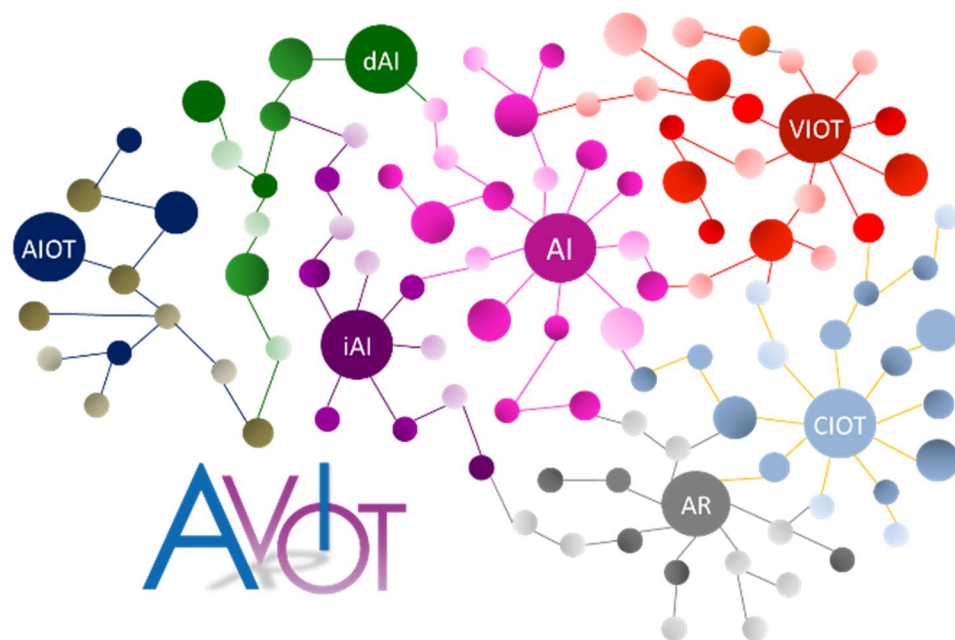




聯策科技股份有限公司

2025 年永續報告書



目錄

前言.....	3
關於本報告書.....	3
高層的話 GRI 2-22.....	5
關於聯策科技 GRI 2-1.....	6
CH0 永續重大主題分析	7
利害關係人議合 GRI 2-29.....	7
重大主題鑑別 GRI 2-6 GRI 2-25 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3	9
重大主題列表 GRI 3-2 GRI 2-25	12
.....	15
1.1 公司治理與營運	16
1.2 永續治理	24
1.3 誠信經營與法規遵循	30
1.4 風險管理 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 207-2.....	33
2.1 研發創新與「技術力」	37
2.2 客戶「服務力」與產品「整合力」	42
2.3 資訊安全與智慧財產保護.....	46
3.1 員工概況 GRI 2-7 GRI 2-8.....	54
3.2 人才發展與福利.....	57
3.3 職業安全衛生 GRI 403-1 GRI 403-5 GRI 403-8.....	71
4.1 環境管理與氣候行動 GRI 201-2.....	74
4.2 氣候變遷減緩與調適	77

4.3 能源管理	80
4.4 水資源管理	82
4.5 廢棄物管理	83
4.6 供應鏈管理	84
5.1 公益服務範圍與管理機制	92
5.2 公益實踐歷程與多元參與	93
5.3 在地回饋實績	95
附錄一：國際揭露框架指引.....	97
I. 全球永續性報告 (GRI) 指標索引表	97
II. 永續會計準則委員會 (SASB) 指標對照表：硬體 Hardware	100
III. 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 對照表	102

前言

關於本報告書

聯策科技股份有限公司 (本報告書以下簡稱「聯策」、「本公司」) 自 2002 年 4 月成立以來，致力於電路板、半導體晶圓製造與後段封測之智慧製造、濕製程及機器視覺應用設備業務，並陸續將跨國、跨界版圖擴張至中國、東南亞與半導體產業。為符合國內外永續趨勢與法規，並與利害關係人建構完善的溝通管道，回應大眾對聯策的期待，本公司繼 2025 年首度發布永續報告書後，現於 2026 年 08 月正式出版「聯策科技股份有限公司 2025 年永續報告書」(下稱「本報告書」)。期待藉此持續溝通聯策於永續發展之具體作為，並深化企業核心能力與永續策略之結合，實踐社會共好的永續價值。

■ 報導邊界與資訊品質 GRI 2-2 GRI 2-3 GRI2-4

揭露範疇	以聯策科技之實體營運總部為主，不包含合併財務報表中臺灣以外之各子公司。 為完整揭露資訊與作為，部分內容涵蓋中國東莞、昆山、秦皇島、淮安、印度與泰國營運據點，並於該段落另行備註說明。		
揭露期間	以 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日為主。為提升資訊之可比較性，部分資訊與表格將包含過往年度之內容。		
出版頻率	每年一次	下次出版日	2027 年 8 月
財務報告資訊	本報告書揭露期間與本公司 2025 年度財務報告期間一致。財務績效主要引用聯策 2025 年合併財務報告資訊；惟本報告書所揭露之永續資訊以聯策營運總部為主，致使永續資訊揭露邊界與財務報告邊界有所差異；本公司財報採用國際財務報導準則 (IFRS) 編製，所有財務數字皆以新臺幣為計算單位。本報告書部分為反映實際營運狀況而使用個體報表數據，均於文本中另行標示與說明。未來，聯策將持續依照金管會永續資訊揭露要求及內部資料蒐集之成熟度，逐步擴大永續資訊揭露邊界至子公司，以提升資訊完整性與可比較性。		

■ 撰寫原則

發布單位	準則框架/法規
聯合國 (The United Nations, UN)	聯合國全球永續發展目標 (UN Sustainable Development Goals, SDGs)
全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB)	GRI 2021 公布通用準則 2021 (Universal Standards 2021)
金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)	氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)

發布單位	準則框架/法規
國際永續準則理事會 (International Sustainability Standards Board , ISSB)	SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)
臺灣證券交易所	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

■ 報告書管理流程

本報告書編製由總經理直接指導與監督，以「企業永續經營推動小組」為主要執行單位與各部門協作，全面檢視本公司的永續作為。

議合	編撰	審查	溝通
利害關係人與重大主題鑑別	數據及資料蒐集與彙編	內部審查	報告書發布
完成利害關係人與重大主題鑑別，並召開永續報告書啟始會議。	由各權責部門進行資料蒐集，企業永續經營推動小組進行彙整與編製，再經各單位主管及推動小組主管審閱確認。	由總經理進行報告書審閱並完成內部資訊及數據審查程序。	最終版本經董事會決議通過後，並發行報告書並公告。

■ 報告書查證與確信 GRI 2-5

財務資訊	本報告書所引用之財務資訊，係以聯策 2025 年合併財務報告為主要依據，該財務報告已依相關法令規定委由勤業眾信聯合會計師事務所進行查核簽證。
永續資訊	● 聯策 2025 年完成 ISO 9001: 2015 品質管理系統及 ISO 14001: 2015 環境管理系統續證，驗證機構為 ARES International Certification Co., Ltd.，證書簽發日期為 2025 年 6 月 21 日，有效日期至 2028 年 6 月 20 日。 ● 本報告書整體永續資訊目前尚未委託第三方機構進行外部保證或確信，後續將配合金管會永續資訊揭露及確信作業時程，逐步導入第三方確信作業。

■ 報告書回饋方式

我們重視所有利害關係人的寶貴建議，若您對本報告書有任何問題或意見回饋，歡迎與我們聯繫。聯絡資訊如下：

聯絡單位	經營管理處	聯絡電話	03-3690966
聯絡地址	【總部與新廠】桃園市中壢區新生路三段 255 巷 168 號 (2025 年 12 月 1 日登記新址；舊址：桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號)	信箱/E-mail	esg@synpower.com.tw

高層的話 GRI 2-22

回顧過去一年，我們在動盪的國際政經局勢與供應鏈重組中面臨挑戰，同時也精準掌握 AI 人工智慧與高效能運算帶來的結構性需求。2025 年不僅營收創下歷史新高，更是我們由設備供應商轉型為「智慧製造解決方案領導者」的關鍵時刻。隨著桃園營運總部及新廠正式落成啟用，以及海外據點的深耕，印刷電路板及半導體先進製程已成為聯策發展的重要基石。

聯策訂定「永續發展實務守則」並設立企業永續經營推動小組，由總經理擔任召集人，透過設立「公司治理」、「社會公益」、「環境永續」、「客戶關懷」、「員工照顧」與「資訊安全」六個工作小組，鼓勵同仁在研發、生產、銷售及日常營運活動能採用降低碳排放量的方案並養成習慣。這包括臺灣營運總部興建參照綠建築規範，及於新總部成立「節能中心」提供減廢或節能方案展示，宣導隨手關燈、節約用水及垃圾分類，鼓勵廢紙及包材再利用。同時，我們持續參與桃園市政府認養「老街溪」部份河川段，並資助桃園在地社福團體，期許企業永續成長，打造永續聯策。

公司的經營團隊及全體員工將持續在自律、信任、共好、創新文化下彼此當責，創造公司及股東最大利益。企業永續經營推動小組持續向利害關係人展示本公司對於環境 (Environment)、社會 (Social) 及治理 (Governance) 三個主要構面的積極投入，透過企業核心能力與永續發展相結合的策略，由內而外推動永續專案並實踐社會共好的正向循環。

展望未來，隨著各種 AI 技術應用、半導體產業先進封裝帶動的設備需求，聯策將持續展現企業韌性與不斷創新。我們已實質切入半導體先進封裝與晶圓級檢測供應鏈，將持續協助客戶解決生產品質控管問題，提供智慧製造方案，降低碳足跡，為我們所在的這片土地善盡企業力量，共創永續未來。

聯策科技股份有限公司 董事長 林文彬

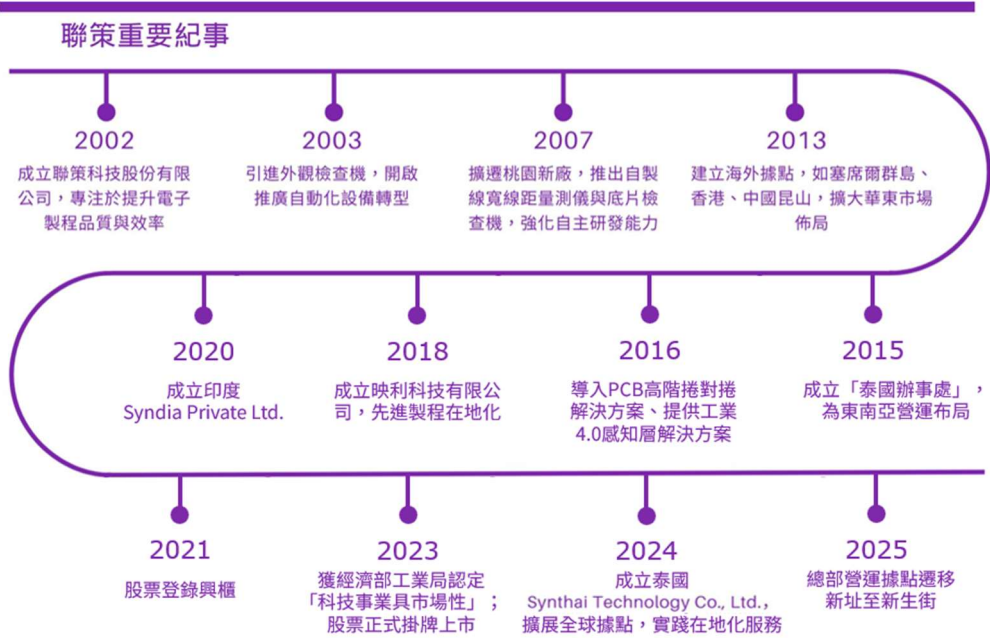


關於聯策科技 GRI 2-1

智慧再進化之願景與服務

聯策科技股份有限公司 (中文簡稱為「聯策」、英文簡稱為「SynPower」) 2002 年以外觀檢查機起家，深耕電路板外觀檢測領域，擁有堅強機器視覺軟、硬體能力。主要業務專注於 PCB、IC 載板、半導體晶圓製造及後段封裝測試等產業領域，提供自動化光學檢測與量測設備、先進製程設備及智慧製造系統之研發、製造及銷售服務，同時亦經營前述設備所需之零組件、耗材、特用材料及化學藥劑銷售，並提供印刷電路板表面處理代工服務等。產品及服務涵蓋 AI 機器視覺設備、濕製程智慧化方案、生產自動化整合、表面處理代工及其他相關解決方案，因此主要客戶多為 PCB 及 IC 載板知名製造大廠。隨 2025 年新廠落成啟用，全面升級具備認知能力的 AI 系統，並完善「AVRIOT」智慧製造生態系統，秉持「成為產業智慧製造整合方案的首選」的願景與「客戶導向」的承諾，持續擴大自動化生產效能與完整性，為客戶提供全方位且可靠的產品與服務。

公司名稱	聯策科技股份有限公司
公司設立日期	2002 年 4 月 29 日
公司上市日期	2023 年 11 月 2 日
產業類別	其他電子業
登記地址	【總部與新廠】桃園市中壢區新生路三段 255 巷 168 號 (114 年 12 月 1 日登記新址；舊址：桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號) 【裕和街工廠】桃園市桃園區裕和街 17 巷 62 號
股票代號	6658
實收資本額	3 億 6370 萬元 (2025 年 12 月 31 日)
2025 年員工數	總部及裕和街工廠員工共 124 人
主要業務	致力於電路板、半導體晶圓製造與後段封測之智慧製造、濕製程及機器視覺應用設備
服務據點	臺灣桃園 (總公司、映利科技、碩晶科技)、華南東莞、華東昆山、華北秦皇島及淮安、印度、泰國



CH0 永續重大主題分析

利害關係人議合 GRI 2-29

聯策重視各類利害關係人之意見，為統整受本公司營運影響之內、外部之個人或團體，鑑別和管理其負面與正面衝擊(Impacts)，我們參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES, 2015) 之「依賴性 (Dependency)」、「責任性 (Responsibility)」、「關注度 (Tension)」、「影響力 (Influence)」與「多元觀點 (Diverse Perspective)」5 大原則，經企業永續經營推動小組與最高治理單位討論後，確認與我們營運衝擊高度相關的 7 類利害關係人。關於其對聯策的意義、溝通管道及 2025 年度溝通實績請參考下方說明：

聯策 2025 年利害關係人溝通管道及議合成效				
類別	關注重大主題	溝通管道與頻率		2025 年度溝通實績
客戶	● 資安與智財管理 ● 客戶價值創造 ● 永續供應鏈管理	【定期】 ● 每年進行 1 次顧客滿意度調查	【不定期】 ● 當面拜訪與溝通 ● 日常電話與電子郵件聯絡	● 2025 年度客戶滿意度達 92.3%。 ● 深入掌握客戶製程需求，提供客製化解決方案並強化技術服務能力。
同仁	● 客戶價值創造 ● 創新研發 ● 資安與智財管理	【定期】 ● 每季召開 1 次勞資會議 ● 每季進行 1 次績效考核 ● 每月 1 次月會	【不定期】 ● 內部公告、電子郵件溝通 ● 員工申訴機制 (信箱、電子郵件) ● 健康檢查與諮詢 ● 不定期員工教育訓練	● 2025 年度共召開 4 次勞資會議，維持勞資良好溝通。 ● 內部訓練時數 1,402.5 小時，共 1,223 人次。 ● 推動資安、法遵與職場安全相關宣導共 14 則。 ● 推動健康促進與員工關懷活動共 4 項，包含員工健康檢查、員工旅遊、傷病員工關懷探視及外籍同仁即時翻譯系統導入。
董事會與股東	● 客戶價值創造 ● 資安與智財管理 ● 創新研發	【定期】 ● 每年召開 1 次股東會並編製年報，提供投資人完整營運資訊 ● 定期召開董事會，並報告公司	【不定期】 ● 受邀參加國內外投資論壇或法人說明會 ● 依規定不定期將重大訊息發布於	● 已發布中、英文重大訊息各 36 則，持續強化資訊揭露透明度。 ● 股東會年報於 2025 年 3 月 31 日刊印，提供投資人完整營運資訊。

聯策 2025 年利害關係人溝通管道及議合成效

類別	關注重大主題	溝通管道與頻率		2025 年度溝通實績
		營運績效、策略方向及重大風險議題	公開資訊觀測站 ● 發言人制度，由陳總經理擔任發言人 (Email : spokesman@synpower.com.tw) ● 投資人關係聯絡窗口	● 2025 年 5 月 7 日召開股東常會，股東常會出席比率為 54.52% (線上出席占 97%以上) ，議案贊成權數占出席股東表決權數 99%以上。 ● 2025 年共召開 7 次董事會，並定期向董事會報告公司營運績效、策略方向及重大風險議題。 ● 2025 年受邀參加元富證券舉辦之春季投資論壇、台新證券舉辦之 2025 年第四季全球投資論壇。
廠商	● 客戶價值創造 ● 職業安全衛生 ● 資安與智財管理	【定期】 ● 每年執行 1 次供應商評鑑 ● 每年 1 次與供應商簽訂合約，明訂相關規範	【不定期】 ● 會議與實地拜訪 ● 日常電話與電子郵件聯絡 ● 設置採購窗口蒐集意見及協助問題處理	● 已完成 10 家供應商評鑑，強化供應鏈風險控管。 ● 已完成簽署 78 家供應商行為準則及企業責任承諾書，落實永續供應鏈管理。
外部合作夥伴	● 客戶價值創造 ● 資安與智財管理 ● 職業安全衛生	【定期】 無	【不定期】 ● 提供諮詢服務 ● 日常電話與電子郵件聯絡 ● 不定期召開會議 ● 視專案需求配合查核作業 ● 視需求召開工作進度檢視會議	● 定期召開會議檢視專案進度，確保合作品質與效率。 ● 視營運需求委託外部專業機構提供輔導與諮詢服務。 ● 針對業務及法規議題持續進行即時溝通與回應。
政府與主管機關	● 客戶價值創造 ● 職業安全衛生 ● 資安與智財管理	【定期】 ● 依主管機關要求配合監理與查核	【不定期】 ● 設立聯絡窗口維持互動 ● 日常電話、電子郵件及公文聯絡 ● 參與主管機關宣導會或進修課程	● 參與主管機關宣導與進修課程，持續掌握法規最新動態。 ● 2025 年度因違反法規而受裁罰之情形共 0 件。

聯策 2025 年利害關係人溝通管道及議合成效

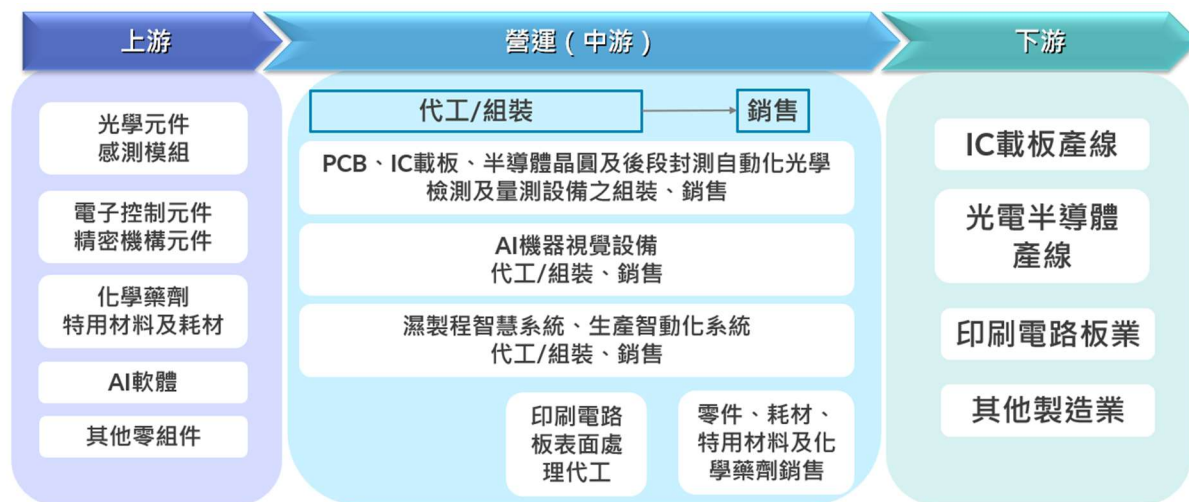
類別	關注重大主題	溝通管道與頻率		2025 年度溝通實績
非營利組織	● 社會貢獻 ● 客戶價值創造 ● 創新研發	【定期】 ● 每年 9 次定期捐款	【不定期】 ● 不定期參與公益活動 ● 日常電話與電子郵件聯絡	● 2025 年公益投入金額逾新臺幣 62 萬元，展現企業長期回饋社會之承諾。 ● 投入 6 項公益支持行動，如：路得學園弱勢營運支持、路得學園園遊會義賣等面向。 ● 支持教育、兒少發展及早期療育，2025 年捐助金額共新臺幣 24.6 萬元。 ● 協助泰北學校教育推廣、校園運動發展及慢飛天使早期療育等機構，擴大教育支持與兒少關懷之正向影響。 ● 綠色採購金額達新臺幣 15 萬元，與永續品牌合作將環保理念延伸至企業營運對象，擴大永續影響力。

➤ 本溝通管道與實績已公告予所有利害關係人參考：[利害關係人鑑別及互動與經營推動進度報告](#)。

重大主題鑑別 GRI 2-6 GRI 2-25 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

■ 永續價值鏈

聯策以「PCB、IC 載板、半導體晶圓等設備製造商、代理商、經銷商」為整體價值鏈定位，為鑑別聯策在整體價值鏈中價值創造與營運於各階段所產生的衝擊與影響程度，本公司分析組織由上游至下游過程實體執行的活動範圍與項目，以分析整體價值鏈過程中的重大主題與衝擊程度，並作為日後改善與優化核心競爭潛勢之依據，促使本公司更專注與夥伴、客戶共同提升技術創新及服務品質，以此識別營運過程中的



資源分配與營運效率，持續推動聯策永續發展之目標。

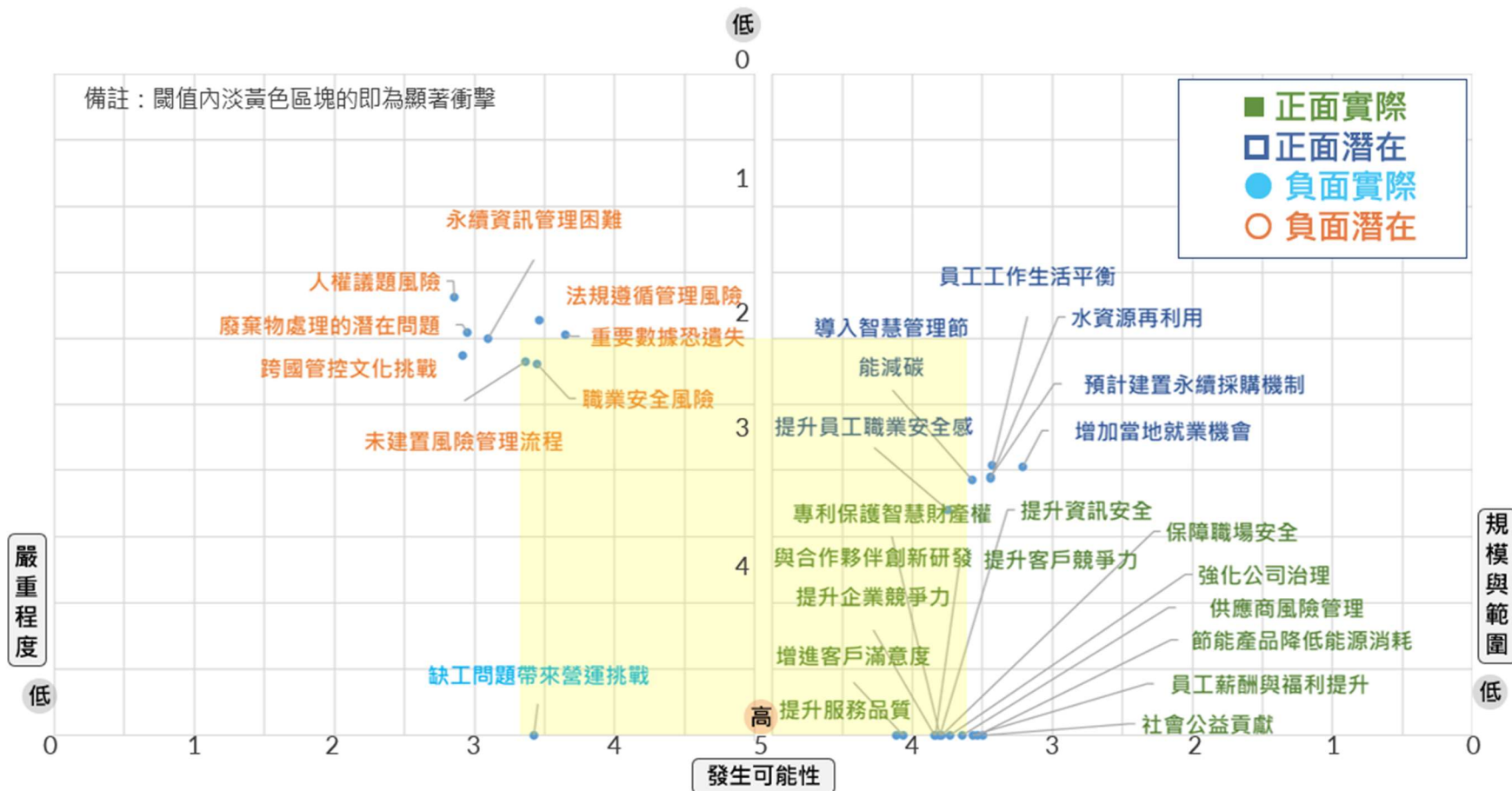
■ 重大主題鑑別

為確保本報告書揭露之永續議題資訊符合重要利害關係人期待，聯策依據 GRI 2021 報導原則所建議之四大階段鑑別重大主題，同時考量國際永續與產業發展趨勢、國際標準 SASB 產業要求揭露指標等進行永續議題之鑑別與管理。經企業永續經營推動小組評估，2025 年之核心業務、價值鏈結構及外部產業環境與前一年度相比並無重大變動，為確保永續管理政策之延續性並持續追蹤中長期目標績效，本公司決議沿用 2024 年所鑑別之 13 項顯著衝擊，且收斂為 9 項重大主題，並依循 GRI 報導要求建置管理方針，作為我們永續發展核心，有效與利害關係人溝通。



■ 衝擊評估與排序

聯策依據 2024 年重大主題所回收之 151 份有效問卷進行分析與鑑別。分析結果以「規模與範圍」及「嚴重程度」為橫軸，「發生可能性」為縱軸，呈現正負面衝擊之分佈情形。當時將正面衝擊項目之顯著性門檻訂為「規模與範圍 ≥ 3.6 、發生可能性 ≥ 2 」；負面衝擊項目之門檻則訂為「嚴重程度 ≥ 3.2 、發生可能性 ≥ 2 」。依此基準共鑑別出 13 項顯著衝擊，並依據衝擊類型收斂為 9 項重大主題。



衝擊評估視覺化圖

重大主題列表 GRI 3-2 GRI 2-25

重大主題沿用 2024 年重大主題鑑別之成果，因此 2025 年重大主題列表與排序無發生任何變動，且持續以此評估結果訂定 2025 年管理方針與短、中、長期目標，並於本報告書各章節揭露之執行成效與政策回應。

■ 治理

重大主題	對應之衝擊	衝擊面向	對聯策的意義	對應指標	回應章節
永續治理與風險管理	- 強化公司治理 - 建置風險管理流程 - 跨國管控文化挑戰	正面 實際	永續治理與風險管理是企業永續經營的基礎，也是跨國營運的成功關鍵。完善的治理架構能確保企業在擴張過程中維持營運效能與管理品質。	GRI 201 GRI 207	第一章
資安與智財管理	- 提升資訊安全 - 專利保護智慧財產權	正面 實際	作為智慧製造解決方案提供者，資訊安全與智慧財產保護直接關係企業核心競爭力與客戶信任。	GRI 418	第二章
創新研發	與合作夥伴創新研發提升企業競爭力	正面 實際	透過創新研發和與產業夥伴的合作，提升技術能力和市場競爭力，滿足客戶需求。	自訂主題	第二章

■ 環境

重大主題	對應之衝擊	衝擊面向	對聯策的意義	對應指標	回應章節
智慧節能產品與服務	- 節能產品降低能源消耗 - 導入智慧管理節能減碳	正面 實際	智慧節能技術為聯策核心業務，也是實現產業永續轉型的關鍵推手，協助客戶提升能源效率與永續競爭力。	自訂主題	第二章
永續供應鏈管理	供應商風險管理	正面 潛在	建立負責任的供應鏈，確保供應商符合 ESG 標準，降低供應鏈風險。	GRI 308 GRI 414	第四章

■ 社會

重大主題	對應之衝擊	衝擊面向	對聯策的意義	對應指標	回應章節
職業安全衛生	- 保障職場安全 - 提升員工職業安全感 - 職業安全風險	負面 潛在	職業安全衛生是照顧員工的基本承諾，也是維持穩定營運的重要基礎。針對職場安全風險可能造成實際或潛在之負面衝擊，聯策依《職業安全衛生法》推動職安衛教育訓練、作業現場風險評估等預防機制，並設有意見箱、申訴專線及勞資會議雙向溝通，降低負面衝擊並持續精進職場安全管理。	GRI 403	第三章
人才賦能與福祉	缺工問題帶來營運挑戰	正面	人才是企業創新與永續發展的核心動力，完善的人才策略能確保企業長期競	GRI 401	第三章

重大主題	對應之衝擊	衝擊面向	對聯策的意義	對應指標	回應章節
	- 員工薪酬與福利提升 - 員工工作生活平衡	潛在	爭力。	GRI 402 GRI 404	
客戶價值創造	- 提升服務品質 - 增進客戶滿意度 - 提升客戶競爭力	正面 實際	優質的客戶服務是維持市場競爭力的關鍵，透過卓越服務協助客戶創造更大價值，共同促進產業發展。	自訂主題	第二章
社會貢獻	社會公益貢獻	正面 實際	聯策長期支持在地公益團體不僅能創造社會價值，也能強化品牌形象與市場認同。	自訂主題	第五章

■ 重大主題管理列表 GRI 3-3

重大主題	管理機制	2025 年執行成效	短期目標 (2026 年)	中長期目標 (2027~2030 年)
永續治理與風險管理	- 內部稽核制度。 - 外部查證機制。 - 風險管理架構。 - 法令遵循符合度。 - 檢舉制度及保密機制。	- 完成風險管理制度建置並定期提報董事會。 - 成立永續發展委員會。 - 完成 100% 法遵與內控制度檢討與精進。 0 件 重大違反法規情形。	- 強化風險管理運作與揭露機制。 - 持續優化公司治理成熟度。	- 提升客戶競爭力。 - 與合作夥伴共同獲利。 - 為環境和諧增添量能。 - 成為智慧製造整合之永續治理標竿。
資安與智財管理	- 定期資安稽核與弱點掃描。 - 資安 KPI 追蹤。 - 員工教育訓練。 - 智財管理制度。	- 重大資安事件「零」發生。 - 完成 MDR 資安防護導入。 - 執行社交工程演練 3 次。 6 次資安宣導活動 - 累計有效專利 102 項。	- 導入 ISO 27001 管理制度。 - 強化資安監控能力。	- 建立零信任資安架構。 - 發展 AI 資安監控系統。
創新研發	- 研發年度計畫與 KPI 管理。 - 產業標竿與競品分析。 - PDCA 持續改善機制年度檢討工作計畫檢討。	- 研發投入新臺幣 6,593 萬元 (年增 20.5%)。 - 持續推動 AI 視覺與濕製程技術。 - 開發節能設備產品。	- 強化半導體應用領域之產品開發與客戶導入，持續提升相關應用與布局。 - 強化技術整合能力。	成為客戶製程開發核心設備夥伴。
智慧節能產	製程與藥水管理機制。	完成 1 處 (總部) 溫室氣體盤查 (ISO	建立產品碳排管理盤點機制，逐	成為電子產業智慧節能解

重大主題	管理機制	2025 年執行成效	短期目標 (2026 年)	中長期目標 (2027~2030 年)
品與服務	● AI 數據分析系統。 ● 節能設備設計。	14064-1 : 2018) 。 ● 新生廠導入節能設備模組，包含冰水機、中央控制系統、節能照明等，並以 2026 年完整年度作為後續節能基準年。 ● 建立新廠能源使用基準與數據追蹤機制，作為後續節能改善與成效評估依據。	步辨識重點產品之材料、製造、運輸及使用階段碳排資訊。 ● 發展智慧節能技術。	決方案領導者。
永續供應鏈管理	● 供應商評鑑制度。 ● 行為準則簽署。 ● 供應鏈風險管理。	● 累計 78 家 供應商簽署承諾書。 ● 0 件重大供應鏈中斷。 ● 提升在地採購家數比率 達 50%，金額比率達 62.1%。	● 優化供應商管理流程。 ● 評估與逐步推動供應商共同減碳。推動重點涵蓋環境管理、能源使用及減碳等議題。	● 建立高韌性永續供應鏈體系。
職業安全衛生	● 職安衛管理制度。 ● 安全巡檢與教育訓練。 ● 事故追蹤機制。	● 重大工安事故「零」發生。 ● 辦理消防演練 2 場。 ● 導入新廠職業安全管理系統。	● 評估導入 ISO 45001: 2018。 ● 強化安全管理制度。	● 建立智慧化安全管理系統。
人才賦能與福祉	● 員工訓練制度。 ● TTQS 人才發展系統。 ● 員工關懷機制。	● 訓練時數 1,896 小時。 ● 取得勞動部 TTQS 人才管理認證。 ● 推動人才培育機制。	● 持續提升員工訓練參與度與人才留任穩定性。	● 建立完整人才發展與接班體系。
客戶價值創造	● 客戶滿意度調查。 ● KPI 與服務流程管理。 ● 客戶回饋機制。	● 客戶滿意度 92.3%。 ● 建立改善與回饋機制。 ● 強化技術服務支援。	● 持續優化客戶服務流程與回饋追蹤機制，降低客戶流失風險。	● 提供智慧化與差異化服務體驗。
社會貢獻	● 公益活動參與。 ● 預算編列與資源投入。 ● 在地參與機制。	● 投入 6 項 公益支持行動，並捐款逾新臺幣 62 萬 元。 ● 持續推動老街溪巡守行動。	● 擴大公益影響力至供應鏈。	● 建立長期在地共好與社會影響力。

CH1 永續治理



1.1 公司治理與營運

1.1.1 董事會架構與運作 GRI 2-9 GRI 2-11 GRI 2-12 GRI 2-15

董事會為聯策最高治理單位，負責指導公司營運措施、監督及經營發展之團隊，並對整體公司及股東會負責。除依相關法令、公司章程及股東會決議執行等職權外，年度及各季財務報告、內部控制制度有效性評估、會計師之委任或解任、經理人任免及重大策略計畫等事項，均須經董事會審議方可通過。

聯策於 2024 年 5 月股東會會議期間完成董事全面改選，**董事會共設 7 席，其中包含 2 名具員工身分之董事；並設有 4 席獨立董事，占比逾二分之一（1 席女性獨立董事、3 席男性獨立董事）。**董事成員均具備多元專業背景與豐富實務經驗，有助於強化策略決策品質與風險管控能力，提升整體公司治理效能。

➤ 各董事詳細資訊請參閱 [2025 年報「公司治理報告」](#) 相關章節。

本公司由專業經理人負責日常營運，董事會專注於策略指導與監督職能，以維持治理運作之獨立性與有效性。在策略發展層面，董事長負責整體策略方向之規劃與指導，透過董事會機制凝聚公司長期發展共識，強化決策效率與前瞻性。另公司設置由全體獨立董事組成之審計委員會，且過半數董事未兼任員工及經理人，有效提升董事會運作之獨立性與監督功能。**2025 年度董事會共召開 7 次，整體出席率達 98%**，顯示董事對公司治理高度參與與重視。



聯策董事會所扮演的角色

董事會宗旨	董事會為聯策最高治理單位，負責指導公司營運策略、監督經營團隊及重大決策執行，並以維護公司、股東及利害關係人長期權益為核心。董事會 秉持專業、誠信、透明及穩健治理原則 ，透過完善之治理架構、功能性委員會及內部控制機制，強化決策品質、風險管理與營運韌性，奠定企業永續發展基礎。
永續發展願景與策略	聯策以「 成為智慧製造技術整合的永續貢獻者 」為願景，將永續治理理念納入公司營運策略與管理機制。董事會透過策略指導與監督職能，督導公司於公司治理、環境永續、客戶關懷、員工照顧、社會公益及資訊安全等面向推動具體行動，並持續提升技術創新、風險管理、利害關係人溝通及永續資訊揭露品質，以實現企業長期價值與永續競爭力。
董事會成員與利害關係人之利害迴避	本公司董事會成員如涉及自身利害關係之議案，均依相關法令及公司內部規範，採取利益迴避機制，於該等議案審議時主動迴避，不參與討論及表決，以確保董事會決策之公正性與獨立性。本公司董事會成員中，林文彬董事長及高漢實業有限公司代表人林格名董事兼任本公司員工，另許榮俊董事為本公司新生路廠房空調系統工程承建廠商聖逸企業有限公司負責人之配偶。前述董事於涉及相關利害關係之議案時，均依規定辦理利益迴避，未參與討論及表決。

1.1.2 董事提名與選任 GRI 2-9 GRI 2-10

本公司董事之提名與選任，係依據「董事選舉辦法」及相關法令辦理，董事任期 3 年為一任，連選得連任。由提名委員會採「候選人提名制度」進行資格審查與評估，確保董事人選具備適任性與獨立性。提名與選任過程，除審慎評估候選人之專業知識、產業經驗及管理能力外，亦依據「公司治理實務守則」推動董事會成員多元化政策，綜合考量性別、年齡、國籍及文化背景等多元面向，以促進董事會組成之均衡與多樣性。本公司亦依營運特性與發展策略，規劃董事會所需之關鍵能力，包含策略決策、產業專業、財務會計及風險管理等面向，並於選任董事時納入整體評估，以強化董事會之決策品質與運作效能。獨立董事之選任亦符合相關法令所定之獨立性標準，以確保其能有效發揮監督職能。



■ 2025 年董事會成員詳細資料及其專業總表

聯策董事會成員資訊與專業能力																					
基本組成													多元化核心能力								
職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	國籍	性別	員工身分	年齡				獨立董事任期年資			營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
							41-50	51-60	61-70	71-80	3年以下	3-9年	9年以上								
董事長	林文彬	臺灣大學 電機系碩士 實密科技 行銷部協理	● 本公司策略長兼任總經理 ● Synpower Co.,Ltd. 董事長 ● 東莞市聯策貿易(有)公司監事 ● 碩晶科技(股)公司 董事長 ● 映利科技(股)公司董事長 ● Syndia India Private Limited.董事長 ● HK Synpower Ltd.董事長 ● Synthai Technology(Thailand) Co., Ltd. 董事 ● 旗彬實業有限公司董事長 ● KING VIEW Co., Ltd.董事長	中華民國	男	√								√		√	√	√	√	√	√

聯策董事會成員資訊與專業能力

聯策董事會成員資訊與專業能力																					
基本組成														多元化核心能力							
職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	國籍	性別	員工身分	年齡				獨立董事任期年資			營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
							41-50	51-60	61-70	71-80	3年以下	3-9年	9年以上								
董事	高漢實業(有)公司 代表人：林格名 (註)	芬蘭阿爾托大學 EMBA 臺灣羅伯特博世(股)公司 亞太採購中心負責人 英華達(股)公司資深專案經理	● 本公司專案特助	中華民國	男	√	√							√		√	√	√	√	√	√
董事	許榮俊	臺灣大學 EMBA -會計與管理決策組 銳捷科技(股)公司董事長	● 永嘉光電(股)公司 董事長 ● 富享生物科技(股)公司 董事	中華民國	男			√						√	√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	吳宗璋	美國德州達拉斯大學財務碩士 創新新零售(股)公司獨立董事	● 遠見國際會計師事務所 ● 執行會計師所長 ● 湧盛電機(股)公司獨立董事	中華民國	男			√					√	√	√	√		√	√	√	√
獨立董事	劉帥雷	中原大學財經法律學系法律學碩士 臺灣大學政治學士	● 啟衡法律事務所 主持律師	中華民國	男				√				√	√		√	√		√	√	√

聯策董事會成員資訊與專業能力

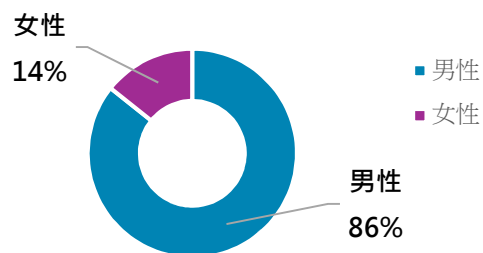
基本組成

多元化核心能力

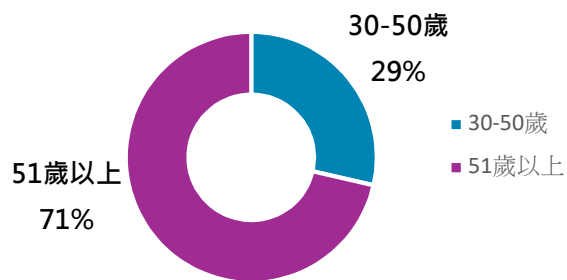
職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	國籍	性別	員工身分	年齡				獨立董事任期年資			營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
							41-50	51-60	61-70	71-80	3年以下	3-9年	9年以上								
獨立董事	賴朝松	陽明交通大學 電子研究所工學博士 長庚大學工學院院長	- 陽明交通大學 - 前瞻半導體研究所教授	中華民國	男			√				√		√		√	√	√	√	√	√
獨立董事	李雅勳	美國波士頓大學 企管碩士	耿鼎企業(股)公司董事長特別助理	中華民國	女		√				√			√	√	√	√	√	√	√	√

註：法人董事高漢實業(有)公司因業務繁忙於 2025 年 3 月 19 日辭任。

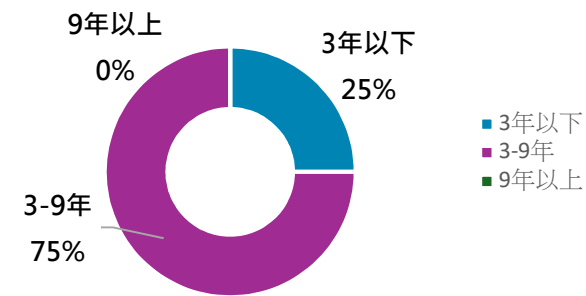
2025年聯策董事會成員
(含獨立董事) 性別占比



2025年聯策董事會成員年齡層占比

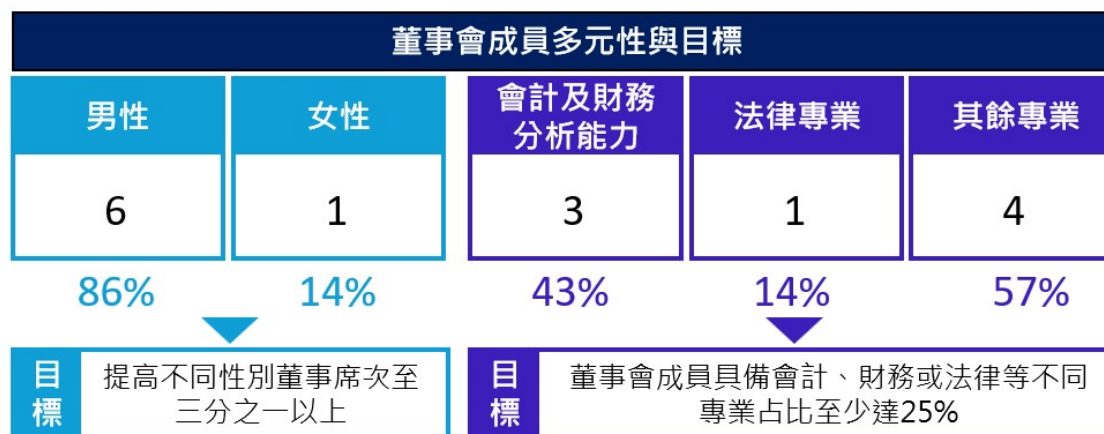


2025年聯策獨立董事任期年資



1.1.3 功能性委員會

為強化董事會之專業分工與治理效能，本公司設置「薪資報酬委員會」、「審計委員會」、「提名委員會」及「永續發展委員會」等四大功能性委員會，協助董事會就各項專業議題進行審議與監督。各功能性委員會依其職掌範圍，分別負責財務與內控制度監督、董事及經理人薪酬政策、董事提名與公司治理發展，以及永續策略與 ESG 推動等事項，提升決策品質與治理透明度。此外，本公司每年定期辦理功能性委員會績效自我評估，檢視其運作情形與執行成效，作為持續精進公司治理之重要依據。



備註：框線中計算單位為人

功能性委員會	薪資報酬委員會	審計委員會	提名委員會	永續發展委員會
職掌	負責訂定與檢討董事及經理人薪酬制度與標準，並評估其與經營績效之連結性，以確保薪酬具公平性與激勵效果	負責監督財務報告流程、內部控制制度之有效性及內外部稽核作業，確保財務資訊之完整性與可靠性	負責董事候選人之提名與資格審查，並檢視董事會組成之多元性與專業性，以強化治理結構	負責制定、推動及檢討公司永續發展策略與政策，並督導永續資訊揭露與相關執行情形，確保 ESG 目標落實
組成	委員 4 人組成	由全體 4 名獨立董事組成，其中 1 人為召集人，且至少 1 人具備會計或財務專長	由 4 名董事組成，其中過半數為獨立董事	由 3 名董事會推舉之成員組成，其中至少 1 名為董事，且成員具備永續相關專業能力
2025 年運作績效	召開會議 6 次，出席率 100%	召開會議 7 次，出席率 100%	召開會議 2 次，出席率 100%	召開會議 1 次，出席率 100%

➤ 功能性委員會之組織規程及詳細運作情形，請參閱本公司官方網站「[公司治理 - 功能性委員會](#)」專區，以及 [2025 年年報](#)「審計委員會運作情形」、「薪資報酬委員會運作情形」、「提名委員會運作情形」及「永續發展委員會運作情形」（頁 24-26、頁 36-42）。

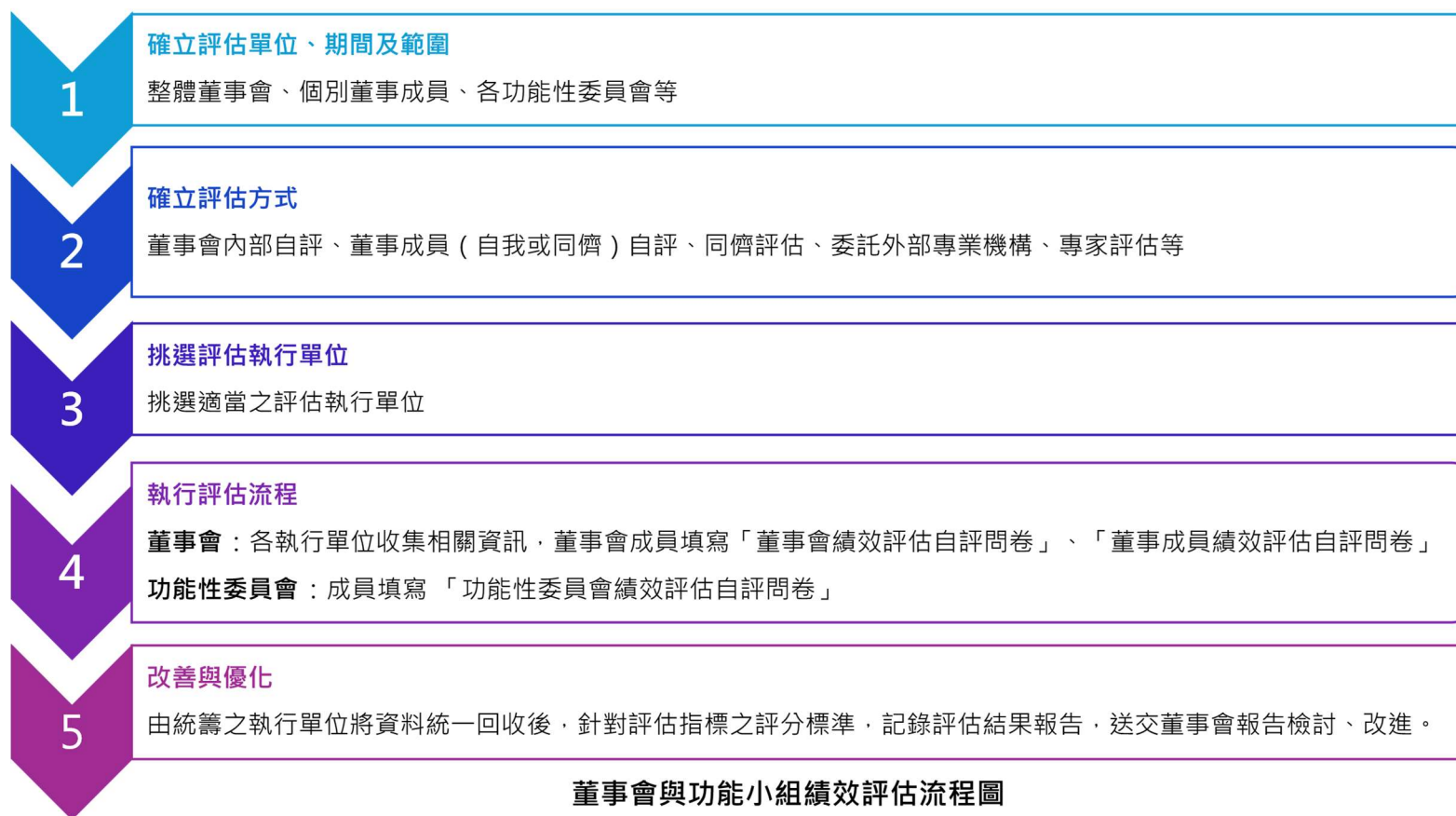
1.1.4 董事會與功能性委員會績效評估 GRI 2-18

為持續強化聯策公司治理績效並提升董事會運作效能，本公司於 2021 年 8 月 9 日訂定「[董事會績效評估辦法](#)」，建立完善之績效評估機制，定期辦理董事會及各功能性委員會之績效評估。此評估機制採雙軌進行，除每年辦理 1 次內部自我評估外，亦委由外部專業機構每三年進行 1 次評估，

以確保評估結果之客觀性與有效性。評估內容涵蓋董事及各功能性委員會成員之專業能力、策略決策品質、風險管理效能及內部控制運作情形等面向，並據以檢視董事會整體運作績效，作為持續精進公司治理與提升決策品質之重要依據。

■ 績效評估流程

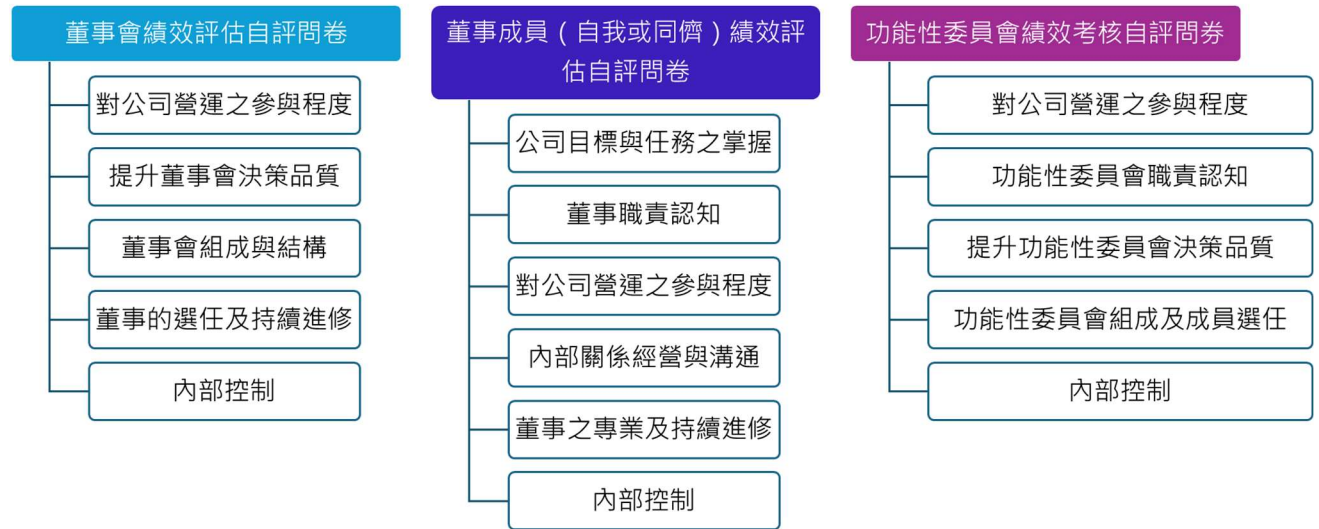
聯策以制定完善且具體之永續發展政策為基礎，將永續治理理念納入日常營運決策與管理機制中，並由董事會與高階管理階層共同主導與決議，持續推動各項永續行動及目標，以強化企業長期價值與風險管理能力。



■ 績效評估問卷分析

本公司董事會績效評估機制涵蓋董事會整體、董事個別表現及各功能性委員會三大層面，透過問卷方式進行多面向評估，以全面檢視治理運作成效。每年辦理 1 次內部績效評估，每 3 年委由外部第三方專業機構進行評估，以確保評估結果之客觀性與有效性。

- **董事會整體績效評估**：包含董事對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構之適切性、董事選任及持續進修機制，以及內部控制制度之運作情形。
- **董事成員績效評估**：涵蓋董事對公司目標與任務之掌握程度、職責認知、參與公司營運之情形、與經營團隊之溝通互動、專業能力與持續進修，以及對內部控制制度之理解與貢獻。
- **功能性委員會績效評估**：評估委員對公司營運之參與程度、對職責之認知、決策品質、委員會組成及成員適任性，以及內部控制相關監督功能之發揮情形。



透過上述評估面向，本公司得以系統性檢視董事會及各功能性委員會之運作效能，並作為持續精進公司治理與提升決策品質之重要依據。未來預期於 2026 年逐步規劃將董事會成員、功能性委員會績效指標項目導入與連結 ESG 執行績效，以此落實聯策對環境、社會及人權等議題之永續責任。

本公司於 2024 年度委託社團法人中華公司治理協會辦理外部董事會績效評估，評估結果已於當年度提報董事會，作為持續強化董事會運作與職能之重要依據。針對外部評估所提出之建議事項，公司均已完成相關因應措施完成率達 100%。「2022-2024 年內部評估結果」及「2025 年外部評估辦法與因應措施」之詳細內容，請參閱本公司官方網站「[董事會](#)」專區。

■ 公協會參與 GRI2-28

聯策透過參與相關產業協會、同業公會及專業團體，持續掌握產業趨勢、技術發展、法規動態及市場需求，作為公司精進技術研發、強化經營管理與拓展產業合作之重要參考，並強化公司於智慧製造、自動化設備及永續議題之交流合作與價值鏈連結。

公協會列表		
序號	公協會名稱	擔任職務
1	國際半導體產業協會	成員
2	中華公司治理協會	成員
3	中華民國全國創新創業總會	成員
4	台灣淨零排放碳中和協會	成員
5	台灣電路板協會 (TPCA)	監事
6	台灣電子製造設備工業同業公會	成員
7	台灣區電機電子工業同業公會	成員
8	台北市進出口商業同業公會	成員
9	桃園市工業會	成員

1.2 永續治理

1.2.1 永續治理架構與運作 GRI 2-14GRI 2-16

聯策已於 2022 年 11 月 11 日經董事會修訂並通過「永續發展實務守則」，且於 2025 年完成首本永續報告書出版，同步揭露於官方網站，作為永續治理推動之重要依循。為強化永續發展之組織運作，聯策設立「企業永續經營推動小組」，由總經理擔任召集人，負責核定永續策略發展方向，推動永續作為執行措施及成效追蹤，由此下設「公司治理」、「環境永續」、「客戶關懷」、「員工照顧」、「社會公益」及「資訊安全」等六大工

作小組，均由跨部門之專業人員組成。推動小組每月召開 1 次「永續發展推動小組會議」，規劃與推動永續發展策略，並蒐集相關數據與資料，以此編製年度永續發展執行報告。為確保永續議題獲得最高治理階層監督與核定，該報告完成後由總經理向永續發展委員會進行提報，由永續發展委員會進行審核後提報董事會核准，並視需要指示經營團隊進行策略調整，以確保永續發展方向與公司整體經營策略一致。

2025 年度企業永續經營推動小組共召開 8 次會議，除定期檢視永續作為與推動進度外，亦邀請外部永續顧問參與，協助推動與精進重大主題鑑別及溫室氣體盤查等重要議題。期許透過多元專業的整合，深化鑑別與回應公司於經濟、環境及人權等面向之重大影響議題。

■ 六大工作小組永續作為績效展現

六大工作小組 2025 年已分別完成各自任務之會議與推動，以下為推動事項之件數統計：



小組	公司治理小組	環境永續小組	客戶關懷小組	員工照護小組	社會公益小組	資訊安全小組
對應部門	總經理室、稽核室、財務部	視覺開發處、商品發展處、採購部、總務部	法務暨公關室、營業處、商品開發處	總經理室、總務部、人資部	總經理室、總務部、人資部	總經理室、資訊室
主責項目	負責優化公司治理機制及強化董事會監督職能	推動節能減碳、氣候治理及永續供應鏈管理	負責客戶滿意度管理及產品服務品質提升	推動人才培育、員工福利及職場環境優化	規劃並執行公益活動及社會參與	建立資訊安全管理制度及資安風險控管
2025 年績效	● 持續精進公司治理評鑑表現，2025 年	● 依據 ISO 14064-1:2018 標準 執行	● 客戶滿意度平均為 5.62 分(滿分 6 分)，	● 建立系統化人才培育機制，內部培訓時數達 1,402.5 小時，	● 參與 6 項公益活動，涵蓋弱勢關懷、教育支持及在地參與。	● 推動資安管理強化措施， 完成 6 項

小組	公司治理小組	環境永續小組	客戶關懷小組	員工照護小組	社會公益小組	資訊安全小組
	達成 55 項指標。 ● 完成 2024 年永續報告書編製並提升揭露品質與透明度。 ● 建立法遵、稅務及關係人交易管理制度，強化內控制度完整性。 ● 建立重大偶發事件通報機制，提升企業風險應變能力。 ● 成立永續發展委員會，強化 ESG 治理架構並提升董事會監督效能。	溫室氣體盤查，逐步建構碳管理機制。 ● 推動能源效率優化措施及設備升級，強化低碳營運能力。 ● 認養桃園市老街溪河段，辦理河川巡守與在地環境維護行動。 ● 推動供應鏈永續管理，完成 78 家供應商簽署《供應商行為準則暨企業責任承諾書》。	整體滿意度 達 92.3%。 ● 建立客戶滿意度調查與回饋機制，持續優化產品與服務品質。 ● 回應客戶對永續發展之需求，推動淨零碳排相關認證規劃。 ● 持續強化產品與服務之永續價值與市場競爭力。	參與 1,223 人次，並推動外部訓練與專業進修。 ● 取得 TTQS 人才發展品質管理系統認證，強化培訓制度與人力資本管理能力。 ● 推動多元人才發展措施，包括高潛力人才培育、跨部門輪調及學長姐制度，強化組織接班與發展動能。 ● 辦理員工關懷活動，提升員工凝聚力與職場滿意度。	● 公益投入金額逾新臺幣 62 萬元，展現企業長期回饋社會之承諾。 ● 支持 TPCF 電路板環境公益基金會及其他公益團體，促進產學合作與人才培育。 ● 與路得啟智學園等多個弱勢團體建立長期合作關係，深化社會共融與弱勢關懷。 ● 推動在地參與行動，強化企業與在地連結。	資訊安全升級與演練，提升整體資安防護能力。 ● 建立資訊安全管理與風險控管機制，持續強化系統防護與內部管理流程。2025 年度重大資訊安全事件發生 共 0 件。

1.2.2 永續發展原則內化與日常營運融合 GRI 2-17

為確保永續發展政策有效落實至組織各層級營運與管理決策，聯策持續推動內部永續教育宣導與溝通機制，主要透過公司內部電子公告、定期通訊等方式，強化員工對企業永續價值與實務作為之理解與認同，逐步將永續理念融入日常營運。在人才培育方面，本公司優先針對董事會及高階管理階層規劃多元化之永續相關教育訓練，強化決策層對 ESG 議題之理解與治理能力，並引導永續發展目標納入公司經營策略與管理機制中。2025 年度，董事會成員共參與 9 場 ESG 相關教育訓練，訓練內容涵蓋 ESG 策略、永續轉型、永續供應鏈管理及公司治理等主題，累計訓練時數**達 56 小時**，持續提升組織整體永續治理能力。

■ 董事會參與之永續教育訓練

董事會永續智識發展			
參與人員	議題面向	訓練名稱	時數 (hr)
吳宗璋	永續治理與發展	開創永續新局研討會	2
劉帥雷、賴朝松	公司治理	公司治理主管與董事會管理	6
劉帥雷	公司治理	公司治理主管合規工作實務	3
吳宗璋	公司治理	從司法實務看洗錢防制法	3
許榮俊	公司治理	114 年度防範內線交易宣導會	6
吳宗璋	AI 轉型	AI 人工智慧與公司治理	6
賴朝松	AI 轉型	AI 大未來與企業 AI 轉型	3
林文彬	AI 轉型	AI 時代企業家的挑戰與因應	3
林文彬、吳宗璋、許榮俊、李雅勳	永續金融	2025 國泰永續金融及氣候變遷高峰論壇	24

聯策未來也將擴大規劃全體員工之系統性之培訓架構，結合內部需求及外部專業資源，推出涵蓋環境保護、社會責任、公司治理及永續發展等面向之全員培訓課程。此外，公司現已公開誠信經營守則、防範內線交易及個資保護等辦法，以強化公司內部之誠信及法規遵循文化，建立堅實的治理基礎。

1.2.3 高階管理階層薪酬政策與永續績效連結 GRI 2-19 GRI 2-20 GRI 2-21

聯策視人才為企業永續發展之核心關鍵，為有效吸引、激勵並留任具領導能力與專業經驗之高階管理人才，因此訂定具市場競爭力之薪酬制度。薪酬政策設計重點以「公平性、競爭力及透明度」為原則，並參考市場水準、公司營運績效及個人貢獻進行調整。

■ 董事會與高階管理階層薪酬政策

在高階管理層之薪酬訂定流程上，董事及高階管理階層薪酬由「薪資報酬委員會」依組織規程負責審議董事、獨立董事及經理人薪酬政策、制度、標準、結構與績效連結措施，並提報董事會決議，且每年至少召開 2 次會議定期檢視相關政策與標準，並依績效目標達成情形評估其個別薪資報酬內容及數額，以確保薪酬制度之合理性與獨立性。2025 年薪資報酬委員會共召開 6 場次「薪資報酬委員會會議」，未來聯策持續評估與考量將股

東個別諮詢程序納入董事及高階管理者薪酬政策。

本公司另設置「人事評議委員會」（下稱「人評會」），負責審議公司內部重要人事事項，包括任免、晉升、薪資調整及獎懲等決策。人評會由董事長擔任主席，總經理及處級主管為當然委員，其運作遵循公平性、合規性及機密性原則，並透過標準化流程確保決策之公正性與透明度，進而提升組織運作效率與員工信任。

■ 薪酬結構說明

本公司高階管理階層之薪酬結構包含：固定薪資、浮動薪資、獎勵機制、離職金（不含董事）及各項福利制度，並依據公司每年度經營績效與目標達成情形核給。浮動薪酬部分，係連結個人績效、公司整體營運成果及長期價值創造（如股東價值），以強化績效導向之激勵機制。為強化永續發展政策落實程度，本公司預估於 2026 年規劃將 ESG 永續績效納入高階管理階層（總經理、副總及協理等高階經理人）績效評估體系，透過薪酬制度連結永續績效，促使管理階層將環境、社會及公司治理議題納入決策考量，進一步提升企業長期價值與治理品質。

董事會及高階管理層薪酬政策及項目說明		
項目	發放定義	管理措施
固定薪資	依市場水準、職責範圍及個人經驗核定	高階管理階層（如 CEO、董事長等）基本薪資均參考市場薪酬水準，同時考量個人經驗、職責範圍與公司財務狀況進行調整與核定。
浮動薪資	連結個人績效、公司經營成果及長期價值（含獎金及股權激勵）	根據個人績效、公司經營績效與股東價值成長等情況發放短期獎金（如年度績效獎金）與長期獎金（股票獎勵或選擇權計畫）。公司亦推行員工持股信託計畫，透過專設信託機構持有與管理員工股票，提供員工長期獲利機會，增進員工與公司發展的緊密連結。
獎勵機制	含推薦獎金等短期激勵措施	公司推行員工推薦獎勵計畫，且適用於全職職位招聘。在職同仁若成功推薦親友進行應徵，經錄用並順利通過試用期，推薦人即可獲得最高新臺幣 3 萬元的推薦獎金。
離職金	依相關法令及契約約定辦理	董事不適用離職金制度；高階經理人之離職或退職安排，依《勞動基準法》、公司內部規範及個別契約約定辦理。2025 年度「高階經理人退職辦法」尚待條文細節修訂完備後再議；除依法令或契約約定辦理之款項外，無另外發放其他款項或實物福利。
退休福利	依法提供退休金制度，保障員工長期權益	高階管理層可參與公司退休計畫，包含依法提供的退休金計畫，並依據員工職級、服務年資及法規規定執行具體措施與管理行動。

董事會及高階管理層薪酬政策及項目說明		
項目	發放定義	管理措施
薪酬連結 ESG 永續績效	預估 2026 年規劃將 ESG 指標績效納入年度績效評估， 連結比例為 10%至 20%	此績效連結制度適用對象包含：總經理、協理等高階經理人，評估構面涵蓋：涵蓋環境(Environmental)、社會(Social) 及公司治理(Governance) 等面向。聯策目前尚在規劃相關制度，未來將視公司發展需求，提報薪資報酬委員會審議，並送董事會決議通過後實施。

董事會及高階經理人之薪酬發放項目	
對象	項目
董事（含獨立董事）	現金報酬（固定薪酬）、董事酬勞（變動薪酬）、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業薪酬發放水準及董事個人績效，調整董事薪酬。
高階經理人（總經理、協理等）	固定薪資、浮動薪資、配車及員工紅利。
註：除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。	

■ 組織薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數的比率

年度	2024	2025
薪資最高的員工職稱	總經理	總經理
組織中薪酬最高個人薪酬金額級距	新臺幣 350 萬元（含）～新臺幣 500 元（不含）	新臺幣 350 萬元（含）～新臺幣 500 元（不含）
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比（%）	-26.78%	13.43%
所有員工的薪酬中位數級距	新臺幣 60 萬元（含）～新臺幣 80 元（不含）	新臺幣 60 萬元（含）～新臺幣 80 元（不含）
所有員工年度總薪酬中位數增加百分比（%）	5.47%	4.81%
個人最高薪酬與所有員工薪酬比（%）	4.70%	5.00%
個人最高薪資與所有員工年度總薪酬變化比（%）	-4.90%	2.38%

- 註：
- 「個人最高薪酬與所有員工薪酬比」計算方式：組織中薪酬最高的金額 / 所有員工（含全職與兼職）的薪酬中位數。
 - 「個人最高薪資與所有員工年度總薪酬變化比」計算方式：最高薪酬的年增率 / 員工薪酬中位數的年增率。

1.3 誠信經營與法規遵循

1.3.1 誠信經營管理與員工申訴機制 GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-26 GRI2-27

聯策深信誠信經營為企業永續發展之核心基礎，致力於建立高標準之企業倫理與法令遵循文化，並將誠信原則融入日常營運與決策流程中。為落實責任商業行為與誠信經營，本公司制定「[誠信經營守則](#)」、「[道德行為準則](#)」及「[防範內線交易管理辦法](#)」及「[永續發展實務守則](#)」等內部規範，明確揭示公司對誠信經營、法規遵循、環境保護及永續發展之承諾。相關政策依性質由董事會或權責單位核准，並透過公司官網、內部公告、教育訓練、供應商文件及契約要求等方式，向董事、經理人、員工、供應商及其他利害關係人進行溝通，以此提高政策溝通、宣傳及推廣之有效性，同時確保政策承諾納入日常營運與商業關係管理中。2025 年 8 月聯策委託外部專業機構辦理「上市上櫃公司誠信經營守則暨防範內線交易」課程，涵蓋對象包含本公司營運總部及子公司（映利科技股份有限公司）員工，課後進行課程滿意度調查，共計 **156 人次** 參與，參與率達 **90%**。

2025年誠信經營課程

上市上櫃公司誠信經營
守則暨防治內線交易

共計 **156** 人次

聯策 2025 年政策承諾與推動措施		
政策承諾	適用範圍	推動措施（對應章節）
道德行為準則	適用本公司董事、審計委員會及經理人，包括總經理、經理、協理與上述相當等級者；財務部門主管、會計部門主管，以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人。	第一章
誠信經營守則	適用範圍為母公司及國內外所有子公司，直接或間接捐助基金累計超過 50%之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。	第一章
防範內線交易管理作業	董事、經理人、持有公司股份超過 50%之股東及受僱人。其他因身分、職業或控制關係獲悉本公司內部重大資訊之人、喪失前述身分後，未滿六個月者及自前述所列之人獲悉消息之人。	第一章
永續發展實務守則	聯策營運總部（本公司）及國內所有子公司	第四章

➤ 更多政策承諾推動作為及成果，詳見聯策官網公告資訊「[首頁](#) > [投資人專區](#) > [公司治理](#) > [誠信經營與法規遵循](#)」。

■ 法規遵循

2025 年聯策已進行各項法規遵循內部自評作業，自評**完成率達 100%**，各面向所對應之法規項目均**無重大違規事件發生**。

聯策 2025 年法規遵循類型與項目		
法規類型	項目	重大違法/違規事件說明
產品與服務	《專利法》、《著作權法》、《營業秘密法》、《公平交易法》等	2025 年未發生產品與服務相關重大違法 / 違規事件，亦無相關裁罰案件。
治理	《公司法》、《證券交易法》、《個人資料保護法》、《商業會計法》及上市公司相關治理規範等	2025 年未發生治理相關重大違法 / 違規事件，亦無相關裁罰案件。
環境	《廢棄物清理法》、《空氣污染防治法》、《水污染防治法》等	2025 年未發生環境相關重大違法 / 違規事件，亦無相關裁罰案件。
社會	《勞動基準法》、《職業安全衛生法》、《性別平等工作法》、《勞工退休金條例》等	2025 年未發生勞動、職業安全衛生及員工權益相關重大違法 / 違規事件，亦無相關裁罰案件。
註：聯策針對重大違規事件 / 重大事件之定義，係指因違反法令或主管機關規範，導致公司遭主管機關裁罰、命令限期改善、停工、停業、撤銷許可，或對公司營運、財務、聲譽、員工、客戶、環境及其他利害關係人造成重大影響之事件。		

■ 申訴機制

聯策已建立完善之員工申訴管道及吹哨者機制，提供員工及利害關係人匿名檢舉潛在違法或違反道德規範行為之管道。相關制度設有嚴謹之保密與保護措施，以確保檢舉人權益，並提升案件處理之公正性與透明度，進一步強化誠信經營文化之落實。2025 年度，本公司共發生 **0 件** 重大違反道德或法規遵循之情事，亦未因相關事件遭主管機關裁罰。

申訴機制與管道						
檢舉制度與管道	適用範圍及對象	負責單位	機制運作流程	回應方式	審查 / 確立案件	
管理部門	聯策母公司及子公司同仁	人資部	員工於工作場所凡有受性騷擾、霸凌、歧視等情事者，可向管理部門申訴。 ● 申訴專線：(03) 369-0966 分機 8001 ● 申訴專用傳真：(03) 369-0978 ● 申訴電子信箱： SP-HR@synpower.com.tw	● 受理流程：由人資部接收申訴案件後 3 日內確認受理並回覆申訴人 ● 執行政序：由專人進行保密面談調查 ● 處置結果通知：結案後以面談或書面公文正式回函告知調查結果。	2024 年	2025 年
					0 件	0 件
獨立檢舉	聯策母公司及	稽核室	本公司員工發現本公司治理單位、管理階層或員工	● 受理流程：稽核室須於接獲申訴後 3 個工作日確	2024 年	2025 年

申訴機制與管道

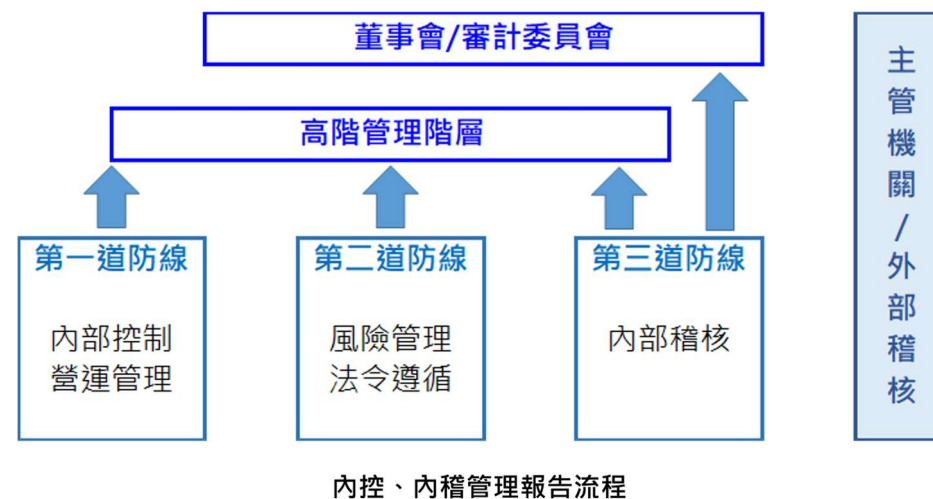
檢舉制度與管道	適用範圍及對象	負責單位	機制運作流程	回應方式	審查 / 確立案件	
信箱	子公司同仁		有舞弊或違反從業道德、誠信經營、內線交易等行為準則之情事時，可透過以下管道檢舉： ● 電話：(03) 369-0966 分機 8005 ● 舉報專用電子信箱： Report@synpower.com.tw	認受理，並啟動專案調查程序。 ● 執行政程：由管理單位指派專員與申請人進行個別保密面談，確保過程完全機密。 ● 處置結果通知：調查結果於 30 日內以書面或面談方式正式回饋申訴人，並針對核實案件執行懲處與改善措施，嚴禁任何報復行為。	0 件	0 件

註：

1. 本公司有法律顧問共同來監督重大檢舉案件，確保處理過程不受內部人員影響，並符合公正性與透明度。
2. 本公司承諾提供匿名檢舉機制，並採取嚴格的保密措施。

1.3.2 內部控制與稽核

聯策設置稽核室，隸屬於董事會，負責協助董事會及經理人檢視內部控制制度之有效性，並評估營運之效果與效率，適時提出改善建議，以確保內部控制制度持續有效運作，並作為制度檢討與修正之依據。在稽核規劃方面，稽核室依據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，涵蓋各項營運活動及控制重點，並據以執行各項稽核作業，以評估內部控制制度之設計與執行情形。在稽核執行與報告機制方面，稽核室依稽核結果編製稽核報告，並檢附相關工作底稿及佐證資料。對於稽核過程中發現之內部控制缺失或異常事項，均據實揭露，並於報告核准後持續追蹤改善情形，至少按季編製追蹤報告，直至缺失改善完成為止，以確保相關單位已採取適當之改善措施。



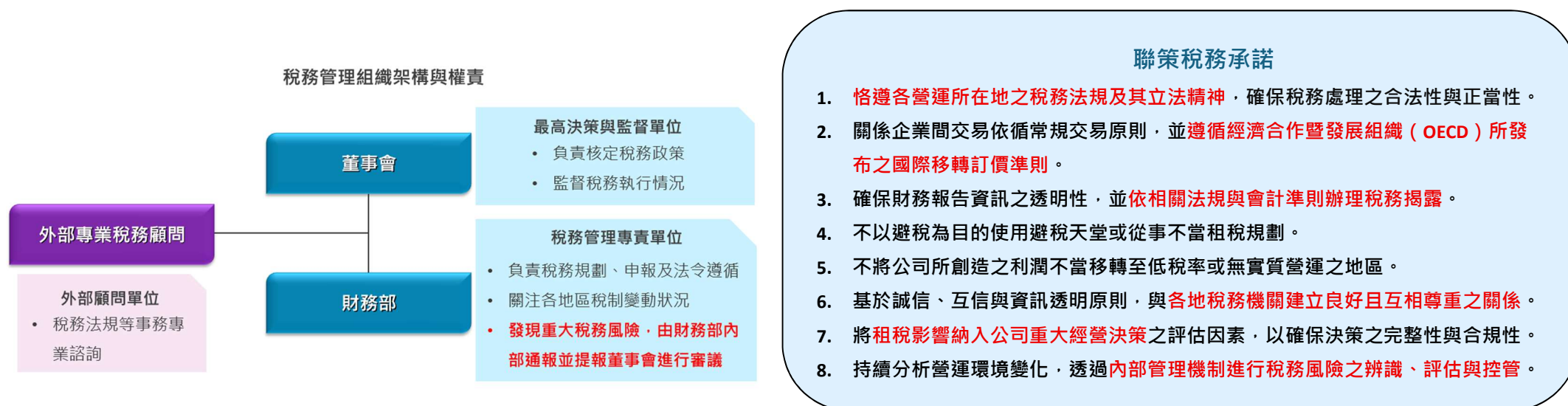
在監督與溝通機制方面，稽核報告及追蹤報告於陳核後，均於稽核項目完成之次月底前提供各獨立董事查閱，稽核主管並列席董事會報告稽核業務執行情形，以強化董事會對內部控制之監督功能。

1.3.3 稅務政策 GRI 207-1 GRI 207-2

聯策秉持公開透明及負責任原則，建立完善稅務治理架構，以支持企業永續發展、強化風險控管、提升股東價值，並善盡企業社會責任。

董事會為本公司稅務治理之最高決策與監督單位，負責核定稅務政策並監督執行情形，以確保稅務治理制度有效運作。**財務部**為稅務管理之專責單位，負責稅務規劃、申報及法令遵循，持續關注各地稅制變動；若發現重大稅務風險，將依內部通報機制即時提報董事會審議。本公司亦長期與外部專業稅務顧問合作，藉由專業諮詢強化稅務判斷與合規能力，確保各項稅務處理符合相關法令規定。

因應全球營運布局，本公司恪遵各營運所在地之稅務法令，並將稅務風險納入企業風險管理（ERM）架構中，透過制度化管理機制，進行稅務風險之辨識、評估與控管，以降低稅務不確定性對公司營運及有效稅率之影響。2025 年聯策因違反稅務承諾遭內、外部檢舉及申訴事件共 0 件。



1.4 風險管理 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 207-2

為強化公司治理並建立健全之風險管理機制，每月由總經理召開高階主管決策會議，針對近期產業趨勢、公司營運方向、產品銷售策略及營運風險等重大議題進行討論與決策，以即時掌握外部環境變化並提升整體營運應變能力。

為進一步建構系統化之風險管理架構，本公司於 2024 年 12 月 19 日經董事會通過並頒布「風險管理政策與程序」，係依據金融監督管理委員會發布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及臺灣證券交易所「上市上櫃公司風險管理實務守則」訂定。該制度旨在指導各單位於執行業務

時，有效辨識、衡量、監督及控制各類風險，並將風險控制於公司可承受範圍內，以達成風險與報酬之合理平衡，確保公司穩健經營與永續發展。

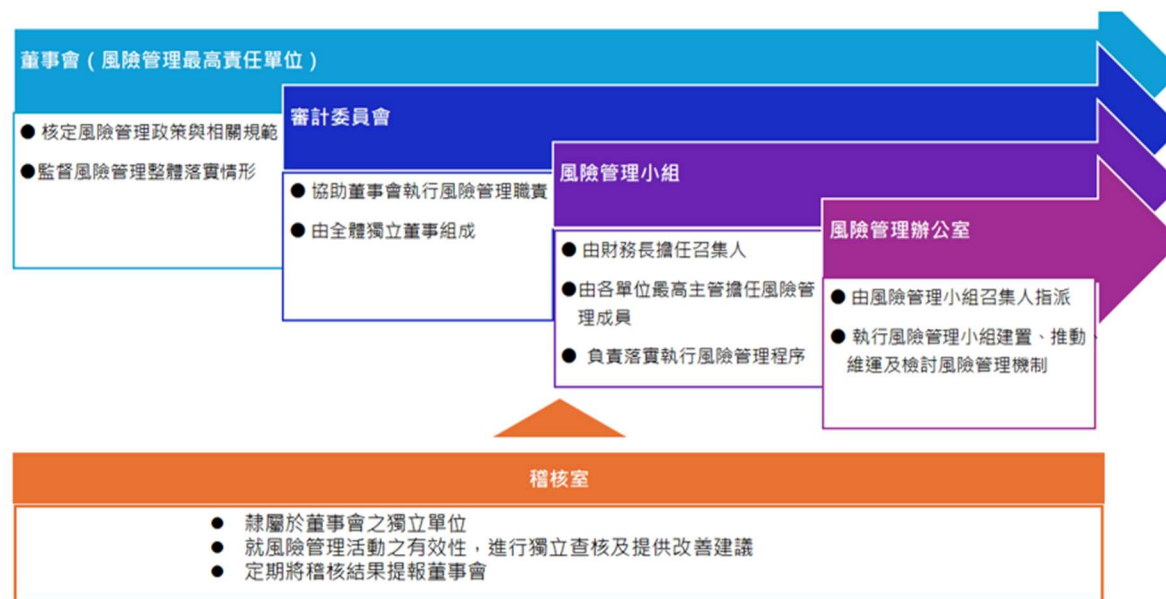
■ 風險治理架構與管理流程

依據本公司「風險管理政策與程序」，**董事會為風險管理之最高治理單位**，負責核定風險管理政策與程序，並監督整體風險管理運作成效，以確保風險管理機制有效運行並落實於日常營運中。審計委員會則協助董事會履行風險管理之監督職責，強化整體治理功能。審計委員會下設「風險管理小組」，由財務長擔任召集人，各單位最高主管擔任委員，負責統籌公司風險管理相關事務。風險管理小組每半年至少一次向董事會及審計委員會報告風險管理執行情形，並透過公司年報、官方網站或企業永續報告書進行相關資訊之揭露與定期更新。

2025 年度風險管理執行進度已分別於 2025 年 8 月 5 日及 2025 年 12 月 16 日提報審計委員會及董事會，持續強化

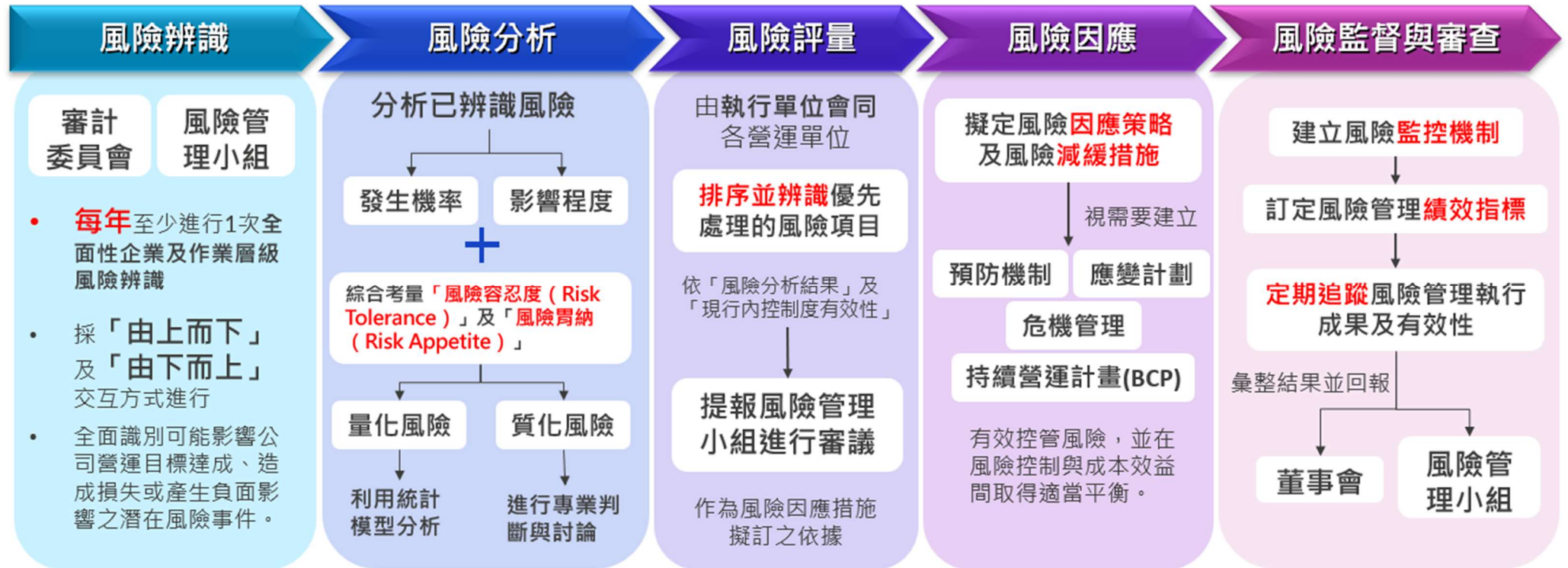
風險管理機制之有效運作。另由風險管理小組召集人指定專業人員組成「風險管理辦公室」，負責推動、建置、維運及持續精進風險管理制度，以確保整體風險治理機制之有效性與韌性。內部稽核室則隸屬董事會之獨立單位，依年度稽核計畫執行查核作業，針對風險管理制度及其執行情形進行獨立評估，並提供改善建議，以持續提升風險管理之執行成效。

聯策已建構完善且具體之風險管理程序，以系統化方式**辨識、分析、評估、管理及監督**公司所面臨之各類風險，涵蓋環境（Environment）、社會（Social）及治理（Governance）三大永續構面之潛在風險。



風險管理組織程序與實務運作

聯策風險管理流程五大步驟



- 本公司 2025 年度已辨識之主要營運風險因子及其因應措施，請參閱本公司「[114 年度年報](#)」第五章「財務狀況及經營結果之檢討分析與風險事項」之「風險事項分析及評估」（第 101-105 頁）。

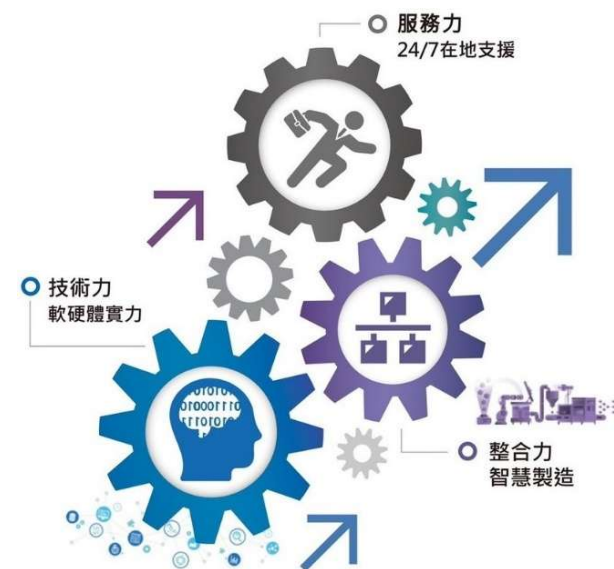
CH2 研發創新



2.1 研發創新與「技術力」

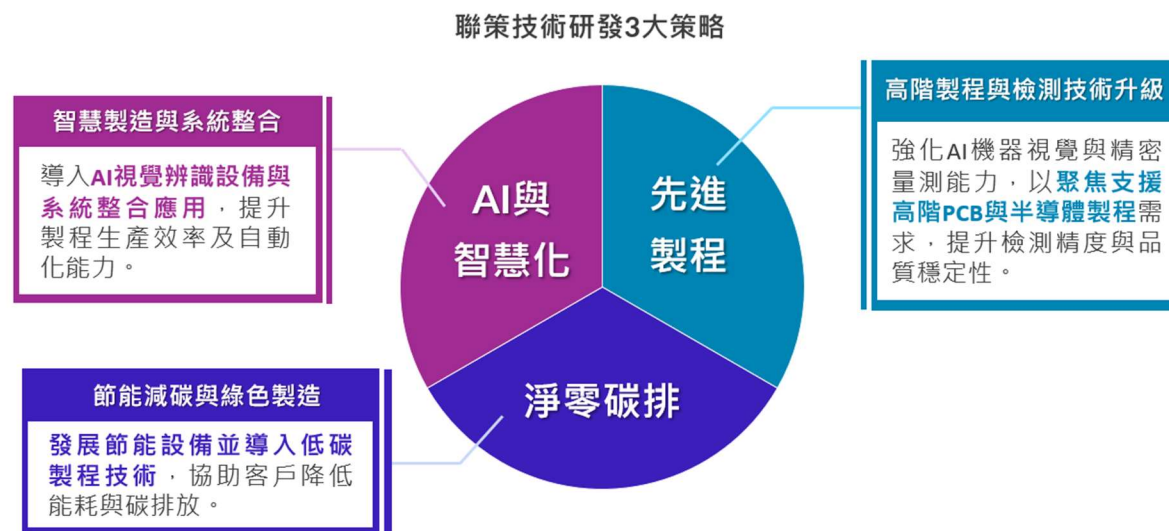
聯策以「AI 機器視覺設備」、「濕製程智慧化方案」及「生產智動化整合」三大產品為營運主軸，產品廣泛應用於印刷電路板、光電、半導體晶圓製造與後段封裝測試等相關領域，並提供原物料、耗材與技術整合服務。因應智慧製造與製程品質提升之需求，聯策持續導入視覺系統相關設備及應用，並強化設備自動判讀與製程輔助能力，以提升生產效率與製程穩定性。本公司透過「技術力」、「整合力」與「服務力」三大核心能力，持續優化自動化設備與整體解決方案，擴大生產效能與系統整合完整性，並以「**自動化最佳夥伴**」及「**客戶導向**」為核心理念，持續精進產品與服務品質。

聯策積極拓展產品市佔率且跟隨 PCB 產業發展趨勢，2024 年於泰國設立子公司，2025 年持續強化東南亞地區在地服務能力，以提升服務效率與客戶支援量能。本公司亦持續推動半導體設備及應用相關發展，包含「機台自動化程式 (Equipment Automation Program, EAP) 」系統整合方案及線上藥水監控添加整合系統，逐步擴展產品應用範疇，為客戶提供更完整之製程解決方案。



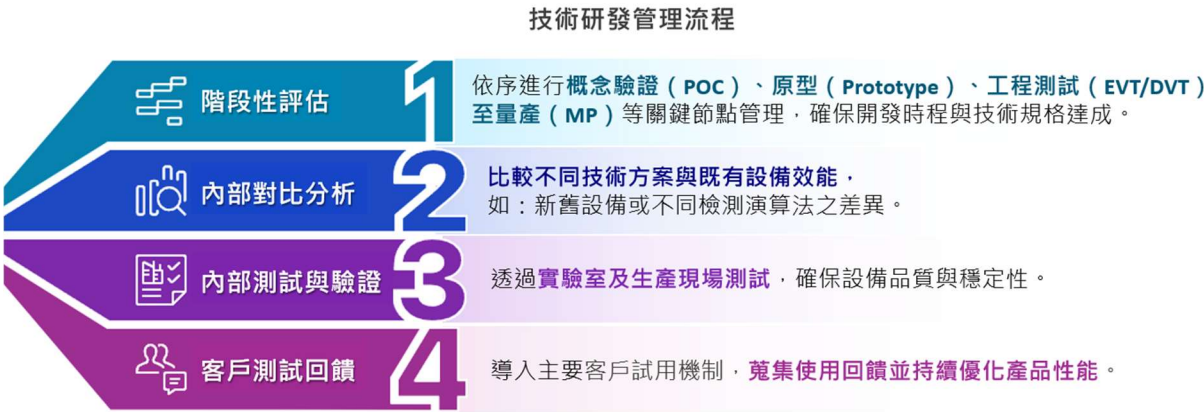
2.1.1 創新策略與研發投入

為確保聯策於產業居於領先地位，我們秉持「客戶導向」之理念，訂定「產品研發守則」與「研發人員行為準則」，並遵循《專利法》、《著作權法》及《營業秘密法》等相關法規，強化研發治理與智慧財產保護機制，推動核心創新技術與市場應用。聯策持續穩定投入研發資源，近兩年研發費用約占營業收入之 **3% ~ 4%**。2024 年度研發費用為新臺幣 5,470 萬元，2025 年度提升至新臺幣 6,593 萬元，**年增約 20.5%**，顯示公司持續強化技術能量與產品競爭力。



聯策長期採取彈性且市場導向之研發策略，營運初期即同步發展設備代理與自有技術，逐步建構機器視覺檢測、精密量測及先進製程設備之核心能力。隨產業演進與發展，目前已成為「**整合生產、檢測與量測設備之智慧製造系統解決方案**」提供者，並依據客戶需求提供高度客製化之自動化與視覺整合服務。面對全球 PCB 及半導體產業升級趨勢與全球淨零排放目標，聯策將業務發展目標結合 ESG 永續發展目標，擬定產品研發及生產策略，並聚焦「**先進製程**」、「**AI 與智慧化**」、「**淨零碳排**」三大策略，以此落實產品高效能、智慧化與低碳化之發展目標，並持續提升整體產業價值與永續競爭力。

■ 創新技術研發及管理



責項目包含：新技術研發、產品設計、測試與改良及推動新材料、新製程及 AI 應用等技術創新，並持續推動技術創新並強化企業競爭力；同時與法務部門合作進行專利規劃與技術保護，強化公司技術佈局與智慧財產管理。截至 2025 年年底，研發團隊共計 29 人，包含 7 名主管、17 名資深工程師及 5 名工程師。專業領域涵蓋：軟體設計、硬體設計、系統整合、技術開發與市場分析等技能，以確保技術發展之完整性與專業性。

2025年研發投入

研發金額(元)	研發團隊(人)	核定專利(件)
6.6M	29	8

備註：2025年專利核准共8件，包含台灣5件、中國2件、日本1件

聯策研發部門每年依年度目標建立系統化之工作計畫，從「階段性評估、內部對比分析、內部測試與驗證至客戶測試回饋」四大流程進行研發管理，且針對四大流程指標導入 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環管理機制進行檢討與改善，持續優化研發流程與產品品質。

聯策除制定明確的研發管理機制流程，以利每年持續檢核與改善研發技術外，亦具備高效且背景多元之研發團隊，其主

學歷	年度	2024		2025	
		人數	比率 (%)	人數	比率 (%)
碩士 (含以上)		13	43.33%	12	41.38%
大學 (大專)		15	50.00%	14	48.28%
專科以下		2	6.67%	3	10.34%
合計		30	100.00%	29	100.00%
平均年資 (年)		5.50		5.32	

聯策另設立「創新技術小組」，由 5 名核心的資深成員組成，負責新專案評估及關鍵技術開發，以及代表本公司與學研單位及技術聯盟之互相交流與合作，同時聘請大學教授與業界專家學者擔任技術顧問，提供市場趨勢及專案執行建議，以規劃此團隊結構強化產、學、研三者連結，提升前瞻技術之研發能力，確保研發策略符合產業發展與永續創新目標。

2.1.2 關鍵技術發展與應用

■ 產品生產製造與銷售

聯策主要銷售產品涵蓋 AI 精密視覺設備、創新節能設備及智慧化製程整合相關設備等類別。主要透過採購關鍵零組件、機構件及控制模組等方式，進行設備組裝、系統整合、功能測試與品質確認，並依客戶需求提供客製化調整與技術服務。2025 年因應總部搬遷作業，原龍壽街總部主要作為辦公據點使用，裕和街工廠已完成退租；新生廠自 2025 年 12 月起正式啟用，作為聯策新營運總部，並整合辦公、設備組裝、系統整合、測試與出貨等營運功能。

■ 產品研發主軸

聯策因應產業朝高精度、高效率與智慧製造發展之趨勢，本公司持續深化核心技術之研發與應用，提供客戶完整之解決方案。本公司依據產品與技術發展方向，建立三大核心技術主軸，作為研發投入與產品優化之重點，持續推動技術升級與應用拓展。2025 年共完成 **8 件產品專利核准**，其中臺灣地區完成 5 件 (AI 機器視覺設備 4 件、濕製程智慧化方案 1 件)、中國地區完成 2 件、日本完成 1 件。

聯策 2023-2025 年研發主軸及成果

研發產品	研發主軸與效益	功能與用途	研發成果		
AI 機器視覺設備	提升製造精度與品質，推動智慧製造	- 結合 AI 影像判讀與虛擬量測，提高缺陷檢出率並有效運用於產線數據分析。 - 適用 PCB、IC 載板、半導體晶圓品質檢驗。	2023	專利	● 雙臂式基板運載裝置
			2024	專利	- 影像瑕疵檢測模型的建立方法、瑕疵影像的檢測方法及電子裝置 - 研磨墊檢測裝置及系統 - 基板運載裝置及其運載方法
			2025	專利	- 研磨墊檢測裝置、系統及方法 - 晶圓置入晶圓盒或治具的批量定位量測系統 - 晶圓卡匣檢測裝置及晶圓卡匣檢測方法 - 晶圓檢測方法
				設備	- 晶圓載具檢查機 - 晶圓 CMP 製程研磨墊檢查系統 - 高精度線寬線距檢查機
濕製程智慧化方案	提升製程穩定性，降低污染與資源浪費，實現綠色製造	- 以 AI 快速優化製程參數，加速 PCB 試產效率。 - 自動監控藥水濃度，穩定生產品質。	2023	● 風刀結構	
			2024	- 印刷電路板濕式製程裝置以及方法 - 過濾器的濾心逆洗回復系統	
			2025	● 吹吸兩用之風刀裝置	
生產智能化整合 (AVRIOT) 解決方案	提高生產效率，減少人力依賴，優化資源配置	- 整合「AVRIOT」各項技術 (AR、VR、VIOT、VI、IOT、OT 等)，實現智慧設備管理。 - 提供即時可視化決策，有效提升生產效率。	2023	- 印刷電路板載具管理系統及方法 - 可輔助條碼追溯流程的辨識系統	

■ 創新關鍵節能產品

面對全球永續發展與能源效率提升之趨勢，聯策持續研發低污染且兼顧製程高效能之先進設備，並針對設備節能、製程優化及資源管理等面向，開發多項節能與智慧化相關產品。聯策以「**環境友善**」與「**製程優化**」為營運核心，同時規劃以「**減少化學耗用與資源效率提升**」、「**製程智慧化升級整合**」及「**設備優化與節能效益**」三大發展重點，以此協助客戶提升設備能效與降低資源消耗，積極推動半導體與電子產業綠色轉型。聯策依循既有研發策略與多元背景之研發團隊，持續投入節能與環境友善的創新技術發展與應用，2025 年進一步成功開發「蒸氣二流體清洗設備」，透過創新清洗技術，有效降低製程中化學藥劑使用與廢液產生，提升清洗效率並優化資源利用，展現綠色製程技術之具體成果。透過持續研發創新與技術深化，聯策致力於推動產業朝向低耗能、低排放與高效率之永續發展模式。



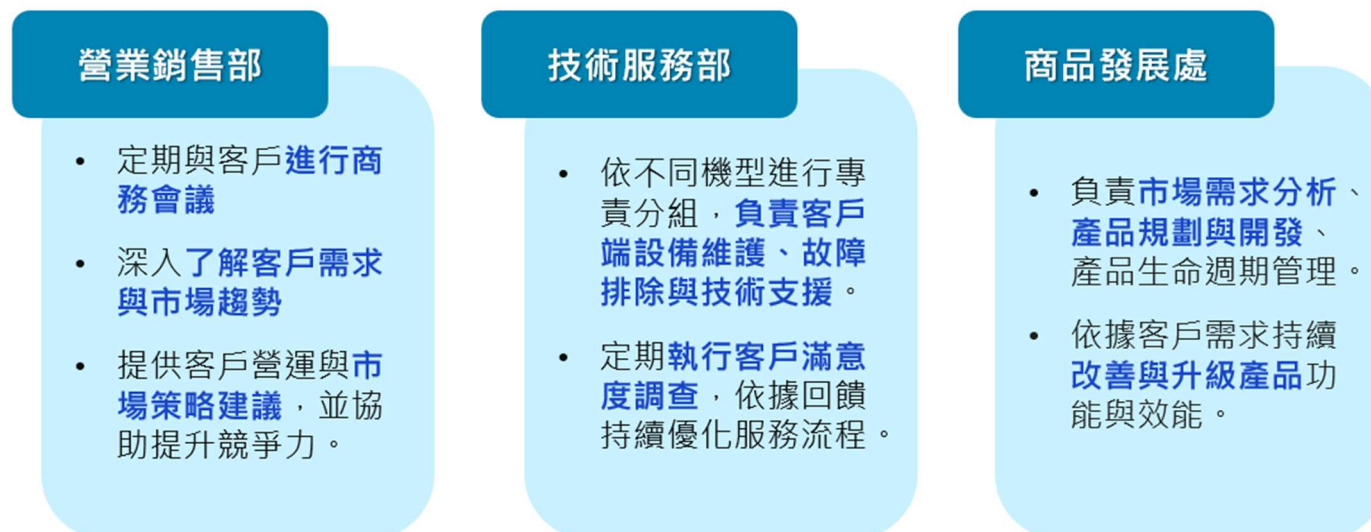
2.2 客戶「服務力」與產品「整合力」

在高度競爭且快速變動的市場環境中，建立穩固的客戶關係並持續提升產品品質，為企業永續發展之重要基礎。聯策透過**系統化之客戶關係管理機制與產品品質管理體系**，持續強化服務效能與產品競爭力。本公司定期與客戶進行交流，掌握業務需求與市場趨勢，並透過跨部門協作，與客戶共同開發符合產業需求之解決方案。依據客戶目標與成長需求，提供客製化產品組合與服務策略，並藉由持續互動與回饋機制，優化服務流程與提升客戶體驗。同時提供專業的售後服務，並即時支援與回應各種問題，有效降低客戶營運風險與提升產品使用效益，為客戶創造長期價值。

2.2.1 組織架構與管理政策

聯策以「**營業銷售部**」、「**技術服務部**」及「**商品發展處**」為主要推動客戶服務與產品品質優化之核心單位，透過跨部門整合，明確區分各部門職責與推動事項，深入瞭解不同族群之客戶需求且建立客戶關係管理機制，強化服務效率與產品競爭力。本公司亦建立完善之客戶服務與產品品質管理政策，並遵循相關法規要求，將客戶需求與品質管理機制導入營運流程之各環節，持續提升整體服務品質與產品價值。

聯策產品優化及客戶服務3大主責單位



產品品質與服務管理政策與說明



- 依循ISO 9001品質管理系統建置並執行**品管系統機制**，確保產品品質符合標準要求
- 建立產品開與生產之**關鍵控制點**，並定期檢驗以維持品質穩定
- 將**品質績效指標 (KPI)**納入員工績效評估，強化全員品質管理意識及參與度



- **明確訂定服務流程**，含客戶需求回應機制、即時問題處理及關鍵節點責任分工
- 提供**完整售後支援服務**，涵蓋產品安裝、維修及技術指導
- 建立**品質保障機制**，定期檢視產品及服務品質，並持續改善
- 制定「**客戶服務管理程序**」，明確規範客戶資料不受不當使用或外流第三方
- 建立**客戶滿意度調查機制**，透過問卷或訪談蒐集客戶意見，並持續優化與改善服務品質



- 使用**客戶關係管理系統 (CRM)**管理客戶資料，提升客戶互動效率與精準度
- 訂定**客戶分層管理策略**，提供不同族群客戶客製化服務及促銷方案
- 設置**專門的客戶關係經理**，強化客戶關係管理機制

2.2.2 客戶滿意度

■ 客戶滿意度調查機制

聯策高度重視客戶滿意度，為持續優化客戶對產品及服務的滿意度，本公司建立滿意度調查及品質改善機制與流程。自 2022 年度起持續推動，2024 年**已累計發放 331 份問卷**（涵蓋臺灣及中國地區），**有效回收率達 100%**。每年第四季均規劃當年度客戶滿意度調查問卷，並經部門主管確認客戶填答之層級後，由營業銷售部主責統籌發送及回收問卷，調查方式包含實地拜訪、郵寄及傳真等管道，以確保調查結果之實務性與準確性。後續回收問卷後，調查結果之統計、分析、彙整及改善追蹤由營業處負責，並將每年問卷調查結果彙整與紀錄，並擬定具體改善措施與作為，以此深化客戶關係管理。

■ 客戶滿意度調查成果

滿意度調查問卷內容涵蓋「業務」、「客服」及「產品」三大面向，以此評估本公司業務專業能力、需求滿足程度、承諾履行情形、客服技術支援與配合度，及產品交期準確性與規格符合度等項目。問卷採 6 分制評分方式，並以 5 分為目標門檻，確保服務品質維持於高標準。2025 年客戶回饋之**整體滿意度為 92.3%**。

■ 改善作為與未來精進措施

為回應客戶回饋並持續提升服務品質，本公司每年將滿意度回饋結果進行系統性分析與擬定改善措施，改善及優化面向涵蓋：人員專業技術支援及服務、服務及問題回報流程、改善與回饋管理機制等。未來，聯策將持續優化客戶滿意度調查機制，強化數據分析與改善應用，並結合數位化工具與服務流程優化，提升服務效率與品質，進一步強化客戶體驗與企業競爭力。

客戶滿意度問卷調查流程



聯策客戶滿意度回饋改善措施	
改善面向	改善措施
服務及回報流程優化	建立標準化服務回報流程，明確規範服務人員於作業各階段之回報機制，並強化服務過程透明度與資訊即時性，確保客戶能掌握處理進度。
協助客戶優化決策效率	針對設備異常判斷流程較長之問題，導入遠端診斷與線上協作機制，整合原廠技術支援資源，加速問題判斷與處理效率，降低客戶停機風險。
強化服務人員專業及技術	透過教育訓練與行為準則規範，強化服務人員之專業能力與服務紀律，並建立內部管理與檢核機制，確保服務品質一致性。
強化滿意度調查與回饋機制	針對滿意度低於標準項目進行原因分析，並建立改善追蹤機制；同時定期檢視客訴類型與重複性問題，持續優化服務流程與產品品質。
深化客戶關係管理機制	增加客戶定期回訪頻率與建立多元溝通管道，主動掌握客戶需求與使用狀況，持續強化客戶關係與合作黏著度。

2.2.3 產品品質管理

■ 產品品質管理機制

聯策為確保產品品質穩定與持續優化服務品質，訂定「客戶服務管理程序」，建立完善之品質管理與客戶回饋處理機制。透過客戶反應或內部主動發現品質異常情形，進行問題分析、改善與追蹤，並強化與客戶之溝通聯繫，以持續提升產品與服務品質。為確保客戶意見能即時妥善處理，本公司設置多元化客戶反映與申訴管道，確保客戶意見能有效蒐集並納入品質改善流程。2024 至 2025 年**共 0 件正式客訴案件**。

客戶申訴機制與管道		
客戶申訴管道及方式	負責單位	申訴運作流程
聯繫客服人員	客服單位	客戶可於聯策營業時段（09:00~18:00）向客服人員聯繫進行申訴。聯策提供多元申訴管道，可透過以下管道進行申訴： ● 申訴專線：（03）369-0966 分機 8001 ● 申訴電子信箱：SP-HR@synpower.com.tw ● 實地拜訪
客訴專用信箱	客服單位	客戶 24 小時均可透過聯策官方網站所公告客訴專用信箱進行申訴，並由客服人員於營業時段進行回覆與申訴案件處置。 ● 客訴專用電子信箱：claim@synpower.com.tw

■ 產品品質安全認證與永續價值

聯策重視客戶權益與企業永續發展，於自動化設備與機構設計過程中，導入人因工程與安全導向設計，並**取得美國半導體設備與材料國際協會 (SEMI) 「半導體製造設備環境、健康與安全指導準則 (SEMI S2) 」認證**。SEMI S2 為半導體產業重要之安全與合規標準，涵蓋設備於設計、安裝、操作及維護各階段之管理要求，其範疇包含電氣安全、機械安全、人因工程、化學品管理及輻射防護等面向，確保設備於生產與使用過程中符合安全與法規要求。聯策透過導入 SEMI S2 標準，強化產品安全設計與合規管理能力，並持續提升產品於使用安全性與可靠度，進一步提升客戶對產品品質之信任與安心程度。同時透過本公司所制定之嚴謹安全設計與風險控管要求，降低產品於使用過程中可能產生之風險，並持續朝向安全、可靠與符合法規要求之產品發展，落實企業對客戶、環境與利害關係人之責任。



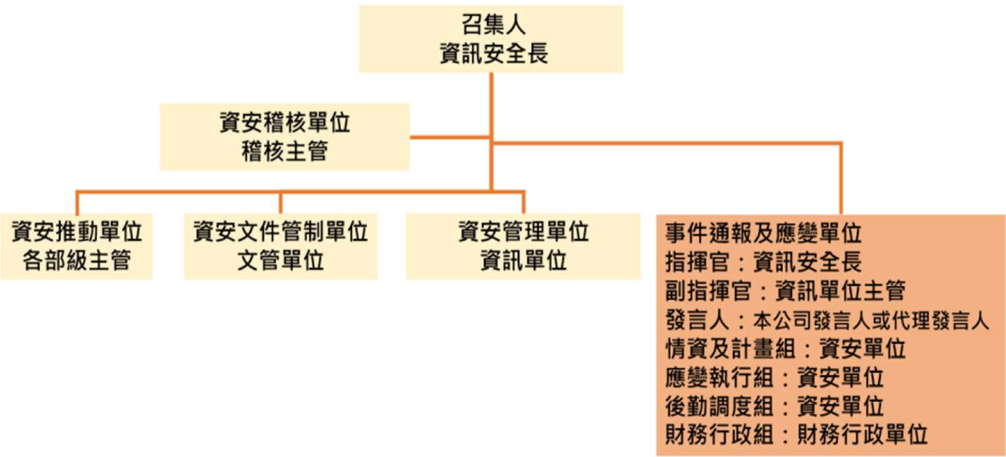
2.3 資訊安全與智慧財保護

2.3.1 資訊安全管理 GRI 418-1

聯策爰引「上市上櫃公司資通安全管控指引」相關政府法令制定「資訊安全政策」，以維護本公司營運、客戶、員工及所有利害關係人權益。為全面性提升員工資訊安全意識，本公司落實嚴謹的資安控管措施，並辦理多場資訊安全教育訓練，打造穩固且值得信賴的企業資訊安全環境。2024 年已由資安專責人員取得資訊安全管理系統 ISO 27001 主導稽核員資格，將進一步以此國際標準建置更完善的資安系統。

■ 資安治理架構與職掌

聯策設立專責之「資訊安全管理小組」，**由董事會直接授權監督，由資訊安全長擔任召集人**，負責審議及核准重大資安策略與智財保護方案。該組織成員涵蓋：資訊部門、稽核單位與資安推動各單位主管，建構跨部門互相協作的治理架構。管理小組**每年至少 1 次**向董事會報告完整的資訊安全治理情況，包括資安政策落實狀況、風險管理措施及其成效、未來資安策略規劃等作為。確保最高治理階層能掌握風險資訊，提供充分資源與指導。

資訊安全管理組織	職稱	人數	權責說明
	召集人	1 人	資訊安全長擔任，統籌資安政策推動與執行，並向董事會報告資安狀況。
	資訊安全專責主管	1 人	專人負責資安執行與事件處理，落實內外資安要求。
	資訊安全稽核單位	1 人	執行內外部資安稽核，確保公司符合資安規範。
	資訊安全推動單位	各單位主管	各部門主管負責推動及執行公司資安政策。
	資訊安全文件管制單位	1 人	管理及控管資安文件版本，提供最新文件資訊。
	資訊安全管理單位	1 人	日常資安管理、紀錄、維護及事件因應。

■ 資訊安全管理策略 GRI 418-1

為達成資訊安全政策及目標，聯策從系統、技術、員工意識、流程等各面向建立完整的防護體系與資安管理策略，以此最大化強化資訊安全防措施。

供應商管理	資訊系統安全與管理
● 凡對外簽訂之資料存取契約，均須事先經權限主管核准。 ● 合約中應明確包含資料保護及智慧財產權之規範條款。 ● 因業務需要開放相關資訊予外部單位 (含顧問、維護廠商、委外承包商、臨時人員) 使用時，嚴格執行存取權限控管。 ● 定期或不定期針對供應商與合作夥伴進行資安審核，確保供應鏈之整體安全性。	● 制定系統化控管機制，防止未授權存取，確保系統與網路安全，並指定專責人員定期更新並維護軟硬體資產清冊。 ● 定期執行弱點掃描與滲透測試，以驗證系統防護之有效性與安全性。 ● 落實最小帳號權限與密碼管理規則，並針對輪調及離職人員即時進行權限調整。 ● 嚴格執行系統開發測試與正式作業環境分離，防止環境交叉污染，並確保報廢設備資料安全銷毀。 ● 核心業務伺服器已完成受管式偵測與應對 (MDR) 系統安裝，確保具備即時監控與威脅響應能力。

惡意軟體與電腦安全 ● 所有伺服器及終端電腦均安裝即時更新之防護軟體，並透過定期公告最新病毒資訊，強化同仁之資安防護意識。 ● 嚴格禁止下載未經授權之軟體，以確保系統穩定運作並降低惡意程式感染風險。		實體安全控制 ● 機房設置門禁管制，僅授權人員可進入，人員進出應填寫登記備查。 ● 對系統管理與各項操作執行詳細記錄，確保作業流程之可追溯性。 ● 實施完善的機房環境監控與維護措施，確保設備於穩定環境下持續運行。
資料備份與災難復原 建立異地備份機制，並每年執行災難復原演練，以確保復原流程之有效性。2025 年度已完成異地備份資料還原演練，驗證復原程序之完整性。	員工資安意識與教育訓練 內部訓練： ● 持續落實資安資訊宣導，並定期舉辦社交工程模擬演練，對未達控管目標之同仁安排專項再教育訓練；2025 年累計辦理 3 次模擬測試。 ● 設定社交工程演練點擊率低於 5%為內部資安控管指標。 ● 資安管理人員及主管每年參與資通安全專業課程或職能訓練。 ● 新進人員每季參加資安與智慧財產權教育訓練，並於課程結束後進行測驗以驗證成效。 外部訓練： 為強化資安管理深度，資安專責人員已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統主導稽核員資格，進一步將國際標準導入並優化公司資安規範。	網路與電子郵件安全 架設防火牆並定期檢查網路設備安全性，有效防範駭客入侵與非法存取。資訊人員每日執行監控並記錄網路運作狀態，同時針對電子郵件帳號進行加密管理與垃圾郵件過濾，以降低相關資安風險。

透過上述資安管理機制與防範措施，2025 年均未發生任何重大資通安全事件（含資料失竊、洩漏或遺失及隱私侵犯等情事），亦未遭受任何相關罰則與損失，確保公司營運之穩定與安全性，無任何不良影響。

■ 資訊安全維護資源投入

聯策已於 2024 年加入由 TWCERT/CC（臺灣電腦網路危機處理暨協調中心）推動之資安聯盟（臺灣 CERT/CSIRT 聯盟），藉此持續接收與分享最新資安威脅之情報及應變資源，強化整體資通安全防護能量，並提升重大資安事件預警與應對能力。2025 年資訊安全維護共投入新臺幣 155 萬元。

項目	資訊安全維護對象或內容	2025 年投入金額
資安防護軟體	MDR 威脅偵測應變服務	155 萬
防毒軟體	Xcitium 防護系統	
防火牆 UTM 系統	總公司與各子公司	
郵件管理系統	郵件過濾與稽核系統	
備份系統	異地與雲端備份系統	
虛擬主機	VM 伺服器運算資源	

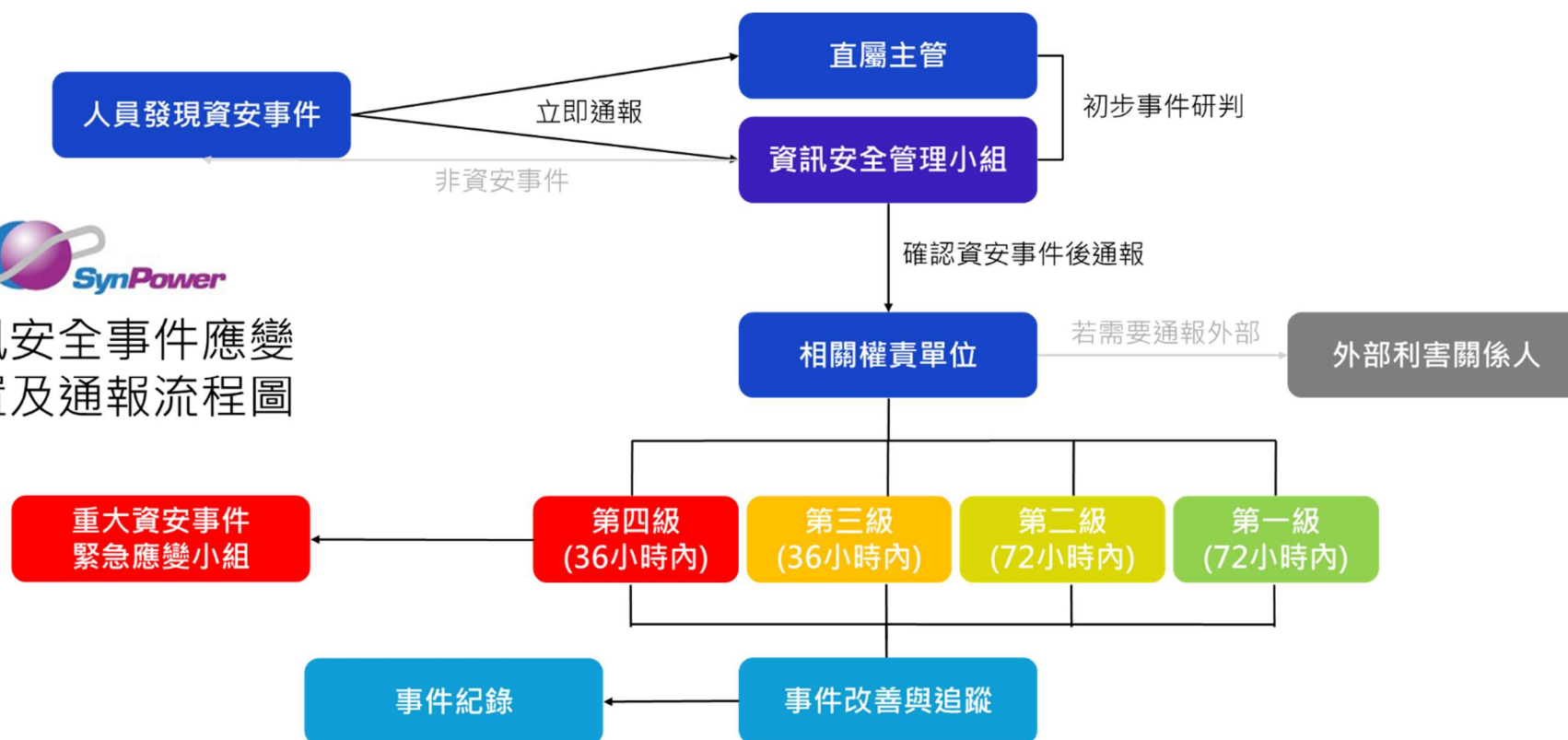
■ 資安事件應變處置及通報作業

聯策已針對內外部資訊安全事件制定「資安事件應變處置及通報作業程序」，以迅速回應及降低事件帶來的影響，並透過事件檢討機制，防範未來類似事件的再次發生。當公司內部或外部合作夥伴任一人員發現或懷疑發生資訊安全事件時，發現人員應立即以電話通知資訊安全管理單位，同時告知直屬主管，並填寫「資安事件通報單」。管理單位將立即進行事件記錄與初步分類，研判是否屬於資安事件並根據結果決定後續處置：若非資安事件如硬體損壞等則回報發現人員；若確認為資安事件，則依事件影響程度通知相關主管進一步處理。所有事件處置後，資安管理單位都應進行

詳細記錄，分析事件成因並進行漏洞修補，防止事件再發生。重大事件須召開檢討改善會議，並制定與執行矯正措施。

資安事件等級分類			
資安事件等級	嚴重程度定義	應變處置時效	資安事件類型
第 1 級（輕微）	影響程度極低，不影響系統正常運作。	72 小時內	類型包括但不限於：天然災害、機房設施失效、系統異常、網路異常、駭客入侵、人員操作不當、設備失竊等事件。
第 2 級（注意）	非核心系統遭受輕微影響。	72 小時內	
第 3 級（重大）	重要業務系統中斷或內部限閱資料洩漏。	36 小時內	
第 4 級（嚴重）	核心業務系統重大損害或機密資料洩漏。	36 小時內	

資訊安全事件應變處置及通報流程圖



2.3.2 個人資料保護政策

聯策重視員工、客戶及合作夥伴等利害關係人之個人資料安全與隱私保護，本公司遵循《個人資料保護法》及相關法規，並訂定「個人資料保護管理作業」，確保資料蒐集、處理與利用之合法性、正當性及安全性。個資保護範圍涵蓋員工、客戶、供應商及訪客等人員所提供之可直接或間接識別個人身分之資料，並透過制度化管理機制，降低個資外洩及濫用風險。除制定良好管理機制，聯策亦持續推動內部員工個資保護宣導與教育訓練，以此強化員工個資保密意識與法遵能力。2025 年度針對新進員工進行個資保護內部教育訓練共 **34 人次**，累計訓練時數共 **13.75 小時**。

個人資料保護政策	說明
目的	規範個人資料之蒐集、處理與利用，提升個資保護與管理能力，降低營運風險，並建立可信賴之隱私保護環境。
涵蓋範圍	包含員工、客戶、供應商及訪客等可直接或間接識別個人之資料（含紙本與數位資料）。
政策	依《個人資料保護法》及主管機關指引，訂定「個人資料保護管理作業」。
蒐集原則	明確告知蒐集目的、使用範圍、保存期間及當事人權利，並依法取得同意。
處理原則	僅於特定目的範圍內使用個人資料，禁止不當使用或轉作其他用途。

2025 年度發生個人資料外洩或內外部異常通報事件共 0 件，顯示本公司既有之個資保護機制與內部控制流程運作良好。此外，聯策依內部稽核制度，定期執行個人資料保護相關檢查與稽核作業，持續強化資料安全管理機制，以確保個資保護制度之有效性。

2.3.3 智慧財產權管理

聯策以「成為產業智慧製造整合方案的首選」為願景，創新解方與獨家技術為本公司核心重要資產。為達成有效控管與保護智慧財產之目的，並體現本公司對第三方智慧財產權之尊重，因此制定「智慧財產權管理辦法」，藉此規避侵權風險並發揮維權功能。智財管理相關事件均由法務室擔任專責管理單位，與研發技術處密切協作，並與合作之專利事務所共同管理專利申請流程及權利維護，共同規範明確之智慧財產權申請、維護、運用與管理流程，且納入公司內部稽核與內控管理流程，每年至少 1 次向董事會報告智慧財產管理執行情形。

智慧財產教育訓練事項則由人事與法務單位負責辦理，不僅於新人培訓時期進行智慧財產權法令知識教育訓練，亦不定期於內部執行訓練及宣導，以強化智財風險管理並保護企業研發成果。聯策 2025 年度智財推動成果、專利核准件數及管理規範執行狀況，已於 2026 年 02 月 05 日向董事會完成年度報告。

■ 關鍵專利與智財布局

聯策以發明及新型專利為主要專利佈局，範圍地區涵蓋臺灣與中國大陸，並擴及日本及韓國市場。截至 2025 年底，累計核准公告專利**達 192 項**，目前有效存續專利共 102 項。2025 年度共 **8 項**專利獲得核准公告，包含臺灣 5 項、中國大陸 2 項及日本 1 項。

本公司致力於解決傳統人工目檢效能不足之痛點，深耕電路板外觀檢測領域。除了代理銷售市佔率第一的 Visper 外觀檢測設備外，亦持續將自主研發的專利技術導入自製設備，涵蓋 3100、5100、6800、新世代系列、方檢機及晶圓外觀檢查機等產品。其中，晶圓外觀檢查機融入中華民國 I835284 號「基板運載裝置及其運載方法」發明專利、I843591 號「影像瑕疵檢測模型的建立方法、影像瑕疵檢測方法及電子裝置」發明專利，以及 M656780 號「晶圓卡匣檢測裝置」新型專利等技術，使檢測範圍無死角，包含正面、背面、側面等全方位檢測。其每小時出片量較一般 200 片增至 400 片，有效提升產能，且內部最大落塵達 Class 10 級，大幅提高檢測良率。更於設備之穩定性及安全性方面，榮獲財團法人精密機械研究發展中心 (PMC) SEMI S2 認證之肯定，未來將進一步爭取智財管理系統之第三方驗證。

聯策智權專利成果



備註：專利申請範圍以台灣、中國大陸為主，以日本、韓國為輔

2025 年智權專利一覽						
專利權地區	專利類別	申請日	公開公告日	公開公告號	申請類型	專利名稱
臺灣	機器視覺應用	20230312	20251221	TWI909367B	發明	晶圓卡匣檢測裝置及晶圓卡匣檢測方法
	機器視覺應用	20251016	20251211	TWM678263U	新型	晶圓置入晶圓盒或治具的批量定位量測系統
	機器視覺應用	20250813	20251021	TWM676350U	新型	吹吸兩用之風刀裝置
	機器視覺應用	20230928	20251011	TWI900897B	發明	晶圓檢測方法
	機器視覺應用	20231220	20250321	TWI877961B	發明	研磨墊檢測裝置、系統及方法
日本	機器視覺應用	20240402	20251222	JP7789827B2	發明	研磨パッド検出装置,システムおよび方法
中國	機器視覺應用	20230925	20250729	CN223167452U	新型	基板運載裝置
	先進濕製程	20191209	20250325	CN113026076B	發明	水封導電夾

CH3 員工照顧



3.1 員工概況 GRI 2-7 GRI 2-8

聯策持續推動多元共融政策，落實性別平等、機會均等與無歧視原則，致力於打造安全、尊重且具包容性的工作環境，使員工無論性別、年齡、背景或職務層級，均能充分發揮其潛能，並依據不同性別、職位及雇用類型等結構進行分類統計，提供利害關係人清晰且透明的組織概況。截至 2025 年 12 月 31 日止，聯策總部之正職員工共計 124 人。依職務類型分析，管理階層（理級以上）員工共計 28 人，副總（含）以上 2 人、高階主管（處級以上）2 人；管理階層（理級以上）依國籍別認定並分析，本國籍者占 100%。聯策持續透過建立公平晉升制度、推動性別友善之彈性工作措施，以及提供管理職培訓機會等具體作為，逐步提升女性於中高階職位之代表性，朝向多元且具包容性的領導團隊發展。

聯策之非員工工作者主要為與本公司簽約之承攬商及外包服務廠商進入廠區執行作業之人員，作業人員由合作廠商依契約管理，聯策則依廠區規範進行進場管理與安全管控，工作內容涵蓋廠務維護、清潔、保全、設備安裝或維修等支援性作業等事項。

聯策科技員工資訊統計表						
年份	2024			2025		
工作地點	桃園營運總部			桃園營運總部		
性別	男性	女性	總數	男性	女性	總數
員工人數	81	35	116	90	34	124
永久聘僱員工人數	81	35	116	90	34	124
臨時員工人數	0	0	0	0	0	0
無時數保證的員工人數	-	-	-	-	-	-
全職員工人數	81	35	116	90	34	124
兼職員工人數	0	0	0	0	0	0
註： 1. 員工人數係以各年度報導結束期間（12 月 31 日）統計在職員工數據。 2. 永久聘僱員工：係指簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。 3. 臨時員工：係指簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。 4. 無時數保證的員工：沒有被保證每天、每周或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能視公司需求而處於可工作狀態，例如：零時契約員工（Zero-hour contracts）、待命（On-call）員工。						

聯策科技員工結構統計表

類別	年份	2024			2025		
	工作地點	桃園營運總部			桃園營運總部		
	性別	男性	女性	總數	男性	女性	總數
年齡	30 歲以下	13	5	18	15	6	21
	31-50 歲	59	26	85	67	24	91
	51 歲以上	9	4	13	8	4	12
職務	經營主管（副總級以上主管）	2	0	2	2	0	2
	高階主管（處級以上）	3	1	4	1	1	2
	管理階層（理級以上）	16	8	24	17	7	24
	基層主管（課長）	10	2	12	11	1	12
	一般人員	50	24	74	59	25	84

註：

1. 員工人數係以各年度報導結束期間（12 月 31 日）統計在職員工數據。

■ 新進與離職員工狀況 GRI 401-1

聯策為持續精進人力資源及品質，持續積極招募與強化人才培育機制，支持組織穩定發展。2025 年度新進員工共 34 人，新進率為 28.33%；同年度於年底統計之離職員工共 26 人，離職率為 21.67%，依數據分析了解，聯策持續因應營運成長需求引入人才，並穩定內部人才流動情形。未來，聯策將持續優化人才留任策略，強化職涯發展機制與員工關懷措施，提升員工向心力與組織穩定性，打造具吸引力與競爭力之職場環境。

聯策近兩年新進及離職人數統計表

		2024			2025		
工作地點		桃園營運總部			桃園營運總部		
統計項目	年齡 / 性別	男性	女性	總數	男性	女性	總數
新進同仁	30 歲以下	6	4	10	9	5	14
	30-50 歲	29	13	42	18	0	18

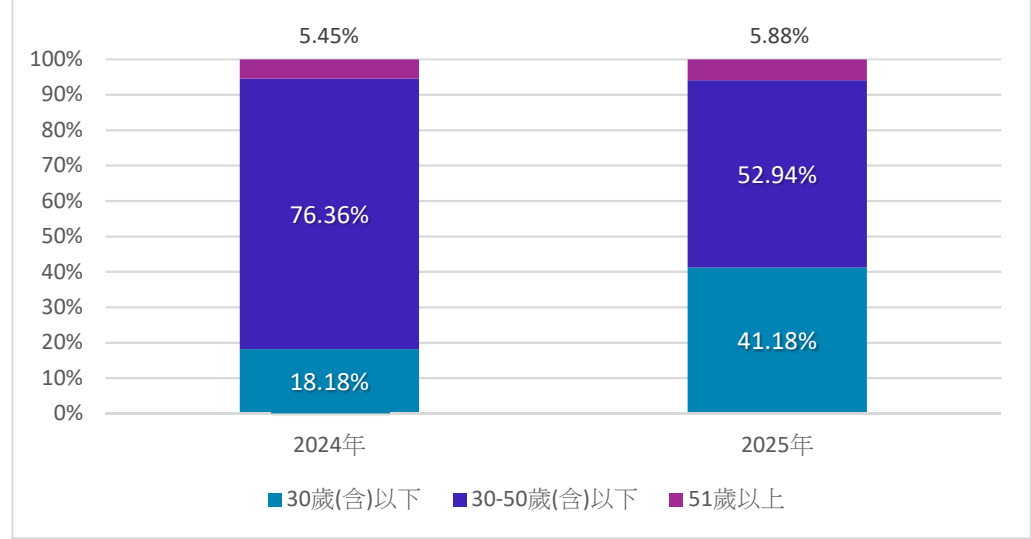
聯策近兩年新進及離職人數統計表

		2024			2025		
工作地點		桃園營運總部			桃園營運總部		
統計項目	年齡 / 性別	男性	女性	總數	男性	女性	總數
	51 歲以上	3	0	3	2	0	2
	小計	38	17	55	29	5	34
	新進比例 (%)	49.77%			28.33%		
離職同仁	30 歲以下	5	1	6	5	4	9
	30-50 歲	25	8	33	11	3	14
	51 歲以上	5	0	5	3	0	3
	小計	35	9	44	19	7	26
	離職比例 (%)	39.82%			21.67%		

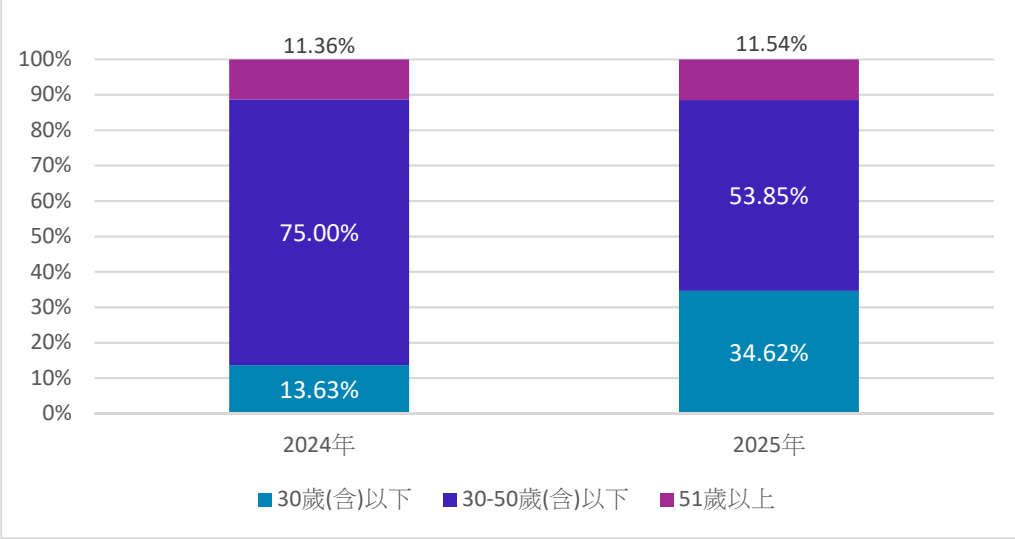
備註：

1. 正職新進員工比例 = 當年度累計至報導時間結束 (12 月 31 日) 所有正職新進人數 ÷ (期初 + 期末月人數) / 2。
2. 正職離職員工比例 = 當年度累計至報導時間結束 (12 月 31 日) 所有正職離職人數 ÷ (期初 + 期末月人數) / 2。

2024~2025年新進員工比較表



2024~2025年離職員工比較表

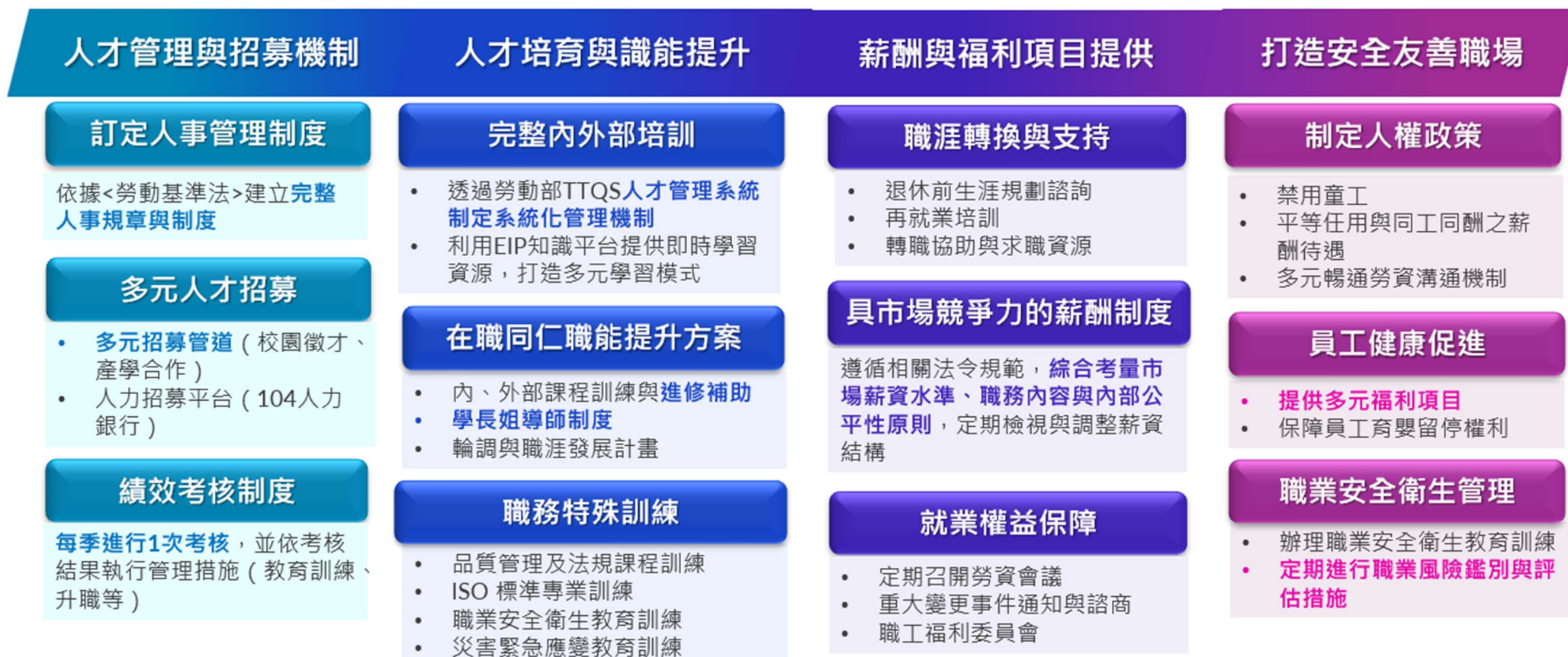


3.2 人才發展與福利

■ 人才管理策略

聯策視人才為企業永續發展之核心，持續推動人才管理等系統化策略，涵蓋人才招募、培育、績效管理、員工關懷與健康促進等面向，並提供多元學習資源與職涯發展機會，支持員工持續成長與專業精進。在員工福利方面，本公司建立具競爭力之薪酬制度，並提供彈性工作安排、健康促進計畫及家庭支持措施，協助員工在工作與生活間取得平衡，營造穩定且具向心力之職場環境。

聯策人才管理策略



3.2.1 完善內外部培訓與招募 GRI 404-1 GRI 404-2

聯策建立系統化之人才培訓與發展機制，透過內外部訓練資源整合及系統化管理機制，提升員工專業能力與組織競爭力。2025 年持續取得勞動部勞動力發展署「人才發展品質管理系統（TTQS）」辦訓能力檢核認證，透過計畫（Plan）、設計（Design）、執行（Do）、查核（Review）及成果評估（Outcome）系統化流程，建立完善之訓練管理機制，確保培訓內容符合組織需求並持續精進訓練成效，提升人力資本投資效益。教育培訓方面，透過 EIP 知識平台提供即時學習資源，並結合內部訓練與外部課程，打造多元學習模式。同時邀請企業管理顧問及產學界專家進行指導，確保人才發展與產業趨勢接軌，拓展員工視野與職涯發展機會。



2025 年度員工培訓總預算約新臺幣 163 萬元，其中外部訓練費用約新臺幣 62 萬元；內部訓練時數達 1,402.5 小時，參與人次共計 1,223 人，訓練內容涵蓋專業技能、管理能力及跨部門協作等面向，以提升員工整體職能。此外，公司亦鼓勵員工參與外部進修與專業認證，2025 年度共有 64 人次參與外部訓練，累計時數達 493.5 小時，有效提升員工專業能力與職涯發展潛力。

各類員工平均培訓時數統計表				
年度		2025		
性別		男性	女性	總時數
訓練時數 (時數)	經營主管	30.50	-	30.50
	高階主管	35.00	56.00	45.50
	中階主管	24.83	34.93	29.88
	基層主管	20.25	25.50	22.88

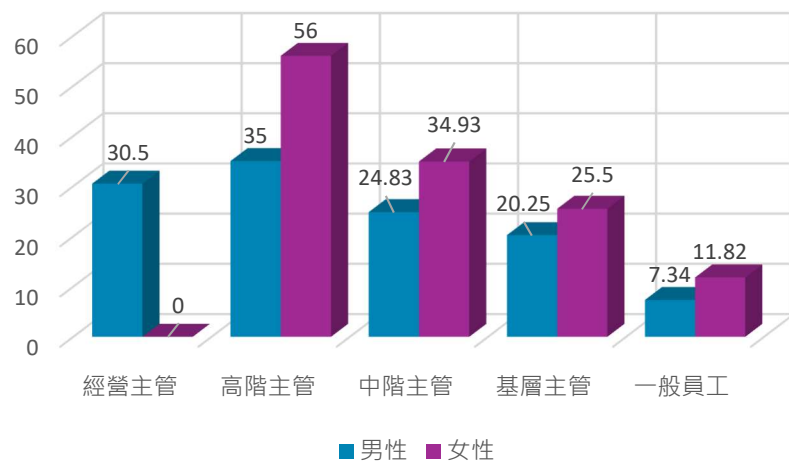
各類員工平均培訓時數統計表

年度		2025		
性別		男性	女性	總時數
	一般員工	7.34	11.82	9.58
每位平均訓練時數 (時數)		23.58	32.06	27.35

註：

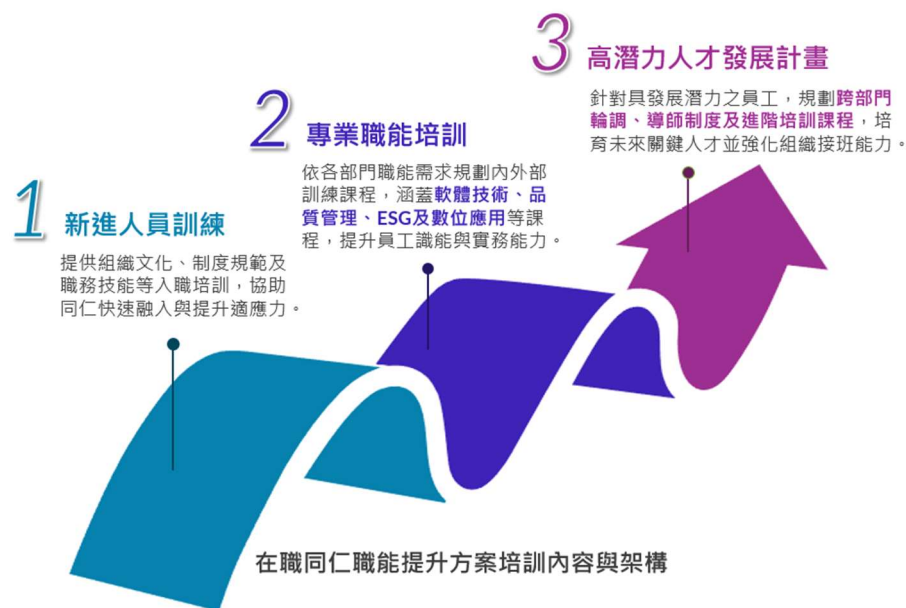
1. 每位員工平均訓練時數：各年度所有員工接受訓練總時數 / 當年度報導期間結束統計之在職員工總數。
2. 每位男性員工平均訓練時數：各年度男性員工接受訓練總時數 / 當年度報導期間結束統計之在職男性員工總數。
3. 每位女性員工平均訓練時數：各年度女性員工接受訓練總時數 / 當年度報導期間結束統計之在職女性員工總數。

2025年各階層人員教育訓練時數統計



■ 在職同仁職能提升方案

聯策依據員工職務屬性與發展階段，建立系統化之人才培育機制，涵蓋新進訓練、專業職能培養、管理職發展及高潛力人才培育等面向，致力於打造持續學習與成長之組織環境。培訓方式以「新進人員培訓」、「專業職能培訓」及「高潛力人才發展計畫」三階段循序推進，規劃自新進時期打穩基礎能力，逐步累積專業職能與實務能力，並視人才發展潛力進行跨部門與團隊管理等培育，以此強化聯策人才管理與培育機制。



2025 年度共識營——凝聚團隊共識，強化跨部門協作

在職同仁職能提升方案 執行成效		
方案名稱	推動說明	2025 年達成績效
內部培訓課程	定期辦理內部訓練，涵蓋專業技能、管理能力及跨部門協作等面向，持續提升員工職能與組織競爭力。	參與內訓共計 1,223 人次，共 1,402.5 小時
外部訓練與進修補助	提供外部課程、專業認證及學位進修補助，鼓勵員工持續學習與專業精進。	參與外訓 64 人次，累計 493.5 小時，補助金額約新臺幣 62 萬元
團隊共識與跨部門協作	為強化組織溝通、團隊合作及跨部門協作能力，聯策於 2025 年辦理年度共識營，透過情境任務、分組討論及團隊互動，引導同仁凝聚共同目標、增進溝通默契，並強化問題解決及團隊協作能力。	
學長姐制度	針對新進員工安排資深同仁或主管進行職場指導，協助快速融入組織並建立工作基礎。	新進人員通過試用期共計 22 人
輪調與職涯發展計畫	為促進員工多元發展，聯策推動內部輪調與職涯發展機制，協助員工於不同部門與職能領域累積經驗，提升跨領域協作能力。同時，透過職涯發展規劃，提供員工探索個人發展方向之機會，並提升企業對內部人才之靈活運用能力，強化整體組織效能。	完成部門輪調 3 人

■ 職務特殊訓練

聯策依各職務特性與法規要求，規劃專屬訓練課程，涵蓋 ISO 品質與環境管理、勞工安全衛生及專業技能等內容。同時，針對特定職務人員安排專業認證與治理相關課程，以確保符合相關法令規範，並持續提升員工專業能力與職務適任性。

特定人員內部訓練課程			
特定人員	訓練內容	訓練時數要求	對應相關法令
品檢人員	品質管理訓練	至少 4 小時	人員能力認知管理程序
儀校人員	儀器校驗訓練	至少 4 小時	人員能力認知管理程序
ISO 內稽小組	ISO 內部稽核訓練	至少 4 小時	人員能力認知管理程序
技術單位人員	依標準程序書訓練	至少 4 小時	人員能力認知管理程序
會計主管	會計、審計、財務、金融法令、公司治理、職業道德及法律責任課程	初任者 30 小時（包含職業道德及法律責任至少 3 小時），次年度每年 12 小時	發行人證券商、證券交易所會計主管資格條件及專業進修辦法
內部稽核人員	稽核相關業務專業訓練課程	初任者 18 小時，次年度每年 12 小時	公開發行公司內部稽核人員資格條件及進修規定
董事（含獨董）	公司治理課程、法遵、財報、永續發展等	每年 6 小時以上	公司治理藍圖
公司治理主管	公司治理相關課程	每年 12 小時	公司治理實務守則
安全衛生業務主管	勞工安全衛生訓練	初訓 42 小時，複訓每 2 年 6 小時	職業安全衛生管理辦法
急救人員	急救知識與操作訓練	初訓 8 小時；每 3 年複訓 3 小時以上	職業安全衛生設施規則
防火人員	消防知識及火災預防	初訓 12 小時；複訓每 3 年至少應接受講習訓練 1 次	消防法

為確保培訓成效，聯策建立系統化之訓練評估機制，透過出席紀錄、課後問卷、實作評量及現場抽問等方式，檢視員工學習成果。同時，蒐集課後意見與回饋，持續評估課程實用性與適切性，並作為後續課程優化之依據，以確保訓練內容符合實際工作需求並提升整體培訓效益。

■ 人才招聘與培育推動成果

聯策 2025 年度透過產學合作及校園徵才與大專院校合作雙軌並行，不僅培育潛在人才，亦落實企業社會責任，促進產學共榮發展。同時為促進弱勢族群就業發展機會，本公司長期與公益團體合作，將其手工製品作為招募贈禮，傳遞關懷與共融理念。透過實際行動，聯策將企業價值融入人才招聘過程，營造具溫度與正向影響之企業形象。

人才招募與培育亮點專案執行成果

結合大專院校推動產學合作			深化學研交流與研發人才培育		
合作單位	推動目的	推動內容說明	合作單位	推動目的	推動內容說明
明志科技大學	聯策重視產學合作與青年人才培育，致力於提供大專院校學生實務學習與職場體驗機會。	除拜訪明志產學聯盟並就產學合作方向進行討論外，亦提供 2 名學生實習機會，安排其於各部門參與專案與實務操作，協助學生補足學用落差，提升未來就業競爭力。	明志科技大學	促進產學研資源連結，拓展技術交流與研發人才培育機會。	2025 年 12 月軟體研發部拜訪明志科技大學，針對晶圓瑕疵檢測研發問題進行交流，藉由學研互動深化技術討論，並拓展後續產學合作與研發人才培育之可能性。
 2025 年 9 月董事長帶領公司主管與同仁拜訪明志科技大學，就實習、公費生與產學合作方向進行交流與討論			 2025 年 11 月聯策科技拜訪明志產學聯盟，深度洽談產學合作		
					
辦理校園徵才活動					
合作單位	推動目的	推動內容說明			
元智大學	拓展青年人才招募管道，並強化與學術機構之連結。	聯策參與元智大學 2025 年校園徵才博覽會，透過現場設置攤位、說明公司業務、職缺需求與人才發展機會，協助青年學子了解智慧製造與科技產業職涯方向，並強化青年人才招募觸及。			
健行科技大學	拓展青年人才招募管道，並強化與學術機構之連結。	參與健行科技大學 2025 年校園徵才博覽會，並獲頒感謝狀，顯示公司在人才培育與產學合作之投入獲得外部肯定。			
					

明志科技大學	拓展青年人才招募管道，並強化與學術機構之連結。	聯策參與明志科技大學校園徵才活動，透過現場說明公司業務、職缺需求與人才發展機會，協助學生了解智慧製造與科技產業職涯方向，並強化青年人才招募觸及。
台灣電路板協會 (TPCA) (經濟部產發署/資策會)	延攬優秀在台國際生，加速跨國與海外建廠人才佈局。	參與由經濟部產業發展署主辦、資訊工業策進會與 TPCA 共同執行之「2025 在臺國際生留用說明暨媒合會」。針對跨國工程師、儲備幹部等核心職缺進行現場面試，即時對接具備雙語與技術背景之留台國際人才。
泰國駐台貿易經濟辦事處 (TTEO)	深耕東南亞人才網絡，厚植海外廠在地管理與技術量能。	參與由泰國駐台勞工處主辦之「2025 泰國留台學生與人才就業博覽會」。透過與泰籍留學生、僑生面對面交流，宣傳公司跨國發展願景與完善的外派培訓體系，精準網羅具備中泰雙語能力的潛力菁英。

3.2.2 職涯轉換與支持 GRI 404-2

聯策重視員工全職涯發展與福祉，除提供在職期間之培訓與成長資源外，亦關注員工於職涯轉換階段之支持需求。因此建立多元職涯轉換與支持機制，針對即將退休或因各項因素離開職場之員工，提供適切之諮詢與資源，協助其順利銜接下一階段之職涯發展。

類別	說明
退休前生涯規劃諮詢	提供即將退休員工個別化諮詢服務，協助規劃退休後生活與發展方向，促進職涯平順轉換。
再就業培訓	結合政府資源與外部機構，提供技能提升、職能再造及創業等課程資訊。2025 年度提供職訓局等政府單位培訓資訊，協助員工提升再就業競爭力。
轉職協助與求職資源	透過內部推薦與外部職缺資訊媒合機制，協助離職員工銜接新職位，降低職涯轉換之不確定性。

3.2.3 績效考核與就業保障 GRI 404-3

聯策建立公平、透明且持續優化之績效管理制度，確保員工之努力與貢獻能獲得適當評估與回饋。本公司透過明確之績效指標與考核機制，結合個人目標與企業發展策略，協助員工掌握成長方向，並作為晉升、獎酬及職涯發展之重要依據。聯策將持續檢視績效管理制度之公平性與合理性，確保評核機制符合員工發展與組織治理需求。

■ 績效考核制度

2025 年聯策共辦理 4 次績效考核，並依據考核結果發放績效與年終獎金，以確保績效管理機制有效運作，並促進組織與個人之持續發展。2025 年員工總數為 124 人，其中實際參與考核總人數共 104



註：試用期人員、留職停薪人員、已提出離職申請且獲准者、外聘派遣人員等幾類人員不參加績效考核。

人，20 人因屬試用期、留職停薪、已申請離職、外聘派遣等人員類型，因此不參與績效考核。

2025 年績效考核人數								
員工類別	員工人數 (A)		實際考核人數 (B)		未考核人數 (A-B)		考核比率% (B/A)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
經營主管 (副總級以上主管)	2	0	1	0	1	0	50%	-
高階主管 (處級以上)	1	1	1	1	0	0	100%	100%
中階主管 (理級以上)	17	7	15	7	2	0	88.24%	100%
基層主管 (課長)	11	1	11	1	0	0	100%	100%
一般員工	59	25	47	23	12	2	79.66%	92.00%
合計	90	34	75	32	15	2	83.33%	94.12%
註：考核比率計算方式：實際考核人數/2025 年報導結束時間在職員工總人數。								

■ 員工薪酬管理

聯策致力於建立公平、合理且具市場競爭力之薪酬制度，確保員工之付出能獲得適當回報。本公司均遵循當地相關法令規範制定員工薪酬政策與管理制度，以保障員工基本權益，並綜合考量市場薪資水準、職務內容及內部公平性原則，定期檢視與調整薪酬結構，維持薪酬制度之競爭力與合理性。本公司薪酬管理政策適用於正式聘僱員工，不包含承攬商、外包商等非員工工作者。非員工工作者係由合作廠商依契約及其內部制度進行聘僱與薪酬管理；聯策則透過契約約定及廠區管理規範，要求合作廠商遵循相關勞動法令及職業安全衛生規範。

近三年基層人員最低薪資與當地法規要求最低薪資比率					
員工類別	年度	2024		2025	
	工作地點	桃園營運總部		桃園營運總部	
	性別	男性	女性	男性	女性
	性別	男性	女性	男性	女性
員工	基層人員最低薪資 (A)	27,470	30,000	28,590	32,000
	當地最低薪資 (B)	27,470	27,470	28,590	28,590
	基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 (A/B)	1	1.09	1	1.12

註：當地最低薪資參考當年度政府頒訂之法定每月最低基本工資金額。

2025 年性別基本薪酬比率					
職務階級分類		性別	平均基本薪資	平均酬金	平均薪酬
職級	職稱				
主管職	經營主管	男性	新臺幣 200 萬元 (含) ~ 350 萬元 (不含)		
		女性	-	-	-
		比率	-	-	-
	高階主管	男性	新臺幣 100 萬元 (含) ~ 200 萬元 (不含)		
		女性	新臺幣 100 萬元 (含) ~ 200 萬元 (不含)		
		比率	0.96	0.80	0.86
	中階主管	男性	新臺幣 50 萬元 (含) ~ 100 萬元 (不含)		
		女性	新臺幣 50 萬元 (含) ~ 100 萬元 (不含)		
		比率	1.02	1.01	1.02
	基層主管	男性	新臺幣 50 萬元 (含) ~ 100 萬元 (不含)		
		女性	新臺幣 50 萬元 (含) ~ 100 萬元 (不含)		
		比率	1.23	0.71	0.86
非主管職	一般員工	男性	新臺幣 50 萬元 (含) ~ 100 萬元 (不含)		
		女性	新臺幣 50 萬元 (含) ~ 100 萬元 (不含)		
		比率	1.12	1.08	1.10

註：

1. 性別薪酬比計算公式=各職級之男性薪酬 / 各職級女性薪酬
2. 2025 年度無女性經營主管，欄位以「-」表示。
3. 數據統計邊界以聯策「桃園營運總部及裕和街工廠」為主要邊界，並作為重要營運據點。
4. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形請參閱「[MOPS 公開資訊觀測站—非擔任主管職務之全時員工薪資資訊](#)」

■ 就業權益保障 GRI 402-1

聯策嚴格遵守《勞動基準法》及相關勞動法規，致力保障員工就業權益與勞動條件之合理性。當企業發生可能影響員工權益之重大營運變化（如關

廠、擴編、併購或人力調整等)時，本公司將依相關法令規定辦理通知與協商程序，確保員工知情權與參與權。此外，聯策設有職工福利委員會及定期召開勞資會議，作為勞資雙方溝通與協調之重要機制，持續強化勞資關係與組織穩定性。

勞資溝通機制與管道	
溝通機制	內容說明
勞資會議	本公司定期召開勞資會議，作為勞資雙方溝通與協商之主要平台。當涉及勞工權益之重大營運變更(如組織調整、人力調整或重大政策變更)時，將依相關法規提前通知員工，並透過勞資會議進行充分溝通與協商。
重大變更事件的通知與諮商方式	當公司發生資遣、組織調整、據點遷移、停工或其他影響員工權益之情形時，公司將依《勞動基準法》及內部管理規定，於變更實施前提供員工法定預告時間或預告工資。並透過勞資會議進行協商，向受影響員工說明變更內容、影響範圍、生效日期及因應措施等事項，並進行意見溝通與諮商。確保員工代表參與討論，提升決策透明度；必要時亦提供資遣費、轉職協助等配套措施，以降低對員工之影響。
職工福利委員會	作為員工關懷與溝通之輔助平台，於組織變動期間協助反映員工需求，並提供相關福利與支持措施，強化員工關懷機制。

■ 人權政策 GRI 2-23

聯策秉持尊重人權之核心價值，遵循國際人權標準，包括《國際人權法典》、《聯合國全球盟約十項原則》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等，致力於保障員工及利害關係人之基本權利。本公司將人權議題納入永續發展管理架構，建立人權政策與相關管理機制，並定期檢視人權風險及其對營運之影響，確保企業於發展過程中落實公平、公正且安全之工作環境。

人權政策	具體方案
禁用童工與強迫勞動	本公司嚴格禁止雇用未滿 16 歲之人士。人力資源部門於招募甄選階段，透過履歷資料與相關文件進行年齡查核，確保未涉及童工聘用情形。
平等任用與薪酬	薪酬給付不因性別、性傾向等因素而有差別待遇，並持續關注性別薪酬差距議題，落實同工同酬原則。
杜絕職場騷擾	為建立和諧友善的工作環境，聯策對於暴力與性騷擾採行「零」容忍立場，並制定性騷擾防治措施與提供完善的申訴管道。
合理工時與薪酬	聯策不強迫勞工進行勞動與超時工作，並提供符合或優於法規之薪資福利，建置同工同酬平等的薪酬制度。
勞資溝通機制	建立多元且暢通之溝通管道，每年定期召開 4 次勞資會議，討論員工權益與福祉事項，促進勞資和諧並營造友善職場環境。
健康安全職場	為降低與預防員工於職業災害等風險發生，聯策定期進行職業安全風險評估並辦理全員職安衛相關教育訓練。

➤ 聯策人權政策已公告於官網「[首頁](#) > [ESG](#) > [人權政策](#)」。

3.2.4 員工福祉及健康促進 GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 403-3 GRI 403-6

聯策致力於打造完善之員工福利與健康支持體系，涵蓋健康照護、生活平衡及激勵制度等面向，營造安全、關懷且具發展性的工作環境。本公司透過多元福利措施與健康促進方案，提升員工身心健康與工作滿意度，並強化組織凝聚力，支持企業永續發展。聯策因應 2025 年遷移至新生廠，因此以新生廠為主要導入範圍新增健康促進福利措施（如舒活「策」動室、午間供餐服務等），未來本公司將考量各營運據點規劃及實際使用需求，持續優化員工健康促進設施及服務，打造健康、友善且具支持性的職場環境。

員工福利項目		
福利項目	說明	2025 年投入
保險規劃	提供團體保險（含人壽、意外傷害、住院醫療、傷害醫療實支實付、癌症險等），強化員工在職期間保障。	每人每年度約投入新臺幣 4,500 元，年度投入總額約新臺幣 56 萬元。
薪酬福利	除基本薪資外，提供年終獎金、績效獎金、業績獎金、員工持股信託與認股制度，並提供交通及膳食補助；另設有結婚禮金、生育禮金、生日禮金、員工旅遊與家庭日補助等福利措施。	2025 年福利總計約投入新臺幣 3,482 萬元。
育兒福利	提供撫育假及育嬰留職停薪制度。	2025 年申請育嬰留停人數共 3 人。
員工健康照顧	● 每 2 年一次提供健康檢查（優於法令）、醫師駐點服務，提供專業醫療與健康諮詢 ● 邀請外部講師提供員工職業健康宣導，並推動勞工健康保護計畫，使員工辨識職場危害風險並提升健康照護意識。	醫師駐點投入約新臺幣 20 萬元，健康諮詢 5 人次。
休假制度	提供特休假、婚假、喪假及其他法定假別，確保員工休息與生活品質。	
員工活動	由職工福利委員會辦理員工旅遊、家庭日、尾牙及部門活動，促進團隊凝聚力。	2025 年投入約新臺幣 200 萬元。
彈性工作制度	導入彈性工時與遠端工作機制，提升工作彈性與生活平衡。	
飲品無限供應	提供免費咖啡與氣泡水，提升員工工作滿意度。	2025 年總計投入約新臺幣 6 萬元。
員工健康促進	為提升工作者健康促進與照護意識，並降低長期久坐、外食飲食不均等非職業性健康風險，聯策於 2025 年總部遷移至新生廠後，規劃設置健身空間與午間供餐服務，目前均以桃園營運總部為主要導入範圍。 ● 健身房：使用對象以本公司正式員工為主。 ● 午間供餐服務：開放本公司員工及進入廠區作業之承攬商、外包商等非員工工作者共同參與，以提升工作者健康照護、飲食便利性與職場支持。	

員工福利項目		
福利項目	說明	2025 年投入
退休制度	依循政府「勞工退休金條例」實施退休金制度，每月提撥一定比例至員工個人退休帳戶，確保員工退休後經濟安全。	2025 年度共提撥約新臺幣 500 萬餘元。
員工持股	推行員工持股信託計畫，透過專設信託機構持有與管理員工股票，提供員工長期獲利機會，增進員工與公司發展的緊密連結。	2025 年參與員工持股信託共 62 人，員工自提及公司提撥總金額約新臺幣 39.9 萬元
註：員工福利項目及健康促進措施目前主要適用對象為本公司正式聘雇人員，不包含承攬商、外包商等非員工對象。係因非員工對象之薪酬、福利及健康照護均由合作廠商依契約及其內部制度管理，聯策則透過進場管理、安全告知及作業風險管控，確保非員工於廠區作業期間安全。未來將逐步完善非員工對象之進場安全管理及健康風險溝通機制。		



2025 年西安員工旅遊暨團隊交流活動



■ 育嬰留停 GRI 401-3

聯策重視員工之家庭需求，提供完善之育嬰留職停薪制度，協助符合資格之員工於育兒期間兼顧家庭照顧與職涯發展，促進工作與生活之平衡。2025 年度已完成符合育嬰留職停薪資格員工之統計與管理，並持續優化相關支持機制。

近三年育嬰留停統計表						
項目	2024			2025		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度符合育嬰留停申請資格人數 (A)	9	1	10	4	2	6
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	1	1	3	0	3
育嬰留停預計於當年度復職人數 (C)	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰復職人數 (E)	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年(含)以上之人數 (F)	0	0	0	0	0	0
申請率 (B/A*100%)	0%	100%	100%	75%	0%	50%
復職率 (D/C*100%)	-	-	-	0%	0%	0%
留任率 (F/E*100%)	-	-	-	-	-	-
註：						
1. 當年度符合育嬰留停申請資格：係指育有未滿 3 歲之子女。						
2. 育嬰留停預計於當年度復職人數統計：統計育嬰留停應於當年度完成復職之人數，但不包含當年度連續申請留停之人員數。						
3. 當年度育嬰留停實際復職人數統計：係指當年度預計復職，且包含提前復職之人員數。						
4. 留任率：係指育嬰留停後復職員工留任一年以上之比率。						

■ 員工溝通管道 GRI 403-4

聯策為強化與員工的溝通機制，並確保員工意見與需求能即時反映並獲得回應，目前定期於每季召開 1 次勞資會議。2025 年已召開 4 次勞資會議，勞工透過勞資會議代表參與員工權益、福利措施、職場環境及職業安全衛生相關議題之溝通與決策過程，並由人資單位以內部公告、電子郵件及 EIP 系統等方式進行政策公告。針對非員工，如承攬商、外包商、供應商等，則以契約約定、進場管理、安全告知及作業前溝通等方式進行雙

向溝通，確保其了解廠區作業規範與安全注意事項。聯策持續透過勞資雙方雙向溝通與協商機制，有效促進問題處理與組織穩定發展，未來將持續優化員工溝通機制，強化勞資互信與組織凝聚力。

聯策勞資溝通管理機制		
對象	溝通機制	管理方針
員工	勞資會議	每季至少召開一次，全年度共計召開 4 次會議。依法規由勞資雙方推選代表參與，針對勞動條件、福利優化及職場環境等議題進行深度交流與共同決議，確保員工權益獲得實質保障。
	經營月會	以會議方式每月進行 1 次經營月會，由高階管理階層向全體同仁揭露公司營運實績、經營目標與重大決策，確保資訊傳達透明且同步，落實民主管理。
	資訊公告	公告管道與方式：透過實體公告欄與內部資訊平台，即時揭露公司規章變更、教育訓練資訊及行政通知，確保資訊傳遞零時差。
	內部申訴	內部申訴流程說明：設有專屬申訴電話與電子信箱，員工可針對性騷擾、霸凌與不法侵害等情事向管理部門反應。由人資部受理並啟動保密調查程序，結案後採面談或書面回饋，嚴禁任何形式之報復行為。

聯策 2025 年勞資溝通與議合成效		
項目	溝通管道	溝通實績
定期會議與資訊公開	● 每季召開 1 次勞資會議 ● 每月召開 1 次經營月會 ● 每季召開 1 次績效考核會議 ● 職工福利委員會不定期資訊公告與溝通	1. 2025 年度已召開 4 次勞資會議。 2. 2025 年度各月份之全員擴大月會均說明公司經營實績。 3. 2025 年度共辦理 4 次績效考核會議。 4. 職工福利委員會共舉辦 2 次活動，包含尾牙、員工旅遊。
教育訓練與健康關懷	● 不定期辦理新人訓練 ● 不定期辦理專業與管理課程 ● 每年 2 次健康檢查與健康諮詢	1. 年度教育訓練共 465.5 小時，累計 1,287 人次。 2. 辦理「勞工健康保護計畫」，共進行 5 人次健康諮詢服務。
意見反映與內部溝通	內部公文、電子郵件、公佈欄	1. 2025 年內部申訴信件共 0 件。 2. 法令宣導涵蓋誠信經營、防止內線交易、職務不法侵害預防、個人資料保護、性別平等工作、職場暴力防治及性騷擾、跟蹤騷擾與霸凌防治等議題，並透過電子郵件及公告管道進行宣導與資訊揭露。
	員工申訴機制	

3.3 職業安全衛生 GRI 403-1 GRI 403-5 GRI 403-8

■ 職業安全衛生管理策略

聯策致力打造安全、健康且符合職業衛生標準之工作環境，遵循《職業安全衛生法》相關法規，且依循職業安全衛生管理系統 (ISO 45001 : 2018) 落實各項安全管理措施，並定期辦理職業安全衛生教育訓練，涵蓋全體正職員工，以確保員工於安全之環境中工作。2025 年度**重大工安事故及一般職業傷害事件共 0 件**。未來，聯策將持續精進職業安全與健康管理制，規劃取得職業安全衛生管理系統第三方驗證，並透過 PDCA (計畫、執行、查核、行動) 管理循環，強化安全管理效能；同時逐步將安全管理延伸至供應鏈，攜手合作夥伴共同提升職場安全水準。2025 年底已完成新生廠建置與啟用，並於設計階段導入火災預警系統，**投入約新臺幣 850 萬元**，以提升廠區消防防護能力，強化整體職場安全與風險管理。

聯策重視供應鏈夥伴之職業安全衛生管理，並透過制度化管理措施，確保合作過程符合相關法規與安全標準。於合約簽訂階段，明確規範職業安全衛生相關要求，確保各項作業依規執行；針對具潛在風險之作業，要求相關產品與作業人員投保適當保險，以降低職業災害風險。未來，聯策將持續深化供應鏈職安管理，規劃推動相關教育訓練與輔導機制，提升供應商之安全意識與作業遵循度，共同強化整體安全管理水準。

■ 職業安全衛生教育訓練

聯策持續投入職業安全衛生教育訓練，課程內容涵蓋基本安全衛生、急救訓練及緊急應變演練等，強化員工對職場風險之辨識與應變能力。除教育訓練外，本公司亦建立多元安全溝通機制，透過線上與線下意見箱、公告欄及內部資訊平台，確保員工可即時取得安全資訊並反映建議，促進管理階層與員工之雙向溝通。

聯策 2025 年職業安全衛生教育訓練		
教育訓練類型	消防安全演練	職業安全衛生外部訓練
訓練內容及成效說明	2025 年辦理 2 場 消防演練，累計 4 小時，參與對象涵蓋總部辦公人員、廠區作業人員，共 190 人次 參與；透過實境模擬火災情境，強化員工對滅火設備操作與緊急疏散流程之應變能力。	安排一般同仁參與急救人員訓練， 共計 16 小時 ，強化緊急事故初期應變、基本救命術及傷患處置能力，以提升職場突發事件之即時應變能力。

■ 職業災害及健康風險管理與預防 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7

聯策透過現場巡查、事故與異常事件調查，以及與員工之日常溝通與回饋機制，持續進行工作環境之危害辨識與風險評估，掌握工作現場可能產生潛在風險。本公司參照勞動部所提供「職業病參考指引」五大分類及產業特性進行職業災害風險分析，並歸納「社會心理性」、「物理性」、「化學性」、「生物性」及「人因工程」危害因子可能引發等風險項目，評估對象涵蓋員工及工作場所作業現場受聯策管控之承攬商、外包商等非員工工作者。聯策將持續建構系統化職業健康風險評估管理機制與策略，針對已辨識之危害進行嚴重度與發生機率評估，作為後續風險控制與改善措施之依據，以降低職業災害及職業病發生之機率。

職業健康五大危害因子之風險評估					
危害因子	社會心理性	物理性	化學性	生物性	人因工程
內容	長工時、工作壓力	異常溫度、游離輻射等	粉塵、有機溶劑、強酸強鹼等	微生物、傳染病等	長期肌肉負重等
產業特色	專案交期壓力、客戶服務時程壓力、長時間電腦作業	設備組裝、電氣設備操作、搬運及現場裝機碰撞風險	清潔劑、酒精、潤滑油、助焊劑及客戶現場藥液接觸	流行性傳染病、辦公與客戶現場接觸風險	長時間電腦作業、重複性組裝、搬運與久站作業

職業危害風險鑑別結果				
風險議題	影響對象	影響程度	預防/減緩措施	預計導入 / 執行成效
物理性危害 (設備操作與搬運)	- 設備組裝、測試、裝機、維修人員 - 倉儲搬運人員	設備搬運、組裝、調校及客戶現場服務過程，可能因夾捲、碰撞、跌倒、感電或工具使用不當造成傷害。	透過作業前安全檢查、工具與設備定期維護、用電安全管理、搬運輔具使用及現場作業安全宣導，降低人員作業風險。	持續執行設備與作業環境安全檢視，強化人員安全意識，降低設備操作與搬運相關職災風險。
人因工程危害 (不當姿勢與疲勞)	- 辦公人員 - 設備組裝人員 - 倉儲搬運人員 - 外勤服務人員	長時間電腦作業、重複性組裝、搬運、久站或彎腰作業，可能造成肩頸、腰背及肌肉骨骼不適。	優化工作站配置與作業動線，宣導正確搬運及作業姿勢，並透過教育訓練、適度休息及工作輪調，降低重複性動作及不良姿勢造成之傷害。	持續推動人因危害預防宣導與現場作業改善，降低肌肉骨骼不適及疲勞累積風險，提升員工作業舒適度與安全性。

CH₄ 環境保護



在全球氣候變遷、生物多樣性喪失與資源消耗日益加劇的背景下，企業營運模式正面臨前所未有的挑戰與轉型需求。聯策深知環境保護不僅是社會責任的體現，更是企業長遠競爭力與永續發展的關鍵；因此，我們在積極推動業務成長的需求下，同時極小化營運過程對環境可能產生的影響，並持續尋求更具韌性的永續解決方案。聯策隨著 2025 年底正式遷移至中壢新生廠，更進一步落實綠色營運之願景，全面採用具備節能標章之新型設備以降低能源負荷，並深度整合智慧化能源管理系統，以此落實內部減碳行動，同時減少不必要的能源耗損。在碳管理機制上，聯策延續 2024 年的轉型基礎，依據 ISO 14064-1：2018 標準執行溫室氣體盤查，全面識別並評估營運排放熱點，作為未來制定具體減碳目標的科學基石，推動聯策邁向低碳未來並展現企業實質永續影響力。

4.1 環境管理與氣候行動 GRI 201-2

在全球氣候變遷與減碳轉型的浪潮下，聯策積極響應《巴黎協議》目標，致力對齊國際永續準則以強化組織韌性。我們深知氣候議題對經營環境帶來的深遠影響，因此自 2024 年參考「氣候相關財務揭露建議書」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架，透過「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大支柱，系統性地識別與評估氣候風險機會於企業營運的潛在財務影響。藉由制訂完善的氣候治理機制與管理策略，我們將環境變遷因素整合至長期經營決策中，落實負責任的低碳轉型路徑，持續厚植企業的綠色競爭優勢。

聯策 TCFD 框架推動措施		
治理	推動小組的設立與職責 聯策於 2022 年第四季正式成立「企業永續經營推動小組」，作為公司落實永續政策的核心樞紐。該小組專責統籌 ESG 策略、溫室氣體管理及氣候變遷因應等關鍵議題，並透過跨部門協作，研擬具體的風險評估與減緩措施，確保永續方針轉化為實質的營運行動。 治理與監督機制 為強化最高治理單位的監督職能，「企業永續經營推動小組」向董事會定期呈報 ESG 執行成效、溫室氣體盤查進度及氣候相關財務影響。2025 年度，聯策進一步落實常態化治理，於每季董事會議中進行專案報告，確保董事會能及時掌握環境議題之發展動態並提供策略指導，藉此優化治理決策品質，提升企業對非財務風險的管控能力。	
策略	聯策初步關注氣候變遷可能對企業營運帶來之影響，並正積極構建系統化的氣候風險辨識與評估流程，著手辨識潛在風險與機會。未來將逐步導入更深層次的氣候相關情境與評估模型，分析氣候變遷對企業資產	轉型風險 聯策密切關注低碳轉型過程中的挑戰，主要涵蓋能源結構轉型（如再生能源導入成本）以及法規遵循壓力，包括對齊金管會之溫室氣體盤查、確信及年報揭露要求。相關措施雖可能在短期內增加營運成本與行政合規費用，但亦促使企業朝向更具競爭力的低碳商業模式發展。

聯策 TCFD 框架推動措施

	與供應鏈的潛在衝擊與機遇，並研擬短、中、長期具體應對措施，以確保在氣候挑戰下具備高度的組織韌性。	實體風險 針對氣候災害可能引發的實體損害，如強降雨或極端氣候導致的建物毀損、設備受阻及人員安全威脅，聯策持續強化風險預防。此類風險不僅可能造成營運中斷與維護成本增加，更會帶動能源負荷提升，對企業財務穩健度與營運效率造成影響。
風險管理	我們將氣候變遷之潛在影響納入企業長期經營策略，動態評估其對公司財務與營運的實質衝擊。氣候風險之管理與執行狀況，由「企業永續經營推動小組」負責常態性追蹤，並定期向董事會報告，確保治理單位能精準掌握氣候議題，達成決策一致性與監督實效。未來規劃逐步建立系統化之氣候風險管理流程，包括：轉型與實體風險鑑別、風險評估（發生機率與衝擊程度）、因應措施規劃、定期追蹤與檢討。	
指標與目標	2025 年，聯策持續落實溫室氣體盤查作業。隨著 2025 年 12 月正式搬遷至新生廠，在營運環境與設備配置全面優化的過渡階段，我們正積極研議以新廠數據為基準，導入「碳排放密集度」作為核心關鍵績效指標（KPI）。我們預計於 2027 年正式建立並實施完善的指標體系，藉由科學化數據精確衡量並驅動環境績效，落實永續發展承諾。	

4.1.1 環境績效目標與永續佈局

為落實聯策低碳營運與提升資源使用效率，本公司針對能源、水資源、廢棄物循環與管理等項目，建立定期監測、數據追蹤與滾動式改善機制，持續評估各項減量成效，並依營運現況調整管理策略及短、中、長期量化目標，以確保環境績效管理具備科學性與可持續性。因應 2025 年底新生營運總部正式啟用，考量組織邊界與營運型態發生重大變動，同時為建立新生廠完整年度能、資源使用基準，本公司將環境管理績效（溫室氣體盤查、碳排放減量、節水節能及廢棄物管理等項目）基準年重新調整為 2026 年，作為後續能、資源效益提升及管理改善之依據。未來將進一步系統化管理能源效率與碳排放，將管理機制全面擴展至各項環境績效指標，逐步強化各環境管理面向之減量幅度與永續管理能力。

環境管理措施與績效目標

環境績效基準年	以 2026 年為基線及基準年推動未來減量策略與目標			
管理面向	氣候變遷減緩與調適	能源管理	水資源管理	廢棄物管理
2025 年管理措施	氣候風險調適：2025 年新生營運總部建置期間，考量基地鄰近老街溪，為降低極端降雨及防洪線相關風險，採取基地	- 照明系統汰換：辦公區域燈具全面汰換為 T5、T8 節能燈管。 - 智能感應與自動化控制：廠區內部分導入智能照明感應系	使用省水標章設備：桃園營運總部（含新廠）已全面更換具省水標章之馬桶與便斗。同時於水龍頭安裝省水裝置，有效	廢棄物 100% 委由合格廠商清運處置：嚴格落實《廢棄物清理法》，並委託專業第三方清運廠商妥善處置。

環境管理措施與績效目標

環境績效基準年

以 **2026 年** 為基線及基準年推動未來減量策略與目標

管理面向

氣候變遷減緩與調適

能源管理

水資源管理

廢棄物管理

墊高 2 公尺之設計，並於地下室外側設置防水閘門，強化廠區氣候韌性。

統，結合採光感測及定時開關功能，降低能源消耗。

- **再生能源建置**：新生營運總部屋頂設置 284.2 kWp 太陽能發電系統，提升綠電自給率。

- **雨水回收再利用**：新生營運總部採納綠建築設計，設置雨水撲滿回收雨水，供於廠區內花園及植物澆灌，提升水資源使用效率。

- **包材循環再使用**：針對機台拆裝產生的紙箱與木棧板，建立「供應商回收」與「內部再利用」機制，實踐資源循環價值。

2025 年達成情況

- 新生營運總部於 2025 年 12 月正式啟用，已完成基地墊高、防水閘門等防洪調適設計。

- 約降低 **25%** 用電量

- 省水馬桶推估可**節省約 50%** 用水需求；2025 年度總用水量較 2024 年減少約 14%。

- 一般事業廢棄物共 **6.22 公噸**，且依規由廠商 100% 離場直接處置。

未來推動措施及
預期成效
(2026~2030 年)

- **災害防範管理**：持續檢視防洪設施運作情形，包含基地墊高、防水閘門等設施維護與管理，以強化極端降雨及淹水風險因應能力。
- **強化氣候調適減緩措施**：依營運據點周邊環境與氣候風險變化，滾動檢討相關調適措施，降低氣候災害對營運與資產之實際與潛在衝擊。

- **再生能源自發自用**：持續強化太陽光電實際發電量、綠電自發自用及減碳效益，提升再生能源使用量。
- **節能設備汰換**：持續評估 LED 燈具、變頻式冰水主機及高效水循環泵等設備運轉效益，提升能源使用效率。

- **節水效益追蹤**：持續追蹤與檢視省水設備、雨水回收系統實際節水效益，提升水資源使用效率。
- **節水目標設定**：持續推動節水管理，朝**每年節水至少 1%**之方向努力。

- **源頭減量措施**：推動數位化辦公、包材減量與再利用、員工減塑行動，從辦公端、生產端及生活端落實源頭減量。
- **廢棄物管理**：評估廢棄物分類、回收及再利用之可行性，逐步提升資源循環使用效率。

4.2 氣候變遷減緩與調適

4.2.1 溫室氣體管理策略

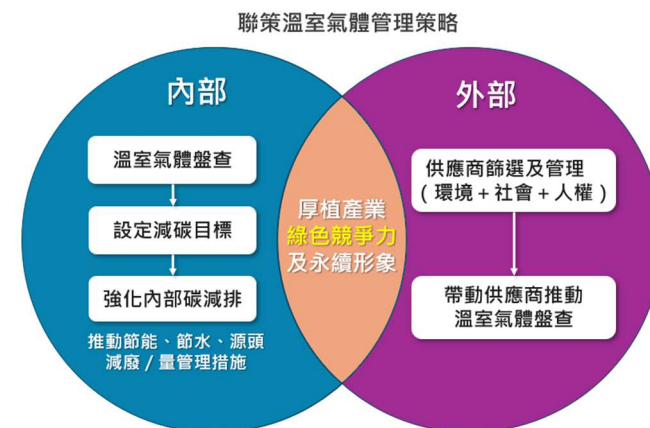
因應全球淨零排放趨勢，聯策積極強化內部碳管理及減排機制，透過降低能源消耗、水資源節用及廢棄物循環利用等措施，減少營運過程所產生的碳排放量。除持續深化內部溫室氣體盤查機制，藉由精確掌握各範疇排放量，滾動式調整減碳策略與目標，同步將碳管理機制擴大至供應鏈，透過環境、社會及人權等衝擊評估方針，嚴格篩選供應商及合作夥伴，確保價值鏈的永續韌性營運，持續厚植綠色核心競爭力。

隨聯策於 2025 年 12 月完成桃園營運總部（新生廠）遷廠作業，組織邊界與能源使用結構已發生重大變動。基於數據一致性與科學管理原則，本公司正式將 2026 年度訂為盤查基準年（Base Year），即新廠區首個完整營運年度。未來，聯策將以新廠營運數據為基礎，逐步建立碳排放密集度等關鍵績效指標（KPI），持續優化能源使用效率與營運結構，朝向低碳營運與永續發展目標邁進。

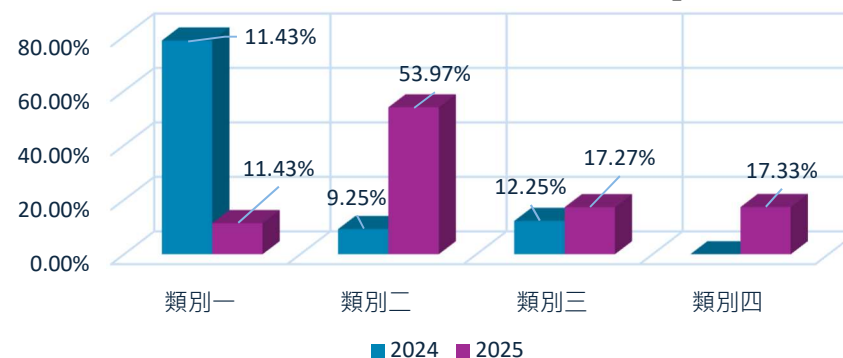
■ 溫室氣體盤查與排放結構分析

聯策於 2024 年依據 ISO 14064-1:2018 規範正式啟動組織溫室氣體盤查作業，2025 年度本公司持續深化碳管理機制，新增類別四上游商品間接排放盤查數據。透過盤查程序系統性識別營運活動所產生之排放源與排放熱點，作為後續設定減碳策略與績效管理之重要依據。

2025 年聯策總公司年排放量為 108.49 公噸二氧化碳當量（tCO₂e），裕和街工廠為 38.89 公噸二氧化碳當量（tCO₂e），總排放量為 147.38 公噸二氧化碳當量（tCO₂e）。依 2025 年盤查結果進行分析，範疇二能源間接排放佔比為 53.97%，因此聯策未來將致力推動提升能源效率與推動再生能源使用為主要策略進行減量。



聯策近兩年各類別溫室氣體排放佔比（公噸CO₂e / 年）



聯策近兩年溫室氣體排放結構表

範疇別	類別	2024		2025	
		碳排放量 (公噸 CO ₂ e)	排放佔比 (%)	碳排放量 (公噸 CO ₂ e)	排放佔比 (%)
範疇一：直接排放	類別 1	678.93	78.50%	16.85	11.43%
範疇二：能源間接排放	類別 2	80.03	9.25%	79.54	53.97%
範疇三：其他間接排放	類別 3	105.97	12.25%	25.46	17.27%
	類別 4	2024 年末進行類別 4 盤查		25.53	17.33%
總排放量		864.93	100.00%	147.38	100.00%

註：

1. 盤查邊界：

2024 年—聯策桃園總公司 (桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號) 及裕和街工廠 (桃園市桃園區裕和街 17 巷 62 號)；

2025 年—聯策桃園總公司 (桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號)、裕和街工廠 (桃園市桃園區裕和街 17 巷 62 號) (舊廠盤查時間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 11 月 30 日) 及新生營運總部 (桃園市中壢區新生路三段 255 巷 168 號) (新廠盤查時間：2025 年 12 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日)。

2. 盤查區間：2024 及 2025 年均以「1 月 1 日至 12 月 31 日」為主。

3. 控制權法：營運控制權法。

4. 類別 1 (範疇一)：直接排放，主要排放源及燃料為公務車汽油、緊急發電機柴油、冷氣冷媒、公務車冷媒、冰箱冷媒等。

5. 類別 2 (範疇二)：能源間接排放，主要排放源為台電外購電力。2025 年電力係數採用能源局 2024 年公告電力排放係數 0.474 kg CO₂e/度；2024 年採用能源局 2023 年公告電力排放係數 0.494 kg CO₂e/度。

6. 類別 3 (範疇三)：其他間接排放，主要排放源為員工通勤排放、員工商務旅行等差勤排放。

7. 類別 4 (範疇三)：其他間接排放，主要排放源為上游原物料採購 (主要為電力間接排放) 及廢棄物處置排放。

8. 2025 年排放量 147.381 公噸 CO₂e，相較 2024 年排放量 864.93 公噸 CO₂e 大幅減少 717.549 公噸 CO₂e，係因部分冷凍冷藏設備所填充之冷媒受〈蒙特婁議定書〉列管進而停止生產，2024 年已盤查其僅存量之溫室氣體排放量，於 2025 年始未填充，為避免重覆計算則不再進行量化。

4.2.2 減碳行動與成效

聯策嚴格遵循《空氣污染防治法》、《水污染防治法》、《廢棄物清理法》及《毒性及關注化學物質管理法》等環保法令，並持續落實「ISO 14001 環境管理系統」且通過第三方驗證。2025 年度針對廠區營運特性執行 3 項環境管理專案，範圍涵蓋空氣污染與噪音防制、能源使用效率提升、廢棄物管理等作為。我們堅信，減碳應內化於日常營運，且將於新生廠區更進一步落實設備綠色轉型，深度整合能資源「智慧化」與「低碳化」，開啟永續經營新里程。

聯策減碳三大專案	
空氣污染與噪音防制	- 嚴格執行《空污法》細則，優化作業流程以杜絕氣味逸散。 - 加強機械設備保養頻率，確保噪音管控優於法規標準。
能源效益提升	總部全廠區加裝節電裝置，透過內部宣導落實員工隨手節能習慣。
廢棄物管理	落實垃圾精準分類與資源回收，積極推動減廢活動以減少環境負荷。



4.3 能源管理

4.3.1 能源管理策略

聯策透過推動汰換照明系統、將節能意識導入全營運據點等節能管理措施，降低能源耗損。2025 年因應廠區遷移至新生廠，為進一步優化本公司能源管理策略，因此於 2025 年新廠建置期間，聯策致力規劃導入再生能源、採購節能設備等方式，優先選用高效率節能設備，如變頻節能冰水主機及高效水循環泵，以降低空調與公用設備之能耗負擔，並強化本公司低碳轉型之方向與目標。未來，聯策將持續評估新生廠導入再生能源之可行性，逐步提升能源管理績效，朝向節能減碳與永續營運目標穩健邁進。



4.3.2 節能推動成效

能源管理與節能作為	執行成效
高效照明系統升級	我們持續推動照明汰換，辦公區域全面由傳統燈具轉為 T5、T8 節能燈管，初步推估 節電量約 25% 。隨著 2025 年底新廠啟用，廠區已全面配置 LED 高效燈具，相較於 T5/T8 設備 可再降低 50% 能耗 ，大幅提升能源效率。
智能感應與自動化控制	於走道與公共區域導入智能感應系統，結合採光感測與定時啟閉功能，確保白天採光充足或無人走動時自動斷電，杜絕閒置照明浪費。
環境溫控與低碳空調	透過室內循環風扇與空氣清淨設備優化氣流，減少對空調的過度依賴。新廠區更進一步採用變頻式冰水主機與高效水循環泵，較傳統系統分別 提升 32% 與 28% 的能源使用效益 。
綠建築設計與再生能源應用	新生營運總部建置過程遵循綠建築相關規範，優化建築隔熱與通風。且 2025 年已於總部屋頂 設置 284.2 kWp 太陽能發電系統，落實「自發自用」之綠電策略。

2024 年至 2025 年能源消耗量與再生能源占比

類別	項目	計算方式	113 年消耗量 (GJ)	114 年消耗量 (GJ)
直接能源 (A)	汽油	—	47.5190	19.1513
間接能源 (B)	外購電力 (不含再生能源)	—	583.1930	603.6624
非再生能源消耗總量 (C)	直接能源 + 間接能源	A + B	630.7120	622.8137
再生能源 (D)	自發自用或外購再生能源	—	0	0
再生能源使用占比 (E)	再生能源占非再生能源消耗總量之比率	D ÷ C	0%	0%

註：

1. 能源消耗盤查邊界：

2024 年—聯策桃園總公司 (桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號) 及裕和街工廠 (桃園市桃園區裕和街 17 巷 62 號) ；

2025 年—聯策桃園總公司 (桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號) 、裕和街工廠 (桃園市桃園區裕和街 17 巷 62 號) (舊廠盤查時間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 11 月 30 日) 及新生營運總部 (桃園市中壢區新生路三段 255 巷 168 號) (新廠盤查時間：2025 年 12 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日) 。

2. 盤查區間：2024 及 2025 年均以「1 月 1 日至 12 月 31 日」為主。

3. 能源類型：直接能源主要為公務車使用之汽油；間接能源主要為台電外購電力。

4. 統計單位：各項能源消耗量均換算為十億焦耳 (GJ) 呈現。

5. 公司自 2024 年 6 月起配置公務車，因此 2024 年度汽油消耗量僅包含公務車啟用後之實際使用期間；2025 年度則為全年公務車汽油使用量。

6. 2024 年及 2025 年均無自發自用或外購再生能源，再生能源使用占比皆為 0%。

4.4 水資源管理

4.4.1 水資源使用概況

聯策重視營運過程中的水資源使用效率，並持續透過日常節水措施降低用水需求，2025 年聯策用水量**共 1,401 度**，龍壽及新生營運總部、裕和街工廠主要取水方式為自來水公司供應，取水水體為石門水庫；最終排水則以生活污水為主，依所在地污水或排水系統排出。未來，聯策將持續進一步強化水資源管理與推動廠區節水，以此降低用水需求。

聯策近兩年用水概況與總量			
項目	用水度數	用量	百分比
2024 年	1,632 度	每人 14.6 度/年	19%▼
2025 年	1,401 度	每人 11.8 度/年	
註：			
1. 用水總量統計邊界：			
2024 年—聯策桃園總公司（桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號）及裕和街工廠（桃園市桃園區裕和街 17 巷 62 號）；			
2025 年—聯策桃園總公司（桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號）、裕和街工廠（桃園市桃園區裕和街 17 巷 62 號）（舊廠統計時間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 11 月 30 日）及新生營運總部（桃園市中壢區新生路三段 255 巷 168 號）（新廠統計時間：2025 年 12 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）。			
2. 當年度報導時間結束所統計之在職員工總數：2024 年 116 人、2025 年 124 人。			

4.4.2 節水推動成效

聯策於 2025 年於桃園營運總部推動節水政策，並設定於 2026 年遷廠後總部**每年至少節水 1%之目標**。因此將龍壽街及新生營運總部之廁所全面汰換具省水節能標章的馬桶與小便斗，導入省水馬桶後，初步推估每年約節能 50%用水量。同時於廁所水龍頭安裝省水裝置，有效精準控制水資源消耗。未來，聯策將針對水資源管理制定相關策略並持續優化節水措施。

4.5 廢棄物管理

4.5.1 廢棄物管理策略

聯策嚴格落實《廢棄物清理法》，將各階段可能產出之廢棄物進行分類管理，聯策 2025 年廢棄物產出 100%為非有害廢棄物，項目涵蓋：一般事業廢棄物、紙箱回收、木棧板及其他包裝材料等。一般事業廢棄物委託專業且合格之第三方清運廠商進行離場處置，以確保廢棄物流向符合相關法規要求；紙箱、木棧板及紙類包材均採「供應商回收」與「內部再利用」等再使用準備措施循環利用，實踐資源循環價值。

聯策近兩年廢棄物處理概況與總重量					
項目	2024 年	用量	2025 年	用量	百分比
廢棄物	6.2 噸	每人 55.4 公斤/年	6.27 噸	每人 53.1 公斤/年	3.9%▼
註： 1. 廢棄物產出量統計之邊界： 2024 年—聯策桃園總公司（桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號）及裕和街工廠（桃園市桃園區裕和街 17 巷 62 號）； 2025 年—聯策桃園總公司（桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號）、裕和街工廠（桃園市桃園區裕和街 17 巷 62 號）（舊廠統計時間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 11 月 30 日）及新生營運總部（桃園市中壢區新生路三段 255 巷 168 號）（新廠統計時間：2025 年 12 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）。 2. 當年度報導時間結束所統計之在職員工總數：2024 年 116 人、2025 年 124 人。					

4.5.2 廢棄物管理亮點推動成效

資源循環亮點專案名稱	執行成效
廢棄物管理與回收再利用	2025 年度共產生 6.22 公噸一般事業廢棄物， 100%依規委由合格第三方廠商清運與直接處置。
包材循環再利用機制	針對機台拆裝產生的紙箱與木棧板，建立「 供應商回收 」與「 內部再利用 」機制，廠內部分紙箱包材均由廠商收回循環使用，其餘則留存於廠區內作為包裹包材，減少因運輸與廢棄處理所產生的範疇三排放，實踐資源循環價值。

4.6 供應鏈管理

聯策將供應鏈管理視為企業永續經營的重要環節，除確保供應穩定與品質外，亦逐步將環境與社會責任納入供應鏈管理機制。透過制度化之供應商管理與評鑑流程，本公司持續強化供應鏈韌性與永續發展能力，並降低營運風險，提升整體競爭力。

4.6.1 永續供應鏈

■ 供應商採購概況

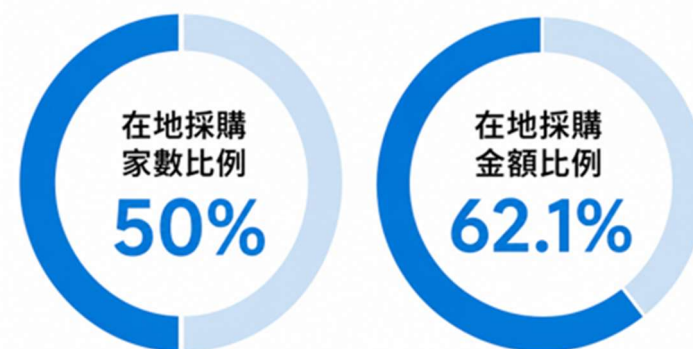
聯策依據營運模式將供應商進行分類及統計，分為「原廠供應商」及「自製設備供應商（OEM/ODM）」兩大類別。截至 2025 年底，聯策合作供應商共 220 家，主要分布於臺灣、韓國、中國及日本等地區。

因應聯策營運產品與國際行銷之型態，本公司在地採購項目主要為加工件、鈑金件、五金零件、光學元件、電子零件及庶務用品，盡可能降低供應商之運輸過程中所產生的碳排放量。而原廠與自製設備之兩大供應商類別均積極落實在地化策略，此兩類型之供應商在聯策 2025 年採購金額排列於前 30 家供應商，其中已有 15 家為在地供應商，**在地採購家數比為 50%，佔整體採購金額比例 62.1%**。持續秉持在地採購策略及精神，遴選臺灣地區優質供應商，提升在地採購之比例，亦期許能為臺灣帶來更多就業機會，進而健全在地整體產業發展。

2025年供應商家數概覽

總供應商（家）	經常往來供應商（家）	關鍵供應商（家）
● 原廠(含設備、藥水、工程案等) ● 自製設備(加工、光學、電腦類等)	● 原廠(含設備、藥水、工程案等) ● 自製設備(加工、光學、電腦類等)	當年度採購金額大於100萬
220	37	52

備註：以上家數涵蓋範圍為聯策總公司



近兩年供應商採購家數與比例									
供應商類型	採購/服務類別	2024				2025			
		在地採購		非在地採購		在地採購		非在地採購	
		家數	占比	家數	占比	家數	占比	家數	占比
原廠供應商	零組件設備、化學藥水及工程	5	3%	14	74%	3	2%	17	74%
自製設備供應商 (OEM/ODM)	加工、光學元件及電腦設備	145	97%	5	26%	194	98%	6	26%
總計		150	100%	19	100%	197	100%	23	100%
註： 經常往來供應商 (年度交易 24 次以上) 2025 年共計 37 家；關鍵供應商 (年度採購金額超過新臺幣 100 萬元) 共計 52 家。									

■ 關鍵材料與衝突礦產管理

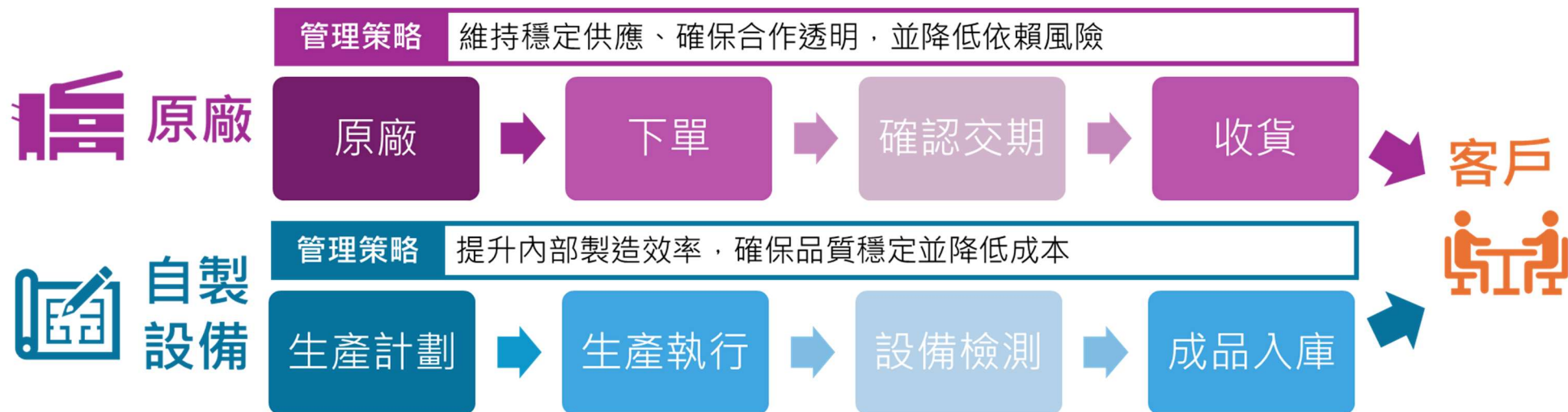
聯策針對關鍵原物料 (亦即客戶要求使用或無法取代) 之供應商之管理，盤點主要源自測試藥水中涵蓋的金、鈮、鎳三項貴金屬，其風險鑑別主要為價格波動，而本公司已與原廠配合多年，建立了穩定且信任的合作關係並簽署長期供貨合約，目前合作之特定供應商為聯策之一階優良供應商，具備良好的穩定的供應鏈管理，經內部權責單位評估，目前主要原物料供應穩定，尚未發現重大供應中斷風險，整體供應風險屬低度風險。2025 年無發生主要原物料短缺，亦無衝突礦產之情況。

4.6.2 供應商管理

供應商管理為企業實現成本效益最佳化與提升市場競爭力之關鍵環節。聯策透過完善之供應鏈管理機制，確保資源有效配置、關鍵材料穩定供應，並持續優化產品品質與營運效率，以實現以客戶為導向之企業使命。隨著公司由設備代理逐步轉型為具備自有技術之設備製造商，供應鏈結構亦隨之調整與升級。本公司除關注供應商之交期、品質與成本外，亦逐步導入永續管理機制，將環境與社會責任納入供應商評估與合作基準。

■ 供應鏈類別與管理機制

為強化供應商韌性，聯策針對原廠及自製設備兩大供應商制定供應商採購管理機制，並透過定期評鑑與稽核結果對供應商進行分級管理，以此有效掌握供應鏈關鍵資源，並提升整體供應穩定性與風險控管能力。



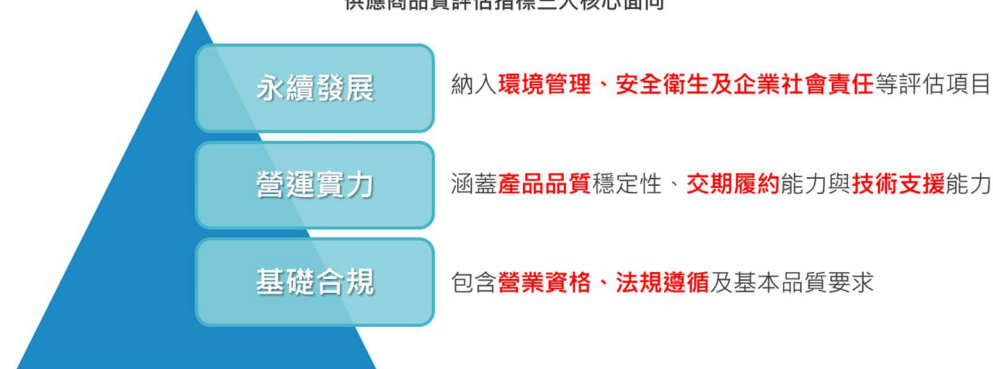
原廠與自製設備採購作業流程

■ 供應商品質審核與評估

聯策建立系統化之供應商審核與評估機制，從供應商的**品質管理**、**營運能力**及**永續發展**等面向，全面檢視供應商之整體表現，以確保供應鏈穩定並符合企業永續經營目標。

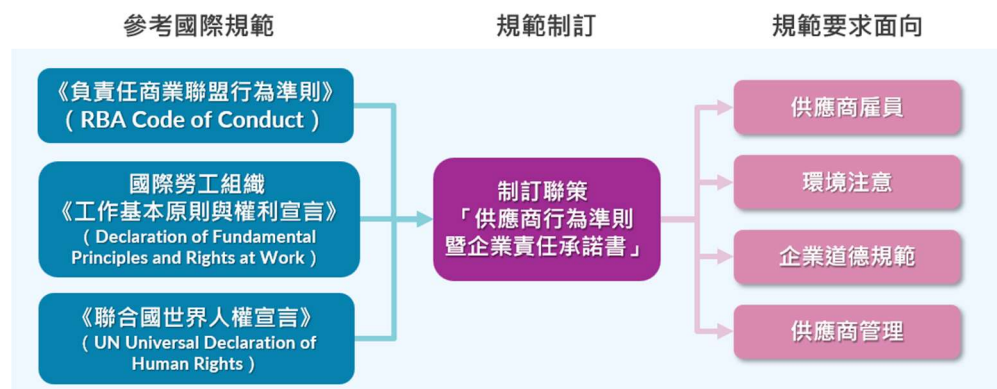
本公司品質評估指標規劃策略，從供應商基礎資料及營業登記等資料進行審核，並依照產品品質、交期、專業技術能力進一步評估。於 2025 年將 ESG 篩選要素納入供應商審核機制中，以此強化供應鏈永續發展之目標。

供應商品質評估指標三大核心面向



■ 供應商管理與評鑑 GRI 308-1 GRI 414-1

聯策「供應商行為準則暨企業責任承諾書」制定方針



聯策於 2023 年起與原廠、自製設備供應商共同簽署「供應商行為準則暨企業責任承諾書」，**2025 年度已累計 78 家供應商簽署《供應商行為準則暨企業責任承諾書》，佔 2025 年度經常往來供應商之 85%**。承諾書要求涵蓋「供應商雇員」、「環境注意」、「企業道德規範」及「供應商管理」四大面向，供應商對本承諾書之遵守情形，將列入聯策公司採購決策及評比之考量因素。**2025 年採用環境與社會標準篩選之供應商比例達 100%**，以此設定 2026 年簽署承諾書供應商達當年度合作供應商 80% 之目標。

累計簽署供應商行為準則暨企業責任承諾書家數

2025 累計簽署 (家)	佔當年度經常往來供應商 (%)
78	85

■ 環境衝擊風險評鑑 GRI 308-2 GRI 414-2

為掌握供應鏈之環境及社會衝擊風險，聯策 2025 年透過供應商簽署「供應商行為準則暨企業責任承諾書」，將環境保護、勞動人權、職業安全衛生、企業道德、資訊保護及供應商管理等項目納入供應商管理要求。承諾書內容要求供應商於產品製造及生產過程中降低對社區、環境及自然資源之不良影響，並妥善管理化學品、廢棄物、廢氣及廢水排放；同時亦規範供應商禁止強迫勞動、禁用童工、遵守工時與薪資福利法令、維護員工人格權及提供安全健康之工作場所。在公司治理及法規遵循面，要求供應商禁止賄賂、貪污、敲詐等非法圖利行為，確保營運資訊揭露真實正確，保護聯策相關資訊、資產安全，並避免惡意競爭、利益衝突及採購危險或衝突地區之原物料。供應商對本承諾書之遵守情形，將列入聯策採購決策及評比之考量因素。

2025 年度聯策尚未經環境或社會衝擊風險評估篩選出高風險供應商，亦無出現因特定國家、地區法規要求而需另行制定改善方針等情形，後續聯策將持續優化供應商風險鑑別與分級管理機制，並依高風險供應商實際情形逐步強化追蹤、輔導改善及替代供應商評估作業，以降低供應鏈環境、社會及營運中斷風險。

聯策原廠、自製設備供應商環境及社會衝擊風險評鑑		
環境與社會衝擊評估流程	管理執行成效	改善措施
聯策透過「供應商行為準則暨企業責任承諾書」要求供應商就環境、勞動人權、職業安全衛生、企業道德及供應商管理等面向進行承諾，並將供應商遵循情形納入採購決策及評比考量。	2025 年已將環境與社會責任要求納入供應商管理機制，透過承諾書簽署及日常往來管理，持續掌握供應商於環境法規、廢棄物、化學品、勞動條件及職安衛等面向之潛在風險。	針對供應商如發生未符合環境或社會責任要求之情形，將依事件嚴重程度要求供應商提出改善說明與改善計畫；必要時啟動替代供應商評估，以降低供應鏈營運及 ESG 風險。

■ 供應商評鑑標準與結果

針對既有及新進供應商不定期進行評鑑作業，並建立系統化評鑑指標，透過文件審查、實地訪查及雙向溝通等方式，全面檢視供應商在品質、環境及安全等面向之表現，從合規性、營運能力、品質管理及永續發展等面向，持續提升供應鏈整體管理成熟度。

供應商評鑑項目與標準			
項目	內容	評鑑權重	合格標準
基本要求與永續管理	- 依據供應商提供之相關執照與文件，確認其營運符合相關法規要求。 - 透過簽署《供應商行為準則暨企業責任承諾書》或自主聲明書，推動供應商落實永續發展。 - 生產廢料依環保主管機關規範妥善處理，並提供相關許可文件供查核。 - 依據國際準則，確保員工權益與人權保障。	15	12
研發與製造能力	- 技術文件管理制度及製造能力之完整性。 - 接單後之生產管制流程與作業系統。 - 生產設備配置、產線規劃、作業環境與動線管理。 - 技術支援能力及異常問題處理機制。	24	19.2
品質管理系統	- 建立品質管理制度（如 ISO 文件、品質手冊及程序書）。 - 產品檢驗機制與品質檢測報告之完整性。	30	24

供應商評鑑項目與標準			
項目	內容	評鑑權重	合格標準
	● 原物料儲存環境及先進先出 (FIFO) 管理。		
採購與營運配合能力	● 合作意願及成本控制能力。 ● 緊急訂單之應變與處理能力。 ● 消防安全設備設置是否符合法規與相關標準。	15	12
顧客服務與持續改善	● 客訴處理流程是否具備原因分析與改善機制。 ● 客戶滿意度調查與回饋管理機制。	12	9.6
其他評估項目	● 供應商之附加價值能力 (如專利技術、獨家代理或其他競爭優勢)	4	3.2
總分		100	80

聯策於 2025 年始逐步將永續指標納入供應商評鑑機制，透過責任承諾書簽署與持續溝通，引導供應商強化環境與社會責任管理，提升供應鏈整體之永續韌性。未來除擴大承諾書簽署範圍與家數，也逐步建立、優化供應商管理之流程與審查機制，強化聯策價值鏈的永續體質。

聯策 2025 年供應商 ESG 評鑑項目				
評鑑面向	環境面	社會面	公司治理/法規面	其他
評鑑項目	✓ 符合環境相關法令要求，減少產品製造、生產過程對社區、環境及自然資源之不良影響。 ✓ 妥善識別、標示與管理化學品、廢棄物及其他有害物質，並安全處理。 ✓ 建立固體廢棄物、廢氣排放及廢水排放管理措施，落實污染防治與資源回收。	✓ 禁止強迫勞動、奴役、販賣人口及非自願勞動。 ✓ 禁用童工，並遵守工時、薪資福利及最低法令要求。 ✓ 維護員工人格權，禁止歧視、騷擾、霸凌及非人道待遇。 ✓ 提供安全健康之工作場所，識別並控制職業安全衛生風險。	✓ 禁止賄賂、貪污、敲詐等非法圖利行為。 ✓ 確保營運揭露資訊正確、真實，不得有虛偽或杜撰情形。 ✓ 保護聯策公司相關資訊，並避免惡意競爭、壟斷及利益衝突。 ✓ 避免採購危險或衝突地區之貴重金屬或原物料。	✓ 建立或採用相關管理體系，以確保符合法令要求。 ✓ 建立內部溝通及申訴管道，並定期進行自我評估。 ✓ 妥善管理與保存內部文件，並要求自身關係企業或供應商同步配合承諾書規範。

聯策依供應商評鑑結果，將供應商區分為 A、B、C、D 四個等級，並依其評級結果進行分級管理。對於評鑑結果為 C 級之供應商，將啟動輔導與改善機制，要求其於期限內提出改善計畫並落實具體行動；若經多次溝通仍未達改善標準，或改善計畫未能有效執行，則將與評鑑為 D 級之供應商一併提報，並評估終止合作關係，以降低供應鏈風險。透過分級管理與持續改善機制，持續優化供應鏈品質，確保營運穩定性並維護公司品牌形象。

2025 年原廠及自製設備供應商評鑑結果			單位：家數
評鑑等級	2025	分級管理方式	
A	8	提升與供應商合作頻率，並優先採購新產品與零組件。	
B	2	維持現有合作方式。	
C	0	- 推動供應商輔導與改善措施，限期提出改善計畫並落實具體行動。 - 若經多次溝通仍未改善，或改善計畫未有效執行，則評估終止合作關係。	
D	0	一次評鑑，評估終止合作關係。	
總家數	10		
稽核家數占總供應商家數比 (%)	10%		

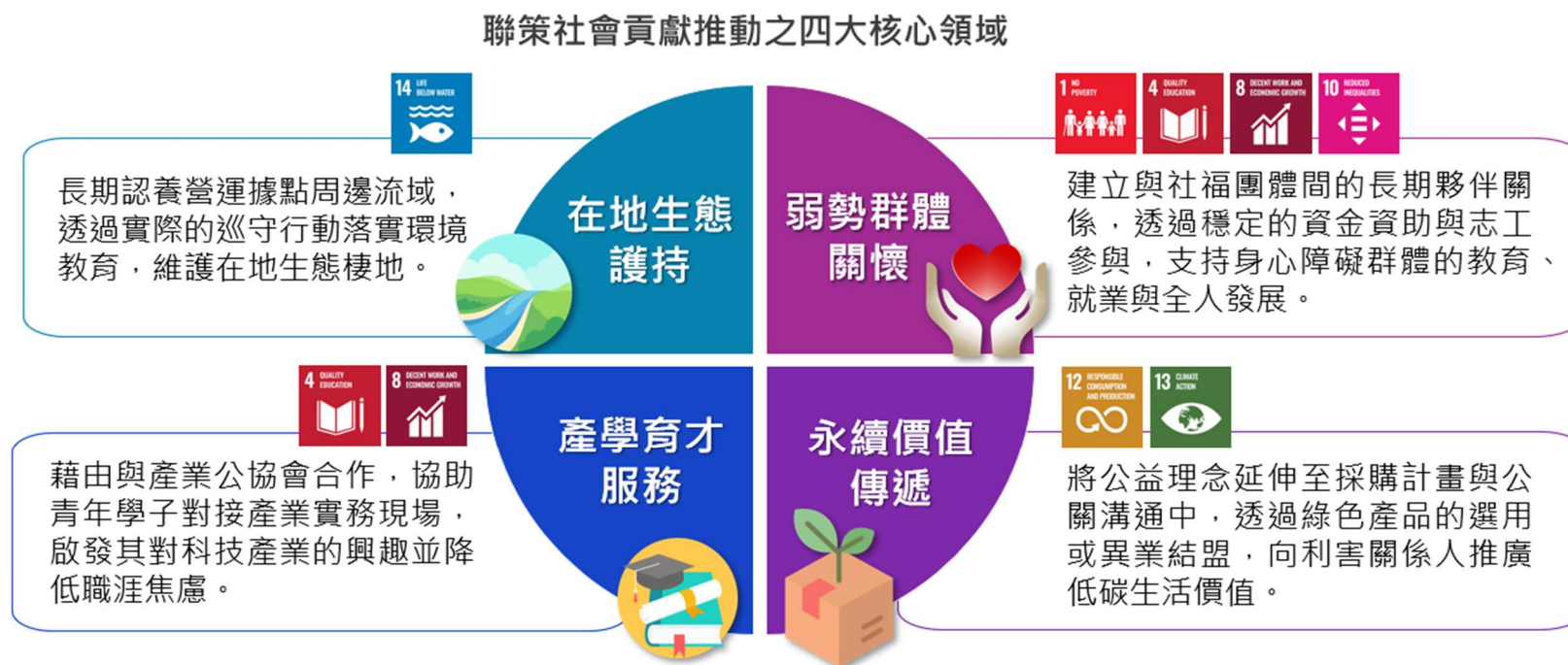
CH5 社會貢獻



5.1 公益服務範圍與管理機制

為落實聯策推動公益關懷與社區發展之願景，本公司建立穩健的公益管理流程，將社會資源精準對接聯合國永續發展目標（SDGs），並長期穩定聚焦「在地生態護持」、「弱勢群體關懷」、「產學育才服務」及「永續價值傳遞」四大核心領域，以此深耕在地回饋與社區共榮發展之長遠效益。

在管理機制上，聯策已形成系統化的推動體系。每年均由總經理室審核年度公益預算，確保資源投入方向符合企業公民及弱勢群體之長遠藍圖；並由永續推動小組負責公益專案的規劃、跨單位招募與社福單位對接。聯策維持每年穩定的資助規模與金額，以確保各項公益服務具備長期延續性與實質影響力。



5.2 公益實踐歷程與多元參與

聯策深信，社會貢獻不應僅是點狀捐助，而是一場長期的價值馬拉松。多年來，我們透過持續的資源投入與行動參與，建立起涵蓋在地環境、弱勢關懷與產業育才的實踐歷程。

聯策 2025 年公益實踐執行成果			
核心領域	在地生態護持	弱勢群體關懷	產學育才服務
公益類型	在地深耕：守護家園流域的綠色行動	社會包容：藝術人文與弱勢關懷	產學培育：引領新世代職涯探索
公益實踐內容說明	聯策深耕桃園，長期參與桃園市環保局「水循環巡守隊河川認養計畫」，認養老街溪部分河段；由永續推動小組規劃同仁每月定期輪替巡視，維護河岸生態與環境品質，每年平均達成約 20 人次的巡守紀錄，實質提升區域環境健康並協助推廣水環境教育理念。	在社會包容方面，聯策與「路得啟智學園、自閉症基金會及唐氏症基金會」建立長期夥伴關係。除長期資金援助外，2025 年亦持續支持路得學園弱勢營運，並參與公益園遊會等公益活動，協助身心障礙學員拓展社會參與及自我展現機會，並向社會大眾及潛在人才傳遞永續價值，以感性力量落實多元包容的社會使命。	聯策 2025 年持續深化與明志科技大學之產學合作，透過校園徵才、學生實習、公費生培育及產學合作交流，協助青年學子認識智慧製造與科技產業發展，提升其對產業趨勢、職涯選擇及未來就業方向之理解，進一步縮短學用落差並培育產業所需人才。
影響力紀錄	強化同仁對營運據點周邊水環境、生態保育及公共環境責任之認知，並透過長期投入累積企業與在地社區、公共部門之互信基礎，展現企業作為社區成員之環境責任。	協助身心障礙者拓展社會參與、自我展現及被看見的機會；同時提升同仁與社會大眾對弱勢支持、多元共融及社會包容議題之理解與情感連結。	協助青年學子認識智慧製造產業與職涯發展方向，縮短學用落差；並透過實習、公費生及產學合作交流，強化學校與企業間之人才培育連結，累積聯策未來潛在人才來源。

活動照片



獲桃園市政府頒發
企業河川認養優等獎



路得公益園遊會



聯策同仁參與
自閉症基金會公益音樂會活動



聯策同仁參與路得園遊會義賣活動



聯策董事長帶領公司主管與同仁回來明
志，就實習、公費生與產學合作方向進行
交流與討論



聯策科技拜訪明志產學聯盟，深度洽談產
學合作

5.3 在地回饋實績

隨「新生營運總部」完成遷廠作業，聯策正式以「社區新成員」的身分，積極投入環境護持與社會公益，因此 2025 年為聯策深化在地連結的里程碑。當年度總捐助金額逾**新臺幣 62 萬元**，展現企業回饋初衷的堅定決心。

聯策 2025 年在地回饋成果			
核心領域	在地生態護持	弱勢群體關懷	永續價值傳遞
在地回饋專案名稱	新營運總部進駐： 在地文化守護與土地致敬	將關懷轉化為具體行動：多元捐助實績	綠色公關計畫
在地回饋成果實績	隨聯策新的營運總部落成，推動本公司開啟深耕在地的新章。身為中壢社區的一員，我們長期守護老街溪生態保育，而因此 榮獲桃園市政府頒發「優良企業認養獎」 ，同仁更自發性走入鄰里，協助老街溪土地公廟進行環境清洗與柱子粉刷。這項行動展現了我們對傳統文化的關注與保存，更透過實際參與，表達聯策對這片土地的敬意與感恩，建立企業與在地信仰中心的溫暖連結。	聯策秉持回饋社會的熱忱，將資源延伸至在地與國際需要的角落： (1) 長期守護弱勢營運 ：2025 年持續捐贈路得啟智學園以表支持；並參與年度園遊會，將同仁義賣所得全數捐出，共新臺幣 5,150 元，以此協助特教事業穩定運作。 (2) 跨國教育與早期療育 ： ◆ 捐贈全國創新總會新臺幣 10 萬元 支持泰國泰北學校之教育推廣； ◆ 捐助 TPCF 電路板基金會新臺幣 11.6 萬 ，協助「慢飛天使」早療機構，守護兒童成長的起跑點。 (3) 基層體育與藝術發展 ： ◆ 支持元生國小球隊體育發展、贊助新竹縣興隆國小弦樂團成果發表會新臺幣 3 萬元； ◆ 捐助自閉症基金會音樂會約新臺幣 10 萬元 ，以行動支持文化藝術與多元才華的展現。	為將環保意識融入日常溝通，2025 年度聯策首度與髮妝業零碳標竿品牌「歐萊德 (O'right)」合作，採購永續產品作為企業公關贈禮，綠色採購金額共達新臺幣 15 萬元 。透過標竿採購支持在地綠色品牌，不僅傳遞減碳承諾，更與合作夥伴共建綠色永續的價值共識。

聯策 2025 年在地回饋成果

影響力紀錄

深化同仁對在地文化、社區環境與生態保育議題之認同，並透過實際參與強化企業與鄰里間的互動關係，促進營運據點與周邊社區之共融發展。

透過多元捐助行動，協助弱勢、兒少、基層體育與藝術教育等不同對象獲得持續支持，提升其學習、參與及自我發展機會；同時擴大企業公益投入之觸及範圍，深化社會共融與關懷價值。

將永續理念融入企業對外溝通與合作關係，提升利害關係人對綠色消費、低碳選擇及永續品牌價值之認知，並促進企業與合作夥伴共同實踐永續行動。

活動照片



協助老街溪土地公廟進行環境維護



附錄一：國際揭露框架指引

I. 全球永續性報告 (GRI) 指標索引表

使用聲明	聯策 2025 年報告書已依循 GRI 準則進行報導與編制，資訊揭露期間為 2025 年度 (2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日) 。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 (2021)
適用的 GRI 行業準則	無

■ GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	指標名稱	揭露章節 / 說明	省略理由說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
GRI 2-1	組織及報導作法	組織細節	前言_關於聯策科技	p.6
GRI 2-2		組織永續報導包含的實體	前言_關於本報告書	p.3
GRI 2-3		報導時間、頻率與聯絡人	前言_關於本報告書	p.3
GRI 2-5		外部保證/確信	前言_關於本報告書	p.4
GRI 2-6	活動與工作者	活動、價值鏈與其他商業關係	CH0 永續重大主題分析	p.7
GRI 2-7		員工	3.1 員工概況	p.53
GRI 2-8		非雇員 (不屬於員工的工作者)	3.1 員工概況	p.53
GRI 2-9	治理	治理結構與組成	1.1.1 董事會架構與運作 1.1.2 董事提名與選任	p.16~p.20
GRI 2-10		最高治理單位的提名與遴選	1.1.2 董事提名與選任 1.1.3 功能性委員會	p.17~p.21
GRI 2-11		最高治理單位的主席	1.1.1 董事會架構與運作	p.16
GRI 2-12		在監督影響管理上，最高治理單位扮演的角色	1.1.1 董事會架構與運作 1.4 風險管理	p.16、p.34
GRI 2-13		任命管理衝擊的責任	1.4 風險管理	p.33~p.35
GRI 2-14		最高治理單位在永續報導的角色	1.2.1 永續治理架構與運作	p.24

揭露項目	指標名稱	揭露章節 / 說明	省略理由說明	頁碼
GRI 2-15	利益衝突	1.1.1 董事會架構與運作	-	p.16~p.17
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.1 永續治理架構與運作	-	p.24~p.26
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.2 永續發展原則內化與日常營運融合	-	p.26~p.27
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	1.1.4 董事會與功能性委員會績效評估	-	p.21~p.24
GRI 2-19	薪酬政策	1.2.3 高階管理階層薪酬政策與永續績效連結	-	p.27
GRI 2-20	薪酬決定的流程	1.2.3 高階管理階層薪酬政策與永續績效連結	-	p.28
GRI 2-21	年度總薪酬比率	1.2.3 高階管理階層薪酬政策與永續績效連結	-	p.29
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	前言_高層的話	-	p.5
GRI 2-23	政策承諾	1.3.1 誠信經營管理與員工申訴機制 3.2.3 績效考核與就業保障	-	p.30~p.32、 p.62
GRI 2-24	融入政策承諾	1.3.1 誠信經營管理與員工申訴機制	-	p.30~p.32
GRI 2-25	補救負面影響程序	CH0 永續重大主題分析	-	p.11
GRI 2-26	尋求建議與顧慮的機制	1.3.1 誠信經營管理與員工申訴機制	-	p.31
GRI 2-27	法律規範遵循	1.3.1 誠信經營管理與員工申訴機制	-	p.30
GRI 2-28	公協會的會員資格	1.1.4 董事會與功能性委員會績效評估	-	p.24
GRI 2-29	利害關係人議合途徑	CH0 永續重大主題分析	-	p.7~p.9
GRI 2-30	團體協約	不適用	目前尚未成立工會，亦未簽訂團體協約，因此不適用	-

■ GRI 主題準則揭露

揭露項目	指標名稱	揭露章節 / 說明	頁碼
GRI3 重大主題	3-1 決定重大主題的流程	CH0 永續重大主題分析	p.10~p.11
	3-2 重大主題列表	CH0 永續重大主題分析	p.12~14
	3-3 重大主題管理	CH0 永續重大主題分析	

揭露項目	指標名稱	揭露章節 / 說明	頁碼
GRI 200：特定主題揭露			
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	4.1 環境管理與氣候行動	p.73
GRI 207 稅務 2019	207-1 稅務方針	1.3.3 稅務政策	p.33
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	1.3.3 稅務政策 1.4 風險管理	p.33~p.35
GRI 300：特定主題揭露			
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.6.2 供應商管理	p.84~p.88
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.6.2 供應商管理	
GRI 400：特定主題揭露			
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3.1 員工概況	p.53~p.54
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.2.4 員工福祉及健康促進	p.65~p.67
	401-3 育嬰假	3.2.4 員工福祉及健康促進	p.67
GRI 402 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	3.2.3 績效考核與就業保障	p.62~p.63
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3.3 職業安全衛生	p.69
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	3.3 職業安全衛生	p.70~p.71
	403-3 職業健康服務	3.2.4 員工福祉及健康促進 3.3 職業安全衛生	p.65~p.67
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.2.4 員工福祉及健康促進	p.68~p.69
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3 職業安全衛生	p.69~p.70
	403-6 工作者健康促進	3.2.4 員工福祉及健康促進	p.65~p.67
	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	3.3 職業安全衛生	p.70~p.71
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.3 職業安全衛生	p.69~p.71
GRI 404	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2.1 完善內外部培訓與招募	p.57~p.57

揭露項目	指標名稱	揭露章節 / 說明	頁碼
訓練與教育 2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.2.1 完善內外部培訓與招募 3.2.2 職涯轉換與支持	p.58~p.59
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.2.3 績效考核與就業保障	p.64~p.65
GRI 414	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.6.2 供應商管理	p.84~p.88
供應商社會評估 2016	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.6.2 供應商管理	
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	2.3.1 資訊安全管理	p.46~p.49

II. 永續會計準則委員會 (SASB) 指標對照表：硬體 Hardware

編號	指標說明	對照揭露						揭露章節	
		2025 年							
產品資訊安全									
TC-HW-230a.1	辨識及因應產品資料安全風險之作法之描述	聯策已制定資安治理團隊及資安管理策略，且於 2025 年均無發生重大產品資訊安全及產品數據風險等事件，詳細執行內容與作為詳見「2.3.1 資訊安全管理」章節。						2.3.1 資訊安全管理	
員工多元化與包容性									
TC-HW-330a.1	員工 (a) 高階管理階層 (b) 非高階管理階層 (c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之性別及多元群體之代表性之百分比 (單位： %)	聯策桃園總部及裕和街工廠	2025 年	性別分析		多元群體分析			3.1 員工概況
				男性	女性	本國籍	外國籍	原住民	
			(a) 高階管理階層	3	1	4	0	0	
			(b) 非高階管理階層	28	8	36	0	0	
			(c) 技術員工	5	0	0	5	0	
			(d) 所有其他員工	54	25	77	1	1	
註： 1. 高階管理階層涵蓋對象：經營主管 (董事長、總經理) 、高階主管 (處級以上協理) 2. 非高階管理階層涵蓋對象：中階主管、基層主管等									
產品生命週期管理									

編號	指標說明	對照揭露	揭露章節
		2025 年	
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比 (單位： %)	本公司產品不涉及 IEC 62474 規範的可申報物質。	-
TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比 (單位： %)	本公司產品為工業自動化設備，非 EPEAT 認證適用範圍，惟公司仍參考綠色產品設計精神，從設計時已考量環保材料使用，降低產品生命週期環境衝擊。	-
TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比 (單位： %)	本公司產品主要為工業自動化設備，現行產品非能源效率標章、ENERGY STAR 認證或國際能效認證制度之主要適用類別，故 2025 年無取得能源效率認證之資格產品收入。	-
TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量； (單位：公噸) 再循環之百分比 (單位： %)	不適用	-
供應鏈管理			
TC-HW-430a.1	經責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所 (單位： %)	1. 2025 年 220 家參與供應商評鑑共 10 家，稽核家數佔總供應商家數比為 10%。其優先不合格及其他不合格比率 (評鑑結果為 C、D 等級) 為 0 家，因此相關改正行動比率共 0 件。 2. 聯策目前雖未經環境或社會衝擊風險評估篩選高風險供應商，但 2025 年透過供應商簽署「供應商行為準則暨企業責任承諾書」，要求供應商遵守環境及社會相關企業責任規範，共完成簽署 78 家；後續聯策將持續優化供應商風險鑑別，逐步強化追蹤、輔導改善及替代供應商評估作業，以降低供應鏈環境、社會及營運中斷風險。詳細執行內容詳見「CH4 環境保護 4.6.2 供應商管理」章節。	4.6.2 供應商管理
TC-HW-430a.2	對於責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序，就一階供應商之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不合格比率及 (2) 相關改正行動比率 (單位：件數)		
物料採購			
TC-HW-440a.1	描述使用關鍵原物料的風險管理	聯策針對關鍵原物料 (亦即客戶要求使用或無法取代) 之供應商之管理，盤點主要源自測試藥水中涵蓋的金、鈹、鎳三項貴金屬，其風險鑑別主要為價格波動。2025 年無發生主要原物料短缺，亦無衝突礦產之情況。	4.6.1 永續供應鏈

III. 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 對照表

揭露核心	TCFD 建議揭露項目	參考章節 / 執行情況
治理	(A) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督。	4.1 環境管理與氣候行動
	(B) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色。	4.1 環境管理與氣候行動
策略	(A) 描述組織鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	4.1 環境管理與氣候行動
	(B) 描述衝擊組織在業務、策略和財務規劃的氣候相關風險與機會。	尚未鑑別財務影響
	(C) 描述組織在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境) 。	尚未執行情境分析
風險管理	(A) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	尚未進行全面性的氣候風險鑑別和評估，但已列出可能存在的風險項目
	(B) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	4.1 環境管理與氣候行動
	(C) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	討論建置中
指標與目標	(A) 揭露組織依循其策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	4.1 環境管理與氣候行動
	(B) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	4.2.1 溫室氣體管理策略，尚未執行第三方查驗證
	(C) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	待遷移新生廠後以 2026 年為基準年設定減碳目標