新台幣計算。本公司無子公司，本報告書績效之呈現為本公司台灣地區各廠區。

撰寫依據及查證

本報告書為聯亞光電自發性對外公開發行非財務資訊報告書，撰寫架構是依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative，以下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021，GRI準則2021年)標準撰寫，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。

發行頻率

聯亞光電將每年定期發行永續報告書，以電子版本公告於本公司網站。
本次發行日期：2023年6月30日(首次發行GRI準則2021年版)。

意見回饋與聯絡資訊

聯亞光電誠摯歡迎各利害關係人持續與我們保持良好溝通，透過以下聯絡方式提出寶貴意見及指教。

聯亞光電企業永續發展暨提名委員會

聯絡地址：741台南市善化區西善一路9號

聯絡信箱：csr@lmoc.com.tw

聯絡電話：+886-6-5058999 #2407

ESG網站：<http://www.lmoc.com.tw/>

董事長的話

2022年全球進入後疫情時代，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，利害關係人持續加深對企業永續（ESG）表現的關注，聯亞光電深知，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。

公司治理是企業永續經營的基礎，聯亞光電多年來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2022年（第五~九屆）連續5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，更督促我們未來要持續精進，朝向永續經營的發展目標。

在環境方面，聯亞光電持續針對能源、溫室氣體排放、水資源及廢棄物管理等議題訂定減量目標，並定期檢討與追蹤。2022年度執行多項節能減廢相關專案，節電效益為492,930 kWh，換算約減少250,901公斤CO₂e之排放；能源密集度耗用較前一年度下降約27%，廢棄物產出密集度較前一年下降約24%；2022年度在水資源運用管理及節水技術執行下，約有15,124噸節水量，節水比例約為28%。此外，2022年起依照ISO 14064-1標準，執行全面溫室氣體盤查，將依據盤查結果積極推動各項溫室氣體排放減量措施，透過持續改善之計劃，降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成之環境及氣候衝擊。

在企業承諾方面，聯亞光電恪遵政府勞動法令，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，並多方照顧同仁需求，打造幸福健康職場。2022年榮獲衛生福利部國民健康署頒發「健康職場認證-健康啟動標章」及1111人力銀行頒發「2022年幸福企業認證 銀獎」的殊榮。

在社會參與方面，聯亞光電秉持與社會共榮的企業文化，每年舉辦『LandMark ♥ Sharing』活動，2022年度與台南地區偏鄉中小學合作，發起學校球隊和社團訓練物資的捐贈及教育資源補給金募捐，並響應「社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會」活動，發起「讓愛走出去，二手鞋募集活動」，將愛送至有需要的世界角落。

未來，聯亞光電會繼續專注本業、永續成長，與利害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、供應商等利害關係人，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

- ★ 榮獲第九屆公司治理評鑑排名前5%之上櫃企業。
- ★ 榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場認證-健康啟動標章」。
- ★ 榮獲1111人力銀行頒發「2022年幸福企業認證 銀獎」。
- ★ 連續七年入選證券櫃檯買賣中心「櫃買薪酬指數」成分股。
- ★ 連續三年入選證券櫃檯買賣中心「富櫃200指數」。
- ★ 納入證券櫃檯買賣中心「櫃買銳聯Quality 50指數」及「上櫃ESG 30指數」等成分股。



2022永續發展目標SDGs的實踐

聯合國於2015年提出17項永續發展目標，它包含社會、經濟與環境層面，可做為全球推動永續發展之願景。本公司針對SDGs之項目全面檢視，並以2022年度績效呼應聯合國永續發展目標。

SDGs	2022年度績效	對應章節
<p>1 消除貧窮</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 捐助台南地區偏鄉中小學的球隊球衣，社團訓練物資的捐贈及教育資源補給金募捐。 ● 發起「讓愛走出去，二手鞋募集活動」，同仁捐贈二手鞋及募捐海外運費。 	3.6回饋社會
<p>3 健康與福祉</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 致力推展健康職場，提升員工自主健康管理，降低疾病風險；2022年度獲頒衛生福利部國民健康署「健康職場認證-健康啟動標章」。 ● 2022年辦理12場次醫師臨場諮詢服務，提供129人次健康諮詢，照顧同仁身心健康。 ● 職業傷害及職業病0件。 	3.5職場健康與安全
<p>4 優質教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新進人員職能受訓完成率達100%，並導入mentor制度，由指定的學長姐協助學習。 ● 2022年度全體員工平均訓練時數為19.8小時。 	3.3人才培育與發展
<p>5 性別平等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工育有0-6歲的子女，每一子女補助每月3,000元育兒津貼，發放育兒津貼總計新台幣312萬元。 ● 2022年度共11人次為母性健康保護的對象，其中5位經醫師建議請主管協調重新調整其工作時段或場所，諮詢率及改善率達100%。 	3.4薪酬福利 3.5職場健康與安全
<p>8 合適的工作及經濟成長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022年營收新台幣23.8億元，較前一年度成長27%、毛利率31.88%、稅後淨利為新台幣3.29億元。 ● 非擔任主管職務之全時員工平均薪資為新台幣1,008仟元。 ● 遵循RBA規範，嚴禁聘用童工及保障勞工權益。 	2.3經濟績效 3.1人權管理 3.4薪酬福利

SDGs	2022年度績效	對應章節
	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022年共聘用4位身心障礙者，積極保障工作權益。 ● 依循人權政策，杜絕不法歧視以確保工作機會均等。 	3.1人權管理
	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續發布永續報告書，增加資訊揭露品質。 ● 執行多項節能方案，整體節電率達2.34%，換算減碳量約250,901公斤CO₂e。 ● 能源密集度（百萬焦耳/單位產品cm²）為22.10百萬焦耳 / cm²，較2021年度下降約27%。 ● 符合歐盟RoHS與REACH國際有害物質使用規範。 ● 委託合格的清除處理廠商處理廢棄物。 ● 有害廢棄物之重量為89.88公噸，其中可回收再利用在2022年度為總重11.24公噸。實際回收為5.98公噸，資源化比率53.21%。 	4.2溫室氣體管理 4.3 能源管理 4.4水資源管理 4.5廢棄物管理
	<ul style="list-style-type: none"> ● 依據氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，將氣候變遷的風險納入營運決策，辨識並管理風險，持續監控。 ● 依照國際標準ISO14064-1執行2022年溫室氣體盤查作業，並規劃請第三方驗證機構進行外部查證，取得查證聲明書。 	4.1氣候變遷 4.2溫室氣體管理
	<ul style="list-style-type: none"> ● 連續五年榮獲公司治理評鑑排名前5%企業之肯定。 ● 完成董事會外部績效評估作業。 ● 董事參與董事會、薪酬委員會及審計委員會出席率為100%，出席情形良好。 ● 無違反重大社會、環境與經濟相關法規事件。 	2.2公司治理 2.4法規遵循
	<ul style="list-style-type: none"> ● 完成100%重要供應商管理日常考核。 ● 重要供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，簽署比例達100%。 	2.6供應鏈管理

1.1

企業永續經營承諾

1.2

利害關係人議合

1.3

重大議題鑑別



永續發展

1.1 企業永續經營承諾

願景

成為「全球第一的專業雷射磊晶廠」

經營理念

「品質、服務、創新、關懷」

永續推動目標

「落實公司治理、推動環境永續、
建立友善職場、投入社會公益」

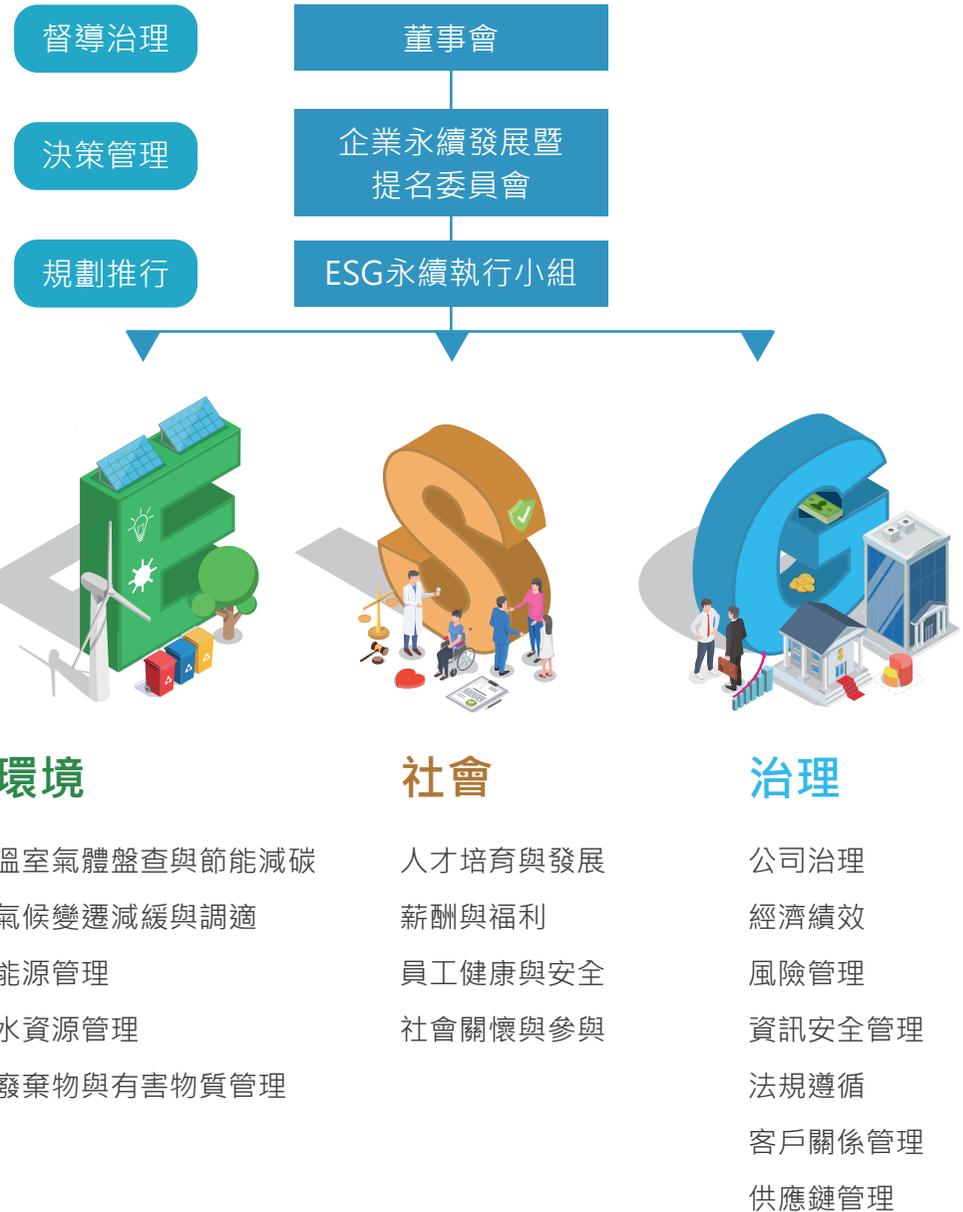
永續發展政策與承諾

- 👍 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
- 👍 深耕公益活動，落實社會關懷



永續治理架構

聯亞光電的永續治理架構以「企業永續發展暨提名委員會」為決策管理單位，由董事長擔任召集人，委員會轄下設立「ESG永續執行小組」，包含環境小組、社會小組及治理小組，組成人員包含各部門主管及其推派之代表人。委員會每季至少召開一次會議，檢視永續發展執行成果及擬定未來的工作計劃。定期向董事會報告推動成果，並撰寫本公司永續報告書，同時確保涵蓋已鑑別出的所有重大主題，實踐永續發展政策。



1.2 利害關係人議合

本公司依據營運屬性及透過公司各部門的意見提供，並參照AA1000利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五個面向：依賴程度、責任、關注程度、影響程度及多元觀點，鑑別出五類重要利害關係人，分別為：股東與投資人、員工、客戶、供應商/承攬商及政府機構。



主要利害關係人溝通

本公司透過多元管道與主要利害關係人持續互動，廣納各利害關係人的期望與建議。

利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計	報告書回應章節
股東與投資人	公司治理 經濟績效 股東參與 風險管理	<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 Email : investor@lmoc.com.tw 	<ul style="list-style-type: none"> 連續五年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72.88%(以電子方式出席佔80%以上) 舉辦國內外投資人電話/實地會議 第四年出具ESG報告書 	2.2 公司治理 2.3 經濟績效 2.7 風險管理
員工	勞雇關係與平等 員工福利 人才培育與發展 職業健康與安全衛生 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議/每季 職工福利委員會會議/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 	<ul style="list-style-type: none"> 發放員工有0-6歲孩童者，每位孩童每月3,000元育兒津貼 提供每季部門聚餐補助 2022年度非擔任主管職務之正職員工薪資平均數新台幣1,008仟元 榮獲衛生福利部國民健康署「健康職場認證-健康啟動標章」 榮獲1111人力銀行頒發「2022年幸福企業認證 銀獎」 	3.4 薪酬福利 3.5 職場健康與安全
客戶	客戶服務 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"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 每年進行客戶服務滿意度調查 產品符合歐盟RoHS指令、REACH化學品法規、PFOS/PFOA限用指令 	2.5 客戶服務
供應商/承攬商	供應商管理 產品品質 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> 供應商稽核/不定期 供應商教育訓練/不定期 供應商會議/不定期 Email : supply@lmoc.com.tw 	<ul style="list-style-type: none"> 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100% 	2.6 供應鏈管理
政府機關	法規遵循 勞資關係 溫室氣體盤查與減碳目標 能源管理 廢棄物管理	<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 主管機關政策宣導會議/不定期 配合主管機關監理與查核/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理評鑑連續五年獲得上櫃公司前5%之企業 被納入證券櫃檯買賣中心「富櫃200指數」、 「櫃買銳聯Quality 50指數」、 「櫃買薪酬指數」及 「上櫃ESG 30指數」等成分股 未有違反法規而受裁罰之情事 	2.2 公司治理 2.4 法規遵循 3.5 職場健康與安全 4.2 溫室氣體管理

1.3 重大議題鑑別

重大議題辨識流程



永續議題蒐集

參考GRI之永續性報導準則、產業相關議題、聯合國SDGs的目標、永續會計準則委員會(SASB)行業準則、負責任商業聯盟(RBA)行為準則等，作為永續議題蒐集基礎。



永續議題彙總

由ESG永續執行小組分析彙整各項議題，共找出**15**項聯亞光電的永續議題。



分析永續議題關注程度

透過問卷調查方式，回收**128**份外部利害關係人永續議題調查問卷及**32**份內部主管問卷，瞭解利害關係人及內部主管對於**15**項永續議題的關注程度。



鑑別與確認

依據重大性矩陣分析結果共確認**9**項重大性議題。針對重大主題設定管理方針及短、中長期目標。

永續議題

聯亞光電ESG永續執行小組以全球永續性報告倡議組織 (GRI) 於2021年發佈的新版永續報告準則 (GRI Standards) 為基礎，並參酌產業相關議題、聯合國SDGs的目標、永續會計準則委員會(SASB)行業準則、負責任商業聯盟(RBA)行為準則等，分析彙總找出聯亞光電的15項永續議題。

環境面	社會面	治理面
<ul style="list-style-type: none"> 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 廢棄物管理 ★ 	<ul style="list-style-type: none"> 勞雇關係與平等/員工福利 ★ 職業安全衛生 ★ 人才培育與發展 ★ 員工多元化與平等機會 不歧視 強迫或強制勞動 	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 ★ 反貪腐 法規遵循 ★ 客戶服務 ★ 供應商評估
★ 為重大議題		

重大性矩陣分析

聯亞光電依據GRI Standards原則，針對「利害關係人關注程度」與「對公司營運衝擊程度」，以矩陣交叉分析方式，進行重大議題的判定。



重大主題表列

面向	重大主題	內部邊界	外部邊界				對應GRI準則一般揭露/特定主題揭露項目	報告書揭露章節
		公司	股東與投資人	客戶	供應商/承攬商	政府機構		
經濟	經濟績效	●	○	○	○		經濟績效 (201)	2.3 經濟績效
	法規遵循	●		○		○	法規遵循 (2-27)	2.4 法規遵循
	客戶服務	●		○			客戶隱私 (418)	2.5 客戶服務
社會	人才培育與發展	●					訓練與教育 (404)	3.3 人才培育與發展
	職業安全衛生	●				○	職業安全衛生 (403)	3.5 職場健康與安全
	勞雇關係與平等/員工福利	●				○	勞雇關係 (401)	3.4 薪酬福利
環境	溫室氣體盤查與減碳目標	●	○			○	排放 (305)	4.2 溫室氣體管理
	能源管理	●	○	○	○	○	能源 (302)	4.3 能源管理
	廢棄物管理	●	○			○	廢棄物(306)	4.5 廢棄物管理

註：●為直接衝擊；○為公司透過商業關係而衝擊。

2.1	公司簡介
2.2	公司治理
2.3	經濟績效
2.4	法規遵循
2.5	客戶服務
2.6	供應鏈管理
2.7	風險管理
2.8	資訊安全管理



公司治理

2.1 公司簡介

聯亞光電主要從事生產以磷化銦(InP)與砷化鎵(GaAs)為基板的III-V族材料化合物之磊晶片。經由有機金屬汽相磊晶(OMVPE)技術製造的各種磊晶片產品以及後端應用的專業服務，經後段芯片製程與封裝後，廣泛應用於光纖通信(FTTx/通信基地台)、數據中心、消費性產品以及工業用途，為全球EPON/GPON應用產品及商業化矽光(Si-Photonics)產品的主要供應商。

公司成立日期	1997年6月
實收資本額	新台幣918,677仟元 (截至2023年3月31日)
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)
董事長	張景溢
總經理	羅淇生
員工人數	361人(截至2023年3月31日)

營運據點

一廠(總公司)



南部科學園區台南市善化區南科九路12號

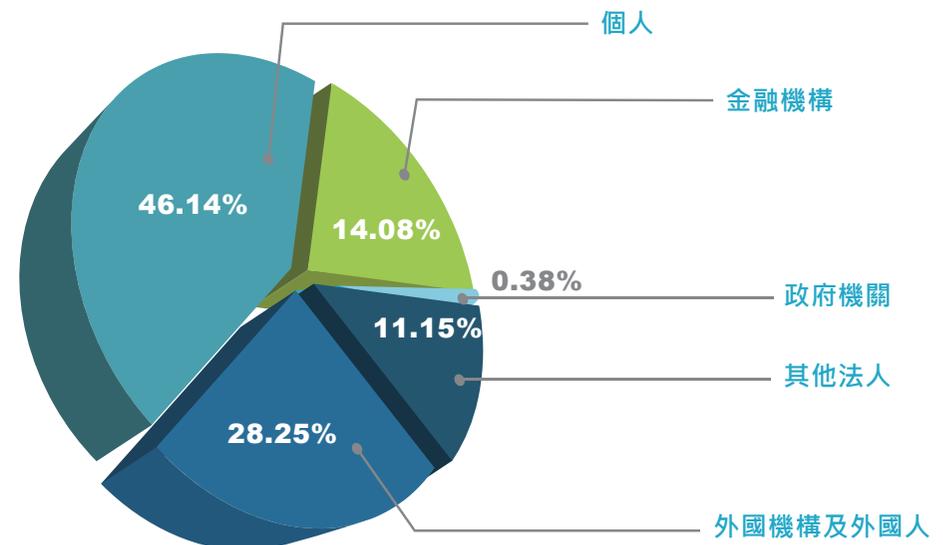
二廠



南部科學園區台南市善化區西善一路9號

股權結構佔比

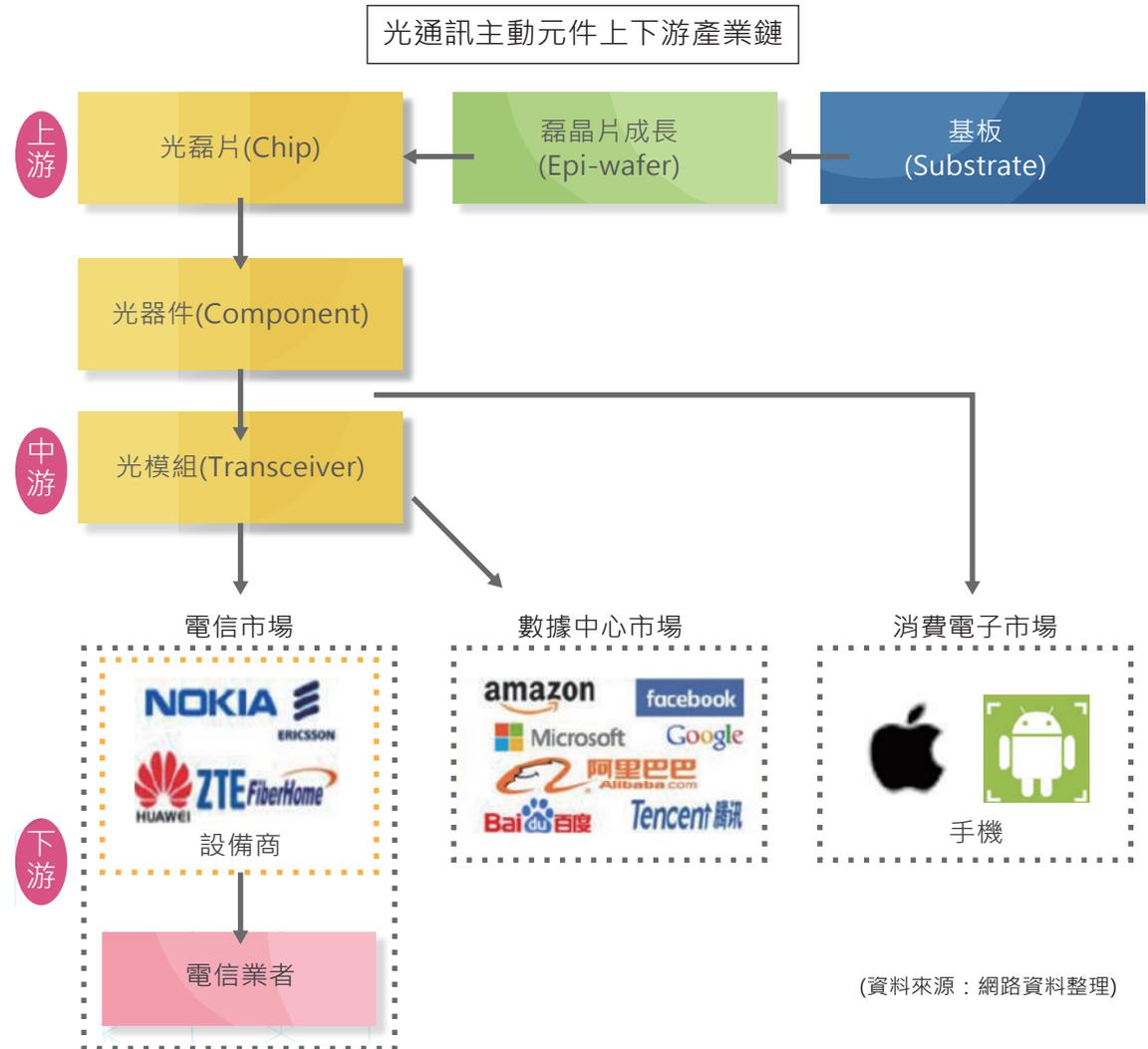
(截至2023年4月2日)



產品應用



主要產品上下游關聯性



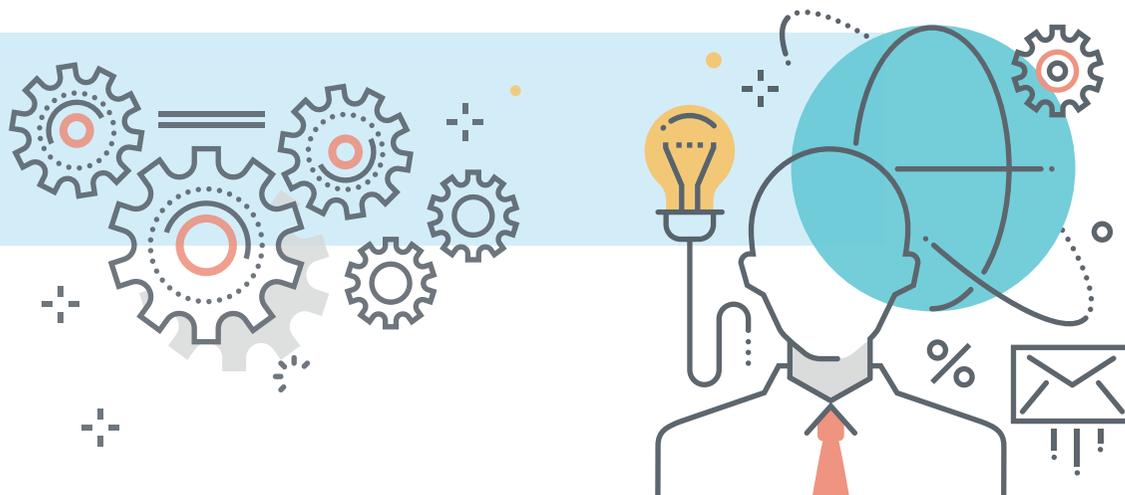
管理系統

管理系統	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	IECQ QC 080000 有害物質管理系統	IATF16949 (LOC) 符合證明函
驗證機構	DNV	DNV	DNV	DNV	DNV
初次驗證日期	2000.07.21	2000.07.21	2021.08.25	2019.05.31	2020.09.21
最近換證日期	2021.07.21	2021.07.21	2021.08.25	2022.06.02	2022.11.10
到期(有效)日	2024.07.21	2024.07.21	2024.08.25	2025.05.30	2023.11.09

公協會的會員資格

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。參與外部協會名稱如下：

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

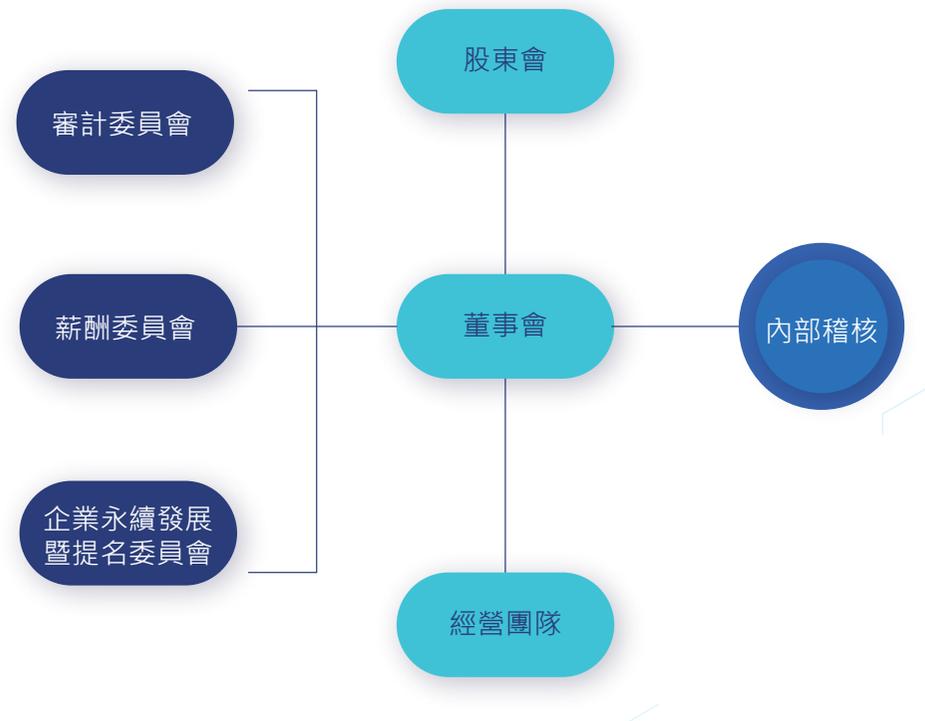


2.2 公司治理

公司治理架構

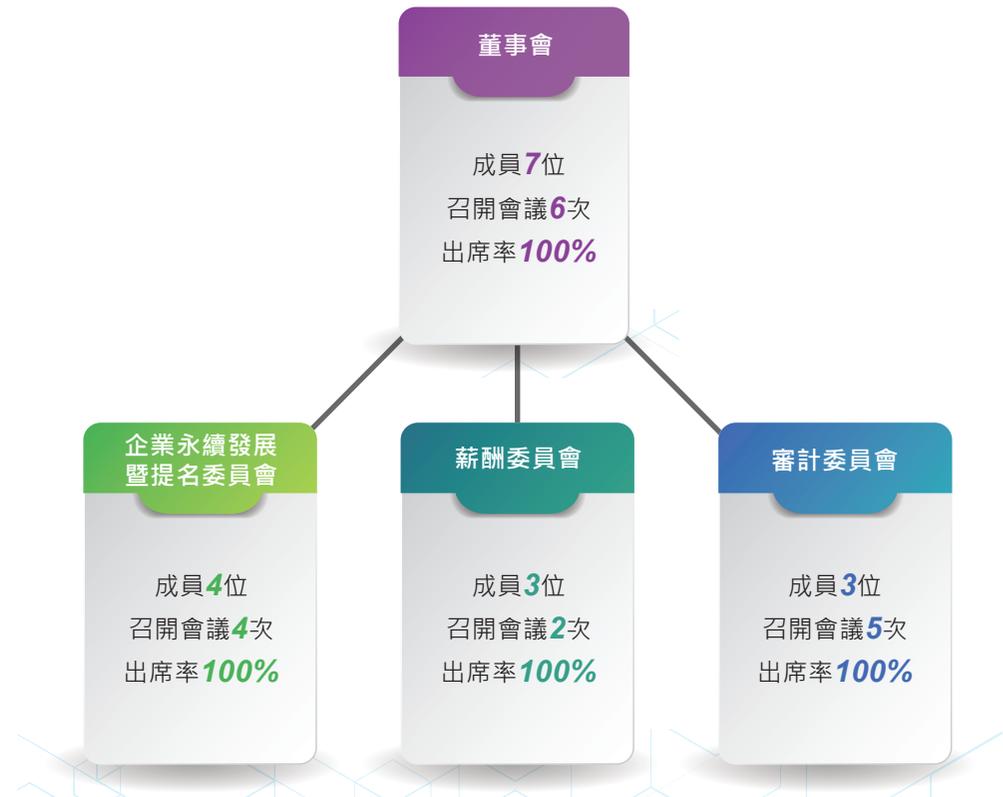
聯亞光電致力於建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度，逐步推動各項制度及辦法，持續不斷地提升公司治理品質及成效，以確實落實公司治理精神，進而追求股東權益最大化及企業之永續經營。

本公司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。另設置公司治理人員，主要職責為提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、依法辦理董事會及股東會會議相關事宜等。



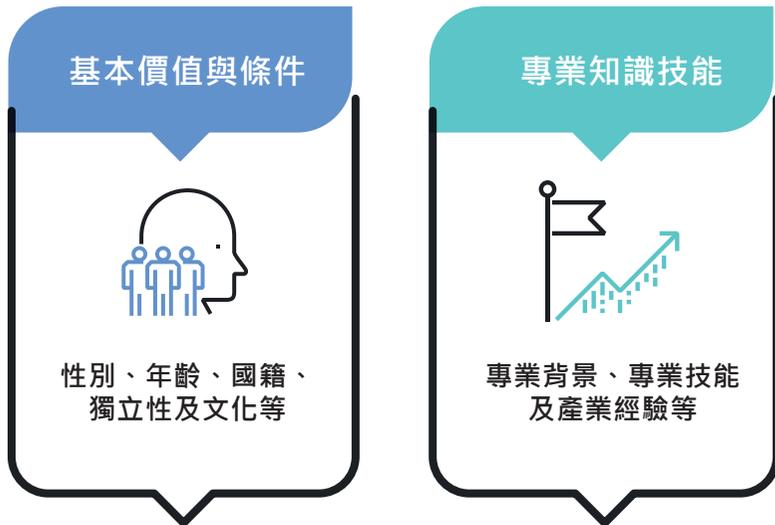
董事會及功能性委員會組成與運作

聯亞光電董事會由七席董事組成，包含四席董事和三席獨立董事；審計委員會和薪酬委員會由三席獨立董事組成，企業永續發展暨提名委員會由董事長擔任召集人並由三位獨立董事擔任委員。2022年董事會及各功能性委員會運作情況良好，董事會及各功能性委員會運作情形資訊之揭露，請詳本公司2022年股東會年報第14~19、31~34頁，並可在公開資訊觀測站與本公司網站中查詢即時資訊。



董事提名與選任政策

聯亞光電董事採公司法第192條之1候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任，任期三年。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括下列二大面向之選任標準：



董事會整體具備之能力



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、董事會多元化及獨立性之詳細資訊請參照本公司2022年股東會年報第6~8頁及本公司網站查詢相關資訊。

董事會及功能性委員會績效評估

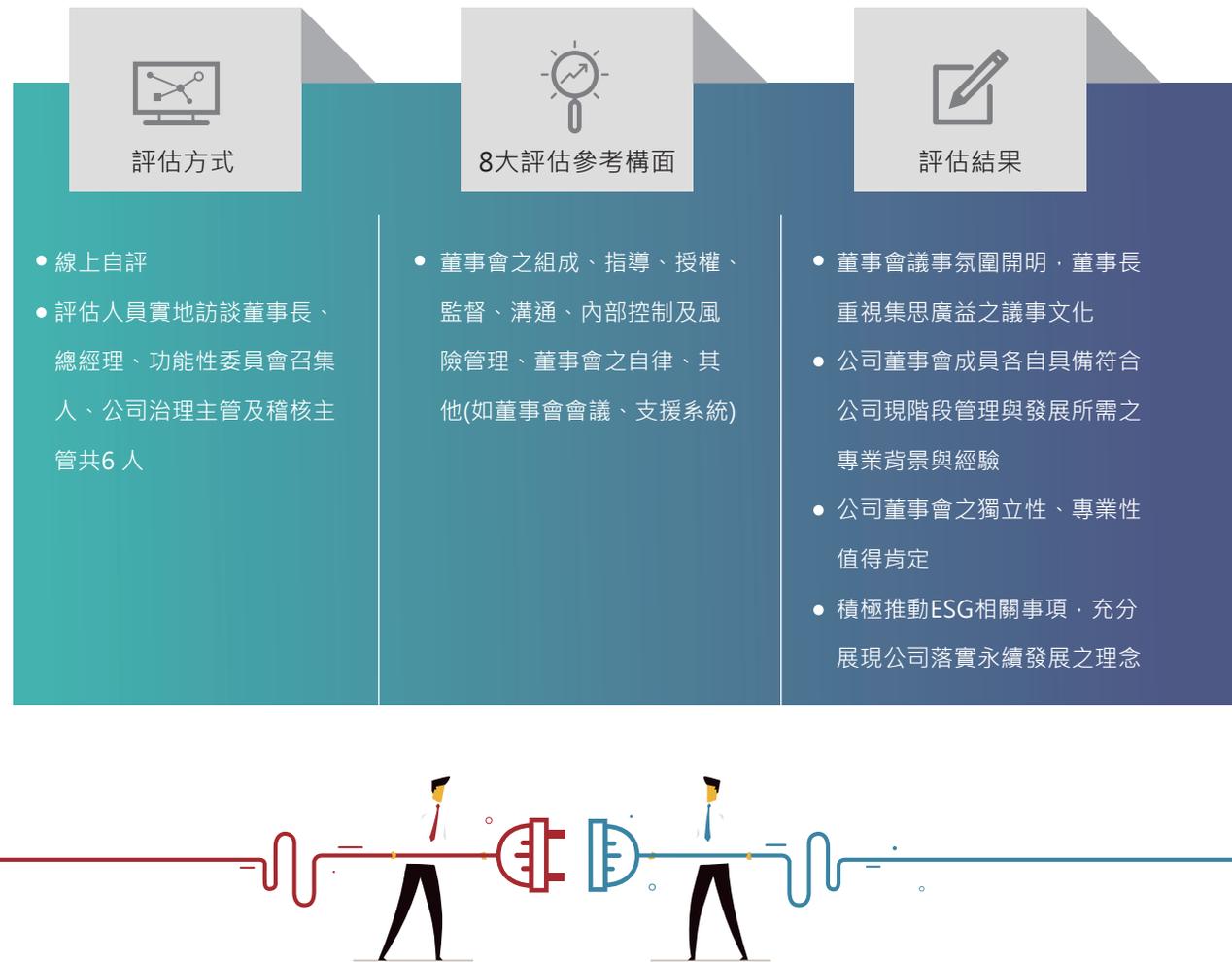
聯亞光電為落實公司治理及提升董事會職能，訂有「董事會績效評估辦法」，每年定期執行董事會及功能性委員會自評及個別董事成員之自我績效評估，除內部自評外，亦每三年委託第三方專業獨立機構進行整體董事會績效評估。

內部自評

評估週期	每年執行一次	
評估期間	2022年1月1日至2022年12月31日	
評估範圍	個別董事成員及功能性委員會	
評估方式	董事成員自評(問卷)	
評估內容	個別董事成員績效自評	功能性委員會績效評估
	一、公司目標與任務之掌握 二、董事職責認知 三、對公司營運之參與程度 四、內部關係經營與溝通 五、董事之專業及持續進修 六、內部控制	一、對公司營運之參與程度 二、功能性委員會職責認知 三、提升功能性委員會決策品質 四、功能性委員會組成及成員選任 五、內部控制
2022年度評估結果	對董事會運作情形，評估結果100%為非常同意及同意；對各功能性委員會運作情形，其評估結果100%為非常同意及同意。	

外部評估

本公司2022年10月委託社團法人中華公司治理協會進行董事會績效評估，相關內容請參照本公司2022年股東會年報第15~16頁及本公司網站。



董事進修情形

聯亞光電每位董事持續參與進修課程，年度進修時數皆達6小時以上，包括財務會計、法律、公司治理及ESG等相關課程，全體董事進修總時數為55小時，董事參與ESG相關課程為18小時，佔比約為33%。本公司董事參與訓練、進修之相關資訊揭露在公開資訊觀測站並請參照本公司2022年股東會年報第30頁。

董事進修ESG相關課程

董事姓名	課程名稱	進修時數
張景溢	全球趨勢分析-風險與機會	3
楊吉裕	TCFD氣候相關財務揭露與低碳綠色新價值典範	3
盧勇宏	ESG資訊揭露趨勢與相關規範	3
王金來	台新三十永續淨零高峰會論壇-認真淨零 成就永續2030	3
	ESG報導趨勢及其資訊揭露商業意涵	3
陳永昌	ESG資訊揭露趨勢與相關規範	3

誠信經營

聯亞光電以誠信經營為首要準則，建立誠信經營之企業文化，訂有經董事會通過之「誠信經營守則」及「道德行為準則」，規範所有董事、經理人、主管及員工均不得進行或以任何理由指示他人進行非法或不道德的行為，必須確實遵守誠信紀律，在業務活動執行及採購業務等各個營運作業層面落實法令遵循並且嚴格遵守道德行為準則。

本公司將從業道德政策製成政策小卡發送給全體員工，要求所有員工均應清楚了解且遵守從業道德規範及個人誠信，並秉持誠實、嚴謹及敬業之精神執行職務。

從業道德政策

- 所有商業互動誠信經營
- 嚴禁從事與公司利益相衝突之活動
- 饋贈禮品或招待須合宜
- 嚴禁賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為
- 公開記載資料須誠實完整
- 嚴格保障個人隱私及保護客戶與供應商之商業信息
- 所有權屬於公司之各項資料均須保密
- 尊重智慧財產權
- 杜絕打擊報復
- 提升道德行為素養
- 遵守當地適用之法令規章、國際標準及客戶要求

本公司由管理處負責推動企業誠信經營之兼職單位，每年定期一次向董事會報告誠信經營執行情形，2022年度，本公司員工參與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練(含誠信經營法規遵行、RBA年度教育訓練(勞工與道德))計348人次，合計359小時。

利益衝突管理

聯亞光電於「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」中皆有利益迴避之規定。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。

檢舉制度

聯亞光電已訂定「申訴/舉報處理程序」，並揭露於本公司網站，於公司內部設置意見箱、申訴電話及專用E-mail、審計委員會專用信箱等檢舉管道。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，2022年度未接獲任何檢舉或申訴案件。

檢舉管道	聯絡信箱	受理單位
申訴信箱	appeal@lmoc.com.tw	內部稽核
審計委員會專用信箱	audit@lmoc.com.tw	審計委員會

2.3 經濟績效

經濟績效是公司營運效率之展現，本公司持續投入產品研發、推動製程優化、落實品質管理、降低生產成本、戮力維持良好營運表現並回饋利害關係人，以達永續發展目標。

重大主題	經濟績效	
管理目的	維持良好營運表現以維護投資人及股東之最大權益，達成企業永續發展。	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> ◆技術領先：持續對光通訊及數據中心領域的雷射磊晶產品投入研發，技術能力深獲客戶肯定；同時也與客戶共同開發應用於車用LiDAR、長波長3D感測元件、元宇宙應用產品的雷射和感測元件。大幅度的研發資源投入，可以讓我們保持在光通訊領域領先的地位，充盈公司長期成長動能。 ◆量產優勢：兼具彈性及效率的生產營運模式，可以動態因應客戶不同規格和訂單規模的需求。 ◆製程整合：除了內部製程能力的提升也與上下游夥伴策略聯盟提供晶片全製程服務，能滿足客戶對不同製程階段的產品需求。 ◆客戶結盟：持續提升對客戶的服務價值與各領域關鍵客戶結盟，共同開發新產品及新市場合作開發，以期與客戶共同成長。 	
目 標	短期目標	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none"> ◆積極拓展海外市場：深耕美國、日本及歐洲等市場，透過各式產品的導入，以擴大目標市場的份額。 ◆聚焦目標產業，整合資源，積極開發新產品：已陸續與關鍵客戶推出高速矽光子雷射及手機感測應用等新產品，以符合新興、具高成長率的產業之應用需求。 ◆提升交貨準確度：以資訊系統輔助排程有效管理，進一步提升生產效率，縮短交期。 	透過與上下游供應鏈結盟或併購，提供更完整的服務給客戶並強化公司在產業的市場地位。
	具體實績	
	<ul style="list-style-type: none"> ◆2022年度營業收入淨額為新台幣23.8億元，較前一年度增加27%，營業淨利為新台幣3.34億元，稅後淨利為新台幣3.29億元，稅後每股盈餘為新台幣3.61元。 ◆InP(磷化銦)產品開始應用於美國知名品牌手機、無線耳機等電子消費產品，全年度貢獻超過35%以上的營收。 ◆2022年度投入研發費用為新台幣2.69億元，佔營業收入比例11.29%，較前一年度增加31%。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，並與客戶共同開發下世代3D感測、LIDAR等應用產品。 	
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ◆公司經營管理層每月定期會議 ◆財務績效（經會計師每季定期核閱或查核後發佈） 	

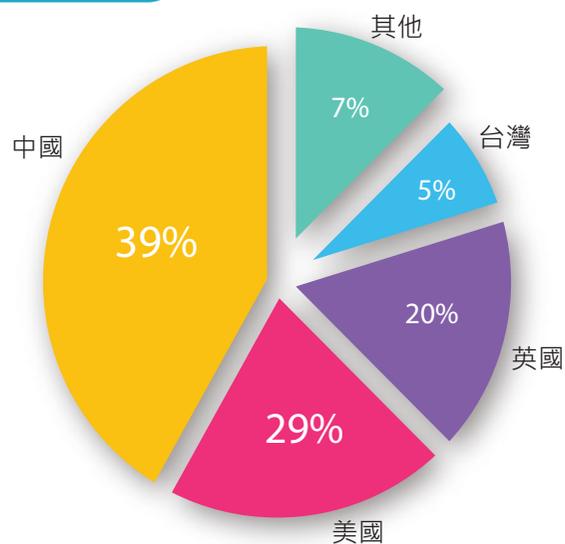
組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2020年	2021年	2022年
收入	2,309,089	1,872,703	2,380,885
營運成本	1,144,611	1,104,246	1,621,860
員工薪資與福利	426,562	418,152	466,141
支付出資人的款項	367,796	461,045	315,003
支付政府的款項	5,269	118,195	73,359

銷售地區及佔比

2022年度銷售地區及佔比



取自政府之財務補助

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	2020年	2021年	2022年
抵減稅額	16,472	8,273	21,785
政府補助收入	21,918	14,850	-
合計	38,390	23,123	21,785



2.4 法規遵循

聯亞光電遵循營運活動當地的法規法令，並依公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，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。本公司內部持續對於法規變動進行遵法措施調整，並透過修改相關內控文件、進行教育訓練、發佈法遵公告等方式讓所有員工知悉並遵守所有與營運有關之法律。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，確保營運活動確實遵循當地法令規章。

重大主題	法規遵循	
管理目的	建立良好的商業行為與道德規範，以確保營運活動確實遵循當地法令規章。	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 政策與制度建立 ▶ 教育訓練與宣導 ▶ 持續監控對公司營運有重大影響的國內外法令變動 	
目標	2022年訂定目標	達成實績
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 法治教育訓練通識課程參與度達90%以上。 ▶ 無重大違法/裁罰金額(新台幣十萬元以上)。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工參與法治教育訓練通識課程計337人次，參與度達97%。 ▶ 未有重大違法(裁罰金額新台幣十萬元以上)。
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	隨時關注可能對公司營運造成影響的各項法規，確保公司各項營運活動無違法，制定相關之員工教育訓練以培訓員工法遵之重要性及相應的法治概念。	持續性監控與即時響應對公司財務、營運造成影響的各項法規，確保營運活動確實遵循當地法令規章。
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 無重大違法/裁罰金額 ▶ 內部控制制度無重大缺失 	



2.5 客戶服務

聯亞光電致力提供最好的客戶服務，對客戶的服務及產品品質的要求沒有最好，只有更好。客戶關係良好將有助於建立客戶忠誠度，鞏固與客戶間之良好信賴關係。本公司之願景係成為全球第一的專業雷射磊晶廠，透過與客戶緊密的合作，強化產品的研發與製造，滿足多樣化需求，提供客戶全方位產品及解決方案，提供更加優質與更值得信賴的服務。

重大主題	客戶服務	
管理目的	提供客戶品質穩定、彈性交期和具有價格競爭力的產品，為客戶帶來更好的服務品質。	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 建立與客戶的長期夥伴關係，以提升客戶滿意度與黏著度，並藉以提升公司營運績效，達成與客戶雙贏局面 ▶ 藉由客戶滿意度調查，瞭解客戶滿意度與關切議題，藉以訂定並執行改善計畫以提升客戶滿意度 ▶ 提供客戶優良品質、合理價位及完善準時的服務，以增強客戶的競爭力，秉持不斷精進之原則，在教育訓練上，全員參與，加強品質意識；在產品製造上，確實執行，貫徹品保規定；在研究發展上，精益求精，提升技術能力；在業務推廣上，市場導向，滿足客戶需求 	
目標	2022年訂定目標	達成實績
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 前20大客戶服務滿意度平均分數在85分以上 ▶ 每年客訴件數<20件 ▶ 產品符合法規 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 客戶服務滿意度及客訴件數皆達年度訂定目標 ▶ 產品符合歐盟RoHS指令、REACH化學品法規、PFOS/PFOA限用指令
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 致力技術創新研發，提供符合市場需求的產品及完善的客戶服務。透過引進新機台擴大產規模，縮短交貨速度，維持品質穩定與合理價格，增加市場競爭力。 ▶ 減少每年客訴次數，每年客訴件數<20件。 ▶ 每年定期對前20大客戶進行調查，客戶滿意度平均目標值在85分以上。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 關注產業趨勢及市場走向，導入最新技術並加以推廣，維持專業技術領先優勢。 ▶ 將重點客戶視為長期結盟合作的夥伴，在研發導入初期便與客戶密切溝通合作，參與新產品規格討論，開發過程中提供磊晶成長等技術諮詢並進行製程整合，運用廠內EQA設備加速驗證流程，縮短客戶端整體專案開發時間，共同爭取終端市場商機。
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 客訴評估機制。 ▶ 客戶滿意度。 ▶ 產品可符合法規與客戶需求。 	
申訴/溝通管道	Email: sales@lmoc.com.tw 業務部門	

保護及尊重客戶知識產權

客戶為聯亞光電極為重要的合作夥伴，對於客戶機密資訊，均比照自身機密資訊，進行嚴密的保護；為保護機密資訊不致外洩，本公司已訂定保密相關政策，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。同時為保障客戶資料的機密性及完整性，持續強化系統及資料安全，包含建置完整的防毒系統、檔案加密系統及機制，並針對客戶資料及檔案進行嚴格的權限控管。2022年度未有發生有關智慧財產權相關之外部檢舉函或法律訴訟案件之情事。

2.6 供應鍊管理

聯亞光電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。

供應商管理

供應商評估與選擇

本公司新供應商的評選機制，包含品質系統要求、資源管理、設計與發展的管控、採購與供應商的管理、流程控制與異常控制、產品管理與客戶服務及有害物質管理等評核，確保供應商的各項能力與品質符合本公司與客戶的要求。

分級管理

對持續交易供應商進行分級管理，供應高風險材料的供應商及供應低風險材料的重要材料且年交易金額排名前三名供應商，列為本公司重要供應商，並每年執行重要供應商總評鑑，分數最高前二名供應商予以表揚。分數低於60分之供應商，供應商須提供改善計劃，列入追蹤。

供應商評鑑

依據本公司「供應商管理程序書」作業程序，每年度參考評定年度計畫實地稽核供應商標準，選定供應商進行實地稽核，根據查核表確認廠商的製程、產品品質、環安衛、勞工管理及RBA的管控。並針對重要供應商每半年進行日常考核，針對異常數評核(退貨率)、交期、服務三項進行供應商考核，並根據評鑑結果進行對應措施。2022年度對重要供應商管理日常考核，完成率为100%。

供應商發展計劃

對於提供本公司原料、物料、重要材料及委外代工廠商開發，進行品質系統調查，依據調查結果，按照階段順序進行供應商或委外代工廠商的品質系統發展，並鼓勵供應商取得國際標準認證。

供應商社會責任承諾

聯亞光電訂有「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。

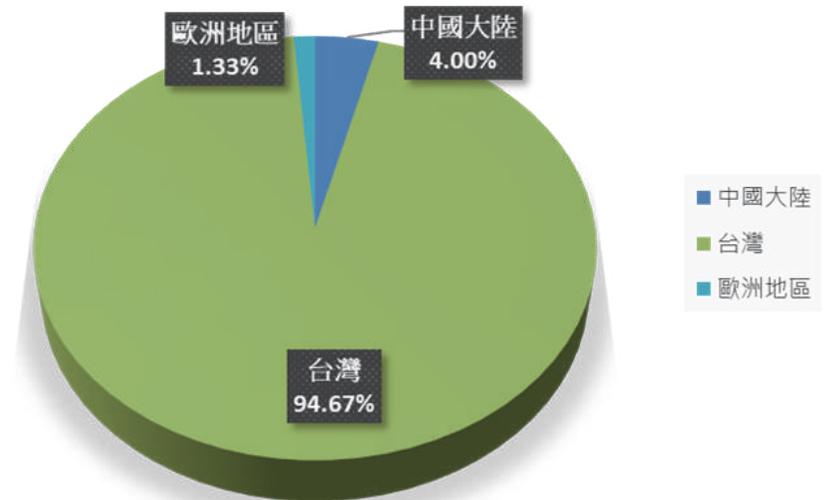
供應商無有害物質聲明

聯亞光電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」，簽署率100%。

在地採購

聯亞光電供應商結構中，2022年原物料穩定合作的供應商約75家左右，佔2022年度總採購金額的85%。在台灣採購的廠商家數佔比約為94.67%，在中國大陸採購的廠商家數佔比為4%，在歐洲地區採購的廠商家數佔比為1.33%。

原物料供應商分布圖 依供應商數量



2.7 風險管理

聯亞光電的風險管理政策係從公司整體的角度，透過對潛在風險之辨識、評估、控制、監督及溝通等作業，以質化及量化之管理方法，將營運所面臨之各種風險降至可承受及控制範圍，並作為經營策略制定之參考依據，以確保公司策略目標之達成。

風險管理架構

聯亞光電風險管理最高責任單位為董事會，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形，確保風險有效管控。總經理室協調公司內相關部門，共同審視公司面臨的內外部風險，並針對全公司性重大風險議題推動因應對策，每年定期向董事會報告風險管理執行情形。此外，企業風險管理亦連結內稽內控功能，由審計委員會定期審核本公司內部控制制度有效性之考核，確保內部控制有效實施並監督公司存在或潛在風險之控管。

風險管理架構



重大風險因應措施

重大風險因子	風險說明	重大風險因應措施
銷貨集中風險	前三大銷售客戶佔本公司當年度營收比率超過50%以上，當重要客戶經營模式改變、停止或縮減採購規模，將可能造成公司營業收入波動幅度較大，對本公司的營運與財務表現產生負面影響。	<ul style="list-style-type: none"> ● 與既有客戶積極開發新產品及新應用，透過與客戶緊密的合作，強化產品的研發與製造，滿足多樣化需求，提供客戶全方位產品及解決方案。 ● 同步開發具市場潛力的新客戶，例如 sensor for消費性應用、汽車用 LiDAR及高功率矽光產品等。
地緣政治風險	中美政治或經濟緊張局勢持續升級，以國家力量制裁特定對象甚而引發貿易戰，採取的措施包含提高關稅、禁售命令、政策干預、政府補貼等。中美對抗態勢亦牽動著兩岸關係，近期明顯提高的緊張局勢增加未來營運的不確定性。	<ul style="list-style-type: none"> ● 密切觀察各國貿易策略及國際情勢，配合客戶的要求，避免陷入政治紛擾。 ● 開發非中國地區的客戶（如歐洲），降低單一區域的衝擊。 ● 開發新產品，降低大陸競爭對手的影響。
資訊安全風險	企業遭駭客攻擊事件頻傳，特別在勒索軟體攻擊事件有增加趨勢，駭客攻擊手法不斷進化，導致於企業在資安防護稍不留意，讓駭客發現漏洞，將造成嚴重之營運風險。	請參閱本報告書2.8資訊安全管理。
政府綠能/能耗政策	政府的《氣候變遷因應法》已明訂國家的長期減量目標為2050年溫室氣體淨零排放。新的能源政策，推動企業進行能源轉型。政府將對企業分級管理並徵收碳費，預期將於3~5年內依據行業別制定碳排放上限，進行溫室氣體總量管制。以上政策，公司在適用上恐將增加營運成本。	<ul style="list-style-type: none"> ● 建置ISO50001能源管理系統。 ● 訂定逐年溫室氣體減排目標，並依目標實施計畫。

緊急應變措施與機制

為降低緊急事件之風險與危害，聯亞光電訂有「緊急應變管理辦法」，可於緊急事件發生時立即採取因應措施，減緩事件所造成的影響及迅速復原，確保正常營運以滿足客戶需求。例如颱風、地震、氣體外洩、火災、化學藥品外洩等，都有具體處理步驟及改善措施。另外，人員安全之緊急應變，如火災、氣體洩漏、漏液及地震等緊急事件，廠內人員之安全緊急應變措施、通報程序及指揮系統、處置等，均依照環安衛相關規定執行，至少每半年實施一次緊急應變演練，確保緊急應變措施之有效性。

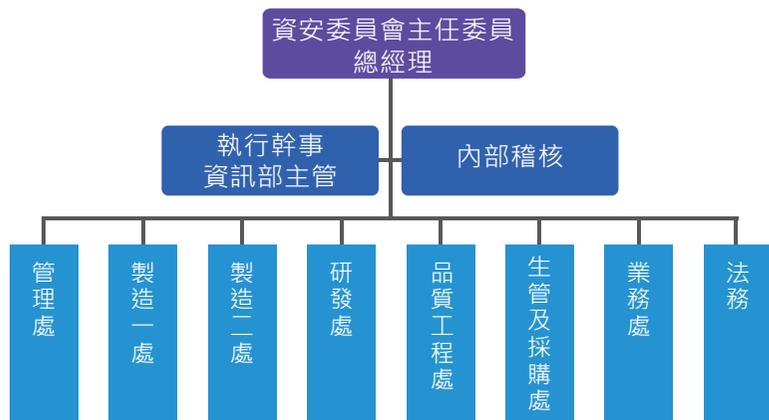
流行疾病傳染災害管理

聯亞光電訂有「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。並提供確診同仁就醫及健康照護協助，健康關懷及健康狀況追蹤。

2.8 資訊安全管理

本公司資訊安全委員會於2021年度成立，由總經理擔任主任委員，成立跨部門小組。依資訊安全作業需求，每半年召開一次資訊安全委員會，討論本公司資安防護相關作業之執行情形，執行資訊安全工作、協調資訊安全管理制度執行與所需資源配置。本公司內部訂定資訊安全具體管理方案以維護資訊安全，2022年度未發生重大資通安全事件而遭受損失或影響營運、商譽等事件。

資訊安全委員會組織架構



資安委員會權責

- ★ 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

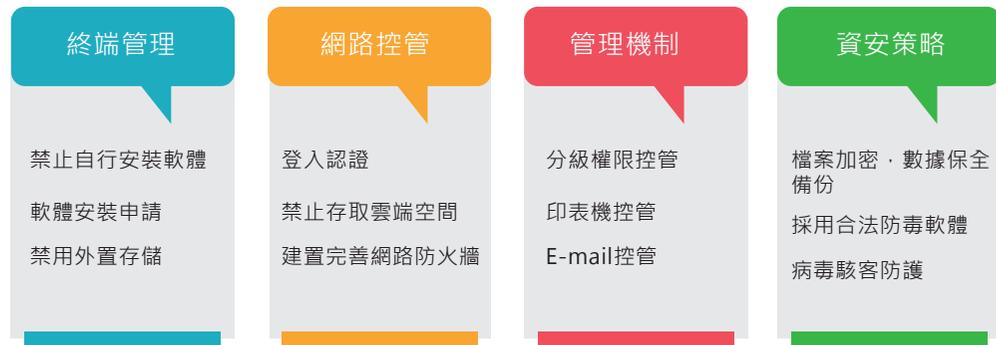


本公司資訊安全政策

- ★ 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



2022年度執行成果

- ★ 召開二次資訊安全委員會議，說明2022年度公司資安防護相關作業之執行情形，並於2022年12月28日董事會報告資訊安全風險管理執行情形。
- ★ 資料庫每日進行異地備份，系統每週進行備份，即時更新防毒軟體版本，每季進行備份演練。
- ★ 不定期進行資安宣導，每年進行資安教育訓練，參與人次300人，每人平均受訓資訊安全訓練達2小時。

3.1

人權管理

3.2

人才招聘與留任

3.3

人才培育與發展

3.4

薪酬福利

3.5

職場健康與安全

3.6

回饋社會



社會共融

3.1 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「負責任商業聯盟行為準則」，落實人權保障。

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》、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言、《負責任商業聯盟 (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，則依本公司「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」規範之申訴處理委員會決議處理，並按情節輕重對相關人員決議懲處。

勞工人權政策

- 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
- 所有行事均遵照當地適用之相關勞動法令、產業標準、客戶規範及國際準則，並主動持續進行與勞工權益相關之各項改善

童工與未成年工

聯亞光電明訂禁止雇用童工，由本公司人力資源單位負責建立並維持禁止使用童工、保護未成年工及救濟童工的政策和程序，在招募員工過程中，進行員工真實年齡之審查工作，確認並無任何雇用童工之情形。



強迫勞動

聯亞光電禁止任何形式之強迫勞動行為，保障員工人身自由，員工擁有自由解除勞動契約之權利，本公司禁止採用任何限制勞動自由的行為，如扣押身分證明文件、收取押金或抵押物等。

反歧視及反騷擾

聯亞光電禁止一切形式的歧視和騷擾行為，在制定和執行有關招聘、工資、福利、培訓、升職、解雇或退休等的政策時，堅持公正、平等的原則，不因員工的種族、膚色、國籍、宗教、性別、性別取向、性別認同、懷孕、婚姻狀態、容貌、五官、身心障礙、工會會員資格、政治傾向或年齡等方面的不同而採取歧視行為，不干涉員工在上述方面的信條、規範和特定的權利。本公司設有申訴機制，並公開揭示於工作場所顯著處，如有發現歧視和騷擾行為，可以直接進行投訴，本公司將安排沒有利益衝突的人員查清事實，保護投訴人隱私，並及時採取糾正行動。

2022 年度人權管理具體運作情形

- 未有聘僱童工之情事。
- 未有發生強迫勞動之投訴事件。
- 未有接獲歧視或騷擾之投訴情事。
- 年度兩次公司內部權責單位進行自主稽核流程。
- 完成 3 場次供應商 RBA 自主稽核流程。
- RBA 相關宣導課程 (含商業道德、人權、環境安全等議題) ， 2022 年度共計 422 人次參與並完成教育訓練。
- 主要供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，簽署比例達 100%。
- 2022 年度共計 4 場次勞資會議及福委會議。



3.2 人才招募與留任

人才招募

聯亞光電的人員招募皆依當地法令規定並遵守負責任商業聯盟(RBA)行為準則規範：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。



產學合作

聯亞光電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。



實習生計劃

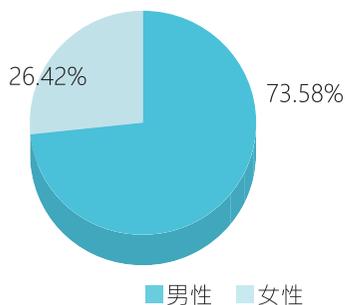
聯亞光電強調工作實務與學校理論要融會貫通，實習生招募直接與在地學校連結，藉由實習生的招募，提供學生提早進入社會的機會，並透過同仁擔任職場導師，讓學生除了實踐在校所學的理论知識，也能更快地融入聯亞光電。



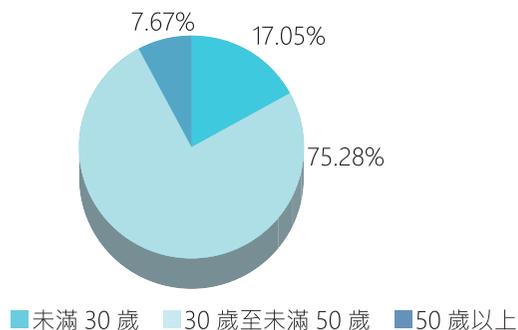
員工結構

截至2022年底，聯亞光電在職同仁為352人，在年齡分布上，同仁年齡介於30歲至50歲之同仁，約占全體員工的75%。本公司為保障工作權的性別平等，重視女性同仁的晉升與發展。惟基於產業屬性關係，本公司管理階層及一般同仁以男性居多(近3年度男女同仁比例約為3:1)。2022年度女性高階主管(經副理級以上)人數為4位，佔當年度高階主管總數約為8.70%。

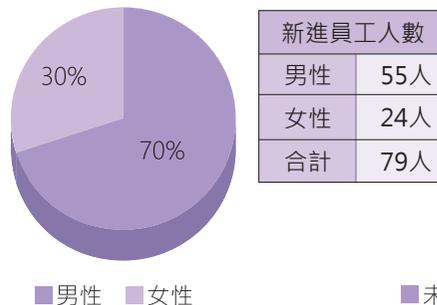
2022 年員工結構 - 性別



2022 年員工結構 - 年齡

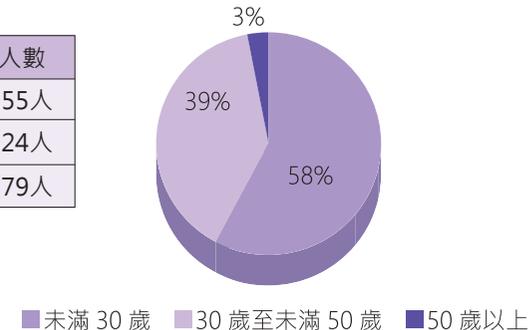


2022 年新進員工 - 性別

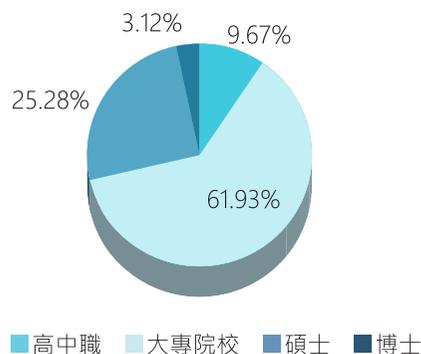


新進員工人數	
男性	55人
女性	24人
合計	79人

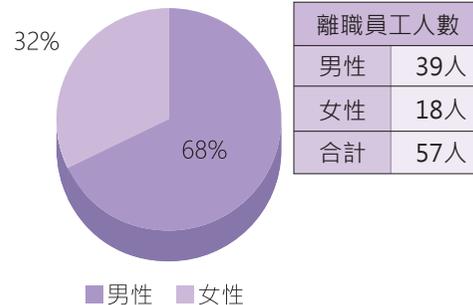
2022 年新進員工 - 年齡



在職員工學歷分布

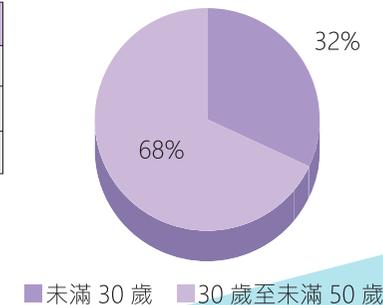


2022 年離職員工 - 性別



離職員工人數	
男性	39人
女性	18人
合計	57人

2022 年離職員工 - 年齡



3.3 人才培育與發展

聯亞光電致力於營造一個持續且多元的學習環境(包含在職訓練、實體課程訓練、線上學習、工作教導及工作輪調)，提供人才發展藍圖及訓練體系，以系統性的方式整合資源，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。

重大主題	人才培育與發展	
管理目的	為協助同仁職能發展，提供多元學習管道及訓練體系，積極提升組織競爭力以應對市場挑戰。	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> ● 建構多元實用的訓練體系以精進員工專業能力及協助員工職涯發展。 ● 傳承優良經驗，塑造學習型組織，使公司不斷創新並奠立永續經營的根基。 ● 持續改善工作流程及提升效率，以精鍊公司的核心競爭力。 	
目標	2022年訂定目標	達成實績
	<ul style="list-style-type: none"> ● 新進人員職能受訓率達100% ● 員工平均訓練時數達10小時以上 ● 提案改善及持續改善專案計畫合計達280件以上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新進人員職能受訓完成率達100% ● 員工平均訓練時數為19.8小時 ● 2022年全公司共有270件提案改善件數，及25件持續改善件數
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none"> ● 新進人員職能受訓率達100% ● 每年各類別員工平均訓練時數達10小時 ● 建構人才梯隊培訓課程地圖，透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力 ● 持續支援研發/製造新進人員專業訓練 ● 加強與校園連結 	<ul style="list-style-type: none"> ● 鼓勵自主學習及開放分享的學習型組織 ● 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才 ● 開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力 ● 持續與校園連結
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年人均受訓時數達標 ● 課後滿意度調查 ● 管理行為觀察及評估 	

提升員工職能訓練計畫

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。聯亞光電致力於培養人才，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。

在人才培育的路上，本公司依照不同對象訂定核心/專業/管理職能，針對一般員工有屬於各自能力要求，同仁能清楚的了解職務上必須具備的能力；各階層主管也皆規範應備的管理職能。在每年進行年度訓練規畫時，本公司依據主管管理職能的落差項目對應課程的設計，專業職能課程亦依據員工職能項目及訓練需求調查進行規劃。

學習模式

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。

能力發展

Off-Job Training

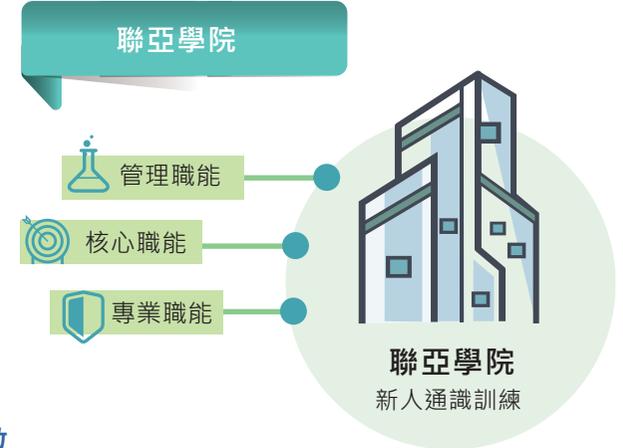
離開工作崗位，參加由公司訓練單位所舉辦之課程，包括新進人員教育訓練、派外訓練與聯亞學院課程。

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。

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。



每名員工每年接受訓練的平均時數

2021年度因受新冠疫情升溫影響，暫緩實體課程的舉辦，因此平均受訓時數略微下降。2022年上半年以線上課程為主要學習形式，下半年因應整體疫情趨緩，重新展開實體課程及講座，讓同仁們能重返教室，共同學習新知。

統計/年度	2020年度	2021年度	2022年度
每名員工受訓平均時數 (註1)	18.9	14.1	19.8

註1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數/當年底員工總人數。

Mentor制度

秉持落實教育訓練理念及鼓勵同仁經驗傳承及分享，聯亞光電導入Mentor制度，由指定的學長姐協助新進同仁學習，加速融入聯亞光電大家庭，並於2022年教師節進行年度表揚，以感謝公司內部講師、各單位的新人mentor，傳承專業知識。

3.4 薪酬福利

聯亞光電致力於提供員工最具競爭力的薪酬福利，以吸引及留任優秀人才。本公司自2016年起迄今連續納入櫃檯買賣中心公布之櫃買薪酬指數成分股，該成分股以上櫃公司平均薪資排序為主要篩選條件，本公司根據市場薪酬趨勢及考量營運狀況，發展對內具激勵性與對外具競爭性的薪酬福利方案。

重大主題	勞雇關係與平等/員工福利	
管理目的	建立勞雇關係，提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，強化人才吸引與員工留任，與公司一起成長，共創雙贏。	
管理方針	1. 活力職場 2. 身強體健	3. 幸福家庭 4. LandMark♥Sharing
目標	2022年訂定目標	達成實績
	<ul style="list-style-type: none"> 年度月平均離職率1.2%以下 非擔任主管職務之全時員工平均薪資數高於同業平均 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度月平均離職率1.2% 2022年度非擔任主管職務之全時員工平均薪資為新台幣1,008仟元，高於2021年度通信網路業上櫃公司平均數新台幣831仟元
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none"> 維持年度月平均離職率1.2%以下 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構 固定期開會勞雇雙方之溝通協調會議 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢視薪酬水平，依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構 包容多元文化，持續確保無違反公平就業事件 員工關係活動滿意度調查非常滿意及滿意達85%以上
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 員工離職率 新進人員留任率 	<ul style="list-style-type: none"> 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數 勞雇雙方之溝通結果及後續執行活動

薪酬政策

薪酬制度

年薪14個月。

薪酬福利

依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。建立以職能為導向的考核制度，強化個人績效與薪酬的連結。

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。2022年提撥稅前淨利10%為員工酬勞，金額為新台幣42,532,503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。



非擔任主管之全時員工薪資



2020年度	2021年度	2022年度
員工人數306人	員工人數314人	員工人數314人
年薪平均數962仟元	年薪平均數906仟元	年薪平均數1,008仟元
年薪中位數765仟元	年薪中位數821仟元	年薪中位數842仟元

2022年度與前一年度差異

年薪平均數增加102仟元，年薪中位數增加21仟元

2022年度較前一年度增加比率

年薪平均數增加11%，年薪中位數增加3%

其他福利政策

福委會

本公司依法成立「聯亞光電工業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、年度旅遊禮金、結婚禮金、生育禮金、喪葬補助、傷病補助、尾牙抽獎等。

社團補助

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。

團體保險及退休制度

聯亞光電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。

育兒津貼補助與同仁子女開學禮

聯亞光電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，2022年育兒津貼補助總計發放新台幣312萬元；另自2020年起贈送幼兒園及小一新生開學禮，2022年度持續不間斷。

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。

員工關係活動

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。2022年度因應疫情影響，為了降低群聚的風險，暫緩年度尾牙餐會，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。並體恤同仁工作辛勞，提供每季部門聚餐餐費，鼓勵同仁交流互動及促進員工向心力。



3.5 職場健康與安全

聯亞光電依ISO 45001職業安全衛生管理系統中「環安衛風險評估管理辦法」進行危害辨識、風險評估，採取相關管控及消除危害之方法。並訂定職業災害管理辦法，進行職業災害紀錄、調查、統計及依法申報。職業災害發生後須進行事故原因分析並檢討預防措施以避免危害再次發生。

重大主題	職業安全衛生		
管理目的	達到零職業傷害零災害的目標		
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> ●符合或超越安衛法令要求，以零災害為目標 ●依循ISO 45001職業安全衛生管理系統，達成管理目標績效 ●落實預防管理及稽核制度，確保工作環境及作業安全 ●透過與工作人員或其代表溝通、諮詢及決策參與，預防事故發生 ●進行安全衛生教育及宣導，鼓勵同仁主動參與活動 		
目標	2022年訂定目標		達成實績
	●降低職業災害失能傷害嚴重率(SR) ^(註) ≤ 4.7		●職業傷害及職業病0件，2022年失能傷害嚴重率(SR)=0
	未來目標		
	短期目標		中長期目標
降低職業災害失能傷害嚴重率(SR) ≤ 4.7		<ul style="list-style-type: none"> ●零職業傷害零災害 ●每年持續規劃執行健康促進活動 ●重視同仁身體及心理健康，提供安全健康職場與文化 	
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ●每季召開職業安全衛生委員會議進行檢討 ●ISO 45001職業安全衛生管理系統 		

註：失能傷害嚴重率(SR)= (總計傷害損失日數 × 10⁶)/總經歷工時

職業健康服務

聯亞光電依法設置廠護執行健康管理及健康促進相關業務，包含規劃職業醫學科醫師臨廠服務、人因工程預防及改善、母性保護及哺乳室設置、健康講座及減重活動等健康促進活動，2022年辦理12場次醫師臨場諮詢服務，提供129人次健康諮詢，照顧同仁身心健康。2020年起因應COVID-19疫情發展，執行傳染病防治相關防疫措施、衛教宣導、治療期間及癒後健康關懷。

健康促進

聯亞光電已訂定異常工作負荷促發疾病預防作業管理辦法，每年健康檢查時進行過勞量表問卷調查，依據調查結果分析同仁工作負荷狀況，進行員工健康關懷，必要時會同相關部門進行改善措施。本公司優於法規要求員工每年執行健康檢查，每年安排到職滿六個月之員工健康檢查受檢率100%、一般員工每年健康檢查受檢率99%。並舉辦健康講座及減重活動等健康促進活動，於2022年取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證-健康啟動標章」。

母性健康管理

為營造母性友善職場之實施，聯亞光電訂定「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。2022年度共11人次為母性健康保護的對象，其中5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，提供產後女性同仁舒適的哺乳空間及母乳冰箱。



育嬰留職停薪情形

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。

2022 年度育嬰假統計	女性	男性	合計
享有育嬰留停資格的員工人數 (註1)	13	20	33
申請育嬰留停的員工數	3	1	4
2021年育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (A)	3	3	6
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (B)	2	2	4
留任率 (B/A)	67%	67%	67%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以2022年度有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。



職業安全衛生委員會

聯亞光電遵守「職業安全衛生管理辦法」，每季召開職業安全衛生委員會議，邀集主管、職業安全衛生人員、各部門代表及勞工代表等與會，會議中定期報告各項指標及預訂相關推行工作，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。並遵守「職業安全衛生法」、「職業安全衛生管理辦法」及「職業安全衛生教育訓練規則」等法規要求，提供新進同仁一般安全衛生教育訓練及作業所需之安全衛生教育訓練，在職同仁依其作業內容安排職業安全衛生相關教育訓練課程，課程完成後進行測驗以確認成效。並依ISO 45001職業安全衛生管理系統中環安衛風險評估管理辦法進行危害辨識、風險評估，並採取相關管控及消除危害之方法。必要時提出管理方案進行改善及進度追蹤，同時也鼓勵同仁針對環安衛相關問題提出提案改善，透過職業安全衛生委員會進行跨部門討論並擬定改善措施。

職業傷害及職業病統計

依據勞動部職業安全衛生署之職業災害失能認定，排除同仁於公司外發生之交通意外事故，聯亞光電2022年度所有工作者皆無受傷失能案件，亦無職業病案例及無因公身故案例，近三年度本公司失能傷害頻率(FR)及失能傷害嚴重率(SR)皆為0。

3.6 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，持續與社福機構合作，聯亞光電每年舉辦『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。

聖誕圓夢

秉持與社會共榮的精神，聯亞光電亦善盡一己之力，對社會有所貢獻，於2018年至今持續發起聖誕圓夢活動，與台南仁愛之家、樂扶社會福利基金會及麻二甲之家合作，累積募集禮物116份，號召同仁一起幫弱勢兒童聖誕圓夢，並於聖誕前夕將禮物送達孩童手中，讓孩童度過充滿歡樂溫馨的節日。

物資募集

聯亞光電持續與鄰近社福機構合作，提供弱勢族群所需的資源，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，累計活動參與人數185人。

贊助台南偏鄉特色球隊及社團

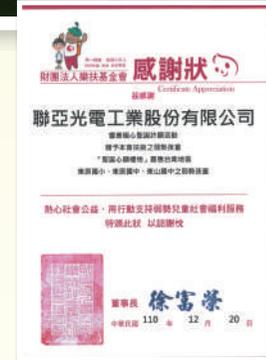
偏鄉學童的學習與發展亦為須被關懷及重視的一環，透過LandMark ♥ Sharing的活動，發起學校球隊和社團訓練物資的捐贈及教育資源補給金募捐；由多元才藝的學習，建立孩子的自信心以及團隊合作能力，使學生有更寬闊的表現空間及展現自我的成就。

讓愛走出去，二手鞋募集活動

「舊鞋救命」目前以東非肯亞為基地，持續協助赤貧地區進行人道救援工作，聯亞光電於2022年響應「社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會」活動，同步發起「讓愛走出去，二手鞋募集活動」，鼓勵同仁捐贈二手鞋，讓善心成為愛的循環，將愛送至有需要的世界角落。



聯亞光電近三年『LandMark ♥ Sharing』活動與成果



2020年

參與五甲教養院/施恩教養院捐贈物資
參與誠品文化藝術基金會捐書

2021年

參與台南市私立長泰教養院/樂扶社會福利基金會/直接跟農夫買
捐贈物資/助養金/小農
參與樂扶社會福利基金會/麻二甲之家/無毒農認捐聖誕禮物/小農

2022年

東原國中/東山國中/玉山國小捐助台南地區偏鄉中小學的球隊或特色社團
社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會捐二手鞋/募捐海外運費



4.1

氣候變遷

4.2

溫室氣體管理

4.3

能源管理

4.4

水資源管理

4.5

廢棄物管理



永續環境

4.1 氣候變遷

聯亞光電響應國際減碳趨勢，導入國際金融穩定委員會制定之氣候變遷相關財務架構揭露指引(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，積極進行機制建立與強化作業，以「治理」、「策略」、「風險管理」和「指標和目標」四個面向，擬定因應氣候變遷之策略與行動，以期降低氣候風險的衝擊。

架構	TCFD建議揭露項目	執行情形	
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	● 董事會	<ul style="list-style-type: none"> ● 風險管理(含氣候風險)最高監督單位 ● 審議氣候相關重大目標及執行預算 ● 監督氣候風險管理及策略推動成果
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	● 企業永續發展暨提名委員會	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候風險管理主要權責及決策單位 ● 定期向董事會呈報氣候管理進展 ● 審核氣候相關風險與機會評估結果及因應策略 ● 監督氣候議題執行情形
		● ESG永續執行小組	<ul style="list-style-type: none"> ● 收集氣候相關議題趨勢、執行氣候相關風險與機會分析 ● 統籌執行策略規劃、推動氣候相關行動方案
策略	所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	短期 <ul style="list-style-type: none"> ● 轉型風險：提高溫室氣體排放定價、原物料成本上漲 ● 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高與降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化 	
		中/長期 <ul style="list-style-type: none"> ● 轉型風險：現有產品和服務的要求及監管、客戶行為變化與利害關係人的關注與負面回饋日益增加 ● 實體風險：平均氣溫上升 ● 資源使用效率機會：使用更高效率的生產流程、回收再利用 ● 能源來源機會：使用低碳能源、採用獎勵性政策 	
	在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ● ESG永續執行小組討論鑑別對公司轉型及實體以及短中長期風險與機會，依內部既有目標管理期程，定義短期為1~2年以內、中期為3-5年、長期為6年以上。並評估各項轉型及實體以及短中長期風險與機會轉型類的風險，對財務之衝擊。 ● 以生命週期概念，從原物料、製造、配銷、使用、廢棄物階段，整合各部門共同發想各項節能減碳專案。 	
	在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	<ul style="list-style-type: none"> ● 氣候輕微：低度排放情境，暖化獲得控制，實體風險較低。 ● 氣候嚴重：高度排放情境，全球升溫幅度將無法及時控制暖化，極端天氣導致風險提升。 	

架構	TCFD建議揭露項目	執行情形						
風險與管理	在氣候相關風險的鑑別和評估流程	<ul style="list-style-type: none"> ESG永續執行小組透過跨部門討論與鑑別氣候相關風險與機會，依各單位之專業經驗，評估氣候風險與機會發生時間區隔、發生機率、對公司營運衝擊程度展開風險辨識及分類排序，評估對公司帶來之潛在營運與財務衝擊。 						
	在氣候相關風險的管理流程	<ul style="list-style-type: none"> ESG永續執行小組鑑別主要風險後與本公司各單位探討相關因應對策，企業永續發展暨提名委員會進行監督並定期向董事會報告業務執行情形。 						
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，於日常營運落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。 						
指標與目標	說明公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷減緩方面，本公司以單位產品溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定再生能源使用比例、單位產品電力使用量等指標。 						
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度溫室氣體排放量(公噸CO₂e)： <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>範疇一</th> <th>範疇二</th> <th>範疇三</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>987.13</td> <td>10,721.06</td> <td>1,897.04</td> </tr> </tbody> </table> <p>本公司於2022年起依照國際標準ISO14064-1執行溫室氣體盤查作業，並規劃請第三方驗證機構進行外部查證，取得查證聲明書。</p>	範疇一	範疇二	範疇三	987.13	10,721.06	1,897.04
	範疇一	範疇二	範疇三					
987.13	10,721.06	1,897.04						
管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	<ul style="list-style-type: none"> 本公司為提升自身與客戶的能資源效率，訂定減廢、節水等目標，全面降低環境衝擊。 訂定氣候相關績效指標： <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>碳排放與能源管理目標</th> <th>廢棄物管理目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 以2020年為基準，2025年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：Co₂碳排零成長。 2050年目標：達成碳中和。 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 以2020年為基準，2025年單位產品產出廢棄物較2020年降低10%。 </td> </tr> </tbody> </table>	碳排放與能源管理目標	廢棄物管理目標	<ul style="list-style-type: none"> 以2020年為基準，2025年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：Co₂碳排零成長。 2050年目標：達成碳中和。 	<ul style="list-style-type: none"> 以2020年為基準，2025年單位產品產出廢棄物較2020年降低10%。 			
碳排放與能源管理目標	廢棄物管理目標							
<ul style="list-style-type: none"> 以2020年為基準，2025年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：Co₂碳排零成長。 2050年目標：達成碳中和。 	<ul style="list-style-type: none"> 以2020年為基準，2025年單位產品產出廢棄物較2020年降低10%。 							

氣候相關風險/機會因應行動

◎轉型風險

風險類型	氣候相關議題	潛在財務影響	衝擊時間點	因應作為
政策法規	提高溫室氣體排放定價	<ul style="list-style-type: none"> 符合法規的相關支出費用(碳費/碳稅)增加。 投資節能減耗新設備的成本增加。 	短期	<ul style="list-style-type: none"> 持續推動日常營運與生產製程最大限度做到「節能、減排、減污」。 將老舊設備汰舊換新，提升能源使用效率。 設定積極減碳目標(設定2050年達碳中和)並執行相關作為。 購買綠電、規劃設置再生能源設備，尋求部份能源自給可能性規劃。 依政策規定，進行購買碳權的長期規劃。
	現有產品和服務的要求及監管	<ul style="list-style-type: none"> 購買再生能源與再生能源憑證營運成本增加。 	中期	
市場	客戶行為變化： 客戶對永續/環保/低碳之要求	未能滿足客戶要求所造成的 訂單減少衝擊。	中/長期	
	原物料成本上漲	供應商受再生能源法規及碳稅等影響轉嫁成本。	短期	
名譽	利害關係人的關注與負面回饋 日益增加(綠色商譽)	客戶、投資人要求加入特定 國際減碳倡議，增加營運管理成本。	中/長期	積極規劃響應國際減碳倡議，持續透過ESG報告透明揭露以提升公司形象。

◎實體風險

風險類型	氣候相關議題	潛在財務影響	衝擊時間點	因應作為
立即性	颱風、洪水等極端天氣事件 嚴重程度提高	<ul style="list-style-type: none"> 強降雨造成廠區排水系統超出負荷，廠區道路淹水、交通中斷，使得交運困難及客戶暫緩收料，政府如宣布停班，減少工作天數造成營收減少。 	短期	<ul style="list-style-type: none"> 評估廠區水災風險，並研擬緊急應變措施。 定期防災演習。 關鍵生產設備設置不斷電裝置。
	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化，例如：旱災	<ul style="list-style-type: none"> 嚴重極端天氣事件可能造成斷電，造成生產機台設備損壞，增加生產設備之資本支出及影響交期。 財產(天災)保險費增加。 	短期	
長期性	平均氣溫上升	<ul style="list-style-type: none"> 嚴重水資源不足影響生產與供貨。 平均氣溫上升，用電量增加，設備冷卻水用量增加等造成營運成本與碳排放量上升。 	中/長期	<ul style="list-style-type: none"> 持續提高廢水回收率。 持續推動綠色生產。

◎氣候機會

機會類型	氣候相關議題	潛在財務影響	衝擊時間點	因應作為
資源使用效率	使用更高效率的生產流程	<ul style="list-style-type: none"> ● 降低營運水電成本。 ● 增加投資新的節能設備成本。 ● 減少廢水處理環保支出。 	中/長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續推動日常營運與生產製程最大限度做到「節能、減排、減污」。 ● 將老舊設備汰舊換新，提升能源使用效率。 ● 提高廢水回收率。
	回收再利用		中/長期	
能源來源	使用低碳能源	<ul style="list-style-type: none"> ● 降低碳排放，減少溫室氣體相關法規之不確定性風險對營運的衝擊。 ● 取得公部門獎勵與合作，累積取得未來排放抵減所需碳權。 	長期	<ul style="list-style-type: none"> ● 購買綠電、規劃設置再生能源設備，尋求部份能源自給可能性規劃。 ● 規劃參與政府減碳獎勵專案。 ● 依政策規定，進行購買碳權的長期規劃。
	採用獎勵性政策		長期	



4.2 溫室氣體管理

在全球氣候變遷的挑戰下，企業須不斷降低營運過程溫室氣體排放量，以減緩對於氣候的負面影響。聯亞光電自2022年起根據ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，以確實掌握各廠區溫室氣體排放源及排放量，並依據盤查結果推動各項節能減排措施，透過持續改善之計劃，降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成之環境及氣候衝擊，善盡企業社會責任。



重大主題	溫室氣體盤查與減碳目標	
管理目的	依循國際標準執行溫室氣體盤查，將依據盤查結果設定減碳目標，積極導入節能減碳專案措施以降低溫室氣體排放。	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> 以「碳中和」為目標，依ISO 14064-1進行溫室氣體盤查，確實掌握公司溫室氣體排放源及排放量，提出溫室氣體減量的可行方案。 	
目標	2022年訂定目標	達成實績
	<ul style="list-style-type: none"> 單位產品溫室氣體排放量較前一年度減少10% 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度單位產品溫室氣體排放量較前一年度降低25.61%
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none"> 執行ISO14064-1溫室氣體盤查 	<ul style="list-style-type: none"> 2040年碳排放量零成長 2050年達到碳中和
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 訂定節能減碳專案，每年由管理審查會進行執行績效檢討 每年依ISO14064-1標準盤查溫室氣體排放量與能源使用量，以掌握現況，作為減量成效之驗證 	

近三年度溫室氣體排放量統計



溫室氣體種類	2020年度	2021年度	2022年度
範疇一(CO ₂ e公噸)	279.52	189.05	987.13
範疇二(CO ₂ e公噸)	10,376.48	10,468.42	10,721.06
總排放量(CO ₂ e公噸)	10,656.00	10,657.47	11,708.19
總溫室氣體排放密集度(KGCO ₂ e/單位產品CM2)	4.28	4.53	3.37

說明：2022年度溫室氣體總排放量(範疇一及範疇二合計)相較於2021年成長9.86%，主因為總營收成長，範疇一排放數據較前一年度增加，因2022年度有關冷媒使用是依ISO14064-1標準採逸散率盤查所致。2022年度單位產品溫室氣體排放量較2021年度降低25.61%。

其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放



年度	範疇三CO ₂ 當量(單位:CO ₂ e公噸)
2020	註
2021	註
2022	1,897.04

註：以往年度公司依環保署溫室氣體盤查登錄表單自行盤查，2022年度依照國際標準ISO14064-1執行溫室氣體盤查作業，故僅有2022年度有範疇三、其它間接排放量相關盤查數據。

溫室氣體排放減量



年度	直接減少的溫室氣體排放量(單位：公噸CO ₂ e)(註)
2020	434.70
2021	112.94
2022	250.90

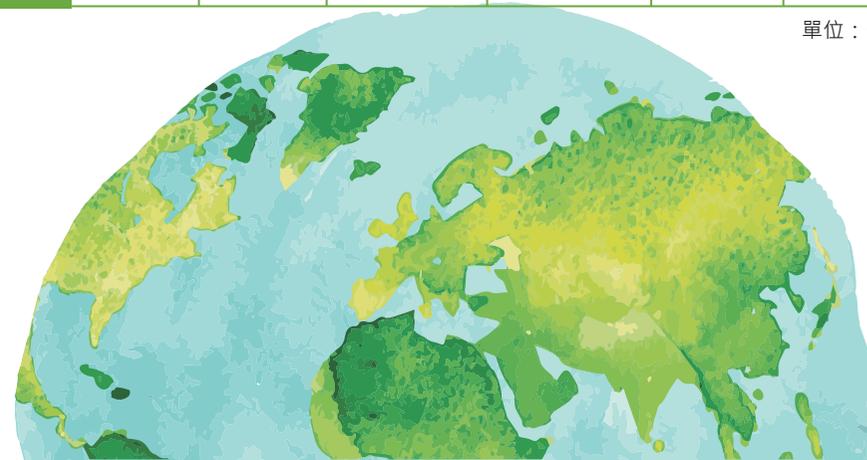
註：係依能源局公布2021年度電力排放係數：每度電約排放0.509公斤CO₂換算。

其它重大的氣體排放



年度	氮氧化物	硫氧化物	持久性有機污染物	揮發性有機化合物	懸浮微粒	有害空氣污染物
2020	無此排放	無此排放	無此排放	1,109.89	未檢出	25.54
2021	無此排放	無此排放	無此排放	822.56	未檢出	22.32
2022	無此排放	無此排放	無此排放	782.27	未檢出	15.09

單位：公斤



4.3 能源管理

電力使用為聯亞光電在能源消耗的主要部分，其餘包含少部分石化燃料使用（汽油、柴油等）。本公司持續推動各項節能改善專案，除了落實節電措施、提高能源效率，亦同時推廣落實辦公室及公共區域節能管理方案，輔以相關之宣導活動，增進同仁節能減碳之觀念與習慣。



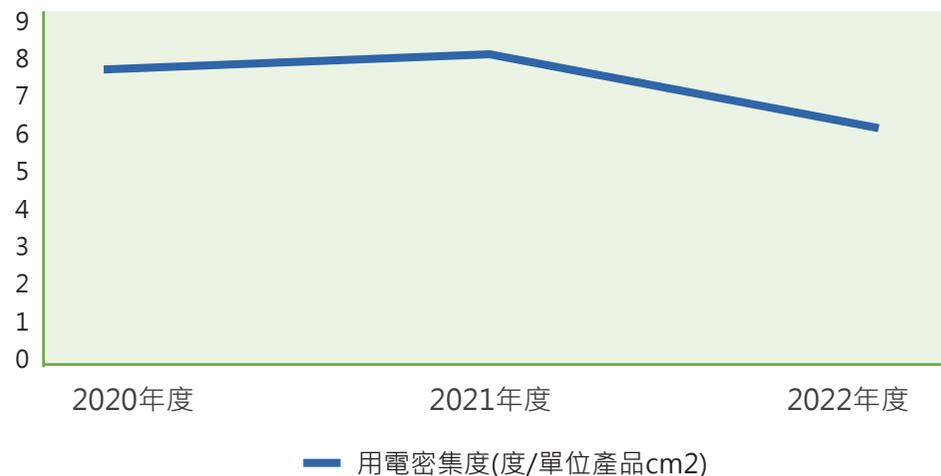
重大主題	能源管理	
管理目的	提升能源效率，降低能源消耗，進而提高經濟效益並減少溫室氣體排放。	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持續推進能源有效利用，進行節能改善計畫，致力提升能源效率。 ■ 持續投資節能設備，使單位用電逐步遞減。 ■ 逐步提高再生能源使用比率。 	
目標	2022年訂定目標	達成實績
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 單位產品用電密集度較前一年度減少10% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 單位產品用電密集度較前一年度減少27%
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 落實能源管理法訂定之節約能源目標及計畫，達成年度節電率 ■ 現有設備調整優化 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 導入ISO 50001能源管理系統認證 ■ 再生能源使用比率 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
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 管理審查會進行執行績效檢討 ■ 符合法規節電規範 	

2022年度能源使用結構



能源類型	用途	使用量	換算結果(百萬焦耳)	占比
電力	全廠用電設備	21,063.00仟度	75,826,800	98.82%
汽油	公務車、消防訓練	3,538.10公升	115,519	0.15%
柴油	發電機	22,468.15公升	789,980	1.03%
總量			76,732,299	100%
說明： 註1：電力換算單位為1度電力=3.6百萬焦耳 註2：汽油換算單位為1公升汽油=32.65百萬焦耳 註3：柴油換算單位為1公升柴油=35.16百萬焦耳 註4：換算資料依據經濟部能源局：能源產品單位熱值表				

近三年度用電密集度



近三年能源密集度統計

本公司2022年度能源總消耗量較2021年度增加7.45%，但隨著2022年度產量大幅提升，能源密集度較前一年度下降約27%



年度	能源總消耗量(百萬焦耳)	能源密集度(百萬焦耳/單位產品cm ²)
2020	70,732,176	28.41
2021	71,413,085	30.38
2022	76,732,299	22.10

減少能源消耗

2022年度節能減量成效

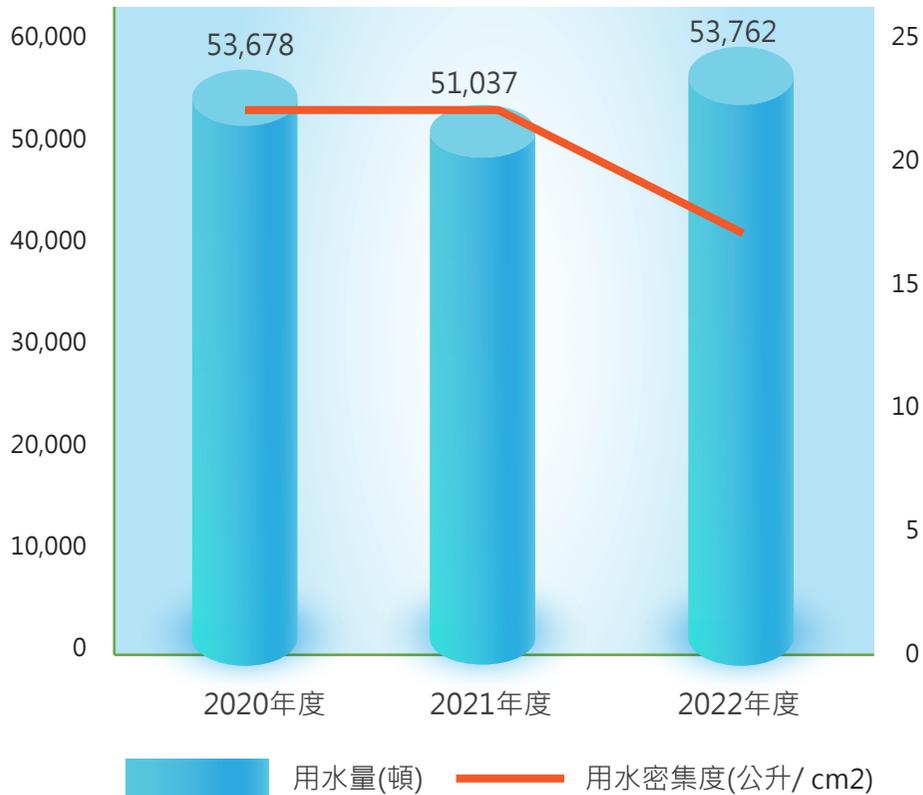


節能方案	年度節能量(kWh)	節能量佔當年度用電總量比例
照明設備節能	117,625	0.56%
廠務設備節能	89,965	0.43%
製程設備節能	285,340	1.35%
合計	492,930	2.34%

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。本公司由自來水廠取得用水，冰機冷卻水塔運轉所需水量及蒸發量；製程產生之廢氣，洗滌時所產生的蒸發量。製程端在相同用水量的情況下提高產值，增加用水效率；廠區及建築設置水表，每日抄表進行水量控管。

近三年用水量及用水密集度



近三年度節水方案與成效

聯亞光電投入多項節水改善方案，包括冷卻水塔濃縮倍率提升、空調箱冷盤管冷凝水回收、ROR濃縮水回收，2022年在水資源運用管理及節水技術執行下，約有15,124噸節水量，佔當年度用水總量28%。

年度	項目	總節水量(噸/年)	節水量佔當年度用水總量
2022	冷卻水塔濃縮倍率提升	15,124	28.13%
	空調箱冷盤管冷凝水回收		
2021	ROR濃縮水回收	14,957	29.31%
	純水RO-R回收統計		
2020	衛生設備定時洗淨功能關閉	5,168	9.63%
	空調箱冷盤管冷凝水回收		
	冷卻水塔增設溫度控制，降低蒸發量		



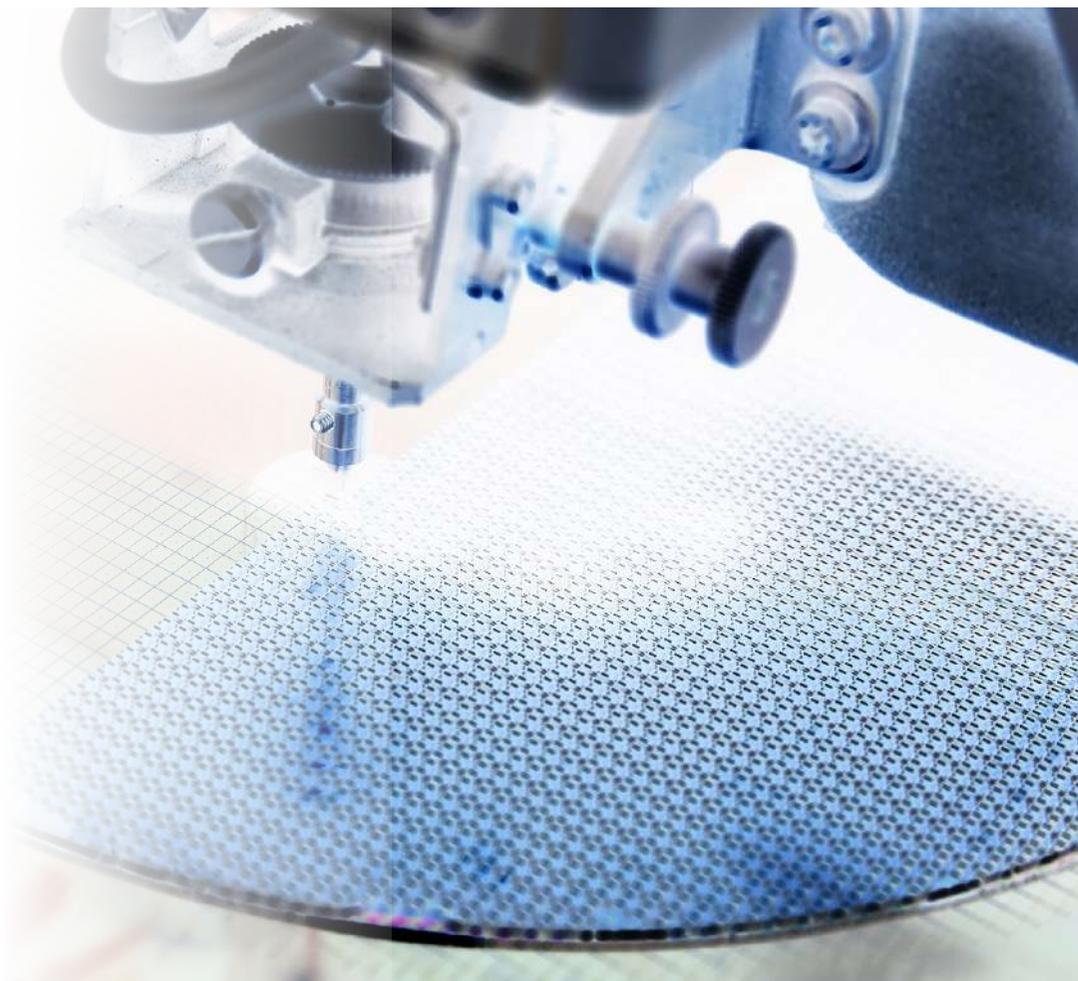
廢水處理暨排放情形

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，2022年度所排放廢水皆符合法規及南科園區管理局納管標準。

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	<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)
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

4.5 廢棄物管理

本公司主要廢棄物包含製程廢水處理程序所產生之汙泥、製程所使用之化學品廢液、沾染化學品之無塵布及濾材、廢棄晶片；另有員工生活垃圾及非製程產生之包材、廢塑膠等廢棄物，皆委由合格之清除處理廠商進行處理。



重大主題	廢棄物管理	
管理目的	妥善處理廢棄物除可以減少廢棄物產生及其相關成本外，並可創造營收價值與降低營運對環境之衝擊。	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> ■ 推動製程技術改善、源頭管理措施減少原物料使用及廢棄物產出。 ■ 回收資源達到廢棄物資源化及再利用。 ■ 關注國際環境趨勢發展，評估其機會與風險，妥善處理廢棄物並善用能資源，促進循環經濟。 	
目標	2022年訂定目標	達成實績
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022年度每單位產品產出廢棄物<0.07公斤/cm² 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022年度每單位產品產出廢棄物為0.035公斤/cm²
	未來目標	
	短期目標	中長期目標
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 年度每單位產品產出廢棄物<0.07公斤/cm² 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2025年每單位產品產出廢棄物較2020年降低10%
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 依實際產出量進行計算，並於管理審查會議評估管理方案施行成效。 ■ ISO 14001環境管理系統驗證。 	

廢棄物的直接處置

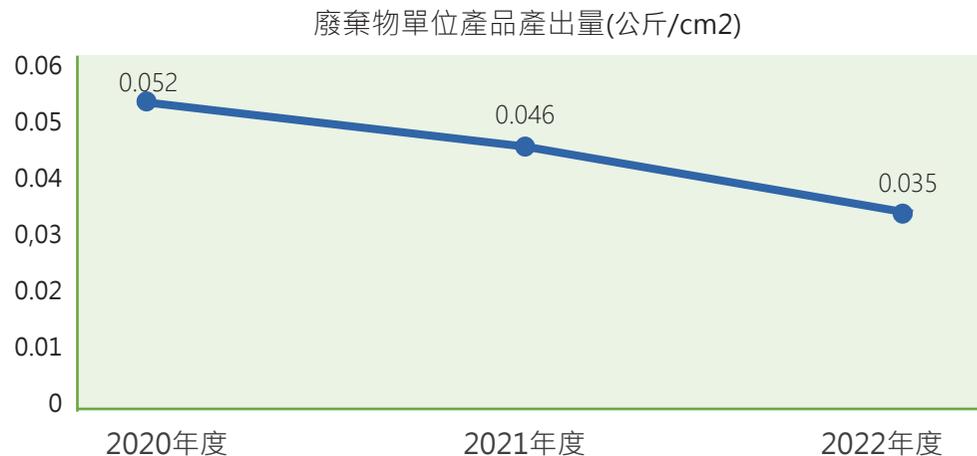
本公司一般事業廢棄物為生活垃圾，委由南科資源再生中心進行焚化。有害事業廢棄物委由合格清除處理廠商進行處理，近三年度清除處理廠商取得ISO14001管理系統驗證比率為80%。廢棄物種類及處理方式包含製程廢水處理程序所產生之汙泥及廢棄晶片(固化處理)、製程所使用之化學品廢液(化學處理)、沾染化學品之無塵布及濾材(焚化處理)。



年度	一般事業廢棄物		有害事業廢棄物		總量
	現場	離場	現場	離場	
2020	—	28.10	—	100.45	128.55
2021	—	30.34	—	79.50	109.84
2022	—	32.98	—	89.88	122.86

單位:公噸

近三年度廢棄物單位產品產出量



廢棄物的處置移轉

聯亞光電廠內廢棄物無自行再利用或再生，主要為委託外部廠商進行再利用或再生，依目前處理廠技術可行性，針對公司產出廢棄物進行回收再利用的有化學品廢空瓶、廢有機溶劑、廢氫氟酸、廢硫酸及廢汞燈。

2022年度



總重

11.24公噸



實際回收

5.98公噸



資源化比率

53.21%

附錄

附錄一

SASB揭露指標

附錄二

GRI準則內容索引

附錄



附錄一：SASB揭露指標

揭露主題	編號	揭露指標	2020年	2021年	2022年
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	全球總排放量 (範疇一)	279.52公噸CO ₂ e	189.05公噸CO ₂ e	987.13公噸CO ₂ e
		來自全氟化合物的總排放量	270.61公噸CO ₂ e	181.06公噸CO ₂ e	548.82公噸CO ₂ e
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	請參閱本報告書4.2溫室氣體管理。		
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	能源總消耗量(單位：十億焦耳)	70,732.18	71,413.09	76,732.30
		使用電網佔總能源消耗比例	99.83%	99.85%	98.82%
		使用再生能源佔總能源消耗比例	0%	0%	0%
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例	總取水量53,678立方公尺，屬於高水壓力地區比例0%。	總取水量51,037立方公尺，屬於高水壓力地區比例0%。	總取水量53,762立方公尺，屬於高水壓力地區比例0%。
		總耗水量及屬於高水壓力地區比例	總耗水量33,497立方公尺，屬於高水壓力地區比例0%。	總耗水量30,095立方公尺，屬於高水壓力地區比例0%。	總耗水量31,479立方公尺，屬於高水壓力地區比例0%。
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	有害廢棄物之重量為100.45公噸，其中可回收再利用在2020年度為總重14.52公噸，實際回收為9.13公噸，資源化比率62.88%。	有害廢棄物之重量為79.50公噸，其中可回收再利用在2021年度為總重13.58公噸，實際回收為7.82公噸，資源化比率57.58%。	有害廢棄物之重量為89.88公噸，其中可回收再利用在2022年度為總重11.24公噸，實際回收為5.98公噸，資源化比率53.21%。

揭露主題	編號	揭露指標	2020年	2021年	2022年
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	請參閱本報告書3.5職場健康與安全。		
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	本公司近三年度無員工健康和安全的重大違法情事，所造成金錢損失為0元。		
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明 (1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	(1)外籍員工比例1.53% (2)海外員工比例0%。	(1)外籍員工比例0.91% (2)海外員工比例0%	(1)外籍員工比例0.85% (2)海外員工比例0%
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含IEC 62474物質的產品收入比例	本公司產品100%符合IEC 62474之規範。		
		處理器的整體系統層面能源效率： (1)伺服器 (2)桌上型電腦 (3)筆記型電腦	本公司非終端應用產品，無對應適用之內容。		
原物料採購	TC-SC-410a.2	描述使用關鍵材料的風險管理方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極評估second 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。 ● 定期檢視安全庫存存量，保持常用料1.5~2月之間的存量。 		
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-150a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	本公司近三年度未發生與反競爭行為相關的法律事件，所造成金錢損失為0元。		

附錄二：GRI準則內容索引

使用聲明	依循GRI 準則出版2022年永續報告書，數據資訊範疇為2022年1月1日至12月31日。					
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	備註
GRI 2：一般揭露 2021						
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	16		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1		
	2-4	資訊重編			本公司2022年度無顯著之規模、結構、所有權或供應鏈的重大變化，故對之前年度資訊未有進行重編之情況。	
	2-5	外部保證/確信			本報告書未經第三方查證機構驗證。	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	16~17		
	2-7	員工	3.2人才招募與留任	36		
	2-8	非員工的工作者	3.2人才招募與留任	36		
治理	2-9	治理結構及組成	2.2公司治理	19		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2公司治理	20		
	2-11	最高治理單位的主席	2.1公司簡介	16		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2公司治理	19		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1企業永續經營承諾	9		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	備註
治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1企業永續經營承諾	9		
	2-15	利益衝突	2.2公司治理	22		
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 重大議題鑑別	12		
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2公司治理	22		
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2公司治理	21		
	2-19	薪酬政策	3.4薪酬福利	40		
	2-20	薪酬決定流程	3.4薪酬福利	40		
	2-21	年度總薪酬比例	3.4薪酬福利	40		
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	2		
	2-23	政策承諾	董事長的話	2		
	2-24	納入政策承諾	1.1企業永續經營承諾	8		
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2公司治理	22		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2公司治理	22		
	2-27	法規遵循	2.4法規遵循	25		
	2-28	公協會的會員資格	2.1公司簡介	18		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2利害關係人議合	10		
	2-30	團體協約			未設置工會，故無團體協約。	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	備註
GRI 3：重大主題 2021						
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3重大議題鑑別	12		
	3-2	重大主題列表	1.3重大議題鑑別	14		
經濟面						
經濟績效						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3經濟績效	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	2.3經濟績效	24		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1氣候變遷	50~51		
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	3.4薪酬福利	41		
	201-4	取自政府之財務補助	2.3經濟績效	24		
環境面						
能源						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3能源管理	54		
GRI 302：能源2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3能源管理	55		
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3能源管理	55		
	302-3	能源密集度	4.3能源管理	55		
	302-4	減少能源消耗	4.3能源管理	55		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3能源管理	55		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	備註
排放						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2溫室氣體管理	52		
GRI 305 : 排放2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	53		
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	53		
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2溫室氣體管理	53		
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2溫室氣體管理	53		
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2溫室氣體管理	53		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.2溫室氣體管理	53		
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) · 及其它重大的氣體排放	4.2溫室氣體管理	53		
廢棄物						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5廢棄物管理	58		
GRI 306 : 廢棄物2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5廢棄物管理	59		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5廢棄物管理	59		
	306-3	廢棄物的產生	4.5廢棄物管理	59		
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5廢棄物管理	59		
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5廢棄物管理	59		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	備註
社會面						
勞雇關係						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 薪酬福利	39		
GRI 401：勞雇關係2016	401-1	新進員工和離職員工	3.2 人才招募與留任	36		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.4 薪酬福利	40~41		
	401-3	育嬰假	3.5 職場健康與安全	44		
職業安全衛生						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 職場健康與安全	42		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.5 職場健康與安全	42		
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.5 職場健康與安全	43~44		
	403-3	職業健康服務	3.5 職場健康與安全	43~44		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.5 職場健康與安全	43~44		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.5 職場健康與安全	43~44		
	403-6	工作者健康促進	3.5 職場健康與安全	43~44		
	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	3.5 職場健康與安全	43~44		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	備註
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.5職場健康與安全	44		
	403-9	職業傷害	3.5職場健康與安全	44		
	403-10	職業病	3.5職場健康與安全	44		
訓練與教育						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3人才培育與發展	37		
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	3.3人才培育與發展	38		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3人才培育與發展	38		
客戶隱私						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.5客戶服務	26		
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	2.5客戶服務	26		



聯亞光電工業股份有限公司

LandMark Optoelectronics Corporation