Generalplus
凌 通 科 技



2025 永續報告書
Sustainability Report

目錄

關於本報告書 03
董事長的話 04
永續績效亮點 06
利害關係人議合與重大主題鑑別 07

關於凌通

1
1.1 公司概況 14
1.2 產品應用 16
1.3 營運績效 17
1.4 客戶服務 19
1.5 創新研發 22

誠信治理

2
2.1 治理結構 25
2.2 誠信經營與法規遵循 29
2.3 風險管理 31
2.4 資安防護 32

綠色永續

3
3.1 氣候相關財務揭露 35
3.2 永續供應鏈 37
3.3 能源與溫室氣體排放 41
3.4 環保處理措施 46

幸福職場

4
4.1 員工概況 49
4.2 薪酬福利 55
4.3 人才吸引與留任 58
4.4 人才培育 62
4.5 勞資溝通 66
4.6 職業安全衛生 67
4.7 健康促進 69

社會公益

5
5.1公益參與 75

附錄

- GRI內容索引 79
- 氣候相關資訊 84
- SASB準則索引表 85
- 永續揭露指標─半導體業 86
- 查證聲明 87

關於本報告書

凌通科技股份有限公司(以下簡稱凌通)每年持續發行永續報告書，向利害關係人說明在永續經營的目標下，持續在綠色永續、提供員工安全且幸福的職場環境以及建構誠信透明的治理運作等面向所作的努力及成果，公司期盼利害關係人能持續關注凌通並給予寶貴建議，讓公司繼續在企業永續發展的道路穩健向前。

報告範疇

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，為考量揭露資料的完整性，有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文說明外，其餘報告範圍設定為新竹總部之資訊。

撰寫依據

本報告書撰寫架構係依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)2021 準則要求並採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)的永續指標及氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構進行揭露，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供對照表。

確認方式

本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證之合併財務報告，並以新台幣仟元為計算單位；綠色永續、員工照顧及職業安全等數據由權責部門自行蒐集統計，以國際通用指標計算方式呈現，並經部門主管審核確認，經永續推行委員會授權行政管理中心主管檢核，再由永續推行委員會主任委員確認並呈報董事長。

為確保凌通的產品品質滿足客戶要求，公司通過 ISO 9001：2015 品質管理系統，其數據經過台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）確認，並持續維持證書有效性。

第三方保證

本報告書委由英商勞盛股份有限公司台灣分公司（LRQA）依據 ISAE 3000標準進行有限保證等級查證，確認符合 GRI 準則要求並取得保證聲明書，請參照附錄。

報告發行

凌通每年發行永續報告書，並公布於凌通官網供各界查詢下載。

本次發布日期：2026 年 8 月

下次發行日期：2027 年 8 月

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

聯絡專區

聯 絡 人：行政管理中心

地　　址：新竹市科學園區工業東四路 19 號

電　　話：（03）6662118 分機：1201

Email　　：ESG@generalplus.com

公司官網：利害關係人專區

董事長的話

凌通成立以來，持續穩定獲利，同時兼顧環境、社會與公司治理（ESG），針對經濟、環境、社會三大面向，分別擬訂永續發展政策、承諾、目標及管理行動

經濟面-深化永續治理文化

凌通重視公司治理及誠信經營，陸續通過各項規章，持續強化公司治理架構，強化與監督董事會職能及提升資訊透明度，以保障股東權益及尊重利害關係人，並秉持企業誠信經營守則，透過有效的公司治理運作，實踐永續經營，是我們持續努力的目標。

消費性電子受到美國關稅政策衝擊及中國經濟放緩影響表現疲軟，導致凌通2025年營收及獲利表現不如預期。2025年合併營業收入為新台幣21.3 億元；稅後淨利為新台幣1.12億元，較2024年2.47 億元減少54%，每股稅後盈餘為新台幣 1.03 元。

展望未來凌通將持續投注研發資源於車用及 AI 領域，藉由開創新產品及新技術，因應市場競爭及創造獲利。

環境面-投入環境永續資源

凌通與供應商建立穩定且密切的合作關係，嚴格要求產品符合綠色生產，對於產品品質與綠色製程採高標準門檻，致力提升公司服務過程與外部供應商皆能符合環保規範要求。與此同時，晶片產品設計朝向低耗電高效率節能，為保護地球環境盡一份心力。

凌通節能措施自2014年開始積極推動，包含電力、空調、照明、熱能、動力以及其他措施，總計節電比例約49%，相當減少約566公噸CO_2e排放。此外，我們設定每年碳排放減量2%目標，2025年減碳比例約4.71%，未來將持續推動節能措施以實際行動共同守護環境，實踐環境永續的承諾。



社會面-打造幸福職場與積極參與公益



凌通科技董事長 黃洲杰

員工為凌通最重要的資產，打造讓同仁身心健康且幸福的職場環境是公司的目標，我們致力於提供具有競爭力的薪酬制度、完善的員工福利及創造員工持續成長的環境，並建立團隊歸屬感，一同與公司成長，共創雙贏。2025 年上市公司半導體產業非擔任主管職務之員工薪資中位數，凌通名列第29名，這是凌通人共同努力的成果。

凌通2025年舉辦廿一週年慶暨久任員工頒獎活動，肯定同仁長期服務累積的卓越貢獻，並充分展現公司對員工價值的高度重視，除久任員工頒獎儀式外，特別製作凌通廿一週年慶活動紀錄影片，收錄總經理及高階主管對公司未來發展的祝福與期許，藉此加深同仁對企業願景的理解與認同。

凌通2025年發起公益認購活動，以實際行動支持「喜憨兒基金會」，為心智障礙者的終生教育與工作訓練提供助力。為鼓勵全體同仁共同響應這份別具意義的週年慶活動，公司特別設立「愛心加碼機制」，補助每位參與認購之同仁愛心禮金。透過企業資源的投入，不僅提升同仁參與公益的熱忱，更凝聚向心力，讓21週年的里程碑充滿溫暖與社會價值。

展望2026年，全球記憶體晶片短缺，區域戰爭的影響以及中國經濟能否回穩將是關注重點。世界經濟的變化依舊充滿挑戰，我們仍將秉持「誠信、創意、品質、服務」之企業精神，整合所有資源克服難題，並專注投資於具核心競爭力之產品線，以創新技術之優質產品因應大環境的挑戰! 在環境、社會與公司治理（ESG），我們也承諾將持續努力精進，持續回應各方面利害關係人關注的議題，期能兼顧營運發展、環境永續及社會責任，為股東、員工及社會創造共享利益。

2025 年永續績效亮點

G 經濟面

1.03

- 每股稅後盈餘為新台幣 1.03 元

20%

- 研發費用達新台幣 4.31 億元，佔營收比率為 20%

36%~50%

- 「2025 年公司治理評鑑結果」，排名上市公司前 36%~50%

100%

- 董事會及功能性委員會成員出席率 100%

E 環境面

79%

- 晶圓採購、記憶體採購及封裝測試在地採購金額佔比達 79%

100%

- 主要供應商取得 ISO9001、ISO 45001 及 ISO14001 認證及符合 RoHS 及 REACH SVHC法規

2.9%

- 2025 年節電率約 2.9%

2.06%

- 2025 年節水比例約 2.06%，近年持續推動節水措施，近三年累計節水比例達 13%以上

S 社會面

第 29 名

- 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為156.9萬元，中位數為 150.3 萬元，名列上市公司半導體產業第 29 名

9.1%

- 員工晉升人數占年底總人數達9.1%，其中主管職缺全部由內部員工晉升

21 週年

- 舉辦廿一週年慶暨久任員工頒獎活動，肯定同仁長期服務累積的卓越貢獻

4家

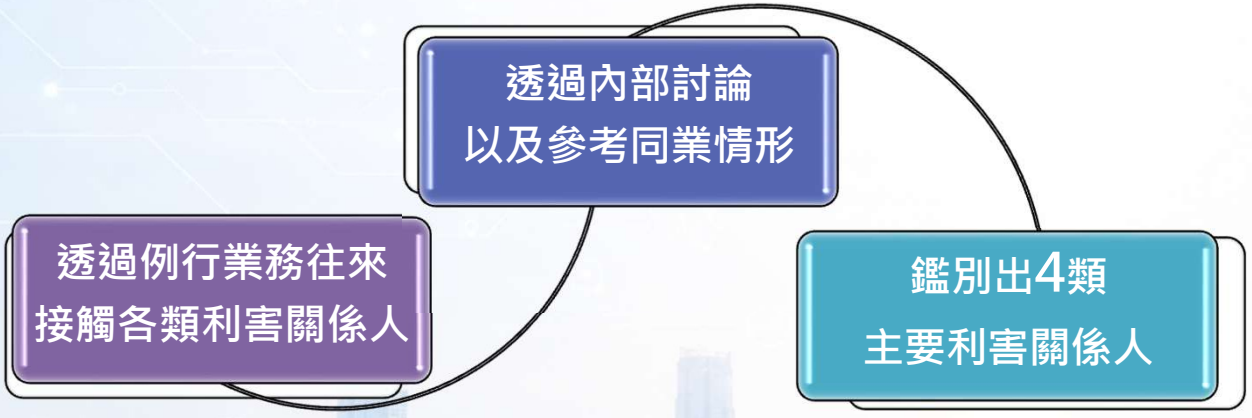
- 捐款扶助「台北市愛慈社會福利基金會」、「台灣世界展望會」、「愛恆啟能中心」及「台灣築心全人生命教育關懷協會」等4家社福機構

利害關係人議合與重大主題鑑別

利害關係人議合

凌通由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據個別利害關係人與公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部討論並參考同業情形，最終篩選出對凌通而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工及政府機關等 4 大類。

確認主要利害關係人





溝通管道與關注議題

凌通的主要利害關係人由於身份類別不同，關注凌通之永續議題亦多有差異，公司各部門主動透過多元管道與利害關係人維持良性互動，讓關注凌通的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時凌通於公司網站設置利害關係人專區，掌握利害關係人對公司的要求及期待並予以適時回應利害關係人所關切之議題。

主要利害關係人	對凌通的意義	關注議題	溝通管道/頻率
股東/投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	• 營運狀況及展望 • 財務績效及股利政策 • 風險管理 • 新產品開發	• 股東常會、股東會年報/每年 1 次 • 財務報告/每季 1 次 • 法人說明會/每年 1 次 • 公司官網永續發展、利害關係人專區/即時 • 投資人關係專職人員聯絡窗口/即時
客戶	公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度，有助於公司持續爭取客戶的認同。	• 產品品質及交期 • 先進技術及系統整合能力 • 供應鏈管理 • 銷售服務及隱私 • 創新產品開發	• 客戶滿意度抽樣調查/每年 2 次 • 代理商會議/每年 2 次 • 客訴不良品分析/即時 • 客戶拜訪/即時 • 意見反饋/即時
員工	員工為公司組成的重要資產，營造員工身心健康且永續成長的職場環境是公司的首要目標。	• 薪資福利 • 職涯規劃與發展 • 勞動權益保障及工作權平等 • 職場安全及身心健康	• 內部宣導、Email、公告、電子佈告欄/不定期 • 職工福利委員會/不定期 • 專業醫護人員/即時 • 健康講座/不定期 • 多元健檢方案/40 歲以下每 2 年 1 次；40 歲以上每年 1 次 • 員工溝通會議/不定期 • 各項活動與各項福利措施前後之員工滿意度問卷調查與改善報告/每年 5 次以上 • 新進員工生活輔導與工作狀況懇談與協助/新進報到 3 個月內 • 績效面談/每年 2 次
政府機關	政府機關監理及公司各項法規的遵循。	• 法令遵循 • 資訊揭露透明度及重大訊息揭露即時性 • 公司治理 • 勞資關係及性別平等	• 正式函文/不定期 • 問卷調查/不定期 • 法規宣導會/不定期 • 公開資訊觀測站公告/不定期 • 公司治理評鑑/每年 1 次 • 勞動檢查/不定期

重大主題鑑別

凌通各部門蒐集主要利害關係人提出的關注議題後，再由 ESG 委員會進行議題的收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業報告，歸納出 16 項永續議題，涵蓋環境（E）、社會（S）與治理（G）等三大面向，確保凌通揭露的永續議題滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

重大主題鑑別流程





面向	永續議題
環境面	水資源與廢污水管理、能源與溫室氣體排放、廢棄物管理、供應鏈永續管理、法規遵循（註 1）
社會面	薪酬福利、勞資溝通、職業安全、人才培育、人才吸引與留任、參與公益、法規遵循（註 1）
經濟面	客戶服務、營運績效、創新研發、資安防護、品質管理(註 3)

註 1：法規遵循可再細分為環保法規遵循與社會經濟法規遵循等二項議題。

註 2：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於 GRI 永續性報導準則 2021 年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

註 3：參考同業報告，本年度新增的永續議題。

2025 年重大主題鑑別

永續議題彙整16項

關注問卷收回66份

衝擊問卷收回5份

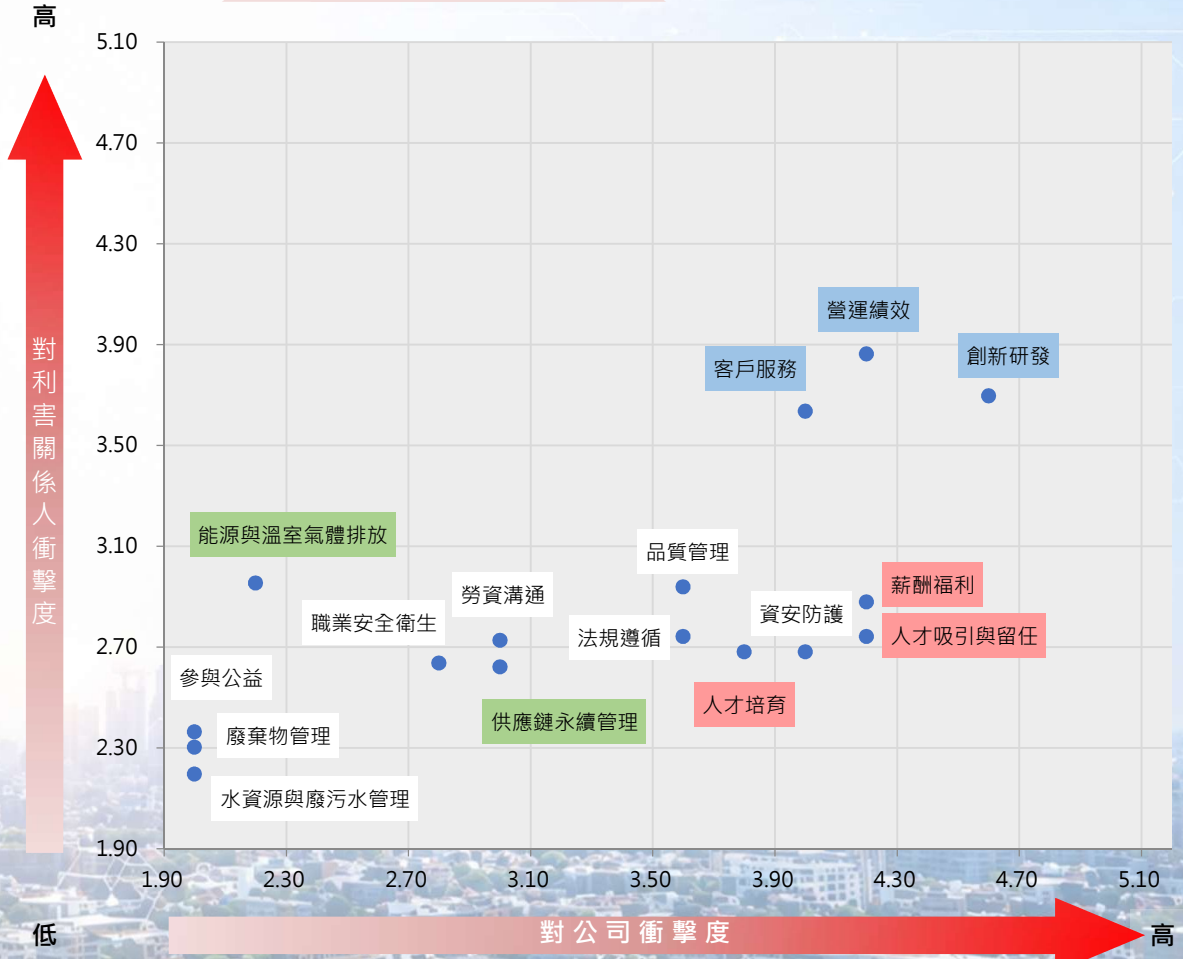
重大主題鑑別8項

- **永續議題**：•歸納16項永續議題，涵蓋環境（E）、社會（S）與治理（G）等三大面向。
- **關注程度問卷**：•主要利害關係人填寫線上問卷，瞭解各利害關係人對各項永續議題的關注程度。
- **衝擊程度問卷**：•ESG委員會委員填寫各項永續議題對公司的衝擊程度，與利害關係人關注程度評分彙整後產出永續議題矩陣圖。
- **重大主題排序**：•因利害關係人對於治理面及社會面關注程度高，ESG委員會評選社會與治理三大面向排名前三的議題，環境面評選排名前二的議題，總計評選出的8項重大主題。
- **重大主題鑑別**：•ESG委員會鑑別8項重大主題對公司為正面或負面衝擊，在本報告書說明各重大主題的管理方針及揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露公司積極參與社會公益活動的成果

重大主題正面或負面衝擊

面相	重大主題
環境面	供應鏈永續管理(正面)、能源與溫室氣體排放(正面)
社會面	人才吸引與留任(正面) 、人才培訓(正面)、薪酬福利(正面)
經濟面	創新研發(正面)、營運績效(正面)、客戶服務(正面)

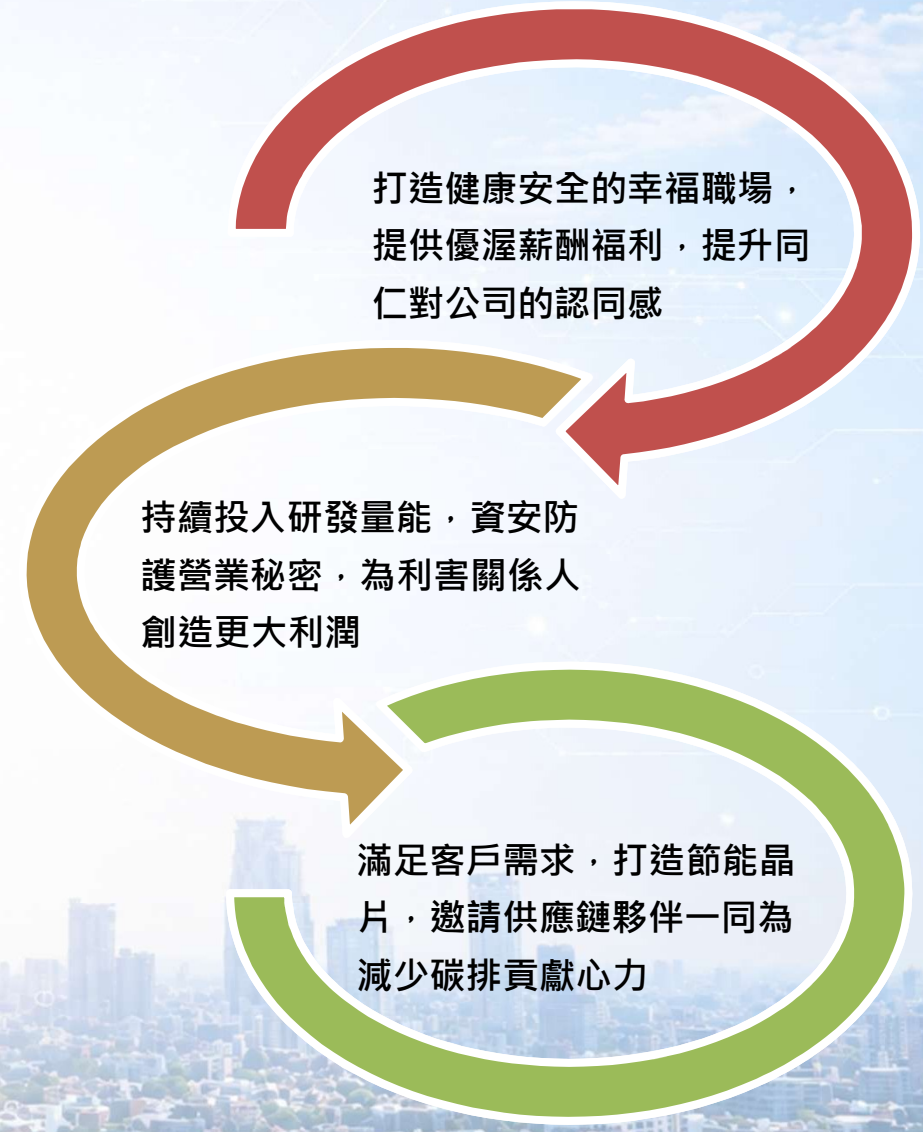
重大議題矩陣圖



重大主題列表的變動

面向	永續議題	排序	
		2025 年	2024 年
環境面(E)	供應鏈永續管理	1	1
	能源與溫室氣體排放	2	2
社會面(S)	薪酬福利	1	3
	人才吸引與留任	2	1
	人才培育	3	2
經濟面(G)	創新研發	1	1
	營運績效	2	2
	客戶服務	3	3

凌通 ESG 三大主軸



確定重大主題和邊界

面相	重大主題	對凌通的重要性	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
			公司	股東/投資人	供應商	客戶		
環境	供應鏈永續管理	因應客戶對凌通產品的需求特性，公司與供應鏈夥伴致力設計開發新世代晶片，並與供應鏈夥伴一同提升 ESG 綜效。	●		●	●	● 204 採購實務： 2016(204-1) ● 308 供應商環境評估：2016（308-1、308-2） ● 414 供應商社會評估：2016（414-1、414-2）	● 3.2
	能源與溫室氣體排放	隨著全球政府以及客戶對於減少碳排的重視，凌通研發團隊在設計開發階段力求高效節能，內部亦進行相關節能減碳措施，善盡企業社會公民的責任。	●	●	●	●	● 302 能源：2016（302-1～302-5） ● 305 排放：2016（305-1～305-7）	● 3.3
社會	薪酬福利	員工是凌通持續成長不可或缺的動能，公司致力營造勞資和諧的友善環境，提供優於法規的勞動條件及優渥薪酬福利，提高同仁對公司的向心力，在職場上成就自我。	●				● 401 勞雇關係： 2016（401-2～401-3） ● 405 員工多元化與平等機會：2016 (405-1~405-2)	● 4.2
	人才吸引與留任	人才為凌通運作的重要核心，透過內外部多元的招募管道找尋合適的專業人才，並提高優秀人才到職及留任意願。	●				● 401 勞雇關係： 2016（401-1） ● 405 員工多元化與平等機會：2016 (405-1~405-2)	● 4.3
	人才培訓	提供多元化的學習管道與成長規劃，依職務培養所需之專業能力，並協助職涯發展，讓員工樂於公司並實現自我價值。	●				● 404 訓練與教育：2016（404-1～404-3）	● 4.4
經濟	創新研發	凌通研發團隊致力於產品創新研發，除不斷精進既有產品性價比之外，持續擴大產品應用領域，研發新的技術，拉開與競爭對手的差距，加速終端產品上市的時效性，為客戶贏得市場先機。	●	●	●	●	● 凌通自訂重大主題	● 1.5
	營運績效	持續穩定的營收及利潤成長為企業永續經營的根基，凌通希望以良好的經營績效，與員工、供應鏈夥伴、客戶及投資人創造互利共榮的未來。	●	●	●	●	● 201 經濟績效： 2016（201-1～201-4）	● 1.3
	客戶服務	凌通永續經營的前提在於營運績效長期穩定成長，營收成長有賴於公司能夠重視客戶意見、滿足客戶需求、獲得客戶肯定及建立彼此長久的信賴關係。	●	●		●	● 凌通自訂重大主題418 客戶隱私 2016	● 1.4 ● 2.4

1 關於凌通

1.1 公司概況
1.2 產品應用
1.3 營運績效
1.4 客戶服務
1.5 創新研發



一、關於凌通

1.1公司概況

凌通為消費性 IC 設計的領導者，在語音 IC 及影像多媒體產品解決方案等領域皆處於市場領先地位，總部設於台灣新竹科學園區，於中國深圳、香港、美國及日本皆設有銷售或工程服務團隊。

經營理念

凌通成立以來，始終秉持著「**誠信**」、「**創意**」、「**品質**」、「**服務**」的經營理念，以人性化管理及利潤共享，吸引最優秀的人才投入，將持續提供傑出的產品與服務，提高企業價值，期許成為具有全球競爭力的 IC 設計公司，實現「科技落實生活」的企業願景。



Generalplus

成立日期	2004年3月30日
總部地址	新竹科學園區工業東四路19號
董 事 長	黃洲杰
總 經 理	賈懿行
資本總額	新台幣10.9億元
股票代號	TSE:4952
員工人數	220人
主要產品	消費性語音晶片、多媒體晶片及微控制器晶片之設計開發、應用服務及銷售
營 業 額	2025年合併營業收入新台幣21.3億元
晶片銷量	339,707仟顆
銷售地區	台灣：50%　亞洲：50%（註）
歷年沿革	請參閱官網

註：資料統計至2025年底，以代理商所在地區為認定標準。

組織結構



說明:有關各主要部門負責業務，請參閱官網

永續推行委員會

凌通在公司內部推行企業永續的理念，董事會通過「永續發展實務守則」，於董事會之下成立永續推行委員會（下稱ESG委員會）及永續推行跨部門工作小組（下稱ESG工作小組），ESG委員會成員包含總經理及各中心主管，而ESG工作小組則由相關部門主管擔任負責人。各小組透過例行管道與利害關係人進行溝通，蒐集各界關注的永續議題，透過小組分工各自展開工作事項，並定期檢討成效。

編製永續報告書期間，由總經理確認已涵蓋全部的重大主題，ESG委員會每年至少1次向董事會報告永續執行成果，強化董事會對推行永續發展的參與程度，檢視政策、策略與目標制定及管理措施，督促公司實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。



1.2 產品應用

IC 產業鏈上游為晶片設計，中游為光罩、晶圓製造、測試、切割與封裝，下游為代理商、應用產品製造與品牌客戶，凌通為產業供應鏈上游之晶片設計公司，我們將設計完成之晶片委由晶圓製造、晶圓探測、晶圓切割、IC 封裝及最終測試等專業廠商代工後，再將晶片成品銷售予各式應用之終端產品製造客戶。

本公司產品線如下:

產品線	產品種類	產品應用	產品線
消費性IC	• 數位音訊解碼播放控制晶片 • 語音辨識與合成控制晶片 • 液晶顯示控制晶片	語音發聲互動玩具、語音辨識應用、故事機、電子琴、電子門鈴、電子寵物、互動玩具、電子計算機、掌上型電子遊戲機、時鐘、定時器、溫溼度機、健身器材表頭等產品應用。	  
多媒體IC	• 高品質影像擷取、降噪、壓縮、播放及儲存多媒體 SoC 晶片 • 具深度學習的影像辨識、影像處理、移動追蹤等功能之智慧多媒體 SoC 晶片	行車紀錄器、航拍器、運動 DV、AI 機器人、電競週邊產品、HMI、Edge AI、美容檢測儀、智能門鎖、打獵機、教育學習電腦、遊戲機、兒童智慧手錶、兒童相機等產品應用。	  
微控制器IC	• 直流無刷馬達驅動控制相關晶片 • 無線充電、觸控、遙控器及醫療量測等微控制器晶片	電動自行車、電動滑板車、家用立扇、吊扇、洗拖地機、吸塵器、吹風機、排油煙機、工業馬達、手持工具機、氣炸鍋、加濕機、觸控家電、空調遙控器、測溫槍、氣體偵測器、Qi 無線充電、BMS 等產品應用。	   

1.3營運績效

衝擊影響

凌通營運產生之經濟價值，將影響股東權益，並創造就業機會及促進經濟發展之永續價值。

管理方針		
政策與承諾	• 秉持「誠信、創意、品質、服務」之企業精神，持續研發產品，提供客戶最佳解決方案，達到營收及獲利成長之目標。	
目標	**短期**	• 擴大創新研發成果，積極增強各項產品的市佔率與競爭力。 • 加強客戶服務，快速因應市場需求，提供最佳產品解決方案，與客戶一同成長。
	中長期	• 視產業脈動及趨勢，整合各產品線技術，發揮最大的綜效，擴大產品線的廣度及深度。 • 加強開發優質之品牌客戶，提昇營收及獲利之穩定性。 • 營收及獲利持續成長。
責任	• 經營管理階層	
採取行動	• 營運管理預算	
利害關係人議合	依據利害關係人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、公開資訊觀測站及網站。 • 官網發言人、代理發言人及投資人關係等信箱。 • 定期召開法說會，公佈財務報告及經營成果。	
評估機制	• 主管月會 • 董事會、股東會。	
年度目標與績效	每月定期召開主管月會追蹤預算達成狀況，並報告市場動態及客戶狀況，以即時調整經營方向與策略，讓經營管理階層充分掌握營運狀況及監督預算以達成年度目標。 • 2025年合併營業收入為新台幣21.3億元；稅後淨利為新台幣1.12 億元，較 2024 年 2.47 億元減少 54%。	

單位：新台幣仟元

項目	基本要素	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
產生之直接經濟價值	營業收入	3,580,908	3,169,374	2,167,031	2,461,895	2,128,010
分配之經濟價值	營運成本	1,953,675	1,724,457	1,344,777	1,560,091	1,417,015
	員工薪資和福利	603,244	568,373	411,309	446,840	389,404
	支付出資人的款項	261,158	587,605	544,079	141,461	244,836
	支付政府稅款	57,140	176,681	23,350	40,621	35,421
	社區投資	165	163	167	2,563	189
	總計	2,875,382	3,057,279	2,323,682	2,191,576	2,086,865
留存之經濟價值(產生-分配)		705,526	112,095	(156,651)	270,319	41,145
本期淨利		658,713	579,378	167,985	246,887	112,351
每股盈餘（新台幣元）		6.05	5.32	1.54	2.27	1.03

說明 1：營業收入及營運成本為合併營業收入及合併營業成本，員工薪資和福利包括薪資、員工勞健保費、退休金費用及其他員工福利費用。

說明 2：支付出資人的款項係指現金股利。

說明 3：支付政府稅款係當年度支付政府之營利事業所得稅、房屋稅及印花稅。

說明 4：社區投資係當年度實際捐贈社福機構及採購公益月餅等的款項。

說明 5：留存之經濟價值係指產生之直接經濟價值-分配之經濟價值。







1.4 客戶服務

衝擊影響

凌通永續經營的前提在於營運績效長期穩定成長，而營收成長有賴於公司能夠重視客戶意見、滿足客戶需求、獲得客戶肯定及建立彼此長久的信賴關係。

管理方針		
政策與承諾		• 為客戶提供最好的服務品質，秉持服務客戶之宗旨，積極推動創新技術的應用與突破，持續引領行業發展，不斷超越客戶期望，傾聽並回應客戶需求，並提供最迅速、專業的解決方案。持續提升客戶體驗，確保每一次合作都能創造最大價值。
目標	短期	• 持續開發具競爭力的新產品，強化與終端客戶及合作夥伴的緊密連結關係，以客戶為本，協助解決客戶問題並滿足客戶需求，創造雙贏。 • 提高營收成長率、產品毛利率及業績預估準確度。
	中長期	• 持續深耕成長潛力市場(如 AI、醫療、車用等領域)，拓展多元應用布局，提升企業長期競爭力。 • 產品設計與開發同時融合客戶在軟體面與系統面需求，致力打造全面創新的一站式解決方案。 • 透過導入 AI 於IC系統開發環境，提升開發效率，協助客戶縮短新案開發時程並降低導入門檻。 • 持續投入新技術、新 IP 與新製程研發，強化核心研發技術與產品長期競爭力。 • 透過持續推動客戶工程端技術培訓，深化客戶關係管理，提供具高附加價值且超越客戶期待之產品與服務。
責任		• 業務、市場暨產品企劃、產品品質、研發單位、系統應用單位
採取行動		• 公司訂定誠信經營行為準則，簽訂保密協定保護客戶資訊。 • 公司官網提供線上信箱專區，供客戶溝通與申訴管道。
利害關係人議合		• 透過不定期的實地訪談或線上會議與客戶維繫良好互動，瞭解市場端最新趨勢，提供客戶最即時協助。 • 每半年召開會議針對具有代表性的重要客戶，進行客戶意見調查，並將意見調查結果作為後續改進之依據。
評估機制		• 客戶滿意度調查 • 代理商會議
年度目標與績效		• 2025年客訴受理件數均已完成改善並結案。 • 2025年客戶滿意度調查結果顯示，客戶整體滿意度表現良好；相關客戶意見已納入服務與流程優化之持續改善機制。 • 截至 2025年止，未有侵犯客戶隱私紀錄。

專案管理流程

超越客戶期待是凌通客戶服務中的核心目標，主動了解客戶需求與預測市場趨勢是凌通創造競爭優勢的重要起點。為精確與有效率地回應客戶需求，我們統一彙整客戶的建議和想法，並定期召開內部腦力激盪會議，提出創新草案，同時與客戶定期檢討並更新進度，反覆此流程以期許新產品能符合客戶與市場期待外，並讓客戶感受凌通在產品開發過程中的嚴謹態度。

產品開發流程

Promotion and Marketing

- 了解客戶需求
- 預測市場趨勢

↓

Projects Discussion

- 與客戶討論會議
- 提供產品規格草案

↓

Design in

- 密集跟進專案進度
- 隨時關注市場競爭與價格
- 提供樣品
- 即時處理客戶回饋

↓

Design Win

- 小量生產
- 定期更新客戶需求預測
- 供貨擬定
- 價格策略

↓

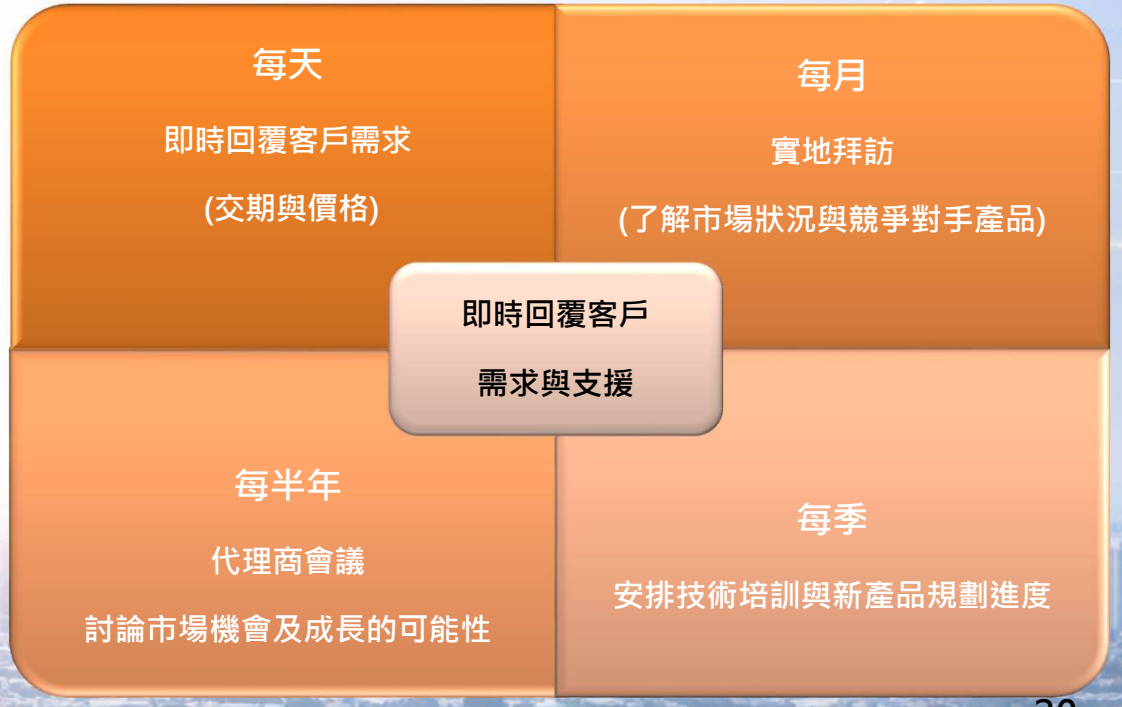
Mass production

- 量產計畫
- 擴大客戶群

即時回覆客戶需求與支援

凌通深耕創新產品與卓越品質，並與客戶建立密切關係，已制定「客戶服務管理程序」及「客戶訴願處理辦法」，積極維護客戶關係，透過定期拜訪並提供即時現場支援，以回覆客戶需求。新產品推出時，舉辦技術培訓，幫助客戶快速掌握最新技術，工程團隊即時提供專業支援，確保客戶需求與客訴得到快速解決。本公司客戶服務聯繫資訊如下：

- ◎客服專線：+886-3-6662118 ext. 2070
- ◎客服信箱：gpsales@generalplus.com
- ◎客訴信箱：gpqa@generalplus.com



客戶滿意度調查

凌通客戶滿意度調查對象為代理商與直接客戶，2025年客戶滿意度回覆率為100%，滿意度調查項目包含業務、行銷服務、產品品質服務、研發服務、新產品建議等面向。2025年客戶滿意度調查結果顯示整體滿意度為「滿意」以上之比例達 96%，表示客戶肯定凌通的業務、行銷、產品品質及研發等服務，凌通將持續聆聽，並不斷優化相關服務與產品，以滿足客戶需求。

客戶滿意度調查中，收到客戶正面回饋包括「瞭解市場變化和客戶需要，做好庫存管控，交期穩定」、「服務專業高效，溝通順暢」、「品質服務回應及時」、「IC 品質穩定，不良率低」、「每次遇到問題和需要支援時能快速拉通內部資源，快速到現場服務」等，突顯客戶對公司的產品與服務極高肯定，將成為凌通持續前進的動力來源。

客戶滿意度調查結果

年度	2023	2024	2025
整體滿意度百分比(「滿意」以上)	100%	96%	96%



優良供應商獎項

凌通的產品與服務水準深獲客戶肯定，歷年更榮獲主要客戶頒發優良供應商獎項。





1.5 創新研發

衝擊影響

研發是公司實現願景的核心驅動力。透過整合內部研發能量，我們持續提升既有產品的性價比，並積極拓展應用領域，以加速終端產品的上市時效，協助客戶搶佔市場先機。

管理方針

政策與承諾	• 我們的研發政策著重於打造完整且高效的研發流程，透過與品牌客戶的緊密合作，以及積極鏈結學術研究資源，持續推動技術創新與突破，確立公司在產業中的領先地位。持續精進創新研發能力，與重要客戶研究定義新產品規格，開發多元高效能且低功耗產品，與客戶共創雙贏。 • 公司研發承諾以持續精進創新能力為核心，透過與重要客戶的深度合作，共同研究並制定新產品規格。我們專注於開發多元化、高效能且低耗電的解決方案，確保產品兼具競爭力與永續性，並與客戶攜手創造雙贏的市場成果。		
目標	短期	• 產品線優化：持續完善OTP/Flash消費性電子產品線，提升市場競爭力。 • 品質強化：將 IATF16949品質管理流程全面導入設計管制系統，不僅確保車規產品符合AEC-Q100規範，更進一步提升工規與商規產品的設計嚴謹度，全面強化產品品質。 • 智慧研發：導入人工智慧(AI)至S/W IDE 環境以方便客戶開發，以及利用 AI 建立相關培訓課程視訊以提升研發人員效率，推動研發能量再升級。	
	中長期	• 產品聚焦與技術優化：以消費性產品為發展核心，持續強化關鍵數位與類比IP，全面提升速度、面積與功耗等性能，確保產品在市場中保持領先。 • 車用電子布局：推出符合AEC-Q100設計規範，並以IATF16949品質管理流程為基礎的車用電子產品，建立高可靠度的技術與品質優勢。 • 智慧技術深耕：實現設計流程智慧化、錯誤預測前置化與研發效率最大化。進一步打造具備自我優化能力的設計平台，提升整體研發品質、速度與永續競爭力。	
責任	• 研發單位	採取行動	• 研發經費投入新台幣 4.31 億元 • 研發團隊組成 180 人
利害關係人議合	• 專案申訴管道	評估機制	• 產品研發相關會議 • 當年度專利獲證件數 • 累計有效專利件數
年度目標與績效	• 2025年專利獲證4件，累計有效專利120件。 • 完成新一代8-bit 語音合成控制IC 開發，內建OTP及 PPDAC，提供高音質的語音控制解決方案。 • 完成新一代 8-bit 紅外線遙控IC開發，內建OTP及LCD穩壓電路，提供LCD穩壓紅外線遙控解決方案。 • 完成新一代 8-bit 液晶控制IC開發，內建 LCD 控制電路與播音單元，支援2,000點液晶顯示並提供高音質解決方案。 • 完成新一代內建升壓與驅動器的無線充電IC開發，提供高整合度的無線充電解決方案。 • 完成新一代90nm 32-bit 高階馬達控制MCU開發，內建 128kB Flash，提供高效能馬達控制解決方案。 • 開發新一代40nm 32-bit 高階多媒體晶片，內建影像處理單元與人工智慧（AI）加速器，提供低耗電高效率節能方案。 • 開發新一代 22nm 32-bit 高階多媒體實體晶片，內建3G圖形處理器與人工智慧（AI）加速器。 • 開發成功通過無線充電聯盟（WPC）最新Qi 2.2 / 25W的認證。 • 成功開發多人同時追蹤pose估測、兩人重疊時的pose偵測、手勢與臉部組合偵測 (如敬禮)...等深度學習演算法。		

歷年投入研發人力及經費

單位：新台幣億元

項目	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
研發經費	5.79	5.66	4.48	4.54	4.31
研發佔營收比率(%)	16.2	18.0	20.7	18.4	20
研發人力(人)	177	189	188	179	180
碩士以上學歷比率(%)	59	58	59	57	58

說明:研發人力涵蓋範圍包含子公司，凌通研發人力為 136 人。





智財管理

凌通制訂智慧財產管理政策、維護與運用相關智財權利，並持續觀測可能之風險及採取因應措施，且持續改善精進管理機制，以保護公司無形資產及強化核心競爭力，維持市場領先地位。

專利管理

提供專利獎金鼓勵員工提出專利申請，專利提案透過內部技術審查機制，經專利審查委員會核決，以申請專利或公司機密等方式予以最適切的保護，維持研發技術之數量及品質。

營業秘密保護

要求新進員工簽署保密協議並於新人訓練中納入營業秘密課程，此外，每月以法務智權電子報及不定期教育訓練課程方式進行宣導，對於離職員工由人資單位面談時告知其保密義務。



2 誠信治理

2.1 治理結構
2.2 誠信經營與法規遵循
2.3 風險管理
2.4 資安防護



二、誠信治理

2.1.治理結構

凌通依據證券交易法及相關規範，陸續通過公司治理各項規章，建置有效的公司治理架構，強化與監督董事會職能及提升資訊透明度，以保障股東權益及尊重利害關係人，並秉持企業誠信經營守則，透過有效的公司治理運作，實踐永續經營。

公司治理重要規章

- 公司章程
- 公司治理實務守則
- 永續發展實務守則
- 誠信經營作業程序及行為指南
- 董事及經理人道德行為準則
- 員工道德行為準則
- 股東會議事規則
- 董事選任程序
- 董事會議事規範
- 董事會績效評估辦法
- 檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法
- 內部重大資訊揭露處理暨防範內線交易管理作業程序
- 審計委員會組織規程
- 薪資報酬委員會組織規程

董事會成員多元化

凌通公司章程明訂董事選舉採候選人提名制度，並遵循「上市上櫃公司治理實務守則」，於本公司「董事選任程序」及「公司治理實務守則」中，明訂董事會成員組成考量多元化，董事成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，董事會整體須具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、產業知識、危機處理、國際市場觀、領導及決策等能力，確保董事會有效運作。

第八屆董事會任期自 2025 年 5 月 27 日至 2028 年 5 月 26 日，由 6 位男性及 1 位女性董事共 7 位成員組成，董事平均年齡 61 歲(51-60 歲 57%，61-70歲 29%，71-80 歲 14%)，4 位董事具產業之營運經驗，3 位獨立董事具備財務、會計及法律等專業，有關董事主要學經歷、兼任其他公司職務及多元化政策相關落實情形，請參閱 114 年股東會年報。

董事會

成　員

- 7位董事(含3位獨立董事)，獨立董事席次占比約43%。

職　權

- 營業方針之決定。
- 預算之審定。
- 編具財務報表報告股東會。
- 修訂公司章程之擬議。
- 執行股東會決議事項。
- 主要契約之審定。
- 提出盈餘分派或虧損撥補之議案。
- 提出增資或減資之議案。
- 重要職員之聘免。
- 組織規章及業務章則之訂定。
- 其他依法令或股東會決議之職權。

召 開 頻 率

- 每季至少召開一次。

年 度 執 行 狀 況

- 召開9次董事會，董事出席率達100%。
- 全體董事遵循「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」參加進修課程，內容涵蓋財務、風險管理、商務、法律及ESG等共計 60小時。

董事之利益迴避制度

凌通「董事會議事規範」，明訂董事秉持高度自律落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能與董事會運作效率，凌通董事會於2020年8月6日通過「董事會績效評估辦法」，於每年年度結束時進行董事會績效評估，評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，並送交最近一次董事會報告。



2025 年董事會績效評估已於 2026 年 2 月 25 日董事會提出報告，評估結果如下:

整體董事會	• 評定成績為優良，整體董事會運作符合公司治理精神。
個別董事成員	• 評定成績為優良，董事成員對各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。
審計委員會	• 整體運作情況完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。
薪資報酬委員會	• 整體運作情況完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。

董事與經理人薪酬政策

董 事 報 酬

- 凌通董事除支領出席董事車馬費及每月支領獨立董事固定報酬外，另依本公司章程規定，得按不超過當年度獲利1.5%額度內，作為當年度董事之酬勞。
- 董事酬勞分派之比例以**對公司營運參與程度、公司目標與任務之掌握及董事之專業及持續進修**等績效評估項目結果，給予權數並依加權結果進行分配。

經 理 人 報 酬

- 凌通「董事及經理人薪酬管理辦法」明訂經理人酬金項目，另依本公司章程規定，年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞
  (本項員工酬勞數額中不低於百分之十為基層員工分配酬勞) 。
- 經理人酬勞係參考同業通常水準支給情形，並考量個人表現及工作績效，工作績效重要評估項目包括**營運管理能力及財務與業務目標達成率**，作為經理人酬勞核發之參考依據。

審計委員會

成　員

- 由3位獨立董事擔任審計委員。

職　權

- 監督財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 內部控制之有效實施。
- 公司遵循相關法令及規則。
- 公司存在或潛在風險之管控。

召 開 頻 率

- 每季至少召開一次。

年 度 執 行 狀 況

- 召開5次審計委員會，委員出席率達100%。
- 內部稽核主管向審計委員會報告6次。
- 獨立董事與內部稽核主管及會計師召開1次溝通會議。

薪資報酬委員會

成　員

- 由3位獨立董事擔任薪酬委員。

職　權

- 定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準。
- 定期評估董事及經理人之薪資報酬。

召 開 頻 率

- 每年至少召開兩次。

年 度 執 行 狀 況

- 召開3次薪資報酬委員會，委員出席率達100%。



公司治理主管

設　置

- 為強化集團公司治理文化及發展方向一致，凌通董事會於112年02月20日通過委任集團母公司凌陽科技公司治理主管陳美娟經理兼任本公司之公司治理主管，為負責公司治理相關事務之最高主管。

職　權

- 依法辦理董事會與股東會之會議相關事宜。
- 製作董事會與股東會議事錄。
- 協助董事就任及持續進修。
- 提供董事執行業務所需資料及協助董事遵循法令等相關事宜。
- 協助董事遵循法令。
- 向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。
- 辦理董事異動相關事宜。
- 其他依公司章程或契約所訂定之事項等。

年度執行狀況

- 公司治理主管進修達12小時。
- 董事會召集，於七日前發出董事會通知並提供會議資料，針對會議事項如涉利益迴避予以事前提醒，並於會後二十日內發送董事會議事錄。

說明：有關公司治理主管進修課程，請參閱 114 年股東會年報。

公司治理評鑑

年度執行狀況

- 2025年(第十二屆)公司治理評鑑，凌通排名上市公司前36%～50%，屬於中段班，公司治理運作良好。
- 為推動環境、社會及公司治理（ESG）永續發展，2025年新增投資台灣積體電路(股)公司綠色債券新台幣5仟萬元整。

說明：凌通近年強化公司治理評鑑情形，請參閱 114 年股東會年報。



2.2 誠信經營與法規遵循

凌通官網揭露公司誠信規章，供利害關係人查閱，並於公司內部設置誠信政策宣導專區，向員工宣導誠信經營政策，將誠信文化融入日常業務執行當中。

規章	摘要
凌通誠信經營作業程序及行為指南	第二十條（契約訂定誠信經營） 本公司與他人簽訂契約必要時應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將本公司誠信經營政策納入契約條款，於契約中得訂定下列事項： 一. 任何一方知悉有人員違反禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他不正當利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查。一方如因此而受有損害時，得向他方請求損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。 二. 任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方得隨時無條件終止或解除契約。 三. 訂定明確且合理之付款內容，包括付款方式、需符合之相關稅務法規等。
凌通董事及經理人道德行為準則	第四條 (防止利益衝突) 董事及經理人應避免個人利益介入或可能介入公司整體利益之利害衝突，造成其個人之利益與本公司整體之利益相違背或可能違背之情況。董事及經理人應以客觀及有效率之方式處理公務，且不得以其在公司擔任之職務而使其自身、配偶、父母、子女或二親等以內之親屬獲致不當利益。 前項人員及其所屬之關係企業與本公司為資金貸與或為其提供保證、重大資產交易、進(銷)貨往來之情事時，相關之本公司人員應主動向公司說明其與公司有無潛在利益衝突，任何涉及或依合理預期可能涉及之與本公司間之利益衝突應立即向董事會揭露。
凌通員工道德行為準則	第四條 (防止利益衝突) 本公司員工應避免個人利益介入或可能介入公司整體利益之利害衝突，且有責任維護及增加公司正當合法獲取之利益，應以客觀及有效率的方式處理公務。
凌通檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法	第四條 檢舉管道 本公司官網設置線上『舉報系統』，由本公司專責單位管理並受理相關檢舉案件。

員工道德八大行為準則

- 防止利益衝突
- 不得圖私己利
- 保密責任
- 公平交易
- 不得內線交易
- 保護並適當使用公司資產
- 保護並適當使用公司資訊及系統
- 法令遵循

0 件
2025年未發生違法紀錄與反競爭行為法規相關的法律訴訟損失

公司誠信規章

年度執行重點

0 件
2025年未因違反內控制度而受主管機關處罰

- 客戶銷售合約及供應商委外加工合約中，訂定「誠信經營條款」明定不得給付佣金、回扣或其他任何不正當利益。
- 要求特定員工簽署誠信聲明書，承諾遵守誠信規範。
- 新進人員教育訓練中宣導誠信及禁止內線交易相關議題。
- 2022年12月8日董事會通過修訂「內部重大資訊揭露處理暨防範內線交易管理作業程序」，明訂董事不得於年度財務報告公告前三十日，每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易本公司股票。
- 本公司於2025年度財務報告公告前三十日及每季財務報告公告前十五 日，email通知提醒本公司董事於財報封閉期間不得交易本公司股票。
- 2025年12月10日向董事會報告誠信經營執行情形。

檢舉管道

- 利害關係人可透過公司官網線上『舉報系統』提出檢舉，舉報任何非法或違反凌通道德行為準則或誠信經營守則之行為。

0 件
2025年未接獲檢舉案件

官網舉報系統

內部稽核

- 凌通設置隸屬於董事會之內部稽核單位，協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。
- 凌通董事會於2024年12月5日通過2025年度稽核計劃，內部稽核依照年度稽核計劃執行各項作業稽核，並於每季定期將稽核結果報告審計委員會及董事會。
- 內部稽核於2025年2月19日審計委員會會前，召開獨立董事與會計師溝通會，單獨和獨立董事及會計師溝通。

2.3 風險管理

凌通依據重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題（ESG）之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略，作為公司風險管理之最高指導原則。

為因應氣候變遷所帶來能源供應不足的潛在危機，凌通積極發展結合環境保護、永續經營的機會與解決方案，積極推動節能、減碳與節水的相關措施，評估氣候變遷對應的風險與機會，並配合政府政策進行溫室氣體盤查，強化氣候變遷因應目標，建立與環境和諧共存之永續文化。

風險類別	潛在風險項目	風險因應措施	
環境	溫室氣體排放量持續增加	• 每年訂定節能目標 1%，持續投資節能設備、最佳化運轉、提升設備使用效率，減少能源耗用。	
	廢水排放量持續增加	• 推動節水措施，連帶降低廢水排放量。	
	員工溝通/職能訓練不足	• 開設溝通與心靈課程，輔導員工心靈層面與提升溝通能力。 • 擬定年度教育訓練計畫，鼓勵同仁積極參與專業進修課程，讓同仁在職場上發展得更順遂，成就自我。	
	員工離職率上升	• 提供員工舒適的工作環境，並建立暢通的溝通管道。 • 凝聚同仁向心力，建立團隊的歸屬感。	• 擬定有效的績效制度與多元的訓練課程，進而提升員工自我價值。 • 不定期檢視薪資結構，提供具有市場競爭力的薪資水準。
治理與經濟	法規遵循	• 遇有法規修正動態，權責部門即時關注可能對公司財務、營運造成影響的各項法規，確保公司各項營運活動符合法令。	• 權責部門指派專人進行外部法規訓練，受訓完成後並擔任種子人員進行部門內部宣導。 • 透過內部控制制度確保公司營運符合法規要求。
	發生資安事件造成營運中斷	• 落實資安事件通報及演練。 • 定期與不定期執行系統軟韌體更新、資料備份與資料異地備援。	• 落實每季進行員工資安宣導及新進人員資安教育訓練。
	時程風險：設計進度延誤，導致商機流失。 製程風險：製程技術快速演進與轉廠需求，類比電路 IC 整合複雜度提升，增加設計失效風險。 架構風險：設計架構更新速度快，舊架構逐漸失去競爭力。	• 建立專案流程管理機制，優化設計流程控管系統，提前進行可行性評估，並透過內部週報系統進行進度追蹤與預警。 • 強化研發資源投入，開發類比電路與 IC 整合流程，製作實驗晶片進行驗證，設計初期導入可行性評估與 DFMEA 分析(車規 IC)，提前排除潛在風險。	• 結合內部技術與外部學研合作，引進新技術改善架構設計，導入平台化設計與架構評估機制，提升設計重複利用率與技術前瞻性。
	建立穩定供應鏈	• 掌握市場動向與供需變化。 • 與現有主要晶圓代工廠策略合作，以便獲得穩定充足之產能、優化製程與創新技術。 • 加強開發國內外新的晶圓代工廠，以增加晶圓供貨來源與彈性，並擁有更多生產地點的選擇和分散供應商風險。	• 建立與合作供應鏈廠商的資訊網路連線，提高生產透明度，以便即時掌控生產的進度及數量。 • 建置綠色供應鏈管理系統。

2.4 資安防護

衝擊影響

凌通投入鉅額心力在研發設計與客戶隱私保護，若不慎造成資料外洩，將造成公司產品競爭力下滑、或發生違約風險及影響公司信用與商譽，公司透過嚴密的資訊安全管理機制建構出厚實的資安防護網。

面對持續不斷的資安威脅，凌通透過堅實的資訊安全堡壘來維護公司營業機密，資訊管理部負責推動公司的資通安全業務，設置資訊主管 1 名與數名資訊人員，負責訂定資通安全政策、規劃及推動資通安全作業，資訊主管每週向總經理報告公司資通安全防護情形與執行成果；加上每年內部稽核定期查核公司資通安全執行情形，若查核發現缺失，立即要求受查單位應提出改善措施，且定期追蹤改善結果，確保降低公司資安風險。

0 件

2025 年未發生

重大資安事件

造成公司營運中斷

管理方針

政策與承諾	• **制度規範** 訂定資訊作業相關辦法，規範人員資通安全行為，每年定期檢視相關制度並依需求適時調整。 • **系統運用** 為防範外部資安威脅，除採多層式網路架構設計外，更建置各式資安防護系統，提昇整體資通環境之安全性。 • **人員訓練** 定期對員工進行資通安全宣導，強化內部同仁資安意識。			
目標	短期	• 例行執行系統軟韌體更新、定期進行資料備份與資料異地備份 。 • 全體新進員工須完成線上資安教育訓練與每季進行員工資安宣導。 • 每半年執行資安事故處理與資訊系統復原機制演練。 • 每週對電腦與伺服器進行病毒掃描。 • 電子郵件社交工程演練之郵件附檔及連結點擊率低於 2%。 • 持續避免資通系統或資訊遭受未經授權之存取、使用，以確保其機密性、完整性及可用性。	中長期	• 維持每年定期檢視相關制度，並依需求適時調整。 • 維持系統可用性達 99.9%以上；知悉資安事件發生後，能以最快的時間內完成通報、應變及復原作業。

管理方針			
責任	• 資訊管理部	**採取行動**	• 每日執行資料備份。 • 每週對電腦與伺服器進行病毒掃描。 • 進行各種資訊設備軟韌體安全性更新與資安漏洞修補。 • 2025 年資安專責人員參加 7 次資安線上講座與課程。 • 2025 年新進人員皆完成線上資安教育訓練。 • 2025 年進行 4 次員工資安宣導。 • 2025 年執行 2 次資安事故演練。 • 2025 年對全公司員工執行 2 次電子郵件社交工程演練。
利害關係人議合	• 依據利害關係人議合機制定期或不定期以電子郵件、公司內部網路進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、公司電子佈告欄或網站。	**評估機制**	• 內部稽核與外部資訊稽核。 • 資安事件復原作業的比率為 100%。 • 系統可用性達 99.9%以上(排除台電歲修停機時間) 。
年度目標與績效	凌通以管理系統或制度進行內外部稽核、利害關係人反饋等方式追踪採取行動之有效性，並定期審視設定目標達成情形。 • 要求新進人員簽署個人電腦設備與應用軟體使用同意書及保密合約書。 • 確保因資通安全事件而中斷營運服務之情事，每年不得超過 2次；資安事件復原作業的比率為 100%；系統可用性達 99.9%以上（排除台電歲修停機時間）。 • 內部稽核與外部稽核皆未發現重大缺失。 • 未發生重大資安事件造成營運中斷、公司機密外洩或客戶隱私侵犯投訴情事。 • 依據本公司資訊安全事件資安事件通報與應變作業流程，資訊安全事件分別為 3 級、2 級及 1 級(由重至輕)，本年度發生1件1級的資訊安全事件，但並未造成資料洩漏與營運中斷及客戶隱私侵犯投訴情事。 • 電子郵件社交工程演練之郵件附檔及連結點擊率低於2%。		



3 綠色永續

3.1 氣候相關財務揭露
3.2 永續供應鏈
3.3 能源與溫室氣體排放
3.4 環保處理措施



三、綠色永續

3.1 氣候相關財務揭露

本公司依據氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構，可分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，凌通由管理階層進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且定期向董事會報告，由董事會監控。

治 理

凌通成立永續推行委員會，由總經理擔任主任委員，每年定期召開會議，於會議中討論包含對於公司營運可能產生的氣候變遷風險、能源使用效率、涉及產品生命週期的各項環境衝擊等議題，每年定期將氣候變遷議題及執行狀況向董事會報告。

策 略

產品可靠度提升：研發更低故障率的產品，延長終端產品使用壽命，減少維修與汰換所造成的資源消耗，降低碳足跡。

節能效能強化：持續開發應用於高效節能的產品，降低最終產品能耗，協助客戶在能源成本與永續目標上取得雙重效益。

材料使用優化：透過設計創新減少線材依賴，提升產品整合度與環境友善性，進一步降低供應鏈碳排放。

風險與機會

凌通鑑別出的風險與機會如下：

轉型風險：

1. **產品可靠度風險：**IC 是終端產品的核心元件，若發生故障，不僅造成產品功能失效或提前報廢，更導致資源消耗與碳排放增加，對氣候環境造成不良影響。
2. **能源效率風險：**舊有產品的電能轉換效率不足，造成能源浪費與額外碳排，削弱 永續發展目標的達成。
3. **材料與廢棄物風險：**若未能有效降低線材使用量，將增加電子週邊廢棄物的產生，提升垃圾處理與回收的難度，進一步加重環境負擔。

實體風險：

1.高溫。 2. 缺水。 3.限電。 4. 颱風洪災。

機會：

1. 投入高可靠度 IC 設計與驗證技術，開發低故障率產品，延長終端產品生命週。
2. 導入新一代低功耗架構與高效能電能轉換技術，開發節能型產品。
3. 推動無線化設計或線材精簡方案，提升產品整合度與使用便利性。

風險管理

凌通根據鑑別出的風險，提出具體因應措施：

轉型風險的回應：

1. **設計驗證強化：**在 IC 開發流程中，建立高標準的測試覆蓋率與完整生命週期驗證機制，確保產品可靠度並降低提前報廢的風險。
2. **能源效率提升：**積極轉換至高效率弦波直流無刷馬達 IC，全面提升終端產品的電能轉換效能，減少能源浪費並支援永續目標。
3. **技術創新與標準接軌：**切入國際標準的無線充電領域，推動線材減量化設計，降低電子廢棄物並提升產品便利性與環境友善度。

實體風險的回應：

針對各項風險因子進行分析與評估，制訂相關因應措施與改善方案，並蒐集最新相關風險訊息，定期進行檢討管理，以避免對企業營運造成影響。

氣候風險	潛在財務影響	氣候機會	潛在財務機會	因應措施
颱風、水災	營運受影響，導致財務損失、營收下降。	提升天災抵禦能力	強化氣候韌性、降低營運中斷機率與可能損失。	• 依新竹市 500 年降雨淹水潛勢圖 1. 設置防水閘門，阻擋洪水侵入。 2. 加高入口基地高度 1 公尺，避免淹水導致災損發生。 3. 定期實施防災演練，減少人員以及設備損害。
旱災	自來水供水中斷且水塔蓄水量無法持續供應，將導致冰水主機及 IT 資料中心無法運轉，使得公司營運受重大影響。	提升天災抵禦能力	強化氣候韌性、降低營運中斷機率與可能損失。	• 設置設備用水及民生用水相互支援管線，最大化兩者蓄水量可支援天數，設備用水與民生用水可連續供應 1 個月以上。(時間超過最長可能限水期間) • 推動節水專案，加強用水的管理，並使用節水設備，宣導同仁節約用水，提高用水效率，減少源頭需求。
氣溫上升	用電量增加、成本與碳排放量上升。	推動低碳綠色生產	節約用電、節省成本。	• 推動節能專案，持續執行節能措施，減少源頭用電需求，辦公室及停車場全面換裝符合節能標章 LED照明設備，停車場照明採紅外線感應控制，大幅降低能源消耗，同時推動【下班PC 關機】節能活動，邀請同仁共襄盛舉，來為減緩地球暖化付諸具體的行動。 • 購置高效能空調設備，取代高耗能設備，以達到減少碳排放及降低營運成本的目標。 • 辦公區及會議室張貼高效能隔熱紙，減少輻射熱&傳導熱。
限電、停/斷電	如遇台電電力中斷，將導致公司設備包含 IT 資料中心無法運轉，公司營運中斷。	提升天災抵禦能力	強化氣候韌性、降低營運中斷機率與可能損失。	• 擴充不斷電設備 (UPS)，容量可支援 IT 資料中心所有電力需求，UPS 電池可支援 30 分鐘以上。(發電機啟動時間僅需 30 秒可確保 UPS 持續運作) • 建置發電機系統，容量可支援 IT 資料中心所有電力需求及辦公室空調需求，發電機蓄油量可支援 12小時以上連續供電，並安排特約加油車即時運補發電機油料，油車運補油料可持續 2 週以上。(超過最長可能停/斷電期間)

指標和目標

高可靠度驗證：2025 年推出的工控與多媒體 MCU，要求測試覆蓋率達 98%，並完成 1,000 小時 HTOL 壽命驗證，確保產品在嚴苛環境下的穩定性與可靠度。

能源效率升級：透過切入無刷直流馬達市場，協助客戶將傳統交流感應馬達轉換為高效率弦波直流無刷馬達，將電能轉換效率由 40%大幅提升至 80%，有效降低能耗並提升永續價值。

環保充電方案：採用 WPC Qi 國際標準無線充電技術，推動終端充電器共用，減少線材依賴，降低電子廢棄物並提升使用便利性。

3.2 永續供應鏈

身為消費性 IC 設計之領導公司，基於實現永續發展的理念及公司政策以及展現社會責任，凌通承諾及宣告：『優先選擇具有環境責任的供應商，且相信如此是有利於地球。』基於政府及客戶的相關環境保護法規資料，執行持續改善和預防連續性污染的產生，並對每位員工做責任宣導。

環境政策

產品若是含有害物質，將對地球環境與人體健康造成威脅，全球消費者與各國政府都十分關注此議題。凌通為了提供客戶不含危害物質的產品（Hazardous Substance Free, HSF），符合歐盟有害物質限用指令（RoHS），建立綠色供應鏈管理系統 (Green Supply Chain Management, GPM)，嚴格要求產品符合綠色生產。

- 產品設計目標為低耗電高效率的節能產品。
- 所有委外生產的產品皆確保符合環境法規規定及客戶要求。
- 選擇符合歐盟環境法規的包裝材料並且可回收使用。
- 為減少產品運輸所產生的碳排放，產品生產選擇以貼近客戶端為考量。
- 報廢產品交給合法回收廠商，讓其將有用的材料回收使用。

凌通核心業務為 IC 設計與 IC 銷售，委託供應鏈完成晶片生產。選擇良好的生產合作夥伴是公司成功的重要環節，與供應商建立互信且穩定的夥伴關係、共同持續成長並建構永續性供應鏈。

管理方針

政策與承諾	• 與供應商建立穩定而密切的合作關係，致力推動綠色生產，實踐環境永續。			
目標	**短期**	• 100%原材料採購來自全球永續倡議組織所認可之冶煉廠。 • 100%主要供應商取得 ISO 9001 驗證。 • 100%主要供應商取得 ISO 14001 驗證。 • 100%主要供應商符合 RoHS 及 REACH SVHC 法規。	**中長期**	• 100%主要供應商簽署供應商行為準則。 • 100%落實無衝突礦產政策，持續進行衝突礦產盡責調查與管理。
責任	• 生產運籌管理處與品質技術處		**採取行動**	• 主要供應商月評比 • 主要供應商年度稽核
利害關係人議合	• 生產運籌管理處與品質技術處		**評估機制**	• 主要供應商月評比 • 主要供應商年度稽核

年度目標與績效	**環境面評估績效**	**社會面評估績效**	**在地採購**
	• 2025 年 100%主要供應商取得 ISO 14001 環境管理系統。 • 2025 年 100%主要供應商符合 RoHS 及 REACH SVHC 法規。	• 2025 年 100%主要供應商取得ISO 45001 職業安全衛生管理系統。 • 2025 年 100%主要供應商符合無衝突礦產政策。 • 2025 年 45%主要供應商取得 RBA VAP Audit。	• 2025 年在地晶圓採購、記憶體採購及封裝測試百分比達 79%。

供應鏈管理對於企業永續經營是一項重要的指標，凌通要求供應商遵守良善社會規範的標準承諾，共同關心環境、勞工、健康與安全的社會議題，具體要求對公司治理、職業安全衛生、永續創新、綠色生產、衝突礦產、生產管理等項目，須符合凌通永續經營的要求，並提昇品質，鼓勵創新，維護勞工權益與恪守誠信經營，一起落實保護環境，打造安全職場並維護有效率的管理系統。



永續供應鏈管理政策

凌通將永續發展理念全面納入供應鏈管理機制，於供應商遴選、評估及合作過程中，除考量品質、交期及服務等指標外，亦同步納入環境保護、職業安全衛生、勞動人權與道德規範等社會及環境面向因素。由專責部門定期執行供應商稽核與評估，並依評估結果作為合作與管理之參考依據，以確保供應鏈符合凌通之品質要求與永續發展方向。凌通訂定年度稽核計劃對主要供應商進行稽核，透過與供應商不斷地溝通，協助供應商改善和提升品質系統、綠色採購、環境保護和工廠安全及符合永續經營管理方向。本年度原物料及外包廠商並無新供應商。

依據凌通「外包商管理辦法」規定，於供應商遴選與合作過程中，應考量供應商是否符合下列永續政策宣導原則：

1.環境法規與產品合規

供應商應確保其所生產之產品符合相關環境保護法規及客戶之環境要求，優先採用符合歐盟環境法規且具可回收性之包裝材料，並避免使用對環境與人體有害之物質。

2.環境永續管理與法令遵循

供應商應遵守其營運所在地之環境相關法令與法規，並建立環境永續相關管理制度或內部規範，以持續降低營運活動對環境之負面衝擊。

3.供應商行為準則與社會責任

供應商應遵循其營運所在地之勞動、人權與相關法規，並建立社會永續相關管理制度或內部規範，以降低對社會層面之潛在風險。

所有供應商均須遵循其營運所在地之相關法令規範，恪守誠信經營原則，不得使用危害環境或人體健康之原物料，並應善盡環境保護與社會責任，確保其產品及製程符合國際環保法規、勞動法令與客戶要求。在環境管理面向，凌通要求供應商推動綠色生產與環境管理措施，包括選用符合環境法規且可回收之包裝材料、避免使用有害環境物質，以降低對環境之影響。為落實企業社會責任與 ESG 理念，凌通每年針對供應商進行社會責任與人權相關調查，確認是否遵循責任商業聯盟行為準則(RBA)、SA8000 社會責任國際標準、 ISO45001 職業安全衛生管理系統，無衝突礦產政策，藉此促進供應鏈在勞工人權，職業安全與衛生，道德規範及負責任採購等社會方面的達到國際標準，避免供應鏈對社會造成負面影響。

月評比與年度稽核

永續供應商評比與管理成效，本公司每月由品質技術部門會同生產運籌管理部門，針對供應商進行績效評量考核，依「產品品質」、「交期」及「服務」三大面向進行評比，2025 年月評核等級達乙等或乙等以上件數達成率為 99.67%。每年針對供應商執行年度稽核，並透過「供應商自評表」進行社會及環境面向之盡職調查；如評估發現潛在風險，將要求供應商提出具體改善計畫，並持續追蹤其改善進度與執行成效。

對於未符合相關規範之供應商，本公司將要求其於期限內提出改善計畫，並持續追蹤其改善情形；若未能有效改善，將視情況調整合作關係。於供應商管理實施過程中，若「產品品質」或「交期」任一項評分低於 60 分，或連續三個月評等為丙等（總分 61–70 分），將要求供應商提出改善報告，並透過定期會議與供應商密切合作，以提升品質、交期與服務之穩定性。改善後仍無法滿足本公司需求者，經審查後將自合格供應商名冊中除名。

供應商審查流程

流程	目的	內容
步驟 1	新供應商審核	新供應商須提交初步審查必要資料，包含品質系統、綠色節能生產及有害物質管理等相關重點項目，且須提交自評問卷，說明職業安全衛生管理計畫、供應鏈管理規劃及善盡社會責任的情況與規劃。 合約審查 資料審查 → 試產確認 參數確認 → 實地稽核 會議面談 → 合格 供應商
步驟 2	合格供應稽核	• **稽核頻率:** 每年執行供應商稽核 • **稽核方式:** 採取書面或實地稽核方式，依雙方合作量與工作互動頻率訂定稽核方式與時間。 • **稽核項目:** 除生產品質及平均良率，針對公司治理、永續創新及綠色生產管理等項目進行評核。
步驟 3	供應商評比	採綜合集體評比方式進行供應商考核，依交貨品質、技術能力、環境管理、綠色生產及社會責任等項目進行權重評比，針對評比較結果較差的供應商實施輔導與協助，以符合永續管理原則。
步驟 4	定期審查	針對主要合作供應商視情況每週或每月定期舉辦會議，次要供應商每月審查月報，掌握生產品質，並適時提供建議和必要協助，提高雙方互動頻率來維持長期合作關係。

持續輔導與改善

當稽核供應商不符合要求時，啟動輔導改善機制，主動與供應商召開會議，要求負責單位主管針對不合格項目說明，並進行現況分析，找出主要問題並請供應商列出具體改善作法及改善流程目標，雙方訂出定期會議方式與時間，每年稽核時作總審查，邀請高階主管出席討論審查內容。



供應商取得各項認證

凌通與外包加工廠商簽訂委外加工合約，要求供應商符合其所在國家之所有與勞工及雇用、勞工安全衛生、環境保護及企業倫理相關之法令。本年度與凌通合作的供應商皆無對環境及社會造成負面影響。

配合生產的主要前後段供應商皆需有品質、環境保護與社會相關的第三方國際認證證書，確保主要供應商的品質和環保規範管理皆符合凌通要求。主要供應商皆經過品質面、環境面及社會面之風險評估進行評核與篩選。

主要供應商取得認證統計

面向	管理標準	主要晶圓廠	主要CP測試廠	主要封裝廠	主要FT測試廠	整體達成率
		佔比	佔比	佔比	佔比	佔比
品質面	ISO 9001 品質管理系統	100%	100%	100%	100%	100%
	IATF 16949 汽車業品質管理系統(註1)	100%	N/A	100%	N/A	100%
環境面	ISO 14001 環境管理系統 或 QC 080000 有害物質過程管理系統	100%	100%	100%	100%	100%
社會面	ISO 45001 職業安全衛生管理系統	100%	100%	100%	100%	100%

註1: CP & FT 測試廠沒有製造行為，依規定不能作 IATF 16949 認證
註2: 主要供應商為年度累計採購金額前80%之供應商

在地採購

凌通秉持著在地採購的原則，持續提升原物料在地採購家數及金額的佔比，減少運輸過程中的碳排放並促進在地經濟發展及增加就業機會。

在地採購家數及金額佔比



註：原物料係指晶圓採購、記憶體採購及封裝測試。

3.3 能源與溫室氣體排放

面對近年氣候變遷與溫室效應衝擊，凌通雖非碳排大戶，亦應善盡自身企業責任，落實減碳行動，以符合客戶及法規要求，同時強化企業面對氣候變遷的韌性，邁向綠色永續的目標。

管理方針				
政策與承諾	• 建立環境永續發展的低碳企業及持續執行節能減碳措施			
目標	**短期**	• 設定每年節電 1%為目標	**中長期**	• 持續進行溫室氣體排放減量措施 • 溫室氣體盤查外部查證 • 評估再生能源使用 • 持續關注氣候變遷議題，適時因應
責任	• 行政管理中心-行政資源管理部		**採取行動**	• 辦公區&會議室張貼高效能隔熱紙，減少輻射熱&傳導熱。 • 推動【下班 PC 關機】節能活動，邀請同仁共襄盛舉，來為減緩地球暖化付諸具體的行動。 • 非夏季期間調降空調變頻器輸出，每年約可節約用電量 1%。
利害關係人議合	• ESG 信箱		**評估機制**	• 溫室氣體盤查
年度目標與績效	• 2025 年節電量為 36.80MWh，節電率為 2.9%。 • 2025 年碳排放減少32.358 公噸CO2e，減碳比例為4.71%。 • 2025 年每位員工能源使用量為 20.49GJ(十億焦耳)，較 2024 年減少 2.89%。			



能源使用

凌通為 IC 設計公司，公司主要耗能來自外購電力以及緊急發電機柴油，內部未使用其他再生類型之能源，2025 年整體能源使用為 4,507.60GJ(十億焦耳)，能源密度為 20.49(GJ/人)。

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
外購電力 (GJ,十億焦耳)	5,048.28	4,850.28	4,723.92	4,632.12	4,499.64
柴油 (GJ,十億焦耳)	5.01	6.04	5.57	8.83	7.96
非再生能源	5,053.29	4,856.32	4,729.49	4,640.95	4,507.60
再生能源	0	0	0	0	0
總能源合計 (GJ,十億焦耳)	5,053.29	4,856.32	4,729.49	4,640.95	4,507.60
能源密度(GJ/人)	22.56	21.21	20.65	21.10	20.49

說明 1：外購電力換算單位為 1 度電力=3.6 百萬焦耳。

說明 2：柴油熱值依據經濟部能源局能源產品熱值表換算。

說明 3：能源密度換算依據當年底員工總數計算，請參照 4.1.2 員工統計的員工總數。

說明 4：資料涵蓋範圍(凌通台灣廠區，未包含子公司)。

說明 5：發電機柴油引擎排放少量氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）。

近年能源使用量及能源密度





環境管理制度

凌通依循環境部訂定之環保法規，制定環安衛管理辦法，並推動能源節約措施，為減緩地球暖化付諸具體的行動，並設定每年節電 1%為目標。為落實節能減碳與綠色永續經營，凌通積極推動各項能源減量措施，除採購高效能之節能設備外，針對能源使用進行分析，提升設備運轉效率，降低企業及產品能源消耗並訂定**能源管理計畫**。

電力管理

1. 平衡用電分布減緩尖峰需量，將電力契約容量由 490KW 變更為300KW，減少電力設備設置需量。
2. 建置電容設備，利用 APFR 自動功因調整器，將功率因數維持在 0.99 以上，減少無效功率，改善電力使用效率。
3. 利用雲端監測，將辦公區溫度控制於 26~26.5 度，以避免空調浪費，減少電力消耗。
4. 利用程式控制器，自動關閉離峰時段非必要設備，避免能源浪費。
5. 實驗室濕度改為除濕機控制，回收空調廢熱，減少電能消耗。
6. 推動員工【下班 PC 關機】活動，減少電腦用電。

空調管理

1. 依溫溼度、日夜間負載分布，調節冰水主機運轉順序，提升主機運轉效率。
2. 調降冷卻水溫，降低冰水主機系統壓力，減少主機用電。
3. 冰水&冷卻水泵浦安裝變頻器，依據負載特性調整馬達運轉頻率，降低泵浦用電。
4. 辦公區採取 VAV 可變風量，依季節及溫度負載，自動調節風量，以提升空調效能避免浪費。
5. 實驗室採取露點及乾球溫度控制，避免產生追逐現象&空調浪費。
6. 依季節負荷調高冰水溫度，減少熱傳導損失，降低空調負荷，減少用電。
7. 依季節負載自動調節空調變頻輸出，節約空調用電。

照明管理節能

1. 辦公區換裝高效能 LED 節能標章燈具，降低照明用電。
2. 停車場採用紅外線自動感應式 LED 照明，避免非人車通行時之電能浪費。





在節能措施方面，凌通以減少外購電力為主，各項節能措施自 2014 年開始積極推動，包含電力、空調、照明、熱能、動力以及其他措施，2025年相較2013年，總計節電 1,193.1MWh，節電比例約 49%。

歷年外購電力使用情形



2023 年起執行資訊機房&測試實驗室濕度控制方式由冰水系統控濕，改為工業除濕機控濕，減少空調箱加熱器用電，2025 年於辦公區&會議室張貼高效能隔熱紙，減少輻射熱 &傳導熱，增加會議室循環扇以提升空調使用效率。2025 年相較 2024 年節電量為 36.80MWh，相當於減少 43.18 公噸 CO2e 排放。

2025 年主要節能設備措施與成效

類別	項目	節電量 (MWh)	減碳量 (公噸CO_{2e})
辦公區窗戶	2025年辦公區&會議室張貼高效能隔熱紙，減少輻射熱&傳導熱。	36.80	43.18

凌通節能減碳實際行動成果豐碩，曾獲得台電公司全民節電競賽活動製造業組優等獎 (第二名)的肯定，未來將持續執行節能措施，減少源頭用電需求。



溫室氣體盤查

為響應國際減碳議題以及國家淨零排放政策，凌通依據「GHG Protocol」標準指引進 行台灣廠區(本公司)溫室氣體盤查，以營運控制權設定組織邊界，揭露二氧化碳、甲烷、氧 化亞氮、三氟化氮、六氟化硫、氫氟碳化物及全氟碳化物等排放量，溫室氣體盤查依照溫 室氣體排放來源分為範疇一、範疇二及範疇三，2025 年溫室氣體排放共計653.93 公噸CO_{2e}，主要排放源為外購電力，佔整體排放量 90.60%，其餘為緊急發電機之柴油、冷媒及其他間 接排放源，因無生產製程，所以無製程排放源。2025 年溫室氣體排放相較2024 年減少32.358公噸CO_{2e}，減碳比例約 4.71%。

凌通訂有溫室氣體盤查及查證時程規劃，按季提報董事會控管，2025 年溫室氣體盤查尚未經外部查證，預計於 2027 年 Q2 完成外部查證。



2025 年溫室氣體排放量

溫室氣體盤查類別		溫室氣體	公噸 CO_{2e}	佔比%
範疇一			31.415	4.80
直接排放源	固定排放源-柴油	二氧化碳	0.5994	0.09
	逸散排放源-冷媒	氫氟碳化物	30.8156	4.71
範疇二			592.453	90.60
間接排放源	外購電力	二氧化碳	592.4526	90.60
範疇三			30.063	4.60
其他間接排放源	產品運輸產生之排放	二氧化碳	0.5765	0.09
	員工差旅	二氧化碳	25.3843	3.88
	營運中產生之廢棄物	二氧化碳	3.0400	0.47
	其他	二氧化碳	1.0625	0.16
合計			653.931	100.00

說明 1：能源署 114 年公告最新電力排放係數為 0.474 公斤 CO2e / 度; GWP 值使用 IPCC 第六次評估報告資料。

說明 2：2021 年為首次溫室氣體盤查，故為以盤查首年設為基準年。

說明 3：凌通主要排放項目為二氧化碳，佔本次排放量 95.29%，其餘為氫氟碳化物，佔本次排放量分別為 4.71%。

說明 4：考量範疇三其他間接排放源數據收集不易，目前計算範圍僅包括類別 6 員工差旅(自行開車.航空.高鐵.台鐵)及類別 9 下游貨物運輸(外銷出貨計算至機場的距離)及類別 5 營運中產生之廢棄物。

說明 5：凌通使用HCFC類屬於破壞臭氧層物質的排放，主要為R22冷媒原始充填量合計200.9651KG。

類別	項目	2023年	2024年	2025 年	增(減)
範疇一	直接溫室氣體排放	48.556	48.551	31.415	(17.136)
範疇二	間接溫室氣體排放	649.539	635.630	592.453	(43.177)
範疇三	其他間接溫室氣體排放	2.993	2.108	30.063	27.955
合計(公噸 CO_{2e})		701.088	686.289	653.931	(32.358)

說明:資料涵蓋範圍(凌通台灣廠區，未包含子公司)

項目	2023 年	2024 年	2025 年
溫室氣體排放強度(公噸 CO_{2e} /人)	3.06	3.12	2.97
溫室氣體排放密集度(公噸 CO_{2e} /百萬營業額)	0.3235	0.2788	0.3073

3.4 環保處理措施

水資源管理政策

- 水資源為地球上重要的資產，凌通十分重視節水的管理，並設定每年節水 1% 為目標，各項節水措施自 2015 年開始實施，以提升冰水主機冷卻水濃縮倍數，減少冷卻水排放量及自來水補充量；另優化空調系統運轉，採取智能調控，依現場負載調整輸出，提高用水效率。2017 年起於洗手間裝設省水水龍頭、淋浴間更換為自動溫控系統，能隨著溫度調整適當的水溫，2024 年茶水間更換為 360 度增壓省水龍頭，減少員工清洗時之用水量；調降茶水間供水壓力，減少洗滌用水，2025 年減少植栽澆灌頻率以減少用水量。2025 年總取水量為 4.560 千立方公尺(m³)，相較 2024 年 4.656 千立方公尺(m³)，減少 0.096 千立方公尺(m³)，節水比例約 2.06%。
- 凌通為無生產晶圓之 IC 設計公司，產品委託專業的晶圓代工廠製造，因此無排放製程廢水，凌通位於新竹科學園區，所產生的生活污水，均經污水下水道收集匯入園區污水處理廠，符合新竹科學園區放流水納管標準。



單位：千立方公尺(1,000m³)

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量	5.620	5.253	4.928	4.656	4.560
總排水量	4.496	4.202	3.942	3.725	3.648
耗水量	1.124	1.051	0.986	0.931	0.912

說明 1：取水來源來自第三方水自來水，總溶解固體皆為≤1,000 mg/L 之淡水。

說明 2：資料涵蓋範圍(凌通台灣廠區，未包含子公司)。

說明 3：總排水量依新竹科學園區管理局新竹園區污水下水道使用費計價基準，以總取水量之八成計算。



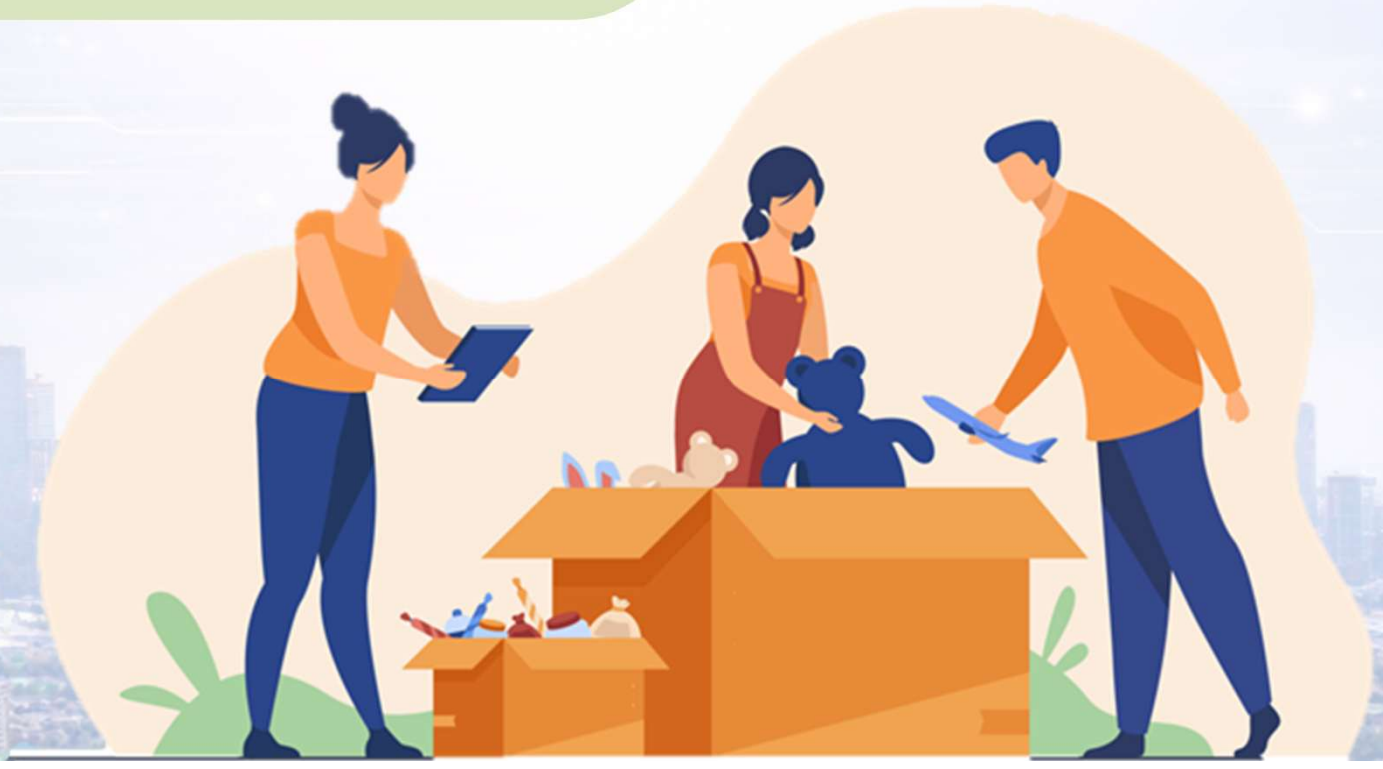
廢棄物管理政策

- 凌通無實際生產製造，廢棄物主要為員工生活垃圾，由科管局垃圾車清運至焚化爐焚燒，另外為確保事業廢棄物的流向，評選合格廢棄物清理廠商，取得最終處理廠之處理文件，並於每次進行清除處理時，皆派遣專人陪同車輛跟隨廢棄物至最終處理場所實地監督，從廢棄物清運、卸貨、拆箱分類、過磅、粉碎，各流程皆全程錄影及拍照存證，以確保事業廢棄物均依合法妥善處理或再利用。
- 為降低一般廢棄物的產出，凌通積極推動各項電子簽核專案，包括各式費用申請、用印申請、採購系統、公文傳簽、薪資單、扣繳憑單及銷售訂單等皆已電子化，有效大幅節約紙張列印數量。2025 年未進行文件紙張廢棄物處理，台灣廠區2025 年廢棄物總量為9.89公噸，相較 2024 年廢棄物總量 11.19 公噸，共計減少廢棄物總重量 1.30 公噸，並持續以每年減廢5%為目標。

單位：公噸

處理方式	廢棄物性質	種類	2023 年	2024 年	2025 年
焚化	非有害	生活垃圾	9.28	9.36	9.39
處理或再利用	非有害	資源廢棄物(文件紙張)	0	1.83	0
	有害	廢 IC	0.3	0	0.1
		廢 PCB 板	1.22	0	0.4
總量			10.8	11.19	9.89

說明:資料涵蓋範圍(凌通台灣廠區，未包含子公司)



4 幸福職場

4.1 員工概況
4.2 薪酬福利
4.3 人才吸引與留任
4.4 人才培育
4.5 勞資溝通
4.6 職業安全衛生
4.7 健康促進



四、幸福職場

凌通重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具競爭力的薪酬，提高同仁對公司的向心力，進而減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展。

凌通擁有完善的職能訓練系統，透過舉辦專項訓練課程，充實同仁所需職能，提升職場競爭力；具規劃性的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；同仁亦可透過各項活動了解公司產品與團隊故事，與公司發展接軌，穩定且低的流動率帶來永續的相互關係。

良性的勞資互動，同仁可在溝通會議中暢所欲言，表達意見，公司亦針對同仁詢問善意回應取得雙方共識；此外，2023 年起，每年除固定例行量性溝通管道，為進一步達成質性溝通成效，溝通管道暢通，2024 年度總經理針對一般非主管同仁之個別意見徵詢與訪談時間超過 2,340 分鐘(近 40 小時)，2025 年度總經理於大型活動公開對全體員工談話與勉勵 2 次，並與各單位高階主管每周談話共計 48 次，每次至少 1.5 小時。

凌通亦制定「安全衛生工作守則」，強化公司在職業安全健康上的管理作為，有效保障員工的身心健康。

4.1員工概況

4.1.1人權政策

人權實施成果

- 建立申訴機制。
- 建立人權盡職調查程序與流程檢視。
- 2025年未有人權申訴紀錄。

凌通為善盡企業永續發展責任，保障全體員工之基本人權，凌通科技一直以來恪遵國際人權憲章精神，包含【世界人權宣言】、【公民與政治權利國際公約】及【經濟、社會和文化權利國際公約】，且依其內涵制訂《凌通科技人權政策與辦法》，遵行各項人權公約規定包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」與「聯合國國際勞動組織」與「國際勞工組織核心公約」等國際人權公約與勞動法規。

公司人權政策適用於凌通科技全體員工與應聘者，全員及合作夥伴共同防止人權之不法侵害，由人力資源管理部推動跨部門小組辦理人權相關政策與管理活動，定時盤點與檢視各項人權關注議題成效與結果。



人權盡職調查

凌通科技遵從【聯合國工商企業與人權指導原則】（UNGPs）之企業尊重人權核心理念，在經營管理流程中謹守國際人權標準，依循國際勞工組織（ILO）於 1998 年通過的《工作基本原則與權利宣言》訂定人權關注議題，於 2022 年起依據新版 GRI 準則規劃評估人權盡職調查，並每年度盤點各項人權議題風險與對應方針，藉以辨識與減緩風險危害，茲將人權盡職調查流程步驟與議題說明彙整如下圖，亦將 2025 年度人權措施檢視盤點結果說明如下表格:

凌通科技人權盡職調查程序步驟圖



人權盡職調查範圍:

所訂之人權政策主要適用於凌通科技全體員工與應聘者，全員及合作夥伴仍共同致力於防止人權之不法侵害。

各項人權議題減緩與補救措施之檢視盤點:

關注對象	人權關注議題	風險來源	採取減緩與補救措施	2025 年盤點結果
應徵者 員工	確保 工作機會均等	招募 不平等對待	• 不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、懷孕、身心障礙等予以歧視。 • 確保雇用政策無差別待遇，落實雇用、薪酬制度、員工訓練、考評與升遷機會之公平。	**盤點 符合**
應徵者	禁用童工	非法雇用	• 本公司員工招募政策禁止雇用十八歲以下兒童與少年，使未滿十五歲之兒童與十五歲以上未滿十六歲之童工及十六歲以上未滿十八歲之少年得以充分保障就學權利。 • 本公司積極參與公益電腦設備捐助，如二手電腦螢幕與公益款項捐贈偏鄉孩童，使受教育權利及資源機會更為普及與平等。	
員工	確保 工作機會均等	晉升 不平等對待	• 落實雇用、薪酬制度、員工訓練、考評與升遷機會之公平。	
	集會結社自由	限制憲法所賦予之自由	• 提供多元的社團活動補助，並鼓勵員工積極參與。	
	提供身心健康與工作平衡的工作環境	損害 員工健康	• 提供多元運動課程、健康諮詢與員工旅遊補助等服務，平衡同仁工作與生活，並設立優良的健康照護措施（如醫護室、視障按摩、健康檢查等）以守護員工健康，並照顧同仁工作與生活間的平衡。 • 設立優良的健康照護措施（醫護室、視障按摩、健康檢查等），以守護員工健康	
	健康安全的職場環境與申訴救濟管道	職業傷害 管道不通暢	• 持續監控及改善工作環境，降低各項職災風險，保障員工健康。更換符合人體工學的辦公椅與電腦螢幕，並升級各項照明設備，維護同仁辦公健康。 • 開立線上教育訓練課程-職場不法侵害與性騷擾防治，同時教育及宣導各層級主管與員工之理論與個案概念，並可重複線上觀看學習。 • 提供有效的申訴管道與處理機制，以避免工作環境中產生歧視與騷擾。	
	符合 基本薪資	違反 勞動條件	• 提供優於法令的工資與福利水準。	

凌通遵循當地的勞動法令，不定期在公司內網宣導人權保障與勞工權益等訊息；亦安排線上與實體法令宣導課程，透過對課程的錄製與內容編排設計，提高同仁對課程的瞭解程度。此外，公司亦提供與公告員工申訴管道，人員提出申訴後將由專人受理進行調查，並對申訴人的個資保密，若查證屬實，公司將依規定對受申訴人進行懲處，若情節嚴重涉有不法責任將移送法辦以維持申訴人權益，並承諾不對申訴人有任何不利處置。

申訴專線信箱: gphr@generalplus.com

**2025 年
未有
人權申訴紀錄**

4.1.2 員工統計

員工統計重點

- 未滿50歲以下員工占比約67.3%，團隊組成以青壯年為主。
- 女性員工比率提升至 30.9%，展現多元職場的成效。
- 員工流動率低且趨於穩定，2025年離職人數為近三年新低。

職場多元化及平等

依循凌通人權政策，凌通致力於營造尊重人權、重視安全與包容的職場環境，並落實多元與平等的僱用原則。在招募、任用、薪酬及升遷等各項人力資源制度中，皆以公平為核心，確保員工不因種族、性別、性傾向、宗教信仰、年齡、政治立場、出生地、身心狀況或其他依法受保護之身分而受到差別待遇。

同時，凌通科技依相關法令建立完善之性騷擾防治與申訴機制《性騷擾防治申訴與懲戒辦法》，提供員工安全、暢通的反映管道，並持續強化職場尊重與友善文化，在男女人數比例懸殊的高科技產業別中，女性員工仍持續高於彙整如下之統計數據(資料來源:國家科學及技術委員會發布之科學技術統計要覽 2025 年版)。

年度	2023.12	2024.12	2025.12
國科會全國企業部門研發女力比例	23.7%	23.81%	尚未公布
凌通女性員工比例	28.4%	29.5%	30.9%

此外，本公司重視身心障礙者之就業權益，依《身心障礙者權益保障法第 38條第 2 款》規定所聘僱之身心障礙同仁 2 名(中重度以上)，已超過法定定額規範 (進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計)，以實際行動落實多元共融的核心價值。

凌通身為消費性IC 產業的領導者，除了維持自身產品與技術的競爭力之外，公司亦重視人力資源的素質，以優於同業平均薪資的薪酬待遇，吸引優秀人才加入凌通展開職涯發展。整體而言，公司全體員工皆屬全職之正職員工類型，公司提供長期安定的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

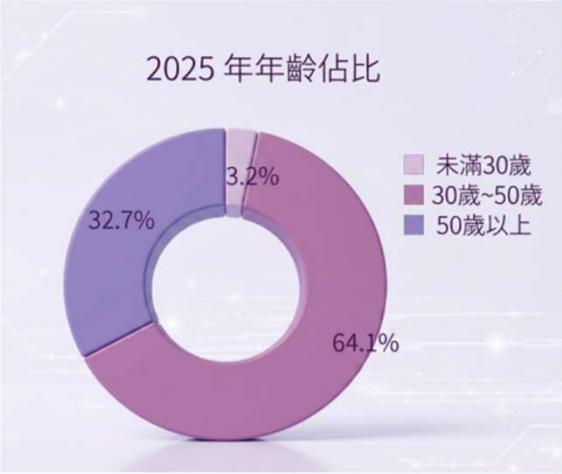
再者，公司業務以從事 IC 研發、設計與後端銷售服務為主，因此並無直接人員，2025 年女性員工比率約在 30.9%左右；同時公司經理人 6 位皆為本國籍，其中有 2 位女性，女性占比 33.3%，此外，課級以上女性主管職務比例為 17.4%，男性課長級以上之主管職務為 82.6%。





至於員工年齡分布，近年未滿 50 歲的員工合計約佔 67.3%，代表凌通目前 以青壯年員工為主幹，由資深具有豐富實務經驗的主管帶領年輕活力的團隊衝刺，整體人員組成結構穩定，無發生人力缺口之虞。再者，由於 IC 設計、研發對人 力素質有較高的要求，公司研究所學歷之員工有將近 6 成比例，大學學歷亦接近4 成，顯示凌通持續維持高水準的人力資本。(註：資料統計至當年底為止；經理人以年報揭露範圍為準。)

多元化統計/年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例%	總數	比例%	總數	比例%
勞雇合約	不定期	228	99.6	219	99.6	219	99.6
	定期	1	0.4	1	0.4	1	0.4
	無時數保證	0	0	0	0	0	0
勞雇類型	全職	228	99.6	219	99.6	219	99.6
	兼職	1	0.4	1	0.4	1	0.4
性別	男	164	71.6	155	70.5	152	69.1
	女	65	28.4	65	29.5	68	30.9
年齡	未滿 30 歲	10	4.3	7	3.2	7	3.2
	30 歲~50 歲	168	73.4	150	68.2	141	64.1
	50 歲以上	51	22.3	63	28.6	72	32.7
學歷	研究所	136	59.4	127	57.7	128	58.2
	大專院校	93	40.6	93	42.3	92	41.8
工作地區	台灣	229	100	220	100	220	100
	海外	0	0	0	0	0	0
員工總數		229	100	220	100	220	100





註1：資料統計至當年底為止；未滿30歲的員工百分比=（當年底未滿30歲的員工總數/當年底的員工總數）*100%；研究所學歷的員工百分比=（當年度研究所學歷的員工總數/當年 底的員工總數）*100%。

註2：勞雇合約分為不定期契約員工（永久）與定期契約員工（臨時、短期、季節、特定性質）。

註3：凌通非員工的工作者包括保全2位與清潔人員3位。

新進員工統計/年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例%	總數	比例%	總數	比例%
性別	男	3	1.8	4	2.6	2	1.3
	女	1	1.5	2	3.1	2	2.9
年齡	未滿 30 歲	1	10	3	42.9	3	42.9
	30 歲~50 歲	3	1.8	2	1.3	1	0.7
	50 歲以上	0	0	1	1.6	0	0
學歷	研究所	3	2.2	4	3.1	4	3.1
	大專院校	1	1.1	2	2.2	0	0

註：資料統計至當年底為止；新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%，如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數）*100%。

離職員工統計/年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例%	總數	比例%	總數	比例%
性別	男	7	4.3	11	7.1	5	3.3
	女	0	0	1	1.5	0	0
年齡	未滿 30 歲	1	10	2	28.6	1	14.3
	30 歲~50 歲	3	1.8	9	6.0	1	0.7
	50 歲以上	3	5.9	1	1.6	3	4.2
學歷	研究所	6	4.4	12	9.4	3	2.3
	大專院校	1	1.1	0	0	2	2.2

註：資料統計至當年底為止；離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%，如未滿 30 歲離職員工率=（當年度未滿 30 歲的離職員工總數 /當年底未滿 30 歲的員工總數）*100%。

另外就人員流動方面，新進員工主要以未滿 30 歲、男女性各半、主要為研究所畢業，符合公司以研發技術為核心營運之常態。

2025 年離職人數為近三年新低，離職人員年齡分布以 50 歲以上為主，其中 2 人為屆齡退休，其餘人員其離職原因多屬個人生涯規劃等因素。凌通持續透過離職訪談機制，瞭解其離職原因並進行統計分析，以作為人才留任規劃之依據，進而創造出更好的職場環境讓優秀人才願意留任在凌通，與公司一同成長。

4.2 薪酬福利

健全的人力資源是凌通得以永續經營的關鍵，公司獎勵創造績效與長期貢獻的員工；秉持平等對待員工的理念，以盈餘共同分享的共好方式，規劃合理的評核與獎懲制度，讓同仁之間形成合理成長的良性氛圍，願意投入更多心力於工作表現，亦進一步形塑凌通正向成長培育並留任人才的企業文化；其次，就升遷管道方面，表現優秀的員工獲得晉升機會，亦帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培育更多在 IC 設計領域表現優秀且對社會有所幫助之價值人才。

管理方針	
政策與承諾	• 凌通視員工為公司最不可或缺的重要資產，讓員工能夠安心工作並願意發揮所長是公司持續努力的目標；透過人力資源政策有效運行，提供公司優質之人力資源，符合公司永續發展之需求。 • 提供高素質人才優於同業之平均薪資水準，公司薪資制度以「能力與績效表現」為核心，並參與市場薪資調查，參考同業水準，適時調整具市場競爭力之薪資。
目標	• 維持具有市場競爭力之薪資水準。 • 每年依照員工個人績效貢獻程度，適時調整薪資結構。 • 員工每半年績效評核完成率達 100%，績效面談完成度達 100%。 • 提供完善的員工福利制度。
責任	• 人力資源管理部
採取行動	• 公司獲利及營運表現良好時會將利潤分享給員工。 • 給薪條件優於法規：支薪日為當月 15 日，優於勞動基準法規定。 • 為平衡員工工作與家庭生活品質，公司制訂優於同業之休假制度。 • 年度二次績效評核執行完成率為 100%，全數員工(100%)完成績效面談並於系統中記錄。 • 系統完整紀錄績效評核結果與員工職涯期待，以作為員工發展依據與參考。 • 晉升管道包含定期與不定期的提報。 • 團體保險：保費由公司全額負擔，眷屬可依需求自費加保。 • 2025 年度全薪病假使用時數比率 15.40%。 • 每年規劃適合員工與家庭同樂的活動，讓員工眷屬更認同公司，增加同仁與眷屬對公司之凝聚力。 • 福委會各項福利補助。

管理方針	
利害關係人議合	• 員工意見信箱、緊急簡訊發布平台、佈告欄、勞資會議、員工溝通會。
評估機制	• 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數於同業平均標準之上。 • 市場薪資調查。 • 公開資訊觀測站資訊揭露。 • 各項福利員工滿意度回饋。
年度目標與績效	• 2025 年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 1,569(仟元/人)及中位數為1,503(仟元/人)。雖因全球關稅影響，導致較 2024 年度員工薪資平均數 1,807(仟元/人)下降 13%，員工薪資中位數 1,709(仟元/人)下降 12%，仍盡力維護公司各項福利措施。 • 晉升人數占年底總人數達9.1%，其中1位主管與1位技術主管職缺由內部員工晉升。 • 員工眷屬自費加保比例約 49.3%(加保眷屬員工人數/全年總員工人數)，較去年 45.3%上升約 4%。

各職務類別的兩性薪酬比例

性別	管理職	研發	工程	工程支援	營運支援
男	1.33	1.30	1.31	1.29	0.87
女	1	1	1	1	1

凌通員工的薪酬制度設計以職務類別及工作績效為敘薪基礎，不因性別而有不同待遇，各職務類別的敘薪、考核、晉升等規範，兩性員工均採相同的標準，落實性別平等。





育嬰留停制度

依據 2025 年團保與健保眷屬加保資料名單彙整結果，截至 2025.12.31 共計 7 位員工(6 位男性、1 位女性)有 3 歲以下子女，符合申請育嬰留停資格。2024年度 1 位女性員工申請育嬰留停，並於 2025 年度下半年 100%復職。公司依據《性別平等工作法》協助員工辦理育嬰留職停薪，期間不影響其考績或為其他不利之處分，以保障該員工權利，健全友善的職場環境，員工若符合條件有申請需求，公司特別規劃與設計線上申請系統以便利有需求同仁使用，屬於育嬰留停的便民措施，提供員工快速並準確地完成申請程序。

2025 年員工家庭照護相關假別統計

性別	家庭照護假/人次	(陪)產(檢)假/人次
男	37	44
女	20	0(註)

註: 2025 年無懷孕之女性員工

員工育嬰留停統計/年度	統計			
	性別	2023 年	2024 年	2025 年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	0	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)（含提前復職）	男	0	0	0
	女	0	0	1
復職率（B/A）	男	0	0	0
	女	0	0	100%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數（C）	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率（當年度 C/前一年 B）	男	0	0	0
	女	0	0	0

註：復職率=（當年度實際復職員工總數 B / 當年度應復職員工總數 A）*100%。
留任率=（復職後十二個月仍在職員工總數 C / 前一年度實際復職人數 B）*100%。



退休金制度

公司為保障員工退休後的財務規劃，依「勞動基準法之退休金規定」（舊制）與「勞工退休金條例」（新制）相關規定提撥退休金。依「勞動基準法」每月按舊制員工薪資 2%提撥退休金存入臺灣銀行專戶；依「勞工退休金條例」每月按提繳工資提撥6%，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。員工每月自願提繳退休金者占比約46%。

今年尚無同仁申請退休金，若有適用「勞動基準法」退休金規定之員工符合退休資格者，可向公司提出退休金申請。

凌通員工福利措施以同業標竿為目標，提供優於法規之休假制度(2025 年度全薪病假使用時數率 15.4%)、多項福利措施及舒適的辦公環境；不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，亦可增進同事間的良性互動及對公司的凝聚力。凌通在照顧員工方面的成果更曾獲得勞動主管機關肯定，獲頒全國友善職場的殊榮。

此外，凌通成立職工福利委員會，由全體同仁選舉組成，定期開會與改選委員，每年舉辦康樂活動，包含但不限於旅遊、社團活動、健康月活動、電影欣賞、員工婚喪喜慶補助、聖誕感恩餐會及尾牙等。



員工退休制度

4.3 人才吸引與留任

招募與留任

- 2025年公司離職率為2.26%，創近三年新低。
- 2025年新進人員報到率100%，新人離職率0%，展現優異的吸引與留才成效。
- 優於職場的法令制度，打造健康平衡的友善職場。

人才招募

人才為凌通運作的重要核心，凌通透過多元的招募管道找尋合適的專業人才，除了透過官方網站、人力銀行或其他徵才活動進行招募，凌通亦鼓勵內部同仁推 薦優秀人才一同加入凌通，並制訂「員工推薦獎金辦法」廣招賢才。此外為促進 內部同仁有多元的發展機會，凌通也落實內部轉職制度，讓員工適才所適、激發潛力。此外，公司致力打造具競爭力的工作環境以吸引技術人才，2025年新進人員報到率為100%，2025年共晉用4名人才，全數如期報到，且新進人員三個月內離職率為0%，顯示新進同仁對於公司文化具有高度認同。

員工留任

在員工留任部份，凌通落實員工關懷機制、提供具競爭力的薪酬福利、持續關注同仁健康照顧、並積極規劃發揮員工潛能與創造個人競爭力，以提高同仁留任意願，讓凌通員工與公司建立緊密的夥伴關係，進而願意一同為凌通的目標共同努力。凌通透過制度化之員工關懷與留任策略，持續強化人力資本管理，2025年員工離職率降至2.26%，創近三年新低，並低於高科技產業與同業平均值。

本公司 2025 年度離職率 2.26%相較 2024 年度離職率 5.33%大幅減少，從性別結構觀察，男性仍為主要離職群體，惟整體下降主要係 30 歲~50 歲男性員工的離職人數減少 8 人所致。



新人關懷

凌通為協助新進同仁迅速適應工作環境，公司針對每位新人皆安排資深同仁擔任新進員工的輔導員，適時提供工作與生活上的協助，同時安排新人關懷流程，在同仁到職 60 天後進行新人訪談，了解新進同仁適應狀況與需要協助的部份，2025 年新進同仁問卷填答率達 100%。



員工關係建立

凌通打造人性化且舒適的辦公環境，除了系統性的培訓課程之外，公司每年也會舉辦豐富的員工活動，照顧同仁身心靈上的平衡，進而創造幸福且樂活的職場環境。2025 年舉辦「凌通廿一週年慶暨久任員工頒獎活動」，以久任員工表揚為活動主軸，肯定同仁長期服務所累積的卓越貢獻，並充分展現公司對員工價值的高度重視。

活動當日除了進行久任員工頒獎儀式之外，更安排精彩樂團表演並提供精緻餐盒，營造正向交流與凝聚向心力的活動氛圍，另外也特別製作「凌通廿一週年慶活動紀錄影片」，重溫活動當天的精采瞬間，並收錄總經理及高階主管對公司未來發展的祝福與期許，藉此加深同仁對企業願景的理解與認同。同仁在活動滿意度回饋問卷中，整體滿意度評比為「非常滿意」及「滿意」合計達 88%，充分反映同仁對活動安排的肯定。







公益參與與組織凝聚力

2025年凌通舉辦「冬日暖心義賣活動」，透過認購喜憨兒基金會的商品，直接將公司同仁的愛心轉化為對弱勢朋友們的實質支持，為鼓勵同仁一同參與公益，公司提供每位同仁 NT$100 愛心禮金補助，活動共吸引 117 位同仁參與，認購金額達 NT$59,114 元。透過共同參與公益，員工感受到公司對社會責任的承諾與核心價值，進而增進對企業的認同感與留任意願，展現公司在社會責任實踐上的具體成效。













落實優於法令的職場制度，營造家庭友善的工作環境

依據新法規定，自 2026 年起，家庭照顧假得以「小時」為單位申請，每年上限為 56 小時，凌通早於法規實施前，即已提供員工以「小時」為單位申請家庭照顧假之彈性，最低甚至可以「半小時」計算，協助同仁臨時家庭照顧之需求，進而打造工作與生活平衡的職場環境。此外，於員工結婚及生育時，公司均提供結婚禮金與生育補助，2025 年公司總計發放結婚禮金 NT6,000 元，生育津貼 NT12,000 元，透過具體制度落實對員工家庭的支持。在員工健康保障方面，凌通長期遵循「病假不作為不利處分」之原則，並提供每年 10 天給薪病假，優於法令規範，確保員工在身體不適時能安心休養，凌通持續精進各項員工照護機制，並建構完善且具前瞻性的職場環境，充分展現公司對員工權益的用心。

管理方針

政策與承諾	• 人才為凌通運作的重要核心，凌通透過內外部多元的招募管道找尋合適的專業人才，並提高優秀人才到職及留任意願。 • 凌通落實員工關懷機制、提供具競爭力的薪酬福利、持續關注同仁健康照顧、並積極規劃發揮員工潛能與創造個人競爭力，以提高同仁留任意願。			
目標	短期	• 開發多元招募管道以延攬優秀人才 • 提供優於法令的福利制度 • 規劃具競爭力的薪酬結構 • 建置暢通多元的溝通管道	中長期	• 提供員工多元的職場學習環境，以發揮員工潛能 • 持續關注同仁健康照顧，營造身心靈平衡的工作環境 • 將員工關懷視為企業永續發展的重要基石，打造家庭友善的職場環境
責任	• 人力資源管理部		採取行動	• 不定期檢視薪資結構 • 員工關係活動 • 新進人員 60 天關懷訪談 • 利潤共享之獎金制度 • 員工推薦獎金制度 • 優於法令的退休金與提撥制度
利害關係人議合	溝通方式與頻率： • 新人問卷訪談(定期) • 總經理公開活動談話(共計 2 次) • 與各單位高階主管每周談話共計 48 次，每次至少 1.5 小時			• 公司與職工福利委員會活動(不定期) • 內部網站或 E-mail 溝通宣導(即時) • 員工溝通信箱(即時) • 內部健康座談會(不定期)
評估機制	• 新進同仁問卷填答率 • 公司離職率 • 活動會後滿意度 • 每半年績效評核作業檢視		年度目標與績效	• 新進同仁問卷填答率達 100% • 2025 年公司離職率為 2.26% • 2025 年兩次績效面談完成與職涯需求回覆率 100%

4.4 人才培育

企業維持競爭力的關鍵之一就是員工不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的方法，因此凌通向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業訓練、主管訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果。

教育訓練成果

- 2025年完成APQP品質專業工具的陪伴課程，質性陪伴課程堂數佔課程總堂數60%，透過小班制諮詢與引導取代量性高堂數課程規劃，強化課程吸收的深度與效果。



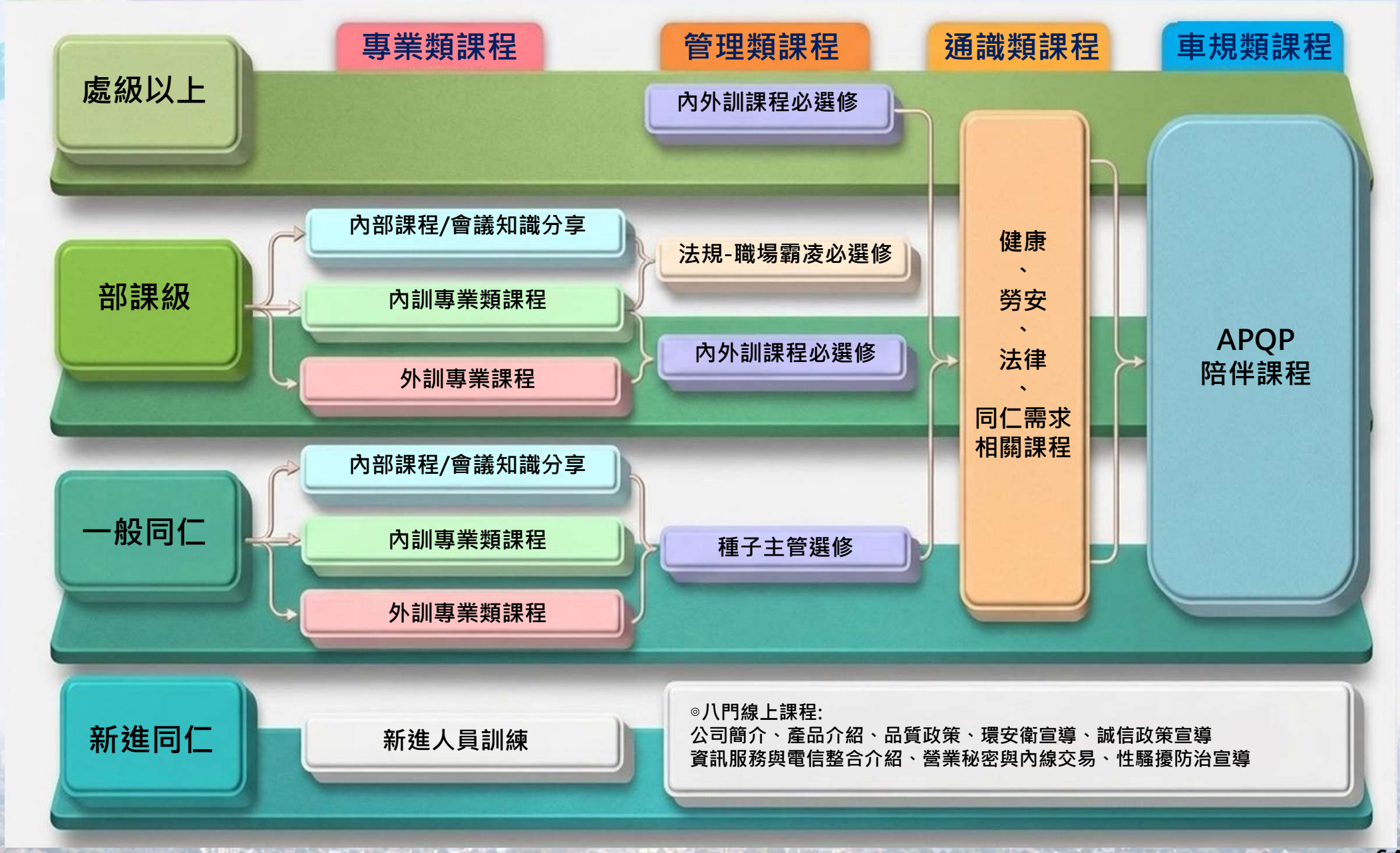
管理方針

政策與承諾		• 員工為公司的重要資產，公司致力於創造員工持續成長的環境，並建立團隊歸屬感，一同與公司成長，共創雙贏。 • 公司設置專責單位，針對各部門職務的員工及主管，提供多元化的學習管道與成長規劃， 讓員工依職務培養所需之專業能力，並協助其職涯的發展，讓員工樂於公司並實現自我價值。
目標	短期	• 新進人員受訓率達 100%。 • 強化主管管理、創新、溝通與應變能力，以因應公司未來的挑戰與成長。 • 不定期重新審視主管職涯學習藍圖，並根據環境的趨勢加以調整所需能力。 • 提供員工工作發展所需之專業課程，以增強各單位之技術需求。 • 舉辦員工過渡協助之相關課程，透過舒壓與保健的認知課程以延伸員工職涯。
	中長期	• 透過組織發展設計出符合主管職能發展的培訓方案，強化各階層主管的所需能力。 • 持續開辦通識類課程，強化員工的獨立思考與創新力，進而提升工作效率與效能。 • 精進員工及主管的專業技術，保持公司先進技術的開發力。

管理方針			
責任	• 人力資源管理部	採取行動	• 每年依據公司發展技術與方向制定年度教育訓練計畫。 • 根據職位安排專業職能與管理職能訓練。 • 透過課後問卷的回饋與建議，了解訓練需求與調整空間。 • 新進員工訓練與關懷：報到當日安排新人訓練課程並透過新人工作訪談了解新人工作與學習狀況。 • 設置線上課程錄影的資料庫平台，讓同仁學習不受時間限制，提升學習彈性。 • 鼓勵同仁不斷學習成長，外部訓練課程費用由公司全額補助。 • 開設 9 門舒壓與健康課程，提供員工保健並延伸職涯所需之健康認知課程。
利害關係人議合	溝通方式與頻率： • 教育訓練公佈欄(不定期) • 課後滿意度調查(不定期) • 新人訓練課程通知(不定期) • 內部會議與部門知識管理(不定期) • 內部網站或 E-mail 溝通宣導(及時) • 員工溝通信箱(及時)	評估機制	• 新進人員受訓時數與新人訪談紀錄 • 課後滿意度調查 • 內部員工晉升
年度目標與績效	• 2025年員工平均訓練時數5.1小時，按員工類別統計，生產類為10.2小時，研發類及生產行政支援類分別為3.6小時及6.5小時 • 2025 年內訓課程課後滿意度平均分數達 4.5 分(滿分 5 分) • 晉升人數占年底總人數達9.1%，其中1位主管與1位技術主管職缺係由內部員工管道晉升		



凌通每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標：



新進人員訓練

為了讓新進人員了解公司核心價值與發展規劃，新進人員報到時由人資部介紹 8 門新人線上課程(包括公司簡介、產品介紹、品質政策、環安衛宣導、資安政策、誠信政策宣導、營業秘密及內線交易、性騷擾防治宣導)與公司制度說明，再由所屬部門進行專業培訓，人資部會不定期透過新人工作訪談了解新人工作與學習狀況並給予所需協助與訓練，以確保新人可以逐步進入工作軌道。

職場不法侵害宣導課程

2025 年 8 月舉辦「職場不法侵害宣導」之內訓課程 (課程時數：1 小時/人)，主管職與指定單位同仁皆完成且通過課程訓練，藉由教育訓練強化員工對職場不法侵害之辨識能力與預防意識，確保通報與處理機制之有效運作，營造安全且友善的職場環境。

專業訓練

根據公司發展技術與方向，開設目前所需的專業內訓課程，且聘請國內頂大教授進行線上授課，並同步設置線上課程錄影的資料庫平台，讓同仁學習不受時間限制，提升學習彈性。另外，更結合集團專業類課程供同仁共享學習，豐富多元專業課程知識。2025 年持續導入車用課程，延續 IATF 16949 品質系統輔導計畫，開設 2 堂 APQP 的實體訓練課程，總計 14 小時，並搭配 3 堂陪伴課程，強化同仁品質深度，有效為公司整合及優化既有的管理系統，以提升凌通競爭力。

此外，公司亦鼓勵在職同仁參加外部訓練進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我，參與專業培訓的同仁受訓後再對部門內其他人員進行知識分享，促進組織內知識庫的提升。

主管訓練

為支持主管專業成長與領導力發展，公司提供彈性外部訓練參與機會，並依個人需求規劃學習課程。

凌通已建立完善之員工訓練與發展制度，並於2024年前已完成多項基礎課程之建置，隨著訓練體系日益成熟，2025 年起訓練規劃轉為更著重於訓練內容之系統化與 實用性，以提升學習效率並貼近日常工作需求，2025 年凌通總計開設 14 堂線 上與實體課程，員工平均訓練時數 5.1 小時。



註 1：全體員工平均訓練時數=當年度全體員工訓練總時數 / 當年底員工總人數。

註 2：女性員工平均訓練時數=當年度女性員工訓練總時數 / 當年底女性員工總數。



註 1： 各類別員工平均訓練時數=當年度該類別員工訓練總時數 / 當年底該類別員工總數。

註2：生產人員包含產品工程、測試工程、品質、品保等單位。

註3：行政支援類人員包含人資、財會、行管、業務與產銷等單位。

4.5 勞資溝通

勞資溝通成果

- 公司內網正式資訊佈達80則以上，員工交流訊息210則以上。
- 2025年度總經理於大型活動公開對全體員工談話與勉勵2次，與各單位高階主管每周談話共計48次，每次至少1.5小時，另 規劃製作高階主管談話影片。
- 2025年召開4場勞資會議。



勞資溝通順暢有助於促進勞資理解與合作，透過雙方對話，員工得以反映意見，讓管理階層掌握員工的勞動條件，以貼近員工需求出發建構幸福職場，有效提升員工地位，同時讓員工進一步瞭解公司的營運概況。

凌通內部人事行政管理均符合當地勞動法令，除例行每季的勞資溝通會議外，亦設有多元管道與同仁展開對話，包括各單位周會、月會、高階主管會議及員工 溝通會、活動滿意度問卷意見回饋等，對於同仁的意見，公司予以善意回應，勞 資維繫良好和諧的信賴關係。

2025 年總經理於大型活動公開對全體員工談話與勉勵 2 次，與各單位高階主管每周談話共計 48 次，每次至少 1.5 小時，2025 年初尾牙總經理更指示將當年度公司產品訊息與發展趨勢彙製成影片，佈達給全體同仁了解各產品市場發展動態與每位同仁在產品線上扮演的角色，此外，公司廿一周年慶祝會上，總經理除了在活動中致詞勉勵同仁外，更將自己想說的話及各中心主管期許全體員工的談話拍攝成影片，讓員工隨時觀看高階主管們對同仁們的期許與勉勵，若同仁有問題也是隨時提出討論與立即回應。

此外，凌通為讓新進人員盡早融入公司，除安排單位內的指導員以及助理協助外，人資同仁與直接主管定期與新進人員進行面談了解適應狀況，主動給予關懷。近年凌通勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

凌通近年營運狀況穩定，未來倘若遇有可能嚴重影響員工權利的營運重大變化，在進行人員職務調整前必定遵守我國勞動基準法以及大量解僱勞工保護法規範以保障員工權益。

4.6 職業安全衛生

凌通遵循職業安全衛生相關法規，持續為員工安全與健康努力，優於法令標準 40 歲以上每年 1 次，40 歲以下每兩年 1 次，打造員工安全與健康幸福職場環境。

管理方針				
政策與承諾	• 強化風險管理，預防危害發生。			
目標	短期	• 維持員工健檢率 95%以上。 • 每年辦理健康保護計劃及健康促進講座宣導課程兩場以上。 • 定期安排員工參加職安課程內外部教育訓練，持續對員工、供應商、承攬商施以必要之教育訓練，確保皆有安全衛生認知及正確的行為。	中長期	• 零災害、零意外。 • 提升員工健康管理活動參與率。 • 提升員工緊急疏散演練次數。 • 持續改善安全衛生管理系統，創造安全工作條件及安全衛生績效。
責任	• 行政管理中心-行政資源管理部		採取行動	• 員工年度健康檢查及特殊作業體檢。 • 醫師臨場健康服務。 • 採購醫藥耗材備品。 • 公司作業環境檢測。
利害關係人議合	• ESG 信箱		評估機制	• 每月向主管機關申報職災時數及人數。
年度目標與績效	• 員工健康檢查共189人，員工健檢率100% • 舉辦健康促進活動共9場次 • 視障按摩共591次，預約率100% **健康保護計畫成果** • 臨場健康服務人數：66 人 • 母性健康保護人數： 1 人 • 異常工作負荷人數： 0 • 人因工程改善人數： 0			

公司依據職業安全衛生管理辦法，成立職業安全衛生委員會，成員包含總經理、行政管理中心主管、職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理人員、廠護及勞工代表等共 10 位委員組成，其中勞工代表 5 人，佔比為 50%，並依法每季定期召開會議，針對勞工作業安全、健康管理、防災演練及教育訓練等相關職安衛工作推動情形進行管理審查，以維護勞工安全與健康。

凌通身為 IC 設計公司，本身並無生產線或高風險作業場所，員工亦無從事高風險或特定疾病發生率之作業，惟公司仍持續推動各項安全改善措施，提供員工安全、健康、舒適之工作環境為目標，2025 年無任何職業災害發生，員工健康管理也無任何高風險名單。

員工職業傷害統計表

單位：人

年度	2023 年	2024 年	2025 年	危害及改善說明
人數	0	0	0	無

具備專業證照環安衛人員	
職業安全衛生業務主管	2 人
職業安全衛生管理人員	1 人
勞工健康服務護理人員	1 人
鉛作業主管	2 人
堆高機作業人員	3 人
急救人員	5 人

環境安全衛生

- 聘請專業保全公司並實施24小時管制，固定時間執行各樓層巡視，公司於各主要出入口設置門禁及監視系統，員工持感應卡進出。
- 大樓大廳設有保全人員進行訪客人員管制，確保員工安全。
- 定期清潔消毒辦公室環境，並委託專業清潔人員，給予員工整齊乾淨的辦公環境。
- 飲用水依法規規定定期採水檢驗，要求廠商附水質檢驗報告，以確保飲用水的安全衛生。
- 定期參與民防團外部訓練課程，以提升每位員工的災害應變觀念及能力。
- 定期檢查消防設備，結合系統執行全天候監控。
- 每半年執行作業環境監測，定期檢視二氧化碳濃度及依據職業安全衛生設施規則定期檢視區域照度。
- 全面更換大尺吋電腦螢幕，保護員工視力健康。
- 制訂執行職務遭受不法侵害預防計畫：對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，規劃並採取必要之安全措施。



4.7 健康促進

優於法規標準-多元健檢項目

- 2025 年度接受員工健康檢查共 189 人。



特殊作業健康

針對作業時接觸到焊錫的工作者，每半年辦理鉛作業環境檢測及健康檢查。

母性健康保護計劃

女性同仁於產前及產後皆由醫師施行個別危害評估、分級管理與健康保護等適性評估建議，適當調整工作崗位確保工作安全。

異常工作負荷計劃

每年勞工健康檢查時，藉由「健康檢查報告數據」及「過勞量表」進行異常工作負荷評估，以綜合評估出負荷等級，安排醫師對高負荷風險者進行面談，納入個案管理追蹤，低負荷風險者，若 Framingham Cardiac Risk Score 表(10 年罹患心血管疾病之風險)評分結果>=10%則進行健康指導。

人因危害預防計劃：

凌通在工作型態上皆為辦公室作業型態，在工作的過程中必須長時間使用電腦設備，較容易出現肌肉骨骼等酸痛問題。為了減緩工作上的不適，每年勞工健康檢查時，由同仁自我評估填寫「肌肉骨骼症狀調查表」，依危害評估結果，安排醫師進行健康指導。

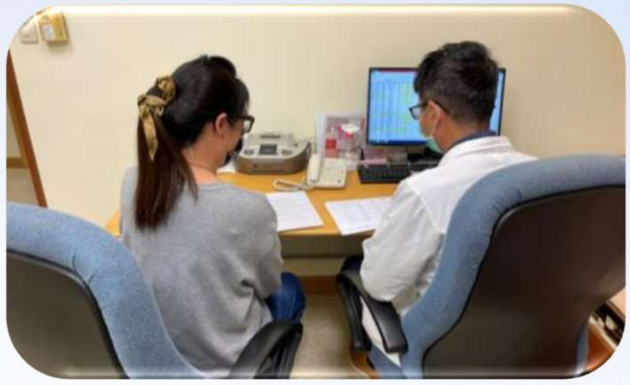


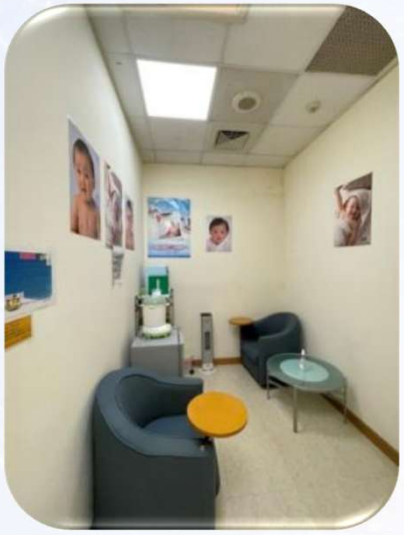




健康服務

- 每兩個月安排專業醫師臨場健康服務，提供員工專業諮詢，2025 年共計服務 66 人次。
- 聘僱專職護理人員提供員工日常健康諮詢與即時的健康照護。
- 員工團體健康保險內容包括壽險、住院險、醫療險及癌症險等。





母性健康保護

- 公司設置專用哺乳室，配置奶瓶消毒鍋及專用母乳儲藏冰箱，提供員工舒適集乳的環境與專業母性關懷諮詢。
- 醫務室落實母性健康保護管理，於產前及產後由醫師進行個別危害評估、分級管理與健康保護等適性評估建議，完整提供母性健康保護，並視員工需求適時進行工作內容調整及健康保護措施，以維護員工身心健康。
- 2025 年共 1 位受母性保護之同仁於育嬰留職停薪期滿後順利返回職場， 公司持續透過制度與關懷措施支持員工兼顧工作與家庭，致力為員工打造友善職場環境

急救設施

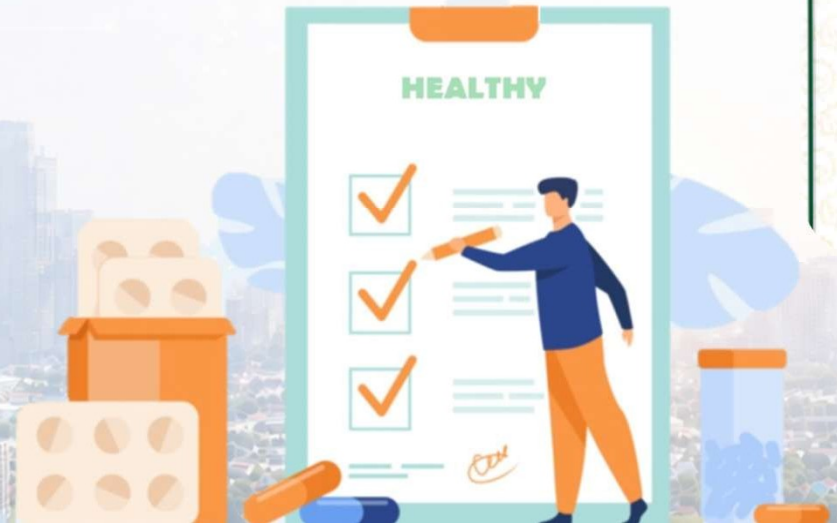
- 保障員工的生命安全，於公司 1 樓大廳設置專業的 AED 設備，因應心臟疾病突發狀況，同時定期宣導推廣心肺復甦術等急救方法。
- 凌通辦公室每層樓至少有 1 位同仁，取得專業 CPR+AED 證照，打造安心的工作場所。



視障按摩

- 從 2012 年起聘雇具有專業證照之視障朋友擔任按摩師，除透過專業的按摩服務為同仁舒壓，亦保障視障朋友的就業機會，創造雙贏的政策，並將按摩服務額外投幣收入捐贈弱勢團體。
- 2025 年視障按摩服務共計 591 人次。截至2025年，共計服務 6,354人次，預約率接近 100%。





健康職場認證

- 為建立健康生活型態、促進員工身心健康，凌通2022年申請健康職場認證，並獲頒「健康啟動標章」，有效期間從2023年1月1日至2025年12月31 日。2025年配合國民健康署首度整合推動之「健康職場促進自主評核」，主動提報成果並通過審查，獲頒「合格」證明，彰顯健康職場推動成效，獲主管機關肯定。
- 將持續創造更優良的職場環境，並舉辦健康促進活動，提供個人完善的健康資源、全面評估改善生理及社會心理工作環境，並擴及員工眷屬、社區之企業社會參與層面，落實企業社會責任，共同齊心營造健康職場，期望員工達到身心健康及自主管理，建立健康的支持性工作環境。





健康講座及社團活動

- 凌通不定期辦理健康講座、健康操講座教導簡單的伸展動作及線上環安衛園地專欄，增進同仁健康資訊，不定期舉辦慢跑及爬樓梯等健康活動，成立桌球社、瑜珈社、壘球社、籃球社等各項社團，促進員工感情及團隊精神，並培養良好正向休閒習慣。
- 2025 年與新竹市衛生局攜手合作推動「無菸暨健康促進職場宣導課程計畫」，推動無菸政策、健康飲食、規律運動等共計 6 場相關課程，另針對有代謝症候群問題之員工，協助進行資源轉介。接受新竹代理市長表揚，頒發推動 ESG 合作感謝狀。以期改善員工身心狀況，降低疾病風險，提升工作滿意度，共同創建充滿活力且健康的工作場所，讓每位員工在安全與支持的環境中茁壯成長。













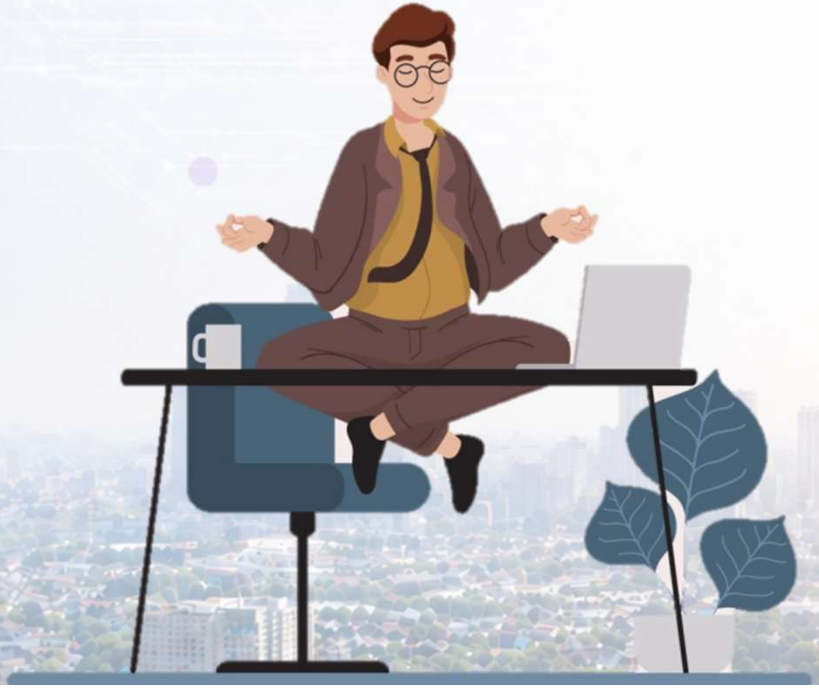


公司活動

- 重視員工身心健全發展與家庭幸福，舉辦公司家庭日，邀請員工及眷屬共襄盛舉，活動形式如戶外園遊會或遊樂園或國內旅遊，傳達對員工家庭的感謝。

舒適工作環境

- 辦公室全面改用對身體保護支撐性、散熱及舒適性極佳及符合人體工學的座椅(Herman Miller New Aeron2.0)，保護員工脊椎健康，增進員工健康照護。
- 選購符合人體工學之專業鍵盤架，以避免員工長時間使用後造成肩頸及手臂之疲勞及不適感。





5 社會公益

5.1公益參與



五、社會公益

5.1 公益參與

身為社會的一份子，凌通始終與員工、社區緊密相依。我們不僅以身作則，每年捐助理念相符的社福團體，更號召員工親身參與，將愛心化為實際行動。我們相信，透過與在地公益團體的深耕合作，能將每一份善意送到真正需要的人手中，共同點亮一個充滿愛與希望的社會。

● 公益擺攤活動 ●

凌通以具體行動積極支持身心障礙者就業。2025 年，我們邀請『育成社福基金會 - 新北市集賢庇護工場』進入公司舉辦公益擺攤活動，無償提供場地與宣傳資源，協助推廣其天然無人工添加的健康產品。透過實體展售，不僅讓庇護工場獲得實質營收，更讓庇護員工有機會走出工場、面對人群，從互動中建立自信與成就感。凌通同仁以實際購買行動支持庇護產品，共同為身心障礙者打造友善、尊嚴的就業環境。





● 捐助愛慈基金會，挹注高風險嬰幼兒早期療育資源 ●

凌通堅信每個生命都值得被溫柔以待，特別是那群一出生就必須與艱困命運搏鬥的孩子。2025 年，我們響應財團法人台北市愛慈社會福利基金會發起的『攜手童行 - 守護毒害寶寶健康長大』計畫，專款支持其針對毒品與愛滋風險寶寶的照護服務。鑑於這群寶寶出生即面臨早產、低體重等挑戰，凌通期望透過資源挹注，協助機構結合專業醫療與精準營養方案，並支持從副食品製作到發展評估的完整照護系統。我們期盼透過企業的力量，為這群折翼天使建構完善的醫療營養防護網。

● 響應世界展望會國內弱勢兒少定期資助計畫 ●

教育是翻轉未來的關鍵。凌通深知弱勢兒少在成長過程中的資源匱乏，因此攜手台灣世界展望會，每月投入固定金額資助 2 名孩童。這筆款項不僅用於發放教育扶助金，讓孩子無後顧之憂的學習，更支持其參與生涯發展與才藝培力課程。透過企業長期的陪伴與支持，我們期盼為這群孩子建立自信，讓他們在愛與關懷中茁壯，擁有追求夢想的平等機會。

協助視障團體增加就業機會

凌通科技深耕新竹科學園區，自 2012 年起即聘用視障專業人士為員工提供紓壓按摩，在落實弱勢就業的同時，也照護同仁身心健康。邁入 2025 年，凌通除持續超額進用身障員工外，更進一步將視障按摩服務之收入化為大愛，分別捐助新台幣 2 萬元予『財團法人新竹市私立愛恆啟能中心』及『社團法人台灣築心全人生命教育關懷協會』，為慢飛天使及弱勢家庭兒少挹注更多資源，達成企業、員工與社會共好的正向循環。



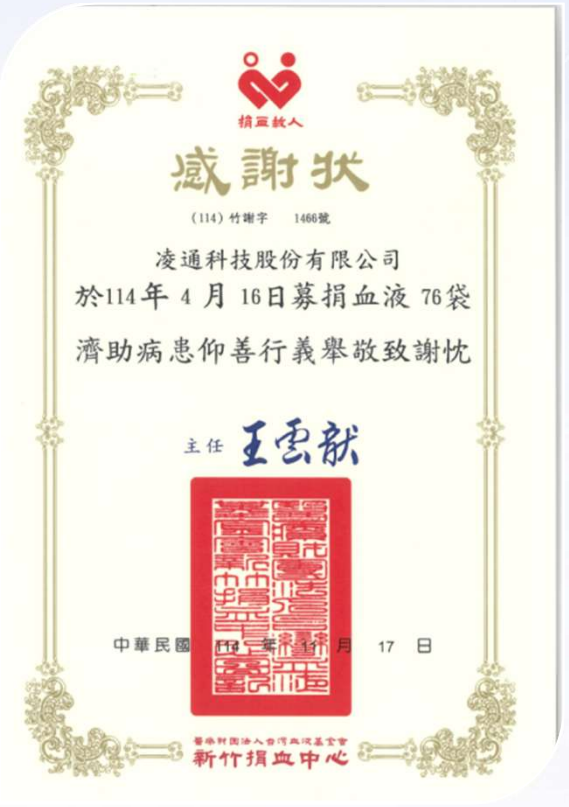


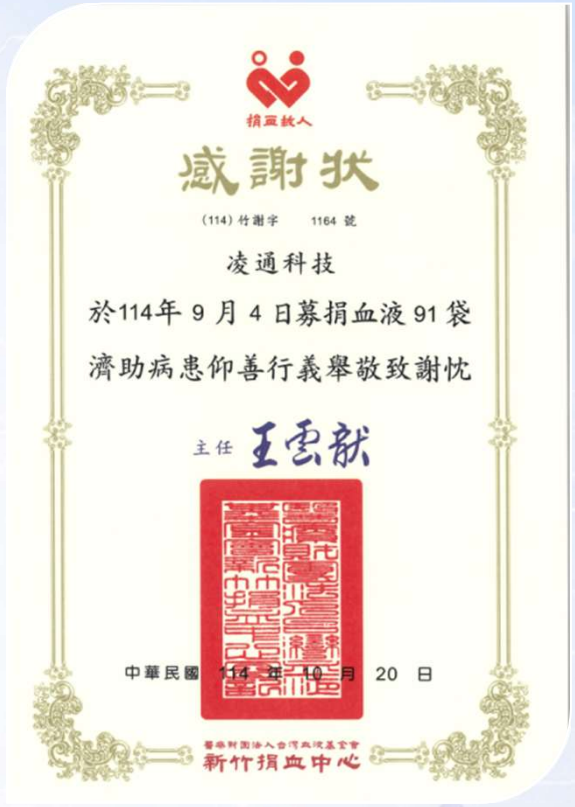




● 週年慶延伸行動：攜手喜憨兒基金會，擴大愛的漣漪 ●

作為 21 週年慶系列活動的重要延伸，凌通科技特別發起公益認購活動，以實際行動支持「喜憨兒基金會」，為心智障礙者的終生教育與工作訓練提供助力。為鼓勵全體同仁共同響應這份別具意義的週年慶活動，公司特別設立「愛心加碼機制」，補助每位參與認購之同仁新台幣 100 元愛心禮金。透過企業資源的投入，不僅提升了同仁參與公益的熱忱，更凝聚了全公司的向心力，讓 21 週年的里程碑充滿了溫暖與社會價值。





● 採購公益義賣禮盒 ●

凌通歷年中秋禮盒採購皆優先選用公益產品。2025 年，我們向『財團法人中華民國唐氏症基金會』採購 56 盒中秋餅乾禮盒，以實際訂單支持唐寶寶自立發展。此舉不僅給予庇護工場實質鼓勵，更藉由贈禮將這份愛與關懷傳遞予客戶，邀請合作夥伴共同參與善的循環。

● 公益捐血活動 ●

凌通秉持『捐血一次、救人一世』的生命互助精神，長期攜手新竹捐血中心舉辦公益捐血活動。我們每年號召同仁挽袖獻愛，以熱血溫暖社會。2025 年，在同仁的熱烈響應下，共舉辦兩場次捐血活動，累計募得 11,000 c.c.血液，為紓解醫療用血缺口貢獻一份心力。

附錄

GRI內容索引
氣候相關資訊
SASB準則索引表
永續揭露指標—半導體業
查證聲明



附錄一 GRI 內容索引

★為重大主題

GRI通用準則使用聲明 凌通科技依循GRI 準則報導2025年1 月1 日至12月31 日期間的內容

GRI 1 使用版本　　GRI 1：基礎 2021

GRI 行業準則的適用　　無

GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略說明或備註
GRI 2：一般揭露2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1公司概況	14	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	未有重編情形		
2-5	外部保證/ 確信	關於本報告書及附錄查證聲明	3、87	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1公司概況	14	
2-7	員工	4.4人才培育	62	
2-8	非員工的工作者	4.4人才培育	62	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.2誠信經營與法規遵循	29	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1治理架構	25	
2-11	最高治理單位的主席	2.1治理架構	25	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1公司概況-組織結構及永續推行委員會	15	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1公司概況-組織結構及永續推行委員會	15	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1公司概況-組織結構及永續推行委員會	15	
2-15	利益衝突	2.1治理架構	25	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1公司概況-組織結構及永續推行委員會	15	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1治理架構-董事會	25	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1治理架構-董事會績效評估	26	
2-19	薪酬政策	2.1治理架構-董事與經理人薪酬政策	26	
2-20	薪酬決定流程	2.1治理架構-董事與經理人薪酬政策	26	

GRI準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略說明或備註
2-21	年度總薪酬比率	-		保密資訊/組織中個人年度最高總薪酬為組織機密資訊
策略、政策和實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
2-23	政策承諾	1.1公司概況-經營理念、4.1員工概況-人權政策	14、49	
2-24	納入政策承諾	1.1公司概況-組織結構及永續推行委員會	15	
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人議合	7	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2誠信經營與法規遵循	29	
2-27	法令遵循	2.2誠信經營與法規遵循	29	
2-28	公協會的會員資格	-		保密資訊/凌通加入無線充電聯盟，擔任會員身份
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	7	
2-30	團體協約	4.5勞資溝通	66	無成立工會與未簽署團體協約
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	9	
3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	11	
經濟面				
★GRI 201：經濟績效 2016				
3-3	重大主題管理	1.3營運績效	17	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3營運績效	18	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1氣候相關財務揭露	35	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	114年個體財務報告		
201-4	取自政府之財務援助	-		保密資訊/研究發展支出投資抵減，此資訊無對外揭露
GRI 202：市場地位 2016				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1員工概況	49	
★GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2永續供應鏈	37	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2誠信經營與法規遵循	29	

★自訂主題-創新研發				
3-3	重大主題管理	1.5創新研發	**22**	
創新-1	投入研發資源	1.5創新研發	23	
創新-2	累計有效專利件數	1.5創新研發	23	
自訂主題-資安防護				
資安-1	當年度發生資安事件造成營運中斷件數	2.4資安防護	32	
★自訂主題-人才吸引與留任				
3-3	重大主題管理	4.3人才吸引與留任	61	
人才吸引與留任-1	召募與留任	4.3人才吸引與留任	58	
環境面				
★GRI 302：能源 2016				
3-3	重大主題管理	3.3能源與溫室氣體排放	**41**	
302-1	組織內部的能源消耗量	3.3能源與溫室氣體排放	42	
302-2	組織外部的能源消耗量	3.3能源與溫室氣體排放	42	
302-3	能源密集度	3.3能源與溫室氣體排放	42	
302-4	減少能源消耗	3.3能源與溫室氣體排放	42	
302-5	降低產品和服務的能源需求	3.3能源與溫室氣體排放	42	
GRI 303：水與放流水2018				
303-3	取水量	3.4環保處理措施	46	
303-4	排水量	3.4環保處理措施	46	
303-5	耗水量	3.4環保處理措施	46	
★GRI 305：排放 2016				
3-3	重大主題管理	3.3能源與溫室氣體排放	**41**	
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3能源與溫室氣體排放	45	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3能源與溫室氣體排放	45	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3能源與溫室氣體排放	45	
305-4	溫室氣體排放密集度	3.3能源與溫室氣體排放	45	
305-5	溫室氣體排放減量	3.3能源與溫室氣體排放	45	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.3能源與溫室氣體排放	45	
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	3.3能源與溫室氣體排放	45	

GRI 306：廢棄物 2020				
306-3	廢棄物的產生	3.4環保處理措施	47	
★GRI 308：供應商環境評估 2016				
3-3	重大主題管理	3.2永續供應鏈	37	
308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.2永續供應鏈	39	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.2永續供應鏈	40	
社會面				
★GRI 401：勞雇關係 2016				
3-3	重大主題管理	4.2薪酬福利	55	
401-1	新進員工和離職員工	4.1員工概況	54	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2薪酬福利	58	
401-3	育嬰假	4.2薪酬福利	57	
薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	4.2薪酬福利	56	
GRI 402：勞/資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.5勞資溝通	66	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	4.6職業安全衛生	68	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.1員工概況-人權政策及4.6職業安全衛生	49、68	
403-3	職業健康服務	4.6職業安全衛生	70	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.6職業安全衛生	68	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.6職業安全衛生	68	
403-6	工作者健康促進	4.7健康促進	69	
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	4.6職業安全衛生	68	
403-9	職業傷害	4.6職業安全衛生	68	

★GRI 404：訓練與教育 2016				
3-3	重大主題管理	4.4人才培育	62	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4人才培育	63	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4人才培育	62	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2薪酬福利	55	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1治理結構、4.1員工概況及4.3人才吸引與留任	25、46、58	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2薪酬福利及4.3人才吸引與留任	**56、58**	
GRI 413：當地社區 2016				
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	5.1公益參與	75	
★GRI 414：供應商社會評估 2016				
3-3	重大主題管理	3.2永續供應鏈	**37**	
414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.2永續供應鏈	39	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2永續供應鏈	40	
★GRI 418：客戶隱私 2016				
3-3	重大主題管理	1.4客戶服務	19	
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.4客戶服務及2.4資安防護	19、32	

附錄二

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

編號	項目	執行情形	頁碼	備註
一	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。	3.1氣候相關財務揭露	35	
二	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)。			
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。			
四	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。			
五	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。	暫無規劃		
六	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。	暫無規劃		
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	暫無規劃		
八	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。	暫無規劃		
九	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)。	3.3能源與溫室氣體排放	41	
1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形 1-1-1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CO2e)、密集度(公噸CO2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。 1-1-2溫室氣體確信資訊 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。	3.3能源與溫室氣體排放	45	
1-2	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。	依上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第 4條之1第 4項規定所定時程辦理。		

附錄三

SASB準則索引表

揭露主題	指標代碼	揭露項目	說明	頁碼	備註
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	溫室氣體排放範疇一	3.3能源與溫室氣體排放	45	
		全氟化合物的溫室氣體排放	3.3能源與溫室氣體排放	45	
	TC-SC-110a.2	針對溫室氣體範疇一管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標、減量推動進程	3.3能源與溫室氣體排放	45	
能源管理	TC-SC-130a.1	總能源耗損	3.3能源與溫室氣體排放	42	
		外購電力占總能源使用比例	3.3能源與溫室氣體排放	42	
		再生能源占總能源使用比例	尚未採用再生能源	42	
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例	3.4環保處理措施	46	
		總耗水量及屬於高水壓力地區比例	3.4環保處理措施	46	
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製程產生的有害廢棄物總量及回收比例	3.4環保處理措施	47	
員工健康安全	TC-SC-320a.1	說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於人體健康的危害	4.6職業安全衛生	67	
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康與安全有關法規的法律事件而造成的的金錢損失金額	無違反員工健康與安全有關法規的法律事件發生		
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	外籍員工比例	2025年外籍員工比例為0.45%		
		駐外員工比例	2025年駐外員工比例為0%		
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	含有需申報IEC 62474(材料聲明標準)物質的產品占總收入比例	無直接生產須申報IEC62474材料聲明列表所列物質之產品		
	TC-SC-410a.2	系統層級的處理器能源效率，分為(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	非此三類產品製造商，不適用。		
原料採購	TC-SC-440a.1	針對關鍵原料使用，揭露相關風險的管理方針	無關鍵原料使用，不適用。		
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	因與反競爭行為法規相關的法律訴訟造成的金錢損失金額	2.2誠信經營與法規遵循	29	
活動指標	TC-SC-000.A	總產量	委外生產量為405,370仟顆		
	TC-SC-000.B	來自自有工廠生產的產品百分比	凌通為無生產晶圓之IC設計公司，產品委託專業的晶圓代工廠製造，再委外進行封裝及測試作業，故無自有廠房生產之產品，不適用。		

附錄四

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-永續揭露指標─半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	3.3能源與溫室氣體排放	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	42	
二	總取水量及總耗水量	量化	3.4環保處理措施	千立方公尺(1,000m³)	46	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	3.4環保處理措施	公噸 (t), 百分比(%)	47	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4.6職業安全衛生	數量, 比率(%)	68	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	3.4環保處理措施	公噸 (t), 百分比 (%)	47	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	無關鍵原料使用，不適用。	不適用		
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無與反競爭行為法規相關的法律訴訟發生	報導貨幣		
八	依產品類別之主要產品產量	量化	1.1公司概況	依產品類型而不同	14	

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

查證聲明

LRQA
Your Risk Management Advantage

LRQA 獨立保證聲明

關於凌通科技股份有限公司2025年度企業永續報告書, 期間自2025年1月1日到2025年12月31日

本查證聲明書係依據與「凌通科技股份有限公司」(以下簡稱「凌通(Generalplus)」)簽訂的合約及本報告的預期讀者所準備。

保證範圍

LRQA 受凌通科技股份有限公司之委託就其 2025 日曆年度的中文企業永續報告書(以下簡稱「本報告」)，依據以下保證準備，使用 LRQA 的查證程序進行有限保證和實質性提供獨立的保證聲明。LRQA 的查證程序基於當前最佳實踐，符合 ISAE 3000 標準，並使用以下原則：包容性、實質性、回應性和績效數據的可靠性。

我們的保證包含凌通(Generalplus)在台灣的營運及活動以及下列的特定要求:

- 確認報告滿足:
  - GRI Sustainability Reporting Standards (2021)
- 查證符合:
  - 凌通的報告方法學，適用於報告中的數據集和資訊。

我們的保證不包含凌通(Generalplus)的下屬機構、分公司、供應商、承攬商、客戶及本報告中提及的任何第三方組織之數據及資訊。

LRQA 只對**凌通**(Generalplus)負責。LRQA 對頁尾備註中所說明的其它人不負有任何義務及責任。**凌通**(Generalplus)之責任是收集、整合、分析、提呈所有報告中的數據及資訊，並且就報告所衍生的數據及資訊在其系統上維護有效的內部控制。**凌通**(Generalplus) 對已獲核准的報告負有最終責任。

LRQA 的觀點

基於 LRQA 的方法，沒有任何事項引起我們留意且導致我們相信在所有實質性議題，凌通(Generalplus)沒有:

- 滿足上述的要求
- 揭露正確且可靠的績效數據及資訊且未發現錯誤或遺漏
- 涵蓋所有對利害相關者及本報告之讀者為重要的議題。

本意見乃基於中度保證等級及查證員對實質性的專業判斷所形成。

備註: 中度保證查證的證據收集範圍小於高度保證查證。中度保證查證關注於整合的數據，而不在於實體的檢查原始數據。因此，在中度保證查證中獲得的保證水平遠低於執行高度保證查證時所應獲得的保證。

LRQA 的方法

LRQA 的保證約定採用 LRQA 查證方法所進行。下列方法用來作為本查證約定中收集佐證的一部份:

- 評估凌通(Generalplus)對利害相關者議合的方法以確認利害相關者所提出的議題已經正確的掌握。藉由審查多種溝通工具及活動與其主要利害相關者在過往及現在之議合議題。

This document is subject to the provision on page 2.

LRQA
Your Risk Management Advantage

- 審查凌通(Generalplus)鑑別及決定凌通(Generalplus)重大(實質)議題的過程以確認本報告包涵了正確的 CSR 議題。我們藉由凌通(Generalplus)所寫的報告與其同業間比對以確認特定的產業議題已經包含且具可比較性。我們也測試用於篩選決定重大議題的條件以評估凌通(Generalplus)是否就可能創造有利於未來永續發展的機會做了充分考慮的商務決定。
- 審計凌通(Generalplus)的數據管理系統以確認報告中沒有重大的疏漏，忽略或是誤植。我們審查數據作業過程及系統包含內部查證的有效性。也訪談各部門負責收集 CSR 績效資料的關鍵人員。
- 審查查證用來確認本報告數據及資訊正確性及可靠性的支持佐證。
- 現場訪談凌通(Generalplus)的中階及資深管理階層。
- 查核GRI指標以便讓利害相關者可以取得永續績效指標。

Note 1: 經濟績效指標直接採用自第三方所查核的財務年報。
Note 2: 本查證未就原始數據進行抽樣及查證其正確性及完整性。

觀察

在查證過程中，進一步觀察及發現如下:

- 利害相關者的包容性
  我們未發覺任何重要的利害相關者族群從凌通(Generalplus)的利害相關者議合過程中受到排除。凌通(Generalplus)承諾對其利害相關者負責。依我們的觀點，凌通(Generalplus)已經鑑別其利害相關者族群，並與他們議合且使用這些資訊以發展其永續願景、策略、目標及重要行動計畫。
- 實質性
  我們未發覺任何與凌通(Generalplus)永續績效相關的重大實質性議題排除於本報告之外。凌通(Generalplus)已經透過問卷、自我研究來自於網站及公眾可取得的資訊中鑑別及評估其重大議題。
- 回應性
  已採取回應利害相關者、政府主管機關、顧客、員工、供應商及社區等過程，無論是包含於本報告或是透過其它溝通方式。
- 衝擊性
  凌通(Generalplus)的活動或業務關係所產生的影響已經或可能對經濟、環境和人員產生的影響已經鑑別，此類衝擊已經指出凌通(Generalplus) 對永續發展消極的或是積極的貢獻。
- 可靠性
  收集、匯總及管理永續績效數據及資料的過程已經建立。這些過程的有效執行將確保凌通(Generalplus)報告呈現可靠的永續績效數據。

LRQA的標準、能力及獨立性

LRQA執行及維持完整的管理系統以滿足認證機構就ISO 14065 溫室氣體 – 溫室氣體查證及確證機構之要求、其它認證型式及ISO/IEC 17021符合性驗證 – 對提供管理系統驗證及證書之機構的要求以作為最基本品質控制的國際標準要求，並符合由International Ethics Standards Board for Accountants所公告的專業會計師的道德規範。

LRQA its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'LRQA'. LRQA assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant LRQA entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.
The English version of this Assurance Statement is the only valid version. LRQA assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © LRQA, 2022.

LRQA
Your Risk Management Advantage

LRQA基於資格、訓練及經驗，確保選派適任且具資格的個人。查證及驗證過程的結果乃經過資深管理層內部審查以確保所應用的方法是嚴謹且透明的。

日期: 24 June 2026

James Guo 郭壽吉

主任查證員

代表 LRQA 集團 台灣分公司
台北市松山區敦化北路 167 號 14 樓 D1 區
LRQA Reference: TWN00000393/2025

This Assurance Statement is subject to the provisions of this legal section:
LRQA Group Limited, its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'LRQA'. LRQA assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant LRQA entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.
The English version of this Assurance Statement is the only valid version. LRQA assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © LRQA 2025.



Generalplus

凌通科技股份有限公司

2025 永續報告書

Sustainability Report