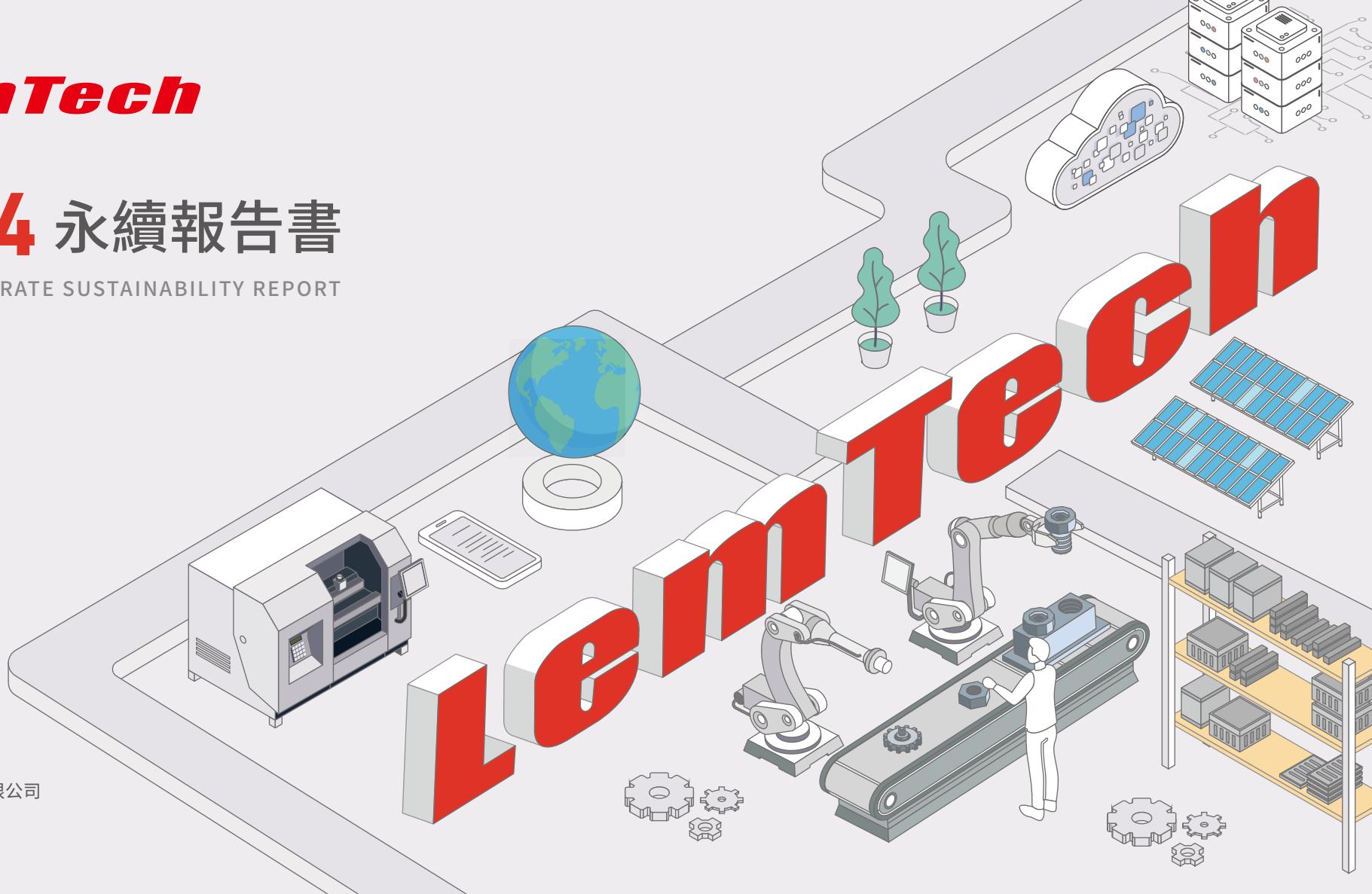


LemTech

2024 永續報告書

2024 CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT



股票代碼:4912

聯德控股股份有限公司

CONTENTS

目錄



關於本報告書

01

經營者的話

02

附錄

82

GRI 內容索引表

82

SASB 指標對照表

91

1 公司概況與願景

1.1 公司簡介	05
1.2 發展歷程	06
1.3 願景與使命	08
1.4 永續實踐亮點	09

2 永續治理與策略

2.1 永續發展策略與主軸	12
2.2 永續發展治理架構	13
2.3 利害關係人與重大議題	14

3 公司治理與營運韌性

3.1 認識聯德	21
3.2 公司治理實務	29
3.3 風險管理	34
3.4 經營能力	38

4 環境管理與氣候行動

4.1 環境政策	42
4.2 氣候風險管理	44
4.3 能源管理與溫室氣體排放	45
4.4 水資源管理	48
4.5 廢棄物管理	49

5 社會關懷與人本職場

5.1 社會共融	54
5.2 勞資關係與人權保障	65
5.3 職場健康與安全	68
5.4 公益行動與社會參與	79

關於本報告書

聯德控股股份有限公司（以下簡稱聯德控股、聯德集團、本公司、聯德或我們）於 2025 年首次編製並發佈 2024 年度永續報告書（以下簡稱本報告書），期盼讓所有關注聯德控股的利害關係人全方位地瞭解我們在永續經營、環境保護及社會共榮方面的理念與實踐，以及對於各項永續發展相關議題的持續努力與決心。

報導期間

本報告書所涵蓋之資訊期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。如有內容涉及本期間以外之重大事件，皆已於各章節中明確註記。本報告為本公司首次發行之永續報告書，無歷年版本重編情形，發布日期為 2025 年 8 月 21 日。未來本公司將每年定期編製永續報告書，以回應利害關係人對資訊透明度與永續發展議題的關注與期待。

報告範疇 / 實體

本報告依循 GRI 準則編製，內容涵蓋本公司於經濟、環境及社會三大面向之重大主題表現。報告範疇涵蓋聯德控股股份有限公司及其具有控制權之子公司：聯德精密材料（中國）股份有限公司、聯德電子科技（常熟）有限公司及昆山聯德滑軌科技有限公司。上述實體為公司主要生產與營運據點，基於數據整合與揭露品質考量，作為本期報導之核心揭露範圍。

本報告之永續揭露範圍與財務報表略有差異，部分子公司因目前資料收集機制尚未全面建置，或營運規模較小，尚未納入揭露。未來將視各據點營運成熟度，逐步擴大涵蓋範圍，以提升資訊完整性與一致性。財務資訊部分，採用合併財務報表資料為準；其餘非財務資訊之統計方法與計算基礎，則詳述於各對應章節。若個別揭露主題之範圍與本報告所述邊界不同，亦將於相關段落中明確註記，以確保揭露資訊之透明性與一致性。

為方便閱讀，以下列出本報告中所使用之子公司名稱與簡稱對照表：

簡稱	中文正式名稱
聯德控股、總部、聯德	聯德控股股份有限公司
聯德精材	聯德精密材料（中國）股份有限公司
聯德電子	聯德電子科技（常熟）有限公司
聯德滑軌	昆山聯德滑軌科技有限公司

報導原則

本報告書係依據全球永續性報導準則（Global Reporting Initiative, GRI）2021 年版本編製，依循 GRI 1「基礎準則」之揭露原則與報導程序，揭示本公司於經濟、環境與社會面向之重大主題與永續績效表現。報告編製方式採用「符合 GRI 準則（with reference to the GRI Standards）」之方式進行編製，並參考國內外利害關係人關注議題及產業永續發展趨勢，進行相關資訊之揭露。

此外，本報告亦參照「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並輔以 SASB 行業指引等國際準則，提升報導內容之完整性與前瞻性。

外部保證 / 確信

為提升永續資訊揭露的可信度與利害關係人對報告內容之信賴，本公司認同外部保證機制之重要性，並已納入中長期永續報告發展計畫中，未來將視企業發展階段、揭露範疇成熟度以及利害關係人需求，逐步評估導入第三方獨立機構進行有限或合理層級之外部保證。

本公司永續報告書的編製與審閱工作由永續發展委員會負責督導，最高治理單位（董事會）定期聽取永續發展相關報告與推動進度。高階管理階層則參與重大揭露議題的確認與數據審核，確保報告內容之準確性與一致性。針對外部保證的可行性與執行方式，公司將由永續發展委員會提出建議，經董事會審議後適時推動。

目前本報告尚未接受第三方外部保證，但公司將持續提升報導品質，並於適當時機導入獨立驗證，以強化資訊透明度與永續治理成熟度。

意見回饋

若您對本報告內容有任何疑問或建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

聯絡單位：聯德控股股份有限公司 永續發展部

聯絡電話：02-8684-1618 #383

電子郵件：allie.c@lemtech.com

公司網站：<https://www.lemtech.com/tw/>

經營者的話

董事長序

2024 年，國際政經局勢持續變動，供應鏈重組、氣候風險、地緣衝突等多重挑戰，正深刻改變全球產業格局。在充滿不確定性的大環境下，聯德控股憑藉穩健的經營策略與靈活應變的能力，展現出卓越的營運韌性與財務表現。

儘管面對挑戰，我們仍實現亮眼成績：2024 年集團營收年增 24%，淨利潤成長 55%，達 4.02 億元新台幣，顯示我們在成本控管、策略投資與市場佈局上的綜效日益顯著。同時，集團財務結構亦大幅改善，體現我們對經營韌性與資本穩定性的高度重視。

這些成果不僅驗證聯德控股穩健的商業模式與長期價值導向，更奠定我們持續深化永續治理的堅實基礎。本年度，我們正式成立永續發展委員會，將永續議題全面納入董事會層級，推動 ESG 治理體系的制度化與策略化，強化永續管理的執行力與整合力。

面對全球邁向淨零轉型的趨勢，以及利害關係人日益提高的期許，我們聚焦以下四大方向積極行動：

- 減少碳足跡：持續提升製程能源效率，導入自動化技術與再生能源應用，降低溫室氣體排放
- 人力資源發展：從職場安全、福利制度、職涯發展到心理關懷，全面建構員工關懷與人才培育機制，提升員工滿意度與組織凝聚力
- 企業社會責任：持續投入社區參與、公益行動與道德商業實踐，展現企業對社會的承諾

· 資訊安全與風險管理：強化資安治理、建置風險辨識與應變體系，提升營運穩定性與韌性

展望未來，我們將持續秉持「穩健經營、創新升級、共好永續」的理念，融合全球視野與在地實踐，深化技術優勢與責任經營。我們深信，唯有主動承擔對環境、社會與治理的責任，方能實現長期穩固的成長。我們將與全體利害關係人攜手前行，持續為社會、環境與股東創造實質價值，邁向永續經營的新里程。



董事長

徐啓峰
先生

總經理 / 永續發展委員會主席序

2024 年，全球宏觀環境的複雜性與不確定性持續升高，政經局勢動盪交錯，對產業鏈與全球布局均帶來實質挑戰。面對溫室氣體效應所引發的氣候變遷壓力，各國陸續透過立法推動碳排放減量政策與長期淨零目標，亦對聯德控股在永續發展上的作為提出更高期待。

因應全球永續趨勢與利害關係人關注議題，本年度聯德控股正式成立永續發展委員會，負責推動集團永續策略的制定與執行，並強化公司治理結構，提升永續管理制度化水平。我們以「永續發展與創新」為核心信念，將永續理念融入集團的日常營運與各項決策。

為實踐溫室氣體減量，集團自 2023 年起陸續推行 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查管理系統，並於 2024 年開始，由最大營運據點引入第三方查證機制，朝向更科學與透明的碳排管理邁進。此外，我們積極引進如模內攻牙、模內鉚合等自動化技術，以改善製程、提升效率並降低碳足跡。

為強化再生能源使用，我們於最大營運據點三期廠房屋頂建置了 2,060 平方公尺的太陽能發電系統，預計每年可產生約 160 萬度電力。集團亦廣泛推動節水、節能與無紙化作業，以具體行動落實環境保護目標。

聯德除致力於環境保護外，我們深信永續發展的核心在於「以人為本」，持續強化員工照顧與職場安全管理。2024 年，集團主要生產據點通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，確保為員工打造安全、健康的工作環境。我們依法辦理福利制度，定期依據法令與市場狀況進行調整；並建立年度教育訓練計畫，透過系統化課程培育員工專業能力，提升團隊穩定度與向心力。

為營造友善溫暖的職場文化，於本集團最大生產據點亦於廠區設立占地 3,150 平方公尺的員工活動中心，除設有室內球類運動空間與健身設施，亦規劃母嬰室、心靈輔導室、讀書間及可容納百人的培訓教室。透過各項培訓與交流活動，支持員工專業發展並增進身心健康，進一步強化企業凝聚力與員工歸屬感，打造和諧穩定的職場環境。

在治理面向，我們持續健全公司治理體系，強化誠信經營與風險管理。旗下子公司依循 RBA 負責任商業聯盟標準制定管理機制，並完成 ISO 27001 資訊安全與 TISAX 車用資訊安全體系認證。同時導入集團層級的風險管理制度，由管理階層定期實施風險評估與應變規劃，以提升整體營運韌性。

展望未來，聯德控股將持續朝向「對環境與社會負責」的方向穩健邁進，並於環境保護、勞動人權與公司治理等面向持續投入資源。我們將堅守永續經營承諾，強化董事會運作、提升資訊透明度，善盡企業社會責任，為股東與所有利害關係人創造長期穩定的價值。

身為永續發展委員會主席，我堅信，只要我們秉持「永續發展」、「創新」與「以人為本」的理念，聯德控股必將成為具備韌性與責任感的領導企業，為未來世代創造更加美好的世界。

總經理
余焯欖先生



01 公司概況 與願景

我們的行動

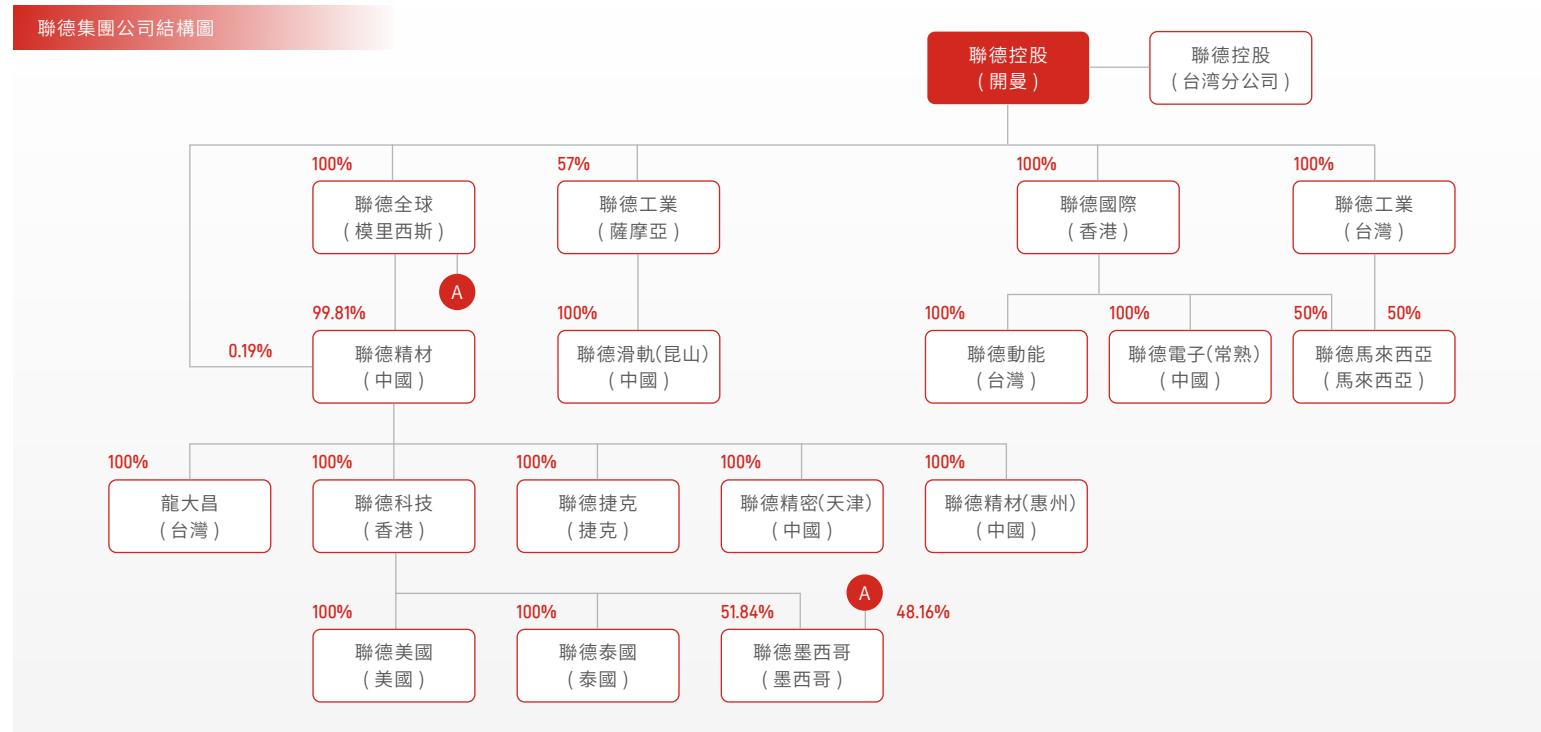
- 1.1 公司簡介
- 1.2 發展歷程
- 1.3 願景與使命
- 1.4 永續實踐亮點



1.1 公司簡介

聯德控股股份有限公司（以下簡稱「本公司」）係依中華民國公司法設立之股份有限公司，為公開發行公司，並於台灣證券交易所掛牌上市（股票代碼：4912）。本公司屬民營企業，主要股東包括創辦人與法人機構投資人，依據中華民國相關法規營運，並受證券交易法及其他商業法令規範。

因應營運策略與市場需求，本公司持續擴大全球業務版圖，並積極拓展歐美及亞洲市場，以提升整體營運表現與國際競爭力。本公司總部設於台灣，並於中國大陸、香港、泰國、馬來西亞、捷克、墨西哥等地依法設立子公司及營運據點，於美國設有辦事處。各據點均依當地法規設立為獨立法人，依法辦理登記，獨立營運，並接受母公司之監督與管理。



1.2 發展歷程





1.3 願景與使命

我們的理念，正如我們的名字所蘊含的精神——「聯德」，象徵著同心同德、聯手共進，致力於打造領先的工程技術與製造實力。我們深信，唯有團結一致、以德為本，才能在變動的市場中穩健前行，實現卓越品質與永續發展的承諾。

我們秉持以下六大核心價值觀，作為全體員工的行動準則與公司的永續經營根基：

以人為本

尊重每一位員工與合作夥伴，重視人才發展與團隊協作，打造安全、關懷且具成長性的工作環境。

誠信經營

恪守誠信經營原則，堅持正直、公平與透明，建立值得信賴的企業聲譽。

共同成長

與客戶、員工、供應商及其他利害關係人攜手並進，追求互利共贏、共享成果的長遠夥伴關係。

持續創新

擁抱變革，不斷改善製程與管理模式，致力於技術創新與商業模式升級，厚植企業競爭力。

追求卓越

持續挑戰自我、精進品質與效率，力求在產品、服務與管理上達到更高標準。

信守承諾

對內對外皆堅守承諾，重視責任與實踐，確保目標落實，建立可靠的合作伙伴關係。

1.4 永續實踐亮點

分類	亮點	敘述
 環境	太陽能發電應用	自 2023 年起，聯德集團導入太陽能發電系統，積極推動綠色製造與低碳轉型。目前太陽能發電量已可支應最大生產據點約 20% 的營運用電需求，為強化能源自主與減碳效益奠定基礎。
	環保投入	2024 年度，聯德集團於環保相關項目之投入金額達新台幣 300 萬元，主要用於環境評估、汙染防治及綠色設施建置等工作，展現企業對環境永續與責任治理的積極承諾。
 社會	員工活動中心建設	打造佔地 3,150 平方公尺的員工活動中心，投入約新台幣 840 萬元進行空間裝修與設施規劃。中心內設有培訓教室、母嬰室、心理諮詢室與健身設施，致力於提升員工的身心健康與專業發展。透過多元化活動與完善空間機能，營造溫馨職場氛圍，強化員工歸屬感與團隊凝聚力。
	在地採購	中國廠區本地化採購比率達 82%，透過優先採用當地供應商，強化區域供應鏈合作關係，促進地方經濟發展，同時有效降低運輸過程中的碳足跡，落實永續採購與低碳營運目標。

分類	亮點	敘述
 社會	員工滿意度	<p>員工滿意度達 86%，反映公司在工作環境、福利制度與內部溝通機制上的持續改善成效。集團致力於營造友善、開放且具吸引力的職場文化，促進員工認同與留任意願，強化組織向心力與競爭力。</p>
 治理	永續治理強化	<p>2024 年，聯德集團正式成立永續發展委員會，由集團總經理擔任主席，高階管理階層擔任委員，負責統籌集團永續發展策略與目標。同步設立永續發展專責部門，作為跨部門協調與執行窗口，進一步強化永續治理架構與組織執行力，確保各項永續行動具體落實於營運管理之中。</p>
 客戶滿意度		<p>子公司聯德精材於 2024 年度獲得以下客戶肯定：</p> <ul style="list-style-type: none">· 椿本汽車：「卓越供應商獎」、「品質成就獎」· 采埃孚（ZF）：「成本優化與戰略合作獎」· 博格華納 MS：「供應商品質卓越獎」· 敏實集團：「商務協作獎」· 博格華納渦輪增壓與熱管理事業部：「最佳品質獎」 <p>展現在產品品質、交期管理與服務表現方面的優異實力，進一步鞏固與長期合作夥伴之間的信任基礎，實現穩健共榮的合作關係。</p>
 研發	研發投入	<p>2024 年，納入本報告範疇之聯德集團實體研發總投入達新台幣 1.97 億元，研發團隊規模達 137 位，累計專利數量達 274 項，展現穩健的技術創新實力。其中，綠色研發相關投入超過 2,600 萬元，聚焦於節能減碳、材料改善與製程效率提升等面向，持續強化永續設計與低碳製造能力，落實企業創新轉型與環境責任並進的核心目標。</p>

02 永續治理 與策略

我們的行動

- 2.1 永續發展策略與主軸
- 2.2 永續發展治理架構
- 2.3 利害關係人與重大議題



2.1 永續發展策略與主軸

聯德集團致力於成為具備前瞻性與韌性的全球領導企業，核心事業體涵蓋汽車和精密沖壓、先進散熱解決方案及組裝與集成，三大領域協同發展，持續強化整體競爭力。我們主動評估營運對社會與環境可能造成的影响，採取具體做法預防負面衝擊，並積極創造正向影響。

在製造端，我們持續精進技術、導入自動化設備，並改善綠色製程，以降低生產過程對環境的影響；在人權與治理面，積極推動責任供應鏈管理與勞動權益保障制度，維護員工與利害關係人之基本權益。此外，透過開發高效能散熱模組產品，協助全球伺服器、通訊設備與電動車等產業提升能源使用效率，進一步創造正面的社會與經濟價值。

我們的短、中、長期永續願景與策略包括：

規劃期間	願景與策略
短期（1-3 年）	完成集團溫室氣體盤查、永續供應鏈推動、永續教育訓練普及，建立基礎 ESG 治理制度。
中期（3-5 年）	推動碳管理與減量行動、加強資訊安全體系、深化供應鏈責任審查與社會參與專案。
長期（5 年以上）	朝向淨零碳排目標規劃，擴大全球永續佈局，強化人權盡職調查與氣候風險管理。

2024 年度重大成果

於本報導期間內，聯德完成下列主要永續推動成果：

- 完成集團主要營運據點之 ISO 14064-1 碳盤查作業啟動；
- 正式成立永續發展委員會並運作，導入重大主題辨識流程；
- 子公司聯德電子之供應商，已 100% 簽署「責任商業聯盟行為準則（RBA）」簽署承諾；
- 子公司聯德精材已全面汰換柴油堆高機，改為使用電動堆高機。

未來展望（2025–2030）

展望未來，聯德將聚焦於以下重點挑戰與目標：

- 建立完整之碳管理系統與減碳行動計畫；
- 持續深化供應鏈永續稽核與責任採購；
- 強化人權風險辨識與應對策略；
- 提升整體資訊揭露透明度，依循 GRI、SASB 等國際框架進行揭露。

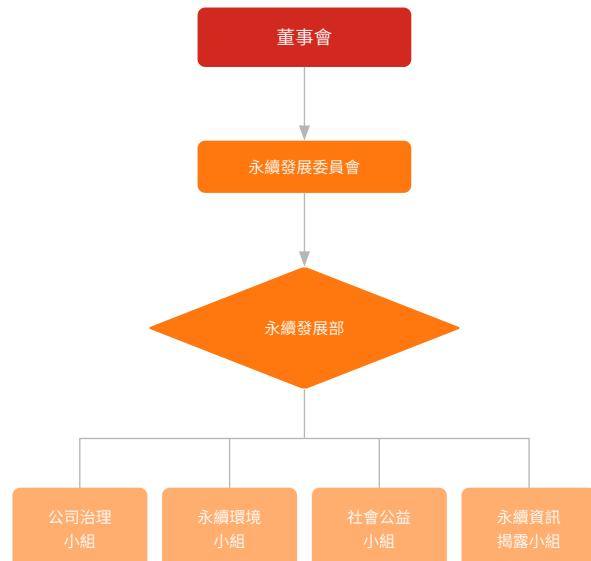
然而，公司亦面臨如全球宏觀經濟波動、供應鏈穩定性管理及碳管理推進初期人力資源與系統建置挑戰等問題，未來將持續強化應對能力。

聯德將持續堅持穩健治理與積極行動的精神，結合企業營運與永續發展，致力成為促進產業創新、社會繁榮與環境保護的重要推動者。



2.2 永續發展治理架構

聯德控股於 2024 年正式設立永續發展委員會，設於公司最高治理單位董事會轄下，並由集團總經理擔任主席，展現高階管理階層對永續議題的重視與承諾。委員會依據「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」設立，作為公司永續治理與決策之核心，統籌規劃與推動集團在環境、社會與公司治理面向之整體策略。



本公司永續發展委員會成員共計三人，並包含一名董事參與監督，委員會成員皆具備永續發展相關之專業知識與能力。委員會負責制定永續政策、擬定年度行動計畫、監督執行情形、審議永續報告書，並推動與監督永續發展相關制度與資訊揭露事項，定期向董事會報告推動成果與關鍵進展。

為強化執行效能並深化專業分工，2024 年設立永續發展部門作為執行單位，並授權高階管理階層推動與落實 ESG 策略及行動方案。為促進跨部門協作與議題專責，公司同步設立四個永續發展工作小組，涵蓋以下重點職責：

董事會每年定期檢視並指導永續行動計畫與衝擊管理之執行情形。2024 年共召開三次簡報會議，說明永續推動進度與碳盤查成果，並要求重大議題執行項目須進行季度性追蹤與成效回報。藉由制度化之治理架構與執行機制，確保永續發展由董事會納入正式監督，並由管理階層具體推動與落實，致力打造具前瞻性、責任性與韌性之永續經營體質。

董事會對永續報告書內容具最終核准權責，負責審視重大主題設定之適切性，確認揭露資訊的完整性與攸關性。平時透過永續發展委員會進行永續議題之日常督導與審查；由永續發展部執行重大主題辨識、重大性分析、ESG 資料蒐集與初稿整合等工作，作為報告編製的基礎。

本公司永續報告書之編製流程包括下列主要步驟：

- | | |
|--|--|
| 資料彙整與初稿製作
由永續發展部整合各營運單位之環境、社會與治理資料，結合重大議題辨識結果，完成報告初稿。 | 永續發展委員會審議
由永續發展委員會審閱重大主題設定與揭露內容，提出修正建議與補充意見。 |
| 董事會最終核准
完成修正後之最終版本提報董事會，由全體董事閱與通過，確保報告內容符合公司治理原則與利害關係人之揭露期待。 | |

透過上述層層把關之流程，聯德確保永續報告書內容具備資訊透明性、準確性與回應性，並將永續資訊揭露正式納入公司治理架構，持續強化與利害關係人之溝通與信任基礎。

2.3 利害關係人與重大議題

2.3.1 利害關係人鑑別與溝通方式

聯德重視與利害關係人之溝通與互動，視其為企業永續經營不可或缺的合作夥伴。本公司以全球永續性報告準則（GRI Standards）及利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES）為依循及參照架構，制定利害關係人議合方針，透過制度化機制辨識關鍵利害關係人，並建立多元溝通渠道，以了解其關注議題、回應其期望，並將其意見納入重大性分析與永續管理策略之中。

本公司採用 AA1000 SES 所提出的五大構面，責任性、影響力、急迫性、多元觀點及依賴性作為鑑別利害關係人之基準，並依此識別出主要利害關係人類別，包括：員工、股東與投資人、客戶、供應商與非營利組織 / 社區。該類別每年由永續發展委員會檢討與更新，以反映公司營運環境變化與外部關注焦點。

利害關係人議合的核心目的包括：深入瞭解各方對公司營運、治理、產品與永續議題的期待與關注；作為辨識重大主題與調整永續策略的依據；強化信任關係與企業透明度；以及提前辨識風險與合作機會。

本公司根據不同利害關係人屬性與互動需求，採取多元議合方式，包括員工訪談與溝通會議、供應商年度訪談與稽核、客戶回饋機制、法規與產業協會參與及產學合作等。同時，在重大主題評估、永續報告編製與政策研擬階段，主動蒐集並納入利害關係人意見，以確保議合過程具實質參與、回應性與代表性。

主要利害關係人	主要關切方面	溝通與回應方式、頻率	議合成果
 員工	<ul style="list-style-type: none">勞雇關係工作環境安全員工健康	<ul style="list-style-type: none">每年一至兩次員工滿意度調查不定期員工訪談 / 教育訓練每季召開勞資會議每年一次職業健康檢查	<ul style="list-style-type: none">本年度員工滿意度為 86%已依法召開勞資會議本年度符合職業病檢查資格之員工已全數完成檢查，達成 100% 受檢率

主要利害關係人	主要關切方面	溝通與回應方式、頻率	議合成果
 股東與投資人	<ul style="list-style-type: none"> 財務績效 公司治理 產品研發與創新 	<ul style="list-style-type: none"> 每年召開股東會 每年召開法人說明會 每週數次投資人會議 (電話溝通、視訊會議) 公司官方網站設有投資人聯絡窗口 	<ul style="list-style-type: none"> 召開 1 場股東會 召開 1 次法人說明會，重大訊息公告 59 則
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務 公司治理 產品品質 資訊安全 	<ul style="list-style-type: none"> 每週客戶會議 每月客戶拜訪 每年一至兩次客戶滿意度調查 每天電話及信件溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度 94%
 供應商	<ul style="list-style-type: none"> 永續供應鏈 公司治理 客戶關係 產品研發與創新 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期供應商稽核與訪談 不定期電話及電子郵件溝通 每月及每年進行供應商評鑑及考核 	<ul style="list-style-type: none"> 透過風險評估及稽核程序，共評鑑 448 家供應商 共計 338 家供應商簽署供應商行為準則 (或稱廉潔經營雙向責任承諾協議、RBA 承諾書)
 非營利組織 / 社區	<ul style="list-style-type: none"> 公益與慈善 人才吸引與留任 	<ul style="list-style-type: none"> 每年與教育機構進行產學合作 不定期透過日常聯繫與專案交流，深入了解在教育資源、弱勢關懷與基礎設施等面向的實際需求，並支持符合公益目標之活動 	<ul style="list-style-type: none"> 每年定期舉辦為期一個月的企業實習 每年編列公益預算，並捐助當地社福團體、學校及教育機構，協助改善教學與生活條件

2.3.2 重大主題鑑別與影響分析

本公司依據 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 中的 GRI 3: 重大主題 (Material Topics 2021) , 建構以衝擊為基礎的重大性分析流程。經由全面蒐集並彙整內部及外部資訊，共列出 21 項潛在永續議題，並綜合評估本公司營運活動及商業關係對經濟、環境與人權領域可能產生的影響範圍與程度，最終確定 13 項作為 2024 年永續報告之重大主題。議題鑑別與排序結果經高階主管審核通過。議題重大性分析流程如下所示：

鑑別重大主題

1. 歸納產業屬性：分析本公司所屬製造業的產業特性與永續議題關注重點，並結合產業標準重大議題作為議題鑑別的基礎。
2. 鑑別永續議題：除納入實際發生之重大正負面事件外，亦參考利害關係人意見、全球規範（如 GRI 通用準則、聯合國永續發展目標 SDGs）、產業標準及同業標準企業作法，評估潛在風險與機會，全面盤點與公司營運相關之永續議題。

重大主題衝擊調查

1. 利害關係人回饋：透過問卷調查方式與所鑑別之利害關係人進行溝通，蒐集其對各項永續議題之關注程度與期望，以評估各議題對公司營運之實質影響。2024 年度共計回收 939 份有效問卷，作為重大議題鑑別及優先排序的重要依據。
2. 組織營運衝擊程度：由管理階層參與評估各項議題對聯德營運之影響，綜合考量其正向或負向、潛在或實際、內部或外部的衝擊情形，據以判定其嚴重程度，進而釐定各議題對組織營運的相對衝擊程度並進行排序。

確認及排序重大主題

本公司重大主題係綜合產業標準重大議題、利害關係人關注程度及管理階層對營運衝擊的評估結果，並結合聯德永續發展策略進行整體分析後決定。

2024 年度共鑑別出 13 項重大主題，分別為：「公司治理」、「客戶關係管理」、「產品安全與品質」、「技術研發」、「人才發展與訓練」、「人才吸引與留任」、「能源管理」、「廢棄物管理」、「人權與勞資關係」、「職業安全與健康」、「多元與包容」、「社會參與」及「供應商永續管理」。各主題依其對經濟、環境與人群的衝擊程度及在價值鏈中的影響進行量化分析與排序。

由於本次為聯德首次編製永續報告書，尚無前期重大主題可供比較。未來將定期檢視重大性分析結果，並依營運策略、法規變動與社會趨勢調整揭露內容，確保其具代表性與回應性。下表依重大主題排序結果排列，標示其對應之 GRI 主題以作為本報告之揭露依據。

排序	重大主題	對應 GRI 特定主題
1	公司治理	經濟績效 (201)/ 反貪腐 (205)/ 反競爭行為 (206)
2	客戶關係管理	顧客安全與健康 (416)/ 行銷與標示 (417)/ 客戶隱私 (418)
3	產品安全與品質	顧客安全與健康 (416)/ 行銷與標示 (417)/ 客戶隱私 (418)
4	技術研發	聯德自訂主題
5	人才發展與訓練	訓練與教育 (404)
6	人才吸引與留任	市場地位 (202)/ 勞雇關係 (401)/ 勞資關係 (402)
7	能源管理	能源 (302)/ 排放 (305)

排序	重大主題	對應 GRI 特定主題
8	廢棄物管理	廢棄物 (306)
9	人權與勞資關係	不歧視 (406)/ 結社自由與團體協商 (407)/ 童工 (408)/ 強迫或強制勞動 (409)
10	職業安全與健康	職業安全衛生 (403)
11	多元與包容	員工多元與平等機會 (405)
12	社會參與	當地社區 (413)
13	供應商永續管理	採購實務 (204)/ 供應商環境評估 (308)/ 供應商社會評估 (414)

2.3.3 重大主題管理

針對 2024 年度鑑別之 13 項重大主題，聯德依據其對經濟、環境及人群（包含人權）的實際與潛在衝擊，採取相對應之管理措施，確保正面影響持續深化，並預防或減緩負面衝擊的發生。各主題皆設有對應之內部負責單位與管理流程，並結合公司政策與目標，進行具體行動推動及成效追蹤。相關做法亦考量利害關係人意見，透過議合與回饋制度，持續改善管理機制。各重大主題之衝擊面向、管理作為及追蹤方式之說明請詳各對應章節之管理政策。

03 公司治理 與營運韌性

我們的行動

- 3.1 認識聯德
- 3.2 公司治理實務
- 3.3 風險管理
- 3.4 經營能力



管理政策

重大主題	可能影響與衝擊範圍	政策承諾	採取行動摘要	成效追蹤與利害關係人參與
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 未能發揮董事會職能 (例如：獨立董事辭任、董事出席率低等) 財務績效未達投資人期待 地緣政治 	<p>聯德致力於強化治理架構，保障股東權益、提升董事會職能，並強化資訊透明與利害關係人溝通，持續精進治理品質</p>	<ul style="list-style-type: none"> 強化功能委員會運作，設立永續發展委員會 定期執行內部稽核 執行年度預算審議 分散全球製造據點，增加供應鏈在地化比率 	<ul style="list-style-type: none"> 內部稽核定期向獨立董事報告 董事會自評績效良好 財報查核未發現重大異常 積極進行全球布局，2024 年度於泰國及馬來西亞設立子公司
客戶關係管理	<ul style="list-style-type: none"> 因產線轉移，無法滿足客戶需求 客戶認為對接窗口專業度不足 	<p>我們秉持「品質第一、服務至上」，致力於提升客戶滿意度，並遵循公平交易原則，與客戶共創永續價值</p>	<ul style="list-style-type: none"> 建立售後服務流程 執行客戶滿意度調查 推動重大客戶回訪 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度客戶滿意度平均達 94%
產品安全與品質	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質不符客戶期待 因產品品質導致的退貨率上升 因品質與溝通造成客戶滿意度下降 	<p>我們承諾以嚴謹的品質管理制度確保產品之安全性與穩定性，落實全流程品質管控</p>	<ul style="list-style-type: none"> 實施 QC 系統與多點檢驗制度 產品追溯政策、異常回報 導入 ISO 9001 與 IATF 16949 等品質系統 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度內接獲客訴案件全數處理結案

重大主題	可能影響與衝擊範圍	政策承諾	採取行動摘要	成效追蹤與利害關係人參與
技術研發	<ul style="list-style-type: none">研發資源配置不足、創新能力停滯產品落後、喪失市場機會研發失敗、專利爭議或資源浪費	<p>我們承諾持續投入技術創新，強化研發動能，推動產品差異化與製程升級</p>	<ul style="list-style-type: none">每年編列專責研發預算，設有模具開發、自動化整合、散熱與車用結構件等研發重點方向與客戶技術團隊密切合作，推動協同開發積極申請專利、導入先進製程技術（如模內攻牙、模內鉚合等）	<ul style="list-style-type: none">2024 年度研發投入共計約 1.9 億元新台幣
供應商永續管理	<ul style="list-style-type: none">供應商無法配合執行 ESG 規範供應商未採取減碳計畫	<p>我們承諾逐步要求供應商遵守勞動人權、環境保護、職業安全與誠信經營等基本原則。供應商永續管理政策亦要求納入 ESG 考量之原則，作為評選與合作的基準之一</p>	<ul style="list-style-type: none">建立供應商評選與管理制度，並推動供應商簽署企業社會責任承諾書針對重要供應商，定期執行文件審查與現場稽核，並針對查核結果提出改善建議與追蹤機制逐步要求採購單位導入 ESG 績效評比，以提升供應鏈整體責任經營水準	<ul style="list-style-type: none">至 2024 年底，聯德電子全數供應商皆已完成簽署「供應商企業社會責任承諾書」2024 年新增供應商 75 家，均簽訂包含環境和勞工要求條款

3.1 認識聯德

3.1.1 產品與服務

聯德集團目前擁有超過 1,000 名員工，營運據點涵蓋台灣、中國、泰國、馬來西亞、捷克、墨西哥及美國等地。主要從事精密金屬沖壓零元件的研發、生產與銷售，主要產品包括通過沖壓成型的各類汽車零元件、電子產品零元件及電子散熱模組與互聯健身設備組裝件，同時為汽車與電子產品生產廠商提供沖壓模具的配套。



台灣

台北 (總公司)
桃園

中國

昆山
天津
惠州
常熟

捷克

伊赫拉瓦 (Jihlava)

墨西哥

克雷塔羅 (Queretaro)

泰國

春武里 (Chonburi)

馬來西亞

汝來 (Nilai)

美國

聖荷西 (San Jose)

2024 年聯德集團經過重組，目前包含三大核心部門：

汽車和精密沖壓事業部

專注於為燃油車與新能源車產業提供一站式金屬沖壓成型解決方案，涵蓋汽車安全、轉向、剎車、電池模組、天窗等多項系統元件。憑藉超過 20 年的模具設計經驗與自動化生產能力，該部門具備年產超過 2 億件的量產實力，並以完整的品質體系與數位化管理（IATF 16949 + SAP/MES）實現全流程追溯與交付穩定性。客戶涵蓋全球一線汽車零件供應商，服務據點遍及中國、捷克、墨西哥與泰國，致力於成為國際車用沖壓領域的戰略合作夥伴與技術領航者。

先進散熱解決方案事業部

致力於提供電腦、伺服器、車用電子與通訊設備等領域的高效散熱解決方案，產品包含熱管、均溫板、各類散熱器與模組。擁有完整的研發、生產與測試能力，並掌握高精密製造工藝與品質管理流程。因應高效能設備對散熱要求日益提升，事業部積極研發新材料與新技術，拓展 AI、IoT、新能源車等新興應用市場。以常熟為生產基地，產品行銷全球，並與國內外知名電子設備製造商維持長期合作關係。

組裝與集成事業部

專精於高性能伺服器滑軌、結構件與智慧組裝模組的研發製造，產品廣泛應用於資料中心、AI 伺服器、通訊設備與 3C 電子等領域。具備多項專利與自主研發能力，結合智慧製造流程，從設計、測試到量產皆實施高精度與高品質管控。該事業部以昆山為核心製造基地，服務網絡覆蓋歐美與亞太市場，致力於成為全球伺服器結構解決方案的領導品牌。

APS

ATS

A&I

產品品質

聯德集團主要從事金屬精密沖壓件與模具設計製造，產品廣泛應用於伺服器、通訊、汽車、散熱與電子設備等關鍵產業，屬於中間結構零組件，雖非直接面對最終消費者，但其品質仍攸關客戶設備運作穩定與人員操作安全。若產品品質未達標，不僅可能造成設備故障與安全風險，也將影響客戶信賴與品牌聲譽，甚至帶來潛在營運損失。此外，原物料與製程品質管理若不周全，亦可能導致資源浪費與環境負擔。

為確保品質穩定性與風險可控性，聯德導入符合 IATF 16949 與 ISO 9001 標準之品質管理體系，品質方針為「顧客導向、持續改進、以人為本、追求卓越」。公司依據產品特性與客戶需求，訂定各項內部管理辦法，涵蓋製程安全要求、法規識別、異常反應計畫與人員訓練等，並導入「零缺陷」理念，落實預防式品質管理。

2024 年度內，聯德針對主要產品製程所涵蓋之產品類別，100% 完成健康與安全風險檢討與管控措施，重點行動包括：

於產品設計階段納入模具安全、防呆設計、材料可焊性與接合穩定性等考量，降低裝配與加工過程中的操作風險

生產製程依據客戶標準進行控管，執行鋒利邊緣去除、孔位倒角與安全包裝等措施

出貨前進行全檢或抽檢，針對功能性與結構性缺陷進行控管

對於高階應用產品（如車用結構件），依客戶需求提供 PPAP 文件以佐證品質能力

截至 2024 年底，聯德未發生任何因產品與服務違反健康與安全相關法規或自願性規範之事件。未來將持續與客戶合作，於設計階段納入更多安全風險分析與材料替代方案探討，提升產品於加工、使用與最終應用階段之安全性與環境友善性，確保產品於客戶生產與最終使用過程中符合高安全與低風險標準，實現高品質與低風險的永續設計目標。

品質檢驗測試

為符合客戶的品質需求，聯德產品必須通過相關的品質驗證測試，確保在導入量產之前產品符合規格與客戶品質要求。公司建構全流程品質管控系統，包含：進料檢驗、製程檢驗、出貨檢驗、品質改善制度及品質目標追蹤。



聯德透過定期內部稽核與第三方驗證，持續強化品質管理效能。公司導入多項品質控管工具，包括「首件 / 末件檢驗」、「產品導入階段 PPAP 提交」、「量測系統分析（MSA）」及「製程能力分析」，以提升製程穩定度與驗證效率，落實預防性品質管理。

為強化與客戶之間的品質溝通與回饋，公司建立穩定機制，包含每月品質報表、異常彙整報告、8D 改善報告及客訴分析說明。針對具產品安全性要求之專案，將另行指派專人負責專案協調與跨部門溝通，確保客戶需求即時回應與妥善處理。

2024 年度內，聯德未發生重大產品品質事故，並因穩定的品質表現與快速應對能力，獲得多家主要客戶評鑑為優良供應商，榮獲「品質卓越獎」、「優秀供應商獎」等肯定。

3.1.2 客戶關係管理

聯德集團重視客戶關係的建立與信任維繫，透過制度化流程與日常溝通，確保產品品質與服務持續改善，進而提升客戶滿意度。公司已制定明確的內部控制程序，系統化地管理與回應客戶意見、投訴及持續改善事項。

客戶滿意度

在服務與回饋機制方面，聯德每月彙整品質數據、異常統計與客訴分析，主動提供予客戶作為改善參考。針對產品異常事件，公司即時啟動 8D 報告處理程序，深入釐清根本原因，並提出具體預防對策，防止類似問題再次發生。對於具安全敏感性的專案，亦指派專責人員負責內部溝通與專案協調，確保客戶特殊需求獲得妥善處理與完整回應。

此外，公司建置顧客滿意度調查制度，定期針對產品品質、交期、技術支援等指標進行調查，作為評估整體服務績效之依據。2024 年 8 月與 9 月，聯德分別獲得兩家關鍵客戶的滿分評價，展現客戶對服務品質的高度肯定。整體而言，2024 年度客戶滿意度達 94%，公司並依據調查結果進行意見分析與後續改善作業，持續改善服務品質，積極回應客戶需求。

在客戶溝通方面，聯德透過各類不同的方式及頻率，期盼能明確了解客戶的需求，為客戶創造更多的價值及效益。

每天	電子郵件、電話溝通
每週	客戶會議
每年	滿意度問卷調查
不定期	客戶拜訪

隱私保護

聯德對於客戶資料之管理，嚴格遵循內部隱私權政策規範，明確禁止資料二次使用或未經授權之外洩行為，持續提升資訊安全管理水準。此外，為有效保障客戶資訊與商業機密，聯德集團旗下專責汽車與沖壓事業之子公司已通過 TISAX 資訊安全評鑑認證，並與所有客戶簽署「商業保密協定」，明確規範技術、營運及人員相關資訊之保密義務。公司資訊安全管理制度涵蓋資料存取控制、商業機密識別、應變處置機制等，確保客戶資料於設計、製造與交付各階段均獲妥善保護。

截至 2024 年度，聯德未發生任何來自外部利害關係人或監管機關有關客戶隱私之申訴、調查或裁罰事件，亦無任何經證實之個人資料洩漏、遺失或未經授權存取之情形。

負責行銷

在負責行銷方面，聯德旗下專責汽車與沖壓事業的子公司已建立產品報價作業基準書，執行報價過程之合規性審查，並安排相關員工接受培訓，確保在行銷過程中未發生涉虛偽不實、誤導性或違反客戶權益之行為。

產品與服務資訊標示

聯德的產品多數屬於客戶委託開發的金屬零組件與模具、散熱器材等，非直接販售給消費者，無須依照一般商品進行公開標示。但我們仍依據法規與客戶要求，提供必要的產品資訊與管理措施，並確認所交付的產品，100% 都有依據客戶要求完成材料與品質合規性確認，包含必要的測試報告、材料成分、尺寸檢驗等資訊。所提供的內容包括：

- 供應商與材料來源：**部分客戶要求提供材料來源與供應商資訊，特別是有衝突礦產或特殊合金的情況。
- 產品是否含有限用物質：**依照法定規範提供測試報告或材料聲明。
- 產品使用安全：**產品設計階段會考量是否會產生割手、組裝不易等風險，並依需求提供組裝建議。

2024 年度內，聯德集團未發生任何違反產品與服務資訊標示、或行銷傳播（包含廣告、促銷與贊助）相關法規或自願性規範之事件。

3.1.3 供應鏈及價值鏈管理

聯德以模具開發、精密沖壓、機構件組裝與熱管理模組為核心能力，建立從材料採購到成品交付的垂直整合製造體系，廣泛應用於伺服器、通訊、車用電子及新能源車等領域。公司強調責任供應鏈管理，並依據產品生命週期與生產流程，將整體價值鏈劃分為上游、中游與下游三大環節，協同各端夥伴共同實踐品質、效率與永續目標。



- 以金屬原材料與關鍵零組件供應為核心，主要涵蓋鋁、銅、不鏽鋼、電解板等高性能金屬材料，搭配熱管、均溫板、塑膠射出件與標準五金件等零組件。供應商主要來自中國、台灣及亞洲其他地區，建立長期合作關係，重視品質穩定、交期控管與原物料溯源。
- 為強化永續管理，聯德同時逐步導入責任商業聯盟（RBA）供應商行為準則，要求主要供應商簽署承諾書，並透過供應商評選制度、與定期現場稽核，落實責任採購與風險控管。



- 聯德擁有完整的中游生產與製造能力，涵蓋模具設計、金屬沖壓、CNC 加工、模內鉚合、表面處理與智能組裝等核心製程。各事業部依應用領域提供客製化設計與模擬分析服務，具備散熱模組、滑軌模組與車用結構件的自主開發能力。
- 聯德目前已導入 MES、SAP 等數位化系統，串聯製程控制、品質檢驗與物流追溯，提升製造效率與交付穩定性。透過自動化升級與綠色製程設計，在中游環節發揮整合優勢，並持續推進製程改善與資源效率提升。



- 與全球知名伺服器、通訊與車用系統製造商建立穩定合作關係，提供從機構件開發到模組組裝的整合型解決方案。我們具備 JDM/ODM 開發能力，能依據客戶需求快速反應、協助導入客製化散熱與機構設計，提升整體產品性能與市場競爭力。
- 產品除於集團內整合生產後出貨外，也提供部分在地化支援與技術服務，強化與客戶在全球市場的即時協同。我們致力於在下游創造終端價值，協助客戶實現節能減碳、效能升級與永續目標。

供應商管理

我們的供應商管理，涵蓋從新供應商導入、評估審查、合格名錄分類、月度績效考核、年度風險評估與稽核等完整流程，旨在確保供應商具備穩定交付、品質保障與責任營運能力。



新供應商導入

權責部門進行前期市場調查，並於調查後正式提出申請，經核准後展開資格審查與現場稽核。稽核內容包含如下：

公司基本資格

營業執照、汙染排放許可、環境評估報告等

品質認證

品質認證是否符合客戶需求、是否具備特殊製程能力等

風險評估

供貨能力評估、是否具備認證證照、法規遵循等

合格供應商管理

聯德明確將合格供應商按評估結果進行區分，建立穩定合作供應商清單。同時對重要材料及委外加工廠商簽訂品質協定、環保與社會責任文件。

月度績效考核

採購與品保單位每月針對交期、品質、回應效率等面向進行評分，分數偏低者將要求改善，若持續不合格，將啟動供應商替換程序，以確保供應商品質。

年度風險評估與稽核

資材單位每年對供應商進行風險分類（高、中、低），評估依據包含：年度 / 月度的績效評分、是否取得品質 / 環境等相關證書、法規遵循紀錄等。評估為高風險廠商每半年實地稽核一次，中風險者進行年度書面或現場稽核，並依據風險結果調整抽驗頻率與追蹤方式。

永續供應鏈

聯德集團重視供應鏈的永續責任，要求合作供應商共同遵守企業社會責任原則與環境相關法規要求。於供應商初審與合約簽署階段，全面導入「RBA 責任商業聯盟行為準則」，內容涵蓋勞工權益、職業安全、商業道德與環境責任等四大面向，並以書面形式簽署確認。

截至 2024 年底，集團合作之供應商總數為 448 家，其中已有 338 家（約 75.4%）完成簽署具約束力之行為準則文件，明確承諾遵循相關環境與社會標準。另有部分供應商通過第三方管理系統驗證，具體如下：

通過環境管理系統（如 ISO 14001）認證之供應商：71 家（15.8%）

通過職業安全衛生管理系統（如 ISO 45001）：10 家（2.2%）

通過品質管理系統（如 ISO 9001）：155 家（34.6%）

聯德未來將持續強化供應商之篩選與審查流程，推動尚未簽署者納入承諾機制，並逐步擴大現場查核及風險評估的覆蓋範圍，以提升整體供應鏈的永續韌性與透明度。



- 對新進及定期評鑑之供應商，執行 EHS（環境 Environmental、健康 Health、安全 Safety）查核，評估其在環境保護、職業安全、消防設施、廢氣與廢水管理、勞工權益等面向之法規遵循情形與實際表現。
- 供應商資格評估將納入其是否具備 ISO 14001、ISO 45001 或同等效力之環境與職業安全衛生管理認證。
- 導入 RBA 項目作為審查基準，要求供應商承諾遵守責任商業聯盟規範。



- 採購單位針對涉及金屬材料之供應商進行衝突礦產調查，旨在避免供應鏈中使用來源涉及剝削行為或人權侵害之礦產，落實企業對負責任採購的承諾。
- 關鍵供應商須簽署商業保密協議、品質協議、廉潔自律條款及企業社會責任承諾書。



- 依責任商業聯盟行為準則（RBA）訂定「供應商企業社會責任承諾書」邀請協力供應商簽署與共同遵循。



- 聯德集團重視供應鏈在地化與區域經濟貢獻，為支持在地經濟發展並降低運輸過程的環境衝擊，公司積極推動在地採購策略，優先選用在地供應商。
- 2024 年度整體在地採購比率達 82%，計算方式以採購金額計，並以各廠區所屬縣市內註冊之供應商為「在地供應商」定義基準。未來將進一步改善區域分類與擴充統計口徑，以提升揭露精準度。



- 對於未能符合管理系統標準、稽核未通過，或月度考核持續不合格之供應商，將啟動輔導或汰換程序，以確保整體供應鏈之品質與風險可控。若為客戶指定之供應商，淘汰前須取得客戶書面同意。

聯德集團持續強化供應鏈永續風險管理，針對可能具有環境與社會實際或潛在負面衝擊之供應商，透過行為準則簽署、文件審查與部分據點初步現場訪查，逐步建置風險辨識與改善管理機制。2024 年度，納入本報告範疇之實體共新增 75 家供應商，皆依循內部流程完成相關風險評估與管理作業。

2024 年度雖尚未全面啟動供應商環境衝擊評估程序，但中國子公司已針對部分新供應商初步查核其環保許可、排放處理與危廢處理能力。潛在環境風險包含重金屬廢水排放、揮發性有機物（VOCs）逸散、危險廢棄物儲存不當等。相關供應商已納入內部關注清單，預計未來優先納入稽核範圍。集團亦關注供應商之勞工條件、職業安全與倫理風險，雖未實施完整的社會面審核程序，但透過「RBA 行為準則」簽署，明定不得使用童工、強迫勞動，並須保障工作環境安全。部分供應商因違規風險較高（如外籍勞工、外包製程等），已被納入潛在高風險對象，將規劃進一步訪查與紀錄化追蹤。

截至報導期間，聯德尚無供應商因環境或社會責任違規而遭終止合作。本集團採「預防為先、輔導優先、漸進式改善」原則，未來將逐步建立正式稽核與改善追蹤制度，並依嚴重性與回應情形，視情況採取降級、限期改善、或中止合作等措施。

3.1.4 創新與研發

聯德高度重視研發創新對公司競爭力與永續發展的關鍵性。技術創新若未與市場趨勢與永續需求對齊，將可能造成研發資源浪費與產品不符環境要求之風險；同時，製程改進亦可能涉及高能耗或新設備投資之經濟衝擊。

聯德旗下專責汽車與沖壓事業的子公司承諾每年投入銷售額 3% 以上的預算作為研發創新基金，重點聚焦於模具創新、製程改善與新技術導入，並積極推動研發成果的專利化與高新技術產品申請，以達成產能提升、用人精簡、能耗降低等永續目標。同時，聯德集團位於中國的部分子公司已成功取得中國「高新技術企業」認定，透過研發成果轉化降低企業所得稅負擔，亦顯示技術創新已納入企業經營策略中。

聯德研發流程分為六大步驟：



2024 年度研發項目涵蓋散熱模組設計改善、模內攻牙 / 鉚合模具開發、高頻高速連接器金屬端子工藝技術等，有效支持資訊科技與電動車產業低碳化、高性能需求。

綠色研發

聯德持續推動以「節能、減碳、效率提升與工序整合」為核心的綠色研發活動，致力於在產品設計與製造過程中降低環境衝擊，並提升能源與資源使用效率。聯德將「綠色創新」列為研發計畫與製程改善的重要方向，年度投入專項資金執行設備導入與模具改善專案，以具體落實永續製造。

2024 年，共執行多項 VE (Value Engineering) 與模具改善專案，核心目標涵蓋：

節省人力與提高效率	導入自動上下料數控車床、雷射切割設備、上料平台與機械手臂，降低人工干預程度，提升製程節奏的穩定性。
工序整合	多項模具設計專案採用一次成型及整合式加工技術，有效縮減製程步驟，降低能源消耗與物料浪費。
安全與低碳生產	選用電動油壓機及密閉式加工設備，有效降低作業噪音與油氣排放。

2024 年，聯德亦導入多項 CCD 檢測與自動化控制設備，以提升產品一致性與加工精度，同時降低能源與耗材浪費。此外，透過新增自動上料模組與流程化線體，進一步減少工站數，並降低單位產能的能源密度。

所有綠色研發投入專案皆依公司內部制度進行管理，由研發中心會同各相關部門共同提出、立案、評估，並核算節能、降耗與降本效益。專案完成後，由技術單位與製造現場共同進行驗收，並持續追蹤成效與彙整報表，作為未來持續投入與改善的重要依據。聯德透過綠色研發專案的推動，不僅強化製造競爭力，同時積極回應全球對減碳、節能、職業安全與 ESG 風險管理等永續議題的關注，展現企業推動綠色轉型的決心與行動力。



3.2 公司治理實務

3.2.1 董事會及功能性委員會

董事會運作及組成

聯德深信良好的公司治理為企業永續發展的基石，我們致力於建置有效的公司治理架構，以保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度為遵循原則，逐步推動各項制度及辦法，持續精進公司治理品質及成效，進而追求股東權益最大化及企業之永續經營。

董事會為本公司最高治理單位，負責決策與監督公司整體營運策略、風險控管、永續發展及利害關係人關注議題。本公司董事會於 2024 年共召開 6 次會議，董事平均出席率為 95.45%。針對重大營運及永續相關議題，高階管理階層亦定期向董事會或其設置之功能性委員會進行專案報告與說明，內容涵蓋策略規劃、風險控管、永續政策推動及重大議題管理等事項，維持順暢良好的溝通管道。有關溝通機制與董事會參與情形，詳見年報之「公司治理運作情形」及「永續發展推動情形」章節。

董事提名與遴選

本公司董事之提名與選任，係依據「公司章程」與「董事選任程序」辦理，全面採取候選人提名制度，並遵循公司法相關規定辦理選舉，確保程序公開、公正與透明。候選人名單經主要股東及董事會審慎考量及審查後，提交股東常會進行選舉，最終由全體股東依法投票決定。

本公司依公司章程規定設置董事五至十人，任期為三年，訂有「董事

選任程序」，並於「公司治理實務守則」中訂有董事成員組成之多元化的方針。公司依據營運型態及發展需求，擬定董事應具備之專業背景、專業技能、產業經驗、性別、年齡、國籍等，規劃董事會組成之合適配置以及接任人選。

本公司在董事會成員之提名與遴選過程中，重視利害關係人之期待，並綜合考量董事會的多元性、獨立性及專業能力。董事候選人可由大股東、董事會或具資格之專業推薦單位提名，並依據「公司治理實務守則」及公司內部多元化政策進行審慎評估，確保董事會成員具備適切之背景、技能與經驗結構。本公司亦依法設置獨立董事，以強化監督職能，提升整體治理效能。

本公司於 2024 年 6 月 18 日股東常會選任第六屆董事，任期自 2024 年 6 月 18 日起至 2027 年 6 月 17 日止。第六屆董事會成員共計 7 席，其中包含 3 席獨立董事。整體成員專業背景除本業電子零組件的模具開發領域外，亦涵蓋科技產業、策略規劃、財務會計、法律及國際市場等多元領域。

董事會成員中具員工（含經理人）身份者計有 3 席，占比 42.86%；獨立董事亦為 3 席，占比同為 42.86%。性別結構方面，男性董事 6 席（85.71%），女性董事 1 席（14.29%），已達成本公司董事會至少應有 1 席女性董事之目標。年齡結構方面，7 席董事中，有 1 人年齡介於 30 至 50 歲，其餘 6 人皆為 50 歲以上，無 30 歲以下之董事。整

體年齡分布以中高齡為主，具備豐富經驗與專業背景。

本公司董事長由董事會依法選舉產生，對內擔任董事會主席，負責召集並主持會議；對外則代表公司行使法定職權。董事長與總經理密切協作，確保策略方向與營運執行之整合，提升決策效率與執行力。

關於本公司董事會成員之多元化政策、獨立性評估、具體管理目標及其達成情形，詳列於公司年報中，敬請參閱。

董事利益迴避管理

聯德已制定「誠信經營作業程序及行為指南」與「董事會議事規範」，作為防止董事、高階主管與內部人員發生利益衝突之依據。董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，均遵循「董事會議事規範」第十五條，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。若董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

為確保治理制衡與利益迴避機制之健全運作，公司設有 3 位獨立董事，占全體董事 42.86%，強化董事會之監督與制衡功能，並對涉及利害關係之議案嚴格執行利益迴避制度。2024 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳閱本公司年報。

董事永續進修

為精進董事在法令、經濟、環境、社會和風險管理議題上的知識與能力，本公司每年安排董事進修課程。2024 年安排之進修課程主題包含「企業永續發展與精實生產」及「實踐企業永續經營：性平三法之法律責任案例解析」等，2024 年每位董事平均進修時數為 6 小時。

董事成員、董事會及功能性委員會績效評估

為強化董事會與功能性委員會在公司治理與永續監督上的責任與成效，聯德控股依據「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年定期辦理董事會整體運作、個別董事職能，以及各功能性委員會績效之內部評估。評估內容涵蓋董事對組織策略、經營、風險控管、永續監督與內部控制等面向的參與及表現。

公司每年辦理一次內部評估，並由具公平性且無利害關係之內部單位統籌執行。依據辦法規定，公司亦評估每三年聘請外部獨立機構或專家學者進行董事會績效評估，以增強其客觀性與參考價值。評估結果將於翌年第一季提報董事會審議，並揭露於公司年報以提升透明度。

2024 年度董事績效評估作業採取董事成員自評方式辦理，整體得分換算後為 96.857 分（百分制），顯示董事對其職責之履行具有高度自我認同與正面評價。董事會與功能性委員會之績效評估則由財會部依據公司制定之制度規範執行，評估範圍涵蓋董事會整體運作、審計委員會及薪資報酬委員會等單位之實際運作情形。經統計與彙整評分結果，董事會、審計委員會與薪資報酬委員會之績效得分分別為 96.735 分、93.03 分與 93.33 分（百分制），整體評估結果顯示公司治理制度運作良好，董事及各委員會成員皆能落實職責並有效發揮其專業功能。有關本公司董事會及功能性委員會績效評估之完整內容與執行情形，請參閱年報相關章節。

董事會及高階經理人薪酬政策

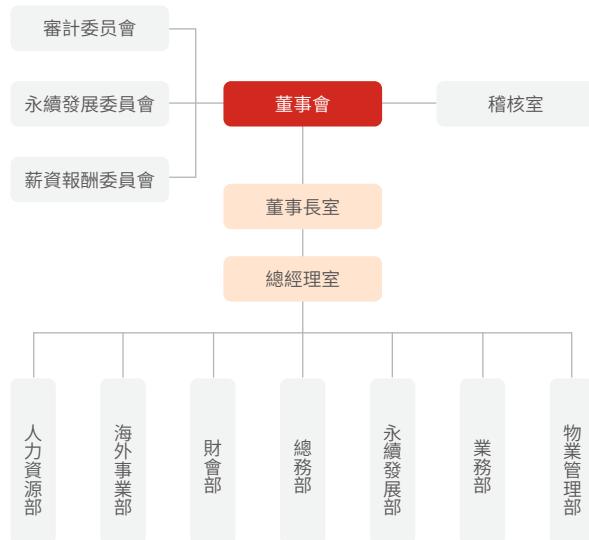
依據本公司章程、開曼群島相關法令及上市公司治理規範，公司得自當年度盈餘中提撥不超過 2% 之額度，作為董事酬勞分配，並綜合考量公司營運成果及董事個別貢獻度後，予以合理分配。相關分配提案經董事會決議後，報請股東會同意，並授權董事長視實際情況訂定發放時程。

高階主管 / 經理人之薪酬內容包含固定薪資、兼任員工職務所支領之報酬、依職級適用之年節獎金與員工酬勞，及符合公司規章與法令規定之保險與退休金計劃。部分高階主管如兼任董事，亦得依章程規定參與董事酬勞之分配。其整體薪資報酬由薪資報酬委員會依個人績效、職責與市場水準進行審核與建議，經董事會核准後執行。本公司目前未設置簽約獎金或招聘獎勵金制度，亦尚未建置薪酬索回機制，惟未來將持續參考國內外公司治理趨勢，研議納入相關制度之可行性。

本公司之薪酬設計以符合市場水準並具激勵效果為原則，目前主要依據公司整體經營成果及個人績效表現辦理。雖現階段尚未正式將經濟、環境與社會目標納入董事與高階管理階層之薪酬公式，惟公司已逐步研議將永續推動績效與 KPI 達成狀況納入高階主管年度評核考量項目，未來將參酌永續報告書中揭露之重大主題及利害關係人期望，探索薪酬與永續績效連動的可行機制。

薪酬決定流程

聯德控股董事與高階管理階層之薪酬制度係依「董事薪酬及酬勞分配辦法」及「公司章程」規定，由薪資報酬委員會審議後提交董事會決議通過。本公司已依法設立薪資報酬委員會，成員共三人，全部為獨立董事，具備充分之獨立性，並依善良管理人原則履行職權，2024 年度共召開 4 次會議。薪資報酬委員會負責訂定及定期檢討董事與經理人之績效評估與薪資報酬制度，審核內容包括薪酬結構、獎酬標準、績效衡量構面及其與風險控制、公司永續策略之連結性。評估依據包含個人績效、產業報酬水準、公司經營成果及未來風險合理性等面向。



功能性委員會

董事會下設有三大功能性委員會，包括：薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會。

各委員會之運作情形詳見下表，詳細資訊請參考本公司年報。

委員會	職責	成員	出席率	重要決議事項
薪資報酬委員會	<ul style="list-style-type: none"> 訂定及定期檢討董事與經理人之績效評估、薪資報酬政策與制度。 評估董事與經理人薪酬合理性，考量個人表現、公司績效及未來風險，並參酌同業水準。 避免為追求報酬而產生過度風險行為，並合理規劃變動薪酬的發放比例與時點。 	獨立董事 成日新先生 獨立董事 王啟川先生 獨立董事 謝依霖女士	100%	<ul style="list-style-type: none"> 員工及董事酬勞分配 人員新聘案 經理人年終獎金發放案
審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> 監督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。 公司內部控制之有效實施。 公司遵循相關法令與規則及公司存在或潛在風險之控管。 	獨立董事 王啟川先生 獨立董事 成日新先生 獨立董事 謝依霖女士	100%	<ul style="list-style-type: none"> 年度及各季度財務報告 公司重要投資案 內部稽核執行計畫 修訂內控辦法案
永續發展委員會	<ul style="list-style-type: none"> 制定企業社會責任、永續發展方向及目標，擬定相關管理方針及具體推動計畫，並追蹤及檢視執行情形與成效。 	董事長 徐啓峰先生 總經理 余焯樞先生 資深財務協理 簡伊伶女士	100%	<ul style="list-style-type: none"> 永續業務推動情形 推舉主席及召集人

3.2.2 誠信經營與法規遵循

誠信經營

聯德秉持「公平、誠實、守信、透明」原則推動誠信經營，於總公司與各子公司層級皆建置明確制度與執行機制，防範舞弊、強化廉潔文化，並與永續治理目標接軌。總公司訂有「公司治理實務守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等規範，明訂董事、經理人與全體員工須遵守反貪腐、不當利益禁止、利益衝突揭露、政治獻金與公益捐贈管理等原則。制度涵蓋內部控制設計、供應商關係管理與利害關係人溝通，並規定董事及高階主管須簽署承諾聲明，並定期接受誠信經營教育訓練。

子公司亦依據工作實務，訂立「商業道德規範控制程序」與「業務誠信控制程序」等規範，明確禁止員工收受或提供任何回扣、私利、違法餽贈與不當應酬，並要求簽署「員工廉潔協議書」。對於違規行為，設有懲處與移送機制；對合作供應商，則推動簽署「RBA 責任商業聯盟承諾書」，共同建立負責任商業文化。

反貪腐

針對反貪腐風險評估，本公司目前尚未建置跨據點統一之風險識別機制，但中國子公司制度內已納入高風險環節控管指引，未來將持續強化整體性風險管理架構。未來亦會整合反貪腐相關教育訓練制度，目前中國子公司除要求員工簽署聲明外，另透過會議與電子信件等方式，進行誠信政策傳達與行為要求宣導。截至報導期間，聯德集團未接獲任何經查實之舞弊或違反誠信經營規範案件。本集團中國據點設有檢舉機制，透過電子郵件與手機通報等方式受理，並承諾保護檢舉人身份及避免報復行為。其他地區亦將比照設置透明、可追溯之回報與追查機制，強化集團治理一致性。

法規遵循

2024 年度內，聯德未發生任何重大違反法規之事件，包含無遭主管機關處以罰款或其他非金錢制裁，亦無需支付與當年度或過去年度相關之罰鍰金額。公司對重大違規事件之判定，係依內部法遵與風險管理機制，綜合評估違規行為是否涉及核心法規（如環境保護、勞動安全、誠信經營、人權或財務揭露）、是否對營運、財務或企業聲譽造成重大影響，以及是否遭主管機關處以高額罰鍰或行政處分等情形。

此外，針對反競爭行為與壟斷訴訟部分，截至本報導期間，聯德集團並未涉及任何因反競爭、壟斷或違反反托拉斯相關法規所引發之訴訟案件，亦無已結案之相關法律行動紀錄。集團持續依據各地法規規範營運行為，嚴禁市場分割、價格壟斷或其他限制競爭之行為，並透過制度設計與教育訓練，強化合規經營文化，確保維持公平、公正之市場秩序。

為確保法規遵循落實於日常營運，公司治理單位負責統籌監督全體法遵管理作業，並透過內部稽核、主管教育訓練與各項制度審查，降低法規風險並強化合規文化。

投訴補救與申訴機制

聯德重視企業對環境、社會與人權可能造成的實質影響，並承諾對於經認定為由公司直接或間接造成或促成之負面衝擊，採取適當補救措施，並視情況主動或與相關利害關係人合作執行改善與補償行動。若查證確已造成或促成對員工、供應鏈工作者、環境或社區的負面衝擊，將依據誠信經營政策、人權政策與職安衛規範，提供補救、協商、改善或合理賠償等對應措施，並主動修正相關制度或作業流程，防止再次發生。補救行動將視影響性質包含人事處分、作業調整、風險控管強化或修復性補償。

本公司已建置內部申訴通報與檢舉制度，員工可透過人資窗口、匿名意見信箱或電子信箱等方式通報違反人權、職場不法或不當行為之事件。此外，公司於官網中設置聯絡機制，供外部利害關係人（如供應商員工或社區民眾）反映爭議事件。所有申訴案件由相關部門負責初步受理與紀錄，必要時提報人資部或永續發展委員會處理，並依事件性質與嚴重程度啟動調查與後續行動。

除常規申訴處理程序外，公司亦透過以下方式進行補救與預防：



定期供應商審查與現場訪查機制，針對違規情形（如違反勞動條件、未遵守 RBA 規範），提供限期改善通知，必要時協助其建立改善計畫



定期舉辦勞資會議與勞方代表建立順暢溝通管道，即時反映問題



若發生環境汙染事件，配合主管機關調查，立即執行修復與汙染控制行動



針對內部發現之系統性風險問題，執行跨部門檢討與作業修正

若發生嚴重違規或事故事件，將依內控程序啟動調查與懲處機制，並視情況主動與受影響方溝通補救方案。

聯德重視利害關係人之參與及建議，未來將透過利害關係人溝通、供應商訪談或問卷調查，蒐集對申訴機制之使用經驗與改善建議，作為機制優化與制度設計的重要依據。初步規劃將強化申訴流程回饋透明度，並建構外部合作廠商使用指引，以擴大實用性與信任度。

本公司由公司治理單位負責定期統計與檢討申訴件數、處理時效與結案情形，並向永續發展委員會報告重大事件處理進度。2024 年內未接獲重大人權侵害、重大環境破壞或供應鏈責任失當等需啟動補救機制之案件。然而，期間透過勞資會議及主管訪談，受理並妥善處理少數有關員工工作條件改善與流程溝通之個案，相關事項均已結案並促成部門內部作業流程之改善。本公司將持續改善申訴及補救制度，並加強員工與外部利害關係人之參與及信任，確保本公司對所有影響具備責任回應與實質作為。

3.3 風險管理

3.3.1 風險管理與治理

聯德秉持穩健經營與永續發展理念，建構並持續強化風險管理，以系統化方式掌握內部環境變化與潛在營運風險，提升集團應對不確定挑戰之韌性。公司定期進行營運風險評估，針對可能衝擊經營穩定與利害關係人權益之風險項目（如環安法規遵循、資安保護、營運持續性、人員變動等）進行分級控管與改善追蹤。

本公司風險管理之最高責任單位為董事會，所有董事皆具備企業風險辨識與管理之能力。董事會授權審計委員會協助審查與監督整體風險管理機制之運作與落實情形。公司設有獨立稽核單位，由專責人員依據年度稽核計畫執行查核作業，涵蓋作業流程、制度落實情況及內控制度之適切性。稽核結果提報董事會及審計委員會，針對異常事項要求相關單位限期改善，並辦理複查以確認成效。此外，公司亦推動部門自我評核機制，定期檢視作業規範與潛在風險點，強化第一線的風險辨識與預防能力，提升整體組織的控制韌性。

風險類別	風險項目 / 情境	管控單位	風險減緩與回應
營運風險	原料價格波動與供應鏈風險 <ul style="list-style-type: none"> 供應商所在地之政府環保政策，限縮原料產能，致使原料短缺或價格上漲，使公司產能受限及增加生產成本。 國際情勢不穩，原料價格波動。 	供應鏈部門	<ul style="list-style-type: none"> 多元化採購，整合原物料需求；尋求替代原料及供應商，建立穩定供應來源。 審視控管原料安全庫存、監控市場變化，提高原料及產品議價能力，以彈性應變產銷需求。 多家物流運輸，彈性調整原物料及產品供貨。
	人力資源風險 <ul style="list-style-type: none"> 勞資關係不和諧，將影響人員流動及衝擊企業形象。 人口老化的社會結構及產業型態，薪資競爭力不及同業或相對競爭者。 	人力資源部 管理部 各事業單位	<ul style="list-style-type: none"> 確保人力資源各項管理及作業符合國際人權準則及營運所在地之法令規定。 保持勞資暢通之溝通管道，促進勞資和諧。 增加生產自動化程度，優化人力需求，提升生產效率。 提供穩定的薪資福利措施、職涯發展計畫，以利留才及招募。
	環保與職業安全衛生風險 <ul style="list-style-type: none"> 發生緊急災害事件（如火災、爆炸等）對廠區內外環境、人員造成危害。 事業廢棄物對環境、廠區周圍居民、員工等產生危害。 因作業流程不當、控管不足，危害人員的安全健康或導致公司財務損失。 	管理部 各事業單位	<ul style="list-style-type: none"> 落實 ISO14001 環境管理制度、ISO45001 職業安全衛生管理制度，督促集團企業執行各項節能減碳、減廢之行動與危害預防措施，降低災害發生。 辦理專業及通識教育訓練，提升員工環安衛意識及確保各項操作作業、衛生證照之專業資格，並舉辦各項健康促進活動、活動補助等塑造健康職場。

風險類別	風險項目 / 情境	管控單位	風險減緩與回應
財務風險	匯率波動風險 <ul style="list-style-type: none"> 全球主要央行利率政策造成匯率波動。 	財會部	<ul style="list-style-type: none"> 財務部門隨時關注匯率變化資訊，依實際資金需求與匯率走勢調節所持有之外幣部位。 擬定避險策略，藉由遠期匯率等避險工具進行避險操作。
資訊風險	資訊安全風險 <ul style="list-style-type: none"> 因資安架構設計不當或系統、設備、網路、隱私管理機制等控管不足，導致資訊系統遭入侵可能性提高、面臨營運中斷等風險。 	資訊管理部	<ul style="list-style-type: none"> 落實 ISO 27001 資訊安全管理制度，整合及強化資訊安全機制。 落實資訊安全教育訓練及模擬演練作業，提高資通安全智能及緊急應變能力。 設置資安專責主管及專責人員，負責資安防護事務。
法遵及誠信風險	社會、經濟與法規遵循 <ul style="list-style-type: none"> 企業或員工未能遵循相關法規 (如勞動法令、公司法、證券交易法等) 所衍生之營運風險。 	管理部 各事業單位	<ul style="list-style-type: none"> 訂有各項內部規章，明確作業規範，並落實內部控制及建立吹哨者機制，確保企業營運與員工遵守法令。 隨時掌握法令變動資訊，不定期派員參加主管機關舉辦之宣導會、課程等，並辦理教育訓練及法規鑑別，以確保合乎法令。 強化誠信經營及智慧財產權之推動措施 (教育訓練、遵循承諾書簽署)。
其他風險	氣候變遷風險 <ul style="list-style-type: none"> 各國淨零碳排倡議限制企業碳排量，衝擊原料供應而增加企業營運成本、影響公司產能。 各國研擬碳稅 / 碳費制度，增加企業營運成本。 企業溫室氣體盤查及查證報告要求。 極端天氣與氣候事件 (高溫、乾旱、洪水、風暴)，致使農作物生產變數增加、作物耕種減少，影響產品需求，氣候事件的發生亦將衝擊原料供應，影響生產穩定度。 	永續委員會 各事業單位	<ul style="list-style-type: none"> 強化生產、製程、經營模式、供應鏈等決策營運管理，以即時因應氣候變遷衍生之各項影響。 制定集團溫室氣體盤查及查證計畫，加速永續人才培育。集團子公司陸續導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準及第三方查證，並建置碳盤查系統，建立碳排合規管理機制。 制定節水目標，透過計量、減量，減緩未來水資源衝擊。 制定節能目標，擴增自發自用綠電設備，提高再生能源利用率。 制定減少廢棄物目標，並執行減量計畫 (源頭減量、下腳料或廢棄物回收再利用之可能性)，減少廢棄物產出量及廢棄物處理時的碳排量。

3.3.2 資訊安全管理

資訊安全政策

為保障聯德之產品與服務在開發、生產與交付過程中的資訊安全，防範未經授權之存取、變更、濫用或揭露，並降低因自然災害或資安事件導致之營運中斷風險，本公司致力於建立與維護資訊安全管理制度，確保關鍵資訊資產之機密性、完整性與可用性。相關管理措施皆遵循適用法令與客戶要求，並結合國際標準如 ISO/IEC 27001 進行持續精進，以強化外部信任、實踐對客戶與股東的承諾，確保公司核心業務得以穩定、安全且持續運作。2024 年未發生重大之資安事件，也未有接獲侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

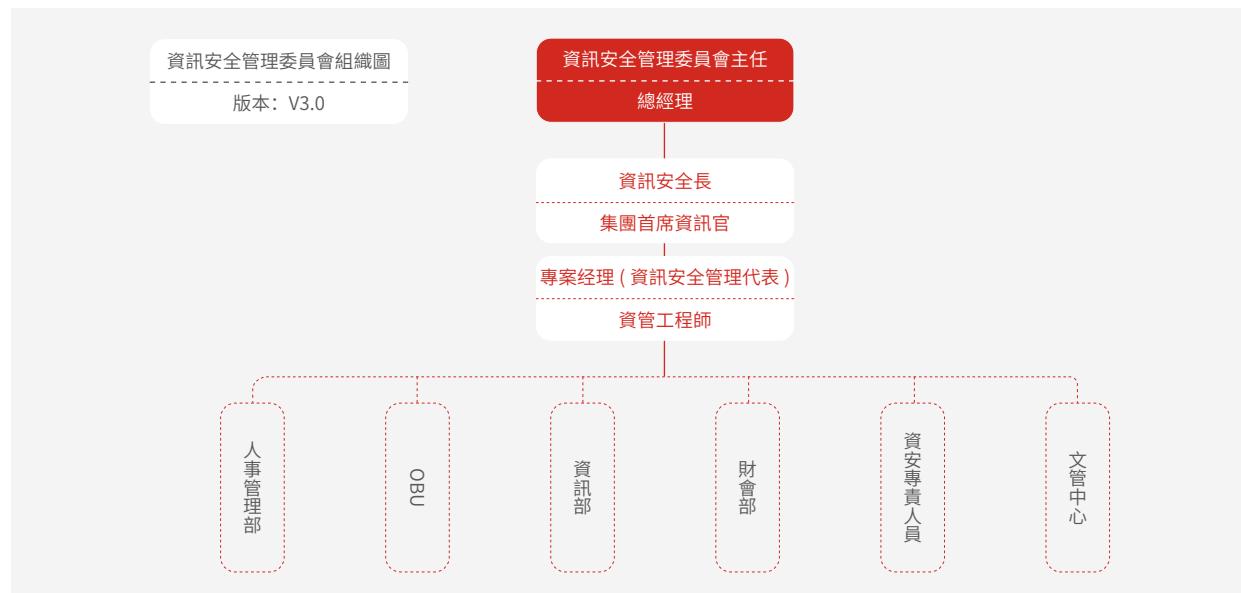
我們重視資訊安全與客戶資料保護，依據 ISO/IEC 27001 國際標準建置資訊安全管理制度 (ISMS) 並取得驗證。為確保制度有效運作，公司每年至少辦理一次內部自我稽核及一次由公正第三方執行之外部稽核，並每三年進行一次證書重新驗證作業，以持續維持 ISO 27001 認證之有效性。以下為本報告書涵蓋範疇內公司所持有之 ISO/IEC 27001 認證證書有效期限：

公司名稱	發證日期	有效日期
聯德控股股份有限公司	2023/04/11	2026/04/10
聯德精密材料 (中國) 股份有限公司	2024/10/23	2027/10/22
昆山聯德滑軌科技有限公司	2024/03/13	2027/03/12

資安組織

為落實 ISO 27001 資訊安全管理制度的要求，聯德聚焦於流程制度、法令遵循及人員訓練，強化資料、資訊系統、設備及網路通訊之安全及防護能力，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，以確保對股東、客戶的承諾，達到業務持續營運之目的。

聯德已設立資訊安全管理委員會，由總經理擔任主任委員，負責督導本公司資訊安全管理制度、技術標準及維運作業之推動與執行。



資訊安全舉措與執行成果

| 強化員工資安意識

為確保資訊安全觀念能落實於日常工作中，聯德除定期對員工進行資訊安全教育訓練外，亦不定期寄發模擬駭客的釣魚郵件，以測試並提升員工對資安風險的應變意識。教育訓練內容涵蓋最新資安趨勢及近期國內外重大資安事件，輔以日常宣導活動，強化全體同仁對資訊安全的認知與警覺性。若有員工違反資訊安全政策，聯德將依內部相關規定進行懲處，並作為績效管理之參考依據，以降低資訊安全風險及對營運造成的潛在衝擊。為強化全體員工的資安意識，公司透過線上課程或實體訓練方式，推動資訊安全教育訓練，課程內容涵蓋資安意識建立、基本資訊安全知識，以及對釣魚郵件的辨識與防範等重點主題。

2024 年共完成 **440** 人次與 **634** 小時的員工資訊安全訓練課程。



違反資安規定懲處記錄 **0** 筆。



| 資安通報與事件管理

根據資安事件管理規範，當資訊安全事件發生時，應迅速通報及進行應變處理，並在最短時間內回復運作。2024 年度並無三級以上之資安事件。

| 營運持續管理與災難復原演練

為確保營運及重要業務持續進行，降低重大災難事件對資訊系統服務造成中斷的風險，聯德每年均實施相關測試作業，包含資訊業務持續計畫書面演練、資安事件應變計畫測試及災害復原演練，以確保關鍵應用系統之穩定運作與營運不中斷。此外，公司每年至少進行一次備份資料回存測試，確認備份資料的可讀性、儲存媒體的可用性，以及重要資產回存作業流程的可行性，以確保備份機制之有效性，並能於災後復原作業中依預定期程完成資料恢復。

3.4 經營能力

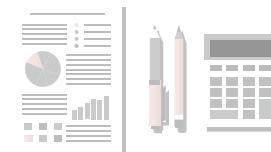
3.4.1 財務表現

2024 年度，聯德集團合併營收為新台幣 5,799,711 仟元，較 2023 年度之 4,664,224 仟元成長 24.3%。成長主因包括主要客戶訂單穩定回升、海外市場需求擴張，以及集團內部生產效率與製程彈性調整所帶動的產能發揮。本公司專注於提升較高毛利產品組合及整合客戶資源，加強與知名企業合作，且公司財務操作一貫穩健，收支狀況良好。

年度 / 項目	2024 年度	2023 年度
營業收入	5,799,711	4,664,224
營業淨利	560,084	328,523
稅後淨利	401,977	260,095

單位：新台幣仟元

註：完整財務績效請詳本公司 2024 年度合併報告



本公司致力於創造穩健的經濟績效，並透過多元方式回饋員工、股東、政府與社會，實現企業營運與利害關係人價值的共融成長。以下為 2024 年度直接經濟價值產出與分配情形說明：

項目	2024(仟元)	說明
合併營收	5,799,711	營收組成涵蓋模具設計、金屬沖壓、散熱模組與關鍵結構零組件。
營業成本	4,413,097	包含原物料、外包加工、人力與營運支出等。
員工薪酬與福利	詳細資訊請詳財報	內含薪資、獎金、保險、退休金提撥等。
支付政府 (所得稅費用)	104,867	含本期所得稅與遞延所得稅，詳見財報附註。
股東分配 (現金股利)	154,302	經董事會決議，2024 年度擬發放現金股利總額。
社區投資與公益支出	264	包含對弱勢團體的支持，用以協助其推動教育照顧、生活援助與社區關懷等服務。
留存的經濟價值 (稅後淨利)	401,977	歸屬母公司業主之稅後淨利。

單位：新台幣仟元

聯德集團於 2024 年度依法申請各地政府提供之企業補助與激勵措施，協助強化研發能量、推動低碳轉型與支持當地營運穩定發展，相關財務援助資訊如下：

財務援助類型與金額	報導期間內，集團之中國子公司依據當地主管機關相關規定，取得財政補貼並認列為其他收入，金額為新台幣 27,279 仟元。該補貼主要用途為支持當地營運發展與符合地方政策導向。
國家援助說明	2024 年度財務援助金額全數來自中國地區，其他營運據點未有重大補助金額認列或無政府直接財務援助情形。
政府持股與控制情形	截至報導期間，聯德集團並無任何中央或地方政府參與股權結構，亦未受任何政府機關控制或具實質影響力。

3.4.2 稅務政策

聯德依法納稅，恪守各營運據點之稅務法規，致力於維持良好的納稅紀錄，以維持社會經濟穩定並促進企業營運的永續發展。秉持誠信原則與營運透明精神，定期檢視稅務風險並配合政府相關稅務查核作業，確保稅務申報之正確性與及時性。對於適用的稅收優惠政策（如高新技術企業認定），亦依法申請並據實揭露，支持企業研發創新與永續發展。

- 1 重大營運決策均依循相關法規辦理，並納入稅務風險評估，以確保合規與財務穩健。
- 2 財務報告內容依據規定完整揭露，稅務資訊亦依法申報與公開，確保資訊透明與正確。
- 3 秉持誠信原則，與各租稅管轄區稅務機關維持互信與建設性的溝通合作關係。

近兩年稅務資訊

項目	2024 年度	2023 年度
稅前淨利	534,012	299,570
所得稅費用	104,867	25,071
有效稅率 (%)	19.63	8.36
已支付所得稅	60,410	116,077
現金稅率 (%)	11.31	38.74

單位：新台幣仟元

註：完整資訊請詳本公司 2024 年度合併報告

3.4.3 政策影響力

聯德積極參與跨產業、跨領域之團體與公協會組織，與產業界及政府部門建立良好合作關係，擴大對外交流與參與層面。透過多元平台的對話與協作，掌握政策動向、國際脈動及永續發展趨勢，強化在公司治理、環境管理與社會責任推動上的能量，持續驅動組織成長與創新。

聯德 2024 年參與的組織或協會

類別	參與組織或協會		
技術	台灣區電機電子工業同業公會	台北市電腦商業同業公會	
其他	台灣上市櫃公司協會	中華民國三三企業交流會	台灣電動智能自行車協會



透過上述參與，公司持續汲取外部專業意見，並配合政府與產業界推動數位轉型、低碳製造、人才發展及責任供應鏈管理等永續相關行動，為強化產業競爭力與企業永續價值貢獻一己之力。

04 環境管理 與氣候行動

我們的行動

- 4.1 環境政策
- 4.2 氣候風險管理
- 4.3 能源管理與溫室氣體排放
- 4.4 水資源管理
- 4.5 廢棄物管理



管理政策

重大主題	可能影響與衝擊範圍	政策承諾	採取行動摘要	成效追蹤與利害關係人參與
能源管理	<ul style="list-style-type: none">高耗能設備再生能源不足碳排放量計算不準確	聯德重視能源管理，已逐步於各營運據點導入 ISO 50001 能源管理系統及 ISO 14064-1 溫室氣體盤查架構，並承諾持續建構自主計算組織碳排放量與產品碳足跡之能力，以提升碳管理效能。	<ul style="list-style-type: none">架設太陽能板，以「自發自用」為再生能源推動核心策略，出租廠房屋頂設置太陽能發電設備，善用閒置空間以擴大綠電產能。已完成關鍵據點之碳排放盤查與耗能設備初步檢視及評估，並據以進行碳排放管理。進行多項環境投資，詳細內容請詳本報告書中環境投資。	<ul style="list-style-type: none">每年進行能源使用與碳排放數據的彙整與分析，並納入內部管理指標追蹤，作為後續改善計畫之依據。相關數據績效於永續報告書中公開揭露，確保資訊透明。
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none">未遵循廢料管理法規	聯德承諾逐步於各營運據點導入 ISO 14001 環境管理系統，並依據相關法規規定辦理廢棄物之分類、清運與處理作業，確保符合法定環境管理要求。	<ul style="list-style-type: none">進行環境相關教育訓練、危險廢棄物洩漏應變演練。與合格之廢棄物清運及處理業者簽訂契約，明確規範其處理責任及應遵循之相關法規要求，以確保廢棄物處置作業之合法性與環境合規性。	<ul style="list-style-type: none">每季度進行汙水檢測。設定廢氣、廢水及廢棄物具體年度回收目標與清運週期，並詳細記錄委外清運紀錄，以進行成效追蹤。

4.1 環境政策

聯德承諾遵循與營運活動、產品及服務相關之環境與能源法規，並依據客戶要求採取相應措施，同時持續配合政府政策方向，審慎推動汙染防治與環境改善行動，逐步降低營運對環境可能造成之影響。



環境管理方針

- 持續進行法規適法性檢視，以確保現行作業符合最新法令規範。
- 透過內部稽核及外部第三方驗證，確保管理系統持續有效運作。
- 除持續關注國際環境議題與永續發展趨勢外，逐步於各營運據點導入 ISO 14001 環境管理系統，致力於在追求經營績效的同時，確保符合各地政府環境法規要求。藉此有效降低營運活動對環境的影響，持續提升環境管理績效，邁向永續發展的目標。



環境申訴管道

針對客戶、員工、股東、供應商、政府機關、非營利組織及媒體等利害關係人，聯德於官方網站及本報告書中設置聯絡窗口，作為雙向溝通管道。倘若接獲任何與環境相關之議題，將依循內部既定流程妥善處理並適時回應。



環境教育與宣導

聯德為加強員工環境意識，於各主要廠區均安置 ESG 看板、張貼環境政策標語，透過各種宣傳讓員工更加了解環境保護的重要性。




環境投資

投資類型	說明	投資起始年度	累計投資額	創造之效益
太陽能發電設備	子公司聯德精材已於 2024 年在一期與二期廠房完成首次太陽能發電設備建置，並預計於 2025 年完成三期廠房之太陽能板設置作業，持續推動綠能導入以降低營運碳排放。	2023	將自有一期與二期廠房之屋頂空間出租予合作廠商設置太陽能發電系統，並依合約約定，以市價七五折回購其所產生之電力。	<ul style="list-style-type: none"> • 累積太陽能板裝置容量 147 KW • 累積太陽能發電板面積 9,260 平方公尺 • 預計年發電量達 164 萬度，累計發電量 160 萬度 • 每年預計減少二氧化碳排放量 1,128.42 噸 CO₂e

投資類型	說明	投資起始年度	累計投資額	創造之效益
架設雨水蒐集池	子公司聯德精材於廠區內設置雨水回收池，將雨水回收後用於景觀澆灌與環境清潔，有效降低對自來水資源之依賴，提升水資源使用效率。	2023	310,000 RMB	<ul style="list-style-type: none"> 每年可回收利用雨水約 500 公噸 有效減緩大雨時地表逕流壓力，降低廠區及周邊地區淹水風險
堆高機更換	子公司聯德精材推動全面汰換原有柴油堆高機，改採充電式電動堆高機，以降低營運碳排放，並提升作業環境之友善性與安全性。	2024	139,000 RMB	<ul style="list-style-type: none"> 累計更換 10 台堆高機 可節省每年約 3,000 公升柴油使用量
增設充電樁	為鼓勵員工使用低碳交通工具，子公司聯德精材於廠區內增設電動汽車充電樁及電動機車充電設備，積極推動交通電氣化，降低通勤過程之碳排放。	2024	94,500 RMB	<ul style="list-style-type: none"> 累計汽車充電樁 10 個 累計電動機車充電設備 100 個
更換照明設備	子公司聯德精材持續推動廠區照明設備升級，逐步汰換原有路燈，改採太陽能照明系統，以提升能源使用效率並降低碳排放。	2024	8,280 RMB	<ul style="list-style-type: none"> 累計更換 6 座路燈照明設備

4.2 氣候風險管理

董事會係本公司氣候風險管理的最高決策機構，已指派管理階層負責識別和評估氣候相關風險，以確保遵守相關法規，並執行風險和機會評估、策略制定、財務影響分析、風險管理和目標設定等工作。若潛在氣候風險評估為重大時，則視情況委請外部專家提供意見，據以提升決策品質。

本公司經營團隊已持續密切注意氣候風險，評估識別的風險與機會如何影響企業的業務、策略及財務狀況（包括短期、中期和長期）。對於氣候變遷可能對公司營運造成的影響，管理階層負責協調各部門建立應變作業程式，以提高流程改善效率，強化危機應變處理能力，確保本公司穩定營運，並透過各部門主管會議追蹤氣候相關專案執行的成效，積極達成經營團隊設立的短中長期目標。

所辨識出之氣候相關風險與機會

風險影響時程	風險名稱	潛在對營運策略的影響	潛在財務影響	因應方式
短期	原料成本上漲	因應國際間達成之氣候共識，全球抑制化石燃料產業，導致原物料漲價。	<ul style="list-style-type: none"> 預期原料成本波動加大，導致成本支出上升。 	<ul style="list-style-type: none"> 多元化供應鏈資料庫，避免供應商過於單一或集中。 開發核心研發能力，實行策略性採購計劃。
中期	客戶行為轉變	依循法規執行，同時市場與消費者永續意識抬頭，客戶傾向尋求能符合減碳期待的供應鏈夥伴，公司需積極回應與滿足客戶期待。	<ul style="list-style-type: none"> 營運活動需購入或汰換為低碳技術設備，減少碳排放量。 轉型期間可能導致客戶流失。 	<ul style="list-style-type: none"> 研發低耗能或高效率製程技術。 採用低碳能源及材料，減少碳排放。 多元拓展業務面，避免業務集中化現象，降低客戶流失風險。
長期	徵收碳費	供應鏈夥伴被列為碳費收取對象，零組件採購成本上升。	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈如被列為碳費徵收對象，受到成本轉嫁影響將導致零組件成本上升。 	<ul style="list-style-type: none"> 隨時留意生產據點當地法規更新。 二、三線供應鏈關係發展與維護。

機會影響時程	機會名稱	潛在對營運策略的影響	潛在財務影響
短期	能源來源	<ul style="list-style-type: none"> 透過架設太陽能板或是光電設備，減少外購電力，進而降低碳排成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 使用低碳源能，減少碳排成本。
中期	服務產品創新	<ul style="list-style-type: none"> 運用新技術新材料，提升產品與服務效率，並建立碳足跡數據資料庫，進而持續精進製程降低碳排放。 	<ul style="list-style-type: none"> 導入碳足跡評估能力，滿足客戶淨零要求，拓展合作契機。

4.3 能源管理與溫室氣體排放

能源使用政策

聯德的能源使用以電力為主，另有少量石化燃料用於特定製程。基於此特性，公司將提升能源使用效率與逐步提高再生能源比率，作為能源管理的重點方向。聯德承諾將持續透過節能設備更新與製程效率改善等措施，降低營運過程中之能源消耗與環境負荷。2024 年度，於中國與台灣據點推動數項節能改善方案，雖尚未建置完整的能源管理系統與量測數據庫，但已針對重點專案進行初步效益估算，做為後續盤查與減量目標之基礎。

為強化系統化管理，本公司已逐步導入 ISO 50001 能源管理系統，並由專責單位定期分析主要耗能設備與熱點，據此規劃並推動能源改善專案。各項專案透過定期會議檢討進度與成果，並促進廠區間經驗交流，以持續提升整體能源績效。

聯德集團理解供應鏈與委外營運活動所產生之間接能源消耗，對企業整體環境影響具有關鍵性。然目前依台灣主管機關法規，對上市櫃公司之能源與碳排放盤查揭露，尚限於範疇一與範疇二之直接排放與間接用電排放。2024 年度，集團尚未全面盤點組織外部能源消耗（如委外運輸、供應商製程等活動所使用之能源），但已將其納入永續轉型發展方向，並規劃逐步推動外部能源與碳排放盤查作業。

能源使用量

能源類別	單位	2024
電力	度 (kWh)	12,563,501.98
	十億焦耳 (GJ)	45,228.61
	度 (kWh)	1,603,270.4
	十億焦耳 (GJ)	5,771.77
汽油	公升	50,828.73
	度 (kWh)	483,620
	十億焦耳 (GJ)	1,739.36
柴油	公升	8,540.41
	度 (kWh)	91,646
	十億焦耳 (GJ)	329.69
非再生能源總用量	度 (kWh)	13,138,767.98
再生能源總用量	度 (kWh)	1,603,270.4
再生能源佔總能源比率	%	10.88

註：為提升能源使用透明度與可比性，本報告依據國際與國內公認之標準與指引，將公司各類能源消耗數據統一換算為千瓦小時 (kWh) 與十億焦耳 (GJ)，以利後續加總分析及與再生能源比對。報告中所揭露之能源耗用數據僅涵蓋本報告範疇內之公司，尚未涵蓋整體集團，後續將逐步補充與完善。

聯德集團於 2024 年度因廠內車輛與作業機具所使用之汽油與柴油，產生少量硫氧化物 (SOx) 排放。依據燃料使用量與硫含量推估，其排放量如下：

氣體排放類別	使用燃料	使用量 (公升)	排放量 (公斤)
硫氧化物 (SOx)	汽油	50,828.73	0.75
	柴油	8,540.41	0.14
合計 SOx 排放			0.89

硫氧化物 (SOx) 排放量合計為 0.89 公斤。本年度無氮氧化物 (NOx)、持久性有機汙染物 (POPs)、有害空氣汙染物 (HAPs) 或懸浮微粒 (PM) 排放數據。排放計算以「營運控制法」界定排放邊界，使用設備耗材統計與環保合格檢測數據推估。部分項目仍為估算值，未經第三方查驗，後續將持續改善盤查方法。

本報告所使用之能源轉換係數與碳排放因子，主要參考以下資料來源：

- IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (第五章：Stationary Combustion)
- 台灣環境部公告之「碳排放因子管理平台」
- 台電公司「電力排放係數公告」
- 中國生態環境部「汙染物排放係數手冊」
- 台灣行政院環保署空汙防制設計手冊

績效指標	單位	2024
單位營收用電量	百度 / 百萬營收	24.43
可再生能源用電量占比	%	11.32

註：本指標係以永續報告書統計範疇內公司之用電量，除以聯德控股合併財務報表營業收入所得。因環境數據與財務數據統計範疇略有差異，該密集度指標僅供參考，未來將逐步統計邊界以提升可比性。

溫室氣體排放

面對全球氣候變遷與碳排規範日益趨嚴的趨勢，企業必須持續降低營運過程中產生的溫室氣體排放，以減緩對環境的衝擊。若聯德於範疇一、二、三的碳排放量逐年上升，將可能面臨碳費（稅）負擔增加、無法符合主要客戶或市場之減碳要求，甚至影響本公司減碳承諾的落實，帶來法規遵循、聲譽與市場競爭風險。身為金屬成型與精密模組解決方案提供者，聯德服務對象涵蓋伺服器、通訊設備、電動車等對供應鏈碳足跡高度敏感的產業，低碳製造能力與綠色產品設計將日益成為關鍵競爭力。因此，我們持續推動各廠區碳盤查作業，並依據結果研擬短、中、長期減碳行動方案，以回應客戶、政府政策及利害關係人對永續轉型的期待。

聯德自 2023 年起推動建立溫室氣體盤查機制，並依據 ISO 14064-1 標準進行排放量盤查與管理。2024 年，主要營運子公司已陸續完成第三方查證，逐步擴大查證範圍至各製造據點與重點服務單位。未來將持續朝向涵蓋合併財務報表內所有子公司之目標邁進，以提升碳盤查完整性與透明度，強化應對碳定價與客戶供應鏈減碳要求的能力。

範疇一與範疇二溫室氣體排放

聯德集團自 2023 年起啟動階段性碳盤查作業，針對中國與台灣主要營運據點依據 ISO 14064-1 標準進行範疇一及範疇二溫室氣體盤查，並預計逐年擴大至其他據點。以下為盤查成果與方法說明：

範疇別	單位	2024
範疇一		582.02
範疇二	公噸 CO ₂ e	6,119.24
合計		6,701.26

註：本報告所揭露之溫室氣體排放數據係依據本報告書之涵蓋範疇進行彙整，涵蓋單位請參見報導範疇與邊界說明。

所涵蓋氣體類型

本公司範疇一排放以燃料燃燒為主，包含二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄) 與氧化亞氮 (N₂O) 三種氣體以及氫氟碳化物 (HFCs)。未包含 PFC、SF₆ 或 NF₃ 等製程性氣體。

生物源二氧化碳排放量

本報告期間內無使用生物質燃料，故無生物源 CO₂ 排放。

基準年與基準量

2024 年為本公司首次執行碳盤查，且尚未將集團完整涵蓋，故暫時未定基準年。未來如擴大據點覆蓋或營運規模有重大變動，將依據實際情況調整及設定基準年。

所用排放係數與 GWP 來源

中國地區參考「中國區域電網平均排放係數（2023）」與 IPCC 2006 Guidelines。

GWP 值採用 IPCC 最新一次評估報告 100 年時間範圍。

排放邊界與計算方法

本次範疇一排放盤查採「營運控制法 (Operational Control Approach)」界定，涵蓋集團實際營運管理控制之四間主要廠區與設備。

方法學與工具

排放量計算係依 ISO 14064-1 標準流程執行，中國據點盤查由第三方顧問協助完成並內部審查，尚未取得外部查證聲明。

溫室氣體排放物種及績效指標

績效指標	2024
單位營收之排放量 (噸 CO ₂ e / 百萬元新台幣)	1.16

註：本指標係以永續報告書統計範疇內公司之範疇一與範疇二溫室氣體排放總量，除以聯德控股合併財務報表之營業收入計算所得。由於環境數據與財務數據之涵蓋範圍略有差異，該密集度指標僅供參考。未來將逐步統一統計邊界，以提升資訊的一致性與可比性。

能源轉型

極端氣候已成為常態，全球大型企業陸續響應 100% 再生能源 (RE100) 倡議，推動使用再生能源以降低碳排放、減緩全球暖化趨勢。聯德亦積極回應國際能源轉型趨勢，推動集團營運據點邁向再生能源應用。本公司以「自發自用」為再生能源推動核心策略，優先透過出租廠房屋頂設置太陽能發電設備，善用閒置空間以擴大綠電產能，並積極與各地再生能源業者建立合作關係，共同提升綠電使用效率。2024 年，聯德旗下子公司積極佈建太陽能系統，全年自發電量達 160 萬度，其中自用電量達 154 萬度，顯示再生能源在營運用電中的占比已逐步提升。公司將持續拓展各廠區再生能源應用，強化綠色製造實力，落實能源轉型於企業營運之中。



太陽能板架設

4.4 水資源管理

聯德主要製程以金屬沖壓與組裝為主，整體用水需求相對有限。各營運據點用水多以民生用途為主，包含員工日常用水、廚房、冷卻水塔等廠務設施。經內部盤點與評估，目前聯德各廠區與辦公場域之用水來源均為當地市政自來水，對水源地與周遭生態環境之衝擊風險較低。儘管整體用水量不高，聯德仍重視水資源之管理與保護，持續蒐集用水數據，定期檢視各廠區用水狀況，並配合政府政策推動節水行動。部分據點亦不定期辦理節水宣導活動，藉由提升員工用水意識，強化公司在資源使用效率與環境責任上的實踐。

取水源	單位	2024
自來水	立方公尺	53,303.73

績效指標	2024
單位營收之用水量（立方公尺 / 百萬元新台幣）	9.19

註：本報告所揭露之用水量數據係依據本報告書之涵蓋範疇進行彙整，涵蓋單位請參見報導範疇與邊界說明。

註：本指標係以本報告書範疇內公司之統計用水量，除以聯德控股合併財務報表營業收入所得。因環境數據與財務數據統計範疇略有差異，該密集度指標僅供參考，未來將逐步統一統計邊界以提升可比性。

汙水處理

聯德廠區產生之廢（汙）水主要來自員工日常生活用水及部分清洗與過濾設備產線。生活廢水經地下管線統一收集後，透過市政下水道系統排入鄰近處理設施，無直接排入自然水體之情形，對環境與生態棲地影響程度有限。

為有效掌握排放水質並確保符合法規要求，聯德主要營運據點依據內部「廢水、廢氣、噪音管理辦法」執行相關管理作業。制度規範包括：

- 由管理部委託具備檢測資格之第三方機構或當地環保單位進行年度水質監測。
- 實施定期稽查與目視巡檢，若發現異常，依「環境異常及糾正措施控制程序」進行處置。
- 水質監測報告由管理部建檔存查，並列入持續改善追蹤項目。
- 每季至少進行一次水質監測，並視實際情況機動調整監測頻次。



廢水檢測報告

此外，為強化系統性管理，聯德亦逐步推動全集團導入並符合 ISO 14001 環境管理系統認證，將廢（汙）水風險管理納入日常營運流程，確保公司持續履行對環境的責任，並全面遵循相關法規要求。

4.5 廢棄物管理

聯德承諾不使用被禁用之物質與原料，並積極推動廢棄物減量與資源循環再利用。公司在原物料選擇與供應商管理上採取嚴格且審慎的標準，持續尋找對環境影響較低之替代材料，並結合製程改善，以實現更環保的生產方式。所有作業均遵循相關環境法規與客戶要求，致力於達成甚至超越既定環境目標。

在廢棄物管理方面，聯德採取「源頭減量」與「資源化利用」並行的策略，持續推動廢棄物分類管理，強化可回收物料的回收效率，並妥善處理含有害成分之廢棄物。公司亦逐步建構完整的廢棄物盤查與追蹤機制，期望能全面掌握產出量、流向與處理方式，藉以提升整體資源使用效率。此一作法不僅有助於降低環境衝擊與負擔，亦能提升材料使用效益、降低營運成本，為公司創造永續經營的競爭利基。

廢棄物管理

聯德針對生產與設備維護過程中產生的多項危險與非危險廢棄物，訂定明確的環境管理目標與執行指標。包括黃油、機油、齒輪油、碳粉匣與廢棄日光燈管等物料，皆採桶裝集中回收或廠商定期回收機制處理，確保廢棄物處置過程符合法規與內部管控規範。透過這些具體行動，公司不僅降低廢棄物對環境的潛在風險，也提升資源使用效率與汙染預防能力，展現對環境永續的承諾。

此外，聯德集團營運業務以金屬沖壓與模具製造為核心，製程中未使用受「蒙特婁議定書」規範之臭氧層破壞物質（ODS），亦非ODS的生產商、貿易商或進出口管理者，並無購買、輸入或使用需申報之ODS類物質。2024年度報導期間，集團無ODS之產生、使用或排放紀錄，ODS排放量為零，符合國際環保規範與企業對永續發展的責任承諾。

教育訓練

聯德重視日常生活與辦公場域中所產生廢棄物的分類管理，在廠區內各處垃圾桶旁設置醒目的垃圾分類指示，並積極推動垃圾分類相關主題宣導活動，向員工傳遞正確分類知識，強調垃圾分類對資源循環與環境保護的重要性，進一步培養全體同仁的環保意識與行動力。

水循環回收及雨水蒐集

聯德積極推動用水效率提升與水資源再利用措施。公司模具線割製程已導入水循環回收設備，透過循環系統有效降低清洗與冷卻過程中之用水需求。此外，於2024年在廠區內建置完成容量達500立方公尺之雨水收集池，作為綠化灌溉及其他非接觸性用途之再利用水源。透過水循環技術與雨水回收應用，公司持續改善用水結構，實踐資源節約與永續經營之承諾。



雨水蒐集池設計圖



地下雨水蒐集池施工作業



垃圾分類標語

潔淨製程與空氣品質改善措施

聯德於生產製程中可能產生微細顆粒物，對作業環境之空氣品質造成潛在影響。為降低對環境與員工健康之衝擊，公司導入靜電除塵設備，有效攔截並過濾空氣中懸浮粒子，不僅淨化排放氣體，亦可回收其中具再利用價值之顆粒物，實現汙染控制與資源回收雙重效益，展現對潔淨生產與循環經濟的承諾。



靜電除塵設備

危險廢棄物洩漏應變演練

聯德每年辦理危險廢棄物洩漏之應急演練，採用「演練前講解 + 實地模擬」雙軌並行模式，模擬現場發現危險廢棄物洩漏且污染地面等情境。藉此強化人員對應變流程、洩漏控制技術及跨部門協同處置能力之實務熟練度，提升突發事件應對效能，確保作業安全與環境風險控制水準持續提升。



危險廢棄物外洩演練前講解



實地演練

廢棄物產生量

本公司不具備自有廢棄物處理設施，所有廢棄物皆委由合格之外部處理廠商進行回收或最終處置，無任何廠內（on-site）處理情形。所有處理作業均遵循當地環保法規規定，並取得相應之清運與處理證明。報告中所揭露之廢棄物資料均為離場處理（off-site）之重量。

鑑於本公司非有害廢棄物統一由外部合格廠商清運與處理，惟部分處理單位未能提供完整處置分類數據（回收／焚化／掩埋），本報告遂參考過往年度處理紀錄及產業慣例進行初步估算，推估回收比例約為 60%、焚化比例 30%、掩埋比例 10%。未來公司將持續強化與處理單位之合作，提升資料透明度與分類準確性。

廢棄物類型	回收 / 處置作業分類 (單位: 公噸)	2024
有害廢棄物	再使用準備	0
	再生利用	0.94
	其他回收作業	0
	焚化 (含能源回收)	0
	焚化 (不含能源回收)	3.38
	掩埋	0
非有害廢棄物	其他處置作業	42.6
	小計	46.92
	再使用準備	0
	再生利用	6,903.47
	其他回收作業	0

廢棄物類型	回收 / 處置作業分類 (單位: 公噸)	2024
非有害廢棄物	焚化 (含能源回收)	0
	焚化 (不含能源回收)	3,451.74
	掩埋	1,150.58
	其他處置作業	0
	小計	11,505.79
	總廢棄物產生量	4,648.3
	回收 / 再利用總廢棄物產生量	6,904.41

註：

- 本公司部分有害廢棄物交由合格處理廠進行物理化學處理（D9），目的為中和或穩定化其危害特性，屬於最終處置行為，故於本報告中歸類為「其他處置作業」。
- 本報告所揭露之廢棄物數據係依據本報告書之涵蓋範疇進行彙整，涵蓋單位請參見報導範疇與邊界說明。

廢棄物管理績效

績效指標	單位	2024
單位營收之廢棄物產出量		1.99
單位營收之非有害廢棄物產出量	廢棄物產出量 (公噸) / 百萬新台幣	0.01
單位營收之有害廢棄物產出量		1.98

註：本指標係以本永續報告書統計範疇內公司之廢棄物總量，除以聯德控股合併財務報表之營業收入計算而得。因環境數據與財務數據統計範疇略有差異，該密集度指標僅供參考，未來將逐步統一統計邊界以提升可比性。

05 社會關懷 與人本職場

我們的行動

- 5.1 社會共融
- 5.2 勞資關係與人權保障
- 5.3 職場健康與安全
- 5.4 公益行動與社會參與



管理政策

重大主題	可能影響與衝擊範圍	政策承諾	採取行動摘要	成效追蹤與利害關係人參與
人才發展與訓練	<ul style="list-style-type: none"> 員工能力持續提升的計畫不健全 	承諾持續改善教育訓練制度，整合內外部資源與課程內容，強化學習成效，協助員工持續精進專業知識與跨域能力，進而培育組織永續成長之關鍵動能。	<ul style="list-style-type: none"> 依據各職級及部門職能需求規劃年度訓練計畫 新人入職設有完整的培訓流程，主管與技術人員亦安排年度進修與輪訓 	<ul style="list-style-type: none"> 每年彙整受訓人次與時數，並進行訓練滿意度調查與學習成效回饋，以改善課程設計。 2024 總受訓人數為 823 人，共計 31,609 小時。 透過主管訪談與員工意見調查，持續收集訓練需求與課程回饋，並由人資單位定期檢討年度培訓方向。
人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> 違反當地勞動法規 超時加班 未參考市場及同業薪資水準 績效成果與薪酬制度僅部分連結 	承諾建立合理之工時與報酬機制，完善績效與獎酬連動之制度架構，提供具市場競爭力的留才策略，營造有利於員工長期投入與職涯發展的工作環境。	<ul style="list-style-type: none"> 進行年度薪酬市場調查，確保薪資制度具市場競爭力 設立完善的績效評核與獎酬制度 推動彈性工時與職涯發展對話，以提升員工留任意願 每年進行與大專院校之校企合作計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 定期統計離職率與留任率，並分析流動原因。 透過離職訪談、員工滿意度調查及主管座談會等多元管道，瞭解員工期望與工作中的挑戰或困難，作為留才策略改善依據。 2024 員工滿意度平均為 86%。
人權與勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> 未能隨法令變動而調整因應員工雇用程序 未充分進行人力資源盡職調查 	承諾持續檢視與精進雇用政策及相關作業流程，確保招募、任用至離職等各階段皆遵循人權原則與勞動法規，並積極促進勞資雙方之公開、透明與建設性溝通，強化職場和諧與信任關係。	<ul style="list-style-type: none"> 於員工招募與任用流程中納入人權保障條款與反歧視聲明 定期舉辦勞資會議 	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦勞資會議，確保勞資雙方溝通管道順暢。 設立員工申訴與建議管道，並舉行法令宣導，促進雙向溝通與共識形成。

重大主題	可能影響與衝擊範圍	政策承諾	採取行動摘要	成效追蹤與利害關係人參與
職業安全與健康	<ul style="list-style-type: none"> 重大緊急應變流程未能有效執行 未符合環保、健康與安全法規 	<p>致力於提供安全、健康的工作環境，全面遵循相關法規及客戶要求，建構完善之風險辨識、監督與預防機制，並定期執行應變程序演練。持續透過稽核與教育訓練強化員工現場應變能力與災害預防意識，朝向零災害目標穩健邁進。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 建立職安衛管理制度，進行風險辨識與作業環境檢測 定期教育訓練與職安宣導 針對潛在風險項目實施緊急應變演練 辦理定期健康檢查，並納入職業病風險管理機制中 設置員工運動中心，提供包含體適能訓練區、重量訓練設備、有氧器材等設施 	<ul style="list-style-type: none"> 每月彙整職業安全事件及缺失改善進度，並透過內部與外部稽核機制定期檢視職安執行情形，持續強化風險管理與預防作為，以實現零災害之目標。 2024 年度共發生 0 起重大安全生產事故，全年累計工傷人數為 6 人，期間未發生任何因公死亡事件。 經評估具職業病風險之員工，均已安排參加職業健康體檢，以確保其健康狀況獲得持續關注與追蹤管理。 定期追蹤員工健康狀況，並據以規劃改善作業環境與防護措施。
多元與包容	<ul style="list-style-type: none"> 未提供多元共融職場環境、發生歧視騷擾案 	<p>承諾遵循平等原則與反歧視政策，致力強化對性別、年齡、族群與多元背景之包容性，並設置友善且可近的申訴管道，以預防及妥善處理騷擾或其他不當行為。公司透過制度建置與文化倡導雙軌並行，積極營造具包容力與公平性的職場環境。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 設置母嬰室，以支持有育兒需求之員工 提供心理諮詢服務，以促進員工心理健康與情緒支持 透過倡議活動與內部宣導強化包容與尊重的價值觀 申訴機制亦納入性騷擾與歧視案件之回報與處理追蹤 	<ul style="list-style-type: none"> 每年統計性別比例、不同年齡與職級員工結構，定期盤點組織多元性。 透過員工滿意度調查了解員工對平等、尊重與安全感的實際感受，並進行管理及評估。
社會參與	<ul style="list-style-type: none"> 慈善活動零散，未系統化管理 社會投資未與 ESG 政策掛勾 	<p>承諾將社會投資納入 ESG 策略架構，透過制度化管理與資源整合，系統性推動各項社會參與行動，提升投入成效與正向影響力，實現企業與社會共好的永續價值。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 依照 ESG 政策規劃公益參與方向，支持教育、弱勢關懷與環境永續等主題，並鼓勵員工參與志工活動。 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃公益活動，將善款用於支持身心障礙、弱勢兒童及家庭。 2024 年度用於公益慈善金額約 263,890 新台幣。

5.1 社會共融

5.1.1 人才吸引

因應全球營運據點的擴展與事業多元發展，聯德集團積極吸引並培育具備國際視野與跨地域流動力的人才，致力於為員工打造多元適才適所的職涯舞台，鼓勵各類人才發揮專長、拓展潛能，實現自我價值與工作成就。

聯德秉持「以人為本」的核心理念，致力成為值得信賴的永續夥伴。透過建構職能導向的培訓制度，重視員工職涯體驗與工作環境改善，促進人才成長與企業共榮，並因應不同營運地區的發展需求，深化在地人才合作與發展機會。

在僱用政策上，聯德依循國際人權與勞動準則，並遵循各地區相關勞動法規，確保公平且無歧視的就業環境。我們不因性別、年齡、種族、宗教、國籍、婚姻狀況、性傾向、性別認同或政治立場等因素作為招聘、晉用與升遷之考量，致力營造尊重多元、機會平等的職場文化。

人才吸引

聯德集團積極拓展多元招募管道，透過求職網站、社群媒體、產學合作與實習計畫，以及專業獵才顧問等多元方式，廣納各類潛力人才，以支援全球業務成長與轉型需求。集團亦鼓勵內部員工推薦優秀人才，強化團隊組成與產業競爭力。2024年新進人員共377位，各地區與年齡層之新進人員比例如下表所示，新進比率係以各區期末員工人數為基準計算。

新進人員分布 - 台灣		2024			
		男性	新進比率 (%)	女性	新進比率 (%)
新進人員總數		5	16%	9	29%
年齡	未滿 30 歲	0	0%	2	6%
	30-50 歲	4	13%	7	23%
	50 歲以上	1	3%	0	0%

新進人員分布 - 中國		2024			
		男性	新進比率 (%)	女性	新進比率 (%)
新進人員總數		175	21%	188	23%
年齡	未滿 30 歲	80	10%	55	7%
	30-50 歲	91	11%	132	16%
	50 歲以上	4	0.48%	1	0.12%

聯德集團持續改善新進人員入職體驗，並由各據點人資部門安排完善報到流程，協助同仁快速熟悉工作環境與制度，以提升人才留任比率。

聯德總部及部分子公司亦設有新人關懷機制，視實際狀況發送滿意度問卷及進行主管訪談，以蒐集適應情況與回饋建議，作為後續改善參考依據。

校園深耕

聯德集團支持當地發展與多元共融價值，於全球營運據點推動當地人才招聘政策，積極促進當地就業機會與產業連結。以中國子公司聯德精材為例，長期與當地院校建立深度合作關係，透過校園徵才、實習安排與虛擬班級培育等方式，強化與當地勞動市場之接軌，並明確將來自合作院校之學生列為優先聘用對象。

聯德精材自 2004 年起即啟動產學合作，成為安徽地區首批推動「校企融合」的企業之一。初期透過工程師週末或夜間進入學校授課，成立模具專業虛擬班級，學生學成後可優先錄用，逐步形成穩定的人才來源機制。近年進一步與機械學院合作成立「產教融合創新中心」，提供約 1,000 平方公尺空間放置實作設備，並派遣工程師駐點指導、說明技術要點，使學生能深入參與實務應用。該中心為安徽地區具代表性的產學合作案例，亦與大專院校簽署「產教協同創新協定」，自大一起即展開理論與實務並重的課程，並安排學生於暑期進行為期一個月的企業實習，提前培養符合企業需求之技術人才。

截至報導期間，精材與安徽國防科技職業學院保持穩定合作，約有 200 名正式員工為該校校友，占員工總數約三成以上，亦與安徽科技學院、蘇州大學等學院建立產學聯繫。透過長期且系統性的校企合作，聯德集團深化與當地學術資源的聯結，拓展青年人才的職涯起點，並支持區域產業鏈發展。

產學研合作簽約儀式

與安徽科技學院舉行產學研合作簽約儀式，雙方攜手推動產教協同創新計畫，建立長期人才培育與技術研發合作機制，強化校企聯動與實務接軌。



學徒制合作

自 2004 年起，與安徽國防科技職業學院建立校企合作關係，並簽署「學徒制」人才培養協議，在校內設立模具研發中心，派遣專業技術人員駐點培訓學生與研發團隊。



當地聘用

聯德集團秉持「唯才是用、在地共好」的人才理念，持續推動人才在地化策略，集團各營運據點主管職務以當地聘任為原則，即便於新設廠區，亦優先延攬具潛力與管理能力之當地人才擔任管理職務，強化對地區營運環境與文化的敏感度，提升團隊整體效能。

同時，為確保營運策略一致與管理品質穩定，聯德總部仍維持對各地用人政策與關鍵職務的控管，透過制度設計與管理機制，平衡當地經營彈性與集團整體治理架構。藉由當地人才的任用結合總部的制度支持，聯德致力打造具全球視野與在地深度兼具的管理團隊，促進永續經營與組織韌性。

本報告期間內，納入揭露之台灣及中國區主管職以當地人員擔任者比例如下：

當地人才擔任主管職統計表 (%)

地區	2024
台灣	88.8
中國	96.5

註：其他海外據點（如東南亞、歐洲地區）目前尚未納入本次揭露範圍，後續將視資料可近性與揭露邊界逐步擴充統計內容，以強化透明度與管理成效呈現。

5.1.2 人才留任

薪酬政策

聯德集團秉持「以人為本、共創價值」的用人理念，建立兼具市場競爭力與內部公平性的薪酬制度，致力於確保員工獲得合理報酬、穩定成長與長期激勵。集團各據點均遵守當地勞動法規，保障法定最低工資，並依職等、職責、績效與技能認證設計階梯化薪資結構，提供具彈性與導向性的報酬制度。

聯德集團採行同工同酬原則，嚴格禁止因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教信仰、身心障礙、性別、性傾向、懷孕狀況、婚姻狀態、工會成員身分、政治立場或年齡等因素產生薪酬差異。整體薪酬設計包含固定與變動兩大類別：固定項目如基本薪資、年節獎金與法定福利等；變動項目則如績效獎金與專案酬勞，依公司營運成果與員工個人績效評估發放。績效評核指標涵蓋營運目標、客戶經營、組織發展與人才培育，並每年依環境調整，確保制度公平與策略一致。

基層人員薪資與當地法令基本薪資比率

聯德集團於各據點皆優於當地法令所定最低工資標準，顯示良好的薪資競爭力。詳細比率如下：

公司名稱	聯德控股	聯德精材	聯德電子	聯德滑軌
比例	男 1.68	2.13	1.39	1
	女 1.26	1.45	1.39	1

註：

- 當地法令基本薪資參考各地區 2025/01/01 資料。
- 本表所列比率係以各公司基層人員之平均薪資與其所在營運據點法定基本工資進行比較。
- 基層人員薪資指各區域最低職等員工之每月固定薪資。

女 / 男薪資與薪酬的比率 (女性:男性)

為落實薪酬公平性，聯德集團持續追蹤各職級間女性與男性薪酬差距。2024 年度資料顯示，在部分據點與職級中，女性薪酬仍略低於男性，特別是在高階主管層級，但亦有女性薪酬高於男性之情形。詳細比例如下：

項目	職級	聯德控股	聯德精材	聯德電子	聯德滑軌
固定薪資	高階主管	0.32: 1	0.80: 1	NA	0.21: 1
	管理職	1.04: 1	0.74: 1	0.69: 1	2.12: 1
	非管理職	0.6: 1	0.72: 1	0.48: 1	1.30: 1
年薪	高階主管	0.39: 1	0.78: 1	NA	0.21: 1
	管理職	1.09: 1	0.79: 1	0.67: 1	2.20: 1
	非管理職	0.69: 1	0.77: 1	0.52: 1	1.39: 1

註：「NA」表示該公司於該職級無女性任職，無法計算比率。

根據調查結果反映出不同子公司與地區在性別薪酬結構上的差異，結果未必直接源於性別差異，亦可能與任職人員之職務類型、年資結構與績效表現相關。聯德將持續檢視並改善薪酬政策，推動薪酬透明化，強化女性晉升與發展機制，以實現職場性別平權與薪酬公平的長期目標。

員工滿意度調查

聯德集團重視員工聲音，視其為促進組織改善與人資政策改善的重要依據。各子公司依據實際營運狀況，每年定期辦理員工滿意度調查，內容涵蓋工作環境、薪酬福利、職涯發展、內部溝通、管理效能與企業文化等面向，並保留自由建議欄位，以確保回饋真實性與完整性。近年來整體平均滿意度維持在 80% ~ 90% 之間，顯示員工對公司整體管理制度與職場環境具一定肯定。

2024 年度調查結果顯示，集團平均滿意度為 86%，後續將由人資部門彙整調查意見並回饋至各單位，作為年度行動計畫與制度改善的重要參考依據。集團也鼓勵各據點結合心理輔導、意見箱與員工座談等多元溝通管道，建立持續對話與信任關係，讓員工意見能實質轉化為制度或措施的改善方向，進一步提升組織滿意度與人才留任率。

員工離職

聯德集團持續追蹤各營運據點之員工離職情形，作為檢視組織穩定度與人才管理效能的重要依據。2024 年度，集團整體離職人數為 327 人。針對台灣地區女性離職率相對偏高之情形，集團除持續檢視相關制度設計外，亦將進一步追蹤實際離職原因，深入分析可能涉及之工作條件、管理模式或組織氛圍等影響因素，作為未來人力資源改善與部門支持策略之依據。此外，針對中國地區中壯年與青年員工流動性較高的現象，集團將強化新人培育計畫與職涯成長機會設計，提升員工投入感與組織忠誠度，進一步穩定人力資源結構。本報告所列離職比率，係以報導期間內之離職人數除以期末員工總數計算，並依性別、年齡層及工作地區分類揭露，詳如附表所示。

離職人員分布 - 台灣	2024			
	男性	離職比率 (%)	女性	離職比率 (%)
離職人員總數	2	6%	6	19%
未滿 30 歲	0	0%	0	0%
年齡	30-50 歲	2	6%	6
	50 歲以上	0	0%	0

離職人員分布 - 中國	2024			
	男性	離職比率 (%)	女性	離職比率 (%)
離職人員總數	164	20%	155	19%
未滿 30 歲	76	9%	41	5%
年齡	30-50 歲	85	10%	114
	50 歲以上	3	0.36%	0

為穩定組織人力與降低關鍵職務流失風險，聯德集團持續改善內部晉升、培訓與關懷制度。部分據點導入離職面談機制，由主管或人資單位與員工進行面對面訪談，了解其離職原因與潛在問題，後續彙整納入人力資源改善計畫參考，作為推動永續人力管理之依據。

5.1.3 多元共融

聯德集團尊重每位員工的多樣性，致力打造性別平等、包容開放的職場環境。於招募、晉升與薪酬制度中皆採一致標準，杜絕性別、年齡、國籍、宗教等任何形式之歧視，確保所有員工享有平等的發展機會。

目前，聯德雖尚未明定性別配額或設立多元統計制度，然透過人資系統已可有效區分管理職與技術職等級別，為後續多元平等政策提供統計基礎。未來將持續推動制度化之多元共融作為，包括：性騷擾防治教育訓練、匿名申訴機制與提升工作場域友善設施等，營造安全、尊重與具包容性的工作文化。

員工組成概況

聯德集團持續廣納全球多元人才，重視本地人力運用與多樣性組成，並依據各營運據點之產線、行政與研發需求，彈性配置人力資源。截至 2024 年 12 月 31 日止，聯德控股及其主要營運子公司（含聯德精材、聯德滑軌與聯德電子）合計僱用員工 856 人，員工分布於台灣與中國兩地，具體之性別、雇用類型與年齡結構如下：

員工性別組成

地區	男性	女性	總人數
台灣	15	16	31
中國	455	370	825
總計	470	386	856

註：整體性別比例趨於平衡，其中中國地區因製造性質職務較多，男性員工比例略高；台灣則以管理與支援性職務為主，員工總數相對較少。

員工雇用類型

員工類型	台灣 (男 / 女)	中國 (男 / 女)
永久聘僱	15/16	77/42
臨時聘僱	0/0	378/328
無時數保證	0/0	60/54
全職員工	15/16	455/370
兼職員工	0/0	0/0

註：

1. 臨時聘僱人員多屬定期勞動契約，符合當地法規與集團策略，除支援彈性產能調配外，亦作為轉任正式職之觀察與培訓階段。
2. 中國地區部分人力依產線彈性需求，採「無時數保證」方式進行短期聘用，常見於季節性或專案型作業安排。

員工分布

員工分布	人數	比例 (%)
年齡	未滿 30 歲	185
	30-50 歲	624
	50 歲以上	47
職務	高階管理人員	22
	中階管理人員	76
技術人員及專業人員		758
工作地區	台灣	31
	中國	825

比較基準說明：本年度為聯德首次編製永續報告書，過往並未依 GRI 標準彙整及揭露完整之員工統計資料，故無法提供 2023 年度員工數據作為比較基礎。若需參考過去年度相關資訊，請詳 2023 年度年報所揭露之人力資源章節。未來本公司將持續改善人力統計與數據管理流程，建立一致且具可比較性之揭露架構，以利後續年度間之趨勢分析與揭露。

非員工工作者

2024 年，聯德控股及其主要營運子公司共聘用約 150 名非員工的工作者，其工作內容由本公司營運單位實質控制。此類非員工主要為外包服務人員與短期技術支援人員，與本公司並無直接聘僱契約關係，而是透過第三方派遣機構或合作廠商進行安排。其中最常見的工作者類型包括：

- 保全、清潔與行政支援人員：由合約服務公司派遣至辦公或廠區執行日常維運事務。
- 機械操作與流水線生產支援：依據產線需求，與人力派遣廠商簽訂合約，由其派駐人員定期進場執行操作及生產。

以上非員工的工作者，其日常工作任務、作業流程與工作地點皆受本公司各事業部門或工廠管理人員之安排與監督，實質上受組織營運控制。

本報告書員工與非員工工作者數據彙編方法與假設



員工

數據以實際人數計算，未採全時等量法（FTE）或折算比率。所有數據以報導期間結束日在職員工為準，數據來源為各據點人資單位提供之正式人事系統資料，經內部彙整及核對後統計。所列之地區為組織內主要營運據點之實際僱用地點。



非員工工作者

所報導之人數為截至 2024 年 12 月 31 日實際在場支援之人數，未採用全時等量法（FTE）計算。數據係由各子公司及廠區負責人力協調之部門提供，並不包含工程師派駐頻率不固定、專案性質短期顧問或一次性檢修廠商人員。因應部分外包人力工作時間彈性不一，實際工作時間會依當地契約與排班調整。

女性員工參與與管理職比例

聯德集團重視性別多元與職涯平等，致力打造性別友善的職場環境，於招募、晉升及管理制度中一律採取一致標準，保障女性員工之平等參與及發展機會。在公司治理層級方面，2024 年度董事會中女性成員比例達 14.29%；集團整體女性員工占比達 45.1%，其中擔任管理職之女性人數亦逐年增加，顯示集團於性別多元決策參與層面已初見成效。

各地區員工依性別與職級分布如下：

地區	職級	男性人數	女性人數	總計	女性占比 (%)
台灣	管理職	6	5	11	45%
	非管理職	9	11	20	55%
中國	管理職	61	25	86	29%
	非管理職	394	345	739	47%

註：整體觀察顯示，台灣地區女性參與管理職比例相對較高，而中國地區女性於非管理職崗位具穩定參與度，惟管理職仍以男性為主。未來，聯德將持續推動女性領導人才培育，積極促進性別平等發展機會，並提升女性於中高階管理層之參與比重。

5.1.4 人力資本發展

聯德集團以「人員培訓、職等規劃、晉升制度與績效考核」四大核心機制為基礎，建構系統化的人才發展架構，全面推動各職類與層級員工之能力提升與職涯成長。集團視人力資本為企業最關鍵的競爭優勢，透過結構化制度設計，協助員工在專業技能、管理潛能與跨域能力等面向持續精進，實現組織與個人的雙向成長。

各營運據點依據集團人力資源政策，制定年度訓練計畫，涵蓋新人訓練、專業技術訓練、管理職培訓及外部進修支持，並依據職等制度規劃職涯晉升通道，鼓勵員工在專業與管理雙軌發展。員工之發展潛力與訓練成效則透過定期績效評估加以檢視，並作為調薪、輪調、晉升安排等的重要依據。

三階段培訓計畫與職涯發展

聯德集團旗下子公司聯德精材進一步依據員工發展階段與職能需求，細化人員培訓內容，規劃「雛鷹計畫」、「雄鷹計畫」、「菁英計畫」等分級人才培訓專案。此一架構依據不同年資、職等與職務屬性設計，涵蓋從新進人員導入訓練到中高階幹部能力進階之全周期發展。



雛鷹計畫 ➞

針對新進應屆畢業生，聯德精材自 2024 年起實施「雛鷹成長訓練營」，課程期間自每年 2 月至 7 月，內容涵蓋企業文化導入、職業素養建立、專業技能實作與職涯規劃輔導，協助年輕人才從「知識型準人才」轉化為具備實務能力的「知識型技術人才」。課程形式包括課堂授課、現場實操與團隊拓展訓練等，強化實戰與團隊協作能力。

« 雄鷹計畫



菁英計畫 ➞

面向高階幹部設計，課程內容涵蓋組織策略、績效考核、人力資源管理與部門成本管控等進階管理知識，並提供符合條件者報名進修 MBA/EMBA 的教育補助，最高補助比例可達 60%，支持高階領導人才持續精進與知識更新。

透過分層分級、目標導向的訓練設計，聯德精材建立了明確且具延續性的員工發展路徑，促進關鍵人才的接續與組織永續發展。

此外，為協助員工因應職涯轉換與退休規劃，聯德集團提供相關資訊與必要支持措施，包括人資單位提供退休流程諮詢、退休金制度說明及權益輔導。未來，集團亦將持續強化離職與退休前之過渡支持，評估導入彈性退休機制、再就業協助與職涯規劃建議等制度，協助員工於不同職涯階段實現平穩轉銜與持續發展。

員工培訓

聯德集團持續推動制度化的人才發展機制，透過年度培訓需求調查，規劃涵蓋通用課程、職能強化與專業訓練等多元內容，並依據員工職類、職級與實務需求進行分級分類安排。根據內部規範，所有課程內容皆納入年度教育訓練計畫，涵蓋新進人員入職訓練、崗位調任培訓、職業安全教育、在職進修與外部學習資源。針對特殊工種，另設專業資格認證與證照追蹤機制，以確保技能符合安全與營運標準。

2024 年度，聯德依年度教育訓練計畫辦理職能強化課程，平均每位員工接受訓練時數持續提升，詳細培訓費用及時數彙整如下：



情緒管理課程現場

定期辦理心理衛教與壓力管理課程，協助員工建立正向溝通與情緒覺察能力，營造支持性的工作環境。



技術示範教學活動

為提升實務操作能力與專業技能傳承，辦理技術教學示範課程，強化員工對設備操作與關鍵工序的理解與執行標準。



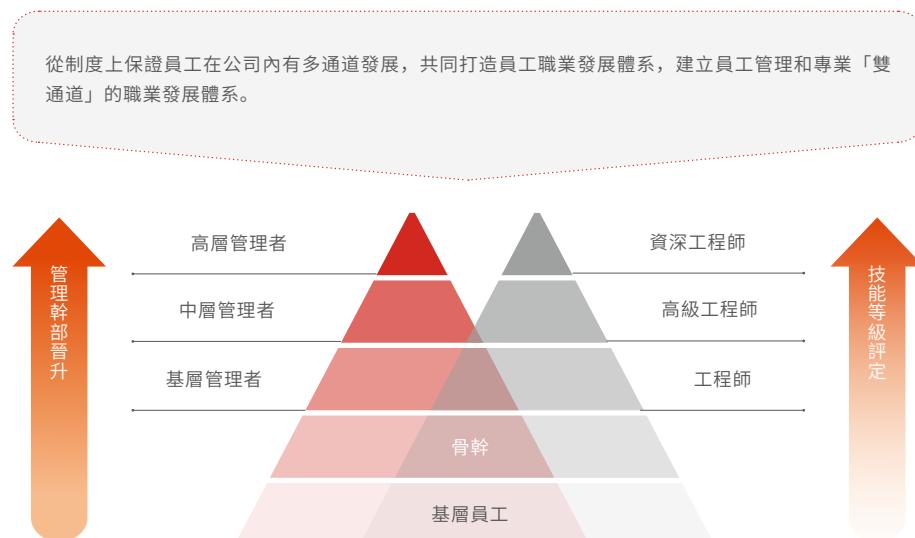
員工績效評估與發展檢視

聯德集團重視績效評估在員工發展與管理制度中的關鍵角色，建構具透明度與可追溯性的考核流程，作為晉升、調薪、獎勵與人力配置的重要依據。公司實施年度與半年度雙軌考核，全面涵蓋正式員工，考核類型包括常規考核、晉升評估及新進人員試用期評估，採百分制並依得分區間劃分等級。每次評核均明確標示起迄期間，並由主管於考核後進行回饋面談，協助員工釐清發展方向與改善重點，促進組織與個人目標一致性。

子公司聯德精材除依照集團辦法進行考核外，另依職類設計差異化評分機制，並由績效考核小組與部門主管共同執行全流程控管，以提升考核過程之公平性與透明度。詳細項目說明如下：

項目	做法說明	頻率	實施方式與細節
績效考核	對全體正式員工實施定期考核，作為調薪、獎金、晉升等依據。	每年兩次（上、下半年），並有年度綜合評核	<ul style="list-style-type: none"> 基層員工以績效衡量，非屬基層員工者，考量績效、KPI 達成率等 成立績效考評小組，由總經理、人資、部門主管等組成 考核後 10 日內主管須進行面談與回饋
晉升制度	設有管理與專業雙通道晉升管道，晉升需符合資格並通過考核。	每年一次 (3-6 月完成)	<ul style="list-style-type: none"> 由部門推薦或自行申請 人資審核後參與培訓+筆試+面試 考核項目：專業技能、綜合素養、輔助知識
晉升激勵	成功晉升人員除正式公告外，安排晉升儀式表達肯定。	每年一次 (晉升公布後)	<ul style="list-style-type: none"> 頒發聘書與花束 安排送花與家屬感謝信，建立家屬參與的晉升祝賀

人員培養 - 晉升管道



接受績效考核及職業發展檢核員工總數



註：2024 年聯德集團正式員工中，100% 的男性與女性員工皆接受至少一次正式績效考核與職涯發展檢視。依職級分類，基層、中階與高階管理層的評估覆蓋率皆為 100%。



5.2 勞資關係與人權保障

5.2.1 人權風險與應對行動

聯德致力於以責任治理為核心，推動誠信經營、尊重人權、環境保護與社會共融，並制定多項政策以落實責任商業行為。公司相關承諾參考並支持多項國際勞動人權規範及權威性國際標準，包括「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」及「國際勞工組織核心公約」，確立以國際標準指導企業永續發展方向。

尊重人權是聯德的重要承諾，聯德遵循「勞動基準法」與「性別工作平等法」等相關法規，致力保障勞工權益、公平待遇、健康與安全的工作條件，禁止任何形式的童工、強迫勞動與歧視行為。特別關注的利害關係人群體包括產線基層作業員、供應鏈工人，以及性別少數與外來移工等可能處於風險或弱勢地位之群體，確保他們的權利在營運及供應鏈中獲得充分保障與尊重。

歧視事件

2024 年度內，集團未接獲或查證屬實之歧視事件通報，亦無員工因種族、膚色、性別、宗教、政治立場或社會出身等遭受不當差別待遇的案件。如有相關疑慮，員工可透過直屬主管、人資窗口或意見信箱提出申訴，並將獲得匿名性保障與免於報復之承諾。針對外派人員、外籍員工與實習人員，公司亦提供適當的教育與生活支持措施，確保其在聯德工作期間獲得尊重、安全與照顧。

結社自由

聯德集團尊重所有員工依法組織、參與工會與進行集體協商之自由，並致力於保障員工在組織內的知情權與表達權。雖目前集團整體尚未成立正式工會或簽署團體協約，但各據點皆設有固定的人資與部門主管窗口，並透過定期會議與意見反饋機制，維持穩定的雙向溝通平台。

其中子公司聯德精材已依當地法規設立工會與職工代表大會制度，作為員工參與重大決策與權益表達之正式管道。透過職工代表大會，公司針對薪酬福利、制度調整與工作條件等議題與員工代表協商討論，強化參與機制與勞資互信，初步實現集體協商精神。



職工代表大會開會現場

童工與強迫勞動

在人力運用方面，聯德全面禁止使用童工，並於新進人員招募與任用流程中明確查驗年齡證明，以確保符合法定最低就業年齡。同時，公司也禁止任何形式之強迫或非自願勞動，包括押金、限制自由、扣留證件或以威脅方式強迫工作等情形，並要求所有員工簽署正式勞動契約，載明工時、薪資與終止條件，確保聘用關係公平透明。



人權承諾管理與實踐

本公司各項人權政策具備正式授權與組織重視。為落實承諾於日常營運中，公司建立清晰的責任分工架構：董事會負責最終監督，高階管理層、永續發展委員會與人力資源部門共同擬定政策方向與審議內容，各執行單位則負責推動執行並定期追蹤進度。各營運單位與子公司依據業務特性設置專責窗口，定期回報執行情形與改善成果。公司亦透過新進人員訓練、員工教育、供應商溝通及利害關係人交流活動，持續傳遞人權保障與責任商業行為理念，深化組織內外對永續價值的認同與實踐。

本公司已將責任商業行為政策應用於全體經濟活動範圍，涵蓋自身營運、主要子公司及所有商業夥伴關係，包括供應商、外包協力廠商與承攬服務提供者等，鼓勵合作夥伴共同遵循相關規範，落實永續經營責任。惟因目前政策以內部適用為主，尚未完整對外單獨公告。未來將依推動進程，評估整合後公開發布於公司官方網站，以提升資訊透明度。

在實務運作上，聯德於供應鏈及內部營運活動中皆推動負責任商業行為及人權政策，對外部供應商逐步推動供應鏈責任治理，要求供應商簽署「責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）」承諾書，並規劃逐步建立永續風險辨識與盡職調查程序，用以防範對經濟、環境與人群（包含人權）的負面衝擊，強化對人權、環境與倫理風險之預防與管理。聯德亦遵循「預警原則」，於新專案評估與重大風險管理中納入預防性控管機制，提前辨識潛在風險，減緩負面影響。

本公司主要政策文件如「永續發展實務守則」與「供應商 RBA 承諾書」等，已透過內部文件管理系統正式發布，要求全體員工確實遵循，並積極鼓勵供應商共同遵守，並逐步整合至營運管理流程中。具體實施方式包括：

員工招募與任用流程中納入人權條款與反歧視聲明

採購制度納入 ESG 條款與 RBA 原則

決策與風險評估流程納入環境與社會面向審查機制

5.2.2 溝通與申訴機制

聯德重視與員工間的雙向溝通，公司透過例行性部門會議、績效回饋面談、內部信箱與人資系統收集意見，定期盤點員工關切事項。對於重大制度變動，如考核機制、人力調動或薪酬調整等，皆須由主管說明並獲得員工確認後執行。截至 2024 年 12 月 31 日，聯德控股及其主要營運據點尚未設立正式工會組織，亦未簽署正式團體協約，僅於中國部分子公司設有職工代表。然而本公司總部已依據所在地勞動法規設置勞資會議制度，以保障員工參與勞動條件相關事務之權利，並透過制度化會議平台進行正式溝通與協商。

本公司定期召開勞資會議，討論議題涵蓋薪資結構、工時制度、出勤規定、福利措施、職場安全與員工建議等。員工代表由各部門推選產生，積極參與協商過程，並擔任雙向溝通橋樑，促進資訊透明與員工參與度提升。所有議題均透過正式會議紀錄與決議程序完成協商，並作為後續制度修訂與管理制度改善之參考依據，以協助公司提升營運效率與員工福祉。

2024 年度勞資會議主要討論議題包括：員工福利制度之檢討與改善、勞工動態報告與人力變動情形說明、勞工代表變動與改選作業，以及「工作規則」條文之修訂與更新。所有勞資討論均已順利完成並達成協議，相關事項亦已納入後續改善計畫。聯德集團支持並尊重員工之集體協商權，未來將持續透過制度化溝通平台強化雙向對話，並依據營運發展與組織需求，適時評估建立更完善的集體協約機制，以保障員工權益並促進勞資和諧。

員工通知權與變革溝通

聯德集團依據各據點勞動法規，於執行可能對員工權益產生重大影響之營運變化時，均依法給予適當通知期間，並透過內部溝通機制進行說明與協調，保障員工之基本知情權與參與權。依據台灣「勞動基準法」與中國「勞動合同法」規定，公司於實施人力調整、重大組織變革或轉型計畫前，將依法給予最短預告期，通常為提前 30 天，或依法支付相當於預告期間之工資補償。實務上，多數情況將視變動規模與性質，提前 30 ~ 60 天內進行內部通報與說明。

目前聯德集團各據點未與員工簽訂正式之團體協約，惟公司重視員工參與與對話，設有員工意見管道、人資代表窗口與定期部門會議，作為營運政策或人事異動通報與溝通之平台。如未來組織成立工會或簽訂協約，公司將依規定載明預告期與協商流程。



5.3 職場健康與安全

5.3.1 員工照顧與關懷

聯德深知員工是企業最重要的資產，因此致力於營造充滿正向能量與活力的工作環境，讓同仁在投入工作的同時，也能維持身心平衡、健康生活。公司持續透過員工關懷措施、健康照護計畫及多元化的團隊活動，提升員工幸福感與歸屬感，推動快樂工作與永續成長的企業文化。

福利制度

聯德集團於全球主要營運據點皆建置合規且良好的員工福利制度，專為全職員工提供全面且制度化的保障。除依法辦理之社會保險外，亦因應不同地區營運環境與員工需求，逐步構築涵蓋健康促進、家庭照護與職涯支持等多層面的福利措施，強化企業與員工的長期夥伴關係。

在中國地區，聯德集團子公司依法辦理五險一金（養老、醫療、失業、工傷、生育及住房公積金），並提供年度健康檢查、職業病體檢、團體保險與加班補貼等基本保障。公司亦設有員工餐廳、心輔資源與員工活動津貼，強化員工身心照護與職場幸福感。

在台灣地區，聯德控股則提供包括勞健保、勞退金提撥、團體意外保險與年度健康檢查補助在內之法定與延伸福利。另設置生育、結婚與喪葬禮金，並於年節及生日等時點發放禮金或慰問金。公司亦提供每月聚餐補助與歲末聯歡活動，鼓勵部門凝聚與跨部門交流。上述福利涵蓋員工工作、生活與家庭照顧層面，展現企業對員工全人關懷的承諾。透過具在地適應性的福利措施與一致性的集團標準，聯德集團致力於提供全職員工穩定、安全、友善的工作環境，進一步落實人本永續的核心價值。

確定給付制義務與其他退休計畫

聯德集團依據各地法規設置退休制度，主要涵蓋確定給付制與確定提撥制兩類型，依營運據點區分適用：

針對台灣地區員工，於 2005 年「勞工退休金條例」施行前適用確定給付制，退休金由公司依年資與薪資計算，並提撥資金存入中央信託局設立之專戶；條例施行後則轉為確定提撥制，由公司按月提撥員工薪資一定比例至其個人退休金帳戶。退休義務及提撥資產之估算係依照會計準則與精算原則定期進行評估。



海外營運據點依當地法規實施強制性退休保險提撥，部分地區亦補充企業年金或自願性退休儲蓄制度。雇主提撥比例依各國制度規定不一，通常由法定薪資比率計算，並由政府或第三方基金管理。

各地退休制度皆屬法令強制參與方案，並由公司統一依規定執行提撥與帳戶管理。目前未出現退休基金提撥不足情形。若未來因精算結果顯示資產不足，公司將依法辦理補提，確保員工權益不受影響。

員工照顧與關懷

職場健康不僅關乎員工的身心福祉，更是預防職場風險、提升整體營運穩定性的關鍵。聯德持續推動「健康促進」與「身心照護」措施，自員工入職即安排健康檢查，針對不同職級提供相應之檢查項目與補助金額，定期追蹤同仁健康狀況，主動協助掌握潛在健康風險。為協助員工在工作與生活中取得平衡，公司亦透過各廠區的福利活動與文化規劃，鼓勵員工與家庭成員共同參與多元活動，包括員工旅遊補助、運動競賽、節慶慶祝、講座課程與家庭日等，促進員工休閒參與與情感連結，培養正向團隊氛圍，提升整體職場幸福感。



員工照顧與關懷 以人為本，打造健康快樂職場

預防

- 入職體檢
- 定期體檢
- 不定期訪談

治療 / 輔導

- 心理諮詢師駐點

教育訓練

- 專業講師健康講座

健康促進

- 團隊體能活動
- 均衡營養的員工伙食

彈性工作制度

聯德依據不同工作性質與職級類型，提供具彈性的上班安排，協助員工兼顧工作與生活。對於間接人員（如主管職與行政職），集團內雖尚未全面實施彈性工時制度，但在實務運作上，已建立經主管同意下可彈性調整上下班時間的機制，以提升工作效率與生活彈性。以台灣總部為例，公司每日固定工時為基準，提供上下班前後各半小時至一小時的彈性時段，例如員工可選擇 8:00 至 17:00 或 9:00 至 18:00 等合宜區間進行調整，以利因應通勤、家庭照顧或個人生活安排。

針對直接人員，聯德依據作業性質規劃多時段班表（如早班、日班等），並配合生產排程彈性調度，確保作業順暢，同時兼顧員工作息規律與生活品質。部分海外據點亦依當地勞動法規與實際需求，提供彈性工時或部分工時職位，協助具育兒或照護責任的員工重返職場，提升人力使用彈性與職場包容性。

以子公司聯德滑軌為例，針對特定產線導入彈性工時制度，兼顧生產需求與員工家庭責任。部分作業崗位可依個人實際情況彈性安排上班時段，使員工得以兼顧家庭照顧與穩定就業，進一步提升當地婦女勞動參與與留任意願。該制度特別考量人力配置與製程需求，在不影響產線穩定與品質前提下，透過小單元作業分工與彈性排班，打造員工與企業雙贏的友善職場環境。

員工健康管理

聯德以系統化的健康管理流程落實員工關懷，將「員工健康管理」劃分為預防風險監控、教育訓練、輔導與必要治療四大面向，建立持續追蹤與正向循環的健康支持機制。於中國廠區每年定期辦理員工健康檢查，並依職級與風險別設定補助額度與健檢項目，協助員工掌握身體狀況、降低健康風險。健檢完成後，針對檢查異常項目則主動提供就醫協助與關懷追蹤，確保員工獲得即時且實用的健康回應。相關服務亦結合內部制度與外部資源，提升健康照護效益，落實「以人為本」的職場文化。

員工健康促進

• 心理諮詢與身心照護空間

為促進員工身心平衡，子公司聯德精材自 2020 年起逐步導入心理諮詢服務，提供情緒支持與心理健康照護。為進一步強化員工對職場壓力與生活挑戰的因應能力，於 2024 年正式設立外部顧問心理輔導室，由具備專業資格之心理諮詢師定期進駐，提供預約制一對一諮詢服務。透過傾聽與心理支持，協助員工處理情緒困擾、壓力調適與人際互動議題，進而培養正向思維與心理韌性。該諮詢空間與母嬰室、讀書間共構於生活功能區內，營造溫馨、安心的身心照護環境，展現企業對員工福祉與永續關懷的長期承諾。



心理輔導空間 - 心靈驛站



員工交流區



讀書學習區



職工之家 - 活動中心

亮點案例：學習不止於工作，關懷延伸到家庭

一名聯德精材的資深員工，曾因孩子在高中階段學習表現不穩，陷入高度焦慮，一度萌生辭職回家陪讀的念頭。所幸在主管與心理輔導老師的鼓勵下，參與了由公司舉辦的親職讀書會課程「愛，是一次共同的成長」。

透過主題導讀、實例分享與專業引導，課程協助員工掌握正向溝通技巧與情緒管理方式，逐步改善親子間的互動模式。該名員工將所學實際應用於家庭生活中，不僅重建與孩子間的信任與理解，也成功協助孩子找回學習動力，最終順利升學，並促進整體家庭關係的正向轉變。

這段經歷不僅展現公司在職場關懷之外，亦提供家庭層面的實質支持與陪伴，體現聯德對員工「全人照顧」的承諾。當企業願意多走一小步，員工與家庭就能一起穩健前行。

• 建置員工活動中心

為促進員工健康與福祉，子公司聯德精材於 2024 年度正式完工啟用員工活動中心，總面積達 3,150 平方公尺。除基礎建設外，另投入約 190 萬人民幣進行空間裝修與設施完善。活動中心內設有室內籃球場、羽球場、健身房、瑜伽室、乒乓球與撞球空間，打造全方位的運動休閒場域，供員工於工作之餘舒展身心、培養興趣。此外，活動中心屋頂加裝太陽能板，除發電外亦具降溫效果，兼顧環境永續與空間舒適，展現公司對綠色職場的積極實踐。



員工運動休憩區 / 坐位區



羽球場



籃球場



健身設施與球場全景

• 員工餐廳

為營造優質工作與生活平衡環境，聯德集團於中國三大主要子公司皆設置或安排員工餐食服務，致力於保障員工的營養與用餐品質。其中子公司聯德精材於 2021 年底啟用全新員工餐廳，設施空間寬敞明亮，可同時容納約 300 人用餐，並設有多功能餐線區（如套餐區、麵食區、微波加熱區、冷藏販售機等），提供多樣化餐點選擇，鼓勵健康、節約與良好的用餐習慣。

該餐廳全面實施取餐排隊秩序、用餐後餐具歸位與衛生自主管理制度，並由主管與伙食委員會擔任輪值管理，每日午、晚餐均安排現場人員督導與協助，以強化用餐品質與食品安全。除聯德精材外，聯德電子及聯德滑軌則委由外包供應商提供餐飲服務，並由公司定期進行品質與員工滿意度評估，確保全體員工均能享有良好的餐食供應與福利照護，進而促進身心健康與提升日常幸福感。

員工餐廳取餐區

聯德精材於 2021 年落成之員工餐廳，環境明亮整潔，採分區供餐設計，提供員工舒適便捷的用餐體驗。



員工餐廳座位區

設有可容納約 300 人的寬敞座位空間，採開放式配置，座位排列整齊，兼顧舒適與通風，營造良好用餐環境，促進同仁交流與健康飲食習慣。



家庭友善支持及育嬰需求照護

聯德集團提供多元且完善的福利與生活關懷制度，內容涵蓋婚喪生育補助、年節禮金、員工旅遊補助，並定期舉辦慶生會、團隊建設活動等，藉此增進員工的歸屬感與向心力。公司並依據各營運據點之法令規定，提供相關假別與支持性措施，打造性別友善與家庭友善的工作環境。

於台灣總部，聯德依「勞動基準法」提供產假、陪產假及育嬰留職停薪制度。中國廠區則依「勞動法」與「女職工勞動保護特別規定」等當地法規，提供相應的生育假與照顧假，並增設「獨生子女護理假」，協助員工照顧年邁父母，回應實際照護需求。

針對海外外派人員，子公司聯德精材訂有「外派海外人員及家屬關懷方案」，內容涵蓋行前教育、文化與法規導讀、住宿與薪資補貼、心理支持等服務，並針對外派滿一年以上者之家屬提供年度旅遊活動、健康檢查、子女心理輔導與教育資源協助，展現對員工及其家庭之全方位支持。

在育嬰假制度方面，2024 年度台灣地區無員工符合申請育嬰假之法定條件，故本報告期間內無實際請假、復職或留任統計資料。未來公司將持續關注員工育兒需求，並於有實際請假情形時進行完整揭露。中國地區則依地方法規實施「育兒假」制度，適用於子女三歲前，每年可享有 80 小時（約 10 個工作日）之彈性假別。由於該假為分次短期使用，無需辦理長期留職或復職程序，亦未設有後續留任追蹤機制，故無法揭露復職與留任比例。

此外，聯德亦積極推動職場友善措施。聯德精材廠區設有母嬰室，提供安全舒適之哺乳與集乳空間；控股總部所在大樓亦設有共用母嬰室，提供有需求之員工彈性使用，進一步支持育兒員工兼顧家庭與職場。



媽媽驛站

員工凝聚與文化活動

聯德持續營造溫暖、有活力的企業文化，各據點依實際條件與員工組成，定期舉辦運動會、尾牙、讀書會、中秋烤肉音樂節等多樣化活動，促進同仁交流、增強團隊凝聚力。公司亦設有員工表揚機制，對長期貢獻與表現穩定的同仁予以公開肯定與獎勵，以提升歸屬感與組織認同。

中秋烤肉同樂會

員工齊聚參與中秋烤肉活動，在歡笑與美食中凝聚情誼，感受節慶溫度與團隊活力。



員工運動會田徑賽

展現團隊活力與凝聚力，員工運動會現場熱情洋溢。



員工慶生會自助餐交流時光

員工慶生會溫馨舉行，藉餐敘增進彼此情誼與歸屬感。



三八婦女節花藝活動

員工參與婦女節花藝活動，享受手作時光與節日溫馨。



入職 20 週年表揚

感謝員工的長期付出與貢獻，公司於年會中頒發榮譽獎項致意。



員工親子趣味運動會

員工攜家帶眷參與親子運動會，共享運動樂趣與溫馨時光，促進家庭與職場間的正向連結。



5.3.2 職業安全衛生

職業安全衛生政策與目標

聯德致力於打造安全、健康且無職業傷害的工作環境，並積極降低營運對利害關係人可能產生的衝擊與風險，邁向永續營運目標。公司透過職業安全衛生政策的持續宣導，並由各廠區之職安衛專責單位負責日常監督與推動相關管理措施，確保制度落實於現場執行。

職業安全衛生管理系統

本報告範疇包含公司總部及三處主要生產據點。公司總部位於商業辦公大樓內，營運性質以行政、財務、人資與管理職能為主，無實體生產或高風險作業活動。鑑於風險程度相對較低，目前總部並未納入 ISO 45001 認證範圍。然而，總部仍依據公司政策執行基本安全管理措施，包括消防設施維護、緊急疏散演練、公共空間人員安全管理與一般健康防護等。

三處主要生產據點中，已有兩處通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，涵蓋製造、倉儲、維修與高風險作業活動，並將派遣與外包作業人員納入管理。系統所涵蓋之工作場所包含生產線、倉儲區、維修作業空間及物流通道等，並依據內部制度定期執行風險辨識與隱患排查作業。本報告範疇內尚有一處生產據點正逐步導入 ISO 45001 管理系統，目前已依公司制度實施風險辨識與控制措施，並預計後續完成體系建置與外部認證作業。就人員涵蓋比例而言，通過 ISO 45001 認證之兩處生產據點，約占本報告揭露範圍內員工總數的 82.9%。截至目前公司內部尚未實施系統性人員比例統計以區分外部協力人員是否全面納管，後續將持續擴大制度涵蓋對象與覆蓋比例，並依據據點特性與作業風險分級推動納管策略。

公司名 / 廠區	發證日期	有效日期
聯德精密材料（中國）股份有限公司	2024/5/10	2027/5/9
聯德電子科技（常熟）有限公司	2024/7/18	2027/7/17

職業安全衛生具體措施



風險評估及危害識別

- 定期進行危險識別與風險評估，建置並維護安全風險清單。
- 針對發現之不安全因素，執行矯正措施，並依據最新法規要求進行修正，後續亦將持續追蹤改善成效，以確保風險有效控管。



緊急應變

- 2024 年依據內部緊急應變培訓計畫，辦理疏散逃生演練、消防應變處置訓練及機械事故應變演練等課程。



溝通參與

- 建立完善之內部溝通、諮詢與異常通報機制。



防護措施

- 配戴個人防護裝備。
- 對特殊崗位人員訂有嚴謹之申請與管制機制，並依據風險評估結果訂定相應之防護措施與管理辦法。



健康保護

- 針對特殊崗位員工，定期安排特定項目之健康檢查。
- 定期辦理作業環境檢測。
- 設置心理諮詢服務，心理治療師定期駐點。



供應商管理

- 對於長期作業承攬商，每年至少安排一次安全教育訓練。



培訓與宣導

- 新進人員安排安全衛生培訓。
- 依照特殊作業需求，辦理特殊危害或急救訓練。
- 依年度訂定職業安全衛生教育訓練計畫，並落實執行。



內部查核

- 每年執行至少一次內部稽核，對發現之缺失即時改善，並將稽核結果提報管理單位，後續持續追蹤與控管。

風險評估及危害識別

聯德建立完善的危害辨識與風險評估制度，作為職業安全衛生管理的核心基礎。公司安排經訓練合格之人員負責各單位之風險盤查與鑑別作業，並由各部門主管共同對所負責區域的安全風險進行全面辨識。風險等級評估則採用量化風險因子（LEC 法：事故發生的可能性 Likelihood、暴露頻率 Exposure、後果嚴重性 Consequence）進行風險等級評估，結果經由安全衛生管理單位審核後，建置風險清單與管制對策。

針對鑑別結果屬中高風險者，除依據內部標準作業程序執行技術控制外，亦同步設定年度管理目標與持續改善計畫，並將其納入職安管理系統中進行定期追蹤與修正。2024 年公司辨識之中高風險類型以：「人因行為不當導致作業傷害風險」、「設備未定期維修、保養及檢查所致風險」及「密閉空間或易燃氣體所致風險」最為常見，對應改善措施包括加強員工正確操作訓練、確實配戴個人防護具、確實進行設備盤點及保養維護，以及調整作業流程以降低暴露風險。

公司定期實施各類型安全查核作業，包括綜合性查核、日常巡檢、季節性防災查核、單位自我查核、專業設備查核及假期前安全查核，並依內部程序進行通報、改善與追蹤。針對重大潛在風險，須提報管理階層，並由相關單位協調技術資源與預算投入，確實執行改善作業。所有查核發現之缺失事項，均須完成改善並經驗收確認後結案，以達到風險控管之閉環管理。

作業人員如於操作過程中發現立即危害情形，得依現場狀況中止作業或避險，公司明文保障員工不因通報或避難而遭受任何不利處分。事故發生時，公司依規定展開調查與原因分析，針對發現之缺失實施矯正措施，並納入後續追蹤與制度改善機制。

為強化制度落實，公司每年辦理內部職業安全衛生稽核作業，透過現場查核與文件審閱方式，驗證制度運作成效與現場符合性，並作為持續改善依據。各據點亦依實際運作特性，建立通報、調查與矯正處理流程（如：單位初報 → 原因釐清 → 改善追蹤），以確保異常事件能即時處置，並強化組織的整體災害復原機制。

聯德遵循 ISO 45001 環安衛管理系統精神，除了針對內部員工識別並評估工作環境中可能存在之危害與風險外，同時針對所有進入作業場所之人員，包括員工、臨時人員、承攬商與訪客等，公司均評估其作業風險與潛在影響，並提供必要的安全宣導與教育訓練。聯德持續致力於打造一個安全、健康、具備保護力的職場環境，確保所有人員皆能在安心有保障的環境中工作與發展。

諮詢與溝通

公司由管理部統籌職安衛管理業務，定期召集各部門主管及安全管理人員召開會議，彙整安全巡查與隱患整改進度，並進行跨部門溝通。各部門亦定期召開內部安全會議，並安排每日作業前安全提醒，班組長負責現場人員的安全意識提醒與執行追蹤。截至目前，公司尚未設立形式上的勞資安全衛生委員會，後續將視需求與法規要求評估其設置可行性。



依據計畫定期執行月度安全檢查



定期執行 ISO 45001 職安衛系統稽核作業

職業安全衛生教育訓練

為使員工充分理解聯德職業安全衛生規範及管理制度運作，公司針對不同職務與風險類型設計多層次訓練機制。所有新進員工入職時，均需完成一般性安全教育課程，內容涵蓋基本作業安全、緊急應變、個人防護設備使用等，並依工作性質分流安排相關訓練。

除了新入職員工以外，聯德持續推動職安教育，定期實施有限空間作業訓練、消防疏散演練、危害告知教育、災害通報模擬及災後復原演練等。各項訓練均由管理部或安全單位統籌規劃，納入年度教育訓練計畫及績效考核機制。針對清洗、焊接、高處作業等高風險崗位，安排進階專業課程與實地演練，並於作業現場設置風險辨識與應變看板，強化員工風險意識與處置能力。公司亦依職務需求規範特種作業人員需持證上崗，並定期執行年度複訓。各單位依職責安排在職教育訓練，並由安全單位彙整訓練紀錄，納入年度管理績效考核。



定期實施消防安全教育訓練



定期實施消防安全教育訓練



逃生動線實測與人員疏散演練



實施消防栓啟用與滅火演練



沖壓站安全操作看板與崗位流程指引



每半年辦理特種設備人員安全教育訓練

外部人員管理

聯德於營運過程中，針對與其業務活動、設備或作業直接相關之外包商、協力廠商及施工單位，建置相應之風險控管與安全管理機制。依據公司內部制定之「安全檢查與事故隱患排查治理程序」，凡將場所或設備委由第三方施工、使用或維修，均須簽署安全生產管理協議，明確雙方於職業安全領域之責任分工與管理義務。

此外，公司亦要求承攬單位遵循入廠安全教育、持證上崗、作業票證制度及現場查核等作業規範，並將其作業行為納入潛在風險查核及內部稽核流程中。公司對所有進入廠區施工或作業之外部人員負有統籌管理與監督責任，藉由制度性控管，降低業務往來對內部作業人員與工作場所可能造成之安全與健康風險。



針對長期合作供應商實施安全培訓

職業災害及職業病統計

聯德透過職業傷害統計與成因分析，持續鑑別具潛在風險之職業安全議題，並據以規劃預防及改善行動方案，以降低工傷事故發生率。各據點每月彙報工傷統計數據，由專責單位統一監控與回饋，掌握風險趨勢並持續改善管理作為。職業傷害統計依所在地法令規定執行，記錄項目涵蓋可記錄傷害事件，並配合主管機關關於嚴重職業傷害比率之指標要求進行後續揭露與管理。

本報告期間內，共發生數起職業傷害事件，其中以非作業性跌倒事故為主，常見情境包括員工行走時使用手機不慎跌倒，屬可預防性事件；另有一起事件則為因設備異常導致操作人員受傷，經查非因個人操作疏失，員工當時已依規定穿戴防護裝備。整體事件雖多屬輕微傷害，但部分個案仍需休養一段時間，顯示公司在行為風險管理與設備安全維護方面仍有持續改善的空間。對此，公司已進行以下改善作為：包括強化現場風險提示標示、落實行為安全宣導、提升設備點檢與異常警示機制，並將相關案例納入教育訓練教材，作為後續風險預警與預防管理之依據，降低類似事件再次發生的可能性。

同期間，聯德未發生職業災害死亡事件，亦未接獲主管機關通報或診斷認定之職業病案例。針對特定高風險崗位，公司每年安排定期健康檢查與特殊健康監測，並搭配個人防護具、通風設備與教育訓練等防護措施，預防員工因暴露於高溫、粉塵、化學氣體或重複性動作所造成之健康風險。後續將逐步建置職業病資料回報與分析系統，提升管理品質與指標完整性。

對於員工以外之受僱工作者（如駐廠外包人員），公司依據所在地勞動法規與作業標準進行管理，並透過供應商評選、契約約定與現場稽核等方式確保其作業安全。報告期間內未發生重大違規紀錄，相關制度執行穩定。目前尚未建立外部人員職安統計制度，未來將視實際需求逐步納入揭露範圍，以提升風險管理覆蓋率與透明度。

職業傷害統計表	2024
總工作時數	1,751,955
主要工傷類別	交通事故、機械傷害
工傷起數	6
工傷率 (IR)	3.42
職業病率 (ODR)	0
損失工作日數	165
損失日數比例	94.2
因公死亡事故總數	0

註：

1. 工傷率 IR: (工傷起數 / 總工時) * 1,000,000
2. 職業病率 ODR: (職業病起數 / 總工時) * 1,000,000
3. 損失日數比率: (工傷損失天數 / 總工時) * 1,000,000
4. 本報告之職業傷害統計數據涵蓋公司正式員工。對於員工以外但在廠區內作業之工作者（如外包或承攬人員），目前尚未建立完整的工時與職災統計系統，故未納入本期統計範圍。未來公司將持續強化外部人員之安全管理與數據追蹤機制，以逐步納入完整揭露。

5.4 公益行動與社會參與

聯德秉持「企業與社會共好」的核心理念，持續深化各營運據點與所在地社區的互動，透過實際參與、公益捐贈與社區關懷行動，提升企業對當地社區的正面影響。聯德深信企業應與所在地社區共生共榮，透過實際參與及捐贈計畫強化與在地的連結與支持。

衝擊評估

聯德集團主要營運據點多設立於工業區、科技園區或租用既有廠辦空間，無大規模開發性建設或重大環境變更情形，營運活動對於當地社區整體影響相對有限。儘管如此，聯德仍積極參與所在地社區互動與公益參與行動，並建立基本的利害關係人溝通與申訴機制，作為企業責任的一環。截至 2024 年度，集團各地營運據點中，尚未啟動需依環評法規進行正式社會與環境衝擊評估之計畫，惟部分據點已實施以下項目：

社會與環境衝擊評估	社區發展計畫與公益行動	利害關係人參與與溝通機制	申訴機制
<ul style="list-style-type: none">中國據點依據法規執行定期排放監測與申報，並接受地方主管機關現場核查與審查。如有新設廠區之計畫，嚴格進行環境影響評估（EIA）與持續監控，依據法規提交評估結果予當地主管機關。 	<ul style="list-style-type: none">積極投入地方公益活動，透過實際行動關懷當地居民、教育機構及公益團體。子公司聯德精材辦理年度運動會，除促進員工健康與團隊合作外，亦開放部分活動向社區親友與鄰近居民開放，促進社區互動與認同。同時亦定期捐助鄰近小學，包括教學設備與校務發展基金，支持當地教育發展。	<ul style="list-style-type: none">各營運單位設有溝通窗口，持續蒐集員工、社區與政府部門的意見與建議，並由永續發展委員會統籌議題追蹤與回應。 	<ul style="list-style-type: none">各營運據點提供聯絡窗口，受理周邊居民對營運活動的疑慮與建議，並依內部流程辦理回應與改善。 

截至 2024 年底，聯德集團本報告納入之四處營運據點，皆已於營運規劃與執行過程中納入對當地社區與環境可能產生之潛在影響評估，涵蓋比例達 100%，作為營運決策與風險控管之重要依據。其中約 50% 據點已實際投入社區公益活動或支持當地發展計畫，包括物資捐贈、教育扶助與善款支持等，展現企業對社會責任的具體承諾。

目前各營運據點尚未成立專責社區諮詢委員會，亦未全面推動系統性的利害關係人議合計畫。然而，聯德持續透過日常聯繫與當地參與方式，維繫與社區之良好互動與信任關係。未來，將視重大擴廠、新設據點或專案開發情形，逐步評估導入社區衝擊評估與參與式議合流程，提升利害關係人參與之透明度與合作深度，進一步強化企業與在地社會的連結與正向影響力。



於申請廠房擴建時，依據法規進行環境評估

公益行動與社會參與

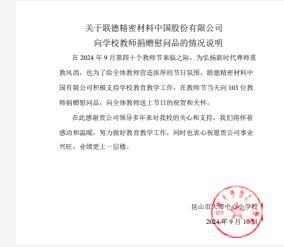
本公司於 2024 年度持續落實在地互動與利害關係人議合，並進行下列公益行動：



- 捐贈一次性醫用口罩予當地小學，支持校園防疫工作，保障師生健康。
- 教師節期間慰問 103 位教師，致贈慰問品，傳遞尊師重道精神。
- 捐贈文具與教學資源予偏鄉學校，協助改善教學條件，促進教育平權。
- 向張浦鎮消防大隊捐贈防暑慰問品，表達對第一線消防人員的支持與敬意。
- 透過公益自行車活動，將善款捐贈予家扶基金會、花蓮黎明教養院與安德啟智中心，持續以實際行動關懷弱勢族群，落實企業社會責任。



聯德精材攜手當地團體舉辦教育公益活動，關懷山區學童，支持偏鄉教育，傳遞溫暖與正向力量。



教師節當天，聯德精材致贈慰問品予大市中心小學 103 位教師，表達對教育工作的敬意與感謝，並實際支持學校教學發展。



雖 2024 年公益慈善自行車活動因天候取消，聯德仍依原計畫捐贈善款予台東家扶中心、花蓮黎明教養院及安德啟智中心，用以支持弱勢兒童、家庭及身心障礙者所需，展現持續關懷社會的承諾。

風險管理及負面衝擊評估

經內部盤點與風險評估，2024 年度聯德集團營運據點未有造成當地社區實際或潛在顯著負面衝擊之紀錄。

為防範潛在風險，集團已落實下列監控與管理措施：

-  **資源使用與環境保護** ····
 - 廠區皆設有排放監測與資源使用盤查機制，並依 ISO 14001 環境管理系統執行改善行動，降低對當地水資源、空氣品質的壓力。
 - 無土地徵收或居民遷移情形；用水與能源使用皆進行碳盤查與節能計畫控管。
-  **土地與社區影響** ····
 - 所有擴建計畫皆依當地法規取得合法用地，無涉及社區遷移或自然棲地破壞。
-  **健康與安全風險控制** ····
 - 製程中涉及之化學物質皆依法管理，並定期對員工及社區進行健康風險評估與說明。
 - 設置排放監控系統與有害物質管理程序，確保操作符合法規標準，避免影響周邊居民健康。
-  **在地就業與經濟共生** ····
 - 部分廠區為當地重要雇主，招聘政策優先考量鄰近居民，提升社區經濟活力。
-  **社會弱勢族群考量** ····
 - 在進行社區公益規劃時，特別關注教育、弱勢兒童與基層教職人員之實際需求。



未來，集團將持續強化社區影響監控機制，並對所有據點定期進行社會風險評估，以確保利害關係人權益與營運永續性。

附錄

GRI 內容索引表

使用聲明	聯德控股已依循 GRI 準則報導 2024 年度永續報告書，資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

通用準則

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書 1.1 公司簡介	01	-
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	01、05	-
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	01	-
	2-4 資訊重編	關於本報告書	01	-
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	01	-
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1.1 產品與服務 3.1.3 供應鏈及價值鏈管理	21 25	-
	2-7 員工	5.1.3 多元共融	58	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
	2-8 非員工的工作者	5.1.3 多元共融	58、60	-
	2-9 治理結構及組成	2.2 永續發展治理架構 3.2.1 董事會及功能性委員會	13 29	-
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2.1 董事會及功能性委員會	29	-
	2-11 最高治理單位的主席	3.2.1 董事會及功能性委員會	29	-
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續發展策略與主軸 2.2 永續發展治理架構 2.3 利害關係人與重大議題	12 13 14	-
	2-13 衝擊管理的負責人	2.2 永續發展治理架構 3.3.1 風險管理與治理	13 34	-
GRI 2：一般揭露 2021	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.2 永續發展治理架構 2.3.2 重大主題鑑別與影響分析	13 16	-
	2-15 利益衝突	3.2.1 董事會及功能性委員會 3.2.2 誠信經營與法規遵循	29 32	-
	2-16 沟通關鍵重大事件	3.2.1 董事會及功能性委員會	29	-
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.2.1 董事會及功能性委員會	30	-
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.2.1 董事會及功能性委員會	29	-
	2-19 薪酬政策	3.2.1 董事會及功能性委員會	30	-
	2-20 薪酬決定流程	3.2.1 董事會及功能性委員會	31	-
	2-21 年度總薪酬比率	-	-	保密規定限制，屬公司機密資訊

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
	2-22 永續發展策略的聲明	2.1 永續發展策略與主軸	12	-
	2-23 政策承諾	5.2.1 人權風險與應對行動	65	-
	2-24 納入政策承諾	5.2.1 人權風險與應對行動	65	-
		3.2.2 誠信經營與法規遵循	32	
		4.1 環境政策	42	
	2-25 補救負面衝擊的程序	5.2.2 溝通與申訴機制	67	-
		5.3.2 職業安全衛生	76	
		5.4 公益行動與社會參與	79	
GRI 2: 一般揭露 2021	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.2.2 誠信經營與法規遵循	33	-
		5.2.2 溝通與申訴機制	67	
	2-27 法規遵循	3.2.2 誠信經營與法規遵循	32	-
	2-28 公協會的會員資格	3.4.3 政策影響力	39	-
	2-29 利害關係人議合方針	2.3.1 利害關係人鑑別與溝通方式	14	-
		5.2.1 人權風險與應對行動	65	-
	2-30 團體協約	5.2.2 溝通與申訴機制	67	-
	3-1 決定重大主題的流程	2.3.2 重大主題鑑別與影響分析	16	-
	3-2 重大主題列表	2.3.2 重大主題鑑別與影響分析	17	-
GRI 3: 重大主題 2021		2.3.3 重大主題管理	17	
	3-3 重大主題管理	3 管理政策	19、20	-
		4 管理政策	41	
		5 管理政策	52、53	

特定主題準則

GRI 標準	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	備註 / 省略
重大主題				
公司治理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3 管理政策	19	-
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4.1 財務表現	38	-
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	4.2 氣候風險管理	44、45	-
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.3.1 員工照顧與關懷	68	-
	201-4 取自政府之財務援助	3.4.1 財務表現	38	-
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	3.2.2 誠信經營與法規遵循	32	-
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2.2 誠信經營與法規遵循	32	-
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2.2 誠信經營與法規遵循	32	-
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.2.2 誠信經營與法規遵循	32	-
客戶關係管理 / 產品安全與品質				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3 管理政策	19	-
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1.1 產品與服務	22	-
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1.1 產品與服務	22	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	備註 / 省略
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.1.2 客戶關係管理	24	-
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1.2 客戶關係管理	24	-
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1.2 客戶關係管理	24	-
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	3.1.2 客戶關係管理	24	-
技術研發				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3 管理政策	20	-
人才發展與訓練				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5 管理政策	52	-
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.4 人力資本發展	62	-
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.1.4 人力資本發展	61	-
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.4 人力資本發展	64	-
人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5 管理政策	52	-
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.2 人才留任	56	-
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 人才吸引	56	-
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1.1 人才吸引 5.1.2 人才留任	54, 58	-
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3.1 員工照顧與關懷	68	-
	401-3 育嬰假	5.3.1 員工照顧與關懷	72	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	備註 / 省略
GRI 402: 勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.2.2 溝通與申訴機制	67	-
能源管理				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4 管理政策	41	-
	302-1 組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理與溫室氣體排放	46	-
	302-2 組織外部的能源消耗量			資訊無法取得 / 不完整
GRI 302: 能源 2016	302-3 能源密集度	4.3 能源管理與溫室氣體排放	46	-
	302-4 減少能源消耗			資訊無法取得 / 不完整
	302-5 降低產品和服務的能源需求			資訊無法取得 / 不完整
	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 能源管理與溫室氣體排放	47	-
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 能源管理與溫室氣體排放	47	-
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放			資訊無法取得 / 不完整
GRI 305: 排放 2016	305-4 溫室氣體排放強度	4.3 能源管理與溫室氣體排放	47	-
	305-5 溫室氣體排放減量			資訊無法取得 / 不完整
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.5 廢棄物管理	49	-
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.3 能源管理與溫室氣體排放	46	-
廢棄物管理				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4 管理政策	41	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	備註 / 省略
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	49	-
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	49	-
	306-3 廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	50	-
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	50	-
	306-5 廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	50	-
人權與勞資關係				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5 管理政策	52	-
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2.1 人權風險與應對行動	65	-
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	5.2.1 人權風險與應對行動	65	-
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2.1 人權風險與應對行動	65	無重大使用童工工作者之風險
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	5.2.1 人權風險與應對行動	65	無強迫或強制勞動之風險事件
職業安全健康				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5 管理政策	53	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	備註 / 省略
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.3.2 職業安全衛生	74	-
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.3.2 職業安全衛生	76	-
	403-3 職業健康服務	5.3.2 職業安全衛生	75	-
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3.2 職業安全衛生	75、76	-
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.2 職業安全衛生	77	-
	403-6 工作者健康促進	5.3.1 員工照顧與關懷	70、75	-
	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	5.3.2 職業安全衛生	76	-
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.2 職業安全衛生	75、78	-
	403-9 職業傷害	5.3.2 職業安全衛生	78	-
	403-10 職業病	5.3.2 職業安全衛生	74、78	-
多元與包容				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5 管理政策	53	-
	405-1 治理單位與員工的多元化	3.2.1 董事會及功能性委員會	29	-
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.3 多元共融	58	-
社會參與				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5 管理政策	53	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	備註 / 省略
GRI 413: 當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4 公益行動與社會參與 -	79 無此情事	-
供應商永續管理				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3 管理政策	20	-
GRI 204: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1.3 供應鏈及價值鏈管理	27	中國廠區在當地採購 82%
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1.3 供應鏈及價值鏈管理 3.1.3 供應鏈及價值鏈管理	26 26	- -
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1.3 供應鏈及價值鏈管理 3.1.3 供應鏈及價值鏈管理	26 26	- -

SASB 指標對照表

產業特定指標

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	章節	備註
能源管理	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比, 及 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ), 百分比 (%)	RT-IG-130a.1	4.3 能源管理與溫室氣體排放	*
勞工健康與安全	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR) (2) 死亡率 (3) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	量化	比率	RT-IG-320a.1	5.1.2 人才留任 5.3.2 職業安全衛生	*
燃料經濟性與使用階段之排放	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率 非道路設備之銷售加權燃料效率 固定式發電機之銷售加權燃料效率 (a) 船用柴油引擎、(b) 鐵路機車柴油引擎、(c) 道路中型及重型引擎及 (d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NOx) 及 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量	量化	每 100 噸公里公升 每小時公升 每公升千焦耳 每千焦耳公克	RT-IG-410a.1 RT-IG-410a.2 RT-IG-410a.3 RT-IG-410a.4	- - - -	*
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	RT-IG-440a.1	4.2 氣候風險管理 3.3.1 風險管理與治理	-
再製之設計及服務	再製產品及再製服務之收入	量化	表達貨幣	RT-IG-440b.1	-	*

活動指標

活動指標	種類	衡量單位	代碼	章節	備註
生產單位數量, 按產品類別劃分	量化	數量	RT-IG-000.A	-	*
員工人數	量化	數量	RT-IG-000.B	5.1.2 人才留任	-

*：部分 SASB 指標所需的資料尚未完整收集，未能於本期報告中揭露，未來將持續完善數據收集機制，以期完整揭露相關資訊。

LemTech

聯德控股股份有限公司