

# 2021 SUSTAINABILITY REPORT



聯嘉光電股份有限公司  
Eco-Oriented Light



# 目錄

• 關於本報告書	2	• 附錄一：全球永續性報告指標GRI (Global Reporting Initiative) GRI準則對照	172
• 董事長的話	3	• 附錄二：聯合國永續發展目標SDGs (Sustainable Development Goals) 對照表	184
• 總經理的話	4	• 附錄三：永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)對照	187
• 2021年永續營運亮點	6	• 附錄四：氣候相關財務揭露建議(TCFD)對照表	190
• 聯嘉ESG目標	11	• 附錄五：外部查證聲明	191
• 聯合國永續目標(SDGs)實踐	17		
• 專欄-針對Covid-19的因應策略	22		
• 專欄-中堅企業獎	24		
➤ <b>第一章 永續發展管理</b>	<b>25</b>	➤ <b>第三章 Environment 節能環保·綠色永續</b>	<b>77</b>
1.1 利害關係者鑑別	26	3.1 綠色節能產品	82
1.2 利害關係人關注主題及溝通管道	26	專欄-Uniflex技術專利	83
專欄-與利害關係人的「績效考核」溝通	31	專欄-智慧城市	85
1.3 重大永續主題分析	32	專欄-ISO 26262系統	86
1.4 重大永續主題鑑別	33	專欄-ISO 17025實驗室	89
1.5 重大永續主題範疇及邊界	34	專欄-提高貨櫃容積率的作為	95
 		3.2 生產管理	108
➤ <b>第二章 Governance永續誠信治理·客戶共榮</b>	<b>36</b>	3.3 污染防治	110
2.1 聯嘉文化	44	專欄-廢棄物與廠內循環再利用	112
2.2 營運概況	48		
2.3 誠信經營	54	➤ <b>第四章 Social 職場共融·社會和諧</b>	<b>116</b>
2.4 風險管理	65	4.1 人力結構	123
2.5 氣候變遷管理	66	4.2 員工福利與權益	130
2.6 資訊安全管理	67	4.3 職涯發展與人才培育	135
2.7 顧客關係管理	68	專欄-新進人員輔導制度	145
2.8 永續供應鏈	71	專欄-推動友善職場生活平衡	147
		4.4 職場安全與責任	149
		4.5 樂活聯嘉	159
		4.6 公益活動	161
		專欄-淨灘	169
		專欄-華人公益企業金傳獎	171



# 關於本報告書

本報告書為聯嘉光電股份有限公司(以下簡稱為聯嘉光電或本公司)所發行之「2021年度企業永續報告書」。聯嘉光電自2020年開始自主發行報告書，今年首次經由第三方查證，期許讓各界對於本公司在永續方面工作的推動，能有更清晰、可信的認知與了解。

本年度報告書以「永續發展管理·溝通共融」、「Governance永續誠信治理·客戶共榮」、「Environment節能環保·綠色永續」、「Social職場共融·社會和諧」等章節架構，向利害關係人呈現聯嘉光電在公司治理、經濟、環境與社會面向的成果。未來，每年本公司也將持續發行報告書，說明永續經營的績效。

## 報告資訊邊界與揭露範圍：

除人力結構及新進、離職統計為全集團資訊外，本報告書範疇為聯嘉光電股份有限公司臺灣總部，未包含合併財報中其他子公司、營運據點及投資公司。報告書涵蓋時間為2021年1月1日至2021年12月31日，部分內容亦追溯至2018年並涵蓋2021年以前及以後之事例，而未來的管理方針、目標和計畫等內容也有部分刊載。相較於2020年，2021年本公司之組織規模、結構、所有權及供應鏈並無重大改變，預計於2022年第三季啟用的竹南科學園區二廠，則將成為本集團第五生產製造基地。截至2022年4月30日止，實收資本額為新臺幣1,827,333仟元，報告書內容若有資訊重編之情形，將於各章節中備註說明。

## 報告書數據測量基準：

本報告書揭露之各項資料及統計數據係來自於聯嘉光電自行統計及調查結果。其中財務報表數字為經會計師事務所簽證後之公開資訊；2021年溫室氣體盤查數據則通過第三方公正單位臺灣檢驗科技股份有限公司(SGS)完成查證符合ISO 14064-1：2018之合理保證等級；部分數據則引用政府機關網站公開發佈之資料，並以一般慣用的數值描述方式呈現，如有需換算之數據亦於報告書中註明。

## 報告書撰寫原則與綱領：

本報告書今年首度新增揭露框架SASB(永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standard Board, SASB))，並依循全球永續報告協會(GRI)的永續發展報導準則(GRI Standards, 2018)發行之GRI準則核心選項(Core)，對照呼應聯合國永續發展目標SDGs(Sustainable Development Goals, 簡稱SDGs)，針對重大永續主題透明揭露各項管理方針與執行績效資訊。

## 外部查證：

為提升與GRI準則、AA1000 AS2008及其2018附錄查證標準的符合度，本報告書已於今年6月通過第三方公正單位臺灣檢驗科技股份有限公司(SGS)完成查證符合GRI Standards核心選項(Core)與AA1000第一類型中度保證等級之要求。經由外部的第三方單位查證及嚴謹的內控與查核，確保了本報告書所有財務、環境及社會面資訊數據的準確性。完整之報告書內容，將公佈於聯嘉光電官網「企業永續專區」，方便使用者下載。

## 報告發行：

報告書發行時間

上次發行版本：2021年9月發行。

現行發行版本：2022年7月發行。

(未來規劃每年發行)

## 聯絡資訊：

本報告書以中文發行。為響應環保無紙化，歡迎由聯嘉光電網站(www.eoi.com.tw)下載完整報告(PDF檔案形式)。若您對於本報告書或是聯嘉光電推動ESG有任何指教及建議，都歡迎與我們聯繫，我們會儘快予以回覆，謝謝您！

## 聯嘉光電公司治理暨永續經營委員會

連絡電話：+886-37-539000 EXT: 11010

E-mail信箱：csr@eoi.com.tw

地址：35053 臺灣新竹科學工業園區苗栗縣竹南鎮科東一路2號

No.2, Kedong 1st Road, Chunan Town, Miaoli County, Hsinchu Science Park, Taiwan 35053, R.O.C.

官網：<https://www.eoi.com.tw/>

聯嘉光電永續發展專區

[https://www.eoi.com.tw/ESG/ESG\\_NEW](https://www.eoi.com.tw/ESG/ESG_NEW)



# 經營者的話

2021年是聯嘉光電在永續發展上的關鍵進步年！

為了健全永續發展(ESG)體系及強化本公司於資本市場之競爭力，聯嘉光電除修訂「企業永續發展實務守則」外，並通過臺灣檢驗科技股份有限公司(SGS)完成查證符合GRI Standards核心選項(Core)與AA1000第一類型中度保證等級之要求。希望透過外部第三方單位查證及嚴謹的內部控制與查核機制，確保本報告書所有財務、環境及社會面資訊數據之公正性及正確性，這是我們對所有關心聯嘉光電的內外關係人責無旁貸的使命。

## 一、加強治理永續

為呼應聯嘉光電國際化經營佈局之目標，自2021年起本公司重大訊息即以中英文同步雙語發布，除提升公司國際能見度，也讓國際投資者更易取得公司資訊。

此外，為進行董事會效能的定期檢討與持續提升，聯嘉光電已於2021年9月由「社團法人中華公司治理協會」完成董事會績效外部評估，肯定本公司董事會運作之健全性、專業性與多元性。

在證交所第八屆「110年度公司治理評鑑排名」聯嘉光電連續兩年上升，於所有上市公司中進步至21%至35%，在市值50億元以上至100億元類別，則進步至11%至20%等級。為求不斷進取，本公司已於第十一屆董事會引進共四位獨立董事，獨立董事比例也將更超越原本三位佔比董事會的三分之一。

## 二、創新環保永續

「不斷創新突破取得專利技術，以提升公司長期競爭優勢與對社會貢獻度」是聯嘉光電的研發宗旨。在2021年度聯嘉光電研發經費仍高於前一年之投入。

聯嘉光電自創立以來的研發成果都與綠色節能及永續環保息息相關，我們持續以既有LED車用品質設計基礎，結合IOT技術，發展智能傳輸之節能物聯網產品及車聯網產品，全力參與「智慧城市」之擘劃。此外，本公司也與經濟部、車測中心(PIDA)及大專院校光、機、電、熱相關系所積極合作，共同研發環保節能減碳之創新光源，為產、學、研及永續環境做出貢獻。

## 三、落實社會永續

在企業承諾部份，儘管新冠疫情蔓延，民眾生活型態改變，本公司同仁仍齊心協力，共渡難關。此外，聯嘉光電積極配合推動行政院為落實「聯合國工商企業與人權指導原則」所發布之「企業與人權國家行動計畫」，重視平權、關懷勞動條件，並要求聯嘉光電的供應商也必須符合客戶需求及國際正義的實踐，承諾堅決禁用衝突礦產。

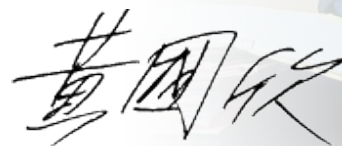
## 四、追求經營永續

企業唯有實踐上述三項：治理、環保、社會的全面均衡發展，才能持續茁壯、永續經營。在日新月異的全球化時代，聯嘉光電將會務實地強化研發能量，將光亮帶向國際舞台。

祝大家

身體健康，平安如意！

董事長



黃國欽





# 經營者的話



聯嘉光電以成為「全球車業創新光源領導廠商」及「永續經營的優良幸福企業」為願景。

除了持續與TESLA、福特、通用、克萊斯勒…等超過40家世界汽車大廠的合作，聯嘉光電在2021年更開拓了許多重要的電動新創車廠夥伴，如Rivian、Fisker、GOGORO等，朝未來成為更加綠色、環保的車用光源領導廠商，又邁進了幾步。

## 【前瞻學習、超前導入ESG】

為了達到永續經營的目標，長期以來聯嘉光電極為重視團隊的前瞻學習和創新突破，自2011年起就引進ESG的觀念與知識，全面落實ESG。

自成立以來，聯嘉光電即以LED節能減碳產品為主要營業項目，對於環保(Environmental Protection)的推動不遺餘力，對於社會公益 (Social Welfare)的參與竭盡所能，且相當重視公司治理 (Governance)。在2011年，公司尚未上市，獨立董事與薪酬委員會的設置並非必然。但聯嘉光電為了強化公司治理，率先遴聘三位獨立董事，並設置薪酬委員會。此外，在2017年就已對於ESG的揭露項目提出願景、治理架構、訂定「企業社會責任實務守則」，並在2020年設置「公司治理暨永續經營委員會」，設置公司治理主管，並制訂「集團風險管理政策」，透過對潛在風險之辨識、評估、控制、監督及溝通，做為經營策略制定的參考依據。

基於長期重視和落實社會公益，聯嘉光電在2020年榮獲「臺灣社會企業永續發展協會」第三屆「社會創新-社會共好獎」；2021年再榮獲「中華工商經貿科技發展協會」第四屆「華人公益企業金傳獎」；並與聯電、玉山銀行、中華電信、信義房屋、友達、光寶…等模範企業，列選為首屆「天下永續會」臺灣前20名永續標竿企業創始會員，一步一腳印的點滴累積深獲各界肯定。

根據金管會「公司治理3.0-永續發展藍圖」，要求實收資本額達新台幣20億元之上市櫃公司，自民國112年(西元2023年)起應編製並申報永續報告書。然而，聯嘉實收資本額尚未達新台幣20億元，在2021年即展現超前部署、提早練軍的決心，非受法規要求、自願性地發行首份「企業社會責任報告書」。聯嘉光電在今年持續發行「企業永續報告書」，並在「永續報告書編製及驗證管理辦法」中明訂，開始引進第三方公正單位查證，除有效掌握國際間發展中的重要驗證標準，並與全球永續發展趨勢同步。

此外，金管會於2022年3月3日正式啟動分階段推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃案，明定全體上市櫃公司須於2027年前完成溫室氣體盤查，2029年前完成溫室氣體盤查之查證。上述兩項，聯嘉光電皆已於2022年提前主動完成。

## 【落實ESG之經營績效】

「沒有ESG就沒有EPS！」金管會主委黃天牧在2022年初提及，減碳已然是國際間的共識與普世價值；推動永續發展計畫，除了可促成企業永續經營，也將能夠檢視臺灣金融市場。

聯嘉光電導入ESG後，因為善盡對人權保障及環境保護的企業社會責任，既保護公司信譽，又強化公司治理，再透過外部第三方單位的公正評鑑，強化誠信永續經營之企業形象，不僅持續增進企業營運及投資人信任度，更因為在車用LED光源領域具有一定的知名度與指標性，相當受到券商法人、投信投顧，及媒體、公協會的關注。

在產銷方面，聯嘉透過每月的ESG KPI內部稽核，有效降低運費、包材等資源之浪費，並透過檢討與改進，優化原材料之使用率，以提高存貨周轉率與現金周轉率。

在研發方面，聯嘉透過導入ESG促進技術創新、提升公司能源、資源的有效使用及製程優化，減少零件的使用以及不良品的產生，並提高產品在環保永續領域的競爭力。

為善盡地球村公民之責，就近服務北美重要汽車關鍵客戶，並大幅減低長途運費所產生的碳排放及環保汙染，2021年12月聯嘉光電美國密西根新廠第一期開幕量產。密西根州長Gretchen Whitmer與州政府官員、地方官員及許多知名汽車業代表，除親自蒞臨EOI Pioneer開幕式現場，並提供一百萬美金獎勵。我們除了更盡力深化美台雙邊關係及活絡經濟，並已依循臺灣總部將ESG系統導入東莞廠、深圳廠的模式，也將ESG系統導入密西根廠推展落實。

此外，導入ESG能及早因應客戶及國際法規可能發生的突然性變動及要求，聯嘉光電身為TESLA及許多世界知名車廠供應鏈的一員，勢必要「未雨綢繆」。依本公司「風險管理政策」由總經理擔任風險管理的最高主管，並由高階主管、功能單位主管及業務承辦人員擔任第一線風險管理人員，對四大構面(環境、社會、經濟及治理、其他)、八大風險(環境風險、作業危害風險、人力資源風險、市場風險、投資風險、法規合規風險、營運風險、其他風險)執行PDCA (Plan, Do, Check, Act) 並擬定相關對策，定期向董事會報告並揭露於公司網站。

### 【社會公益關懷的DNA】

社會公益關懷的基因，自創立以來就在公司及領導人的DNA中。聯嘉創立至今，「感恩惜福」、「取之社會、用之社會」的企業文化深植人心。20餘年來長期推動產官學合作、環境永續、弱勢關懷及文化公

益，每個月都堅持社會公益的持續推動，例如元宵送愛、兒童節認養文具包、關懷弱勢母親等，從未間斷。不只如此，正所謂天涯若比鄰，大陸城市也面臨疫情蔓延之苦，東莞聯嘉廠、深圳聯欣豐廠同仁也捲起袖子，主動提供支援人力協助社區核酸檢測工作，敦親睦鄰防疫，不遺餘力！

此外，聯嘉光電獨特的凝聚力：久任幹部比例相當高。主要幹部(部門主管以上)平均任職年資為9年，任職超過15年以上的比例更高達26.8%。就因為團隊們長期認同聯嘉的公司理念與文化，正所謂上行下效、風行草偃，要推動新政策就不易受到阻礙，且過程順暢有成效。

接軌綠色、節能、環保的國際脈動，聯嘉光電將會秉持「不斷創新突破，走在車用光源科技的前端」之企業使命，採取敏捷的組織作為，持續以洞悉先機、厚積薄發、集體意識和默契協作的企業特質，強化研發具前瞻性、高性價比的LED車用光源及智慧燈桿，為實現共榮共好、人類更美好的未來盡一份心力！

總經理

黃方毅



# 2021年永續營運亮點



2021年  
2021華人公益節獲「第四屆華人公益企業金傳獎」

2021華人公益節獲「第四屆華人公益企業金傳獎」

2021年聯嘉光電獲選經濟部第六屆「潛力中堅企業」



## 重大主題

## 2021年永續亮點

### 公司治理

- 員工整體薪酬調整幅度為4.8%。
- 全體董事及經理人董事責任保險投保金額為美金300萬元。
- 審計委員會至少每季召開一次，2021年共召開6次，親自出席率為100%。
- 薪資報酬及提名委員會至少每半年召開一次常會，2021年共召開2次，親自出席率為100%。

### 經濟績效

- 主要產品產值3,382,250仟元。
- 產量393,510千個。
- 營業收入為3,614,060仟元。

### 風險管理

- 2021年10月由本公司風險管理的最高主管-總經理主持，帶領高階主管、責任人員(功能部門主管)及業務承辦人員與會，進行主要風險議題評估；並於董事會中報告運作情形及回應措施。

### 資訊安全

- 公司持續提升員工對資訊安全認知，建構受保護的資訊環境以避免遭受攻擊時影響公司營運及造成重要資料外洩。
- 公司持續投入資源健全資安防護系統建置及投入人力在資安防護工作。
- 每季進行宣導資訊安全及規定或者相關資安訓練。
- 每年度依計畫實施資訊安全等應變演練及社交攻擊演練。
- 因應資安風險，舉辦4次內部教育訓練。

### 氣候變遷財務影響

- 氣候變遷相關風險納入財報後，進一步量化風險。有效管理本公司節能法規相關之風險。
- 每年定期舉辦1次「化學品洩漏緊急應變演練」應變教育訓練及模擬演練，培養員工緊急應變和自我安全管理能力。
- 每3年定期舉辦1次「重大天災緊急應變演練」應變之教育訓練及模擬演練。
- 於2021年開始實施碳盤查，預計於2022年開始進行客觀的分析、比較與檢討，力求減少對於環境及資源之耗損。

## 重大主題

## 2021年永續亮點

### 誠信經營

- 董事多元化政策包含2席女性董事，重視兩性平權。
- 新進人員辦理誠信經營教育訓練達成率100%。
- 落實員工誠信守則考核，於進行員工績效考核時同步完成。
- 持續導入企業營業秘密保護與管理、公司內部經理人法令及應注意事項、防範內線交易宣導會及誠信經營、道德行為及企業社會責任宣導等重要議題訓練課程。

### 智慧財產權管理

- 本公司全體之受雇人(含:顧問..等)，均須簽屬【僱傭合約書】(※僱傭合約內文特別明示揭露：受雇人應恪遵智慧財產營業秘密法等相關法令規定。)
- 新進員工於入職時，均會辦理企業營業秘密保護與管理教育訓練，達成率100%。

### 客戶隱私

- 2021年侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴之案例為 0 次。
- 本公司嚴守「客戶及供應商合約協定及保密承諾」。對於客戶及供應商所提供的訊息資料，技術資料及各項軟硬體外，可能涉及客戶及供應商專利或智慧財產權資料，在事前與客戶及供應商簽署保密契約，確實維護企業客戶機密資訊的安全。在具體的機制管控下，並無因違反客戶隱私權或因客戶或供應商資料遺失，而傷害客戶或供應商權益的狀況發生。  
(自2018年至2022年3月底為止，共 107份客戶滿意度調查以及本公司網路平台之申訴之案例為 0 次)

### 客戶服務管理

- 2021年客戶對聯嘉光電的總度滿意度評比達到89.04%。
- 2021年客戶滿意度的改善確認回函率為 85.7%，客戶針對 EOI的改善對策的認可率為100%。
- 2021年重要汽車客戶提供之計分卡年平均得分為 94.1分, 高於年度90分目標。



## 環境面Environment

### 重大主題

### 2021年永續亮點

#### 能源

- 空壓系統吸附式乾燥機耗能設備，租賃改良為真空式乾燥機，由18%降至3%，年節約43,800KWH/年。
- 將原製程使用的定頻式空壓機改由新增變頻式空壓機供應，節約237,250KWH/年。

#### 排放

- 廢水排放水質檢測符合主管機關(科學園區)的排放標準。
- 2021年共完成5家廢棄物清除處理業者評鑑，確認委託廠商均依法進行清除與處理廢棄物。
- 一般事業廢棄物減量0.339噸，減量達0.6%。
- 持續評估廠內可回收廢棄物，尋求異業合作將廠內廢棄物轉做其他企業之投入材料，達成循環經濟，節能減碳之成效。

#### 創新產品與技術

- 開發高能效、輕薄短小產品，高效率提升LED亮度，每年亮度提升5~10%。
- 進行模組內零件及材料使用優化：每瓦(流明)下材料重量或成本減少5%。
- 對能源需求降低：優化光學與機械結構，車燈模組每瓦光能利用率提高3%。
- 每年新產品設計案要比前一年產品壽命提升3年以上或保證>10年壽命。
- 韌體功能提升(功耗減少)：功耗減少10%。
- 結構化及模組化軟韌體設計達80%。
- 2021年節能號誌燈可節省電量93.20%，節能路燈可節省56.06%。

#### 有關環境保護的法規遵循

- 2021年 EOI 依歐盟第1907/2006號(REACH)之化學物質管理法規，執行2次法規更新及檢測，法規更新及檢測執行率 100%，0 項違反環境保護的法規。
- 2021年 EOI 依歐盟限制使用有害物質的第2011/65/EU號RoHS指令。執行1次檢測，檢測執行率 100%，0 項違反環境保護的法規。
- 2021年 EOI 依美國環保署(USEPA)之TSCA有毒物質控制法進行(PBTs)測試，違反此法規0項。



## 社會面Social

### 重大主題

### 2021年永續亮點

#### 教育與訓練

- 每年檢核每名員工當年度的工作績效表現，了解其訓練成效作為工作未來學習調整及改善方向。
- 訓練KPI開課達成率為100%，測驗成績平均為94.95，訓練滿意度為94%。
- 臺灣總部在職受訓總人數為643人，受訓總時數為4,387.3小時。

#### 勞僱關係

- 聯嘉光電依法聘用身心障礙人士，目前聘用人數為9人。
- 新進員工人數為151人，新進率為23.48%。
- 申請育嬰留職停薪者之復職率為75%，較前2年高。
- 2018-2021年申請育嬰留職平均留任率約為91.67%。
- 聯嘉光電總經歷工時1,075,949小時。

#### 職業安全衛生

- 無任何員工罹患職業病。
- 無發生職業災害死亡事件。
- 推動健康檢查、健康促進及健康管理，以維護員工之健康，並完成健康職場認證展延。
- 執行COVID-19廠內相關防疫措施，無員工確診。
- 作業環境監測結果-作業環境照度6件建議改善，皆定期追蹤改善狀況並確認改善成效。

#### 顧客的健康與安全

- 每年有害物質委外監測檢驗執行率 100%。
- 有害物質檢出率為 0 %。
- 每年 ISO 26262 功能安全標準驗證通過率 100%。
- 0 次違反健康和法規之事件。
- ETL安規認證合格率100%。

#### 社會經濟法規遵循

- 無發生重大產品違反反托拉斯相關規定之情事發生。
- 無發生重大社會經濟法規之違規事件。  
(註:重大事件定義為單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。資料來源:「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」)
- 無發生重大違反誠信經營、反競爭壟斷、貪腐相關法令遭主管機關裁罰之事項，亦未發生貪腐檢舉案件。
- 無發生重大歧視、強迫勞動使用童工或侵犯原住民權益之事件。



# 聯嘉ESG目標



## 第二章 Governance 永續誠信治理 · 客戶共榮

重大主題	2021年目標	2021年目標達成情況	2022年目標	中長期目標(3年以上)
經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工整體平均薪資調幅達到4.5%。</li> <li>員工每年人均產值達到500萬。</li> <li>員工每年人均附加價值率達到30%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均薪資調幅達到4.8%。</li> <li>當年度人均產值達到4,869仟元及人均附加價值率達到28.68%(※未達標原因為原物料成本上漲及COVID-19影響汽車銷售，進而影響而未達標。)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工整體平均薪資調幅達到5%。</li> <li>員工每年人均產值達到550萬。</li> <li>員工每年人均附加價值率達到30%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工整體平均薪資調幅達到6.5%。</li> <li>員工人均產值達到900萬。</li> <li>員工每年人均附加價值率達到35%。</li> </ul>
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續提升公司治理評鑑成效。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理評鑑得分進步至84.49分，於所有上市公司中整體排名上升至21%-35%級距；在市值50億元以上至100億元類公司排名11%-20%級距。</li> <li>董事會績效自評，五大面向、共計22項指標，平均為4.92-5分(滿分5分)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續改進未得分項目，提升公司治理評鑑排名。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立良好的公司治理與誠信經營環境，充分落實各利害關係人之權益。</li> </ul>
誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> <li>新進人員誠信經營教育訓練100%。</li> <li>2021年落實員工誠信守則考核。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成率100%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新進人員誠信經營教育訓練100%。</li> <li>2022年落實員工誠信守則考核。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全體員工誠信經營教育訓練100%。</li> </ul>

重大主題	2021年目標	2021年目標達成情況	2022年目標	中長期目標(3年以上)
風險管理、 氣候變遷財務影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021年節電率1%，符合能源局每年節能1%要求。</li> <li>全廠每月用水回收率&gt;70%，符合科管局申報要求。</li> <li>計畫於2023年開始執行氣候相關財務揭露(TCFD)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>空壓系統吸附式乾燥機更換真空式乾燥機，耗氣量18%降至3%，已符合能源局每年節能1%要求。</li> <li>全廠每月用水回收率平均&gt;78.85%，符合科管局申報要求。</li> <li>已洽詢顧問機構，從碳盤查與外部查證開始著手蒐集相關資料。</li> <li>2021年參考TCFD氣候相關財務資訊揭露建議書架構，揭露氣候相關資訊。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年節電率1%，符合能源局每年節能1%要求。</li> <li>全廠每月用水回收率&gt;70%，符合科管局申報要求。</li> <li>擴大盤查範圍並降低碳盤查中的不確定性。</li> <li>導入碳盤查及外部查證，提供氣候相關財務揭露。</li> <li>定期執行風險辨認及因應措施以降低風險對聯嘉光電營運之衝擊；提升風險管理作業效能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022-2024年每年度節電率1%，符合能源局要求。</li> <li>氣候變遷相關風險納入財報後，進一步量化風險。</li> <li>評估導入ISO 50001等國際管理系統。</li> <li>導入碳盤查及外部查證，提供氣候相關財務揭露。</li> <li>定期執行風險辨認及因應措施以降低風險對聯嘉光電營運之衝擊；提升風險管理作業效能。</li> </ul>
資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季至少一次的資訊宣導或者訓練。</li> <li>年度資訊安全應變演練。</li> <li>年度社交攻擊演練。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>皆依規定落實執行，達成率100%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季至少一次的資訊宣導或者訓練。</li> <li>年度資訊安全應變演練。</li> <li>年度社交攻擊演練。</li> <li>依ISO 27001之精神完善本公司之資訊安全機制。</li> <li>無資安事件發生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期將導入ISO 27001健全資訊安全之規範。</li> </ul>
顧客的健康與安全、客戶隱私 客戶服務管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>有害物質檢出率為0%。</li> <li>有害物質委外監測檢驗執行率100%。</li> <li>ISO 26262功能安全標準驗證通過率100%。</li> <li>違反客戶隱私:0次。</li> <li>客戶滿意度高於85%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>零有害物質檢出達成率100%。</li> <li>有害物質委外監測檢驗執行達成率為100%。</li> <li>ISO 26262功能安全驗證通過率100%。</li> <li>零客戶隱私洩漏達成率100%。</li> <li>客戶滿意度89.04%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有害物質檢出率為0%。</li> <li>有害物質委外監測檢驗執行率100%。</li> <li>ISO 26262功能安全驗證通過率100%。</li> <li>客戶隱私申訴: 0次。</li> <li>客戶滿意度高85%。</li> <li>年度客戶滿意度調查結果高於80分並優於前3年平均(2022-2024)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守政府法規和國際有害物質管理標準，確保產品過程無任何危害物質。</li> <li>每年通過ISO 26262功能安全標準驗證通過率100%。</li> <li>依循ISO 27001資訊安全規範及營業秘密法，確保客戶機密安全。</li> <li>持續關注客戶需求與期望，健全公司提供持續且穩定的產品及服務能力。</li> </ul>



### 第三章 Environment 節能環保 · 綠色永續

重大主題	2021年目標	2021年目標達成情況	2022年目標	中長期目標(3年以上)
<b>能源、 溫室氣體排放、 水與放流水、 廢棄物</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 能效改善，車燈模組每瓦光能利用率提高3%。</li> <li>· 包材用量減少3%。</li> <li>· 車用產品100%通過法規。</li> <li>· 2021年節電率1%，符合能源局每年節能1%要求。</li> <li>· 全廠每月用水回收率&gt;70%，符合科管局申報要求。</li> <li>· 廢水排放水質檢測符合主管機關(科學園區)的排放標準。</li> <li>· 2022年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查評估及查證。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 7家廠商進行包材回收。</li> <li>· 空壓系統吸附式乾燥機更換真空式乾燥機，耗氣量18%降至3%，已符合能源局每年節能1%要求。</li> <li>· 全廠每月用水回收率平均&gt;78.85%，符合科管局申報要求。</li> <li>· 廢水水質檢測均符合主管機關(科學園區)排放標準。</li> <li>· 評估導入ISO 14064-1溫室氣體盤查機構接洽會談標的與目標。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 減少整體供應鏈資源浪費，減碳、提升環保再生資源重複運用。</li> <li>· 能效改善，車燈模組每瓦光能利用率提高3%。</li> <li>· 包材用量減少3%。</li> <li>· 車用產品100%通過法規。</li> <li>· 2022年節電率1%，符合能源局每年節能1%要求。</li> <li>· 全廠每月用水回收率&gt;70%，符合科管局申報要求。</li> <li>· 廢水排放水質檢測符合主管機關(科學園區)的排放標準。</li> <li>· 導入ISO 14064-1溫室氣體盤查評估及查證。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 遵守環保法規，零違規紀錄。</li> <li>· 長期方案為評估導入ISO 50001等國際管理系統。</li> <li>· 包材用量減少5%。</li> <li>· 2022~2024年每年度節電率1%，符合能源局要求。</li> <li>· 廢水排放水質檢測符合主管機關(科學園區)的排放標準。</li> <li>· 導入ISO 14067產品碳足跡盤查評估及查證。</li> <li>· 每年各廠區及子公司取得ISO 14064-1溫室氣體盤查自主盤查及認證。</li> <li>· 2023-2026年每年節電1%，挑戰減碳1%、用水強度降低1%。</li> <li>· 每年無違反環保法規事件。</li> </ul>

重大主題	2021年目標	2021年目標達成情況	2022年目標	中長期目標(3年以上)
<b>社會經濟法規遵循、 有關環境保護的 法規遵循、</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守國際綠色規範，危害物質零檢出。</li> <li>遵守職業安全衛生法規，零違規紀錄。</li> <li>企業永續發展法規宣導(包含誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則)教育訓練達成率100%。</li> <li>遵守各項法律及行政法令，無重大違法情事發生。</li> <li>遵守環保法規，零違規紀錄。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>符合國際綠色規範，達成危害物質零檢出。</li> <li>2021年度無違反環保法規或遭主管機關罰緩之情事。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守國際綠色規範，危害物質零檢出。</li> <li>持續遵守職業安全衛生法規，零違規紀錄。</li> <li>持續遵守環保法規，零違規紀錄。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續遵守環保法規，零違規紀錄。</li> <li>持續符合國際綠色規範，產品無任何危害物質。</li> <li>持續遵守職業安全衛生法規，零違規紀錄。</li> <li>持續進行企業永續發展法規宣導(包含誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則、公司治理實務守則)教育訓練。</li> <li>遵守各項法律及行政法令，無重大違法情事發生。</li> </ul>
<b>創新研發</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>節能新產品或技術開發每年大於或等於2件以上。</li> <li>每年高能效產品提升LED亮度提升5%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1件專利及3件發明申請進行中。</li> <li>2021年節能新產品開發2件以上，如：高效能SL4-S路燈、EFLI探照燈、DC/NY版號誌燈、越南號誌燈、Display代工包裝。</li> <li>LED亮度提升7%。</li> <li>2021年在新材料(晶片/螢光粉)與新製程的導入，LED亮度提升7%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>節能新產品或技術開發每年大於或等於2件以上。</li> <li>每年新專利申請數&gt;2件。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>效能提升，車燈模組每瓦光能利用率每年提高4%。</li> <li>每個車燈模組之零件減量達5%。</li> <li>每年逐步調升每個車燈模組之零件減量2-3%。</li> <li>每年高能效產品提升LED亮度提升10%。</li> <li>三年內，車用LED元件銷售超過10個國家。</li> <li>LED元件可靠度規格超越世界車燈大廠需求規格。</li> <li>LED元件成為全球主要車用LED元件供應商之一。</li> <li>車用產品通過AEC-Q102與USCAR-33測試認證。</li> <li>路燈產品符合UL/CuI、CNS、DLC、FCC/ICES認證，號誌燈產品符合ITE、ETL/cETL、CNS認證。</li> <li>韌體功能提升，功耗減少10%。</li> <li>每瓦(流明)下材料重量或成本減少5%。</li> <li>每年新產品設計案要比前一年產品壽命提升3年以上或保證&gt;10年壽命。</li> </ul>

重大主題	2021年目標	2021年目標達成情況	2022年目標	中長期目標(3年以上)
智慧財產權管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保公司及客戶的機密資訊，在業務執行中能被合法的使用，避免違反相關的法律。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全體之受雇人(含:顧問..等)，均須簽署【僱傭合約書】，其中僱傭合約內文特別明示揭露：受雇人應恪遵智慧財產營業秘密法等相關法令規定。</li> <li>新進人員於入職時，均會辦理企業營業秘密保護與管理教育訓練，達成率100%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保公司及客戶的機密資訊，在業務執行中能被合法的使用，避免違反相關的法律。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保公司及客戶的機密資訊，在業務執行中能被合法的使用，避免違反相關的法律。</li> </ul>

## 第四章 Social 職場共融 · 社會和諧

重大主題	2021年目標	2021年目標達成情況	2022年目標	中長期目標(3年以上)
訓練與教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練開課率達100%。</li> <li>訓練測驗成績達90分以上。</li> <li>教育訓練滿意率達85%以上。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練開課率達100%。</li> <li>訓練測驗成績達91.92%。</li> <li>教育訓練滿意率達92%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練開課率達100%。</li> <li>訓練測驗成績達90分以上。</li> <li>教育訓練滿意率達85%以上。</li> </ul>	提升公司營運績效： <ul style="list-style-type: none"> <li>員工人均營收達900萬。</li> <li>員工每年人均附加價值率達35%。</li> <li>員工勞動效率達&gt;85%。</li> </ul>

## 重大主題

### 2021年目標

### 2021年目標達成情況

### 2022年目標

### 中長期目標(3年以上)

## 職業安全衛生

- 2022年內100%分享總公司建置「ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證」經驗給海外各廠。
- 預計2022年辦理一場免費癌篩活動。
- 掌握健康資訊並宣導於廠內佈告欄及Portal公告健康促進、新冠肺炎等相關文宣，隨時更新宣導100%完成。
- 每月辦理一次按摩服務活動，舒緩同仁平日工作勞務壓力。
- 定期及不定期安全衛生巡檢，針對不安全環境及不安全行為進行改善100%完成。
- 失能傷害頻率FR降5%。
- 建置化學品管制清單，執行暴露評估及分級管理，落實危害標示100%完成。

- 已完成「ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證」相關執行文件分享。
- 原訂舉辦之四癌篩檢活動因疫情影響，將延至2022年舉辦。
- 健康資訊並宣導共49件，達成率100%。
- 按摩服務活動因為疫情影響暫緩，故未舉辦。
- 已完成定期及不定期巡檢，須改善案6件，改善完成100%。
- 年FR值為1.77較2020年FR值1.91下降7%。
- 化學品管制清單已建置完成共30筆，每半年更新並申報主管機關。暴露評估及分級管理已完成共129筆，每季檢視並定期評估。
- 危害標示100%完成。

- 2022年內100%分享總公司建置「ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證」經驗給海外各廠。
- 辦理一場免費癌篩活動。
- 掌握健康資訊並宣導於廠內佈告欄及Portal公告健康促進、新冠肺炎等相關文宣，隨時更新宣導100%完成。
- 每月辦理一次按摩服務活動，舒緩同仁平日工作勞務壓力。
- 定期及不定期安全衛生巡檢，針對不安全環境及不安全行為進行改善100%完成。
- 失能傷害頻率FR降2%。
- 建置化學品管制清單，執行暴露評估及分級管理，落實危害標示100%完成。

- 2026年內海外各廠100%驗證完成。
- 個人使用健身房依刷卡紀錄史用點數、參與健康促進活動，累積健康積分。
- 規劃1-3年依各部室統計健康活動參與率排名，頒發健康部門獎，完成10%。
- 結合社會公益行動，邀請視障按摩師進駐企業100%完成。
- 持續落實安全衛生巡檢。
- 提升各部室虛驚事故之通報率。
- 提升主管工作場所走動巡查頻率。
- 提升各部室自我發現缺失之能力。
- 失能傷害頻率FR降11%。
- 母性健康保護平台100%建置完成。
- 化學品資訊平台100%建置完成。
- 未來設置法遵部門共同參與公司管理制度面設計。
- 建立員工關係專責部門(EPR)。
- 員工滿意率持續大於85%。
- 離職率持續低於2%，員工留任率持續大於98%。

## 勞雇關係

- 深化員工離職訪談的質量，依據離職原因提出改善計畫執行率100%。
- 每季召開勞資會議結案率100%。
- 次年1月依據前年員工滿意度調查結果改善計畫100%完成。
- 建置勞資溝通平台100%完成。
- 每年檢核優化管理制度，使其具有適法性和符合組織需求。
- 每季召開職福會討論福利業務優化執行率100%。

- 深化員工離職訪談，2021年度完成離職訪談問卷再設計，持續進行改善中，其他項目皆達標為100%。

- 完成再設計之員工離職訪卷樣本蒐集分析。
- 無重大勞資糾紛。
- 員工滿意度持續高於85%。

- 員工離職率持續低於2%。
- 員工留任率持續大於98%。
- 無勞資糾紛或勞動訴訟案發生。
- 未來設置法遵部門共同參與公司管理制度面設計。
- 建立員工關係專責部門(EPR)。
- 員工滿意率持續大於85%。



# 聯合國永續目標(SDGs)實踐

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 包含17項目標 (Goals) 及169項具體目標 (Targets)，未來全球將以之作為2016-2030年的發展議題主軸。聯嘉光電本集團之永續作為，具體呼應聯合國永續發展目標(SDGs)其中15個目標。



## 目標1

消除各地一切形式的貧窮

- 聯嘉每年邀請弱勢團體參與尾牙表演，提供罕見疾病基金會的病友及偏鄉學校團體發光發熱的舞臺。
- 送愛到偏鄉2021年12月年聖誕節贈禮(南埔國小)。
- 2021年12月聖誕節捐贈應景防疫口罩。

## 目標 2



消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業

- 為友善環境、扶助小農發展，2021年聯嘉光電認購公益團體「天使文旦」專案，支持在地友善果園發展、促進小農經濟共50箱，以在地消費鼓勵在地生產，進一步結合環境永續性與社會公益性的價值。
- 2021年聯嘉光電主動認購400箱台南金鑽鳳梨，支持臺灣農民，為社會經濟發展盡一份心力。
- 2021年3月友愛石虎·糧時守護-通霄在地學童石虎米營養午餐護育計畫。

## 目標 3



確保健康及促進各年齡層的福祉

- 落實法令規定、提供優於法規之定期健康檢查，辦理參與人數為519人次，受檢率96.1%。
- 推動並落實員工健康管理、異常追蹤、健康促進及分級管理及健康管理，2021年全廠體檢人員風險評估100%已完成，評估結果：低度風險398人、中度風險99人、高度2人，高度風險22位，皆完成健康面談達成率100%。
- 推動母性健康保護「母性保護計畫」，2021年新增7位準媽媽，母性同仁收案後立即納入保護計畫。
- 異常工作負荷、執行職務遭受不法侵害、勞工作業環境監測等。
- 2021年化學品管制清單已建置完成共30筆，每半年更新並申報主管機關；暴露評估及分級管理已完成共129筆，每季檢視並定期評估；危害標示100%完成。

## 目標 4



確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

- 聯嘉光電提供員工照顧及福利措施，在2021年員工就學補助4件、員工專業課程進修補助42件、子女教育獎勵金及補助207件，合計提撥新台幣\$965,110。

## 目標 5



實現兩性平等，並賦予所有婦女權力

- 2021年董事會成員中女性董事占比為22%，臺灣總部高階主管中女性人數占比為18.42%。

## 目標 6



確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理

- 符合科學園區放流水標準(2018~2021年園區標準:化學需氧量為500mg/L、生化需氧量為300mg/L、懸浮固體物為300mg/L)，無影響重大水源。
- 臺灣總公司為水資源中低風險區域，由水資源高壓力/極高壓力地區取水的百分比為0%。水回收再用率比2020年高，為20.386%。

## 目標 7



確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源

- 聯嘉光電將原製程使用的定頻式空壓機改由新增變頻式空壓機供應，預估節約91,250KWH/年；將原製程使用的吸附式乾燥機改由真空式乾燥機供應，預估節約32,850KWH/年。

## 目標 8



促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作

- 為了因應歐美與臺灣市場汽車業客戶光源訂單之持續增加，並響應政府鼓勵台商返台投資方案，以創新技術、自動化設備與精實生產來提升臺灣在全球之競爭優勢與市場佔有率，並積極培養國際水準高科技之研發與產業人才，已於預計於2022年第二季竹南科學園區二廠落成後，成為第五生產製造基地，將可增加大約400個就業機會。

## 目標 9



建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新

- 2021年為了提升LED節能創新研發能力，增加12位研發人員，研發費用上升至181,395仟元。

## 目標 10



減少國內及國家間不平等

- 聯嘉光電在生產製造據點為臺灣竹南科學園區、中國廣東省東莞市的東莞聯嘉、深圳市聯欣豐、美國密西根四個廠區，招募不分男女、宗教、種族、階級、黨派，落實平權，亦雇用當地員工。
- 聯嘉光電總部外籍人士擔任管理職男性2位，非管理職女性108位。
- 聯嘉光電總部依法聘用身心障礙人士9人，優於法令1%之規定。

## 目標 11



促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性

- 2021年一般事業廢棄物減量1.701噸，減量達3%，經由回收再利用等資源化廢棄物量達56.087噸(佔50%)，其他的清理方式皆已委託國內專業合格清理機構辦理，以提高社會環境使用資源，促進循環經濟發展。

## 目標 12



確保永續的消費與生產模式

- 聯嘉光電在材料選用回收再利用的材質。包裝開發過程中，空間運用能提升10-20%以上的利用率，經由設計改良包裝規劃，亦可以直接減少包材使用，以及減少運輸所需社會資源成本。

## 目標 14



保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展

- 2021年12月淨灘活動-海洋『淨』灘、『清』手做起。

## 目標 16



促進和平且包容的社會，  
以落實永續發展；提供司法  
管道給所有人；在所有的階層  
建立有效的、負責的且包容的  
制度

- 以多元溝通管道與公開透明的方式，持續與各類利害關係人溝通與議合重要議題，且以實質之營運成果回應給利害關係人(詳見1.2利害關係人關注主題及溝通管道章節)。
- 規定提供相關申訴機制及管道，並可透過公司網路平台進行申訴。
- 致力落實廉潔反貪政策，制定「反貪腐規約」。

## 目標 17



強化永續發展執行方法及  
活化永續發展全球夥伴  
關係

- 聯嘉光電優化整體供應鏈體質，規劃永續供應商管理機制，建立策略合作夥伴，藉由採購數位化的規畫與執行，提升採購流程與供應商溝通的效率，另建立VMI，以控管原物料風險。

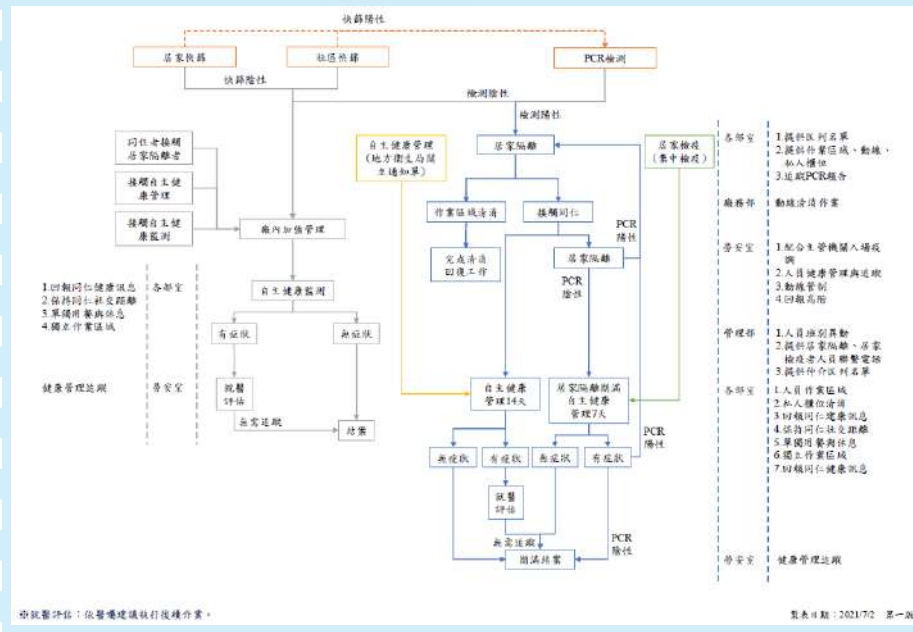
# 專欄 - 針對 Covid-19 的因應策略

COVID-19疫情肆虐，給公司員工帶來了直接性的健康風險，為防範COVID-19疫情造成公司重大影響，由最高管理階層成立之防疫專責小組訂定及執行COVID-19防疫計畫、防疫措施來應對。由防疫專責小組負責配合各類查察、填報記錄，掌握疫情變化、防疫宣導、防疫物資準備、衛生管理與人員健康監測、疫病通報、安全衛生危害鑑別風險評估，以及防疫應變準備等工作。防疫措施適用對象含括：聯嘉光電全體員工(含外籍移工)、承包廠商、客戶及公司駐外單位人員等，2021年本公司員工並無任何確診個案。

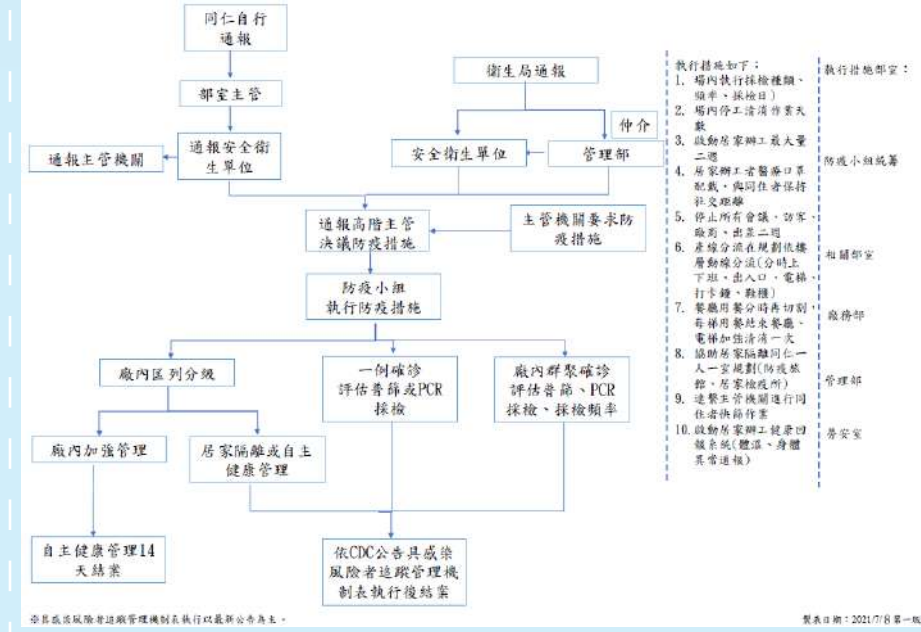
## 傳染病防治緊急應變演練滾動式啟動防疫小組會議

公司內部會不定期公告最新防疫措施，並召開「傳染病防治緊急應變演練滾動式啟動防疫小組會議」，以避免新冠肺炎疫情於廠內擴散、傳播，並進行安全衛生危害鑑別風險評估，及持續員工健康追蹤管理。聯嘉光電積極配合CDC公布之警戒或防疫政策，不僅保護員工也保護員工的家人，及周邊社區居民。

廠內具感染風險流程



確認同仁處理流程



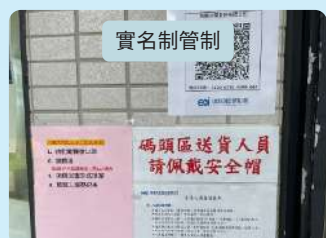
## Covid-19疫情的風險與機會

環顧全球市場商機，聯嘉光電已獲得世界關鍵車燈供應大廠的認證，在德國、美國、臺灣、中國等地都有合作夥伴。過去幾年，本公司營收成長均超過25%，然而自全球出現COVID-19疫情以來，全球汽車產業從生產到消費都遭遇有史以來的空前危機。2021年因疫情持續導致全球塞港、運輸斷鏈，車用晶片及電子元件短缺致使各大車廠減產，本公司出貨低於預期；且因新臺幣匯率升值，匯損造成營收及毛利縮減；另外，材料價格上漲及人工成本上漲等，都是總體環境中不利的因素。但公司已經採取：全力降低購料成本、節省費用等各項因應措施來面對挑戰，並持續培訓員工，加強各項管理，隨時注意市場動態，以因應未來產業及整體經濟環境變化所帶來的營運風險，將各種不利因素的影響性降至最低。

展望2022年進入後疫情時代，晶片供應問題將逐漸改善，加上汽車電動化進程超乎預期，汽車零組件供應鏈呈現復甦趨勢，全球車市將可望快速回溫。聯嘉光電將繼續與長期策略合作夥伴，以及新開發之重要客戶密切合作，以成為國際上最重要LED車燈元件與模組專業供應廠之一的目標而努力。

不定期公告最新防疫措施

圖	上傳者	檔名	大小	上傳日期
>	林阿信	H3N2病毒檢驗報告-2021年12月15日-實在感好(20210225).pdf	1.98 MB	2021/05/25 16:07:25
>	林阿信	春節前出外上開計畫出外-2021年人員名單.pdf	94.60 KB	2021/05/25 16:07:25
>	林阿信	春節前出外上開計畫出外-2021年人員名單.pdf	87.71 KB	2021/05/25 16:07:25
>	林阿信	春節前出外上開計畫出外-2021年人員名單.pdf	47.34 KB	2021/05/25 16:07:25
>	林阿信	春節前出外上開計畫出外-2021年人員名單.pdf	44.40 KB	2021/05/25 16:07:25
>	林阿信	聖誕節出外計畫-2021年人員名單.pdf	1.58 MB	2020/12/23 08:50:44
>	林阿信	聖誕節出外計畫-2021年人員名單.pdf	564.13 KB	2020/12/23 08:50:44
>	林阿信	2021年12月23日聖誕節出外計畫.pdf	162.79 KB	2020/12/23 08:50:44
>	林阿信	2021年聖誕節出外計畫-2021年人員名單.pdf	397.88 KB	2020/12/23 08:50:44
>	林阿信	2021年聖誕節出外計畫-2021年人員名單.pdf	168.28 KB	2020/04/22 15:18:16
>	林阿信	2021年聖誕節出外計畫-2021年人員名單.pdf	238.85 KB	2020/04/08 09:37:13
>	林阿信	2021年聖誕節出外計畫-2021年人員名單.pdf	238.85 KB	2020/01/20 16:40:46
>	林阿信	2021年聖誕節出外計畫-2021年人員名單.pdf	407.68 KB	2020/01/08 10:57:53



### 因應COVID-19辦理演練活動



# 專欄 - 中堅企業獎

聯嘉光電參與經濟部第六屆中堅企業遴選，歷經時達一年嚴格的資格審查程序後，自160家申請業者中脫穎而出，榮獲「潛力中堅企業獎」之殊榮。

中堅企業獲獎者為具適當規模、基礎技術紮實、在特定領域具技術獨特性且具有高度市場競爭力之企業，經濟部將提供獲獎企業客製化協助，包含媒合人才、技術、品牌行銷等各項輔導措施，加速聯嘉光電的成長發展。

聯嘉光電具有光學、機構、電子、熱流、智能軟韌體設計以及LED封裝技術...等堅強的研發團隊、領先之專業技術，獲獎後由「財團法人中衛發展中心」進行輔導。中衛發展中心致力於推廣及輔導國內產業，建立上、中、下游合作體系，強化產業合作網絡，為經濟注入許多活水，讓臺灣企業有堅強後盾繼續向全球邁進。

經濟部「潛力中堅企業獎」的肯定，代表聯嘉光電所建立的國際級車廠所要求的品質零缺點系統，以及累積多年服務世界級大型車燈廠的經驗與實績，已經深受海內外重要客戶的信任與支持。未來，聯嘉光電將持續創新、強化及擴大核心技術，布局全球，提升國際市場競爭力，並以落實企業社會責任與ESG的理念，朝「全球車用創新光源領導廠商」的目標前進。



# 永續發展管理

# 第一章

- 1.1 利害關係者鑑別
- 1.2 利害關係人關注主題及溝通管道
- 1.3 重大永續主題分析
- 1.4 重大永續主題鑑別
- 1.5 重大永續主題範疇及邊界

利害關係者

8  
大類

採用AA1000 SES標準之5項構面，由聯嘉光電32位同仁參與利害關係人評估共同討論後確認，鑑別出8大類利害關係者。

重大主題

20  
個

2021年聯嘉光電經考量各項議題對於聯嘉光電在環境、社會及治理面向之實際與潛在衝擊分析後，由現場32位同仁一共鑑別出20個重大主題。

利害關係者  
問卷

356  
份

透過權責部門向重要利害關係人回收356份問卷(關注度問卷回收份數317份、衝擊度問卷回收份數39份)，瞭解其對於各項永續議題之關注程度。



## 1.1 利害關係者鑑別

### 鑑別利害關係人

聯嘉光電遵循AA1000SES利害關係人議合標準，由同仁及主管共32位共同進行現場鑑別，針對提出之「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」等5項構面，檢視各類型利害關係人與公司之關連性進行評分，且於評分後立即針對統計結果進行討論與確認。

聯嘉光電依實際營運情形，確認2021年之重要利害關係人為員工、客戶、供應商/承攬商、學術機構、銀行機構、股東/投資人、媒體、主管機關等8類。



## 1.2 利害關係人關注主題及溝通管道

永續議題之問卷調查，並非聯嘉光電了解利害關係人關注議題之唯一管道。營運流程中聯嘉光電以多元溝通管道與公開透明的方式，持續與各類利害關係人溝通與議合重要議題，以確保各類利害關係人之關注與期望，皆能納入聯嘉光電營運策略與目標之考量，且以實質之營運成果回應給利害關係人。

聯嘉光電每年度均會於董事會進行執行利害關係人溝通情形彙報，2021年3月18日第十屆第十一次董事會中，由財務長及總經理特助報告公司利害關係人溝通情形。



## 重要利害關係人溝通管道與頻率

重要之利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果
客戶	經濟績效	電話、E-mail	隨時	與客戶進行即時訊息交流，以提供即時客戶服務。
	風險管理			
	氣候變遷財務影響	拜訪客戶	即時	不定期拜訪客戶，溝通客戶期望與新產品需求。
	資訊安全	客戶稽核、滿意度調查	每年	2021年度客戶滿意度調查已執行完畢，滿意度為89.94%。（原訂節制目標為≥85%）。
	顧客的健康與安全			
	客戶隱私	異常事件會議	即時	視營運過程中之突發事件提供高效率與高品質回應。
	客戶服務管理			
	社會經濟法規遵循	參加相關座談會、說明會、參展等相關活動	隨時	2021年度共參與天下雜誌「管理趨勢論壇-企業永續」、天下雜誌《如何避免氣候災難》行動論壇、《遠見雜誌》「擘劃營運劇本，因應未來挑戰」圓桌會、【天下雜誌Fast100百強聚會】、臺灣產業新創投資論壇暨晚宴、工業局「產業推動成果交流作業」、財團法人中衛發展中企業輔導論壇、MIH電動車開放平台…等多項大型企業交流座談。
	有關環境保護的法規遵循			
	創新研發			
智慧財產權管理	ESG議題調查問卷	每年	每年會針對當年度客戶相關議題發放問卷，了解利害關係者當年的關注主題。	
員工		績效面談	每年	每年定期辦理以了解員工現況： <ul style="list-style-type: none"> <li>· 新人試用考核（報到後三個月）。</li> <li>· 年度員工考核（2021年1月份已執行完成109年度之考核；2021年度之考核，於111年1-2月份進行）。</li> </ul>
		員工滿意度調查	每年	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 每年辦理以了解員工對公司的滿意度。</li> <li>· 2021年度員工滿意度調查於10月份完成，滿意度為81.6%。（原訂目標為≥80%）。</li> </ul>
	訓練與教育	勞資會議	每3個月	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 定期召開，且視情況加開會議。</li> <li>· 2021年度勞資會議2/9、3/5、3/29、6/23、9/28、12/22共召開6次。</li> </ul>
	職業安全衛生	福委會議	每3個月	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 定期召開，且視情況加開會議。</li> <li>· 2021年度福委會議於3/30、6/24、9/28、12/30召開4次。</li> </ul>
	勞雇關係	內部訊息公告	隨時	依實際情況發布內部公告。
		員工意見反應信箱	隨時	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 依實際情況發布內部公告。</li> <li>· 透過e-mail與紙本收集員工意見。</li> </ul>
		ESG議題調查問卷	每年	每年針對當年度員工相關議題發放問卷，了解利害關係人當年的關注主題。

重要之利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果
投資人/股東		召開股東常會	每年	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據公司法與公司章程每年定期召開股東常會。</li> <li>2021年於7/20日召開股東常會。</li> </ul>
	經濟績效	召開董事會	每季	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季定期召開董事會，且依實際需求加開董事會。</li> <li>2021年於3/18、5/6、6/24、8/5、11/4、12/23召開董事會6次。</li> </ul>
	公司治理	更新公司網站	即時	視各項利害關係人需求，即時更新相關公開資訊。
	誠信經營	提供財務報表	即時	依照主管機關規定，適時或重大訊息等資訊予投資人決策使用。
	風險管理	更新公開資訊觀測站資訊	即時	依據金管會各項法規，於觀測站進行相關營運公告。
	氣候變遷財務影響	ESG議題調查問卷	每年	每年針對當年度公司經營相關議題發放問卷，了解利害關係者當年的關注主題。
供應商/ 承攬商	經濟績效	新供應商評鑑	即時	針對重點物料新供應商及車用電子電器件，客製或協同開發，由評估小組進行新供應商評鑑，2021年共完成3家新供應商評鑑。
	氣候變遷財務影響	供應商年度稽核	每年	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對重點物料供應商交易金額前三大以及交貨品質不佳之物料供應商編列年度稽核計畫，列為供應商年度重點稽核對象。</li> <li>2021年共編列稽核計畫9家,截至2022年1月份為止已100%執行完成。</li> </ul>
	資訊安全	供應商及外包商環安風險評估	即時	新建立之新物料供應商屬於製造商之供應商，且資本額達新臺幣1,000萬以上或經供應商確認交貨之產品在生產過程中有產生有害事業廢棄物者對象，須提交供應商及外包商環安風險評估表。
	社會經濟法規遵循	ESG議題調查問卷	每年	每年針對當年度重點物料供應商議題發放問卷，了解利害關係人當年的關注主題。
學術機構	有關環境保護的法規遵循	產學合作、徵才活動、企業參訪	隨時	<ul style="list-style-type: none"> <li>將學術研究機構成果透過產學合作方式、企業參訪來促進學術跟企業界的合作，創造出新的經濟價值。</li> <li>2021年度學術拜會交流計有、政大科智所鄭至甫教授與研究生來訪、及淡江大學數位轉型產學交流團隊來訪聯嘉光電。</li> </ul>
	創新研發	ESG議題調查問卷	每年	每年會針對當年度學術相關議題發放問卷，了解利害關係人當年的關注主題。

重要之利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果
銀行機構	經濟績效 風險管理	電話、郵件、拜會交流	隨時	定期與往來銀行會談，並提供必要資料，保障資金往來雙方之權益。
	氣候變遷財務影響	ESG議題調查問卷	每年	每年會針對當年度金融政策議題發放問卷，了解利害關係者當年的關注主題。
媒體	能源 溫室氣體排放 水與放流水 廢棄物	主動發布新聞稿	即時	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立良好的媒體關係，適時需要將公司的品牌和產品資訊，通過媒體傳播給產業界，建立良好形象。</li> <li>2021年一共發佈20篇以上新聞稿及各類型媒體採訪。</li> </ul>
	社會經濟法規遵循 有關環境保護的法規遵循	電話及電子郵件聯繫交流	隨時	隨時與媒體先進，以即時通訊軟體及電子郵件、電話聯繫，相互交流成長、互通產業新訊、搭建資訊脈絡。
	創新研發 智慧財產權管理	ESG議題調查問卷	每年	每年會針對當年度政策重點議題發放問卷，了解利害關係人當年的關注主題。
	經濟績效 風險管理	政府單位舉辦之座談會、研討會	即時	積極參與各政府單位舉辦之座談會，以確保公司遵循最新的法規並充分了解利害關係人對於各項議題之觀點，維持公司隨時與時俱進。
主管機關	氣候變遷財務影響 能源 溫室氣體排放 水與放流水 廢棄物	公文	即時	<ul style="list-style-type: none"> <li>符合主管機構公佈的法規要求，不違法，與主管機關維持良好互動。不定期參與主管機關之法規宣導會或座談會。</li> <li>配合主管機關政令宣達函文之監理及查核。</li> <li>設有專職人員收發公文，確保利害關係人間資訊傳遞完整正確。</li> <li>當收到主管機關之公文，公司均全面配合，並於規定期限內函覆。</li> </ul>
	社會經濟法規遵循 有關環境保護的法規遵循	ESG議題調查問卷	每年	每年會針對當年度政策議題發放問卷，了解利害關係人當年的關注主題。
	智慧財產權管理			

# 利害關係人聯絡窗口

客戶

## 客戶服務聯絡窗口

連絡電話：+886-37-539000

聯絡窗口：各行銷據點

電子郵件：service@eoi.com.tw

員工

## 員工服務聯絡窗口

連絡電話：+886-37-539000

聯絡窗口：staff@eoi.com.tw

從業道德：right@eoi.com.tw

供應商

## 供應商服務聯絡窗口

連絡電話：+886-37-539000

聯絡窗口：各行銷據點

電子郵件：service@eoi.com.tw

學術機構

## 學術機構服務聯絡窗口

連絡電話：+886-37-539000

聯絡窗口：本集團總接待

電子郵件：service@eoi.com.tw

投資人

## 企業資訊

發言人：吳俊德 副總經理

第一代理發言人：林君宙 財務長

第二代理發言人：蕭文璟 總經理特別助理

電話：+886-37-539000

電子郵件：ir@eoi.com.tw

## 股務室

聯絡人：劉清輝

電話：+886-37-539000

電子郵件：ir@eoi.com.tw

## 股票過戶機構聯絡方式

台新國際商業銀行股份有限公司股務代理部

電話：+886-2-25048125

傳真：+886-2-25154900

地址：(104) 台北市建國北路一段96號B1

銀行機構

## 銀行機構服務聯絡窗口

連絡電話：+886-37-539000

聯絡窗口：本集團總接待

電子郵件：service@eoi.com.tw

媒體

## 媒體服務聯絡窗口

連絡電話：+886-37-539000

聯絡窗口：本集團總接待

電子郵件：service@eoi.com.tw

主管機關

## 主管機關服務聯絡窗口

連絡電話：+886-37-539000

聯絡窗口：本集團總接待

電子郵件：service@eoi.com.tw

# 專欄 – 與利害關係人的「績效考核」溝通

## 績效考核之特色

詢問一般人對於績效考核之目的認知時，最常聽到的答案是「評估今年表現到底好不好」或是「將員工排名、分類」、「年終分紅獎金分配參考」，以上是大部分人眼中所認識的績核考核。但對於聯嘉光電而言，績效考核不單只是對單一個體或特定群體評核的工具，更進一步地來說，績效考核之於聯嘉光電，除了能識別員工有哪些工作項目中表現傑出？哪些工作項目的表現是有待改善外？我們更重視的是在整個考核的歷程。身為公司重要利害關係人的員工，公司能了解員工重視關注的議題【如：工作成果、教育訓練、職涯發展、改革意見、其他…等】，均能透過一連串的績效考核活動，達成與利害關係人間對績效考核的有效溝通，使聯嘉光電持續保持高度競爭力和論功行賞、獎懲分明的績效管理。

## 績效考核推行之概念

在聯嘉光電績效考核活動實務上，會先由公司高階主管就前一次績效活動與員工面談溝通後，搜羅重要議題以進行討論評估，目的在於使整個績效活動均能符合公司、主管、員工所關注的項目，接著召開與部門主管的說明會，再次確認每個考核項目、程序，均能符合公司、主管、員工所認同關注之績效考核議題，如有不符合部分，則必須立即予以調整，自此績效考核表被「量身打造」成符合公司、主管、員工期待的考核表單，並正式展開績效考核。考核表交付給每位同仁進行填寫時，員工會透過自我評核，表述自身【工作成果】為公司、主管、同仁所付出之努力及揭露不足處的自我反思，同時也會在個人的年度回饋中，對於【公司管理】、【個人職涯發展】、【專業訓練】之需求做出明確的表達，接著藉由部門主管、高階主管的評價，予以員工正式的書面回應和面對面的績效溝通，在公司與員工間，雙方會取得共識，作為雙方對未來的改善或努力方向。

## 績效考核省思反饋

績效考核對於聯嘉光電這樣以「永續發展」做為經營理念的企業而言，就是為了讓【公司和員工】共同進步而存在的，而不單僅是為了薪酬體系的規劃而設計；其根本目的就是為了提高組織效能和員工的績效能力，以促使企業競爭力提升，使得公司和員工均能共同重視公司經營目標及最終成果展現，並持續保持溝通和改進。此一連串完整而有效的績效考核過程，即成為員工和公司目標之間的直接橋樑，通過這座橋樑實現【公司與員工雙贏局面】：公司贏得經營成果，而能更積極的回饋股東、員工、社會；而員工則贏得自我成長與職涯發展機會，進而實現【永續發展】的企業經營環境。





## 1.3 重大永續主題分析

聯嘉光電透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續議題，做為報告書資訊揭露的參考基礎，以便與利害關係人進行有效溝通，並依據問卷回收結果，分析各利害關係人關注議題，做為與各利害關係人溝通、回應與互動之參考。2021年聯嘉光電重大性分析模式主要之程序如下：

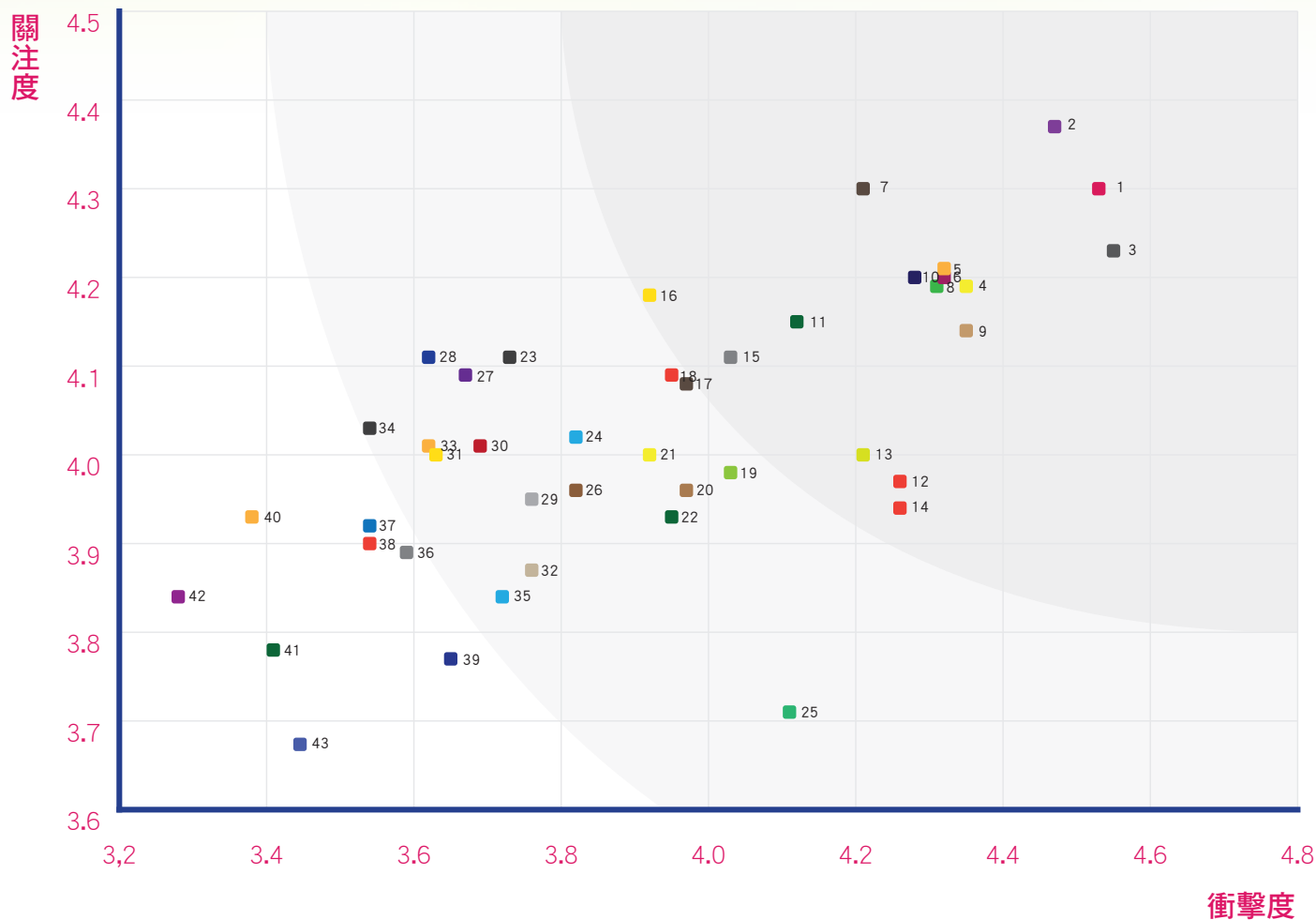




## 1.4 重大永續主題鑑別

聯嘉光電針對問卷分析結果，並結合歷年與利害關係人議合的成果，共鑑別出20項永續重大議題。2021年重大議題分析結果，以「利害關係人關心程度」及「對於營運衝擊程度」繪製成散佈圖，分析結果如下：

### 重大主題分析矩陣圖



### 經討論後調整及新增重大主題:

- |                 |             |
|-----------------|-------------|
| 1. 經濟績效         | 23. 反競爭行為   |
| 2. 創新產品與技術      | 24. 供應商環境評估 |
| 3. 資訊安全         | 25. 市場形象    |
| 4. 風險管理         | 26. 稅務      |
| 5. 顧客的健康與安全     | 27. 強迫與強制勞動 |
| 6. 誠信經營         | 28. 空污      |
| 7. 社會經濟法規遵循     | 29. 間接經濟衝擊  |
| 8. 客戶隱私         | 30. 可再生能源   |
| 9. 客戶服務管理       | 31. 溫室氣體排放  |
| 10. 智慧財產權管理     | 32. 供應商社會評估 |
| 11. 行銷與標示       | 33. 童工      |
| 12. 勞雇關係        | 34. 廢棄物     |
| 13. 公司治理        | 35. 採購實務    |
| 14. 訓練與教育       | 36. 物料      |
| 15. 職業安全衛生      | 37. 水與放流水   |
| 16. 有關環境保護的法規遵循 | 38. 團體協商    |
| 17. 不歧視         | 39. 人權評估    |
| 18. 能源          | 40. 當地社區    |
| 19. 勞資關係        | 41. 保全實務    |
| 20. 員工多元化與平等的機會 | 42. 生物多樣性   |
| 21. 氣候變遷財務影響    | 43. 原住民權利   |
| 22. 反貪腐         | 44. 公共政策    |

\*相較2021年之13個重大主題，調整重大主題名稱及新增，2021年新增「創新產品與技術」、「社會經濟法規遵循」、「資訊安全」、「有關環境保護的法規遵循」、「客戶隱私」、「風險管理」、「溫室氣體排放」為重大主題。





## 1.5 重大永續主題範疇及邊界

● 直接衝擊    ○ 促成衝擊    ▲ 商業行為衝擊

重大主題	GRI 主題對應	管理方針揭露章節	聯嘉光電價值鏈重大主題邊界								
			內部		外部						
			聯嘉光電	員工	客戶	股東/ 投資人	供應商/ 承攬商	學術 機構	銀行 機構	媒體	主管 機關
經濟績效	GRI 201	第二章、Governance永續 誠信治理·客戶共榮	●		▲	○	▲		○		○
公司治理	聯嘉光電 自訂主題	第二章、Governance永續 誠信治理·客戶共榮	●			○					
誠信經營	聯嘉光電 自訂主題	第二章、Governance永續 誠信治理·客戶共榮	●			○					
風險管理	聯嘉光電 自訂主題	第二章、Governance永續 誠信治理·客戶共榮	●		▲	○		○	○		○
氣候變遷財務 影響	聯嘉光電 自訂主題	第二章、Governance永續 誠信治理·客戶共榮	●		▲	○	▲		○		○
資訊安全	聯嘉光電 自訂主題	第二章、Governance永續 誠信治理·客戶共榮	●		▲		▲				
顧客的健康與 安全	GRI 416	第二章、Governance永續 誠信治理·客戶共榮	●		▲						
客戶隱私	GRI 418	第二章、Governance永續 誠信治理·客戶共榮	●		▲						

重大主題	GRI 主題對應	管理方針揭露章節	聯嘉光電價值鏈重大主題邊界									
			內部			外部						
			聯嘉光電	員工	客戶	股東/ 投資人	供應商/ 承攬商	學術 機構	銀行 機構	媒體	主管 機關	
客戶服務管理	聯嘉光電 自訂主題	第二章、Governance永續 誠信治理·客戶共榮	●		▲							
能源	GRI 302	第三章、Environment節 能環保·綠色永續	●							○	○	
溫室氣體排放	GRI 305	第三章、Environment節 能環保·綠色永續	●							○	○	
水與放流水	GRI 303	第三章、Environment節 能環保·綠色永續	●							○	○	
廢棄物	GRI 306	第三章、Environment節 能環保·綠色永續	●							○	○	
社會經濟法規 遵循	GRI 419	第三章、Environment節 能環保·綠色永續	●		▲		▲			○	○	
有關環境保護 的法規遵循	GRI 307	第三章、Environment節 能環保·綠色永續	●		▲		▲			○	○	
創新研發	聯嘉光電 自訂主題	第三章、Environment節 能環保·綠色永續	●		▲	○	▲	○		○		
智慧財產權 管理	聯嘉光電 自訂主題	第三章、Environment節 能環保·綠色永續	●		▲		▲			○	○	
訓練與教育	GRI 404	第四章、Social職場共 融·社會和諧	●	●								
職業安全衛生	GRI 403	第四章、Social職場共 融·社會和諧	●	●	▲		▲					
勞雇關係	GRI 401	第四章、Social職場共 融·社會和諧	●	●								

# 第二章

## Governance

# 永續誠信治理 · 客戶共榮

### 企業永續管理方針

- 2.1 聯嘉文化
- 2.2 營運概況
- 2.3 誠信經營
- 2.4 風險管理
- 2.5 氣候變遷管理
- 2.6 資訊安全管理
- 2.7 顧客關係管理
- 2.8 永續供應鏈

#### 主要產品產值

新台幣 **3,382,250** 仟元

2021年聯嘉光電主要產品產值3,382,250千元

#### 主要產能

**393,510** 千個

2021年聯嘉光電產量393,510千個

#### 年度營業收入

新台幣 **3,614,060** 千元

2021年營業收入為3,614,060仟元

#### 董事責任保險金額

美金 **300** 萬元

全體董事及經理人董事責任保險  
投保金額美金300萬元  
(約新臺幣87,450,000元)  
匯率以29.15計算

#### 員工整體薪酬調整幅度

**+4.8** %

2021年員工整體薪酬調整幅度為  
4.8%

#### 審計委員會

**5** 次 **100** %

審計委員會至少每季召開一次，2021年  
共召開5次，親自出席率為100%。



**27** 家

2021年度聯嘉光電供應商評核完成共27家；  
新供應商評鑑完成5間。



**90.91** %

#### 國內採購比率



**9.09** %

2021年年度總採購家數為691家，在臺灣國內採購家數為640家，約佔總  
採購家數的90.91%，國外採購家數則為51家，約佔總採購金額的9.09%

#### 國外採購比率



**89.04** %

#### 客戶滿意度評比

**89.04** %

2021年客戶對聯嘉光電的總度滿意度  
評比為89.04%優於2020年。

#### 健康與安全評估

**100** %

健康與安全評估100%，產品  
符合RoHS要求

## 相關重大主題

## 經濟績效

<b>重大原因</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>聯嘉光電股份有限公司是臺灣證券交易所股票公開上市公司(股票代號: 6288)，經濟績效係最直接反應當年度營運績效之指標之一，同時亦為利害關係人之關注重點。</li></ul>
<b>管理目的</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>為確保資金有效運用，監督公司營運績效並確實反應實際營運狀況予投資人。</li></ul>
<b>政策</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>依循會計政策及主管機關之規定進行各項會計書表編製並依規定公告。</li></ul>
<b>承諾</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>遵循主管機關之規定。</li></ul>
<b>責任</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>財務與會計部門分別負責彙總與編製各項報表，供管理階層決策評估使用。</li></ul>
<b>資源</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>已成立財會部門專職負責經濟績效評估相關資料，於過去一年仍有擴編，力求能夠隨時因應不斷變遷的環境。</li></ul>
<b>管理策略</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>不斷創新突破取得專利技術，以提升公司長期競爭優勢與對社會貢獻度。</li><li>佈局全球並追求永續獲利發展是本公司的經營目標。</li><li>重視ESG，落實社會企業責任、公司治理、社會公益，以回饋股東、員工與客戶，並以造福所有內外關係人與社會大眾為己任。</li><li>持續開發前瞻性LED車用照明創新技術，成為世界各大車廠指定之光源供應商，提高在全球市場之重要性、知名度與市占率。</li><li>導入生產自動化、落實精實生產，以提升製造之績效及降低成本。</li><li>增設產線於臺灣竹南總部二期工廠及美國密西根州新廠，以降低運費、交期、包材等資源之浪費，並提高存貨周轉率與現金周轉率。</li><li>除了持續提升北美汽車零組件之市占率外，並積極切入中國、歐洲與日本市場，以拓展更廣泛之市場與客戶群。</li><li>持續培育與建立世界級、領先技術之光電科技人才、精實生產專家與經營團隊，以加速公司全球化之布局與營運。</li><li>建立最適宜之資金結構並以客觀方式確保公司營運與營運目標一致，同時也保障投資人之權益。</li></ul>
<b>權責單位</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>董事會、總經理室、財會部、管理部。</li><li>已成立財會部門專職負責經濟績效評估相關資料，於過去一年仍有擴編，力求能夠隨時因應不斷變遷的環境。</li></ul>
<b>申訴機制</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>設有投資人聯絡窗口。若公司偏離目標時，投資人可直接與高階主管反應。</li></ul>

## 相關重大主題

## 經濟績效

管理制度	<ul style="list-style-type: none"><li>本公司依循會計政策及主管機關之規定，財務與會計部門分別負責彙總與編制各項報表，供管理階層決策評估使用，進行各項會計書表編製並依規定公告。</li></ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"><li>本公司之審計委員會，定期審閱財務報表於董事會定期評估經營績效。</li><li>定期召開董事會，商議各項重大決策，審查公司經營之財務報告。</li><li>藉由財務報表進行分析檢討，以提升公司獲利能力及降低財務成本。</li><li>高階管理人員亦定期覆核財務績效以確保公司經營無慮。</li><li>針對新進供應商(不定期)進行環境評估或實地調查。</li></ul>
特定的行動	<ul style="list-style-type: none"><li>本公司每月均會舉辦高階管理會議，從財務與會計角度分別檢討公司營運狀況是否與目標一致，並設定改進目標，以求不斷的進步。</li></ul>

## 相關重大主題

## 公司治理、誠信經營

重大原因	<ul style="list-style-type: none"><li>建立良好之公司治理、誠信經營制度，強化公司治理結構，並審慎評估公司治理相關議題，不僅僅是國際上對企業之期望，更是實踐企業社會責任之進步基礎；此外增進企業營運效率，亦為精進公司治理之直接益處。</li></ul>
管理目的	<ul style="list-style-type: none"><li>為建立良好之公司治理制度，強化公司治理結構，為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標。</li></ul>
政策	<ul style="list-style-type: none"><li>已於董事會通過訂定誠信經營守則、公司治理實務守則、企業社會責任實務守則(2022年經董事會通過修訂為「永續發展實務守則」)、董事會績效評估辦法等規範。</li><li>本董事會之運作均依法令、公司章程及股東會決議行使職權，所有董事除具備執行職務所必須之專業知識、技能及素養外，均本著忠實誠信原則及注意義務，為所有股東創造最大利益，重要議案皆依法於公開資訊觀測站進行公告資訊，確實將資訊公開，提升資訊透明度。</li><li>本公司設置有審計委員會及薪資報酬及提名委員會，協助董事會執行職務及監督之責，且為健全監督功能及強化管理機能，亦訂定「董事會議事規範」及頒布「道德行為準則」，期能更有效建立董事會治理制度及健全監督功能。</li><li>董事會成員每年持續在專業能力以外之範圍，選擇涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任等課程，或內部控制制度、財務報告責任相關課程以提高董事成員對公司治理之認知與落實。</li></ul>

## 相關重大主題

## 公司治理、誠信經營

<b>承諾</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司遵循主管機關訂定之法規執行公司治理。</li> </ul>
<b>責任</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年11月12日於董事會報告成立「公司治理暨永續經營委員會」，以積極展現本公司永續發展的決心及健全永續發展(ESG)體系並強化本公司於資本市場之競爭力，本委員會由黃國欣董事長擔任主任委員、黃昉鈺總經理擔任副主任委員，協同董事長室、總經理室、管理部及財會單位共同推動公司治理之各項要求。</li> <li>2021年12月23日董事會為強化公司治理及營運需求，並提早適用相關規定，提報林君宙財務長兼任本公司「公司治理主管」。</li> </ul>
<b>資源</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>由董事長及總經理主導，每個月定期開會強化公司治理，積極提升公司治理評鑑績效，主要參與人員包含財務長、ESG主管、股務室主管、管理部主管、及稽核室主管。</li> <li>永續經營部分則由總經理及ESG主管主導推動集團內ESG的深化與落實。</li> </ul>
<b>申訴機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司設有網站(<a href="https://www.eoi.com.tw/">https://www.eoi.com.tw/</a>)，網站內設有各關係人溝通信箱及相關資訊，外部人員可透過Email或電話方式與內部溝通，相關申訴亦可透過網站公布之Email或電話與內部聯繫。以投資人關係為例:由股務室劉清輝 特助為聯絡窗口，電話：+886-37-539000，電子郵件：ir@eoi.com.tw。</li> <li>公司亦設有FB(<a href="https://www.facebook.com/EOITW/">https://www.facebook.com/EOITW/</a>)，由管理部負責將公司資訊更新，並可透過FB相關功能與外界溝通。</li> </ul>
<b>管理評量機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依董事會績效評估辦法，董事會及各功能性委員會至少每年需執行一次內部評鑑；每三年執行一次外部評鑑。</li> <li>其中針對董事會至少應含括下列五大面向：一、對公司營運之參與程度。二、提升董事會決策品質。三、董事會組成與結構。四、董事的選任及持續進修。五、內部控制。董事成員（自我或同儕）績效評估之衡量項目應至少含括下列六大面向：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。</li> <li>評估指標由薪資報酬及提名委員會定期檢討並提出建議。</li> <li>功能性委員會績效評估之衡量項目應至少含括下列五大面向：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。</li> </ul>
<b>特定的行動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG主管透過定期性的會議及每個月各部門回報ESG KPI進度，確保ESG的推動依進度進行，亦定期於董事會報告ESG執行進度。</li> </ul>

<p><b>重大原因</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 近年因全球暖化導致的極端氣候更加頻繁，氣候變遷已經開始顯著產生影響，且相關影響在未來還會持續增加。不僅僅因為政府要求，身為地球的一份子，氣候變遷對於本公司已然成為一項重要的營運發展要素之一。</li> <li>· 因應金管會研擬推動「綠色金融行動方案2.0」中，相當重視的氣候變遷相關風險，研議要求上市櫃公司及金融機構在財報中揭露氣候變遷風險及如何因應。</li> <li>· 本公司在面臨氣候變遷相關風險，為減緩氣候變遷，減少碳排放，可能會投入強化再生能源設備等作因應，也衍生更多的融資需求。</li> <li>· 風險管理是公司永續經營之鍵關一環，且利害關係人對其議題之重視程度增加並預防及降低所有會造成營運的風險。</li> </ul>
<p><b>管理目的</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 為有效管理本公司遭遇氣候變遷導致的衝擊，同時也期望減少公司營運對於環境之影響。</li> </ul>
<p><b>政策</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 持續參考國際上對於氣候變遷的回應做法，提前規劃，致力於減少對於環境的衝擊。</li> </ul>
<p><b>承諾</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 排放遵循當地環保法規及CDP「Commit to Action」倡議。</li> </ul>
<p><b>責任</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 設置「公司治理暨永續經營委員會」。</li> </ul>
<p><b>申訴機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 設有公開的聯絡方式於官方網站，若有任何單位有環境與氣候相關、風險管理的建議均可聯絡到本公司。</li> </ul>
<p><b>特定的行動</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 導入建立碳盤查的流程，並於2022年完成外部查證。</li> <li>· 定期進行營運風險評鑑及後續對應的策略，以降低風險發生之不確定性。</li> <li>· 2021年起每一年進行整體風險評估，針對評估出的主要風險進行對策追蹤。</li> <li>· 2021年參考TCFD氣候相關財務資訊揭露建議書架構，揭露氣候相關資訊。</li> <li>· 2021年針對新型冠狀病毒COVID-19，成立防疫小組並制定防疫計畫。</li> </ul>
<p><b>管理評量機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 首先為2021年建立之碳盤查，未來除了增加外部查證的機制以外，更會盡快推動氣候相關財務揭露之實施，將財會面的影響納入評量機制。</li> <li>· 召集人定期確認風險報告後，於董事會中進行報告。高階主管對高風險與高衝擊項目，擬定風險緩解方案，進行持續監控與改善，並由稽核單位將重要方案之執行納入稽核計畫定期查核。</li> </ul>

<p><b>重大原因</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>伴隨著網路攻擊日益提高，企業應提升資訊安全管理水準，同時並提升員工對資訊安全認知，建構受保護的資訊環境以避免操受攻擊時影響公司營運及造成重要資料外洩。</li> </ul>
<p><b>管理目的</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化公司資訊安全以確保所屬各項資訊資產、資訊的機密性及系統可用性，以避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅或攻擊。</li> </ul>
<p><b>政策</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>致力於保護相關客戶資訊,公司機密不外洩。建立企業運營不間斷之資訊安全環境。</li> <li>「電腦資訊管理辦法」，「資訊安全管理辦法」，「電腦資訊之緊急應變計劃」，「電腦資訊之系統復原計劃」等相關資訊相關規範並落實執行以確保資訊安全。</li> <li>透過公司內部系統嚴格記錄控管，致力於客戶相關資訊、文件之保護，確保客戶隱私受到完善的保護，此外，對於內部相關人員作業權限之核准與開啟，均依照各系統之相關作業規範辦理。</li> </ul>
<p><b>承諾</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司依據ISO 16949等要求建立相關符合規範之資訊環境。</li> </ul>
<p><b>責任</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各營運據點之資訊主管為管理代表及負責人。</li> </ul>
<p><b>資源</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>總公司IT 投入三位人力及各相關資訊系統負責人。</li> <li>每年度投入系統軟硬維護費用及資訊安全維護系統之維護費用。</li> <li>協調營運據點各資訊主管投入資源相同之維護資源要求。</li> </ul>
<p><b>申訴機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過本公司網站設置的「利害關係人溝通管道」提出申訴，提供利害關係人包含員工、供應商、客戶及投資人等之申訴管道。</li> </ul>
<p><b>特定的行動</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推行少紙化計畫，以電子設備輔以改善系統化作業方式，減少紙張的使用，更有效降低紙本文件在資安管理上的風險。</li> <li>每季針對公司同仁資訊安全進行教育宣導及實施年度社交攻擊演練以加強公司內部資安意識，確保資訊安全。</li> </ul>
<p><b>管理評量機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司每年資訊相關單位等都有建立年度KPI，透過並每月檢討及追蹤衡量KPI 是否有達成。</li> </ul>

重大原因

- 客戶的滿意是聯嘉光電致力達成的目標，每一個環節皆積極與客戶溝通、滿足客戶需求，並持續精進服務流程，以提升聯嘉光電專業品質獲得客戶信賴，共創佳績。

管理目的

- 提升本公司的信譽及服務品質，貫徹公司永續經營理念及善盡企業社會責任的營運目標。
- 以【創造優良的產品】，【追求卓越品質】，【超越客戶的需求】做為確保顧客健康與安全之政策方針。

政策



承諾

- 持續追蹤客戶要求直至圓滿落實，定期進行客戶滿意度調查檢視及精實管理成效。

責任

- 業務單位負責與客戶及公司內部單位溝通有關客戶需求與期望，並回饋客戶相關服務需求。
- 研發設計單位負責審查產品與服務要求，並執行產品相關健康與安全之識別與設計。
- 品管單位負責產品交付後的產品品質訴怨服務。
- 客服單位負責客戶需求之協調與資料提供、客戶滿意度專案執行與改善。

<p><b>資源</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>總公司三個業務單位提供客戶需求相關資料收集及先期溝通。</li> <li>採購單位協助取得物料供應商有關健康與安全相關資料。</li> <li>2021年所有產品研發單位執行與健康與安全相關之識別與產品設計驗證。                     <ul style="list-style-type: none"> <li>A. 模組研發單位於研發過程投入的安規檢驗費用新臺幣2,952,740元。</li> <li>B. 節能產品研發單位節能產品於研發UL安規檢驗費用新臺幣1,095,825元。</li> <li>C. 客服部執行節能產品年度ETL及CNS 14546 LED交通號誌燈測試費用新臺幣1,281,562元。</li> <li>D. 客服部執行LED封裝產品有害物質檢測費用新臺幣47,618元。</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>申訴機制</b></p>	<p>本公司客戶可透過【客戶滿意評核程序】、【客戶訴怨處理程序】、【溝通諮詢管理程序】規定之相關申訴機制及管道或本公司網路平台：<a href="https://www.eoi.com.tw/About/Contact">https://www.eoi.com.tw/About/Contact</a> 進行申訴。</p>
<p><b>特定的行動</b></p>	<p>以『永續經營』理念，推展IATF 16949 汽車業品質管理系統、ISO 14001、ISO 45001及 ISO 26262功能安全汽車標準認證，以確保所有產品的品質及安全，減少產品故障或有害物質所引起的潛在顧客健康與安全的危害。</p>

每年以下列方式作為每年顧客健康與安全管理評量機制：

1. IATF 16949品質管理審查程序及內部稽核管理程序，進行產品品質及物質檢測成果審查及持續改進。
2. IATF 16949國際品質驗證結果。
3. ISO 26262 功能安全標準驗證成果。
4. 客戶滿意度調查結果及客戶意見改善確認回函的結果。

**管理評量機制**





## 2.1 聯嘉文化

### 2.1.1 公司介紹



## 聯嘉光電股份有限公司

聯嘉光電集團

EXCELLENCE OPTOELECTRONICS INC.



新竹科學園區苗栗縣竹南鎮科東一路2號  
No.2, Kedong 1st Road, Chunan Town,  
Miaoli County, Hsinchu Science Park,  
Taiwan 35053, R.O.C.

市場別 上市公司

股票代號 6288

#### 產業類別

- 汽車LED車燈產業
- 光電產業
- 照明設備製造業

董事長 黃國欣

總經理 黃昉鈺

#### 成立日期

1995年6月13日

#### 上市日期

2018年5月9日

#### 實收資本額

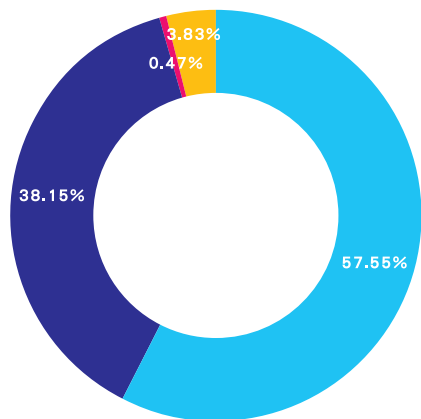
新臺幣1,827,333仟元  
(截至2022年4月30日止)

#### 集團員工總人數

1,000人  
(至2021年12月31日)

## 主要股東名冊

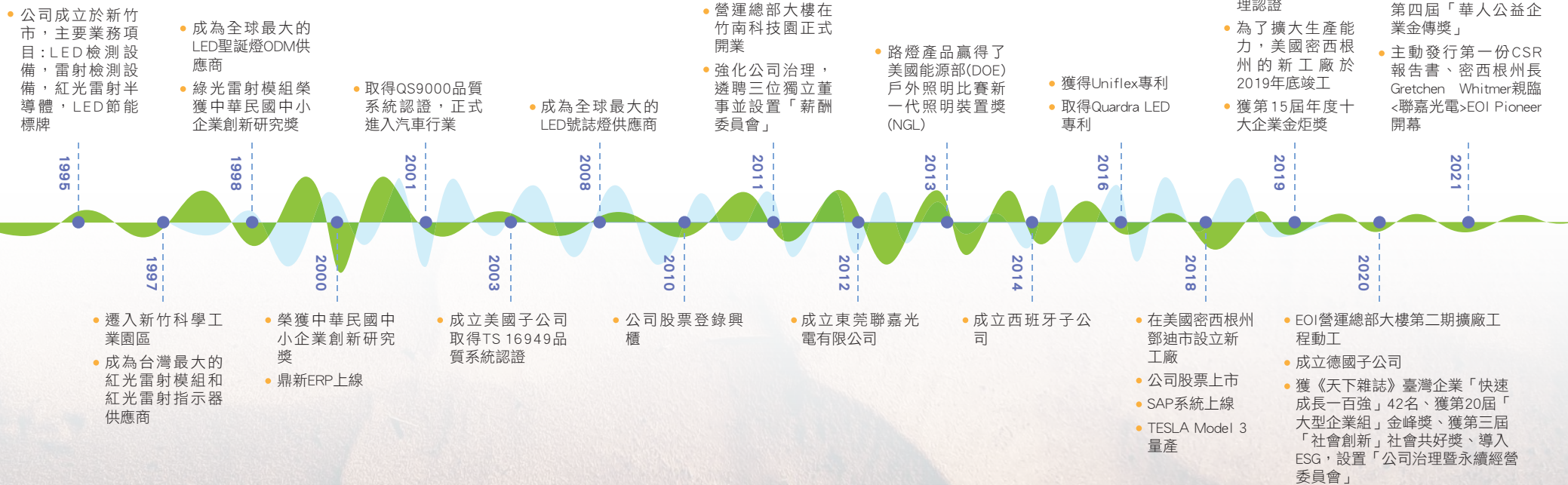
本公司資本結構主要來自本國自然人投資(57.55%)、本國公司法人投資(38.15%)、庫藏股專戶(3.83%)(資料統計:2022/3/28停止過戶明細。)



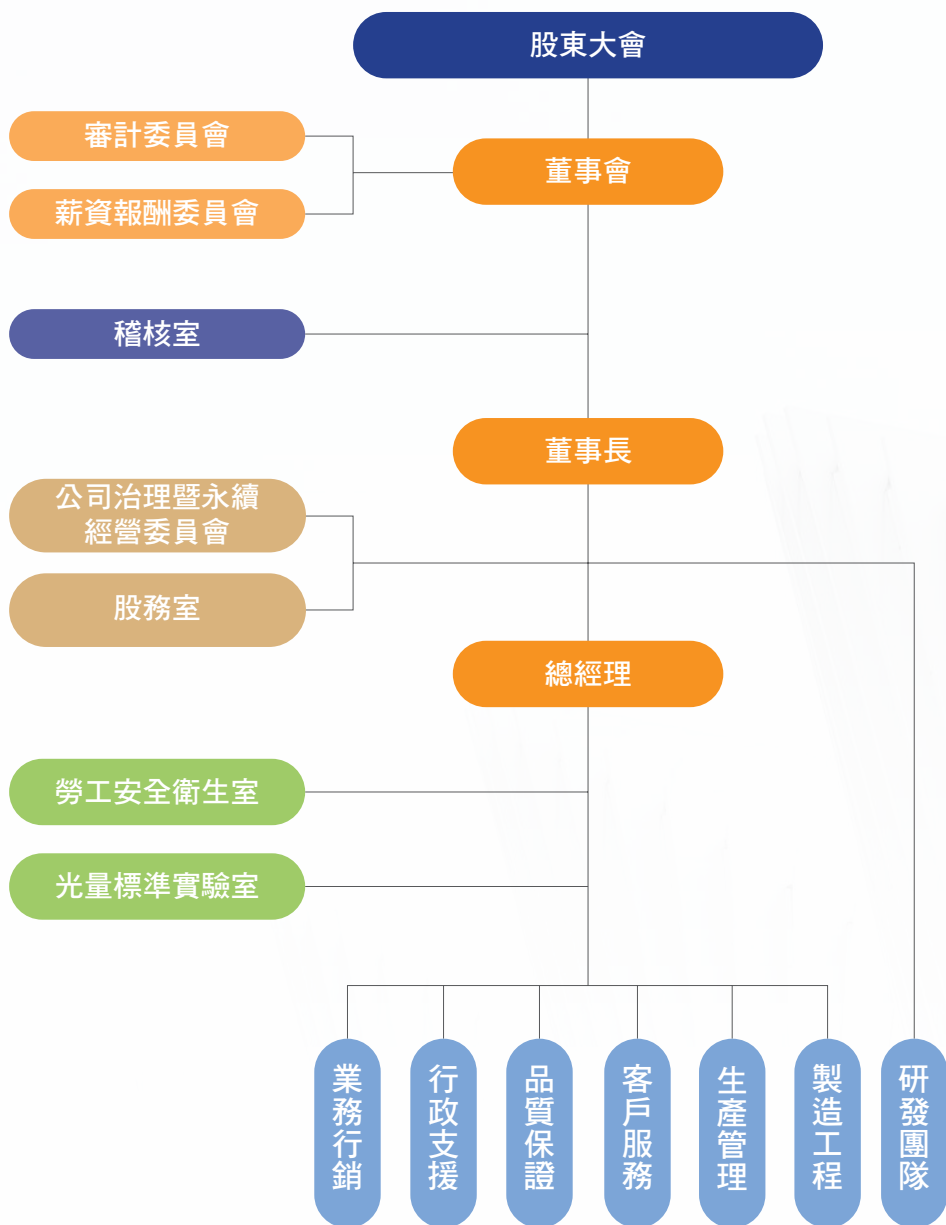
- 庫藏股專戶
- 僑外證券投資信託基金\自然人投資
- 證券信託基金投資
- 本國公司法人投資
- 本國自然人投資

資金來源類別	金額(元)	百分比(%)
本國自然人投資	1,051,637,900	57.55%
本國公司法人投資	697,113,080	38.15%
證券信託基金投資	20,000	0.00%
僑外證券投資信託基金\自然人投資	8,561,610	0.47%
庫藏股專戶	70,000,000	3.83%
總計	1,827,332,590	100.00%

## 2.1.2 公司近年沿革



## 公司組織圖



## 產品認證、專利與獲獎事蹟





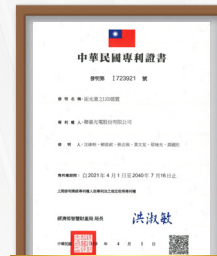
2016年度健康職場  
自主認證標章



2018年度健康職場  
自主認證標章



美國LED專利證書



臺灣LED專利證書



大陸LED專利證書



60W節能標章



90W節能標章



120W節能標章



LED道路照明燈具  
證書



日本LED專利證書



IECQ 17025 信賴性  
實驗室



ISO 26262 系統



ISO IEC 17025  
2017 光學實驗室



2021溫室氣體查驗  
聲明書



2021 Greenhouse Gas  
Verification Statement

## 參與之組織、公會、協會

聯嘉光電與相關產業密切合作，透過彼此交流與合作，取得最新產業發展與技術訊息，2021年7月21日新加入臺灣科學工業園區科學工業同業公會，並參與公會之安全衛生委員會及環境保護委員會。

公、協會及組織名稱	資格
臺灣科學工業園區科學工業同業公會	安全衛生委員會/會員 環境保護委員會/會員
IPC國際電子工業聯接協會	會員
PIDA光電科技工業協進會	會員
臺灣區電機電子工業同業公會	會員
臺灣區電氣工程工業同業公會	會員
臺灣科學工業園區科學工業同業公會	會員
社團法人臺灣智慧型紡織品協會	會員
台北市電腦商業同業公會 (5G智慧杆標準推動聯盟)	會員
臺灣LED照明產業聯盟(TLLIA)	會員
天下永續會	創始會員
MIH電動車開放平台	捐款會員

## 2.2 營運概況

聯嘉光電 (Excellence Optoelectronics Inc. 簡稱 EOI) 於 1995 年成立位於臺灣新竹科學園區，目前為汽車原廠LED元件和模組光源的專業製造商，為全球汽車客戶群提供設計、開發與製造等相關服務，已取得ISO 9001、QS 9000、TS 16949、ISO 14000、IATF 16949、ISO 26262 等品質認證，並取得全球世界知名車燈廠認證，累積超過45家以上世界知名汽車廠的服務實績，並為TESLA、福特、GM、克萊斯勒、Rivian、Fisler等電動車及汽車大廠的供應商，已成為全球汽車原廠車燈供應鏈的重要成員。

本公司採用AlInGaP及InGaN晶片生產高品質、超高亮度LED元件，主力產品為LED車用元件及模組、LED節能產品，具有領先的電子電路設計、智能軟體、光學、機電、機構、模具、散熱、精密檢測技術、LED晶片設計及封裝元件、LED應用產品設計技術團隊，可提供客戶最具品質保證與最高性價比的模組與成品。目前已取得海內外車燈相關專利68件，另有51件申請中，以強化聯嘉光電在全球車用領域，無論核心技术與創新能力的雙重競爭優勢。

### 業務產品介紹

#### 業務範圍

車用LED元件封裝、OEM/ODM之LED模組及導光、LED交通號誌、LED節能路燈與工業照明及LED消費性等產品設計、開發、測試、製造及銷售。

#### 主要產品 (服務) 項目

車用LED燈模組  
(LED Automotive Lighting)

超高亮度與高功率發光二極體元件  
(Light Emitting Diode Device、High Power LED)

LED 投光燈  
(LED Flood Light)

LED交通號誌燈與LED路燈  
(LED Traffic Signal、LED Street Light)

LED導光模組  
(LED Light Guiding Module)

LED節能照明產品  
(LED 小間距顯示屏)



## 聯嘉光電的經營理念

### 公司使命

- 不斷創新突破，為世界創造更光明美好的未來。

### 公司宗旨

- 求新求進，前瞻性設計研發，以提升合作夥伴在全球市場上的競爭力及市佔率。
- 員工同心協力，發揮團隊精神，共同完成公司營運目標。
- 創造優良的產品，追求卓越的品質，超越客戶的需求。
- 注重人性化管理，使員工與公司共同成長，以達永續經營之目的。

### 公司目標

- 顧客滿意、員工愜意、股東如意、社會公益。
- 充分滿足或超越客戶、員工和股東的期望，促進企業社會責任和員工福利。

### 經營理念

- 建立企業文化 / 人性化 / 人文主義。  
\* 制度化 / 法治化 \* 理性化 / 理性定制 \* 全球化 / 走向世界
- 建立內部創業體系。  
\* 員工就是股東。 \* 貢獻與忠誠 \* 利潤分享與員工分紅
- 樹立等級責任理念。  
\* 權責分離 \* 明確職責和責任 \* 權力授予那些能夠承擔責任的人
- 制定員工福利政策。  
\* 員工福利委員會 \* 培訓體系 \* 內部晉升管道

### 集團願景

- 成為全球車用創新光源領導廠商。
- 成為全球智慧城市節能應用產品領導廠商。
- 成為全球舉足輕重的優良幸福企業，造福社會，永續經營。

### 企業文化

- 誠信負責，以客為尊。
- 感恩惜福，尊重他人。
- 使命必達，眾志成城。



## 夥伴關係

- 提升客戶滿意度
- 企業合作共創雙贏
- 供應鏈策略合作

## 公司治理

- 誠信負責
- 落實內控制度
- 保障股東權益
- 發揮董事會監督機制
- 預先避免營運風險

## 幸福職場

- 重視員工權益與滿意度
- 專業與完整之育才計畫
- 安全舒適的工作環境

## 社會關懷

- 弱勢機構之關懷與捐助
- 主辦或參與社會共好活動

## 綠色永續

- 提供節能環保產品
- 遵循政府環境法規
- 節能節水減廢
- 提升資源效率

## 價值創新

- 持續開發創新技術
- 對客戶與社會之價值
- 產品與流程、提升

秉持多角化經營、全球化經營和上中下游供應鏈垂直整合的集團營運策略，聯嘉光電集團擁有上游晶粒製造公司，中游封裝公司(深圳聯欣豐光電)、下游之光電應用及製造公司(東莞聯嘉光電及臺灣聯嘉光電)，透過LED產業上、中、下游的集團整合實力，展現在車用領域，全球獨特的垂直整合競爭優勢。聯嘉光電於LED車用創新光源市場及節能產品等兩大領域，近20年來年開拓許多海內外市場版圖。本公司在LED車用照明領域，已獲全球前十二大車燈供應商半數以上的認證通過，為汽車原廠車燈供應鏈重要成員之一。

此外，LED號誌燈亦取得全球多國認證，產品遍及世界各國，在臺灣市占率約6成，位居第一，並銷往馬來西亞、越南、阿根廷、加拿大等國。已取得美國43州之認證，為全美領先的LED號誌燈供應商之一，在西班牙市占率曾達85%以上，2009年一度成為全球最大LED節能號誌供應商。

### 主要產品的營業比重

單位：新臺幣仟元

產品	2019年度		2020年度		2021年度	
	營業收入淨額	營業比重	營業收入淨額	營業比重	營業收入淨額	營業比重
車用LED燈模組及元件	3,854,016	90%	3,403,426	90%	3,205,888	89%
LED交通號誌及路燈	301,613	7%	246,419	7%	228,037	6%
其他	146,146	3%	126,872	3%	180,135	5%
合計	4,301,775	100%	3,776,717	100%	3,614,060	100%

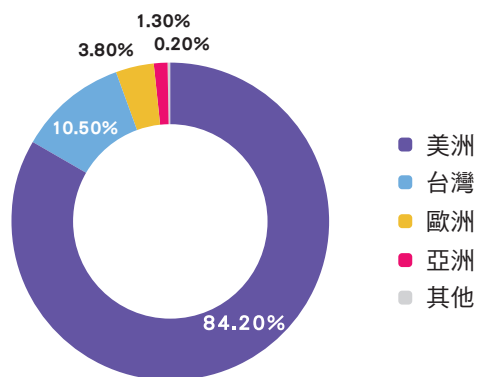
2021年公司產品營收比重為：LED車用照明模組/元件佔89%、LED交通號誌燈/路燈)佔6%、其他佔5%。

### 銷售量值

單位：新臺幣仟元/仟個

年度	銷售地區	主要商品 銷售量/值	車用LED燈 模組及元件	LED交通號 誌及路燈	其他	合計
2019	內銷	量	78,097	38	47,804	125,939
		值	178,339	63,417	35,595	277,351
	外銷	量	45,051	149	50,280	95,480
		值	3,675,677	238,196	110,551	4,024,424
2020	內銷	量	65,342	33	28,918	94,293
		值	148,703	68,116	46,775	263,594
	外銷	量	54,446	98	44,558	99,132
		值	3,254,724	178,302	80,097	3,513,123
2021	內銷	量	101,842	21	41,763	143,626
		值	233,118	45,886	56,958	335,962
	外銷	量	62,517	276	52,957	115,750
		值	2,972,770	182,151	123,177	3,278,098

### 各區營收占比



### 生產量值

單位：新臺幣仟元/仟個

年度	2019年度		2020年度		2021年度	
生產產能/主要 產品	產量	產值	產量	產值	產量	產值
車用LED燈模組 及元件	189,807	3,303,084	176,182	2,764,173	267,214	3,063,944
LED交通號誌燈 及路燈	247	133,519	216	188,165	199	121,926
其他	96,814	133,519	88,369	130,331	126,097	196,380
合計	286,868	3,590,695	264,767	3,082,669	393,510	3,382,250

### 年度營業收入

單位：新臺幣仟元

銷售地區	2019年度		2020年度		2021年度		
	銷售額	%	銷售額	%	銷售額	%	
內銷	277,136	6	263,193	7	334,956	9	
外銷	亞洲區	424,088	10	395,082	11	525,559	15
	美洲區	3,487,912	81	2,947,974	78	2,608,694	72
	歐洲區	107,160	3	164,513	4	138,205	4
	其他	5,479	0	5,955	0	6,646	0
合計	4,301,775	100	3,776,717	100	3,614,060	100	

## 2.2.1 營運據點

聯嘉光電營運總部位於臺灣竹南科學園區，結合研發、生產、銷售服務等功能，負責協調全球據點的客戶需求與資源運籌。除總部大樓，另有承租於竹南工業區之和興路外租廠房1棟，總部面積為11,635.4㎡，外倉面積為2,173㎡，總部及外倉區域非於受保護或復育的棲息地，無須相關因應措施。

主要生產製造據點為臺灣竹南科學園區、中國廣東省東莞市的東莞聯嘉、深圳市聯欣豐、美國密西根四個廠區，為了優化全球產能調配、增加生產及供貨彈性，預計於2022年第三季竹南科學園區二廠即將落成，成為第五生產製造基地；為提供全球客戶全方位解決方案與在地支援，聯嘉光電於美國、西班牙、德國、中國北京與上海等地亦設有行銷服務之據點共十處。營運活動均比照國家法令規定辦理並符合國家及國際標準、協定或相關之政策議程，故無對「重大間接經濟衝擊」之情事發生。



### 聯嘉光電股份有限公司(台灣總部)

📍 35053 台灣新竹科學工業園區  
苗栗縣竹南鎮科東一路2號  
☎ +886-37-539000  
☎ +886-37-585566  
✉ service@eoi.com.tw



### EXCELLENCE OPTO., INC. (美國加州)

📍 21858 Garcia Lane,  
City of Industry, CA 91789, U.S.A.  
☎ +1-909-468-0550  
☎ +1-909-468-0554  
✉ sales@eoius.com



### 聯嘉光電 PIONEER INC. (美國密西根州)

📍 110 Research Parkway, Dundee,  
MI 48131, U.S.A.  
☎ +734-770-6671  
✉ sales@eoius.com



### EXCELLENCE OPTO., INC. (美國密西根州)

📍 5730 Eagle Drive, SE,  
Grand Rapids, Michigan 49512, U.S.A.  
☎ +1-616-284-3450  
☎ +1-616-301-1072  
✉ sales@eoius.com



### 東莞聯嘉光電有限公司

📍 523857 東莞市長安鎮  
烏沙社區海濱路33號  
☎ +86-769-8923-6999  
☎ +86-769-8923-6688  
✉ service@eoi.com.tw



### 聯欣豐光電(深圳)有限公司

📍 深圳市龍華新區大浪辦事處  
高峰社區華榮路148號  
澳華工業區廠房5棟1-3樓  
☎ +86-755-2814-0029  
☎ +86-755-2814-0027  
✉ service@eoi.com.tw

## 2.2.2 財務資訊

本公司2021年無因氣候變遷，導致營運發生重大改變或損失之情況。2021年汽車市場需求幾乎已經回升到Covid-19疫情爆發前的水準，但全球汽車供應鏈受到疫情嚴重干擾，運輸端也深受缺櫃、缺船及塞港導致汽車晶片和零件短缺，北美汽車工廠減產，打擊車廠及供應鏈體系甚鉅。美國整年汽車銷售量比2020年的1600萬輛衰退100萬輛至1,500萬輛，年衰退達6.3%。在經營團隊及全體員工的努力之下，本公司營收小幅衰退但仍維持獲利，去年度營業收入為3,614,060仟元，比前一年減少了4.31%；營業利益為56,733仟元，減少69.91%；稅後淨利為10,412仟元，減少92.75%。

### 簡明合併損益表

單位：新台幣仟元

項目	2019年	2020年	2021年	增(減)金額	增(減)比率(%)
營業收入淨額	4,301,775	3,776,717	3,614,060	-162,657	-4.31%
營業成本	3,460,591	2,994,036	2,910,158	-83,878	-2.80%
營業毛利	841,184	782,681	703,902	-78,779	-10.07%
營業費用	585,797	594,162	647,169	53,007	8.92%
營業利益	255,387	188,519	56,733	-131,786	-69.91%
營業外收入及支出	-11,155	-14,993	-51,504	-36,511	243.52%
稅前淨利	244,232	173,526	5,229	-168,297	-96.99%
所得稅費用	37,965	29,938	-5,183	-35,121	-117.31%
稅後淨利	206,267	143,588	10,412	-133,176	-92.75%

## 財務收支狀況

單位：新台幣仟元

項目	2019年度	2020年度	2021年度	增(減)金額
營業活動之淨現金流入(出)	588,715	302,099	(426,167)	(728,266)
投資活動之淨現金流入(出)	(441,859)	(294,869)	(566,428)	(271,559)
融資活動之淨現金流入(出)	(434)	187,681	705,951	518,270

備註：

- 1.表格內”括號”表示是”負值”。
- 2.營業活動之淨現金流入減少：主要係本年度稅後淨利減少所致。
- 3.投資活動之淨現金流出增加：主要係購置設備減少所致。
- 4.融資活動之淨現金流入增加：主要係銀行借款增加所致。

## 獲利能力分析比較

項目	2019年度	2020年度	2021年度
資產報酬率(%)	5.09	3.47	1.07
股東權益報酬率(%)	9.00	5.94	0.43
營業利益占實收資本額比率(%)	14.92	10.32	3.11
純益率(%)	4.79	3.80	0.29
每股盈餘(元)	1.21	0.85	0.06

備註：

- 1.資產報酬率及股東權益報酬率減少：主要係本年度因稅後純益減少所致。
- 2.營業利益占實收資本額比率：主要因營業利益減少所致。
- 3.純益率及每股盈餘減少：主要係本年度因稅後純益減少所致。

## 繳交政府之稅款

單位：新臺幣仟元

性質別	2019年度	2020年度	2021年度
營業所得稅及未分配盈餘加徵10%	20,502	42,680	30,896
其他稅捐(房屋稅、地價稅、牌照稅等)	1,835	1,785	1,769
稅款合計	22,337	44,465	32,665

## 接受政府之財政補助

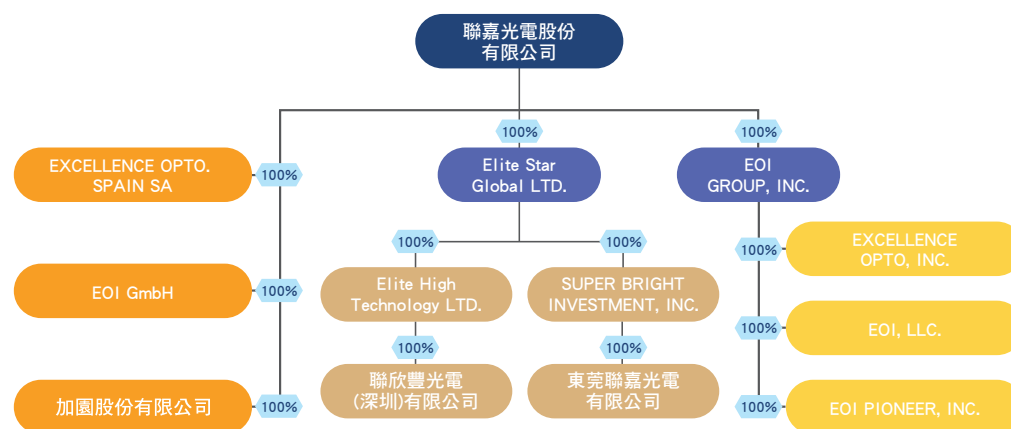
年度	補助單位	補助款名稱	補助金額(元)
2021	經濟部工業局	經濟部科技研究發展專案產業升級創新平台輔導計畫(產業創新平台特案補助) 前瞻車載均勻光源之新型結構與製程開發	6,629,764
合計			6,629,764

註：政府補助之資料係彙整於財務報表帳載資訊。

## 申報之租稅減免

申報年度	減免項目	抵減金額(元)
2021	依產業創新條例申報之減免稅額	25,134,708

## 關係企業與持股情形



## 2.3 誠信經營

有關本公司倫理和合法行為，聯嘉光電訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，其內容之徵求來源係根據金管會。

明定最高治理單位避免及管理利益衝突之流程。人事、法務、稽核得視組織需要，適時提出增刪建議並呈報公司最高治理單位(董事會)。另2021年並無發生董事對利害關係議案需迴避之情形。

本公司對外部供應商、承包商或其他合作者，也要求不得從事任何違法商業行為及不得向本公司同仁提供不當利益或賄賂之承諾。

治理架構建立公司治理制度，以永續經營、創造價值與利益平衡三大核心為信念，除遵守法令、本公司章程，以及相關規範事項外，並依「永續、創造、利益」為強化公司治理之目標，持續培育與建立世界級、領先技術之光電科技人才、精實生產專家與經營團隊，以加速公司全球化之佈局與營運。



外部人員(供應商、其他合作夥伴等)對於誠信道德之檢舉與申訴，可透過公司官網/聯絡我們點選service@eoi.com.tw進行誠信道檢舉或申訴。

本公司設有檢舉管理，負責單位為管理部，服務聯絡窗口如下：

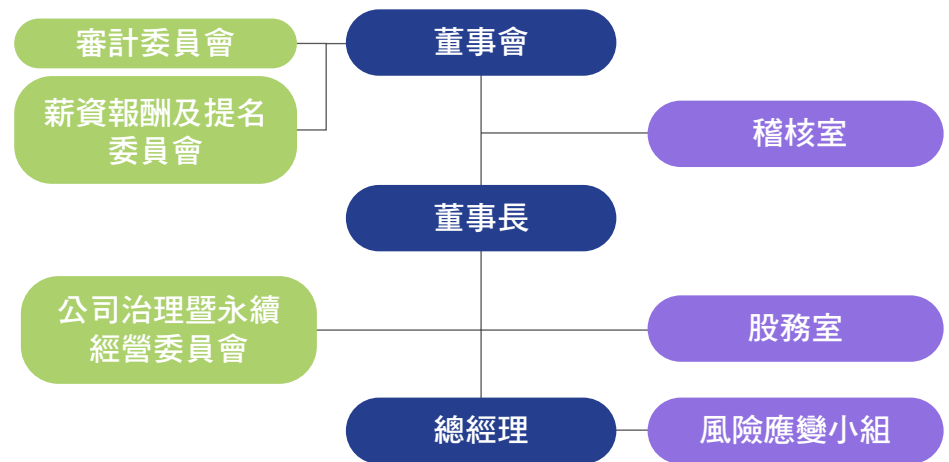
+886-37-539000

管理部 staff@eoi.com.tw



### 2.3.1 董事會

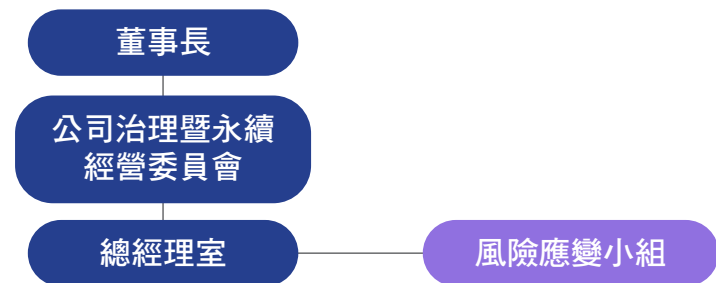
#### 公司治理架構



#### 公司治理暨永續經營委員會

聯嘉光電依據金管會公司治理3.0-永續發展藍圖之政策及相關規定，積極展現本公司永續發展的決心及健全永續發展(ESG)體系並強化本公司於資本市場之競爭力，於2020年11月12日董事會通過設置「公司治理暨永續經營委員會」。由黃國欣董事長擔任主任委員、黃昉鈺總經理擔任副主任委員。財務長林君宙兼任公司治理主管，負責公司治理相關事務，並指派ESG負責人，及財務、稽核、股務及議事等人員提供董事執行業務所需資料、協助董事遵循法令、依法辦理股東會及董事會會議相關事宜、製作議事錄等事項。

#### 公司治理暨永續經營委員會組織圖



## 2021年度業務執行情形如下：

- 1 規劃董事會及審計委員會會議時程、擬訂會議議程並協助主席依法召集會議，於時限內分送會議資料及議事錄。
- 2 於各次董事會會後負責檢覈重要決議之重大訊息發布事宜，確保訊息內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- 3 協助董事執行職務並提升董事會效能，負責處理董事要求事項。
- 4 安排董事進修課程，以符合法令建議之進修時數。
- 5 協助執行董事會績效評估。
- 6 依法辦理股東會相關事宜，並於符合公司治理評鑑指標之期限前，公告議事手冊、年報等相關中英文版資料。
- 7 不定期更新公司網站資訊，俾使投資人了解公司財務、業務及公司治理等相關資訊，以維護股東權益。

## 最高治理單位的角色

聯嘉光電最高決策單位為股東會、最高治理單位為董事會，本公司落實董事成員多元化政策並重視董事會專業性、獨立性，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，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。

本公司董事選舉採「候選人提名制度」，所有董事候選人經提名及資格審查，由董事會決議通過送請股東會選任之。依據本公司「公司治理實務守則」第二十條及「董事及獨立董事選舉辦法」第二條規範董事會成員應

普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力為營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

## 董事會成員多元性落實情形分布

本公司2021年計有9位董事，包括2位女性董事，比率達22%。另其中獨立董事共佔全體董事33%。獨立董事具備財金、商務及管理領域之豐富經驗與專業，此外2位董事兼任公司管理階層，董事兼任公司管理階層共佔全體董事22%，相關董事會決議或訊息可以直接與管理階層進行直接溝通。

任期3年之董事已於2022年5月到期，並於2022年5月進行改選，達成本公司董事多元化政策之具體管理短期目標：新一屆董事獨立董事自三位增加至四位，女性董事維持兩席。中長期目標獨立董事占比提升到40%，以強化獨立性；維持至少2席女性董事，以達兩性平權。

董事姓名	性別	獨立董事	兼任本公司員工	營運判斷	會計財務	經理管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	風險管理
黃國欣	男		☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
黃昉鈺	女		☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
黃榆鈞(註1)	男		☑	☑		☑	☑	☑	☑	☑	☑	
郭政煌(註2)	男			☑		☑	☑		☑	☑	☑	☑
陳俊成(註3)	男			☑		☑	☑		☑	☑	☑	☑
洪孟婷(註4)	女			☑		☑	☑		☑	☑	☑	
邱靖博	男	☑		☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
郭宗賢	男	☑		☑	☑	☑	☑		☑	☑	☑	☑
賴清祺	男	☑		☑	☑	☑	☑		☑	☑	☑	☑

(註1)：鼎鈞投資股份有限公司代表人

(註2)：維善投資股份有限公司代表人

(註3)：鈺欣投資有限公司代表人

(註4)：宏誠創業投資股份有限公司代表人

本公司董事長與總經理互為配偶，能有效溝通經營理念與加強決策效率。董事長除公司經營管理經驗豐富之外，本身為LED研發技術背景出身，同時兼任本公司技術總監，帶領研發團隊持續精進本公司之專業技術。董事長平時亦密切與各董事及獨立董事充分溝通公司營運近況與計劃方針，落實公司治理，並提升董事會職能及強化獨立董事監督功能。

目前本公司已有下列具體措施：

1. 現任三席獨立董事分別在財務會計與科技產業領域學有專精，能有效發揮其監督職能。
2. 每年度安排各董事參加證基會等外部機構專業董事課程，以增進董事會之運作效能
3. 獨立董事在各功能性委員會皆可充分討論並提出建議供董事會參考，以落實公司治理。
4. 董事會成員中過半數董事並未兼任員工或經理人。

### 董事會成員

職稱	姓名	性別	國籍或註冊地	選(就)任日期 <初次選就任日期>	任期	主要 經(學)歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務	實際 出(列) 席董事 會 比率
董事長	黃國欣	男	中華民國	2019.05.30 <1996.06.21>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>美國西北大學材料科學工程所博士</li> <li>國立臺灣大學機械工程學研究所碩士</li> <li>國立清華大材料工程學系學士</li> <li>美國HP LED事業群研究專案負責人</li> <li>國聯光電科技股份有限公司-董事長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯嘉光電(股)公司技術總監</li> <li>鼎鈞投資(股)有限公司負責人</li> <li>國禧投資(股)有限公司負責人</li> <li>永續節能科技服務(股)公司負責人</li> <li>鈺欣投資有限公司負責人</li> </ul>	100%
董事	黃昉鈺	女	中華民國	2019.05.30 <1996.06.21>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>政治大學科技管理與智慧財產研究所產業博士班(就讀)</li> <li>美國迪普大學電腦碩士</li> <li>國立臺灣大學EMBA碩士</li> <li>國立臺灣大學圖書館與資訊系學士</li> <li>美國Price Waterhouse資深電腦顧問</li> <li>國聯、聯宗、聯欣、聯鈞董事</li> <li>聯嘉光電創辦人之一</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯嘉光電(股)公司總經理</li> <li>EXCELLENCE OPTO. INC.董事長兼總經理</li> <li>Super Bright Investment Inc.董事</li> <li>聯欣豐光電(深圳)有限公司董事長兼總經理</li> <li>東莞聯嘉光電有限公司董事長兼總經理</li> </ul>	100%

職稱	姓名	性別	國籍或 註冊地	選(就)任日期 <初次選就任 日期>	任期	主要 經(學)歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務	實際 出(列) 席董事會 比率
董事	鼎鈞投資 (股)公司	-	中華 民國	2019.05.30 <2001.05.15>	3	-	-	-
	代表人： 黃榆鈞	男	中華 民國	2019.05.30 <1996.06.21>		<ul style="list-style-type: none"> <li>國立交通大學電子工程學系學士</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>聯嘉光電(股)公司工程師</li> <li>有搞頭娛樂股份有限公司負責人</li> </ul>	100%
董事	維善投資 (股)公司	-	中華 民國	2019.05.30 <2016.11.21>	3	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>漢磊先進投資控股(股)公司法人董事</li> <li>光鋸科技(股)公司法人董事</li> <li>聚昌科技(股)公司法人董事</li> <li>漢民測試系統(股)公司法人董事</li> </ul>	-
	代表人： 郭政煌	男	中華 民國	2019.05.30 <2016.07.15>		<ul style="list-style-type: none"> <li>成功大學微電子所博士</li> <li>交通大學照明與能源光電研究所副教授</li> <li>中央大學光電系副教授</li> <li>元矽光電 磊晶研發部副理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>漢民科技(股)公司技術開發處長</li> <li>國立交通大學照明與能源光電研究所教授</li> <li>兆遠科技股份有限公司獨立董事</li> </ul>	100%
董事	鈺欣投資 有限公司	-	中華 民國	2019.05.30 <2011.05.25>	3	-	無	-
	代表人： 陳俊成	男	中華 民國	2019.05.30 <2011.05.25>		<ul style="list-style-type: none"> <li>南加大工業工程碩士</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>三五橡膠(股)公司法人代表董事</li> <li>三五紡織(股)公司法人代表董事</li> <li>大耀紡織(股)公司法人代表監察人</li> <li>大立紡織(股)公司董事</li> <li>寶甲企業(股)公司董事</li> </ul>	100%

職稱	姓名	性別	國籍或註冊地	選(就)任日期 <初次選就任日期>	任期	主要 經(學)歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務	實際 出(列) 席董 事會 比率
董事	宏誠創業 投資(股) 公司	-	中華民國	2019.05.30 <2006.08.28>	3	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>兆遠科技(股)公司法人代表人董事</li> <li>尖點科技(股)公司法人董事</li> <li>有成精密(股)公司法人董事</li> <li>旭德科技(股)公司法人董事</li> <li>聯致科技(股)公司法人董事</li> </ul>	-
	代表人： 洪孟婷	女	中華民國	2019.05.30 <2019.02.18>		<ul style="list-style-type: none"> <li>美國馬里蘭大學企管碩士</li> <li>成功大學企管系學士</li> <li>漢鼎(股)公司副總經理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>宏誠創業(股)公司副總經理</li> <li>Beauty Essentials International Ltd. (Samoa)董事</li> </ul>	100%
獨立 董事	邱靖博	男	中華民國	2019.05.30 <2011.05.25>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>台大經濟研究所碩士</li> <li>美國柏克萊加州大學企管碩士</li> <li>中華民國證券暨期貨市場發展基金會 總經理</li> <li>臺灣證券交易所副總經理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>東吳大學國際經營與貿易系兼任副 教授</li> <li>茂德科技股份有限公司獨立董事</li> <li>亞洲生態發展聯盟理事</li> </ul>	100%
獨立 董事	郭宗賢	男	中華民國	2019.05.30 <2017.06.22>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>國立臺北科技大學技術及職業教育研究 所博士</li> <li>財團法人中華民國證券暨期貨市場發展 基金會主任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>淡江大學商管學院財務金融學 系兼任副教授</li> <li>佑明電機工程顧問有限公司總經理</li> </ul>	100%
獨立 董事	賴清祺	男	中華民國	2019.05.30 <2018.03.05>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>國立政治大學財政研究所碩士</li> <li>行政院經濟建設委員會一主任秘書、財 務處長、總務處長</li> <li>行政院副秘書長、第四、五組組長</li> <li>中華郵政股份有限公司-董事長</li> <li>財團法人保險事業發展中心董事長</li> <li>財團法人保險犯罪防制中心董事長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中華大學財務管理學系講座教授</li> <li>南亞科技股份有限公司獨立董事</li> <li>財團法人台北金融研究發展基金 會董事</li> </ul>	100%

## 董事責任保險

投保對象	保險公司	投保金額	投保期間	備註
全體董事及經理人	新加坡商美國國際產物保險(股)臺灣分公司	美金300萬元 (約新臺幣87,450,000元)	2020年10月01日 至2021年10月01日	1. 董事會報告日期:2020年08月13日 2. 匯率以29.15計算

## 全體董事進修情形

董事會成員每年持續在專業能力以外之範圍，選擇涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任等課程，或內部控制制度、財務報告責任相關課程以提高董事成員對公司治理之認知與落實。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	
					當次時數	年度合計時數
獨立董事	邱靖博	2021/08/30	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	財報不實案董監事法律責任之探討	3hr	6hr
		2021/08/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	氣候減緩與調適，推進永續競爭力	3hr	
董事	黃昉鈺	2021/11/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	最新稅法變革對企業營運的影響與因應	3hr	6hr
		2021/10/16	社團法人臺灣投資人關係協會	產經前景趨勢解析	3hr	
法人董事代表人	黃榆鈞 (註1)	2021/09/01	金融監督管理委員會	第十三屆臺北公司治理論壇	6hr	6hr
法人董事代表人	郭政煌 (註2)	2021/09/01	金融監督管理委員會	第十三屆臺北公司治理論壇	6hr	6hr
法人董事代表人	陳俊成 (註3)	2021/09/01	金融監督管理委員會	第十三屆臺北公司治理論壇	6hr	6hr
法人董事代表人	洪孟婷 (註4)	2021/11/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業財務報表舞弊案例探討	3hr	6hr
		2021/09/01	金融監督管理委員會	第十三屆臺北公司治理論壇	3hr	

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	
					當次時數	年度合計時數
獨立董事	郭宗賢	2021/08/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	氣候減緩與調適，推進永續競爭力	3hr	6hr
		2021/08/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	審計委員會之相關規範及運作實務	3hr	
獨立董事	賴清祺	2021/12/17	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司-如何運用期貨商品避險交易與企業永續經營研討會	3hr	15hr
		2021/09/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	員工與董事薪酬議題探討 - 從證交法第14條修正條文談起	3hr	
		2021/09/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	後疫情時代與中美貿易戰下的資安價值	3hr	
		2021/09/01	金融監督管理委員會	第十三屆臺北公司治理論壇	6hr	

為落實公司治理提升董事會功能，建立績效目標以強化董事會運作效率，本公司依2018年12月27日臺證治理字第1070025395號函訂定本公司董事會績效評估辦法並於2020年12月23日董事會通過。本公司議事單位定期於每年第一季前請董事成員針對董事會、董事會成員、助能性委員會填寫自評問卷，每年執行一次，進行前年度董事會績效評估併於次一次董事會報告績效評估結果。2021年3月18日請董事會成員填寫「董事會績效自評」、「董事會成員績效自評」、「功能性委員會績效自評」，並於2021年5月6日董事會報告績效評估結果。

#### 2021年董事會自我評鑑執行情形

- **評估範圍：**包括董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。
- **評估方式：**董事會內部自評，每項考核項目核分標準為：「優(5)、佳(4)、良好(3)、尚可(2)、待加強(1)」。
- **評估結果：**

1. 董事會績效自評：董事會績效評量指標包含五大面向、共計 22 項指標。

**評量結果：**顯示董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，並能建立妥適之內部控制制度，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。

自評 5 大面向	考核項目	平均評分結果
A.對本公司營運之參與程度	6項	4.93分
B.提升董事會決策品質	6項	5分
C.董事會組成與結構	5項	4.97分
D.董事之選任及持續進修	2項	4.92分
E.內部控制	3項	5分

2. 董事會成員績效自評：董事會成員績效評量指標包含六大面向、共計 18 項指標。

**評量結果：**顯示董事對於各項指標運作之效率與效果均有正面評價。

自評 6 大面向	考核項目	平均評分結果
A.公司目標與任務之掌握	3項	5分
B.董事職責認知	2項	5分
C.對公司營運之參與程度	6項	5分
D.內部關係經營與溝通	2項	5分
E.董事之專業及持續進修	3項	5分
F.內部控制	2項	5分

3. 功能性委員會績效自評：功能性委員會績效評量指標包含五大面向、共計 17 項指標。

**評量結果：**顯示審計委員會整體運作情況完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。

自評 5 大面向	考核項目	平均評分結果
A.對公司營運之參與程度	3項	5分
B.功能性委員會職責認知	5項	5分
C.提升功能性委員會決策品質	4項	5分
D.功能性委員會組成及成員選任	2項	5分
E.內部控制	3項	5分

### 董事會績效外部評估

依「董事會績效評估辦法」規定：外部董事會績效評估則至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次，並於年度結束時執行當年度績效評估。

本公司於2021年8月委託外部機構社團法人中華公司治理協會針對2020/8/1～2021/7/31期間進行董事會效能評估，該機構委派評估專家三位分別就董事會之組成、指導、授權、監督、溝通與自律以及內部控制及風險管理等構面，以問卷及實地訪談方式評估董事會效能。該機構及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，並於2021/9/6提出評估報告，本公司於2021/11/4董事會報告結果。

### 外評機構就本公司董事會運作提出觀察總評：

1. 公司尊重獨立董事意見，內部稽核主管除於董事會、功能性委員會中報告查核結果和追蹤改善情形外，於公司以外地點(台北)安排單獨與獨立董事溝通、討論的閉門會議，使其能充分發揮獨立董事職能，協助公司作出最佳決策。

2. 公司於今年增設提名委員會之功能，將薪資報酬委員會更名為「薪資報酬及提名委員會」，未來將由此委員會遴選董事會人選，顯示貴公司積極主動落實公司治理制度，以提升董事會之效能，創造公司價值。

3. 公司2020年設置「公司治理暨永續經營委員會」，由董事長擔任主任委員，總經理擔任副主任委員。每次董事會中報告與討論公司治理及企業社會

責任推動實務之執行進度和利害關係人溝通相關議題，以及購置土地興建員工安心住宅等推動事項，此舉顯示公司重視企業社會責任，透過具體的目標和行動方案，讓公司朝永續經營的方向持續邁進。

4. 公司重視公司治理及ESG，積極推動各項相關事項，同時融入新進員工教育訓練及績效考核項目中，並將節能減碳運用於日常營運環境裡，列入各部門ESG的落實目標，且優於法規要求。同時，於本年度完成ESG評估事宜，進一步編製永續報告書，充分展現公司逐步落實誠信經營理念，以及善盡ESG原則創造價值共享之目標。

### 董事會和高階主管之薪資政策

聯嘉光電董事報酬遵循【股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法】規定辦理，由薪資報酬及提名委員會提案後，經董事會決議後執行，並另於公司章程中規定，公司年度如有獲利應提撥不高於百分之三為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。公司高階經理人的年度報酬組合為薪資、獎金以及盈餘分配之員工紅利金額。其中，高階主管之獎金及公司盈餘分配所產生之員工紅利金額與公司年度獲利呈高度相關。高階主管的薪酬，年度報酬主要有固定與變動性兩部分。固定薪酬主要根據職位之職責及相對重要性等要素的固定薪資；另依據營運策略及目標之達成情形提供之變動薪酬獎金與公司年度盈餘分配之員工紅利。本公司高階管理階層退休提撥率和退休福利，比照勞基法及勞工退休條例規定辦理。除依據法令由薪資報酬及提名委員會核定外，相關資訊也適當地揭露於公司年報，讓所有利害關係人可充分了解高階主管薪酬與公司營運績效之高度連結。

### 2.3.2 內部稽核制度

本公司設置專責的稽核室直接隸屬於董事會，設置稽核主管，與審計委員會共同協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之健全性、合理性、有效性。所有運作流程均已制度化及系統化，對於內部控制亦依據金融監督管理委員會訂定之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立基礎架構，定期公開營運及財務資訊、控管經營管理風險、提升公司營運效能及效率、確保資訊安全及維護股東權益。

稽核主管除按月向獨立董事報告稽核業務外，並列席審計委員會及董事會報告異常事項及缺失現象。

透過內部稽核工作的推動，確保營運之效果及效率、財務報導的可靠性、相關法令的遵循等目標之達成，協助董事會及管理階層確實履行其責任。公司內部稽核人員定期依稽核計畫進行查核、調查、評估內部控制制度之有效性及衡量營運之效果與效率，並製作稽核報告，且將稽核報告均送董事及獨立董事查閱，適時提供管理階層改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效執行，落實誠信經營，避免舞弊情形發生。

聯嘉光電為持續完善公司治理管理架構、提升營運績效，以及落實企業社會責任，為使董事會更落實監督、稽核及管理機能，建構完整的公司治理架構，特別設置二個功能性委員會「審計委員會」和「薪資報酬及提名委員會」，提升決策的品質與效能，以健全董事會職能、維護利害關係人權益並以公平透明的方式揭露公司資訊。為健全監督功能及強化管理機能，亦訂定「董事會議事規範」及頒布「道德行為準則」，期能更有效建立董事會治理制度及健全監督功能。

### 審計委員會

本公司審計委員會由3名獨立董事組成，審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度、訂定或修正內部控制制度、考核以及訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序等。

除此之外，本公司訂有「審計委員會組織規程」，委員會之運作，以公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則、存在或潛在風險之管控為監督之責。



2021年審計委員會主要年度工作重點，  
請參照官網

審計委員會至少每季召開一次，2021年共召開5次，親自出席率為100%。

## 薪資報酬及提名委員會

依證券交易法第十四條之六：「股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司應設置薪資報酬委員會」，訂定「薪資報酬委員會組織規程」。聯嘉光電薪資報酬及提名委員會，忠實履行該組織規程訂定，並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並將所提建議提交董事會討論，以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

聯嘉光電所設置的「薪資報酬及提名委員會」旨在協助董事會制定並定期檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度、標準與結構，確保個人薪資發放與公司營運績效結合，並適時邀請其他可供徵詢意見之任何人士（包括董事或外部專業顧問）列席，評估董事、高階管理階層及員工的薪酬水準，並將所提建議提交董事會討論。但有關獨立董事薪資報酬建議提交董事會討論，以獨立董事薪資報酬經公司章程明定或股東會決議授權董事會辦理者為限。

薪資報酬及提名委員會至少每半年召開一次常會，2021年共召開2次，親自出席率為100%。



薪資報酬及提名委員會詳細職權及流程，請參照官網

## 員工薪資核敘流程

依本公司之薪資辦法規定辦理按其學經歷專長、同業該職位薪資水平、用人單位主管及敘薪主管合議建議後依本公司分層負責管理辦法之權責主管核准。每年度之獎金、分紅、薪資調幅，係經由董事會意見討論後，並將其意見納入薪酬相關考量事項。獎金、分紅、調薪制度之薪酬政策係經董事會討論並以投票決定之結果。

## 董事利益迴避制度

本公司於董事會議事規範、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南中有載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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，亦不得代理其他董事加入表決；董事間亦應自律，不得相互支援。本公司2021年已設置3席獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，充分考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議記錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。

## 商業道德(廉潔、反貪腐機制)

本公司針對反貪腐政策和程序，係透過宣導或傾聽回饋意見做為溝通方式，對「組織內員工」已溝通人數比例達100%，並且針對組織反貪腐政策和程序，對「組織內員工」已訓練人數比例達100%。

聯嘉光電秉持以誠信負責、公平原則進行產業競爭，不進行任何聯合固定價格、壟斷市場、及聯合抵制特定供應商等行為。本公司恪遵各國相關交易法規，迄2021年並無任何違反反托拉斯法與聯合壟斷行為。

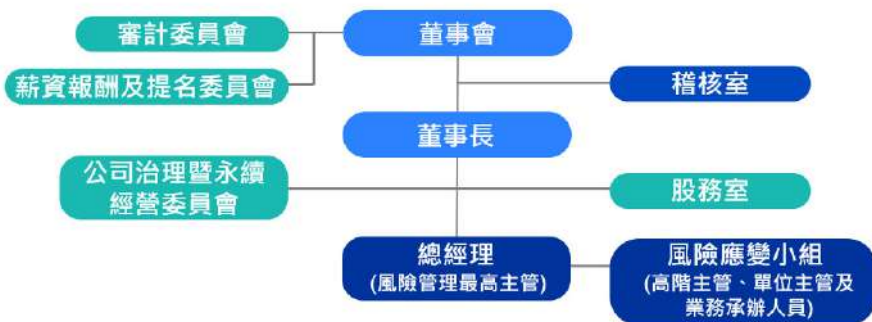
本公司針對反貪腐政策和程序，係透過宣導或傾聽回饋意見做為溝通方式，對總部「組織內新進員工」已溝通直接員工42人、間接員工109人，共計151人，溝通比例為100%，並且針對組織反貪腐政策和程序，對總部「組織內新進員工」已溝通直接員工42人、間接員工109人，共計151人，接受訓練比例為100%。

## 2.4 風險管理

因應全球政經發展趨勢與變化，聯嘉光電訂定「風險管理政策」並於2020年12月23日經董事會通過，為本公司風險管理之最高指導原則。根據環境、社會、經濟(含公司治理)及其他(含資訊安全)等四大面向，以完整的風險管理組織架構及實務推展方式、掌握可能影響企業永續發展的相關風險。透過對潛在風險之辨識、評估、控制、監督及溝通等活動，以質化或量化之管理方法，將集團營運所面臨之各種風險降低至可承受及控制範圍，並做為經營策略制定之參考依據，以期能合理確保公司策略目標之達成，特制定本政策。

### 風險管理組織架構

由總經理擔任本公司風險管理的最高主管，並由高階主管、功能單位主管及業務承辦人員擔任第一線風險管理人員，對各項風險偵測、辨識、評估並擬定相關對策，並定期於營運會議上進行檢討及監督。對於不同風險，總經理亦按不同事件成立相關應變小組，並指派不同負責主管統籌因應。另外在內部控制體系的部分，由稽核單位負責稽核落實情形。



風險管理運作情形，請參照官網

### 風險管理流程

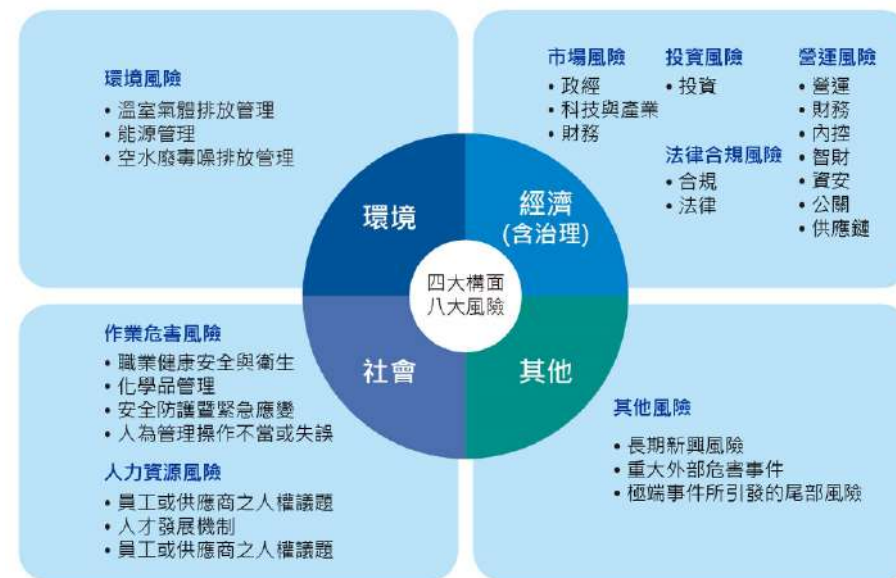
公司風險管理流程包括風險議題辨識、風險評估、風險控制、風險報告與揭

露，以及風險揭露之回應，並透過 PDCA (Plan, Do, Check, Act) 循環流程進行持續管理。



### 風險範疇及議題辨識

聯嘉光電依重大性原則將風險依環境、社會、經濟(含公司治理)與其他等四面向，區分為8大類。



### 風險矩陣

依據部門各類風險項目的衝擊可能性與衝擊程度之風險矩陣，來評估主要風險議題，並識別出關鍵性風險項目，以利公司得以進一步地採取因應措施；並透過PDCA的管理循環運作，持續有效改善並掌握各項風險因子，以期降低風險致生損失之機率及危害程度。



聯嘉光電自2011年起，每年至少召開一次以上之風險管理應變會議，並提交董事會報告，敦使董事會能善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，符合公司治理之要求，藉以降低並避免任何可能之營運風險。

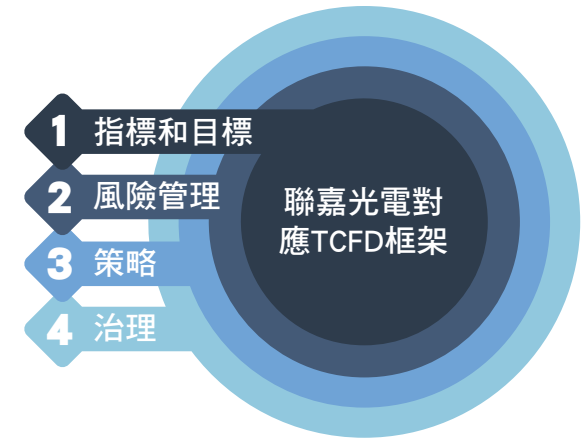
## 2.5 氣候變遷管理

聯嘉光電長期關注氣候變遷對公司營運造成的影響。為有效管理本公司遭遇氣候變遷導致的衝擊，同時也期望減少公司營運對於環境之影響，聯嘉光電於2022年導入溫室氣體盤查，盤查2019年及2020臺灣總公司的溫室氣體排放量並取得第三方認證，除此之外，2021年更是參考由國際金融穩定委員會(Financial Stability Board)發布的「氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」，進行本公司對氣候相關風險與機會之管理與揭露。GRI準則將氣候變遷議題視為組織整體ESG管理能力與績效的一環，而TCFD則鼓勵組織將氣候變遷有關風險納入財務衝擊評估，並進行深度揭露。

本公司依據TCFD的核心四項要素建立治理、策略、風險管理，以及指標和目標，讓利害關係人瞭解如何評估港務公司氣候相關風險與機會，有效的氣候治理架構對於公司調控氣候風險與掌握機會，以及履行對利害關係人的責任是至關重

要的，展現聯嘉光電在氣候議題上的決心與願景，進而更有效率地配置資本，邁向更節能減碳、更永續經營的發展。

- ◆ 用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標
- ◆ 組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程
- ◆ 氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊
- ◆ 該組織針對氣候相關風險與機會的治理



### 聯嘉光電-氣候相關財務TCFD治理架構

治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司由董事長帶領公司治理與永續經營委員會支持公司落實氣候變遷之有效管理，並將氣候風險與機會的治理應用在公司營運和資產管理。</li> <li>由總經理室、財會處、廠務處、做為氣候變遷風險預防與應變之管理單位，檢討主責業務之潛在性風險，並修正潛在性風險辨識表及風險分布情形。</li> </ul>
策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司就企業社會責任重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略。</li> <li>規劃於2022年下半年推動導入TCFD至本公司治理架構。完成氣候相關實體及轉型風險界定，並做好碳管理，以鑑別聯嘉光電短、中、長期可能須面臨的影響。</li> </ul>

**風險管理** 依據鑑別出的氣候相關風險，召開討論會議，評估對公司營運及財務之衝擊，規劃風險之韌性調適措施，及設定低碳轉型目標與轉型措施。

## 聯嘉光電-氣候相關財務TCFD治理架構

氣候風險	潛在財務影響	氣候機會	潛在財務影響	因應作為
因應氣候變遷因應法及碳費上線	用電量增，成本與碳排放量上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續開發節能環保的低碳創新光源</li> <li>導入精實生產與推動ESG，力求在有限的資源中創造出最大產出</li> <li>依據各客戶所擬訂之銷量預測推算，2022年度預期LED車燈模組銷售數量，將較前年度成長約10%。</li> </ul>	新增節能產品，提升客戶購買意願，增加營收。	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查系統為目標，以瞭解公司之溫室氣體排放架構並調整未來因應氣候變遷之指標。</li> <li>2030年碳排放量減少50%，2050年淨零排放。</li> </ul>

### 指標與目標

- 導入ISO 14064-1溫室氣體盤查系統，瞭解溫室氣體排放架構並調整未來因應氣候變遷之對策，並依循GRI 準則能源密集度、溫室氣體排放密集度，以及廢污水和廢棄物管理等做為評估與管理的指標，制訂環境相關減量目標，如：溫室氣體、能資源使用、廢棄物減量等。
- 聯嘉光電設立了短中長期目標，期望在未來幾年內能循序漸進達標。

### 短期目標

2022年導入碳盤查及外部查證，提供氣候相關財務揭露。

### 中期目標

藉由碳盤查及氣候相關財務揭露，對於本公司對外部環境之影響進行管理，逐年降低公司營運對環境的衝擊。

### 長期目標

2050年為成為淨零排放的領跑企業。

## 2.6 資訊安全管理

伴隨著網路攻擊日益提高，企業應提升資訊安全管理水準，同時並提升員工對資訊安全認知，建構受保護的資訊環境以避免操受攻擊時影響公司營運及造成重要資料外洩。聯嘉光電為強化公司資訊安全以確保所屬各項資訊資產、資訊的機密性及系統可用性，以避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅或攻擊，致力保護相關客戶資訊及公司機密不外洩，建立企業運營不間斷之資訊安全環境。

本公司依據ISO16949等要求建立相關符合規範之資訊環境，總公司IT投入三位人力及各相關資訊系統負責人，每年度投入系統軟硬維護費用及資訊安全維護系統之維護費用，並協調營運據點各資訊主管投入資源相同之維護資源要求。短中期目標為依ISO 27001 之精神完善本公司之資訊安全機制，長期目標則以導入ISO 27001 健全資訊安全之規範為方向前進。除此之外，資訊相關單位由2021年開始建立年度KPI，透過並每月檢討及追蹤衡量KPI 是否有達成，資訊相關單位2021年度KPI 完成並無需要修改管理方針。

### 2.6.1 顧客隱私及保密

聯嘉光電長久關注公司與客戶或利害關係者合作關係，更遵守雙方訂定的保密合約要求及秉持【誠信負責、以客為尊】的企業文化進行公司治理，並依【教育訓練作業程序】要求對新進員工或在職員工每年宣導及要求遵守公司之【誠信經營守則】。聯嘉從未有侵犯客戶隱私的情事發生，也未有任何資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件之情事；也從未接獲客戶或者其他第三方機構投訴侵犯客戶隱私或有資料外洩事件發生。

在客戶隱私或客戶資料的管理上，關注與客戶或利害相關者之間的保密及隱私，因此依循【合約管理辦法】要求審慎審查客戶或利害相關者之間的保密條款，並依【智慧財產作業管理辦法】維護利害相關者之智慧財產，並透過【資訊安全管理辦法】防範客戶或利害相關者之機密或隱私或個資外洩或被駭客取得。再透過【客戶滿意評核程序】及【溝通諮詢管理程序】與客戶或利害相關者溝通，更以【風險管理控制程序】進行相關機密資訊的風險評估與預防。

本公司資訊安全依據內部資訊安全管理辦法，進行相關資訊系統及資料的備份及備援。並訂定資料及系統權限，以管制資料的存取，防止侵犯客戶資料及外洩事件發生。建置各項資訊安全相關的防護機制，如電腦防毒程式的建置，網路防攻擊護掃描，郵件掃毒過濾及內部防火牆的建置…等資訊防護系統。並針對資訊系統依照電腦資訊之緊急應變計劃及復原計劃，進行緊急重大事件應變及復原演練，以確認應變小組於系統發生重大異常時，確保系統的維護及可靠性。

除了完善建立系統備份及快速復原能力，提升資訊防護系統之外，針對近年來的透過社交網路造成的駭客問題，加強員工的資訊安全意識。並於2021年開始針對員工對於社交網路攻擊釣魚信件，開設辨識演練教育訓練，並針對演練結果分析，針對資訊安全模糊之同仁，再加強宣導。

### 強化資訊安全系統

- 建立資訊安全相關的防護機制，如：電腦安裝防毒程式、網路防攻擊掃描、郵件掃毒過濾及內部火牆的建置等資訊防護系統。
- 並依資訊科技的防禦技術，逐年評估資訊安全防護系統，強化公司的資訊安全防護力。
- 依據公司各項資訊管理辦法進行資訊管理及相關應變措施的演練，確保資訊系統遭受的重大攻擊或者災害影響時確保系統能快速復原及維持公司營運不受影響。

### 加強資訊安全教育訓練

#### 加強員工的資訊安全意識

透過公司內部資訊系統及各種管道進行資訊安全相關訊息公告及宣導，以提高員工資訊安全意識。

#### 社交攻擊演練

提升員工對於社交網路攻擊的警覺，如：釣魚信件的辨識演練，公司也因此開始展開相關的教育訓練及宣導及演練以提升員工的資訊安全意識。針對演練結果分析，針對資訊安全模糊的同仁再加強訓練及宣導。

## 2.7 顧客關係管理

### 2.7.1 顧客健康安全

聯嘉光電依照每年歐盟REACH/RoHS要求，及美國環保署TSCA毒性物質管理法之PBT毒性的化學物質管理要求，所有生產之LED之產品安全成分、有害物質監測，皆揭露於於產品安全成分表(SDS)，健康與安全評估100%符合RoHS要求。同時，每年取得LED汽車燈具模組之安全設計及生產ISO 26262功能安全標準驗證，確保所有產品的品質及安全。聯嘉光電更遵守國際法規及政府法律之要求，制定「客戶訴怨處理程序」，以接收客戶對聯嘉光電產品及服務的投訴回饋，透過「持續改善程序」的『持續改善』精神，落實『創造優良產品』企業文化。並透過「溝通諮詢管理程序」與客戶及利害關係者溝通。因此，自公司自創立至今，未曾發生違反健康且安全的客訴或監測機關的罰則事件。



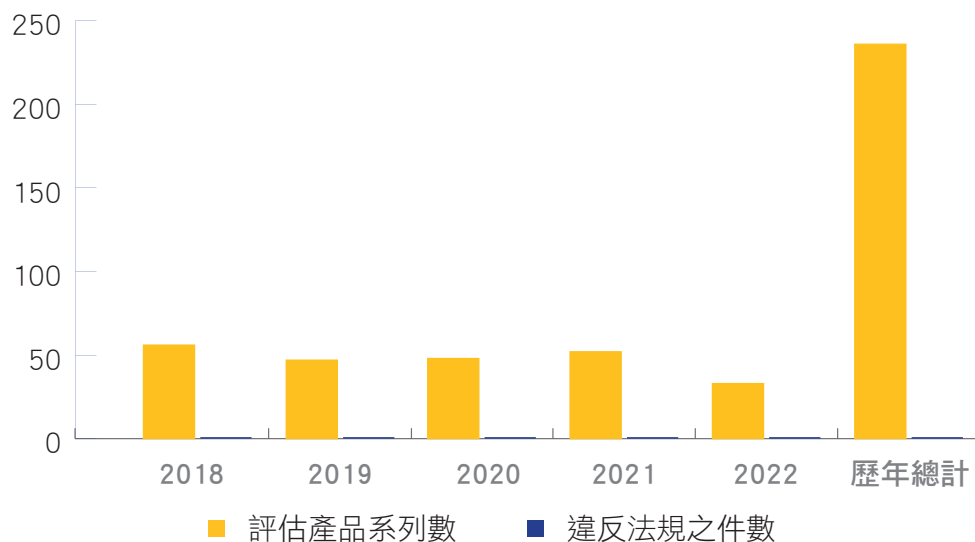
RoHS 檢測      REACH 檢測      臭氧破壞監測      PBTs test

本公司制定「客戶滿意評核程序」，來進行每年客戶的滿意度調查及意見回饋，並自我要求客戶滿意度比須達80%以上，並且年年往上提升。自2018至2022年間，未曾發生產品與服務違反國際法規或健康和安全法規之情事。

產品與服務違反健康和安安全法規之事件統計

法規監控年份	2018	2019	2020	2021	2022	歷年總計
評估產品系列數	56	47	48	52	33	236
違反法規之件數	0	0	0	0	0	0

2018-2022產品與服務違反健康和安安全法規之事件統計



## 2.7.2 提升客戶滿意度

聯聯嘉光電長久以來以『客戶滿意』為營運目標及『超越客戶需求』為品質政策，並透過IATF 16949國際標準要求的遵循。以【索樣送樣作業程序】、【客戶特殊需求作業程序】及【溝通諮詢管理程序】來了解客戶需求及不斷創新，建立互動即時的溝通管道，協助客戶得到高品質且具有競爭力的產品。

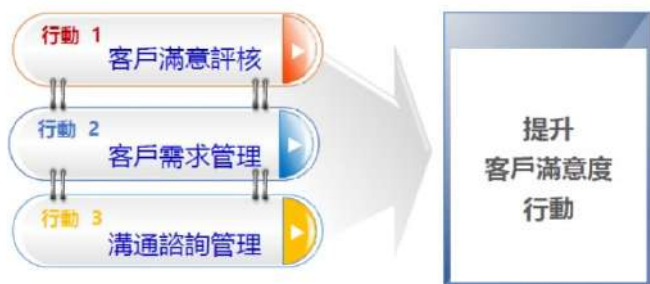


聯嘉光電致力取得客戶信賴、成為與客戶共同成長的事業夥伴，業務部門除定期拜訪客戶，建立互動即時的溝通管道，更設立BPM以提供客戶先期商品需求溝通管道及技術諮詢，由總經理擔任客戶滿意度活動召集人及總指導，集團各部室主管為提升客戶滿意度活動成員，負責權責單位的客戶滿意提升的改善方案推動及監督。藉由了解客戶對本公司整體產品及服務之滿意度，可以促進改善公司產品及服務品質，貫徹公司永續經營理念及善盡企業社會責任，每個月調查重要客戶提供之客戶計分卡績效，用以統計、分析、績效分享及PDCA改善活動，針對客戶意見，定期檢視、分析並提出適當的改善計劃，形成一個完整的客戶滿意度處理流程。並針對客戶做相關的「滿意度調查」及「客戶計分卡」結果為提升客戶滿意度管理評量機制。

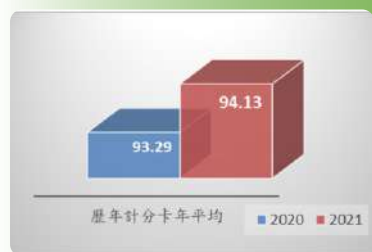


為了建立在客戶滿意並達到最佳效能專業服務的基礎上，聯嘉光電定時與客戶進行即時訊息交流，以提供即時客戶服務，不定期拜訪客戶，針對客戶滿意度做評核，針對每一個客戶需求做相關管理措施，並溝通客戶期望與新產品需求，視營運過程中之突發事件提供高效率與高品質回應。本公司制定每年客戶滿意度目標為85%，堅信客戶滿意度的提升，最終會促成客戶的忠誠度及公司業務的成

長。2018 ~ 2022客戶滿意度績效逐年提升，2021年客戶對聯嘉光電的總度滿意度評比優於2020年，達到89.04%。



根據2018年至2021年客戶滿意度調查結果，聯嘉光電每年度客戶滿意度表現均高於公司「滿意」指標，並且客戶滿意度調查的成績每年皆逐步提升。



根據2021年重要汽車客戶提供之計分卡年平均得分為 94.1分。



根據2021年客戶的改善確認回函率為 85.7%，客戶針對聯嘉光電的改善對策的認可率為100%。

### 2.7.3 客戶申訴機制

本公司制定客戶滿意度申訴機制，會針對「客戶滿意評核程序」、「客戶訴怨處理程序」、「溝通諮詢管理程序」提供相關申訴機制。



針對客戶抱怨以及意見反應之情況時，會依據客戶訴怨處理程序做快速的回應或提供8D報告做深入分析與提供矯正預防措施，以確保客戶反應之案件能立即處理，以及預防再發生，進而降低客訴案件，提升客戶滿意度。



每一位客戶的心聲都是驅動聯嘉光電更加精進的動力，聯嘉光電持續在品質的堅持上，配合客訴及滿意度分析後會召開檢討會議，針對十二大面向進行缺失檢討，訂定改善計劃及完成日期，並同時回饋客戶建議之事項，提出改善之成果。

## 2.8 永續供應鏈

### 2.8.1 供應商管理

聯嘉光電訂定「供應商管理程序」、「委外加工廠管理程序」、透過自評、訪視及稽核該要點相關規範。為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生法與相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化承攬商施工安全。此制度將有助於採購單位對於承攬商來源的先期掌握，同時提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求。

為提供客戶穩定、安全並符合法規之產品與服務，建立產品健康與安全與綠色產品評估管理機制，從研發階段要求產品開發設計上均要求優先符合特殊指令，如RoHS、Reach等。並進行供應商評鑑，以管制及降低毒化物風險。針對特例產品，也會要求供應商出具原料不含特例禁用物質保證。

對於現有供應商的考核與新進供應商的評鑑，聯嘉光電制定供應商管理程序，以確保供應鏈均具備並符合有關品質(Quality)、價格(Cost)、交期(Delivery)、服務(Service)、技術(Technology)與企業社會責任(CSR)等規範與競爭力。

#### 關鍵供應商鑑別

為落實供應商有效管理，聯嘉將鑑別出的關鍵供應商做為差異管理之基礎，鑑別原則主要包含下列特點：

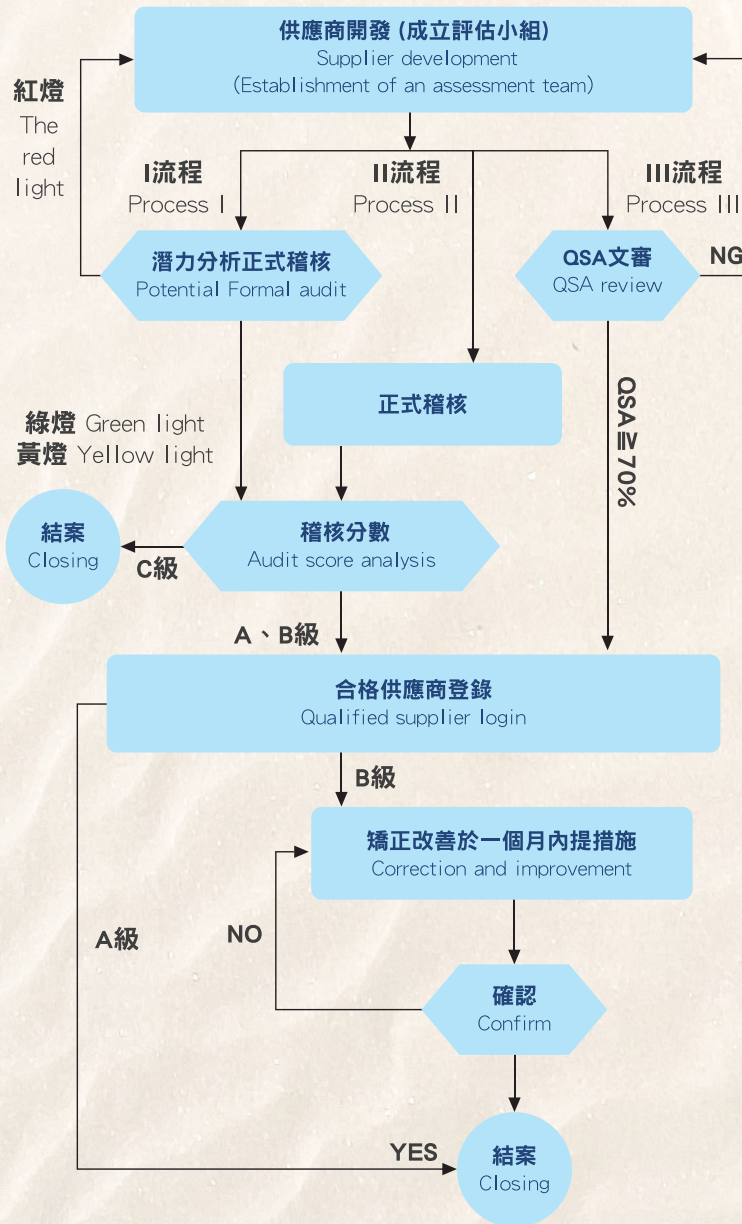


#### 權責定義

單位階段	研發	採購	品保	工程	其他相關單位
新供應商開發	●	●	○	▲	▲
新供應商導入稽核	○	○	●	○	▲
AVL年度稽核	▲	○	●	○	▲
AVL年度評比QBR	▲	●	○	○	▲
AVL供應商撤銷申請	▲	●	●	○	▲
AVL異常矯正稽核	▲	▲	●	○	▲
備註：					
● 主導單位		○ 配合執行單位		▲ 由主導單位視需求決定	

# 新供應商評鑑作業流程

流程圖



權責單位

研發/採購  
Development/Procurement

品保/採購/研發  
Quality Assurance/  
Procurement/Development

採購  
Procurement

品保  
Quality Assurance

參考表單

- 重點物料新供應商評鑑方式表 (G02-PUR-002-F022)  
New supplier evaluation method for key materials (G02-PUR-002-F022)

- 供應商潛力分析表 (G02-PUR-002-F013)  
Quality Systems Audit Checklist (G02-PUR-002-F013)

- 供應商評估表 (G02-PUR-002-F001)

- 供應商基本資料卡 (G02-PUR-002-F002)
- 供應商及外包商環安風險評估表 (G02-PUR-002-F023)

- 社會責任與道德規範之問卷調查 (ESG) (G02-PUR-002-F024)

- 無衝突金屬宣告書 (G02-PUR-002-F010)
- 合格供應商名錄 (G02-PUR-002-F004)

## 新供應商評鑑作業辦法

重點物料新供應商及車用電子電機件(僅針對客製或共同開發)供應商開發時即成立評估小組，並由評估小組決定稽核方式，區分如下：

1. 填寫供應商潛力分析表，經評定等級為黃燈，則列入合格供應商名錄，並需要求供應商提供矯正改善措施持續改善；紅燈視為不適用，可進行結案或直到改善並經重新稽核為綠燈或黃燈以上。
2. 逕行安排正式稽核，其稽核分數若為A級，則列入合格供應商名錄；B級，列入合格供應商名錄，並需要求供應商於一個月內提供矯正改善措施持續改善；C級視為不適用，進行結案或直到改善並經重新稽核為B級以上。
3. 以QSA文審自評作業，若QSA文審 $\geq 70\%$ ，則列入合格供應商名錄；QSA文審 $< 70\%$ 視為不適用。

除此之外，新建立之物料供應商需提交關注度達80分以上之社會責任與道德規範之問卷調查；若承認之物料有使用到衝突礦產金屬時，需認簽無衝突金屬宣告書或提供自我宣告等相關文件。

## 承攬商管理

聯嘉光電視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生法與相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化承攬商施工安全。此制度將有助於採購單位對於承攬商來源的先期掌握，同時提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求。

為落實承攬商進場管理及現場施工安全之掌握，於當年度第一次進場前，即完成相關資料審核。承攬商進場文件審核通過後，得於每次進場施工前，提供進場施工人員名單及施作區域等資料進行覆核，以維持後續施工之安全。

項目	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	總計
承攬商資料審核(件)	33	10	10	8	4	2	4	1	3	5	0	0	80
進廠施工(件)	35	13	30	25	26	15	32	19	36	18	24	19	292



承攬商施工情況

## 2.8.2 採購管理

聯嘉生產基地與供應鏈主要位於和臺灣、中國大陸和美國，除了由客戶所指定購買的供應商以外，各廠區均朝向以在地化採購為主要優先策略與目標，經統計2021年聯嘉光電總部在臺灣的在地採購占比約為90%。

2018年		2019年		2020年		2021年	
採購地區	比例	採購地區	比例	採購地區	比例	採購地區	比例
國內	89%	國內	87%	國內	89%	國內	90.91%
國外	11%	國外	13%	國外	11%	國外	9.09%

※採購比例計算方式係以採購總金額為分母，分別以國內採購金額與國外採購金額為分子計算得來。

本公司主要有3大類供應商，分別為「承攬與服務」、「原物料」與「建築與設備」。依據2021年採購明細分析，年度總採購家數為691家，在臺灣國內採購家數為640家，約佔總採購家數的90.91%，國外採購家數則為51家，約佔總採購金額的9.09%。

### 供應鏈種類與採購地區：

契約種類 (依據公司 分類為主)	採購 地區	2018年		2019年		2020年		2021年	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例(%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例(%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例(%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例(%)
勞物 (承攬與 服務)	國內	70	3.00%	71	2.00%	95	4.0%	59	3.141%
	國外	2	0.77%	3	0.95%	2	0.1%	1	0.001%
財物 (原物料)	國內	227	77.50%	219	81.20%	221	81.5%	248	65.174%
	國外	22	8.64%	18	10.89%	31	5.5%	33	7.867%
工程 (建築與 設備)	國內	215	8.06%	254	3.78%	226	4.0%	333	22.591%
	國外	15	2.03%	13	1.18%	24	4.9%	17	1.226%
總計		551	100%	578	100%	599	100%	691	691

備註：上表統計數據來自以臺灣基地所採購金額之計算。國內採購與國外採購的定義係以發票稅籍所在地為區分。

在建立商業關係前，本公司會先行評估供應商之合法性。為促使企業誠信經營的理念擴及供應商，規劃將來與供應商簽署之合約納入人權條款，並同時請供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」，以供應商人權政策之執行狀況來評估新供應商，同時規劃要求供應商簽署「廠商廉潔承諾書」，針對供應商環境評估、供應商稽核，要求所有供應商皆須遵守我國之法律規定，不得非法生產，禁止使用童工，若經查核發現有使用童工之情形，應負相關連帶賠償責任。並定期舉辦供應商會議討論，以建立直接的溝通管道；供應商新產品舉辦課程，了解新知識直接的溝通管道，以期未來本公司所有之供應商均能符合人權規範之相關要求外，仍可敦促供應商，能遵循本公司永續經營的相關政策。

NO.	社會責任與道德規範之問卷調查(ESG)	類別
1	公司治理與財務績效	社會
2	推動原物料包材減量或回收，以減少廠內廢棄物	環境
3	能源的使用情況及減量績效	環境
4	減少污染物、有毒物及廢棄物之排放並妥善處理	環境
5	持續提升在地採購占比	環境
6	不得在任何製造工序中使用童工	社會
7	禁止使用強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工	社會
8	工作時數不應超過當地法律規定的最大限度	社會
9	承諾員工免受騷擾以及非法歧視	社會
10	人權問題申訴機制：人權問題申訴案件及解決的數量	社會
11	尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會	社會
12	禁止任何形式的賄賂、貪汙、敲詐勒索和挪用公款	社會
13	不得承諾、批准、收受賄賂或其他形式的不正當收益	社會
14	遵守智慧財產權的相關法律法規	社會
15	所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在參與者的賬簿和商業記錄上	社會
16	確保產品不使用來自剛果及其周圍地區的衝突礦產	環境
17	提供職業安全、緊急應變、工業衛生、機器防護、公共衛生和食宿以及健康與安全資訊等必要措施	環境
18	工作職涯的學習與成長	社會
19	產品銷售的盡責與承諾	社會
20	法規遵循(社會)：違反法規遭處巨額罰款或制裁的金額與次數	社會

備註：關注程度排名，由「最關注」到「較不關注」；5代表高度關注，1代表低度關注。  
計分方式5=5分;4=4分;3=3分;2=2分;1=0分

## 年度供應商評鑑的結果

本公司每年針對社會責任與道德規範之問卷調查回收後，統計已鑑別對環境/社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量及統計每年社會/環境廠商重視程度之平均分數進行年度比較，達到監測之目的。2021年度供應商評核完成共27間。新供應商評鑑完成5間，截至2021年底止，經評鑑後所有供應商均100%符合對於環境保護，社會責任，公司治理的要求。

### 2.8.3 綠色採購

聯嘉光電主動辨識供應鏈在ESG風險上的暴露及管理程度，以利後續進行差異化管理。聯嘉光電自2021年起要求所有可能對營運造成影響之關鍵供應商回覆「社會責任與道德規範評估表」，並依調查結果篩選年度優先稽核之對象。

供應商之「社會責任與道德規範評估表」分為經濟、社會及環境三大面向。經濟面調查財務、公司理、營運持續計畫等管理現況；社會面關注於勞工人權、個資保護、道德規範等遵循程度；環境面則檢視消防安全、污染處理、環安衛系統導入等因應措施。此評估分數將納入每季之績效考核，與交期、品質與服務等項目一同列入考量，共同決定下一年度稽核的對象。

### 綠色供應鏈

除對於供應商的品質、成本、交期、服務、及技術能力的評估之外，聯嘉實施以綠色供應鏈為基礎的採購管理：

- 材料供應商須完全符合環境安全的國內／國際的法律、法規及慣例。

- 材料供應商應建立環境、員工衛生與安全與無有害物質管理體系。
- 完全遵從，包括但不限於歐盟所發佈的電子電機產品禁止使用的有毒物的法規以及REACH規章標準。
- 配合聯嘉限制物質管理計畫，並提供適當與定期更新之自我宣告或證明文件。

## 衝突礦石（金屬）採購政策

在人權議題上，向供應商傳達不支持、不使用來自武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，聯嘉光電身為世界企業公民，宣示並承諾不接受使用來自衝突礦區的金屬，同時要求供應商遵守聯嘉衝突礦石（金屬）採購政策並將此要求傳達給其上游供應商：

- 確保產品不使用來自剛果及其周圍地區的衝突礦產，並遵守衝突礦產之區域及國際法規。
- 追溯所有產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 來源，供應商均應完成填寫調查表，並按照經濟合作暨發展組織 (OECD) 指南進行調查以避免直接或間接的資助武裝衝突團體。

## 永續合作共同成長

供應商為聯嘉營運上永續成長之重要夥伴，致力於確保與供應商之間溝通管道的順暢，並不斷尋找與創造跟客戶、供應商之間的三贏策略以及合作夥伴關係，以供應商自評表了解供應商實踐企業社會責任之情形，並和供應商討論、促進落實企業社會責任，期望提升永續競爭力，創造永續未來。

此外推動供應商端的節能減碳，以自身的經驗來推廣，希望能協助供應商端「節能減碳」的實際行動，期望供應商能共同關注全球暖化議題，使聯嘉綠色供應鏈能不斷精進，朝向更高的水準發展。

## 第二章

環境永續管理方針

3.1 綠色節能產品

專欄-Uniflex技術專利

專欄-智慧城市

專欄-ISO 26262系統

專欄-ISO 17025實驗室

專欄-提高貨櫃容積率的作為

3.2 生產管理

3.3 污染防治

專欄-廢棄物與廠內循環再利用

# 3 Environment 節能環保 · 綠色永續

廢棄物清除處理  
業者評鑑

5家

2021年共完成5家廢棄物清除處理業者評鑑，確認委託廠商均依法進行清除與處理廢棄物。

一般事業廢棄物

-0.6%

聯嘉光電2021年一般事業廢棄物減量0.339噸，減量達0.6%。

號誌燈節省量

-93.20%

路燈節省量

-56.06%

2021年號誌燈可節省量93.20%，路燈可節省56.06%。

水回收再用率

25.6%

2021年度總部排水量為18,853m<sup>3</sup>、總部耗水量為36,498m<sup>3</sup>。水回收再用率比2020年高，為25.6%。

全年研發投入  
新臺幣

1.8139億元

2021年研發投入新臺幣1.8139億元

## 相關重大主題

## 能源、溫室氣體排放、水與放流水、廢棄物

### 重大原因

- 隨著各國經濟發展，全球對能源需求持續增加，全球的能源正在匱乏當中，而能源減量管理可降低成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。

### 管理目的

- 設定明確環境及能源管理相關目標，落實執行，逐步穩定環保運作及能源管理。

### 政策

- 改善製程，提高能源使用效率。
- 降低溫室氣體排放及減少對環境的衝擊，使檢測結果符合法規要求，減緩、適應、影響減少與早期預警，執行ISO 14064溫室氣體盤查認證。
- 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生，實現自然資源的永續管理及有效率的使用。

### 承諾

- 應環境法規要求，並逐步減少環境衝擊，執行節能減碳目標。
- 強化綠色設計與綠色製造、提供綠色產品及服務、興建綠色廠房，致力於改善地球環境。
- 關注全球性環保、安全與衛生議題，評估其風險並執行有效的管控措施。
- 建構綠色供應鏈，經由分享經驗與合作改善，共同提升環保、安全與衛生績效。
- 加強與各利害相關者之溝通，主動揭露相關資訊與經驗，促進產業界安全衛生與地球環境的良性改變。

### 責任

- 臺灣總公司針對排放議題設有溫室氣體盤查推動小組，召集人為各營運據點之總經理。

### 資源

- 已成立溫室氣體盤查推動小組，並投入17位人力。

### 申訴機制

- 臺灣總公司設有空污申訴管理辦法，周遭社區居民可利用面談、電話、電郵等管道向本公司環安部門申訴。

## 相關重大主題

## 能源、溫室氣體排放、水與放流水、廢棄物

### 特定的行動

- 本公司為有效管理排放主題，先後已導入ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067及ISO 50001等國際管理系統。

### 管理評量機制

- 定期會議檢討環境管理績效。

## 相關重大主題

## 社會經濟法規遵循、有關環境保護的法規遵循

### 重大原因

- 法規遵循是公司經營的基本準則，若違反相關法規，可能導致名譽及財務上之損失，嚴重可能會影響公司經營。遵循國內外及客戶之相關法規要求，並符合國際趨勢潮流是本公司永續發展的重要基礎與課題。

### 管理目的

- 有效管理本公司法規風險，確保公司經營皆已遵循相關法令。

### 政策

- 遵守政府法令規章，將不定期更新法規條例，並確實查詢公司是否符合法規標準。

### 承諾

- 以最高誠信道德標準從事營運活動，同時追求最佳經營績效。
- 恪守環保法規要求，落實綠色環保政策，不逾越法令。

### 責任

- 藉由內部控制及稽核機制的完善建立與落實執行，達成確保法令遵循的目標。
- 依據法規及其他要求查核管理辦法，定期評估適用的法令與規章要求之符合性。
- 環境法規權責單位為勞工安全衛生室，相關環保法規由同仁定期更新並自我評估是否違反相關法規。

## 相關重大主題

## 社會經濟法規遵循、有關環境保護的法規遵循

### 資源

- 每年固定開設營業秘密、智財管理、防範內線交易等課程，提高員工守法意識，讓員工吸收最新的法規知識，避免觸法。

### 申訴機制

- 設有申訴專線，提供利害關係人檢舉通報任何不法之情事。  
電話: +886-37-539000  
E-mail: service@eoi.com.tw

### 特定的行動

- 訂有「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」、等管理辦法。
- 辦理相關教育訓練課程及會議，透過張貼、公告宣導守法觀念。
- 導入ISO 9001、ISO 14001、ISO/TS 16949、ISO 26262等管理系統，並遵循相關規範與倡議。

### 管理評量機制

- 依循相關國際要求如：ISO 9001、ISO 14001、ISO/TS 16949、ISO 26262等所設定之相關 KPI 指標，要求每年定期執行內部及外部之稽核，並予以檢討改進稽核室依循公開發行公司建立內部控制制度處理準則規定每年執行一次法令規章遵循事項查核，確保公司皆以符合法令規定。

## 相關重大主題

## 創新研發、智慧財產權管理

### 重大原因

- 公司願景為期望EOI成為全球車用創新光源模組領導廠商，而創新的LED光源是重要的關鍵之一。
- 持續開發高效LED應用產品，提供客戶高品質的服務，為綠色環境盡一份心力。
- 確保LED應用產品、智控系統開發品質符合，促進技術創新、保持市場競爭優勢，並達客戶需求。

### 管理策略/具體作為

- 關注產業技術趨勢，研發對應元件新產品及開發光型新技術。
- 隨時與供應商保持良好關係，並取得最新資訊與最具競爭優勢之性價比的來源。
- 垂直整合的開發模式：
  - (1)與晶片廠合作開發新型結構晶片。
  - (2)配合車用模組與業務市場需求開發LED。
- ISO 9001品質管理系統。
- 節能產品：LED應用產品專案開發管理及品質系統程序。

## 相關重大主題

## 創新研發、智慧財產權管理

### 責任

- 本公司研發部門積極因應產業需求，發展技術差異化、高附加價值之產品，在研發過程及成果產出階段，以專利及商標申請與著作權進行對創新技術或研發成果之保護，提升公司競爭力及無形資產的價值，以創造支持永續經營的市場機會。

### 資源

- 政府補助研發費用新臺幣6,629,764元(請參考2.2營運概況章節)。
- 全年研發投入新臺幣181,395仟元費用。

### 承諾

- 本公司在研發初期正式投入前，會進行創新技術之專利檢索，進行迴避設計，研發資源並能從檢索中獲得之競爭情報，調整公司研發的方向，以降低侵害他人智慧財產權之風險。

### 申訴機制

- 客戶訴怨處理程序：本公司在收到客戶就特定智慧財產權訴怨後，先會請公司內部相關部門進行技術分析，如客戶就分析報告仍有疑義，我司將再委由外部公正第三方進行技術分析。

### 特定行動

- 為鼓勵公司同仁技術創新與研究發明及充實智慧財產，設置有獎勵機制「專利提案管理辦法」，以鼓勵員工創新研發。

### 評估機制

- KPI管理，針對新產品開發專案如期達成率進行PDCA之有效性評量
- 節能產品：依ISO 9001品質管理系統，針對LED應用產品專案開發管理及品質系統程序，並參考IATF 16949車用品質管理系統之精神，強化開發過程之風險管理，每年針對KPI進行有效性評量。



### 3.1 綠色節能產品

聯嘉光電提供精密LED元件、LED汽車模組、汽車電子與控制器、車用顯示器等創新技術設計、開發與量產服務給全球主要車業客戶。近年來，為了減緩全球暖化造成的氣候變遷問題，全球均致力於發展節能減碳技術，本公司一直致力於綠色能源產業及其可持續發展，因此不斷研發新節能綠色設計技術來達到減碳效果。

本公司產品的特性能耗相較傳統光源僅需25%-50%功耗(比較水銀燈或鎢絲燈)，產品壽命長，正常使用下壽命可達10年，甚至更久，比傳統燈具多出3-5倍的壽命表現，也可以間接節省燈具替換維修人工與燈具替換物料的消耗，在長時間比較下實際會比傳統燈具環保。

除此之外，LED光源模組使用材料 95% 以上是可回收再利用，沒有類似傳統水銀燈有汞污染風險的物質，電子元件之選用須以RoHS、IMDS為依據，材質符合綠色產品規範，降低零件使用量，相對環境生態較為友善，未來將持續投入綠能相關產品的研發與行銷。

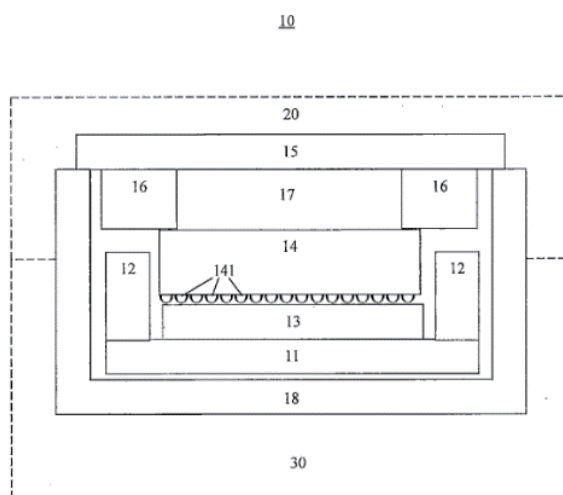
節能產品主要使用LED元件設計戶外工業照明應用產品，如號誌燈、路燈、投射燈…等，取代傳統光源，如白熾燈泡 (Incandescent lamp)、高壓鈉燈(HPS)、金屬鹵素燈(MH)…等，每年約節省能源 167兆焦耳，2021年號誌燈可節省量 93.20%，路燈可節省56.06%。

類別	2020年		2021年	
	號誌燈	路燈	號誌燈	路燈
每年傳統光源耗電量(mWh)	27,912	41,044	34,490	25,042
每年LED節能產品耗電量(mWh)	1,960	18,589	2,345	11,003
每年能量節省量(mWh)	25,952	22,455	32,146	14,039
每年能量節省比例(%)	92.98%	54.71%	93.20%	56.06%



## 專欄－Uniflex技術專利

2016年，聯嘉光電研發團隊投入第一代UniFlex均勻發光之面光源模組的研發，並進行專利提案及申請，已於2018年取得臺灣、2019年美國及歐洲的發明專利。



- 符號簡單說明：
- 10 . . . 發光裝置、車載發光裝置
  - 11 . . . 印刷電路板
  - 12 . . . 發光單元
  - 13 . . . 反射層
  - 14 . . . 導光層
  - 15 . . . 擴散層
  - 16 . . . 遮光件
  - 17 . . . 空氣層
  - 18 . . . 承載件
  - 20 . . . 保護殼體
  - 30 . . . 車體
  - 141 . . . 微結構

圖UniFlex 第一代發明專利之結構

近五年來，聯嘉光電也陸續投入多項前瞻技術研究及進行相關技術專利申請，包含UniFlex Plus(高亮度的均勻面光源)及UniFlex Linear Series(線光源)第一代及第二代專利。

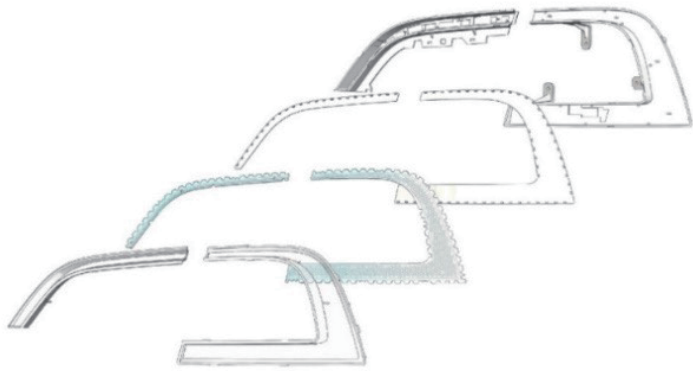
同時，近幾年聯嘉光電在新專案導入UniFlex設計概念的評估過程中，研發團隊在每個專案上學習到許多車燈模組的設計技巧，並持續對導光層優化，最後發現新的概念可以提升光學效率、降低模組功率。因此於2021年展開第二代UniFlex專利研發，主要將專利導光結構層增設新的光學結構設計，讓光線進入導光層後的光學效率可以獲得提升，已由設計確認可提升模組整體光學效率至少20%以上。

第二代UniFlex面光源模組設計優點優點如下：

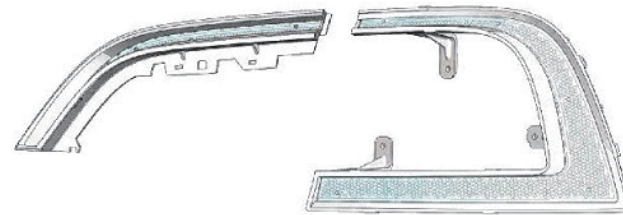
- 出光效率提升：導光層各表面的專利光學結構，改善光源出光效率，使該面光源模組擁有更優異的光學性能，同時可以降低功耗。
- 視覺均勻性佳：在UniFlex Gen 1的基礎下，導光層仍具有光學微結構，提升輝度均勻性，使得視覺效果更優異。
- 設計自由度高：利於光源模組搭配車燈外觀設計；模組高出光效率之特點可以滿足車燈配光法規需求，適合應用於尾燈、位置燈和室內燈等車用燈具。



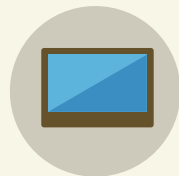
基於2021年的研究成果，聯嘉光電內部研發團隊將於2022年提出設計提案，並通過內部專利審查，將依衍生性專利的方向進行專利申請，確保聯嘉可以取得第二代UniFlex的新產品技術保護及獨家開發權利。未來預計將此技術導入相關面光源模組設計，藉以達到提升模組效率、節省能源及功率消耗。



UniFlex 第一代模組爆炸圖



UniFlex 第一代模組總成圖



## 專欄－智慧城市

### 推動節能照明，環境永續經營

聯嘉光電創立初期就洞悉，未來節能、減碳、環保等攸關人類生存的友善元素，勢將成為世界各國政府重視的議題，也是地球邁向永續必須採取的必然措施。於是，在以LED與雷射測試儀器、紅光與綠光雷射模組起家之外，聯嘉光電在1995年率先跨入節能產品領域，成為全臺灣第一家投入LED節能號誌燈的公司，同時也是全世界最早投入節能號誌產品少數企業之一，並曾在2009年一度成為全球最大LED節能號誌供應商；當年在西班牙市佔率高達9成以上、在全美40餘州取得認證；直至今日，在臺灣市場仍長期穩居市佔第一。

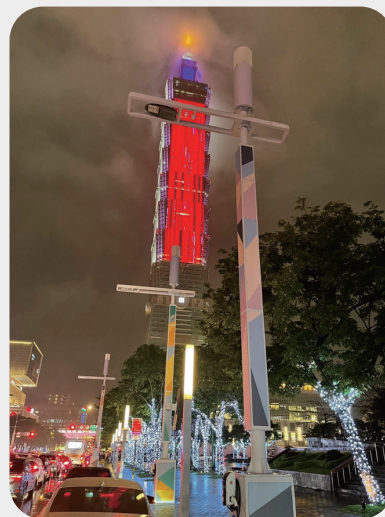
地球資源有限，經濟成長應建立於保護地球的永續環境的概念持續發酵。而聯嘉光電自公司成立以來持續研發並精進LED節能相關產品，包含LED路燈及號誌燈，並持續推廣節能產品，從1996年截至2021年十月，已銷售了近30萬盞LED路燈及近380萬顆的號誌燈，期望以節能及長壽命的LED元件協助環境永續經營。



### 產業升級，串聯車聯網

聯嘉光電除研發節能產品外，近年來也開始規劃智慧城市解決方案，以節能路燈升級為智能路燈，以智慧化系統減少路燈維運成本並強化LED節能路燈二次節能效果；如原需派員每日過檢路燈，除時效不佳外，巡檢路燈時所造成的碳足跡更不可漠視，若以智慧路燈每日回報，維修時效提升，也減少了巡檢時所造成的碳排。另一方面，若進行夜間減光，路燈能耗更可再降低50%以上。

目前智慧路燈以燈桿桿體做為5G訊號傳遞的媒介，運用一杆多用的功能以精簡維運成本並可高密度布建智慧杆配置微型5G基站，以有效填補5G涵蓋不足區域，也節省了寸土寸金的土地資源。此外，聯嘉光電亦積極延攬系統類人才並加入相關公協會及聯盟，期望為原有產品跨領域增值，提升公司競爭力，以好產品串聯車聯網，提供用路人更安全舒適的交通環境。



5G智慧共桿及聯嘉燈具設立於台北市政府門口

## 專欄－ISO 26262系統

ISO 26262是汽車產業功能安全的國際標準。該標準適用於汽車電子電氣系統，包含硬體元件及軟體元件。ISO 26262定義了開發過程中所使用到的安全相關的功能以及流程、方法和工具所需要滿足的要求。ISO 26262標準確保在整個車輛生命週期內達到並且保持足夠的安全水準。

使用ISO 26262評估汽車電氣電子元件的安全性為汽車製造商（OEM）和供應商提供諸多益處及目的如下：



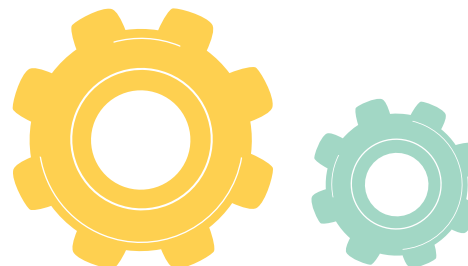
- 1 根據ISO 26262執行嚴格的評估，確保汽車和/或相應的系統的整體安全。
- 2 保持聯嘉光電在正確理解和實施ISO 26262標準要求方面的競爭優勢。
- 3 使對人員造成傷害的風險以及產品不被市場接受的程度最小化。
- 4 避免因安全保障不足導致的安全隱患而引起的高昂的產品召回及聲譽損害。
- 5 透過確保遵守相關國際法規，簡化進入全球市場的途徑。

聯嘉光電秉持著服務客戶，以客為尊之宗旨，為了實現聯嘉光電在未來的十年之內成為全球車用模組LED之領導廠商之願景及滿足客戶需求，確保聯嘉光電在車用LED模組之競爭優勢，聯嘉光電於2019年開始著手ISO 26262流程之建立與導入ISO 26262流程於車用模組軟、硬體之實際開發作業中，目前在2021年已取得ISO 26262軟、硬體研發之ASIL B等級之認證。

同時聯嘉光電已將ISO 26262道路車輛功能安全標準列為聯嘉光電之功能安全政策：

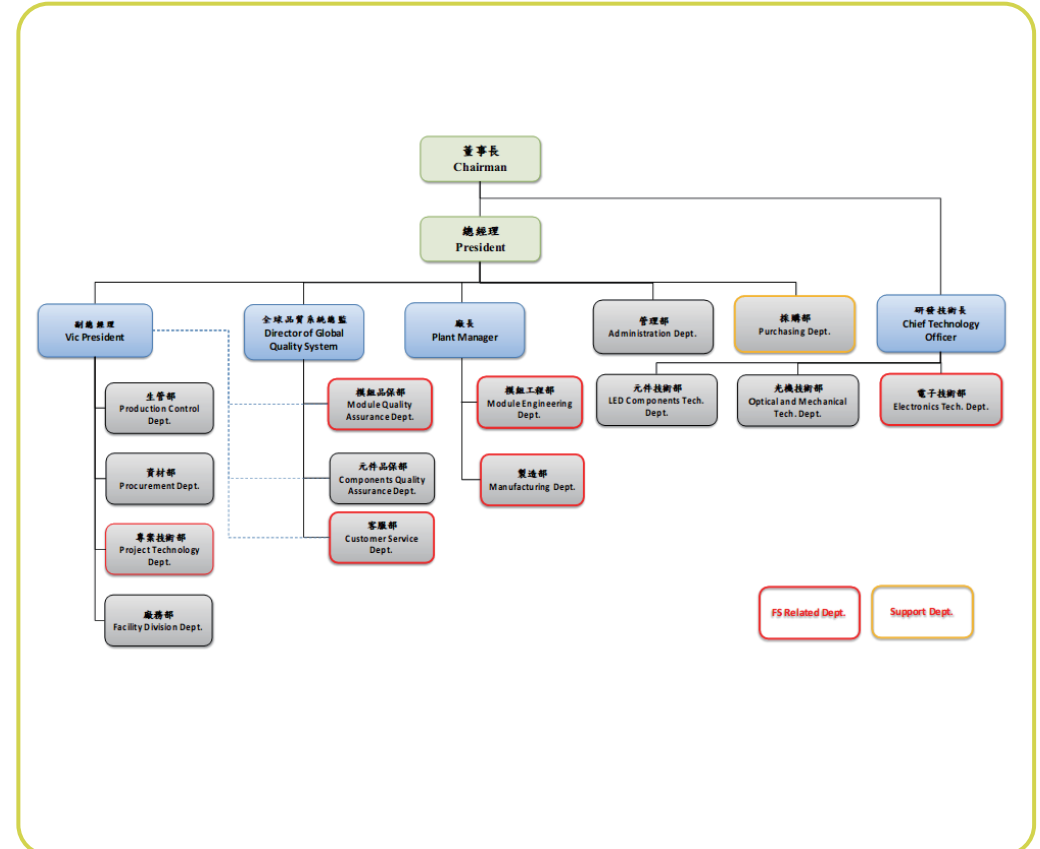


- 1 追求世界級卓越的功能安全產品
- 2 重視全面及專業功能安全的開發
- 3 超越客戶對產品功能安全之期望
- 4 聯嘉公司所有設計含生產作業將以此功能安全政策為依歸

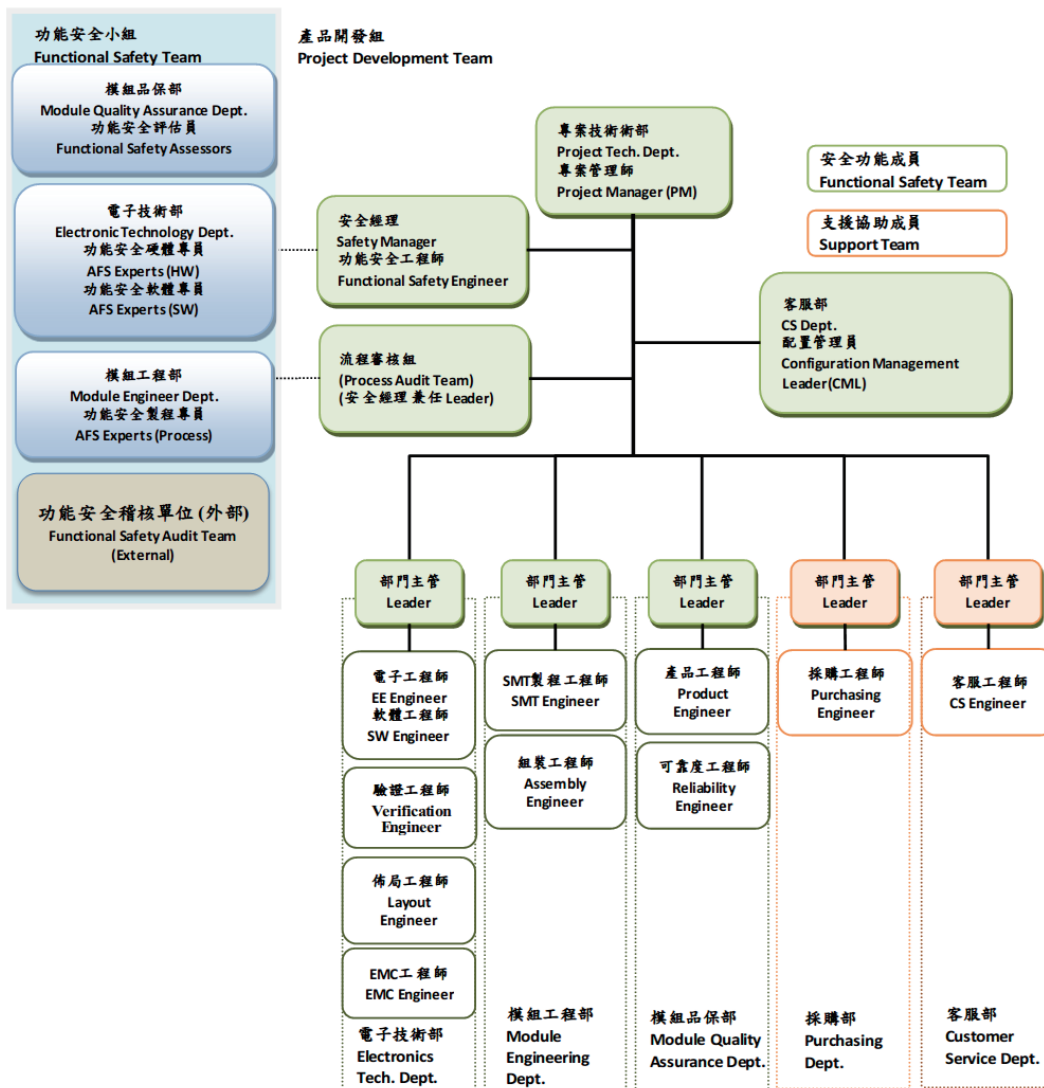


<b>1. Vocabulary</b>		
<b>2. Management of functional safety</b>		
2-5 Overall safety management	2-6 Project dependent safety management	2-7 Safety management regarding production, operation, service and decommissioning
<b>3. Concept phase</b>		
3-5 Item definition	<b>4. Product development at the system level</b>	
3-6 Hazard analysis and risk assessment	4-5 General topics for the product development at the system level	4-7 System and item integration and testing
3-7 Functional safety concept	4-6 Technical safety concept	4-8 Safety validation
<b>7. Production, operation, service and decommissioning</b>		
7-5 Planning for production, operation, service and decommissioning		
7-6 Production		
7-7 Operation, service and decommissioning		
<b>12. Adaptation of ISO 26262 for motorcycles</b>		
12-5 General topics for adaptation for motorcycles	<b>5. Product development at the hardware level</b>	
12-6 Safety culture	5-5 General topics for the product development at the hardware level	<b>6. Product development at the software level</b>
12-7 Confirmation measures	5-6 Specification of hardware safety requirements	6-5 General topics for the product development at the software level
12-8 Hazard analysis and risk assessment	5-7 Hardware design	6-6 Specification of software safety requirements
12-9 Vehicle integration and testing	5-8 Evaluation of the hardware architectural metrics	6-7 Software architectural design
12-10 Safety validation	5-9 Evaluation of safety goal violations due to random hardware failures	6-8 Software unit design and implementation
	5-10 Hardware integration and verification	6-9 Software unit verification
		6-10 Software integration and verification
		6-11 Testing of the embedded software
<b>8. Supporting processes</b>		
8-5 Interfaces within distributed developments	8-9 Verification	8-14 Proven in use argument
8-6 Specification and management of safety requirements	8-10 Documentation management	8-15 Interfacing an application that is out of scope of ISO 26262
8-7 Configuration management	8-11 Confidence in the use of software tools	8-16 Integration of safety-related systems not developed according to ISO 26262
8-8 Change management	8-12 Qualification of software components	
	8-13 Evaluation of hardware elements	
<b>9. Automotive safety integrity level (ASIL)-oriented and safety-oriented analyses</b>		
9-5 Requirements decomposition with respect to ASIL tailoring	9-7 Analysis of dependent failures	
9-6 Criteria for coexistence of elements	9-8 Safety analyses	
<b>10. Guidelines on ISO 26262</b>		
<b>11. Guidelines on application of ISO 26262 to semiconductors</b>		

ISO26262 開發模型：V model



公司安全組織圖 Company safety organization



功能安全組織圖 Functional safety organization

## Certificate

### Functional Safety Management

FS Management (TÜV Rheinland)  
ISO 26262 - Road vehicles - Functional safety  
A-FSM 131

Certificate No. 968/A-FSM 131.02/21

Certified Company & Location **Excellence Optoelectronics Inc.**  
No. 2, Kedong 1st Road, Chunan Town, Miaoli County, Hsinchu Science Park, Taiwan 35053 R.O.C.

Scope of Certification  
ISO 26262-2:2018 - Management of functional safety  
ISO 26262-5:2018 - Product development at the hardware level  
ISO 26262-6:2018 - Product development at the software level  
ISO 26262-7:2018 (in extracts) - Production, operation, service and decommissioning  
ISO 26262-8:2018 (in extracts) - Supporting processes  
ISO 26262-9:2018 (in extracts) - ASIL-oriented and safety-oriented analyses

The certified company has successfully demonstrated during an audit process that a Functional Safety Management System has been defined.

**Maturity Level: Managed**

Purpose of the audit is to obtain evidence of compliance with the organizational requirements related to the following aspects, **Management of Functional Safety, Documentation and Safety Lifecycle Phases** according to the Scope of Certification up to and including **Automotive Safety Integrity Level ASIL B**.

This covers the **Product Development at the Hardware Level and Software Level of ISO 26262**, excluding realization of SEoC, and **Production of LED and LED lighting application products**. Proven in use argument according Part 8 Clause 14 and the phases after production are not covered.

As part of the audit process organizational and informational exchange / supply related to other respective Safety Lifecycle Phases between the Certified Company and its customer is considered.

This FSM Certification only refers to the listed company location and their involved departments, which comply with the organizational FSM requirements for the listed Scope of Certification. It does not replace any kind of product specific Confirmation Measures including product specific audits or assessments.

Validity This certificate is valid until 2022-11-26 **TÜV Rheinland Industrie Service GmbH**  
Bereich Automation  
Funktionale Sicherheit  
Am Grauen Stein, 51105 Köln

Cologne, 2022-01-25 Dr.-Ing. Thorsten Gantevoort

TÜV Rheinland Industrie Service GmbH  
Automation and Functional Safety  
Am Grauen Stein  
51105 Cologne - Germany

Certification Body Safety & Security for Automation & Grid  
Further information referring to the scope of certification, see <http://www.tuvasi.com>

www.fs-products.com  
www.tuv.com



ISO26262之功能安全認證

## 專欄－ISO 17025實驗室

### ISO/IEC 17025簡介

ISO/IEC 17025是由國際標準組織(ISO)和國際電氣技術委員會(IEC)所共同制定，針對執行測試或校正(包括抽樣)的實驗室，使用特定儀器設備依既定之管理體系從事校正、測試等業務，並需出具正式報告者，所用的一致性標準。

### ISO/IEC 17025:2017實驗室品質管理系統條文大綱

1 範圍

2 參考文件

3 術語和定義

4 一般要求

5 結構要求

- 4.1 公正性
- 4.2 保密

6 資源要求

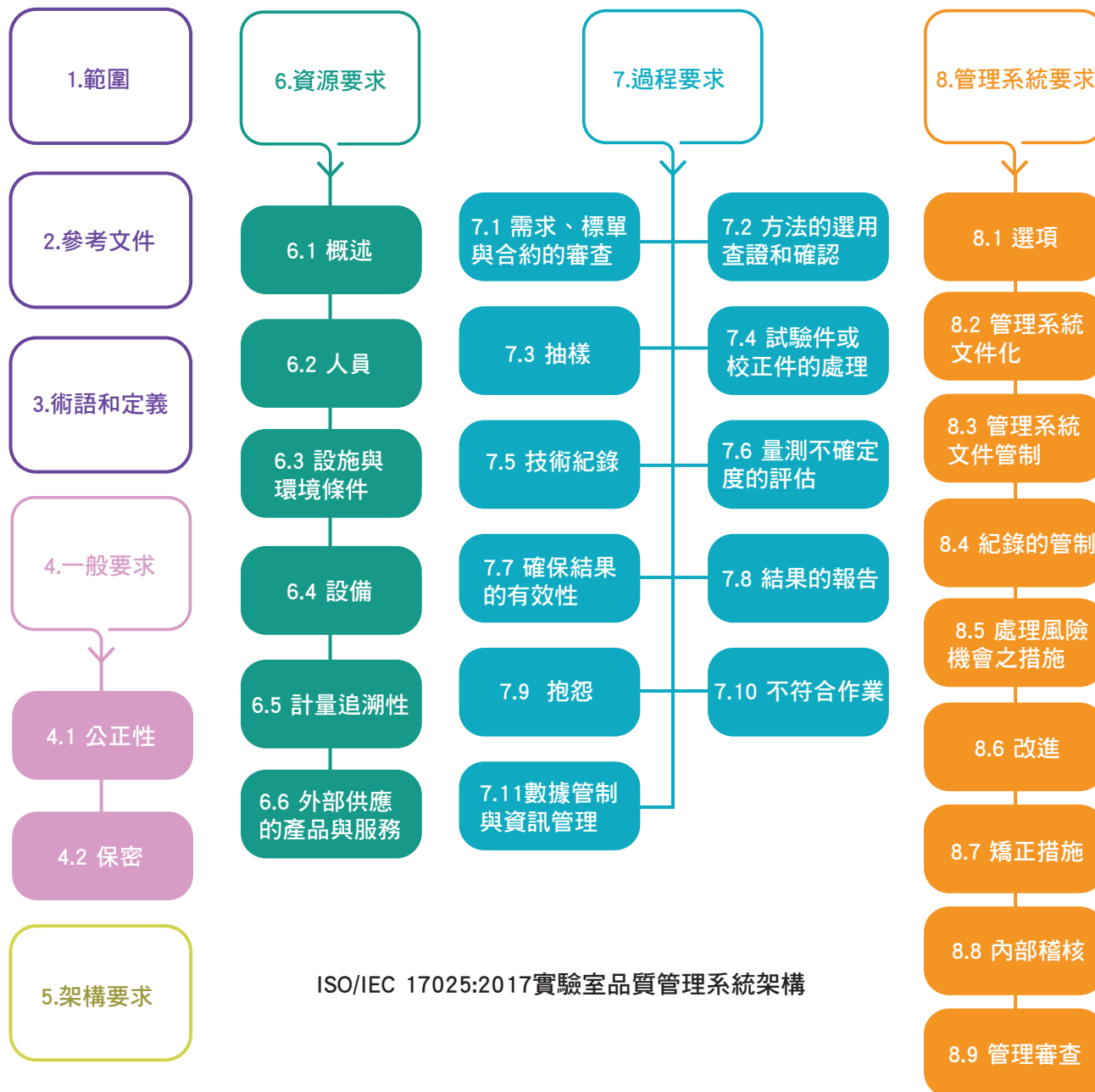
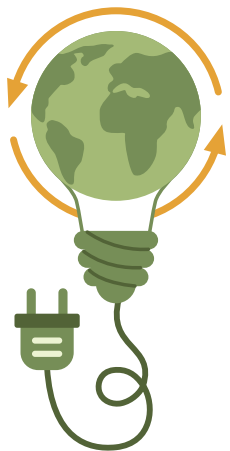
- 6.1 總則
- 6.2 保密
- 6.3 實驗室設施和環境條件
- 6.4 設備
- 6.5 計量溯源性
- 6.6 外部提供的產品和服務

7 過程要求

- 7.1 要求、標案和合約審查
- 7.2 方法的選擇、驗證和確認
- 7.3 抽樣
- 7.4 檢測或校正物品的處置
- 7.5 技術記錄
- 7.6 測量不確定度的評定
- 7.7 結果品質保證
- 7.8 結果報告
- 7.9 投訴
- 7.10 不符合工作的管理
- 7.11 數據控制－資訊管理

8 管理要求

- 8.1 方式
- 8.2 管理系統文件(方式A)
- 8.3 管理系統文件的控制(方式A)
- 8.4 記錄控制(方式A)
- 8.5 風險和機會的管理措施(方式A)
- 8.6 矯正(方式A)
- 8.7 矯正措施(方式A)
- 8.8 內部稽核(方式A)
- 8.9 管理審查(方式A)



ISO/IEC 17025:2017實驗室品質管理系統架構

## 聯嘉光電－可靠度測試實驗室介紹

嚴格依循ISO/IEC 17025管理系統運行，在2022年1月份通過IECQ認證的認可，成為具有專業檢測能力的測試實驗室，可獨立出具公正性的測試報告，IECQ認證是國際電工委員會電子元器件質量評定體系的簡稱，IECQ認證證明測試實驗室組職及設施、人員資格、測試設備及檢測能力符合ISO/IEC 17025的要求。

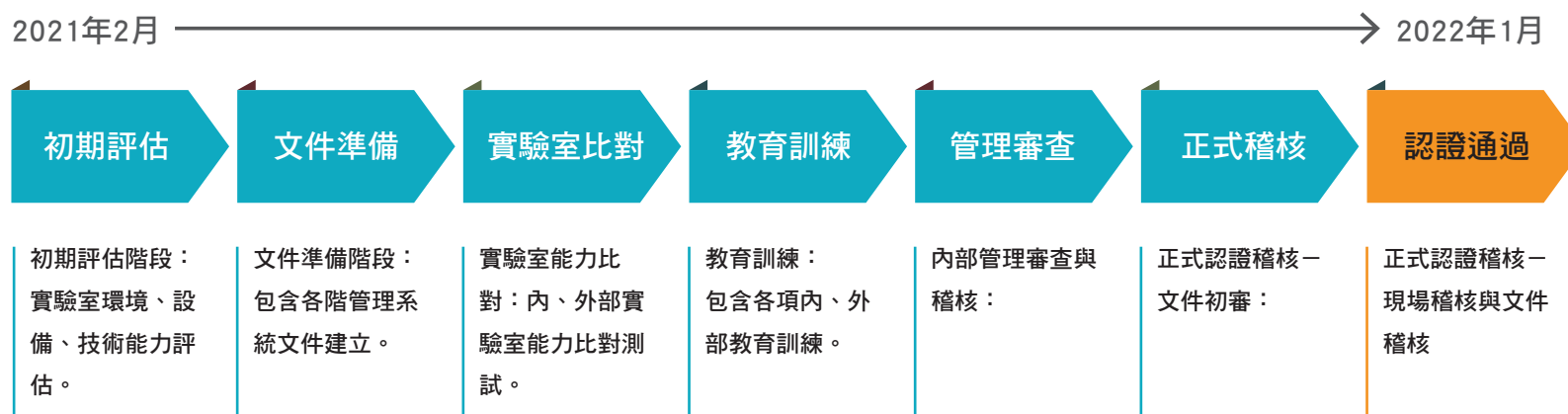
嚴格依循IEC、ISO、ASTM等國際測試標準或依照客戶的測試規範來為客戶提供專業的檢測服務，實驗室秉持”公平公正、準確及時、目標導向、人性管理”為客戶提供具公正性的服務及報告。

定期與國內具ISO/IEC 17025認證之第三方實驗室進行能力試驗比對，以考核實驗室檢測能力與準確性，並藉由能力比對來考核及提升檢測能力及人員技術。

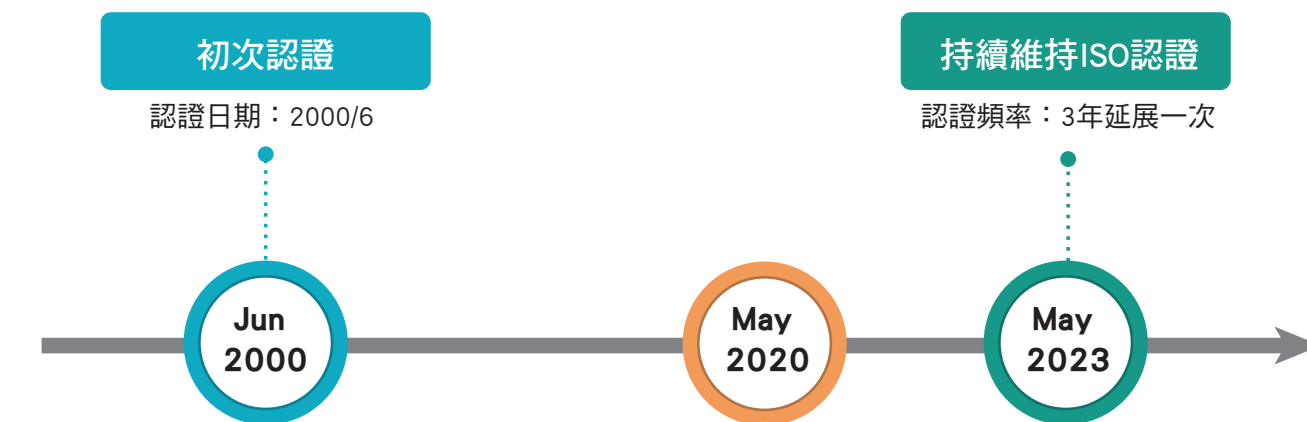


## ISO 17025可靠度測試實驗室認證時程表

2021年2月份正式啟動ISO/IEC 17025 認證計劃，展開以下各階段認證動，並於2022年1月正式取得ISO/IEC 17025 證書。



## 聯嘉光電－可靠度測試實驗室介紹



### 備註:

- 每3年延展稽核一次(TAF稽核)。
- 每年外部稽核一次(TAF稽核)。
- 每年內部稽核一次(公司內部)。

### 2020－2023年證書

認證期間：2020/5/5－2023/5/4



## ISO 17025實驗室認證的優點

### 公正性

實驗室以設計能力獨立判斷測試過程及結果，不受公司業務及管理階層干預。



### 資源效益

實驗室依據ISO/IEC 17025規範做品質管理，讓研發單位更有效率的利用實驗室資源進行專案驗證測試，以及讓品保單位做出貨的光學特性抽樣檢測，不但加快產品開發的速度，同時減少委外測試驗證的成本，以降低產品成本並提升公司競爭力。

### 技術能力

實驗室維持在TAF認可時之管理系統與技術能力水準，並遵守TAF之管理要求。



### 保密性

實驗室透過具法律效力的承諾（保密合約），對在執行實驗室活動中所獲得或產生的所有資訊予以保密。



### 系統性

實驗室依據ISO/IEC 17025規範的要求，建立其相關之所有文件、過程、系統、記錄等內/外部文件，做系統化的管理。並透過風險管理、內/外部稽核來持續改善並落實實驗室管理，進而提升客戶對於測試結果的信任度及滿意度。

技術能力：證明測試實驗室具備了依照國際標準開展檢測的技術能力，包含人員的能力、檢測設備能力以及儀器設備之量測不確定度評估，並透過定期的能力試驗比對，持續維持實驗室測試結果的穩定，並可加強實驗室內部品質保證與管制，確保測試結果的可信度。

公正性：表明測試實驗室之公正性與獨立性，不受來自內、外部利益方影響測試結果與報告的公正性，加強實驗室的競爭能力，贏得客戶和社會各界的信任，提升公司形象與競爭力。

保密性：保障實驗室執行顧客委託測試活動中「獲得及產生」的資訊，為顧客的所屬資訊，實驗室具備保密的義務與責任。

系統化：實驗室活動系統化，文件化進行管理，並經由風險評估與管制，將可能的品質風險加以識別及管制，並透過內、外部稽核活動，不斷的持續改善及優化實驗室管理系統，進而提升客戶對測試結果與報告的信心與滿意度。

公司資源效益：取得ISO/IEC 17025實驗室國際認證，更有效率的利用公司內部實驗室資源完成客戶專案的驗證測試，減少委外測試的成本，同時提升客戶的信任度與滿意度，進而提升公司形象與競爭力。

## ISO 17025實驗室認證對公司及客戶之優勢

### 【對聯嘉光電】

在新產品開發階段，對於環境的驗證可以快速找出驗證條件是否符合客戶的要求，加快新產品之開發時程，以及強化客戶的信心。

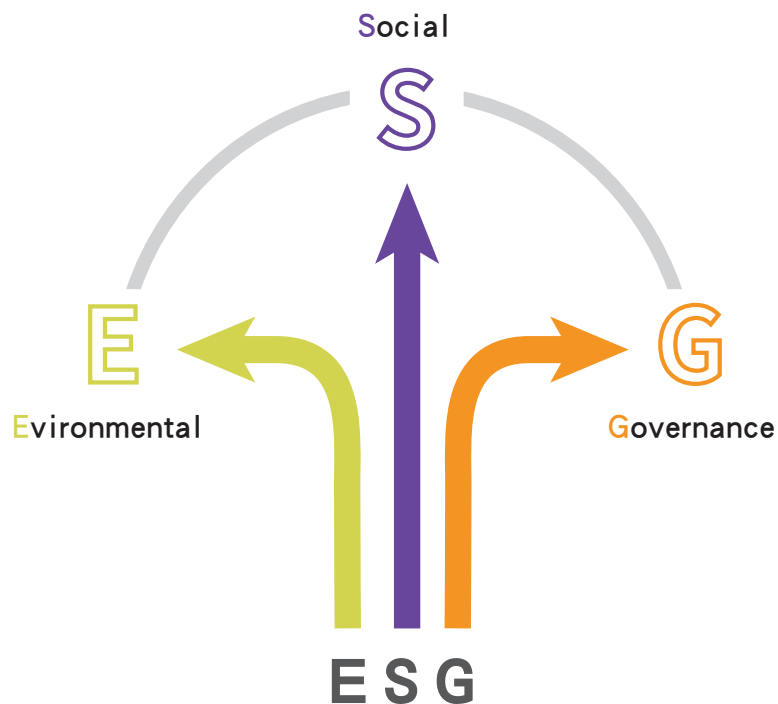
可減少委外測試的比例，可有效的降低可靠度測試的成本，可強化公司競爭力。

對於量產產品失效之客訴事件相關環境驗證，可以快速展開相關驗證測試，快速找出真因，快速解決問題使客戶滿意。

### 【對客戶】

能提昇組織對新產品或量產品之驗證分析能力，確保在新產品階段模擬車體使用環境之產品使用性沒有問題之外，無形之間亦可提升產品之可靠性及耐用性，加強客戶之信賴性。

在ISO/IEC 17025可靠度驗證系統的支持下，具備各種環境測試機台，有足夠之資源以及技術能力的支持下，當各種品質問題發生時，可以針對客戶問題做各種不同環境因素之測試、模擬與解決客戶問題。



### Environmental

利用實驗室資源進行產品設計驗證，不但能提供新產品開發之即時資訊，加速產品開發的效率；同時可減少委外測試的資源，以降低出差的碳排放及產品開發成本，來達成提升公司競爭力及環境友善的雙贏局面。

### Social

實驗室透過標準操作規範、教育訓練及風險管理來提供員工安全的操作環境，並減少員工出差所造成的安全疑慮。

### Governance

實驗室依據ISO規範管理可保障顧客權益，並確保量測品質及提升企業形象。

## 專欄一 提高貨櫃容積率的作為

貨櫃對企業是主要的運輸工作，聯嘉光電在貨櫃容積率的管控有多年的經驗，如何提高貨櫃容積率，增加可裝貨的量，減少運輸次數，可降低溫室氣體排放量，聯嘉光電有相關亮點作為：

- 1 減少運輸資源的浪費，將原有的包裝在固定空間的貨櫃裝載比以往更多的貨物。
- 2 而提昇貨櫃容積率的邊界，包括：包裝紙盒的優化、堆疊方式的改變。
- 3 衝擊範圍：針對產品的包裝紙盒的有餘裕的部份進行縮小及精減。
- 4 對於產品的包裝紙盒內仍有空間的部份進行緩衝材的調整，以增加產品的在同一包裝盒的數量。
- 5 對於堆疊方式的改變以增加貨櫃內部承載的包裝紙箱（產品）。
- 6 針對貨櫃內的零碎的空間進行棧板放置的調整以多放置包裝紙箱（產品）。

不改變任何包材的作業之下，改變堆疊方式：  
Container Volumes Increased by 15%



原有貨櫃放置方式  
上三層，下三層



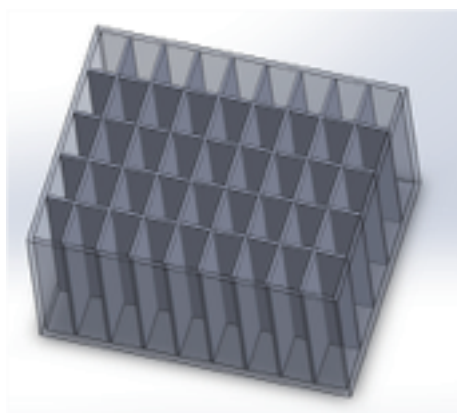
新的貨櫃放置方式  
上四層，下三層

範例一

針對各專案進行包材調整與的作業之下，改變堆疊方式：  
Project A

ITEM	LGL (Current)	LGL (New Design)
Package Form	corrugated board	corrugated board
Module quantity in each carton (PCS)	36	45
Carton dimensions	512x339x275mm	500x400x275mm
Pallet dimensions	1050x1050x2000mm	1200x1000x2000mm
Number of module per Pallet (2 layers)	1296 pcs	1620 pcs
Number of module per Container	28512 pcs (22 pallets)	34020 pcs (21 pallets)

Current: Pallet dimension: 41"x41", Container capacity: 85.8%;  
New Design: Pallet dimension: 40"x48", Container capacity: 91.9%(21 pallets);

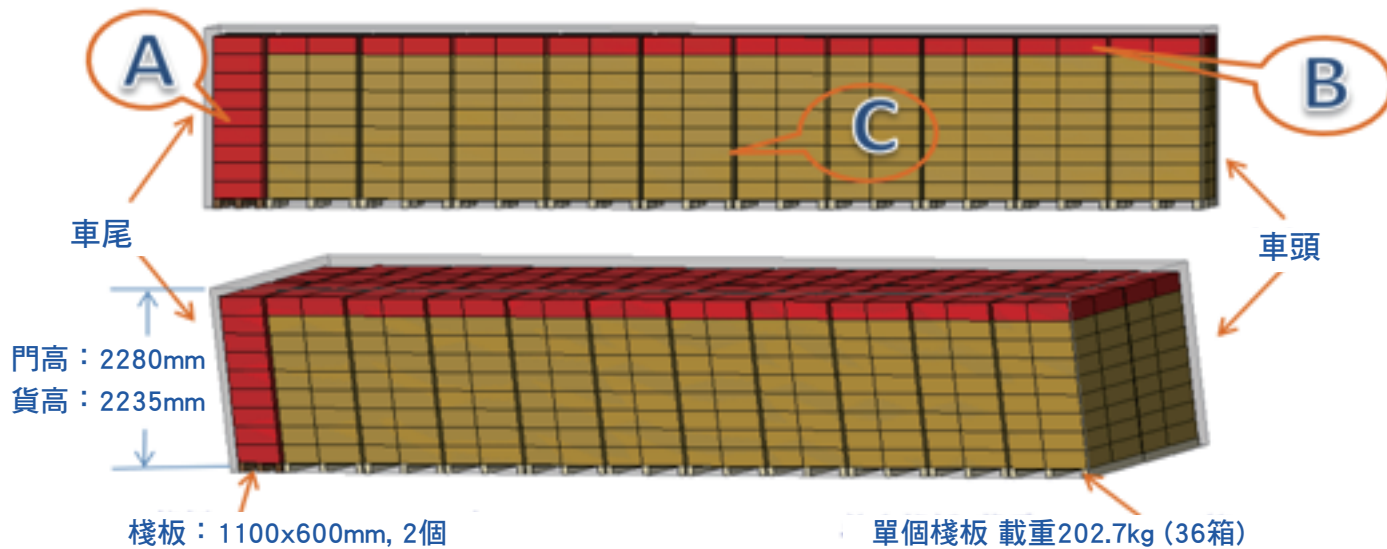


45pcs/Carton (New Design)



## 範例二

改善方法：取消第二層棧板，可多增加一層紙箱在頂部：紙箱尺寸沒有變化。  
 一個40尺貨櫃總共可裝9072(A處+B處+C處)個產品。比原先多裝1392(A處+B處)個產品，最大提升貨櫃利用率18% (1392/7680=0.18)



A處：貨櫃尾部，平放9層，4箱/層，共裝432個產品



B處：貨櫃頂部，高度空間平放1箱，共80箱，共裝960個產品



C處：原有的裝櫃方式。40棧，640箱，共裝7680個



12 Pcs/ 箱  
5.63 kg/ 箱

箱子規格：592X490X230

### 3.1.1 創新研發

聯嘉光電在綠色創新研發上的對策為結構最佳化，除了關注車燈產業技術趨勢，研發對應新產品及開發新技術。將持續深化產品技術開發，提供車用光電相關應用市場所需，為客戶提供高品質具競爭力的車燈模組結產品。

在車燈模組結構最佳化產品設計上，評估每一零件除了原本功能外，多思考設計上具有附加功能以減的概念設計研發產品，降低地球資源消耗，減輕對環境的衝擊。落實新產品開發創新技術審查之設計與量產機制。提早發現設計或製程加工前的可能問題與預防解決對策，避免事後一再地修改與追錯，不僅降低因產品失效所引發各種機會成本，並可提高品質，使顧客滿意度能最大化。此外，協調採購及生管在空間允許條件下，增加交貨數量減少交貨次數，以減輕人員之工作負擔，同時達到節能減碳效果。

為提升LED綠色節能創新研發能力，聯嘉光電2021年增加12位研發人員，研發費用上升至181,395仟元。

#### 進行模組內零件及材料使用優化

##### 行動方案

- 降低材料使用: 採用簡約設計概念並維持流線造型，降低材料使用。
- 新設計的模組逐步減少材料用量(產品設計審查時確認是否達成指標)。
- 產品材料及製造過程中符合RoHS要求，並配合WEEE(廢棄電子電機設備回收標準)。
- 產品用料依性能設計適度使用，且延長包材生命週期，降低生產過程中原物料與能源消耗以及廢棄物產生。
- 檢視產品最優化結構與每一零件使用數目及尺寸。

#### 對能源需求降低

##### 行動方案

- 優化光學與機械結構，提高模組出光利用率。
- 模組溫差降低。
- LED經光學元件的光能利用率提高。
- 模組標準化設計，再評估該案是否適合以組裝方式配合造型車燈。

## 產品壽命提升

### 行動方案

- 選用車規之零件(符合AECQ之要求)。
- 設計時導入MTTF分析，提高產品可靠度，增加產品壽命。
- 設計時考慮零件操作餘裕度，以延長電子元件的壽命。

## 韌體功能提升(功耗減少)

### 行動方案

- 增加休眠功能等以減少功耗。
- 結構化及模組化軟韌體設計以提升執行效率降低CPU loading。
- 軟韌體開發設計準則標準化。

## 高能效產品、提升LED亮度 (備註:同樣耗電量下)

### 行動方案

- 開發輕薄短小，高效率的LED。
- 導入更高發光效率的晶片。
- 導入散熱效率更佳的基板(支架)。
- 導入效率更好的螢光粉/膠材。

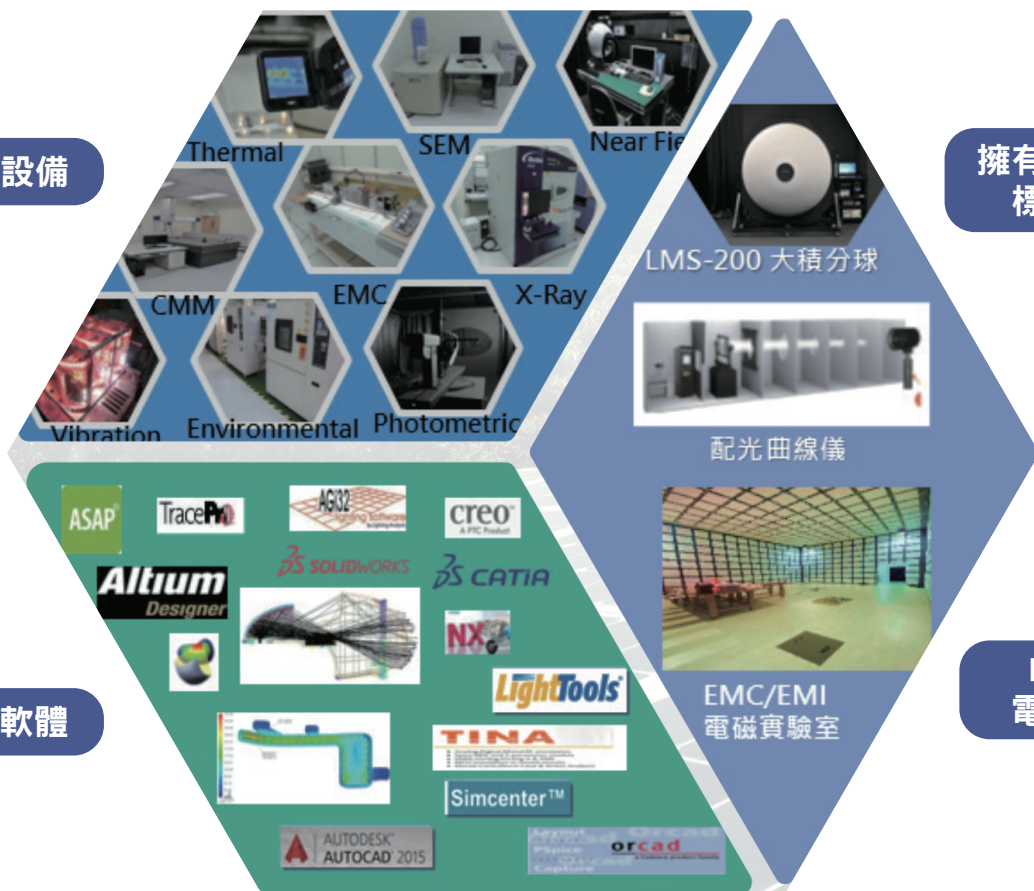




提供

- 掌握關鍵技術
- 產品技術差異化
- 客製化設計

測試與驗證設備



使用之研發軟體

擁有國家級光量  
標準實驗室



EMC/EMI  
電磁實驗室

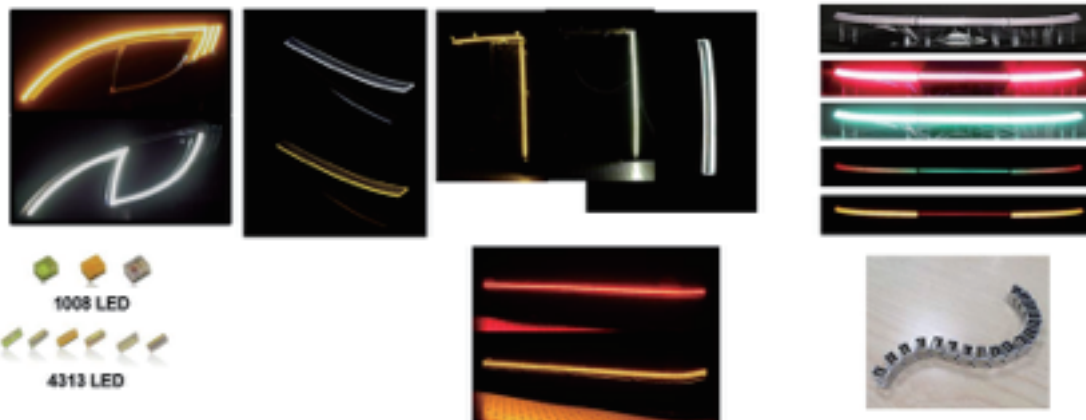
聯嘉光電公司持續取得多項車載系列專利，積極技術推廣與量產設計規劃：

1 LED車載線型光源模組及LED車載雙功能線型光源模組

2 車載可撓曲高散熱性線性光源模組

3 車載CSP RGB全功能動態尾燈總成模組

4 車載可撓曲高散熱性線性光源模組



✓ 應用於整車指示燈各功能需求

✓ 高均勻/高亮度的線性與面光源模組

✓ 客製化車體造型靈活變化彎曲結構

✓ 順暢的動態顯示效果

✓ 高可靠度專用LED光源設計

## 專利提案管理辦法

為鼓勵公司同仁技術創新與研究發明，踴躍提出專利申請提案，公司同仁若有新技術或新創意時，得檢具「專利提案申請書」及相關資料，向本公司專利提案審查會議召集人提出專利審查申請，若該新技術或新創意，具有申請專利之急迫性時，專案呈總經理核准，視同經專利審查委員會決議通過。經專利提案審查委員會決議過後，得對外以公司名義向國內外專利機關提出申請專利，其所有權屬公司所有。2021年無違反智權保護與反競爭行為法規，相關的財物損失總金額為0元。

專利審查申請經審查會議決議通過或總經理核准者，本公司將發給獎金獎勵之。獎金頒發以每案為基本計算單位，若由多人一同提出，則獎金均分。說明如下：

另年度考核時，得視個案專利對本公司營運上的實際貢獻情形，酌情納入『特殊貢獻』之考核項目中的評核給分(詳閱：員工績效考核表之特殊貢獻)，並依據員工管理辦法(員工守則)相關規定給予記獎並公告表揚，茲為組織效尤。2021年取得專利9件。(補充說明，因2021年專利獎金制度調整，獎金將統一於2022年一併發放)

項目	內容		發明專利獎金(NT\$)	新型/設計(新式樣)專利獎金(NT\$)
1	專利審查委員會決議通過或總經理核准	臺灣地區	20,000元/件	10,000元/件
		大陸地區	10,000元/件	5,000元/件
		其他地區	20,000元/件	10,000元/件
2	實質審查通過並取得專利證書	不分區	20,000元/件	10,000元/件
3	不須實質審查通過	不分區	10,000元/件	5,000元/件

- 標的較廣，包括物質（無一定空間型態）、物品（有一定空間型態）、方法、生物材料及其用途。發明必須具有技術性。
- 標的則僅及於有形物品之形狀、構造或組合的創作，非僅屬抽象的技術思想或觀念。

### 3.1.2物料管理

本公司產品的原材料所用的不可再生物料為矽膠、晶片、支架、主機板、鋁，並沒有使用可再生物料，亦未採購、使用、提供或設計IEC-62474此類規範材料。再生物料以包材紙箱為紙類為符合項目，紙漿因為原物料端有禁用再生紙的政策，目前包材都是使用原生紙漿，包裝紙箱還是在客戶端回收處理再利用。

聯嘉光電的產品主要銷往海外，近年為了就近服務客戶，美國廠也不排除評估使用週轉包裝，經由回收機制降低紙材的使用。在包裝材料選用都是可以讓客戶或使用者回收再利用的材質，包裝開發空間運用，能提升10~20%以上，直接減少包材使用，並減少運輸所需成本，造成資源浪費。

2018年至2021年5大類年度使用數量及重量統計結果如下：

年度	區分	類別	聯嘉光電總部HQ		中國東莞聯嘉光電DG		深圳聯欣豐光電LXF		合計	
			數量(pcs)	重量(kg)	數量(pcs)	重量(kg)	數量(pcs)	重量(kg)	數量(pcs)	重量(kg)
2018年	不可再生原物料	主機板	3,850,570	146,322	9,603,941	288,118	-	-	13,454,511	434,440
		晶片	108,878,522	13	50,466,988	16	84,122,700	9	243,468,210	38
		塑膠	1,556,471	412,465	1,443,457	281,474	-	-	2,999,928	693,939
		鋁	1,067,279	448,257	48,793	976	-	-	1,116,072	449,233
	可再生原物料	紙箱	113,418	113,418	132,696	100,185	15,101	3,509	261,215	217,113

2019年	不可再生原物料	主機板	7,898,758	300,153	10,134,257	304,028	-	-	18,033,015	604,181
		晶片	168,038,539	20	36,633,423	12	94,011,112	10	298,683,074	42
		塑膠	4,053,545	1,074,189	1,432,717	279,380	-	-	5,486,262	1,353,569
		鋁	2,568,306	1,078,689	226,355	4,527	-	-	2,794,661	1,083,216
	可再生原物料	紙箱	164,838	164,838	105,446	79,612	26,568	4,591	296,852	249,041
2020年	不可再生原物料	主機板	5,801,463	220,456	9,767,849	293,035	-	-	15,569,312	513,491
		晶片	102,578,671	12	30,700,037	10	99,522,840	11	232,801,548	33
		塑膠	4,269,422	1,131,397	1,757,297	342,673	-	-	6,026,719	1,474,070
		鋁	1,525,414	640,674	612,947	12,259	-	-	2,138,361	652,933
	可再生原物料	紙箱	147,861	147,861	112,000	84,560	27,411	5,008	287,272	237,429
2021年	不可再生原物料	主機板	6,419,115	243,926	11,740,780	1,547,317	-	-	18,159,895	1,791,244
		晶片	154,532,397	19	34,228,114	11	208,544,818	23	397,305,329	53
		塑膠	4,062,537	1,076,572	1,809,826	104,802	-	-	5,872,363	1,181,374
		鋁	167,731	70,447	707,709	11,089	-	-	875,440	81,536
	可再生原物料	紙箱	1,102,301	220,460	137,640	113,381	58,129	10,469	1,298,070	344,310

備註：

1. 使用數量會隨著每年度產品項目之波動而變化。
2. 原料包括主要原物料、輔助原料、包材。
3. 數據為生產製令之實際領料數量。

車燈大型專案(主要車燈專案: KX / TX/ CX)使用主要材料雖然不可再生，但都是可回收利用材質，材質也在國際IMDS系統登錄材料規格，可作為回收資訊參考。

## 產品標示

聯嘉光電在產品開發時會建立客戶產品開發規格表，與客戶做初期RFQ&ODM開發設計規格確認，加速產品開發速度，避免人力資源浪費。並針對產品開發依照流程設計，確保產品設計品質與安全型確認產品開發流程。產品和服務資訊、標示的各類資訊、產品內容物成分，特別是可能產生環境或社會衝擊的物質，皆符合綠色產品的規範(RoHS、REACH)。此外，公司的產品上皆有條碼，可供出貨後追蹤生產過程中的相關資訊。

## 產品包裝標示



符合綠色產品規範(RoHS、REACH)及禁用Pb(右下角)

本公司節能產品主要為LED路燈及LED號誌燈，主要銷售地區為美國、加拿大、臺灣區域，並依產品及銷售地區類別，透過第三方實驗室取得UL/cUL、DLC、ITE/ETL、CNS認證，於各項產品明確標示產品規格，並依認證項目標示相關認證標章。

## 路燈系列產品標示

UL/cUL認證產品會於產品上貼UL Mark、產品規格標籤、警語標籤，並附上各產品安裝手冊。



LUMINAIRE

UL/cUL Mark包含產品類別、認證地區及編號



產品規格標籤包含製造商、產品型號、產品功耗、操作電壓/頻率、產品色溫、PF、輸入電流、操作溫度、製造年月、製造地及產品序號

SUITABLE FOR WET LOCATIONS  
**Warning – Turn Power Off During Installation.**  
**Do Not Connect or Disconnect Under Load**  
 INSTALL PHOTOCONTROL OR SHORTING PLUG for Photo Control  
 Receptacle employed  
 ADAPTE AUX ENDROITS HUMIDES  
**Avertissement - Mettez hors tension pendant l'installation. Ne pas connecter ou déconnecter sous charge**  
 INSTALLER LE PHOTOCONTROL OU LA FICHE DE SHORTING pour la prise de contrôle photo utilisée

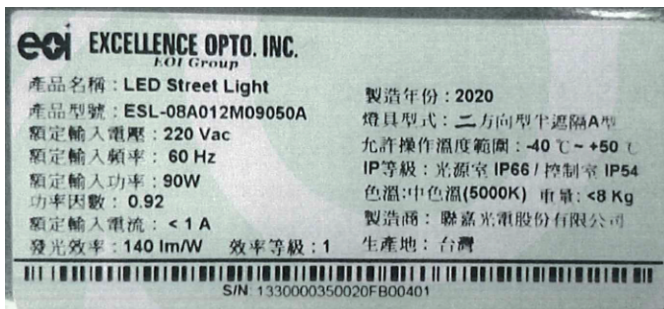
警語標籤用於產品及包裝上，包含可用環境、安裝注意事項，並採英、法雙語表示

"THIS PRODUCT MUST BE INSTALLED IN ACCORDANCE WITH THE APPLICABLE INSTALLATION CODE BY A PERSON FAMILIAR WITH THE CONSTRUCTION WITH THE CONSTRUCTION AND OPERATION OF THE PRODUCT AND THE HARZARDS INVOLVED"  
 "CE PRODUIT DOIT ÊTRE INSTALLÉ CONFORMÉMENT AU CODE D'INSTALLATION APPLICABLE PAR UNE PERSONNE FAMILIÈRE DE LA CONSTRUCTION AVEC LA CONSTRUCTION ET LE FONCTIONNEMENT DU PRODUIT ET LES DANGERS IMPLIQUÉS"

警語標籤用於產品



DLC標示於型錄上



CNS認證於產品上貼產品規格標籤，規格標籤包含製造商、產品型號、產品功耗、操作電壓/頻率、產品色溫、PF、輸入電流、操作溫度、發光效率、製造年份、製造地及產品序號

ecol EXCELLENCE OPTO, INC.  
 Installation Instructions



**WARNING**  
 ① DANGER – Disconnect power before installation.  
 ② Installation and maintenance of this product must be performed by a qualified electrician. This luminaire must be installed in accordance with the NEC or your local electrical code.  
 ③ Failure to comply with these instructions may result in death, serious bodily injuries, and property damage.

DISCLAIMER OF LIABILITY: EXCELLENCE OPTO, INC. assumes no liability for damages or losses of any kind that may arise from the improper installation or use of this product.

LUMINAIRE INSTALLATION

Verify the supply voltage is correct.

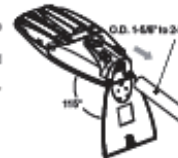
STEP 1:

Access to compartment by unhooking the fixture access door.



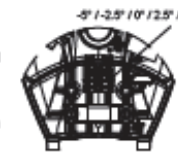
STEP 2:

Insert the fixture onto a tenon. This luminaire is designed to accommodate a mast arm from 1-1/4" to 2" diameter.



STEP 3:

Use bubble leveling located inside the compartment to level and then adjust the luminaire to different steps. Each step changes the angle in 2.5° increments.



STEP 4:

Tighten the mounting bolts to the appropriate torque values.  
 Note: 16.2 to 18.5 ft-lbs. (22 to 25 N·m)



STEP 5:

Make the following Electrical Connections to the terminal block.

- 3-wire service (2 lines, 1 ground): Connect 1 line service lead to the terminal that is connected to black wire position. Connect other line service lead to the terminal that is connected to white wire position. Connect the ground lead to the terminal that is connected to the green wire position.
- 3-wire service (2 lines): Connect line service leads to the terminal that is connected to the black wire position. Connect neutral service wire to the terminal that is connected to the white wire position.



STEP 6:

Install the optional photocontrol or shorting cap to turn on the light.



STEP 7:

Ensure no wires are pinched when closing the access door. Use both hands to apply pressure on the sides of the door to close. When the door latch is fully engaged the fixture is locked and back to its original position.



Excellence Opto, Inc.  
 21856 Garcia Lane City of Industry, CA 91709  
 T: 909-468-0550 W: www.ecolighting.com

All trademarks are the property of their respective owners. Information provided is subject to change without notice.

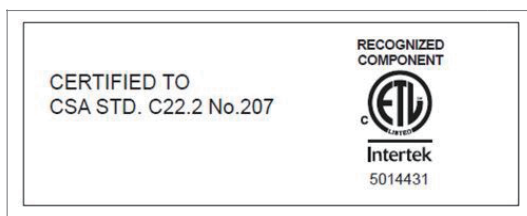
1 | A-9-000

安裝手冊

## 號誌燈系列產品標示



ITE/ETL認證產品於產品上貼ETL Mark、產品規格標籤，規格標籤包含製造商、產品型號、產品功耗、操作電壓/頻率、製造年月、產品符合ITE及產品序號



cETL認證產品於產品上貼cETL Mark、產品規格標籤



CNS認證於產品上貼產品規格標籤，規格標籤包含製造商、產品型號、產品功耗、操作電壓/頻率、製造年月及產品序號

聯嘉光電提供給客戶之PPAP均含所有物料的來源，並用MES系統追蹤所有物料的使用和品質，元件符合REACH或是RoHS法規，車燈模組符合客戶IMDS要求，美規產品符合SAE法規，歐規產品符合ECE法規。在車燈LED元件和模組，本公司要求上游供應商提供物料有無有害物質或有無產生環境、社會衝擊的物質等檢測，並依照客戶需求提供SDS(物質的安全資料表)、SGS(電子電器禁限用物質)等報告。節能LED路燈和號誌燈，點亮測試與耐久性等檢驗後，皆符合法規產品檢驗，才可出貨。

此外，聯嘉光電深信做好源頭管理是減緩環境衝擊的第一要務，堅持從綠色供應鏈取得之原物料至產品的最終處置，在市場販售之產品均符合各國環保法令要求，採用環保的設計，落實各項預防性的綠色管理措施，以降低產品設計、生產與使用過程中，產生對環境生態的負面衝擊。藉由開發友善環境綠色產品的實際行動，透過綠色設計、綠色採購、綠色生產及綠色教育的管理平台，傳遞生態維護、愛護地球的綠色理念，期盼企業、員工、供應商夥眾伴三方共同實現綠色承諾。

2021年聯嘉光電透過E8D(電子業8D問題解決系統) 客訴管理系統及EOI網路平台service@eoi.com.tw，未曾收到國際各地監管機關的有關產品違反標示或法規的申訴或罰單或記錄。客戶也未曾透過各地業務單位或代理商回饋有關產品違反標示或法規的申訴或罰單的情事。另外，客服部每年透過品質管理審查會議向主管及相關部門主管報告每年度產品違反標示或法規的申訴或罰單的情況，亦也透過客戶計分卡成效討論會進行相關資料收集及分享。

## 3.2 生產管理

### 3.2.1 能源耗用量

聯嘉光電臺灣總部主要使用的能源包括電力、汽油、柴油。2021年能源耗損為 37,784.25MJ，外購電力占總耗電百分比 100%，採用再生能源的比例0%。

年份	單位	2018年	2019年	2020年	2021年
汽油使用量	MJ	81.33	56.43	571.02	508.06
柴油使用量	MJ	2.92	24.00	9.24	36.34
電力使用量	MJ	34,979.04	34,418.88	33,370.56	37,239.84
合計	MJ	35,063.28	34,499.31	33,950.82	37,784.25
組織特定度量	佰萬元	3,387.84	4,301.78	3,776.72	3,614.06
能源強度	MJ / 營收 (佰萬元)	10.35	8.02	8.99	10.45

註1：能源轉換係數參考環保署公布之溫室氣體排放係數管理表6.0.4版中各種能源的熱值係數。

註2：使用量蒐集來源，汽油來自員工差旅的油單、柴油來自發電機所使用的估算值、電力來自電費單。

### 3.2.2 溫室氣體排放

聯嘉光電之溫室氣體排放可分為直接排放與間接排放，直接排放源包括製程使用之溫室氣體、能源(柴油、天然氣)，間接排放源則主要為外購之電力，2021年首度導入ISO 14064-1溫室氣體盤查並取得認證。聯嘉光電2021年溫室氣體排放量約7,174.81噸CO<sub>2</sub>e，較2020年增加約392.25噸CO<sub>2</sub>e，主要為2020年COVID-19關係減少產能，2021年恢復並增加產能因素所致。

臺灣總公司在溫室氣體減量會以2019年為基準年，訂定2023年達成減碳1%之目標，短期以2022年取得ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查自主盤查及認證，未來規劃每年各廠區及子公司取得ISO 14064-1溫室氣體盤查自主盤查及認證，配合政府政策，期能於2050年達到淨零排放。

#### 溫室氣體排放強度

單位：公噸CO<sub>2</sub>e

	2018年	2019年	2020年	2021年
類別1：直接溫室氣體排放 (汽油+柴油)	6,101.65	5,651.83	326.78	349.38
類別2：間接溫室氣體排放 (電力)	5,178.84	4,866.45	4,556.11	5,220.68
類別3：運輸間接排放合計	-	-	1,899.67	1,604.76
總排放量=類別1+類別2+類別3	11,280.49	10,518.28	6,782.56	7,174.81
組織特定度量標準	3,387.84	4,301.78	3,776.72	3,614.06
溫室氣體排放強度	3.33	2.45	1.80	1.989

備註：1.溫室氣體排放強度(公噸CO<sub>2</sub>e÷組織特定度量標準)=總排放量/當年度財報營收金額(佰萬元)

2.本次報告書溫室氣體排放量盤查資料，經由第三方查證。

3.本公司並無含氟溫室氣體，總排放量0公噸CO<sub>2</sub>e。

### 3.2.3 空污排放

聯嘉光電在製程中並無使用臭氧層破壞物質，亦無排放氮氧化物與硫氧化物等氣體污染物。所生產之產品、使用之原物料，於運送過程亦未造成環境顯著之負面衝擊，2021年未有違反環境法條規定的事件而受罰，將持續達成環境與公司產值之平衡而努力，恪守相關環境法規，改善污染防治設備，並提升員工環保意識，以減少能源的消耗和廢棄物的產生。

污檢測項目	2019年			2020年			2021年		
	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放量 (kg)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
揮發性有機物 VOCs	9889.72	-	-	9083.6	-	-	11126.25	-	-

### 3.2.4 節能減碳措施

聯嘉光電致力於環境節能減碳，持續改善於製程設計、環保相關設備、污染防治措施、環保管理系統等，以達到遵守環保法規、降低環境污染及永續環境管理之目標。

2021年臺灣總部節能措施與估算節約量			
節能措施	具體作為	節約量	達成情形
製程優化 3528-14R高密度支架	透過優化點膠治具與新增及優化點膠程式。	原每日最大產量：134.4K，提升至每日最大產量：268K	已達成
新增變頻式空壓機	將原製程使用的定頻式空壓機改由新增變頻式空壓機供應。	節約237,250KWH/年	已達成
汰換真空式乾燥機	將原製程使用的吸附式乾燥機改由真空式乾燥機供應。	節約43,800KWH/年	已達成



### 3.3 污染防治

#### 3.3.1 廢棄物管制

本公司產出之事業廢棄物皆依其性質進行委外回收再利用、焚化或掩埋，其中的部分有害事業廢棄物(以廢溶劑及下腳料為主)，採廠商回收再利用及委外焚化等方式處理。

在廢棄物清除處理部份，均確實執行垃圾分類及廢棄物減量，設置符合規定的廢棄物貯存區，並委託政府許可的廢棄物清除處理業者進行清運，及依規定上網申報。除了每年定期評鑑廢棄物清除處理業者，評鑑內容包括清除車輛載運作業、貯存設施、處理方式與文件查核等項目，以及追蹤廢棄物處理情形與流向。2021年共完成5家廢棄物清除處理業者評鑑，確認委託廠商均依法進行清除與處理廢棄物。

2021年產出之事業廢棄物(有害事業廢棄物30.475噸，一般事業廢棄物53.639噸、資源回收廢棄物27.812噸，有害廢棄物回收比例92.78%)共計111.926噸，其中，一般事業廢棄物減量1.701噸，減量達3%，有害事業廢棄物增加9.805噸，其中下腳料回收產能提升，故增加10.385噸，經由回收再利用等資源化廢棄物量達56.087噸(佔50%)，其他的清理方式皆已委託國內專業合格清理機構辦理，以提高社會環境使用資源，促進循環經濟發展。

聯嘉光電屬環保署列管之作業場所，皆依法取得主管機關許可文件，並做好相關化學品管理，及備妥相關應變器材；並依法每年辦理化學品洩漏應變計畫演練與教學，藉以提升同仁應變處理能力及熟悉防護具穿戴，降低危害發生機率與衝擊，2021年無發生嚴重洩漏事件。

同時，本公司從產品設計到生產過程，皆導入產品生命週期概念進行管控，落實製程減廢及回收再利用等改善方案，促使資源再循環利用。

2021年事業廢棄物處置方式

類別	總量(公噸)	回收再利用(公噸)	焚化處理(公噸)	物理處理(%)
一般事業廢棄物	53.639	0	53.639	0
有害事業廢棄物	30.475	28.275	0.1	2.1
資源回收廢棄物	27.812	27.812	0	0
總廢棄物量	111.926	56.087	53.739	2.1

2021年環保費用相關費用

單位:新臺幣仟元

2021年	水污染防治	廢棄物處理 (一般廢棄物)	空氣污染防制	環保系統認證
費用說明	污水下水道 使用費	廢棄物清運費+ 焚化廠處理費	空氣污染 防制費	ISO14001 環境管理系統 認證費用
費用	387,352	563,100	116,170	169,557
合計	1,236,179			



### 3.3.2水排放

本公司依規定提報水污染防治措施，依法取得許可證明。製程所產生之廢水經過前處理系統後，藉由污水下水道排放至工業區污水廠統一處理。用水主要來源為生活用水、製程用水，水源為自來水，並無地下水，對廠區附近之水源及生態環境無顯著影響，且每半年針對廢水排放水質進行檢測，其檢測結果符合主管機關的排放標準。臺灣總公司為水資源中低風險區域，由水資源高壓力/極高壓力地區取水的百分比為0%。2021年度總部排水量為18,853百萬公升、總部取水量為33.684百萬公升。水回收再用率比2020年高，為20.386%。

年度	2019年	2020年	2021年
取水量(百萬公升)	32.287	32.318	33.684
排水量(百萬公升)	13.922	12.423	18.853
耗水量(百萬公升)	18.365	19.895	14.831
廠內循環用水量(百萬公升)	4.355	3.992	8.625
水回收再利用率(%)	11.89	10.99	20.386
組織度量標準單位(佰萬元)	4301.775	3776.717	3614.06
取水強度 (百萬公升/組織度量標準單位)	0.008	0.009	0.009

註：1. 耗水量=取水量-排水量 2. 水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)\*100%

聯嘉光電廠房總部位於新竹科學園區用水符合園區，符合科學園區放流水標準(2018-2021年園區標準>>化學需氧量為500mg/L、生化需氧量為300mg/L、懸浮固體物為300mg/L)，無影響重大水源。

項目	單位	2018	2019	2020	2021	園區標準			
放流水監測年平均值，監測結果均符合放流水標準(竹南園區)(mg/L)						2018	2019	2020	2021
化學需氧量	(mg/L)	34.15	84.2	77.8	50.95	500			
生化需氧量	(mg/L)	10.1	20.7	47.2	15.75	300			
懸浮固體物	(mg/L)	7.35	12.9	15.7	7.95	300			

## 專欄一 廢棄物與廠內循環再利用

### 廢棄物資源再利用

聯嘉光電的廢棄物管理秉持循環利用為原則，為避免環境衝擊下產生廢棄物無法有效處理，經由源頭分類、製程減廢及回收再利用等作業，減少焚化掩埋之廢棄物量，在廢棄物委外處理上，則以再利用為優先，其次為焚化與掩埋。

經由廠內廢棄物再利用檢視、評估，並與相關單位研擬及處理廠商訪視，提出減量方案

項目	產出量(噸/月)	目前處理方式	預計處理方式	預期效益
載帶	3-4	焚化	再利用成塑膠原料	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年減少74-98噸CO<sub>2</sub>e排放量</li> <li>再生塑膠原料成效由再利用廠商統計</li> </ul>
靜電袋	0.5	再利用	維持再利用成燃料棒	燃料棒提供發電機燃燒發電，碳排量約為燃煤的三分之一。
氣泡袋	0.364	資源回收(小氣泡袋)	維持資源回收	2021年資源回收金額約21,840元
		焚化(大氣泡袋)	維持焚化	氣泡袋體積減少使清運頻率降低，每年可減136公斤CO <sub>2</sub> e排放量
料捲	0.5	資源回收	維持資源回收	<ul style="list-style-type: none"> <li>資材人員每日回收重複使用之料捲，預計節省約498,300元/年</li> <li>2.2021年回收金額33,200元</li> </ul>

## 載帶廢棄物再利用

製程產生大量載帶廢棄物，經檢視、溝通、評估後，找尋再利用廠商將載帶廢棄物由焚化廠焚化轉為再利用生成以循環使用，其效益如下：

1

每年減少74-98噸CO<sub>2</sub>e排放量  
排放量=每月3~4噸\*12/年\*排放係數2.06=74~98ton

2

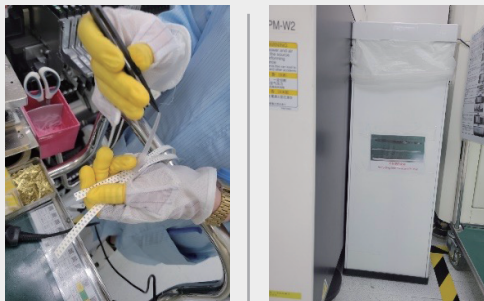
再生塑膠原料成效由再利用廠商統計

## 載帶廢棄物產生過程：

產生



撕膜、收集



再利用成塑膠原料 (SRF)



## 大氣泡袋廢棄物清運頻率降低

原物料包材產生氣泡袋廢棄物，經檢視、溝通、評估後由製造部協助割破減少體積，達到降低清運次數之目的，其效益如下：

1

清運頻率：清運頻率由每月一次減少為每兩個月一次，並增加廠內廢棄物存放空間

2

CO<sub>2</sub>排放量：藉由減少運輸產生之CO<sub>2</sub>，每年約可減少136公斤CO<sub>2</sub>e排放量

排放量=新竹焚化廠單趟距離 17.3km\*6次/年\*排放係數0.00131=0.1359ton

## 大氣泡袋廢棄物產生及減量回收過程：

產生



資源回收或割破丟棄



### 料捲廢棄物重複使用

公司內部發料使用之料捲，經篩選後會重複使用多次：

平均每天使用約150-200個(每日使用數量無規律，需視工單而定，部分為第一次重複使用、部分為多次重複使用，小的約100個、中的約50個、大的約50個)

### 料捲廢棄物重複使用過程：



### 重複使用預估節省費用

若料捲為自行購買，粗估3種尺寸成本為：小4.1元、中5.2元、大29.9元，料捲效益：

- 1 最多約：每日 $4.1 \times 100 + 5.2 \times 50 + 29.9 \times 50 = 2,165$ 元，每月47,630元，每年571,560元
- 2 最少約：每日 $4.1 \times 76 + 5.2 \times 37 + 29.9 \times 37 = 1,610$ 元，每月35,420元，每年425,040元
- 3 平均約：每日 $(2,165 + 1,610) / 2 = 1,888$ 元，每月41,525元，每年498,300元

# 第四章

## 職場共融管理方針

4.1 人力結構

4.2 員工福利與權益

4.3 職涯發展與人才培育

4.4 樂活聯嘉

4.5 熱心公益



# 4 Social 職場共融 · 社會和諧

聘用身心障礙人士  
9人

聯嘉光電依法聘用身心障礙人士，目前聘用人數為9人。

集團員工總數  
1,000人

聯嘉光電集團員工總人數1,000人。

辦理健康促進費用  
580仟元

2021年辦理健康促進活動費用580,200元。

新進員工新進率  
23.48%

2021年新進員工人數為151人，新進率為23.48%。

育嬰留職平均留任率  
約91.67%

2019-2021年申請育嬰留職平均留任率約為91.67%。

職業健康安全管理體系  
621人

聯嘉光電2021年職業健康安全管理體系員工人數621人，涵蓋率100%（公司員工+非受僱勞工）。

總經歷工時  
1,075,949小時

2021年聯嘉光電總經歷工時1,075,949小時。

勞工健康教育與活動  
159總人次

2021年辦理勞工健康教育與活動共5場，參與總人數為159人次。

臺灣總部受訓總時數  
4,387.3小時

聯嘉光電臺灣總部2021年受訓總人數為643人，受訓總時數為4,387.3小時。

定期健康檢查  
參與人數 519人次  
受檢率 96.1%  
事後滿意度調查 99.4%以上

聯嘉光電辦理定期健康檢查，2021年參與人數為519人次，受檢率96.1%，事後調查員工對此次健康檢查之各流程安排、工作人員服務態度、醫師問診態度等滿意度皆達99.4%以上。

志工人次  
17人次  
志工時數  
51小時

2021年聯嘉光電參與志工活動共17人次，共投入51小時。

投入社會公益  
921,790元  
受益人次 840人次  
受益學童 733人次  
受益單位 28個

2021年聯嘉光電投入社會公益活動一共28個受益單位，受益人次840人次、受益學童733人次，計921,790元。

人權規範教育訓練  
總時數 1,763.2小時  
員工受訓百分比為  
100%

聯嘉光電支持國際勞動人權規範並恪遵國家法令及法律對勞動者的權益保障，其2021年度訓練總時數為1763.2小時，員工受訓百分比為100%。

職工福利金  
709仟元

聯嘉光電2021年職工福利金709仟元，負責辦理員工福利相關事宜，包括各類保險與保障、婚喪喜慶禮金的給予、員工旅遊津貼補助、發放四節禮金、社團活動及補助育嬰補助等。

## 相關重大主題

## 訓練與教育

### 重大原因

- 教育訓練所培養出來的人才素質及水平，對本公司有直接影響：
  - 公司核心競爭力和永續經營能力的穩定性。
  - 超越客戶期待及品質優良性。
  - 確保員工於職務遂行時安全無虞，避免職業傷病。

### 管理目的

- 提升員工能力及素質，藉以提升公司整體競爭力。

### 政策

- 配合公司的願景與策略，不斷促進人力素質與工作技能，以提升公司核心競爭力。使公司文化、價值觀深植於員工的工作態度中。
- 不斷持續優化教育訓練系統並關注訓練成果的展現。
- 除專業訓練外仍須注重員工之工作與生活平衡的教育，使員工除工作外也能對身心靈的健康有所幫助。

### 承諾

- 提供良好的訓練環境及優質教學設備資源等服務。
- 提供員工即時便利的學習環境，以e化運作方式建立傳遞知識及有效的學習管道(e-learning)。
- 提供員工職涯發展的多向化能力。
- 透過工作與生活平衡訓練，協助本公司達成「幸福職場」目標之一部份為每年維持良好的訓練品質，審視教育訓練計劃達成率，員工訓練滿意度達85%以上。
- 協助同仁於專業領域訓練與績效的有效結合，並提供多元的學習機會。

### 責任

- 集團全體高階主管、管理部及其他各階層之管理主管和幹部。

投入資源與制度

- 外部：積極爭取政府相關訓練資源與經費。
- 內部：
  - 依員工職務別、階層別、員工職涯發展階段，提供適當且多元的訓練方式與課程內容，並於每年編制年度教育訓練計劃及訓練經費，執行課程辦理或軟硬體設備優化，其投入的資源範圍，如下：
  - 1.公司新人教育訓練、2.部門新人教育訓練、3.專業職能教育訓練、4.技能認證教育訓練、5.部門內部教育訓練、6.公司集體教育訓練、7.管理/領導才能教育訓練、8.功能性專家人才培育、9.語文類教育訓練、10.員工紓壓/健康講座/運動健身教育訓練、11.教育訓練作業程序、12.WI導師輔導獎勵辦法、13.數位學習平台(E-learning)

申訴機制

- 公司設有對內對外溝通程序管理辦法，內外部利害關係人均可透過面談、電話、電郵、員工意見箱及facebook粉絲團等管道，向本公司相關部門進行申訴。

特定的行動

- 制定當年度的訓練目標(KPI)，定期進行PDCA之有效性評量及驗證。
- 每年度進行績效考核，了解員工訓練成果，並給予訓練評價，作為工作未來學習方向。
- 每年進行員工滿意度，了解員工訓練需求，作為訓練調整方向以及職涯發展協助。
- 課程學習測驗，了解員工學習狀況，若有未達預期將會進行課後輔導及訓練加強。

管理評估機制

- 每年檢核每名員工當年度的工作績效表現，了解其訓練成效作為工作未來學習調整及改善方向。
- 配合以下管理評量機制，確認教育訓練是否落實執行。
  - 1. 內部-內稽內控機制-薪工循環稽核。
  - 2. 內部-稽核活動：IATF 16949、ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 26262。
  - 3. 外部-客戶稽核活動。
  - 4. 臺灣各項法規規定（勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法、就業平等法……等）。
- 落實教育訓練作業及訓練成效：
  - 1. 將員工所受之各項教育訓練課程，登錄於教育訓練紀錄表。
  - 2. 統計各項訓練類別課程開課次數、時數、參與人數等。
  - 3. 訓練成效評估則包含課後滿意度、作業驗收、課後測驗、績效評量及面談評量等評估方式。

## 相關重大主題

## 職業安全衛生

### 重大原因

- 維護員工安全及健康是公司運作之重要一環，職安衛管理未落實，可能造成員工傷亡外，亦將面臨相關法規上之處罰，嚴重時可能間接造成營運中斷。

### 管理目的

- 為確保本公司員工之職業安全衛生，依法設置組織、人員及訂定計畫等，以有效降低職業災害發生，保障工作者之安全衛生及健康，落實推動安全衛生管理相關事項，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準。
- 保障員工職場工作安全不受職業傷害。

### 政策

- 遵循法規：依循國家相關的職業安全衛生法令規章、工作之相關其他要求。
- 全員參與：確保與員工及其代表進行諮詢，並積極鼓勵員工參與職業安全衛生管理系統相關活動。
- 預防災害：預防發生與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故，消除危害及降低職業安全衛生風險，以保護全體員工的安全衛生。
- 持續改善：持續改善職業安全衛生管理系統績效，並提供健康安全的工作條件。

### 承諾

- 遵循職業安全衛生相關法規執行。
- 以零災害為目標，強化自主管理能力，定期檢核安全衛生相關作為，積極配合政府的職業安全衛生政策，以保護員工工作安全及落實安全衛生的決心，同時竭盡企業的社會責任及照顧勞工的義務，繼續為員工創造安全的工作環境，本公司力行職場零災害理念之宗旨。
- 藉由安全衛生規劃、執行、查核與改善的管理循環機制，提高安全衛生意識，落實全方位的安全衛生管理，創造安全舒適的工作環境，宣揚職場零災害理念，消弭職業災害。

### 責任

- 管理代表：勞工安全衛生室 林賢宗副理
- 負責人：黃國欣 董事長

## 相關重大主題

## 職業安全衛生

### 資源

- 定期舉辦教育訓練課程及辦理緊急應變演練。
- 提供定期健康檢查及對特殊作業同仁安排特別危害健康檢查。
- 提供法規要求之防護用具，保障員工安全健康。
- 維持及運做ISO 45001職業安全衛生管理系統。

### 申訴機制

- 工作者或利害相關人可透過電話、電郵、員工意見箱進行相關問題反應、申訴及改善建議。

### 特定的行動

- 定期完成ISO 45001管理系統驗證。
- 訂定目標及方案。
- 實施法規鑑別及遵循法令要求。
- 進行安全衛生危害鑑別風險評估。
- 執行內部稽核並確認施行成效。
- 舉辦職業安全衛生教育訓練。
- 規劃緊急應變措施及演練。
- 辦理健康檢查、健康促進及健康管理。
- 執行作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 異常狀況時，開立矯正與預防措施報告。

### 評估機制

- 每季定期查核及鑑別法規，已確保職安衛執行事項符合法令規範。
- 每季舉行職業安全衛生委員會，匯報各項職安衛工作事項。
- 依ISO 45001管理系統要求，每年針對職業安全衛生進行PDCA有效性評量，以確保其持續的適用性、適切性及有效性。
- 定期公告及宣導安全衛生相關資訊。
- 推動同仁參與環境安全衛生提案。
- 每季執行各部門安全衛生績效評估。
- 設有職業安全衛生委員會定期召開會議。

## 相關重大主題

## 勞雇關係

### 重大原因

本公司對「勞雇關係」必須遵循中華民國法律及勞動相關法令，確實辦理與員工相關之各項業務，藉以提升「公司治理」成效。其「勞資關係」係透過團體協約制定各項組織管理制度，並透過多項化的經濟性、非經濟性的員工福利制度、優於勞動市場的薪資水平及獎金、完善的職涯晉升發展、多元性的訓練培養人才、定期的績效評核溝通交流、持續有系統的收集員工意見和改善、透過勞資會議和勞資雙方代表協商，共同促進勞資關係和諧，藉以提升「組織士氣及競爭力」。

### 管理目的

- 遵循中華民國法令法律，使「勞雇關係」建立於適法性的地位。
- 促進和諧的「勞資關係」，使其提升組織士氣和營運績效。

### 政策

- 確保人力資源的保障性及適法性。
- 提升員工對組織適應性和滿意度。
- 外部制度：  
勞動基準法、職業安全衛生法、性別工作平等法、就業平等法。
- 內部制度：  
ISO 9001品質管理系統、IATF 16949汽車品質管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO 17025實驗室品質管理系統、IS 26262國際安全規範、ISO 45001職業安全衛生管理系統、每三個月召開勞資會議、定期召開職業安全衛生委員會、員工申訴處理機制、績效管理作業辦法、員工退休管理辦法、性騷擾防治作業辦法、職工福利委員會管理辦法。

### 承諾

本公司勞資勞僱政策皆遵循當地法律及勞動相關法令作為倡議承諾，並持續提升員工滿意度。

### 責任

集團全體高階主管、勞工安全衛生室及管理部門。

### 資源

遵照國際品質管理系統標準、職業安全衛生法及勞動基準法等相關法規，執行內部管理審查程序，定期進行PDCA之有效性評量及驗證等考量。

## 相關重大主題

## 勞雇關係

### 申訴機制

公司設有對內對外溝通程序管理辦法，內外部利害關係人均可透過面談、電話、電郵、員工意見箱及facebook粉絲團等管道，向本公司相關部門進行申訴。

### 特定的行動

- 本公司專人專責辦理勞工保險、勞工退休金事宜，確保員工基本保障。
- 定期由勞資雙方推派代表召開勞資會議，持續進行溝通，確保勞資關係之和諧。
- 職工福利委員會，不定期辦理各項職工福利活動，員工深刻感受備受照顧與關心。
- 於每年員工分紅措施，依照相關規定發放，以提升員工之福利福祉。
- 檢核每年是否有因勞雇關係所發生的勞資糾紛事件或勞動訴訟案，若有發生則應訂立改善計畫。
- 每個月就勞資關係檢查「員工流動率」是否有異常。
- 每季召開勞資會議討論相關的勞資議題及改善事項追蹤。
- 每年10月辦理員工滿意度調查，了解全年度員工對組織滿意率的結果並據此作為改善方向。

### 管理評量機制

就勞雇關係和勞資關係的管理機制的「評量項目」，如下

- 本公司依內部管理審查程序辦法，每年皆針對勞雇相關主題管理進行稽核，確認是否落實執行。
- 由人資掌理全公司招募求才、教育訓練政策及相關制度擬定及訓練需求調查及年度計畫擬定、薪酬福利、勞資關係、績效評核等作業。
- 專人進行瞭解及回覆，以暢通員工意見溝通管道。在合法權益遭受侵害不當處置且無法合理解決時，提供申訴管道。
- 職工福利委員會，以推動各項福利活動。
- 設有薪資報酬及提名委員會，以提供公平、合理的薪酬。
- 每三個月舉辦勞資會議，進行勞資雙向溝通。
- 設置員工意見信箱、申訴專線電話或員工申訴申請表，提出申訴事項。
- 每年辦理健康檢查，促進員工自我健康管理。
- 定期安排醫生臨廠服務，提供員工健康諮詢服務。



## 4.1 人力結構

聯嘉光電各廠區截至2021年底，集團員工總數為1,000人，員工類型皆為全職人員，直接聘雇，人力穩定且健全，由臺灣總部外派到海外工作者為17人。本公司依法聘用身心障礙人士，目前聘用人數為9人。

年度	2020年		2021年	
	男	女	男	女
區域/ 性別				
聯嘉光電總部	243	380	263	380
中國東莞聯嘉光電	129	122	117	123
深圳聯欣豐光電	30	45	33	53
美國地區	20	3	24	7
合計	422	550	437	563

註：此表人數含外籍員工，不含派遣

2021年聯嘉光電集團員工年齡分布結構

年齡/性別	男性人數	百分比	女性人數	百分比
30歲以下	74	31.90%	158	68.10%
30-50歲	313	45.56%	374	54.44%
50歲以上	50	61.73%	31	38.27%
合計	437	43.70%	563	56.30%

廠區	聯嘉光電總部							
	男性人數				女性人數			
	正職		臨時		正職		臨時	
合約類型	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
30歲以下	26	0	0	0	100	0	0	0
30-50歲	201	0	0	0	251	0	0	0
50歲以上	36	0	0	0	29	0	0	0
合計	263	0	0	0	380	0	0	0

廠區	中國東莞聯嘉光電							
	男性人數				女性人數			
	正職		臨時		正職		臨時	
合約類型	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
30歲以下	33	0	0	0	46	0	0	0
30-50歲	82	0	0	0	77	0	0	0
50歲以上	2	0	0	0	0	0	0	0
合計	117	0	0	0	123	0	0	0

廠區	深圳聯欣豐光電							
	男性人數				女性人數			
年齡性別	正職		臨時		正職		臨時	
	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
30歲以下	14	0	0	0	11	0	0	0
30-50歲	16	0	0	0	42	0	0	0
50歲以上	3	0	0	0	0	0	0	0
合計	33	0	0	0	53	0	0	0

廠區	美國地區							
	男性人數				女性人數			
年齡性別	正職		臨時		正職		臨時	
	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
30歲以下	1	0	0	0	1	0	0	0
30-50歲	14	0	0	0	4	0	0	0
50歲以上	9	0	0	0	2	0	0	0
合計	24	0	0	0	7	0	0	0

員工聘用結構

年度項目		2019年度	2020年度	2021年度
員工人數 (人)	直接人員	508	417	398
	間接人員	419	433	488
	研發人員	91	102	114
	合計	1,018	972	1000
平均年歲(歲)		36.71	36.49	37.44

員工學歷結構

年度項目		2019年度	2020年度	2021年度
平均服務年資(年)		3.81	4.5	4.92
學歷分布比率 (%)	博士	0.49%	0.72%	0.60%
	碩士	7.56%	8.33%	8.60%
	大專	56.39%	58.85%	59.60%
	高中	18.57%	17.29%	18.20%
	高中以下	16.99%	14.81%	13.00%

## 公司主管結構

管理職人才之任用之至以個人能力表現為依據，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻及身心障礙等作為任用與否之考量，同時亦積極培養表現優卓越及具管理能力之員工。

### 2021年管理職人數分析

董事會成員

年度	男性人數	百分比	女性人數	百分比
年齡/性別	1	0%	0	0%
30歲以下	2	0%	0	0%
30-50歲	4	2%	2	0%
50歲以上	7	2%	2	0%

聯嘉光電總部外籍人士擔任管理職

性別	男	女
管理職	2	0
非管理職	0	108

註:管理職定義為課級以上主管

聯嘉光電總部

年度	有管理職				無管理職			
	男性人數	比例	女性人數	比例	男性人數	比例	女性人數	比例
30歲以下	0	0.00%	1	100.00%	26	20.80%	99	79.20%
30-50歲	63	82.89%	13	17.11%	138	36.70%	238	63.30%
50歲以上	30	81.08%	7	18.92%	6	21.43%	22	78.57%
合計	93	81.58%	21	18.42%	70	32.14%	359	67.86%

註:管理職定義為課級以上主管



大陸東莞地區

年度	有管理職				無管理職			
	男性人數	比例	女性人數	比例	男性人數	比例	女性人數	比例
30歲以下	1	50.00%	1	50.00%	32	41.56%	45	58.44%
30-50歲	16	72.73%	6	27.27%	66	48.18%	71	51.82%
50歲以上	1	100.00%	0	0.00%	1	100.00%	0	0.00%
合計	18	72.00%	7	28.00%	99	46.05%	116	53.95%

註:管理職定義為課級以上主管

大陸深圳地區(名：聯欣豐光電)

年度	有管理職				無管理職			
	男性人數	比例	女性人數	比例	男性人數	比例	女性人數	比例
30歲以下	0	0.00%	0	0%	14	56.00%	11	44.00%
30-50歲	5	62.50%	3	37.50%	11	22.00%	39	78.00%
50歲以上	0	0.00%	0	0%	3	100.00%	0	0.00%
合計	5	62.50%	3	37.50%	28	35.90%	50	64.10%

註:管理職定義為課級以上主管



## 美國地區

年度	有管理職				無管理職				
	年齡\性別	男性人數	比例	女性人數	比例	男性人數	比例	女性人數	比例
30歲以下		0	0.00%	1	100.00%	1	100.00%	0	0.00%
30-50歲		13	92.86%	1	7.14%	1	25.00%	3	75.00%
50歲以上		4	66.67%	2	33.33%	5	100.00%	0	0.00%
合計		17	80.95%	4	19.05%	7	70.00%	3	30.00%

註:管理職定義為課級以上主管

### 終止勞動契約的最短預告期

本公司秉持著守法的精神，臺灣地區營運據點完全符合勞動基準法，第十六條雇主終止勞動契約之預告期間之規定，依據第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間如下規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。其他國家之營運據點，則依當地勞動法規規定執行，於2021年無任何對員工產生重大影響的營運模式改變，海外廠區依照當地勞工法令辦理之。

### 員工新進率及離職率統計

以臺灣聯嘉光電總部來看，2021年離職員工人數為131人，離職率為20.37%，比前一年減少0.02%；新進員工人數為151人，新進率為23.48%，在穩定的人力與正常的人員流動狀況下，以下為聯嘉光電2021年離職員工與新進率分析：



聯嘉光電總部

年度	2021年			
年齡\性別	男性人數	男性離職率(%)	女性人數	女性離職率(%)
30歲以下	17	65.38%	18	18.00%
30-50歲	49	24.38%	41	16.33%
50歲以上	6	16.67%	0	0.00%
合計離職人數	131			
員工總人數	643			
總離職率(%)	20.37%			

註：離職率(%)=當年度該類別離職人數/當年度該類別年底員工總人數。

註：計算方式為：分母是年底總部該類別在職人數，分子是各年齡類別的離職人數。  
(以男性為例：30歲以下：17/30歲以下男性總人數)

註：離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因工殉職而職之員工。

大陸東莞地區

年度	2021年			
年齡\性別	男性人數	男性離職率(%)	女性人數	女性離職率(%)
30歲以下	40	121.21%	29	63.04%
30-50歲	35	42.68%	33	42.86%
50歲以上	0	0.00%	1	0.00%
合計離職人數	138			
員工總人數	240			
總離職率(%)	57.50%			

註：離職率(%)=當年度該類別離職人數/當年度該類別年底員工總人數。

註：計算方式為：分母是年底總部該類別在職人數，分子是各年齡類別的離職人數。  
(以男性為例：30歲以下：17/30歲以下男性總人數)

註：離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因工殉職而職之員工。

大陸深圳地區(名：聯欣豐光電)

年度	2021年			
年齡\性別	男性人數	男性離職率(%)	女性人數	女性離職率(%)
30歲以下	43	307.14%	23	209.09%
30-50歲	21	131.25%	20	47.62%
50歲以上	1	33.33%	2	200.00%
合計離職人數	110			
員工總人數	86			
總離職率(%)	127.91%			

註：離職率(%)=當年度該類別離職人數/當年度該類別年底員工總人數。

註：計算方式為：分母是年底總部該類別在職人數，分子是各年齡類別的離職人數。  
(以男性為例：30歲以下：17/30歲以下男性總人數)

註：離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因工殉職而職之員工。

美國地區

年度	2021年			
年齡\性別	男性人數	男性離職率(%)	女性人數	女性離職率(%)
30歲以下	0	0.00%	0	0.00%
30-50歲	2	14.29%	0	0.00%
50歲以上	1	11.11%	0	0.00%
合計離職人數	3			
員工總人數	31			
總離職率(%)	9.68%			

註：離職率(%)=當年度該類別離職人數/當年度該類別年底員工總人數。

註：計算方式為：分母是年底總部該類別在職人數，分子是各年齡類別的離職人數。  
(以男性為例：30歲以下：17/30歲以下男性總人數)

註：離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因工殉職而職之員工。

聯嘉光電總部

年度	2021年			
年齡\性別	男性人數	男性新進率(%)	女性人數	女性新進率(%)
30歲以下	25	96.15%	23	23.00%
30-50歲	61	30.35%	36	14.34%
50歲以上	6	16.67%	0	0.00%
合計新進人數	151			
員工總人數	643			
總新進率(%)	23.48%			

註：新進率(%)=當年度該類別新進人數/當年度該類別年底員工總人數。

大陸深圳地區(名：聯欣豐光電)

年度	2021年			
年齡\性別	男性人數	男性新進率(%)	女性人數	女性新進率(%)
30歲以下	47	335.71%	30	272.73%
30-50歲	21	131.25%	22	52.38%
50歲以上	1	33.33%	0	0.00%
合計新進人數	121			
員工總人數	86			
總新進率(%)	140.70%			

註：新進率(%)=當年度該類別新進人數/當年度該類別年底員工總人數。

大陸東莞地區

年度	2021年			
年齡\性別	男性人數	男性新進率(%)	女性人數	女性新進率(%)
30歲以下	34	103.03%	36	78.26%
30-50歲	41	37.80%	31	40.26%
50歲以上	0	0.00%	0	0.00%
合計新進人數	132			
員工總人數	240			
總新進率(%)	55.00%			

註：新進率(%)=當年度該類別新進人數/當年度該類別年底員工總人數。

美國地區

年度	2021年			
年齡\性別	男性人數	男性新進率(%)	女性人數	女性新進率(%)
30歲以下	1	100.00%	1	100.00%
30-50歲	3	21.43%	2	50.00%
50歲以上	3	33.33%	1	50.00%
合計新進人數	11			
員工總人數	31			
總新進率(%)	35.48%			

註：新進率(%)=當年度該類別新進人數/當年度該類別年底員工總人數。

## 4.2 員工福利與權益

### 4.2.1 員工權益

本公司參考「世界人權宣言」、「國際勞工組織三方原則宣言」等國際人權標準，並嚴格遵守國內勞動相關法令，以制訂實施相關人力政策及制定內部規章，所有同仁皆適用勞基法，並受勞基法之保護，在員工權益設有實體信箱、申訴電子信箱及電話專線，2021年無歧視申訴案件。

基於就業機會均等人權原則，實施提供平等的工作機會給所有求職者，且完全遵守「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」相關規定。人員進用主要考量專業能力、學經歷及職能等，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻及身心障礙等作為任用與否之考量。

2021年未有雇用童工、涉及侵害原住民權利、貪污、賄賂、具強迫與強制勞動事件及歧視等案件，本公司遵守國家法律及法令從事各項業務，且無對「社會與經濟領域方面」有重大違法或違規的罰款和非金錢制裁之情事發生。

備註：

重大違規定義：單一事件於一年內累積罰款超過100萬  
童工意指所有15歲以下或處於義務教育年齡的兒童。

### 育嬰假執行情形

本公司對申請育嬰假之員工，並不因性別而設限，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，並獲得員工之肯定。2018-2020年申請育嬰留職停薪人數總計35人，育嬰留職停薪者之復職率較前2年低，平均復職率約為75%，皆為女性員工，男性員工無人申請育嬰留停。

依男女別育嬰留職停薪分析

性別/合計	2019年			2020年			2021年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數A	6	10	16	9	13	22	10	12	22
當年度實際申請育嬰留停人數B	0	8	8	3	14	17	0	12	12
當年度育嬰留停應復職人數C	0	8	8	3	6	9	0	8	8
當年度育嬰留停實際復職人數D	0	3	3	3	5	8	0	6	6
前一年度育嬰留停實際復職人數E	0	8	8	0	3	3	0	8	8
前一年度育嬰留停復職後 持續工作一年人數F	0	6	6	0	3	3	0	8	8
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	37.50%	37.50%	100.00%	83.33%	88.89%	-	75.00%	75.00%
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	75.00%	75.00%	-	100.00%	100.00%	-	100.00%	100.00%

- 按性別劃分，享有育嬰假的員工總數。
- 按性別劃分，實際使用育嬰假的員工總數。
- 按性別劃分，休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數。
- 按性別劃分，休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。
- 按性別劃分，休完育嬰假後復職和留任的員工比例。

#### 4.2.2 員工福利

聯嘉光電重視員工的待遇與福利，設置職工福利委員會，建立員工福利政策。建構內部合理、外部競爭的獎酬制度。薪酬及福利皆符合營運所在地法令要求，員工都享有法定規定之保險及退休金計劃。不斷透過定期的市場調查及薪酬政策檢討，提供優於法令且具備外部競爭力之薪酬水準。

聯嘉光電非常重視薪資作業及管理的一致性與公平性，每一位同仁依據其學歷、專長及專業經驗作為敘薪的標準，對內部每位員工之薪資，則根據其擔任職務、學經歷背景、專業年資經驗、個人績效表現及市場行情核定薪資水準，不因性別、種族、宗教、國籍、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇，提供員工高於勞基法規定之基本薪資。而隨著個人年資增加、績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，實際薪資將會有差異化，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、獎金與紅利，總金額與分配方式由薪資報酬及提名委員會依公司營運成果向董事會提議，以確保發放標準與公司財務、營運績效密切結合。所有員工每年進行績效考核，以考核結果作為獎酬、任用、晉升及各項人員管理之參考依據，致力建構完善福利的優質工作環境。2021年員工整體薪酬調整幅度為4.8%。

2021年新進基層人員平均薪資為新臺幣26,000元，高於臺灣地區當年度最低薪資標準24,000元。

#### 薪資與勞基法基本薪資比

薪資比	男	女
直接人員標準薪資與勞基法基本薪資比	1.24	1.25

註1：標準薪資為每個月固定發放之經常性薪資。

註2：勞基法基本薪資係依據2021年度規定之基本薪資：新臺幣24,000元計算。

註3：直接人員男女薪資差異係因各職務工站職能、工作屬性、專業技能、班別不同所致。

#### 男女薪酬比

類別	薪酬比例	
	男	女
管理人員	1.05	1
研發、技術人員	1.2	1
直接人員	1	1

註1：以女性員工為基準比1。

註2：管理人員與研發、技術人員均以工程職為計算對象。

註3：研發人員男女薪資差異係因學歷、年資、專業技能不同所致。

註4：有鑑於外界持續關注就業市場受僱員工薪資合理性，經參酌金管會發布的「新版公司治理藍圖」及積極回應外界關注員工薪資議題。

#### 非擔任主管職務之全時員工薪資結構

項目	單位: 新臺幣仟元		
	2020年	2021年	與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	603	613	10【1.66%】
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	440,676	468,138	27,462【6.23%】
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	731	764	33【4.51%】
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	478	512	34【7.11%】

註1：與前一年度之差異【百分比】。

註2：公式：2021年-2020年【(2021年-2020年)/2020年】

#### 員工照顧及福利措施

本公司2020年及2021年分別提撥671仟元及709仟元至臺灣銀行之專戶，為職工福利金，負責辦理員工福利相關事宜，包括各類保險與保障、婚喪喜慶禮金的給予、員工旅遊津貼補助、發放四節禮金、社團活動及補助育嬰補助等。截至2020及2021年12月31日，計畫資產公允價值餘額分別為18,303仟元及19,335仟元。

### 員工薪資與福利總額

單位: 新臺幣仟元

項目	2019年度	2020年度	2021年度
員工薪資	585,688	555,566	687,228
員工福利	703,401	653,199	809,728

### 臺灣地區員工福利支出

單位: 新臺幣仟元

性質別	2018年	2019年	2020年	2021年
薪資費用	324,838	354,854	399,990	408,527
勞健保費用	28,792	33,663	36,304	40,737
退休金費用	13,049	14,955	16,448	17,908
其他員工福利費用	37,205	38,799	35,137	31,953
合計	403,884	442,271	487,879	499,125

### 員工照顧及福利措施

福利類別	說明
各類保險與保障	勞工保險、健保、團體保險、勞退金提撥、年度員工體檢、醫務室、哺乳室、孕婦專屬停車位、員工滿意度調查、職災保險、免費每年一次員工健康檢查、臨場醫師諮詢。
薪資福利	員工分紅、員工認股、年終獎金、每年健康檢查、生日禮金及禮物、交通車、旅遊平安險、研發獎金、專利獎金、績效獎金、專案獎金、技能獎金、久任獎金、介紹獎金、四節禮金（端午節/中秋節/春節/五一）、年節禮物（端午節/中秋節）。
各類補助	用餐補助、員工就學補助、社團活動及補助、婚喪喜慶慰問關懷及補助、急難救助。
其他福利	定期員工聚餐、子女教育獎勵金、免費電影票及不定期團康之比賽活動、員工旅遊補助、職福會福利及特約廠商優惠折扣、新進人員訓練及專業技能訓練、特約折扣商店、年終尾牙活動、年度優秀員工及部門表揚、年度久任員工獎金及獎盃、特休假制度優於勞基法之特休規定

#### 員工各類補助

聯嘉光電提供員工照顧及福利措施，在2021年員工就學補助4件、員工專業課程進修補助42件、子女教育獎勵金及補助207件，合計提撥\$965,110。

#### 員工福利保障

為使員工更安心工作，自到職日的第一天，本公司即為員工加保，其保險內容涵蓋：人壽保險、醫療保險、傷殘保險及意外險等等，且配偶、子女、父母

皆可自費加保，以提供員工家庭更完整的全方位保險規劃、年終獎金、年度調薪、員工分紅、婚喪喜慶補助、生育津貼、員工生日禮券、端午節/中秋節/春節禮券、國內外旅遊補助、社團活動及補助、免費每年一次員工健康檢查、週休二日，每週上班五天、新進人員訓練及專業技能訓練、特約折扣商店、年終尾牙活動、年度優秀員工及部門表揚、年度久任員工表揚、特休假制度優於勞基法之特休規定、多元的福利制度及休閒活動。

## 臺灣地區員工退休計劃

聯嘉光電依據臺灣勞動基準法及勞工退休金條例，訂有退休辦法，於民國94年6月30日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具有舊制退休金年資者之薪資總額2%提撥退休準備金。該退休準備金係委由勞工退休準備金監督委員會管理，並以該委員會名義存入臺灣銀行。因勞工退休金條例自民國94年7月1日起施行，並採確定提撥制。新制退休金依每位享有新制退休金資格者，按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除公司每月固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥0%-6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶。

本公司每一季皆舉辦勞資會議，並邀請總經理、勞資代表、人資、製造生產單位共同參與，透過本會議共同交流彼此意見，會中所提之建議，亦整理成會議紀錄，執行追蹤並有效落實，2021年共計完成6場勞資會議。

### 4.2.3 安心住宅計畫

#### 打造自家員工可以負擔得起的好宅

聯嘉光電以建立全球幸福企業為願景，要如何凝聚同仁們對公司的向心力？進而回饋給辛勞付出的同仁們？除了讓員工在公司這個大家庭，享有健全豐富的員工福利之外，如果讓個人也能夠「住者有其屋」，擁有自己的房子，豈不是兩全其美的雙贏關係！

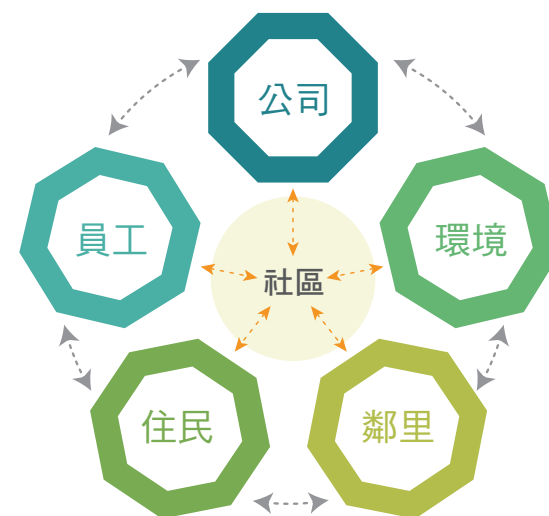
坐而言不如起而行，於是本公司2021年開始啟動「員工安心住宅計畫」，規劃以公司共好資源為基底，提供優惠的住房計畫給員工，真正實現「安居+樂業」。目前規劃地點鄰近竹南企業總部，以綠建築標準興建，設計採用綠色建材，LED節能光照、電動車充電樁、節能減碳的節電及資源回收系統、設置公共自行車定點站，搭載智慧建築最佳化、整合多系統，以成為一棟有感覺、會思考、能對話的好房子為目標。

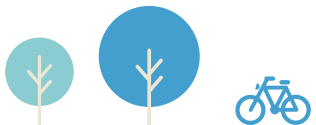
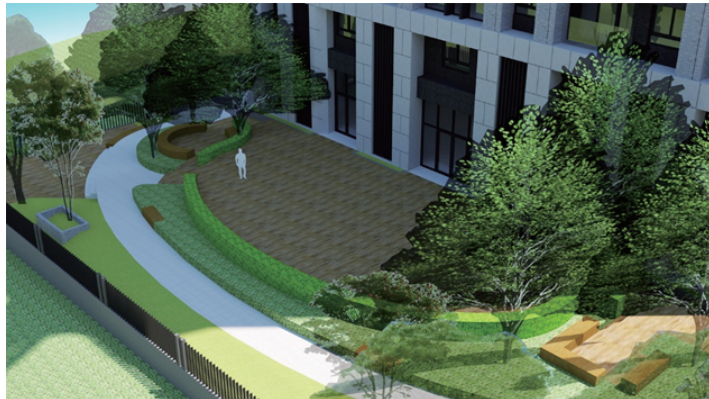
#### 多樣性的環境交流

安心住宅設計，將以最大的公共性及自然景致融入既有社區環境，使用大量與多樣性的植栽樹種降低開發上對環境的干擾，並創造社區環境與生態的協和。還能透過視野的延伸與建築形體的塑造，使光影、聲音與風能自然流動，讓內外空間能融為一體相互交流。

同仁們在安心住宅內，享有妥善的公共空間、獨立舒適的居住隱私。在上班時元氣滿滿，下班後能在家裡好好休息，享受與家人共處的溫馨時光。

居住在此的聯嘉同仁還能自發性地進行社區聯誼，為安心住宅注入社區活力，展現企業文化與生活相結合的美好默契。並擴及周邊鄰里、敦親睦鄰，提供本社區居民互相交流、共餐、共作、共憩、共好的共享空間。







## 4.3 職涯發展與人才培育

### 4.3.1 員工教育訓練

員工是公司重要的人力資本，依據從業人員的不同，提供完善的教育訓練，目前國內的企業競爭十分競爭，在此瞬息萬變的時代，唯有靠不斷精進工作上所需要的知識、技能與態度，才能持續提升公司的生產力與競爭力，永續發展。因此企業應捨得投資時間與財務，來協助員工發展新的職能專長，使其不斷地增加其知識與技能，發展員工能力、培養員工素質、激發員工潛能，將有助於公司經營策略與目標之達成，且可創造組織的效益與績效，建立優質生產團隊，為公司服務，製造出好的產品，進而提升公司競爭力，讓股東滿意，員工歡喜，同時也能有較多資源投入社會公益。

透過教育訓練把對的人放到對的位置，以職能管理為核心精神，重視組織幹部的聘用(選、育、留)及管理能力的培訓都必須落實執行，減少人員異動，並將好的人才留下，以達人才培育終身學習，為公司服務。

- 因應社會人才不足現況，聯嘉光電對於培養屬於聯嘉的專業生產人才，從新人訓練培養至關鍵人才養成，應用線上學習平台，量身訂作客製化課程，致力創造全員終身學習環境，全廠員工不分性別及派遣員工，每個人接受訓練的機會皆平等。
- 把對的人放到對的位置，依照員工特質，安排他們到適合的崗位歷練，並明確對他們個人生涯發展規劃的重視，降低他們心中的不確定感，減少人員異動。
- 秉持公平，公正之管理原則，分層負責，提升產線所有員工對公司的向心力及賞罰分明。

聯嘉光電利用員工新進職前訓練時機，主要目的在於增進員工的知識、技術和改變員工的態度進而提升員工與組織的績效水準，進行關於公司基本文化、通識教育、現場生產作業流程、LED車燈元件品質教育訓練、有害物作業之人員教育訓練、機械設備及安全教育訓練等相關訓練。

- 給予新進員工開始作業前的訓練，幫助新進員工適應工作
- 維持員工的工作能力(複訓)
- 培養員工第二工作技能(跨站別學習)

### 教育訓練體系

為提升員工的專業知能、協助員工多元發展，依員工其特性與需求，訂有教育訓練作業程序和年度教育訓練計劃，並配合各項訓練紀錄、成效評估及效益分析等管理方法，以落實教育訓練制度、提升學習成效。

同時為能掌握員工的工作表現、引領員工精進成長，亦訂有員工績效評估管理辦法，具體呈現員工年度工作成果及對公司的特殊貢獻。

課程類別	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新人職前訓練 (公司新人教育訓練、部門新人教育訓練-新人引導、工作教導)。</li> <li>• 在職教育訓練 (部門自主訓練、公司內部訓練、生活與健康講座、語文能力)。</li> <li>• 公司派外訓練 (專業職能、技能認證、法規認證/回訓)。</li> <li>• 管理職能訓練 (管理/領導才能培訓 如讀書會)。</li> <li>• 功能性專家人才培育。</li> </ul>
訓練方式	並依辦理方式區分為公司內訓、派外受訓、員工自請受訓、線上學習等多種方式。
訓練對象	授課對象則除管理課程為課級以上人員外，其餘課程開課對象為全體同仁。
訓練管理	為落實教育訓練作業，另有各項訓練紀錄及訓練評估。並將員工所受之各項教育訓練課程，登錄於教育訓練紀錄表，統計各項類別課程開課次數、時數及參與人數等；訓練評估則包含課堂驗收、評估測驗、績效評量及面談評量等評估方式。



主管讀書會



行文單用途說明



防範內線交易宣導會一線上課程





接軌國際 永續聯嘉 ESG趨勢分析



感壓膠結合強度測試(實作演示)

## 受訓員工類別、性別平均受訓時數

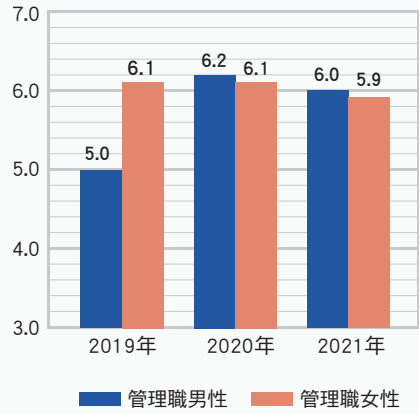
2021年生產線員工教育訓練總時數為5,500小時，因皆為內訓皆為內部講師，平均受訓費用為0元。

受訓員工類別與性別與平均受訓時數

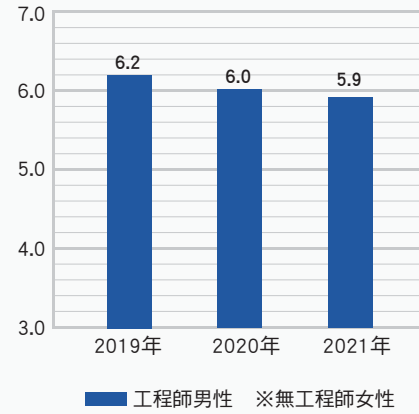
年度		2019年			2020年			2021年		
項目 / 性別	受訓科目	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數	總人次	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	8	40	5.0	9	56	6.2	14	84	6.0
	女性	15	92	6.1	19	116	6.1	19	112	5.9
工程師	男性	51	316	6.2	42	252	6.0	37	220	5.9
正職技術員	男性	86	560	6.5	99	556	5.6	96	576	6.0
	女性	352	2160	6.1	365	2136	5.9	383	2300	6.0
外籍技術員	女性	342	2068	6.0	343	2016	5.9	301	1828	6.1
派遣技術員	男性	62	368	5.9	20	84	4.2	22	132	6.0
	女性	125	712	5.7	60	244	4.1	40	248	6.2

計算公式：間接人員當年度平均受訓時數 = 當年度間接人員受訓總時數 / 當年度間接人員總人數

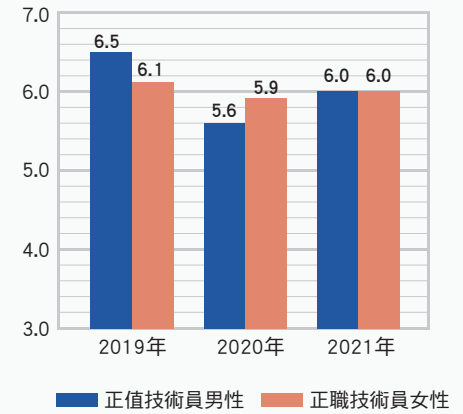
管理職平均受訓時數



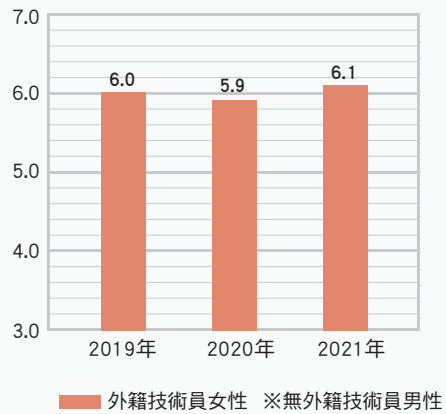
工程師平均受訓時數



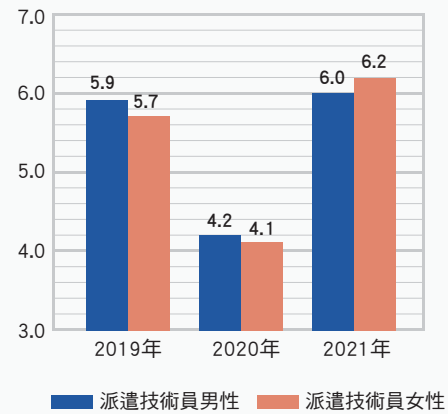
正職技術員平均受訓時數



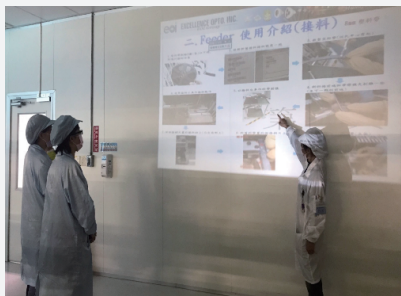
外籍技術員平均受訓時數



派遣技術員平均受訓時數



## 直接人員教育訓練



學科教育訓練  
(生產作業講解)

cdi 華新電機股份有限公司 訓練課和簽到表  
Staff training record

110 生產人員學科與術科訓練簽到表(僅限生產人員)

N/O	部門 Department	工號 ID	姓名 Name	簽到 Sign In	簽出 Sign Out	備註 Remarks
1	製造部	F395	謝美坤	劉美玲	劉美玲	未出席 (未出席)
2	製造部	L291	黃清謙	黃清謙	黃清謙	未出席 (未出席)
3	製造部	P036	鄭允斌	鄭允斌	鄭允斌	未出席 (未出席)
4						未出席 (未出席)
5						未出席 (未出席)
6						未出席 (未出席)
7						未出席 (未出席)
8						未出席 (未出席)

受訓人員簽到表



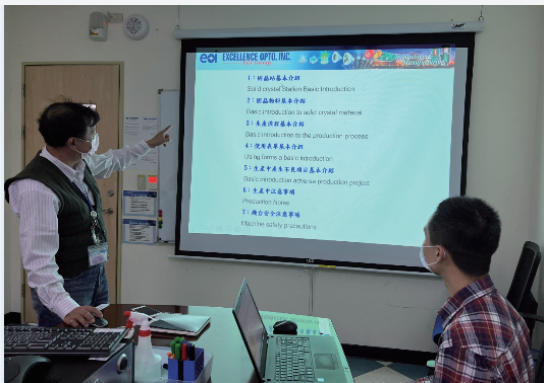
術科教育訓練  
(機台操作教學)



人員通過(學科與術科)考核作業後，即給予生產站別上崗證

透過學科及術科學習傳承企業文化，並藉由收集同仁提案，了解員工想法，營造友善職場環境，凝聚同仁向心力，降低同仁申訴案件數和離職率，公司對員工的學習與發展建立完善教育訓練體制及系統。

## 間接人員(生產線領班以上幹部)教育訓練



生產製程講解(一)



生產製程講解(一)

eoi 專業光學股份有限公司 訓練課程列表  
Staff training record  
110年新進人員初階考核教育訓練紀錄表(元件備換人員)  
new personnel initial training assessment education training course sign-in sheet (component indirect personnel)

課程名稱 (Training Title): 元件品質管理 (Training course name)  
課程二: (每人需閱讀課後, 100字總結, 需繳交於開課後5天內); 研習內容與學友有關的討論(5-8句); 使用表格填寫  
課程三: (每人需閱讀課後, 100字總結, 需繳交於開課後5天內); 研習內容與學友有關的討論(5-8句); 使用表格填寫

講師 (Lecturer): 傅經文/林奕樺/溫益昌  
上課地點 (Training location): 研習室/Conference Room

N O	部門 Department	工號 ID	姓名 Name	簽到 Sign in	簽出 Sign out	備註 Remark
1	製造部	2332	古阿豪	古阿豪	古阿豪	已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
2						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
3						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
4						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
5						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
6						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
7						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
8						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
9						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
10						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
11						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告
12						已讀完 已繳交報告 已讀完 已繳交報告

受訓人員簽到表



人員通過(學科與術科)考核作業後,即給予該生產站別上崗證

循序漸進地利用複訓維持員工的工作能力，使其符合其職能所需的各項專業知識及技能，促進訓練目標的達成，提升整體競爭力。  
 聯嘉光電2021年臺灣總部受訓總人次為643人次，受訓總時數為4,387.3小時，平均受訓總時數為51.08小時。

間接同仁職前、在職、外訓教育訓練及直接同仁職前、外訓教育訓練

年度		2020年度			2021年度		
項目 / 性別		總人數	受訓總時數	平均受訓時數	總人數	受訓總時數	平均受訓時數
管理職	男性	44	990.5	22.51	42	589.3	14.03
	女性	6	47.5	7.92	6	76.3	12.72
間接	男性	172	3866	22.48	191	2422.1	12.68
	女性	111	1691.5	15.24	121	1085.1	8.97
直接	男性	27	71	2.63	30	62.5	2.08
	女性	263	613.5	2.33	253	152	0.60

註1：管理職係為經理職以上。

註2：管理職及間接之男女性平均受訓時數之差異原因為「職務關係不同」所接受的訓練也不同。

註3：以上直接同仁受訓課程為：新人訓練、健康講座、法規回訓、ESD靜電防護等課程。

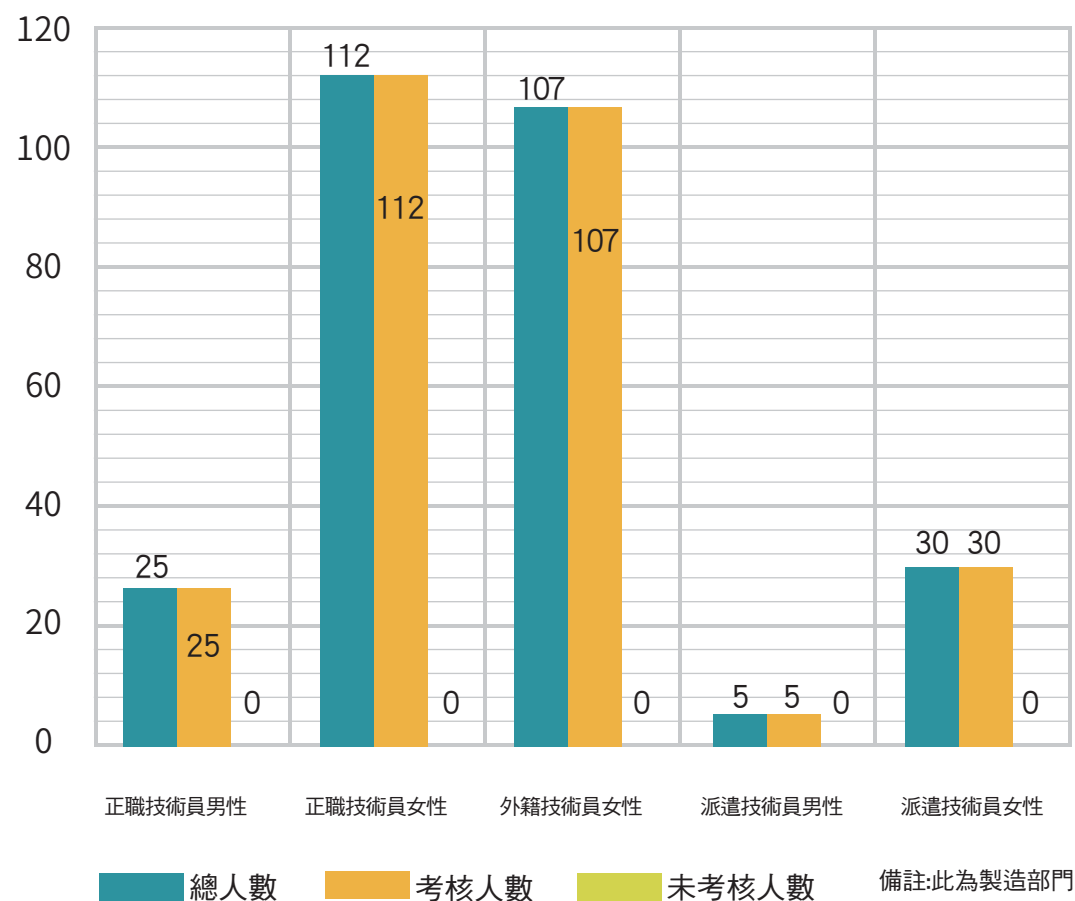
註4：此為截至2021年12月底在職人員，包含外籍人員。

### 員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例

聯嘉光電在每年年度績效管理上，藉由透明公開的績效考核制度及系統，員工可與直屬主管定期進行績效考核(年度考核/月考核)，從評核員工績效，進而了解員工的技能及需求。由培育員工生產技術能力，進而提升公司競爭力及整體組織效能。而全廠員工，不因性別、年齡差異、正職、派遣、臨時，而有不同待遇。

2021年						
項目 / 性別	正職技術員		外籍技術員		派遣技術員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總人數	25	112	0	107	5	30
考核人數	25	112	0	107	5	30
未考核人數	0	0	0	0	0	0
百分比	100.0%	100.0%	-	100.0%	100.0%	100.0%

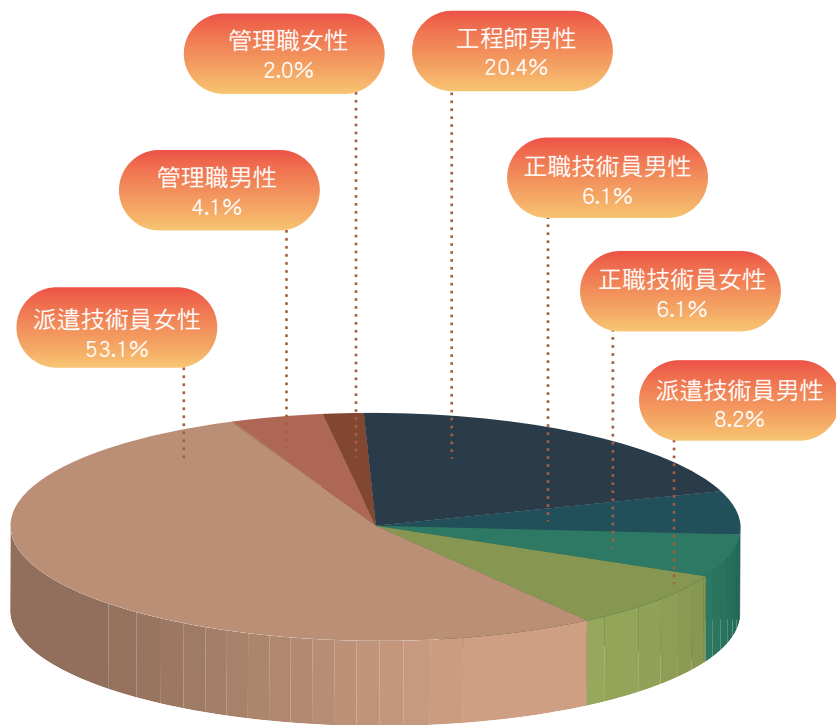
### 績效考核人數



依員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例（新訓）

2021年										
項目/ 性別	管理職		工程師		正職技術員		外籍技術員		派遣技術員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新訓人數	2	1	10	0	3	3	0	0	4	26
新訓總人數	49									
百分比	4.1%	2.0%	20.4%	0.0%	6.1%	6.1%	0.0%	0.0%	8.2%	53.1%

註：依人數計算



本公司每年定期舉行績效評核並依據員工績效做為職務晉升、薪資調整、工作訓練、職務輪調，以做為「員工職涯發展」之一部分。

接受績評核之員工依性別比例

接受考核員工	接受考核員工類別	2020年	2021年
男性	主管	96.30%	94.57%
	非主管	93.85%	96.93%
女性	主管	88.89%	94.74%
	非主管	96.73%	96.95%

註1：未達檢核人數100%的原因，為當年度在職未滿3個月者不列為考核對象。

註2：考核人數含外籍員工，不含派遣。

註3：主管職為課級以上主管。

## 專欄－新進人員輔導制度

### 1.引言

在聯嘉光電，我們誠摯歡迎每一位新進員工，提供多元豐沛的教育訓練及資源！我們在新進員工到職的第一天進行報到流程及職場環境介紹、部門介紹、主管介紹、同仁介紹，新夥伴會得到全套的公司物品，包含員工證、員工守則、公司行事曆、電話分機號碼、文具用品等等，還會收到團隊其他成員親筆書寫的歡迎卡片，讓新夥伴感受到團隊的歡迎與重視，幫助新夥伴消除對新環境的緊張感、陌生感，使他們能更快速融入組織環境，提高適應率。

### 2.【公司新人職前訓】之推行

新人職前訓係本公司新進員工都會經歷的一項訓練，且足以影響新進員工是否留任公司的關鍵期，有效的職前訓練能幫助新進員工快速融入組織氛圍中並且減低其焦慮，使其盡快進入最佳狀態，因此我們分別依據新進員工的「職務別」與「職位別」制訂為期一週的「公司新人職前教育訓練」，其學程分述如下：

#### 2-1. 通識基本訓練：

其目的為使新進員工充分了解公司沿革、企業文化、企業永續發展法規宣導、組織概要、部門職掌、企業營業秘密保護與管理、員工福利、公司產品、規章制度、內控制度、品質系統、法令遵循、風險管理等，以幫助新進員工對公司整體營運概況、系統標準、制度規範要求、組織環境暨作業軟硬體...等(包括但不限於)，均能有完整的認知與了解，以期增加組織認同與向心力，進而使新進員工更積極地對公司有強烈歸屬感及責任感。

#### 2-2. 組織團隊訓練：

待通識基本訓練結束後，接著為新進員工安排與主管一對一的互動交流及學習訪談，其目的為使新進員工充分了解所屬工作單位、了解自身工作、個人工作目標、團隊共識及主管期待，以縮短新人進入組織適應的

時間及自我摸索學習週期，幫助新進員工盡快融入環境、步上正常的工作軌道，進而節省自身與公司的時間和人力成本及提升員工留存率。

### 3.訓練驗收

訓練驗收是從訓練執行過程中到訓練結束後，依據一定的標準，針對訓練內容、學員反應、學習情形來加以評量，因此我們在訓練驗收制訂三個評估項目，分別如下：

#### 3-1. 課後意見調查表：

係為了解學員對課程整體滿意度之情形，進而提供更符合學員需求的課程內容，提高教育訓練品質。

#### 3-2. 課後學習測驗：

為加強學員對課程自我了解程度及學習效果，課程結束後會進行課後測驗，讓學員更加深學習記憶，提升複習效率，我們以90分為及格分數，不及格會進行重訓重考至合格為止。

#### 3-3. 公司新人學習日誌：

為幫助學員反思寫作提高學習效果，並讓主管掌握學員的學習進度以及心聲與建議，以期即時回饋並解決學員的需求與困境，進而讓學員從自我突破及調整自我狀態。

以上三項評估項目之目的不僅在評估訓練成效，更重要的機制係在於回饋，以作為未來訓練改善方向參考資料來源之一，進而有效達成訓練目的並落實其價值。

### 4.結語

員工是聯嘉光電最重要的資產，良好的教育訓練是培養企業人才競爭力之關鍵，因此持續優化訓練管理系統並精準落實，就是公司對同仁最大的投資與幫助，也進而促進整體進步，為企業創造價值和帶來更具體的績效。

## 部門新人輔導制度

### 1.引言

很多人資會誤解招募工作的完成處，認為只要招募的人才前來報到後，就算完成自己的招募工作了。事實上人力資源可以做的不只如此，優秀的人力資源工作者會和新員工的隸屬部門緊密合作，在新人剛進入公司的一開始除公司新人職前訓練外，應按其職務職位需求給予有系統的【部門新人輔導制度】，藉以協助新人快速融入團體，盡快發揮最佳戰力，並能獨當一面完成各項相關業務；因此完成招募工作的終點，其實不是在新人報到的那一天，而是確保新人能夠完整發揮他的戰力、勝任自己的工作職位，才算完成一個招募。

### 2.部門新人輔導制度特色及概念：

#### (1) 制度特色

部門新人訓導師輔導制是運用師徒學習之構想，將新進人員工作上的實務透過「傳」、「承」、「帶」之學習方式，使新進人員能減少自我摸索的不確定感和縮短學習週期，進而降低新人作業疏失風險、提升工作效率、協助提升留任率及促使在職先進和新進人員間之相互交流和分享，進而促進團隊的人際融合並引領學習型組織之形成；此外對新人輔導培育有成的新人導師也會給予【經濟性實質獎勵】，藉以感謝並可做為新人導師對培育新進人員的激勵因子。

#### (2) 制度概念

新人於【公司新人訓】結束通過，進入原編部門後，所對新人所施予的工作適應面、環境面、態度面、標準作業流程面、系統作業面...等(包括但不限於)，係屬【職份內專業訓練】且須逐一考核其知識、態度、技能均能合格通過，此一連續性管理系統，即為本公司【部門新人輔導制度】的概念。

### 3.推動方式

新進人員招聘前會依職務需求為導向，遴選適當之「新人輔導導師」，並事前規劃「部門新人學習計畫」，其目的在於確保部門新進人員，所接受的訓練內容均能符合職務上的工作需求。新人報到第一周內接受公司新人職前訓練，通過驗收考核後始正式進入原編部門由「新人輔導導師」接手，並按事前規劃的「部門新人學習計畫」，逐一施訓。

新人受訓期間會依據課程屬性給予不同的學科、術科亦或學術科並重之驗收，以瞭解學員的訓練成果。本公司對訓練成果特別注重雙軌式(Two way)，而非僅是如一般外界的單向式(One way)驗收模式，因此新人導師除追蹤學習驗收外，而且須對驗收成果給予評語(評價)回饋，藉以讓新人和新人導師間產生雙向的交流，若有不足之處也可立即改善，以使每位新人對各項學習內容都能達到最佳化狀態。

部門新人訓練除學習成果的【驗收管理】，本公司也特別注重訓練期間的【過程管理】，本公司對新人除訓練專業技能外，更注重新人的工作態度、環境適應、組織認同、文化融合...等多維化之要求、觀察、協助；因此受訓期間新人須就每週所習得的專業技能、組織環境、工作團隊、個人需求或請求協助事項...等提出【週報】，讓新人導師和各級相關主管知悉，以便即時「回饋需求」、「適當指導」或「缺失矯正」。新進人員接受輔導期間內，新人導師需定期繳交【導師輔導意見回饋報告】及【部門新人工作適性評估報告】用以評估新人整體狀態和表現。

本公司新人輔導期間內之各項評估報告、學習成果、態度表現、團隊合作、技能學習...等，均會轉列入【新進人員試用考核】之一部分資料來源，以作為人員轉正、加薪、轉崗、辭退、人員開發等提供客觀合理依據，新人輔導有成本公司為感謝和激勵新人導師，特實施【部門新人訓導師輔導獎勵實施要點】，單就2021年新人導師獎勵即已核發15人(共累計17人次，其因為部分導師有輔導多名新人，故有重複領取)。

新進員工試用期考核的意義不在於淘汰，而在於檢驗和反饋，留下適合企業的員工，並提供條件能讓其快速融入企業、勝任崗位，為企業創造價值及帶來更具體的績效。

### 部門新人輔導制度實施效益：

2021年

新進人員考核通過率

99%

## 專欄－推動友善職場生活平衡

聯嘉光電從2018年開始藉由政府補助辦理工作與生活平衡活動計畫，透過友善職場生活平衡，使工作與家庭生活之間維持最少的角色衝突，處於完美的運作狀態。當個人無法適當的將時間分配於工作、家庭及休閒等領域時，會感到更多工作與非工作的衝突。透過完善的友善職場生活平衡將可使衝突獲得調和，以降低工作中的壓力帶回家庭生活，或是生活中的困擾及需求進而影響工作表現。企業有穩定及健康的人力資源，產生高績效及生產力。本公司「友善職場生活平衡」的內涵可從以下兩個角度來瞭解：

個人：個人能適當地將時間分配於工作、家庭及休閒等領域，可減低在工作與家庭生活間的角色衝突。

企業：企業重視員工需求，提供員工兼顧照顧責任及個人生活的措施，可緩和員工因工作與生活失衡所造成的壓力並激發工作效率。

### 2021年友善職場生活平衡活動

主題	舉辦日期	活動方式
《綠化零負擔》 親子苔球植栽 DIY	2021/8/26	<p>透過本活動使員工與孩子、家人們共享植栽的樂趣，完成屬於自己的綠色苔球，一起度過充滿歡樂的家庭時光！「苔球」相傳源自日本，與一般盆栽或水耕植物相較更好照顧及養護，是近年來火紅的綠植新寵，兼具綠美化環境的效果。透過植栽手作體驗，紓壓又療癒，進一步提升環境素養，建立珍惜愛護自然、與自然共生的環境倫理意識。</p> 

主題

活動方式

《畫出好心情》  
洗滌心靈的角落  
—禪繞畫

透過本活動讓員工與家人們在繪畫過程中，大人練習放鬆，孩子揮灑創意，讓彼此身心發展更加健康和諧，一起體驗共學，展開紓壓的禪繞畫之旅！「禪繞畫」是近年風行全球最夯的療癒系繪畫方式，透過簡單有結構性的步驟，沒有繪畫基礎的人也能創造出獨一無二的禪繞畫作品。



舉辦日期

2021/9/18

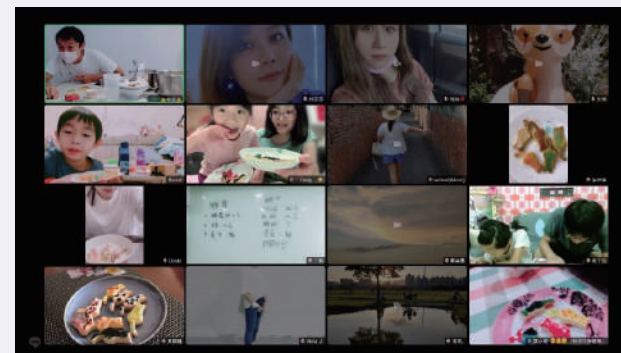


主題

活動方式

《料理小當家》  
親子共廚趣

透過親子手作活動不只讓大小朋友們在實作中學習成長，DIY過程中的親子互動也能為情感加溫。與家人們一起動手做點心，可以增進彼此緊密感，更能為親子時光增添充滿歡笑與樂趣的美妙回憶！



舉辦日期

2021/10/3

主題

活動方式

《聖誕節活動》  
耶誕送愛

耶誕節前夕舉辦交換禮物活動，再由聖誕老人到各部室發送糖果傳遞祝福，創造歡樂美好時光！



舉辦日期

2021/12/24

## 4.4 職場安全與責任

員工是聯嘉光電最重要的資產，而健康是員工最重要的財富，為維護員工的健康與安全，本公司以零災害為目標，強化自主管理能力，定期檢核安全衛生相關作為，積極配合政府的職業安全衛生政策，以保護員工工作安全及落實安全衛生的決心，同時竭盡企業的社會責任及照顧勞工的義務，繼續為員工創造安全的工作環境，力行職場零災害理念宗旨。並藉由安全衛生規劃、執行、查核與改善的管理循環機制，提高安全衛生意識，落實全方位的安全衛生管理，創造安全舒適的工作環境，宣揚職場零災害理念，消弭職業災害。因此訂定相關措施及目標：

每季定期查核及鑑別法規，已確保職安衛執行事項符合法令規範。

每季舉行職業安全衛生委員會，匯報各項職安衛工作事項。

依ISO 45001管理系統要求，每年針對職業安全衛生進行PDCA之有效性評量，以確保其持續的適用性、適切性及有效性。

定期公告及宣導安全衛生相關資訊。

推動同仁參與環境安全衛生提案。

每季執行各部門安全衛生績效評估。

設有職業安全衛生委員會定期召開會議。

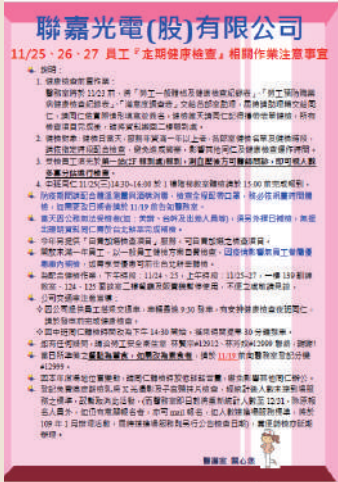
本公司重視員工的身心健康，每年會進行一系列健康相關問卷及健康檢查，落實員工健康管理、異常追蹤、健康促進及分級管理及健康管理，2021年全廠體檢人員風險評估100%已完成，評估結果：低度風險398人、中度風險99人，高度風險22位，皆完成健康面談達成率100%。推動人因作業危害評估，分析高人因風險作業類型，執行改善措施，已完成50%，共62人。

在機器安全中使用風險評估來確定、記錄，消除或減少特定機器或製程中造成的危害。在規劃風險評估時，最好是參考各項標準，但這流程不能快速解決所有安全問題，也不能保證工作場所100%無傷害。更大程度上是用於記錄工作場所風險的風險診斷和安全處方，有助於確定可接受的風險水平，並確定可減輕風險的行動方案。

各部門於2021年定期性風險評估評核項目共計1,020項，其中中高度風險(暫時接受風險)177項，佔17.35%，中度及低度風險計843項，佔82.65%。針對全廠使用化學品建置化學品清單，辨識出屬於CM致癌、生殖細胞致突變性或生殖毒性物質佔3.03%，依規定採取分級管理及控制，每半年實施作業環境監測，持續進行追蹤評估。進行肌肉骨骼酸問卷調查共273名，回覆率100%，評估人因作業危害，分析高人因風險作業類型，執行改善措施。關懷因肌肉骨骼痠痛請假的員工共2名，並安排與職業疾病醫生面談。

全廠異常工作負荷問卷調查，搭配健康檢查結果評估職業促發腦心血管疾病風險等級，共計625名，其高風險等級為5名與醫師面談並進行衛教諮詢及健康促進。2021年共計有7名女性員工接受母性勞工健康保護，已由醫護人員及職業安全衛生人員完成危害辨識、風險評估及工作內容確認，並安排廠醫面談提供衛教諮詢。

風險等級	風險性質	件數	所佔百分比
1	低度風險(可接受風險)	160	15.69%
2	中度風險(暫時接受風險)	683	66.96%
3	中高度風險(暫時接受風險)	177	17.35%
4	高度風險(不可接受風險)	-	0.00%
5	非常高度風險(不可接受風險)	-	0.00%
合計		1,020	100.00%



2021年度體檢活動公告



2021年度體檢活動照片-1



2021年度體檢活動照片-2



2021年度體檢活動照片-3



母性健康保護計劃封面及宣導資料



母性健康面談現場訪視

### 化學物質CMR比例

化學品清單數量	屬CMR物質	百分比
66	2	3.03%

統計2021年醫療設備及健康促進活動相關費用920,970元，其中健康促進費用計580,200元。

### 2021年醫療設備及健康促進活動相關費用

單位: 新臺幣元

年度	2018年	2019年	2020年	2021年
醫療費用 (保健費、臨場醫師費)	287,720	292,290	321,270	340,770
健康促進活動相關費用 (年度體檢、健康促進)	287,720	460,000	504,000	580,200
合計	575,440	752,290	825,270	920,970

2021年辦理勞工健康教育與活動共5場，參與總人數為159人次。

年度	2018	2019	2020	2021
開辦堂數	9	8	7	5
開課時數	16	23	22	26
參與人次	615	645	666	159

### 身心健康促進機制

聯嘉光電2021年落實法令規定、提供優於法規之定期健康檢查，辦理參與人數為519人次，受檢率96.1%，事後調查員工對此次健康檢查之各流程安排、工作人員服務態度、醫師問診態度等滿意度皆達99.4%以上。

2021年度完成前年度之健康檢查特殊作業體檢(游離輻射)並無3-4級，並針對臺灣總部2級同仁之健康面談，依規定安排臨場醫師進廠服務，進行現場訪視5件，達成率100%，皆無需適性配工。各類程序辦法適性健康面談，達成率100%，3位完成適性配工。

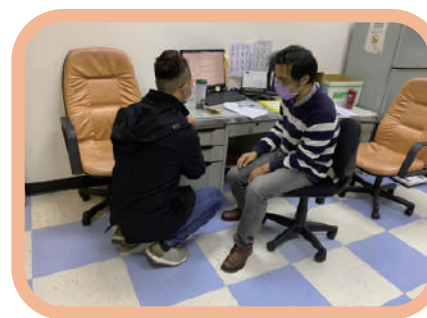
### 臨場醫師進廠服務現場訪視



1/20 訪視照片



4/19 訪視照片



12/16 訪視照片



2021年健康促進活動表

活動名稱	日期	時數	參與人數	費用
體重控制班-健康活動	5/12	1	8	竹南衛生所協辦 (免費)
體重控制班-減重課程	5/19	1	9	
體重控制班-健康活動	5/26	1	6	
體重控制班-健康講座	6/2	1	16	
體重控制班-健康活動	6/16	1	8	
低劑量電腦斷層或冠狀動脈分析	3/16-12/30	1	51	特約診所提供(免費)
年度健康檢查活動	111/1/13-1/15	18	419	580,200
流感注射	10/13	1	26	特約診所提供(免費)
CPR&AED	12/14	1	33	特約診所提供(免費)
合計		26	576	580,200

截至2021年，聯嘉光電員工接受健康檢查之比例近100%，健檢費用支出2021年為580,200元。此外，聯嘉光電持續規劃與推動四癌篩檢活動、認識高血脂講座、傳染病緊急應變演練(講座)、流感注射活動、常見急症CPR&AED講座。

#### 其他身心健康相關措施活動

- ✓ 每半年定期實施作業環境測定，依監測結果建議安全衛生改善件數：2021年6件，改善內容為作業環境照度，皆定期追蹤改善狀況並確認改善成效。
- ✓ 辦理勞工健康教育與活動共5場參與總人數為159人次，更於2016、2018、2021年獲得衛生福利部國民健康署，健康職場認證健康促進標章，並且持續規劃與推動。
- ✓ 辦理肺癌篩檢活動篩檢率85%，其檢查報告無重大異常，持續健康管理。
- ✓ 配合行政院推動中高齡及高齡工作者安全衛生事宜，經職醫、安全、衛生、護理師風險評估，針對固晶與組裝站中高齡及高齡勞工工作者適能評估17位，一位安排適性健康面談，達成率100%，皆無須配工作業。
- ✓ 降低工作者危害，由廠醫、廠護、職安衛人員現場訪視及評估，完成職場復工評估8位，6位安全及快速的重返工作，其中2位完成配工作業，降低職業安全衛生風險。



2021/1/16捐血活動



2021/5/26健身活動



2021/8/18體重與控制三高



2021/10/13流感注射



2021/12/14辦理CPR&AED講座



聯嘉光電的保全業務係委託專門的外部保全公司負責，並十分重視保全人員訓練，與保全公司簽約時，即要求該公司向聯嘉提供保全人員良民證外，須對所屬之保全人員提供符合聯嘉光電要求及規定之完整教育訓練，如法令常識、安全檢查、執勤人權、服務態度相關之教育訓練。

在勤務執行上，除要求落實各項保全安全檢查，公司廠區巡邏秩序、留意週遭可疑事物，確保公司員工人身安全外，在態度上更需建立以客為尊、服務至上之觀念，以維護服務品質，以避免侵犯貴賓、供應商、訪客或第三者之人權。

若遇不法情事，即依指示配合警察依法辦理，並定期與保全公司召開保全月會，確保保全人員執行勤務時能落實保全政策。

### 人權推動做法

本公司無具有強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商，致力遵守中華民國勞動法令辦理各項業務，故無強迫或強制勞動的情形。本公司支持國際勞動人權規範並恪遵國家法令及法律對勞動者的權益保障，並積極訂定相關政策、管理方針、宣導與訓練，以及提供申訴管道於，報導期間內，本公司有接受客戶2次有關人權自評檢核且皆通過。

除此之外，支持國際勞動人權規範並恪遵國家法令及法律對勞動者的權益保障，其2021年度訓練總時數為1763.2小時，員工受訓百分比為100%。其訓練執行狀況如下：

年度	2020年	2021年
總訓練時數	1558.5	1763.2
員工受訓百分比	100%	100%

### 職業健康安全管理

聯嘉光電2021年臺灣總公司職業健康安全管理體系：該系統覆蓋的員工人數621（公司員工+非受僱勞工），勞工佔98.07%，非受僱勞工佔1.93%，其涵蓋員工百分比達100%。

類型	受僱勞工	非受僱勞工	總計
輪班	286	12	298
非輪班	323	0	323
含蓋率(%)	98.07%	1.93%	100.00%

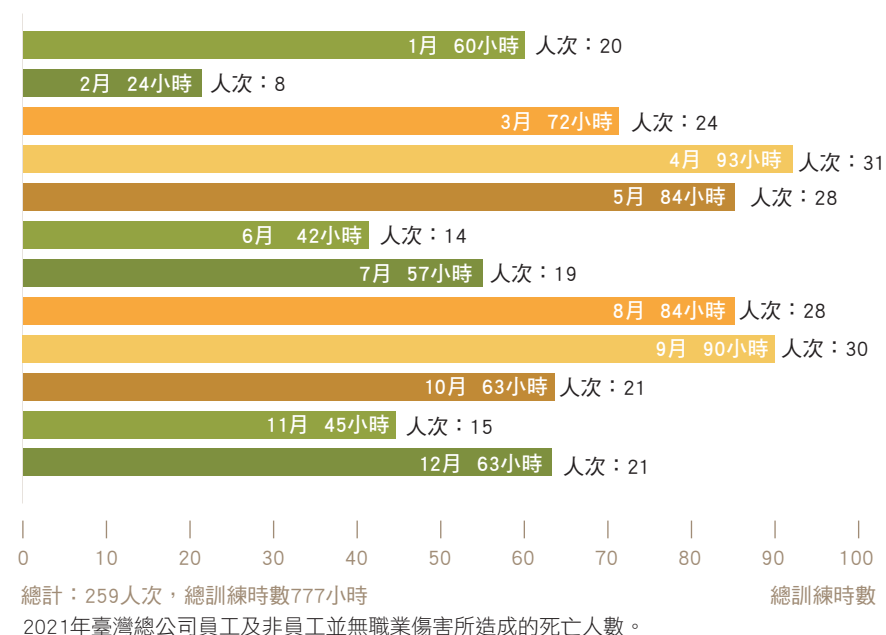
本公司為明確各部門和人員在職安衛的職責，確保職安衛管理系統有效運作、實現職安衛政策、改善公司經營活動的危害風險和職安衛績效，本公司依據職業安全衛生法設立「職業安全衛生委員會」由副總經理擔任主任委員，並自各相關部門主管及勞工代表中選出15位成員。勞工代表人數分別占全體委員人數的33.33%，定期召開全廠區勞工安全衛生管理委員會，負責檢討公司重大職安衛事項，對系統運作中的重大職安衛問題提出建議並於每三個月開會一次。

環境安全衛生推動委員會所審查的範圍包含：工業衛生、環境保護、工業安全、訓練與宣導業務等相關工作。

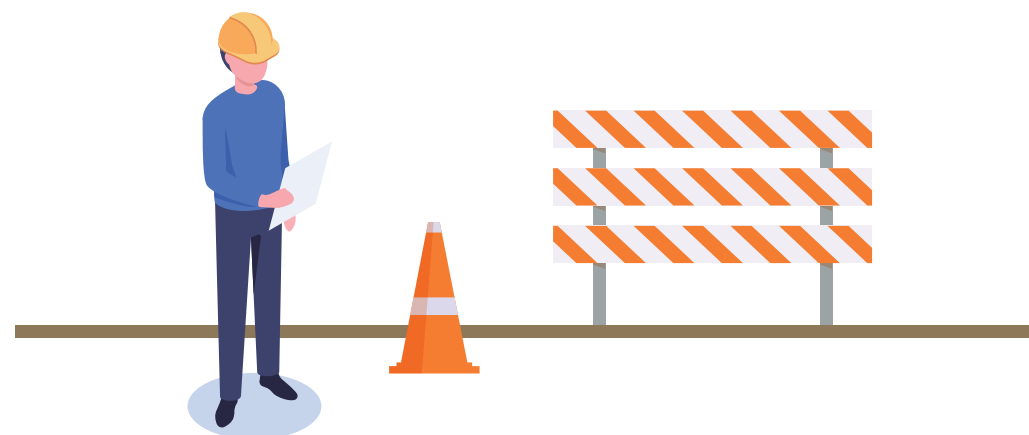
本公司從事勞工安全衛生工作同仁均依法取得相關證照，並不定期派員參加政府機關或學術機構所舉辦之研討會或說明會，以即時瞭解政府之法令與政策。為確保每位員工都能熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文

化與觀念，2021年執行化學品緊急應變演練，受訓人數為17人，受訓時數為3小時；2021年訓練新人受訓人數共259人次，總受訓時數為777小時；2021年職業安全衛生相關證照回訓(如職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理師、職業安全衛生管理員、勞工健康服務護理人員、急救人員、堆高機操作人員、輻射作業人員、道路危險物品運送人員)28人次，受訓時數共計82小時。

序號	回訓類型	回訓人次	總回訓時數
1	職業安全衛生業務主管	1	6
2	職業安全衛生人員	7	20
3	勞工健康服務護理人員	2	4
4	急救人員	5	15
5	堆高機操作人員	5	15
6	輻射作業人員	6	18
7	道路危險物品運送人員 (其他貨車)	2	4
總計		28	82



2021年臺灣總公司員工及非員工並無職業傷害所造成的死亡人數。



### 歷年工安績效－臺灣總公司員工

類別	項目	2019年	2020年	2021年
總工時	女性總經歷工時	647,200	638,622	643,565
	男性總經歷工時	368,655	356,381	432,384
	總經歷工時	1,015,855	995,003	1,075,949
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業 傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	1	1
	男性總計職業傷害人(次)數	1	1	1
	總計職業傷害人(次)數	1	2	2
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害比率	0	0	1
	總計嚴重職業傷害比率	0	0	1
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業 傷害人數)	女性總計職業傷害比率	0.0000	1.5659	1.5538
	男性總計職業傷害比率	2.7126	2.8060	2.3128
	總計職業傷害比率	0.9844	2.0100	1.8588
"請說明職業傷害類型(例 如骨折、切傷、挫傷等)"	請說明每一件職業傷害類型	跌倒	1.被切、割、擦傷 2.被切、割、擦傷	女性是墜落、滾落 男性是墜落、滾落

- 註：1. 職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數/工作小時\*1,000,000。  
 2. 嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時\*1,000,000。  
 3. 可記錄的職業傷害比率=可記錄的職業傷害比率(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時\*1,000,000。  
 4. 此績效範疇僅為臺灣地區。  
 5. 總經歷工時=人數\*工作日\*每日工作時數。

### 歷年工安績效－非員工的工作者

類別	項目	2019年	2020年	2021年
總工時	女性總經歷工時	105,936	37,203	31,744
	男性總經歷工時	52,679	17,143	23,917
	總經歷工時	158,615	54,346	55,661
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業 傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	1	0	0
	總計職業傷害人(次)數	1	0	0
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業 傷害人數)	女性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害比率	18.9829	0	0
	總計嚴重職業傷害比率	6.3046	0	0
"請說明職業傷害類型 (例如骨折、切傷、挫傷等)"	請說明每一件職業傷害類型	跌倒	-	-

- 註：1. 職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數/工作小時\*1,000,000。  
 2. 嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時\*1,000,000。  
 3. 可記錄的職業傷害比率=可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時\*1,000,000。  
 4. 此績效範疇僅為臺灣地區。  
 5. 非員工的工作者指派遣公司派遣員工。  
 6. 總經歷工時=派遣人數\*派遣人員工作日\*每日工作時數。



### 作業環境測定安全衛生改善件數

年度	改善項目	改善件數	完成件數	完成率
2019年	局部排氣	1	1	100%
	照明	1	1	100%
	二氧化碳	1	1	100%
2020年	局部排氣	1	1	100%
	照明	1	1	100%
	二氧化碳	2	2	100%
2021年	照明	6	6	100%

2021年因發生一起重大職災，而違反職業安全衛生相關法規。此件職災因進行化糞池緊急修繕作業時，同仁不慎從合梯梯面踩滑至地面，事故發生當下立即協助同仁就醫治療，並對事故進行調查及採取相關防範對策。為避免同類型事件再發生，擬出之改善對策為作業前應先排除現場濕滑風險、使用合梯時夥同作業、如遇地面積水得先鋪設踏板，本次事故受主管機關裁罰總金額為新臺幣60,000元整。

日期	罰款	明細	原因
2021/8/19	60,000	科管局勞動檢查罰款	違反職業安全衛生設施規則第21條暨職業安全衛生法第6條第1項



## 4.5 樂活聯嘉

聯嘉光電秉持誠信與尊重的態度對待員工，深深體會員工是公司最重要的資產，不斷透過各種管道與員工進行溝通，鼓勵員工提供意見，盡力滿足員工需求，並持續加強員工教育訓練及福利措施，創造優質的工作環境，勞資溝通管道如下表：

溝通方式	溝通方式、內容
勞資會議	定期每3個月召開一次會議，若有臨時動議將加開會議，2021年共召開6次勞資會議。
職工福利委員會	關於同仁之福利及權益事項。
職業安全衛生委員會	關於安全、衛生、環保等事項。
性騷擾防治措施及申訴辦法	為提供同仁及求職者免於性騷擾之工作環境，及禁絕性騷擾事件發生，訂定「性騷擾防治措施、申訴及獎懲辦法」。設置申訴專線及專責單位處理性騷擾事件。
員工意見信箱	由人力資源單位定期/不定期收件並回覆及改善處理。

### 員工社團

為了擴展員工社交領域，本公司現階段雖沒有工會，但積極鼓勵員工自由結社，自發性成立不同性質的休閒社團(如：高爾夫球社、籃球社、攝影社、健走社、單車社)，並提供社團經費補助，使員工享有平衡、健康的身心與快樂的生活。同時培養公司員工的生活休閒習慣、培養文藝氣質以及推廣企業的運動休閒風氣，期望帶給員工更加豐富多元的運動休閒文藝資源。

高爾夫球社



單車社



志工社





籃球社



健走社

聯嘉光電不定時會舉辦員工聚餐、團康比賽活動及員工旅遊，提供經費補助感，一方面促進員工彼此情感，亦能激勵工作士氣，提升公司同仁向心力。





## 4.6 公益活動

「取之於社會，用之於社會」是聯嘉光電秉持著「感恩惜福」的企業文化。我們長期推動產官學合作、環境永續、弱勢關懷及文化公益，不論是對於培育未來人才、捐助偏鄉學童學習物資、資助弱勢兒少長假餐食、淨灘護山維護在地生態環境、捐助社福團體，持續對社會上的弱勢朋友傳遞愛與關懷…等身體力行，以行動體現企業社會責任。

### 2021年社會參與成果



### 關懷弱勢

聯嘉光電鼓勵員工熱心參與公益，透過凝聚眾多的愛心與關懷，集結員工善的力量，並結合公司資源，以期有效發揮企業助力，實踐社會共榮。

### 【2021年5月聯嘉逗陣挺鳳農「疫」起作伙呷旺萊】

支持在地小農2021年聯嘉光電主動認購400箱台南金鑽鳳梨，支持臺灣農民，為社會經濟發展盡一份心力。



### 支持在地農家

### 【2021年7月支持小農與社福團體—天使教堂·公益傳愛】

支持在地小農為友善環境、扶助小農發展，2021年聯嘉光電認購公益團體「天使文旦」專案，支持在地友善果園發展、促進小農經濟共50箱，以在地消費鼓勵在地生產，進一步結合環境永續性與社會公益性的價值。





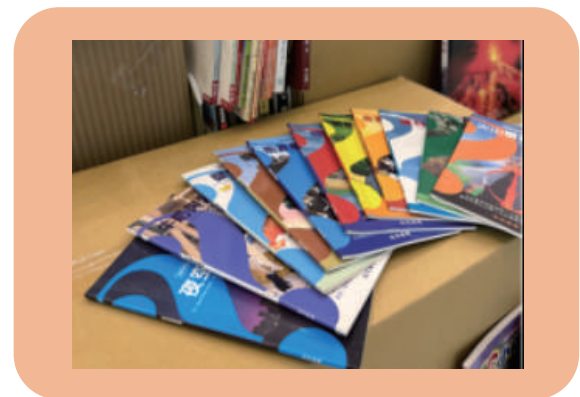
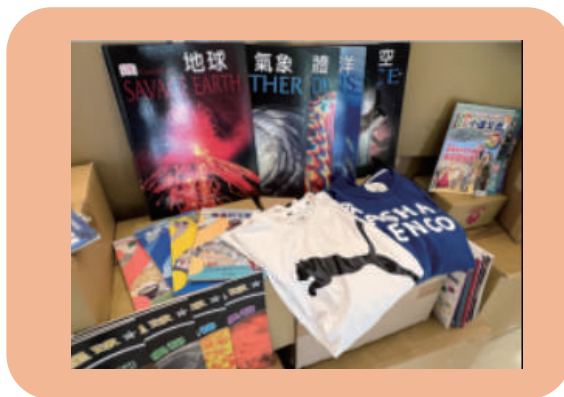
### 【2021年9月中秋月餅禮盒公益捐贈】

中秋節與我們的好朋友仁愛基金會、苗栗家扶基金會和善牧基金會分享美味中秋禮盒。



### 【2021年11月愛心二手物資捐贈活動】

本次愛心二手物資捐贈活動，由聯嘉光電與「伊甸基金會」及「愛閱二手書坊」攜手合作，讓二手物資變身為更有價值的物品，也讓更多需要幫助的人從中受惠。



### 【2021年12月聖誕節捐贈應景防疫口罩】

聯嘉光電於聖誕節，捐贈應景防疫口罩給「新竹市智障福利協進會」及「心路基金會」，讓孩子們有個快樂的聖誕節！



### 【送愛到偏鄉2021年12月年聖誕節贈禮(南埔國小)】

2021年聖誕節，聯嘉光電贈與造型香皂及應景口罩給南埔國小及幼稚園的小朋友，讓偏鄉學童們也能開心渡過聖誕節！



### 【2021年春酒 | 罕見疾病基金會「Manbug樂團」(結節硬化症)】

自2017年起，聯嘉每年邀請弱勢團體參與尾牙表演，提供罕見疾病基金會的病友及偏鄉學校團體發光發熱的舞臺，給予支持及肯定，用愛扶助弱勢團體，以期讓更多人能夠看見他們的努力。

優先選用採購公益團體商品，以行動支持力挺社福單位，給予最溫暖最實際的協助與鼓勵。2021年聯嘉光電採購財團法人中華民國唐氏症基金會採購391盒端午節粽子禮盒，選購社團法人中華非比關懷協會(糕菲庇護工場)-採購145盒餅乾禮盒，與財團法人中華民國唐氏症基金會公益採購400個造型香皂，並選購唐氏症基金會商品639盒，做為贈送給員工的生日禮。藉由愛心公益採購，為受到新冠疫情衝擊的社福團體及弱勢族群傳愛送暖，挹注源源不絕善的能量。



## 文化公益

本公司鼓勵辦理藝文饗宴、協助藝術活動及在地社區特色人文發展，以促進社會大眾身心靈健康、增進社會祥和。

【邀請公益團體或偏鄉學童於公司大型活動表演。】



## 環境永續

環境永續已是地球公民最重要的議題，為響應環保、善盡企業社會責任，以實際行動維護在地生態環境，並持續於公司內部推動環境教育活動，鼓勵員工與眷屬共同參與，留給下一代美麗友善的環境。

### 【2021年12月淨灘活動-海洋『淨』灘、『清』手做起】

公司秉持著企業永續經營的理念，聯嘉光電志工團發起淨灘活動，將『海洋淨灘、清手做起』之環保議題，與公司『環保綠能』的經營價值連結及整合，以具體行動落實企業社會責任，用愛守護我們美麗的海洋！



### 【2021年3月友愛石虎·糧時守護-通宵在地學童石虎米營養午餐護育計畫】

聯嘉光電同仁們響應企業石虎米契作，認購石虎米300公斤快速達標！營養又有機的石虎米捐助給通宵8所國中小作為營養午餐使用，為支持友善的綠色循環共盡心力！



## EOI志工社

聯嘉光電鼓勵員工熱心參與公益，成立EOI志工社，凝聚眾多的愛心與關懷，集結員工善的能量，傳遞溫情到社會每個角落，號召員工共同為環境永續、社會共好盡一份心力，實踐社會共榮。



## 產官學合作

提供未來政府全球光電產業發展趨勢、給予國家科技產業發展策略與方向之建議，而青年學子是國家社會未來的棟樑，聯嘉光電透過產業實務與學校教育的結合，以期培育未來人才。



捐贈公司節能產品、伴讀研習，贊助獎學金及清寒營養午餐。



捐贈LED路燈提升校園安全



支持教育機構企業參訪：大理高中



支持教育機構企業參訪：政大科智所



贊助支持論壇活動、提供產業發展建言

## 永續發展 · 社會共好

聯嘉光電以成為「成為全球車用創新光源領導廠商」為願景，將繼續秉持「創新突破、客戶導向、回饋社會、永續獲利」的經營理念，造福股東、全體員工、及所以所關心我們的內外關係人。

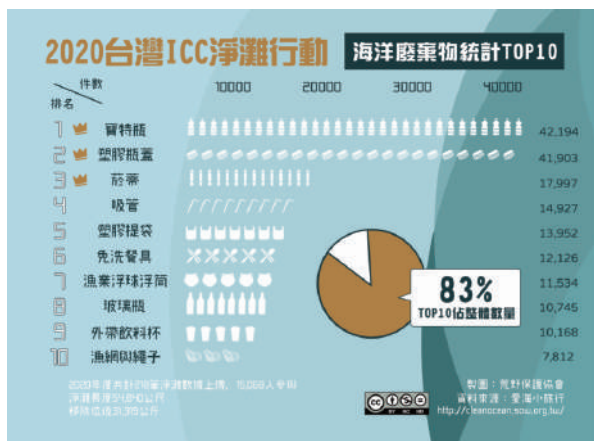
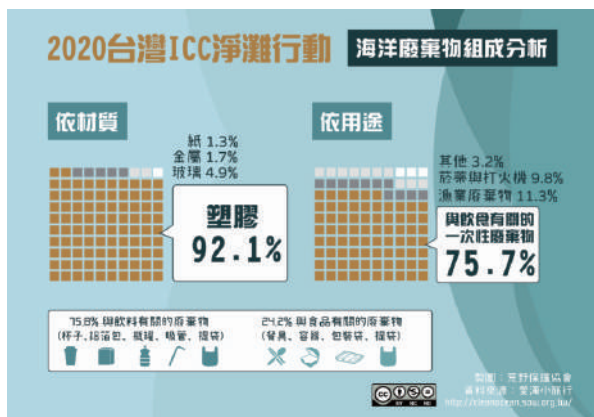
展望未來，聯嘉光電將會持續遵循SDGs等相關國際重要規範，將企業永續發展之長遠理念，納入核心業務計畫及營運活動，更加善盡企業社會責任，持續以創新技術與產品來提升人類的綠能環境與生活水準，為成為百年永續經營的優良幸福企業而努力！



## 專欄－淨灘

根據近年於國際淨灘間的垃圾統計，海洋廢棄物統計前三名分別為寶特瓶、塑膠瓶蓋以及菸蒂，近年來我們曾經美麗的大海不間斷地告訴我們”它已經受夠了”，由海岸上的各種垃圾及海中生物體內的垃圾來讓我們知道，這些廢棄物已經嚴重危害到它！

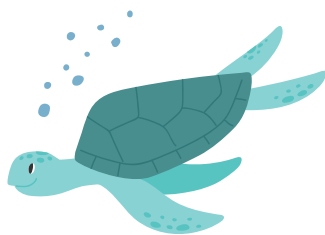
### 【2020國際淨灘數據 | 海洋廢棄物統計】



資料來源：荒野保護協會

### 【2017年聯嘉光電年淨灘-苗栗後龍好望角 海角樂園】

海洋廢棄物歷經幾十年仍不會分解，不僅拉開人與海的距離，同時嚴重危害海洋生態。自2017年開始聯嘉光電秉持著企業永續經營的理念，將海洋『淨』灘、從『清』做起之環保議題，與公司『環保綠能』的經營價值連結及整合，以具體行動落實企業社會責任，用愛守護我們美麗的海洋！



### 【聯嘉光電2021年淨灘-苗栗竹南龍鳳漁港】

每天都有成千上萬的廢棄物流入海裡，這些廢棄物會隨著洋流的飄動，一直在大海不斷徘徊，只要沒人動手，那些廢棄物永遠不會消失！因為人類的自私，造成整個環境和生態的破壞，這是一個多令人傷痛的惡性循環！

那些廢棄物從來不曾屬於美麗的海洋，大家都有責任與義務做好環境保護，我們都是這個地球的主人，讓我們每個人付出一份心力，一起還給地球乾淨的大海吧！



## 專欄－華人公益企業金傳獎

聯嘉光電力行樹立企業公益典範，擘寫華人公益新頁，榮獲第四屆『華人公益金傳獎』。

『華人公益金傳獎』規模盛大，是臺灣首個以『公益』為主題命名，倡導企業社會責任，搭建公益平台，弘揚公益精神的指標性獎項。本屆(第四屆)由於Covid-19疫情，頒獎儀式特別採取與海外同步直播，跨國際宣揚公益理念，各國與會人士不分國界於線上一同參與盛會。蔡英文總統以及行政院、立法院、內政部等各部院會首長特以賀電勉勵，吳敦義前副總統親自出席祝賀頒獎，為全球華人公益盛典。

本屆華人公益企業金傳獎主題為『CSR 2021企業誠信與利他共好』。誠信是社會責任的基石，公司永續經營的關鍵，『華人公益金傳獎』肯定聯嘉光電從利他的精神出發，創造社會價值、建立誠信共好，互利共榮的經濟力，為社會創造共富的新視野，成為社會美好願景的助力。

「永續發展、重視ESG、落實企業社會責任、公司治理、社會公益」是聯嘉光電的營運宗旨；「回饋股東、員工與客戶，並造福所有內外關係人與社會大眾」為我們重要的任務；而「取之於社會，用之於社會」，是聯嘉光電秉持的企業文化。我們長期推動產官學合作、環境永續、弱勢關懷及文化公益，不論是對於未來人才的培育、偏鄉學童長假餐食與學習物資的捐助、淨灘護山、保護生態環境等都身體力行、持續推動。基於長期重視社會公益，本公司在2020年榮獲第三屆「社會創新-社會共好獎」，以一步一腳印的點滴付出，獲得各界的肯定。除了感謝，我們將持續落實企業社會責任，以造福人群為己任，並朝建立「永續經營的優良幸福企業」的目標邁進！

「促進地球的永續」是我們身為地球村公民的職責。聯嘉光電時時心念「社會共好」的使命與責任，未來我們仍將持續力行推動公益，為社會帶來更多貢獻與價值。感謝『華人公益金傳獎』的肯定，未來我們將攜手齊心，為更美好的世界一起努力。





# 附錄一：

## 全球永續性報告指標GRI (Global Reporting Initiative) GRI準則對照表

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>1. 組織概況</b>					
GRI 102一般揭露 2016：核心	102-1	組織名稱	關於本報告書	2	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	2.2 營運概況	48	
	102-3	總部位置	2.1 聯嘉文化	44	
	102-4	營運活動地點	2.2 營運概況	52	
	102-5	所有權與法律形式	2.2 營運概況	54	
	102-6	提供服務的市場	2.2 營運概況	50	
	102-7	組織規模	2.1 聯嘉文化	44	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 人力結構	123	
	102-9	供應鏈	2.8 永續供應鏈	74	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	2.8 永續供應鏈	71	
	102-11	預警原則或方針	2.1 聯嘉文化	45	
	102-12	外部倡議	關於本報告書	2	
			2021年永續營運亮點 聯合國永續目標(SDGs)實踐	6 17	
102-13	公協會的會員資格	2.1 聯嘉文化	45		
<b>2. 策略</b>					
GRI 102一般揭露 2016：核心	102-14	決策者的聲明	經營者的話	3	
GRI 102一般揭露 2016：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	經營者的話	3	
			2.3 誠信經營 2.5 氣候變遷管理	54 66	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>3. 倫理與誠信</b>					
GRI102一般揭露 2016：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.1 聯嘉文化	44	
GRI102一般揭露 2016：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	2.3 誠信經營	56	
<b>4. 治理</b>					
GRI102一般揭露 2016：核心	102-18	治理結構	2.3 誠信經營	55	
	102-19	委任權責	2.3 誠信經營	56	
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	2.3 誠信經營	54	
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	2.3 誠信經營	54	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.3 誠信經營	56	
	102-23	最高治理單位的主席	2.3 誠信經營	56	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	2.3 誠信經營	56	
	102-25	利益衝突	2.3 誠信經營	63	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	2.3 誠信經營	54	
GRI102一般揭露 2016：全面	102-27	最高治理單位的群體智識	2.3 誠信經營	56	
	102-28	最高治理單位的績效評估	2.3 誠信經營	61	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	2.3 誠信經營	54	
	102-30	風險管理程序的有效性	2.3 誠信經營	64	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	2.3 誠信經營	54	
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	2.3 誠信經營	54	
	102-33	溝通重要關鍵議題	1.2 利害關係人關注主題及溝通管道 2.3 誠信經營	26 57	
	102-34	關鍵議題的性質與總數	2.3 誠信經營	56	
	102-35	薪酬政策	2.3 誠信經營	63	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	102-36	薪酬決定的流程	2.3 誠信經營	63	
	102-37	利害關係人的參與	1.2 利害關係人關注主題及溝通管道 2.3 誠信經營	26 64	
	102-38	年度總薪酬比率	2.3 誠信經營	63	
	102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	2.3 誠信經營	63	
<b>5. 利害關係人溝通</b>					
GRI 102一般揭露 2016：核心	102-40	利害關係人團體	1.1 利害關係人鑑別	26	
	102-41	團體協約	4.5 樂活聯嘉	159	
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.1 利害關係者鑑別	26	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	1.2 利害關係人關注主題及溝通管道	30	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.2 利害關係人關注主題及溝通管道	26	
<b>6. 報導實務</b>					
GRI 102一般揭露 2016：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	2	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	2	
	102-47	重大主題表列	關於本報告書	2	
	102-48	資訊重編	關於本報告書	2	
	102-49	報導改變	關於本報告書	2	
	102-50	報導期間	關於本報告書	2	
	102-51	上一次報告書的日期	關於本報告書	2	
	102-52	報導週期	關於本報告書	2	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2	
	102-54	依循GRI準則報導的宣告	關於本報告書	2	
	102-55	GRI內容索引	關於本報告書	2	
102-56	外部保證/確信	關於本報告書	2		

## 重大主題

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>特定主題準則：200系列（經濟的主題）</b>					
<b>*經濟績效</b>					
GRI 103 經濟績效 管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
GRI 201 經濟績效主題揭露2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運概況	50	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.5 氣候變遷管理	66	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.2 員工福利與權益	130	
	201-4	取自政府之財務補助	2.2 營運概況	54	
<b>特定主題準則：200系列（經濟的主題）</b>					
<b>*能源</b>					
GRI 103 能源管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	3 環境永續管理方針	78	
	103-2	管理方針及其要素	3 環境永續管理方針	78	
	103-3	管理方針的評估	3 環境永續管理方針	78	
GRI 201 經濟績效主題揭露2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 生產管理	108	
	302-2	組織外部的能源消耗量	3.2 生產管理	108	
	302-3	能源密集度	3.2 生產管理	108	
	302-4	減少能源消耗	3.2 生產管理	108	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1 綠色節能產品	82	
<b>*水與放流水</b>					
GR303 水與放流水管理方針2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.3 污染防治	111	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 污染防治	111	
	303-3	取水量	3.3 污染防治	111	
2018 GRI 303 水與放流水主題揭露	303-4	排水量	3.3 污染防治	111	
	303-5	耗水量	3.3 污染防治	111	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>*排放</b>					
GRI 103 排放 管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	3 環境永續管理方針	78	
	103-2	管理方針及其要素	3 環境永續管理方針	78	
	103-3	管理方針的評估	3 環境永續管理方針	78	
GRI 305 排放主題揭露2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 生產管理	108	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 生產管理	108	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2 生產管理	108	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.2 生產管理	108	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2 生產管理	108	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.2 生產管理	109	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	3.2 生產管理	109	
<b>*廢棄物</b>					
GRI 306 廢棄物管理方針2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 污染防治	110	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 污染防治	110	
	306-3	廢棄物的產生	3.3 污染防治	110	
GRI 306 廢棄物主題揭露2020	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 污染防治	110	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.3 污染防治	110	
<b>*有關環境保護的法規遵循</b>					
GRI 103 有關環境保護的法規遵循管理 方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	39	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	39	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	39	
GRI 307 有關環境保護的法規遵循主題 揭露2016	307-1	違反環保法規	3.3 污染防治	110	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>特定主題準則：400系列(社會的主題)</b>					
<b>*勞雇關係</b>					
GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	4 職場共融管理方針	117	
勞雇關係	103-2	管理方針及其要素	4 職場共融管理方針	117	
管理方針2016	103-3	管理方針的評估	4 職場共融管理方針	117	
GRI 401	401-1	新進員工和離職員工	4.1 人力結構	128	
勞雇關係主題揭露2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 員工福利與權益	130	
	401-3	育嬰假	4.2 員工福利與權益	130	
<b>*職業安全衛生</b>					
	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職場安全與責任	149	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 職場安全與責任	155	
GRI 403	403-3	職業健康服務	4.4 職場安全與責任	150	
職業安全衛生	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 職場安全與責任	149	
管理方針2018	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職場安全與責任	154	
	403-6	工作者健康促進	4.4 職場安全與責任	151	
	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	4.4 職場安全與責任	152	
職業安全衛生主題揭露2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職場安全與責任	149	
	403-9	職業傷害	4.4 職場安全與責任	156	
	403-10	職業病	4.4 職場安全與責任	156	
<b>*訓練與教育</b>					
GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	4 職場共融管理方針	117	
訓練與教育	103-2	管理方針及其要素	4 職場共融管理方針	117	
管理方針2016	103-3	管理方針的評估	4 職場共融管理方針	117	
GRI 404	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4 職場共融管理方針 4.3 職涯發展與人才培育	117 138	
訓練與教育主題揭露2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4 職場共融管理方針 4.3 職涯發展與人才培育	117 135	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4 職場共融管理方針 4.2 職涯發展與人才培育	117 130	
<b>*顧客健康與安全</b>					
GRI 103 顧客健康與安全 管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.7 顧客關係管理	70	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.7 顧客關係管理	70	
<b>*客戶隱私</b>					
GRI 418 客戶隱私主題揭露2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7 顧客關係管理	70	
<b>*社會經濟法規遵循</b>					
GRI 103 社會經濟法規遵循 管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
GRI 419 社會經濟法規遵循 主題揭露2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	4.2 員工福利與權益	130	
<b>聯嘉光電自訂永續主題</b>					
<b>*公司治理</b>					
GRI 103 企業永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
<b>*誠信經營</b>					
GRI 103 企業永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
<b>*風險管理</b>					
GRI 103 企業永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
<b>*氣候變遷財務影響</b>					
GRI 103 企業永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
<b>*資訊安全</b>					
GRI 103 企業永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
<b>*客戶服務管理</b>					
GRI 103 企業永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
<b>*提升客戶滿意度</b>					
GRI 103 企業永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
<b>*創新研發</b>					
GRI 103 環境永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	3 環境永續管理方針	78	
	103-2	管理方針及其要素	3 環境永續管理方針	78	
	103-3	管理方針的評估	3 環境永續管理方針	78	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>*智慧財產權管理</b>					
GRI 103 環境永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	3 環境永續管理方針	78	
	103-2	管理方針及其要素	3 環境永續管理方針	78	
	103-3	管理方針的評估	3 環境永續管理方針	78	
<b>非重大主題</b>					
GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>特定主題準則：200系列（經濟的主題）</b>					
<b>市場地位</b>					
GRI 202 市場地位主題揭露2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 員工福利與權益	131	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人力結構	123	
<b>間接經濟衝擊</b>					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	2.3 誠信經營	54	
<b>市場地位</b>					
GRI 10 採購實務 管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
GRI 204 採購實務主題揭露2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.8 永續供應鏈	73	
<b>反貪腐</b>					
GRI 205 反貪腐主題揭露2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營	64	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	64	
<b>反競爭行為</b>					
GRI 206 反競爭行為主題揭露2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	61	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>特定主題準則：300系列（環境的主題）</b>					
<b>物料</b>					
GRI 301 物料主題揭露2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.1 綠色節能產品	103	
	301-2	使用的可再生物料	3.1 綠色節能產品	103	
	301-3	回收產品及其包材	3.1 綠色節能產品	103	
<b>供應商環境評估</b>					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.8 永續供應鏈	71	
<b>特定主題準則：400系列(社會的主題)</b>					
<b>勞資關係</b>					
GRI 103 勞資關係 管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4 職場共融管理方針	117	
	103-2	管理方針及其要素	4 職場共融管理方針	117	
	103-3	管理方針的評估	4 職場共融管理方針	117	
GRI 402 勞資關係主題揭露2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 員工福利與權益	130	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.3 誠信經營	54	
		女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1 人力結構	123	
	405-2		4.2 員工福利與權益	131	
<b>不歧視</b>					
GRI 406 不歧視主題揭露2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 員工福利與權益	130	
<b>保全實務</b>					
GRI 410 保全實務主題揭露2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.3 職涯發展與人才培育	135	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>人權評估</b>					
GRI 412	412-2	人權政策或程序的員工訓練	4.2 員工福利與權益	130	
人權評估主題揭露2016			4.3 職涯發展與人才培育	135	
<b>當地社區</b>					
<b>供應商社會評估</b>					
GRI 414	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.8 永續供應鏈	71	
供應商社會評估主題揭露2016					
<b>公共政策</b>					
GRI 415	415-1	政治捐獻	2.3 誠信經營	64	
公共政策主題揭露2016					
<b>行銷與標示</b>					
GRI 417 行銷與標示主題揭露2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 綠色節能產品	105	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.1 綠色節能產品	107	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 綠色節能產品	107	
<b>客戶隱私</b>					
GRI 418	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7 顧客關係管理	69	
客戶隱私主題揭露2016					
<b>聯嘉光電自訂永續主題</b>					
<b>提升客戶滿意度</b>					
GRI 103 企業永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
<b>法規遵循</b>					
GRI 103 企業永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>氣候變遷策略</b>					
GRI 103 企業永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
<b>品質管理</b>					
GRI 103 環境永續管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2 企業永續管理方針	36	
	103-2	管理方針及其要素	2 企業永續管理方針	36	
	103-3	管理方針的評估	2 企業永續管理方針	36	
<b>上市公司企業社會責任報告書管理辦法揭露項目</b>					
金管會要求揭露事項(四)		a.非擔任主管職務之全時員工人數 b.非擔任主管職務之全時員工薪資總額 c.非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」 d.非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	4.2.1 員工福利	130	



## 附錄二：

### 聯合國永續發展目標SDGs ( Sustainable Development Goals ) 對照表

項次	目標	對應章節	頁碼
目標1	<p><b>消除各地一切形式的貧窮</b></p> <p>1.4 在西元2030年前，確保所有的男男女女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源、基本服務、以及土地與其他形式的財產、繼承、天然資源、新科技與財務服務（包括微型貸款）都有公平的權利與取得權。</p>	4.6 公益活動	161
目標2	<p><b>消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業</b></p> <p>2.1 在西元2030年前，消除飢餓，確保所有的人，尤其是貧窮與弱勢族群（包括嬰兒），都能夠終年取得安全、營養且足夠的糧食。</p> <p>2.3 在西元2030年前，使農村的生產力與小規模糧食生產者的收入增加一倍，尤其是婦女、原住民、家族式農夫、牧民與漁夫，包括讓他們有安全及公平的土地、生產資源、知識、財務服務、市場、增值機會以及非農業就業機會的管道。</p>	4.6 公益活動	161
目標3	<p><b>確保健康及促進各年齡層的福祉</b></p> <p>3.3 在西元2030年前，消除愛滋病、肺結核、瘧疾以及受到忽略的熱帶性疾病，並對抗肺炎、水傳染性疾病以及其他傳染疾病。</p> <p>3.4 在西元2030年前，透過預防與治療，將非傳染性疾病的未成年死亡數減少三分之一，並促進心理健康。</p> <p>3.9 在西元2030年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。</p>	4.2 員工福利與權益	130
目標4	<p><b>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</b></p> <p>4.3 在西元2030年以前，確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會，包括大學。</p> <p>4.4 在西元2030年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加，包括技術與職業技能。</p>	4.2 員工福利與權益	130
目標5	<p><b>實現性別平等，並賦予婦女權力</b></p> <p>5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。</p> <p>5.5 確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導。</p>	2.3 誠信經營	56
目標6	<p><b>確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理</b></p> <p>6.3改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高。</p> <p>針對開發中國家的水與衛生有關活動與計畫，擴大國際合作與能力培養支援，包括採水、去鹽、水效率、廢水處理、回收，以及再使用科技。</p>	3.3 污染防治	110

項次	目標	對應章節	頁碼
目標7	<p><b>確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源</b></p> <p>7.2 在西元2030年以前，大幅提高全球再生能源的共享。</p> <p>7.3 在西元2030年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。</p>	3.2 生產管理	108
目標8	<p><b>促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作</b></p> <p>8.3 促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵微型與中小企業的正式化與成長，包括取得財務服務的管道。</p> <p>8.5 在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p>	2.2 營運概況	48
目標9	<p><b>建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速</b></p> <p>9.5 改善科學研究，提高五所有國家的工商業的科技能力，尤其是開發中國家，包括在西元2030年以前，鼓勵創新，並提高研發人員數，每百萬人增加x%，並提高公民營的研發支出。</p>	3.1 綠色節能產品	98
目標10	<p><b>減少國內及國家間不平等</b></p> <p>10.2 在西元2030年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。</p>	4.1 人力結構	123
目標11	<p><b>促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性</b></p> <p>11.6 在西元2030年以前，減少都市對環境的有害影響，其中包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理。</p>	3.3 污染防治	110
目標12	<p><b>確保永續的消費與生產模式</b></p> <p>12.2 在西元2030年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。</p> <p>12.5 在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生</p>	3.1 綠色節能產品	98
目標14	<p><b>保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展</b></p> <p>14.1 在西元2025年以前，預防及大幅減少各式各樣的海洋污染，尤其是來自陸上活動的污染，包括海洋廢棄物以及營養污染。</p> <p>14.2 在西元2020年以前，以可永續的方式管理及保護海洋與海岸生態，避免重大的不利影響，作法包括強健他們的災後復原能力，並採取復原動作，以實現健康又具有生產力的海洋。</p>	4.6 公益活動	166




項次	目標	對應章節	頁碼
目標16	促進和平且包容的社會，以落實永續發展;提供司法管道 給所有人;在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度		
	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。	1.3 利害關係人關注主題及溝通管道	32
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	2.3 誠信經營	54
	16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	2.7 顧客關係管理	68
目標17	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係		
	17.16 透過多邊合作輔助並提高全球在永續發展上的合作，動員及分享知識、專業、科技與財務支援，以協助所有國家實現永續發展目標，尤其是開發中國家。	1.4 關注度之議合策略	33
	17.17 依據合作經驗與資源策略，鼓勵及促進有效的公民營以及公民社會的合作。		



# 附錄三：

## 永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)對照表

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要	對應章節	頁碼
溫室氣體排放 	TC-SC-110a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>範疇一溫室氣體排放量</li> <li>來自含氟化物的總排放量</li> </ul>	量化	<ul style="list-style-type: none"> <li>範疇一溫室氣體排放量為349.38公噸CO<sub>2</sub>e</li> <li>含氟溫室氣體總排放量0公噸CO<sub>2</sub>e</li> </ul>	3.2.2 溫室氣體排放	108
	TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略 規劃、減量目標、減量推動進程	量化	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期策略：2022年取得ISO14064-1 溫室氣體盤查自主盤查及認證。</li> <li>長期策略：每年各廠區及子公司取得ISO14064-1溫室氣體盤查自主盤查及認證。</li> <li>減量目標：以2019年為基準年，訂定2023年達成減碳1%之目標。</li> <li>減量推動進程：配合政府政策，期能於2050年達到淨零排放。</li> </ul>	3.2.2 溫室氣體排放	108
能源管理 	TC-SC-130a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>總能源耗損</li> <li>能源採用外購電力占總耗電百分比</li> <li>採用再生能源的比例</li> </ul>	討論與分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>總能源耗損7,784.25MJ。</li> <li>能源採用外購電力占總耗電百分比 100%</li> <li>採用再生能源的比例0%</li> </ul>	3.2.1 能源耗用量	108
水管理 	TC-SC-140a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>總取水量</li> <li>總耗水量、由水資源高壓力、極高壓力地區取水的百分比</li> </ul>	量化	<ul style="list-style-type: none"> <li>總取水量為33.684百萬公升</li> <li>總耗水量為14.831百萬公升</li> <li>由水資源高壓力/及高壓力地區取水的百分比為0%</li> <li>聯嘉光電臺灣總公司為水資源中低風險區域。</li> </ul>	3.3.2 水排放	110
廢棄物管理 	TC-SC-150a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>製程產生的有害廢棄物總量、回收比例</li> </ul>	量化	<ul style="list-style-type: none"> <li>製程產生的有害廢棄物總量為30.475公噸，佔總廢棄物27.23%(總廢棄物為111.926公噸)</li> <li>有害廢棄物回收比例28.275%</li> </ul>	3.3.1 廢棄物管制	111

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要	對應章節	頁碼
智慧財產權保護與反競爭行為 	TC-SC-520a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>反競爭行為法規違反事件相關的財務損失總金額</li> </ul>	量化	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021年無違反智權保護與反競爭行為法規，相關的財物損失總金額為0元</li> </ul>	3.1.1 創新研發	98
員工健康與安全 	TC-SC-320a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於人體健康的危害</li> </ul>	評論與分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季定期查核及鑑別法規，已確保職安衛執行事項符合法令規範。</li> <li>每季舉行職業安全衛生委員會，匯報各項職安衛工作事項。</li> <li>依ISO 45001管理系統要求，每年針對職業安全衛生進行PDCA之有效性評量，以確保其持續的適用性、適切性及有效性。</li> <li>定期公告及宣導安全衛生相關資訊。</li> <li>推動同仁參與環境安全衛生提案。</li> <li>每季執行各部門安全衛生績效評估。</li> <li>設有職業安全衛生委員會定期召開會議。</li> </ul>	3.2.2 溫室氣體排放	108
	TC-SC-320a.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工健康與安全法規違反事件相關的財務損失總金額</li> </ul>	量化	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021年發生一件職業災害，主管機關裁罰金額新臺幣60,000元整。</li> </ul>	3.2.2 溫室氣體排放	108
招聘和管理全球技術的勞動力 	TC-SC-330a.1	以下類別的員工比例： <ul style="list-style-type: none"> <li>外籍人士</li> <li>於海外工作者</li> </ul>	量化	<ul style="list-style-type: none"> <li>外籍人士男性管理職員工2人</li> <li>外籍人士女性管理職員工0人</li> <li>外籍人士男性非管理職員工0人</li> <li>外籍人士女性非管理職108人</li> <li>海外工作者17人 (備註:課長階級以上為管理職)</li> </ul>	4.1 人力結構	123

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	報告內容或說明摘要	對應章節	頁碼
產品生命週期管理 	TC-SC-410a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>包含IEC 62474材料聲明列表物質的產品比例</li> </ul>	量化	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司未採購、使用、提供或設計IEC-62474此類規範材料。</li> </ul>	3.1.2 物料管理	103
	TC-SC-410a.2	系統層級的處理器能源效率，分為 <ul style="list-style-type: none"> <li>伺服器</li> <li>桌上型電腦</li> <li>筆記型電腦</li> </ul>	量化	本公司產品不屬於此三項分類	3.1 綠色節能產品	82
物料採購 	TC-SC-440a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對關鍵原料使用，揭露相關風險的管理方針</li> </ul>	討論與分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>元件符合REACH/RoHS法規；車燈模組符合客戶IMDS要求；美規產品符合SAE法規；歐規產品符合ECE法規。</li> <li>要求上游供應商提供物料有無有害物質或有無產生環境、社會衝擊的物質等檢測，並依照客戶需求提供SDS(物質的安全資料表)、SGS(電子電器禁限用物質)等報告。</li> <li>節能LED路燈和號誌燈，點亮測試與耐久性等檢驗後，皆符合法規產品檢驗，才可出貨。(詳細請參考物料管理章節)</li> </ul>	3.1.2 物料管理	103



# 附錄四：

## 氣候相關財務揭露建議(TCFD)對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	本報告對應章節	頁碼
治理	a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	2.5 氣候變遷管理	66
	b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	2.5 氣候變遷管理	66
策略	a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	2.5 氣候變遷管理	66
	b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	2.5 氣候變遷管理	66
風險管理	a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	2.5 氣候變遷管理	66
	b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	2.5 氣候變遷管理	66
	c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	2.5 氣候變遷管理	66
指標與目標	a) 揭露組織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。	2.5 氣候變遷管理	66
	b) 揭露範疇1、範疇2 和範疇3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	2.5 氣候變遷管理	66
	c) 描述組織在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。	2.5 氣候變遷管理	66



# 附錄五：外部查證聲明



## 保證聲明書

### 台灣檢驗科技股份有限公司針對聯嘉光電股份有限公司於2021年企業永續報告書永續活動報導之保證聲明書

#### 保證/查證性質與範圍

台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)受聯嘉光電股份有限公司(以下簡稱聯嘉光電)委託執行2021年企業永續報告書之獨立保證(以下簡稱報告書)。依據SGS永續報告書保證之方法學,其保證範圍係包括報告書中所涵蓋的文本與圖表之數據。根據SGS永續發展報告保證方法論,保證的範圍包括摘要內容和相關附表中的數據。這些數據包含在現場查證期間所提交的報告中。SGS保留不時更新保證的權利,具體取決於發布版本的報告內容與協議標準要求之間差異的程度。

#### 保證聲明書之預期使用者

本保證聲明書係以聯嘉光電之所有利害關係人為主要溝通對象

#### 責任

有關聯嘉光電之2021年報告書中之資訊以及所呈現之內容皆屬於聯嘉光電之ESG權責人員、公司治理暨永續經營委員會,及相關部門的責任。SGS台灣未參與任何有關聯嘉光電之2021年報告書中所包含之內容的準備工作。

我們的責任是對聯嘉光電的所有利害關係者對於所設定查證範圍內所發表的文字、數據、圖表和聲明提供意見。

#### 保證標準、類型與等級

SGS用於執行保證工作引用之ESG永續報告書保證規則依據國際認可之保證指引-全球報告倡議組織(GRI)永續性報導標準101: 基礎 2016 之報告品質要求及相關當實性標準於各保證等級及保證方法執行原則之相關指南所規定。

本報告依據SGS集團發展之永續報告書保證規則對以下所述予以保證:

#### 保證標準項目與保證等級

A	SGS ESG 型永續報告書保證規則 (以 GRI 原則及 AA1000 指南為基礎)
B	AA1000AS v3 第一類型中度保證等級 (AA1000 當實性原則評估)

TW1PFS008 Issue 2201

#### 保證及報告要求範疇

保證工作範疇包括評估在特定績效資訊的報告品質、準確性及可獲性,此評估依據之報告準則如下:

合約協議之特定報告準則

#### 報告準則項目

1	GRI 準則 (核心選項)
2	AA1000 當實性原則 (2018)

- 以AA1000保證標準v3版 第一類型之要求評估報告書內容及其配套管理系統對AA1000當實性原則(2018)之符合程度;及
- 評估報告書於GRI內容索引中報告其所依循之重大主題及其對應之GRI永續性報導準則(100, 200, 300及400系列)符合程度

#### 保證方法

本報告書保證包含保證活動前的背景研究,聯嘉光電位於台灣之營運據點與本保證活動相關之員工及資深管理階層的訪談、文件和紀錄的審查以及與本保證活動相關之外部機構和/或利害關係者的確認。報告中所引用之財務資訊若已經由獨立之會計稽核,在報告書保證過程中將不會追溯其原始資料。

#### 使用限制及措施

報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊,及所提及之Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)、SASB等內容,在報告書保證過程中將不會追溯其原始資料或對其符合程度提供意見。

#### 獨立性及資格聲明

SGS 集團在檢驗、測試和驗證的領域在世界上具有領先的地位,我們在超過140個國家營運和提供服務,服務的項目包括管理系統和服務驗證、品質、環境、社會和領導的稽核和訓練以及環境報告書保證、社會報告書保證和永續報告書保證。SGS 台灣申明我們對於聯嘉光電、其子公司和利害關係者的獨立性上沒有任何偏見和利益衝突。

保證團隊之組成係根據成員的知識、經驗以及能力資格加以指派,且由具備品質管理系統、環境管理系統、安全衛生管理系統、能源管理系統、有實物管理系統、社會責任管理系統、涵蓋氣體查證之註冊主理稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告書保證服務資格的人員所組成。

#### 查證/保證意見

依據所述之方法學以及所完成之查證工作,保證團隊對於保證工作範疇內與重大主題相關的特定績效資訊其準確性及可獲性感到滿意,並且認為其已依循報告準則要求公允報導。

保證團隊認為報告組織已為此報告書提供適當程度之保證等級。

TW1PFS008 Issue 2201

#### AA1000當實性原則 (2018) 結論、發現事項及建議

##### 包容性

聯嘉光電對於利害關係者的包容性以及利害關係者的溝通,展現了充分的承諾,透過調查等方式對員工、客戶、投資人、供應商、社區及媒體等利害關係者進行溝通,因而使組織能夠瞭解利害關係者所關切的問題,未來聯嘉光電可考量更進一步的直接雙向溝通方式,進一步理解利害關係者之需求。

##### 重大性

聯嘉光電已建立和實施有效的流程來確認組織的重大主題,透過正式審查個別利害關係者及其認為重大的議題,本報告書已適當性依照議題的實質性及優先性回應所屬別之重大主題,建議使用適當之定量方法學,就顯著性、可能性及現況與未來可預期之衝擊程度,強化重大永續議題之識別。

##### 回應性

本報告書適切地涵蓋了利害關係者溝通的結果以及其回饋的管道,建議以更平衡的方式報告其此項溝通項目的具體表現。

##### 衝擊性

聯嘉光電已透過流程區別且透過多樣的資訊,如活動、政策、方案、決策及產品服務等,適當展現其環境、社會、治理等主題面向的永續績效表現,其與重大主題相關的衝擊程度並已透過目標設定方式採定性或定量衡量,並於報告書中適當揭露及報導。

#### 全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則結論、發現事項及建議

聯嘉光電之2021年報告書適切地符合GRI永續性報導準則核心依循事項的要求,其重大議題及影響之內外境界已適當性依循GRI定義報告書內容的報導原則完成識別,重大主題及境界的識別,利害關係者報告等GRI 102-40至GRI 102-47的相關揭露項目,已正確於內容索引及報告書中列示,未來報告書可考慮由同業和競爭對手所屬別出的重大主題,或由具有適當資格的專家團體所作的詳細調查,區別出可合理推測的經濟、環境、及社會衝擊

#### 簽署人

黃世忠 資深副總裁  
台北 台灣  
日期: 2022年06月29日  
[www.sgs.com](http://www.sgs.com)



TW1PFS008 Issue 2201





## ASSURANCE STATEMENT

### SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE EXCELLENCE OPTOELECTRONICS INC.'S CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT FOR 2021

#### NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Excellence Optoelectronics Inc. (hereinafter referred to as EOI) to conduct an independent assurance of the Corporate Sustainability Report for 2021 (hereinafter referred to as the CS Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during verification (11 May 2022–10 Jun 2022). SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

#### INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all EOI's Stakeholders.

#### RESPONSIBILITIES

The information in the EOI's CS Report of 2021 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of EOI. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all EOI's stakeholders.

#### ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

#### Assurance Standard Options and Level of Assurance

A.	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B.	AA1000ASv3 Type 1 Moderate Level (AA1000AP Evaluation only)

TW1PP5008 Issue 2201

#### SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

#### Reporting Criteria Options

1. GRI Standards (Core)
2. AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with:

#### ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, ESG committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. In response to COVID-19 pandemic situation the assurance process was conducted via Microsoft Teams.

#### LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and SASB related disclosures has not been checked back to source as part of this assurance process.

#### STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from EOI, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

#### FINDINGS AND CONCLUSIONS

#### VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TW1PP5008 Issue 2201

#### AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

#### Inclusivity

EOI has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity through formalised commitment from the highest governing body. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

#### Materiality

EOI has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. It's recommended to use appropriate criteria and thresholds to determine the significance, likelihood, and present and expected future impact of identified material sustainability topics.

#### Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. Specific performances for some current disclosures are recommended to be reported in a more balance way to address stakeholder concerns.

#### Impact

EOI has performed processes to recognize and manage the organisation's impacts that are applied across the organisation under the governance of senior management. It's recommended to defined methodology to present impacts as quantitative or monetised measurement results.

#### GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, EOI's Corporate Sustainability Report of 2021, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to conduct estimable ESG impacts identified through sound investigation by people with recognized expertise, or by expert bodies with recognized credentials.

#### Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang  
Senior Director  
Taipei, Taiwan  
29 June, 2022  
[WWW.SGS.COM](http://WWW.SGS.COM)



TW1PP5008 Issue 2201

📍 NO.2, KEDONG 1ST ROAD, CHUNAN TOWN, MIAOLI COUNTY,  
HSINCHU SCIENCE PARK, TAIWAN 35053, R.O.C.

☎ +886-37-539000

🌐 [HTTPS://WWW.EOI.COM.TW](https://www.eoi.com.tw)

