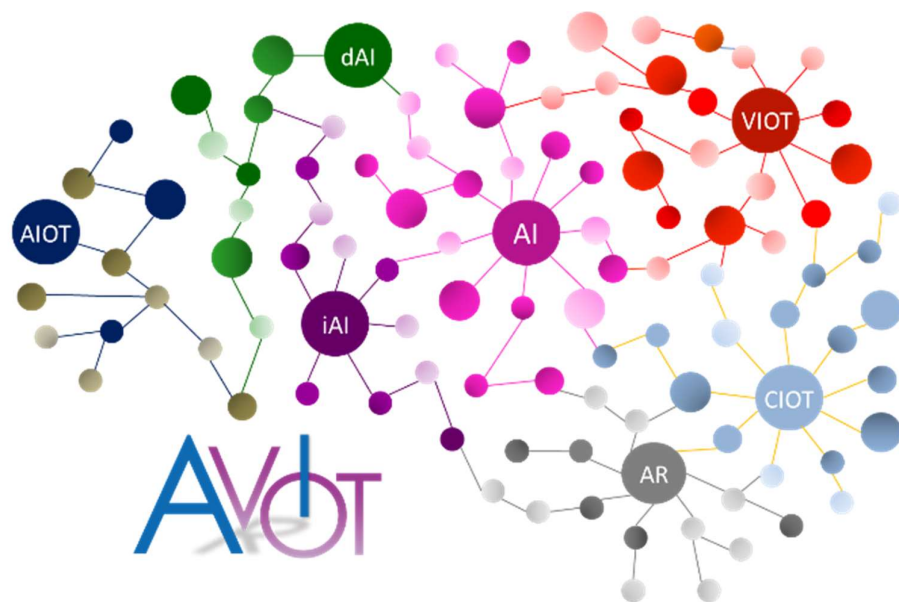




聯策科技股份有限公司

2024 年永續報告書



目錄

前言	3
關於本報告書	3
高層的話	5
關於聯策	6
CH0 永續重大主題分析	7
利害關係人議合	7
重大主題鑑別	10
重大主題列表	13
1.1 公司治理與營運	18
1.2 永續治理	23
1.3 誠信經營與法規遵循	28
1.4 風險管理	31
CH2 研發創新	34
2.1 研發創新與「技術力」	35
2.2 客戶「服務力」與產品「整合力」	40
2.3 資訊安全與智慧財產保護	43
CH3 員工照顧	50
3.1 員工概況	51
3.2 人才發展與福利	53
3.3 職業安全衛生	65
4.1 環境管理與氣候行動	68

4.2 能資源管理	69
4.3 供應鏈管理	74
CH5 社會貢獻	78
附錄	84
參與公協會列表	84
GRI 索引表	84
SASB 揭露指標：硬體 Hardware	88
TCFD 建議揭露事項.....	89
證交所附表二上市公司氣候相關資訊.....	90

前言

關於本報告書

聯策科技股份有限公司（下稱聯策、本公司）自 2002 年 4 月成立以來，不斷致力於電路板、半導體晶圓製造與後段封測之智慧製造、濕製程及機器視覺應用設備業務，並陸續跨國、跨界發展至中國、東南亞與半導體產業。為符合國內外永續趨勢與法規，並與我們利害關係人建構完善的溝通管道，回應大眾對聯策的期待，於 2025 年首年出版「聯策科技股份有限公司 2024 年永續報告書」（下稱本報告書），期待溝通聯策於永續發展之作為，並持續擴大影響我們的永續價值。

報告邊界與資訊品質 G2-2 G2-3

本報告書範疇為聯策營運總部，不包含合併財務報表中臺灣以外的各子公司，除為完整揭露資訊與作為，部分內容涵蓋中國東莞、昆山、秦皇島、淮安、印度與泰國營運據點，於該段備註說明。揭露範疇以 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日為報導期間，為提升資訊之可比較性，部分資訊與表格將包含過往年度內容。

出版頻率	每年一次	下次出版日	2026 年 8 月
------	------	-------	------------

本報告書中，財務績效部分引用聯策 2024 年合併財報之資訊揭露為主，範圍為合併報表之數據，除少部分為體現實際狀況而使用個體報表數據，並於文中標示，財報採用國際會計準則 IFRS 編製，所有財務數字皆以新臺幣為計算單位。

撰寫原則

本報告書主要依循「全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）」發布之「永續性報導準則（GRI Standards）：2021 年版」進行撰寫，並依其永續重大主題鑑別流程，鑑別出 13 個顯著衝擊項目，收斂為 9 項重大主題（請見「[利害關係人與重大主題鑑別](#)」）。

本報書亦參考以下指導綱領編撰：永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standard Board, SASB）之硬體（Hardware）之行業準則、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）、永續發展目標（UN Sustainable Development Goals, SDGs）、全球盟約（Global Compact）、ISO 26000：2010 Guidance on Social Responsibility 社會責任指引等國際框架。

報告書管理流程

本報告書編製由總經理直接指導與監督，以「企業永續經營推動小組」為主要執行單位與各部門協作，全面檢視本公司的永續作為。本報告書所揭露之數據或資料由各權責部門蒐集並提供，經推動小組進行彙整與編製，完成之報告書送交各單位主管及推動小組主管確認無誤後，陳報總經理審閱並完成內部審查之程序，將最終版本提交董事會決議通過並出版公告。

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

聯絡單位	財務行政處
聯絡地址	桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號
聯絡電話	03-3690966
信箱/E-mail	esg@synpower.com.tw

高層的話

G2-22

回顧過去一年我們面臨挑戰，同時也迎來了許多機會，在地緣政治及產業環境的影響下，聯策積極擴大營業據點，持續推動智慧製造及節能減碳的各項方案。2024 年設立泰國子公司，在桃園高鐵站附近的營運總部也將落成，期許憑藉交通便利的優勢吸引更多人才加入公司團隊，印刷電路板及半導體產業將成為聯策發展的重要基石。

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

公司的經營團隊及全體員工將持續在自律、信任、共好、創新文化下彼此當責，創造公司及股東最大利益。企業永續經營推動小組持續向利害關係人展示本公司對於永續發展策略的三個主要構面，即環境（Environment）、社會（Social）及治理（Governance）的積極投入，透過企業核心能力與永續發展相結合的策略，由內而外的推動永續專案並實踐推動社會共好的正向循環。

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

聯策科技股份有限公司 董事長 林文彬



關於聯策

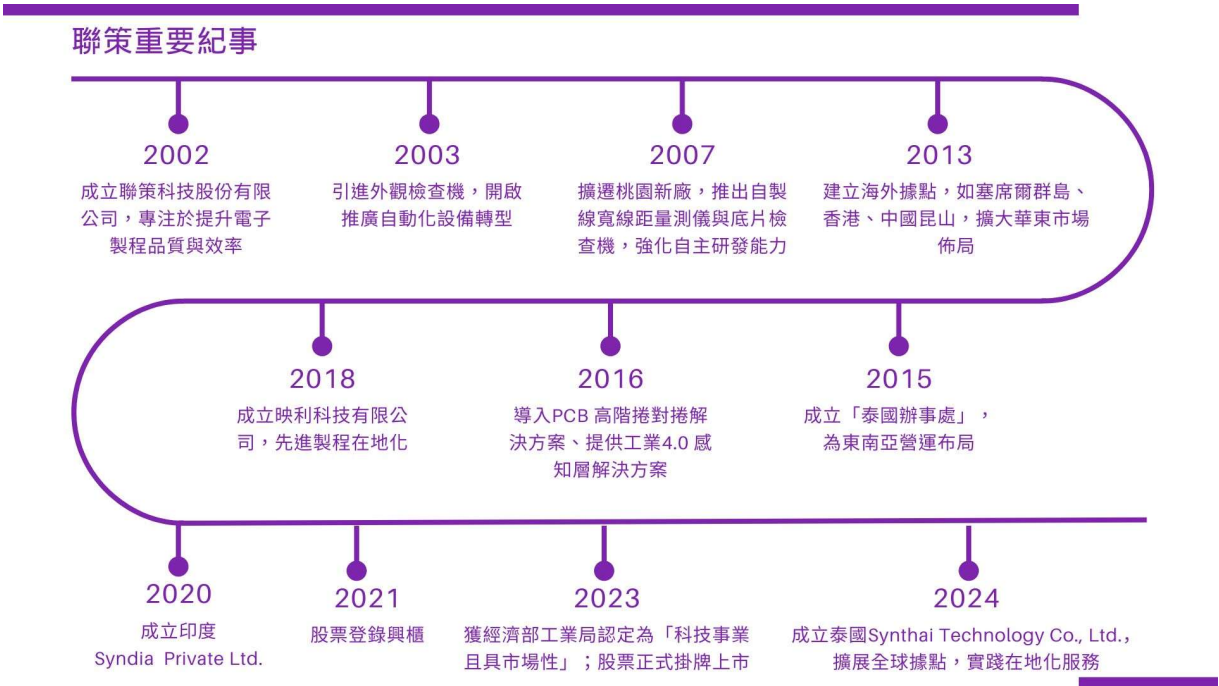
G2-1

智慧再進化之願景與服務

聯策成立以外觀檢查機起家，深耕電路板外觀檢測領域，擁有堅強機器視覺軟、硬體能力，主要係從事研發、製造及銷售應用於 PCB、IC 載板製程、半導體晶圓製造與後段封測之自動化光學檢測及量測設備、先進製程設備及智慧化製造系統，並包含前述設備之各項零件、耗材、特用材料及化學藥劑等銷售業務以及印刷電路板表面處理代工服務，主要產品為 AI 機器視覺設備、濕製程智慧化方案、生產智動化整合、表面處理代工及其他等。我們秉持「成為產業智慧製造整合方案的首選」的願景與「客戶導向」的承諾，持續擴大自動化生產的效能與完整性，為我們的客戶提供最全方位、最可靠的產品與服務，主要客戶多為 PCB 及 IC 載板知名製造大廠。（詳細請見 CH2 研發創新）

重要紀事

成立日期	2002 年
產業類別	其他電子業
登記地址	桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號
資本總額	3 億 28 萬元(2024 年 12 月 31 日)
員工人數	集團員工約 320 人
主要業務	致力於電路板、半導體晶圓製造與後段封測之智慧製造、濕製程及機器視覺應用設備
服務據點	臺灣桃園（總公司、映利科技、碩晶科技）、華南東莞、華東昆山、華北秦皇島及淮安、印度、泰國



CH0 永續重大主題分析

利害關係人議合

G2-25 2-29 G3-1

聯策重視各類利害關係人之意見，為統整受本公司營運影響之內、外部之個人或團體，鑑別和管理其負面與正面衝擊 (Impacts)，我們參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES, 2015) 之「依賴性 (Dependency)」、「責任性 (Responsibility)」、「關注度 (Tension)」、「影響力 (Influence)」與「多元觀點 (Diverse Perspective)」5 大原則，經企業永續經營推動小組與最高治理單位討論後，確認與我們營運衝擊高度相關的 7 類利害關係人，其對聯策的意義與溝通管道，以及 2024 年溝通實績請參考下方說明：

類別	關注重大主題	溝通管道與頻率	2024 年度溝通實績
客戶	資安與智財管理 客戶價值創造 永續供應鏈管理	● 日常電話與電子郵件聯絡 ● 不定期親自拜訪 ● 每年至少進行一次顧客滿意度調查	● 不定期拜訪客戶，維持與客戶良好互動及溝通，即時回應客戶需求，提升客戶滿意度並提供問題解決程序 ● 2024 年度客戶滿意度平均分數為 5.62 分，客戶滿意度總平均為 94% ● 深入了解客戶需求，提供客製化規格，強化技術服務，以提升產品品質
同仁	客戶價值創造 創新研發 資安與智財管理	● 每季召開勞資協調會議 ● 每半年舉辦新人集體教育訓練，並不定期辦理管理職能或專業技能之教育訓練 ● 每季進行績效考核 ● 每月公司月會報告經營實績 ● 不定期內部公文/電子郵件/公佈欄 ● 不定期職工福利委員會議	● 2024 年度已召開 4 次勞資會議，勞資雙方秉持和諧誠信原則，相互溝通意見，協商解決問題 ● 年度教育訓練共 509 小時，累計 1,458 人次 ● 法令宣導包含誠信經營、防止內線交易、執行職務遭受不法侵害預防、個人資料保護法、性別平等工作法、禁止工作場所職場暴力、職場性騷擾/跟騷及霸凌處理等資訊，透過電子郵件或公佈欄管道進行宣導或公告 ● 2024 年度各季共辦理 4 次績效考核

類別	關注重大主題	溝通管道與頻率	2024 年度溝通實績
		● 員工申訴機制 (信箱/電子郵件) ● 定期舉辦員工健康檢查及勞工健康諮詢服務	● 2024 年度各月份之全員擴大月會均說明公司經營實績 ● 職工福利委員會共舉辦二次活動，包含尾牙、員工旅遊 ● 辦理「勞工健康保護計畫」，共進行 13 人次健康諮詢服務 ● 依據考核機制核發績效及年終獎金
董事會與股東	客戶價值創造 資安與智財管理 創新研發	● 重大訊息不定期發布於公開資訊觀測站 ● 每年召開股東會並出版年報 ● 股東與投資人可與公司聯絡窗口進行雙向溝通 ● 不定期受邀參加國內外會議或論壇 ● 定期向董事會成員報告營運績效	● 2024 年度已發布中、英文重大訊息各 44 則 ● 2024 年股東會年報於 2024 年 3 月 31 日刊印 ● 2024 年 5 月 15 日召開股東常會 ● 2024 年 10 月 18 日召開股東臨時會 ● 股東常會出席比率 76.03% (其中以電子方式出席佔 85%以上)，議案贊成權數佔出席股東表決權數 90%以上 ● 股東臨時會出席比率 62.34% (其中以電子方式出席佔 85%以上)，議案贊成權數佔出席股東表決權數 80%以上 ● 2024 年 8 月 28 日受邀參加元富證券舉辦之秋季投資論壇 2024 年 12 月 24 日受邀參加元富證券舉辦之線上法人說明會 ● 每月發佈營運資訊，不定期發佈相關營運成果與發展動向 ● 每季召開董事會，定期向董事會成員報告相關營運成果與發展動向
廠商	客戶價值創造 職業安全衛生 資安與智財管理	● 日常電話與電子郵件聯絡 ● 不定期日常會議與實地拜訪 ● 每年執行至少一次供應商評鑑 ● 與供應商簽訂合約，明訂相關規範 ● 採購窗口蒐集供應商意見及協助問題處理及回覆	● 不定期拜訪供應商或電話、會議等方式討論產品交期及供貨品質等資訊回饋供應商 ● 每年不定期對供應商進行評鑑 ● 與廠商簽署供應商行為準則暨企業責任承諾書

類別	關注重大主題	溝通管道與頻率	2024 年度溝通實績
外部合作夥伴	客戶價值創造 資安與智財管理 職業安全衛生	● 日常電話與電子郵件聯絡 ● 定期或不定期召開會議 ● 定期或不定期諮詢服務 ● 定期或不定期配合查核	● 定期召開會議確認及討論各項進度執行狀況 ● 視營運所需，不定期委託外部合作夥伴辦理輔導或諮詢服務 ● 就公司業務發展或法令問題，不定期以電話或電子郵件方式與外部合作夥伴進行討論 ● 針對外部合作夥伴提出之疑問皆給予迅速且有效的回覆
政府與主管機關	客戶價值創造 職業安全衛生 資安與智財管理	● 日常電話、電子郵件及公文聯絡 ● 不定期參與主管機關舉辦之宣導會或進修課程 ● 配合主管機關監理與查核 ● 拜會主管機關，建立直接交流機會 ● 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動	● 不定期並積極參與主管機關之宣導會或進修課程，並與主管機關維持良好互動 ● 配合主管機關查核，針對主管機關提出之問題或建議皆給予迅速且有效的回覆或改善 ● 2024 年度未有因違反法規而受主管機關裁罰之情形
非營利組織	社會貢獻 客戶價值創造 創新研發	● 日常電話與電子郵件聯絡 ● 定期捐款 ● 不定期積極參與活動	● 公司編列預算，定期捐贈支持公益，為社會注入暖流，實現共好 ● 2024 年 3 月及 12 月分別協助路得啟智學園主辦愛心園遊會及募款餐會，鼓勵同仁感受用溫度做公益的服務精神，讓善的種子持續循環 ● 2024 年 4 月及 11 月協助自閉症基金會辦理快閃音樂會，公司同仁主動積極參與 ● 2024 年 11 月捐助電路板環境公益基金會 (TPCF)

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

重大主題鑑別

G2-6 G3-1 G3-2

永續價值鏈

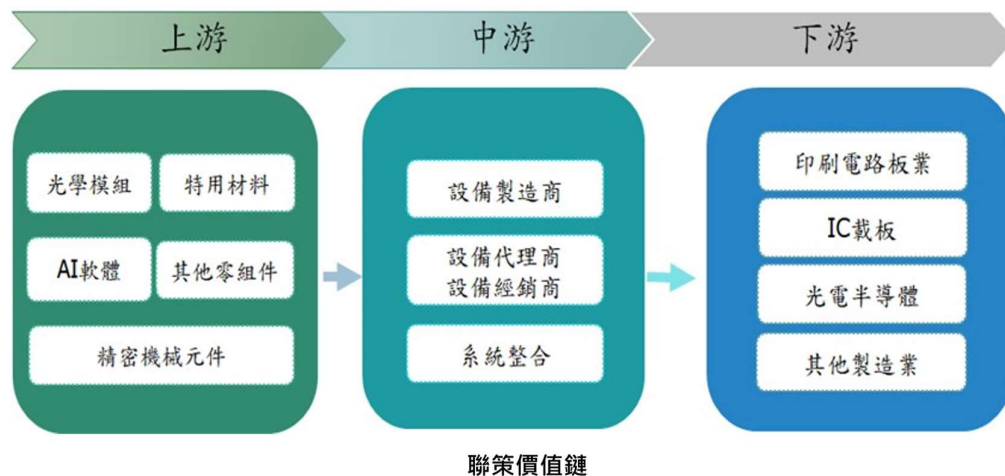
為鑑別聯策在營運過程中創造價值的影響階段與程度，本公司依 GRI 對價值鏈 (Value Chain) 之描述，即「由組織自身及上下游實體執行的活動範圍，包含產品或服務從概念生成到最終使用」，透過各部門訪談與同產業分析，確立我們的價值鏈架構。

本次鑑別成果將作為本公司在各個價值創造活動中，改善與優化核心競爭優勢和潛力，使我們能更專注於與夥伴、客戶共同為技術創新、服務品質提升之核心本業，並識別運營過程中的資源分配與營運效率，持續推動聯策永續發展目標之達成。

重大主題鑑別

為確保本報告書揭露之永續議題資訊符合重要利害關係人期待，聯策依據 GRI 2021 報導原則所建議之四大階段鑑別重大主題，並考量國際永續與產業發展趨勢、國際標準 SASB 產業要求揭露指標等，進行永續議題之鑑別與管理，最後鑑別出共計 13 項顯著衝擊，收斂為 9 項重大主題，並依循 GRI 報導要求建置管理方針，作為我們永續發展核心，有效與利害關係人溝通。

以下為分析流程：



重大主題分析流程

分析結果

STEP 1

了解組織脈絡

- 藉由組織全面性訪談，依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準，鑑別與組織營運衝擊高度相關的 7 類利害關係人
- 釐清組織各部門業務與上下游關係，並參考全球產業趨勢/規範/倡議，以電子產業永續發展核心價值，繪製聯策科技永續價值鏈

7 類利害關係人
聯策永續**價值鏈**

STEP 2

鑑別實際及潛在衝擊

依據脈絡釐清之結果，探討組織對經濟、環境、社會(人與人權)產生的外部衝擊

- 正面實際衝擊 12 項、正面潛在衝擊 6 項
- 負面實際衝擊 1 項、負面潛在衝擊 8 項

27 項衝擊項目

STEP 3

評估衝擊的顯著程度

- 透過問卷系統分析，請利害關係人針對衝擊項目之「規模範圍或嚴重程度」、「發生可能性」評估衝擊顯著性，鑑別出 13 項顯著衝擊
- 分析 151 份問卷，包含：董事長 1 份、利害關係人 150 份(含 2 份國外供應商)

13 項顯著衝擊
151 份問卷

STEP 4

排定最顯著衝擊的優先報導順序

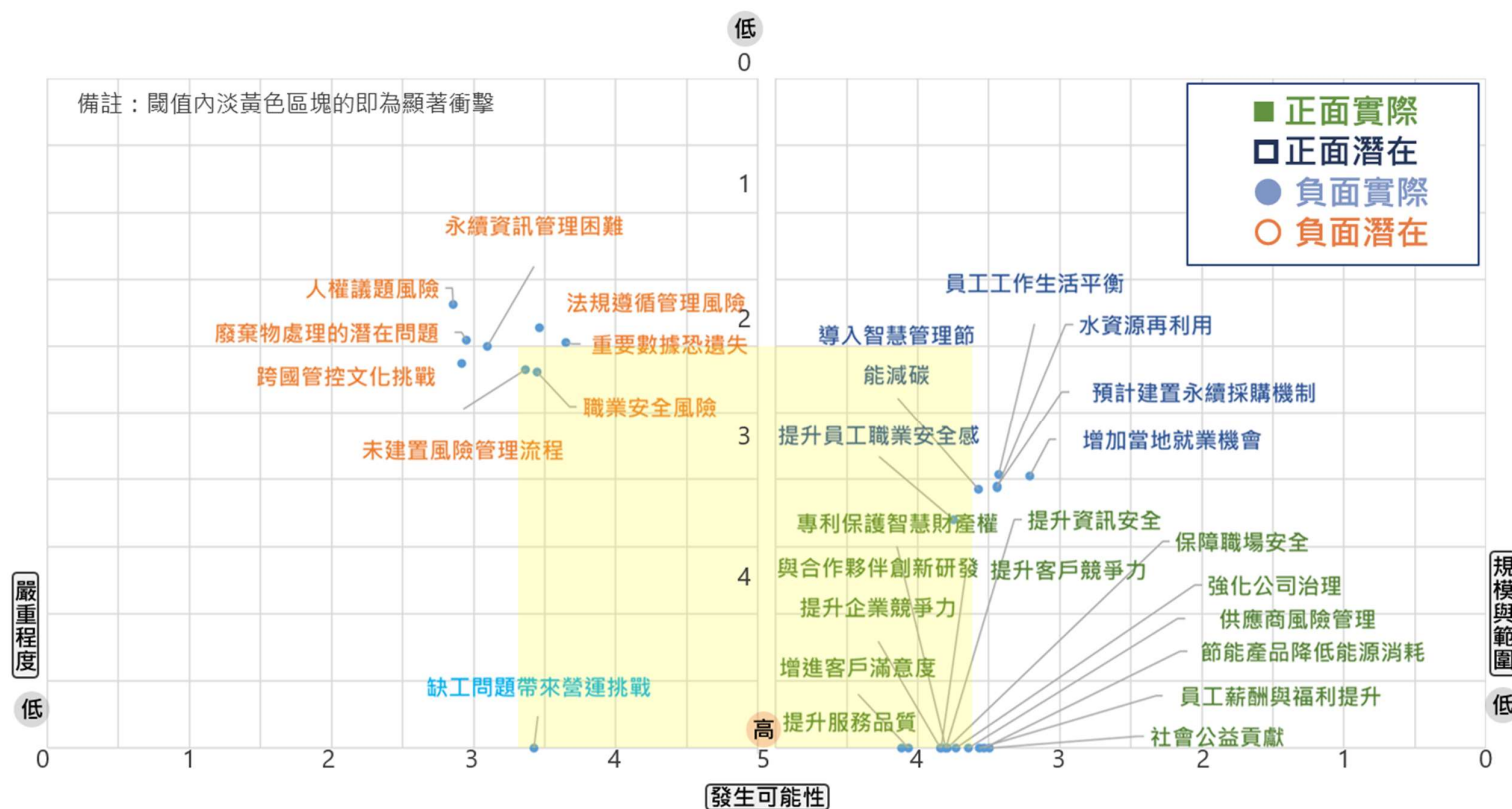
依據質性訪談與問卷結果，將 13 項顯著衝擊收斂為 9 項重大主題，並依循 GRI 報導要求建置管理方針，作為永續發展核心，有效與利害關係人溝通

- 前 3 大重要利害關係人依序為：客戶、同仁、董事會與股東
- 視覺化顯著衝擊，繪製出 1 份續日圖

視覺化衝擊圖
收斂 9 項重大主題

衝擊評估與排序

本次問卷共回收 151 份有效問卷，分析問卷結果，以「規模與範圍」、「嚴重程度」為橫軸，「發生可能性」為縱軸，繪製正負面衝擊的分佈情形。我們將正面衝擊項目的顯著性門檻訂於「規模與範圍 ≥ 3.6 、發生可能性 ≥ 2 」；而負面衝擊項目的顯著性門檻訂於「嚴重程度 ≥ 3.2 、發生可能性 ≥ 2 」。總共鑑別出 13 項顯著衝擊（黃底處衝擊），最後依據衝擊類型收斂為 9 項重大主題，並蒐集與訂定相對應之管理方針以持續追蹤，並於報告書各章節進行揭露與回應。



衝擊評估視覺化圖

重大主題列表

治理

重大主題	對應之衝擊	對聯策意涵	對應指標
永續治理與風險管理	強化公司治理 未建置風險管理流程 跨國管控文化挑戰	永續治理與風險管理是企業永續經營的基礎，也是跨國營運的成功關鍵。完善的治理架構能確保企業在擴張過程中維持營運效能與管理品質。	GRI 2 GRI 201 GRI 207
資安與智財管理	提升資訊安全 專利保護智慧財產權	作為智慧製造解決方案提供者，資訊安全與智慧財產保護直接關係企業核心競爭力與客戶信任。	GRI 418
創新研發	與合作夥伴創新研發提升 企業競爭力	透過創新研發和與產業夥伴的合作，提升技術能力和市場競爭力，滿足客戶需求。	自訂主題

環境

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

社會

重大主題	對應之衝擊	對聯策意涵	對應指標
職業安全衛生	保障職場安全 提升員工職業安全感 職業安全風險	職業安全衛生是企業照顧員工的基本承諾，也是維持穩定營運的重要基礎。	GRI 403
人才賦能與福祉	缺工問題帶來營運挑戰 員工薪酬與福利提升 員工工作生活平衡	人才是企業創新與永續發展的核心動力，完善的人才策略能確保企業長期競爭力。	GRI 401 GRI 402 GRI 404

重大主題	對應之衝擊	對聯策意涵	對應指標
客戶價值創造	提升服務品質 增進客戶滿意度 提升客戶競爭力	優質的客戶服務是維持市場競爭力的關鍵，透過卓越服務協助客戶創造更大價值，共同促進產業發展。	自訂主題
社會貢獻	社會公益貢獻	聯策長期支持在地公益團體不僅能創造社會價值，也能強化品牌形象與市場認同。	自訂主題

重大主題管理列表

重大主題	管理機制	短期目標	中期目標	長期目標
永續治理與風險管理	● 內部稽核制度 ● 外部查證機制 ● 風險管理架構 ● 法令遵循符合度 ● 檢舉制度及保密機制	● 編纂法遵辦法 ● 董事會外部績效評估	● 規劃設置風險管理委員會、永續委員會	● 提升客戶競爭力 ● 與合作夥伴獲利 ● 給家人幸福生活 ● 為環境和諧添力 ● 成為智慧製造技術整合的永續貢獻者
資安與智財管理	● 定期稽核與審查 ● KPI 追蹤 ● 員工教育訓練	● 重大資安事件「零」發生 ● 社交工程與弱點掃描計畫執行 ● 導入 MDR 威脅偵測應變服務	● 導入 AI 資安監控系統，大幅降低網路攻擊風險 ● 導入資通系統日誌保存系統	● 重大資安事件「零」發生 ● 通過 ISO 27001 國際資安認證或同等級標準 ● 建立資訊零信任架構
創新研發	● 研發人員相關年度工作計畫與各部門年度目標值 ● 外部競爭比較，包含 市場/產業標竿分析、競品比較、業界合作等 ● 持續改善 (PDCA) 循環 ● 年度檢討工作計畫檢討	開發 1 μ m 以下解析度檢查設備，以符合封裝製程客戶之檢查需求	提高公司整體半導體產業銷售比重	成為客戶新製程開發之首要配合設備開發廠商

重大主題	管理機制	短期目標	中期目標	長期目標
智慧節能 產品與服務	● 藥水濃度穩定控管 ● 藥水使用壽命管理 ● 濕製程設備電力節能設計	● 建立藥水濃度穩定性，達成 $CPK \geq 1.33$ ● 延長藥水壽命並降低用量 ● 建構 AI 分析所需數據及自動控制系統，減少人為干擾	● 依生產需求導入藥水自動分析與添加系統，實現即時調控 ● 發展 AI 數據分析與智慧自動化控制技術 ● 開發高效節能節水設備，並可依產品自動計算碳排	● 建置貴金屬藥水分析與自動添加系統 ● 將節能導向設計標準化，納入產品研發指標 ● 成為電子產業界領先的智慧節能解決方案供應商 ● 申請並取得國際級綠色產品認證或等同標準
永續供應鏈 管理	● 與供應商簽訂《供應商行為準則暨企業責任承諾書》 ● 擴大在地採購占比	● 確保供應鏈的穩定性和靈活性，減少中斷風險。 ● 鼓勵供應商減碳	減少包裝廢棄物，推廣可回收或可降解包裝材料的使用	未來將參考政府機關外部準則對供應商管理之要求，以及標竿同業之實務執行方向，逐步建立、優化供應商管理之流程與審查機制
職業安全 衛生	● 重大工安事故數、受傷事故次數、失能工時 (LTI)、可記錄事故率 (TRIR) ● 安全巡檢與稽核合格率、同類事故再發率 ● 每季由「職業安全衛生人員」檢視各廠區查核報告、追蹤事故原因與追縱改善	● 重大工安「零」事故發生 ● 工職安衛教育訓練覆蓋率達 100%，所有員工完成年度基本課程	● 評估導入國際職安衛認證(ISO 45001)。 ● 每年舉辦 2 次跨部門安全演習。	評估建立智慧化安全管理系統 (結合 IoT/AI 監控)，即時偵測並通報潛在風險。

重大主題	管理機制	短期目標	中期目標	長期目標
人才賦能 與福祉	● 檢視員工流動率 ● 人均受訓時數 ● TTQS 人才發展品質管理系統 ● 申訴信箱	● 新進員工留任率 85% ● 每位員工平均受訓時數達 5 小時/年 ● 實施員工健康促進計畫，員工健康檢查參與率 95% 以上	● 每季辦理一次軟性課程(如藝術賞析) ● 每位員工平均受訓時數達 10 小時/年 ● 每年推動至少一次家庭支持措施(如托育津貼、親子活動日員工子女獎助學金)，以提升家庭友善度	持續改善人力資源管理制度及推動各項人資相關專案，並積極參與外部人力資源相關認證，提升正面形象。
客戶價值 創造	● 定期內部審查、部門績效評估、員工意見蒐集 ● 第三方認證、市場基準對標、客戶參與驗證★ ● 制定 KPI 目標，追蹤改進效果 ● 利害關係人回饋機制	● 確保 90% 的客戶反饋在 48 小時內得到回應 ● 設置多渠道的客戶意見收集系統(如問卷調查、客服熱線、線上平台)	提高留存率：目標客戶流失率下降至 5% 以下	結合技術創新(如 AI 客服、虛擬助理等)，提供超越客戶期望的服務體驗
社會貢獻	持續推動參與公益活動，擴大在地社區的參與度	● 捐贈金額與資助約 65 萬元 ● 員工參與 4 場公益活動；每場至少 5~10 位員工參與	● 積極參與公益活動 ● 將公益活動之影響擴展到公司的配合廠商、上下游廠商	持續且穩定的投入社會公益項目並與在地社區深度連結

CH1 永續治理



穩健治理是支撐企業長遠發展不可或缺的根基，因此聯策建立完善的董事會運作機制與風險管理制度，落實ESG主題管理，並秉持透明與誠信的原則，保障利害關係人權益。

- ✔ 2022年通過「永續發展實務守則」
- ✔ 設立「企業永續經營推動小組」
- ✔ 召開6次小組會議，議程包含首年永續報告書編撰、溫室氣體盤查等議題
- ✔ 完成52家供應商行為準則暨企業責任承諾書簽訂
- ✔ 訂立「風險管理政策與程序」，定期會議

1.1 公司治理與營運

1.1.1 董事會架構與運作

G2-9 G2-11

董事會為聯策最高治理單位，負責指導公司營運策略、監督管理階層並有責於公司及股東會。除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及每季度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。

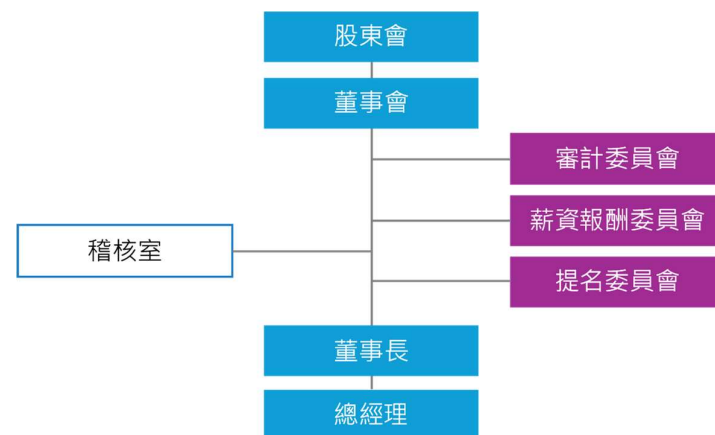
本公司於 2024 年 5 月股東會完成董事改選，董事成員共 7 席，含 2 名具員工身份之董事，其中 4 席成員為獨立董事，占比超過 1/2（其中 1 名為女性獨董），成員涵蓋不同專業背景與豐富實務經驗，透過多元專業背景的董事會組成，有效強化策略性決策能力及風險管控能力，提升整體治理效率與品質。（各董事詳細資訊請參閱 [113 年年報](#)「貳、公司治理報告一之（一）董事資料，P4、5」）。

為提升經營效率與決策執行力，本公司董事長兼任總經理，惟為強化董事會之獨立性與監督功能，公司內部已積極培訓合適人選以落實公司治理。現任 4 席獨立董事席次超過全體董事之二分之一，亦設置審計委員會，由全體獨立董事組成，且過半數董事未兼任員工及經理人，能有效發揮董事會監督職能。2024 年共召開董事會 12 次，出席率 100%。

1.1.2 董事提名與選任

G2-10 G2-15 G405-1

董事會提名依據聯策「[董事選舉辦法](#)」及相關法令辦理，董事採候選人提名制度，並由「提名委員會」進行資格評估，審慎評估董事會之專業知識、技術及經驗暨性別及獨立性，同時本公司「[公司治理實務守則](#)」明定董事會組成應考量多元化，除就基本條件與價值（包括但不限於性別、年齡、國籍及文化等）擬定多元化方針，落實董事會成員組成之性別平等；選任時亦考量就本身運作、營運型態及發展需求，董事會所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立董事應具之獨立性標準，強化董事會效能。

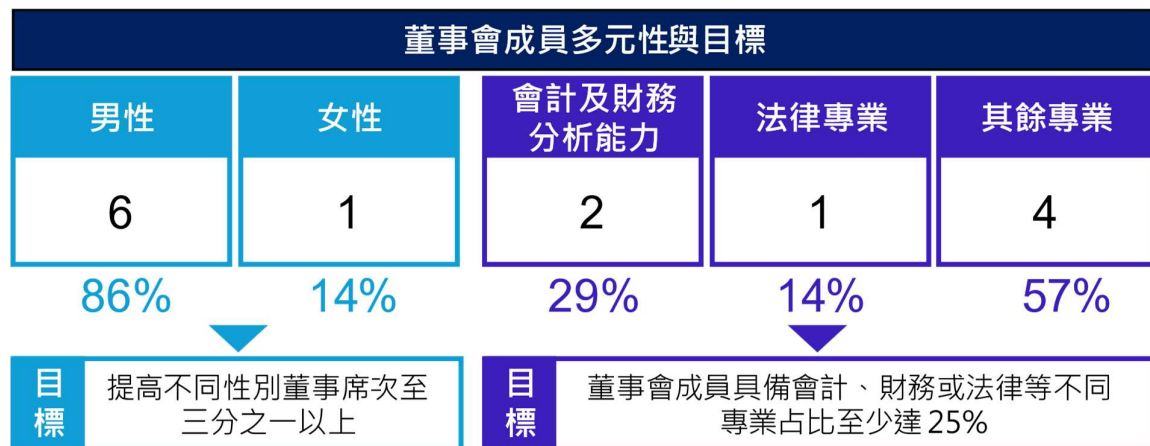


2024 年董事會成員詳細資料及其專業總表

基本組成													多元化核心能力								
職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	國籍	性別	員工身分	年齡				獨立董事任期年資			營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
							41-50	51-60	61-70	71-80	3年以下	3-9年	9年以上								
董事長	林文彬	臺灣大學 電機系碩士 實密科技 行銷部協理	本公司策略長兼任總經理 Synpower Co.,Ltd.董事長 東莞市聯策貿易(有)公司監事 碩晶科技(股)公司 董事長 映利科技(股)公司董事長 Syndia India Private Limited.董事長 HK Synpower Ltd.董事長 Synthai Technology(Thailand) Co., Ltd. 董事 旗彬實業有限公司董事長 KING VIEW Co., Ltd.董事長	中華民國	男	√				√				√		√	√	√	√	√	√
董事	高漢實業(有)公司 代表人：林格名(註)	芬蘭阿爾托大學 EMBA 臺灣羅伯特博世(股)公司 亞太採購中心 負責人 英華達(股)公司 資深專案經理	本公司專案特助	中華民國	男	√	√							√		√	√	√	√	√	√
董事	許榮俊	臺灣大學 EMBA -會計與管理決策組 銳捷科技(股)公司 董事長	永嘉光電(股)公司 董事長 富享生物科技(股)公司 董事	中華民國	男			√						√	√	√	√	√	√	√	√

基本組成														多元化核心能力							
職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	國籍	性別	員工身分	年齡				獨立董事任期年資			營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
							41-50	51-60	61-70	71-80	3年以下	3-9年	9年以上								
獨立董事	吳宗璋	美國德州達拉斯大學財務碩士 創新新零售(股)公司獨立董事	遠見國際會計師事務所 執行會計師所長 泓辰材料(股)公司獨立董事	中華民國	男			√				√		√	√	√	√		√	√	√
獨立董事	劉帥雷	中原大學財經法律學系法律學碩士 臺灣大學政治學士	啟衡法律事務所 主持律師	中華民國	男				√			√		√		√	√		√	√	√
獨立董事	賴朝松	陽明交通大學電子研究所工學博士 長庚大學工學院院長	陽明交通大學 前瞻半導體研究所教授	中華民國	男			√				√		√		√	√	√	√	√	√
獨立董事	李雅勳	美國波士頓大學企管碩士	耿鼎企業(股)公司董事長特別助理	中華民國	女		√				√			√	√	√	√	√	√	√	√

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



備註：框線中計算單位為人

董事會成員與利害關係人之利害迴避

董事會成員中林文彬董事長、高漢實業有限公司代表人林格名董事兼任本公司之員工、許榮俊董事為本公司新生路廠房空調系統工程承建廠商聖逸企業有限公司負責人之配偶，前述董事如於董事會遇有與自身利益相關之議案時，則離席進行利益迴避，不參與討論與表決。

1.1.3 功能性委員會

G2-10

董事會下設「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「提名委員會」三大功能性委員會，並每年進行功能性委員會成員自評一次。

功能性委員會	薪資報酬委員會	審計委員會	提名委員會
職掌	負責評估及訂定董事與經理人薪酬制度及標準，確保薪酬與績效緊密連結	負責監督財務報告流程、內控制度之有效性及內外部稽核作業，以確保財務資訊之可靠性	負責董事候選人之提名與資格審查，確保董事會成員具備適當多元背景與專業能力
組成	薪資報酬委員會委員計 4 人	由全體 4 名獨立董事組成，其中 1 人為召集人，且至少 1 人具備會計或財務專長	由 4 名董事會推舉之董事組成，其中過半數為獨立董事
2024 年運作績效	召開會議 7 次，出席率 100%	召開會議 8 次，出席率 100%	召開會議 3 次，出席率 100%

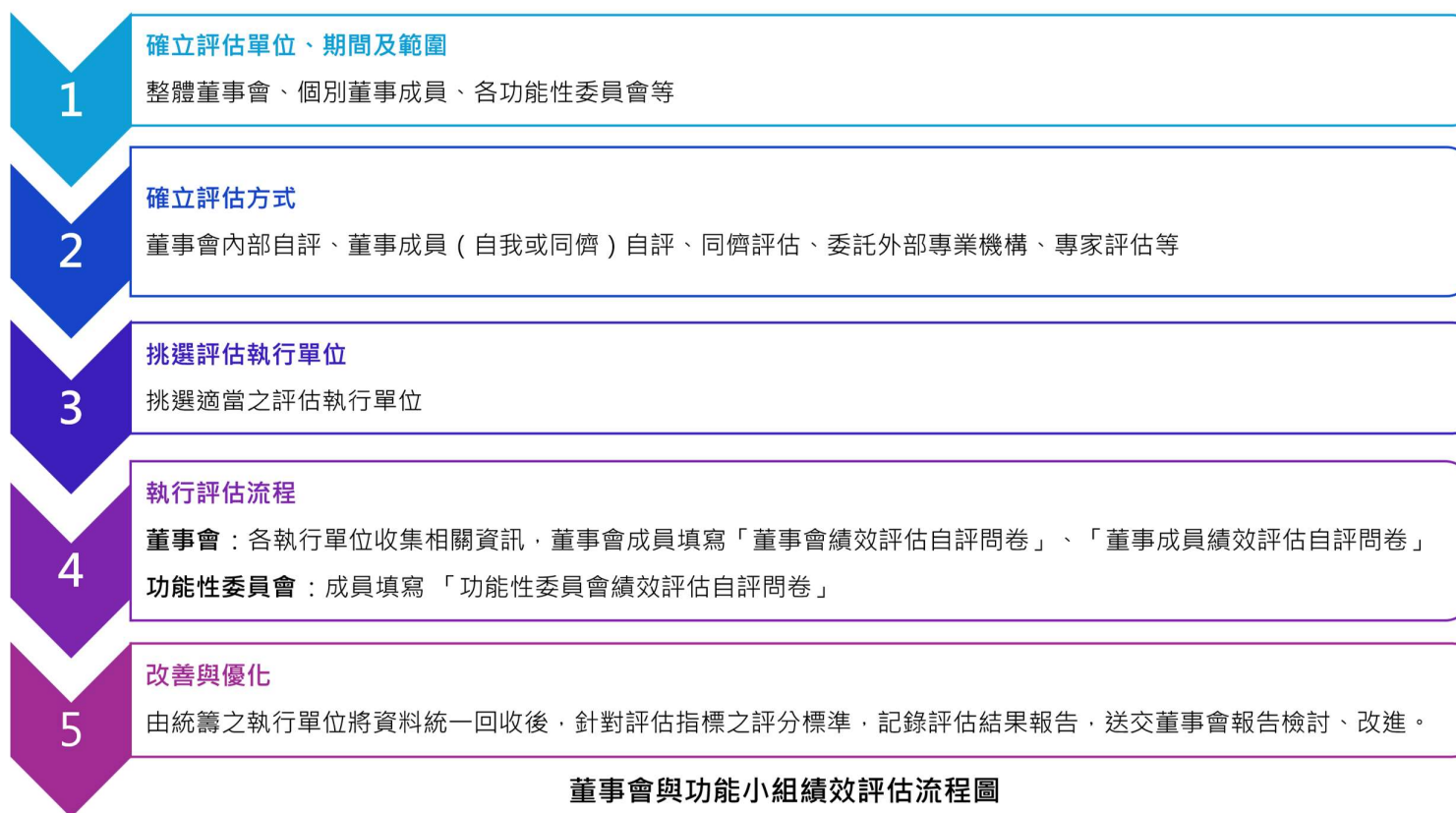
>>功能性委員會組織規程及詳細運作情形請見官網「[公司治理功能性委員會](#)」暨 113 年年報「審計委員會運作情形」、「薪資報酬委員會運作情形」及「提名委員會運作情形」，

P24-27、P36-41

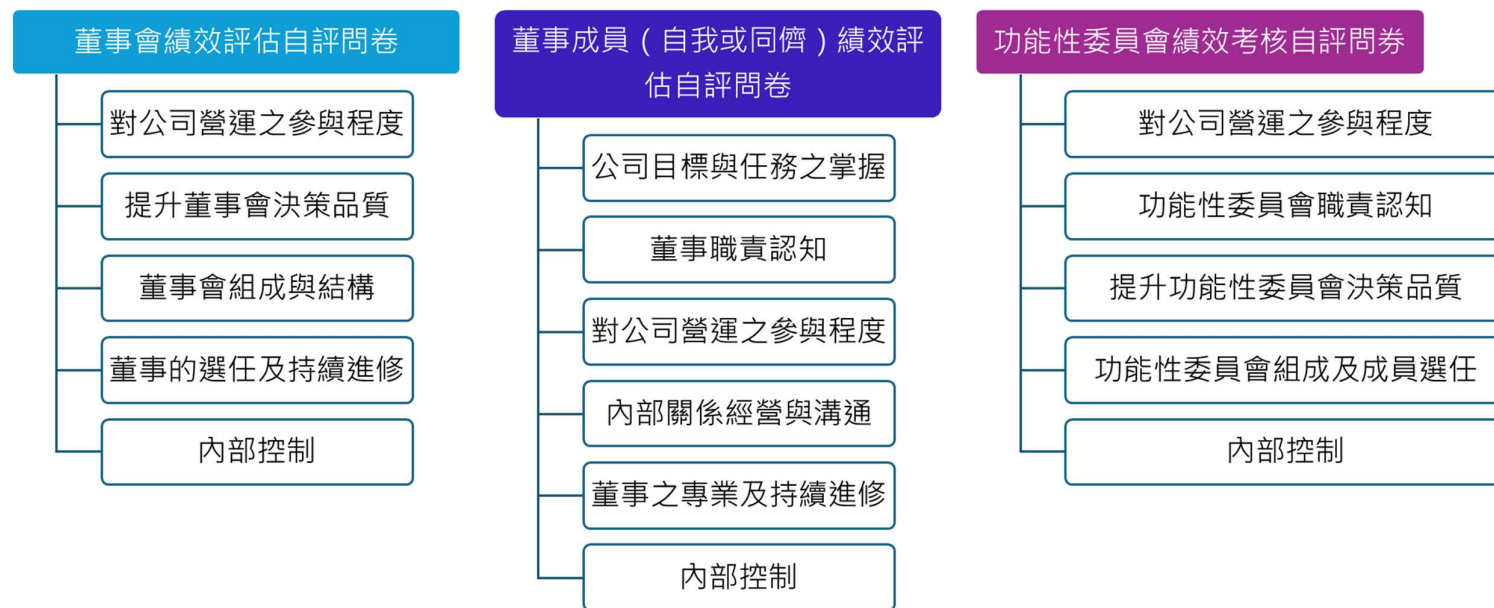
1.1.4 董事會與功能性委員會績效評估

G2-18

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，聯策於 2021 年 8 月 9 日通過訂定「董事會績效評估辦法」，定期實施董事會及各功能性委員會績效評估：每年 1 次自我內部評估、三年 1 次外部查證。評估面向包括董事及委員會成員的專業能力、策略性決策品質、風險管理效率、內部控制有效性等。



董事會與功能小組績效評估問卷之評估面向



聯策已於 2024 年度委任社團法人中華公司治理協會執行外部董事會績效評估，評估結果亦於當年度提報董事會，做為持續加強董事會職能之參考，其所有建議事項已 100% 完成因應措施。

>> 「2022-2024 年內部評估結果」與「2024 年外部評估辦法與因應措施」詳細內容請參考官網「[董事會績效評估](#)」。

1.2 永續治理

聯策以清晰且完善的永續發展政策承諾為基礎，致力於全面將永續治理實務內化至各層級營運與管理決策之中，並由董事會及高階管理階層主導推動落實各項永續措施。

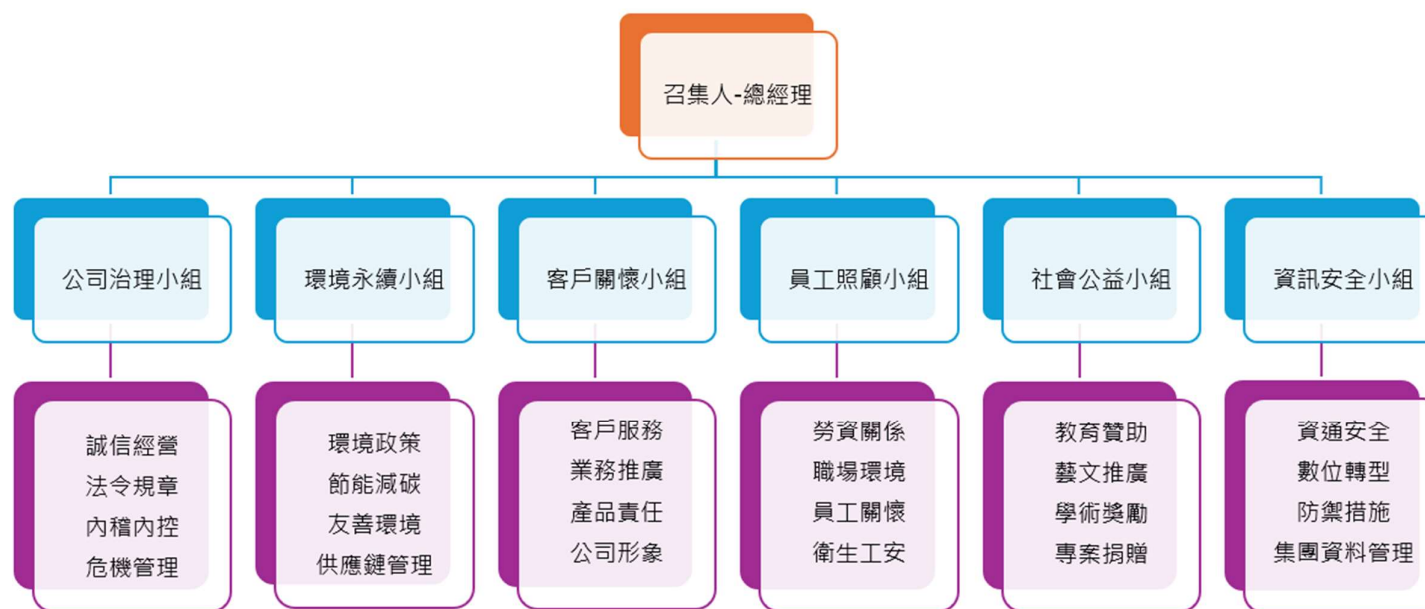
1.2.1 永續治理架構與運作

2-12 **2-13** **2-14** **2-16** **2-24**

本公司已於 2022 年 11 月 11 日經董事會通過「永續發展實務守則」之修訂並公開於官網，並於當年度設立「企業永續經營推動小組」，實施企業社會責任相關行動，由總經理擔任召集人，專責推動永續發展策略之核准及後續執行之監督。該小組下設有「公司治理」、「環境永續」、「客戶關懷」、「員工照顧」、「社會公益」與「資訊安全」等六個工作小組，由跨部門專業人員推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才，負責鑑別與回應經濟、環境及人權相關衝擊。

企業永續經營推動小組定期召開會議擬定對應策略並執行，每年負責蒐集相關數據、編製永續發展執行報告，確保公司永續發展與當前永續發展脈絡的相符性；完成永續發展執行報告後提報董事會，董事會進行最終審核與核准，並在需要時敦促經營團隊進行調整。

2024 年推動小組會議共計召開六次，議程內容除定期報告確認外，並由外部永續顧問參與輔導本報告書重大主題鑑別、溫室氣體盤查等相關事項。



企業永續經營推動小組之組織及職掌

2024 年績效展現

各功能小組 2024 年已分別完成各自任務之會議與推動，以下為推動事項之件數統計：

小組	公司治理小組	環境永續小組	客戶關懷小組	員工照顧小組	社會公益小組	資訊安全小組
對應部門	總經理室、稽核室、財務部	視覺開發處、商品發展處、採購部、總務部	法務暨公關室、營業處、商品開發處	總經理室、總務部、人資部	總經理室、總務部、人資部	總經理室、資訊室
會議內容	負責優化公司治理及董事會監督職能	負責節能減碳、永續供應鏈推動項目	客戶滿意度相關處理及取得 ESG 相關認證	員工教育訓練、福利與職場環境改善相關	路得啟智學園與自閉症基金會相關公益事項協助	資安演練與預防事項
2024 年績效	1. 治理評鑑指標達成 51 項 2. 完成董事會外部績效評估 3. 訂定風險管理政策與程序 4. 董事成員多元化，改選一名女性獨立董事	1. 推動三項節能減碳專案 2. 認養桃園市老街溪部份河川段，持續維護河川巡守 3. 完成 52 家供應商行為準則暨企業責任承諾書簽訂	1. 客戶滿意度平均分數為 5.62 分 (6 分制)，客戶滿意度總平均為 94% 2. 持續更新並追蹤淨零碳排等議題的認證規劃	1. 教育訓練時數共 854 小時，累計為 1,442 人次 2. 舉辦尾牙與員工旅遊	1. 協助辦理四場公益活動 2. 持續捐款 TPCF	1. 六項資安相關升級與演練 2. 當年度未發生重大資安事件

1.2.2 永續發展原則內化與日常營運融合

2-17 2-24

為確保永續政策有效落實至組織內每個階層，聯策積極推動內部宣導與溝通，透過各項定期的內部宣導活動（如公司內部電子公告、定期通訊），增進員工對企業永續價值觀及具體作為的認識與認同，且為深化組織內永續治理的知識基礎及行動能力，於高階管理階層規劃與執行多元化的教育訓練計畫，逐步引導全體員工具備永續發展的思維模式。

2024年高階管理階層之永續教育訓練

累積場次	累積時數(hr)	累積參與人次
17	78	19

2024 年高階主管共參與 17 場 ESG 相關訓練，內容涵蓋 ESG 策略、溫室氣體盤查、永續供應鏈管理等內容，累計共計 78 小時訓練時數。

高階管理階層之永續教育訓練

編號	進修/教育訓練內容	時數 (hr)
1	董事與監察人 (含獨立董事) 暨公司治理主管實務研習班	12
2	建立 ESG 永續策略 提升競爭力	3
3	永續政策與公司治理	3
4	『上市櫃公司永續發展行動方案』與『路徑圖』相關政策解析	3
5	公司『經營權爭奪』相關法律責任與案例解析	3
6	公司治理與證券法規	3
7	溫室氣體盤查實務 (上)	6
8	溫室氣體盤查實務 (下)	6
9	永續發展實務宣導會	3
10	ESG 勞資關係新趨勢-永續供應鏈中的勞工人權管理實務探討	3
11	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
12	以永續知識力打造全新碳時代宣導會	6
13	2024 全球企業趨勢掌握數位新應用	3
14	第十屆國貿經營策略管理將帥班-全球布局韜略	6
15	第十屆國貿經營策略管理將帥班-全球經營智慧	6
16	第十屆國貿經營策略管理將帥班-跨國營運實務	6
17	壯大臺灣資本市場高峰會	3

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

1.2.3 高階管理階層薪酬政策與永續績效連結

G2-20 G2-19 G2-21

聯策認知人才為企業永續發展之核心關鍵，為有效吸引、激勵並保留具領導能力與豐富經驗之高階管理人才，特訂定具市場競爭力及誘因性的薪酬管理制度，本公司薪資政策的制定以公平性、競爭力及透明度為原則，確保高階管理階層薪酬符合市場標準。薪酬政策的制定與調整由「薪資報酬委員會」負責，並將所提建議提交董事會討論，每年至少召開二次。

另有人評會負責審議企業內部人事事項，如任免、晉升、薪資調整、獎懲決策等。由董事長擔任主席，總經理及處級主管為當然委員。運作流程涵蓋議題提交、資料準備、會議討論、投票決策、結果通知及後續追蹤，以確保決策公正透明。人評會須遵守公平性、合規性及機密性原則，確保員工權益，並提升組織運營效率。透過人評會的制度化運作，企業能夠有效管理人力資源，增強員工信任，促進組織穩定與發展。

固定薪資	浮動薪資	簽約或招聘獎勵金	離職金	退休福利
高階管理階層（如 CEO、董事長等）的基本薪資參考市場薪酬水準，考量個人經驗、職責範圍與公司財務狀況進行調整。	根據個人績效、公司經營績效與股東價值成長情況發放短期獎金（如年度績效獎金）與長期獎勵（如股票獎勵或選擇權計畫）。此外，公司亦推行員工持股信託計畫，透過專設信託機構持有與管理員工股票，提供員工長期獲利機會，增進員工與公司發展的緊密連結。	公司推行員工推薦獎勵計畫，適用於全職職位的招聘。凡在職同仁成功推薦親友應徵，經錄用並順利通過試用期，推薦人即可獲得最高新台幣 3 萬元的推薦獎金。	本公司對高階管理層的離職金政策依據勞動法規及個別契約約定。	高階管理階層可參與公司的退休計畫，包含依法提供的退休金計畫，具體依據員工職級、服務年資與法規規定。

最高決策者與高階管理階層之薪酬政策

本公司高階管理階層之薪酬主要依據經營績效與年度目標達成情形核給，為強化永續發展策略執行的實質連動性，聯策已將高階經理人薪資報酬與 ESG 績效連結之制度規劃納入討論，以強化企業長期價值，有效激勵高階管理階層貫徹公司長期策略方針，提升整體競爭力與企業治理成效，達成公司長期價值最大化之目標。

制度規劃方向

- 適用對象：高階經理人
- 連結比例：擬將 ESG 績效指標納入年度績效評估中的 10%至 20%。
- 評估構面：涵蓋環境、社會與治理等面向
- 決策流程：將於 2025 年度提出建議方案報請薪酬委員會及董事會審議通過後實施。

組織薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數的比率

年度	2024	2023	2022
組織中薪酬最高的金額級距	2,000,000 元 (含) ~ 3,500,000 元 (不含)	3,500,000 元 (含) ~ 5,000,000 元 (不含)	2,000,000 元 (含) ~ 3,500,000 元 (不含)
薪資最高的員工職稱	總經理	總經理	執行長
所有員工的薪酬中位數級距	600,000 元 (含) ~ 800,000 元 (不含)	600,000 元 (含) ~ 800,000 元 (不含)	400,000 元 (含) ~ 600,000 元 (不含)
個人最高薪酬與所有員工薪酬比	4.70	6.78	6.16

1.3 誠信經營與法規遵循

1.3.1 誠信經營管理與員工申訴機制

G2-23

聯策堅信企業永續經營的關鍵根基，在於高標準的企業誠信、嚴格的倫理操守以及對法規遵循的全面落實，為落實誠信經營文化與確保公司經營活動符合法律規範，本公司董事會制定並正式通過「誠信經營守則」、「道德行為準則」以及「防範內線交易管理辦法」等政策與指南，明定公司對董事會、管理階層、員工、供應鏈夥伴及相關利害關係人之倫理行為要求與責任規範。上述政策文件已透過公司內部公告、公佈於公司官網，並納入員工教育訓練課程，以確保內部員工充分理解並遵守相關規範。2024 年 9 月已委外對本公司與子公司同仁進行「上市上櫃公司誠信經營守則暨防治內線交易」課程，共計 174 人次參與並於課程後進行問卷滿意度調查，參與度 78.7%。

2024年誠信經營課程

上市上櫃公司誠信經營
守則暨防治內線交易

共計 174 人次

政策承諾		適用範圍
誠信經營與法規遵循	道德行為準則	適用於本公司董事、審計委員會及經理人，包括總經理、副總經理、協理與上述相當等級者；財務部門主管、會計部門主管以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人
	誠信經營守則	適用範圍為母公司並及於子公司、直接或間接捐助基金累計超過 50% 之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織
	防範內線交易管理作業	董事、經理人、持有公司股份超過 50% 之股東及受雇人。其他因身分、職業或控制關係獲悉本公司內部重大資訊之人、喪失前述身分後，未滿六個月者及自前述所列之人獲悉消息之人
	人權政策	本公司及子公司
	環保節能減碳與政策	本公司及子公司

G2-26 G2-27

本公司亦制定明確的內部員工申訴管道與吹哨人機制，提供員工、利害關係人匿名檢舉潛在違法行為或道德違規行為之管道，該制度設有嚴格的保密與保護機制，以保障當事者權益並確保誠信文化之有效推廣與深化。2024 年並無發生重大違反道德或法規遵循之事件，亦未有因相關問題受到主管機關之重大處分。

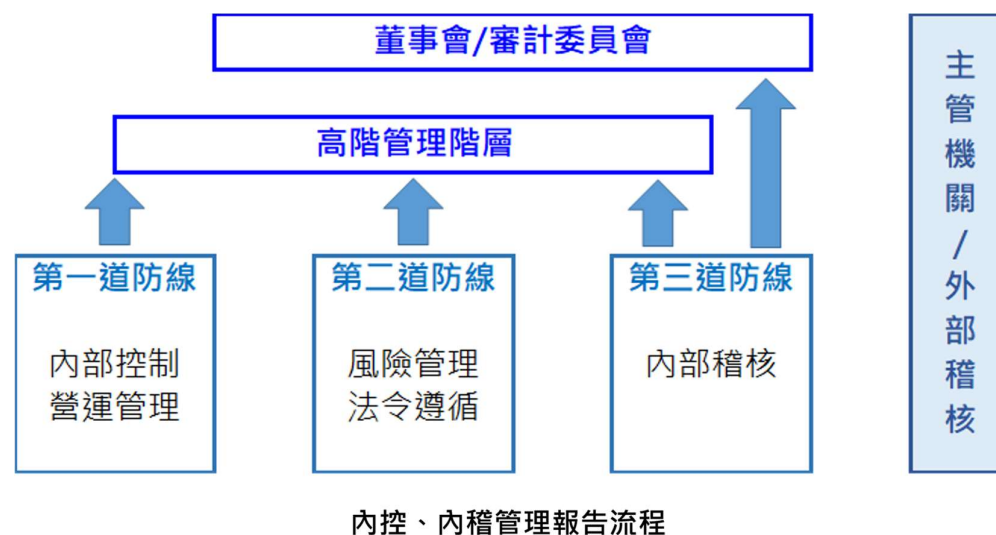
檢舉制度與管道	適用範圍	機制運作流程
管理部門	本公司及子公司同仁	員工於工作場所凡有受性騷擾、霸凌、歧視等情事者，可向管理部門申訴。 申訴專線：(03) 369-0966 分機 218 申訴專用傳真：(03) 369-0978

檢舉制度與管道	適用範圍	機制運作流程
		申訴電子信箱：SP-HR@synpower.com.tw / Report@synpower.com.tw 備註： 1. 本公司有法律顧問共同來監督重大檢舉案件，確保處理過程不受內部人員影響，並符合公正性與透明度。 2. 本公司承諾提供匿名檢舉機制，並採取嚴格的保密措施。
檢舉信箱	本公司及 子公司同仁	本公司員工發現本公司治理單位、管理階層或員工有舞弊或違反行為準則之情事時，可透過以下管道檢舉： 電話：(03) 369-0966 分機 206 舉報專用電子信箱：Report@synpower.com.tw 備註： 1. 本公司有法律顧問共同來監督重大檢舉案件，確保處理過程不受內部人員影響，並符合公正性與透明度。 2. 本公司承諾提供匿名檢舉機制，並採取嚴格的保密措施。

1.3.2 內部控制與稽核

稽核室隸屬於董事會，協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，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。

稽核室依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，包括每月應稽核之項目，年度稽核計畫並應確實執行，據以評估公司之內部控制制度，並檢附工作底稿及相關資料等製作稽核報告。對評估發現之內部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後追蹤，至少按季製成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位已及時採取適當之改善措施。應於稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底以前交付各獨立董事查閱，稽核主管並應列席董事會報告稽核業務。



1.3.3 稅務政策

G207-1 G207-2

聯策因應國際情勢，以公開透明、負責任的態度，建立完善且嚴謹的稅務治理架構，落實企業永續發展、風險控管、提升股東價值，及善盡企業社會責任。董事會為本公司稅務管理之最高決策與監督單位，負責稅務治理政策之核定，確保稅務治理政策有效運行。本公司設有稅務規劃組織，由財務部為負責各類稅務之管理單位，隨時檢視稅賦規定，若有稅務風險應向董事會報告。此外，本公司亦與外部稅務諮詢機構長年合作，藉由其專業服務強化專業知識。

因應世界各地經營與業務拓展，為避免稅法與法規的任何不利變動增加公司的有效稅率，並對經營實績產生不利影響，聯策皆遵循各營運地區所屬稅法規定，並將稅收風險管理納入企業風險管理（ERM）計畫中，以有效管理稅務風險可能。

聯策稅務承諾

1. 遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神
2. 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的國際公認移轉訂價準則
3. 財務報告資訊透明，稅務揭露遵循相關規定與準則要求處理
4. 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫
5. 不將公司創造的利潤移轉至低稅率國家
6. 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係
7. 公司重要決策皆考量租稅影響
8. 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估

1.4 風險管理

G2-12 G2-13 G2-14 G2-16 G207-2

為強化公司治理、建立健全之風險管理作業，聯策每月由總經理召開高階主管的決策會議，議程內容涵蓋近期產業脈動、公司營運方向、產品銷售策略以及營運風險應對等，定期彈性廣泛地討論影響營運各議題。

為進一步建置系統化的風險管理架構，本公司於 2024 年 12 月 19 日經董事會通過並頒布「[風險管理政策與程序](#)」，其依據金管會「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及證交所「上市上櫃公司風險管理實務守則」制定，目的在指導公司各單位辦理其業務時應

風險管理系統化

2024年經董事會通過風險管理政策與程序

- 定期會議：決策會議
- 小組召集者：總經理
- 討論頻率：每月
- 參與者：各部門高階主管
- 討論內容：近期產業脈動、公司營運方向、產品銷售策略以及營運風險應對及風險管理
- 權責：風險管理小組每半年一次向審計委員會及董事會提出風險管理運作情形

有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，並將可能產生的風險控制在可承受之程度內，以達成風險與報酬合理化之目標及公司永續經營之目的。

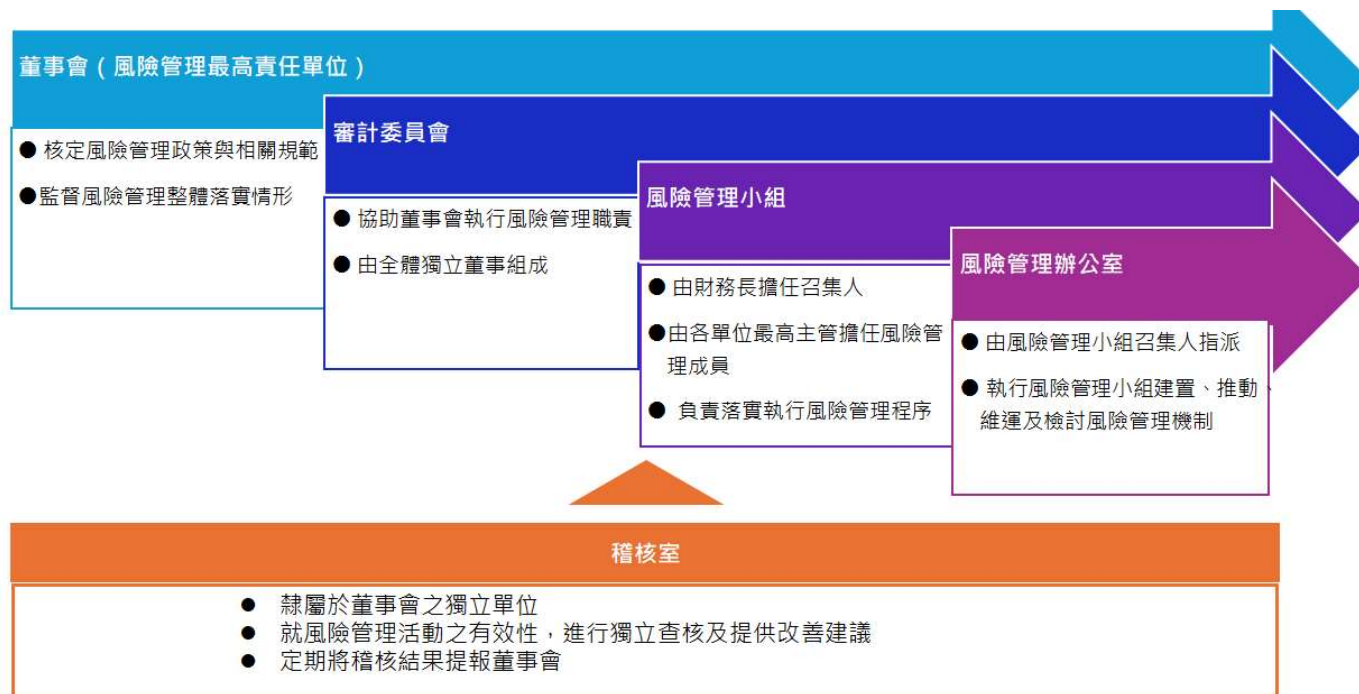
風險管理治理架構與職責

G2-14 **G2-13** **G2-12**

依據「風險管理政策與程序」，風險管理之最高治理單位為董事會，負責核定風險管理政策與程序，並對風險管理整體成效進行監督，確保風險管理系統有效運作並落實於日常營運中。審計委員會則負責協助董事會全面履行風險管理監督職責。

審計委員會下設專責之「風險管理小組」，由公司財務長擔任召集人，並包含各單位最高主管擔任委員。風險管理小組負責每半年至少一次向董事會及審計委員會報告風險管理運作狀況，並於公司年報、官方網站或企業永續報告書中進行公開揭露並持續更新。

另風險管理小組召集人指定之專業人員組成「風險管理辦公室」，專責推動、建置、維運及檢討風險管理機制，確保內部風險治理系統之有效性與韌性。而內部稽核室則為隸屬董事會的獨立單位，透過年度稽核計畫，進行風險管理活動有效性之獨立查核，並提供具體改善建議。



風險管理程序與實務運作

本公司已建構完善且具體的風險管理程序，以全面辨識、分析、評估、管理及監督公司面臨之各種風險，即包含環境（Environment）、社會（Social）及治理（Governance）永續發展三大構面的潛在風險。

其風險管理流程如下五大步驟：

（一）風險辨識

每年至少進行一次全面性的企業及作業層級風險辨識，辨識流程由審計委員會及風險管理小組主導，採用「由上而下」與「由下而上」交互進行的分析討論，尤其是全面識別可能導致本公司目標無法達成、造成損失或負面影響之潛在風險事件。

（二）風險分析

針對已辨識之風險進一步分析其發生機率與影響程度，綜合考量公司之風險胃納（Risk Appetite）與風險容忍度（Risk Tolerance），以量化與質化方法交互使用的方式進行風險分析。此階段包括針對可量化風險使用統計模型分析，以及針對難以量化的風險透過專業評估與討論，以確保評估之完整性與實務性。

（三）風險評量

由執行人員會同各營運單位相關人員，依據風險分析結果及現有內部控制有效性後，排序需優先處理之風險項目，提報風險管理小組進行核定，作為後續擬訂回應措施選擇之參考依據。

（四）風險因應

依據上述結果擇定風險因應對策或落實風險減緩計畫，依必要性建立預防、應變、危機管理和營運持續計畫，使風險因應對策有效控管風險，並在實現目標與成本效益之間取得平衡。

（五）風險監督與審查

建立持續性風險監控機制，明確設定風險管理績效指標，持續追蹤各項風險管理措施的有效性，定期回報至風險管理小組與董事會，並保留相關紀錄。

>>詳細 2024 年已鑑別營運風險因子與因應做法請參考「[113 公開說明書](#) 二、風險事項（一）風險因素 p.2-5」

CH2 研發創新



創新不只是口號，而是推動聯策不斷前進的核心驅力。我們持續投入研發資源，以「技術力」、「整合力」與「服務力」為客戶創造實質價值，期許在智慧製造的道路上，成為最值得信賴的夥伴。

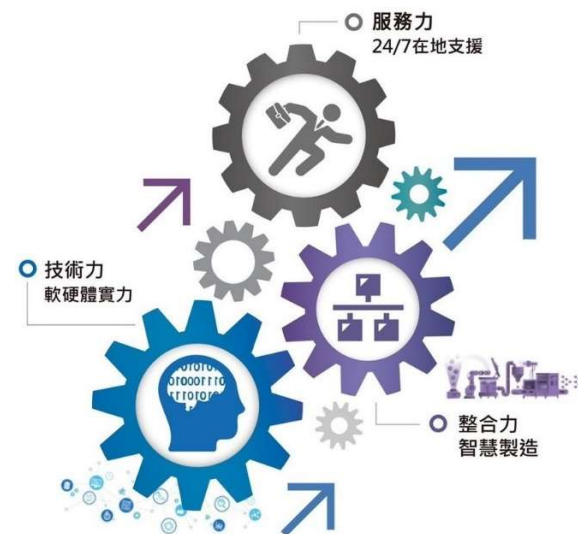
- ✓ 2025年加入半導體聯盟，將服務範疇從PCB延伸至封測與半導體產業
- ✓ 2024年客戶滿意度分數為5.62分(滿分6分)
- ✓ 累計189項專利，2024年通過10項
- ✓ 研發費4千9百萬元，較前一年度增加1千1百萬元
- ✓ 新增3項節能產品

2.1 研發創新與「技術力」

聯策以「AI 機器視覺設備」、「濕製程智慧化方案」及「生產智動化整合」三大產品為營運主軸，產品廣泛應用於印刷電路板、光電、半導體晶圓製造與後段封測等相關領域，並提供原物料、耗材與技術整合服務。因應未來智慧化生產及滿足更廣泛的製程品質提升需求，我們提供客戶最優質的設備，並持續導入視覺系統在設備上更聰明的應用。

透過「技術力」、「整合力」與「服務力」三大關鍵資源的投入，擴大自動化生產的效能與完整性，為我們的客戶提供最全方位、最可靠的產品與服務，以「自動化最佳夥伴」的使命及以「客戶導向」的承諾，持續精進我們產品服務，達到「自動化 再進化」的產業新進程。

因應 PCB 產業趨勢，聯策亦於 2024 年擴大服務據點至東南亞國家，於泰國建立子公司以更有效率地提供在地服務，也正積極佈局半導體設備、EAP（機台自動化程式）系統整合方案，及線上藥水監控添加整合系統，持續為客戶與夥伴創造價值高峰。



2.1.1 創新策略與研發投入

為確保產業內的領先地位，本公司秉持「客戶導向」的承諾，明定「產品研發守則」與「研發人員行為準則」，並遵循《專利法》、《著作權法》、《營業秘密法》等法規，積極推動核心技術的創新發展與市場應用。本公司每年研發費用約佔營業收入的 3.5%，2024 年度研發費用為新台幣 4 千 9 百萬元，較前一年度 3 千 8 百萬元增加 1 千 1 百萬元，顯見本公司對自有技術研發之重視。

本公司 2002 年設立並於 2023 年掛牌上市，秉持彈性的研發策略積極且快速拓廣營運項目，

成立初期以代理設備與自有技術雙向深耕，同時發展專業機器視覺檢測、量測應用及先進製程設備；現已發展成將其生產、檢測、量測等相關設備以及智慧製造系統方案，配合客戶客制化需求，不斷進行新產品開發與自動化視覺方案整合。目前研發策略整合結合全球 PCB、半導體產業趨勢與 ESG 導向，聚焦三大方向，期望透過產品優化與創新，讓聯策客戶與夥伴能達成設備高效能與節能之目標。

2024年研發投入

研發金額(元)	研發團隊(人)	核定專利(件)
49M	30	10

備註：專利核定數臺灣通過7件，中國通過3件

聯策三大研發策略

先進製程	AI與智慧化	淨零碳排
支援微縮製程與高精度製造技術， 提升產品競爭力	整合AI演算法與大數據分析， 提升製造程序的智慧決策能力	採用低碳技術減少製程碳排放， 支持產業邁向淨零目標

本公司建立高效且多元背景的研發團隊，以持續推動技術創新並強化企業競爭力。截至報告書出版時，研發團隊由 30 名研發人員（包含間接開發 5 人）組成，包括 7 名主管、18 名資深工程師與 5 名工程師，背景涵蓋軟體設計、硬體設計、系統整合與市場分析和技術探索等領域，確保技術發展的全面性與專業性。負責技術開發（新技術研發、產品設計、測試與改進）、技術創新（推動新材料、新製程、AI 應用等技術突破）與專利與技術佈局（與法務部門合作，進行專利規劃與技術保護）。

年度 / 學歷	2022		2023		2024	
	人數	比率 (%)	人數	比率 (%)	人數	比率 (%)
碩士 (含以上)	10	38.46%	10	35.71%	13	43.33%
大學 (大專)	14	53.85%	15	53.57%	15	50.00%
專科以下	2	7.69%	3	10.71%	2	6.67%
合計	26	100.00%	28	100.00%	30	100.00%
平均年資 (年)	5.67		5.50		5.27	

本公司另外設立「創新技術小組」，由 5 名資深核心成員組成，主要負責新專案評估及所需相關技術開發。並定期與學研單位、技術聯盟交流合作，以強化產學研聯結，提升前瞻技術研發能力。積極聘請大學教授與業界專家擔任定期與非定期技術顧問，提供市場趨勢及專案方向建議，確保研發策略符合產業發展與永續創新目標。

研發部門以 4 面向設立年度工作計畫與各部門年度目標值，包含：

- **階段性評估**：從概念驗證（POC）→ 原型（Prototype）→ 工程測試（EVT/DVT）→ 量產（MP）的關鍵節點，確認是否達到所制訂的時間與技術規格達標。
- **內部對比**：與歷代機種或不同技術方案進行對比，如新設備 vs. 現有設備、不同檢測演算法比較。
- **內部測試與驗證**：透過實驗室測試、生產現場測試，確保設備符合標準。
- **客戶測試**：讓主要客戶試用設備，蒐集回饋進行優化。

每年針對上述相關指標進行工作計畫檢討，持續以循環式 PDCA（Plan-Do-Check-Act）流程進行工作與產品改善。

2.1.2 關鍵技術發展與應用

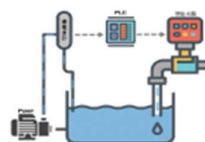
產品研發主軸

本公司三大產品主軸分別為「AI 機器視覺設備」、「濕製程智慧化方案」與「生產智動化整合」，主要應用於印刷電路板、光電、半導體晶圓製造與後段封測等產業。目前本公司已針對主要產品研發設定三大核心主軸：

主要產品	功能與用途	研發核心主軸	近三年研發成果
AI 機器視覺設備	● 結合 AI 影像判讀與虛擬量測，提高缺陷檢出效果及產線數據之有效運用。 ● 適用於 PCB、IC 載板、半導體晶圓品質檢	提升製造精度與品質能力，推動智慧製造	專利 ● 影像瑕疵檢測模型的建立方法、瑕疵影像的檢測方法及電子裝置（2024 年） ● 研磨墊檢測裝置及系統（2024 年） ● 智慧取像與量測之系統與方法（2022 年） ● 雙向光學檢測設備與系統（2022 年） ● 具有高度資訊之光學檢測系統與方法（2022 年） 設備 ● 晶圓 CMP 製程研磨墊檢查系統 ● 高精度線寬線距檢查機 ● IC 載帶檢查機
濕製程智慧化方案	● 以 AI 快速優化製程參數，加速 PCB 試產效率 ● 自動監控藥水濃度，穩定生產品質	提升製程穩定性，降低污染與資源浪費，實現綠色製造	● 印刷電路板濕式製程裝置以及方法（2024 年） ● 過濾器的濾心逆洗回復系統（2024 年） ● 風刀結構（2023 年） ● 浸泡分離玻璃設備（2022 年）
生產智動化整合（AVRIOT）解決方案	● 整合「AVRIOT」的各項技術（AR、VR、VIOT、VI、IOT、OT 等）技術，實現智慧設備管理 ● 提供即時可視化決策，有效提升生產效率	提高生產效率，減少人力依賴，優化資源配置	● 印刷電路板載具管理系統及方法（2023 年） ● 可輔助條碼追溯流程的辨識系統（2023 年） ● 智慧化電路板製程（2022 年）

創新關鍵節能產品

聯策以上述研發策略與多元背景團隊，持續投入節能技術創新，至今已成功開發 3 項節能產品，協助客戶提升設備能效、降低資源消耗，期待促進產業綠色轉型。



項目名稱

高效節能鼓風機

濕製程動態補水調整模組

藥水在線監控與自動添加系統

研發背景

傳統PCB濕製程鼓風機能耗大多轉為熱能，造成能源浪費

業界多採定量/定時補水，導致水資源過量使用或水質異常風險

傳統人工取樣分析存在誤差與時間延遲，影響生產穩定與藥水使用效率

投入資源

 經費：約200萬

 人力：24人/月

 經費：約60萬

 人力：6人/月

 經費：約380萬

 人力：28人/月

創新技術

- ✓ 永磁離心風機技術
- ✓ 高速陶瓷球軸承支撐
- ✓ 變頻控制的高速永磁同步電機
- ✓ 直接驅動同軸離心葉輪

- ✓ 動態補水調整模組
- ✓ 導電度感測器整合
- ✓ 水質即時監測系統

- ✓ 藥水在線監控系統
- ✓ 自動藥水添加機制
- ✓ 可設定分析頻率
- ✓ 根據藥水特性、產品類型及產能需求進行最佳化設定

技術功效

- ✓ 提供無油潔淨空氣
- ✓ 提升能源使用效率
- ✓ 結合航空發動機設計經驗應用於工業設備

- ✓ 精確控制補水量
- ✓ 降低過度補水的浪費
- ✓ 確保水質穩定

- ✓ 即時監控藥水濃度
- ✓ 精準添加藥水
- ✓ 降低人工干預
- ✓ 提高生產穩定性
- ✓ 提升資源利用率

節能數據

節能效率提升
35%~65%

節水
20%~50%

藥水節省 **15%~30%**
良率提高約 **3%**

面對全球對淨零與能源效率提升的需求增加，本公司未來將持續深化節能設備技術開發，並朝以下方向推進：

1. **擴大節能技術應用**：除了提升水電節約效益，也將進一步發展藥水節省、製程智能化整合，優化生產資源管理。
2. **智慧化與自動化升級**：導入 AI 監控、數據分析與智能控制，提升生產效能與精準度，減少人為干預。
3. **降低客戶投入成本（ROI）**：持續優化設備設計，提升投資回報率（ROI），加速客戶導入與普及化應用。

透過持續創新與技術升級，本公司將致力於協助電子產業邁向綠色生產、智能製造與可持續發展，共同實現節能減碳與環保永續的目標。

2.2 客戶「服務力」與產品「整合力」

在現今商業環境高度競爭與快速變動雙重壓力下，建立並維繫穩固的客戶關係，同時提升產品品質以滿足市場要求，為企業永續發展關鍵之一。聯策秉持「以客戶為中心」的理念，透過系統性的客戶關係管理機制與精益的產品品質管理體系，定期與客戶交流業務需求與市場趨勢，共同開發創新解決方案。我們根據客戶的目標與成長需求，量身定制產品組合與服務策略，通過持續互動與客戶回饋機制，持續改進服務流程、提升客戶體驗，並提供專業的售後服務團隊，快速回應客戶問題，減少營運風險，持續替客戶創造更高的價值。

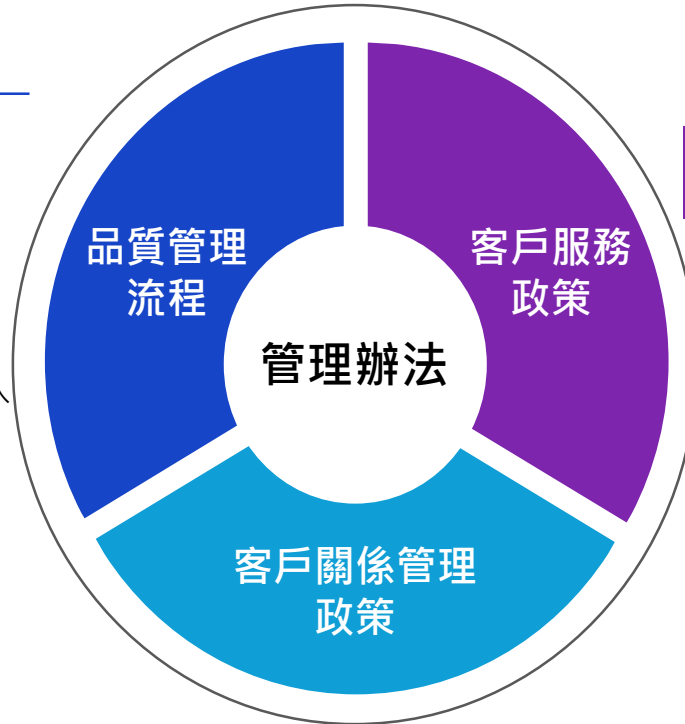
2.2.1 組織架構與管理政策

聯策以「營業銷售部」、「技術服務部」、「商品發展處」作為主要的服務與品質優化的推動部門，其職責如下：

- **營業銷售部**：定期與客戶進行商務會議，深入了解其業務需求與挑戰，協助客戶提升市場競爭力。
- **技術服務部**：針對不同機型分組，負責客戶端故障排除和產品優化建議；定期進行客戶滿意度調查，根據回饋持續優化服務流程。
- **商品發展處**：負責市場與需求分析、產品規劃與開發、產品生命週期管理以及客戶需求驅動的產品改善。我們也建立完整的客戶服務與產品品質管理政策以及當地相關法規，系統地推動客戶價值創造，將客戶需求融入營運的各個環節。



- 依據 ISO 9001 品質管理系統建立並執行產品品質管理
- 建立產品開發與生產的「關鍵控制點 (Key Control Points, KCP)」，定期檢驗以確保品質穩定
- 將品質績效指標 (KPI) 融入員工績效評估，促進全員參與品管



- 明確規範服務流程，包括客戶需求反饋、問題處理時限，以及關鍵流程節點的責任分工
- 提供完善的售後支援，包括產品安裝、維修服務及技術指導
- 建立品質保障機制，定期檢視產品與服務的品質並即時改善
- 制定『客戶服務管理程序』規範針對客戶提供之資料須保密，以確保客戶提供的資料不得用於或提供第三方與其他客戶
- 設立客戶滿意度調查機制，採用問卷調查或訪談形式蒐集意見並進行分析，作為改善依據責任



- 使用客戶關係管理 (CRM) 系統管理客戶資料，提升客戶互動效率與精準度
- 訂立客戶分層管理策略，提供針對不同客戶群體的定制化服務與促銷方案。
- 設置專門的客戶關係經理 (Account Manager)，負責重要客戶的長期合作與維護

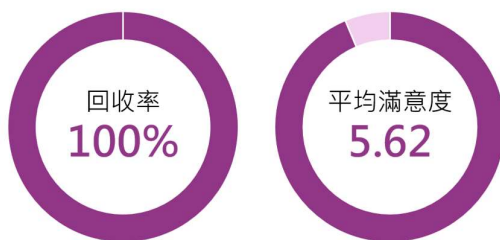
產品品質與服務管理政策與說明

2.2.2 客戶滿意度

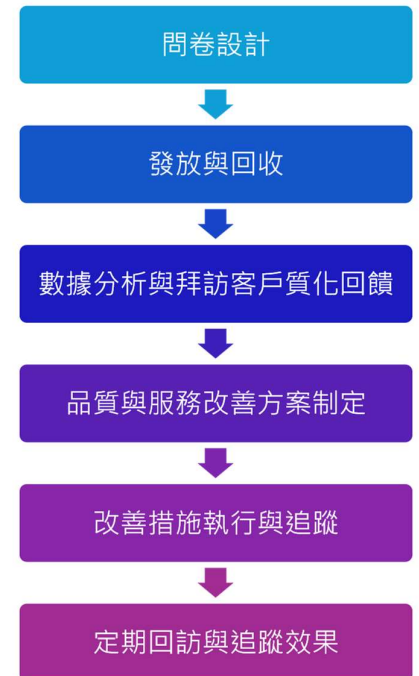
作為客戶導向理念的企業，我們高度重視客戶的滿意度，因此制定定期客戶滿意度調查機制。於每年第四季，以當年度銷售收入及技術服務收入的主要客戶為調查基礎，並經部門主管確認客戶填寫層級後發送調查，可透過主動拜訪、信件郵寄或傳真等多種方式發放，確保調查數據的準確性及代表性。問卷調查簡述如下：

1. 問卷設計：問卷涵蓋三大核心範疇：「業務」、「客服」以及「產品」三大面向。內容包括業務人員提供專業知識的能力、滿足客戶需求的程度、完成對客戶承諾的表現，以及客服人員的專業技術維修能力、配合度，以及產品的交期準確性和規格符合度等多方面。
2. 數據分析：問卷以 6 分制評分標準進行，目標分數設定為 5 分以上，確保高標準的服務品質。
3. 權責單位：
 - (1) 問卷調查、回收：由營業銷售部統籌辦理，技術服務部協助處理。
 - (2) 調查結果統計、分析、彙總及改善追蹤：由營業處統籌辦理。
4. 改善措施：根據客戶滿意度調查結果，針對主要問題制定相應的改善計畫。如強化技術支援與維修服務、改善產品使用體驗，建立定期客戶回訪機制，主動關心客戶設備使用狀況等。

2022~2024 年聯策（包含臺灣、大陸地區）本公司共計發放 331 份客戶滿意度調查問卷，有效問卷回收率 100%，調查結果客戶平均滿意度分數為 5.62 分，超過設定的 5 分目標，且近三年客戶滿意度分數均無低於 3 分以下，顯示客戶對聯策產品及服務的高度認可。



客戶滿意度問卷調查流程



2.2.3 產品品質管理

聯策為改善品質瑕疵及保持最佳服務狀況，訂立「客戶服務管理程序」，改善品質瑕疵及保持最佳服務狀況，可由客戶反應或公司主動發現，確實加強客戶聯繫，以提升公司之服務品質，客戶反應訴願管道與事項包括但不限於：

1. 營業單位人員（業務、客服）之聯絡方式，包含郵件、電話、通訊軟體、實體拜訪等。
2. 聯策官方網頁上公布之客訴專用信箱 Claim@synpower.com.tw

國際品質認證

本公司著重視客戶權益與企業永續發展，在設計自動化設備與機構時，高度重視人因工程與客戶安全導向，我們取得「美國半導體設備與材料國際協會（SEMI）」制定的「半導體製造設備環境、健康與安全指導準則（Environmental, Health and Safety Guideline for Semiconductor Manufacturing Equipment, SEMI S2）」認證，此準則由半導體產業的需求者與供應者共同制定並定期更新，管理面向涵蓋了設備在設計、安裝、操作與維護階段的安全要求，涉及電氣安全、機械安全、人體工學、化學品管理、輻射防護等多方面，確保公司產品在半導體設備和材料在生產和使用過程中的合規性和安全性。

聯策透過取得此認證，提升客戶對我們產品品質的安心感，並系統性地強化企業在產品責任、職安保障與供應鏈信賴度上的整體競爭力，透過高標準環保材料的選用、符合人體工學與風險評估的結構優化，以及安全機制與設計流程的制度化，不僅提升內部員工的健康與安全福祉，更有效降低客戶端使用風險與潛在法規責任，全面實踐對社會、環境與利害關係人的永續承諾。



2.3 資訊安全與智慧財保護

2.3.1 資訊安全管理

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

資安治理架構與職掌

本公司設立專責之「資訊安全管理小組」，由董事會直接授權監督，由資訊安全長擔任召集人，負責審議及核准重大資安策略與智財保護方案。小組成員涵蓋資訊部門、稽核單位與資安推動各單位主管，形成跨部門協作的治理架構。小組每年至少一次向董事會完整報告資訊安全治理情況，包括資安政策落實狀況、風險管理措施及其成效、未來資安策略規劃，並確保最高治理階層能掌握風險資訊，提供充分資源與指導。資訊安全管理組織之執掌簡述如下：

資訊安全管理組織 召集人 資訊安全長 資安稽核單位 稽核主管 資安推動單位 各部級主管 資安文件管制單位 文管單位 資安管理單位 資訊單位 事件通報及應變單位 指揮官：資訊安全長 副指揮官：資訊單位主管 發言人：本公司發言人或代理發言人 情資及計畫組：資安單位 應變執行組：資安單位 後勤調度組：資安單位 財務行政組：財務行政單位	職稱	人數	權責說明
	召集人	1 人	資訊安全長擔任，統籌資安政策推動與執行，並向董事會報告資安狀況
	資訊安全專責主管	1 人	專人負責資安執行與事件處理，落實內外資安要求
	資訊安全稽核單位	1 人	執行內外部資安稽核，確保公司符合資安規範
	資訊安全推動單位	各單位 主管	各部門主管負責推動及執行公司資安政策
	資訊安全文件管制單位	1 人	管理及控管資安文件版本，提供最新文件資訊
	資訊安全管理單位	1 人	日常資安管理、紀錄、維護及事件因應

資訊安全管理措施

G418-1

為達成資訊安全政策及目標，本公司從系統、技術、員工意識、流程等各面向建立完整的防護體系，以下為具體措施以及 2024 年成果：

資訊系統安全與管理 透過系統化的控管機制，防止未授權存取，確保系統與網路安全。 ● 指定專人定期更新軟硬體資產清冊 ● 定期進行弱點掃描與滲透測試驗證系統安全性 ● 最小帳號權限與密碼管理規則，以及對輪調及離職人員進行權限調整 ● 系統開發測試與正式作業分離，以防止交叉污染，並確保報廢設備資料安全銷毀 2024 年核心業務伺服器完成受管式偵測與應對 MDR 系統安裝，確保即時監控與威脅響應。	實體安全控制 ● 機房設置門禁管制，僅授權人員可進入，人員進出應填寫登記備查 ● 對系統管理和操作進行詳細記錄，確保可追溯性 ● 實施完善的機房環境監控與維護措施，確保設備穩定運行	員工資安意識與教育訓練 內部訓練： ● 隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識 ● 不定期舉辦社交工程模擬演練，針對誤中模擬攻擊的員工安排專項再教育訓練，2024 年共辦理 3 次社交工程模擬測試 ● 以社交工程演練點擊率低於 5% 為內部控管目標 ● 不定期進行資安資訊分享，針對新型威脅與趨勢進行宣導 ● 資訊安全人員及資訊安全主管每年進行資通安全專業課程訓練或資通安全職能訓練，持續提升專業能力 ● 新進人員須參加每季辦理之資安與智慧財產權教育訓練，課程結束給予測驗 外部訓練： 為強化資安管理，2024 年資安專責人員已取得資訊安全管理系統 ISO 27001 主導稽核員資格，將進一步將國際標準導入於本公司資安辦法。
網路與電子郵件安全 架設防火牆，定期檢查網路設備安全，防範駭客入侵與非法存取。資訊人員每日監控並記錄網路狀態，並對電子郵件帳號進行加密管理與垃圾郵件過濾，降低相關資安風險。	資料備份與災難復原 建立異地備份機制，並每年執行災難復原演練，確認復原流程有效性。2024 年 12 月已完成一次異地備份資料還原演練，驗證復原流程的有效性。	
惡意軟體與電腦安全 所有伺服器及電腦皆安裝即時更新的防毒軟體，定期公告病毒資訊，提高員工的防護意識。禁止下載未授權軟體，確保系統穩定運作，降低感染風險。	供應商管理 ● 凡對外簽訂之資料存取契約須事先經權限主管核准 ● 合約中應包含資料保護及智慧財產權等條款 ● 因業務需要開放給外部單位（含顧問、維護廠商、委外承包商、臨時人員）使用相關資訊時，嚴格控管其存取權限 ● 定期或不定期對供應商與合作夥伴進行資安審核，確保供應鏈安全性	

透過上述資安管理與措施，聯策 2024 年均未發生任何重大資通安全事件，未遭受相關損失，對公司營運沒有任何不良影響。

資訊安全維護投入資源

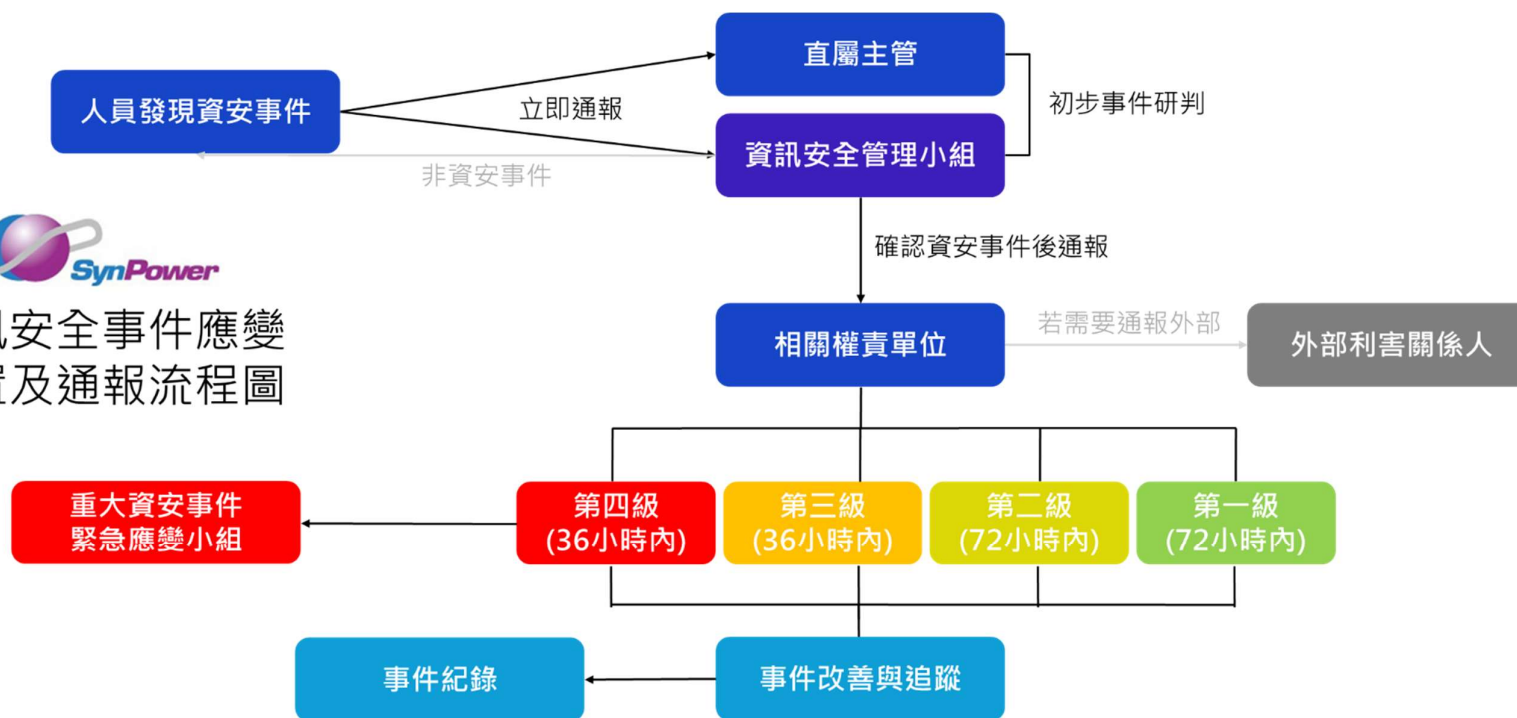
本公司已加入 TWCERT/CC (臺灣電腦網路危機處理暨協調中心) 所推動之資安聯盟 (臺灣 CERT/CSIRT 聯盟) 會員，持續接收並分享最新資安威脅情報與應變資源，藉此強化本公司整體資通安全防護能量，提升對重大資安事件之預警與應對能力。

項目	資訊安全維護對象或內容	2024 年投入金額
資安防護軟體	MDR 威脅偵測應變服務	152 萬
防毒軟體	Xcitium	
防火牆 UTM 系統	總公司與各子公司	
郵件管理系統	郵件過濾與稽核系統	
備份系統	異地與雲端備份系統	

資安事件應變處置及通報作業

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

 資訊安全事件應變處置及通報流程圖



資訊安全事件分類包括但不限於：天然災害、機房設施失效、系統異常、網路異常、駭客入侵、人員操作失當、設備失竊等。事件等級分為四級。

第 3-4 級事件須於 36 小時內完成應變處置；第 1-2 級事件須於 72 小時內完成應變處置：

- 第 4 級（嚴重）：核心業務系統重大損害或機密資料洩漏。
- 第 3 級（重大）：重要業務系統中斷或內部限閱資料洩漏。
- 第 2 級（注意）：非核心系統遭受輕微影響。
- 第 1 級（輕微）：影響程度極低，不影響系統正常運作。

所有事件處置後，資安管理單位都應進行詳細記錄，分析事件成因並進行漏洞修補，防止事件再發生。重大事件須召開檢討改善會議，並制定與執行矯正措施。

2.3.2 智慧財產權管理

聯策以「成為產業智慧製造整合方案的首選」為願景，創新的解方與獨家技術為本公司重要資產之一。為有效控管、管理及保護之目的，亦尊重第三方智慧財產權，以避免發生侵權行為及啟動維權之功能，聯策制定「智慧財產權管理辦法」，明確智慧財產權的申請、維護、運用與管理流程，並納入公司內稽內控流程，法務、人事單位除在新人訓練時即開課教授智慧財產權相關法令及知識，更不定期進行內部宣導，以降低管理風險並保護公司智慧財產。智財權辦法以法務室為專責單位，與研發技術處密切合作，亦與合作專利事務所之專利師共同管理專利申請流程及專利權維護。

關鍵專利與智財布局

本公司專利主要為發明專利及新型專利，範圍以臺灣、中國大陸為主，以日本、韓國為輔。截至 2024 年年底累計已取得 189 項專利，而 2024 年核准通過 10 件專利申請。

我們著重解決傳統人工目檢效能不足之痛點，深耕於電路板外觀檢測領域，除代理銷售市占率第一名之 Visper 外觀檢測設備外，亦陸續自主研發相關專利技術，並運用於自製之 3100、5100、6800、新世代、方檢機、晶圓外觀檢查機等外觀檢測設備。

其中晶圓外觀檢查機融入中華民國 I835284 號「基板運載裝置及其運載方法」發明專利、I843591「影像瑕疵檢測模型的建立方法、影像瑕疵檢測方法及電子裝置」發明專利，以及 M656780「晶圓卡匣檢測裝置」新型專利等專利技術，使檢測範圍無死角，包含正面、背面、側面等全方位檢測，而每小時出片量較一般 200 片增至 400 片，有效提升產能，至內部最大落塵達 Class10 級，大幅提高檢測良率，更於設備之穩定性及安全性方面，榮獲財團法人精密機械研究發展中心(PMC)SEMI S2 認證之肯定。

聯策智權專利成果



備註：專利申請範圍以台灣、中國大陸為主，以日本、韓國為輔

2024 年智權專利一覽

專利權地區	專利類別	申請日	公開公告日	公開公告號	申請類型	專利名稱
中國	機器視覺應用	20240131	20241105	CN221953078U	新型	研磨墊檢測裝置及系統
	機器視覺應用	20201224	20240830	CN114671253B	發明	抽屜式上下料結構
	機器視覺應用	20210512	20240326	CN115123793B	發明	基板處理設備

專利權地區	專利類別	申請日	公開公告日	公開公告號	申請類型	專利名稱
臺灣	機器視覺應用	20231016	20241121	TWI863626B	發明	機器學習圖像分割系統及用以產生無瑕疵電路板圖像的系統
	先進濕製程	20240327	20240721	TWM658244U	新型	過濾器的濾心逆洗回復系統
	機器視覺應用	20240312	20240611	TWM656780U	新型	晶圓卡匣檢測裝置
	機器視覺應用	20231220	20240601	TWM656204U	新型	研磨墊檢測裝置及系統
	機器視覺應用	20230601	20240521	TWI843591B	發明	影像瑕疵檢測模型的建立方法、瑕疵影像的檢測方法及電子裝置
	機器視覺應用	20220907	20240311	TWI835284B	發明	基板運載裝置及其運載方法
	機器視覺應用	20230920	20240211	TWM651556U	新型	基板運載裝置

CH3 員工照顧

CH3 員工照顧



聯策用心營造安全且具支持力的工作環境，結合完善的培訓制度與福利保障，讓同仁能安心投入、持續成長我們始終與每位夥伴並肩同行，一起邁向卓越的目標。

- ✔ 官網公告「人權政策」
- ✔ 提供員工醫護駐點服務
- ✔ 聘請專業視障按摩師進駐公司，2024年累計受惠員工達 168人次
- ✔ 內訓共計1,442人次，共854小時
- ✔ 外訓共計111人次，共600小時

聯策秉持「以人為本」的理念，並設立人權規範，透過完善的薪酬與福利制度、職業發展機會及多元的學習方案，協助員工提升專業能力，同時打造更健康和諧的職場氛圍，讓每位員工都能安心發展、穩健成長，共創永續發展的職場環境。

3.1 員工概況

2-7 2-8

本公司持續推動多元共融政策，並落實性別平等、機會均等與無歧視原則，讓所有員工無論性別、年齡、身分背景或職務層級，皆能在安全與尊重的工作環境中發揮潛能。本報告透過分類統計不同性別、職位、勞雇類型等員工結構數據，提供利害關係人清晰且透明的組織樣貌。截至 2024 年 12 月 31 日止，按雇用類型本公司共有 116 位正職員工與 2 位臨時員工，其中以年齡分布觀察以 31-50 歲為主族群，共計 85 位，而入職 5 年以上員工共計 40 位，佔整體員工比例約為 34%，顯示本公司具穩定的人才留任機制。依職務類型而言，管理階層以上（理級以上）員工計 30 人，其中包含副總（含）以上 2 人、高階主管（處級以上）4 人，管理階層性別比約為 2.33。

公司持續關注女性在管理階層與決策職位的參與比例，並採取具體行動推動性別平等政策，包含建立公平晉升制度、提供性別友善的彈性工作措施，以及鼓勵女性參與管理職務訓練等，期望進一步提升女性在中高階職位的代表性，實現更具包容性的領導團隊。

2024 年聯策人力資源結構表							
類別		組別	男性		女性		組別總計
			人數	比例	人數	比例	人數
聘僱類型		正職同仁	81	69.83%	35	30.17%	116
		臨時人員	2	100.00%	0	0.00%	2
正職同仁	年齡	30 歲以下	13	72.22%	5	27.78%	18
		31-50 歲	59	69.41%	26	30.59%	85
		51 歲以上	9	69.23%	4	30.77%	13
		經營主管 (副總級以上主管)	2	100.00%	0	0.00%	2
	職務	高階主管 (處級以上)	3	75.00%	1	25.00%	4
		管理階層 (理級以上)	16	66.67%	8	33.33%	24
		基層主管 (課長)	10	83.33%	2	16.67%	12
		一般人員	50	67.57%	24	32.43%	74

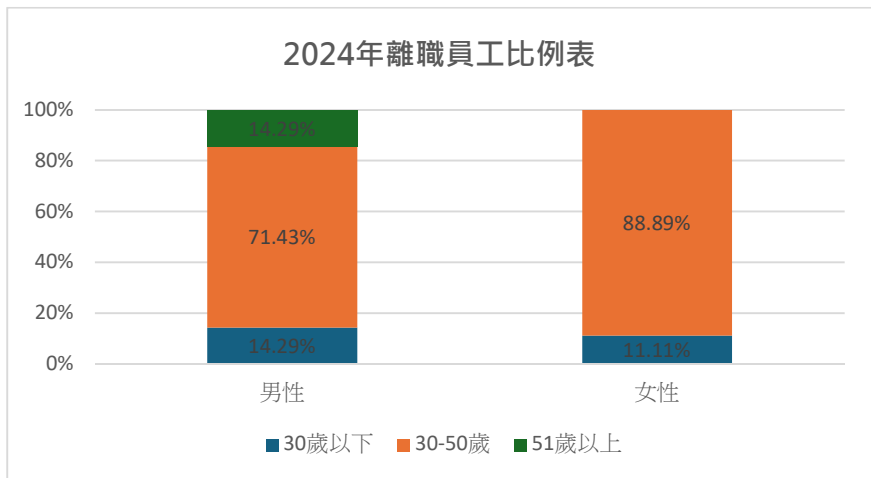
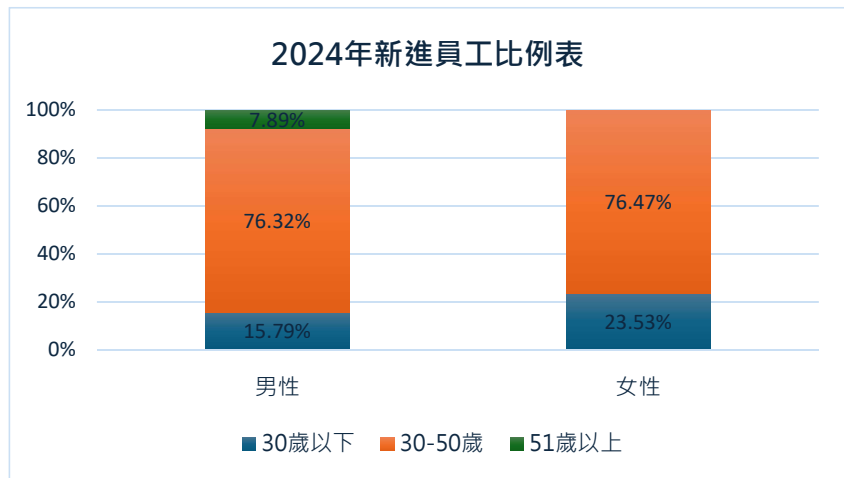
2024 年聯策人力資源結構表							
	學歷	博士	2	100.00%	0	0.00%	2
		碩士	25	80.65%	6	19.35%	31
		學士	40	60.61%	26	39.39%	66
		其他	14	82.35%	3	17.65%	17
	工作年資	1 年以下	25	65.79%	13	34.21%	38
		1-3 年	20	76.92%	6	23.08%	26
		3-5 年	9	75.00%	3	25.00%	12
		5-10 年	13	61.90%	8	38.10%	21
		10-20 年	12	75.00%	4	25.00%	16
		超過 20 年	2	66.67%	1	33.33%	3
備註： 1. 員工人數計算以 2024 年 12 月 31 日在職人數統計。 2. 正職人員：全職或兼職工作簽訂無限期勞雇合約的員工。 3. 臨時人員：簽訂固定期限勞雇合約的員工，該合約在特定時間段到期時結束，或在附有時間估計的特定任務或事件完成時（如：專案結束）。							

新進與離職員工狀況
 401-1

聯策持續精進人力資源策略，透過積極的人才招募與培育機制，確保組織穩定成長。2024 年新進員工計 55 人，新進率 49.77%，積極網羅優秀人才。而當年度離職員工 44 人，離職率為 39.82%，顯示整體流動率相對穩定。聯策將持續優化人才留任策略，強化職涯發展機制與員工關懷，打造穩定且具吸引力的職場環境。

項目	年齡 / 性別	男性人數	女性人數
新進同仁	30 歲以下	6	4
	30-50 歲	29	13
	51 歲以上	3	0
	小計	38	17
	新進人數	55	

項目	年齡 / 性別	男性人數	女性人數
	新進比例 (%)	49.77%	
離職同仁	30 歲以下	5	1
	30-50 歲	25	8
	51 歲以上	5	0
	小計	35	9
	離職人數	44	
	離職比例 (%)	39.82%	
備註：			
1. 正職新進員工比例 = 當年度累計正職新進人數 ÷ (期初 + 期末月人數) / 2			
2. 正職離職員工比例 = 當年度累計正職離職人數 ÷ (期初 + 期末月人數) / 2			



3.2 人才發展與福利

聯策深知人才是企業最核心的競爭力，因此我們全面執行人才管理策略，涵蓋招募、培育、績效考核與員工照顧，並提供多元學習資源與專業發展

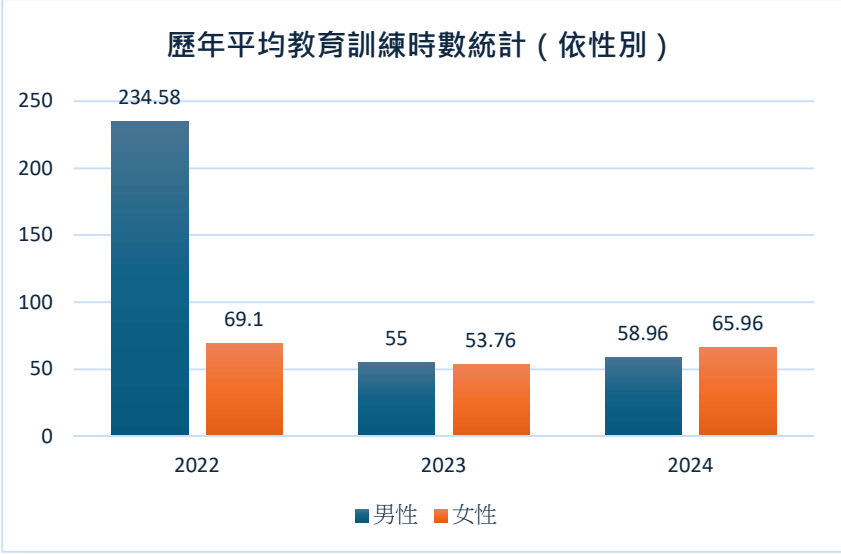
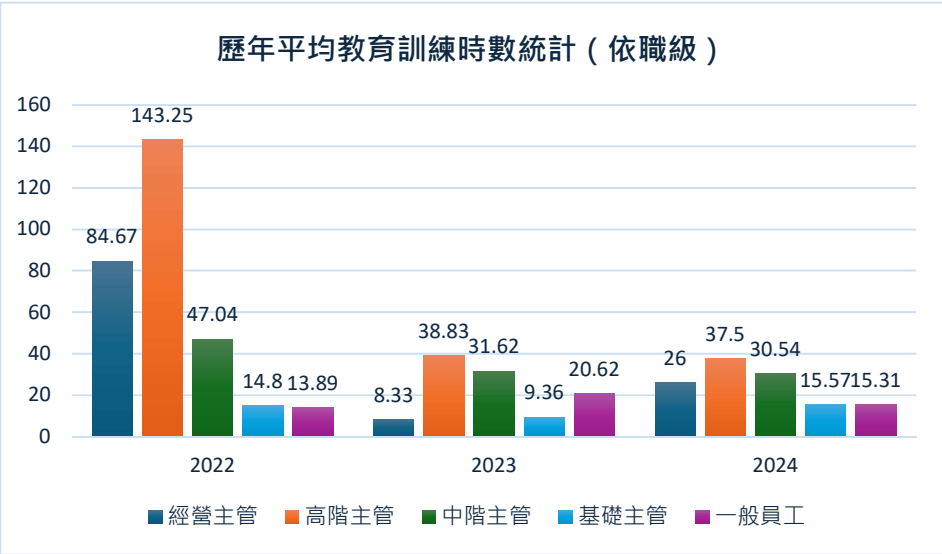
機會，確保員工持續成長。同時，我們建立完善的福利制度，包括具競爭力的薪酬獎勵、彈性工作安排、健康促進計畫與家庭支持措施，讓員工能安心發展職涯，並透過員工關懷活動營造具向心力的企業文化。

3.2.1 完善內外部培訓與招募 404-1 404-2

我們打造系統化的學習模式，透過 EIP 知識平台提供即時學習資源，結合內外部訓練，讓員工持續精進專業技能。公司亦邀請企業管理顧問及產學界教授入廠指導，確保人才發展與產業趨勢同步，拓展員工視野與職涯成長機會。

2024 年培訓總預算達 190 萬元，其中外部訓練費用約 32 萬元；內訓時數達 854 小時，參與人次共計 1,442 人，訓練內容包含定期舉辦專業技能、管理能力及跨部門協作，提升員工在崗位上的競爭力；公司亦鼓勵員工參與外部訓練與進修，當年度共有 111 人次參與，累計 600 小時，透過專業認證與學習進修，提升個人專業素養與職能。

聯策更於 2024 年取得勞動部勞動力發展署之「人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS)」辦訓能力檢核，透過 TTQS 的系統化流程（計畫、設計、執行、查核、成果評估），建立完整的訓練管理機制，確保培訓內容符合實際需求，並持續改善訓練成效，強化人力資本的投資回報。



在職同仁職能提升方案

依據員工職務屬性與發展階段，規劃系統性的人才培育計畫，涵蓋新進訓練、專業技能養成、管理職培育與高潛力人才發展等面向，打造持續學習的工作環境。

培訓內容與架構：

- 1. **新進人員訓練**：提供新進同仁組織文化、制度規範、職務技能等入職訓練，協助快速融入工作環境。
- 2. **專業職能培訓**：根據各部門職能需求，開設內訓或外訓課程，如軟體技術、品質管理、ESG、數位應用等，強化專業知識與實務能力。
- 3. **高潛力人才發展計畫**：針對具發展潛力之員工，設計跨部門輪調、學長姐制度與進階訓練，培養關鍵人才。

實施情形：

方案名稱	說明	2024 年達成績效
內部培訓課程	為強化員工專業能力與職場競爭力，公司定期舉辦內部培訓課程，涵蓋專業技能、管理能力及跨部門協作等領域，協助員工精進職能並維持競爭力。	參與內訓共計 1,442 人次，共 854 小時
外部訓練與進修補助	經申請核准者，提供學費全額補助，鼓勵員工參加專業認證、外部課程或學位進修，以提升專業素養。	參與外訓共計 111 人次，共 600 小時 總計申請 32 萬餘元
學長姐制度	針對新進員工的教育訓練，公司安排資深同仁或主管提供職場指導，協助員工快速適應環境並建立穩固的工作基礎。	新進人員通過試用期共計 28 人
輪調與職涯發展計畫	為促進員工多元發展，公司推動內部輪調與職涯發展計畫，幫助員工在不同部門與職能領域累積經驗，提升跨領域協作能力。此計畫不僅提供員工探索個人職涯發展的機會，也讓企業能更靈活地運用內部人才。	共計 11 位轉調部門

職務特殊訓練

我們依據不同職務需求，提供專屬的訓練課程，如 ISO 品質與環境實務、勞工安全衛生、專長或法規規定課程，並針對特定人員安排專業認證及治理課程，確保符合相關法令規範。

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

為確保培訓成效，公司建立完善的訓練評鑑機制，如簽到、問卷、實作或現場抽問等方式，確認員工學習成果，並收集課後意見與回饋，以評估課程的實用性，確保訓練真正符合同仁的工作需求。

產學合作與青年人才培育

聯策重視產學合作與青年人才培育，致力於提供大專院校學生實務學習與職場體驗機會。2024 年度，公司與明志科技大學合作，提供兩名學生實習機會，安排其於公司各部門進行實務操作與專案參與，協助學生銜接學用落差，提升未來就業競爭力。透過實習計畫，公司不僅培養潛在人才，也善盡企業社會責任，並強化與在地學術單位的連結，共同推動產學雙贏的發展模式。

人才招募傳遞核心理念

為傳遞企業對社會貢獻與永續發展的承諾，並讓欲加入聯策之潛在夥伴了解企業文化，我們多年來與公益團體購買手工製品作為人才招募贈禮，與潛在夥伴說明聯策理念與服務。2024 年累計向唐氏症基金會購買 300 顆手工皂，每顆手工皂皆由心智障礙青年經過多道工序親手製作完成。我們期盼透過這份小小的支持，為這些特別的大孩子創造更多就業機會，同時讓應徵者在企業文化中感受到溫暖與正向影響。



3.2.2 職涯轉換與支持 404-2

聯策始終重視每一位員工的職涯發展與福祉，不僅關注在職同仁的專業培訓與成長，也致力於為即將退休或因各種因素離開職場的員工提供必要的支持與協助。聯策提供以下多元職涯發展與機制，確保同仁在職涯轉換的過程中能獲得適當的引導與資源。

類別	說明
退休前生涯規劃諮詢	為協助即將退休的員工順利規劃未來，公司提供個人化的退休生涯規劃諮詢，幫助員工提前安排退休後的生活與發展方向。透過專業建議與輔導，確保員工能夠順利從職場過渡到退休生活。
再就業培訓	聯策與政府機構及外部資源合作，提供技能提升、職能再造與創業輔導等再就業課程，幫助員工在職場轉換期間獲得更多選擇與競爭力。2024 年公司已提供政府單位相關培訓資訊，例如職訓局的職業培訓課程，以確保有需求的員工能夠獲得合適的再就業機會。
轉職協助與求職資源	透過內部推薦與職場媒合機制，幫助離職員工找到合適的新職位，減少職涯轉換的影響。聯策提供內外部求職資訊，確保員工能夠順利過渡到新的職涯階段。

3.2.3 績效考核與就業保障

404-3

公平、透明且具持續優化的績效管理機制，能確保員工的努力與貢獻能夠被適當評估與認可。聯策設定明確的績效指標與考核制度，結合個人目標與企業發展策略，為員工提供清晰的成長方向，並作為年度晉升、獎勵與職涯發展的重要依據。

績效考核制度

項目	內容
績效考核頻率	每季一次
考核對象範圍	執行副總（不含）以下員工
考核標準	● KPI（關鍵績效指標） ● OKR（目標與關鍵結果） ● 工作態度 ● 學習目標
考核方式	● 自我評量 ● 上級主管（含一階、二階）評價
考核結果應用	● 教育培訓、自我開發，提高工作績效 ● 進行適當之工作內容之調動之依據 ● 晉升、調薪及獎金發放之依據 ● 勞動關係終止之依據
備註：試用期人員、留職停薪人員、已提出離職申請且獲准者、外聘派遣人員等幾類人員不參加績效考核。	

2024 年聯策各季共辦理 4 次績效考核，並依據考核機制發放績效與年終獎金，確保績效管理機制有效推動組織與個人發展。

2024 年績效考核人數								
員工類別	員工人數 (A)		實際考核人數 (B)		未考核人數 (A-B)		考核比率% (B/A)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
經營主管 (副總級以上主管)	2	0	1	0	1	0	50.00%	0.00%
高階主管 (處級以上)	3	1	1	1	2	0	33.30%	100.00%
中階主管 (理級以上)	16	8	13	6	3	2	81.25%	75.00%
基層主管 (課長)	10	2	9	2	1	0	90.00%	100.00%
一般員工	50	24	40	17	10	7	80.00%	70.80%
合計	81	35	64	26	17	9	79.00%	74.29%

薪酬政策制度 202-1 405-2

聯策致力於建立公平且具競爭力的薪酬制度，確保所有員工均能獲得合理的報酬。我們的薪資政策不僅符合政府規範保障員工權益，更根據市場行情與內部公平性原則進行調整。

年度 / 性別	2022		2023		2024	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
基層人員最低薪資 (A)	30,000	26,000	26,765	32,300	27,470	30,000
當地最低薪資 (B)	26,000	26,000	26,765	26,765	27,470	27,470
基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 (A/B)	1.15	1	1	1.21	1	1.09
備註：當地最低薪資參考當年度政府頒訂之法定每月最低基本工資金額。						

2024 年性別基本薪酬比率

分類		平均基本薪資			平均酬金			平均薪酬		
職級	職稱	男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率
主管職	經營主管	2,000,000 元 (含) ~ 3,500,000 元 (不含)	註	註	2,000,000 元 (含) ~ 3,500,000 元 (不含)	註	註	2,000,000 元 (含) ~ 3,500,000 元 (不含)	註	註
	高階主管	1,000,000 元 (含) ~ 2,000,000 元 (不含)	1,000,000 元 (含) ~ 2,000,000 元 (不含)	0.96	1,000,000 元 (含) ~ 2,000,000 元 (不含)	1,000,000 元 (含) ~ 2,000,000 元 (不含)	0.85	1,000,000 元 (含) ~ 2,000,000 元 (不含)	1,000,000 元 (含) ~ 2,000,000 元 (不含)	0.90
	中階主管	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	1.18	1,000,000 元 (含) ~ 2,000,000 元 (不含)	1,000,000 元 (含) ~ 2,000,000 元 (不含)	1.14	1,000,000 元 (含) ~ 2,000,000 元 (不含)	1,000,000 元 (含) ~ 2,000,000 元 (不含)	1.16
	基層主管	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	1.20	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	1.05	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	1.11
非主管職	一般員工	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	1.25	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	1.22	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	500,000 元 (含) ~ 1,000,000 元 (不含)	1.23

備註 1：性別薪酬比計算公式=男性薪酬/女性薪酬

備註 2：本公司 2024 年度無女性經營主管

備註 3：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形請參閱：<https://mopsplus.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

就業權益保障 402-1

聯策嚴格遵守勞動基準法及相關規範，當企業遇到影響員工權利的重大營運變化（如關廠、擴張、收購或大規模裁員等），我們將依不同情況遵循

法定通知時程與程序。另外，本公司設有職工福利委員會及勞資會議作為勞資溝通與協商機制，並依照相關法規處理重大營運變更時的通知與諮商程序。

溝通機制	內容說明
勞資會議	本公司定期召開勞資會，作為雙方溝通與協商平台。若涉及勞工權益的重大營運變更（如組織調整、裁員、重大政策變更）時，公司將依勞基法與相關規範提前通知員工，並透過勞資會進行溝通與協商。
重大變更事件的通知與諮商方式	預告期：如發生資遣或其他影響員工權益的事件，公司將依勞基法規定員工年資提供預告期，或支付預告工資。
	協商與談判：透過勞資會議，讓員工代表參與討論，確保決策透明並充分考量員工權益。公司亦會考量提供額外補償措施，如資遣費、轉職協助等，以減少對員工的影響。
職工福利委員會	雖非正式談判機制，但可作為員工關懷與協調平台，確保員工在變動期間的需求與福利獲得適當處理。

個人資料保護政策

聯策公司重視員工、客戶、合作夥伴等利害關係人之個人資料安全與隱私保護，依據《個人資料保護法》及相關法規，訂有「個人資料保護管理作業」，確保資料蒐集、處理與利用行為合法、合理並安全可控，維護包含員工、客戶、供應商、訪客等所提供之可以直接或間接識別出個人的資料。對全體員工辦理個資保護宣導，提供保密意識與法遵能力，2024 年新進員工個人資料保護政策受訓人次 55 人、累計受訓時長為 13.75 小時。

個人資料保護政策	說明
目的	為規範個人資料之蒐集、處理及利用，提升對個人資料之保護與管理能力，降低公司營運風險，並創造可信賴之保護個資和隱私環境。
涵蓋範圍	包含員工、客戶、供應商、訪客等所提供之可以直接或間接識別出個人的資料或數位形式都屬於個人資料之保護範圍。
政策	依據《個人資料保護法》及主管機關指引訂定「個人資料保護管理作業」作業。
蒐集原則	明確告知蒐集目的、使用範圍、保存期間與當事人權利，並取得同意。
處理原則	僅限蒐集目的所需之範圍內使用個人資料，禁止任意轉作他用。

2024 度未發生任何個人資料異常通報事件，顯示既有的資料保護機制與內控流程能有效預防個資風險。此外，亦依內部稽核制度，定期進行個人資料保護相關檢查與稽核作業，2024 年度無異常事件。

人權政策

本公司堅守國際人權標準，遵循《國際人權法典》、《聯合國全球盟約十項原則》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等全球公認的人權公約，致力於尊重與保障所有員工及利害關係人的基本權利。我們將人權評估納入永續發展的核心議題，並制定明確的人權政策與管理方案，定期檢視並分析人權議題對企業營運的影響，以確保企業在發展過程中落實公平、公正與安全的工作環境。

人權政策	具體方案
禁用童工	為保護未成年人之身心健康，本公司禁止雇用未滿 16 歲之人士從事工作。人力資源部門於招募甄選之篩選履歷表等初步階段，便須依據履歷、畢業年度等相關訊息，進行年齡之辨識，篩選應徵者，確認並無任何雇用童工之情形。
平等任用	本公司對受僱者薪資之給付，除不因性別或性傾向而有差別待遇外，亦持續關注性別薪酬差距相關議題，善盡企業社會責任。
暢通勞資溝通管道	本公司提供多元、暢通的勞資溝通管道，每年定期召開四次勞資會議，研議員工權益及福祉事項，以保障員工權益、促進勞資和諧、提升勞資關係、營造友善職場環境。

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

3.2.4 員工福祉與健康促進 **401-3** **403-3** **403-6**

聯策提供完善的福利制度，從健康照護、生活平衡到獎勵激勵，我們深信唯有讓員工安心無憂，才能激發更大的潛能，攜手共創美好未來。

福利項目	說明	2024 年投入
保險規劃	本公司為全體員工提供免費且完整的團體保險規劃，包括人壽保險、意外傷害險、傷害醫療實支實付、住院醫療、癌症醫療險等，以保障員工在職期間的基本保障。	每人每年度約投入 4,000 元，年度投入總額約 47 萬元
薪酬福利	除基本薪資外，提供加班費、年終獎金、績效獎金、業績獎金、員工持股信託及員工現金增資認股，以及交通補貼、膳食補貼、各項福利金包含： ● 結婚禮金：員工本人或員工之子女結婚 NTD 3,600 元。 ● 生產禮金：員工或員工之配偶生產 NTD6,000 元。 ● 生日禮金：員工生日當月發放 NTD1,000 元。 ● 員工旅遊：服務年資滿一年以上者，提供旅行補助。	2024 年福利總計約投入 2,473 萬元

福利項目	說明	2024 年投入
	家庭日：不論年資，全體同仁皆可獲得全額補助。	
員工健康照顧	● 健康檢查：每二年一次健康檢查（優於法令）、員工健康管理及專業醫療諮詢。 ● 醫師駐點：提供專業醫療諮詢（職護 / 醫生）。 ● 辦理「勞工健康保護計畫」之健康諮詢服務。 ● 邀請外部講師為員工進行職業健康宣導 	● 醫師駐點服務 2024 年度投入約 6 萬元 ● 13 人次健康諮詢服務
休假制度	員工享有特休假（帶薪休假）、婚假、喪假及其他依勞基法規定之假別，確保員工適當的休息與生活品質。	
員工活動	由職工福利委員會舉辦定期/不定期舉辦員工旅遊、家庭日、年度尾牙、部門聚餐及其他團隊活動，以促進員工間的交流與團隊凝聚力。	2024 年投入約 151 萬元
彈性工作制度	導入彈性工時與遠端工作制度，讓同仁可依自身需求調整工作時間，兼顧個人生活與專業發展，增加同仁自主性。	
飲品無限供應	聯策提供免費現磨咖啡與氣泡水，讓員工隨時享用，提升工作滿意度。	2024 年總計投入約 6 萬元
員工按摩服務	為關懷員工健康與舒緩工作壓力，以及兼顧社會公益，聯策聘請專業視障按摩師進駐公司，提供員工舒壓按摩服務。	2024 年累計受惠員工達 168 人次
員工健康促進	規劃 2025 年搬遷至新廠後提供下列項目： ● 餐點供應：新廠將規劃午間供餐，讓員工享有便利且營養均衡的用餐選擇，同時節省外出用餐的時間與成本。 ● 健身空間：新廠將設置運動健身器材，鼓勵員工利用工餘時間進行鍛鍊，促進身心健康。	
退休制度	本公司依循政府「勞工退休金條例」實施退休金制度，每月提撥一定比例至員工個人退休帳戶，確保員工退休後的經濟安全。	2024 年度共提撥約 500 萬餘元

育嬰留停 401-3

家庭為員工的重要支柱，我們提供完善的育嬰留停機制，讓符合資格的員工能夠安心陪伴孩子成長，不因職場壓力而影響家庭生活。2024 年已統計符合育嬰留停資格之人數。

近三年育嬰留停統計表

項目	2022			2023			2024		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度符合育嬰留停申請資格人數 (A)	註						9	1	10
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	1	1	2	0	0	0	0	1	1
育嬰留停預計於當年度復職人數 (C)	1	1	2	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職人數 (D)	1	1	2	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰復職人數 (E)	0	0	0	1	1	2	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	0	0	0	0	1	1	0	0	0
申請率 (B/A*100%)	註						0%	100%	10%
復職率 (D/C*100%)	100%	100%	100%	-	-	-	-	-	-
留任率 (F/E*100%)	-	-	-	0%	100%	50%	-	-	-

備註：當年度公司未統計相關資訊

員工溝通管道 2-29

我們期望透明且多元化的溝通機制，確保每位同仁的意見與需求都能被傾聽與回應，並即時獲得回應。2024 年度截至 12 月 31 日已召開 4 次勞資會議，勞資雙方秉持和諧誠信原則，相互溝通意見，協商解決問題。

項目	溝通管道	溝通實績
定期會議與資訊公開	勞資協調會議	1. 2024 年度已召開 4 次勞資會議。 2. 職工福利委員會共舉辦二次活動，包含尾牙、員工旅遊。 3. 2024 年度各季共辦理 4 次績效考核。 4. 2024 年度各月份之全員擴大月會均說明公司經營實績。
	績效考核	
	經營實績月報	
	職工福利委員會議	
教育訓練與健康關懷	新人教育訓練	1. 年度教育訓練共 854 小時，累計 1,442 人次。

項目	溝通管道	溝通實績
	管理職能與專業技能訓練	2. 辦理「勞工健康保護計畫」，共進行 13 人次健康諮詢服務。
	員工健康檢查與勞工健康諮詢服務	
意見反映與內部溝通	內部公文、電子郵件、公佈欄	1. 2024 年內部申訴信件共 0 件。 2. 法令宣導包含：誠信經營、防止內線交易、執行職務遭受不法侵害預防、個人資料保護法、性別平等工作法、禁止工作場所職場暴力、職場性騷擾 / 跟騷及霸凌處理等資訊，透過電子郵件或公佈欄管道進行宣導或公告。
	員工申訴機制	

3.3 職業安全衛生

403-1 403-4 403-5 403-8

聯策致力於打造安全、健康且符合職業衛生標準的工作環境，我們嚴格遵守《職業安全衛生法》及相關施行細則，依循政府法規執行各項作業，並提供職業安全衛生相關教育訓練課程，對象涵蓋全體正職同仁，確保每位員工都能在安全無虞的職場環境中工作。2024 年聯策無發生重大工安事故與一般傷害事故。

未來我們將持續精進職業安全與健康管理，預計導入安全衛生管理系統，並透過 PDCA（計畫 - 執行 - 檢查 - 行動）管理模式，不斷精進安全衛生機制，更進一步攜手供應鏈夥伴，共同打造永續健康的職場環境。聯策於本報告書出版年（2025 年）預計完成新廠房的興建並正式遷入，為進一步強化職場安全與風險管理，我們於設計時即導入先進的火災預警系統，共投資新台幣約 850 萬元，提升廠區的消防防護能力，確保人員與設備的安全。

職業安全衛生教育訓練

聯策於 2024 年投入約新台幣 3 萬元於職業安全衛生教育訓練，課程類型涵蓋基本安全衛生、急救訓練及緊急應變演練等多項培訓，確保員工具備必要的安全知識與技能，以應對各類職場風險。除了培訓，公司亦建立多元溝通管道，包含線上與線下意見箱、公告欄及內部網站，確保員工可即時獲取安全資訊與提供建議，促進管理層與員工交流。後續將規劃設立「職業安全衛生委員會」，由員工代表監督並協助推動安全管理。

課程名稱	課程說明	消防演練照片
消防安全演練	2024 年共舉辦 2 場消防演練，累計訓練時數達 4 小時，參與人次達 180 人。透過實境模擬火災情境，員工能夠熟悉滅火器與消防設備的使用方式，並學習如何在緊急狀況下迅速撤離，以確保災害發生時能夠有效應對	
甲種職業安全衛生業務主管	公司安排甲種職業安全衛生業務主管訓練，以強化高階管理人員的職安衛知識與法規遵循能力。此課程為外部訓練，共 48 小時，旨在讓主管深入了解職業安全衛生管理制度，掌握風險評估、事故預防及應變策略	

職安風險鑑別與評估 403-2

針對工作環境中可能存在的風險與危害，聯策透過現場巡查、事故與異常事件調查，以及日常與工作者的交流回饋進行危害辨識，藉此掌握工作場域內可能發生的危害。目前常見的危害類型涵蓋物理性危害，如噪音問題；人因相關問題，如不當的工作姿勢與疲勞影響，以及機械與設備造成的夾傷、切割傷害及高空作業可能帶來的危險。

我們也將進一步完整規劃職安衛風險管理機制，以目前完成的危害辨識歸納出主要的危害類型，評估風險發生的嚴重程度與可能性，作為後續風險控制措施的基礎。

供應商職業安全衛生管理 403-7

聯策重視供應鏈夥伴的職業安全，並透過各項管理措施確保合作過程符合相關法規與安全標準。在合約簽訂階段，雙方明確約定職業安全衛生規範，以確保所有作業均依照法規要求執行。針對涉及安全風險的作業，公司要求相關產品及人員落實投保適當的保險，以降低潛在職災風險。為強化供應鏈職安管理，聯策亦積極與供應商合作，未來將規劃推動相關職安課程與訓練，提升供應商對安全作業的認識與遵循度。

CH4 環境保護



對環境的守護企業營運的使命，我們透過溫室氣體盤查、節能減碳作為，並攜手供應鏈夥伴落實綠色經營在企業成長的同時，實現與環境共好的具體行動。

- ✓ 首年盤查溫室氣體，涵蓋範疇三之員工通勤與員工差旅計算
- ✓ 具有環境管理系統 ISO 14001認證
- ✓ 2023年與主要供應商簽立「供應商行為準則暨企業責任承諾書」，2024年累計52家

在全球氣候變遷、生物多樣性喪失與資源消耗日益加劇的背景下，企業的營運模式正面臨前所未有的挑戰與轉型需求。環境保護不僅是社會責任的體現，更是企業長遠競爭力與永續發展的關鍵。因此，聯策積極探索如何在業務成長的同時，減少對環境的影響，並尋求更具永續性的解決方案。我們主動推動內部減碳行動，包括汰換老舊設備、導入智能裝置以提升能源效率，減少不必要的能源消耗。此外，2024 年我們首次執行溫室氣體盤查，並依據 ISO 14064-1 標準進行作業，全面識別與評估排放熱點。未來，我們將制定具體減碳目標，持續調整營運模式，為邁向低碳未來貢獻一己之力。

4.1 環境管理與氣候行動

在全球氣候行動加速推進的浪潮下，各家企業紛紛響應《巴黎協議》的減碳目標，積極對齊國際永續標準，聯策同樣不缺席，持續投入減碳行列。我們深知氣候變遷帶來的風險與機會，因此參考氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）之架構，透過「治理」、「策略」、「風險管理」與「指標與目標」四大核心要素，評估企業在氣候變遷下的管理模式與財務影響，進一步提升企業的韌性與競爭力。我們將持續強化氣候治理與風險管理，以負責任的態度落實低碳轉型，為全球永續發展貢獻一己之力。

201-1

2024 年氣候風險治理	
治理	● 推動小組的設立與職責 我們於 2022 年第四季正式成立「企業永續經營推動小組」，負責統籌與推動 ESG、溫室氣體管理及氣候變遷相關議題，並研擬具體應對措施。 ● 治理與監督機制 永續經營推動小組將於每季的董事會議中，不定期向董事會報告 ESG 進展、溫室氣體管理狀況及氣候變遷可能帶來的風險。在實際運作方面，已於 2024 年第 4 季的董事會進行報告，確保最高治理單位對相關議題的關注與監督。
策略	● 鑑別與評估流程 聯策尚未進行全面性的氣候風險鑑別和評估，但已列出可能存在的風險項目，包括再生能源、減碳法規、颱風、暴雨、地震、溫度變化等。未來，我們將逐步展開對企業在氣候變遷下的風險與機會進行深入評估，並研擬具體的應對措施，以確保企業在面對氣候變遷挑戰時的韌性。

2024 年氣候風險治理

風險管理	● 管理機制 我們將氣候變遷的潛在影響納入企業營運策略中，並評估其對公司財務和營運的影響。氣候風險的評估和管理將在企業永續經營推動小組會議中不定期進行報告，並根據議題於董事會進行報告，以確保治理單位的認知與決策一致性。 ● 轉型風險 涉及企業在推動綠色能源和應對金管會的溫室氣體盤查、驗證及年報揭露要求時所面臨的挑戰。這些措施可能導致企業的營運成本和費用成本增加。 ● 實體風險 氣候災害可能對企業造成直接的實體損害，包括建物和設備受損、員工受傷等。這些事件不僅會導致耗能增加，還會使維護成本上升，進一步影響企業的營運效率和財務狀況。
指標與目標	2024 年首年執行溫室氣體盤放，因預計於 2025 年第四季搬遷至新廠，設備與環境將有大幅調整，因此過渡階段時期，將討論以新廠或計算碳排密集度作為相關的 KPI 績效指標，預計在 2027 年，企業將正式建立和實施 KPI 指標，以衡量和提升未來的績效。

4.2 能資源管理

因應全球減碳趨勢，聯策積極強化內部能資源管理，提升能源使用效率並降低碳排放，如汰舊換新、節水設施與廢棄物循環利用等。我們於 2024 年啟動溫室氣體盤查，建立系統化的盤查機制，以精準計算碳排放量。此外，自 2023 年起，我們推動永續供應鏈管理，透過社會與環境面向的評估機制篩選供應商，確保供應鏈的永續發展。同時，我們亦落實內部減碳措施，以提升營運效能並減少環境影響。透過這些行動，聯策持續履行企業責任，致力於推動企業的低碳轉型，在降低環境影響的同時提升企業競爭力。

4.2.1 減碳行動

本公司依循環境部訂定之環保法規如《空氣污染防治法》、《水汙染防治法》、《廢棄物清理法》及《毒性及關注化學物質管理法》等，推動導入「環境管理系統 ISO14001」，有效期間為 2022 年 6 月至 2025 年 6 月。2025 年度完成之環境方案共有 3 件，其中依照空汙法施行細則實施，避免作業過程中氣味逸散，與依照噪音管制法施行細則加強機械保養避免噪音產生；在能源與資源節約方面，加裝省電裝置，宣導電源不用時隨手關閉，來節省能源之耗用；在廢棄物管理方面，進行垃圾分類回收，並實施減廢活動。

我們相信，減碳應該從日常做起，讓永續成為企業營運的一部分。因此，聯策採取多項實際行動來降低碳排放，從辦公室燈具全面汰換為 LED，到導入智能感應照明與節能設備，減少不必要的能源浪費。此外，我們持續推廣節能觀念，希望與同仁們共同打造更環保、低碳的企業模式。

現行與新廠預計減碳作為

減碳作為	說明
照明燈具汰換	辦公室照明燈管為傳統燈具，將全數改為 T5、T8 節能燈具，預計可節約 25%的用電量，減少不必要的耗能。
智能感應	辦公室走道部分，設置智能感應自動開啟裝置，並定時關閉；白天燈光充足時將不開啟，夜間時尚有人員走動時，將自動開關，以減少長時間的閒置照明。
節能觀念建立	在各燈光開關旁增設警示標語（如節約能源、隨手關燈等），以建立最基本的環保節電觀念和概念。
節能設備	配合政府制定之規範，有關節約、節能及減碳硬體設備部分，皆已達綠化環保的效益和效應，如室內設置循環風扇、空氣清新機，以維持室內空調之品質，避免過度浪費電源。
用水管理	廁所使用具認證節能標章之省水馬桶約可省下 50%用水，另外於水龍頭安裝省水器節約用水。
廢棄物管理 306-3	聯策依據「廢棄物清理法」委託廠商清除一般事業廢棄物，2024 年一般事業廢棄物總計 6.2 公噸，並進行直接處置不再回收。
回收再利用	公司拆裝機器設備時產生的包材紙箱及木棧板，大部份由廠商收回再利用，少量的紙箱留存公司再利用為寄送包裹，減少廢棄物處置帶來的運輸與報廢排碳。



新廠預計作為	說明
照明燈具	辦公室照明全數更改為 LED 燈具較 T5、T8 燈具可再節約 50%用電耗能。
空調系統	採用變頻式冰水主機及高效水循環將可較傳統式冰水主機及水泵可節約各 32%及 28%的能耗。
綠建築	新廠建置之相關材質，以綠建築相關規定辦理，以達節能減碳。
太陽能光電	利用公司屋頂裝設太陽能光電以達自發自用。
用水管理	全數換新為省水節能標章之馬桶及便斗。

4.2.2 溫室氣體盤查 305-1 305-2 305-3

聯策於 2024 年正式啟動溫室氣體盤查，並依據組織型溫室氣體盤查標準 ISO 14064-1 執行。依盤查結果顯示，聯策主要碳排放來源集中於類別一（直接排放），佔總碳排放量的 78.5%，其次為類別二（能源間接排放），佔 9.25%。此外，為提升碳排管理的完整性，聯策亦根據溫室氣體顯著性評估結果，將類別三（其他間接排放）中的員工通勤與商務旅行納入盤查範圍，占總排放量的 12.5%。

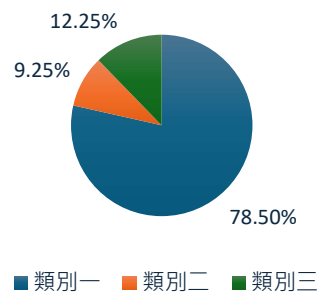
在排放來源分析方面，以總公司為主要碳排放單位，年排放量達 419.32 公噸二氧化碳當量（tCO₂e），而裕和街工廠年排放量為 339.64 公噸二氧化碳當量（tCO₂e），然而，考量到聯策營運總部預計於 2025 年第四季進行搬遷，本年度盤查數據將不作為基準年，基準年設定將於 2026 年新廠完整年度盤查後確立。未來，我們會根據盤查結果，制定明確的減碳計畫和目標，並一步步落實減碳行動，實現企業永續發展目標。

2024 年聯策溫室氣體盤查	
組織邊界	● 總公司：桃園市桃園區龍壽街 81 巷 10 號 ● 裕和街工廠：桃園市桃園區裕和街 17 巷 62 號
盤查邊界	● 類別一：直接溫室氣體排放 ● 類別二：間接溫室氣體排放 ● 類別三：其他溫室氣體排放
盤查期間	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
控制權法	營運控制法

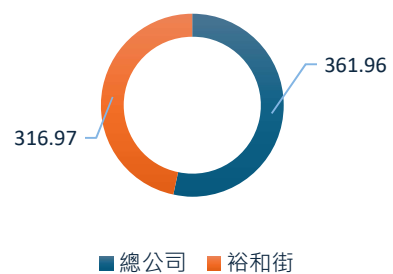
2024 年聯策溫室氣體盤查			
營運據點	類別一	類別二	總合
總公司	361.96	57.36	419.32
裕和街工廠	316.97	22.67	339.64
合計 (單位 : 公噸 CO ₂ e)	678.93	80.03	758.96
備註：2024 年引用能源局 2023 年公告電力排放係數 0.494 KgCO ₂ e/ 度作為計算基礎。			

類別三	碳排放量 (單位 : 公噸 CO ₂ e)
員工通勤	0.127
員工差旅	105.84
總合	105.97
備註： - 員工通勤方式包含：汽油自用小客車、電動自用小客車、公車、汽油機車、電動機車、鐵路。 - 員工通勤距離：員工住家到公司地點公里數 (單位：延人公里)，並以主要通勤工具作計算。 - 交通工具碳排放係數參考：交通部運輸研究所、交通部鐵路改建工程局、府城汽車客運股份有限公司、興南汽車客運股份有限公司、新營汽車客運股份有限公司、臺南市政府環境保護局、臺南市政府交通局。	

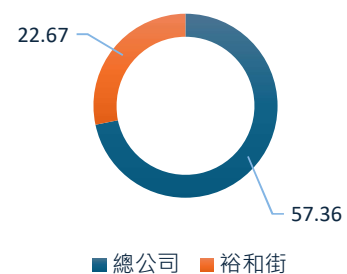
各類別總二氧化碳當量佔比
(公噸 CO2e/年)



類別一總二氧化碳當量
(公噸 CO2e/年)



類別二總二氧化碳當量
(公噸 CO2e/年)



過去兩年用水量及廢棄物總重量

項目	2023 年	用量	2024 年	用量	百分比
用水量	1,690 度	每人 16.4 度/年	1,632 度	每人 14.6 度/年	11% ▼
廢棄物	6 噸	每人 58.3 公斤/年	6.2 噸	每人 55.4 公斤/年	5% ▼
說明	■ 用水量及廢棄物=總公司+裕和街工廠之總和。 ■ 當年度平均員工數：2023 年 103 人、2024 年 112 人。				

4.3 供應鏈管理

4.3.1 供應商管理

供應商管理是企業實現成本效益最佳化並提升市場競爭力關鍵環節，透過健全的供應鏈管理能確保資源的合適配置、保障關鍵材料的穩定供應、降低營運成本、改善產品品質，最終實現聯策以客戶為導向之企業使命。

供應鏈型態

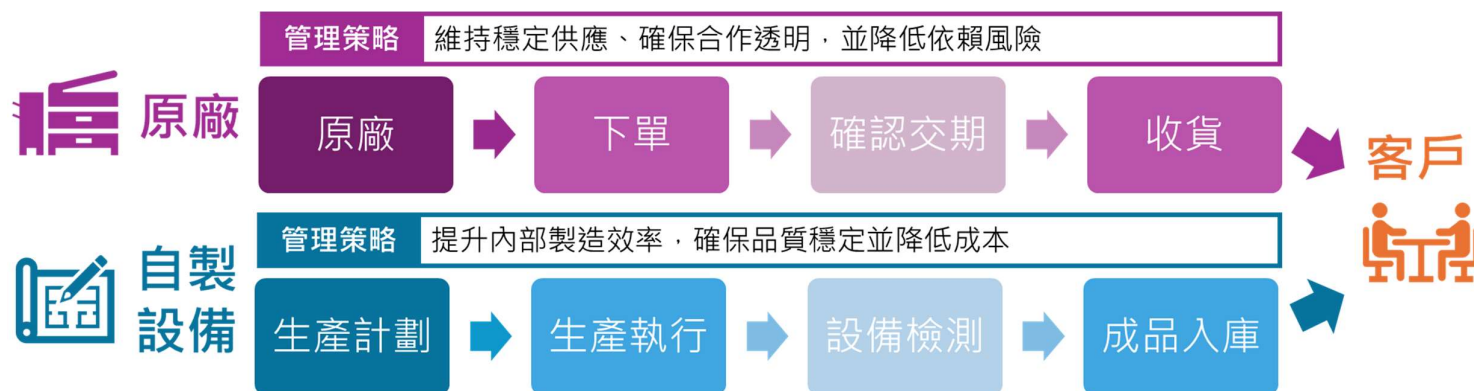
聯策初期業務範圍為設備加工、代理，隨著自有技術

研發提升逐步走向設備自製，因應營運性質，聯策的供應商以原廠（包含設備、藥水、工程案等）與自製設備（OEM/ODM，包含加工、光學、電腦類等）為主要二大類別。2024 年總供應商共 164 家，主要涵蓋地區包含臺灣、韓國、中國、日本，其中經常往來供應商（當年度交易次數達五次以上）為 61 家，關鍵供應商（當年度採購金額大於 100 萬）為 25 家。原廠與自製設備採購作業流程可參考下圖：

2024年供應商家數概覽

總供應商（家）	經常往來供應商（家）	關鍵供應商（家）
● 原廠(含設備、藥水、工程案等) ● 自製設備(加工、光學、電腦類等)	● 原廠(含設備、藥水、工程案等) ● 自製設備(加工、光學、電腦類等)	當年度採購金額大於 100 萬
164	61	25

備註：以上家數涵蓋範圍為聯策總公司



原廠與自製設備採購作業流程

供應商品質評估

聯策目前針對既有供應商，依其配合度、品質穩定性與溝通等面向，持續評估與紀錄供應商之作為，若多次記錄供應商之不良作為，將列為高風險廠商，並啟動替代廠商的評估作業，由技術單位參與相關項目與設備操作的學習，以利未來若需轉換供應來源時能順利接軌，確保整體供應穩定與風險可控。為確保供應鏈的穩定性與符合企業永續經營的目標，不定期針對既有或新供應商進行評鑑。評鑑內容涵蓋以下重點項目：

項目	內容
營業執照	確認供應商營運合法合規
廠區佈置	設備及生產線配置、工作環境、製造設備配置、生產流程、環境整潔度、擺放位置及動線
機器設備	廠牌、使用年限、是否有按時生產、定期維修保養等
品質	是否建立品質管理系統，包括 ISO 文件等品質手冊，及相關程序書、產品品質檢查機制以及產品檢測報告等
環境	生產廢料是否依據環保局標準進行處理，以及提供相關許可規定及文件供確認
生產製程	接到客戶訂單後的系統流程、作業系統等相關文件
研發	相關技術及後續問題之支援能力
供應商僱員	供應商應根據國際公認準則，尊重僱員與人權保障（包括正式員工、臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接、間接及任何其他類型的勞工）並維護其人權，禁止任何形式的歧視、強迫勞動、超時工作、禁用童工等

評鑑結果分為良好、中等及劣等共計三類等級。對於評鑑結果為劣等之供應商，將啟動溝通與改善機制，要求其限期改善並提供改善計畫與具體行動。若多次溝通後仍未達標或改善計畫未有效執行，則將提報並建議終止合作關係以降低供應鏈風險，以利達成公司品牌維護與提升營運穩定性。

4.3.2 永續供應鏈

除了企業內部管理，我們也相當重視供應鏈的永續責任，期待與供應商夥伴打造永續供應鏈，提前部屬藉此達到符合客戶、政府與國際趨勢之要求。聯策於 2023 年起啟動與原廠、自製設備供應商的「供應商行為準則暨企業責任承諾書」簽署行動，透過供應商 ESG 篩選機制，我們優先與符合環保與社會標準的供應商合作，確保供應鏈共同朝向環境友善的方向發展。未來除擴大承諾書簽署範圍與家數外，也將逐步建立、優化供應商管理之流程與審查機制，強化聯策價值鏈的永續體質。

供應商 ESG 管理機制 308-1 308-2 414-1 414-2

為確實落實聯策訂立之「永續發展實務守則」中「聯策宜評估採購行為對供應來源社區之環境與社會之影響，並與其供應商合作，共同致力落實企業社會責任之要求」要求，聯策參考「負責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言（Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work）」和「聯合國世界人權宣言（UN Universal Declaration of Human Rights）」等國際標準，訂定「供應商行為準則暨企業責任承諾書」，於 2023 年起陸續與供應商進行簽署，至 2024 年底累計已達 52 家供應商完成簽署，佔當年度經常往來供應商之 85%，顯見本公司對敦促供應商落實企業社會責任的重視。

承諾書要求涵蓋「供應商僱員」、「環境注意」、「企業道德規範」及「供應商管理」四大面向，供應商對本承諾書之遵守情形，將列入聯策公司採購決策及評比之考量因素。2024 年共新增 18 家供應廠商，合作之特定供應商皆無使用童工、強迫或強制勞動等與人權相關爭議事件發生，採用環境與社會標準篩選之供應商比例達 100%。目標 2025 年將再新增 18 家供應商，累計簽署承諾書之供應商將可達 70 家。

累計簽署供應商行為準則暨企業責任承諾書家數

2024年累計簽署（家）	佔當年度經常往來供應商（%）
52	85

近兩年採用環境與社會標準篩選新供應商

近兩年採用環境與社會標準篩選新供應商	2023	2024
年度新供應商總數（A）（單位:家）	34	18
年度採用環境與社會標準篩選的新供應商總數（B）（單位:家）	34	18
年度採用環境與社會標準篩選新供應商之百分比（B/A）	100%	100%
年度通過環境與社會標準篩選的新供應商總數（C）（單位:家）	34	18
年度通過環境與社會標準篩選的新供應商之百分比（C/A）	100%	100%
年度未通過環境與社會標準篩選的新供應商總數（D）（單位:家）	0	0
年度未通過環境與社會標準篩選，經評估後改善的供應商總數（E）（單位:家）	0	0
年度未通過環境與社會標準篩選，經評估後終止合作關係的供應商總數（F）（單位:家）	0	0

我們也針對供應商不定時進行供應商評鑑，對違反行為準則政策且對環境與社會有顯著影響時，聯策得隨時終止或解除合作契約，截至 2024 年尚無此情事發生。我們也將進一步建立永續供應商評級與輔導改善計畫，確保未來整體供應鏈皆能符合大眾、政府、客戶與投資者要求。

關鍵材料與衝突礦產管理

聯策針對關鍵原物料（亦即客戶要求使用或無法取代）之供應商之管理，盤點主要源自測試藥水中涵蓋的金、鈮、鎳三項貴金屬，其風險鑑別主要為價格波動，而我們已與原廠配合多年，建立了穩定且信任的合作關係並簽署長期供貨合約，目前合作之特定供應商為聯策之優良廠商，具備良好的穩定的供應鏈管理，經內部權責單位評估供應中斷之風險為低。2024 年無發生主要原物料短缺，亦無衝突礦產之情況。

在地採購

因應聯策營運產品與國際行銷之型態，我們在地採購策略主要為庶務用品，盡可能降低供應商之運輸碳排放。而在原廠與自製設備二大供應商之在地化策略積極落實中，此二類型供應商在 2024 年排名前 30 家採購金額已有 14 家為在地供應商，採購家數比為 46.6%，佔整體採購金額 14.4%。

我們將持續秉持在地採購策略及精神，遴選臺灣地區優質供應商，提升在地採購之比例，亦期許能為臺灣帶來更多就業機會，進而健全在地整體產業之發展。



CH5 社會貢獻



聯策長期支持身心障礙者與在地公益團體，積極參與社會關懷行動，讓公益成為日常的一部分，透過長期的投入，與社區攜手打造更具包容與希望的未來。

- ✔ 自2008年開始長期捐助路得啟智學園，並積極參與公益園遊會
- ✔ 2024年末舉辦1場募款餐會，共有約10位同仁參與，所籌得的資金惠及68位學員
- ✔ 2024年聯策共同參與財團法人自閉症基金會2場快閃音樂會
- ✔ 參與桃園市環境保護局所舉辦之「水循環巡守隊河川認養」活動
- ✔ 長期捐助TPCF並配合產學合作

企業的發展不僅關乎自身經營績效，更肩負著回饋社會的使命。我們深信，企業與社會是緊密相連的，因此始終秉持「取之於社會，回饋於社會」的理念，積極參與公益活動，為需要幫助的群體帶來溫暖與希望。

公益投入與在地服務

聯策公司設址於桃園市，自 2008 年開始長期捐助桃園在地社福團體路得啟智學園，自 2012 年起參與相關活動；並於 2023 年起拓展至財團法人自閉症基金會，並透過資源投入與實際行動，支持身心障礙者的教育與發展；在服務在地社區部分，聯策於 2023 年起參與桃園市環境保護局所舉辦之「水循環巡守隊河川認養」活動（老街溪部份河段），原計劃目標為鼓勵民眾、學校機關、民間團體成立水環境巡守隊，擴大參與水環境巡守、生態保育及環境維護工作，並分享執行經驗等，有助於水環境教育之推廣；聯策主要參與為巡查河川週邊環境狀況及維護生態，巡查頻率由總務部同仁每人每月 1 次輪替進行，目前已進行約 20 人次的巡守。

2024 年，我們共參與 4 場公益活動，包含 2 場快閃音樂會、園遊會與募款餐會等，每場活動皆有 5 至 10 位員工自願參與，凝聚內部力量，共同為社會盡一份心力。此外，公司亦透過捐贈與資助來協助公益團體穩健發展，2024 年資助約 30 萬元確保資源得以有效運用。

為確保公益行動的長期穩定推動，我們建立了完善的管理與策劃機制。由董事長親自審視可投入公益的預算，確保資源分配符合企業社會責任目標；再由總務部負責執行公益活動，並積極招募同仁參與，將企業的關懷與力量延伸至社會的每個角落。我們相信，透過持續的努力與投入，能為更多需要幫助的人帶來希望，攜手打造更具包容與關懷的未來。

2024 年公益參與			
活動名稱	關注對象	說明與成果	活動照片
「愛皂事」轉轉洗手棒	唐氏症基金會	「愛皂事」為唐氏症基金會旗下生活用品品牌，聯策透過購買 300 個轉轉洗手棒於就業博覽會上贈送給參與者，希望能讓更多人看見並支持中華民國唐氏症基金會的努力，也向潛在人才傳遞我們在公益推動上的理念。	

2024 年公益參與

活動名稱	關注對象	說明與成果	活動照片
河川認養 老街溪部 份河段	桃園市政府 環境保護局	參與水環境巡守、生態保育及環境維護 工作，有助於水環境教育之推廣。	桃園市政府環境保護局 「河川企業認養」維護管理紀錄表(3/3) 113 年 3 月 27 日 企業認養維護或活動辦理照片  說明：巡查  說明：巡查  說明：巡查  說明：巡查  說明：巡查  說明：巡查 1. 請於次月 5 日前將上個月巡檢及活動成果 e-mail 至 tydepwater104@gmail.com 2. 請於第 3/3 頁表格附上照片與說明，本表單不敷使用時，請自行複製 3. 環保局報案專線電話：0800-066666

2024 年公益參與

活動名稱	關注對象	說明與成果	活動照片
快閃音樂會	財團法人自閉症基金會	主要目的是透過音樂的力量，拉近社會不同群體之間的距離，讓更多人深入了解並關注自閉症議題。活動中，眾多音樂家與自閉症青年同台演出，展現動人的才華與努力。 2024 年聯策共同參與 2 場快閃音樂會，現場人數約百人，公司同仁約 10 人自願參與，期望透過藝術的力量提升社會對自閉症的關注度。	    2024 年快閃音樂會同仁參與活動照片
公益園遊會	桃園市路得啟智學園	透過特色市集、節目表演與音樂野餐，不僅讓學員感受社會的關懷，也讓更多民眾認識並了解身心障礙者的需求。 本次活動共 68 位學員及 45 位教職員受惠，並透過現場互動提升社會大眾對特殊教育之了解。	  聯策於路得啟智學園公益園遊會的攤位

2024 年公益參與

活動名稱	關注對象	說明與成果	活動照片
募款餐會	桃園市 路得啟智學園	為了持續提供學員所需的餐食與生活資源，攜手發起募款活動，透過餐會募集 100 萬元餐費，協助孩子們填補未來一年的餐費缺口。 2024 年末舉辦 1 場募款餐會，共有約 10 位同仁參與，所籌得的資金惠及 68 位學員，支持身心障礙者健康及豐富多元生活體驗的機會。	    董事長參與路得啟智學園年末募款餐會並與孩童合照

響應學生走入產業現場，開啟職涯探索新視野

聯策每年定期捐助財團法人电路板環境公益基金會 (TPCF)，並配合基金會辦理各項活動。2024 年 10 月為協助學生提早認識產業趨勢與職場環境，響應 TPCF 辦理之「高中職學生團體參訪电路板國際展覽會導覽活動」，提供相關的概念教育服務，啟發學生從職業生涯規劃的角度參訪臺灣「电路板產業國際展覽會 (TPCA Show) 」。透過前述活動，聯策希望學生們能夠在早期階段培養對科技的興趣，並加深對未來職業的了解，為他們的學習與成長提供更多靈感和指引，降低學生對投入職場未知的焦慮感，提升未來就業意願。



TPCA感謝獎狀



高中職學生參加聯策於TPCA展覽區的活動照片

附錄

參與公協會列表

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

GRI 索引表

揭露項目		描述	揭露章節/說明	頁碼
GRI2：一般揭露 2021				
GRI 2-1	組織及報導作法	組織細節	關於聯策	p.6
GRI 2-2		組織永續報導包含的實體	關於本報告書	p.3
GRI 2-3		報導時間、頻率與聯絡人	關於本報告書	p.3
GRI 2-4		資訊重編	首年不適用	-
GRI 2-5		外部保證/確信	規劃未來第三方查驗證	-

揭露項目		描述	揭露章節/說明	頁碼
GRI 2-6	活動與工作者	活動、價值鏈與其他商業關係	重大主題鑑別	p.10
GRI 2-7		員工	3.1 員工概況	p.51
GRI 2-8		非雇員（不屬於員工的工作者）	3.1 員工概況	p.51
GRI 2-9	治理	治理結構與組成	1.1.1 董事會架構與運作	p.18
GRI 2-10		最高治理單位的提名與遴選	1.1.2 董事提名與選任 1.1.3 功能性委員會	p.18、21
GRI 2-11		最高治理單位的主席	1.1.1 董事會架構與運作	p.18
GRI 2-12		在監督影響管理上，最高治理單位扮演的角色	1.2.1 永續治理架構與運作 1.4 風險管理	p.24
GRI 2-13		任命管理衝擊的責任	1.2.1 永續治理架構與運作 1.4 風險管理	p.24、31
GRI 2-14		最高治理單位在永續報導的角色	1.2.1 永續治理架構與運作 1.4 風險管理	p.24、31
GRI 2-15		利益衝突	1.1.2 董事提名與選任	p.18
GRI 2-16		溝通關鍵重大事件	1.2.1 永續治理架構與運作 1.4 風險管理	p.24、31
GRI 2-17		最高治理單位的群體智識	1.2.2 永續發展原則內化與日常營運融合	p.25
GRI 2-18		最高治理單位的績效評估	1.1.4 董事會與功能性委員會績效評估	p.22
GRI 2-19		薪酬政策	1.2.3 高階管理階層薪酬政策與永續績效連結	p.27
GRI 2-20		薪酬決定的流程	1.2.3 高階管理階層薪酬政策與永續績效連結	p.27
GRI 2-21		年度總薪酬比率	1.2.3 高階管理階層薪酬政策與永續績效連結	p.27

揭露項目		描述	揭露章節/說明	頁碼
GRI 2-22	策略、政策與作法	永續發展策略的聲明	高層的話	p.5
GRI 2-23		政策承諾	1.3.1 誠信經營管理與員工申訴機制	p.28
GRI 2-24		融入政策承諾	1.2.1 永續治理架構與運作 1.2.2 永續發展原則內化與日常營運融合	p.24
GRI 2-25		補救負面影響程序	利害關係人議合	p.7
GRI 2-26		尋求建議與顧慮的機制	1.3.1 誠信經營管理與員工申訴機制	p.28
GRI 2-27		法律規範遵循	1.3.1 誠信經營管理與員工申訴機制	p.28
GRI 2-28		公協會的會員資格	附錄 參與公協會列表	p.84
GRI 2-29		利害關係人議合途徑	利害關係人議合	p.7
GRI 2-30		團體協約	不適用	-
GRI3：重大主題 2021				
GRI 3-1	重大主題	決定重大主題的流程	利害關係人議合 重大主題鑑別	p.7-12
GRI 3-2		重大主題列表	重大主題鑑別	
GRI 3-3		重大主題管理	重大主題管理列表	p.13-16
GRI 200：特定主題揭露				
GRI 202-1	市場地位	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.2.3 績效考核與就業保障	p.58
GRI 207-1	稅務治理、管控與風險管理	稅務方針	1.3.3 稅務政策	p.31
GRI 207-2		稅務治理、管控與風險管理	1.3.3 稅務政策 1.4 風險管理	

揭露項目		描述	揭露章節/說明	頁碼
GRI 300：特定主題揭露				
GRI 305-1	排放	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體盤查	p.71
GRI 305-2		能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體盤查	
GRI 305-3		其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體盤查	
GRI 306-3	廢棄物	廢棄物的產生	4.2.1 減碳行動	p.70
GRI 308-1	供應商環境評估	使用環境標準篩選新供應商	4.3.2 永續供應鏈	p.75
GRI 308-2		供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.3.2 永續供應鏈	
GRI 400：特定主題揭露				
GRI 401-1	勞雇關係	新進員工和離職員工	3.1 員工概況	p.51
GRI 401-3		育嬰假	3.2.4 員工福祉	p.62
GRI 402-1	勞/資關係	關於營運變化的最短預告期	3.2.3 績效考核與就業保障	p.58
GRI 403-1	職業安全衛生	職業安全衛生管理系統	3.3 職業安全衛生	p.62、65
GRI 403-2		危害辨識、風險評估及事故調查	3.3 職業安全衛生	
GRI 403-3		職業健康服務	3.3 職業安全衛生	
GRI 403-4		有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.3 職業安全衛生	
GRI 403-5		有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3 職業安全衛生	
GRI 403-6		工作者健康促進	3.2.4 員工福祉	
			3.3 職業安全衛生	
GRI 403-7		預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.3 職業安全衛生	
GRI 403-8		職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.3 職業安全衛生	

揭露項目		描述	揭露章節/說明	頁碼
GRI 404-1	訓練與教育	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2.1 完善內外部培訓與招募	p.54
GRI 404-2		提升員工職能及過渡協助方案	3.2.1 完善內外部培訓與招募 3.2.2 職涯轉換與支持	p.54
GRI 404-3		定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.2.3 績效考核與就業保障	p.58
GRI 405-1	員工多元化與平等機會	治理單位與員工的多元化	1.1.2 董事提名與選任	p.18
GRI 405-2		女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.2.3 績效考核與就業保障	p.58
GRI 414-1	供應商社會評估	使用社會標準篩選新供應商	4.3.2 永續供應鏈	p.75
GRI 414-2		供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3.2 永續供應鏈	
GRI 418-1	客戶隱私	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3.1 資訊安全管理	p.43

SASB 揭露指標：硬體 Hardware

編號	指標說明	章節	頁碼
產品資訊安全			
TC-HW-230a.1	如何避免與解決產品中軟體安全風險的方法之描述	2.3.1 資訊安全管理	p.43
員工多元化與包容性			
TC-HW-330a.1	員工(1) 管理職 (2) 技術職 (3) 所有員工之性別/種族詳細代表性的百分比	3.1 員工概況	p.51
產品生命週期管理			
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 可申報物質的產品，所占營收百分比	本公司產品不涉及 IEC 62474 規範的可申報物質	-

編號	指標說明	章節	頁碼
TC-HW-410a.2	產品有申報 EPEAT 或同等級的產品所占百分比，按營收計	本公司產品為工業自動化設備，非 EPEAT 認證適用範圍，惟設計時已考量環保材料使用	-
TC-HW-410a.3	產品符合申報 ENERGY STAR 或同等級的產品所占百分比，按營收計	本公司設備非 ENERGY STAR 認證範圍	-
TC-HW-410a.4	回收處理產品重量佔電子產品重量的比例，回收百分比	不適用	-
供應鏈管理			
TC-HW-430a.1	產品供應商（1）有通過 RBA 驗證的稽核流程或同等級供應商的百分比及（b）高風險供應商的百分比	本公司目前非 RBA 會員，現有供應商 52 家簽署「供應商行為準則暨企業責任承諾書」	p.74
TC-HW-430a.2	產品供應商（1）有通過 RBA 驗證的稽核流程或同等級供應商的百分比，以及（2）重大缺失與（b）更正改善事項		
物料採購			
TC-HW-440a.1	描述使用關鍵原物料的風險管理	4.3.2 永續供應鏈	p.75

TCFD 建議揭露事項

TCFD 建議揭露事項說明		執行情況
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督。	4.1 環境管理與氣候行動
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色。	4.1 環境管理與氣候行動
策略	描述組織鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	4.1 環境管理與氣候行動
	描述衝擊組織在業務、策略和財務規劃的氣候相關風險與機會。	尚未鑑別財務影響
	描述組織在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境) 。	尚未執行情境分析

TCFD 建議揭露事項說明		執行情況
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	尚未進行全面性的氣候風險鑑別和評估，但已列出可能存在的風險項目
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	4.1 環境管理與氣候行動
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	討論建置中
指標與目標	揭露組織依循其策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	4.2.2 溫室氣體盤查，尚未執行第三方查驗證
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	4.2.2 溫室氣體盤查，尚未執行第三方查驗證
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	待遷移新廠後再設定基準年與減碳目標

證交所附表二上市公司氣候相關資訊

項目	執行情況
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。	4.1 環境管理與氣候行動
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)。	4.1 環境管理與氣候行動
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	尚未鑑別財務影響
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。	4.1 環境管理與氣候行動
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	尚未執行情境分析
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。	4.1 環境管理與氣候行動
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未訂立內部碳定價
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，每年達成進度等資	待遷移新廠後再設定基準年與減碳目標

項目	執行情況
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	4.2.2 溫室氣體盤查，尚未執行第三方查驗證