聯德電子股份有限公司

2024 永續報告書

2024 SUSTAINBILITY REPORT

聯德電子股份有限公司 2024 年永續報告書目錄

經營者的話 2
關於本報告書 4
一、利害關係人議合 6
1.1 永續發展政策 6
1.2 確認利害關係人 7
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 8
1.4 鑑別重大主題 10
1.5 永續發展目標 15
二、關於聯德電子 17
2.1 公司簡介 17
2.2 公司組織 21
2.3 獲獎榮耀與管理系統 23
三、誠信治理 24
3.1 治理實務 25
3.1.1 董事會 25
3.1.2 功能性委員會 32
3.1.3 內部稽核 34
3.1.4 倫理誠信 36
3.2 風險管理 37
3.3 法規遵循 39
3.4 營運績效 40
3.5 資訊安全 43
四、永續環境 45
4.1 能源管理 46
4.2 溫室氣體管理 48
4.3 水資源管理 50
五、社會共榮 51
5.1 員工概況 51
5.1.1 員工統計 51
5.2 適才適任 53
5.2.1 薪酬福利 53
5.2.2 勞資溝通 58
5.3 人才培育 59
附錄一、GRI 內容索引表 60
附錄二、上市（櫃）公司氣候相關資訊 65

經營者的話

回顧 2024 年，全球經濟環境與氣候挑戰持續升溫，極端氣候頻繁，國際碳中和政策不斷推進，加速產業低碳轉型。同時，AI 與數位技術的快速發展，也改變了市場需求與營運模式。面對不確定的局勢，聯德電子股份有限公司秉持「創新、責任、永續」的理念，穩健推動業務經營與永續行動，致力於在環境、社會及治理面向實現長期價值。

以永續為核心，提升企業韌性

我們深信，企業的競爭力來自穩健經營與對永續的承諾。聯德電子持續將 ESG 精神融入經營決策，並透過跨部門協作，推動製程優化、能源效率提升，從原料採購到製造與物流，落實低碳管理，並以透明資訊強化利害關係人信任。

環境責任，推動綠色製造

身為製造企業，我們積極實踐環境責任，採取以下策略：

- 優先選擇符合環保標準的材料與供應商，降低製造過程對環境的影響。
- 持續優化製程，減少能源浪費，並提高運輸效率。
- 強化廢棄物分類與回收，推動資源再利用，以降低對環境的負擔。

穩健治理，提升營運韌性

聯德電子秉持穩健經營原則，持續優化管理流程，落實風險控管，並強化 ESG 資訊揭露，確保資訊透明，建立利害關係人信賴。

關懷員工，實踐社會責任

我們致力於打造安全、友善的工作環境，持續推廣職安衛生觀念，並重視員工專業成長。同時，我們積極回饋社會，鼓勵員工參與公益活動，實踐企業社會責任，讓關懷成為企業文化的一部分。

展望未來，穩健前行

未來，聯德電子將以「數位轉型與低碳製造雙軸並進」為核心策略，持續推進以下方向：

- 製程創新與能效提升：透過設備優化與製程改進，降低能源消耗與碳排放，提升綠色製造競爭力。
- 強化綠色供應鏈：與供應商密切合作，落實綠色採購、材料管理及物流低碳化，擴大 ESG 在供應鏈的影響力。

- 數位轉型與智慧製造：積極導入智慧化解決方案，提升生產效率與彈性，降低環境負擔，並強化產品與服務價值。
- 國際合作與市場拓展：在全球低碳與淨零趨勢下，深化與國際夥伴的合作，探索新市場機會，並推動更多符合環保與永續要求的產品。
- 社會影響力提升：持續履行企業社會責任，推動公益與教育支持計畫，促進企業與社會共好。

我們相信，透過穩健經營與持續創新，聯德電子不僅能在快速變動的市場環境中保持競爭力，更能兼顧環境永續、社會共榮與企業發展，攜手利害關係人，共同邁向具韌性且永續的未來。

聯德電子股份有限公司 董事長 陳銘智

關於本報告書

聯德電子為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，聯德電子期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明
資訊重編	本報告書無資訊重編情形
營運據點	聯德電子股份有限公司（桃園總部）
財務數據	與聯德電子股份有限公司合併財報數據一致
環安衛數據	聯德電子股份有限公司（桃園總部）
員工數據	聯德電子股份有限公司（桃園總部）
本報告書未揭露 ESG 項目的子公司清單	● 九德電子(模里西斯)有限公司 ● 萬智(貝里斯)有限公司 ● 聯耀投資股份有限公司 ● 東莞市萬霖電子有限公司 ● 聯德國際(模里西斯)有限公司 ● 寶泰建設股份有限公司 ● 聯德生物科技股份有限公司 ● Bestec Inv,Inc ● 聯德株式會社 ● APX Power Technology, LLC

報告書管理流程

階段	主題	權責單位
議題收集	1. 決定利害關係人 2. 關注議題收集	永續發展小組
重大主題決定	1. 利害關係人外在經濟、環境及	永續發展小組

	人衝擊度評估 2. 內部營運衝擊度評估 3. ESG 永續發展委員會會議決議	
彙整資訊	管理方針及資訊收集	永續發展小組
撰寫初稿	報告書資訊編撰	永續發展小組
審閱定稿	報告書內部審查	永續發展小組
公告發行	呈報董事會/報告書發行	永續發展小組

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI)發布之永續性報導準則 2021 年版(GRI Standards 2021)，並參考 TCFD 氣候相關財務揭露指引之揭露標準進行撰寫，同時符合「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，於本報告書附錄提供 GRI 內容索引表及上市（櫃）公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 聯德電子於本報告書自行編製完成後，先由內部權責部門初步審查 ESG 報告書資訊的正確性，再呈永續發展小組確認，送交各部門主管後，經由董事長審閱通過，公司資訊未經過外部驗證或確信。

發行頻率

這是聯德電子發布的第一本 ESG 報告書，未來聯德電子每年發布一次報告，以持續揭露企業永續發展的成果與承諾。為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於公開資訊觀測站或公司官網下載。

- 本次發布日期：2025 年 8 月。
- 下次發行日期：2026 年 8 月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

聯德電子股份有限公司 經營管理室
地址：桃園市龜山區科技一路 69 號
Email：anita@bestec.com.tw
公司官網：http://www.bestec.com.tw/

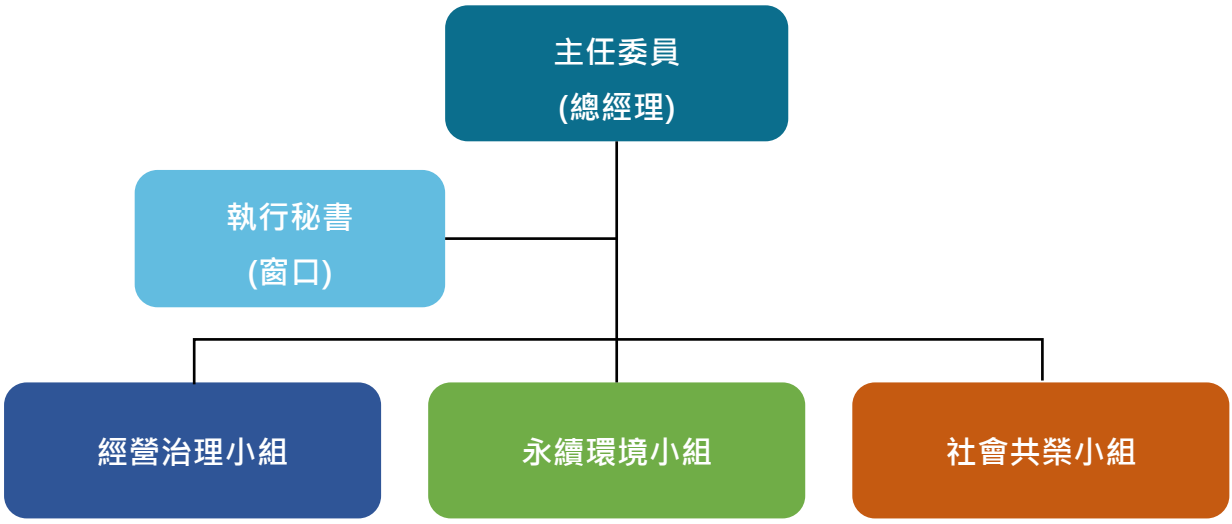
一、利害關係人議合

1.1 永續發展政策

聯德電子成立「永續發展小組」，並向下設置經營治理小組、永續環境小組與社會共榮小組，並委請總經理擔任召集人，由永續發展各小組擬定永續發展方針，藉由利用公司內外部資源，推動並落實永續行動，每年彙總執行成果編製永續報告書。

永續發展小組將報告書完成後，由總經理召開 ESG 會議，共同確認當年度的報告書已涵蓋所有 ESG 重大主題，並就 ESG 報告書提出相關建議或意見。

聯德電子永續發展小組組織圖



為強化永續資訊之揭露品質，確保永續相關資料能妥善收集、保存與管理，聯德電子針對所需揭露的永續資訊，初步建立各類資料的收集流程、查核或覆核責任人員、提供頻率與時程，並涵蓋質化與量化指標、議題交易資料等內容之收集、記錄、處理、編製、調節與核准程序。此外，公司亦規範永續資訊管理之組織架構與職責分工，確保永續報告書所載內容與本公司之永續經營方向與營運目標保持一致，提升揭露之正確性、透明度與策略連結性。

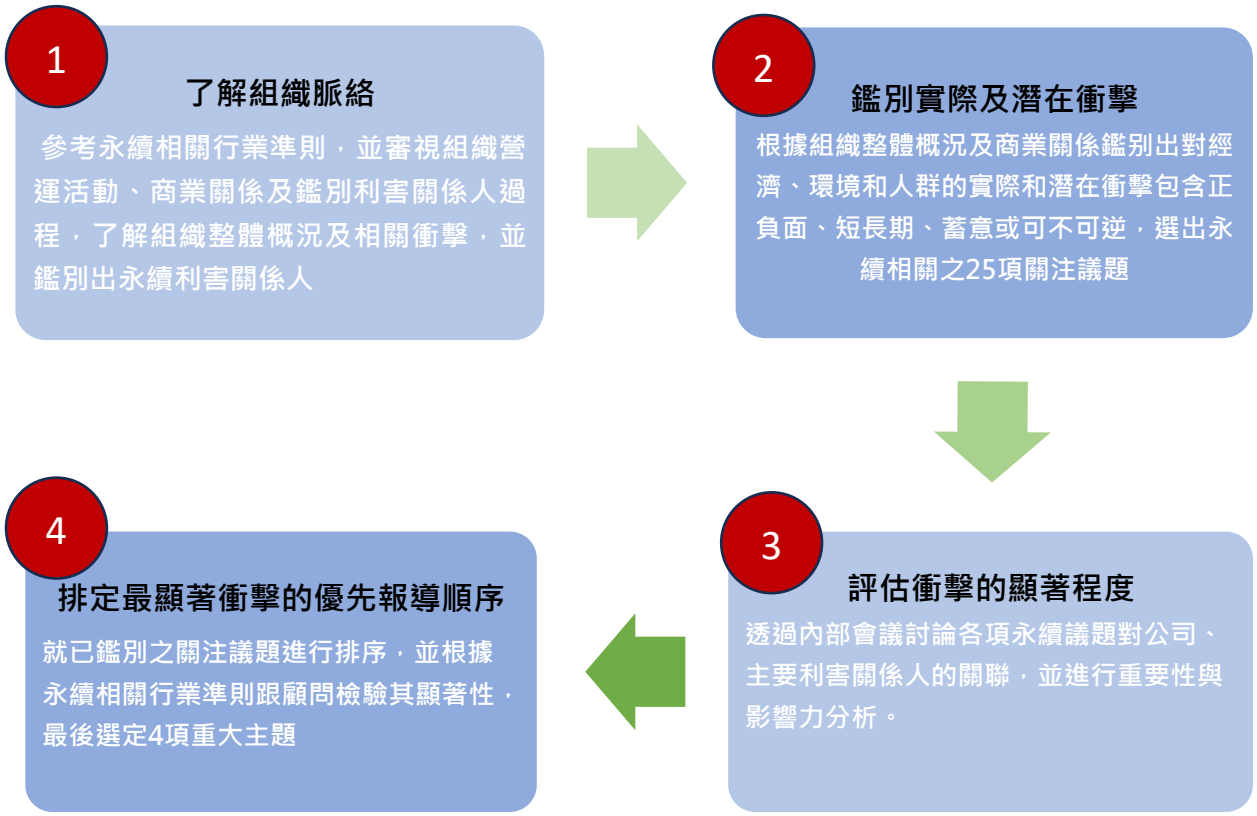
永續發展小組透過不定期召開會議，強化各部門之間的溝通機制，並且調動內外部各項資源，進行專案規劃管理，並負責於公司內部推行且落實。總經理評估各項 ESG 策略的可行性，亦追蹤 ESG 的執行進度，並在必要時提出建議敦促經營團隊調整，藉以持續不斷改進，達到企業永續發展的原則。

1.2 確認利害關係人

聯德電子追求企業永續經營同時，我們亦重視利害關係人的聲音，凡對公司營運可能產生重大影響的個人或團體，我們都將其列為利害關係人。由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與聯德電子的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出4類對聯德電子而言具有重要性的主要利害關係人：**股東、供應商、客戶、員工。**

確認主要利害關係人

重大主題鑑別流程



1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

聯德電子的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注聯德電子之議題亦多有差異，公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注聯德電子的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，聯德電子期望透過此互動機制，建立穩健的夥伴關係，使公司營運目標與永續發展更加契合。

聯德電子各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由 ESG 永續發展小組收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 25 項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保公司揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

利害關係人專區

主要利害關係人類別	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率
股東	股東為公司的出資者，公司有責任保障其合法權益，並秉持公平原則對待所有股東，同時確保其在公司重大決策中擁有充分的資訊揭露權、參與權與表決權。	公司治理 資安防護 營運績效 倫理誠信 法規遵循	聯絡窗口：經營管理室 電話：(03)328-6800 股東常會/每年 官網投資人專區/不定期 公開資訊觀測站/不定期

供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	永續供應鏈（環保、職安、人權） 綠色採購 職業健康與安全 顧客隱私 風險管理	聯絡窗口：策略採購部 電話：(03)328-6800 供應商會議/不定期 電話、E-MAIL/不定期
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	營運績效 客戶關係 倫理誠信 永續供應鏈（環保、職安、人權） 人才培育	聯絡窗口：業務行銷處 電話：(03)328-6800 客戶會議/不定期 業務拜訪/不定期 電話、E-MAIL/不定期
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	營運績效 倫理誠信 薪酬福利 勞資溝通 職業安全 人才培育	聯絡窗口：管理部 電話：(03)328-6800 電話、E-MAIL/不定期 勞資會議/每年 員工申訴管道/不定期

1.4 鑑別重大主題

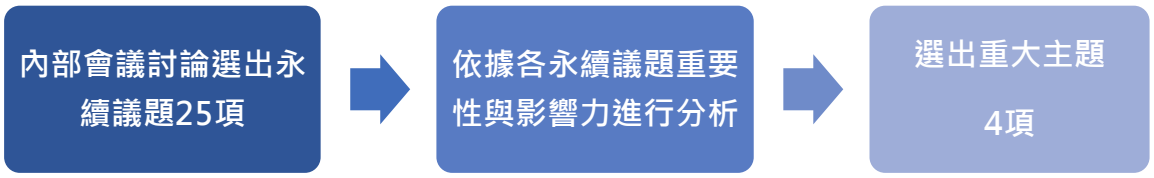
聯德電子為確保永續發展策略符合利害關係人的期待與需求，針對「利害關係人與重大主題鑑別」，以內部會議的方式進行深入討論。本次會議由跨部門代表共同參與，包括財務行政、營運管理、資訊、人力資源等單位，涵蓋全公司的運營層面。

會議中，參與人員根據公司發展趨勢，並結合公司營運特性，首先辨識主要利害關係人，例如投資者、客戶、供應商、及員工。在此基礎上，討論並篩選出與公司永續發展相關的潛在重大主題，涵蓋環境保護、公司治理、人才永續及社會公益等 25 項永續議題。

為進一步確保各項永續議題對公司的代表性與優先級，會議參與者對各項永續議題進行重要性與影響力分析，並結合各利害關係人的實際需求及企業長期目標做評估，最終確立取環境、人群（含人權）面向各取一項，經濟面取兩項作為本年度的重大主題，當年度聯德電子的 4 項重大主題分別為：能源管理、薪酬福利、營運績效與資訊安全。

聯德電子將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，並兼顧永續報告書資訊的均衡性。

重大主題鑑別流程



面向	永續議題
環境面	能源管理
人群（含人權）面	薪酬福利
經濟面	營運績效、資訊安全

註：本年度為首本報告書，無重大主題變更。

永續議題列表

環境面		人群(含人權)		經濟面	
編號	永續議題	編號	永續議題	編號	永續議題
1	水資源管理	9	薪酬福利	19	營運績效
2	能源管理	10	勞資溝通	20	公平競爭
3	溫室氣體管理	11	職業安全	21	倫理誠信
4	廢棄物管理	12	人才培育	22	創新研發
5	永續供應鏈管理	13	員工平等/不歧視	23	客戶關係
6	原物料管理	14	人權保障	24	資訊安全
7	綠色產品/服務	15	社區關係維護	25	營業秘密保護及交易安全
8	氣候變遷	16	產品責任/產品安全		
		17	產品及服務標示		
		18	參與公益		

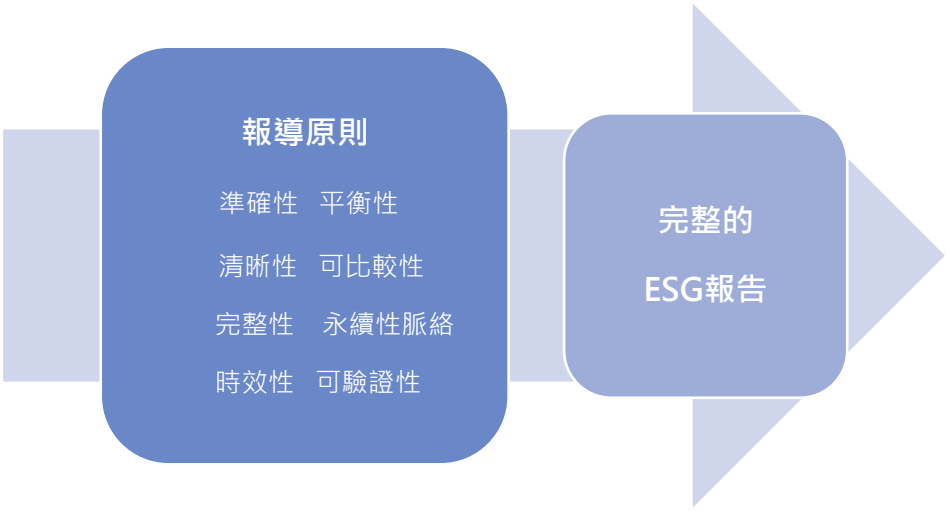
確定重大主題和邊界

●直接衝擊 ○間接衝擊

面向	重大主題	對公司的重要性與衝擊面向	內部邊界	外部邊界				報告書揭露章節
			公司	員工	供應商	客戶	股東	
環境	能源管理	能源管理有助於製造業公司降低碳排放、符合法規要求，減少環境風險與潛在罰款，同時提升企業形象與競爭力。因應能源成本持續上升與法規的挑戰，公司持續針對能源與溫室氣體管理進行監督與節能減碳措施，為負面潛在衝擊。	●	○	●	●	○	4.1 能源管理
人群（含人權）	薪酬福利	營造具吸引力的工作環境，並提供完善的福利制度及市場競爭力的薪酬，可有效提升員工留任率，降低新進人員的離職風險與企業在人才培育上的成本負擔。同時，良好的職場氛圍與公平透明的晉升機制，能激勵員工發揮潛能，強化團隊向心力與整體生產力，促進企業長期穩健發展，為正面潛在衝擊。	●	●		○	○	5.2 適才適任

經濟	營運績效	為實現與投資人、員工、供應夥伴及客戶之間的互利共榮，並邁向永續經營目標，公司致力於推動業務的穩定成長，作為長期經營的重要方向，屬正面潛在衝擊。	●	●	○	●	●	3.4 營運績效
	資安防護	公司致力於保障所有營運資訊的機密性、完整性及可用性，確保其免受惡意或意外的入侵、破壞和洩露。資訊資產對日常營運至關重要，因此根據其重要性給予不同優先級別的保護，以有效運用資源，達到最大化的資訊安全效果，屬正面潛在衝擊。	●	●	●	●	○	3.5 資安防護

撰寫報告書原則



聯德電子遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對聯德電子的 ESG 績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals,SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

聯德電子將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，聯德電子能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。

SDGs	細項目標	聯德電子回應
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	● 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	● 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。

	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 ● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ● 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 ● 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	● 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ● 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	● 公司持續宣導生活垃圾分類。 ● 推廣電子 E 化流程，朝無紙化前進，降低紙張與碳粉的使用。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	● 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 ● 透過設立利害關係人溝通管道，以了解利害關係人對公司的要求與期望。

二、關於聯德電子

2.1 公司簡介

聯德電子股份有限公司（以下簡稱「聯德電子」、「公司」，TWSE 代號：3308）創立於 1988 年，總部位於台灣桃園市，專注於高效率、高可靠度電源供應器的研發與製造，是全球知名品牌指定的關鍵供應商。主要產品包括交換式電源供應器（Switching Power Supply）、變壓器（Adaptor）、LED 驅動器、Open Frame 模組、伺服器與醫療用電源模組，廣泛應用於個人電腦、液晶顯示器、伺服器設備與醫療器材等領域。公司於 2008 年正式上市，並通過 ISO 9001、ISO 14001 等多項品質與環保管理認證，展現其對產品品質與企業責任的高度重視。

在全球化佈局方面，聯德電子除設有台灣總部與研發中心外，並於中國東莞、江蘇等地設立生產基地，近年更積極拓展至印尼與重慶市場，強化供應鏈靈活性與區域營運能力。面對全球節能減碳趨勢，聯德亦持續投入研發，致力提升產品技術與市場競爭力，建立長期發展優勢。

公司名稱	聯德電子股份有限公司
行業別	上市電子零組件業
總部位置	桃園市龜山區科技一路 69 號
資本額 **（單位：新台幣仟元）**	600,000
股權結構	本國法人 21.62% 本國個人 77.59% 外國機構與外國個人 0.79%
當年度合併營收 **（單位：新台幣仟元）**	67,774
營運據點	台灣（桃園）
主要產品/服務	交換式電源供應器、交換式直流供電設備系統、直流電源轉換器、不斷電電源供應器(UPS)、伺服器電源(Server Power)及車充等之研發設計

註：資料統計至 2024 年底。

近兩年主要產品之營業比重

單位：新台幣仟元；%

年度	2023		2024	
主要商品	營業淨額	比重	營業淨額	比重
電源供應器	0	0.00%	0	0.00%
電源轉換器	538,650	100.00%	65,168	96.15%
其他&材料	0	0.00%	2,606	3.85%
合計	538,650	100.00%	67,774	100.00%

公司願景

聯德電子將以敏銳的市場度，積極與國際知名大廠合作以滿足客戶需求視為最大福祉，快速累積國際化經驗，讓公司在競爭激烈的世界市場中，如何在快速變遷的環境中追求卓越，並且進行團隊合作，為電源供應器開創新格局，讓聯德電子成為領先全球電源供應器大廠。

公司大事記

年度	說明
1988 年	• 公司設立，登記資本額為新台幣 5,000 仟元。主要營業項目為交換式電 源供應器及電源轉換器之設計研發、製造與銷售。
1998 年	• 於 1998 年 12 月接獲世界級電腦大廠 HP 之訂單正式量產出貨。
2002 年	• 為擴展產能，透過子公司九德電子(模里西斯)有限公司投資大陸聯德電子(東莞)有限公司及聯德電子(蘇州)有限公司。
2003 年	• 6 月 18 日通過 ISO9001 認證。 • 7 月 29 日公司通過股票公開發行。
2004 年	• 9 月 3 日公司通過股票興櫃掛牌。
2007 年	• 產品獲 Dell 認證通過。 • 12 月分別經台灣證券交易所上市審議會及董事會通過本公司上市案。
2010 年	• 透過境外公司 GREAT CREST(模里西斯)及 BUILD SUCCESS INC.(模 里西斯)共同間接投資聯德電子(印尼)有限公司，以擴充產能。
2012 年	• 桃園市龜山區企業總部大樓建成，3 月遷入新址並開始營運。

本公司所處產業鏈

聯德電子所有營業業務主要內容為交換式電源供應器、交換式直流供電設備系統、直流電源轉換器、不斷電電源供應器(UPS)、伺服器電源(Server Power)及車充等之研發設計、生產製造及銷售業務。

聯德電子位於產業鏈中游，核心商品為交換式電源供應器與電源轉換器。在未來發展方向上，公司規劃拓展多元產品線，期望能透過多角化布局提升公司整體營運動能與品牌價值。

產業上、中、下游之關聯性

- **上游材料與該產業之關聯性：**

  電源供應器主要上游材料大致可分為主動元件(包括控制 IC、功率半導體等)、被動元件，磁性元件(包括變壓器、電感器、濾波器等)、機構原件(包括風扇、散熱片、印刷電路版、機殼、輸出入端子、線材組等)；其中大部分關鍵零件(如變壓器、濾波器等)，多能由國內供應商供應或自行生產，惟部分高附加價值元件(如控制 IC、功率半導體、高階電容器等)，主要仍仰賴國外廠商進口。

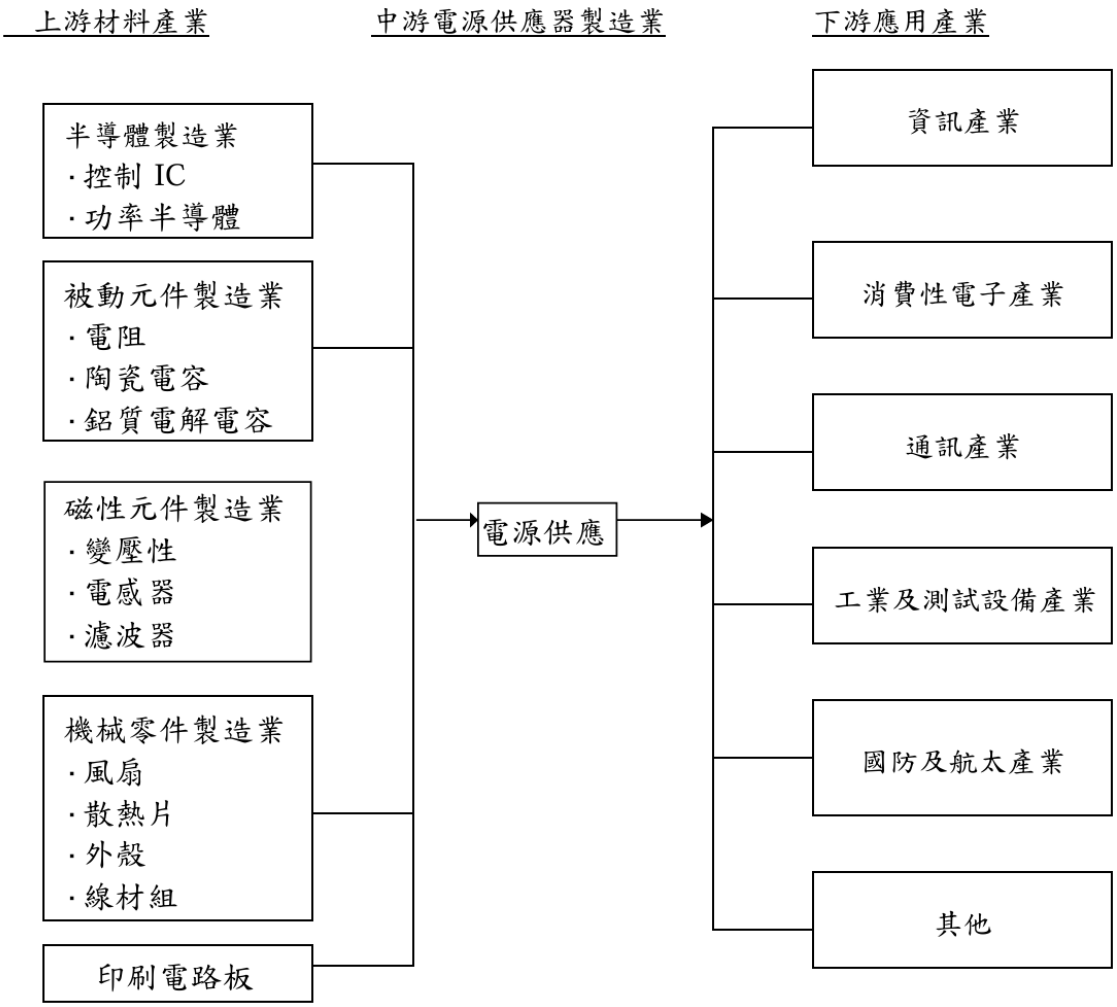
  鏡頭主要的上游材料有主動元件、被動元件、鏡頭及機構元件，上游材料供應情形與電源供應器相似，多數皆能由國內供應商共應或自行生產。

- **下游應用產品與該產業之關聯性：**

  電源供應器及電源轉換器為電子產品不可或缺之主要零組件，主要下游終端產品包含通訊產業、消費性電子產業、資訊產業、國防/航空、工業及測試設備等。目前台灣營業規模較大廠商，主要產品仍多集中在資訊用電源供應器上，為全球最大的電腦電源供應器生產國。近年來，由於個人通訊及網路傳輸蓬勃發展，故通訊用電源供應器逐漸為此產業之發展趨勢。

  行動電源本身就是消費性的產品，製造完成透過適當的行銷通路，就可供消費者購買。行動電源的主要應用就是供手機及其他手持裝置充充電。

產業上、中、下游關係圖

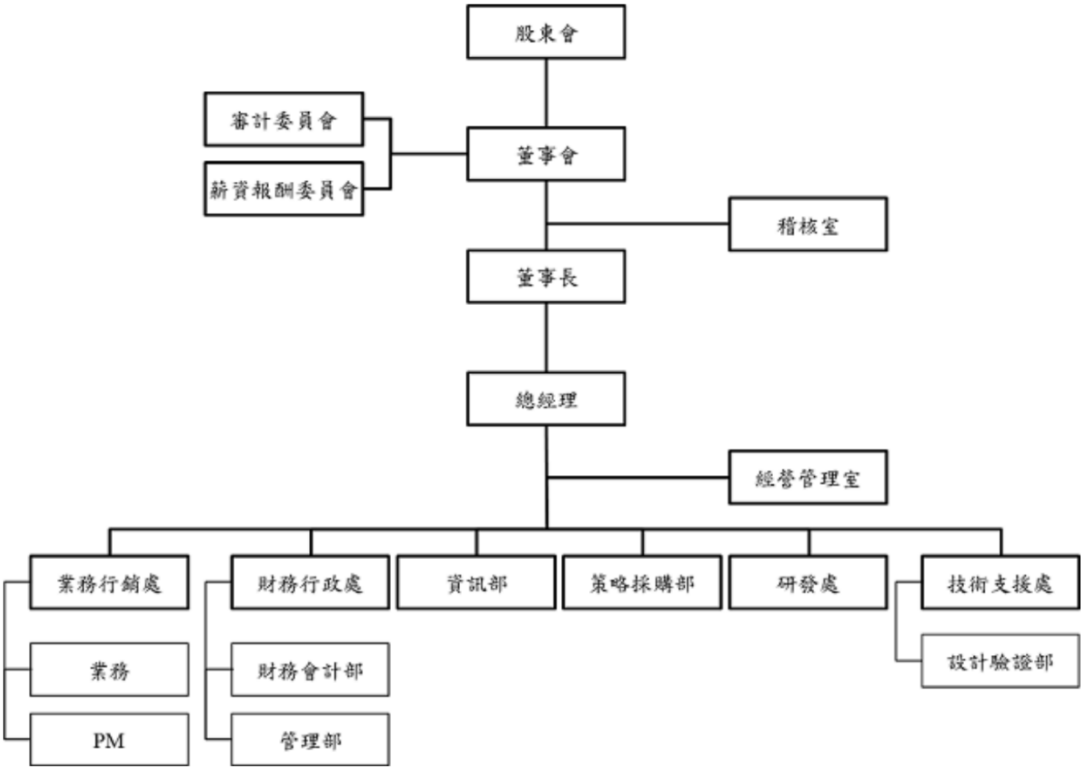

上游材料產業
中游電源供應器製造業
下游應用產業
半導體製造業
·控制 IC
·功率半導體
被動元件製造業
·電阻
·陶瓷電容
·鋁質電解電容
磁性元件製造業
·變壓性
·電感器
·濾波器
機械零件製造業
·風扇
·散熱片
·外殼
·線材組
印刷電路板
電源供應
資訊產業
消費性電子產業
通訊產業
工業及測試設備產業
國防及航太產業
其他

2.2 公司組織

聯德電子以「上市上櫃公司治理實務守則」作為公司治理運作之依歸，公司治理與內部管理機制皆遵守相關法令規定，並落實營運及財務等資訊透明化及注意股東權益。

董事會為公司最高治理單位及重大經營策略的決策中心，本著謹慎態度善盡監督職責，監督及指導公司之經營團隊，防制利益衝突及確保公司遵循各種法令，並評估經營策略、ESG 績效與各項風險之管控。公司設有「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，定期向董事會報告營運相關活動與決議，以確保企業運作獨立以及公平性。

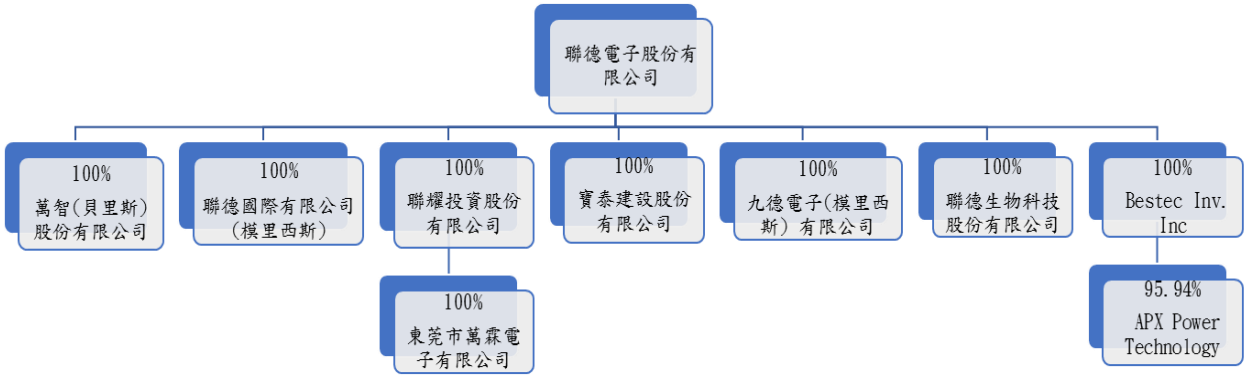
聯德電子公司組織圖



關係企業

本公司關係企業之業務包含各項科技產品之買賣、不斷電電源系統及電源保護器等之銷售、不動產買賣業務、投資相關業務與寵物食品相關業務等。

關係企業組織圖



各關係企業基本資料

企業名稱	主要營業或生產項目
萬智（貝里斯）有限公司	各項科技產品之買賣
九德電子（模里西斯）有限公司	投資相關業務
寶泰建設股份有限公司	不動產買賣業務
聯耀投資股份有限公司	投資相關業務
聯德國際(模里西斯)有限公司	各項科技產品之買賣
聯德生物科技股份有限公司	寵物食品相關業務
Bestec Inv, Inc.	投資相關業務
APX Power Technology, LLC	不斷電電源系統及電源保護器等之銷售
聯德株式會社	不動產出租
東莞市萬霖電子有限公司	電源供應器及電源轉換器等之生產及內銷

2.3 獲獎榮耀與管理系統

聯德電子持續改善及創新公司的製程、產品與服務，公司已取得 ISO 9001:2015 品質管理系統認證，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。近年更榮獲主要客戶肯定，獲頒優良供應商來表彰公司的亮眼成績。

聯德電子管理系統

系統/項目	ISO 9001:2015 品質管理系統
驗證機構	TUV NORD CERT GmbH 杭州漢德質量認證服務有限公司上海分公司
有效期間	2021,12/21 - 2024/12/20
證書照片	

歷年榮耀

獎項名稱	獎盃/獎狀照片
2022 愛普生 COVID-19 期間全球供應鏈獎狀	

三、誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

聯德電子依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度。公司依循公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大訊息處理程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人員，利用市場上無法取得的資訊來獲利。

此外，聯德電子亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

同時，聯德電子亦建置多元申訴機制，除了在本報告書章節 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題中找到相關資訊之外，公司官網上亦設置利害關係人專區，並提供相應的聯絡窗口及聯絡管道，公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

公司治理實務守則

3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

聯德電子重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。聯德電子依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是聯德電子持續努力的目標。

3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。聯德電子公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式確保選任程序的公平性與透明度。同時，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，公司亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。本公司董事之選任，均考量董事會之整體配置，董事會成員均考量多元化組成，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

一、營運判斷能力。

二、會計及財務分析能力。

三、經營管理能力。

四、危機處理能力。

五、產業知識。

六、國際市場觀。

七、領導能力。

八、決策能力。

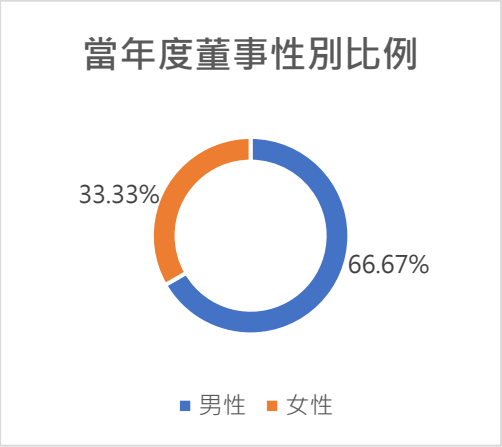
公司當年度共召開 8 次董事會，董事會平均出席率為 96.18%，關於本公司董事會成員相關資訊如下所示：

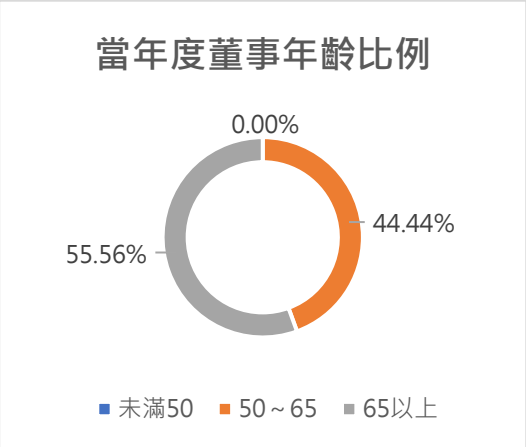
當年度董事會成員出席資訊

職稱	姓名	實際出(列)席次數	實際出(列)席率（%）	兼任其他公司董事的家數	具備產業、相關背景/經驗
董事長	金運國際(股)公司 法人代表： 陳銘智	8	100.00%	0	產業
副董事長	鄧瑞玲	7	87.50%	0	產業
董事	陳绣梅 (2024.6.28 卸任)	3	100.00%	0	產業
董事	葉永成 (2024.6.28 卸任)	3	100.00%	0	會計
董事	陳頌哲 (2024.6.28 新任)	5	100.00%	0	產業
董事	陳宜汶 (2024.6.28 新任)	5	100.00%	0	產業
獨立董事	胡森雄 (2024.6.28 卸任)	3	100.00%	-	財務
獨立董事	陳秋麟 (2024.6.28 卸任)	2	66.67%	-	產業
獨立董事	簡俊彥 (2024.6.28 卸任)	3	100.00%	-	稅務
獨立董事	王瑞賓 (2024.6.28 新任)	5	100.00%	2	財務
獨立董事	陳柏華 (2024.6.28 新任)	5	100.00%	0	會計
獨立董事	林麗芬 (2024.6.28 新任)	3	100.00%	2	會計

註：董事委託出席不計入。

董事會成員多元化統計





註：圖表統計僅包含新任董事成員。

董事會成員多元化情形

董事姓名/多元化核心項目	性別	經營管理	領導決策	產業知識	國際市場知識	危機處理能力	財務會計
陳銘智	男	V	V	V	V	V	V
鄧瑞玲	女	V	V	V	V	V	V
陳宜汶	女	V	V	V	V	V	V
陳頌哲	男	V	V	V	V	V	V
王瑞賓	男	V	V	V	V	V	V
陳柏華	男	V	V	V	V	V	V
林麗芬	女	V	V	V	V	V	V

註：統計僅包含新任董事成員。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，聯德電子董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。

聯德電子基於決策效率、策略執行一致性、資源整合等因素考量，由董事長兼任

研發執行長，然而公司仍會透過例如宣導公司誠信經營之相關規定，強調角色分立的重要性，以確保公司治理的透明性與平衡，避免權力過度集中可能帶來的風險。

為了提升董事會決策品質，公司每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評，董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

評估週期	• 每年執行一次。
評估期間	• 對董事會 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日之績效進行評估。
評估範圍	• 包括董事會、個別董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會之績效評估。
評估方式	• 包含董事會內部自評、董事會成員自評及各功能性委員會自評。
評估內容	• 董事會績效評估之衡量項目函括下列五大面向： (1) 包括對公司營運之參與程度。 (2) 提升董事會決策品質。 (3) 董事會組成與結構。 (4) 董事的選任及持續進修。 (5) 內部控制。 • 董事成員自我績效評估之衡量項目函括下列六大面向： (1) 公司目標與任務之掌握。 (2) 董事職責認知。 (3) 對公司營運之參與程度。 (4) 內部關係經營與溝通。 (5) 董事之專業及持續進修。 (6) 內部控制。 • 薪資報酬委員會績效評估之衡量項目應至少含括下列四大面向： (1) 對公司營運之參與程度。 (2) 薪資報酬委員會職責認知。 (3) 提升薪資報酬委員會決策品質。 (4) 薪資報酬委員會組成及成員選任。 • 審計委員會績效評估之衡量項目應至少含括下列五大面向： (1) 對公司營運之參與程度。

	(2) 審計委員會職責認知。 (3) 提升審計委員會決策品質。 (4) 審計委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。

績效評估結果

自評（問卷）	2022 年	2023 年	2024 年
董事會	4.8	4.8	4.9
審計委員會	4.8	4.9	4.9
薪酬委員會	4.9	4.9	4.9

註：每年依法自評一次，尚無委外評估。

註：自評滿分為 5 分。

聯德電子公司各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由董事長評估該結果對公司整體營運是否產生具體之重大影響，倘若有關鍵重大事件，董事長會在董事會中說明內容，並交由董事會對盡職報告做出決議後交由公司權責部門執行，2024 年度聯德電子與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。聯德電子根據上述方式具體實踐下來，讓公司對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

此外，為強化董事會重大事件溝通，聯德電子針對公司關鍵重大事件，依照重訊發布流程，將訊息即時公告於網站上供各類利害關係人查閱。

重訊發布流程

聯德電子為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

聯德電子考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計 61 小時，其中永續相關課程佔比 77.05%。 隨著全世界永續發展的瞬息萬變與面臨的挑戰，未來本公司在規劃董事進修時會優先考慮將企業永續經營相關之課程納入董事進修計劃，並不定期提供 ESG 課程相關資訊供董事成員參考，以確保聯德電子在永續發展策略的擬定、規劃及執行面符合公司永續發展績效。

當年度董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	進修時數	主辦單位	課程名稱
董事長	陳銘智	2024.06.18	6	台灣證券交易所 Bcsd Taiwan	以永續知識力打造全新碳時代宣導會
副董事長	鄧瑞玲	2024.06.18	6	台灣證券交易所 Bcsd Taiwan	以永續知識力打造全新碳時代宣導會
董事	陳頌哲	2024.08.06	6	台灣證券交易所 Bcsd Taiwan	以永續知識力打造全新碳時代宣導會
		2024.09.04	3	社團法人中華公司	淨零碳排宣導會-

				治理協會	台北場
		2024.10.04	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年防範內線交易宣導會
董事	陳宜汶	2024.10.04	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年防範內線交易宣導會
獨立董事	王瑞賓	2024.07.03	6	台灣證券交易所	2024 國泰永續金融季氣候變遷高峰論壇
		2024.09.20	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會
		2024.11.29	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會
獨立董事	陳柏華	2024.11.29	8	會計師公會全國聯合會	企業併購策略-企業併購法令與實務探討
		2024.12.12	8	會計師公會全國聯合會	防制洗錢打擊資恐資武擴國際規範與國內法制
獨立董事	林麗芬	2024.01.24	3	中華民國證券商業同業公會	公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹
		2024.02.23	3	中華民國經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規 1.從內部控制視角談內線交易防範 2.股利政策相關法令規範及適用疑義

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除了依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。聯德電子董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 3 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開 7 次審計委員會會議，平均出席率達 94.45%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度立董事與稽核主管共召開 4 次會議，整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

當年度審計委員會成員出席資訊

職稱	審計委員	實際列席次數	實際列席率	備註
召集人	陳秋麟	2	66.67%	於 2024.06.28 卸任
委員	胡森雄	3	100.00%	於 2024.06.28 卸任
委員	簡俊彥	3	100.00%	於 2024.06.28 卸任
召集人	王瑞賓	4	100.00%	於 2024.06.28 新任
委員	陳柏華	4	100.00%	於 2024.06.28 新任
委員	林麗芬	4	100.00%	於 2024.06.28 新任

薪資報酬委員會

聯德電子為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔

任召集人及會議主席。當年度共召開 3 次會議，平均出席率達 100.00%。

薪資報酬委員會資歷

薪酬委員	薪酬委員資歷
王瑞賓	• 奇鋐科技股份有限公司董事兼副總經理 • AVC AMERICA INC.法人代表人董事 • 惠民實業股份有限公司獨立董事
陳柏華	• 台北市政府商業處輪值會計師 • 林麗芬會計師事務所所長 • 寬宏藝術經紀股份有限公司獨立董事 • 帝圖科技文化股份有限公司獨立董事
林麗芬	• 敦偉聯合會計師事務所所長 • 社團法人台北市會計師公會名譽理事長 • 國立臺北商業大學兼任副教授級專業技術人

當年度薪資報酬委員會成員出席資訊

職稱	審計委員	實際列席次數	實際列席率	備註
召集人	陳秋麟	1	100.00%	於 2024.06.28 卸任
委員	胡森雄	1	100.00%	於 2024.06.28 卸任
委員	簡俊彥	1	100.00%	於 2024.06.28 卸任
召集人	王瑞賓	2	100.00%	於 2024.06.28 新任
委員	陳柏華	2	100.00%	於 2024.06.28 新任
委員	林麗芬	2	100.00%	於 2024.06.28 新任

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職

責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於百分之四為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於百分之四為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

聯德電子董事成員主要享有固定薪資與浮動薪資(例如車馬費、獎金)，反映其職責及貢獻，而經理人除固定薪資與浮動薪資，以及退休福利計劃，以吸引與留任優秀人才。

董事與經理人薪資結構

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	V	V
簽約金或招聘獎金	-	-
索回機制	-	-
退休福利	-	V

目前聯德電子尚處在推行 ESG 階段，目前未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然聯德電子將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。聯德電子依「公開發行公司建立內部控制

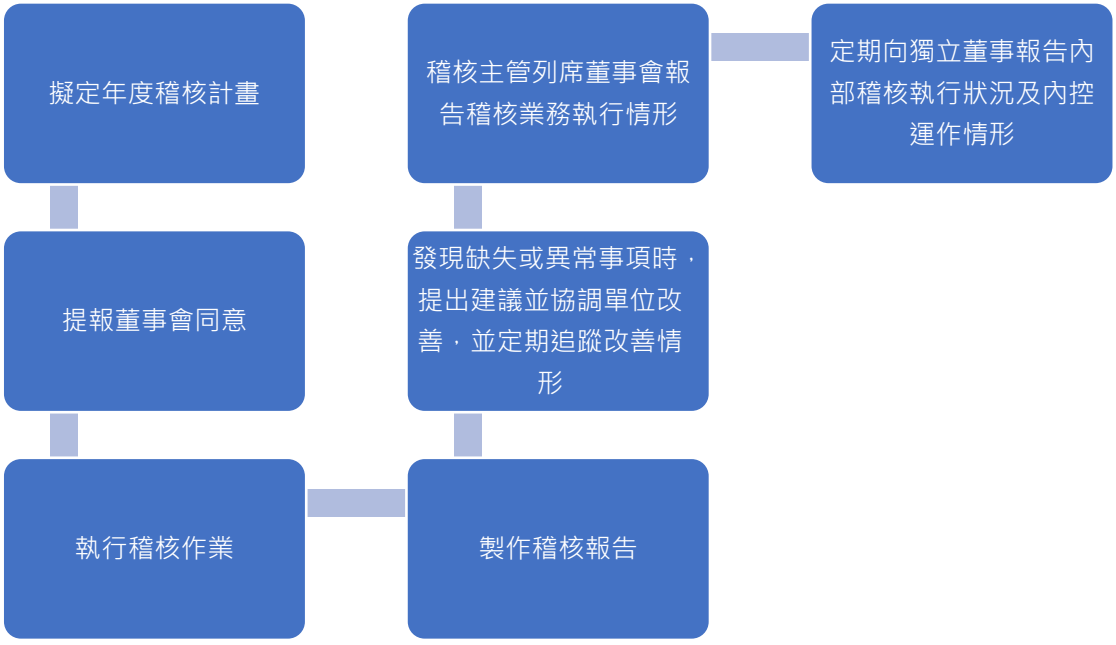
制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，聯德電子依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，並配置稽核人員 1 名，內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

聯德電子除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，聯德電子為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓合計 12 小時。

聯德電子透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行 48 項稽核作業，稽核符合率為 95.83%，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

稽核流程圖



3.1.4 倫理誠信

聯德電子以法遵為本，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源中心向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，聯德電子制訂「誠信經營守則」、「內部重大訊息處理程序」等內規，並由董事會決議通過，同仁若對公司的誠信內規有疑問時可透過電子郵件、電話等多元管道諮詢，以確保資訊透明、溝通順暢，並進一步提升公司治理品質與內部管理效能。

同時，聯德電子亦建置檢舉管道，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據，檢舉對象依據職級進行適當的區分與處置，惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，聯德電子承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，當年度聯德電子並未接獲任何檢舉或申訴案件。

於商業互動方面，聯德電子同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，聯德電子未來逐步規劃向在職同仁進行相關誠信教育訓練，向同仁宣達企業誠信文化之重要性，並就相關業務流程進行評估遵循情形，再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並視需要向董事會報告。

誠信經營守則

3.2 風險管理

聯德電子 ESG 永續發展小組透過 ESG 重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對公司造成的負面衝擊提出因應策略。

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	能源使用量無下降趨勢	• 推動各項節能節電減廢方案，以降低溫室氣體排放量與廢棄物的產生量。 • 鼓勵同仁積極提出節能減碳相關建議。 • 推動節能相關具體行動計畫： (1) 宣導離開辦公室時隨手關燈及冷氣等方案。 (2) 調整冷氣適當溫度範圍（26°C~28°C），減少能源浪費。 (3) 響應節能減碳與健康職場理念，公司鼓勵同仁日常多利用樓梯代替電梯。
員工照顧	員工職能落後產業需求	• 針對各職類進行年度職能盤點與產業趨勢對照，定期主管評估與員工自評。 • 將訓練成果納入績效評核與升遷標準，建立能力升級對應獎勵制度。 • 訓後回饋、實務應用回報、主管觀察紀錄。
	人才流失/面臨缺工	• 持續審視公司薪酬與福利制度，確保員工待遇具市場競爭力，吸引並留任優秀人才。 • 建構清晰的職涯成長架構與升遷機制，使員工得以發揮潛力，降低因發展受限而離職的風險。

公司治理	營收無上升趨勢	• 重新評估市場需求，尋找新客群或擴展業務範圍。 • 優化現有產品或服務，提升競爭力並增加附加價值。
	發生資安事件	• 由總經理擔任資安單位最高權責主管，並由資訊部門進行公司資安相關事務控管。 • 規劃全體員工資訊安全與個人資料保護相關教育訓練，強化資安意識。 • 每年由稽核單位定期辦理內部稽核，以確認資安制度執行成效與符合性。

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，聯德電子除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，聯德電子設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並藉由每年定期董事會績效評估，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來聯德電子亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁法遵意識。

在人員管理方面，聯德電子建立完善的誠信規範，並不斷強調誠信正直為核心價值。透過法規制定、落實執行、自我審查及暢通的檢舉管道與檢舉人保護機制，構築堅實的法遵防火牆。此外，公司透過年度內控自評與內部稽核，確保各項規範落實。為確保員工執行業務符合誠信原則，集團制定明確指引，要求所有同仁，不論職位、職級或所在地，皆須遵守「誠信經營守則」，透過上述機制，公司致力於獲得社會信任、提升企業形象，並營造合規且透明的企業文化，確保永續經營與長遠發展。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，聯德電子根據法令及公司內規，針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，包含新人訓練，各單位宣導及外部訓練等，並透過公司內部網頁，發送信箱等方式提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，聯德電子制訂相關監督與績效管理辦法，確保公司在業務進行的過程中均應符合環保、職安法規要求，並透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

聯德電子在法規遵循方面，對於重大事件定義係以單一事件罰緩金額累計達新台幣 10 萬元以上為重大事件，公司於 2024 年度整體法遵實務而言，並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私等重大違法紀錄。

3.4 營運績效

重大主題：營運績效		
對公司的意義		• 營運績效是衡量企業經營成果與資源運用效率的重要指標，直接影響獲利能力、市場競爭力與永續發展潛力。良好績效能強化投資人信心、提升品牌價值，並作為策略調整與目標達成的重要依據，是公司治理與成長的關鍵基石。
政策/承諾		• 提升營運效率，提高營運效能。 • 深化客戶關係，維持長期合作關係。 • 多元性轉型發展及活化資產。
目標	**短期**	• 拓展業務項目。 • 提升公司資源利用效率。
	中長期	• 持續優化公司內部資源配置。 • 持續拓展多元業務領域，以適應產業變革與市場競爭。
負責部門/申訴機制		• 財務行政處。
當年度投入資源		• 規劃多元性轉型發展及活化資產計畫。
評估機制/成果		• 評估新業務營收佔公司總營收的比例。

聯德電子長期專注於交換式電源供應器、直流供電系統、電源轉換器、不斷電系統（UPS）及伺服器電源等產品之研發、製造與銷售。未來，公司將採多角化經營策略，拓展業務範疇，包括開發或代理具夜視功能的鏡頭、行動電源（Power Bank）及寵物飲水產品。此外，公司亦規劃跨足旅宿業，已於日本購置商用不動產，未來待租約期滿後，將改為旅館經營，拓展海外事業版圖。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入	407,370	538,650	67,774
營運成本	312,323	364,523	51,663
員工薪資與福利	56,240	108,195	33,424

支付出資人款項	11,771	16,102	21,078
支付政府款項	15,662	48,200	37,816
社區投資	0	0	0
留存經濟價值	11,374	1,630	(76,207)

註：留存的經濟價值為收入-（營運成本+員工薪資福利+支付出資人款項+支付政府款項+社區投資）

聯德電子為回應投資人與客戶的期待，以及強化公司永續經營與市場競爭力，持續推動以下業務發展策略以完善企業經營布局，提升整體競爭力。

短期計畫

行銷策略	• 積極參與國內外商業展覽活動，拓展銷售觸角。 • 針對全球電子產業之發展趨勢，成立專案開發部門並提升人員素質，致 力深耕主要客戶相關應用的市場。
研究發展策略	• 聘用適當的研發人才，拓展伺服器電源的相關市場。 • 結合資訊與通訊電子等產品之未來發展趨勢，以及客戶需求，開發設計符合國際潮流及競爭趨勢的產品。 • 持續致力於各項產品之國際品質認證，以提升國際市場競爭力。
生產策略	• 未來若新產品開發成功，計畫將工廠設立於人力成本較低廉之地區。 • 持續提升自動化生產比率，提升生產效率，強化產品品質，並降低勞工成本上升之壓力。
財務策略	• 透過靈活財務調度及收集市場資訊以規避匯兌風險。 • 物盡其用、有效活化公司資產，使其發揮最高效益。 • 加強應收帳款管控，提高各項資產之週轉率，並有效控管預算之編列及執行。
管理策略	• 推動資訊作業平臺提供各項作業系統及安全管理機制，確保系統持續正常運作及資料安全。 • 加強員工教育訓練，提升管理績效，強化內部組織。

長期策略

行銷策略	• 轉向銷售其他商品譬如寵物水，開發其他商品的銷售通路。 • 若能成功開發伺服器電源供應器相關產品，將積極爭取國際大廠訂單。 • 有效掌握市場發展趨勢並提高客戶服務效率，持續深耕與客戶關係，提供客戶最即時服務。
研究發展策略	• 計畫未來網羅及培育鏡頭模組及伺服器電源相關專業技術人才，持續研發符合客戶需求之產品，迎合市場發展潮流。
生產策略	• 加強與上下游業者之溝通，確保關鍵原件材料來源穩定及掌握新趨勢。 • 積極開發低成本之替代材料，以提高價格競爭力。 • 引進自動化設備，並擴充產能，以滿足客戶品質與交期之需求。
財務策略	• 持續秉持穩健的財務運作方式，依據長期經營發展計劃，並透過資本市場多樣化的理財工具，籌措營運所需資金，並降低資金成本，強化財務結構。
管理策略	• 積極培養國際化人才，強化員工國際觀，以期躋身國際級企業之行列。

3.5 資訊安全

重大主題：資訊安全		
對公司的意義		• 資訊安全是維持企業運作穩定與信譽的重要基礎，能有效防範外部攻擊與內部風險，保障公司資產、客戶資料及關鍵系統安全。透過制度化的防護措施，不僅符合法規要求，也可降低財務損失與聲譽風險，強化客戶信任與合作意願。良好的資訊安全管理更有助於企業穩健經營，並支援長期永續發展。
政策/承諾		• 資安保密不可少、門禁管制要落實、資安事件要通報、營運目標要達到。
目標	**短期**	• 維持零資安事件。
	中長期	• 規劃資安檢討機制。 • 每年度的定期檢討將同步更新資訊安全政策內容，以因應最新法規、技術演進與企業營運狀況。
負責部門/申訴機制		• 資訊部。
當年度投入資源		• 辦理全體員工資安與個資保護教育訓練。 • 定期 mail 佈達資訊安全相關規範及案例分享。
評估機制/成果		• 2024 年無發生重大資安事件或中毒洩密等狀況。 • 進行內部稽核作業，2024 年未發現任何重大異常事項。

聯德電子重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保整體資安措施符合公司既定目標與營運需求。

資訊安全風險管理架構

聯德電子由總經理擔任資安單位最高權責主管，並由資訊部門進行公司資安相關事務控管，稽核單位每年定期進行內、外部稽核，未來將視營運需要與法令規定決定設立資通安全單位。

資訊安全政策

本公司秉持「資安保密不可少、門禁管制要落實、資安事件要通報、營運目標要達到」之原則，致力保障資訊資產安全，防止資安事件造成損害。政策遵循政府法令及標準，支援資訊業務穩定運作與企業永續經營。

為提升服務品質與顧客滿意度，公司將持續推動資安制度，落實教育訓練與政策宣導，所有資安事件或疑似弱點應依程序即時通報並調查處理。政策每年定期評估檢討，以因應法令、技術與業務變化。各單位及人員違反本政策，或發生其他任何危及本公司資訊安全之行為，都將訴諸適當之處置程序或法律行動。

資訊安全投入資源

- 定期檢視公司整體資通安全規劃，持續依技術與業務進行更新與優化。
- 辦理全體員工資訊安全與個人資料保護相關教育訓練，強化資安意識。
- 透過電子郵件定期佈達資訊安全規範及案例分享，促進員工認知與實務應用。
- 主機設備與防火牆實施定期檢視及維護，確保系統穩定與防護效能。
- 每年執行資通安全相關內部稽核作業，檢視各項作業程序及遵循情形。
- 確認人員依循資通安全管理程序要求，並有效落實與維持制度運作。

資訊安全具體管理方案

資訊處理單位	• 維持電腦正常運作、保護網路安全、確保系統運作、維持網頁更新、Mail Server 管理維護。 • 確保本公司管理相關資訊系統，不得安裝共享軟體及來歷不明之軟體，以防招致 毒害。
各部門	• 正常使用電腦，不使用來歷不明之軟體、檔案。 • 依規定使用電子郵件系統，不任意發送傳播與公司無關之電子郵件、不明檔案。 • 不任意拷貝檔案、不任意下載檔案，不散播有潛在危險之檔案。

資訊安全持續精進措施

- 未來將採取不定期與每年定期檢討雙軌並行的資安檢討機制。
- 出現新資安弱點、組織調整或技術基礎架構變更時，將即時啟動資安應對措施。
- 每年定期檢討將反映最新資安標準規範、技術趨勢與公司營運現況。
- 將持續推動防火牆系統升級與強化，確保網路邊界防護效能。
- 積極提升全體員工資安意識與風險辨識能力，建構全面防護文化。

四、永續環境

隨著全球對永續發展的重視日益提升，企業除了是經濟成長的核心推動者，也肩負起環境保護的重要角色。聯德電子總部雖屬辦公室型態，並非高能耗單位，仍可透過具體的減碳措施降低碳排放。聯德電子的能資源消耗主要用於辦公行政需求，因此我們積極推動垃圾分類、節能措施、電子化流程及減少紙張使用，以提升能源使用效率並減輕環境負荷。同時，透過不定期環保宣導強化員工意識，攜手打造負責任且具永續價值的工作環境。

聯德電子透過能源消耗量盤查掌握能源使用狀況，以優化資源配置並持續改進 ，不僅有助於制定可行的溫室氣體減量方案，更能確保減量計畫有效執行，進而推動企業朝向永續發展目標邁進。

聯德電子環境保護措施

節能減碳	• 關注環保法規動向，確保公司營運活動符合環保法規要求。 • 綠色採購：於採購時優先考慮具有環保標章產品，如低能耗辦公設備、可回收文具等。 • 不定期與員工宣導節能減碳相關觀念。
減廢 - 垃圾分類	• 生活廢棄物：將辦公室的生活垃圾，略可分為不可回收（一般生活垃圾）及可回收垃圾（紙類、塑膠類），未來我們也將持續加強辦公室的垃圾分類。 • 推廣電子E化流程，朝無紙化前進，降低紙張與碳粉的使用。 • 宣導節約用水，減少廁紙使用等方式減少資源浪費。 • 推動零免洗餐具之使用，減少生活垃圾量。

4.1 能源管理

重大主題：能源管理		
對公司的意義		• 能源管理有助於提升營運效率、降低成本與碳排放，展現企業責任與永續承諾，並強化利害關係人對公司的信任與認同。
政策/承諾		• 我們致力於節能減碳，定期盤查確認能源使用狀況，進而採取各項減量與能源替代措施，減少浪費，展現對節能減碳與永續發展的長期承諾。
目標	**短期**	• 每年定期盤查能源使用情形，並依據盤查結果持續優化管理策略與節能措施，確保能源資源得以高效運用。
	中長期	• 持續減少能源使用，降低溫室氣體排放量。
負責部門 申訴機制		• 管理部
當年度投入資源		• 完成 2024 年度自主溫室氣體盤查。
評估機制/成果		• 本公司定期進行溫室氣體盤查，藉由盤查結果分析能源使用情形，並據此擬定具體改善策略與行動計畫，以提升能源使用效率並降低碳排放。

在全球氣候變遷的背景下，節能減碳已經不再是選擇，而是必須採取的行動。隨著經濟和科學技術的飛速發展，能源與溫室氣體管理是當今各企業面臨的一大挑戰，更是聯德電子必須面臨的重大課題。聯德電子正積極面對節能減碳的挑戰，將能源盤查作為基礎，以確保資源的最佳化使用與持續改進。透過能源盤查數據分析，公司得以制定具體可行的減碳方案，並將其付諸實行，以降低公司對環境的負面衝擊。

能源消耗量

聯德電子在整體的能源使用結構上，目前的能源使用結構仍以非再生能源為主，尚未使用再生能源。組織內部能源主要來自電力消耗，公司透過年度能源消耗盤查，確保能夠準確掌握各項能源的使用狀況。公司透過自主盤查不僅有助於了解整年度的能源需求趨勢，也能為未來的節能規劃提供基礎數據，且可進一步評估如何提升能源使用效率、減少不必要的浪費。

能源消耗統計

	項目/年度	2024
組織內部	電力(度)	131,156.8948
	GJ	472.1648
能源密集度	總能源消耗(GJ)	472.1648
	營收(百萬)	67.774
	能源密集度(GJ/百萬)	6.9668

註：熱值係數參考經濟部能源數發布之「A4-02 能源產品單位熱值表」。

註：每度電為 3.6 百萬焦耳，1GJ 為 10^9 焦耳； 1Kcal 為 4,186.8J。

4.2 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端氣候已成為全球共同面臨的重要環境挑戰，聯德電子秉持企業社會責任，投入溫室氣體減量工作，以實踐對環境永續發展的承諾。我們認識到，作為地球的一份子，溫室氣體減量是企業共同目標。因此，我們透過溫室氣體盤查，掌握本公司能源使用所產生的溫室氣體排放狀況，並了解其趨勢，以提前制定因應對策。藉由持續監測與改進，我們確保節能減碳措施的有效性，並作為未來環保目標與績效評估的關鍵參考依據，以達成公司各階段的減碳目標。

直接溫室氣體排放(範疇 1) 、能源間接(範疇 2)及其他間接溫室氣體排放(範疇 3)

聯德電子所擁有或控制的排放源如同能源管理列示之種類，間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，公司為衡量排放密集度，採用百萬營收作為排放強度的度量標準。針對溫室氣體的減量目標，公司將聚焦於主要排放源的改善計劃，並進行持續性追蹤，確保減排進度符合理想目標。

溫室氣體排放量統計

範疇邊界	2024
範疇二(公噸 CO_2e)	62.1684
總計(公噸 CO_2e)	62.1684
營收(百萬)	67.774
溫室氣體排放強度(公噸 CO_2e /百萬)	0.9173

註：本公司溫室氣體盤查數據為自行估算。

註：依據經濟部能源局公告，2024 年電力排碳係數為：0.474 公斤 CO_2e/度。

節能減碳

聯德電子規劃一系列節能減碳措施，在日常營運活動中，持續宣導節能措施，提升員工對於節能議題的認知，讓節能措施落實在平日的生活中，聯德電子亦透過執行溫室氣體盤查，確實了解公司的主要排放源，以利於訂定更準確的減碳計畫，未來也預計透過各項節能減碳措施，減少能源消耗量，也進而減少溫室氣體排放。

節能減碳具體措施：

- 調整冷氣適當溫度範圍（26°C~28°C），減少能源浪費。
- 宣導離開辦公室時隨手關燈及冷氣等方案。

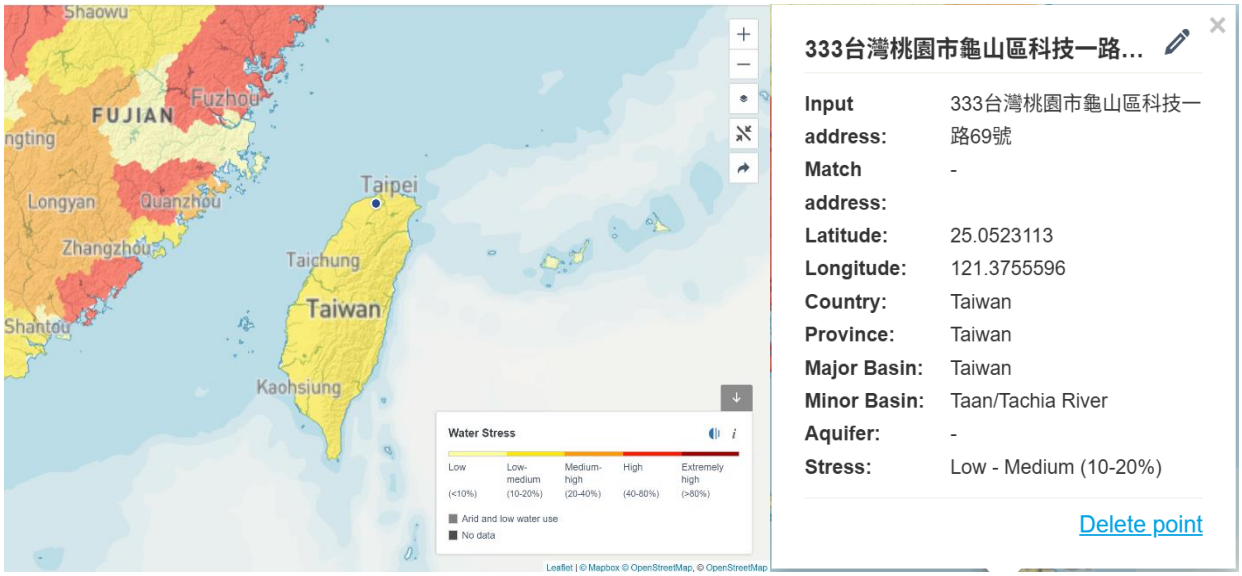
- 響應節能減碳與健康職場理念，公司鼓勵同仁日常多利用樓梯代替電梯，不僅有助於降低能源消耗、減少碳排放，也能提升身體活動量。
- 推廣電子 E 化流程，朝無紙化前進，降低紙張與碳粉的使用。
- 落實辦公室垃圾分類。

環保標語照片

4.3 水資源管理

水資源風險評估

近年來，因為氣候變遷影響，極端氣候的出現更為頻繁，也導致降雨趨勢的變化，使得缺水、取水水質等相關風險逐漸升高，水資源的使用與管理逐漸變成一項重要的環境議題。聯德電子為了解各營運據點之用水情形，評估水資源相關可能風險，使用世界水資源研究所(World Resources Institute,WRI)的 Aqueduct 工具進行分析，結果顯示，聯德電子總部位於台灣，為中低風險(10-20%)，屬於非水資源壓力地區。



水資源使用

聯德電子的取水來源皆為自來水廠之供水(第三方的水，淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體))，無取自海水、地下水等其他水源。主要用途為一般生活用水，各廠區放流水皆納管至當地廢水處理廠集中處理。公司透過不定期宣導節約用水，以減少水資源浪費。

聯德電子水資源使用情形

年度/項目	總取水量 (百萬公升)	總排水量 (百萬公升)	總耗水量 (百萬公升)
2024	0.6300	0.6300	0.0000

註：公司僅排放生活汙水，無製程用水，故取水量=排水量。

五、社會共榮

聯德電子視人才為企業永續成長的核心，透過穩健的勞資合作與完善的福利制度，強化團隊向心力與歸屬感。同時積極打造多元包容的職場文化，落實工作平等，並依據勞動相關法規訂定制度，守護員工權益與職場健康，建立互信共榮的勞資關係。

聯德電子人力資源政策

員工平等友善	聯德電子深信員工是企業發展的核心，因此致力於營造安全且幸福的工作環境，維護員工權益，同時推動多元共融與性別平等，打造公平友善的職場文化。
薪酬與教育訓練	我們透過具市場競爭力的薪資制度與教育訓練，持續強化員工的專業能力與職場表現，進而提升人才穩定度，為企業的永續成長奠定堅實基礎。
透明升遷與職涯規劃	設立透明升遷管道，幫助員工清晰預期未來職涯發展方向，進一步促進向心力及專業成長。
良性勞資互動	藉由公司內部溝通渠道營造良性勞資互動，同仁可以自由表達意見，公司皆會善意回應並與同仁取得共識，打造更加和諧與高效的工作環境。

5.1 員工概況

聯德電子平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益，並進一步制定適合的管理與發展策略，以提升組織效能。

5.1.1 員工統計

聯德電子員工組成皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司藉由提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活，其中，公司依照營運需求、工作內容與性質聘僱各種領域之專業人士，並將員工分為作業人員、管理及業務人員與研發人員，整體員工人數逐年依公司業務調整。公司 2024 年度並無兼職員工，且無非員工之工作者。此外，在性別組成上，男女員工性別比例趨於平衡，顯示其在人才管理中重視性別平等並落實相關政策。

聯德電子員工統計

統計/年度		2024 年	
員工總數		11	
勞雇合約		不定期	定期
性別	男	6	0
	女	5	0
勞雇類型		全職	兼職
性別	男	6	0
	女	5	0

註：資料統計以當年底(12/31)為準。

註：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

註：全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。

聯德電子員工多元化統計

多元化統計/年度				2024 年	
				人數	百分比
員工	作業人員	性別	男	0	0.00%
			女	0	0.00%
		年齡	未滿 30	0	0.00%
			30 以上 未滿 50	0	0.00%
			50 以上	0	0.00%
	管理及業務人員	性別	男	4	36.36%
			女	5	45.45%
		年齡	未滿 30	0	0.00%
			30 以上 未滿 50	5	45.45%
			50 以上	4	36.36%
	研發人員	性別	男	2	18.18%
			女	0	0.00%
		年齡	未滿 30	0	0.00%
			30 以上 未滿 50	1	9.09%
			50 以上	1	9.09%

註：計算方式如下

男性的研發人員百分比=（當年度男性的研發人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

未滿 30 歲的研發人員百分比=（當年底未滿 30 歲的研發人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

註：本公司 2024 年度無作業人員。

5.2 適才適任

聯德電子致力於打造公平透明的人才發展環境，透過具競爭力的薪酬福利、公開晉升機制與完善教育訓練，激勵績效與成長。同時，透過多元溝通管道，深化勞資合作，促進勞資和諧與企業永續發展。

5.2.1 薪酬福利

重大主題：薪酬福利		
對公司的意義		• 健全薪酬福利制度有助吸引人才、強化認同、激勵成長，並支持企業穩健發展與永續經營。
政策/承諾		• 本公司秉持公平、公正及具市場競爭力的原則，建構具吸引力的薪酬與福利制度，旨在吸引優秀人才、激發團隊潛力，同時提升員工的認同感與滿意度，實現企業與員工的共榮發展。
目標	**短期**	• 建立獎酬透明溝通機制。 • 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
	中長期	• 公司依據職務性質、市場薪資趨勢等原則，確保薪酬具競爭力與激勵性，藉此吸引並留任優秀人才，促進員工成長與組織發展。
負責部門/申訴機制		• 人力資源部
當年度投入資源		• 依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 • 依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。 • 依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。
評估機制/成果		• 公司檢視並完善人力計畫，確保其符合業務需求。 • 2024 年度無員工申訴事件

聯德電子依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，聯德電子為了落實同仁工作上的表現能適切

反映在個人薪酬，全體員工皆接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而具備管理能力與領導潛質的員工則進一步晉升為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

聯德電子依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，並提供各種資源與機會，支持員工的職涯發展，幫助同仁在專業領域精進技能或提升管理能力，並透過完善的培訓計畫、職能發展指導及晉升機制，員工能夠在適合的職涯道路上持續成長，發揮自身潛力，並為企業創造更大的價值。

整體而言，聯德電子的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，讓員工在奉獻專長的同時，確保個人經濟穩定，進而提升對公司的向心力與歸屬感。

其次，聯德電子公司為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

聯德電子人員異動率統計

項目/年度		2024 年	
當年度員工總數		11	
員工新進與離職統計		**人數**	**比例**
新進員工			
年齡	未滿 30	0	0.00%
	30 以上 未滿 50	2	18.18%
	50 以上	0	0.00%
性別	男	1	9.09%
	女	1	9.09%
離職員工			
年齡	未滿 30	1	9.09%
	30 以上 未滿 50	1	9.09%
	50 以上	0	0.00%
性別	男	2	18.18%
	女	0	0.00%

註：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

如未滿 30 歲離職員工率=（當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

聯德電子非主管職務之全時員工薪資

單位：人；新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023 年	12	3,581	3,749
2024 年	10	704	603
差異	-2	-2,877	-3,146

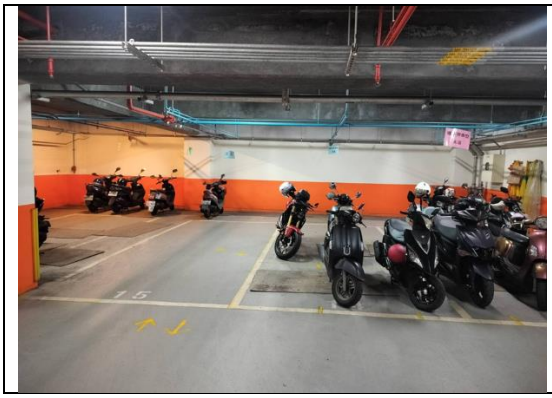
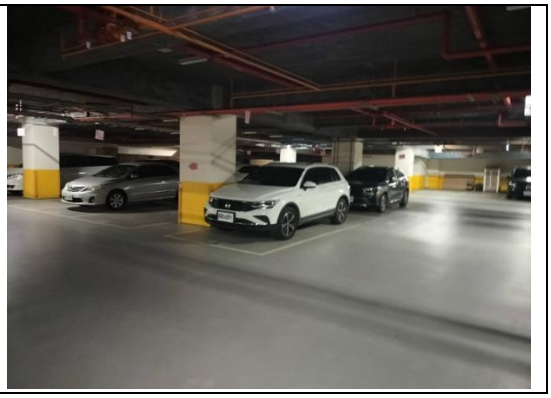
註：上表統計採用臺灣證券交易所編訂發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，其定義與其他員工統計表格有所不同，因此數據呈現存在差異。

全職員工福利

團體保險	公司為員工提供醫療、意外或壽險等團體保險，確保員工在突發狀況下得到保障。
結婚/喪葬補助	員工結婚時可獲得祝賀補助，遇到親屬喪葬時則提供慰問金或相關支援。
三節獎金	在春節、端午節與中秋節，公司發放獎金或禮品，表達對員工的關懷。
年終獎金	依公司業績與員工表現發放，為公司年度獎勵制度的一部分，以鼓勵員工持續努力。
交通津貼	提供交通補助，以減輕員工通勤負擔，可能包含車資補助或油費補貼。
生育津貼	員工生育時，公司提供相應的補助，以支持家庭與育兒需求。

員工停車位

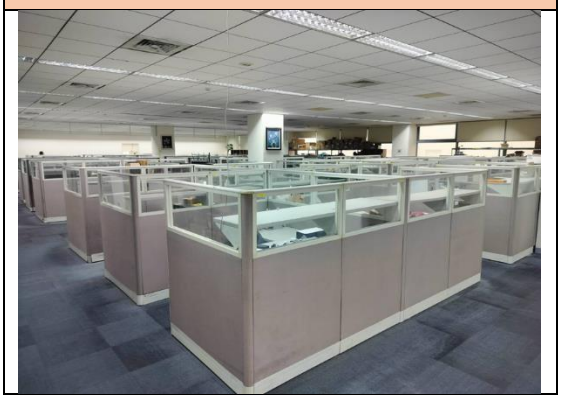
為便利同仁通勤，公司提供專屬員工停車位，減少交通時間與通勤壓力，提升工作效率與員工滿意度。

員工宿舍

公司設有員工宿舍，提供外地或有住宿需求之同仁舒適且安全的居住空間，協助減輕生活成本並促進工作穩定性與向心力，進一步建立友善職場環境。

公司環境照片

辦公室


育嬰假

公司支持員工在家庭重要階段的需求，符合資格者可申請育嬰假。同時，在育嬰留職停薪期間，公司將協助員工向勞保局申請「育嬰留職停薪津貼」，確保暫停工作期間仍有收入來源，減輕家庭開銷壓力，讓員工安心照顧新生兒。2024 年未有員工申請

育嬰假。

聯德電子育嬰假統計

員工育嬰留停統計/年度	性別	統計
		2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0
	女	0
實際申請育嬰留停的員工數	男	0
	女	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0
	女	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)（含提前復職）	男	0
	女	0
復職率（B/A）	男	0.00%
	女	0.00%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數（C）	男	0
	女	0
留任率（當年度 C/前一年 B）	男	0.00%
	女	0.00%

註：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數）*100%。

最後，為協助員工建立完善的退休財務規劃，聯德電子採行下列退休金制度，按月為符合資格之員工提撥退休金，確保其退休生活之保障。

確定福利計畫（舊制退休金）

- 本公司之退休制度依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；聯德電子已成立監督委員會及提撥專戶存儲。

確定提撥計畫（新制退休金）

- 本公司依「勞工退休金條例」訂定之員工退休金辦法，係屬確定提撥退休辦法，自九十四年七月一日起，依員工每月薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金專戶中，也可以同仁個人意願選擇退休金級距0%-6%不等之退休金提存至個人退休金專戶中，以確保其退休生活有所保障。

5.2.2 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。聯德電子恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，透過定期召開會議，促進勞資雙方溝通與協調，強化勞資合作關係，並使員工得以表達意見，向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，聯德電子亦設有溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年聯德電子勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。亦未有大量解雇勞工之情事，若發生時將依據大量解雇勞工保護法實施，於 60 日前預告以利員工知悉。

5.3 人才培育

聯德電子深信人才是企業最核心的資本，透過制定人才培育機制，持續強化員工專業能力、管理職能與數位素養，打造兼具即戰力與凝聚力的學習型組織。公司亦依職級與職能規劃訓練課程，完善教育資源，落實全員持續成長。

類別	教育訓練重點與後續規劃
新人員工	• 於新人入職時說明公司規章、公司核心價值與文化，協助新人建立認同感與歸屬感。 • 依照新人的職務內容安排專業技能訓練與實務操作，強化工作實務能力。
在職員工	• 提供個人效能與專業培訓課程，協助職涯發展。 • 精進員工的專業技術與管理能力，以保持公司技術領先。 • 透過人才發展與績效管理，建立核心能力指標並對應訓練課程。
主管	• 檢視領導職能，重新對焦主管發展方向。 • 強化主管管理職能，以因應組織未來挑戰與轉型需求。 • 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。 • 透過管理行為觀察與評估，確保領導培育品質與一致性。

聯德電子員工教育時數統計

統計/年度		2024 年
每名員工平均受訓時數		1.20
依性別分類 員工平均受訓時數	女	1.00
	男	1.40
依類別分類 員工平均受訓時數	作業人員	-
	管理及業務人員	1.00
	研發人員	2.00

註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	聯德電子股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	不適用				
主題	**揭露項目**	**項目說明**	**章節**	**頁碼**	**省略理由/必要解釋**
GRI 2： 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
	2-4	資訊重編	關於本報告書		
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書		
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介		
	2-7	員工	5.1 員工概況		
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況		
治理	2-9	治理結構及組成	2.2 管理組織		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1 董事會		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展政策		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展政策		

	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會		
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會		
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會		
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會		
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會		
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定/公司基於薪資保密規定不予揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	1.1 永續發展政策		
	2-23	政策承諾	經營者的話		
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信		
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.1 董事會		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 溝通管道與關注議題 3.1.4 倫理誠信		
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循		
	2-28	公協會的會員資格	-	-	不適用/公司未參與任何公協會
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題		

	2-30	團體協約	-	-	不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題		
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題		
經濟面					
重大主題：營運績效					
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 營運績效		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	-	-	不適用/本公司尚未將相關風險與財務影響連結
	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利		
	201-4	取自政府之財務援助	-	-	不適用/本公司無取自政府之財務援助
重大主題：資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 資訊安全		
環境面					
重大主題：能源管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 能源管理		

GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理		
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1 能源管理		
	302-3	能源密集度	4.1 能源管理		
	302-4	減少能源消耗	4.1 能源管理		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	不適用/本公司主要營運型態不涉及終端產品製造，故本項目不予揭露
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理		
	303-4	排水量	4.3 水資源管理		
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理		
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理		
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理		
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理		
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 溫室氣體管理		
人群（包含人權）面					
重大主題：薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利		

GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 員工統計		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利		
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利		
勞/資關係					
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.2 勞資溝通		
訓練與教育					
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	5.3 人才培育		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育		
員工多元化與平等機會					
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	3.1.1 董事會 5.1.1 員工統計		

附錄二、上市（櫃）公司氣候相關資訊

<table>
<tr><th>項目</th><th>公司因應</th></tr>
<tr><td>1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理</td><td>本公司以董事會為風險管控之最高決策單位，並依據《上市上櫃公司永續發展實務守則》等相關政策與法規，遵循重大性原則，針對與營運相關之環境、社會及公司治理（ESG）議題進行風險評估，並訂定相應之風險管理政策與策略，本公司亦研議將辨識氣候相關風險與機會納入整體風險管理架構之中。</td></tr>
<tr><td>2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)</td><td>本公司持續關注氣候變遷之因應與管控措施，並評估其可能帶來之營運與財務風險與機會，據以研擬應對策略與解決方案，以規劃各項行動機制。本公司透過內部會議討論辨識出以下氣候相關風險：
<table>
<tr><th>項目</th><th>潛在財務影響</th><th>因應策略</th></tr>
<tr><td>轉型風險
強化排放量報導義務</td><td>• 增加營運成本（如合規成本和保費增加）
• 因罰款和判決導致的成本增加和/或產品和服務需求降低</td><td>• 後續規劃溫室氣體盤查作業導入，並申請第三方查證，分析排放現況並加以訂定減量目標。
• 建立跨部門協作機制，提升 ESG 資訊透明度與準確性，並於永續報告書揭露。</td></tr>
<tr><td>實體風險
颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</td><td>• 銷量/產出降低導致收入下降
• 影響勞動力管理和規劃（如衛生、安全、缺勤）</td><td>• 依據過往颱風資訊評估可能風險並降低危害程度。
• 定期舉行防災演練，提升內外部應變及支援能力。</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響</td><td></td></tr>
</table>

4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	本公司以董事會為風險控管之最高決策單位，為健全整體風險評估機制並強化管理效能，研議將氣候變遷可能帶來之轉型風險納入整體風險管理制度，並透過監督並追蹤經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未使用情境分析

<table>
<tr>
<td>6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。</td>
<td>
<table>
<tr><th>項目</th><th>因應策略及目標</th></tr>
<tr><td>轉型風險
強化排放量報導義務</td><td>• 後續規劃溫室氣體盤查作業導入，並申請第三方查證，分析排放現況並加以訂定減量目標。
• 於建立跨部門協作機制，提升 ESG 資訊透明度與準確性，並於永續報告書揭露。</td></tr>
<tr><td>實體風險
颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</td><td>• 依據過往颱風資訊評估可能風險並降低危害程度。
• 定期舉行防災演練，提升內外部應變及支援能力。</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</td>
<td>本公司尚未推行內部碳定價機制，但持續關注並評估相關政策與趨勢。</td>
</tr>
<tr>
<td>8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每</td>
<td>本公司資本額未滿 50 億元，最遲應於 2027 年完成合併報表母子公司的 2026 年溫室氣體盤查，並以 2026 年為基準年。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態。本公司目前尚無使用碳抵換或購買再生能源憑證。</td>
</tr>
</table>

年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1)及(1-2)。	**如下表(1-1)及(1-2)**。

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO_2e）、密集度（公噸 CO_2e / 百萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。

本公司目前為公司內部自主溫室氣體盤查

類別	2023 年		2024 年		確信機構及確信情形說明 (查證證書)
範疇一	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/百萬元)	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/百萬元)	
母公司	-	-	-	-	尚未經外部第三方驗證機構確信
範疇二	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/百萬元)	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/百萬元)	
母公司	-	-	62.1684	0.9173	
範疇三	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/百萬元)	總排放量 (公噸 CO_2e)	密集度 (公噸 CO_2e/百萬元)	
母公司	-	-	-	-	

註：2024 年度合併營收為 67.774 百萬。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司資本額未滿 50 億元，最遲應於 2027 年完成合併報表母子公司的 2026 年溫室氣體盤查，並以 2026 年為基準年。

本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態。