

2024

聯寶電子永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT





目錄

前言

關於本報告書	01
經營者的話	02

CH1 關於聯寶電子

1.1營運概況	04
1.2活動、價值鏈和其他商業關係	05

CH2 永續未來

2.1永續發展委員會	09
2.2永續策略主軸與目標	10
2.3重大性分析	13
2.4重大主題及價值鏈邊界表	17
2.5利害關係人及溝通議合	18

CH3 永續承諾與營運

3.1公司治理及誠信經營	23
3.2營運策略與經濟績效	34

CH4 客戶價值

4.1產品創新研發	39
4.2客戶服務與滿意度	44





目錄

CH5 永續服務

5.1供應鏈/原物料管理	46
--------------	----

CH6 綠色營運

6.1氣候變遷與調適	52
6.2能源管理	58
6.3溫室氣體排放管理	59
6.4廢棄物產生	61
6.5水資源管理	62

CH7以人為本

7.1幸福職場	64
7.2職業健康與安全	69
7.3員工關懷與福利	79

CH8社會共融	92
---------	----

附錄

GRI索引表	95
作業辦法附表二-氣候相關資訊	102



前言

關於本報告書

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司2024年1月1日至2024年12月31日在營運策略、經濟績效、供應鏈管理、永續環境、員工照顧與福利、打造安心職場等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標揭露以聯寶電子股份有限公司及主要營運據點東莞聯寶光電科技有限公司、LINKCOM MANUFACTURING INTERNATIONAL CO.,LTD.、LINKCOM USA, INC.、深圳聯驊電子科技有限公司為主，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及子公司。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards , IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算；此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，IATF 16949、IECQ QC 080000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064-1等皆通過協力廠商查證機構之查驗證。

報導期間及週期

- 報導期間：本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日，與財務報告的報告期相同，報告書發布日期為2025年8月12日。
- 報導週期：此報告書為本公司第一本永續報告書，聯寶電子將每年定期發行永續報告書。

資訊重編	外部保證或確信	意見回饋及負責單位
此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。	本報告書已提報董事會討論案決議通過，未有進行外部保證或確信。	• 負責單位：文管中心 • 電子信箱： melody.lin@linkcom.com.tw • 電話：02-8919-1380#136 • 地址：新北市新店區寶橋路235巷127號5樓

經營者的話

現今人工智慧（AI）時代，新興科技應用驅動相關產業，成為全球經濟成長的重要引擎，然而氣候變遷、地緣政治衝突為全球主要風險，其牽動供應鏈、經濟、能源等發展，讓企業經營面臨機會與風險並存的局面。其中，氣候議題仍是最嚴峻的考驗，如何應用新興科技應對氣候變遷影響，透過永續合作、產業策略調整、投資人才，促進企業轉型並適應科技發展與地緣經濟的變化，塑造更具彈性的經濟成長。

聯寶品牌取名為LinkCom，意思是Link-Communication代表《人與人的連結，產品與人的溝通》品牌精神，致力於快速反應客戶的設計、生產、銷售需求，為客戶提供多樣化、特殊設計的通訊、電源、電感、平板變壓器等磁性元件，及無線充電模組解決方案等服務。企業持續走向全球性、多元服務方案的發展，秉持「誠信、創新、熱情」的精神，落實企業文化「速度、實體服務、品質第一」的服務，耕耘國際品牌、改善智慧製造、發掘綠色商機，轉型環保產品，藉以創造價值滿足客戶需求，立志成為全球磁性元件、無線充電模組方案的領航者。

聯寶秉持研發技術持續創新應用的精神，運用多年研發生產各式磁性元件優勢，陸續於2020年取得IATF 16949認證、2023年取得兩岸三地ISO14064-1認證，2024年取得ISO14067碳足跡認證，並積極佈局車用磁性元件領域，隨著歐美、印度網路基礎建置投入，Wi-Fi 7規格升級趨勢下，有助於挹注磁性元件業務良好動能。

另旗下INCORE品牌系列產品，應用於無線充電器、無線模組及智能控制模組等產品，聯寶的無線充具有工業設計、創新技術差異化、機構設計、高瓦數的技術開發等專業能力，可滿足不同場域使用情境，無線充電產品應用涵蓋消費性產品、飯店業、家具業、廚具、健身器材及工業應用領域，並以軟、韌、硬體等技術整合，提高電源模組的高效率，藉此跨大產品應用範圍，添增多元產品應用性，並預期未來有良好發展前景。

持續培育具競爭力人才

聯寶企業核心價值，將永續發展目標SDGs納入營運方針，2024年成立永續發展委員會，促進企業創造利潤的同時，持續強化公司治理及對環境、社會的照顧，積極推廣SDGs（Sustainable Development Goals, SDGs）包括人才培育、社會關懷、環境保護活動、改善廢物管理、節約能源等。企業抱持「取之於社會、用之於社會」的回饋行動，長年積極參與公益活動，期望讓下一代能夠擁有更美好的社會與生活環境，善盡企業公民的責任，履行ESG永續發展的承諾。此外，聯寶積極擴展及深化客戶關係黏著度，除榮獲客戶頒發「最佳節能減碳供應商獎」，亦與網通業領導品牌客戶共同參與「以大帶小製造業低碳化及智慧化升級轉型」低碳計劃，攜手邁向減碳淨零目標。

感謝各利害關係人長期以來對聯寶公司的支持與鼓勵，三十六年後的今天，聯寶不會僅止於滿足現狀，將持續以「以人為本、研發創新、群策群力、利潤分享」及ESG企業永續發展的經營理念，回報各位股東及社會大眾對本公司的期望。

譚明珠Julie Tan

聯寶電子股份有限公司董事長暨永續長

CH1

關於聯寶電子

1.1 營運概況

1.2 活動、價值鏈和其他商業關係



1.1 營運概況

營運簡介

聯寶電子股份有限公司（「聯寶電子」、「公司」或「本公司」）於西元1988年9月22日成立。本公司為專業磁性元件設計及製造商。主要從事磁力元件和無線電源模組的研發、製造和銷售。台灣總部設立於新北市新店區，建廠於中國東莞，且在美國設立子公司；中國深圳設立辦事處及台灣、韓國、歐洲地區設立經銷商，共計7處，聯寶電子及其子公司員工總人數為243人。2024年，營業收入總額達新臺幣566,052千元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司2024年度年報。

公司名稱	聯寶電子股份有限公司
產業別	電子零組件業
總部位置	新北市新店區寶橋路235巷125號5樓之2
實收資本額	新臺幣312,833千元
2024年合併營收	新臺幣566,052千元
股票代號	TWSE 6821



1.2 活動價值鏈和其他商業關係

1.2.1 營業收入

2024年公司合併營收為新臺幣566,052千元，稅後盈餘為新臺幣36,917千元，稅後基本每股盈餘為1.19元。

營業比重

單位：新臺幣千元；%

產品類別 / 年度	2024年	
	金額	營業比重
磁性元件	460,494	81%
無線充電	105,558	19%
合計	566,052	100%

依地區別(城市/國家)之銷售金額

單位：新臺幣千元；%

銷售區域		2024年	
		金額	營業比重
內銷	國內	101,029	18%
	中國	192,476	34%
外銷	新加坡	91,437	16%
	其他	181,110	32%
合計		566,052	100%

1.2 活動價值鏈和其他商業關係

1.2.2 價值鏈概況

磁性元件

在整個產業鏈中，本公司屬於關鍵性零組件製造廠。本公司磁性元件應用於：電動車 (EV)、電池管理充電系統 (OBC, On-board charger)、xDSL Router、IP Phone、Set Top Box、Sever、Switching power 等產品，與整體產業之關連性如下圖所示：

上游	中游	下游
鐵芯類 線軸 同線電線電纜業	磁性元件製造業 - 聯寶 (變壓器、濾波器)	電子資訊產業 通訊電子業 消費性電子業 醫療設備類產業 車用電子業

無線充電

本公司位於產業中游，主要涉及無線充電裝置的設計與製造，與整體產業之關連性如下圖所示：

上游	中游	下游
磁性材料 半導體元件 電子元件	無線充電製造業 - 聯寶 (模組、成品)	終端產品製造商 品牌和零售商 服務與解決方案商

下遊客戶

聯寶電子依主要經營業務（磁性元件和無線充電）區分，於2024年磁性元件的下遊客戶為各式電子業（電子資訊業、通訊電子業、消費性電子業、車用電子業）及醫療設備產業，無線充電的下游為終端產品製造商、品牌和零售商及服務與解決方案商。

1.2 活動價值鏈和其他商業關係

1.2.3 公協會的會員資格

聯寶電子積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注公司治理、人權與供應鏈管理等重要議題。於2024年共參與12個國內外相關公、協會與非營利組織，捐贈金額共計新臺幣283,700元。

公協會名稱	擔任職務
GFCBW世界華人工商婦女協會	名譽常務理事
GFCBW世界華人工商婦女協會基隆分會	榮譽會長
GFCBW世界華人工商婦女協會華董分會	理事
臺美中小企業諮詢會	委員
全球品牌協會	理事
台灣數位治理協會	理事
臺北市錫口扶輪社	PP(前社長)
風雲會	會員
社團法人中華民國全國創新創業總會及楷模聯誼會	會員
台灣上市櫃公司協會	會員
台灣玉山科技協會	會員
新北市工業會	會員

CH2

永續未來

2.1 永續發展委員會

2.2 永續策略主軸與目標

2.3 重大性分析

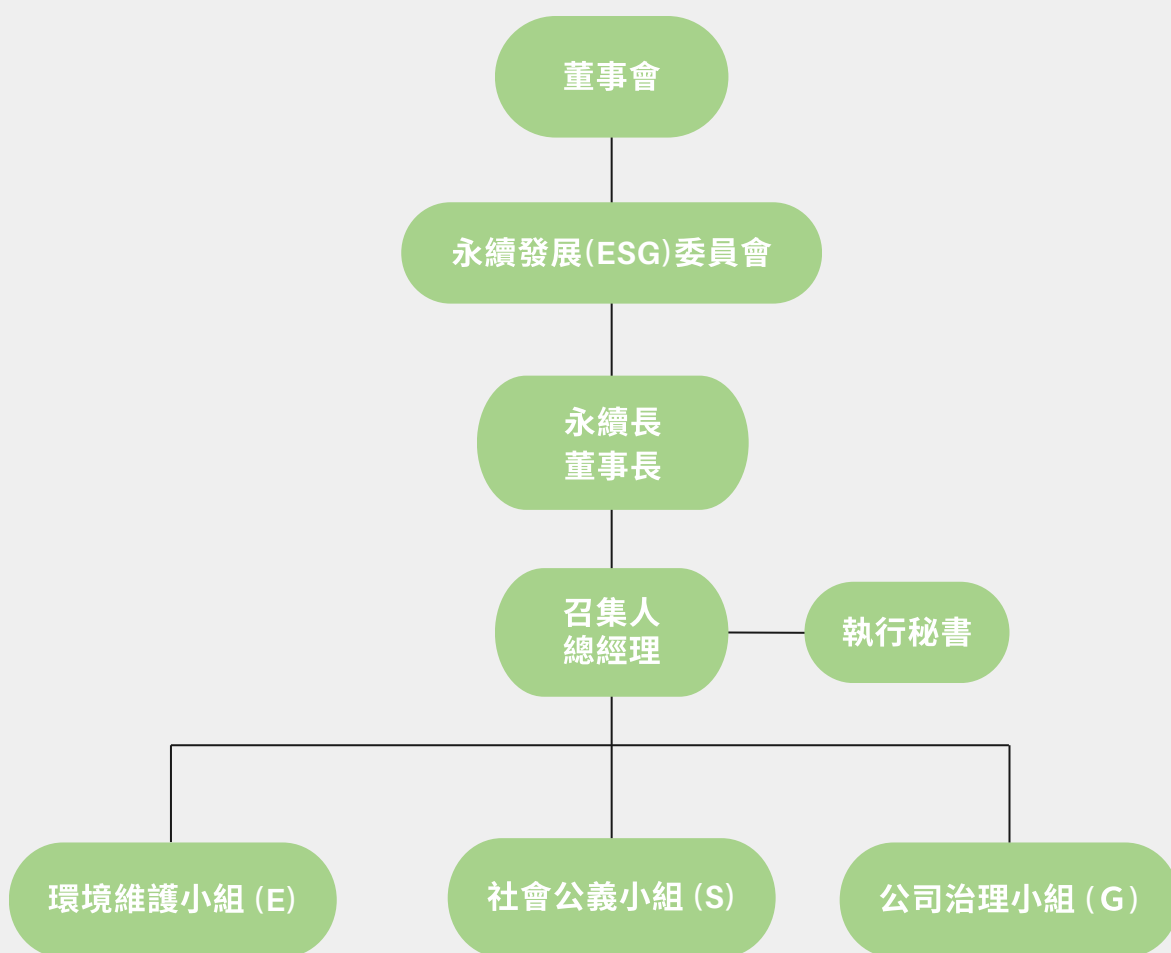
2.4 重大主題及價值鏈邊界表

2.5 利害關係人及溝通議合

2.1 永續發展委員會

為善盡企業之社會責任及落實永續經營之決心，聯寶電子為推動永續發展成立永續發展委員會，永續長由董事長擔任，召集人由總經理出任，並3位獨立董事及1位董事擔任委員，負責制定推動及強化永續政策及策略方向，並檢討永續發展執行情形與成效。

下設環境維護、社會公益、公司治理三大功能小組，擬訂企業永續發展目標，統合相關部門資源，永續發展委員會每年由永續長向董事會報告其決策及執行成果，以貫徹永續發展政策之落實。



2.2 永續策略主軸與目標

企業社會責任及永續發展進程與策略

聯寶電子企業社會責任的核心價值，在於為企業創造利潤的同時，又能持續達到環境保護，以改善廢物管理並節約能源，水和紙張資源。聯寶電子以「取之於社會、用之於社會」的回饋行動，長年積極參與公益活動，期望讓下一代能夠擁有更美好的社會與生活環境，這也是以企業永續發展為目標的承諾。

人權政策

為了落實企業尊重人權的理念，聯寶電子嚴格遵守國內勞動及相關法規。我們計劃在未來制定並推行全面的人權政策，承諾並規範聯寶在尊重與保護人權方面的責任。我們致力於建構一個誠實、公平、尊重與開放的工作環境，確保每一位員工都能在友善與健康的氛圍中工作。

人權盡職調查流程

為了落實企業尊重人權的理念，聯寶電子嚴格遵守國內勞動及相關法規。我們計劃在未來持續推動並制定完善的人權盡職調查流程，致力於營造一個互助、友善與健康的工作環境。

責任商業行為相關的主要政策與規範

聯寶電子恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布誠信經營守則、內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

每項政策承諾先由相關部門提出及草擬，經總管理處優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准，公司將適時公佈政策承諾。政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。

此外，聯寶電子應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪汙治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

2.2 永續策略主軸與目標

面向	相關政策或承諾	核准層級	規範內容	溝通方式	連結
公司治理與誠信經營	誠信經營守則	董事會	基於本公司之永續發展，建立誠信經營之企業文化及健全發展，並建立良好商業運作之參考架構，特訂定本守則來規範本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。	官網布達及公司內網系統發行	投資人專區/公司治理/重要內規
	公司治理實務守則	依核決權限	本公司為建立良好之公司治理制度，參照台灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證卷櫃檯買賣中心制定之上市上櫃公司治理實務守則，爰訂定本公司之公司治理實務守則，建置有效公司治理架構，並於公開資訊觀測站揭露之，以茲遵循。	公司內網系統發行	投資人專區/公司治理/重要內規
	內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序	董事會	鑑於迭有上市(櫃)公司內部人因未諳法規規範誤觸或有意觸犯內線交易，造成公司或內部人訟案纏身，損及聲譽之情事，依法增訂本作業程序，係冀望藉由公司內部控制制度作第一道防線，降低內部人無心之過或故意之誘因，並建立本公司良好內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，以確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性，特制定本作業程序，以資遵循。	官網布達及公司內網系統發行	投資人專區/公司治理/重要內規
永續發展	永續發展實務守則	依核決權限	為落實公司治理並進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，訂定「永續發展實務守則」，進而發展永續經營及維護社會公益。	公司內網系統發行	未來將規劃在官網上公開相關準則，供大家查閱。
供應商管理	供應商廉潔承諾書	依核決權限	為了在供方考察、認證或供貨活動中建立一個公平、公正、公開、監督的環境，所制定該承諾書，以利雙方達成供貨協議。	郵件發函	內容涉及公司作業流程及機密，不便公開。

2.2 永續策略主軸與目標

納入政策承諾

聯寶電子推動永續發展之工作由永續發展委員會負責，下設三大推動小組，主要負責擬定各項ESG專案方針與執行，由董事會授權總經理擔任委員會召集人，小組召集人由公司內部相對應之部門最高管理者兼任，目前三大推動小組分別為：環境維護小組、社會公益小組、公司治理小組，永續發展委員會一年至少召開一次會議，透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

責任商業行為宣導與推動

為確保聯寶電子之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司透過新人教育訓練及不定期舉辦主管會議，對同仁宣導並使同仁清楚瞭解誠信經營理念與規範。

同時，聯寶電子訂定「供應商管理程序」及「供應商評鑑程序」嚴格執行供應商實況調查，要求供應商依據生產及檢測設備、工程技術、品質管理及環境管理等四大面提供自評表，並派人實地評估並針對工程技術、品質管理及環境管理出具供應商評鑑報告，符合標準者需簽署廉潔承諾書，始得登錄為合格供應商；本公司亦每年對供應商進行考核，對現有供應商之評估準則，考量了社會責任、環境污染、健康安全、商業道德、企業形象等。

聯寶電子恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，本公司設置總經理室作為誠信經營專責單位，推動及監督誠信經營、反貪腐、反賄絡及法令遵循等公司治理事宜，並定期（至少一年一次）將執行情形向董事會報告。

2024年，聯寶電子向全體員工發佈了《誠信經營與從業道德規範施行辦法》，並將其放置於公司內部平臺供員工查閱。此舉旨在確保所有員工能夠充分理解並落實公司的政策承諾，堅持誠信經營，並遵守職業道德。我們相信，只有在每位員工的共同努力下，才能夠營造出一個誠實、公平、尊重與開放的工作環境。



2.3 重大性分析

重大主題鑑別流程

聯寶電子依循GRI Standards（2021）報導原則進行重大性分析，鑑別本公司對於經濟、環境、社會（人群與人權）具顯著衝擊之永續議題，作為報告書資訊揭露基礎，與利害關係人進行有效溝通。2024年聯寶電子透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：

步驟1	鑑別 溝通對象	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向聯寶電子同仁（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類五大類利害關係人群體：員工、客戶、股東/投資人、供應商/承攬商及政府機關。
步驟2	蒐集 永續議題	為有效瞭解組織脈絡，聯寶電子綜合考量參考GRI準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，透過內部會議進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出聯寶電子2024年永續議題清單，共22項永續議題。
步驟3	評估 衝擊	由內部管理階層對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估
步驟4	衝擊顯著 性 排序	彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定營運策略與經濟績效、供應鏈/原物料管理、員工關懷與福利、職業健康與安全、氣候變遷與調適，共5項永續議題為2024年度重大主題，並呈報永續長。
步驟5	確認及揭 露 重大主題	永續長再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。永續長核准確立上述5項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於聯寶電子內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書中完整揭露。內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司ESG落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

2.3 重大性分析

聯寶電子2024年重大主題鑑別

負面衝擊矩陣

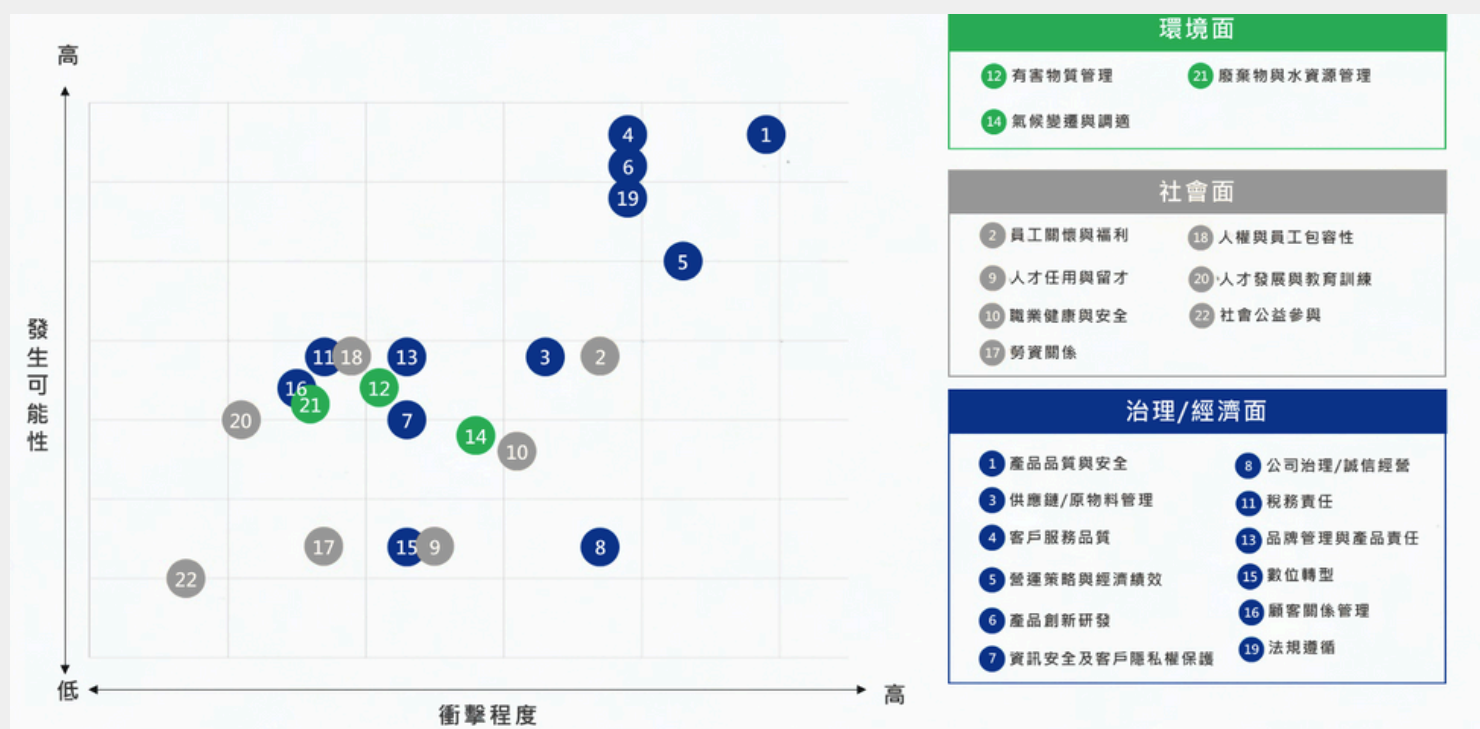


6項 首要的負面衝擊主題	10項 次要的負面衝擊主題	6項 持續追蹤的負面衝擊主題
產品品質與安全 員工關懷與福利 供應鏈/原物料管理 客戶服務品質 營運策略與經濟績效 產品創新研發	資訊安全與客戶隱私權保護 公司治理/誠信經營 人才任用與留才 職業健康與安全 稅務責任 有害物質管理 品牌管理與產品責任 氣候變遷與調適 數位轉型 顧客關係管理	勞資關係 人權與員工包容性 法規遵循 人才發展與教育訓練 廢棄物與水資源管理 社會公益參與

2.3 重大性分析

聯寶電子2024年重大主題鑑別

正面衝擊矩陣



6項 首要的正面衝擊主題

產品品質與安全
客戶服務品質
產品創新研發
法規遵循
營運策略與經濟績效
員工關懷與福利

10項 次要的正面衝擊主題

供應鏈/原物料管理
職業健康與安全
品牌管理與產品責任
公司治理/誠信經營
氣候變遷與調適
人權與員工包容性
有害物質管理
資訊安全與客戶隱私權保護
稅務責任
顧客關係管理

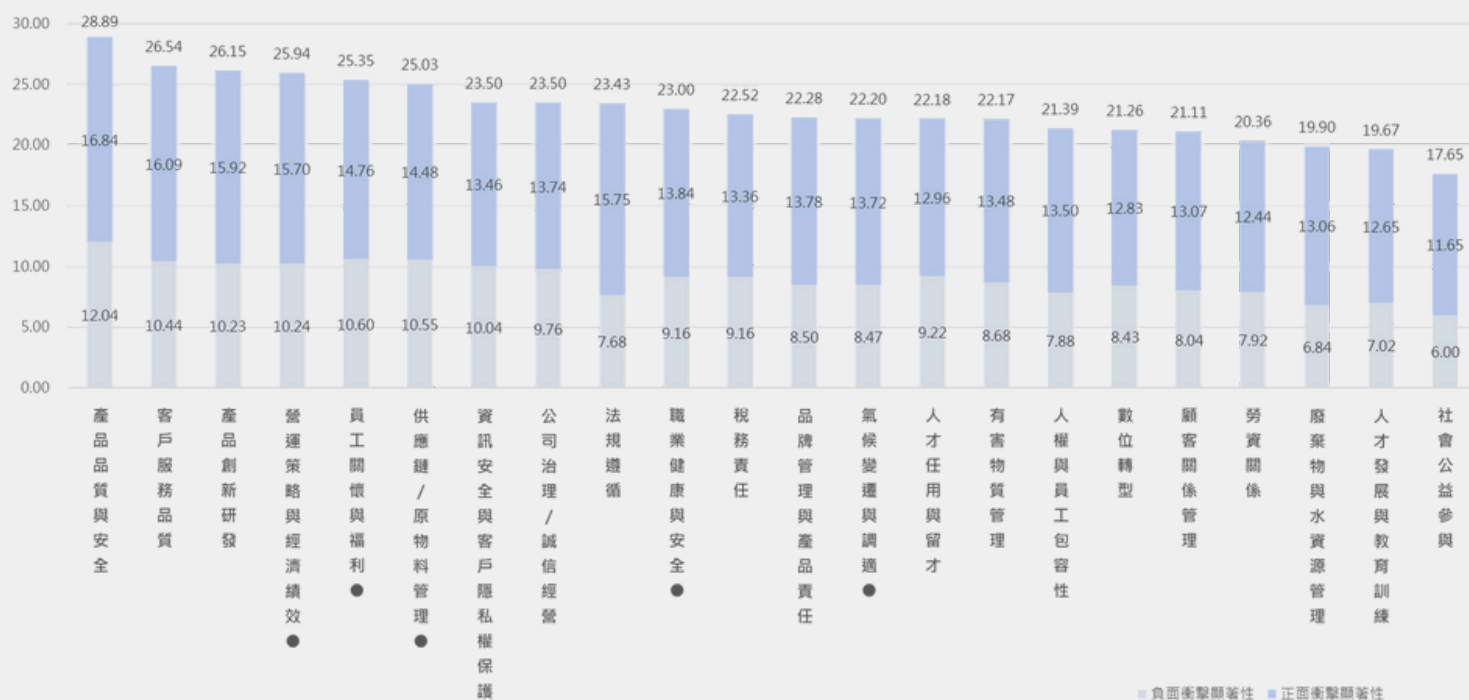
6項 持續追蹤的正面衝擊主題

廢棄物與水資源管理
人才任用與留才
數位轉型
人才發展與教育訓練
勞資關係
社會公益參與

2.3 重大性分析

聯寶電子2024年重大主題鑑別

永續議題正負面衝擊顯著性評估



- 考量公司產業特性以及氣候變遷為主管機關關注之重要議題，鑑別為重大主題。

2.4 重大主題及價值鏈邊界表

面向	對應之SDGs永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響			回應章節
			上游	聯寶電子營運	下游	
治理 經濟	 8 合適的工作及經濟成長	營運策略與經濟績效	●	●	●	3.2 營運策略與經濟績效
	 16 和平、正義及健全制度	供應鏈/原物料管理	●	●	●	5.1 供應鏈/原物料管理
環境	 13 氣候行動	氣候變遷與調適	●	●	●	6.1 氣候變遷與調適
社會	 8 合適的工作及經濟成長	職業健康與安全		●		7.2 職業健康與安全
		員工關懷與福利		●		7.3 員工關懷與福利

●直接影響 ●間接影響

2.5 利害關係人及溝通議合

利害關係人之溝通與經營

為了履行企業社會責任，聯寶重視與利害關係人的溝通，並建立了透明且暢通的溝通管道，將利害關係人的意見納入公司管理方針與營運活動，以達成永續經營的目標。聯寶依據AA1000 SES（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五大原則（責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性）來定義主要利害關係人，並透過向管理階層及員工發送問卷進行調查，最終鑑別出五大類利害關係人：員工、客戶、股東/投資人、供應商/承攬商及政府機關。為了與利害關係人建立良好的溝通方式，我們提供開放且雙向的溝通管道，確保所有利害關係人關注的議題能得到適當的回應。透過持續的溝通與協商，共創雙方的效益與信任。

2024年與各利害關係人關注議題與溝通情形

利害關係人	對聯寶的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2024年與利害關係人溝通情形
員工	員工是聯寶的重要夥伴，公司致力於提供一個尊重人權、多元包容的幸福職場，並滿足員工在工作和生活上的需求，這是聯寶對員工的承諾。	- 員工關懷與福利 - 職業健康與安全 - 人權與員工包容性 - 勞資關係 - 人才任用與留才 - 人才發展與教育訓練	勞資會議	每季一次	- 本年度共召開4場勞資會議。 - 本年度共召開4場職工福利委員會會議。 - 本年度公司內部申訴信箱/專線未收到申訴案件。 - 每個月進行兩次新人關懷或離職面談，以確認新員工的適應情況或理解員工離職的原因，並收集反饋以持續改進。
			職工福利委員會	每季一次	
			內部申訴信箱/專線	不定期	
			人資單位關懷/諮詢	每月兩次	

聯絡窗口

部門：總管理處／人力資源發展部
電話：(02) 8919-1380 #120
信箱：stanley.huang@linkcom.com.tw

2.5 利害關係人及溝通議合

2024年與各利害關係人關注議題與溝通情形

利害關係人	對聯寶的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2024年與利害關係人溝通情形
客戶	聯寶的核心理念是為客戶創造價值，我們持續與客戶溝通，瞭解他們的需求，並提升彼此的信任，協助客戶達成目標，共同成長。	• 公司治理/誠信經營 • 供應鏈/原物料管理 • 法規遵循 • 品牌管理與產品責任 • 客戶服務品質 • 顧客關係管理	客戶滿意度調查	每年一次	• 業務根據客戶實際需求到廠服務，提供客戶解決方案及技術支援，整體客戶滿意度8.9分以上(滿分10分)，並藉由客戶滿意度調查結果調整公司內部流程，以符合客戶需求。 • 我們不定期透過郵件和電話與客戶聯繫，追蹤案件進度和訂單狀況，這包含定期向客戶更新產品開發、交付時間和任何潛在問題的最新資訊，確保客戶始終瞭解項目的進展。此外，我們會主動詢問客戶的反饋和需求，及時調整服務和產品，以確保滿足客戶的期望並提升客戶滿意度。 • 我們定期參展，並拜訪國際客戶，透過這些活動不僅有助於展示我們的最新產品和技術，還能強化與現有客戶的聯繫，開拓新的商業機會，每年會參加1-2次國內外展覽。
			客戶電子郵件/電話聯繫/拜訪	不定期	
			公司官網/投資人專區	即時	
			國內外展覽	每年一至兩次	

聯絡窗口

部門：無線充電業務部／磁性元件業務部／國際市場行銷部

電話：(02) 8919-1380 # 321、522、305

信箱：allen.liu@linkcom.com.tw／jackson.Huang@linkcom.com.tw／taiten.lai@linkcom.com.tw

2.5 利害關係人及溝通議合

2024年與各利害關係人關注議題與溝通情形

利害關係人	對聯寶的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2024年與利害關係人溝通情形
股東/投資人	股東的支持是聯寶穩健成長的基石。公司致力於保障股東的權益，公平對待所有股東，並確保他們在公司重大事項上享有充分的知悉、參與和決策權。	• 公司治理/誠信經營 • 營運策略與經濟績效 • 法律遵循 • 稅務責任	股東會	每年一次	定期召開股東會常會及法人說明會，年度共召開1次股東會常會及2次法人說明會。
			法人說明會	每年一次	
			財務報告	每季	
			公司網站投資人專區 公開資訊觀測站	即時	

聯絡窗口

部門：總經理（發言人）
電話：(02) 8919-1380 #分機221
信箱：wilson.tan@linkcom.com.tw

2.5 利害關係人及溝通議合

2024年與各利害關係人關注議題與溝通情形

利害關係人	對聯實的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2024年與利害關係人溝通情形
供應商/承攬商	作為聯實的重要合作夥伴，供應商和承攬商提供公司所需的產品與服務，這對於維持聯實的產品品質、品牌聲譽及形象至關重要。	- 公司治理/誠信經營 - 法規遵循 - 供應鏈/原物料管理	供應商稽核/評鑑	每年一次	為瞭解解決供應商在合作過程中遇到的問題，聯實即時與供應商面談，瞭解供應商的最新動態和需求。
			供應商大會	不定期	
			公司網站投資人專區	即時	
			電子郵件/電話聯繫	即時	
			與供應商面談	即時	

聯絡窗口

部門：資材部
電話：(02) 8919-1380/0769-86788638 #6500
信箱：sun.xiong@linkcom.cn

利害關係人	對聯實的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2024年與利害關係人溝通情形
政府機關	政府機關對聯實至關重要，與政府機關建立良好的關係並遵守法規，有助於企業的穩定經營。	法規遵循 稅務責任	電子郵件/電話聯繫	即時	透過公文往來，確保與政府機關溝通，並依據最新的法規更新和相關解釋進行資訊申報。
			公開資訊觀測站		
			公文往來		

聯絡窗口

部門：財務部
電話：(02) 8919-1380 #115
信箱：mickey.liao@linkcom.com.tw

CH3

永續承諾與營運

3.1 公司治理及誠信經營

3.2 營運策略與經濟績效

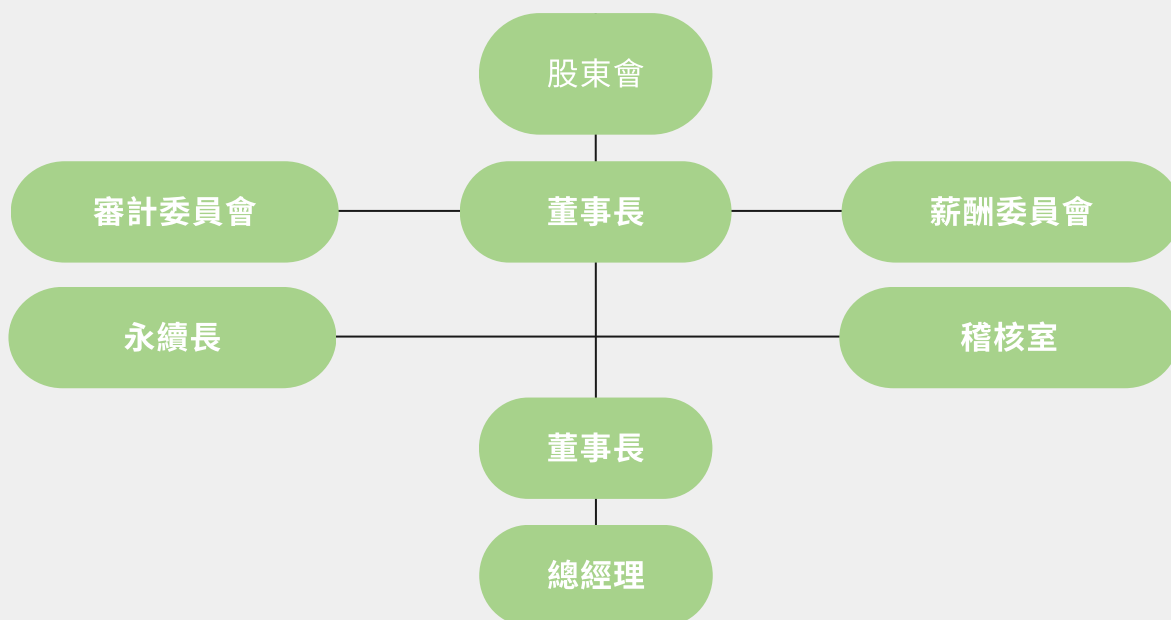


3.1 公司治理及誠信經營

3.1.1 公司治理組織

治理結構及組成

聯寶電子董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。



3.1.2 董事會及其運作

董事會

聯寶電子董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第十六條規定，董事會共有7位董事成員；其中有3位為獨立董事，任期3年，連選得連任，組成結構占比分別為3名獨立董事42.86%；4名非獨立董事57.14%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請詳本公司2024年度年報。本公司董事會每季至少召開1次，2024年總計召開7次。

董事會主要所營業務

規劃全公司經營業務及政策

制訂營運目標

任命公司主要經理人對公司業務之執行推展

3.1 公司治理及誠信經營

董事會運作情形

職稱	姓名	2024年董事會實際出席率 (%)
董事長	譚明珠	100
董事	譚偉傑	100
董事	彭嘉明	100
董事	王年清	100
獨立董事	許文訪	100
獨立董事	王志隆	100
獨立董事	官志亮	100

董事會多元性

董事之選舉採候選人提名制度，董事會成員之選任須以用人唯才為原則，且具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成(如：年齡、性別等)，成員各自具有產業經驗與相關技能(如：營運、財會等)，以及經營管理、領導決策等能力。宜包括但不限於以下二大面向之標準：一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。二、專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

本公司訂定「公司治理實務守則」明確訂定董事成員組成應注重性別平等，並具備執行職務所必須之知識、技能及素養；在性別方面在總計7名董事中有1名女性董事，並皆具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等能力。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司2024年度年報。

董事會成員多元化情形

職稱	姓名	性別	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	行銷	科技
董事長	譚明珠	女	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	彭嘉明	男	✓		✓	✓		
董事	譚偉傑	男	✓	✓	✓		✓	✓
董事	王年清	男	✓	✓	✓		✓	✓
獨立董事	許文訪	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	王志隆	男		✓	✓	✓	✓	
獨立董事	官志亮	男			✓		✓	

3.1 公司治理及誠信經營

最高治理單位的提名與遴選

聯寶電子董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席

聯寶電子董事會目前為第二屆，由譚明珠擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任行政作業及永續長，以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

聯寶電子董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

衝擊管理的負責人

董事會已指派「永續發展委員會」負責管理衝擊。並由永續長須於每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由總經理檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024年永續報告書於2025年8月12日經董事會討論並決議通過。



3.1 公司治理及誠信經營

利益衝突

針對董事之利益迴避亦訂有明確制度，除依相關法令規定事項須迴避外，亦於誠信經營守則明定有董事應自行迴避之事項，如：涉及擔任本公司經理人或子公司董監事派任、涉及解除競業責任等。此外，為了落實執行本公司及子公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會，公司施行利益衝突之管理，請詳本公司2024年度年報。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，聯寶電子每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請至公開資訊觀測站/董事及監察人出(列)席董事會及進修情形查詢。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	譚明珠	2024.07.30	社團法人中華公司治理協會	董事會(永續委員會)如何審閱永續報告書	3
		2024.09.03	社團法人中華公司治理協會	企業創新成長全面啟動	3
董事	譚偉傑	2024.04.11	社團法人中華獨立董事協會	董事(獨董)關聯的法律責任與實務案例分析	3
		2024.05.17	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
董事	彭嘉明	2024.05.17	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
		2024.11.05	社團法人中華公司治理協會	如何畫出一張企業永續路徑圖	3
董事	王年清	2024.05.30	社團法人中華公司治理協會	ESG與薪酬連結	3
		2024.05.30	社團法人中華公司治理協會	2024全球經濟展望與產業趨勢	3
獨立董事	許文昉	2024.09.27	社團法人中華公司治理協會	企業併購策略與規劃	3
		2024.09.27	社團法人中華公司治理協會	如何設計治理與管理讓企業接班不再是永續經營的障礙	3
獨立董事	王志隆	2024.05.07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	最新稅法及大股東股權節稅介紹	3
		2024.08.13	社團法人中華公司治理協會	董監事保險對董監事責任之因應與運作	3
獨立董事	官志亮	2024.09.27	社團法人中華公司治理協會	企業併購策略與規劃	3
		2024.09.27	社團法人中華公司治理協會	如何設計治理與管理讓企業接班不再是永續經營的障礙	3

3.1 公司治理及誠信經營

董事會績效評估

為增進董事運作效能，本公司已依上櫃時程，制訂董事會「績效評估辦法」，並依規定進行自行或（同儕）評估，加強董事會運作效率，提高公司治理程度，目前依本公司「公司治理實務守則」訂定至少一年一次評估，並納入公司治理、經濟、環境和社會等永續指標，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責。

評估期間	2024年01月01日至2024年12月31日
評估範圍	董事會及個別董事成員
評估方式	董事會內部自評及董事成員自評及同儕評估
評估內容	(1) 董事會績效評估：包括對公司營運參與程度、董事會決策品質、董事會成員結構、董事的選任及特續進修、內部控制等。 (2) 個別董事成員績效評估：包括公司目標與務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等。
評估結果	整體來說，董事會及各功能性委員會整體運作完善，符合公司治理之要求，各委員均各盡職責，有效提升董事會職能。

3.1.3 功能性委員會及其運作

審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，聯寶電子設置「審計委員會」由3位獨立董事擔任審計委員會委員，2024年審計委員會共召集6次，委員平均出席100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司2024年度年報。

審計委員會主要所營業務

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
公司內部控制有效實施
公司遵循相關法令及規則
公司存在或潛在風險之管控

3.1 公司治理及誠信經營

3.1.3 功能性委員會及其運作

薪資報酬委員會

聯寶電子設置「薪資報酬委員會」，由3位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2024年薪資報酬委員會共召集3次，委員平均出席率100%。

為建立一個公平與利益共用的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，為創造更高的價值，另透過專家及委員們的經驗及衡平價值，以創造更高的價值，要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司2024年度年報。

薪資報酬委員會主要所營業務

訂定並定期檢討董事及理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構

定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形,並訂定其個別薪資報酬之內容及數額

3.1.4 股東溝通及權益

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

2024年溝通關鍵重大事件

單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
財務部	財務資訊	每季	4次
	財務報告	每季	4次
稽核室	稽核報告	每年	4次
	稽核計畫	每年	1次

3.1 公司治理及誠信經營

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

聯寶電子董事酬金包含報酬、業務執行費用及酬勞；本公司給付酬金之政策及訂定酬金之程序係依據公司章程及核決權限定之，其應由董事會決議行之，並報告股東會及「董事、各功能性委員會委員，經理人薪資酬勞辦法」之規定執行，由董事會參酌薪資報酬委員會建議及依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參考同業水準給付，董事酬勞提報股東會。高階管理階層（總經理及副總經理）之酬金包含薪資、獎金及員工酬勞，係依該職位之權責範圍及所對公司營運目標之貢獻度，並參酌同業市場中之薪資水準而定之。

而董事和高階管理階層之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，本公司支付酬金已併同考量公司未來面臨之營運風險及其與經營績效之正向關聯性，亦與績效連結。未來，聯寶電子規劃於評估薪酬時將ESG永續經營績效納入董事和經理人之績效評核考量中，以作為薪酬評量之依據。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及高階管理階層之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司2024年度年報。

薪酬決定流程

聯寶電子訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估聯寶未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考本公司2024年度年報。本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2024年度的薪酬提案已於2025年5月22日召開的股東大會通過。本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由3位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

年度總薪酬比率

2024年總薪酬比率（其他員工為1）

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	3.33 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	4.42 : 1

註：1. 2024年度總薪酬僅包括薪資

2. 本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及前述數據與前一年度之變動情形請詳見公開資訊觀測站 (<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>)

3.1 公司治理及誠信經營

法規遵循

聯寶電子2024年未有重大違反社會與經濟相關法律^(註)及規定之情事，亦無任何罰款及非金錢制裁之事件發生。

註：重大違規事件係依本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息為依據。

尋求建議和提出疑慮的機制

聯寶電子設有稽核室，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每年一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過公司官網宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

發言人信箱	spokesman@linkcom.com.tw
關係人(客戶/廠商/員工)	ir@linkcom.com.tw
董事長信箱	julie.tan@linkcom.com.tw
員工申訴信箱	hr@linkcom.com.tw
檢舉專用電子信箱	impeach@linkcom.com.tw
獨立董事檢舉信箱	report@linkcom.com.tw

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營(含內線交易)／永續發展之宣導措施、公司內部電子郵件宣導等，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過內部獨立檢舉Email信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營／商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬Email提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責視窗，專責視窗必需在指定時間內回報處理進度，本公司並於每週定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。聯寶電子2024年並無接獲舉報案件。

3.1 公司治理及誠信經營

內部稽核制度

本公司內部稽核單位為獨立單位，直接隸屬董事會，內部稽核單位設置專任稽核人員。實施內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效執行及作為檢討修正內部控制制度之依據。

本公司要求內部稽核人員秉持著客觀公正之立場，確實執行職務，並盡專業上應有之注意，協助管理階層及董事會合理確信內部控制制度運作之執行。內部稽核範圍涵蓋公司所有單位及子公司，其運作包含：

- 依據董事會通過之年度稽核計畫執行查核。
- 督促內部控制制度之遵循。
- 加強法令規定之遵循及執行必要查核事項。
- 追蹤缺失事項改善情形及複查結果。
- 覆核各單位及子公司之自行檢查執行。
- 專案性稽核或專案執行。

為落實公司自我監督之機制、及時因應環境改變，以調整內部控制制度之設計，並提昇內部稽核部門之品質及效率，公司各單位及子公司每年辦理自行評估，由內部稽核單位覆核並綜合自行評估結果，報告董事會。

本公司內部稽核主管之任免應經董事會通過；本公司內部稽核人員之任免、考評及薪資報酬係依據公司人事相關作業流程執行，由人力資源及/或稽核主管向董事長報告並取得其同意。

3.1.5 資通安全管理

本公司已制定資訊安全與個人資料保護管理制度，透過危機預防機制與教育訓練，保障資通安全並將持續透過制度改善與資訊揭露，確保利害關係人能充分瞭解本公司在治理上的努力。



3.1 公司治理及誠信經營

資通安全風險架構

本公司依據資通安全檢查管理辦法及系統災難復原計畫，針對營運中可能面臨的資訊安全風險，採用「規劃（Plan）- 執行（Do）- 檢查（Check）- 行動（Act）」的循環模式，建置並持續維護資訊安全管理制度。透過制度化的管理流程與完整的檔紀錄，確保資訊安全機制有效運作，進而降低潛在風險對營運造成的影響。

資通安全政策

為確保資訊資產的機密性、完整性與可用性，本公司建置資訊安全管理系統，並同步規劃整體資訊安全架構，以強化資訊防護機制。此外，導入國際標準組織所倡導的PDCA（Plan-Do-Check-Act）持續改善流程，整合並強化資訊安全管理體系，建立制度化、文件化與系統化的管理機制，持續監督與審查管理績效，全面落實資訊安全管理與業務持續營運的核心理念。

- | |
|----------------------|
| 1. 落實資通安全管理政策。 |
| 2. 全面導入資通安全管理制度。 |
| 3. 培訓資訊人員資通安全專業能力。 |
| 4. 強化本公司資通安全環境與應變能力。 |
| 5. 達成資訊安全政策所訂定之量測指標。 |

具體管理方案

1. 本公司已啟用數位監控與門禁管制系統，並定期檢視人員進出紀錄及實體資訊設備的保護措施，以強化實體安全管理。
2. 所有系統使用者的權限申請與變更，皆依據核決權限進行嚴格審核，確保公司資料存取的安全性與合規性。
3. 成立專責的「資訊安全組織」，負責推動資訊安全政策，並執行預防措施、事件通報及緊急應變等相關作業。
4. 高階管理階層積極參與資訊安全管理系統之相關活動，展現對政策推動與持續改善的高度承諾。
5. 每年定期召開資訊安全會議，檢討並修訂相關政策，以因應外部環境變化與新興資安威脅。

3.1 公司治理及誠信經營

資通安全管理資源投入

目前資訊部門編制共6人，資安年度預算將依實際防護需求持續編列與投入，確保資源充足以支援資訊安全管理制度之推動與執行。

個人資料保護管理

本公司已制定《個人資料保護管理辦法》，設有專案小組負責實施相關政策，以確保員工個人資料於收集、處理及利用過程中符合相關法規規範，並有效維護資料隱私與安全。該辦法明訂所有員工對個人資料負有保密義務，嚴禁於未經授權情況下，透過網路或其他公開渠道傳播、洩漏或不當使用任何個人資料。

為強化內部資料保護意識，公司不定期進行個人資料保護宣導與教育訓練，協助員工瞭解資料保護的重要性及應遵循之作業程序。此外，內部亦設有監督及稽核機制，以確保各部門在處理個人資料時符合管理辦法及相關法令規範。

截至2024年底，未發生任何涉及員工個人資料外洩或違反個人資料保護法規之事件。未來，公司將持續檢視並強化個人資料管理措施，並依據個資法與國際隱私保護標準（如GDPR）趨勢，適時更新內部規範與實務操作，確保個人資料保護作業持續有效且與時俱進。



3.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理

重大主題	營運策略與經濟績效		
衝擊描述	正面衝擊： 1. 穩健的財務管理提高資金運用效率，增強企業競爭力。 2. 持續優化營運模式，提高獲利能力，提升股東價值，亦能提升市場信任度，吸引更多投資資金。 3. 積極投資新技術與市場擴展，創造業績成長機會。 4. 財務透明與合規性管理可降低財務與法規風險。		
	負面衝擊： 1. 市場波動與經濟不確定性可能影響營收與獲利表現。 2. 成本上升（如原材料、人力成本）可能壓縮利潤空間。 3. 匯率風險與國際貿易政策變動可能影響損益。		
政策 / 承諾	1. 專注磁性元件/無線充電器：應用於網路通訊、電源(PoE)、消費性產品(手機)及健身器材與新市場新應用的發展。 2. 深耕技術：持續引進研發人才及研究機構合作，引進關鍵技術提升核心技術能力。 3. 提升毛利：持續整合共用料、標準化設計提高自動化生產，降低機構複雜化，實現毛利的提升。 4. 為確保研發能力及新產品技術的發展，將參加經濟部產發局-創新優化計畫，提高研發持續創新與新產品外觀設計的實力。 5. 加強公司治理並積極在公司內部推動企業永續ESG，規劃新產品減碳材料與取得ISO 14067碳足跡的證書。 6. 持續數位轉型，建立公司成為一家數據化的企業，依造數據、市場分析、政府政策等，做最佳化的決策依據，提升公司整體營運績效。		
採取行動	- 透過供應鏈優化、精實生產與自動化提升營運效率。 - 增加新市場與業務模式，增加營收來源。		
追蹤評核機制	- 定期每月審視財務報表，確保營運績效符合目標。 - 依照每月績效指標（KPI），確保目標達成。 - 透過內部與外部稽核確保財務透明度與合規性。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	優化產品結構與加強數位轉型，利用數據分析工具，瞭解市場趨勢和客戶行為。	開拓新市場並持续提升市占率	穩定營收成長，確保股東回報，永續發展
年度績效	2024年度營收成長2.1% - 取得ISO 14067碳足跡盤查證書 - 無線充電取得Qi2.0產品認證		
利害關係人的參與	- 定期每年至少兩次舉辦法說會，與投資人、股東溝通財務表現與發展策略。 - 定期每月發布新聞稿提供公司資訊給投資股東。 - 重要財務資訊定期提供在公開資訊站，方便投資大眾查閱。		

3.2 營運策略與經濟績效

顛覆傳統設計：Arch 三合一無線充電座結合小夜燈場景

本公司推出一款質感、現代、實用的Arch 三合一無線充電座結合小夜燈功能，可支援蘋果手機、耳機、手錶無線充電；以木紋與白色外殼打造質感造型，具備可旋轉收納的手錶座與耳機無線充電區，兼顧美感與實用性，提升日常充電體驗。

新穎設計	本產品採用極具現代感的幾何造型設計，搭配柔和圓角，展現俐落且富有溫度的設計語彙。表面選用質感霧面白與水轉印木紋的異材質結合，兼顧美觀與實用，融合科技與自然的元素。正面標示品牌字樣，低調中凸顯專業，整體造型不僅具高度辨識度，更可輕鬆融入居家或辦公空間，成為空間中的設計亮點。	
外觀 & 功能	除了出色的外觀，本產品在功能性上也表現亮眼。手錶充電座可旋轉收納，方便收納亦節省空間；底部設有無線耳機充電區，整合性高，讓桌面更加整潔。背部則提供USB-C充電口與LED指示燈，操作直覺清晰。此外，機身內部配置柔和小夜燈，提供夜間照明，提升整體使用體驗。Arch符合Qi2.0 15W手機快充、耳機Qi BPP認證以及蘋果手錶MFI認證，三合一設計滿足Apple Watch、iPhone與AirPods的同時充電需求，是現代生活中不可或缺的智慧充電夥伴。	
安全性	搭載NTC控溫陣列，確保設備在長時間使用中的穩定性和安全性。同時支持過流、過壓、過溫、短路、過放、過充等多重安全保護，避免因充電不當而引發的安全隱患，為用戶提供更加便捷、安全和高效的充電體驗。	

產品特點

材質	工藝	磁吸設計	便攜設計
ABS+PC環保塑膠	曬紋、金屬漆	磁吸精準對位、快速充電	Apple Watch充電座可翻轉收納、節省空間
電池容量	3合一移動電源	快充功能	Type C輸入
提供夜間照明 營造溫暖氛圍	同時支援手機、手錶 無線耳機充電，一機多用	支持蘋果手機15W充電	快速充電 超高可靠性&穩定性

這一創新產品即將湧入市場，期待著為消費者提供更好的充電體驗。我們將持續努力，致力於推動無線充電技術的發展，並為客戶提供更多創新產品。

3.2 營運策略與經濟績效

3.2.1 營運策略

本公司營運策略聚焦於技術創新、產品多元化與永續發展三大核心方向。首先，專注於磁性元件與無線充電器之研發與應用，積極拓展至AI伺服器、無人機、醫療器材...等新興市場，掌握產業發展趨勢與應用機會。其次，持續深耕技術領域，透過引進研發人才及與研究機構合作，導入關鍵技術以強化核心技術能力，提升產品競爭力。

為優化營運效益，本公司推動共用料件整合與設計標準化，提升自動化生產效率，簡化產品機構設計，進而有效提升整體毛利率。同時，為強化研發能量與新產品開發能力，積極參與經濟部產業發展署之「創新優化計畫」，強化產品創新與外觀設計實力。

在公司治理與永續經營方面，本公司積極推動企業永續（ESG）理念，規劃新產品採用減碳材料，並致力於取得ISO 14067碳足跡認證，以實踐環境責任。此外，持續推動數位轉型，建構數據驅動的決策體系，結合市場分析與政策導向，提升營運效率與整體競爭力，邁向智慧化、永續化的企業發展目標。

3.2.2 經濟績效

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新臺幣千元			
年度	2022年	2023年	2024年
產生的直接經濟價值：營業收入	551,981	554,403	566,052
營運成本	374,272	360,784	379,695
員工薪資和福利（註）	85,316	88,458	101,636
支付出資人的款項	56,280	48,416	31,120
按國家別支付政府的款項	9,554	21,105	8,358
社區投資	-	-	50
留存的經濟價值	26,559	35,640	45,193

註：「員工薪資及福利」已扣除屬於營業成本者。

3.2 營運策略與經濟績效

3.2.3 顯著的經濟衝擊

從風險到韌性：永續發展的雙重面向

負面 衝擊	● 關稅與貿易戰影響 中美貿易緊張導致部分產品加徵關稅，雖未直接課徵於我公司，但間接推升成本、壓縮利潤，並干擾全球供應鏈。 ● 污染與區域衝擊 若供應商未妥善管理廢棄物，可能對當地環境造成損害，進而引發地方抗爭與政府規管，對產能與成本造成不利影響。
正面 衝擊	● 提升生產力與創新 公司導入自動化設備與數位轉型，不僅提升自身效率，也帶動供應鏈的技術升級，增加整體產業競爭力。 ● 促進區域經濟發展 在新興市場（如東南亞）設廠創造就業機會，改善當地貧困狀況與基礎建設。 ● 支援就業與供應鏈穩定 長期合作的零組件供應商與物流業者受益於穩定訂單，支撐上中下游就業。

從政策趨勢到行動方案

國際標準與政策趨勢

隨著ESG、OECD多國企業指導原則及聯合國永續發展目標（SDGs）等國際倡議的推動，企業對外部經濟、社會與環境影響的責任日益受到重視。歐盟推動的供應鏈盡職調查法案與碳邊境調整機制（CBAM）等政策，更進一步強調企業在跨境營運中所需承擔的責任與義務。

利害關係人關注焦點

- 投資者關注企業面對關稅與政策風險的應變能力，以及供應鏈多元化的策略。
- 客戶日益重視製造過程的永續性與勞工條件，品牌形象與供應鏈管理緊密相連。
- 為鼓勵員工創新，持續增加專利數量、拓展技術領域，並將專利成果與SDGs目標結合，同時強化風險控管，確保技術優勢與永續發展並行。

公司回應與行動

我們已鑑別在全球營運與供應鏈管理中，特定國際貿易政策（如關稅）對公司及產業可能造成的間接經濟衝擊，這些衝擊可能導致營運成本上升，並促使供應商與通路策略調整，進而影響地區性就業與經濟穩定。為因應此挑戰，我們持續關注ESG、CBAM等國際政策動態，並透過供應鏈多元化與數位化轉型，降低潛在風險，同時創造對社會與環境的正面影響。

CH4

客戶價值

4.1 產品創新研發

4.2 客戶服務與滿意度

4.1 產品創新研發

研發創新

在全球科技發展與市場競爭加劇的趨勢下，聯寶電子持續強化研發資源與技術創新，透過產品升級與技術整合，確保市場競爭優勢，推動企業穩健成長。公司積極投入研發資金，專注於加速能源轉型與環保技術製造、模組化應用、微型化解決方案等領域，提升技術實力，並拓展策略合作夥伴，以加速產品創新與市場佈局。

「研發創新是企業成長及永續經營的重要基石」，聯寶電子根據市場需求與技術趨勢，制定研發創新策略，涵蓋「加速能源轉型與環保技術」、「模組化與微型化解決方案」、「研發協作與開放式創新」、「研發資源與人才培養」等核心方向，推動技術發展，確保公司在市場中的領導地位。近年來，公司每年研發費用佔營收比例持續提升，2024年度研發支出達 4.5億元，佔當年度營收的 8.02%。

年度	2022年度	2023年度	2024年度
研究發展費用	31,738	38,995	45,397
研發費用佔營收之比例 (%)	5.75%	7.03%	8.02%



4.1 產品創新研發

創新策略

加速能源轉型與環保技術 研發高效能變壓器、減少能源損耗，符合環保標準。	模組化與微型化解決方案 開發模組化和微型化變壓器，適用於不同應用場景。
研發協作與開放式創新 建立垮領域合作，透過開放式創新平台推動技術發展。	研發資源與人才培養 引進和培養技術人才，升級研發基礎設施，支援創新。

產品創新研發之策略藍圖

創新策略	策略做法	核心技術	現有產品或服務	未來產品或服務
加速能源轉型與環保技術	研發高效能變壓器，減少能源損耗	低損耗鐵新材料、高功率密度	平板變壓器	超高效變壓器 (符合更嚴格能效標準)
模組化與微型化解決方案	開發模組化變壓器系統	快速組裝接口、標準化模組設計	高壓、低壓變壓器	可客製化變壓器 (適應不同應用場景)
研發協作與開放式創新	建立垮領域合作	AI、大數據分析	產學研合作計畫	企業聯合研發平台
研發資源與人才培養	人才引進與內部培訓	AI模擬設計、自動化測試技術	內部研發團隊	研發人員數位孿生測試環境
	研發基礎設施升級	高精度測試平台、智慧製造	研發測試中心	AI智能化生產線

4.1 產品創新研發

產品永續設計

本公司致力於產品生命週期各階段的环境友善性，從「搖籃到墳墓」的PLC思維出發，將永續設計融入產品的每一個環節。我們不僅追求產品的利潤，更重視其對環境的影響，力求在產品功能、品質與使用壽命之間取得平衡，全面推動綠色產品轉型。

具體而言，我們在產品設計階段即導入4R策略，以減少對環境的負擔：

- Reduce (減少)：透過優化產品結構設計，平均減少15%的原材料使用，例如採用更輕量化的外殼材料。
- Reuse (重複使用)：提升產品的耐用性與可維護性，延長產品生命週期，並鼓勵客戶重複使用產品包裝材料。
- Recycle (回收)：優先選用可回收或再生材料，目前產品中平均有30%的材料來自回收來源，並積極尋找更多可替代的環保材料。
- Replace (替代)：逐步以生物基材料或可降解材料替代傳統的石油基材料，例如以植物纖維替代塑膠包裝，減少對石化資源的依賴。

此外，我們也積極簡化產品包裝設計，減少不必要的材料使用，並鼓勵供應商採用更環保的包裝方式。透過這些具體措施，我們期望能為環境永續發展貢獻一份力量。

產品專利管理

本公司為鼓勵同仁激發腦力，致力研究創新，並將研發成果以公司名義申請取得國內、外專利，以充實公司的智慧財產權及提升產品競爭力，同時確保同仁的發明及創作權益，於每申請案遞件之前，權責人員均先進行專利檔檢索流程，瞭解先進技術發展，強化申請專利案的技術內容，以提升申請案通過比例。如通過提案人員，也可獲得獎金以資鼓勵。

在2024年，取得專利件數為55件，展現公司對於專利申請的重視。聯寶於2024年取得專利有六成為發明專利，內容不僅包含主力的變壓器，也包含無線充電等產品，展現公司智慧財產佈局的完整性及成長性。

專利申請階段

1. 申請階段

依據市場趨勢、技術發展與客戶需求提出專利申請
鼓勵員工提交研發提案並享有專利申請獎勵。

3. 保護與使用階段

採取專利保護措施(如法律維權)
進行專利應用與商業價值轉化

2. 審核階段

由專利委員會進行審查，檢索現有專利文獻，評估創新性
分析評鑑與技術矩陣建構後提案送審。



4.1產品創新研發

研發人才培育

公司重視研發人才培育，首先以前期核心技術中心為基礎，匯集前沿技術與頂尖人才。鼓勵員工至內部學習平臺進行線上學習及參與各項知識論壇,不僅有助於研發經驗的累積和傳承，更能激勵研發人員積極度的提升。

此外，我們也持續與學界進行產學合作，整合學界的研發能量從事前瞻計畫的研究，合作範圍涵蓋車用、電源產品效能提升、設計優化等項目，此法不僅加深學術與產業界之間的交流，同時加速了創新技術的開發與應用。也強化員工的專業能力，為企業長期競爭力注入活力。

研發策略主軸	內容	成果
前期核心技術中心	建立前期核心技術中心，包含未來關鍵技術策略、核心技術研究、研發資源管理。	探討將技術與材料應用於高功率、高效能之趨勢產品之技術，主要建立高效能之節能應用技術。
內部員工在職培訓	搭配公司內部線上學習平臺與至外部聘請講師進行教育訓練，展開跨部門依月、季、年度的各項知識學習會，助於研發經驗的傳承和累積。	2024 年度研發部門每人平均學習時數達 24 小時，在研發週會共用技術心得與研發經驗，採具共識建立標準和準則，以提高專案開發的品質及效率。
外部產學合作成果	與學術單位展開密集的產學合作，有效運用整合學界前瞻研發資源，加速公司知識傳化與技術革新。	與國立台灣科技大學、國立臺北科技大學、國立成功大學等多校進行電子設備相關之產學合作，範圍涵蓋車用、電源產品效能提升、設計優化等項目。

這些內容顯示，公司積極在內部培養人才，並透過產學合作強化研發能力，以確保技術創新的持續推動。



4.1 產品創新研發

2024年，聯寶電子在產品創新研發方面展現了積極的姿態，與台灣科技大學展開了密集的產學合作，探索前所未有的研發方向。公司同時啟動了內部創新專案，強化新技術的導入與驗證機制，確保產品在市場上保持領先地位。

產學合作機制建立	與台灣科技大學電子與電機工程系合作，成立聯合研發小組，定期召開技術研討會，並提供研究生參與企業研發專案的機會。
技術研發與驗證	- 開發新型平板變壓器設計，提升能源轉換效率。 - 探索新產品應用，如電源磚設計，以創造產品體積極小化。
內部創新專案推動	透過內部創新競賽，激勵工程團隊提出創新方案，並透過實驗驗證可行性。
市場導向測試	新技術開發後，與主要客戶合作進行試產與測試，以確保技術符合市場需求。

然而，聯寶在推動這些創新時也面臨著挑戰。技術挑戰方面，新產品應用存在不確定性，需進行多輪測試與驗證。聯寶的解決方案是與同業合作，進行產品特性分析與性能測試。在資源整合方面，產學合作初期，學術端與企業端對技術應用的理解不同。聯寶透過技術交流活動，提升雙方的協作效率。在市場驗證方面，新產品導入市場可能面臨接受度問題。聯寶透過試產與客戶反饋機制，確保產品規格符合市場需求。

質化效益方面，聯寶與台灣科技大學建立了長期研發合作機制，提升公司技術競爭力，內部創新專案機制成熟，激發工程團隊的創新動能。量化效益方面，聯寶成功開發了兩項新技術，包含平板變壓器設計、電源磚開發，並取得兩項專利，增強公司技術壁壘。未來，聯寶將深化產學合作，擴展與學術機構的合作範圍，涵蓋更多前瞻技術領域，強化專利佈局，積極申請更多專利，確保技術競爭優勢，並提升市場導入速度，建立快速試產與市場測試機制，縮短技術商業化週期。



4.2 客戶服務與滿意度

本公司建立完整的顧客權益維護政策與處理制度，涵蓋服務回饋、品質改善、申訴管理、資訊安全與健康風險控管等面向，致力於保障客戶正當權益並持續提升滿意度與信任度。

一、客戶服務與滿意度追蹤機制

為了解客戶對產品與服務的實際體驗與建議，本公司依據《客戶服務程序》，定期進行多語系顧客滿意度調查（提供中、英、日語問卷），收集橫跨不同市場的顧客意見並進行統計分析，同時導入5W2H問題分析表與PDCA改善機制，強化反饋追蹤與系統性優化作業。

二、客戶申訴管道及處理制度

依據《客戶抱怨處理程序》，公司設有嚴謹的跨部門聯合處理流程，依據申訴程序時效與標準執行，客戶亦可透過電子郵件反應意見或進行申訴，以維護權益。

所有客訴案件均建檔，並透過系統管理與成本核算，定期統計分析。對於確認為公司責任之案件，將開立矯正或預防措施報告，並依改善需求啟動內部標準化流程。

- 客戶溝通／客訴信箱：ir@linkcom.com.tw

三、顧客健康與產品安全管理

本公司已將有害物質控管納入品質系統管理，確保產品在環保與使用安全上達基本標準。

針對顧客健康與使用安全，公司已規劃以下強化措施：

- 推動產品警示標示與使用說明之標準化設計，特別針對高風險工業應用領域。
- 在新品設計階段即納入DFMEA（Design Failure Mode and Effects Analysis）評估及顧客應用場景驗證，以減少潛在使用風險。

四、價值鏈控管與商品安全承諾

本公司全面掌握並管控產品從原物料、製程、物流至最終銷售之全價值鏈安全性，透過制度化管理、資訊回報與內部通報機制，確保產品安全性持續符合法規與客戶期待，並提升整體品質風險韌性。



CH5

永續服務

5.1 供應鏈/原物料管理

5.1 供應鏈/原物料管理

重大主題管理

重大主題	供應鏈/原物料管理		
衝擊描述	正面衝擊: 1.透過綠色採購政策，促進供應鏈永續發展，減少環境負荷 2.提升供應商社會責任表現，間接改善供應商之勞工權益		
	負面衝擊: 1.綠色環保材料價格高於傳統選項，提升採購成本。 2.符合永續標準的供應商數量有限，增加尋找與合作難度。 3.永續轉型可能導致價格調整，但客戶接受度低，影響市場競爭力。		
政策/承諾	1.遵循國際永續標準，如RBA 責任商業聯盟行為準則，推動負責任採購 2.承諾優先選擇通過環保認證，如ISO 14000、ISO 14064、ISO 14067的供應商，並要求供應商遵循 EU RoHS、EU REACH 等規範，不使用危害環境之物質，減少對於環境的衝擊		
採取行動	1.導入供應商評鑑系統，將環境與社會指標納入評分 2.將ESG稽核納入年度供應商評審		
追蹤評核機制	每年進行供應商績效評分，如：受評分的供應商須填妥《供應商社會責任評估表》，其自評結果未達良好，供應商須依結果內容提出改正說明。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	1.100%供應商簽署<供應商社會責任行為準則> 2.50%供應商取得環保認證，如ISO 14000	50%供應商取得環保認證，如ISO 14064	1.50%供應商取得環保認證，如ISO 14067 2.達成零衝突礦產供應鏈
年度績效	2024年已達成85%供應商簽署<供應商社會責任行為準則>		
利害關係人的參與	1.供應商協作：定期展開現場審核，並通過供應商行為準則確保其確實遵守相關規定，如無衝突礦物，勞工符合法規要求等 2.內部培訓：舉辦供應鏈管理課程，提升公司風險應對能力		

5.1 供應鏈/原物料管理

5.1.1 供應商概況

聯寶電子於2024年合作供應商共230家。主要採購類別為磁性元件、無線充電等兩大類，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」採購金額為前85%之直接材料供應商，共計50家，佔所有供應商比例約22%。2024年採購金額約為新臺幣292,899千元，而採購支出最高的項目是磁性元件。

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額 (新台幣千元)	採購比例(%)
磁性元件	95	中國地區	234,880	80
無線充電	135		58,019	20

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
磁性元件	20	75	95
無線充電	30	105	135

5.1.2 原物料採購及管理

來自當地供應商的採購支出比例

供應商為聯寶重要的營運夥伴，為了能及時向客戶提供產品與服務，我們採取優先向所在地供應商採購所需物料，確保供應鏈的彈性與效率，同時提升所在地區的經濟發展。2024年重要營運據點當地採購金額比例為87.81%。

單位：新臺幣千元；%

項目	2022年	2023年	2024年
向當地供應商採購金額	299,387	267,732	292,899
總採購金額	299,528	281,003	333,556
向當地供應商採購金額百分比	99.95	95.28	87.81

註：

1. 當地定義為組織營運據點所在之國家
2. 聯寶電子重要營運據點定義為依當地法規登記為公司型態者，包含台灣及中國地區。

5.1 供應鏈 / 原物料管理

所用物料的重量或體積

聯寶在2024年度共使用 578.88 噸之原物料來生產和包裝主要產品；其中不可再生物料為208.56噸，包含塑膠材料、金屬材料、電子零件等；可再生物料為370.32噸，主要為紙類及木材類。

原物料名稱	是否可再生	單位	2024年使用量
紙類和木材類	可再生	噸	370.32
塑膠材料	不可再生	噸	53.49
金屬材料		噸	99.68
電子零件		噸	1.6
包裝材料		噸	31.39
化學材料		噸	5.67
絕緣材料		噸	1.96
線材類		噸	12.85
電池類		噸	1.93
原物料總使用量		噸	578.89

5.1 供應鏈 / 原物料管理

5.1.3 供應商評估管理

聯寶電子致力於建立一個永續的供應商評估體系，提升供應商的環境和社會責任意識，並打造一個透明且負責任的供應鏈。為實現這些目標，公司採取了以下措施：

- 建立永續供應商評估體系：公司每年對所有供應商進行全面的評審，以確保其符合聯寶的供應商行為準則。
- 提升供應商環境和社會責任意識：透過定期的評審和考核，提升供應商在環境保護和社會責任方面的意識和表現。
- 打造透明、負責任的供應鏈：公司已經與80%的供應商簽訂了《衝突礦產承諾書》，以確保供應鏈中的礦產來源符合道德和法律要求。

為了進一步加強供應商管理，公司成立了跨功能評審小組，由工程單位、品保單位和採購單位組成跨職能團隊，依據年度評審計劃展開供應商評審。此外，公司還推動關鍵原材料供應商進行ESG（環境、社會和治理）評估，目標是達到90%的評估覆蓋率。同時，推動關鍵原材料的可追溯率達到90%，並要求供應商每年減少3%的碳排放。未來，公司計劃將ESG評估擴展到二級供應商，進一步提升整個供應鏈的可持續性和責任感。

採用環境、社會標準篩選新供應商

本公司於供應商合作前，檢視供應商之供貨品質、交貨期間、價格、服務及財務穩健性是否符合要求，以確保供貨穩定無虞。另，新進供應商必須通過供應商社會責任管理評核，經審核其「勞動人權」、「環境保護」、「健康與安全」作為符合公司ESG 永續標準要求，並簽署「供應商社會責任聲明」，才能成為聯寶電子的正式供應商。

2024年，我們共新增了7家供應商，所有新供應商均通過了環境及社會標準的篩選，篩選比例達到100%。環境標準包括ISO 14001環境管理系統認證、遵循EU RoHS等規範，並要求供應商不使用對人體健康有害的物質。社會標準則涵蓋供應商是否存在雇用童工、未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通不良、表達自由受限等問題。

供應商對環境、社會的負面衝擊，以及所採取的行動

為確保所有供應商符合聯寶的供應商行為準則的要求，公司建立供應商評核制度。每年針對所有供應商進行社會責任評鑑稽核，受稽核的供應商須透過填寫《供應商社會責任評估表》，以便公司能夠全面瞭解供應商在社會責任方面的表現，並確保其符合聯寶的標準和要求。2024年已進行環境及社會衝擊評估鑑別之供應商共7家，皆未有對環境及社會具有重大實際或潛在負面衝擊之供應商；亦無供應商具重大實際或潛在負面的環境及社會衝擊。

5.1 供應鏈/原物料管理

結社自由及團體協商

聯寶尊重員工有權自由組織或加入工會或其他勞工組織，無需事先獲得雇主的許可。公司不得干涉或阻止員工參與這些組織的活動，也不得對參與者進行任何形式的歧視或報復。為確保政策透明度，公司應明確告知員工其結社自由的權利，並提供相關政策檔和指導。員工應瞭解如何行使這些權利，以及在權利受到侵犯時的申訴途徑。透過這些政策和機制保障員工的基本權利，以促進勞資關係的和諧與穩定。

本公司不曾發生強迫員工超時工作、加班之情事，透過相關管理辦法預防超時工作之事件發生。並請供應商簽署《供應商社會責任行為準則》及《供應商社會責任承諾書》，以確保能符合社會責任，2024年度並無面臨結社自由及團體協商風險的營運據點和供應商。

《供應商社會責任行為準則》、《供應商社會責任承諾書》內容

- | |
|------------------------|
| 1. 禁用童工與任何非自願性勞工 |
| 2. 遵守工資與工時相關法規 |
| 3. 不因性別、種族、宗教、政治傾向而受歧視 |
| 4. 確保員工集會結社自由 |
| 5. 提供員工安全與健康的工作環境 |

強迫勞動及使用童工之風險

本公司所有員工均受到勞動合約之充分保障；所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下進行，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動；本公司2024年度並無具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商。

另，聯寶電子依法聘僱員工，杜絕強迫勞動，以及奴隸、人口販賣、僱用童工等違反勞動人權行為發生。2024年度並無使用童工之營運據點和供應商。

CH6

綠色營運

6.1 氣候變遷與調適

6.2 能源管理

6.3 溫室氣體排放管理

6.4 廢棄物產生

6.5 水資源管理

6.1 氣候變遷與調適

重大主題管理

重大主題	氣候變遷與調適
衝擊描述	正面衝擊： 完善的調適策略不僅是風險控管的關鍵，更是企業永續發展與價值創造的重要基石。透過持續調整策略，有效管理氣候相關風險，不僅能降低對公司營運與財務的潛在衝擊，更有助於掌握轉型契機，提升企業競爭力，並贏得客戶及其他外部利害關係人的信任。 負面衝擊： 若未能落實溫室氣體與能源的有效管理，導致溫室效應日益加劇，進而引發各類氣候災難，不僅對經濟、環境與人類生活造成嚴重衝擊，也無法滿足客戶及其他利害關係人的期待。且恐進一步惡化氣候變遷問題，帶來更頻繁且劇烈的天災，對全球經濟體系、生態環境及人類福祉造成深遠且不可逆的損害。
政策／承諾	1.強化氣候韌性 2.推動低碳設計製造 3.提升能源使用效率 4.廠內推動隨手關燈政策 5.為符合法規要求，廠區提出設置綠色能源示範點的因應方案，並進行設置光伏發電
採取行動	1.培訓集團人員深耕ESG思維 2.積極推行溫室氣體盤查導入ISO 14064-1與產品碳足跡，持續減少溫室氣體排放及設計綠能產品，成為產業低碳標竿 3.積極推動節能措施，如：使用節能燈具、公務車汰舊換新，減少環境汙染，加強宣導環保觀念落實節能行動，提高能源使用效率；在本公司中國地區據點部分，持續汰換老舊燈具，安裝LED照明燈；推行零廢棄政策棄政策，分類回收生產廢料（如金屬、紙皮），宣導節約能源，以促進永續發展
追蹤評核機制	1.持續追蹤培訓計畫與推廣進度，確保相關知識與技能有效傳達與落實。同時，安排 ISO 14064-1 與 ISO 14067 的外部查證與確信作業，以提升溫室氣體盤查與碳足跡管理的透明度與可信度 2.本公司中國地區據點依據 ISO 14001 環境管理系統標準，建立並執行內部管理審查程序，確保環境管理效能持續改善。針對排放管理，每年定期進行績效評估，以掌握排放狀況與改善空間。此外，每半年召開一次「氣候變遷風險與機會鑑別檢討會議」，系統性識別並評估氣候相關風險與機會

6.1 氣候變遷與調適

重大主題管理

	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
管理目標	1.成立永續發展委員會，領導全球團隊共同推動永續發展目標 2.持續進行ISO 14064-1 查證確信 3.取得ISO 14067產品碳足跡認證 4.推動節能減碳行動、使用電子化表單及簽核流程減少紙張用量、宣導隨手關燈、將冷氣溫度設定在舒適且節能的範圍內，避免過低的溫度設定，從而減少能源浪費 5.碳排放量較基準年（2022年）減量10%	1.碳排管理智慧化，掌握碳排熱點持續減碳 2.承諾科學減碳目標 (SBTi) 3.積極參與ESG相關議倡(RE100等) 4.碳排放量較基準年（2022年）減量20%	1.較基準年（2022年）減少50%溫室氣體排放 2.規劃ISO 50001能源管理、ISO 14068碳中和等查證
年度績效	1.成立永續發展委員會 2.完成集團 ISO 14064-1 確信 3.取得ISO 14067產品碳足跡查證意見聲明		
利害關係人的參與	政府機構	不定期向環境部、產業發展署等政府單位瞭解溫室氣體管理相關資訊，提升能源效率，落實減碳目標	
	供應商	不定期進行供應商業務訪視，宣導推行溫室氣體盤查，共同推行減碳方案	
	員工	不定期宣導節約能源、資源回收利用等措施，共同推動節約環保行動，鼓勵員工提出建議，優化能源效率	

6.1 氣候變遷與調適

6.1.1 氣候變遷因應

氣候治理

聯寶電子董事會為氣候相關議題之最高治理單位，負責推動及決策公司之氣候相關策略方向，並監督整體氣候行動的推展；董事會在決議公司氣候承諾與目標方面扮演關鍵角色，不定期討論當前氣候風險和機會趨勢，並監督整體策略以應對關鍵氣候風險，確保公司永續經營。2024年，聯寶電子由董事會指派永續發展委員會負責執行氣候相關議題之管理與推動，由董事長擔任永續長、總經理擔任召集人，且轄下設有3大推動小組(環境維護小組、公司治理小組、社會公益小組)，主要負責擬定各項ESG專案方針與執行，而3大推動小組召集人則由公司內部相對應之部門最高管理者兼任；針對氣候相關議題，由環境維護小組負責鑑別氣候議題的因應措施及氣候議題執行策略擬定，並提報永續發展委員會進行討論。永續發展委員會每年至少召開一次會議，由小組召集人針對公司之氣候關鍵機會風險議題與永續策略及專案執行成效進行審核，並由永續長將永續策略規劃及年度執行成果提報董事會進行決策與指導。

氣候相關風險鑑別評估及策略

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期 (1-3年)	颱風將導致營運中斷、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題。相關的復原成本和產品交付時間延遲將使管理成本增加和銷售減少。	颱風影響時啟動應變小組留守機制，巡檢及確保各重要設備正常運作，投保災害保險確保遭受災害時減輕衝擊。	財務影響為應變小組的開支及保險花費共計投入新臺幣515千元。	2024年已投保相關災害保險，包含火災、爆炸、雷擊、暴雨、洪水、暴風、龍捲風、冰雹、颱風、颶風、暴雪、突發性滑坡、崩塌、泥石流、地面突然下陷下沉及飛行物體及其他空中運行物體墜落等，保費共計新臺幣515千元。

6.1 氣候變遷與調適

氣候相關風險鑑別評估及策略

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	政策和法規	國內政府碳費徵收	長期 (5-10年)	1. 為減少碳排放，導入低碳製程，如：進行能源轉換，使用再生能源，將使投資及營運成本增加。 2. 碳費徵收，恐增加公司的財務負擔，將使營運成本增加。	1. 增加自動化生產線。 2. 調漲成本適度轉嫁銷售客戶。 3. 提高原物料在地採購比例，減少產品碳足跡。	1. 開發自動化生產線，將使開發成本增加。 2. 調漲成本適度轉嫁銷售客戶，增加營業收入，然而，亦可能因為商品價格上漲，進而造成部分客戶流失，降低營業收入。 3. 開發在地供應商，從長遠來看，可以有效降低運輸成本並減少碳排放。然而，在地供應商可能會提供較高的價格，這可能導致企業的採購成本上升。	1. 2024年增加3台自動化設備，未來將持續開發，以提升生產效率。 2. 逐步增加在地供應商，截至2024年在地供應商已達98%。
	市場	原物料價格上漲	中期 (3-5年)	原物料價格上漲，將使生產成本提高，進而影響公司的獲利能力及市場競爭力。	適度轉嫁銷售客戶，以減少原物料價格上漲的成本風險。	由於銷售價格的上調，財務風險已經有所降低。未來，我們將持續關注價格變動，以避免過度上漲導致訂單流失。	2024年度毛利率33%，與前一年度毛利率差異不大，我們將繼續努力保持這一水準，確保公司穩定的獲利能力。

6.1 氣候變遷與調適

氣候相關機會鑑別評估及策略

機會類別	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	長期 (5-10年)	為強化生產和配銷流程，在生產面，規劃導入自動化生產，以提高產能，增加營業收入。另在配銷面，規劃藉由最佳化出貨安排減少運輸趟次，以減少碳排及運費。	1. 導入生產自動化，可提升生產效率並對環境帶來正面影響。 2. 將多個訂單合併成一次運輸，減少運輸趟次，從而降低運費和碳排放。	1. 透過導入自動化，提升生產效率及產能，降低營運成本，增加營業收入。 2. 因減少運輸趟次，將減少碳費及運輸成本，使費用成本減少。	在2024年，我們將持續推動生產自動化和最佳化出貨安排。若這些措施成功實施，預計將使公司的營業收入增長2%。
產品和服務	開發和/或增加低碳商品和服務		為反映消費者偏好的轉變，若能成功開發相關低碳商品，不僅能提高營業收入，亦可提高市場競爭地位。	因應國際淨零排放趨勢，開發及增加低碳商品，如無線充電產品。	開發無線充電產品，將使研發成本增加，然產品開發完成後，將增加營業收入。	2024年度成功開發46項無線充電產品，營收為105,558千元。
韌性	能源替代 / 多元化		隨著市場需求的變化和技術的進步，韌性產品的需求將會持續增加。公司將透過不斷創新和改進，保持競爭優勢，以提升營業收入。	持續開發綠能相關產品，如：無線充電及電動車相關產品等。	綠能設備為未來國際發展趨勢，持續開發綠能產品，將使研發成本增加，然綠能產品開發完成後，將挹注營業收入成長。	2024年度成功開發58項綠能相關產品，合併營收為566,052千元，較去年成長2%。

6.1 氣候變遷與調適

氣候風險管理制度

2024年聯寶電子尚未將氣候風險之辨識、評估及管理流程整合於整體風險管理制度中，未來將規劃訂定氣候變遷風險之管理流程，並納入聯寶電子整體的企業風險管理機制中，確保氣候變遷相關風險與營運、財務等其他重要風險同步管理，進而提升整體風險應對能力。

針對氣候風險管理流程，將依照公司之風險與機會管理程序展開針對各項風險與機會納入營運決策全面控管，流程如下說明：

1 ↓	各單位風險/機會報告提出
2 ↓	單位主管初步判斷影響程度
3 ↓	召開跨部門評估會議（由總經理或管理代表主持）
4 ↓	確認重大風險與機會考量面
5 ↓	納入制度文件，建立追蹤紀錄
6	彙整登錄於系統，由總經理核定，並向董事會報告企業推動永續相關進度，內容須包含氣候變遷相關風險、規劃、執行及結果



6.2 能源管理

近三年內部的能源消耗量

能源種類		單位	2022年		2023年		2024年	
			聯寶電子	東莞聯寶	聯寶電子	東莞聯寶	聯寶電子	東莞聯寶
非再生燃料	汽油	公升	5,201	3,614	4,854	4,477	4,717	5,891
		GJ	169.8	118	158.5	146.2	154.1	192.4
	柴油	公升	0	500	0	1,870	0	1,970
		GJ	0	17.6	0	65.8	0	69.3
	液化石油氣 (LPG)	公升	0	58	0	116	0	203
		GJ	0	1.6	0	3.2	0	5.6
外購電力		度(kWh)	169,909	763,817	222,200	766,563	230,264	883,522
		GJ	611.8	2,750.40	800.1	2,760.30	829.1	3,181.40
能源總消耗量（合計）		GJ	3,669.20		3,934.10		4,431.90	
組織特定度量值		合併營收 （新臺幣百萬元）	551.98		554.4		566.05	
能源密集度		能源總消耗量(GJ) / 組織特定度量值	6.6473		7.0961		7.8295	

註：

1. 能源使用量已換算為十億焦耳(GJ)，各類能源熱值轉換係數依據112年台灣經濟部能源署之能源產品單位熱值表。汽油1公升=7,800 kcal、柴油 1公升=8,400 kcal、液化石油氣(LPG) 1公升=6,635 kcal、電力1度=860 kcal、1 kcal = 4.187 KJ；1 KJ=10⁻⁶ GJ。
2. 本數據統計自各年度台電用電資料、中國南方電網有限責任公司用電資料及油品採購紀錄，無任何估算值。
3. 數據統計範圍為聯寶電子股份有限公司及東莞聯寶光電科技有限公司。
4. 本公司無使用再生能源及出售能源之情形。
5. 能源密集度=能源總消耗量(GJ)/組織特定度量值 (合併營收新臺幣百萬元)。



6.3 溫室氣體排放管理

近三年直接（範疇一）及間接（範疇二）溫室氣體排放情形

溫室氣體範疇			排放量					
			2022年		2023年		2024年	
			聯寶電子	東莞聯寶	聯寶電子	東莞聯寶	聯寶電子	東莞聯寶
範疇一	固定燃燒	公噸CO ₂ e	0	0.2795	0	0.463	0	0.8818
	移動燃燒	公噸CO ₂ e	12.2593	10.077	11.4422	15.8614	10.8469	19.5391
	逸散排放	公噸CO ₂ e	25.8979	66.8872	25.852	74.6415	23.8149	77.8701
範疇二	輸入電力	公噸CO ₂ e	84.105	319.1227	109.7667	426.8223	109.1452	474.0979
總排放量 (範疇一+範疇二)		公噸CO ₂ e	518.6286		664.8491		716.1959	
組織特定度量值		合併營收新 臺幣百萬元	551.98		554.4		566.05	
溫室氣體排放強度			0.9396		1.1992		1.2653	

註：

- 溫室氣體排放量：依循ISO 14064-1：2018 進行盤查，並以營運控制權法之方式進行計算，盤查邊界為聯寶電子股份有限公司及東莞聯寶光電科技有限公司。
- 範疇一統計範疇包含：液化石油氣、柴油、汽油、冷媒、化糞池、滅火器等；所包含的溫室氣體種類為二氧化碳CO₂、甲烷CH₄、氧化亞氮N₂O、氫氟碳化物HFCs。
- 範疇二的統計範疇：外購電力；所包含的溫室氣體種類為二氧化碳CO₂。
- 聯寶電子股份有限公司及東莞聯寶光電科技有限公司無產生生物源的二氧化碳排放量。
- 本公司自 2022年 開始進行溫室氣體排放盤查，故設定2022年為基準年。
- 範疇一計算方法為活動數據×排放係數×GWP值。排放係數值引用「環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」、「電子設備製造企業溫室氣體排放核算方法與報告指南」進行計算；GWP值係引用IPCC 第六次評估報告。
- 範疇二計算方法為活動數據×排放係數×GWP值。引用之排放係數為「經濟部能源署公告之112年電力排放係數= 0.494 公斤 CO₂e/度」、「生態環境部2024年發布 2022 年電力二氧化碳排放因數= 0.5366 kgCO₂/kWh」；GWP值係引用IPCC 第六次評估報告。
- 溫室氣體排放強度=總排放量（範疇一+範疇二）/組織特定度量值（合併營收新臺幣百萬元）；所包含的溫室氣體種類為二氧化碳CO₂、甲烷CH₄、氧化亞氮N₂O、氫氟碳化物HFCs。

6.3 溫室氣體排放管理

近三年其它間接（範疇三）溫室氣體排放情形

溫室氣體範疇		單位	排放量					
			2022年		2023年		2024年	
			聯寶電子	東莞聯寶	聯寶電子	東莞聯寶	聯寶電子	東莞聯寶
範疇三	購買的產品和服務	公噸CO ₂ e	18.8816	43.4264	24.5519	78.6668	25.2538	90.3162
	上游運輸及配送	公噸CO ₂ e	1.2913	3.8374	0.6264	4.5372	0.6009	4.8525
	運營中產生的廢棄物	公噸CO ₂ e	3.6136	33.2058	2.9981	44.7599	2.487	75.4003
	商務旅行	公噸CO ₂ e	5.3364	0.988	17.0626	1.859	17.6423	3.396
	下游運輸及配送	公噸CO ₂ e	0.3414	18.5359	0.8548	13.6191	0.5741	12.7044
範疇三總排放量		公噸CO ₂ e	129.4578		189.5358		233.2275	
組織特定度量值		合併營收 新臺幣百萬元	551.98		554.4		566.05	
溫室氣體排放強度			0.2345		0.3419		0.412	

註：

- 溫室氣體排放量：依循 ISO 14064-1 進行盤查，並以營運控制法之方式進行計算，盤查邊界為聯寶電子股份有限公司及東莞聯寶光電科技有限公司。
- 範疇三的統計範疇：購買的產品和服務、上游運輸及配送、運營中產生的廢棄物、商務旅行及下游運輸及配送；所包含的溫室氣體種類：二氧化碳CO₂。
- 聯寶電子股份有限公司及東莞聯寶光電科技有限公司無產生生物源的二氧化碳排放量。
- 本公司自 2022年 開始進行溫室氣體排放盤查，故設定2022年為基準年。
- 計算方法為活動數據×排放係數×GWP值。排放係數值引用產品碳足跡資訊網、中國產品全生命週期溫室氣體排放係數庫、ICAO 碳排計算器所公佈之最新排放係數；GWP值係引用IPCC 第六次評估報告。
- 溫室氣體排放強度＝範疇三排放量/組織特定度量值（合併營收新臺幣百萬元）；所包含的溫室氣體種類為二氧化碳CO₂。

6.4 廢棄物產生

最近兩年廢棄物產出量

年度	有害廢棄物（公噸）	非有害廢棄物（公噸）	總重量（公噸）
2024年	0.58	5.1	5.68
2023年	0.55	3.9	4.45

註：本統計僅涵蓋東莞聯寶光電科技有限公司之數據。由於台北辦公室之廢棄物用量無法獨立切割計算，故無法提供其精確數據。

在廢棄物產出方面，因2024年產能增加，導致2024年相較2023年總體廢棄物量增加27.6%，係因包裝紙箱用量較大，未來將透過環保3R政策，即減量(reduce)、回收(recycle)、再利用(reuse)，讓資源循環永續利用，以減少對環境的破壞與污染。

- 短期目標：設定為每年減少1~3%廢棄物量,預期在2025年達到減少4%的廢棄物總量。
- 中、長期目標(2025年後)：預期在2030年達到減少5%的廢棄物總量。

6.5 水資源管理

最近兩年度用水量

本公司長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，將可利用之水資源發揮更大效益。2024年因為產能增加的原因，相較於前一年(2023年)超過 7 %，但本司會持續改善，進行水資源的節能管理。

年度	用水量（度）
2024年	18,911
2023年	17,740

註：

1. 一度水=1公噸=1立方公尺=1,000公升
2. 本統計僅涵蓋東莞聯寶光電科技有限公司之數據。由於台北辦公室之用水量無法獨立切割計算，故無法提供其精確數據。



CH7

以人為本

7.1 幸福職場

7.2 職業健康與安全

7.3 員工關懷與福利



7.1幸福職場

人力結構

截至2024年12月31日，聯寶電子員工人數為243人，正職員工為241人，佔整體人數99.18%，非正職員工（定期契約勞工）2人，佔整體人數0.82%，報導期間內，員工人數沒有重大顯著波動。聯寶電子在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達100%。聯寶電子確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在工作地點分佈上，24.69%的員工位於主要營運據點為台灣，其他75.31%員工則分佈於中國。

聯寶電子重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為1.08：1。另，聯寶電子除243位員工外，截至2024年12月31日共141人為透過外包廠商僱用之非員工的工作者，工作內容主要包含產線上作業，大致分為繞線、包裝、檢查、測試，以上四站流程作業，報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

員工人力結構_依性別分類

類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比
勞雇合約	永久聘雇員工（或稱不定期契約勞工）	126	52.28%	115	47.72%	241	99.18%
	臨時員工（或稱定期契約勞工）	0	0	2	1	2	0.82%
	無時數保證的員工（或稱零工經濟者）	0	0	0	0	0	0
勞雇類型	全職（或稱全時勞工）	126	52.28%	115	47.72%	241	99.18%
	兼職（或稱部分工時勞工）	0	0	2	1	2	0.82%

1. 員工人數截至2024年12月31日，以實際員工人數統計計算。
2. 統計涵蓋範圍為聯寶電子股份有限公司、東莞聯寶光電科技有限公司、深圳聯驊電子科技有限公司、LINKCOM MANUFACTURING INTERNATIONAL CO.,LTD.及LINKCOM USA, INC.。
3. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。



7.1幸福職場

員工人力結構_依地區分類

類別	組別	工作區域／台灣		工作區域／東莞		工作區域／深圳		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數
勞雇合約	永久聘雇員工（或稱不定期契約勞工）	59	24.48%	172	71.37%	10	4.15%	241	99.18%
	臨時員工（或稱定期契約勞工）	1	50%	1	50%	0	0	2	0.82%
	無時數保證的員工（或稱零工經濟者）	0	0	0	0	0	0	0	0
勞雇類型	全職員工（或稱全時勞工）	59	24.48%	172	71.37%	10	4.15%	241	99.18%
	兼職員工（或稱部分工時勞工）	1	50%	1	50%	0	0	2	0.82%

1. 員工人數截至2024年12月31日，以實際員工人數統計計算。
2. 統計涵蓋範圍為聯寶電子股份有限公司、東莞聯寶光電科技有限公司、深圳聯驊電子科技有限公司、LINKCOM MANUFACTURING INTERNATIONAL CO.,LTD.及LINKCOM USA, INC.。
3. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

治理單位與員工的多元化

類別	性別	年齡	2024年	
			董事會(人數)	佔董事會人數比例(%)
治理單位成員	男	30歲以下	-	-
		30~50歲	-	-
		50歲以上	6	86%
	女	30歲以下	-	-
		30~50歲	-	-
		50歲以上	1	14%
總計			7	100%

註：聯寶電子董事會成員共七人

7.1幸福職場

員工的多元化

員工類別	性別	年齡	2024年	佔全體員工比例(%)
管理階層	男	30歲以下	0	0%
		30~50歲	9	4%
		50歲以上	8	3%
	女	30歲以下	0	0%
		30~50歲	2	1%
		50歲以上	2	1%
非管理階層	男	30歲以下	36	15%
		30~50歲	61	25%
		50歲以上	11	5%
	女	30歲以下	20	8%
		30~50歲	59	24%
		50歲以上	35	14%
總計			243	100%

註：

- 1.台灣地區統計範圍為聯寶電子股份有限公司；中國地區統計範圍為東莞聯寶光電科技有限公司及深圳聯驊電子科技有限公司
- 2.管理階層係指經理級(含)以上為主

7.1幸福職場

員工多元共融

本公司雖尚未制定正式的職場多元化或性別平等政策，亦未有特定推動計畫，但在日常營運與人力資源管理實務中，始終秉持性別平等、階級平等及多元包容的核心價值。公司致力於營造一個尊重差異、保障員工平等權益的工作環境，積極處理同仁間可能發生的相關議題，確保員工在無歧視及包容的文化中發展。

目前，公司員工結構已展現多元特質，包括聘用具原住民身分之同仁1名、身心障礙者之同仁2名以及3位外籍同仁。對於宗教信仰、政治立場及文化背景，公司皆予以充分尊重，並致力維護員工工作權益與人權。截至2024年底，未曾發生任何侵害員工平等權益之事件。

展望未來，為進一步與國際永續發展目標（SDGs）接軌，公司將評估制定職場多元化與性別平等政策，並規劃相關內部宣導及教育訓練，以持續強化組織的多元包容文化，促進員工在公平且支持性的環境中發揮潛能。



7.1幸福職場

員工類別		性別	年齡	2024年	佔全體員工比 (%)
非管理階層	外籍同仁	男	30歲以下	2	0.82
			30~50歲	1	0.41
			50歲以上	-	-
		女	30歲以下	-	-
			30~50歲	-	-
			50歲以上	-	-
	原住民	男	30歲以下	-	-
			30~50歲	1	0.41
			50歲以上	-	-
		女	30歲以下	-	-
			30~50歲	-	-
			50歲以上	-	-
	身心障礙者	男	30歲以下	-	-
			30~50歲	1	0.41
			50歲以上	-	-
		女	30歲以下	-	-
			30~50歲	-	-
			50歲以上	1	0.41
總計				4	2.47

註：

1. 台灣地區統計範圍為聯寶電子股份有限公司；中國地區統計範圍為東莞聯寶光電科技有限公司及深圳聯驊電子科技有限公司
2. 外籍同仁來自包括德國、印度與巴拿馬等國家

7.2 職業健康與安全

重大主題管理

重大主題	職業健康與安全
衝擊描述	正面衝擊： 良好的職業健康安全管理能展示企業對員工的關愛，有助於樹立企業的良好社會形象，增強品牌美譽度，吸引客戶、投資者和優秀人才。有效的職業健康安全措施能減少因工傷事故和職業病導致的賠償、醫療費用以及生產中斷等成本，同時也能降低設備損壞和維修成本。當員工感受到企業對其健康安全的重視，會增強對企業的認同感和歸屬感，提高工作滿意度和忠誠度，進而更積極地為企業發展貢獻力量，並提供良好的服務與產品給客戶。遵守職業健康安全法規，可避免因違法而面臨的罰款、法律訴訟等風險，確保企業合法合規運營。 負面衝擊： 企業需要投入資金來改善工作環境、購置安全設備、開展員工培訓等，這在一定程度上會增加企業的運營成本。在實施一些職業健康安全措施時，如對生產設備進行安全改造、調整工作流程等，可能會導致短期的生產中斷或效率下降。建立和維護職業健康安全管理體系需要企業投入更多的人力和精力，增加了企業管理的複雜性和難度。如果管理不善，將會影響員工之安全，還可能引發員工的不滿和抵觸情緒，進而影響提交給客戶之產品及服務的品質，降低客戶滿意度。
政策／承諾	政策： ● 總體目標：致力於營造零事故、零職業病的工作環境，保障全體員工在工作期間的身心健康，促進企業可持續發展。 ● 責任落實：明確各級管理人員的職業健康安全管理職責，形成從上至下的責任體系，管理層帶頭遵守安全制度，監督並推動各項措施落實。 ● 預防為主：開展定期安全檢查與風險評估，識別並消除潛在的安全隱患與健康危害。對新設備、新工藝、新流程進行全面的安全預評估，確保安全後投入使用。 ● 員工培訓：定期組織職業健康安全培訓，新員工入職時接受不少於4小時的基礎培訓，在職員工每年參加至少3小時的進階培訓，提升員工安全意識與應急處理能力。

7.2 職業健康與安全

重大主題管理

政策／承諾

防護保障：為員工配備符合國家標準的個人防護用品，並定期檢查、更換，確保防護效果。根據工作環境與崗位需求，提供必要的衛生設施與勞動保護設備。

應急管理：制定完善的應急預案，涵蓋火災、化學品洩漏、工傷事故等突發情況。定期組織應急演練，確保員工熟悉應急流程，提高應對突發事件的能力。

事故處理：發生安全事故或職業病事件時，立即啟動應急響應，及時救治受傷員工，深入調查事故原因，採取改進措施，防止類似事件再次發生。

溝通監督：設立專門的溝通管道，鼓勵員工報告安全隱患與健康問題，對有效反饋給予獎勵。定期向員工公佈職業健康安全工作進展，接受員工監督。

承諾：為員工提供安全無虞、健康舒適的工作環境；投入足額資源於職業健康安全管理，持續更新安全防護設備，建立透明高效的溝通機制，鼓勵員工主動反饋安全隱患與健康問題，企業將迅速響應，及時解決，確保員工訴求得到充分重視。企業管理層以身作則，將職業健康安全融入企業戰略與日常運營，嚴格監督各項安全制度執行，對違規行為零容忍，保障承諾落地。持續優化職業健康安全管理體系，定期評估改進措施，引入先進理念與技術，持續提升管理水準，守護員工身心健康。

採取行動

1. 建立安全制度：制定完善的職業健康安全管理制度，包括安全生產責任制、安全操作規程、事故應急預案等。明確各部門和人員在職業健康安全工作中的職責和義務。
2. 加強現場管理：設立專門的安全管理崗位或部門，加強對工作現場的監督和檢查。及時發現和糾正員工的不安全行為，消除安全隱患。
3. 組織安全培訓：定期組織員工參加職業健康安全培訓，包括新員工入職安全培訓、崗位安全技能培訓、安全意識教育等。使員工瞭解工作中的危險有害因素，掌握正確的操作方法和應急處理技能。
4. 開展宣傳活動：通過內部宣傳欄、海報、企業內刊、安全會議等形式，宣傳職業健康安全知識和法律法規，營造良好的安全文化氛圍。
5. 提供防護用品：為員工配備符合國家標準的個人防護用品，如安全帽、安全鞋、防護手套、耳塞、口罩等，並監督員工正確佩戴和使用。
6. 進行健康體檢：對從事接觸職業病危害因素作業的員工，進行上崗前、在崗期間和離崗時的職業健康檢查。

7.2 職業健康與安全

重大主題管理

追蹤評核機制	1. 每年依據ISO 45001認證審查要求，進行有效性評量，並定期進行內部及外部稽核，確認系統之有效性。 2. 每半年召開職業健康安全會議，會同員工代表檢視職業健康相關事項及執行成果，以持續維護及改善安全衛生管理。		
管理目標	短期目標（3年以內） 1. 新入職員工參加職業安全教育訓練100%。 2. 落實全員職業安全教育訓練每年3小時。 3. 每半年召開一次職業健康安全會議； 4. 無重大職業病災害發生。 5. 每年對接觸職業危害的員工進行體檢。	中期目標（3-5年） 1. 持續促進、降低職業健康安全災害運動，做好健康管理、災害及污染預防工作。 2. 恪守職業健康安全相關要求，落實管理責任，並持續改善。 3. 落實職業安全教育訓練新人4小時；一般人員每年3小時。 4. 無重大職業病災害發生。	長期目標（5年以上） 1. 秉持持續改善精神，保持零污染事件。 2. 持續改善職業健康安全管理，無職業病危害發生。 3. 落實職業安全教育訓練新人5小時；一般人員每年4小時。
年度績效	• 2024年新入職員工參加職業安全教育訓練100% • 2024年落實全員職業安全教育訓練每年3小時 • 2024年每半年召開一次職業健康安全會議 • 2024年未發重大職業病災害發生		
利害關係人的參與	1. 不定期進行職業健康安全政策及推動成效展示，並設有員工意見箱，鼓勵員工隨時提出建議，以利優化管理作業。 2. 透過公司網絡管理平臺，提供健康檢查資訊給參加檢查的人員，並追蹤職業病預防特殊檢查項目結果，保障員工健康。		

7.2.1職業安全衛生管理

聯寶光電依《中華人民共和國安全生產法》建置職業安全衛生管理系統，透過制定安全衛生目標、管理規章、計劃、制定安全管理、員工健康關懷等措施並運用風險評估管理辦法，來推行職業健康與安全管理，為所有在廠區工作的員工，提供一個健康和安全的工作環境。

為此，聯寶光電通過ISO 45001:2018職業健康安全管理體系認證，2025年度將持續辦理管理系統的定期追蹤查核，以確保有效性並持續改進。

職業健康安全管理系統所定義的工作者，涵蓋本公司員工及承攬商，員工人數占比約55%，承攬商人數占比約45%。管理範疇涵蓋員工所有勞動場所與上下班必經途中，以及承攬商在工作場所接受僱主指示並處理有關勞工事務之域。各單位每年制定職業健康安全管理年度計劃，藉由檔程式化與PDCA系統化的方式，落實職業健康安全管理。

職業安全衛生管理系統涵蓋率之統計

公司員工人數	173
工作者（非員工）人數	141
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者（非員工）人數	314
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者（非員工）比例	100%
職業安全衛生管理系統經內部稽核之員工及工作者（非員工）人數	314
職業安全衛生管理系統經內部稽核之員工及工作者（非員工）比例	100%
職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者（非員工）人數	314
職業安全衛生管理系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者（非員工）比例	100%

註：

- 1.工作者(非員工)之統計範圍為其工作場所受組織所管控之工作者；例如：保安、施工人員等承攬商
- 2.統計範圍包含東莞聯寶光電科技有限公司

7.2.1 職業安全衛生管理

危害辨識、風險評估及事故調查

為掌握全公司各例行性及非例行性作業安全衛生風險及危害，本公司針對人員作業中會接觸到的原物料、化學品、機械、工具及場所特性等進行危害類型及嚴重度鑑別，以預防性採取防護措施、控管各項作業，減少人員暴露危害的程度，為此訂定《危害辨識及危險評價控制程式》據以執行。

本公司依照《危害辨識及危險評價控制程式》執行危害鑑別及風險機會評估，除針對作業進行鑑別，全廠共通性危害亦納入鑑別範圍。風險鑑別結果皆為可接受風險。2024年共鑑別128項風險，依據風險評估結果所辨識出前三大項危害類型及比率如下：

項次	危害類型	比率(%)
1	化學品接觸	8
2	電能危害	16
3	生理性	4

公司已制定《懲戒規定與投訴程式》賦予員工於發生立即危險之虞時，可行使報告及退避權。此程式保護員工行使報告及退避權免於受到恐嚇、威脅、或可能對他們的雇用或工作合約產生負面衝擊的行為；

文件中明確規定：公司應尊重員工的人格和尊嚴，不得以任何形式進行體罰、辱罵或其他侮辱人格的行為，也不得以任何理由進行上述懲戒性措施。當員工確實違反法律或紀律，應由管理者代表和工會/員工代表組織採用一種公開公平的，旨在教育員工認識錯誤並及時糾正不良行為的處罰措施，嚴禁扣款、毆打的懲戒行為。



7.2.1職業安全衛生管理

事故調查流程

本公司制訂完整的事故調查流程，於事故發生後即時追蹤、事故調查中辨識評估、到事故調查後協助支援，以確實瞭解事故發生原由，並防止再次發生。為提升事故調查專業能力，由各事業部指派員工接受重大異常調查專業訓練，一旦需要進行跨公司的重大異常調查，可依實際情況指派適當人力協助調查。

事故發生	事故發生後12小時內，依其規模組成事故調查小組進行調查
↓	
調查小組	1. 訪談相關人員與收集資料 2. 審查危害影響程度及發生可能性，以及判定重大潛在危害之風險等級
↓	
分級管控	以案件嚴重度進行分級，分為第一級重大職災及意外事故、第二級非重大職災及意外事故
↓	
總經理室	調查結果與改善對策會呈報總經理室，防止事故再次發生
↓	
各部門	1. 指派員工接受重大異常調查專業訓練，以提升調查專業能力各事業部 2. 若有需要進行跨公司的重大異常調查，可依實際情況指派適當人力協助調查

7.2.1職業安全衛生管理

職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

公司依據職業安全規定，設置職業安全衛生委員會，並於每季會議向公司內部各組織的主管、員工代表進行說明。2024年委員會成員組成為員工代表3人，資方代表4人，而員工代表人數占全體委員會人數的42.8%，每年定期召開全廠職業安全衛生管理委員會議，負責檢討公司重大職業安全衛生事項，並對系統運作中的重大職業安全問題提出建議，以協助監督和建議職業健康與安全相關規劃。依《職業安全管理》之規定，職業安全衛生委員會每季度召開一次會議，2024年共召開4次會議。

另，本公司定期於勞資會議討論與安全衛生相關議題及達成共識，並透過公司內部公告欄、內部電子郵件及共用空間電視牆，即時地將職業安全衛生相關資訊傳達給每一位員工，並將員工反饋之建議即時的進行回報與處理。

職業安全衛生委員會架構圖	職業安全衛生委員會 決策權範圍
<pre>graph TD; A[董事長 資方代表:1人] --- B[總經理室]; B --- C[業務單位]; B --- D[研發單位]; B --- E[財務單位]; B --- F[行政單位 員工代表:1人]; B --- G[製造單位 員工代表:2人 資方代表:3人];</pre>	1、指導各部門按職業健康安全程序執行
	2、對不符合職業健康安全的部門人員、事件進行有效處理
	3、對各級人員進行職業健康安全知識的培訓
	4、對重大安全事故進行處理和總結

7.2.1職業安全衛生管理

職業安全衛生之工作者訓練

意外事故的發生大多與人為疏失有關，如何訓練員工不發生人為疏失的工作習性，並提升員工對安全衛生的認識與能力，是安衛教育與訓練的重點。公司所屬同仁應接受從事工作與預防災變所必要之職業安全衛生相關教育訓練，報導期間公司內部實施訓練統計如下：

2024職業安全衛生訓練項目統計

訓練項目名稱	受訓人次
一般員工安全衛生教育訓練（新進員工）	121
特殊工站安全生產培訓(接觸化學品/機器設備)	29
在職安全衛生教育訓練	345
危害鑑別及風險與機會評估相關訓練	10
職安衛委會成員在職教育訓練	20

註：

- 1.包含員工與非員工，但其工作場所受組織所管控之工作者；例如：保安、施工人員等承攬商
- 2.此統計之職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練
- 3.統計範圍為東莞聯寶光電科技有限公司

其它環境安全衛生衝擊預防及控制

本公司所有承攬商皆適用本公司職業安全衛生管理系統，納入承攬管理，以確保現場作業安全。並要求供應商遵守基本勞動人權、企業社會責任、職業安全衛生管理、環境保護等重要問題，另也會檢視其職業安全衛生風險。每次當承攬商進入作業環境前，會組織會議說明相關職業安全衛生規定及危害告知，並留存簽名紀錄。

本公司已將職業安全衛生納入供應商遴選原則，內容為近3年未發生過職災事故。同類供應商，已取得 ISO 45001系統認證者，優先遴選。除上述外，透過採購及變更管理，可預防與減緩公司營運、產品或服務造成的安衛衝擊，以降低危害和控制風險。對於化學品供貨廠商除要求需依安全衛生法規進行標示及提供安全資料表外，並在請購化學品等階段即納入安衛審核機制，亦定期進行供應商評鑑，以確保供應商符合本公司要求。而為避免因人員、製程、機械設備、作業區域等變更而引起可能之危害及風險。

7.2.1職業安全衛生管理

職業健康服務

中國地區

公司每年針對接觸到化學品及有潛在職業病危害的崗位安排職業健康檢查。依照檢查結果，屬於高危險族群之同仁，將由醫師或護理師對其進行專業諮詢，並提供相關醫療建議。

台灣地區

2024年度員工健康檢查報告

本公司秉持「以人為本」的管理理念，致力於員工的身心健康，因此在健康檢查安排上，優於《勞動基準法》的最低要求，每年提供全員定期健康檢查，以確保員工的健康狀況獲得持續關注與適時管理。

健康檢查對象與參與情況

截至2024年底，本公司共計60名員工（男性30人、女性30人），其中一般職級46人，管理階層（經理級（含）以上主管）14人。本年度健康檢查共有57名員工參與，其餘3名同仁因為為新進員工，已於入職時提交就職健康檢查報告，因此無須額外安排年度檢查。

健康檢查內容

公司根據員工職級及健康需求，設計了分層級健康檢查計劃，除基本項目外，針對不同族群提供額外重點檢查，以提升早期疾病發現率：

一般同仁（46人）：

- 基礎健康檢查（血液檢測、肝腎功能、心電圖、胸部X光等）
- 女性額外提供卵巢癌篩檢
- 男性額外提供攝護腺癌檢測（PSA指數）

管理階層（經理級（含）以上主管）（14人）：

- 包含一般同仁健康檢查項目
- 額外加強心血管疾病檢測（如頸動脈超音波、動脈硬化檢測等）
- 每三年一次提供無痛大腸鏡檢查，提升大腸癌篩檢的完整性

健康管理與後續追蹤

本公司與專業醫療機構合作，確保健康檢查結果能夠獲得及時分析與健康建議。

針對檢查中發現的異常指標，將由專業醫師提供一對一諮詢與健康改善建議，並視情況安排進一步醫療檢查。

HR部門將持續跟蹤員工健康數據趨勢，必要時調整檢查項目，確保健康管理計劃能夠滿足不同年齡層及職能需求。公司將持續優化健康管理機制，確保員工能在安全、健康的環境中工作。透過定期健康檢查與專業醫療資源的結合，不僅有助於早期發現健康風險，更能提高員工對自身健康的關注度，進一步提升工作效率與整體幸福感。

7.2.1職業安全衛生管理

工作者健康促進

除社區衛生所每年1次至公司進行高血壓預防等安全知識講解，並對參加人員進行血壓量測等基本檢查，且針對高風險族群提供專業健康諮詢。

另，為提升企業員工的職業健康安全意識，2024年6月2日企石鎮企橋社區門診走進聯寶光電工廠，開展了一場意義非凡的員工職業健康安全知識宣講及基礎疾病篩查活動。專業的醫護人員深入到聯寶光電工廠車間，以通俗易懂的語言為員工們進行職業健康安全知識宣講。內容涵蓋常見職業病的種類、成因、預防措施，以及工作中如何正確進行自我防護等。在講解過程中，結合聯寶光電工廠的生產實際情形，列舉了諸多生動的案例，讓員工們深刻認識到職業健康安全的重要性。比如，針對工廠中可能存在的粉塵、雜訊等危害因素，詳細講解了如何正確佩戴防護用具，以及長時間暴露在這些環境下對身體可能造成的損害。在基礎疾病篩查環節，門診工作人員為相關人員量測高血壓及進行基礎疾病的篩查。工作人員認真細緻地為每一位員工測量血壓，耐心詢問他們的身體狀況和生活習慣，並做好詳細記錄。對於血壓異常或疑似有基礎疾病的員工，醫護人員會進一步進行細緻的檢查，並給予專業的建議和指導，如調整飲食結構、增加運動量、定期複查等。

此次活動的開展，得到了聯寶光電工廠員工的一致好評。員工們紛紛表示，通過這次知識宣講和篩查活動，不僅學到了很多實用的職業健康安全知識，對自身的健康狀況也有了更清晰的瞭解，感受到了社區門診和企業對他們的關心與愛護。

職業傷害與職業病

本公司2024年度無發生嚴重職業傷害或死亡案件，亦無發生職業病事件，未來將持續進行教育訓練以宣導相關安全觀念及預防措施，以確保工作環境的安全。



7.3 員工關懷與福利

重大主題管理

重大主題	員工關懷與福利
衝擊描述	正面衝擊： 落實員工權益，確保符合國際勞工標準，並提升員工工作與生活之平衡，從而增強員工的工作滿意度和忠誠度，減少員工的離職率和缺勤率；另，良好的勞資關係有助於樹立企業良好的社會形象，吸引更多優秀人才加入，同時也能提高客戶對企業的信任度和認可度，促進企業業務發展。 負面衝擊： 若未提供穩定的工作環境，會導致員工士氣低落，工作積極性不高，甚至出現怠工、罷工等情況，嚴重影響企業的生產進度和生產效率，降低客戶滿意度。
政策／承諾	公司承諾推動以人為本的管理模式，尊重員工的人格尊嚴和合法權益，禁止任何形式的歧視、騷擾和不公平待遇，為員工提供安全、健康的工作環境，遵守相關法律法規，保障員工的職業安全與健康。
採取行動	管理層級與職能 - 由人力資源部門主導，並由高階管理層決策，確保政策的落實。 - 財務部門負責預算分配，確保相關福利與措施的資金支持。 - 內部稽核單位監督政策執行情況，確保政策的有效性。 具體行動 制定分層培訓體系：針對新員工，開展入職集訓，涵蓋企業文化、規章制度和基礎崗位技能，並提供額外支援措施，如心理諮詢與職業發展計劃，以幫助員工適應新制度。針對在職員工，根據崗位需求和個人發展規劃，提供進階課程，如管理培訓、專業技能提升等。 建立溝通回饋機制：設立員工意見回饋機制，確保即時處理可能的問題；在本公司中國地區據點方面，每月舉辦一次員工座談會，企業管理層與員工面對面交流，收集意見建議，並及時給出解決方案。 優化福利政策：持續優化相關員工福利，如彈性工作時間、遠端工作選項等，另每年定期進行行業薪酬與福利調查，確保本公司薪酬水準維持在市場的合理區間，具備競爭力並吸引優秀人才。

7.3 員工關懷與福利

重大主題管理

追蹤評核機制	1. 設立員工滿意度調查，每季收集員工反饋，作為政策優化的依據。 2. 訂定具體KPI，如員工流動率、加班時數變化、工時滿意度等，作為衡量政策成效的標準。 3. 透過內部稽核與績效評估會議，確保政策的落實。		
管理目標	短期目標（3年以內） 1. 成功實施週六不補班政策，確保90%以上員工適應新制度。 2. 廠區員工滿意度≥77分	中期目標（3-5年） 1. 進一步優化工作時間安排，提高員工工作效率與幸福感。 2. 探討其他可能的員工福利，如更彈性的休假安排。 3. 廠區員工滿意度≥80分	長期目標（5年以上） 1. 營造更具競爭力的工作環境，確保公司長期留才與發展。 2. 與國際標準接軌，確保公司在可持續發展方面的領先地位。 3. 廠區員工滿意度≥85分
年度績效	2024年員工滿意度已提升至81.9%，相較去年同期的74.7%，足足上升了9.64%。 - 員工加班時數較去年整年時數，上升9.53%。 2024年廠區員工之滿意度為76.13分。		
利害關係人的參與	1.內部參與 管理層定期參與員工座談會，直接傾聽員工的聲音，瞭解員工的需求和關注點，向員工傳達企業的發展戰略和目標，增強員工對企業的認同感。 員工代表與企業管理層進行溝通和協商，反映員工的意見和訴求，維護員工的合法權益。 員工參與企業規章制度的制定和修改，為企業決策提供員工視角的建議和參考，確保規章制度的合理性和公正性。 2.外部參與 (1)與政府機構與產業協會保持聯繫，確保政策符合相關法規。 (2)與企業社會責任（CSR）專家合作，進一步優化員工關懷措施。		

7.3.1 團體協約與員工溝通

團體協約

聯寶電子無成立工會和集體協商協定，定期透過勞資相關行政會議及多元方式與員工溝通，未來公司將持續與工會保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

關於營運變化的最短預告期

台灣地區	本公司依照新北市勞工局及《勞動基準法》相關規定，資遣員工必須依照員工年資，在解僱前10至30日進行通知員工程序。
中國地區	本公司中國地區之據點依《勞動法》規定，解除勞動合同須提前30日書面通知或支付1個月工資。若遇經營困難、裁員、員工試用不符、違規、失職、患病無法勝任等情形，依法可解除合同，並依規定程序報備與補償。



7.3.2 員工發展計畫

本公司重視員工持續學習與職涯成長，致力於建立實用且可行的員工發展計畫，以支持企業穩健營運與人才長期培育。透過制度化的新進人員教育訓練、資安資訊與內部稽核課程，以及參與新北市工業會所提供之專業課程，協助員工掌握工作所需知識與技能，並強化職場應變能力與專業素養。雖目前教育訓練資源仍在初步建置階段，我們將持續盤點與優化課程規劃，逐步建立符合組織需求的學習體系，促進員工潛力發揮與組織整體價值提升。

培訓計畫名稱	說明
新進人員教育訓練	• 目標：針對所有新進人員，公司規劃了完整的新人訓練課程，訓練內容涵蓋產品認識、公司文化、資訊安全與請款流程等關鍵主題。 • 對象：所有新進人員 • 2024年新進人員訓練班課程總時數：148小時 • 培育方向：協助新同仁在短時間內熟悉工作環境與組織文化，並建立良好的團隊合作觀念。透過系統化的培育方向，期望新進員工能在穩健的基礎上，發揮潛能、快速融入團隊，成為組織成長的重要力量。
外部訓練專業課程	• 目標：強化員工專業技能與產業知識，促進跨部門交流與實務經驗累積，提升整體組織競爭力。 • 對象：依課程內容由各部門推薦適合人員參加，包含業務、財務、研發、人資等相關職能同仁。 • 2024年新進人員訓練班課程總時數：211小時 • 培育方向：透過結合產業趨勢與實務導向的課程設計，使員工能即時獲得最新知識與應用工具，有效提升工作效率與專業判斷能力。同時鼓勵課後經驗分享，形成內部學習循環，落實知識內化與組織共學文化。



7.3.2 員工發展計畫

培訓計畫名稱	說明
專業證照與永續課程培育計畫	為提升組織在永續經營、資訊安全及人工智慧應用等關鍵領域的專業實力，公司自2024年起推動多項與國際標準接軌之專業課程與證照培育計畫。此舉不僅強化內部管理體質，更有助於應對快速變動的營運環境與法規要求，打造企業長期競爭力。 目標： 建構跨部門永續知識體系，強化環境足跡管理、資訊安全應對及AI導入實務能力，提升組織整體風險控管與策略應變能力。 對象：各部門依實務需求指派適合人員參與，涵蓋研發、品保、生產、業務、人資等職能。 2024年總培訓時數： 截至2024年底，相關培育計畫課程總時數達552小時。 (1) ISO 14067碳足跡盤查與稽核專業課程 總時數達366小時，培訓對象為各部門推薦人員，課程涵蓋碳盤查基礎、產品碳足跡評估、生命週期分析（LCA）、第三方查證實務等，並協助學員取得ISO 14067查證人員或內部稽核員資格。透過系統性訓練，建立組織碳管理能量，為未來碳盤查與淨零目標奠定專業基礎。 (2) 資訊安全與AI應用課程 總時數達120小時，聚焦於資安風險評估、資安事件應變流程、AI技術導入基礎與應用倫理，強化公司數位治理能力。課程亦引導員工了解生成式AI與企業流程優化的關聯，逐步提升數位轉型素養。 (3) 永續報告書撰寫與合規課程 總時數達66小時，內容包含GRI準則、ESG資訊揭露、利害關係人議合與報告書架構實務，協助相關同仁具備獨立撰寫或審閱永續報告書之能力，並因應未來法遵及客戶查核需求。 培育方向與激勵措施： 本計畫除提供完整培訓課程外，亦規劃對取得特定證照人員（如ISO 14067查證人員資格）給予全額補助相關費用，並視業務需求提供證照加給、績效獎勵或專業津貼，鼓勵同仁主動進修、專業發展。截至2024年底，已有多位同仁通過ISO 14067專業訓練並具備初步稽核能量，資訊安全與永續專業人力亦持續擴充中。

7.3.3 員工福利與權益

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

本公司依照員工之工作職能與學經歷核定薪資，薪資待遇不因性別而有差異。

員工類別	2024年		
	薪資	酬金	總薪酬
管理階層	1.577 : 1	1.104 : 1	1.460 : 1
非管理階層	1.263 : 1	1.038 : 1	1.234 : 1

- 註：
1. 總薪酬 = 薪資 + 酬金
 2. 表格內薪酬比例女性薪酬皆為1
 3. 管理階層係指經理級(含)以上為主
 4. 本表數據統一四捨五入至小數點第三位
 5. 聯寶電子重要營運據點定義為依當地法規登記為公司型態者，此表僅包含台灣地區。

退休金制度

1. 確定提撥計畫：本公司之確定提撥計畫係依《勞工退休金條例》之規定，依勞工每月工資6%之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
2. 確定福利計畫：本公司之確定福利計畫提撥至台灣銀行之勞工退休準備金專戶。適用《勞動基準法》之每位員工之退休支付，係依據服務年資所獲得之基數及其退休前六個月之平均薪資計算。
3. 海外子公司退休金為確定提撥制，依當地政府規定每月提繳養老、醫療及生育、工傷保險、失業保險等各類社會保障金。
4. 本公司2024年度退休金費用7,937千元。

7.3.3 員工福利與權益

員工持股信託計畫

本公司為鼓勵員工長期持股、增進理財管道、保障未來退休生活，並以投資【聯寶電子股份有限公司，股票代號6821】為主要目的而成立員工持股會。截至2024年底已有59%符合資格之同仁參加。

員工認股權證

本公司為吸引優秀之專業人才長期留任公司，並激勵員工、提升員工向心力及歸屬感，以共同創造公司、股東及員工之利益，依據證券交易法第二十八條之三及「發行人募集與發行有價證券處理準則」等相關規定，訂定員工認股權憑證發行及認股辦法。截至2024年底已發行1,000千股，已認股數449千股。

限制員工權利新股案

本公司為吸引及留任公司所需人才，並激勵員工及提升員工向心力，以共同創造公司及股東之利益，依據「公司法」第267條及「發行人募集與發行有價證券處理準則」等相關規定，將於2025年發行限制員工權利新股，發行總額新臺幣5,000,000元，發行價格每股以新臺幣0元發行。



7.3.3 員工福利與權益

提供給全職員工的福利

台灣地區	中國地區
本公司於2024年員工人數共60人，男女同仁各半。為提升員工福祉與工作滿意度，公司提供多項具體福利措施，公司具體的員工福利有： 1. 三節獎金、開工紅包、年終獎金 2. 生日禮金、每月生日聚會 3. 員工每月福利金 4. 法定假日、年度特休、育嬰假 5. 員工認股 6. 勞健退按時計薪資比例提撥、意外團保 7. 週六不補班 8. 颱風假照放，薪資照給 9. 春酒或尾牙、春遊、國外內旅遊	員工為公司的重要資產，位於中國地區的營運據點除了提供健全的人事制度，更堅持給員工多元化、完善的各項福利； • 保險：為所有全職購買養老、醫療、失業、生育、工傷保險 • 膳食：免費為所有在職員工提供三餐(早、中、晚) • 職業發展：建立內部培訓體系，為員工提供各種專業技能和管理能力培訓課程 • 文化福利：定期組織團隊建設活動、公司聚餐、戶外拓展等，增強員工之間的溝通與協作。在重要節日或員工生日時，送上節日禮品、生日蛋糕或祝福卡片等

註：聯寶電子重要營運據點定義為依當地法規登記為公司型態者，包含台灣及中國地區。



7.3.3 員工福利與權益

育嬰留停

台灣 地區	本公司為了讓員工可以安心生育，遵循《性別工作平等法》之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭照顧中取得平衡。2024年因育嬰申請留職停薪人員共計1人，當年度復職率100%。	
	項目	2024年
		男 女
當年度符合育嬰假申請資格人數		1 0
當年度實際育嬰假申請人數		1 0
申請率		100% -
請育嬰假者於當年度應復職人數		1 0
當年度實際復職人數		1 0
復職率		100% -
上一年度復職人數		0 0
上一年度復職滿一年人數		0 0
留任率		- -

註：

- 1.符合育嬰假申請資格人數之計算方式，係以統計員工任職滿6個月後，於其每一子女滿3歲前之員工數
- 2.統計範圍為聯寶電子股份有限公司

7.3.3 員工福利與權益

育嬰留停

中國地區	2024年	
	男	女
項目		
當年度符合育嬰假申請資格人數	0	2
當年度實際育嬰假申請人數	0	2
申請率	-	100%
請育嬰假者於當年度應復職人數	0	2
當年度實際復職人數	0	2
復職率	-	100%
上一年度復職人數	0	1
上一年度復職滿一年人數	0	1
留任率	-	100%

註：

- 1.符合育嬰假申請資格人數之計算方式，係以統計員工任職滿6個月後，於其每一子女滿3歲前之員工數
- 2.統計範圍為東莞聯寶光電科技有限公司

7.3.3 員工福利與權益

歧視事件以及組織採取的改善行動

本公司依法聘僱員工，堅決杜絕任何形式的強迫勞動、奴役、人口販運及僱用童工等違反勞動人權的行為。我們秉持公平與尊重的原則對待每一位同仁，並確保在招募、任用、晉升與薪酬等各項人力資源管理中，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍、婚姻狀況、身心障礙或其他任何因素而有差別待遇或歧視行為。2024年無內部歧視案例發生，亦無發生任何侵害原住民權利的事件。

訓練項目名稱	受訓人次	達成率
平等就業與非歧視	321	100%
勞動權益保護	326	100%
投訴與回饋機制	320	100%
危機應對	310	100%

另，為提升本公司中國地區據點員工對人權基本概念的認識，使其明白每個人都享有不可剝奪的權利，增加對不同群體人群需求的敏感性，促進弱勢群體對自身的權利受法律保護。在2024年我們已針對本廠所有人員(含保全公司人員)100%進行了人權方面的相關培訓，展現公司對人權教育的重視與承諾。



7.3.4 員工滿意度調查

本公司人力資源部於2024年分別於上半年及下半年執行兩次全球員工意見調查，旨在全面了解組織氣候，並針對識別出的重大議題展開深度溝通與訪談，據此擬定具體改善計畫。本次調查涵蓋薪酬與福利、工作挑戰、職涯發展及溝通與管理四大構面，全面評估員工滿意度及需求。

調查結果顯示，2024年上半年員工整體滿意度為 77.6%，至下半年提升至 81.9%，整體滿意度提高 4.3 個百分點。此外，四大構面之滿意度亦均呈現顯著進步，反映出公司持續改善組織氛圍與員工體驗的努力已初見成效。

對象	全體職員
題目	薪酬福利、工作及挑戰、職涯發展、溝通管理
調查人數	60人
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每半年一次
調查期間	2024上、下半年
整體滿意度	上半年77.6% 下半年81.9%
調查結果	公司整體的員工滿意度有逐漸上升的趨勢，下半年之員工滿意度較上半年提升了4.3%。
提升改善方案	根據員工滿意度調查結果，本公司已識別出需優先關注之議題，並規劃以下持續改善措施，以促進員工福祉及組織健康發展： 1. 薪酬與福利優化 針對調查中顯示薪酬與福利滿意度偏低的情況，公司將檢視現有薪酬結構及福利制度，並研議採行年度調薪機制，結合市場薪資水平及企業經營績效進行調整。同時，將參考政府擬訂之「加薪條款」作為規劃依據，適時調整福利措施，以提升整體員工滿意度與企業吸引力。 2. 員工關懷與溝通機制 調查結果亦顯示，一級及二級主管的滿意度高於平均值，但其他員工中有近七成對工作整體滿意度偏低。初步研判，此現象可能源自職務期望落差或職涯發展停滯。為此，公司將啟動一對一深度訪談，深入了解員工需求與挑戰，分析是否涉及組織制度、企業文化或個人適配等因素。後續將依據訪談結果設計具體改善方案，並建立定期追蹤與回饋機制，以確保措施落實並持續優化。 本公司承諾持續傾聽員工聲音，完善管理體系，營造包容、支持與可持續發展的職場環境，實踐對員工與社會的責任。

CH8

社會共融



CH8 社會共融

聯寶電子贊助「2024百萬學童：愛向永續世界公民親子音樂會」

本公司自ESG世界公民數位治理基金會(簡稱ESGWD)於2021年成立以來，持續支持贊助ESGWD致力於世界公民理念的推廣，特別是ESGWD在2024年更全心投入在國小的良善世界公民素養教育上，希望從小的教育讓世界公民的種子在百萬學童心中萌芽。因此，於2024年9月15日，ESGWD在中油國光會議廳舉辦了「2024百萬學童：愛向永續世界公民親子音樂會」。

音樂會旨在透過音樂的力量，向大眾傳遞世界公民的愛與應具備的美德「良善」，並藉此提升臺灣K12學生及弱勢群體對世界公民身份的認同。本公司贊助此次活動，以支持ESGWD的教育和推廣工作。



「2024齊柏林種子學苑－環境影像創作營」

延續對環境與文化教育的關注，本公司贊助看見·齊柏林基金會主辦之兒童環境影像夏令營，鼓勵國中小學生透過影像觀察生態與人文，培養環境關懷與創意表達。營隊設計涵蓋攝影、影像企劃與在地訪談，最終透過成果發表會，促進孩子與社會的文化連結與環境覺察。活動詳情與紀錄亦同步揭露於公司網站、看見·齊柏林基金會網站與YouTube平台相關媒體平台。未來，本公司將持續以實際行動支持本土文化與社會教育推廣，深化企業與在地社會的連結，並於永續報告書中定期揭露相關投入與效益，落實企業社會責任。

CH8 社會共融

攜手同行，走進自然 - 一場凝聚人心的徒步之旅

為鼓勵員工走出辦公室、親近自然，東莞聯寶特別為員工精心策劃了一場別開生面的徒步活動。活動地點選在風景秀麗的郊外，沿途青山環繞、綠水潺潺，讓員工在繁忙的工作之餘，徹底放鬆身心，感受大自然的療癒與寧靜。

徒步過程中，員工們彼此鼓勵、互相扶持，無論是攀登陡坡還是穿越林徑，大家始終團結一致、攜手前行。體力較佳的同仁主動照顧隊友，展現出濃厚的團隊精神與溫暖的人際關懷。當全體人員順利抵達終點，臉上洋溢的不僅是汗水與笑容，更是對自我挑戰的成就感，以及對團隊合作的深刻體會。這場徒步活動不僅鍛鍊了體能，更凝聚了人心，讓員工在自然中找到力量，在彼此中建立信任。未來將持續秉持「以人為本」的理念，規劃更多豐富多元的活動，讓員工在工作與生活之間取得平衡，共同打造更健康、更有凝聚力的職場文化。



附錄

GRI索引表

作業辦法附表二-氣候相關資訊

GRI索引表

使用聲明	聯寶電子股份有限公司已依循GRI 準則報導2024年1 月1 日至2024年12 月31 日期間內的內容。
GRI使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI行業準則應用	不適用GRI 行業準則

組織及報導實務			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2： 一般揭露2021	2-1組織詳細資訊	1.1營運概況	4
	2-2組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1
	2-3報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
	2-4資訊重編	關於本報告書	1
	2-5外部保證/確信	關於本報告書	1
活動與工作者			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2： 一般揭露2021	2-6活動、價值鏈和其他商業關係	1.2活動、價值鏈和其他商業關係	5
		5.1供應鏈/原物料管理	46
	2-7員工	7.1幸福職場	64
	2-8非員工的工作者	7.1幸福職場	64

GRI索引表

治理			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2： 一般揭露2021	2-9治理結構及組成	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-10最高治理單位的提名與遴選	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-11最高治理單位的主席	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-12最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-13衝擊管理的負責人	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-14最高治理單位於永續報導的角色	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-15利益衝突	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-16溝通關鍵重大事件	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-17最高治理單位的群體智識	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-18最高治理單位的績效評估	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-19薪酬政策	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-20薪酬決定流程	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-21年度總薪酬比率	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-22永續發展策略的聲明	經營者的話	2

GRI索引表

策略、政策與實務			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2： 一般揭露2021	2-23政策承諾	2.2永續策略主軸與目標	10
	2-24納入政策承諾	2.2永續策略主軸與目標	10
	2-25補救負面衝擊的程序	3.2營運策略與經濟績效	34
		5.1供應鏈/原物料管理	46
		6.1氣候變遷與調適	52
		7.2職業健康與安全	69
		7.3員工關懷與福利	79
	2-26尋求建議和提出疑慮的機制	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-27法規遵循	3.1公司治理及誠信經營	23
	2-28公協會的會員資格	1.2活動、價值鏈和其他商業關係	5
利害關係人議合			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2： 一般揭露2021	2-29利害關係人議合方針	2.5利害關係人及溝通議合	18
	2-30團體協約	7.3員工關懷與福利	79
重大主題揭露			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3： 重大主題2021	3-1決定重大主題的流程	2.3重大性分析	13
	3-2重大主題列表	2.4重大主題及價值鏈邊界表	17

GRI索引表

營運策略與經濟績效			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	3.2營運策略與經濟績效	34
GRI 201：經濟績效 2016	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2營運策略與經濟績效	34
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-2顯著的間接經濟衝擊	3.2營運策略與經濟績效	34
供應鏈/原物料管理			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	5.1供應鏈/原物料管理	46
GRI 204：採購實務 2016	204-1來自當地供應商的採購支出比例	5.1供應鏈/原物料管理	46
GRI 301：物料 2016	301-1所用物料的重量或體積	5.1供應鏈/原物料管理	46
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1使用環境標準篩選新供應商	5.1供應鏈/原物料管理	46
	308-2供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.1供應鏈/原物料管理	46
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1供應鏈/原物料管理	46
GRI 408：童工 2016	408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1供應鏈/原物料管理	46
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1供應鏈/原物料管理	46
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1使用社會標準篩選新供應商	5.1供應鏈/原物料管理	46
	414-2供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.1供應鏈/原物料管理	46

GRI索引表

氣候變遷與調適

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	6.1氣候變遷與調適	52
GRI 201：經濟績效 2016	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.1氣候變遷與調適	52
GRI 302：能源 2016	302-1組織內部的能源消耗量	6.1氣候變遷與調適	52
	302-3能源密集度	6.1氣候變遷與調適	52
GRI 305：排放 2016	305-1直接（範疇一）溫室氣體排放	6.1氣候變遷與調適	52
	305-2能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.1氣候變遷與調適	52
	305-3其它間接（範疇三）溫室氣體排放	6.1氣候變遷與調適	52
	305-4溫室氣體排放強度	6.1氣候變遷與調適	52

職業健康與安全

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	7.2職業健康與安全	69
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1職業安全衛生管理系統	7.2職業健康與安全	69
	403-2危害辨識、風險評估及事故調查	7.2職業健康與安全	69
	403-3職業健康服務	7.2職業健康與安全	69
	403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	7.2職業健康與安全	69
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	7.2職業健康與安全	69
	403-6工作者健康促進	7.2職業健康與安全	69
	403-7預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	7.2職業健康與安全	69
	403-8職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.2職業健康與安全	69
	403-9職業傷害	7.2職業健康與安全	69
	403-10職業病	7.2職業健康與安全	69

GRI索引表

員工關懷與福利			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題2021	3-3重大主題管理	7.3員工關懷與福利	79
GRI 201：經濟績效2016	201-3確定給付制義務與其他退休計畫	7.3員工關懷與福利	79
GRI 401：勞雇關係2016	401-2提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	7.3員工關懷與福利	79
	401-3育嬰假	7.3員工關懷與福利	79
GRI 402：勞/資關係2016	402-1關於營運變化的最短預告期	7.3員工關懷與福利	79
GRI 405：員工多元化與平等機會2016	405-2女性對男性基本薪資與薪酬的比率	7.3員工關懷與福利	79
GRI 406：不歧視2016	406-1歧視事件以及組織採取的改善行動	7.3員工關懷與福利	79
GRI 410：保全實務2016	410-1保全人員接受人權政策或程序之訓練	7.3員工關懷與福利	79
GRI 411：原住民權利2016	411-1涉及侵害原住民權利的事件	7.3員工關懷與福利	79

其他GRI特定主題揭露			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 203：間接經濟衝擊2016	203-1基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	CH8社會共融	92
GRI 306：廢棄物2020	306-3 廢棄物的產生	6.4廢棄物產生	61
GRI 405：員工多元化與平等機會2016	405-1治理單位與員工的多元化	7.1幸福職場	64

作業辦法附表二

－氣候相關資訊

項目	項目	報告書章節／說明	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.1氣候變遷與調適	52
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.1氣候變遷與調適	52
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1氣候變遷與調適	52
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.1氣候變遷與調適	52
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因數及主要財務影響。	聯寶電子2024年尚未使用情境分析進行評估。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	2024年，聯寶電子尚未制定具體的轉型計畫或相關指標與目標。目前公司面臨轉型風險時，採取以下措施以有效應對： 首先，即時關注法令的最新動態，並檢視公司現況與法令的符合程度。根據檢視結果，研擬各項措施以確保法令遵循。此外，將降低環境衝擊的理念融入產品生命週期的各個階段，並與供應鏈合作，持續研發節能產品，以減少環境影響。在應對實體風險方面，公司應持續導入 ISO 14001 環境管理系統。透過規劃目標、落實執行、檢視結果和持續改善等方法，確保環境管理系統有效運行。並定期進行演練，以將風險降至可控程度，並不斷提升公司的風險管理能力。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	聯寶電子2024年尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	聯寶電子2024年尚未設定具體的氣候相關目標，亦尚未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標。	-
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	請見下方表格	-

作業辦法附表二

－氣候相關資訊

1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

- 1-1-1溫室氣體盤查資訊
- 1-1-2溫室氣體確信資訊

2024年

範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情形說明
母公司	34.6618		TUV	合理保證
子公司	98.291		TUV	合理保證
合計	132.9528	0.2349	TUV	合理保證
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情形說明
母公司	109.1452		TUV	合理保證
子公司	474.0979		TUV	合理保證
合計	583.2431	1.0304	TUV	合理保證

註：

- 1.2024年子公司溫室氣體盤查邊界為東莞聯寶光電科技有限公司。
- 2.2024年合併營收為新台幣566.05百萬元。



作業辦法附表二

–氣候相關資訊

1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

- 1-1-1溫室氣體盤查資訊
- 1-1-2溫室氣體確信資訊

2023年

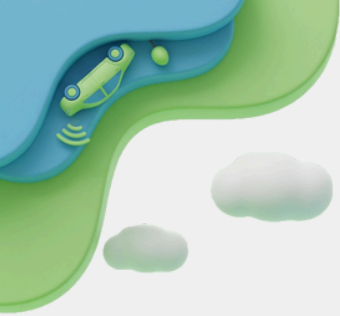
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情形說明
母公司	37.2942		TUV	合理保證
子公司	90.9659		TUV	合理保證
合計	128.2601	0.2349	TUV	合理保證
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情形說明
母公司	109.7667		TUV	合理保證
子公司	426.8223		TUV	合理保證
合計	536.589	1.0304	TUV	合理保證

註：

- 1.2023年子公司溫室氣體盤查邊界為東莞聯寶光電科技有限公司。
- 2.2023年合併營收為新台幣554.40百萬元。

1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並不晚於2026年為基準年，揭露2027年度減量目標、策略及具體行動計畫。



聯絡我們

我們重視每一位利害關係人的聲音
如您對本報告內容有任何疑問
建議或合作想法，歡迎聯繫我們
一起為更美好的未來努力！

Phone

+886-2-8919-1380

Email

ir@linkcom.com.tw

Website

www.linkcom.com.tw

Location

231028 新北市新店區寶橋路235巷125號5樓之2

