凌通科技

2022

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



CONTENTS

引言 INTRODUCTION

關於本報告書 02
董事長的話 03
永續績效亮點 05
利害關係人議合與重大主題鑑別 06

1 關於凌通 ABOUT

1.1 公司概況 12
1.2 產品應用 14
1.3 營運績效 15
1.4 客戶關係 16
1.5 創新研發 17

2 誠信治理 INTEGRITY

2.1 治理結構 19
2.2 誠信經營與法規遵循 22
2.3 風險管理 24
2.4 資安防護 25

3 綠色永續 ENVIRONMENT

3.1 氣候相關財務揭露 26
3.2 永續供應鏈 28
3.3 節能減碳 32
3.4 環保處理措施 35

4 幸福職場 WORKFORCE

4.1 員工概況 36
4.2 薪酬福利 41
4.3 人才培育 44
4.4 勞資溝通 48
4.5 職業安全衛生 49
4.6 健康促進 51

5 參與公益 CHARITY

5.1 公益參與 55

附錄 APPENDIX

附錄一 GRI內容索引 58
附錄二 上市上櫃公司氣候相關資訊 62
附錄三 SASB準則索引表 63
附錄四 永續揭露指標－半導體業 64
附錄五 查證聲明 65



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2022年1月1日至2022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，並經部門主管審核確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 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

本報告書委由格瑞國際驗證有限公司（GREAT Certification）依據AA1000AS v3保證標準（Assurance Standard）進行Type 1中度保證等級查證，確認符合GRI準則核心選項並取得保證聲明書，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：2023年9月

下次發行日期：2024年9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
E mail ：ESG@generalplus.com
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。

受到俄烏戰爭、中國封控及全球通膨影響，全球經濟成長陡降，全球晶片市場在2022年中快速反轉，晶片需求急遽下降，整體產業庫存節節攀升。面對變局，除了提供客戶更具性價比產品以努力去化庫存外，更持續投注研發資源，加快腳步開創新的產品及應用，以因應市場競爭及建立競爭優勢；凌通在全體同仁努力下，2022年合併營收為新台幣31.7億元，稅後淨利為新台幣5.79億元，較2021年6.59億元減少12%，每股稅後盈餘為新台幣5.32元。

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45%，相當減少約558公噸CO_2e排放。2022年更投資新台幣1,316仟元，進行照明節能改善方案，將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，減碳比例達2.28%，此外，我們設定每年碳排放減量2%目標，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。



凌通科技董事長　黃洲杰

社會面-打造幸福職場與積極參與公益

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。2022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11名，這是凌通人共同努力的成果。

凌通本著「取之於社會，用之於社會」的理念，持續關懷與回饋社會，亦鼓勵同仁積極參與公益活動，集合眾人之力以實際行動善盡企業的社會責任。

我們認同「多一點課輔，少蓋一所監獄」的理念，2022年參與新竹縣愛鄰社區關懷協會-綠光種子教室弱勢家庭孩童免費課後陪伴計畫，凌通同仁亦積極參與綠光聖誕心願活動，用心達成綠光種子教室35位孩童們的聖誕心願，期盼在他們心中種下愛的種子，潛移默化成為社會良善循環的力量。

展望2023年，世界經濟的變化充滿挑戰，我們仍將秉持「誠信互重」、「創意思考」、「品質堅持」、「服務至上」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。

2022年永續績效亮點

經濟面

5.32

每股稅後盈餘為新台幣5.32元

18%

研發費用達新台幣5.66億元，佔營收比率為18%，創下近3年新高

20%~35%

2022年公司治理評鑑結果為前20%～35%，較2021年36%~50%提升

100%

董事會及功能性委員會成員出席率100%



環境面

74%

晶圓採購及封裝測試在地採購金額佔比達74%

100%

主要供應商取得ISO 45001及ISO14001認證及符合RoHS及REACH規範

3.9%

2022年節電率約3.9%

6.5%

2022年節水比例約6.5%



社會面

第11名

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為220.3萬元，中位數為208.1萬元，名列上市公司半導體產業第11名

10.5%

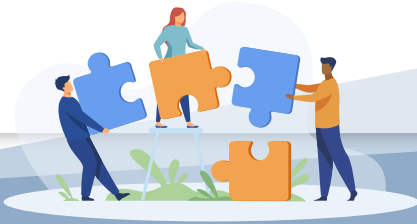
員工晉升人數占年底總人數達10.5%，其中主管職缺由內部員工晉升率100%

11.1

每位員工平均受訓總時數為11.1小時，創下近3年新高，循序不間斷提升永續力

3家

捐助3家社福機構14萬元及達成綠光種子教室35位孩童們的聖誕心願



利害關係人議合與重大主題鑑別

利害關係人議合

確認主要利害關係人

透過例行業務往來接觸各類利害關係人

透過內部討論以及參考同業情形

鑑別出4類主要利害關係人



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。



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 ■ 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/不定期 ■ 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

重大主題鑑別流程

1. 彙整主要利害關係人關注議題
2. 參考GRI準則2021年版以及同業報告擬訂永續問卷
3. ESG問卷
4. 重大主題排序
5. 對應GRI準則揭露項目

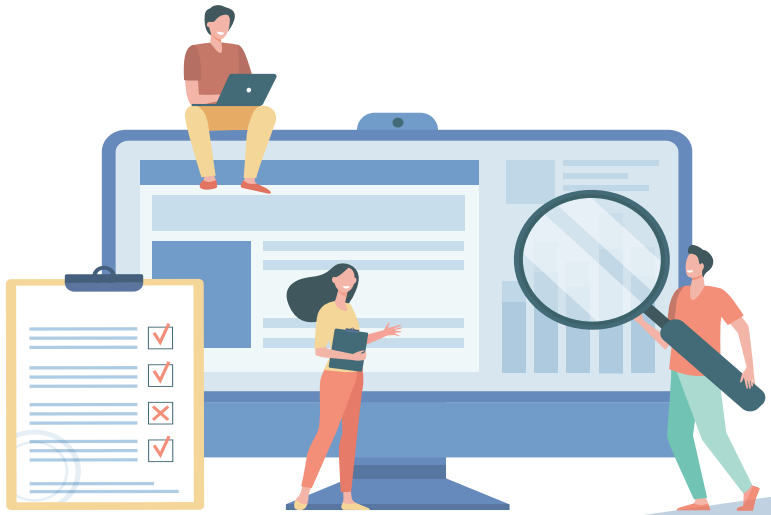


凌通各部門蒐集主要利害關係人提出的關注議題後，再由ESG委員會進行議題的收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業報告，歸納出14項永續議題，涵蓋環境（E）、社會（S）與治理（G）等三大面向，確保凌通揭露的永續議題滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

面向	永續議題
環境面	水資源與廢污水管理、節能減碳、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、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

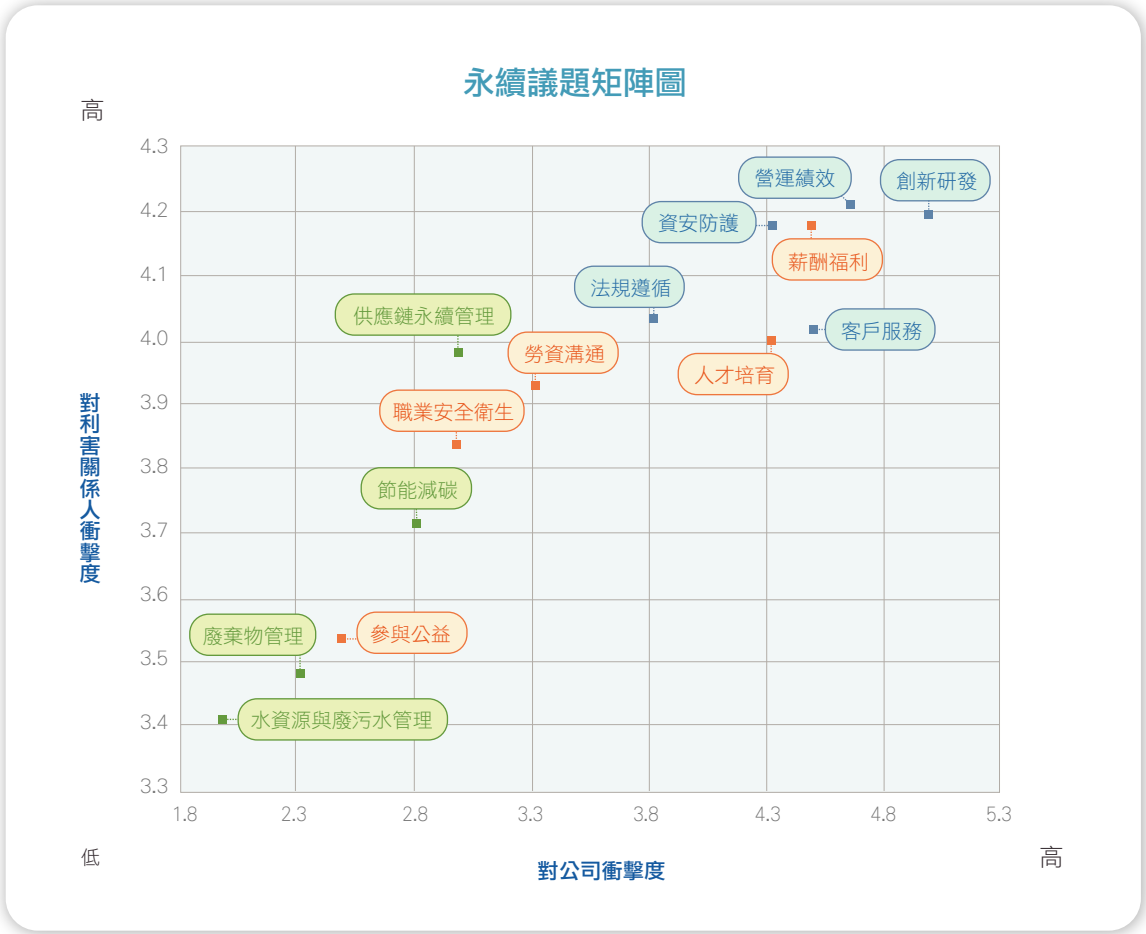
註 1 ：法規遵循可再細分為環保法規遵循與社會經濟法規遵循等二項議題。

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。



2022年重大主題鑑別

永續議題 彙整 14 項 → 關注問卷 收回 56 份 → 衝擊問卷 收回 6 份 → 重大主題 鑑別 7 項



永續議題

歸納14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

ESG委員會評選環境、社會與治理三大面向排名前二的議題，並於治理面再增加揭露一項議題，評選出的7項重大主題

重大主題鑑別

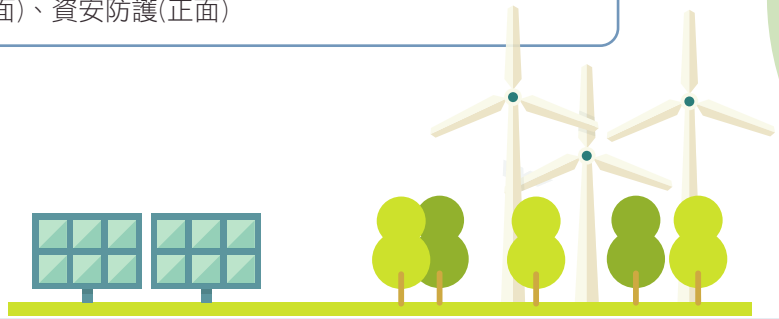
ESG委員會鑑別7項重大主題對公司為正面或負面衝擊，在本報告書說明各重大主題的管理方針及揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露公司積極參與社會公益活動的成果



重大主題正面或負面衝擊

面向	重大主題
環境面	供應鏈永續管理(正面)、節能減碳(正面)
社會面	薪酬福利(正面)、人才培育(正面)
經濟面	創新研發(正面)、營運績效(正面)、資安防護(正面)





重大主題列表的變動

面向 / 永續議題 / 排序	環境面(E)		社會面(S)			經濟面(G)		
	供應鏈永續管理	節能減碳	薪酬福利	人才培育	職業安全(註)	創新研發	營運績效	資安防護
2022年	1	2	1	2	4	1	2	3
2021年	1	2	1	3	2	1	3	2

註：職業安全為2021年重大主題，但2022年已不屬於重大主題。

確定重大主題邊界

面向	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。	●		●	●	■ 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
	節能減碳	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（401-1～401-3）	4.2
	人才培育	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）	4.3
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
	資安防護	凌通將研發技術與客戶機密視為企業經營的核心，倘若發生資料外洩，將造成公司競爭力下滑、產生違約風險及影響公司信用與商譽，透過嚴密的資訊安全管理機制，建構出厚實的資安防護網及資安風險意識，確保公司機密不外流。	●	●		●	■ 凌通自訂重大主題	2.4

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。



營運據點



- 新竹：總部
- 中國深圳：工程服務
- 香港、美國及日本：銷售服務



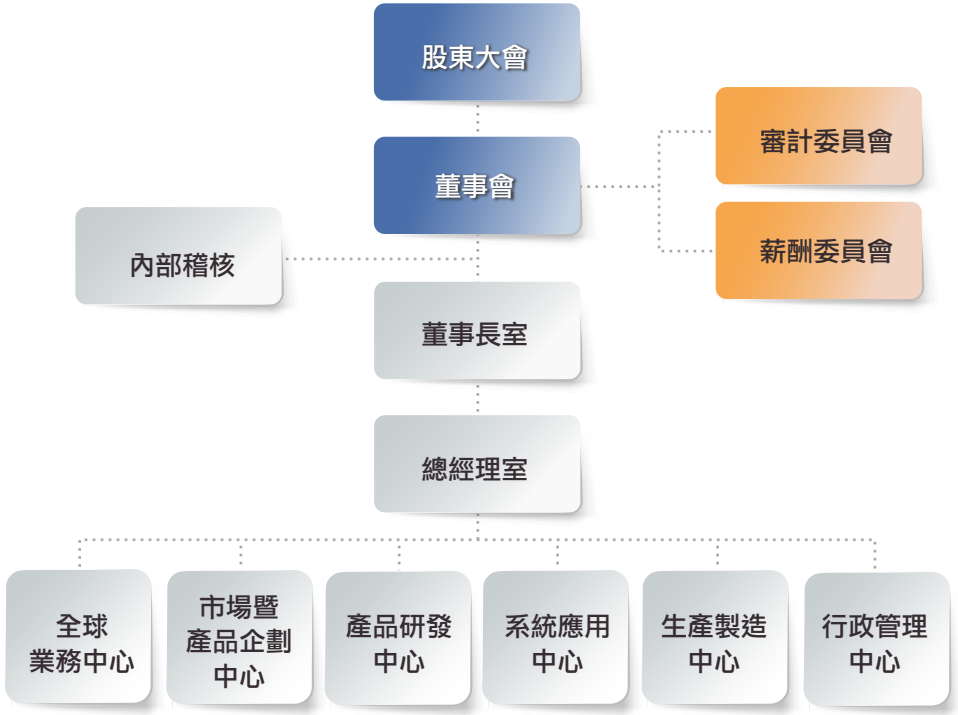
經營理念

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，凌通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。

成立日期	2004年3月30日
總部地址	新竹市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	229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	2022年合併之營業收入新台幣31.7億元
晶片銷量	429,005 仟顆
銷售地區	台灣：42%　亞洲：58%（註）
歷年沿革	請參閱111年股東會年報

註：資料統計至2022年底，以代理商所在地區為認定標準。

組織結構



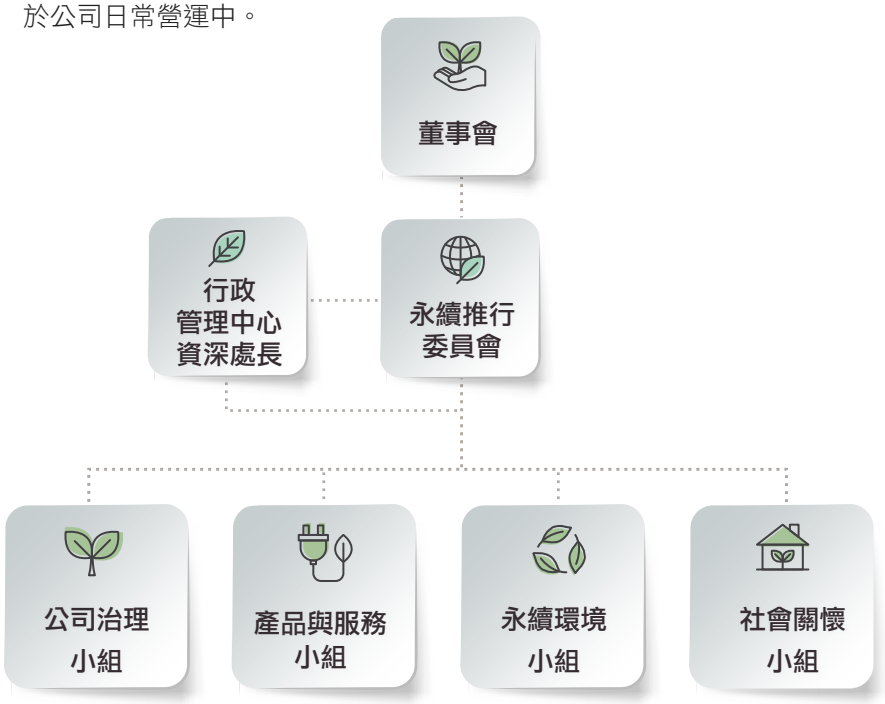
註：有關各主要部門負責業務，請參閱111年股東會年報/參、公司治理報告/主要部門業務概述。



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，下游為代理商或應用產業，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。

產品線	產品種類	產品應用
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 ■ 液晶顯示控制晶片及液晶顯示驅動晶片	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、VR互動玩具、電子計算機、掌上型電子遊戲機、時鐘、手錶、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、移動追蹤等功能智慧多媒體SoC晶片	行車紀錄器、航拍器、運動DV、AI機器人、智能跟拍直播雲台、電競週邊產品、HMI、可視美容儀、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、OID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、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、無線充電等產品應用。












1.3 營運績效

衝擊影響

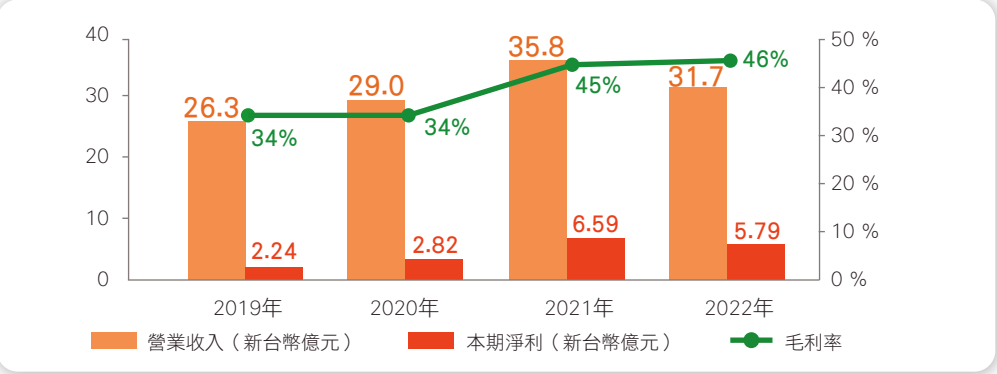
凌通營運產生之經濟價值，將影響股東權益，並創造就業機會及促進經濟發展之永續價值

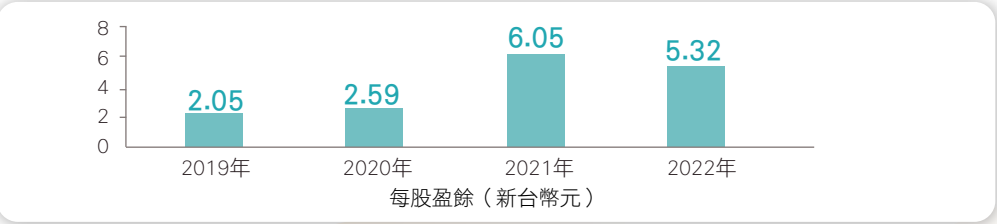
管理方針		
政策與承諾		秉持「誠信、創意、品質、服務」之企業精神，持續研發產品，提供客戶最佳解決方案，達到營收及獲利成長之目標
目標	短期	■ 擴大創新研發成果，積極增強各項產品的市佔率與競爭力 ■ 加強客戶服務，快速因應市場需求，提供最佳產品解決方案，與客戶一同成長
	中長期	■ 視產業脈動及趨勢，整合各產品線技術，發揮最大的綜效，擴大產品線的廣度及深度 ■ 加強開發優質之品牌客戶，提昇營收及獲利之穩定性。 ■ 營收及獲利持續成長
責任		經營管理階層
採取行動		營運管理預算
利害關係人議合		依據利害關係人議合機制定期或不定期進行溝通互動，並將資訊揭露於永續報告書、公開資訊觀測站及網站。 ■ 官網發言人、代理發言人、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。 ■ 2022年合併營業收入為新台幣31.7億元；稅後淨利為新台幣5.79億元，較2021年6.59億元減少12%

單位：新台幣仟元

項目	基本要素	2019年	2020年	2021年	2022年
產生之直接經濟價值	營業收入	2,634,421	2,899,677	3,580,908	3,169,374
分配之經濟價值	營運成本	1,750,819	1,910,243	1,953,675	1,724,457
	員工薪資和福利	418,868	433,309	603,244	568,373
	支付出資人的款項	272,040	195,868	261,158	587,605
	支付政府稅款	37,973	26,620	57,140	176,681
	社區投資	17	22	165	163
	總計	2,479,717	2,566,062	2,875,382	3,057,279
留存之經濟價值		154,704	333,615	705,526	112,095
本期淨利		223,584	282,037	658,713	579,378
每股盈餘(新台幣元)		2.05	2.59	6.05	5.32

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 客戶關係

公司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。

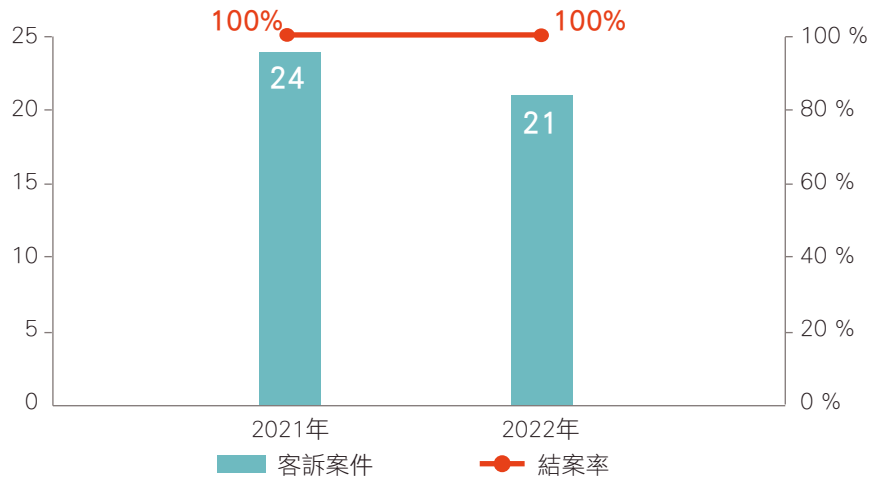
凌通承諾為客戶提供最好的服務品質，秉持服務客戶之宗旨，持續應用創新技術控管及提升品質，與客戶展開合作，提供滿足客戶要求的產品與服務，同時公司內部訂有「客戶服務管理程序」與「客戶訴願處理辦法」，與客戶間保持良好順暢之溝通管道，提供客戶迅速溝通訂單內容與進度之管道，減少客戶重新下單至到貨的等待時間，整合客訴處理、應收帳款管理等資訊，即時掌握客訴案件及帳款進度，減少內、外部溝通的時間差，提升客戶服務效率，凌通未有侵犯客戶隱私紀錄。

2022年因應新冠疫情，減少實地拜訪客戶頻率，但透過線上會議與客戶維繫良好互動，瞭解市場端最新趨勢，提供客戶最即時的協助，我們很重視客戶各項回饋意見，因此每半年針對具有代表性的重要客戶進行客戶意見調查，內容包含業務、行銷服務、產品品質服務、研發服務、新產品建議及其他建議，並將意見調查結果作為後續改進之依據。2022年客訴受理件數均已完成改善並結案。

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。



客訴案件與結案率



優良供應商獎項





1.5 創新研發

衝擊影響

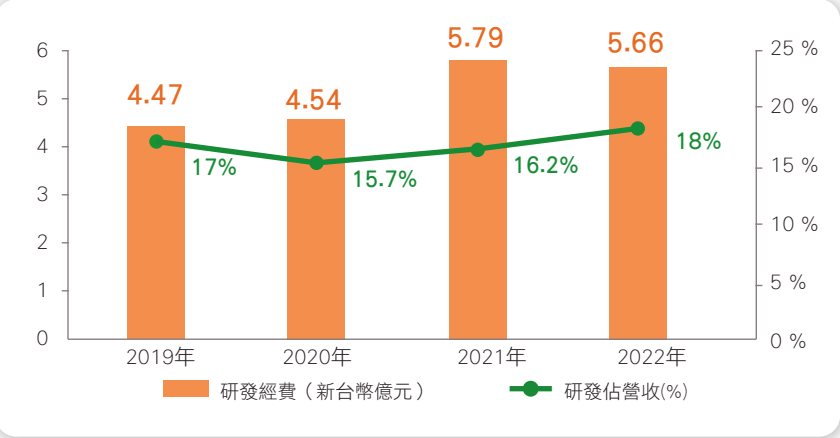
凌通研發團隊致力於產品創新研發，除不斷精進既有產品性價比之外，持續擴大產品應用領域，研發新的技術，拉開與競爭對手的差距，開發與對手差異化的產品，加速終端產品上市的時效性，為客戶贏得市場先機。

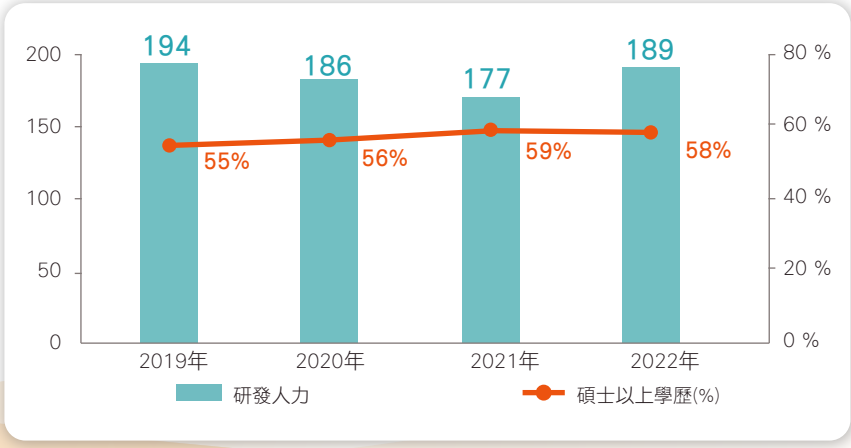
管理方針		
政策與承諾		■ 產品設計朝向低耗電高效率的節能晶片 ■ 積極和學術研究單位合作，建立合作夥伴關係，導入最新技術，讓技術持續保持領先位置 ■ 公司具有完整的研發團隊及技術，以系統化的開發程序建立產品研發資料庫，開發多元且高規格新產品，同步與高階及海外客戶共同開發新產品，提升產品成功導入量產機會及競爭力
目標	短期	■ 導入車規AEC-Q100 設計規範，提升產品設計品質 ■ 將人工智慧 (AI) 技術，漸進導入多媒體產品線中
	中長期	■ 依據產品線需要，建立公司自有之關鍵技術與專利，並持續投入新世代產品之研發，以追求技術領先 ■ 提昇產品設計能力，持續優化重要數位及類比IP，提升IP速度、面積、耗電等性能，強化競爭力 ■ 建立規格化與模組化之開發技術，減少開發時程與開發成本，加速新產品上市之時間並提高價格競爭力
責任		研發單位
採取行動		■ 研發經費投入新台幣 5.66 億元 ■ 研發團隊組成189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		■ 2022年專利獲證8件，累計有效專利110件 ■ 開發完成新一代32-bit Cortex-M0語音/音樂合成控制SoC， 讓客戶可彈性外接不同大小SPI Flash 的解決方案 ■ 開發完成新一代40nm 32-bit 高階多媒體開放式應用平台SoC ■ 成功開發人臉/人形/手勢辨識、人體影像追蹤、人像去背、年齡變換、卡通化等深度學習演算法 ■ 開發完成32位元量測IC，內建低雜訊運放 (OPA) 及高解析度Sigma-Delta ADC等IP

歷年投入研發人力及經費

單位：新台幣億元

項目	2019年	2020年	2021年	2022年
研發經費	4.47	4.54	5.79	5.66
研發佔營收比率(%)	17.0	15.7	16.2	18.0
研發人力(人)	194	186	177	189
碩士以上學歷比率(%)	55	56	59	58





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。



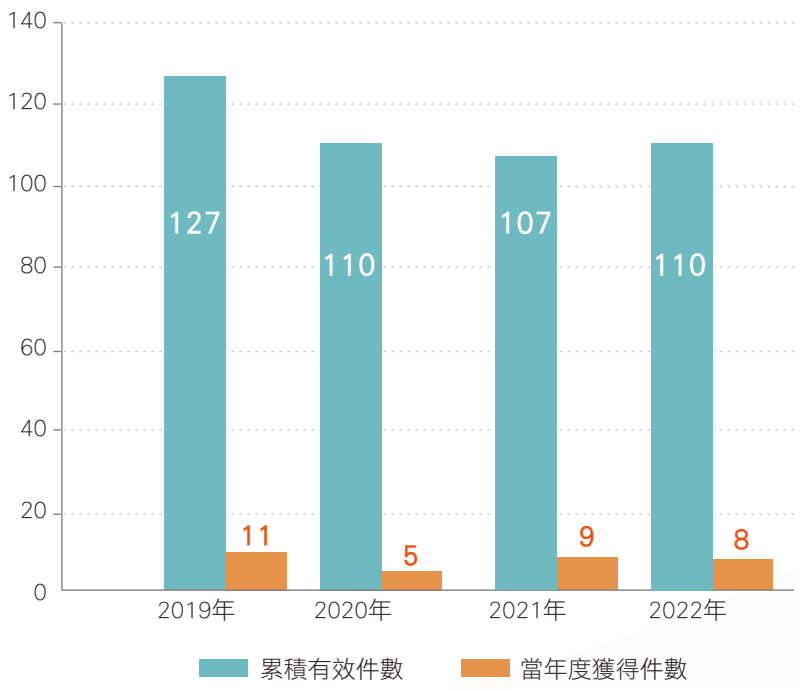


營業秘密保護

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。

歷年專利取得件數





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。

第七屆董事會任期自2022年5月27日至2025年5月26日，由6位男性及1位女性共7位成員組成，董事平均年齡57歲(50-60歲71%，60-70歲29%)，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111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8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

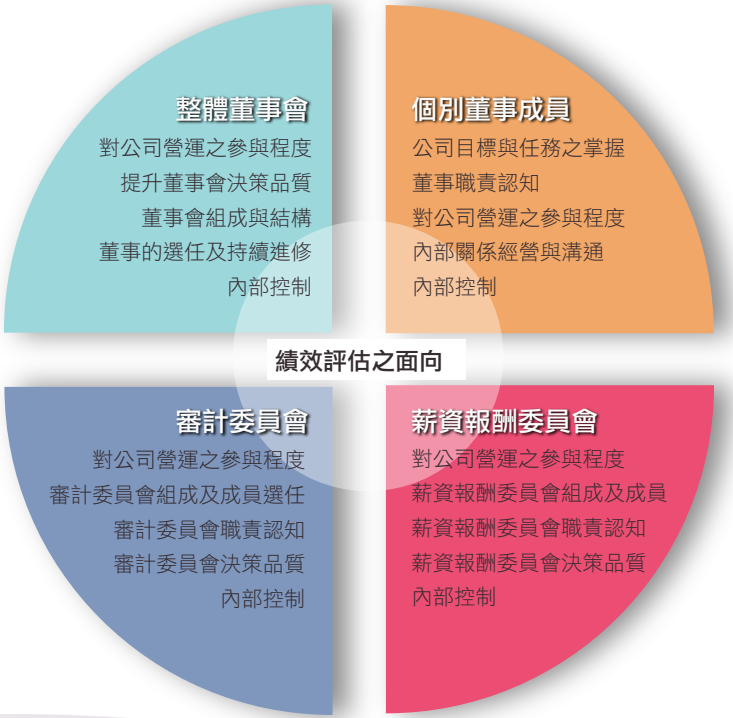
說明：有關董事進修課程，請參閱公開資訊觀測站/公司治理/董事進修情形。

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。



2022年董事會績效評估已於2023年2月20日董事會提出報告，評估結果如下：

整體董事會	整體董事會運作符合公司治理精神
個別董事成員	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
- 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名獨立董事擔任審計委員

召開頻率
每季至少召開一次

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

年度執行狀況
- 召開 6 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名獨立董事擔任薪酬委員

召開頻率
每年至少召開兩次

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

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
凌通董事會於2021年2月26日委任行政管理中心資深處長擔任公司治理主管，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 18 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111年股東會年報。

公司治理評鑑

年度執行狀況
2022年(第九屆)公司治理評鑑，凌通排名上市公司組 20%~35%，屬於中前段班，公司治理運作良好。

說明：凌通近年強化公司治理評鑑情形，請參閱111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。

2022年 **未發生** 違法紀錄

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

公司誠信規章



檢舉管道

利害關係人可透過公司官線上『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。

2022年 **未接獲** 檢舉案件

年度執行重點

- 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日對現任董事及經理人宣導防範內線交易法令，內容包括禁止內線交易相關法令及法律責任。
- 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。
- 2022年12月8日向董事會報告誠信經營執行情形。

官網舉報系統



內部稽核

2022年 **未因違反內控制度** 而受主管機關處罰

- 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2021年12月9日通過2022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2022年2月23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2%，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
社會	新冠肺炎疫情	▪ 即時擬定對應的防疫與維運計劃；當監測到新冠肺炎可能威脅時，立即啟動傳染病應變機制並依照主管機關防疫指引，擬定公司內部防疫措施及維運計畫，制定相關防疫措施與風險管控，確保員工安全健康及企業正常運作，並將疫情衝擊降至最低
	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
	製程不斷演進，設計規格不斷提升。設計架構演進，不斷提升設計要求	▪ 與代工廠取得合作夥伴關係，於製程開發初期參與製程規格討論，提早規劃開發元件 ▪ 除自行開發技術之外，與外部學術研究單位合作，共同開發技術，改善內部設計架構
	晶圓代工產能吃緊，造成產品出貨不穩定	▪ 與現有主要晶圓代工廠策略合作，掌握海內外穩定且長期合作的代工廠，以便獲得穩定充足之產能與技術服務 ▪ 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，並提供客戶更多生產地點的選擇 ▪ 建立與合作供應鏈廠商的資訊網路連線，以便即時掌控生產的進度及數量

2.4 資安防護

衝擊影響

2022年 **未發生重大資安事件** 造成公司營運中斷

凌通投入鉅額心力在研發設計方面，若不慎造成內部資訊外洩，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。

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
	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
責任		資訊管理部

管理方針	
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 ▪ 2022年資安專責人員參加5次資安線上講座與課程 ▪ 2022年新進人員皆完成線上資安教育訓練 ▪ 2022年進行4次員工資安宣導 ▪ 2022年執行 1次SAP資安事故演練
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	▪ 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）
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投訴情事

綠色永續

3.1 氣候相關財務揭露

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

凌通鑑別出的風險與機會如下：

- **轉型風險：**
  1. 客戶因應氣候變遷而提高對IC及終端產品之能耗及效率等規格的要求，凌通如無法滿足客戶要求，產品將不具有競爭力進而造成公司巨大損失。
  2. 因氣候異常造成電力供給的不穩定，導致研發過程有中斷以及研發資料毀損之風險。
- **實體風險：**
  1. 高溫。
  2. 缺水。
  3. 限電。
  4. 颱風洪災。
- **機會：**
  1. 提升研發效率，降低能源使用。
  2. 開發能耗更低的新產品/技術。
  3. 開發可改善系統能耗效率的產品，降低最終產品的能耗。

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. 隨時注意最新的綠能趨勢，與客戶保持緊密聯繫，定期分析產業發展，擬定新技術及新產品的研發計畫。
  2. 避免電力供給不穩而造成研發被中斷，除研發中心的工作站及個人電腦配置不斷電系統外，所有的研發資料都會定期備份，避免研發成果因斷電而有毀損的風險。
- **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 ▪ 設置防水閘門，阻擋洪水侵入 ▪ 加高入口基地高度1公尺，避免淹水導致災損發生 ▪ 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 ▪ 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
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

- 產品耗能精進：使用超低漏電 (Ultra Low Leakage) Flash製程來開發低耗電的量測 MCU，讓電池使用時間更長，量測的性能更好
- 終端應用產品效能提升：協助客戶將原來交流感應馬達風扇轉換為更高效率的弦波直流無刷馬達風扇，大幅提升電能轉換效率由40%到85%



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
- 產品生產和運輸選擇貼近客戶端以減少能源消耗
- 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組織認可之冶煉廠 ■ 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規範
	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		資材部與品質技術處
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		資材部與品質技術處
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** 2022年100%主要供應商取得ISO14001環境管理系統；符合RoHS及REACH規範 **社會面評估績效** 2022年100%主要供應商取得ISO 45001職業安全衛生管理系統 **在地採購** 2022年在地晶圓採購及封裝測試百分比達74%



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、品質可靠度系統等項目，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

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。

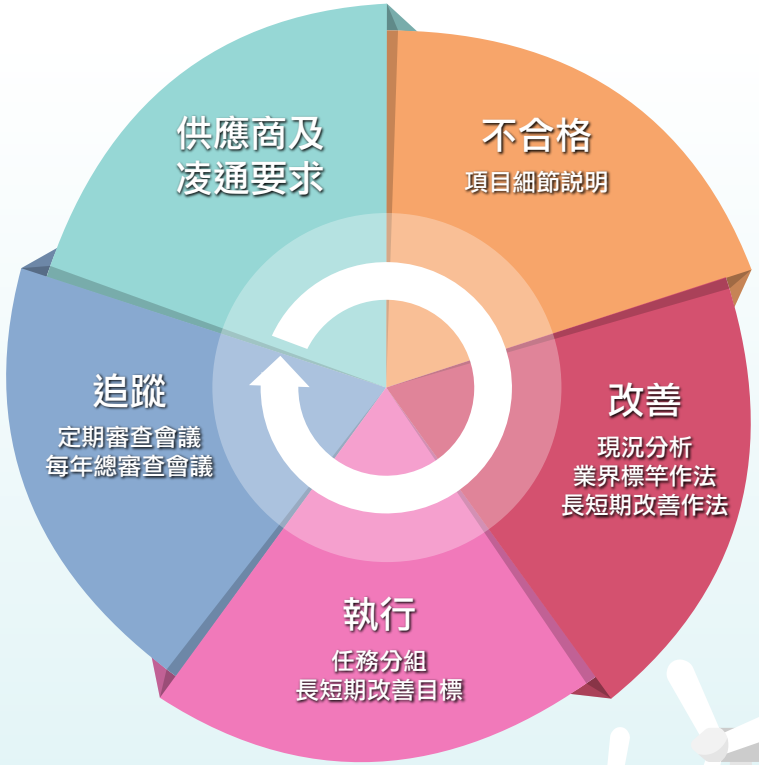
凌通每月評量主要供應商的交貨與品質的表現，藉由定期開會，緊密地與供應商合作改善缺點，以提高交期與品質的穩定。當該供應商無法滿足凌通需求時，經審查後將其於合格供應商名冊中除名。

供應商審查流程

流程	目的	內容
Step 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。 
Step 2	合格供應商稽核	**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。
Step 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，針對評比結果較差的供應商實施輔導與協助，以符合永續管理原則。
Step 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。近三年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和環境保護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、環境面及社會面之標準篩選。

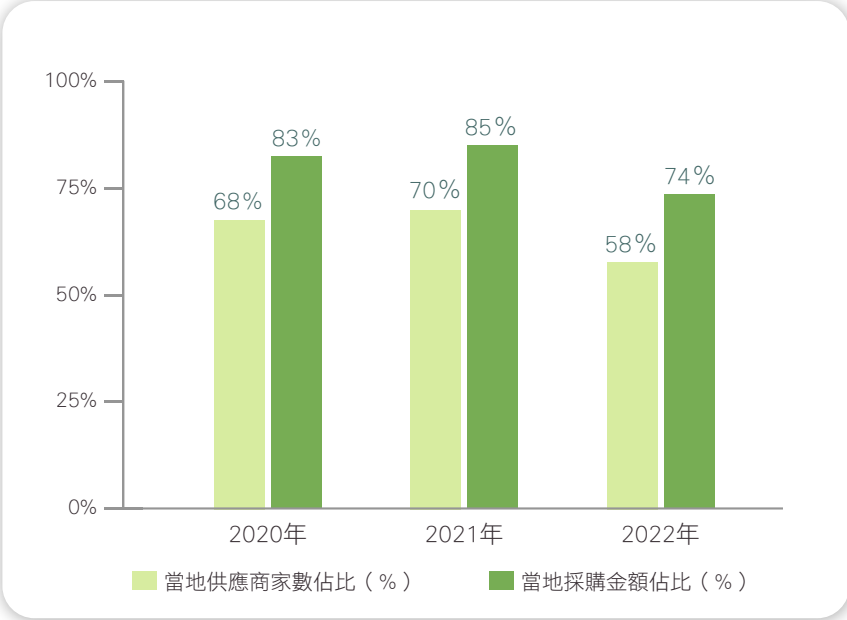
主要供應商取得認證統計

管理	管理標準	晶圓廠		CP測試廠		封裝廠		FT測試廠		合計	
		全部家數：4		全部家數：4		全部家數：2		全部家數：2		全部家數：12	
		認證家數	佔比	認證家數	佔比	認證家數	佔比	認證家數	佔比	認證家數	佔比
品質面	ISO 9001 品質管理系統	4	100%	4	100%	2	100%	2	100%	12	100%
	IATF 16949 汽車產業 品質管理系統(註)	4	100%	N/A	N/A	2	100%	N/A	N/A	6	N/A
環境面	ISO 14001 環境管理系統	4	100%	4	100%	2	100%	2	100%	12	100%
	QC 080000 有害物質管理系統	4	100%	4	100%	2	100%	2	100%	12	100%
社會面	OHSAS 18001/ ISO 45001 職業安全衛生管理系統	4	100%	4	100%	2	100%	2	100%	12	100%

註：CP＆FT測試廠沒有製造行為，依規定不能作IATF 16949認證。

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。



註：原物料係指晶圓採購及封裝測試。



3.3 節能減碳

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。

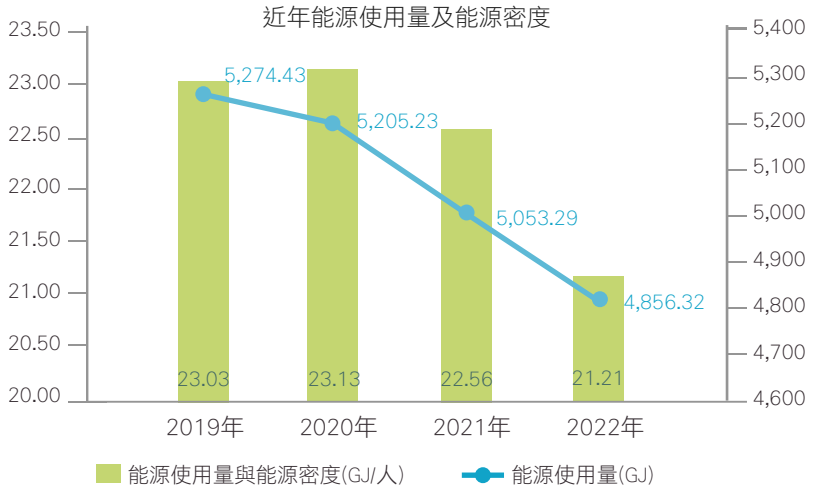
管理方針		
政策與承諾		建立環境永續發展的低碳企業及持續執行節能減碳措施
目標	短期	▪ 設定每年節電 2 %為目標
	中長期	▪ 持續進行溫室氣體排放減量措施 ▪ 溫室氣體盤查外部查證 ▪ 評估再生能源使用 ▪ 持續關注氣候變遷議題，適時因應
責任		行政管理中心-行政資源管理部
採取行動		▪ 辦公室及停車場全面換裝高效率LED照明設備，減少照明用電 ▪ 實驗室濕度控制方式由冰水系統控濕，改由工業除濕機控濕，減少空調箱加熱器用電
利害關係人議合		ESG信箱
評估機制		溫室氣體盤查
年度目標與績效		▪ 2022年節電量為55MWh，節電率為3.9% ▪ 2022年碳排放減少13.39公噸CO_2e，減碳比例為1.78% ▪ 2022年每位員工能源使用量為21.21GJ(十億焦耳)，較2021年減少5.98%

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，2022年整體能源使用為4,856.32GJ(十億焦耳)，能源密度為21.21(GJ/人)。

項目	2019年	2020年	2021年	2022年
外購電力(GJ,十億焦耳)	5,269.32	5,200.2	5,048.28	4,850.28
柴油(GJ,十億焦耳)	5.11	5.03	5.01	6.04
合計(GJ,十億焦耳)	5,274.43	5,205.23	5,053.29	4,856.32
能源密度(GJ/人)	23.03	23.13	22.56	21.21

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員工概況的員工總數。



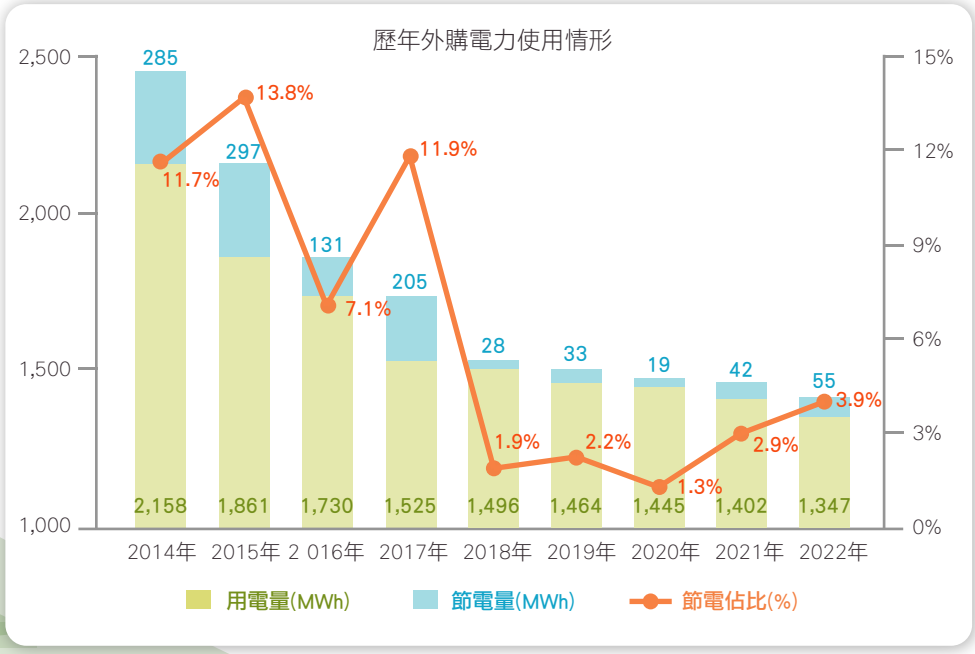
持續執行節能措施

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，2022年相較2013年，總計節電1,095.7MWh，節電比例約45%，相當於減少557.7113公噸CO_2e排放。

2022年執行辦公室及停車場照明節能改善專案，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，2022年相較2021年節電量為55MWh，相當於減少18.17公噸CO_2e排放。

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。

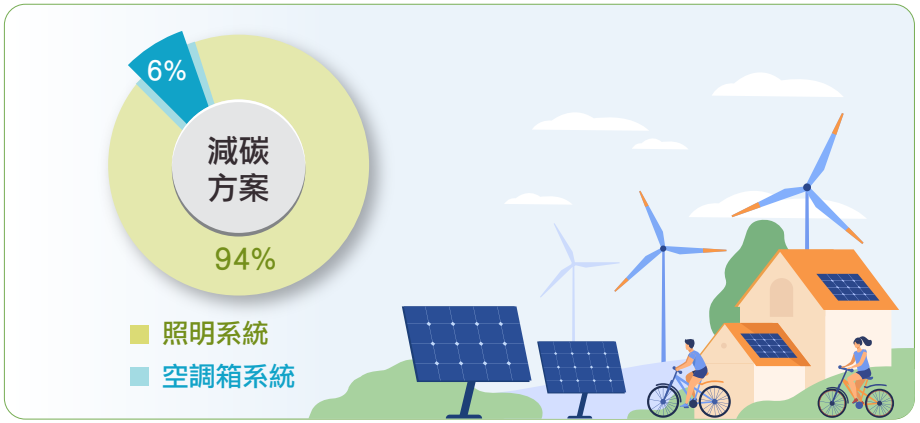




2022年各項節能設備措施與成效

類別	項目	節電量 (MWh)	減碳量 (公噸CO_2e)	減碳比例
照明設備	2022年投資新台幣1,316仟元，購置節能標章LED照明設備，將辦公室及停車場全面換裝符合節能標章LED照明，停車場照明改採紅外線感應控制，降低能源消耗，減少照明用電	51.928	17.1551	2.28%
除濕設備	2022年投資新台幣52仟元，購置工業除濕設備，品質檢驗室濕度控制由空調箱冰水控制，改為工業除濕機控制，減少空調箱加熱器使用，降低電能消耗	3.072	1.0149	0.14%
合計		55.000	18.1700	2.42%

各項措施節電績效



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，凌通進行台灣廠區溫室氣體盤查，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、範疇二及範疇三，2022年溫室氣體排放共計737.86公噸CO_2e，主要排放源為外購電力，佔整體排放量92.94%，其餘為緊急發電機之柴油、冷媒、化糞池及其他間接排放源，因無生產製程，所以無製程排放源。2022年溫室氣體排放相較2021年減少13.39公噸CO_2e，減碳比例約1.78%。2022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。

2022年溫室氣體排放量

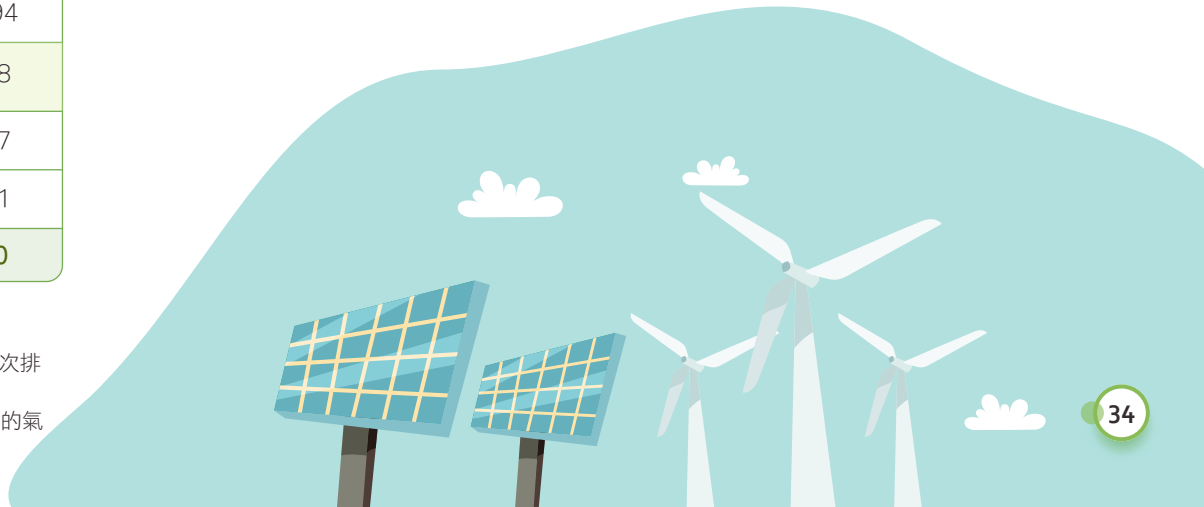
溫室氣體盤查類別		溫室氣體	公噸CO_2e	佔比%
範疇一			49.28	6.68
直接排放源	固定排放源-柴油	二氧化碳	0.45	0.06
	逸散排放源-冷媒	氫氟碳化物	28.13	3.81
	逸散排放源-化糞池	甲烷	20.70	2.81
範疇二			685.78	92.94
間接排放源	外購電力	二氧化碳	685.78	92.94
範疇三			2.80	0.38
其他間接排放源	產品運輸產生之排放	二氧化碳	1.23	0.17
	員工差旅	二氧化碳	1.57	0.21
合計			**737.86**	**100**

說明1：電力排放係數使用能源局110年公告最新資料; 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93.38%，其餘為氫氟碳化物與甲烷，各佔本次排放量分別為3.81%及2.81%。
說明4：凌通無破壞臭氧層物質的排放及無排放氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放。

類別	項目	2021年	2022年	增(減)
範疇一	直接溫室氣體排放	44.72	49.28	4.56
範疇二	間接溫室氣體排放	703.95	685.78	(18.17)
範疇三	其他間接溫室氣體排放	2.58	2.80	0.22
合計(公噸CO2e)		**751.25**	**737.86**	**(13.39)**

說明：資料涵蓋範圍(凌通台灣廠區，未包含子公司)，2021年範疇三其他間接溫室氣體排放計算方式修正，2021年原揭露溫室氣體排放量755.42公噸CO_2e，修正後為751.25公噸CO_2e。

項目	2021年	2022年
溫室氣體排放強度(公噸CO_2e /人)	3.35	3.22
溫室氣體排放密集度(公噸CO_2e /百萬營業額)	0.2098	0.2328



3.4 環保處理措施

水源資管理

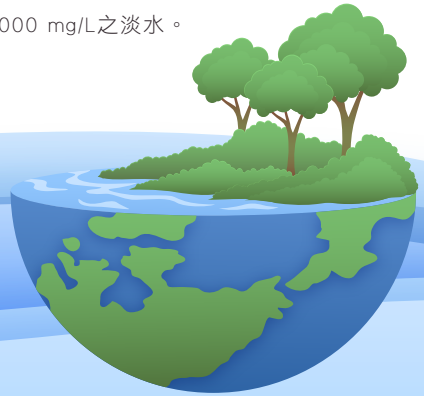
水資源為地球上重要的資產，凌通十分重視節水的管理，各項節水措施自2015年開始實施，以提升冰水主機冷卻水濃縮倍數，減少冷卻水排放量及自來水補充量，可節約自來水用量約16%；另優化空調系統運轉，採取智能調控，依現場負載調整輸出，提高用水效率，可節約自來水用量約20%。2017年起於洗手間裝設省水水龍頭、淋浴間更換為自動溫控系統，能隨著溫度調整適當的水溫，茶水間更換為感應式省水龍頭，減少員工清洗時之用水量；可節約5%的用水量。2022年總取水量為5.253千立方公尺(m³)，相較2021年5.620千立方公尺(m³)，減少0.367千立方公尺(m³)，節水比例約6.5%。

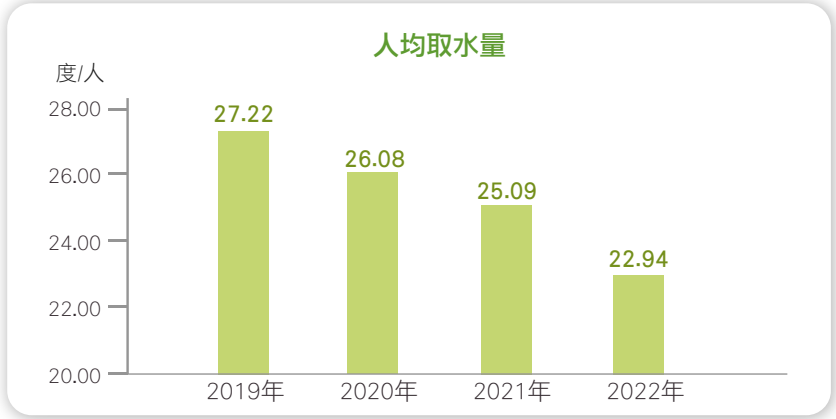
凌通為無生產晶圓之IC設計公司，產品委託專業的晶圓代工廠製造，因此無排放製程廢水，凌通位於新竹科學園區，所產生的生活污水，均經污水下水道收集匯入園區污水處理廠，符合新竹科學園區放流水納管標準。

單位：千立方公尺(m³)

項目	2019年	2020年	2021年	2022年
總取水量	6.233	5.868	5.620	5.253
總排水量	4.986	4.694	4.496	4.202
耗水量	1.246	1.173	1.124	1.051

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)。





廢棄物管理

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，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。

單位：公噸

處理方式	廢棄物性質	2019年	2020年	2021年	2022年
焚化	非有害	14.00	12.25	10.50	9.62
處理或再利用	非有害	0	0	0	4
	有害	0.3	0.18	0.14	0
總量		14.30	12.43	10.64	13.62

說明:資料涵蓋範圍(凌通台灣廠區，未包含子公司)

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；透明的升遷管道，讓同仁預期未來職涯發展的可能性；同仁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，凌通制定「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

人權政策

人權實施成果

- 建立申訴機制
- 2022年未有人權申訴紀錄

凌通透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。首先，凌通提供保障人權的友善環境，依據「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國商業與人權指導原則」與「聯合國國際勞動組織」等國際人權公約所揭露之原則，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消弭各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。同時凌通的薪酬政策訂定女男同工同酬之起薪標準，保障員工的薪資核敘不因個人生理或心理因素差異而有不同對待。



人權盡職調查

為恪遵國際人權公約精神，且依內涵制訂並實施各項保障人權政策，凌通科技以【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】內涵為依歸執行保障人權政策，本公司特別重視以下人權議題，於2022年起依據新版GRI準則規劃評估人權盡職調查，並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，措施盤點結果彙整如下說明。

關注對象	人權關注議題	風險來源	採取措施	盤點結果
應徵者	確保工作機會均等	招募不平等對待	確保雇用政策無差別待遇，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。	盤點符合
	禁用童工	非法雇用	員工招募政策嚴格禁止雇用18歲以下的未成年人。	盤點符合
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。	盤點符合
	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，並鼓勵員工積極參與。	盤點符合
	提供身心健康與工作平衡的工作環境	損害員工健康	提供運動課程、健康諮詢等服務，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。	盤點符合
	健康安全的職場環境	職業傷害	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，維護同仁辦公健康。	盤點符合
	符合基本薪資	違反勞動條件	提供優於法令的工資水準。	盤點符合

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申訴人權益，並承諾不對申訴人有任何不利處置。

2022年 **未有** 人權申訴紀錄



員工統計

員工統計重點

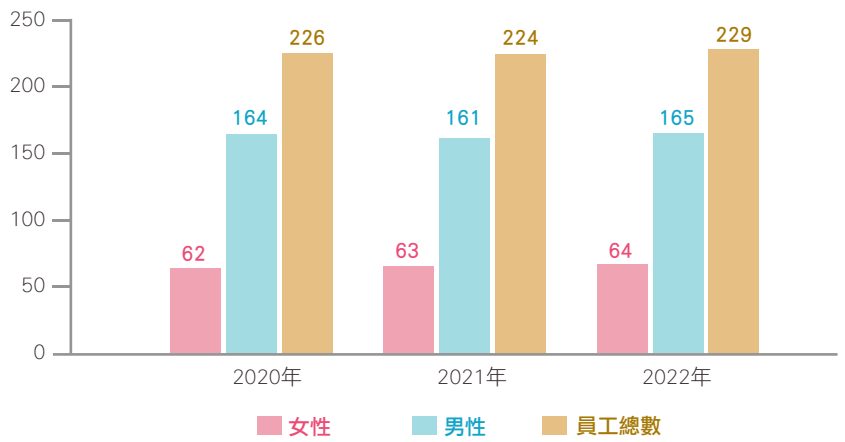
- 女性員工及女性主管比例優於業界平均
- 未滿50歲以下員工占比約81.2%，代表凌通人員組成具有年輕優勢

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。

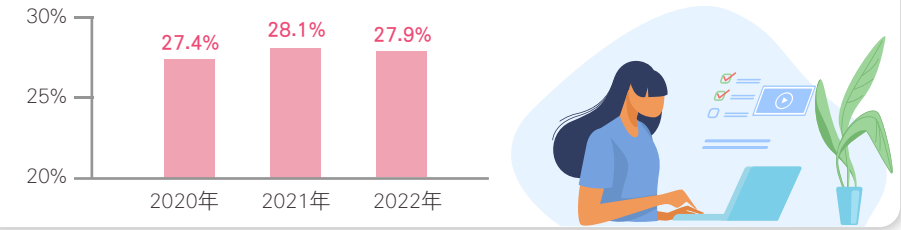
其次，公司業務以從事IC研發、設計與後端銷售服務為主，因此並無直接人員，近年女性員工比率約在27.9%左右；同時公司經理人6位皆為本國籍，其中有1位女性，女性占比16.7%，此外，課級以上女性主管職務比例為14.9%，男性課長級以上之主管職務為85.1%，以目前IC設計產業多數仍以電機、電子、資工科系男性的背景下，凌通女性員工與女性主管比例超過同業平均水準，在職場多元化與平等方面表現亮眼。



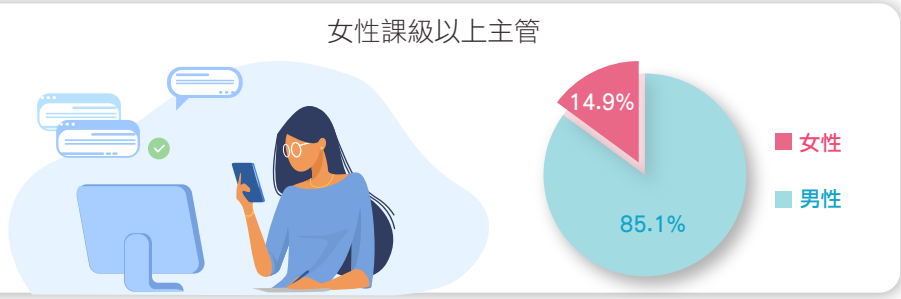
員工人數



女性員工比例



女性課級以上主管



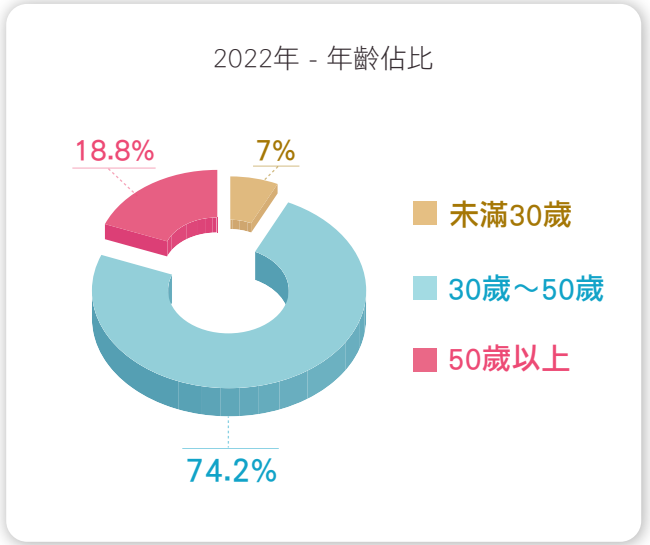
至於員工年齡分布，近年未滿50歲的員工合計約佔81.2%，代表凌通目前以青壯年員工為主幹，由資深具有豐富實務經驗的主管帶領年輕活力的團隊衝刺，整體人員組成結構穩定，無發生人力缺口之虞。再者，由於IC設計、研發對人力素質有較高的要求，公司研究所學歷之員工有將近6成比例，大學學歷亦接近4成，顯示凌通持續維持高水準的人力資本。（註：資料統計至當年底為止；經理人以年報揭露範圍為準）

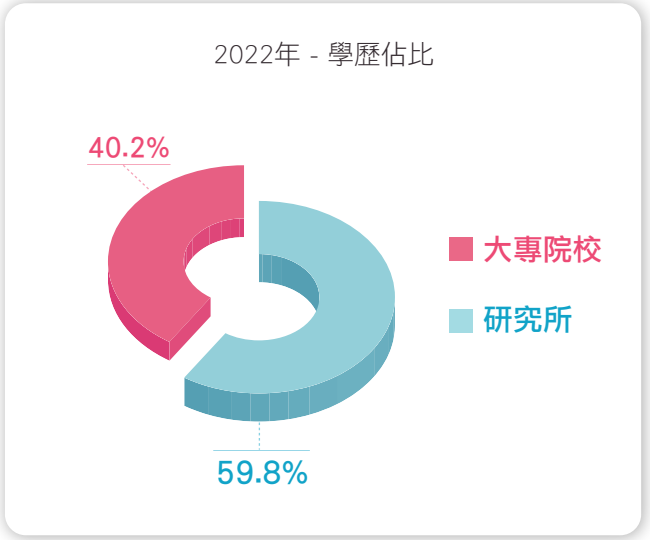
多元化統計/年度		2020年		2021年		2022年	
		總數	比例%	總數	比例%	總數	比例%
勞雇合約	不定期	225	99.6	223	99.6	228	99.6
	定期	1	0.4	1	0.4	1	0.4
	無時數保證	0	0	0	0	0	0
勞雇類型	全職	225	99.6	223	99.6	228	99.6
	兼職	1	0.4	1	0.4	1	0.4
性別	男	164	72.6	161	71.9	165	72.1
	女	62	27.4	63	28.1	64	27.9
年齡	未滿30歲	10	4.4	16	7.1	16	7.0
	30歲～50歲	181	80.1	173	77.3	170	74.2
	50歲以上	35	15.5	35	15.6	43	18.8
學歷	研究所	134	59.3	132	58.9	137	59.8
	大專院校	92	40.7	92	41.1	92	40.2
工作地區	台灣	226	100	224	100	229	100
	海外	0	0	0	0	0	0
員工總數		226	100	224	100	229	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。





另外就人員流動方面，新進員工主要以未滿30歲、男性、研究所學歷之分類佔多數，符合公司以研發技術為核心營運之常態。

新進員工統計/年度		2020年		2021年		2022年	
		總數	比例%	總數	比例%	總數	比例%
性別	男	13	8.0	12	7.5	10	6.1
	女	1	1.6	4	6.3	2	3.1
年齡	未滿30歲	10	66.7	9	56.3	6	37.5
	30歲～50歲	3	1.7	7	4	5	2.9
	50歲以上	1	3.3	0	0	1	2.3
學歷	研究所	11	8.3	13	9.8	11	8.0
	大專院校	3	3.3	3	3.3	1	1.1

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%。

離職員工則以30歲以上未滿50歲區間為主，離職主因多為個人生涯規劃考量等個人因素，凌通亦會針對離職人員訪談，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。

離職員工統計/年度		2020年		2021年		2022年	
		總數	比例%	總數	比例%	總數	比例%
性別	男	15	9.2	14	8.7	6	3.6
	女	3	4.8	3	4.8	1	1.6
年齡	未滿30歲	2	13.3	3	18.8	2	12.5
	30歲～50歲	15	8.3	14	8.1	4	2.4
	50歲以上	1	3.3	0	0	1	2.3
學歷	研究所	13	9.8	14	10.6	6	4.4
	大專院校	5	5.4	3	3.3	1	1.1

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%。



4.2 薪酬福利

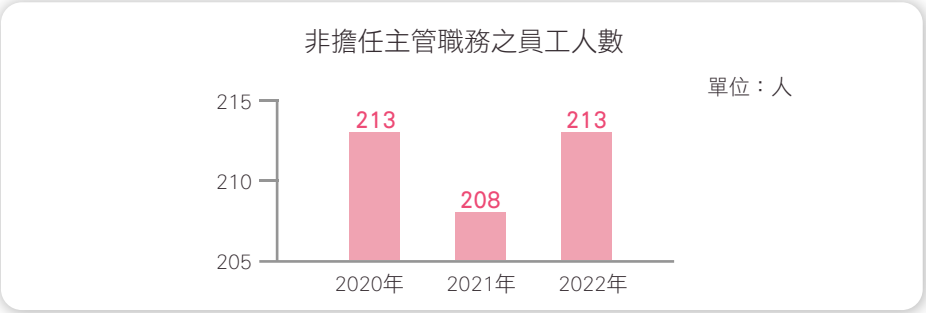
健全的人力資源是凌通得以永續經營的關鍵，公司獎勵創造績效與長期貢獻的員工；秉持平等對待員工的理念，規劃合理的評核與獎懲制度，讓同仁之間形成合理成長的良性氛圍，願意投入更多心力於工作表現，亦進一步形塑凌通正向成長培育並留任人才的企業文化；其次，就升遷管道方面，表現優秀的員工獲得晉升機會，亦帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培育更多在IC設計領域優秀且對社會有所幫助之價值人才。

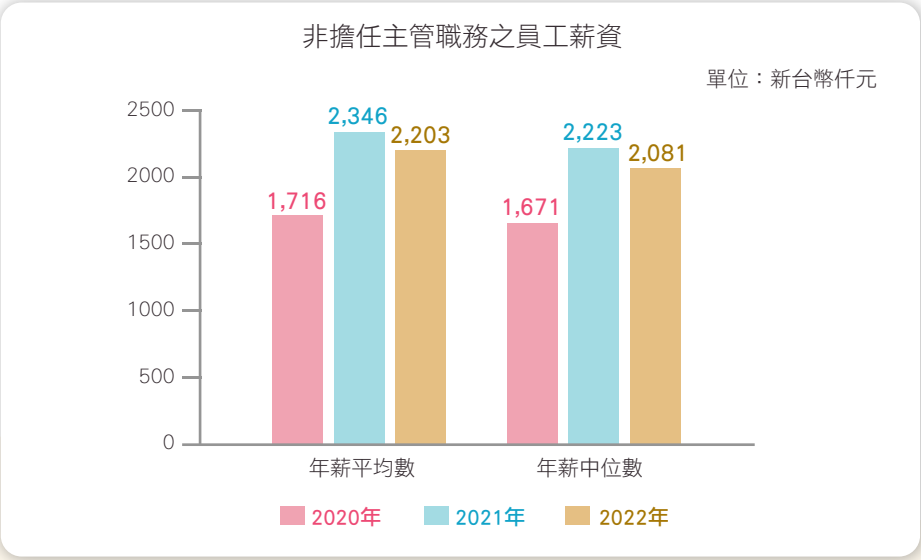
管理方針	
政策與承諾	■ 凌通視員工為公司最不可或缺的重要資產，讓員工能夠安心工作並願意發揮所長是公司持續努力的目標；透過人力資源政策有效運行，提供公司優質之人力資源，符合公司永續發展之需求 ■ 提供優質人才高於同業平均薪資水準，公司薪資制度以「能力與績效表現」為核心，並參與市場薪資調查，參考同業水準，適時調整具市場競爭力之薪資
目標	■ 維持具有市場競爭力之薪資水準 ■ 每年依照員工個人績效貢獻程度，適時調整薪資結構 ■ 員工每半年績效評核完成率達100%，績效面談完成度達100% ■ 提供完善的員工福利制度
責任	人力資源管理部
採取行動	■ 公司獲利及營運表現良好時會將利潤分享給員工 ■ 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 ■ 定期與不定期的晉升提報 ■ 團體保險：保費由公司全額負擔，眷屬可依需求自費加保 ■ 為保護同仁健康，鼓勵接種新冠疫苗，提供有薪之疫苗接種假 ■ 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
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	■ 2022年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為2,203(仟元/人)及中位數為2,081(仟元/人)，在同業排名仍位列前茅 ■ 晉升人數占年底總人數達10.5% ■ 員工眷屬自費加保比例約44.4%(加保眷屬員工人數/全年總員工人數) ■ 共167人次申請有薪之疫苗接種假

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	1.27	1.22	1.39	1.34	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。





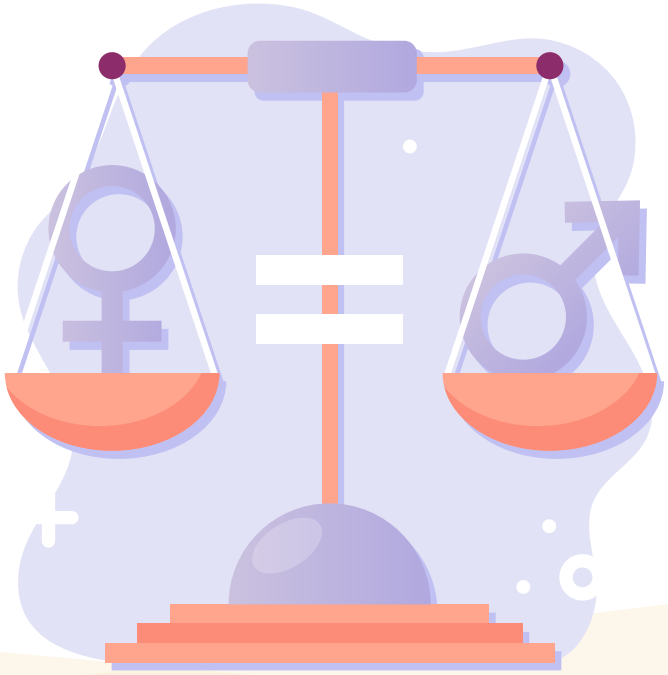
育嬰留停制度

依據本年度員工團保名冊，共7位員工(5位男性、2位女性)有3歲以下子女，符合可申請育嬰留停資格，但尚無員工提出申請。若員工有育嬰需求，可依據《性別工作平等法》申請育嬰留職停薪，申請期間不影響其考績或為其他不利之處分，以保障員工權利，健全友善的職場環境。

員工家庭照護相關假別統計

年度：2022年

性別	家庭照護假/人次	(陪)產(檢)假/人次
男	17	2
女	85	0



退休金制度

員工退休制度

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。

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

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、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。

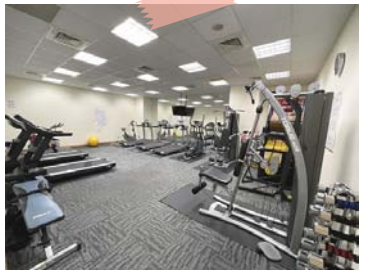




完善的員工福利項目

健身房

公司設置健身房及韻律教室，含跑步機、飛輪機、籃球機、桌球等設備，並設置淋浴間，同仁在工作之餘可就近利用， 達到工作與健康兼顧，身心健康得以平衡。





休閒室

公司提供多元雜誌、期刊及報紙供同仁閱覽，並設有血壓計、按摩機，打造悠閒舒適的工作環境。



其他福利項目



4.3 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

- 新進人員職能受訓率達100%
- 2022年每名員工平均受訓時數、男性員工平均受訓時數、專業與其他課程平均受訓時數皆為近3年新高

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，並協助其職涯發展，讓員工樂於工作並實現自我價值
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
	中長期	■ 透過職能發展，設計出符合主管所需的培訓方案，強化各階層主管所需能力 ■ 持續開辦通識類課程，強化員工獨立思考與創新力，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
責任		人力資源管理部
採取行動		■ 每年依據根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 ■ 設置線上課程影音平台，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
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 ■ 管理行為觀察及評估
年度目標與績效		■ 新進人員受訓率100% ■ 2022年內訓課程課後滿意度平均分數達4.5（滿分5分）

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：

對象	內部訓練	外部訓練
處級以上 部級主管	管理課程 語文課程 體驗學習 專業課程	管理課程 語文課程 產業講座
一般員工	通識課程 管理課程 專業課程 語文課程	通識課程 語文課程 專業課程
新進同仁	部門OJT 新人訓練 工安課程 語文課程	專業課程 語文課程



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 7 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）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。

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影音平台，讓同仁學習不受時間限制，提升學習彈性，2022年共開設25堂專業類線上課程。

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。

主管職管理類課程

為強化主管職的管理能力，根據不同職位的管理者與新任主管職者，公司皆會安排不同屬性的管理發展課程，以持續提昇主管職的領導與管理能力。

主管團隊訓練

為強化高階主管的危機處理能力，不定期舉辦高階主管團隊共識營，促進主管間之團隊合作，進而凝聚對公司的向心力。

在疫情趨緩之際的秋日裡，2022年末舉辦一場高階主管團隊共識營，首次以露營的方式呈現，在露營地晨間瑜珈時刻，靠著彼此的信任，兩兩一同完成瑜珈訓練。健行途中，即使地形高低落差大，甚至得使用繩索才能前進，一路上主管們彼此照應關懷，互相體諒扶持，一同登上三角點，完成健行任務。



高階主管團隊共識營





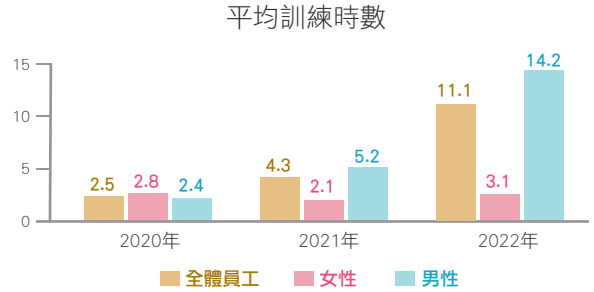


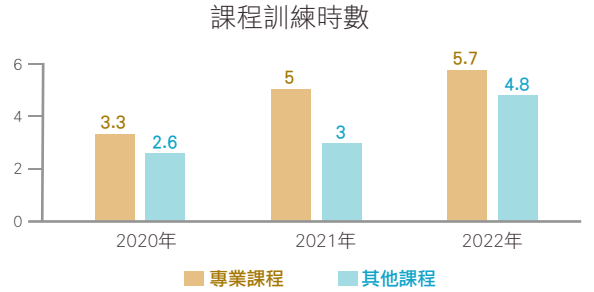
工作價值再造

為有效創造更多永續人力與永續的工作價值，2022年度拍攝公司的產品團隊故事，從眾多產品中挑選出公司有故事、具代表性的產品，透過文字、影像、音頻…方式，讓同仁的工作與產出有效連結，並賦予價值及意義。同仁能具體了解自己工作與職掌價值。團隊感動故事分享，創造更多永續人力與永續工作價值。



2020年以來持續受到新冠肺炎威脅，凌通為避免人員集中訓練發生群聚感染，新增數位線上課程，讓同仁學習不受空間限制，獲得學員好評迴響，2022年共開設34堂線上課程，員工平均訓練時數更創下近3年新高。





註：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。
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：其他課程包含通識、語文及法規類別。

4.4 勞資溝通

勞資溝通成果

- 公司內網公告員工交流訊息180則以上
- 因Covid-19疫情變化，公司發布20則以上的因應政策實施公告、70則以上的接觸史問卷調查、4則疫情對策手機緊急簡訊發布、平均每周2則員工疫情控管報表
- 2022年召開4場勞資會議
- 近年未有發生勞資爭議事件



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。

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也會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。

4.5 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，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 ■ 每年辦理員工交通安全宣導課程1場以上
	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
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177位 **健康保護計畫成果** ■ 臨場健康服務人數：49位 ■ 母性健康保護人數：0 ■ 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，2022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。僅2019年1位同仁上班時發生交通事故，為預防交通事故發生，每年加強對員工進行交通安全訓練與宣導，以期達成年度零災害，零意外之目標。

員工職業傷害統計表

單位：人

2020年	2021年	2022年	危害及改善說明
0	0	0	無



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

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	1人
急救人員	5人

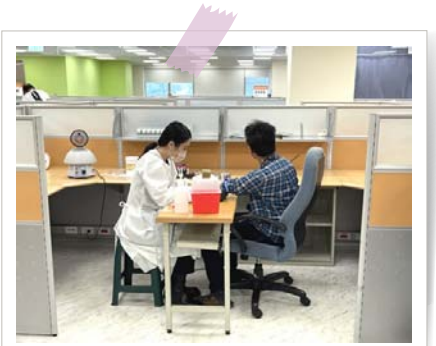


4.6 健康促進

優於法規標準-多元健檢項目

- 40歲以上每年1次，40歲以下每兩年1次
- 2022年度接受員工健康檢查共177人









健康風險管理

- **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。2022年度受母性健康保護共0位。

- **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。

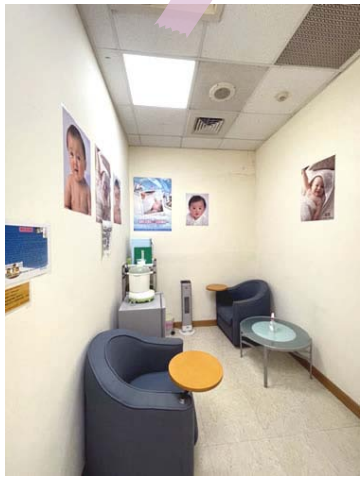
健康服務

- 每兩個月安排專業醫師臨場健康服務，提供員工專業諮詢，2022年共計服務49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



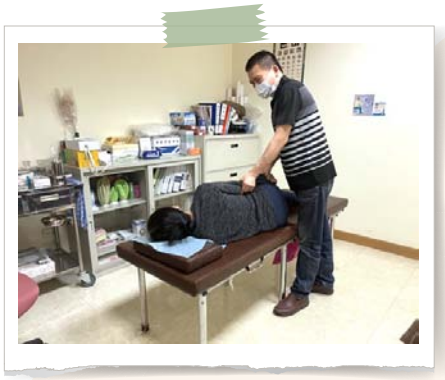
母性健康保護

- 設置專用哺乳室，並提供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及母性關懷專業諮詢
- 醫務室掌握公司母性健康保護名單，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



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
- 截至2022年，共計服務4,605次，預約率接近100%
- 2022年視障按摩服務共計210次





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112年1月1日至114年12月31日
- 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。



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





COVID-19防疫

宣導防疫政策

- 公告最新防疫資訊，鼓勵同仁完整接種4劑疫苗，給予4小時有薪疫苗接種假
- 宣導同仁遵守呼吸道禮節並保持手部衛生多洗手，進入公司體溫回報，落實生病時在家休息

防疫物資

- 加強公共區域、會議室及辦公室內酒精擦拭消毒，各出入口及電梯內擺放全自動酒精消毒噴霧機
- 保持室內空氣流通，中央空調增加室外新鮮空氣比例，減少室內空氣重複使用，並定期更換及清潔濾網
- 公司主動提供疑似COVID-19症狀或密切接觸者快篩劑，即時回報快篩結果

減少人員交流接觸

- 減少非必要的出差，改以遠距會議代替；公司內會議改以視訊方式進行、公共區域劃分安全間隔距離
- 調整社團、健身房、按摩服務、慶生會等各項活動、員工餐廳用餐及電梯使用等規定

訪客、外賓管控

- 嚴禁發燒或有呼吸道症狀及確診者進廠內、收送貨管控，取貨前務必確實清消

啟動分流上班

- 因應疫情發展，2022/04/11-2022/05/02啟動分流上班應變措施，避免公司內部造成群聚傳染

異常通報與追蹤

- 每週進行1～2次全公司員工疫調，2022年共進行71次疫調問卷調查，即時彙報確診同仁、出差及密切接觸者名單及快篩結果追蹤情形
- 設置專責諮詢窗口及建立公司官方line醫務室群組，即時給予員工健康關懷追蹤，提供確診員工諮詢並鼓勵員工有任何問題隨時反映



社會公益

5.1 公益參與

企業身為整體社會的一員，與員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，凌通鼓勵同仁積極參與社會公益活動，並透過集合眾人之力，以實際行動回饋社會，善盡企業的社會責任；同時凌通亦與在地公益團體合作，確保善心資源能幫助到真正需要的對象，致力讓社會變得更美好。





協助弱勢團體增加就業機會

凌通自2012年起雇用視障人士固定到公司提供同仁紓壓按摩服務，不僅幫助弱勢就業，也照顧同仁身心健康，2022年凌通聘雇高於法令規定的身障員工人數；此外，並將2022年按摩收入4萬元分別捐助新竹勵馨基金會及心路社會福利基金會等公益團體，盡己之力照顧到更多弱勢族群。





捐款扶助弱勢團體

凌通體認到弱勢家庭孩童課後陪伴的重要，認同「多一點課輔，少蓋一所監獄」的理念，2022年參與新竹縣愛鄰社區關懷協會－綠光種子教室弱勢家庭孩童免費課後陪伴計畫，捐款現金10萬元，協助彌補家庭功能不完全的孩童，在生活中教導品格，建立孩童正確的價值觀，並透過才藝及各式職能探索課程培養學生自信心，開啟翻轉人生的契機。





2022年聖誕心願活動

凌通科技的同仁們，展現了無比的愛心，在充滿溫馨、感恩氛圍的12月，扮起了聖誕老公公們，用心準備各式禮物，滿足了綠光種子教室35位孩童們的聖誕心願，相信孩子們都感受到社會對他們的關懷，期盼在他們心中種下愛的種子，潛移默化的形成一股向善的力量。

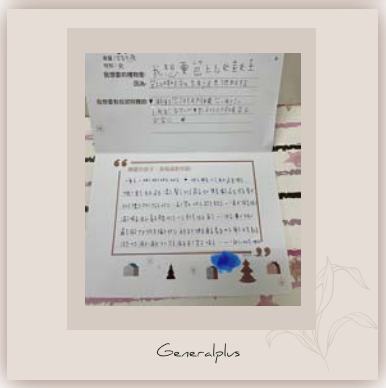






學生參訪接待

高雄六龜高中雙語科技實驗班在校長的親自帶領下，11月份來到竹科進行實用的企業參訪行程。在凌通的高階主管熱情接待及詳細解說下，同學們對半導體產業的關聯運作及產品應用有了更深一層的認識，我們期待給予學子們一把開啟知識與好奇心的鑰匙，引導他們有機會在下一個學習的階段做更深入的學問探索。





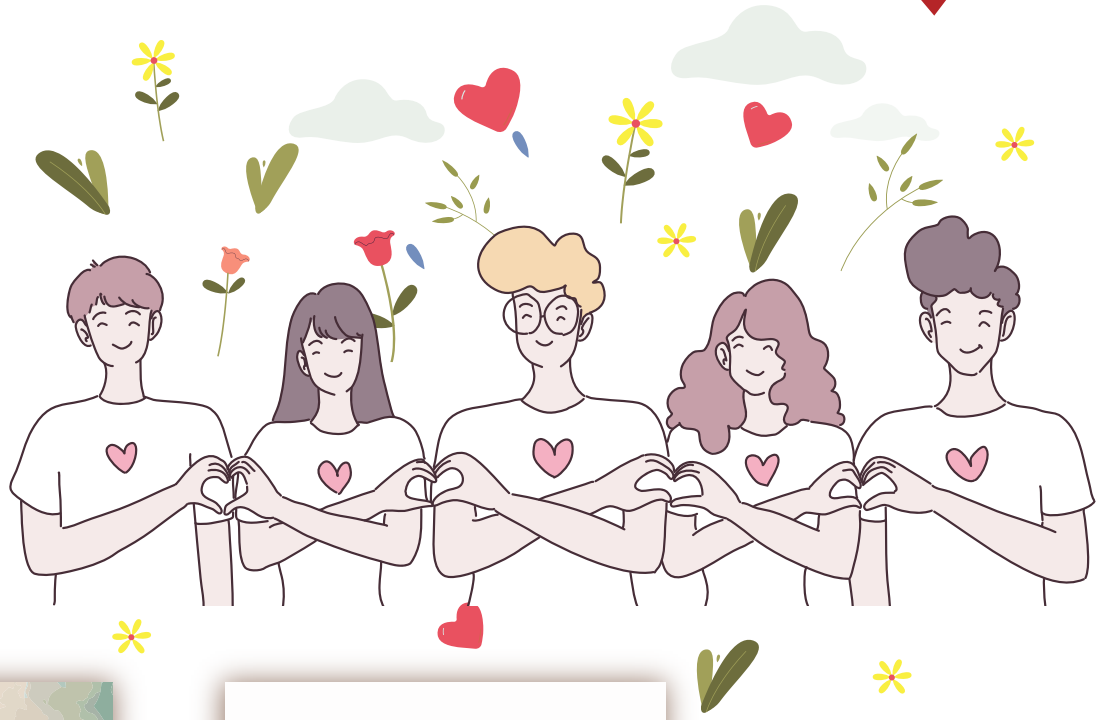






採購公益義賣禮盒

每年中秋月餅禮盒皆向社福單位進行採購，與客戶分享愛心。2022年向財團法人苗栗縣私立幼安教養院採購46盒中秋月餅義賣禮盒。



公益捐血活動

「捐血一次，救人一世」！凌通每年號召同仁踴躍參與新竹捐血中心舉辦之捐血活動，獲得同仁熱烈迴響。2022年度舉辦2次捐血活動，共計募得15,250 C.C血液。

苗栗幼安教養院


感謝狀

凌通科技股份有限公司

熱心公益關懷弱勢，以愛心與關懷善患身心障礙者。

特贈此狀 以申謝忱

董事長：王志榮

院 長：林勤妹

中華民國 111 年 09 月 10 日

捐血感謝狀


感謝狀

凌通科技股份有限公司

於111年07月12日募捐血液140袋

濟助病患仰善行義舉敬致謝忱

主任 王雲斌

中華民國 111 年 07 月 15 日

新竹捐血中心

捐血感謝狀


感謝狀

凌通科技股份有限公司

於111年10月18日募捐血液113袋

濟助病患仰善行義舉敬致謝忱

主任 王雲斌

中華民國 111 年 10 月 15 日

新竹捐血中心

附錄一 GRI內容索引

- ★為重大主題
- GRI通用準則使用聲明：依循GRI 準則報導2022 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

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	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	12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	3.3節能減碳	34	
	2-5	外部保證/ 確信	關於本報告書及附錄	2,65	
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	12	
	2-7	員工	4.3人才培育	44	
	2-8	非員工的工作者	4.3人才培育	44	
治理	2-9	治理結構及組成	2.2誠信經營與法規遵循	22	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1治理架構	19	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1治理架構	19	
	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	13	
	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	13	
	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	13	
	2-15	利益衝突	2.1治理架構	19	
	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	13	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1治理架構-董事會	19	
	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	20	
	2-19	薪酬政策	2.1治理架構-董事與經理人薪酬政策	20	
	2-20	薪酬決定流程	2.1治理架構-董事與經理人薪酬政策	20	
	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

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露2021					
策略、政策和實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3,4	
	2-23	政策承諾	1.1公司概況-經營理念	12	
	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	13	
	2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人議合	6	
	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	22	
	2-27	法令遵循	2.2誠信經營與法規遵循	22	
	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	6	
	2-30	團體協約	4.4勞資溝通	48	本公司未簽署團體協約
GRI 2：一般揭露2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	8	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	11	
經濟面					
★經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3營運績效	15	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3營運績效	15	
	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	26	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	111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
市場地位					
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	38	
採購實務					
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	31	
★創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.5創新研發	17	
自訂主題	創新-1	投入研發資源	1.5創新研發	17	
	創新-2	累計有效專利件數	1.5創新研發	18	
★資安防護					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4資安防護	25	
自訂主題	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	25	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
環境面					
★能源					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3節能減碳	32	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.3節能減碳	32	
	302-2	組織外部的能源消耗量	3.3節能減碳	32	
	302-3	能源密集度	3.3節能減碳	32	
	302-4	減少能源消耗	3.3節能減碳	33	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.3節能減碳	33	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-3	取水量	3.4環保處理措施	35	
	303-4	排水量	3.4環保處理措施	35	
	303-5	耗水量	3.4環保處理措施	35	
★排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3節能減碳	32	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3節能減碳	34	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3節能減碳	34	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3節能減碳	34	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.3節能減碳	34	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.3節能減碳	34	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.3節能減碳	34	凌通冷媒使用R-134a及環保冷媒R-410a，無破壞臭氧層物質的排放
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	3.3節能減碳	34	凌通為無生產晶圓之IC設計公司，無此類氣體排放
有關環境保護的法規遵循					
GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	2.2誠信經營與法規遵循	22	
★供應商環境評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2永續供應鏈	28	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.2永續供應鏈	30	
	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	30	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
社會面					
★勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2薪酬福利	41	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1員工概況	40	
	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	41	
	401-3	育嬰假	4.2薪酬福利	42	
	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	42	
勞/資關係					
GRI 402: 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.4勞資溝通	48	
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	4.5職業安全衛生	49	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.1人權政策及4.5職業安全衛生	36,49	
	403-3	職業健康服務	4.5職業安全衛生	52	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.5職業安全衛生	49	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5職業安全衛生	49	
	403-6	工作者健康促進	4.6健康促進	51	
	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	4.5職業安全衛生	49	
	403-9	職業傷害	4.5職業安全衛生	49	
★訓練與教育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3人才培育	44	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3人才培育	47	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3人才培育	44	
	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	41	
員工多元化與平等機會					
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治理結構及4.1員工概況	19,39	
★供應商社會評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2永續供應鏈	28	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.2永續供應鏈	30	
	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	30	
客戶隱私					
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.4客戶關係	16	

附錄二 氣候相關資訊

- 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	26	
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。	3.3節能減碳	34	

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
鎮溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	溫室氣體排放範疇一	3.3節能減碳	34	
		全氟化合物的溫室氣體排放	3.3節能減碳	34	
	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節能減碳	34	
能源管理	TC-SC-130a.1	總能源耗損	3.3節能減碳	32	
		外購電力占總能源使用比例	3.3節能減碳	32	
		再生能源占總能源使用比例	尚未採用再生能源		
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	35	
		總耗水量及屬於高水壓力地區比例	3.4環保處理措施	35	
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	35	
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	4.5職業安全衛生	49	
	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	外籍員工比例為0.44%		
		駐外員工比例	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		
物料採購	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	無與反競爭行為法規相關的法律訴訟發生		

附錄四 永續揭露指標-半導體業

- 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節能減碳	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	32	
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(m^3)	35	
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(%)	35	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4.5職業安全衛生	比率(%), 數量	49	
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 (%)	35	
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	12	

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄五 查證聲明

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

凌通科技股份有限公司 2022 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2308006

凌通科技股份有限公司(以下簡稱凌通科技)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對企業 2022 年永續報告書進行評估和查證外，與凌通科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關凌通科技之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於凌通科技提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由凌通科技回覆。

保證範圍

凌通科技與格瑞驗證協議的查證範圍包括：

1. 整份永續報告書內容及凌通科技在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估凌通科技遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊／數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結凌通科技之永續報告書內容，對於凌通科技的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關凌通科技 2022 年的經濟、社會、環境及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了凌通科技對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為凌通科技所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體相關於凌通科技之公司政策的議題，進行高階管理的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與凌通科技管理者討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的員工；
- 在抽樣基礎上稽核凌通科技之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

細審查結果如下：

包容性

凌通科技已建立與主要利害關係人合作的過程，包含股東/投資人、客戶、員工及政府機關等，並於 2022 年展開一系列利害關係人活動，涉及經濟、環境和人等一系列重大主題。以我們專業意見而言，這份報告書涵蓋了凌通科技的包容性議題。

重大性

報告書已載明凌通科技所關注環境、社會及公司治理等主題，並鑑別出 7 項重大主題包括供應鏈永續管理、節能減碳、薪酬福利、人才培育、創新研發、營運績效、資安防護等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了凌通科技的重大性議題。

回應性

凌通科技執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了凌通科技的回應性議題。

衝擊性

凌通科技已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。凌通科技已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了凌通科技的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

凌通科技提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了凌通科技的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明供凌通科技使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，並由
格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)於 2023 年 08 月 18 日簽署發行

AA1000
Licensed Report
000-250/V3-13O7O

簽證
陳文俊 總經理

永 續 報 告 書

SUSTAINABILITY REPORT

2022

凌通科技股份有限公司