

LemTech

股票代碼：4912

聯德控股股份有限公司

2025 永續報告書

2025 CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT



01 公司概况與願景

1.1 公司簡介	06
1.2 發展歷程	07
1.3 願景與使命	08
1.4 永續實踐亮點	09

02 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

03 公司治理與營運韌性

3.1 認識聯德	21
3.2 公司治理實務	33
3.3 風險管理	39
3.4 經營能力	44

04 環境管理與氣候行動

4.1 環境政策	49
4.2 氣候風險管理	54
4.3 能源管理與溫室氣體排放	56
4.4 水資源管理	60
4.5 廢棄物管理	62

05 社會關懷與人本職場

5.1 社會共融	68
5.2 勞資關係與人權保障	82
5.3 職場健康與安全	85
5.4 公益行動與社會參與	94

附錄	98
----	----

GRI 內容索引表	98
-----------	----

SASB 指標對照表	106
------------	-----

關於本報告書	01
--------	----

經營者的話	03
-------	----

目錄

CONTENTS

關於本報告書

本報告書為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）發行之第二本永續報告書，內容涵蓋本公司於環境、社會及公司治理三大面向之管理方針、推動成果及未來規劃，展現聯德集團於永續經營、風險管理及企業責任實踐上的持續投入與承諾。2025 年度，聯德控股持續深化永續治理架構，並逐步將 ESG 理念融入日常營運與管理流程，透過溫室氣體盤查與第三方確信、能源管理、員工關懷、供應鏈交流及社會參與等多項行動，持續提升企業永續管理能力與資訊揭露透明度，期望與各利害關係人共同邁向穩健且永續發展之未來。

報導期間

本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。如有涉及報導期間以外之重大事件，均已於相關章節中適當說明。本報告為本公司第二次發行之永續報告書，採每年定期發行一次，發布日期為 2026 年 8 月 21 日。因本公司於 2025 年處分持有之子公司，部分 2024 年度經濟績效相關資訊係依重編後之財務報表資料揭露，以確保資訊之一致性與可比較性。除前述經濟績效數據外，本報告書其餘揭露資訊未有重大重編情形。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。本報告範疇涵蓋英屬開曼群島商聯德控股股份有限公司及其台灣分公司營運據點，並包含具有控制權之子公司：龍大昌精密工業有限公司、聯德精密工業股份有限公司、聯德動能股份有限公司、聯德全球方案有限公司、聯德科技有限公司、聯德工業服務有限公司、聯德國際有限公司、聯德精密材料（中國）股份有限公司、聯德精密機械（天津）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。另部分子公司屬投資控股或行政功能性質之公司，無實際營運或生產活動，其相關資訊則依重大性原則納入揭露與說明。

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	英屬開曼群島商聯德控股股份有限公司
聯德全球、LGS	聯德全球方案有限公司
聯德工業、LIS	聯德工業服務有限公司
聯德國際、LIL	聯德國際有限公司
聯德科技、LTL	聯德科技有限公司
龍大昌、LDC	龍大昌精密工業有限公司
聯德工業、LGI	聯德精密工業股份有限公司
聯德動能、LES	聯德動能股份有限公司
聯德精材	聯德精密材料（中國）股份有限公司
聯德精密（天津）	聯德精密機械（天津）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「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

電子信箱：esg@lemtech.com

公司網站：<https://www.lemtech.com/>

經營者的話

董事長序

2025 年全球產業環境持續快速變動，地緣政治、供應鏈重整、能源轉型及人工智慧等新興技術發展，皆持續改變全球製造業的競爭模式與經營思維。面對高度不確定的市場環境，聯德控股持續以提升企業韌性與長期價值為核心，穩步推動全球營運布局、製造能力升級與組織轉型，持續強化企業於全球市場中的競爭優勢。

過去一年，聯德集團持續深化區域製造與營運整合，透過全球生產據點之協同運作，提升供應鏈彈性與營運效率；同時我們亦持續投入自動化設備、智慧製造及生產管理優化，以因應客戶對品質、交期及生產韌性的需求。隨著海外據點陸續投入營運與產能擴充，聯德集團將逐步建立更具彈性與多元化的全球製造體系，提升面對外部風險與市場變化之應變能力。

在企業經營持續成長的同時，我們亦更加重視永續發展對企業長期競爭力的重要性。2025 年，聯德控股持續推動永續治理制度化，強化董事會與管理階層對永續議題之監督與管理，並逐步將風險管理、法令遵循、人才發展及營運管理等面向，整合至永續治理架構中，期望建立更完整且具持續性的管理機制。

我們深知，企業的長期價值不僅來自營運成果，更來自於對環境、員工、社會及利害關係人的責任與承諾。因此，聯德集團持續關注低碳轉型、能源效率、職場安全、人才培育及企業誠信等重要議題，並透過制度建立與日常管理，逐步落實永續經營理念。

展望未來，聯德控股將持續以穩健務實的態度面對全球市場變化，深化全球布局與核心技術能力，同時持續推動 ESG 理念融入企業營運與決策之中。我們相信，唯有兼顧企業成長、環境保護與社會責任，方能建立真正具韌性與永續價值的企業。未來，我們也將持續與所有利害關係人攜手合作，共同邁向更穩健、更永續的未來。

董事長

徐啓峰先生



總經理 / 永續發展委員會主席序

2025 年，全球產業環境快速變化，地緣政治風險、供應鏈重整、能源轉型及新興科技發展，正重新定義製造產業的競爭模式與企業經營思維。在市場變化與客戶需求日益提升的趨勢下，聯德控股持續強化全球營運布局與製造能力，並以提升營運韌性、深化管理效率及落實永續經營作為企業發展的重要方向。

過去一年，我們持續推動各營運據點整合與製造升級，透過智慧製造、自動化導入及營運優化，提升整體生產效率與營運韌性。2025 年度，集團擴充東南亞及美洲地區之製造能量，並隨著部分海外據點正式投入營運，進一步強化全球供應與區域支援能力。我們相信，透過全球布局與營運優化，將有助於提升集團面對市場變化之應變能力，並為長期穩健發展奠定基礎。

在永續發展推動方面，2025 年對聯德控股而言，是深化永續治理與管理制度的重要一年。我們將 ESG 理念導入日常營運與管理流程，並強化各營運據點對環境、社會及公司治理議題之重視與參與。台灣區總部及子公司亦已率先完成 2025 年度溫室氣體盤查及第三方碳排放確信作業，相關時程優於主管機關規範要求，展現聯德集團提升永續管理能力及積極因應氣候變遷風險之決心。未來，我們亦規劃逐步擴大溫室氣體盤查及第三方確信範圍，強化溫室氣體管理機制與資訊揭露透明度。

在環境面向，我們持續推動能源管理與節能措施，包含太陽能應用、製程優化、LED 照明全面導入、無紙化管理、資源循環利用及在地化採購等多項作為，逐步降低營運對環境之影響。中國主要生產據點亦因太陽能推動與能源管理成果，取得國家級綠色工廠認證，展現聯德集團朝向低碳與永續製造發展之成果。除營運面之環境管理外，台灣區總部亦辦理員工淨灘活動，透過實際參與環境保護行動，提升同仁環境永續意識，落實企業對環境永續之承諾。

在人才與社會責任方面，我們持續重視員工安全、職場健康及人才培育，透過教育訓練、安全巡檢、隱患通報及改善機制，提升整體職業安全衛生管理能力。同時，為進一步了解員工需求與提升組織凝聚力，集團亦開始推行員工滿意度調查機制，透過員工意見蒐集與回饋分析，不斷優化工作環境、溝通機制及員工關懷措施。台灣區亦導入視障按摩員工關懷活動，藉由提供員工舒壓與健康照護服務，營造更加友善與健康之職場環境。我們持續投入公益參與和在地關懷，包括偏鄉教育支持、校企合作、員工子女暑期托育及社區公益活動等，期望透過企業力量，為社會帶來更多正向影響。

在公司治理方面，我們努力強化誠信經營，並深化與供應商及合作夥伴之永續交流。2025 年度，中國主要生產據點首次舉辦供應商大會，針對品質管理、供應鏈合作及 ESG 推動等議題進行交流與溝通，期望逐步提升供應鏈夥伴對永續發展議題之重視，共同強化供應鏈管理能力與永續競爭力。我們相信，唯有建立健全且透明的治理機制，方能在快速變動的市場環境中維持企業長期穩定發展。

展望未來，聯德控股將以務實穩健的步伐，推動企業成長與永續發展並進，持續提升核心競爭力與全球營運韌性。我們也將攜手全體員工、客戶、供應商及各界利害關係人，共同朝向更具責任感、更具韌性且永續共好的未來邁進。

總經理 余炘櫟 先生



01

公司概況與願景

我們的行動

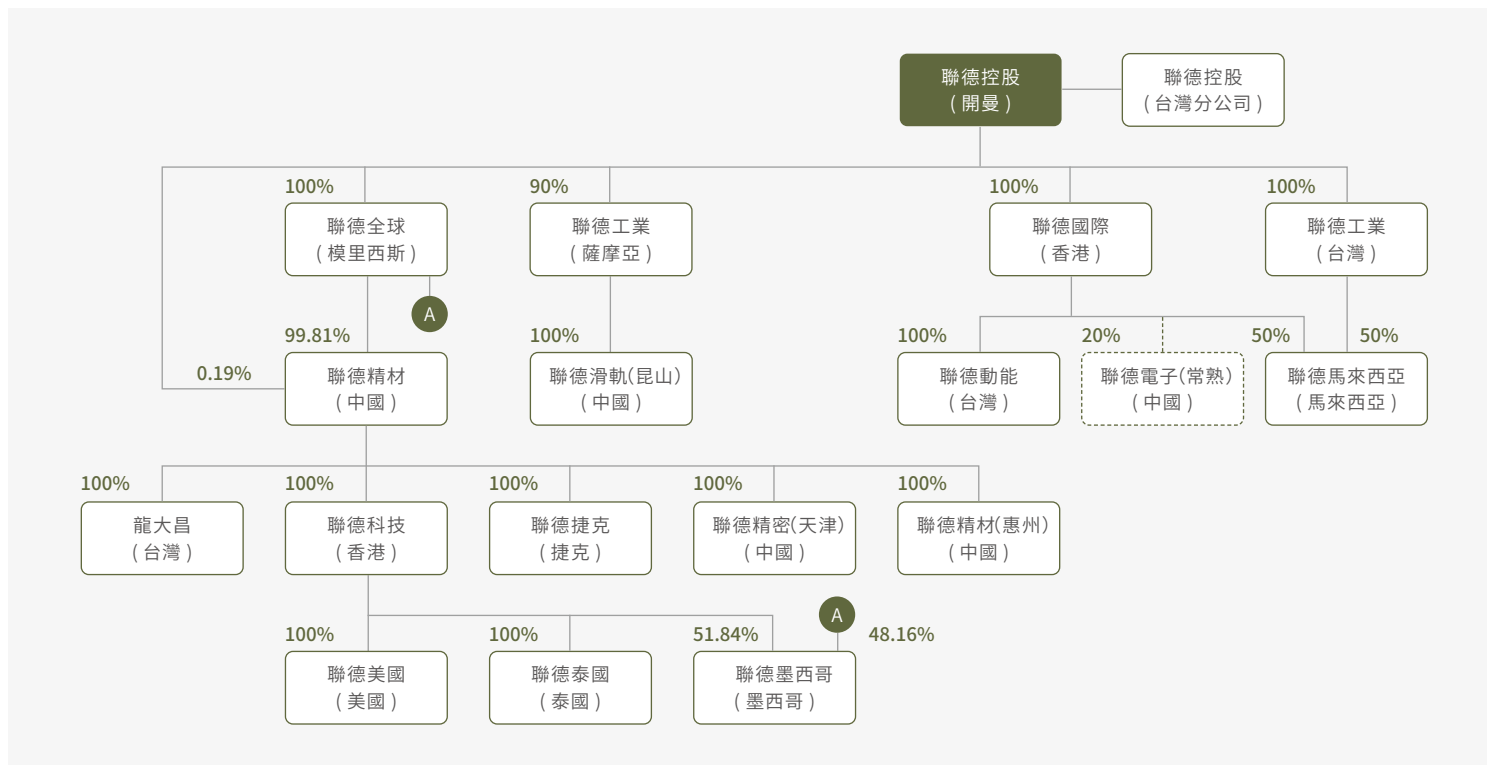
- 1.1 公司簡介
- 1.2 發展歷程
- 1.3 願景與使命
- 1.4 永續實踐亮點



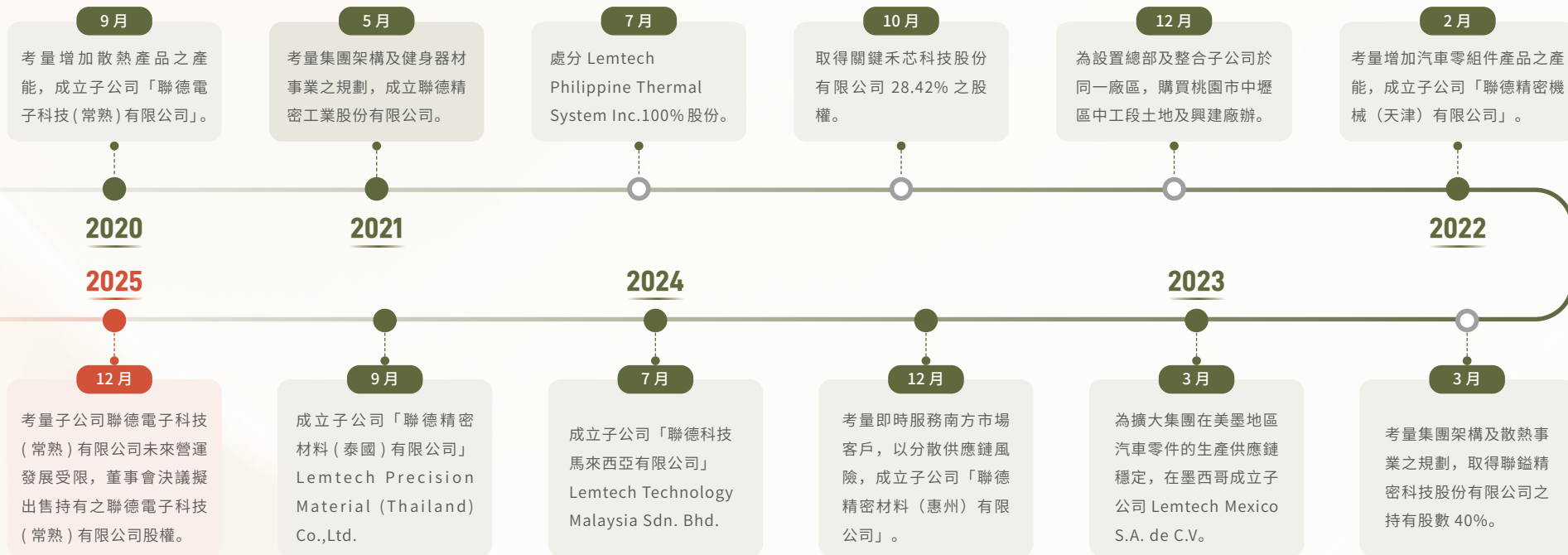
1.1 公司簡介

聯德控股股份有限公司（以下簡稱「聯德控股」、「本公司」或「聯德集團」）屬民營企業，主要股東包括創辦人與法人機構投資人，係依中華民國公司法設立之公開發行公司，並於台灣證券交易所掛牌上市（股票代碼：4912）。本公司主要從事精密金屬沖壓、模具設計與製造等相關業務，並依據中華民國相關法規及證券交易法等規範進行公司治理與營運管理。

因應全球市場發展趨勢與客戶需求，聯德集團持續推動全球營運布局與產能擴充，積極拓展亞洲、歐洲及美洲市場，以提升整體營運效能與國際競爭力。本公司總部設於台灣，並於中國大陸、香港、泰國、馬來西亞、捷克及墨西哥等地依法設立子公司及營運據點，另於美國設有辦事處，以強化全球客戶服務與區域營運支援能力。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



● 策略擴張 / 新設立

○ 營運發展 / 里程碑

● 2025 年度重要決策

1.3 願景與使命

聯德控股秉持「聯手共進、同心同德」之精神，以精密製造與工程技術為核心，持續深化全球布局、提升製造能力，致力成為兼具專業技術、品質實力與永續競爭力之國際化企業。我們相信，唯有以誠信為本、以人為核心，並持續精進與創新，方能在快速變動的市場環境中穩健成長，並與所有利害關係人共同創造長期價值。

為落實企業永續經營理念，聯德集團以以下六大核心價值作為經營方針與全體員工之行動準則：



以人為本

重視人才培育、團隊合作與員工關懷，打造安全、健康且具成長性的工作環境。



誠信經營

秉持誠信、正直、公平及透明原則，建立值得信賴之企業文化與商業關係。



共同成長

與客戶、供應商、員工及各利害關係人建立長期夥伴關係，共同創造價值與永續發展。



持續創新

持續推動技術研發、製程改善與管理優化，提升企業競爭力與營運效率。



追求卓越

持續精進品質、效率與服務水準，致力提供高品質產品與專業服務。



信守承諾

重視責任與執行力，對內對外皆秉持承諾精神，建立穩定且可靠之合作關係。

1.4 永續實踐亮點

分類	亮點	敘述
 環境	持續提升再生能源使用比例	自 2023 年起即於中國最大生產據點逐步規劃並建置廠房屋頂太陽能發電系統，並於 2025 年度完成全廠房太陽能板設置。透過分階段導入再生能源設備，持續提升綠色能源使用比例與能源管理效益。2025 年度，該據點太陽能發電量已可覆蓋全年用電量約 18.09%。
	榮獲國家級綠色工廠認證	聯德集團持續深化綠色製造與環境管理作為，子公司聯德精材於 2025 年度通過國家級「綠色工廠」認證，並已於 2026 年 2 月正式完成公示，肯定公司在節能減碳、資源管理、污染防治及綠色製造推動等面向之具體成果。
	台灣據點率先取得 ISO 14064-1 認證	聯德集團持續強化溫室氣體管理與低碳治理，台灣區總部及子公司聯德動能於 2025 年度率先完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查制度導入，並通過亞瑞仕國際驗證股份有限公司第三方查證，取得 2025 年度溫室氣體盤查認證。透過建立集團溫室氣體管理機制與盤查制度，進一步提升碳排放資訊之透明度與可信度，作為未來推動減碳管理與淨零轉型之重要基礎。
	舉辦淨灘公益活動	聯德集團於 2025 年 11 月由台灣區總部及子公司共同舉辦淨灘公益活動，前往基隆國立海洋科技博物館周邊海岸進行環境清理，以實際行動響應海洋保育與環境永續，持續落實企業社會責任。

分類	亮點	敘述
 社會	舉辦員工子女暑期托育班	子公司聯德精材於 2025 年度舉辦「員工子女暑期托育班」，協助員工於暑假期間兼顧工作與家庭照顧需求，透過多元課程與陪伴活動，提供員工子女安全且充實的學習與成長環境，持續落實員工關懷與友善職場理念。
	提升在地採購比率	聯德集團持續推動在地採購與供應鏈合作，優先評估並採用當地供應商資源，藉以降低運輸成本與碳排放，同時帶動地方產業發展。整體而言，2025 年度集團在地採購比率較前一年度提升，展現聯德集團持續深化在地供應鏈連結及推動永續採購之成果。
	導入視障按摩服務	2025 年度台灣區總部及子公司導入視障按摩服務，定期邀請專業視障按摩師至公司提供按摩與健康舒緩服務，協助員工於繁忙工作之餘放鬆身心、提升健康照護意識。除作為員工關懷與友善職場措施之一外，亦藉由實際行動支持視障就業與促進社會共融。
	推動集團統一員工滿意度調查	聯德集團持續重視員工意見與職場環境改善，2025 年度正式推動集團統一員工滿意度調查機制，由原先僅中國子公司獨立執行，將逐步擴大至全集團共同辦理。透過一致化之調查架構與問卷內容，更全面了解各據點員工需求與回饋，作為後續員工關懷、制度優化及友善職場推動之重要參考，持續提升員工認同感與組織凝聚力。
 治理	首次舉辦供應商大會	子公司聯德精材於 2025 年度首次舉辦供應商大會，邀集主要供應商共同參與交流，針對品質管理、供應鏈合作及永續發展方向進行分享與溝通，進一步強化與供應商夥伴之合作關係。未來，聯德集團亦將逐步擴大供應商審查與管理範圍，持續深化永續供應鏈管理與供應鏈韌性建構。
	推動集團誠信治理制度	聯德集團於 2025 年度由總部逐步推動「全球供應商誠信協議」、「全球員工誠信與職業道德協議」及「利害關係人申訴及檢舉辦法」等集團性制度文件，持續強化集團誠信經營、職業道德及利害關係人溝通管理機制。透過集團一致化制度架構之建立，進一步深化供應鏈誠信管理、員工行為規範及申訴檢舉機制，作為未來集團治理與永續管理持續精進之重要基礎。

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國際競爭力與永續韌性的全球化企業，核心事業涵蓋汽車與精密沖壓、先進散熱解決方案，以及組裝與系統整合等領域，透過多元事業協同發展，持續強化整體營運實力與市場競爭優勢。

在企業經營與營運發展過程中，我們持續關注環境、社會及公司治理議題對企業及利害關係人之影響，並逐步將永續理念融入日常管理與營運決策。於製造端，聯德集團持續推動技術升級、自動化導入及製程優化，降低生產過程對環境之影響；在人權與治理面向，則持續強化責任供應鏈管理、勞動權益保障及誠信經營制度，維護員工及利害關係人之權益與福祉。

此外，集團亦持續投入高效能散熱模組與精密製造技術之開發與應用，協助伺服器、通訊設備及電動車等產業提升能源使用效率，期望透過產品與技術能力，為產業發展與永續轉型創造長期價值。

聯德集團短、中、長期永續願景與策略如下：

規劃期間	願景與策略
短期（1-3 年）	完成集團溫室氣體盤查與第三方確信作業，推動永續供應鏈管理及永續教育訓練，建立基礎 ESG 治理制度。
中期（3-5 年）	推動碳管理與減量措施，強化資訊安全管理體系，深化供應鏈責任管理及社會參與行動。
長期（5 年以上）	朝向淨零碳排放方向規劃，持續擴大全球永續布局，並強化人權盡職調查及氣候風險管理能力。

2025 年度重大成果

於本報導期間內，聯德集團持續推動永續發展相關工作，並完成多項重要成果，包括：

- 台灣區總部及子公司聯德動能完成 2025 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證作業；
- 子公司聯德精材完成全廠區屋頂太陽能板建置，持續提升綠電使用比例；
- 台灣區總部及子公司聯德精材全面導入 LED 節能照明設備，以提升能源使用效率；
- 子公司聯德精材因能源管理與綠色製造推動成果，獲得國家級綠色工廠認證。

在持續推動永續發展的過程中，聯德集團亦關注全球經濟環境變化、供應鏈管理、氣候變遷及碳管理制度建置等議題所帶來之挑戰。未來，我們將持續強化相關管理機制與因應能力，逐步提升企業營運韌性與永續管理成熟度。

未來展望（2026-2030）

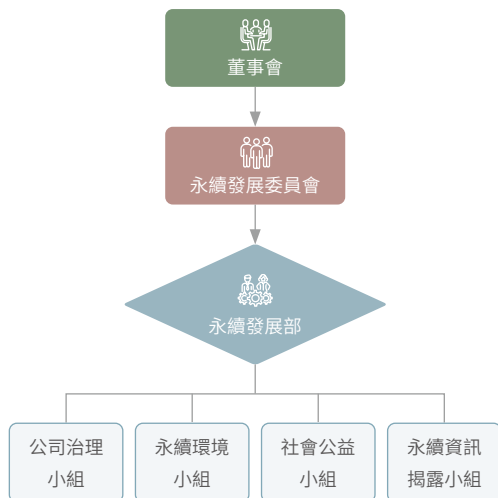
展望未來，聯德集團將持續深化永續治理與管理制度，並聚焦以下重點方向：

- 建立更完整之碳管理制度與減碳行動規劃；
- 持續深化供應鏈永續管理與責任採購機制；
- 強化人權風險辨識、勞動權益保障及相關管理措施；
- 提升永續資訊揭露透明度，逐步依循 GRI、SASB 等國際框架進行揭露；
- 持續推動能源管理、資源效率提升及低碳轉型相關措施。

聯德集團將持續秉持穩健經營與永續發展並重之理念，逐步深化 ESG 管理與企業營運之整合，並與各利害關係人共同朝向更具韌性、責任感與永續價值之未來邁進。

2.2 永續發展治理架構

聯德控股於 2024 年正式成立永續發展委員會，隸屬於董事會轄下，並由集團總經理擔任委員會主席，展現高階管理階層對永續發展議題之重視與承諾。永續發展委員會依據《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管理之核心推動單位，負責統籌規劃集團於環境、社會及公司治理等面向之永續策略、目標與推動方向，並定期向董事會報告執行情形，以持續強化永續治理機制與管理成效。



本公司永續發展委員會由三名成員組成，並由一名董事參與督導與監督，委員會成員皆具備永續發展相關專業知識與管理能力。委員會主要負責永續政策與目標之制定、年度行動計畫規劃、執行情形監督、永續報告書審議，以及永續相關制度與資訊揭露事項之管理，並定期向董事會報告永續推動成果與重要進展。

為強化永續管理執行效能與跨部門協作，聯德控股設立永續發展部門作為專責推動單位，並由高階管理階層統籌推動 ESG 策略及相關行動方案。同時，公司依議題屬性設立四個永續發展工作小組，以深化專業分工與管理機制，各小組主要職責如下：

公司治理小組 負責法令遵循、誠信經營、薪酬制度、人才培育及利害關係人溝通等事項。	永續環境小組 負責環境管理、氣候變遷因應、能源管理及資源效率提升等相關工作。
社會公益小組 負責人權保障、員工關懷、社區參與及價值鏈溝通等事項。	永續資訊揭露小組 負責永續資訊蒐集、資料管理及對外揭露作業，以提升資訊透明度與揭露品質。

永續發展委員會制定《永續資訊管理辦法》及《永續報告書編製及驗證作業程序》，建立永續資訊管理與揭露機制，持續強化集團 ESG 風險管理、資訊揭露品質及對外溝通作業，落實對利害關係人之資訊透明與永續承諾。

董事會每年定期檢視永續發展推動情形與相關管理目標，並督導重大永續議題之執行成果。2025 年度共召開 2 次永續相關會議，針對永續推動進度、溫室氣體盤查及碳管理成果進行報告與討論，並要求重大議題之執行情形進行定期追蹤與成效檢視。透過制度化治理架構與管理機制，聯德控股持續將永續發展正式納入董事會監督範疇，並由管理階層負責推動與落實相關工作。

董事會對永續報告書內容負最終核准責任，並負責審視重大主題設定之適切性，以及揭露資訊之完整性與攸關性。永續發展委員會則負責永續議題之日常督導與審議，由永續發展部統籌重大主題辨識、重大性分析、ESG 資料蒐集及報告整合作業，作為永續報告書編製基礎。

本公司永續報告書之編製流程主要包括以下步驟：

資料彙整與初稿製作	由永續發展部彙整各營運單位之環境、社會及公司治理相關資料，並結合重大主題分析結果完成報告初稿。
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及揭露內容，並提出修正與補充建議。
董事會最終核准	完成修正後之最終版本提報董事會審閱及通過，以確保報告內容符合公司治理原則及利害關係人期待。

透過上述管理與審議流程，聯德控股持續強化永續資訊之透明度、準確性及回應性，並將永續資訊揭露正式納入公司治理架構，作為與利害關係人溝通及建立信任的重要基礎。

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

聯德控股重視與利害關係人之溝通與互動，並視其為企業永續經營的重要合作夥伴。本公司參考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），建立利害關係人議合機制，透過系統化方式辨識主要利害關係人，並建置多元溝通管道，以瞭解各方關注議題與需求，作為永續管理及重大主題評估之重要參考依據。

本公司依據 AA1000 SES 所提出之責任性、影響力、急迫性、多元觀點及依賴性等五大原則進行利害關係人鑑別，並依據公司營運特性與實際互動情形，辨識主要利害關係人類別，包括員工、股東與投資人、客戶、供應商，以及非營利組織／社區等。相關類別由永續發展委員會定期檢討與更新，以反映營運環境變化及外部關注議題。

聯德控股推動利害關係人議合之目的，在於深入瞭解各利害關係人對公司營運、治理、產品及永續議題之關注與期待，並作為重大主題辨識、永續策略規劃及風險管理之重要依據，同時持續強化與各利害關係人之信任關係及溝通透明度。

本公司依不同利害關係人之屬性與互動需求，建立多元溝通方式，包括員工訪談與溝通會議、供應商訪談與稽核、客戶回饋機制、參與法規與產業協會活動，以及產學合作交流等。於重大主題評估、永續報告書編製及相關政策研擬過程中，亦主動蒐集並納入利害關係人意見，以持續提升議合品質與回應性。

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	- 勞雇關係 - 職場安全與健康 - 人才發展與福利制度	- 每年辦理 1 至 2 次員工滿意度調查 - 不定期辦理員工訪談與教育訓練 - 每季召開勞資會議 - 每年辦理職業健康檢查	- 定期召開勞資會議 - 符合職業病檢查資格之員工皆已完成健康檢查，受檢率達 100% - 員工回饋意見已作為員工關懷與制度優化參考依據

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	- 財務績效 - 公司治理 - 營運策略與創新發展	- 每年召開股東常會 - 不定期召開法人說明會 - 不定期透過電話、視訊及會議方式與投資人溝通 - 公司網站設有投資人聯絡窗口	2025 年度召開 1 場股東常會 - 舉辦 4 場法人說明會 - 公開資訊觀測站公告重大訊息 57 則 - 持續強化投資人溝通與資訊透明度
 客戶	- 客戶服務與滿意度 - 公司治理 - 產品品質 - 資訊安全管理	- 定期召開客戶會議與拜訪交流 - 每年辦理客戶滿意度調查 - 透過電話、電子郵件及視訊會議進行日常溝通 - 持續提供客戶技術與品質服務支援	- 本年度客戶滿意度平均達 94% - 持續維持主要客戶合作關係 - 未發生重大客訴及資訊安全事件
 供應商	- 永續供應鏈管理 - 公司治理 - 產品品質與合作關係 - 技術與研發能力	- 不定期辦理供應商稽核與訪談 - 透過電話、電子郵件及會議進行日常溝通 - 每月及每年辦理供應商評鑑與考核 - 舉辦供應商交流活動與永續議題宣導	- 透過風險評估及稽核程序，共評鑑 824 家供應商 - 共 507 家供應商簽署供應商行為準則、廉潔經營承諾或 RBA 相關文件 - 子公司聯德精材首次舉辦供應商大會，深化供應鏈永續交流
 非營利組織 / 社區	- 公益與社會參與 - 教育支持與人才培育 - 社區關懷	- 每年與教育機構進行產學合作 - 不定期透過專案交流與日常聯繫了解社區需求 - 參與公益與社區關懷活動	- 子公司聯德精材每年定期辦理企業實習計畫 - 持續捐助當地社福團體、學校及教育機構 - 台灣區總部辦理員工淨灘等公益參與活動，提升環境保護意識

2.3.2 重大主題鑑別與影響分析

本公司依循 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 之 GRI 3: 重大主題 (Material Topics 2021) 架構, 建構以衝擊為基礎之重大性分析流程, 作為永續管理與資訊揭露之重要依據。公司透過蒐集內外部資訊、利害關係人議合及管理階層評估等方式, 辨識營運活動及價值鏈對經濟、環境與人群可能產生之實際或潛在衝擊, 並據以鑑別重大主題。

2025 年度重大主題鑑別作業, 係綜合考量產業特性、營運發展方向、利害關係人關注議題、國際永續趨勢及同業揭露資訊等面向進行分析, 共盤點 25 項潛在永續議題, 並透過衝擊程度及利害關係人關注程度之綜合評估, 最終鑑別出 13 項重大主題, 作為本報告書揭露重點。相關鑑別與排序結果經永續發展委員會及高階管理階層審視確認。

重大主題鑑別流程

永續議題盤點



本公司參考 GRI Standards、聯合國永續發展目標 (SDGs)、同業重大主題及產業趨勢等資訊, 並結合公司營運特性、風險與機會分析及利害關係人關注事項, 進行永續議題盤點與彙整。除納入實際發生之重大事件外, 亦評估各項議題對公司營運及價值鏈可能產生之潛在影響。

利害關係人關注程度調查



本公司透過問卷調查方式蒐集主要利害關係人對各項永續議題之關注程度與期待, 作為重大主題分析之重要參考依據。2025 年度共回收 917 份有效問卷, 涵蓋員工、股東與投資人、客戶、供應商及非營利組織/社區等主要利害關係人類別。

營運衝擊程度評估



由管理階層依據議題對公司營運、價值鏈及利害關係人之影響程度進行評估, 綜合考量其正向或負向、實際或潛在、短期或長期等面向, 分析各項議題之衝擊程度與重要性。

確認重大主題



本公司綜合利害關係人關注程度、營運衝擊評估結果及永續發展策略方向, 完成重大主題排序與確認, 並作為永續報告書揭露內容及永續管理推動之重要依據。

2025 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」。各重大主題依其對經濟、環境及人群之衝擊程度，以及於價值鏈中所產生之影響進行分析與排序。未來，聯德控股將持續檢視重大性分析結果，並依據營運策略、法規變化、產業趨勢及利害關係人關注事項適時調整重大主題與揭露內容，以提升永續資訊之代表性、完整性與回應性。

與前一年度重大主題分析結果相比，聯德控股持續關注公司治理、產品品質、人才發展及職業安全等核心議題。另因應氣候變遷、供應鏈永續管理及碳管理趨勢，能源管理與供應商永續管理等議題之關注程度較前一年度提升，並持續納入本年度重大主題管理與揭露範圍。經檢視，本年度重大主題類別與前一年度相比無重大增減變動。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	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)
3	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)
4	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)
5	技術研發	聯德自訂主題
6	人才發展與訓練	訓練與教育 (404)
7	職業安全與健康	職業安全衛生 (403)
8	能源管理	能源 (302)/ 排放 (305)
9	人才吸引與留任	市場地位 (202)/ 勞雇關係 (401)/ 勞資關係 (402)
10	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)
11	廢棄物管理	廢棄物 (306)
12	社會參與	當地社區 (413)
13	多元與包容	員工多元與平等機會 (405)

2.3.3 重大主題管理

針對 2025 年度鑑別之 13 項重大主題，聯德控股依據各議題對經濟、環境及人群（包含人權）所產生之實際與潛在衝擊，建立相對應之管理方針與推動措施，持續強化正向影響，並預防或降低可能產生之負面衝擊。各重大主題均設有對應之管理單位與權責分工，並結合公司政策、管理制度及年度目標，推動相關行動方案與績效追蹤機制。相關管理作為亦納入利害關係人關注事項與回饋意見，持續檢視與優化管理措施。各重大主題之衝擊說明、管理作為及績效管理方式，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 認識聯德
- 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	- 董事會職能未能有效發揮（例如：獨立董事辭任、董事出席率低等） - 財務績效未達利害關係人期待 - 地緣政治與全球供應鏈風險 - 法規遵循與資訊揭露風險	聯德持續強化公司治理架構與風險管理機制，保障股東權益，提升董事會運作效能與資訊透明度，並透過健全治理制度與利害關係人溝通，持續提升企業治理品質與營運韌性。	- 強化董事會及功能性委員會運作 - 持續推動永續發展委員會治理機制 - 定期執行內部稽核與風險管理作業 - 推動全球營運布局與供應鏈在地化管理 - 持續強化資訊安全及法令遵循管理	- 內部稽核定期向董事會報告 - 董事會績效評估結果良好 - 財務報告經會計師查核未發現重大異常 2025 年度持續擴展東南亞及北美營運據點，提升全球營運韌性
客戶關係管理	- 無法即時回應客戶需求 - 客戶服務品質不符期待 - 客戶溝通效率不足	聯德秉持「品質第一、服務至上」之理念，持续提升客戶服務品質與溝通效率，並遵循誠信經營及公平交易原則，與客戶建立長期穩定合作關係。	- 建立客戶服務與回饋處理機制 - 定期辦理客戶滿意度調查 - 持續推動重大客戶拜訪與交流 - 透過日常會議及即時溝通機制強化客戶服務	2025 年度客戶滿意度平均達 94%
產品安全與品質	- 產品品質不符客戶期待 - 因產品品質導致的退貨率上升 - 品質異常影響客戶信任	聯德承諾以嚴謹之品質管理制度與製程管理機制，確保產品品質、安全性及穩定性，持续提升客戶信賴與產品競爭力。	- 持續推動 QC 管理制度與多點檢驗流程 - 建立產品追溯與異常回報機制 - 導入 ISO 9001 及 IATF 16949 等品質管理系統 - 定期執行品質改善與客訴分析作業	2025 年度客訴案件均完成改善與結案處理 - 定期追蹤品質績效與客戶回饋結果

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

- 技術發展落後市場需求
- 創新能力不足
- 研發資源投入效益不佳

聯德持續投入技術研發與製程升級，透過創新技術與產品開發，提升產品附加價值與市場競爭力。

- 每年編列研發預算
- 持續推動模具開發、自動化整合及散熱技術研發
- 與客戶共同進行技術開發與產品優化
- 導入先進製程技術並持續申請專利
- 參與蘇州創新聯合體等產學研合作平台，強化技術交流與創新研發能量

- 2025 年度持續投入精密製造、自動化及散熱技術相關研發共計約 2.17 億元新台幣。
- 子公司聯德精材參與「蘇州創新聯合體」產學合作專案，強化技術交流與創新研發能量。

供應商永續管理

- 供應商未符合 ESG 要求
- 供應鏈中斷風險
- 供應商未落實環境與人權管理
- 供應商未採取減碳計畫

聯德重視供應鏈永續管理，持續推動供應商遵循勞動人權、環境保護、職業安全及誠信經營等相關要求，並逐步將 ESG 因素納入供應商管理與評選機制。

- 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。
- 舉辦供應商交流與永續議題宣導活動

- 2025 年度共評鑑 824 家供應商
- 共 507 家供應商完成簽署供應商行為準則、廉潔經營承諾或 RBA 相關文件
- 子公司聯德精材首次舉辦供應商大會，深化供應鏈永續交流

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，營運據點遍及台灣、中國、泰國、馬來西亞、捷克、墨西哥及美國等地，透過全球化生產與服務網絡，持續強化製造能力及客戶服務效率。集團主要從事精密金屬沖壓零組件之研發、生產與銷售，產品廣泛應用於汽車、電子及通訊等產業領域。主要產品包括汽車沖壓零組件、電子產品零組件、散熱模組及互聯健身設備相關組裝件等，並提供沖壓模具設計與製造等配套服務，以滿足客戶多元化需求，提升產品品質、生產效率及供應鏈整合能力。與前一報導期間相比，本公司主要營運活動、行業別分類及商業關係均未發生重大變動。



- 台灣 台北(總公司)
桃園
- 中國 昆山
天津
惠州
- 捷克 伊赫拉瓦
(Jihlava)
- 墨西哥 克雷塔羅
(Queretaro)
- 泰國 泰武里
(Chonburi)
- 馬來西亞 汶萊 (Nilai)
- 美國 聖荷西
(San Jose)



全球據點
橫跨亞洲、歐洲與北美



緊密連結
強化在地服務與支援



共創價值
攜手夥伴・共創未來

聯德集團包含三大核心部門

APS

汽車和精密沖壓事業部

汽車與精密沖壓事業部主要提供燃油車與新能源車相關金屬沖壓成型解決方案，產品應用涵蓋汽車安全、轉向、煞車、電池模組及天窗系統等領域。事業部具備模具設計、自動化生產及量產管理能力，並導入 IATF 16949 品質管理系統及 SAP / MES 數位化管理機制，以提升製程穩定性與產品追溯能力。生產與服務據點涵蓋中國、捷克、墨西哥及泰國等地，持續強化全球製造與客戶服務能力。

ATS

先進散熱解決方案事業部

先進散熱解決方案事業部主要提供電腦、伺服器、車用電子及通訊設備等領域之散熱產品與解決方案，產品包括熱管、均溫板、散熱器及相關模組。事業部具備完整之研發、生產與測試能力，並持續投入高精密製程技術與品質管理優化。隨著高效能運算、AI 及新能源車等應用需求持續提升，事業部亦持續開發新材料與新技術，以因應市場對高效散熱之需求。

A&I

組裝與集成事業部

組裝與集成事業部主要從事高性能伺服器滑軌、結構件及智慧組裝模組之研發與製造，產品應用於資料中心、AI 伺服器、通訊設備及 3C 電子等領域。事業部結合自主研發能力與智慧製造流程，從產品設計、測試至量產階段皆導入高精度品質管理機制，以提升產品穩定性與製造效率。主要製造基地位於中國昆山，並持續拓展全球市場服務能力。

產品品質

聯德集團主要從事金屬精密沖壓零組件與模具設計製造，產品廣泛應用於伺服器、通訊、汽車、散熱及電子設備等產業領域。雖屬中間結構零組件產品，並非直接面向最終消費者，但產品品質與穩定性仍攸關客戶設備運作效能、產品可靠度及使用安全。若產品品質管理不當，除可能影響客戶產品性能與使用安全外，亦可能對客戶信賴、供應鏈穩定及企業聲譽造成影響。此外，原物料管理與製程控制若未妥善執行，亦可能導致資源浪費與環境負荷增加。

為持續提升產品品質與降低營運風險，聯德導入符合 IATF 16949 與 ISO 9001 標準之品質管理系統，並以「顧客導向、持續改進、以人為本、追求卓越」作為品質管理方針。公司依據產品特性與客戶需求，建立涵蓋進料、製程、出貨及異常管理等品質管理機制，並持續強化人員訓練、品質追溯及預防改善措施，落實預防式品質管理精神，持續提升產品品質穩定性與客戶滿意度。

2025 年度內，聯德持續針對主要產品製程所涵蓋之產品類別進行產品健康與安全風險評估，並依據客戶需求及品質管理制度落實相關管控措施，相關評估與管控覆蓋率達 100%，重點作為包括：



- 於產品開發與模具設計階段納入安全性、加工穩定性及組裝可靠性等考量，降低生產與後續應用過程中的潛在風險。
- 生產製程依據客戶規範與品質管理標準進行控管，持續執行鋒利邊緣處理、孔位加工及安全包裝等相關措施。
- 出貨前依產品特性執行全檢或抽樣檢驗，針對外觀、尺寸、功能及結構性缺陷進行品質確認與控管。
- 針對車用結構件等高規格產品，依客戶要求提供 PPAP 等相關品質文件，以確保產品符合客戶品質與安全要求。
- 持續強化品質追溯、異常反應及改善機制，降低產品品質風險並提升客戶滿意度。

截至 2025 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重大事件。未來，聯德將持續與客戶合作，於產品設計與開發階段納入更多安全風險評估與材料替代方案分析，持續提升產品於加工、生產及最終應用階段之安全性與環境友善性，並降低產品生命週期中的潛在風險與環境影響，朝向高品質、低風險及永續設計之目標邁進。

品質檢驗測試

為符合客戶對產品品質與可靠性之要求，聯德產品於導入量產前皆須通過相關品質驗證與測試程序，以確保產品符合規格要求及客戶品質標準。公司建立完整之品質管理與檢驗機制，涵蓋進料檢驗、製程檢驗、出貨檢驗、異常改善及品質目標追蹤等管理流程，持續強化產品品質穩定性與製程管控能力。



進料管理

- 依據原物料特性與供應商管理標準執行檢驗作業，確認材料品質符合規範後始可投入生產
- 檢驗不合格啟動退料及異常處理程序



製程檢驗

- 透過首件檢驗、巡檢及關鍵製程管控等方式，即時監控產品品質狀況，降低異常發生風險



出貨檢驗

- 依產品特性進行全數或抽樣檢驗
- 檢驗完成附上合格證明與標籤



品質改善制度

- 明訂目標、責任單位，定期召開內部品質會議



品質目標追蹤

- 月度追蹤各指標達成率

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。

為持續強化與客戶之間之品質溝通與回饋機制，子公司聯德精材定期提供品質報表、異常分析及改善追蹤資料，並透過 8D 改善報告與客訴分析機制，即時回應客戶需求與品質問題。針對客戶品質異常與客訴案件，聯德精材建立標準化客訴處理流程，於 24 小時內完成初步回覆並啟動原因分析及跨部門協調作業，原則上於 14 日內完成改善追蹤與結案，以持續提升品質管理效率與客戶滿意度。針對具產品安全與高品質要求之專案，公司亦安排專責人員進行專案管理與跨部門協調，以提升問題處理效率與客戶服務品質。

2025 年度內，聯德未發生重大產品品質事故，並持續獲得主要客戶對產品品質與供應穩定性之肯定。未來，聯德將持續強化品質管理制度、製程改善與品質風險管理，持續提升產品品質、客戶滿意度及市場競爭力。

3.1.2 客戶關係管理

聯德集團重視與客戶之間之長期合作關係與信任建立，持續透過制度化管理机制與日常溝通交流，提升產品品質、服務效率及客戶滿意度。公司建立完善之客戶關係管理與回饋機制，針對客戶需求、意見回饋及客訴事項進行系統化管理與追蹤，並透過持續改善措施，強化產品品質與服務水準。

客戶溝通方式與頻率



客戶滿意度

在客戶服務與回饋管理方面，聯德已建立完善之客戶溝通與品質回應機制，定期彙整品質數據、異常統計及客訴分析結果，作為產品改善與服務優化之重要依據。針對產品品質異常事件，公司即時啟動 8D 問題分析與改善流程，透過根本原因分析、改善對策制定及後續追蹤管理，降低相同問題再次發生之風險。對於具高品質或安全性要求之專案，亦安排專責人員負責專案管理與跨部門協調，確保客戶需求能即時回應與妥善處理。

2025 年度，聯德集團持續透過客戶滿意度調查了解客戶對產品品質、交期管理、技術支援及服務品質等面向之評價，並作為後續改善與管理優化之重要依據。2025 年度集團整體客戶滿意度平均達 94%，各主要子公司客戶滿意度結果如下：

公司別	聯德動能	聯德工業	聯德精材	聯德精密 (天津)	聯德滑軌
平均滿意度	97%	84%	98.36%	100%	89.41%

客戶肯定與合作成果

除客戶滿意度調查結果外，聯德亦持續獲得客戶對產品品質、交付能力及服務效率之肯定，子公司聯德精材於 2025 年度獲主要客戶頒發相關供應商獎項，顯示聯德集團於品質管理與客戶服務方面之表現獲得客戶認可。未來，我們將持續強化客戶關係管理與品質改善機制，持續提升客戶滿意度與長期合作價值。

博格華納全球化先鋒獎

子公司聯德精材於 2025 年參與博格華納渦輪增壓及熱能技術公司（BorgWarner Turbo & Thermal Technologies）供應商日活動，榮獲「全球化先鋒獎（Globalization Pioneer Award）」。該獎項肯定聯德持續推動全球化製造布局，透過北美、歐洲、亞洲及東南亞等地區之生產與服務據點，提供客戶更具彈性與即時性的製造支援能力，強化全球供應鏈合作與服務效率。

ZF Lifetec 傑出協作獎

子公司聯德精材於 2025 年度 ZF Lifetec 供應商日活動中，獲頒「傑出協作獎」。該獎項展現客戶對聯德於產品品質、交付能力及長期合作關係之肯定，亦反映雙方持續透過穩定合作、技術交流與供應鏈協作，共同提升產品與服務品質。



博格華納全球化先鋒獎



ZF Lifetec 傑出協作獎

隱私保護

聯德重視客戶、員工、供應商及合作夥伴之資訊安全與隱私保護，持續強化資訊安全管理制度與資料保護機制，以降低資訊外洩、未經授權存取及商業機密洩漏等風險。公司依循內部隱私權與資訊安全管理規範，明確禁止資料未經授權之使用、複製或外洩，並持續提升資訊安全管理能力與保護措施。

為有效保障客戶資訊與商業機密，聯德集團旗下汽車與精密沖壓相關子公司已通過 TISAX 資訊安全評鑑認證，並依據 ISO 27001 資訊安全管理制度要求，與客戶、員工及供應商簽署保密協議，明確規範技術、營運及人員相關資訊之保密責任與管理要求。

在資訊安全管理方面，聯德持續推動資訊系統化管理，逐步以系統化控管機制取代人工管理作業，強化資料存取控制與資訊安全管理效率。針對客戶圖紙、技術文件及機密資料，公司導入文件加密與權限管理機制，依據文件類型進行識別與加密管理，並透過部門權限與安全區域設定，限制僅授權部門可於內部安全環境中存取與流轉相關文件，以降低資訊外洩風險並強化商業機密保護，持續強化資訊安全風險管理與內部管理能力，確保客戶資料於設計、製造及交付等各階段均能獲得妥善保護。

截至 2025 年度，聯德未發生任何來自外部利害關係人或主管機關有關客戶隱私之重大申訴、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。

負責任行銷

在負責任行銷與客戶溝通方面，聯德重視誠信經營與資訊透明，持續要求各營運單位遵循相關法規、客戶要求及公司內部管理規範，確保產品推廣、報價及商務往來過程符合誠信與公平交易原則。聯德旗下汽車與精密沖壓相關子公司已建立產品報價與客戶管理作業機制，針對報價流程執行合規性審查，並安排相關人員定期接受教育訓練，以降低虛偽不實、誤導性資訊或損害客戶權益等風險。

產品與服務資訊標示

聯德產品主要為客戶委託開發之金屬零組件、模具及散熱相關產品，多屬工業用中間產品，並非直接銷售予一般消費者，故無一般消費性商品之公開標示需求。然而，我們仍依據法規要求及客戶規範，提供必要之產品資訊與品質管理文件，並確認所有交付產品皆依客戶要求完成材料與品質合規性確認。相關資訊包括測試報告、材料成分、尺寸檢驗及產品品質驗證資料等，以確保產品符合客戶與法規要求。

聯德提供之產品與服務資訊管理內容包括：



供應商與材料來源管理

依客戶需求提供原物料來源與供應商資訊，並配合衝突礦產及特殊材料管理要求。



限用物質管理

依據法規及客戶要求提供相關測試報告、材料聲明及產品合規文件。



產品安全與使用風險評估

於產品設計與開發階段納入安全性及組裝風險考量，並依需求提供相關技術建議與使用說明。

截至 2025 年度，聯德未發生任何違反產品與服務資訊標示、行銷傳播（包含廣告、促銷及贊助）相關法規或自願性規範之重大事件。

3.1.3 供應鏈及價值鏈管理

聯德集團以模具開發、精密沖壓、機構件組裝及熱管理模組為核心製造能力，建立涵蓋產品開發、原物料採購、生產製造至成品交付之垂直整合製造體系，產品廣泛應用於伺服器、通訊、車用電子、新能源車及電子設備等產業領域。

隨著全球供應鏈重組及客戶對永續管理要求日益提升，聯德持續強化供應鏈管理與全球營運協同能力，並逐步推動責任供應鏈管理機制，期望與供應商及合作夥伴共同提升品質管理、供應穩定性、資訊透明度及永續管理能力。依據產品生命週期及營運流程特性，聯德將整體價值鏈區分為上游、中游及下游三大環節，以系統性掌握各階段之營運活動及其對永續發展之影響。與前一報導期間相比，本公司價值鏈架構並無重大變動。

上游



原材料與零組件供應

- 以金屬原材料與關鍵零組件供應為主，涵蓋鋁、銅、不鏽鋼及電解板等金屬材料，以及熱管、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，聯德透過供應商評鑑、品質管理、原物料溯源及定期稽核等機制，持續強化供應鏈穩定性與管理能力，並逐步導入責任商業聯盟（RBA）供應商行為準則，推動責任採購與供應鏈永續管理。

中游



產品設計與製造

- 聯德具備完整之產品研發與製造能力，涵蓋模具設計、金屬沖壓、CNC 加工、模內鉚合、表面處理、散熱模組製造及智慧組裝等核心製程，並依客戶需求提供客製化設計與產品開發服務。各營運據點透過自動化設備、智慧製造及品質管理制度，持續提升生產效率、產品品質與交付穩定性，同時導入 MES、SAP 等數位化系統，串聯製程控制、品質檢驗及物流追溯機制，持續推動製程優化與資源效率提升。

下游



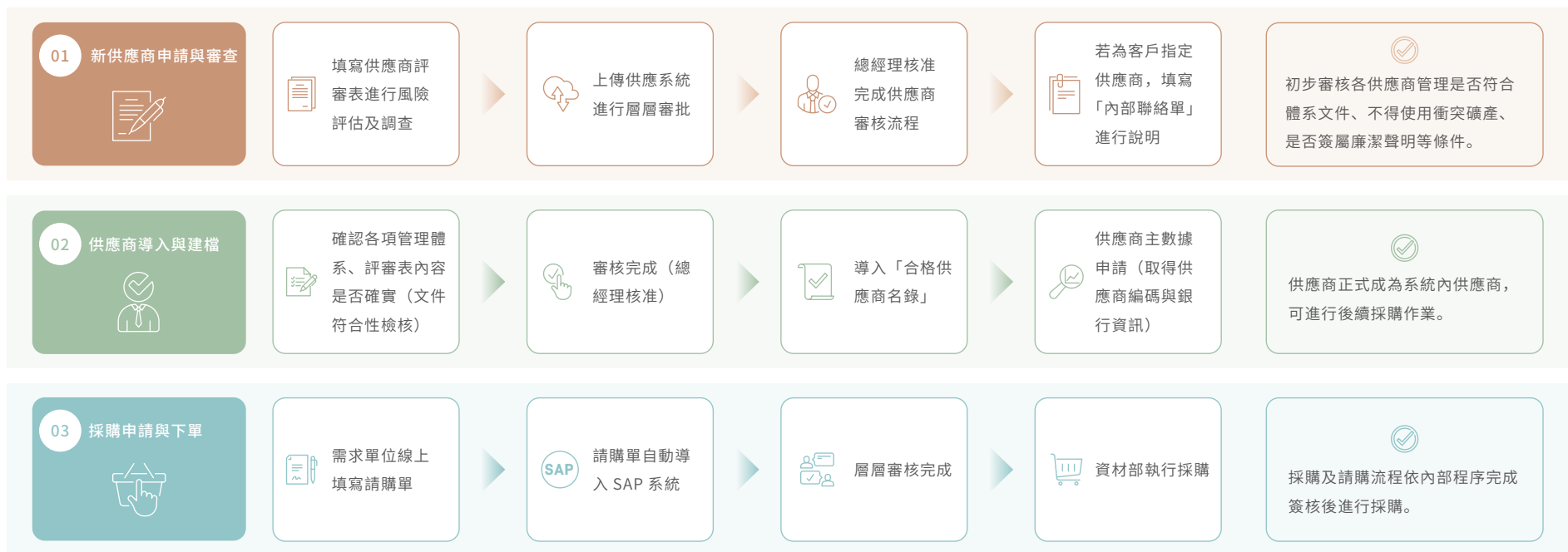
系統整合與客戶交付

- 聯德主要客戶涵蓋伺服器、通訊、車用零組件及新能源車等產業領域，並與全球客戶建立長期穩定合作關係。公司提供從機構件開發、散熱設計至模組組裝之整合型解決方案，具備 JDM / ODM 客製化開發能力，可依客戶需求提供產品設計、技術支援及在地化服務。

供應商管理

聯德重視供應鏈穩定性與責任供應鏈管理，持續建立完善之供應商管理與採購管控機制，透過供應商評選、導入審查、價格管理及定期評鑑等制度，降低供應鏈風險並提升供應品質與合作效率。公司主要供應商涵蓋金屬材料、模具材料、電子零件、加工件及設備供應商等，並以品質、交期、成本、技術能力及永續管理作為供應商評估的重要依據。

供應商管理流程圖



04 價格管理及比價定點



供應商報價（多
家詢價比價）



比價評估與議
價，確認推薦
供應商



管理階層審核
（項目定點確認）



價格建立與維護
（舊價失效、新
價生效）

- 重要項目定點需管理階層審核
- 留存比價紀錄與報價單經審核紀錄
- 建立價格及訂單號關聯管理

05 訂單執行與內部檢核



拋送採購訂單



供應商交貨



驗收 / 品質檢驗



對帳 / 付款

- 定期內部覆核採購價格與流程
- 多重檢核機制確保合規
- 降低採購風險與異常情形

新供應商導入

聯德建立標準化新供應商導入與審查流程，由權責部門進行前期市場調查與供應商評估，確認符合需求後提出申請，並經層級審核及管理階層核准後，始得納入合格供應商名錄。針對新供應商，公司依據供應商類型、產品特性及風險程度進行資格審查與管理評估，必要時執行現場稽核，以確保供應商具備穩定供貨與品質管理能力。審查內容主要包括：

審查項目

主要內容

公司基本資格

營業執照、相關許可文件、法規遵循情形及基本營運能力等。

品質與管理體系

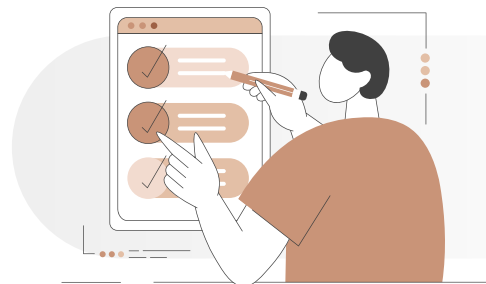
品質管理系統認證、特殊製程能力及相關管理制度是否符合客戶與公司要求。

風險評估

供貨能力、交期穩定性、法規遵循、品質風險及營運狀況等。

永續與責任管理

是否符合公司供應商管理要求，包含廉潔經營、衝突礦產管理及相關責任供應鏈規範等。



供應商建立及持續評估

聯德重視供應鏈品質與供貨穩定性，由採購部門負責供應商開發與前期資料蒐集，並由品保部門針對供應商之品質管理能力、產品品質及相關管理制度進行評估，確認符合公司要求後，始納入合格供應商名錄。公司持續透過供應商管理制度、品質檢驗及異常回饋機制，強化供應鏈管理能力與產品品質穩定性。

在製程管理方面，聯德透過 IPQC（製程中品質管制）持續監控供應商來料與製程品質，針對高風險或異常項目提高檢驗頻率，部分項目採 100% 檢驗方式進行確認。若於製程或成品階段發現供應商來料異常，公司將立即通知供應商進行改善與原因分析，並持續追蹤改善成效，以降低品質風險對生產之影響。此外，若發生不良品或需報廢情形，均須經品保部門判定與確認後，依內部流程執行報廢、重工或重新檢驗等處理程序，以確保產品品質與出貨穩定性。

責任供應鏈管理

聯德集團重視供應鏈之永續責任與風險管理，持續推動責任供應鏈管理機制，並要求供應商共同遵循企業社會責任原則及環境相關法規要求。公司於供應商導入、評選及合作過程中，逐步導入《RBA 責任商業聯盟行為準則》，內容涵蓋勞工權益、職業安全、商業道德及環境管理等面向，並透過承諾書簽署、供應商評鑑及風險管理機制，持續強化供應鏈永續管理能力。

截至 2025 年底，本報告書涵蓋範圍內之合作供應商共 824 家，其中已有 507 家完成供應商行為準則或相關責任承諾文件簽署，占整體供應商約 61.5%，顯示聯德持續推動責任供應鏈管理與永續採購之成果。

此外，部分供應商亦已通過第三方管理系統驗證，包括環境管理系統（ISO 14001）、職業安全衛生管理系統（ISO 45001）及品質管理系統（ISO 9001）等，以持續提升供應鏈管理能力與法規遵循水準。相關統計如下：

通過環境管理系統（如 ISO 14001）認證之供應商

126 家 (15.3%)

通過職業安全衛生管理系統（如 ISO 45001）

68 家 (8.3%)

通過品質管理系統（如 ISO 9001）

180 家 (21.9%)

月度績效考核及風險評估

聯德建立定期供應商績效考核機制，由品保部門每月透過供應商評點表執行績效評鑑，作為供應商管理、持續合作及改善追蹤之重要依據。評鑑項目涵蓋品質、交期、價格、配合度及環境管理要求等面向，綜合評估供應商之整體供應能力與管理表現。對於績效未達要求或於製程中發現品質異常之供應商，公司將即時進行異常回饋與改善要求，必要時要求供應商提出改善對策與追蹤報告，以持續提升供應品質與供應穩定性。

此外，資材單位每年亦依據供應商績效評分、品質與環境管理系統認證情形、法規遵循紀錄及供貨風險等因素，進行供應商風險分類管理，區分為高、中、低風險等級。針對高風險供應商，每半年至少執行一次實地稽核；中風險供應商則定期進行書面或現場稽核，並依據風險評估結果調整抽驗頻率與後續追蹤方式，以持續強化供應鏈風險管理能力。

為持續強化供應鏈風險管理，聯德建立供應商評估與風險分類機制，針對供應商品質管理、交期穩定性、法規遵循、環境管理及供貨風險等面向進行定期評估，並依據風險程度執行書面審查、現場稽核及後續改善追蹤。對於評鑑結果未達要求或存在較高風險之供應商，公司將要求提出改善計畫，必要時啟動輔導、限期改善或供應商調整機制，以降低供應鏈風險並維持供應品質穩定性。

在環境與社會責任管理方面，聯德逐步將 EHS（環境、健康與安全）及責任供應鏈要求納入供應商管理流程，包含環境管理、職業安全、勞工權益、商業道德及衝突礦產管理等議題。針對涉及金屬材料之供應商，公司亦持續進行衝突礦產調查與相關聲明管理，並要求關鍵供應商簽署商業保密、廉潔經營及企業社會責任等相關承諾文件，以落實負責任採購精神。

此外，為深化與供應商之合作關係並提升供應鏈永續管理能力，子公司聯德精材於 2025 年度首次舉辦供應商大會，針對品質管理、供應鏈合作、永續管理及 ESG 推動等議題進行交流與說明。透過供應商大會及日常溝通機制，公司持續向供應商傳達品質、交期、法規遵循及責任供應鏈等管理要求，並期望與供應鏈夥伴共同提升供應穩定性、品質管理能力及永續競爭力。



2025 年度召開供應商大會

2025 年度聯德亦持續推動在地採購策略，優先與各營運據點所在地之供應商合作，以降低運輸過程對環境之影響、提升供應鏈彈性，並促進區域經濟發展。本報告書所稱「在地供應商」，係指供應商註冊地位於各營運據點所在地區或同一國家之供應商；在地採購比率則以各公司年度採購金額作為計算基礎。

2025 年度，本報告書揭露範圍內各公司在地採購比率如下：

公司別	聯德動能	聯德工業	聯德精材	聯德精材(天津)	聯德滑軌
在地採購比率	24%	99.50%	99.43%	100%	92%

2025 年度，納入本報告範疇之實體共新增 50 家供應商，皆依循內部流程完成相關風險評估與管理作業。未來，聯德將持續優化供應鏈布局與在地採購管理機制，並推動供應商永續管理與責任供應鏈機制，逐步提升供應商行為準則簽署比例與永續管理覆蓋範圍，同時持續強化供應鏈風險管理、法規遵循及永續管理能力，以提升整體供應鏈韌性、透明度及永續競爭力，降低外部環境變動對營運之影響。

供應鏈風險管理

聯德持續關注供應鏈於環境、安全衛生、勞工權益及法規遵循等面向之潛在風險，並逐步建立供應鏈風險辨識與管理機制。針對部分高風險供應商，公司已開始進行環境與法規遵循相關審查，包含環保許可、污染防治及廢棄物管理等項目，並依據風險程度納入後續追蹤與稽核評估範圍。

此外，聯德亦持續透過供應商績效評估、製成品質追蹤及異常回饋機制，降低供應鏈可能產生之品質與交付風險。對於經評估具較高風險之供應商，公司將視實際情況規劃進一步訪查與改善追蹤作業，並依改善情形採取輔導改善、限期改善或調整合作關係等管理措施。

截至 2025 年底，聯德尚無供應商因重大環境或社會責任違規而遭終止合作。未來，公司將持續強化供應鏈風險管理與改善追蹤機制，逐步提升供應鏈管理韌性與永續管理能力。

3.1.4 創新與研發

為持續提升技術創新能力與高階製造競爭力，聯德旗下專責汽車與沖壓事業之子公司聯德精密材料（中國）股份有限公司，於 2025 年度攜手蘇州大學、崑山市工業技術研究院、蘇州市機械工程協會、崑山奧凱精密模具有限公司、盤起工業（大連）有限公司及歐瑞斯汽車系統（崑山）有限公司，共同成立「基於模具成型技術的汽車安全組件蘇州市創新聯合體」專案，專案期間自 2025 年 5 月至 2028 年 4 月。

子公司聯德精材於本專案中擔任領頭企業，負責整體技術整合、研發推動及產業應用協調，並結合產學資源，共同針對汽車安全組件之高精度模具設計、精密製造及智慧檢測等關鍵技術進行研發，期望提升汽車安全組件模具自主開發能力，逐步降低高階模具對進口技術之依賴。

截至 2025 年底，此專案已取得 50 萬人民幣政府補助資金，並正申報蘇州市創新聯合體指令性立項，未來若申報通過，預計可於專案結案後取得 200 萬人民幣獎勵資金。此外，相關新技術與產品應用已累計創造約 1,500 萬人民幣之營收，逐步展現技術研發與產業化成果。

聯德集團持續將技術創新視為企業長期競爭力的重要基礎，旗下子公司聯德精材承諾每年投入銷售額 4.5% 以上作為研發創新基金，持續投入模具技術、自動化製程、智慧檢測及車用安全組件等領域之研發，並透過產學合作與跨領域技術整合，推動高附加價值產品與智慧製造升級，強化企業永續發展與國際競爭力。同時，聯德集團位於中國之部分子公司亦已取得中國「高新技術企業」認定，透過研發成果轉化與持續技術創新，享有相關稅務優惠政策，並有效降低企業所得稅負擔，顯示技術研發與創新能力已逐步納入企業長期經營策略與核心競爭力發展方向。



蘇州市創新聯合體啟動大會



與合作夥伴共同參觀車間

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。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。

	2025	2024
董事會召開次數	6	6
董事平均出席率	97.62%	95.45%

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《誠信經營業務程序及行為指南》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。2025 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。2025 年安排之進修課程主題包含「2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰會論壇」、「邁向全球循環願景：GCP 架構與台灣產業循環實踐之路」及「永續資訊之揭露趨勢-IFRS S1 及 S2 永續揭露準則之發布、影響及因應」等，2025 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。

2025 年度董事績效評估作業採董事成員自評方式辦理，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，各項績效評估結果如下：

績效評估項目	評估方式	評分結果（百分制）
董事成員	董事成員自評	96.57
董事會		96.05
審計委員會	財會部依制度執行評估	93.03
薪資報酬委員會		92.89

整體評估結果顯示，公司治理制度運作良好，董事及各功能性委員會皆能有效履行職責並發揮專業監督功能。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，請參閱本公司年報相關章節。

董事會及高階經理人薪酬政策

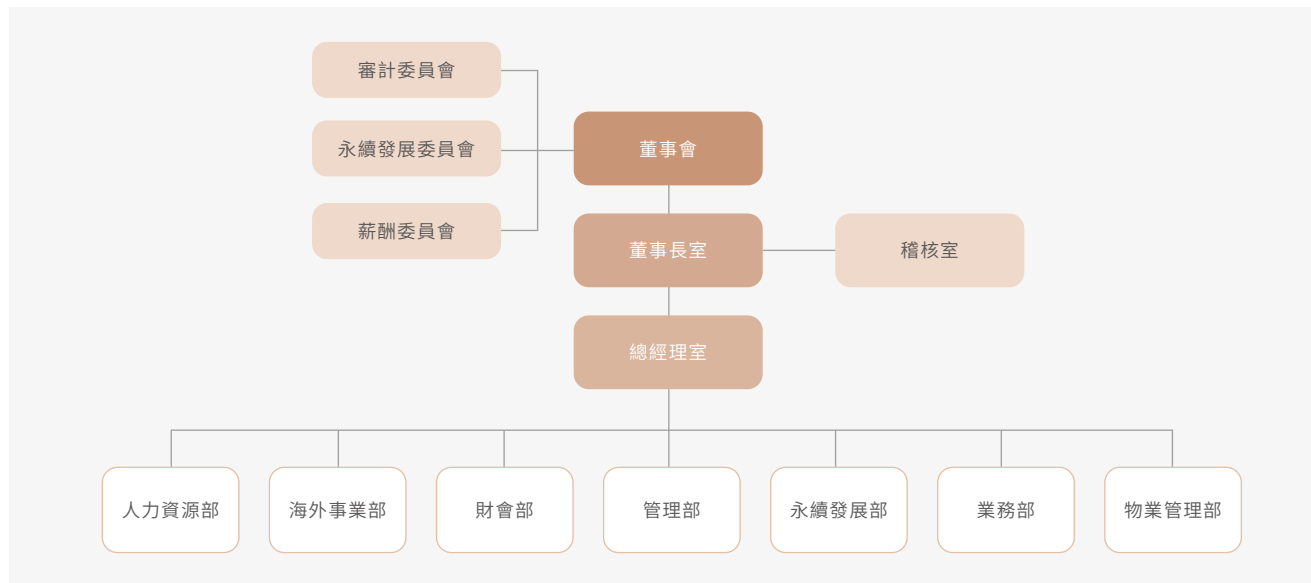
依據本公司章程、開曼群島相關法令及上市公司治理規範，公司得自當年度盈餘中提撥不超過 2% 之額度，作為董事酬勞分配，並綜合考量公司營運成果及董事個別貢獻度後，予以合理分配。相關分配提案經董事會決議後，報請股東會同意，並授權董事長視實際情況訂定發放時程。

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，2025 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	- 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 謝逸庭女士（原名：謝依霖）	100%	- 員工及董事酬勞分配 - 人員新聘任案 - 經理人年終獎金發放案
 審計委員會	- 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 謝逸庭女士（原名：謝依霖）	94.44%	- 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	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 余烱熾先生 資深財務協理 簡伊伶女士	100%	永續業務推動情形

3.2.2 誠信經營與法規遵循

誠信經營及反貪腐

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《誠信經營業務程序及行為指南》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定期接受誠信經營相關教育訓練，以持續提升公司治理與法規遵循意識。

各子公司亦依據營運需求訂定《商業道德規範控制程序》及《業務誠信控制程序》等相關制度，禁止員工收受回扣、不當餽贈或其他違反商業道德之行為，並要求員工遵循廉潔與誠信原則。中國子公司目前亦已將高風險環節管理納入相關內控制度，並透過會議、電子郵件及員工聲明簽署等方式，持續進行誠信政策宣導與行為要求傳達。

為進一步強化誠信治理，聯德於 2025 年度由總部制定並發行《全球員工誠信與職業道德協議》及《全球供應商誠信協議》，目前優先適用於台灣區營運據點，未來將視營運需求逐步推動至全集團。相關協議涵蓋反賄賂與反貪腐、勞工人權、保密與資料保護、利益衝突及法規遵循等內容，以持續深化員工及供應商之誠信與責任管理。

此外，聯德於 2025 年度同步制定《利害關係人申訴及檢舉政策》，建立正式之檢舉與申訴處理機制，提供員工、客戶、供應商及其他利害關係人保密且多元之通報管道，並明定案件受理、調查、申訴人保護及後續處理原則，以持續強化企業透明度與誠信文化。聯德除了於官網上設置吹哨者信箱外，於中國子公司設置電子郵件及電話等檢舉通報機制，並承諾保護檢舉人身份及避免任何報復行為；其他營運據點未來亦將逐步強化相關通報與調查機制，以提升全集團治理一致性。

針對反貪腐風險管理，聯德目前尚未建立跨據點統一之反貪腐風險識別機制，未來將持續強化整體風險管理架構，逐步整合反貪腐風險評估、教育訓練及監督管理制度，以提升全集團誠信經營管理能力。截至 2025 年底，聯德未發生重大貪腐、舞弊或違反誠信經營相關法規之事件。



法規遵循

為確保法規遵循落實於日常營運，本公司由公司治理單位負責統籌監督整體法遵管理作業，並透過內部稽核、主管教育訓練及制度審查等方式，持續降低法規風險並提升全集團法遵管理能力。2025 年度內，聯德未發生重大違反法規之事件，亦未因重大違規行為遭主管機關處以重大罰鍰或非金錢制裁，亦無需支付與當年度或過去年度相關之罰鍰。本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環境保護、職業安全、誠信經營、人權或財務揭露等重大法規議題，以及其對營運、財務或企業聲譽之影響程度。

報導期間內，部分海外子公司曾發生一般性行政裁罰案件，包括中國子公司因行政管理事項遭處約人民幣 11,500 元罰款，以及墨西哥子公司因海關貨物逾期提領而產生相關行政罰鍰。上述案件均未對公司營運、財務或企業聲譽造成重大影響，公司亦已完成相關改善與後續管理作業。

此外，截至本報導期間，聯德集團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重大訴訟案件，亦無已結案之相關重大法律行動紀錄。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。

投訴補救與申訴機制

聯德重視企業營運對環境、社會及人權可能造成之影響，並承諾針對經確認由公司直接或間接造成或促成之負面衝擊，採取適當之補救、改善與預防措施。若發生涉及員工權益、職場安全、供應鏈管理、環境影響或其他利害關係人權益受影響之情形，公司將依事件性質啟動調查、改善及後續追蹤機制，必要時提供合理補救、協商或改善措施，並同步檢討相關制度與作業流程，以降低類似事件再次發生之風險。

本公司已建立內部申訴、檢舉及通報機制，員工可透過人資窗口、電子郵件、意見信箱或其他內部管道反映相關問題；外部利害關係人亦可透過公司官網聯絡機制進行申訴或意見反映。所有案件均由相關權責單位進行受理、調查與處理，必要時提報管理階層或永續發展委員會進一步審查與追蹤。

除常規申訴處理程序外，聯德亦透過勞資會議、供應商評鑑、現場訪查及跨部門風險檢討等方式，持續強化問題預防、補救與改善管理。針對供應商違反勞動條件、RBA 規範或其他管理要求之情形，公司將要求限期改善，必要時啟動後續輔導、追蹤或合作調整機制，以持續降低供應鏈風險。

截至 2025 年底，聯德未接獲重大人權侵害、重大環境污染或重大供應鏈責任失當等需啟動重大補救機制之案件。期間內雖曾透過勞資溝通與內部申訴機制受理部分員工工作安排及流程改善建議，公司皆已完成溝通與改善處理，並持續優化相關管理制度與作業流程。

未來，聯德將持續強化申訴、檢舉及補救管理機制，提升案件處理透明度與回應效率，並逐步深化與利害關係人之溝通與參與，以持續強化企業責任治理與永續管理能力。



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，持續強化風險管理機制，以系統化方式辨識、評估及管理營運過程中可能面臨之各類風險，提升集團面對外部環境變動與不確定因素之營運韌性。公司定期進行風險評估與檢討，針對可能影響營運穩定及利害關係人權益之重大風險議題，包括法規遵循、環境安全、資訊安全、營運持續、人力資源及供應鏈管理等面向，進行風險辨識、分級管理及改善追蹤。

本公司董事會為風險管理最高監督單位，負責督導整體風險管理政策、制度及執行情形，並授權審計委員會協助監督風險管理機制與內部控制制度之運作。公司設有獨立稽核單位，由專責稽核人員依年度稽核計畫執行查核作業，檢視各項制度、作業流程及內部控制措施之適切性與有效性，並將稽核結果定期提報審計委員會及董事會。針對查核發現之異常事項，相關單位須依規定期限完成改善，並由稽核單位進行後續追蹤與複查，以確認改善成效。

此外，聯德亦持續推動各部門自我檢核與風險管理機制，透過日常管理、內部控制及跨部門溝通，強化第一線風險辨識與預防能力，持續提升整體營運管理效率與組織控制韌性。

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 - 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	- 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 - 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。	人資管理部 管理部 各事業單位	- 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 - 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	- 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 全球主要央行利率政策造成匯率波動	財會部	- 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 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	- 落實 ISO27001 資訊安全管理系統，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 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	- 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 - 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	- 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 ISO14064-1 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放量。

3.3.2 資訊安全管理

資訊安全政策

聯德重視資訊安全與客戶資料保護，致力於建立完善之資訊安全管理制度，以保障產品與服務於研發、製造、營運及交付過程中的資訊安全，防範未經授權之存取、洩漏、竄改、毀損或其他資安風險事件，並降低因資訊系統異常、網路攻擊或天然災害所造成之營運衝擊。本公司依循資訊安全管理制度及客戶要求，持續強化資訊資產之機密性、完整性及可用性，並逐步導入國際資訊安全管理標準及相關管理機制，以提升整體資安治理能力與營運韌性。2025 年度未發生重大資訊安全事件，亦未發生客戶資料外洩、遺失或侵犯客戶隱私之情事。

聯德部分營運據點已導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統，並透過定期內部稽核、第三方驗證及持續改善機制，確保資訊安全管理制度之有效運作。中國主要生產據點亦已取得 TISAX 資訊安全認證，持續強化車用產業供應鏈資訊安全管理能力。

TISAX 資訊安全評估情形

公司名稱	評估範疇編號	評估發布日期	有效期限
聯德精密材料 (中國) 股份有限公司	S9FM7L	2025/12/15	2028/11/07
聯德精密機械 (天津) 有限公司	S9FM7L	2025/12/15	2028/11/07

註：TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) 為汽車產業供應鏈資訊安全評估機制，評估結果由 ENX Association 管理。本公司相關評估結果有效至 2028 年 11 月 7 日。

ISO 27001 驗證情形

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



資安治理與管理機制

聯德由資訊管理單位負責資訊安全制度之規劃、執行及維護，並設立資訊安全管理委員會，由總經理擔任主任委員，負責督導資訊安全管理制度、技術標準及維運作業之推動與執行。公司透過資訊安全管理程序、資訊安全事件管理程序及業務持續管理程序等制度文件，建立資訊安全管理架構，並依據營運需求持續強化資訊資產保護與風險管理機制。各營運據點依據資訊安全風險及營運需求，推動權限管理、資料保護、網路安全、設備管理及資安事件應變等相關措施，以提升資訊安全管理效能與營運韌性。

2025 年度，聯德持續強化資訊安全管理措施，包括：

1

新進員工資訊安全教育訓練
及個人資料保護宣導



2

特權帳號與系統
權限定期盤點



3

落實最小權限
管理原則



4

建立資訊資產分級
管理制度



5

導入機密資料加密
及傳輸保護機制



6

執行定期資料備份
與異地備援管理



7

強化釣魚郵件防範
及資安宣導活動



8

定期進行資訊安全風險評估
及管理系統稽核



資訊安全文化與教育訓練

聯德持續提升員工資訊安全意識，透過新人訓練、資訊安全教育課程、個資保護宣導及釣魚郵件防範宣導等方式，建立全員資安文化。2025 年度全集團共完成 574 人次資訊安全教育訓練，累計訓練時數達 1,000 小時，並無違反資訊安全規定之懲處案件。

項目	單位	2025 年度成果	2024 年度成果
資訊安全教育訓練人次	人	574	440
資訊安全教育訓練時數	小時	1,000	634
資安違規懲處案件	件	0	0



資訊安全教育訓練

定期辦理資訊安全教育訓練，提升員工資安意識與風險辨識能力，強化資訊資產保護及資料安全管理。

資安事件管理與營運持續

聯德依據資訊安全事件管理程序建立資安事件通報、分級及應變處理機制，當發生異常事件時，由相關人員依規定進行事件通報、分析評估及應變處置，並視事件等級啟動後續追蹤與改善措施。2025 年度未發生重大資訊安全事件。期間總部曾因台電停電導致系統服務短暫中斷，惟於復電後即恢復正常運作，未發生資料遺失、資料毀損或營運重大影響情形。

為確保關鍵系統與業務持續運作，各營運據點定期執行災害復原及資安事件應變演練。2025 年度，中國子公司完成局域網路中斷及廣域網路中斷演練，台灣據點則完成網路病毒攻擊應變模擬及營運持續演練，以驗證資訊系統備援能力及事件應變機制之有效性。

未來，聯德將持續強化資訊安全治理、資料保護及營運持續管理能力，並逐步提升全集團資訊安全管理成熟度，以因應數位化發展及日益複雜之資安風險挑戰。



3.4 經營能力

3.4.1 財務表現

2025 年度，聯德集團合併營收為新台幣 6,275,379 仟元，較 2024 年度之 5,682,176 仟元成長 10.4%。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	2025 年度	2024 年度 (重編後)	2024 年度 (重編前)
營業收入	6,275,379	5,682,176	5,799,711
營業淨利	403,335	547,129	560,084
稅後淨利	128,985	401,977	401,977

單位：新台幣仟元

註：因配合 2024 年度財務報表重編，本報告書部分經濟績效相關數據已依重編後財務報表進行調整，以確保資訊一致性與正確性。完整財務績效請詳本公司 2025 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 2025 年度直接經濟價值產出與分配情形說明：

項目	2025(仟元)	說明
合併營收	6,275,379	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	4,925,968	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）	93,616	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）	59,874	經董事會決議，2025 年度擬發放現金股利總額。
社區投資與公益支出	155	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，詳細內容請詳本報告書 5.4 章節。
留存的經濟價值（稅後淨利）	128,985	歸屬母公司業主之稅後淨利。

聯德集團於 2025 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，取得財政補貼並認為其他收入，金額為新台幣 15,130 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。

國家別援助說明

2025 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

聯德集團嚴格遵循各營運據點之稅務法規，致力維持良好納稅紀錄，以支持社會經濟穩定與企業永續發展。在稅務管理上，建立完善之稅務申報控管機制，確保申報作業之即時性與正確性，秉持誠信與透明原則，定期檢視及評估稅務風險，並配合主管機關查核。對於適用之租稅優惠政策，經審慎評估並依法申請，且充分揭露相關資訊，以兼顧法令遵循與企業長期發展。

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	2025 年度	2024 年度 (重編後)	2024 年度 (重編前)
稅前淨利	306,761	518,699	534,012
所得稅費用	93,616	104,517	104,867
有效稅率 (%)	30.52	20.15	19.63
已支付所得稅	85,517	60,410	60,410
現金稅率 (%)	27.88	11.65	11.31

單位：新台幣仟元

註：因配合 2024 年度財務報表重編，本報告書部分經濟績效相關數據已依重編後財務報表進行調整，以確保資訊一致性與正確性。完整財務績效請詳本公司 2025 年度合併報告。

3.4.3 政策影響力

聯德重視與政府機關、產業組織及專業團體之交流合作，積極參與各類產業協會及公協會組織，透過產業交流、專業研討及政策資訊分享等方式，掌握國內外產業發展趨勢、法規動態及永續發展議題，並作為公司經營策略、風險管理及永續發展推動之重要參考依據。聯德參與相關組織之主要目的，在於促進產業技術交流、人才培育、產業升級及永續發展合作，並透過產業平台了解政府政策方向與市場發展趨勢，強化企業競爭力與永續經營能力。

聯德集團 2025 年參與之主要組織與協會

類別	參與組織或協會	
技術與產業發展	台灣區電機電子工業同業公會 蘇州市機械工程學會	台北市電腦商業同業公會 昆山市青年科技人才協會
企業經營與產業交流	台灣上市櫃公司協會	中華民國三三企業交流會
產業推廣與市場發展	台灣電動智能自行車協會	

透過上述組織之參與，聯德持續汲取產業專業知識與外部意見，並配合政府及產業界推動數位轉型、低碳製造、技術創新、人才培育及責任供應鏈管理等永續相關議題。2025 年度，聯德未參與任何政治獻金、遊說活動或重大公共政策倡議，相關參與均以產業交流、專業合作及產業發展推動為主要目的。未來，聯德將持續透過產業組織與專業平台之參與，深化與產官學研各界之合作，共同推動產業升級與永續發展，並持續提升企業長期競爭力與社會價值。



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	- 高耗能設備造成能源消耗增加 - 再生能源使用比率不足 - 溫室氣體排放量增加 - 氣候變遷相關法規風險	聯德重視能源管理與氣候變遷因應，持續推動能源效率提升、再生能源導入及溫室氣體管理，並承諾逐步建構自主碳管理能力，以降低營運對環境之衝擊，朝低碳營運目標邁進。	- 逐步導入 ISO 50001 能源管理系統及 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與查證機制。 - 子公司聯德精材完成全廠區屋頂太陽能發電系統建置，提升再生能源使用比例。 - 台灣總部及子公司聯德精材全面導入 LED 節能照明設備。 - 進行多項環境投資，詳細內容請詳本報告書中環境投資。	- 每年定期彙整能源使用及溫室氣體排放數據，並追蹤改善成效。 - 定期向管理階層報告能源及碳管理績效。 - 相關績效資訊於永續報告書中公開揭露，回應利害關係人關注。
廢棄物管理	- 廢棄物處理不當造成環境污染風險 - 未符合廢棄物管理相關法規要求 - 資源使用效率不足	聯德承諾落實廢棄物管理及資源循環利用，持續推動污染預防、合法清運及妥善處理機制，降低營運活動對環境之影響。	- 定期辦理環境保護及廢棄物管理相關教育訓練。 - 逐步推動 ISO 14001 環境管理系統。 - 依據法規進行廢棄物分類、貯存、清運及申報作業。 - 執行危險廢棄物洩漏應變演練及環境風險管理。 - 與合格清運及處理廠商合作，確保廢棄物合法處置。	- 定期追蹤廢棄物產生量、回收量及處理流向。 - 每季執行污水檢測及環境監測作業。 - 設定年度廢棄物管理及資源回收目標，定期檢討執行情形。 - 相關環境績效資訊於永續報告書中公開揭露。

4.1 環境政策

聯德秉持環境保護與永續發展理念，承諾遵循各營運據點所在地之環境、能源及氣候相關法規要求，並將環境管理融入企業營運決策與日常管理流程中。公司持續推動節能減碳、污染防治、資源循環利用及溫室氣體管理等工作，逐步降低營運活動對環境造成之影響，朝向低碳營運與永續發展目標邁進。

環境管理方針

聯德環境管理以法規遵循、污染預防、持續改善及資源效率提升為核心原則，並透過環境管理制度與具體行動方案落實相關承諾：

- 持續進行環境法規適法性檢視，確保各項營運活動符合最新法令規範及客戶要求。
- 透過內部稽核、管理審查及第三方驗證機制，持續提升環境管理制度之有效性。
- 逐步於各營運據點導入 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查與查證機制，強化環境與氣候管理能力。
- 推動節能減碳及再生能源應用，透過太陽能發電設備、LED 照明汰換及能源效率改善等措施，降低能源消耗及溫室氣體排放。
- 落實廢棄物管理、污染防治及資源循環利用，持續降低營運活動對環境之影響。
- 關注氣候變遷風險與國際永續發展趨勢，持續提升企業環境管理績效與永續競爭力。

ISO 14001 環境管理系統推動情形

為持续提升環境管理績效，聯德逐步於各營運據點導入 ISO 14001 環境管理系統，透過系統化管理方式落實法規遵循、污染預防及持續改善，並藉由第三方驗證確保管理制度之有效運作。截至 2025 年底，本報告書涵蓋範圍內公司取得 ISO 14001 驗證情形如下：

公司名稱	發證日期	有效日期
聯德精密工業股份有限公司	2023/09/26	2026/09/25
聯德動能股份有限公司	2024/06/01	2027/05/31
聯德精密材料 (中國) 股份有限公司	2023/04/29	2026/04/28
聯德精密機械 (天津) 有限公司	2023/05/30	2026/05/29
昆山聯德滑軌科技有限公司	2025/06/18	2028/06/17



2025 年度環境推廣活動成果

聯德持續透過教育訓練及宣導活動提升員工環境保護意識，並將永續發展理念融入日常營運管理。2025 年度，各主要營運據點持續設置 ESG 宣導看板及環境政策公告，並透過內部宣導、節能倡議及環境相關活動，提升員工對節能減碳、資源循環及環境保護議題之認知與參與度，共同推動企業永續發展目標。

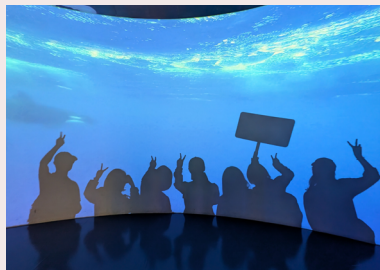
為深化員工對環境議題之關注與參與，聯德於 2025 年度持續推動多項環境教育及倡議活動，鼓勵同仁將永續理念落實於日常工作與生活中，相關活動成果如下：

守護海洋環境－基隆海科館淨灘活動

為提升員工環境保護意識並實踐企業社會責任，聯德於 2025 年舉辦海岸淨灘活動，號召員工前往基隆國立海洋科技博物館周邊海岸共同參與環境清潔行動。本次活動共計 34 位員工參與，累計清理海岸廢棄物達 212 公斤，以實際行動守護海洋生態環境，減少海洋廢棄物對自然環境之影響。

活動開始前，由基隆海科館專業講師進行環境教育課程，向參與同仁介紹當地海岸生態環境、海洋廢棄物對生態系統造成之影響，以及淨灘活動應注意事項。同時說明廢棄物分類原則、垃圾秤重方式及淨灘成果統計方法，協助同仁了解海洋垃圾來源及後續處理流程，進一步提升環境保護知識與永續意識。

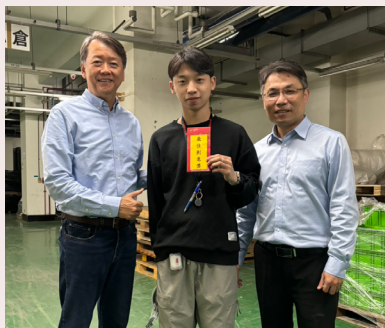
淨灘活動結束後，現場依據垃圾種類進行分類與秤重統計，並安排員工自由參觀海科館及周邊園區，透過寓教於樂的方式深化對海洋保育及環境永續議題之認識，同時促進跨部門交流與團隊凝聚力。聯德期望透過實際參與環境保護行動，將永續發展理念融入企業文化，鼓勵員工於工作及日常生活中共同實踐環境保護。



響應 Earth Hour — 世界關燈一小時活動

聯德持續關注氣候變遷及節能減碳議題，於 2025 年度響應全球 Earth Hour（地球一小時）活動，透過關閉非必要照明設備、推廣自備環保餐具及舉辦綠色穿搭日等系列活動，鼓勵員工以實際行動支持低碳生活與環境永續。

活動期間，向台灣區各營運據點員工宣導，共同響應關燈一小時倡議，藉此提升員工對能源使用及氣候變遷議題之重視；同時透過綠色穿搭活動，強化員工對環境保護與永續發展理念之認同。此外，公司亦推動自備環保餐具及環保杯行動，鼓勵同仁減少一次性用品使用，落實減塑及資源循環理念。透過多元且具參與性的活動設計，聯德持續將節能減碳及環境保護觀念融入企業文化，與員工共同實踐永續生活方式。



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 2025 年完成全廠房太陽能板設置作業，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。	• 累積太陽能板裝置容量 1,888.5 KW • 累積太陽能發電板面積 11,860 平方公尺 • 預計年發電量達 210 萬度，累計發電量 371 萬度 • 每年預計減少二氧化碳排放量 1,524 噸 CO₂e
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	• 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	154,000 RMB	• 累計更換 12 台堆高機 • 可節省每年約 3,600 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	• 累計汽車充電樁 10 個 • 累計電動機車充電設備 100 個

投資類型	說明	投資起始年度	累計投資額	創造之效益
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	• 累計更換 6 座路燈照明設備
全廠區使用 LED 照明設備	為提升能源使用效率並降低營運過程之能源消耗，子公司聯德精材汰換傳統照明設備改為高效率 LED 燈具。2025 年已完成全廠區照明設備更換作業，涵蓋辦公區域、生產車間、倉儲空間及公共區域等場所	2025	24,100 RMB	• 累計完成全廠區照明設備汰換 • 年節電量約 14,000 度 • 降低照明設備維護及更換成本
建置高標準汙水處理水洗線	為強化製程廢水管理並提升環境保護效能，子公司聯德精材導入高標準污水處理及水洗線系統，並依據政府核定之污水排放標準規劃相關處理設施，有效降低營運活動對環境之影響。	2025	400,000 RMB	• 建置高標準污水處理及水洗線系統 1 套 • 強化製程廢水處理能力，確保排放水質符合政府法規要求 • 導入即時在線監測機制，提升環境風險管理能力

環境申訴管道

聯德重視利害關係人對環境議題之意見與建議，於公司官方網站及永續報告書中設置聯絡窗口，作為客戶、員工、股東、供應商、政府機關、社區及其他利害關係人之溝通管道。針對接獲之環境相關意見、申訴或建議，公司將依循內部管理程序進行評估、處理及回應，並視案件性質採取必要改善措施。

4.2 氣候風險管理

聯德重視氣候變遷對企業營運所帶來之風險與機會，並將氣候相關議題納入風險管理與經營決策機制中。董事會為氣候風險管理之最高監督單位，負責督導相關管理方向；管理階層則負責風險與機會之識別、評估及因應措施規劃，並定期追蹤執行情形。

本公司持續關注國際氣候趨勢、法規變化及客戶減碳要求，評估氣候相關風險與機會對營運、供應鏈及財務之潛在影響，並透過節能減碳、溫室氣體管理、再生能源導入及製程改善等措施，持續提升企業氣候韌性與永續競爭力。

氣候相關風險與機會辨識結果

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。	預期原料成本波動加大，導致成本支出上升。	- 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。	- 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	- 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。
中期	客戶減碳與供應鏈管理要求提高	國際客戶逐步要求供應商揭露碳排放資訊、產品碳足跡及減碳目標，若無法符合要求，可能影響接單機會及市場競爭力。	- 增加碳盤查、查證及產品碳足跡管理成本。 - 可能影響客戶合作機會及市場競爭力。	- 推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與查證。 - 建立碳排放管理機制。 - 持續提升能源效率及減碳績效。
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。	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。	- 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	再生能源與能源效率提升	透過建置太陽能發電系統、導入節能設備及提升能源使用效率，降低營運過程之能源消耗及溫室氣體排放。	- 降低能源成本及未來碳費衝擊。 - 提升企業低碳競爭力及客戶合作機會。
中期	低碳技術與產品創新	持續投入模具技術、自動化製程及低碳製造技術研發，並建立產品碳足跡管理能力，以滿足客戶減碳需求及市場趨勢。	- 提升產品附加價值及市場競爭力。 - 拓展新能源車、伺服器及綠色製造等市場商機。

為因應氣候變遷帶來之風險與挑戰，聯德於 2025 年度完成台灣總部及聯德動能 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證、聯德精材全廠屋頂太陽能系統建置並取得國家級綠色工廠認證，以及台灣總部及聯德精材全面導入 LED 節能照明設備。未來將持續推動能源效率提升、再生能源應用及碳管理機制，強化企業氣候韌性與低碳競爭力。



4.3 能源管理與溫室氣體排放

能源使用政策

聯德能源使用以電力為主要能源來源，另有少量柴油及汽油等燃料應用於部分營運活動。為降低能源消耗及溫室氣體排放對環境之影響，聯德承諾持續推動能源管理及節能減碳措施，並將提升能源使用效率、導入再生能源及強化碳管理能力列為重要管理方向。具體行動包括建置太陽能發電系統、汰換 LED 節能照明設備及優化生產製程等，以降低能源使用強度及碳排放量。未來將持續透過能源管理、再生能源導入及節能技術改善等方式，逐步提升能源使用效率，朝低碳營運及永續發展目標邁進。

為強化能源管理制度，聯德逐步導入 ISO 50001 能源管理系統，透過能源使用監測、耗能設備分析及節能改善專案推動，持續提升能源使用效率。營運據點定期檢視能源使用情形及改善成果，並透過經驗分享與持續改善機制，強化整體能源管理績效。截至 2025 年底，本報告書涵蓋範圍內公司取得 ISO 50001 驗證情形如下：

公司名稱	發證日期	有效日期
聯德精密材料 (中國) 股份有限公司	2023/06/25	2026/06/24

聯德亦持續關注能源管理及溫室氣體管理趨勢。雖然目前依台灣主管機關規定，上市櫃公司能源使用及溫室氣體揭露範圍主要以範疇一及範疇二排放為主，聯德已提前因應法規要求及客戶對碳管理之期待，積極推動溫室氣體盤查與查證工作。2025 年度，聯德除持續依據法規要求進行能源使用及溫室氣體排放盤查外，亦提前完成總部及台灣區子公司聯德動能之 ISO 14064-1 溫室氣體查證作業，建立碳排放數據管理及盤查能力。未來將持續依循法規發展及集團永續發展規劃，逐步擴大溫室氣體管理範圍，強化能源與碳排放管理能力，以提升企業氣候韌性及永續競爭力。

能源使用量

能源類別	單位	2025	2024
電力	度 (kWh)	11,240,454.37	12,563,501.98
	千兆焦耳 (GJ)	40,465.64	45,228.61
	度 (kWh)	2,117,326.80	1,603,270.4
	千兆焦耳 (GJ)	7,622.38	5,771.77
汽油	公升	32,793.54	50,828.73
	度 (kWh)	289,239.03	483,620
	千兆焦耳 (GJ)	1,041.52	1,739.36
柴油	公升	4,856.93	8,540.41
	度 (kWh)	48,763.54	91,646
	千兆焦耳 (GJ)	175.58	329.69
非再生能源總用量	度 (kWh)	11,578,456.94	13,138,767.98
再生能源總用量	度 (kWh)	2,117,326.80	1,603,270.4
再生能源佔總能源比率	%	15.46	10.88

註 1：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) 與千兆焦耳 (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。

註 2：2025 年度能源消耗量係依環境部公告之 114 年度溫室氣體排放係數管理表所列燃料低位熱值進行換算，其中車用汽油熱值為 7,586 kcal/L，柴油熱值為 8,636 kcal/L；電力則依 1 kWh = 0.0036 GJ 進行換算。

聯德集團於 2025 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（SO_x）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（SO _x ）	汽油	32,793.54	0.49
	柴油	4,856.93	0.08
合計 SO _x 排放			0.57

2025 年度汽油及柴油使用所產生之硫氧化物（SO_x）排放量約為 0.57kg。計算係依燃料使用量、燃料密度、硫含量及硫轉換為二氧化硫之分子量比例推估；硫含量以車用汽柴油硫含量管制上限 10 mg/kg 作為估算基礎。本年度無氮氧化物（NO_x）、持久性有機污染物（POPs）、有害空氣污染物（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，後續將持續優化盤查方法。

績效指標	單位	2025	2024
單位營收用電量	百度 / 百萬營收	21.29	24.43
可再生能源用電量占比	%	15.85	11.32

註 1：本指標係以永續報告書統計範圍內公司之用電量，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，未來將逐步統一統計邊界以提升可比性。

註 2：2024 年度部分財務數據因財務報表重編而有所調整，惟調整幅度有限，為維持與前期永續報告書揭露資訊之一致性及可比性，本報告書之 2024 年度強度指標仍沿用前期揭露數據。

溫室氣體排放

面對全球氣候變遷挑戰及各國碳管理法規日益趨嚴，企業需持續降低營運過程所產生之溫室氣體排放，以降低對環境之影響並提升企業競爭力。聯德服務產業涵蓋伺服器、通訊設備、車用電子及新能源車等領域，客戶對供應鏈碳管理及低碳製造能力之要求日益提高。若溫室氣體排放量持續增加，除可能面臨未來碳費（稅）成本增加外，亦可能影響客戶合作機會及市場競爭力。

為因應氣候變遷風險及利害關係人期待，聯德持續推動溫室氣體盤查與管理作業，並依據盤查結果研擬短、中、長期減碳措施，透過能源管理、再生能源導入及製程改善等方式，逐步降低營運活動對環境之影響。

聯德自 2023 年起逐步建立溫室氣體管理機制，並依據 ISO 14064-1 標準進行排放量盤查與管理。2025 年度，總部及台灣區子公司聯德動能已完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查第三方查證作業，持續強化碳排放數據管理能力與資訊透明度。未來將依循法規要求及集團永續發展規劃，逐步提升溫室氣體管理範圍及盤查品質，以強化氣候風險管理能力。



範疇一與範疇二溫室氣體排放

聯德依據 ISO 14064-1 標準執行溫室氣體盤查，盤查邊界採營運控制法（Operational Control Approach）界定，涵蓋本報告書揭露範圍內部分營運據點之範疇一及範疇二排放來源。以下為 2025 年度溫室氣體排放情形及盤查方法說明：

範疇別	單位	2025	2024
範疇一		670.25	582.02
範疇二	公噸 CO ₂ e	5,789.83	6,119.24
合計		6,460.08	6,701.26

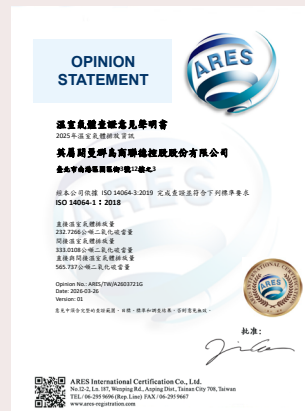
註 1：本表所揭露之溫室氣體排放數據係依本年度完成盤查之營運據點進行彙整。聯德工業（LGI）及聯德精密（天津）尚未納入本年度溫室氣體盤查範圍，相關數據未包含於本表統計結果中。

註 2：2024 年度與 2025 年度溫室氣體盤查範圍並不完全一致，因此相關數據主要作為各年度排放現況揭露，不宜直接作為減量績效比較依據。

2025 年度聯德範疇一及範疇二溫室氣體排放總量為 6,460.08 公噸 CO₂e。由於 2024 年度與 2025 年度溫室氣體盤查涵蓋範圍有所差異，部分據點納入及排除情形不同，因此兩年度排放總量不宜直接比較增減變化。聯德目前正逐步擴大溫室氣體盤查與查證範圍，未來將持續依據法規要求及集團永續發展規劃，逐步納入更多營運據點，提升盤查邊界完整性與數據可比性，並透過能源管理、再生能源導入及製程優化等措施，持續強化溫室氣體管理能力。

盤查方法與說明

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（CO ₂ ）、甲烷（CH ₄ ）、氧化亞氮（N ₂ O）以及氫氟碳化物（HFCs）。未包含 PFC、SF ₆ 或 NF ₃ 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 CO ₂ 排放。
基準年與基準量	2025 年度為本公司首次完成總部及台灣區子公司聯德動能 ISO 14064-1 第三方查證作業，目前尚未設定集團溫室氣體減量基準年。未來將視盤查邊界及管理機制成熟度逐步建立基準年制度。 台灣地區主要參考環境部溫室氣體排放係數管理表及台灣電力公司公告之電力排放係數；中國地區則參考當地主管機關公告之電網排放係數及相關官方資料。全球暖化潛勢值（GWP）採用 IPCC AR6（第六次評估報告）100 年時間範圍。
所用排放係數與 GWP 來源	本次盤查採營運控制法（Operational Control Approach）界定組織邊界，涵蓋本報告書揭露範圍內由聯德實際營運控制之據點及設備。惟聯德工業（LGI）及聯德精密（天津）尚未納入本年度溫室氣體盤查範圍，相關數據未列入本次統計。
排放邊界與計算方法	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。 台灣總部及聯德動能之溫室氣體盤查資料已依據 ISO 14064-1:2018 標準完成第三方查證，查證機構為亞瑞仕國際驗證股份有限公司。中國據點則依據 ISO 14064-1 標準執行溫室氣體盤查與管理，尚未納入本年度第三方查證範圍。
查證情形	



台灣總部及聯德動能完成 2025 年度 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查第三方查證。

溫室氣體排放物種及績效指標

績效指標	單位	2025
單位營收之排放量（噸 CO ₂ e/ 百萬元新台幣）	1.03	1.16

註：本指標係以永續報告書統計範圍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。

註：2024 年度部分財務數據因財務報表重編而有所調整，惟調整幅度有限，為維持與前期永續報告書揭露資訊之一致性及可比性，本報告書之 2024 年度強度指標仍沿用前期揭露數據。

本報告書能源消耗量、溫室氣體排放量及其他環境績效指標之計算，主要參考以下資料來源：

- IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories
- 環境部「溫室氣體排放係數管理表」及相關公告資料
- 環境部事業溫室氣體排放量資訊平台
- 台灣電力公司公告之電力排放係數
- 各營運據點所在地主管機關公告之能源熱值、排放係數及相關統計資料

能源轉型

面對全球氣候變遷挑戰及淨零轉型趨勢，聯德持續關注再生能源發展與低碳營運議題，並將能源轉型納入環境永續發展策略中。公司以提升能源使用效率、推動再生能源應用及降低溫室氣體排放為主要方向，逐步建構低碳營運模式，強化企業氣候韌性與永續競爭力。

聯德以「自發自用」為再生能源推動核心策略，透過出租廠房屋頂設置太陽能發電設備，善用閒置空間擴大綠電產能，並與專業再生能源業者合作，提升再生能源使用效益。截至 2025 年底，集團累計太陽能裝置容量達 1,888.5 kW，太陽能板設置面積達 11,860 平方公尺，預計每年可產生約 210 萬度綠電。截至報導期間，累計發電量已達 371 萬度，其中大部分供廠區自用，有效降低外購電力需求及營運碳排放量。

依據發電效益估算，現有太陽能系統每年可減少約 1,524 公噸 CO₂e 排放量，除有助於降低氣候變遷衝擊外，亦強化企業能源自主能力及低碳競爭力。未來，聯德將持續評估各營運據點再生能源導入可行性，並結合能源管理、節能設備汰換及製程優化等措施，逐步提升再生能源使用比例與能源使用效率，落實低碳轉型目標。



子公司聯德精材完成全區廠房太陽能板設置作業



4.4 水資源管理

聯德主要製程以金屬沖壓、模具製造及組裝作業為主，整體用水需求相對有限。各營運據點用水以員工生活用水、廠務設施用水及冷卻水塔補充用水為主，未涉及大量取用地表水、地下水或海水等水資源。經內部盤點與評估，目前本報告書涵蓋範圍內各營運據點之取水來源皆為當地市政自來水，且營運據點未位於高水資源壓力地區，對當地水資源及生態環境之直接衝擊相對有限。儘管整體用水量不高，聯德仍持續推動水資源管理，定期蒐集及檢視各據點用水數據，並透過設備維護、異常用水監控及員工節水宣導等方式，提升用水效率與資源管理能力。

取水源	單位	2025	2024
自來水	立方公尺	53,309.09	53,303.73

註 1：本報告所揭露之用水量數據係依據本報告書涵蓋範圍進行彙整，相關涵蓋單位請參閱「報導範疇與邊界」章節。

2025 年度聯德總取水量為 53,309.09 立方公尺，主要取水來源為市政自來水。由於 2024 年度與 2025 年度之統計範圍有所調整，部分營運據點納入及排除情形不同，因此兩年度數據不宜直接比較，相關資訊主要作為各年度用水管理現況揭露。

用水強度指標

績效指標	2025	2024
單位營收之取水量（立方公尺 / 百萬元新台幣）	8.02	9.19

註 1：本指標係以本報告書範圍內公司之取水量除以聯德控股合併財務報表營業收入計算所得。由於環境數據與財務數據之統計範圍略有差異，該強度指標僅供參考。

註 2：2024 年度部分財務數據因財務報表重編而有所調整，惟調整幅度有限，為維持與前期永續報告書揭露資訊之一致性及可比性，本報告書之 2024 年度強度指標仍沿用前期揭露數據。

註 3：2024 年度與 2025 年度之環境數據統計範圍並不完全一致，相關強度指標主要作為各年度揭露資訊參考，不宜直接作為年度績效比較依據。

聯德未於高水資源壓力地區取水，亦未發生重大漏水、缺水或因取水對當地社區及生態環境造成重大影響之情形。未來將持續強化用水管理機制，透過日常監控、設備維護及節水宣導等措施，提升水資源使用效率，降低營運活動對環境之影響。



污水管理與水資源再利用

聯德廠區產生之廢（污）水主要來自員工生活用水，以及部分生產製程與設備清洗作業。各營運據點均依所在地法規要求進行污水處理與排放管理，並定期執行設備巡檢及相關監測作業，以確保排放水質符合法規規定。

為持續提升製程廢水管理效能，子公司聯德精材於 2025 年度導入高標準污水處理及水洗線系統，並依據政府核定之污水排放標準規劃相關處理設施。透過製程清洗、水質處理及污染防治設備之整合應用，有效提升廢水處理能力，降低生產活動對環境之影響，同時強化法規遵循及環境風險管理能力。

此外，聯德亦積極推動用水效率提升及水資源再利用措施。子公司聯德精材模具線製程已導入循環用水系統，透過回收再利用機制降低設備清洗及冷卻過程之用水需求；另於廠區建置容量達 500 立方公尺之雨水收集池，作為廠區綠化灌溉及其他非接觸性用途之再利用水源。透過循環用水及雨水回收措施，持續提升水資源使用效率，實踐資源節約與永續經營理念。

2025 年度，聯德各營運據點均依相關法規辦理污水管理作業，未發生重大水污染事件或違反水污染防治相關法規之情形。



水循環設備



污水處理設備

4.5 廢棄物管理

廢棄物管理政策

聯德承諾不使用法規禁止之有害物質與原料，並積極推動廢棄物減量、資源循環再利用及污染預防措施。公司透過源頭減量、分類管理及合法處置等管理機制，持續降低營運活動對環境之影響，並提升資源使用效率。聯德於原物料選用、生產製程及供應商管理過程中，持續評估環境衝擊並尋求低環境負荷之替代方案，結合製程改善及循環利用措施，降低廢棄物產生量。所有廢棄物均依據所在地法規要求進行分類、貯存、清運及最終處置，確保相關作業符合環境法規及客戶要求。

廢棄物管理措施

聯德採取「源頭減量」及「資源循環」並行之管理策略，針對生產及設備維護過程產生之危險及非危險廢棄物建立管理機制。主要廢棄物包括廢潤滑油、廢機油、廢齒輪油、廢碳粉匣、廢日光燈管及其他製程廢棄物等，均依性質分類收集，並委託具合法資格之廢棄物處理機構進行回收或處置。此外，公司持續推動廢棄物分類管理及資源回收措施，強化可回收物料之回收效率，並建立廢棄物產出、流向及處理方式之追蹤管理機制，以提升資源使用效率並降低環境負荷。

聯德集團營運以金屬沖壓、模具製造及組裝作業為主，製程中未使用受《蒙特婁議定書》規範之臭氧層破壞物質 (Ozone-Depleting Substances, ODS)，亦非相關物質之生產、貿易或進出口管理者。2025 年度，集團未購買、輸入、使用或排放任何需申報之 ODS 類物質，亦無相關處置紀錄，ODS 排放量為零，符合相關環境法規要求及企業環境管理承諾。

廢棄物管理與環境保護成果



子公司聯德精材依據相關法規要求執行廢氣排放監測作業，定期追蹤排放狀況，確認污染物排放濃度符合主管機關規範，持續強化環境管理與污染防治能力。



子公司聯德精材定期委託具備資格之第三方檢測機構執行廢水水質檢測，確保排放水質符合所在地法規要求，降低營運活動對水環境之影響。



為提升危險廢棄物管理及緊急應變能力，聯德集團定期辦理危險廢棄物洩漏應變演練，強化員工事故通報、污染控制及應變處置能力，降低環境風險。

廢棄物產生量

聯德各營運據點未設置自有廢棄物處理設施，營運過程所產生之有害及非有害廢棄物皆委託具合法資格之清運及處理機構進行回收、再利用或最終處置，無廠內（On-site）處理情形。所有廢棄物管理作業均依據所在地環保法規執行，並取得相關清運及處理證明，以確保廢棄物處理之合法性與可追溯性。

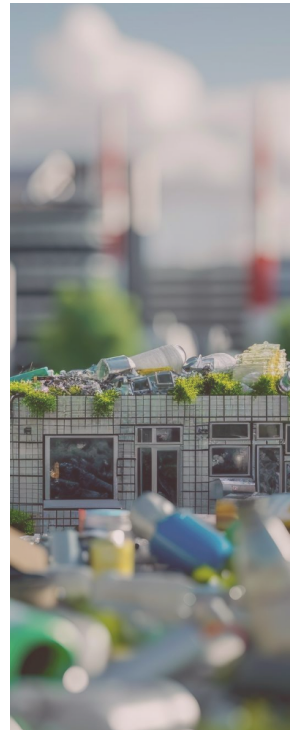
本報告所揭露之廢棄物數據均為離場處理（Off-site）之廢棄物重量，涵蓋本報告書揭露範圍內各營運據點之廢棄物管理情形。由於 2024 年度與 2025 年度之統計範圍有所調整，部分營運據點納入及排除情形不同，因此相關數據主要作為各年度廢棄物管理現況揭露，不宜直接作為年度增減趨勢比較之依據。聯德持續推動廢棄物減量與資源循環利用，優先透過再利用及資源化處理方式降低最終處置量。2025 年度廢棄物總產生量為 11,485.49 公噸，其中回收及再利用量為 6,831.97 公噸，占總產生量約 59.5%；最終處置量為 4,653.52 公噸，占總產生量約 40.5%。

廢棄物類型	回收 / 處置作業分類 (單位: 公噸)	2025	2024
有害廢棄物	再使用準備	-	-
	再生利用	51.81	0.94
	其他回收作業	-	-
	焚化 (含能源回收)	-	-
	焚化 (不含能源回收)	17.27	3.38
	掩埋	-	-
	其他處置作業	-	42.6
小計		69.08	46.92
非有害廢棄物	再使用準備	-	-
	再生利用	6,780.16	6,903.47
	其他回收作業	-	-
	焚化 (含能源回收)	-	-
	焚化 (不含能源回收)	3,507.86	3,451.74
	掩埋	1,128.40	1,150.58
	其他處置作業	-	-
小計		11,416.42	11,505.79
總廢棄物產生量		11,485.49	11,552.71
回收 / 再利用總廢棄物產生量		6,831.97	6,904.41
最終處置量		4,653.52	4,648.30

註：1. 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」。

2. 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。

3. 部分非有害廢棄物處理單位未提供完整之處置方式分類資訊，本公司依據實際處理流向、歷史紀錄及處理廠提供資料進行合理估算，其中再利用比例約 60%、焚化比例約 30%、掩埋比例約 10%，相關數據僅供揭露參考。



廢棄物管理績效

績效指標別	單位	2025	2024
單位營收之廢棄物產出量	廢棄物產出量 (公噸)/ 百萬新台幣	1.83	1.99
單位營收之非有害廢棄物產出量		1.82	1.98
單位營收之有害廢棄物產出量		0.01	0.01

註：本指標係以本永續報告書統計範圍內公司之廢棄物總量，除以聯德控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。

註：2024 年度部分財務數據因財務報表重編而有所調整，惟調整幅度有限，為維持與前期永續報告書揭露資訊之一致性及可比性，本報告書之 2024 年度強度指標仍沿用前期揭露數據。



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	- 員工專業能力未能符合產業發展及組織轉型需求 - 教育訓練制度與職涯發展規劃不足 - 關鍵人才培育與知識傳承機制不完善	承諾建構完善之教育訓練與發展制度，依據組織發展方向及職能需求規劃多元學習資源，協助員工持續提升專業能力，打造具學習力與競爭力的人才團隊，作為企業永續經營的重要基礎。	- 依據各職級及職能需求規劃年度教育訓練計畫。 - 建立新進員工教育訓練制度，協助快速融入組織與工作環境。 - 推動專業技能、管理職能及 ESG 相關課程，強化員工多元能力發展。	- 每年統計教育訓練參與人次與受訓時數，作為人才發展績效追蹤依據。 - 透過訓練後滿意度調查、主管回饋及員工意見蒐集，持續改善訓練品質與課程規劃。 2025 年度共計 891 人參與教育訓練，總訓練時數達 20,743 小時。
人才吸引與留任	- 人才招聘與留任成效不足 - 薪酬與福利制度缺乏市場競爭力 - 員工流動率過高影響組織穩定與營運效率	承諾打造具吸引力與發展性的工作環境，透過公平合理之薪酬制度、完善福利措施及職涯發展機會，提升員工認同感與留任意願，吸引優秀人才加入，建立穩定且具競爭力的人才庫。	- 定期檢視薪酬與福利制度，參考市場趨勢與同業水準進行調整。 - 建立績效評核與獎勵制度，鼓勵員工持續精進與創造績效。 - 推動人才培育與職涯發展機制，提供多元成長機會。 - 持續推動校園合作與人才招聘活動，拓展人才來源。	- 定期分析員工流動率、留任率及離職原因。 - 透過員工滿意度調查、離職面談及主管訪談蒐集意見。 2025 年度推行集團員工滿意度調查，並將結果納入管理改善機制。詳細說明請詳後方章節。
人權與勞資關係	- 勞動法規遵循不足 - 人權風險辨識與管理機制不完善 - 勞資溝通不良影響員工權益與組織穩定	承諾恪守國際人權原則與各營運所在地勞動法規，尊重員工基本人權，禁止任何形式之歧視、強迫勞動、童工及不當對待，並建立暢通之勞資溝通機制，營造公平、尊重與互信的工作環境。	- 逐步建立人權政策及相關管理制度。 - 招募與任用程序納入平等就業與反歧視原則。 - 定期召開勞資會議及員工溝通會議。 - 建置員工申訴與意見反映管道。	- 定期檢視法規遵循情形與人權相關風險。 - 透過勞資會議、申訴管道及員工訪談蒐集意見。 2025 年度未發生重大違反人權事件。

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

- 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

致力提供安全、健康且友善之工作環境，透過風險辨識、預防管理及持續改善機制，降低職業災害風險，提升員工健康福祉與安全意識，朝向零重大職災目標邁進。

- 建立職業安全衛生管理制度。
- 定期辦理安全教育訓練與緊急應變演練。
- 執行作業環境監測及風險評估。
- 辦理員工健康檢查與健康促進活動。
- 提供員工運動設施及健康照護資源。

- 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。
- 2025 年度公司共發生 0 起重大安全生產事故，全年累計工傷人數為 10 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。

多元與包容

- 職場歧視與騷擾事件
- 多元人才發展機會不足
- 員工缺乏公平與包容的工作環境

承諾尊重個體差異與多元價值，致力打造公平、尊重與包容之職場文化，確保所有員工均享有平等的工作機會與發展空間，並建立完善之預防及申訴機制，杜絕任何形式之歧視與騷擾。

- 推動平等就業與反歧視政策。
- 建立性騷擾防治及申訴處理機制。
- 提供母嬰友善設施及員工關懷措施。
- 辦理相關教育宣導與意識提升活動。

- 定期統計性別、年齡及職級結構。
- 透過員工調查與申訴機制了解員工需求。
- 2025 年度未發生重大歧視或騷擾案件。

社會參與

- 社會投入缺乏長期規劃與資源整合
- 與社區及利害關係人連結不足
- 社會投資效益未能有效展現

承諾秉持取之於社會、用之於社會的精神，將社會參與納入永續發展策略，結合企業資源與員工力量，持續投入公益關懷、教育支持、弱勢照顧及環境保護等行動，創造企業與社會共享價值。

- 推動公益捐助及弱勢關懷活動。
- 鼓勵員工參與志工服務及公益活動。
- 辦理環境保護及社區參與活動。
- 推動員工關懷措施，如視障按摩及員工家庭支持方案。

- 定期統計公益投入金額、活動場次及參與人次，詳細說明請詳後方章節。
- 透過社區、公益團體及員工回饋持續檢討改善。
- 2025 年度公益慈善投入金額約 173,229 元，並持續推動各項社會關懷行動。

5.1 社會共融

5.1.1 人才吸引

聯德集團深信人才是企業永續發展的重要基石，持續透過多元招募管道與完善的人才發展制度，吸引具專業能力、創新思維及國際視野之優秀人才加入，共同推動企業成長與轉型發展。

我們秉持「以人為本」的核心理念，致力打造公平、多元且具發展機會的工作環境，協助員工發揮專長、拓展潛能，並透過完善的教育訓練、職涯發展及人才培育機制，建立員工與企業共同成長的良性循環，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。

在僱用政策方面，聯德遵循各營運所在地之勞動法規及國際人權原則，確保招募、任用、升遷及薪酬管理均以專業能力及工作表現作為評估基礎，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍、婚姻狀況、性傾向、性別認同或其他個人背景因素而有所差異，致力營造尊重多元與機會平等之職場文化。

人才吸引

為滿足營運發展與人才需求，聯德集團透過求職網站、社群媒體、產學合作、校園徵才、實習計畫及員工推薦等多元方式延攬人才，並依各地區營運需求彈性規劃招募策略。2025 年度本報告書範疇內新進員工共計 212 人，其中台灣地區 45 人、中國地區 167 人，新進人員分布情形如下表所示，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		2025				2024			
		男性	新進比率 (%)	女性	新進比率 (%)	男性	新進比率 (%)	女性	新進比率 (%)
新進人員總數		26	24%	19	17%	5	16%	9	29%
年齡	未滿 30 歲	7	6%	2	2%	0	0%	2	6%
	30-50 歲	14	13%	17	16%	4	13%	7	23%
	50 歲以上	5	5%	0	0%	1	3%	0	0%

新進人員分布 - 中國		2025				2024			
		男性	新進比率 (%)	女性	新進比率 (%)	男性	新進比率 (%)	女性	新進比率 (%)
新進人員總數		91	11%	76	10%	175	21%	188	23%
年齡	未滿 30 歲	32	4%	17	2%	80	10%	55	7%
	30-50 歲	53	7%	59	7%	91	11%	132	16%
	50 歲以上	6	1%	0	0%	4	0.48%	1	0.12%

2025 年度新進人員以 30 至 50 歲年齡層為主，顯示集團持續延攬具備專業經驗與即戰力之人才，以支援營運發展需求；同時亦透過校園合作及多元招募管道吸引年輕人才加入，逐步強化人才梯隊建設與組織永續發展動能。

此外，聯德集團持續優化新進人員入職體驗，由各據點人力資源單位規劃完整報到及職前訓練流程，協助新進同仁快速熟悉企業文化、工作環境及相關制度。部分據點亦透過新人關懷訪談、滿意度調查及主管輔導機制，瞭解員工適應情形與需求，作為持續精進人才管理措施之重要依據。

校園深耕與在地人才培育

聯德集團重視在地人才培育與產業人才發展，於各營運據點積極推動在地聘僱與產學合作，透過校園徵才、實習計畫及專業人才培育機制，建立企業與學校間的長期合作關係，協助青年學子提前接軌職場，同時為企業培養符合產業需求之專業人才。

以中國子公司聯德精材為例，長期深耕校園合作，自 2004 年起即投入產學合作計畫，成為安徽地區早期推動校企融合的重要企業之一。初期由公司工程師利用週末及夜間時間進入校園授課，成立模貝專業虛擬班級，協助學生建立專業知識與實務技能，並提供優先錄用機會，逐步建構穩定的人才培育與招募機制。

近年來，子公司聯德精材進一步與當地機械學院共同成立「產教融合創新中心」，提供約 1,000 平方公尺之實作空間與相關設備，由公司工程師進駐指導，帶領學生參與實際技術應用與操作訓練，使理論學習與產業實務得以有效結合。另與多所大專院校簽署《產教協同創新協定》，自學生入學初期即導入產業相關課程，並安排暑期企業實習，協助學生提早了解產業環境及職涯發展方向。

截至 2025 年底，聯德精材與安徽國防科技職業學院維持穩定合作關係，現有員工中約 200 人為該校校友，占員工總數逾三成；同時亦與安徽科技學院、蘇州大學等院校保持產學交流與合作。透過長期且系統化的人才培育模式，聯德集團不僅建立穩定的人才來源，更深化企業與地方教育資源之連結，支持青年就業與區域產業發展，創造企業、學校與社會三方共榮的永續價值。



30%+ 員工來自合作院校

自 2004 年推動產學合作

約 200 名員工來自安徽國防科技職業學院

建立從校園到職場的人才培育鏈結

當地聘用與人才在地化

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發展策略，積極培育並任用熟悉當地市場、文化及法規環境之人才擔任管理職務，以提升決策效率、強化組織韌性，並深化企業與所在地區之連結。集團各營運據點以當地聘任主管人才為原則，即使於新設據點或擴建廠區階段，亦優先延攬具備專業能力與管理潛力之當地人才投入管理團隊，透過在地人才參與營運決策及團隊管理，更有效回應客戶需求、市場變化及區域發展趨勢。同時，聯德總部透過集團一致性的人才管理制度、教育訓練機制及關鍵職務管理架構，確保各營運據點於維持在地經營彈性的同時，亦能符合整體營運策略及公司治理要求。藉由結合在地人才優勢與集團管理資源，打造兼具國際視野與在地深耕能力之管理團隊，促進企業永續發展與長期競爭力。

2025 年度，聯德集團台灣及中國地區主管職由當地人才擔任之比例均超過九成，顯示集團長期推動人才在地化政策已具成效。其中，台灣地區當地主管占比由 2024 年的 88.8% 提升至 94.12%，中國地區則維持於 93% 以上之高水準，展現集團持續培育及留任當地管理人才之成果。

當地人才擔任主管職統計表 (%)

地區	2025	2024
台灣	94.12	88.8
中國	93.44	96.5

註：其他海外據點（如東南亞、美洲、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」的人才理念，建立兼具市場競爭力與內部公平性的薪酬制度，致力於提供合理且具吸引力之薪酬待遇，協助員工穩定發展並共享企業成長成果。集團各營運據點均遵循當地勞動法規，保障員工法定權益，並依據職務內容、專業能力、職責範圍及市場薪資水準訂定薪酬標準，建立具發展性與激勵性的薪酬制度。

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。

此外，聯德集團定期檢視薪酬制度之適切性與市場競爭力，並參考各地區勞動市場狀況、產業薪酬趨勢及公司營運績效進行調整，以確保薪酬制度兼顧外部競爭力與內部公平性，提升人才吸引與留任成效。



基層人員薪資與當地法令基本薪資比率

為確保員工獲得具競爭力之薪酬待遇，聯德集團定期檢視各營運據點之薪資水準，並與當地法定最低工資進行比較。2025 年度各公司基層人員平均薪資均高於當地法定最低工資，顯示集團持續提供具市場競爭力之薪酬條件，以吸引及留任優秀人才。

公司別	聯德控股	聯德動能	聯德工業	聯德精材	聯德精材（天津）	聯德滑軌
男	1.98	1.07	1.00	1.67	1.49	1.49
女	1.40	1.00	1.14	1.32	1.48	1.15

註：

1. 當地法令基本薪資參考各地區 2025/01/01 資料。
2. 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。
3. 基層人員薪資指各區域最低職等員工之每月固定薪資。
4. 本指標係依各公司基層人員平均薪資計算，不同性別之職務類型、人員結構及樣本數可能存在差異，故相關比率不宜直接作為性別薪酬差異之比較依據。



女 / 男薪資與薪酬的比率（女性：男性）

聯德集團秉持同工同酬及平等就業原則，於招募、晉升、薪酬及職涯發展等各項人力資源管理措施中，不因性別而有差別待遇。為持續掌握各營運據點之薪酬公平性，集團定期檢視不同職級之女性與男性薪資及薪酬比率，作為薪酬制度優化與人才發展規劃之參考依據。2025 年度各公司女性與男性薪資及薪酬比率如下表所示：

項目	職級	聯德控股	聯德動能	聯德工業	聯德精材	聯德精材（天津）	聯德滑軌
固定薪資	高階主管	0.32：1	NA	NA	0.83：1	NA	NA
	管理職	0.71：1	0.94：1	0.80：1	0.74：1	NA	0.95：1
	非管理職	0.93：1	0.99：1	1.16：1	0.73：1	0.77：1	0.84：1
年薪	高階主管	0.32：1	NA	NA	0.83：1	NA	NA
	管理職	0.68：1	1.01：1	0.82：1	0.76：1	NA	1.17：1
	非管理職	0.93：1	0.86：1	1.23：1	0.80：1	0.78：1	0.93：1

註：「NA」表示該公司於該職級無女性任職，故無法計算相關比率。

本指標係依各公司不同職級女性與男性員工之平均薪資及平均薪酬計算，不同據點之職務類型、職位結構、年資分布、專業能力及績效表現等因素皆可能影響統計結果，因此相關差異不宜直接解讀為性別薪酬不平等之情形。聯德集團將持續檢視各職級及營運據點之薪酬結構與人才發展情形，透過公平的績效管理制度、多元人才培育機制及平等晉升機會，提升女性人才之職涯發展空間，並持續推動薪酬公平與多元共融職場文化。

員工滿意度調查

聯德集團重視員工意見與工作體驗，並視員工為企業永續發展的重要夥伴。為深入了解員工對工作環境、管理制度及企業文化之看法，集團定期辦理員工滿意度調查，藉由蒐集員工回饋作為優化管理措施及提升員工福祉的重要依據。

台灣地區員工滿意度調查

2025 年度台灣地區由聯德控股 (LH)、聯德工業 (LGI) 及聯德動能 (LES) 共同參與員工滿意度調查，採匿名問卷方式進行，共回收 79 份有效問卷。調查內容涵蓋員工敬業度、組織文化與領導、職涯發展、教育訓練、薪酬與福利、健康安全、多元共融及誠信經營等面向，以瞭解員工對工作環境及組織管理之看法，作為後續改善與制度優化的重要依據。

調查結果顯示，員工普遍肯定公司於誠信經營、多元平等及工作環境安全等面向之努力。其中，對《全球員工誠信與職業道德協議》之認知及誠信文化推動獲得較高評價，顯示集團持續深化誠信經營理念及宣導措施已逐步獲得員工認同。另一方面，員工對直屬主管之溝通與支持亦多持正面看法，反映主管在工作協調、意見交流及團隊帶領方面發揮重要作用。

在員工關懷措施方面，開放式問卷回饋顯示，員工對淨灘活動、視障按摩服務、員工旅遊補助及各項員工交流活動給予正面評價，顯示相關措施有助於提升員工參與感、身心健康及企業認同感。

同時，調查結果亦反映員工對跨部門溝通協作、職涯發展機會、績效考核制度及薪酬福利措施等議題具有較高關注度。集團已將相關議題納入 2026 年度人力資源管理重點工作，規劃透過強化溝通機制、完善人才發展制度、優化績效管理及持續檢視福利措施等方式，回應員工需求並提升整體工作體驗。

台灣區員工滿意度調查結果

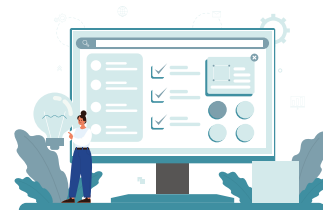
調查面向	滿意度 (分)	評價
多元共融與誠信	78.9	高
健康安全與福祉	74.8	高
主管支持與團隊合作	74.0	良好
員工敬業度	73.0	良好
教育訓練與學習成長	72.9	良好
職涯發展	68.7	持續精進
薪酬與福利	66.4	持續精進

中國地區員工敬業度調查

中國地區各子公司定期辦理員工敬業度調查，調查內容涵蓋工作需求、團隊支持、個人貢獻、成長發展及組織認同等面向，藉以了解員工對工作環境及企業文化之認同程度。子公司聯德精材 2025 年度調查結果顯示，上半年員工滿意度為 88.58%，下半年為 87.59%，整體維持良好水準。調查結果反映員工對工作目標認知、團隊合作、個人成長及學習發展機會普遍持正面評價，展現公司於人才培育、組織管理及員工關懷方面之成果。

未來規劃

目前各營運據點係依據所在地管理需求及組織特性設計員工滿意度調查內容。為提升集團人力資源管理一致性及跨區比較之有效性，聯德集團未來將逐步推動員工滿意度調查制度整合，規劃建立共同核心題庫及統一指標架構，並保留各地區因應營運特性之補充題項，以利持續掌握全球員工需求，強化人才管理及員工體驗，打造更具凝聚力與競爭力的組織文化。



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及人才管理成效的重要參考指標。透過定期分析不同地區、性別及年齡層之離職狀況，瞭解人力流動趨勢，並據以規劃人才發展、留任及關懷措施，以提升組織穩定性與競爭力。

2025 年度本報告書範疇內台灣地區離職人數為 33 人，其中男性 15 人、女性 18 人；中國地區離職人數為 181 人，其中男性 85 人、女性 96 人。整體而言，離職員工主要集中於 30 至 50 歲年齡層，反映該年齡區間員工為集團主要勞動力組成，亦為人力流動之主要族群。本報告所列離職比率係以報導期間內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，詳如下表。

離職人員分布 - 台灣		2025				2024			
		男性	離職比率 (%)	女性	離職比率 (%)	男性	離職比率 (%)	女性	離職比率 (%)
離職人員總數		15	14%	18	17%	2	6%	6	19%
年齡	未滿 30 歲	4	4%	1	1%	0	0%	0	0%
	30-50 歲	8	7%	15	14%	2	6%	6	19%
	50 歲以上	3	3%	2	2%	0	0%	0	0%

離職人員分布 - 中國		2025				2024			
		男性	離職比率 (%)	女性	離職比率 (%)	男性	離職比率 (%)	女性	離職比率 (%)
離職人員總數		85	11%	96	12%	164	20%	155	19%
年 齡	未滿 30 歲	31	4%	15	2%	76	9%	41	5%
	30-50 歲	51	6%	81	10%	85	10%	114	14%
	50 歲以上	3	0%	1	0%	3	0.36%	0	0%

與 2024 年度相比，中國地區男女離職率均呈現下降趨勢，其中男性由 20% 下降至 11%，女性由 19% 下降至 12%，顯示近年持續推動之人才培育、員工關懷及管理優化措施已逐步展現成效。台灣地區離職率則維持於合理範圍內，集團將持續關注各據點人力流動情形，並定期檢視相關管理措施之有效性。

為進一步穩定組織人力並降低關鍵人才流失風險，聯德集團持續優化內部晉升、教育訓練及員工關懷制度。部分據點已導入離職面談機制，由主管及人力資源單位透過面對面訪談瞭解員工離職原因及改善建議，並將相關回饋納入人力資源管理改善計畫，作為持續精進人才管理及提升員工留任率之重要依據。

5.1.3 多元共融

聯德集團尊重每位員工的多元背景與個體差異，致力打造公平、尊重且具包容性的工作環境。在招募、任用、晉升、薪酬及教育訓練等人力資源管理作業中，均秉持平等原則，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教信仰、婚姻狀況、性傾向或其他個人背景因素而有差別待遇，確保所有員工享有公平的發展機會與工作權益。

聯德集團持續推動多元共融職場文化，透過員工教育訓練、性騷擾防治宣導、員工申訴機制及誠信經營政策等措施，營造安全、尊重與友善的工作環境。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。

2025 年度台灣地區員工滿意度調查結果顯示，員工對於多元共融與人權相關議題給予正面評價，顯示集團推動平等職場及尊重文化之努力已逐步獲得員工認同。

員工組成概況

截至 2025 年 12 月 31 日止，本報告揭露範圍內共計僱用 904 名員工，其中台灣地區 109 人，中國地區 795 人。聯德集團依據各營運據點之產線、技術、研發及行政管理需求配置人力資源，並持續透過在地聘僱及人才培育機制，建立穩定且多元的人才團隊，具體之性別、雇用類型與年齡結構如下：

員工性別組成：

地區	2025 年度			2024 年度		
	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數
台灣	58	51	109	15	16	31
中國	448	347	795	455	370	825
總計	506	398	904	470	386	856

註：中國地區因製造及技術職務人數較多，男性員工比例相對較高；台灣地區則以管理、業務及行政支援職務為主，整體性別比例較為均衡。

員工雇用類型：

員工類型	2025 年度		2024 年度	
	台灣 (男 / 女)	中國 (男 / 女)	台灣 (男 / 女)	中國 (男 / 女)
永久聘僱	58/51	81/53	15/16	77/42
臨時聘僱	0/0	367/294	0/0	378/328
無時數保證	0/0	0/0	0/0	60/54
全職員工	58/51	448/347	15/16	455/370
兼職員工	0/0	0/0	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。
3. 集團所有聘僱型態均依當地勞動法規辦理，並依法提供相關權益保障。



員工年齡、職務及工作地區分布

		2025 年度		2024 年度	
員工分布		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
年齡	未滿 30 歲	170	18.8	185	21.6
	30-50 歲	680	75.2	624	72.9
	50 歲以上	54	6.0	47	5.5
職務	高階管理人員	22	2.4	22	2.52
	中階管理人員	144	15.9	76	8.88
	技術人員及專業人員	738	81.7	758	88.6
工作地區	台灣	109	12.1	31	3.6
	中國	795	87.9	825	96.4

比較基準說明

2025 年度員工統計資料之揭露範圍較 2024 年度有所調整，部分指標之統計基礎與涵蓋公司範圍並不完全一致，因此相關數據主要用於呈現各年度員工結構概況，不宜直接作為年度間增減趨勢比較之依據。目前本報告揭露範圍尚未涵蓋集團所有海外子公司之員工統計資料。未來聯德集團將持續優化人力資源資料管理機制，逐步擴大揭露範圍並建立一致之統計口徑，以提升資訊完整性、透明度及跨年度資料之可比性。

非員工工作者

聯德集團部分營運據點因應生產排程、廠區維運及專業技術需求，會依實際業務需要聘用非員工工作者提供相關服務。2025 年，聯德控股及其主要營運子公司共聘用約 140 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。此類人員主要透過第三方派遣公司或合作廠商安排，與聯德集團無直接聘僱關係，但其工作內容、作業流程及工作場所均受到本公司相關部門之管理與監督，實質上受組織營運控制。

非員工工作者主要包括：

- **保全、清潔及行政支援人員：**由外部服務廠商派駐，負責廠區安全維護、環境清潔及行政支援等工作。
- **生產支援及技術服務人員：**依據生產需求或專案執行需要，由人力派遣公司或合作廠商派駐廠區，協助生產作業、設備維護及相關技術支援工作。
- **專業服務提供者：**包括特定專業領域之顧問、設備維修及工程技術人員等，依據專案需求提供短期或階段性服務。

聯德集團要求所有合作廠商及派遣機構遵循當地勞動法規及相關管理規範，並透過承攬商管理、安全教育訓練及進廠管理制度，確保非員工工作者於工作期間享有安全且合規之工作環境。與前一報導期間相比，非員工工作者之類型及管理方式並無重大變動。

本報告書員工與非員工工作者數據彙編方法與假設

類別	統計方式與說明
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 2025 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平等發展機會，致力打造公平、尊重且具包容性的工作環境。在招募、任用、培訓、晉升及薪酬制度等各項人力資源管理措施中，均採一致標準，不因性別而有差別待遇，確保所有員工皆享有公平的發展機會與職涯空間。在公司治理層面，聯德集團持續提升女性參與企業經營與決策之機會。2025 年度董事會女性董事占比為 14.29%，女性員工占全集團員工總數 44.0%（398 人），顯示女性人才已廣泛參與集團各項營運活動。

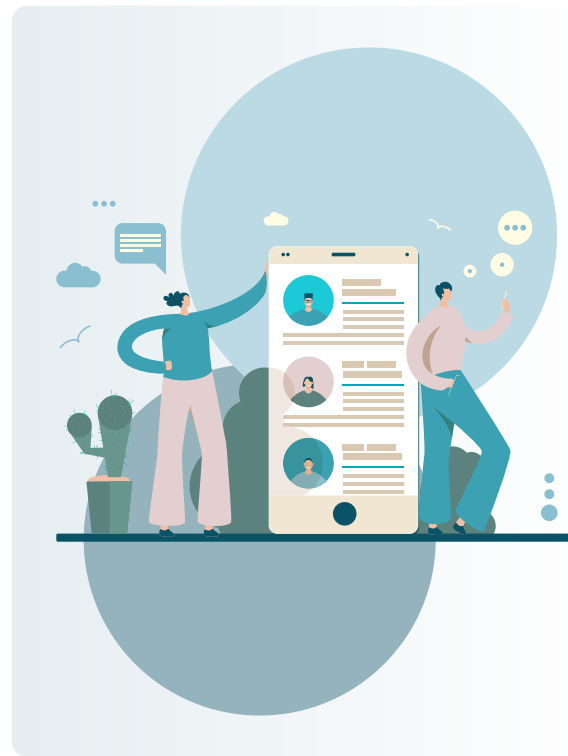
從職級分布觀察，女性員工除於行政管理及專業職務中具有穩定參與外，亦逐步投入管理職務。2025 年度台灣地區管理職女性占比為 33%，中國地區管理職女性占比為 23%；非管理職女性占比分別為 56% 及 47%，顯示女性人才已於各職務層級發揮重要貢獻。

聯德集團將持續推動平等就業與多元共融文化，透過人才培育、教育訓練及公平晉升制度，協助女性員工發展專業能力與管理職能，並持續關注女性於管理階層之發展情形，促進多元觀點參與企業經營與決策。

本報告書範疇內各地區員工依性別與職級分布如下：

2025 年度					
地區	職級	男性人數	女性人數	總計	女性占比 (%)
台灣	管理職	31	14	45	31%
	非管理職	27	37	64	58%
中國	管理職	93	28	121	23%
	非管理職	356	318	674	47%
2024 年度					
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：2025 年度員工統計資料之揭露範圍較 2024 年度有所調整，因此相關數據主要用於呈現各年度員工結構概況，不宜直接作為年度間增減趨勢比較之依據。



5.1.4 人力資本發展

聯德集團視人才為企業永續發展的重要基石，透過人才培育、職涯發展、績效管理及教育訓練等制度，協助員工持續提升專業能力與職能發展，建立具競爭力且能持續成長的人才團隊。集團秉持「以人為本」的核心理念，致力打造兼具學習成長、職涯發展及組織認同的工作環境，期望透過完善的人力資源管理制度，促進員工與企業共同成長。

各營運據點依據集團人力資源政策制定年度培訓計畫，內容涵蓋新人訓練、專業技術訓練、管理職培訓及外部進修支持等項目，並透過績效評估及職涯發展制度，協助員工建立明確的成長路徑，鼓勵專業與管理雙軌發展。

人才發展制度

為建立一致且透明的人才管理架構，聯德集團持續優化人力資源制度。聯德集團於 2025 年度導入職位等級制度及職務說明書制度，透過明確的職級架構、職務職責及能力要求定義，協助員工了解自身職務定位及未來發展方向，建立更具系統性的人才發展機制。同時，集團持續優化績效考核制度，依據不同職務類別及工作內容設計差異化評核機制，使考核內容更貼近實際工作需求與績效表現，並將考核結果作為調薪、獎酬、晉升及人才發展規劃的重要依據，以提升制度公平性及管理效能。

教育訓練與人才培育

聯德集團透過年度教育訓練計畫，持續強化員工專業能力與管理職能。訓練內容涵蓋新人訓練、專業職能訓練、安全衛生教育、法規遵循課程、管理職培訓及在職進修等多元主題，並依據不同職級與職務需求進行規劃。

2025 年度除持續推動各項專業訓練外，總部亦辦理管理團隊共識課程，透過外部講師引導及互動式學習，強化主管領導能力、跨部門溝通及團隊協作效能，提升組織凝聚力與管理效能。此外，公司亦辦理職場性騷擾防治教育訓練，提升員工對性別平等、職場尊重及相關法規之認知，共同營造友善、安全且具包容性的工作環境。

集團各據點亦依據實際需求辦理專業技能訓練、技術交流及經驗傳承活動，透過內部講師制度、實務操作訓練及外部課程資源，協助員工持續精進專業能力，以因應產業技術發展及市場競爭需求。



主管共識營

邀請外部顧問帶領主管團隊參與共識營課程，透過互動交流與案例分享，強化跨部門溝通、團隊合作及管理能力，建立共同目標與組織共識。

聯德精材人才培育案例

為強化人才接班與管理能力養成，子公司聯德精材依據員工不同職涯階段及職能需求，建立分層分級的人才培育架構，規劃「雛鷹計畫」、「雄鷹計畫」及「菁英計畫」三階段人才發展方案，涵蓋新進人才培育、中階管理能力提升及高階領導人才發展等不同面向。



其中，「雛鷹計畫」透過企業文化課程、專業技能訓練、現場實作及團隊拓展活動，協助新進人才快速融入職場；「雄鷹計畫」則聚焦於管理職能強化，培養中階主管之組織協調與經營管理能力；「菁英計畫」則著重於高階管理人才之策略思維與領導能力養成，並提供符合資格者進修 MBA / EMBA 之教育補助，鼓勵持續學習與知識精進。透過分層分級及目標導向之訓練設計，子公司聯德精材建立完整且具延續性的人才發展路徑，促進關鍵人才養成與組織永續發展。

退休與職涯轉銜支持

聯德集團重視員工職涯各階段之發展需求，針對符合退休資格之員工，由人力資源單位提供退休制度說明、退休金權益諮詢及相關行政協助，協助員工順利完成退休規劃。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培育機制，透過年度訓練需求調查及各營運據點實際業務需求，規劃涵蓋通用課程、職能強化、專業技能及管理 ability 發展等多元訓練內容，並依據員工職類、職級及職務需求進行分級分類安排，協助員工持續提升專業能力與工作績效。

依據集團教育訓練管理制度，各據點每年定期規劃年度教育訓練計畫，內容涵蓋新進人員教育訓練、崗位調任培訓、職業安全衛生教育、專業技能訓練、管理職能發展及外部進修等課程。針對特殊工種及專業技術職務，另建立資格認證及證照管理機制，定期追蹤證照有效性及專業能力符合情形，以確保相關作業符合安全及營運需求。

除專業職能訓練外，集團亦重視員工軟實力培養、心理健康促進及知識傳承，透過多元學習管道及實務交流機制，協助員工持續精進專業能力與管理職能，提升組織整體競爭力與永續發展韌性。於本報告書範疇內，2025 年度聯德集團共投入教育訓練經費新台幣 396.9 萬元，受訓員工 891 人次，累計訓練時數 20,744 小時，相關訓練成果如下表所示。

年度			2025	2024
員工訓練總費用			3,969,289	4,199,830
員工平均受訓費用			4,455	5,103
接受培訓員工總數	按性別分類	男性	496	453
		女性	395	370
		總計	891	823
	按類型分類	基層員工	735	730
		中階管理層	136	74
		高階管理層	20	19
員工受訓總時數	按性別分類	男性	11,834	16,657
		女性	8,910	14,952
		總計	20,744	31,609
	按類型分類	基層員工	17,094	28,366
		中階管理層	3,230	2,565
		高階管理層	420	678
員工受訓平均時數	按性別分類	男性	23.86	36.77
		女性	22.56	40.41
		基層員工	23.26	38.86
	按類型分類	中階管理層	23.75	34.66
		高階管理層	20.97	35.68

註：培訓費用單位為新台幣元

ISO 14064-1 碳盤查教育訓練

透過溫室氣體盤查教育訓練，提升員工對 ISO 14064-1 標準、碳排放源辨識及盤查流程之認識，強化組織碳管理能力，為推動減碳目標及因應氣候變遷奠定基礎。



溝通技巧培訓課程

透過溝通技巧培訓，提升員工表達、傾聽與協調能力，促進跨部門合作與團隊互動效能。



個人資料保護法教育訓練

透過個人資料保護法教育訓練，提升員工對個資蒐集、處理、利用及保護措施之認知，強化個人資料安全管理意識，降低資訊外洩風險，維護利害關係人權益。



員工績效評估與職涯發展

聯德集團重視績效管理在人才發展及組織經營中的重要性，建立具透明性與一致性的績效評估制度，作為調薪、獎勵、晉升及人才發展規劃的重要依據。透過定期績效檢核及主管回饋機制，協助員工瞭解工作表現、發展方向及能力提升需求，促進個人目標與組織目標的一致性。各營運據點依據職務性質及管理需求辦理績效評估作業，考核類型涵蓋年度考核、半年度考核、晉升評估及試用期考核等項目，並由主管於考核完成後進行績效面談與發展回饋，協助員工規劃後續職涯發展方向。績效評估結果除作為薪酬調整及獎勵制度之參考依據外，亦應用於人才發展、教育訓練及接班規劃等管理作業。

子公司聯德精材除依循集團制度外，另建立較完整之績效管理與晉升機制。績效考核由績效考評小組及部門主管共同執行，考核內容涵蓋工作績效、KPI 達成情形、專業能力及綜合表現等面向，並於考核完成後安排主管面談，確保員工充分了解評核結果及改善方向。在職涯發展方面，聯德精材建立管理職與專業職雙軌晉升制度，員工可依據個人專長及發展方向選擇適合之職涯路徑。晉升程序包含資格審查、培訓課程、筆試及面試等評估機制，以確保晉升制度之公平性與透明度。對於成功晉升之同仁，公司亦透過晉升儀式、聘書頒發及家屬感謝信等方式給予肯定與鼓勵，強化員工成就感及組織認同。

2025 年度本報告書揭露範圍內各公司接受績效評估及職涯發展檢視之員工共 886 人，其中男性 492 人、女性 394 人；依職級分類，基層員工 727 人、中階管理層 139 人、高階管理層 20 人。整體而言，納入統計範圍之正式員工皆完成至少一次績效評估及職涯發展檢視，評估覆蓋率達 100%，顯示集團已建立完善之績效管理與人才發展機制，並透過定期檢核及回饋機制，持續協助員工提升專業能力與職涯發展潛力。

接受績效考核及職業發展檢核員工總數

年度		2025	2024
按性別分類	男性	492	470
	女性	394	381
	總計	886	851
按類型分類	基層員工	727	754
	中階管理層	139	75
	高階管理層	20	21

註：2025 年度員工統計資料之揭露範圍較 2024 年度有所調整，因此相關數據主要用於呈現各年度管理概況，不宜直接作為年度間增減趨勢比較之依據。

5.2 勞資關係與人權保障

5.2.1 人權風險與應對行動

聯德集團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，並制定多項管理制度與政策，以落實責任商業行為。公司相關承諾參考並支持《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》等國際準則，作為人權管理與永續發展的重要依循。

聯德集團遵循各營運所在地勞動法規及相關人權規範，保障員工合法權益、公平待遇及安全健康的工作環境，禁止任何形式之童工、強迫勞動、歧視及騷擾行為，並持續透過教育訓練、溝通機制及管理制度，深化人權保障文化。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。

歧視事件與平等對待

聯德集團致力於打造公平、尊重且具包容性的工作環境，不因性別、年齡、種族、宗教信仰、國籍、婚姻狀況、政治立場或其他個人背景因素而有差別待遇。2025年度集團未接獲或查證屬實之歧視案件、騷擾案件或其他重大侵害人權事件。員工如有相關疑慮，可透過直

屬主管、人力資源單位、員工意見信箱或申訴機制提出反映，公司承諾對申訴案件進行妥善處理，並保障申訴人免受不當報復。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。

結社自由與勞資溝通

聯德集團尊重員工依法組織、參與工會及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，重視員工意見表達及勞資溝通權益。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。

台灣地區總部及子公司聯德工業（LGI）皆依法定期召開勞資會議，由勞資雙方代表共同參與，就工作環境、員工福利、勞動條件及相關管理議題進行溝通與討論，建立穩定且透明的勞資溝通平台。中國地區子公司聯德精材則依當地法規設立工會及職工代表大會制度，作為員工參與企業管理及權益表達的重要管道。透過定期召開職工代表大會，公司就薪酬福利、制度調整、工作條件及員工關懷等議題與員工代表進行討論與交流，持續強化勞資互信及員工參與機制。

溝通機制	公司別	2025 年執行情形
勞資會議	聯德控股、聯德工業 (LGI)	依法每季召開
職工代表大會	聯德精材	定期召開
員工申訴管道	全集團	持續運作
人資溝通窗口	全集團	持續運作

童工與強迫勞動防範

聯德集團全面禁止聘用童工，並於招募及任用程序中查驗身分及年齡證明文件，確保符合各地法定就業年齡規定。同時，公司禁止任何形式之強迫勞動、債務勞動、人口販運或其他非自願勞動行為，不得以扣留證件、限制人身自由、威脅或其他不當方式強迫員工工作。所有員工均須依法簽訂勞動契約，明確約定工作內容、工時、薪酬及相關權利義務，以保障員工合法權益。2025 年度集團未發生童工、強迫勞動或重大違反勞動人權事件。

人權承諾管理與實踐

聯德集團重視人權保障及責任商業行為，並將相關理念納入企業治理及日常營運管理中。為落實人權承諾，公司建立由董事會、高階管理階層、永續發展委員會及人力資源單位共同參與之管理架構，負責人權政策推動、制度規劃及執行情形追蹤，並透過各營運據點及子公司之管理機制，確保相關措施落實於日常營運活動中。

2025 年度，聯德集團正式推動《全球員工誠信與職業道德協議》及《全球供應商誠信協議》，作為集團誠信經營、人權保障及商業道德管理的重要依據。相關規範涵蓋法令遵循、反貪腐、利益衝突管理、勞工人權保障、禁止歧視與騷擾、資料保護、職業安全衛生及檢舉通報機制等議題，並透過員工宣導、教育訓練及供應商溝通等方式推動落實。

在人權管理方面，聯德集團將人權理念融入人力資源管理流程，於招募任用、薪酬福利、績效管理、教育訓練及員工溝通等作業中落實平等對待與反歧視原則，並提供員工意見反映管道、申訴機制及檢舉信箱，確保員工權益受到保障，並建立免於報復之溝通環境。

在供應鏈管理方面，集團持續推動責任商業聯盟（RBA）行為準則相關要求，並要求主要供應商簽署《供應商 RBA 承諾書》及《全球供應商誠信協議》，將人權保障、勞工權益、職業安全衛生、環境保護及商業道德等議題納入供應鏈管理機制，逐步強化供應鏈風險辨識及管理能力。

此外，聯德集團亦透過勞資會議、職工代表大會、員工滿意度調查及日常溝通機制，持續蒐集員工意見與回饋，作為改善工作環境及優化管理制度之重要參考，藉此強化勞資互信與組織凝聚力，並持續深化人權保障與責任商業行為文化。

本公司已將責任商業行為相關原則納入各項營運活動與管理制度，適用範圍涵蓋自身營運、主要子公司及商業夥伴關係，包括供應商、外包協力廠商及承攬服務提供者等，並鼓勵合作夥伴共同遵循相關規範，落實永續經營理念與責任商業行為要求。目前相關規範主要透過內部管理制度及供應商管理機制推動執行，尚未以獨立政策文件形式對外公開揭露。未來將依永續發展推動進程，評估整合相關規範並於公司官方網站公開發布，以提升資訊透明度及利害關係人溝通成效。



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 2025 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。集團透過勞資會議、職工代表大會及員工滿意度調查等機制，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。

台灣地區總部及子公司聯德工業依法定期召開勞資會議，由勞資雙方代表共同參與，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優化之參考依據，以協助公司提升營運效率與員工福祉。

2025 年度勞資會議主要討論議題包括：員工福利制度之檢討與優化及勞工動態報告與人力變動情形說明。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。

利害關係人申訴及檢舉政策

為進一步強化利害關係人意見反映及檢舉機制，聯德集團於 2025 年正式發布《利害關係人申訴及檢舉政策》，適用對象涵蓋員工、投資人、客戶、供應商及其他利害關係人。申訴及檢舉事項包含職場不法侵害、違反法令規範、違反公司治理或誠信經營相關制度，以及其他可能損害利害關係人權益之情形。

集團設有專屬檢舉信箱 (whistleblower@lemtech.com) 及書面申訴管道，並允許匿名檢舉。所有申訴案件均由集團總經理及公司治理單位統籌受理，必要時組成跨部門調查小組進行調查。公司承諾保護檢舉人身分及相關資訊之機密性，並禁止任何形式之報復、不公平待遇或歧視行為，以確保申訴人及協助調查人員之權益受到保障。針對受理之申訴案件，公司建立標準化處理流程，包含案件受理、初步審查、調查執行、改善措施及結案追蹤等程序，並定期檢視執行情形，以提升公司治理透明度及風險管理能力。2025 年度，集團未接獲重大違反人權、勞動權益、誠信經營或其他重大違規案件之申訴與檢舉事件。

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

聯德集團深信員工是企業永續發展的重要基石，除提供具競爭力之薪酬福利與職涯發展機會外，亦持續推動多元化之員工關懷措施，關注員工身心健康、工作與生活平衡及家庭照顧需求，致力打造安全、友善且具歸屬感的工作環境。

福利制度

聯德集團重視員工福祉，致力於建構兼顧工作、生活與家庭需求之福利制度，除依法提供各項社會保險及退休保障外，亦依據各營運據點之法令規範與在地需求，提供多元化福利措施，提升員工生活品質與工作滿意度，建立企業與員工長期共榮之夥伴關係。

在中國地區，各子公司依法為員工辦理五險一金（養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險及住房公積金），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。

聯德集團相信完善的福利制度不僅有助於提升員工向心力與工作投入度，更是企業吸引及留任人才的重要基礎。未來將持續依據員工需求及營運發展情形，適時檢視與優化福利措施，打造更具幸福感與競爭力的工作環境。

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：

台灣

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。

海外據點

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

聯德集團重視員工身心健康與工作生活平衡，致力打造健康、安全且具歸屬感的工作環境。除提供完善的福利制度及退休保障外，亦透過健康促進活動、心理健康支持及家庭友善措施等多元關懷作為，持續提升員工福祉與職場幸福感。聯德相信員工是企業永續發展的重要基石，因此持續關注員工於不同職涯階段之需求，透過健康管理、員工關懷及家庭支持等措施，協助員工兼顧工作與生活，建立正向且具凝聚力的組織文化。

一、健康促進與身心關懷

a、健康管理

聯德集團重視員工健康與職場福祉，持續推動系統化健康管理機制，透過健康風險預防、健康促進宣導、健康關懷及追蹤管理等面向，建立完整的員工健康支持體系，協助員工維持良好身心狀態。中國地區各子公司每年定期辦理員工健康檢查，並依據職務特性及健康風險規劃相應檢查項目，協助員工及早掌握自身健康狀況。針對健康檢查結果異常者，公司亦提供後續就醫建議、健康關懷及追蹤管理措施，協助員工及時採取改善行動，降低潛在健康風險。



b、心理諮商與身心照護空間

為關注員工心理健康與情緒福祉，子公司聯德精材自 2020 年起導入心理健康關懷機制，並於 2024 年設立外部顧問心理諮商室，由專業心理師定期提供一對一諮詢服務，協助員工進行情緒管理、壓力調適及心理支持。心理諮商室與母婴室及閱讀空間共同設置於員工生活功能區，提供安心且具隱私性的諮詢環境，持續營造友善健康的職場文化。

c、視障按摩服務

為促進員工身心健康並支持身心障礙者就業，聯德自 2025 年 6 月起與手愛心視障生活關懷協會合作，正式推動視障按摩服務。活動由台灣區三家公司共同參與，每兩個月辦理一次，由專業視障按摩師提供服務，協助員工舒緩工作壓力與身體疲勞。每次可服務 18 位同仁，每人享有 15 分鐘按摩體驗，讓員工在工作之餘獲得適度放鬆與健康關懷。除提升員工福祉外，聯德亦透過實際行動支持視障者就業機會，促進社會共融與多元價值實踐。

項目	2025 年度
辦理場次	4 場
參與員工人次	64 人
員工受益時數	16 小時
視障按摩師服務時數	24 小時



二、工作與生活平衡

a、員工凝聚與文化活動

聯德持續營造溫暖、活力且具凝聚力的企業文化，各營運據點依據當地特色與員工需求，定期舉辦多元化活動，鼓勵同仁於工作之餘增進互動與交流，強化團隊合作與組織向心力。



國際婦女節贈花活動

於 38 國際婦女節期間贈送玫瑰花予女性同仁，感謝其在工作與家庭中的付出，並持續營造多元、平等與友善的職場環境。



壽星慶生活動

每月舉辦慶生活動，邀請壽星同仁共享歡樂時光，感謝同仁的付出與貢獻，提升員工歸屬感及組織認同感。



中秋佳節同樂活動

為歡慶中秋佳節，公司舉辦中秋烤肉聯誼活動，讓同仁於工作之餘共享歡聚時光，促進跨部門交流與情感連結，進一步提升團隊凝聚力與員工歸屬感。



員工運動會

定期舉辦運動會活動，透過競賽與交流增進同仁情誼，提升團隊向心力與組織認同感，共同打造健康且充滿活力的工作環境。



團建活動促進團隊凝聚

透過定期舉辦團建活動，鼓勵員工跨部門交流與合作，提升團隊默契與凝聚力，共同打造健康且具活力的職場文化。



球類與棋藝競賽

定期舉辦球類及棋藝競賽活動，增進員工互動交流與團隊凝聚力，提升工作活力與組織向心力。



聖誕餐會活動

於歲末佳節期間舉辦聖誕餐會，邀請同仁共享歡樂時光，透過交流互動與節慶活動，傳遞感謝與祝福，提升員工向心力與幸福感。



b、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年啟用員工活動中心，總面積達3,150平方公尺，並投入約190萬人民幣進行空間裝修與設施建置。活動中心設有室內籃球場、羽毛球場、健身房等多元運動設施，提供員工休閒運動及身心放鬆空間，鼓勵培養健康生活習慣。此外，活動中心屋頂設置太陽能發電系統，不僅提供綠色能源，亦可降低建築室內溫度，提升空間舒適度，兼顧員工福祉與環境永續，展現公司打造健康綠色職場的承諾。

c、彈性工時制度

聯德集團依據不同工作性質與營運需求，提供適當且具彈性的工作安排，協助員工兼顧工作與生活平衡。針對間接人員（如主管及行政人員），部分據點已建立彈性上下班機制，在符合工作需求及經主管同意下，員工可於一定時段內彈性調整上下班時間，以因應通勤、家庭照顧及個人生活安排需求。對於直接生產人員，集團則依據生產排程及作業特性規劃不同班別，透過合理排班及人力調度機制，在兼顧生產效率的同時，維持員工作息穩定與工作品質。部分海外據點亦依當地法規及實際需求提供彈性工時或多元工作安排，協助員工兼顧家庭照顧責任與職涯發展，進一步提升當地婦女勞動參與與留任意願，持續打造友善且具包容性的工作環境。

三、家庭友善措施

a、暑期托育班

為協助員工兼顧工作與家庭照顧責任，子公司聯德精材辦理員工子女暑期托育班，提供學童安全、充實且富有教育意義的暑期學習環境。2025 年度暑期托育班由昆山市總工會及張浦鎮總工會聯合企業共同辦理，共有 38 名員工子女參與，活動期間為 30 天，分兩梯次進行。托育班由專業教師負責課程規劃與教學，內容涵蓋課業輔導、生活教育、團體活動及多元學習課程，讓學童在暑假期間能夠持續學習與成長，同時培養團隊合作及自主學習能力。聯德精材亦提供活動場地及相關資源，支持課程順利推動，減輕員工暑假期間的育兒壓力。



b、家庭友善支持及育兒照護

聯德集團重視員工家庭生活與照顧需求，依各營運據點所在地法令提供產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪及其他家庭照顧相關假期，協助員工兼顧工作與家庭責任，打造友善且具支持性的職場環境。在中國地區，各子公司除依法提供生育相關假期外，亦依當地規定提供育兒假及相關照護措施；部分據點並設有獨生子女護理假，協助員工照顧年長家屬，回應多元家庭照護需求。

此外，子公司聯德精材訂有《外派海外人員及家屬關懷方案》，提供外派員工及其家屬行前教育、生活協助及關懷支持，降低跨國派任期間之適應壓力。針對長期外派人員家屬，亦提供健康檢查、親子活動及相關資源協助，強化員工及家庭後盾支持。為營造更友善的育兒環境，聯德精材設置母乳室，提供哺乳及集乳空間；台灣總部所在大樓亦設有共用母乳室供員工使用，協助育兒員工兼顧工作與家庭需求，提升職場友善度與員工福祉。

為支持員工兼顧家庭照顧責任與職涯發展，聯德依據各營運據點所在地法令提供育嬰留職停薪及相關育兒支持措施。由於中國地區育兒假制度多採短期彈性假期形式，未設有長期留職停薪、復職及後續留任追蹤機制，因此本年度僅揭露台灣地區符合資格員工之育嬰留職停薪申請、復職及留任情形，相關統計結果如下表所示。

項目	2025 年度		
	男性	女性	合計
符合育嬰假資格員工人數	1	2	3
實際申請育嬰假人數	1	2	3
育嬰假結束後復職人數	0	1	1
復職後 12 個月仍在職人數	N/A	N/A	N/A
復職率 (%)	0%	50%	33.3%
留任率 (%)	N/A	N/A	N/A

註：2024 年度無員工申請育嬰留職停薪，故無相關復職及留任追蹤資料。2025 年度雖有員工於育嬰留職停薪後復職，惟截至 2025 年 12 月 31 日止尚未達復職後 12 個月之觀察期間，因此本年度不適用留任率之計算，後續將於具備完整追蹤資料後揭露相關資訊。

5.3.2 職業安全衛生

職業安全衛生政策與目標

聯德致力打造安全、健康且無職業傷害的工作環境，將職業安全衛生視為企業永續經營的重要基礎。公司透過職業安全衛生政策之宣導與落實，由各營運據點職安衛專責單位負責日常管理及監督工作，持續推動危害預防、風險控制及健康促進措施，降低作業風險與職業災害發生機率。2025 年度，聯德除持續強化職業安全衛生管理系統運作外，亦將員工身心健康納入管理範疇，透過健康檢查、心理健康支持、健康促進活動及工作環境改善等措施，打造安全、健康且具韌性的工作環境，朝向零重大職業災害及持續提升員工福祉之目標邁進。

職業安全衛生管理系統

本報告範疇涵蓋集團總部及主要生產據點。總部位於商業辦公大樓，主要從事行政、財務、人力資源及管理業務，未涉及高風險製造作業，因此未納入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證範圍，惟仍依據內部規範執行消防安全管理、緊急應變演練及辦公場所安全維護等措施。

截至 2025 年底，聯德精材及聯德滑軌已取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，涵蓋生產製造、設備維護、倉儲物流及相關支援作業，並將派遣及承攬作業人員納入管理範圍。各據點透過定期風險評估、內部稽核及管理審查機制，持續提升職業安全衛生管理績效。

本報告範疇內尚有兩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 86.2%。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
昆山聯德滑軌科技有限公司	2025/06/18	2028/06/17

職業安全衛生管理措施

管理面向	具體措施
風險評估及危害識別	定期執行危害辨識與風險評估，建立風險清單並追蹤改善措施執行情形。
員工參與及溝通	透過勞資會議、職工代表大會、安全會議及異常通報機制蒐集員工意見。
健康保護	定期健康檢查、特殊作業健檢、作業環境監測及心理健康關懷。
教育訓練	新進人員職安教育、消防訓練、緊急應變演練及特殊作業訓練。
緊急應變	定期辦理消防演練、疏散演練及事故應變訓練。
防護措施	提供並要求正確使用個人防護具，落實高風險作業管理。
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，進行入廠安全教育、安全協議簽署及現場安全查核。
內部稽核	定期執行職安衛內部稽核及缺失改善追蹤。

風險評估及危害識別

聯德建立危害辨識與風險評估機制，定期由各部門依作業環境、設備設施及工作內容進行風險盤查與評估，並依風險等級訂定相應之控制措施及改善計畫。2025 年度辨識之主要職業安全風險包含有限空間作業、起重吊裝與物料搬運、危險化學品管理、動火作業、電氣設備運轉及機械設備操作等項目，可能導致火災、爆炸、觸電、物體打擊、機械傷害及高處墜落等事故風險。針對各項風險，公司透過工程改善、設備維護、危險作業管理、教育訓練及個人防護措施等方式進行管控，並定期執行安全檢查與風險追蹤，以降低事故發生機率及衝擊程度。各據點亦依據風險特性建立緊急應變程序及演練機制，持續提升職場安全管理成效。

員工於作業過程中如發現立即危害情形，得依現場狀況停止作業或進行避險，公司承諾不因員工提出安全疑慮或危害通報而給予任何不利處分，保障員工安全參與權利。為提升全員參與職業安全衛生管理之意識，子公司聯德精材推動「隱患隨手拍」活動，鼓勵員工於日常工作中主動發現並通報潛在安全隱患。員工可透過拍照方式記錄設備異常、環境缺失或不安全行為等情形，由安全管理單位進行確認、評估及改善追蹤。對於通報之隱患事項，公司秉持「鼓勵改善、重視預防」原則，優先以改善及教育宣導方式處理，原則上不以懲處為目的；如涉及明確違規或重大安全風險情形，則依相關管理規定辦理。透過全員參與及即時改善機制，持續提升工作場所安全管理成效，降低事故發生風險。

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。

職業安全衛生教育訓練

聯德依據不同職務特性及作業風險，規劃多層次職業安全衛生教育訓練制度。所有新進員工均須完成基本安全教育訓練後方可上線作業，內容涵蓋職業安全衛生規範、緊急應變程序、消防安全及個人防護具使用等。

此外，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。



氣體洩漏應急演練

模擬氣體洩漏事故情境，演練人員疏散、通報聯繫、警戒管制及緊急應變程序，提升員工對異常事件之應變能力與團隊協作效率，降低事故擴大風險。



有限空間事故現場處理

透過模擬有限空間作業事故，實地演練人員救援、通風監測及緊急處置流程，強化高風險作業之風險辨識能力與應變處理機制，確保作業人員安全。

安全文化推廣活動

為提升全體員工安全意識與自主風險管理能力，子公司聯德精材於 2025 年度配合安全生產月推動系列安全文化活動，透過安全知識競賽、隱患隨手拍、安全宣導及安全教育館參訪等方式，鼓勵員工主動參與職業安全衛生管理。活動以「人人講安全、個個會應急」為主題，結合理論學習與實務參與，強化員工對危害辨識、風險預防及緊急應變能力之認知，逐步建立全員參與之安全文化，提升職場安全管理成效。



LemTech

安全生产月 争当安全“答”人

安全生产月安全知识答题竞赛来啦!

活动时间
2025年6月9日-6月20日(周末除外)

参与方式
开展前安全办提前发布竞赛二维码扫描手机上答题

参与人员
本公司所有人员(包含正式工、临时工、实习生)兼职人员除外。

答题竞赛方式
题库共80题，其中单选题80题(每题1分)，多选题10题(每题2分)，每日答题内容随机抽取，每日可答题1次，10天内完成全部答题，按照个人总成绩和答题时间进行排名。

奖项	奖励积分	名额
第一名	500	1
第二名	300	2
第三名	200	3
鼓励奖 (答题达标)	50	16

(积分=1元(人民币)) 每半年在公司管理群抽取积分兑换奖励清单

安全知識競賽活動

透過安全生產月知識競賽活動，鼓勵員工主動學習職業安全衛生知識與緊急應變觀念。藉由互動答題及獎勵機制，提升同仁對安全規範、風險辨識及事故預防措施的認知，強化全員安全文化。



安全隐患随手拍 有奖活动

赢得安全月“啄木鸟奖”

活动主题
人人讲安全 个个会应急
查找身边安全隐患

活动对象
本公司所有人员
(包含正式工、临时工、实习生)

活动流程
只需要把公司场所内发现安全隐患，违章作业，拍照扫描上传，被安全办核实信息有效，获得相应积分奖励。

参与方式
扫描上方二维码

奖励方式
见下表

奖项	奖励积分	名额
一等奖	500	1
二等奖	300	2
三等奖	200	3
鼓励奖	50	16

(积分=1元(人民币)) 每半年在公司管理群抽取积分兑换奖励清单

隱患隨手拍活動

推動「隱患隨手拍」活動，鼓勵員工主動發現並通報工作場所潛在危害與不安全行為。藉由即時回報、改善追蹤及獎勵機制，建立全員參與的風險預防文化，持續提升工作場所安全管理成效。



安全教育館參訪學習

為深化員工職業安全衛生觀念，安排同仁參訪工業安全教育館，透過事故案例解析、互動體驗及情境模擬課程，加強風險辨識與緊急應變能力，持續提升職場安全文化與自主安全管理意識。

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。所有外部人員進入廠區前均須完成入廠安全教育訓練，並依作業內容辦理相關作業許可及風險評估程序。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。

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，持續辨識具潛在風險之職業安全衛生議題，並據以規劃預防及改善措施，以降低工傷事故發生率。各營運據點定期彙整職業傷害統計資料，由職安衛管理單位統一監控與分析，掌握風險趨勢並持續優化管理作為。職業傷害統計依所在地法令規定執行，涵蓋可記錄職業傷害事件，並作為職業安全管理績效之重要參考依據。

2025 年度本報告書範疇內共發生 10 件職業傷害事件，主要類型包括交通事故、設備安裝及維修作業受傷、物體掉落碰撞，以及未依

規定穿戴個人防護具所導致之傷害等。經事故調查分析，部分事件與人員安全意識、作業風險辨識及設備施工管理有關。雖多數案件未造成永久性傷害，惟工傷件數較前一年度增加，公司已針對事故原因提出改善措施，包括加強作業前風險評估、強化個人防護具穿戴管理、提升新設備安裝及施工安全管制機制、落實設備點檢維護及持續辦理安全教育訓練等，以降低類似事件再次發生之風險。

同期間，聯德未發生因公死亡事故，亦未接獲主管機關通報或診斷認定之職業病案例。針對高風險作業崗位，公司持續辦理特殊健康檢查、作業環境監測及健康管理措施，並透過個人防護具、設備防護措施及職業安全衛生教育訓練，降低員工暴露於物理性、化學性及人因工程危害之風險。

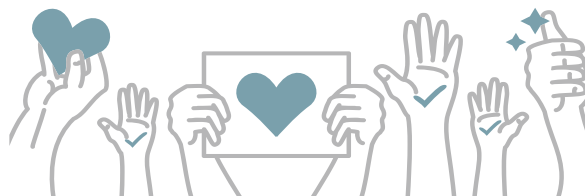
雖然 2025 年度工傷件數較前一年度增加，惟損失日數比例較 2024 年度略有下降，顯示事故嚴重程度整體維持穩定。未來聯德將持續強化事故預防管理、風險辨識及安全文化推廣，朝向降低職業災害發生率及建構零重大職業災害工作環境之目標邁進。

對於員工以外之工作者（如承攬商及外包人員），公司依據所在地法規及內部管理制度進行安全管理，並透過供應商評選、安全協議簽署、入廠教育訓練及現場稽核等方式，確保其作業安全。報告期間內未發生重大違規事件。目前外部人員已納入職業傷害統計範圍，未來將持續強化相關資料蒐集與管理機制，以逐步提升揭露完整性與透明度。2025 年度職業傷害統計表如下，本表統計範圍為本報告書揭露邊界內之正式員工，包含台灣及中國主要營運據點。各年度揭露範圍略有差異，可能影響年度間數據之直接比較。

職業傷害統計表	2025	2024
總工作時數	1,955,501	1,751,955
主要工傷類別	交通事故、設備安裝作業受傷、物體碰撞	交通事故、機械傷害
工傷起數	10	6
工傷率 (IR)	5.11	3.42
職業病率 (ODR)	0	0
損失工作日數	181	165
損失日數比例	92.56	94.2
因公死亡事故總數	0	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

聯德集團秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，結合各營運據點資源，持續投入教育支持、弱勢關懷及社區公益活動，透過實際行動回饋社會。2025 年度集團公益參與涵蓋偏鄉教育資源挹注、學校合作支持、弱勢家庭關懷及在地慈善捐助等面向，期望發揮企業影響力，與社區共同成長。2025 年度聯德集團共參與 6 場公益活動，累計參與人次達 166 人次，投入志工服務時數 760 小時，透過實際行動支持弱勢關懷、社區參與及公益倡議，持續發揮企業正向影響力。



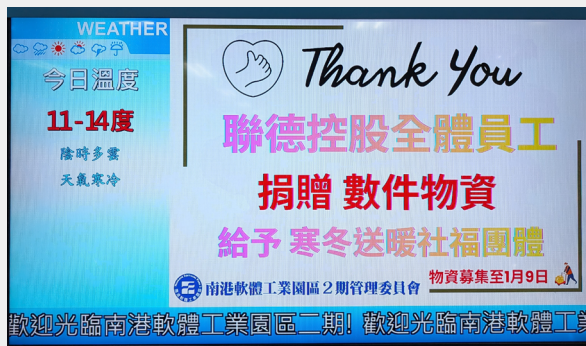
衝擊評估

聯德集團主要營運據點多位於工業區、科技園區或既有廠辦空間，營運活動以製造、組裝及辦公管理為主，未涉及大規模土地開發或重大環境變更情形，因此對當地社區及環境之直接衝擊相對有限。儘管如此，聯德仍重視企業營運對周邊社區及利害關係人可能產生之影響，並透過環境管理、公益參與及溝通機制，持續關注與回應在地需求。截至 2025 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：

項目	具體做法
社會與環境衝擊評估	- 各營運據點依法辦理環境管理及相關申報作業，並配合主管機關查核與監督。 - 新建、擴建或重大設施變更時，依所在地法規辦理相關環境評估及許可程序，並持續追蹤改善措施執行情形。
社區發展與公益參與	- 積極投入教育支持、弱勢關懷及社區公益活動，透過物資捐贈、慈善捐款及志工參與等方式回饋社會。 - 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。
利害關係人溝通	- 各營運據點設有對應聯絡窗口，蒐集員工、社區居民、政府機關及其他利害關係人之意見與建議。 - 重大議題由相關權責單位進行追蹤與回應，作為持續改善及風險管理之參考。
申訴與回應機制	- 提供多元溝通及申訴管道，受理周邊社區及利害關係人對營運活動之建議與疑慮。 - 依內部程序進行調查、回覆及改善追蹤，維護良好社區關係。

弱勢關懷與社區公益

在台灣地區，聯德持續關注弱勢兒童及家庭需求，2025 年度透過捐款支持家扶基金會相關服務計畫，協助弱勢兒少獲得必要之教育、生活及成長資源，期望透過實際行動陪伴孩子穩定成長，並為社會注入更多正向力量。此外，聯德控股響應南港軟體園區二期管理委員會舉辦之「寒冬送暖」公益活動，號召員工共同募集愛心物資，捐贈予弱勢家庭及社福團體。捐贈品項涵蓋生活用品、文具、家電及各類實用物資，希望透過資源分享與愛心傳遞，協助有需要的族群度過寒冬。活動所得將由主辦單位轉贈相關社福機構，實踐資源循環再利用與社會關懷精神，並鼓勵員工共同參與公益行動，將企業關懷延伸至社區角落。



寒冬送暖愛心物資募集活動

聯德控股響應南港軟體園區寒冬送暖公益活動，號召員工共同響應物資募集活動，將閒置且堪用之物品轉化為公益資源，以實際行動落實企業社會責任，關懷弱勢族群，透過愛心捐贈支持弱勢家庭及社福團體，傳遞溫暖與關懷。

支持家扶基金會公益服務

2025 年度捐款新台幣 5,050 元，支持弱勢兒少及家庭關懷服務，實踐企業回饋社會之承諾。

在地公益支持

聯德精材持續響應昆山市慈善總會推動之「喜愛昆山．慈善一日捐」活動，長期支持地方公益事業與弱勢家庭關懷計畫。透過定期捐助及公益參與，實踐企業社會責任，並與地方政府及公益組織共同推動社區永續發展。



情繫鄉村．熱心公益

子公司聯德精材長期關注地方公益與弱勢關懷，持續參與張浦鎮慈善公益活動，支持困難家庭及社區發展。2025 年度因積極投入在地公益行動，獲張浦鎮安頭村致贈錦旗肯定，展現企業回饋社會的承諾與行動。

風險管理及負面衝擊評估

經內部盤點及風險評估，2025 年度聯德集團各營運據點未發生對當地社區造成重大實際或潛在負面衝擊之事件，亦未發生因營運活動導致之重大環境爭議、社區抗議或違反社區權益之情形。為預防及降低營運活動可能對周邊社區及環境造成之影響，集團持續推動下列管理措施：

風險面向	管理措施
資源使用與環境保護	- 各生產據點定期執行能源、水資源及廢棄物管理，並逐步透過碳盤查及節能減碳措施降低環境衝擊。 - 主要生產據點依 ISO 14001 環境管理系統要求進行環境監測與持續改善，強化污染預防及資源使用效率。
土地與社區影響	- 各營運據點皆設置於合法取得之工業區、科技園區或既有廠辦空間，未涉及居民遷移或自然棲地破壞情形。 - 新建或擴建計畫皆依所在地法規辦理相關環境評估及審查程序。
健康與安全風險管理	- 針對製程使用之化學品及設備建立管理制度，定期執行設備維護、作業環境監測及職業安全衛生管理作業。 - 建立緊急應變及事故通報機制，降低異常事件對員工及周邊環境之影響。
在地就業與經濟發展	優先聘用當地人才，提供穩定就業機會，促進地方經濟發展及人才培育。
社會公益與弱勢關懷	持續投入教育支持、弱勢關懷及社區公益活動，並關注偏鄉學童、弱勢家庭及教育工作者等族群需求，發揮企業正向社會影響力。

未來，聯德集團將持續透過環境管理、職業安全衛生管理及利害關係人溝通機制，定期檢視營運活動對社區及環境之潛在影響，並持續精進風險管理措施，以兼顧企業成長、環境保護及社會共榮發展。

附錄

GRI 內容索引表

使用聲明	聯德控股已依循 GRI 準則報導 2025 年度永續報告書，資訊揭露期間為 2025 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	-
		1.1 公司簡介	6	-
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1、2	-
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1、2	-
	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	2	-
		3.1.1 產品與服務	21	-
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1.3 供應鏈及價值鏈管理	27	-
	2-7 員工	5.1.3 多元共融	74	-
	2-8 非員工的工作者	5.1.3 多元共融	76	-
		2.2 永續發展治理架構	13	-
	2-9 治理結構及組成	3.2 公司治理實務	33	-
		3.2.1 董事會及功能性委員會		

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
GRI 2：一般揭露 2021	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	33	-
	2-11 最高治理單位的主席	3.2.1 董事會及功能性委員會	33	-
		2.1 永續發展策略與主軸	12	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 永續發展治理架構	13	-
		2.3 利害關係人與重大議題	14	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.2 永續發展治理架構	13	-
		3.3.1 風險管理與治理	39	
	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	13	-
		2.3.2 重大主題鑑別與影響分析	16	
	2-15 利益衝突	3.2.1 董事會及功能性委員會	34	-
		3.2.2 誠信經營與法規遵循	37	
		2.2 永續發展治理架構	13	
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.2.1 董事會及功能性委員會	33	-
	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	33	-
		2.2 永續發展治理架構	13	
	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	34	-
	2-19 薪酬政策	3.2.1 董事會及功能性委員會	35	-
	2-20 薪酬決定流程	3.2.1 董事會及功能性委員會	35	-
	2-21 年度總薪酬比率	-	-	保密規定限制，屬公司機密資訊
	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	82	-
	2-24 納入政策承諾	5.2.1 人權風險與應對行動	83	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
GRI 2：一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	3.2.2 誠信經營與法規遵循	38	-
		4.1 環境政策	53	
		5.2.2 溝通與申訴機制	84	
		5.3.2 職業安全衛生	91	
		5.4 公益行動與社會參與	97	
	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	38	-
		5.2.2 溝通與申訴機制	84	
	2-27 法規遵循	3.2.2 誠信經營與法規遵循	38	-
	2-28 公協會的會員資格	3.4.3 政策影響力	46	-
	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	-
GRI 3：重大主題 2021	2-30 團體協約	5.2.1 人權風險與應對行動	82	-
		5.2.2 溝通與申訴機制	84	
	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	-
	3-2 重大主題管理	2.3.3 重大主題管理	17	-
		3 管理政策	19	
		4 管理政策	48	
		5 管理政策	66	

特定主題準則

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	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	-
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4.1 財務表現	44	-
	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	54	-
	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	85	-
	201-4 取自政府之財務援助	3.4.1 財務表現	45	-
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	37	-
	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	37	-
	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	37	-
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	38	-
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 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	26	-
	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	26	-
	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	26	-
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1.2 客戶關係管理	26	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
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	66	-
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	80	-
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.1.4 人力資本發展	79	-
	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	81	-
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	66	-
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	71	-
	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	70	-
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	68、69	-
		5.1.2 人才留任	73	-
	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	85	-
	401-3 育嬰假	5.3.1 員工照顧與關懷	89	-
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	84	-
能源管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4 管理政策	48	-
GRI 302：能源 2016	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	56	-
	302-2 組織外部的能源消耗量	-	-	資訊無法取得 / 不完整
	302-3 能源密集度	4.3 能源管理與溫室氣體排放	56、57	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
GRI 302: 能源 2016	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
GRI 305: 排放 2016	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	58	-
	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	58	-
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	資訊無法取得 / 不完整
	305-4 溫室氣體排放強度	4.3 能源管理與溫室氣體排放	59	-
	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	62	-
	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	57	-
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	48	-
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	62	-
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	62	-
	306-3 廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	63	-
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	63	-
	306-5 廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	63	-
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	66	-
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	82	-
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	82	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	省略
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	82	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	82	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	67	-
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	90	-
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.3.2 職業安全衛生	91	-
	403-3 職業健康服務	5.3.2 職業安全衛生	90	-
	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	91	-
	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	91	-
	403-6 工作者健康促進	5.3.1 員工照顧與關懷	86	-
	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	90	-
	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	90	-
	403-9 職業傷害	5.3.2 職業安全衛生	93	-
	403-10 職業病	5.3.2 職業安全衛生	93	-
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	67	-
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	3.2.1 董事會及功能性委員會	33	-
		5.1.3 多元共融	74	-
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.2 人才留任	71	-
社會參與				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5 管理政策	67	-

GRI 準則	揭露項目	章節 / 說明	頁碼	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	5.4 公益行動與社會參與	94	-
	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	-	-	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	31	-
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.1.3 供應鏈及價值鏈管理	30	-
	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	30	-
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.1.3 供應鏈及價值鏈管理	30	-
	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	30	-

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	量化	每 100 噸公里公升	RT-IG-410a.1	-	*
燃料經濟性與使用 階段之排放	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公升	RT-IG-410a.2	-	*
	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	每公升千焦耳	RT-IG-410a.3	-	*
	(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	每千焦耳公克	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。