

2025

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	24
3.2營運策略與經濟績效	38

CH4 客戶價值

4.1產品創新研發	46
4.2客戶服務與滿意度	48





目錄

CH5 永續服務

5.1供應鏈/原物料管理	51
--------------	----

CH6 綠色營運

6.1氣候變遷與調適	59
6.2能源管理	65
6.3溫室氣體排放管理	66
6.4廢棄物產生	68
6.5水資源管理	69

CH7以人為本

7.1幸福職場	71
7.2職業健康與安全	81
7.3員工關懷與福利	91

CH8社會共融

附錄

GRI索引表	108
作業辦法附表二-氣候相關資訊	115



前言

關於本報告書

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司2025年1月1日至2025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。

報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：聯寶電子股份有限公司、東莞聯寶光電科技有限公司、LINKCOM MANUFACTURING INTERNATIONAL CO., LTD.、LINKCOM USA, INC.及深圳聯驊電子科技有限公司，詳細合併財務報表涵蓋個體請詳2025年度合併財務報告 (https://www.linkcom.com.tw/zh-tw/investor_report.php?act=list&year=114) 中所列示之公司。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程序，包含IATF 16949、IECQ QC 080000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001及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2025年1月1日至2025年12月31日，與財務報告的報告期相同，報告書發布日期為2026年8月11日。
- 報導週期：此報告書為本公司第二本之永續報告書，聯寶電子將每年定期發行永續報告書。

外部保證或確信	意見回饋及負責單位
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

資訊重編

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
2023年其它間接（範疇三）溫室氣體排放數據	因2023年範疇三「商務旅行」數據經檢視後發現資料誤植，故重編2023年範疇三相關數據。	重編後，2023年範疇三「商務旅行」排放量由17.0626公噸CO ₂ e調整為6.4291公噸CO ₂ e，範疇三總排放量及溫室氣體排放強度亦同步更新。	6.3 溫室氣體排放管理

經營者的話

在人工智慧（AI）與高速通訊技術快速演進的驅動下，全球產業正邁入以算力與資料傳輸為核心的新時代。隨著AI運算需求大幅提升，以及光通訊由800G邁向1.6T的高速發展，電力效率與訊號穩定性已成為關鍵競爭力。

面對此一結構性成長機會，聯寶電子定位為「AI電力與訊號的守門員」，持續強化核心技術，致力於成為高效能運算與高速通訊產業中不可或缺的關鍵夥伴。

聯寶（LinkCom）代表 Link-Communication，象徵連結人與人、產品與世界。公司長期專注於磁性元件、電源模組與無線充電解決方案，並以台灣研發與兩岸製造的整合優勢，提供高效率、高可靠度且具競爭力的產品與服務。

我們秉持「誠信、創新、熱情」的核心價值，以速度、品質與服務作為經營基石，持續深化與國際客戶的長期合作關係。

在技術與產品發展方面，聯寶聚焦於高頻、高功率、高效率三大核心方向，全面布局AI伺服器電源模組、光通訊電源與磁性元件（800G / 1.6T）、Wi-Fi 7 / Wi-Fi 8高速網通應用、低軌衛星通訊，以及無線充電模組整合方案。

隨著AI伺服器對電源密度與穩定性的要求持續提升，以及高速光通訊對低損耗與抗干擾能力的高度需求，聯寶將持續投入關鍵技術開發，提升產品在高頻環境下的效能與可靠度。

公司已取得IATF 16949品質管理認證，並推動ISO 14064-1與ISO 14067相關管理機制，強化在全球供應鏈中的品質與永續競爭力。

2026年，聯寶將持續深化磁性元件、電源管理與無線充電三大核心能力，並以AI與高速通訊應用為主軸，發展高密度、高效率與高可靠度的關鍵模組解決方案。我們不僅提供產品，更致力於為客戶解決電力與訊號整合的關鍵問題，協助其提升整體系統效能。

在永續發展方面，聯寶已將聯合國永續發展目標（SDGs）納入經營策略，持續推動公司治理、環境保護、人才發展與社會參與。我們深信，企業的長期價值來自於與產業、環境與社會的共榮發展。

展望未來，聯寶將持續以「以人為本、研發創新、群策群力、利潤分享、永續經營」為核心理念，穩健成長、持續突破，並為股東、客戶與社會創造長期且可持續的價值。

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（以下簡稱「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，2025年聯寶電子及其子公司員工總人數為228人，營業收入總額達新臺幣582,139千元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司2025年度財報。

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318,585千元
2025年合併營收	新臺幣582,139千元
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

2025年公司合併營收為新臺幣582,139千元，稅後盈餘為新臺幣35,073千元，稅後基本每股盈餘為1.13元。

營業比重

單位：新臺幣千元；%

產品類別 / 年度	2024年		2025年	
	金額	營業比重	金額	營業比重
磁性元件	460,494	81%	520,697	89%
無線充電	105,558	19%	61,442	11%
合計	566,052	100%	582,139	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		2025年	
		金額	營業比重	金額	營業比重
內銷	國內	101,029	18%	147,575	25%
外銷	中國	192,476	34%	149,250	26%
	新加坡	91,437	16%	87,369	15%
	其他	181,110	32%	197,945	34%
合計		566,052	100%	582,139	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-boardcharger)、xDSL Router、IP Phone、Set Top Box、Sever、Switchingpower等產品，與整體產業之關連性如下圖所示，與前一報導前間(2024年度)相比，本公司2025年營運活動、價值鏈無顯著變化。

上游	中游	下游
鐵芯類 線軸 銅線電線電纜業	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2025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2025年共參與10個國內外相關公、協會與非營利組織，捐贈金額共計新臺幣833,900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
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
新北市工業會	會員
「新北市工商發展投資策進會」委員會	委員

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

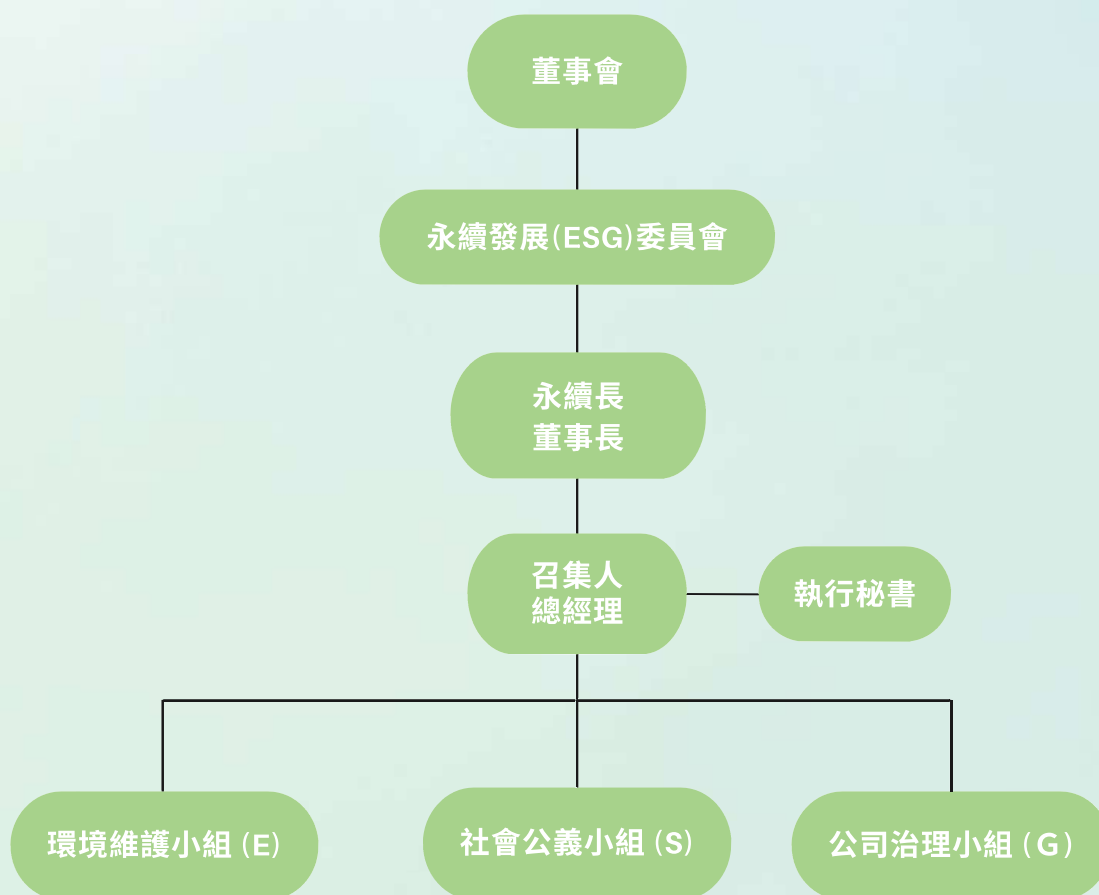
2.3 重大性分析

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。

人權政策及人權盡職調查流程

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。我們計劃在未來制定並推行全面的人權政策，同時持續完善人權盡職調查流程，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。

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	權責單位	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。	總經理室	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券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。	總經理室	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。
	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。	總經理室	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。	總經理室	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	陽光認證及供貨協議書	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。	資材部	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；2025年永續發展委員會共召開1次會議。

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、商業道德及企業形象等。

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。

聯寶電子於2021年制定《誠信經營守則》，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。為有效落實相關政策，公司同步將《誠信經營守則》納入新人到職訓練及年度教育課程，確保所有員工皆能接受必要之訓練並遵循相關要求。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

聯寶電子以每3年為1週期鑑別及檢視重大主題與其造成的衝擊。週期的第1年向內、外部之利害關係人發放問卷，針對各項永續議題對經濟、環境和社會（人群與人權）造成的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。週期的第二年透過檢視前一年訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論是否調整當年度的重大主題。2025年為此次鑑別週期的第一年，本公司依循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。

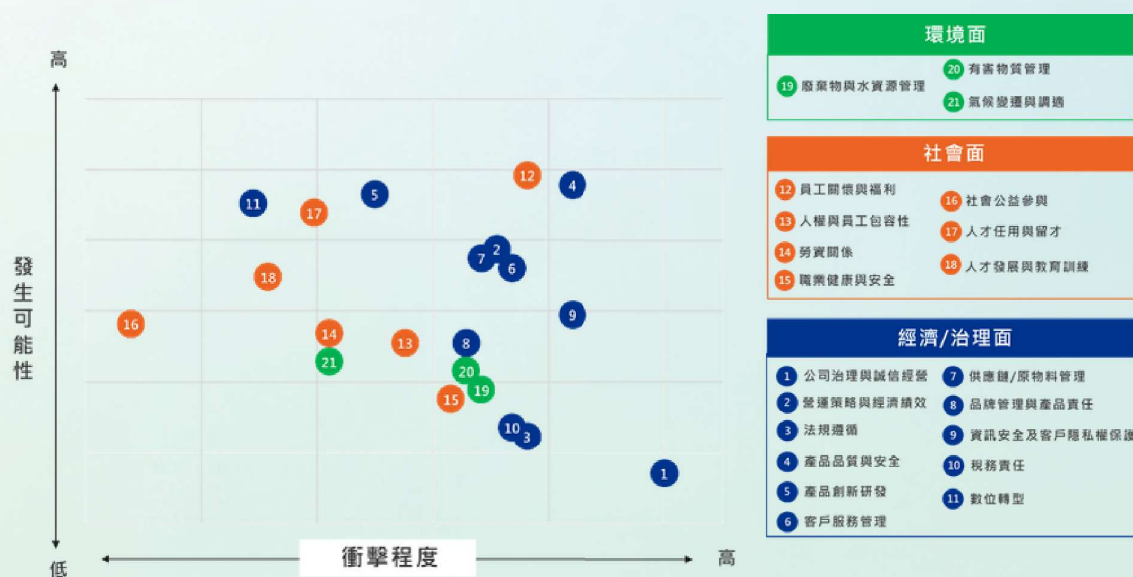
2025年聯寶電子透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：

步驟1	鑑別 溝通對象	聯寶電子依循 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，2024年向聯寶電子同仁（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，依重要性歸類六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。2025年考量公司營運活動無重大改變，故本年度利害關係人類別仍維持前述鑑別結果。
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、SASB行業準則、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，並諮詢外部顧問，彙整出聯寶電子2025年永續議題清單，共21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，設定重大主題門檻值，優先進行討論，同時考量產業重大議題、國際趨勢並參考外部顧問意見，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2025年度重大主題，並呈報永續長審核。
步驟5	確認及揭露 重大主題	經永續長檢視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GRI 3重大主題報導要求，於本報告書說明重大主題之衝擊描述、因應策略、管理行動、追蹤評核機制、管理指標及目標、執行成果及利害關係人溝通之內容，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2025年度重大性分析結果

負面衝擊矩陣

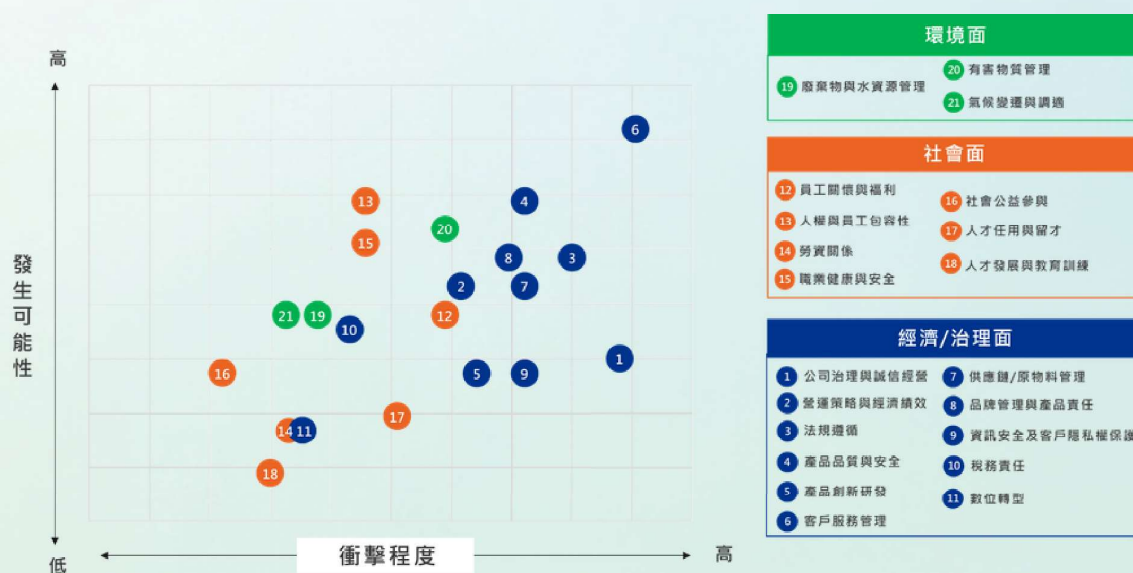


6項 首要的負面衝擊主題	10項 次要的負面衝擊主題	5項 持續追蹤的負面衝擊主題
產品品質與安全 員工關懷與福利 產品創新研發 營運策略與經濟績效 客戶服務管理 供應鏈/原物料管理	人才任用與留才 數位轉型 資訊安全及客戶隱私權保護 人才發展與教育訓練 品牌管理與產品責任 人權與員工包容性 有害物質管理 勞資關係 廢棄物與水資源管理 氣候變遷與調適	職業健康與安全 稅務責任 法規遵循 社會公益參與 公司治理與誠信經營

2.3 重大性分析

聯寶電子2025年度重大性分析結果

正面衝擊矩陣



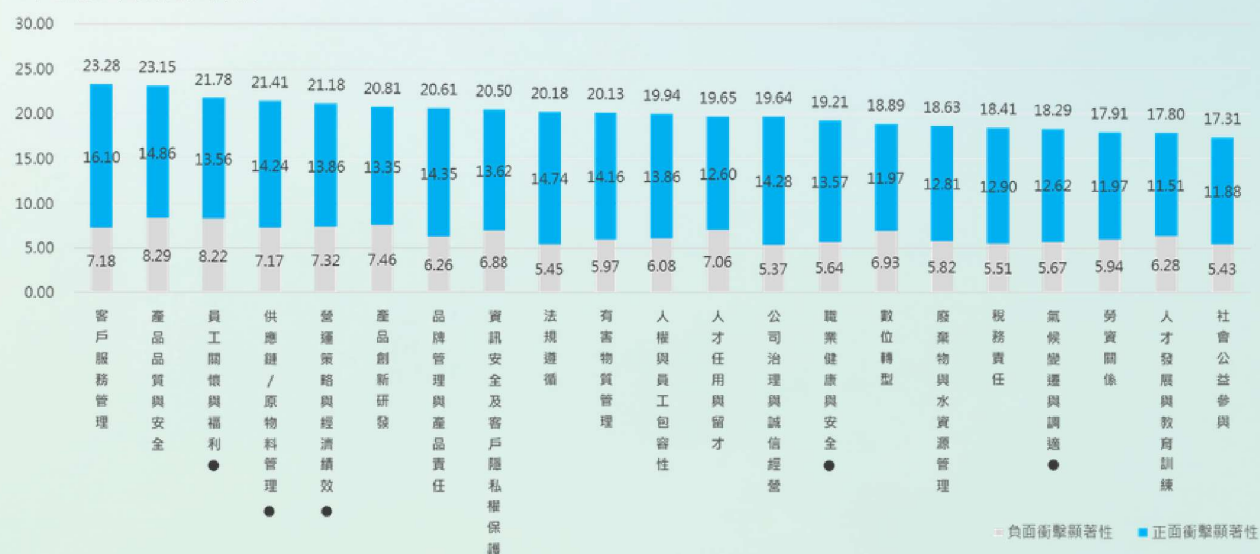
6項 首要的正面衝擊主題	10項 次要的正面衝擊主題	5項 持續追蹤的正面衝擊主題
客戶服務管理 產品品質與安全 法規遵循 品牌管理與產品責任 公司治理與誠信經營 供應鏈/原物料管理	有害物質管理 人權與員工包容性 營運策略與經濟績效 資訊安全及客戶隱私權保護 職業健康與安全 員工關懷與福利 產品創新研發 稅務責任 廢棄物與水資源管理 氣候變遷與調適	人才任用與留才 數位轉型 勞資關係 社會公益參與 人才發展與教育訓練

2.3 重大性分析

聯寶電子2025年度重大性分析結果

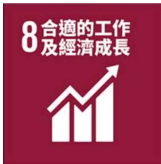
永續議題正負面衝擊顯著性評估

正負面衝擊顯著性評估



註：依據GRI準則2021年版對於衝擊評估分為正面衝擊及負面衝擊。正面衝擊評估面向為發生可能性及影響規模與範疇；負面衝擊評估面向為發生可能性及嚴重程度，計算出各項永續議題衝擊顯著程度並排序。

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		營運策略與 經濟績效	●	●	●	3.2 營運策略與 經濟績效
		供應鏈/原物 料管理	●	●	●	5.1 供應鏈/原物 料管理
環境		氣候變遷與 調適	●	●	●	6.1 氣候變遷與 調適
社會		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

為履行企業社會責任，聯寶重視與利害關係人的溝通，並建立透明且暢通的管道，將其意見納入公司管理方針與營運決策，以推動永續經營。我們提供開放且雙向的溝通機制，確保利害關係人關注的議題能獲得適當回應。透過持續的交流，共同創造信任與價值。

2025 年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	溝通頻率
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
			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

2025 年與利害關係人溝通情形

- 本年度共召開 4 場勞資會議。
- 本年度職工福利委員會針對福利預算執行、員工慶生活動、節慶福利及員工關懷等議題，共進行 4 次討論。
- 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。

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：linkcom.hr@linkcom.com.tw

2.5 利害關係人及溝通議合

利害關係人之溝通與經營

利害關係人	對聯實的重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率
客戶	聯實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
			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

2025 年與利害關係人溝通情形

- 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，2025 年整體客戶滿意度達8.9分（滿分10 分）以上。公司亦根據客戶滿意度調查之結果，持續精進內部作業流程，以提升服務品質並滿足客戶期待。
- 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，2025年共參加 1 次國內外展覽。

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.Lui@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

利害關係人之溝通與經營

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
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
			法人說明會	每年二次
			財務報告	每季
			公司網站投資人專區 公開資訊觀測站	即時

2025 年與利害關係人溝通情形

定期召開股東會常會及法人說明會，2025年度共召開 1 次股東會常會及 2 次法人說明會。

聯絡窗口

部門：總經理（發言人）
電話：(02) 8919-1380
信箱：spokesman@linkcom.com.tw

2.5 利害關係人及溝通議合

利害關係人之溝通與經營

利害關係人	對聯實的重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率
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
			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

2025 年與利害關係人溝通情形

- 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。
- 2025年共完成20次供應商稽核/評鑑，整體稽核/評鑑結果顯示供應商皆符合公司相關管理要求，營運與作業程序均達到合作規範標準。

聯絡窗口

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

2.5 利害關係人及溝通議合

利害關係人之溝通與經營

利害關係人	對聯實的重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率
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
			公開資訊觀測站	
			公文往來	
2025年與利害關係人溝通情形				
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。				
聯絡窗口				
部門：總經理室 電話：(02) 8919-1380 #115 信箱：mickey.liao@linkcom.com.tw				

CH3

永續承諾與營運

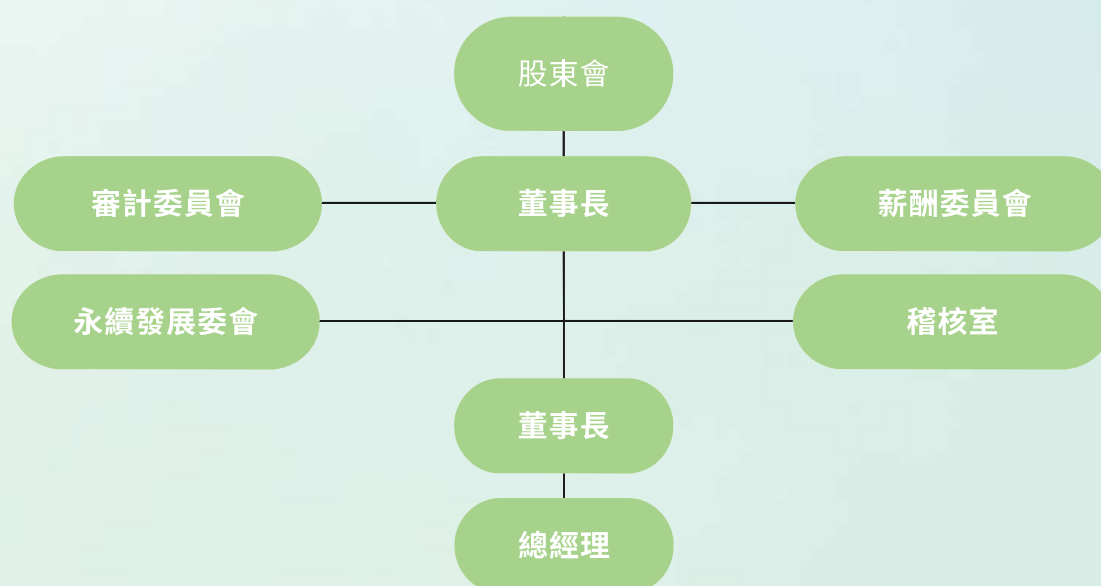
3.1 公司治理及誠信經營

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2025年度股東會年報。本公司董事會每季至少召開1次，2025年總計召開6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	2025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	85.71%
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2025年度股東會年報。

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之章節。



3.1 公司治理及誠信經營

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，2025年永續報告書於2026年8月11日經董事會討論並決議通過。

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2025年度股東會年報。

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。

3.1 公司治理及誠信經營

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	2025.06.04	社團法人 中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3.0
		2025.06.04	社團法人 中華公司治理協會	永續風險趨勢與因應策略探討	3.0
董事	譚偉傑	2025.03.11	社團法人 中華公司治理協會	川普2.0、全球化之死與區域戰爭	3.0
		2025.08.20	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	川普對等關稅風暴下台灣PMI廠商 下半年營運策略與展望	3.0
董事	彭嘉明	2025.08.13	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	非財會背景董監事如何審查財務報告	3.0
		2025.08.13	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	川普對等關稅風暴下台灣PMI廠商 下半年營運策略與展望	3.0
董事	王年清	2025.06.04	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3.0
		2025.06.04	社團法人中華公司治理協會	永續風險趨勢與因應策略探討	3.0
獨立 董事	許文昉	2025.11.10	財團法人 台北金融研究發展基金會	AI如何提升營運效率與服務品質 暨AI轉型案例分享	3.0
		2025.11.10	財團法人 台北金融研究發展基金會	公司治理DEI多元平等共融	3.0
獨立 董事	王志隆	2025.05.09	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	企業併購交易近年發展的幾個觀察	3.0
		2025.05.09	財團法人中華民國證券 暨期貨市場發展基金會	企業併購實務及案例解析	3.0
獨立 董事	官志亮	2025.11.10	財團法人 台北金融研究發展基金會	AI如何提升營運效率與服務品質 暨AI轉型案例分享	3.0
		2025.11.10	財團法人 台北金融研究發展基金會	公司治理DEI多元平等共融	3.0

3.1 公司治理及誠信經營

董事會及功能性委員會之績效評估

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」，並依規定定期辦理董事會及個別董事成員之績效評估，以強化董事會運作效能，提升公司治理品質。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	2025年01月01日至2025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
評估標準	(1) 董事會績效評估：包括對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制制度等。 (2) 個別董事成員績效評估：包括對公司目標任務之掌握、職責認知、參與營運程度、內部關係經營與溝通、專業能力及持續進修等。
評估結果	整體運作情形良好，董事會及個別董事成員均能有效履行職責。
提報董事會日期	2026年3月12日

本公司除董事會外，另設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，並已建立各功能性委員會績效評估機制，定期辦理評估。2025年評估情形如下：

項目	審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展委員會
評估期間	2025年01月01日至 2025年12月31日	2025年01月01日至 2025年12月31日	2025年01月01日至 2025年12月31日
評估方式	內部自評	內部自評	內部自評
評估標準	包括財務報導監督、內部控制制度審查、風險管理、法令遵循、會議運作及決策品質等。	包括會議出席率、議案討論品質、決策效率、委員會組織運作及法令遵循等。	包括永續發展策略規劃、ESG 議題管理、氣候變遷風險與機會評估、利害關係人溝通、資訊揭露及委員會運作情形等。
評估結果	整體運作情形良好，運作有效，能善盡監督職責。	整體運作情形良好，運作有效，能善盡職責。	整體運作情形良好，委員會運作有效，能推動公司永續發展相關事項。
提報董事會日期	2026年3月12日	2026年3月12日	2026年3月12日

3.1 公司治理及誠信經營

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，2025年審計委員會共召集5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2025年度股東會年報。

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

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，2025年薪資報酬委員會共召集4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2025年度股東會年報。

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 公司治理及誠信經營

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。

2025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或經理人之績效評核考量中，以作為薪酬評量之依據。

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2025年度股東會年報。

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2025年度股東會年報。

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。2025年度之薪酬提案已於2026年3月12日召開之董事會中決議通過，並於2026年6月26日之股東會完成報告。

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。

3.1 公司治理及誠信經營

年度總薪酬比率

總薪酬比率（其他員工為1）

指標	2024年	2025年
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	3.68 : 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	2.79 : 1

註：

1. 總薪酬均僅包含薪資。
2. 與2024年相比，2025年薪酬最高個人年度總薪酬增幅相對於其他員工平均年度總薪酬增幅中位數之比率下降，主要係因公司於2025年提高一般員工薪酬調整幅度，使薪酬成長分配更趨均衡所致。
3. 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，本公司已於公開資訊觀測站公告申報「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，索引路徑如下：公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊
<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2025年度本公司未發生任何重大^(註)違反法律及相關規範之情事，亦無支付任何罰款，且無相關裁罰案件、訴訟、判決或非金錢制裁事件。

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

聯寶電子設有總經理室，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
員工申訴信箱	linkcom.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2025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業之執行。內部稽核範圍涵蓋公司所有單位及子公司，其運作包含：

1. 依據董事會通過之年度稽核計畫執行查核。
2. 督促內部控制制度之遵循。
3. 加強法令規定之遵循及執行必要查核事項。
4. 追蹤缺失事項改善情形及複查結果。
5. 覆核各單位及子公司之自行檢查執行。
6. 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 公司治理及誠信經營

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。

資通訊安全風險架構

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2025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；亦未發生客戶資料洩露、失竊或遺失事件，且未接獲任何涉及侵害顧客隱私或其他未經公司認定事項之相關投訴。

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	實際正面衝擊： 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。		
	潛在負面衝擊： 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：應用於電動車、充電樁、儲能及健身器材及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。	開拓新市場並持續提升市占率。	穩定營收成長，確保股東回報，永續發展。
年度績效	• 2025年度營收與前一年度相比成長2.84%。 • 2025年度於APEC展中展出 IBC 降壓模組，展現公司於電源管理技術領域之研發成果。 • 2025 年度推動 Qi 2.2 規格之無線充電產品，並已送交相關單位進行認證，為後續產品上市與營收動能奠定基礎。 • 2025年度推出 Docsis 4.0 耦合器，持續深化於寬頻通訊領域之產品應用與市場布局。		
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

高標美學 × Qi2 技術迭代：TETRIX 3 in 1+Power bank無線充電器

聯寶電子推出一款多功能、簡約、精緻的便攜TETRIX 3 in 1，可拆卸無線充電器，不僅用料做工紮實可靠，樣式設計也十分時尚，極具創意，是一款充分考慮消費群體的需求，真正從需求出發的將Power bank和無線充結合之充電產品。

新穎設計	TETRIX的顛覆傳統設計，跳脫市售桌上型無線充只能單一功能特性，以其獨特機構設計可讓使用者選擇插電使用，也可分別拆卸各別功能獨立攜帶使用之概念。使用者可以同時對手機/手錶/無線耳機整合於一體。 其主機本體兼具15W針對手機磁吸充電，5W針對手錶磁吸充電，2.5W對Apple 無線耳機充電功能，並將15W無線磁吸充電架構在一顆5000mAH 可拆卸Power bank獨立使用，可便利使用者隨身攜帶，手錶無線充也是獨立在一個可拆卸模組，可讓使用者單獨攜帶直接連接NB或Adaptor type c介面使用亦提升產品使用彈性，並在無市電狀況下可由Power bank單獨提供電源給所有設備做無線充電時用。跳脫傳統產品一定要有市電才可使用的問題點。 此外，Qi2 主體特別設計可摺疊機構，整體產品形式靈活多變，為使用者於不同場景下的充電需求提供新的解決方案，進一步提升整體使用體驗。	
外觀&功能	質感材質，顏值出眾，在同類產品中獨具辨識度；體積可由摺疊機構方便攜帶和收納。更為出色的是，它配備磁吸功能，可以緊密吸附在手機/手錶/無線耳機背部，既方便又穩固。同時不必擔心遮擋或者刮蹭鏡頭的問題，使用戶體驗更為順暢。無線充電最高支持15W。	
安全性	TETRIX 目前使用已通過Qi2和Apple認證模組，整機並已通過台灣BSMI認證，完美相容市面幾百款移動設備。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，避免了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	Type C輸入
ABS+PC環保塑膠	可摺疊和可拆卸機身設計，結合力學與優美的造型外觀，表面以曬紋處理搭配金屬漆塗裝，呈現簡約優雅風格；產品又可單獨拆卸充電功能模組，方便攜帶，貼近9成消費族群之使用需求。	採磁吸精準對位設計，支援最高 15W 快速充電，相容蘋果與三星的快充規格。	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、電動車、充電樁、儲能系統及健身器材等新興市場，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，積極參與產學合作，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	2023年	2024年	2025年
產生的直接經濟價值：營業收入	554,403	566,052	582,139
營運成本	360,784	379,695	369,018
員工薪資和福利（註）	88,458	101,636	96,858
支付出資人的款項	48,416	31,120	34,757
按國家別支付政府的款項	21,105	8,358	4,074
社區投資	-	50	-
留存的經濟價值	35,640	45,193	77,432

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。 ● 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，2025年度研發支出達46,535千元，佔當年度營收的7.99%。

年度	2023年	2024年	2025年
研究發展費用(新臺幣千元)	38,995	45,397	46,535
研發費用佔營收之比例 (%)	7.03%	8.02%	7.99%

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 建立跨領域合作，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	建立跨領域合作	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，於每件申請案遞件之前，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2025年，取得專利件數為8件，展現公司對於專利申請的重視。聯寶於2025年取得專利有4件為發明專利，4件為外觀專利，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、核心技術研究及研發資源管理。	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	搭配公司內部的線上學習平臺與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。	2025年度研發部門每人平均學習時數達16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，加速公司知識轉化與技術革新。	與國立臺北科技大學進行電源模組開發之產學合作，範圍涵蓋AI伺服器電源產品，平板變壓器設計等效能提升、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

2025年，聯寶電子在產品創新研發方面展現了積極的姿態，與台北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	與台北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，聯寶與台北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。

客戶服務與滿意度追蹤機制

本公司重視客戶權益保障，並將服務品質視為永續經營之基礎，訂定《客戶服務程序》，規範行銷、交付及售後服務流程，以確保符合客戶需求與法規要求。

本公司透過定期與不定期之會議及拜訪強化客戶溝通，深化合作關係；並於臺灣及美洲、歐洲、中國等主要營運據點設置專責服務窗口，提供即時支援與在地服務，同時配合企業社會責任CSR相關評鑑與調查作業。

一、客戶服務與滿意度追蹤機制

- 本公司所有行銷與推廣活動均遵循《公平交易法》、《消費者保護法》及相關法規，確保行銷內容具備真實性與正確性，不得有誇大或誤導消費者之情形。
- 於產品資訊揭露方面，本公司依主管機關規範執行完整標示管理，內容涵蓋產品名稱、來源、規格、安全警語、使用方式、保存期限及相關認證標章等資訊，並以清晰易辨識之形式呈現，以確保資訊透明並降低使用風險；2025年本公司無發生違反產品與服務之資訊與標示法規及行銷傳播相關法規之事件。

二、客戶申訴管道及處理制度

- 本公司建置多元客戶溝通管道，包括客服專線及電子郵件等，提供即時諮詢、意見回饋及申訴服務，並訂有《客戶服務程序》與《客戶抱怨處理程序》，規範客戶需求服務及申訴處理流程。
- 由業務單位負責第一線客戶服務與意見蒐集，並透過跨部門整合機制，依既定時效與標準妥善處理客戶反映事項。對於經判定為本公司責任之案件，將啟動矯正與預防措施，持續優化內部流程，以降低類似事件再次發生之風險，並確保客戶權益。
- 申訴專線：(02)-8919-1380
- 客戶服務信箱：sales@linkcom.com.tw



4.2 客戶服務與滿意度

三、客戶滿意度調查與績效表現

本公司依《客戶服務程序》定期執行客戶滿意度調查，針對不同市場客戶收集回饋，調查內容涵蓋售前及售後服務品質及與同業比較等面向。調查結果由專責單位進行分析，並提報管理階層，作為服務優化及營運策略調整之重要依據。2025年客戶滿意度調查結果顯示：磁性元件產品之客戶滿意度平均分數為8.65分，無線充電產品之客戶滿意度平均分數為8.96分，整體維持良好水準，顯示客戶對本公司產品品質、技術能力及整體服務表現維持正向評價。本公司將持續透過數據分析與改善機制，精進服務品質，提升客戶體驗，並強化長期合作關係。

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，公司採行以下管理措施：

- 推動產品警示標示與使用說明之標準化設計，以提升使用安全性。
- 在新品設計階段即納入DFMEA（Design Failure Mode and Effects Analysis）評估並結合顧客實際應用情境進行驗證，以降低產品使用風險；2025年本公司無發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

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	實際正面衝擊： 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		
	潛在負面衝擊： 1. 採購低成本原物料，可能涉及環境污染或勞工剝削風險 2. 供應鏈中斷可能導致生產延誤，影響公司經濟效益，進而影響員工、投資股東等利害關係人之權益。		
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	導入供應商評鑑系統，將環境與社會指標納入評分。		
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）
	100%供應商簽署<供應商社會責任行為準則>	50%供應商取得環保認證，如ISO 14000	1. 50%供應商取得環保認證，如ISO 14064 2. 達成零衝突礦產供應鏈
年度績效	本公司於2025年持續推動供應商管理作業，供應商簽署《供應商社會責任行為準則》之比例已達89%。		
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

2025年，聯寶電子主要採購磁性元件及無線充電兩大類別，合作供應商共187家，並依各類別之採購金額及關鍵性等條件鑑別關鍵供應商。其中，「關鍵供應商」係指採購金額占直接材料前85%之供應商，共計50家；其採購金額約為新台幣272,212仟元，占磁性元件及無線充電兩大類別總採購金額約91%。

供應商類別	2024年			2025年		
	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
磁性元件	20	75	95	20	61	81
無線充電	30	105	135	30	76	106

2024年					2025年				
供應商 家數	供應商 所在地	供應商 類別	採購金 額 (新臺幣 千元)	採購金 額比例 (%)	供應商 家數	供應商 所在地	供應商 類別	採購金 額 (新臺幣 千元)	採購金 額比例 (%)
230	中國地 區	磁性元 件	234,880	80	187	中國地 區	磁性元 件	277,566	93
		無線充 電	58,019	20			無線充 電	21,478	7
總計			292,899	100	總計			299,044	100

5.1 供應鏈/原物料管理

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。

2025年重要營運據點當地採購金額比例為96.33%。

單位：新臺幣千元；%

項目	2023年	2024年	2025年
向當地供應商採購金額	267,732	292,899	299,044
總採購金額	281,003	333,556	310,435
向當地供應商採購金額 百分比	95.28%	87.81%	96.33%

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2025年度共使用 554.19 噸之原物料來生產和包裝主要產品；其中不可再生物料為288.27噸，包含塑膠材料、金屬材料、電子零件等；可再生物料為265.92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	2025年使用量
紙類和木材類	可再生	噸	370.32	265.92
塑膠材料	不可再生	噸	53.49	46.19
金屬材料		噸	99.68	151.08
電子零件		噸	1.6	0.98
包裝材料		噸	31.39	70.53
化學材料		噸	5.67	7.08
絕緣材料		噸	1.96	4.53
線材類		噸	12.85	7.88
電池類		噸	1.93	0
原物料總使用量		噸	578.89	554.19

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永續之供應商評估與管理機制，以提升供應商之環境與社會責任意識，並打造透明且負責任之供應鏈。公司主要營運據點東莞聯寶依據「供應商社會責任行為準則」，明確要求供應商於營運過程中遵循環境保護、勞動人權、職業安全衛生、商業道德，以及資訊安全與隱私權保護等相關規範。具體要求如下：

- **勞動人權面向：**要求供應商不得使用強迫勞動或童工，並應保障員工之自由就業權、合理工時、薪資福利、人道待遇及免於歧視等基本權利。
- **職業安全衛生面向：**要求供應商提供安全健康之工作環境，落實危害辨識與風險控制機制，並定期辦理相關教育訓練。
- **環境保護與責任採購面向：**要求供應商遵循環境相關法規，並針對衝突礦產進行來源盡職調查，以避免對環境及人權造成負面影響。
- **資訊安全與隱私權保護面向：**要求供應商強化資訊系統安全管理機制，並遵循個人資料保護相關法規，以確保資訊及隱私安全。

為落實上述供應商管理政策及相關規範要求，公司採取以下管理措施：

- **建立永續供應商評估體系：**公司成立跨功能評審小組，由工程、品保及採購單位組成跨職能團隊，並依據年度評審計畫，每年對所有供應商進行全面評審，以確保其符合聯寶的供應商社會責任行為準則。
- **提升供應商環境和社會責任意識：**透過定期的評審和考核，持續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。



5.1 供應鏈/原物料管理

5.1.3 供應商評估管理

供應商對環境、社會的負面衝擊，以及所採取的行動

針對公司主要營運據點東莞聯寶於中國地區之供應商，為確保其符合「供應商社會責任行為準則」之要求，除要求供應商完成簽署承諾外，公司亦建立供應商評核制度，並透過定期評核機制持續進行管理與追蹤。

公司每年針對所有供應商進行社會責任評核，評核方式係以供應商自評為主，透過發放《供應商社會責任評估表》由供應商填寫。該評估表之評估項目係依據「供應商社會責任行為準則」所涵蓋之各項構面設計，藉以全面檢視供應商之遵循情形。完成評估之家數，係依實際回收之供應商家數統計，對於未回覆之供應商，則持續進行追蹤，以提升整體評估覆蓋率。公司並依填報結果進行彙整與檢視，必要時進行後續追蹤，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。

2025年已回收並完成環境及社會衝擊評估鑑別之供應商共71家，經檢視評估結果，皆未有對環境及社會具有重大實際或潛在負面衝擊之情形。

採用環境、社會標準篩選新供應商

東莞聯寶於供應商合作前，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。

2025年，我們共新增了8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。

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，2025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2025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。2025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	實際正面衝擊： 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。 潛在負面衝擊： 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位置與型式之先期評估。
採取行動	1. 持續培訓集團人員深耕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；在本公司中國廠區據點部分，透過設置光伏發電系統，減少外購電力之消耗，實現綠色低碳生產；同時強化移動設備與車輛之保養管理，提升燃油使用效率並進行合理調度，以降低能源消耗與排放。在營運管理上，持續推動綠色辦公與低碳差旅政策，嚴格控管非必要商務出行，並鼓勵採用遠端會議及高效溝通模式，落實節能減碳行動。另積極導入自動化生產設備，優化生產作業流程，合理精簡現場人力配置，進而減少作業用水量，達成節水減排與生產效率提升之雙重效益。
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的外部查證與確信作業，以提升溫室氣體盤查透明度與可信度。 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。

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.永續發展委員會之ESG推動小組，領導全球團隊共同推動永續發展目標，確保永續發展目標與策略有效執行。 2.持續依循 ISO 14064-1 執行溫室氣體盤查作業，並接受第三方查證，以確保盤查結果之準確性。 3.持續推動節能減碳行動、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。 4.碳排放量（範疇一+範疇二+範疇三）較基準年（2022年）減量10-15%。	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（範疇一+範疇二+範疇三）較基準年（2022年）減量15-20%。	1.碳排放量（範疇一+範疇二+範疇三）較基準年（2022年）減量20-30%。 2.規劃 ISO 50001能源管理、ISO 14068碳中和等查證。
年度績效	1.完成集團溫室氣體盤查作業，並依 ISO 14064-3 完成第三方查證。 2.採用可再生能源：東莞聯寶使用光伏發電系統，當年度光伏發電量為 11,140 度，作為再生能源使用之成效展現。 3.推動優化公務出行：東莞聯寶合理規劃裝載量，減少空載、嚴格控制非必要公務用車，推行集中用車，減少空駛里程，2025年範疇一移動燃燒排放較2024年度減少27.97%。 4.推動低碳差旅政策：東莞聯寶推行綠色辦公與低碳差旅政策，嚴格管控非必要商務出行，鼓勵遠端會議與高效溝通模式，2025年範疇三商務旅行產生的間接排放較2024年度降低61.51%。 5.導入高效節能設備：東莞聯寶導入自動化生產設備，優化生產作業模式，合理精簡現場人力配置，減少作業人員用水，實際監測顯示用水較2024年度減少約22.51%。		
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。

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ESG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ESG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。	本公司已投保相關災害保險等，保費共計新臺幣400千元。	2025年期間颱風事件未對公司整體營運活動造成顯著影響，各項作業維持正常，未啟動應變小組機制，亦無相關災害保險理賠之情事。

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. 因應成本上升，為維持服務與產品品質，部分成本變動將適度反映於銷售端。 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，將使開發成本增加約6百萬元。 2. 部分成本上升將適度反映於銷售價格，增加營業收入，預期可使營收提升；惟商品價格調整亦可能造成部分客戶流失，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. 2025年增加18台自動化設備，未來將持續開發，預期可提升產能，進而提升生產效率。 2. 逐步增加在地供應商，截至2025年在地供應商已達99%。
	市場	原物料價格上漲	中期(3-5年)	因國際戰爭頻傳及氣候變遷因素影響，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。	為維持服務與產品品質，部分成本變動將適度反映於銷售端，藉此降低原物料價格上漲所帶來的成本風險。	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。	2025年度毛利率37%，較前一年度毛利率成長4個百分點（ppts）；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	機會構面	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		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，預期將使成本減少。 若上述這些措施成功實施，預計將使公司的營業收入增長3%。	2025 年度本公司新增導入 18 台自動化設備，透過製程優化與自動化操作，提升整體生產效率。
產品和服務	開發及增加低碳商品和服務	長期 (5-10年)	為因應消費者偏好向低碳產品轉變，公司積極投入相關產品之研發。若能成功推出低碳商品，不僅可擴大營業收入來源，亦有助於強化市場競爭地位。此外，隨著市場需求變化及技術持續進步，韌性產品的需求預期將持續成長。公司將透過持續創新與產品改良，保持競爭優勢並提升整體營運表現。	公司持續投入低碳與綠能產品的研發。其中包含無線充電設備及電動車相關應用等低碳商品的開發，以強化產品組合、掌握市場成長機會。	投入無線充電與各類綠能設備之研發，相關研發投入將使成本短期內增加。然而，隨著低碳與綠能產品陸續開發完成並推向市場，預期將帶動營業收入成長。	2025 年度成功開發 23 項無線充電及綠能相關產品，無線充電產品營收為 5,440 千元，另集團合併營收為 582,139 千元，較去年成長 3%。

6.1 氣候變遷與調適

氣候風險管理制度

2025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至整體風險管理制度中。未來將規劃建立氣候變遷風險管理機制，並將其納入企業風險管理架構，確保氣候變遷相關風險能與營運、財務等其他重要風險一併進行系統化管理，以提升企業整體風險因應能力與營運韌性。

針對氣候風險管理流程，本公司依循既有《風險與機會管理程序》，將氣候相關之風險與機會納入營運決策及管理機制，落實全面性風險控管。管理流程如下：

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	2023年		2024年		2025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	4,854	4,477	4,717	5,891	4,090	4,271
		GJ	158.5	146.2	154.1	192.4	128.78	134.48
	柴油	公升	0	1,870	0	1,970	0	1,395
		GJ	0	65.8	0	69.3	0	50.4
	液化石油氣 (LPG)	公升	0	116	0	203	0	174
		GJ	0	3.2	0	5.6	0	4.34
外購電力		度(kWh)	222,200	766,563	230,264	883,522	235,843	987,003
		GJ	800.1	2,760.30	829.1	3,181.40	849.23	3,554.02
再生能源 (太陽光電-自發自用)		度(kWh)	0	0	0	0	0	11,140
		GJ	0	0	0	0	0	40.11
能源總消耗量 (合計)		GJ	3,934.10		4,431.90		4,761.36	
組織特定度量值		合併營收 (新臺幣百萬元)	554.4		566.05		582.14	
能源密集度		能源總消耗量(GJ) / 組織特定度量值	7.0961		7.8295		8.1791	

註：

1. 能源使用量已換算為十億焦耳(GJ)，各類能源之熱值轉換係數，係依據台灣經濟部能源署公布之能源產品單位熱值表進行計算。
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、廣東粵能能源銷售有限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. 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		單位	排放量					
			2023年		2024年		2025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	0.463	0	0.8818	0	0.8374
	移動燃燒	公噸CO ₂ e	11.4422	15.8614	10.8469	19.5391	9.3761	14.0746
	逸散排放	公噸CO ₂ e	25.852	74.6415	23.8149	77.8701	23.1931	18.6706
範疇二	輸入電力	公噸CO ₂ e	109.7667	426.8223	109.1452	474.0979	111.7896	523.7038
總排放量 (範疇一+範疇二)		公噸CO ₂ e	664.8491		716.1959		701.6452	
組織特定度量值		合併營收 新臺幣百萬元	554.4		566.05		582.14	
溫室氣體排放強度			1.1992		1.2653		1.2053	

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；GWP值係引用IPCC 第六次評估報告。
- 2023年及2024年度所採用之排放係數值引用「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。
- 2025年度所採用之排放係數值引用「環境部2024年2月5日公告溫室氣體排放係數」、「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。
- 範疇二計算方法為活動數據×排放係數×GWP值；GWP值係引用IPCC 第六次評估報告。
- 2023年及2024年度所採用之電力排放係數，引用「經濟部能源署公告之 2023 年電力排放係數」以及「生態環境部於 2024 年發布之 2022 年電力二氧化碳排放因數（0.5366 kgCO₂/kWh）」。
- 2025 年度所採用之電力排放係數，引用「經濟部能源署公告之 2024 年電力排放係數（0.474 公斤 CO₂e/度）」、「生態環境部於 2025 年發布之 2023 年電力二氧化碳排放因數（0.5306 kgCO₂/kWh）」以及「光伏發電運行階段排放因數0 kgCO₂/kWh」。
- 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					
			2023年		2024年		2025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	24.5519	78.6668	25.2538	90.3162	28.6172	99.0766
	上游運輸及配送	公噸CO ₂ e	0.6264	4.5372	0.6009	4.8525	0.6358	5.2562
	運營中產生的廢棄物	公噸CO ₂ e	2.9981	44.7599	2.487	75.4003	2.3015	45.7534
	商務旅行	公噸CO ₂ e	6.4291	1.859	17.6423	3.396	23.8849	1.307
	下游運輸及配送	公噸CO ₂ e	0.8548	13.6191	0.5741	12.7044	0.7163	11.4838
範疇三總排放量		公噸CO ₂ e	178.9023		233.2275		219.0327	
組織特定度量值		合併營收 新臺幣百萬元	554.4		566.05		582.14	
溫室氣體排放強度			0.3226		0.412		0.3763	

註：

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 資訊重編：因2023年商務旅行數據經檢視後發現資料誤植，故進行重編。重編後，2023年範疇三「商務旅行」排放量由 17.0626 公噸CO₂e調整為 6.4291 公噸CO₂e，範疇三總排放量及溫室氣體排放強度亦同步更新，以更準確反映實際盤查情形。

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）
2025年	0.58	4.83	5.41
2024年	0.58	5.1	5.68
2023年	0.55	3.9	4.45

註：各年度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，2025年公司透過優化包裝設計及工藝改善，有效降低廢棄物產生量，較2024年減少4.75%，並已達成 2024 年所設定之減量目標。未來，公司將持續推動環保 3R 政策，包括減量（Reduce）、回收（Recycle）及再利用（Reuse），促進資源循環與永續利用，以進一步降低對環境之衝擊與污染。

- 短期目標：設定每年較前一年度減少 1% 至 3% 之廢棄物產生量。
- 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

本公司長期關注水資源節能與環境保護議題，持續推動節水相關計畫，從落實日常用水管理與節約措施著手，以提升水資源使用效率。2025 年用水量較 2024 年減少 22.51%，顯示節水措施已發揮實質成效。未來，公司將持續積極導入自動化生產設備，優化生產作業流程，並合理精簡現場人力配置，以降低作業用水量，同時提升生產效率，達成節水減排與營運效能提升之雙重效益。

用水量

年度	用水量（度）
2025年	14,654
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實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2025年12月31日，聯寶電子及其子公司員工人數為228人，其中全職員工為227人，佔整體人數99.56%，兼職員工1人，佔整體人數0.44%，與前一報導前間(2024年度)相比，員工人數減少15人，主要係因公司增加自動化設備，進而降低部分人力需求所致；另報導期間內，員工人數無重大顯著波動。

公司於各營運據點以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達97.81%，並遵循各地勞動相關法令規範，未曾雇用童工；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，26.32%的員工位於主要營運據點台灣，其他73.68%員工則分佈於中國。

公司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，男女員工比例為0.71：1。男女員工比例之差異，主要源於各廠區之營運定位與製造業市場之人才供給結構。東莞廠區以生產製造、品檢及後勤行政為核心，該類崗位在勞動力市場上的女性求職與留任比例傳統上較高；台北總部與深圳則側重技術研發與商務管理，受限於科技人才市場之傳統供給結構。公司招募與晉升始終堅持適才適所與專業績效原則。

另，除上述228位員工外，截至2025年12月31日，共97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，與前一報導前間(2024年度)相比，減少44人，主要係因公司於報告期間內積極導入產線自動化設備、推動製程優化，致使現場操作之人力需求相對下降，因而調整外包人員之配置。另報導期間內，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

7.1幸福職場

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)	69	43.13%	91	56.87%	160	70.18%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	26	38.24%	42	61.76%	68	29.82%
	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)	95	41.85%	132	58.15%	227	99.56%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	0	0	1	100%	1	0.44%

註：

1. 員工人數截至2025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. 永久聘雇與臨時員工人數較前一年度之差異，係因公司配合 GRI 準則，重新檢視並精細化員工合約分類，部分原列於永久聘雇之員工，依合約性質調整至臨時員工，相關調整僅為統計分類之優化，未影響員工實質勞動條件及權益。

7.1幸福職場

2025年員工人力結構_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	佔總員工人數比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	60	37.50%	100	62.50%	0	0%	160	70.18%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	0	0%	64	94.12%	4	5.88%	68	29.82%
	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	26.00%	164	72.24%	4	1.76%	227	99.56%
	兼職員工 (或稱部分工時勞工)	1	100%	0	0%	0	0%	1	0.44%

1. 員工人數截至2025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.。

7.1幸福職場

新進與離職員工

2025年度台灣地區及東莞地區新進員工人數為 47 位，總新進率為 20.98%；同年度離職員工人數為 49 位，總離職率21.88%。2025年度總新進率與前一年度相比未有顯著差異；惟總離職率較前一年度上升幅度約10.84%，主要係受整體就業市場流動性提升影響，員工轉職意願相較以往提高所致。此外，部分單位因業務調整及人力結構優化，亦使人員異動情形增加。整體而言，公司將持續檢視離職原因，並透過優化職涯發展機制、強化內部溝通及提升員工關懷措施，以穩定人力結構並降低離職率。

地區	年齡	2023年度											
		新進員工						離職員工					
		男	%	女	%	合計	%	男	%	女	%	合計	%
台灣地區	<30歲	2	3.39	2	3.39	11	18.64	1	1.69	1	1.69	8	13.55
	30~50歲	3	5.08	2	3.39			2	3.39	2	3.39		
	>50歲	2	3.39	0	0			2	3.39	0	0		
東莞地區	<30歲	3	1.83	6	3.66	29	17.68	3	1.83	4	2.44	22	13.41
	30~50歲	11	6.7	9	5.49			5	3.04	4	2.44		
	>50歲	0	0	0	0			2	1.22	4	2.44		
台灣地區員工 總人數		59											
東莞地區員工 總人數		164											
合計新進人數		40											
總新進率(%)		17.94%											
合計離職人數		30											
總離職率(%)		13.45%											

註：

1. 數據統計涵蓋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。
2. 各類別新進員工人數百分比 (%) = 各類別新進員工人數 / 當年度該地區員工總人數 x 100%。
3. 各類別離職員工人數百分比 (%) = 各類別離職員工人數 / 當年度該地區員工總人數 x 100%。
4. 總新進率 (%) = 當年度總新進人數 / 當年度總員工人數 (台灣+東莞地區) x 100%。
5. 總離職率 (%) = 當年度總離職人數 / 當年度總員工人數 (台灣+東莞地區) x 100%。

7.1幸福職場

新進與離職員工

地區	年齡	2024年度											
		新進員工						離職員工					
		男	%	女	%	合計	%	男	%	女	%	合計	%
台灣地區	<30歲	4	6.67	2	3.33	22	36.67	3	5	1	1.67	19	31.66
	30~50歲	7	11.67	7	11.67			5	8.33	5	8.33		
	>50歲	2	3.33	0	0			3	5	2	3.33		
東莞地區	<30歲	8	4.62	8	4.62	28	16.18	3	1.73	4	2.31	27	15.61
	30~50歲	4	2.31	7	4.05			7	4.05	5	2.89		
	>50歲	0	0	1	0.58			2	1.16	6	3.47		
台灣地區員工總人數		60											
東莞地區員工總人數		173											
合計新進人數		50											
總新進率(%)		21.46%											
合計離職人數		46											
總離職率(%)		19.74%											

註：

- 數據統計涵蓋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。
- 各類別新進員工人數百分比(%) = 各類別新進員工人數 / 當年度該地區員工總人數 x 100%。
- 各類別離職員工人數百分比(%) = 各類別離職員工人數 / 當年度該地區員工總人數 x 100%。
- 總新進率(%) = 當年度總新進人數 / 當年度總員工人數(台灣+東莞地區) x 100%。
- 總離職率(%) = 當年度總離職人數 / 當年度總員工人數(台灣+東莞地區) x 100%。

7.1幸福職場

新進與離職員工

地區	年齡	2025年度											
		新進員工						離職員工					
		男	%	女	%	合計	%	男	%	女	%	合計	%
台灣地區	<30歲	4	6.67	3	5	23	38.33	2	3.33	1	1.67	24	40.00
	30~50歲	4	6.67	9	15			9	15	9	15		
	>50歲	1	1.67	2	3.33			2	3.33	1	1.67		
東莞地區	<30歲	9	5.49	5	3.04	24	14.63	3	1.83	4	2.43	25	15.24
	30~50歲	2	1.22	5	3.05			5	3.05	7	4.27		
	>50歲	2	1.22	1	0.61			2	1.22	4	2.44		
台灣地區員工總人數		60											
東莞地區員工總人數		164											
合計新進人數		47											
總新進率(%)		20.98%											
合計離職人數		49											
總離職率(%)		21.88%											

註：

1. 數據統計涵蓋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。
2. 各類別新進員工人數百分比(%) = 各類別新進員工人數 / 當年度該地區員工總人數 x 100%。
3. 各類別離職員工人數百分比(%) = 各類別離職員工人數 / 當年度該地區員工總人數 x 100%。
4. 總新進率(%) = 當年度總新進人數 / 當年度總員工人數(台灣+東莞地區) x 100%。
5. 總離職率(%) = 當年度總離職人數 / 當年度總員工人數(台灣+東莞地區) x 100%。

7.1幸福職場

治理單位與員工的多元化

類別	性別	年齡	2024年		2025年	
			董事會(人數)	佔董事會人數比例(%)	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	6	86
	女	30歲以下	-	-	-	-
		30~50歲	-	-	-	-
		50歲以上	1	14	1	14
總計			7	100	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(%)	2025年	佔全體員工比例(%)
管理階層	男	30歲以下	0	0	1	0.43
		30~50歲	9	3.7	7	3.07
		50歲以上	8	3.3	6	2.63
	女	30歲以下	0	0	0	0
		30~50歲	2	0.82	1	0.44
		50歲以上	2	0.82	2	0.88
非管理階層	男	30歲以下	36	14.82	24	10.53
		30~50歲	61	25.1	47	20.61
		50歲以上	11	4.53	10	4.39
	女	30歲以下	20	8.23	22	9.65
		30~50歲	59	24.28	67	29.39
		50歲以上	35	14.4	41	17.98
總計			243	100	228	100

註：

1. 員工人數截至2025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. 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4名以及5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2025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	佔全體員工比例 (%)	2025年	佔全體員工比例 (%)
非管理階層	外籍同仁	男	30歲以下	2	0.82	4	1.75
			30~50歲	1	0.41	1	0.44
			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	1	0.44
			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	3	1.32
			50歲以上	-	-	-	-
		女	30歲以下	-	-	-	-
			30~50歲	-	-	-	-
			50歲以上	1	0.41	1	0.44
總計				6	2.47	10	4.39

註：

- 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.。
- 外籍同仁來自包括德國、印度、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	實際正面衝擊： 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。 潛在負面衝擊： 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： 1. 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。 2. 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。 3. 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。 4. 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	1. 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。 2. 应急管理：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。 3. 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。 4. 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	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。 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）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	1. 持續落實新入職員工參加職業安全教育訓練100%。 2. 持續落實全員職業安全教育訓練每年3小時。 3. 持續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. 持續每年對接觸職業危害的員工進行體檢。	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、一般在職人員每年4小時。 4. 無重大職業病災害發生。	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	• 2025年新入職員工參加職業安全教育訓練100%。 • 2025年落實全員職業安全教育訓練每年3小時。 • 2025年每半年召開一次職業健康安全會議。 • 2025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

東莞聯實依《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，東莞聯實通過ISO 45001:2018職業健康安全管理體系認證，2026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62.83%，承攬商人數占比約37.17%。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，藉由文件程序化與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

年份	2024年	2025年
公司員工人數	173	164
工作者（非員工）人數	141	97
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	261
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%	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	261
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%	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	261
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%	100%

註：

1. 工作者（非員工）之統計範圍為接受本公司直接指揮監督、且工作場所受組織管控之外部派駐/派遣員工。
2. 統計範圍為東莞聯實光電科技有限公司。

7.2.1職業安全衛生管理

危害辨識、風險評估及事故調查

為掌握東莞聯寶各項例行性及非例行性作業之安全衛生風險及危害，我們依據《危害辨識及危險評價控制程序》，針對員工作業可能接觸之原物料、化學品、機械設備、工具及工作場所特性等進行系統性之危害辨識與風險評估，以預防性採取各項控制措施，降低人員暴露於危害之風險。

東莞聯寶依照《危害辨識及危險評價控制程序》執行危害鑑別及風險機會評估，除針對作業進行鑑別外，全廠共通性危害亦納入鑑別範圍。為確保流程品質，本公司由受過職業安全衛生相關訓練之人員執行危害辨識及風險評估作業，並定期檢討評估結果之適切性與有效性。另，本公司亦將風險評估結果納入職業安全衛生管理系統，透過定期審查、內部稽核等機制，作為優化管理措施與預防事故發生之依據。

2025年共鑑別128項風險，評估結果皆屬可接受風險，惟本公司仍持續監控並滾動檢討，以強化風險控制成效。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	27
2	電能危害	12
3	生理性	4

危害通報機制

本公司建置多元且暢通之危害通報機制，員工可透過內部通報系統、向直接主管反映或透過申訴管道進行通報，及時反映作業場所中之潛在危害與不安全狀況。

另，東莞聯寶已制定《懲戒規定與投訴程序》賦予員工於發生立即危險之虞時，可行使報告及退避權。此程序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

東莞聯寶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。

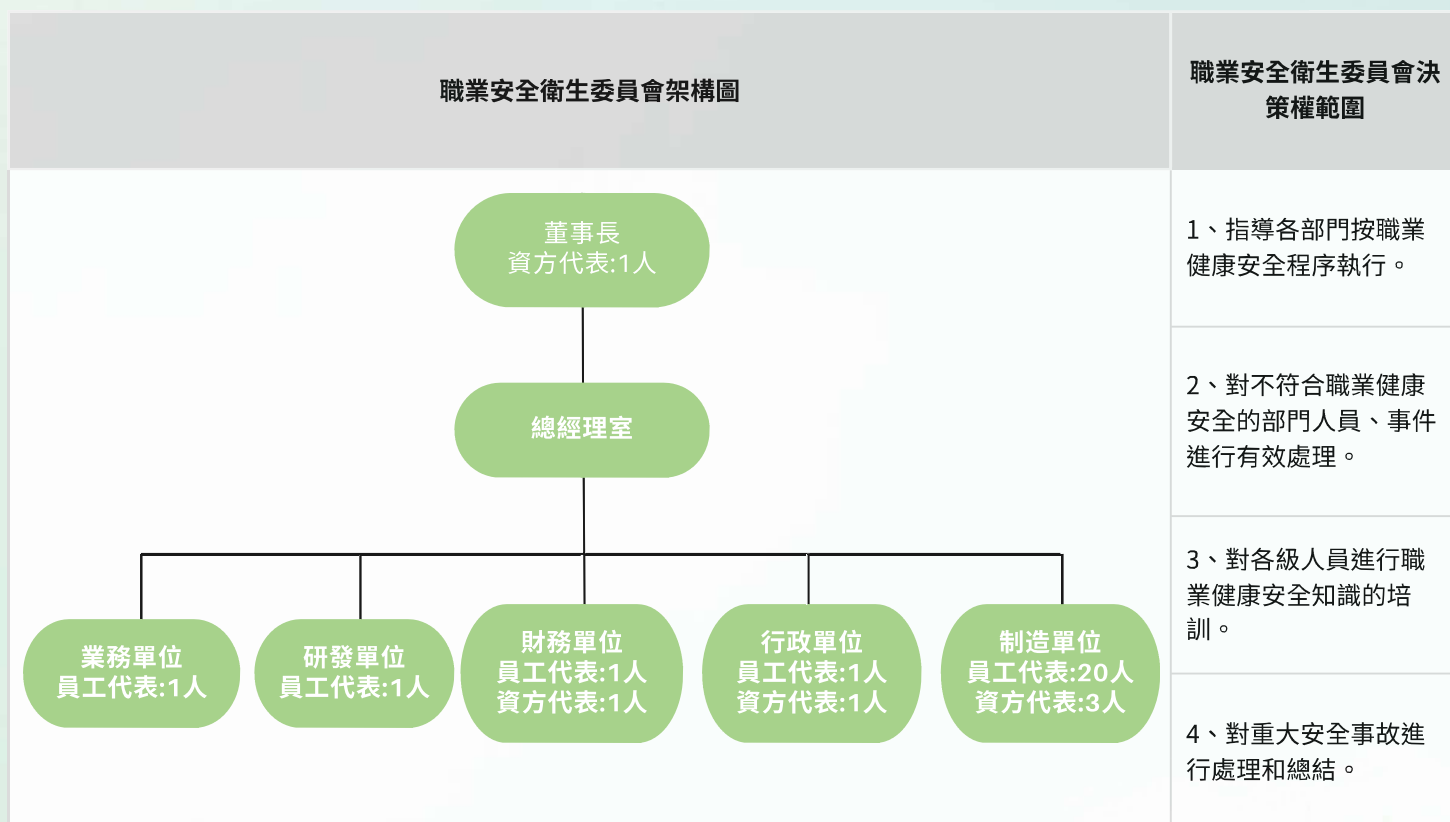
事故發生	事故發生後12小時內，依其規模組成事故調查小組進行調查
↓	
調查小組	1. 訪談相關人員與收集資料 2. 審查危害影響程度及發生可能性，以及判定重大潛在危害之風險等級
↓	
分級管控	以案件嚴重度進行分級，分為第一級重大職災及意外事故、第二級非重大職災及意外事故
↓	
總經理室	調查結果與改善對策會呈報總經理室，防止事故再次發生
↓	
各部門	1. 指派員工接受重大異常調查專業訓練，以提升調查專業能力各事業部 2. 若有需要進行跨公司的重大異常調查，可依實際情況指派適當人力協助調查

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

東莞聯寶依據職業安全規定，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。2025年委員會成員組成為員工代表24人，資方代表6人，而員工代表人數占全體委員會人數的80%，每季度不定期召開全廠職業安全衛生管理委員會，2025年共召開4次會議，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。

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。



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。東莞聯寶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：

職業安全衛生訓練項目統計

年份	2024年	2025年
訓練項目名稱	受訓人次	受訓人次
一般員工安全衛生教育訓練（新進員工）	121	105
特殊工站安全生產培訓(接觸化學品/機器設備)	29	45
在職安全衛生教育訓練	345	272
危害鑑別及風險與機會評估相關訓練	10	12
職安衛委會成員在職教育訓練	20	20

註註：

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。

7.2.1職業安全衛生管理

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。

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

2025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

本年度應接受健康檢查之員工共計56名，實際完成參檢55名，受檢率達98.2%（註：另有1名員工因個人因素未參檢）。此外，本年度另有4名新進員工於公司集體健檢日後方到職，因其入職時已依法提交合格之就職健檢報告，故無須重複安排本次年度檢查。

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（39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（副理級以上主管）（16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部門將持續追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。

註：本表管理階層係依公司健康檢查管理辦法之適用對象認定，與本報告書其他章節之管理階層定義不盡相同。



7.2.1職業安全衛生管理

工作者健康促進

為進一步深化健康服務內涵，確實提升員工緊急救護能力與慢性病防治素養，並強化職場安全與員工健康防護，公司於2025年10月15日邀請企石鎮社區服務中心雷朝福副主任醫師及其醫療團隊至東莞聯實辦理「急救技能與慢性病預防」教育訓練課程。活動由管理階層及第一線同仁代表踴躍參與，現場學習氣氛熱絡。

本次課程結合企業實際工作與生活需求，採取理論講解與實作演練並行的方式進行，內容兼具專業性與實用性。課程中，雷朝福醫師憑藉豐富的臨床經驗，針對慢性病預防進行深入淺出的說明，解析高血壓、糖尿病及高血脂等常見慢性疾病的成因、早期徵兆與高風險族群，並強調「均衡飲食、規律運動、戒菸限酒及心理調適」四大健康原則。此外，亦考量員工久坐、熬夜及工作壓力等職場特性，提供具體的日常保健、定期健康檢查與自我健康管理建議，協助同仁建立「及早預防、及早發現、及早治療」的健康觀念。

在急救技能實作訓練方面，醫療團隊重點講解並示範心肺復甦術（CPR）、自動體外心臟去顫器（AED）操作、哈姆立克急救法（異物哽塞處理）及外傷止血與包紮等核心技能。授課過程透過案例解析、圖文與影片輔助說明，以及現場操作示範，將專業急救知識轉化為易於理解且能實際應用的技能。從意識判斷、胸外按壓深度與頻率，到人工呼吸操作及AED電極貼片位置等細節，均逐一說明並示範。

參與同仁於現場分組進行演練，在醫護人員一對一指導下輪流操作，有效提升面對突發狀況（如心跳驟停及異物哽塞）時的應變能力。多數參與同仁表示，本次課程內容充實且具實用性，不僅增進健康知識，也強化了自我與他人安全防護的能力。

職業傷害與職業病

東莞聯實2025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	實際正面衝擊： 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。
	潛在負面衝擊： 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）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	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	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	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. 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	1. 2025 年台灣地區營運據點之員工滿意度調查結果平均約為 82%，與前一年度水準相近；另針對東莞廠區員工進行之滿意度調查結果為 77.11 分，較去年的 76.13 分提升約 1.29%，呈現持續改善趨勢。 2. 員工加班時數較去年整年時數，下降1%，顯示公司持續優化工時管理。		
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

依《團體協約法》規定，團體協約須由工會代表勞工與雇主雙方共同訂立；惟本公司目前尚未成立工會，因而無法進行團體協約之訂定。惟仍依《勞動基準法》第83條之規定，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	本公司嚴格恪遵《勞動基準法》及《就業服務法》之規定，針對組織調整涉及之人力更迭，均依員工年資給予10至30日之法定預告期並支付足額資遣費，且確實向主管機關完成資遣通報。為保障員工轉職期間之經濟安全，公司主動協助受影響同仁提供「非自願離職證明書」，確保其能順利對接各地就業服務站之失業給付與就業媒合資源，將對員工職涯之衝擊降至最低。
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發展，致力於建立實用且具實務導向之人才培育機制，以支持企業穩健營運與人才長期發展。透過制度化推動新進人員教育訓練、專業證照培育計畫（涵蓋品質管理、資訊安全、人工智慧應用及永續發展等領域），以及內外部專業課程之導入，協助員工持續精進專業知識與技能，並提升職場所需之應變能力與專業素養。儘管目前教育訓練制度仍在持續優化與擴充階段，公司將持續盤點內外部培訓資源，並滾動式調整課程規劃與發展方向，逐步建構符合組織策略需求之學習體系，進而促進員工潛能發揮與提升整體組織競爭力。

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。 2025年新進人員訓練課程總時數：108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。 2025年外部訓練課程參訓總時數：301.5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。 2025年總培訓時數： 截至2025年底，相關培育計畫課程總時數達252小時。 (1) IATF 16949汽車品質管理系統稽核課程 總時數達219小時，培訓對象為品保、研發及各級管理人員，課程涵蓋條文解析、五大核心工具（APQP、FMEA、PPAP、SPC、MSA）整合應用、以及過程導向稽核實務等，並協助學員取得內部稽核員資格證書。透過系統化訓練，強化組織對於缺陷預防與減少供應鏈變異的能力，建立符合國際一線車廠規範的品質管理能量，為公司打入全球汽車產業供應鏈奠定堅實的專業基準。 (2) 資訊安全與AI應用課程 總時數達3小時^(註)，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。 註：原規劃於2025年度辦理之資安訓練，因業務繁忙調整至2026年3月辦理，故未計入2025年度訓練時數，而係納入2026年度統計。 (3) 永續報告書撰寫與合規課程 總時數達33小時，培訓內容涵蓋永續揭露準則、永續資訊管理、內部控制及稽核實務等面向。藉由持續精進相關知能，提升同仁對永續議題之專業能力及跨部門協作效率，強化公司永續資訊品質與治理韌性，並為未來永續揭露、第三方查證及法規遵循奠定良好基礎。 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2025年底，共有19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			2025年		
	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬
管理階層	1.577 : 1	1.104 : 1	1.460 : 1	1.097 : 1	0.693 : 1	0.951 : 1
非管理階層	1.263 : 1	1.038 : 1	1.234 : 1	1.363 : 1	1.055 : 1	1.315 : 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。
6. 2025年管理階層女性對男性薪酬比率較前一年度有所變動，主要係因當年度離職之管理階層人員以男性為主，影響管理階層性別組成及薪酬分布結構所致。

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2025年度退休金費用8,517千元。



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、拓展理財管道並保障未來退休生活，成立員工持股會，並以投資聯寶電子股份有限公司（股票代號6821）為主要標的。截至2025年底已有46.15%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2025年底已發行1,000千股，已認股數712千股。

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，於2025年股東會通過發行限制員工權利新股議案，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。未來將依公司營運狀況及相關法規規範，審慎評估發行時機，適時推動相關作業。

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2025年員工人數共60人，為持續提升員工福祉與整體工作滿意度，積極規劃並提供多元且具體的福利措施，致力打造友善且具吸引力的工作環境。相關員工福利如下： 1. 依法提撥勞保、健保及退休金，並加保意外團體保險，強化員工保障。 2. 提供三節獎金、開工紅包及年終獎金，肯定員工年度付出與貢獻。 3. 設有生日禮金，並定期舉辦生日慶生活動，營造溫馨職場氛圍。 4. 依規定提供法定假日、年度特休假及育嬰假，重視員工工作與生活平衡。 5. 推行員工認股制度，鼓勵員工與公司共同成長。 6. 實施週六不補班制度，提升休假品質。 7. 颱風假依政府公告停班停課時照常給薪，保障員工權益。 8. 定期舉辦春酒或尾牙、春遊活動，並提供國內外旅遊補助或規劃旅遊活動，促進團隊凝聚力。 9. 本公司重視員工家庭照顧需求，致力打造友善育兒及家庭支持環境。為鼓勵員工生育並減輕育兒負擔，公司於2025年提升生育津貼補助方案，符合資格之同仁最高可申領新臺幣50,000元生育津貼。透過多元福利措施與家庭友善政策，協助員工兼顧工作與家庭生活，提升員工福祉與組織永續發展。2025年上述家庭照顧之措施受惠人數為1人，本公司投入總金額為新臺幣20,000元。	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； 1. 保險：為所有全職購買養老、醫療、失業、生育、工傷保險。 2. 膳食：免費為所有在職員工提供三餐(早、中、晚)。 3. 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。 4. 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。2025年因育嬰申請留職停薪人員共計1人，預計於2026年度復職。			
	項目	2024年		2025年
男		女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數	1	-	-	1
當年度實際育嬰假申請人數	1	-	-	1
申請率	100%	-	-	100%
請育嬰假者於當年度應復職人數	1	-	-	-
當年度實際復職人數	1	-	-	-
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. 考量員工揭露子女狀況之意願，符合育嬰假申請資格人數之計算方式，採以健保眷屬投保狀況作為分析之資料來源，統計員工年資滿6個月且每一子女滿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

台灣地區	根據《廣東省人口與計劃生育條例》，符合法律法規生育子女的夫妻，女職工生育可享受98天的帶薪產假，女方額外享受80天獎勵假；多胞胎及難產等特殊情況，可依政府相關規定享有更長的產假天數；此外若有子女3周歲以內，父母雙方每年各享受10天育兒假。2025年因育嬰申請留職停薪人員共計3人，當年度復職率100%。				
	項目	2024年		2025年	
		男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數	-	2	-	3	
當年度實際育嬰假申請人數	-	2	-	3	
申請率	-	100%	-	100%	
請育嬰假者於當年度應復職人數	-	2	-	3	
當年度實際復職人數	-	2	-	3	
復職率	-	100%	-	100%	
上一年度復職人數	-	1	-	2	
上一年度復職滿一年人數	-	1	-	2	
留任率	-	100%	-	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。2025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。

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2025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。

年份	2024年		2025年	
訓練項目名稱	受訓人次	達成率	受訓人次	達成率
平等就業與非歧視	321	100%	272	100%
勞動權益保護	326	100%	272	100%
投訴與回饋機制	320	100%	272	100%
危機應對	310	100%	272	100%

註：

1. 統計範圍為東莞聯寶光電科技有限公司。
2. 達成率＝當年度實際受訓人次/當年度應受訓人次

7.3.4 員工滿意度調查

本公司人力資源發展部於2025年針對台灣地區之營運據點分別於上半年及下半年執行兩次員工意見調查，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，2025年整體員工滿意度平均約為82%，上下半年整體表現穩定，顯示員工對公司整體環境與管理措施持續抱持正向評價，未來亦將持續精進相關作為，以進一步提升員工滿意度。

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	人力資源發展部
調查頻率	每半年一次
調查期間	2025上、下半年
整體滿意度	上半年 82.01% / 下半年 81.93%
調查結果	公司整體員工滿意度維持在約82%之水準，上下半年整體表現穩定；其中與上半年相比，「職涯發展」與「溝通管理」構面之滿意度在四個構面中提升幅度相對較大，對組織穩定度具正向影響。
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. 強化主管現場指導與內部經驗傳承 調查結果顯示，同仁高度重視與直屬主管間的溝通品質。為因應此期待，公司將重點放在優化主管的「現場領導力」，鼓勵主管在日常作業中主動協助同仁解決技術瓶頸，並針對即將退休或轉崗的資深員工，評估其經驗傳承的完整度。透過日常工作中的實務教導，不僅能補足下半年指導感略降的落差，也能延續同仁在意見表達與學習成長上的高度滿意度，讓管理回歸實務，維持組織運作的穩定性。 2. 結合人力盤點優化協作流程與職責分配 針對跨部門溝通與工作負荷等指標，公司將結合年度「人力盤點」作業進行盤查。透過量化數據重新檢視各單位的任務分配是否均衡，並針對協作頻率較高的工作節點，釐清權責分工，避免因職責不明造成的行政消耗與心理負擔。此舉旨在將人才精準放置於合適崗位，減輕因負荷不均產生的負面感受，同時結合目前同仁在工作中獲得的高成就感，提升整體團隊的執行效率與協作默契。 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。

7.3.4 員工滿意度調查

另針對廠區部分，東莞聯寶管理部於2025年執行一次員工滿意度調查，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，2025年整體員工滿意度平均約為77分，比2023年下半年及2024年上半年調查分數76分上升1.3%，顯示員工對公司整體環境與管理措施持續抱持正向評價，未來亦將持續精進相關作為，以進一步提升員工滿意度。

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	164人
負責調查單位	管理部
調查頻率	每年一次
調查期間	2024年下半年及2025年上半年
整體滿意度	77.11分
調查結果	公司整體員工滿意度維持在約77.11分之水準，整體表現穩定，「工作環境」與「溝通管理」之滿意度在四個構面中提升幅度相對較大，對組織穩定度具正向影響。
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. 優化薪酬福利機制：公司2025年3月已調整底薪至人民幣2080元，但受物價上漲影響，仍超過三成員工對薪資不滿。未來將持續依據薪酬體系落實年度合理晉薪，維持員工工作熱情；另，公司針對有困難之員工提供適當協助與支持，以協助穩定其生活。 2. 建立績效管理制度：參考同業優良案例，建構制度化之績效考核機制，確保考核確實執行並與薪酬連動，以提升員工積極性並強化組織競爭力。 3. 持續推動員工生日會、團隊活動、戶外活動及趣味運動會等，並依據歷年活動成果，持續促進員工交流、提升團隊合作與企業凝聚力。

CH8

社會共融



CH8 社會共融

看見台灣、守護家園：聯寶電子「齊柏林空間」環境教育深度之旅

聯寶電子長期致力於推動企業社會責任，深信企業的成長必須與土地共好。為深化員工對台灣環境現況的認知並支持環境教育發展，本公司特別策劃了前往淡水齊柏林空間的深度參訪活動。此次行程安排了專業的展館導覽與獨特的藍曬手作體驗，邀請同仁攜家帶眷共同參與，透過多元的視角重新審視這片我們共同成長的土地。

在齊柏林空間的專業導覽過程中，參與同仁跟隨導覽員的腳步走進充滿光影韻律的展場，觀賞齊柏林導演一生熱愛的空拍攝影作品。從大氣磅礴的山川景致到飽受環境議題衝擊的海岸邊緣，這些影像從垂直俯瞰的高度揭開了台灣自然環境的壯麗與傷痕，引發在場同仁對於環境永續經營與保護的深刻思索。這種超越視覺的觸動，讓參與者更加意識到人類與自然環境共生共榮的重要性。



▲聯寶電子同仁與眷屬齊聚齊柏林空間，以實際行動支持台灣環境教育

除了靜態的導覽教育，活動亦結合了具備文化傳承精神的「藍曬手作體驗」。藍曬是早期的顯影技術，參與同仁在講師的引導下，親身體驗將傳統底片轉化為影像的復刻過程。透過塗抹藥劑、排列構圖到接受陽光的顯影洗禮，大家不僅親手製作出獨一無二的藍曬作品，更在等待的過程中細細揣摩齊導當年守候在暗房裡看見台灣的驚喜與感動，進一步強化了對在地美景的珍惜之情。

CH8 社會共融

看見台灣、守護家園：聯寶電子「齊柏林空間」環境教育深度之旅



- 同仁親手操作藍曬顯影，感受傳統攝影工藝與土地影像結合的趣味。



- 同仁們專注聆聽導覽，透過大幅空拍影像深入了解台灣地貌變遷

本次活動透過員工與眷屬的共同參與，成功將永續守護的種子從企業傳承至家庭。聯寶電子未來將持續與公益夥伴攜手合作，透過更多元的社會參與形式，與社會各界共同編織永續發展的藍圖，落實身為企業公民對這片土地的深層承諾。

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	聯實電子股份有限公司已依循GRI 準則報導2025年1 月1 日至2025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	2025年無適用之GRI行業準則

GRI 2：一般揭露2021

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	
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	51
	2-7員工	7.1幸福職場	71
	2-8非員工的工作者	7.1幸福職場	71

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	24
	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	24
	2-11最高治理單位的主席	3.1公司治理及誠信經營	24
	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	24
	2-13衝擊管理的負責人	3.1公司治理及誠信經營	24
	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	24
	2-15利益衝突	3.1公司治理及誠信經營	24
	2-16溝通關鍵重大事件	3.1公司治理及誠信經營	24
	2-17最高治理單位的群體智識	3.1公司治理及誠信經營	24
	2-18最高治理單位的績效評估	3.1公司治理及誠信經營	24
	2-19薪酬政策	3.1公司治理及誠信經營	24
	2-20薪酬決定流程	3.1公司治理及誠信經營	24
	2-21年度總薪酬比率	3.1公司治理及誠信經營	24
	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	38
		5.1供應鏈/原物料管理	51
		6.1氣候變遷與調適	59
		7.2職業健康與安全	81
		7.3員工關懷與福利	91
	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	24
	2-27法規遵循	3.1公司治理及誠信經營	24
	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	91
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

重大主題一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	38
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	38
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	38
重大主題一供應鏈/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	51
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	51
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	51
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	51
	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	51
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	51
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	51
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	51
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	51
	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	51

GRI索引表

重大主題一氣候變遷與調適			
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	59
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	59
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	59
	302-3能源密集度	6.1氣候變遷與調適	59
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	59
	305-2能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.1氣候變遷與調適	59
	305-3其它間接（範疇三）溫室氣體排放	6.1氣候變遷與調適	59
	305-4溫室氣體排放強度	6.1氣候變遷與調適	59
重大主題一職業健康與安全			
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	81
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	81
	403-2危害辨識、風險評估及事故調查	7.2職業健康與安全	81
	403-3職業健康服務	7.2職業健康與安全	81
	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	81
	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	81
	403-6工作者健康促進	7.2職業健康與安全	81
	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	81
	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	81
	403-9職業傷害	7.2職業健康與安全	81
	403-10職業病	7.2職業健康與安全	81

GRI索引表

重大主題－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	91
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	91
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	91
	401-3育嬰假	7.3員工關懷與福利	91
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	91
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	91
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	91
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	91
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	91

GRI索引表

其他GRI特定主題揭露			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 306：廢棄物2020	306-3廢棄物的產生	6.4廢棄物產生	68
GRI 401：勞雇關係2016	401-1新進員工和離職員工	7.1幸福職場	71
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	71
GRI 416：顧客健康與安全2016	416-2違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.2客戶服務與滿意度	48
GRI 417：行銷與標示2016	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.2客戶服務與滿意度	48
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.2客戶服務與滿意度	48
GRI 418：客戶隱私2016	418-1經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1公司治理及誠信經營	24

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	59
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	59
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	59
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	59
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2025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。	2025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2025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2025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

2025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	32.5692		TUV	合理保證
子公司	33.5826			
合計	66.1518	0.1136		
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	111.7896		TUV	合理保證
子公司	523.7038			
合計	635.4934	1.0917		

註：

1. 2025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. 溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1
3. 2025年合併營收為新臺幣582.14百萬元

作業辦法附表二

—氣候相關資訊

2024年

範疇一	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸CO2e/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			
合計	132.9528	0.2349		
範疇二	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸CO2e/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			
合計	583.2431	1.0304		

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.溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization , ISO）布之 ISO 14064-1
- 3.2024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

1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

溫室氣體減量策略與推動措施

本公司以2022年為溫室氣體減量基準年，當年度範疇一、範疇二及範疇三總溫室氣體排放量為642.8760噸CO₂e。為展現邁向低碳轉型的決心，本公司依據基準年排放量制定短期（3年以內）溫室氣體減量目標，預計總排放量較基準年(2022年)減量10%~15%。為確保減碳工程落實，本公司由「永續發展委員會」統籌推動整體減碳管理架構，在營運過程中依循ISO 14064-1溫室氣體盤查標準並通過第三方查證，落實數據透明化；同時透過能源效率提升、節能設備改善、再生能源導入，並結合智慧製造與綠色辦公等多元路徑多管齊下。展望未來，本公司將持續精進碳盤查與管理機制，深化能源使用效率，逐步實踐溫室氣體減量承諾，具體推動措施如下：

（一）深化 ESG 管理與溫室氣體管理制度

- 持續培訓集團員工深化 ESG 永續發展理念，提升全員減碳意識。
- 全面推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查制度，並依 ISO 14064-3 完成第三方查證，確保排放數據之正確性與可信度。
- 推動產品碳足跡盤查及管理，作為產品低碳設計及減碳改善依據。

（二）推動節能減碳與提升能源效率

- 持續汰換高效率節能燈具、空調及相關設備，提高能源使用效率。
- 強化設備保養維護及製程最佳化，降低能源消耗與溫室氣體排放。
- 推動電子化表單及簽核流程，減少紙張使用，並宣導隨手關燈、空調溫度合理設定等節能措施，落實日常節能管理。

（三）導入再生能源及綠色能源

- 積極建置太陽能光伏發電系統，提高再生能源使用比例，降低外購電力需求。
- 持續評估再生能源應用方案，逐步提升綠色能源使用占比，降低營運碳排放。

（四）推動智慧製造與製程改善

- 導入自動化生產設備及智慧製造技術，優化生產流程，提高設備效率。
- 合理配置生產資源，降低能源及用水消耗，提升整體生產效率，兼顧節能減碳與營運效益。

（五）推動綠色辦公與低碳運輸

- 持續推動綠色辦公及低碳差旅政策，嚴格控管非必要商務出行，鼓勵採用遠端會議，以降低交通運輸所產生之碳排放。
- 推動公務車汰舊換新、集中派車及最佳化運輸調度，減少空駛里程，提高燃油使用效率。

（六）持續追蹤減碳績效

- 每年執行溫室氣體盤查及第三方查證，定期檢視各項節能減碳措施執行成效。
- 建立減碳績效追蹤及改善機制，持續精進減量策略，逐步達成公司中長期溫室氣體減量目標。

年度執行成果（達成情形）

2025年範疇一、範疇二及範疇三總溫室氣體排放量為920.6779噸CO₂e，較基準年（2022年）增加43.21%。本期溫室氣體排放量增加，主要反映公司業務的穩健成長與營運升級。在範疇二方面，因近期接單量攀升且導入智能自動化設備，生產活動趨於熱絡，帶動整體電力使用量上升；在範疇三方面，則因業務拓展與新客戶開發需求，商務旅行活動較基準年頻繁，致使該範疇排放量隨之增加。未來將持續透過節能措施、設備優化、智慧化管理及再生能源導入等方式，逐步推動溫室氣體減量工作。



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

