



2025

2025

LINE TEK ELECTRONIC
SUSTAINABILITY

良得電子永續報告書 REPORT



TABLE OF CONTENTS

關於本報告書	3
經營者的話	4
本公司簡介	5-8

CHAPTER 1	永續發展	
1.1永續發展管理架構		10-11
1.2永續發展政策		12
1.3鑑別利害關係人與重大主題		13
1.4各利害關係人關注之議題		14-15
1.5重大主題揭露		16-18
1.6聯合國永續發展目標		19

CHAPTER 2	公司治理	
2.1董事會		21-29
2.2誠信經營		30-33
2.3營運風險管理		34-37
2.4供應鏈管理		38-40

CHAPTER 3	綠色經濟	
3.1營運績效		42
3.2產品安全		43-46

CHAPTER 4	友善環境	
4.1資源效率		48-51
4.2廢棄物管理		52-53
4.3氣候行動		54-59

CHAPTER 5	共榮社會	
5.1多元化與平等		61-67
5.2薪資福利		68-74
5.3人才培育		75-79
5.4職業安全衛生		80-87
5.5社會參與		88

附錄	GRI全球報告倡議組織準則索引	89-99
	上市公司氣候相關資訊	100
	SASB指標索引	101-102

• 編制依據

本報告書架構係參照GRI協會於2021年公布之通用準則2021（Universal Standards 2021）為基礎，並以英國當責性組織（AccountAbility, AA）AA1000利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standards, SES）；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」；氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）；SASB永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）為編制依據，提供閱讀者可信賴之公開揭露資訊。

• 撰寫依據及資訊確認方式

台灣良得電子股份有限公司發行之永續報告書（以下簡稱「本報告書」），主要目的是向利害關係人提供公開企業營運方針，呈現本公司在永續發展目標與策略及願景；本報告書中之財務報表數字以新台幣仟元為單位，財務資料來源，為經會計師查核簽證後公開發布的財務報表。

本報告書範圍以台灣良得電子股份有限公司、怡富萬電業（惠州）有限公司、良得電業（越南）有限公司為主，涵蓋公司所屬各部門與其他子公司或轉投資公司等業務專案、財務績效的揭露；若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。且為便於表述，本報告書中的「本集團」、「本公司」均表示為「台灣良得電子股份有限公司」之實體；「惠州子公司」表示為「怡富萬電業（惠州）有限公司」之實體；「越南子公司」表示為「良得電業（越南）有限公司」實體。

• 發行頻率

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）；本報告書委由資誠聯合會計師事務所進行第三方外部確信。

報告發行時間：預定每年發行。現行發行版本：2026年8月發行。

對於本報告書有任何指教或建議，歡迎您與本公司聯絡，聯絡方式如下：

台灣良得電子股份有限公司。永續發展執行小組

地址：新北市深坑區北深路三段272號

電話：(02)2662-5600

公司網址：<http://www.linetek.com.tw/zh-TW>

電子郵件：carol.chen@linetek.com.tw

經營者的話

面對全球產業快速變遷、淨零碳排與人工智慧（AI）等新興趨勢，永續發展已成為企業提升競爭力的重要基石。良得電深耕電源線材製造多年，秉持「誠信、品質、服務、永續」的經營理念，持續精進技術與製程，提供高品質產品與服務，並與客戶攜手創造長期價值。

我們以台灣為營運中心，結合中國、越南及日本等全球據點，持續深化供應鏈管理、智慧製造及產品研發，積極拓展AI伺服器、車用電子、家電及消費性電子等應用市場，提升企業韌性與國際競爭力。

在永續發展方面，良得電持續推動節能減碳、提升能源使用效率及環境管理，並重視人才培育、職業安全、誠信經營及公司治理，將ESG理念融入日常營運，落實企業對環境、社會及利害關係人的責任。

良得電相信，永續不是一項短期目標，而是長期經營的重要承諾。我們將持續精進產品品質、製造實力與全球服務能力，攜手客戶、供應商及所有利害關係人，共同創造永續價值，朝向成為全球值得信賴的連接解決方案夥伴穩健邁進。

台灣良得電子股份有限公司

董事長 陳志銘



台灣良得電子股份有限公司1978年成立，1992年經櫃檯買賣中心核准股票上櫃，正式掛牌買賣，並於2001年證期會核准股票上櫃轉上市，本公司自2001年9月17日起於證交所上市買賣。

本公司是一家全球領先的電源線及3C周邊連接線的生產商，主要營業項目為電腦系統及電器類電源傳輸線組、資訊週邊產品訊號聯結線、通訊系統高效連接線組、智能電動車充電線纜等，產業跨足商業應用、電信資訊、智能車系、線上遊戲、低軌衛星等多元化領域，發展期間獲得各項產品製造之國際品質認證，同時擁有市場全球獨家供應之地位，營銷涵蓋歐洲、美洲、亞洲、以及東南亞等。

- 股票代號：2462
- 資本額：15.07億
- 董事長：陳志銘

(註：原董事長陳龍水2026/5/27日退休，同日經董事會推選新任董事長陳志銘)

- 成立時間：1978年(1992年上櫃，2001年上市交易)

1.經營方針

- **營收目標**：以品質、價格、服務客戶為導向及穩健的企業經營理念和方針，以達成今年度營收及獲利目標
- **綠色環保**：持續堅持落實綠色環保政策，並以符合RoHS標準產品。
- **拓展新市場**：拓展新產品，開創新客源，未來重點是電動車車用電纜，主要方向以新能源汽車直流/交流充電，落實市場分散政策，達到穩健的企業經營。
- **創新科技**：將核心技術定位於創新與研發，並以創新科技為企業標竿，厚植產品研發及技術，保持競爭力，使企業能夠永續經營。
- **全面自動化**：全面導入自動化系統，提高產線自動化，模具的自主研發，提高良率以提供客戶全方位的滿意度，呈現最好的服務品質。
- **人性管理，追求卓越成長**：公司強調人性管理，並以人才的卓越、技術的卓越、產品的卓越為公司發展的基石，除了創新與創意外，也抱持一貫求新求變的態度，秉持著「服務、創新、追求卓越」的經營理念與「技術力、生產力、行銷力的持續提昇」基本營運方針，持續努力、穩健成長經營理念。

2. 公司沿革及發展

1978/08 公司成立

【1992/07】成立開發部主要生產電子安定器、電源供應器、EL觸發器等產品之專業廠商。

【1992/07】經櫃檯買賣中心核准股票上櫃，正式掛牌買賣。

【1993/06】開發高頻內置天線及光纖產品，並投入電信標案。

【1993/07】成立自主品牌Linetek產品全世界認證。購置新北市深坑區工業廠房。

【1994/06】開發HP噴墨印表機專屬電源供應線組，全球獨家供貨。

【1994/07】通過國際品質ISO-9002體系認證。

【2001/09】證期會核准股票上櫃轉上市，自90.09.17日起於證交所上市買賣。

【2002/09】通過國際品質ISO-9001體系認證。

【2003/03】拓展日本市場，轉投資設立日本良得股份有限公司。

【2007/01】發行國內第一次有擔保轉換公司債新台幣180,000仟元。

【2007/07】因應全球環境物質提升開發TPE/TPU/MPPE等材料並取得美歐日認證。

【2008/03】開發轉接頭旅行及商用產品設計並取得認證。

【2009/04】開發USB Type C高頻傳輸產品並獲USB協會認證並取的TID號(3.0/3.1)。

【2010/03】開發LED顯示模組應用於電源傳輸線顯示作用，並製造供應各品牌。

【2011/08】開發亞馬遜音箱電源供應線，獨立自主設計，全球獨家供貨。

2. 公司沿革及發展

【2012/06】發行國內第二次有擔保轉換公司債新台幣200,000仟元暨第三次無擔保轉換公司債新台幣200,000仟元。

【2013/09】開發EV綠能電動車應用插頭熱效應傳導模組，跨入車載零組件技術研發。

【2013/11】為降低成本，轉投資設立大陸怡富萬電業(惠州)有限公司。

【2019/11】轉投資大陸怡富萬電業(惠州)有限公司一期新廠落成，總建築面積10萬m²。

【2020/11】跨入電動車EV電源線材產業及技術開發，並取得各國認證。

【2020/12】成立車載製造部並通過IATF16949體系認證，取得各車廠訂單。

【2021/04】分割設立怡富萬發展(惠州)有限公司。

【2022/03】開發USB Type c 4.0特高頻傳輸線組認證並取得TID證號。

【2022/06】開發Microsoft、任天堂之遊戲機、伺服器等電源傳輸線並製造供應。

【2023/01】轉投資設立良得電業(越南)有限公司，拓展越南市場。

【2023/03】跨入低軌衛星產業，製造供應各知名國際大廠電源線及技術開發。

【2023/08】發行國內第四次無擔保轉換公司債新台幣400,000仟元。

【2024/05】越南廠第一期新廠落成，並通過國際品質ISO-9001體系認證。

【2025/01】開發車用轉接頭並取得認證

【2025/12】公司債轉換股本6,404,080元，資本額變更為15.07億

3.集團事業架構



4.總公司、分公司、工廠之地址及電話

總公司：新北市深坑區北深路三段272號

電話：(02)2662-5600

惠州廠：廣東省惠州市博羅縣龍溪鎮小蓬崗村怡富萬大道2號

電話：86-0752-650-9988

越南廠：Lot CN15.5, Road N1, Chau Son Industrial Park, Le Hong Phong Ward, Phu Ly City, Ha Nam Province. Vietnam.

電話：84-022-63967880



1/ 永續發展

1.1 永續發展管理架構

1.2 永續發展政策

1.3 鑑別利害關係人與重大主題

1.4 各利害關係人關注之議題

1.5 重大主題揭露

1.6 聯合國永續發展目標

1.1 永續發展管理架構

本公司為實踐企業公民社會責任，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，以達永續經營之目標，同時確保永續發展目標與政策落實，強化董事會管理機能，在審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會等各項功能性委員會等，協助董事會執行其職責，推動與監督本公司永續發展治理工作。

1.1.1 永續發展委員會

台灣良得永續發展委員會係依本公司永續發展委員會組織規程辦理。本委員會委員由董事會決議委任之，人數不得低於三人，且至少有半數以上具有法律或會計或科技產業專業背景之獨立董事參與及公司指派高階主管共同組成，並由獨立董事擔任召集人及會議主席。

本委員會委員之任期與委任之董事會屆期相同，因故解任，致人數不足前項或章程規定者，得經董事會任命遞補。

本委員會為協助董事會持續推動企業永續發展與提升公司治理，以實踐永續經營之目的，其職權應包括下列事項：

- 制定企業永續發展方向、策略及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
- 宣導及落實公司誠信經營等面向之相關工作。
- 企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂。
- 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

本委員會依據相關業務推動設立永續經營執行小組，並設置總幹事一名。本委員會所決議之事項應移由相關部門或執行小組辦理，並由總幹事負責綜理本委員會業務，整合各執行小組年度計畫與執行。

職稱	姓名	實際出席(次)	委託出席(次)	出席率(%)	備註
委員	陳龍水	2	0	100	董事長
主任委員	馮本立	2	0	100	獨立董事
委員	劉欄男	2	0	100	獨立董事
委員	申學仁	2	0	100	獨立董事
委員	廖義芳	2	0	100	獨立董事
委員	陳怡靜	2	0	100	財務長

註：114年永續發展委員會召開日期分別為114/08/06、114/11/10

1.1.2 永續長派任案

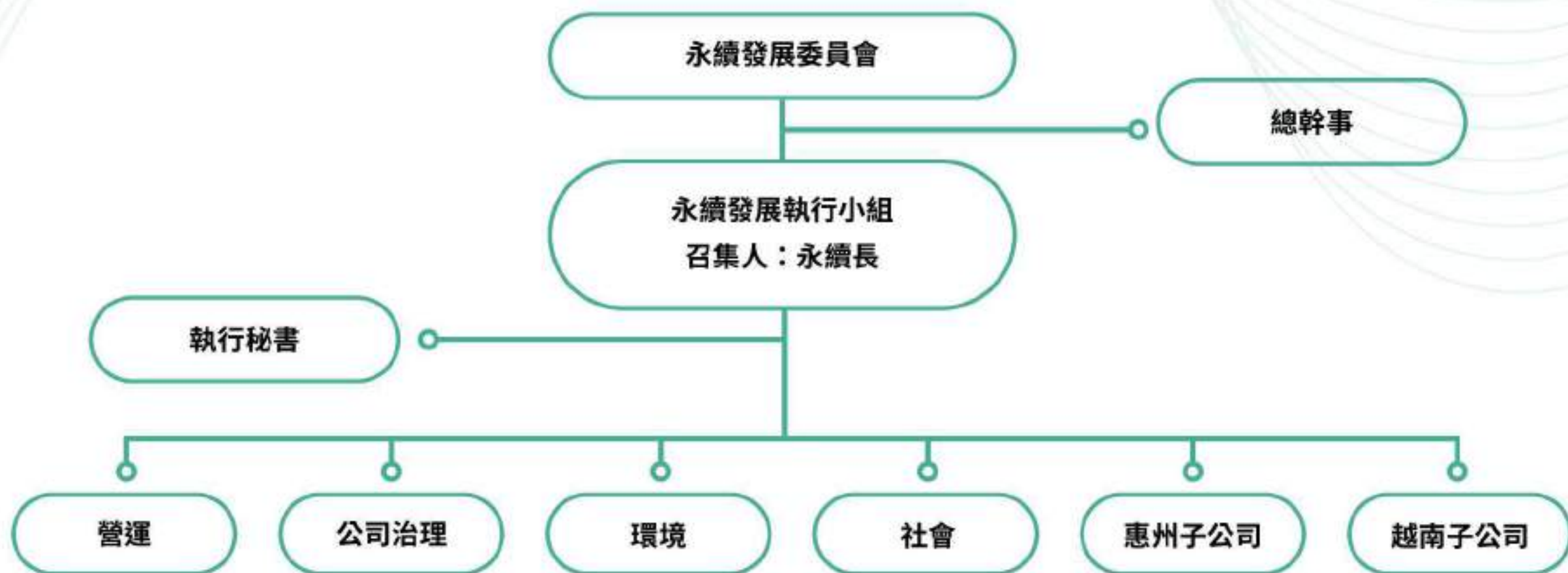
台灣良得為強化永續發展工作，董事會於114年11月10日第16屆第13次董事會會議討論本公司永續長派任案，經投票表決派任陳志銘董事兼任本公司永續長一職，由其餘出席全體董事無異議照案通過。

1.1.3 永續發展委員會暨經營執行小組

本公司永續經營執行小組係依據永續發展委員會組織規程第四條設置。永續經營執行小組，由本公司永續長擔任經營執行小組召集人，成員包含：營運組、公司治理組、環境組、社會組、惠州子公司、越南子公司等參與執行，關注利害關係人、蒐集及檢視利害關係人關切議題，永續經營執行小組職掌分工如下：

- 營運面：負責本公司夥伴關係、永續採購、衝突礦產、責任製造、供應鏈管理、客戶滿意度與服務等。
- 公司治理面：負責本公司相關法規遵循、風險管理、誠信經營、永續金融、技術創新、資訊安全等。
- 環境面：落實本公司環境管理、水資源管理、廢棄物管理、溫室氣體管理、循環經濟等。
- 社會面：執行本公司人權制策、職業安全衛生、勞資關係、人才培育、員工照顧、社區關係、公益活動。

永續經營執行小組針對永續發展具體執行內容彙整完整報告，由召集人向永續發展委員會呈報永續發展執行情形，並提報董事會。董事會審視重大議題、執行情形，據此通過相關決議並提供必須之資源，提出指導意見。



1.2 永續發展政策

本集團為實踐企業社會責任，促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，制定本公司「永續發展政策」，其範圍包括本集團「公司治理」、「環境面」、「社會面」等之營運活動相關政策承諾、策略、短、中長期目標，以促進永續發展為本之競爭優勢，相關政說明如下。

永續發展	政策承諾	策略
公司治理	健全公司治理評鑑	提升公司治理評鑑指標
	資訊安全	持續落實ISO 27001資訊安全管理系統
環境面	氣候風險衝擊管理	製程改善、制定減碳目標
	溫室氣體管理、推動低碳與綠色製造	1.落實ISO 14064-1溫室氣體盤查系統 2.通過第三方驗證
社會面	健康職場	1.落實ISO 45001職業安全衛生管理系統 2.健康檢查
	客戶關係管理	1.客戶滿意度調查 2.客戶關係管理

1.3鑑別利害關係人與重大主題

1.3.1鑑別利害關係人

本報告書依據 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard)，以「依賴程度」、「影響力」、「關注程度」、「責任」、「多元觀點」等五個面向作為標準，由永續發展執行小組共同討論及鑑別出五大主要的利害關係人，包括「股東/投資人」、「員工」、「客戶」、「供應商/承攬商」、「金融機構」等，透過平日以建立之溝通管道、蒐集各利害關係人關注永續議題，整合公司各項營運策略，幫助公司在經濟/治理、社會/人權、環境保護等方面具有完整融合性。

1.3.2鑑別重大主題

1.3.2.1鑑別流程

本次重大主題評估係參考GRI：2021新版重大主題流程，由利害關係人將重大議題以關注程度作答，再經由永續發展執行小組鑑別出正、負面實際與潛在影響。流程說明如下：

步驟1 確認流程與範疇

確認重大性議題揭露與報告編製邊界，依循AA 1000 利害關係人議合標準與GRI報導原則，規劃重大議題鑑別流程。

步驟2 建立溝通對象

經永續發展執行小組共同討論，確認與營運衝擊高度相關的五類利害關係人：股東/投資人、員工、客戶、供應商/承攬商、金融機構。

步驟3 彙整重大議題

從台灣良得商業活動範疇出發，依循GRI國際準則、氣候相關財務揭露TCFD框架、永續會計準則SASB等，蒐集產業規範、永續相關行業準則、以及外部專業顧問之建議，同時審視組織營運產業趨勢及同業競爭因素參考，以ESG三大面向，蒐集19項永續議題。

步驟4 調查關注程度

邀請利害關係人針對永續議題問卷進行關注（期望）程度調查、獲得初步性永續議題排序。

步驟5 結果確認與檢視

經初步性永續議題排序，永續發展執行小組討論與檢視，各議題對公司之正、負面營運衝擊給出風險評估，再依序鑑別出7項重大議題，9項一般議題，依據重大議題、一般議題等進行永續資訊揭露。



1.4各利害關係人關注之議題

本公司為有效、及時與利害關係人溝通，各利害關係人對應窗口藉由平日維護管道與溝通方式，對外發放永續議題問卷調查，掌握各利害關係人對公司永續發展作為之期待與想法。

利害關係人	對公司之重要性	關注議題（排序分數前五）	請確認溝通方式（頻率）
股東/投資人	落實公司治理與誠信經營，強化營運、產品、技術、人才等管理，為股東提高績效報酬	- 誠信道德、經濟績效、客戶關係、產品安全、供應鏈環境評估 - 供應鏈人權評估、人權政策、廢棄物管理、薪酬福利、公司治理 - 職業安全衛生、供應鏈管理、多元化與平等、人才培訓、物料、氣候變遷 - 資源效率、營運風險管理、溫室氣體排放	- 舉行2次法說會 - 對於公司財務、業務重大影響與股東權益者，發布重大訊息公告 - 定期更新官網財務與公司治理及股東項目資訊予投資大眾 - 公告本公司股東會議事手冊、股東會年報及議事錄供投資人參考 - 隨時針對法人來訪與電詢提供適切資訊，以及回覆股東投資人電話
員工	員工為公司營運的最大根基，企業獲得員工支持，方能永續發展	- 誠信道德 - 供應鏈人權評估、人權政策 - 職業安全衛生、經濟績效、供應鏈管理 - 客戶關係、產品安全、多元化與平等 - 供應鏈環境評估	- 勞資會議 - 福委會 - 工作會議
客戶	提供最優質的品質與服務回饋客戶，進行環境風險管控	- 誠信經營、供應鏈人權評估、人權政策、職業安全衛生 - 薪酬福利、多元化與平等 - 供應鏈環境評估、供應鏈管理、人才培訓 - 客戶關係、物料、資源效率、營運風險管理、溫室氣體排放 - 產品安全、廢棄物管理、氣候變遷	- 電話/郵件(不定期) - 客戶會議(不定期) - 品質會議(每月/每季) - 客戶滿意度調查(每年)

表：各利害關係人關注之永續議題

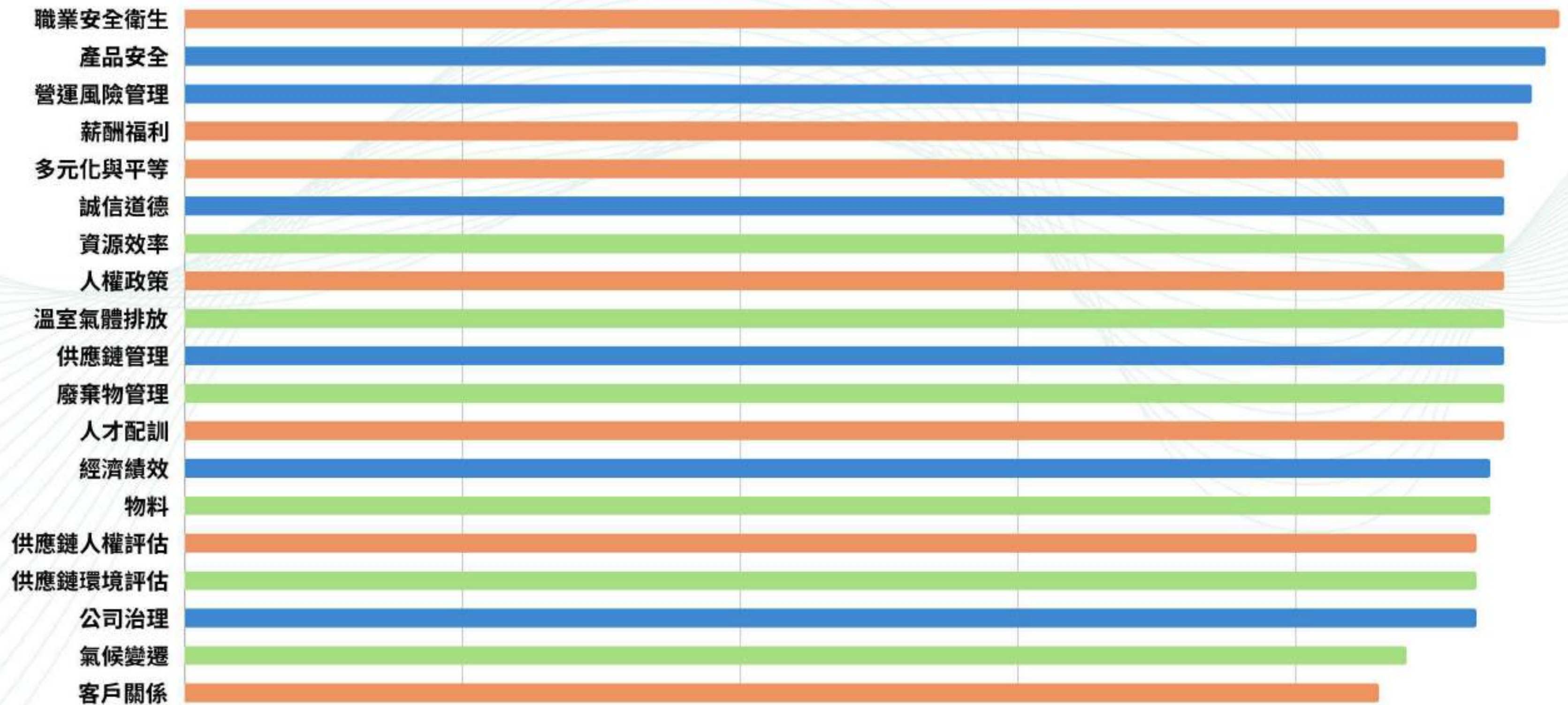
利害關係人	對公司之重要性	關注議題（排序分數前五）	請確認溝通方式（頻率）
供應商/承攬商	攜手關鍵合作夥伴，共同承諾推動綠色產業與遵守國際人權政策	• 客戶關係 • 供應鏈人權評估、人權政策 • 職業安全衛生、薪酬福利 • 供應鏈環境評估 • 誠信道德、產品安全、廢棄物管理	• 電話/郵件(不定期) • 品質會議(每月/每季) • 供應商稽核(每年一次) • 客訴管道(不定期)
金融機構	建議企業需注重治理、經濟、環境、社會面等風險管理	• 誠信道德 • 客戶關係、產品安全、資源效率、營運風險管理、經濟績效、公司治理 • 職業安全衛生、溫室氣體排放、氣候變遷 • 供應鏈人權評估、人權政策、供應鏈環境評估 • 薪酬福利、人才培訓、多元化與平等、供應鏈管理	• 電話/郵件(不定期) • 臨櫃聯絡

表：各利害關係人關注之永續議題



1.5 重大主題揭露

2025年重大議題係由各利害關係人將永續議題之關注程度作答為初步調查結果，再經由永續發展執行小組會議討論，以利害關係人對各項永續議題之關注度、本公司營運正面影響、負面影響、實際與潛在範圍進行評估討論後，決定本公司之7項重大議題，並於115年5月8日向董事會報告，依據每項重大議題進行永續資訊揭露。



圖：永續議題總排序

2025年本公司重大主題為永續議題總排序（圖）前七項：職業安全衛生、產品安全、營運風險管理、薪酬福利、多元化與平等、誠信道德、資源效率等，相關主題影響及因應揭露如下表。

項	重大主題	報告書對應章節/因應	對公司之影響敘述
1	職業安全衛生	5.4職業安全衛生	本公司重要生產基地通過國際標準認證，(ISO45001、UL2799) 將工作環境危害降到最低，提供員工安心就業環境。
2	產品安全	3.2產品安全	本公司產品安全攸關客戶使用風險與生命財產保障，影響企業品牌信任度與市場競爭力，為法規遵循及企業社會責任之重要基礎。
3	營運風險管理	2.3營運風險管理	本公司之營運風險管理，攸關企業長期穩定經營，可能影響企業財務表現、法規遵循及營運持續性。
4	薪酬福利	5.2薪資福利	本公司為吸引與留任人才之關鍵因素，影響組織穩定性，直接關係員工滿意度與工作投入程度，並攸關企業長期競爭力與永續發展。
5	多元化與平等	5.1 多元化與平等	本公司創造多元、公平、共融的職場環境，包含多元化的員工與發展機會。
6	誠信道德	2.2誠信經營	本公司遵守從業道德與法規，執行反貪腐、不貪污、不收賄，並鼓勵勇於舉發違反情形，提升公司形象。
7	資源效率	4.1資源效率	本公司關注環境議題中關鍵材料取得與管理、電力能源與水資源使用之效率提升，以降低對資源需求，為環境守護。

1.5.1 重大主題變動管理

本公司2024年鑑別出6項重大議題，2025年鑑別出7項重大議題，重大議題變動管理：維持主題有3項，移除主題有3項，新增主題有4項。

面向	年度重大主題			說明
	2024	2025	準則	
治理/經濟面	誠信經營	誠信道德	GRI/SASB	維持。並納入SASB揭露要求
	客戶關係			移除。因與客戶間穩定成長
		營運風險管理	TCFD	新增
		產品安全	SASB	新增
環境面	綠色產品			移除。整合於產品安全議題
		資源效率	GRI/SASB	新增。並納入SASB揭露要求
	溫室氣體與能源管理			移除。相關能源議題整併至資源效率議題：溫室氣體整併至氣候相關影響
社會面	員工多元化	多元化與平等	GRI	維持。微調名稱
		薪資福利	GRI	新增
	職業安全衛生	職業安全管理	GRI	維持

1.6聯合國永續發展目標

UN SDGs (United Nations Sustainable Development Goals, 聯合國永續發展目標) 是聯合國在2015年發布一系列2016至2030年的永續目標，目的是要引領全球企業走向全人類更理想的未來。UN SDGs共有17項目標，本公司在永續發展目標執行如下：

永續發展	公司治理	綠色經濟	友善環境	共融社會
1.1永續發展管理架構 1.2永續發展政策 1.3鑑別利害關係人與重大主題 1.4各利害關係人關注之議題 1.5重大主題揭露 1.6聯合國永續發展目標	2.1董事會 2.2誠信經營 2.3營運風險管理 2.4供應鏈管理	3.1營運績效 3.2產品安全	4.1資源效率 4.2廢棄物管理 4.3氣候行動	5.1多元化與平等 5.2薪酬福利 5.3人力培育 5.4職業安全衛生 5.5社會參與
				



2/ 公司治理

2.1 董事會

2.2 誠信經營

2.3 營運風險管理

2.4 供應鏈管理

本集團為建立良好之公司治理制度，參照臺灣證券交易所股份有限公司、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定的「上市上櫃公司治理實務守則」規定，訂定本公司之公司治理守則，建置有效的公司治理架構。

2.1 董事會

本公司治理架構由全體股東所組成之股東會為最高議事機關，經股東會選任之董事組成董事會為公司業務執行機關，董事長對外代表公司，為公司之最高負責人。

台灣良得依循「公司治理實務守則」辦理上市公司之公司治理制度，第16屆114年董事會共召開5次會議，依序討論「113年度經理人年終獎金分配案」、「經理人113年員工酬勞發放及薪資報酬調整案」、「派任永續長案」、「本公司114年度經理人年終獎金分配案」、「114年度員工酬勞及董事酬勞分配情形報告案」等議案，相關董事會議討論及投票表決時皆遵守利益迴避原則。

本公司功能性委員會除依法設置「薪資報酬委員會」及「審計委員會」外，已於112年8月設置風險管理委員會強化公司風險管理政策；112年11月設置永續發展委員會及提名委員會，並於114年1月13日經董事會決議通過，將風險管理委員會併入永續發展委員會，變更名稱為永續發展暨風險管理委員會。

2.1.1 董事人選提名、選舉

本公司董事之提名、選舉，係依據本公司「董事選舉辦法」辦理：依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之，並依本公司章程規定之名額，分別計算獨立董事、非獨立董事之選舉權，由所得選票代表選舉權數較多者分別依次當選，如有二人以上得權數相同且超過規定名額時，由得權數相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。

本公司獨立董事之資格及選任，應符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及相關法令規定辦理。

2.1.1.1 提名委員會職責

本公司於112年11月10日經董事會通過設立提名委員會，為健全本公司董事會功能及強化管理機制，本委員會每年至少開會2次，並得視需要隨時召開會議。

本公司提名委員會秉於董事會之授權，以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 制定董事會成員、監察人及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事、監察人及高階經理人候選人。
- 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。
- 訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。
- 訂定本公司之公司治理實務守則。

2.1.1.2提名委員會執行情形

本公司114年度提名委員會共召開2次會議，討論本公司「經理人名冊案」、「修正審計委員會組織規程案」、「更新本公司經理人名冊案及績效評估案」、「修正董事及經理人薪資酬勞辦法案」等議案；經主席徵詢全體出席委員無異議照案通過，提董事會由全體出席董事同意通過。

表：提名委員會出席統計

職稱	姓名	實際出席(次)	委託出席(次)	出席率(%)	備註
召集人	馮本立	1	1	50	
委員	劉幗男	2	0	100	
委員	陳志銘	2	0	100	

註：本委員會分別於114/03/10、114/08/06召開。

2.1.2董事會多元化及獨立性

本公司114年無任何改選，現任董事會由9位董事組成，包含4位獨立董事，獨立董事人數占全體董事比率為44.44%，且董事間不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係，亦無證交法第26條之3第3項及第4項規定之情事。本公司董事會首要責任是監督公司守法、財務透明、即時揭露重要訊息，及對公司財務業務能做出客觀獨立之判斷，因此在選任時即已符合法令之要求。董事會之獨立性說明請參閱「董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露」。本公司董事會成員多元化，健全本公司董事會結構，董事會成員所具備之產業經驗及專業能力情形請參閱下表。

職稱	國籍/註冊地	姓名	性別	選(就)任日期	任期	主要經歷或專業背景
董事長	中華民國	陳龍水	男	112.6.16	3年	畢業於臺北科技大學，現任本公司董事長兼任總經理、日月潭大飯店(股)公司董事長、山遠實業有限公司董事長及多家投資業、餐館業、住宅及大樓開發租售業公司之董事長，專長於創業投資及商業貿易之事業經營與實務，經營管理逾50年之久，具有五年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗。
董事	中華民國	謝國雄	男	112.6.16	3年	畢業於日本產業能率大學。 曾任本公司董事長兼總經理，目前兼任怡富萬電業(惠州)有限公司董事長、蘇州泰鋒科技有限公司董事、台灣新光國際創業投資(股)公司董事代表人，具有五年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗。未有公司法第30條各款之情事。

表：董事會成員

職稱	國籍/註冊地	姓名	性別	選(就)任日期	任期	主要經歷或專業背景
董事	中華民國	良維科技(股)公司	男	112.6.16	3年	畢業於美國加州州立大學拉荷亞分部，曾任國華證券負責人、良維科技(股)公司副董事長及總經理，現任明曜企業(股)公司董事長及多家投資業、不動產租賃業公司之董事長，具備公司治理20年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗。未有公司法第30條各款之情事。
		代表人：黃嚴鋒				
董事	中華民國	良維科技(股)公司	男	112.6.16	3年	畢業於日本杏林大學，曾任本公司董事，目前現任明曜企業(股)公司董事，主修企業管理，專長於公司經營策略分析及市場調查分析，具有20年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗，具備公司業務所需之經驗。未有公司法第30條各款之情事。
		代表人：陳建志				
董事	中華民國	陳志銘	男	112.6.16	3年	畢業於美國紐約大學旅館投資管理碩士及房地產投資管理雙碩士，曾任J.B.Oxford&Co, Financial Advisor、Linkworld Investment LLC, Investment Officer、專長於創業投資之經營與實務，營運規劃及策略管理等，並擔任多家公司之董事，以貢獻公司治理之專長，具五年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗。未有公司法第30條各款之情事。
獨立董事	中華民國	馮本立	男	112.6.16	3年	畢業於美國哈佛大學商學院工商管理碩士MBA，於投資銀行業有30多年的工作經歷，曾任光華證券投資信託公司總裁、美國花旗銀行紐約分行負責人、Trans-Pacific Institute LLC 資深合夥人、Gateway Education Group 董事，具備金融證券投資之專業背景，具有五年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗。未有公司法第30條各款之情事。
獨立董事	中華民國	劉帽男	男	112.6.16	3年	畢業於輔仁大學會計學系，曾任輔仁大學助教，具備會計師執照及土地登記代理人、稅務代理人、專利代理人之專業資格，現任大洋聯合會計師事務所負責人，有超過20年在會計師事務所的執業經驗，有豐富的會計、財務及稅務經歷，具有五年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗及專業資格。未有公司法第30條各款之情事。
獨立董事	中華民國	申學仁	男	112.6.16	3年	畢業於輔仁大學管理學研究所，曾任輔仁大學兼任助理教授及創新工業技術移轉(股)公司投資部副總經理，現任曜越科技股份有限公司董事、臺灣金山電子工業(股)公司、力達控股有限公司之獨立董事，具有五年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗。未有公司法第30條各款之情事。
獨立董事	中華民國	廖義芳	男	112.6.16	3年	畢業於彰化師範大學財金所，曾任第一金證券(股)公司副總，現任沛旺綠色科技(股)公司董事長，具有五年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗。未有公司法第30條各款之情事。

表：董事會成員

114年本公司董事會共召開5次會議，9位董事成員出席統計如下表。

職稱	姓名	親自出席次	委託出席次	實際出席率(%)	備註
董事長	陳龍水	5	0	100%	
董事	謝國雄	5	0	100%	
董事	陳志銘	5	0	100%	
董事	黃嚴鋒	5	0	100%	
董事	陳建志	4	1	80%	
獨立董事	馮本立	4	1	80%	
獨立董事	劉幗男	5	0	100%	
獨立董事	申學仁	5	0	100%	
獨立董事	廖義芳	5	0	100%	

表：董事會成員出席統計

2.1.3 利益迴避事項

董事會成員依循法令規定，參與董事會暨各功能性委員會之會議召開討論與表決事項，114年度利益迴避事項結果彙整如下表。

日期	董事姓名	議案內容	應迴避利益原因	參與表決情形
114.1.13	陳龍水 謝國雄 陳志銘	113年度經理人年終獎金分配案	與董事有自身利害關係	主席陳龍水董事長指定馮本立董事為代理主席，該等董事個別行使迴避未參加討論及表決，由其餘出席全體董事無異議照案通過。

日期	董事姓名	議案內容	應迴避利益原因	參與表決情形
114.8.8	陳龍水 陳志銘	經理人113年員工酬勞發放及薪資報酬調整案。	與董事有自身利害關係	主席陳龍水董事長指定馮本立董事為代理主席，該等董事個別行使迴避未參加討論及表決，由其餘出席全體董事無異議照案通過。
114.11.10	陳志銘	擬派任永續長案。	與董事有自身利害關係	排除應利益迴避之1位董事後，其餘出席董事無異議照案通過

表：董事會成員利益迴避事項

2.1.4 董事會成員進修

本公司董事進修共9人，各董事及獨立董事進修主題與時數皆依循法令規定辦理，董事進修資訊請參閱下表。

序號	董事姓名	上課日期	課程名稱	課程單位	時數
1	陳龍水	114.04.15	公司經營權爭奪案例分析	中華公司治理協會	3
		114.08.12	面對數位浪潮企業如何優化創新智財管理連結永續治理	中華公司治理協會	3
2	謝國雄	114.08.07	董事會績效評估	證券暨期貨市場發展基金會	3
		114.08.20	川普對等關稅風暴下台灣PMI廠商下半年營運策略與展望	證券暨期貨市場發展基金會	3
3	陳志銘	114.01.09	萬物皆連網，萬物皆可駭-物聯網資訊安全，由你我作起！	中華公司治理協會	3
		114.01.17	當前全球經濟與金融情勢	中華公司治理協會	3

序號	董事姓名	上課日期	課程名稱	課程單位	時數
4	黃嚴鋒	114.09.18	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	證券暨期貨市場發展基金會	3
		114.09.25	川普2.0下國際經濟情勢與台灣產業動態	證券暨期貨市場發展基金會	3
5	陳建志	114.09.09	背信與特殊背信罪之解析與案例分享	證券暨期貨市場發展基金會	3
		114.09.12	企業風險管理與危機處理－董監視角	證券暨期貨市場發展基金會	3
		114.09.25	數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	證券暨期貨市場發展基金會	3
		114.09.25	川普2.0下國際經濟情勢與台灣產業動態	證券暨期貨市場發展基金會	3
6	馮本立	114.09.18	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	證券暨期貨市場發展基金會	3
		114.09.25	川普2.0下國際經濟情勢與台灣產業動態	證券暨期貨市場發展基金會	3
7	劉幗男	114.07.31	會計師事務所傳承策略	會計師公會全國聯合會	3
		114.11.28	國家洗錢資恐及資武擴風險評估結果暨評鑑規劃	會計師公會全國聯合會	3
8	申學仁	114.06.18	美中台三邊關係變化的台灣大未來(上)	台灣投資人關係協會	3
			美中台三邊關係變化的台灣大未來(下)	台灣投資人關係協會	3
9	廖義芳	114.07.14	洗錢防制及打擊資恐之最新發展與實務	中華獨立董事協會	3
		114.07.16	永續發展宣導會-台北場	中華公司治理協會	3

表：董事成員進修

2.1.5 董事會績效評估

本公司每年依據「董事會績效評估辦法」規定辦理董事會、董事成員及各功能性委員會績效評估；114年董事會及各功能委員會績效自我評估結果

- 評估期間：114年1月1日~114年12月31日
- 個別董事成員之績效評估結果：董事之績效皆符合預期。
- 整體董事會及功能性委員會之績效評估結果：皆超越標準。

114年度董事會績效自評已完成，董事會績效整體平均分數為91.75分，其評估結果亦提送115年2月6日董事會報告。有關董事會績效評估辦法、程序及結果揭露於本公司網站。

2.1.6 審計委員會

台灣良得審計委員會依本公司「審計委員會組織規程」辦理審計委員工作。114年共召開4次會議，總計討論「113年度營業報告書及財務報表案」、「113年度盈餘分配案」、「113年度會計師之獨立性、績效評估審核案」、「本公司對外背書保證案」、「113年度內部控制制度聲明書案」、「114年第1季至第3季合併財務報表案」、「114年（1-3月、4-6月、7-9月）內部稽核報告案」、「內部稽核制度修訂案」、「修訂內部控制制度案」、「115年度內部稽核計劃案」、「子公司銀行授信額度背書保證案」、「本公司發行之第四次無擔保轉換公司債債券持有人轉換普通股案」、「會計師公費案」等。前述討論議案經本委員會全體出席委員同意通過，並提董事會決議。本公司審計委員會於109年6月18日成立；本屆委員由4位獨立董事組成，任期自112年6月16日至115年6月15日止，委員會推選馮本立獨立董事擔任召集人；114年總計開會4次，委員出席統計如下表。

職稱	姓名	親自出席(次)	委託出席(次)	實際出席率(%)	備註
召集人	馮本立	3	1	75	
委員	劉幗男	4	0	100	
委員	申學仁	4	0	100	
委員	廖義芳	4	0	100	

表：審計委員會出席統計

2.1.7 薪資報酬委員會

台灣良得依據證券交易法第十四條之六及股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法訂定本公司薪資報酬委員會組織規程，辦理董事會評估與監督公司整體薪酬政策，評估與核定董事及經理人之薪酬水準。

2.1.7.1 委員會召開情形

114年度本公司薪資報酬委員會共召開4次會議，討論「113年度經理人年終獎金分配案」、「本公司董事會績效評估辦法修訂案」、「113年度員工酬勞及董事酬勞分配情報告案」、「經理人聘任案」、「執行長異動案」、「113年度經理人年終獎金分配案」、「經理人薪資報酬調整案」等議案，經主席徵詢全體出席委員無異議照案通過，提董事會由全體出席董事同意通過。本公司薪資報酬委員會委員出席情形如下表

職稱	姓名	親自出席(次)	委託出席(次)	實際出席率(%)	備註
召集人	馮本立	3	1	75	
委員	劉幘男	4	0	100	
委員	申學仁	4	0	100	
委員	廖義芳	4	0	100	

表：薪資報酬委員會委員出席統計



2.1.7.2 薪酬政策

本集團薪資報酬政策，係以薪資委員會組織章程規定辦理：由薪資報酬委員會委員協助董事會評估與監督公司整體薪酬政策，評估與核定董事及經理人之薪酬水準辦理。

給付酬金政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性：

- 董事(含獨立董事)：本公司依「公司章程」規定辦理，如公司有獲利時，由董事會依本公司章程規定提撥以不高於5%為董事酬勞，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。
- 總經理及副總經理：總經理及副總經理給付酬勞之政策，依據公司法第29條及本公司薪酬相關管理辦法規定辦理，及該職位於同業市場中的薪資水平、個人專業能力、於公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。

訂定酬金之程序，以員工績效考核辦法作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

職稱/年度	113年度		114年度		差異說明
	酬金總額	總額占稅後純益比例(%)	酬金總額	總額占稅後純益比例(%)	
董事	16,908	7.53%	8,260	20.03%	
專業經理人（註）	17,863	7.96%	12,155	29.46%	

註：專業經理人範疇包含總經理、永續長、執行長、財務長。

2.2 誠信經營

誠信經營為公司永續發展之核心基礎，攸關企業聲譽、法令遵循及利害關係人信任，對營運穩定性具重大影響。本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，與良好商業運作，特訂定「誠信經營守則」為依循。

重大議題：誠信經營	
重要性	誠信經營為公司永續發展之核心基礎，攸關企業聲譽、法令遵循及利害關係人信任，對營運穩定性具重大影響。
影響與衝擊	影響：影響企業治理品質與外部信任程度。
	正面衝擊： 1、提升企業聲譽與市場信任。 2、強化客戶與投資人合作關係。 3、降低舞弊與法遵風險。
	負面衝擊： 1、可能造成財務損失與法律責任。 2、損害企業聲譽與品牌形象。 3、影響長期營運與市場競爭力。
政策	1、訂定誠信經營守則及反貪腐相關規範。 2、要求員工及供應商共同遵循誠信原則。 3、建立一致之商業行為準則與法遵要求。
策略	1、辦理員工誠信教育訓練，強化法遵意識。 2、建立誠信行為準則並落實日常宣導。

重大議題：誠信經營

目標與標的

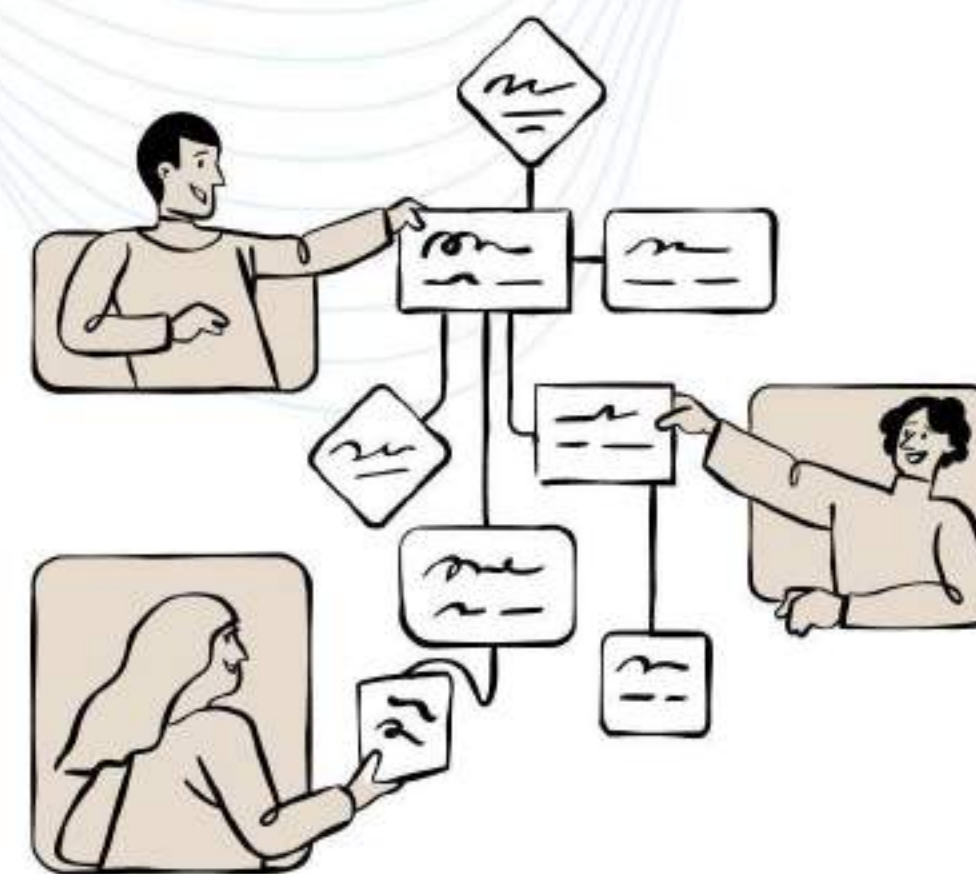
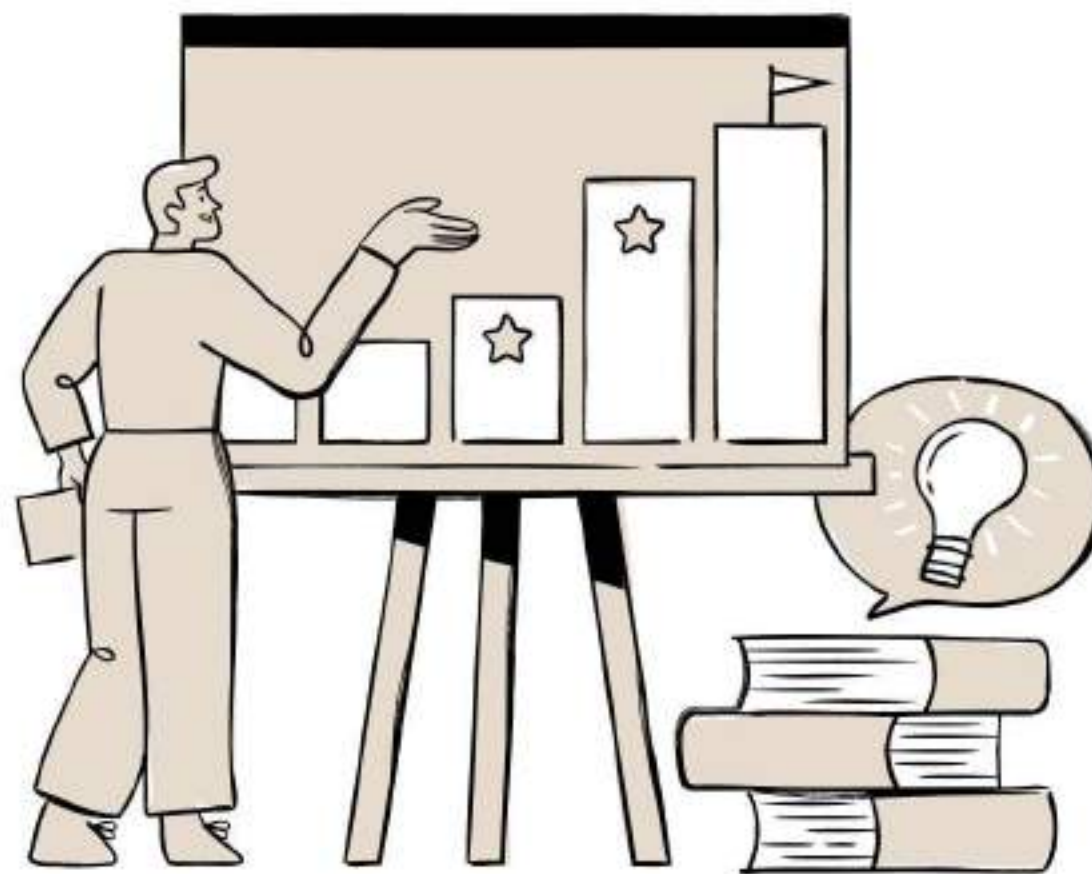
- 1、降低誠信違規事件發生。
- 2、提升員工誠信教育訓練完成率。
- 3、提高供應商誠信合規比例。

管理評量機制

- 1、建立誠信通報及申訴機制。
- 2、定期追蹤違規案件處理情形。
- 3、檢視誠信政策落實與執行狀況。
- 4、定期進行舞弊風險評估。

績效與調整

- 1、依違規案件與改善結果持續優化制度。
- 2、定期檢討誠信管理措施有效性。
- 3、強化資訊揭露與透明度。



2.2.1年度執行現況

本公司之誠信經營管理，執行項目既有「簽署承諾書」與相關「教育宣導課程」。以下為各營運據點簽署統計，相關教育訓練請參考5.3.1員工教育訓練章節。

表1：台灣良得__誠信經營推動

序	簽署內容	員工	簽署數量 (份)	備註
1	誠信經營、廉潔承諾	6	6	新到職員工6位
2	重大資訊保密合約	6	6	新到職員工6位

註：上述統計數據為台灣良得電子（股）公司；統計截止日為2025年12月31日。

表2：惠州子公司__誠信經營推動

序	簽署內容	管理層	簽署數量 (份)
1	保密協議	59	59
2	廉潔保證書	59	59

註1：上述統計數據怡富萬電業（惠州）有限公司；統計截止日為2025年12月31日。

註2：管理層為副課級及以上人員

表3：越南子公司__誠信經營推動

序	簽署內容	管理層	簽署數量 (份)
1	誠信經營承諾書	6	6
2	營業保密同意書	6	6
3	道德行為規範	6	6

註：上述統計數據良得電業(越南)有限公司；統計截止日為2025年12月31日。

表2-1：惠州子公司__誠信經營推動

序	簽署內容	員工	簽署數量 (份)
1	營業保密同意書	272	272
2	道德行為規範…	272	272

註1：上述統計數據怡富萬電業（惠州）有限公司；統計截止日為2025年12月31日。

註2：非管理層為副課級（不含）以下人員

表3-1：越南子公司__誠信經營推動

序	簽署內容	員工	簽署數量 (份)	備註
1	誠信經營承諾書	195	195	2025新簽署
2	營業保密同意書	195	195	2025新簽署
3	道德行為規範	195	195	2025新簽署

註：上述統計數據良得電業(越南)有限公司；統計截止日為2025年12月31日。

2.2.2 檢舉制度

本公司依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定之「道德行為準則」，落實誠信經營政策，積極防範不道德行為，設有檢舉及申訴制度，提供員工及相關檢舉人舉報任何非法或違反行為準則或誠信經營守則之行為；具體規範本公司人員執行業務時應注意事項，確保檢舉人及相關人之合法權益。

2.2.2.1 舉報人保護

- 本公司應以保密方式處理舉報案件，並秉持迅速、公正客觀立場處理，對舉報人所提供的個人資料與舉報資料，本公司將依法予以保密，並依法採取適當之保護措施。
- 本公司對於舉報人或參與調查者應採取適當保護措施，包括但不限於：除舉報人同意，不得於公開文書中記載舉報人之姓名或任何足以辨識其身份之事實，對舉報人之姓名、工作單位、地址、電話等必須嚴格保密；向舉報人查證事實時，應在不暴露其身份之情況下進行。

2.2.3 檢舉管道

本公司誠信經營（內部、外部利害關係人等）檢舉管道，檢舉時檢具事證具名舉報（投訴）違反誠信與道德之行為。本公司網站公布檢舉方式如下：

電子郵件舉報：tom.chiang@linetek.com.tw

電話舉報專線：+886-2-2662-5600 分機 147

受理單位：由董事長指派發言人負責受理。

舉報案件一經受理，受理單位須建立案件代號並填寫《檢舉申訴事件記錄表》。



2.3 營運風險管理

本公司為因應ESG相關議題之風險評估，因此將「風險管理政策與程序」規範風險類型，整合入ESG考量之風險範疇，營運風險管理涵蓋氣候變遷及內部作業風險，經由風險管理推動小組彙整管控，每年定期向董事會報告。

重大議題：營運風險管理(TCFD)

重要性	營運風險管理涵蓋氣候變遷及內部作業風險，攸關企業長期穩定經營，可能影響企業財務表現、法規遵循及營運持續性。此為提升企業韌性與永續競爭力之關鍵管理重要議題。
影響與衝擊	影響：企業對氣候變遷與內部營運風險之辨識與應變能力。
	正面衝擊： 1、提升整體風險管理能力與營運韌性。 2、降低營運中斷及財務損失風險。 3、強化投資人信任與永續治理評價。
政策	負面衝擊： 1、氣候變遷可能導致供應鏈或營運中斷。 2、內部作業風險可能造成財務損失或流程錯誤。 3、法規與外部環境變動增加管理複雜度。
	1、建立氣候相關及內部營運風險管理制度。 2、推動內部控制制度以降低作業風險發生。 3、依循TCFD架構進行風險辨識與揭露。
策略	1、辨識氣候風險與內部營運風險並進行分級管理。 2、強化內部控制流程與關鍵作業風險防範機制。 3、推動節能減碳及營運持續性管理制度。

重大議題：營運風險管理(TCFD)

目標與標的

- 1、降低氣候與內部營運重大風險事件發生率。
- 2、提升內控流程正確性與作業穩定性。
- 3、強化營運不中斷能力與風險承受韌性。

管理評量機制

- 1、定期執行氣候與內部營運風險評估。
- 2、分析重大營運異常事件並檢討原因。

績效與調整

- 1、依風險評估結果持續優化管理策略。
- 2、強化氣候與營運風險應變能力。
- 3、定期更新TCFD與內部風險揭露內容。



2.3.1 營運風險評估

本年度風險管理推動小組針對風險評估項目如下表列議題，同時針對可能風險帶來之營運影響，擬定各議題短期、中期、長期之因應管理措施，隨時檢視各項風險議題執行狀況；定期提報董事會，說明執行風險控管之績效，降低企業營運可能之風險影響。

營運風險管控範疇		
可能風險項目	風險描述	管理策略：未來因應措施
市場	產業景氣循環、需求波動及競爭加劇，可能導致營收成長不如預期或價格壓力上升。	短期：強化市場監測與動態調整銷售策略。 中期：拓展多元客戶與市場區域。 長期：建立差異化產品與品牌優勢，降低單一市場依賴。
債信	客戶違約或延遲付款，影響應收帳款回收及資金流動性。	短期：強化授信審核與帳款追蹤。 中期：導入信用評等機制與保險工具。 長期：優化客戶結構並建立風險分散策略。
作業	內部流程失誤、人為疏失或系統故障，可能影響營運效率與品質穩定。	短期：落實內控制度與作業標準化。 中期：導入數位化與流程自動化。 長期：持續改善作業流程與內部稽核機制。
利率變動	利率波動影響融資成本及財務支出，進而影響獲利能力。	短期：檢視負債結構並調整借款條件。 中期：運用利率避險工具。 長期：維持穩健財務體質與資本結構優化。
匯率	匯率波動影響進出口成本及外幣資產負債評價。	短期：進行自然避險與即期控管。 中期：採用遠期外匯或避險工具。 長期：調整營運據點與幣別配置。

營運風險管控範疇

可能風險項目	風險描述	管理策略：未來因應措施
通貨膨脹	原物料與人事成本上升，壓縮毛利空間。	短期：適度調整售價及成本控管。 中期：優化供應鏈與採購策略。 長期：提升產品附加價值與營運效率。
投資	投資決策不當或市場波動，可能導致資產減損或收益不如預期。	短期：強化投資審議與風險評估。 中期：建立投資組合分散機制。 長期：制定明確投資策略與風險容忍度。
研發	技術開發不如預期或產品未能符合市場需求，影響競爭力。	短期：聚焦核心技術開發。 中期：強化市場導向與跨部門協作。 長期：持續投入研發資源與建立技術壁壘。
法律	法規變動、契約爭議或訴訟風險，可能導致罰款或商譽受損。	短期：強化法遵審查與教育訓練。 中期：建立法務風險管理機制。 長期：持續追蹤法規趨勢並導入合規管理系統。
科技	資訊系統中斷、資安事件或技術落後，影響營運及資料安全。	短期：強化資安防護與備援機制。 中期：導入資安管理制度與定期測試。 長期：推動數位轉型與資安治理。
進銷存	庫存過高或短缺、供應鏈中斷，影響交期與資金占用。	短期：強化庫存控管與需求預測。 中期：優化供應商管理與物流效率。 長期：建立智慧供應鏈系統。
危機管理	突發事件（如災害、疫情或重大事故）可能中斷營運並影響企業聲譽。	短期：建立緊急應變計畫與通報機制。 中期：進行演練與風險評估。 長期：建構長期營運計畫與韌性組織。

攸關氣候相關風險評估之各項議題因應及管理作法，於4.3.5氣候相關影響篇章揭露。

2.4 供應鏈管理

本集團（包含惠州子公司、越南子公司）為建構永續供應鏈，順應環境保護、社會發展之永續趨勢，制定「供應商評鑑/HSF管理程序」作業辦法，要求供應商除遵守本公司綠色環境政策外，同時也針對各項採購、進廠、製造、交期、驗收等管理程序制定標準，攜手供應商，建立本集團永續供應鏈

2.4.1 管理政策

本公司供應商管理政策，係依據「供應商評鑑/HSF管理程序」執行，執行項目有：評鑑範圍（含HSF）、稽核權責與小組、稽核報告書資料保存要求、評鑑時機、供應商履歷、書面評鑑、實地評鑑、供應商分類、定期考評、供應商輔導等重點，確保與公司往來之供應商，其供貨品質、價格、交期與服務符合公司要求，且藉此協助本公司製程改善，降低成本及建立良好之管理體系，提升彼此合作關係。

本公司在供應商管理評鑑以「供應商評鑑/HSF管理程序」為依據，將供應商分為「主材原物料供應商」、「輔材原物料供應商」、「其他供應商所提供之料品與服務，與品質無直接關係者」等三類；評鑑方式分「書面評鑑」、「實地評鑑」、「定期評鑑」三種方式，

2.4.2 供應商環境評估

本集團針對有合作往來之全部供應商，均以ISO9000：2015/QC080000：2017 & IATF16949：2016管理體系，控管覆蓋範圍內之活動、產品與服務；每年也持續根據供應商管理要求逐一評估各供應商之環境績效，2024、2025供應鏈環境管理調查結果如表1。

表1：供應鏈環境管理調查。(單位：家數)

類型/地區別	惠州子公司		越南子公司	
項目/年度	2024	2025	2024	2025
IATF 16949	12	26	1	1
ISO 9001	58	82	5	9
ISO 13485	-	4		
ISO 14000	36	36	2	3
ISO 14064	-	1	1	
ISO 27001	-	1	-	-
ISO 331776	-	1	-	-
ISO 45001	17	12	1	1
ISO 50001	-	1	-	
QC 080000	-	7	-	1
RBA	-	-	-	1

註1：惠州子公司2025供應商環境評估調查合格供應商增加6類。註2：越南子公司廠房於2024完工，成為本公司另一個生產中心。

2.4.3 供應商社會評估

本公司重要生產基地（惠州子公司）根據供應商評鑑要求，如：進料檢驗良率、交期、品質配合度、產線製成投訴件數等各別項目進行評分，根據評分結果等級可為：A級、B級、C級、D級等四種標準，供應商評定等級為A/B級時無須改善；若評定等級為C/D級時，供應商即需提出改善方案。以下為本公司（惠州子公司、越南子公司）要求合作供應商須簽署承諾書、保證書…等。

表：供應商簽署統計（單位：家數）

類型/地區別	惠州子公司		越南子公司	
內容/年度	2024	2025	2024	2025
社會責任承諾書	169	191	2	6
反商業賄賂協議	169	191	2	6
供應商保密協議	169	191	無簽訂	6
不使用衝突礦產承諾書	74	45	2	無簽訂

註1：台灣良得無生產基地，無執行供應商評估。

註2：惠州子公司為本公司重要生產基地。

註3：越南子公司於2024年完工進駐。



2.4.4 供應商管理績效

本公司為建立永續供應鏈經營目標，針對營運所需之原材料、製成零件、廠房建設…等採購，皆以企業營運當地為主要採購對象，各子公司同步建立當地供應商為主要採購大宗。如：惠州子公司當地採購佔比100%；越南子公司當地採購亦佔比約達85%。

表1：惠州子公司__採購比重統計

採購種類	採購地區	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
採購類別1	中國	5	49.92%
採購類別2	中國	27	14.06%
採購類別3	中國	24	10.59%
採購類別4	中國	6	9.75%
採購類別5	中國	75	6.79%
採購類別6	中國	22	4.91%
採購類別7	中國	6	1.74%
採購類別8	中國	7	1.55%
採購類別9	中國	3	0.69%
總計		175	100%

註：上述統計數據怡富萬電業（惠州）有限公司；統計截止日為2025年12月31日。

表2：越南子公司__採購比重統計

採購種類	採購地區	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
採購類別1	越南	125	84.50%
採購類別2	中國	22	14.90%
採購類別3	台灣	1	0.60%
總計		148	100%

註：上述統計數良得電業(越南)有限公司；統計截止日為2025年12月31日。

表3：供應商評鑑

評鑑年度	地區	評鑑家數	抽樣評鑑執行比例(%)	評鑑結果
2025	中國	31	100%	合格
2025	越南	4	100%	合格

註：上述統計係依據供應商交易頻率、採購金額等風險及重要性指標進行抽樣，並配合原物料供應商每半年實施一次之定期評鑑，據以篩選納入評鑑稽查範圍之關鍵供應商。

3/ 綠色經濟

3.1 營運績效

3.2 產品安全

CHAPTER 3

本集團主要產品為電腦系統及電器類電源傳輸線組、資訊週邊產品訊號聯結線、通訊系統高效連接線組、智能電動車充電線纜等，產業跨足商業應用、電信、光纖、智能車系、線上遊戲、低軌衛星等多元化領域，銷售產品遍及海內外，每項產品要求需為綠色生產，堅持落實綠色環保政策，並以符合RoHS標準。

3.1 營運績效

隨著智慧型手機、平板電腦、電視等消費電子產品的普及，以及新能源車、智慧家居等新興領域的快速發展，電源線作為這些設備的必備零件，其市場需求亦隨之增加。本公司2025年度的合併營業額為新台幣4,062,102仟元；2025年度稅後淨利為新台幣40,079仟元，每股稅後淨利為0.27元。

表：2024、2025年度合併獲利能力表（單位：仟元）

項目	2024	2025	變動分析
資產報酬率 (%)	4.28	1.1	註1
權益報酬率 (%)	7.12	1.17	註2
稅前淨利占實收資本額比率 (%)	18.86	3.63	註3
淨利率 (%)	5.47	0.99	
每股盈餘(元)	1.49	0.27	

註1：2025年資產報酬率下降原因，主係匯率波動大，匯兌損失大幅增加，本公司獲利減少，致使資產報酬率較2024年大幅下降。

註2：2025年權益報酬率下降原因，主係匯率波動大，匯兌損失大幅增加，本公司獲利減少，加上孫公司發展增資，權益大幅增加，致使權益報酬率較2024年大幅下降。

註3：2025年度稅前淨利占實收資本額比率下降原因，主係匯率波動大，匯兌損失大幅增加，本公司獲利減少所致。

2024、2025年度主要產品銷售金額占公司營業比重統計如下表。

表：各產品與營業比重統計（單位：仟元）

產品別 / 年度	2024		2025	
	銷售金額	比例(%)	銷售金額	比例(%)
資訊及電腦電器電源傳輸線	4,030,014	98.90%	3,999,365	98.46%
其他	24,270	0.60%	24,149	0.59%
租賃收入	20,310	0.50%	38,588	0.95%
合計	4,074,594	100.00%	4,062,102	100.00%

3.2 產品安全

本集團因應全世界HSF環境保護潮流趨勢，推行綠色產品政策行之多年，本公司「供應商評鑑/HSF管理程序」作業要求，即是對所有供應商提供之產品原料、製程及各項管制依據，確保本公司所採購之原物料，均能符合綠色環保目標；產品安全攸關客戶使用風險與生命財產保障，同時影響企業品牌信任度與市場競爭力，產品安全議題也是本公司法規遵循及企業責任之重要基礎。

主題方針

重大議題：產品安全	
重要性	產品安全攸關客戶使用風險與生命財產保障，影響企業品牌信任度與市場競爭力，為法規遵循及企業責任之重要基礎
影響與衝擊	影響：影響產品品質穩定性與客戶使用安全。
	正面衝擊： 1、提升產品信任度與品牌形象。 2、降低產品瑕疵與客訴風險。 3、強化客戶滿意度與市場競爭力。
	負面衝擊： 1、產品瑕疵可能導致安全事故或召回風險。 2、造成財務損失與法律責任。 3、損害企業品牌與市場信任。
政策	1、建立產品安全與品質管理制度。 2、確保產品符合相關法規與安全標準。 3、落實產品全生命週期品質控管。
策略	1、強化產品設計與製程之品質控管機制。 2、建立產品檢驗與追溯管理制度。 3、推動供應鏈品質管理與安全審查。

重大議題：產品安全

目標與標的

- 1、降低產品不良率與客訴率。
- 2、確保產品符合法規與安全標準。
- 3、達成零重大產品安全事件目標。
- 4、產品安全教育訓練、產品生命週期安全評估。

管理評量機制

- 1、定期進行產品品質檢驗與抽測。
- 2、追蹤客訴與產品異常事件改善情形。
- 3、分析產品品質數據並持續優化流程。

績效與調整

- 1、依品質與客訴數據持續改善產品設計與製程。
- 2、強化產品安全標準與內部管控機制。
- 3、持續提升產品可靠性與市場信任度。



3.2.1 關鍵材料取得

本集團因應全世界HSF環境保護潮流趨勢，推行綠色產品政策，除已制定「供應商評鑑/HSF管理程序」，作為本公司對所有供應商提供之原料、製程及各項管制依據，以確保本公司所採購之之原物料，均能符合綠色環保。

本公司自2004年7月建立的「環境物質管理規範」，亦針對所有物料嚴加管制，目前惠州子公司生產基地全廠皆滿足HSF環保要求之物料。

本公司不僅管理自己生產中心之環境衝擊外，亦同時針對合作供應商之環境管理範疇進行評鑑與監督。

本公司（含惠州子公司、越南子公司）所生產之產品，在品質上均已符合各項品質（ISO 9001）、環境（ISO 14001）…。（如下表1）國際認證管理指標要求，同時攜手合作供應鏈達成生產環境之各項必要認證；國際重要客戶也固定以RBA&SEA社會責任準則，實地派員進入惠州子公司工廠檢查本公司之生產環境、社會/人權標準（本公司已獲取RBA認證），將本公司、客戶、供應鏈，一起減緩產品對環境衝擊，展現本公司對產品安全、降低環境衝擊努力。

認證項目	惠州子公司	越南子公司
IATF 16949	✓	
ISO 9001	✓	✓
ISO 14001	✓	✓
ISO 14004		✓
ISO 14064	✓	
ISO 14067	✓	
ISO 45001	✓	✓
ISO 50001	✓	
QC 080000	✓	
UL E149631		✓
UL 1977		✓
UL E70782SP		✓
UL 2799	✓	
RBA	✓	
IATF 16949	✓	

註1：惠州子公司為本公司重要生產基地

註2：越南子公司於2024年完工進駐

表：本公司各項國際認證指標

3.2.2 產品安全認證

本公司（惠州子公司、越南子公司）所生產之產品，出廠前皆完成綠色產品認證、UL認證、國際安規認證等，確保客戶、消費者購買、使用本公司之產品皆有安全保障；產品相關認證及國際安規認證如下表1、表2。

表1：惠州子公司__產品認證

產品別	綠色產品認證	UL認證	備註
產品1	✓	✓	
產品2	✓	✓	
產品3	✓	✓	
產品4	✓	✓	
產品5	✓	✓	
產品6	✓	✓	
產品7	✓	✓	
產品8	✓	✓	
產品9	✓	✓	
產品10	✓	✓	

表2：越南子公司__產品安規認證

安規類別（國別）	認證	安規類別（國別）	認證
VDE	✓	SEMKO(SWENDEN)	✓
KC	✓	DEKRA KEMA Netherlands	✓
BSI	✓	NEMKO (Norway)	✓
PSE	✓	DEMKO DENMARK	✓
IMQ	✓	EAC(Rusia)	✓
UL	✓	IMQ(Ytaly)	✓
BIS	✓	BSMI(Taiwan)	✓
GCC	✓	FIMKO(Finland)	✓
SINGAPORE	✓	OVE(Austrian)	✓
MALAYSIA	✓	CEBEC Beligum	✓
SOUTH AFRICA	✓	INDONESIA	✓
SWITZERLAND	✓	PSE(Japan)	✓
AUSTRALIA	✓	TIS (Thailand	✓
KTL(Korea)	✓	NF(France)	✓



4/ 友善環境

4.1 資源效率

4.2 廢棄物管理

4.3 氣候行動

本集團深切體會瞭解溫室氣體排放將造成全球氣候變遷，進而影響環境及衝擊生態。本公司秉持著身為地球村成員，善盡企業社會責任與義務，落實保護地球之責任及永續經營理念，致力於能源管理、廢棄物管理、溫室氣體排放盤查與管制等，以減緩全球暖化現象加劇，並期能達成節約能源，維護全球生態環境之永續發展目標。

4.1資源效率

本集團基於社會責任，追求企業永續發展目標，對環境衝擊相關之管控行動方案，已長年佈局與執行，確保本集團暨相關子公司等，均符合各營運據點之環保法規，逐步提升資源使用效率。

重大議題：資源效率	
重要性	1、溫室氣體排放與能源使用影響氣候變遷與企業永續發展。 2、攸關法規遵循、碳管理要求及國際供應鏈壓力。 3、影響企業營運成本與長期競爭力。
影響與衝擊	影響：影響企業碳排放管理能力與能源使用效率。
	正面衝擊： 1、提升能源使用效率並降低營運成本。 2、強化減碳績效與企業永續形象。 3、提升客戶及投資人信任度。
	負面衝擊： 1、高碳排可能增加碳費或法規遵循成本。 2、能源價格波動影響營運成本穩定性。 3、減碳壓力可能增加轉型與設備投資成本
政策	1、建立溫室氣體盤查與能源管理制度。 2、依循相關法規與國際準則推動減碳管理。 3、制定節能減碳與能源使用管理方針。

重大議題：資源效率

策略

- 1、推動節能措施與設備效率提升。
- 2、導入低碳能源及再生能源使用。
- 3、規劃中長期減碳與能源轉型路徑。

目標與標的

- 1、降低溫室氣體排放量。
- 2、提升能源使用效率。
- 3、增加再生能源使用比例。

管理評量機制

- 1、定期執行溫室氣體盤查與查證。
- 2、追蹤能源使用量與減碳成效。
- 3、檢視節能措施執行成果。

績效與調整

- 1、依盤查結果持續優化減碳策略。
- 2、強化能源管理措施與設備改善。
- 3、定期揭露碳排與能源管理績效。



4.1.1 能源管理

本集團能源使用，依各營運所在地之範圍有所不同。如：台灣良得100%外購電力，怡富萬電業（惠州）有限公司除外購電力外，部分使用綠電，良得電業（越南）有限公司100%外購電力。

2025年台灣良得電子電力使用為108,180.556度；惠州子公司電力使用為13,562,540.5(kWh)（含部分光伏）；越南子公司電力使用767,841(kWh)，上述能源使用覆蓋率達100%，各營運據點總能源使用統計如下表。

表1：2024台灣良得、惠州子公司、越南子公司__能源使用統計

項目	台灣	惠州子公司	越南子公司
外購電力 (GJ)	589.68	44,784.48	721.476
總能源使用 (GJ)	589.68	44,784.48	721.476
合計 (GJ)	46,095.63		
總能源使用密集度 (GJ/每百萬營收)	11.31		

註1：上述數據範圍台灣良得電子（股）公司、怡富萬電業（惠州）有限公司、良得電業（越南）有限公司。

註2：再生能源不計算能源密集度。

表2：2025台灣良得、惠州子公司、越南子公司__能源使用統計

項目	台灣	惠州子公司	越南子公司
外購電力 (GJ)	389.45	44,295.02	2,764.23
綠電	0	4,530.12	0
總能源使用 (GJ)	389.45	48,825.15	2,764.23
合計 (GJ)	51,978.82		
總能源使用密集度 (GJ/每百萬營收)	12.8		

註1：上述數據範圍台灣良得電子（股）公司、怡富萬電業（惠州）有限公司、良得電業（越南）有限公司。

註2：再生能源不計算能源密集度。

註3：2023年度广东省排放因子-0.4419kgCO₂/kWh

註4：越南子公司電力統計單位kWh

4.1.1.1 節電管理

本集團重要生產基地（惠州子公司）為執行節電措施，除針對生產基地高耗能的空壓機進行汰換外；持續使用綠電（光伏）也是本公司2025年節電策略的重要行動，相關節電管理績效如下說明。

- 空壓機：2025年惠州子公司汰換就空壓機後，節電量為784574.56 kwh，節省74633.41（RMB）電費；減碳排量為346.70 tCO₂e
- 自發自用光伏：2025年惠州子公司使用1,258,367.50 kwh，可節省181,555.85（RMB）電費；減碳排量為556.07 tCO₂e

4.1.2 水資源管理

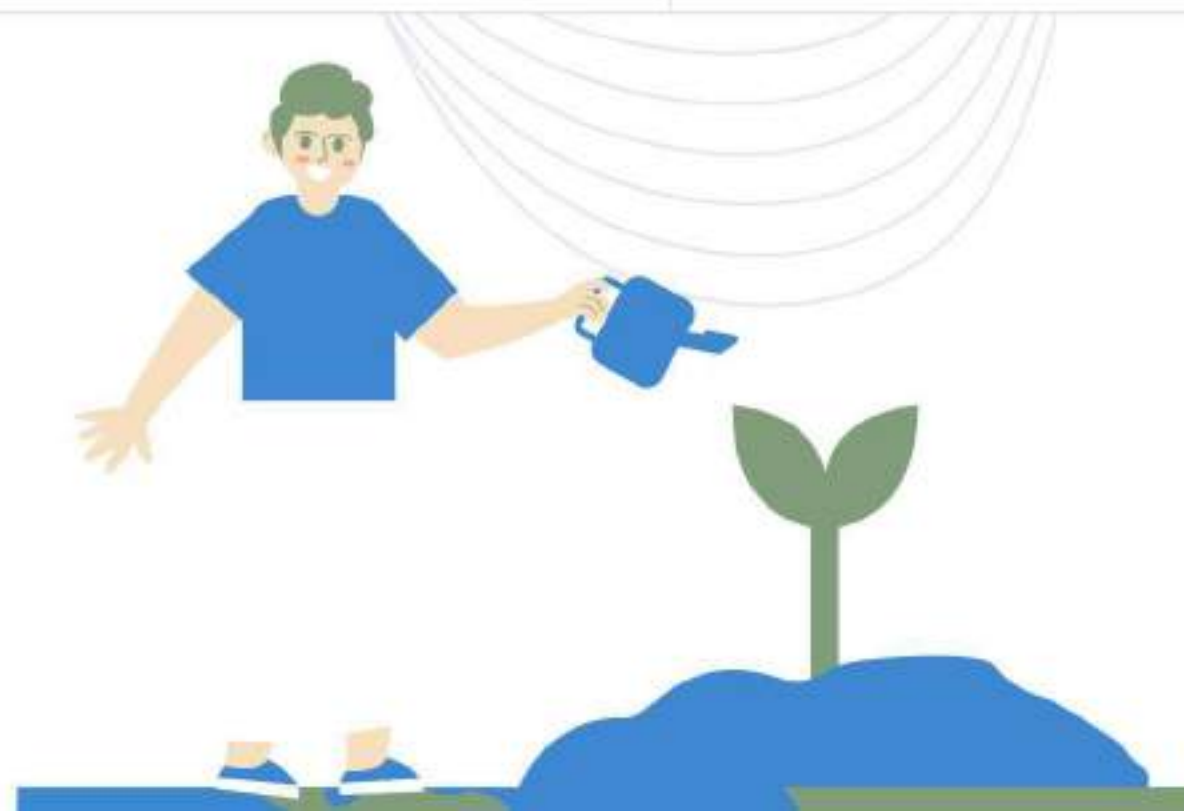
台灣良得深知氣候變遷可能造成水資源急遽變化，亦可能造成企業水資源取用不易，為善盡環境永續目標，本公司亦重視降低水資源浪費，針對台灣總部、惠州子公司、越南子公司等生產據點，宣導節水措施，保護水資源。

水資源管理	台灣	惠州	越南	備註
總取水量(公噸)	843.63	186,332	67,607	
用水量(公噸)	843.63	186,332	67,607	
合計用水量	254,782.63			
營業額(台幣百萬元)	4,062.10			
用水密集度：	62.72			
水資源管理或減量目標／質化敘述				

表：水資源統計

4.1.2.1 節水政策

- 1.每月追蹤公司的用水使用情況，進行統計分析；
- 2.檢查和更換漏水的水龍頭，禁止跑、冒、滴、漏，降低水消耗。



4.2 廢棄物管理

本集團為推動廢棄物管理目標，惠州子公司導入國際認證的UL2799零廢棄填埋標準，轉移率達99.73%（如下表1、表1-1、表1-2）；其餘各營運據點強化廢棄物管理措施，依照各營運據點相關法規執行廢棄物分類、處置與清運，從生產源頭進行分類、內部回用、外部回收，嚴格要求合格廠商協助清運、處置外；有效控管本公司之廢棄物，降低環境污染。2025年各營運據點廢棄物管理統計如下表2、表3。

表1：惠州子公司__UL2799零廢棄轉移率績效統計 (單位：t)

外部回收		工藝回用		牲畜養殖	生物燃料	焚燒發電	轉化總量
一般工業固廢（生產廢物）	一般工業固廢（紙質與PE膜）	PVC回用量（內部）	供應商包材回用量（外部）	廚餘垃圾（泔水）	廚餘垃圾（油污）	其他生活垃圾	
852.7855	262.96	720.867		88.1855	27.898	25.18725	1,977.88

表1-1 惠州子公司__UL2799零廢棄轉移率績效統計 (單位：t，%)

2025						
轉換總量	被填埋量	無能量回收焚燒（危險廢棄物）	原本離場回收/利用	建築垃圾	廢棄物總量	轉移率(平均值)
1,977.88	0	6.0392	0	0	1,983.92	99.73%

表1-2：惠州子公司__廢棄物分類與處置

子公司	廢棄物類別	單位	處置方式	總量
惠州	一般工業固廢（生產廢物）	公噸	外部回收	852.7855
	一般工業固廢（紙質與PE膜）	公噸	外部回收	262.96
	PVC回用量（內部）	公噸	內部回用	720.867
	廚余垃圾（泔水）	公噸	外部回收	88.1855
	廚余垃圾（油污）	公噸	外部回收	27.898
	其他生活垃圾	公噸	焚燒發電	25.18725
	危險廢棄物	公噸	無能量回收、焚燒	6.0392

註1：上述統計數據範圍為怡富萬電業（惠州）有限公司。

註2：本公司所有產出之廢棄物均導入UL2799零廢棄認證。

註3：危險廢棄物定期由合格廠商執行清運處理，並向地方政府申報。

表2：台灣良得_廢棄物清運處置

母公司	廢棄物類別	單位	處置方式	總量
台灣	生活廢棄物	公噸	委託合格廠商清運、焚化	17.2758

註：台灣良得無製造產品，無產生事業廢棄物，僅生活廢棄物。

表3：廢棄物清運處置

子公司	廢棄物類別	單位	處置方式	總量
越南	生活廢棄物	公斤	焚化、委託合格第三方處理	10,725
	一般事業廢棄物	公斤	由合格廠商清運處理(註1)	43,375

註1：一般廢棄物會先分類處理，以利再利用及回收；其餘採衛生掩埋、堆肥或焚燒發電處理。



4.3氣候行動

世界經濟論壇（The World Economic Forum, WEF）所公布的2019 年全球風險報告（The Global Risk Report）中第一名，即為極端氣候與自然災害。台灣良得為因應極端氣候，於2025年起納入本集團重要子公司之溫室氣體盤查作業，以符合淨零排放目標為基礎，透過溫室氣體盤查數據管理，掌握自身及價值鏈的碳排放現況，擬定減碳行動，響應國家2050淨零碳排目標。

4.3.1溫室氣體盤查政策

本公司溫室氣體盤查政策依循國際標準盤查規範（ISO 14064-1：2018）進行，2025年盤查範圍納入「惠州子公司」邊界；2026年續納入「越南子公司」，再將每年溫室氣體盤查數據委託第三方機構進行數據查證或確信，確保盤查正確與數據精準。

4.3.2溫室氣體排放盤查

本公司依據 ISO 14064-1：2018 規範進行溫室氣體盤查，以下為本集團（含台灣、惠州等重要子公司）之溫室氣體排放內容相關數據揭露，盤查期間為2025年1月1日至12月31日之溫室氣體排放量，盤查範圍為台灣良得電子股份有限公司（台灣總公司）、怡萬富電業（惠州）公司兩地之溫室氣體；2025年度溫室氣體排放總量為77,392.314 (公噸 CO₂e)，溫室氣體總排放量以及排放密集度如下表。

表1：台灣良得__2024、2025溫室氣體排放統計

類別/年度	2024		2025	
排放量(單位：公噸 CO ₂ e)	排放量	佔比%	排放量	佔比%
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除	10.5271	3.45%	10.5244	6.44%
第 2 類：輸入能源之間接溫室氣體排放	77.6412	25.37%	51.2773	31.38%
第 3 類：運輸產生之間接溫室氣體排放	54.3363	17.75%	48.0453	29.40%
第 4 類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放	81.0632	26.48%	23.9336	14.65%
第 5 類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放	82.4645	26.95%	29.6345	18.13%
第 6 類：其他未涵蓋上列項目	0	0	0	0
合計	306.077	100%	163.4151	100%

表2：惠州子公司__2024、2025溫室氣體排放統計 (單位: tCO2e)

類別/年度	2024		2025	
排放量(單位：公噸 CO2e)	排放量	佔比%	排放量	佔比%
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除	184.54	0.20%	117.22	0.20%
第 2 類：輸入能源之間接溫室氣體排放	5,477.39	7.00%	5,437.21	7.00%
第 3 類：運輸產生之間接溫室氣體排放	1,598.48	2.00%	1,105.03	1.40%
第 4 類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放	71,067.69	90.20%	70,203.39	90.90%
第 5 類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放	427.59	0.50%	357.8	0.50%
第 6 類：其他未涵蓋上列項目	0	0	0	0
合計	78,755.70	100.00%	77,220.66	100.00%

表3：2025台灣良得(含惠州子公司)溫室氣體排放密集度 (單位: tCO2e)

盤查範圍別	類別一	類別二	其他間接	CO2總排放量	溫室氣體排放密集度
台灣良得	10.5244	51.2773	109.8535	171.655	19.05
怡萬富電業	117.2231	5437.214	71666.2212	77220.658	

4.3.3 溫室氣體減量策略

本公司執行溫室氣體盤查，並實施公司節能減碳及溫室氣體減量策略。針對環境品質管理部份現行已取得 ISO14001 認證、ISO9001 認證；並取得社會環境與責任管理體系 OHASAS18001，目前亦積極申辦 EICC 社會環境與責任聯盟一員。

鑑於台灣良得（母公司）屬辦公室型態，範疇二佔排放量96%以上，採取「配合國家能源轉型」與「自主提升能源效率」雙軌策略；辦公室照明100%採用LED，配合深度節能計畫汰換一級能效空調；公務車逐步汰換為電動車。

4.3.4 溫室氣體管理指標與目標

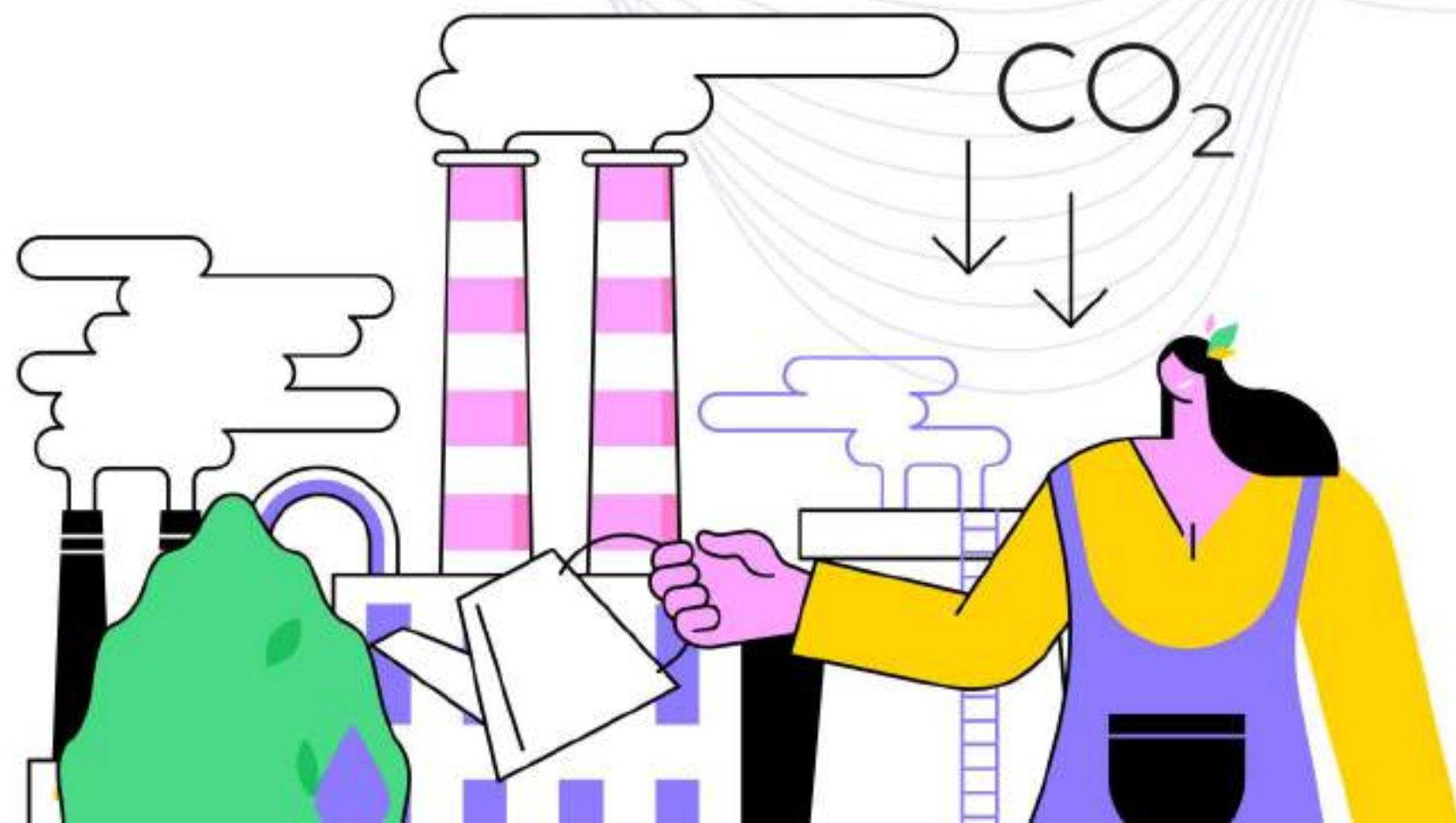
響應國家2030年NDC減量之目標，本公司設定以2024年為基準年，目標於2030年達成溫室氣體排放量減少30%。

台灣母公司：本公司在台灣並無生產作業線，故無特殊污染問題，並注重節能減碳措施且愛護水資源。

1. 本公司推廣節約能源及資料紙量等作業e化實施，以達到降低文件用的紙量，電源方面已全面改用LED 裝置。
2. 本公司隨時關注全球氣候變遷，並訂立節能減碳措施，以符合低碳、節能、環保的世界潮流，助力全球對抗氣候變遷帶來的影響。

惠州子公司為本公司重要生產基地，指標目標規劃為：提升能源使用效率為首要，增加再生能源（如：光伏）使用比例，降低企業營運之溫室氣體排放量。本公司以惠州子公司（以重要生產基地）現況，預估短期及長期之溫室氣體減排目標如下：

1. 短期減排目標：在2030年，公司溫室氣體排放量在2022年的基礎上，下降40%。
2. 長期減排目標：在2050年，公司全價值鏈溫室起體排放實現淨零排放淨零排放。



4.3.5 氣候相關影響

氣候變遷帶來的極端氣候事件與法規，已成為影響企業永續經營的關鍵風險。本公司因應氣候風險影響，導入TCFD 架構，主動鑑別氣候相關風險與機會議題，年度辨識結果與財務影響；本公司之氣候風險與機會之辨識。由永續發展經營小組擬定相關因應策略，強化氣候治理目標，提升組織韌性。

4.3.5.1 氣候相關風險與機會之辨識

本公司氣候相關風險與機會辨識，由風險管理小組及其各單位共同鑑別出各項風險與機會情境，後續經過討論並計算各風險與機會情境之影響，根據最終評估結果，轉型風險4項，實體風險1項；機會情境6項，相關風險與機會鑑別矩陣圖如下。



實體風險

1. 颱風。

轉型風險

1. 集團_ESG永續報告書揭露。
2. 惠州_溫室氣體盤查
3. 越南_溫室氣體盤查。
4. 淨零排放目標。

機會

1. 惠州_舊空壓機改造。
2. 越南_全廠LED燈。
3. 惠州_循環材料再利用。
4. 惠州_太陽能(光伏)使用。
5. 產品碳足跡。
6. 綠色工廠認證
(已通過省級綠色工廠認證，正在進行國家級綠色工廠認證)。

4.3.5.2氣候相關財務影響

本公司以TCFD規範指引，納入短期、中長、長期評估，與氣候相關（風險與機會）財務影響暨現有因應管理措施統整如下表1、表2。

風險面向	風險描述	面臨風險	期程	潛在財務成本	現有（規劃）的管理措施
轉型： 政策法規	集團_ESG永續報告書揭露	成本增加	中	預估每年新增100萬	1.設置專責工作小組 2.執行治理、社會、環境議題揭露
	惠州_溫室氣體盤查	成本增加	中	預估每年新增100萬	1.2025完成盤查、第三方查證 2.增加太陽能光電使用，降低碳排
	越南_溫室氣體盤查	成本增加	短	預估每年新增100萬	1.2026完成盤查、第三方查證 2.根據盤查解果擬定減碳方案。
	集團_淨零排放目標	成本增加	中	預估新增900萬。	1.2027前完成集團溫室氣體盤查 2.根據盤查結果擬定各項減碳規劃
實體： 立即性	颱風	成本增加	短	預估新增100萬內。	1.颱風期間內確保工作不斷線。 2.建立可執行工作小組聯繫網。

表1：氣候相關（風險情境）財務揭露

表2：氣候相關（機會情境）財務影響

機會面向	情境描述	財務效益	期程	可創造的效益	管理措施
機會： 資源效率	惠州__舊空壓機改造	電費降低成本減少	中	預估5年內節省約700萬電費	1.由專業工作小組檢視、維護設備 2.節電宣導
	越南__全場LED燈	電費降低成本減少	中	預估3.5年內節省約900萬電費	1.廠房興建已規劃全場LED燈 2.追蹤LED燈使用並維護
	惠州__循環材料再利用	循環利用成本減少	長	預估長期可降低約900萬材料成本	1.專責工作小組與供應商議合 2.攜手供應商共同減碳
能源來源	惠州__太陽能（光伏）使用	綠電使用 成本減少	長	預估10年內可節省1000萬成本	1.設置太陽能發電，使用綠電。 2.專責人員清潔、維護管理設備。
產品/服務	產品碳足跡	強化服務 營收增加	長	預估10年內陸續完成碳足跡，約可增加400萬營收	1.根據客戶需求規劃產品碳足跡 2.設置工作小組投入碳足跡評估、完成第三方驗證。
韌性	綠色工廠認證	市場估值增加	中	預估市值增加900萬	1.導入UL2799零填埋認證。 2.專責工作小組準備素材、送件申請，獲得當地政府之綠色工廠認證

4.3.5.3 碳定價基礎

本公司（母、重要子公司）組織盤查尚陸續進行中，尚未制定碳定價。

4.3.5.4 溫室氣體 盤查計畫

台灣良得（母公司）自2024年起展開溫室氣體盤查，依循ISO14064-1：2018標準進行盤查；2025依序完成二年度溫室氣體盤查結果；2025年起再納入惠州子公司之溫室氣體盤查；2026年規劃納入越南子公司溫室氣體盤查；排放源範疇，包含類別1、類別2、類別3、類別4、類別5、類別6，台灣良得與惠州子公司盤查揭露請參考4.3.2溫室氣體排放盤查章節。

4.3.5.5 外部保證或確信

本公司2025年進行台灣良得（母公司）、怡萬富電業（惠州）有限公司之溫室氣體盤查作業，盤查排放源為類別1至類別6；並於2025年4月委由SGS台灣檢驗科技（股）公司查證機構依循ISO 14061-1:2018標準查驗，其查驗結果：類別1及類別2符合主管機關認可之合理保證等級；類別3至6為有限保證等級。



5/ 共榮社會

5.1 多元化與平等

5.2 薪資福利

5.3 人才培育

5.4 職業安全衛生

5.5 社會參與

本集團以國際人權政策，保障全體員工權益，同時亦遵循各營運區域所在地之聘僱、勞資法規，安排完善的教育訓練，協助每位員工在本公司都能享有結社自由（如：企業工會、職工福利委員會）、性別平等、禁止強迫勞動等友善政策，營造多元共融、人才培育、安心友善的工作環境。

本公司執行人權政策以遵守RBA&SEA社會責任準則要求辦理；尊重基本人權、無差別待遇；創造良好工作環境、建立科學的安全管理和職業病預防機制；守法經營、禁止不正當收益；工作時數、薪資、福利皆符合法律要求等，建立可量測管理目標，持續推動前進。

5.1 多元化與平等

本公司以透明之聘雇政策，確保不因性別、年齡或背景歧視，落實RBA&SEA社會責任原則，執行人力資源管理，提供公平之職涯發展與升遷機會。本公司（台灣良得電子、惠州子公司、越南子公司）全體員工計1,467位，男性、女性佔比別為48.8%：51.2%。

重大議題：員工多元化

重要性	員工多元化有助提升組織創新能力與決策品質，反映企業對平等與包容之重視，影響雇主品牌形象。攸關人才吸引力與長期人力資本發展。
影響與衝擊	影響：影響組織文化包容性與團隊合作效率。
	正面衝擊： 1、提升創新能力與問題解決多元觀點。 2、強化企業吸引不同背景人才之能力。 3、提升員工認同感與留任意願。
政策	負面衝擊： 1、若缺乏包容機制，可能導致內部衝突或溝通落差。 2、可能增加管理複雜度與整合成本。
	1、建立平等雇用政策，確保不因性別、年齡或背景歧視。 2、落實多元與包容之人力資源管理原則。 3、提供公平之職涯發展與升遷機會。

重大議題：員工多元化

策略	1、推動多元招募，擴展不同背景人才來源。 2、強化包容性職場文化與跨部門合作機制。 3、提供多元化員工支持與發展資源。
目標與標的	1、提升組織多元人才比例。 2、確保招募與升遷制度公平性。 3、提高員工對職場包容性滿意度。
管理評量機制	1、定期分析員工結構多元性指標。 2、追蹤歧視或申訴案件處理情形。
績效與調整	1、依調查結果優化多元與包容政策。 2、持續改善招募與晉升公平性。 3、強化企業文化與多元友善環境。

台灣良得電子（台灣）員工總數51人，男性32人，佔比62%；女性19人，佔比38%；惠州子公司員工總數1,221人，男性609人，佔比49.88%；女性612人，占50.12%；越南子公司員工總數195人，男性76人，占38.97%；女性119人，佔比61.03%。

台灣良得電子員工年齡主要分佈於50歲以上；惠州子公司員工年齡主要分佈於30歲-50歲；越南子公司員工年齡主要分佈於30歲-50歲；員工結構（性別比、年齡比、主管與非主管比）分布請參考表1與表1-1、表2與表2-1、表3與表3-1。

表1：台灣良得_員工結構（男、女、年齡別）

性別	男			女		
年齡	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上
員工數	0	12	20	1	8	10
正職	0	12	20	1	8	10
臨時	0	0	0	0	0	0
總計員工總數 51人，正職員工數51 人，臨時員工數0人						

註1：正職:簽訂不定期契約之個人；臨時:簽訂定期契約之個人。

註2：上述統計數據為台灣良得電子（股）公司，統計截止日為2025.12.31。

表2：惠州子公司_員工結構（性別、年齡別）

性別	男			女		
年齡	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上
員工數	167	385	57	128	408	76
正職	167	385	57	128	408	76
臨時	0	0	0	0	0	0
總計員工總數 1,221人，正職員工數1,221 人，臨時員工數0人						

註1：上述統計數據為怡富萬電業（惠州）有限公司，統計截止日為2025.12.31。

註2：惠州子公司為本公司主要生產基地。

註3：臨時員工為通過第三方招聘的派遣員工并簽訂短期合同。

表1-1：台灣良得_員工結構（主管與非主管別）

類型		主管		非主管	
性別	年齡	2024	2025	2024	2025
男	30下	0	0	0	0
	30-50	0	0	13	11
	50上	4	4	17	17
女	30下	0	0	2	1
	30-50	0	0	9	8
	50上	1	1	8	9
總計		5	5	48	46

註1：高階主管定義為公司職等協理級以上人員

註2：上述統計數據為台灣良得電子（股）公司，統計截止日為2025.12.31。

表2-1：惠州子公司_員工結構（主管與非主管別）

類型		高階主管			非高階主管			非主管		
性別	年齡	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
男	30下	0	0	0	0	0	1	190	185	166
	30-50	6	6	5	25	25	28	311	366	352
	50上	2	2	2	4	4	5	35	41	50
女	30下	0	0	0	0	0	0	145	128	128
	30-50	2	2	3	17	17	14	334	367	391
	50上	0	0	0	1	1	1	55	67	75
總計		10	10	10	47	47	49	1,070	1,154	1,162

註1：上述統計數據為怡富萬電業（惠州）有限公司，統計截止日為2025.12.31。

註2：高階主管定義為公司副課級職（含）以上人員。

表3：越南子公司__員工結構（男、女、年齡別）

性別	男			女		
年齡	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上
員工數	28	45	3	43	76	0
正職	28	45	3	43	76	0
總計員工總數195人						

註1：正職:簽訂不定期契約之個人；臨時:簽訂定期契約之個人。

註2：上述統計數據為良得電業（越南）有限公司，統計截止日為2025.12.31。

表3-1：越南子公司__員工結構（主管與非主管別）

性別	男			女		
年齡	30歲以下	30-50歲	50歲以上	30歲以下	30-50歲	50歲以上
主管	0	4	3	0	0	0
非主管	28	41	0	43	76	0
總計員工總數195人						

註1：上述統計數據包含良得電業（越南）有限公司，統計截止日為2025.12.31。

註2：越南子公司於2024年完成，故無2023年揭露數據。

表4：惠州子公司__員工結構（非員工類型）

工作者類型	與公司之契約關係	工作者總數
飯堂	承攬	11
安保	承攬	16
保潔	承攬	13

表4-1：越南子公司__員工結構（非員工類型）

工作者類型	與公司之契約關係	工作者總數
外包工人（清潔、維護）	承攬	3

註1：上述統計數據包含良得電業（越南）有限公司，統計截止日為2025.12.31。

5.1.1 新進及離職員工

本集團重視每一位員工，並盡能提供舒適、友善的工作環境，提供學習及成長的空間，每年依各營運據點需求，對外招募員工，完善各部門人才需求並健全組織架構。以下為台灣良得、惠州子公司、越南子公司新進員工、離職員工統計。

表1：台灣良得_員工新進率統計表（單位：人數；百分比%）

類型/年度	2024				2025			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
30下	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50	3	0.055	1	0.019	1	0.02	0	0
50上	5	0.093	1	0.019	4	0.078	1	0.02
合計	8	0.148	2	0.037	5	0.098	1	0.02
員工總人數	54				51			
總新進率%	0.185				0.118			

表1-1：惠州子公司_員工新進率統計表（單位：人數；百分比%）

類型/年度	2024				2025			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
30下	162	13.38%	117	9.66%	97	7.94%	79	6.47%
30-50	163	13.46%	155	12.80%	108	8.85%	88	7.21%
50上	3	0.25%	5	0.41%	1	0.08%	2	0.16%
合計	328	27.09%	277	22.87%	206	16.87%	169	13.84%
員工總人數	1211				1221			
總新進率%	49.96%				30.71%			

註1：新進率均剔除試用期內離職員工，統計截止日為2025.12.31。

表1-2：越南子公司_員工新進率統計表（單位：人數；百分比%）

類型/年度	2024				2025			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡/項目	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
30下	3	0	20	54.16%	28	50.79%	33	37.90%
30-50	15	69%	18	41.66%	35	49.21%	62	58.90%
50上	3	31%	0	4.18%	0	0%	0	3.20%
合計	21	100%	38	100%	63	100%	95	100%
員工總人數	24		39		76		119	
總新進率%	33.33%		60.32%		32.31%		48.72%	

註：上述統計數據為良得電業（越南）有限公司，統計截止日為2025.12.31。



表2：台灣良得__員工離職率（單位：人數；百分比%）

類型/ 年度	2024				2025			
	男性		女性		男性		女性	
性別	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
年齡/ 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30下	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
30-50	0	0%	2	3.70%	0	0%	1	1.96%
50上	0	0%	1	1.85%	8	15.70%	0	0%
合計	0	0%	3	5.56%	8	15.70%	1	1.96%
員工總 人數	54				51			
總離職 率%	5.56%				17.60%			

註1：上述統計範疇為台灣良得母公司，營業型態為辦公室性質。
註2：離職員工統計截至2025.12.31。

表2-1：惠州子公司__員工離職率（單位：人數；百分比%）

類型/ 年度	2024				2025			
	男性		女性		男性		女性	
性別	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
年齡/ 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30下	148	12.22%	110	9.08%	108	8.85%	75	6.14%
30-50	108	8.92%	127	10.49%	126	10.32%	94	7.70%
50上	5	0.41%	5	0.41%	6	0.49%	14	1.15%
合計	261	21.55%	242	19.98%	240	19.66%	183	14.99%
員工總 人數	1,211				1,221			
總離職 率%	41.54%				34.64%			

註1：離進率均剔除試用期內離職員工，離職員工統計截至2025.12.31
註2：惠州子公司主要營業型態為生產基地，大部分員工為生產基層人員。

表2-2：越南子公司__員工離職率（單位：人數；百分比%）

類型/ 年度	2024				2025			
	男性		女性		男性		女性	
性別	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
年齡/ 項目	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
30下	10	12.90%	21	29.80%	25	21.20%	34	17.44%
30-50	23	29.80%	23	25.90%	36	21.90%	48	24.62%
50上	0	0%	0	1.60%	1	0.68%	0	0%
合計	33	42.70%	44	57.30%	62	43.80%	82	42.05%
員工總 人數	24		39		76		119	
總離職 率%	52.38%		69.84%		31.79%		42.05%	

註1：越南子公司為集團2024新設置之生產基地。
註2：離職員工統計截至2025.12.31

5.2 薪資福利

本集團為明確勞資雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，並謀事業發展，特依勞動基準法及相關法令訂定薪資作業制度，以達到公平、公正之原則。

重大議題：薪資福利	
重要性	薪資福利為吸引與留任人才之關鍵因素，影響組織穩定性，直接關係員工滿意度與工作投入程度，並攸關企業長期競爭力與永續發展。
影響與衝擊	影響：薪資福利制度影響員工工作動機、績效表現及留任意願。
	正面衝擊： 1、提升員工滿意度與向心力。 2、強化人才吸引與留任能力。
	負面衝擊： 1、可能導致人才流失與士氣低落。 2、影響營運效率與團隊穩定性。
政策	1、依據法令訂定薪資與福利制度，確保合法合規。 2、建立公平合理之薪酬制度，避免差別待遇。 3、定期檢視制度以維持市場競爭力。
策略	1、定期進行薪資調整，維持與市場水準之競爭力。 2、建立績效連動之獎酬機制，提升員工貢獻度。 3、提供多元福利措施，滿足員工不同需求。

重大議題：薪資福利

目標與標的	1、提升員工滿意度與薪資競爭力。 2、控制員工離職率於合理範圍。 3、提高關鍵人才留任率。
管理評量機制	1、定期辦理員工滿意度調查。 2、進行薪資水準與市場比較分析。 3、追蹤離職率及人員流動狀況。
績效與調整	1、依據調查結果調整薪資與福利制度。 2、持續優化獎酬機制以提升激勵效果。 3、強化福利措施以提升員工整體滿意度。

5.2.1 薪酬（資）政策

本公司薪資結構包括底薪、職務津貼、全勤獎金，惟副理級（含）以上幹部無全勤獎金核發。惠州子公司薪資項目有底薪、加班費及各種津貼。

表1：年度總薪酬最高個人與員工(不包括該最高個人)年度總薪酬的中位數比率及年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之增加比率

地區	2024年	2025年	變動
台灣良得	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的增加比率
比率	596.48%	575%	-3.48

表1-1：台灣良得_男女員工年度薪酬（資）比

類別	人數		薪酬比（年薪比例）		薪資比（底薪比例）	
各類別薪酬比例	男	女	男	女	男	女
管理職	4	1	1.06	1	1.01	1
非管理職	28	18	1.17	1	1.18	1

註1.男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率):為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。

註2.男性對女性的基本薪資比率(底薪比率):為“該類別男性底薪/該類別女性底薪”。

表2：年度總薪酬最高個人與員工(不包括該最高個人)年度總薪酬的中位數比率及年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之增加比率

地區	2024年	2025年	變動
惠州子公司	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的增加比率
比率	19.14.%	24.98%	-13.23%

表2-1惠州子公司_男女員工年度薪酬（資）比

類別	人數		薪酬比（年薪比例）		薪資比（底薪比例）	
各類別薪酬比例	男	女	男	女	男	女
管理職	41	18	0.54	0.46	0.72	0.28
非管理職	593	568	0.51	0.49	0.49	0.51
直接人員	634	586	0.52	0.48	0.51	0.49

表3：年度總薪酬最高個人與員工(不包括該最高個人)年度總薪酬的中位數比率及年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之增加比率

年度	2024	2025	變動
越南子公司	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之中位數的增加比率
比率	10%	4%	-6%

表3-1：越南子公司_年度薪酬（資）比統計

類別	人數		薪酬比（年薪比例）		薪資比（底薪比例）	
各類別薪酬比例	男	女	男	女	男	女
管理職	7	0	1	-	1	-
非管理職	69	119	0.38	0.62	0.38	0.62
直接人員	20	26	0.43	0.57	0.43	0.57
間接人員	49	93	0.35	0.65	0.36	0.64

註1.男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率):為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。

註2.男性對女性的基本薪資比率(底薪比率):為"該類別男性底薪/該類別女性底薪"。

本公司為網羅優秀人才，除遵守各營運據點之法規外，同時以高於法定基層人員之最低薪資聘請員工。例如：本公司（台灣良得）男性員工基本薪資高於法定最低薪資1.37倍；女性員工基本薪資高於法定最低薪資1.55倍；惠州子公司在男女性別員工基本薪資，皆高於法定最低薪資1.14倍；越南子公司在男女性別員工基本薪資，皆高於法定最低薪資1.5倍；基層人員薪資與當地法定薪資比如下表1-1、表1-2、表1-3；非主管職年薪平均收入及中位數如下表2、表2-1、表2-2。

表1-1：台灣良得_基層人員薪資與當地法令基本薪資比（單位：新台幣）

類型/年度	2024		2025		變動說明
薪資/性別	男性	女性	男性	女性	
基層人員基本薪資	36,168	43,840	39,148	44,195	2025法定薪資調整為28,590
(法定)基層人員最低薪資	27,400	27,400	28,590	28,590	
超過法定最低薪資倍數	1.32	1.6	1.37	1.55	
男女薪資比	1	1.21	1	1.13	

註：上述統計範圍為台灣良得電子股份有限公司。

表1-2：惠州子公司_基層人員薪資與當地法令基本薪資比（單位：人民幣）

類型/年度	2024		2025		變動說明
薪資/性別	男性	女性	男性	女性	
基層人員基本薪資	2,100	2,100	2100	2100	法定薪資調整
(法定)基層人員最低薪資	1,720	1,720	1850	1850	
超過法定最低薪資倍數	1.22	1.22	1.14	1.14	
男女薪資比	1	1	1	1	

註：上述統計範圍為怡富萬電業（惠州）有限公司。

表1-3：越南子公司_基層人員薪資與當地法令基本薪資比率（單位：VND）

類型/年度	2024		2025		變動說明
薪資/性別	男性	女性	男性	女性	
基層人員基本薪資	490萬	490萬	580萬	580萬	註2
(法定)基層人員最低薪資	386萬	386萬	386萬	386萬	
超過法定最低薪資倍數	1.27	1.27	1.5	1.5	
男女薪資比	1	1	1	1	

註1：上述統計範圍為良得電業（越南）有限公司。

註2：公司周邊地區企業紛紛提高薪資待遇吸引勞動力，導致人才競爭日趨激烈，為提升招聘成效、穩定員工隊伍，滿足生產及客戶訂單需求，公司調整員工薪資水平。

表2：台灣良得_非主管職年薪平均收入及中位數（單位：新台幣）

項目\年度	2024	2025	變動說明
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	51,213(仟元)	45,739(仟元)	
非擔任主管職務之全時員工人數	41人	43人	
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	1,249(仟元)	1,064(仟元)	
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	1,003(仟元)	947(仟元)	

註：上述統計數據非主管定義為本公司協理級以下人員。

表2-1：惠州子公司_非主管職年薪平均收入及中位數（單位：人民幣）

項目\年度	2024	2025	變動說明
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	8685（萬元）	8786（萬元）	
非擔任主管職務之全時員工人數	16,078	16,331	
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	5,402	5,380	
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	5,732	5,652	

註：上述統計數據非主管為本公司副課級（不含）以下人員。

表2-2：越南子公司_非主管職年薪平均收入及中位數（單位：VND）

項目\年度	2024	2025	變動說明
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	175,444,000	1,672,716,000	
非擔任主管職務之全時員工人數	57	188	
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	8,341,153	8,897,426	
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	5,500,000	7,700,000	

註：非主管為越南當地國籍員工（非外國人）

5.2.2 員工福利

本集團（台灣良得、惠州子公司、越南子公司）依法成立工會、企業職工福利委員會等，本公司職工福利委員會亦訂定每年工作業務，照顧員工各項福利事項，以下為本公司工會及福委會共同辦理的福利項目，致力為員工打造完善工作環境與員工身心靈健康，追求工作與生活平衡，創造永續職場。

表：台灣良得、惠州子公司、越南子公司_員工福利一覽

福利項目/數據	台灣	惠州	越南	備註
工會委員會（結社自由）		✓	✓	以「工作組織管理程序」執行，為員工爭取福利
福利委員會（結社自由）	✓			以「職工福利委員會組織規程」執行，辦理會員福利項目
勞工保險、就業保險、全民健保	✓			依照台灣當地法律人人加保
社會保險		✓		依照惠州子公司當地法律人人參保
住房公積金		✓		依照惠州子公司當地法律人人參保
五險一金		✓		依照惠州子公司當地法律人人參保
養老、醫療、生育、工傷、失業各保險			✓	依照越南子公司當地法律人人參保
健康檢查、職業健康體檢	✓	✓	✓	公司全額補助支出
生日禮金/結婚及生育禮金	✓		✓	依本公司職工福利委員會規定給予補助
生日禮物		✓		依照企業工會款項予以發放
員工旅遊補助	✓	✓		依本公司職工福利委員會規定給予補助
年節活動	✓	✓	✓	38婦女節、端午、中秋、尾牙、春節留守、元宵等
退休金制度	✓	✓		台灣、惠州子公司員工享有
育嬰假/哺乳假/休產假、陪產假人員	✓	✓	✓	台灣、惠州子公司、越南子公司員工享有
員工子女教育補助	✓			依本公司職工福利委員會規定給予補助
員工團體保險	✓			台灣員工享有
傷病慰問金	✓	✓	✓	依本公司職工福利委員會規定給予補助
高溫津貼		✓		依照惠州子公司當地法律實施
產假、病假、婚假、喪假、年假	✓	✓	✓	依照各營運據點法律實施
困難員工慰問金			✓	依照企業工會款項予以補助發放

註：上述各項福利事項，係依照各營運據點之法律規範辦理實施。

表：年度福利執行績效

福利項目/數據	使用人次	辦理次數	支出經費	備註
健康檢查	2	2	113,040,000 (VND)	越南子公司
	104	17	10436 (人民幣)	惠州子公司
生日禮金 (含禮品)	50	1	100,000	台灣母公司
	1,294	2	22120 (人民幣)	惠州子公司
茶話 & 生日會費用	/	12	18741.1 (人民幣)	惠州子公司
員工旅遊	43	1	488,123	台灣
	220	1	40,925 (人民幣)	惠州子公司
部門餐敘	70	2	40,871	台灣母公司
年節活動 (含38婦女節、端午節、中秋節、春節留值、尾牙、元宵等禮品費)	237	5	1,117,214	台灣母公司
			50,000,000 (VND)	越南子公司
	6,606	1	587,260.2 (人民幣)	惠州子公司
退休金制度	/	/	/	無人申請
育嬰假	4	1		越南子公司有4人申請，114年復職1位
衛生用品費	15,488	12	59852.8 (人民幣)	惠州子公司
員工眷屬獎學金	9	1	18,000	台灣母公司
喪事奠儀	5	1	10,500	台灣母公司

表：惠州子公司__休產假、陪產假統計

年度	2025		
性別/合計	男	女	合計
符合規定申請資格人數 A	11	14	25
當年度實際申請人數 B	11	8	19
當年度申請應休假、陪產假人數 C	11	10	21
當年度申請應休假、陪產假 D	11	10	21
前一年度申請實際復職人數 E	1	6	7
前一年度申請復職後持續工作一年人數 F	1	5	6
當年度申請復職率% (D/C)	100%	100%	100%
當年度申請結束後之留任率% (F/E)	100%	83.33%	85.71%

註：惠州子公司營運據點當地法令無育嬰留停假，但有休產假、陪產假之權利，上述統計極為當地法規休假範圍。

5.3 人才培育

台灣良得遵守相關勞動法規，為協調勞資關係增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，依「勞資會議實施辦法」定期舉辦勞資會議，設置員工申訴制度，保障員工之合法權益外，為健全公司人才培育制度，同步制定教育訓練管理辦法，達成公司人才培育與員工自我發展目標。

5.3.1 員工教育訓練

台灣良得為提供員工素質與工作效率，促進業務發展增進技能知識，使其在組織運作上發揮其職能而達到互相協調激發員工自我發展及培育為目的。

本公司主要的員工教育訓練分三大項目：新進人員訓練、一般人員教育訓練、專業人員教育訓練等，訓練目的重點如下：

- 新進人員訓練：使新進人員對公司、工作上具備應有之認識，並使其適應新環境。
- 一般人員教育訓練：由各單位因應業務需求施予訓練，其內容各自擬定分別舉辦。
- 專業人員教育訓練：如內部品質稽核專業驗證訓練。

本公司（包含惠州子公司、越南子公司）2025年度員工教育訓練時數共計33,755小時(18,741人次)，平均每人1.80小時。各營運據點教育訓練總彙整請參考表1、表2、表3。



表1：台灣良得_教育訓練統計

課程類別	職位	性別	總人次	訓練時數	總時數
稽核	管理職	男	0	0	0
		女	0	0	
	非管理職	男	0	0	24
		女	4	24	
	小計		4	24	24
商業道德	管理職	男	5	15	18
		女	1	3	
	非管理職	男	6	18	60
		女	14	42	
	小計		26	78	78
資訊安全	管理職	男	5	9.5	13
		女	2	3.5	
	非管理職	男	16	69.5	396
		女	69	326.5	
	小計		92	409	409
專業技能	管理職	男	2	16	24
		女	1	8	
	非管理職	男	9	64	183
		女	18	119	
	小計		30	207	207
總計			152	718	718

表2：惠州子公司_教育訓練總彙整

課程類別	職位	性別	總人次	訓練時數	總時數
技能提升培訓	管理職	男	486	909	1,326
		女	224	417	
	非管理職	男	5,113	8,374	18,194
		女	6,062	9,820	
	小計		11,885	19,520	19,520
消防演習	管理職	男	84	84	120
		女	36	36	
	非管理職	男	1,161	1,161	2,371
		女	1,210	1,210	
	小計		2,491	2,491	2,491
新員工培訓	管理職	男	1	24	24
		女	0	0	
	非管理職	男	60	1,440	2,808
		女	57	1,368	
	小計		118	2832	2,832
商業道德培訓	管理職	男	41	82	118
		女	18	36	
	非管理職	男	492	984	2,030
		女	523	1,046	
	小計		1,074	2,148	2,148
專業培訓	管理職	男	45	220	263
		女	16	43	
	非管理職	男	78	218	426
		女	82	208	
	小計		221	689	689
總計			15,789	27,680	27,680

表3：越南子公司_教育訓練總彙整

課程類別	職位	性別	總人次	訓練時數	總時數
技能提升培訓	管理職	男	19	53	53
		女	0	0	
	非管理職	男	504	796.5	2,876
		女	1,680	2,079.5	
	小計		2,203	2,929	2,929
消防演習	管理職	男	2	2	2
		女	0	0	
	非管理職	男	110	110	295
		女	185	185	
	小計		297	297	297
新員工培訓	管理職	男	3	16	16
		女	0	0	
	非管理職	男	111	840	2,076
		女	161	1,236	
	小計		275	2,092	2,092
商業道德培訓	管理職	男	4	4	4
		女	0	0	
	非管理職	男	0	0	2
		女	2	2	
	小計		6	6	6
專業培訓	管理職	男	0	0	0
		女	0	0	
	非管理職	男	8	15	33
		女	11	18	
	小計		19	33	33
總計			2,800	5,357	5,357

表1-1：台灣良得_員工考核統計

考核類別	該類別員工人數		實際考核人數		百分比%
管理者	男	4	男	4	100%
	女	1	女	1	100%
非管理者	男	28	男	25	89.28%
	女	18	女	18	100%
總計	男	32	男	29	90.62%
	女	19	女	19	100%

註：新進人員未滿3個月，不列入考核。

表1-2：惠州子公司__員工考核統計

考核類別	該類別員工人數		實際考核人數		百分比%
管理者	男	41	男	41	100%
	女	18	女	18	100%
非管理者	男	230	男	230	100%
	女	124	女	124	100%
總計	413		413		100%

註1：管理者為副課級及以上人員；

註2：入職未滿3個月不參與考核；一職員工不參與考核；

註3：截至2025年底，員工在職人數為1221人，扣除一職員工800人，未滿3個月員工8人，故考核人數為413人。

表1-3：越南子公司__員工考核統計

考核類別	等級	男	女	總計	百分比
非管理者	二、三等	1	19	34	100%

5.3.2員工申訴處理制度與管道

台灣良得工作規則建立員工申訴性騷擾處理制度，相關申訴管道如下：

- 申訴專線電話:(02)2662-5609
- 申訴專用傳真:(02)2662-1049
- 申訴電子信箱:hr@linetek.com.tw

惠州子公司工作手冊建立申訴制度員工可透過以下三種管道反饋與申訴

- 員工意見箱：宿舍每棟1樓，飯堂1樓各設置1個；
- HR熱線：07526509988轉8111
- 24小時熱線：廖課136-3194-7433



5.4職業安全衛生

為建立職業安全衛生管理制度並符合相關法規，本公司重要生產基地（惠州子公司）於2017年即導入ISO 45001，2023年獲頒ISO 45001 體系認證，持續有效落實安全作業標準與風險預防措施，提供員工安全職場與健康保障。

重大議題：職業安全衛生

重要性	職業安全衛生攸關員工生命安全與健康保障，影響企業營運穩定性與生產效率。 為企業法遵責任與永續經營之基礎要素。
影響與衝擊	影響：直接影響員工工作安全與健康狀況。
	正面衝擊： 1、降低職災發生率，並提升工作安全性。 2、強化員工安心工作與生產效率。 3、提升企業形象與法規遵循程度。
政策	負面衝擊： 1、若管理不當可能導致職災或健康危害。 2、造成停工損失及營運中斷風險。 3、增加法律責任與賠償成本。
	1、建立職業安全衛生管理制度並符合相關法規。 2、落實安全作業標準與風險預防措施。 3、提供員工必要之安全防護與健康保障。
策略	1、推動職安風險評估與預防管理機制。 2、強化現場安全管理與作業標準化流程。 3、定期辦理職安教育訓練與安全宣導。

重大議題：職業安全衛生

目標與標的	1、降低職業災害發生率。 2、提升安全訓練完成率。 3、達成零重大職災目標。
管理評量機制	1、定期進行職安稽核與風險檢查。 2、追蹤職災事件及改善措施執行情形。 3、分析事故原因並檢討預防機制。
績效與調整	1、依職災與稽核結果持續改善安全制度。 2、強化高風險作業之防護與管理措施。 3、持續優化職安管理體系以降低風險。

5.4.1 職業安全管理政策

台本公司（惠州子公司）員工手冊針對勞動安全管理規定明確要求：

- 每一位新員工都需要參加由公司組織的就職教育，和由行政管理處舉辦的綜合性新員工培訓。
- 所有機器操作人員必須接受過機器安全操作規程培訓並考核合格後，才能上崗。對危險性較大的機器實行持證上崗制度。
- 勞動過程中，員工必須嚴格遵守安全操作規程及本公司的規章制度。
- 勞動過程中，員工必須嚴格按規定正確使用各種勞動保護用品。
- 勞動過程中，員工必須遵守生產指揮，不得隨意行動。
- 勞動過程中，若發現不安全因素或危及健康安全隱患時，員工必須時時向管理人員報告。
- 公司為員工辦理勞動工傷保險，如發生工傷事故者，均按國家有關條例規定辦理。

5.4.2職業健康安全指標與目標

本公司除導入ISO45001體系運行外，也同步以RBA&SEA社會責任為職業安全管理為目標；從勞工、道德、環境、健康安全等四大類別，訂定各類管理項目，以及指標管理方案，每年提升職業健康安全管理水準，以符合國際標準，年度執行RBA目標、指標管理方案如下表。

序號	類別	項目	目標	管理方案
1	勞工	不強迫勞工	出現強迫勞工次數：0	1.制定《反強迫勞動管理程序》，明確規定禁止此類強迫勞工行為。 2.在員工入職時，對員工進行勞工政策培訓，以提高反強迫勞工意識。
2	勞工	不歧視、騷擾勞工	出現歧視、騷擾勞工次數：0	1.制定《禁止歧視管理程序》、《人道待遇管理程序》，明確規定禁止此類行為。 2.在員工入職時，對員工進行嚴禁非人道待遇和騷擾的相關培訓，以提高員工意識。 3.若員工自覺有受到虐待或體罰，可將事情反映給職工代表或者書面書寫投至“意見箱”中，由營運總經理或相關部門審查處理。所有投訴均為員工保密。
3	勞工	不使用童工	出現童工次數：0	1.招聘專員嚴格執行公司制定管理規定，仔細查看應聘人員的身份證的關鍵部位（比如：防偽標志、字體、照片等），並且將身份證覆印件保留在個人資料中。 2.在面試過程中，面試人員依據經驗，結合身份證信息對應聘人員進行提問（比如：應聘人員的生肖、所在省份的簡稱、身份證所在地的一些名勝古跡等等） 3.使用身份證鑑別僅對身份證進行真偽的辨識。 4.制定《身份證鑑別管理辦法》。
4	勞工	合法使用青少年工	未成年工 備案率：100%	1.制定《童工及未成年工拯救控制管理程序》，明確對未成年工的保護。 2.要求各部門不得安排未成年工加班、不得安排未成年工上夜班、不得安排未成年工從事危險崗位。 3.每年組織未成年工體檢一次。
5	勞工	教育訓練達標	完成率：100%	行政中心針對公司年度教育訓練計畫，敦促各部門按期執行，並監督其實施進度、培訓效果，將培訓簽到表及附件資料收錄至行政中心存檔。
6	勞工	社保繳納達標	社保繳納 達標率：80%	為所有正式員工購買社保，派遣工由派遣公司購買商業險

序號	類別	項目	目標	管理方案
7	勞工	加班工時符合RBA標準要求	保證員工每工作6天休息1天 符合率100%	公司採用輪休或者調班的形式，保證每周休息一天。
			每日加班最多不超過3小时符合率100%	公司嚴格控制加班，員工申請單由部門負責人審核，行政中心控制避免超時。
			周工時大於60小時、小於或等於72小時的人數比例不超過全廠總人數的40%	公司合理安排生產計劃，優化生產效率，調整產業結構
8	勞工	薪資準時發放	薪資準時發放率：100%	公司規定每月15日發放上月薪資，若逢節假日則提前至最近的工作日支付
9	道德	知識產權保護	知識產權被侵占：0起	1.明確界定知識財產權歸屬。 2.員工入職簽訂保密協議書。 3.公司保證不直接或間接抄襲、竊用或侵害第三人之智慧財產權。 4.員工離職應該將其所占、使用、監督或管理之智慧財產權或營業秘密及其有關資料複製物或樣品全數交還公司。
10	道德	廉節經營	貪污、敲詐、勒索和挪用公款等行為：0起	1.制定《商業道德管理程序》、《廉潔經營及賄賂指控調查控制程序》，嚴格按照程序要求管理。 2.所有間接人員，入職時即簽訂《廉潔保證書》。 3.定期開展廉潔經營宣講會議，對間接人員灌輸廉潔奉公的思想。
11	道德	身份保密	100%確保所有檢舉者的身份保密	1.公司將對舉報者進行保密和保護。 2.公司設立良好的匿名舉報管道。 3.制定《隱私保護與保密管理程序》。
12	道德	信息公開	財務狀況、非財務資料透明公開100%	1.制定《信息公開管理程序》，按程序要求執行。 2.各部門定期對程序要求公開的信息，通過公告、公司發文、廣播、微信公眾號的形式定期對外公布。

序號	類別	項目	目標	管理方案
13	環境	無環境投訴和環保處罰，廢水、廢氣、噪聲達標排放，危險廢棄物合規處置	環境投訴和環保處罰次數為0	1.定期開展場地檢測，對噪音、溫室氣體等環境影響因素作檢測，對周邊環境的影響控制在合規範圍內； 2.制定《廢水、廢氣、廠界噪聲管理程序》，對廢棄物的排放嚴格按照法律法規標準處理； 3.與有資質的危險處置公司簽訂協議，由該公司按照法律法規的標準處置公司的危險廢棄物。
			超標排放次數為0	
			危廢違規處置次數為0	
14	環境	用電量控制在計劃範圍內	2025年單位(萬PCS)產能的用電量比2024年平均降低0.1%	1.每月跟蹤公司的用電使用情況，進行統計分析； 2.關掉沒必要運行的用電負荷，提高線路功率因數，降低損耗，改造利用能源。
15	環境	全廠自來水用量控制在計劃範圍內	2025年單位(萬PCS)產能的用水量比2024年平均降低0.1%	1.每月跟蹤公司的用水使用情況，進行統計分析； 2.檢查和更換漏水的水龍頭，禁止跑、冒、滴、漏，降低水消耗。
16	環境	固體廢棄物分類管理、合規轉移	固體廢棄物分類管理、合規轉移率100%	1.對無毒無害垃圾，由清潔員收集後處置。生活垃圾實行袋裝，投放到垃圾桶，每天按時清理。 2.採購時盡量選擇環保型材料，減少固廢的輸出。 3.逐步改善生產工藝，以工業自動化替代人工，檢查人工產生的固廢。
17	環境	危險廢棄物管理現狀改善，確保危險廢棄物處理符合要求	危險廢棄物的處理數量比去年減少3%，處理率為100%。	1.加強固體廢棄物的放置場地與設施的日常管理，實現固體廢棄物的分類、標示、紀錄管理。 2.工業棉布、油手套、含油棉紗（棉布）盡量回收處理後再生利用。 3.防止採購不合格的材料，盡量選擇環保型。 4.對設備清洗\設備運行漏油處進行應用接油盤收集處理。 5.對危險廢棄物交相關單位處理並保留處理聯單。 6.年度廢棄物處理數量統計。

序號	類別	項目	目標	管理方案
18	環境	溫室氣體排放量控制在計劃範圍內	1.單位產品（萬 pcs）溫室氣體排放量比 2024 年降低 1%。 2.絕對溫室氣體排放量比 2024 年降低 5%。	1.持續推行能源管理體系 2.增加清潔電力的使用比例 3.建設分布式儲能項目 4.開展設備升級改造
19	環境	實現一般固體廢棄物的減量管理及二次回收利用	單位產值的一般固廢消耗量比 2024 年減少 3%	1.一般固體廢棄物的減量管理 1.1通過對原材料形態優化、制程工藝的優化、減少原材料包裝等方式對一般工業固體廢棄物進行減量處理； 2鼓勵員工減少使用一次性耗材、生產區禁止攜帶食品、快餐進入及倡導辦公無紙化等方式對生活垃圾進行減量處理。 2.1通過廠內回收與廠外回收兩種方式對一般固體廢棄物進行二次回收利用
20	健康安全	按法律法規要求進行職業健康體檢	崗中體檢執行率 100%	與有資質的職業病體檢機構簽訂合作協議，每年度安排接觸職業病危害因素的從業人員做職業病體檢。
21	健康安全	按要求配備勞動防護用品	勞動防護用品配備率 100%	制定《個人防護用品（PPE）使用和管理程序》，對公司各崗位勞動用品的需求做識別與評價，按照法律法規的要求採購合規的勞動保護用品，各部門監督員工日常勞動保護用品的穿戴情況。
22	健康安全	加強對工作場所職業危害因素的管控	職業病危害因素檢測執行率 100%	每年至少委託具備資質的職業衛生技術服務機構對其存在職業病危害因素的工作場所進行一次全面檢測。
23	健康安全	職業病發病率	職業病發病率為 0	按要求配備勞動防護用品、定期進行職業病危害因素檢測
24	健康安全	定期開展應急預案演練	滅火及疏散演習和化學品事故演習每年不少於 2 次	制定《火災應急預案》與《危險化學品泄漏應急預案》，每年開展 2 次演習。

序號	類別	項目	目標	管理方案
25	健康安全	食堂食物中毒事件	食堂食物中毒事件為0	加強食堂衛生監管，定期對食堂所有區域進行消毒。
26	健康安全	加強對帶特種設備和特種作業人員的管理	特種設備合規運行率100%	公司所有特種設備，要求必須持有相關資質和證書，並定期檢測。
			特種作業人員持證率100%	特種作業人員，必須持證上崗，無證或證書過期人員，不得安排從事特種作業。
27	健康安全	按時進行安全檢查和消防設施巡檢	各項檢查和巡檢的不符合項整改率100%	對於檢查和巡檢中發現的問題，督促相關責任人及時整改
28	健康安全	安全生產事故	火災發生事故0件/年	完善基礎設施，制定檢查計劃，加強消防管理
			危險化學品泄漏次數0件/年	制定《危險化學品安全管理程序》，對化學品的存儲、發放、使用嚴格管控。
			公司輕傷以上事故為零、輕傷事故不超過5件/月	1.定期對員工、車間管理開展生產安全專項培訓，灌輸生產安全思想； 2.加強設備的安全防護措施。
29	健康安全	風險評估的實施和改善	每年力爭改善一項	結合公司內外部的實際情況，會同各單位主管，對已評估、識別的風險項制定改善對策。
30	健康安全	對重大危險源的控制	重大危險源不發生事故	識別公司的重大危險源，制定《重大危險源清單與目標方案》，按照方案要求定期檢測，落實各項保護措施。

- 台公司年度的廢氣、廠界噪音、生活污水檢測結果均合格。
- 廢棄物管理導入UL2799國際零填埋認證，一般工業固體廢棄物有效回收利用，轉化率達99.73%；危險廢棄物100%委外處理，處理商持有相關資質，處置方式符合要求。
- 職業安全衛生管理系統適用的證照、證書均在有效期內，未發現缺失情況
- 本公司未發生任何環境事故。

5.4.3 職業健康安全管理衛生績效

- 本年度安排接觸職業危害因素的員工進行職業病崗中體檢，體檢報告顯示全員合格，未發生職業病，職業危害防護工作實施有效。
- 本年度委託協力廠商開展職業病危害現狀評價以及職業危害因素檢測，並根據檢測報告採取對應的職業危害防護措施。
- 特種崗位人員100%持證上崗。
- 本年度對特種設備、消防設施、建築物防雷、生活飲用水等項目進行檢測，檢測結果顯示全部合格。
- 適用的證照、證書均在有效期內，未發現缺失的情況。
- 未發生職業健康安全重大事故。

表：惠州子公司__職業健康安全衛生統計

項目	備註	總計
總計工作日數(天)	當年度累積	316,239
總經歷工時(小時)	當年度累積	2,529,912
人數總計		1,221
職災人數	上下班公路交通事故不列入計算	1
職災損失日數	上下班公路交通事故不列入計算	18
失能傷害頻率(FR)	(總計傷害損失總人次數×10 ⁶)÷總經歷工時	0.395
失能嚴重率(SR)	(總計傷害損失日數×10 ⁶)÷總經歷工時	7.113
職業傷害死亡率	職業傷害死亡的人次÷職業傷害總人次數	0
職業病死亡率	職業病死亡人次數÷職業病發生件數	0

表：越南子公司__職業健康安全衛生統計

項目	備註	總計
總計工作日數(天)	當年度累積	230
總經歷工時(小時)	當年度累積	431,500
人數總計		195
職災人數	上下班公路交通事故不列入計算	2
職災損失日數	上下班公路交通事故不列入計算	1
失能傷害頻率(FR)	(總計傷害損失總人次數×10 ⁶)÷總經歷工時	4.64
失能嚴重率(SR)	(總計傷害損失日數×10 ⁶)÷總經歷工時	2.32
職業傷害死亡率	職業傷害死亡的人次÷職業傷害總人次數	0
職業病死亡率	職業病死亡人次數÷職業病發生件數	0

5.5 社會參與

編號	組織	資格代表（單位）
1	台灣區電機電子工業同業公會	台灣良得電子（股）公司 會員
2	台灣氣候聯盟	台灣良得電子（股）公司 會員
3	中華民國工商協進會	台灣良得電子（股）公司 會員
4	惠州市臺商投資企業協會	怡富萬電業(惠州)有限公司 會員
5	越南河南省台商協會	良得電業（越南）有限公司 會員

註：上述揭露範圍含台灣良得電子、惠州子公司、越南子公司等。



GRI全球報告倡議組織準則索引

使用聲明	台灣良得已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無

GRI 2：一般揭露				
揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
組織概況	2-1	組織詳細資料	關於本報告書	P3
	2-2	包含在組織永續報導之實體	關於本報告書	P3
	2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	P3
	2-4	資訊重編	無	
	2-5	外部確信	關於本報告書	P3
活動與員工	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	經營者的話 本公司簡介 2.4供應鏈管理 3.1營運績效 3.2產品安全	P4 P5-8 P38-40 P42 P43-46
	2-7	僱員	5.1多元化與平等 5.1.1新進及離職員工	P61-64 P65
	2-8	非僱員之工作者	5.1多元化與平等	P61-64

GRI 2：一般揭露

揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
治理	2-9	治理架構與組成	1.1永續發展管理架構	P10-11
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1董事會 2.1.1董事提名人選與選舉	P21-29 P21
	2-11	最高治理單位的主席	1.1永續發展管理架構 2.1董事會	P10-11 P21-29
	2-12	最高治理單位在監督管理影響的角色	1.1永續發展管理架構 2.1董事會	P10-11 P21-29
	2-13	委任權責	1.1永續發展管理架構 2.1董事會	P10-11 P21-29
	2-14	最高管理單位在永續報導的角色	1.1永續發展管理架構 2.1董事會	P10-11 P21-29
	2-15	利益衝突	2.1董事會 2.2誠信經營	P21-29 P30-33
	2-16	溝通重要關鍵議題	1.1永續發展管理架構 1.4各利害關係人關注之議題	P10-11 P14-15
	2-17	最高治理單位的群體知識	2.1.4董事會成員進修 2.2誠信經營	P25-26 P30-33
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.5董事會績效評估	P27

GRI 2：一般揭露				
揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
治理	2-19	薪酬政策	1.1永續管理發展架構 1.2永續發展政策 2.1.7.2薪酬政策 5.2.1薪酬（資）政策	P10-11 P12 P29 P69-72
	2-20	薪酬決定的流程	1.2永續發展政策 2.1.7.2薪酬政策	P12 P29
	2-21	年度總薪酬比率	5.2.1薪酬（資）政策	P69-72
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略說明	1.2永續發展政策	P12
	2-23	政策承諾	經營者的話 1.2永續發展政策 1.6聯合國永續發展目標	P4 P12 P19
	2-24	融合政策承諾	2.2誠信經營 2.3營運風險控管 2.4供應鏈管理 3.2產品安全 4友善環境 5共融社會	P30-33 P34-37 P38-40 P43-46 P48-59 P61-88

GRI 2：一般揭露				
揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
策略、政策與實務	2-25	減低負面影響的程序	1.4各利害關係人關注之議題 2.2誠信經營 2.3營運風險控管 2.4供應鏈管理 3.2產品安全 5.3.2員工申訴處理制度與管道	P14-15 P30-33 P34-37 P38-40 P43-46 P79
	2-26	徵求建議與提出疑慮的機制	本報告書 1.4各利害關係人關注之議題 2.1董事會 2.2誠信經營 5.2.2員工福利	P14-15 P21-29 P30-33 P73-74
	2-27	遵守法律與法規	本公司無任何違法事項	
	2-28	公協會的會員資格	5.5社會參與	P88
利害關係人溝通	2-29	利害關係人溝通的方法	1.4各利害關係人關注之議題 2.1董事會 2.2誠信經營 2.4供應鏈管理 5.2.2員工福利	P14-15 P21-29 P30-33 P38-40 P73-74
	2-30	集體談判協議	5.2.2員工福利	P73-74

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	1.3鑑別利害關係人與重大議題評估	P13
	3-2	重大主題列表	1.5重大主題揭露	P16-18
	3-3	重大主題管理	1.5重大主題揭露 2.2誠信經營 2.3營運風險管理 3.2產品安全 4.1資源效率 5.1多元化與平等 5.2薪資福利 5.4職業安全衛生	P16-18 P30-33 P34-37 P43-46 P48-51 P61-67 P68-74 P80-87

GRI 200：經濟主題 2016				
揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1營運績效	P42
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	無	
	201-3	定義福利計畫義務与其它退休計畫	5.2薪資福利	P68
	201-4	取自政府之財務補助	無	
市場地位	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	5.2.1薪酬（資）政策	P69
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	無	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	無	
採購實務	204	來自當地供應商的採購支出	2.4供應鏈管理	P38-40
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	不適用	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2誠信經營	P30-33
反競爭行為	206-1	涉及反競爭行為反托拉斯和壟斷行為的法律行動	不適用	
稅務	207-1	稅務方針	已遵守法規無特別揭露	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	已遵守法規無特別揭露	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	已遵守法規無特別揭露	
	207-4	國別報告	無	

GRI 300：環境主題 2016				
揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
材料	301-2	使用的可再生物料	無	
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1.1能源管理	P50
	302-2	組織外部的能源消耗量	無統計	
	302-3	能源密集度	4.1.1能源管理	P50
	302-4	減少能源消耗	4.1.1能源管理	P50
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2產品安全	P43-46
水與放流水(2018)	303-1	共享水資源之相互影響	無	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	無	
	303-3	取水量	4.1.2水資源管理	P51
	303-4	排水量	無	
	303-5	耗水量	無	
生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	不適用	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	不適用	

GRI 300：環境主題 2016				
揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
生物 多樣性	304-3	受保護或復育的棲息地	不適用	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄	不適用	
排放	305-1	範疇1	4.3.2溫室氣體排放盤查	P54-55
	305-2	範疇2	4.3.2溫室氣體排放盤查	P54-55
	305-3	範疇3	4.3.2溫室氣體排放盤查	P54-55
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3.2溫室氣體排放盤查	P54-55
	305-5	溫室氣體排放減量	無執行	
廢棄物(2020)	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	無	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2廢棄物管理	P52-53
	306-3	廢棄物的產生	4.2廢棄物管理	P52-53
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2廢棄物管理	P52-53
	306-5	廢棄物的直接處置	無	
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.4供應鏈管理	P38-40
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.4供應鏈管理	P38-40

GRI 400：社會主題 2016

揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1新進與離職員工	P65
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2薪資福利	P68-74
	401-3	育嬰假	5.2薪資福利	P68-74
勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	已遵守法規無特別揭露	
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	無	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4職業安全衛生	P80-87
	403-3	職業健康服務	5.2.2員工福利 5.4職業安全衛生	P73-74 P80-87
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3人才培育 5.4職業安全衛生	P75-79 P80-87
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3人才培育 5.4職業安全衛生	P75-79 P80-87
	403-6	工作者健康促進	5.2薪資福利 5.4職業安全衛生	P68-74 P80-87
	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職業安全衛生	P80-87
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4職業安全衛生	P80-87
	403-9	職業傷害	5.4職業安全衛生	P80-87
	403-10	職業病	5.4職業安全衛生	P80-87

GRI 400：社會主題 2016

揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
教育與訓練	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3人才培育	P75-79
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	5.3人才培育	P75-79
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1董事會 5.1多元化與平等	P21-29 P61-67
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比例	5.2.1薪酬（資）政策	P69-72
不歧視	406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	不適用	
結社自由與團體協商	407-1	結社自由與團體協商	5.2.2員工福利	P73-74
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	不適用	
強迫或強制勞動	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	不適用	

GRI 400：社會主題 2016

揭露項目及編號		GRI標題	永續報告書章節/或執行	頁碼
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	不適用	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	不適用	
供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.4供應鍊管理	P38-40
	414-2	供應鍊中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.4供應鍊管理	P38-40
公共政策	415-1	政治捐獻	無	
顧客健康與安全	416 -1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2產品安全	P43-46
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2產品安全	P43-46
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料	不適用	

上市公司氣候相關資訊

指標	對應章節/說明	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。	2.3營運風險管理 4.3.5氣候相關影響	P34-37 P57-59
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)。	4.3.5.1氣候相關風險與機會之辨識	P57
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.3.5.2氣候相關財務影響	P58-59
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。	2.3營運風險管理 4.3.5.2氣候相關財務影響	P34-37 P58-59
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。	不適用	
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。	4.3.4 溫室氣體管理指標與目標	P56
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.3.5.3碳定價基礎	P59
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。	未購買憑證	
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	4.3.4 溫室氣體管理指標與目標 4.3.5.5外部確信	P56 P59

SASB指標索引

電氣與電子設備				
永續揭露主題與指標		代碼	對應章節/說明	頁碼
能源管理	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比，(3)再生百分比	RT-EE-130a.1	4.1.1能源管理 (1) 51,978.82 (GJ) (2) 100% (3) 8.72%	P50
有害廢棄物管理	(1)產生之有害廢棄物重量，(2)再循環百分比	RT-EE-150a.1	4.2廢棄物管理 (1) 6.7392t (惠州+越南) (2) 99.73%(非危害廢棄物)	P52-53
	(1)應通報洩漏之次數及量總數，(2)回收量	RT-EE-150a.2	(1) 無洩漏 (2) 無洩漏回收量	
產品安全	(1)公布召回之次數，(2)召回單位之總數量	RT-EE-250a.1	(1) 2025年度無召回 (2)無	
	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	RT-EE-250a.2	不適用。無發生此項	
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	RT-EE-410a.1	不適用。無IEC 62474應申報物質。	
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	RT-EE-410a.2	不適用。本公司非終端產品無執行能源效率認證	
	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	RT-EE-410a.3	不適用。	
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	RT-EE-440a.1	2.4供應鏈管理 3.2.1關鍵材料取得	P38-40 P45
企業倫理	(1)貪瀆及賄賂與(2)反競爭行為之政策及實務之描述	RT-EE-510a.1	2.2誠信經營	P30-33
	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	RT-EE-510a.2	不適用。本公司無此項	
	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	RT-EE-510a.3	不適用。本公司無此項	

SASB指標索引

活動指標	代碼	對應章節/說明	頁碼
生產數量，按產品類別劃分	RT-EE-000.A	3.1營運績效 因產品種類繁多，僅以大項目分類揭露	P42
員工人數	RT-EE-000.B	(1)惠州子公司1221人 (2)越南子公司195人	



台灣良得股份有限公司 2025年度永續報告書確信項目彙總表

編號	項目	標的資訊	頁碼	適用基準
1	2025 年供應商評鑑結果	2025 年度依公司供應商評鑑 HFS 管理程序之供應商評鑑家數	P.40	依公司供應商評鑑/HFS 管理程序 2025 年之供應商評鑑家數。
2	2025 年廢棄物總重量	2025年台灣地區廢棄物總量為17.2758(公噸) 2025年惠州子公司廢棄物總量為1,983.92245(公噸) 2025年越南子公司廢棄物總量為54,100(公斤)	P.52 P.53	台灣地區依 2025 年台灣環境部公告之平均每人每日廢棄物生產量推估年度廢棄物總重量。 惠州子公司及越南子公司依 2025 年度廢棄物清運、回收及處理紀錄彙總統計之廢棄物總重量。
3	2025 年員工教育訓練平均時數	本公司（包含惠州子公司、越南子公司）2025 年度員工教育訓練時數共計33,755 小時，平均每人1.8 小時。	P.75	依公司教育訓練辦法之 2025 年度教育訓練統計數除以年底在職員工人數。

第三方確信單位報告



資誠

會計師有限確信報告

資會綜字第 25013613 號

台灣良得電子股份有限公司 公鑒：

本會計師受台灣良得電子股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定民國 114 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司民國 114 年度永續報告書第 103 頁之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書第 3 頁之「關於本報告書」段落說明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

www.pwc.tw

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686



資誠

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對民國 114 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。



資誠

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師

林冠宏



中華民國 115 年 8 月 7 日