



聯傑國際股份有限公司 2024 年永續報告書目錄

董事長的話	1	4.2 供應鏈管理	46
關於報告書	2	4.3 產品環境宣告	51
1 利害關係人與重大主題鑑別	3	4.4 客戶關係管理	54
1.1 永續發展委員會	4	5 氣候變遷之因應	55
1.2 利害關係人議合	5	5.1 氣候行動	56
1.3 重大性主題評估	7	5.2 溫室氣體盤查	56
1.4 政策承諾	12	5.3 能資源管理	58
1.5 永續發展目標	13	5.4 用水、用電、日常管理措施	59
2 關於聯傑國際	16	5.5 廢棄物管理	59
2.1 公司簡介	17	5.6 碳足跡	60
2.2 重要資訊與產品開發	19	6 營造幸福職場	63
2.3 核心價值與營運策略	25	6.1 人才發展與企業文化	64
2.4 企業韌性：打造韌性基石，迎戰未來挑戰	26	6.2 職業安全及衛生	78
2.5 經營績效	27	6.3 勞/資關係	83
3 強化公司治理	28	7 實踐社會共榮	84
3.1 董事及功能性委員會	29	7.1 向下扎根，向上提升推動永續教育	85
3.2 董事會對永續治理之角色與成果	33	7.2 推動傳統與科技對話，促進文化藝術的永續發展	86
3.3 誠信經營	35	7.3 攜手小樹傳愛，用教育播種希望	87
3.4 風險管理	37	7.4 科技希望巡迴賽	88
3.5 法規遵循	40	7.5 從原民文化與生命教育的雙軌推動，實踐與偏鄉共學的理念	88
3.6 資訊安全管理	41	7.6 公共事務的參與者：產業與社會的橋樑	90
4 強化價值鏈合作	43	附錄	91
4.1 創新研發與管理	44		

董事長的話

自 1996 年創立以來，聯傑國際始終堅守「誠信立業、價值共創」的初心，秉持追求客戶滿意與合理利潤的平衡之道，並以「無網不連、聯無止境」為企業願景，走出屬於自己的永續成長之路。在全球資訊科技急遽變動、產業競爭激烈的時代，聯傑國際選擇以長遠視角擘劃未來，聚焦利基市場，深耕高附加價值的通訊晶片應用，協助客戶迅速掌握市場先機。

我們以人為本，堅信企業的長久發展必須建立在信賴與價值之上。聯傑國際內部由「勤奮、靈活、價值、誠信、合作、機會、謙遜」構築的企業文化，不僅貫穿日常營運，更成為我們在全球市場穩健前行的核心動力。聯傑國際歷年提供的 IC 設計產品與服務，適用於電腦、手機到汽車與物聯網產業的加值服務，我們致力於提供創新、節能、可靠的產品，透過技術與服務的持續創新，與客戶共同創造長遠價值。

在企業治理層面，聯傑國際始終以誠信為本，建立透明、負責任的治理架構。嚴謹的內部控制與風險管理制度，保障股東與員工權益，曾在公司治理評鑑中名列前 5% 的榮耀，成為該年度上市櫃企業治理的典範。即便面對如 COVID-19 疫情般的全球挑戰，聯傑國際依然展現出堅韌與靈活的經營能力，持續創造獲利贏得 2023 亞太傑出企業獎之肯定。2024 年中美晶片戰爭進入更劇烈的白熱化階段，我們積極的開拓歐洲市場，以降低地緣政治所帶來的不利因素，感謝員工們的共同打拼，我們達成連續 76 季每季均獲利的治理目標，讓亞太企業獎的榮耀持續發光。



聯傑國際董事長 郝挺博士

郝挺

面對氣候變遷所帶來的世紀挑戰，聯傑國際以科技為橋梁，積極投身於綠色轉型。我們以低功耗、節能效為研發核心，2024 年推出可降低 62.5% 耗電量的產品方案，並攜手客戶建構低碳供應鏈，共同邁向淨零排放目標。同時，我們以打造具包容性與多元文化的職場環境為責任，培育員工的榮譽感與創新力，實現企業韌性的核心價值。

展望未來，聯傑國際將以宏觀視野擘畫企業藍圖，以誠信為基礎實踐對客戶、員工、投資人與社會的長期承諾。除了持續強化核心技術競爭力，更將發揮科技企業的社會影響力，參與教育、文化與藝術等永續發展議題，實踐科技與人文共榮的當代價值，邁向更具韌性與責任感的未來。

關於報告書

編製依據

本報告依循 GRI 永續報導準則 2021 (GRI Sustainability Reporting Standards 2021，簡稱 GRI Standards 2021) 編撰；並參考永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB) 準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行資訊揭露；相關對照表可詳見附錄。

報告頻率與涵蓋範疇及期間

聯傑國際股份有限公司(以下簡稱聯傑國際)之永續報告書頻率為一年一次，本報告書涵蓋期間為 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)。報告書數據：溫室氣體盤查數據及財務資訊數據，涵蓋聯傑國際合併財務報表所有實體，財務數據以新台幣計算。報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日；環境及社會面各項績效指標的範圍，則以聯傑國際臺灣新竹總部為主。

前次報告書發行時間：2024 年 07 月

本次報告書發行時間：2025 年 07 月

資訊重編

資訊重編情形：本報告書 2024 年末有重編情形。

報告書審查

本報告書之資料與數據由永續發展委員會負責蒐集與彙整，經各部門主管審查後提交予永續發展委員會確認，完成改善及資料數據完備後，經由董事會核定。本報告書所載財務數據係引用經資誠聯合會計師事務所簽證之財務資料。關於品質管理系統 ISO 9001，已通過第三方驗證機構驗證合格。

外部保證/確信

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

聯絡資訊

如果您對於《聯傑國際永續報告書》有任何問題或需要進一步的資訊，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為便於查詢，我們也同步將此份報告書公布於公司官網。

聯絡窗口：永續發展委員會

地址：新竹市東區科學園區力行六路 6 號

Email：sales@davicom.com.tw

電話：03-5798797 分機：8642

公司網站：<https://www.davicom.com.tw/>

1. 利害關係人與 重大主題鑑別

- 1.1 永續發展委員會
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大性主題評估
- 1.4 政策承諾
- 1.5 永續發展目標

1.1 永續發展委員會

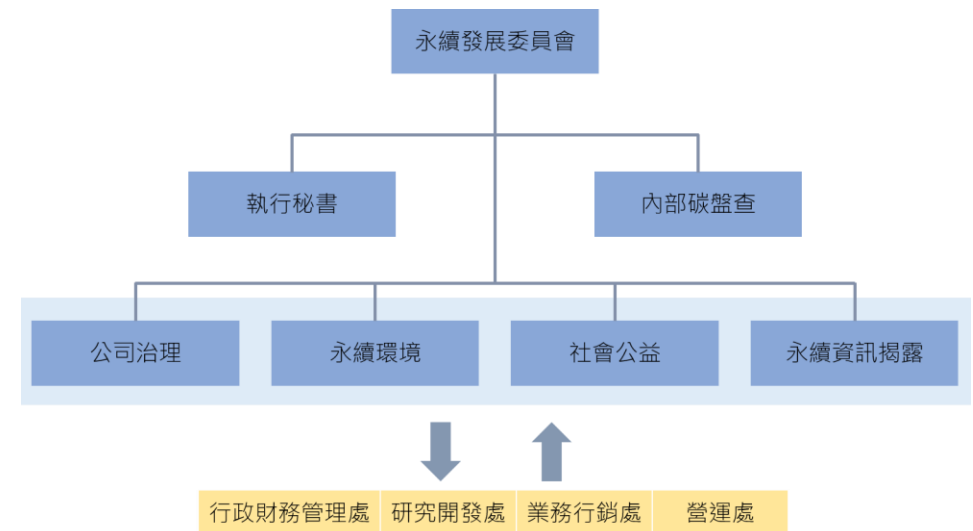
宗旨：落實聯傑國際永續發展策略

聯傑國際為實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，於 2014 年 11 月 10 日訂定了聯傑國際股份有限公司企業社會責任實務守則，並於 2023 年 1 月 25 日訂定「永續發展實務守則」據以遵循，以便落實永續發展策略。

治理架構

為實踐 SDGs 特成立聯傑國際永續發展委員會，監督永續議題之衝擊管理，由董事長擔任永續發展委員會主席，負責統籌監督企業永續發展策略。聯傑國際永續發展委員會分設執行秘書及內部碳盤查專員，配合公司的行政財務管理處、研究開發處、業務行銷處、營運處，分別就公司治理、永續環境、社會公益、永續資訊揭露等四個構面落實永續發展策略。

永續發展委員會執行秘書每半年向永續發展委員會報告永續發展工作推動進度及成果，由委員會評估並提出建議，以確保公司達成永續發展目標，並於每年底由永續發展委員會提報董事會，說明整年度的永續發展成果及隔年度的執行計畫。



▲ 永續發展委員會架構



1.2 利害關係人議合

利害關係人為影響聯傑國際或受聯傑國際影響的群體，本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES 2015) 的依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、張力 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。由各部門初步篩選日常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聯傑國際的互動頻率、互相影響程度，經由內部會議討論並參考同業情形，鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為股東/投資人、客戶、供應商、員工、主管機關。篩選出對聯傑國際具有重要性的五類主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商及主管機關(包括金管會、環保署、勞動部、科管局等)。

聯傑國際的永續發展委員會蒐集主要利害關係人於日常業務往來過程中提出的關注議題以及研究機構針對國際半導體公司之研究，同時參考 GRI 永續報導準則 (2021 年版) 及同業 ESG 報告，歸納出聯傑國際 22 項永續議題，以滿足 GRI 準則要求之完整性與多元性。

聯傑國際並考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢與國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 9 個治理面向、6 個環境面向及 7 個社會面向共 22 項永續議題。

序	公司治理	環境永續	社會共榮
1	風險管理	碳管理	勞資關係
2	企業韌性	廢棄物	員工健康
3	創新研發	水資源	薪酬福利
4	客戶隱私	能源管理	安全舒適
5	資訊安全	產品環境宣告	職涯發展
6	供應鏈管理	碳足跡	多元、公平、包容
7	內部審計		社會關懷
8	法規遵循		
9	競爭行為		



為了瞭解及回應利害關係人所關注的事項，本公司提供多元溝通管道，促進與利害關係人的有效溝通與議合，讓其能夠隨時提出意見，藉此掌握不同利害關係人的永續議題關注點並及時回應。

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東/投資人	股東是聯傑國際的出資人，公司應保障股東權益，公平對待，並確保其對重大事項具知情、參與及決策權。	股東大會 公開資訊站、 公司網站、電話、 email 信箱	股東大會/每年 網站、電話/隨時	•風險管理 •創新研發 •內部審計 •企業韌性 •競爭行為	行政財務 管理處	股東大會溝通 電子媒體隨時溝通
客戶	客戶是聯傑國際的主要獲利來源，公司須確保產品品質與良好互動，維繫客戶關係，是對客戶最堅實的承諾。	客戶滿意度調查 對應部門電訪	滿意度調查/每年 電訪/隨時	•客戶隱私 •競爭行為 •碳足跡 •產品環境宣告	業務行銷處	電訪、客戶滿意度調查
供應商	公司的產品仰賴長期的供應夥伴提供穩定的服務、技術及零組件支持。	供應商評鑑/定期 保密契約/業務往來	評鑑/定期 隨時	•風險管理 •商業倫理 •競爭行為 •供應鏈管理	營運處	定期評鑑 簽訂保密協定
員工	員工為公司最重要的資產，公司提供具市場競爭力的薪酬福利以確保人才留任，同時公司致力打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。	勞資會議/季 部門主管溝通/隨時 員工意見信箱	會議/每季 面談、信箱/隨時	•勞資關係 •員工健康 •薪酬福利 •安全舒適 •資訊安全 •職涯發展 •多元職場	行政財務 管理處	每季勞資會議 員工意見信箱
主管機關	主管機關為監督評估公司治理及永續發展的關鍵角色，公司須遵循主管機關之政策與法規，落實永續治理，確保符合法規及國家政策要求。	公司網站/不定期 財報 年報 永續報告書	網站/不定期 財務/季 ESG/不定期	•溫室氣體排放 •廢棄物 •能源管理 •水資源 •安全舒適 •薪酬福利 •多元公平包容 •勞資關係 •生物多樣性	行政財務 管理處	公司網站資訊 隨時更新

1.3 重大性主題評估

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

鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，聯傑國際進一步對各項永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

正面衝擊：實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。

負面衝擊：實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。



排定衝擊優先順序

前揭 22 項永續議題，係由本公司相關主管部門邀請主要利害關係人填寫問卷進行評估。發放之問卷全數回收，回收率達 100%，經統計有效問卷結果，識別出 21 項重大議題；隨後，將此 21 項重大議題提交各部門主管，針對其對公司內部與外部之衝擊程度進行評分，並據以統計與彙整。結果提報永續發展委員會會議討論，確認排序優先之前 10 項重大議題為本年度主要重大主題，並於本年度永續報告書中揭露各該重大主題之管理方針及相關揭露項目。

鑒於永續報告書應兼顧資訊揭露之均衡性，本公司並補充揭露第 11 項至第 21 項次要重大主題之執行成果，俾向利害關係人完整報告聯傑國際投入公益的成效。

衝擊面向	重大議題	正向	負向
公司治理	風險管理	68	87
	企業韌性	74	84
	創新研發	90	107
	客戶隱私	62	80
	資訊安全	60	94
	供應鏈管理	84	101
	內部審計	86	82
	法規遵循	80	88
	競爭行為	72	93
環境	溫室氣體	77	87
	廢棄物	68	79
	水資源	58	74
	能源管理	64	82
	產品環境宣告	87	96
	碳足跡	73	98
社會	勞資關係	83	82
	員工健康	79	81
	薪酬福利	88	84
	安全舒適	64	61
	職涯發展	69	63
	多元公平包容	70	66

▲ 重大議題列表

排序	重大主題	排序	永續議題
1	創新研發	11	員工健康
2	供應鏈管理	12	企業韌性
3	產品環境宣告	13	風險管理
4	薪酬福利	14	資訊安全
5	碳足跡	15	廢棄物
6	法規遵循	16	能源管理
7	內部審計	17	客戶隱私
8	競爭行為	18	多元公平包容
9	勞資關係	19	水資源
10	溫室氣體排放	20	職涯發展
		21	安全舒適

▲ 重大主題排序

重大主題列表

聯傑國際重大主題與前一年相比新增產品環境宣告、碳足跡、法規遵循、內部審計、競爭行為等治理、環境及社會等面向之議題名稱，以符合本公司永續發展之目標。除了外部利害關係人關注度提升外，產業及內部員工對這些議題也提升關注，而衝擊評估結果亦充分反映出國內外的重視。爰依本公司過往揭露重大議題揭露慣例，將重大議題對公司營運衝擊影響排序前十名者為本公司 2024 年 ESG 之主要重大主題，排序 11 至 21 名列為本公司 2024 年 ESG 之次要重大主題。是以，員工健康、企業韌性、風險管理、資訊安全、廢棄物處理、能源管理、客戶隱私、多元公平包容、水資源、職涯發展、安全舒適等議題，均分別歸入報告書相關之章節予以揭露。

聯傑國際 2024 年永續報告書十大重大主題之揭示

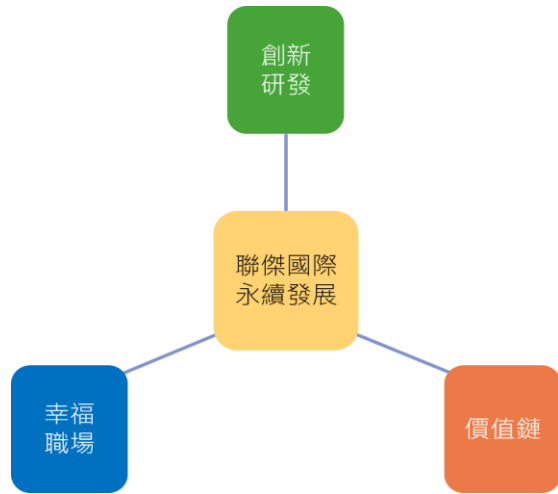
面向	重大主題	對聯傑國際的重要性及正負面衝擊	內部邊界	外部邊界				對應 GRI 準則	報告書揭露
			公司	股東/ 投資人	供應商	客戶	主管 機關		
治理面	創新研發	聯傑國際以過去累積的穩定基礎加上經營團隊快速的應變能力，積極擴展產業的藍海，並堅持開發對全體人類文明進步有意義的產品。2024 年持續推出新產品，屬實際正面之衝擊。	●	●		●		聯傑國際 自訂重大主題	4.1 創新研發 與管理
治理面	供應鏈管理	聯傑國際為 IC 設計公司，除自身在 ESG 精進外，也把握供應鏈的影響力，要求供應夥伴應符合當地法規及聯傑國際的 ESG 政策，一起響應永續經營，在環境保護、員工照顧面向越來越進步。2024 年屬正面實際衝擊。	●		●	●		GRI 204-1	4.2 供應鏈 管理
環境面	產品 環境宣告	為提升聯傑國際形象，吸引重視永續的投資人與客戶，促進國際市場競爭力。然而，編制產品環境宣告需投入成本與資源，增加短期營運壓力。	●	●		●	●	聯傑國際 自訂重大主題	4.3 產品環境 宣告

面向	重大主題	對聯傑國際的重要性及正負面衝擊	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	主管 機關		
社會面	薪酬福利	盡全力照顧員工是聯傑國際最大的責任，公司提供舒適安全的工作環境、工作所需的設備與資源，以及完善的薪酬福利制度，讓員工安心成長並成就自我。2024 年屬實際之正向衝擊。	●	●			●	GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 405-2	6.1 人才發展與 企業文化
環境面	碳足跡	揭露有助提升聯傑國際的形象，吸引重視永續的客戶與投資人，並促進綠色供應鏈合作。但亦可能面臨揭露成本增加、碳排資料不易取得及面臨外界對環境責任放大檢視的風險，影響營運靈活性與商譽。	●	●	●	●	●	聯傑國際 自訂重大主題	5.6 碳足跡
治理面	法規遵循	IC 設計公司在法規遵循上，正面效益包括提升企業形象、增加投資人信任及確保國際市場准入。然而，負面衝擊則可能是遵循成本提高、人力資源負擔加重，以及因法規變動頻繁導致營運彈性下降。整體而言，妥善因應法規有助於長期穩健發展。	●	●			●	聯傑國際 自訂重大主題	3.5 法規遵循
治理面	內部審計	內部審計有助於 IC 設計公司強化內控制度、提升營運效率並降低法規風險，有助於建立投資人信心。然而，其也可能導致員工工作壓力增加，影響士氣；若審計流程過於僵化，亦可能降低部門彈性與創新能力，進而影響研發效率與企業文化。	●	●			●	聯傑國際 自訂重大主題	3.4 風險管理

面向	重大主題	對聯傑國際的重要性及正負面衝擊	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	主管 機關		
治理面	競爭行為	競爭行為促使 IC 設計公司提升技術創新與產品品質，有助於增強市場競爭力與客戶滿意度。然而，激烈競爭也可能壓縮利潤空間，導致價格戰，增加營運壓力與人力資源流動，甚至造成技術外流與合作機會減少，對企業長期發展構成挑戰。	●	●		●	●	GRI 206-1	3.3 誠信經營
社會面	勞資關係	穩定的勞資關係是企業人才永續發展之基石，聯傑國際透過完善的薪酬福利制度，確保人才永續。2024 年度薪酬福利制度符合公司及員工期待屬正面實際衝擊。	●	●		●	●	GRI 402-1	6.3 勞/資關係
環境面	溫室氣體 排放	聯傑國際是 IC 設計公司，為因應氣候變遷導致的高溫用電需求上升，避免溫室氣體排放增加，冰水主機具備變頻設備並調高冷氣溫度，以降低碳排量。2024 年屬實際之負面衝擊。	●			●	●	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4	5.2 溫室氣體 盤查

1.4 政策承諾

聯傑國際根據 2024 年聯傑國際 10 項重大主題歸納當年度之三大主軸，分別為持續投入工程服務及電子產品研發能量創造更大利潤；強化資安確保營業秘密與客戶隱私；對內打造員工健康安全之幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係，邀請供應商一起力行節能減碳落實各項環保，避免對環境造成過度衝擊。



本公司參照 GRI 準則界定報告品質的八項要求來揭露資訊，涵蓋**準確性**：報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效；**平衡性**：報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對本公司的整體績效做出合理的評估；**清晰性**：本公司呈現資訊之方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得；**可比較性**：本公司以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關的資訊，同時資訊表達方式讓利害關係人能分析公司的長期績效；**完整性**：組織應提供足夠的資訊以評估組織在報導期間內的衝擊；**永續性的脈絡**：組織應報導其在永續發展之廣大脈絡中的衝擊資訊；**時效性**：組織應定期報導資訊，並及時提供給資訊使用者以做出決策；**可驗證性**：組織應以能被檢驗的方式來蒐集、記錄、彙編和分析資訊，以確立其品質。

聯傑國際努力實踐永續發展目標

聯傑國際保守經營，在公司治理、永續環境以及員工照護方面均腳踏實地，切切實實遵照商業法規、環保法規、勞動法規執行日常營運，並無發生負面衝擊致影響公司營運及商譽負評之情事。



1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，該計畫提出 17 項永續發展目標及 169 項細目標，作為 2030 年以前各會員國及全球企業實踐永續發展的指導原則。在當今科技快速發展的環境下，聯傑國際面臨著許多挑戰和機遇。為了實現永續發展目標，我們採取一系列策略和措施：首先著重於技術創新和研發投入，以提高產品競爭力和技術含量。透過不斷改進現有產品，並開發新的技術解決方案，以滿足客戶與市場之需要。

聯傑國際同時重視人才培養與團隊經營，提供專業培訓、良好的工作環境和發展機會，以吸引並留住優秀人才；此外，我們注重社會責任與環境保護，積極開發節能產品、投入公益事業，致力減少能源消耗與溫室氣體排放，實現環境永續的目標。聯傑國際也透過與合作夥伴建立緊密合作關係，共同推動產業發展與創新。總體而言，聯傑國際的永續發展目標在於持續創新、重視人才、承擔社會責任，並透過合作實現共同成功，達成長期穩健的發展目標。

SDGs	細項目標	聯傑國際回應
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階段教育的管道與職業訓練，包含身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	•社會參與 →透過產學合作達到產學共學、互相觀摩學習、增進世代間了解、企業永續發展的目的。
	7.1 到 2030 年以前，確保所有人都能取得可負擔、可靠、並現代化的能源服務。 7.3 到 2030 年以前，使全球能源效率改善率成長一倍。	•創新研發、風險管理 →積極開發並推出可提高能源效率之產品。

SDGs	細項目標	聯傑國際回應
 8 尊嚴就業與經濟發展	8.2 透過多元化、技術升級與創新，實現更高水準的經濟生產力，包括將發展焦點集中在高附加價值產業。	•創新研發、經營績效、公司治理、人力資源政策、人才招募、健康職場、員工進修、客戶滿意、合理利潤、薪酬福利、法規遵循 →平等對待所有員工：包括薪酬、進修、升遷等 →尊重勞工權益：包括禁用童工及禁止歧視。 →落實職業健康與安全管理系統，有效提升職場安全。
	8.5 到 2030 年以前，實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得適合工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇。	
	8.8 保護勞工的權益，為包括外籍移工的所有勞動者創造安全、有保障的工作環境，特別是婦女以及從事危險工作的勞工。	
 9 產業創新與基礎設施	9.4 到 2030 年以前，所有國家都應依各自能力採取行動，藉由提高能源使用效率、大幅採用乾淨環保的科技與工業製程，以升級基礎建設、改造工業並達成永續。	•客戶滿意、合理利潤 →創新的來源如同一個系統，每一項創新都來自系統中一個或多個構面要素的相互連結。 →透過價值鏈上的緊密合作與研究創新，提升產品附加價值。
	9.b 支援開發中國家的國內科技開發、研究與創新，包括創造有利的政策環境，幫助工業多元化發展	
 11 永續城市與社區	11.2 到 2030 年以前，為所有人提供安全、可負擔、方便使用及永續的交通運輸系統，改善道路安全，尤其是擴大公共運輸，特別關注弱勢族群、婦女、兒童、身心障礙者及長者的需求。	•創新研發、風險管理 →透過產學合作(大交通大未來)，持續參與電動車未來之技術開發，與價值鏈上之夥伴在綠色交通議題上持續創造價值。
	11.6 到 2030 年以前，減少城市的人均負面環境影響，特別是空氣品質、城市管理與廢棄物管理。	
 12 負責任的消費與生產	12.2 到 2030 年以前，實現自然資源的永續管理和高效率使用。	•負責任的生產與銷售、供應鏈、遵守環境法規、風險管理 →推動綠色產品，持續改進生產製程，降低廢棄物產出。
	12.5 到 2030 年以前，透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物產生。	
	12.6 鼓勵企業採用永續作法，特別是大型企業和跨國公司將永續發展資訊融入公司營運計畫中。	

SDGs	細項目標	聯傑國際回應
 13 氣候行動	13.2 將氣候變遷因應措施納入國家總體政策、策略和規劃當中。 13.3 加強針對氣候變遷的緩和、調適、減輕衝擊與預警教育及意識提升，增進機構與人員應對能力。	• 客戶滿意、合理利潤、風險管理、氣候變遷、供應鏈、能源使用、溫室氣體排放 → 依循 TCFD 氣候相關財務揭露架構，落實氣候風險與機會治理。
 17 夥伴關係	17.6 加強在科學、技術和創新領域的南北合作、南南合作、三角區域合作及國際合作，強化相互議定條件的知識交流，作法包括改善現有機制、特別是聯合國層級之間的協調，以透過全球技術促進機制加強協調。 17.8 到 2017 年以前，全面落實建置低開發國家的技術庫，包含科學、科技與創新能力培養機制，並擴大其科技使用，尤其是資訊傳播科技。	• 全球夥伴 → 透過產學合作計畫，將核心技術導入產品應用領域，促進網通科技產業之發展。

2.關於聯傑國際

2.1 公司簡介

2.2 重要資訊與產品開發

2.3 核心價值與營運策略

2.4 企業韌性：打造韌性基石、迎戰未來挑戰

2.5 經營績效

2.1 公司簡介

聯傑國際(DAVICOM Semiconductor, Inc.)創立於 1996 年，是由聯華電子網路通訊團隊與美國網通專家所組成。

28 年來，我們在既有乙太網路(Ethernet)基礎上順應產業潮流，先後切入嵌入式系統網路晶片與軟體技術的創新與研發，在各種廣電系統上及數位電信機上盒都有極佳的績效；2013 年起我們投入智慧醫療產品的研發；2014 年我們投入 EPD (ESL)創新應用的開發；2018 年起我們更聚焦於人工智慧(AI)與固有核心技術(Ethernet)的整合與創新產品的開發，2020 年跨足 UHF RFID。我們提供最具競爭力的晶片與解決方案，協助客戶掌握智慧物聯網(AIoT)發展的最新趨勢，以縮短產品開發期程，掌握市場先機。

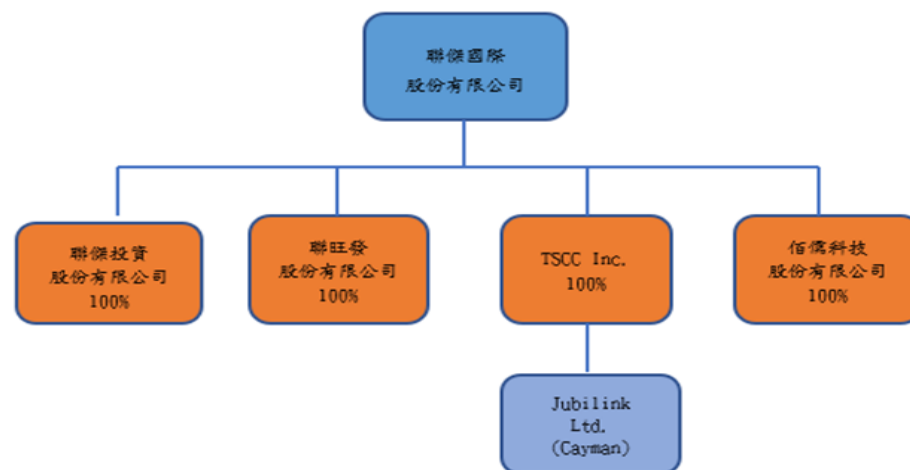
「網網相連、聯無止境」是聯傑國際的永續願景，「開發並推廣對環境友善的科技」是我們的使命，「前瞻、穩健」是我們的基因，「客戶滿意、合理利潤」是我們的堅持。我們本著「行穩致遠」的信念，朝企業永續之目標前進。全員上下一心，持續的創造「社會和諧、經濟永續、環境永續」三者平衡之永續價值。



組織概況

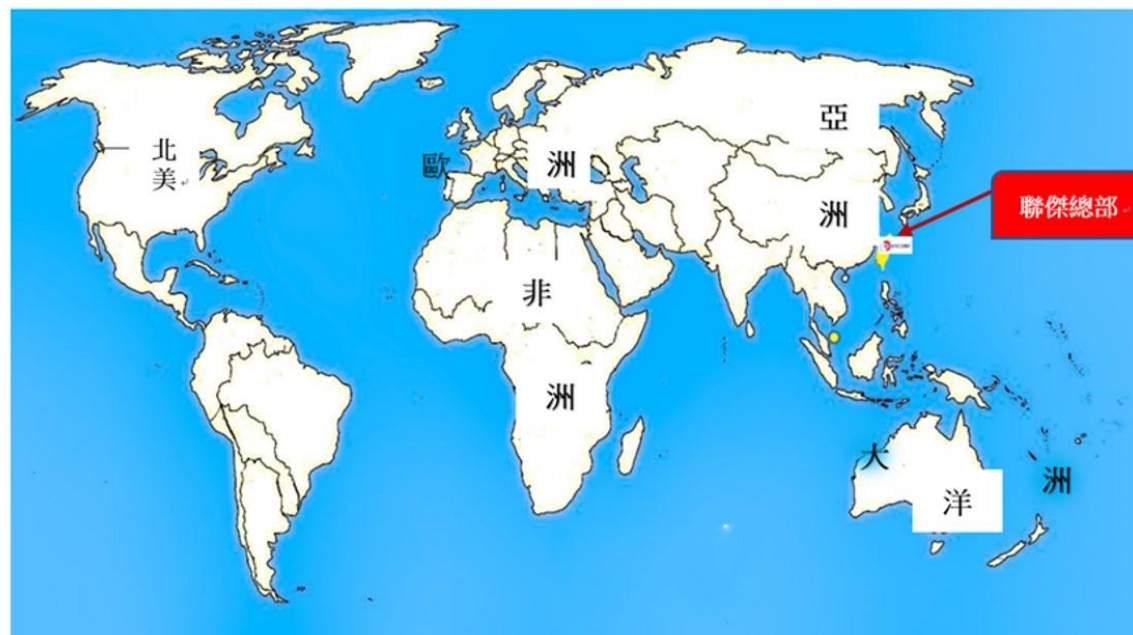
組織名稱	聯傑國際股份有限公司
資本額	新台幣 8.31 億
員工人數	66
成立日期	1996 年 8 月 16 日
股票上市	2007 年 8 月 6 日於台灣證券交易所掛牌上市(股票代號：3094)
董事長	郝挺
總經理	林有亮
營運總部	新竹市科學園區力行六路 6 號
營運地區	台灣、中國、歐洲、美國

聯傑國際關係企業架構



企業名稱	設立/投資時間	地址	實收資本額	主要營業項目
聯傑投資股份有限公司	95年4月	新竹市新莊街53巷1號2樓	新台幣212,000仟元	一般投資業
聯旺發股份有限公司	99年7月	新竹市新莊街53巷1號2樓	新台幣1,000仟元	貿易業/IC設計
佰儒科技股份有限公司	105年4月	新竹市東區軍功里建新路60之3號十五樓之3	新台幣80,000仟元	無線通信機械器材製造業
TSCC Inc.	91年1月	TrustNet Chambers, Poteau P.O. Box 1225, Apia, Samoa.	美金4,400仟元	一般投資業
Jubilink Ltd.	91年1月	P.O. Box 219, Grand Cayman	美金2,500仟元	一般投資業

全球代理商據點(詳細資訊請參見聯傑官網首頁>聯絡我們)



歐洲地區

法國
荷蘭 / 比利時 / 義大利 / 西班牙
以色列 / 烏克蘭
德國 / 瑞士 / 奧地利
挪威
芬蘭
波蘭
丹麥
瑞典
英國 / 愛爾蘭 / 土耳其

非洲代理商

南 非

亞洲區代理商

日本
韓國
印度
東南亞
中國

大洋洲代理商

紐西蘭/澳洲地區

2.2 重要資訊與產品開發

年度	重要資訊與產品開發
1996	公司正式成立於新竹科學園區，創業時實收資本額為新台幣 1.3 億
1997	1. 現金增資新台幣 0.6 億元，增資後實收資本額 1.9 億元 2. 推出二合一網路卡晶片 DM9101F 3. 現金增資新台幣 0.5 億元，增資後實收資本額 2.4 億元 4. 通過 ISO9001 認證
1998	推出三合一網路卡晶片 DM9102F
1999	1. 現金增資 1.6 億元，增資後實收資本額 4 億元 2. 推出 56K 數據機晶片 DM560P 3. 推出家用網路實體層/收發晶片 DM9801 4. 證期會核准公開發行
2000	1. 辦理盈餘及員工紅利轉增資新台幣 1.095 億元，增資後實收資本額新台幣 5.095 億元 2. 推出三合一網路晶片 DM9102A
2001	1. 辦理盈餘及員工紅利轉增資新台幣 0.2188 億元，增資後實收資本額 5.3138 億元 2. 推出三合一 NON PCI 網路晶片 DM9000
2002	1. 推出光纖轉換器晶片 DM9331A 2. 通過興櫃掛牌

年度	重要資訊與產品開發
2003	1. 推出世界最小的紅外線數據機 IrDA MODEM Module 2. 開發完成 802.11b WLAN MAC 控制晶片 3. 開發完成 10/100M 0.25μm PHY 晶片 4. 推出 DM9700 · 1.8/3.3V 0.18μm 10/1000/1000M Base - TX 超高速乙太網路(Gigabit) MAC 控制器晶片 5. 推出 DM9102C · 2.5 / 3.3V 0.25μm 10 / 100M Base - TX Integrated PCI 匯流排嵌入式系統單晶片 6. 通過 ISO9001 : 2000 年版認證 7. 推出 DM562AP · 2.5 / 3.3V 0.25μm 33.6k 多功能傳真數據機雙晶片組 · SRAM 內建
2004	1. 公司搬遷至新建大樓 2. 現金增資新台幣 1.0862 億元 · 增資後實收資本額 6.4 億元 3. 取得工業局科技類上市推薦書 4. 推出 DM3003 十一合一 USB2.0 Card Reader 5. 開發完成 DM8603 Gigabit Switch
2005	1. 提供符合 RoHS 環保產品 2. 推出 DM6588A-E5 2.5 / 3.3V 0.25μm 具來電顯示雙向單工多功能傳真數據機晶片 3. 推出高速乙太網路嵌入式晶片組加強版 DM9000A-E7
2006	1. 推出網路處理器整合晶片 DM9218 及 IP-CAM 整體方案 2. 產品符合 SONY SS-00259 認證 3. 推出嵌入式交換器控制晶片 DM9013 4. 提供符合工業規格的产品 5. 推出 DM6588A-E6 2.5 / 3.3V 0.25μm 同步數據及 33.6K 多功能傳真數據機晶片

年度	重要資訊與產品開發
2007	1. 推出 0.18μm 嵌入式處理器介面高速乙太網路晶片組 DM9000B 2. 推出 0.18μm 高速乙太網路實體層收發器及加強版 DM9161B 3. 取得經濟部工業局科技類上市推薦書 4. 盈餘配股及員工紅利轉增資 0.10542 億，增資後實收資本額新台幣 7.007 億元 5. 嵌入式多埠交換晶片(DM9003/DM9103)量產導入市場 6. 現金增資 0.9343 億，增資後實收資本額新台幣 7.94131 億元 7. 8 月 6 日於台灣證券交易所正式掛牌上市(電子類股代號 3094) 8. 推出嵌入式系統專用 PCI 介面 0.18um 高速乙太網路單晶片 DM9102H
2008	1. 推出 IP2001 MPEG4 IP Camera 解決方案 2. 推出嵌入式網路流量交換器控制晶片 DM9016
2009	1. 推出嵌入式系統專用 USB2.0 介面高速乙太網路單晶片 DM9620 2. 推出低腳數高速乙太網路光纖介質轉換單晶片 DM9302 3. 通過 ISO9001:2008 改版及換證稽核 4. 推出 USB2.0 Dongle 專用高速乙太網路單晶片 DM9621
2010	1. 開發 802.3az 節能技術 2. 推出低功率改良版高速乙太網路實體層晶片 DM9161C 3. DM9620 & DM9621 獲得 USB IF 認證 (ITD40001021) 4. 推出六埠網路交換器 DM8606C 5. 推出三埠網路交換器 DM8603/DM8203 6. 聯傑國際榮獲 2010 年渣打中小企業金質獎 7. DM9620 & DM9621 獲得微軟驅動程式認證 8. 開發 IEEE1588 精確時間同步協定技術

年度	重要資訊與產品開發
2011	1. 開發 DM8806 工業用等級交換器 2. 開發 DM8603A 容錯型光纖交換器 3. 開發 DM9633 USB3.0 超高速乙太網路晶片 4. 推出 DM9162 實體層 0.162um 全新製程晶片
2012	1. 推出 DM9620A / DM9621A 新型即插即用 USB 介面高速乙太網路晶片 2. 推出 DM8806 / DM8806I 支援同步協定工業用等級交換器晶片 3. 推出聽覺輔助軟體 HearingAmp 於 iTunes Store 上架 4. 推出醫電遠距照護回傳系統硬體、韌體與伺服器平台
2013	1. 推出新 IC 產品線 Video Decoder 視頻影像解碼器 1-Channel : DM5900 / DM5960 / DM5150 / DM5160 2. 推出聽覺輔助器軟體 HearingAmp V1.2 於 iTunes Store 上架 3. 推出新 IC 產品線 Video Decoder 視頻影像解碼器 4-Channel : DM5865 / DM5866 / DM5885 / DM5886 4. 推出聽覺輔助器軟體 HearingAmp V1.3 於 iTunes Store 上架 5. 推出無線醫電遠距照護回傳系統 Apps
2014	1. 推出 DM9051 物聯網 SPI Mac Controller 2. 併購天晶科技 EPD Driver 和 SoC IC 產品線 3. 推出 DM9051 工業用等級 SPI 介面高速乙太網路晶片 4. 推出 DM9163 智慧電網採集器與集中器 5. 推出 DM9162A 24-pin 10/100M PHY 6. 推出 DM120C16EP、DM130036GP 電子紙驅動 IC (SOC & Driver) 7. 推出聽覺輔助器軟體 HearingAmp V1.4 於 iTunes Store 上架 8. 推出聽覺輔助器軟體 HearingAmp V1.5 於 iTunes Store 上架 9. 推出 DM171F08D、DM118P08D 醫療及消費性電子產品微控制器

年度	重要資訊與產品開發
2015	1. 推出 DM5900N 視訊解碼(QFN 包裝) 2. 開發嵌入式行動助聽系統 HearingPod V1.0 3. 開發省電型電壓模式傳送電路的高速乙太網路傳收晶片
2016	1. 推出聽覺輔助器軟體 HearingAmp V1.6 於 iTunes Store 上架 2. 開發完成可俱彈性運算的數位型式來實現可精準控制類比電路之架構適於醫療級產品及應用 3. 完成前瞻聽力協助平台 HearingPod V1.1 智慧型裝置 4. 推出聽覺輔助器軟體 HearingAmp V1.7 於 iTunes Store 上架
2017	1. 完成前瞻聽力協助平台 HearingPod V1.3 智慧型裝置 2. 開發 ESL 巨量節點溝通之貨架標應用系統 3. 完成 in-audio IoT 聽力協助平台 HearingPod V1.3 支援雲端遠距設定之智慧型輔聽系統 4. 開發依環境溫度自動截取最適合的顯示波形時間模式暨 RF 電源驅動電子紙驅動晶片(EPD)
2018	1. 本公司與韓系 SoC 品牌大廠以 DM5886 合作開發車載環視系統方案 2. 本公司榮獲「第四屆公司治理評鑑」上市上櫃公司前 5%「最佳績優生」獎項榮譽
2019	1. 推出 DM8111XP 人工智能晶片, 跨足 AIoT 領域 2. 推出 DM9119INP Ethernet Gigabit (10/100/1000) 網路實體層傳輸晶片產品 3. 推出 DM130126 電子紙 3 色顯示 126 段段碼式驅動晶片產品, 適合於電池驅動之低功耗應用
2020	1. 開發 RFID 資料軌跡演算法 2. 開發影像 AIoT 與 RFID 異質資料融合技術

年度	重要資訊與產品開發
2021	1. 開發邊緣運算人工智慧(Edge AI)晶片之演算法及權重模型系統應用 2. 開發無線射頻識別系統暨人工智慧運算之精準定位人/物系統 3. 開發 Ethernet 即時網路應用協定與演算法
2022	1. 推出 DM9625I USB-to-UART 產品 2. 新開發 36 段電子紙顯示驅動(EPD)IC
2023	1. 開發單對線乙太網路聯盟制定的串列式周邊介面 IP 和 IC 2. 開發無線射頻識別系統結合人工智慧運算-網路式智慧工廠生產履歷系統
2024	1. 開發高精準度時間同步網路控制器晶片 2. 開發邊緣運算的機器學習模型優化與生產履歷追溯系統

註：聯傑國際財務資訊公開於公司網站，敬請參閱聯傑國際股份有限公司官網：投資人關係財務資訊 & 公司年報

網址：https://www.davicom.com.tw/investor-annualreport.php?lang_id=tw



Home [繁](#) [簡](#) [EN](#)

[關於聯傑](#) [產品資訊](#) [支援服務](#) [聯絡我們](#) [企業永續經營](#) [投資人關係](#) [人力資源](#)



2.3 核心價值與營運策略

聯傑國際(DAVICOM)成立 28 年，「以人為本、堅持誠信、穩健經營」是公司的核心價值。進而發展出「Diligence、Agility、Value、Integrity、Cooperation、Opportunity、Modesty」的企業文化。聯傑國際始終專注於 IC 設計本業，網路通訊晶片在全球綠色供應鏈上不斷地創造價值，並與員工、股東、客戶、供應商等利害關係人建立良好互動，同時關心教育、文化、藝術之發展，善盡企業公民責任，追求永續發展。



Ethernet MAC & PHY 乙太網路控制器及收發器	Mixed Signal 數位類比混和訊號處理	RFID Omni-Solution 無線射頻辨識 全方位系統方案
Networking Protocol Stacks 有線及無線網路通訊協定	AIoT & Algorithms 人工智慧物聯網及演算法	Video Decoder 視訊解碼器
USB 及 Interfaces USB 及相關資料傳輸介面	Audio Signal Processing 音頻訊號處理	DSP & Algorithms 數位訊號處理及 相關演算法

▲ 核心技術

2.4 企業韌性：打造韌性基石，迎戰未來挑戰

聯傑國際將「企業韌性」列為 ESG 次要重大主題之一，顯示公司具備前瞻視野，能積極因應環境變遷、供應鏈波動與全球經濟挑戰。根據利害關係人調查與衝擊評估結果，企業韌性在正向衝擊與負向風險的總體表現均居高位，顯示聯傑國際在永續管理、穩健營運及危機應對上具備堅實的競爭優勢。

項目	內容
以創新研發：打造競爭護城河	聯傑國際持續投入研發，2024 年投入研發經費 55,791 仟元，占營業比重 33.6%，推出可降低 62.5% 耗電量的產品方案。主力產品包括乙太網路通訊 IC、電子紙驅動器 (EPD)、視頻解碼器 (VD) 與 AI 處理器 (AI SoC)。節能與智慧應用成為研發核心，推出以 UHF RFID 為核心的智慧物流系統，展現技術與市場雙軌布局的韌性實力。
與價值鏈合作，強化供應鏈的協同應變力	面對全球供應鏈斷鏈風險，聯傑國際積極與上游晶圓廠 (如聯電)、封裝測試廠 (如矽品) 及代理通路建立穩定合作夥伴關係。以綠色供應鏈與 ESG 準則為準繩，提升整體價值鏈的抗風險能力與永續韌性。
營造幸福職場，以人為本，厚植企業韌性	韌性企業的根基來自員工。聯傑國際致力營造多元、健康、安全的工作環境。2024 年員工健康檢查全員覆蓋，女性主管佔比例優於同業平均。員工意見信箱與勞資會議制度，讓公司隨時掌握組織脈動與內部風險，有效強化內部韌性。
注重風險治理，前瞻風險分類與管理	聯傑國際導入全面風險控管制度，將風險區分為營運風險、資安風險、地緣政治風險、氣候風險等多類型，並成立永續發展委員會進行監督與動態調整。實務上，如因應 COVID-19 即快速調整庫存策略與供應商協議、調整行銷策略迴避地緣政治的不利因素，展現卓越的應變效率。

2.5 經營績效

2024 年中美晶片戰爭進入更劇烈的白熱化階段，聯傑國際積極開拓歐洲市場及東南亞市場，以降低地緣政治所帶來的不利因素。聯傑的企業文化帶領員工們埋頭打拼，創造了連續 76 季每季均獲利的佳績。

經營績效評估

聯傑國際受到中美貿易戰的影響，2024 年仍配發現金股利 0.17 元，自 2016 年起每年均配發股利。聯傑國際 2024 年資產負債表、損益表、現金流量表等財務資訊，請參閱聯傑國際官網：

https://www.davicom.com.tw/investor-finance01.php?lang_id=tw

或台灣證券交易所公開資訊觀測站：(聯傑國際股票代號：3094)

<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/index>

I. 資產報酬率(ROA)：1.31%

II. 資本報酬率(ROC)：2.91%

3.強化公司治理

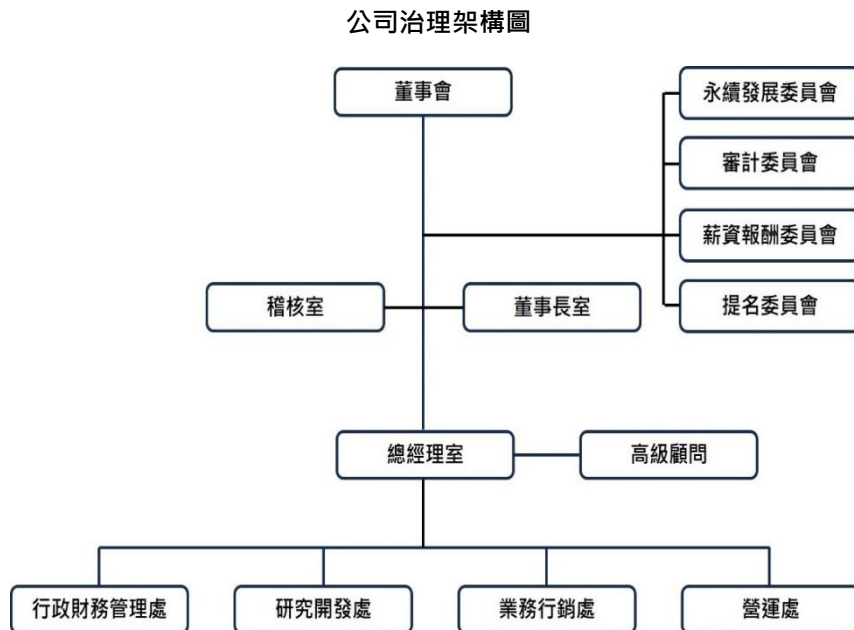
- 3.1 董事及功能性委員會
- 3.2 董事會對永續治理之角色與成果
- 3.3 誠信經營
- 3.4 風險管理
- 3.5 法規遵循
- 3.6 資訊安全管理

3.1 董事及功能性委員會

3.1.1 董事會結構

聯傑國際董事會於 2019 年 5 月 13 日任命本公司財務長楊春俊先生擔任公司治理主管，以保障股東權益並強化董事會職能。公司治理人員主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料與經營公司有關之最新法規發展，以協助董事遵循法令等。

董事會是聯傑國際的最高治理機關，董事會轄下並設有審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會及永續發展委員會共 4 個功能性委員會，協助董事會於公司治理相關業務之管理，並遵循本公司「公司治理實務守則」之規範，並分別由不同專業領域之獨立董事擔任委員會召集人，且各委員會的主席定期向董事會報告其討論和決議，以優化公司治理績效，確保公司經營的健全發展並保障投資人及其他利害關係人的權益。



2024 年公司治理執行成果

項次	項目
1	獨立董事進修時數符合進修要點比率 100%。
2	依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。
3	擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
4	提供英文版的會議通知、議事手冊、會議記錄、年報及永續報告書
5	負責董事會及股東會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
6	提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修計劃。
7	獨立董事分別與簽證會計師及內部稽核主管定期進行單獨閉門會議溝通瞭解公司財務業務。
8	評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。

3.1.2 董事會職能

聯傑國際注重董事會成員的組成多元化，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條載明，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：1.營運判斷能力、2.會計及財務分析能力、3.經營管理能力、4.危機處理能力、5.產業知識、6.國際市場觀、7.領導能力、8.決策能力。

聯傑國際現任董事會由 7 位董事組成，包含 4 位董事及 3 位獨立董事，任期 3 年(第十屆董事會任期：2022 年 6 月 29 日至 2025 年 6 月 28 日)，具員工身分之董事占 1/7，成員具備會計、財金、科技、產業及管理領域之豐富經驗與專業，部分董事兼任外部重要職位，例如其他公司的董事會成員或負責人等。董事會成員多元化情形，詳見本公司 2024 年年報。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，目前 7 位董事，已包括 1 名女性董事，比例達 1/7。

本公司董事會成員多元化目標包括但不限於以下 2 大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化背景等。
- 二、專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

本公司現任董事會由七位董事組成，其董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形
獨立董事席次逾董事席次 1/3	達成
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次 1/3	達成
獨立董事任期末逾 3 屆	達成
適足多元之專業知識與技能	達成

3.1.3 功能性委員會及運作情形

功能性委員會

永續發展委員會

為實踐本公司永續發展目標並強化永續治理，依據《上市上櫃公司治理實務守則》第二十七條第三項及《上市上櫃公司永續發展實務守則》第九條第一項規定，本公司設置永續發展委員會。該委員會由董事會委任，成員由公司董事及獨立董事組成，職責包括：決策與監督公司在經濟、環境及社會層面的作為與影響；推動並強化永續發展政策、年度計畫與策略；追蹤與修訂永續執行成效；督導永續資訊揭露事項；審議永續報告書與本公司永續發展守則之相關業務，及其他經董事會決議之永續發展相關工作。

聯傑國際並於永續發展委員會下設立專責永續工作小組，並定期向委員會報告 ESG 相關執行情形。2024 年永續發展委員會共召開 2 次會議，2024 年度工作計畫已於 2024 年 1 月 25 日向董事會報告，執行成果則於 2025 年 2 月 27 日向董事會呈報執行成果。

審計委員會

為健全本公司之公司治理、強化董事會之專業機能，爰依證券交易法第十四條之四及公開發行公司審計委員會行使職權辦法第三條，設置本公司審計委員會。審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年審計委員會共舉行了 4 次會議。

薪酬委員會

聯傑國際為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會。薪酬委員會主要職權為定期檢討薪酬委員會組織規程並提出修正建議以及定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構和定期評估本公司董事、經理人之績效目標達成情形。本公司薪資報酬委員會由 3 位獨立董事組成，提供外部多元觀點及意見，2024 年共召開 4 次會議檢視並確保薪資報酬之合理性。

提名委員會

提名委員會之設立，旨在協助董事會辦理董事候選人之覓尋、審查與提名，以強化董事會組織規劃及運作效率，確保其組成具備多元性與妥適性。本屆提名委員會由董事長與兩位獨立董事組成，任期自 2022 年 6 月 29 日至 2025 年 6 月 28 日止，並於 2022 年 6 月 29 日會議中推舉獨立董事魏娘壽先生擔任召集人及會議主席。委員會依據本公司規模與業務性質，訂定董事及高階經理人之人數與條件，據以遴選適任人選。對於董事（含獨立董事）候選人，將依相關法規就其資歷、專業能力、誠信與適任性等進行審查，並提報董事會決議後，送請股東會選任。本公司現任董事會由 7 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事，且 3 位獨立董事皆無證券交易法第 26 條之 3 第 3 及第 4 項所列配偶或二親等以內親屬關係之情事，符合獨立性要求。

提名委員會每年至少召開 2 次會議，2024 年度共召開 2 次，出席率達 100%。其中於 2024 年 11 月 8 日會議中，完成對本公司新任總經理林有亮先生之資格審查，全體委員一致同意，並將審查結果提送 2024 年 11 月 8 日董事會審議通過。

運作情形

利益迴避

本公司訂有「董事、經理人道德行為準則」，嚴格遵守利益迴避與反貪腐原則，為防止利益衝突，本公司規範董事及經理人應避免個人或親屬獲取不當利益，涉及資金貸與、保證或重大交易時，須依內部規章與主管機關規定辦理，並應主動向董事會說明相關利益衝突情形。同時，董事及經理人應避免利用職務、公司資源或資訊謀取私利，亦不得從事與公司競業行為，並應積極爭取合法獲利機會，以提升公司整體利益。

公司定期向利害關係人揭露董事會成員在其他企業董事會的任職情況以及是否存在具控制力的股東相關資訊於年報中，以確保資訊透明，維護公司及所有利害關係人的權益。



薪酬政策

董事薪酬政策

考量獨立董事其對公司營運參與程度、監督公司永續發展之責任等職責繁重，給予獨立董事每月薪資 NT\$25,000 元，一般董事則無每月薪資。公司年度若有盈餘，則依公司章程規定提撥不高於稅前盈餘 2% 之金額當作董事酬勞，分配給全體董事(含獨立董事)。

董事會成員(除具有員工身份外)不參與公司員工持股信託計畫或其他股票獎勵計畫，且於離任時，除依法令規定之給付外，不另行提供額外離職金或其他補償。本公司無設置董事會酬金索回機制及退休福利機制。

董事酬金核定程序依公司「董事會績效評估辦法」執行，評估面向涵蓋營運參與、職責履行、內控監督及專業精進，並結合三大指標：營運績效占 60%、個人貢獻占 20%、同業水準占 20%。整體薪酬合理性及其與經營績效、未來風險之連動性，皆由薪資報酬委員會審議，並提報董事會通過。公司將持續優化薪酬治理制度，強化績效導向與永續價值鏈連結，以落實公司治理核心精神。

高階管理階層薪酬政策

本公司總經理及高階經理人之薪資報酬，涵蓋固定薪資、變動獎金及員工酬勞，係依其職務責任、個人績效與整體貢獻核定，並參考本公司「董事及經理人薪資獎勵辦法」及同業市場薪酬水準進行辦理。為強化永續經營導向，並呼應金管會永續發展行動方案四大主軸與五大面向精神，本公司將永續發展成果納入高階經理人之激勵指標，期透過具體行動落實企業永續價值。

ESG 績效評估涵蓋推動永續策略執行、綠色產品創新、關注 TCFD 氣候風險推動、低碳營運轉型、職業安全衛生管理等面向，並與部門及公司整體目標連結，確保永續作為與經營績效兼容並進。高階經理人之永續績效指標及成果定期檢視與回饋，藉由透明與具前瞻性的激勵制度，引導管理階層實踐公司長期競爭力與社會責任。股票獎勵制度包含股票選擇權、限制性股票及員工持股信託，藉以激勵高階經理階層持續關注公司長期價值創造。退休福利方面，高階經理階層與全體員工均享有相同之退休金提撥比例，以確保全體員工之退休保障。此外，目前本公司針對高階經理階層尚無設置薪酬索回機制。高階經理人永續績效指標說明如下：

高階經理人永續績效指標

項次	指標項目	權重占比	說明
1	財務指標	50%	公司財務績效及相較同業表現水準。如預算達成率、營收表現等。
2	策略指標	20%	依據未來中長期策略展開之目標。如永續承諾之推動與達成情形、低碳轉型策略、重大主題因應調適作為等。
3	永續及 內控指標	25%	致力永續承諾，重視誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐 ESG 各項重點工作(如綠色產品創新、關注 TCFD 氣候風險之推動)
4	管理指標	5%	納入人力資源指標。如人才發展及職業安全衛生(環安衛)政策推動。

3.2 董事會對永續治理之角色與成果

3.2.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略，並具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經董事會核准後發布相關政策。本公司每年由永續發展委員會負責永續議題重大性分析，向利害關係人發放問卷，評估各項 ESG 議題對經濟、環境與社會的衝擊，分析當年度重大議題並呈報董事會，作為決策的重要依據，確保企業永續發展策略回應利害關係人期望。永續發展委員會下設各專責小組，負責擬訂永續專案方針、進行風險評估與因應對策，定期檢視風險變化及管理狀況，並回報永續專案執行情形，再由永續發展專員彙整資訊提交董事會。董事會扮演督導與指導角色，評估策略執行的可行性，永續發展委員會每年至少召開一次會議，提報企業永續策略之執行情形，檢視進度並於必要時敦促經營團隊進行調整。

董事會為本公司最高治理單位，由董事長擔任主席，並領導董事會制訂與監督公司各項業務之執行。最高管理階層則為總經理，負責本公司各項業務推展與政策執行，本公司董事長與總經理非由同一人擔任，總經理並非董事成員。

3.2.2 督導永續管理之績效評估

為提升董事會治理效能，確保其運作透明且有效，並促進組織長期穩健發展，本公司已建立董事會績效評估制度，董事會於 105 年 8 月 10 日通過董事會績效評估辦法，以發揮董事會成員自我督促，提升董事會運作之功能。本公司董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

內部董事會績效評估每年至少執行一次，每年年初定期辦理整體董事會評估及董事自評，評估結果最遲於三月底前送交提名委員會審議及董事會確認；聯傑國際在 2025 年 2 月 27 日第十屆第十六次董事會通過本公司 2024 年度董事會績效評核(含董事自評及提名、薪酬、審計委員會自評)案。該年度的內部績效自評結果「極優」，整體運作情況完善，無重大之改善專案，公司仍會持續加強董事會運作績效，以提升董事會職能。

聯傑國際除了定期進行自我考核外，亦每 3 年定期聘請外部評估機構辦理董事會績效評估。最近一次外部評估已於 2023 年 10 月 3 日，委託社團法人中華公司治理協會針對 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日期間，進行董事會效能評估。評估指標涵蓋五大面向，包括：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等。

本次績效評估結果摘要如下：

1. 董事會組成與多元性：公司董事具備公司發展所需之專業背景與豐富經驗，獨立董事更涵蓋財務會計、人力資源及產業知識，展現良好的專業分工與多元性，不僅強化董事會決策的客觀性與嚴謹性，更有助於整體業務的穩健推進與長遠發展。
2. 董事會運作與領導風格：董事會議事氛圍開明，董事長採取開放式領導，主動與董事溝通重大議題，並聯同獨立董事積極與經營團隊互動，建立良好董事會文化，有效提升董事會運作效率與公司營運效益。
3. 永續發展推動：公司主動設立永續委員會，由董事長親自擔任主席，並由董事與獨立董事共同組成，並配置專職秘書推動永續相關事務，聚焦於溫室氣體盤查及永續報告書之編製，展現企業致力落實永續經營的堅定決心。
4. 董事會績效評估：自 110 年起，本公司即委託外部專業機構辦理董事會績效評估，並持續透過評估結果精進公司治理制度，展現董事會追求卓越、積極進取的態

度。本公司亦已依據外部評估建議，實施相關改善措施。相關細節請參閱本公司網站公開揭露之「董事會績效評估結果」。

3.2.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事持續進修課程，以提高董事會在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力，2024 年度聯傑國際董事會全體董事進修時數合計達 51 小時，平均每位董事進修時數超過 7 小時，優於主管機關規定之 6 小時門檻。其中，永續發展相關訓練佔比達 76%，均符合公司治理評鑑標準。

每年董事（含獨立董事）進修情形皆會揭露在股東會年報中，並公布於本公司網站及公開資訊網站，以利投資人閱覽。

3.3 誠信經營

3.3.1 誠信經營暨從業道德

為建立良好商業運作及誠信企業文化，健全企業經營並落實公司治理，聯傑國際依據《上市上櫃公司誠信經營守則》，制定公司誠信經營守則，並於 2012 年 6 月 29 日經董事會通過。公司董事會成員與管理階層均重視道德誠信之從業行為，秉持廉潔、透明及負責的經營理念，落實誠信政策執行，以創造永續發展的經營環境。

為落實公司誠信經營，聯傑國際以行政管理處為誠信經營政策推動專責單位，負責推動「誠信經營」政策與防範方案之制定及監督執行，並由業務部及採購部等單位協助配合，並透過防範措施(內部控制、內部稽核)針對較高不誠信行為風險之營業活動，建立風險管理政策及內部控制制度，同時透過內部稽核制度定期向董事會報告，隨時檢討及實施成效及持續改進，確保誠信經營政策的落實。

商業互動方面，本公司「誠信經營守則」已明確規範本公司人員於從事商業活動過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。本公司與他人建立商業關係，會先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策及過往是否有不誠信行為紀錄，確保其商業經營方式公平、透明，並避免任何賄賂行為。

為深化倫理誠信觀念，並落實於同仁日常業務執行過程，本公司不定期針對董事、經理人及員工辦理誠信經營教育訓練與宣導。

2024 年 11 月 8 日，本公司已針對全公司經理人及受僱人進行「公司誠信經營守則」之教育宣導，內容包括誠信經營守則之條文內容、檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之受理單位及檢舉管道及方式，以及公司之處理程序...等詳細說明，並將課程簡報置於內部員工系統，提供給當日未出席者參考。2024 年度共進行宣導 105 人次/時。

同時，聯傑國際已建立多元檢舉管道，利害關係人如發現違反誠信經營守則之疑慮，得立即向管理部提出舉報，電子郵件信箱：esther_lin@davicom.com.tw。

3.3.2 反競爭行為

重大主題	對公司的 重要性	政策/承諾	短期目標	中長期 目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/ 申訴管道	評估機制/ 成果
競爭 行為	健全的競爭秩序為公司長期發展的基礎。防範壟斷、價格操控等反競爭行為，不僅符合法規要求，亦有助於維持公司聲譽與市場信任。	本公司承諾遵守《公司法》、《公司誠信經營守則》明訂本公司應以公平與透明之方式進行商業活動。	零違反反競爭行為		1.完成銷售與採購兩大風險熱點部門之內部流程查核 2.零違反反競爭行為	管理部： esther_lin@davicom.com.tw	1.每年進行內部稽核，並彙整稽核報告提交董事會 2.透過利害關係人調查與供應商問卷，追蹤供應鏈公平競爭的落實情形

首先，就公司治理面而言，聯傑國際依循誠信經營政策，遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法，以及上市上櫃相關規章與其他商業行為相關法令，作為落實誠信經營與法令遵循的基礎。此外，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的競爭法規和政策。2024 年度公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。



3.4 風險管理

3.4.1 風險管理政策

聯傑國際採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，確保執行情形符合法規與公司規範。此外，公司設置多個功能性委員會及危機處理小組，專責執行各項風險控管工作。

2016 年，本公司經董事會通過「風險管理作業程序」並設置「風險管理委員會」，俾整合風險管理有關的營運部門，進行風險因子鑑別，優先介入高風險因子事項。據以擬定改善事項、創造機會，形塑具有調適能力之風險管控模式。

3.4.2 風險管理組織架構

本公司各項作業風險之管理，依其業務性質由各相關管理單位負責，並由稽核單位針對各項作業存在或潛在風險予以覆核，據以擬訂並實施風險導向之年度稽核計劃。各項風險之管理單位如下：

權責部門	風險業務事項
總經理室	負責經營決策規劃，評估中、長期投資效益，以降低策略性風險。
內部稽核	負責內部控制制度之訂定及推動作業，以強化內部控制功能，確保內部控制制度持續有效的運作。
財務部	負責財務調度及運用，建立避險機制以降低財務風險；遵循相關法令，確保財務報導之可靠性，降低會計風險。
資訊技術服務部	維護與管理系統、網路、電腦、主機及相關周邊設備，整合應用與開發維護自動化系統與軟體以降低網路與資訊安全風險。
品質暨可靠性工程部	提高品質與服務效率，進行工程可靠性檢核及改進，以降低營運風險。
市場部	負責產品與市場推廣策略擬定，掌握市場趨勢，以降低市場風險。
業務部	負責公司年度營業目標及執行計劃，提供報價、簽約、出貨、收款、客訴、授信額度之建立等等，以降低業務風險。
營運	負責產品、測試、封裝、品質工程暨生產企劃服務、控制成本，以降低營運風險。
設計服務及研發	負責產品之開發、設計、維護、客戶服務、晶片整合技術、軟體應用與開發、矽智財之技術規劃，以降低技術風險。

3.4.3 風險管理流程

風險評估

本公司的風險評估由風險管理委員會依公司產業特性，針對營運循環類型區分之八大循環、電子資料處理及各項控制作業進行風險評估。

營運循環	內部控制作業細項	重要性排名
銷售及收款循環	信用管理、訂單處理、出貨作業、交期管理、出貨確認、出貨文件、出貨包裝作業、開立發票、發票作廢申請、應收帳款、簽證押匯作業、收款作業、客訴作業、客訴案件成立與分析、退貨品處理意見的溝通、退補貨處理作業及客訴案件完成、銷貨退回及折讓作業	1.信用管理 2.訂單處理 3.出貨作業、交期管理、出貨確認、出貨文件、出貨包裝作業
研發循環	新產品企劃、設計與佈局、產品試產、設計驗證、產品開發資料存檔、產品量產驗證、新產品 Release	1.新產品企劃 2.設計驗證及新產品 Release 3.設計與佈局
生產循環	生產企劃作業、委外加工、倉儲管理作業、委外品質管制作業、生產成本計算與差異分析作業、存貨貨齡及呆滯分析	1.生產企劃作業 2.存貨貨齡及呆滯分析 3.倉儲管理作業
採購及付款循環	一般性請採購作業、生產性請採購作業、工程管制作業、進口作業、驗收作業、與合約不符作業、付款作業	1.生產性請採購作業 2.付款作業 3.驗收作業
薪工循環	人力資源規劃、用人單位需求、招募、甄選、任用作業、教育訓練、出勤作業、績效評核、晉升、調職作業、獎懲作業、薪資作業、福利作業、離職、資遣、留職停薪、退休作業	1.人力資源規劃 2.教育訓練 3.績效評核

風險控制及監督

聯傑國際依據風險評估結果，擬定內部稽核計畫進行風險控制：

重大主題	對公司的 重要性	政策/承諾	短期目標	中長期 目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/ 申訴管道	評估機制/ 成果
內部 審計	內部審計是企業風險管理、內部控制與營運效率的核心機制，透過獨立客觀的查核與建議，有助於揭露缺失、強化治理、預防舞弊，確保公司資源有效運用並落實法規遵循與永續發展。	公司承諾遵循《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》、《公司治理實務守則》及相關法令，設置獨立的內部稽核單位，直接向董事會及審計委員會報告，確保內部控制有效運作、強化營運透明度與問責機制。	永續資訊納入 內部稽核範圍		1.內部稽核人員訓練時數：24 小時 2.年度內部稽核計畫執行率達 100%	管理部： esther_lin@davicom.com.tw	1.每年由審計委員會審閱並核准稽核計畫與報告 2.稽核發現及追蹤改善結果列入董事會報告事項

公司內部稽核的任務包含：覆核公司內部控制制度之訂定與修訂、執行稽核作業、統籌辦理，並彙總覆核公司內部控制自行評估檢查作業。聯傑國際依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規定，考量本公司以及子公司整體營運活動，建立有效的內部控制制度，並隨時檢討改進，以因應公司內外環境之變遷，確保內控制度設計與執行的持續有效。為確保稽核人員秉持公正客觀之立場執行審計工作，本公司內部稽核單位採獨立運作，直接隸屬於董事會，並編制 1 位專任稽核人員及 1 位內部稽核人員職務代理人。稽核人員依相關規定，每年持續參加主管機關指定機構舉辦之內部稽核教育訓練，以精進專業能力，提升並維持稽核品質與執行效能。內部稽核主管之任免，須經審計委員會同意，並提報董事會決議通過。

本公司稽核作業由稽核單位依據風險評估結果及法令規定之稽核項目擬訂年度稽核計畫，提報董事會通過後執行，並視公司營運及管理情形辦理專案稽核，提出稽核報告及改進建議，以確保公司內部控制制度設計與執行的有效性，提升公司經營管理成效，降低營運風險。

其次，稽核單位會覆核並彙總各部門(包含子公司)自行評估檢查的結果，併同稽核單位發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會與總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書的主要依據。

聯傑國際透過稽核人員持續監督公司各項作業規範之執行情形，強化公司治理與風險管理機制，致力於打造穩健且具永續發展的營運體質。2024 年稽核室已依計畫完成年度稽核作業，並未發現重大不合規事項。

風險溝通

風險管理委員會定期召開會議，針對各項風險管理議題及其管理細項要求相關負責單位提出報告，報告內容至少應包括：現況掌握/問題解析/改善對策/預期成效等。必要時，風險管理委員會得提出適當改善建議，供報告單位參考。會議結束後，應完成會議記錄，並由內部稽核單位提送報告予審計委員會報告。

3.5 法規遵循

重大主題	對公司的重要性	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/ 申訴管道	評估機制/ 成果
法規遵循	法規遵循是企業營運穩定與永續發展的基礎，有助於降低法律風險、避免罰鍰與訴訟，維護公司聲譽並強化利害關係人信任。	本公司承諾遵循所有適用之法令與規範，包括公司法、勞動基準法等，並設立內部控制與稽核機制，定期進行誠信經營教育宣導，確保企業誠信營運。	零違反公司治理、環境、勞資相關法規		1.定期進行內部稽核 2.因法規違反支付的罰款總額 0 元	管理部： james_yang@davicom.com.tw	1.公司設有公司治理主管，負責法規遵循 2.每年進行內部稽核，並彙整成報告提交給審計委員會

為確保營運活動符合法令規範，降低法遵風險並強化企業永續經營基礎，本公司持續推動完善的法規遵循機制。鑑於法規多元且持續更新的特性，各部門透過與主管機關之交流或掌握媒體資訊，及時瞭解法規修訂動態，確保全體同仁遵循最新規範，維護公司營運的合法性與合規性，進而鞏固企業永續經營之基石。

2024 年度，本公司於經濟類別法規遵循方面，未有違反經濟法律與法規而遭處以鉅額罰款或受到罰款以外制裁之情形。於環境層面，經由正式申訴機制立案、處理及解決的環境衝擊申訴案件數量為零，亦未有違反環境法律與法規而遭處以鉅額罰款或其他制裁之情形。

整體而言，本公司近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄，展現本公司對法規遵循及企業社會責任之重視，持續維護股東及利害關係人權益，致力於實現公司治理與永續發展目標。

經濟法律合規

無違反經濟法律與法規



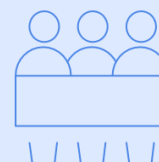
環境法律合規

無違反環境法律與法規



無重大違規

無發生涉及公司治理、證券交易、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄



3.6 資訊安全管理

3.6.1 資通安全風險管理架構與政策

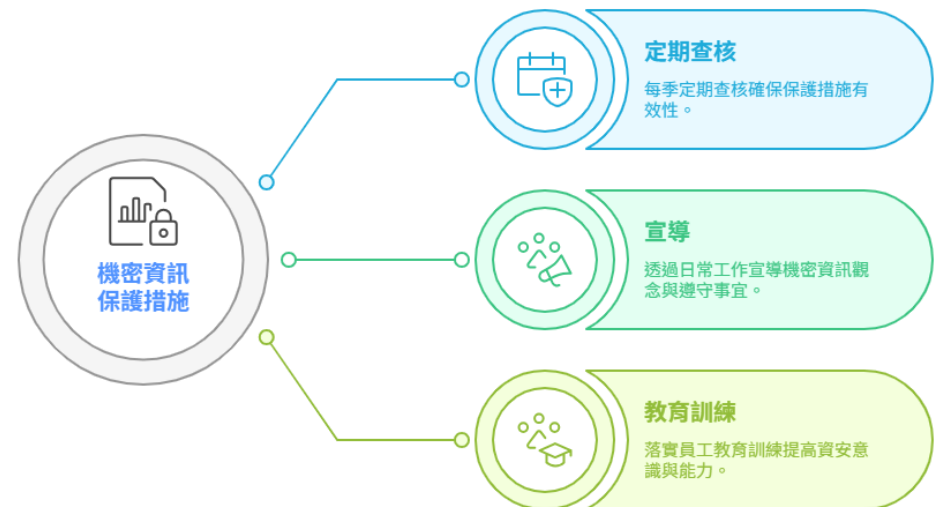
聯傑國際以打造嚴謹且有效的資通安全防禦網為資安治理願景，公司指派資訊管理部負責資通安全的專責單位，並於 2023 年 11 月 9 日通過由資訊管理部門主管：馬中天擔任資訊安全主管。本公司以資安治理一致性為基礎，逐步提升全方位防護能力，目標是成為資安治理成熟度表現傑出的企業。

資訊技術服務部統籌資訊安全制度及合理的法規，並推動相關作業的落實，持續強化資安意識與專業能力。透過技術運用，識別資安風險與弱點並有效強化防護，建構完善的資安政策與全方位的資安防護能力，並定期檢討資安政策，每年向董事會報告公司的資安狀況。

資通安全委員會

資通安全委員會由 5 名相關部門主管組成，負責資通作業安全管理的規劃、建置與維護資通安全管理體系，由資安主管擔任召集人並負責督導全公司資通安全作業執行及資安風險管理機制之有效性，每年向董事會呈報資通安全管理組織的運作及各項管理制度的執行情形與成效。

聯傑國際的機密資訊保護採用「規劃、執行、查核與行動(Plan-Do-Check-Act, PDCA)」的管理循環，持續強化保護能力，提升人員對機密資訊保護的正確觀念及警覺性，降低機密資訊外洩的風險。



3.6.2 資通安全管理因應對策

項目	因應策略
資訊安全風險評鑑	本公司每年進行風險評鑑作業，分析各項可能威脅與弱點，歸納出主要風險項目，包括： (1) 詐騙集團利用偽冒電子郵件誘騙企業員工匯款或進行交易。 (2) 商業間諜或競爭對手透過駭客技術滲透內部主機竊取資料。 (3) 犯罪集團結合駭客，透過電子郵件、簡訊、社群或通訊軟體散佈惡意連結，導致電腦資料遭加密勒索。 (4) 駭客發動大規模連線攻擊，造成公司網路服務中斷。 (5) 內部員工使用非法軟體或將公司機密資料複製到隨身儲存裝置，因遺失、遭竊或販賣，致使資料外洩。 (6) 天災人禍造成資訊軟硬體損害，導致服務中斷或資料遺失。
資安教育訓練	針對風險評鑑結果，本公司運用資安管理準則，導入科技解決方案並強化資安教育訓練，(2024 年 1 月至 12 月共執行 2 次資安教育訓練，共 115 人次參加)。
資通安全風險管理 具體執行措施	多管齊下建立完善的資訊安全管理機制，包括以下重點措施： (1) 定期執行內外部稽核，持續精進資安管理體系運作。最近一次資訊安全外部稽核由資誠聯合會計師事務所於 2024 年 11 月 9 日至 10 日執行。 (2) 用戶端安裝防毒防護系統，提供實時異常檢測和警報、取證分析與端點修復功能，並封鎖 USB 儲存裝置的連接與自行安裝軟體的權限。另提供備份檔案服務器備份重要資料並且承租銀行保管箱實施異地保存。 (3) 網路層結合防火牆進行流量及應用管制。 (4) 建立內網防護及資料庫存取安全監控管理機制。 (5) 透過文件管控系統 DRM (Digital Right Management ; 數位版權管理) 與磁碟加密技術保護文件機密性。 (6) 建置郵件過濾、郵件稽核系統及 Anti-APT，降低電子郵件風險。 (7) 導入閘門刷卡系統，確保資訊中心實體安全。 (8) 主機集中管理，建立機房環控與告警機制，定期執行資料備份與整理，並進行異地保存(銀行保管箱)，每年執行災難備援演練。

4.強化價值鏈合作

4.1 創新研發與管理

4.2 供應鏈管理

4.3 產品環境宣告

4.4 客戶關係管理

4.1 創新研發與管理

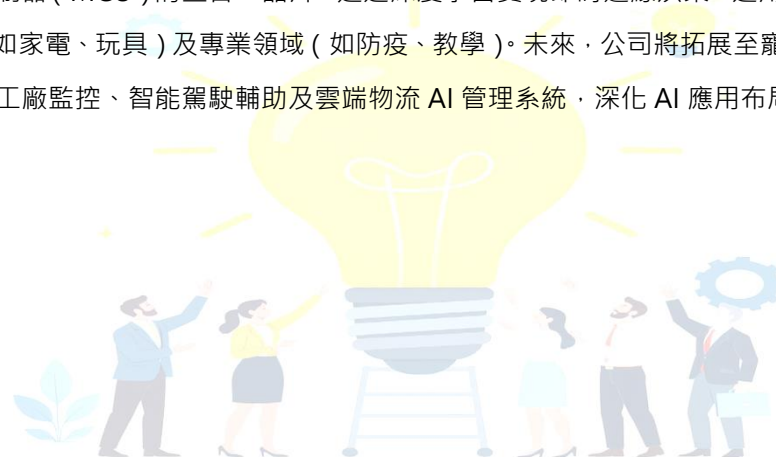
重大主題	對公司的重要性	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/ 申訴管道	評估機制/ 成果
創新研發	創新研發是公司永續成長的驅動力，能強化產品競爭力、提升附加價值，並因應市場與技術快速變化，確保在產業中的領導地位與長期獲利能力。	本公司承諾每年穩定投入一定營收比例作為研發支出，鼓勵跨部門協作與知識分享，並建立制度化的創新激勵與保護機制（例如專利申請、創新提案獎勵制度）。	推動創新獎勵方案，具體激勵並釋放員工動能	落實教育訓練及實務經驗傳承並擴大招募專業優秀人才	1.當年度投入資源：55,791 仟元 2.具體成果： 新產品節能減碳具體成果 SPI to Ethernet MAC Controller DM9051A-E2/DM9051-E2, Operating current 比例 60mA /160mA =37.5%. DM9051A-E2/DM9051-E2, Chip Size 比例 42.4%.	管理部： esther_lin@davicom.com.tw	每年新產品開發成果

4.1.1 創新研發

聯傑國際自 1996 年創立以來，專注於嵌入式網路通訊 IC 技術，憑藉卓越的混合訊號設計、快速整合 IC 開發及系統應用軟體技術，為客戶提供高集積度、高效率且具成本優勢的解決方案。乙太網路以其易用性、低成本及高頻寬優勢，成為主流連網技術，廣泛應用於企業、消費性電子及工業物聯網 (IIoT)，並因應電動車與人工智慧 (AI) 應用興起，市場需求持續成長。聯傑國際長期深耕乙太網路 IC 產品，積極引領技術發展。

因應全球物聯網 (IoT) 快速擴展，聯傑國際聚焦人工智慧物聯網 (AIoT) 與 IIoT 產品研發，結合高速乙太網路與 AI 運算能力，推出高效能、低功耗的智慧晶片解決方案。公司開發集成 CMOS 影像感知器 (CIS)、神經網路處理單元 (NPU) 及

微控制器 (MCU) 的三合一晶片，透過深度學習實現即時邊緣決策，適用於消費市場 (如家電、玩具) 及專業領域 (如防疫、教學)。未來，公司將拓展至寵物偵測、智慧工廠監控、智能駕駛輔助及雲端物流 AI 管理系統，深化 AI 應用布局。



在 IIoT 領域，聯傑國際研發支援智能製造的乙太網路晶片，應用於智慧電網、工業控制及 AI 影像辨識，同時推出結合 AI 分析的 RFID 系統，應用於智慧醫療藥櫃管理，提升藥品庫存管理效率並降低錯誤風險。為響應 ESG 永續發展，公司在產品設計階段導入低功耗架構設計，開發符合低碳目標的嵌入式乙太網路控制晶片，協助客戶降低能耗，推動全球節能減碳。

聯傑國際擁有專業研發團隊，能快速回應市場與客戶需求，持續開發 10/100/1000M 乙太網路控制晶片，支援智慧建築、數位家庭及雲端運算等場景。隨著邊緣 AI 及混合雲架構興起，公司推出高整合網路通訊產品，強化 AIoT 與 IIoT 應用中的數據傳輸與分析效能。未來，聯傑國際將持續投入智慧偵測與辨識技術，拓展多元市場應用，推動技術創新與永續發展，為 AI 與乙太網路技術開創更廣闊的未來。

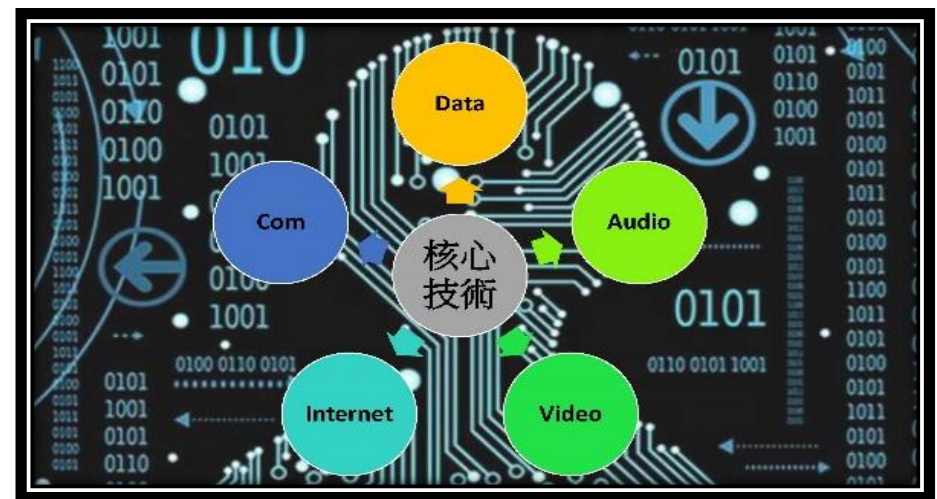
年度	研究發展支出	佔營收比重(%)
2023	66,024 仟元	27%
2024	55,791 仟元	33.6%

▲ 年度研究發展支出

4.1.2 創新研發管理架構

在技術管理方面，聯傑國際透過企業併購、技術移轉、產學合作等途徑引進新技術，並應用於新產品設計與開發，同時結合核心技術設計下一個產品，打造出具創新動能的團隊。技術引進是一項重要的工程，有助於持續擴展產品線，基於創新技術的應用，持續提升產品品質與生產效率，滿足客戶需求。

在人力資源管理方面，聯傑國際透過內部績效評核與獎勵機制，鼓勵員工在工作中落實創新，強化組織的創新活力。特別是在引進其他公司技術時，我們重視工程師的發展潛力與團隊協作能力，以確保技術移轉與項目合作的順暢推進。對員工的發展和管理是公司成功的基礎，特別是在快速發展的環境下，維持高度創新與競爭力是實現長期成長的重要策略。



4.2 供應鏈管理

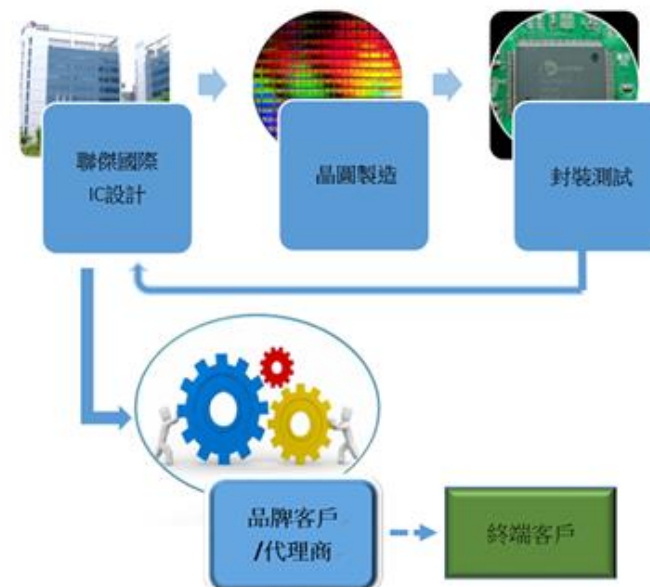
重大主題	對公司的 重要性	政策/承諾	短期目標	中長期 目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/ 申訴管道	評估機制/ 成果
供應 鏈管 理	供應鏈的穩定性與合規性直接影響公司產品品質、交期履約與永續聲譽。隨著全球 ESG 要求提升，供應鏈透明度與風險控管已成為企業競爭力與責任治理的重要指標。建立具韌性、具道德責任與環保意識的供應網絡，是實現企業永續經營的關鍵。	本公司品質管理系統通過 ISO 9001:2015 認證，並依據「滿足客戶需求、提升顧客滿意度」的核心目標，建構涵蓋從新產品開發、設計驗證、生產計劃到客戶關係管理的完整品質管理流程。	持續評估在地供應的可行性，減少運輸的溫室氣體排放量	將 ISO14001 納入供應商遴選評估指標	1.盤點現有供應鏈結構，標註供應商所在地，辨識在地供應商比例與潛力名單。 2.2024 年度在地採購比例：87.91%	管理部： esther_lin@davicom.com.tw	每年定期召開品質管理審查會議

4.2.1 價值鏈

聯傑國際是一家中小型 IC 設計公司，主要產品包含：乙太網路通訊 (Ethernet IC)、電子紙驅動器 (EPD)、視頻解碼器 (VD) 和人工智能處理器 (AI SoC)。本公司供應鏈涵蓋晶圓製造、封裝及測試等階段，所有產品均採取委外生產，並在此階段慎選合作夥伴，攜手共同維護地球環境利益。

本公司的產品與服務主要應用於通訊領域，包括網路卡、集線器及交換器等，以及閉路電視 (CCTV) 安全監控系統、數位影像錄影 (DVR/NVR) 系統與電子紙驅動應用，產品皆透過代理商或品牌客戶進行銷售。

相較 2023 年，本公司於價值鏈、產品與服務、商業關係無顯著變化。



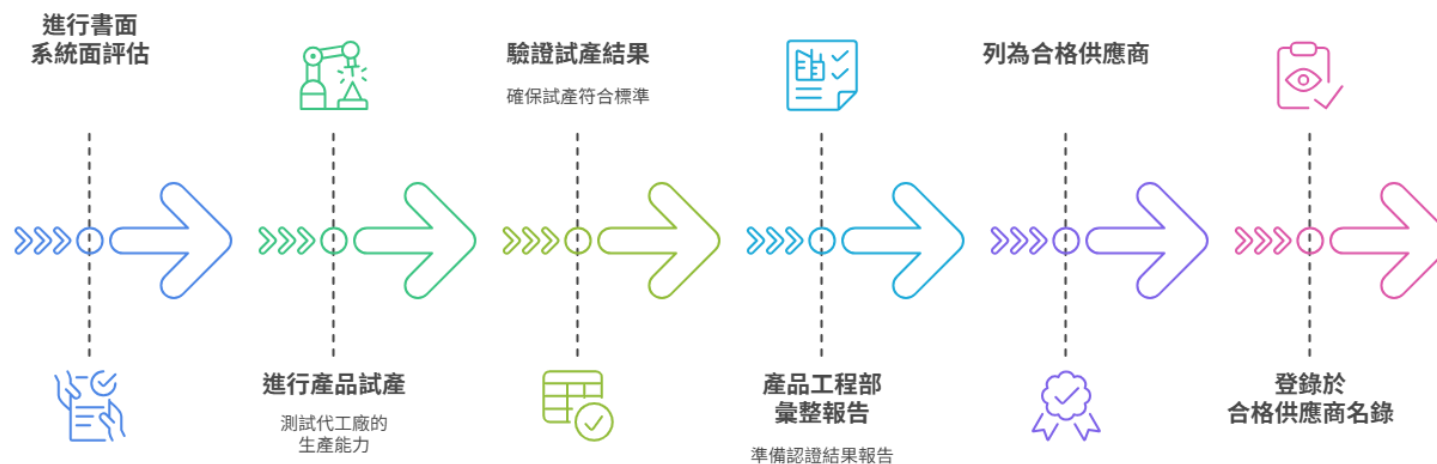
4.2.2 供應商遴選

供應商是聯傑國際永續經營與成長的重要夥伴，是確保產品符合國際人權及綠色品質要求的關鍵。聯傑國際主要產品之原料為晶圓，主要供應商為聯電。於供應商遴選過程中，本公司多與具規模且信譽良好的企業合作，評估重點聚焦於產品品質、技術能力及交期穩定性等面向。

遴選流程

針對晶圓代工 (Foundry) 廠之認證流程，首先進行書面及系統面評估，完成初步評估後，再透過產品實際試產並通過驗證。試產結果由產品工程部彙整成認證結果報告。通過試產驗證的 Foundry 廠將正式列為聯傑國際的合格供應商，並登錄於合格供應商名錄中，以確保後續合作的品質穩定與管理透明。

晶圓代工廠認證流程



4.2.3 供應商稽核與管理

在半導體 IC 設計產業中，供應鏈管理是確保產品品質與穩定供應的關鍵環節。本公司與供應商密切合作，確保產品品質符合國際標準，並強化整體供應鏈的穩定性與韌性。透過定期與不定期稽核，我們能夠全面掌握供應商的品質管理現況，並即時要求改善可能影響產品品質的風險，以降低營運風險並提升供應鏈競爭力。

稽核頻率 & 稽核條件

稽核頻率之原則為每年執行一次供應商品質稽核，並於每年 1 月召開稽核會議，回顧前一年度供應商之品質表現與改善成果，據以擬定新年度稽核計畫。

稽核流程與執行方式

為確保稽核工作具系統性與公正性，本公司建立標準化之稽核流程如下：

1. 稽核通知：稽核小組需於稽核日前至少兩週通知受稽核供應商，由小組長 (Lead Assessor) 發函說明稽核內容與安排。
2. 現場稽核：稽核小組依計畫前往供應商現場進行稽核，針對品質管理體系、製程控制、產品檢驗、異常處理機制等執行全面性評估。
3. 稽核報告與改善計畫：
 - 若稽核中發現不符合事項，稽核小組將填寫《品質稽核缺失報告》(Quality Audit Defect Report)，並要求供應商限期改善。
 - 所有稽核結果將整理於《供應商品質稽核報告》(Supplier Quality Audit Report)，以利後續追蹤與成效確認。
4. 後續追蹤與持續改善：
 - 供應商需針對稽核缺失提出具體改善對策，包含負責人、預定完成期限等，並於指定日期內回覆本公司品質管理部門。

標準化稽核流程



4.2.4 主要原料之供應狀況

主要原料名稱		晶 圓
供應商	聯華電子股份有限公司 (UMC)	
市場狀況	UMC 是世界著名的半導體製造商，品質方面有相當程度的水準，本公司與 UMC 維持長期合作夥伴關係，能有效保障本公司所需產能。	
聯傑國際採購策略	穩定的製程與高良率可有效降低成本，因此選擇高品質供應商對公司產品具正面效益。本公司與 UMC 合作已久，UMC 持續開發新製程，與全球技術潮流接軌，並開放先進製程供本公司使用，本公司將依市場供需檢討價格，並定期檢視產品品質及服務。	

4.2.5 推動綠色供應鏈管理

本公司致力於打造符合環保標準的供應鏈，確保產品在設計、製造及封裝測試過程中符合國際環保法規與客戶要求。我們的供應商與製造合作夥伴獲得 SONY Green Partner 認證，截至本報告年度，聯傑國際及其主要供應商，包括聯華電子 (UMC) 多座晶圓廠及矽品精密 (SPIL) 均獲得 SONY GP 認證。認證的有效期限至 2025-2026 年間，並將持續進行定期審查，以確保供應鏈符合最新環保規範。

透過嚴格的供應商管理與認證，公司確保產品的材料、製造與封裝測試過程符合環境標準，並與供應鏈夥伴攜手推動綠色製造，共同履行企業社會責任。未來，我們將持續監督供應鏈夥伴的環保表現，並依據國際標準強化綠色供應鏈管理，以降低環境衝擊，實現永續經營目標。

落實在地採購

本公司持續推動在地採購，透過與當地供應商合作，促進在地經濟及降低運輸能耗。2024 年度重要營運據點採購支出中來自當地供應商的比率為 87.91%。

聯傑國際提供給客戶有關產品符合環保法令及管理程序之自我宣告

序	聯 傑 國 際 產 品 管 理 程 序 宣 告 書
1	Sony SS00259 (零部件和材料中的環境管理物質的管理規定)
2	EU RoHS (2011/65/EU, 危害物質限制使用指令)
3	EU REACH (EC 1907/2006) SVHC (高度關注化學物質)
4	PFOS (2006/122/EC, 全氟辛烷磺酸限制使用指令)
5	DMF (2009/251/EC, 富馬酸二甲酯限制使用指令)
6	Halogen (IEC 61249-2-21, 鹵素限制使用指令: 僅針對氯及溴)

4.2.6 品質管理

品質管理與制度建置

聯傑國際秉持對產品品質與顧客承諾的高度重視，憑藉多年深耕產業所累積的專業技術、誠信經營聲譽與市場營運經驗，持續強化品質管理制度，以提升產品可靠度、深化客戶信任，實踐企業永續經營目標。

本公司品質政策明確訂定如下方向：

1. 有效管理並強化營運風險控管；
2. 持續開發低成本且高效能的優良產品，以確保市場競爭優勢；
3. 穩健提升業績與合理獲利，並善盡企業之社會責任。

為系統性推動品質管理，本公司導入國際標準 ISO 9001:2015 品質管理系統，並依據「滿足客戶需求、提升顧客滿意度」的核心目標，建構涵蓋新產品開發、設計驗證、生產計劃到客戶關係管理的完整品質管理流程。各部門依品質政策所訂定方向進行運作，確保在產品生命週期中均能妥善落實品質要求。

品質目標與年度規劃

為確保品質政策落實執行，各相關部門將於每年第四季，針對關鍵要素訂定品質目標與計畫，經審查通過後確實執行，以期減少品質損失、提昇管理效能並達成品質目標。

管理審查與持續改善

本公司每年定期召開品質管理審查會議，由管理代表召集相關部門主管參加，針對品質管理系統運作成效、內部稽核結果及品質政策適用性進行全面性評估。若發現品質系統執行與實務不符或政策適切性需調整，將即時提出修正與對應改善措施，並保留完整紀錄以利後續追蹤。聯傑國際將持續精進品質管理機制，強化跨部門協同運作效率，以確保產品設計與交付階段的每一環節皆符合高品質標準。

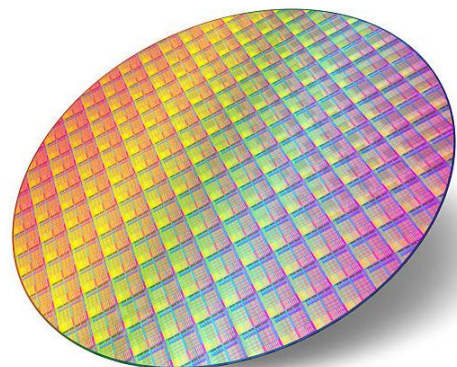
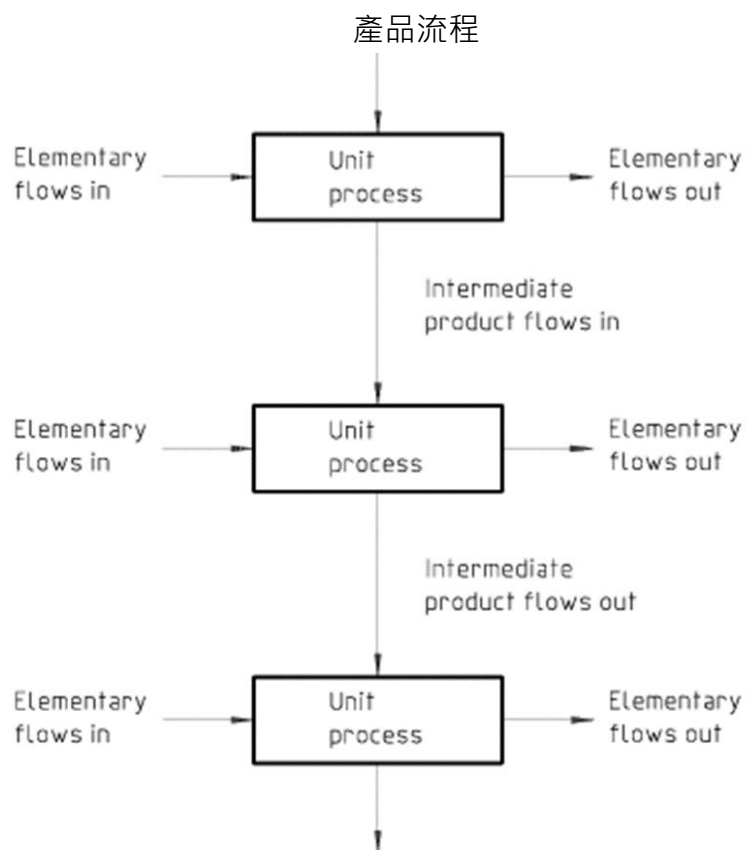
4.3 產品環境宣告

重大主題	對公司的重要性	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/ 申訴管道	評估機制/ 成果
產品環境宣告	提升聯傑國際形象，吸引重視永續的投資人與客戶，促進國際市場競爭力。	透過提供準確、可靠的環境資訊，促進環保意識，最終實現對環境的保護和改善。	以標準化作業流程來評估產品 LCA 對環境的影響，達到環境永續的目標。		1.晶圓製造、封測 2.當年度投入資源：55,791 仟元	永續工作小組： aurora_lo@davicom.com.tw	要求供應商提供符合 EU RoHS (2011/65/EU) 規範之公正第三方檢驗報告



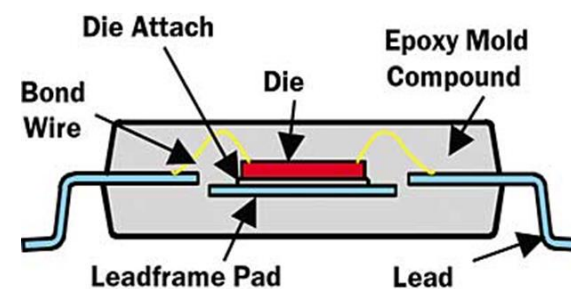
本公司是 IC 設計公司，產品電路設計完畢即委託供應商處理晶圓製造與封裝測試製程

類別	Controller	Phy	Switch	USB	SPI	Serial port	EPD、VD AI Soc
品項	9000	9161、9162、 9119	8203、8603、 8606C、8806	9621、9620	9051	9625	



晶圓製造

IC 封裝



綠色產品使用的均質材料分析

Section	Restricted-using Substance Content (PPM)of EU RoHS directives									
	Cr ⁺⁶	Cd	Hg	Pb	PBB	PBDE	DEHP	BBP	DBP	DIBP
Die	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Lead & Leadframe pad	N.D.	N.D.	N.D.	O	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Epoxy Mold Compound	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Die Attach Material	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Bond Wire	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Plating on Lead	N.D.	N.D.	N.D.	O	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

"N.D."表示"未檢出"

"O"表示"低於歐盟 RoHs 指令最高濃度"

項次	內容
1	Sony SS00259 (零部件和材料中的環境管理物質的管理規定)
2	EU RoHS (2011/65/EU) (危害物質限制使用指令)
3	EU REACH (EC 1907/2006) SVHC (高度關注化學物質)
4	PFOS (2006/122/EC) (全氟辛烷磺酸限制使用指令)
5	DMF (2009/251/EC) (富馬酸二甲酯限制使用指令)
6	Halogen (IEC 61249-2-21) (鹵素限制使用指令:僅針對氯及溴)

4.4 客戶關係管理

4.4.1 企業對客戶關係的承諾與核心價值

聯傑國際致力於提供高品質產品與專業服務，重視與客戶之間的長期信任與合作關係。為協助客戶加速產品研發進程，我們持續傾聽其技術與應用需求，並透過專業解決方案的導入，提升整體供應效能。聯傑國際視支持客戶成功為公司永續發展的重要基石，未來也將持續精進，以創造長期穩健的營運成果。

4.4.2 客戶溝通與回應機制

聯傑國際重視與客戶之溝通互動，透過完善的產品資訊提供機制與技術服務流程，快速回應客戶需求，並持續精進服務品質，提升整體客戶滿意度。為強化客戶關係管理，本公司建置完整之問題回應與處理機制，涵蓋產品資訊提供、技術支援、回饋分析與申訴處理等流程。

產品資訊提供與客戶溝通

為確保客戶獲得即時且完整的產品資訊，業務單位定期安排客戶拜訪，建立穩固溝通管道。藉由面對面溝通與技術交流，深入了解客戶設計需求與應用場景，提供適切建議並回饋研發單位作為產品優化依據。

技術服務與問題支援原則

本公司由業務單位擔任對外溝通窗口，針對客戶於產品設計 (Design-in) 階段或生產 / 使用過程中所遇問題，均可透過業務單位或直接聯繫系統應用工程師提出

技術支援需求，相關單位將依據回報內容安排協助，協同客戶進行分析與改善，確保問題獲得妥善解決。

客戶回饋分析與持續改善

為提升客戶滿意度，聯傑國際持續蒐集並分析客戶回饋資訊，包括滿意度調查與實際應用意見。品質單位負責進行分析，並將結果納入品質管理審查會議中討論，據以提出具體改善建議與行動計畫。透過資源整合與跨部門合作，驅動內部持續改善循環，提升整體服務品質與產品競爭力。

聯傑國際將持續優化客戶服務流程，建立更系統化、專業化的應對機制，妥善處理每一項客訴與技術問題，致力成為客戶值得信賴的長期合作夥伴。

4.4.3 保護客戶隱私

聯傑國際採 B2B 經營模式，重視保護客戶營業秘密，以維護產業倫理與公平競爭秩序。本公司透過以下兩大面向進行有效管理：

對人的部分：要求員工應遵守從業道德，不得洩漏客戶方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊。

對物的部分：建置信賴、可靠的資訊安全系統，確保客戶服務紀錄之安全與完整。本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

5.氣候變遷之因應

5.1 氣候行動

5.2 溫室氣體盤查

5.3 能資源管理

5.4 用水、用電、日常管理措施

5.5 廢棄物管理

5.6 碳足跡

聯傑國際關注氣候變遷對營運環境的潛在影響，逐步推動相關管理作業，聚焦於溫室氣體排放盤查、節能措施與環境法規遵循，透過跨部門協作整合資源，強化氣候風險應對能力，並將氣候議題納入永續管理考量，持續優化內部管理流程並提升資訊透明度，以提升組織的韌性與應變能力。

5.1 氣候行動

面對全球氣候變遷的挑戰，聯傑國際持續推動氣候行動，致力於以實際作為降低對環境的衝擊。其中，碳盤查為關鍵管理措施之一，透過盤點與評估各項活動的溫室氣體排放量，檢視減量成效並作為管理依據。公司亦推動多項永續發展策略，以降低溫室氣體排放，落實企業環境責任。聯傑國際在 2017 年宣示研發目標：新產品節能 20%；並以 2021 年為基準年，設定 2022 年至 2025 年溫室氣體減量目標：範疇一維持排放量、範疇二每年減量 2%；用電量每年減量 2%，廢棄物每日減量 1 公斤，包材回收再利用率每年增加 3%，以推動全面性資源效率與氣候管理。

5.2 溫室氣體盤查

重大主題	對公司的重要性	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/ 申訴管道	評估機制/ 成果
溫室氣體排放	溫室氣體排放為導致氣候變遷的主要因素，對企業營運與供應鏈穩定性構成重大風險。有效管理碳排放有助於符合法規、強化品牌永續形象。	聯傑國際承諾依據 ISO 14064-1 標準執行溫室氣體盤查作業，並逐步推動減碳行動，落實溫室氣體排放量管理以降低營運活動對環境產生的衝擊。	1.完成溫室氣體盤查報告書 2.建立溫室氣體排放資料管理機制	完成溫室氣體排放量確信	1.進行內部盤查 2.完成 2024 年組織邊界內（範疇一與範疇二）的溫室氣體盤查	永續工作小組： aurora_lo@davicom.com.tw	每季向董事會進行盤查進度報告

為積極因應全球氣候變遷風險與日益嚴峻的碳管理挑戰，本公司於 2022 年成立「溫室氣體盤查小組」，以系統化方式推動溫室氣體排放之盤查與管理作業。本公司依循 ISO 14064-1：2018 標準，並以公司地理邊界為範圍，採用營運控制權方式定義組織範疇，針對母公司聯傑國際新竹總部及合併財務報表所有實體進行排放量計算，以全面掌握本公司營運活動所產生之溫室氣體排放量。

5.2.1 範疇一及範疇二溫室氣體排放量

聯傑國際 2024 年之直接溫室氣體排放量（範疇一）為 93.7000 tCO₂e，占整體排放量 19%。主要來源為冰箱、飲水機及冰水主機等員工日常所需設備，屬於維持日常營運及員工基本需求所必須的能源使用項目。雖本公司具備降低相關能源消耗與碳排放之意願，然受限於現階段技術成熟度與實際營運考量，尚未能找到合適之替代方案。未來將持續追蹤節能技術與低碳應用的發展趨勢，評估可行性並適時導入，以逐步推進範疇一排放之減量目標。範疇二來源主要來自外購電力，排放量為 390.4479 tCO₂e。

近 2 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放強度

	單位：tCO ₂ e	
	2023 年	2024 年
總排放量		
範疇一	87.7770	93.7000
範疇二	399.8872	390.4479
總溫室氣體排放量	487.6642	484.1479
年度營收(新台幣百萬元)	231.98	145.87
溫室氣體排放強度(含範疇一、範疇二)	2.1022	3.3190

註 1：直接溫室氣體排放的轉換係數的來源為環境部公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 2：各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第 6 次評估報告之估值。（溫室氣體轉為二氧化碳當量依據）

註 3：2024 年度範疇二排放量計算：1~6 月採用 2022 年度電力排放係數 0.495KgCO₂e；7~12 月採用 2023 年度電力排放係數為 0.494KgCO₂e。

註 4：溫室氣體排放強度計算公式：溫室氣體排放總量(公噸 CO₂e)/百萬元營業額

註 5：範疇一及二的氣體種類包含：二氧化碳(CO₂)、氧化亞氮(N₂O)、甲烷(CH₄)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)。

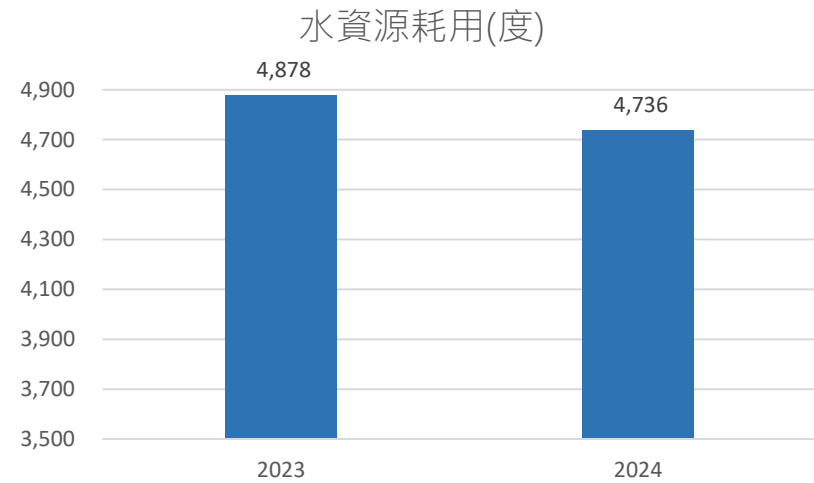
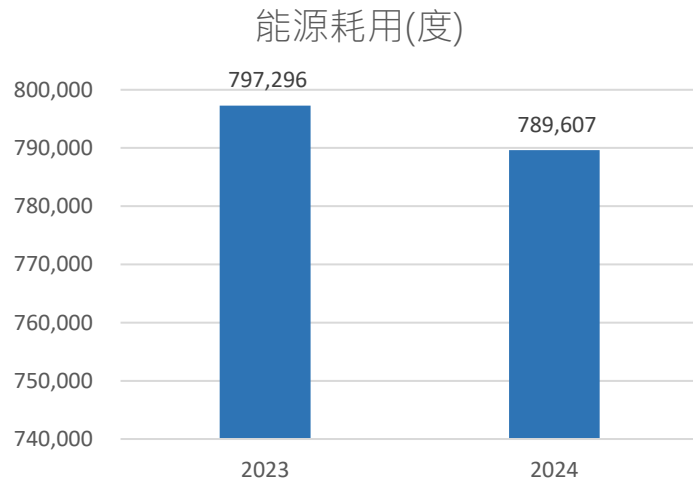
5.2.2 範疇三溫室氣體排放量

範疇三針對母公司的員工通勤、商務旅行、下游貨物運送、廢棄物處理(一般、事業)、下游租賃資產等 5 項進行排放量計算，計算的溫室氣體種類包含：二氧化碳(CO₂)、氧化亞氮(N₂O)、甲烷(CH₄)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)。2024 年範疇三溫室氣體排放量為 1,571.1060tCO₂e。

5.3 能資源管理

聯傑國際的業務範圍為 IC 設計服務公司，能源消耗主要為辦公設備，能源主要來自外購電力(由台灣電力公司電網供應；範疇二)，占總能源消耗比例 100%，每月依據獨立電表實施統計列管。總務室每月統計列管，統計 2024 年度之用電量為 789,607 度，相較 2023 年度用電量 797,296 度，減少 7,689 度。

水的部分為主要為員工之生活用水(含飲用、洗滌、清潔環境等用途)，無製程廢水，主要水源 100%來自台灣自來水公司，公司非屬水資源壓力地區，並未造成水資源之衝擊。聯傑國際的廢汙水皆為生活污水，廢水排放均合法透過汙水下水道逕行處理符合新竹科學園區法規納管標準。2024 年度之用水量為 4,736 度，較 2023 年度用水量 4,878 度減少 142 度。



註:因皆為生活用水，故取水量等同於排水量，耗水量為 0。

5.4 用水、用電、日常管理措施

節能減碳之具體措施

1. 空調系統採用變頻控制方式，有助於提升能源效率與設備運轉效能。
2. 優化走道照明燈數量，降低能源使用量。
3. 室內空調溫度調升一度，提高節能效益。
4. 中午午休時間或離開辦公室時熄燈，節省電力。
5. 辦公空間採行遮陽隔熱改善作法（如隔熱紙、隔熱窗簾），以降低日照熱輻射、提升空調效率，進而增進能源使用效益。
7. 鼓勵員工少搭電梯，多走樓梯，有益健康，降低能源使用量。
8. 在勞資會議、慶生會...等場合，宣導車輛共乘或使用環保交通工具(例如自行車)。
9. 溫室氣體減量規劃：聯傑國際已進行小規模太陽能板發電之可行性評估，除避免停電時電梯無法使用造成員工不便外，也期望成為具自有小規模發電能力的企業之一。

水資源管理

本公司雖各營運據點之生活用水量有限，仍持續透過日常宣導提升員工節水與環保意識，鼓勵落實節約用水行為，致力減少水資源浪費，以實踐本公司提升水資源使用效率之環境政策。此外，亦採行雨水回收與 RO 處理再利用機制，將處理後水源應用於植栽澆灌，提升水資源利用效率並增進節能績效。

5.5 廢棄物管理

聯傑國際為 IC 設計公司，負責晶片之設計與銷售，並無製造、封裝、測試等業務，報告書所揭露的有害廢棄物非為製造過程中產生，主要為晶片樣品及所產生的不良品 IC，均依據環保法規，定期向主管機關申報每月份的廢棄物產出量及廢棄物暫存量，以落實環境管理責任。

在報廢管理方面，公司依據產生量與累積狀況，透過報廢作業程序，送交合格廢棄物處理廠商進行報廢處理。

2024 年廢棄物量統計表

單位：公噸

年度/項目	有害事業廢棄物
2024年	0.396

5.6 碳足跡

重大主題	對公司的 重要性	政策/承諾	短期目標	中長期 目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/ 申訴管道	評估機制/ 成果
碳足跡	揭露產品環境足跡有助提升聯傑國際的形象，吸引重視永續的客戶與投資人，並促進綠色供應鏈合作。	展現聯傑國際對環保的責任感，提升社會形象。	說明聯傑國際的可控範疇碳排放情形，作為全面揭露的基礎。	全面揭露所有產品的碳足跡。	1.當年度投入資源主要集中於盤點聯傑國際的可控範疇碳排放情況。 2.具體成果包括資料收集、分析報告、透明度提升及政策建議等。	永續工作小組： aurora_lo@davicom.com.tw	1..建立明確碳排標準和指導方針 2. 鼓勵綠色技術 3. 推動透明度 4. 強化監管機制

產品環境足跡是指產品從生產、使用到棄置和回收過程中所帶來的環境影響的總和，包括能源與資源使用、溫室氣體排放、水與空氣污染、土地利用等。聯傑國際為 IC 設計公司，所設計的晶片多為其他網通設備「建置基礎建設」的重要橋樑。且其製造流程均委外辦理。因此，產品環境足跡主要來自委外製造過程，涵蓋原材料提取、製造、封裝與運輸等。但目前供應商 (晶圓、封裝、測試)尚無具體且明確之碳足跡資訊可供參考。因此本公司產品環境足跡僅就短期目標予以揭示，並以此作為未來產品碳足跡全面揭露的基礎。

SPI to Ethernet MAC Controller DM9051ANX-E2 相較於 DM9051NP-E2 之

Operating current 為 60mA vs. 160mA, 降低 62.5% 耗電量 (特設計模式由 0.18um 電流模式改為 0.11um 電壓模式)

SPI to Ethernet MAC Controller

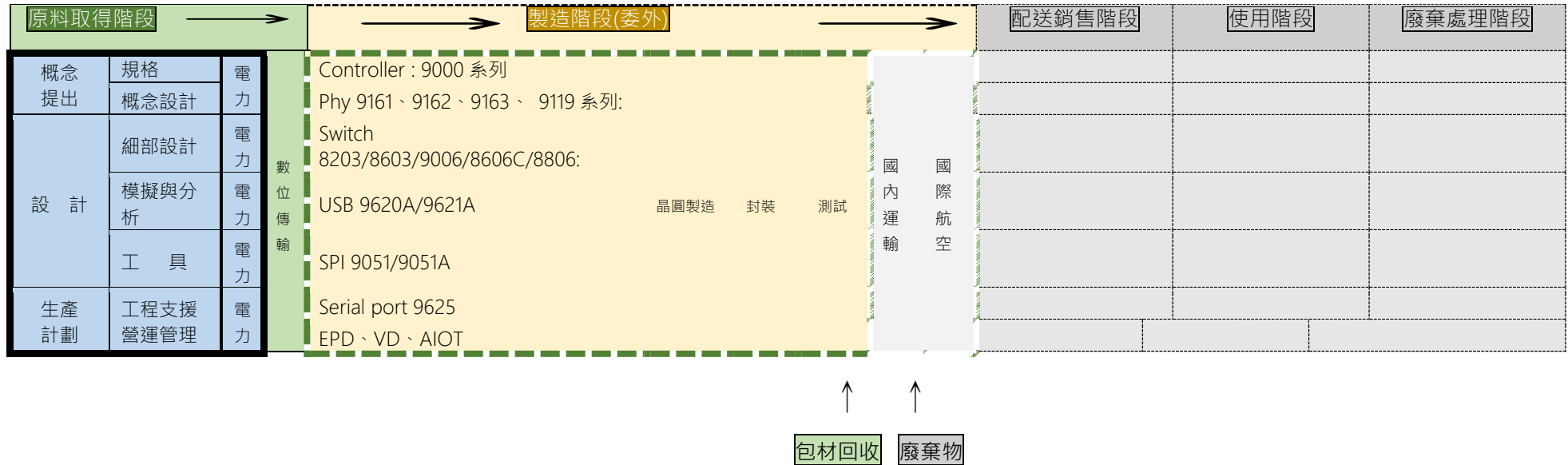
-62,5%

SPI to Ethernet MAC Controller

減少自然資源的使用，並積極開發節電產品是聯傑國際的永續發展目標。2024 年，本公司推出的新產品 SPI to Ethernet MAC Controller DM9051ANX-E2 相較於 DM9051NP-E2 之 Operating current 為 60mA vs. 160mA，降低 62.5% 耗電量 (change design from 0.18um current mode to 0.11um voltage mode)，SPI to Ethernet MAC Controller DM9051ANX-E2/DM9051NP-E2，晶片的面積減少 57.6%。

產品碳足跡：B2B (從搖籃到大門)

製程地圖



原料取得階段 - 能/資源使用

類別	活動數據	排放係數	碳排量(tCO ₂ e)
電力使用	789,607 度	9.73E-2 kgCO ₂ e	768.29
水資源使用	4,736 度	2.33E-1 kgCO ₂ e	1.10
合 計			769.29

貨物配送

類別	活動數據	排放係數	碳排量(tCO ₂ e)
國際航空貨機運送	201,420 t/Km	1.16E+0kgCO ₂ e	233.65

類別	活動數據	排放係數	碳排量(tCO ₂ e)
國內加工運送	7,120.5 t/Km	1.16E+0kgCO ₂ e	8.30

廢棄物處理

類 別	活動數據	排放係數	碳排量(tCO ₂ e)
一般垃圾焚化	23.310Kg	3.40E+2 kgCO ₂ e	7.93
事業廢棄物清運	396Kg	2.90E-1 kgCO ₂ e	0.11
合 計			8.04

回收再利用

類 別	活動數據	排放係數	減排量(tCO ₂ e)
PPE 回收(4,061pcs)	271Kg	1.95E+0 kgCO ₂ e	0.53
紙箱回收(1,460pcs)	373Kg	1.69E+0 kgCO ₂ e	0.63
合 計			1.16

分配

碳足跡(tCO ₂ e)		Controller	Phy	Switch	USB	SPI	Serial	EPD、VD、AI SoC
能資源取得階段	769.29	153.63	332.70	48.10	69.16	120.70	2.15	42.85
製造階段 - 廢棄物	8.04	1.61	3.48	0.50	0.72	1.26	0.02	0.45
配送銷售階段	16.40	3.28	7.09	1.02	1.48	2.57	0.05	0.91
回收再利用	(1.16)	(0.23)	(0.50)	(0.07)	(0.10)	((0.18)	(0.01)	(0.07)
產品環境足跡	792.57	158.29	342.77	49.55	71.26	124.35	2.21	44.14

註：產品環境足跡分配比率依據各類產品之銷售比例為分配基準，如下表

產品	占比(%)
Controller 9000	19.97
Phy 9161、9162、9119	43.26
Switch 8203、8603、8606	6.24
USB 9621、9620	8.99
SPI 9051	15.69
Serial port 9625	0.28
EPD、VD、AI SoC	5.57

6.營造幸福職場

6.1 人才發展與企業文化

6.2 職業安全與衛生

6.3 勞/資關係

6.1 人才發展與企業文化

6.1.1 人權政策與承諾

聯傑國際(DAVICOM)致力於打造專業創新的研發環境，吸引優秀人才加入團隊。我們秉持「以人為本、堅持誠信、穩健經營」的理念，並落實勤奮 (Diligent)、敬業 (Professional)、謹慎 (Prudent)、誠信 (Integrity)、創新 (Innovative)、分享 (Sharing) 的企業文化，提供良好的工作環境與發展機會，並鼓勵跨部門合作與知識分享，確保每位員工都能在團隊中發揮最大潛力。

本公司恪守全球各營運據點所在地法規，致力維護員工基本人權，依據國內相關法規推動勞動人權保障措施，致力於建立多元、平等與包容的職場環境。公司已制定「永續發展實務守則」及「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」，明確保障員工性別平等、工作權利與禁止歧視等基本人權。

在人力資源政策方面，本公司遵循《勞動基準法》及《就業服務法》等相關規定，不因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻或家庭狀況等因素產生任何差別待遇，並致力於招聘、雇用條件、薪酬、福利、教育訓練、績效考核及升遷等層面實現機會均等與公平對待。此外，本公司遵循《勞動基準法》，嚴格禁止使用童工、任何形式的強迫或強制勞動，並積極關懷弱勢群體之就業權益。

為保障員工表達意見及維護其權益，本公司建置公平、透明且保密性高的申訴機制，申訴管道簡明易行，確保員工可安心提出申訴並獲得適切回應與處理，藉此強化企業與員工間的雙向溝通與信任，共同打造更具包容性與永續性的未來。



6.1.2 人力組成

員工及非員工結構

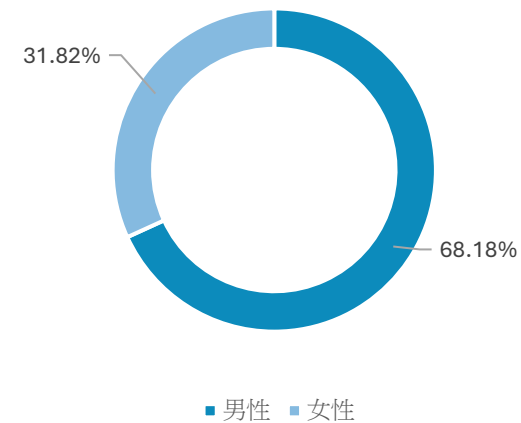
聯傑國際是以研發服務為核心的 IC 設計公司，我們深知員工是推動技術創新與公司成長的寶貴資產。因此，我們建立透明且具競爭力的薪酬與福利制度，提供多元溝通管道，並積極關懷員工福祉，營造良好工作環境。我們致力於吸引與留任優秀研發人才，強化技術實力與市場競爭力，實現永續經營的目標。

截至 2024 年底，本公司員工總人數為 66 人，男性員工 45 人，佔全體員工 68.2%；女性員工 21 人，佔全體員工 31.8%，全體員工皆為全職聘僱，因產業特性，本公司員工以男性居多。公司無位於海外之員工及外國籍員工。

本公司在勞僱關係之聘用上，無聘僱兼職員工及無時數保證之員工。2024 年員工人數較 2023 年度減少 8 人，主要因為員工離職及退休。

截至 2024 年底，其他非員工之工作者包含承包本公司清潔及保全服務的廠商所派遣人員（清潔 3 位、保全 4 位(含 1 位櫃台總機)），其數量於報導年度之近 3 年未有顯著波動。

當年度員工性別比



員工聘僱類型

類別	聘僱類型	男性		女性		小計	占比
		人數	占比	人數	占比		
	性別	45	68.2%	21	31.8%	66	100.0%
國籍	本國籍	45	68.2%	21	31.8%	66	100.0%
	外國籍	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
職類	研究發展類	15	22.7%	1	1.5%	16	24.2%
	工程技術類	17	25.8%	4	6.1%	21	31.8%
	行銷業務類	4	6.1%	3	4.5%	7	10.6%
	管理支援類	9	13.6%	13	19.7%	22	33.3%
聘僱條件	不定期契約	45	68.2%	21	31.8%	66	100.0%
	定期契約	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
年齡	29 歲(含)以下	0	0.0%	1	1.5%	1	1.5%
	30-39 歲	1	1.5%	2	3.0%	3	4.5%
	40-49 歲	11	16.7%	6	9.1%	17	25.8%
	50-59 歲	21	31.8%	11	16.7%	32	48.5%
學歷	高中(含)以下	8	12.1%	5	7.6%	13	19.7%
	大學	19	28.8%	10	15.2%	29	43.9%
	碩士	17	25.8%	6	9.1%	23	34.8%
	博士	1	1.5%	0	0.0%	1	1.5%

註 1：聘僱條件中的不定期契約員工對應 GRI 準則分類為永久員工；定期契約員工對應 GRI 準則分類為臨時員工。

註 2：全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

註 3：兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

註 4：無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命 (on-call) 員工。

註 5：2024 年度身心障礙員工依法定規定須聘僱人數 0 人，實際聘僱 1 人，符合法規要求。

註 6：統計範圍：聯傑國際新竹總部

員工新進與離職分析

聯傑國際重視人才留任，透過離職訪談分析員工離職原因，並將結果回饋管理層，作為優化人力資源政策與調整工作負荷的依據。我們致力於提供優質的職場環境，確保員工能充分發揮所長，提升工作滿意度與留任率。此外，公司定期檢視人力發展策略，透過內部培訓與職涯規劃，強化人才競爭力，留住關鍵技術與經驗，確保營運穩定，進而提升整體企業競爭力。

員工新進與離職分析

員工新進與離職分析		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工		1	1.3%	1	1.4%	2	3.0%
年齡	未滿 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	30 以上未滿 50	1	1.3%	1	1.4%	1	1.5%
	50 以上	0	0.0%	0	0.0%	1	1.5%
性別	男	1	1.3%	0	0.0%	2	3.0%
	女	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%
地區	台灣地區	1	1.3%	1	1.4%	2	3.0%
	海外	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
離職員工		2	2.7%	3	4.1%	10	15.2%
年齡	未滿 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	30 以上未滿 50	0	0.0%	0	0.0%	4	6.1%
	50 以上	2	2.7%	3	4.1%	6	9.1%
性別	男	2	2.7%	2	2.7%	8	12.1%
	女	0	0.0%	1	1.4%	2	3.0%
地區	台灣地區	2	2.7%	3	4.1%	10	15.2%
	海外	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

註 1：新進率= (當年度該類別之新進員工總數/當年底的員工總人數) *100%

註 2：離職率= (當年度該類別之離職員工總數 / 當年底的員工總人數) *100%

6.1.3 員工多元包容及平等

本公司重視勞工權益，遵守勞動法規並參考國際人權公約，透過管理規範及工作規則宣導，尊重多元性別、落實性別工作平等，訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」並提供申訴管道，以維護同仁權益，並依照法令規定給予產(檢)假、陪產假、育嬰假。

本公司重視人權，嚴格遵守禁止使用童工、反歧視、禁止強迫勞動等法規，並致力於維護員工及合作夥伴的健康與安全。我們要求供應商落實職場安全管理，確保整體供應鏈符合企業社會責任。此外，公司透過官網設立利害關係人溝通管道，並於永續報告書中定期揭露相關資訊，以確保營運過程的透明度。2024 年度內，本公司未接獲任何涉及人權侵害或相關違規的申訴，將持續致力於打造公平、開放且安全的工作環境。

項 目	多 元、平 等、包 容 之 具 體 內 容 與 實 施 成 效	
董事會	聯傑國際注重董事會成員組成之性別平等。	本屆董事會共 7 位董事，其中包含 1 名女性董事，性別比率達 1/7。
管理階層	聯傑國際重視管理階層之性別平等，並致力於公平提拔優秀人才擔任部門主管。	1. 依據員工的學識、專業、品格、貢獻度及發展潛力，拔擢優秀女性出任主管職。 2. 目前會計主管與內部稽核主管均由女性擔任。
一般員工	聯傑國際秉持專業取用原則，依員工專長聘用人才，不因個人宗教、國籍、特徵、性別、年齡而有差別待遇。	1. 目前男性員工 45 人，女性員工 21 人。 2. 男性員工多數任職於工程技術相關職位，女性員工多數擔任管理與行政職能。
勞資會議	聯傑國際的勞資會議由勞方與資方共同組成，比例為 1：1。	勞方代表共 5 人(女性 3 人、男性 2 人)，資方代表 5 人(女性 0 人、男性 5 人)所組成。

育嬰假

為協助員工兼顧家庭與職涯發展，聯傑國際依據《勞動基準法》與《性別平等工作法》等相關規定，提供完善的育嬰假制度，依法提供育嬰留停、哺（集）乳時間及育嬰工時調整等制度，並設有完善的申請與支持機制，協助同仁於育兒期間彈性安排工作。

此外，公司亦鼓勵男性員工共同分擔家庭照護責任，倡導性別平等的育兒觀念。申請育嬰假期間，公司持續關注員工的生活與職涯發展狀況，並透過部門溝通與彈性調整，協助員工順利重返職場。復職後，公司也會視需求安排工作銜接與訓練，協助員工快速適應職務。

2024 年符合育嬰留停資格的男性員工有 2 位、女性員工 1 位，2024 年度內未有員工申請育嬰留職停薪。

聯傑國際相信打造友善育兒職場是實踐永續發展與人才永續的重要一環。未來，公司將持續檢視相關制度與員工需求，透過更具彈性與包容性的措施，營造對家庭友善的職場文化，實踐企業對員工與社會的雙重承諾。

項目	男性	女性	總計
2024 年具有育嬰留停資格之員工人數	2	1	3
2024 年申請育嬰留停人數	0	0	0
2024 年育嬰留停實際復職人數(A)	0	0	0
2024 年育嬰留停應復職人數(B)	0	0	0
2024 年育嬰留停復職率(A)/(B)	0%	0%	0%
2023 年育嬰留停實際復職人數(C)	0	0	0
2023 年育嬰留停復職且留任 1 年以上人數(D)	0	0	0
2023 年育嬰留停復職留任率(C)/(D)	0%	0%	0%

■ 不歧視

在任何情況下，均不因種族、性別、宗教、性取向、年齡、身心障礙、國籍或任何其他個人特徵來做出歧視性言行或決策。聯傑國際對所有董事與員工皆給予公平且平等的對待，尊重每個人的獨特性，不因個人特徵而給予不公正的對待或評價。公司的營運建立在多元、平等與包容的價值觀基礎上，促進社會多元與共融。

■ 禁止雇用童工

項目	具體內容與實施成效	
童工	勞基法第 44 條：「十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。」童工通常會影響兒童的教育、健康和發展，可能使他們失去接受教育的機會，並面臨身體和心理健康問題。	1. 本公司嚴格遵守法令規定，絕不僱用未滿 16 歲之童工從事勞動。 2. 本公司成立 28 年，從未有雇用童工之情事。

6.1.4 薪酬及福利

重大主題	對公司的重要性	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/ 申訴管道	評估機制/ 成果
薪酬福利	公平合理的薪酬福利制度是吸引、激勵與留任優秀人才的基礎，有助於提升員工滿意度與生產力，進而強化公司競爭力與永續發展韌性。	薪酬與福利是半導體 IC 設計公司吸引與留任優秀人才的關鍵，能激勵員工提升創新能力。本公司提供具吸引力且公平的薪酬與福利制度，定期檢討薪資結構，保障員工權益，維護其身心健康。	1.定期檢視年終獎金與績效獎金發放原則 2.優化員工團保與健康檢查制度	1.高階經理人薪資報酬與 ESG 相關永續績效評估連結 2.持續推動家庭友善福利（如彈性工時）	1.健康檢查支出： 198,000 元 2.健康檢查參與率： 100%	管理部：esther_lin@davicom.com.tw	薪酬委員會定期審視高階經理人薪酬結構

聯傑國際視員工為推動企業成長與永續發展的關鍵夥伴，遵循勞動法規，制定完善的薪資、福利、休假及退休制度，確保員工獲得公平合理的報酬與保障。我們提供安全舒適的工作環境，並定期舉辦各類員工活動，以提升向心力與工作滿意度，營造和諧友善的職場文化。

薪酬

本公司秉持公平合理的薪酬制度，確保員工獲得具競爭力的報酬，並激勵優秀人才。正職員工除了基本薪資外，另包含年終、年節獎金，並依公司業績狀況核發績效獎金。薪資調整機制依年度績效評核結果及專案工作表現進行定期及不定期調整，以激勵員工持續成長與發展。本公司獎金及調薪作業不因性別、宗教、種族、國籍、黨派等因素而有不公平對待，並符合勞動基準法所訂的基本薪資規定。

非主管職全時員工薪資資訊揭露表

項目		2023 年	2024 年	差異
非擔任主管職務之全時員工(單位：人)		62	55	-7
非擔任主管職務之全時員工年薪資(單位：新台幣仟元)	平均數	1,183	1,141	-42
	中位數	1,161	1,097	-64

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

依職級分類	2022				2023				2024			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理階層	1	0.8	1	0.75	1	0.76	1	0.75	1	0.82	1	0.79
間接人員 (非管理階層)	1	0.84	1	0.83	1	0.75	1	0.75	1	0.84	1	0.84
直接人員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：重要營運據點定義為營業收入占總營收超過 10%之據點

註 2：管理階層為經理至處長、副總經理級以上主管；間接人員(非管理階層)為副理及以下主管職

*公司因無工廠設備，無直接人員。

持股信託

本公司深信「與員工共享企業成果」是實現永續經營與幸福職場的核心精神。為實踐此理念，自 2022 年起設立「聯傑國際股份有限公司員工持股會」，開辦員工持股信託制度，同仁得依個人意願加入，於薪資中提撥特定金額為會員自提金，公司則以相對金額提撥公司獎勵金，透過信託方式共同交付委託銀行，以投資取得聯傑國際之股票(股票代碼：3094)。此舉旨在與員工共享企業實質成果，協助員工管理金融資產，提升未來退休生活保障。同時，增進企業向心力與人才留任率。



福利

聯傑國際重視員工的工作環境與生活福祉，除依法提供完善的勞保、健保、勞退及休假制度外，亦積極規劃多元化的福利措施，以打造安心穩定、具有凝聚力的職場環境。公司設有「職工福利委員會」，每年策劃、推動並持續優化各項員工福利方案與活動，涵蓋生活照顧、健康關懷、學習發展與激勵制度等多個面向。

在生活關懷方面，公司提供國內外旅遊補助、婚喪生育及傷病慰問金、生日及三節禮券，並舉辦慶生會、尾牙等活動，增進員工情感交流與歸屬感。設置免費汽機車停車位與員工餐廳，另有每日伙食補助及咖啡機，貼心照顧員工日常所需。



2024 年度員工福利措施實施情形

類別	項目	人數
福利補助	結婚禮金	0
	喪葬津貼	6
	餐費補助	66
	生育補助	1
	住院補助	0
	健康檢查	66
	眷屬健康檢查優惠	0
	眷屬團體保險優惠	40
	員工子女獎學金	25
其他福利	陪產假	0
	產檢假(第 6.7 天)	0
	勞工健康講座	21
	員工持股信託	66

為鼓勵專業成長與績效表現，聯傑國際提供完善的獎酬制度，包括專案獎金、績效獎金、年度調薪與升遷機制，並設有員工酬勞、配股制度與員工持股信託方案，使員工能共享經營成果。此外，公司定期舉辦資深員工與績優同仁表揚，肯定其付出與貢獻。

在健康與學習方面，公司為新進人員安排新人教育訓練，並鼓勵同仁申請內外部專業課程進修；提供新進員工健檢與員工健檢和員工關懷服務的諮詢管道，並安排員工健康講座，全面關注同仁身心健康，亦提供團體保險及眷屬團險，提升整體保障。

此外，為鼓勵員工及其子女追求卓越，公司設有獎助學金制度，並與特約廠商合作，提供多項優惠服務。透過完善多元的福利制度，聯傑國際期盼每位員工皆能安心工作、快樂生活，與公司攜手成長。



退休及保險計畫

聯傑國際重視員工長期生涯規劃與退休生活保障，依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》訂定「勞工退休辦法」，提供符合法規且具保障性的退休制度，並設有勞工舊制退休準備金監督委員會，負責監督勞工舊制退休金的推行及管理。

公司建立完善的退休申請流程，員工可依其年資及退休條件申請退休金，協助順利過渡至退休階段，展現企業對員工福祉的長期承諾與永續關懷。2024 年度申請退休人數為 4 人。

為保障員工健康與生活安全，聯傑國際提供全體正職員工團體保險福利，內容涵蓋壽險、意外險、住院醫療險及癌症險等，並可依需求擴充眷屬加保。透過完善的保險制度，降低員工面臨突發事故時的財務風險，展現公司對員工福祉的重視與關懷。

公司退休金及保險計畫的執行成效

福利計畫	項目	法源規範	執行內容	執行結果
退休金制度	舊制退休金	勞動基準法	每月按符合條件員工之投保工資的 2%，提撥退休準備金至台灣銀行專戶。	2024 年度精算報告書精算截至 2024 年 12 月 31 日，台灣銀行勞工退休準備金專戶已提撥足額給所有未來符合退休條件員工之勞工退休金，依勞工退休準備金提撥及管理辦法，本公司已向主管機關提報暫停提撥並獲得核准。
	新制退休金	勞工退休金條例	每月按符合條件員工之投保工資的 6%，提撥個人退休金至勞工保險局之個人專戶。	2024 年提撥費用共計 4,291,026 元。
保險福利	員工團體年金保險暨醫療保險	優於法規項目	新進員工自到職日起加保，提供住院醫療、意外險、癌症醫療險等保障。	2024 年投入經費共計 679,295 元。
	眷屬團體醫療保險	優於法規項目	員工得自費替符合條件之眷屬加保，享有住院醫療、意外險、癌症醫療險等保障。	
	雇主責任保險	優於法規項目	新進員工自到職日起加保，提供職業災害保障。	2024 年投入經費共計 3,545 元。

6.1.5 人才培育與發展

聯傑國際透過官方網站「人力資源專區-菁英招募」公開徵才，積極尋找優秀人才，支持企業的永續發展。我們秉持機會平等原則，僅以專業能力、學術背景與品格作為遴選依據，不因應徵者的種族、性別、年齡、宗教信仰或身體狀況而有所歧視。除公司官網外，聯傑國際亦為「陽明交通大學電機聯盟」成員，積極參與學術機構合作與校園徵才活動，並透過校園開放日（Open House）等機會，由專業團隊介紹企業願景、發展策略、薪酬福利及人才培育計畫，吸引優秀人才加入。我們致力於打造具競爭力且友善的工作環境，吸引並留任關鍵人才，持續推動企業創新與成長。



人才是企業創新的核心驅動力，為提升員工專業能力與競爭力，我們積極推動多元的教育訓練計畫。透過內外部培訓資源，提供專業技術、管理發展與永續相關課程，確保員工能夠與快速變遷的產業趨勢接軌，同時強化個人職能與團隊協作能力。

作為 IC 設計公司，我們的教育訓練涵蓋半導體設計、嵌入式系統開發、產品測試與驗證等專業領域，並結合研發創新及法規遵循等關鍵議題，確保員工具備卓越的技術能力與市場應變能力。此外，我們鼓勵跨部門合作與知識分享，提升內部溝通效率，促進組織學習文化。

透過完善的培訓制度，我們不僅協助員工持續成長，也進一步強化企業整體競爭力，確保公司在全球半導體產業中維持領先地位，實現永續發展的目標。

員工教育訓練平均時數 (小時)

聯傑國際致力於提供員工職涯成長所需的培訓，2024 年管理階層每人平均受訓時數為 5.6 小時，較 2023 年增加 1.3 小時；非主管部分，2024 年每人平均受訓時數為 4.9 小時，聯傑國際期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時帶動同仁積極參與訓練與教育，進而提升公司整體學習氛圍，共同向上。

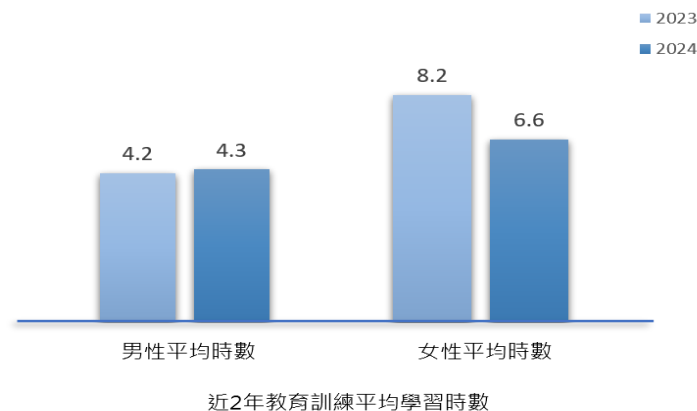
類別		訓練時數 (小時)	平均 訓練時數 (小時)
2023	管理階層	85.0	4.3
	間接人員(非管理階層)	319.0	5.9
	直接人員	0.0	0.0
2024	管理階層	89.5	5.6
	間接人員(非管理階層)	244.5	4.9
	直接人員	0.0	0.0

註 1：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

註 2：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

2024 年各性別平均學習時數

類別		訓練時數(小時)	人數(人)	平均 訓練時數 (小時)
2024	男	195	45	4.3
	女	139	21	6.6



績效考核

聯傑國際秉持公平、公正與透明的原則，建立完善的績效管理制度，透過系統化的評核機制，提升員工工作效率與專業能力，並促進主管與部屬間的有效溝通，確保組織目標順利達成。

績效評核分為季評核與年度評核兩大類，季度評核由各部門主管針對員工的工作效率、專業技能與目標達成狀況進行檢視，並與員工共同討論改進方向，作為年度評核的依據。年度評核則於每年一月進行，綜合考量員工全年表現，涵蓋工作績效、態度與專業能力三大面向，並作為翌年度績效目標設定的參考。為確保評核的公正性，公司要求主管與評核人員以事實為依據，確保評核標準明確且避免主觀偏見，並透過定期檢討評核制度以提升其準確性與公平性。

透過嚴謹的績效管理機制，我們不僅確保員工的努力能獲得適當的認可與回饋，也進一步提升組織整體競爭力，推動企業永續發展。



定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

項目	性別	2022	2023	2024
檢視人數 (人)	男	51	49	43
	女	22	23	21
員工總數 (人)	男	53	51	45
	女	22	23	21
百分比 (%)	男	96%	96%	96%
	女	100%	100%	100%

6.2 職業安全及衛生

6.2.1 職業安全及衛生政策

管理政策與承諾

聯傑國際股份有限公司依據《職業安全衛生法》及相關法規，設置合格之環境安全衛生管理人員，負責規劃、督導及執行各項職業安全衛生活動。公司定期辦理安全衛生教育訓練與急救演練，提升員工風險意識與自主管理能力。同時，依規定安排新進人員參加職業安全衛生講習，並落實健康檢查制度，保障員工身心健康。聯傑國際將持續建構安全穩健的工作環境，預防職業災害發生，落實企業對員工安全健康的承諾。2024 年聯傑國際無違反法規、法令之情事發生。

風險辨識

【改善方案一】

自來水塔固定爬梯用水泥螺絲脫落：本公司於例行環境巡檢期間發現頂樓兩組爬梯牆面上的水泥螺絲出現部分鬆脫情形。為確保設施使用安全，經內部評估後提出改善措施，委由專業廠商進行修繕，將原水泥螺絲更換為抓附力較強的膨脹螺絲，以提升設施結構穩定性並降低潛在風險。



【改善方案二】

聯傑國際大樓外牆磁磚修繕：2024 年 4 月 3 日地震發生後，本公司管理部進行大樓周邊巡檢，發現部分外牆磁磚有脫落情形。為維護人員通行安全，經評估後提出磁磚修繕計畫，並委託廠商辦理，針對已脫落及接近損壞的區域進行修繕作業，以防止磁磚後續脫落，確保建築物外觀完整性與使用安全。



健康促進與職業衛生管理

健康檢查

聯傑國際股份有限公司依據《勞工健康保護規則》相關規定，推動健康促進與職業衛生管理。公司依員工人數規模辦理定期及不定期健康檢查，並針對健康異常者進行後續追蹤與關懷。考量辦公工作特性，重視視力保健與肌骨健康保護，不定期舉辦健康講座。為促進身心健康與生活平衡，公司亦推動多元健康促進措施，包含健康教育宣導及心理健康資源提供，致力營造安全、健康與友善之職場環境。

員工照護為企業責任之一，本公司依法提供健康檢查，由專業合格的健檢醫療院所到公司進行巡迴健康檢查，並有醫師或護理師提供報告追蹤或問診諮詢，以確保員工身心健康。2024 年度有 66 位員工參與健康檢查。



落實疾病預防

聯傑國際股份有限公司為 IC 設計公司，工作性質以辦公室作業為主，無產線及特殊危害作業，員工於工作場所可避免多數常見職業病的危害因子。然而，公司仍秉持預防為先的精神，積極建構安全健康的工作環境，並參考勞動部職業安全衛生署公告的預防工作指引，訂定四大職業衛生管理計畫，分別為：「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「母性健康保護計畫」、「人因性危害預防計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。公司透過系統性辨識與管理風險因子，保障同仁身心健康，打造友善與永續的職場文化。

1. 異常工作負荷促發疾病預防計畫

為保障員工身心健康，聯傑國際依循《職業安全衛生法》與勞動部職業安全衛生署公告指引，訂定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」。針對有輪班、夜間、長時間工時等異常工作負荷情形之員工，進行健康風險評估與管理，以預防因過勞引發的腦、心血管疾病，並達到早期發現與治療之目標。計畫涵蓋風險辨識、出勤資料彙整、作業內容危害評估與健康促進措施，由人事單位、單位主管、勞工健康服務人員及全體員工共同推動。對於高風險個案，將依健康管理建議適度調整工時、工作內容或班別，以降低職業健康風險。本公司亦建立相關資料保存機制，落實計畫執行並持續改善。透過制度化管理流程，聯傑致力於營造兼具效率與健康的工作環境，守護員工的長期職涯與身心平衡。

2. 母性健康保護計畫

為保障女性勞工於職場中的生育權益與身心健康，聯傑國際依據《職業安全衛生法》第 31 條及《女性勞工母性健康保護實施辦法》，訂定母性健康保護計畫。針對育齡女性員工，尤其是懷孕、產後未滿一年及哺餵母乳者，公司設有風險辨識與工作調整機制，預防其從事可能危害母性健康之作業，如輪班、夜班、搬運重物及暴露於生殖毒性物質等情形。

本計畫由人事單位主責擬定與推動，配合各部門主管與勞工健康服務醫護人員，進行個別危害評估、健康諮詢與工作適性安排。同時鼓勵女性員工主動提出需求，並提供彈性支持與保密保障。透過制度化的預防與保護措施，聯傑國際致力營造對女性友善與安全的職場環境，確保員工及其下一代的健康福祉。

3. 人因性危害預防計畫

為預防員工因重複性作業、不良姿勢或長時間靜態工作導致肌肉骨骼傷害，本公司依據勞動部職業安全衛生署公告指引，訂定「人因性危害預防計畫」。計畫涵蓋風險辨識、危害因子評估與改善措施，並針對不同工作性質進行分類分析，例如辦公室人員長時間電腦操作所引發的手腕、頸部不適；實驗人員與廠務人員則需面對重複動作與不當施力的風險。針對高風險族群，公司安排填寫肌肉骨骼症狀調查表，並依調查結果分級管理，推動職務調整、環境改善及健康促進等措施。相關單位包括安全衛生人員、人資、主管與勞工健康服務團隊協同合作，致力於建構安全、健康且符合人因工程設計的職場環境，以提升員工福祉與工作效率。

4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫

為保障員工在職場中的身心安全，聯傑國際股份有限公司依據《職業安全衛生法》第六條第二項及勞動部所頒布的「執行職務遭受不法侵害預防指引」，自 109 年起訂定《執行職務遭受不法侵害預防計畫》，並於 112 年 12 月進行修正，致力防範職場暴力事件的發生。本計畫涵蓋肢體、心理、語言、性騷擾及跟蹤等各類型暴力風險，適用於全體工作者，無論來源為內部或外部。公司透過辨識高風險族群、定期風險評估、教育訓練、適當配置作業場所、事件通報機制及跨部門因應小組，建構完整的預防與處置體系。通報程序遵循保密、公平原則，並保留調查資料至少三年，作為後續檢討依據。每三年進行成效評估與持續改善，藉由制度化管理與教育宣導，強化企業對工作者人身安全的承諾，落實安全、尊重與關懷的職場文化。

緊急應變與安全演練

聯傑國際依據《職業安全衛生教育訓練規則》規定，針對新進人員到職時辦理「新進人員職業安全衛生教育訓練」，使其了解工作環境中可能存在的危害、相關安全衛生作業規定及災害發生時的應變措施，確保能在安全環境中執行職務。

此外，為提升全體員工的安全衛生意識與應變能力，公司亦定期辦理在職教育訓練，包括安全衛生教育訓練、消防演練及相關職業安全在職訓練，持續強化員工對職業災害預防及應變之能力。2024 年的職業安全衛生相關教育訓練如下表。

員工類別	訓練類別	2024 年度訓練課程	參訓人數(人)	參訓時數(小時)	人*小時	舉辦日期
新進員工	一般訓練	新進員工職安衛訓練	2	6.0	12.0	2024 年 6 月 3 日、2024 年 11 月 11 日
		緊急疏散逃生訓練	66	1.0	66.0	2024 年 6 月 18 日、2024 年 12 月 10 日
		職業安全衛生管理人員在職教育訓練	1	12.0	12.0	2024 年 3 月 29 日
在職員工	在職訓練	急救人員-初訓	2	16.0	32.0	2024 年 8 月 13 日
		防火管理員-複訓	1	6.0	6.0	2024 年 5 月 21 日
		自衛消防編組訓練	36	4.0	144.0	2024 年 6 月 18 日、2024 年 12 月 10 日
		民防團常年組訓	1	8.0	8.0	2024 年 10 月 16 日
		總計	109	53.0	280.0	



6.2.2 職業傷害

職業傷害與事故統計

聯傑國際為 IC 設計公司，本公司無安排員工從事具有高風險或高特定疾病發生率的職務；針對非工作場所的通勤意外事故，本公司將不定期向員工進行交通安全宣導。

職業傷害統計一覽表

統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
總經歷工時		146,904.0		147,568.0		134,504.0	
項目		男	女	男	女	男	女
職業傷害	人數	0	0	0	0	0	0
	比例	0%	0%	0%	0%	0%	0%
職業疾病	人數	0	0	0	0	0	0
	比例	0%	0%	0%	0%	0%	0%
通勤職災	人數	0	0	0	0	0	0
	比例	0%	0%	0%	0%	0%	0%

6.3 勞/資關係

重大主題	對公司的重要性	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/ 申訴管道	評估機制/ 成果
勞資關係	穩定和諧的勞資關係是企業永續經營的關鍵，能提升員工滿意度、降低人力風險、強化組織向心力，並確保營運不中斷。良好的溝通機制有助於雙方建立互信，並共同面對挑戰與變革。	公司遵守《勞動基準法》等相關法規，落實人權保障與平等就業原則，承諾推動勞資和諧，建立雙向溝通平台，保障員工的參與權與表達意見的自由。	零勞資糾紛		1.每季定期進行勞資會議 2.零勞資糾紛	管理部： esther_lin@davicom.com.tw	定期每季召開勞資會議，勞資雙方代表直接進行溝通協調。

6.3.1 聯傑國際內部溝通管道

聯傑國際重視勞資雙方的溝通與合作，認為順暢的勞資對話有助於促進企業內部的理解與信任，使員工瞭解公司的營運方針、未來發展方向及市場趨勢，同時讓管理階層能及時掌握員工需求與勞動條件，以員工福祉為出發點，打造安全、尊重且具包容性的工作環境。

本公司透過每季定期召開勞資會議以維持良好的勞資溝通，故未設立工會，亦未簽訂任何團體協約，並依據《勞資會議實施辦法》規定至少每三個月舉行一次。與會代表包含總經理、管理部門主管等資方代表，以及由全體員工選舉產生的勞方代表，針對工作條件、福利政策及職場安全等議題進行協商與討論。藉由定期溝通，進一步提升員工的參與感與滿意度，促進職場和諧。

此外，聯傑國際亦建置多元的溝通機制，如意見信箱、內部平台與主管面談等，鼓勵員工主動反映意見，公司亦妥善回應與採納，轉化為具體政策與改善措施。2024 年度，本公司未發生重大勞資爭議，勞資關係穩定良好。若有涉及關廠、新設廠或員工異動情形，亦將遵循《大量解僱勞工保護法》，於 60 日前通報當地勞工主管機

關，並依法保障員工權益。

溝通及申訴管道

為建立友善職場並促進員工關係，聯傑國際於官網利害關係人專區設置員工議題網路信箱，使員工能自由表達對公司的意見。公司收到員工的意見，由人事室根據問題性質聯繫相關單位處理，並回覆員工處理狀況，2024 年員工申訴意見反應共 0 筆。

申訴及反映管道：esther_lin@davicom.com.tw

職場暴力或性騷擾申訴

為防治職場暴力或性騷擾，公司訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並由人事部門負責管理，2024 年未發生職場暴力或性騷擾之申訴情事。

7.實踐社會共榮

7.1 向下扎根，向上提升推動永續教育

7.2 推動傳統與科技對話，促進文化藝術的永續發展

7.3 攜手小樹傳愛，用教育播種希望

7.4 科技希望巡迴賽

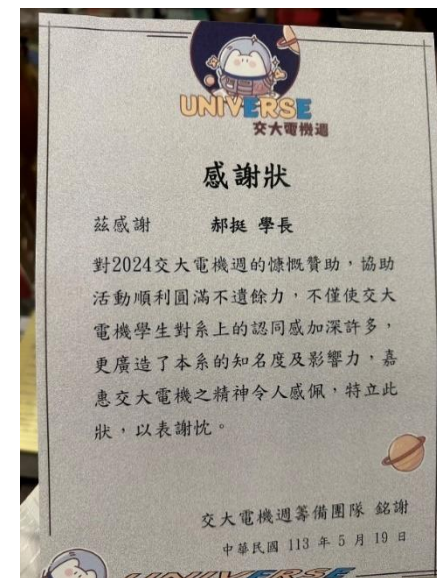
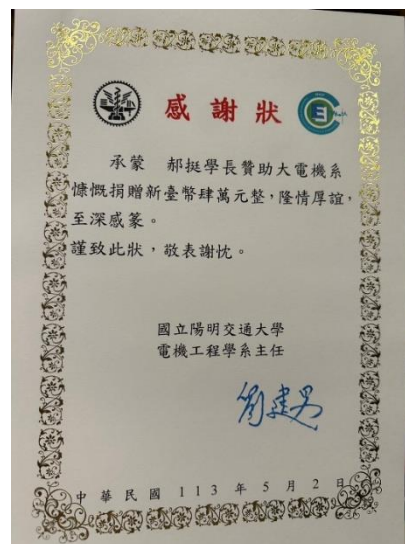
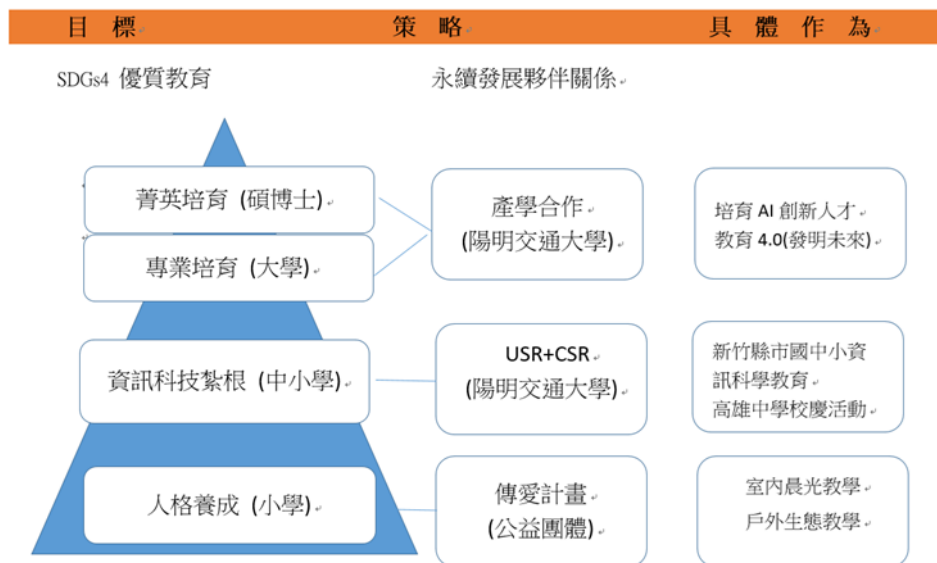
7.5 從原民文化與生命教育的雙軌推動，實踐與偏鄉共學的理念

7.6 公共事務的參與者：產業與社會的橋樑

聯傑國際始終秉持「企業即公民」的信念，在追求經濟效益的同時，更積極投身於社會與環境的永續發展，致力實現企業與社會的共好願景。公司從教育、文化、體育、環境到偏鄉關懷的面向，透過實際行動貫徹企業社會責任，深耕在地、連結全球，共創共榮的未來藍圖。

7.1 向下扎根，向上提升推動永續教育

聯傑國際深信「教育即未來」，長期支持國立陽明交通大學，曾設立新生入學獎學金並舉辦暑期營隊，培育高科技專業人才。我們攜手十大企業聯盟推動 STEM 教育計畫，捐贈實作材料至中學校園，補足課綱之不足，讓抽象數理知識變得具體易懂。此外，我們也在東部偏鄉地區與在地 NGO 攜手，在關山國小等校園推動生命教育，聚焦於情緒管理與品格培養，導入「專注、感恩、順服、饒恕」等核心價值，協助孩童認識自我、發展潛能。



7.2 推動傳統與科技對話，促進文化藝術的永續發展

文化藝術不僅是生活的調劑，更是民族精神的根基。聯傑國際董事長郝挺博士身體力行，2023 年響應當代傳奇文化藝術基金會之創新展演計畫，支持其融合沉浸式科技與傳統戲曲的新創作品如《蕩寇誌》的展演。

繼戲劇創新之後，2024 年董事長郝挺博士與交大思源基金會合作，協助陽明交大教職員合唱團「飛翔之夢」的巡迴演出，該音樂會以「飛翔、夢想、榮光與永恆」為主軸，除了鋼琴伴奏，還與陽明交大音樂研究所的室內樂團合作，期望為觀眾帶來豐富的聽覺享受。演出曲目包含美國作曲家 Dan Forrest 的《Requiem for the Living》等經典作品。

合唱團利用公餘時間用練唱與表演，以音樂禮讚生命，在不安的時代為心靈帶來安慰，也為 AI 時代描繪出希望的序曲。演出地點包括國家音樂廳等場地，獲得各界一致好評。



兆豐國際商業銀行 Mega International Commercial Bank		國內匯款申請書 (兼取款憑條) APPLICATION FOR DOMESTIC REMITTANCE (WITH WITHDRAWAL SLIP)		交易代號: 8011 113 年 11 月 11 日 Date:	
收款行 Beneficiary's Bank	中華郵政股份有限公司郵政存簿儲金	銀行 Bank	分行 Branch	匯款人姓名 Applicant	電話 TEL
匯款金額 (大小寫均可) Amount of Remittance	新臺幣 貳 仟 佰 拾 5 萬 0 仟 0 佰 0 拾 0 元整	(代號: Bank Co.		身分證一編號 ID NO.	
收款人 Payee	國立陽明交通大學教職員合唱團	帳號 ACC NO.		代理人姓名 Name of Agent	手續費\$
戶名 NAME		電 話 TEL		身分證編號 ID NO.	應付財金款\$
取款帳號 ACC No. for Withdrawal		附言: Remark	郝挺		
取款金額 (大小寫均可) Amount of Withdrawal	新臺幣 貳 仟 佰 拾 5 萬 0 仟 0 佰 3 拾 0 元整	匯款專用取款條一帳號如左所示 ☐ 已電子傳			

7.3 攜手小樹傳愛，用教育播種希望

自 2023 年起，聯傑國際董事長郝挺持續贊助「小樹傳愛計畫」，以實際行動支持偏鄉教育。該計畫致力於推廣人與人之間的愛與信任，從「生命源頭——心靈」著手，期以預防社會問題的發生。透過「幸福三部曲」——擁抱心運動、傳愛進校園、善愛嘉年華等系列活動，深耕偏鄉地區孩童的心靈教育。

其中 2024 年度善愛嘉年華以「擁抱心運動，讓愛永續」為主軸，兩天活動匯聚科學探索基地、親子互動同樂區等八大主題展區，打造企業公益家庭日的典範，並結合偏鄉與關懷 ESG 議題。

聯傑國際秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，深信教育具備啟發心靈、促進多元發展的正向力量。透過與小樹傳愛團隊的合作，公司不僅提供經費資助，也積極鼓勵員工投入志工行列，親身參與孩童的學習與成長歷程。

本項長期關懷行動，不僅拓展更多孩童接觸心靈教育及藝術的機會，更具體展現企業實踐社會責任的承諾與行動力。未來，聯傑國際將持續深耕在地文化，期盼以點滴付出播下希望的種子，讓藝術與關愛在社會各個角落萌芽茁壯。

社團法人小樹傳愛協會



統一編號：76334082

電話：02-25081551

地址：台北市中山區中山北路三段 26 號 7 樓之 1

立案字號：台內團字第 1080046354 號

收據編號：A 002832

日期：113 年 7 月 29 日

捐贈者名稱	郝挺		
捐贈者統一編號		捐贈者電話	03-5798797
捐贈者地址	新竹科學園區新竹市力行路 6 號		
項目	☐ 入會費 ☐ 常年會費 ☒ 捐款 ☐ 捐物 ☐ 其他		
捐贈金額	新台幣 壹拾萬 仟 佰 拾 元整 ☐ 現金 ☐ 支票 ☒ 匯款 ☐ 信用卡 ☐ 其他		
備註	合庫		

理事長：



秘書長：



經手人：



第一聯協會收執聯(白) 第二聯捐贈者留存聯(紅) 第三聯備查聯(黃)



7.4 科技希望巡迴賽

透過與台灣科技公益協進會的合作，聯傑國際已連續八年投入高球選手培育，協助 30 餘位年輕選手自「科技希望巡迴賽」起步，進軍亞洲巡迴賽、台巡賽等國際賽事。此計畫不僅有助於體育發展，更是青年實踐生命價值的重要平台。



7.5 從原民文化與生命教育的雙軌推動，實踐與偏鄉共學的理念

聯傑國際長期關注偏鄉地區的教育發展，特別投入於生命教育與原住民文化傳承的推動。在臺東關山國小，透過與在地公益團體合作，我們的生命教育課程已邁入第八年，2024 年上、下半年合計超過 200 人次學生與教職員參與，課程主題涵蓋「認識與欣賞自己」、「情緒管理」、「人我關係」、「與自然相處」等主題，並透過實作活動，如「蛤蠣之歌」、「五官排排看」與「白尾鹿影片教學」，啟發孩子的品格與覺察力。

此外，關山國小更以校園美感環境再造計畫，打造結合地方生態與原民文化的「藝啟森活」美感基地，讓幼兒參與創作鳳蝶陶藝作品「蟲林 One 隧」，並開設戶外五感體驗課程，將花東縱谷意象融入教學場域。在原住民民族科展競賽中，該校首次參賽即獲國小組第二名，展現學生以布農族傳統智慧進行現代科學驗證的優異成果。這些具體成就展現了偏鄉教育中「文化與生命並進」的實踐力與轉換力。

活動錦集



▲ 聯傑國際傳愛計畫



▲ 關山國小陳校長解說「蟲林 One 隧」基地的內蘊

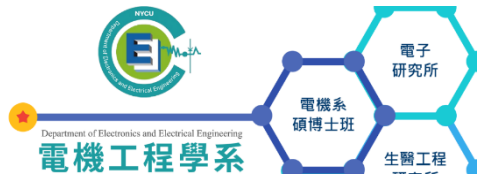


▲ 關山頂社區炭頂社區蓋亞那工作坊解說，布農族族人嘗試從祖先智慧中尋找復育瀕危植物的方法，以回應日益嚴峻的氣候變遷挑戰。



7.6 公共事務的參與者：產業與社會的橋樑

在產業發展上，聯傑國際積極加入台灣半導體產業協會、新竹市企業經理協進會，以及交通大學電機聯盟等專業公協會，推動人才培育、產業交流與技術創新，並以實際行動串聯產官學研，為 ICT 與半導體產業挹注永續發展動能。

公協會名稱	企業標識	會員編號	會員名稱
台灣半導體產業協會		0127	聯傑國際股份有限公司
新竹市企業經理協進會		-	聯傑國際股份有限公司
交通大學電機聯盟		-	聯傑國際股份有限公司

附錄

GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明 聯傑國際股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
 使用的 GRI 1 GRI 1：基礎 2021
 適用的 GRI 行業準則 無

一般揭露

GRI 準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於報告書	2	
		2.1 公司簡介	17	
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	2	
		2.1 公司簡介	17	
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2	
GRI 2-4	資訊重編	關於報告書	2	
GRI 2-5	外部保證/確信	關於報告書	2	
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.2 供應鏈管理	46	
GRI 2-7	員工	6.1 人才發展與企業文化	64	
GRI 2-8	非員工的工作者	6.1 人才發展與企業文化	64	
GRI 2-9	治理結構及組成	3.1 董事及功能性委員會	29	
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 董事及功能性委員會	29	

GRI 準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 2-11	最高治理單位的主席	3.2 董事會對永續治理之角色及成果	33	
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2 董事會對永續治理之角色及成果	33	
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會	4	
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	2	
GRI 2-15	利益衝突	3.1 董事及功能性委員會	29	
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展委員會 1.2 利害關係人議合	4 5	
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	3.2 董事會對永續治理之角色及成果	33	
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	3.2 董事會對永續治理之角色及成果	33	
GRI 2-19	薪酬政策	3.1 董事及功能性委員會	29	
GRI 2-20	薪酬決定流程	3.1 董事及功能性委員會	29	
GRI 2-21	年度總薪酬比率	-	-	因年度總薪酬涉及薪資保密協定故不予揭露
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	1.1 永續發展委員會	4	
GRI 2-23	政策承諾	3.3 誠信經營 6.1 人才發展與企業文化	35 64	
GRI 2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展委員會	4	

GRI 準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 誠信經營	35	
		3.4 風險管理	37	
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	關於報告書	2	
GRI 2-27	法規遵循	3.5 法規遵循	40	
GRI 2-28	公協會的會員資格	7.6 公共事務的參與者： 產業與社會的橋樑	90	
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	5	
GRI 2-30	團體協約	-	-	本公司透過每季定期召開勞資會議來維持良好勞資溝通，故未設立工會也沒有簽訂任何團體協約

重大主題

GRI 準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3-1	決定重大主題的流程	1.2 利害關係人議合	5	
		1.3 重大性主題評估	7	
GRI 3-2	重大主題列表	1.3 重大性主題評估	7	

重大主題	GRI 準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略/備註
創新研發(自訂主題)	GRI 3-3	重大主題管理	4.1 創新研發與管理	44	
供應鏈管理	GRI 3-3	重大主題管理	4.2 供應鏈管理	46	
	GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例			
產品環境宣告(自訂主題)	GRI 3-3	重大主題管理	4.3 產品環境宣告	51	
薪酬福利	GRI 3-3	重大主題管理	6.1 人才發展與企業文化	64	
	GRI 401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利			
	GRI 401-3	育嬰假			
	GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率			
碳足跡(自訂主題)	GRI 3-3	重大主題管理	5.6 碳足跡	60	
法規遵循(自訂主題)	GRI 3-3	重大主題管理	3.5 法規遵循	40	
內部審計(自訂主題)	GRI 3-3	重大主題管理	3.4 風險管理	37	

重大主題	GRI 準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略/備註
競爭行為	GRI 3-3	重大主題管理	3.3 誠信經營	35	
	GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動			
勞資關係	GRI 3-3	重大主題管理	6.3 勞/資關係	83	
	GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期			
溫室氣體排放	GRI 3-3	重大主題管理	5.2 溫室氣體盤查	56	
	GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放			
	GRI 305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放			
	GRI 305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放			
	GRI 305-4	溫室氣體排放強度			

永續會計準則 SASB 對照表-半導體業

主題	編碼	會計指標	類別	揭露事項	對應章節
溫室氣體排放量	TC-SC-110a.1	(1) 全球範疇一排放量及 (2) 全氟化合物總排放量	定量	(1) 範疇一溫室氣體總排放量：93,700 tCO ₂ e (2) 全氟化合物總排放量：0 tCO ₂ e	5.2 溫室氣體盤查
	TC-SC-110a.2	檢視分析範疇一之排放、減排目標，並分析實際績效與目標之差異等短期及長期之管理策略或計畫	討論分析	詳見對應章節內容	5.1 氣候行動 5.2 溫室氣體盤查 5.4 用水、用電、日常管理措施
製造作業中之能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 耗用總能源 (2) 電網百分比 (3) 可再生百分比	定量	(1) 789,607 kWh (2) 100% (3) 0%	5.3 能資源管理
水資源管理	TC-SC-140a.1	各高基準水壓力或極度基準水壓力地區之 (1) 總取水量、百分比 (2) 總用水量、百分比	定量	聯傑國際自有辦公室新竹總部 (1) 總取水量、百分比：4,736 度 (2) 總用水量、百分比：4,736 度	5.3 能資源管理
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製程中產生的危害性廢棄物及其循環利用百分比	定量	聯傑國際為 IC 設計公司，並無製程，報告書所揭露的有害廢棄物非為製造過程中產生，主要為晶片樣品，所產生之不良品 IC	5.5 廢棄物管理

主題	編碼	會計指標	類別	揭露事項	對應章節
員工健康安全	TC-SC-320a.1	說明對員工暴露於人類安全危害情形之評估監督及減少相關情形之作法	討論分析	詳見對應章節內容	6.2 職業安全及衛生
	TC-SC-320a.2	因員工健康安全違法情事導致法律程序所產生之金錢損失量	定量	2024 年無違反法規、法令之情事發生	6.2 職業安全及衛生
招募管理全球&優秀人才	TC-SC-330a.1	(1) 外國人 (2) 位於海外之員工百分比	定量	(1) 0% (2) 0%	6.1 人才發展與企業文化
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	產品中內含 IEC 62474 可申報物質之收益百分比	定量	供應商提出之第三方檢驗報告 (N.D.表示未檢出,「○」:表示檢出值遠低於高濃度限值)	4.3 產品環境宣告
	TC-SC-410a.2	(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆電之系統級處理器能源效率	定量	晶片的能源效率計算方式取決於晶片的應用類型與主要功能,本公司之晶片產品係其他終端產品之零組件之一	5.6 碳足跡
材料採購	TC-SC-440a.1	使用關鍵材料之風險管理說明	討論分析	本公司製造係由聯電代工,主要生產製造之原料採購之風險係依聯電之因應策略為據。	-
智財管理及競爭行為	TC-SC-520a.1	反競爭行為相關法律程序造成之金錢損失總額	定量	無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之法律訴訟	3.3 誠信經營
-	TC-SC-000.A	總產量	定量	共 3,316 仟顆	-
	TC-SC-000.B	自有設施產量百分比	定量	聯傑國際為 IC 設計公司,本身並不生產產品	-

上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	內容	對應章節
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司，應於第三階段適用溫室氣體盤查及確信(即 2026 年度完成盤查，2028 年完成確信)。後續將依循主管機關參考指引及相關規定執行溫室氣體盤查及確信作業。 本公司由管理部與總經理室擔任氣候變遷相關溫室氣體盤查作業之專職單位，並於每季向董事會提報各項計畫的詳細推動時程、擬定完整盤查程序及董事會督導及控管階段性目標等計畫等執行進度。
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	面對氣候變遷問題，勢必對產業供應鏈與市場業務銷售條件產生相當程度的影響與改變。本公司短期內除落實內部資源節約與減少碳排放之設計規劃外，從中長期觀察，整體市場將可能走向碳定價與碳課稅的趨勢，對自身產品在研發、生產及銷售層面，亦存在著成本上漲的可能性。 因此，對於未來可能因為氣候變遷帶來的產品或產業轉型與調整，將會是本公司在財務規劃面上必須審慎考量與因應的課題，也是需導入系統性管理及風險評估的核心項目之一。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件可能導致供應鏈調度與運輸成本上升，政策與法規也可能帶來碳費及電價上漲，間接推升整體營運成本。聯傑國際將透過購買綠電、進行談判以減少成本轉嫁，以及建立風險監測機制等方式予以因應。

項目	內容	對應章節
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	企業每年由永續發展工作小組評估氣候相關風險與機會，並將結果呈報至企業風險管理委員會與永續發展委員會，若為重大議題，則再提報董事會決策與監督，並進行滾動式修正與定期追蹤。
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	參考 IPCC AR5、AR6、AR7 及 TCCIP 氣候情境數據，包括溫度、降雨、颱風等資訊，進行情境分析與財務衝擊評估，並據此調整產品設計方向及內部減碳目標。
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	擬定低碳承諾與氣候政策，推動節電、評估再生能源使用效益、要求供應商落實減碳條件等措施。指標涵蓋用水量、能源使用、溫室氣體(GHG)排放量、以及開發低能耗產品與技術，並將 2050 年淨零碳排設為長期目標。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	聯傑國際目前尚未執行內部碳定價機制，惟已積極關注碳交易市場，並將碳費、碳稅及綠電購買等因素納入成本因應考量。
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs)數量。	配合國家政策設定 2030 年前碳減 50%、2050 年達到淨零排放的目標，涵蓋用電、用水及溫室氣體(GHG)等排放範疇。推動措施包括採購綠電與 RECs、淘汰老舊設備，以及要求供應商實質減碳等作法，並由永續委員會每半年檢核進度。
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	請參閱 5.2 溫室氣體盤查
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	依循法規在 2028 年前由第三方確信。
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	請參閱 5.1 氣候行動、5.4 用水、用電、日常管理措施

