



偉聯科技股份有限公司



2025

永續報告書

E S G R e p o r t

目錄

關於偉聯

董事長的話 P.5

關於本公司 P.6

營運治理

2.1 公司治理 P.19

2.2 數位轉型與資訊安全 P.26

2.3 價值鏈關係 P.28

環境永續

4.1 綠色產品設計 P.51

4.2 氣候變遷 P.53

4.3 溫室氣體管理 P.58

4.4 能資源管理 P.60

永續經營

1.1 永續願景與推動小組 P.9

1.2 利害關係人議合 P.10

1.3 決定重大主題的流程 P.12

1.4 重大主題列表 P.15

人權社會

3.1 人才管理與發展 P.36

3.2 人權與平等機會 P.42

3.3 職業安全及衛生 P.47

附錄

GRI 內容索引表 P.61

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法對照表 P.65

永續揭露指標-電腦及週邊設備業 P.66

TCFD 對照表 P.67

作業辦法-氣候相關資訊 P.68

關於本報告書

報告範疇與揭露準則

本報告書為偉聯科技股份有限公司出版的第 2 本報告書，揭露本公司 2025 年度在企業永續責任的相關作為及成效，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為。本報告揭露範疇主要為位於南港軟體園區的台北營運總部，經濟績效指標係依合併報表範圍揭露，若範圍不同將於報告中說明。本報告書依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）架構，並遵守臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」向利害關係人進行揭露，同時公布於本公司網站。

報告書期間

- 報告期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
- 報告頻率：每年發行永續報告書，並公布於偉聯科技官方網站
- 首次報告書發行時間：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 年 08 月

報告書管理

本報告書揭露的數據或資料，由偉聯科技各部門主管核定後，提供永續報告書編製小組彙編整理，並循行政程序經由董事會決議通過後發布，未進行外部保證或確信。本年度報告書資訊重編的部分，將於相關章節進行說明。

報告書聯絡單位

聯絡單位：偉聯科技永續發展部

電話：02-2655-8080 #807

電子信箱：kuan.tu@agneovo.com

公司 ESG 專區網站：<https://www.agneovo.com/tw/esg>

關於 AGneovo 偉聯科技

- ✧ 董事長的話
- ✧ 關於本公司

董事長的話

2025 年全球經濟與產業環境持續充滿挑戰。地緣政治、關稅政策、匯率波動與供應鏈重組，考驗企業的經營判斷；AI 技術的快速發展，更是在重塑產業分工、營運效率與客戶需求。面對這樣的變局，偉聯科技持續以「正直、專業、共創、共享」作為經營核心。我們深知，企業的競爭力不只來自產品與市場，更來自能否在不確定中守住價值、調整步伐，並持續累積長期韌性。越是在變動的時刻，我們越需要回到經營本質，清楚辨識自身優勢，將有限資源投入最能創造價值的方向。

正直治理，穩健面對經營挑戰

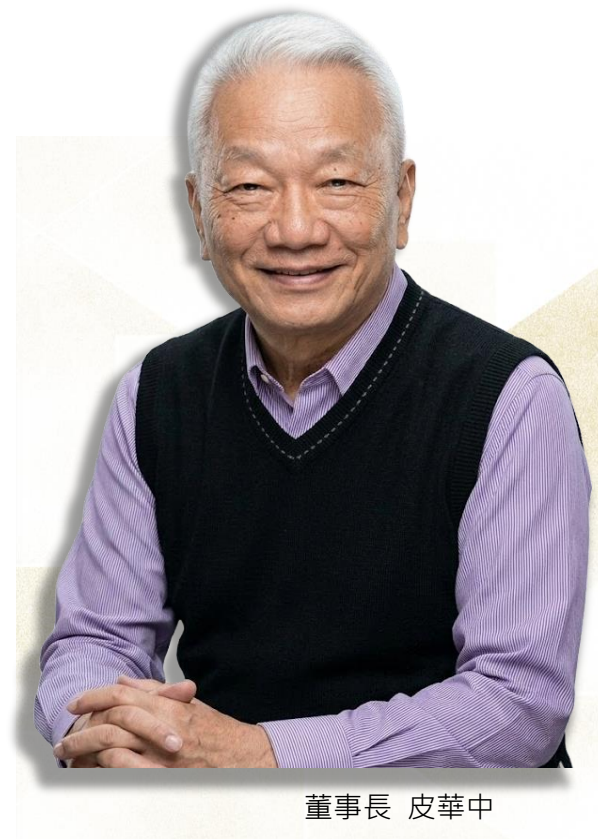
過去一年，偉聯科技務實檢視營運體質，強化董事會監督、風險管理與資訊透明。雖然整體營運仍面臨壓力，我們選擇以穩健方式改善結構、提升效率，並在市場變動中維持誠信治理與負責任的經營態度。這不只是對股東與客戶的承諾，也是公司面對挑戰、重新累積動能的根基。

專業聚焦，深化品牌與市場價值

偉聯科技長期深耕專業顯示器市場，AG Neovo 品牌所面對的不是單純的硬體競爭，而是如何理解不同場域需求，提供穩定、可靠且具長期使用價值的解決方案。面對 AI 帶動的新應用與新需求，我們將持續調整產品與市場策略，聚焦能展現品牌價值與專業能力的目標市場，深化與客戶及區域夥伴的合作，讓專業不只停留在產品規格，更體現在服務、信任與長期陪伴。

永續共創共享，與夥伴共創韌性未來

永續經營不是單一部門的任務，而是公司與所有利害關係人共同前進的方向。偉聯科技將持續把氣候風險、供應鏈穩定、資安與營運韌性納入管理思維，也重視人才發展、平等機會與友善職場，讓組織在挑戰中保持學習與調整的能力。感謝所有同仁、股東、客戶、供應商與合作夥伴在 2025 年的支持與信任。未來，偉聯科技仍將持續以價值為羅盤，以專業為驅動，與大家攜手邁向更具韌性與長期價值的未來。



董事長 皮華中

關於本公司

偉聯科技股份有限公司(原偉聯工業股份有限公司)成立於 1978 年 5 月 18 日，生產鋼質貨櫃。至 2000 年企業轉型，朝電子科技產業發展，逐步轉型為液晶監視器的專業品牌行銷公司。本公司所研發的以自有品牌為主的 AG Neovo 液晶顯示器，在市場上已建立了良好的品牌形象，在世界各地屢次獲獎。於 2014 年成立生醫事業部及新創事業部，逐步拓展公司新事業領域。偉聯除了在充斥著不確定的狀況下，秉持穩健及持續優化營運管理的韌性外，亦逐步加速目標的推進。展望未來，偉聯秉持「成為能充分彰顯 AG Neovo 價值鏈中所有關係人價值的視覺溝通商業平台」的願景，及品牌概念「使用者、環境及產品/服務」三元素為主軸，展開策略佈局及行動方案。

公司全名	偉聯科技股份有限公司
資本額	新台幣約 5 億 4 千萬
設立日期	1978.05.18
主要經營業務	專業顯示器與解決方案
董事長	皮華中
總經理	趙欣媛
員工人數	71 人 (台北總部 39 人)
2025 年合併營業收入	新台幣約 5 億 6 百萬
總部	臺灣臺北市南港區園區街 3-1 號 5 樓之 1
營運地區	歐洲、美洲、亞洲

Display 專業顯示器

以專業市場的營運目標及其使用者體驗為本公司產品及技術應用開發的核心，整合數位行銷的佈局，奠基 AG Neovo 顯示器在專業市場的品牌定位。本公司顯示器專精於商用、工業、醫療、交通等公共場域的即時安全監控及精準資訊顯示的應用，達到即時資訊、精準呈現及客戶營運不中斷的產品開發核心思維。

- 以軟體及服務為中心，開發符合目標客戶需求的產品；以模組化概念為產品開發的思維，達成終端成品滿足目標市場的专业性及在價值鏈效益的最佳化。
- 與關鍵合作夥伴共同落實利潤共享的行動方案。
- 啟動數位化資訊管理，優化長期營運效益。

Solution 解決方案

AG Neovo 解決方案的重點，是從單一產品衍伸至場域解決方案，藉由軟體開發及技術服務提供，從細節滿足不同場域應用客戶的需求。例如在商業會議應用場域，強調跨區視訊會議及各種文件型式的即時呈現為重點；在教育應用，以雙向同步內容溝通為主軸；在公共場域的資訊顯示，則是不允許因維修機器設備而影響營運為第一優先。本公司以應用場域為核心，整合應用軟體及技術支援服務，彰顯 AG Neovo Solution 的獨特價值：

- 針對不同應用場域使用者的需求，開發或整合適合的應用軟體，管理使用者場域的營運風險及進而提高效率。
- 研發顯示器健康監測及診斷系統，落實預警機制，確保顯示器在公共場域營運的不中斷。

Healthcare 健康照護

臺醫光電是 AG Neovo 在健康照護領域的重要布局。臺醫光電以健康數據平台為核心的科技公司，聚焦於將「人體生理訊號」的個人系統，透過非侵入式量測、資料治理、人工智慧與數位孿生 (Digital Twin) 的技術，轉化成可被量測、可被理解、可被預測，並能實際採取行動的健康管理能力。臺醫將此能力凝聚為「健康紅綠燈 (Health Traffic Light) 」的產品化路線，讓資料 (data) 與證據 (evidence) 能更快、更精準地驅動個人或醫療 / 保險健康管理的決策與介入。



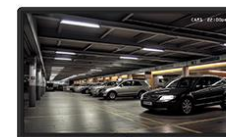
All-in-one 數位看板

傳遞令人驚艷、印象深刻的廣告內容



超薄邊框拼接電視牆

震撼、沉浸的視覺呈現



台灣製 4K 商用顯示器

24/7 全年無休的資訊呈現



EDLA 認證互動白板

無縫整合 Google Workspace



玻璃鐵殼監視器螢幕

為超越持久、全年無休運作的挑戰所設計



旅客資訊系統顯示器

提供卓越的乘車體驗

1、永續經營

- ✧ 1.1 永續願景與推動小組
- ✧ 1.2 利害關係人議合
- ✧ 1.3 決定重大主題的流程
- ✧ 1.4 重大主題列表

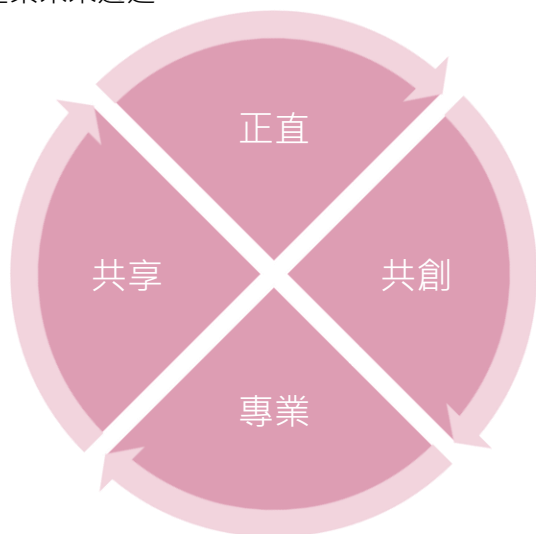
1.1 永續願景與推動小組

永續方針

偉聯科技深信，唯有穩固的價值基礎，才能在全球市場變局中持續創新與成長。我們以「正直、專業、共創、共享」為核心價值，作為一切經營行動的指引。

我們堅守正直治理，秉持誠信原則與透明機制，確保營運合規，強化風險控管，建立穩健的信任關係。在產品策略上，我們以專業精神推動綠色設計與研發創新，從材料選用、能效優化到回收設計，全面落實環境責任，並對應歐盟等主要市場的永續規範。對內，我們以共享理念營造友善職場，重視人才發展與多元共融，透過成果共享機制提升員工參與感與向心力。

偉聯科技的永續經營，不僅追求短期績效，更著眼於長期價值與對社會與環境的責任。我們將持續以價值為本，推動全員參與的永續行動，朝向穩健、負責與具韌性的企業未來邁進。

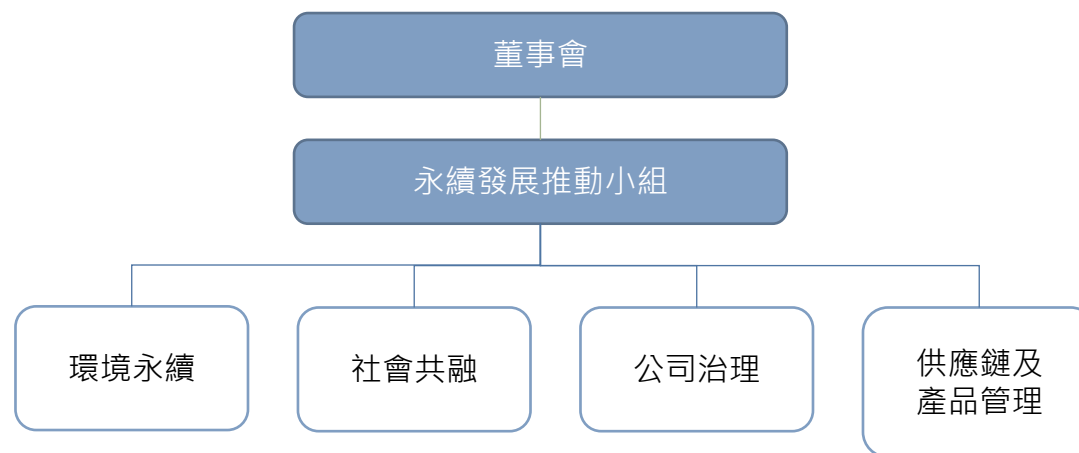


永續推動小組

偉聯科技於 2024 年成立永續發展推動小組，做為內部推動永續發展的專責單位，組長由總經理擔任，負責永續推動策略及監督，副組長由管理部副總經理擔任，負責管控執行進度、人力及資源調配等。

其下再分四組執行單位，包括環境永續小組、社會共融小組、公司治理小組及供應鏈及產品管理小組，分別由各相關業務單位主管擔任，負責各構面之評估、執行、確認與追蹤，並定期向小組組長報告，再由小組組長每季定期向董事會報告執行成果。

董事會則負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。



1.2 利害關係人議合

偉聯科技依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 」的五大面向，考量利害關係人之依賴程度(Dependency)、責任(Responsibility)、關注度(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。

偉聯科技透過問卷方式評估，由 6 位部門主管填寫利害關係人鑑別問卷，經鑑別與本公司直接相關的利害關係人，分別為股東/投資者、供應商、客戶/通路商、員工及主管機關等 5 類為偉聯科技重要的利害關係人。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，並且能夠隨時提出以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

▼ 利害關係人五大面向評估分數

利害關係人	依賴性	責任	張力/關注	影響力	多元觀點	總平均
員工	4.3	4.3	4.5	4.3	3.5	4.2
供應商	4.7	4.2	4.2	4.0	3.5	4.1
客戶/通路商	5.0	3.7	4.2	3.8	3.5	4.0
股東/投資人	3.3	4.2	4.2	3.7	2.0	3.5
政府(主管)機關	1.5	2.7	3.8	1.8	2.5	2.5
弱勢團體	1.0	1.7	1.3	1.3	2.0	1.5
非政府組織	1.0	1.2	1.3	1.3	1.3	1.2
當地社區	1.0	1.0	1.0	1.0	1.7	1.1

2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表：

利害關係人	溝通管道	/溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東/投資人	股東大會 董事會 法說會 官網投資人專區 公開資訊觀測站	/每年 /每季 /每年 /不定期 /不定期	營運成果、公司治理、 風險管理、誠信經營	總經理室	2025 年召開 1 場法說會、1 場股東會。 不定期向大股東報告營運成果。 第 11 屆 2025 年公司治理評鑑結果列為 66~80%，市值 50 億以下組為 21~40%。 即時最新資訊於官網投資人專區。 發布重大訊息 17 則於公開資訊觀測站。
供應商	供應商拜訪 品質議題會議	/不定期 /不定期	供應鏈管理、客戶關係 管理、資安與數位轉 型、法遵與誠信經營	採購部	實地拜訪供應鏈及合作夥伴。 2025 年新增 2 家供應商簽署永續承諾書及 自評表，共計簽署 13 家。
客戶/通路商	國際性展覽 線上/線下產品說明會 實地/電話拜訪 維修中心與售後服務	/每年 /不定期 /不定期 /不定期	產品安全和品質、服務 體驗、綠色製造	各區銷售中心	參加 1 場西班牙 ISE 展覽、1 場美國 infocomm 展覽、不定期進行產品說明 會，客服專線/訪客留言區諮詢均完成回 覆。
員工	勞資會議 職工福利委員會 內部教育訓練 員工建言箱 員工申訴信箱及電話 內部網站/Email 公告	/每季 /每季 /不定期 /不定期 /不定期 /不定期	人才發展與管理、職業 安全衛生、人權與平等 機會	管理服務部	召開 4 場勞資會議，4 場職工福利委員會會 議。 年度教育訓練共 234 人次 859 小時。其中 內部教育訓練共 125 人次 92.5 小時 1 起申訴事件，0 起重大職業災害。 不定期宣導健康、性平及反霸凌等議題。
政府(主管)機關	定時申報 公文往來 研討會/政策宣導	/每月 /不定期 /不定期	法令遵循、誠信經營、 公司治理、ESG 法規遵 循、勞資關係	管理服務部	發布中英文重大訊息、參加 3 場次政府宣 導會等。

1.3 決定重大主題的流程

重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3 重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

Step 1

了解組織脈絡

偉聯科技除依前述鑑別利害關係人外，綜合考量營運重點、價值鏈、永續趨勢與投資評比機構關注議題，最終彙整出涵蓋 4 個治理面向、5 個社會面向及 5 個環境面向共 14 項永續議題。



Step 2

鑑別實際及潛在衝擊

各部門主管針對所負責議題，評估其實際與潛在的正負面衝擊，並彙整分析，透過會議共同討論各議題的影響程度與發生可能性。



Step 3

評估衝擊顯著性

由 6 位部門主管依雙重大性原則進行衝擊程度及發生可能性評分，並透過問卷調查利害關係人對各項議題的關注度，共回收 45 份有效問卷。



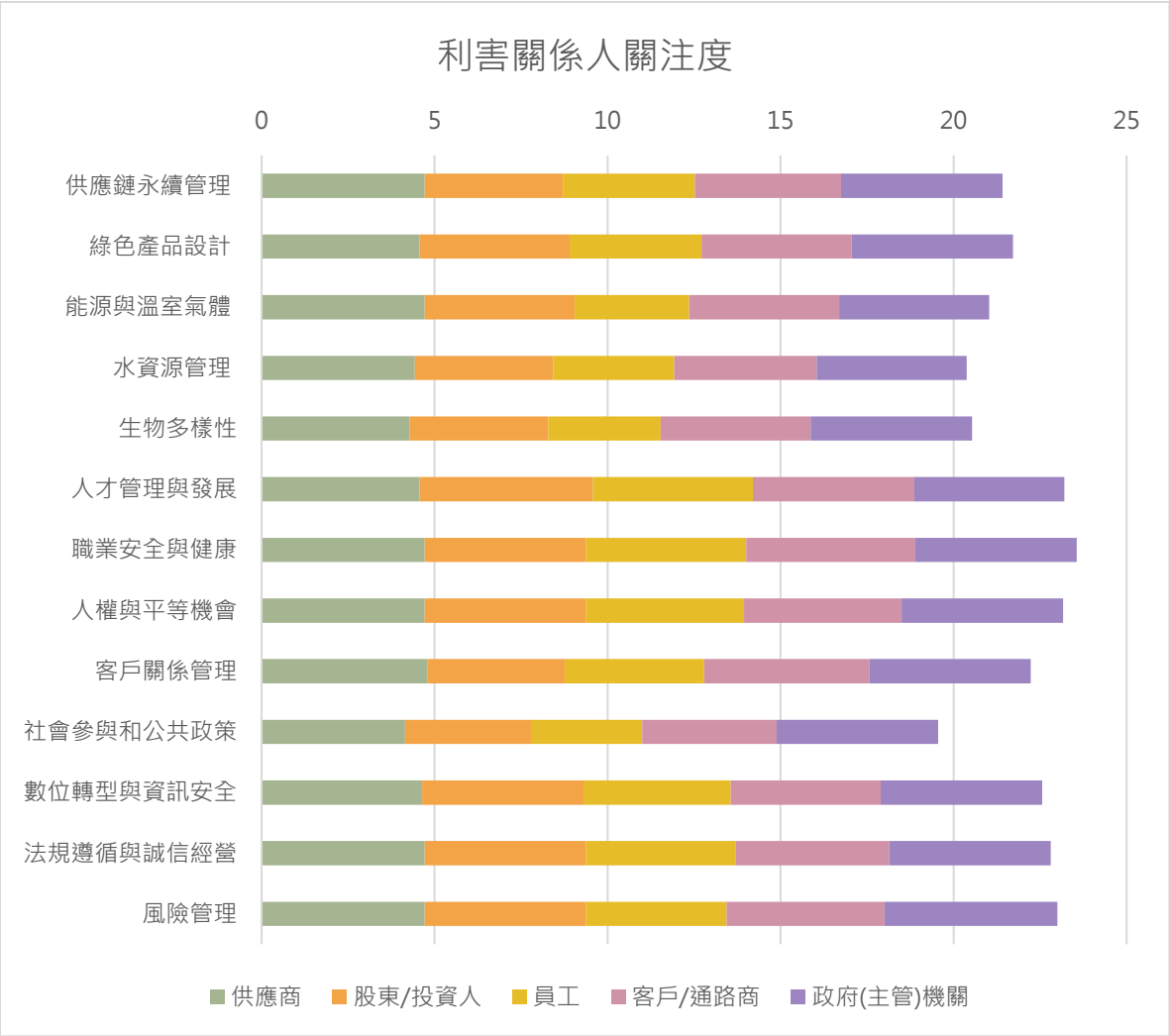
Step 4

排定顯著衝擊之報導優先順序及對應指標

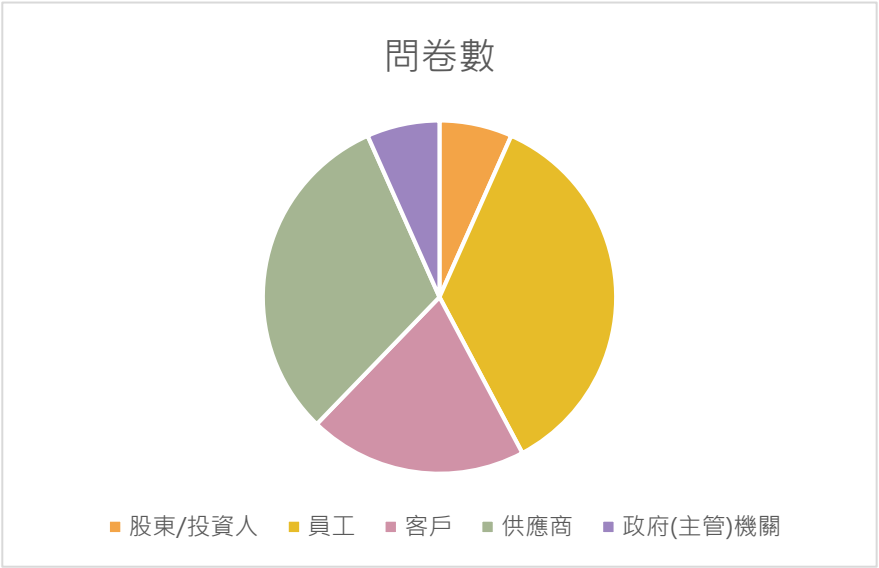
綜合內外部評估結果，繪製重大主題矩陣，最終確認 6 項重大主題。評估結果將每 2 年定期檢討與更新，以因應內外部環境變化。

利害關係人各議題關注度

各議題關注度統計



利害關係人分布圖



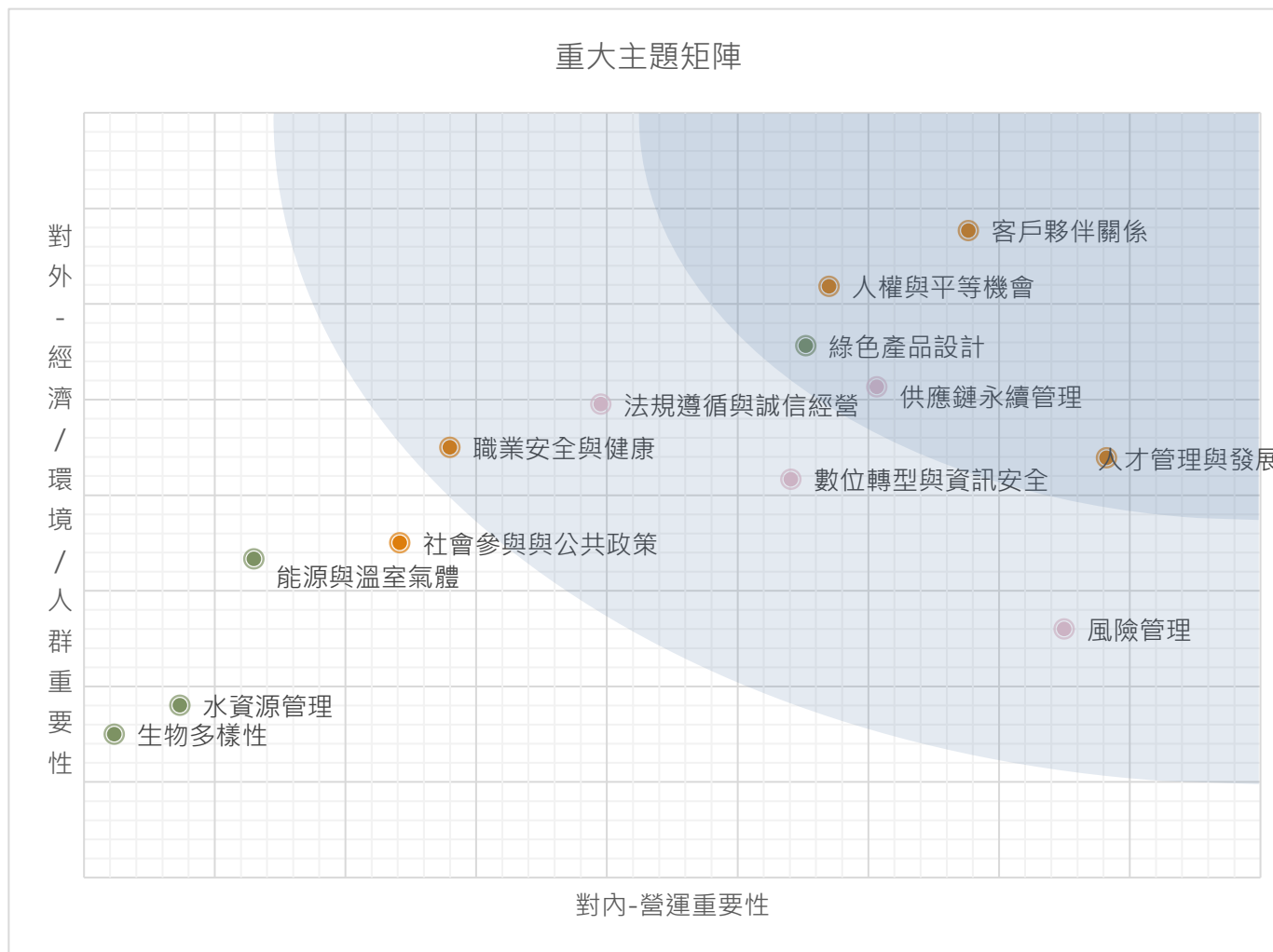
雙重重大性評估

偉聯科技各部門主管針對所負責的永續議題，評估其實際與潛在的正負面衝擊，並彙整後開會討論各項議題的影響。會後，由公司 6 位部門主管依雙重重大性原則，針對每項議題的衝擊程度進行評分，再由永續推動小組與各主管共同討論發生可能性，計算重要性平均分數，以綜合評估各議題對公司內外部的影響。

5 項重大主題

根據上述分析流程，偉聯科技統整永續議題衝擊的顯著程度與考量利害關係人關注度後，列出 5 項重大主題，分別為：治理面向的供應鏈永續管理、客戶夥伴關係，環境面向的綠色產品設計，以及社會面向的人才管理與發展、人權與平等機會。針對這些重大主題，偉聯科技將擬訂相應政策與目標，並規劃具體行動方案以落實永續承諾。

前次重大性評估為 2024 年，並已於 2024 年報告書呈現，下次重大性評估預計於 2026 年底，將於 2026 年度永續報告書呈現，我們也將持續蒐集並評估永續相關議題。



註：衝擊程度平均分數 = 所有有效問卷的衝擊程度總分 / 有效回收問卷數。

重要性平均分數 = 衝擊程度平均分數 x 發生可能性。

1.4 重大主題列表

彙整雙重重大性原則之衝擊程度與發生可能性，同時考量利害關係人關注議題後，由永續推動小組評選出 5 項重大主題，並經由董事會討論後，定為偉聯科技永續之重大性主題，主題列表如下：

排序	主題	對偉聯的意義	對應章節
1	客戶夥伴關係	偉聯顯示器產品以專業場景使用為主，透過與客戶深入交流與協作，建立穩定且互信的夥伴關係，有助於共同開發符合專業應用領域的產品與解決方案，進而提升產品契合度、服務價值，以及客戶滿意度。	2.3 價值鏈關係
2	人才管理與發展	偉聯科技為知識密集型產業，透過系統化的人才選用與發展機制，強化人才在工作上的發揮，提升穩定性與組織韌性，是推動營運持續發展的關鍵。	3.1 人才管理與發展
3	人權與平等機會	保障人權並提供平等、多元、包容的職場文化，不僅提升員工的歸屬感與創造力，也有助於吸引與留任人才。同時，多元觀點能強化產品設計對不同用戶需求的理解，提升品牌在全球市場的競爭力。	3.2 人權與平等機會
4	綠色產品設計	環境友善的產品設計能大幅提升公司的競爭力和品牌形象，作為一家全球顯示器品牌，偉聯科技需因應日益嚴格的環保法規，以及消費者對低碳、節能、耐用產品的期待。	4.1 綠色產品設計
5	供應鏈永續管理	為確保營運韌性與企業永續，建立優質供應鏈，透過與重視環境與社會責任的供應商合作，降低氣候、營運與區域風險。	2.3 價值鏈關係

2、營運治理

- ✧ 2.1 公司治理
- ✧ 2.2 數位轉型與資訊安全
- ✧ 2.3 價值鏈關係

重大主題管理方針

客戶夥伴關係 ○供應商 ●偉聯科技 ●客戶		
<u>對偉聯的意義</u> 偉聯顯示器產品以專業場景使用為主，透過與客戶深入交流與協作，建立穩定且互信的夥伴關係，有助於共同開發符合專業應用領域的產品與解決方案，進而提升產品契合度、服務價值，以及客戶滿意度。	<u>因應政策與措施</u> 偉聯科技採取以客戶為中心的服務策略，重視與客戶的長期合作與互信基礎，持續透過定期溝通機制、客製化技術支援與專案協作，強化雙方在產品設計、應用場景與售後服務上的合作深度。	<u>2025 管理實績</u> ① 安排重要客戶與專案交流拜訪。 ② 參加西班牙 ISE 展、美國 infocomm 展覽 ③ 不定期參訪客戶應用顯示器場景與瞭解需求。 ④ 線上提供客戶應用技術支援。
<u>正面衝擊</u> 透過與系統整合商及通路商建立互信夥伴關係，協助客戶提升產品與解決方案的市場競爭力，強化其在目標市場的成長動能。透過技術支援與專案協作，增進客戶的創新能力與服務品質，進一步提升滿意度與合作穩定性，對客戶營運與價值鏈發展帶來正面影響。	<u>負面衝擊</u> 若缺乏有效的溝通與協作機制，可能導致客戶需求掌握不精準、回應不及時，進而影響產品契合度與客戶滿意度。合作關係若不穩定，亦可能影響業務持續性與品牌信任，降低公司在目標市場的競爭力，對營運與價值鏈發展產生不利影響。	<u>短中長期目標</u> 短期： 結構化客戶滿意度調查。 中長期： 深耕特定領域，持續與客戶合作提供專業顯示器解決方案。

供應鏈永續管理 ● 供應商 ● 偉聯科技 ● 客戶

對偉聯的意義

為確保營運韌性與企業永續，建立優質供應鏈，透過與重視環境與社會責任的供應商合作，降低氣候、營運與區域風險。

因應政策與措施

為強化供應鏈的永續管理，偉聯科技已建立基本的供應商責任機制，包含要求供應商簽署永續承諾書，明確表達對環境保護、人權保障與誠信經營的重視。同時導入 ESG 自評表，涵蓋環境、社會與法遵三大面向，以檢視供應商現況並強化內部管理。透過初步篩選與回覆分析，公司逐步建立與供應商的溝通基礎，並預計持續優化評估工具與後續追蹤機制，以提升整體供應鏈的責任表現與風險控管能力。

2025 管理實績

- ① 新增 2 家主要供應商，簽署永續承諾書及填寫 ESG 自評表。
- ② 上下游 CBAM 填報溝通

正面衝擊

透過建立優質且具責任感的供應鏈體系，偉聯科技得以提升自身營運的穩定性，也帶動供應商在環境管理、勞動條件與法規遵循上的持續改善。此合作模式有助於建立更透明、有韌性且具責任意識的價值鏈，並帶來具長遠影響的正面改變。

負面衝擊

若未能有效建立具責任感的供應鏈管理機制，可能導致供應商在環境管理、勞動條件或法規遵循上出現疏漏，進而產生違規、交期延誤或聲譽受損等風險。此外，供應鏈資訊若不透明，將限制公司及時掌握潛在風險或法規變動的能力，影響營運穩定性，並可能削弱利害關係人對企業的信心。

短中長期目標

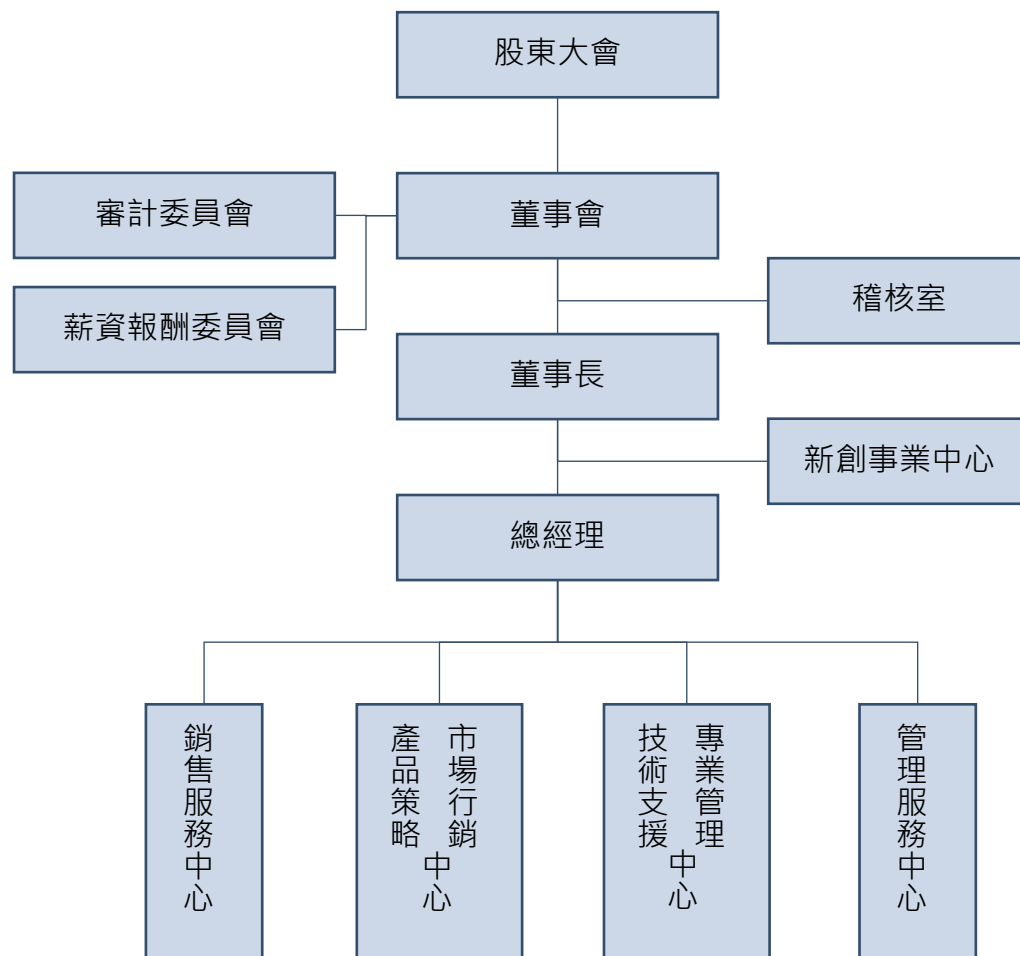
短期：
完成所有關鍵/主要供應商簽署承諾書及自評表。
完成供應鏈初步永續風險分析。

中長期：
永續績效納入供應商評選與採購決策考量。
擴大永續管理機制至大多數供應商與上下游夥伴。
建立供應商風險分級管理，針對風險較高的供應商進行後續輔導與改善追蹤。

2.1 公司治理

2.1.1 治理架構

偉聯科技之治理架構符合相關法規及上市公司治理實務守則，公司內部依管理功能分設四中心別，由專業經理人統籌管理。



董事會

董事會為公司最高治理機構，負責訂定公司整體營運策略與重大經營方針，監督公司經營團隊執行營運計畫，並確保各項業務活動符合法令規範與公司長期發展目標。董事會亦具備選任與提名高階經理人之職責，致力於建立有效的公司治理架構，以維護股東權益並推動公司永續經營。

本公司董事會每季至少召開一次會議，依據《董事會議事規範》進行運作，針對公司經營績效、營運策略、重大投資計畫及 ESG 議題（包括經濟、環境與社會面之風險與機會）進行討論與決策。各議案討論過程中，若涉及董事本人或其關係人之利害關係，公司將事前審視相關議題，提醒董事依法進行利益迴避。

本公司董事採候選人提名制度，由股東會自提名名單中選任董事，任期三年，得連選連任。董事會成員具備多元背景與產業專業，並設有一定席次之獨立董事，以強化公司治理結構與決策客觀性。

項目	董事會
成員人數	7
2025 年召開次數	4
出席率(實際出席)(%)	100%
出席率(含委託出席)(%)	100%

本公司本屆董事會由 7 位董事組成，其中含 3 位獨立董事（2026 年目前暫缺 1 位），其中女性董事有 1 位，占比為 16.7%。提名及遴選標準包括候選人之學經歷、專業背景與獨立性，並應與公司營運發展具高度關聯性，同時考量董事會組成之多元性、應對組織風險的能力及利害關係人之意見。公司依據《董事選舉辦法》、《公司治理守則》及獨立董事意見等相關規範進行審查，經董事會核可後，將合格之候選人名單提請股東會投票選任。

註：獨立董事張莎末於 2026 年 3 月 24 日逝世解任，獨立董事楊千於 2026 年 3 月 31 日辭任，獨立董事張俊毅於 2026 年 6 月 18 日股東常會補選選任。

項目	分類	2025 年 占比	現況占比
性別	男性	71.4%	83.3%
性別	女性	28.6%	16.7%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%
年齡	30-50 歲	0%	0%
年齡	51 歲(含)以上	100%	100%

董事薪酬制度

本公司設有薪資報酬委員會，依據薪資報酬政策綜合考量董事職責、公司營運績效及市場水準，訂定董事及獨立董事之酬金制度，項目包含固定報酬、董事酬勞及業務執行費用，說明如附表。

董事會績效評估

為強化董事會之功能與績效，公司依據「董事會及功能性委員會績效評估辦法」進行年度自我評估，並至少每三年委託外部專業機構或學者團隊辦理外部評估。藉由系統性績效評估機制，協助董事會明確其職責目標，落實問責原則，進而提升整體治理效能與決策品質。

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司訂有《董事會績效評估辦法》，每年定期辦理董事會、功能性委員會（含審計委員會及薪資報酬委員會）以及個別董事之績效評估。評估內容涵蓋董事對公司目標與任務的理解、職責認知、營運參與度、內部關係經營與溝通、持續進修與內控制度了解等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果為優，反映目前董事會運作具一定效能。本公司每年均為董事安排多元課程，2025 年董事進修時數共計 42 小時，其中包含 ESG 永續相關課程以協助增進專業能力，詳請參閱本公司 114 年度年報 P.41。未來，公司將持續檢討董事會評估制度的適切性，並逐步探討是否將 ESG 相關績效納入董事報酬考量，期望透過建立具體連結機制，促使董事在參與公司治理時更積極回應永續發展議題。

項目	說明
報酬	董事於任期內執行職務時，不論公司營業盈虧，公司得每月支給固定報酬，並得視公司營運狀況及董事對公司營運參與程度及貢獻之價值，酌予調整。
酬勞	依公司章程規定，如年度決算有盈餘，應提撥不超過百分之二作為董事酬勞，並依各董事實際參與營運與貢獻價值分配。
業務執行費用	董事（含獨立董事）出席董事會及股東會期間，得依規定支領出席費。

註：本公司薪資報酬政策內未訂定董事退休相關福利，以及酬勞索回機制。

功能性委員會

為強化公司治理架構與提升董事會決策品質，本公司於董事會下設置審計委員會與薪資報酬委員會兩大功能性委員會。各委員會依其專業職責進行獨立審議與監督，協助董事會就公司經營管理、財務風險、人力資源政策等重大議題作出審慎決策，確保公司營運穩健與持續創造股東價值。

審計委員會負責監督公司財務報導程序、內部控制制度與稽核運作，確保財務資訊之真實性與揭露之透明度；薪資報酬委員會則就董事及高階經理人之薪資政策與報酬方案進行審議，確保其合理性與市場競爭力，並兼顧公司永續發展與長期績效目標。上述重大議案經功能性委員會事前審議後，提交董事會決議，有效提升整體治理品質。

1. 審計委員會

本公司本屆審計委員會由 3 位獨立董事組成，目前暫缺 1 位，男女比為 2：0。每季至少召開一次常會，該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年，審計委員會共舉行了 4 次會議。(註：獨立董事張莎未於 115 年 3 月 24 日逝世解任，獨立董事楊千於 115 年 3 月 31 日辭任，獨立董事張俊毅於 115 年 6 月 18 日股東常會補選選任。)

2. 薪資報酬委員會

本公司本屆薪資報酬委員會由 3 位委員組成，其中 2 位為獨立董事，男女比為 3：0。負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2025 年，薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議。(註：委員張莎未於 115 年 3 月 24 日逝世解任，委員楊千於 115 年 3 月 31 日辭任，委員張俊毅於 115 年 5 月 6 日董事會補行委任，委員戴至柔於 115 年 6 月 11 日董事會補行委任。)

2025 年功能性委員會		審計委員會	薪資報酬委員會	
成員人數		3	3	
召開次數		4	2	
出席率(實際出席)(%)		100%	100%	
項目	分類	2025 年 功能性委員會	2026 年 審計委員會	2026 薪資 報酬委員會
人數	不分性別年齡	3	2	3
性別	男性	66.7%	100%	100%
性別	女性	33.3%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%
年齡	30-50 歲	0%	0%	0%
年齡	51 歲(含)以上	100%	100%	100%

2.1.2 法規遵循

本公司持續強化法規遵循管理與誠信經營文化，透過制度建置、人員教育與跨部門協作，確保營運活動合法合規，並降低潛在風險。

一、法遵管理制度

公司建置法規遵循制度，並由總經理辦公室及各業務單位負責法規識別、追蹤與諮詢，協助各部門檢視與調整內部作業規範。重大法規變動將透過內部通知或簡報方式說明，確保全員了解最新法規要求。日常亦依據實際營運調整制度與政策，降低潛在法遵風險。

二、誠信原則與員工行為規範

本公司訂定《員工道德行為準則》，規範誠信應對、利益衝突迴避及禁止不當利益等行為，並透過新進訓練、定期宣導及主管說明會等方式，強化同仁對誠信與法令要求的認知。另設有匿名申訴機制，並由管理單位負責受理與後續處理。

三、全球法規遵循與產品規範

針對全球營運據點，公司依當地法令辦理勞動管理、個資保護、公平交易、反貪腐及產品標示等事務，並在行銷與對外溝通內容上建立內部審查流程，確保各項輸出符合各區規定。

四、執行情形

2025 年度公司未發生重大違法情事，亦無遭主管機關裁罰或處分，內部相關議題也已依規定處理完畢。整體法規遵循機制運作正常，有助維持公司營運穩定與利害關係人信任。



2.1.3 稅務治理

稅務治理與移轉訂價

偉聯科技秉持稅務遵循與風險控管的原則，由董事會擔任稅務治理的最高決策單位，定期檢視各營運據點的稅務遵循情況與全球稅法發展趨勢，確保公司整體稅務管理方向符合法規與營運需求。隨著國際稅務環境變化快速，偉聯科技持續關注各地稅法異動及監理重點，透過建立重大費用調節表與稅務通報機制，強化跨國財稅差異管理。同時，稅務風險已納入整體企業風險管理架構，並由財務單位定期彙報風險評估與因應措施，提升董事會對稅務治理的掌握度與決策參考。

本公司遵循各營運據點所在國之稅務法規與 OECD「獨立交易原則 (Arm'sLength Principle)」，訂定跨國關係企業間之交易價格。所有商品、服務及無形資產之內部交易，皆依市場條件合理訂價，確保所得稅負擔於不同國家間公平分配，防止稅基侵蝕與利潤移轉 (BEPS) 風險。本公司亦依據相關規定製作與更新移轉訂價報告，確保資料透明，並與主管機關保持良好溝通，持續強化國際稅務合規與營運誠信。

2.1.4 誠信經營

誠信經營政策與規範

本公司秉持「正直、專業、共享」的經營理念，確保公司文化與價值觀符合道德標準。本公司訂有《誠信經營守則》與《職業道德行為準則》，經董事會決議通過，以明確宣示誠信經營政策，並防範不當行為。另依《工作規則》規範，員工如有「投機取巧隱瞞矇蔽以獲取不當利益」或「擅離職守致公司受損」等行為，經查證屬實，將依法懲處。



外部申訴管道

申訴專用信箱：wanwei.lu@agneovo.com

申訴專線電話：02-2655-8080 分機 601

當您發現偉聯員工或任何代表偉聯的相關人士可能違反法律或職業道德時，請告訴我們。您的申訴事項，我們將交由總管理部專人直接處理。

員工教育訓練與宣導

管理階層定期於公司會議與培訓課程中，強化員工對誠信經營的認識，並確保遵循相關法規。2025 年度誠信經營相關教育訓練，共計 10 人次，合計 5 小時。每年至少一次透過 email 向董事、經理人及受僱員工進行法令宣導，提升全員法遵意識。

內部控制與法規遵循機制

本公司建立完善的會計制度與內部控制機制，由內部稽核人員定期查核，以確保公司合法合規，並明確禁止行賄與收賄行為。總經理辦公室負責推動誠信經營政策，並督導各部門落實相關規範，稽核部門則定期向董事會報告執行情況。最近一次董事會報告時間為 2025 年 11 月 5 日，確保全員知悉誠信政策。本公司與供應商簽署採購合約，嚴禁任何形式的賄賂或不正當交易，確保公平競爭與合理採購。2025 年末發生任何反貪腐及違反從業道德規定之事件。

檢舉機制與保密承諾

訂定《檢舉非法與違反職業道德行為處理辦法》，設立檢舉管道與受理單位，確保違規案件能妥善處理。若發現員工涉及不誠信行為，經查證屬實，公司將依法懲處，並在必要時採取法律行動，以維護公司權益與聲譽。公司嚴格執行檢舉人保密保護措施，確保檢舉人不會因揭發不當行為而遭受不當對待。本公司將持續深化誠信經營文化，確保所有營運活動符合高標準的企業倫理與法規要求。

2.1.5 風險管理

風險管理政策與流程

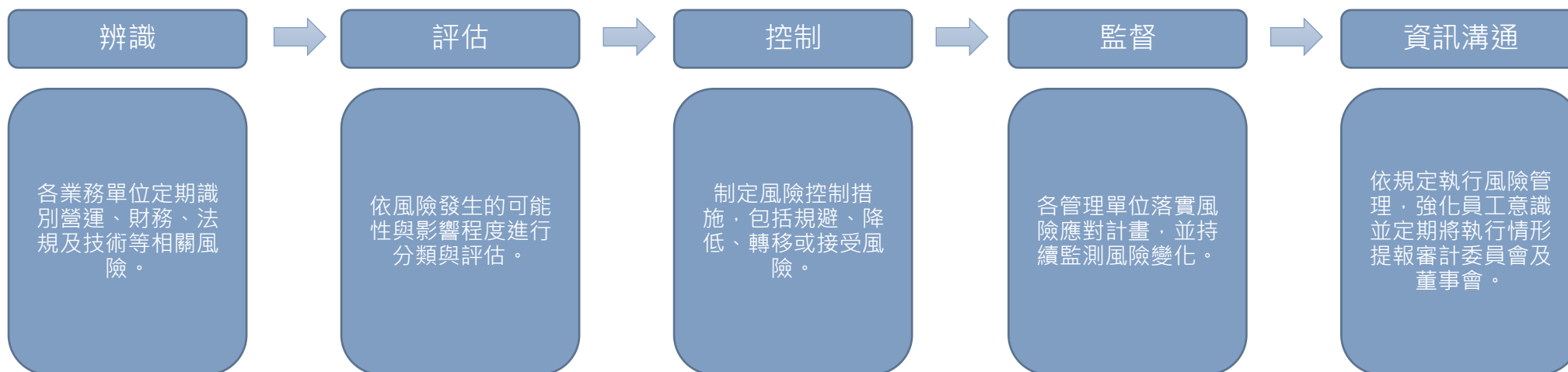
作為顯示器品牌及科技產業的一員，偉聯科技深知風險管理至關重要。本公司訂有風險管理政策與程序，透過系統化的風險辨識、評估與管理，公司能夠有效應對潛在威脅，降低營運中斷的風險，並維護企業的核心競爭力。本公司評估辨識之風險分為四大面向，包含策略風險、營運風險、財務風險、法遵風險等。

本公司將氣候風險納入整體風險治理架構，由永續發展推動小組統籌推動，環境永續組協同各部門定期辨識及評估氣候實體與轉型風險，並與營運風險整合管理。各單位依風險評估結果制定因應措施，稽核室將高風險項目納入稽核計畫，並預計將氣候風險辨識與評估結果整合至年度風險管理報告，以強化治理機制，確保氣候議題與公司經營策略緊密結合。

四大風險類型



風險控管流程



風險管理流程與減緩措施

各類風險依其性質由專責單位負責管理與執行控制措施，各部門最高主管則須主動辨識、監控並即時應對其業務範疇內的風險。稽核室負責稽查各單位是否確實遵循核決權限及相關管理辦法與程序，並根據風險評估結果，擬訂年度稽核計畫，針對高風險作業進行查核與成效評估，提出具體改善建議。稽核結果定期報告董事會及審計委員會，以確保風險管理政策落實並持續優化。針對各類風險，對應的執行單位如下：

風險類型	風險因子	權責單位	
一、策略風險	1.產業變化	總經理及營運長	
	2.科技變化		
	3.商業模式訂定		
	4.組織架構因應能力		
	5.策略投資		
二、營運風險	1.市場需求及供應能力	總經理辦公室	各事業單位
	2.企業持續營運風險		各事業單位
	3.資訊安全		資訊部
	4.供應鏈管理		各事業單位
	5.客戶關係管理		各事業單位
	6.智慧財產管理		各事業單位
	7.企業品牌形象		行銷部
	8.人力資源管理		人力資源單位
三、財務風險	1.利率、匯率	財務部	
	2.信用		
	3.資金流動性		
	4.稅務		
四、法遵風險	1.產業及環境法規	總經理辦公室	各事業單位
	2.個資保護		人力資源單位

本公司依上述程序制定策略並管理風險，合理控管經營風險，以確保策略目標達成。風險管理運作每年定期向董事會及審計委員會報告，最近一次提報日期為 2025 年 11 月 5 日。2025 年風險鑑別結果無重大風險，辨識之其他風險包括利率、匯率、通貨膨脹及資安，相關風險減緩措施說明如下：

風險因子	因應措施
利率	配合銷售與投資策略調整借款金額，定期評估銀行利率，並於每季進行利率敏感度分析以控管風險。
匯率	因收入來自歐盟及美國，因此從事遠期外匯交易以規避匯兌風險。
通貨膨脹	專注於高毛利的利基型專業顯示器市場，並建立應變機制以因應物價波動，降低通膨帶來的成本壓力。
資安風險	導入各項資安防護措施，因應可能的資安威脅，並實施資安教育訓練。
供應鏈管理	建立第二供應商體系，分散地緣政治風險。
組織架構因應能力	協助歐洲子公司在後勤服務上的獨立運作，分散地緣政治風險。
資金流動性	保留足夠的營運資金，審慎評估營運費用及資本支出。

2.2 數位轉型與資訊安全

2.2.1 資訊安全

(1) 資通安全風險管理

本公司資通安全管理辦法係由總經理或營運長召集管理服務中心執行資通安全管理措施，並設置稽核部，每年制訂年度稽核計劃，藉以檢查及評估各項控制執行情形，並適時提供改進建議，以確保資安政策得以持續有效實施。本公司訂定的風險管理政策涵蓋資通安全，透過對潛在資通安全風險之辨識、評估、控制、監督及持續改進等活動，將公司營運所面臨之資通安全風險降低至可承受及控制的範圍。

(2) 具體資安措施：



- 透過垃圾郵件防護及威脅防護模組攔截垃圾郵件及威脅郵件。
- 升級電子郵件過濾設備。
- 定期為員工提供資安教育訓練，提升員工對郵件防護意識。



- 組建內部資安團隊
- 導入 MFA 提高身分驗證安全性。
- 114 年資訊安全內部訓練 1 場次合計 14 人次共 7 小時。



- 用戶端安裝防毒，封鎖自行安裝軟體的權限。
- 透過防毒端點防護及行為分析模組成功攔截端點威脅事件。



- 定期檢視並執行系統/軟體版本更新，減少資訊安全漏洞。
- 備份資料異地存放，提高資料安全性。
- 拆分一般辦公網路、伺服器網路與對外服務網路，減少橫向擴散風險。



- 安裝防火牆阻斷外部威脅，針對網路的流量與應用進行管制，發展內網防護與資料庫存取安全監控管理機制，並定期針對防火牆規則進行盤點。
- 定期辦理弱點掃描與滲透測試。

2.2.2 數位轉型

本公司歷經半年的前期評估，於 2025 年度啟動 ERP 系統汰舊換新工程，本次為提升公司營運效率與數位化管理能力，為公司奠定更穩健的競爭基礎，導入 SAP 最新世代 S/4HANA，自上線後，陸續優化各項客製報表和表單，期能提升同仁普遍而有效率地，利用數據資料產生商業洞見，逐步建構偉聯的資訊神經網絡(neural network)。

另外偉聯科技持續推動數位轉型，在現代化辦公架構上，將全面轉換至微軟雲端辦公體系，以強化資訊安全與跨部門協同作業，增加企業營運韌性。同時我們將人工智慧 (AI) 視為未來強化競爭力的關鍵技術之一，2025 年我們導入 AI 客服機器人，應用於台灣電商官網，即時而正確地解決客戶問題，同時賦予了機器人性格，在與顧客互動上增加購物時的樂趣。

公司內部員工方面則自 2025 年下半年起，以全員參與為目標推動 AI 的應用，結合內外部資源投放在 AI 及數位轉型教育訓練專案，共辦理 2 堂內訓課程及 1 場 AI 講座，同時，我們於 Teams 建立 AI 頻道，讓教育訓練資源與討論串得以集中。另於 10~12 月舉辦內部員工 AI 競賽，鼓勵同仁探索 AI 應用，以提升工作效率與創新能力為旨，進而塑造企業數位創新的文化，競賽總參與人數達 21 人，參賽作品也將進一步評估後由 MIS 小組導入至內部應用。

未來也將逐步導入 AI 技術應用，包括在內部流程優化、客戶服務強化及供應鏈管理等領域，並視實際營運需求擴展至產品創新與市場預測等面向。未來，公司亦將建立 AI 專案推動架構與管理準則，搭配人才培訓與倫理規範，穩健展開 AI 應用轉型。

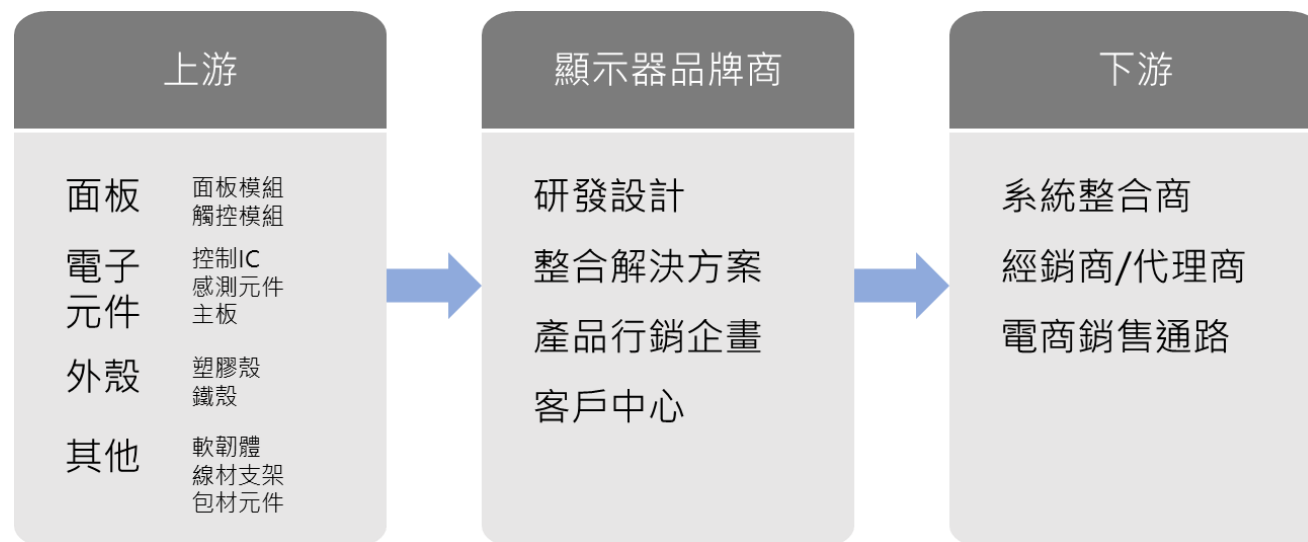


2.3 價值鏈關係

2.3.1 價值鏈概況

偉聯科技為專業顯示器品牌，營運模式聚焦於產品設計與品牌經營，製造環節採外包模式，並透過全球經銷體系與在地服務據點，將產品銷售至主要市場，其中以歐洲與美國為核心銷售區域。

我們以顯示器、使用者、應用環境之相互關係為價值鏈發展的起點，重視產品在實際應用場域中的穩定性、耐用性與操作便利性，並持續優化設計、品質與整體使用體驗。透過與客戶的持續互動與市場回饋，不斷調整產品規劃與技術方向，確保各階段投入最終能轉化為客戶可感知的實際價值，進而強化品牌信任與長期合作關係。



在上游供應鏈方面，我們透過全球知名得策略性代工夥伴（OEM / ODM），指定電子元件、顯示面板、金屬機構件與包裝材料等，合作進行產品組裝與測試，確保製造品質與效率。下游則整合全球經銷網路與售後服務系統，強化市場覆蓋與客戶支援。

我們的一階供應商涵蓋 OEM / ODM 製造夥伴、關鍵零組件與指定零組件供應商、機構與包裝材料供應商，以及物流與維修服務商，主要分布於台灣、中國與亞洲其他地區。偉聯科技依據採購金額、技術能力、替代性與合作穩定性等指標，識別並管理關鍵供應商，並逐步導入永續管理機制。我們亦推動供應鏈多元化與支持在地生產策略，以降低碳足跡與運輸風險，提升供應彈性與營運穩定性，強化整體價值鏈的韌性與回應力。

2.3.2 供應商管理政策

偉聯秉持著尊重地球的理念設計產品，將供應商視為長期合作夥伴，以共同建立永續發展的價值鏈。為確保產品最適品質與製程持續優化，本公司透過選商評估程序，逐一審核供應商六大評鑑項目所具備的能力：顧客支援、研發管理、採購能力、生產管理、財務狀況以及價格優勢。針對異常現象，本公司亦適時提供輔導，及協助落實矯正方案。

偉聯為維持供應鏈與產品的最適競爭力，將企業社會責任融入供應鏈管理。與供應商簽訂的合約中，均要求供應商遵守相關法律規範，雙方奠基於「合作雙贏」的共同理念下，建置一個互助、互惠的商業夥伴關係，鼓勵供應商一同建立及實踐「永續發展」的經營理念。倘若供應商涉及違反合約，或對社會環境造成負面影響時，本公司會即刻要求供應商提出改善計劃；若現象無法改善或將對社會造成重大不良影響時，則提出終止或解除契約之情事。

我們支持在地採購，我們期望藉由自身的影響力，與供應商一同落實企業社會責任，同時也強化供應商的實力，共同為偉聯價值鏈中所有的利害關係人、環境與社會創造價值，提升永續競爭力，共創並共享利潤。

100%

無衝突礦產聲明

100%

ISO14001 認證

100%

有害物質限用管理

100%

廉潔承諾

供應商評核制度

永續承諾與落實



顧客支援

研發管理

採購能力

生產管理

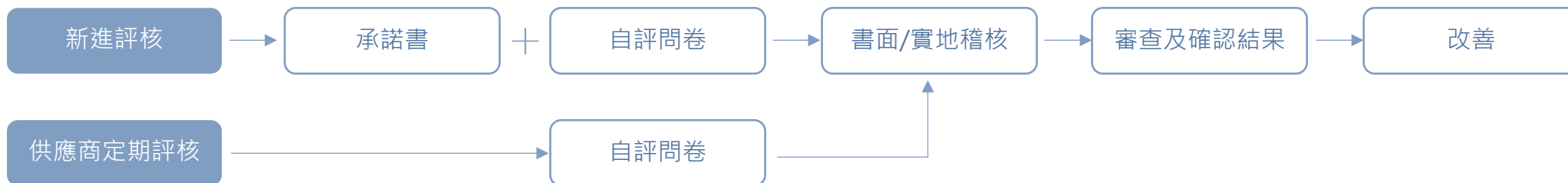
財務狀況

價格優勢

2.3.3 供應商永續管理制度

偉聯科技將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，要求供應商簽署《永續發展承諾書》，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。共同推動永續發展落實企業治理、維護基本人權，善盡社會責任與環境管理。

供應商盡職調查流程如下：



自 2024 年起，主要供應商需填寫年度《ESG 自評問卷》，了解其在勞工、健康與安全、社會人權、環境能源、道德規範與法規遵循等方面的施行情況。截至 2025 年底，13 家主要供應商 100%已簽署《永續承諾聲明書》，100%回覆《ESG 調查表》，預計 2025-2027 年將依關鍵性及衝擊風險考量，陸續進行書面或實地稽核，持續追蹤及改善稽核中的各項風險，確保落實永續發展之承諾。

尊重勞動人權

- ▶ 禁用童工
- ▶ 禁止強迫勞動
- ▶ 公平對待
- ▶ 合理薪資福利
- ▶ 保障團體協商權

環境管理

- ▶ 嚴守環境法規
- ▶ 危害物質管理
- ▶ 推動資源節約

企業誠信道德

- ▶ 誠信經營
- ▶ 杜絕賄賂
- ▶ 公平交易
- ▶ 防止利益衝突
- ▶ 保護智慧財產權

健康與安全

- ▶ 安全健康環境
- ▶ 風險管理與應變計劃

100%
承諾書

承諾共同實現永續

100%
自評問卷

主要供應商自評概況：

1. 約 64%取得 RBA 或其他社會責任標準認證。
2. 約 79%取得環境相關盤查或永續認證。
3. 100%訂有人權相關規範並嚴格遵守。
4. 近三年均無違反誠信、智財權、勞動或環境裁罰等重大違規事項。

註：主要供應商 2025 年採購金額合計占比超過 90%

2.3.4 客戶夥伴關係

專業與安心

偉聯顯示器產品以專業場景使用為主，客戶遍布各個行業領域，其所需的應用服務與所關注的顯示器議題各有不同。偉聯透過與客戶、系統整合商等深入交流並建立互信關係，共同開發出符合專業應用領域的產品與解決方案，透過技術支援與專案協作，提升產品契合度與服務價值。同時也透過與客戶夥伴的交流，瞭解大部分客戶的實際運用痛點，進一步迭代推出更新產品。

偉聯科技的產品的應用場域含括大部分視線所及且能提供資訊之處，偉聯所提供的價值不僅僅是外顯於人們所能看到的畫面，更提供資訊管理者便捷的軟體控制方案，以及全天候 7/24 安心的品質保證。因此不同的使用場景，即對應不同的使用邏輯，更加使得偉聯必須要跟上客戶的需求腳步，才能提供最合適的解決方案。

全球化布局

未來更將加強以客戶為中心的服務策略，為提供全球客戶即時且便利的技術支援，除了台灣營運總部外，偉聯科技在重要市場均設有辦公室，包括在美國、荷蘭、德國等地，並且全球市場均指派團隊窗口，提供在地化服務。



偉聯科技也透過展覽接觸潛在客戶，面對面傾聽客戶的需求，2025 年偉聯科技擴大參加西班牙 ISE 展，以及年中的美國 INFOCOMM，展出各專業領域的應用。



除了透過實地拜訪外，也同時透過線上會議方式，進一步接觸客戶，有效降低交通碳排外，也讓客戶服務更加彈性與即時。

方式	說明
實地拜訪	現場瞭解使用環境與需求，更為真實全面。
線上會議	透過線上初步提供產品介紹與解決方案。
展覽	讓客戶能直接體驗產品，瞭解需求應用方式。

3、人權與社會

- ✧ 3.1 人才管理與發展
- ✧ 3.2 人權與平等機會
- ✧ 3.3 職業安全及衛生

重大主題管理方針

人才管理與發展 ○供應商 ●偉聯科技 ○客戶		
對偉聯的意義 偉聯科技為知識密集型產業，透過系統化的人才選用與發展機制，強化人才在工作上的發揮，提升穩定性與組織韌性，是推動營運持續發展的關鍵。	因應政策與措施 人才選用與倫理原則 偉聯科技承諾依據正直與專業並重的原則招募人才，透過強化雇主品牌與企業文化，吸引認同公司價值觀的優秀人才，打造信任、尊重與永續的職場環境。 人才培育與職涯發展政策 公司建立員工培訓架構，提供多元學習資源，協助員工在職場中持續成長，並針對高潛力人才，設有專業晉升路徑與內部輪調機制。 員工福祉與留任承諾 提供具市場競爭力的薪資與福利制度，並重視員工身心健康、工作與生活平衡，降低離職率與壓力。	2025 管理實績 ① 年度總教育訓練為 234 人次 859 小時。 ② 申請「小型企業人力提升計畫」補助案，共辦理 18 門課程。 ③ 辦理公司內部 AI 競賽。 ④ 完成修訂工作規則。 ⑤ 執行員工滿意度/敬業度調查。
正面衝擊 透過選才策略與職涯發展制度，偉聯科技致力於與具正直與專業潛力的人才共事，進一步提升員工敬業度與留任率。提供持續學習與發展機會不僅有助於減少人才流失，也能提升團隊能力與企業整體競爭力。此外，長期的人才投資亦有助於強化組織韌性、促進內部創新文化，並支持多元與包容的工作環境，帶來更具永續性的經營成果。	負面衝擊 若缺乏系統性的人才發展與公平升遷機制，將可能導致員工流失、壓力升高及職涯發展落差，不僅影響組織內部穩定，也可能削弱創新能力與市場競爭力，對企業聲譽與雇主品牌造成潛在負面影響。	短中長期目標 短期： 進行員工滿意度調查，並持續推動教育訓練，建立多元學習管道機制，強化人才與組織競爭力。 中長期： 依公司策略與員工職涯結合，提供課程與專案輪調機會，完善職涯發展制度與績效考核升遷制度。營造具包容性與信任文化的永續職場。

人權與平等機會 ● 供應商 ● 偉聯科技 ○ 客戶		
對偉聯的意義 保障人權並提供平等、多元、包容的職場文化，不僅提升員工的歸屬感與創造力，也有助於吸引與留任人才。同時，多元觀點能強化產品設計對不同用戶需求的理解，提升品牌在全球市場的競爭力。	因應政策與措施 公司訂有《人權政策》，依循《世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則 (UNGPs)》與《國際勞工組織公約 (ILO)》等國際準則，保障員工在招募、任用、升遷與待遇上享有平等權利。為落實政策，公司推動以下措施： ● 提供匿名通報與申訴機制，保障員工表達權益並妥善處理人權事件。 ● 定期辦理職場平權與多元平等教育訓練，提升全體員工意識。 ● 推動多元招募與包容職場文化，尊重不同背景的員工。	2025 管理實績 ① 2025 年辦理職場平權及職場霸凌防治內部教育訓練，共計 32 人次 16 小時。 ② 2025 年共舉辦 4 次勞資會議。 ③ 修訂員工持股信託適用對象。 ④ 執行內部人權專案。
正面衝擊 打造多元與包容的工作環境，有助於吸引並留任優秀人才，提升創新力與競爭力。公平與尊重的職場文化也能提高員工滿意度與投入度。推動人權保障與平等機會政策，進一步強化企業品牌形象，吸引具社會責任意識的客戶與投資者，降低聲譽風險，並帶動供應鏈重視人權，擴大永續影響力。	負面衝擊 若未落實人權保障與平等機會，可能導致歧視、不公平對待或職場騷擾，影響員工滿意度與留任率，降低團隊士氣與工作效能。缺乏多元與包容文化，亦可能限制創新與產品發展。若因人權議題引發爭議，將損害品牌形象與外部信任，並帶來法規或聲譽風險，影響企業永續經營。	短中長期目標 短期： 建立並推動內部人權調查制度，定期檢視人權風險，完善申訴與改善機制。 中長期： 建立多元化指標，定期檢視員工結構與改善狀況。與國際客戶或組織合作推動人權倡議，提升品牌永續影響力。

3.1 人才管理與發展

Because you, AG Neovo becomes a better organization; Because of AG Neovo, your benefit gets protected.

偉聯科技希望能將每位同仁都培養成為「**Business Manager**」。在偉聯科技「**Business Manager**」的意思是每一位同仁除了是他本身職責的管理者，更同時是 AG Neovo 品牌的經營者。廣義的說，「**Business Manager**」提升了偉聯科技每一位同仁的自我期許，鼓勵每一位同仁能站在更高的位置以更開闊的視野看待他的工作與職責。每一位「**Business Manager**」都能在他的崗位上發揮創意，而不僅僅是處理機械性、制式化的工作流程與工作內容。「**Business Manager**」意味著每一位偉聯科技的同仁都是具有創意及創造力的事業經理人，創意及創造力則是一個品牌公司必備的核心能力。

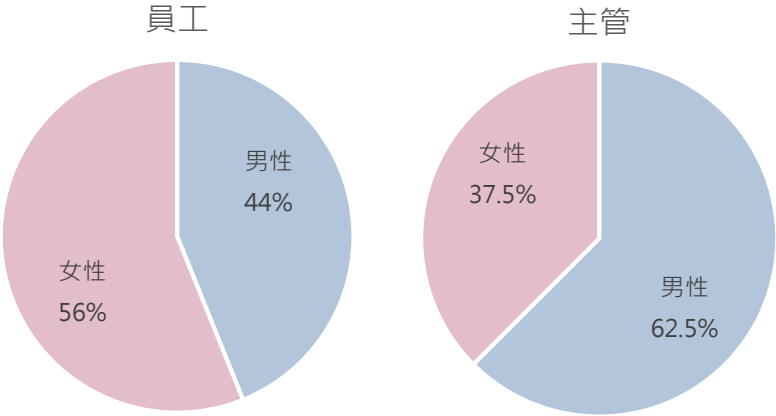


3.1.1 人力結構

員工組成

偉聯科技視員工為推動企業永續發展的核心資產，致力於招募兼具正直品格與專業潛力的人才，並透過強化雇主品牌與企業文化，打造具信任與歸屬感的職場環境。為配合公司發展策略與員工個人職涯成長，公司規劃短中長期目標，逐步完善人才選用、培育與留任機制。

在人力結構方面，截至 2025 年底，公司員工總數為 41 人，包含 56%為女性員工、主管職中女性占 37.5%，全體員工平均年齡約為 43 歲，勞動契約均屬一般聘僱（不定期契約），其中僅 1 位為部分工時人員，展現穩定且多元的人才組成。非員工工作者僅 1 人，為辦公室清潔人員，近二年非員工工作者人數無重大變化。



2025 年底員工結構依性別與年齡之員工人數統計

年份	性別	員工年齡				占比
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	小計	
2025	女	4	14	5	23	56%
	男	2	10	6	18	44%
2024	女	7	16	4	27	60%
	男	2	10	6	18	40%
2023	女	5	16	4	25	57%
	男	1	12	6	19	43%

2025 年底員工結構依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	3	7%	5	12%	8	20%
	非主管	20	49%	13	32%	33	80%
2024	主管	3	7%	4	9%	7	16%
	非主管	24	53%	14	31%	38	84%
2023	主管	3	7%	4	9%	7	16%
	非主管	22	50%	15	34%	37	84%

註：此表百分比係依各職級獨立計算，例如非主管員工之男性占比=非主管員工男性人數÷非主管員工總人數。

新進/離職狀況

偉聯科技持續重視人才留任與組織穩定，近三年員工流動率呈下降趨勢，2025 年員工新進率為 7%，較 2024 年的 22% 明顯下降，反映組織人力配置逐漸穩定，新增招募需求減少；員工離職率則由 2024 年的 16% 降至 14%，離職人數與離職主因則差異不大，持續維持穩定水準，未來也將透過員工滿意度或敬業度調查蒐集員工意見，及早辨識潛在議題，作為優化管理制度、職場環境及人才發展措施的重要依據，以促進人才穩定留任持續掌握員工需求。

在地雇用

偉聯科技秉持在地雇用且多元平等的人力資源政策，無論國籍或身分均有同等的錄用機會。以台灣為主要營運據點，聘僱近 100% 的台灣籍在地員工，並且不分國籍為全體員工打造多元包容的職場環境。

員工族裔指標

類別	占全體員工比例	占管理職級比例
中華民國籍	97.6%	100%
外國籍	2.4%	0%

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年	人數
高階主管人數	8
高階主管為當地人人數	8
比例	100%

註「高階管理階層」的定義為協理級(含)以上主管

正職人員新進人數

員工(不含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	2	1	3	3	0	0	3
2024 年	6	4	10	5	4	1	10
2023 年	8	1	9	4	5	0	9
新進率							
2025 年	5%	2%	7%	7%	0%	0%	7%
2024 年	13%	9%	22%	11%	9%	2%	22%
2023 年	20%	2%	22%	10%	12%	0%	22%

正職人員離職人數

員工(含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	5	1	6	3	3	0	6
2024 年	3	4	7	1	5	1	7
2023 年	4	4	8	2	6	0	8
離職率							
2025 年	12%	2%	14%	7%	7%	0%	14%
2024 年	7%	9%	16%	2%	11%	2%	16%
2023 年	10%	10%	20%	5%	15%	0%	20%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

註：2023、2024 年年齡分區定義修正及部分誤植，此份報告書內為修正後人數。

3.1.2 人才培育與發展

本公司每年依據部門任務、工作目標評估，安排員工年度教育訓練計劃，填表列出內部訓練、外部訓練項目之需求及預算，交人力資源單位彙整呈總經理核可後按計劃實施，並保存訓練相關記錄及檢視學習成效。各部門除了配合年度訓練計劃及編列預算執行外，員工因特別業務或職務提升所需訓練資源，另立專案核定補助實施。2025 年除導入政府「小型企業人力提升計畫」，辦理多項專業職能課程外，亦增辦 AI 應用相關課程及競賽(詳請參考 2.2.2 數位轉型)，鼓勵員工將 AI 工具實際應用於工作流程，提升數位能力與創新思維。

2025 年共辦理教育訓練 234 人次，教育訓練總時數達 859 小時。雖受訓人次較前一年度略為減少，但平均每人受訓時數由 2024 年的 11 小時，2025 年提升至 21 小時，其中主管平均受訓 20 小時、非主管平均受訓 21 小時。偉聯科技重視持續學習與專業成長，期盼透過推動全員參與教育訓練，建立正向的學習文化，提升團隊整體競爭力。

員工教育訓練平均時數 (小時)

年份	性別	主管	非主管	合計
2025 年	女	29	20	21
	男	15	23	21
	合計	20	21	21
2024 年	女	12	8	9
	男	11	15	14
	合計	11	12	11
2023 年	女	18	12	12
	男	6	19	16
	合計	11	15	14

註 1：主管為協理(含)以上

註 2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數/該類別員工總人數

員工教育訓練人次

年份	性別	主管	非主管	合計
2025 年	女	15	122	137
	男	14	83	97
	合計	29	205	234
2024 年	女	16	139	155
	男	19	97	116
	合計	35	236	271
2023 年	女	20	130	150
	男	13	93	106
	合計	33	223	256

輪調機制

除內部輪調外，外派也是員工學習與成長的重要途徑。本公司規劃短、中、長期專案任務外派計畫（期間自 1 個月至 2 年不等），藉此培養經理人與高潛力人才的全球視野與實務經驗，強化跨文化學習與適應能力，建立跨國經營知識與全球運籌管理能力。透過任務指派，不僅有助員工實現個人發展目標與組織營運成效，更能促進台灣總部與海外子公司之間的合作與交流。



3.1.3 員工福利

照顧員工一直是偉聯科技的重要工作之一，我們相信產品蘊涵的人文素養，來自於員工身心的全人發展，因此照顧好員工，也就是對我們的產品負責。偉聯科技的同仁可以擁有的不只是薪酬上的滿足^註，更來自心靈與身體健康上的富足。

關於工作彈性假勤：

為了員工更好的通勤及休息時間，以及照顧家庭所需，我們提供上下班彈性時間，每週一天的在家工作，以及專案申請一週多天的在家工作機制。提供新進同仁 3 日的全薪病假、災防假不扣薪等，讓員工可以安心休息的假勤。

註：非主管薪資中位數、平均數及其變化率請詳見 ESG 永續資訊平台

績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。偉聯對於績效優異的員工提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，偉聯科技每半年進行一次績效評核，每年共計兩次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視工作表現，確保符合公司願景的期待。並且公司定期檢視薪資水準，依據市場競爭力及績效表現調整薪資，讓員工薪資保持在合理且具競爭力的水平之上。2025 年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。

社區共好

2025 年 9 月，花蓮光復鄉因馬太鞍溪堰塞湖溢流遭逢嚴重洪澇災害。本公司隨即啟動社會關懷機制，除提供志工假，全面支持同仁親赴第一線協助社區復原，主管也主動贊助同仁往返車票。此次行動充分凝聚團隊的共好精神，落實企業公民責任，與受災社區攜手共渡難關。



Dear 各位主管
請協助轉發給同仁

《接力鏟子超人 🛡️》
下週 (9/30-10/3) 若有同仁安排前往花蓮光復協助救災，公司將提供公假。

請同仁在 不影響工作進度 且 事先與主管協調調度的 前提下分工合作，有人顧好公司，有人伸出援手幫助社會。

目前已有熱心人士贊助幾張來回車票，若有申請或相關問題，請洽人資。

09:35

偉聯的員工遍布全球，台灣總部的同仁也需配合不同地區的營運時間，與各地同仁協調溝通。為了提供出差同仁更完善的出差配套措施，本公司於近年修訂國外出差辦法，優於法令提供了交通補休假、時差調整假以及行李整理假，讓同仁更從容地完成出差任務。

關於福委方面：

本公司職工福利委員會持續提供多元福利措施，包含員工旅遊、尾牙 / 春酒餐會、年節禮金、生日禮金、婚喪補助、慶生會、進修及育樂補助、商管雜誌等福利等。2025 年，本公司擴大福利補助申請範圍，將原「運動及購書補助」升級為「進修及育樂補助」，支持員工在專業進修、健康促進及休閒育樂等多元面向的發展。

關於健康方面：

本公司重視員工身心健康，除每二年辦理一次員工健康檢查外，不定期發布健康提醒、成人預防保健服務，鼓勵符合資格之同仁善用免費健康檢查資源，提升健康管理意識。

此外，公司持續為每位同仁投保團體保險，保障項目包含定期壽險、醫療險、意外險、重大疾病險、癌症險、職業災害保險及旅遊平安險等，協助員工因應疾病或意外事故可能產生的風險，部分保險項目亦開放員工眷屬自費加保。

關於持股會與退休方面：

本公司持續推動持股信託作為長期留才工具之一，凡是通過試用期之正式員工，只要加入持股會，公司都會直接提撥每人每月 2,000 元購買股票，若自提超過 2,000 元，公司也額外提撥超過部分的 20% 作為獎勵。在勞退制度上，偉聯不僅鼓勵員工自提退休金，提前為退休作好準備，更以優於大部分企業的提撥率，為員工提撥 8% 勞退金，提供完善的保障。

假別	使用人次	使用時數(hr)
居家工作 WFH	1,270	10,160
出差補休相關	67	328.5
志工假	2	32

項目	福利內容
人壽保險	定期壽險、重大疾病險、癌症險、意外傷害險、職業災害險、旅遊平安險等
禮金福利	年節禮金、員工生日禮金、員工持股會獎勵金、優於法令的勞工退休金提撥、人才推薦獎金
健康促進	高級健康檢查、舉辦健康講座、不定期健康宣導
娛樂福利	尾牙/春酒聚餐、慶生會、員工旅遊
補助福利	員工結婚補助、生育補助、醫療補助、喪葬補助、員工進修補助、進修及育樂補助辦法補助、伙食津貼、出差膳雜費、商管雜誌/報紙。
彈性假勤	彈性上下班、一週一天/多天居家工作、新進員工三日全薪病假、全薪災防假、全薪出差彈性假(時差調整、交通補休、行李整理等)
其它福利	適逢年節前夕提早下班、節慶小禮、停車位(抽籤制)、特約商店優惠價



3.2 人權與平等機會

3.2.1 人權承諾

偉聯科技遵守全球營運據點當地勞動法規，提供員工良好發展環境和保障員工的權利，並在營運政策中將人權議題納入考量。偉聯科技認同並支持《聯合國世界人權宣言》，依循《國際人權法典》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs) 》、《聯合國全球盟約》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，並擬定以下執行方針，偉聯科技與供應鏈夥伴一同遵循。

執行方針

1. 尊重多元文化，享受多元共融友善環境。
2. 遵守當地法規，提供安全、健康工作環境。
3. 支持結社自由，創造和諧勞資關係。
4. 落實實質平等，以專業能力為依歸。
5. 提供安心環境，建構符合商業道德的工作規範。
6. 禁止雇用童工、強迫勞動及人口販運。
7. 禁止不法歧視、職場暴力與騷擾。

核心勞動權益

性別平等

關於員工晉用、升遷乃至離退，偉聯尊重多元性別且不因性別差異而有不同。

公平不歧視

不因種族、性別、年齡、婚姻、政治、宗教等而有不利差別待遇。

不強迫勞動

聘僱關係皆基於自願的前提成立，禁止強迫勞動，並擁有依法離職的權利。

禁用童工

兒童時期為接受基礎教育、成長重要時期，符合當地法令確保不僱用童工。

商業道德

誠信經營、無不正當收益，偉聯明訂並確實執行供應鏈管理政策。

工時

合理工作時間，讓工作生活得以平衡，並訂有延長工時規範，避免工時過長風險。

合理薪酬福利

符合各專業水準薪資，並訂有薪資報酬政策，保障家庭生活基本無憂

職場安全

預防職場暴力，並依法設置職業安全衛生相關措施。

3.2.2 人權風險減緩措施

偉聯科技積極落實人權保障，確保所有員工及供應鏈夥伴在尊重、平等與安全的環境中工作。我們透過多元溝通與申訴機制，包括勞資會議、員工建言箱、性平與霸凌申訴管道、不正當利益檢舉等，確保權利救濟機制有效運作。為強化職場友善環境，公司持續推動性別平等與性騷擾防治，提供職場霸凌預防教育訓練，並落實職業安全培訓，確保員工自入職即接受完善的安全指導，並定期參與年度再訓與防災演練。此外，2024 年起公司要求所有主要供應商簽署《供應商永續發展承諾書》，2025 年新增 2 家供應商簽署，以確保人權政策貫徹至整個價值鏈。

2025 年辦理內部自主勞動法令檢視，並依最新法規及公司實際運作情形進行工作規則修訂，並送台北市勞動局完成核備。修訂內容包含新增四項國定假日、調整陪產檢及陪產假、產檢假等相關規定，確保各項制度符合法令要求。

公司於同年辦理員工滿意度 / 敬業度調查，蒐集員工對工作環境、管理制度、福利措施及組織文化等面向的意見，作為制度優化及人才管理的重要依據。2025 年員工滿意度調查顯示，公司在主管支持、誠信文化、尊重關懷及工作生活平衡等面向獲得同仁正向肯定。調查亦反映同仁對薪酬公平、跨部門協作、資訊透明與職涯發展期待持續提升，作為公司優化管理制度的重要依據。未來公司將持續強化績效與發展機制、提升跨部門溝通效率，打造更公平、透明且具投入感的工作環境。

2025 亮點

完成修訂工作規則
進行首次員工滿意度調查

建立溝通平台

為確保人權承諾與權利救濟措施，偉聯科技設有多種管道提供內外部關係人溝通與申訴，設有包括勞資會議、部門會議、建言箱、員工申訴管道、性平與霸凌申訴、不正當利益檢舉等，2025 年未發生人權侵害事件。

職業安全訓練

每年偉聯科技均會辦理職安衛課程，供在職同仁回訓，並積極參與園區防災演練，包含逃生、滅火、急救等活動。

性別平等/性騷擾防治

偉聯科技 2025 年辦理 2 場次性別平等與職場霸凌防治課程，藉此讓主管及同仁更深地體會及思考職場友好與霸凌的界線。2025 年上課率達 76%。

新人訓練

偉聯科技建立新進人員訓練制度，新人於到職第一天即開始接受新人訓練，內容涵蓋公司制度、工作規範、職業安全衛生、性騷擾防治、資訊安全及相關法令宣導等課程，協助同仁快速了解公司文化與工作環境，確保具備執行工作所需之基本知識與安全意識。

員工溝通平台：

偉聯科技尊重集會結社自由，鼓勵同仁表達意見，除常設有員工建言箱外作為勞資雙方溝通與意見交流的重要平台，2025 年共召開 4 次勞資會議。本公司依法設有職工福利委員會，並依規定提撥福利金，辦理相關職工福利事宜，2025 年度合計召開 4 次會議，討論預算、員旅及相關福利等事項。

管道	說明
勞資會議	每季辦理 1 場，2025 年共辦理 4 場。
建言箱	不定期，員工可匿名向公司提供營運、ESG、工作等各項建議。
職福會	每季開會，由福委討論並規劃辦理公司相關福利。
員工申訴管道	不定期，設有專用信箱及專線電話，人員經專業訓練，讓同仁安心。
外部申訴管道	不定期，外部人員投訴偉聯員工違反法律或職業道德時使用。

員工申訴管道

申訴專用信箱：hr.adm@agneovo.com

申訴專線電話：02-2655-8080 分機 807

外部申訴管道

申訴專用信箱：wanwei.lu@agneovo.com

申訴專線電話：02-2655-8080 分機 601

當您發現偉聯員工或任何代表偉聯的相關人士可能違反法律或職業道德時，請告訴我們。您的申訴事項，我們將交由管理部專人直接處理。



3.2.3 員工多元包容及平等

偉聯科技相信員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「正直、專業、共享」的經營理念，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，公司確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

1. 女性多元化指標

指標	百分比 (%)
女性佔總員工 (%)	56%
女性佔所有主管 (%)	44%
女性佔可創造營收之單位 (%)	65%
女性在 STEM (科學、科技、工程、數學) 相關職位 (%)	38%

*主管：協理級(含)以上

2. 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

依職級分類	2025				2024				2023			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
主管	0.97	1	0.97	1	0.93	1	0.90	1	1.01	1	0.98	1
非主管	1.15	1	1.16	1	1.23	1	1.21	1	1.31	1	1.22	1



偉聯科技重視每一位同仁的家庭需求，提供完善的育嬰留職停薪制度，除了配合相關法規提供育嬰假，讓有育兒需求的同仁能夠安心請假，陪伴孩子成長，亦提供育兒相關措施，協助員工兼顧工作與育兒責任，鼓勵員工安心育兒，展現對家庭友善職場的承諾：

- 發放彌月之喜禮金，表示對家庭價值的重視。
- 員工配偶及子女可自費加入公司團體保險，提供家庭多一層保障。
- 育嬰留停前期，公司會提供勞保生育給付與留停津貼等資訊，協助同仁了解申請流程與相關權益，減輕經濟上的壓力。
- 留停期間，公司亦會不定期提供教育訓練與員工旅遊等資訊，協助同仁維持與職場的連結，以利復職後順利銜接回到工作崗位。

針對育嬰期間後的復職與留任情形，公司持續追蹤管理，相關統計如下：

項目	2023 年		2024 年		2025	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	1	1	0	1	0	1
實際申請育嬰留停人數	1	0	0	0	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	1	0	0	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	1	0	0	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	1	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	100%	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用
育嬰留停留任率 (D/C)	不適用	不適用	0%	不適用	不適用	不適用



2025 年母親節活動致贈全公司同仁花禮

3.3 職業安全及衛生

3.3.1 職業安全衛生政策

偉聯科技重視員工健康安全與工作環境，我們遵守環境與安全衛生法規，推動教育訓練提高員工職安衛意識，預防職災風險，並建立溝通管道，傳達環境安全政策與目標。實施在職員工定期健康檢查，並依人數配置急救人員與急救箱；在新進員工與每年定期教育訓練中，宣導職業安全衛生觀念、公司消防設施與逃生路線、以及職場不法侵害（包含性騷擾防治、職場霸凌等）與申訴管道等，服務、醫療協助及職業病預防等相關資訊。

執行方式

門禁安全：全天候門禁監控，確保安全。

消防安全：依法申報建築與消防安全，定期檢查空調、消防器材等設備。

員工健康：定期安排健康檢查與講座，門口張貼健康標語，不定期 Mail 宣導。

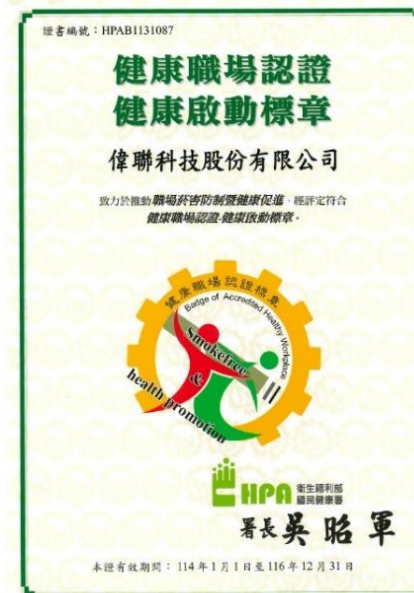
保險保障：依法投保社會保險，購買團體保險、公共意外責任險，保障員工與客戶。

職安衛課程與健康宣導

本公司定期辦理職業安全衛生相關課程，2025 年度共舉辦 2 場職安衛內訓，計 32 人次共 16 小時；另外派員 3 人次參加外部職安課程訓練，共計 14 小時。並配合園區每年進行消防逃生疏散演練及滅火、急救等課程，公司也不定期以 e-Mail 宣導職安衛與健康相關事項。因應海外出差需求，2025 年新增出差行前安全宣導，提供行前準備事項、旅遊安全注意事項及緊急事件應變措施等資訊，協助同仁提升風險意識，保障出差期間的人身安全。

健康保險

另外為預防意外或醫療所帶來的經濟壓力，公司為每一位同仁投保團體保險，項目包含定期壽險、醫療險、意外險、重大疾病險、癌症險、職災險及旅遊平安險等，其中部分的險種開放員工眷屬得自費參加。



3.3.2 職業傷害

偉聯科技重視員工職業安全，並審慎進行職業災害預防。由於本公司專注經營顯示器品牌，產品均為委外生產，因此職業傷害風險主要來自於研發及品質控管過程中所可能造成的傷害，2025 年度的總工時約為 81,672 小時，期間未發生職業傷害事件。

年份	總經歷工時	職災件數 ^{註 1}			職業傷害所 造成的死亡 比率 ^{註 3}	嚴重的職業 傷害比率 ^{註 4}	可記錄之職 業傷害比率 ^{註 5}
		死亡人數	嚴重的職業 傷害人數 ^{註 2}	可記錄職業 傷害數			
2022	75,696	0	0	0	0	0	0
2023	87,648	0	0	1	0	0	2.282
2024	89,640	0	0	0	0	0	0
2025	81,672	0	0	0	0	0	0

註 1：職業傷害：工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含「上下班的通勤災害」。

註 2：嚴重的職業傷害：工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（排除死亡人數）。

註 3：死亡率=死亡人數 x 200,000 ÷ 工作總時數。

註 4：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害數 x 200,000 ÷ 工作總時數。

註 5：可記錄之職業傷害比率=(死亡人數+嚴重職業傷害數+其他職業傷害數) x 200,000 ÷ 工作總時數。

註 6：本公司未有職業病發生情事。

4、環境永續

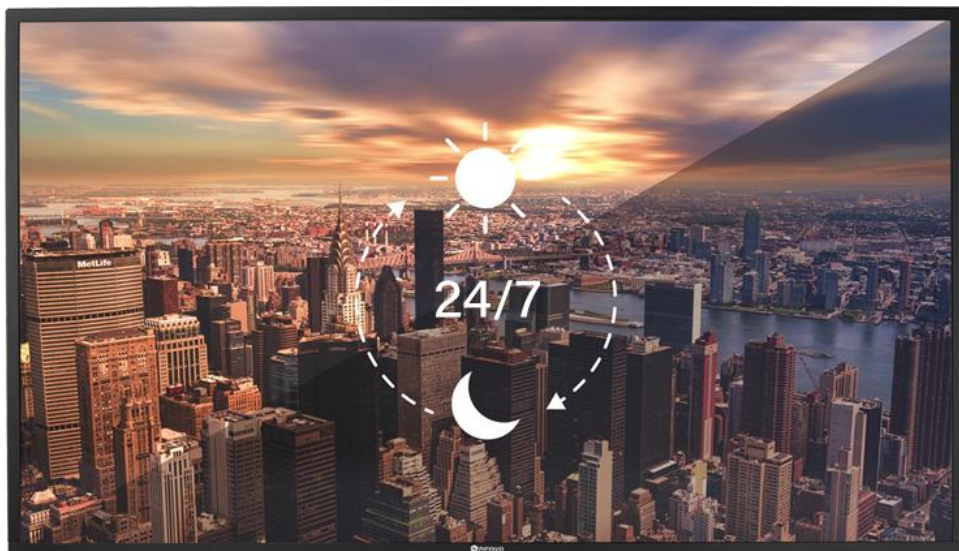
- ✧ 4.1 綠色產品設計
- ✧ 4.2 氣候變遷
- ✧ 4.3 溫室氣體管理
- ✧ 4.4 能資源管理

重大主題管理方針

綠色產品設計 ● 供應商 ● 偉聯科技 ● 客戶		
<u>對偉聯的意義</u> 環境友善的產品設計能大幅提升公司的競爭力和品牌形象，作為一家全球顯示器品牌，偉聯科技需因應日益嚴格的環保法規，以及消費者對低碳、節能、耐用產品的期待。	<u>因應政策與措施</u> 回應各國法規與市場對環境友善產品的要求，偉聯科技在產品設計階段即納入環保考量，持續確保新產品符合 CE、BSMI、REACH、RoHS、WEEE 等規範。公司亦優先與具 ISO 9001 及 14001 認證的供應商合作，逐步提升產品在節能、耐用與可回收等面向的表現，減少產品生命週期中的環境影響。	<u>2025 管理實績</u> ① 輸往歐美及台灣產品100%符合當地環保規範。 ② 設計審查會議中納入環保項目的評估流程。
<u>正面衝擊</u> 推動綠色產品設計有助於降低產品在生命週期中的環境衝擊，減少碳排放與電子廢棄物產生，並提升資源使用效率。符合環保法規與市場需求的產品，能增強企業競爭力，提升品牌信任與客戶認同。同時，也促進內部研發創新與部門協作，強化產品開發能力。	<u>負面衝擊</u> 若未妥善推動綠色產品設計，產品可能無法符合主要出口市場的環保法規與標準，影響市場進入與客戶合作機會。在競爭激烈的科技產業中，對環境議題反應不足也可能削弱品牌形象，降低國際市場對公司的信任，進而影響業務發展。	<u>短中長期目標</u> 短期： 持續確保新產品符合環保規範。 中長期： 與供應商合作開發更符合綠色設計的產品，並取得如 EPEAT 等永續標章。 設計耐用且節能的產品，強化性能與外觀設計的整合。

4.1 綠色產品設計

AG Neovo 作為顯示器領域的領先品牌，持續以環境友善為核心理念推動產品開發與技術創新。我們將綠色產品設計視為企業永續發展的重要策略，致力於降低產品對環境的影響，並在設計階段即納入環境保護與資源效率的考量。我們多數產品導入 EcoSmart Sensor，透過感測環境光源的變化，螢幕能自動調整亮度，在保證畫面清晰與視覺舒適的前提下，有效降低背光能耗。所有新產品均須符合公司訂定的綠色設計原則，包括減少有害物質、提高能源效率與促進材料回收利用，同時參考國際環保法規與標準，如 RoHS、REACH 等，確保產品具備合規性與市場競爭力。此外，我們亦透過供應鏈管理機制，推動合作夥伴共同落實環境責任，要求供應商簽署永續承諾書並遵循相關管理規範，逐步建立負責任的產品與製造體系。



全天候設計、選用堅韌的材質和專利防烙印，確保產品即使在嚴苛的工作環境中，能夠長時間穩定運作，展現顯示效能。



NeoV™ 光學防護玻璃

AG Neovo 的光學防護玻璃，不僅能提升影像品質，同時保護面板免受撞擊損壞。

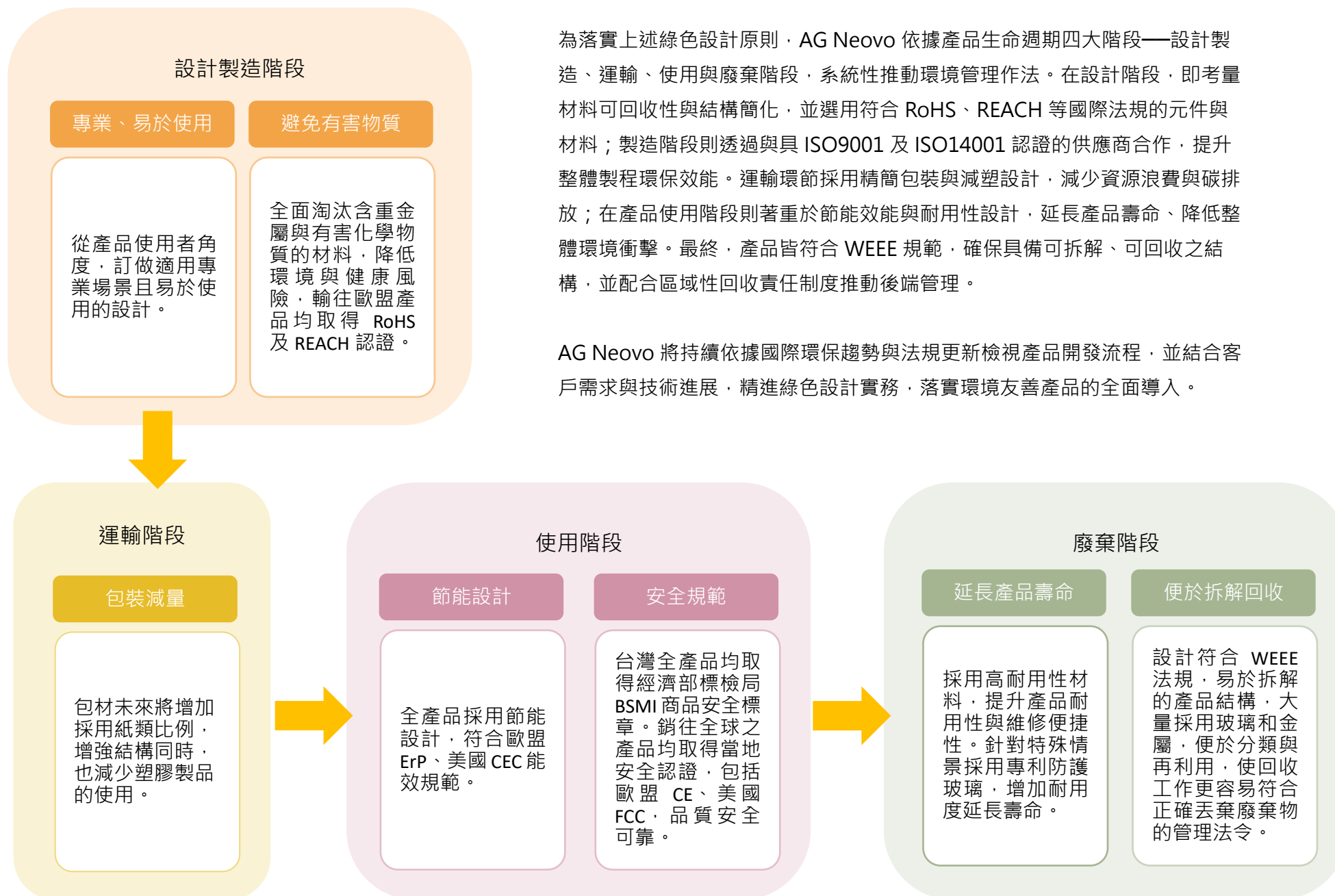
[了解更多](#)



Anti-Burn-in™ 防烙印技術

我們獨家的 Anti-Burn-in™ 防烙印技術，有效避免長時間顯示固定影像所導致的殘影效果，確保監控影像細節畫質不受影響。

[了解更多](#)



4.2 氣候變遷

4.2.1 氣候治理

氣候監督及治理架構

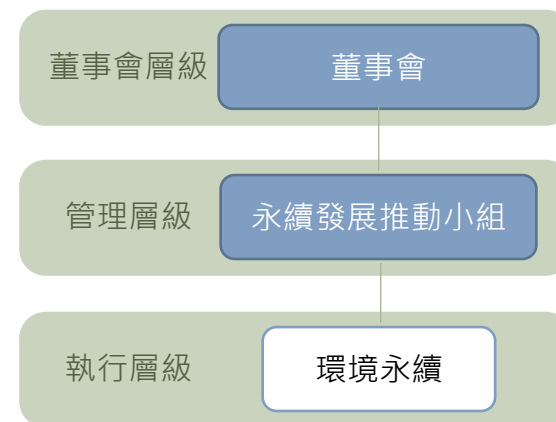
董事會為本公司氣候治理之最高監督單位，負責督導氣候風險管理策略，以及應對氣候變遷挑戰與機會之政策方向。為強化集團永續發展事項之推動，本公司設置永續發展推動小組，由總經理擔任組長，轄下由一級主管組成各領域工作小組，負責推動永續議題並評估執行成效。其中，環境永續組負責氣候變遷因應、環境管理制度遵循、資源使用效率提升及氣候相關議題之具體執行，並定期向董事會報告推動情形與執行成果。

透過董事會監督、管理階層推動及跨部門協作，本公司逐步將氣候議題納入營運決策、風險管理及永續資訊揭露流程。2025 年每季向董事會報告氣候議題執行成果，並於 2025 年 5 月董事會報告 2024 年溫室氣體盤查結果。

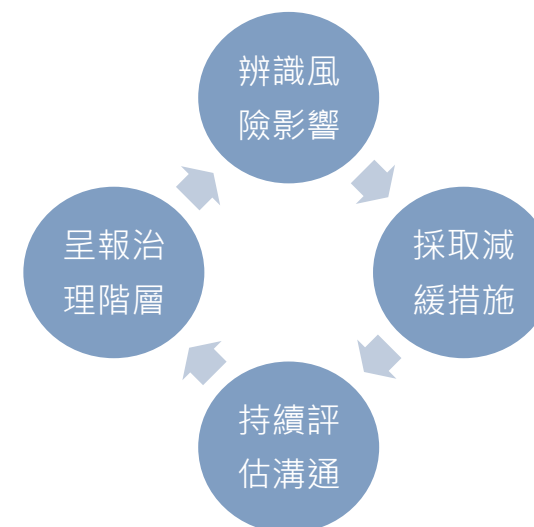
氣候風險與機會辨識流程

本公司由永續發展推動小組統籌氣候風險與機會辨識作業，並由環境永續組協同相關部門彙整外部與內部資訊。外部資訊包含氣候法規、國際市場趨勢、客戶低碳產品要求、極端氣候事件及災害潛勢資料；內部資訊則包含營運據點、產品組合、供應鏈配合能力、物流安排及既有風險管理作業。透過上述資訊盤點，本公司辨識與營運相關之實體風險、轉型風險及氣候機會。完成辨識後，本公司依發生可能性、衝擊程度及影響期間，評估各項氣候風險與機會對業務營運、產品策略、供應鏈穩定性及財務成本之影響。評估結果由相關單位據以規劃因應措施，並與既有業務風險併同管理；重大或高風險項目後續將納入年度風險管理報告及稽核計畫，以強化氣候風險與整體風險治理制度之連結。

▼ 氣候治理架構



▼ 氣候風險評估流程



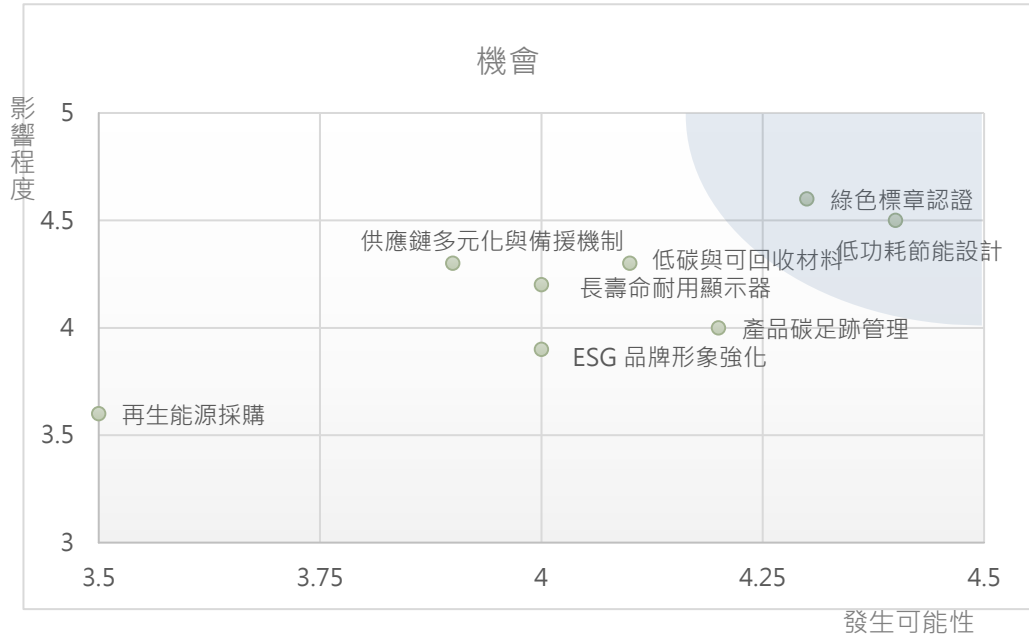
4.2.2 氣候風險與機會辨識

氣候風險與機會對營運之影響

本公司今年進一步依氣候風險之發生可能性與衝擊程度進行排序，建立氣候風險矩陣，以辨識需優先管理之風險項目。評估結果顯示，產品環保與能效法規趨嚴、客戶偏好轉向低碳產品，以及 ESG 表現不符利害關係人期待，為本公司主要關注之氣候風險。除風險外，本公司亦評估氣候轉型趨勢所帶來之市場機會，包含低功耗節能設計及綠色標章認證產品。透過機會矩陣，本公司可辨識具較高策略價值之氣候機會，作為產品開發、認證規劃及市場拓展之參考。本公司參考 IPCC AR6 架構，針對轉型風險與實體風險設定不同氣候情境，以檢視公司在不同氣候路徑下之營運韌性。

分析項目	採用情境	主要假設與分析因子	主要財務影響
轉型風險	SSP1-1.9 低溫升 / 淨零路徑	全球推動嚴格減碳政策、碳定價機制普及、歐盟 ESPR 等能效法規趨嚴，客戶對 EPEAT、TCO 等環保標章需求增加。	研發與認證支出增加、低碳零組件採購成本上升；但有助維持市場准入、爭取訂單與產品溢價。
實體風險	SSP5-8.5 高排放 / 暖化情境	全球減碳行動緩慢，極端高溫、強降雨、乾旱及颱風頻率增加，可能造成供應商生產、物流運輸及營運據點穩定性下降。	物流改道、安全庫存、保險及修復成本增加；若營運或物流中斷，可能造成出貨延遲及營收損失。

註：情境分析係作為風險辨識與測試工具，並非預測單一未來結果。



依上述風險矩陣及機會矩陣評估結果，本公司進一步彙整各項氣候風險與機會之可能影響期間，並說明其對業務、策略及財務之影響。下表呈現各項風險與機會落入短、中、長期之情形；後續表格則依各項目展開說明影響內容、因應作為及可能財務影響。因應 SSP1-1.9 情境下之歐盟能效法規與環保標章需求，本公司預計將逐年投入年營業額 0.5% 至 1% 於綠色研發與認證支出。實體風險方面，若於 SSP5-8.5 情境下因暴雨或乾旱導致物流受阻 3 至 5 日，潛在損失約佔該季營收 0.5% 至 1%。本公司將持續優化情境分析方法，並逐步強化量化財務影響評估。

風險/機會類別	風險描述	可能影響的時間區間		
		短期(2 年內)	中期(3 至 5 年)	長期(6 年以上)
實體風險	極端氣候加劇			●
轉型風險	能源效率與產品環保法規趨嚴		●	●
	客戶偏好轉向低碳產品		●	●
	ESG 表現不符利害關係人期待	●	●	●
機會	低功耗節能設計	●	●	●
	綠色標章認證產品		●	●

風險/機會類別	風險/機會描述	氣候風險與機會對經營之影響	
		影響描述	因應作為與財務影響
實體風險	極端氣候加劇	2025 年未受極端氣候而被迫中斷營運，然根據 WEF 的全球風險報告，已將極端氣候列為長期的首要風險，並複合連動造成關鍵基礎設施的服務中斷等，影響用水供電，造成海陸運輸、營運據點及數位系統中斷等。	強化災害應變機制，增加營運韌性，逐步建立多元供應鏈與備援機制、提高安全庫存與物流彈性；可能增加庫存、運輸成本及保險支出，但長期來看可降低營收中斷風險。
轉型風險	能源效率與產品環保法規趨嚴	現階段本公司產品均符合銷售市場之環保法規要求，但氣候法規對顯示器能效要求	與供應商合作，提前導入節能設計與法規因應機制，強化產品測試與認證能力；將

風險/機會類別	風險/機會描述	氣候風險與機會對經營之影響	
		影響描述	因應作為與財務影響
機會		日益嚴苛，如歐盟以 ESPR 法規生效取代 ErP 指令，顯示器雖在過渡期中，但尤其在高亮或專業效能應用場合之產品，將面臨更嚴格的合規壓力。	增加研發與認證成本，但有助維持市場准入與產品銷售。
	客戶偏好轉向低碳產品	陸續已有商業客戶詢問關於 EPEAT 標章的產品需求，政府機關也優先採購符合環保要求的產品。未來當以法規強力減碳時，價值鏈上的產品低碳化就成為必需品，並且未來乾淨能源成本的上升，也將驅使客戶轉移至低碳高能效的產品。	推動低功耗產品與綠色標章認證，導入產品碳足跡管理；初期增加設計與認證成本，但可提升訂單機會與產品溢價能力。
	ESG 表現不符利害關係人期待	主管機關、金融機構與客戶對 ESG 要求提高，可能影響融資條件、品牌形象及商業合作機會，進而影響營運與資金成本。	強化 ESG 揭露與管理機制，提升永續資訊透明度，雖將增加揭露與管理成本，但有助降低資金成本並提升投資人信任。
	低功耗節能設計	產品能效提升可符合客戶低碳需求，強化產品差異化與市場競爭力，提升訂單機會。	強化節能設計能力與關鍵零組件選用 (如高效面板、電源管理)，並導入能效測試機制；初期增加研發與材料成本，但可提升產品單價與毛利，並擴大市場占有率。
	綠色標章認證產品	符合歐美市場與政府採購之環保要求，取得市場准入門檻並增加標案與通路合作機會	未來推動產品取得 EPEAT 或 TCO 等認證，並建立產品環境資料與供應鏈管理機制；將增加認證與管理成本，但有助取得訂單、維持市場准入。

營運據點災害潛勢辨識

本公司位於南港軟體園區二期。為進一步評估實體氣候風險對營運據點之潛在影響，本公司參考國家災害防救科技中心 3D 災害潛勢地圖查詢結果，盤點公司所在位置周邊約 500 公尺範圍內之災害潛勢。查詢結果顯示，本公司營運據點未直接位於 6 小時降雨 350 毫米及 24 小時降雨 650 毫米淹水潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有相關淹水潛勢區；同時，所在地具低度土壤液化潛勢。

▼ 災害潛勢地圖查詢結果及影響管理列表

災害潛勢類別	查詢結果說明	對公司之潛在影響	管理方向
6 小時降雨 350 毫米淹水潛勢區	公司未直接位於潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有相關潛勢區。	豪雨期間周邊道路可能積淹水，影響員工通勤、物流配送及緊急應變效率。	關注豪雨預警與交通資訊，建立彈性出勤、遠端作業 WFH 及物流替代路線安排。
24 小時降雨 650 毫米淹水潛勢區	公司未直接位於潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有相關潛勢區。	極端豪雨情境下，周邊排水、道路通行及物流調度可能受影響。	強化颱風及豪雨期間營運應變程序，必要時啟動遠端作業、備援物流與安全庫存管理。
土壤液化潛勢區	公司位於低度土壤液化潛勢。	對建物與基礎設施之直接衝擊較低，但仍屬長期實體風險管理項目。	持續關注建物安全、園區公共設施維護及主管機關公告資訊。

轉型計畫與管理方向

本公司規劃氣候風險管理與轉型方向，主要包含下列三項：

1. 推動產品低碳轉型：針對主要市場能效法規與客戶對國際環保標章之需求，導入節能設計、產品碳足跡管理與高能效顯示器開發，提升產品溢價能力與市場競爭力。
2. 強化營運與供應鏈韌性：建立災害應變機制與備援系統，逐步推動多元供應鏈、安全庫存管理及物流彈性，以降低極端氣候事件造成之斷鏈與營運中斷風險。

綜合上述結果，本公司實體風險之主要關注項目為強降雨造成之周邊道路積淹水、通勤或物流運輸受阻，以及低度土壤液化潛勢對建物與基礎設施韌性之長期管理需求。雖目前查詢結果未顯示營運據點直接位於主要淹水潛勢區內，惟考量極端降雨事件頻率與強度可能增加，本公司仍將持續關注豪雨、颱風及都市排水負荷對營運連續性之影響，並透過災害應變、遠端作業、物流調度及供應鏈備援等措施，降低實體氣候風險對營運之潛在衝擊。

3. 優化 ESG 管理機制：提升永續資訊透明度，並與供應商合作導入綠色標章、減碳認證及環境資料管理，以回應主管機關、金融機構、投資人與客戶之期待。
- 關於轉型風險與實體風險之管理指標，本公司將於下一階段結合整體營運規劃、研發資源配置及市場擴展策略進行核定。

4.3 溫室氣體管理

4.3.1 溫室氣體盤查範圍與排放量

偉聯科技依循金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」及 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，持續推動溫室氣體盤查作業。本公司主要營運型態為辦公室、顯示器產品開發設計及小規模組裝測試，溫室氣體排放主要來自營運用電及一般辦公支援活動。

本公司以 2024 年作為溫室氣體管理基準年，配合 2025 年盤查範圍由母公司個體擴大至全集團主要營運據點，為使後續年度排放量與排放密集度具一致比較基礎，本年度已依全集團盤查邊界重新計算 2024 年基準年數據。2024 年全集團溫室氣體排放量為 190.815 tCO₂e，其中類別一排放量為 22.343 tCO₂e，類別二排放量為 168.472 tCO₂e；全集團排放密集度為 0.378 tCO₂e/百萬元。

2025 年全集團溫室氣體排放量為 177.060 tCO₂e，較 2024 年基準年減少 13.755 tCO₂e，降幅約 7.21%；全集團排放密集度亦由 0.378 tCO₂e/百萬元下降至 0.350 tCO₂e/百萬元。2025 年類別一直接溫室氣體排放量為 19.915 tCO₂e，占 11.25%；類別二輸入能源間接溫室氣體排放量為 157.146 tCO₂e，占 88.75%，為本公司最主要排放來源。依排放來源觀察，全集團排放主要來自外購電力及公務車燃油，兩者合計占全集團總排放量 99% 以上，為本公司後續節能減碳管理之主要關注項目。

2025 年排放類別	排放量(tCO ₂ e)	占比
類別一：直接排放	19.915	11.25%
類別二：外購能源	157.146	88.75%
類別三~六：其他間接	尚未盤查	-
合計	177.060	100%

▼ 近兩年全集團溫室氣體排放量：

溫室氣體排放量	2024 年	2025 年
類別一 (tCO ₂ e)	22.343	19.915
類別二 (tCO ₂ e)	168.472	157.146
類別三~六 (tCO ₂ e)	(尚未盤查)	(尚未盤查)
全集團總排放量	190.815	177.060
合併營收(百萬元)	504.53	506.37
全集團排放密集度(/百萬元)	0.378	0.350

- 註 1：2025 年全集團盤查邊界採營運控制權法，涵蓋台灣總部、臺醫光電、美國子公司、荷蘭子公司及德國辦公室，除露歐商貿外，已納入主要合併公司。
- 註 2：德國租賃辦公室之電力多內含於租金或採定額計費，未納入本次類別二盤查範圍；公務車燃油排放已納入類別一。
- 註 3：計算之溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫及三氟化氮。
- 註 4：本次盤查依 ISO 14064-1:2018 執行，活動數據主要來源包含電費帳單、燃料交易證明及冷媒資料推估。盤查數據尚未經第三方確信。
- 註 5：盤查報告之排放源明細表以小數點後三位呈現，全集團總排放量以小數點後二位呈現；因四捨五入，分項加總與總數可能有些微差異。

母公司個體排放量資訊

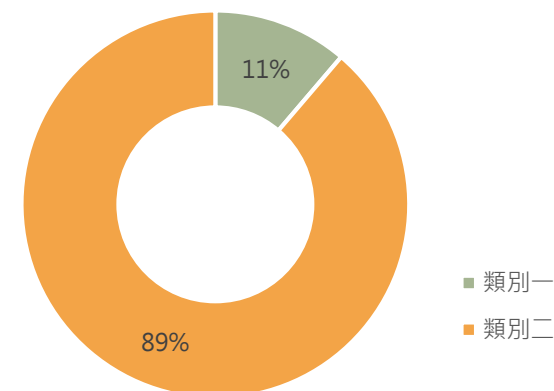
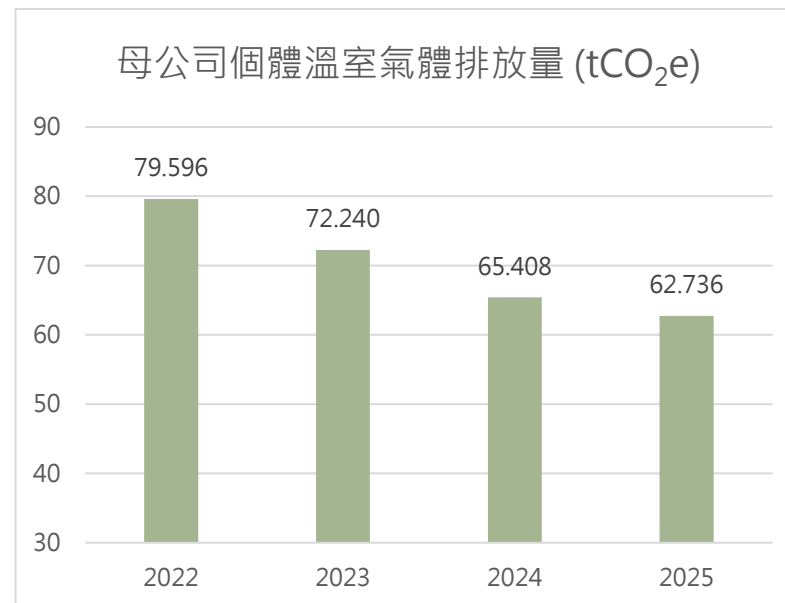
在母公司個體盤查資訊方面，2025 年母公司個體溫室氣體排放量為 62.736 tCO₂e，較 2024 年 65.408 tCO₂e 減少約 4.09%，呈現下降趨勢。由於今年擴大盤查範圍，母公司個體相關數據僅作為歷史排放趨勢參考，不與全集團總排放量或全集團排放密集度直接比較。本年度重新檢視前期母公司個體排放密集度之揭露文字與計算基礎，發現前期報告文字標示以個體營收計算，惟實際計算係採用合併營收作為分母，本年度已配合修正揭露。因盤查範圍已擴大至全集團，改以全集團排放量及合併營收計算排放密集度；前期母公司個體排放密集度不再作為本報告比較基礎。前期母公司個體排放量本身未調整，仍依原盤查結果呈現。

4.3.2 溫室氣體減量目標與管理措施

本公司短期目標以完善盤查資料品質、提升能源使用效率及持續追蹤排放量與排放密集度變化為主要管理方向。依 2025 年盤查結果，本公司溫室氣體排放主要來自外購電力，因此減量策略將優先聚焦於營運據點用電管理，並同步關注公務車燃油等類別一排放來源。具體行動包括持續追蹤各營運據點用電量，推動空調、照明及辦公設備節能管理，並優先採購節能標章或高能效辦公設備，另針對公務車使用，將於車輛汰換時評估低碳車輛可行性。後續亦將視營運需求與市場條件，評估再生能源憑證或綠電採購之可行性。

在盤查推進方面，本公司已於 2024 年完成母公司個體溫室氣體盤查，2025 年進一步完成全集團類別一及類別二盤查，類別三至類別六其他間接排放尚未完成盤查，後續將依主管機關規範、客戶需求及內部資料成熟度逐步評估納入；待相關資料建立後，再檢視是否設定中長期管理或減量目標。長期而言，本公司將配合政府 2050 淨零轉型政策，持續檢視營運活動、能源使用及價值鏈排放管理需求，並依主管機關規範推動盤查及確信作業，逐步強化集團層級碳排資料品質、內部管理流程與外部揭露完整性。

▼ 母公司個體近四年溫室氣體排放趨勢



4.4 能資源管理

4.4.1 能源管理

本公司體認環境永續的重要性，主要之能源耗用則集中在辦公室電腦及機房設備用電，故在公司日常運作中，強調節約用電與採購節能設備。另外公司位於南港軟體園區二期，園區依規定建置再生能源設備，每年進行運轉申報，目前設有太陽能發電裝置，採太陽能發電與園區內線併聯使用，直接減少外購電能使用量，進一步提供乾淨能源給園區公共區域使用。因此目前公司的能源以外購台電電力為主，近三年能源使用量統計如右表：

4.4.2 水資源管理

偉聯科技位於臺北市南港軟體工業園區二期，取水來源為翡翠水庫之自來水，主要需求為生活用水，園區現有男女廁所均採用節能衛浴設備，使用後之廢水則排入污水下水道。近三年用水量統計如右表：

4.4.3 廢棄物管理

本公司廢棄物主要來自辦公活動，以生活廢棄物為主，公司一向提倡使用環保餐(杯)具，減少一次性產品廢棄，並配合園區積極宣導回收物分類，除了常見寶特瓶、紙類回收外，2025 年持續宣導分類回收，張貼分類指引，確保員工能夠正確處理廢棄物。廢棄物是由園區管理中心委外合格廢棄物處理廠商處理，因此無相關統計。

▼ 能源使用統計

年度	2023 年	2024 年	2025 年
總外購電量(度)	145,940	137,991	132,354
總外購電量(十億焦耳)	525.38	496.77	476.47
外購電量之年增/減	-9.24%	-5.45%	-4.09%

▼ 用水量統計

年度	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量 (百萬公升)	0.620	0.577	0.637
總排水量 (百萬公升)	0.558	0.5193	0.5733
總耗水量 (百萬公升)	0.062	0.0577	0.0637
總取水量之年增/減率	-3.28%	-6.94%	10.40%

註 1：公司取水量為園區總取水量由園區管委會依各分戶面積比攤

註 2：總排水量以總取水量的 90%推估，即扣除蒸發逸散量。

註 3：總耗水量 = 總取水 – 總排水



附錄

附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	偉聯科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容。		
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021		
適用的 GRI 行業準則	不適用 GRI 行業準則		

GRI 準則/其他來源	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於本公司	P.6
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.3
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.3
GRI 2-4	資訊重編	3.1.1 人力結構 4.3.1 溫室氣體盤查範圍與排放量	P.37、P.58
GRI 2-5	外部保證/確信	無外部保證確信，詳關於本報告書	P.3
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於本公司	P.6
		2.3.1 價值鏈概況	P.28
GRI 2-7	員工	關於本公司	P.6
		3.1.1 人力結構	P.37
GRI 2-8	非員工的工作者	3.1.1 人力結構	P.37
GRI 2-9	治理結構與組成	2.1.1 治理架構	P.19
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 治理架構	P.19
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 治理架構	P.19
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1 治理架構	P.19

GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續願景與推動小組	P.9
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 決定重大主題的流程	P.12
GRI 2-15	利益衝突	2.1.1 治理架構	P.19
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.1 治理架構	P.19
		2.1.5 風險管理	P.24
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 治理架構	P.19
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1 治理架構	P.19
GRI 2-19	薪酬政策	2.1.1 治理架構	P.19
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.1.1 治理架構	P.19
GRI 2-21	年度總薪酬比率	因薪資與個資機密暫不揭露	-
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P.5
		1.1 永續願景與推動小組	P.9
GRI 2-23	政策承諾	1.1 永續願景與推動小組	P.9
		2.3.3 供應商永續管理制度	P.29
		3.2.1 人權承諾	P.42
GRI 2-24	納入政策承諾	2、營運治理	P.16
		3、人權與社會	P.33
		4、環境永續	P.49
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.1.4 誠信經營	P.23
		3.2.2 人權風險減緩措施	P.43
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1.4 誠信經營	P.23
		3.2.2 人權風險減緩措施	P.43
GRI 2-27	法規遵循	2.1.2 法規遵循	P.22

GRI 2-28	公協會的會員資格	目前未加入公協會	-
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	P10
GRI 2-30	團體協約	3.2.2 人權風險減緩措施	P43

GRI 準則/其他來源	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
重大主題			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	1.3 決定重大主題的流程	P12
GRI 3-2	重大主題列表	1.4 重大主題列表	P15
客戶夥伴關係			
GRI 3-3	重大主題管理	2、營運治理	P16
	自訂主題	2.3.4 客戶夥伴關係	P31
人才管理與發展			
GRI 3-3	重大主題管理	3、人權與社會	P33
GRI 401-1	新進員工和離職員工	3.1.1 人力結構	P37
GRI 401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	3.1.3 員工福利	P40
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.1.2 人才培育與發展	P39
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.1.2 人才培育與發展	P39
人權與平等機會			
GRI 3-3	重大主題管理	3、人權與社會	P33
GRI 401-3	育嬰假	3.2.3 員工多元包容及平等	P45
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.1 治理架構	P19
		3.2.3 員工多元包容及平等	P45
GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.2.3 員工多元包容及平等	P45

綠色產品設計			
GRI 3-3	重大主題管理	4、環境永續	P49
	自訂主題	4.1 綠色產品設計	P51
供應鏈永續管理			
GRI 3-3	重大主題管理	2、營運治理	P16
GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.3.3 供應商永續管理制度	P29
GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.3.3 供應商永續管理制度	P29
GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.3.3 供應商永續管理制度	P29
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3.3 供應商永續管理制度	P29
GRI 準則/其他來源	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
一般主題			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	4.4.1 能源管理	P60
GRI 303-3	取水量	4.4.2 水資源管理	P60
GRI 303-4	排水量	4.4.2 水資源管理	P60
GRI 303-5	耗水量	4.4.2 水資源管理	P60
GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3.1 溫室氣體盤查範圍與排放量	P58
GRI 305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3.1 溫室氣體盤查範圍與排放量	P58
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	4.3.1 溫室氣體盤查範圍與排放量	P58
GRI 403-3	職業健康服務	3.3.1 職業安全衛生政策	P47
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3.1 職業安全衛生政策	P47
GRI 403-6	工作者健康促進	3.3.1 職業安全衛生政策	P47
GRI 403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.3.1 職業安全衛生政策	P47
GRI 403-9	職業傷害	3.3.2 職業傷害	P48

附錄二、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法對照表

條號	內容	對應章節或說明
第三條	永續報告書內容應涵蓋相關環境、社會及公司治理之風險評估，並訂定相關績效指標以管理所鑑別之重大主題。	請參閱本報告書各章節重大主題管理
第四條	實收資本額新臺幣二十億元以上之電腦及週邊設備業，應依產業別加強揭露永續指標。	本公司實收資本額未達 20 億，自願揭露永續指標詳附錄三
第四條之一	上市公司應以專章揭露氣候相關資訊。	請參閱 4.2 氣候變遷
第四條之二	國內上市公司永續報告書應揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形。	請參閱臺灣證券交易所公開資訊觀測站申報資訊

附錄三、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	單位	對應章節	頁碼
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	2025 年 476.47GJ，外購能源 100%	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	4.4.1 能源管理	P.60
2	總取水量及總耗水量	量化	總取水量為 0.637 千立方公尺 總耗水量為 0.064 千立方公尺	千立方公尺 (m³)	4.4.2 水資源管理	P.60
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公司以生活廢棄物為主，並由園區管理中心委託合格清運廠商處理，無有害廢棄物。	公噸 (t) 百分比 (%)	4.4.3 廢棄物管理	P.60
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年末發生職災事件，人數及比率均為 0。	比率 (%) 數量	3.3.2 職業傷害	P.48
5	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	量化	詳年報 P.28 關於產品再使用/回收率	公噸 (t) 百分比 (%)	詳年報	-
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化 描述	依據各項指標識別並管理關鍵零組件之供應鏈，詳 2.3.1 價值鏈概況	-	2.3.1 價值鏈概況	P.28
7	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	2025 年末發生反競爭條例相關法律訴訟及金錢損失。	新臺幣元	2.1.2 法規遵循	P.22
8	依產品類別之主要產品產量	量化	詳年報 P.61 關於市場及產銷概況	-	詳年報	-

附錄四、TCFD 對照表

核心面向	建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理 (Governance)	董事會對氣候相關風險與機會的監督	4.2 氣候變遷	P.53
	管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色	4.2 氣候變遷	P.53
策略 (Strategy)	組織辨識出的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.2 氣候變遷	P.53
	氣候相關議題對業務、策略及財務規劃的衝擊	4.2 氣候變遷	P.53
	組織在不同氣候情境下（含 2°C 或更低情境）策略的韌性	4.2 氣候變遷	P.53
風險管理 (Risk Management)	辨識與評估氣候相關風險的流程	4.2 氣候變遷	P.53
	管理氣候相關風險的流程	4.2 氣候變遷	P.53
	辨識、評估及管理氣候風險的流程如何整合至整體風險管理制度	2.1.5 風險管理、4.2 氣候變遷	P.24,53
指標與目標 (Metrics & Targets)	評估氣候風險與機會所使用的指標	4.2 氣候變遷	P.53
	揭露範疇一、範疇二及適用之範疇三溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	P.58
	管理氣候風險與機會所使用的目標及績效	4.2 氣候變遷	P.53

附錄五、作業辦法-氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	說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。	請參閱 4.2 氣候變遷	P.53
2	說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）。	請參閱 4.2 氣候變遷	P.53
3	說明檢視氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱 4.2 氣候變遷	P.53
4	說明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	請參閱 4.2 氣候變遷	P.53
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	請參閱 4.2 氣候變遷	P.53
6	若有因應氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及如何將轉型風險之考慮與目標，納入整體業務策略及財務規劃。	請參閱 4.2 氣候變遷	P.53
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所選置之活動、溫室氣體排放範疇（1、2 及/或 3）、年度或基準年、預期減量時程；若使用溫室氣體減量能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所採購之減碳憑證來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	請參閱 4.2 氣候變遷、4.3 溫室氣體管理	P.53
9	溫室氣體盤查及碳排情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	請參閱 4.3 溫室氣體管理	P.58

最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形：

溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。
2025 年偉聯科技含合併公司範疇一及範疇二溫室氣體排放量為 177.060 tCO ₂ e，密集度為 0.350；2024 年為 190.815 tCO ₂ e，密集度為 0.378。詳請參閱 4.3.2
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
本公司溫室氣體排放量尚未經第三方確信。

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
請參閱 4.3 溫室氣體管理 P.58

