



2025 年

聯穎科技股份有限公司

永續報告書

Sustainability Report



Copartner Tech Corp.
Let's Unlock the Future of Connectivity

目錄

關於本報告書

經營者的話

1. 關於聯穎

1.1 聯穎基本資料

1.2 公司組織架構

1.3 營運概況

1.4 研究發展狀況

1.5 公協會的成員

2. 公司治理

2.1 財務管理

2.2 董事會運作

2.3 功能性委員會

2.4 法規遵循與誠信經營

2.5 資訊安全管理

3. 永續經營管理

3.1 公司產品

3.2 服務品質管理

3.3 供應商狀況

3.4 永續發展策略與目標

4. 利害關係人與重大主題

4.1 利害關係人鑑別流程

4.2 利害關係人溝通與回應

4.3 重大永續主題鑑別

5. 氣候議題關注

5.1 永續發展推動組織

5.2 氣候變遷管理

5.3 能源與溫室氣體管理

6. 員工關係

6.1 人權維護宣言

6.2 員工概況

6.3 員工福利

6.4 雙向溝通管道

6.5 守護職場安全

7. 社會共榮

7.1 增進社區認同

7.2 社會公益

7.3 社區影響與投入管理

8. 附錄

8.1 GRI Standards 指標索引

8.2 SASB 指標索引

8.3 TCFD 準則索引

8.4 上市上櫃氣候相關索引

1

2

3

3

4

5

5

6

7

7

10

16

18

21

23

23

25

25

26

27

29

29

29

35

35

35

45

47

47

47

51

53

54

55

55

55

56

57

57

61

62

62

關於本報告書

本報告書由聯穎科技股份有限公司（以下簡稱「聯穎」、「聯穎科技」或「本公司」）發行之永續報告書，旨在向各利害關係人呈現聯穎科技在經濟發展、環境永續及社會責任的努力與成就。透過本報告書展現聯穎對永續治理、長期價值創造與社會的承諾，並以實際行動回應外界對企業責任的期待，讓社會及相關人士更瞭解本公司。未來，聯穎將持續秉持誠懇踏實與公開透明的精神，推動企業與環境、社會共榮共好。

報告書依循法規、標準及原則

本報告書依據 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 及證券櫃檯買賣中心所發行之上市公司編制與申報永續報告書作業辦法進行報導。亦揭露美國永續會計準則委員會 (SASB) 指標及國際金融穩定委員會氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 相關資訊，並於附錄中彙整 GRI、SASB、TCFD 指標對照，方便讀者快速查閱各指標。

報告書邊界範疇

涵蓋期間：2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

涵蓋範圍：本報告書所揭露之永續發展相關資訊，除特別註明者外，皆以聯穎科技股份有限公司（母公司）為揭露對象，涵蓋組織運作、環境管理、社會責任、勞動權益等非財務面資訊。其資料範圍為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。有關財務績效相關數據，則引自聯穎科技股份有限公司 2025 年度合併財務報告，包含本公司及子公司之財務資訊，與年度財報範疇一致。為維持資訊一致性與可比較性，若本報告中部分指標之涵蓋範疇超出母公司本體，或因計算方法、範疇調整而影響揭露內容者，將於對應章節中另行註明說明。

資訊重編

2025 年聯穎之永續報告書並無資訊重編之情形

外部確信或保證

本報告書未進行第三方確信作業；惟本公司已建立內部資料蒐集與審查流程，報告內容係由各權責單位彙整提供，並經內部審核及主管核可後揭露，以提升資訊之真實性、一致性與可追溯性。

報告書發行和聯絡方式

每年定期發行永續報告書

本報告書發佈日期：2026 年 8 月

預計下一本報告書發佈日期：2027 年 8 月

地址：新北市中和區建八路 16 號 4 樓

電話：(02)8226-5658

傳真：(02)8226-5659

公司網站：<https://www.copartner.com.tw/tw>

利害關係人專區：<https://www.copartner.com.tw/tw/stakeholder>

如您對本報告書有任何問題，歡迎透過上列方式與我們聯繫。

經營者的話

回顧 2025 年，全球經貿環境依然動盪且充滿變數。地緣政治風險持續演變，除了俄烏戰爭未歇，中東局勢亦進一步升溫；加之中國房市不振與內需疲弱引發的產能過剩壓力，以及美國關稅政策的不確定性，皆深度抑制了全球消費信心並壓縮企業獲利空間。在如此嚴峻的挑戰下，聯穎經營團隊積極應對，隨著過去兩年大額的一次性廠房整併與搬遷效益逐步顯現，配合本年度持續推動的局部產能整併與資源優化，我們在 2025 年成功實現營收逆風成長，且年度虧損大幅收斂近四成，展現出營運基調的強韌復原力。

身處分化且多變的國際市場中，我們深知唯有扎穩財務與營運根基，才能穩健致遠。聯穎在過去一年中，順利完成新台幣 2.4 億元的現金增資，不僅有效優化財務結構，更彰顯了股東與投資大眾對公司未來發展的堅定信心。同時，我們不畏市場波動，持續投入研發資源，全力聚焦於現有產品及製程優化。我們緊跟客戶的新產品設計需求，朝向高階應用領域深化布局，積極開發汽車、工業自動化、醫療、伺服器及高階工業相機等核心用線與線組，成功拓展產品的市場佔有率與應用廣度，為結構性轉型增添實質動能。

展望 2026 年，全球經濟雖具備一定韌性，但整體成長動能預期將轉趨趨緩或持平，且各主要經濟體將呈現分化的發展格局。面對人工智慧（AI）產業的快速進程、美國經貿關稅政策的變數以及區域性生產過剩等關鍵因素，聯穎將密切關注外部動態，彈性調整國際業務開拓策略。我們將持續深耕高附加價值的產品領域，積極打造與時俱進的智能製造競爭力。面對新一年的考驗，我們將秉持「做好基本功、向下扎根」的務實態度，為公司的獲利復甦與永續經營奠定更為厚實的基礎。

聯穎深信，企業的永續發展不僅來自財務與營運結構的改善，更來自對環境（E）、社會（S）與治理（G）議題的深刻實踐。在推進產品向高階、低耗能與智能化轉型的同時，我們持續深化溫室氣體盤查、精進能源使用效益，並將職安與環境管理融入日常製造流程。我們致力於建構一個更具韌性的綠色供應鏈，並與員工、客戶、供應商及社會各界保持緊密且透明的溝通，以實際行動落實企業社會責任，創造多方共好的長期價值。

邁入新的一年，聯穎將持續秉持「技術創新、客戶為尊、誠信務實、永續經營」的核心價值，在穩健與變革中尋求突破。我謹代表全體團隊，誠摯感謝各位股東、客戶及合作夥伴在公司轉型關鍵期的支持與信賴。聯穎將以更加踏實且堅定的步伐，迎向市場的挑戰與機遇，向下扎根，共創永續新局。

1. 關於聯穎

1.1 聯穎基本資料

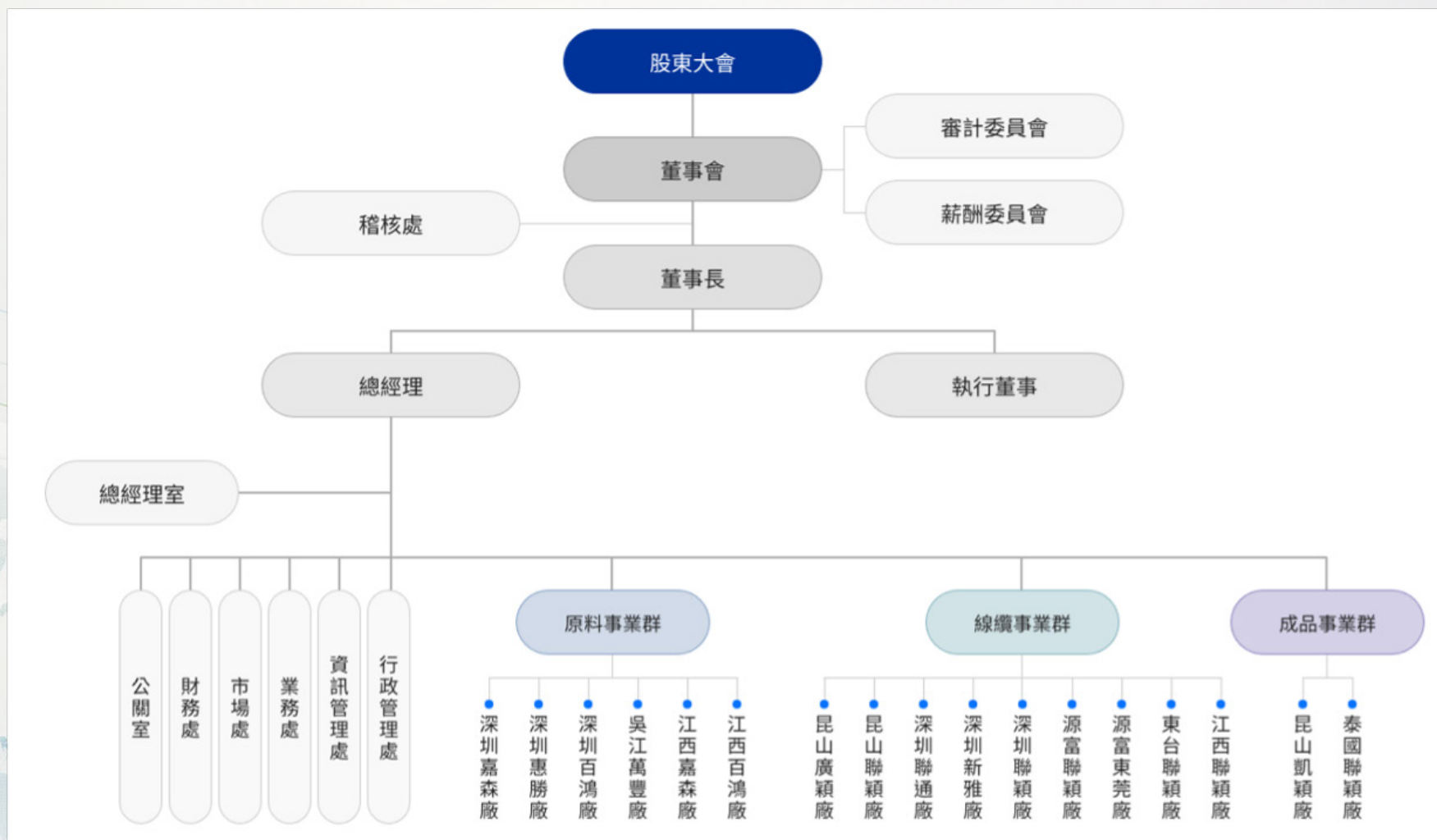
聯穎成立於 1987 年，總部位於新北市中和區，並於 2010 年在台灣證券交易所掛牌上市。聯穎為專業從事訊號與數據傳輸產品之研發與製造廠商，產品範圍涵蓋 IT 設備及連接器、佈線系統、網路工程、通訊線纜及相關設備等。多年來，聯穎深耕電子與通訊等產業領域，與全球多家國際知名品牌建立緊密且長期的合作關係，成為客戶在互連技術與整體解決方案上的重要夥伴。

自 1993 年起，聯穎即前瞻布局中國市場，率先成立聯穎電線電纜（深圳）有限公司，並在穩健成長的基礎上持續加大投資力道，迄今於大陸地區已發展出十餘家子公司，並在深圳等地設立產品研究實驗室，以強化研發與測試能量，提升產品品質與可靠度，更貼近當地及全球客戶的多元需求。聯穎的客戶遍布世界各地，產品出口涵蓋美國、歐洲及亞太地區，服務對象包括多家具國際影響力的企業。秉持「技術創新、客戶為尊、誠信務實、永續經營」之核心價值，聯穎在追求營收成長與全球布局的同時，亦持續關注環境、社會與公司治理（ESG）議題，透過技術升級、製程優化與穩健經營策略，因應快速變動的國際市場挑戰，致力在創造營運成果的同時，實現企業長期且可持續的發展，與利害關係人共享成長成果。

公司名稱 股票代號	聯穎科技股份有限公司 3550
公司型態	上市公司
成立日期	1987 年 4 月 30 日
總部地址	新北市中和區建八路 16 號 4 樓
員工人數	60 人 (截至 2025/12/31)
資本額	1,075,500,000 元
業務範圍	資訊、通訊及消費性電子用訊號傳輸線材及線組之研發、製造及銷售；醫療、工業及自動化設備用訊號傳輸線材及線組之研發、製造及銷售；汽車、伺服器用訊號傳輸線材及線組與塑膠製品之研發、製造及銷售
產業類別	資訊、通訊及消費性電子用訊號傳輸線材及線組之研發、製造及銷售
營運所在地	台灣

1.2 公司組織架構

聯穎組織架構層級分明、職責劃分清晰，以股東大會為最高權力機關，為強化董事會運作之監督及制衡功能，並另設置審計委員會及薪酬委員會予以輔助。聯穎總公司位於新北市中和區，總公司又劃分為不同的事業群：原料事業群、線纜事業群和成品事業群。其事業群的營運據點分布於中國的江西、東台、深圳、昆山、吳江和泰國等地，共 17 個據點。



1.3 營運概況

聯穎創立於 1987 年，早期以電線電纜製造為主，在產業變化及經濟影響，逐步轉型為以科技研發驅動的专业企業。目前聯穎聚焦於開發與生產訊號傳輸線、線組、塑膠粒及其他相關產品，廣泛應用於汽車、工業設備、通訊及自動化系統等多元電子產業領域。公司營運據點橫跨台灣與中國大陸，並於 2010 年在臺灣證券交易所掛牌上市，藉由多元產品與市場布局，分散單一產業景氣波動所帶來的風險。

聯穎的營運結構主要區分為三大領域：訊號傳輸線及線組、塑膠粒及其他事業。其中，訊號傳輸線及線組部門為公司核心營收來源，但在終端需求疲弱的情況下，該部門仍面臨營運虧損壓力；塑膠粒部門與其他事業雖持續貢獻營收，整體亦呈現小幅虧損。綜合而言，公司繼續營業單位之整體營收較前一年度下滑，營運結果由盈轉虧，反映消費性市場經濟及需求走緩對營運表現所造成的影響。

在景氣逆風與市場需求下修的環境下，聯穎積極調整產銷策略以因應變局。2025 年，公司聚焦於提升產品組合價值，強化在高速 / 高頻、電動車及光電混合纜 (AOC) 等新興應用領域的布局，藉此掌握長期成長契機。同時，聯穎推動生產據點整併與資源整合，優化產能配置與供應鏈管理，以提升營運效率並強化整體體質。面對國際政經情勢變化及供應鏈中斷風險升高，公司亦透過彈性調整布局與提升生產韌性，降低區域與單一市場波動對營運的衝擊。

雖然財務表現短期承受壓力，卻也清楚呈現全球景氣放緩與電子產業調整的客觀現實。聯穎持續關注電子及相關應用市場的需求回溫動向，特別是在人工智慧、自動化、物聯網等新技術帶動下，中長期成長動能仍被看好。展望 2026 年，公司將進一步強化在新興應用領域的技術研發與產品開發，提升市場競爭力與差異化優勢，並持續推動產品多樣化與解決方案導向，回應未來產業發展趨勢。為因應全球市場環境的不確定性，聯穎將持續建構更具彈性的營運模式，深化產線整合與供應鏈優化，確保從產品設計、製造到出貨流程皆能維持高效率與高品質。在此基礎上，公司將秉持「技術創新、誠信務實」的核心價值，持續深耕多元市場、提升整體營運韌性，致力為股東、客戶及社會創造更長遠且具永續性的價值。

1.4 研究發展狀況

為持續研發更符合市場的產品，聯穎科技於 2025 年研發費用共計 104,267 仟元，占全年度總營收的 3%。聯穎致力於持續朝高附加價值與新興應用作布局，並以滿足客戶新產品設計與新功能升級為核心，同時精進既有產品性能與製程效率，強化品質與成本競爭力。生產之產品聚焦交通、工業、醫療設備等應用所需之專用線與線組之開發與優化，藉此擴大產品在不同產業的導入深度與廣度，提升整體產品組合價值，並進一步拓展市場版圖與市佔率。

2025 年新產品概述

消費性：HDMI2.2 Cable

工業：工控用激光器線束、CAT5E 軌道訊號傳輸線、機器人 2C 線纜、人形機器人手臂及雙足用線

汽車：汽車用吸頂屏線束

1.5 公協會的成員

公協會

聯穎秉持透明、負責與創新的原則，確保全球市場的合規性與競爭力，並積極主動導入品質、環境及資安管理相關的國際與區域性的管理系統認證，相信不僅有助於精進營運效率與強化風險控管，更是企業落實社會責任的具體實踐。透過持續推動各項認證制度與精進內部管理機制，聯穎不斷提升營運管理品質，並在環境永續、社會責任與公司治理（ESG）面向導入更嚴謹與前瞻的標準，期能在回應利害關係人期待的同時，鞏固與國際客戶之信任關係，成為電纜與線材產業中兼具永續與競爭力的關鍵合作夥伴。此外，本公司亦積極參與電線電纜及商業等相關產業組織與公協會，藉由交流與合作推動產業升級與永續發展，共同為產業生態系創造更長遠的正向影響。

參與協會名稱	身份別
台灣區電線電纜工業同業公會	會員
台灣區電子線協會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員
ERA 美國代理商會	會員
台灣以色列商業文化促進會	會員
瑞士商優利安全認證	會員
中華民國內部稽核協會	會員
台灣 CERT CSIRT 聯盟	會員

2. 公司治理

2.1 財務管理

聯穎深知企業穩健的財務表現為永續經營及維持競爭力的重要基礎，由仔細的資源分配及風險管理，持續強化財務體質、提升營業效率，面對全球景氣循環與產業結構調整所帶來的挑戰。透過揭露稅務相關資訊，期能提升財務資訊透明度，使股東及各利害關係人更全面理解聯穎在追求長期成長與永續發展之間的平衡與努力。

2.1.1 經營績效

2025 年度，聯穎的總營收為 3,530,862 仟元，相較於 2024 年增加 3.23%。完整年度稅後淨損為 108,530 仟元，每股營收為 -1.18 元。

2025 年聯穎科技股份有限公司財務表現	
資產總額	4,085,837
債務比例	62%
權益比例	38%
直接經濟價值	
營業收入	3,530,862
分配的直接經濟價值	
營業成本	3,003,315
員工薪資福利	577,278
支付出資人款項	53,425
支付政府之款項	17,381
社會投資	135
留存的經濟價值	
金額	(120,672)

單位：新台幣仟元

備註：

員工薪資與福利：組織得以員工薪資與福利計算薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）。代替員工向政府支付的金額得包括員工稅捐及失業基金。

支付出資人的款項：組織計算支付出資人的款項包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

社會投資：社區投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。組織計算社區投資包含對 廣泛社區的自願性捐贈及資金投資，且其受益人為非屬該組織之外部單位。在廣泛社區中自願性捐贈和資金投資（受益人為非屬 該組織之外部單位）得包括：

向慈善組織、非政府組織、研究單位（與組織自身的商業研發無關）的捐贈；

支援社區基礎設施的資金，例如：休閒設施；

社會活動的直接成本，包括藝術和教育活動。

留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。

財務補助

2025 年，本公司獲得各地區政府之財務補助合計共 13,947 仟元，相關資源均依照政府補助規定及公司內部管理程序妥善運用。期望藉由政府資源與自有技術投資的雙軌並進，不僅為客戶提供更具有競爭力與可靠性的解決方案，也在創新驅動的過程中強化長期營運體質與市場地位。

2.1.2 稅務管理

本公司將依法繳納稅務視為企業應盡義務與穩健經營的重要基礎。2025 年，聯穎持續依據各營運地區之稅法及相關規範辦理稅務申報與繳納事宜，並確保相關資訊之正確性、完整性與申報時效。由財會及相關職能單位負責稅務日常管理與流程檢視，透過既有內控制度與外部專業意見之輔助，降低因法規變動或跨境交易所可能衍生之稅務風險，並在合規前提下兼顧營運效率與利害關係人權益。在落實日常稅務作業管理，符合法令要求的前提下，兼顧營運效率與利害關係人權益，維持良好的納稅紀錄與企業形象。

財務資訊 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	3,642,580	3,420,294	3,530,862
稅前淨損	(354,938)	(161,714)	(102,543)
所得稅費用	7,669	16,355	5,987
有效稅率	15%~25%	15%~25%	15%~25%
當期支付所得稅	37,929	17,186	17,381
當期支付所得稅有效稅率	15%~25%	15%~25%	15%~25%

2.1.3 風險管理

風險管理為企業治理及永續經營的重要基礎。聯穎風險管理單位目前以財務部門主要單位，透過其所設立之風險評估流程，能夠提前了解潛在風險，並針對風險進行下一步預防措施，以此提升企業永續發展性。

確認風險來源



辨認風險類型



評估風險影響



分析風險可能性



制定因應策略

確認風險來源	公司先由各權責單位蒐集內外部資訊，盤點可能影響營運的風險來源，包含總體經濟與市場變化、法規與政策調整、供應鏈與客戶需求、營運據點與設備狀況，以及氣候事件等，作為後續辨識與評估的基礎。
辨認風險類型	依風險來源進一步分類風險性質與範疇，將風險區分為策略、營運、財務（含匯率、利率、流動性、信用）、法遵與稅務、資訊安全、職安衛與環境、以及氣候相關風險等，以利設定管理責任與採取相對應的控管措施。
評估風險影響	針對各項風險評估其可能造成的影響程度，包含財務損失、營運中斷、交期與品質影響、法規裁罰或訴訟風險、聲譽受損，以及對員工與環境的衝擊等，並依影響範圍與嚴重性設定風險等級與優先順序。
分析風險可能性	綜合歷史事件、監測指標、外部情勢與內部控制成熟度，評估風險發生的機率與觸發條件，必要時以情境分析或敏感度分析輔助判斷，並形成風險矩陣（影響 × 機率）作為管理決策依據。
制定因應策略	針對重大或高優先風險，擬定具體因應方案與行動計畫，採取避免、降低、移轉或承擔等策略，並明確設定責任單位、時程、資源配置與追蹤指標，透過定期檢視與滾動修正，確保風險控管措施持續有效。

本公司營運涉及之主要金融工具包括權益投資、應收票據及帳款、應付帳款、應付短期票券、租賃負債及各項借款等。由財務部門統一規劃與金融市場往來，協助各單位處理資金需求並進行市場調度與管理。同時，財務部門負責支援各業務單位之資金與金融相關需求，並統籌協調公司於國內外金融市場之資金運作；同時，透過依據風險暴露程度與範圍編製之內部風險分析與報告，持續監督並管理與營運相關之財務風險。本公司主要面臨之財務風險包含市場風險（匯率、利率及通貨膨脹）、信用風險與流動性風險，氣候相關風險將會於氣候章節中揭露。

風險類型	風險敘述
市場風險	匯率變化： 本公司及子公司部分銷售與採購交易以外幣計價，因而面臨匯率波動所可能帶來的影響。為降低相關風險，公司透過外幣資產與外幣負債之配置與匹配，採取自然避險方式進行管理，以減少淨曝險部位，進而降低匯率變動對營運的衝擊。2025 年度兌換損失佔合併營收 0.35%，占合併營收之比重有限，顯示匯率波動對本公司整體財務影響相對可控。未來公司仍將持續關注匯率市場與重要經濟指標變化，掌握匯率走勢與資金需求，並視全球景氣與市場情勢適時調整外幣部位與收付款安排，以降低匯率變動對本公司及子公司損益可能造成之影響。 利率變化： 本公司及子公司於 2025 年度之利息支出與利息收入，占集團合併營收之比重分別為 1.52% 與 0.18%，整體占比相對有限，顯示利率變動對公司損益的直接影響程度較低。此外，公司已取得條件相對有利之短期資金與中長期聯貸資金，作為營運週轉與資金調度之主要來源，並已取得「疫後振興專案」相關貸款支持。綜合資金結構與融資條件評估，利率波動對本公司整體財務表現之影響預期不致重大。 通貨膨脹： 本公司持續掌握市場價格變動趨勢，並與供應商及客戶維持密切溝通與良好合作關係，透過即時資訊交換與適度調整採購與銷售策略，降低通膨及成本波動對營運可能造成的重大影響。
信用與流動性風險	本公司透過資金調度與現金部位管理，維持足夠之現金與約當現金，以支應日常營運所需並降低現金流量波動對營運之影響。同時，管理階層持續掌握銀行授信與融資額度之使用情形，並定期檢視借款契約相關條款之遵循狀況，確保公司資金運用穩健且流動性維持在可控範圍內。
風險因應及機會開發	本公司透過制度化流程辨識並盤點各類風險項目，依其時間尺度（短、中、長期）與影響程度進行分析與排序，據以擬定相對應之風險管理計畫與管控措施。同時，公司定期執行財務與營運分析，滾動檢視關鍵指標與風險曝險，並預先規劃因應方案，以提升整體應變能力。管理階層亦持續透過評估與監控機制，針對市場變動、供應鏈衝擊及氣候變遷等重要風險，規劃並推動相關策略與行動，將風險控管納入日常決策與資源配置。綜合而言，上述作法展現本公司風險管理具備系統化運作、前瞻性規劃與持續精進之特性，得以在多變的內外部環境下，有效掌握挑戰並把握可能的發展機會。

2.2 董事會運作

聯穎以董事會為最高治理單位與決策核心，為落實多元化由專業背景與擁有產業經驗成員組成，並設置審計委員會與薪酬委員會，協助董事會進行財務監督、內部控制和薪酬制度等議題審視。除了負責公司願景與長期策略監督外，也在永續治理中扮演關鍵角色，確保企業營運發展方向與永續願景目標一致。董事會透過定期了解營運政策結果、審查並核准重要方案，並依據永續目標與重大議題結果進行適當的調整，落實監督及決策能力。並透過辦理重大性分析，將利害關係人意見彙整報告，作為永續後續策略規劃執行的重要依據，強化董事會在經濟、環境與社會重大議題上的督導與指引，持續提升公司治理品質。

2.2.1 董事會多元組成

聯穎董事會成員具備多元背景與跨領域專業經驗，涵蓋經營管理、領導決策和產業實務等面向，從不同專業角度提供策略指引和監督建議。現任董事會任期為 2023 年 6 月 30 日至 2026 年 06 月 29 日，董事會成員總共有 7 席，其中包括 3 席為獨立董事，佔董事會總成員 43%；非獨立董事總共 4 席，佔董事會成員 57%。為強化董事會多元性同時提升治理品質，公司目前有 1 席女性董事，佔董事會比例約 14%，尚未達金管會推動之女性董事席次應達董事會三分之一之目標。未達標的主因在於本屆董事會改選時，董事候選人主要依公司當時營運需求與治理職能缺口進行配置，優先延攬具產業經驗、財務與風險管理、法務及公司治理等專業背景之人選；加上董事改選具任期連續性考量，以及符合公司策略方向之合適女性董事人才市場供給相對有限，導致女性席次提升幅度受限。未來聯穎將在符合法令及公司治理規範的前提下，於董事遴選與提名作業中把性別平衡納入制度化考量，提前建立並擴充女性董事人才庫，並結合外部專業獵才與產業網絡，提升符合公司所需治理職能之女性候選人可得性；同時配合董事改選或補選時程，採循序漸進方式提升女性董事席次，並以中長期達成女性董事比例三分之一為明確方向，持續強化董事會結構的多元性與決策品質。

職務	姓名	性別及年齡	專業知識背景	目前職務
董事長	何鈞銜	男 71-80 歲	經營管理 領導決策 產業知識	聯穎科技股份有限公司所屬關係企業之董事長、董事及執行董事
董事	王世宗	男 61-70 歲	經營管理 領導決策 產業知識	聯穎科技股份有限公司副董事長 聯穎科技股份有限公司所屬關係企業之董事長及總經理
董事	陳弘堯	男 71-80 歲	經營管理 領導決策 產業知識	聯穎科技股份有限公司執行董事 聯穎科技股份有限公司所屬關係企業之副董事長及董事
董事	鄭金鴻	男 71-80 歲	經營管理 領導決策 產業知識	聯穎科技股份有限公司執行董事 虹廷建設股份有限公司董事長 蓓麗嘉國際股份有限公司董事長 立山營造股份有限公司董事長
獨立董事	巫麗卿	女 61-70 歲	領導決策 產業知識	無
獨立董事	黃詩易	男 61-70 歲	經營管理 領導決策 產業知識	無
獨立董事	徐永珍	男 51-60 歲	領導決策 產業知識	國立清華大學電機工程學系暨電子工程研究所教授

2.2.2 董事會進修情況

聯穎持續推動董事會進修制度，透過內外部課程、論壇及研討會等多元方式，強化董事會在公司治理、財務監督與永續和氣候相關議題上的專業能力，並協助董事持續更新對最新法規要求與治理實務趨勢之理解與掌握，使其在履行職務時能兼顧合規性、獨立性與決策品質。

年度進修規劃係參酌公司風險評估結果、重大性議題分析及最新法規與市場趨勢，並納入董事會績效評估之回饋作為課程安排與主題調整依據，使訓練內容更貼近公司實際治理需求。進修主題通常涵蓋公司治理與法遵、財務會計與內部控制、資安與營運韌性、產業發展與市場趨勢，以及 ESG、氣候風險與永續金融等面向，以協助董事於決策過程中更全面評估公司對經濟、環境與社會之可能影響，提升董事會整體監督與指導效能。2025 年度，聯穎董事會合計共進修 42 小時，董事會成員參與率為 100%，詳細進修情形如下：

職稱	姓名	日期	舉辦單位	課程名稱	時數
董事長	何鈞銜	2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新	3 小時
		2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	集團治理與績效管理	3 小時
董事	王世宗	2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新	3 小時
		2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	集團治理與績效管理	3 小時
董事	陳弘堯	2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新	3 小時
		2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	集團治理與績效管理	3 小時
董事	鄭金鴻	2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新	3 小時
		2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	集團治理與績效管理	3 小時
獨立董事	巫麗卿	2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新	3 小時
		2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	集團治理與績效管理	3 小時
獨立董事	徐永珍	2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新	3 小時
		2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	集團治理與績效管理	3 小時
獨立董事	黃詩易	2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新	3 小時
		2025.08.12	社團法人中華公司治理協會	集團治理與績效管理	3 小時

2.2.3 董事會運作情形

聯穎董事會會議運作依據公司所訂定之《董事會議事規範》執行，每季需至少召開一次會議，確認會議時間及開會事由後通知各董事，會議事務內容及議事文件將由財務處統籌。並將議事過程全程錄影紀錄存證。2025 年度共召開 7 次會議，全體董事會平均出席率為 97.95%，展現各董事對公司治理運作的重視，詳細董事出席紀錄如下：

職稱	姓名	實際出席（列）紀錄	委託出席紀錄	實際出席（列）率
董事長	何鈞銜	7	0	100%
董事	王世宗	7	0	100%
董事	陳弘堯	6	1	85.71%
董事	鄭金鴻	7	0	100%
獨立董事	巫麗卿	7	0	100%
獨立董事	黃詩易	7	0	100%
獨立董事	徐永珍	7	0	100%

透過定期董事會會議，使董事成員得以及時聽取公司營運及各方面的現況、財務與風險管理，以及永續推動等相關報告，並藉重要議題進行審議及討論。同時藉由會議，公司能及時調整策略與管理營運措施，並就各項議題的後續執行方向與回應作法予以明確化，持續強化董事會監督與決策功能。

2.2.4 董事會績效評估

為強化公司治理並提升董事會運作效能，聯穎訂定《董事會績效評估辦法》，以制度化方式建立評估目標、衡量指標與改善機制，作為精進董事會治理品質的重要依據。依本公司內部規範，董事會績效評估每年定期辦理一次，包含董事會整體運作評估及個別董事自評等內部評估作業；另依規定每三年委託外部專業獨立機構進行董事會績效評估。

本公司之評估方式與範圍涵蓋董事會內部自評、各董事個人自評、同儕互評，以及定期委外專業機構評估等。實務執行上，由承辦單位蒐集董事會運作相關資料，並依評估項目提供問卷或評量表，請受評對象依實際參與情形填寫回饋，問卷將藉由分數量化數據，分數區間從 5（在所有情況下皆能滿足）至 1（幾乎未能滿足），統一蒐集後計算其平均數四捨五入計算至小數點後第二位。統籌單位於回收後彙整分析評估結果，形成報告並提報董事會討論檢視，作為後續改善措施與精進方向之依據，以持續提升董事會決策品質、監督效能與整體治理運作成熟度。

針對董事會、董事會成員及功能性委員會評估，分別內容涵蓋各大面向：

績效評估對象	董事會	董事會成員	功能性委員會
績效評估項目	公司營運參與程度 提升董事會決策品質 董事會組成與結構 董事選任與進修 內部控制	公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通 董事之專業及持續進修 內部控制	公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 提升功能性委員會決策品質 功能性委員會組成及成員選任 內部控制

2025 年度董事會相關績效評估已於 2026 年 1 月完成，並將結果於 2026 年提報至董事會。2025 年董事會、董事成員及功能性委員會各項平均分數皆落於 5（在所有情況下皆能滿足）至 4（在大部分的情況滿足，達到平均以上）區間，平均為正面評價。評估結果也公布於官方網站，並將運用於各董事及委任的選任參考。

2025 年董事會績效評估結果

評估項目	題數	平均得分
公司營運參與程度	12	4.96
提升董事會決策品質	12	4.98
董事會組成與結構	7	4.96
董事選任與進修	7	4.96
內部控制	7	5.00
總題數 / 總平均	45	4.971

2025 年董事成員績效評估結果

評估項目	題數	平均得分
公司目標與任務之掌握	3	5.00
董事職責認知	3	5.00
對公司營運之參與程度	8	4.98
內部關係經營與溝通	2	4.93
董事之專業及持續進修	3	5.00
內部控制	3	5.00
總題數 / 總平均	22	4.986

董事會外部評鑑

本公司每三年進行一次董事會外部績效評估，於 2025 年委託社團法人台灣誠信經營學會進行董事會外部績效評估，評鑑範圍以本公司董事會整體運作為主（不包含審計委員會、薪酬委員會等功能性委員會，亦不包括個別董事表現），並透過問卷調查與董事訪談等方式，檢視董事會在專業職能、決策效能、內部控制監督及永續經營等面向之運作成熟度，作為後續精進董事會效能與強化公司治理之參考依據。

評鑑基本資訊

受評對象：聯穎科技股份有限公司董事會

受評年度：2024 年

評鑑方式：董事會成員問卷調查（5 分量表）與董事訪談

評鑑構面：董事會專業職能、董事會決策效能、董事會對內部控制之監督、董事會對永續經營之態度

整體表現與量化結果

外部評鑑結果顯示，本公司董事會整體運作表現良好，各構面平均分數均達高水準。

董事會專業職能：4.71

董事會決策效能：4.90

內部控制：4.93

永續發展：4.86

外部評鑑觀察之主要優點與亮點

董事會組成具多元專業背景

董事會 7 席（非獨立董事 4 名、獨立董事 3 名）專長涵蓋經營管理、產業技術、財務會計、資本市場等，有助於從不同角度提供監督與建議。

議案資訊提供充分，決策品質佳

會前提供議程與參考資料，董事能掌握議案內容，並進行實質討論與風險評估。

另「董事會對功能性委員會、董事長與總經理授權及權責劃分」等議題評分皆達 5.00。

強調實地掌握營運狀況

董事會除會議討論外，亦安排董事赴海外工廠視導，以掌握重大計畫進展與營運實況，強化監督的具體性。

內部控制，稽核與風險管理機制成熟

稽核主管定期向董事會報告，海外工廠亦設置稽核人員，並由台灣派員執行年度稽核。

吹哨者制度設有檢舉信箱與專線，並允許匿名檢舉。

永續議題已納入治理運作

由總經理室作為永續推動單位，定期向董事會報告。

董事會亦於營運會議平台中即時討論永續議題（環境與社會面向落實情形）。

外部評鑑提出之精進建議（公司可用作後續改善承諾）

外部評鑑亦就董事會運作提出下列優化方向，供本公司持續精進：

強化董事會組成多元化：女性董事比例仍略低於治理守則建議之三分之一，可於未來董事提名時擴大人才來源與多元背景。

強化董事會議事錄之發言記載：建議將董事於議案討論、詢問與公司回覆要旨更完整摘要記錄，以利追蹤與回顧決策脈絡。

建立整合性風險管理專責單位：考量風險範疇多元，建議評估成立（或整合）專責風險管理機制，例如隸屬董事會之風險管理委員會。

永續治理制度化：因永續法規與利害關係人期待快速演進，建議評估設置董事會轄下之永續發展委員會，以提升推動效能與治理深度。

2.2.5 董事會遴選制度

為確保董事會具備足夠之專業能力、獨立性與多元性，以有效履行監督治理職責，聯穎參考「上市上櫃公司治理實務守則」等相關規範，秉持公平、公正、公開之原則訂定《董事選任程序》，據以規範董事之提名、遴選與選任作業。董事候選人之遴選以公司長期發展需求為核心，綜合考量候選人之專業背景、產業經驗、領導與決策能力

等條件，並參酌董事會績效評估結果，作為董事會成員組成調整與配置之重要依據。董事會整體能力面向包括：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、領導能力及決策能力。

本公司董事成員包含董事及獨立董事，其中獨立董事之資格與獨立性均依「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」等規定辦理。董事遴選採候選人提名制度，分別就獨立董事與非獨立董事計算選舉權數，並採單記名累積投票方式辦理，股東得以現場投票或電子投票行使選舉權；各候選人之當選權數係合併計算股東會現場所投之選舉權數及電子投票之選舉權數後，依得票權數高低分別依序當選。如遇二人以上得票權數相同且超過應選名額之情形，則以抽籤方式決定當選者，未出席者由股東會主席代為抽籤。

股東會現場投票時，由主席指定具股東身分之監票員及計票員執行相關職務；投票箱由董事會備置，並於投票前由監票員當眾開驗，以確保程序公開透明。另為維護選舉之公平性與有效性，現場投票之選舉票如有未使用召集權人所製備之選票、投入空白票、字跡模糊或塗改致無法辨識、填載被選舉人與候選人名單不符、或除分配選舉權數外另夾寫其他文字等情形，均認定為無效票。投票結束後，將合併書面及電子方式行使之權數當場開票，並由主席當場宣布當選名單及其當選權數。現場選舉票併同電子投票資料，由監票員密封簽章後妥善保存至少一年；如股東依法提起訴訟，則保存至訴訟終結為止。

2.2.6 利益迴避

為維護董事會決策之公正性與公司最佳利益，本公司於董事會議事規範中明確訂定董事利益迴避相關規範。當董事就董事會所討論之議案涉及自身或其所代表之法人具有利害關係，且可能影響公司利益時，應於當次董事會主動揭露利害關係之重要內容；於此情形下，該董事得就議案陳述意見及答詢，但不得參與討論及表決，並應於討論與表決時迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。

除上述情形外，董事如認為自身應迴避者，亦應主動迴避；或經董事會決議認定應迴避者，亦須依決議辦理。另董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，若就相關議案具有利害關係，亦視同該董事就該議案具有自身利害關係，應依同樣原則辦理迴避。董事會於進行決議時，對依規定不得行使表決權之董事，將依

公司法相關規定處理其表決權之計算與決議程序。凡涉及利益關係揭露與迴避之情形，均將依董事會議事程序予以記錄留存，以確保決策流程透明、合規並利於後續檢核。2025 年度本公司共發生董事利益迴避案件合計 2 件。

2.2.7 薪酬政策

聯穎依相關規定及公司治理規範訂定董事及經理人之薪酬政策，並由薪酬委員會負責審議董事及高階管理階層薪酬制度與給付原則。薪酬委員會定期檢討董事及經理人之績效評估之標準、年度及長期績效目標，以及薪資報酬之政策、制度、標準與結構。根據定期檢視董事及經理人績效目標達成之情形及評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

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之支給情形，並綜合考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位之表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，以及公司短期與長期業務目標之達成情形與公司財務狀況等，以評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性。薪資報酬制度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所發放酬勞之比例，以及部分變動薪資報酬之支付時間，應考量行業特性及公司業務性質決定。另董事及經理人薪資報酬之內容及數額訂定應考量其合理性，且薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離；如遇獲利重大衰退或長期虧損，其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明，並於股東會報告。

2.3 功能性委員會

2.3.1 審計委員會

聯穎於 2014 年 6 月 20 日設置審計委員會，並依據「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」訂定其組織章程。審計委員會成員由三位獨立董事組成，要求應至少一位獨立董事具備會計或財務專長，任期為三年得連選連任。主要監督目的在於確保公司財務報表之允當表達，並就簽證會計師之選（解）任、獨立性及績效進行審視與評估；同時督導公司內部控制制度之有效實施，確保各項營運活動符合相關法令及規則要求，並就公司已存在或潛在風險之辨識與管控機制進行監督，以強化公司治理與風險管理效能。為落實公司治理，審計委員會每季度需至少召開一次會議，將由其中一位獨立董事擔任召集人，2025 年審計委員會共召開 6 次會議，其年度工作重點及出席情形如下：

2025 年審計委員會工作重點摘要

完成內部控制制度有效性之考核。

依證券交易法第 14 條之 1 規定修訂之相關內部控制制度。

委任 2025 年度簽證會計師及審議公費報酬。

審議 2024 年度營業報告書及財務報告。

取具簽證會計師事務所出具之超然獨立聲明書作為簽證會計師獨立性評估之依據。

其他公司或主管機關規定之重大事項。

2025 年審計委員會委員出席紀錄

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 %	備註
獨立董事	巫麗卿	6	0	100	
獨立董事	黃詩易	6	0	100	
獨立董事	徐永珍	6	0	100	

審計委員會每年定期辦理績效評估，以檢視運作情形與履職成效；其評估方式與流程比照董事會績效評估進行辦理。審計委員會亦針對評估結果進行檢討與改善，並持續推動必要之調整，提升監督效率。以下為 2025 年度審計委員會績效評估結果：

評估項目	題數	平均得分
公司營運之參與程度	4	5
功能性委員會職責認知	5	5
提升功能性委員會決策品質	7	5
功能性委員會組成及成員選任	3	5
內部控制	3	5
總題數 / 總平均	22	5

2.3.2 薪資報酬委員會

聯穎於 2011 年 12 月 16 日按照證券交易法規定成立薪酬委員會，成員由全體獨立董事組成，並由其中一位獨立董事擔任召集人。薪資報酬委員會以客觀的立場來評估董事及高階管理階層薪資政策與制度，並向董事會提出建議與決策參考。薪資報酬委員會之職責包括定期檢視本委員會組織規程之適切性，並視需要提出修正建議；同時負責訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估標準、年度及長期績效目標，以及薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並依規定於年報揭露績效評估標準之內容。此外，亦定期評估董事及經理人績效目標之達成情形，並依評估結果提出其個別薪資報酬內容及數額之建議；相關個別績效評估結果、薪資報酬內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，將依規定於年報揭露並於股東會報告。2025 年，薪資報酬委員會共召開 6 次會議。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 %	備註
獨立董事	巫麗卿	6	0	100	
獨立董事	黃詩易	6	0	100	
獨立董事	徐永珍	6	0	100	

每年度薪酬委員會定期進行績效評估，以掌握委員會運作狀況及履職情形；其評估作業方式與董事會績效評估辦理方法相同。薪酬委員會依據結果進行檢視與精進，維持其營運效率。2025 年薪酬委員會績效評估結果如下：

評估項目	題數	平均得分
公司營運之參與程度	4	5
功能性委員會職責認知	4	5
提升功能性委員會決策品質	7	5
功能性委員會組成及成員選任	3	5
總題數 / 總平均	18	5

高階主管與董事薪酬決定流程

本公司依「薪資報酬委員會組織規程」訂定並定期檢視董事及高階經理人之績效評估與薪資報酬標準，薪酬核定除參考同業通常水準外，並綜合考量個人績效評估結果、投入時間、職責範圍、個人目標達成情形、公司對同等職位者之既有薪酬水準，以及公司短期與長期業務目標之達成狀況、財務狀況等，以確保薪酬與個人表現，公司經營績效及未來風險之關聯合理性。

董事薪酬決定流程

章程規範與額度

依本公司「公司章程」第十九條規定，公司年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不高於百分之三為董事酬勞。

另依「公司章程」第十六條規定，董事執行職務不論公司盈虧均得支付報酬，金額授權董事會於新台幣 100 萬元總額範圍內，訂定每人每月給付標準，董事除按月支領固定報酬外，亦可依實際出席會議次數，按次支領出席車馬費。

薪資報酬委員會審議

薪資報酬委員會就董事酬勞與董事報酬進行審議，其評估參考要素包括：

同業水準

董事對公司營運參與程度與貢獻價值

經營績效與未來風險之關聯性

董事會對個別董事之評鑑結果

董事會決議與股東會報告

薪資報酬委員會審議與董事會決議

經薪資報酬委員會審議後，提交董事會討論通過。

董事績效評估依據

本公司已訂定「董事績效評估辦法」衡量基準至少涵蓋以下六大面向

公司目標與任務之掌握

董事職責認知

參與公司營運之程度

內部關係經營與溝通

專業能力及持續進修

內部控制機制

高階經理人薪酬決定流程

依內規辦理與薪酬調整

本公司總經理及副總經理之薪資（含薪資調整）依「人事管理規章」與「董事及經理人薪資酬勞辦法」辦理。

薪資報酬委員會審議與董事會決議

經薪資報酬委員會審議後，提交董事會討論通過。

經理人績效評估依據

本公司已訂定「員工考核作業辦法」經理人績效評估至少涵蓋以下兩大面向：

1. 個人工作績效考核（包括管理績效、工作績效及業績指標）
2. 管理職能考核（包含領導能力、團隊合作及人才培育）

薪酬組成

本公司薪資報酬組合包括：

1. 基本薪資：依市場行情核定，確保競爭力。
2. 年終獎金：依公司當年度政策辦理。
3. 績效獎金 / 員工酬勞：依個人績效及公司獲利狀況評定。

2.4 法規遵循與誠信經營

2.4.1 法規遵循

聯穎為確保營運活動符合法令規範，嚴格遵守各營運地區相關規範，且嚴禁貪腐與賄賂。透過制度化作業程序與宣導機制，將法規遵循要求落實於日常營運管理，定期檢視與強化相關管理措施。

2025 年度，本公司未發生違反法規事件，重大事件係指若可能對證券價格造成影響者。

2025 年度，發生 0 件屬於金錢制裁事件，0 件為非金錢制裁事件。

本公司依既有誠信經營與法遵管理制度推動反貪腐、反賄賂及反競爭之政策與作法，2025 年度未發生與賄賂或貪腐相關之法律程序，故由此所導致之貨幣性損失總額為 0 元。

2.4.2 誠信經營教育訓練

本公司在「公司誠信經營守則」及董事暨經理人道德行為準則及員工從業道德行為準則之架構下，明訂「誠信經營作業程序及行為指南」，且具體規範本公司人員於執行業務時應注意事項，包括訂明各方案之作業程序及行為指南、違規之懲戒及申訴制度，適用範圍及於本公司、本公司之子公司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，除對新進員工加強宣導外，並確實執行於營運作業。本公司之內部稽核部門就確保從業道德與法規遵循上亦扮演重要之角色，為確保員工行為遵循相關之規章、準則、程序與法規等目標，內部稽核依照董事會核准之年度稽核計劃進行各項稽核，並呈報董事會及管理階層相關之稽核結果與後續改善方案，俾確保落實防範不誠信行為之各項管理規定。每年底於董事會提出當年度推動企業誠信經營之執行報告時，重新檢視本公司「公司誠信經營守則」是否需要修正。

「總經理室」為負責推動企業誠信經營運作之專責單位，包括宣導誠信經營政策，及誠信經營政策與防範措施之制定及執行監督，確保誠信經營守則之落實。本公司每年定期向董事會報告上一年度誠信經營政策與防範不誠信行為監督執行情形，協助董事會評估公司所建立之誠信經營防範措施是否有效運行。2025 年相關執行情形如下：

1. 不定期以電子郵件寄送關於內部人持股變動申報違反證交法之態樣宣導。
2. 以電子郵件寄送公司誠信經營與從業道德相關規定予全體員工。
3. 以電子郵件寄送併購資訊揭露自律規範及內部重大資訊處理作業程序法令宣導。
4. 公司網站之利害關係人專區重申禁止公司董事或員工等內部人利用市場上無法取得的資訊獲利之相關規定。
5. 公司網站之利害關係人專區設置檢舉管道，含電話及電子郵件信箱，增加利害關係人議題辨識與溝通管道。

教育訓練	新人訓練共 11 人 (今年度新人入職數)
承諾與宣導	透過郵件向員工進行誠信及保密責任宣導 2025/09/16- 宣導本公司誠信經營、道德行為、個人資料保護及職場性騷擾防治等相關辦法及規範 2025/12/03- 進行併購資訊揭露自律規範及內部重大資訊處理作業程序

2.4.3 舉報與防範

聯穎已依「公司誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「董事暨經理人道德行為準則」及「員工從業道德行為準則」所訂之檢舉制度規範，建立並公告檢舉 / 申訴機制，提供員工、供應商、客戶、合作夥伴及其他利害關係人於發現疑似違反法令、舞弊、貪瀆、利益衝突、職場不當行為或違反公司政策之情事時，可透過多元管道提出通報。公司承諾以「保密、保護、迅速、客觀、公正」為原則處理所有案件，並在合理範圍內提供或以合作方式推動補救措施，以降低或停止負面衝擊、修復受影響者權益，並防止類似事件再次發生。

補救承諾

若調查確認聯穎之作為「造成或促成」任何負面衝擊（如不當利益往來、違規採購、資訊不當使用、職場不當對待等），公司將依事件性質採取相應補救作為，包含但不限於：立即停止或修正不當行為、撤銷或更正不當決策、追回不當得利或辦理損害填

補、提供受影響者必要之協助（含溝通說明、必要之法律協助轉介或其他合理支持）、對涉案人員啟動懲處或人事處置、修訂制度與流程缺口、加強教育訓練與宣導、以及要求合作方改善或調整合作關係。若事件涉及第三方（如供應商或承攬商）造成之衝擊，聯穎將以契約、稽核、輔導改善與必要之終止合作等方式，促使其採取修復行動，並降低對公司及利害關係人造成之影響。

申訴機制與案件處理流程

提出通報 / 申訴：利害關係人可透過公司設置之檢舉管道提交案件，並可選擇具名或匿名。

案件受理與分流：受理單位於收到案件後，依案件性質進行分流，並評估是否需立即採取風險控管措施（如暫停相關作業、保存證據）。

啟動調查：視案件性質召集相關權責單位成立調查小組，進行資料蒐集、訪談與事實確認。

查核與釐清：依取得之資訊與佐證交叉比對，必要時請求外部專業協助，以維持判斷之客觀性。

研議處理與決議：確認屬實者，依公司規章提出處置與補救建議，並依內部決策程序核定。

後續執行與追蹤：依核定結果執行改善、處分、補救與制度修訂，並設定追蹤點檢核落實情形。

外部通報：若涉及重大違法或依法應通報事項，將依規定通報主管機關或司法機關。

記錄保存：案件資料、調查紀錄與處理結果依規定留存至少五年以上，由權責單位妥善處理，確保完整性與資訊安全。

申訴機制外之其他補救程序

除既定申訴管道外，聯穎亦依事件特性啟動其他補救或防止復發程序，例如：

內部控制與稽核程序：將事件納入內控檢討與稽核追蹤，針對流程缺口進行制度補強。

法遵 / 紀律處置程序：依公司制度進行人事懲處、調整職務或其他管理措施。

供應鏈與合作夥伴管理程序：就第三方違規或衝擊事件，要求改善、限期矯正、加強稽核，必要時停止合作。

資安與資料保護程序：若涉及資訊安全或個資外洩，立即執行隔離、弱點修補、權限調整、事件復原與通報等作業。

損害修復與溝程序：依影響對象與程度進行當事人溝通、影響範圍釐清、必要之補償或合理協助安排，並完成後續說明。

利害關係人如何參與機制之設計、檢視、操作與改善

聯穎在申訴機制之運作與改善上，重視利害關係人的可近性與使用經驗。公司透過下列方式納入利害關係人意見：

多元通報與匿名機制：提供內外部皆可使用之通報管道，降低揭露疑慮與使用門檻。

回饋與改善來源：彙整案件處理過程中的實務回饋（例如通報資訊完整性、回覆時效、溝通方式），作為流程優化依據。

與外部合作方之溝通：針對供應商 / 承攬商等外部關係人，於合約、宣導或合作溝通中說明檢舉管道與期待，並在必要時蒐集其對機制操作之意見以利改善。

內部代表性參與：透過勞資溝通機制、員工意見管道等，持續檢視制度是否足以保障員工之申訴權益與安全感，並滾動調整宣導方式與處理流程。

有效性追蹤

聯穎採取案件管理與改善追蹤方式評估申訴機制之有效性，重點包含：

處理時效與完成率追蹤：針對案件受理、調查、決議與結案各階段建立紀錄與追蹤。

結案後改善落實檢核：對於需改善之案件，設定改善措施與期限，並由權責單位追蹤完成情形，必要時納入內部稽核查核。

趨勢分析與教育訓練回饋：彙整案件類型與根因，作為法規遵循宣導、教育訓練與制度修訂之依據，以降低重複事件。

利害關係人回饋機制：對具名案件，在不影響保密與調查前提下，適度回覆處理進度

與結果；並將使用者意見納入流程優化參考。

資訊揭露與管理報告：重大或具代表性之議題，將依公司治理流程彙整至管理階層報告，作為制度改善與風險控管之依據。

檢舉 / 通報管道

公司已建置可供匿名使用之檢舉管道，並承諾就檢舉內容與檢舉人資訊採取保密措施：

檢舉信箱：integrity_honesty@corpartner.com.tw

公司官網檢舉管道：提供利害關係人反映違反從業道德或不法疑慮之入口（依公司網站公告資訊為準）。

吹哨者保護機制

聯穎禁止任何形式之報復行為。對於善意通報者，公司承諾採取身分保密、資訊限縮、調查資料控管等方式保護檢舉人；若發生報復或不當對待之情事，將依公司規章啟動調查並採取適當處置，以確保檢舉機制能在安心環境下運作。

2.4.4 反競爭行為

為落實公平競爭與法規遵循，聯穎依既有之誠信經營與道德規範架構，建立並推動防範不誠信行為之管理措施，並透過內部宣導、教育訓練、檢舉申訴管道與稽核機制等方式，強化貪腐與賄賂及反競爭行為之預防與管理。針對反競爭行為面向，本公司2025年度並未發生任何反競爭行為、反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、貪腐、環保或勞工等方面的罰款或案件。

類別	年度支付件數（單位：件）	年度支付金額（單位：元）
本年度發生之罰鍰事件	0	0
過去年度發生之罰鍰事件	1	30,000

2.5 資訊安全管理

在數位化快速發展的今天，資訊安全已成為企業運營中的核心課題之一。聯穎深知，保障資訊資產的安全不僅是維護企業營運穩定的關鍵，更是對客戶、合作夥伴及股東信任的承諾。我們積極推動全面的資訊安全管理策略，並以高標準的安全防護措施，確保企業資料的機密性、完整性與可用性，防止各種可能的威脅與風險。

列明最近年度及截至年報刊印日止，因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施，如無法合理估計者，應說明其無法合理估計之事實：

2025 年度未發生重大資安事件導致影響公司營運之情況發生。

2.5.1 資訊安全管理制度

本公司資訊安全權責單位為資訊管理處，並各配有一位資安專責主管及資安專責人員，負責制定公司資通安全政策，建立安全及可靠之公司作業環境，確保資料、系統和網路環境的安全。另會定期檢討公司資通安全管理架構、政策是否恰當及向總經理報告相關內容。

稽核處為資訊安全監理之查核單位，稽核資訊安全規範，並定期查核是否落實資安規定，以降低資安風險、損害。

投入資通安全管理之資源

- A. 每年編列資訊預算維持並強化資訊安全防護，如軟硬體維護續約、機房相關設備汰舊。
- B. 本公司配置資安專責人員為 2 人，包含 1 位資訊安全主管及 1 位資安專責人員。
- C. 本年度主管及專責人員對於資通安全相關之討論為 7 次。



資訊安全政策

需登入帳號及密碼方可使用公司系統資源並設定密碼長度、密碼歷程記錄、密碼最長之效期限、登入失敗鎖定機制，且僅能在有授權的範圍內作業，以維護系統之安全性與可控性。

使用者密碼，可隨時自行更新，資訊管理處定期加強宣導使用者變更密碼及宣導資訊安全政策及規定。

各項網路服務之使用依資訊安全政策執行，不同的部門屬性賦予不同的權限設定。

定期檢視防火牆和郵件閘道器的設定並適時的補強其安全機制，確保公司網路環境和郵件傳遞的安全。

作業系統、網路環境和電子郵件即時自動偵測和掃描病毒。

定期更新防毒軟體版本及隨時更新保持最新之病毒碼。

每日定時自動執行系統資料備份作業。

重要備份之外接儲存媒體，資訊管理處另存放於公營或商譽良好的民營銀行保險箱，且每周至少需更新一次存放的外接儲存媒體。

重要系統之資料，建立異地備援機制，並存放於提供異地備援服務公司的 IDC 機房。

資訊安全之主管及人員，接受資訊安全相關訓練。

加入資安情資分享組織，取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊。

具體管理行動

硬體設備及機房管理

未經資訊人員許可，不得私自移動或拆解電腦、主機、顯示器等電腦週邊相關設備。

不得私自變更電腦系統相關設定，必要時，需經由資訊人員協助處理。

機房設置獨立空調、備援空調、消防設備、監控錄影、門禁、不斷電系統，並定期設備保養、維護，使其能持續提供正常、安全運作。

進出機房時需有本公司資訊人員陪同並填寫電腦機房門禁管制表。

廠商進行軟硬體設備維護時，需由本公司資訊人員陪同、監督下始可為之。

軟體版本管理

非經合法程序取得之軟體系統嚴禁於本公司使用。

非經資訊單位確認之軟體，無論合不合法，不得安裝於本公司之電腦設備。

公用軟體及文件存放於資訊管理處安全之處所，並經適當保管。

病毒暨非法入侵及電子郵件管理

本公司內部全體人員使用的個人電腦和伺服器設備均安裝防毒軟體，並使用防毒軟體偵測外來儲存媒體之病毒，且自動更新最新版本之病毒碼。本公司有垃圾郵件防護設備，且透過本公司電子郵件伺服器傳送或接收之電子郵件及其附加檔，則每封將會掃描檢測無誤後才會傳送或接收。

全天候偵測並阻隔所有非法入侵本公司之網路行為，並適時的調整防禦機制。

重大災變緊急應變及復原計劃管理

為因應突發性事故導致系統無法正常運作，本公司制定災難復原計畫；針對類似狀況模擬系統緊急應變及復原計劃並定期測試，記錄測試程序及結果，並分析改善程序，以使公司資訊運作所受災變影響程度降至最低。

2.5.2 資安教育訓練

聯穎重視資訊安全人才之專業培育與應變能力建構，為確保資安管理作業能與營運需求及外部威脅變化保持一致，本公司安排資安主管及相關人員持續參與資訊安全訓練，透過課程與實務交流強化資安治理、事件應變、系統防護與風險辨識等必要知識，並提升面對資安事件時之處置能力與協作效率。同時，聯穎亦參與資安情資分享組織，定期取得資安預警訊息、威脅趨勢及弱點資訊，作為內部檢視防護措施、調整管理重點與優化風險控管之參考依據，以降低資訊安全事件對營運可能造成之影響。以下為 2025 年度資訊安全教育訓練辦理情形：

2025 年內部資安教育訓練

日期	課程內容	參加對象	人次
每月月底	信件宣導：資訊安全政策	總公司全體員工 / 720 人次	每月月底

2.5.3 資安外洩緊急措施

為提升資訊安全事件之應變能力並降低突發狀況對營運造成之影響，本公司針對可能發生之資安事件（含系統異常或疑似資訊外洩情形）建立緊急應變與復原機制，並制定相關處置計畫。公司將依既定流程進行事件通報、初步處置、影響範圍確認與復原作業，並以情境演練方式定期測試應變與復原程序，完整記錄演練 / 測試之步驟與結果，據以檢討與改善，以降低資安事件對公司資訊運作之衝擊並強化處理效能。同時，針對資訊安全與個人資料保護之管理，本公司將依治理架構明確權責分工並持續向管理階層報告資安相關事項。

資安災難復原計畫：通報流程

事件發現：員工在日常工作中發現或懷疑資訊安全異常，應立即上報部門主管，並立即通報資訊部。

初步通報：

部門主管將事件向資訊部通報，通報內容包含：事件發生時間、事件描述（發生狀況、影響範圍、出問題的系統類型）。

事件評估與確認：

資訊部收到通報後，立即啟動事件評估，確認事件性質、範圍及影響等級，檢視日誌並進行問題系統的相關掃描。

資訊部在評估掃描後通報長官，並確保事件得到恰當管理和追蹤。

緊急應對與控制措施：

確認資安事件發生後，應立即採取合適的應變工作，確保各種日誌的保存，透過分析日誌，確定攻擊來源，並加以封鎖，經由事先建立的災害復原計畫進行回復作業或調整網路防火牆相關規則，確保組織或企業的系統或服務能迅速恢復運作。

本公司 2025 年度共未發生資訊安全事件，且確認未涉及客戶個人資料外洩、竊取或遺失，亦未接獲與客戶個資外洩相關之申訴案件。

3. 永續經營管理

聯穎視環境永續為核心價值，深耕綠色產品的研發與製造，將永續理念注入產品基因。透過精進技術創新，從原料選用至生產製程皆落實嚴格的環保減碳標準，研發出兼顧高效能與低碳排放的綠色產品，透過優化生產循環，致力減少每件產品的環境足跡，與客戶攜手邁向淨零未來。未來，聯穎將持續深耕綠色供應鏈，以更具競爭力的環保解決方案，為可持續經濟奠定基石。

3.1 公司產品

2025 年，全球終端應用在 AI 與高速運算帶動下，對「高頻寬、低延遲、長距離且穩定」的连接解決方案需求持續升溫；資料中心與高效能運算對主動式光纖（AOC）等高速互連產品的採用趨勢亦更為明顯。聯穎以「訊號 / 數據傳輸」為核心，持續強化高速、高頻與系統整合能力，提供涵蓋電線電纜、成品線組與應用解決方案的多元產品組合，其中 AOC 產品可作為資料中心 / 高效能運算場域之互連方案，以滿足速度、距離與傳輸可靠性等需求。

同時，聯穎亦持續深化利基型應用布局，包含車用影音與電控線組（如汽車影像線束 / ADAS 系統應用）、工業控制與自動化相關線材，以及符合醫療場域特殊要求之醫療用線（如滅菌性、安全、耐壓與有限空間安裝等需求），並透過不同部門屬性與客戶應用情境，提供更貼近需求的產品與服務，強化整體產品附加價值與市場競爭力。

AOC 產品：主動式光纖 AOC (Active Optical Cable)

主動式光纖（AOC）係為替代傳統 DAC 直連銅纜而開發，主要應用於資料中心及高效能運算（HPC）領域。與傳統銅纜相比，其產品特性如下：

傳輸效能與距離：具備更高的傳輸頻寬與更遠的有效傳輸距離。

低功耗與高可靠性：產品設計具備低功耗特性，並能維持低誤碼率（BER），提供穩定且高品質的信號傳輸。

電磁兼容性：由於採用光纖作為電介質傳輸媒介，具備優異的抗電磁干擾（EMI）能力，確保數據傳輸不受外界電磁波影響。

汽車用產品

因應全球車載娛樂與智慧駕駛技術的蓬勃發展，聯穎已將車用影音及高頻傳輸產品列為核心標準化產品線。同時，本公司深耕電控系統相關線組研發，提供涵蓋影像偵測與動力控制的全方位車用解決方案。

智能駕駛輔助系統 (ADAS)

環車影像專用線束：專為汽車環車影像系統設計，提供高頻穩定、低延遲的信號傳輸，支援先進駕駛輔助系統 (ADAS) 之即時數據反饋。

車用電控與動力系統

本公司針對不同車型與功能需求，提供高度客製化之電控系統線束，確保車輛在各種運行環境下具備極佳的耐用性與精準控制：

汽車轉向器線束：應用於轉向控制系統，確保駕駛操作的精確傳遞。

汽車發動機線束：具備優異的耐高溫與抗震動特性，保障動力系統的穩定運行。

汽車車燈線束：提供各類車外照明與信號燈具的電力輸送與電子控制。

特殊農機線束：針對農業機械之嚴苛作業環境開發，具備高強度的環境防護與耐候性能。

視覺化產品

隨著工業 4.0 與人工智慧 (AI) 技術的深化應用，機器視覺已成為現代智慧製造的核心。聯穎致力於開發高精度、高可靠性的視覺傳輸解決方案，協助客戶取代傳統人工辨識，實現瑕疵檢測、尺寸量測、計數及識別等自動化功能。

產品定位與價值

精準高效：減少人工辨識失誤，檢測肉眼難以察覺的微小缺陷，顯著提升生產線效率與出貨品質。

降低成本：透過自動化視覺系統優化生產流程，有效降低人力開發成本與品質風險。

技術匹配：針對高解析度工業相機提供專用連接線纜，憑藉卓越的傳輸方案，確保影像數據的高速與零誤標傳輸，極大化相機性能。

產品核心特色

綠色永續規範：

產品全面符合 RoHS、REACH 及 California Proposition 65 (CA65) 等國際環保標準。提供無鹵素 (Halogen-free) 材料選項，降低對環境及人體的影響，落實綠色製造承諾。卓越機械特性：

針對自動化設備的動態需求，提供具備耐搖擺、耐拖鏈、耐繞曲之高柔性電纜 (Flexible Cables)，確保在特殊機械運作下的耐用度。

高階技術延伸：

客製化解決方案：根據客戶實際安裝環境，提供如坦克鏈線材 (Track Chain Cables) 等專業佈線與安裝建議。

傳輸效能突破：針對需長距離傳輸之特定機種，提供 AOC (主動式光纖) 版本，突破傳統銅纜的傳輸極限。

產品生產數量

本公司以電纜與線束產品之研發、設計與製造為核心，產品應用涵蓋汽車、農業機械、資訊傳輸及其他多元用途。為呈現年度生產成果，本公司依產品應用特性進行分類，統計各類產品於年度內實際完成製造並出貨之數量，並以「公尺數」作為計量單位。上述產品之生產作業主要由本公司旗下子公司負責；本公司位於臺灣之總部則以設計開發、技術支援及業務推廣等職能為主，未直接投入實體製造作業。

產品類別	生產數量(公尺)	說明
3C / 電腦、通訊及消費性電子產品	2,865,781	通訊產品更新快速、應用族群廣泛，聯穎針對 USB Type-C 與基地台用線提供完整的產品配套與服務，並以高度客製化方式回應客戶需求，打造有別於一般消費性產品的專案解決方案
汽車用線產品	2,483,850	隨著車載娛樂需求持續提升，聯穎已將車用影音與高頻相關產品納入標準化供應範疇，並同步強化製程管控與品質管理，提供更完整的車用線材與線組整體解決方案。
工業控制產品	947,987	面對工業自動化之關鍵核心組件需求，聯穎提供客製化解決方案；同時考量工控產品常處於較嚴苛之使用環境，公司建置完整測試能力，並以彈性產線配置因應少量多樣的生產型態，滿足不同層級的交付需求。

產品類別	生產數量(公尺)	說明
醫療產品	216,429	從半導體產業周邊材料到醫療設備用線，聯穎持續投入相關產品開發，並重視與客戶之協同設計與開發配合，期以實際行動回應企業社會責任與價值使命。
其他產品	693,022	聯穎依客戶應用需求提供專業化服務，並以技術支援與客製整合為核心，協助客戶取得符合其應用情境之產品與方案。

3.2 服務品質管理

產品安全

為提供更安心的產品體驗，聯穎持續精進安全品質管理體系。2025 年延續去年針對核心產品進行全生命週期的健康與安全影響評估，範圍包括嚴密橫跨設計研發、製造生產至末端應用，確保各環節皆具備風險預警與緩解機制，將預防性風險管理根植於設計開發中，以維護客戶與終端使用者之健康與安全。本公司亦持續遵循產品與服務相關之健康與安全法規要求；2025 年度未接獲因產品或服務導致之消費者意外事件通報。

發出召回的數量	0 件
召回的總單位數量	0 件
由於產品安全相關的法律訴訟而導致的貨幣損失總額	0 元

產品生命週期管理

聯穎主要產品涵蓋 AOC (Active Optical Cable) 主動式光纖線纜、汽車電控線組，以及應用於 ADAS 系統之影像傳輸線束。就現階段而言，上述產品尚未全面導入 IEC 62474 有害物質揭露標準或能源效率相關認證；惟公司已啟動材料盤點作業，並同步評估產品與相關標準之適用性。未來將視客戶要求與市場趨勢，循序推動相關管理制度與認證導入，提升產品環境資訊揭露之透明度。聯穎亦將持續強化產品合規管理，促使線材產品在安全、效能與環境友善之間取得更佳平衡，並提升對歐盟 REACH、RoHS 及客戶規範之符合能力，以落實永續供應鏈之目標。

綠色產品

因應全球永續趨勢，聯穎在鞏固車用電控及高頻傳輸線材技術領先地位的同時，已啟動針對綠色產品標準的銜接計畫。我們目前正深入評估 IEC 62474 有害物質揭露標準與能源效率規範之適用性，透過嚴謹的材料數位化管理，優化產品對 REACH 與 RoHS 的合規表現。未來將依循市場綠色溢價需求，逐步導入環保認證，強化產品的永續競爭力。

3.3 供應商狀況

3.3.1 聯穎價值鏈

聯穎主要原物料包含銅材、PVC 粉、可塑劑、鋁箔及 PE，供應來源以國內外代理商與製造商為主。其中，銅材之主要供應商包括科城精銅、江西銅業等；PVC 粉由泰州聯成等供應；可塑劑則以中山聯成等供應商為主。考量原料供應與價格易受國際行情波動影響，本公司依「適時、適量、適價」原則進行採購與備料管理，並優先與供貨穩定之合作夥伴維持長期合作關係，以確保原物料來源與供應狀況維持穩定。

在產品端，聯穎各類產品之應用涵蓋消費性電子、通訊、交通、工業及醫療等產業領域，並會依不同產業客戶之產品發展趨勢與需求變化進行相應調整。公司自成立以來以訊號傳輸線及線組之銷售為主要業務，相關產品為各式設備進行資訊傳遞與訊息交換的重要媒介，具備成本相對較低、傳輸品質穩定且速度快速等特性，因而在市場中具有重要性。

目前主要產品包含電腦週邊用線、低壓電腦線、影音信號用線、高解析高傳真多媒體介面用線、PC-POWER 用線、通訊數據電纜、綜合佈線系統用線，以及應用於汽車產業、工業控制、醫療產業、通信網路傳輸等之各式傳輸用線；同時亦涵蓋 AR / VR、無人機設備用線，以及車用發泡 PP 50 歐姆射頻同軸線、氮氣發泡鐵弗龍射頻同軸線與光電複合線等產品類型。

3.3.2 供應商管理辦法

為推動聯穎集團長期事業發展並穩健建構供應鏈夥伴關係，本公司訂有供應商評鑑管理辦法，將供應商之環境與社會面向納入管理重點，並優先選擇與本公司同樣重視誠信經營與企業社會責任之合作廠商。於商業往來前，本公司依管理辦法對供應商進行評估，檢視其是否曾有影響環境或社會之相關紀錄，以避免與本公司企業社會責任政策相牴觸之供應商進行交易；合作期間亦將視需要辦理不定期訪廠或評估作業，以確認其適任性。

本公司要求供應鏈夥伴共同遵循社會責任相關規範，包含綠色環保、職業安全衛生、勞動人權與道德規範等議題，不得涉及違反環保、職安衛或勞動人權之情事。另本公司於與主要供應商簽訂契約時，內容原則上納入遵循雙方企業社會責任政策之要求；若供應商涉及違反相關政策，且對供應來源社區之環境或社會造成顯著影響，本公司得依約隨時終止或解除契約，並視情況停止往來，以維護供應鏈之合規與永續發展。

2025 年度，本公司共有 26 家供應商，以分散採購風險並強化原物料與關鍵零組件供應之穩定性，確保生產與交付作業順暢。同時，為加速海外市場布局與拓展國際客戶，公司共有百餘家海內外合作之公司行號 / 商業夥伴，提升市場覆蓋與服務彈性。另為深化長期合作關係，本公司亦與多家策略夥伴簽署合作協議，推動技術交流與共同研發，持續開發新技術與新產品，強化整體競爭力。下表為本年度供應商統計：

上下游	類型	數量
供應商	承包商	26
客戶	公司行號	120

3.3.3 客戶關係管理

聯穎目標

提升客戶滿意度：提供高品質的產品和服務，滿足客戶多元化需求。

增強客戶忠誠度：建立長期穩定的合作關係，促進聯穎與客戶的共同成長。

推動永續合作：結合聯穎的永續發展政策，與客戶共同實踐環保與社會責任的目標。

客戶關係管理執行

階段	主要活動	預期成果
客戶資料建立	建立客戶資料庫，記錄基本訊息、交易歷史與客戶回饋。	完整的客戶檔案，支持決策與精準行銷。
溝通與關係維護	實地拜訪、節日禮品寄送、參與公司重要活動。	增加客戶對聯穎品牌的認同感與參與感。
問題回應	設立客訴處理小組，實施即時反應回饋的機制；提供清晰透明的問題處理流程與回饋。	快速解決客戶問題，提升客戶對聯穎的信任與滿意度。

客戶監測：量化指標：客戶流失率控制在 5% 以下。

客訴狀況：2025 年的客訴案件為 9 件，與客戶議合後圓滿結案的案件數為 9 件。年度客訴率為 2.33% (客訴筆數 9 / 總出貨筆數 386)。

客訴項目	案件數	案件客訴率
外觀不良	2/386	0.52%
製程問題	3/386	0.78%
包裝問題	3/386	0.78%
原材料問題	1/386	0.26%

3.4 永續發展策略與目標

聯穎致力於將環境、社會及治理 (ESG) 標準落實於經營體系，將外部挑戰轉化為成長動能。不只追求符合法規與期待，更將永續思維納入風險管理與營運策略。透過制度化的持續優化，確保永續行動與公司長期績效接軌，達成韌性經營的目標。本公司以透明、負責與誠信為原則，建立永續相關政策與管理要求，作為全體同仁與合作夥伴共同遵循的行為準則。相關政策適用於本公司及子公司之營運活動，並視合作型態要求供應商、承攬商與外部合作夥伴遵循相同理念與基本要求。公司亦持續依內外部

環境變化與法規趨勢，滾動檢視政策內容與執行方式，以維持政策的適切性與一致性。

永續發展執行目標

環境：降低碳排與節能

公司以降低碳排放與提升資源使用效率為目標，持續推動節能減碳措施，並配合相關政策方向，逐步強化設備採購與管理方式。透過定期檢視能源使用情形與管理作業，確保符合相關規範要求，並視需要評估參與減碳相關機制，以降低營運對環境的影響。

社會：打造多元包容與公平發展環境

公司致力於營造多元、包容且尊重的工作環境，並持續改善工作條件，提供員工公平的發展機會。透過制度化的人才培育與職涯支持機制，提升員工專業能力與工作滿意度，並以落實性別平等與降低不平等為重要方向，推動組織持續進步。

治理：合法透明、強化治理品質

公司遵循法令及誠信經營原則，持續健全公司治理架構與內部控制制度，透過風險管理、法規遵循及內部稽核等機制，強化營運監督與決策品質，並提升資訊揭露的透明度及即時性，以保障股東及利害關係人權益，支持公司穩健經營與永續發展。

4. 利害關係人與重大主題

聯穎深知利害關係人是支持企業前進的動力，將利害關係人的反饋視為推動永續的核心之一。聯穎透過系統化的對話機制，傾聽各方需求，並將這些意見納入決策考量。同時專注於環境、社會與治理的關鍵課題，致力於讓公司發展方向與利害關係人的關心點同步，攜手打造共榮、共好的永續生態圈。

4.1 利害關係人鑑別流程

聯穎與國際標準接軌，採用 AA1000 SES (2015) 利害關係人議合準則，從依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 五大面向，嚴謹進行關鍵利害關係人辨識與分析。同時，藉此全面評估各界與公司營運的交互影響程度，確保能精準識別出對本公司具實質重要性的個人或團體，作為後續溝通的優先對象。2025 年，經檢視本公司營運模式、價值鏈結構與外部環境條件，整體利害關係人範疇並無重大變動，故本年度所辨識之重要利害關係人與去年一致，說明如下：

員工	為公司持續發展與營運推動的重要基礎。
股東 / 投資人	提供資金支持並關注公司治理與長期發展方向。
供應商	協助維持供應鏈穩定，並共同促進合作與創新。
客戶	帶動市場需求並影響產品價值與品牌發展。
政府機構	透過法規監理與政策推動，對公司營運具有關鍵影響。
銀行 / 券商	支持公司資金調度與資本運作，提升財務穩健性。

4.2 利害關係人溝通與回應

聯穎為有效且即時回應利害關係人的關切與期待，依不同利害關係人類別設置多元聯絡窗口與溝通管道，使各方得以隨時提出意見與關注議題。透過持續的雙向交流，公司得以更完整掌握利害關係人對永續議題的期待，並據以調整回應作法與管理措施，將重要意見納入日常營運與管理方針之參考。

在推動永續經營與穩健營運的同時，聯穎重視環境、社會及公司治理 (ESG) 相關議題，

並將其融入公司管理與日常營運作業中。為建立更清楚的溝通橋樑，本公司於官方網站設置利害關係人相關資訊入口，內容涵蓋投資人資訊、人力資源、供應商與客戶互動，以及議題溝通與聯絡窗口等分區，利害關係人可依其類別取得對應窗口之聯絡資訊，便於提出詢問或反映需求。此外，公司亦設置不記名的利害關係人調查問卷，用以彙整各方意見並分析公司營運對經濟、社會與環境面向之影響程度，作為檢視與調整未來永續推動方向的重要依據，並持續維持與利害關係人之合作關係與溝通品質，確保資訊傳達與權益維護得以落實。以下為 2025 年，聯穎利害關係人溝通管道與頻率：

利害關係人	關注議題	溝通窗口與聯絡資訊	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
員工	職場安全 員工福利 勞僱關係 員工意見表達方式	人事部 職工福利委員會 聯絡窗口： 人事部 / 江副理 (02)8226-5658 #2305	每季定期召開勞資會議，建立勞資協商機制。 設置員工專門聯絡窗口。 制定員工手冊，將勞資雙方權利義務給予確切規定，使員工明確瞭解維護自身權益。	2025 年共召開 4 次勞資會議，促進勞資關係及合作。
股東 / 投資人	公司營運績效 股利分配 公司治理 研發方向	財務處 發言人 代理發言人 聯絡窗口：財務處 (02)8226-5658 #2210	每年召開股東常會 每年舉辦法人說明會 發行股東年報 公布月營收、發布財報	2025 年舉辦年度股東會，並舉辦 1 次法人說明，股東可以提出相關問題。
供應商	供應商管理評估	管理部 採購單位 聯絡窗口： 管理部 / 丁副理 (02)8226-5658 #2601	採購窗口不定期聯繫供應商了解溝通相關需求 供應商得隨時提出問題，已達資訊對稱目標。	日常交流與聯繫。
客戶	產品、服務、客戶關係 產品品質 產品方面法規遵循	數位行銷部 聯絡窗口： 數位行銷部 / 李課長 (02)8226-5658 #2701	定期拜訪客戶或參與各項展覽，回應客戶銷售問題極重視產品之產品問題。 公司官網設置各項產品客戶連絡專區，專門人員負責回復客人相關問題。	日常拜訪客戶與客戶進行溝通。 2025 年至世界各地參加展覽 7 次。
政府機構	相關法規遵循 社會責任 資訊揭露	財務處 發言人 代理發言人 聯絡窗口： 財務處 / 彭協理 (02)8226-5658 #2201	本公司積極與政府機關建立雙向溝通機制，透過公文交換、出席研討座談及參與政策諮詢等方式，即時掌握法令變動趨勢。	公開資訊觀測站年度發布中英文重訊 60 則。 公司治理評鑑 1 次。 勞安消防檢查共 2 次。
銀行 / 券商	公司治理 永續發展 財務穩健度	發言人 代理發言人 聯絡窗口： 財務處 / 彭協理 (02)8226-5658 #2201	定期舉辦法人說明會與提供書面資料，就公司營運成果、財務表現及市場展望進行即時且透明的資訊交流。必要時亦會視市場環境變化適度調整溝通內容與頻率，以協助外部更充分掌握本公司營運狀況，並持續深化彼此信任與合作關係。平日亦會與所有有業務往來之銀行及券商保持密切聯繫與即時溝通。	

4.3 重大永續主題鑑別

聯穎接軌國際永續框架，參考國內外永續發展規範與產業趨勢，整合 SASB、RBA、MSCI ESG 及 DJSI 等主流標準，建立符合本公司營運特性之永續議題架構。為提升重大性分析之客觀性與代表性，本公司辦理「外部利害關係人問卷」及「議題衝擊度問卷」調查，並以量化方式評估利害關係人對各議題之關注程度，以及各議題對公司營運可能造成之正負向影響、潛在衝擊幅度與發生可能性。問卷採線上方式蒐集後，由專責人員彙整統計並進行計算分析，以確認各議題之重要性層級與關鍵程度。依分析結果，本公司繪製重大主題矩陣圖，作為永續策略規劃、資源投入與風險管理的重要參考，協助公司聚焦於高關注度及高衝擊之議題，確保永續推動方向與營運發展保持一致，並持續提升經濟、社會與環境面向之整體績效。

4.3.1 決定重大主題

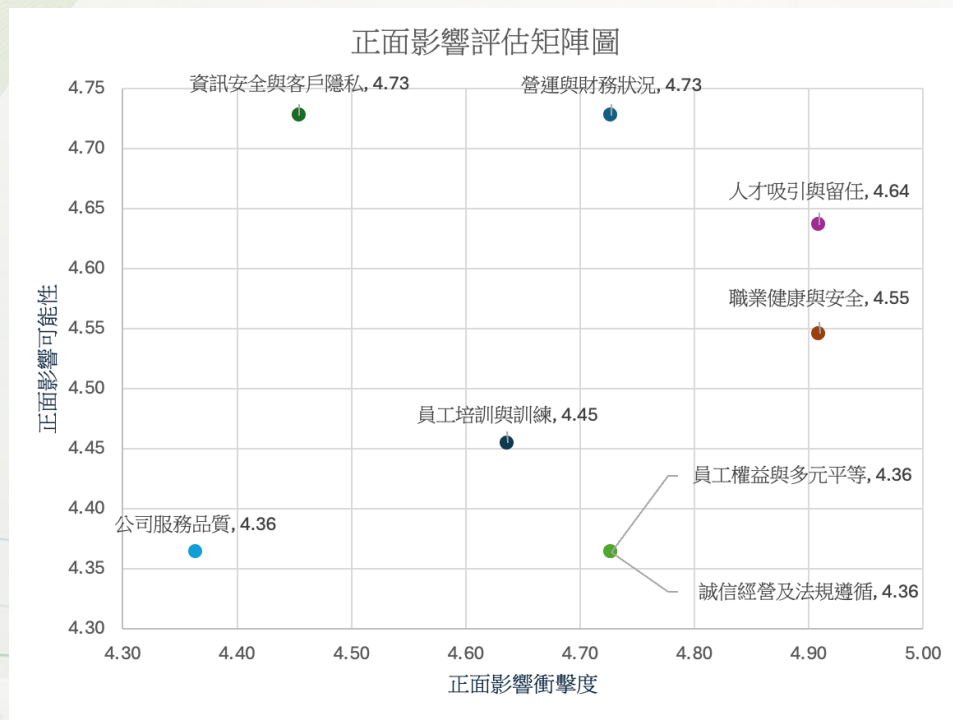
聯穎依循 GRI Standards 相關原則，並參考國內外永續趨勢與標準，結合公司內部討論及外部顧問之協助，針對與公司營運相關之環境、社會與公司治理議題進行風險與影響評估，最終彙整出 17 項重大性議題。為更進一步掌握各項永續議題可能帶來之影響程度與衝擊，本公司亦設計「外部利害關係人問卷」及「衝擊度問卷」，作為後續分析與判讀的依據。

本次評估採線上問卷調查方式，共蒐集 59 份利害關係人問卷（包含員工、客戶、股東 / 投資人、供應商及政府機構、銀行 / 券商等），以了解各利害關係人對各議題之關注程度；並將關注度較高之議題納入優先檢視範圍，再透過內外部專家共同審視與分析，確認評估結果之完整性，避免遺漏重要主題。在量化分析上，本公司以 Z 值作為判斷利害關係人關注度的參考指標；當 Z 值為正數時，代表該議題評分高於整體平均水準，因而被視為較受關注之重大主題。透過整理利害關係人問卷，並使用 Z 值進行分析後，利害關係人較關注之永續議題總共為 8 項，相較於去年共新增了 0 項，分別為：營運與財務狀況、誠信經營與法規遵循、資訊安全與客戶隱私、公司服務品質、人才吸引與留任、員工權益與多元平等、員工培訓與訓練、職業安全衛生與健康。

主題	平均數	Z 值
公司治理與風險管理	3.78	-0.31
營運與財務狀況	4.24	1.24
誠信經營及法規遵循	4.05	0.60
供應鏈管理	3.73	-0.49
資訊安全與客戶隱私	4.31	1.47
公司服務品質	4.00	0.43
永續經營產品創新與開發	3.78	-0.31
氣候變遷因素	3.47	-1.35
能源與溫室氣體管理	3.47	-1.35
水資源管理	3.54	-1.12
廢棄物管理	3.59	-0.95
空污管理	3.49	-1.29
人才吸引與留任	4.08	0.72
員工權益與多元平等	4.22	1.18
員工培訓與訓練	4.10	0.78
職業安全衛生與健康	4.20	1.12
社會投資與參與	3.76	-0.37

4.3.2 重大主題列表

正面影響評估矩陣圖

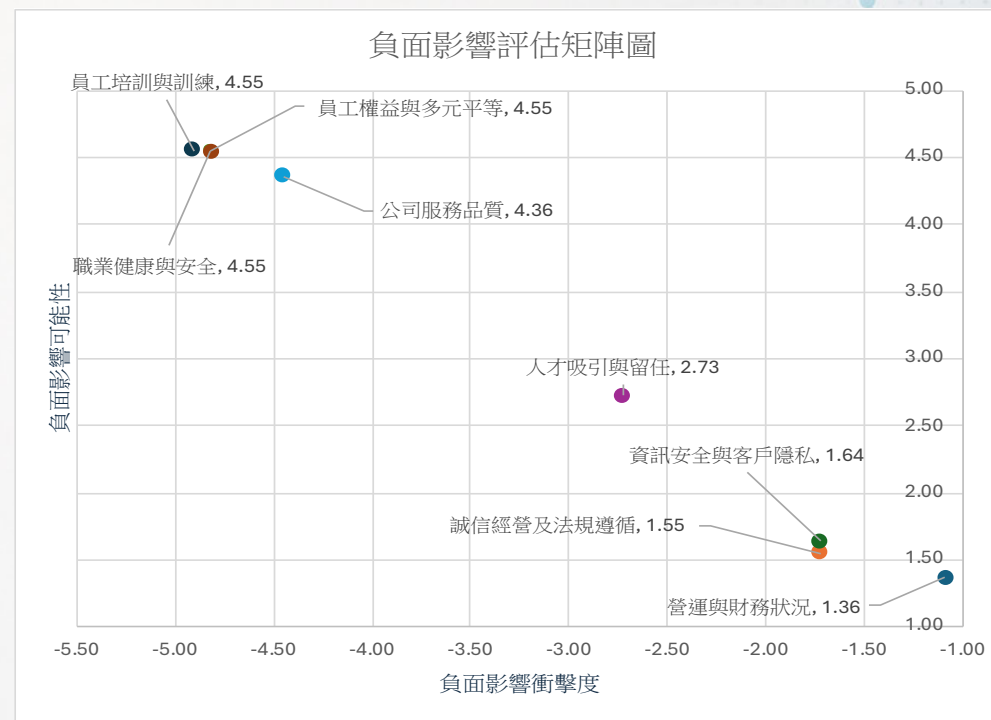


本公司針對調查出之八大重大主題加以分析，並以內部高階主管為受訪對象之衝擊度問卷作為依據，編製正面影響評估矩陣，用以評估聯穎內部對各重大議題發生之可能性與衝擊程度；本次問卷調查回收有效問卷為 11 份。

由於調查結果數據較為集中，故本公司將圖表數據的 X 軸與 Y 軸範圍縮小，X 軸（正面影響的衝擊度）的範圍改為 4.30 至 5.00；Y 軸（正面影響的可能性）範圍改為 4.30 至 4.75。

由矩陣圖可以了解到，內部主管認為人才吸引與留任、營運與財務狀況、職業健康與安全等議題對公司帶來的正面影響可能性及衝擊度較高；而公司服務品質、員工培訓與訓練等主題對於內部高階主管而言，可能會帶來的正面影響可能性與衝擊程度較低。

負面影響評估矩陣圖



同樣是以內部高階主管為受訪對象的衝擊度問卷結果作為依據，根據衝擊度問卷中的負面影響項目編撰出負面影響評估矩陣圖。

內部高階主管認為營運與財務狀況、誠信經營及法規遵循、資訊安全與客戶隱私、人才吸引與留任等議題，相較於其他議題，對聯穎造成的負面影響可能性與衝擊程度較小；而員工培訓與訓練、員工權益與多元平等、職業健康與安全、公司服務品質這幾項議題，則是內部高階主管一致認為對聯穎可能造成較高的負面影響可能性以及負面影響衝擊程度。

4.3.3 重大主題追蹤

本公司依重大性分析之結果，考量各重大主題所呈現的影響與衝擊特性，規劃對應的管理方針、推動措施與執行作業。各項重大主題由權責單位負責推進與管理，並依既有流程持續追蹤政策落實情形及各項策略之執行成果。同時，公司亦訂定相應的管理指標與具體目標，透過定期檢視與成效評估機制，檢核各項措施的推動成效與目標達成狀況，確保相關管理作業能持續精進，並具備因應永續議題變化的調整能力。

面向	重大議題	說明	價值鏈			對應章節
			上游	聯穎	下游	
治理	營運與財務狀況	正面：穩健的營運與財務表現可支持公司投資研發與產能提升、強化供應鏈韌性，並確保員工薪酬與福利的穩定，同時提升股東報酬與資本市場信任，促進長期競爭力。 負面：若營運波動或財務壓力飆升，可能導致現金流緊縮、投資與人力配置受限，進而影響產品交付與服務品質，並增加資金成本與信用風險，同時也可能引發利害關係人對公司永續經營能力的疑慮。		V		2.1 財務管理
	誠信經營及法規遵循	正面：健全的誠信經營與法遵制度可降低舞弊與違規風險、強化內部控制與決策品質，並提升客戶與合作夥伴的信賴，有助於維持市場聲譽與長期合作關係。 負面：若發生貪腐、不當利益輸送，或違反法規情事，可能導致罰鍰、訴訟與營運限制，並造成商譽受損、客戶流失與供應鏈合作中斷，亦可能影響投資人信心及融資條件。		V	V	2.4 法規遵循與誠信經營
	資訊安全與客戶隱私	正面：完善的資訊安全治理與個資保護機制可降低資安事件與資料外洩風險，保障客戶權益，並維持營運系統穩定性，有助於強化客戶信任與品牌形象。 負面：若遭遇駭客入侵、勒索軟體或內部資料外洩，可能造成系統停擺、服務中斷、客戶損失與賠償責任，並衍生法規裁罰與訴訟風險，同時也會對公司聲譽造成長期影響。	V	V	V	2.5 資訊安全管理
	公司服務品質	正面：穩定且高品質的服務可提升客戶滿意度與回購率，降低客訴與退換貨成本，並有助於建立差異化競爭優勢，促進收入成長與長期客戶關係。 負面：若服務品質不穩或交付不符預期，可能導致客訴增加、合約終止或索賠，影響品牌評價與市場份額，並提高售後處理成本與內部資源耗用。		V	V	3.2 服務品質管理
	人才吸引與留任	正面：有效的人才招募與留任策略可確保關鍵職能與組織傳承，降低人力缺口與培訓成本，提升團隊穩定度與生產力，並支持公司中長期成長與轉型需求。 負面：若人才流動率偏高或招募不易，可能造成關鍵職務空缺與專業斷層，影響專案進度與客戶服務品質，同時也會增加招募、訓練成本與交接成本，並削弱組織韌性。		V	V	6.3 員工福利
社會	員工權益與多元平等	正面：重視員工權益並推動多元平等，有助於營造友善與具包容性的工作環境，提升員工投入度與歸屬感，降低勞資爭議與歧視風險，並強化雇主品牌。 負面：若制度或管理不當，可能出現差別待遇、職場霸凌或性騷擾等風險，導致申訴與勞資爭議升高，影響士氣與留任，並可能衍生效法律責任與社會觀感負面影響。	V	V	V	6.2 員工概況
	員工培訓與訓練	正面：完善的培訓制度可提升員工專業能力與工作效率，強化法遵與職安意識，並支持數位化或流程改善等組織變革，進而提升整體競爭力。 負面：若培訓不足或內容不符需求，可能造成技能落差、作業錯誤與品質不穩，增加內部溝通成本，亦可降低員工成長動機與職涯發展信心。		V	V	6.2 員工概況
	職業健康與安全	正面：落實職業健康與安全管理可降低事故與職災風險，保障員工身心健康，並減少停工與損失，同時提升工作效率與員工信任，也有助於符合法規與客戶需求。 負面：若職安措施不足或管理未落實，可能導致事故、傷害或職業病發生，增加醫療與補償成本，並引發主管機關裁罰、停工或訴訟，也會對公司形象與士氣造成負面影響。	V	V	V	6.5 守護職場安全

4.3.4 重大主題績效指標

聯穎將重大性議題分析結果對應至具體管理方針，同時制定相對應的績效指標並推行日常推動。期望透過定期的績效檢視，將發現的問題即時轉化為優化動能，確保企業管理水準與國際永續趨勢同步提升。

面向	重大性議題	主要管理措施	追蹤績效指標
治理	營運與財務狀況	建立年度營運計畫與預算管理機制，定期滾動調整 建置風險管理與內控機制，針對重大風險擬定應變方案	營收、成長率、毛利率 負債比、流動比率
	誠信經營與法規遵循	制定誠信經營政策與行為準則，針對高風險情境設立管控措施 建置申訴與檢舉管道，並落實保密與不報復原則	誠信教育訓練覆蓋率 重大違規事件數
	資訊安全與客戶隱私	建置資訊安全管理制度（權限管理、端點防護、弱點修補） 客戶資料分級與存取控管（最小權限、原則性加密、備份） 定期進行資安演練與事件應變流程	資安事件件數 資安訓練完成率
	公司服務品質	設定服務標準與品質控管流程 服務人員教育訓練與知識庫管理	客戶滿意分數 客訴件數、客訴結案率
	人才吸引與留任	建立招募策略與雇主品牌（校園合作、推薦制度等） 完善薪酬福利與績效制度，強化內部公平與外部競爭力 推動員工關懷與溝通（定期訪談、調查、主管回饋機制）	離職率 新進人員留任率
社會	員工權益與多元平等	依法落實勞動條件與工時管理（契約、薪資、加班、休假） 建置申訴機制與反歧視 / 反霸凌 / 反性騷擾制度與宣導 推動多元平等與友善職場措施	勞資爭議 / 申訴案件數與結案率 性平 / 反騷擾訓練完成率 育嬰留停申請與復職率
	員工培訓與訓練	建置職能架構與訓練地圖（新人訓練、線上課程、專業訓練等） 管理職訓練 法規遵循與職安衛訓練	員工平均受訓時數 訓練完成率
	職業健康與安全	建置職安衛管理制度與風險評估 定期教育訓練、演練與現場巡檢 健康促進與員工健康管理	職災件數 / 失能傷害頻率與嚴重率 職安訓練完成率與合格率

4.3.5 去年重大主題績效追蹤

面向	重大主題	績效指標	執行情形
治理	公司治理與風險管理	董事會出席率 功能性委員會出席率 董事年度進修時數 董事會績效評估執行率	* 董事會全體董事平均出席率達 95% 以上。 * 功能性委員會出席率皆達 100%。 * 全體董事均依規定完成年度進修時數（新任 12 小時 / 續任 6 小時）。 * 每年定期辦理董事會暨功能性委員會績效自我評估，執行率為 100%。
治理	營運與財務狀況	營收與年增率 毛利率	* 2025 年度合併營收年增率為 3.23%，毛利率維持在 15%。 * 整體經營績效與財務狀況維持穩健，詳細數據請參閱本公司財務報告。
治理	資訊安全與客戶隱私	重大資安事件件數 端點設備防護覆蓋率 員工資安訓練完成率 個資相關申訴事件件數	* 本年度未發生重大資訊安全事件。 * 全公司辦公及生產端點設備之資安防護覆蓋率達 100%。 * 全體在職員工均進行資安教育信件宣導 * 年度無發生任何客戶或員工之個資洩漏或相關申訴事件。
治理	公司服務品質	客戶滿意度 重大品質事件	* 本年度無發生任何重大產品品質瑕疵或導致客戶重大抱怨之事件。
治理	人才吸引與留任	年度員工新進率 年度員工離職率 平均招募天數	* 年度員工新進率及離職率維持在產業健康且穩定之區間，將持續優化招募流程，有效滿足營運人力需求。
治理	永續經營產品創新與開發	新產品件數 研發投入費用	* 將持續加大技術創新投入，本年度研發費用共計新台幣 104,267 千元，占營業收入比例約 3%。
社會	員工權益與多元平等	性別薪酬比 女性主管比例 申訴案件件數	* 落實同工同酬與平權原則，同職級男女基本薪資比例維持在的合理水準。 * 管理階層晉升渠道公正透明，並建立暢通的員工申訴管道，本年度勞資爭議、職場歧視或不當對待之申訴案件為 0 件。
社會	職業健康與安全	職災件數 總記錄傷害率 安全衛生教育訓練完成率 健康檢查受檢率	* 本年度未發生因工導致之重大職業災害事件，全力守護同仁職場安全。 * 依法規定期辦理新進與在職同仁之安全衛生教育訓練。 * 本公司均定期舉辦員工健康檢查並追蹤異常指標。

4.3.6 兩年度重大主題變化

2024 年重大主題	2025 年重大主題	是否有變更	變更原因
公司治理與風險管理	X	是	2025 年重大性評估結果顯示，該議題相關管理已納入公司既有治理與內控機制，利害關係人關注度與衝擊度評分相對下降，故本年度未列為重大主題，改以常態治理資訊揭露方式呈現。
營運與財務狀況	營運與財務狀況	否	2025 年利害關係人仍高度關注公司營運穩健度、成本結構與市場波動因應能力，且對公司短中期策略與風險韌性具直接影響，故持續列為重大主題。
X	誠信經營與法規遵循	是	本年度改採問卷方式進行利害關係人關注度評估後，外部利害關係人對法遵、誠信與合規管理之重視程度提高，且此議題與公司聲譽、交易風險與客戶合作條件高度相關，因此納入重大主題。
資訊安全與客戶隱私	資訊安全與客戶隱私	否	因應資安威脅持續升溫及客戶對資料保護要求提高，本議題仍被評估為具高關注度與高影響性，故延續列為重大主題。
公司服務品質	公司服務品質	否	服務品質與客戶滿意、續約 / 回購及市場競爭力直接連動，且利害關係人關注度維持高水準，故延續列為重大主題。
人才吸引與留任	人才吸引與留任	否	人才供給與留任仍是營運效率與組織能力的關鍵因素，評估結果顯示其影響性與關注度穩定，故延續列為重大主題。
永續經營產品創新與開發	X	是	本年度評估結果顯示，相關內容多已納入公司既有研發 / 產品管理作業與年度營運規劃中，且相較其他議題之關注度排序後移，因此本年度未列為重大主題，後續以研發與產品章節方式持續揭露。
員工權益與多元平等	員工權益與多元平等	否	人權、平等與職場文化為利害關係人長期關切重點，亦攸關法遵與雇主品牌，故延續列為重大主題。
X	員工培訓與訓練	是	本年度問卷結果顯示，利害關係人及內部管理階層對人才能力建置與訓練體系之關注提升，且與人才留任、服務品質與營運效率密切相關，故納入重大主題。
職業健康與安全	職業健康與安全	否	職安衛為基本管理要求且與員工福祉及營運穩定性相關，本年度評估仍屬高影響議題，故延續列為重大主題。

5. 氣候議題關注

5.1 永續發展推動組織

聯穎為健全永續發展管理、盡力完善企業社會責任、讓公司在經濟、環境與社會三個面向一起往前走，由總經理室指派成立「ESG 小組」，作為公司推動永續工作的最高負責單位。ESG 小組會定期開會，依照年度計畫與預算，把利害關係人關心的環境、社會、治理議題列為工作重點，並和其他功能性委員會分工合作、討論交流。接下來，ESG 小組也會持續追蹤國內外永續相關規範與政策變化，以及產業趨勢，定期檢視並優化公司的永續治理架構與推動方式，讓管理更有效率、執行更到位。同時，公司每年都會定期向董事會報告永續推動進度與相關認證辦理情況。董事會負責聽取 ESG 小組的報告，針對重要永續議題提供方向與指導；經營團隊則依董事會決議擬定永續策略與推動計畫，董事會再從可行性與風險角度把關並持續追蹤，必要時要求調整，確保永續目標能和公司整體經營策略緊密結合、同步推進。

5.2 氣候變遷管理

聯穎將氣候變遷議題視為影響營運韌性與長期競爭力的重要管理面向，並以既有公司治理與風險管理架構為基礎，逐步建立跨部門的氣候管理機制，將極端氣候事件、能源與法規趨勢、客戶與供應鏈期待等因素，納入營運規劃與決策評估。為使管理作法具備一致性與可追蹤性，本章將依序說明公司在氣候變遷治理上的監督與分工、氣候變遷策略之風險與機會辨識及因應方向、氣候變遷風險管理流程與追蹤機制，以及氣候風險指標與目標之設定與績效管理方式，作為公司持續提升氣候韌性與推動低碳轉型的基礎。

5.2.1 氣候變遷治理

面對氣候災害發生頻率提高與相關衝擊日益顯著，氣候風險管理已成為企業營運中不可忽視的重要課題。聯穎透過設置 ESG 小組，作為公司推動永續與因應氣候變遷之重要推動單位，積極辨識並評估氣候相關風險與機會，強化公司在氣候議題上的管理與

應對能力。

在治理架構上，聯穎參考並導入 TCFD 架構及 IFRS S2 準則，依循「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大面向，系統性盤點氣候議題對公司可能造成的影響，並納入公司治理與管理流程中推進。ESG 小組亦定期就推動情形與執行成果進行彙整，配合公司內部既定程序向董事會進行報告與溝通，使董事會得以掌握氣候議題之管理方向與推動進展，並就策略可行性與資源配置進行監督與指導。

為提升公司整體氣候治理能力，聯穎另委託外部專業單位辦理相關教育訓練，課程內容涵蓋全球風險趨勢與氣候變遷議題，包括 TCFD 發展現況、氣候風險與機會之評估架構、情境設定與其潛在影響等，協助同仁建立永續趨勢理解與風險管理思維。同時，公司亦安排溫室氣體盤查實務課程，說明範疇一至範疇三排放源類型、盤查方法、數據彙整與計算準則，並介紹 GHG Protocol 國際標準重點，強化同仁對碳盤查作業與減碳行動規劃之實務理解，進一步提升公司整體對氣候議題之認知與應對能力。

5.2.2 氣候變遷策略

本公司將永續發展納入企業策略核心，也清楚理解氣候變遷所帶來的風險與轉型壓力，將可能對營運運作及供應鏈穩定性產生長期影響。因此，聯穎持續辨識氣候相關風險並盤點可把握的機會，並把評估結果納入業務策略與營運規劃的調整依據，作為提升營運韌性與競爭力的重要方向。

在進行氣候風險與機會評估時，聯穎參考國際揭露規範之行業指引，檢視各項揭露主題與公司營運之關聯性，並強化資訊揭露的一致性與完整性。自 2024 年起，本公司導入氣候情境分析作為前瞻性管理工具，協助更有系統地辨識氣候變遷可能帶來的影響，並據以完善因應機制。為確保評估結果能反映外部環境與營運條件的最新變化，公司規劃每年定期更新氣候風險與機會之評估與情境假設，滾動檢視風險等級與管理優先順序，並將更新結果納入營運規劃、資源配置與管理措施調整之參考，以協助公司持續掌握氣候趨勢，並採取適切的因應作為。

透過情境分析，公司針對不同氣候條件與轉型路徑，評估可能對營運成本、營收表現、產線運作、原物料供應穩定性及重大商業決策造成的影響，進而掌握潛在風險與機會對財務狀況與未來發展的可能衝擊。藉由持續追蹤與動態調整，聯穎期望在全球綠色轉型趨勢下維持穩健經營，並以務實的管理作法回應利害關係人期待，創造長期價值。

氣候風險與機會辨識

為更有系統地回應氣候變遷所帶來的挑戰並強化營運韌性，聯穎持續推動氣候風險與機會之辨識與管理作業，透過界定各項風險與機會之範圍，評估其發生可能性與影響程度，作為後續風險控管與策略調整的重要基礎。公司透過情境分析模擬可能的調適與管理措施，同時建立持續追蹤與定期檢討機制，使氣候風險與機會管理得以長期運作，並隨外部環境變化滾動精進。本公司之氣候變遷風險與機會鑑別流程共分為四個步驟，涵蓋識別、評估、分析至調適等階段，以確保整體作業具備一致性與完整性，並能系統性地支持公司面對氣候相關議題之管理需求。後續流程說明如下：

辨識與鑑別風險與機會：

公司以系統方式盤點各類氣候風險與機會，並進一步評估其對營運的具體影響，包含可能發生的時間範圍、來源類型，以及對財務面的潛在衝擊。

氣候風險問卷發放：

透過量化問卷調查方式蒐集意見，並彙整回收結果，以協助公司更有依據地鑑別與篩選出對營運具實質影響之氣候相關風險與機會項目。

分析關鍵氣候衝擊：

依據 TCFD 指引及氣候情境分析工具，針對已辨識之風險與機會進行進一步分析，並規劃相應之財務層面揭露，清楚呈現公司對氣候議題的認知、評估結果與應對方向，提升資訊透明度，協助利害關係人理解公司永續韌性。

制定與規劃調適與管理作為

目前公司已初步識別出氣候變遷相關之潛在風險與機會，後續將針對各項議題擬定具體應對策略與行動計畫，並透過定期會議追蹤執行情形與進展成效；相關管理結果亦將彙整向董事會報告，以確保高階管理層掌握氣候風險應對方針與決策所需資訊，強化整體氣候治理能量。

聯穎透過 ESG 小組進行討論與各方意見整合，以系統化方式辨識並彙整出 16 項氣候相關風險因子，作為後續氣候風險管理與追蹤之依據。公司並採問卷調查方式評估各風險因子對營運可能造成的影響，並依不同時間尺度進行分析，包括短期（2025–2027 年）、中期（2028–2030 年）及長期（2031–2050 年），據以掌握各階段可能面臨

之轉型風險與實體風險樣態。針對已辨識之風險，聯穎亦同步規劃並推動相應管理措施，以提升因應氣候變遷衝擊的能力。另一方面，公司同時盤點並評估氣候相關機會，作為強化永續韌性與長期競爭力的驅動因素，並持續朝向穩健落實永續經營目標的方向推進。

期間	定義	時程與策略規劃連結
短期	1 至 3 年 (2025 年至 2027 年)	公司重大決策之規劃週期約以 2 年為一個檢視單位，並會每兩年定期盤點與調整策略方向，以確保營運布局能隨市場變化與法規要求適時修正。
中期	5 年內 (2028 年至 2030 年)	同時，公司預期相關策略措施在約 5 年內可逐步展現較明顯的推動成果，並將持續進行監測與滾動調整，以因應氣候變遷可能帶來的風險與機會。
長期	10 年以上 (2031 年至 2050 年)	配合政府「2050 年淨零排放路徑」及相關政策方向，公司亦規劃以 2050 年達成淨零排放為長期目標，強化企業長期永續經營之基礎。

氣候相關風險與機會對經營模式及價值鏈相關影響

氣候相關風險與機會對本公司營運具備實質性影響，且其衝擊程度隨價值鏈環節之不同而呈現差異化分佈。為有效因應此趨勢，本公司持續優化治理框架，滾動式修正經

營策略，以期在氣候高度不確定性下，精確掌握低碳轉型契機，確保公司在產業鏈中之領先地位與長期價值創造。

風險 / 機會類別		風險	風險描述	風險影響價值鏈		
				上游	聯穎	下游
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	聯穎屬製造與供應鏈型態，若碳費 / 碳稅或碳相關成本上升，會直接反映在營運成本、管理成本與減碳投資需求（含設備改善、盤查與管理作業）。	V	V	
	政策和法規	強化排放量報導義務	面對國內外揭露要求提升及客戶供應鏈管理趨嚴，聯穎可能需要投入更多資源強化溫室氣體盤查、數據管理與揭露流程；同時，若能建立一致且可追溯的資料體系，也有助於提升資訊透明度與客戶信任。	V	V	V
	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	線材線束產品涉及材料合規與客戶規格管理，若法規或市場對有害物質、材料追溯與產品合規要求提高，可能增加驗證、測試與文件管理成本；相對地，及早完善材料盤點與合規管理，有助於提升接單競爭力與降低合規風險。	V	V	
	政策和法規	面臨訴訟風險	若產品合規、品質或揭露資訊與法規或客戶要求不一致，可能導致爭議或法律風險。聯穎需透過合規制度、文件管理與內部稽核等機制降低相關風險暴露。	V	V	V
	技術	以低碳商品替代現有產品和服務	若市場與客戶偏好轉向低碳材料、低碳製程或更具環境資訊透明度的產品，可能造成既有產品競爭壓力；另一方面，聯穎若能強化低碳材料應用、產品設計優化與環境資訊揭露，亦有機會擴大在車用、通訊與資料中心等應用的合作深度。	V	V	
	技術	新技術的投資失敗	投入新材料、新製程或新應用（如高速高頻、AOC、車用線束）可能存在導入時程、良率、客戶驗證或市場採用速度的不確定性，若未達預期，可能形成研發或資本支出的回收壓力。	V	V	V
	技術	低碳技術轉型的成本	若公司推動節能改善、製程優化或設備汰換，短期可能增加資本支出與營運調整成本；但若措施有效提升能效、降低耗能與排放，也可能帶來長期成本效率與合規韌性。	V	V	
	市場	客戶行為變化	聯穎面向國際品牌與 B2B 客戶，客戶可能因永續採購政策、碳管理要求或產品設計變動而調整供應商條件與驗證要求。若能及早滿足客戶在品質、交付與永續資料上的需求，有助於維持合作穩定並爭取新案。		V	V
	市場	市場訊息不確定	全球景氣、地緣政治與產業循環可能影響通訊、消費性電子、車用與資料中心等需求波動，造成訂單能見度與產能調度的不確定性，進而影響營運規劃與庫存管理。	V	V	
	市場	原物料成本上漲	聯穎主要原料包含銅材與塑膠材料等，若原物料價格波動或供應受限，可能推升生產成本並影響毛利；透過採購策略、替代料評估與供應商合作，可降低波動對營運的影響。	V	V	
	名譽	消費者偏好轉變	終端市場若更重視低碳、環保與透明揭露，將間接影響品牌客戶對供應鏈的要求。聯穎若能提升材料合規、環境資訊透明度與產品性能，有機會在客戶的永續採購條件中取得優勢。		V	V
	名譽	產業污名化	若社會對高耗能製造或使用特定材料的產業產生負面觀感，可能影響客戶、投資人或人才對公司的觀感。透過強化合規、改善能效與透明溝通，有助於降低聲譽風險。		V	V
	名譽	利害關係人關注與負面回饋日益增加	投資人、客戶、員工及社會大眾對企業永續作為的期待提高，若公司資訊揭露不足或管理作為不符預期，可能引發負面回饋；相反地，持續溝通並提升管理成果的透明度，有助於鞏固信任與合作關係。		V	

風險 / 機會類別		風險	風險描述	風險影響價值鏈		
				上游	聯穎	下游
實體風險	立即性	氣候模式的極端變化	極端天氣容易造成停工、設備 / 廠務受損、物流與交期延遲，對以準時交付與供應穩定為核心的線材 / 線束產業衝擊明顯。	V	V	
	長期性	平均氣溫上升	長期升溫可能提高廠房空調與設備冷卻需求，增加用電與營運成本，也可能影響作業環境管理。若能透過節能設備與管理改善提升能效，亦可降低能耗與成本壓力。	V	V	
	長期性	海平面上升	若供應鏈或物流節點位於沿海地區，長期海平面上升可能增加淹水、基礎設施受損或運輸中斷的風險。持續檢視營運據點與供應鏈位置的脆弱性，有助於及早因應。	V	V	V
機會	資源效率	使用更高效率的生產和配送流程	聯穎可透過製程優化、良率提升、產線整併與物流 / 出貨規劃改善，降低單位產品耗能與作業成本，同時提升交付效率與供應穩定性。		V	V
	能源來源	使用低碳能源	製造型企業對電力依賴度高，若逐步提升低碳電力使用、搭配節能改善，除可降低碳排與合規壓力，也有助於回應客戶對供應鏈減碳與用電透明度的期待。	V	V	
	產品和服務	開發和 / 或增加低碳商品和服務	以聯穎既有高附加價值產品（如 AOC、車用線束）為基礎，強化材料盤點與低碳設計、提升環保資訊透明度與合規能力，有機會在車用、資料中心 / 高速運算等應用中，取得更多客戶認可與合作機會。	V	V	V

氣候相關風險與機會對經營模式及價值鏈之目前與預期影響描述

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	目前暫無影響。	國內能源價格逐年上升，並開始討論碳定價機制，導致電力與燃料使用成本增加。	能源密集型價值鏈成本明顯上升，轉嫁至下游客戶。	未來碳費常態化後，碳密集供應商可能失去價格優勢，影響其存續與競爭力。
	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	產品須符合如 RoHS、REACH 等環境法規，部分市場需提供無毒性或低揮發性證明。	法規要求將持續加嚴，未來產品必須進行更多環保認證與可追溯管理，提升研發與測試成本。	符合有害物質管理規範成為供應基本條件，但部分中小供應商仍無系統管理機制。	法規與市場雙重壓力下，供應商須取得 RoHS、REACH、VOC 等相關證明與符合性聲明。
	市場	客戶行為變化	目前暫無影響。	隨著永續採購成為常態，公司需調整產品設計、強化碳管理制度與報導能力，否則可能失去關鍵訂單。	目前暫無影響。	供應商需具備基本碳盤查與產品環保數據能力，否則將無法滿足最終品牌或出口市場的要求。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
轉型風險	市場	市場訊息不確定	國際政策與客戶永續標準變化快速，導致業務端需頻繁調整方向與應對策略。	公司需強化對政策與產業動態的情資掌握，建立預警與策略靈活調整機制以因應外部波動。	中小型供應商資訊掌握能力較弱，對外部政策與市場變動反應慢。	將影響整體供應鏈調整速度與準確性，聯穎可能需投入教育訓練或資訊整合資源以提升其反應能力。
	市場	原物料成本上漲	目前暫無影響。	公司需發展多元供應來源與替代材料策略，並強化成本轉嫁與即時價格因應能力。	金屬與塑化材料價格上升壓力，影響交貨穩定與報價頻繁波動。	提高售價或縮短報價有效期，並可能調整供貨策略與付款條件，影響聯穎採購與庫存規劃。
	市場	消費者偏好轉變	目前暫無影響。	將透過供應鏈向上影響聯穎，迫使公司加快綠色材料與產品研發佈局。	目前暫無影響。	預期需供應具有可追溯、環保標章或 ESG 認證的原料，否則將遭汰換。
機會	資源效率	使用更高效率的生產和配送流程	製程優化、良率提升與出貨規劃改善可降低成本並提升交付效率。	效率提升可強化成本競爭力與營運彈性，支撐高附加價值產品布局。	投入於製程改善、產線整合、品質提升與物流協同。	持續增加對自動化、數據化管理與供應鏈效率專案的投入。
	能源來源	使用低碳能源	低碳用電與節能管理有助降低排放與合規壓力，提升客戶合作條件符合度。	可降低長期碳成本曝險，提升韌性與競爭力。	投入於能源管理、節能措施與用電資訊管理。	增加對低碳電力取得、節能設備與能管系統的資源配置。
	產品和服務	開發和 / 或增加低碳商品和服務	提升材料盤點與環境資訊透明度，強化產品差異化與客戶驗證效率。	有助提高高附加價值產品占比，拓展車用 / 資料中心等應用合作機會。	投入研發、材料替代評估、合規文件與客戶共同開發。	增加對低碳設計、製程改善與產品生命週期管理能力的資源投入。

氣候相關風險與機會對報導期間財務與狀況、財務績效及現金流量之影響

風險 / 機會類別		風險	可能影響之區間			報導期間財務影響
			短期	中期	長期	
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價		V	V	此風險可能影響區間為中期及長期，然報導期間內尚無財務影響。
	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	V	V		此風險可能影響區間為短期及中期，短期內需對現有產品和服務的要求及監管。
	市場	客戶行為變化		V		此風險可能影響區間為中期，然報導期間內尚無財務影響。
	市場	市場訊息不確定	V	V		此風險可能影響區間為短期及中期，報導期間內由於國際局勢之變化，引起市場訊息之不確定性。
	市場	原物料成本上漲	V	V		此風險可能影響區間為短期及中期，報導期間內由於國際局勢之變化，影響聯穎原物料成本上漲之風險。
	名譽	消費者偏好轉變		V		此風險可能影響區間為中期，然報導期間內尚無財務影響。
機會	技術	使用更高效率的生產和配送流程		V		此機會可能影響區間為中期，然報導期間內尚無財務影響。
	技術	使用低碳能源		V	V	此機會可能影響區間為中期及長期，然報導期間內尚無財務影響。
	技術	開發和 / 或增加低碳商品和服務		V	V	此機會可能影響區間為中期及長期，然報導期間內尚無財務影響。

氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

聯穎依據氣候風險情境分析的結果，評估氣候相關之實體風險與轉型風險可能對公司策略規劃與經營模式帶來的影響。整體分析流程係參照 TCFD 架構進行，並以 IPCC 第六次氣候變遷評估報告所提出之 SSP2-4.5 與 SSP5-8.5 作為實體風險情境之主要選擇。

「共享社會經濟路徑」(SSP)係將社會經濟發展因素納入模型假設，用以補充傳統代表濃度路徑(RCP)較偏重溫室氣體濃度變化之限制。為提升分析之在地適用性，聯穎亦參考臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台(TCCIP)所提供的公開互動資料，模擬 SSP2-4.5 與 SSP5-8.5 兩種未來情境的可能變化。同時，針對轉型風險與能源轉型趨勢，公司亦參考 IEA 於 2023 年發布之「全球能源及氣候模式」相關內容，採用其中「2050 年淨零排放情境」作為推估至 2050 年之合理情境基礎。

在管理作為方面，聯穎持續推動環境改善行動，並鼓勵同仁提出可行的改善建議，涵蓋節能減碳、製程節水、廢棄物減量及回收再利用等面向，以降低營運活動對環境的影響並減緩氣候變遷帶來的衝擊。同時，公司亦透過持續宣導與內部推廣，深化環境永續文化的落實，將永續承諾融入日常管理與營運作業之中，強化長期穩健經營的基礎。

情境分析使用區間

短期	中期	長期
2025 年至 2027 年	2028 年至 2030 年	2031 年至 2050 年

情境分析所使用之時間區隔

風險 / 機會類別	風險	主要假設	適用情境	時間區隔	評估影響及韌性能力
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	營運所在司法管轄區之氣候相關政策依據我國現行政策規劃，預計持續採行「2050 淨零排放路徑」。	1. SSP 2-4.5 2. SSP 5-8.5	2028 年至 2050 年	韌性能力：聯穎已將情境分析結果納入每年檢討會議中，並據此制定相應對策，以有效降低風險。相關策略詳見「應風險之經營模式及資源分配變動說明」。 評估影響：根據情境分析的結果（參見實體風險情境分析：不同情境下之風險程度），本公司在極高度排放情境（SSP5-8.5）下，就中期及長期而言有中度至高度不等的立即性實體風險；在中度排放情境（SSP2-4.5）下，本公司長期而言很可能發生立即性實體風險如颱風及洪水。
	現有產品和服務的要求及監管				
	客戶行為變化				
	市場訊息不確定				
	原物料成本上漲				
	消費者偏好轉變				

轉型風險情境分析：不同情境下之風險程度

氣候相關轉型風險	轉型風險情境分析			
	情境	2050 年淨零排放情境		
	時間區隔	短期	中期	長期
提高溫室氣體排放定價	風險程度	中度	高度	高度
現有產品和服務的要求及監管		高度	高度	高度
客戶行為變化		高度	高度	中度
市場訊息不確定		高度	中度	低度
原物料成本上漲		高度	高度	中度
消費者偏好轉變		中度	中度	中度

氣候相關轉型風險情境分析

情境	估計可能之財務影響
SSP2-4.5 全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。	主要財務影響將來自產品開發與供應鏈管理成本的增加，包括因應下游客戶對低碳設計與節能規格的要求，需投入更多資源於研發與產品優化。同時，為強化 ESG 資訊揭露品質並取得國際品牌認可，公司亦需強化溫室氣體盤查與外部查證作業，進一步墊高合規支出。 隨著溫室氣體排放定價逐步上升，企業將面臨更高的碳成本支出。根據政府政策，2030 年每公噸碳費預估將落在新台幣 1,200 至 1,800 元之間，依據本公司 2025 年推估的碳排放量約為 117.599 公噸，預估碳費支出介於新台幣 14.11 萬元至 21.17 萬元。整體而言，對本公司營收結構與經營成本影響有限，尚屬可控範圍。然而，若出口市場實施每公噸 20 美元的碳關稅，則可能進一步墊高產品營業成本，對外銷競爭力產生潛在壓力，需持續關注相關政策發展並評估調整策略。
SSP5-8.5 全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	一旦碳稅、碳費或邊境碳關稅快速上路，將間接提高採購成本與整體營業支出，特別是在缺乏低碳供應商替代方案的情況下。此外，隨國際品牌客戶強化其供應鏈減碳要求，本公司若未能即時建立完善的溫室氣體盤查制度並提出具體減碳路徑，可能面臨訂單流失、合作關係重新評估等風險，進一步影響營運穩定性與未來營收成長潛力。加上 ESG 投資趨勢加速，資本市場將對碳風險管理能力不足之企業進行估值調整，亦可能墊高融資成本，對本公司財務彈性造成壓力。

氣候相關實體風險情境分析

情境	估計可能之財務影響
SSP2-4.5 全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。	風險主要來自供應鏈廠區的氣候韌性。若主要委外代工廠位於氣候風險相對偏高區域，仍可能遭遇颱風、水災、電力中斷等事件，進而造成交期延誤與成本增加。此外，慢性風險如高溫日數上升與水資源壓力，也可能迫使代工業者調整製程或限縮產能，對本公司接單與交貨安排產生潛在干擾。
SSP5-8.5 全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	實體風險將快速上升，包含供應鏈廠區或關鍵物流節點因洪災、乾旱或颱風停工，導致晶片交付延誤、備貨週期拉長與營運中斷。若無法即時轉向其他代工合作夥伴，將影響整體出貨進度與客戶滿意度，進一步造成訂單流失與商譽損失。此外，氣候災害亦可能導致代工廠基礎設施損壞、保險費用提高與災損費用擴大，進一步推升總體營運成本。長期而言，若未能納入氣候韌性考量進行供應鏈管理與營運佈局，實體風險將成為影響公司營收穩定與成本結構的重大不確定因素。

5.2.3 氣候變遷風險管理

本公司各部門藉由深化氣候知能，將風險與機遇之評估結果轉化為實質管理指標與因應對策。透過對高衝擊議題之精確調控，聯穎不僅提升了組織之營運韌性，更將氣候承諾具體落實於日常管理，厚植長期永續競爭之核心價值。

氣候相關風險辨認與評估

為更全面掌握各項氣候風險因子對聯穎營運的影響，本公司先透過問卷方式蒐集各部門與相關專家之評估意見，將質性判斷轉化為可量化的資料，以作為風險影響程度分析基礎。其後，針對所彙整之 16 項氣候風險因子評估結果，採用 Z 值標準化方法進行資料處理，以消除不同題項在單位與量級上的差異，確保各風險因子得以在一致的衡量尺度下進行比較，並據以辨識其相對重要性與優先管理順序。

項次	風險項目	風險類別	可能發生程度	企業衝擊程度	關注程度
1	提高溫室氣體排放定價	氣候風險	0.71	0.64	高
2	強化排放量義務報導		0.91	-2.05	中
3	產品服務要求與監管		0.32	0.64	高
4	訴訟風險		-1.83	0.46	中
5	低碳產品替代問題		-0.27	0.28	中
6	新技術投資失敗		-0.46	0.46	中
7	低碳技術轉型成本		0.91	-1.87	中
8	客戶行為變化問題		0.71	0.82	高

項次	風險項目	風險類別	可能發生程度	企業衝擊程度	關注程度
9	市場訊息不確定性	氣候風險	0.71	0.28	高
10	原物料上漲		1.88	1.36	高
11	消費者偏好轉變		0.71	0.28	高
12	產業污名化		-1.25	0.64	中
13	利害關人關注與負面回饋增加		-0.66	0.46	中
14	氣候模式發生極端變化		-0.46	-0.08	低
15	平均氣溫上升		-0.86	-1.16	低
16	海平面上升		-1.05	-1.16	低

氣候相關機會辨認與評估

在氣候機會的辨識與評估上，本公司導入情境分析作為輔助工具，主要參考國際能源總署（IEA）提出之「2050年淨零排放情境（NZE）」，並以臺灣國家發展委員會發布之「2050淨零排放路徑及策略總說明」所揭示的關鍵策略方向作為分析架構基礎。在此基礎上，本公司亦結合自身所處的營運環境，綜合考量產業發展趨勢、技術演進、政策誘因及市場需求變化等因素，進一步研判可能帶來競爭優勢的機會，並據以規劃相對應的因應策略，以提升在低碳轉型進程中的應變與布局能力。透過上述作法，本公司將持續精進氣候機會管理，並將永續發展逐步融入核心營運策略之中，期能在全球減碳趨勢下掌握政策與市場變動所帶來的潛在商機，推動企業穩健發展，同時為利害關係人創造更長期且具延續性的價值。

機會類型	氣候情境假設	對機會辨認之影響及使用情況
資源效率	在淨零趨勢推進下，製造端對「降低單位能耗、提升良率、減少原物料耗損與廢棄」的要求將逐步提升；同時，客戶與市場更關注供應商的製程效率與減碳成效。對聯穎而言，若能透過製程優化、設備更新或管理機制強化，提升材料使用效率與生產效率，將有助於降低營業成本並提升交付穩定性，形成競爭優勢。	本公司於機會辨識時，聚焦評估資源效率提升對成本結構與營運韌性的影響，包含原物料耗用、報廢與重工、產能利用率、製程耗能與生產排程等面向；並將相關改善方向納入年度管理與投資評估參考，以作為後續資源配置與優化措施規劃依據。
能源來源	隨政策與市場對低碳供應鏈的期待提高，企業用能來源（如再生能源使用、低碳電力比例、用電管理）將更常成為客戶評估供應商的考量因素。對聯穎而言，若能逐步提升低碳能源使用或強化用能管理，除可降低碳成本與合規風險外，也有助於提升對國際客戶的永續信任與合作黏著度。	本公司在機會評估中，將能源來源相關機會與營運成本、碳排放管理及客戶需求連動檢視，包含用電結構調整的可行性、對成本與風險的影響，以及對外部揭露與客戶審查的支援效果；並將其作為能源管理策略與中長期投入方向的評估基礎。
產品和服務	在低碳轉型情境下，市場對高效能、低損耗、輕量化與符合材料合規要求的產品需求將持續擴大，尤其通訊與資料中心、車用電子等應用領域對可靠度與規格提升的趨勢明顯。對聯穎而言，若能順應客戶對低碳設計、材料透明度與供應鏈合規的要求，並在AOC、車用線束及相關高附加價值線材應用持續精進，將有機會提升產品差異化與市場競爭力，帶動更穩健的接單動能。	本公司於機會辨識時，將產品與服務面向的機會與客戶規格、法規要求與產業趨勢一併納入評估，檢視其對研發投入、產品組合調整、供應鏈管理與市場拓展的影響，並作為新產品開發優先順序與解決方案導向服務規劃的參考依據。

5.2.4 氣候風險指標與目標

本公司將依循主管機關所訂時程，持續推動溫室氣體減量作業，以因應氣候變遷所帶來的風險與挑戰。本公司設定中長期減量方向，規劃於 2030 年達成公司溫室氣體排放量較基準年減少 6%，並以 2050 年達成淨零排放為長期目標。為逐步朝目標邁進，公司將循序汰換與更新高耗能設備，導入節能設備與管理措施，以提升能源使用效率並降低年度溫室氣體排放。

此外，除持續揭露範疇一與範疇二排放資訊外，本公司於 2025 年度首次進行範疇三排放量之盤查與估算，並將其納入後續減碳管理與行動規劃之執行項目之一，作為完善碳管理邊界與強化供應鏈減碳協作的重要基礎。本公司於 2025 年度報導期間所產生之範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體絕對總排放量

溫室氣體絕對排放量表

排放類別	排放項目	項目小計	各範疇總排放量
範疇一	固定排放	0.0000	20.0694
	移動排放	19.5796	
	逸散排放	0.4898	
範疇二	外購電力	52.4485	52.4485
範疇三	營運中產生的廢棄物	7.1865	45.0807
	燃料與能源的相關活動	37.8942	
單位：公噸二氧化碳當量			

溫室氣體相關策略性目標及相應之指標與目標

策略性目標	指標				基準年 (2025 年)	目標				
	指標名稱	衡量單位	指標種類	當期數額		目標目的	目標範圍	目標類型	目標期間	里程碑 / 期中目標
2050 年淨零排放	範疇 1 溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳當量 (tCO ₂ e)	量化	20.0694	20.0694	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	至 2050 年 年度溫室氣體排放量相較前一年度降低約 1-2%
	範疇 2 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳當量 (tCO ₂ e)	量化	52.4485	52.4485	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 3 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳當量 (tCO ₂ e)	量化	45.0807	45.0807	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 1 至範疇 3 溫室氣體總排放量 (合計數)	公噸二氧化碳當量 (tCO ₂ e)	量化	117.599	117.599	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	

為實踐氣候策略之長期目標，本公司系統性追蹤氣候風險與機遇之發展趨勢，並確立各階段之管理指標與執行路徑。除策略面之佈局外，聯穎亦高度重視組織文化之形塑，藉由強化內部知能傳遞與宣導，驅動全員參與減碳行動。此項結合策略指標與全員實踐之方針，不僅強化了聯穎對於氣候變遷之調適韌性，更確保公司能依循既定減碳路徑，逐年落實淨零承諾，提升長期之永續價值。

5.3 能源與溫室氣體管理

在當今全球應對氣候變遷與能源轉型的背景下，能源與溫室氣體管理成為企業實現永續發展的重要核心。隨著環境法規日益嚴格，社會對企業的環境責任要求也不斷提高，有效的能源管理與溫室氣體排放控制不僅有助於降低運營成本，還能提升企業的品牌形象與市場競爭力。本章節將闡述我們在能源使用與溫室氣體排放方面的相關資訊揭露，並對於能源的管理進行檢討，朝向碳中和目標邁進。

5.3.1 能源管理

2025 年，聯穎及各廠區之能源使用以外購電力、公務車燃油及生產設備用油為主，現階段所使用之能源來源皆屬非再生能源。為逐步推進減碳管理，公司每年針對溫室氣體排放設定年度減量目標為 1%，作為持續改善與達成中長期目標的基礎。

2025 年盤查結果顯示，範疇一排放量為 20.0694 公噸 CO₂e，佔比為 17.07%；範疇二排放量為 52.4485 公噸 CO₂e，佔比為 44.6%；範疇三排放量為 45.0807 公噸 CO₂e，佔比為 38.33%。相關溫室氣體排放量今年係依 GHG Protocol 標準以及財務控制權進行計算。為提升資料的正確性與可信度，聯穎亦委託思享永續會計師事務所就 2025 年度溫室氣體盤查數據提供輔導，今年為首度揭露範疇三之排放。未來，公司將持續推動能源使用管理與減排措施的精進與落實，朝向長期永續發展目標穩健前進。

各類別排放量報告	2024 年	佔比	2025 年	佔比
範疇一	64.1877 公噸 CO ₂ e	40.22%	20.0694 公噸 CO ₂ e	17.07%
範疇二	95.4083 公噸 CO ₂ e	59.78%	52.4485 公噸 CO ₂ e	44.60%
範疇三	0 公噸 CO ₂ e	0.00%	45.0807 公噸 CO ₂ e	38.33%
總排放量	159.596 公噸 CO ₂ e	100.00%	117.599 公噸 CO ₂ e	100.00%
排放密集度	0.725	N/A	0.425	N/A

註 1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，以加油紀錄統計；電力以電費單統計。

註 2：溫室氣體排放量 = 活動數據 x 溫室氣體排放係數 x GWP；溫室氣體排放量彙整採財務控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版及 IPCC 第六次評估報告（2021）數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。

註 3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃。

註 4：排放密集度單位為公噸 CO₂e/ 佰萬元營收；2025 年聯穎個體淨營收為 276.429 佰萬元；2024 年聯穎個體淨營收為 220.042 佰萬元；2023 年個體營收淨額為 283.389 佰萬元；2022 年個體營收淨額為 255.558 佰萬元；2021 年個體營收淨額為 310.027 佰萬元；2020 年個體營收淨額為 305.892 佰萬元。

註 5：2024 年末針對範疇三進行盤查。

能源種類	2025 年		
	使用量	單位：GJ	比例
汽油	7,976.4830 公升	253.1722	37.63%
柴油	587.8540 公升	21.2409	3.16%
非再生電力	110,650.7655 度	398.3428	59.21%
再生電力	0.0000 度	0.0000	0.00%
共計	N/A	672.7559	100.00%

聯穎所使用之電力皆由台灣電力公司供應，使用來源為區域電網之混合電力。截至本報告年度止，本公司尚未採購再生能源，亦未申請再生能源憑證，營運用電之再生能源使用比例為 0%。未來將持續關注國內再生能源政策與市場發展趨勢，並評估導入綠電或取得再生能源憑證之可行性，逐步優化能源使用結構，朝向降低營運碳排放之目標邁進。

內部碳定價

為向投資人證明本公司在氣候變遷議題的管理上具體有成，並同時維持穩健的財務績效，企業必須審慎評估氣候風險所帶來的影響。本公司導入「內部碳定價」制度，作為評估資本支出與推動減碳行動的管理工具，藉此提升碳風險控管能力，強化氣候韌性，並與公司核心策略與決策流程相結合。

本公司參考國際碳價趨勢及國際報告（包含國際能源總署《能源展望報告》、世界銀行《碳定價現況與趨勢報告》等），並參考業界之定價模式與運用策略，最終訂定內部碳定價為新台幣 300 元 / tCO₂e。

5.3.2 水資源管理

聯穎深刻理解水資源對企業營運及環境永續的重要性，致力於提升水資源利用效率與減少水足跡。公司積極採用節水技術與循環用水系統，降低水資源消耗對環境的影響，同時遵循相關法規，確保用水合規及永續發展。我們定期監測水資源使用狀況，推動節水創新，並與利害關係人共同努力，打造節約型水資源管理模式，為環境保護與企業責任作出貢獻。

本項用水資訊之揭露範圍為聯穎總公司所在之辦公大樓，涵蓋本公司於該據點之日常辦公與一般生活用水使用情形。2025 年本公司總用水量統計為 1.33 百萬公升，此數據將作為後續十年「年均減量 0.5%」計畫之衡量標準。本公司承諾將持續投入資源推動創新節水對策，並滾動修正管理目標，以積極負責之態度應對水資源風險，為利害關係人創造兼具環境效益與營運穩定之長期價值。

項目 / 年度	2024 年用水狀況	2025 年用水狀況
取水量	1.42	1.33
用水量	1.42	1.33
耗水量	0.00	0.00
單位：百萬公升		

廢棄物種類及總量				
廢棄物種類		處理方式	2025 年廢棄物總量	單位
一般廢棄物		焚化	21.1369	公噸
事業廢棄物	非有害廢棄物 (可回收)	-	-	公噸
	非有害廢棄物 (不可回收)	-	-	公噸
	有害廢棄物	-	-	公噸

5.3.3 廢棄物管理

聯穎秉持環境永續的理念，將廢棄物管理納入日常營運的核心策略，致力於減少廢棄物產生、提高資源回收率，並確保廢棄物處理過程符合環保法規與國際標準。我們不僅聚焦於合規運營，更積極探索創新的廢棄物減量和資源循環模式，全面提升廢棄物管理效率。

聯穎在廢棄物管理上採取加強員工環保意識，鼓勵減少日常運營中的非必要浪費。

公司對於所有廢棄物也進行嚴格分類管理，依據其性質與處置方式分為：

一般廢棄物：紙張、生活垃圾，透過第三方服務進行回收或適當處置。

資源回收物：包括金屬、塑膠及紙箱等，可再利用的物料優先回收。

為進一步強化廢棄物管理，聯穎已訂立具體量化目標，我們目標於未來 10 年內，廢棄物總量減少 10%，並將資源回收利用率提升至 50%。由於沒有製程，故無危險廢棄物，危險廢棄物不訂定量化減少目標。

為達成這一目標，我們採取了以下推動措施：

強化分類與資源回收制度：設置明確標示的回收桶（如紙類、塑膠、金屬、廚餘等），並定期舉辦員工教育訓練，提升全體員工正確分類與回收意識，確保資源妥善回收，減少可回收物進入一般廢棄物流程。

推動減紙與無紙化辦公：鼓勵內部流程電子化，如會議資料改採數位簡報、簽核流程導入電子簽章系統，並設定印表機預設為雙面列印，以減少紙張使用量，從源頭降低廢棄物產生。

導入綠色採購與可重複使用品項：優先採購可重複使用的辦公用品（如可補充式筆芯、環保餐具、耐用文件夾等），並減少一次性用品（如紙杯、塑膠餐盒）使用，逐步建立低廢棄物的辦公文化。

聯穎自 2024 年起開始以較系統化方式記錄廢棄物回收相關資訊，往後每年也將持續追蹤。同時以各年度實際在職人數來做計算基礎，估算廢棄物總量，以強化資料口徑一致性並提升後續管理與比較的可行性。本項廢棄物資訊之揭露範圍為聯穎總公司所在之辦公大樓，涵蓋本公司於該據點日常辦公活動所產生之一般廢棄物與資源回收物。由於本公司營運據點之廢棄物回收與清運作業係由大樓管理單位統一規劃與執行，目前尚無法取得更細項的分類數據進行統計。未來，公司將依實際運作情形持續更新揭露內容，並配合大樓管理制度落實基本分類要求，支持資源循環與減量管理的推動方向。

5.3.4 違反環保法令揭露

2025 年度，聯穎於營運據點之環境管理作業皆依相關法令規範辦理，報導期間內未發生任何違反環保法令之事件，亦無遭主管機關裁罰之情形；因此，本年度環保裁罰金額為 0 元。

6. 員工關係

6.1 人權維護宣言

員工是公司最寶貴的資產，也是推動企業持續成長的核心動力。聯穎秉持「以人為本、共創價值」的理念，促進員工與公司共同成長。我們深信，透過完善的勞資政策、充實的福利措施及多元的職涯發展機會，能夠激發員工的潛力，增強團隊凝聚力，進一步提升公司競爭力。聯穎之勞資關係係以《勞動基準法》為依據，確保各個員工的出勤、例假日、請假與休假等運作皆符合法規與公司人事規章。聯穎在 2025 年度並未因為勞資糾紛而有任何損失，公司積極處理任何勞資問題，持續與員工維持良好的合作、互助關係，致力打造無歧視、無霸凌之友善職場。

根據《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》與《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》，聯穎致力於提供員工一個安全與合規的工作環境。聯穎亦認同且承諾遵守全球相關勞動法規、就業服務法、性別平等工作法等相關勞動法令，保障員工的一切合法權益，亦尊重國際公認的基本勞動人權原則，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式的強迫勞動、消除僱傭與就業歧視。同時盡量避免任何可能危害員工基本權利之情事，確保無論任何性別、種族、婚姻與家庭狀況，全體員工均擁有同樣公平的條件，得以享有同樣評等標準的報酬、僱傭條件、訓練與升遷機會。

人權保障政策與管理措施

人事任用與平等待遇

本公司依據《就業服務法》及《性別平等工作法》，確保招聘與任用流程公平、透明，並嚴禁任何基於種族、性別、宗教、年齡、婚姻狀況、性傾向、國籍或身心障礙等因素之歧視，確保所有員工享有平等發展機會。友善職場與職業安全

安全環境：不定期進行工作環境評估與改善，降低職場風險，確保員工工作安全。

健康關懷：每年提供員工健康檢查，並定期提供健康促進與職場保健資訊；職護亦定期提供臨場健康服務，依員工個別狀況提供預防指導與諮詢服務，提升健康意識。

落實休假制度：鼓勵同仁重視工作與生活平衡，並提供優於法規之假別（如免扣薪假、生日假等），支持員工身心健康。

職業安全訓練：定期辦理自衛消防編組演練與相關訓練，提升應變能力與職安意識。

禁止強迫勞動與童工

禁止強迫勞動：確保所有勞工均為自願受僱，嚴禁以威脅、暴力或其他非法手段限制人身自由或強迫勞動。

禁用童工：遵循國際標準與適用法規，嚴格禁止聘僱童工，並落實年齡查核等必要措施。

人權政策宣導與教育

新進人員培訓：於入職訓練中宣導人權政策與保障措施，確保員工理解公司承諾與相關制度。

全體人員培訓：推動職場暴力防治、反霸凌與反騷擾宣導，建立尊重、包容與友善之

組織文化。

法規遵循與企業責任

合法經營：確保營運活動符合適用之當地勞動法規，並遵循反人口販賣與反奴役相關規範。

員工權益保障：落實合理工時與休息制度，提供安全與健康之工作環境，並確保各項勞動條件符合當地法令與國際人權標準。

6.2 員工概況

6.2.1 人員結構

本公司致力於營造公平與包容的工作環境，確保所有員工在聘用、晉升、薪資及職場互動等方面不因種族、性別、年齡、宗教信仰、國籍或身心狀況而受到任何形式的平等待遇。我們以多元化為核心價值，並遵守相關勞動法規，確保每位員工的權益均受到充分保障。

截至 2025 年 12 月 31 日，本公司在職員工總人數為 60 人，整體人力結構呈現性別分佈相對均衡，年齡層與學歷背景亦具多樣性。相較 2024 年底，本公司在職員工總數維持於 60 人，整體人力規模保持穩定；性別結構方面，男性員工佔比與女性員工佔比分別維持在 53.33% 及 46.67%，連續兩年保持相對均衡之狀態，反映公司在招募與任用過程中，持續落實平等、透明與多元之用人原則。本公司將持續關注員工結構變化趨勢，滾動檢視人力資源制度與職場友善措施，深化多元共融文化，支持不同背景與性別之員工於各職能與職級中發揮所長，並以穩健的人才策略強化組織韌性與長期競爭力。

2025 年主管性別比例與主管年齡分佈

	男性主管人數	女性主管人數	男性主管比例	女性主管比例	總主管數
主管人數	26	12	68.42 %	31.58 %	38

聯穎致力營造多元、包容且公平的職場文化，讓每位員工不因性別、年齡或個人背景而受限，皆能在相同的制度與資源條件下發揮專長。我們相信，性別平等不僅是企業責任的一環，更能強化團隊合作與決策品質，進一步帶動創新並提升組織整體效能。為落實性別平權，聯穎透過制度化的政策與管理措施，持續支持女性於職場中的參與與職涯發展，並確保員工在工作條件、升遷機會與薪酬待遇等面向，均享有公平一致的對待與評估標準。

非員工的工作者

截至 2025 年度，聯穎之各項營運活動皆由正式聘僱之員工負責執行，未使用派遣人力、外包人員、承攬作業人力或其他形式之非員工工作者。公司日常營運、人力調度與專案執行，均由內部團隊依職責分工完成，現行人力結構與管理制度尚未涉及非員工工作者之管理情形。截至本報告年度止，聯穎尚未聘用任何形式之非員工工作者，故無需揭露相關人數、比例或年度變動情形。

員工性別、年齡分佈圖

類別	合計		類別	合計	
	男性	女性		男性	女性
高階主管 (副理級以上主管)	26	12	小於 30 歲	2	1
中階主管 (課長級)	2	5	30-50 歲 (含)	17	15
一般人員	4	11	大於 50 歲	13	12
合計	32	28	合計	32	28
永久聘僱員工 ^{註 1}	31	28	原住民身份	0	0
臨時員工 ^{註 2}	1	0	身障人士	0	0
合計	32	28	其他 (請說明)	0	0
全職員工 ^{註 3}	32	28	合計	0	0
兼職員工 ^{註 4}	0	0			
無時數保證員工 ^{註 5}	0	0			
合計	32	28			

註 1：永久聘僱員工：簽訂無固定期限（無限期）合約的全職或兼職員工。

註 2：臨時員工：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）。

註 3：全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

註 4：兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註 5：無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。（零時工、待命員工）。

員工總數依地區、性別及類型之分佈

2025 年度	男性員工	女性員工
人數	32	28
比例	53.33%	46.67%
非台灣國籍	3	0

6.2.2 新進與離職率分析

2024 年新進及離職人員結構

性別	年齡	新進員工			離職員工				
		人數	占全體員工百分比	占有新進人數百分比	人數	占全體員工百分比	所有離職人數百分比		
男	30 歲 (含) 以下	0	0	0	0	1	1.67	8.33	71.43
	30-50 歲	0	0			3	5		
	50 歲 (含) 以上	0	0			1	1.67		
女	30 歲 (含) 以下	1	1.67	3.33	100	2	0	3.33	28.57
	30-50 歲	1	1.67			0	3.33		
	50 歲 (含) 以上	0	0			7	0		
總人數		2	3.33	100	7	11.67	100		

2025 年新進及離職人員結構

性別	年齡	新進員工				離職員工			
		人數	占全體員工百分比		占有新進人數百分比	人數	占全體員工百分比		所有離職人數百分比
男	30 歲 (含) 以下	1	1.67	10	54.55	1	1.67	11.67	58.33
	30-50 歲	1	1.67			2	3.33		
	50 歲 (含) 以上	4	6.67			4	6.67		
女	30 歲 (含) 以下	2	3.33	8.33	45.45	1	1.67	8.33	41.67
	30-50 歲	3	5			3	5		
	50 歲 (含) 以上	0	0			1	1.67		
總人數		11	18.33		100	12	20		100

聯穎認為，穩定且具成長潛力的人才，是支撐公司營運品質與長期發展的關鍵基礎。公司秉持公開、透明與公平原則進行人力招募，透過人力銀行、公開徵才平台、內部推薦制度及產學合作等多元管道，延攬具專業能力與高度投入度的人才加入團隊。在招募與任用過程中，聯穎落實機會平等與多元包容精神，不因性別、年齡、國籍、宗教信仰、身心狀況或其他受法律保障之身分而有差別待遇；各項錄取決策均以專業能力、職務適配度及團隊合作表現作為主要評估依據。2025 年度，聯穎新進人員共計招募 11 位，其中男性 6 位（占 10%）、女性 5 位（占 8.33%）。相較 2024 年度新進人員 2 位，2025 年度新進招募人數呈現顯著成長（增加 9 人）。2025 年度離職人數共計 12 位，其中男性 7 位（占 11.67%）、女性 5 位（占 8.33%），年度整體離職率為 20%。相較 2024 年度離職人數 7 位、離職率 11.67%，2025 年度離職率呈現上升趨勢（增加 8.33 個百分點）。整體而言，聯穎人力結構維持相對穩定，反映公司在人力招募、培育及留任制度上已逐步建立一致且可持續的管理機制，亦為後續營運成長與組織發展奠定良好基礎。

在留任管理方面，聯穎以「穩定發展、制度透明與合理回饋」為核心，提供具市場競爭力的薪酬福利、明確的績效評估制度與職涯發展機會，並透過教育訓練、內部溝通及主管關懷機制，強化員工對組織的認同感與歸屬感。同時，公司重視員工回饋與實際需求，設有定期面談與離職訪談機制，作為檢視管理制度、辨識風險並持續優化職場環境之重要依據。

6.2.3 員工訓練與發展

優秀的人才企業永續成長及創新的關鍵，聯穎積極營造人才發展的工作環境，並以完善的招募策略和人才留任計劃，致力於成為優秀專業人士的首選雇主。我們不僅重視吸引具備專業技能和創新思維的頂尖人才，更致力於為員工的職涯發展提供多樣化支持。

我們高度重視員工的持續學習與專業技能提升，透過多項制度支持員工的職涯發展，公司設有職工福利委員會，為員工提供進修及旅遊補助等多項福利，並確保這些制度有效執行。員工可向部門主管申請外部進修課程，以提升與其職務相關的專業能力。聯穎的進修政策強調員工的學習與成長，旨在提升員工的專業能力，幫助員工在職涯中不斷精進，並為他們提供資源和機會，確保在競爭激烈的市場中保持專業優勢。為了提高員工的素質及工作技能，本公司針對新進員工設有完善的職前教育訓練，幫助他們快速融入工作環境，提升工作效率和品質。此外，公司每年至少舉辦一次針對全體員工的在職訓練，並鼓勵員工參加專業外部訓練課程，從而持續培養優秀的專業人才。

2025 年度員工外部訓練

項次	課程名稱	說明	時數
1	勞資會議代表研習初階班	勞資會議運作及常見爭議問題類型、勞動基準法工資、工時之相關規定及案例解析	6
2	勞資會議代表研習初階班	勞資會議運作及常見爭議問題類型、勞動基準法工資、工時之相關規定及案例解析	6
3	台北公司治理論壇	公司治理主管進修要求	6
4	IFRS 18 公報宣導	證交所向上市公司進行宣導	4
5	國際財務報導準則之近期修正與應用實務	會計主管持續進修要求	6
6	大陸經濟財稅環境發展趨勢與台商因應策略	會計主管持續進修要求	6
7	內線交易與財報不實實務探討與因應之道	公司治理主管進修要求	6
8	公司治理評鑑宣導會	上市櫃公司公司治理評鑑業務	3
9	淨零排放工作坊	永續淨零排放相關須知	3

項次	課程名稱	說明	時數
10	內部人股權交易法律遵循宣導	內部人股權交易課程	3
11	上市公司業務宣導會	上市櫃公司業務宣導	3
12	CIO 價值學院第一堂課基礎架構	AI 賦能的新世代數據中心面貌	8
13	CIO 價值學院第三堂課 AI & DATA	以「跨領域 AI 應用與資料治理策略」為主題	8
14	製造業 CIO 論壇	AI 浪潮驅動製造業轉型，探討川普 2.0 時代對台灣製造業的衝突與因應之道	8
15	2025 Conference 台灣資安主管分享會	美國 RSA Conference 2025 以「Many Voices. One Community」為主軸聚焦 AI、身分安全、與公私部門聯防等關鍵議題，集結全球資安菁英與實戰觀點	8
16	資安解方，創新未來_2025 企業資安升級之路	資安解方，創新未來_2025 企業資安升級之路	3.5
17	台灣資安大會	台灣資安大會	7
18	Openfinnd 菁英高峰會	Openfinnd 菁英高峰會	4
19	達祐 Quest 活動	達祐 Quest 活動	4
20	Openfind 進階威脅防禦 x AI 郵件智慧線上研討會	Openfind 進階威脅防禦 x AI 郵件智慧線上研討會	1
21	「永續資訊之管理」內控內稽重點與實務案例解析	內部稽核年度在職訓練	6
22	由背信、不合營業常規交易之案例，論企業稽核人員職業道德與舞弊防治之策略	內部稽核年度在職訓練	6
23	風險導向內部稽核方法與實務	稽核教育訓練課程	6
24	預防職場不法侵害及性騷擾防治	稽核教育訓練課程	6

員工受訓統計表

員工類型	男性		女性		合計		
	受訓人數	受訓時數	受訓人數	受訓時數	受訓人數	受訓時數	平均受訓時數
高階主管	2	47.5	2	44	4	91.5	22.875
中階主管	0	0	0	0	0	0	0
一般員工	1	12	2	24	3	36	12

6.2.4 人才招聘

聯穎深信人才是企業競爭力的核心動力。唯有吸引並留住最優秀的人才，才能驅動創新，推動業務成長，實現企業的長期願景。為此，我們致力於打造卓越的雇主品牌，提供具有市場競爭力的薪酬福利，以及豐富多元的職涯發展機會，吸引全球專業人才加入。

聯穎在吸引人才方面的策略與措施，展現我們對於創造多元、包容且具有高度吸引力的職場文化的承諾，持續落實以人才為本的理念，推動企業與個人的共同成功。

人才吸引策略

聯穎致力於吸引並留任優秀人才，2025 年度持續透過下列策略強化企業競爭力：

具競爭力的薪酬與福利：依市場趨勢與公司營運狀況，適時檢視薪酬制度，提供績效獎金、年度調薪、員工酬勞及節慶獎金等。

鼓勵人才留任：建立資深人員獎勵與關鍵人才留任措施，肯定員工長期投入與專業貢獻，提升留任穩定度與組織知識傳承。

優化工作環境與照顧機制：提供旅遊津貼、免扣薪事病假、生日假等福利方案，並持續推動健康促進與友善職場措施，提升員工滿意度與工作生活平衡。

職涯發展機會：透過內部晉升與輪調制度，提供多元職涯發展可能性，使員工能在組織內持續累積能力、拓展職能並提升職務歷練。

招聘流程與管道

聯穎主要透過 104 人力銀行、公開徵才平台及內部推薦等管道招募人才，並採一致且透明的甄選流程，以確保人選符合職務需求與組織文化：

履歷篩選：由人事單位進行初步審核，確認應徵者背景、經歷及職務條件符合度。

初試：由用人部門主管進行專業能力與適性評估，了解候選人之技能、工作風格與合作特質。

複試：由高階主管進行進一步面談與綜合評估，視職務需求確認任用條件與合作方向。
錄取與報到：完成任用程序與聘僱文件簽署，並提供到職指引與入職輔導，協助新進同仁順利融入工作環境。

職涯發展與成長

為支持員工長期發展，聯穎持續提供多元的職涯成長資源，包含內外部訓練課程、跨部門學習機會、職務輪調與晉升制度等，協助員工在專業能力、管理能力與跨域協作上持續精進。同時，公司亦鼓勵同仁自主學習與自我提升，並依職務所需提供外部進修或專業課程資源，使員工能累積可移轉的職能，提升職場競爭力，進而促進個人職涯目標與公司營運發展的共同實現。

未來展望

聯穎將持續檢視並優化人才策略，從「吸引、培育、留任」三個面向同步推進，提升員工對組織的歸屬感與投入度，確保核心人才穩定發展，同時吸引更多優秀專業人士加入。我們將持續提供具市場競爭力且公平一致的薪酬福利制度，深化職場健康管理、友善職場措施與多元學習資源，打造支持員工成長的工作環境。此外，聯穎亦將積極履行企業社會責任，持續強化雇主品牌與人才管理成熟度，提升公司長期競爭力與組織韌性，朝向永續經營目標穩健邁進。

6.3 員工福利

6.3.1 薪酬與福利措施

聯穎致力於為員工提供優於法規規定的薪酬與福利措施，確保每位員工在安全、平等的環境中獲得應有的待遇和發展機會。本公司設有完善的員工福利措施，除了依據《勞動基準法》與相關法令保障員工的基本權益外，從員工的生活、休假、保險、職工福利委員會、獎金等面向，本公司皆十分重視，並且在公司人事規章內均有訂定相關福利計畫、辦法。

薪酬制度

聯穎秉持成果共享之精神，並依據員工績效考核結果及公司年度營運表現，適時辦理薪資調整與獎分配。本公司建置完整之薪資報酬制度，涵蓋固定薪資、年終獎金及績效獎金等項目，兼顧內部公平與外部市場競爭力，並將獎酬與個人貢獻及工作表現適度連結，以激勵員工持續精進並與公司共同成長。2025 年度，聯穎持續透過薪資報酬相關之管理機制，定期檢視薪酬制度之公平性與適切性，確保薪資政策能與公司營運成果及永續發展方向相互呼應。公司薪酬制度之設計與執行，均以員工之專業能

力、工作表現、職務內容與責任範圍為主要依據，不因性別、年齡、種族、宗教信仰、身心狀況、婚姻狀態或其他與工作無關之因素而有所差異，落實同工同酬與平等對待原則。各項薪資水準亦均符合並高於政府勞動法規之最低標準，以保障員工基本生活與工作權益。

聯穎現行薪酬與福利制度涵蓋固定薪資、績效獎金、員工酬勞及多元福利措施，並設置職工福利委員會，提供包含團體保險、婚喪喜慶補助、節慶禮品或禮金、旅遊補助及員工交流活動等福利項目，協助員工在投入工作之餘兼顧生活品質與身心健康。在基層員工任用方面，本公司持續確保起薪水準高於法定基本工資，並依據職務性質與能力條件合理訂定薪資。以本年度員工薪資結構觀察，最低薪資水準約為基本工資之 1.18 倍，而最高薪資與整體薪資中位數之比率亦維持於合理範圍內，反映公司在薪酬分配上兼顧激勵效果與內部公平性，並持續朝向透明、合理且具競爭力之薪酬制度精進。

非擔任主管職務之全時員工資訊						
員工薪資總額 (元)	員工人數 - 年度平均 (人)	員工薪資 - 平均數 (元/人)		員工薪資 - 中位數 (元/人)		每股盈餘 (元/股)
		2025 年	2024 年	2025 年	2024 年	
33,328,200	34	980,241	890,352	896,947	800,341	-1.18

薪酬決定標準流程

聯穎在薪資制度的規劃上，重視公平性、競爭力與長期發展之間的平衡，期望讓員工的投入能被合理反映，並與公司整體人力資源策略相互呼應。薪資的形成並非由單一因素決定，而是透過多面向評估與內部審慎討論，逐步建立具一致性與可理解性的制度架構，作為吸引、留任與激勵人才的重要基礎。在職務層面，公司首先透過職務分析，釐清各職位之核心工作內容、責任範圍與所需專業能力，並進一步進行職位評估，以理解不同職位組織中的相對價值與影響程度，作為薪資定位與等級設計的重要依據。聯穎亦定期參考外部市場薪酬資訊，蒐集同產業、同職務類別之薪資水準，並綜合考量地區差異、產業特性與公司規模等因素進行對標，以維持薪資結構之市場競爭力，支持公司吸引與留任優秀人才。

在薪資結構設計方面，聯穎依據職位評估結果與市場資料，訂定合理之薪資範圍，並將各職務配置於相應之薪資等級內，作為制度化管理之基礎。在此架構下，公司亦會納入員工個人的專業背景、工作經驗及實際績效表現等因素，進行個別差異之合理調整，使薪酬制度在維持一致性與公平性的同時，也能適度反映個人貢獻。為強化內部公平性，聯穎定期檢視同職級或相近職務之薪資分布情形，避免因制度或歷史因素導致不合理落差，確保同工同酬與平等對待之原則得以落實。

薪資方案由人力資源單位彙整與初步規劃後，提報管理階層審核，並依公司內部治理與權責機制完成核准程序。核定後，將由直屬主管或人力資源單位與員工進行溝通，說明薪資結構、調整依據與相關事項，並回應員工疑問，以提升制度透明度與員工理解。此外，公司亦透過年度例行檢討機制，依據市場薪資變動、公司營運狀況與整體績效表現，適時檢視與調整薪酬政策，使制度能隨內外環境變化持續優化。

在獎酬制度方面，聯穎依據年度營運成果與公司章程規定，於公司具備可分配盈餘時，提撥員工酬勞並兼顧董事及監察人（或董事）酬勞之合理性，以連結公司經營績效與員工共同成果，強化激勵效果。員工績效考核採年度制度辦理，由人力資源單位彙整前一年度考核資料，並結合各部門初評與複評流程，作為薪資調整、獎酬分配及職涯發展之重要參考依據。

福利制度

聯穎相信，完善的福利制度不只是對員工的照顧，更是支持員工穩定投入、安心發展的重要基礎。公司以「以人為本」為核心，從工作與生活平衡、健康照護、家庭支持到團隊凝聚等面向，規劃多元且具彈性的福利措施，回應不同職涯階段與個人需求。本公司自 2005 年 1 月 1 日成立職工福利委員會，並按月提撥經費，定期舉辦員工福利活動，每年度皆有詳實福利規劃及預算編列，確保各項制度與措施得以穩定推動與有效落實。透過制度化的福利設計與職工福利委員會的持續運作，聯穎期望在兼顧營運穩健的同時，提升員工的幸福感和歸屬感，打造友善、安心且具凝聚力的職場環境，與員工共同成長並邁向永續經營目標。

年終獎金及員工酬勞

婚喪賀奠禮金及慰問金

勞健保及團保

國內外旅遊補助津貼

年節禮金及禮品

生日禮金及不定期聚餐

尾牙及春酒活動

定期健康檢查

育嬰假

2025 年度員工育嬰假的復職與留任情形

項目	2025 年	
	男	女
符合育嬰留停申請資格人數	0	0
實際申請育嬰留停人數	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0
育嬰留停回任率 (B / A)	0	0
育嬰留停留任率 (D / C)	0	0

6.3.2 退職後福利計畫

退職福利計畫係公司保障員工退休生活的重要制度，目的在於協助員工於離開職場後仍能維持基本生活品質與經濟安全。為落實對員工之長期承諾，本公司依循法規建立完善之退休金制度，並透過制度化之提撥與管理機制，確保資金運用之穩定性與透明度。透過該制度，公司除保障員工退休權益外，亦展現對員工長期福祉之重視，進一步強化員工對企業之信任與認同。本公司依據我國《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，建置退休制度並同時涵蓋舊制與新制兩種運作模式，說明如下：

舊制退休金（確定福利計畫）

舊制適用於 2005 年 7 月 1 日以前到職且未選擇適用新制之員工，或雖已選擇新制但仍保有舊制年資者。本公司每月依員工薪資總額之 2% 提撥退休準備金至「勞動退休準備金監督委員會」管理之專戶（臺灣銀行退休專戶），作為退休金給付準備。

新制退休金（確定提撥計畫）

新制適用於 2005 年 7 月 1 日以後到職之員工。本公司每月依法提撥不低於員工薪資 6% 至勞工保險局設立之個人退休金專戶，作為員工之退休準備金，並依照規定辦理申報與繳納。

2025 年度本公司所提列之新舊制退休金費用合計為 2,834 仟元。截至 2025 年 12 月 31 日止，帳列舊制退休準備金已累計提撥 17,844 仟元至台灣銀行退休專戶；本公司

預計於下一年度提撥 197 仟元至退休金計畫中，以確保退休金制度之穩健性與給付能力。

員工退休金之實際給付金額，係依員工工作年資及退休前六個月之平均薪資計算。為確保專戶資金足以支應符合資格員工之退休金給付，本公司每年底進行資金餘額與次年度預估支出之評估；若發現專戶資金不足以支應預估需求，將依規定於次年 3 月底前補足差額。此外，退休基金由勞動基金運用局統一管理與運用，採中長期投資策略，並依規定須達到最低收益保障（原則上不得低於當地兩年期定期存款利率；未達門檻者由國庫補足）。惟本公司不參與該基金之投資運作與管理，故無法揭露其計畫資產之公允價值分類等資訊。

6.4 雙向溝通管道

6.4.1 員工溝通

聯穎認為，完善的員工權益保障與順暢的溝通機制，是提升員工滿意度、凝聚向心力與維持組織穩定的重要基礎。公司秉持公平、公正與透明的管理原則，持續打造安全友善的工作環境，並提供合理具競爭力的薪酬福利與明確的職涯發展方向，支持員工安心投入、穩定成長。同時，聯穎重視雙向溝通與即時回應，透過多元管道蒐集與傾聽員工意見，例如定期召開勞資會議、辦理年度考核與面談交流等，使員工的想法能被充分表達、需求能被理解，並促使相關議題獲得適切處理與持續改善。

6.4.2 團體協約

截至 2025 年底，聯穎目前尚未成立工會，亦未與員工團體簽署團體協約。公司以既有組織管理架構與日常溝通機制為主要運作方式，員工意見多能透過內部流程與主管協作體系有效傳達，故目前未形成正式工會組織。惟本公司一貫尊重並保障員工依法享有之結社自由與集體協商權利，未來如有員工依相關法規籌組工會或提出集體協商之需求，聯穎將秉持尊重與開放態度，依法配合並提供必要支持。

在未簽訂團體協約之情形下，聯穎仍持續建構多元且制度化的勞資溝通與參與管道，以維持穩定且良好的勞資關係。公司透過定期召開勞資會議、主管與員工之面談溝通、意見反映與申訴管道，以及必要時之匿名問卷或滿意度調查等方式，蒐集員工建議並回應關注議題，確保溝通具可近性與有效性。同時，本公司將工時管理、休假制度、薪酬福利、職場安全與員工權益保障等事項，納入內部管理規章與作業流程並持續檢視精進，作為維持勞資關係穩健運作的重要制度基礎。未來，聯穎將持續依循勞動法規與國際人權原則，並視營運發展與人力結構變化滾動檢討溝通機制，提升制度透明度與參與品質，營造尊重、互信且能安心投入工作的職場環境，與員工共同成長。

6.4.3 員工意見調查

為落實公司治理並暢通勞資溝通，本公司於 2026 年 3 月完成 2025 年度總公司全體員工之意見調查，整體滿意度為 3.6 分（滿分 5 分）。

2025 年調查實施情形

項目	說明
調查對象	全體在職員工
調查方式	匿名問卷
覆蓋率	84.21 %
調查頻率	每年辦理一次
調查期間	2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
調查構面	薪酬福利、工作環境、職涯發展、企業文化及永續發展等 5 大構面

重點觀察與改善計畫

其中內部考核、調薪及績效獎勵制度 (3) 為相對須強化之構面，為提升激勵效果，公司將透過適時調整薪資、檢視績效獎勵制度，以確保薪酬具備市場競爭力，進而強化人才留任與企業永續發展。

針對升遷管道與職涯發展機會 (3.2)，將持續優化內部晉升指標，並規劃多元的發展渠道，以滿足不同層級與專業領域同仁的職涯規劃需求，協助員工與企業共同成長。在對公司未來經營前景與永續發展 (3.3) 方面，定期舉辦營運說明會等多元溝通方式，透明化揭露公司中長期發展藍圖，以強化同仁對企業願景之認同感與團隊凝聚力。聯穎將把本次員工意見調查結果與改善計畫，納入年度管理檢討與人力資源策略規劃中，並透過定期追蹤與滾動式檢討，評估改善措施的實際成效。未來亦將持續透過員工意見調查、溝通會議及回饋機制，作為調整管理方向的重要依據，確保公司能持續回應員工需求，打造更具吸引力與支持力的職場環境。

6.5 守護職場安全

6.5.1 職業安全衛生管理系統

在聯穎，我們將員工的安全與健康視為永續經營不可妥協的核心責任。為提供安全、舒適且健康的工作環境，公司持續落實職業安全衛生管理制度，並依據作業特性與環境條件定期進行危害辨識與風險評估，針對潛在風險採取預防與改善措施，確保各項作業與工作環境符合相關法規及公司管理要求。同時，聯穎亦重視安全文化的養成，透過教育訓練與應變演練，提升同仁對職場危害的辨識能力與自我防護意識，降低意外發生風險，朝「零事故」目標穩健推進。

本公司持續投入資源優化職場環境，並將職業安全與員工健康納入日常管理重點，作為維持組織穩定與營運韌性的基礎。2025 年度，聯穎員工總人數為 60 人，職業安全衛生訓練總時數為 6 小時，公司亦將持續檢視訓練內容與執行成效，強化應變能力與安全意識，確保同仁能在更安心的環境中投入工作。

制度化管管理

聯穎每季定期召開勞資會議 (每三個月一次)，透過制度化的對話機制強化雙向溝通

與合作，並將職業安全衛生相關議題納入討論重點，包含作業風險辨識、環境與設備改善需求、教育訓練與演練安排，以及員工回饋之安全衛生建議等，作為持續精進政策與措施的重要依據。公司亦透過會後追蹤與權責分工，確保改善事項能落實執行並形成持續改善的管理循環。

2025 年度，本公司未發生任何職業災害，顯示職業安全衛生管理制度與日常風險管控措施能有效運作，亦反映同仁安全意識與遵循程度逐步提升。未來，聯穎將持續以員工安全與健康為最優先目標，透過定期檢視與優化職場環境、強化教育訓練與應變能力、提升內部溝通與參與品質，深化「零事故」安全文化，並在穩健營運的同時，與員工共同打造更安心、友善且具韌性的工作環境，朝向企業與員工共同成長及永續發展之目標邁進。

設備與安全管理

聯穎於辦公室與廠區設置完善之出入管制機制，包含門禁刷卡管理、監視錄影系統及保全巡查與管制措施，以維護人員與資產安全。同時，公司定期委託具資格之專業機構辦理建築物公共安全檢查，並依規定完成改善事項，取得合格標章，確保建築物使用安全與符合法規要求。在設備維護方面，聯穎建立例行巡檢與保養制度，定期執行消防設備、空調系統、飲水設備及其他公共設施之檢查與維護，降低設備異常與環境風險，維持工作場所之舒適與安全。另為提升緊急應變能力，公司每半年辦理一次自衛消防編組演練，包含疏散引導、通報流程與初期滅火等情境演練，並於演練後檢討改善，以確保遇到突發狀況時能迅速應對，保障員工安全。

日期	演練項目	演練內容
2025/5/27	防範火災	滅火訓練、通報訓練、避難引導之訓練、綜合訓練
2025/12/5	防範火災	滅火訓練、通報訓練、避難引導之訓練、綜合訓練



6.5.2 健康管理

我們致力於提供全面的健康管理方案，涵蓋定期健康檢查、職場健康促進及心理關懷等多方面，確保每位員工在健康無憂的環境中工作。同時，公司積極營造健康友善的職場文化，倡導平衡工作與生活，讓員工以最佳狀態迎接挑戰並追求個人成就。

環境衛生與健康管理

辦公場所全面禁菸，每日安排清潔人員保持環境整潔，並提供酒精、口罩等衛生用品，供員工自行取用。

每年為員工提供健康檢查及健檢補助，並邀請特約醫護人員提供健康管理、諮詢及職業病預防服務。

安全文化與員工關懷

各工作場所配置救護通報窗口及血壓計，便於員工隨時量測血壓，掌握個人健康狀況。員工及其眷屬可享健康檢查優惠方案，並投保團體保險及旅行平安險，進一步保障生活安全。

友善婚育與家庭照顧支持

聯穎重視員工在不同人生階段的需求，致力營造友善婚育與家庭照顧的職場環境。公司依相關法令提供婚假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪及家庭照顧假等制度性支持，並透過人資窗口提供申請諮詢與協助，讓同仁可依個人狀況彈性安排工作與家庭責任。為降低員工於婚育及照顧期間的壓力與不確定性，公司亦鼓勵主管在符合作業需求前提下，協助同仁進行工作交接與職務安排，並於返職後提供必要的關懷與溝通，協助同仁順利銜接工作節奏。未來，聯穎將持續檢視並優化相關支持措施，強化員工家庭照顧資源與職場友善文化，以提升員工安心感與留任意願，並促進組織長期穩定發展。

6.5.3 勞動力法遵說明及執行情形

派遣勞工：本公司目前無合作之派遣（勞務承攬）廠商，亦無僱用任何派遣勞工。

派駐勞工（台幹）：本公司重視外派同仁權益，定期針對派駐各廠區同仁之勞動條件進行內部調查與落實情形稽核。其各項勞動條件（如：勞動合同、工時、休假、社會保險與各項福利等）皆百分之百依循兩岸相關勞動法規辦理，積極確保同仁之合法勞動權益。

7. 社會共榮

在瞬息萬變的全球經濟與產業生態中，聯穎深刻體認企業應承擔更多的社會責任，不僅在技術創新與業務成長上追求卓越，更將「社會共榮」納入企業永續發展的核心價值。我們相信，企業的成功應與社會進步息息相關。本公司積極創造更多就業機會，並致力於推動教育、環保和人道關懷等領域的多元項目。我們與各方攜手合作，匯聚資源以實現更具包容性的社會願景。

7.1 增進社區認同

在全球化與科技快速發展的今日，企業不僅承載著創新與增長的使命，更肩負與在地社區共同繁榮的責任。聯穎深信企業的發展離不開社區的支持，社區的進步亦能為企業帶來持續的成長動力。「以心為本，與社區共榮」是聯穎的一貫信念。為實現這一目標，我們未來將積極參與社區活動、支持在地經濟、推廣教育資源，並致力於改善居民的生活環境。我們希望透過每一份努力，讓企業成為社區的堅實夥伴，塑造和諧共生的典範。

聯穎將繼續深化與社區的連結，以創新方式滿足社區的需求，並鼓勵員工參與公益與志工活動。這不僅是對企業社會責任的實踐，更是我們與社區共同邁向永續未來的重要一步。我們未來將根據這幾項大方向來進行社區認同的增加：

1. 支持地方經濟發展

未來在拓展業務時，增加（工廠端）本地就業機會，並提供相關職業訓練，提升應聘者的技能水準與就業競爭力。

2. 加強與社區的互動與溝通

研議進行企業參觀、環保市集、健康檢查日等活動，讓民眾有機會參與公司活動，並了解企業運作。

3. 展現長期承諾

研議與地方政府、非營利組織合作，針對當地需求制定長期計畫，共同提升社區福祉。向社會公布企業對社區發展的投入與成效，增強居民對企業的認同感。

7.2 社會公益

在追求企業成長與永續發展的同時，聯穎始終將回饋社會視為企業使命的重要一環。我們相信，企業的價值不僅體現在營運成果，更應透過具體行動回應社會需求，為社會帶來持續而正向的影響。因此，「社會公益」對聯穎而言不只是一次性的捐贈或活動參與，而是以長期投入、員工參與與多方協作為核心的實踐方式，期望在教育、環境、健康與弱勢關懷等面向，成為社會溫暖且可靠的支持力量。

聯穎履行企業社會責任與永續發展理念，在致力為股東創造價值之餘，亦持續投入社

會公益行動，並鼓勵員工以志工服務與公益參與的方式，將關懷落實於日常。近年來，本公司透過不定期辦理或參與多元公益活動，包含至五股濕地生態園區擔任環保志工，實際投入環境維護與生態保護工作；亦前往育幼院捐贈物資並協助環境整理，以實際行動支持兒少照顧與生活需求。過往也與公益團體合作，邀請視障按摩師至公司為全體員工提供按摩服務，除提升員工健康關懷外，也以支持就業與職能發揮的方式，促進多元共融與平等參與。

此外，公司亦參與母親節送愛計畫，捐贈母親節蛋糕回饋弱勢團體，將節慶關懷延伸至社會需要支持的角落，讓更多家庭感受到溫暖與被看見。透過上述行動，聯穎不僅累積公益參與經驗，也持續學習如何以更貼近需求、更具延續性的方式投入社會關懷，並透過與社福團體、在地組織及員工共同合作，擴大公益影響力與社會連結。聯穎將持續以「人人有責、共創福祉」的理念推動社會公益，並逐步強化公益規劃與資源整合，結合公司核心能力與在地需求，發展更具延續性與可衡量成效的公益參與方向。我們相信，唯有與社會攜手前行，才能共同打造更溫暖、更具包容與希望的未來，並讓企業永續的價值在社會中持續發芽。以下為近兩年之社會公益活動：

2024 及 2025 年社會公益活動日：觀音山淨山



未來，聯穎將持續以更有系統、可持續的方式推動社會公益與在地參與，並朝以下兩項方向深化實踐：

強化環保保護行動

規劃推動淨灘、淨山等環境維護活動，鼓勵員工以實際參與提升環境保護意識，並透過活動宣導與內部分享，將友善環境的理念延伸至日常生活與工作文化之中。

深化公益投入與關懷服務

鼓勵員工參與社區志工服務與公益活動，例如協助弱勢族群、定期捐血等，以具體行動展現企業關懷與社會責任。同時，當社區發生突變事件或不可抗力災害（如水災等），公司亦將視實際需求與資源狀況，提供物資或捐款等必要支持，與社會共渡難關。

7.3 社區影響與投入管理

本公司相信，企業的成長與在地社區的繁榮密不可分。身為深耕本土、放眼全球的企業，我們深知營運活動不僅關係到員工與客戶，更與所在地社區的發展息息相關。因此，我們將「社區關係」列為永續經營的重要項目之一，積極關注社區所面臨的挑戰與需求，並投入人力、資源與專業技術，與社區攜手推動有意義的行動。透過實際參與與交流，我們期望創造企業與社區之間的共好價值，共同促進永續發展的正向循環。

聯穎將新北市中和區視為主要社區範圍，包含公司營運據點或辦公室所在之鄉鎮、市區或縣市。此外，部分亦延伸至非直接營運據點之社區，如員工的多數居住地區所在地，主要係為強化企業與員工、社會之互動與連結。本公司每年透過利害關係人問卷、員工回饋與日常交流等方式，辨識營運地區之社會與環境議題，並作為後續規劃社區參與、公益投入與溝通策略之參考。

2025 年度本公司主要辨識之社區議題及對應投入措施如下：

社區議題	執行措施
在地青年就業機會	推動「在地人才優先徵才」
志工參與	到公司所在地縣市進行淨山、淨灘等活動
措施型態包含：資源投入、公益捐贈、文化活動、志工參與、在地就業安排等等。	

8. 附錄

8.1 GRI Standards 指標索引

使用聲明：聯穎 2025 年永續報告書依循 GRI 準則，報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

使用 GRI 1：基礎 2021

適用之 GRI 行業準則：不適用

GRI 2 一般揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.1 聯穎基本資訊	3
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
2-4	資訊重編	關於本報告書	2
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	2
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 公司產品	20
		3.3.2 供應商管理辦法	23
2-7	員工	6.2.1 人員結構	43
2-8	非員工的工作者	6.2.1 人員結構	43
2-9	治理結構與組成	2.2.1 董事會多元組成	10
		2.3.1 審計委員會	14
		2.3.2 薪資報酬委員會	14
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.5 董事會遴選制度	14
2-11	最高治理單位的主席	2.2.1 董事會多元組成	10
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	5.2.1 氣候變遷治理	31
2-13	衝擊管理的負責人	5.2.1 氣候變遷治理	31

GRI 2 一般揭露

揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	5.2.1 氣候變遷治理	31
		3.4 永續發展策略與目標	23
2-15	利益衝突	2.2.6 利益迴避	14
2-16	溝通關鍵重大事件	4.2 利害關係人溝通與回應	24
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.2 董事會進修狀況	11
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.4 董事績效評估	13
2-19	薪酬政策	2.2.7 薪酬政策	14
2-20	薪酬決定流程	2.3.2 薪資報酬委員會	14
2-21	年度薪酬比率	6.3.1 薪酬與福利措施	47
2-22	永續發展策略的聲明	3.4 永續發展策略與目標	24
2-23	政策承諾	3.4 永續發展策略與目標	24
		6.1 人權維護宣言	43
2-24	納入政策承諾	3.4 永續發展策略與目標	24
		6.1 人權維護宣言	43
2-25	補救負面衝擊的程序	2.4.4 舉報與防範	18
		2.5.3 資安外洩緊急措施	20
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.3 溝通管道	16
		6.4.1 員工溝通	49
2-27	法規遵循	2.4.1 法規遵循	16
2-28	公協會的會員資格	1.5 公協會的成員	6
2-29	利害關係人議和方針	4.2 利害關係人溝通與回應	24
2-30	團體協約	6.4.2 團體協約	49

GRI 3 重大主題

揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	4.3.1 決定重大主題	26
3-2	重大主題列表	4.3.2 重大主題列表	27
3-3	重大主題管理	4.3.4 重大主題績效指標	29
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.1 經營績效	7
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.2.2 氣候變遷策略	31
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.3.2 退職後福利計畫	49
201-4	取自政府之財務援助	2.1.1 經營績效	7
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.3.1 薪酬與福利措施	47
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.2.1 人員結構	43
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3.1 聯穎價值鏈	22
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.2 誠信經營教育訓練	16
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.5 反競爭行為	18
207-1	稅務方針	2.1.2 稅務管理	8
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1.3 風險管理	8
302-1	組織內部的能源消耗量	5.3.1 能源管理	41
302-3	能源密集度	5.3.1 能源管理	41
302-4	減少能源消耗	5.3.1 能源管理	41
303-3	取水量	5.3.2 水資源管理	41
303-4	排水量	5.3.2 水資源管理	41
303-5	耗水量	5.3.2 水資源管理	41

GRI 3 重大主題

揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.3.1 能源管理	41
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.3.1 能源管理	41
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.3.1 能源管理	41
305-5	溫室氣體排放減量	5.3.1 能源管理	41
306-5	廢棄物的直接處置	5.3.3 廢棄物管理	42
401-1	新進員工和離職員工	6.2.2 新進與離職率分析	45
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.3.1 薪酬與福利措施	45
401-3	育嬰假	6.3.1 薪酬與福利措施	45
403-1	職業安全衛生管理系統	6.5.1 職業安全衛生管理系統	50
403-2	職業安全衛生系統所涵蓋的工作者	6.5.1 職業安全衛生管理系統	50
403-3	職業健康服務	6.5.1 職業安全衛生管理系統	50
403-6	工作者健康促進	6.5.2 健康管理	51
403-8	職業安全衛生系統所涵蓋之工作者	6.5.1 職業安全衛生管理系統	50
405-1	治理單位與員工的多元化	6.2.1 人員結構	43
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.3.1 薪酬與福利措施	47
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6.1 人權維護宣言	43
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.1 人權維護宣言	43
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.1 人權維護宣言	43
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	6.1 人權維護宣言	43
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5.3 資安外洩緊急措施	20

8.2 SASB 指標索引

表 1：永續揭露主題及指標

指標項目	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
能源管理					
總能源消耗量、 電網電力百分比，及 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	RT-EE-130a.1	5.3.1 能源管理	41
有害廢棄物管理					
產生之有害廢棄物重量， 再循環百分比	量化	公噸 (t) 百分比 (%)	RT-EE-150a.1	5.3.3 廢棄物管理	42
應通報洩漏之次數及量總數， 回收量	量化	次數 公斤 (kg)	RT-EE-150a.2	5.3.3 廢棄物管理	42
產品安全					
公布召回之次數， 召回單位之總數量	量化	數量	RT-EE-250a.1	3.2 服務品質管理	22
與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	RT-EE-250a.2	3.2 服務品質管理	22
產品生命週期管理					
含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	討論及分析	不適用	RT-EE-410a.1	3.2 服務品質管理	22
獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	公噸 (t)	RT-EE-410a.2	3.2 服務品質管理	22
再生能源相關及能源效率相關產品之收入	量化	表達貨幣	RT-EE-410a.3	3.2 服務品質管理	22
材料取得					
與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	RT-EE-440a.1	3.2 服務品質管理	22
企業倫理					
預防 貪瀆及賄賂與 反競爭行為之政策及實務之描述	討論及分析	不適用	RT-EE-510a.1	2.4.1 法規遵循 2.4.5 反競爭行為	16 18
與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	RT-EE-510a.2	2.4.1 法規遵循	16
與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	RT-EE-510a.3	2.4.5 反競爭行為	18

表 2：活動指標

活動指標	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
生產數量，按產品類別劃分	量化	數量	RT-EE-000.A	3.1 公司產品	20
員工人數	量化	數量	RT-EE-000.B	6.2.1 人員結構	43

8.3 TCFD 準則索引

面向	TCFD 建議揭露項目	章節	頁數
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	5.2.1 氣候變遷治理	31
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	5.2.1 氣候變遷治理	31
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	5.2.2 氣候變遷策略	31
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	5.2.2 氣候變遷策略	31
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	5.2.2 氣候變遷策略	31
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	5.2.3 氣候變遷風險管理	38
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	5.2.3 氣候變遷風險管理	38
	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。	5.2.3 氣候變遷風險管理	38
指標與目標	揭露組織依循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。	5.2.4 氣候風險指標與目標	40
	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。	5.2.4 氣候風險指標與目標	40
	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。	5.2.4 氣候風險指標與目標	40

8.4 上市上櫃氣候相關索引

面向	氣候相關資訊執行情形	對應章節	頁數
治理	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	5.2.1 氣候變遷治理	31
策略	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）。	5.2.2 氣候變遷策略	31
	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.2.2 氣候變遷策略	31
	若使用情境分析評估面對氣候風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	5.2.2 氣候變遷策略	31
風險管理	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。	5.2.3 氣候變遷風險管理	38
指標與目標	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。	5.2.4 氣候風險指標與目標	40
	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	5.3.1 能源管理	31
	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	5.2.4 氣候風險指標與目標	40
	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。	5.2.4 氣候風險指標與目標	40