

Generalplus

凌 通 科 技

2023

永 續 報 告 書

Sustainability Report



凌 通 科 技

目錄 CONTENT

關於本報告書 04
董事長的話 05
永續績效亮點 06
利害關係人與重大主題鑑別 07

1 關於凌通
1.1 公司概況 14
1.2 產品應用 16
1.3 營運績效 17
1.4 客戶關係 19
1.5 創新研發 20

2 誠信治理
2.1 治理結構 23
2.2 誠信經營與法規遵循 27
2.3 風險管理 29
2.4 資安防護 30

3 綠色永續
3.1 氣候相關財務揭露 33
3.2 永續供應鏈 35
3.3 能源與溫室氣體排放 38
3.4 環保處理措施 42

4 幸福職場
4.1 員工概況 44
4.2 薪酬福利 49
4.3 人才吸引與留任 54
4.4 人才培育 56
4.5 勞資溝通 60
4.6 職業安全衛生 61
4.7 健康促進 63

5 社會公益
5.1 公益參與 67

附錄
GRI 內容索引 70
氣候相關資訊 77
SASB 準則索引表 78
永續揭露指標—半導體業 79
查證聲明 80



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 2023 年 1 月 1 日至 2023 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 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：2024 年 8 月

下次發行日期：2025 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 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 m a i l ： 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。

受到國際通膨及美國聯準會升息壓力、地緣政治風險、中國經濟放緩及美中科技爭端等多重下行風險挑戰下，晶片需求低迷，整體產業都處於庫存調整週期。凌通在歷經兩年高成長後，2023 年營收及獲利皆面臨衰退狀況，2023 年合併營收為新台幣 21.7 億元，稅後淨利為新台幣 1.68 億元，較 2022 年 5.79 億元減少 71%，每股稅後盈餘為新台幣 1.54 元。

面對變局，凌通未來將持續投注研發資源於車用及 AI 領域，亦加快腳步調整體質，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 46%，相當減少約 560 公噸 CO_2e 排放。2023 年投資新台幣 152 仟元，購置工業除濕設備，資訊機房及測試實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，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。

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。2023 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 18 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，2023 年家庭日運動會以公益理念為主軸，邀請弱勢婦女團體及社福基金會設攤義賣，支持受暴婦女及身心障礙人士尋求生活自立的努力，以實際行動善盡企業的社會責任。

我們認同「等家寶寶福利協會」希望為育幼院孩童的夢想盡一份心力的理念，希望藉由舉辦圓夢計畫，鼓勵育幼院孩童將想做的事具體提案，2023 年將「環保」的元素融入圓夢計畫，藉此提升孩子們愛護環境、生態保育的概念。

展望 2024 年，世界經濟的變化依舊充滿挑戰，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。

凌通科技董事長



2023 年永續績效亮點

經濟面

1.54

- 每股稅後盈餘為新台幣1.54元

20.7%

- 研發費用達新台幣4.48億元，佔營收比率為20.7%，創下近年新高

20%~35%

- 「2023年公司治理評鑑結果」，維持排名上市公司前20%~35%

100%

- 董事會及功能性委員會成員出席率100%

環境面

78%

- 晶圓採購、記憶體採購及封裝測試在地採購金額佔比達78%

100%

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

2.6%

- 2023年節電率約2.6%

6.2%

- 2023年節水比例約6.2%，近年持續推動節水措施，近3年每年節水比例皆超過4%，累計節水比例達16%以上

社會面

第18名

- 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為169.2萬元，中位數為162.9萬元，名列上市公司半導體產業第18名

7.9%

- 員工晉升人數占年底總人數達7.9%，其中6位主管職缺全數由內部員工晉升

28小時

- 每位員工平均受訓總時數高達28小時，創下近年新高，循序不間斷提升永續力

5家

- 捐款扶助「等家寶寶福利協會」、「新竹縣天主教世光教養院」、「老五老基金會」、「新竹天主教德蘭兒童中心」及「天主教仁愛社會福利基金會」等5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

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 • 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

重大主題鑑別流程



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 15 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、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

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，將人才吸引與留任列入本年度新增的永續議題。

2023 年重大主題鑑別

永續議題 彙整 15 項 → 關注問卷 收回 59 份 → 衝擊問卷 收回 6 份 → 重大主題 鑑別 7 項

永續議題
- 歸納15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。

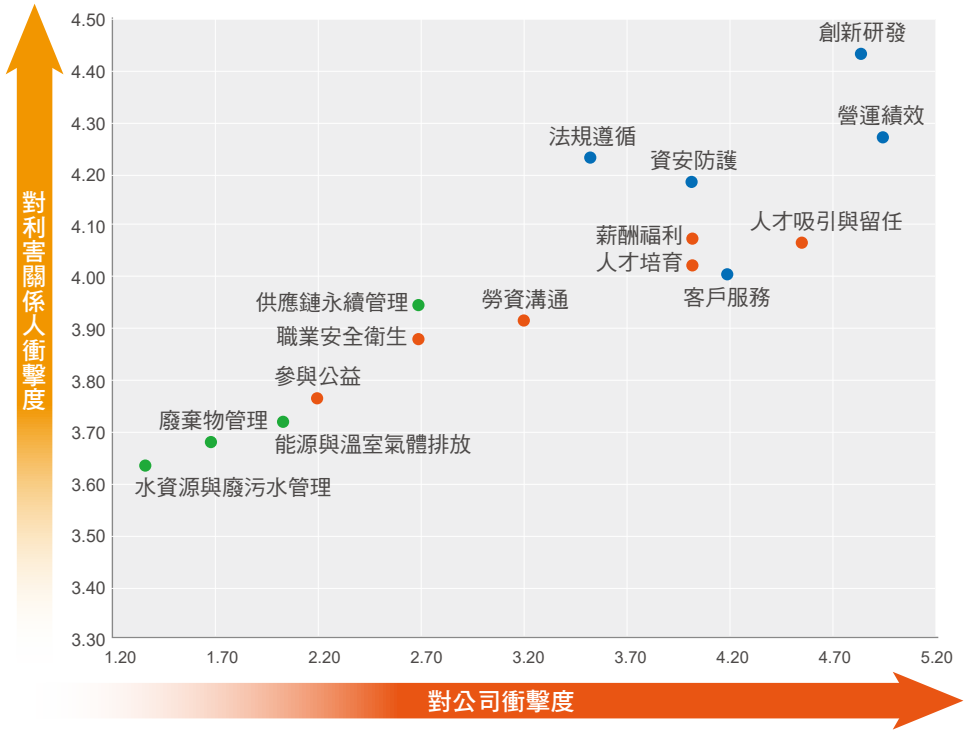
重大主題排序
- ESG委員會評選環境、社會與治理三大面向排名前二的議題，因利害關係人對於治理面關注程度最高，故再增加揭露一項議題，評選出的7項重大主題。

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)、能源與溫室氣體排放 (正面)
社會面	薪酬福利 (正面)、人才吸引與留任 (正面)
經濟面	創新研發 (正面)、營運績效 (正面)、資安防護 (正面)

◆ 永續議題矩陣圖



重大主題列表的變動

面向	永續議題	排序	
		2023 年	2022 年
環境面 (E)	供應鏈永續管理	1	1
	能源與溫室氣體排放 (註 1)	2	2
社會面 (S)	人才吸引與留任	1	-
	薪酬福利	2	1
	人才培育 (註 2)	3	2
經濟面 (G)	創新研發	1	1
	營運績效	2	2
	資安防護	3	3

註 1: 節能減碳更名為能源與溫室氣體排放。

註 2: 人才培育為 2022 年重大主題，但 2023 年已不屬於重大主題。

凌通 ESG 三大主軸

打造健康安全的幸福職場，提供優渥薪酬福利，提升同仁對公司的認同感

滿足客戶需求，打造節能晶片，邀請供應鏈夥伴一同為減少碳排貢獻心力

持續投入研發量能，資安防護營業秘密，為利害關係人創造更大利潤



確定重大主題和邊界

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	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	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）	4.3
	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 (405-2)	4.2
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 418 客戶隱私 2016	2.4 1.4

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 客戶關係
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

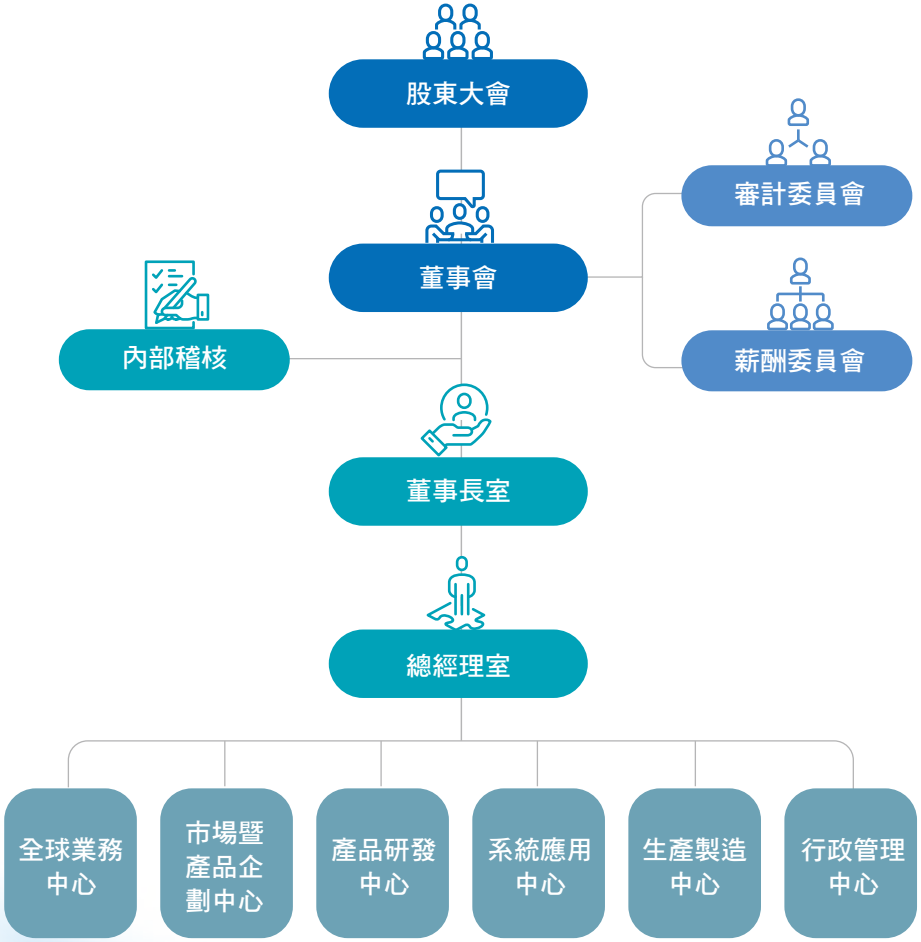
凌通成立以來，始終秉持著「**誠信**」、「**創意**」、「**品質**」、「**服務**」的經營理念，以人性化管理及利潤共享，吸引最優秀的人才投入，將持續提供傑出的產品與服務，提高企業價值，期許成為具有全球競爭力的 IC 設計公司，實現「科技落實生活」的企業願景。

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	2023 年合併營業收入新台幣 21.7 億元
晶片銷量	342,497 仟顆
銷售地區	台灣：47%　亞洲：53%（註）
歷年沿革	請參閱 112 年股東會年報

註：資料統計至 2023 年底，以代理商所在地區為認定標準。



• 組織結構

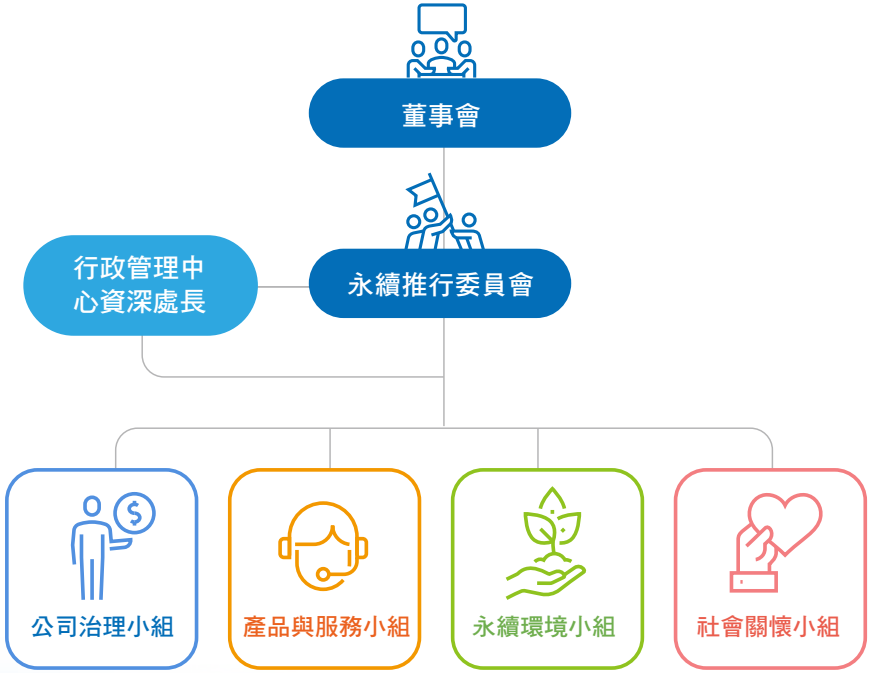


說明：有關各主要部門負責業務，請參閱 112 年股東會年報 / 參、公司治理報告 / 主要部門業務概述。

• 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。

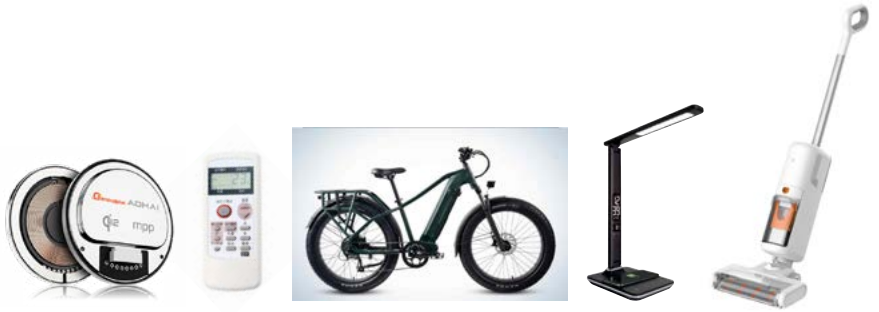
編製永續報告書期間，由總經理確認已涵蓋全部的重大主題，ESG 委員會每年至少 1 次向董事會報告永續執行成果，強化董事會對推行永續發展的參與程度，檢視政策、策略與目標制定及管理措施，督促公司實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。



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。

本公司產品線如下：

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、Edge AI、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、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。 • 2023 年合併營業收入為新台幣 21.7 億元；稅後淨利為新台幣 1.68 億元，較 2022 年 5.79 億元減少 71%。 • 受到國際通膨、中國經濟放緩及美中科技爭端等因素下，晶片需求低迷。凌通在歷經二年高成長後，2023 年營收及獲利皆面臨衰退狀況。	

單位：新台幣仟元

項目	基本要素	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 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	2,167,031
分配之經濟價值	營運成本	1,750,819	1,910,243	1,953,675	1,724,457	1,344,777
	員工薪資和福利	418,868	433,309	603,244	568,373	411,309
	支付出資人的款項	272,040	195,868	261,158	587,605	544,079
	支付政府稅款	37,973	26,620	57,140	176,681	23,350
	社區投資	17	22	165	163	167
	總計	2,479,717	2,566,062	2,875,382	3,057,279	2,323,682
留存之經濟價值 (產生 - 分配)		154,704	333,615	705,526	112,095	(156,651)
本期淨利		223,584	282,037	658,713	579,378	167,985
每股盈餘（新台幣元）		2.05	2.59	6.05	5.32	1.54

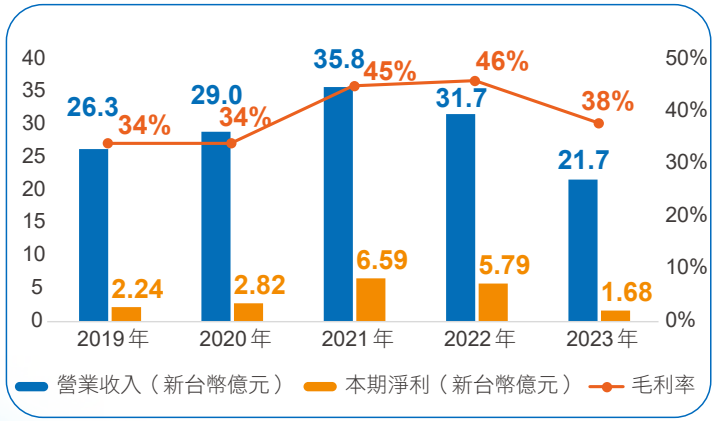
說明 1：營業收入及營運成本為合併營業收入及合併營業成本，員工薪資和福利包括薪資、員工勞健保費、退休金費用及其他員工福利費用。

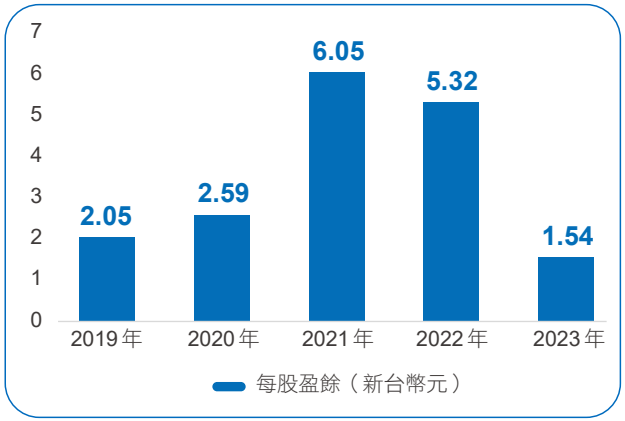
說明 2：支付出資人的款項係指現金股利。

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。

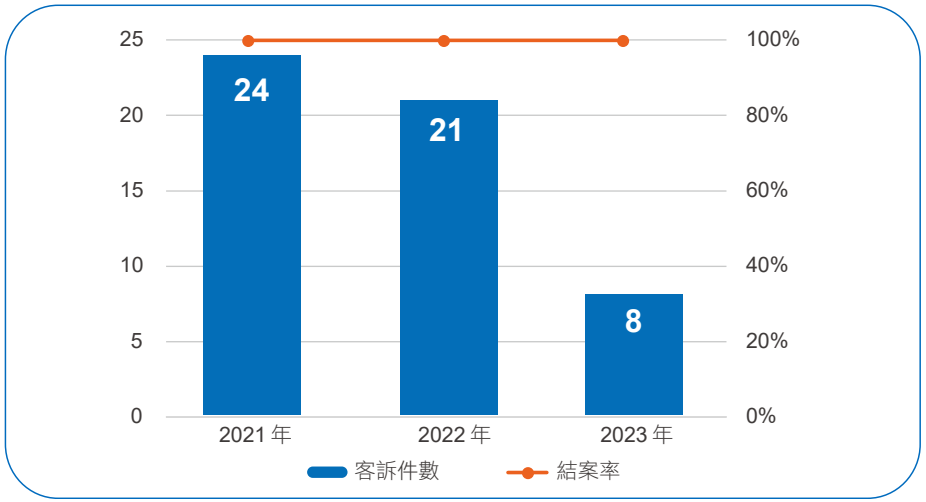
凌通截至 2023 年止，未有侵犯客戶隱私紀錄。

業務人員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，提供客戶最即時的協助，我們很重視客戶各項回饋意見，因此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，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。2023 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。



◆ 客訴件數與結案率



說明：同一客戶相同原因的客訴案視為單一事件

◆ 優良供應商獎項





1.5 創新研發

• 衝擊影響

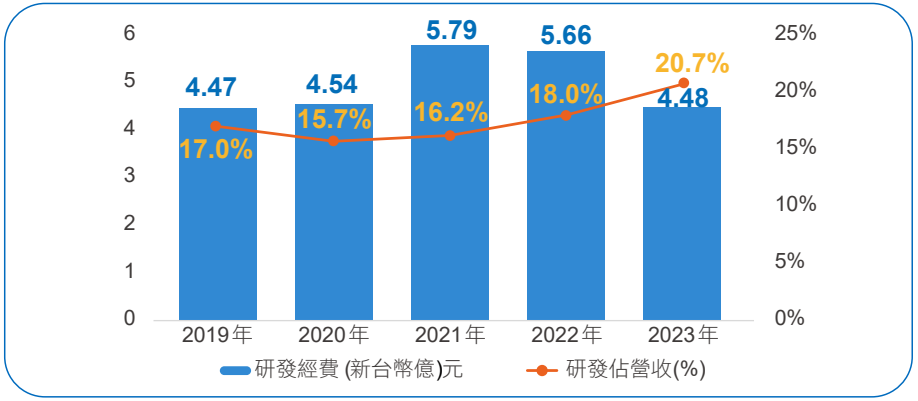
凌通研發團隊致力於實現公司願景，除整合公司內部研發能量，不斷精進既有產品性價比外，同時擴大產品應用領域，加速終端產品上市的時效性，為客戶贏得市場先機。

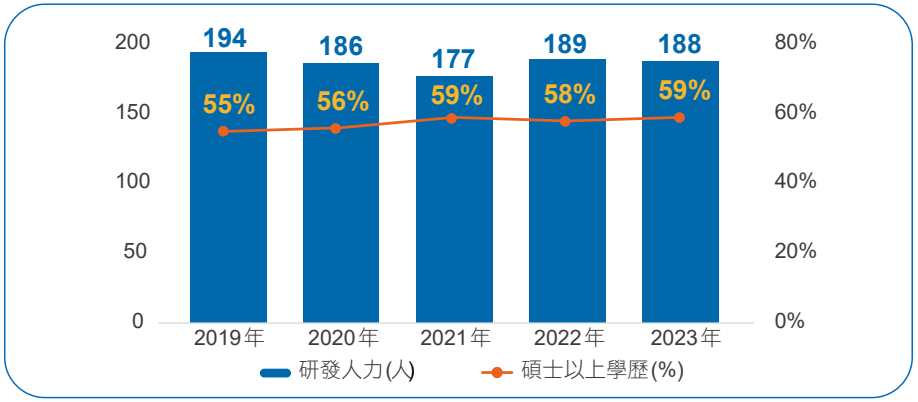
管理方針		
政策與承諾		• 建立完善的研發流程，攜手品牌客戶，積極和學術研究單位合作，取得技術領先地位。 • 持續精進創新研發能力，與重要客戶研究定義新產品規格，開發多元高效能且低耗電產品，與客戶共創雙贏。
目標	短期	• 完善 OTP/Flash 消費性電子產品線。 • 將 IATF16949 的品質管理流程導入內部設計流程管制系統，除車規產品要符合 AEC-Q100 設計規範外，工規及商規的產品設計流程更加嚴謹，提升整體產品設計品質。 • 將人工智慧 (AI) 技術導入多媒體產品線。
	中長期	• 聚焦消費性產品發展主軸，持續優化重要數位及類比 IP，提升 IP 速度、面積、耗電等性能，強化競爭力。 • 推出符合 AEC-Q100 規範且依循 IATF16949 品質管理流程的車用電子產品。 • 深耕人工智慧 (AI) 技術以及影像處理技術，提昇整體運算頻寬，提供客戶有競爭力的產品。
責任		• 研發單位
採取行動		• 研發經費投入新台幣 4.48 億元 • 研發團隊組成 188 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		• 2023 年專利獲證 12 件，累計有效專利 116 件。 • 開發完成新一代 4-bit RISC 語音合成控制 IC，和不同大小 SPI Flash 合封，提供低成本 Flash 的解決方案。 • 開發完成 55nm 32 位元高階馬達控制 MCU，內建高頻寬 (BW=20MHz) 運放 (OPA) 及高速 (3Msps) ADC 等 IP。 • 開發完成新一代 22nm 32-bit 內建人工智慧 (AI) 加速器的高階多媒體實驗晶片，驗證功能特性符合預期。 • 開發新一代降噪及對比強化演算法，成功轉化為 ISP (Image Signal Processor) 硬體 IP。 • 成功開發視線偵測、人體姿態辨識、雙人去背、雙人化妝、多物件辨識、3D 物件辨識等深度學習演算法。

歷年投入研發人力及經費

單位：新台幣億元

項目	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
研發經費	4.47	4.54	5.79	5.66	4.48
研發佔營收比率 (%)	17.0	15.7	16.2	18.0	20.7
研發人力 (人)	194	186	177	189	188
碩士以上學歷比率 (%)	55	56	59	58	59





說明 : 研發人力涵蓋範圍包含子公司，凌通研發人力為 143 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。

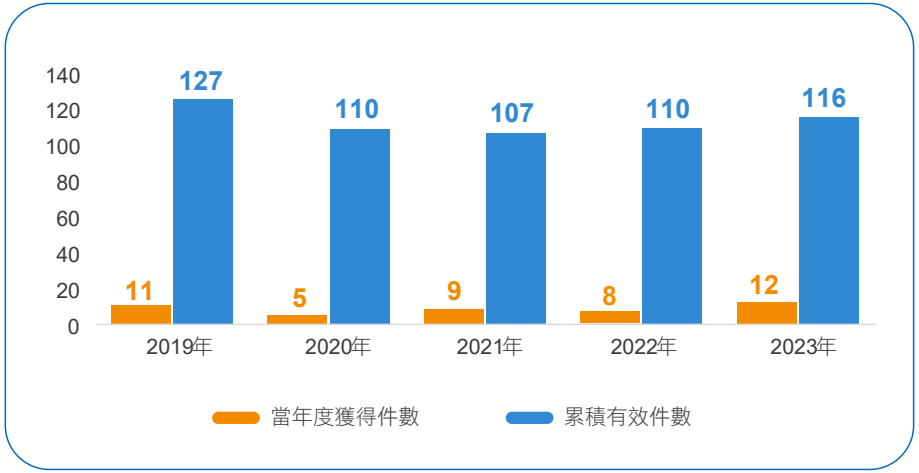
專利管理

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。

◆ 歷年專利取得件數



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 位女性董事共 7 位成員組成，董事平均年齡 58 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 112 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 5 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 **54** 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。



2023 年董事會績效評估已於 2024 年 2 月 22 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 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 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 **5** 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 112 年股東會年報。

• 公司治理評鑑

年度執行狀況

- 2023 年 (第十屆) 公司治理評鑑，凌通排名上市公司前 **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 112 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： 1. 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。 2. 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。 3. 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
- 不得內線交易
- 不得圖私己
- 保護並適當使用公司資產
- 保密責任
- 保護並適當使用公司資訊及系統
- 公平交易
- 法令遵循

0 件
2023 年未發生違法紀錄

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。

0 件
2023 年未接獲檢舉案件

官網舉報系統

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。
- 2023 年 12 月通知 2024 年董事會召開時間及財務報告公告前之封閉期間，禁止交易本公司股票。
- 2023 年 12 月 6 日向董事會報告誠信經營執行情形。

0 件
2023 年未因違反內控制度而受主管機關處罰

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 2022 年 12 月 8 日通過 2023 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 2023 年 2 月 20 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：設計時程延宕，導致商機流失。 製程風險：製程不斷演進，類比電路和 IC 整合複雜度增高，導致設計失效風險。 架構風險：設計架構演進，會讓舊架構不具競爭力。	• 嚴格管控各流程的執行細節，提前評估可能遇到的問題，減少不必要的更動，讓執行更加流暢。 • 投入研發資源，進行類比電路及 IC 整合流程開發，產出實驗晶片 (test chip) 進行驗證，提早將有疑慮的地方排除。 • 除內部研發單位自行開發技術外，也和外部學術研究單位合作，引入外來的技術，改善整體競爭力。
	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

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。

0 件
2023 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。 • 2023 年資安專責人員參加 6 次資安線上講座與課程。 • 2023 年新進人員皆完成線上資安教育訓練。 • 2023 年進行 7 次員工資安宣導。 • 2023 年執行 2 次資安事故演練。 • 2023 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	• 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)，本年度未發生 3 級、2 級及 1 級的資訊安全事件造成客戶隱私侵犯投訴情事。





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

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. 因氣候變遷而造成電力供給不穩定，研發過程有被中斷或是研發資料有毀損之風險。
2. 開發的產品如有低碳、低能耗等市場規格要求，如未達到，將會造成商機流失之風險。

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 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。
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

1. 產品耗能精進：2023 年導入 22nm low power 製程，較前一代 40nm 降低 20% 能耗。

2. 終端應用產品效能提升：協助客戶將原來交流感應馬達轉換為更高效率的弦波直流無刷馬達產品，大幅提升電能轉換效率由 40% 到 80%。

✦ 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。 • 2023 年 100% 主要供應商符合無衝突礦產政策。
	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 • 2023 年 100% 主要供應商取得 ISO 14001 環境管理系統；符合 RoHS 及 REACH 規範。 • 社會面評估績效 • 2023 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 • 2023 年在地晶圓採購、記憶體採購及封裝測試百分比達 78%

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 (相同代工服務段前四大台灣廠商) 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
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。
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。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

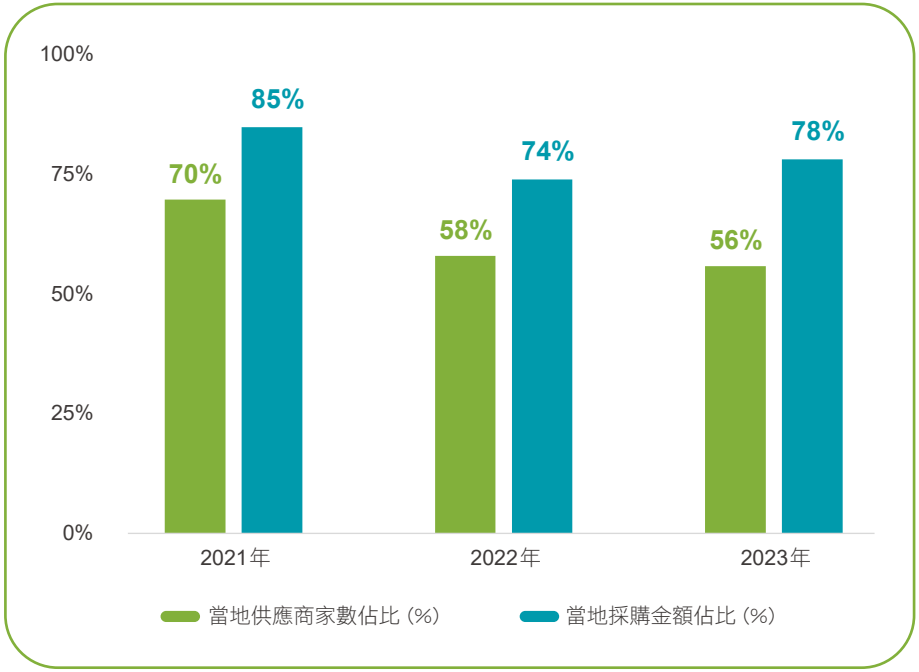
面向	管理標準	主要晶圓廠		主要 CP 測試廠		主要封裝廠		主要 FT 測試廠		合計	
		全部家數	4	全部家數	4	全部家數	2	全部家數	2	全部家數	12
		認證家數	佔比	認證家數	佔比	認證家數	佔比	認證家數	佔比	認證家數	佔比
品質面	ISO 9001 品質管理系統	4	100%	4	100%	2	100%	2	100%	12	100%
	IATF 16949 汽車產業品質管理系統 (註)	4	100%	N/A	N/A	2	100%	N/A	N/A	6	N/A
環境面	ISO 14001 環境管理系統	4	100%	4	100%	2	100%	2	100%	12	100%
	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。

◆ 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	• 資訊機房 & 測試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。 • 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。	
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	• 2023 年節電量為 35.1MWh，節電率為 2.6%。 • 2023 年碳排放減少 36.78 公噸 CO_2e，減碳比例為 4.98%。 • 2023 年每位員工能源使用量為 20.65GJ(十億焦耳)，較 2022 年減少 2.64%。	

• 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，2023 年整體能源使用為 4,729.49GJ(十億焦耳)，能源密度為 20.65(GJ/ 人)。

項目	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
外購電力 (GJ, 十億焦耳)	5,269.32	5,200.2	5,048.28	4,850.28	4,723.92
柴油 (GJ, 十億焦耳)	5.11	5.03	5.01	6.04	5.57
合計 (GJ, 十億焦耳)	5,274.43	5,205.23	5,053.29	4,856.32	4,729.49
能源密度 (GJ/ 人)	23.03	23.13	22.56	21.21	20.65

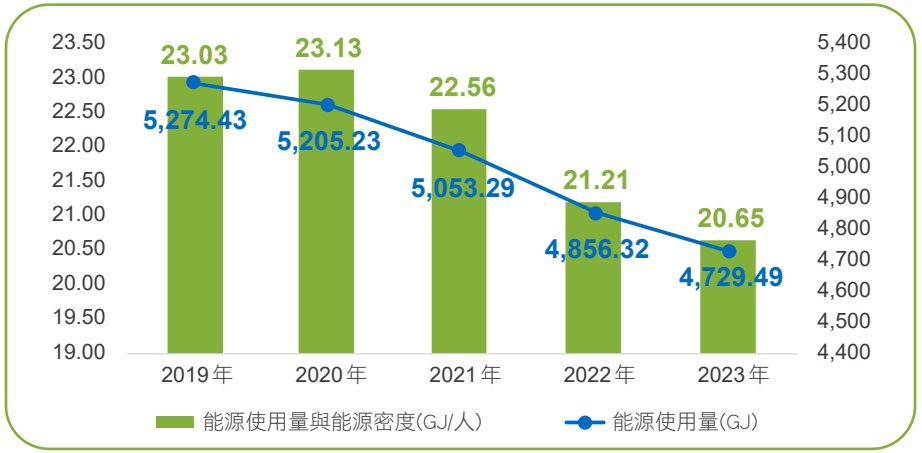
說明 1：外購電力換算單位為 1 度電力 =3.6 百萬焦耳。

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。



◆ 近年能源使用量及能源密度



• 持續執行節能措施

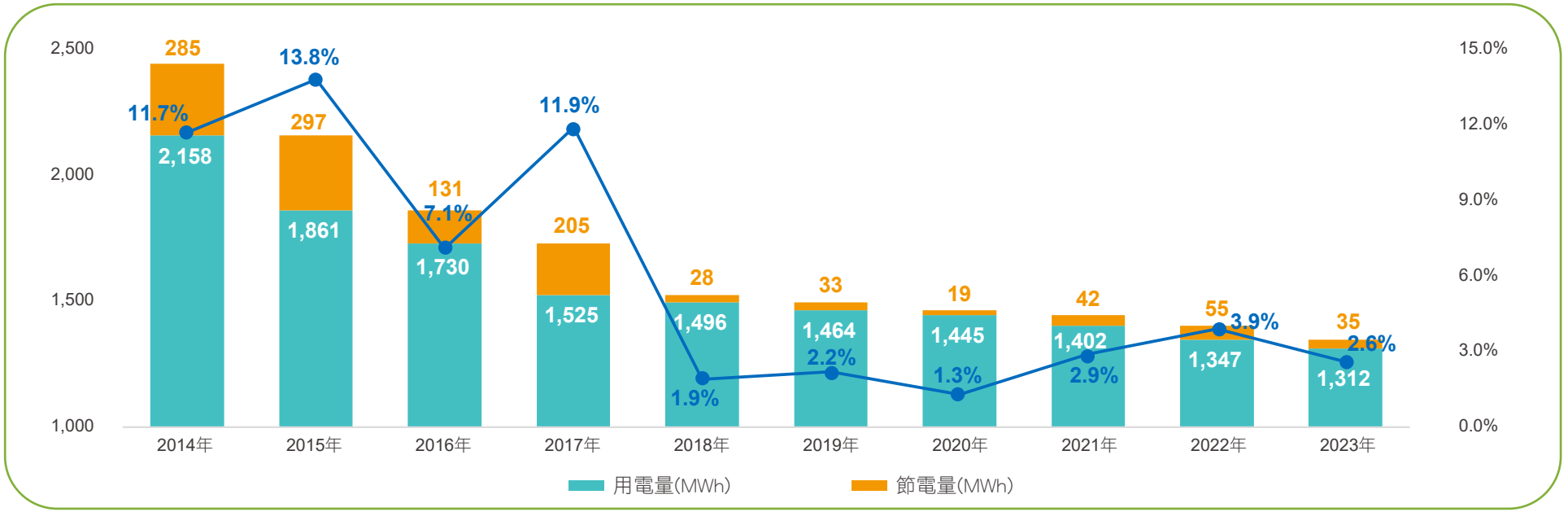
在節能措施方面，凌通以減少外購電力為主，各項節能措施自 2014 年開始積極推動，包含電力、空調、照明、熱能、動力以及其他措施，2023 年相較 2013 年，總計節電 1,130.8MWh，節電比例約 46%，相當於減少 559.746 公噸 CO_2e 排放。

2023 年執行資訊機房及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，並推動【下班 PC 關機】節能活動，邀請同仁一起共襄盛舉，為減緩地球暖化付諸具體的行動。2023 年相較 2022 年節電量為 35.1MWh，相當於減少 36.24 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。



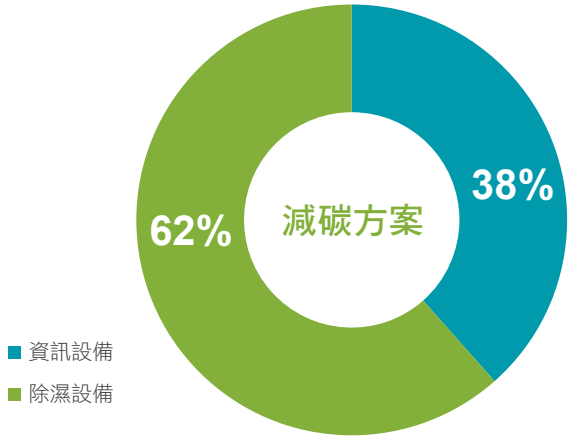
◆ 歷年外購電力使用情形



◆ 2023 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
資訊設備	2023 年推動【下班 PC 關機】節能活動，邀請同仁一起共襄盛舉，為減緩地球暖化付諸具體的行動	13.500	13.9385	1.89%
除溼設備	2023 年投資新台幣 152 仟元，購置工業除濕設備，資訊機房及測試實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	21.600	22.3015	3.02%
合計		35.100	36.2400	4.91%

◆ 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，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、範疇二及範疇三，2023 年溫室氣體排放共計 701.08 公噸 CO_2e，主要排放源為外購電力，佔整體排放量 92.65%，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。2023 年溫室氣體排放相較 2022 年減少 36.78 公噸 CO_2e，減碳比例約 4.98%。2023 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。

◆ 2023 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			48.55	6.92
直接排放源	固定排放源 - 柴油	二氧化碳	0.42	0.06
	逸散排放源 - 冷媒	氫氟碳化物	28.13	4.01
	逸散排放源 - 化糞池	甲烷	20.00	2.85
範疇二			649.54	92.65
間接排放源	外購電力	二氧化碳	649.54	92.65
範疇三			2.99	0.43
其他間接排放源	產品運輸產生之排放	二氧化碳	0.55	0.08
	員工差旅	二氧化碳	2.44	0.35
合計			701.08	100

說明 1：電力排放係數使用能源署 112 年公告最新電力排放係數為 0.495 公斤 CO_2e ／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 93.14%，其餘為氫氟碳化物與甲烷，各佔本次排放量分別為 4.01% 及 2.85%。

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。

說明 5：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員工差旅 (自行開車) 及下游貨物運輸 (外銷出貨計算至機場的距離)。

類別	項目	2022 年	2023 年	增 (減)
範疇一	直接溫室氣體排放	49.28	48.55	(0.73)
範疇二	間接溫室氣體排放	685.78	649.54	(36.24)
範疇三	其他間接溫室氣體排放	2.80	2.99	0.19
合計 (公噸 CO_2e)		737.86	701.08	(36.78)

類別	項目	2021 年	2022 年	2023 年
溫室氣體排放強度 (公噸 CO_2e / 人)		3.35	3.22	3.06
溫室氣體排放密集度 (公噸 CO_2e / 百萬營業額)		0.2098	0.2328	0.3235

說明：資料涵蓋範圍 (凌通台灣廠區，未包含子公司)。

✦ 3.4 環保處理措施

• 水資源管理

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 18%；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 21.7%。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。2023 年總取水量為 4.928 千立方公尺 (m^3)，相較 2022 年 5.253 千立方公尺 (m^3)，減少 0.325 千立方公尺 (m^3)，節水比例約 6.2%。

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 (m^3)

項目	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
總取水量	6.233	5.868	5.620	5.253	4.928
總排水量	4.986	4.694	4.496	4.202	3.942
耗水量	1.246	1.173	1.124	1.051	0.986

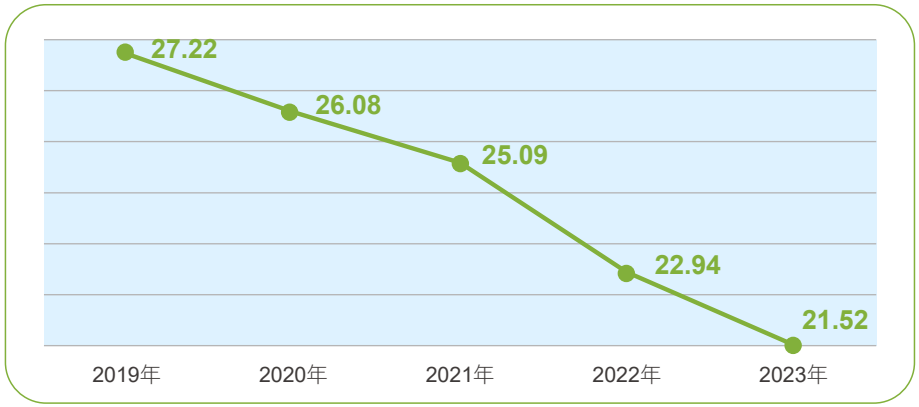
說明 1：取水來源來自第三方水自來水，總溶解固體皆為 ≤1,000 mg/L 之淡水。

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。



◆ 人均取水量



• 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，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。

單位：公噸

處理方式	廢棄物性質	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
焚化	非有害	14.00	12.25	10.50	9.62	9.28
處理或再利用	非有害	0	0	0	4.00	0
	有害	0.3	0.18	0.14	0	1.52
總量		14.30	12.43	10.64	13.62	10.8

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，除固定例行量性溝通管道，為進一步達成質性溝通成效，更開闢新活動 - 與總經理有約，排定員工與總經理一對一深度訪談，使基層意見無屏蔽直接回饋給最高主管，最高主管領導政策與中心思想直接佈達給基層同仁與基層主管，溝通管道暢通，溝通品質好且具有效率。

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。
- 2023 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，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	2023 年盤點結果
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
應徵者	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
員工	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
員工	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
員工	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
員工	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。

0 件
2023 年未有人權申訴紀錄



• 4.1.2 員工統計

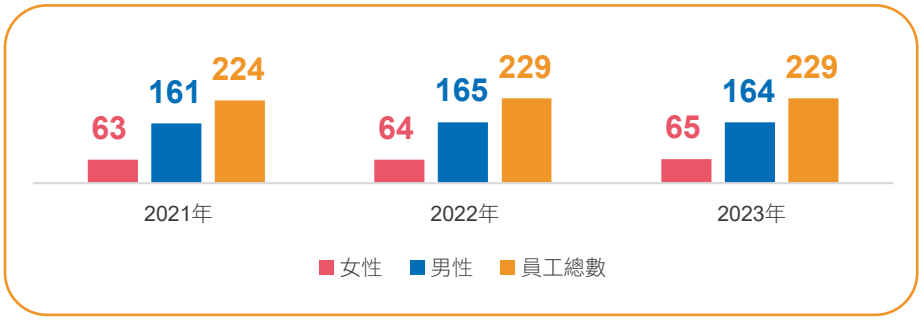
員工統計重點

- 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 77.7%，代表凌通人員組成具有年輕優勢。

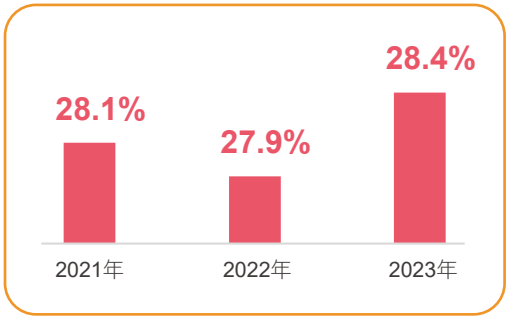
凌通身為消費性 IC 產業的領導者，除了維持自身產品與技術的競爭力之外，公司亦重視人力資源的素質，以優於同業平均薪資的薪酬待遇，吸引優秀人才加入凌通展開職涯發展。整體而言，公司全體員工皆屬全職之正職員工類型，公司提供長期安定的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

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 28.4%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。

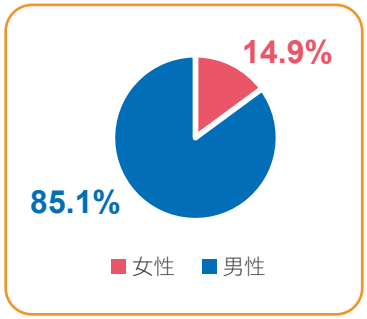
◆ 員工人數



◆ 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 77.7%，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。

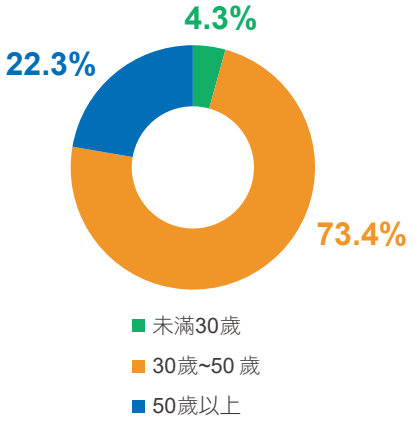
註：資料統計至當年底為止；經理人以年報揭露範圍為準。

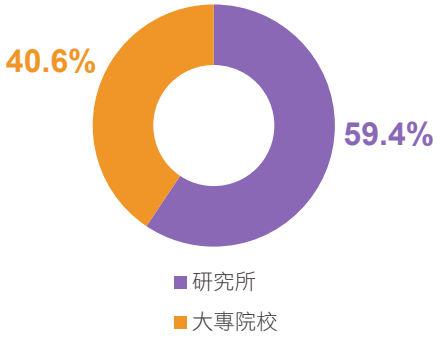
多元化統計 / 年度			2021 年		2022 年		2023 年	
			總數	比例 %	總數	比例 %	總數	比例 %
員工	勞雇合約	不定期	223	99.6	228	99.6	228	99.6
		定期	1	0.4	1	0.4	1	0.4
		無時數保證	0	0	0	0	0	0
	勞雇類型	全職	223	99.6	228	99.6	228	99.6
		兼職	1	0.4	1	0.4	1	0.4
	性別	男	161	71.9	165	72.1	164	71.6
		女	63	28.1	64	27.9	65	28.4
	年齡	未滿 30 歲	16	7.1	16	7.0	10	4.3
		30 歲 ~50 歲	173	77.3	170	74.2	168	73.4
		50 歲以上	35	15.6	43	18.8	51	22.3
	學歷	研究所	132	58.9	137	59.8	136	59.4
		大專院校	92	41.1	92	40.2	93	40.6
	工作地區	台灣	224	100	229	100	229	100
		海外	0	0	0	0	0	0
	員工總數		224	100	229	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		2021 年		2022 年		2023 年	
		總數	比例 %	總數	比例 %	總數	比例 %
性別	男	12	7.5	10	6.1	3	1.8
	女	4	6.3	2	3.1	1	1.5
年齡	未滿 30 歲	9	56.3	6	37.5	1	10
	30 歲 ~50 歲	7	4.0	5	2.9	3	1.8
	50 歲以上	0	0	1	2.3	0	0
學歷	研究所	13	9.8	11	8.0	3	2.2
	大專院校	3	3.3	1	1.1	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		2021 年		2022 年		2023 年	
		總數	比例 %	總數	比例 %	總數	比例 %
性別	男	14	8.7	6	3.6	7	4.3
	女	3	4.8	1	1.6	0	0
年齡	未滿 30 歲	3	18.8	2	12.5	1	10
	30 歲 ~50 歲	14	8.1	4	2.4	3	1.8
	50 歲以上	0	0	1	2.3	3	5.9
學歷	研究所	14	10.6	6	4.4	6	4.4
	大專院校	3	3.3	1	1.1	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，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。 • 2023 年度全薪病假使用時數比率 19.3 %。 • 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	• 2023 年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 1,692(仟元 / 人) 及中位數為 1,629(仟元 / 人)，2023 年營收及獲利皆面臨衰退狀況，員工薪資平均數 1,692(仟元 / 人)，較 2022 年 2,203(仟元 / 人) 減少 23%。 • 晉升人數占年底總人數達 7.9% • 員工眷屬自費加保比例約 44.7%(加保眷屬員工人數 / 全年總員工人數)

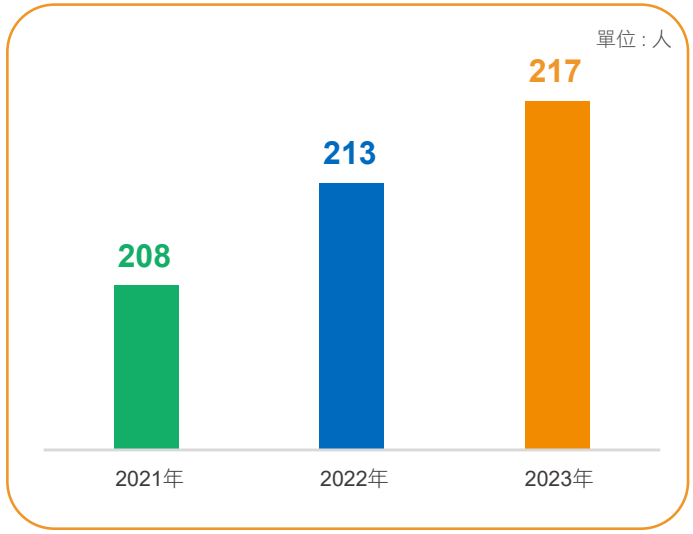
◆ 各職務類別的兩性薪酬比例

性別	管理職	研發	工程	工程支援	營運支援
男	1.27	1.19	1.38	1.33	0.87
女	1	1	1	1	1

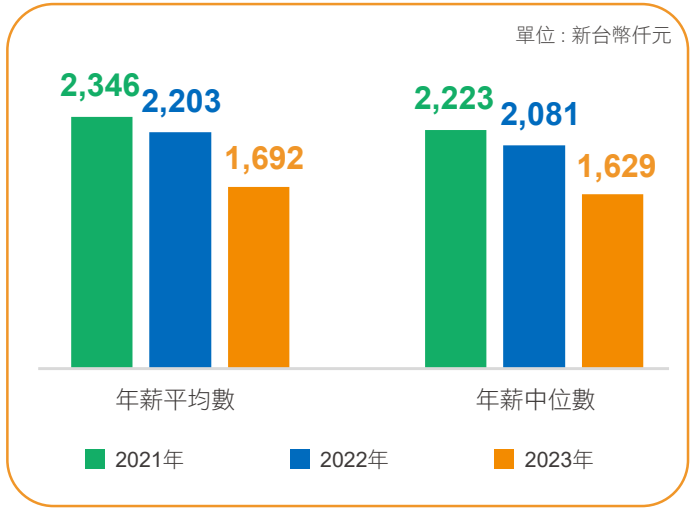
凌通員工的薪酬制度設計以職務類別及工作績效為敘薪基礎，不因性別而有不同待遇，各職務類別的敘薪、考核、晉升等規範，兩性員工均採相同的標準，落實性別平等。



◆ 非擔任主管職務之員工人數



◆ 非擔任主管職務之員工薪資



• 育嬰留停制度

依據2023年團保與健保加保眷屬名單，共14位員工(9位男性、5位女性)有3歲以下子女，符合可申請育嬰留停資格。若員工有育嬰需求，可依據《性別平等工作法》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。

員工育嬰留停統計 / 年度	性別	統計		
		2021 年	2022 年	2023 年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
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	0
復職率（B/A）	男	0	0	0
	女	0	0	0
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	1	0	0
留任率（當年度 C/ 前一年 B）	男	0	0	0
	女	100%	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%。

◆ 2023 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	22	15
女	29	0

• 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 43%。

2023 年有 2 位同仁申請退休，公司以優於「勞動基準法」退休金規定，完成優退程序。

員工退休制度

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 人才吸引與留任

招募與留任

- 新進人員職能受訓率達 100%。
- 2023 年公司離職率為 3.04%，為近三年新低。

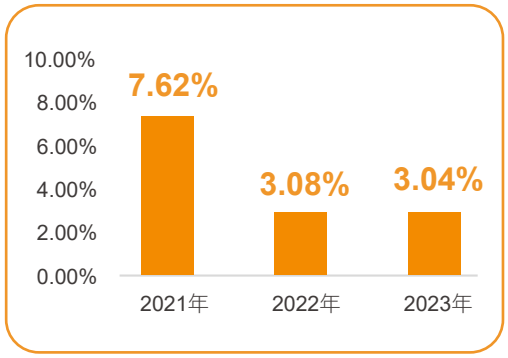
• 人才招募

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。

• 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。2023 年員工離職率為 3.04%，為近三年新低，顯示員工對於公司具有相當的歸屬感與凝聚力，流動率低。

◆ 員工離職率



• 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，2023 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。睽違兩年因疫情停辦的戶外家庭日，凌通 2023 年於清華大學盛大舉辦公益運動園遊會，邀請同仁與眷屬一同參與，透過團隊競賽的合作凝聚同仁的向心力，並提供員工參加禮、人人報到禮、抽獎活動，並安排趣味運動競賽、DIY 手作、園遊餐車、公益商品販售等相關活動，會後同仁滿意度回饋中整體滿意度高達 93%。







• 公司認同感

凌通公益運動園遊會中更安排「凌通熱賣產品展示區」，除可認識公司本年度熱賣產品之外，更新增 「產品體驗區」，讓同仁與眷屬可以與產品進行互動體驗，員工也可藉此與家人分享產品設計的理念，增加員工對公司文化的認同和歸屬感。





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

管理方針	
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) • 與總經理有約 (不定期) • 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 • 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% • 2023 年公司離職率為 3.04%，為近三年新低

4.4 人才培育

教育訓練成果

- 新進人員職能受訓率達 100%。
- 2023 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。

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。

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。 **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。
責任	• 人力資源管理部

管理方針	
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。
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
年度目標與績效	• 新進人員受訓率 100% • 2023 年內訓課程課後滿意度平均分數達 4.4 分 (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	專業課程	車用課程	體驗學習	管理課程	語文課程	產業講座
一般員工	管理課程	專業課程	車用課程	通識課程	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	通識課程	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，2023 年開設 6 堂專業類線上課程，此外為強化同仁品質管理意識，今年更導入 IATF 16949 品質系統輔導計畫課程，開設 31 堂實體車用課程，透過五大核心工具的手法培訓，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。

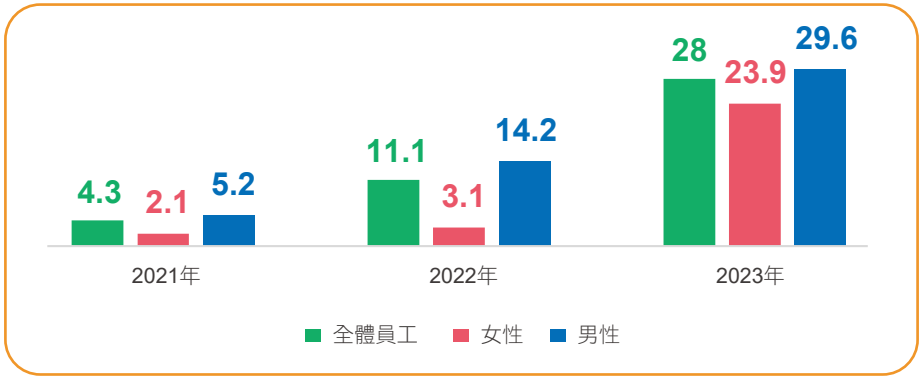
此外，公司亦鼓勵在職同仁參加外部訓練進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我，參與專業培訓的同仁受訓後再對部門內其他人員進行知識分享，促進組織內知識庫的提升。

• 主管職管理類課程

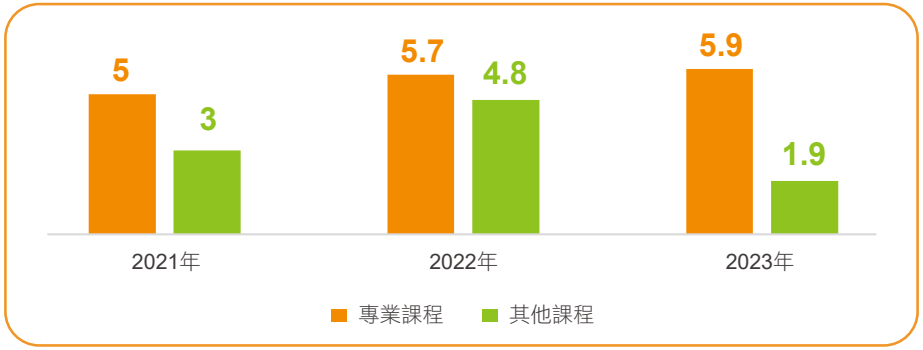
為強化主管職的管理能力，根據不同職位的管理者與新任主管職者，公司皆會安排不同屬性的管理發展課程，以持續提昇主管職的領導與管理能力。

2023 年凌通總計開設 49 堂線上與實體課程，員工平均訓練時數更創下近 3 年新高。

◆ 平均訓練時數



◆ 課程訓練時數



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 3: 其他課程包含通識、語文及法規、管理類別。

• 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，近年來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、音頻等方式，讓同仁的工作與產出有效連結，並賦予價值及意義。總經理更透過 2023 年度尾牙，發表下一年度公司優勢產品的發展與狀況報告，讓同仁具體了解自己工作價值與連結公司產品未來發展，勉勵同仁永續創造自身工作與公司產品價值。

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。



4.5 勞資溝通

勞資溝通成果

- 公司內網公告員工交流訊息 230 則以上。
- 與總經理有約 -2023 年度舉辦 18 場一對一深度訪談，訪談時間總計超過 3,240 分鐘。
- 2023 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。



2023 年 5 月起展開與總經理有約的質性深度訪談活動，邀請基層同仁與基層主管和總經理進行一對一的深度訪談，溫馨小花園場地搭配精緻的午茶甜點，輕鬆的溝通氛圍，往往都能有高品質勞雇意見交流，每位同仁的訪談都會超出原訂 2 小時的活動安排，2023 年合計安排 12 個單位，共 18 位同仁參與，每位同仁訪談時間平均皆超過 180 分鐘，總經理的總訪談時間總計超過 3,240 分鐘。

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，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 188 位 **健康保護計畫成果** • 臨場健康服務人數：51 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，2023 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	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	危害及改善說明
人數	0	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。

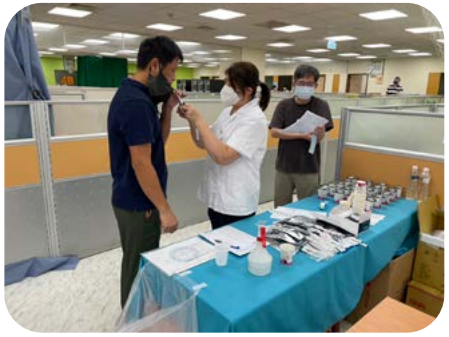
具備專業證照環安衛人員	
職業安全衛生業務主管	2 人
職業安全衛生管理人員	1 人
勞工健康服務護理人員	1 人
鉛作業主管	2 人
堆高機作業人員	3 人
急救人員	5 人

4.7 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。
- 2023 年度接受員工健康檢查共 188 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。2023 年受母性健康保護共 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，2023 年共計服務 51 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。



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。
- 2023 年視障按摩服務共計 580 次。
- 截至 2023 年，共計服務 5,185 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。
- 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。



5 社會公益

5.1 公益參與



五、社會公益

✦ 5.1 公益參與

凌通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，公司除以身作則每年現金捐助理念符合的社福團體外，亦鼓勵員工積極參與社會公益活動，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，致力創造一個充滿愛與希望的社會。

• 協助視障團體增加就業機會

凌通自 2012 年起雇用視障人士固定到公司提供員工紓壓按摩服務，不僅幫助弱勢就業，也照顧員工身心健康，2023 年凌通聘雇高於法令規定的身障員工人數；此外，並將 2023 年按摩收入 4 萬元分別捐助「新竹縣天主教世光教養院」及「老五老基金會」等公益團體，將關懷範圍擴大至重度身障及獨居老人等更多弱勢族群。









• 公益家庭日運動會

2023 年家庭日運動會以公益理念為主軸，除採購「蒙恩聽障烘培坊」的手工餅乾為員工報到禮，並邀請「勵馨基金會」甜心工坊的弱勢婦女團體及「天主教仁愛社會福利基金會」設攤義賣，支持受暴婦女及身心障礙人士尋求生活自立的努力。此外，並將鼓勵員工報名運動賽事之獎勵金捐款予「新竹天主教德蘭兒童中心」，家庭日活動結合企業社會貢獻，別具意義！







• 捐款扶助弱勢團體

凌通認同「等家寶寶福利協會」希望為育幼院孩童的夢想盡一份心力的理念，捐款贊助第二屆圓夢計畫，希望藉由舉辦圓夢計畫，鼓勵育幼院孩童將想做的事具體提案，讓這群很少表達意見的孩子們在夢想的宇宙中，探索自我，勇於為自己發聲！2023 年將「環保」的元素融入圓夢計畫，也藉此提升孩子們愛護環境、生態保育的概念。




感謝狀

茲感謝 凌通科技股份有限公司

獲應本協會「圓夢計畫」專案，熱心捐贈 60,000 元，嘉惠弱勢兒童，助益良多，特頒此狀，以表謝忱。

社團法人中華民國等家寶寶社會福利協會

理事長 曾逸峰

中華民國 112 年 11 月 30 日

• 縮減數位落差 · 推廣環保節能

凌通響應華碩文教基金會舉辦之「再生電腦數位培育計畫」，捐贈淘汰的電子產品，重組成再生電腦捐贈給弱勢團體，不但可賦予電腦新生命、推廣資訊學習以消弭數位落差，並能同時減少電子廢棄物的汙染，兼顧環境保護的效益。


ASUS FOUNDATION 華碩文教基金會

感謝狀

凌通科技股份有限公司 惠存

茲承蒙 貴單位積極參與「再生電腦希望工程」之公益捐贈活動，謹致誠摯謝意。

ASUS Foundation Wishes to Recognize

For the tremendous efforts and support which have made Charity Recycling Program a great success

財團法人華碩文教基金會 代表人 ASUS Foundation

董事長

再生電腦捐贈，逆物流回收愛地球

• 採購公益義賣禮盒

凌通每年中秋月餅禮盒皆向社福單位進行採購，2023 年向喜憨兒庇護工場採購 45 盒中秋月餅義賣禮盒，與客戶分享愛心。

• 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。2023 年度舉辦 2 次捐血活動，共計募得 15,000 C.C 血液。


感謝狀

凌通科技股份有限公司

於112年 3 月 8 日募捐血液124袋

濟助病患仰善行義舉敬致謝忱

主任 王雲就

新竹捐血中心


感謝狀

凌通科技股份有限公司

於112年 9 月 12 日募捐血液133袋

濟助病患仰善行義舉敬致謝忱

主任 王雲就

新竹捐血中心

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

GRI 通用準則使用聲明　凌通科技依循 GRI 準則報導 2023 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

★ 為重大主題

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	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
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	4、80	
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	56	
2-8	非員工的工作者	4.4 人才培育	56	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.2 誠信經營與法規遵循	27	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理架構	23	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理架構	23	

GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略說明或備註
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	24	
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	23	
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	24	
2-19	薪酬政策	2.1 治理架構 - 董事與經理人薪酬政策	24	
2-20	薪酬決定流程	2.1 治理架構 - 董事與經理人薪酬政策	24	
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	5	
2-23	政策承諾	1.1 公司概況 - 經營理念	14	
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	27	
2-27	法令遵循	2.2 誠信經營與法規遵循	27	
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

GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略說明或備註
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		本公司未簽署團體協約
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	9	
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	33	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	112 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	44	
★ 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	35	

GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略說明或備註
★自訂主題 - 創新研發				
3-3	重大主題管理	1.5 創新研發	20	
創新 -1	投入研發資源	1.5 創新研發	21	
創新 -2	累計有效專利件數	1.5 創新研發	21	
★自訂主題 - 資安防護				
3-3	重大主題管理	2.4 資安防護	30	
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	30	
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	38	
302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源與溫室氣體排放	38	
302-2	組織外部的能源消耗量	3.3 能源與溫室氣體排放	38	
302-3	能源密集度	3.3 能源與溫室氣體排放	39	
302-4	減少能源消耗	3.3 能源與溫室氣體排放	39	
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	39	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-3	取水量	3.4 環保處理措施	42	
303-4	排水量	3.4 環保處理措施	42	
303-5	耗水量	3.4 環保處理措施	42	

GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略說明或備註
★ GRI 305：排放 2016				
3-3	重大主題管理	3.3 能源與溫室氣體排放	38	
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3 能源與溫室氣體排放	41	
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	41	
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	41	
305-4	溫室氣體排放密集度	3.3 能源與溫室氣體排放	41	
305-5	溫室氣體排放減量	3.3 能源與溫室氣體排放	40	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.3 能源與溫室氣體排放		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 能源與溫室氣體排放		凌通為無生產晶圓之 IC 設計公司，外包生產無此類氣體排放
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	27	
★ 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	35	
308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.2 永續供應鏈	36	
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	36	

GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略說明或備註
社會面				
★ GRI 401：勞雇關係 2016				
3-3	重大主題管理	4.2 薪酬福利及 4.3 人才吸引與留任	49、54	
401-1	新進員工和離職員工	4.1 員工概況及 4.3 人才吸引與留任	48	
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	53	
401-3	育嬰假	4.2 薪酬福利	51	
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	50	
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	60	
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	61	
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	44、61	
403-3	職業健康服務	4.6 職業安全衛生	64	
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	61	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.6 職業安全衛生	61	
403-6	工作者健康促進	4.7 健康促進	63	
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	62	
403-9	職業傷害	4.6 職業安全衛生	62	

GRI 準則編號	揭露項目	章節	頁碼	省略說明或備註
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	4.4 人才培育	56	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4 人才培育	56	
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	49	
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	23、44	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 薪酬福利		
★ 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	35	
414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.2 永續供應鏈	35	
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	35	
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 客戶關係及 2.4 資安防護	19、31	

✦ 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	33	
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 能源與溫室氣體排放	41	

✦ 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	41	
		全氟化合物的溫室氣體排放	3.3 能源與溫室氣體排放	41	
	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	41	
能源管理	TC-SC-130a.1	總能源耗損	3.3 能源與溫室氣體排放	39	
		外購電力占總能源使用比例	3.3 能源與溫室氣體排放	39	
		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	42	
		總耗水量及屬於高水壓力地區比例	3.4 環保處理措施	42	
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	42	
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	61	
	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	2023 年外籍員工比例為 0.44%		
		駐外員工比例	2023 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。		
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

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 (%)	39	
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)	42	
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 (%)	42	
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	62	
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 (%)	42	
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 獨立保證聲明

關於凌通科技股份有限公司2023年度企業永續報告書, 期間自2023年1月1日到2023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 2023 日曆年度的中文企業永續報告書(以下簡稱「本報告」)，依 LRQA 的查證程序及 AA1000 AS v3 類型一中度保證的準則提供獨立的保證。

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)
  - AA 1000 Assurance Standard v3, Type I engagement
- 評估凌通(Generalplus)報告數據及資訊的正確性及可靠性。

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。
- 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

This document is subject to the provision on page 2.

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 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: 31 May 2024

AA1000 Licensed Assurance Provider 000-11

主任查證員 郭壽吉

代表 LRQA 集團 台灣分公司
台北市中山區玉門街 1 號
LRQA Reference: TWN00000393

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, 2024.



Generalplus

凌通科技股份有限公司

2023 永續報告書

Sustainability Report