

2025 精聯電子 Sustainability Report

—— 永續報告書 ——



CONTENTS 目錄

目錄	<u>02</u>
關於報告書	<u>03</u>
經營者的話	<u>04</u>

01	關於精聯	
1.1	公司簡介	<u>07</u>
1.2	永續管理	<u>14</u>
1.3	利害關係人鑑別與溝通	<u>19</u>
1.4	重大主題鑑別程序	<u>22</u>

02	永續治理	
2.1	公司治理	<u>37</u>
2.2	誠信經營	<u>47</u>
2.3	法規遵循	<u>53</u>
2.4	營運績效	<u>56</u>
2.5	風險管理	<u>60</u>
2.6	資訊安全與隱私保護	<u>63</u>

03	永續價值鏈	
3.1	產品研發與創新	<u>67</u>
3.2	客戶關係管理	<u>85</u>
3.3	責任供應鏈	<u>88</u>

04	環境永續	
4.1	氣候變遷因應	<u>97</u>
4.2	能源與溫室氣體管理	<u>106</u>
4.3	水資源管理	<u>114</u>
4.4	廢棄物管理	<u>115</u>

05	共融職場	
5.1	人權保障與多元共融	<u>119</u>
5.2	人才吸引及留任	<u>130</u>
5.3	人才培育與發展	<u>139</u>
5.4	職場健康與安全	<u>143</u>

06	社會關懷	
6.1	社會參與	<u>166</u>
6.2	弱勢扶持	<u>167</u>
6.3	社區關懷	<u>167</u>

07	附錄	
	附錄一 GRI 準則索引表	<u>169</u>
	附錄二 永續會計準則指標 (SASB)	<u>176</u>
	附錄三 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表	<u>179</u>
	附錄四 上市公司氣候相關資訊	<u>180</u>
	附錄五 永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業	<u>181</u>
	附錄六 永續報告書查證聲明書	<u>182</u>

關於本報告書

精聯電子股份有限公司（以下簡稱「精聯電子」）發行 2025 年永續報告書，全面呈現本公司在公司治理、永續價值鏈、環境永續、幸福職場，以及社會關懷與公益參與等面向的實踐成效與階段性成果。面對全球永續發展趨勢的加速推進，以及利害關係人對企業責任的高度期待，精聯電子深刻體認，除穩健的財務績效外，更需展現長期價值創造、資源循環利用與對社會福祉的持續貢獻。透過本報告書的編製與揭露，我們期盼與利害關係人攜手並進，以透明、誠信與創新之精神，落實對環境、社會與治理的深耕承諾，推動企業邁向永續發展的新里程碑。

報告書揭露範疇

本報告書揭露範疇涵蓋台灣營運總部及海外 4 家子公司美國、荷蘭、日本及中國，所揭露之範圍 100% 涵蓋全集團各區辦公室及總部 1 處生產廠域；報告書中財務數據係經會計師簽證後公開發表之資訊，台灣營運總部溫室氣體排放資訊經第三方公正單位查證。其餘於本報告書中揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，並以一般慣用的數值或文字描述方式呈現。本報告書揭露之各項指標數據，除特別註明外，均與前一年度具備一致性之比較基準，且無重大資訊重編情形。

報告書撰寫依據

本報告書資訊係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年發布之 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）編製，並參採永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之產業揭露標準、氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、臺灣證券交易所公告之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，以及聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）等國內外永續指標，以提升資訊透明度，並向利害關係人呈現本公司於經濟、環境及社會面向之永續策略、管理作為與執行成效。

報告期間與外部查 / 驗證

精聯電子永續報告書依循 GRI 標準編製，本報告書資訊揭露期間為 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日），為完整呈現本公司永續發展脈絡，部分重大背景資訊，以及揭露期間後之重要策略、目標、計畫及推動進展，亦適度納入本報告書說明。

- 本報告書發行時間：2026 年 8 月。
- 上一版本發行時間：2025 年 8 月。
- 下一版本發行時間：2027 年 8 月。

本報告書所載之資訊與數據，係由各事業單位依權責蒐集與彙整，提交永續發展推動小組進行整合與編製，並經各相關單位審核確認其正確性與完整性後，提報總經理審閱，續呈董事長及董事會審議通過後正式發布。

外部查 / 驗證項目	查證單位
本報告書 AA1000AS v3 第一類型中度保證等級 GRI 準則、SASB 準則、TCFD 框架	法標國際認證股份有限公司 (AFNOR)
財務數據	安永聯合會計師事務所 (EY)
ISO 9001：2015 品質管理系統	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)
ISO 14001：2015 環境管理系統	亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (ARES)
ISO 14064-1：2018 組織型溫室氣體盤查	法標國際認證股份有限公司 (AFNOR)
ISO/IEC 27001：2022 資訊安全管理系統	法標國際認證股份有限公司 (AFNOR)

聯絡資訊

感謝您閱讀本報告書，如您對本報告書有任何建議，歡迎與我們聯繫：

精聯電子股份有限公司 / 永續發展推動小組

地址：231 台灣新北市新店區寶橋路 235 巷 136 號 5 樓

電話：+886-2-89121122

傳真：+886-2-89121130

電子信箱：invest@tw.ute.com

官方網站：https://www.ute.com



以韌性迎向未來，共創永續價值

親愛的股東、員工及所有利害關係人：

2025 年，全球經營環境持續面臨地緣政治變化、供應鏈重組及淨零轉型等挑戰，企業經營所追求的已不僅是成長，更需要建立面對未來的韌性，並持續創造長期價值。精聯電子始終秉持「誠信、卓越、合作、共享」的核心價值，我們始終相信，永續不是企業經營的附加選項，而是企業持續成長與創造長期價值的重要基礎。我們將永續理念融入經營策略，從產品創新、營運管理到公司治理，持續提升企業競爭力，也回應全球市場及利害關係人對永續發展的期待。

身為全球自動資料收集（AIDC）解決方案供應商，我們持續投入創新研發，以智慧化產品協助客戶提升營運效率，同時透過綠色設計、產品生命週期管理及供應鏈合作，降低環境衝擊，攜手價值鏈夥伴共同邁向低碳與永續發展。

在企業治理方面，我們持續強化董事會治理、風險管理及資訊透明，深化誠信經營文化，並依循國際永續發展趨勢，逐步提升氣候治理與供應鏈管理能力。我們深信，唯有建立值得信賴的治理基礎，才能在快速變化的市場環境中穩健前行。展望未來，精聯電子將持續以創新驅動成長，以治理厚植韌性，攜手員工、客戶、供應商及所有利害關係人，共同打造兼具競爭力與永續價值的企業，迎向更長遠的未來。

董事長 葉佳紋

以創新驅動成長，以永續提升競爭力

2025 年，全球市場仍充滿挑戰，但我們始終相信，面對快速變化的市場環境，唯有持續創新、精進管理，並將永續理念融入企業經營，才能建立真正的競爭優勢。精聯電子持續聚焦核心技術、深化全球市場布局，並將永續理念落實於產品、營運及管理之中，讓永續成為企業持續成長的重要動能。

在全體同仁共同努力下，2025 年全球合併營收達新臺幣 24.53 億元，創下歷史新高，展現公司持續深耕市場、提升產品競爭力及營運效率的成果。同時，我們首次以集團整合方式參與 EcoVadis 全球永續評鑑，即榮獲銀牌（Silver Medal），躋身全球受評企業前 15%。這不僅是對我們永續管理成果的肯定，更代表精聯電子在環境管理、勞工與人權、商業道德及永續採購等面向的努力，已獲得國際客戶及全球供應鏈的信任與肯定。

我們持續將綠色設計理念融入產品開發，提升產品能源效率，推動模組化與可維修設計，並透過產品回收與循環利用，降低產品生命週期對環境的影響，協助客戶在提升營運效率的同時，也能兼顧節能減碳與永續發展。我們深信，企業的成长來自優秀的人才與健全的管理。因此，我們持續打造多元、平等、共融（DEI）的工作環境，重視人才培育與員工發展；同時強化資訊安全、風險管理及公司治理，維持 ISO 27001 資訊安全管理系統有效運作，建立值得客戶信賴的營運基礎。

永續不是一項短期目標，而是企業持續精進的過程。未來，精聯電子將持續發揮 AIDC 核心技術優勢，深化產品創新，強化全球市場布局，持續與客戶、供應商及所有合作夥伴攜手成長，共同創造更長遠、更永續的價值。

總經理暨執行長 徐志達

01

關於精聯

1.1 公司簡介

1.2 永續管理

1.3 利害關係人鑑別與溝通

1.4 重大主題鑑別程序

1.1 公司簡介

營運概況

精聯電子股份有限公司（台灣證券交易所代碼：3652）為條碼識別與自動辨識資料收集（Automatic Identification Data Capture, 簡稱 AIDC）硬體與軟體整合解決方案供應商，成立於 2008 年 1 月 1 日，前身為精技電腦（代碼：2414）之 AIDC 事業部。公司於 2009 年 8 月 27 日掛牌上櫃，並於 2022 年 9 月 21 日轉上市，秉持「誠信、卓越、合作、共享」的經營理念，致力於提供全球客戶完善的軟硬體整合與技術支援服務。

精聯電子在 AIDC 領域深耕逾 45 年，具備豐富的產業經驗與技術優勢，是台灣最大 AIDC 硬體與軟體產品供應商，並以自有品牌“unitech”行銷全球。主要產品涵蓋強固型 PDA、條碼掃描器、RFID 讀取器等硬體設備，結合自研之資料收集管理平台、應用軟體與系統整合服務，賦予產品智慧功能，提供跨產業應用整合解決方案，涵蓋零售、物流、倉儲、製造、醫療、化工、服務業與政府單位等多元領域。

公司總部位於台灣新北市全球科技特區，研發及生產製造中心設於新北新店，並於美國、荷蘭、中國及日本設立子公司建構在地服務中心。全球營運據點遍及美洲、歐洲與亞洲，擁有 11 個辦公室據點、超過 18 個行銷業務據點，服務超過 1,200 家經銷商與策略合作夥伴，形成完善且即時的全球服務體系。

精聯電子專注於 AIDC 產品的研發、設計、製造、銷售與售後服務，橫跨硬體設備、系統軟體、應用程式開發與客製化系統整合，並依據各產業需求，提供完整解決方案，包含智慧物流、智慧製造、智慧倉儲、智慧零售、運輸配送管理、公用事業抄表、店鋪結帳、行動業務、身份辨識、醫療照護、郵政警政等智慧應用。精聯電子持續以創新為核心，深化全球市場布局，推動產業智慧化與數位轉型，同時積極落實永續發展承諾，攜手客戶與夥伴共創數位永續新價值。

公司名稱	精聯電子股份有限公司
公司設立時間	2008 年 1 月
上市日期	2022 年 9 月 21 日 於臺灣證券交易所掛牌上市
股票代號	3652
實收資本額	新台幣 7.5 億元
營運總部	231 新北市新店區寶橋路 235 巷 136 號 5 樓
工廠地址	231 新北市新店區寶橋路 235 巷 136 號 5 樓
營運涵蓋地區	台灣、美洲、歐洲、亞洲及全球其他行銷業務據點
董事長	葉佳紋 先生
集團總經理 暨 執行長	徐志達 先生
產業類別	電腦及週邊設備業
主要產品與服務	AIDC 硬體與軟體整合解決方案供應商
員工人數	全球共計約 420 人



全球營運網絡

精聯電子立足台灣、放眼全球，目前已建置 11 個海外直營據點與逾 18 個行銷據點，服務範疇涵蓋美、歐、亞三大洲。我們攜手全球超過 1,200 家專業合作夥伴，建構起完善的技術支援體系與售後服務網絡。透過高度整合的全球資源調配能力，精聯電子確保在不斷變化的市場環境中，始終能精準滿足客戶對於自動化識別 AIDC 方案的多元化需求，達成企業與客戶共同成長的永續目標。



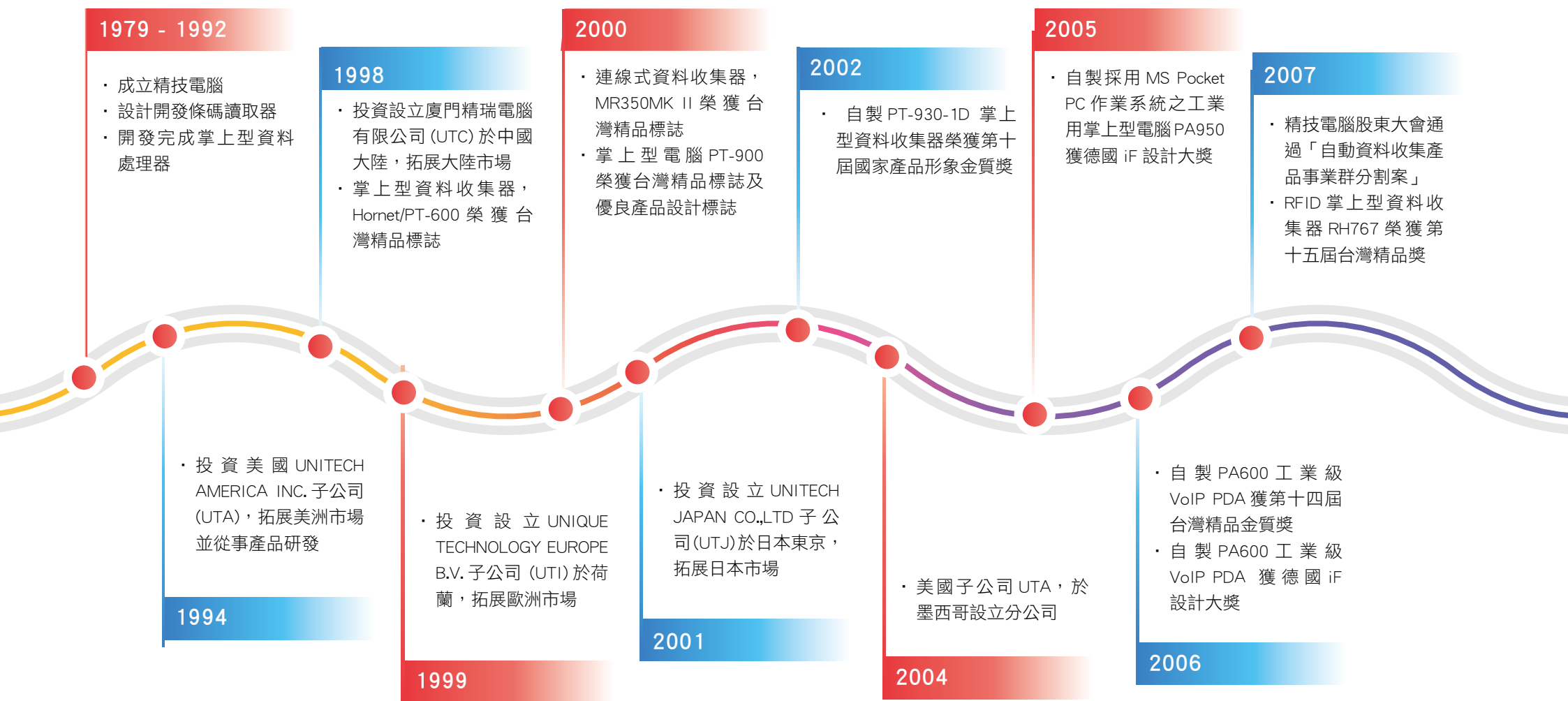
精聯電子 AIDC 產業價值鏈垂直整合與佈局

精聯電子於自動辨識與資料收集 (AIDC) 產業中，展現卓越的價值鏈整合能力。在上游供應鏈，我們與掃描引擎、中央處理器及關鍵 IC 等零組件製造商建立長期穩固的合作關係，從源頭確保研發技術的領先地位與品質穩定。作為產業鏈中游核心，精聯電子具備「研發製造」與「專業代理」之雙重優勢。在自主研發方面，我們專注於工規行動電腦、RFID 解決方案、軟體系統及 iOS 應用工具，提供高度整合的硬軟體生態系；同時代理條碼列印機與智能自動化設備，建構全方位的產品矩陣，滿足客戶一站式採購需求。在下游應用層面，精聯電子透過系統整合商、增值經銷商及全球直銷網絡，將技術能量滲透至電子製造、零售流通、物流倉儲、醫療照護及郵政軍警等多元垂直市場。透過上下游的專業分工與緊密協作，我們不僅提升了整體營運韌性與市場滲透率，更有效降低產業風險，攜手生態系夥伴邁向智慧化與永續發展的目標。

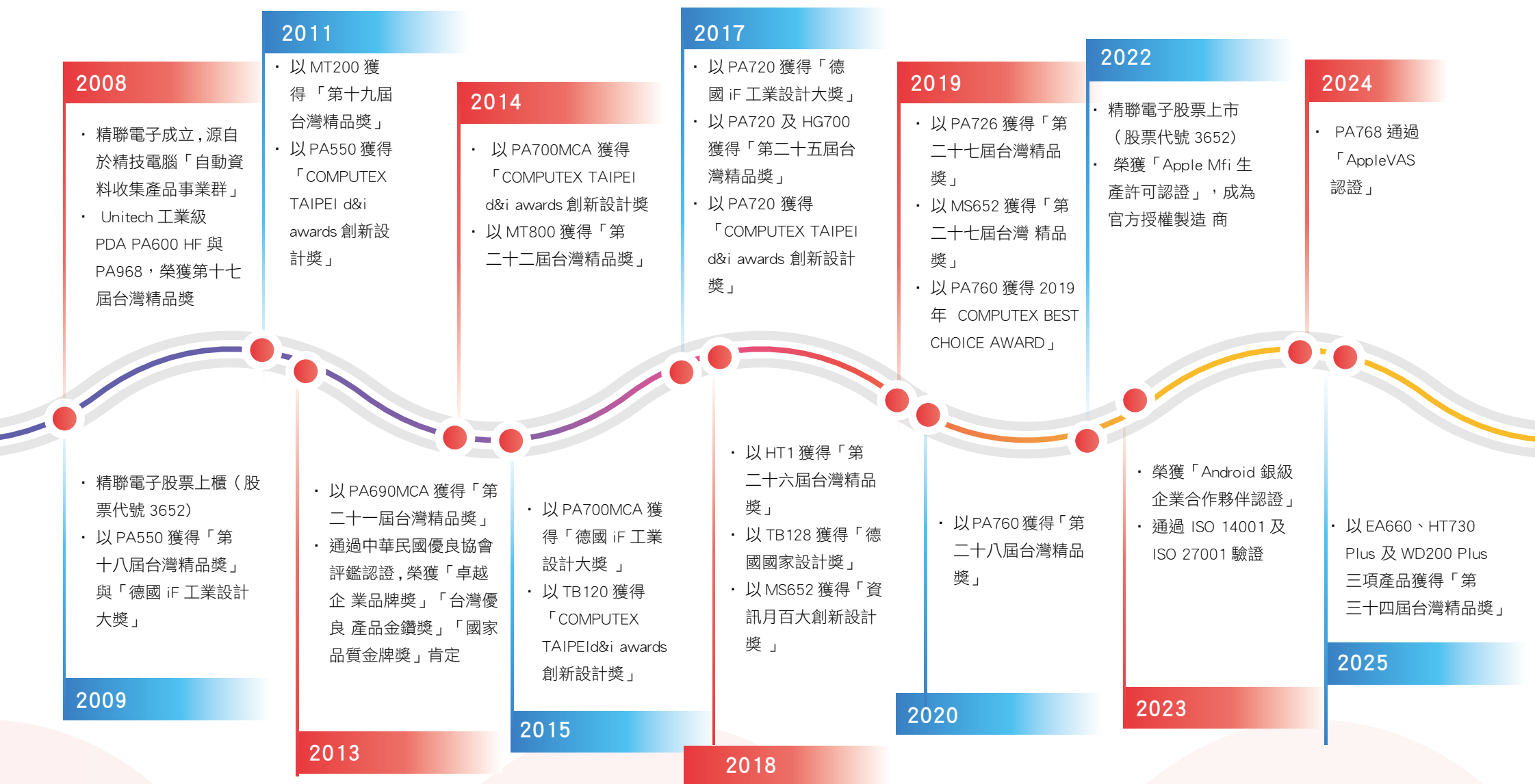
精聯電子的核心原物料涵蓋掃描引擎、LCD 模組、影像模組、中央處理器、電池、各式 IC 與電子零組件及機構件等。供應商皆為國內外具備良好信譽、品質優良、價格合理、交期穩定及貨源充足之優質夥伴。透過長期穩定的合作關係，精聯電子得以有效確保原物料穩定供應、降低供應鏈風險，並進一步強化生產彈性與全球競爭力，為客戶提供高品質且具永續價值的產品與服務。在 AIDC 產品之製造流程方面，精聯電子依序進行：材料取得 → 廠內與外包加工 → 半成品檢驗 → 組裝 → 測試 → 包裝 → 成品入庫等階段，確保每一製程皆具備嚴格品質控管與流程標準，提升產品穩定性與客戶滿意度。



公司沿革



公司沿革



產品演進與數位轉型路徑

精聯電子自 1985 年開發首台條碼掃描機以來，始終秉持研發自主的精神，歷經操作系統從 DOS、Windows 至 Android 與 iOS 的更迭。我們不僅見證了 AIDC 產業的興起，更透過持續獲取 GMS、AER 及 Apple MFi 等國際認證，確保全球客戶在數位轉型的浪潮中，擁有最可靠且具前瞻性的硬體支撐。



獲獎榮耀

精聯電子憑藉深厚的技術實力與前瞻性的市場佈局，歷年來於全球各大設計與技術賽事中脫穎而出。從早期的 PA 系列到最新一代的 5G 強固型行動終端與穿戴式裝置，我們在技術領先性、產品耐用度及美學設計上均獲得國際專業評審的高度評價。這些榮耀見證了精聯在 AIDC 產業的卓越領導地位，我們始終致力於推動產品升級，以深厚的研發底蘊為核心，引領企業跨越數位轉型門檻，建構更敏捷、精準的智慧化作業體系。



1.2 永續管理

1.2.1 永續發展策略與藍圖

精聯電子秉持核心價值觀與誠信經營的行動準則，全面將永續理念融入企業營運與決策流程。我們以「永續治理」、「永續價值鏈」、「環境永續」、「共融職場」及「社會關懷」五大面向為推動主軸，逐步建構具有系統性與前瞻性的永續發展策略與藍圖。透過此五大構面，精聯電子不僅強化內部治理與營運韌性，亦致力於與供應鏈、員工、客戶及社會共同創造長期價值，實現企業與環境、社會共融共好的永續願景。



1.2.2 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

精聯電子秉持永續經營理念，持續關注全球永續發展趨勢，並將聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 作為推動企業永續管理之重要參考方向。公司透過公司治理、環境保護、人才發展、產品責任及社會參與等面向之管理與行動，積極落實 ESG 永續發展理念，致力創造企業、社會與環境共榮之長期價值。2025 年，精聯電子持續依循永續發展策略與營運目標，推動各項永續管理措施，並對應 SDGs 相關目標，逐步深化永續治理成效。

永續發展目標	管理方針	2025 年 SDGs 實踐成效
	推動職業安全衛生管理、健康促進活動及員工健康檢查，打造安全健康之工作環境。	- 達成零重大職業災害、零工安相關罰單之目標；2025 年共發生 8 件輕微一般職業災害，均已持續檢討並強化因應預防措施。 - 全職員工年度健檢受檢率達 100% (共 345 位同仁參檢)，並提供多項優於法規的癌症與超音波篩檢項目。 - 年度內定期執行 12 次環境安全檢查；並辦理 2 場次綜合型緊急應變消防逃生演練，累計有 145 人次參訓。
	提供員工教育訓練、專業技能培育及主管培訓課程，持續提升員工職能與人才發展。	- 開辦多元通識與專業轉型課程 (如 AI 應用、有害物質管理等)，全員受訓總時數達 7,751 小時，平均訓練時數 18.45 小時。 - 全體在職員工均完成年中及年末兩次績效考核與雙向面談，作為人才晉升與發展的依據。
	建立多元、平等與包容之職場環境，落實公平聘僱與反歧視政策。	- 全球女性員工比例達 38.33%，經理級以上之中高階女性主管佔比達 29.83%。 - 董事會成員包含女性董事 1 名。 - 對全體員工進行全球多元化、平等與包容宣導與訓練，參訓率達 100%。 - 落實反騷擾與誠信宣導，2025 年度全集團性騷擾及歧視申訴案件維持 0 件。
	推動節能管理措施、提升能源使用效率，並評估再生能源及綠電導入可行性。	2025 年全球據點總消耗 5,575 GJ；外購電力 1,195,130 kWh；能源密集度 2.27 GJ/百萬元營收。 - 透過設備更新、綠電採購、太陽能光電建置及管理制度導入等措施，建立多元化減碳推動策略。 - 導入低功耗晶片與智慧電源管理，至 2030 年產品功率消耗降低 15%。
	提供穩定就業環境、重視勞動權益與員工福利，並持續提升營運韌性與企業競爭力。	- 合併營收達新台幣 24.53 億元，每股盈餘 (EPS) 為新台幣 1.34 元，獲利較前一年度成長達 7%。 2025 年員工新進率為 17.32%，離職率則為 18.27%。非擔任主管職務之全時員工薪資平均數成長 0.7%。 - 高階管理階層聘任當地居民之比例達 100%。

永續發展目標	管理方針	2025 年 SDGs 實踐成效
	推動平等聘僱、人才多元發展及公平晉升制度，打造友善共融職場。	- 於招募與入職階段加強身份識別與審核程序，落實員工平等對待原則。 - 建立友善職場環境，支持中高齡及熟齡工作者持續就業。 - 遵守相關勞動法規，2025 年全集團無任何侵犯勞動人權或因違反法規而遭受主管機關裁罰之情事。
	推動綠色產品管理、有害物質管理、廢棄物減量及資源循環利用，落實永續供應鏈管理。	- 總廢棄物處理量為 78.43 噸，其中包含 0.78 噸有害廢棄物，均 100% 委託合格清運業者處置。 - 工規行動電腦包裝體積減少 48.5%、節省 51.5% 倉儲與運輸空間。 - 產品 100% 符合歐盟 RoHS、REACH 與 WEEE 有害物質管控指令。
	執行溫室氣體盤查、能源管理及節能減碳措施，持續降低營運對環境之衝擊。	- 採用 ISO 14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查，並取得第三方公正單位之查證意見書。 - 依據 TCFD 框架，完成轉型風險與實體風險之評估，並制定災害應變及節能減碳等因應措施。 - 以 2050 淨零排放為目標，持續推動低碳轉型與永續發展行動。
	落實誠信經營、法規遵循、風險管理及資訊安全管理，強化公司治理與內控制度。	- 員工誠信經營與商業道德宣導完訓率達 100%，2025 年全集團無任何貪腐、洗錢、不正當競爭行為或內線交易之訴訟或確認案件。 2025 年召開 5 次董事會，平均出席率達 91%；獨立董事佔比達 36% 且任期均未超過 9 年；董事成員 100% 完成法定進修時數。 - 通過 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統續評審查；防護系統成功阻擋約 64 萬封惡意與垃圾郵件攻擊；客戶隱私侵犯與個資外洩確認事件為 0 件。
	與客戶、供應商、員工及利害關係人建立長期合作關係，共同推動永續發展目標。	- 累計 98% 的合作供應商完成簽署《供應商企業社會責任行為準則》與不使用衝突礦產承諾書。 - 參與海內外 32 場零售與物流專業展會；年度客戶滿意度調查均分為 4.14 分 (滿分 5 分)。 - 積極辦理綠色存款，透過符合永續標準之金融機構，將資金專款專用於支持環境保護與低碳轉型專案。

1.2.3 永續發展組織

為強化公司於環境、社會與公司治理（ESG）各面向之整體規劃與執行效能，並落實永續發展策略與目標管理，精聯電子於 2024 年 5 月正式成立「永續發展推動小組」，作為跨部門協作之專責機制，推動永續治理系統化運作。該小組隸屬高階管理層指導之下，由執行長擔任召集人，成員涵蓋台灣營業中心、研發中心、市場暨營運中心、產品市場處、總管理處及資訊處等各單位最高主管，組成任務型團隊，致力於橫向整合各部門資源，縱向落實 ESG 理念至日常營運與決策流程中。

永續發展推動小組依公司永續發展方向，將任務劃分為「公司治理」、「社會關懷」、「永續供應鏈」及「環境永續」四大面向，並據此推動相關政策與行動方案。執行長負責審議永續策略與行動計畫，並監督推動小組執行情形，帶領團隊協助董事會全面推進企業永續發展。小組主要任務包括：辨識並審視重大永續議題、制定目標與行動方案、統籌各單位推動進度、定期追蹤執行成果，並彙編年度永續報告書，透過制度化運作機制，強化永續治理能力，提升企業韌性與長期價值。

小組之設立旨在統籌公司短、中、長期永續發展目標，訂定管理方針，積極回應利害關係人關注議題，並整合經濟、環境與人權等策略方向，確保永續發展與公司願景及核心價值相符。完成之永續報告書須經總經理檢視以確認涵蓋所有重大主題後，提報董事會審議通過。2025 年度永續報告書已於 2026 年 8 月 5 日經董事會核准通過。



永續績效

經濟 / 治理

- 2025 年未有任何重大貪腐、違反誠信經營或道德事件發生。
- 2025 年董事會獨立董事席次占 36%，超過 1/3，優於法定規範。
- 第 12 屆 (114 年度) 公司治理評鑑 51% ~ 65%。
- 2025 年營收創新高 24.53 億元，穩定成長。
- 2025 年毛利率 34.21%，提升 2.08%。
- 2025 年每股盈餘 (EPS) 成長 7.2%。
- 2025 年新簽約供應商已 100% 完成『供應商企業社會責任行為準則』之簽署。
- 2025 年首度以集團整合編制參與 EcoVadis 全球永續評鑑，榮獲「銀牌」肯定。在環境、勞工人權、商業道德及永續採購等核心指標中，位居全球受評企業前 15%。



產品 / 環境

- 2025 年無重大環境污染事件，亦無環保法規裁罰紀錄。
- 2025 年台灣營運總部溫室氣體盤查通過 ISO 14064-1:2018 外部驗證，範疇一、二排放量減少 0.1%，範疇三排放量減少 10.9%。
- 2025 年推動軟硬體雙引擎優化，新世代 EA 與 HT 系列產品耗電量最高分別降低 14.3% 與 36.4%。
- 2025 年透過台灣工規 PDA 舊機換新計畫及歐洲 WEEE 回收機制，產品回收再循環率達 97%，有效提升資源循環利用效益。
- 2025 年優化 UHF 無線模組 Duty Cycle 設計，產品運作功耗降低約 50%，提升能源使用效率。
- 2025 年導入創新平面型 EPE 泡棉包裝 (如 RP300)，節省 51.5% 倉儲與運輸空間，包裝材料總成本 (含工時) 降低 15.5%。
- 2025 年全年度維持「無重大產品召回 (Recall) 事件」之優良紀錄。
- 2025 年持續參與綠色存款計畫，將資金投放於符合永續標準之金融機構，確保專款專用於支持環保、節能、再生能源及低碳轉型等永續項目。

員工 / 社會

- 2025 年未發生違反人權、歧視或強迫勞動等相關事件。
- 2025 年全球員工平均受訓時數達 18.45 小時，整體培訓量能持續穩健提升。
- 2025 年「勞工人權政策課程」及「全球誠信經營與商業道德課程」員工參與率達 100%。
- 2025 年身心障礙員工實際進用人數符合法定規範。
- 2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數成長 0.7%。
- 2025 年女性主管占比達 29.83%，持續推動多元共融職場。
- 2025 年零重大職業災害，且無工安裁罰事件。
- 2025 年辦理或參與捐血活動 3 場及公益義賣活動 1 場。

1.3 利害關係人鑑別與溝通

精聯電子依循 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 五大原則：依賴性、責任性、影響力、關注度與多元觀點，綜合考量與公司日常作業具經常性互動且具重要性之外部個體，並透過內部各單位例行業務往來對象及跨部門討論機制，由永續發展推動小組持續進行利害關係人之鑑別與評估。本公司已識別並確認六類核心利害關係人群體，包括股東及投資人、員工、客戶、供應商、金融機構，以及社區及地方團體，作為溝通與管理之重點對象。2025 年度，本公司持續就既有利害關係人架構進行檢視與優化，透過內部滾動調整機制，確保鑑別結果之適切性與完整性，並強化辨識過程之系統性與一致性。在議合實踐上，精聯電子運用多元溝通管道與議合機制，持續蒐集並分析各利害關係人關注之永續議題，適時回應其需求與關切，致力於深化雙向溝通與長期互信關係，以提升整體永續治理成效。

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通實績	回應章節
員工 對精聯電子的意義 員工是公司穩定發展的根基，也是精聯電子永續經營的重要資產，公司以誠信對待員工，依法令保障員工權益	- 營運績效 - 商業道德 - 員工福利與照顧 - 人才培育與發展	- 勞資會議 - 績效面談與考核 - 員工申訴專線及電子信箱 - 教育訓練規劃及實施 - 福委會會議 內部網站及電子郵件公告 - 專任健康護理師指導及諮詢	每季 每年 常設 每年 每季 常設 即時	- 召開勞資會議 4 次 - 集團完成績效考核比例 100% - 性騷擾申訴收件 0 件 - 員工教育訓練共計 7,751 小時，每人平均受訓時數 18.45 小時 - 召開 4 場職工福利委員會會議 - 發出員工生活與健促宣導公告 24 篇	CH5 共融職場
利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通實績	回應章節
客戶 對精聯電子的意義 精聯電子秉持誠信、卓越、合作、共享的理念，為客戶提供更完整的產品及服務，與客戶建立互信共享的夥伴關係	- 商業道德 - 法規遵循 - 資訊安全 - 客戶關係管理	- 創新技術展覽 / 產品說明會 - 客服系統 / 客服專線 - 維修中心 / 售後服務 / 技術諮詢 - 業務聯繫窗口電話 / 郵件 - 公司網站	每年 即時 即時 不定期 常設	- 國內外參展 32 場 - 產品說明會 4 場 - 受理線上客服件數 4,550 件 - 客戶教育訓練及技術支援 3,263 件 - 受理客戶諮詢 1,546 筆，回覆率 100%	CH3 永續價值鏈

利害關係人

股東 / 投資人

對精聯電子的意義

精聯電子秉持誠信經營且落實公司治理，以穩健的財務策略，提供長期穩定的股利政策與投資報酬

利害關係人

供應商

對精聯電子的意義

精聯電子與供應商是穩定且長期合作的夥伴，為確保產品符合環保節能，對環境的衝擊降至最低，公司與供應商協同合作，落實綠色環保

關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通實績	回應章節
· 公司治理 · 商業道德 · 營運績效 · 員工福利與照顧	· 股東常會 · 法人說明會 · 公開資訊觀測站 · 發行年報 / 財務報告 · 投資人專線與投資人信箱	每年 每年 不定期 每年 / 季 常設	· 召開股東常會 1 場 · 受邀參與 1 場法人說明會 · 中、英文重大訊息各 23 則 · 發布中、英文年報各 1 份 / 財報各 4 份 · 法人來訪 3 場 · 投資人來電或 e-mail 全數回覆	CH2 永續治理
關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通實績	回應章節
· 公司治理 · 商業道德 · 營運績效 · 客戶關係管理 · 資訊安全	· 供應商開發評鑑 · 供應商簽署承諾書 · 供應商定期評鑑 · 供應商會議 / 電話 / 實地審查 · 電子郵件即時溝通 · 利害關係人專區	不定期 不定期 每半年 不定期 不定期 不定期	· 累計簽署企業社會責任行為準則承諾書供應商 144 家 · 2025 年供應商評鑑 211 家，稽核涵蓋率 100% · 進行實地審查 3 家	CH3 永續價值鏈

利害關係人

金融機構

對精聯電子的意義

金融機構是提供精聯電子營運資金的來源之一，透過和銀行良善互動，維持互信基礎，確保永續經營

利害關係人

社區及地方團體

對精聯電子的意義

鼓勵參與社會公益、關懷弱勢，發揮在地經營的力量，回饋社區，貢獻社會，讓精聯電子的存在成為社會正面的力量

關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通實績	回應章節
- 營運績效 - 環境保護法規遵循 - 公司治理 - 商業道德 - 法規遵循	- 銀行來訪 - 電子郵件往來 - 電話溝通 - 公開資訊觀測站 - 法人說明會	不定期 不定期 不定期 不定期 每年	- 銀行來訪 11 次 - 召開股東常會 1 場 - 受邀參與 1 場法人說明會 - 發布中、英文年報各 1 份 / 財報各 4 份	CH2 永續治理
關注議題	溝通管道	溝通頻率	2025 年溝通實績	回應章節
- 公司治理 - 商業道德 - 法規遵循 - 廢棄物管理 - 社會參與	- 捐贈公益活動 - 參與社區組織運作 - 永續報告書 - 網站公告 - 電子郵件或電話聯繫	不定期 不定期 每年 不定期 不定期	- 參與 1 場義賣活動 - 參與 3 場活動的愛心捐血	CH6 社會關懷

1.4 重大主題鑑別程序

精聯電子以 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards) 為基礎，並持續參考國內外永續倡議、同業趨勢、法規發展及公司營運策略，透過系統化程序鑑別與評估重大永續議題，作為永續管理及資訊揭露的重要依據。本公司重大主題之鑑別，主要由經營管理階層綜合考量公司營運特性、產業發展趨勢、永續風險與機會，以及多年與利害關係人議合之實務經驗進行判斷，並參酌利害關係人關注議題及相關資訊作為評估依據，再提報董事會審議確認，以確保重大主題能反映公司實際營運及永續管理重點。

為兼顧重大主題管理之穩定性與一致性，本公司採每二年檢討一次重大主題之機制。

本公司於 2024 年依重大主題鑑別程序完成重新鑑別，綜合經營管理階層評估及利害關係人議合結果，經董事會審議後，確認 2025 年重大主題作為永續策略、管理目標、風險管理及永續資訊揭露之重要依據。於非重新鑑別年度，本公司持續透過利害關係人議合、永續趨勢追蹤及風險監測等機制，滾動檢視重大主題之適切性；如遇重大營運變動、策略調整、法規重大修訂或重大風險事件時，永續發展推動小組將適時啟動重大主題重新評估程序，並視需要提報董事會審議，以確保重大主題及揭露內容持續反映公司營運現況、風險機會及利害關係人關注事項。



鑑別利害關係人

透過內部各單位日常業務往來對象及跨部門討論，並參考同產業實務與 AA1000 利害關係人議合標準之五大原則：依賴性、責任性、影響力、關注度及多元觀點，鑑別出六類主要利害關係人，包括股東及投資人、員工、客戶、供應商、金融機構，以及社區及地方團體。



蒐集關注議題

依循 GRI Standards，並參考 IFRS 永續揭露準則、SASB、國際永續倡議、同業重大主題、法規趨勢及公司營運策略，經由高階主管跨部門討論，建立重大主題評估清單，共歸納 21 項涵蓋經濟、環境及社會（含人群與人權）面向之永續議題。



重大主題調查

經營管理階層綜合考量各項永續議題對公司營運、策略發展及風險與機會之影響，並以多年與利害關係人議合之實務經驗為判斷基礎，參酌利害關係人溝通結果及相關資訊，輔以問卷調查分析，作為重大主題判定及排序之參考依據。



評估衝擊議題

由高階主管（協理級以上）綜合評估各項永續議題對公司營運、財務及永續發展之正負向衝擊程度與發生可能性，並透過跨部門討論進行重大主題排序，據以確認重大主題及其優先順序，作為提報董事會審議之依據。



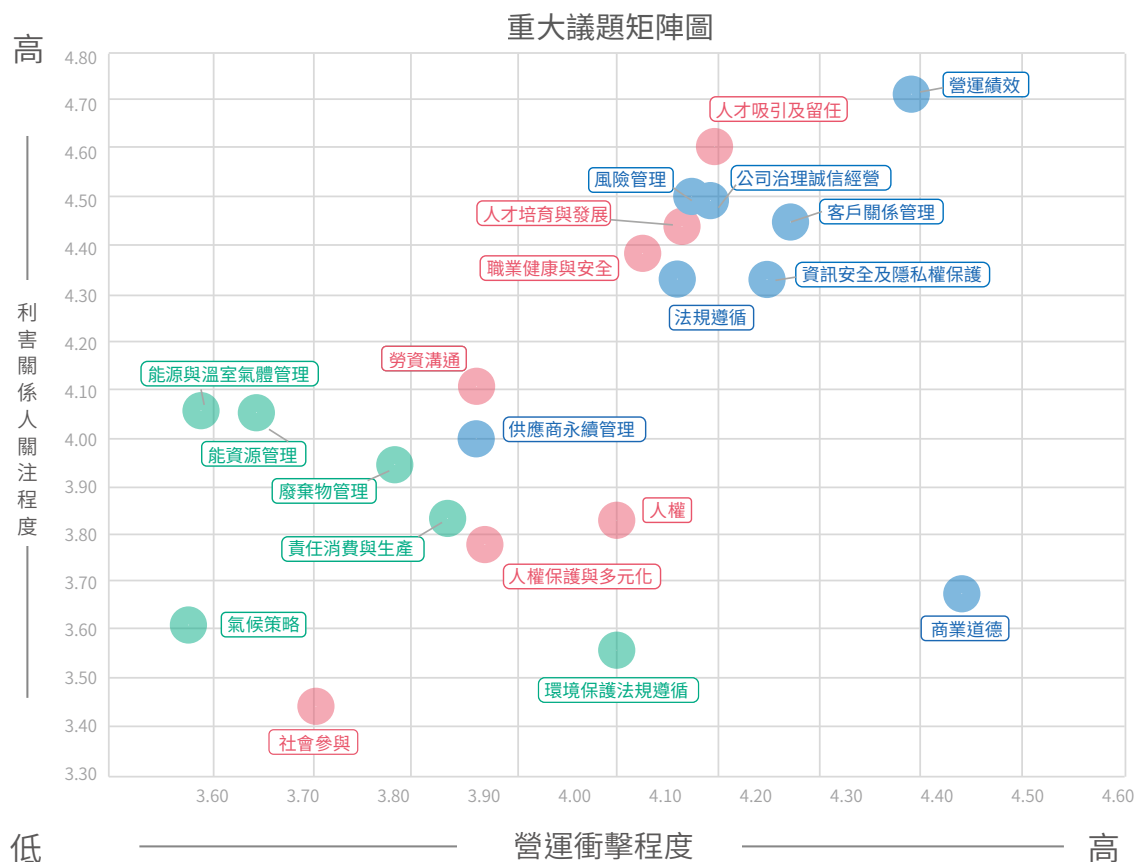
重大主題確認與管理目標

綜合重大主題評估結果，經執行長及永續發展推動小組討論後，提報董事會審議，確認 2025 年至 2026 年共 10 項重大主題。其中，「能源與溫室氣體管理」因應國際永續發展趨勢列入自訂重大主題，並依循 GRI Standards 揭露各重大主題之管理方針、因應策略、管理目標及成果績效。

1.4.2 重大主題矩陣圖

本公司於 2024 年依重大主題鑑別程序，綜合經營管理階層對公司營運策略、風險與機會之評估，並參酌利害關係人議合結果及問卷調查分析，綜合評估各項議題對公司經濟、環境及社會之衝擊程度與利害關係人關注程度，經董事會審議通過後，確認十大重大主題，包括：營運績效、人才吸引與留任、客戶關係管理、公司治理、風險管理、人才培育與發展、資訊安全、職場健康與安全、法規遵循，以及能源與溫室氣體管理，作為本公司永續策略、管理方針及資訊揭露之重要依據。

2025 年度考量公司營運模式、策略方向及外部環境尚無重大變動，重大主題仍具延續性，因此沿用 2024 年完成之重大主題鑑別結果及重大主題矩陣，作為永續管理及資訊揭露之基礎，並持續透過利害關係人議合、永續趨勢追蹤及風險監測等機制滾動檢視其適切性。如遇重大營運變動、策略調整、法規重大修訂或重大風險事件，將依既定程序適時啟動重大主題重新評估，以確保重大主題持續反映公司營運現況及利害關係人關注事項。



社會

- 人才吸引及留任
- 人才培育與發展
- 勞資溝通
- 職場健康與安全
- 人權
- 人權保護與多元化
- 社會參與

環境

- 能源與溫室氣體管理
- 能資源管理
- 氣候策略
- 責任消費與生產
- 環境保護法規遵循
- 廢棄物管理

經濟

- 公司治理與誠信經營
- 風險管理
- 商業道德
- 營運績效
- 法規遵循
- 資訊安全與隱私保護
- 客戶關係管理

面向	重大主題	價值鏈邊界影響			對應 GRI 主題	對應 SDGs 目標	對應本報告書章節
		組織內	組織外				
		精聯	供應商	客戶			
經濟面	公司治理與誠信經營				GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為		2.2 誠信經營
經濟面	營運績效				GRI 201 經濟績效		2.4 營運績效
經濟面	風險管理				自訂重大主題		2.5 風險管理
經濟面	法規遵循				GRI 2-27 法規遵循		2.3 法規遵循
經濟面	資訊安全與隱私保護				GRI 418 客戶隱私 / 資訊安全 與隱私保護		2.6 資訊安全與隱私保護
經濟面	客戶關係管理				GRI 416 顧客健康與安全		3.2 客戶關係管理
環境面	能源與溫室氣體管理				GRI 302 能源 GRI 305 排放		4.2 能源與溫室氣體管理
社會面	人才吸引及留任				GRI 401 勞雇關係		5.2 人才吸引及留任
社會面	人才培育與發展				GRI 404 訓練與教育		5.3 人才培育與發展
社會面	職場健康與安全				GRI 403 職業安全衛生		5.4 職場健康與安全

●：直接影響 ●：間接影響

1.4.4 重大主題管理方針與成效

重大主題	公司治理與誠信經營	
衝擊描述	公司治理是企業永續經營的根基，精聯電子秉持穩健營運、誠信經營與正直原則，持續優化公司治理架構，建立透明、有效的管理與監督機制，以確保營運效率與決策品質；若公司治理機制未臻完善，或因疏於管理而導致風險事件發生，將可能對企業營運造成實質衝擊，不僅會導致營運活動中斷、財務風險升高，亦可能損害公司聲譽與投資人信心。	
政策承諾	遵循國內外相關法令規範，落實公司治理原則，建立透明、負責與有效的管理制度，並依據董事會通過之治理準則與公司相關政策，推動各項營運與管理作業，確保所有營運行為皆符合道德規範與法律要求，以穩健的營運績效創造長期價值，回饋股東與所有利害關係人，實現企業永續經營的目標。	
行動方案	1. 定期召開董事會議，完備公司治理相關規定。 2. 每年依規定安排董事成員參加公司治理、財務報導、內部控制及永續發展等課程，強化董事會整體效能。 3. 完善治理制度與內部規範，確保制度符合最新法規與實務需求。 4. 資訊透明與利害關係人溝通，透過年報 / 股東會 / 公司網站與永續報告書等管道，積極揭露財務與非財務資訊，保障股東及利害關係人知情權。	
評估機制	1. 每年由董事會及各功能性委員會進行績效自我評估，以檢視其運作效能與職責履行情形，作為後續改進依據。 2. 積極落實各項公司治理指標，並依公司治理評鑑結果檢討相關營運策略，作為提升治理品質及規劃未來推進方向的參考。 3. 由內部稽核單位定期查核公司治理各項制度之執行情形，確保實務落實並持續改善。	
管理目標	短期目標 (2025 年)	中長期目標 (2026~2030 年)
	1. 董事成員依法規進修及執行年度績效評估。 2. 透過優化「利害關係人溝通管道」及持續落實「發言人制度」，加強與利害關係人之溝通效率，並妥適回應其所關切之議題。	1. 強化董事會多元性，女性董事席次達 1/3 以上。 2. 持續提升公司治理評鑑表現，邁向優等級距。 3. 深化資訊揭露透明度，擴大多元利害關係人溝通機制。 4. 建構永續導向的企業文化與績效連結制度。
2025 年目標達成狀況	1. 董事成員依法規進修情形及績效評估，詳本報告書「2.1 公司治理」章節。 2. 與利害關係人溝通情形於 2025 年 11 月 11 日向董事會報告。	
利害關係人議合	· 定期於公開資訊觀測站、公司網站及永續報告書等揭露公司治理情形 · 內外部申訴管道 · 官網意見信箱	權責單位 公司治理單位、稽核室
申訴機制	電子信箱： invest@tw.ute.com 書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓 精聯電子股份有限公司 稽核室收 現場檢舉：由本公司稽核室受理 (本公司嚴格保護檢舉人，禁止任何報復行為並落實資訊保密)	

重大主題	營運績效		
衝擊描述	穩健的財務表現與獲利能力是企業邁向永續經營的根基，透過完善的經營策略可有效提升營運績效，進而實現長遠發展目標；反之，若營運績效不佳，不僅可能削弱投資人信心，也會降低客戶對公司的信賴，對企業形象與發展造成負面影響。		
政策承諾	秉持穩健的財務策略，致力於維持良好的資本結構與現金流管理，確保營運穩定成長，進而提供股東長期穩定的股利政策與合理的投資報酬，展現對股東權益的重視與永續經營的承諾。		
行動方案	1. 定期檢視營運績效，確保目標達成與持續改善。 2. 優化銷售流程，提升產品與服務品質。 3. 持續研發創新產品與應用，強化市場競爭力。		
評估機制	1. 財報 / 年報 / 公開資訊觀測站。 2. 每月召開經營管理會議，報告各單位運作情形及營收獲利狀況。 3. 定期召開董事會議，向董事報告營運績效。		
管理目標	短期目標 (2025 年)		中長期目標 (2026~2030 年)
	1. 依公司年度營運計劃執行，達成總體營運目標。 2. 召開法人說明會及於官網揭露相關營運與治理事項。 3. 健全財務運作，以因應產業及市場趨勢變化。		1. 達成年度營運目標。 2. 持續投入技術創新活動。 3. 持續提升產品品質價值，獲得客戶信賴，躍上產業領導地位。
2025 年目標達成狀況	2025 年度合併營收為新台幣 24.53 億元，營業利益為新台幣 1.10 億元，稅後淨利為新台幣 1.01 億元；每股盈餘為新台幣 1.34 元。		
利害關係人議合	• 利害關係人可於董事會及年報了解公司財務績效 • 不定期透過法說會及股東會與投資人溝通互動，並提供產業發展及公司營運狀況 • 公司設有發言人制度及網站設立投資人服務，以回應利害關係人之溝通聯繫		權責單位 公司各單位
申訴機制	電子信箱： invest@tw.ute.com 書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓 精聯電子股份有限公司 稽核室收 現場檢舉：由本公司稽核室受理 (本公司嚴格保護檢舉人，禁止任何報復行為並落實資訊保密)		

重大主題	風險管理		
衝擊描述	建立完善的風險管理機制，以有效降低營運與財務風險帶來的衝擊；若缺乏適當控管，突發重大風險可能導致企業營運中斷、財務損失及聲譽受損。		
政策承諾	以誠信與正直的經營理念，致力於建立完善且透明的公司治理架構，嚴格落實風險管理措施，保障股東、員工及其他利害關係人的權益，確保公司在穩健成長的同時，實現永續經營的長遠目標。		
行動方案	1. 公司訂有各項作業處理流程及相關辦法供各單位遵循，確保各單位能迅速回應並降低損害，快速恢復正常營運。 2. 依據公司整體營運方針，評估營運風險並擬定因應措施，持續優化風險控管及作業流程。		
評估機制	1. 稽核室每年根據風險評估結果制定年度稽核計畫，全面檢視內部控制制度的有效性；並依稽核結果編制稽核報告及追蹤報告，定期彙整稽核執行情形，向董事會報告，確保風險控管落實與持續改善。 2. 透過建立完善的治理組織架構與嚴謹的內部控制機制，確保全體員工與作業程序嚴格遵守相關法令規範及公司政策，降低營運風險，保障公司合規經營。		
管理目標	短期目標 (2025 年)		中長期目標 (2026~2030 年)
	1. 依據公司「風險管理政策」，持續推動風險辨識、評估、衡量、監控及溝通等全流程管理，確保風險資訊透明並定期向董事會報告，提升風險治理成效。 2. 採用 TCFD（氣候相關財務揭露工作組）框架，辨識與評估氣候相關風險與機會，制定具體管理措施，強化公司在氣候變遷議題上的韌性與競爭力。		1. 持續追蹤國內外風險管理最新趨勢與法規，定期檢視並優化公司風險管理制度，提升整體風險識別與防範能力，強化企業韌性與持續經營力。 2. 積極關注並落實 TCFD 及 IFRS 永續揭露準則 S1、S2 的最新發展與要求，完善氣候風險管理與資訊揭露，確保符合國際標準並增進企業透明度與永續競爭力。
2025 年目標達成狀況	1.2025 年稽核室共出具 47 份稽核報告，並於每季提報董事會。 2. 完成 TCFD 氣候相關財務揭露之風險與機會評估。		
利害關係人議合	· 定期於公司網站、年報及永續報告書等揭露風險管理情形 · 依稽核執行情形定期向董事會報告	權責單位	公司治理單位、稽核室
申訴機制	電子信箱： invest@tw.ute.com 書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓 精聯電子股份有限公司 稽核室收 現場檢舉：由本公司稽核室受理 (本公司嚴格保護檢舉人，禁止任何報復行為並落實資訊保密)		

重大主題	法規遵循		
衝擊描述	嚴格遵循政府相關法規，防範不合規事件對企業持續營運造成影響；若未能遵守，可能面臨罰款、訴訟及監管處分，並損害公司企業形象。		
政策承諾	堅守誠信經營的核心價值，推動全體同仁嚴格遵守相關法律法規與公司規範，確保所有商業活動均在合法合規的框架下進行，維護企業聲譽並保障利害關係人的權益。		
行動方案	1. 持續監控國內外政策法規變動，確保公司營運活動全程符合法令要求。 2. 嚴格遵守各項政府法令規章，落實合規經營。 3. 定期舉辦教育訓練及宣導活動，深化員工守法意識與合規文化。		
評估機制	1. 依據內部管理審查程序，定期執行內部稽核及外部合規審查，及時發現並修正潛在法規風險，確保公司經營符合法令規範。 2. 設立完善的內外部申訴管道，主動監控並確認是否有因違反法規或誠信經營原則而引發的檢舉、申訴、行政處分或訴訟，並及時採取應對措施		
管理目標	短期目標 (2025 年)		中長期目標 (2026~2030 年)
	1. 辦理員工反貪腐及誠信經營教育訓練與法規遵循宣導。 2. 違反經濟法規或誠信經營及貪腐案件：0 件。 3. 違反環境法規或遭罰鍰、罰款：0 件。 4. 重大誠信違反事件及貪腐案件：0 件。		1. 持續落實反貪腐及誠信經營教育訓練與法規遵循宣導，完訓率 100%。 2. 違反經濟法規或誠信經營及貪腐案件：0 件。 3. 違反環境法規或遭罰鍰、罰款：0 件。 4. 持續強化內部控制制度。
2025 年目標達成狀況	1. 2025 年無違反產品與服務之安全法規、行銷傳播之事件以及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動。 2. 2025 年無侵犯客戶隱私權及資料外洩的事件的情事。 3. 2025 年無任何違反人群 (包含人權) 法規事件及支付罰款。 4. 2025 年無環保裁罰事件。		
利害關係人議合	・ 官網設置利害關係人專區，作為利害關係人與公司溝通的管道 ・ 公司建立吹哨者檢舉信箱，讓利害關係人可以即時揭露或防範不當行為的發生		權責單位 稽核室、法務單位
申訴機制	電子信箱： invest@tw.ute.com 書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓 精聯電子股份有限公司 稽核室收 現場檢舉：由本公司稽核室受理 (本公司嚴格保護檢舉人，禁止任何報復行為並落實資訊保密)		

重大主題	資訊安全與隱私保護	
衝擊描述	資訊安全能有效保護企業資料與系統，提升客戶信任及企業聲譽，確保業務持續運作並減少經濟損失，同時幫助企業遵守法規，降低法律風險。然而，資訊安全措施也可能帶來成本增加與管理負擔，過度嚴格的控管可能影響工作效率，且即使如此，仍無法完全杜絕所有安全風險。	
政策承諾	持續強化「落實資訊安全、確保持續營運、提升服務品質」的政策，建構以「機密性、完整性及可用性」為核心的資訊安全管理系統，明確指導同仁嚴格執行資訊安全措施，保障公司、客戶及合作夥伴的權益。	
行動方案	1. 建立資訊安全風險評估機制、帳號控管與權限管理。 2. 建置駭客攻擊防禦系統與備份復原計畫。 3. 加強員工資安教育訓練，提升全員資訊安全意識與實務能力。	
評估機制	1. 每年定期向總經理彙報資訊安全執行情況，進行全面檢討與策略調整，確保管理目標達成。 2. 每年執行內外部稽核，全面檢視資訊與資安管理系統的運作效能與合規性，並推動持續改善措施，強化防護能力。	
管理目標	短期目標 (2025 年)	中長期目標 (2026~2030 年)
	1. 每年舉辦至少 2 場新人及在職員工資安教育訓練，提升全員資訊安全意識與實務能力。 2. 維持 100% 全廠無資料洩漏事件，重大資安事故件數 = 0。 3. 持續推動並通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，確保管理系統有效運作與持續改進。	1. 每年進行 1 次資訊安全演練，針對關鍵系統及設施設計並實施災難復原演練，提升組織應變與復原能力。 2. 持續維護並定期更新 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，確保持續符合法規要求與最佳實務標準。 3. 維持 100% 全廠無資料洩漏事件，重大資安事故件數 = 0。
2025 年目標達成狀況	1. 於 2025 年完成舉辦 2 場新進員工資訊安全教育訓練，提升員工資安意識。 2. 2025 年度未發生任何資安事故或個資外洩事件，且未接獲供應商、客戶或其他利害關係人關於機敏資料的投訴。 3. 已於 2025 年 9 月 17 日通過 ISO 27001(版本 2022) 資訊安全管理系統的審查，持續確保管理系統符合標準要求。	
利害關係人議合	· 官網「公司治理運作情況」置有資通安全風險管理情形，以提供利害關係人悉知	權責單位 資訊處
申訴機制	電子信箱： info-security@tw.ute.com 書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓 精聯電子股份有限公司 稽核室收 現場檢舉：由本公司稽核室受理 (本公司嚴格保護檢舉人，禁止任何報復行為並落實資訊保密)	

重大主題	客戶關係管理	
衝擊描述	客戶服務品質、維修處理效率及滿意度表現，將直接影響企業品牌形象與客戶忠誠度，進而對銷售表現與營收產生實質衝擊。若未能妥善處理客戶服務需求，可能導致客戶信任下降，或未能有效保護客戶提供之機密或個人資訊，恐造成資料外洩，引發隱私侵權爭議或法律訴訟。	
政策承諾	以誠信、透明與顧客導向的原則，持續強化客戶關係管理，建立長期互信關係。透過高品質的產品與服務、即時回應顧客需求、保護顧客隱私，提升顧客滿意度與忠誠度，打造以顧客為核心的永續經營模式。	
行動方案	1. 透過多方管道持續蒐集客戶意見，並依據回饋內容優化產品設計與服務流程，確保所提供之解決方案貼合客戶實際營運需求。 2. 定期執行客戶滿意度調查，掌握服務品質表現與改善空間，同步研發具節能及低耗材特性的綠色產品，為客戶提供具備環境價值的解決方案。 3. 拓展數位客戶接觸方式，包括官方網站、社群媒體、技術支援 APP 等，強化與客戶的即時互動與便利性。 4. 全面落實《個人資料保護法》與國際資料隱私規範，持續強化個資管理政策與資訊安全流程，定期進行教育訓練與稽核機制，確保客戶資料處理之合規性與安全性，降低潛在資訊風險。	
評估機制	1. 每月業務檢討會議，確保客戶抱怨及回饋機制得以確實執行與改善。 2. 依據 ISO 9001 品質管理系統標準實施內部稽核。 3. 年度客戶滿意度調查。	
管理目標	短期目標 (2025 年)	中長期目標 (2026~2030 年)
	1. 透過國際參展直接與客戶面對面溝通，第一時間蒐集客戶對產品功能、應用場景、售後服務與技術支援的實際需求與建議。 2. 透過客戶滿意度調查蒐集客戶意見回饋，並及時回應改善，持續提升顧客滿意度。 3. 參與 EcoVadis 永續評比輔導。	1. 持續以高效率、高品質完成客戶產品、服務、合約及專案，穩固客戶忠誠度 2. 完成 EcoVadis 永續評比計畫。 3. 強化客戶滿意度調查涵蓋率與分析深度，提升回應效率與改善透明度，持續強化客戶體驗與關係管理績效。
2025 年目標達成狀況	1. 2025 年共參展海內外 32 場次的零售及物流展會。 2. 2025 年滿意度的調查結果平均 4.14 分 (總分 5 分)，並依據客戶回饋提供予內部相關單位分析檢討。	
利害關係人議合	· 公司官網 · 海內外維修中心與售後服務據點 · 客服 / 客訴專線	權責單位 台灣營運中心、亞太營運中心、產品市場處
申訴機制	電子信箱： Interested_party@tw.ute.com 書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓 精聯電子股份有限公司 稽核室收 現場檢舉：由本公司稽核室受理 (本公司嚴格保護檢舉人，禁止任何報復行為並落實資訊保密)	

重大主題	能源與溫室氣體管理		
衝擊描述	能源與溫室氣體管理有助於降低企業的碳排放，提升環境責任形象，符合利害關係人的期望，並增強市場競爭力與投資吸引力。反之，若管理不善，可能導致排放超標，損害企業聲譽，增加合規風險，並影響投資者信心與客戶訂單，對營運造成負面衝擊。		
政策承諾	鼓勵節能減廢、提升資源利用效率，減低公司經營過程中對社會、環境的傷害和資源耗用，並須符合相關環保法規之要求，致力推動環保意識，推行可持續的經營策略，確保企業在成長同時兼顧環境保護與社會責任。		
行動方案	1. 依據 ISO 14064-1 標準，全面盤查各辦公室的溫室氣體排放量，確保數據完整且準確。 2. 將盤查結果委託具公信力的第三方驗證單位進行查證，提升報告的公信力與透明度。 3. 導入能源管理系統（EMS）與碳排數據分析工具。 4. 優先使用高效能設備與節能照明。		
評估機制	1. 定期進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查的內部稽核，確保資料準確性與管理制度落實。 2. 委託第三方驗證單位執行 ISO 14064-1 盤查查證，提升數據透明度與信賴度。 3. 透過 ISO 14001 環境管理系統，定期審查溫室氣體排放及能源管理效能，推動持續改善與合規管理。		
管理目標	短期目標 (2025 年)		中長期目標 (2026~2030 年)
	1. 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統，完成各營運據點溫室氣體排放盤查與第三方查證，確保數據準確與透明。 2. 持續接軌 TCFD 架構，系統性鑑別氣候相關風險與機會，制定風險管理策略，有效降低氣候變遷對企業營運與財務的潛在影響。		1. 範疇一與二合計碳排放量每年減少 0.5%，至 2030 年總減幅達 3%。 2. 範疇三排放強度（每百萬元營收 tCO ₂ e）年均下降 0.5%，至 2030 年累計降低 3% 3. 導入再生能源，至 2030 年綠電使用占比達 5%。 4. 陸續推動產品碳足跡計算，建立主要產品生命週期碳排放評估機制。 5. 評估並規劃導入 ISO 50001 能源管理系統驗證。
2025 年目標達成狀況	1. 已於 2025 年依 ISO 14064-1 標準，完成台灣營運總部之溫室氣體盤查，並取得 ISO 14064-1 溫室氣體第三方驗證。 2. 完成氣候相關財務揭露（TCFD）框架下的氣候風險與機會評估，強化企業氣候變遷風險管理能力。		
利害關係人議合	・ 於公司官網及永續報告書揭露碳排減量成效 ・ 定期向主管機關申報相關資訊		權責單位 總管理處
申訴機制	電子信箱： ESGcir@tw.ute.com 書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓 精聯電子股份有限公司 稽核室收 現場檢舉：由本公司稽核室受理 (本公司嚴格保護檢舉人，禁止任何報復行為並落實資訊保密)		

重大主題	人才吸引及留任		
衝擊描述	人才吸引及留任有助於企業穩定核心團隊，提升產品與服務品質及生產效率，增強競爭力。反之，若薪酬福利制度不完善，可能導致優秀人才流失，影響組織運作與創新能力。		
政策承諾	創造公平、開放且相互尊重的工作環境，讓同仁充分發揮專長並積極參與經營決策。同時，嚴格遵守相關勞動法令，堅決杜絕童工使用，推動性別與種族平等，禁止任何形式的歧視與不人道對待，全面保障員工權益。工資與福利均依據各地法規標準執行，確保合法合規並促進員工福祉。		
行動方案	1. 依據職能考核結果調整薪資，確保薪酬結構具市場競爭力，並維持每年穩定調薪目標，以激勵員工持續成長與貢獻。 2. 持續完善的績效考核制度，針對行政人員與業務單位設計差異化獎金機制，分別發放績效獎金及業績達成獎金，強化員工積極性與團隊目標達成度。		
評估機制	1. 定期召開勞資會議，強化雙向溝通與合作，協助建立和諧勞資關係，並即時回應員工關注議題。 2. 持續追蹤並分析員工到職率與離職率，作為檢視招募成效與人才留任策略的重要指標，以提升人力穩定性與組織運作效率。		
管理目標	短期目標 (2025 年) 中長期目標 (2026~2030 年)		
	1. 持續透過人力銀行、校園徵才及多元招募管道，吸引具潛力之優秀人才加入公司。 2. 提供優於勞基法規定的福利制度，如額外休假、健康檢查、員工關懷方案等，提升員工滿意度與留任意願。 1. 持續推動職能導向薪資調整機制，依據員工表現與職能評估結果，每年進行調薪，維持薪資結構穩定成長與公平性。 2. 持續優化薪酬制度，結合公司營運績效與部門目標，定期檢討並調整獎金制度，強化激勵效果與員工貢獻連結。 3. 每年參與外部顧問公司所辦之市場薪資調查，作為薪酬制度調整依據，確保公司整體薪酬具市場競爭力，強化人才吸引與留任能力。		
2025 年目標達成狀況	1.2025 年舉辦校園徵才活動 3 場、就業博覽會 2 場。 2. 員工新進率 17.32%、員工離職率 18.27%。		
利害關係人議合	· 於人力網站開設職缺，公司內網設有人才招聘專區，並提供同仁介紹獎金 · 公司設置職工福利委員會，執行各項福利工作 權責單位 人事部		
申訴機制	電子信箱： CoC@tw.ute.com 書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓 精聯電子股份有限公司 稽核室收 現場檢舉：由本公司稽核室受理 (本公司嚴格保護檢舉人，禁止任何報復行為並落實資訊保密)		

重大主題	人才培育與發展		
衝擊描述	人才培育與發展有助於提升員工專業能力與整體組織競爭力，強化團隊表現並促進企業永續發展。相反地，若缺乏系統性培訓與職涯發展規劃，將可能導致員工能力不足、離職率上升，進而影響營運效率與市場競爭力。		
政策承諾	打造持續學習的工作環境，提供員工多元化的教育訓練與學習管道，鼓勵主動學習與技能升級，提升整體人才素質與核心技術能力。透過建立多元、自主且優質的學習文化，強化員工職能發展，進一步提升組織競爭力與永續成長動能。		
行動方案	1. 定期為新進與在職員工規劃並提供職能訓練課程，協助快速融入職場並強化專業知能，提升整體工作效率與服務品質。 2. 建立優秀人才培育機制，依職涯發展階段設計專屬培訓計畫，包含主管 OJT 指導、內部課程、外部專業訓練、與大專院校合作交流及國內外派訓等多元方式，全面強化關鍵人力的能力與視野。		
評估機制	1. 教育訓練執行率：定期統計課程開課與參訓情形，作為課程規劃與資源配置之依據，確保訓練目標有效落實。 2. 教育訓練心得回饋：透過學員課後心得回饋，了解學習成效與需求落差，作為未來課程優化與個別培育規劃參考。 3. 教育訓練滿意度調查：每場訓練後進行滿意度調查，評估課程內容、講師表現及學習環境，提升整體學習品質與員工參與度。 4. 追蹤訓練後成效：針對關鍵課程評估訓練後在工作上的應用成效，並由部門主管進行回饋，強化訓練與實務的連結。		
管理目標	短期目標 (2025 年) 中長期目標 (2026~2030 年)		
	1. 持續規劃並舉辦多元化教育訓練課程，透過實體或線上學習方式，提升員工專業能力與學習彈性，全年至少辦理 10 場次以上。 2. 定期實施年中與年末績效考核，結合考核結果作為訓練需求分析與人才發展依據，強化員工職涯規劃與能力精進。 1. 持續擴充並優化訓練課程內容，結合線上學習平台以促進員工自主學習，同時定期評估訓練成效，確保學習成果能實際應用於工作，至 2030 年員工每年平均受訓時數達 16 小時。 2. 制定年度訓練計畫，建構多元教育訓練系統，提供豐富多樣的學習資源與參與管道，提升員工整體專業素養與成長機會。 3. 依據不同職能設計專屬的輔導與培育計畫，並持續完善轉職與晉升制度，促進人才多元發展及階梯式職涯規劃，至 2030 年實現 100% 主管每年皆參與領導力或專業訓練課程。		
2025 年目標達成狀況	1.2025 年完成舉辦 2 場新進員工訓練及在職作業指導，協助新員工快速適應工作環境。 2.2025 年辦理員工教育訓練共計 7,751 小時，每人平均受訓時數 18.45 小時，提升整體員工專業能力。 3.2025 年全體同仁完成年中及年末兩次績效考核，強化員工目標管理與發展追蹤。		
利害關係人議合	· 勞資會議 · 同仁意見信箱 權責單位 人事部		
申訴機制	電子信箱： CoC@tw.ute.com 書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓 精聯電子股份有限公司 稽核室收 現場檢舉：由本公司稽核室受理 (本公司嚴格保護檢舉人，禁止任何報復行為並落實資訊保密)		

重大主題	職場健康與安全		
衝擊描述	職場健康與安全管理得宜，可降低意外事故與職業病發生，提升員工福祉與工作效率，進而強化企業形象與營運穩定。反之，若安全措施不足，將增加員工受傷或疾病風險，導致生產中斷、法律責任及聲譽受損，對企業造成嚴重負面影響。		
政策承諾	營造安全且健康的工作環境，重視員工身心福祉，透過持續的安全衛生教育訓練與宣導，強化風險預防意識，降低事故與職業病發生，確保員工在安全舒適的環境中安心工作。		
行動方案	1. 每年定期安排全體員工健康檢查，及早發現並協助改善健康問題，促進員工整體健康管理。 2. 每年定期辦理職安衛教育訓練、急救訓練與緊急應變演練，提升員工應對突發事件的反應能力與團隊協作效率。 3. 聘請專職護理師，提供健康諮詢服務，推動環境安全宣導及改善措施，並持續追蹤員工健康狀況與需求。 4. 每月進行工作環境安全檢查，確保場地設施符合安全標準，及時排除潛在危害，保障員工工作安全。		
評估機制	1. 每年召開環安衛管理審查會議，檢視安全衛生政策執行情況及改善計畫進度。 2. 針對每起災害事件進行詳細調查與分析，制定預防措施並追蹤落實成效。 3. 持續使用環境安全維護檢查表，定期檢查並記錄工作環境安全狀況，及時排除隱患。		
管理目標	短期目標 (2025 年)	中長期目標 (2026~2030 年)	
	1. 每年職災發生率維持 3% 以下。 2. 達成「零重大工安事故」之目標。 3. 按計畫定期完成全員健康檢查，及早掌握員工健康狀況。 4. 按時舉辦至少兩次緊急應變演練，提升實務操作能力。	1. 每年職災發生率維持 3% 以下。 2. 達成「零重大工安事故」之目標。 3. 嚴格遵守並超越職業安全衛生相關法規要求，全面落實環境、安全與衛生管理制度。 4. 評估並推動導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，提升管理體系與國際認證水平。	
2025 年目標達成 狀況	1.2025 年共發生職業災害 8 件，持續檢討並強化預防措施以降低風險。 2.2025 年完成舉辦 2 次緊急應變演練，提升員工應變能力與危機處理效率。 3.2025 年員工健康檢查受檢率達 100%，積極推動員工健康管理。 4.2025 年定期執行 12 次環境安全檢查，確保工作環境符合安全標準。		
利害關係人議合	・ 勞資會議 ・ 同仁意見信箱	權責單位	職安衛單位、總管理處
申訴機制	電子信箱： ESGcir@tw.ute.com 書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓 精聯電子股份有限公司 稽核室收 現場檢舉：由本公司稽核室受理 (本公司嚴格保護檢舉人，禁止任何報復行為並落實資訊保密)		

02

永續治理

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 法規遵循

2.4 營運績效

2.5 風險管理

2.6 資訊安全與隱私保護

2025 年精聯電子公司治理相關事務執行重點：

項目	執行重點
股東會	召開股東常會 1 次 (至少每年召集 1 次) 過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東會。(11 席董事中，有 6 席董事親自出席)
董事會	召開 5 次董事會 (至少每季召開 1 次)，董事會平均出席率 91% 董事對利害關係議案已依董事會議事規則進行利益迴避
功能性委員會	召開 4 次審計委員會 (至少每季召開 1 次)，出席率 100% 召開 2 次薪資報酬委員會 (至少每年召開 2 次)，出席率 100% 委員對利害關係議案皆依各委員會議事規則進行利益迴避
董事會績效評估	完成每年定期一次內部績效評估：2025 年度整體董事會、個別董事會成員、審計委員會及薪資報酬委員會內部評估結果為優~極優，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益
董事及公司治理主管進修情形	董事會成員均完成每年至少 6 小時之法定持續進修時數 公司治理主管完成進修課程合計 15 小時
董事責任險	每年持續為董事及重要職員投保責任險，保險期間為 2025 年 8 月 25 日~2026 年 8 月 25 日，投保金額為新台幣 3,000 萬元，並於續保完成後於 2025 年 11 月 11 日向董事會報告，承保範圍包括：董事及經理人責任、公司補償責任、調查保障、外派董事責任、公司有價證券責任、公司僱傭行為責任等
公司治理評鑑結果	依據臺灣證券交易所公布第十二屆公司治理評鑑結果，本公司名列上市公司第五級距：51%~65%

2.1 公司治理

治理實務

股東會由全體股東組成，為公司最高意思決定機關，負責就公司重大事項進行決策，並定期聽取董事會報告。董事會則為公司最高治理單位，其成員均恪守善良管理人之注意義務，負責公司經營策略、監督財務績效，並確保公司營運符合法規要求。

為健全公司治理體系並強化董事會運作效能，董事會下設審計委員會與薪資報酬委員會之功能性委員會，協助履行監督、審查及決策支援職責。此外，董事會亦設有獨立之稽核室，依董事會通過之稽核計畫執行內部稽核工作，並定期將稽核執行情形提報董事會，以強化內控制度與風險管理機制。

精聯電子秉持誠信、透明與負責任的經營理念，落實良善的公司治理制度，視其為實現永續經營的基石。隨著全球永續發展趨勢日益受到關注，公司治理不僅是法令遵循的基本要求，更是提升營運效率、強化風險管理、增進利害關係人信任的關鍵。

精聯電子將公司治理視為創造長期價值的重要手段，未來亦將持續強化治理機制與自我檢視，提升組織韌性與應變能力，以實踐對股東、員工、客戶與社會的永續承諾。



2.1.1 董事會

董事會提名與遴選

精聯電子依「公司法」第 192-1 條規定，董事選舉採候選人提名制度，任期三年，連選得連任，並由股東會就候選人名單中選任，全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司「董事選舉辦法」、「公司治理守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等之規定。

董事候選人提名與遴選由董事會審核董事被提名人之學經歷、產業經驗及專業背景等，考量多元性、獨立性及與組織衝擊相關之能力，以確保董事會成員組成能有效因應公司發展及永續經營，審核通過後才列入董事候選人名單並對外公告。

本公司董事會負責制定公司策略、監督管理階層運作，並確保公司治理制度的有效執行，對公司及股東會承擔責任，並依據法令、公司章程及股東會決議行使職權。

精聯電子秉持營運透明的原則，重視股東權益，並深信健全且高效的董事會是良好公司治理的基礎。此外，董事會在推動企業永續管理策略方面，亦發揮關鍵的督導與指導作用，確保永續發展方針得以落實。

最高治理單位的主席

精聯電子董事會本屆為第六屆，董事會為本公司最高治理單位，由董事長擔任主席，並領導董事會制訂與監督公司各項業務之執行。最高管理階層則為總經理暨執行長，負責本公司各項業務推展與政策執行，本公司董事長與總經理非由同一人擔任，總經理並非董事成員。

此外，董事長同時兼任策略長，旨在提升經營效率與決策執行力。董事長透過與各董事的密切溝通，確保公司營運狀況與發展方針得以落實，進一步強化公司治理機制。為提升董事會職能並加強監督效能，本公司採取以下具體措施：

- 董事會成員中過半數董事並未兼任員工或經理人
- 現任四席獨立董事分別在財務會計、經營管理相關產業領域具有豐富的工作經驗，能有效發揮其監督職能
- 本公司審計委員會及薪酬委員會均由獨立董事組成，各委員會皆可充分討論並提出建議供董事會決策，以落實公司治理
- 每年度安排各董事參加外部機構專業董事課程，以增進董事會之運作效能

利益迴避



精聯電子於《董事會議事規範》及功能性委員會之《組織規程》中，明確訂定利益衝突之迴避機制。當董事會議案涉及董事本人、其配偶、二等親以內血親，或與其具有控制或從屬關係之法人時，該董事應主動揭露其利害關係並於會中說明。如該利害關係可能影響公司利益，董事應迴避該議案之討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。會議紀錄將完整載明該董事之姓名、利害關係議案內容及其迴避情形，以強化決策過程之透明度與公正性，落實公司誠信治理原則，確保董事會運作符合利益迴避規範與公司最佳利益。

董事會多元化與獨立性

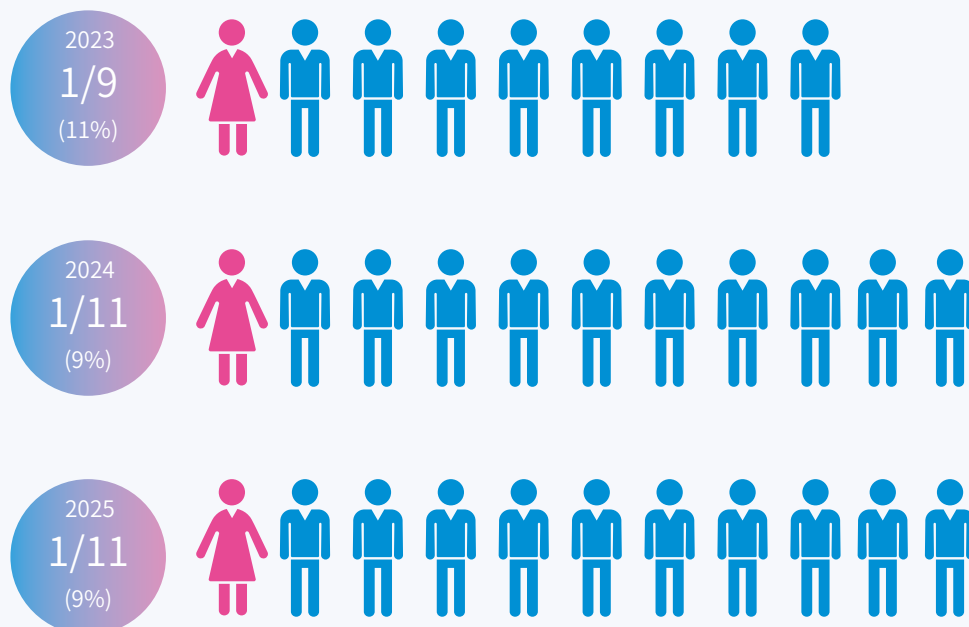
2025 年度精聯電子董事會由 11 名董事組成，包括 7 位董事及 4 位獨立董事。依本公司現行股權結構，董事會由 7 席法人董事代表（含法人代表人）及 4 席獨立董事組成。董事會成員具備經營管理、領導決策、產業知識及財務會計等核心專業能力，並結合不同年齡層及實務經驗，於公司經營策略、重大投資、風險管理及永續發展等重要議題提供多元觀點與專業建議，提升董事會決策品質及治理效能。本公司亦重視董事會成員之多元組成，目前董事會有 1 席女性董事，已達成至少保有 1 席女性董事之目標，未來將持續配合公司治理發展趨勢，逐步提升董事會多元性。

為維持董事會之獨立性及監督功能，本公司設置 4 席獨立董事，占董事席次 36%，且全體獨立董事之連續任期均未超過 9 年，符合相關法令規範。獨立董事依法獨立行使職權，並依董事會議事規範辦理利益迴避，以維持董事會決策之客觀性與公正性，充分發揮監督與策略指導功能。

董事會主要職責包括審議公司經營策略、重大投資、風險管理及財務規劃，並監督經營團隊執行績效，確保公司依公司章程及相關法令穩健運作。依據《上市上櫃公司治理實務守則》及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》，本公司於董事遴選時，綜合考量董事之專業能力、產業經驗、領導決策能力及公司治理等多元面向，以維持董事會整體運作效能。有關董事成員之學經歷及兼任職務，詳見 2025 年年報。董事會每季至少召開一次，2025 年度共召開 5 次會議，平均出席率為 91%

此外，公司治理主管由總管理處協理兼任，負責辦理董事會及股東會相關事務、協助董事執行職務、提供董事履職所需資訊及推動公司治理相關業務，持續精進董事會運作效能，強化公司治理品質。

女性董事占比



2025 董事會管理目標及達成情形

- 女性董事席次至少一席
- 兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一
- 獨立董事席次逾董事席次三分之一
- 獨立董事任期末逾三屆
- 獨立董事至少三分之一席次具備經營管理、產業知識或財務會計專長

職稱	姓名	性別	年齡	董事會出席率	多元化核心項目			
					經營管理	領導決策	產業知識	財務會計
董事長	恆捷科技(股)公司 代表人：葉佳紋	男	51 歲以上	80%	●	●	●	●
副董事長	精技電腦(股)公司 代表人：陳榮輝	男	51 歲以上	60%	●	●	●	●
董事	精技電腦(股)公司 代表人：葉國笙	男	51 歲以上	100%	●	●	●	●
董事	精技電腦(股)公司 代表人：李英新	男	51 歲以上	80%	●	●	●	●
董事	恆捷科技(股)公司 代表人：葉明翰	男	30-50 歲	100%	●	-	●	●
董事	恆捷科技(股)公司 代表人：葉柏君	女	30-50 歲	80%	●	-	●	●
董事	恆捷科技(股)公司 代表人：王國璋	男	51 歲以上	100%	●	●	●	●
獨立董事	蘇亮	男	51 歲以上	100%	●	●	●	●
獨立董事	景虎士	男	51 歲以上	100%	●	●	●	●
獨立董事	劉佑國	男	51 歲以上	100%	●	●	●	●
獨立董事	何寶中	男	51 歲以上	100%	●	●	●	●

董事進修情形

為強化董事對公司治理、法令遵循及永續議題之專業認知，提升其履職效能與決策品質，本公司鼓勵並安排董事持續進修。董事進修內容涵蓋公司治理實務、財務報表分析、內部控制、風險管理、誠信經營、永續發展及最新法規動向等主題，確保董事具備履行職責所需之知識與能力。2025 年全體董事受訓時數均已達 6 小時之法定持續進修時數規定。

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	2025 年度 進修時數
法人董事代表人	葉佳紋	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3	6
		社團法人台灣董事學會	全球經濟與政經風險的觀測與應對	3	
法人董事代表人	葉國笙	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3	6
		社團法人台灣董事學會	全球經濟與政經風險的觀測與應對	3	
法人董事代表人	陳榮輝	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3	6
		社團法人台灣董事學會	全球經濟與政經風險的觀測與應對	3	
法人董事代表人	李英新	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3	6
		社團法人台灣董事學會	全球經濟與政經風險的觀測與應對	3	
法人董事代表人	葉明翰	台灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6
法人董事代表人	葉柏君	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 - 川普對等關稅風暴下台灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望	3	6
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 - 詐貸與人頭戶洗錢防制之相關法規及分析	3	
法人董事代表人	王國璋	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3	6
		社團法人台灣董事學會	全球經濟與政經風險的觀測與應對	3	

獨立董事進修情形

精聯電子積極落實董事進修機制，董事於每任期內均應完成每年至少 6 小時之持續進修課程，初任董事則應於就任當年度至少進修 12 小時。為提升董事會在永續發展議題上的專業能力，公司亦緊扣業務發展與外部環境變化，適時安排涵蓋氣候變遷、循環經濟與社會責任等面向之培訓課程，或邀請外部專家進行專題演講、座談並分享國際趨勢與最佳實踐案例，藉此促進董事與管理階層之溝通與知識交流。透過持續的進修與多元知識更新，董事會得以更有效掌握公司營運狀況與市場趨勢，強化監督職能，進而推動公司穩健發展與永續經營。

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	2025 年度進修時數
獨立董事	蘇亮	社團法人台灣董事學會	共創永續未來：AI 賦能與數位轉型	3	9
		社團法人中華民國工商協進會	全球關稅戰下供應鏈重組趨勢與企業的因應對策	3	
		社團法人台灣投資人關係協會	迎戰 AI 變革與資安風險，企業如何走向新時代？	3	
獨立董事	景虎士	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序 - 衝擊與因應之道	3	12
		社團法人台灣董事學會	全球經濟與政經風險的觀測與應對	3	
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從核心能力出發的永續策略：企業如何用 ESG 打造長期韌性與競爭優勢	3	
獨立董事	劉佑國	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3	6
		社團法人台灣董事學會	全球經濟與政經風險的觀測與應對	3	
獨立董事	何寶中	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3	6
		金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	3	

董事會績效評估

為提升董事會整體運作效能與公司治理品質，精聯電子依據主管機關規定及內部「董事會績效評估作業」規定，定期辦理董事會績效評估。評估內容涵蓋董事會整體結構、運作程序、董事參與情形、決策品質、風險監督、內部控制、法令遵循與永續治理等面向，藉由量化指標與質性評估並重的方式，進行全面性檢視。董事會績效評估至少每年辦理一次，評估結果將作為未來董事提名、職能培育及改善董事會運作的重要參考依據；部分評估指標亦涵蓋個別董事表現，強化其責任意識與專業貢獻，藉由制度化的績效評估機制，公司期能持續優化董事會治理效能，提升策略決策品質，強化對利害關係人之責任與永續經營能力。

精聯電子最近一次針對董事會及各功能性委員會與個別董事成員所進行之自我評估，其評估結果已列入 2026 年 3 月 10 日第六屆第十六次董事會之報告事項，並已揭露於公開資訊觀測站，以強化資訊透明度，並持續精進董事會治理效能。

董事會績效評估

- A. 對公司營運之參與程度
- B. 提升董事會決策品質
- C. 董事會組成與結構
- D. 董事之選任及持續進修
- E. 內部控制

內部自評平均得分

4.85

董事成員（自我）績效評估

- A. 公司目標與任務之掌握
- B. 董事職責認知
- C. 對公司營運之參與程度
- D. 內部關係經營與溝通
- E. 董事之專業及持續進修
- F. 內部控制

內部自評平均得分

4.88

審計委員會績效評估

- A. 對公司營運之參與程度
- B. 審計委員會職責認知
- C. 提升審計委員會決策品質
- D. 審計委員會組成及成員選任
- E. 內部控制

內部自評平均得分

5

薪資報酬委員會績效評估

- A. 對公司營運之參與程度
- B. 薪酬委員會職責認知
- C. 提升薪酬委員會決策品質
- D. 薪酬委員會組成及成員選任
- E. 內部控制

內部自評平均得分

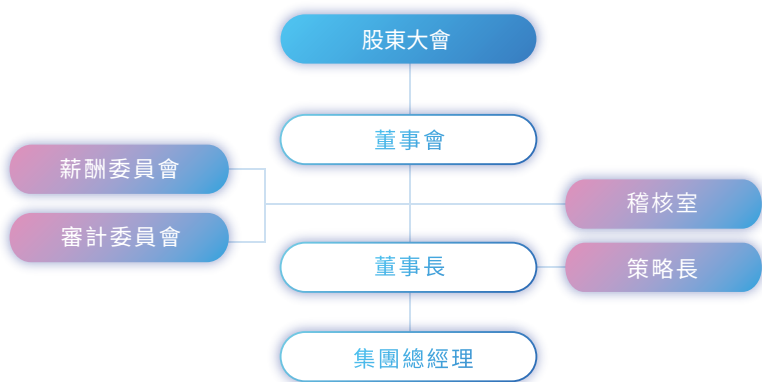
5

董事會績效評估採取 5 個等級之方式呈現，1 分代表極差、5 分代表極優，本次綜合評分等級介於 4(優)~5(極優) 之間，顯示本公司董事會在組織架構、決策品質、監督職能及法令遵循等各方面均具備高度效能，且成員積極參與會務，能充分發揮專業職能，展現良好治理能力。公司將持續依據評估建議強化相關機制，精進董事會運作品質，進一步提升整體治理效能，厚植企業永續發展基礎。

2.1.2 功能性委員會

為健全公司治理架構，強化董事會專業職能與決策品質，精聯電子依據《證券交易法》及相關法令規定，設置審計委員會與薪資報酬委員會，協助董事會執行財務監督與高階管理階層薪酬政策之審議職責；透過功能性委員會之運作，本公司不僅得以強化治理架構與透明度，更能有效落實專業分工，提升風險控管、法令遵循及永續發展等關鍵治理，確保組織長期穩健成長，並進一步落實責任治理與企業永續經營目標。

▼ 精聯電子公司治理結構



審計委員會

精聯電子於 2020 年 6 月 23 日股東會改選董事並設置審計委員會，由全體獨立董事組成，主要協助董事會執行監督職責包括審查財務報表、內部控制制度有效性之考核、重大資產或衍生性商品交易、資金貸與及背書保證、會計師之委任及解任、以及財務、會計或內部稽核主管之任免等，並定期向董事會報告相關事項，以確保財務資訊之正確性與公司營運之合規性。審計委員會每季至少舉行一次，並可根據需要隨時召開臨時會議。2025 年審計委員會共舉行 4 次會議，出席率達 100%。

職稱	姓名	出席次數	出席率
獨立董事	蘇亮	4	100%
獨立董事	景虎士	4	100%
獨立董事	劉佑國	4	100%
獨立董事	何寶中	4	100%

薪資報酬委員會

精聯電子於 2011 年設置薪資報酬委員會，成員由 4 名獨立董事組成，薪資報酬委員會負責審議並提供董事及高階主管薪酬政策之建議，依據個人績效、公司營運成果與市場水準，訂定合理、公平且具激勵性的薪酬制度，確保公司吸引並留任優秀人才，同時維護股東權益與公司永續發展。薪資報酬委員會每年至少舉行兩次，並可根據需要隨時召開臨時會議。於 2025 年薪資報酬委員會共舉行 2 次會議，出席率 100%。

職稱	姓名	出席次數	出席率
召集人	蘇亮	2	100%
委員	景虎士	2	100%
委員	劉佑國	2	100%
委員	何寶中	2	100%

董事酬勞及經營團隊薪酬政策與程序

精聯電子訂有明確之薪酬政策，以吸引、激勵並留任具專業能力之董事與高階管理階層，確保經營團隊與公司長期策略目標一致。薪酬制度設計兼顧市場競爭力、公平性與績效導向，董事薪酬以其職責、專業、參與董事會及各功能性委員會運作情形等為衡量依據；高階主管薪酬則結合年度營運成果、個人績效表現、工作職責及產業薪資水準等綜合考量。薪酬組成包含固定薪資、績效獎金及其他長期激勵機制，並導入永續績效指標作為獎酬發放之參考依據，以提升公司永續經營價值。薪資報酬委員會負責定期檢視並提出薪酬政策建議，報請董事會核議，確保薪酬制度具合理性與透明度，並符合法令及公司治理原則。

本公司支付董事之酬金依公司章程第十四條規定，包括報酬及出席交通費項目，並由董事會議決定董事長及獨立董事每月支領合理固定金額之報酬。薪酬水準之訂定，綜合考量個別董事（含獨立董事）之責任、專業能力、對公司營運參與程度、監督公司永續發展責任及貢獻價值等，並參酌國內外同業之薪酬基準進行調整，經薪資報酬委員會審議後提交董事會決議。至於出席交通費，則依董事實際出席會議次數予以發放。

在董事酬勞方面，依公司章程第十七條規定，本公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之二為董事酬勞，薪資報酬委員會將參考同業薪酬水準，並綜合考量各董事之職務表現、公司整體經營績效、未來營運計畫及風險承擔能力等因素，提出適當之分派建議，經董事會審議後決議辦理。

本公司經理人之薪酬係依據「員工管理規定 - 12. 薪資政策、13. 獎金及員工酬勞」及「員工酬勞發放規定」等有關規定辦理，內容涵蓋固定薪資、績效獎金及員工酬勞三類項目。酬金政策參考人力市場薪資調查報告及該職位於同業市場中的薪資水平，並綜合考量個人績效評估結果及該職位的權責範圍給付。績效評估指標則兼顧財務性與非財務性面向，財務性指標主要依據公司年度營收與獲利狀況，以及經理人個別績效表現；非財務性指標則以其永續發展績效為衡量重點。整體薪酬方案經薪資報酬委員會審議後，提報董事會通過，以確保其合理性與激勵效果。

此外，本公司實施具激勵效果之員工獎酬機制，依據公司策略目標訂定各項獎酬計畫之績效指標，並定期檢視整體營運成果與目標達成情況，依據員工個人績效達成程度與貢獻度核發獎勵性酬金。依本公司章程第十七條規定，年度如有獲利，應先提撥不低於百分之五為員工酬勞（本項員工酬勞數額之百分之二十以上應為基層員工分配酬勞）。有關 2025 年度董事及經理人之薪酬資訊，詳見本公司 2025 年度年報中「最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金」項下之揭露內容。

精聯電子重視人才培育與勞資關係的和諧，長期培養具備專業素養與豐富經驗的經理人。鑒於自動辨識與資料收集產業屬於利基型市場，唯有具備高度專業與市場敏銳度的經營團隊，方能掌握商機、引領趨勢；公司經營團隊深耕工規行動電腦及條碼掃描器領域多年，對產業發展趨勢與市場環境具備深刻洞見，並透過海外子公司的布局，已在全球主要市場建立穩健的營運團隊。綜合而言，精聯電子致力於提供具市場競爭力之薪酬制度，以吸引、留任並培育優秀人才，同時審慎考量經營風險與公司治理原則，避免以短期獲利作為唯一薪酬與績效評估依據，藉此推動企業長期穩健與永續發展。



內部控制與稽核制度

為強化內控機制與提升營運效率，本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立內部控制制度，設置內部稽核單位，隸屬於董事會，具獨立運作地位，負責持續評估與檢查公司整體內部控制制度之有效性。精聯電子內部稽核單位設有稽核主管一名，其任免須經董事會過半數同意，並依法定期向董事會報告內部稽核執行情形。

稽核單位成員應具備主管機關所定之條件，包括稽核、會計或財務等相關專業背景，每年至少須完成 12 小時之法定進修時數，以持續增進專業能力並確保稽核品質。本公司內部稽核之運作方式如下：

稽核工作分例行性及專案稽核兩種。例行性稽核由稽核人員依風險評估之年度稽核計畫執行，並出具稽核報告；專案稽核則由高階主管或其授權人之指示辦理，以出具稽核報告或其他形式呈報。

每年排定稽核計畫，經董事會通過後，依計畫執行稽核。稽核報告完成之次月底前，呈報各獨立董事，並將稽核作業執行狀況，於董事會列席報告。

每年年初安排各單位自行評估內部控制，由稽核單位進行覆核及彙總後，呈報總經理及董事長，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內控聲明書之依據。

精聯電子於 2025 年度共完成內部稽核報告 47 份，並發出內部控制改善行動單 1 張，內容主要為流程優化建議。所有事項均已與相關作業單位完成溝通，並發出應行處理措施或改善通知，有效推動內控精進。年度稽核計畫執行率達 100%，同時亦完成對改善進度之持續追蹤，成功達成稽核執行與控管成效雙重目標。此外，2025 年簽證會計師就公司內部控制制度之設計與執行有效性，亦出具無保留意見，顯示公司內控機制具備適當性並有效運作，足以確保財務報導之真實性與營運之合規性。

投資人溝通

精聯電子重視與投資人之溝通與互動，致力於建立透明、即時且誠信的資訊揭露機制，以維護股東權益並強化市場信任。本公司由總經理室為投資人關係之專責單位，負責統籌資訊揭露與溝通事務，透過公開資訊觀測站、公司網站、法說會、重大訊息發布、法人說明會、股東會及各類投資人洽詢管道，提供完整且即時之營運資訊與財務績效報告。為促進雙向交流，公司亦於每年舉辦或參與法人說明會或一對一投資人會議，主動回應市場關注議題，並就公司策略方向、財務狀況與永續發展成果進行說明。透過持續而有效的溝通機制，本公司與投資人之間得以建立穩健互信關係，進一步提升公司治理品質與資本市場價值。

精聯電子於 2025 年 6 月 2 日舉辦一場法人說明會，採取線上會議形式舉行，邀請法人、股東及媒體參與，除公布財務業績與營運重點外，更由總經理及經營管理層進行業務及財務報告，同時說明未來展望。相關法人說明會簡報與影片皆已公開於精聯電子公司網站之投資人服務之投資人訊息專區。

2.2 誠信經營

精聯電子以「誠信」、「卓越」、「合作」、「共享」為公司經營之核心價值，為推動誠信經營制度化與系統化，公司訂定「誠信經營守則規定」、「道德行為準則」、「同仁行為準則」及相關管理辦法，明確規範董事、管理階層及全體員工應遵循之道德標準與行為準則，並以總經理室為專責單位，由公司治理主管、稽核單位及人事單位共同推行誠信經營的工作，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，定期（至少一年一次）向董事會報告。

精聯電子依據《上市上櫃公司誠信經營守則》及《上市上櫃公司訂定道德行為準則》之規定，經董事會審議通過，制定《誠信經營守則規定》與《道德行為準則規定》，以作為公司全體員工遵循的誠信治理準則，並清楚揭示本公司對誠信與道德經營之政策立場與承諾。

在誠信經營方面，精聯電子訂定防範不誠信行為之相關規範，具體涵蓋下列七大面向：

- 一、嚴禁任何形式之行賄與收賄行為；
- 二、禁止提供非法政治獻金以圖不當利益；
- 三、不得進行不當慈善捐助或商業性贊助；
- 四、禁止提供或接受不合理之禮品、款待及其他不當利益；
- 五、維護智慧財產權，不得侵權或濫用；
- 六、明確禁止所有形式之不公平競爭行為；
- 七、致力於防範產品或服務造成利害關係人之損害。



課程	受訓對象	2023 年			2024 年			2025 年		
		完訓人數	完訓比率	總受訓時數	完訓人數	完訓比率	總受訓時數	完訓人數	完訓比率	總受訓時數
誠信經營 公司治理 永續發展 內控管理	董事會成員	11	100%	72	11	100%	69	11	100%	75
	公司治理相關單位	4	100%	64	4	100%	80.8	4	100%	219.1
職場共識強化訓練	員工	298	73%	248	329	77%	274	420	100%	490

針對董事及經理人之行為準則，精聯電子亦依據道德行為規範，明訂商業道德的基本行為準則，包括：防止利益衝突之產生、避免藉職務圖取私利、遵守保密義務、堅持公平交易原則、善用與保護公司資產、遵循相關法令規章，並鼓勵員工檢舉任何違法或違反道德準則之行為。此外，對於違反行為者，公司亦設有明確之懲戒處分機制，以確保行為準則之落實。若發現任何業務往來或合作對象涉有不誠信行為，精聯電子將秉持零容忍原則，立即停止與其所有商業往來，並通報相關權責單位處理，以具體落實公司誠信經營政策，確保企業運作之廉潔與聲譽。倘若公司內部人員有違反誠信行為，且情節重大者，將依相關法令規定或依公司人事管理辦法予以懲處，包括但不限於解任或解雇之處分，以示公司對誠信違失之高度重視，並藉此強化誠信文化與風險防範機制。

為強化全體員工對誠信經營、商業道德及勞工人權等議題的認知與風險防範能力，精聯電子於 2023 年起將相關教育訓練納入公司年度例行會議中進行宣導，確保全員同步理解公司對於倫理與責任的核心要求。訓練內容涵蓋公司誠信經營政策，包括避免利益衝突、防止賄賂、不當招待與收受禮品等風險議題，藉此強化員工在日常工作中辨識與因應不當行為的能力。同時，也涵蓋商業道德相關規範，如公平交易、資訊保密、避免不實行銷及杜絕不當競爭等原則，協助員工建立正直專業的工作價值觀。在人權議題方面，課程內容針對禁止童工與強迫勞動、保障多元平等與反歧視、維護合理工時與休假權益，以及建置暢通的申訴與救濟機制等面向，讓員工了解公司對人權保障的承諾與具體作法。2025 年度全集團共有 420 人完成上述教育訓練，整體完訓率 100%。

防止利益衝突管理

為確保公司決策公正性、維護股東及利害關係人之權益，本公司建立明確的利益衝突防範與管理制度，並將其納入「道德行為準則」、「誠信經營守則」及相關內控制度中，要求所有董事、高階主管及員工於執行職務時應避免涉及任何形式的個人利益與公司利益之衝突。

具體管理作為包括：

要求董事及經理人於就任時、每年定期及必要時申報其與公司之利害關係，並揭露可能引發利益衝突之情形。

在董事會運作中，對涉及利害關係之議案，相關董事必須主動揭露，並依法辦理迴避表決及不參與討論之程序，確保決策客觀與公正。

員工若於職務執行中發現潛在利益衝突情形，須主動向主管或相關單位報備，公司得視情況調整職務安排或任務指派，以降低風險。

設置申訴與檢舉管道，供內外部利害關係人反映疑似利益衝突事件，並由專責單位獨立調查與處理，保護揭弊者權益。

反貪腐及賄賂

為落實誠信經營之核心理念，精聯電子嚴格禁止任何形式的貪瀆、賄賂、勒索及其他不當利益之行為。對內，公司要求全體員工於日常工作中恪守誠信、公平與正直之原則，並透過「道德行為準則」、「員工管理規定」及「員工獎懲審議作業規定」等內部規章，明確規範收受不當利益之懲處機制。此外，公司定期辦理誠信經營與法令遵循相關教育訓練，強化同仁對反貪腐政策之理解與實踐。

在風險控管方面，公司各營運據點皆設有舉報及申訴機制，並由稽核單位定期執行內部審查，以即時發現及防範潛在誠信風險。至 2025 年度止，公司無發生任何與貪腐相關之訴訟案件或遭受主管機關調查之情事。

反壟斷與反不當競爭行為

精聯電子訂定《誠信經營守則規定》與《道德行為準則規定》，明確規範全體員工應依循各項競爭法規從事商業活動。公司嚴禁任何形式的不正當競爭行為，包括但不限於價格固定、操縱投標、限制產量與配額，或透過分配顧客、供應商、營運區域或商業種類的方式，進行市場分割或壟斷。

為保障智慧財產與商業機密，精聯電子亦禁止任何竊取專利、未經授權取得交易秘密，或誘使其他企業之現任或離職員工洩露機密資訊之行為，確保經營行為合法合規且尊重產權。本公司秉持誠信原則，要求員工在所有商業交易中不可透過操縱、隱瞞資訊、濫用職務權限、誤導資訊傳遞，或其他不當手段謀取不正當利益，並強調對客戶、供應商、競爭者與同仁之公平對待與尊重。

為強化內控機制與誠信文化，精聯電子鼓勵內部與外部人員積極舉報任何疑似不誠信或不當行為。若發現公司人員涉入違法或不當競爭行為，將即刻通報部門主管，並採取適當處置措施，必要時亦將通報主管機關或依法移送司法機關處理。截至

2025 年度，精聯電子未曾涉入任何與反競爭、反托拉斯或壟斷相關之訴訟案件，亦無任何已結案之相關法律行動，顯示公司對於誠信經營與法遵管理之持續落實。

精聯電子秉持高度商業道德標準，明確規範所有董事、經理人、員工及商業夥伴，皆須嚴格遵守誠信行為準則，包括禁止行賄與收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或接受不合理餽贈、侵害智慧財產權，以及從事任何形式的不公平競爭行為。對於經查證違反誠信行為且情節重大之公司同仁，公司將依相關法令及人事管理規範，予以懲處、解任或解僱，以維護公司紀律與誠信經營原則。2025 年度，精聯電子未接獲任何與違反誠信經營守則相關之舉報案件，亦無任何涉及貪腐、賄賂、詐欺、內線交易、不當競爭、反托拉斯及壟斷行為或操縱市場等行為之紀錄。同時，公司亦未涉及任何與誠信經營違規事項相關之訴訟案件或遭受主管機關裁罰情形。

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	申訴件數	確認件數	申訴件數	確認件數	申訴件數	確認件數
貪腐賄賂	0	0	0	0	0	0
利益衝突	0	0	0	0	0	0
洗錢或內線交易	0	0	0	0	0	0
詐欺或洩密	0	0	0	0	0	0
客戶隱私保護	0	0	0	0	0	0
壟斷或不當競爭行為	0	0	0	0	0	0

預防及防範

為強化誠信治理與內控制度的完整性，精聯電子已建立一套完整且有效的內部控制制度，並依循風險管理流程，針對營運過程中涉及反貪腐與誠信道德之議題進行定期審查。誠信經營相關項目亦被納入年度內部稽核計畫，交由稽核室負責監督政策落實成效，並定期向董事會報告，以確保治理機制持續發揮功能。

針對具高度不誠信風險的營業活動，公司建置嚴謹的會計制度與內控措施，明確禁止設立外帳或秘密帳戶，並透過持續檢討與修正，確保控制制度的設計與執行具前瞻性與實效性。內部稽核單位定期查核制度遵循情況並編製稽核報告提報董事會，公司亦可視實際需要委任外部會計師或專業機構協助查核，進一步提升風險控管彈性與防範能力，有效預防共謀及集體舞弊行為。在職責劃分方面，財務會計部門依據不相容職務原則設計作業流程，高額度款項或具敏感性的交易則設有更高階層的核決權限，以強化內部牽制與職務授權機制，確保內控作業的獨立性與客觀性。

精聯電子每半年依據風險管理機制，針對營運中可能發生之高風險行為（如招待、洗錢、賄賂、欺詐及違反公平競爭）及其相關高風險流程（如採購、業務、財務等職務，涉及與客戶、供應商或金融機構有直接接觸或具實質決策影響力者），評估其發生可能性與潛在衝擊，編制「防賄賂洗錢風險評估及監控表」，評估結果將用以調整與誠信風險相關之內控制度，並納入當年度專案稽核計畫，由稽核室依該計畫定期查核內部是否存在貪污、收賄、利益輸送等舞弊行為，以落實公司誠信經營並降低法遵風險。

此外，為強化企業誠信文化與風險防範意識，精聯電子全面推動誠信經營制度，2025年台灣總部全體員工《誠信經營承諾書》簽署率達100%，承諾書內容明確規範：不得提供或接受賄賂、回扣及任何形式的不正當利益，亦不得向合作對象索取金錢、禮品、有價值物品或可能影響業務判斷之利益，以確保所有交易與業務活動之公正性與透明度。未來，亦將持續推動此制度至海外子公司，進一步強化集團整體的誠信治理體系。2025年，精聯電子未發現任何違反商業道德或貪腐情事。



供應商誠信經營管理

供應商是精聯電子落實誠信經營與商業道德的關鍵夥伴。為確保供應鏈的倫理標準與公司核心價值一致，我們建置供應商評核制度，評估項目涵蓋誠信經營、環境保護、職業安全與人權等面向，作為合作及持續合作的重要依據。所有供應商皆須簽署《供應商企業社會責任行為準則》，明確承諾遵守禁止賄賂、政治捐贈、送禮或其他任何形式不當利益輸送之規範，並遵循商業道德行為準則。我們亦鼓勵供應商對其內部員工與代理商實施反貪腐宣導與教育訓練，提升誠信經營意識，並建置舉報機制，協助及早揭露潛在不法風險，以預防舞弊與貪瀆事件的發生。截至2025年，已有98%的合作供應商完成簽署作業，精聯電子將持續推動誠信原則向整體價值鏈擴展，落實企業永續責任。

申訴檢舉

為落實誠信經營與強化內部監督機制，我們同時設有多元的檢舉管道與獨立調查機制，鼓勵員工及內外部利害關係人對任何不法行為、不當營運或違反道德準則之情事進行反映。檢舉事項包括但不限於貪污受賄、利益衝突、違反公司制度、洩漏機密資訊、歧視或職場不當行為等。

所有檢舉案件由稽核室或指定之專責人員受理與調查，並依據嚴謹、公正之程序處理。為保護檢舉人權益，我們承諾對檢舉人身份與檢舉內容嚴加保密，嚴禁任何單位和個人將檢舉人的姓名、單位、住址等有關情況和檢舉內容透露給被檢舉人和被檢舉單位，並不得以任何藉口打擊、報復檢舉人，更禁止任何形式之報復或不公平對待行為。若經查證屬實，將依公司規定進行懲處，並啟動必要之改善或防範措施。此外，公司定期向董事會或審計委員會報告檢舉案件處理情形，提升治理透明度，確保檢舉制度實質運作。

精聯電子提供以下檢舉管道，並接受書面、電子郵件、專線通報及現場檢舉：



電子信箱：invest@tw.ute.com

專責電話：+886-2-8912-1122 分機 270

書面檢舉地址：新北市新店區寶橋路 235 巷 122 號 8 樓
精聯電子股份有限公司 稽核室收

現場檢舉：由本公司稽核室受理

申訴類別	申訴管道	舉報件數	受理件數	結案件數
行賄與收賄、提供或接受不合理餽贈、利益衝突	違反誠信、反貪腐信箱 invest@tw.ute.com	0	0	0
	企業社會責任信箱 invest@tw.ute.com	0	0	0
	利害關係人申訴信箱 Interested_party@tw.ute.com	0	0	0
	書面 / 現場申訴檢舉	0	0	0

2.3 法規遵循

為強化員工對法令遵循之認知，深化法遵企業文化，精聯電子持續關注國內外可能影響公司財務與營運之政策與法規，由各單位主管負責指定專人執行法令遵循的自行評估，並每年至少辦理一次，評估結果提報稽核室備查。稽核室負責統籌規劃、管理與執行整體法令遵循制度，並定期（每年）向董事會報告相關執行情形。此外，內部稽核單位亦每年辦理法令規章遵循事項作業之稽核，以確保制度落實並持續優化。

在公司治理方面，精聯電子設置功能性委員會，負責監督公司財務運作及內控制度的執行，並依據「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會積極參與公司重大決策議題。為強化董事會職能，本公司亦設立公司治理主管，協助董事會運作並提供專業建議。此外，本公司將持續遵循公司治理評鑑標準及實務守則，致力於提升員工的法令遵循意識與整體治理水平。

於員工管理方面，本公司訂定了相關的誠信內部規範，並不斷強調誠信正直為核心價值。透過一系列法規制訂、落實執行、自我審查及有效的檢舉管道，以及對檢舉人之保護措施，本公司構建了完善的法遵防火牆。管理階層以身作則，要求每位員工確保其業務行為符合相關法令及公司政策、內規，並通過年度內控自評檢視遵循情況，接受內部稽核監督。

公司亦制定了業務執行指引，要求所有員工無論職位、職級或所在地均應遵守《誠信經營守則》及員工手冊，內容涵蓋工作環境準則、機會均等、保密條款、禁止兼職與利益衝突的迴避、禮物與商務贈送規範、尊重員工與客戶，以及檢舉與保護機制等，旨在獲得大眾信任、提升企業形象，並確保公司可持續發展。

在員工培訓方面，為提升同仁之職業道德與法規遵循意識，本公司依據相關法規，定期針對不同部門及職級員工辦理專業法遵培訓。培訓內容依同仁業務職掌差異，量身規劃相應課程，包含新人訓練、實體課程、各單位內部宣導及外部專業訓練等。此外，公司亦透過海報、內部網站等管道提供法規遵循指引，協助同仁隨時掌握最新法規資訊並強化合規認知。

在環境安全衛生方面，本公司要求合作夥伴須遵循公司之供應鏈管理機制，確保於產品生命週期各階段皆符合環境保護及職業安全相關法規之要求，並有效導入並運行環境與職安管理系統。透過管理循環機制，主動發掘潛在風險，並適時採取應對措施，以降低對公司營運與聲譽之可能衝擊。

2025 年精聯電子於公司治理、證券交易、客戶隱私保護、產品責任與行銷標示等各項領域，無任何違反當地法令規定之情事或重大的訴訟事件（金額超過新臺幣 50 萬元或與產品交易相關之訴訟）。



法規遵循情形

層面	說明	管理方式	2023 年執行狀況	2024 年執行狀況	2025 年執行狀況
人權	遵守相關勞動法規，確保所有員工依法聘用，並嚴格杜絕任何形式的強迫勞動、奴隸勞動、人口販賣及童工僱用等違反勞動人權的行為。維護員工的基本人權，並防範可能對公司聲譽、營收及當事者權益造成損害的風險	- 透過勞工人權風險監控控制紀錄表，預防潛在侵害情形之發生；若發生相關損害事件，將依據內部程序採取適當之減緩或補償措施，確保受影響者之基本權益獲得保障。 - 定期進行法規鑑別作業，並於招募及入職階段加強身分識別與審核程序，落實員工平等對待原則，建立暢通之溝通管道，強化全體員工對人權的認知與意識，以降低人權侵害風險。	- 未因違反任何勞工法規而遭受主管機關裁罰。 - 未有任何形式的歧視、僱用童工、強迫勞動或其他侵犯勞動人權之情事。	- 未因違反任何勞工法規而遭受主管機關裁罰。 - 未有任何形式的歧視、僱用童工、強迫勞動或其他侵犯勞動人權之情事。	- 未因違反任何勞工法規而遭受主管機關裁罰。 - 未有任何形式的歧視、僱用童工、強迫勞動或其他侵犯勞動人權之情事。
利益衝突	重視法規遵循與誠信經營，所有董事、管理階層及員工於執行職務時，應避免涉及任何形式之利益衝突	- 建立明確的內部控制與誠信經營制度，嚴格防範任何形式之利益衝突、貪污賄賂、不公平競爭、壟斷、洗錢、內線交易、詐欺及洩密行為。 - 針對全體董事、管理階層及員工，制定誠信經營守則及相關行為準則，並透過教育訓練與內部宣導，強化法規遵循與職業道德意識。 - 設置檢舉機制與申報流程，確保可即時發現並妥善處理潛在風險事件，以維護公司營運誠信與利害關係人之信任。	- 全體員工參與商業道德教育訓練課程，參訓比率達 73%。 - 新進 9 家供應商均完成企業社會責任承諾書簽署。 - 未發生任何因違反利益衝突、反競爭行為、反貪腐 / 賄賂、洗錢 / 內線交易或詐欺 / 洩密等行為所導致的訴訟或損失事件。	- 全體員工參與商業道德教育訓練課程，參訓比率達 77%。 - 新進 2 家供應商均完成企業社會責任承諾書簽署。 - 未發生任何因違反利益衝突、反競爭行為、反貪腐 / 賄賂、洗錢 / 內線交易或詐欺 / 洩密等行為所導致的訴訟或損失事件。	- 全體員工參與商業道德教育訓練課程，參訓比率達 100%。 - 新進 7 家供應商均完成企業社會責任承諾書簽署。 - 未發生任何因違反利益衝突、反競爭行為、反貪腐 / 賄賂、洗錢 / 內線交易或詐欺 / 洩密等行為所導致的訴訟或損失事件。
反貪腐 / 反賄賂	秉持誠信經營原則，嚴格防範任何形式之貪污賄賂、不公平競爭、壟斷、洗錢、內線交易、詐欺及洩密行為，以維護企業良好聲譽，降低法遵與營運風險，確保公司穩健經營與永續發展				
反競爭行為 / 反壟斷					
洗錢 / 內線交易					
詐欺 / 洩密					

層面	說明	管理方式	2023 年執行狀況	2024 年執行狀況	2025 年執行狀況
隱私權、專利權及智財權保護	遵循個人資料保護、專利及智慧財產相關法規，並強化內部管理制度與技術性防護措施，防範因人為疏忽或軟硬體設備異常所導致之隱私權與智慧財產權洩漏風險，以確保資訊安全並保障公司及利害關係人之合法權益	1. 建立完善的內部管理制度與資訊安全技術防護機制。 2. 實施資料分級管理、存取權限控管及定期系統安全檢測。 3. 專責單位負責專利申請、維護及監控侵權風險，並與研發團隊合作，確保技術成果依法申請保護。	- 未發生任何個人資料外洩、智慧財產權糾紛或因侵權導致的法律訴訟事件。 - 未發生任何違反產品與服務標示、產品安全、行銷宣傳規定，亦無侵犯客戶隱私之情事。 - 新進人員完成資訊安全與機密資料管理教育訓練，參與率 100%	- 未發生任何個人資料外洩、智慧財產權糾紛或因侵權導致的法律訴訟事件。 - 未發生任何違反產品與服務標示、產品安全、行銷宣傳規定，亦無侵犯客戶隱私之情事。 - 新進人員完成資訊安全與機密資料管理教育訓練，完訓率 100%	- 未發生任何個人資料外洩、智慧財產權糾紛或因侵權導致的法律訴訟事件。 - 未發生任何違反產品與服務標示、產品安全、行銷宣傳規定，亦無侵犯客戶隱私之情事。 - 新進人員完成資訊安全與機密資料管理教育訓練，完訓率 100%
環境保護	遵循各營運據點所在地之環境相關法規，落實環境污染防治措施，並確保產品符合環境法規與相關合規性要求，以降低對環境之影響並履行企業社會責任	1. 建立完善的環境管理制度，依據 ISO14001 環境管理系統進行運作，推動各項環保措施。 2. 定期進行環境面鑑別與法規鑑別，掌握潛在環境衝擊與遵循義務。 3. 遵循國際間對有害物質的管理規範（如 RoHS、REACH 等），推動綠色採購政策。	- 未發生任何違反環境保護法規的情況。 - 未曾收到來自客戶基於產品安全或環保問題提起的訴訟或索賠。 - 未發生任何因產品未符合環境法規而遭受罰款的情況。	- 未發生任何違反環境保護法規的情況。 - 未曾收到來自客戶基於產品安全或環保問題提起的訴訟或索賠。 - 未發生任何因產品未符合環境法規而遭受罰款的情況。	- 未發生任何違反環境保護法規的情況。 - 未曾收到來自客戶基於產品安全或環保問題提起的訴訟或索賠。 - 未發生任何因產品未符合環境法規而遭受罰款的情況。

2.4 營運績效

財務營收

精聯電子 2025 年全球合併營收達新台幣 24.53 億元，較上年度成長 0.59%；營業毛利 8.39 億元，成長 7.08%，毛利率提升至 34.21%；合併稅後淨利為新台幣 1.01 億元，較上年度增加 7.19%。

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	2,242,442	2,438,169	2,452,536
營業毛利	727,454	783,490	838,966
營業費用	698,667	718,925	728,785
營業利益	28,787	64,565	110,181
營業外收入及支出	20,868	54,776	10,691
稅前淨利 (損)	49,655	119,341	120,872
所得稅費用	8,788	25,127	19,888
稅後淨利 (損)	40,867	94,214	100,984
每股盈餘 (元)	0.54	1.25	1.34

單位：新台幣仟元

項目		2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值	營業收入	2,242,442	2,438,169	2,452,536
	營業外收入	20,868	54,776	10,691
產生的直接經濟價值		2,263,310	2,492,945	2,463,227
分配的經濟價值	營運成本	1,709,885	1,849,467	1,804,242
	員工薪資及福利	503,770	524,137	538,113
	支付出資人款項	25,974	45,059	89,773
	支付政府的款項	8,788	25,127	19,888
	社區投資	-	-	-
分配的經濟價值		2,248,417	2,443,790	2,452,016
留存的經濟價值		14,893	49,155	11,211

註 1：營運成本 = 營業成本 + 營業費用 - 員工薪資及福利

註 2：員工薪資及福利包括薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用

註 3：支付出資人款項為每年股東會決議盈餘分配之股利金額

註 4：支付政府款項為所得稅費用

註 5：留存的經濟價值 = 「產生的直接經濟價值」 - 「分配的經濟價值」

註 6：本指標揭露邊界與合併報表揭露邊界一致

近三年產品銷售額、營業比重及銷量

主要產品	2023 年			2024 年			2025 年		
	銷售額 (新台幣仟元)	營業比重 (%)	銷量 (台)	銷售額 (新台幣仟元)	營業比重 (%)	銷量 (台)	銷售額 (新台幣仟元)	營業比重 (%)	銷量 (台)
工規行動電腦	934,933	41.69%	71,323	1,007,521	41.32%	81,446	1,026,661	41.86%	76,499
條碼印表機、碳帶及耗材	567,553	25.31%	-	508,366	20.85%	-	536,006	21.86%	-
條碼掃描器	299,135	13.34%	107,703	313,239	12.85%	107,546	314,671	12.83%	106,470
其他	440,821	19.66%	-	609,043	24.98%	-	575,198	23.45%	-
合計	2,242,442	100.00%	-	2,438,169	100.00%	-	2,452,536	100.00%	-

近三年地區別銷售金額

地區	2023 年		2024 年		2025 年	
	營業收入 (新台幣仟元)	比重 %	營業收入 (新台幣仟元)	比重 %	營業收入 (新台幣仟元)	比重 %
台灣	1,217,955	54.31%	1,256,110	51.52%	1,368,200	55.79%
亞洲	222,312	9.91%	281,657	11.55%	276,749	11.28%
美洲	420,926	18.77%	501,590	20.57%	414,025	16.88%
歐洲	379,577	16.93%	396,533	16.27%	388,733	15.85%
大洋洲	1,672	0.08%	2,279	0.09%	4,829	0.20%
合計	2,242,442	100.00%	2,438,169	100.00%	2,452,536	100.00%

稅務治理機制

精聯電子之行銷通路已廣泛布局於全球，於美洲、歐洲、亞洲及中國等地皆設有營運據點，並一貫秉持合規原則，嚴格遵循各地稅務法規。鑑於全球稅法與政策變動可能導致有效稅率上升，進而增加稅務成本並影響整體營運績效，本公司持續關注國際稅務治理趨勢，並採取審慎的稅務風險管理策略，以維護企業營運穩健與財務健全。

本公司定期分析各營運據點之稅務政策變化，評估當地法規及稅務機關的監理趨勢，藉此辨識潛在風險並確保整體營運之稅務合規性。董事會已授權審計委員會負責監督公司的財務與稅務策略，由財會主管主導稅務規劃與管理工作，並由海外財會團隊執行當地稅務申報及法規遵循。為提升稅務管理效能，各營運據點亦委託外部稅務顧問及當地會計師事務所提供專業協助，並透過與外部稅務機關的持續溝通與諮詢，強化整體稅務治理能力。精聯電子秉持誠信原則，主動就稅務法令疑義與稅務機關溝通，確保合法遵循。如接獲來函查詢，亦配合提供相關資料，維持開放透明的互動。公司重視與稅務機關及利害關係人的溝通品質，強化紀錄與流程管理，落實合規與信任機制。

公司稅務管理之核心原則包括：



所得稅及有效稅率情形

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	2,242,442	2,438,169	2,452,536
稅前淨利	49,655	119,341	120,872
所得稅費用	8,788	25,127	19,888
支付所得稅	22,068	15,407	16,413
有效稅率 (%)	18%	21%	16%

註：有效稅率 (%) = 所得稅費用 / 稅前淨利。

精聯電子於各國家之稅務情形

單位：新台幣仟元

地區別	台灣	美國	荷蘭	日本	中國	總計
稅前淨利	104,486	(4,730)	335	14,572	6,209	120,872
所得稅費用	17,126	(1,764)	64	4,214	248	19,888
占比 (%)	86%	(8%)	0%	21%	1%	100%

政府補助

精聯電子積極響應營運所在地之政府政策，透過爭取各項研發投資抵減與就業穩定補助，將外部資源轉化為推動企業永續成長、保障員工生計與深化技術創新的動力。2025 年度，精聯電子自全球各營運所在地政府所取得之補助總計為新台幣 11,674 仟元。

地區	補助金額 (新台幣仟元)	政府補助項目	永續實踐與社會效益
台灣	7,114	研究發展投資抵減稅額 (依《產業創新條例》 第 10 條)	持續投入前瞻技術研發，強化企業核心創新競爭力，厚植科技人才培育。
美國	4,528	員工留任稅收抵免 (Employee Retention Credit, ERC)	響應美國聯邦政府薪資稅退稅優惠，保障疫情經濟波動期間之員工生計，體現不解雇員工之承諾。
中國	32	失業保險穩崗返還 (穩崗補貼)	由失業保險基金發放，落實「少裁員、不裁員」政策，攜手地方政府共同穩定社會就業崗位。
總計	11,674	-	-

倡議與組織參與

為促進技術交流與掌握產業趨勢，精聯電子積極參與各類公協會組織，與產業界及學術界保持密切互動，強化對自動辨識資料收集 (AIDC) 產業發展及國際規範的理解與因應。雖尚未正式簽署外部倡議，公司已實際行動響應氣候相關財務揭露 (TCFD)、責任商業聯盟 (RBA) 行為準則等倡議，期望透過集體力量推動產業永續發展。

組織名稱	角色	國家別
台北市電腦商業同業公會 (TCA)	會員	台灣
台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA)	會員	台灣
社團法人台灣資通產業標準協會 (TAICS)	會員	台灣
社團法人台灣全球商貿運籌發展協會 (GLCT)	會員	台灣
社團法人中華民國內部稽核協會 (IIA)	會員	台灣
台灣連鎖加盟協會 (TCFA)	會員	台灣
藍牙技術聯盟 (Bluetooth® SIG)	會員	台灣
Wi-Fi 協會 (Wi-Fi Alliance®)	會員	台灣
RAIN ALLIANCE 聯盟 (RAIN RFID)	會員	台灣
VCCI 協會	會員	日本
荷蘭台灣商會	會員	荷蘭
廈門市物聯網行業協會	會員	中國
National Retail Federation (NRF)	會員	美國
Promat / MODEX	會員	美國

2.5 風險管理

精聯電子以董事會為風險管理之最高治理單位，負最終風險審查與監督責任，由各事業單位組成風險管理組織架構，依業務屬性負責第一線風險識別與控管，並於 2023 年 3 月 22 日通過設置公司治理主管，負責協調各事業單位分別執行風險識別、評估、管理、因應及監督，統籌與公司治理議題相關之風險政策，且定期向董事會報告風險概況及重大潛在風險之因應情形，透過風險管理機制向下領導營運方向及督導進行成效，以確保風險管理維持適當且有效。

此外，「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」之修訂均需經董事會決議，稽核室亦依循年度稽核計畫確實執行，以落實監督機制及控管各項風險管理之執行，並制定「風險管理政策」經董事會通過，透過持續的風險評估、制度化之內部控制機制與教育訓練，公司致力於強化風險應變能力與組織韌性，確保經營穩定與利害關係人之權益。

本公司秉持穩健經營與永續發展的理念，建立完善之風險管理機制，藉以識別、評估及控管可能影響公司營運、財務或聲譽之重大風險。風險管理政策涵蓋財務風險、營運風險、法遵風險、資安風險、環境與氣候變遷風險等面向，並依據不同風險性質制定相對應之管理策略與應變計畫。

風險管理權責分布

董事會	為風險管理最高權責單位，負責核准、審視及監督風險管理政策，並最終承擔風險管理責任；亦定期審查風險管理執行情形，提出改善建議，確保控管機制有效運作並強化公司治理
風險推動及執行單位	執行風險管理職責之權責單位，主要負責風險之識別、評估、管理及因應，並於必要時建立危機管理機制，以確保各單位風險控管及相關作業程序之有效執行；亦協助擬定公司整體風險管理政策，確保董事會所核定之風險管理決策得以落實執行，並由總經理每年定期向董事會報告
稽核室	依據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，適時提供管理階層掌握內控制度中已存在或潛在之風險議題，協助董事會執行內部控制與內部稽核職責，定期向審計委員會及董事會報告稽核執行成果

風險管理組織架構



風險管理流程



風險面向	風險類別	風險說明	管理 / 因應措施	權責單位
經濟面	營運風險	來自營運模式改變、組織架構調整、產業與技術市場變化、關鍵技術外流、專利侵權、國際貿易與關稅政策變動、產品研發與服務之設計、品質管理及商業合約重大風險管理等各項營運要素變動對公司造成影響的風險	1. 公司持續關注國際政經情勢、關稅及貿易政策變化與市場趨勢，並據以調整營運策略。針對 2025 年關稅政策調整所帶來之營運風險，由董事長指示相關高階主管進行營運衝擊評估，並向董事會說明因應策略。公司持續優化自動辨識資料收集市場布局，適時調整供應鏈配置及跨國資源調度，以提升營運韌性及市場競爭力。 2. 公司在研發新產品的設計上，強化與現有產品規格之相容性與替代性，藉由提高維修零件之共通性，進而降低未來零件之儲備量。 3. 透過定期產銷會議，採取客戶預估訂單及計畫性生產結合之管理，以縮短產銷時間，提高存貨週轉率，降低存貨水平，以有效控管庫存閒置情形。 4. 制訂智慧財產管理辦法，並針對技術開發、產品規劃布局進行管理盤點，以期提升公司智慧財產之質量，面對未來可能存在之風險與挑戰做最佳準備。	產品市場處 研發中心 市場暨營運中心 台灣營業中心 亞太營業中心 財務部
經濟面	財務風險	包含因利率、匯率變動所產生的市場風險，交易對象之信用違約或客戶授信風險，與通貨膨脹、融資、流動性管理、匯率、利率避險、財務投資及策略性投資、租賃及重大資本支出相關之財務管理風險，以及會計政策改變等影響公司經營績效之風險	1. 公司於財務管理上採取穩健保守原則，隨時關注影響營運及獲利的潛在風險，務求穩定的經營績效與獲利。 2. 因應國內外經濟情勢變化，即時掌握市場資訊及匯率趨勢，評估外匯部位的風險，適時採取避險作業，並於必要時調整資產配置，降低因價值發生變化所影響的損失。 3. 對客戶進行徵信與定期評估客戶信用額度及檢討交易期間往來情形，並透過應收帳款讓售或信用保險，轉嫁公司應收帳款未收回風險。	財務部
經濟面	法遵風險	因業務執行未能遵守相關法令規範而受裁罰，或發生各項可能侵害公司權益致造成損失，以及未依循內部作業規定、程序等衍生之風險	1. 公司委任法務顧問提供法律諮詢及合約審視，並設有專責部門負責公司專利及商標的使用管理，以避免誤觸法令。 2. 透過稽核室定期稽核與落實內部控制機制，確保遵守相關法令規範。 3. 各事業單位對於重要政策或法令變動，依據功能職掌提出影響性評估及因應措施，必要時亦諮詢外部法律顧問或會計師，以降低未來潛在經營風險。	總管理處

風險面向	風險類別	風險說明	管理 / 因應措施	權責單位
經濟面	供應鏈風險	供應商在品質、交期、環保及企業社會責任等有關議題對公司造成影響的風險；以及供應鏈集中、原物料短缺或價格上漲對公司營運及財務之影響	1. 依據「供應商評鑑作業規定」，定期進行供應商評鑑。 2. 持續關注市場需求變化，並密切注意原物料之供需與價格變動狀況，適時調整產能規劃。 3. 促進與供應鏈之永續夥伴關係，以確保原物料供貨穩定，並建立安全庫存與替代料備援機制。	市場暨營運中心
經濟面	資訊安全風險	來自網路環境的威脅，機密資料外洩、電腦病毒及惡意軟體破壞等，因遭外部網路攻而造成的資安風險，影響公司營運作業	1. 已導入資訊安全管理系統取得 ISO 27001 之驗證，落實 ISO 27001 資訊安全管理系統運作。 2. 導入 SSL VPN 及多因數認證。 3. 定期執行營運衝擊分析，並針對衝擊較高的系統及設施進行災難復原演練。 4. 定期舉辦教育訓練及宣導資訊安全新知，強化資安教育。	資訊處
環境面	氣候變遷風險	氣候變遷與天然災害等環境議題可能使企業發生災害風險、市場風險、經營風險等相關潛在風險，對公司營運及財務產生衝擊	1. 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，持續推動節能減碳措施。 2. 規劃溫室氣體排放、用水及廢棄物總量之減量目標。 3. 依循 TCFD 架構辨識氣候變遷風險及機會，評估營運衝擊及財務影響，研擬風險因應措施，揭露氣候變遷相關資訊。	總管理處
環境面	環境風險	未遵循環境法規與減廢要求，或不當處理廢棄物可能對環境造成污染，並面臨法律處罰與公司形象損害等風險	1. 各項產品遵守政府規範的各項法令，符合 RoHS、WEEE、REACH 之規範，並已導入 IECQ QC 080000 及 ISO 14001 環境管理系統等管理驗證。 2. 廠內依據相關國際標準，建立環境安全管理規範，負起對環境管理應有之責任。	市場暨營運中心 總管理處
社會面	人力資源風險	公司人才發展管理，在吸引人才、留任人才及人才發展培育等議題上所造成之風險，因人力缺乏可能對營運產生不利影響	1. 持續推動員工照顧與福利措施，注重員工關懷與溝通，降低員工離職率。 2. 設計具競爭力的薪資結構與績效獎勵制度，吸引並留任優秀人才。 3. 拓展多元招募管道並深化產學合作，確保穩定且多元的人才來源，降低缺工風險。	人事部
社會面	職業安全風險	未提供安全與健康的工作場所，或未遵守勞工健康與職業安全衛生相關法令規範，可能提高工作環境中的危險與潛在危害因素，造成營運成本增加或營運損失	1. 每年實施員工健康檢查，宣導各項安全衛生知識。 2. 定期檢查辦公室及廠區的安全措施、設備，保障員工健康與安全。 3. 定期辦理緊急事故逃生疏散演練，落實職業安全衛生教育訓練。	總管理處

2.6 資訊安全與隱私保護

資訊安全及隱私保護

資訊安全對精聯電子是一項重要資產，有其重要的營運價值，為能持續妥善保護資訊不受損害，必須實施必要的控管機制，以確保企業能持續營運，包括：資訊本身、承載的媒體、處理的設備、資訊接觸者及管理者。此外業務單位所使用平台都是由公司資訊處協助做資訊安全，2025 年精聯電子未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴事件。

資訊安全風險管理

資訊安全對於現今產業日漸重要，精聯電子以符合資訊安全管理目標為原則，依資訊安全管理系統之規劃、審查、執行、改善（Plan-Do-Check-Act，PDCA）循環機制確保實行成效。各種資訊資產之相關風險，藉由資訊資產風險評鑑，並依照各種風險特性，施行適當管控措施，並提出各種改善風險解決方案，以降低或轉移風險，達到風險管理之目的。

資訊安全管理政策

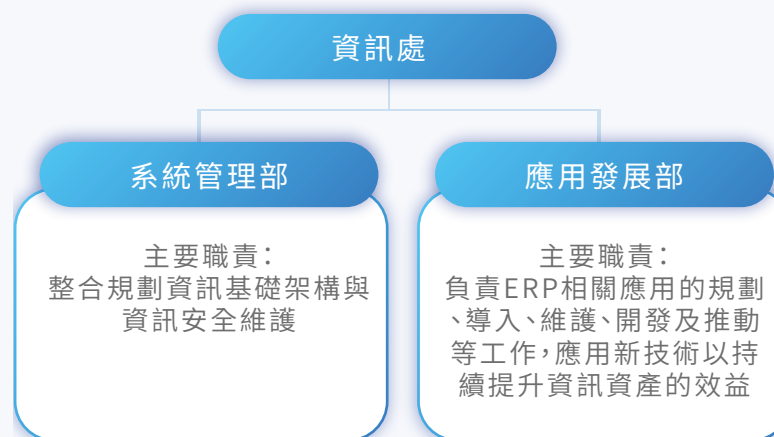
資訊安全政策為「落實資訊安全、確保持續營運、提升服務品質」，建立以「機密性、完整性及可用性」為核心之資訊安全管理系統，明確指引同仁落實資訊安全管理，以維護精聯電子及客戶與合作夥伴之利益。

精聯電子自 2023 年導入 ISO27001 資訊安全管理系統，並獲得第三方驗證，強化事件應變能力，保護精聯電子與客戶資產。



資訊安全組織

本公司已建立完善的資通安全管理體系，資訊處為資通安全專責單位，負責資訊安全政策制定與執行，直接向經營高層報告，以確保資訊安全治理的透明性與責任性。資訊處下設有系統管理部（共四位同仁）及應用發展部（共五位同仁），並自 2023 年起設置資訊安全主管一位及資訊安全人員一位，專責管理資通安全，已制訂資訊安全政策並每年定期檢討。



資訊安全維護作法

- 每年 1 次向執行長彙報。
- 製作資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。
- 每年至少一次執行社交工程釣魚郵件測試。
- 每年舉辦 2 場新進員工資安教育訓練。
- 到職當天簽署「資訊安全保密暨資訊系統合法使用承諾書」
- 每年定期執行內外部稽核，檢視資訊與資安管理系統運作正常合規且持續改善。
- 汰換防火牆設備以維持韌體版本及防護特徵碼的更新。
- 每年定期弱點掃描重要系統，更新系統修補弱點。
- 依循 ISMS 系統，每年執行風險評鑑，投入資源降低風險。

2025 年資訊安全管理執行狀況

- 導入 SSL VPN 及多因數認證。
- 通過 ISO 27001(2022 版本) 驗證。
- 強化員工資安意識，資安政策 / 訊息公告宣導 25 次。
- 完成 2 場新進人員資訊安全管理教育訓練，完訓率 100%。
- 每年定期執行營運衝擊分析，並針對衝擊較高的系統及設施進行災難復原演練。共進行了 16 次災難復原演練。
- 郵件防護成功阻擋攻擊及垃圾信件總共約 64 萬封。
- 共製作 25 份資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。
- 共有 308 個人次參與了社交工程演練，整體社交演練違規率為 5.19%。
- 進行之弱點掃描主機數共 21 台，更新系統修補其弱點。

機房及電力

- 管制人員進出
- 進行環境監控
- 定期檢測不斷電系統
- 導入雲端 ERP 系統透過集中數據處理和資源共享，減少對硬體設施的需求。降低能源消耗，也減少硬體製造和廢棄時的碳足跡

教育推廣

- 交機使用時資安觀念宣導
- 定期執行新人訓練資安宣導
- 每年執行全公司員工資訊安全教育
- 每年執行社交工程演練，提昇風險意識
- 不定期公告高風險資訊

網路管理

- VPN 管制及使用通知，需提出申請經主管及資安長同意，才可開放
- VPN 連線需採雙因子認證
- 備援設備
- 租用經認證之網路攻擊防護
- 設置防火牆入侵偵測機制，阻擋非法存取，與監控異常行為，防止第三方資料被非法存取

帳戶管制

- 各系統使用權限
- 人員調離職的權限
- 每年定期複查驗人員權限
- 密碼政策為使用者帳號密碼長度最少 8 碼、需具備複雜度、輸入錯誤鎖定、90 天更換密碼，且前 4 次密碼不可重複

電腦管制

- 電腦資產管理系統 (SmartIT)
- 電腦軟體的合法使用
- 強制防護軟體的啟用
- 報廢的處置
- 每日更新防毒病毒碼

系統發展

- 訂定明確的作業程序與規範

主機管理

- 導入虛擬化容錯移轉之備援架構
- 定期完整備份資料 / 異地保存
- 定期實施復原演練 / 災難還原演練

組織管理

- 專職資訊管理部門及人員
- 定期向經營最高主管報告執行運作狀況

客戶隱私保護

精聯電子深信，維護客戶關係不僅止於良好互動與服務品質，更涵蓋對客戶使用安全與資料隱私保護的全面承諾。公司積極依循國際標準，導入系統化管理與監控流程，以降低產品風險並確保顧客信賴。

作為自動辨識與資料收集裝置之製造商，精聯電子高度重視產品在操作安全、電磁相容性、環境適用性等方面的合規性與風險管理。公司依據相關法規與國際標準 (如 CE、FCC、RoHS) 進行產品設計與測試，並建立下列管理機制：

- 產品上市前安全評估與驗證程序，確保符合所有市場銷售地區之強制性安全規範。
- 定期進行產品安全審查與改版追蹤，即時修正潛在風險。
- 提供使用手冊與安全操作指引，明確揭示注意事項。
- 客戶若反映潛在安全疑慮，公司將立即組成跨部門專案小組進行調查與處理，視情況執行召回、通報或更新。

此外，精聯電子訂有「個資保護管理規定」，嚴格遵循《個人資料保護法》及相關國際規範，致力保障客戶個人資料與商業資訊之機密性、安全性及完整性。公司透過資料分級、存取權限控管及覆核機制等管理措施，持續強化資料治理與資訊安全管理，適用範圍涵蓋各營運據點及子公司。公司由資訊處負責監督與推動隱私權保護及個資管理制度之執行情形，持续提升個資保護與法遵管理能力。2025 年度持續辦理個資保護及新人教育訓練課程，總訓練時數達 211 小時，以提升員工個資保護意識與資訊安全觀念，降低個資外洩及資訊安全風險。為進一步降低客戶隱私與資訊安全風險，公司亦建置相關管理與控管措施如下：

資訊安全政策與內部指引制度化，涵蓋資料存取權限、加密機制、備份與異地儲存等。

員工每年接受資安與個資保護訓練，提升風險意識。

對第三方合作廠商簽署資料保密協議 (NDA)，加強供應鏈端資訊安全防護。

客戶資料使用、傳輸或刪除皆依客戶授權與合法目的執行，並保存完整紀錄。

2025 年精聯電子未有客戶個資外洩、無授權揭露或濫用個資事件，亦無因隱私保護不當而遭主管機關裁罰或客訴之紀錄。

零重大資安事件

透過人員訓練、定期演練與測試、維護，訂定具體可行的緊急應變計畫與災害復原策略，以確保企業營運得以持續進行，2025 年度內無重大資安事件、無違反客戶資料遺失之投訴案件影響公司業務及營運生產。

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	申訴件數	確認件數	申訴件數	確認件數	申訴件數	確認件數
資料外洩	0	0	0	0	0	0
對外網路斷線	0	0	0	0	0	0
病毒感染	0	0	0	0	0	0
資安事件影響公司營運持續	0	0	0	0	0	0

申訴管道

為保護檢舉人，公司採行下列保密及保護措施：檢舉內容由專責單位獨立處理，嚴格管控資訊流通與調查範圍、受理過程不洩漏檢舉人身份，具名檢舉時亦取得當事人書面同意方可揭露、發現有打擊報復行為者，將依公司人事規章從嚴處分。

申訴機制 (E-Mail)：info-security@tw.ute.com

03

永續價值鏈

3.1 產品研發與創新

3.2 客戶關係管理

3.3 責任供應鏈

3.1 產品研發與創新

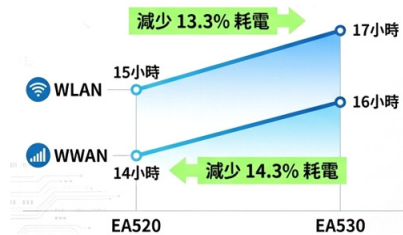
2025 年目標與成果

為降低產品在生命週期中對環境的影響並保障消費者的使用權益，我們在產品研發與創新上聚焦於三大核心面向：提升能源使用效率、推行模組化設計，以及嚴守健康與安全規範。

一、產品使用對環境影響：

持續提升產品能效 我們致力於降低產品在客戶端使用時的能耗，並設立了長期減碳目標：每年主力產品耗電量降低 2.5%，預計至 2030 年達成總體耗電降低 15% 的目標。在產品研發實踐上，我們確保新一代產品在維持相同電池容量的前提下，能有效增加使用時數。以下為我們主力產品的能效改善實績：

EA 系列 (EA520 vs EA530)



WLAN 使用時數由 15 小時提升至 17 小時，產品耗電降低 13.3%。
WWAN 使用時數由 14 小時提升至 16 小時，產品耗電降低 14.3%。

HT 系列 (HT730 vs HT730P)



WLAN 使用時數由 25 小時大幅提升至 33 小時，產品耗電顯著降低 32.0%。
WWAN 使用時數由 22 小時提升至 30 小時，產品耗電顯著降低 36.4%。

產品永續發展的三大核心框架

產品使用階段



每年降低
2.5% 耗電量

產品末期與維修



100%
模組化共用設計

健康與安全



100%
國際認證與零召回

二、產品末期的環境影響：

推動模組化與可維修設計 為了減少電子廢棄物並實踐循環經濟，我們承諾自 2025 年起，每年至少推出一款具備「模組化可維修設計」的新產品。以 PA768 與 EA660 的 5 槽充電座 (5S Cradle) 開發為例，我們導入了共用底座與下蓋 PCB 的設計，僅針對「上座」進行差異化配置。此項模組化創新不僅大幅提升並簡化了後續的維修與組裝流程，更有效降低了開發成本及資源損耗。

三、消費者健康與安全：

堅持 100% 國際認證把關 保障消費者的健康與安全是我們的首要責任。我們承諾 100% 的新產品皆須符合國際安全與環保認證。在 2025 年度，我們所有執行認證的產品皆順利符合國際規範，同時在嚴格的品質控管下，2025 年全年維持「無重大產品召回 (Recall) 事件」之優良紀錄，具體展現我們對產品安全的承諾與實踐。

3.1.1 產品創新研發與生態化設計

創新驅動與核心技術佈局

身為全球第八大、台灣第一大的 AIDC（自動辨識與資料收集）設備供應商，精聯電子（unitech）憑藉專業深厚的無線與條碼技術，持續於 AIDC 領域中扮演領導角色。公司不僅是一家設備製造商，更是客戶在自動識別與資料擷取技術上的長期策略夥伴，提供涵蓋多元應用場景的完整產品線，以滿足零售、物流、醫療及製造等產業多樣化之需求。創新為精聯電子得以持續領先的核心驅動力。本公司每年投入大量資源於技術研發，2025 年之研發經費為營收 6.16%，研發人力比例亦高達 16%，遠高於業界平均水準。此等资源配置不僅體現對技術創新的高度重視，更是公司能夠快速回應市場變化、穩定供應先進產品之關鍵動能。

為強化全球客戶之技術支援與售後服務，精聯電子於台灣、美國、荷蘭、德國、墨西哥、加拿大及中國等地設立技術與業務中心，並於台北設立研發總部，實現從產品開發至交付的全流程快速響應。公司以專業、可靠及創新為核心價值，致力成為客戶推動數位轉型與智慧營運的堅實後盾，協助其建立長期競爭優勢與成長動能。

在技術發展方面，精聯電子專注於 AIDC 領域之穩定且高效的資料擷取解決方案，涵蓋以下關鍵技術領域：

1

無線通訊技術

- 支援 Wi-Fi、Bluetooth、4G/5G、NFC 等多種無線模組
- 提供穩定的連線品質與遠距離資料傳輸能力
- 適用於行動作業、戶外物流與智慧巡檢等應用場景

2

條碼與影像擷取技術

- 支援一維條碼、二維 QR Code、OCR、DPM 等多樣化識別技術
- 配備高效能掃描引擎與 AI 強化影像處理技術
- 具備高解析度與快速反應能力，適用於倉儲、醫療等高強度作業環境

3

嵌入式系統與人機介面設計

- 採用 Android / Windows Embedded 平台進行開發
- 提供客製化人機介面（HMI）與應用整合方案
- 支援企業級裝置管理與應用部署需求

4

電源與節能設計

- 採用高效能、低功耗處理器（如 ARM 架構 SoC）
- 配備進階電源管理技術，支援長時間運作
- 適用於全天候移動作業環境

5

雲端與裝置管理支援

- 提供遠端裝置管理（MDM）、OTA 更新與雲端資料同步功能
- 能與企業後端系統整合，提升整體作業效率與資料安全性

憑藉上述關鍵技術，精聯電子致力於打造多元產品組合，包括手持終端機、條碼掃描器、固定式讀取器與 RFID 設備，全面支援零售、物流、醫療與工業等多元產業應用，透過創新與專業的技術實力，協助企業加速實現數位化與流程自動化目標。

產品生態化設計

產品生態化設計是一項融合環保意識、永續發展與循環經濟理念的設計策略，核心在於產品開發各階段中全方位考量環境影響，並致力於資源的高效使用與再利用。在此理念引導下，精聯電子的生態化產品設計涵蓋以下五大方向：

1. 綠色材料選用

- 採用可回收、環保性高的材料，如無毒塑膠與可生物分解材質。
- 材料來源以低碳排放與永續供應為原則，減少對環境的長期負擔。

2. 模組化設計

- 產品結構採模組化設計，易於拆解、維修與升級，有效延長產品壽命。
- 降低整體產品淘汰率，落實「設計即回收」的永續產品概念。

3. 循環經濟導向

- 建立回收機制，將退役產品或零件重新加工後再利用於新產品中。
- 例如 RFID 標籤與讀取器可透過重製、重配方式延續使用壽命。

4. 節能減碳設計

- 提升能源使用效率，優化產品的耗電表現。
- 採用低功耗元件，如節能晶片與 LED 燈源，減少運作中的碳足跡。

5. 包裝減量與再利用

- 精簡包裝設計，減少一次性塑膠的使用。
- 優先採用可回收或可分解的環保紙材與包裝材料。

精聯電子已在多項產品與系統中落實生態化設計理念：

- 在 RFID 解決方案與自動化物流系統中導入可重複使用的標籤與模組，有效降低耗材浪費。
- 智慧倉儲系統結合能源監控功能，協助客戶降低整體碳排放。
- 智慧零售設備則採用易於維護、可升級的硬體設計，延長設備使用週期，減少不必要的汰換與資源耗損。



3.1.2 綠色產品設計與智慧節能策略

輕量化與結構優化

精聯電子在產品設計上，積極導入輕量化與簡化的設計趨勢，旨在提升產品外觀與結構的一體性，同時降低生產成本、減少材料浪費，並強化製造與維修的效率。為實現此一目標，設計策略涵蓋結構簡化、零件整合、材料替代、設計減量化，以及製造與裝配流程的優化等多個面向。

首先，在結構簡化方面，透過減少非必要的支撐構件與裝飾性元素，有效優化整體結構配置。例如，採用一體成形機殼設計（如 CNC 加工鋁合金機殼）可顯著降低內部零組件的數量，同時提升產品的結構強度與整體穩定性。

其次，透過零件整合以減少組件數量，亦為提升設計效率的重要途徑。舉例而言，將 NFC 天線整合於電池蓋，或將多功能天線融合於產品上下蓋中，可節省空間並簡化組裝流程；另一方面，採用具多重功能之電源管理晶片（PMIC），可有效簡化電路設計。此外，模組化設計亦可使上下蓋與保護元件共用或一體成型，進一步提升製造與維修便利性。

在材料應用方面，採用輕質材料作為替代方案亦是關鍵策略之一。例如，以鎂合金等高強度、低密度材料取代傳統金屬，或以塑膠及回收再生材料取代部分金屬結構，除可降低整體重量外，亦符合永續環保訴求。

設計減量化方面，強調在不影響結構強度之原則下，進行局部強化而非全面加厚。舉例而言，可針對裝置落地時易受衝擊的四角區域進行加強設計，同時採用薄型高密度電池與 INCELL 顯示模組，有效降低機體厚度與內部堆疊空間需求。在無線通訊設計上，則可導入共用式天線架構，以同時支援 4G、5G、Wi-Fi 與 Bluetooth 等多種通訊標準，進一步減少天線與支撐結構的配置。

至於製造與裝配流程之優化（Design for Manufacturing, DFM），則以實現高效率生產為導向。策略包括採用單一模具以生產多功能構件、整合自動化嵌入式緊固結構以減少螺絲與支架的使用量，以及運用卡扣、快扣等設計簡化裝配程序。此外，透過整合式軟性電路板（FPC）設計，將麥克風、攝影模組等功能元件模組化，可進一步降低輔助零件用量並縮短人工作業時間。綜合而言，精聯電子藉由上述設計與製造策略，成功實現產品的輕量化與簡化目標，不僅提升生產效率與經濟效益，亦有效兼顧設計創新、製程可行性與環境永續三大核心價值。



永續循環與易維修設計

精聯電子在產品開發流程中，設計不再僅限於功能實現與外觀造型，更進一步聚焦於產品全生命週期的管理，特別著重於可維修性、可回收性及再製造能力之提升。為實現永續發展目標，於設計初期即須導入相關策略，包含「易於拆卸與維修」、「材料可回收性」及「延長產品使用壽命」等，並於產品導入流程各階段持續檢視與優化。

首先，就結構設計而言，應優先避免使用不可逆之永久性接合方式，如黏著、焊接或超音波焊接等技術，改以螺絲、卡扣、滑軌或插接式連接器進行組裝，藉以提升產品零組件之重複拆裝與維修之可能性。特別在螺絲選用方面，建議採用通用規格（如十字螺絲），以避免因需使用專用工具而提高拆解門檻。此外，透過模組化設計，將電池、鏡頭、液晶顯示器、主機板、喇叭等功能性元件區隔為獨立模組，使用者或維修人員即可針對單一模組進行更換，無需影響其他結構，進一步提升維修效率與資源使用率。產品外殼部分，亦應設計明確之拆解導引點，例如設置撬開缺口，並簡化拆裝流程，使一般常見工具即可完成操作。

在材料選用方面，應優先考量其回收性，以降低後端處理之環境負擔。塑膠部件宜使用單一材質（如 PC 或 ABS），避免複合材料之混用，俾利後續分類與回收；金屬部件則建議使用鋁材或具回收特性的合金材料，並避免採用含鉛、汞、鎘等重金屬塗層。電池設計亦應模組化，避免焊接於主機板，確保其易於拆換與回收。所有材料均應符合相關環保法規（如 RoHS、REACH 等），並於塑膠部件上標示明確之材料代碼，以提升分類效率與回收品質。

就產品壽命延長及再製造設計層面而言，產品應具備高度的替換性與維修性，鼓勵使用者於部件故障時採取修復行為，避免整機報廢。系統軟體方面，亦應提供長期支援（例如 Android 系統至少提供五年更新），以避免因軟體停更導致硬體淘汰。在產品拆解過程中，各模組之間應能維持完整性，便於部件之再利用與翻

循環經濟的源頭：為拆解而設計

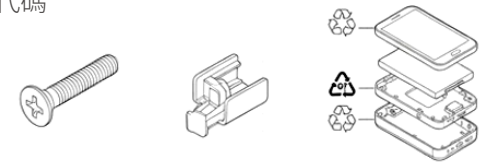
不可逆接合（避免使用）

- 黏著接合
- 焊接 / 超音波焊接
- 專用工具拆解螺絲
- 複合材料混用



易拆卸與再製造（精聯標準）

- 使用通用十字螺絲、卡扣與滑軌設計
- 100% 電池、鏡頭、LCD、主機板獨立模組化
- 採用單一材質塑膠 (PC/ABS) 並具備明確回收代碼



軟體生命週期延長：

系統軟體提供長期支援（如 Android 系統至少五年更新）
避免因軟體停更導致硬體淘汰。

修，進一步支援跨產品線的再製造，例如將主機模組、LCD 面板或 UHF 模組移轉至後續機型中使用。此等策略應於產品導入初期即納入規劃，自外觀工業設計階段預留拆解孔位，到機構設計階段落實結構簡化與連接方式一致化，再至製程規劃中避免使用難以拆解之工藝（如封裝或超音波焊接），最終於測試流程中模擬實際拆解情境，驗證各模組之可逆性與維修便利性。

綜合而言，永續導向之產品設計應以「易拆卸」、「易更換」、「易分類回收」及「易於再製造」為核心設計原則，藉由結構簡化、模組化架構、優選材料及明確標示等設計策略，實現降低環境衝擊、延長產品生命週期與提升回收再利用率之整體願景。

節能設計與能源效率提升

在精聯電子之產品設計過程中，節能效率已成為硬體與軟體整合設計的核心要素。此一設計理念不僅關乎裝置之電池續航能力，更直接影響使用者體驗及環境永續之實現。為達成高度能源管理效能，設計策略須涵蓋硬體選型、電源架構設計、通訊模組開發，以至於作業系統調度與應用程式行為最佳化等多個面向。

1、硬體設計：提升基礎能源效率

節能設計首先應從硬體層面著手。選擇具備高能源效率之晶片為關鍵，例如採用 5nm、4nm 或 3nm 先進製程之系統單晶片（System-on-Chip, SoC），如 Apple A 系列或 Qualcomm Snapdragon 系列最新型號（如 QCM4490、QCM6490），可兼具高效能與低功耗之特性。

此外，ARM 架構所採用之 big.LITTLE 技術，透過配置高效能與低功耗核心，實現運算資源依負載動態調配，進而降低待機與低負載時之能源消耗。

動態電壓與頻率調整技術（Dynamic Voltage and Frequency Scaling, DVFS）可根據即時運算需求，自動調整晶片之電壓與時脈，並配合進入低功耗模式，以減少不必要的能耗。

高整合度電源管理晶片（Power Management IC, PMIC）亦扮演關鍵角色。PMIC 可提供精確穩壓、模組電源開關控制與多種節能模式轉換功能，並透過脈波寬度調變（PWM）與脈波頻率調變（PFM）間之自動切換，使系統始終運作於最佳效率點。

其他硬體層面的節能措施，包括通訊模組（如 5G/4G、Wi-Fi、Bluetooth）支援低功耗運作模式（如 Bluetooth Low Energy）、射頻設計優化以提升傳輸效率，以及感測器（如 GPS、加速度計）於閒置期間自動休眠或關閉，以進一步降低系統背景能耗。

2、軟體設計：智慧電源管理與應用行為控管

在軟體設計層面，主流行動作業系統（如 Android、iOS）均內建先進之節能管理機制。例如，Android 系統中的 App Standby 及 Doze 模式，能於裝置閒置或螢幕關閉期間限制非必要背景活動，有效降低網路喚醒與感測器操作之頻率。

應用程式層級亦須進行電源使用最佳化。包括降低背景服務喚醒頻率、延後非即時性任務執行、限制高頻定位操作及感測器資源過度調用，並優化動畫渲染與畫面刷新率。此外，推播通知與網路存取亦應進行節能設計，如合併推播訊息傳遞、避免長時間使用 WebSocket 等持續性連線方式，以降低系統資源與電力耗用。

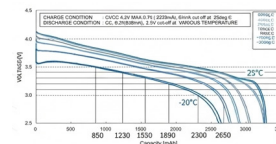
3、依功能模組調整電源策略：智慧化資源使用

針對不同功能模組，應制定具彈性且具情境感知之電源管理策略。例如，當通訊模組偵測到處於無訊號地區，系統可自動轉入飛航模式以節省電力；傳輸作業應優先透過 Wi-Fi 以減輕行動網路之能源負擔。多媒體模組可預設使用較低解析度播放內容，或採用自適應串流技術（adaptive streaming）以因應網路與電量狀況進行畫質調整；而定位系統則建議優先採用低功耗定位技術（如 Wi-Fi 或藍牙低功耗），並關閉未使用之感測器以避免能源浪費。

綜合而言，智慧型裝置之節能設計需建立於高效率之硬體架構、智慧化之電源管理策略，以及精準之應用程式行為控制三者之整合基礎上。唯有於產品設計初期即同步考量軟體協同運作，方能有效延長電池使用時間、減少熱能損耗，提升終端用戶體驗，並最終實現產品在能源效率與環境永續層面的設計願景。

就軟體而言

PA768 Android 12/14 版本的電池使用時數約 13.5/15 小時，提升約 11%。



就硬體而言

PA720 在線路設計上考慮電池放電曲線最佳化後，讓 -20 度時電池使用時數比原始增加 48%。

就無線而言

UHF 的 Duty Cycle 設計，讓客戶於效能與節能上的取得最佳平衡點，功率 100% = UHF 讀取效能 100%，將 Duty Cycle 調整為 50% 後，則功率降低為 50%，UHF 讀取效能也大約降低到 50%。

節能設計 3 年度量化指標

以 2025 年為基準年，每年產品功率消耗降低 3%，

目標 2030 年能降低 15% 功率消耗。

3.1.3 產品生命週期延長與循環經濟實踐

精聯電子致力於將永續思維貫穿於產品全生命週期，不只關注產品售出，更透過「長效設計」、「易維修性」與「翻新再造」三大支柱，建構完整的循環經濟生態系。面對資源有限與電子廢棄物激增的雙重挑戰，公司積極響應循環經濟全球趨勢，從設計源頭到產品退役階段推動減碳、再製與再利用的永續作為，實現環境衝擊最小化的目標。

一、永續設計：長生命週期平台與模組化架構

我們從研發源頭即納入環保考量，減少資源浪費：

- 長效技術平台：優先採用長生命週期平台（如 Qualcomm Longevity Platform QCM6490 / 4490），確保產品支援 OS 升級達 4 至 5 年，從源頭延緩汰換週期。
- 模組化設計原則：採行「易拆解、易更換、易升級」的結構設計，並使用標準化螺絲與通用介面，大幅降低維修門檻，提升零件的通用性與回收率。

二、維修支援：落實維修權與延壽措施

為延長產品在客戶端的使用壽命，我們打造了全方位的維修支援體系：

- 透明化技術文件：主動提供維修手冊、裝拆說明及故障排除指南給終端用戶與授權維修商，落實維修透明化。
- 專業技術生態系：透過完善的技術支援，賦予客戶自主維修或在地維修的能力，減少產品因小故障而遭廢棄的機率。

為實踐產品延壽與維修優先的永續設計理念，精聯電子積極打造完整的「產品維修支援生態系」，以滿足使用者及服務夥伴在維護、診斷與備品管理上的需求，全面提升產品可維護性與使用壽命。公司遵循模組化結構設計，確保產品易於拆解、更換及升級，並採用標準化螺絲與介面，以強化通用維修能力。同時公開技術文件，包含產品維修手冊、裝拆說明、維護作業流程及常見故障排除指南，協助終端用戶與授權維修商進行自主維護。

維修手冊重點內容包括：組件分布圖與功能介紹、備品與零件清單下載及圖示說明、拆解與組裝作業指引，以及韌體更新檔案與圖文操作流程。透過系統化的維修支援措施，精聯電子不僅延長產品生命週期，也實現資源循環再利用與減廢目標，強化企業永續經營的核心價值。

產品介紹

透過組件分布圖，圖解介紹產品各組件與對應功能的位置。

備品與零件管理

提供連結下載維修所需之備品與零件清單，附圖片與對應型號等說明。

拆解作業指引

圖文並舉，詳細指引產品拆解與組裝的作業步驟。

韌體更新程序

提供作業系統更新所必需的韌體檔案，並附圖解說操作程序。

三、循環再造：舊機回購與原廠翻新 (Renew)

針對進入退役階段的產品，精聯電子建立「回收－整新－再投入」的價值轉化流程：

- 舊機換新機回購計畫：提供購買新機的優惠方案鼓勵客戶返還舊設備。回收後由專業技術人員執行物理拆解，精確分類為「整新用」、「零件用」與「合規報廢」。
- 再製零件管理：具再用價值之模組（如主機板、上蓋模組等）經測試合格後重新包裝納入維修備品庫，供售後服務使用，提高產品使用年限。
- 原廠翻新 (Refurbishment) 標準作業：
 - 全機整修：包含深度清潔、外觀磨損處理、硬體功能檢測。
 - 效能優化：執行元件更換與最新版本韌體升級，確保翻新品效能貼近全新狀態。
 - 品質驗證：通過嚴格品質驗收後，作為維修備品或以「原廠整新品」重新投入市場。
- 售後保障整合：翻新產品同樣享有 RMA 續保服務，消除客戶對循環產品的品質疑慮，建立負責任的品牌聲譽。

實績案例：EA630 行動電腦生命週期管理成效

精聯電子落實「生產者責任延伸」原則，以經典機型 EA630 為例，該產品雖已進入銷售尾聲並轉入售後維修承諾期，我們仍持續推動舊機回購與資源循環專案。透過高效率的回收機制，不僅延長了零件生命週期，更大幅減少電子廢棄物的產生。

EA630 舊機換新機回收執行統計：

年度	新機數量	舊機數量	回收執行率
2024	208	203	97.6%
2025	235	228	97.0%
合計	443	431	97.3%

在 EA630 產品生命週期後期，精聯電子仍維持平均 97.3% 的極高回收執行率。這顯示本公司不僅能精準掌握產品流向，更能透過優質的維修支援與回購誘因，成功引導客戶參與循環經濟，達成資源利用最大化的目標。

精聯電子積極推動循環經濟，建置完善的設備回收與再利用機制，以降低電子廢棄物產生，落實資源高效管理。透過「舊機整新再利用計畫」，協助企業用戶回收退役設備，經專業團隊檢測與整新後，重新投入作為維修備品或捐贈予偏鄉及社福單位，延長產品使用壽命並發揮最大資源效益。

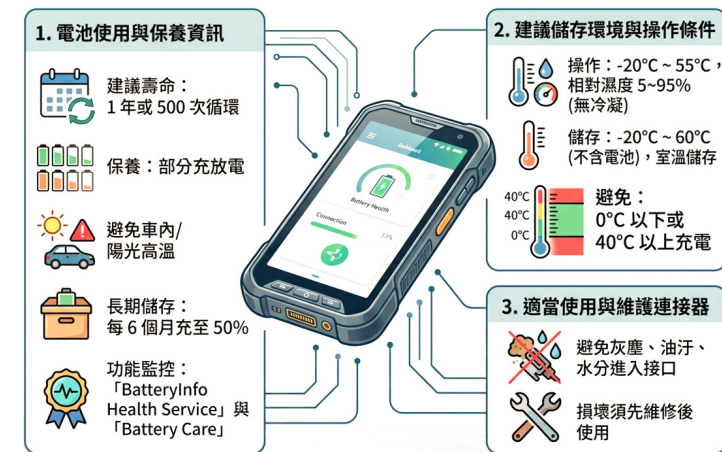
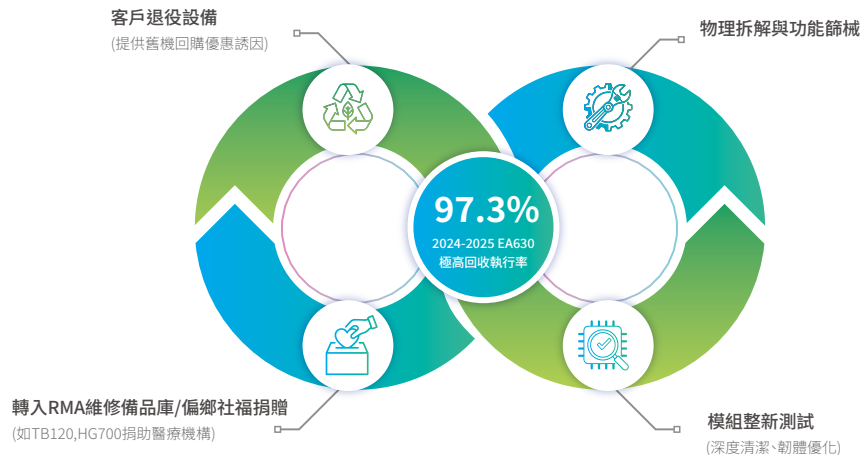
同時，精聯電子持續以具體行動善盡企業社會責任與資源循環承諾。例如推動 EA630 裝置回收再利用計畫，將自客戶端回收的設備經檢測合格後，重新編列為售後服務所需的維修零件，不僅有效降低新品零件耗用，更提升維修服務效率；同時也透過資源再利用協助弱勢及偏鄉單位，減輕設備採購壓力，實現公私協力共善目標。

此外，我們捐贈整修後的 TB120 工規平板行動裝置予公益基金會，強化各地弱勢服務據點的行動化管理與服務效率；並捐贈 HG700 工業級平板電腦、耳溫槍、血氧機及血壓機等醫療輔助設備予教養院，提升健康監測與照護能量。透過資源循環與公益行動，精聯電子不僅實踐產品生命週期管理理念，更展現企業在環境與社會層面的正面影響力。

主要效益包括：

- 增加設備整新再利用率
- 支援政府或偏鄉公部門設備資源落差
- 減少電子廢棄物總量
- 建立產品全生命週期管理制度

循環經濟實踐 :EA630 舊機換新專案



產品安全使用與壽命延長

為延長產品使用壽命並確保資源最小化使用，精聯電子於使用者手冊中提供詳細的操作與保養指南，包括電池健康監控、建議充電策略與溫濕度管理等。舉例：

1. 電池使用與保養資訊

- 建議電池使用壽命為一年或500次充放電循環。
- 勿完全放電再充電，建議進行多次部分充放電，延長壽命。
- 避免高溫環境（如車內或陽光直曬），以防電池膨脹與失效。
- 長期儲存時，建議每6個月充電至50%，避免電池耗損。
- 可透過「BatteryInfo Health Service」與「Battery Care」功能監控健康狀況並設定充電上限（如80%、50%）以延長壽命。

2. 建議儲存環境與操作條件

- 操作溫度範圍：-20°C ~ 55°C；相對濕度 5~95%（無冷凝）。
- 儲存溫度範圍：-20°C ~ 60°C（不含電池）；建議室溫儲存。
- 高溫或低溫充電風險警示：不建議在 0°C 以下或 40°C 以上充電，以避免損壞或風險。

3. 適當使用與維護連接器

- 避免灰塵、油污、水分進入接口，可能導致短路、過熱或無法連接。
- 若連接器損壞，須先維修後使用，以避免設備損壞。

3.1.4 永續包裝與環保材料導入

歐盟環保合規與資源減量設計

Unitech 產品包裝全面導入環保與可分解材質，並嚴格符合歐盟《包裝與包裝廢棄物指令》規範。我們秉持「依最低體積且能安全保護產品」之核心設計原則，選用可回收紙類、LDPE 膜袋與高環保效益之 EPE 泡棉，以減少整體資源消耗與碳足跡。

具體優化與實績措施如下：

1. 包裝材料符合歐盟環保指令標準

- 合規聲明與測試驗證：所有包裝材料供應商皆提供符合歐盟《包裝與包裝廢棄物指令》(Directive 94/62/EC 及 Directive (EU) 2018/852) 之合規聲明，並經第三方實驗室測試認證，確保重金屬含量（鉛、鎘、汞、六價鉻）皆低於指令限制的 100 ppm。
- 材質分類與檢驗結果：
 - LDPE 膜袋（低密度聚乙烯）：通過 RoHS 檢測，並具明確回收標示，具高度可回收性。
 - EPE 泡棉：目前使用的 EPE 配方中含 25% ~ 35% 回收料，並通過 RoHS 與重金屬無毒性測試，致力於減少原生塑料使用。
 - 可回收紙類：包含 Giftbox 與外箱紙箱，符合再生紙規範，並具明確回收標示，落實森林資源循環。

2. 減少包裝體積與材質使用量

Unitech 持續推動包裝減量計畫。2025 年度最核心之設計創新與量化實績：

案例研究：導入創新「平面型 EPE 泡棉」設計方案

為進一步將「最小體積原則」付諸實踐，Unitech 於今年成功研發並導入全新的「平面型 EPE 泡棉」緩衝設計，以取代以往的一體成形泡棉（如圖 1 及圖 2 的對比展示）。此項創新能實質降低從生產端到客戶端的資源資源耗損與運輸碳排放：

- 卓越的倉儲空間效率提升：每 100 片平面型 EPE 的堆疊體積僅為原本一體成形泡棉體積的 48.5%，實質節省了 51.5% 的倉儲與運輸空間（如圖 2 所示），大幅提升了供應鏈的綠色運送效率與空間周轉率。
- 可觀的材質與整體成本節省：此設計使材料總成本（含工時）節省約 15.5%（如圖 1）。
- 供應鏈綠色優化：儘管平面型設計在操作上需要額外摺疊，致使工時成本略微增加，但其在材料節減、物流效率及倉儲空間優化上的優勢遠超此操作限制，完全符合我們對供應鏈綠色轉型及碳排放減量的長期承諾。
- 包裝回收與再利用所有包裝材料皆具明確回收標示，並符合歐盟最低 65% 回收率及分類材料之目標要求。

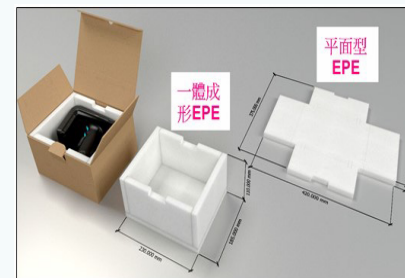


圖 1

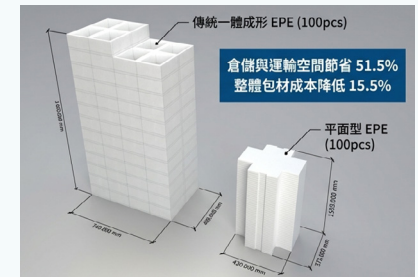


圖 2

初級包裝減量與材質簡化

Unitech 積極優化初級包裝 (Primary Packaging) 設計，透過「結構創新」、「材質純化」與「數位化」三大策略，達成資源節省與回收友善。優化措施具體說明如下：

1. 減小包裝體積與重量

- 所有產品外盒均採用最小化尺寸原則，包裝設計緊密貼合主機與配件，降低空間浪費及包材使用。
- 指標性設計變革 (平面型 EPE)：2025 年度新產品 (RP300) 成功導入「平面型 EPE 泡棉」設計，取代傳統一體成形結構。此舉雖略微增加摺疊工時，但其優勢遠超操作限制，具體實績包括：
 - 物流效能提升：堆疊體積僅為原設計的 48.5%，節省達 51.5% 的倉儲與運輸空間。
 - 成本優化：達成單件包裝整體成本節省約 15.5%，實現環境與經濟效益雙贏。

2. 簡化材質混合，提升可回收性

- 所有初級包裝 (包含彩盒與固定內襯) 皆選用單一材質為主：
 - 外盒：可回收紙板 (無塑膠覆膜)
 - 內襯：可回收 EPE (替代複合泡綿)
- 避免使用混合材質 (如貼膠、亮膜紙、PET 複材)，確保可直接投入紙類或生質分類回收。

3. 電源供應器配置依出貨區域調整，減少不必要配件

- 地區化電源配置：採取地區化包裝策略 (如台灣、美國、日本規格)，僅附上該地標準之電源供應器，不再統一提供多國轉接頭。此舉能縮減包裝體積，並有效避免全球客戶收到不適用配件而造成的電子廢棄物。

4. 減少紙本產品使用手冊改以外盒或快速指南列印 QR code。

減少資源投入的產品設計

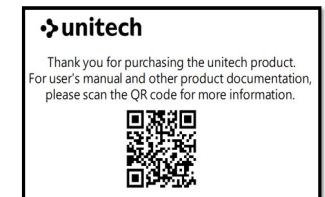
精聯電子持續優化產品出貨包裝流程，透過電子版使用手冊下載連結 QR Code 取代紙本說明書，所有印刷品選用環保可回收紙材與單色印刷設計，進一步降低印刷耗能與碳粉使用。具體作法包括：

1. 改用 QR Code 替代紙本使用說明

- 所有出貨產品的主機快速使用指南 (QSG) 與 配件外盒標籤 均印刷 QR Code。
- 該 QR Code 連結至 Unitech 官網下載中心，提供：
 - 使用者手冊 (User's Manual)
 - 技術支援資訊
- 此舉大幅減少每一產品所需隨附印刷資料 (主機從平均 20 頁減至 2 頁 QSG)，每年估計可節省數十萬張紙張。

2. 使用再生與環保認證紙張

- 主機僅提供必要之 QSG，並採用可回收紙材印製。
- 配件僅印在外盒標籤，減少 QSG 印製。如下圖。



過去：
厚重紙本手冊
(平均 20 頁)



現在：
數位 QRCodeQSG (僅 2 頁)
每年節省數十萬張紙張
實踐源頭減量

3.1.5 綠色製程與禁用物質管理

精聯電子秉持「顧客導向、全員參與、追根究柢、持續改善」的核心理念，致力於提供安全、無害且兼具環保意識的電子產品。我們透過高標準的品質管理體系，全面落實原物料管理、危害物質控管、替代材料導入與綠色製程設計，確保產品自設計到出貨各環節皆符合國際法規與客戶要求，並積極打造永續價值鏈。

禁用物質管控措施

- 全面導入 IECQ QC 080000 有害物質管理系統，從產品設計、採購、生產到出貨階段，系統性控管所有危害性物質。
- 優先選用低危害或對環境衝擊較小的材料：
 - 採用無鉛焊料、環保型阻燃劑。
 - 避免使用含重金屬、溴系 / 氯系化合物或其他高風險物質。
- 推動可回收與可拆解設計，增加產品使用後的再利用率，降低廢棄物環境衝擊。
- 包裝設計上採用可生物降解與減塑方案，提升資源使用效率與產品綠色形象。

安全替代化學品導入

- 廢除傳統揮發性有機化合物（VOCs）清潔劑，改用低毒性、安全性高的替代溶劑。
- 優化製程與設備設計，降低溶劑使用量與使用頻率，兼顧員工職場安全與環境保護。

國際法規遵循與產品合規機制

- RoHS、REACH 與法國礦物油法規符合性
 - RoHS 2.0：
 - 全產品皆符合十項限制物質規定（含 Pb, Cd, Hg, Cr $\times \times$, PBB, PBDE, DEHP, BBP, DBP, DIBP）。
 - 透過 BOM 管理、內部檢驗及第三方驗證（如 SGS、TÜV）確保合規性。
 - REACH 高關注物質（SVHC）管理：
 - 定期（每半年）更新 SVHC 清單，盤查供應品項與材料風險。
 - 執行材料替代專案（例如淘汰鄰苯二甲酸酯 DEHP、DBP）以降低危害。
 - 法國礦物油法規：
 - 檢測油墨、塑膠與密封材料是否含 MOAH / MOSH。
 - 導入低芳香族油墨與植物性油基原料，降低法規風險。
 - 每批原材料及零組件須提供 RoHS 合規聲明或第三方測試報告，並落實合約前風險審查、進料檢驗及異動控管。
- 建立高關注物質自動篩選制度
 - 要求供應商及時更新 DoC（合規聲明）、SDS（安全資料表）及其他證明文件。

RoHS 2.0 10 項限制物質含量限值

限用物質名稱	含量限值 (ppm)	限用物質名稱	含量限值 (ppm)
鉛 (Pb)	1000	多溴二苯醚 (PBDEs)	1000
汞 (Hg)	1000	鄰苯二甲酸二 (2- 乙基己基) 酯 (DEHP)	1000
鎘 (Cd)	100	鄰苯二甲酸丁酯苯甲酯 (BBP)	1000
六價鉻 (Cr 6+)	1000	鄰苯二甲酸二丁酯 (DBP)	1000
多溴聯苯 (PBBs)	1000	鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)	1000

綠色設計與技術替代

(1) 產品設計階段的環保策略

- 阻燃劑替代：使用非溴、非氯的阻燃劑（如磷系、有機氮系）降低毒性與法規風險。
- 塑膠選材優化：採用符合 RoHS、REACH、UL94 V-0 認證的材料。

(2) 工程變更流程（ECR）

- 所有替代性材料或製程變更，須透過「技術變更記錄單（ECR）」流程執行。
 - 包含原料變更評估表、測試紀錄、風險影響報告等。
 - 所有變更皆需通過內部跨部門審核後實施並存檔。

執行成效與第三方驗證

- 精聯電子已全面導入並取得以下管理系統認證：

- ISO 9001（品質管理系統）
- ISO 14001（環境管理系統）
- IECQ QC 080000（危害物質管理系統）

- 定期接受第三方機構審核與查驗，持續提升管理透明度及外部信任度。

供應商管理

DoC/SDS 及時更新、嚴格稽核與禁用物質不使用承諾書

綠色製程替換

廢除 VOCs 溶劑改用低毒性安全溶劑；導入非溴 / 非氯環保阻燃劑

工程變更審查 (ECR)

任何材料或製程變更須經過跨部門風險評估與核准流程



ISO 14001 Certificate



ISO 9001 Certificate



IECQ QC 080000 Certificate

精聯電子在產品設計和開發過程方面，對產品安全性高度重視，所有產品皆符合輸入國家的相關規範與法規進行設計與製造，通過設計測試驗證、完備所有相關文件 / 規範，通過量產前試作後，始進行製造與銷售；工廠製造流程導入 ISO 9001 品質管理系統、IECQ QC080000 有害物質流程管理系統等國際標準規範，通過第三方驗證，且每年進行內部及外部稽查，以確保精聯電子提供之產品能符合綠色產品品質與安全的要求，為終端用戶、員工與環境打造安全、永續創新的產品。2025 年精聯電子無違反產品安全規範事件。

產品類型	符合的法令
所有產品	RoHS 指令 (2011/65/EU, (EU) 2015/863)，未使用有害及禁用的物質，以確保環保與安全
所有產品	RREACH 指令 ((EC) No. 1907/2006)，未使用限制的化學品，以保護顧客的健康和生態環境
包材	包材指令標準 (2013/2/EU)，符合包裝與廢棄物的規範要求，力求最大限度減少包裝對環境的負面影響
電池	電池指令標準 ((EU) 2023/1542)，符合電池規範要求，確保電池符合最新的環保標準，保障使用的安全與環保
智能設備	取得 NCC 電磁波輻射測試、鋰電池安全性檢查、BSMI、PSE、IEC62133 等 ... 各國安規，並取得 UL 認證，以確保產品不會對人體健康造成不良影響
軟體服務	進行安全漏洞掃描和數據隱私保護，以確保用戶資料的安全性和隱私性

原物料禁用物質管理

為確保產品符合國際環保法規並滿足客戶對綠色供應鏈的期待，精聯電子在原物料、零組件及製程中導入嚴格的有害物質管理制度。相關制度依據以下國際標準與客戶規範：

- RoHS（限制有害物質指令）
- REACH（化學品註冊、評估、授權與限制）
- WEEE（廢電子電機設備回收指令）
- 客戶環境規範（如企業之供應鏈要求）

法規或指令	精聯電子產品
歐盟 RoHS 指令：管制環境有害物質	100% 符合
歐盟 REACH	100% 符合
歐盟 WEEE：電子／電器廢棄物回收	100% 符合
歐盟 POPs（Persistent organic pollutants）	銷售歐盟產品 100% 符合
法國礦物油	銷售法國產品 100% 符合
美國加州 CA65	銷售美國產品 100% 符合

管理機制與實施面向：

1. 禁用物質清單制定與更新

- 根據 RoHS、REACH 等法規，訂定禁用與限制物質名單（如鉛、汞、鎘、六價鉻、PBB、PBDE 等）。
- 定期依據法規更新與客戶要求進行修訂與公告。

2. 供應商管理與合規審查

- 要求供應商提供材料成分聲明或第三方檢驗證明（如 SGS 報告）。
- 簽署「禁用物質不使用承諾書」，並納入供應商管理制度中。
- 定期執行供應商稽核，確保其生產過程符合管控標準。

3. 進料驗證與檢測作業

- 對進料進行隨機抽驗，使用 XRF（X 射線螢光分析儀）檢查有害物質含量。
- 高風險材料需提供第三方實驗室之合規報告，強化驗證機制。

4. 內部教育與流程控管

- 建立完整 SOP，從設計、採購、生產到出貨皆依據管控規範執行。
- 定期對員工進行環保法規與物質安全教育訓練，提升合規意識。

5. 應對法規與客戶稽核機制

- 持續追蹤全球法規動態，主動應變並更新內部管理制度。
- 可提供完整物質追溯資料與檢驗報告，因應客戶稽核與國際驗證需求。

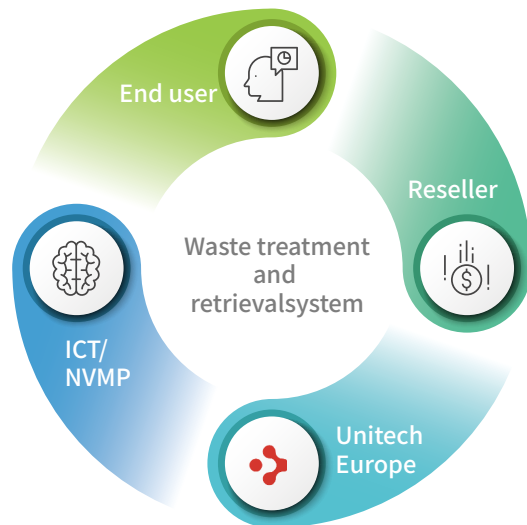
精聯電子的「原物料禁用物質管理制度」為其綠色產品策略核心之一，不僅保障產品在全球市場的合規性，也提升品牌在永續供應鏈中的信任度與價值，展現企業對環境責任的長期承諾。

3.1.6 產品末期與回收管理

精聯電子與各地區具資格的第三方回收組織合作推動產品末期處理，依循 WEEE 指令註冊並加入歐盟回收體系，並透過產品標籤與使用手冊明確導引用戶依規範回收。

1. WEEE 指令 (Directive 2012/19/EU) 遵循與歐盟回收系統合作

- Unitech 為歐盟市場產品註冊 WEEE Producer Responsibility Number，並透過當地認可機構（如 NVMP、ICT 等）實際參與地區性電子廢棄物回收計畫。
- 終端客戶與經銷商可透過這些合作夥伴安排產品回收與清運。
- Unitech 歐洲 WEEE 回收政策流程圖：



年度	2023 年	2024 年	2025 年
回收數量比例	41.5%	51.6%	34.5%

註：當年度回收數量比例 = 歐洲回收數量 / 歐洲銷售數量



2. 與區域型回收組織合作

- 台灣總部：合作對象為環保署合格廢棄物回收業者。
- 歐洲營運據點：合作對象為具備官方資格之公共或私營回收公司。
- 所有電池與電子元件均註明含有危害性或需特殊處理的物質（如鋰電池），以利合作方合規拆解。

3. 產品標示與用戶端回收教育

於產品機身、包裝皆標示 WEEE 標誌：



使用手冊提供用戶回收方針說明

3.1.7 顧客健康安全

精聯電子深切重視產品對使用者健康與安全的影響，致力於預防並降低潛在風險，以維護企業聲譽、財務穩健及法規遵循。我們持續強化並落實全面的產品安全管理系統，從設計開發、材料選用、生產製造到產品召回機制，皆導入嚴謹的風險控管流程，確保最終產品安全可靠。

為提升全生命週期的健康與安全表現，精聯電子導入產品生命週期管理系統（PLM），系統化管理原物料選用，所有採購項目皆須符合公司制定的有害物質管制標準。同時，嚴格遵循國際化學品與有害物質管理規範，包括歐盟 REACH 高關注物質（SVHC）、RoHS 2.0 等，並採用高標準的零件認證制度。台灣廠區更全面導入 QC080000 危害物質管理流程，搭配實體樣品檢測，確保原料與成品皆符合相關規範要求。此外，所有自有品牌產品 100% 通過國際電子產品安全標準 IEC 62368 認證，並符合 RoHS 2.0 規範，展現精聯電子對消費者健康保護與產品責任的堅定承諾。

安全管理體系與認證

精聯電子在產品開發初期，研發、設計驗證與市場部門即針對產品使用階段可能產生的健康與安全風險進行識別與評估，並制定相關操作手冊與安全須知。若產品於出貨後出現重大品質或安全風險，公司將依照 ISO 程序啟動「產品召回流程」，即時召開跨部門會議，追蹤問題批次、序號與生產時程，並針對在庫、在途及客戶端產品提出現場處理或召回方案。截至 2025 年止，精聯電子所出貨產品皆符合各項國際安規要求及行銷標示，無發生危害最終用戶健康與安全之重大事件，亦無違反產品或服務安全相關法規而進行召回之紀錄。

1、電磁相容性（EMC）測試

精聯電子所有出貨產品皆完成電磁相容性（Electromagnetic Compatibility, EMC）測試，以確保裝置本身不產生過度電磁干擾，並具備在電磁環境中穩定運作的能力。測試項目包括：

- EMI 電磁干擾測試：確認產品在正常操作中不產生超出法規限制的干擾訊號。
- EMS 電磁耐受測試：評估產品在暴露於電磁干擾環境時，能否維持正常功能。

2、無線電波安全（SAR）

所有搭載無線傳輸功能之產品，均通過各主要市場之無線電波吸收比（SAR）安全測試與認證，包含 CE（歐盟）、FCC（美國）、NCC（台灣）、TELEC（日本）、SRRC（中國）等，確保在使用行動通訊功能時不對人體健康造成影響。

3、安全設計驗證（IEC 62368 與 IEC 62133）

為全面防範產品於使用過程中可能帶來的電擊、火災、能量釋放、機械傷害、化學暴露及燙傷等風險，精聯電子全面導入電子產品安全標準 IEC 62368，並針對鋰電池元件加嚴執行 IEC 62133 標準測試。所有設計階段之樣機皆須通過內部嚴謹驗證及第三方實驗室檢測，產品於量產前亦須取得各地法規要求之安規認證，確保最終產品全面符合全球市場之安全規範與要求。

消費者健康安全保護

精聯電子在產品設計、生產、使用及售後全生命週期中，全面導入健康與安全控管措施，確保產品不對使用者造成風險或危害。此一管理策略不僅與產品責任（Product Responsibility）密切相關，也連結顧客關係管理（CRM）、品質保證及法規遵循，展現企業對顧客福祉的高度承諾。

精聯電子的顧客健康與安全管理包括：

1. 產品安全設計

- 開發初期即依據國際標準（CE、FCC、UL 等）進行風險評估與安全設計。
- 產品具備過電壓保護、防過熱、防火材質、防水防塵等功能，降低使用風險。

2. 有害物質控管

- 嚴格落實 RoHS、REACH、無鹵化等環保規範，避免使用對人體有害的重金屬與化學物質。
- 別於 RFID、智慧零售與自動化設備中，確保材料與電磁波不對人體健康造成影響。

3. 符合法規與國際標準

- 所有產品須通過強制性與自願性安全驗證（如 CE、VCCI、BSMI、ISO 9001/14001）。
- 涉及無線傳輸功能的產品，需符合如 NCC（台灣）、FCC（美國）等地區規範。

4. 標示與使用說明完善

- 提供完整的操作手冊、安全警告與安裝指引。
- 清楚告知潛在風險與正確使用方式，降低因操作不當導致的事故。

5. 回報與客訴處理機制

- 若產品出現安全疑慮，具備追蹤與召回流程，能迅速通知客戶並執行維修。
- 客戶可透過客服、經銷商或官網回報事件，確保資訊即時回應。

6. 全生命週期風險管理

- 產品自開發至回收階段皆進行健康與安全風險評估。
- 針對特定場域（如高輻射、易爆環境）提供使用限制說明，避免誤用導致危險。

「顧客健康與安全」不只是精聯電子的法規責任，更是建立品牌信任的核心價值。公司以預防為導向，從產品源頭設計到售後支援，全面導入風險控管流程，致力於保障每位使用者的安全與權益。



安全反饋機制

為保障產品於使用前、中、後各階段皆能確保顧客的健康與安全，精聯電子建構了完善且多元的外部回饋機制與預防性管理流程，及時掌握並應對任何與產品安全性相關的潛在風險，具體措施包括：

使用前的預防性資訊提供

在產品交付與實際使用前，精聯電子即主動提供詳盡的操作資訊與安全指引，協助客戶正確使用產品並降低潛在風險。以產品 PA768 機型為例：

- 使用手冊與安全操作須知：每項產品均提供線上操作手冊，明確說明安全使用方法與警語，包括裝置啟動、充電、維護等步驟。
- 鋰電池使用建議：
 - 建議充電溫度範圍：0°C 至 45°C，避免低溫下充電以防電池不穩定。
 - 電池儲存注意事項：應避免長期處於高溫或潮濕環境，並遠離水氣、油脂與粉塵等污染源，以防接點腐蝕或短路。
- 警示標籤與符號：於產品外觀標示 CE/FCC/NCC 等各區域安規標誌與使用限制，協助用戶快速辨識操作風險。

外部反饋通道

- 官方網站與技術支援信箱：提供客戶隨時回報產品使用中的安全疑慮或問題。
- Bugzilla 系統通報：由各地區業務單位即時回報重大客訴或產品異常。
- 月度內部彙整與追蹤：針對尚未結案的重大客訴進行彙整、回顧與處理進度追蹤，持續優化客戶健康風險應對作業。

產品召回流程

精聯電子依據問題嚴重程度，將通報事件分為 P1 至 P4 四個等級，若涉及產品造成潛在人身風險者，將自動設定為「Priority 1」最高等級，並立即啟動下列處理流程：

- 啟動跨部門風險評估程序，判斷為硬體或軟體問題，並確認是否符合產品召回或更換條件。
- 若認定為召回事件，客服單位將主動提出 Recall / Replacement 建議，並同步啟動下列作業：
 - 修正在庫及運輸中產品
 - 安排現場產品維修或更換
- 技術支援團隊需於 3 個工作日內主動回覆客戶，並於 12 個工作日內提出解決方案或處理時程。
- 所有處理紀錄均登錄於 Bugzilla 系統，並持續追蹤至問題結案。

精聯電子將健康與安全事件視為營運風險控管的重要一環，並透過制度化流程與持續改善，強化顧客權益保護及企業責任。

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	通報件數	確認件數	通報件數	確認件數	通報件數	確認件數
重大影響客戶健康與安全事件	0	0	0	0	0	0
違反產品與服務安全法規而召回事件	0	0	0	0	0	0

3.2 客戶關係管理：創造全方位服務價值

3.2.1 專業客戶支援與全球交流

為建立長期穩固之合作基礎，精聯電子秉持「以顧客為中心」的經營理念，積極發展完善的客戶關係管理制度，並將顧客滿意度視為驅動產品與服務創新的關鍵動能。我們致力於提供即時、專業且高品質的技術支援與售後服務，以提升客戶整體體驗，強化合作夥伴關係，並降低因服務不佳或溝通失當所衍生之營運風險。

管理目標

- 維持年度客戶滿意度平均達 4.2 分以上 (滿分 5 分)
- 重大客訴事件「零容忍」(每年重大客訴數維持為 0 件)
- 客戶回覆率維持 95% 以上，並於二日內完成回覆處理
- 持續優化售後服務流程，縮短維修 / 技術支援處理時間

承諾

- 主動傾聽客戶聲音，定期進行客戶需求盤點與回饋追蹤
- 公平、誠信對待所有客戶，尊重其隱私與資料權益
- 嚴格遵守《個人資料保護法》及國際資料保護法規 (如 GDPR)
- 將客戶回饋納入產品優化與流程改善循環中，作為創新依據

管理措施

- 每年依 ISO 9001 標準執行顧客滿意度調查。
- 整合多元溝通管道 (業務拜訪 / 客服專線 / 技術支援平台 / 問卷調查等)，即時蒐集客戶意見。
- 設立跨部門客訴處理小組，落實回應與改善追蹤制度。
- 對於重點客戶進行個案式服務，強化個別需求支援與關係維繫。
- 定期教育訓練客服、技術支援及業務團隊，提升溝通技巧與專業知識。

全方位客戶支援

精聯電子提供遍及全球的即時與高品質客戶服務，不僅協助客戶規劃並導入最佳的軟硬體整合解決方案，以提升作業效率，更在產品售後階段，提供迅速的到府支援與高標準的庫內維修服務。若遇緊急狀況，客戶亦可隨時透過各區客戶服務專線獲得即時技術支援與問題排除，最大程度減少待機時間。針對標案專案與合約型客戶，精聯電子更可依需求提供契約式專業服務，確保客戶營運不中斷，強化服務效能與信賴基礎。



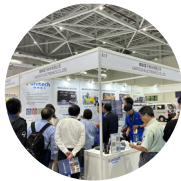
掌握市場脈動，深耕全球夥伴關係

為持續強化與全球客戶的溝通互動，精聯電子每年由各地區定期參與國際專業展覽與論壇，深入了解市場趨勢與客戶需求。2025 年，共參加 32 場零售及物流相關展會，透過現場面對面的交流機會，第一時間傾聽並蒐集客戶對產品功能、服務品質及使用體驗的意見與建議，作為後續產品優化與技術創新的重要依據。藉由持續參展與客戶直接互動，不僅鞏固合作夥伴關係，更積極回應全球市場多元且快速變化的需求。

大中華區



台灣
國際電腦展



台灣
亞太物流展



台灣
自動化展



台灣
TCFA 論壇暨展覽

歐洲區



德國
EuroCIS 零售展



法國
SITL 物流展



德國
LogiMAT 物流展



英國
Retail Technology
零售展

美洲區



美國 紐約
NRF 零售展



美國 芝加哥
Promat 物流展



美國
BlueStar Vartech



墨西哥
Logistics World 物流展

亞太區



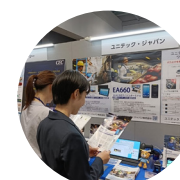
馬來西亞
台灣形象展



新加坡
NRF 零售展



越南
VILOG 物流展



日本
JAMI 醫療展

3.2.2 產品責任與客戶權益保護

精聯電子重視產品責任與客戶權益保障，為落實企業社會責任並維護消費者權益，公司於 2025 年制定「保護客戶權益政策」，規範產品與服務於行銷推廣、標示揭露、售後服務及客戶溝通等階段之執行原則，致力確保資訊透明、交易公正及產品使用安全，持續提供安全、可靠且符合客戶需求之產品與服務。在客戶關係與溝通方面，精聯電子透過定期及不定期會議、客戶拜訪，以及每月與每季績效檢討等方式，持續了解客戶需求與市場變化，致力建立長期穩定且良好的合作關係，並於雙方短、中、長期發展目標及社會責任規劃上，形成一致方向與合作綜效。

為提供即時且完善之客戶服務，公司於台灣營運總部、美國、荷蘭、日本及中國等地設有客服與技術支援單位，並配置專責服務窗口，負責客戶需求回應、產品技術支援、售後服務、客訴處理及問題追蹤等事項，以提升客戶滿意度與服務品質。同時，公司亦設有官方網站、客服電子郵件、客服專線及各區域事業單位 Bugzilla 系統等多元溝通管道，即時受理客戶問題、意見回饋及申訴事項，並由專責單位依程序進行處理與追蹤，持續優化客戶服務流程與產品品質管理機制。

在產品健康與安全管理方面，本公司產品與服務均依循相關法規、產業標準及客戶要求進行管理，並提供必要之產品使用說明、警語及注意事項，以降低使用風險。若發現產品可能影響客戶健康、安全或產品品質時，公司將依內部「產品召回流程」啟動通報與應變處理機制，以降低可能風險與影響。

精聯電子將持續秉持客戶導向與誠信經營理念，透過完善的產品責任管理、售後服務與客戶溝通機制，不斷提升產品品質與服務效率。同時，持續優化客戶申訴處理與資訊安全管理，以實際行動保障客戶權益，建立長期互信且穩固的合作關係。

3.2.3 顧客滿意度調查與優化

精聯電子高度重視客戶權益與意見回饋，透過多元化管道（包括客戶滿意度調查、客服系統、業務回饋及技術支援互動）主動蒐集客戶對產品與服務之建議與需求。所有回饋皆納入內部持續改善機制中，作為產品研發、服務優化及流程調整之重要依據，以強化整體品質與服務效能。

為掌握客戶對本公司整體服務表現的評價，並持續提升服務品質，公司制定《滿意度調查作業規定》，並依據 ISO 9001 品質管理系統規範，每年定期執行客戶滿意度問卷調查。調查涵蓋多項關鍵服務指標，包括：回應時效性、回應適切性、團隊專業知識水準、服務協助程度（是否主動提供協助）及處理時效之滿意度，評估範圍涵蓋公司各主要服務單位，包括研發（RD）、專案管理（PM）、市場營運（OP）、客服（CS）、技術支援（TS）與行銷企劃（MARCOM）等部門。近三年調查結果顯示，整體平均客戶滿意度穩定維持在 4.2 分以上（滿分 5 分）。

此外，於日常營運與產品服務過程中，我們亦透過定期與不定期的溝通機制主動了解客戶需求，並依據問卷調查結果即時調整與優化相關作業。藉由系統化管理與持續改善機制，我們持續深化與客戶間的信任與合作，全面提升顧客整體滿意體驗，強化公司永續經營基礎。

近三年客戶滿意度調查結果

年度	2023 年	2024 年	2025 年
客戶滿意度均分	4.5	4.22	4.14

註：滿分為 5 分

3.2.4 客訴處理與申訴機制

客戶申訴處理流程



客戶申訴處理機制

為妥善回應客戶對產品與服務的意見與申訴，精聯電子建置完善的客訴處理流程，並依據「客訴管理作業規定」制定具體處理時程與責任歸屬，以確保客戶聲音能迅速獲得回應與改善。公司承諾以專業、積極、負責的態度面對每一件客訴事件，並視其為持續優化產品與服務的重要契機。公司設有多元申訴通路，包含：

- 客戶服務專線：+886-2-2795-8760
- 技術支援信箱：Interested_party@tw.ute.com
- 線上客服與業務聯繫窗口
- 年度客戶滿意度調查開放式意見欄
- 客戶拜訪或售後服務互動回饋

所有申訴案件皆由客訴中心受理並建立記錄，依照議題內容指派相關部門（如研發、品保、業務、技術支援）進行初步分析與處理。重大客訴事件則由客訴協調小組主導，於二日內完成初步回覆，七日內提出改善對策或補救計畫。所有處理結果將回覆客戶，並納入「客訴追蹤管制表」持續追蹤其成效。2025 年處理成效摘要：

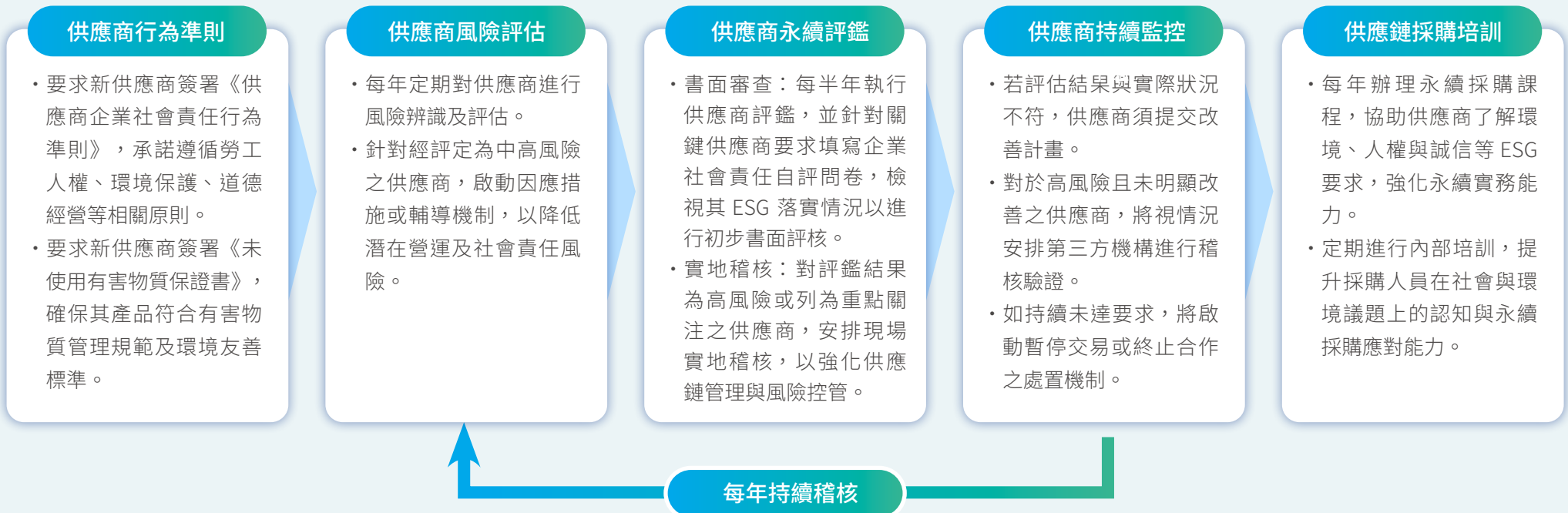
- 客訴回覆平均時效：2 日
- 嚴重客訴事件（需多部門介入處理）：0 件
- 客訴改善完成率：100%
- 未發生因客訴處理不當導致合作終止、媒體報導或主管機關通報案件

3.3 責任供應鏈

3.3.1 永續價值鏈管理策略與政策

在全球永續意識高漲與法規日趨嚴格的趨勢下，精聯電子積極將永續理念深植於核心營運，並將供應鏈視為企業社會責任的延伸。我們依據《責任商業聯盟行為準則》(RBA) 等國際準則，制定符合國際標準的「永續供應鏈管理政策」，秉持永續成長、社會責任、透明可溯、在地環保的核心理念，致力於建構具韌性與環境永續的供應鏈體系，全面支持企業邁向低碳轉型與淨零排放。為深化此理念，本公司致力將永續發展融入採購決策，除考量品質、成本、交期等傳統指標外，亦高度重視環境保護，特訂定「供應商企業社會責任行為準則」。我們在遴選供應商時，要求所使用的原物料應以保護自然資源為原則，在符合產品品質要求下，優先採用回收再利用或重複使用的原物料，以減少對環境的負面影響，並嚴格避免使用危害環境的物質。此外，供應商應建立具體的環保節能措施，確保營運活動不對環境產生重大負面影響，且不得有違反環保法規等情事。精聯電子期望透過這套兼顧經濟、社會與環境三大價值的管理政策，攜手供應商有效落實環境永續的企業文化，在愛護地球與珍惜資源的共同信念下，齊心打造綠色永續價值鏈。

永續供應鏈架構



3.3.2 供應商評選與行為準則

供應商為精聯電子實現永續發展願景的重要策略夥伴。為確保整體供應鏈在經濟、社會與環境層面皆符合公司永續發展原則，精聯電子已建立並持續優化新供應商之審查與管理制度，以提升供應鏈的永續治理效能與整體風險控管能力。針對新進供應商，公司採行制度化的「新供應商書面評估表」，進行多面向的資格審查，要求潛在供應商提供具佐證力之資料與文件，以確認其在財務穩健性、品質管理能力、環境管理體系及工程技術能力等層面，具備長期合作所需之基礎條件。

此外，為深化供應鏈道德治理與責任履行，精聯電子進一步要求候選供應商簽署《供應商企業社會責任承諾書》、《未使用有害物質保證書》以及《採購、品質與維護合約》，明確規範供應商應遵循之勞動人權、環境保護、公平交易及禁止使用有害物質等責任項目。針對違反規範之情形，亦已建立具體之懲處與終止合作機制，強化永續條件的實質約束力。經完成上述審查流程並符合標準者，方得納入精聯電子合格供應商名單（Approved Vendor List, AVL），進一步參與公司之採購與合作事務。2025 年度共完成 7 家新供應商的評鑑作業，累計簽署率 98%，充分展現公司對供應鏈永續管理的嚴謹態度與落實成果。

供應商社會責任行為準則涵蓋內容：

項目	重點內容
基本承諾	遵守社會責任政策，涵蓋人權、勞工、安全、環保與誠信經營，促進永續發展。
管理系統	建立管理機制，確保符合法規與客戶要求，強化風險控管與持續改善。
道德規範	誠信經營、公平交易、保護智慧財產、不賄賂、設申訴管道、保障個資與隱私。
勞工人權	禁用童工與強迫勞動、保障工時與薪資、禁止歧視與性騷擾、尊重結社自由。
職業安全	提供安全健康的工作環境，防範職災，遵守安全衛生法規。
環境保護	節能減碳、妥善處理廢棄物與污染源、符合 RoHS/WEEE 等法規，落實綠色管理。
礦物採購	不使用來自衝突地區的金屬，確保金屬來源符合無衝突規範。
RBA 準則	遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則，並宣導至內部與供應商。
違規處置	若違反社會責任或誠信政策，將終止合作並列為拒絕往來對象。

供應商行為準則簽署	2023 年	2024 年	2025 年	累計簽署家數	簽署率	目標
供應商企業社會責任行為準則	9	2	7	144	98%	至 2028 年 100%
採購合約 (含企業社會責任)	9	2	7	144	98%	至 2028 年 100%
未使用有害物質宣告書	9	2	7	133	90%	至 2028 年 100%

註：簽署率以年度採購金額 > 台幣 10 萬以上之交易供應商共 147 家計算。

3.3.3 供應商風險管理與評鑑

供應商風險管理

精聯電子深知供應商是實現永續經營目標的重要夥伴，為確保供應鏈的穩定性與營運韌性，建構系統化的供應商審查與風險管理機制，涵蓋風險分級識別、持續監控與改善追蹤等措施，以降低供應鏈中斷、品牌聲譽受損及法規違規等潛在風險。我們每年定期針對年度採購金額占比達 5% 以上之主要供應商執行重大風險評估，評估面向包含財務穩定性、市場波動風險、供應來源集中度、企業社會責任履行情況，以及地緣政治、貿易政策與環境法規等外部風險因素；同時亦透過不定期蒐集與審查供應商營運報表及 ESG 相關資料，進一步辨識是否存在單一供應依賴、勞工爭議或環境違規等高潛在風險。針對風險指標偏高的供應商，公司將啟動替代供應商評估機制，或提供改善建議並協助制定具體行動計畫，以提升其永續韌性與風險應變能力。2025 年度，精聯電子已完成對 4 家主要供應商（採購金額占比達 5% 以上）之重大風險評估，完成率達 100%。結果顯示無高風險供應商；對於中度風險供應商則已強化後續監督與輔導，持續推動改善與永續能力提升。



評估面向	評估項目	評估結果	管理措施
財務穩定性	評估供應商財務狀況是否穩健，包括是否存在高額負債、資金周轉困難或現金流短缺等風險因素	1 家中風險	定期派員至供應商現場執行驗貨與營運實地勘查，以掌握供應商實際經營狀況，確保品質與管理符合公司標準。
市場風險	市場需求變動劇烈，產業競爭壓力升高	3 家中風險	透過定期監測價格走勢與市場供需情勢，即時調整採購策略，確保供應穩定與成本控管。
供應鏈結構風險	是否過度依賴單一供應商、地區或原料來源，易受突發事件影響	3 家中風險	透過第二來源策略，分散供應依賴，降低供應中斷風險，強化對突發事件的應變能力
社會責任風險	供應商是否涉違反勞動法規、使用童工、強迫勞動、歧視行為、工作環境不安全或環境污染等行為	皆為低風險	透過定期的審查與稽核機制，持續推動供應商社會責任合規，降低違規可能性，促進供應鏈永續提升。
地緣政治風險	供應商是否位於地緣政治風險較高之區域（如戰爭衝突、政局不穩、外交制裁或政策劇烈變動地區）	皆為低風險	推動多元產地與生產模式，透過技術移轉至台灣及其他地區，提升生產據點彈性，降低地緣政治風險。
法規政策變動風險	是否面臨關稅制度調整、貿易限制強化及進出口政策變動等情況	皆為低風險	持續密切追蹤國際法規變動，及時掌握政策趨勢，作為採購決策與供應商管理策略調整的重要依據，確保合規並降低營運風險。

供應商評鑑

精聯電子持續優化永續供應鏈管理體系，針對所有交易往來之供應商，每年實施兩次分級稽核評鑑，作為監督與提升供應商表現的重要依據，評鑑項目涵蓋產品品質、交期準確性、價格合理性以及環保措施與 CSR 落實程度，並依據總分將供應商劃分為三個等級：80 分以上（優良）、60 至 79 分（需改善）與 60 分以下（不合格）。對於評分落在 60 至 79 分區間之供應商，公司將要求其提交具體改善報告，並由採購單位持續三個月追蹤其改善進度與成效。若於下一次評鑑中仍未達標，則將重新評估其於合格供應商名單（AVL）中的資格，必要時將另行開發替代供應商，以確保供應鏈品質與穩定性。

2025 年，精聯電子針對所有供應商 211 家完成稽核作業。依據稽核結果顯示，共有 1 家供應商被識別出存在重大實際或潛在負面影響，已停止交易；其餘 13 家供應商進行輔導改善計畫後，可維持合作關係。

供應商類別	評鑑家數	合格	不合格	改善
採購	204	190	1	13
外包	7	7	0	0
總數	211	197	1	13



供應商稽核

為強化供應鏈的永續治理與風險管理，精聯電子每年針對年度採購金額合計占整體採購額 50% 以上之重要交易供應商，實施「供應商社會責任自我評估問卷（SAQ）」，作為盤點其 ESG 表現與分級管理的核心工具。問卷內容涵蓋環境管理、勞工人權、職業安全衛生、商業道德、資通訊安全與隱私保護等面向，並透過標準化評分機制，依據供應商填答資料的完整性、實際落實情況及佐證文件的充分性進行綜合評定，最終區分為高分（>80 分）、中分（60-79 分）及低分（<60 分）三個等級，以利針對不同風險程度的供應商實施差異化管理。

針對低分等級的供應商，精聯電子依據參考 RBA 行為準則所制定之「供應商企業社會責任現場稽核表」，重點針對「環境」（25%）、「勞工人權」（45%）及「道德規範」（30%）三大面向，進行深入實地稽核與缺失盤點，並同步啟動改善追蹤與輔導機制，以協助供應商提升 ESG 表現，降低潛在營運與社會責任風險。對於中分供應商，除要求補充資料與提出具體改善計畫外，亦安排後續再次評鑑，若評分仍無法有效提升且持續停留於中分或更低，將進一步評估啟動替代供應方案或終止合作關係，確保供應鏈永續管理效益。2025 年，精聯電子未有評分落於低分等級的供應商；同時挑選符合重大交易條件之供應商，共完成 3 家現場稽核，稽核完成率 100%。

供應商社會責任合規審查	2023 年	2024 年	2025 年
簽署供應商社會責任自我評估問卷（SAQ）	8	3	3
現場稽核供應商家數	8	3	3
受稽核供應商之交易金額占全年總採購比例	58%	51%	56%
需改善供應商家數	1	0	0
完成改善供應商家數	1	0	0

3.3.4 責任採購與夥伴共好

在地採購

精聯電子將在地化採購視為供應鏈管理的重要策略，透過優先與本地供應商合作，可降低匯率波動與貿易限制等風險，並減少運輸成本與碳排放，提升營運效率與環境永續。同時，也有助於促進本地就業，強化與供應商的協作關係，提升供應鏈韌性與回應速度。此外，為降低產品運輸對環境的影響，公司亦推動提升包裝材料使用效率、提高裝載率及採用可回收包材等措施，進一步減少資源浪費與溫室氣體排放。

2025 年，精聯電子共有 211 家交易供應商，其中在地供應商的採購金額比率為 42%，較 2024 年的 43% 略微下降，主要來自部分關鍵原物料與特殊零組件因全球供應市場變化，需暫時依賴海外來源以確保交期與品質穩定；另因應新產品開發與客製化需求，部分新增採購項目僅能由國外供應商提供，使整體在地化採購占比微幅降低。儘管如此，精聯電子仍持續優先評估本地供應商之可行性，並透過輔導、技術合作與品質改善等方式，穩健推動在地化採購策略，期能逐步提升在地採購比例，落實供應鏈韌性與永續發展目標。

供應鏈地區	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	46%	43%	42%
其他區域	54%	57%	58%

註：其他區域涵蓋美國、新加坡、日本、中國及韓國等地區。

促進供應商多元性

為促進供應鏈的多元與共融，精聯電子積極與由女性、少數族裔及身心障礙者所經營或擁有之企業合作，提升其在採購體系中的參與度，以支持經濟公平與社會整合。2025 年度，與具多元背景之供應商的交易金額占年度總採購額之 26%，展現公司對多元包容價值的實質承諾。精聯電子未來將持續擴大多元供應商的涵蓋範圍，結合內部採購策略與合作守則，訂定具體的提升目標，並持續透過教育訓練與輔導計畫，支持多元供應商提升其 ESG 表現，共同營造具備公平性與永續發展的供應鏈環境。

採購比例	2023 年	2024 年	2025 年
多元供應商採購佔比	20%	25%	26%

註：目前尚未與少數族裔及身心障礙者所經營的企業合作，現階段統計主要聚焦於女性企業主，未來將持續關注供應商多元化發展。

供應商激勵與合作推動

為深化供應鏈永續意識，強化合作夥伴對環境與社會責任議題的重視，精聯電子於 2025 年修訂《供應商評鑑作業規定》，將企業社會責任表現正式納入年度供應商評鑑機制。評鑑內容除涵蓋交期、良率、價格、工程配合度、環保措施等基本營運指標外，亦根據企業社會責任自評問卷、稽核結果、改善行動成效及相關佐證資料，綜合評估供應商在環境管理、勞工人權、職業安全、誠信經營及責任採購等多項永續面向的實際表現。為鼓勵供應商持續精進，對於評分達 95 分以上者，將優先納入策略合作夥伴名單，並給予未來採購上的優先權。相對地，對於評鑑表現不佳之供應商，則視其改善情形適度調整採購比重，必要時亦將作為退場機制啟動之參考依據。透過此一正向激勵與持續監督機制，精聯電子攜手供應鏈夥伴共同提升永續競爭力，打造具韌性、負責任且長期穩定的供應合作關係。

衝突礦產

精聯電子支持國際社會推動負責任礦產採購的行動，承諾遵循無衝突礦產原則，並要求供應商全面遵守《責任商業聯盟行為準則》（RBA）及相關國際規範，共同落實企業社會責任。為確保供應鏈中礦產來源的合規性與人權保障，公司訂定相關政策並明確規範供應商責任，要求所有供應商簽署《供應商企業社會責任行為準則》，承諾不採購來自爭議地區之衝突礦產，落實原料來源管理。

1. 禁止採購來自武裝衝突、童工剝削或人權侵害地區之礦產資源，不限於剛果民主共和國（DRC）及其周邊國家，亦涵蓋經 OECD 或其他國際公認機構認定之衝突影響或高風險地區。
2. 要求供應商針對產品中所含之金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、鈷（Co）及雲母（Mica）進行來源追溯與報告。
3. 供應商須將無衝突礦產的承諾向其上游供應商傳遞，並推動相關冶煉廠通過「責任礦產保證計畫」（RMAP）認證。
4. 供應商須履行環境保護與社會責任，避免涉入任何違反人權或破壞生態之採礦活動。

2025 年精聯電子現有交易供應商共 136 間，累計已有 98% 供應商完成簽署不使用衝突礦產的相關行為準則，除透過簽署文件約束供應商外，亦進一步規範須使用業界標準之衝突礦產報告模板（CMRT）執行盡職調查。2025 年整體調查覆蓋率達年度採購總金額 50% 以上，公司並以此設定目標，於 2028 年前，使年度採購金額中至少 75% 之供應商完成衝突礦產盡職調查，以持續提升礦產來源的透明度與合規性。

針對來源不明或被評估為高風險的供應商，精聯電子將依其回覆之《衝突礦產報告模板》（CMRT）進行審查，必要時要求提供礦產來源佐證資料，並進行實地或第三方查核。若一級供應商多次未配合提供資訊，或經查證有違規情事，將依公司管理規範中止採購、終止合作，並列入拒絕往來名單，以落實供應鏈風險控管。此外，精聯電子設有專屬申訴與舉報信箱（Interested_party@tw.ute.com），所有案件由專責單位依內部調查程序啟動處理機制，確保舉報人身分保密與免於報復，強化企業誠信治理並提升外部信任。

一級供應商如多次未回覆衝突礦產問題，將啟動風險降低措施：



承諾書簽署	2023 年 簽署家數	2024 年 簽署家數	2025 年 簽署家數	累計 簽署家數	簽署率	2028 目標
供應商不使用衝突礦產承諾	9	2	7	144	98%	100%

註：簽署率以年度採購金額 > 台幣 10 萬以上之交易供應商共 136 家計算。

3.3.5 供應鏈能力提升與申訴機制

供應鏈夥伴能力提升

為實現供應鏈韌性與永續競爭力，精聯電子將供應鏈夥伴視為推動企業責任與環境治理的延伸角色，並以「共好、共信、共創永續」為核心理念，積極強化供應商之永續治理能力。透過系統化的教育訓練、在地合作推動、風險應變提升與溝通回饋機制，協助供應商深化對環境、社會與治理議題的認識與實踐，並推動永續理念向上游延伸。此外，我們亦針對內部採購團隊持續導入 ESG 相關培訓，強化其在社會與環境議題下的識別與決策能力，確保永續標準能夠在採購決策中落實，進而提升整體供應鏈的透明度、合規性與韌性，為企業與供應商共同創造長遠價值。

申訴與回饋機制

為提升供應鏈管理的透明度、問責性與利害關係人參與，精聯電子建立健全且具可近性的申訴與回饋機制，供內外部利害關係人就勞工權益、環境保護、職業安全衛生、商業道德、責任採購等永續議題進行意見表達、檢舉或申訴。

公司已設置專屬申訴信箱，全天候接受來自供應商、員工及其他利害關係人的來信反映。所有案件皆由專責單位統一受理、分類並依內部流程啟動調查與處理機制，並確保舉報人身分保密與無報復原則，提升外部信任與企業誠信治理實踐。

舉報與申訴專用信箱：Interested_party@tw.ute.com

供應鏈教育訓練百分比	2023 年	2024 年	2025 年
採購人員永續內訓	100%	100%	100%
供應商永續教育訓練 ^註	100%	100%	100%

註：針對年度採購金額合計占整體採購額 50% 以上之重要交易供應商

項目	措施	2025 年執行成果
在地供應商支持	優先採購具社會責任承諾之在地供應商，促進區域經濟發展並降低碳排放。	採購金額中 42% 為台灣在地供應商
供應商永續教育訓練	每年辦理一次永續採購訓練，內容含勞工人權、環境管理、誠信經營等。	3 家供應商參與訓練，滿意度達 99%
採購人員永續內訓	每年定期對採購人員進行環境與社會議題教育訓練，提升永續採購實務認知與執行力。	辦理 3 小時內部課程，全體採購人員參訓，涵蓋率 100%
永續採購聯絡窗口	設立專責聯繫窗口，作為供應商溝通反映平台，回應永續採購相關問題與改善事項。	不定時受理供應商諮詢，均全數處理完成
績效指標納入管理	推動永續供應鏈管理之成效納入採購部門主管之績效考核，強化執行力與責任歸屬。	已於 2025 年納入 KPI 考核

04

環境永續

4.1 氣候變遷因應

4.2 能源與溫室氣體管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.1 氣候變遷因應

精聯電子擁有遍及全球的營銷通路，因應全球暖化趨勢與極端氣候可能對營運造成之衝擊，多年來公司內部高階主管以經營經驗掌握各項氣候風險及其對公司的潛在影響。

公司自 2024 年起，參考了 TCFD 框架，並透過外部顧問的專業輔導，以系統性地蒐集與評估氣候變遷所帶來的風險與機會。這一過程不僅旨在驗證公司目前識別的氣候風險，還確保揭露的內容與實際情況相符，增強透明度與信任度。

儘管本公司產業屬於低碳排放和低耗能的產業，依然積極關注全球氣候變遷的議題，並持續關注國際氣候因應措施趨勢以及當地政策法規要求。為推動相關作業，公司制定了《永續發展實務守則》。透過專業培訓及跨部門合作，致力於有效減緩及調適氣候變遷的潛在影響。我們定期向董事會報告進展，並將永續發展策略融入日常營運中，展現對環境保護與社會責任的承諾。

氣候治理架構



一、氣候治理

治理

董事會對氣候相關風險與機會的監督情況

本公司董事會為氣候相關議題之最高治理單位，負責審閱與核准和氣候變遷相關的重大策略、風險控管政策及年度目標。董事會每季定期召開會議，審議由管理階層提交的氣候風險與機會評估結果，並監督永續發展策略、能源轉型、碳排管理等關鍵議題之推動進度與成效。

為確保決策與執行之連貫性，本公司建構「由上而下」與「由下而上」的雙軌治理機制：董事會自高層設定永續方針與風險容忍度，透過管理團隊與永續發展推動小組執行具體行動，並由總經理室彙整成果，定期向董事會回報。此外，依循重大性原則，董事會定期檢視營運相關之氣候風險項目，並依實際營運變化進行策略調整，以強化風險管理與營運韌性。

管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會方面的角色

本公司已制定《永續發展實務守則》，明確界定管理階層於氣候議題的角色與責任：

- 總經理室為永續發展策劃與統籌單位，負責：
- 檢視氣候趨勢與風險識別結果
- 擬定並推動氣候變遷行動策略與調適 / 減緩措施
- 彙整各部門執行成果，定期向董事會報告
- 公司治理主管則負責統籌風險政策之設計與管理，擬定《公司治理實務守則》，每年提交執行情形與次年度計畫予董事會審議
- 永續發展推動小組依據 2024 年董事會通過的「永續資訊之管理作業」制度，專責推動與落實溫室氣體減排路徑，並定期追蹤檢視執行進度與成效

本公司藉由管理階層的跨部門協作與制度化治理機制，確保氣候風險與機會能納入營運決策流程，並有效回饋至董事會監督機制之中。

二、氣候策略

精聯電子根據 TCFD 框架，評估氣候風險，包括轉型風險（如政策變化對業務的影響）和實體風險（如極端氣候）。這些評估幫助公司了解氣候變遷對財務的潛在影響，並彙整相對應的調適與減緩措施。依據 TCFD 建議本公司氣候情境設定、相關風險與機會分類如下：

1、氣候情境分析與壓力測試

為提升氣候變遷情境下之營運韌性與應變能力，本公司參酌「聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）」及「綠色金融體系網絡（NGFS）」所發布之氣候情境資訊，透過多元情境設定進行風險韌性評估，並納入可量化參數、假設條件與分析因子，以掌握氣候變遷對營運、業務與財務的潛在衝擊。以下說明具體使用之情境、假設與財務影響評估：

(1) 情境分析設定與參數說明：

(A) 實體風險分析情境（依據 IPCC SSP-RCP 框架）

(IPCC) 情境名稱	SSP1-2.6	SSP2-4.5	SSP3-7.0	SSP5-8.5
關鍵參數與假設	GHG 低排放，2075 年達成淨零	GHG 中等排放，至本世紀中期才下降	GHG 高排放，至 2100 年 CO ₂ 排放倍增	GHG 極高排放，2050 年 CO ₂ 排放倍增
特性描述	代表低脆弱性與高森林覆蓋的永續社會	中間社會發展路徑，土地與氣膠變化溫和	高社會脆弱性、土地利用變化劇烈	高經濟增長、依賴化石燃料發展路徑

(B) 轉型風險分析情境（依據 NGFS 框架）

(NGFS) 情境類型	有序轉型 (Orderly)	失序轉型 (Disorderly)	全球暖化失控 (Hot house world)
情境名稱	2050 淨零排放 (Net Zero 2050) 低於 2° C (Below 2° C)	政策分歧 (Divergent Net Zero) 轉型遞延 (Delayed transition)	國家自主貢獻 (Nationally Determined Contributions, NDCs) 當前政策 (Current Policies)
說明	早期採行嚴格氣候政策，實體與轉型風險均低	政策延遲推行，各產業應對不一致，轉型成本上升	雖有政策承諾但落實不足，導致嚴重實體風險

(2) 氣候風險分析項目

臺灣為達 2050 淨零排放目標，陸續修訂「氣候變遷因應法」、「溫室氣體排放量盤查登錄及查驗管理辦法」、「碳費收費辦法」、「自主減量計畫管理辦法」、「碳費收費對象溫室氣體減量指定目標」等相關法令，從法治面日趨強硬規範減碳目標，惟實際執行未果。各國減碳政策落實程度與實施時點有所差距，雖已識別出全球性問題也陸續找出解方與共識，惟過程極為緩慢，如臺灣碳費與歐盟碳邊境調整機制(CBAM)，徵收運作仍尚未成熟，爰據背景現況設定氣候情境：

項目	風險類型	說明	分析期間	氣候情境 (註)
I	實體風險	營業據點災害潛勢風險	2030 年 ~2050 年	升溫 3°C
II	實體風險	全球平均溫度上升		升溫 3°C
註：IPCC 之 AR6（SSP3-7.0）				

A. 營業據點實體災害風險

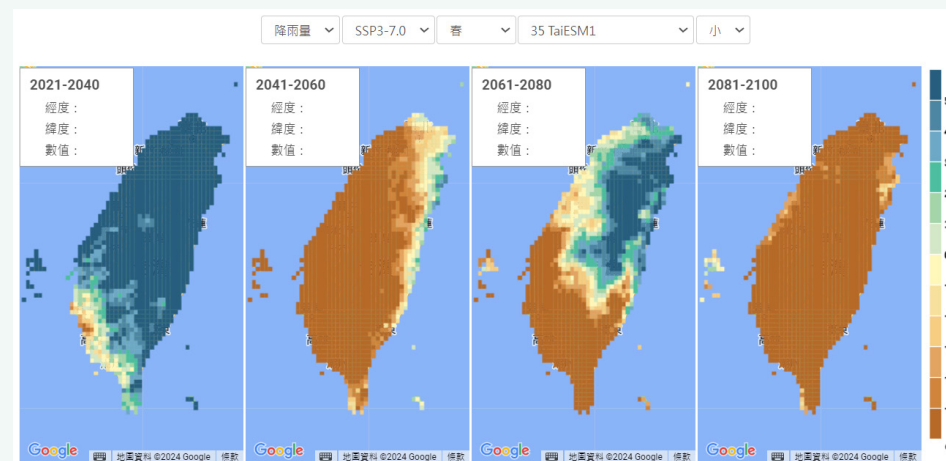
- 以國家災害防救科技中心 (NCDR) 潛勢地圖為依據，分析本公司據點是否位於：淹水、土石流、大規模崩塌、高潛勢土壤液化區。
- 以 SSP3-7.0 為假設基礎，模擬 24 小時 500mm 降雨情境：雖無據點直接座落於潛勢區，但鄰近 500 公尺內有淹水潛勢區佔比達 66.7%，液化潛勢達 11.1%。

B 乾旱與能源衝擊

- 依據歷史乾旱事件（如 2021 年）與 IPCC SSP3-7.0 高排放情境，推估因降雨不足與發電不穩定導致的輪流停電情境。
- 假設每月平均停電 4 天，全台 9 個營業點估算全年停電成本佔營收約 3%。

C 法規與碳費政策風險

- 參考「氣候變遷因應法」、「碳費收費辦法」及歐盟 CBAM 發展趨勢，研判轉型政策壓力雖強，但實施進度落後。
- 預估如碳費實施落地，產品成本上升恐將壓縮毛利率，需提前導入低碳轉型策略以因應。



降雨改變率，意指未來相對於基期之變化程度，顯示一地區降水量變化落差程度，變率越大，乾旱風險越高。



參考資料：TCCIP 臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

2、氣候風險與機會辨識與結果

本公司為電子產品組裝製造商，組裝過程雖不涉及汙水、空氣、噪音、有毒物質之產生，仍積極關注氣候變遷可能帶來之風險及機會。為促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，參酌國家淨零排放政策、產業特性發展以及外部顧問建議，綜合本公司營運規模，並定義短期 (2025) 為 1 年內、中期 (2030) 為 1~10 年、長期 (2050) 為 10 年以上等期程，作為預估衝擊可能評估時間，鑑別重大氣候相關風險與機會結果如下：

(1) 重大氣候相關風險

轉型風險	氣候風險	風險類別	顯在與潛在風險 > 短、中期風險	顯在與潛在風險 > 長期風險	財務衝擊評估情形
政策與法規	提高溫室氣體排放定價	生產營運作業風險	- 國內外溫室氣體減量要求 - 碳稅徵收與相關法規 - 溫室氣體排放要求確實盤查與查證，將衝擊組織整體之溫室氣體排放管控與監督	1. 為符合臺灣 2050 淨零碳排政策規劃，持續執行有效的節能減碳措施，以降低組織整體之溫室氣體排放量之衝擊。 2. 歐盟碳稅課徵 (CBAM)，因公司產品線並未在第一波課徵範圍內，預計 2026 年~2028 年集團不會受到影響，仍需注意後續發展。	1. 依法規要求溫室氣體排放量揭露範圍納入合併報表子公司，增加人力資源投入及外部顧問成本。 2. 臺灣碳費定價一般費率定為每噸碳新臺幣 300 元，將來會分階段逐步調升。初步徵收對象將鎖定年排放量超過 2.5 萬公噸電力業。短期無此風險，仍須注意後續政策發展。
市場	客戶行為變化 市場訊息不確定	行銷市場市場風險	- 客戶改變供應商選擇準則 - 因應整體市場走向與貿易條件改變，公司之產品研發、生產、銷售流程等均受到影響	在淨零減碳、環保意識推行下，國際支持碳揭露廠商產品、支持對環境友善商品、綠色消費，但各家公司能提撥資源、人力及資金不一，有應變不及或轉型有限之虞，品牌競爭優勢則逐漸消失，影響內部初始評估。	全球或地區性減碳與能源政策不斷更新調整，易造成未來營運與服務轉型不及，營運成本遽增，損害獲利能力。

實體風險	氣候風險	風險類別	顯在與潛在風險	財務衝擊評估情形
立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	生產營運 行銷市場 財務會計 作業風險 信用風險 市場風險	> 中、長期風險： 受極端氣候引起之氣候事件 (包括水災、洪水)，造成營業中斷、設備毀損或人員損傷、資產價值減損之風險。	1. 限電停工造成之成本增加及損失。 2. 高溫造成辦公室與工廠空調運轉需求增加，而提高用電量。 3. 溫室氣體高度排放，預期強降雨所導致淹水情形較劇烈，且頻率與常年相較高，營運據點營運中斷或設備毀損，致營運成本增加或供應商違約風險升高。
長期性	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化、平均氣溫上升		> 中、長期風險： 平均溫度持續上升，以致能源消耗量增加。	

(2) 重大氣候相關機會

氣候機會	顯在與潛在機會 > 短期機會		顯在與潛在機會 > 中、長期機會	財務衝擊評估情形
產品和服務	開發和 / 或增加低 碳 商 品 和 服 務、消費者偏好轉變	透過數位化作業提升營運效能，降低公司營運成本，減少氣候變遷對公司業務、營運據點之影響；或因應減碳思維，發展低碳服務模式，成為吸引客戶之服務契機。	1. 客戶 / 消費者因氣候變遷意識抬頭，其投資 / 消費偏好，轉為對環境友善之企業，並降低高碳排 / 高耗能標的之證券投資。 2. 促進環境永續性的貢獻，並提升公司形象。	1. 因應氣候變遷之脈絡，開發或提供符合低碳經濟之產品或服務。 2. 同時關注新市場機會，增加多元收入來源。 3. 提前識別與因應氣候相關風險與機會，增加公司因應氣候變遷之調適能力，降低營運及業務損失風險。

(3) 氣候策略與因應

針對重大氣候相關風險與機會鑑別結果，策略上將致力於管理現在及未來面臨之轉型及實體風險，歸納出三大氣候策略面向與因應措施：

策略面向	對應重大氣候風險／機會	因應措施
永續環境	提高溫室氣體排放定價 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化 平均氣溫上升	- 委請第三方獨立單位依循 ISO14064-1 進行溫室氣體盤查驗證，彙整組織整體溫室氣體排放狀況，檢視能源消耗，逐步使用節能產品，並設置節能時段以節約用電，並提撥預算持續就高耗能設備與作業，啟動汰換機制，以符合環境友善作為，持續推動淨零碳排規劃。 - 本公司已訂定「公共安全 / 環境管理規定」，並指派總務部為永續環境推動單位。持續推動節能減碳政策，如使用節水設備、減少冷氣用電量。持續每月監控用水、用電量，落實內部節約資源與減少碳排放之設計規劃。 - 為了減少氣候變遷的影響，公司已制定相關規範，例如：臨時停電的應對措施、防颱作業、以及選擇新辦公區考量地位置及氣候風險。 - 投保相關災害保險。 - 設置發電機因應短時間停電、配合政府停電時間，重新安排及優化生產時間。
低碳經濟	客戶行為變化 市場訊息不確定	- 因應整體市場走向並符合現行之貿易條件，評估供應商之選擇是否符合永續經營。 - 本公司導入國際標準以提升永續形象，符合歐盟危害性物質限制指令（RoHS）、廢棄電子電機設備指令（WEEE）及化學品註冊、評估、授權和限制法案（REACH），並取得 IECQ QC 080000 有害物質管理系統和 ISO 14001 環境管理系統認證。此外，實行進貨料件包材回收再利用，並要求供應商簽署相關承諾書，以確保所提供材料符合國際環保法規。
低碳轉型	開發和 / 或增加低碳商品和服務 消費者偏好轉變	持續貫徹永續經營之理念，在低碳轉型及數位浪潮下，導入電子發票、採用電子公文交換系統，辦公室採行垃圾分類、鼓勵紙張雙面列印使用，提升資源效率。

透過情境分析，本公司能更具前瞻性地掌握氣候變遷對營運與財務的潛在影響，並從災害風險辨識、轉型挑戰、法規趨勢等面向進行量化評估與風險管理。未來亦將持續追蹤國際氣候情境變化，滾動調整策略以強化企業韌性。

三、氣候風險管理

氣候變遷引發的極端天氣與轉型趨勢，已成為精聯電子整體風險管理體系中的關鍵核心議題（詳見本報告書「章節 2.5 風險管理」）。本公司依循 TCFD（氣候相關財務揭露）框架，並積極接軌 IFRS S2（氣候相關揭露）國際準則，全面進行氣候風險與機會的識別及資訊揭露。透過「辨識、評估、控制、監督及溝通」的動態循環，確保氣候治理已全面融入企業的日常營運與策略決策中。

為落實環境永續，本公司由總經理室主責全面監控全球氣候與環境動向，並結合 ISO 14001 環境管理系統與 ISO 14064 溫室氣體盤查的執行結果，定期檢視氣候風險屏障。在此基礎上，本公司積極擬定並推動具前瞻性的氣候變遷「調適（Adaptation）」與「減緩（Mitigation）」策略。同時，透過日臻完善的 ESG 治理架構，將氣候相關議案常態性納入董事會監督層級，由總經理室定期向董事會報告風險應對成效、碳資產管理及永續策略推進情形，以實質強化決策透明度，打造兼具綠色競爭力與氣候韌性的企業體質。



四、指標與目標

一、氣候風險與機會指標與目標

為降低氣候變遷帶來的營運衝擊，精聯電子設定短、中、長期策略目標，每年檢視達成情形，並進一步研擬改善計畫。

氣候風險與機會	指標與目標	短 / 中 / 長期	執行情形
提高溫室氣體排放定價	1. 依循 ISO14064-1 溫室氣體盤查與查驗，彙整組織整體溫室氣體排放狀況，提撥預算持續就高耗能設備與作業，啟動汰換機制。 2. 範疇一與範疇二以 2024 年為基準年，平均每年需減量 0.5%。 3. 定期檢視公司整體能源消耗與溫室氣體排放結果，逐步替換具節能環保標章之商品、設定節能時段，以節約用電；評估與推動相關綠色產品使用與採購，以符合環境友善作為。 4. 委請第三方獨立單位依循 ISO14064-1 進行溫室氣體排放查證，評估就業務層面影響產業推動淨零碳排規劃。	短、中、長期	1. 2025 年度溫室氣體盤查已於 2026/6 完成外部驗證。 2. 逐步推動節能減碳計畫，如空調設備之低碳管理、事務機增設節電模式、汰換高耗能或舊型設備等。
永續環境	以 2024 年為基準年，預期 2026 年管理目標： (1) 將整體用電度數減少 1%。 (2) 將整體用水度數減少 1%。 (3) 將整體廢棄物產生量減少 1%。	短、中期	1. 本公司已訂定「環境異常矯正措施管理程序書」，並指派總務部為永續環境推動單位。 2. 持續推動以下節能減碳政策，如「使用節水設備、減少冷氣用電量」、「每月監控用水、用電量」、辦公室對外窗戶玻璃加裝隔熱紙等節能減碳措施。 3. 持續研議其他節能減碳方案。
極端氣候事件	1. 持續就營業據點，進行災害可能性與風險評估。 2. 定期訓練同仁緊急應變機制。	短、中期	1. 每年就各營業據點進行氣候災害潛勢分析，重新評估影響性並研擬因應措施，提升面對氣候災害的應變能力。 2. 機房提升不斷電系統、發電機設備，以降低風險。 3. 同時提升內部人員防颱意識，規劃模擬演練。
低碳經濟	開發和 / 或增加低碳商品和服務 消費者偏好轉變	短、中期	1. 要求上游原料零件供應商提供書面之料件符合國際相關環保法規之宣告，如：未使用有害物質保證書、供應商企業社會責任承諾書等。 2. 本公司電子組裝作業，產品符合 RoHS (Restriction of Hazardous Substances Directive)、WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment Directive) 之規範，取得 IECQ QC 080000 驗證及 ISO 14001 環境管理系統驗證；廠內依相關國際標準，建立環境管理規範制度。 3. 廠內實行部份進貨料件包材回收再利用，以減少垃圾及廢材數量。

氣候風險與機會	指標與目標	短 / 中 / 長期	執行情形
低 碳 轉 型	客戶行為 變化 市場訊息 不確定	中、長期	(1) 導入電子發票、採用電子公文交換系統，辦公室採行垃圾分類、鼓勵紙張雙面列印使用，提升資源效率。 (2) 本公司新店總部於 2025 年之文件銷毀量較 2024 增加約 565%，主要係因會計部部分傳票保存期限屆滿，進行集中銷毀，致整體銷毀重量顯著提升。 (3) 將持續規劃或優化數位作業或服務項目。

二、溫室氣體排放

參考格拉斯哥氣候峰會 COP26 達成協議。《格拉斯哥氣候協議》以氣候變化、淨零排放目標和指導原則，為減少溫室氣體對地球環境及極端氣候影響，避免造成產業及人類生活不可逆之風險。是以，本公司就溫室氣體盤查執行進度要求永續發展小組按季度向董事會進行提報，以掌握階段作業及目標設定合理性與達成有效性。



三、溫室氣體減量計畫

1. 本公司因應國家政策及氣候變遷因應法之階段性減碳目標，於 2024 年開始建置溫室氣體管理系統並開始進行初次盤查，根據 2024 年盤查結果及考量自身可投入資源，訂定溫室氣體範疇一與範疇二排放減量目標及低碳行動計畫，並以 2024 年為基準年，逐年與基準年比較檢視減量成果，平均每年需減量 0.5%。
2. 本公司 2025 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量合計為 713.89 公噸 CO₂e，將秉持提升能源效率、降低能源使用作為主要節能減碳行動方案，以達到溫室氣體減量之目標。

近年來，不論自國際間的聯合國氣候變化大會 (COP)、世界經濟論壇 (WEF)《全球風險報告》十大全球嚴重風險，或自臺灣環境相關政策「2050 淨零碳排」、「氣候變遷因應法」及其相關子法，顯見全球對環境議題的重視，同時也反映了氣候危機之急迫性。

未來將繼續精進氣候相關風險管理與相關機制，鑑於現今全球氣候相關風險衡量方法學與工具仍處於發展及更新階段，亦將持續關注最新發展，評估不同氣候情境下對營運與財務之潛在影響，並制定相應的策略與行動計畫；本公司期許能透過鑑別氣候變遷相關風險與機會，擬定因應策略，制定指標與目標並持續追蹤進度，掌握並持續強化對於氣候風險之管理，結合組織整體力量提升面對氣候變遷之韌性。

4.2 能源與溫室氣體管理

作為電子產品之組裝製造商，精聯電子之生產過程不涉及汙水排放、空氣污染、噪音擾民或有毒物質之產生，亦非屬能源密集或高耗能產業，此外，本公司所有辦公室與廠區皆不位於國內外劃定之生物多樣性敏感區域或保育區範圍內，對當地生態系統無重大干擾或衝擊。

儘管營運對環境之影響相對有限，本公司仍深切意識到製造業在資源使用與環境保護上所承擔的社會責任，並秉持「環境保護、資源節用、持續改善」之核心原則，致力於建立系統化的環境管理機制，以降低營運對環境可能造成的影響，並提升整體資源使用效率；根據本公司制定之環境政策，精聯電子積極推動各項管理措施，包括提升能源與水資源使用效率、減少廢棄物產生並強化分類與資源化管理、落實有害物質之識別與管控及持續優化作業流程，以降低潛在環境風險。

此外，公司透過定期監測與內部稽核機制，檢視並追蹤環境績效表現，以確保各項環境目標之落實。並與供應鏈夥伴密切合作，推動綠色製造與永續採購，共同實踐對環境永續的承諾。

精聯電子總部廠區已導入並通過 ISO14001 環境管理系統驗證，建構完善的環境管理架構，並依循「計畫 - 執行 - 查核 - 行動 (PDCA)」之管理循環，標準化各項污染源之作業程序。公司持續依循國內外法規與相關制度要求，積極提升環境績效與管理系統之有效性與持續改善能力。

我們將持續關注國際永續發展趨勢與產業監管要求，進一步評估歐美及亞太地區營運據點導入相關環境與社會管理系統驗證之可行性與必要性，以強化全球營運據點之合規能力與風險控管機制，回應國際客戶對企業永續責任與法規遵循的高度期待，並提升本公司於全球供應鏈中的競爭力與信任度。

系統驗證	ISO14001 環境管理系統	ISO50001 能源管理系統	ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查	ISO46001 水資源效率管理 系統	QC080000 有害物質流程管 理系統	ISO 9001 品質管理系統	ISO45001 職業安全衛生管 理系統	ISO/IEC27001 資訊安全管理系統
台灣總部	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓

議題	類別	2025 年目標	2025 年執行情形	2026 年目標	2030 年目標
能源與溫室氣體管理	溫室氣體排放（範疇一、二）	以 2024 年為基準年，絕對減量 0.5%	排放量較 2024 年增加 6.8%	以 2024 年為基準年，絕對減量 0.5%	以 2024 年為基準年，累計減量 3%
	溫室氣體排放（範疇三）	以 2024 年為基準年，強度（碳排 / 每百萬營收）年均下降 0.5%	排放強度較 2024 年增加 0.3%	以 2024 年為基準年，強度（碳排 / 每百萬營收）年均下降 0.5%	以 2024 年為基準年，強度（碳排 / 每百萬營收）累計下降 3%
	能源使用量	以 2024 年為基準年，能源密集度較前一年降低 1%	能源密集度（每百萬營業額）較 2024 年上升 13%	以 2024 年為基準年，能源密集度降低 1%	以 2024 年為基準年，能源密集度累計降低 5%
	再生能源	策略規劃階段，尚未訂定特定目標	尚未正式導入再生能源	完成綠電採購路徑規劃，或啟動再生能源前期建置評估	綠電使用占比達 5%
水資源管理	用水量	以 2024 年為基準年，絕對減量 1%	用水量較 2024 年上升 8%	以 2024 年為基準年，絕對減量 1%	以 2024 年為基準年，累計減量 5%
廢棄物管理	有害廢棄物	以 2024 年為基準年，有害廢棄物產生量下降 0.05%	有害廢棄物產生量 0.78 噸較基準年增加 23%	以 2024 年為基準年，危險性廢棄物產生量下降 0.05%	以 2024 年為基準年，累計總減幅達 0.3%
	一般廢棄物	以 2024 年為基準年，一般廢棄物回收率提升 1%	一般廢棄物回收量 17.85 噸較基準年提升 63%	以 2024 年為基準年，一般廢棄物回收率提升 1%	達成 5~7% 回收率

精聯電子持續監測各項環境管理績效指標，並定期審視年度目標達成情形。2025 年度受全球業務拓展、營運規模成長及盤查範圍調整影響，部分環境績效指標較 2024 年基準年呈現上升趨勢，未達原訂年度減量目標。本公司秉持透明揭露原則，針對各項指標變動原因說明如下：

1. 溫室氣體排放（範疇一、二）：本年度新增東京辦公室納入溫室氣體盤查範圍，致使外購電力及相關能源使用量增加，排放量呈現階段性成長。
2. 溫室氣體排放（範疇三）：受市場需求回溫及產品出貨量成長影響，整體商業活動與供應鏈往來趨於頻繁，帶動上下游價值鏈之相關碳排放量提升，致使範疇三之排放強度減幅未達預期。
3. 能源使用量：本年度新增荷蘭辦公室之車輛用油量增加，使以營業額計算之能源密集度有所提高。
4. 水資源管理：本年度新增東京辦公室納入盤查，行政與日常營運用水需求同步成長，致整體用水量較前一年度增加。

精聯電子將持續推動節能減碳與資源管理措施，透過提升能源使用效率、優化營運管理及深化環境管理機制，逐步強化環境績效表現，朝永續發展目標穩健邁進。

環境管理方針與目標

精聯電子持續關注全球環境永續發展趨勢，並依循 ISO 14001 環境管理精神，將環境保護理念融入日常營運與管理機制中，致力於降低營運活動對環境之衝擊，善盡企業環境責任。公司透過環境管理制度推動、法規遵循、節能減碳及員工教育等措施，持續提升環境管理績效，朝向永續經營目標穩健邁進。

遵守環境法規與其他要求

精聯電子持續關注並遵循國內外環境保護相關法令、規範及客戶要求，定期檢視法規適用性與內部管理制度，以確保各項營運活動符合法規要求，降低環境風險並維持企業永續競爭力。

推動綠色製造與污染預防

公司持續推動節能減碳與污染預防措施，透過能源管理、資源使用效率提升及廢棄物減量等管理作為，降低能源與資源消耗，並強化污染源管控機制，以減少對環境之影響。

提升員工環保意識與參與

公司透過環境教育訓練、內部宣導及日常管理活動，持續提升員工環境保護與永續發展意識，鼓勵同仁落實節能減碳與資源循環利用，逐步建立全員參與之環境管理文化。

強化供應鏈環境管理

精聯電子積極與供應商合作，推動綠色供應鏈管理，要求供應商遵循環境相關法規及有害物質管理要求，並鼓勵導入節能減碳與環境管理措施，共同提升供應鏈永續韌性與環境績效。

持續改善與績效精進

精聯電子建立環境績效管理與定期檢討機制，透過目標設定、績效追蹤及內部稽核等管理措施，持續檢視並改善環境管理成效，落實企業對環境永續之承諾。

環境合規與培訓

精聯電子持續落實環境法規管理與教育訓練機制，定期蒐集、盤點並更新適用之國內外環境法規及客戶要求，涵蓋空氣污染防治、水資源管理、廢棄物處理、有害物質管控、能源管理及化學品管理等面向，以確保各營運據點及相關作業流程符合最新法規與客戶規範要求。

為提升環境管理效能，公司建立環境法規追蹤、內部查核及自我檢查機制，並定期辦理環境教育訓練與宣導活動，強化員工對環境保護、氣候變遷及節能減碳等議題之認知與執行能力。同時，精聯電子亦持續推動節能、省水、減廢及資源循環利用等環境管理措施，深化同仁日常環境行動與永續意識。

2025 年度，精聯電子全球各營運據點皆未發生重大環境污染、違反環境法規或重大裁罰事件，顯示公司持續落實環境法規遵循及環境管理制度之成效。

同年度，公司共辦理環境相關教育訓練 337 人次，總訓練時數達 518 小時，課程內容涵蓋環境法規遵循、溫室氣體管理、節能減碳、水資源管理、廢棄物減量及氣候變遷因應等主題，持續提升員工對環境保護與永續發展之認知與參與度。

精聯電子將持續強化環境管理制度與法規遵循機制，並透過教育訓練、內部管理及跨部門合作，持續提升環境績效與氣候韌性，以實際行動落實企業環境永續責任。

減緩氣候變遷減碳行動

為因應全球氣候變遷趨勢，精聯電子積極推動綠色生產與能源管理，致力於提升能源使用效率、減少資源浪費，並以永續經營為核心發展策略之一。公司透過制度化的能源管理流程與節能方案，確保生產系統能源供應穩定，並實現節能降耗與碳排減量的雙重目標。

一、能源使用管理制度

由總管理處統籌規劃與監督公司整體能源使用策略，負責以下工作範疇：

- 電力設施設計與用電優化：根據生產負載及季節性用電需求進行預測與配置，如建立日常耗電監測機制，分析高峰時段用電趨勢，以利電力負載調控。
- 生活用水監控與管理：導入用水監測系統監控辦公大樓與廠房用水情形，例如監控飲水機、茶水間、水塔等設備水量使用趨勢，及早發現異常洩漏或過度耗水問題。
- 廠內能源供應與輸送規劃：負責蒐集各區能源需求資訊，進行能源配置優化。例如對於生產製程區及倉儲區之空調與照明規劃進行分區管理，減少不必要之能源損耗。
- 全員參與制度：推動跨部門節能專案，每月檢討用電狀況，由各單位回報能源使用狀況與改善建議，向總管理處最高主管呈報，確保能源管理不僅止於管理階層，而是形成全員參與的企業文化。



二、具體節能與資源效率提升措施

新設備優先採購節能設備

1

- 於新增設備時，將能源效率納入採購的必要條件，並同步評估產品於壽命週期內的能源成本與維護費用，以提升整體能源使用效益。

2025 年，公司於電子倉庫新購變頻冷氣機，並汰換舊有空調設備，改採使用環保冷媒的新型冷氣系統，預估每年可減少約 0.7 噸二氧化碳當量 (CO₂e) 排放，展現對節能減碳的積極行動。

空調與通風系統改善

4

為提升空調系統能源效率與舒適度，精聯電子推動多項空調與通風優化措施。夏季期間，全廠統一設定空調溫度不低於 25°C，並於辦公區域加裝遮光窗簾，有效降低日照熱負載與空調使用強度；冬季則運用自然通風原理，透過開啟氣窗引導室內外空氣對流，減少空調主機運轉時間。2025 年冬季期間，公司於特定區域導入自然對流排風方式，節省電力達 14,347 度，兼顧能源效率與室內空氣品質。

辦公室電源與設施管理

2

- 措施：制定電力節約行為準則，例如：
- 午休的非工作時段關閉照明設備
- 會議結束後關閉會議室電燈、空調及投影機開關
- 高耗能辦公設備（如伺服器、複合機）配置於通風區域，提升散熱效率

精聯電子透過午休節約時段，每年減少耗電量約 7,658 度。

減少使用氟氯化物

5

為響應減氟政策與強化環境保護，精聯電子近年新購電子倉冷氣等設備已全面改用環保冷媒 R410A 與 R32，此類設備無氟氯化物且對臭氧層無破壞性，為維持冷媒系統的穩定與高效運作，冷氣主機皆由專業外部廠商定期執行年度檢測與保養，包括冷媒壓力與溫度監測、洩漏檢查及清洗作業，有效降低氟化物逸散風險，並延長設備壽命與提升製冷效率。

採光與照明優化策略

3

- 措施：
- 全廠區逐步 T5 LED 更換為 T8 LED 更高效節能燈具
- 在低使用燈頻率的倉庫區，安裝自動感應燈控系統可以有效節省用電

精聯電子透過更換高效節能燈具及感應燈，每年減少照明耗電量約 56,573 度。

降低能源消耗

6

精聯電子積極運用數位轉型以降低碳排，歐洲及美國子公司全面採用雲端 ERP 系統，有效取代傳統地端伺服器與大量硬體設備需求，減少生產與報廢過程中產生的電子廢棄物與碳足跡。透過雲端化部署，子公司除提升作業效率與數據整合能力外，也同步實現節能減碳與資訊設備精簡的永續目標。

4.2.1 能源管理

精聯電子主要能源來源包括電力、汽油與柴油等燃油，2025 年度全年總能源消耗量為 5,575 GJ，對應之能源密集度為 2.27 GJ／百萬元營收。雖本公司非屬高耗能產業，仍積極落實節能管理措施，持續透過設備效率提升與製程優化，降低單位產品之能源使用量。目前公司尚未導入再生能源電力，未來將著手進行多元可行性評估，包括建置太陽光電設施、採購綠電（如 PPA、T-REC 等機制），以逐步提升綠色能源使用占比，邁向低碳營運與永續發展的長期目標。

能源種類	單位	2023 年	2024 年	2025 年
外購電力	度 (kWh)	866,441	1,095,737	1,195,130
	GJ	3,119	3,945	4,302
汽油	公升	28,728	27,165	36,518
	GJ	938	887	1,160
柴油	公升	2,002	1,697	3,128
	GJ	70	60	113
總能源使用量	GJ	4,127	4,892	5,575
再生能源	GJ	0	0	0
再生能源佔比	%	0%	0%	0%
總能源使用密集度	GJ/ 百萬元	1.84	2.01	2.27

註 1：能源使用量涵蓋台灣營運總部、歐美及亞太各區辦公室。

註 2：依據環境部 115 年 2 月 10 日公告溫室氣體排放係數提供之熱值進行換算，電力為 3,600(GJ/百萬元)、汽油為 7,586(kcal/l)、柴油為 8,636(kcal/l)。

註 3：各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表：電力 1 度 = 860 kcal；1kcal=4.1868 千焦 (KJ)；1,000,000 千焦 (KJ)=10 億焦耳 (GJ)。

註 4：本公司尚無使用再生能源之燃料亦無出售能源。

註 5：總能源使用密集度 = 總能源使用量 / 營業額。(2025 年營業額為新台幣 2,452.54 百萬元)

能源與溫室氣體管理目標及行動措施

管理目標

- 範疇一與範疇二溫室氣體排放量以 2024 年為基準年，每年減少 0.5%，並以 2030 年累計減量 3% 為階段性目標。
- 範疇三溫室氣體排放強度（每百萬元營收 tCO₂e）以 2024 年為基準年，每年下降 0.5%，逐步推動供應鏈低碳管理。
- 自 2027 年起逐步導入供應鏈碳管理與減量機制，並預計於 2030 年完成全集團範疇三溫室氣體盤查作業。
- 廢棄物產生量自基準年起每年下降 0.05%，至 2030 年總減幅達 0.3%。

行動措施

- 優先採用高能源效率設備、節能照明及節能空調系統，提升設備運轉效率。
- 加強設備保養與定期維護，降低能源浪費並延長設備使用壽命。
- 評估導入能源管理系統（EMS）與能源使用監控機制，定期追蹤能源使用情形及異常耗能狀況。
- 推動辦公區域節電措施，包括空調溫度管理、照明管控及非必要設備節能管理。
- 持續宣導節能觀念，提升員工節能意識與日常節能行為參與度。
- 持續執行溫室氣體盤查與數據管理，逐步完善全集團碳排放資料蒐集機制。
- 建立碳排熱點分析與管理機制，作為未來減碳措施推動依據。
- 推動供應鏈碳管理，逐步蒐集供應商碳排放資料，鼓勵供應商共同參與減碳行動。
- 持續關注國際氣候變遷趨勢及淨零相關法規，強化企業氣候風險管理能力。

4.2.2 溫室氣體管理

隨著氣候變遷風險加劇與國際碳排政策日益嚴格，精聯電子深切意識到企業在減碳與永續發展中的關鍵角色。雖然本公司為電子產品之組裝製造商，營運性質相較其他產業碳排放量較低，但仍主動建構溫室氣體管理制度，提升能源使用效率並減緩營運活動對環境之衝擊。

為強化溫室氣體管理與資訊揭露品質，精聯電子於 2024 年正式導入國際標準 ISO 14064-1：2018《溫室氣體盤查規範》，針對總部廠區進行範疇一（直接排放）及範疇二（間接能源使用排放）之溫室氣體盤查，建立完整之碳盤查基準與數據管理架構，作為未來減量規劃與碳揭露之基礎。

公司並已設置永續發展推動小組負責碳管理制度之推動與執行，並由總管理處擔任跨部門協調窗口，整合能源使用數據、排放係數與設備清冊等資料來源，確保溫室氣體盤查結果之準確性與透明度，並配合外部第三方查證作業。

為配合國際減碳趨勢與供應鏈低碳要求，精聯電子已制定溫室氣體管理策略與行動計畫，包含：

建立年度碳盤查機制

持續依據 ISO 14064-1 標準更新盤查清單與方法，擴大盤查邊界與資料完整性。

推動節能與製程優化

透過汰換老舊高耗能設備、優化空調與照明系統、自動化管理用電負載，降低單位產值碳排。

導入碳排資料管理系统

整合能源與排放數據平台化管理，提升碳管理效率。

評估再生能源導入可行性

研擬建置太陽能發電系統或簽署綠電購電合約，逐步提升綠能使用比例。

員工教育與意識提升

辦理溫室氣體管理與節能減碳培訓課程，深化全員參與的永續文化。

精聯電子自 2024 年起導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體組織型盤查標準，正式啟動組織層級之溫室氣體管理制度建置。2025 年度完成台灣總部及各區辦公室之溫室氣體盤查，涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放）。此外，亦依循 ISO 14064-3：2019 標準，委託第三方驗證機構法標國際（AFNOR）進行查證，以確保盤查資訊的準確性與可信度。相關查證結果及盤查資訊已上傳至公司內部網頁，供內部利益關係人參閱與追蹤。

針對海外子公司部分，目前採行自願性自主盤查方式，作為未來導入正式碳盤查制度的基礎準備。公司將持續擴大盤查範圍與資料邊界，逐步推動全球營運據點納入一致的溫室氣體管理架構，以建立完整的碳排放全貌。

透過系統化的碳盤查與查證制度，精聯電子得以掌握組織碳足跡，作為未來節能減碳、碳中和策略推動之基礎依據，並提升對利害關係人之資訊透明度與責任揭露水準。

排放類別	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一 (tCO ₂ e)	270.2437	251.7714	254.7438
範疇二 (tCO ₂ e)	412.2109	506.6215	555.2634
總排放量 (tCO ₂ e)	682.4546	758.3929	810.0072
排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元)	0.3043	0.3111	0.3303

註：排放密集度 = 總排放量 / 營業額。(2025 年營業額為新台幣 2,452.54 百萬元)

排放類別	2023 年	2024 年	2025 年
範疇三 (tCO ₂ e)	229.7442	481.0776	482.5192

單位：公噸 CO₂e

範疇	類別	排放類別	2023 年	2024 年	2025 年
範疇 1	1	直接排放	270.24	251.77	254.74
範疇 2	2	外購電力 (地區基準)	412.21	506.62	555.26
		外購電力 (市場基準)	412.21	506.62	555.26
範疇 3	4	1. 採購的產品與服務	-	3.94	1.16
	4	2. 資本財	-	-	-
	4	3. 燃料與能源的相關活動	89.71	113.87	118.82
	3	4. 上游運輸與配送	54.28	55.27	95.44
	4	5. 營運中產生的廢棄物	20.34	22.76	21.59
	3	6. 商務旅行	65.10	97.86	119.86
	3	7. 員工通勤	-	186.97	125.33
	4	8. 上游租賃資產	-	-	-
	3	9. 下游運輸與配送	0.32	0.41	0.32
	5	10. 銷售產品的加工	-	-	-
	5	11. 銷售產品的使用	-	-	-
	5	12. 銷售產品的最終處理	-	-	-
	5	13. 下游租賃資產	-	-	-
	5	14. 加盟	-	-	-
	5	15. 投資	-	-	-
總碳排放量			912.20	1,239.47	1,292.53

註 1：範疇 1（類別 1）涵蓋台灣營運總部、歐美及亞太各區辦公室。

註 2：範疇 2（類別 2）監測範圍涵蓋台灣營運總部、歐美及亞太各區辦公室。

註 3：①依據 GHG Protocol 所鑑別之分類 ②依據 ISO 14064:2018 標準所定義之分類

註 4：2023 年依 ISO 14064-1 進行簡易碳盤查。

註 5：海外子公司依各國電力係數。

註 6：範疇 3 部份項目依 ISO 14064-1 標準重大性篩選原則鑑別後，對於公司影響較小不具重大性或不適用，未列入盤查範圍。

4.3 水資源管理

精聯電子為電子產品組裝製造商，製程不涉及大量用水，亦無製程廢水排放情形，故整體用水需求低，主要以員工日常生活用水為主，未涉生產大量用水之情形，鑑於用水性質單純，現階段公司尚未導入水資源回收或再利用相關設施，儘管如此，精聯電子仍重視水資源之永續管理，將持續關注營運用水狀況，並於評估具實質節水效益及可行性的前提下，研議導入適當的回收與再利用措施。此外，公司於臺灣總部及全球各營運據點之用水來源，皆為當地自來水供應系統，無使用地下水，亦未因取水行為對當地水資源造成不利影響，水資源風險屬低等級。在廢水處理方面，精聯電子未產生含高濃度化學物質之製程廢水，所有低濃度生活污水皆經園區初級處理後，導入工業區污水處理設施進行後續處理。廢水排放皆符合國家放流水標準後始排入自然水體，藉此降低對環境造成的潛在衝擊，展現本公司對環境責任與水資源保育的重視。

根據世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）「渡槽水風險地圖集（Aqueduct Water Risk Atlas）」評估，本公司臺灣營運據點所處區域水資源風險等級為低至中等（Low-Medium, 等級 1-2），不屬水資源壓力區。儘管未面臨立即缺水風險，公司仍積極推動節水管理作為，包括安裝節水設備、實施節水行為宣導等，並以實際行動支持聯合國永續發展目標（SDGs），致力實現水資源永續利用的承諾。

水資源管理目標與行動措施

水資源管理目標	
以 2024 年為基準年，單位營收用水量每年下降 1%，至 2030 年總減幅達 5%	
管理方向	行動措施
節水設施管理	安裝感應式水龍頭或節水器、節水馬桶與自動沖水裝置 定期巡檢供水系統與馬達，預防漏水情況
用水數據監控	逐月追蹤用水量，異常波動時即時調查原因 建立年度用水基線與管控指標
員工教育與倡導	透過公佈欄或看板宣導節水小知識 定期辦理員工節水觀念與環境責任意識教育訓練
區域水風險評估	定期評估營運據點是否位於高水風險區域
再利用與優化	探討雨水回收或再利用方案之可行性，用於植栽灌溉或清潔用途

水資源使用情形

單位：百萬公升

用水	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量	5.25	7.13	7.71
總排水量	5.25	7.13	7.71
總耗水量	0	0	0
用水量密集度	0.0023	0.0029	0.0031
回收水量	0	0	0

註 1：數據來源以台灣自來水公司用水量度數所統計換算（一度水 = 1000 公升 = 一公噸水）。

註 2：用水量密集度 = 百萬公升 / 百萬元營收。

註 3：本公司無製程用水，故耗水量為 0，取水量等於排水量。

註 4：本年度新增東京辦公室納入盤查範圍，帶動行政與日常營運用水需求增加，致整體用水量較 2024 年成長 8%。

4.4 廢棄物管理

4.4.1 廢棄物分類

精聯電子製程以電子組裝為主，所產生的廢棄物分類為「一般事業廢棄物」及「有害事業廢棄物」

- 一般事業廢棄物：可回收物如紙張、塑膠、金屬和木棧板等；不可回收物如一般員工生活垃圾及混合塑膠。員工生活垃圾透過員工教育訓練以推動減量及分類管理，提高資源利用其及資源化價值。
- 有害事業廢棄物：如電池、化學品、廢電子零組件及印刷電路板品等需特別處理的廢棄物

廢棄物處理目標

精聯電子積極推動廢棄物資源回收，藉由將垃圾轉變為有用資源，做到資源循環使用，改善環境衛生，以達到廢棄物資源化、安定化、無害化、經濟化。在一般廢棄物和有害廢棄物的清理作業上，透過選擇合規的資源回收廠商，以符合國家標準之處理方式，並持續對有害廢棄物的清理商進行稽核管理。

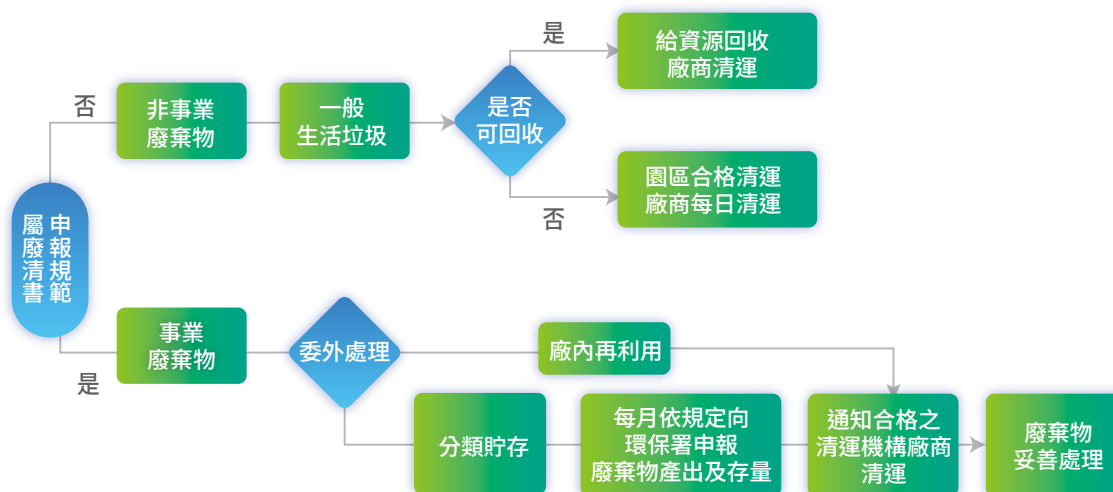
廢棄物管理政策：

- 遵循 ISO 14001 環境管理系統
- 廢棄物源頭減量
- 分類與分級及回收再利用
- 委託合格廠商清運

廢棄物處理方式

分類	項目	處理方式	處理類型
一般廢棄物	生活垃圾	委託合格專業廢棄物處理公司	焚化
	可回收廢棄物	委託清潔處理或經環境部核可之廢棄物合格廠商處理	回收再利用
有害廢棄物	廢電子零組件 廢印刷電路板 廢附件板	儲存於有害事業廢棄物暫存區，委託合格廠商進行清運和處理	粉碎後產生銅跟玻纖粉 1. 玻纖粉屬垃圾以焚化或掩埋 2. 銅、金變有價金屬
	電腦類	回收商拆解利用	回收再利用

廢棄物處理流程圖



處理申報及檢測

廢棄物的清運處理，選擇經環保署認可的合格清運商，並與其簽訂委託合約，明確雙方的責任與義務，並定期作供應商評鑑管理，以確保清運作業符合法規及標準。定期根據廢棄物的產生量及暫存量，向環保署提交資料申報。清除作業時，依據清運量向環保署報送清運資料以存檔備查。如有發現清運商不符合環保法令或公共安全事件等規定，則依雙方簽訂之合約進行改善，以確保廢棄物妥善處理。電子廢棄物處理程序：

1. 報廢申請與批准：

報廢申請需經過相關主管或部門的核准並編製報廢清冊，定期根據廢棄物的產生量及暫存量，向環保署提交資料申報。



2. 物品清點與分類：

依據報廢清冊由專人或相關單位進行盤點作業，以確保數量無誤。報廢品依照性質進行初步的拆解分類作業。為杜絕報廢商品再度流通回市面，現場利用噴漆破壞標記。



3. 報廢方式：

報廢品清運至處理廠，進行廢棄物處理流程。對於無法回收或有安全顧慮的報廢品，需要進行銷毀處理，例如：物理性破壞、化學處理等。



4. 最終處理與記錄：

記錄報廢品處理相關資訊，例如：銷毀的過程拍照存證、報廢日期、處理方式、處理結果等。依相關法規規定向主管機關進行申報，以完成報廢品妥善處理作業。



減廢措施

1. 源頭減量管理

- 優化設計，減少包材與耗材使用
- 採用可重複使用或易回收的包裝材料
- 提升製程良率，減少報廢量

2. 分類與回收

- 廠區及辦公室設置多類別回收桶
- 加強員工回收教育與宣導
- 合格回收商合作，定期清運再利用

3. 製程改善與替代材料

- 改善生產流程，減少邊料、碎料及副產品
- 研究替代環保或低廢棄物產生的材料

4. 外部合作

- 與供應商協議回收包裝材料
- 與下游客戶合作資源化再利用

5. 教育訓練

- 定期辦理節廢及資源回收培訓
- 強化員工環保意識與行為改變

6. 法規遵循與外部稽核

- 落實廢棄物管理相關法規
- 定期接受外部查核或認證 (如 ISO 14001)

台灣營運總部近三年廢棄物分類及統計表

單位：公噸

類別	項目	最終處理方式	2023 年	2024 年	2025 年
有害廢棄物	廢電子零組件		0.29	0.37	0.37
	廢印刷電路板	粉碎後焚化或掩埋	0.05	0.06	0.06
	廢附件板		0.05	0.06	0.06
	電腦類 -NB	回收拆解再利用	0.10	0.08	0.09
	電腦類 -PC		0.06	0.06	0.20
	總量合計		0.56	0.63	0.78
一般廢棄物	生活垃圾	焚化	56.36	63.04	59.80
	紙類 (機密文件)	回收再利用為再生紙	0.99	0.35	2.44
	棧板和包材	回收再利用為合成板	5.83	6.78	11.50
	混合塑膠	回收	3.79	3.84	3.92
	總量合計		66.96	74.02	77.65
總廢棄物處理量			67.51	74.65	78.43
回收利用比率			16%	15%	23%

註 1：生活垃圾計算方式為：(平均每人每日垃圾量 /16(扣除 8 小時睡覺時間) / 1,000(公斤轉換公噸)) x 工作天數。

註 2：2025 年廢棄物總量較 2024 年增加，主係因部分會計傳票保存期限屆滿，進行集中銷毀，致整體文件銷毀重量提升。

註 3：回收利用比率 = (電腦類 + 紙類 + 棧板和包材 + 混合塑膠) / 總廢棄物處理量。

05

共融職場

5.1 人權保障與多元共融

5.2 人才吸引及留任

5.3 人才培育與發展

5.4 職場健康與安全

5.1 人權保障與多元共融

人權政策與承諾

精聯電子重視員工基本人權，致力於建立一個平等、友善與安全的工作環境，除遵守各營運據點所在地之勞動法規外，亦支持並遵循《聯合國世界人權宣言》及《消除一切形式種族歧視國際公約》、《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會及文化權利國際公約》、《消除對婦女一切形式歧視公約》、《兒童權利公約》與《身心障礙者權利公約》等國際人權標準，訂定「人權政策」明確禁止任何形式的歧視、騷擾、強迫勞動、童工及人口販運，並推動工作機會均等，確保僱用、薪酬、升遷等皆基於公平與能力原則。

公司亦重視工作與生活平衡，提供安全、健康的職場環境，支持員工身心健康發展。此外，亦要求供應商、合作夥伴及其他商業關係人遵守相同人權原則，攜手打造尊重人權的永續供應鏈。

人權風險管理

精聯電子重視並承諾維護所有工作者的基本人權，依循《聯合國商業與人權指導原則》及《責任商業聯盟（RBA）行為準則》等國際標準，建構系統性的人權風險管理机制。公司定期針對營運活動及供應鏈進行人權議題鑑別，辨識潛在風險並加以評估，涵蓋童工、強迫勞動、工時與工資、職場平權與安全等重要面向。透過跨部門合作，精聯電子持續推動預防與改善措施，包含修訂內部管理規範、強化員工教育訓練、建立申訴機制及供應商管理制度等，確保利害關係人權益獲得尊重與保障。

辨識與評估

- 定期盤點營運與供應鏈潛在人權風險議題（如強迫勞動、歧視、工時過長等）
- 依風險程度進行分級與優先順序設定

預防與因應

- 修訂制度規定與改善工作條件
- 對高風險項目設置優先改善機制

教育與溝通

- 進行人權相關教育訓練
- 強化申訴與意見反映機制之可近性與保密性

監督與追蹤

- 定期稽核與績效追蹤
- 評估改善行動之落實情形與成效

公開與透明

- 透過 ESG 報告書或公司網站揭露政策與實施成果
- 增進與利害關係人的溝通與信任

人權議題	風險	管理制度	預防行動	減緩或補救
禁止雇用童工與雇用青年勞工	- 未落實年齡驗證機制，導致誤雇未滿法定年齡之童工 - 青年勞工從事高風險或有害工作，可能危及其身心健康與安全	員工管理規定 5.0 人事任用	- 落實員工年齡驗證機制，查驗有效身份文件。 - 定期提供各國勞動法令與童工定義相關教育訓練。 - 為青年勞工安排適當職務，避免從事危險或有害作業。 - 設立通報與處理機制，發現違規立即啟動調查與改善。	- 若發現誤用童工，公司即刻中止童工的工作，避免其持續從事任何形式的勞動，依童工本人及其家庭溝通意願，協助返回正規教育體系。 - 強化年齡審核與身分驗證機制，確保所有新聘人員皆符合法定最低就業年齡。
合理工時與休假	- 超時工作違反當地勞動法規 - 長期連續工作違反人權	員工管理規定 10.0 工作規範	- 透過人力資源管理系統工時預警通知，提醒出勤與加班紀錄。 - 人事單位定期執行工時管理內部稽核，針對異常狀況進行追蹤與改善。 - 加班事前申請及核准。	- 針對違規原因進行制度性檢討，並即時調整工作流程或增補人力。 - 強化考勤系統與加班控管流程，避免不當工時累積。
多元、平等與反歧視	- 招募和晉升中有性別、年齡、種族或身障歧視 - 員工遭受不人道對待 - 薪資、晉升、獎勵和培訓機會不公平	員工管理規定 3.0 品質 / 環境 / 資安 / 性平政策	- 每年定期進行反歧視與多元包容相關教育訓練。 - 制定明確的多元與反歧視政策，並公告全體員工。 - 每年檢視薪資與升遷公平性，避免不當差異。 - 在招募與晉升程序中落實公平審核標準。	- 立即展開調查，確保事件事實清楚透明。 - 對違規者依公司規定進行紀律處分。 - 提供受害員工心理支持與必要協助。 - 修訂相關政策與流程，防止類似事件再發生。 - 強化員工教育，持續推動多元與包容文化。
禁止強迫勞動	- 員工被迫加班且無法自由離職。 - 受限制人身自由，如扣押身分證或限制行動。 - 勞工行動自由受限，必須留在工作場所內。	員工管理規定	- 建立禁止強迫勞動的政策，並納入員工管理規定。 - 禁止扣押員工證件、薪資或收取任何形式的押金。 - 明確規定工作時間與加班機制，並保障員工可自由離職。	- 立即停止相關不當行為，並針對涉事單位或人員展開調查。 - 安排受影響勞工轉任、離職或返國等協助措施，保障其權益。 - 追溯補發遭扣薪資，並提供心理與法律協助。 - 檢討並修正內部管理與監督機制，防止再發生。

人權議題	風險	管理制度	預防行動	減緩或補救
結社自由與團體協商	- 對參與集體談判或勞資協商的員工進行打壓 - 缺乏透明溝通管道，員工無法表達訴求或爭取權益	員工管理規定 3.0 品質 / 環境 / 資安 / 性平政策	- 明訂尊重結社自由與集體談判權的政策。 - 禁止任何對參與勞資協商或勞工組織的打壓或報復行為。 - 提供員工參與勞資會議或表達意見的正式管道。	- 立即調查並停止對員工結社權利的干預或打壓行為。 - 強化內部申訴與溝通機制，確保員工能安全表達意見。
員工健康與安全	- 作業環境不安全，可能導致工傷或職業病。 - 缺乏必要的防護設備與安全訓練。 - 緊急應變措施不足，無法妥善處理事故或災害。	員工管理規定 3.0 品質 / 環境 / 資安 / 性平政策	- 建立並落實職業安全衛生管理制度。 - 定期進行職場風險評估與安全巡檢。 - 提供員工必要的防護設備與安全教育訓練。 - 每年定期演練緊急應變計畫。	- 立即啟動應變機制，確保人員安全並控制事態擴大。 - 對受影響員工提供醫療協助與必要補償。 - 進行事故調查，釐清原因並通報相關單位。 - 加強事故相關區域的風險控管與再訓練。
供應商責任	- 供應商未遵循《責任商業聯盟行為準則（RBA）》之相關要求。 - 供應商直接或間接使用來源於衝突礦區之原物料，未能確保供應鏈的負責任礦產來源。	- 供應商企業社會責任行為準則 - 精聯電子永續供應鏈管理政策	- 要求供應商簽署《供應商企業社會責任行為準則》，承諾遵守環境保護、勞工人權、商業道德與供應鏈責任等相關規範。 - 每半年定期執行供應商評鑑，評估其在品質、交期、環安衛及社會責任等面向之整體表現。 - 每年針對評鑑結果低分或具潛在風險之供應商，安排現場稽核或文件審查，以強化風險控管與持續改善機制。 - 要求供應商依「衝突礦產報告 (CMRT)」揭露所使用礦物之來源，並進一步推動其上游供應鏈同步進行來源揭露。	- 若供應商拒絕簽署或未能遵循準則，將提供改善期限與輔導建議；屆期未改善者，將列入合作風險名單，必要時予以汰換。 - 對評鑑結果不符合標準之供應商，將發出警示通知，並要求提出改善計畫，後續追蹤其執行成效，以確保持續進步。 - 稽核發現重大缺失時，將要求限期改善並進行複查；如未改善，視情節採取降級、暫停交易或終止合作等處置。 - 對於揭露資料不完整或礦物來源具爭議之供應商，將要求其於限期內提出並執行改善計畫；若屆期仍無法符合要求，則將研擬替代材料方案，並視產品影響程度與客戶進行溝通與協商。

人權政策教育與申訴機制

為深化全體同仁對人權保障的認識與實際落實，精聯電子全面推動勞工人權政策宣導，將相關教育內容正式納入公司年度會議中進行，強化制度性學習機制。課程內容涵蓋禁止童工與強迫勞動、性別平等與反歧視、合理工時與休假權益保障，以及申訴與救濟機制之建置與暢通，全面傳達本公司對人權議題的高度重視與明確立場。2025 年全年累計人權訓練總時數達 140 小時，顯示員工對人權議題之高度重視與理解。

為落實精聯電子誠信經營的核心價值，並保障員工及利害關係人之權益，公司設有明確的檢舉與申訴制度，並訂定「檢舉制度規定」，明文規範檢舉通報流程、調查處理程序及個資保護機制。公司承諾對檢舉人身分予以嚴格保密，並採取法律與技術手段防止報復與歧視行為。任何單位或個人不得以任何理由或藉口對檢舉人進行打擊報復，亦嚴禁將檢舉人個人資訊及檢舉內容洩露予被檢舉人或其所屬單位，以確保檢舉人免受不當對待，並維護檢舉制度之公正性與有效性。

一、內部檢舉與申訴通道

- 同仁意見箱：設置匿名意見箱，供員工反映建議或問題，由人資單位定期收集、分類與追蹤回應。
- 人資專屬信箱（HR 信箱）：受理有關人力資源管理之申訴或建議。
- 總經理信箱：供員工直接向總經理反映任何檢舉、申訴、建議或異議事項，確保高層能即時掌握重要內部聲音。

二、外部檢舉管道

外部專屬檢舉信箱：設立獨立檢舉信箱（invest@tw.ute.com），由總管理處最高主管專責接收與處理，確保外部利害關係人亦有安全、公平的檢舉通道。

此外，公司透過勞工人權危害鑑別與風險評估，識別營運活動中潛在人權風險，並據以訂定年度勞工道德管理目標，強化預防性措施，落實人權保障與風險控管。該評估涵蓋僱用實務、工作條件、非歧視政策、言論自由及結社權等關鍵面向，並由相關部門負責執行與追蹤改善進度。

人權政策培訓宣導時數

年度	2023 年	2024 年	2025 年
訓練人次	298	329	420
訓練時數	149	164.5	280
平均時數	0.5	0.5	0.67

舉報受理

審議處理

追蹤改善

年度	2023 年	2024 年	2025 年
接獲任何人權相關申訴案件	0	0	0
發生違反人權或遭主管機關裁罰情事	0	0	0
因人權議題引發客訴或訴訟事件	0	0	0

2025 年精聯電子未接獲任何人權相關申訴案件，亦無發生違反人權或遭主管機關裁罰情事，亦無因人權議題引發客訴或訴訟事件。公司將持續深化內外部利害關係人對人權議題的理解與參與，並透過教育訓練、溝通平台與監督查核機制，落實人權保護，作為企業永續治理的核心價值之一。

禁用童工

精聯電子嚴格遵守國際勞工組織核心勞動標準與各地法規，對聘僱童工採取「零容忍」態度。為從源頭深化風險管理，公司將禁用童工規範明確制度化納入《員工管理規定》，嚴格禁止僱用未滿法定最低就業年齡（16歲）之人員。在新進員工報到時，一律須提供有效之身分證明文件以進行年齡與聘僱資格的嚴格審查，透過此雙重核驗機制完善預防措施，徹底杜絕不慎誤僱童工的風險。

除了在制度上建立安全防線，公司亦將禁止童工之政策與法規全面融入新進人員必修訓練與年度全員人權教育中，積極協助同仁有效辨識潛在風險，並熟稔暢通的內部通報與申訴流程，將禁用童工的防範意識與實務應變能力深植於企業文化中。在完善的管理體制與扎實的教育宣導下，2025年度精聯電子全球各營運據點均無任何童工聘僱之情事（違規事件發生率為0%），以實際行動持續營造合法合規且具備尊嚴的友善職場環境。

禁止強迫勞動及人口販賣

在防範強迫勞動與人口販賣方面，精聯電子尊重並維護所有員工的人身自由與基本權利，包括自由選擇就業、自由離職、自由加班及行動自由等權利。公司明確禁止保留員工的身份證、護照或工作許可證等個人證件，確保員工免於遭受威脅、報復或被強制償債而被迫工作。員工享有依法自由離職的權利，僅需依相關法規提前通知公司並完成離職手續後方可合法離職。

公司亦建立定期的監督與預防機制，透過《危害鑑別與風險評估表》，每年進行童工、強迫勞動及人口販賣等議題之風險鑑別與影響評估，據以採行持續改善與預防措施。同時，公司定期舉辦勞動人權專題訓練，課程涵蓋強迫勞動與人口販運的識別方式、國際準則及公司禁止相關行為的政策，強化主管與員工在管理及日常作業中的監督責任與通報義務，全面提升防範與應對能力，落實對人權保障的承諾。

此外，透過勞工人權風險監控，公司定期審查各單位風險狀況，主動辨識潛在人權侵害的可能性。2025年度，精聯電子各營運據點未發生任何童工、強迫勞動或人口販賣等違規事件，展現公司對人權保障的高度重視與實踐成果。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
童工、人口販賣、強迫勞動監控次數	4	4	4
全營運據點發生件數	0	0	0

女性職涯發展與領導支持行動

為促進女性員工的職涯發展與領導潛能，精聯電子積極打造性別平等、具包容性的職場環境，以實際行動打破科技產業的性別天花板，全面落實「唯才是用」的多元包容（DEI）承諾。目前，公司旗下的關鍵技術與商務後勤三大核心命脈——「研發中心」、「市場暨營運中心」及「總管理處」之最高決策領導職位，均由卓越的女性高階主管掌舵。從前線市場拓展、核心技術創新到後方組織治理，充分展現全方位的女力治理典範。

在此優秀的文化基石下，精聯電子透過高階主管的實務經驗傳承與跨部門鏈結，由上而下建立起強大的內部引領力量。高階女性決策者的卓越表現，不僅為潛力女性同仁樹立了具體的職涯標竿，更透過日常管理與跨團隊協作，協助同仁克服職場瓶頸、強化組織貢獻。女性領導者獨特的堅毅、細膩與跨部門協調力，不僅深化了女性在科技產業中的參與度與實質影響力，更為精聯電子實踐多元共融（DEI）的永續治理，奠定了更具包容價值的穩固基石。

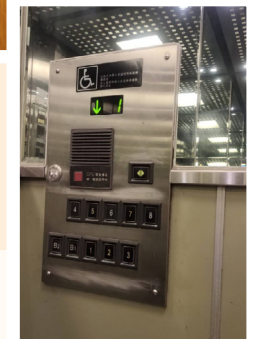
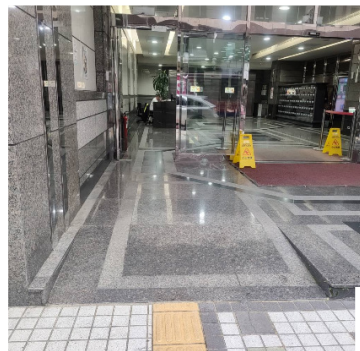
多元、平等與包容

精聯電子尊重多元差異與性別平等，並重視員工的身心健康。公司每年定期針對全體員工推動多元化、公平與共融（Diversity, Equity & Inclusion, DEI）相關宣導與教育訓練，內容涵蓋性別平等與性騷擾防治、反歧視與公平對待、無障礙與身心障礙包容，以及跨文化理解與全球職場多元性等主題，藉此強化尊重差異、反歧視及共融文化的意識，營造開放與包容的職場氛圍。

此外，依據《身心障礙者權益保障法》相關規定，精聯電子積極配合主管機關媒合身心障礙者就業機會，並致力提供友善無障礙的工作環境。包括台灣總部及美國營運據點，已設置無障礙坡道出入口、無障礙廁所、專用停車位，以及配備點字標示按鈕的飲水機與電梯，藉此改善並支持身心障礙員工的工作條件。

公司亦透過不定期溝通與調查機制，主動了解身心障礙員工對工作環境、設備使用與支援措施的實際需求，並納入後續改善計畫。同時，對無障礙設施進行定期檢查與維護，確保各項設備功能正常、安全無虞，提供穩定且友善的工作環境。2025 年，台灣總部共聘僱 3 位聽力障礙員工，其中包含 1 位極重度、1 位重度與 1 位輕度聽障者。為協助其順利融入職場，公司提供即時通訊工具與視覺提示設備，並安排適合的工作環境與清楚的工作指引。同時，針對部門同仁進行基本溝通訓練，提升互動效率。人事單位並定期關心及追蹤其需求，持續優化相關支援措施。

台灣總部及美國營運據點無障礙設施



反歧視、騷擾與職場不法侵害防治

精聯電子嚴禁任何形式的歧視、騷擾及職場不法侵害行為。在招聘、薪酬、福利、培訓、晉升、解雇與退休等人力資源管理流程中，皆秉持公平與平等原則，不因國籍、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教信仰、身心障礙、性別、性取向、性別認同與表現、懷孕狀況、婚姻狀態、政治立場、外貌、年齡或工會參與等因素，產生差別待遇或歧視行為。公司已制訂《性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定》，適用對象涵蓋全球員工（含派遣人員、外籍移工、建教生與實習生等）及求職者，致力營造無騷擾職場，並透過明確的預防、糾正、補救與懲處機制，保障當事人之隱私與權益。

精聯電子除建立申訴與處置機制、實施相關教育訓練外，亦針對職場騷擾的預防與早期識別，推動多項制度性監測與管理行動，從源頭降低風險發生的可能性。為提升制度效能，公司特別成立反騷擾委員會，由人資、法務及總管理處最高主管共同組成，負責審視騷擾防治政策執行狀況，定期檢討制度運作成效，並就預防策略與重大事件提出建議與監督意見。此外，公司亦透過「勞工人權風險監控控制紀錄表」進行每季例行監控，由人事單位填報是否有潛在歧視、不當對待或騷擾風險，並彙整分析結果，針對可能異常之單位啟動後續關懷、訪談或流程優化建議，作為主動防範之依據。

預防與監測行動

精聯電子推動多項制度化的預警與行為觀察機制，以降低職場騷擾風險，包括：

- 主管預警與責任機制：部門主管負責日常觀察並主動回報不當行為，並可先行實施非正式關懷或協助介入。
- 團隊氣氛匿名回饋：透過員工意見調查與內部建議反饋機制，掌握部門互動氣氛與潛在不適感。
- 公共空間設計與巡視：對會議室、茶水間與加班區等非正式互動空間進行透明化設計與主管巡查，減少孤立場所的風險。
- 新進與異動員工觀察期：安排 HR 與直屬主管對新進與異動人員共同追蹤適應狀況，提早辨識不當對待行為。
- 績效納入人際互動指標：將人際互動、團隊關係與員工關係維護等指標納入年度績效評估，鼓勵良好職場文化。



申訴調查程序與當事人保護

當公司接獲正式申訴後，會於五個工作天內成立「性騷擾申訴評議委員會」，該委員會由人力資源、法務、職業安全與健康等相關部門代表組成，負責調查申訴內容，並以不公開的方式進行處理，以保障申訴人與被申訴人的隱私及人格權益。公司嚴格禁止任何單位或個人以任何形式對申訴人進行打擊、報復或刁難，並確保申訴人的個資與申訴內容不外洩。若調查結果證實申訴內容屬實，將依公司工作規則予以懲處，並註記於人事資料中，後續亦會進行追蹤與成效評估，防止類似事件再次發生或報復行為出現；若涉刑事責任，公司也將協助當事人依法提告。

在調查期間，公司會依申訴人意願，優先調整其辦公座位、排班或工作區域，必要時可安排職務暫時調整或單位轉調，以降低申訴人與加害人接觸的機會，避免二度傷害。此外，公司提供遠距辦公的彈性選項，協助申訴人減少現場壓力；同時設置專責窗口，作為申訴人的單一聯絡對象，避免其必須面對加害人或相關人員。

在保密原則下，公司提供免費的心理諮詢與法律協助服務，支持申訴人恢復情緒穩定並充分了解自身權益。為進一步保障申訴人，精聯電子嚴格禁止任何形式的報復、刁難或不當對待行為，若經查證有報復情節，將依內部規章嚴厲懲處。人事單位也會持續追蹤申訴人的工作狀況與心理健康，必要時提供進一步的支持資源，確保申訴人能在安全且友善的環境下工作。

為深化員工對相關議題的認識與預防意識，精聯電子持續辦理性騷擾及職場不法侵害防治教育訓練，課程涵蓋性騷擾定義、常見行為樣態、公司內部申訴管道及調查流程等內容。同時，設有專屬申訴信箱：contacthr@tw.ute.com，以利員工與求職者反映問題並獲得適時處理。

截至 2025 年度，公司未接獲任何與性騷擾、歧視或職場不法侵害相關的申訴案件。精聯電子將持續透過制度建置、教育訓練與文化倡導，打造多元、友善與包容的工作環境，全面落實職場人權保障。



申訴舉報管道		舉報件數	成案件數	結案件數
專用電子信箱	contacthr@tw.ute.com	0	0	0
專線電話	+886289121122 #234/ #238	0	0	0
意見箱	內網同仁意見箱 (線上)	0	0	0
書面	實體意見信箱	0	0	0
現場	人事單位	0	0	0

勞資會議

精聯電子重視與員工之溝通與協作，雖目前尚未設立工會或簽署正式之團體協約，然始終秉持誠信、平等、合作的原則，積極促進勞資和諧。本公司台灣總部依據法令設置勞資會議，建立健全的雙向溝通機制。勞資雙方代表比例皆符合當地法規規定，勞方代表由員工民主推舉產生，任期四年，並至少每季召開一次勞資協商會議，廣泛蒐集員工意見，積極回應並持續改善勞資相關議題。目前台灣總部共有 8 位員工擔任勞方代表，占全體員工人數之 2.36%。透過勞資會議機制，公司定期檢討離職、退休及組織異動等人力資源管理流程，以預防潛在勞資爭議，並承諾在營運如有重大變動時，將至少提前四週通知全體員工，確保員工權益受到充分保障。

資方代表人數	勞方代表人數	勞方代表佔員工比例 (%)
8	8	2.36%

註：勞方代表佔員工比例 = 台灣勞方代表人數 / 台灣員工總人數，截至 2025 年 12 月 31 日員工總人數共 339 人

職工福利委員會運作與福利措施

精聯電子台灣總部依據法令規定設立職工福利委員會，委員由各部門依人數比例透過推舉或選舉方式產生，確保代表性與公平性。福利委員會每季定期召開會議，針對公司福利制度進行審議與調整，並規劃各項員工關懷活動，促進員工福祉與企業凝聚力。

福委會所推動之福利措施包括但不限於：

年度活動：如員工旅遊、年終尾牙或春酒等大型員工活動

節慶關懷：節日禮金或年節禮品

補助項目：生育補助、結婚賀金、喪葬慰問金等

公司藉由職工福利委員會作為與員工溝通與關懷的重要平台，持續優化福利內容，致力於營造友善職場環境，提升員工歸屬感與幸福感。

多元溝通管道

精聯電子重視員工的意見與權益，致力於建立多元、暢通且具效率的溝通與協商管道，廣泛蒐集並積極回應員工的建議與需求，藉此促進良好的勞資互動與信任關係。公司透過定期舉辦員工座談會、部門會議、意見箱、內部溝通平台及匿名調查等多元機制，瞭解員工在工作環境、職涯發展、福利制度等方面的意見，並納入管理與制度優化的參考依據。

溝通管道	溝通頻率	溝通內容
勞資會議	每季一次	勞工人數及公傷情形、業務概況、工作環境、健康安全、申訴舉報事件處理
福委會例會	每季一次	福委會措施、福利政策、社團活動、尾牙或春酒等員工活動
部門會議	每月	員工關懷、業務進度、任務分工、工作挑戰
員工滿意度調查	每年一次	工作環境、職務內容、薪資及福利制度、職涯發展、績效管理等
歧視、騷擾、職場不法侵害申訴管道	常設	歧視、騷擾與職場不法侵害申訴或舉報案件
道德誠信申訴管道	常設	道德誠信申訴或舉報案件
電子佈告欄	不定期	內部訊息公告、新人介紹、健康宣導等

員工滿意度調查與持續改善機制

精聯電子重視員工意見與回饋，將員工滿意度調查作為持續精進人力資源管理、提升員工福祉及強化組織韌性的重要管理機制。我們透過年度調查瞭解員工對工作環境、管理制度、薪酬福利、職涯發展及企業文化等面向之意見，並建立「傾聽、分析、行動、追蹤」的 PDCA 持續改善循環，作為持續精進人力資源管理的重要依據。

本公司於 2026 年 6 月針對全球各營運據點辦理 2025 年全球員工滿意度線上匿名調查。相較前一年度，本次問卷回收數增加 43%，整體回收率提升至 77.31%；全球整體滿意度由 4.04 分提升至 4.21 分（滿分 5 分），整體滿意比例（評分 4 至 5 分）達 84.16%，顯示公司持續推動各項改善措施已獲得員工正向回饋。

三大核心構面分數亦全面正向成長。其中「公司文化、誠信治理與多元包容」構面獲得最高評價（4.28 分），顯示公司推動多元共融已獲高度肯定；而前一年度評分較低的「工作環境與制度」面向，在實施多項改善措施後，今年度滿意度亦突破 4 分水準。

近二年員工滿意度核心指標及調查成果比較

調查構面 / 指標	2024 年	2025 年	改善情形
有效問卷回收數	233 份	334 份	顯著成長
公司文化、誠信治理與多元包容	4.15	4.28	持續提升
發展、溝通與培訓管理	4.08	4.14	穩健成長
工作環境、勞動條件與福利制度	3.81	4.03	明顯改善
全球整體滿意度平均	4.04	4.21	整體提升

人才發展階段與年資交叉分析

為進一步掌握不同發展階段員工之需求，本公司針對整體滿意度與在職年資進行交叉分析，作為規劃不同職涯階段人才發展措施的重要依據：

各發展階段員工滿意度與人才發展措施

員工發展階段	在職年資	滿意比例	分析說明與未來發展措施
新進員工	未滿 1 年	86.50%	滿意比例最高，反映新進同仁對公司文化與組織融入具良好感受，公司將持續優化新人培訓機制。
中階員工	1 年至未滿 3 年	70.35%	作為組織的中堅力量，公司將加強關注此階段員工之職涯發展需求，透過主管一對一溝通與專業技能培訓優化工作體驗。
資深員工	5 年以上	82.76%	滿意度維持高檔，顯示公司在長期人才發展具備穩定表現，將持續強化員工關懷與組織向心力。

全球員工關注議題與 PDCA 行動回應

依據 2025 年調查結果，公司將全球員工關注事項歸納為五大議題，並結合在地化需求制定具體的行動方案：

員工關注議題	員工回饋重點	全球與在地回應措施
薪酬福利	提升薪酬競爭力及在地福利。	定期檢視薪酬政策；台灣區將分階段評估彈性工作制度；歐美區將檢視並優化在地專屬福利。
人才發展	完善職涯發展與教育訓練機制。	持續推動人才培育規劃；歐美區將著重優化跨國協作與溝通流程的培訓。
組織管理	提升制度透明度與跨部門效率。	持續優化績效管理；亞太區將配合營運需求，強化制度透明度與在地人才招聘。
工作環境	優化辦公環境與資訊設備便利性。	台灣區已啟動分階段辦公環境改善與資訊設備升級專案。
員工關懷	提供不同職涯階段所需之支持。	推動主管雙向溝通，並規劃更全面的多元支持措施。

持續改善目標與健康福祉藍圖

精聯電子將員工滿意度調查視為推動員工健康與福祉的重要管理機制。為確保改善承諾持續落實，公司依據本次調查結果訂定 2026 年度持續改善目標，並持續推動健康福祉措施，打造安全、健康、多元、包容且具成長機會的工作環境。

持續改善目標

項目	2025 年成果	2026 年持續改善目標
問卷覆蓋率	77.31%	提升至 80% 以上
整體滿意比例	84.16%	維持 85% 以上
身心健康支持	持續推動關懷措施	完成員工身心健康支持措施之需求盤點，並評估導入員工協助方案（EAP）之可行性。

健康福祉推動架構

推動面向	永續推動方向
員工關懷	完善多元溝通管道，建立良好的員工關懷機制，持續傾聽員工意見並回應需求。
身心健康	持續關注員工身心健康需求，完成身心健康支持措施之需求盤點，並評估導入員工協助方案（EAP）之可行性，提供多元支持資源。
友善職場	持續營造安全、健康及友善的工作環境，提升職場安全衛生管理及工作環境品質。
工作與生活平衡	持續優化工作制度，協助員工兼顧工作與生活平衡，提升整體工作體驗。
人才發展	持續完善人才發展制度，提供多元學習、跨國交流及職涯發展機會，支持員工持續成長，與員工共同創造企業永續價值。

精聯電子將持續透過員工滿意度調查與多元溝通機制，傾聽員工聲音，並依據調查結果滾動檢討及優化各項管理措施，持續打造安全、健康、多元、包容且具成長機會的工作環境，與員工共同成長，實現企業永續發展。

5.2 人才吸引及留任

人才是企業最關鍵的資產，不僅是與企業攜手共創價值的夥伴，更是推動營運持續成長與技術創新核心動能。精聯電子秉持「以人為本、才盡其用」的理念，持續打造支持員工全方位成長的職場環境，將人才發展視為企業永續競爭力的根本。我們致力於激發員工潛力與創新思維，協助其發展個人專業與團隊合作能力，並系統性地培育關鍵技術與管理人才，以因應快速變動的產業趨勢與數位轉型需求。透過友善、激勵性強且具包容性的工作環境，我們積極吸引與留任多元背景人才，並持續優化組織運作效能與團隊績效。

人力分布

精聯電子秉持公平就業與多元共融原則，致力於打造無歧視的職場環境。在員工招募、任用、考核及升遷等人力資源管理流程中，均遵循機會均等原則，確保不因年齡、性別、種族、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況、身心障礙或是否參與工會等因素而產生差別待遇，真正落實尊重多元與保障基本人權。

公司明令禁止僱用 16 歲以下童工，並以「適才適所」為用人核心理念，於全球營運據點廣納當地人才，積極提供多元工作機會，帶動在地經濟發展與就業穩定，實踐企業社會責任與包容性增長。

截至 2025 年底，精聯電子全球員工總數為 420 人，其中男性佔 62%，女性約佔 38%。2025 年公司實際聘僱身心障礙員工人數 3 名符合《身心障礙者權益保障法》規定人數（法定應僱用 3 名，實際僱用 3 名，依規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計），我們亦將持續探索更多融合職務設計與支持性措施，以擴大對弱勢群體的就業支持。

依員工年齡、性別、地區及多元化分布情形

類別		2023 年		2024 年		2025 年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	30 歲以下	58	14.25%	68	16.00%	64	15.24%
	30 歲 ~50 歲	255	62.65%	263	61.88%	267	63.57%
	51 歲以上	94	23.10%	94	22.12%	89	21.19%
性別	男性	257	63.14%	260	61.18%	260	61.90%
	女性	150	36.86%	165	38.82%	160	38.10%
地區	台灣	341	83.79%	343	80.70%	339	80.71%
	歐美	46	11.30%	58	13.65%	55	13.10%
	亞太	20	4.91%	24	5.65%	26	6.19%
多元	本國籍員工	369	90.67%	374	88.00%	369	87.86%
	外籍員工	34	8.35%	48	11.29%	46	10.95%
	原住民	2	0.49%	1	0.24%	2	0.48%
	身心障礙員工	2	0.49%	2	0.47%	3	0.71%

註：歐美包括荷蘭及美國子公司；亞太包括日本及中國子公司。

精聯電子重視人才發展與多元共融的職場文化，致力打造公平、友善的工作環境。公司秉持公平就業與適才適所原則，以專業能力、工作經驗及職務需求作為人才任用依據。2025 年整體員工人數及人力結構與 2024 年相比維持穩定，男女員工比例為 0.62：1，展現多元化的人才組成。此外，正職員工占比達 99.05%，與 2024 年的 99.13% 相近，顯示公司持續維持穩定的人力配置，支持企業永續發展。

依聘雇類別

地 區	聘雇類別	2023 年		2024 年		2025 年		
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	
台灣	勞雇契約	永久聘雇	122	218	131	211	128	206
		臨時聘雇	0	1	0	1	0	1
		無時數保證	0	0	0	0	2	2
	勞雇類型	全職	119	213	130	210	128	207
		兼職	2	7	1	2	2	2
歐美	勞雇契約	永久聘雇	18	28	22	36	12	33
		臨時聘雇	0	0	0	0	6	4
		無時數保證	0	0	0	0	0	0
	勞雇類型	全職	11	26	15	34	12	33
		兼職	7	2	7	2	6	4
亞太	勞雇契約	永久聘雇	10	10	12	12	12	14
		臨時聘雇	0	0	0	0	0	0
		無時數保證	0	0	0	0	0	0
	勞雇類型	全職	10	10	12	12	12	14
		兼職	0	0	0	0	0	0

2025 年依不同性別佔 (1) 管理階層 (2) 技術員工 (3) 其他員工的人數之百分比

各員工類別之員工性別比		女性	男性	合計
管理階層 (主管職)	人數	22	61	83
	百分比	5.24%	14.52%	19.76%
技術員工 (專業技術層)	人數	60	129	189
	百分比	14.29%	30.71%	45.00%
一般員工	人數	78	70	148
	百分比	18.57%	16.67%	35.24%
合計	人數	160	260	420
	百分比	38.10%	61.90%	100.00%

註：各員工類別之員工性別比例 = 各員工類別之員工性別人數 / 員工總人數，截至 2025/12/31 止，員工總人數共 420 人。

2025 年非員工工作者

類別	服務範圍 (工作類型)	人數	契約條件
人力仲介	短期派遣人力仲介	1	仲介服務契約
清潔	辦公區環境清潔	20	清潔服務契約
保全	辦公室區域門禁管制、安全檢查	28	保全服務契約

高階主管為當地居民的比例

精聯電子重視在地化經營策略，於各主要營運據點包括台灣、美洲、歐洲、日本及中國皆致力於聘用具備當地市場經驗與文化理解之管理人才，強化在地經營效能並促進與社會的良性互動。

本公司所定義之「高階管理階層」係指具決策權限、負責組織營運發展方向之協理級以上人員。2025 年，精聯電子雇用當地居民擔任高階管理職位的比例為 100%，顯示公司重視在地人才發展，並透過多元文化融合與全球經營策略，提升組織的決策品質與競爭力。

精聯電子將持續優化本地人才培育與晉升機制，創造更多元與具包容性的晉用環境，促進企業與社會間的共融與共榮。

地區	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	11	10	9
歐美	2	1	1
亞太	1	1	1
合計	14	12	11

註：當地居民定義為主管之所居住國別高階主管（指協理級以上主管）。

人才招募

卓越的人才為精聯電子維持市場競爭優勢的關鍵。為因應技術創新與市場規格快速變動的趨勢，公司每年初即擬定經營方針與發展策略，並同步規劃年度用人計畫，以確保人力資源配置與企業營運方向一致。

在招募方面，精聯電子運用多元化管道積極延攬各領域之優秀人才，包含求職網站、社群媒體、校園徵才活動、實習合作計畫、專業獵才顧問、員工內部推薦、大學合作與內部徵才等方式，廣納具潛力之研發與專業技術人員。人力資源單位亦不定期透過各地區徵才平台公開發布職缺訊息，並遵循政府法規規範招募流程，秉持公開透明、適才適用與公平公正原則，確保人才徵選具備高信賴度與一致性。2025 年，精聯電子共舉辦 3 場校園徵才活動及 2 場就業博覽會。

為落實公平招募並防範潛在歧視風險，公司已制定《徵人面談》規範，內容涵蓋面談前的準備事項、面談過程中的技巧與對話原則，並提供多面向之問題範例供主管參考，協助其在招聘過程中遵循公正原則，避免涉及性別、年齡、種族、宗教、婚姻、身心障礙或其他與職務無關之差別對待或歧視行為，確保招募過程公開、客觀且不具偏見。

除台灣本地員工外，精聯電子全球其他營運據點之人才招募皆以當地聘僱為主要原則，以契合在地市場特性與營運需求。為妥善管理聘雇外籍員工所涉之法規遵循與營運風險，公司已建立風險評估與控管機制，由人資單位負責各項作業執行與監控，密切追蹤各國勞動、就業與移民法令之異動，確保全體作業程序符合法規規範，降低潛在風險。

此外，精聯電子積極深耕校園合作與在地人才培育，推動產學合作計畫、實習機會與新鮮人培育方案，建立多元化人才庫，以滿足未來營運拓展與研發創新之關鍵人力需求。2025 年，精聯電子全球共聘用新進員工 89 人。

新進員工人數及比例

精聯電子積極投入資源以吸引及留任來自多元背景之人才，期望藉由招募優秀與具潛力之專業人員，發揮正向組織影響力，支撐企業永續發展所需之人力資源。於 2025 年度，共聘用新進員工 89 人，新進率達 17.32%，以青壯年員工為主要年齡層，男女比例約為各半（男性 50 人、女性 39 人），展現公司在性別平等招募上的努力。

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
年齡	女性	男性	女性	男性	女性	男性
30 歲以下	32	67	22	20	13	20
	5.70%	12.12%	4.45%	4.05%	2.53%	3.89%
30 歲 ~50 歲	24	20	21	17	24	26
	4.34%	3.62%	4.25%	3.44%	4.67%	5.06%
51 歲以上	0	2	2	5	2	4
	0.00%	0.36%	0.40%	1.01%	0.39%	0.78%
合計	56	89	45	42	39	50
	10.13%	16.10%	9.10%	8.50%	7.59%	9.73%
新進率 %	26.22%		17.61%		17.32%	

註 1：新進員工人數包含中途離職人員和臨時人員、兼職人員。

註 2：新進率計算方式 = 當年度新進總人數 / (前一年度期末人數 + 當年度新進總人數)。

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
年齡	女性	男性	女性	男性	女性	男性
30 歲以下	27	70	10	20	12	13
	4.94%	12.80%	2.07%	4.13%	2.33%	2.53%
30 歲 ~50 歲	20	15	15	23	32	29
	3.66%	2.74%	3.10%	4.75%	6.23%	5.64%
51 歲以上	4	3	3	6	2	7
	0.73%	0.55%	0.62%	1.24%	0.39%	1.36%
合計	51	88	28	49	46	49
	9.33%	16.09%	5.79%	10.12%	8.95%	9.53%
離職率 %	25.41%		15.91%		18.27%	

註 1：離職的員工包含離職、免職、資遣、退休之員工及臨時人員、兼職人員。

註 2：離職率計算方式 = 當年度離職總人數 / (前一年度期末人數 + 當年度新進總人數)。

離職員工人數及比例

2025 年度精聯電子員工離職人數為 95 人，整體離職率為 18.27%，較 2024 年度略為增加，離職人員以 30 歲至 50 歲族群為主，為了解員工離職原因並掌握人才流失風險，公司持續執行離職訪談機制。調查結果顯示，離職原因以個人職涯發展、家庭照護需求及工作適應等因素為主。為提升員工留任意願與組織穩定性，精聯電子持續推動相關改善措施，包括強化新進人員及在職員工教育訓練，協助同仁快速融入工作環境；提升中階主管之溝通與領導管理能力，增進團隊凝聚力與工作投入度；並建立新人關懷制度及導師陪伴機制，提供適時支持與指導，降低新進同仁初期適應壓力，打造友善且具發展性的職場環境。

多元化情形

聘用少數或弱勢群體比例

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
聘用少數或弱勢群體比例	3	0.98%	3	0.71%	5	1.19%

註：弱勢族群包含身心障礙人數及語言上的少數種族、族群，包括原住民族、客家族群、蒙藏族、新住民、移工原住民。

擔任中高階層管理職務之少數群體或弱勢群體比例

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
聘用少數或弱勢群體比例	0	0%	0	0%	0	0%

註：比例之計算方式為擔任中高階層管理職務之少數群體或弱勢群體人數／聘用之少數弱勢群體總數。

擔任中高階層管理職務的女性比例

地區	2023 年		2024 年		2025 年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣	11	17.19%	16	21.92%	17	29.83%
歐美	5	38.46%	3	27.27%	3	50.00%
亞太	1	16.67%	1	16.67%	0	0.00%

註 1：比例之計算方式為擔任中高階層管理職務女性人數／擔任中高階層管理職務總數。

註 2：中高階層定義為經理級以上。

薪資與福利

薪資獎勵

精聯電子堅信員工是公司最寶貴的資產，為吸引並留任優秀人才，我們致力提供具市場競爭力的薪資與福利制度。每年依據市場薪資調查、同業水準、職務特性與個人績效等因素進行調薪評估，確保薪酬制度公平、透明且具激勵性。

公司薪酬制度由固定薪資與變動薪資構成，旨在建立具激勵性且與營運績效連結之整體報酬機制。固定薪資為每月定期發放，薪資水準參考同業標準與勞動市場統計資料，並依據職務類別、工作性質、專業能力與人力供需狀況綜合評估，定期調整以維持市場競爭力。

變動薪資包含年終獎金、績效獎金與員工酬勞等項目，依據個人績效表現及公司整體營運成果進行核發，使員工報酬與企業績效密切連動。此外，公司設有明確的績效目標設定機制，並建立與薪酬對應的政策、制度、標準與結構，於必要時依勞動市場行情、產業景氣、經濟環境及政府相關法規，進行適時檢討與調整。針對協理級以上主管，其薪酬福利方案須經薪酬委員會審議，並提報董事會核備通過，以強化公司治理及制度透明度，確保高階管理人員報酬安排合理、符合市場原則，並與公司長期發展目標保持一致。精聯電子於台灣、美國、荷蘭、日本及中國等地之員工薪資，均優於當地維持基本生活水準的所得門檻，展現公司對員工生活尊嚴與國際勞動人權的重視。

精聯電子薪酬政策

年終獎金	依據公司年度營運成果，固定提撥相當於 1 個月薪資作為年終獎金發放基準，以感謝同仁一年的努力與貢獻。
績效／業績獎金	根據部門關鍵績效指標 (KPI) 及個人職務與績效表現，進行獎金分配。透過成果共享機制，強化員工工作動能與企業凝聚力。
年度調薪	每年依公司整體營運成果，綜合考量國內經濟成長率、物價指數、產業調薪趨勢，並根據員工之職能及績效表現等指標作為調薪依據，確保薪資制度具公平性與激勵性。
員工酬勞	依公司盈餘提撥比例辦理員工酬勞分配，除符合《公司法》第 235 條規定，亦透過合理機制依據職務及績效進行分配，獎勵同仁貢獻，並增進員工對企業長期發展的認同與參與感。

未經調整的平均男女薪酬差距比

營運據點	類別	2023 年		2024 年		2025 年	
		女	男	女	男	女	男
台灣	直接	1	0	1	0	1	0
	主管	1.11	1	1.05	1	0.95	1
	一般員工	0.66	1	0.78	1	0.78	1
美國	直接	-	-	-	-	-	-
	主管	0.70	1	0.90	1	0.90	1
	一般員工	0.76	1	0.74	1	1.27	1
荷蘭	直接	-	-	-	-	-	-
	主管	0.44	1	0.43	1	0.70	1
	一般員工	0.72	1	0.50	1	0.90	1
日本	直接	-	-	-	-	-	-
	主管	0.80	1	0.63	1	0.70	1
	一般員工	0.68	1	0.83	1	0.75	1
中國	直接	-	-	-	-	-	-
	主管	0.72	1	0.71	1	0.00	1
	一般員工	0.99	1	0.95	1	0.72	1

註：1. 以男性為基礎比。

註：2. 直接員工定義為現場作業人員；間接員工定義為作業員以外之員工；主管為擔任經理級以上職務人員。

推動薪酬平等行動

精聯電子透過定期檢視人力資源制度與職級薪資結構，確保同工同酬原則落實於各職務類別與層級之中。具體行動包括：

- 年度薪資分析：定期進行性別薪資差異統計，檢視不同職級、部門及職務類別的薪資分布，作為調薪與人力規劃的參考依據。
- 強化職能導向晉升制度：以能力、績效為主的晉升與獎酬制度，排除性別因素影響，並鼓勵女性員工挑戰技術與管理職務。
- 育兒與職涯兼顧支持：提供彈性工時、育嬰假復職輔導及內部轉調機會，協助女性持續職涯發展，降低因家庭因素中斷工作之風險。
- 主管意識提升訓練：針對用人主管實施無偏見的招募與薪酬評估教育，強化性別平等觀念於實務決策中的應用。

透過上述措施，精聯電子致力於打造性別友善的職場環境，提升女性在各層級職位的代表性，並逐步縮小平均男女薪資差距。

2025 年男女性別與當地基本薪資比率

地區	台灣		美國		荷蘭		日本		中國	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
薪資與當地最低工資比率	1.65	2.32	1.67	1.82	1.17	1.76	1.94	2.70	2.76	4.29
2025 年當地最低薪資	台幣 28,590 元		美金 2,640 元		歐元 2,496 元		日圓 179,360 元		人民幣 2,265 元	

台灣地區非主管職年薪平均數及中位數

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	241,090	261,633	272,796
非擔任主管職務之全時員工人數	278	302	313
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	867	866	872
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	761	803	801

收入最高的個人的年薪總額與全時員工薪資中位數的比率與年度總薪資報酬變化比率

指標 / 比率	2023 年	2024 年	2025 年
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工 (不包括該薪酬最高之個人) 年度總薪酬中位數的比率	6.02	6.84	6.89
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與組織其他員工 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數增加百分比之比率	(1.52)	3.61	(1.67)

註 1：比率 = 最高薪酬人士年度的總薪酬 / 所有員工 (不包括最高薪酬人士) 年度總薪酬的中位數

註 2：員工中位數 = 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數

註 3：2025 年最高薪酬個人年度總薪酬較前一年度增加 0.48%，其他員工年度總薪酬中位數因人力結構調整及人員流動等影響較前一年度下降 0.29%，故本年度比率呈現負值。

營運變化的最短預告期

精聯電子嚴格遵守《勞動基準法》及內部《員工管理規定》等相關法令，當進行資遣程序時，將依員工之在職年資提供最短預告期，最少提前 10 天 (約一週以上) 通知，或依法發給相當之預告工資。

針對涉及重大營運變化 (如組織重整、裁併部門等) 而可能影響員工權益者，本公司將透過每季勞資會議與員工代表溝通，說明變動內容與因應措施，確保資訊透明及充分溝通，並於決議確認後，依法令規定適時公告或通知相關人員。

公司目前尚未正式導入針對退休或終止勞雇關係員工之過渡協助方案，如職涯轉銜、再就業培訓等，但公司正積極研擬未來相關機制，以協助員工規劃職涯發展，提升組織韌性與雇主責任。



員工福利

退休制度

精聯電子重視每位員工的基本權益，自員工報到入職日起，即依各地區當地法令規定辦理社會保險投保及退休金提撥事宜，確保同仁於職涯期間及退休後皆能享有完善保障。於 2025 年度，本公司已提撥新臺幣 14,439 仟元至勞工保險局作為退休金準備；其他納入合併財務報表編製範疇之子公司，亦認列退休金及基本養老保險費用共計 6,372 仟元。透過落實退休保障制度，體現本公司對員工福祉與永續就業的重視與承諾。

地區	退休制度
台灣	適用《勞工退休金條例》(新制)之員工，公司依行政院公告之「月提繳工資分級表」按月提繳員工薪資的 6% 至勞工保險局設立之個人退休金專戶。同時，公司亦配合員工意願，協助辦理自願提繳作業，以強化其退休準備。適用《勞動基準法》(舊制)退休條件之員工，公司依法按月就其薪資總額的 2% 提撥至退休準備金專戶，並以「勞工退休準備金監督委員會」名義存放於臺灣銀行。該委員會負責監督退休準備金之提撥、管理、運用及支用，以保障員工退休後之權益。
美國	依法為員工提供 401(k) 退休儲蓄計畫。該計畫以個人帳戶形式運作，員工可自願從每月薪資中提撥固定比例金額存入帳戶，同時公司亦依規定比例進行相對提撥，共同累積退休儲蓄，進行長期退休財務規劃。
荷蘭	於荷蘭地區採用確定給付制 (Defined Benefit, DB) 退休金制度。依據當地法規與制度規範，退休金提撥由公司與員工共同分擔，其中公司約負擔三分之二，員工則自負約三分之一。此制度依員工在職期間之服務年資與薪資水準計算未來可領取之退休金金額，確保員工退休後之穩定生活保障。
日本	依據日本當地法令規定，為受僱員工參加基礎性退休保險制度 (國民年金及厚生年金)。其中，厚生年金保險係由公司與員工依薪資金額共同分擔保費，雙方各自負擔一半。此制度旨在協助員工累積退休資源，提供退休後之基本生活保障。
中國	依中國當地「社會保險法」規定，每月由員工及公司相對提撥一定比例費用至政府社會保險帳戶內 (養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險和生育保險)，以供員工個人在年老 / 疾病 / 傷殘 / 失業 / 生育 / 死亡 / 遭遇災害或面臨生活困難使用。

福利措施

精聯電子除提供具市場競爭力的薪酬獎勵外，亦致力於完善福利制度，提升員工福祉與整體工作滿意度，進而強化組織向心力與生產力。本公司依據各地適用法令，為員工提供法定保險與退休制度，包含全民健康保險、勞工保險、職業災害保險、勞工退休準備金提撥及勞工退休金提繳等基本社會保險與退休保障，此外，本公司另提供多元福利措施，以滿足員工多方面需求，並將持續依員工所需與時俱進，擴充及優化福利項目，營造具吸引力與歸屬感的工作環境。

福利措施	福利項目
完善保險	1. 勞保、健保 2. 勞退金提撥 3. 員工團體保險 (含壽險 / 意外險 / 醫療險 / 防癌險) 4. 員工眷屬團體保險 (含醫療險 / 防癌險 / 意外險)
休閒活動	1. 不定期舉辦員工旅遊、聚餐活動，促進員工情誼 2. 年度旅遊補助 3. 年終尾牙或春酒餐會、員工摸彩 4. 年度傑出員工選拔表揚、資深員工獎勵 5. 年節禮品、端午 / 中秋禮券、生日禮券
促進成長	1. 完善的內部教育訓練 (新人訓練 / 專業課程 / 管理課程...等) 2. 研究所進修補助 3. 外部訓練提升知能
員工關懷	1. 結婚禮金 2. 住院慰問金 3. 傷殘慰問金 4. 喪葬補助金 5. 定期健康檢查 / 不定期健康講座
教育訓練	1. 在職訓練補助 2. 主管進修補助 (EMBA) 3. 內部講師費用
家庭友好	1. 生育禮金 2. 寶寶彌月禮 3. 育兒津貼 4. 彈性工時 5. 女性哺乳室
其他福利	1. 社團活動經費補助 (籃球社、愛跑社、有氧社、羽球社、單車社...等) 2. 免費機、汽車停車位 3. 特約廠商優惠及企業團購方案等 4. 外勤人員停車費及油資補助 / 公務機通話費補助 5. 餐費補助

育嬰假

精聯電子秉持性別平權的信念，致力於打造友善職場環境，保障員工在妊娠、分娩及育兒期間的合法權益。女性員工於妊娠期間及分娩時，依法享有懷孕留職停薪、產檢假及產假等相關假別；男性員工亦可於配偶分娩時申請陪產假，兼顧家庭照顧需求。

對於有育兒需求之員工，本公司依據各地相關法規及「員工管理規定」辦理育嬰留職停薪作業。於留停期滿後，將安排員工回任原單位與原職務，協助其順利銜接工作、重返職場，進而促進工作與生活之平衡，實踐家庭友善與員工關懷之企業文化。

為確保制度公平一致，本公司之育嬰留職停薪政策不因性別、職務或工作地區而有所差異，並配合全球各地政府法令提供當地員工適切之育嬰相關假期。台灣地區：女性及男性員工皆可依法申請育嬰留職停薪。中國地區：依據當地法規，男性員工享有 15 天帶薪陪產假；女性員工可享有最長 180 天帶薪產假。美國地區：依《家庭與醫療假法》（FMLA），員工可申請最多 12 週育嬰假。荷蘭地區：依據政府規定，女性員工享有 16 週帶薪產假。日本地區：女性員工享有 14 週帶薪產假，並可申請最長 1 年育嬰假。透過制度化的安排與在地化的彈性調整，本公司積極建構一個尊重多元、支持家庭照顧與育兒責任的職場文化，展現對員工福祉的重視與承諾。

育嬰假統計	2023 年			2024 年			2025 年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留停申請資格之員工人數 (a)	9	24	33	8	23	31	9	21	30
實際申請育嬰留停之員工人數 (b)	2	0	2	2	1	3	5	1	6
育嬰留停申請率 (b/a)	22%	0%	6%	25%	4%	10%	56%	5%	20%
育嬰留停屆滿當年度應復職人數 (c)	1	0	1	1	1	2	5	1	6
育嬰留停屆滿當年度實際復職人數 (d)	1	0	1	1	1	2	4	0	4
育嬰留停屆滿復職率 (d/c)	100%	0%	100%	100%	100%	100%	80%	0%	67%
上年度申請育嬰留停實際復職人數 (e)	0	2	2	1	0	1	1	1	2
上年度申請育嬰留停復職後持續工作滿一年人數 (f)	0	2	2	1	0	1	1	1	2
育嬰留停留存率 (f/e)	0%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%
員工新生兒數	2	5	7	3	5	8	2	3	5

註 1：育嬰留停申請率 = 實際申請育嬰留停之員工人數 / 符合育嬰留停申請資格之員工人數 (子女滿 3 歲前)。

註 2：育嬰留停屆滿復職率 = 育嬰留停屆滿當年度應復職人數 / 依申請期間當年度應復職人數。

註 3：育嬰留停留存率 = 前一年度申請育嬰留停復職後持續工作滿一年人數 / 前一年度申請育嬰留停實際復職人數。

5.3 人才培育與發展

人才培育及教育訓練

精聯電子深信人才是企業永續發展的關鍵資產，長期致力於建構具系統性與彈性的培訓機制，支持員工在不同職涯階段的成長與發展。為因應國際化趨勢與未來營運挑戰，公司將人才培育列為年度重點專案之一，持續投入資源推動全面性的教育訓練計畫，協助員工強化專業職能，進而提升組織整體競爭力。

公司依據《訓練作業規定》建構涵蓋新進人員訓練、專業職能、管理職能及環境安全與衛生等面向的完整教育訓練架構。各單位可根據實際業務需求規劃內部訓練課程，或推薦員工參與外部培訓，以確保其具備履行職責所需之知識與技能。同時，公司亦鼓勵員工主動提出個人發展需求，進行彈性化學習安排，實現自我職能的持續精進。

為擴充學習資源與深化知識廣度，公司不定期邀請外部講師或安排內部專業人員辦理主題式課程，內容涵蓋企業永續、專業技術、公司治理、溫室氣體盤查等議題，協助員工掌握多元領域知識，拓展視野。此外，精聯電子亦建置數位學習平台「線上學院」，整合各單位培訓資源，提供彈性選課與自我進修機會，打造隨時隨地可學習的數位化環境，落實全員自主學習文化。



新進人員訓練

為協助新進同仁快速適應工作環境並融入企業文化，精聯電子規劃系統化之主題式新人訓練課程，內容涵蓋公司簡介與發展策略、企業價值鏈認識、問題解決與決策分析技巧、團隊合作、資訊安全政策、職場溝通能力、人資規章制度，以及勞工安全衛生須知等，協助新人建立正確的工作觀念與基本職場素養。完成通識訓練後，於正式上線階段，由直屬單位主管指派輔導員進行一對一實務指導，透過持續關懷與即時回饋，協助新進人員迅速熟悉工作內容與職場文化。

此外，公司設有為期三個月的輔導期制度，期滿後安排與新進同仁進行面談，並由輔導員提交輔導回饋報告，綜合評估其在職務內容、工作技能、團隊合作與職場適應等各方面的情形，作為後續訓練制度優化與培訓效益精進的重要參據。

專業職能訓練

精聯電子依據各部門實際業務需求與職務屬性，持續規劃並精進專業職能課程，強化員工技術能力與知識厚度，提升整體組織韌性與競爭力。培訓主題涵蓋生成式 AI 應用、企業永續管理、永續報告書撰寫、溫室氣體盤查等與永續轉型密切相關之課程，同時亦包含業務發展、資訊技能、品管專業、法規遵循、內稽內控及財務會計等專業領域訓練，協助員工全面提升專業素養與應變能力。2024 年起，精聯電子進一步推動由資深同仁參與內部教材編製，完成涵蓋產品環保及法規遵循之 HSF（有害物質管理）教育訓練教材，不僅深化全員對法規與環保議題的理解，也強化知識傳承與內部合規文化的持續推進。

管理職能訓練

精聯電子重視中高階管理職能的永續發展，持續規劃多元化管理職培訓課程，以強化領導團隊的管理效能與決策品質。公司每年定期舉辦主管共識年度會議，作為推動策略對齊與深化經營理念溝通的重要平台，藉此凝聚團隊共識，促進組織目標一致與協同前進。為鼓勵主管持續進修並拓展宏觀視野，公司訂有《同仁在職進修申請作業規定》，提供在職進修及學費補助機制，支持中高階主管報讀 EMBA 等進階課程，強化領導統御、策略規劃及跨部門整合能力，厚植企業永續競爭力。此外，公司設立內部講師培訓機制，鼓勵具實務經驗之主管擔任內訓講師，系統化傳授管理經驗與專業知識，推動知識傳承並深化組織學習文化。同時，針對第一線主管及招募相關人員，規劃如人才招聘與面試技巧等實務導向課程，有效提升甄選判斷力與用才策略，強化基層管理的實務操作與人力資源效能。

通識課程訓練

為強化全體員工對企業永續責任與基本職場素養的認知，精聯電子每年依循《責任商業聯盟行為準則》（RBA Code of Conduct），規劃並實施多元化通識課程，全面涵蓋勞工人權、誠信經營、資訊安全、職業安全衛生等關鍵議題。課程內容包括勞動權益與人權保障教育訓練、職安衛防護及工作安全知識宣導、企業誠信與商業道德實務，以及資訊安全與資通風險防範機制等，協助員工在日常工作中落實合規行為與企業核心價值。

此類通識課程已納入全員年度教育訓練計畫，並透過實體與數位學習平台雙軌並行，確保全體同仁均能持續精進基本職能，提升對企業責任議題的認知與敏感度。精聯電子持續營造積極進取的學習環境，鼓勵員工踴躍參與各類與工作實務或職涯發展相關之培訓課程，以強化專業職能、提升工作效率，並促進個人長期成長。2025 年，參與工作或職涯相關訓練的員工總時數逾 7 千小時，平均每位員工的訓練時數約 18.45 小時。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
訓練人次	1,703	4,223	8,783
課程時數	1,909	3,882	7,751
平均時數	1.12	0.92	18.45

註：平均時數 = 訓練總時數 / 員工總人數。(截至 2025/12/31 員工人數 420 人)

集團各地區受訓情形

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
地區	台灣	歐美	亞太	合計	台灣	歐美	亞太	合計	台灣	歐美	亞太	合計
員工人數	341	46	20	407	343	58	24	425	339	55	26	420
訓練人次	1,701	2	0	1,703	3,469	586	168	4,223	6,231	2,127	425	8,783
總時數	1,861	48	0	1,909	3,393	405	84	3,882	5,940	1,607	204	7,751
平均時數	1.09	24.00	0	1.12	0.98	0.69	0.5	0.92	17.52	29.22	7.85	18.45

依職級及性別受訓情形

年度	2023 年						2024 年						2025 年						
項目	訓練人次		訓練時數		平均時數		訓練人次		訓練時數		平均時數		訓練人次		訓練時數		平均時數		
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	
職級	管理職	26	113	37	158	1.43	1.40	192	624	238	540	1.24	0.87	605	1,787	669	1,411	26.75	17.64
	非管理職	628	936	709	1,005	1.13	1.07	1,584	1,823	1,209	1,895	0.76	1.04	3,050	3,341	2,342	3,329	17.34	18.49
合計		654	1,049	746	1,163	1.14	1.11	1,776	2,447	1,447	2,435	0.81	0.99	3,655	5,128	3,011	4,740	18.81	18.23

註 1：員工總人數以當年度 12/31 在職為主。

註 2：平均時數 = 訓練總時數 / 員工總人數。

員工個人發展與職涯規劃

精聯電子致力於建立具前瞻性與公平性的員工發展制度，透過完善的績效與職能管理機制，協助同仁規劃個人職涯，並同步強化組織整體效能。公司建構的「績效管理系統」結合職能評核，透過績效表現與職務晉升高度連結，使表現優異的同仁能獲得實質升遷與發展機會。績效考核制度以公司營運目標、個人表現與職能成長為核心，並每年定期進行兩次評核，作為年度獎酬與職涯發展的重要依據。此外，為進一步推動自我成長與職涯探索，精聯電子每年初要求全體員工提出「個人自我發展計畫表」，內容涵蓋職務所需專業知識與技能、個人興趣發展方向、行動計劃以及期望公司提供的協助資源。透過此機制，協助員工能夠全面思考個人職涯發展的短中長期目標，並在公司制度與資源的支持下，選擇最符合自身特質與志向的成長道路，也反映公司支持人才永續發展的承諾。

促進內部流動性的行動

為支持員工職涯發展與組織人力資源靈活運用，精聯電子建構完善的人才內部流動與國際歷練作業程序，提供內部轉調、海外外派、技術移轉及國際專案參與等多元發展途徑，協助員工拓展視野並累積跨域經驗。公司於「員工管理規定」中訂有明確的內部轉調申請與審核流程，員工可依據職涯規劃或部門需求提出轉調申請，經由現任主管與目標單位主管共同評估專業能力與職務適配性，並由人事單位進程序性審查與轉調協調，確保人員配置最佳化與轉任流程順暢。針對關鍵職位，亦可由公司主動媒合適任人選進行跨部門配置。海外外派及技術移轉則依據事業單位之全球營運需求進行規劃，作業前由需求單位提出外派計畫，內容包括目的、派駐期間、地點、工作內容及人選條件。人事單位會同財務、法務及相關單位評估成本預算、法規遵循與風險控管後，辦理人員外派前訓練與簽署相關合約，並設有歷練成果追蹤與回任輔導機制，強化人才培育效益與經驗傳承。

國際專案參與則由專案負責單位依計畫需求邀請相關人員參與跨國團隊工作，透過短期出差、遠距協作或短期派駐方式實施。人事單位同步記錄參與經歷與績效表現，納入後續職涯發展與晉升評估參考。透過此一系列標準化程序，精聯電子不僅提升人力資源運用效率，亦強化人才對公司的認同與留任意願，建立長期共成長的工作環境。2025 年員工申請內部轉調及海外外派共 10 人。



績效評核制度

績效評核為精聯電子人力資源管理之重要核心，有助於強化組織運作效率、完善經營體系，並促進員工持續成長與發展。本公司訂有「績效管理作業規定」，新進員工到職滿三個月即納入績效評核體系，所有在職員工皆須參與每年定期之績效評估作業，藉以檢視個人工作成果與部門目標之達成情形。

績效管理流程包含年度目標設定、員工自我評估、主管與部屬面談、以及主管評核等階段，透過雙向溝通確保考核之公正性與透明度。對於表現尚需提升之同仁，主管應進行輔導與改善計畫，協助其提升績效表現。

績效結果亦作為獎酬分配、職務調整與晉升之重要依據，透過制度化之評核機制，建立公平且具激勵性的職場環境，進而提升組織整體競爭力與員工向心力。

年初 目標設定

透過雙向互動式的績效面談，主管與員工共同檢視前期目標執行成果，提供回饋與指導，並就個人與團隊未來目標進行溝通與協調，促進目標一致與持續成長。

年中 目標追蹤

透過一對一輔導與回饋，協助同仁明確了解改善方向，並共同擬定工作績效改善目標與行動計畫，提升其勝任力，持續強化工作表現。

年底 績效考核

由主管依據員工全年之工作表現、目標達成情況及整體貢獻，進行綜合評估，並依據公司既定標準給予相對應之績效評等。

公司每年定期於3月前完成晉升提案之提報作業，由各部門主管依據員工績效、能力與職能發展情形進行初步評估與推薦。人資單位負責彙整相關資料與佐證文件，並提交至總經理室由總經理及人事單位最高主管進行審議。經審議通過者，其晉升任命將自該年度4月1日起正式生效，並同步更新職務與薪資結構。

集團完成績效考核情形

地區	人員類別	2023 年		2024 年		2025 年	
		女	男	女	男	女	男
台灣	管理職	11	40	13	43	16	50
	非管理職	102	159	90	154	110	152
	合計	113	199	103	197	126	202
歐美	管理職	5	8	3	8	5	19
	非管理職	11	17	7	23	12	14
	合計	16	25	10	31	17	33
亞太	管理職	1	4	1	4	4	11
	非管理職	9	9	9	6	9	3
	合計	10	13	10	10	13	14

註1：管理職定義為經理級以上職位。

註2：接受績效考核比率為100%（不包括到職未滿三個月之同仁）。

5.4 職場健康與安全

5.4.1 促進健康與照護

精聯電子重視員工身心健康，致力於建立完善的健康照護體系，依據相關法規於廠區依法聘用專任護理師，提供即時且專業的健康照護服務。透過全面性健康管理措施，協助員工預防疾病、提升健康意識與生活品質。

公司健康照護主要措施如下：

定期健康檢查：每年定期提供全體員工免費健康檢查服務，並委託專業醫療院所合作執行。公司安排配合醫院之專業醫療團隊至廠區設置臨時健檢站，於工作時間內為員工提供便捷且完整的健康檢查，減少員工外出奔波所需時間，提升健康參與率。

醫師駐廠服務：每月定期安排醫師進廠提供問診服務，並針對員工健康問題給予專業建議與衛教指導。

健康促進與預防保健：與特約醫院或當地衛生所合作，辦理健康講座、癌症篩檢、慢性病預防及菸害防制等活動，強化員工健康意識。

復工健康管理：對於因職業傷病或重大疾病請假員工，依需求進行「復工健康評估」，安排合適職務復工，確保健康安全。

健康資源提供：護理師於廠區提供日常健康諮詢、急救處置與健康指導，協助同仁妥善應對身體不適與潛在健康風險。

我們將持續依據員工需求與健康風險趨勢，滾動式調整健康照護計畫，營造安全、健康、友善的工作環境，實現「以人為本」的永續職場。

員工健康管理

精聯電子重視員工的身心健康與疾病預防，持續推動多元健康管理措施，以打造健康永續的職場環境。公司每年定期為全體員工安排健康檢查，與地區教學醫院健檢團隊合作，於各辦公廠區提供到場服務，協助員工掌握健康狀況並及早發現潛在風險。2025 年共有 345 位同仁參加健康檢查，參檢率達 100%。

檢查內容涵蓋一般檢查（身高、體重、血壓、腰圍）、眼科檢查（視力與辨色力）、聽力測試、骨質密度、尿液常規分析與腎功能、胸腔 X 光、血液與血脂分析、心臟功能（如心電圖）以及醫師理學檢查等，全面評估個人健康風險。除法規規定項目外，2025 年亦提供優於法令要求的癌症篩檢（如乳房攝影、腫瘤標記）與腹部或甲狀腺超音波檢查，加強重大疾病的早期偵測與後續管理。

此外，公司定期辦理醫師臨場服務，提供健康諮詢與醫療建議，並由專任職業衛生護理師負責健檢資料分析與後續追蹤關懷，落實員工關懷與健康風險管理。內部網站「員工健康園地」每月更新兩次健康資訊，主題涵蓋營養、運動、心理健康、疾病防治等，協助員工建立良好健康習慣與自我照護意識，全面提升身心福祉與職場滿意度。

定期健檢檢查



項目	女性	男性		合計	後續追蹤	
受檢方式	團檢	團檢	自檢			
應健檢人數	130	215		345	護理師追蹤	醫師諮詢
實際健檢人數	130	213	2	345	50	34
參與率 %	100%	99.07%	0.93%	100.00%	-	-

註 1：健檢人數包含在職員工的年度健檢及新進員工的新人健檢。

註 2：受檢方式 "團檢" 由公司委託醫院至本司辦理團體檢查；"自檢" 為員工自行到院進行進階檢查。

註 3：員工健檢費用由公司全額支付。

項目	女性	男性	合計
一般健檢人數	130	210	340
特殊健檢人數 *	-	5	5
合計	130	215	345

* 因工作環境處於噪音員工

2025 年優於法規的健檢項目

癌症篩檢		超音波	
實施項目	參加人數	實施項目	參加人數
肝癌 (腫瘤標記)	308	甲狀腺	307
大腸癌 (腫瘤標記)	308	頸動脈	307
肺癌 (腫瘤標記)	308	上腹部	308
卵巢癌 (腫瘤標記)	122	婦科	122
胰臟癌 (腫瘤標記)	308	攝護腺	184
攝護腺癌 (腫瘤標記)	186	乳房 (≥ 40 歲)	71
糞便潛血檢查	273		

團體保險福利

精聯電子重視員工身心健康與就業保障，持續為全體員工提供完善的團體保險福利制度，協助降低醫療及突發事故帶來的財務風險，提升在職期間的安全與福祉。2025 年，公司持續將全體正式員工全面納入團體保險保障範圍，涵蓋壽險、意外險、一般醫療保險與防癌醫療保險，相關保費均由公司全額負擔。

此外，部分保險項目亦擴及員工直系親屬，包含配偶、子女及父母，員工可自費加保一般醫療保險、防癌醫療保險及意外險，擴大家庭保障範圍，體現企業對員工家庭之關懷。保險內容涵蓋住院費用、外科手術費用、醫院雜支與意外醫療費等日常醫療需求，另防癌醫療保險則提供癌症住院、手術、門診津貼與出院後療養等全方位支持。透過多層次的保障設計，精聯電子致力打造安全、健康、無後顧之憂的工作環境，促進員工安心發展與長期留任。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
加保總人數	333	340	336
申請理賠件數	34	48	51

註：統計來源為保險公司提供當年度 12/31 的在保員工人數及全年理賠申請件數。

理賠種類	2024 年	2025 年
死亡 (非職災相關)	1	0
疾病 (含生產)	25	36
意外 (非職災相關)	14	9
意外 (職災相關)	8	6
總計	48	51

註：理賠件數為實際送件數，包含同一病症 2 次以上就醫理賠的理賠。

健康四大預防計畫

為落實職場健康管理、降低潛在風險，精聯電子依據職業安全衛生相關法規及「健康四大預防計畫」設計並推動系統性預防措施，積極保障員工身心健康與職場安全，並持續營造有助於提升工作效能與員工滿意度的友善環境。2025 年，依據健康四大預防計畫追蹤成果，精聯電子共進行 6 位員工之人因性危害面談，另有 11 位因異常工作負荷引發潛在疾病風險者進行面談並啟動後續管理機制。針對有健康疑慮的員工，公司已安排職業醫學科醫師進行進一步面談與個案追蹤，並依醫師建議協助調整工作負荷或作業方式，降低工作場所對健康造成之潛在威脅。

類型	計畫內容	2025 年執行成效
人因性危害	為降低因長時間重複性作業或不良工作姿勢所造成之肌肉骨骼傷害風險，公司持續提供符合人體工學之工作設備與工具，並由專業人員協助進行工作姿勢評估與調整建議。透過定期職業健康檢查、宣導課程與健康訓練，有效提升員工對人因性風險的自我認知與防範能力。	2025 年共回收問卷 306 份，其中 57 人疑似具人因性危害風險，經追蹤後安排 6 人進行個別面談與輔導。
異常工作負荷促發疾病	針對因工時、工作強度或心理壓力所導致的身心異常，公司建置自動化風險預警系統，透過排班控管、彈性休息、健康風險等級分類等方式進行分層管理。並由職業醫師針對潛在高風險員工提供面談、指導與後續追蹤，輔以疲勞與壓力管理教育課程，協助員工維持良好的身心狀態。	2025 年共收回問卷 306 份，初步識別需關懷對象 29 人，安排職業醫師面談 11 人，並已完成相關諮詢與追蹤建議。
預防職場不法侵害	依據「執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」進行風險預防與處理，並訂定「檢舉、申訴與建議及員工參與回饋管理規定」及「性騷擾防治措施、申訴及懲戒規定」，落實職場安全防護機制，包含設置多元申訴管道、建置內部舉報制度與專責處理流程，並強化對性騷擾、霸凌等不當行為之識別與應對教育訓練，持續強化員工法遵與人權意識。	2025 年共計 51 名員工完成職場不法侵害預防教育訓練，涵蓋性騷擾防治、申訴處理與職場倫理等內容。
母性健康保護	公司重視並關懷女性勞工於孕期及產後復職期間的健康需求，針對懷孕中或產後一年內之員工，進行健康危害辨識與工作適性評估，必要時提供作業調整、環境改善或工作調動等保護措施，協助其平衡工作與健康，確保在職場中的健康與安全。	2025 年依健康風險分級結果，共有 2 名懷孕初期員工與 1 名產後一年內員工接受母性健康關懷與風險管理評估。

預防重複性應變損傷（RSI）的職場健康行動

為維護員工職場健康與安全，精聯電子持續依據「健康四大預防計畫」推動多項健康促進與職業傷病預防措施，針對職場常見的重複性應變損傷（Repetitive Strain Injury, RSI）風險，建構系統化的管理機制與預防策略。公司特別關注需長時間從事電腦操作、站立作業或精細手部活動的工作者，透過具體作法降低其肌肉骨骼系統之慢性負擔與職業傷害風險。

預防措施包括：不定期由公司聘雇的專任護理師進行作業風險評估與姿勢檢視，提供個別化的職務改善建議；辦公及作業場域則持續優化人體工學設施，同仁依需求可申請鍵盤托架、顯示器高度調整架、可調式座椅、防疲勞腳墊等設備。同時，鼓勵員工定時進行伸展活動與眼部休息，並透過教育訓練提升對 RSI 成因、預防方法與自我保健意識。

為強化宣導與落實自主管理，精聯電子每月定期於內部電子佈告欄「員工健康園地」推播健康宣導資訊，內容涵蓋重複性損傷的形成原因、常見症狀與改善運動，增強員工日常自我照護意識；此外，亦安排不定期健康講座與專業健康檢查，針對長期重複作業者進行肌骨健康追蹤與必要的健康諮詢，確保異常狀況能及時辨識與處置。透過結合預防計畫、個別化關懷與教育宣導的綜合措施，精聯電子致力於營造健康、安全且永續的職場環境，保障員工身心福祉，並持續落實企業對職場健康管理的責任承諾。

潛在 RSI 風險單位	作業性質說明	預防及改善行動
組裝作業員	組裝零件、重複手部操作、長時間站坐作業	◆ 調整作業高度與提供人體工學座椅 ◆ 輪調不同作業站，降低重複動作頻率 ◆ 提供伸展運動指引與定時休息提醒
品檢人員	產品外觀檢查與測試操作、重複彎腰與按壓動作	◆ 設計符合人體工學的檢測工作台 ◆ 調整作業流程與站位 ◆ 護理師提供視力保健與肌骨保健諮詢
出貨單位人員	揀貨包裝、反覆搬運與貼標籤作業	◆ 引進搬運輔具（推車、升降台等） ◆ 優化出貨動線，減少搬運距離 ◆ 安排作業間休息與伸展練習
資料處理與行政人員	長時間電腦作業、滑鼠與鍵盤操作集中	◆ 配置可調整辦公設備（鍵盤托架、顯示器調整架等） ◆ 設定系統休息提醒 ◆ 提供正確姿勢訓練

電子佈告欄「員工健康園地」健康宣導資訊



友善家庭與母性健康關懷

為營造性別平等並支持員工家庭照顧責任，精聯電子積極推動多項家庭友好政策，致力於照顧員工在不同生命階段的需求。由於本公司女性員工占比近四成，且多數為育齡女性，特別訂定「職場母性健康保護計畫」，透過多元友善措施與制度性支持，協助員工平衡工作與家庭責任。

公司建構完善的生育與育兒支持體系，提供涵蓋生育禮金、彌月祝賀禮、育兒津貼，以及符合在地法令之帶薪育兒假與育嬰留職停薪等全方位保障。為進一步深化同仁關懷，自 2025 年起推動照護新制，針對育有 3 歲以下幼兒之員工，依年齡階段階梯式核發育兒津貼；2025 年度總計有 17 名同仁受惠，累計發放金額達新台幣 20 萬元，旨在透過實質的經濟挹注減輕育兒負擔，打造安心成家的友善職場。

為滿足母性健康與哺乳需求，精聯電子於辦公場域設置設備完善的哺集乳室，配備冰箱、沙發、乾洗手液及緊急呼叫鈴，營造安全、舒適且私密的空間。同時，由職業衛生護理師安排孕期及產後之醫師面談與定期追蹤，提供持續的健康關懷與專業諮詢，協助員工安心就業與健康生活。

友善職場環境	哺集乳室	設置完善設備，包括母乳專用冰箱、沙發、乾洗手液、緊急呼叫鈴等，提供舒適且便利的空間。
友善措施	孕期關懷	- 由職業衛生護理師安排與醫師面談，並定期追蹤關懷孕期員工。 2025 年孕期訪談人數 2 人
	產後關懷	- 由職業衛生護理師安排與醫師面談，並追蹤關懷產後員工。 2025 年產後訪談人數 1 人
	產後	- 產後提供彌月禮 1 份。 - 育嬰留職停薪假（男女員工皆適用）。

彈性出勤與多元工作模式

在工作彈性方面，精聯電子實施彈性上下班制度，非排班制員工可依家庭照顧需求提出申請，調整每日上、下班時段，只要每日總工時符合當地勞動法令規定，即可彈性安排。此措施可協助員工避開通勤尖峰時段的人流與車潮，也能更彈性地安排接送孩童、照顧長者或處理家庭突發狀況，有效促進工作與生活的平衡，提升員工對工作的掌控感與整體滿意度。

除彈性上下班外，精聯電子亦依職務特性，逐步導入居家辦公、遠距工作、彈性休假與補休安排等多元工作模式。例如，針對具自主作業特性的職位，允許員工在特定日數內以遠距方式辦公，以減少通勤負擔並提升工作效率；對於育有幼兒或需照顧家人的員工，亦可依個別需求協調部分在家工作日，確保職責完成同時也兼顧家庭責任。此外，公司亦鼓勵各部門實施彈性排休與小時制補休制度，提升休假使用彈性，並尊重個人生活安排。透過上述彈性工作制度，精聯電子致力打造具包容性與韌性的工作環境，協助員工因應人生不同階段的需求，同時強化職場幸福感與留才競爭力。

急救人員訓練

為強化職場之緊急應變能力，精聯電子依據相關法規比例規定，於台灣總部配置 3 位合格急救人員，並安排其每三年接受一次、為期 3 小時之在職急救專業訓練，確保其持續具備即時處置緊急事件之知能與應變能力。此外，總部另聘任一位具備基本創傷救命術（BTLS）及心肺復甦術（CPR）合格證書資格之專任護理師，於日常提供基礎醫療諮詢與緊急處置支援，強化職場前線的健康照護機能，提升整體急救應變效能，落實員工健康與安全保障。

員工健康促進活動

為營造安全、健康與友善的職場環境，精聯電子持續推動多元化的健康促進與安全宣導措施，協助員工培養良好的健康習慣與風險意識，提升整體身心福祉。公司定期舉辦健康講座、慢性病預防課程、職場壓力調適工作坊等活動，增進員工對健康議題之認識與自我管理能力。同時，設置健康專區與電子佈告欄，持續更新營養、運動、心理健康、疾病防治等主題資訊，並與專業醫療機構合作，提供定期健康檢查、疫苗接種及醫師諮詢服務，打造身心平衡、生活與工作兼顧的職場文化。

2025 年健康宣導主題涵蓋疾病預防、自我照護、健康飲食、傳染病防治、癌症防治、食品安全、職場議題等內容，亦推動防震教育與安全政策宣導，提升員工整體安全意識。為強化職場倫理與人權保障，公司亦辦理「友善職場與性騷擾防治」、「職場不法侵害預防」等課程，依職級設計不同內容，強化全員對職場不當行為之認知與防範能力。

在心理健康與壓力管理方面，精聯電子建置多元行動方案，自預防、識別至必要介入，協助員工妥善因應工作壓力，維護心理福祉。公司定期舉辦壓力調適講座、情緒管理課程與正念練習工作坊，並提供心理健康專區資源，引導員工提升自我覺察與壓力調整能力。主管亦接受基礎識別與關懷訓練，可及時提供適當支持與外部資源轉介。

為促進員工身心平衡，公司於內部網站設有「社團專區」，鼓勵同仁參與籃球社、羽球社、有氧社、愛跑社與登山社等活動，並不定期舉辦慶生會、聚餐與員工一日旅遊等團康活動，透過人際互動與休閒運動，紓解壓力、增進同仁之間的交流與歸屬感。

雖目前尚未正式導入員工生活協助方案（Employee Assistance Programs, EAP），公司已完成資源盤點與可行性評估，並將其納入未來人力永續發展規劃。預計導入後，將由專業機構提供心理諮詢、生活支援與危機介入等服務，進一步完善心理健康支持體系，實踐對員工關懷與永續職場的承諾。

活動或宣導項目	類型	2025 年執行成效
健康宣導	內網公告	24 篇
友善職場與禁止性騷擾宣導	各辦公區公佈欄	各區 1 篇
守護眼睛健康	各辦公區公佈欄	各區 1 篇
職場不法侵害預防宣導	講座	4 場次
職場性騷擾與其他不法侵害防治 (上)	線上學院	51 人次
職場性騷擾與其他不法侵害防治 (下)	線上學院	51 人次
職場性騷擾與其他不法侵害防治 (主管篇)	線上學院	7 人次

籃球社及有氧社 社團花絮



5.4.2 職業安全衛生管理

企業責任與核心價值

員工是精聯電子最寶貴的資產，提供全體從業人員一個安全、健康、無虞的工作環境，不僅是企業基本責任，更是公司實現永續經營的核心價值。

職業安全衛生管理系統

精聯電子承諾將職業安全衛生融入企業治理體系之中，全面導入並落實職業安全衛生管理系統（Occupational Health and Safety Management System, OHSMS），並以 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環機制為基礎，建立風險導向之管理模式，持續優化安全績效與員工福祉。

1. 適用範圍

本系統適用範圍涵蓋全公司所有工作場所，包含正式員工、約聘人員、外包人員及各類承攬商（如清潔、保全等），落實對所有進入廠區作業人員的全面性職安管理。

2. 執行步驟

藉由規劃（Plan）、執行（Do）、查核（Check）與改善（Act）四大步驟，精聯電子持續推進各項安全衛生目標的達成與制度落實，並力求預防勝於對應、系統勝於臨時應變。

3. 專業人員配置與組織隸屬

精聯電子依相關法規及營運需求，設置職業安全衛生、消防防火及緊急救護等專業人員，負責職業安全衛生管理制度之規劃、推動、監督及持續改善。各類專業人員均由本公司正式聘僱，透過跨部門協作落實各項安全衛生管理措施，持續提升職場安全與健康管理效能。

4. 健康檢查與照護

為創造實質安全的工作環境，公司不僅依照《職業安全衛生法》等相關法規規定辦理定期健康檢查，更主動提高一般健檢的頻率與擴增檢查項目內容，針對現場人員作業特性，例如長期處於高噪音環境的作業者，則進行特殊健康檢查（如聽力檢測），從源頭加強健康照護與潛在職業病預防。所有健檢資料皆由公司護理人員建立健康檔案並持續追蹤異常項目，必要時安排轉診與後續協助。

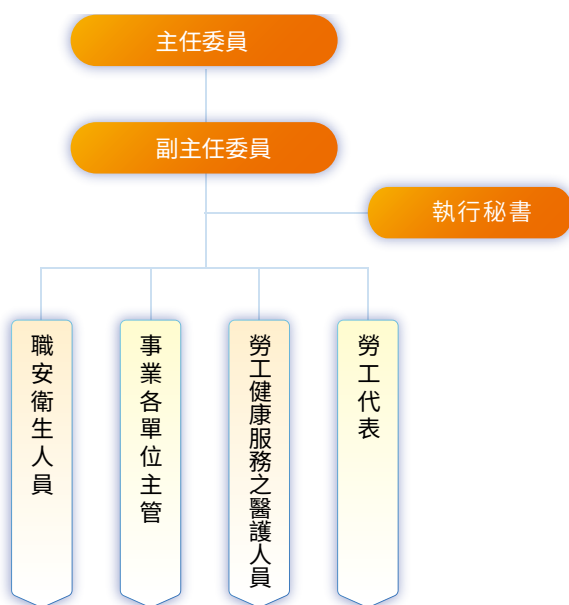
2025 年度專業人員配置情形

專業人員類別	人數
勞工安全管理師	1
職業安全衛生管理員	1
甲種職安衛業務主管	1
防火管理員	1
急救人員	4

5. 勞資溝通與職業安全衛生委員會

精聯電子重視工作者參與及諮詢機制，依法設置由勞資雙方代表共同組成之職業安全衛生委員會，作為職業安全衛生管理之溝通平台。委員會定期召開會議，審議安全衛生政策、管理措施及執行成效，並透過勞資雙向溝通與意見交流，持續精進職業安全衛生管理制度。

職業安全衛生委員會組織架構



職業安全衛生委員會之委員會及勞工代表人數統計

年度	2023 年	2024 年	2025 年
委員會人數	7	7	7
勞工代表人數	4	4	4

職業災害預防

1・危害風險評估

為有效預防職業災害與降低工作風險，精聯電子依據「危害鑑別與風險及機會評估管理程序」，建立制度化的危害識別與風險控管流程。每年由各單位依其所屬活動、作業流程、設備使用與化學品處理等項目，進行全面性危害因素盤點與風險評估，範圍包括但不限於：

- ・ 機械設備操作危害（如捲夾、擠壓、割傷）
- ・ 人因工程風險（如姿勢不良、重物搬運）
- ・ 化學品接觸風險（如酒精、焊錫煙霧）
- ・ 物理性危害（如高溫、噪音、照度不足）
- ・ 工作環境異常（如通風不良、地面濕滑）

2・危害風險管理

危害評估結果依據風險發生的可能性與嚴重度進行分級管理，針對高風險項目，立即擬定對應之風險管控策略與預防措施，並明確設立控制目標（KPI）與追蹤指標，由相關單位負責執行與檢核。

3・控制措施

所擬定之控制措施可包括：工程改善（如設置防護罩、增加排風系統）、作業調整（如人員輪調制度）、教育訓練（如高風險作業操作指引）、個人防護具強化配備，所有風險控管與改善行動皆納入公司職安衛管理計畫之中，由職安衛單位統籌監督執行與成效確認，並透過持續改善（Continuous Improvement）流程，確保各項風險被有效控制於可接受範圍內，達成公司「零災害」的管理目標。

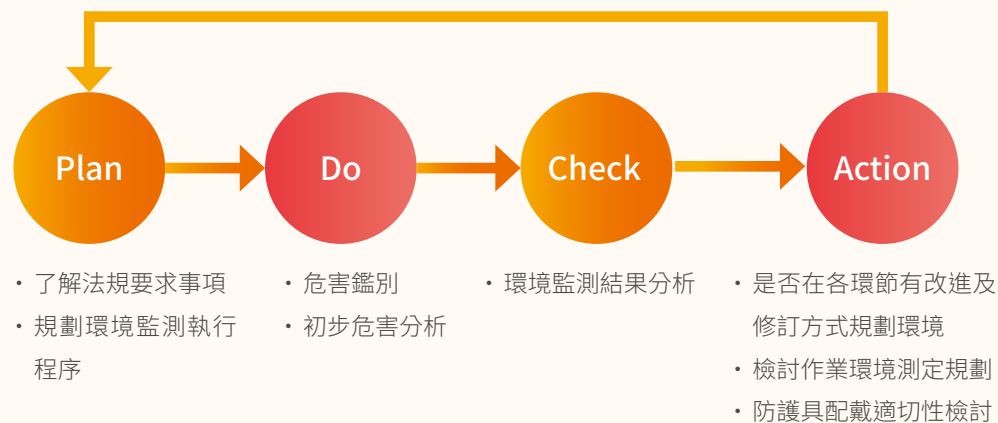
05

綜合風險等級分數 = 嚴重程度 * 危害發生頻率 * 風險控制成效

綜合風險等級分數因應對策：



風險控制循環驗證：



員工安全維護

成立職業安全衛生專責單位

為確保全體員工的工作安全與身心健康，並有效預防職業災害與各類危害事件的發生，公司設有「職業安全衛生專責單位」，全面負責職場風險識別、危害控制、異常事件追蹤與持續改善等各項管理工作，並依循《職業安全衛生法》及相關法令規範辦理。

運作方式

1. 評估潛在危害與風險管理

職安衛單位每季定期針對各作業區域所鑑別出之潛在危害與風險來源進行彙總分析與監控紀錄，並就其風險等級與可能衝擊進行優先順序排序，作為後續改善及預防對策之依據。

2. 安全衛生管理會議

每季召開 1 次，依執行情況提案討論，或將近期發生的工傷事件提出檢討及改善措施供其他單位參考，減少意外事故發生；宣導安全衛生相關法令規定，強化員工作業安全意識及觀念。

3. 職業傷害事件追縱

針對近期三個月內各工作場所實際發生之職業傷害事件，進行詳細之事後追蹤與原因分析，並針對事故主因與管理缺失開立「缺失改善通知單」，由所屬單位主管負責提出具體可行之矯正措施與預防對策，明訂完成期限與責任人。

職安衛單位則負責持續追蹤改善執行狀況，確認異常情形已獲得妥善處置後方可結案。

4・潛在危害的檢查

對於在各場域查核或日常巡檢中發現可能對員工造成潛在危害之異常狀況，如設備保護機制失效、警示標示不全、環境通風不良等，亦同樣開立缺失通知單並追蹤改善，確保預防性措施得以落實。上述檢討與改善結果將定期彙整分析，並提供給其他單位作為安全管理參考，藉由資訊共享與經驗傳承，持續強化安全文化，建立「人人參與、持續改善」的安全衛生管理機制，降低職業災害風險，維護公司營運之穩定與永續發展。

列舉風險項目及因應措施：

員工上下、下班通勤的交通意外	不定期案例宣導 鼓勵多搭乘大眾運輸工具	拆卸東西造成拉、割等傷害	採用工具購置 安全操作標語指示 緊急救護箱
茶水間及洗手間跌倒、滑倒	裝設防滑墊、週邊整理 每天不定期檢查打掃 警語標示、教育訓練、定期檢查	操作電焊吸入廢氣	裝設排氣設備及拆焊台防護罩 操作標示、教育訓練、定期檢查
工作環境照明不足	採用節能照明裝置 定期保養維護	不適當之工作姿勢造成傷害	購置符合人體工學的桌椅及適當的座位空間 標語指示適時活動筋骨
工作環境漏電、感電(含靜電)	接地 / 防靜電手環 / 靜電拖拉 / 靜電衣 操作標準、標示、教育訓練、定期檢查	非游離輻射暴露	購置合格護目及護罩 購置合格波遮護電子產品 操作標示、教育訓練、定期檢查
機械儀器漏電、感電(含靜電)	緊急斷電的安全裝置 機械儀器維修保養、定期檢查	飲用水不潔造成不適	飲水機定期保養 有異味立即停止使用 標語指示勿在飲水機清洗物品
操作機械儀器造成割、夾、捲、壓等傷害	防護手套 緊急制動裝置 教育訓練、維修保養、定期檢查 緊急救護箱	倉庫 / 棧板 / 收料等作業造成物品墜落、人員滾落	貨物固定勿堆放過高 拿取時需注意安全 教育訓練
操作熱風槍 / 拆焊台造成燙傷	耐高溫防護手套 劃置工作區 安全操作標語指示、教育訓練 緊急救護箱	操作手推車 / 油壓車造成傷害	即步放慢、勿使力過當 保持安全距離 定期保養維護(如：輪胎、油壓車)
誤用酒精、液體噴劑	使用分類標貼與上名 安全操作標語指示 緊急救護箱	操作剪高、低溫接觸的機台造成傷害	防護手套 緊急制動裝置 教育訓練、維修保養、定期檢查 緊急救護箱

降低員工危害

1. 設備操作管理制度

為確保作業人員操作各類設備時之作業安全與設備效能穩定性，公司全面實施設備操作管理制度。凡負責操作各類機械、電氣或特殊用途設備之人員，均須接受完整之專業教育與實作訓練，並經過評核合格後方可上機操作。

訓練內容：該訓練內容涵蓋設備構造、操作步驟、緊急應變處置、安全防護措施與故障辨識等，並建立完整之訓練紀錄以利稽核與追蹤。

個人防護裝備：進入作業區域之作業人員，必須配戴符合規範之個人防護裝備（如安全鞋、防護手套、護目鏡、聽力保護器等），並確實依照作業需求及風險評估結果進行防護。

標準操作程序：公司亦明訂各類設備標準操作程序（SOP），提供員工操作時遵循參考，以降低人為操作失誤與事故風險。

2. 緊急制動裝置及安全檢查

所有操作台皆配備緊急制動裝置（Emergency Stop Switch），且其設置位置位於操作人員可立即觸及之區域，確保於發生突發狀況時能迅速啟動緊急停止以保障人員與設備安全。緊急制動裝置、控制箱指示燈、警報器等關鍵安全設施均納入定期檢查與功能測試項目，由專責單位依週期執行點檢紀錄，並即時排除異常。

3. 設備定期保養及汰換計畫

另就設備本體進行定期保養與維護作業，檢查項目包括但不限於：皮帶是否破損鬆脫、馬達是否出現異音、冷卻系統運作是否正常等，確保設備於長時間操作下仍能維持最佳性能與安全標準。針對老舊設備亦規劃汰換計畫，避免因老化造成運作異常而衍生安全疑慮。

4. 教育訓練及演練

依照法規要求，公司全面建置教育訓練制度，旨在強化員工安全衛生知識與防災應變能力，建立以「預防為主、安全第一」之企業文化。

新進人員入職時，須接受基本職業安全衛生教育訓練，內容涵蓋一般勞工環安衛知識、工作場所風險辨識、個人防護具使用方法及緊急應變作業流程。

對於從事特殊作業（如高處作業、吊掛作業、電氣作業、危險機械操作等）之人員，亦依規定安排法定特殊作業安全訓練並持續追蹤有效期與再訓需求。

除基本訓練外，公司每年依照教育訓練計畫定期辦理以下課程：勞工職業安全衛生在職訓練（含法規更新與實務案例分享）、火災應變消防演練（模擬災害情境與緊急疏散流程）、預防職業災變宣導活動、危害通識（GHS）與化學品標示認識、重大異常事故案例研討與改善對策會議。課程透過講授、演練、測驗與實作等方式進行，並建立電子化訓練紀錄管理系統以供稽核使用，確保全員訓練覆蓋率與合規性。期望透過持續教育與現場管理相結合，有效提升員工之自主管理能力與危害辨識能力，降低工作場所意外事件發生率。

參訓人次	2023 年	2024 年	2025 年
勞工安全與環境防範須知訓練	48 人	37 人	31 人
消防演練與急救訓練	155 人	165 人	145 人
勞工一般安全衛生教育訓練	261 人	268 人	255 人

精聯電子重視工作場所之安全與健康，建立《緊急事故應變措施程序書》，明確規範廠區災害等級判別、應變處置流程及逃生動線，協助員工於突發事件中能迅速採取正確行動。公司亦配合轄區消防單位指導，定期辦理消防訓練與逃生演練，並於每年推動防災知識宣導，涵蓋火災、颱風、水災、地震及傳染病防疫等情境，強化全員應變能力與風險意識。

在新進人員訓練方面，精聯電子台灣總部將「勞工安全與環境防範須知」納入新人訓練課程中，2025 年共舉辦 2 梯次，累計 31 人參訓。另依據當地法規辦理年度消防演習，2025 年共執行 2 梯次，累計 145 人次完成安全衛生教育訓練與逃生實作。此外，公司亦定期舉辦「勞工一般安全衛生教育訓練」，內容涵蓋一般安全管理、化學品操作指引、輻射安全、緊急應變與急救實務等，2025 年累計完成 255 人次訓練，藉此強化全體員工之安全防護知識與實務操作能力，營造安全、健康的工作環境。

各式設備之緊急制動裝置（Emergency Stop Switch）



職業災害統計

精聯電子依據《職業安全衛生法》中對職業災害的定義，並參照全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所公布之統計指標，每年持續監測與記錄職業安全數據，公司藉此評估與追蹤員工工作環境之安全性，作為持續改善職業安全管理的依據。2025 年度，精聯電子於全球各營運據點發生職業災害或工傷意外件數為 8 件，事件類型主要涵蓋作業過程中的切割砸傷與碰撞跌倒、外勤期間的交通意外，以及擦拭機台時不慎發生的機械捲夾。面對各類傷情，公司皆於第一時間由廠內救護人員進行傷口消毒包紮，並依傷勢派員陪同就醫進行 X 光檢查、施打破傷風及復工評估，後續亦由職護進行追蹤關懷。為防範類似事件再次發生，公司已立即優化廠區通道與工作環境整頓，並針對產線同仁加強機台安全操作規範、對外勤人員強化交通安全宣導，從即時救護、環境優化到教育訓練三大面向，全面建構更安全的工作環境。

各項數據	2023 年			2024 年			2025 年		
	台灣	歐美	亞太	台灣	歐美	亞太	台灣	歐美	亞太
工作總時數	603,215	100,124	40,997	536,579	90,386	52,901	668,448	92,157	40,892
可記錄之職業傷害數量 (註 1)	1	0	0	5	0	0	8	0	0
可記錄之職業傷害比率 (TRIR)(註 2)	0.33	0	0	1.66	0	0	2.39	0	0
職業病率 (ODR)(註 3)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
損工日數	0	0	0	9.5	0	0	7.25	0	0
損工日數率 (LDR)(註 4)	0	0	0	3.15	0	0	2.17	0	0
缺勤率 (AR)%(註 5)	0	0	0	0.0001	0	0	0.0087	0	0
因公死亡事故總數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
因公死亡事故率	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：依據《職業安全衛生法》規定，因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡屬「工作相關」公傷，始需納入失能傷害頻率 / 失能傷害嚴重率登錄計算，「非工作相關」公傷不在計算範疇，如上下班交通事故。

註 2：可記錄之職業傷害比率 (TRIR) 計算方式：可紀錄之職業傷害數 / 總工作小時 x 200,000

註 3：職業病率 (ODR) 計算方式：職業病事件件數 / 總工作小時 x 200,000

註 4：損工日數率 (LDR) 計算方式：總損工日數 / 總工作小時 x 200,000

註 5：缺勤率 (AR) 計算方式：總缺勤時數 / 總工作時數 x 100%

化學品管理

為確保精聯電子廠內生產活動中所使用之化學物質（如錫絲與酒精）能安全且符合法規地管理與使用，本公司制定《化學品管理程序書》，作為化學品使用與風險控制之依循依據。該程序書涵蓋化學品從採購、儲存、使用、排放至後續廢棄處置之完整管理流程，並針對相關人員的作業安全提供具體指導。

管理項目	實施內容
化學品採購	必須由採購單位向供應商索取並確認提供最新版本的安全資料表（SDS），以掌握化學品的危害性與必要之應變措施。專責單位負責彙整並定期更新全公司使用的化學品清單，建立中央化資料庫供各單位查詢，確保資訊透明且一致。
化學品儲存	所有化學品均需儲存在符合相關法規與安全標準之專區，區域內設置明確警告標示與防災設備（如洩漏應變器材、防火設備等），並設有完善的通風與防護設施。
使用與搬運管理	在化學品的使用與搬運過程中，實施嚴格的區域管制作業，並要求現場作業人員進行使用量與排出量的紀錄與點檢，落實化學品使用可追溯性。作業現場應明確提供可供即時查詢之 SDS，協助員工瞭解化學品的正確使用方式、潛在危害及個人防護措施，有效提升員工自主管理與風險防範能力。
特殊作業區域排氣裝置	針對焊錫等特殊作業，公司設置專屬的作業區域，並配置必要之警告標示及局部強制排氣系統，確保作業時產生之煙霧與有害氣體能即時有效排出。同時發放個人防護裝備（如防護罩或口罩）予作業人員，降低吸入風險。排氣設備依固定週期進行功能檢測，包含啟動運作狀況、排氣效能測試與濾棉清潔更換作業，以確保持續維持良好運作條件。此外，為減少長時間接觸有害物質之風險，實施作業人員定期輪調制度，分散暴露負荷。

避免長時間接觸有害物質

管理措施	說明
環境控管	加強通風，排放設備定期檢查
人員定期輪調	定期更換作業崗位，分散暴露時數
個人防護設備	提供並定期更新口罩、手套、防護眼鏡等

排風設備及定期檢查



環境緊急應變措施

為防範危險物質於作業過程中不慎洩漏、溢出或擴散，進而造成環境污染、設備損害或人員傷害，精聯電子依據相關法規與內部風險評估，訂定完善之《緊急事故應變措施程序》，確保發生異常時能迅速控制並將損害降至最低。



1. 管線與槽桶破裂傾倒異常應變措施

- 立即停止所有相關作業並關閉洩漏源，防止異常擴大。
- 快速部署現場初期圍堵與收集措施，圍堵溢出液體防止擴散。
- 立即啟動緊急通報機制，通報現場主管及工安人員到場協助處理。
- 確認作業人員配戴適當之個人防護裝備 (PPE)。
- 調查異常原因，並儘速檢修破損之管線或設備，確保設備恢復至安全正常狀態後，方可重啟作業。
- 異常處理結束後，須進行現場清潔復原及後續改善檢討，將處理情形記錄於應變紀錄表，作為未來防範依據。



2. 化學品洩漏應變措施

- 化學品必須存放於密閉有蓋容器中，並定期檢查容器完整性，隨時保持容器密封，避免因氣體揮發或液體滲漏造成危害。
- 所有化學品使用場所應備有對應之安全資料表 (SDS)，並張貼清晰標識，便於發生洩漏時能依據 SDS 指示方法進行正確處置。
- 化學品儲存區與使用區必須配備適當之緊急應變器材，並定期檢點其可用性與完整性。
- 當發生化學品洩漏時，作業人員應穿戴適當個人防護裝備，依化學品性質進行初期圍堵進行收集與清理，將洩漏物質及廢棄物依規定分類包裝，委由合格廢棄物清理業者處理。
- 必要時啟動區域疏散程序，保障現場人員安全，並根據事故規模通報相關主管機關。

為有效降低危險物質洩漏風險，公司持續推動以下預防措施：

- 定期檢視管線、槽桶、閥件等設備完整性，並納入年度保養維護計畫。
- 加強員工教育訓練，定期辦理危險物質洩漏處理演練，提升現場應變能力。
- 強化危險物質管理制度，持續更新化學品清單及儲存場所配置，確保符合相關法規要求。
- 設置危險物質應變預案，並定期演練與修訂，確保應變流程可行且實用。

透過上述緊急應變措施及預防性管理，精聯電子致力於建構安全無虞的作業環境，減少環境污染與人員傷害風險，確保營運安全與企業永續發展。

化學品洩漏處理演練



噪音防護措施

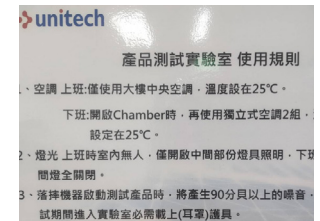
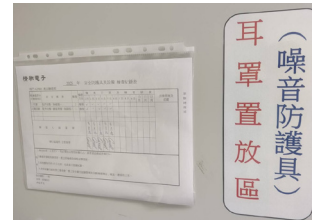
針對高噪音作業環境超過法定標準，則於區域入口明顯處設置噪音警告標誌，並提供耳塞、耳罩等個人防護裝備供員工使用。同樣針對此類高風險作業，亦採行人員輪調制度，以保護員工聽力健康。

特定項目健康檢查

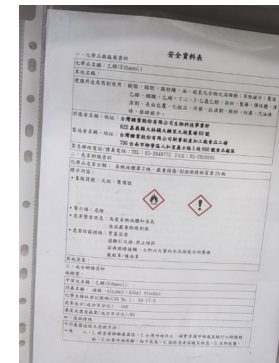
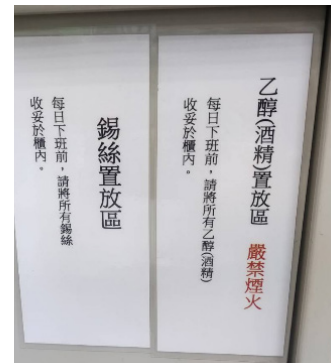
為保障員工身心健康，公司每年安排全體員工接受一般性健康檢查，針對特殊作業人員（如化學品操作、噪音暴露作業）則執行法定之特定項目健康檢查，由專責護理人員進行結果追蹤與異常管理，必要時轉介進一步醫療評估，並提供相關健康諮詢與職業安全教育。

透過上述措施之實施，公司致力於打造安全、健康且合規之工作環境，確保員工福祉與營運永續發展。

噪音防護設備及定期檢查



化學品擺放區域及安全警告標示



緊急事故應變措施

1・緊急應變措施程序

為有效降低突發意外事故可能對環境、員工人身安全及公司財產所造成的損害與衝擊，精聯電子依據相關法規與風險評估結果，訂定《緊急事故應變措施程序》，作為緊急應變之標準指引與執行依據。該程序涵蓋災害預防、通報、處置、疏散、復原與檢討等各階段，確保在緊急狀況發生時能迅速應對、有效控制災情，將損害降至最低。

2・緊急應變小組

公司設立「緊急應變小組」，由各部門指派專責人員組成，明確分工、責任到人，涵蓋消防應變、醫療急救、資訊通報、現場疏散與後勤支援等功能。各小組成員均需接受相關之緊急應變訓練，並熟悉其職責範圍與應變流程，以確保在災害發生時能迅速就位執行應變任務。

3・綜合型緊急應變演習

為提升全體員工面對災害的應變能力，公司每半年定期辦理一次「綜合型緊急應變演習」，2025 年共舉辦兩場次，模擬不同類型之緊急事故（如火災、化學品洩漏、地震等）進行實地演練。演習內容包含：

- ・消防設備操作訓練（如滅火器、消防栓、緊急灑水系統等）
- ・避難與逃生流程模擬（依廠區動線進行疏散）
- ・應變程序 (SOP) 實作演練（如災害通報、應變小組出勤、急救處置等）。

透過演練，不僅能強化員工對緊急應變流程之熟悉度與實際操作能力，也能同步測試廠區內消防設施與警報系統之即時反應與效能，如出水壓力是否正常、警示設備是否發出正確訊號、逃生路線是否暢通等，藉此進行必要的改善與補強。

4. 檢討與改善

演習結束後皆辦理檢討會議，針對演練過程中發現的問題與不足進行回顧與修正，並納入下期改善計畫，以強化整體災害應變韌性，提升現場人員之警覺意識與反應能力。

透過制度化的應變機制與定期實地演練，精聯電子致力於打造安全、穩健的工作環境，進一步保障全體員工生命安全與企業營運的持續性。



緊急事故應變演練

1. 每年至少舉辦兩次綜合緊急事故應變演練，以提升員工的應急反應能力。
2. 消防避難逃生及滅火訓練每半年至少進行一次，確保員工熟悉逃生路線及滅火器的使用。
3. 總務部每月定期檢查消防設施，並填寫消防設備點檢表，以便存檔備查，確保設備運行良好。
4. 每年委託合格機構進行消防檢修，並將檢修報告向當地消防主管機關報備，以確保消防設備的有效性和安全性。
5. 消防設備配置圖需張貼於廠房及主要出入口附近，方便員工隨時查閱，增強安全意識。
6. 為減少潛在損失，公司已投保火災險，以保障企業運營的穩定性。

緊急救護演練



人員受傷包紮處理演練



綜合型緊急應變演習：

關閉火災當區總電源操作



防火鐵捲門操作



避難逃生指引



滅火器、室內消防栓操作演練



職安通知流程

為落實事故發生後之迅速通報與應變處理機制，並藉由後續檢討與預防措施降低類似事件再發風險，公司依據事故嚴重程度，將事故類型區分為「一般事故（含交通事故）」與「重大事故」，並分別訂定明確之通報與處理流程。

一般事故（含交通事故）

凡公司各單位人員在執行職務期間，發生任何形式之意外事件或身體傷害（如跌倒、割傷、輕微燙傷、交通事故等），應立即由當事人或目擊者通報所屬主管。主管於接獲通知後，須於 12 小時內向職業安全衛生專責單位（以下簡稱職安衛單位）報備事故發生之事實與基本資訊（如時間、地點、人員、初步狀況等），以便進行初步處理與紀錄建檔。

職安衛單位須於事故發生後兩週內完成事故調查報告，內容應包含：

- 事故經過與原因分析、
- 當事人與目擊者訪談紀錄、
- 現場照片與相關資料佐證、
- 預防再發之具體對策與建議。

上述調查報告將納入安全教育訓練教材，作為全廠員工之實務案例宣導素材，以提升危害辨識與自主管理能力，預防類似事件再次發生。

重大事故

如發生下列情形，視為重大職業災害事故，須依據《緊急應變措施程序》立即啟動應變處置：

- 發生導致死亡或重大傷害之意外、
- 發生火災、爆炸、大規模洩漏等事故、
- 涉及群體人員傷亡或重大財損。

發生重大事故時，第一現場主管應即時採取下列應變措施：

1. 立即拍照存證事故現場，避免關鍵證據遺失。
2. 啟動緊急通報機制，第一時間聯絡職安衛單位。
3. 除必要之急救與滅災措施外，應保持事故現場完整，非經檢察機關、司法警察或勞工檢查機構許可，不得擅自移動、破壞現場，以利後續鑑定與責任釐清。

職安衛單位接獲通報後，須於 8 小時內完成法定通報程序，包括：

- 通報當地主管勞動檢查機構（勞檢單位）、
- 通報當地派出所或警察局，備案處理；

若事故引發媒體關注或已有相關新聞訊息，則統一由本公司發言人對外說明，確保資訊一致、合法且透明。

事故後檢討

在事故處置完成後，公司執行長或其授權代理人將於 2 日內召開重大事故檢討會議，由相關部門參與進行全面性事故原因探討與制度性改善行動的擬定。重點檢討項目包括：發生根因分析（Root Cause Analysis）、風險評估機制之缺失、應變程序是否有效執行、後續改善對策的具體實施計畫。檢討結論將由職安衛單位彙整，納入內部教育與制度修正，並持續進行成效追蹤與執行狀況確認，以確保事故預防機制落實，全面強化廠內安全管理體系。

事故通報、處理及調查程序：



承攬商安全管理

精聯電子除積極推動內部職業安全衛生管理外，亦重視廠區內外部協力廠商（承攬商）之作業安全，藉以整體提升作業環境風險管理的完整性與一致性。為此，公司制定並實施《承攬商安全衛生管理程序》，作為管理外部施工廠商進出、施工安全及相關環保要求之依循依據。

承攬商資格審查

在承攬商進廠前，公司將依規定進行承攬商資格審查，內容涵蓋：

1. 是否具備良好之職業安全衛生制度
2. 是否設有完善之工安組織架構
3. 是否已建置定期巡檢與風險評估計畫
4. 是否曾有重大工安違規紀錄或事故歷史

施工前安全說明會

施工前，公司將召開施工前安全說明會，由業主單位、工安人員及承攬商相關人員參與，明確說明須遵守之安全作業規範與潛在風險事項。安全會議中強調之重點事項包括但不限於：

- 進入工廠或施工地區者，須正確配戴安全帽並扣緊帽帶。
- 禁止穿著拖鞋、布質鞋或其他不符規範之不當服裝進入作業區域。
- 進行二公尺以上具有墜落風險之高處作業時，必須配戴並正確使用安全帶。
- 未經授權人員不得擅自進入非工作區域，違者依法究責。
- 所有臨時施工用電，須由監工單位向業主申請，嚴禁擅自接電或私設臨時電源。
- 作業區域須隨時保持整潔，施工廢棄物應依規定清除。
- 發現安全疑慮或緊急異常狀況，應即時通報現場值班工程師、監工或公司工安人員。
- 其他與安全衛生、環保法令相關之規定，皆為承攬人應遵守之事項。

入廠教育訓練

施工廠商於首次進廠時，應依規定完成入廠教育訓練，由公司指定人員進行講解並簽收確認，以確保承攬商人員充分了解廠內安全文化與管理要求。

監工責任及現場稽核

本公司之監工人員（含發包單位代表及工安人員）負有隨時督導承攬商執行情形之責任，並有權要求立即改善不符合安全規範之行為，必要時可下令停工。施工期間若有重大違規或危害行為者，將依合約規定處分，並視情節列入未來評選承攬商之參考。

整體施工過程中，公司亦會不定期執行現場稽核與紀錄留存，以強化施工安全控管成效。

透過制度化管理、教育訓練、現場監督與持續追蹤之全面措施，精聯電子致力於確保所有承攬商在本公司廠區內之施工活動皆能於安全、合規之環境中進行，防止事故發生，保障人員生命安全及公司資產完整。



承攬商評選及施工前後管控：

承攬商資格篩選	好的安全衛生管理制度（具 ISO 45001 驗證通過者佳） 過往是否有工安意外事故
安全衛生會議	告知承攬商作業環境、作業安全衛生的注意事項及工作指示
入廠工作	實施安全衛生教育宣導 比對施工人員名冊及 PPE 配備、設備檢點
施工期間	定期巡巡與稽核 違規及異常時立即要求改善或停止作業 發生異常或事故時，依緊急事故應變措施程序處理
完工後	辦理退場審查，包括現場清理、器具設備移除 檢討施工期間之衛生安全執行情況

職業安全衛生申訴機制

為落實公司誠信經營與保障員工權益，精聯電子已於公司官方網站設立檢舉與申訴專區，提供員工及利害關係人一個安全、暢通且具保密性的通報管道，以便即時反映任何涉及舞弊、騷擾、不當行為、權益受損或其他違法失序事件。該通報機制適用對象包括內部員工、供應商、外包人員及其他關係人，並接受匿名或具名檢舉。

檢舉處理程序：

公司明訂檢舉處理程序，明確保障檢舉人之權益，並嚴格禁止任何形式之打擊報復、威脅、歧視或不當對待。相關內容已載明於內部行為準則與「誠信經營行為守則」中，且透過定期教育訓練及宣導活動加強員工認知，建立勇於通報、誠信透明的企業文化。

保密及保護措施：

為保護檢舉人，公司採行下列保密及保護措施：

- 檢舉內容由專責單位獨立處理，嚴格管控資訊流通與調查範圍。
- 受理過程不洩漏檢舉人身份，具名檢舉時亦取得當事人書面同意方可揭露。
- 發現有打擊報復行為者，將依公司人事規章從嚴處分。

舉報申訴信箱：ESGcir@tw.ute.com

2025 年度，公司未接獲任何有關員工遭受不法侵害或權益受損之通報案件，亦無接獲任何來自內外部人員之違法行為申訴，顯示本公司之管理制度、工作環境及勞資關係運作良好，且相關保護機制已初具成效。精聯電子將持續強化檢舉制度之落實與宣導，並透過定期制度檢討與風險管理機制，保障所有利害關係人之正當權益，營造誠信、安全與具信賴的職場環境。

保全訓練措施

為確保辦公場所安全與人員進出管理，精聯電子設有保安人員 3 位，並委外辦公區管委會保全人員 25 位，同時搭配委外門禁保全設備系統，形構完善的場域安全管理機制。公司明訂保安人員應遵守職業道德與個人隱私保護規範，此要求適用於所有內部保安及外包保安人員。

同時，公司訂有《保安人員武力使用規定》，明確規範保安人員於執勤期間使用武力的合法性與比例性原則。規定內容包括：

- 使用情境原則：保安人員僅能在保護自身或他人安全、防止財產重大損害，或制止犯罪行為等必要情況下使用武力，並須優先採取非暴力手段（如勸導與口頭警告），僅在無效時才得升級為武力介入。
- 專業訓練與認證：公司定期提供合法性、比例性與應變策略等相關訓練課程，內容涵蓋職場安全與緊急應變處理（如火災、停電、暴力事件）、武力使用法規與比例原則及公司內部環安衛規定與職場倫理教育，保安人員須完成訓練並通過測驗認證，以確保其具備專業知識與處理能力。
- 事件紀錄與通報：保安人員每次執行武力後，需於當日內提交完整報告，包括事件時間、地點、原因與後續結果。公司將定期審查相關紀錄，以確保執行行為符合法令與政策之規定。

項目	2025 年執行情形
受訓人員總數	7 人（包括公司保安人員及廠區管委會）
外包保全配合廠商人員	門禁監控設備之委外廠商，定期由供應商進行教育訓練
年度訓練總時數（內訓）	2 小時（含安全巡查應變、職場暴力處理、緊急應變、職安法規）
年度訓練總時數（外訓）	2 小時（新店廠區管委會保全培訓）
核心訓練主題	武力使用規範、緊急應變處理
通過訓練比例	100%（內部保安人員完成必修訓練並通過測驗）
訓練成果評估方式	測驗通過率、主管回饋或實地演練表現綜合評估

06

社會關懷

6.1 社會參與

6.2 弱勢扶持

6.3 社區關懷

6.1 社會參與

精聯電子秉持「取之於社會、用之於社會」的核心理念，長期致力於投入社會公益、弱勢扶助、人文藝術推廣及環境保護等多元領域，透過實際行動彰顯企業的社會責任。我們鼓勵員工主動參與志工服務與公益活動，結合企業資源與員工力量，擴大對社會的正面影響力，期望與社會共好、共榮。

為實踐在地關懷與社區共融，本公司總部設於台灣新北市新店區全球科技特區，並於台北、桃園、新竹、台中、台南及高雄等地設有辦公室，積極參與各營運據點所屬社區的公益活動，涵蓋教育支持、文化傳承、環境守護等面向，持續發揮企業正向價值，共築永續共融的美好社會。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
社企投入經費	新台幣 64,000 元	新台幣 70,000 元	新台幣 32,000 元
購買與協助社會企業銷售	新台幣 184,800 元	新台幣 2,703,072 元	新台幣 2,557,813 元
志工服務時數	合計 130 小時	合計 153 小時	合計 53 小時
觸及 &NPO 家數	共 3 家	共 3 家	共 2 家

在地永續採購與社會共好行動

精聯電子持續關注在地農業發展與社會公益議題，秉持「共享價值」的永續理念，於 2025 年推動公益採購行動，透過實際採購支持台灣在地小農及農業團體，以具體行動促進地方經濟發展，並深化企業對社會參與與永續發展之承諾。

於端午節期間，公司向台灣在地小農採購當季芒果，支持本土農產品銷售與農民收益；中秋節期間，則採購台灣在地文旦柚子作為節慶關懷禮品，藉由實際消費支持在地農業發展，提升台灣優質農產品之能見度與市場價值。

此外，精聯電子亦持續響應公益捐血活動，並向台東縣農會採購池上冠軍米作為捐血活動禮品，結合公益參與與在地採購，除鼓勵同仁及民眾共同投入捐血公益行動外，也以實際行動支持台灣優質農業品牌與地方農業發展，發揮企業正向影響力。

精聯電子相信，企業採購不僅是營運行為，更能成為串聯社會關懷與地方共榮的重要力量。未來，我們將持續結合公益活動與永續採購理念，深化與在地農業及公益團體之合作，攜手創造企業、社會與環境共好的永續價值。



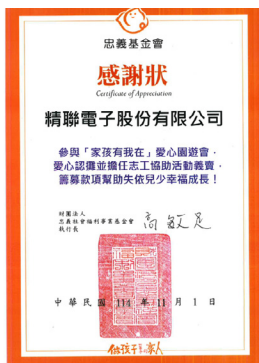
項目	2025 年實績成果	永續效益分佈
在地小農採購總額	新台幣 22 萬元	實質提升在地農民收益，促進鄉村經濟穩定。
捐血活動響應人數	累計 682 人次參與挽袖	共募集 989 袋熱血，有效緩解地方血庫血荒。
優質冠軍米採購量	共 450 份，總計達 135 公斤	支持台東池上在地優質稻作，推廣在地米食文化。

6.2 弱勢扶持

援助弱勢兒童

“忠義社會福利事業基金會”多年來提供專業安置服務，以幫助遭受遺棄、遊童、嚴重疏忽或受虐、家庭遭遇重大變故等的失依孩童，協助其生活照顧、就學、醫療及身心發展等，精聯電子為響應「蒲公英寶寶助養計畫」募款活動，廣邀企業員工一同參與 11 月 1 日在花博花海廣場舉辦『家孩有我在』慈善義賣活動。

當天所有義賣及募款活動所得共計新台幣 2,557,813 元全數捐贈忠義基金會，為「蒲公英寶寶助養計畫」盡一份心力，盼能幫助更多失依孩童能獲得完善的安置教養，平安健康的長大。



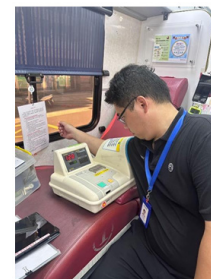
6.3 社區關懷

生命友愛、熱血助人

精聯電子長期關注社會需要，實踐企業社會責任的活動不遺餘力。台灣地區近年陷入罕見的嚴重血荒，各地捐血中心紛紛告急，為了落實“捐血一袋，救人一命”的口號，精聯電子響應 6 月 6 日、9 月 4 日及 12 月 5 日由「研揚文教基金會」號召主辦之「生命友愛 熱血助人」捐血活動。

為鼓勵精聯電子同仁和園區廠商員工踴躍參與捐血，精聯電子與台東縣農會合作訂購「池上冠軍米」做為善施回饋，也藉此協助台灣農業精緻米發展推廣，傳遞愛心之餘，還結合小農互助推廣台灣優良精米的訊息。

2025 年參與三場活動的愛心捐血總計 989 袋血，每袋 250cc，共計 247,250cc 血液，精聯電子期望透過號召全體同仁一起挽起袖子獻出熱血，用實際行動來讓愛延續下去，並喚起更多人的愛心響應，一同為社會挹注更多溫暖，凝聚更多正面積極的力量。



07

附 錄

附錄一 GRI 準則索引表

附錄二 永續會計準則指標 (SASB)

附錄三 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

附錄四 上市公司氣候相關資訊

附錄五 永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業

附錄六 永續報告書查證聲明書

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	精聯電子已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	尚無適用之行業準則

編號	GRI 揭露項目	對應章節	頁碼	說明 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3	
2-4	資訊重編	關於報告書	3	
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	3	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	7	
2-7	員工	5.2 人才吸引及留任	130	
2-8	非員工的工作者	5.2 人才吸引及留任	131	
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	38,44	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	38	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	38	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	17,38	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 公司簡介	7	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續管理	17	

編號	GRI 揭露項目	對應章節	頁碼	說明 / 備註
2-15	利益衝突	2.1 公司治理	38	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	19,52	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	41	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	43	
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	134	
2-20	薪酬決定的流程	2.1 公司治理	45	
2-21	年度總薪酬比率	2.1 公司治理	136	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4,5	
2-23	政策承諾	2.2 誠信經營 5.1 人權保障與多元共融	47,119	
2-24	納入政策承諾	1.2 永續管理 2.2 誠信經營 5.1 人權保障與多元共融	14,47,119	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 誠信經營 5.1 人權保障與多元共融	52,122	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營 2.5 風險管理 5.1 人權保障與多元共融	52,60,122	
2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	53	
2-28	公協會的會員資格	2.4 營運績效	59	
2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人鑑別與溝通	19,20,21	
2-30	團體協約	5.1 人權保障與多元共融	127	

編號	GRI 揭露項目	對應章節	頁碼	說明 / 備註
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別程序	22	
3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別程序	23	
3-3	重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	24	

主題	GRI 揭露項目	對應章節	頁碼	說明 / 備註
公司治理與誠信經營				
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	25	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營	54	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	48	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行為	2.2 誠信經營	50	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 誠信經營	50	
營運績效				
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	26	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 營運績效	56	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷因應	97	
	201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2 人才吸引及留任	137	
	201-4 取自政府之財務援助	2.4 營運績效	59	

主題	GRI 揭露項目	對應章節	頁碼	說明 / 備註
風險管理				
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	27	
自訂主題	風險管理	2.5 風險管理	60	
法規遵循				
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	28	
GRI 2：一般揭露 2021	2-27 法規遵循	2.3 法規遵循	53	
資訊安全與隱私保護				
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	29	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6 資訊安全與隱私保護	65	
客戶關係管理				
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	30	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品研發與創新	82-83	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品研發與創新	82-83	
能源與溫室氣體管理				
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	31	
GRI 302 能源：2016	302-1 組織內部的能源消耗	4.2 能源與溫室氣體管理	111	
	302-3 能源密集度	4.2 能源與溫室氣體管理	111	
	302-4 減少能源消耗	4.2 能源與溫室氣體管理	111	

主題	GRI 揭露項目	對應章節	頁碼	說明 / 備註
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	112	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	112	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	112	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.2 能源與溫室氣體管理	112	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2 能源與溫室氣體管理	112	
人才吸引及留任				
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	32	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.2 人才吸引及留任	133	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 人才吸引及留任	137	
	401-3 育嬰假	5.2 人才吸引及留任	138	
人才培育與發展				
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	33	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才培育與發展	140	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育與發展	139	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才培育與發展	143	

主題	GRI 揭露項目	對應章節	頁碼	說明 / 備註
職場健康與安全				
GRI 3：重大主題	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題鑑別程序	34	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4 職場健康與安全	150	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職場健康與安全	151-155	
	403-3 職業健康服務	5.4 職場健康與安全	144-149	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職場健康與安全	151	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職場健康與安全	154	
	403-6 工作者健康促進	5.4 職場健康與安全	144-149	
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職場健康與安全	153	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職場健康與安全	162	
	403-9 職業傷害	5.4 職場健康與安全	155	
	403-10 職業病	5.4 職場健康與安全	155	

一般主題

主題	GRI 揭露項目	對應章節	頁碼	說明 / 備註
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	2.4 營運績效	58	
	207-2 稅務管理、管控與風險管理	2.4 營運績效	58	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.4 營運績效	58	
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 人才吸引及留任	135	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才吸引及留任	132	

主題	GRI 揭露項目	對應章節	頁碼	說明 / 備註
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	4.3 水資源管理	114	
	303-4 排水量	4.3 水資源管理	114	
	303-5 耗水量	4.3 水資源管理	114	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	115-117	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	115-117	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	115-117	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.3 責任供應鏈	90	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 責任供應鏈	92	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.2 人才吸引及留任	136	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理	39	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 人才吸引及留任	135	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權保障與多元共融	120-123	
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權保障與多元共融	120-123	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運	5.1 人權保障與多元共融	120-123	
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.4 職場健康與安全	164	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.3 責任供應鏈	90	
	414- 2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 責任供應鏈	92	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.1 產品研發與創新	83	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 產品研發與創新	82	

附錄二 SASB 永續會計準則對照表：硬體 (HARDWARE)

表 1. 永續揭露主題與指標

主題	準則代碼	揭露指標	報告書章節 / 說明	頁碼																		
產品安全	TC-HW-230a.1	辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	精聯電子致力於將資訊安全融入產品生命週期之各個階段，落實安全設計（Security by Design）理念。本公司透過以下機制，建構產品資料安全防護網，積極因應產品資安風險： 標準安全開發與版本管理：研發過程導入軟體、韌體及應用程式之版本管理與更新機制，定期提供安全性更新與漏洞修補，持續監控已知資安弱點。 國際級行動安全認證：主力行動運算產品全面對齊並通過 Google Android Enterprise Recommended (AER) 相關安全與管理規範，確保作業系統層級之身份驗證、資料加密與安全通訊具備國際級防禦力。 企業級資安管理支援：產品支援遠端行動裝置管理（MDM/EMM）技術，協助企業客戶進行設備權限控管、遠端資料擦除與風險隔離，全面降低未經授權存取與資料外洩之網路攻擊風險。 2025 年本公司亦持續維持 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統驗證，並將資安制度深化落實於產品研發與維護流程中，滿足客戶對產品資安韌性之嚴格要求。	-																		
員工多元與共融	TC-HW-330a.1	(a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	<table><tr><th>類別</th><th>女性</th><th>男性</th></tr><tr><td>高階管理階層</td><td>3</td><td>9</td></tr><tr><td>非高階管理階層</td><td>19</td><td>52</td></tr><tr><td>技術員工</td><td>60</td><td>129</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>78</td><td>70</td></tr><tr><td>合計</td><td>160</td><td>260</td></tr></table>	類別	女性	男性	高階管理階層	3	9	非高階管理階層	19	52	技術員工	60	129	所有其他員工	78	70	合計	160	260	131
類別	女性	男性																				
高階管理階層	3	9																				
非高階管理階層	19	52																				
技術員工	60	129																				
所有其他員工	78	70																				
合計	160	260																				
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	精聯電子自原材料與零組件採購階段起，即要求供應商提供符合相關規範的檢測報告，並定期追蹤廠商提供之檢測結果。目前，精聯電子要求供應商遵循 RoHS、REACH 等國際法規與標準；未來將規劃調查 IEC 62474 在精聯電子產品上的適用情形，並進行相關資訊揭露。	-																		

主題	準則代號	揭露指標	報告書章節 / 說明	頁碼
產品生命週期管理	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	精聯電子主要產品屬工業級應用設備，雖非消費性電子之 EPEAT 直接註冊常態品類，惟精聯電子全面依循產品環境管理制度，將 EPEAT 所規範之環境永續核心指標納入產品研發與設計流程。2025 年精聯電子均符合內部採行之「EPEAT 同等環境管理規範」，其具體內容包括： 環境敏感材料淘汰與申報：100% 產品符合歐盟 RoHS 2.0 有害物質管制及 REACH 化學品法規。 產品生命週期與終結管理 (WEEE)：全系列導入模組化快拆電池設計，大幅延長產品使用壽命、便於終端用戶更換並提高維修便利性。在歐洲市場，荷蘭子公司已正式透過荷蘭官方指定組織 NVMP 與 ICT 向環境主管機關完成登記與申報，實質建立標準逆向回收管理流程，並於作業規範中落實「可拆卸電池與電子設備分離處理」之法定回收義務。 綠色包裝設計：全面採用高比例再生材質且 100% 可回收之包裝。 2025 年，本公司符合 EPEAT 同等環境管理規範之產品營收占總產品營收 100%，展現產品設計全面導入 EPEAT 同等環境管理要求，持續降低產品全生命週期之環境衝擊。	-
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	精聯電子主要產品屬工業級應用設備，雖非消費性家用電器之能源效率直接認證常態品類，惟本公司於產品開發階段全面導入低功耗與高能效設計理念。2025 年精聯電子產品均依循內部能源效率設計要求進行開發，其具體落實面向包含： 高效能電源管理系統：晶片與電路設計優化，並於 Android 系統層級導入智慧節電與休眠機制，有效降低產品運作與待機之能源消耗，延長電池續航力。 符合國際週邊能效標準：產品所搭配之外部電源適配器 (Adapter) 及充電系統，均符合國際主流司法管轄區 (如美國 DoE) 之高效率充電能效規範；同時產品隨附之變壓器均已取得國際 Level VI 能源效率標章。 基於上述能源效率設計與管理機制，2025 年符合本公司能源效率設計要求之產品營收占總產品營收 100%，精聯電子將持續提升產品能源使用效率，降低產品生命週期之能源負荷。	-
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	精聯電子持續推動產品生命週期管理及資源循環利用，透過產品回收與妥善處置機制，提升資源循環利用效益，降低環境衝擊。2025 年，本公司透過台灣工規 PDA 舊機換新機計畫及歐洲 WEEE 回收機制，全球生命終結產品回收總量為 16.04 公噸，其中 15.55 公噸進入回收再利用循環，再循環百分比 97%。	117

主題	準則代號	揭露指標	報告書章節 / 說明	頁碼
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	經責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	精聯電子尚未對供應商實施 RBA 準則之稽核流程，但已建置基本的供應商評估與管理制度，包括簽署供應商社會責任行為準則、SAQ 自評問卷、風險評估及不定期實地訪查等措施。精聯電子將持續強化供應鏈永續管理機制，評估導入 RBA 稽核或同等效力之第三方審查機制，作為高風險供應商的管理依據，以提升供應鏈在勞工權益、環境保護、商業道德等方面的合規性與責任履行。	-
	TC-HW-430a.2	對於責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序，就一階供應商場所之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不合格比率及 (2) 相關改正行動比率		-
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	精聯電子依循 OECD 盡職調查指引，訂定衝突礦產管理作業規定，要求供應商提交相關資料並持續配合管理，確保不採用來自衝突地區的礦產。公司亦透過風險鑑別與供應鏈管理機制，定期監控及因應關鍵材料相關風險，落實責任採購目標。	94

表 2. 活動指標

主題	準則代號	揭露指標	報告書章節 / 說明	頁碼
營運活動	TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	2025 年度依產品類別：軍工規行動電腦 76,499 台，條碼掃描器 106,470 台。	57
	TC-HW-000.B	製造場所之面積	精聯電子製造工廠面積為 2,202.56 平方公尺	-
	TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	精聯電子自有廠房設施生產產品的比例為 88%，透過外包的方式生產比例為 12%	-

註：使用 SASB 指標，科技與通訊行業 (technology and communication sector) 之硬體 (hardware) 標準，2023-12 版本

附錄三 氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

面向	TCFD 建議揭露事	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4.1 氣候變遷因應	97-105
	管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會方面的角色	4.1 氣候變遷因應	97-105
策略	組織所鑑別短、中、長期的氣候相關風險與機會	4.1 氣候變遷因應	97-105
	對組織業務、策略與財稅規劃有產生重大衝擊的氣候風險與機會	4.1 氣候變遷因應	97-105
	組織在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境	4.1 氣候變遷因應	97-105
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.1 氣候變遷因應	97-105
	組織在氣候相關風險的管理流程	4.1 氣候變遷因應	97-105
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程和整合在組織的整體風險管理制度	4.1 氣候變遷因應	97-105
指標與目標	組織依循其策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	4.1 氣候變遷因應	97-105
	範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	4.1 氣候變遷因應	97-105
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實 TCFD 目標的表現	4.1 氣候變遷因應	97-105

附錄四 上市公司氣候相關資訊

項次	項目	執行情形 / 對應章節	頁碼
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 氣候變遷因應	97-105
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 氣候變遷因應	97-105
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷因應	97-105
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 氣候變遷因應	97-105
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、分析因數及主要財務影響。	4.1 氣候變遷因應	97-105
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 氣候變遷因應	97-105
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用內部碳定價	-
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。	4.2 能源與溫室氣體管理	97-105
9	溫室氣體盤查及確信情形 (另填於 1-1)。	4.2 能源與溫室氣體管理	97-105

最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

年度	範疇一 (tCO2e)	範疇二 (tCO2e)	範疇三 (tCO2e)	總計 (tCO2e)	密集度 (CO2e/ 當年度母公司百萬元營收)
2024	251.7714	461.5024	405.7181	1,118.9919	1,118.9919/2080.999=0.5377
2025	219.2115	494.6856	364.9369	1,078.8340	1,078.8340/2130.168=0.5065

年度	確信範圍	確信機構	確信準則	確信情形
2024	精聯電子子公司	AFNOR 法標國際認證股份有限公司	ISO 14064-1 : 2018	合理保證等級
2025	精聯電子子公司	AFNOR 法標國際認證股份有限公司	ISO 14064-1 : 2018	合理保證等級

附錄五 永續揭露指標 - 電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：5,575 十億焦耳 (GJ) 外購電力百分比：77% 再生能源使用率：0%	4.2 能源與溫室氣體管理	111
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：7.710 千立方公尺 (1,000m ³) 總耗水量：0 千立方公尺 (1,000m ³)	4.3 水資源管理	114
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2025 年有害廢棄物總重量 0.78 公噸；回收重量 0.29 公噸，回收百分比 37%。	4.4 廢棄物管理	117
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年人員失能傷害頻率為 2.39，職業傷害數共 8 件，職業病案件數量 0 件，職業傷害死亡人數 0 人，主要職傷類型以滑跌倒、割傷及夾捲壓傷為主。年度職業災害人數與年底總員工人數占比為 1.9%。	5.4 職場健康與安全	155
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 ^註	量化	2025 年報廢產品及電子廢棄物重量 16.04 公噸，再循環之百分比 97%。	4.4 廢棄物管理	114
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	精聯電子依循 OECD 盡職調查指引，訂定衝突礦產管理作業規定，要求供應商提交相關資料並持續配合管理，確保不採用來自衝突地區的礦產。公司亦透過風險鑑別與供應鏈管理機制，定期監控及因應關鍵材料相關風險，落實責任採購目標。	3.3 責任供應鏈	94
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0；2025 年末發生任何涉及反競爭、反托拉斯、壟斷行為或違反公平競爭相關法規之法律訴訟、裁罰案件及重大金錢損失	2.2 誠信經營	50
八	依產品類別之主要產品產量	量化	軍工規行動電腦 76,499 台。 條碼掃描器 106,470 台。	2.4 營運績效	57

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄六 永續報告書查證聲明書

