聯傑國際股份有限公司
2025年永續報告書



聯傑國際股份有限公司 2025 年永續報告書目錄

董事長的話 …… 1

關於報告書 …… 2

1 利害關係人與重大主題鑑別 …… 3

1.1 提名暨永續發展委員會 …… 4

1.2 利害關係人議合 …… 5

1.3 重大性主題評估 …… 7

1.4 政策承諾 …… 12

1.5 永續發展目標 …… 13

2 關於聯傑國際 …… 16

2.1 公司簡介 …… 17

2.2 重要資訊與產品開發 …… 19

2.3 核心價值與營運策略 …… 25

2.4 企業韌性：打造韌性基石，迎戰未來挑戰 …… 26

2.5 經營績效 …… 27

3 強化公司治理 …… 28

3.1 董事及功能性委員會 …… 29

3.2 董事會對永續治理之角色與成果 …… 33

3.3 誠信經營 …… 35

3.4 風險管理 …… 37

3.5 法規遵循 …… 40

3.6 資訊安全管理與隱私保護 …… 41

4 強化價值鏈合作 …… 43

4.1 創新研發與管理 …… 44

4.2 供應鏈管理 …… 46

4.3 產品環境宣告 …… 51

4.4 客戶關係管理 …… 54

5 氣候變遷之因應 …… 55

5.1 氣候行動 …… 56

5.2 碳管理 …… 56

5.3 能源管理 …… 58

5.4 水資源管理 …… 59

5.5 廢棄物管理 …… 60

5.6 碳足跡 …… 61

6 營造幸福職場 …… 64

6.1 人才發展與企業文化 …… 65

6.2 職業安全及衛生 …… 79

6.3 勞資關係 …… 84

7 實踐社會共榮 …… 85

7.1 扎根教育，培育未來人才 …… 86

7.2 關懷社會，共創地方共融 …… 87

7.3 攜手產學，共創產業發展 …… 89

7.4 支持體育，培育青年人才 …… 90

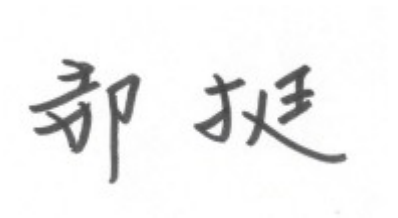
7.5 參加公益，傳遞企業關懷 …… 90

附錄 …… 92

董事長的話



聯傑國際董事長　郝挺博士



2025 年全球政治經濟環境持續動盪，烏俄戰爭、以哈衝突未歇，中美競爭已由科技與晶片層次，全面擴及全球供應鏈的結構性重組，再加上川普關稅政策的反覆與不確定性，使全球經濟與產業程序承受前所未有的壓力。電子與半導體產業首當其衝，聯傑國際雖然長期專注於 IC 設計本業，歷經金融風暴、互聯網泡沫與美國次貸危機的考驗下，締造了連續 76 季獲利的紀錄。在地緣政治、供應鏈重整與市場秩序重建的多重不確定性，2025 年第二季首度出現微幅虧損。

然而，挑戰亦促使我們更深刻反思企業永續發展的核心內涵。當前 ESG 的關注焦點已由過往偏重經濟、社會與治理的框架，逐步延伸至能源安全、地緣政治與策略韌性。在科技、金融與永續治理高度交織的趨勢下，企業永續策略正面臨結構性轉型。AI 革命不僅重塑產業競爭模式，也為創業與技術應用開啟新路徑。對 IC 設計公司而言，這意味著必須在產品設計與系統架構階段，即納入能源效率、效能最佳化與應用價值，使技術創新成為推動永續轉型的核心動能，亦是聯傑國際向所有利害關係人溝通與報告的首要議題。

隨著地緣政治與政策波動重塑全球投資邏輯，永續不再只是價值宣示，而是企業因應國際環境變動與強化風險管理的重要工具。檢視本公司的營運與治理策略，我們除持續深化碳盤查、評估綠電採購、社會回饋與公益行動等既有 ESG 實踐外，更將「法令遵循、能源管理、AI 導入、供應鏈韌性及勞動人權」視為支撐公司治理、策略決策與長期競爭力的關鍵基石。在環境面上，聯傑國際持續關注 COP30 所揭示的全球永續趨勢，並以 AI 創新為引擎、以教育關懷為實踐足跡，透過產學合作等多元管道，逐步落實自然解方(Nature-Based Solutions)，促進生物多樣性保護，強調環境與自然生態的和諧共生。我們的社會責任已由單純減碳進一步延伸至自然保育與生態韌性，期待能建立兼具前瞻性與國際接軌的 ESG 發展策略。聯傑國際始終以人為本，深信企業的長久發展必須建立信賴與價值之上。我們以「勤奮、價值、誠信、合作、機會、謙遜」為核心的企業文化，作為面對外部高度不確定性的穩定力量。憑藉無法複製的文化底蘊與治理團隊及全體員工的共同努力，公司成功走過 2025 年第二季的艱困挑戰，並於第三季重返獲利軌道。在這關鍵拐點上，聯傑國際展現了敏捷應變與高度韌性的組織能力。

展望未來，聯傑國際將以宏觀視野擘畫企業藍圖，以誠信為根基，持續實踐對客戶、員工、投資人與社會的長期承諾。我們除精進核心技術與產品競爭力外，也將積極發揮科技企業的正向社會影響力，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 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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：2025 年 07 月

本次報告書發行時間：2026 年 07 月

資訊重編

資訊重編情形：本報告書 2025 年未有重編情形。

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：提名暨永續發展委員會

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 提名暨永續發展委員會

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 提名暨永續發展委員會

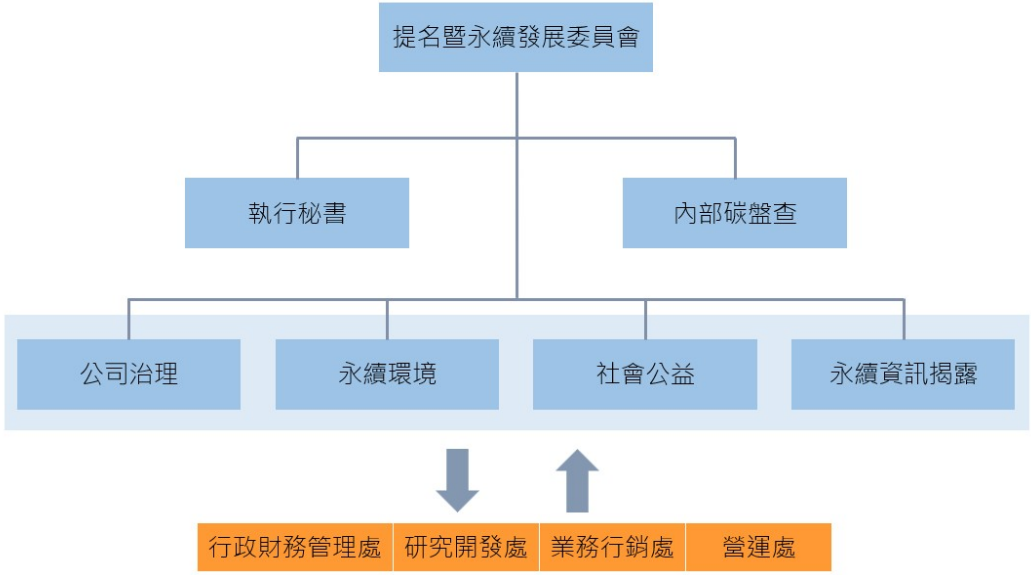
宗旨：落實聯傑國際永續發展策略

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 2024 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 特成立聯傑國際提名暨永續發展委員會，監督永續議題之衝擊管理，由獨立董事一人擔任提名暨永續發展委員會召集人，負責統籌監督企業永續發展策略。聯傑國際並於提名暨永續發展委員會下設立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，並協助委員會監督本公司實踐公司治理、環境永續、社會共榮三大面向的永續發展目標。





▲ 提名暨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)、責任性 (Responsibility)、關注張力 (Tension)、影響力 (Influence)及多元觀點 (Diverse Perspectives)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(主管機關包括金管會、環保署、勞動部、科管局等)。

提名暨永續發展委員會探索國內外永續議題，檢視公司的永續性脈絡，以及主要利害關係人於日常業務往來過程中提出的關注議題，同時參考 GRI 永續性報導準則(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，由風險管理委會進行重大性鑑別。

風險管理委員會考量企業營運關鍵要素、供應鏈及價值鏈之各環節，並同時關注國際永續趨勢以及 S&P global 等評比機構對 ESG 之關注議題，最終彙整出涵蓋 9 個治理面向、7 個社會面向及 4 個環境面向共 20 項永續議題。

序	治理面向	社會面向	環境面向
1	創新研發	薪酬福利	碳管理
2	供應鏈管理	勞資關係	能源管理
3	競爭行為	職涯發展	廢棄物管理
4	資訊安全與隱私保護	安全舒適	水資源
5	客戶關係管理	員工健康	
6	風險管理	多元、公平、包容	
7	內部審計	社會關懷	
8	企業韌性		
9	法規遵循		



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與內、外部利害關係人有效溝通與議合，讓利害關係人能隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關注的永續議題並給予回應。

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	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/每季 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/每季 ESG/不定期	•溫室氣體排放 •廢棄物管理 •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	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 20 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 20 項重大議題；隨後，將此 20 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。結果提報提名暨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。

同時兼顧永續報告書資訊揭露之均衡性，揭露第 11 項至第 20 項次要重大主題之執行成果，誠摯邀請各利害關係人繼續關注本公司 ESG 推動成果。

面向	重大議題	重大性衝擊		財務影響
		正、(負)	發生率	
治理	創新研發	4	4.4	9
	供應鏈管理	4.2	4	7.2
	競爭行為	3.9	3.5	5.475
	資訊安全與隱私保護	3.8	3.7	4.625
	客戶關係管理	4.2	4	4.575
	風險管理	3.6	3.6	4.05
	內部審計	3.8	3.5	3.575
	企業韌性	3.8	4	3.325
	法規遵循	4	3.6	3.2
社會	薪酬福利	3.6	3.8	5.875
	勞資關係	3.8	3.8	4.275
	職涯發展	3.7	4	4
	安全舒適	3.5	3.7	3.85
	員工健康	3.5	3.8	3.075
	多元、公平、包容	3.3	3.1	2.95
	社會關懷	3.6	3.5	2.875
環境	碳管理	(3.6)	3.3	4.825
	能源管理	3.6	3.2	4.65
	廢棄物處理	3.4	3	2.45
	水資源	3.3	2.8	2.55

▲ 重大議題列表

排序	重大主題	排序	次要重大主題
1	創新研發	11	職涯安全
2	供應鏈管理	12	安全舒適
3	薪酬福利	13	內部審計
4	競爭行為	14	企業韌性
5	碳管理	15	法規遵循
6	能源管理	16	員工健康
7	資訊安全與隱私保護	17	多元、公平、包容
8	客戶關係管理	18	社會關懷
9	勞資關係	19	廢棄物管理
10	風險管理	20	水資源

▲ 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資訊安全與隱私保護、客戶關係管理、風險管理、碳管理、能源管理等之議題，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 2025 年 ESG 之主要重大主題，排序 11 至 20 名列為本公司 2025 年 ESG 之次要重大主題。是以職涯發展、安全舒適、內部審計、企業韌性、法規遵循、員工健康、多元公平包容、社會關懷、廢棄物處理、水資源等議題，均分別歸入報告書相關之章節予以揭露。

聯傑國際 2025 年永續報告書十大重大主題之揭示

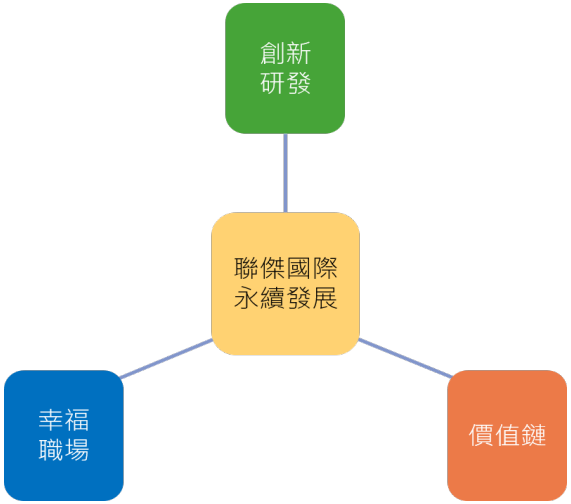
面向	重大主題	對聯傑國際的重要性及正負面衝擊	內部邊界	外部邊界				對應 GRI 準則	報告書揭露
			公司	股東/投資人	供應商	客戶	主管機關		
治理面	創新研發	持續投入 IC 設計技術與產品創新，是提升市場競爭力、拓展新市場及創造企業長期價值的重要基礎，並秉持永續發展的核心理念，持續推出兼具節能、減碳的新產品，以實際行動落實企業永續承諾。	●	●	●	●		GRI 3-3	4.1 創新研發與管理
治理面	供應鏈管理	晶圓代工、封裝測試及零組件供應商為聯傑國際的重要合作夥伴。公司致力於提升供應鏈韌性、確保產品品質及降低供應中斷風險，並要求供應夥伴遵循當地法規及 ESG 政策，共同建構穩定且永續的供應鏈，持續落實環境保護與員工照顧，實踐永續經營。	●		●	●		GRI 204-1	4..2 供應鏈管理
社會面	薪酬福利	公平合理的薪酬福利是吸引、激勵與留任優秀人才的基礎；完善的培訓與職涯發展制度，協助員工持續成長、發揮專業並實現自我。	●	●			●	GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 405-2	6.1 人才發展與企業文化

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	遵循公平競爭與商業道德，有助於維護企業誠信、提升客戶信任並降低法遵風險。良性競爭促使公司持續提升技術創新與產品品質，強化市場競爭力及客戶滿意度；然而，過度競爭可能壓縮利潤、引發價格戰，增加營運壓力與人才流動，甚至導致技術外流及合作機會減少，影響企業長期發展。	●	●	●	●	●	GRI 206-1	3.3 誠信經營
環境面	碳管理	因應全球淨零趨勢及客戶供應鏈減碳要求，持續盤查與管理溫室氣體排放，符合法規提升企業競爭力。	●	●	●	●	●	GRI 305	5.2 碳管理
環境面	能源管理	提升能源使用效率，可降低營運成本與溫室氣體排放，提升資源使用效益，支持企業永續發展，並增強營運韌性。	●	●	●		●	GRI 305	5.3 能源管理
治理面	資訊安全與隱私保護	資訊安全與客戶隱私是聯傑國際永續經營的重要基礎。本公司於產品研發、晶片設計、智慧財產管理及客戶合作過程中，需妥善管理研發成果、商業機密及客戶資訊等重要資產。若發生資安事件或資料外洩，可能造成智慧財產損失、營運中斷、法規風險及客戶信任下降，進而影響企業聲譽與市場競爭力。因此，持續強化資訊安全與客戶隱私保護，不僅有助於降低資安風險、確保法規遵循及營運持續性，更能保障企業核心資產與客戶權益，提升利害關係人信任，支持企業永續發展。	●	●	●	●	●	GRI 3-3	3.6 資訊安全與隱私保護

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	客戶關係管理	客戶是聯傑國際持續成長的重要夥伴。身為 IC 設計公司，聯傑國際透過穩定的產品品質、技術創新及即時的技術支援，滿足客戶需求並建立長期合作關係。完善的客戶關係管理有助於提升客戶滿意度與信任，強化市場競爭力及品牌價值；若產品品質、交期或服務未能符合客戶期待，可能影響合作關係及營運績效。因此，持續優化產品與服務品質、深化客戶溝通，是企業永續經營的重要基礎。	●	●	●	●	●	GRI 3-3	4.4 客戶關係管理
社會面	勞資關係	人才是聯傑國際技術創新與永續發展的重要資產。建立公平、尊重與安全的工作環境，提供完善的薪酬福利、人才培育及順暢的勞資溝通機制，有助於提升員工向心力、留任率及組織效能。良好的勞資關係能降低勞資爭議與人才流失風險，促進企業穩定營運，並支持技術研發與創新，進一步提升企業競爭力與永續發展能力。	●	●		●	●	GRI 402-1	6.3 勞資關係
治理面	風險管理	面對市場、供應鏈、法規及資安等風險，完善的風險管理是聯傑國際穩健營運的重要基礎。透過持續強化風險辨識、評估、監控及應變能力，可降低營運衝擊、提升營運韌性，保障利害關係人權益，支持企業永續發展。	●		●	●	●	GRI 3-3	3.4 風險管理

1.4 政策承諾

聯傑國際根據 2025 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的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴



關係，邀請供應商共同力行節能減碳及各項環保措施，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六項要求來揭露資訊，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；**可靠性**：本公司所揭露的資訊，可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集；**時效性**：本公司適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升資訊透明度。

聯傑國際努力實踐永續發展目標

聯傑國際穩健經營，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；聯傑國際亦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，聯傑國際以持續創新、人才發展、善盡社會責任及夥伴合作為永續發展核心，致力於創造共享價值，實現企業長期穩健成長與永續發展。

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
	8.2 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。 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。	•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。
	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。 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	•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。
	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。 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。	•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。
	12.2 到 2030 年以前，實現自然資源的永續管理和高效率使用。 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。	•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。

SDGs	細項目標	聯傑國際回應
	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。
	17.6 加強在科學、技術和創新領域的南北合作、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 2030 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(股)公司之網路通訊團隊與美國網通專家所組成。

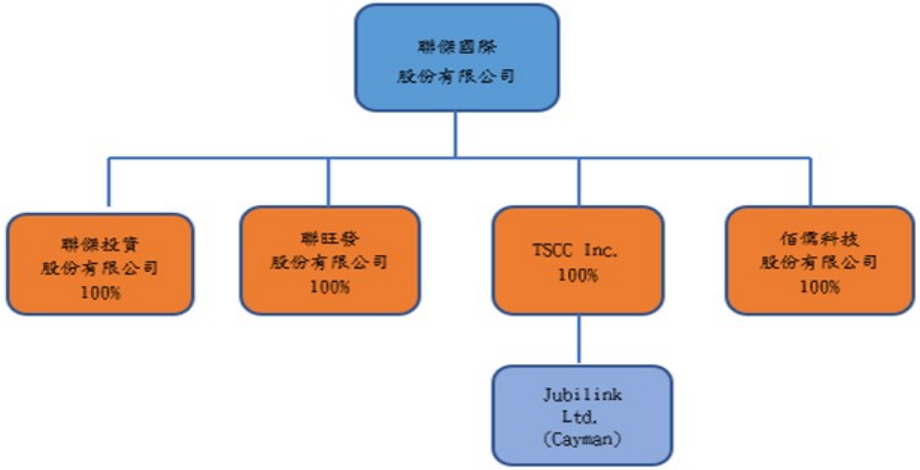
29 年來，我們在既有乙太網路(Ethernet)基礎上順應產業潮流，先後切入嵌入式系統網路晶片與軟體技術的創新與研發，在各種廣電系統上及數位電信機上盒都有極佳的績效；2013 年起我們投入智慧醫療產品的研發；2014 年我們投入 EPD (ESL)創新應用的開發；2018 年起我們更聚焦於人工智慧(AI)與固有核心技術(Ethernet)的整合與創新產品的開發，2020 年跨足 UHF RFID。我們提供最具競爭力的晶片與解決方案，協助客戶掌握智慧物聯網(AIoT)發展的最新趨勢，以縮短產品開發期程，掌握市場先機。

「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

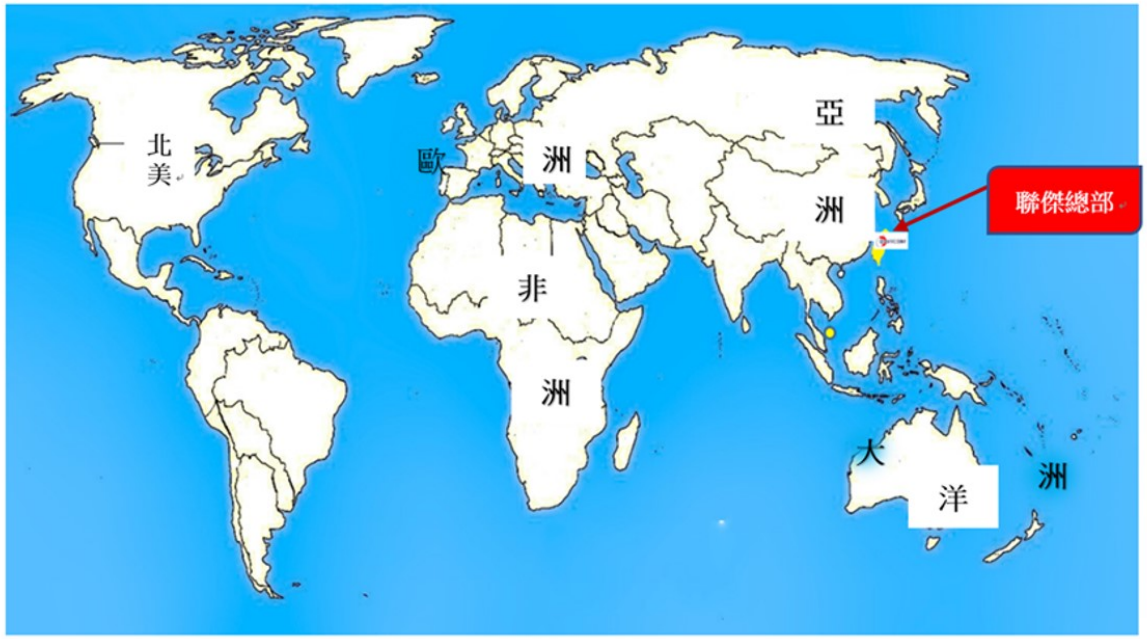
組織名稱	聯傑國際股份有限公司
資 本 額	新台幣 8.31 億
員工人數	70
成立日期	1996 年 8 月 16 日
股票上市	2007 年 8 月 6 日於台灣證券交易所掛牌上市(股票代號：3094)
董 事 長	郝　挺
總 經 理	林有亮
營運總部	新竹市科學園區力行六路 6 號
營運地區	台灣、中國、歐洲、美國

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	IC設計製造業
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

亞洲區代理商

日本
韓國
印度
東南亞
中國

非洲代理商

南　非

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產品 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
2025	1. 開發時限內建硬體時間戳記機制符合 IEEE 1588v2 PTP 標準的乙太網路收發器晶片 2. 研發出符合 IEEE802.3cg 標準的 10Base-T1S 晶片

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



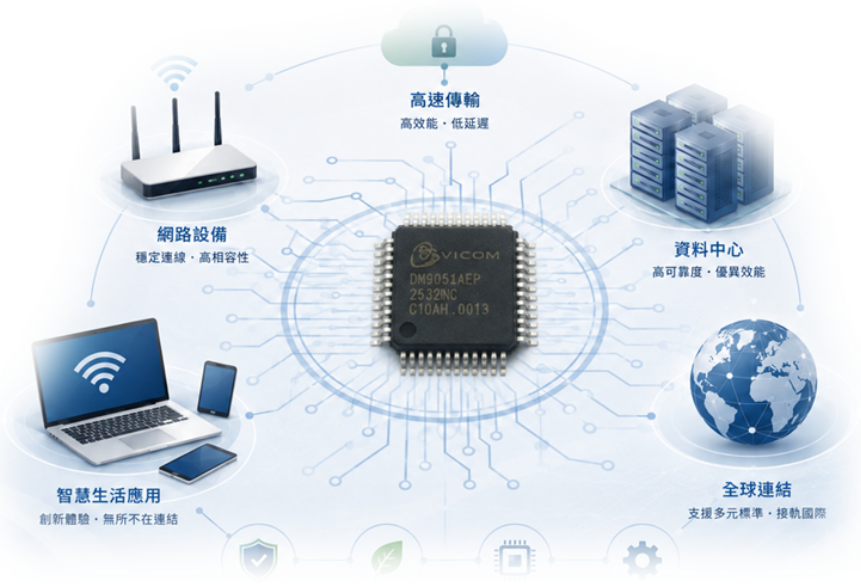
2.3 核心價值與營運策略

聯傑國際(DAVICOM)成立 29 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，展現公司重視風險治理與永續經營。根據利害關係人調查及衝擊評估結果，企業韌性於正向效益及負向風險均具有高度重要性，反映其對營運穩定、利害關係人權益及企業永續發展具關鍵影響。聯傑國際將持續強化風險管理與應變能力，提升營運韌性，因應外部環境變化與市場挑戰。

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，2025 年投入研發經費 67,356 仟元，占營業比重 36%，推出 DM9051 系列低功耗產品，功耗降低 62.5%，提升產品能源使用率。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。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

2025 年，全球經濟仍受俄烏戰爭、中東地緣政治衝突及美國貿易關稅政策等因素影響，供應鏈運作及市場需求面臨高度不確定性，對公司產品銷售帶來挑戰。然而，隨著生成式 AI 快速發展，結合邊緣運算（Edge AI）與雲端運算的混合式 AI 應用日益普及，帶動各產業積極投入智慧化產品的研發與應用，為半導體產業創造新的成長契機。

面對地緣政治風險、全球供應鏈重組及市場環境變化，聯傑國際持續秉持穩健經營與創新發展理念，積極拓展新市場、深化核心技術研發，並持續佈局高成長應用領域。2025 年，公司成功導入電子驗證健康指環等新興應用產品，並完成單對乙太網路（Single Pair Ethernet, SPE）晶片開發，持續提升產品競爭力，為未來營運成長與永續發展奠定基礎。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

聯傑國際受到受全球地緣政治風險、貿易政策變動及供應鏈重組影響，2025 年仍配發現金股利 0.25 元，自 2016 年起每年均配發股利。聯傑國際 2025 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

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 資訊安全管理與隱私保護

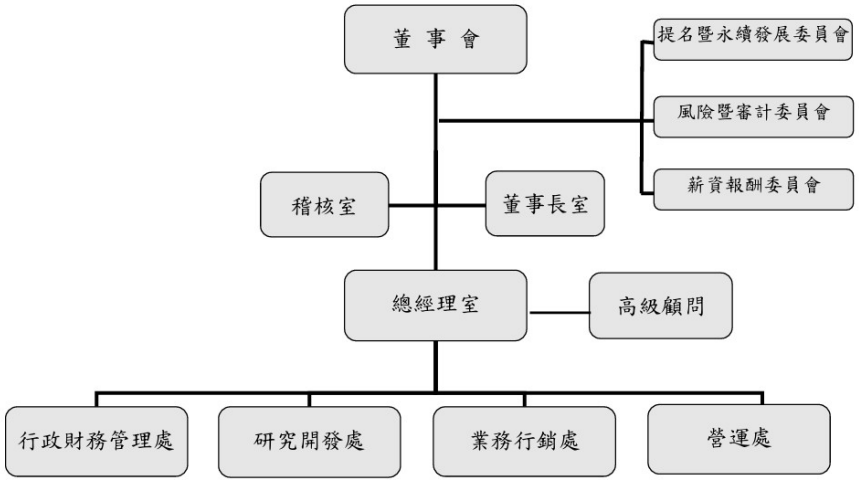
3.1 董事及功能性委員會

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，董事會轄下並設有風險暨審計委員會、薪資報酬委員會、提名暨永續發展委員會共 3 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。

公司治理架構圖



2025 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 8 位董事組成，包含 4 位董事及 4 位獨立董事，任期 3 年(第 11 屆董事會任期：2025 年 5 月 28 日至 2028 年 5 月 27 日)，具員工身分之董事占 1/8，成員具備會計、財金、科技、產業及管理等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 2025 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 8 位董事，已包括 3 名女性董事，比例達 3/8。

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八位董事組成，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
獨立董事任期未逾 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

提名暨永續發展委員會

為本公司之永續發展、協助董事會強化管理機制並健全公司治理，本公司於 2022 年 6 月 29 日董事會將「CSR 委員會」改名為「永續發展委員會」，又於 2025 年 2 月 27 日訂定提名暨永續發展委員會組織規程，將「提名委員會」及「永續發展委員會」合併成「提名暨永續發展委員會」。委員會成員由董事會決議委任，成員由具備企業永續專業知識與能力之獨立董事組成，並由全體委員會成員互選一名獨立董事擔任召集人，職責包括：制定並檢討董事及高階經理人之組成、資格條件等選任標準及繼任計畫；遴選並審核董事及高階經理人之適任人選；制定並檢討董事會所屬各委員會之建置、職責及運作，審核各委員會成員續任之資格條件及潛在利益衝突，評估獨立董事之獨立性，並提報董事會；規劃並執行董事進修計畫，以及董事會、各委員會及高階經理人之績效評估，並提報董事會；審核股東提案並建議因應方案，提報董事會；決策與監督母公司及子公司在經濟、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。

聯傑國際並於提名暨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。2025 年提名暨永續發展委員會共召開 5 次會議，2025 年度工作計畫已於 2025 年 2 月 27 日向董事會報告，執行成果則於 2026 年 3 月 6 日向董事會呈報執行成果。

風險暨審計委員會

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，設置本公司風險暨審計委員會。風險暨審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次會議。該委員會的運作目的是審視公司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、公司內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則以及公司對現存或潛在風險的管控，於其職權範圍內有權進行適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師等相關人員有直接聯繫之管道。2025 年風險暨審計委員會共舉行了 5 次會議，透過完善的監督與審查機制，確保公司治理及風險管理制度有效運作，提升決策品質與經營透明度，支持公司穩健營運及永續發展。

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 4 位獨立董事組成，提供外部多元觀點及意見，2025 年共召開 5 次會議檢視並確保薪資報酬之合理性。

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 NT$30,000 元之執行業務津貼，一般董事則無此津貼。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酬辦法」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。如推動永續承諾達成情形、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，每年由提名暨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。本公司每年由提名暨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。

提名暨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，提名暨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，總經理並非董事會成員。

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 2021 年 11 月 9 日修訂並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暨永續發展委員會審議及董事會確認；聯傑國際在 2026 年 1 月 29 日第十一屆第五次董事會通過本公司 2025 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，2025 年度聯傑國際董事會全體董事進修時數合計達 66 小時，平均每位董事進修時數超過 8 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 73%，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。

本公司於 2026 年 1 月 29 日召開第 11 屆第 4 次董事會中向董事們報告 2025 年度誠信經營之執行情形；2025 年度共進行宣導 136 人次，合計 68 人時。

管理目標	具 體 措 施	績效
對外交易 特約條款約制	與客戶、代理商、供應商簽訂契約，應要求遵守誠信經營政策，及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止契約或解除契約之條款。	達成
公司內部 教育、宣導、吹哨人	定期對董事、經理人及員工舉辦誠信經營之教育訓練與宣導。若發現有違反誠信經營守則嫌疑之情事，須立即向檢舉管道負責單位-管理部 esther_lin@davicom.com.tw 進行舉報。	達成
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，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，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。	達成

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高風險部門內部查核，強化內部控制法令遵循及公平競爭管理。 2.零違反反競爭行為。	管理部： esther_lin@davicom.com.tw	1.每年定期執行內部稽核，並將稽核結果提報董事會審議，以檢視制度執行情形，強化管理機制。 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。2025 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。
營運部	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。
設計服務及研發部	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，擬定年度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
風險管理	面對市場、供應鏈、法規及資安等風險，完善的風險管理是聯傑國際穩健營運的重要基礎。透過持續強化風險辨識、評估、監控及應變能力，可降低營運衝擊、提升營運韌性，保障利害關係人權益，支持企業永續發展。	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，直接向董事會及風險暨審計委員會報告，確保內部控制執行有效運作、強化營運透明度與問責機制。	1.短期目標:完成年度內部稽核計畫，確保內部控制制度有效運作。 2.中長期目標: 強化風險辨識、監控及應變能力，提升營運韌性，降低重大營運風險。		1.定期召開風險管理會議，審議重大風險議題。 2.執行內部稽核及改善追蹤，強化內部控制。 3.內部稽核人員訓練時數：24 小時。 4.年度內部稽核計畫執行率達 100%。	管理部： esther_lin@davicom.com.tw	1.由風險暨審計委員會審議年度稽核計畫及稽核報告。 2.稽核結果及改善追蹤情形定期提報董事會，持續檢視風險管理與內部控制之有效性。

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，以因應公司內外在環境之變遷，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，須經風險暨審計委員會同意，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，提報風險暨審計委員會審核及提請董事會通過後執行，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。2025 年稽核單位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風險暨審計委員會報告。

3.5 法規遵循

聯傑國際恪守公司治理、證券交易、勞動、人權、環境保護、職業安全衛生、資訊安全及產品責任等相關法令，持續完善法規遵循管理制度，透過內部控制、內部稽核、法規遵循檢核及教育訓練，強化全體同仁法遵意識與風險管理能力，確保各項營運活動符合相關法令規範。

為因應法規持續更新，公司各部門持續關注主管機關公告、法令修訂及相關資訊，適時檢討並修訂內部管理制度與作業程序，確保各項營運作業符合最新法規要求，降低法遵風險，並強化公司治理與永續經營基礎。

2025 年度，聯傑國際未發生重大違反經濟、環境、勞動、職業安全衛生、資訊安全、客戶隱私、產品責任及其他相關法令而遭主管機關處以重大罰款或非金錢制裁之情事；亦未接獲經正式申訴機制受理之重大環境衝擊案件。整體而言，公司近年未發生重大違反法令事件，展現對法規遵循及誠信經營的重視。

未來，聯傑國際將持續關注法規發展趨勢，精進法規遵循管理制度，強化法遵教育訓練及內部控制機制，降低營運風險，維護股東及利害關係人權益，持續提升公司治理品質，支持企業永續發展。



項目	2025 年執行情形
重大違反法令事件	0 件
重大裁罰案件	0 件
重大環境申訴案件	0 件

3.6 資訊安全管理與隱私保護

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
資通安全與隱私保護	資訊安全與客戶隱私是聯傑國際永續經營的重要議題。公司於研發、晶片設計及客戶合作過程中，需妥善保護智慧財產、商業機密及客戶資訊。持續強化資訊安全管理與隱私保護，可降低資安風險、確保法規遵循，維護客戶信任、企業聲譽及營運韌性，支持企業永續發展。	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。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。	零重大資安事件與個資外洩		1.完成 2 場資安教育訓練，參與 130 人次。 2.完成 1 次外部資安稽核及年度內部資安稽核。 3.完成年度資料備份驗證及災難復原演練。	管理部： esther_lin@davicom.com.tw	每年一次向董事會呈報整體資通安全管理租之相關資安管理作業及制度之執行成效。

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，以成為資安治理成熟度表現傑出之企業為目標。

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

5 名成員由相關部門主管所組成，負責執行資通作業安全管理規劃、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以及資安風險管理機制之有效性，每年一次向董事會呈報整體資通安全管理組織相關資安管理作業及制度之執行成效。 聯傑國際的機密資訊保護，是依據規劃、執行、查核與行動(Plan-Do-Check-Act, PDCA) 的管理循環，持續不斷強化機密資訊保護的能力，並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，(2025 年 1 月至 12 月共執行 2 次資安教育訓練，共 130 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 2025 年 12 月 1 日至 3 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。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) 針對網路層，結合防火牆，針對網路流量與應用進行管制。 (4) 發展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) 運用郵件過濾及郵件稽核系統及 Anti-APT，降低電子郵件使用的風險。 (7) 導入刷卡系統閘門管理，確保資訊中心實體安全需求。 (8) 主機集中管理，建立機房環控與告警機制，定期執行資料備份整理，並執行異地保存(承租銀行保管箱)，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	持續投入 IC 設計技術與產品創新，是提升市場競爭力、拓展新市場及創造企業長期價值的重要基礎，並秉持永續發展的核心理念，持續推出兼具節能新產品，以實際行動落實企業永續承諾。	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：67,356 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，為客戶提供高度整合晶片、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），並拓展至寵物偵測、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。

隨著人工智慧（AI）、工業 4.0、車用電子及智慧製造快速發展，加上全球淨零排放趨勢與各國節能政策推動，帶動高效能、高可靠性的網路通訊需求持續成長。Ethernet（乙太網路）憑藉穩定、安全及高度相容等優勢，已成為智慧應用與工業通訊的重要基礎。

聯傑國際持續深耕 Ethernet IC 核心技術，積極投入 Edge AI、工業自動化及智慧物流等應用領域，透過結合 Edge AI SoC、感測器、自動器及 10BASE-T1S 等技術，提升設備連網效率、智慧控制與資料傳輸效能，協助客戶建構高效率、低能耗的智慧應用，實踐節能減碳目標，並提升企業競爭力與永續發展價值。

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，聯傑國際持續投入智慧偵測、智慧辨識及乙太網路通訊技術研發，拓展 AI 智慧製造、車用電子及工業自動化應用。10BASE-T1S 乙太網路控制器支援多點鏈接（Multidrop），可應用於車載診斷、車身控制及工業自動化網路，具備簡化佈線、提升傳輸效率及降低系統成本等優勢。未來將持續深化核心技術研發，推動創新應用，支持企業永續發展。

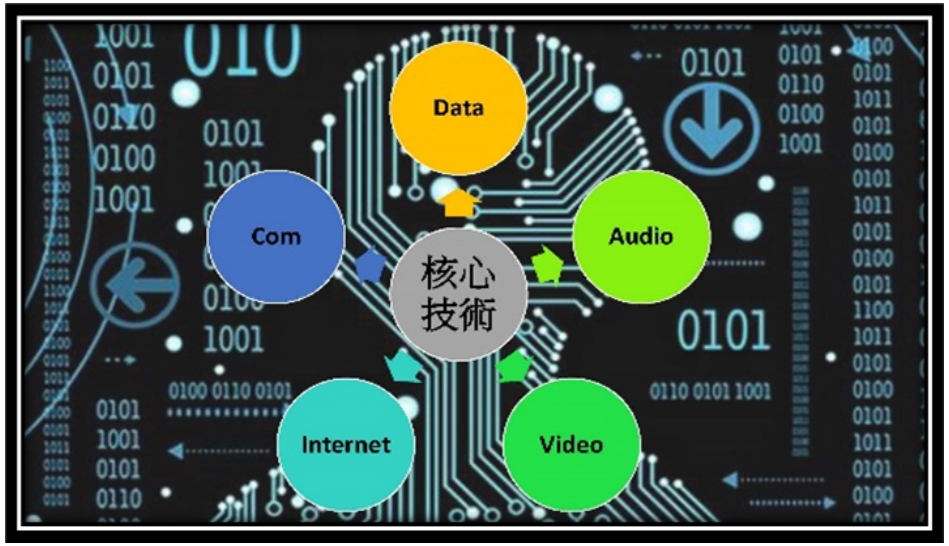
年度	研究發展支出	佔營收比重(%)
2024	55,791 仟元	33.6%
2025	67,356 仟元	36%

▲ 年度研究發展支出

4.1.2 創新研發管理架構

聯傑國際持續推動技術創新，透過自主研發、企業合作、技術移轉及產學合作等多元方式導入新技術，結合核心研發能力，加速新產品開發與產品線布局，持續提升產品品質、技術競爭力及市場價值，以滿足客戶需求並掌握產業發展趨勢。

在人才管理方面，公司建立完善的績效評核與獎勵制度，鼓勵員工投入技術創新與研發改善，並重視跨部門協作、技術傳承及專業人才培育，提升技術移轉與研發效率。聯傑國際將持續深化創新研發管理，培育研發人才，強化核心技術與創新能量，提升企業競爭力，支持公司永續發展。

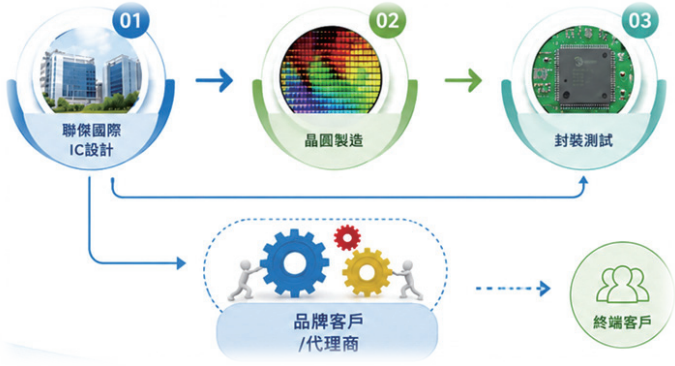


4.2 供應鏈管理

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鏈網絡，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。	1.持續評估在地供應的可行性，減少運輸的溫室氣體排放量。 2.將 ISO14001 納入供應商遴選評估指標。 3.定期請供應商提供均質材料第三方實驗室檢測報告，確保原物料符合歐盟有害物質限用指令之要求。		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。 2.2025 年度在地採購比例：96.85%。	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 供應商管理政策

本公司依循 ISO 9001:2015 品質管理系統及「委外管理作業程序」，建立供應商評估與管理機制，除考量品質、成本、交期、技術能力及服務品質外，並將環境保護、勞動人權、職業安全衛生、商業道德、資通訊安全及隱私保護等永續議題納入供應商管理，要求合作夥伴遵循相關法令及國際規範，共同提升供應鏈韌性，落實永續供應鏈管理。



在環境管理方面，要求供應商使用符合歐盟 RoHS、REACH 等環保法規之原物料，提供 MSDS 及相關檢測報告，並優先採用具 ISO 14001 環境管理系統認證之合作夥伴，同時落實衝突礦產盡職調查，提供 CMRT 文件，以確保原料來源符合責任採購原則。

在人權與治理方面，鼓勵供應商取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 SA8000 社會責任、ISO 27001 資訊安全管理等相關認證，遵循勞動人權、職業安全衛生、資訊安全與隱私保護等規範，並建立節能減碳、資源循環及環境管理措施，攜手提升供應鏈韌性與永續競爭力。

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。



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。



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。封裝廠均獲得 ISO 14001 認證。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。

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	EU RoHS (2011/65/EU,危害物質限制使用指令)
2	EU REACH (EC 1907/2006) SVHC(高度關注化學物質)
3	PFOS (2006/122/EC, 全氟辛烷磺酸限制使用指令)
4	DMF (2009/251/EC, 富馬酸二甲酯限制使用指令)
5	Halogen (IEC 61249-2-21,鹵素限制使用指令:僅針對氯及溴)

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。2025 年度重要營運據點採購支出中來自當地供應商的比率為 96.85%。

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。

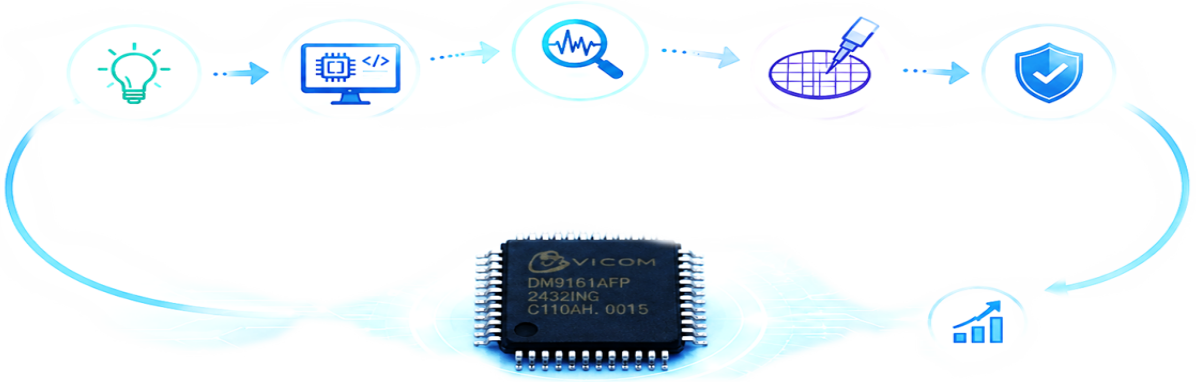
為系統性推動品質管理，本公司導入國際標準 ISO 9001:2015 品質管理系統，並依據「滿足客戶需求、提升顧客滿意度」的核心目標，建構涵蓋新產品開發、設計驗證、生產計劃到客戶關係管理的完整品質管理流程。各部門依品質政策所訂定方向進行運作，確保在產品生命週期中均能妥善落實品質要求。

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

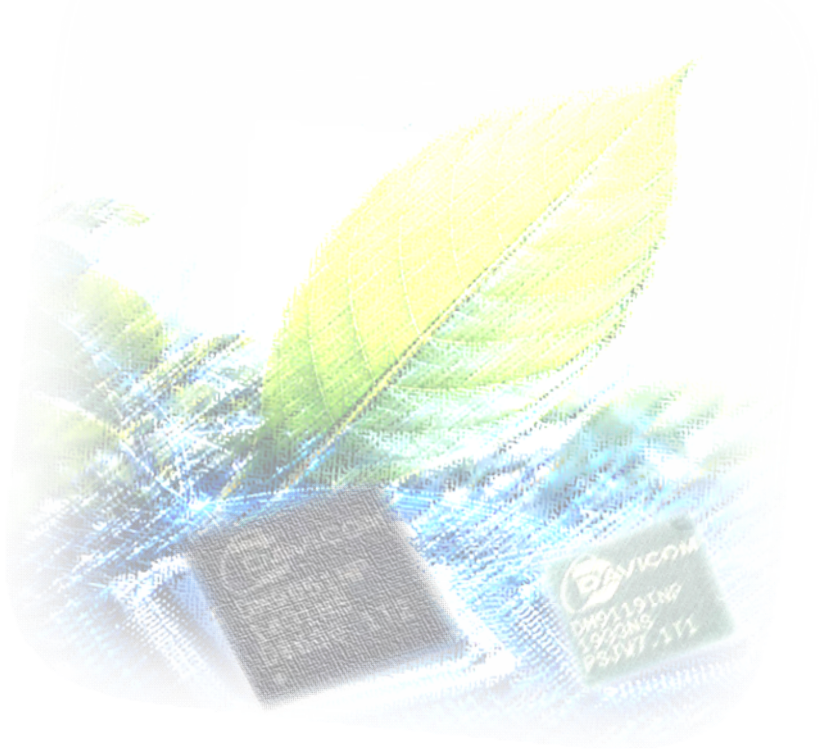
本公司每年定期召開品質管理審查會議，由管理代表召集相關部門主管參加，針對品質管理系統運作成效、內部稽核結果及品質政策適用性進行全面性評估。若發現品質系統執行與實務不符或政策適切性需調整，將即時提出修正與對應改善措施，並保留完整紀錄以利後續追蹤。聯傑國際將持續精進品質管理機制，強化跨部門協同運作效率，以確保產品設計與交付階段的每一環節皆符合高品質標準。



4.3 產品環境宣告

聯傑國際重視產品環境管理，致力提供符合國際環保法規要求的產品，提升產品環境資訊透明度，滿足客戶對綠色產品的需求，並強化企業永續競爭力。公司要求供應商遵循 EU RoHS（2011/65/EU）等相關環保法規，提供符合規範之第三方檢驗報告，以確保產品符合法規及客戶要求。

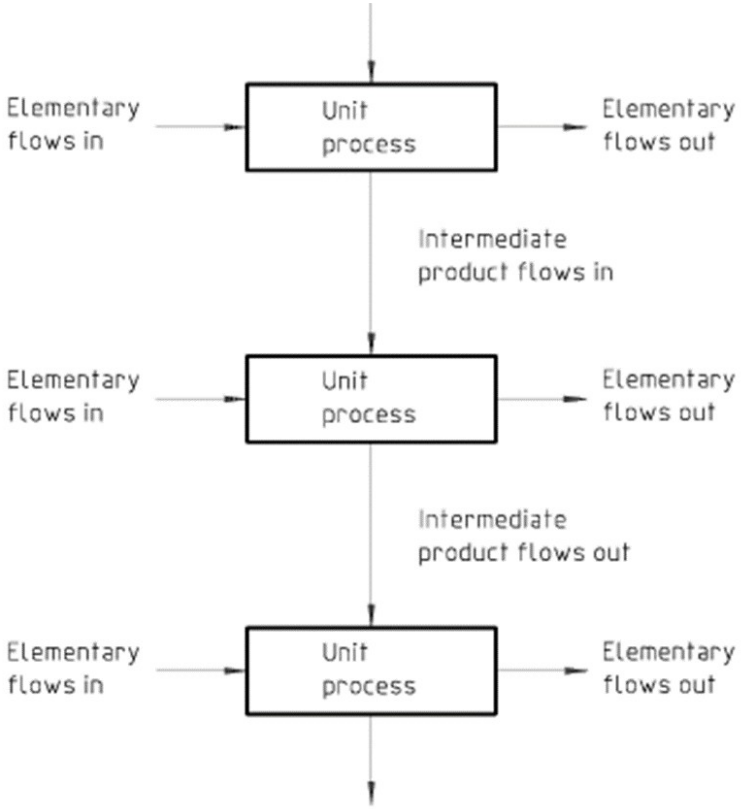
2025 年度，公司持續投入委託晶圓製造及封裝測試等產品開發相關資源，投入金額為 54,830 仟元，並持續蒐集產品環境資訊，強化供應鏈環境管理。透過定期檢視供應商法規符合情形及產品環境資料，持續精進產品環境管理機制，提升產品環境績效與市場競爭力，支持企業永續發展。

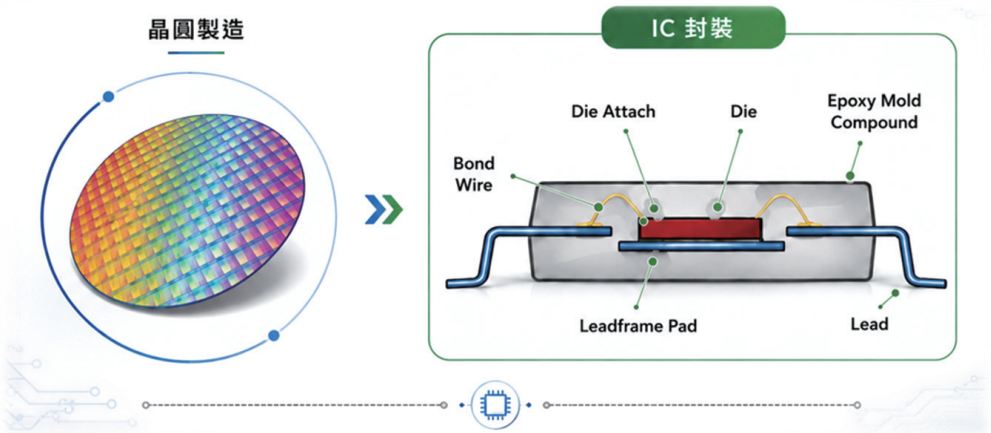


本公司是 IC 設計公司，產品電路設計完畢即委託供應商處理晶圓製造與封裝測試製程

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

產品流程





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.

項次	內容
1	EU RoHS (2011/65/EU) (危害物質限制使用指令)
2	EU REACH (EC 1907/2006) SVHC (高度關注化學物質)
3	PFOS (2006/122/EC) (全氟辛烷磺酸限制使用指令)
4	DMF (2009/251/EC) (富馬酸二甲酯限制使用指令)
5	Halogen (IEC 61249-2-21) (鹵素限制使用指令:僅針對氯及溴)

"N.D."表示"未檢出
"O"表示"低於歐盟 RoHs 指令最高濃度

4.4 客戶關係管理

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
顧客關係管理	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。	零客戶隱私侵犯投訴。		1. 建置完善的客戶服務與問題回應機制，涵蓋產品資訊提供、技術支援、客戶回饋分析及申訴處理流程。 2. 快速回應客戶需求，持續提升服務品質與客戶滿意度，並維持良好的客戶合作關係。	管理部：esther_lin@davicom.com.tw	定期蒐集客戶回饋，持續優化產品品質、技術服務及客戶滿意度，並將評估結果作為持續改善客戶服務與品質的重要依據。

4.4.1 企業對客戶關係的承諾與核心價值

聯傑國際秉持以客戶為中心的經營理念，致力提供高品質產品、專業技術支援與優質服務，重視與客戶建立長期互信的合作夥伴關係。我們持續傾聽客戶需求，結合研發技術與創新能力，提供符合市場需求的產品與解決方案，協助客戶提升產品開發效率與市場競爭力；並持續精進品質管理、資訊安全及客戶隱私保護，提升客戶滿意度，攜手客戶共創長期價值，實踐企業永續經營。

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，重視客戶營業秘密、機密資訊及智慧財產保護，致力維護商業道德、產業倫理與公平競爭。公司透過從業道德規範及資訊安全管理機制，要求員工恪遵保密義務，不得洩漏客戶技術、製程、設計、程式或其他機密資訊；並持續強化資訊安全系統與存取管理，確保客戶資料之機密性、完整性及安全性。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。在資訊安全方面，持續投入資訊安全管理與防護措施，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 碳管理

5.3 能源管理

5.4 水資源管理

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及供應鏈的影響，持續推動溫室氣體盤查、節能管理及環境法規遵循，並透過跨部門協作整合資源，逐步完善氣候風險管理機制，提升資訊透明度與企業韌性，強化因應氣候變遷及永續發展的能力。

5.1 氣候行動

面對氣候變遷與淨零轉型趨勢，聯傑國際持續推動氣候行動，透過溫室氣體盤查、能源管理及資源循環，掌握排放情形並作為減碳管理依據，持續配合法規要求及客戶減碳需求，提升企業氣候韌性與永續競爭力。聯傑國際自 2017 年起推動產品節能研發，訂定新產品節能 20%之研發目標；並以 2021 年為基準年，推動 2022 年至 2025 年溫室氣體減量計畫，包含範疇一排放量維持穩定、範疇二碳排放及用電量每年減量 2%，以及廢棄物每日減量 1 公斤、包材回收再利用率每年提升 3%等目標，持續提升能源使用效率及資源循環成效。展望未來，公司以 2025 年為基準年，訂定 2026 年至 2030 年氣候管理目標。範疇一以維持近年排放水準（約 90～100 tCO_2e）為原則，持續檢視可行之減量措施；範疇二規劃碳排放量及用電量每年降低 0.2%至 1%，逐步提升能源使用效率；範疇三則持續推動廢棄物源頭減量及資源循環利用，以每日減量 1 公斤、全年減量 300 公斤以上為目標，並逐步提升包材回收再利用率，每年增加 1%，持續強化資源循環管理，落實低碳永續經營。

5.2 碳管理

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
碳管理	溫室氣體排放為全球氣候變遷的重要因素，對企業營運、供應鏈穩定及法規遵循帶來影響。隨著淨零排放趨勢及客戶供應鏈減碳要求日益提升，持續推動溫室氣體盤查與碳管理，有助於因應氣候風險、符合國內外法規與客戶需求，提升企業永續競爭力及市場信任。	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。	短期: 1.持續辦理溫室氣體盤查，強化碳排放數據管理。 中長期: 1.持續精進碳管理機制，推動溫室氣體減量措施，提升能源使用效率。 2.配合國內外淨零趨勢與供應鏈減碳要求，強化企業永續競爭力。		1.進行內部盤查及相關教育訓練。 2.完成 2025 年溫室氣體盤查，建立碳排放盤查基礎資料。	永續工作小組： sanri_hsiao@davicom.com.tw	每季向董事會報告執行情形。

為積極因應氣候變遷風險及碳管理趨勢，聯傑國際於 2022 年成立「溫室氣體盤查小組」，以系統化方式推動溫室氣體盤查與管理作業。公司依循 **ISO 14064-1：2018** 標準，以營運控制權法界定組織邊界，並以公司地理邊界為盤查範圍，涵蓋聯傑國際新竹總部及納入合併財務報表之所有實體，全面盤查營運活動所產生之溫室氣體排放量，作為碳管理、減碳策略規劃及持續改善的重要依據。

5.2.1 範疇一及範疇二溫室氣體排放量

聯傑國際 2025 年之直接溫室氣體排放量（範疇一）為 93.5870 tCO_2e，占總排放量 19.2%。主要來源為冰箱、飲水機及冰水主機等辦公室設備所使用之冷媒逸散，屬維持日常營運及員工基本需求所產生之排放。公司持續落實設備巡檢與維護降低冷媒逸散風險，並密切關注節能設備與低碳技術發展，適時評估導入可行性，逐步提升能源使用效率及減碳成效。2025 年範疇二溫室氣體排放量為 394.1289 tCO_2e，占總排放量 80.8%，主要來源為外購電力。未來將持續推動節能管理措施，提升用電效率，逐步降低營運過程之間接溫室氣體排放，朝低碳目標永續經營邁進。

近 2 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放強度

單位：tCO_2e

總排放量	2024 年	2025 年
範疇一	93.7000	93.5870
範疇二	390.4479	394.1289
總溫室氣體排放量	484.1479	487.7159
年度營收(新台幣百萬元)	165.861	187.756
溫室氣體排放強度(含範疇一、範疇二)	2.9189	2.5976

註 1：直接溫室氣體抹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 3：2025 年度範疇二排放量計算：1~6 月採用 2023 年度電力排放係數 0.494KgCO_2e；7~12 月採用 2024 年度電力排放係數為 0.474KgCO_2e。

註 4：溫室氣體排放強度計算公式：溫室氣體排放總量(公噸 CO_2e)/百萬元營業額

註 5：範疇一及二的氣體種類包含：二氧化碳(CO_2)、氧化亞氮(N_2O)、甲烷(CH_4)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF_6)及三氟化氮(NF_3)。

5.2.2 範疇三溫室氣體排放量

依據 ISO 14064-1：2018 盤查規範，聯傑國際 2025 年度範疇三（其他間接溫室氣體排放）盤查範圍涵蓋員工通勤、商務旅行、下游運輸與配送、廢棄物處理（一般廢棄物及事業廢棄物）及下游租賃資產等類別，並依規範計算二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）、氧化亞氮（N_2O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF_6）及三氟化氮（NF_3）等溫室氣體排放量，並統一換算為二氧化碳當量（CO_2e）。

2025 年度範疇三（類別 3～5）其他間接溫室氣體排放量共計 918.2475 tCO_2e，各類別排放量如下：

範疇三類別	排放來源	（tCO_2e）	（%）
員工通勤	員工上下班交通	59.9200	6.5
商務旅行	國內外出差交通	12.3048	1.3
下游運輸與配送	產品運輸配送	330.0800	35.9
廢棄物處理	一般廢棄物、事業廢棄物	11.1914	1.2
下游租賃資產	租賃資產使用	504.7513	55.0
合計		918.2475	100.0

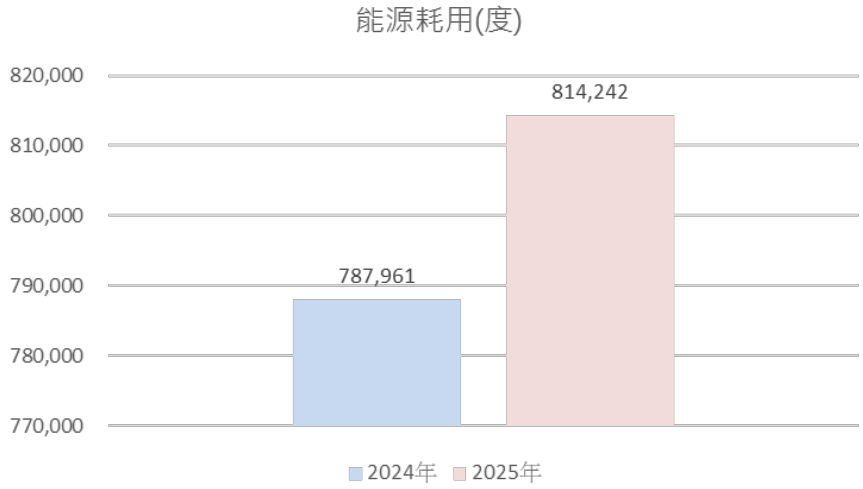
5.3 能源管理

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
能源管理	提升能源使用效率，可降低營運成本與溫室氣體排放，提升資源使用效益，支持企業永續發展，並增強營運韌性。	聯傑國際持續推動能源管理，透過提升能源使用效率、落實節能措施及強化員工節能意識，降低營運能源消耗，並配合法規及客戶對低碳營運之期待，持續精進能源管理作為。	短期: 優化空調及照明設備使用效率，並宣導節能觀念，提升全體同仁節能意識。 中長期: 持續檢視能源使用情形，逐步提升能源使效率，降低單位用電量，並配合碳管理策略，持續精進能源管理機制。		1.持續推動節能措施，包括空調系統採用變頻控制、適度調升室內空調溫度、更換 LED 節能燈具及優化照明配置。 2.宣導員工養成隨手關閉電源及優先使用樓梯等節能習慣，共同落實節能減碳。	永續工作小組： sanri_hsiao@davicom.com.tw	定期追蹤用電量及能源使用情形，檢視節能措施執行成效，並作為持續改善能源管理及節能規劃之依據。

聯傑國際主要從事 IC 設計業務，能源使用以辦公場所營運為主，能源來源 100%為外購電力 (範疇二)，由台灣電力公司供應。公司透過獨立電表進行每月用電統計與管理，持續追蹤能源使用情形，作為節能改善與能源管理之依據。2025 年度總用電量為 814,242 度。近年受氣候變遷影響，夏季高溫日數增加，空調用電需求提升，致使用電量及電力成本受到一定程度影響。

5.3.1 節能減碳之具體推動措施

1、空調設備加裝變頻器，增進能源效益。
2、減少走道照明燈數量，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/離開辦公室時熄燈，節省電力。
5、加裝隔熱紙/隔熱窗簾，增進能源效益。
6、採集雨水或使用 RO 回收水澆灌植栽，以增加節能效益。
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/使用環保交通工具(例如自行車)。
9、公司於慶生會及員工餐廳推動環保餐具使用與自備餐具行動，實踐資源循環與低碳生活。



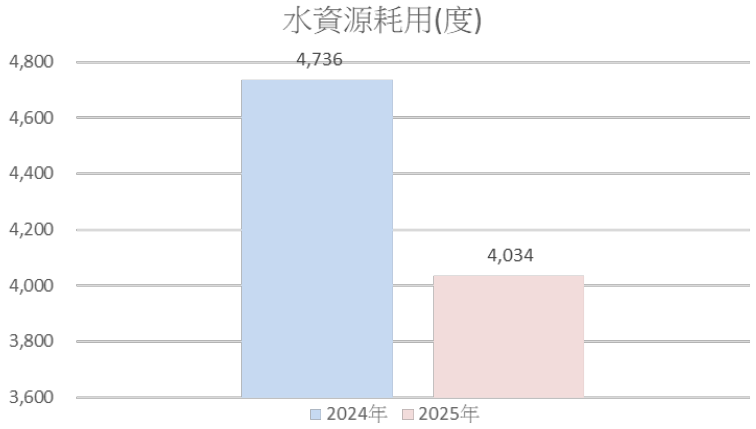
5.4 水資源管理

能源與資源使用

聯傑國際營運所需能源及水資源均由外部供應，其中電力由台灣電力公司提供，辦公用水則 100%來自台灣自來水公司，主要供員工飲用、清潔及環境維護等日常用途，無生產製程用水及製程廢水。公司持續推動節能與節水措施，於辦公場所設置節能照明及節水設備，並導入雨水回收及 RO 回收水再利用機制，將回收水源用於植栽澆灌，提升水資源使用效率，落實資源循環利用。

水資源使用情形

聯傑國際營運所在地非屬水資源壓力地區，取水作業未對當地水資源造成重大影響。公司營運所產生之廢污水均為生活污水，依新竹科學園區相關規定納入公共污水下水道系統處理，符合相關法規要求。為提升水資源使用效率，公司持續推動節水管理，自 2024 年起透過節水宣導、強化員工節水意識、落實日常用水管理及加強用水設備巡檢等措施，全年用水量較 2023 年減少 2.9%。2025 年持續精進用水管理，加強用水監控、提升設備使用效率，並持續宣導節約用水觀念，鼓勵同仁於日常作業中落實節水行動，全年總用水量為 4,034 度，較 2024 年的 4,736 度減少 702 度，降幅約 14.8%，顯示節水管理措施持續提升水資源使用效率。



5.5 廢棄物管理

聯傑國際主要從事 IC 設計與銷售，未自行從事晶圓製造、封裝及測試等生產製程，因此營運過程未產生製程廢棄物。報告書揭露之有害廢棄物主要為研發、測試及產品驗證過程所產生之晶片樣品及不良 IC。公司依循相關環保法規辦理廢棄物管理，定期向主管機關申報廢棄物產出量及暫存量，落實廢棄物管理與法規遵循。

在廢棄物處理方面，公司依據內部報廢管理程序，視廢棄物累積情形委託具合法資格之清除及處理機構辦理回收或處理，確保廢棄物處置符合法令規定，降低營運對環境之影響。

最近 2 年廢棄物產出量:

年度	有害廢棄物(公噸)	非有害廢棄物(公噸)	總重量(公噸)	廢棄物密集度 (公噸/百萬元營業額)
2024	0.396	2.331	2.727	0.0164
2025	0.370	2.976	3.346	0.0178

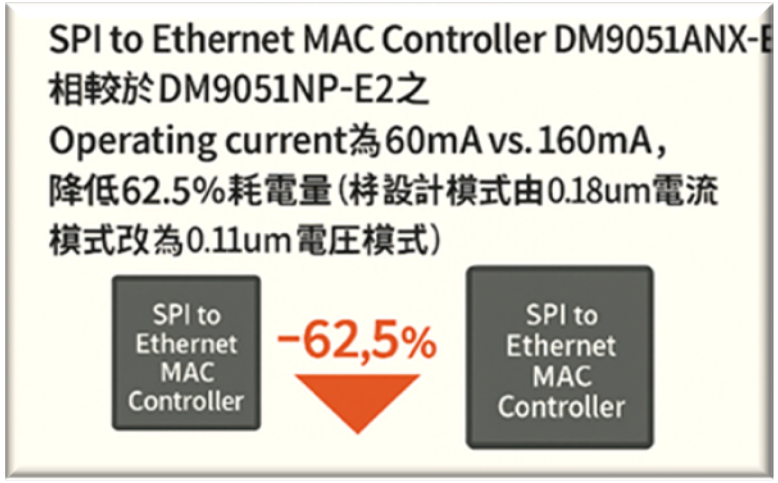


5.6 碳足跡

產品環境足跡

揭露產品環境足跡資訊有助於提升聯傑國際永續形象，回應客戶、投資人及供應鏈夥伴對低碳產品與綠色供應鏈之期待。產品環境足跡係指產品於生命週期各階段，包括原材料取得、製造、運輸、使用及廢棄處理等過程中所產生之環境影響，涵蓋能源與資源使用、溫室氣體排放及其他環境衝擊。

聯傑國際主要從事 IC 設計與銷售業務，產品製造、晶圓代工、封裝及測試等製程皆委由專業供應商執行。公司所設計之晶片產品廣泛應用於網通設備及基礎建設領域，產品環境足跡主要來自上游供應鏈之晶圓製造、封裝測試及運輸等階段。



因產品生命週期相關環境數據主要掌握於供應鏈端，目前部分供應商尚處於碳排放資訊建置階段，公司將持續與供應商溝通合作，逐步蒐集產品製造與供應鏈相關環境資訊，作為未來產品碳足跡評估與管理之基礎。短期內，公司將持續強化供應鏈永續管理機制，並依產業發展趨勢及客戶需求，逐步推動產品環境資訊揭露，提升產品永續透明度。

*聯傑國際致力於提升資源使用效率，並透過節能產品及低功耗技術研發，降低產品於使用階段之能源消耗，支持永續發展目標。*2024 年~2025 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



由於產品生命週期之主要碳排放來自晶圓製造、封裝及測試等委外製程，目前正持續與供應商合作蒐集相關碳排放資訊，逐步建立產品碳足跡資料，以作為未來產品碳足跡評估與揭露之基礎。

原料取得階段-能源及資源使用

類別	活動數據	排放係數	碳排量(tCO_2e)
電力使用	814,242 度	1.108E-01 $kgCO_2e$	902.1801
水資源使用	4,034 度	5.530E-01 $kgCO_2e$	22.3080
		合　計	924.4881

註 1:排放係數參考環境部產品碳足跡資訊網-碳足跡排放係數資料庫進行計算。

貨物配送

類別	活動數據	排放係數	碳排量(tCO_2e)
國際航空貨機運送	275,721 t/Km	1.16E+0$kgCO_2e$	319.8364

類別	活動數據	排放係數	碳排量(tCO_2e)
國內加工運送	7,814.4 t/Km	1.310E-01kgCO2e	10.2369

廢棄物處理

類　別	活動數據	排放係數	碳排量(tCO_2e)
一般垃圾焚化	2,976Kg	3.40E+2 $kgCO_2e$	10.1184
事業廢棄物清運	370Kg	2.90E-1 $kgCO_2e$	1.0730
		合　計	11.1914

回收再利用

類　別	活動數據	排放係數	減排量(tCO_2e)
PPE 回收(2,935pcs)	470Kg	1.95E+0 $kgCO_2e$	0.9165
紙箱回收(2,792pcs)	838Kg	1.69E+0 $kgCO_2e$	1.4162
		合　計	2.3327

依 ISO 14067 產品碳足跡分配原則-各產品生命週期碳足跡分配表　　**單位:** tCO_2e

碳足跡(tCO_2e)		Controller	Phy	Switch	USB	SPI	Serial	EPD、VD、AI SoC
原料取得階段-水電	924.4881	204.2194	395.9583	57.9654	87.7339	147.6407	0.5547	30.5081
製造階段 - 廢棄物	11.1914	2.4772	4.7933	0.7017	1.0621	1.7873	0.0067	0.3693
配送銷售階段	330.0733	72.9192	141.3820	20.6973	31.3240	52.7127	0.1980	10.8927
回收再利用	(2.3327)	(0.5153)	(0.9991)	(0.1463)	(0.2214)	(0.3725)	(0.0014)	(0.0770)
產品環境足跡	1,263.4471	279.0955	541.1344	79.2181	119.9011	201.7725	0.7581	41.6938

產品碳足跡分攤依 2025 年度各產品銷售數量占比計算

產品	占比(%)
Ethernet Controller 9000 系列	22.09
Phy 9161、9162、9119	42.83
Switch 8203、8603、8606	6.27
USB 9621、9620	9.49
SPI 9051	15.97
Serial port 9625	0.06
EPD、VD、AI Soc、MCU	3.30

聯傑國際依產品生命週期各階段之活動數據，搭配相對應排放係數進行產品碳足跡估算，並依各產品銷售比例將生命週期各階段之溫室氣體排放量分配至不同產品類別，涵蓋能資源取得、製造階段（廢棄物）、配送銷售及回收再利用等階段。由於本公司為 IC 設計公司，晶圓製造、封裝及測試均委由專業供應商執行，相關排放量優先採用供應商提供之資料；若資料不足，則參考公開生命週期評估（LCA）資料庫進行估算。透過產品碳足跡分析，可掌握各產品生命週期之環境影響，作為供應鏈減碳、產品設計優化及永續管理策略的重要參考依據。

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，鼓勵跨部門合作與知識交流，提供員工良好的職涯發展機會，激發組織創新動能。

本公司遵守各營運據點適用法令及國際人權原則，尊重並保障員工基本人權，致力建構多元、平等與包容(DEI)的職場環境。並訂有「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」，保障員工免於歧視、騷擾及不平等待遇。

在人力資源管理方面，本公司遵循《勞動基準法》及《就業服務法》及相關法令，於招募、任用、薪酬、福利、教育訓練、績效考核及升遷等各項制度，提供公平且平等的發展機會，不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻、身心狀況或其他個人特質而有差別待遇；同時嚴禁童工、強迫勞動及任何形式的人權侵害，並持續關注弱勢族群就業權益，支持公平就業與多元共融，積極營造友善包容的職場環境，實踐企業社會責任。

為維護員工權益，公司建置公平、透明且保密的申訴機制，提供多元溝通管道，確保員工所提出的意見與申訴均獲得適切回應與公正的處理，藉此促進勞資雙向溝通與互信，提升組織凝聚力與營運效能，支持企業永續發展。

未來，聯傑國際將持續落實人權政策與相關管理措施，深化人權意識，營造安全、尊重、平等與包容的工作環境，保障員工合法權益，支持企業永續發展。



6.1.2 人力組成

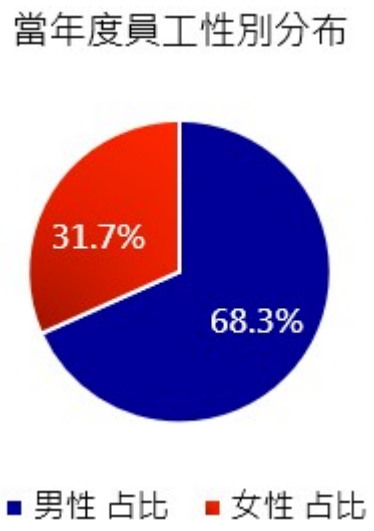
員工及非員工結構

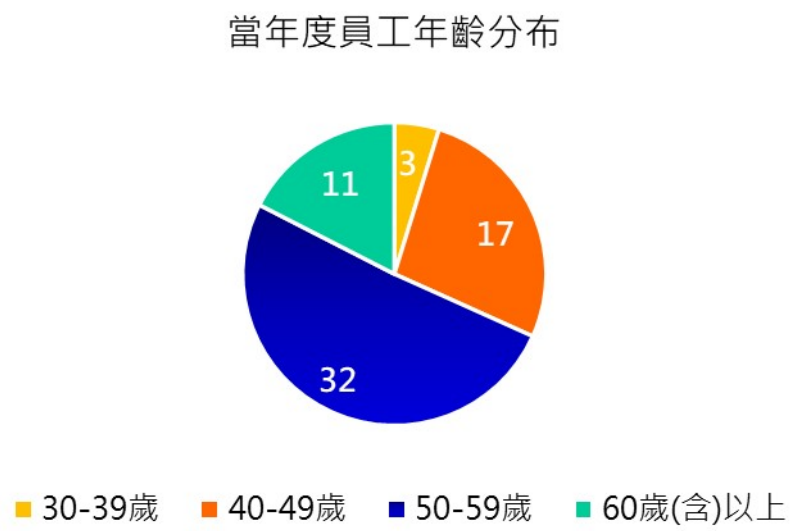
聯傑國際是以研發服務為核心的 IC 設計公司，我們深知員工是推動技術創新與公司成長的寶貴資產。因此，我們建立透明且具競爭力的薪酬與福利制度，提供多元溝通管道，並積極關懷員工福祉，營造良好工作環境。我們致力於吸引與留任優秀研發人才，強化技術實力與市場競爭力，實現永續經營的目標。

截至 2025 年底，本公司員工總人數為 63 人，男性員工 43 人，佔全體員工 68.3%；女性員工 20 人，佔全體員工 31.7%，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。2025 年員工人數較 2024 年度減少 3 人，主要原因為員工離職及退休。

截至 2025 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。





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	43	68.3%	20	31.7%	63	100.0%
國籍	本國籍	43	68.3%	20	31.7%	63	100.0%
	外國籍	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
職類	研究發展類	13	20.6%	1	1.6%	14	22.2%
	工程技術類	17	27.0%	4	6.3%	21	33.3%
	行銷業務類	4	6.3%	3	4.8%	7	11.1%
	管理支援類	9	14.3%	12	19.0%	21	33.3%
聘僱條件	不定期契約	43	68.3%	20	31.7%	63	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%	0	0.0%	0	0.0%
	30-39 歲	1	1.6%	2	3.2%	3	4.8%
	40-49 歲	11	17.5%	6	9.5%	17	27.0%
	50-59 歲	21	33.3%	11	17.5%	32	50.8%
	60 歲(含)以上	10	15.9%	1	1.6%	11	17.5%
學歷	高中(含)以下	8	12.7%	5	7.9%	13	20.6%
	大學	17	27.0%	10	15.9%	27	42.9%
	碩士	17	27.0%	5	7.9%	22	34.9%
	博士	1	1.6%	0	0.0%	1	1.6%

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 5：2025 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、教育訓練、職涯發展及績效管理，持續優化人力資源制度，提升員工職能與組織向心力，留任關鍵人才，強化企業競爭力。

本公司 2025 年離職率由 2024 年度 15.1%降至 4.8%，下降 10.3 個百分點。離職員工以男性為主，主要因產業特性男性員工占比較高；相較 2024 年度，50 歲以上男性員工離職人數減少，顯示資深人才留任情形有所改善。為強化人才留任，公司持續推動業績獎金、內部轉職及職涯發展等措施，提供員工多元發展機會，2025 年度內部轉職共 2 人，持續提升關鍵人才留任與組織穩定發展。

員工新進與離職分析		2024 年		2025 年	
		總數	比例	總數	比例
新進員工		2	3.0%	0	0.0%
年齡	未滿 30	0	0.0%	0	0.0%
	30 以上未滿 50	1	1.5%	0	0.0%
	50 以上	1	1.5%	0	0.0%
性別	男	2	3.0%	0	0.0%
	女	0	0.0%	0	0.0%
地區	台灣地區	2	3.0%	0	0.0%
	海外	0	0.0%	0	0.0%
離職員工		10	15.2%	3	4.0%
年齡	未滿 30	0	0.0%	0	0.0%
	30 以上未滿 50	4	6.1%	1	1.3%
	50 以上	6	9.1%	2	2.7%
性別	男	8	12.1%	2	2.7%
	女	2	3.0%	1	1.3%
地區	台灣地區	10	15.2%	3	4.0%
	海外	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%

本公司2025年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
30歲以下	0	0.0%	0	0%
30~50歲	1	1.6%	0	0%
50歲以上	0	0%	2	3.2%
合計	1	1.6%	2	3.2%
離職性別占比	33.3%		66.7%	

本公司2024年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
30歲以下	0	0.0%	0	0%
30~50歲	2	3.0%	2	3.0%
50歲以上	0	0%	6	9.1%
合計	2	3.0%	8	12.1%
離職性別占比	20%		80%	

註1:離職員工比例(%)=各區間離職人員數/年底總人數

註2:離職員工性別占比(%)=各性別離職人員數/總離職人數

6.1.3 員工多元包容及平等

聯傑國際重視人權保障，遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關勞動法令，並參考國際人權公約，落實尊重人權、多元平等及禁止歧視等原則，致力營造公平、尊重且安全的工作環境。公司訂有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」提供多元且保密的申訴管道，以保障員工權益，並依法令規定給予產(檢)假、陪產假、育嬰假、育嬰留職停薪等相關福利，支持員工兼顧工作與家庭。

本公司嚴禁童工、強迫勞動及任何形式的人權侵害，重視員工職業安全與健康，並將人權理念延伸至供應鏈管理，要求供應商遵循勞動人權、職業安全衛生及相關法令規範，共同落實企業社會責任。同時，公司透過官方網站及利害關係人溝通管道蒐集各方意見，並於永續報告書揭露相關資訊，持續提升資訊透明度。2025 年度，本公司未發生重大違反人權法令情事，未來將持續落實人權保障及相關管理措施，維護員工權益、營造友善且安全的工作環境。

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 8 位董事，其中包含 3 名女性董事，性別比率達 3/8。
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 43 人，女性員工 20 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，協助同仁兼顧育兒責任與工作發展。

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。

2025 年符合育嬰留停資格的男性員工有 2 位、女性員工 1 位，2025 年度內未有員工申請育嬰留職停薪。

聯傑國際重視友善育兒職場，致力協助員工兼顧工作與家庭，支持人才永續發展。未來，將持續檢視相關制度與員工需求，提供適切的支持措施，打造安心工作的環境，促進員工與企業共同成長。

項目	男性	女性	總計
2025 年具有育嬰留停資格之員工人數	2	1	3
2025 年申請育嬰留停人數	0	0	0
2025 年育嬰留停實際復職人數(A)	0	0	0
2025 年育嬰留停應復職人數(B)	0	0	0
2025 年育嬰留停復職率(A)/(B)	0%	0%	0%
2024 年育嬰留停實際復職人數(C)	0	0	0
2024 年育嬰留停復職且留任 1 年以上人數(D)	0	0	0
2024 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 29 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)。 3.實施多項職業安全與健康管理計畫，例如:異常工作負荷、母性健康、人因性危害及職場不法侵害預防計畫。	1.健康檢查支出：31,500 元。 2.定期辦理健康講座。 3.表揚資深及資優員工。 4.員工滿意度問卷調查。	管理部：esther_lin@davicom.com.tw	1.薪酬委員會定期審視高階經理人薪酬結構。 2.2022 年起開辦員工持股信託制度，與員工共享企業營運實質成果，提升向心力。

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		2024 年	2025 年	差異
非擔任主管職務之全時員工(單位：人)		55	54	-1
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	1,141	1,157	16
	中位數	1,097	1,144	47

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

依職級分類	2023				2024				2025			
	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	0.76	1	0.75	1	0.82	1	0.79	1	0.80	1	0.79
間接人員(非管理階層)	1	0.75	1	0.75	1	0.84	1	0.84	1	0.89	1	0.89
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

聯傑國際重視員工福祉，致力營造安全、健康且凝聚力的工作環境。除依法提供勞工保險、全民健康保險、勞工退休金及各項休假制度外，亦透過「職工福利委員會」規劃多元福利措施，持續提升員工照顧與職場支持，增進員工向心力與工作滿意度。

在生活照顧方面，公司提供國內外旅遊補助、婚喪喜慶及生育補助、傷病慰問金、生日禮券及三節禮券，並舉辦生日慶生活動及尾牙等員工活動，促進同仁交流與團隊凝聚力。此外，公司設置免費汽、機車停車位與員工餐廳，並提供伙食補助及茶飲、現磨咖啡機等設施，營造便利且友善的工作環境，支持員工兼顧工作與生活品質。



2025 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	5
	餐費補助	63
	生育補助	1
	住院補助	0
	健康檢查	63
	眷屬健康檢查優惠	0
	眷屬團體保險優惠	39
	員工子女獎學金	18
其他福利	陪產假	2
	產檢假(第 6.7 天)	1
	勞工健康講座	32
	員工持股信託	61

聯傑國際重視員工專業成長與績效表現，建立完善的薪酬與獎勵制度，提供專案獎金、績效獎金、年度調薪與升遷機制，並設有員工酬勞、員工配股及員工持股信託制度，鼓勵員工與公司共享經營成果。此外，公司定期表揚資深員工與績優同仁，肯定其貢獻並提升組織向心力。

在人才發展與健康照護方面，公司提供為新進員工教育訓練，鼓勵同仁參與內外部專業課程，持續提升專業能力；並辦理員工健檢、員工健康講座及關懷諮詢服務，全面關注同仁身心健康，另提供團體保險及眷屬團體保險，完善員工健康與保障。

此外，為鼓勵員工及其子女追求卓越，公司設有員工子女獎助學金制度，並提供特約廠商優惠等福利措施。持續營造友善職場環境，支持員工兼顧工作、家庭生活，與公司共同成長。













退休及保險計畫

聯傑國際重視員工長期職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。2025 年度申請退休人數為 2 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。	2025 年度精算報告書精算截至 2025 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。	2025 年提撥費用共計 3,935,854 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。	2025 年投入經費共計 650,720 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。	2025 年投入經費共計 5,136 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，積極延攬優秀專業人才，支持企業永續發展與人才布局。公司秉持公平、公正及機會均等的招募原則，以應徵者的專業能力、工作經驗、學經歷及職務適配性作為遴選依據，不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻狀況或其他受法令保障之身分而有差別待遇，落實平等就業機會。

除官方網站外，聯傑國際亦為「陽明交通大學電機聯盟」成員，積極深化與大專院校合作，積極參與校園徵才，並透過校園開放日（Open House）等活動，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，協助學生了解產業發展與職涯機會，吸引優秀人才加入。未來，公司將持續完善人才招募與培育機制，吸引並留任關鍵人才，支持企業穩健成長。

聯傑國際深信人才是企業永續發展與技術創新的核心，持續依據公司營運策略、產業趨勢及員工職務需求規劃人才培育制度，透過多元教育訓練、專業能力養成及管理職能發展，協助員工持續精進專業知識與工作技能，提升組織競爭力。

公司鼓勵員工參與內外部專業課程，培養法令遵循、研發技術、管理能力及數位應用等多元職能，並透過跨部門合作與知識分享，促進組織學習與經驗傳承，協助員工因應法規更新、數位轉型及半導體產業快速發展，支持職涯發展與企業永續經營。

公司依據年度教育訓練需求調查及各部門職能需求規劃課程，並鼓勵員工持續進修與取得專業知識，提升工作效能及職涯發展能力。

課程類別	主要內容(取得合格/結業證書)
法令遵循	會計主管持續進修、IFRS 18、內部稽核
AI 與數位	AI 財務應用、AI 系統稽核與 AI 輔導稽核
專業技術	半導體可靠度測量與分析
營運管理	關務與風險管理、人資常見問題解析
管理職能	基層主管核心職能
職業安全	防火管理人複訓



員工教育訓練

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）

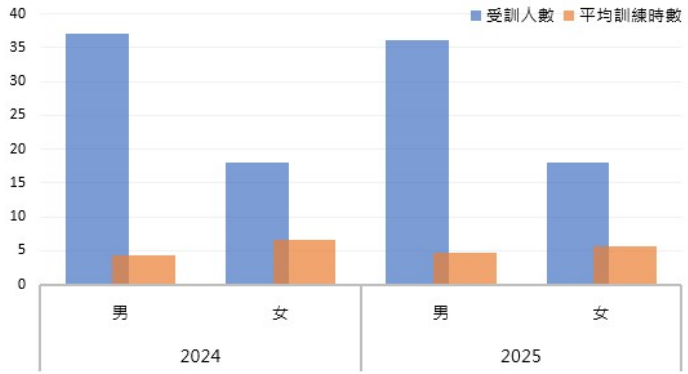
聯傑國際重視人才培育及員工職能發展，持續推動多元教育訓練，提升員工專業能力及管理職能，培育學習型組織及強化企業競爭力。2025 年度共辦理教育訓練 19 場次，累計參與 171 人次，總訓練時數達 309 小時；依職務別統計，主管平均每人受訓 3.6 小時，非主管平均每人受訓 5.8 小時。

類別		訓練時數(小時)	平均訓練時數(小時)
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
2025	管理階層	90.0	3.6
	間接人員(非管理階層)	219.5	5.8
	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 年及 2025 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	195.0	37	4.3
	女	139.0	18	6.6
2025	男	198.5	36	4.6
	女	111.0	18	5.6



近2年教育訓練平均學習時數

績效與職涯發展評核

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，透過定期績效評核與回饋機制，提升員工專業能力、工作績效及職涯發展，並促進主管與員工雙效溝通，支持組織目標達成。

公司績效分為季評核及年度評核，季度評核由主管檢視員工的工作表現、專業能力及目標達成率，並提供改善建議與發展回饋；年度評核則綜合全年工作績效、工作態度及專業能力等面向進行評估，作為薪酬調整、人才發展及下一年度績效目標設定的重要依據。

為確保評核的公正性，公司採用一致的評核標準，並定期檢視績效管理制度，持續精進評核機制，協助員工發揮潛能，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	2023	2024	2025
檢視人數(人)	男	49	43	41
	女	23	21	20
員工總數(人)	男	51	45	43
	女	23	21	20
百分比(%)	男	96%	96%	95%
	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，配置合格之職業安全衛生管理人員，負責規劃、督導各項職業安全衛生管理工作，持續提升工作場所安全與健康管理績效。公司定期辦理職業安全衛生教育訓練、消防與緊急應變演練，強化員工安全意識與緊急應變能力。同時，新進人員均依法參加職業安全衛生教育訓練，並依規定辦理健康檢查，落實健康管理與職業預防措施，維護員工身心健康。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。2025 年度，本公司未發生重大違反職業安全衛生相關法令而遭主管機關裁罰之情事。

風險辨識

風險辨識	改善措施	
2025 年 9 月 8 日巡檢時發現 B1 防火門絞鍊鬆脫，導致防火門無法正常關閉，且因門體較重，存在掉落及人員受傷風險。	委由專業廠商進行防火門修繕及絞鍊更換，恢復正常使用功能，降低職場安全風險。	
2025 年 12 月 27 日地震後，巡檢發現 7 樓茶水間牆面局部龜裂，存在設施安全風險。	立即完成牆面修補作業，並持續追蹤建物狀況，確保工作環境安全。	

健康促進與職業衛生管理

健康檢查

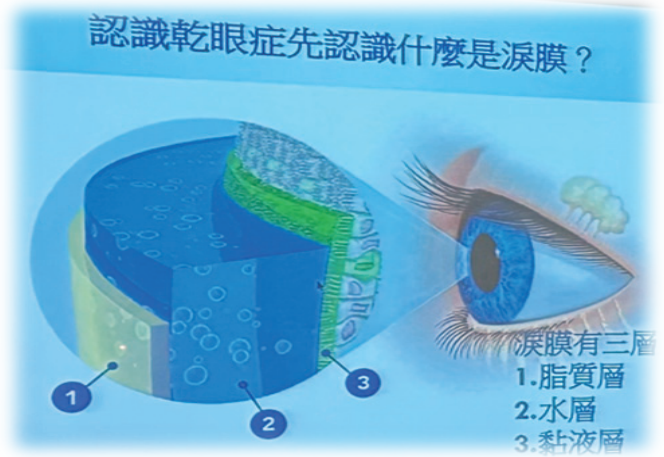
聯傑國際股份有限公司依據《勞工健康保護規則》及相關法令，持續推動健康促進與職業衛生管理。公司依員工人數規模辦理定期健康檢查，並委由合格醫療院所到廠提供巡邏健檢服務，由專業醫師或護理人員進行健康諮詢、異常追蹤及健康關懷。考量辦公工作特性，公司特別重視視力保健、肌骨健康保護，透過健康講座、健康教育宣導及相關健康促進活動，提升員工健康意識，營造安全、健康與友善的工作環境。

2025 年度共有 63 位員工參與健康檢查，公司將持續關注員工健康需求，落實健康管理與職場照護。



健康促進措施

為降低辦公室工作型態可能衍生的健康風險，聯傑國際定期辦理健康促進活動，邀請專業講師分享「多屏時代的文明病 - 乾眼症預防」及「舒眠飲食」等主題，協助員工建立正確用眼習慣、提升睡眠品質及健康飲食觀念，增進自我健康管理能力，營造安全、健康且友善的工作環境。



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。針對育齡期女性員工，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。

重視職業安全 | 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。2025 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	2025 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	0	0.0	0.0	
在職員工	在職訓練	緊急疏散逃生訓練	63	1.0	63.0	2025 年 6 月 5 日、2025 年 11 月 25 日
		職業安全衛生管理人員在職教育訓練	0	0.0	0.0	
		急救人員-初訓	0	0.0	0.0	
		防火管理員-複訓	1	6.0	6.0	2025 年 5 月 15 日
		自衛消防編組訓練	40	4.0	160.0	2025 年 6 月 5 日、2025 年 11 月 25 日
		民防團常年組訓	1	8.0	8.0	2025 年 10 月 17 日
		總計	105	19.0	237.0	







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		2023 年		2024 年		2025 年	
總經歷工時		151,504.0		141,720.0		137,640.0	
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。2025 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，聯傑國際於官方網站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，2025 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

為預防職場暴力或性騷擾，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」，並由人事部門負責推動相關管理及申訴機制，致力營造尊重、安全且友善的工作環境。2025 年度未發生職場暴力或性騷擾申訴案件。

7.實踐社會共榮

7.1 扎根教育，培育未來人才

7.2 關懷社會，共創地方共融

7.3 攜手產學，共創產業發展

7.4 支持體育，培育青年人才

7.5 參與公益，傳遞企業關懷

聯傑國際秉持「企業即公民」的理念，在穩健經營的同時，持續關注教育發展、人才培育、公益關懷、健康促進及環境永續等議題，透過資源投入、產學合作及公益參與，善盡企業社會責任。我們相信，企業的永續發展應與社會共同成長，並以實際行動支持教育扎根、深耕社會關懷、培育青年人才及推廣健康生活，攜手利害關係人創造共享價值，實踐企業與社會共榮的永續願景。

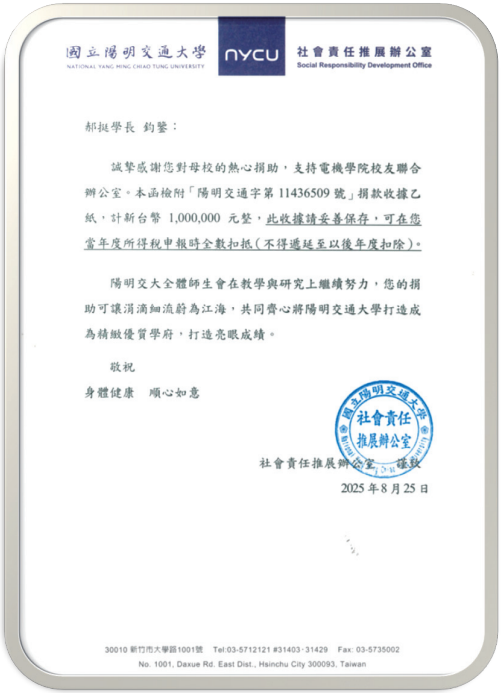
7.1 教育扎根，培育未來人才

聯傑國際深信人才是推動產業創新與永續發展的重要基石，長期投入教育支持與人才培育，透過產學合作、教育資源挹注及獎學金設置，協助培育具備專業能力與創新思維的優秀人才，促進學術研究與產業實務接軌。2025 年度，公司持續支持國立陽明交通大學電機學院相關教學與人才培育計畫，捐助學生活動、教學研究及獎學金等資源，鼓勵學生精進專業知識、拓展學習視野，並協助培育半導體與資訊科技領域所需人才。聯傑國際期望透過持續投入教育資源，深化產學合作，為產業發展及人才永續培育貢獻企業力量。



董事長郝挺博士(左三)應邀出席陽明交大碩博士畢業典禮，勉勵畢業生離開學校後要不斷地吸取新知、經常跟師長聯繫、保持健康的身心，以因應產業環境與技術的更迭。

交大電機學院2025畢典郝挺董事長致詞
https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=TlzF2M223yc


國立陽明交通大學 NYCU 社會責任推展辦公室
Social Responsibility Development Office

郝挺學長 鈞鑒：

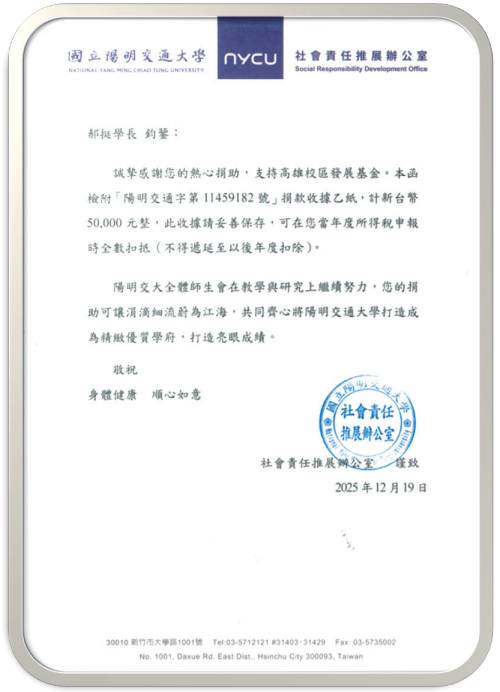
誠摯感謝您對母校的熱心捐助，支持電機學院校友聯合辦公室。本函檢附「陽明交通字第 11436509 號」捐款收據乙紙，計新台幣 1,000,000 元整，此收據請妥善保存，可在您當年度所得稅申報時全數扣抵（不得遞延至以後年度扣除）。

陽明交大全體師生會在教學與研究上繼續努力，您的捐助可讓涓滴細流蔚為江海，共同齊心將陽明交通大學打造成為精緻優質學府，打造亮眼成績。

敬祝
身體健康 順心如意

社會責任推展辦公室 謹致
2025 年 8 月 25 日

30010 新竹市大學路1001號 Tel:03-5712121 #31403·31429 Fax: 03-5735002
No. 1001, Daxue Rd. East Dist., Hsinchu City 300093, Taiwan


國立陽明交通大學 NYCU 社會責任推展辦公室
Social Responsibility Development Office

郝挺學長 鈞鑒：

誠摯感謝您的熱心捐助，支持高雄校區發展基金。本函檢附「陽明交通字第 11459182 號」捐款收據乙紙，計新台幣 50,000 元整，此收據請妥善保存，可在您當年度所得稅申報時全數扣抵（不得遞延至以後年度扣除）。

陽明交大全體師生會在教學與研究上繼續努力，您的捐助可讓涓滴細流蔚為江海，共同齊心將陽明交通大學打造成為精緻優質學府，打造亮眼成績。

敬祝
身體健康 順心如意

社會責任推展辦公室 謹致
2025 年 12 月 19 日

30010 新竹市大學路1001號 Tel:03-5712121 #31403·31429 Fax: 03-5735002
No. 1001, Daxue Rd. East Dist., Hsinchu City 300093, Taiwan

7.2 關懷社會，共創地方共融

聯傑國際持續投入公益關懷，聚焦生命教育、心理健康、偏鄉教育及弱勢關懷等議題，透過與公益團體合作及資源投入，協助提升教育品質與社會福祉，實踐企業回饋社會的責任，並持續創造正向社會影響力。

自 2023 年起，聯傑國際董事長郝挺持續支持「小樹傳愛」計畫，攜手社團法人小樹傳愛協會推動生命教育與心理健康倡議，透過「心愛自己七堂課」、「傳愛進校園」、「擁抱心運動」及「善愛嘉年華」等系列活動，協助青少年建立正向價值觀、人際互動能力及健康心理素養，培養尊重、關懷與愛人的核心價值。

秉持回饋社會的理念，聯傑國際長期支持台東縣福佑全人關懷協會暨關山國小推動「傳愛計畫」，2025 年已邁入第八年，持續陪伴偏鄉學童成長，推廣生命教育、環境教育及品格教育。同時，當年度結合紅十字會及中華護眼協會志工辦理急救知識與護眼保健講座，提升學童及長者的健康照護觀念與緊急應變能力，並透過學習獎勵機制鼓勵學童培養良好生活習慣，將健康與安全觀念落實於日常生活。未來，聯傑國際將持續結合企業資源與公益夥伴，關注教育發展、心理健康及偏鄉關懷等議題，攜手各界推動具正向影響力的公益行動，為地方發展與社會永續貢獻企業力量。





聯傑國際傳愛計畫 2025 年執行情形

計畫大綱	時間、地點	主要內容
繪本讀書會	每月一次/福佑協會本部	教育志工的備課與培訓。 繪本導讀、教案研討、示範教學、資訊分享。
品格教育	每周二晨會/各班級	故事媽媽以潛移默化的方式，用生命影響生命。
綠色環保行動 1.環保園遊會 2.環保愛鄉活動	學期中舉辦/ 關山國小 關山社區	1.培養處理生活周遭環境問題的能力。 2.探索全球環境問題。 3.社區服務學習。



7.3 攜手產學，共創產業發展

聯傑國際積極參與產業協會及產學合作平台，透過技術交流、經驗分享及跨域合作，促進人才培育、技術創新與產業發展，持續提升企業競爭力及永續影響力。公司為台灣半導體產業協會（TSIA）、台灣科學園區科學工業同業公會及國立陽明交通大學電機聯盟等組織成員，持續參與產業論壇、技術研討、校園交流及產學合作等活動，掌握半導體產業趨勢與技術發展方向，促進學術研究與產業實務接軌，並深化與產官學研各界的合作。未來，聯傑國際將持續透過產業交流與產學合作，串聯各界資源，培育半導體與 ICT 產業人才，推動技術創新與知識共享，攜手產業夥伴共同創造永續價值。

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	TSIA 台灣半導體產業協會 Taiwan Semiconductor Industry Association	0127	聯傑國際股份有限公司
台灣科學園區科學工業同業公會	台灣科學園區科學工業同業公會 THE ALLIED ASSOCIATION FOR SCIENCE PARK INDUSTRIES	226	聯傑國際股份有限公司
交通大學電機聯盟	電機工程學系	-	聯傑國際股份有限公司
台灣科技公益協進會	台灣科技公益協進會 High Tech Charity	-	聯傑國際股份有限公司

7.4 支持體育，培育青年人才

聯傑國際重視青年人才培育與體育發展，長期與台灣科技公益協進會合作，持續支持「科技希望巡迴賽」，2025 年已邁入第九年。透過培育青年高爾夫球選手，鼓勵青年勇於追求夢想，培養自律、堅持、團隊合作及運動家精神，促進青年多元發展。

多年來，「科技希望巡迴賽」已協助 30 餘位年輕選手踏上競技舞臺，逐步邁向亞洲巡迴賽、台巡賽等國內外重要賽事，展現青年運動人才的潛力與實力。聯傑國際期望藉由持續投入體育人才培育，支持青年成長，並透過體育公益推動正向社會影響，實踐企業回饋社會與永續發展的理念。



7.5 參與公益，傳遞社區關懷

聯傑國際鼓勵員工投入公益活動，培養關懷社會及回饋社會的企業文化。公司響應公益捐血活動，鼓勵同仁踴躍參與，以實際行動支持醫療用血需求，展現企業與員工共同實踐公益的精神。

未來，聯傑國際將持續結合企業核心能力與社會需求，深化教育支持、公益關懷、產業合作及員工公益參與，攜手利害關係人創造更多正向社會價值，朝向企業與社會共榮的永續目標邁進。





2025 年度社會投入成果

聯傑國際秉持「企業即公民」的理念，持續將企業資源投入教育支持、公益關懷、產業合作、青年培育及員工公益參與等面向，透過與學術機構、公益團體及產業夥伴合作，發揮企業正向影響力，攜手利害關係人共同創造社會價值。2025 年度社會投入成果如下：

投入面向	2025 年度成果	SDGs 對應
扎根教育，培育未來人才	持續支持國立陽明交通大學電機學院相關教學、學生活動及獎學金，深化產學合作，協助培育半導體與資訊科技人才，共新臺幣 1,080,000 元。	SDG 4、SDG 17
關懷社會，共創地方共融	支持生命教育、心理健康及偏鄉教育，持續投入「小樹傳愛」及「傳愛計畫」，結合公益團體辦理校園生命教育、急救與護眼健康宣導，陪伴偏鄉學童及社區長者。 捐助小樹傳愛協會新臺幣 100,000 元；持續支持偏鄉「傳愛計畫」新臺幣 100,000 元。	SDG 3、SDG 4、SDG 10
攜手產學，共促產業發展	參與台灣半導體產業協會（TSIA）、台灣科學園區科學工業同業公會及陽明交通大學電機聯盟等產業與學術組織，持續深化技術交流、產學合作及人才培育。	SDG 8、SDG 9
支持體育，培育青年人才	持續支持「科技希望巡迴賽」，投入青年高爾夫球人才培育，協助青年選手拓展競技舞臺，培養自律、團隊合作及運動家精神。	SDG 3
參與公益，傳遞企業關懷	鼓勵員工參與公益捐血活動，以實際行動支持醫療用血需求，培養關懷社會與回饋社會的企業文化。	SDG 3

註 1: SDG 3 良好健康與福祉、SDG 4 優質教育、SDG 8 合適的工作及經濟成長、SDG 9 產業、創新及基礎建設、SDG 10 減少不平等、SDG 17 夥伴關係

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 2025 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 2.1 公司簡介	2 17	
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書 2.1 公司簡介	2 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	65	
GRI 2-8	非員工的工作者	6.1 人才發展與企業文化	65	
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 提名暨永續發展委員會	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 提名暨永續發展委員會 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 提名暨永續發展委員會	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 提名暨永續發展委員會	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 3.4 風險管理	35 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	7.3 攜手產學，共創產業發展	89	
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 1.3 重大性主題評估	5 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 2-6 GRI 204-1	活動價值鏈及其他商業關係 來自當地供應商的採購支出比例			
薪酬福利	GRI 3-3	重大主題管理	6.1 人才發展與企業文化	71	
	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			
競爭行為	GRI 3-3	重大主題管理	3.3 誠信經營	36	
	GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動			

重大主題	GRI 準則編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略/備註
碳管理	GRI 305	溫室氣體排放 (範疇一、二、三)	5.2 碳管理	56	
能源管理	GRI 302	能源消耗、減碳策略、 外購電力使用	5.3 能源管理	58	
資訊安全與隱私保護	GRI 3-3	資安重大主題管理方式	3.6 資訊安全與隱私保護	41	
客戶關係管理	GRI 3-3	客戶服務管理、 技術支援	4.4 客戶關係管理	54	
勞資關係	GRI 3-3	重大主題管理	6.3 勞資關係	84	
	GRI 402-1	關於營運變化的 最短預告期			
風險管理	GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-24、GRI 3-3	董事會監督重大衝擊及風險管理、永續及風險管理權責分工、政策承諾、重大風險管理流程	3.4 風險管理	37	

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：93.5870 tCO2e (2) 全氟化合物總排放量：0 tCO2e	5.2 碳管理
	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 碳管理 5-3. 能源管理 5.4 水資源管理
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) 814,242 kWh (2) 100% (3) 0%	5.3 能源管理
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： 4,034 度 (2) 總用水量、百分比：4,034 度	5.4 水資源管理
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	2025 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，「〇」: 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 6,218 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，對營運的衝擊本公司制訂短、中長期目標。 短期: 落實內部資源節約與減少碳排放之設計規劃。 中長期: 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，並將結果呈報至風險暨審計委員會與提名暨永續發展委員會，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，並由提名暨永續委員會每一年檢核進度。
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	請參閱 5.2 碳管理
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、5.3 能源管理

