



ESG 2024

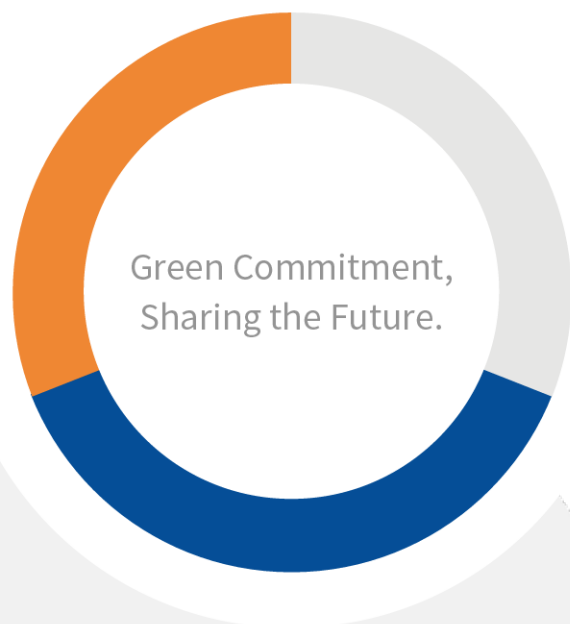
Sustainability Report
Connection Technology Systems Inc.



CONTENTS



關於本報告書	3
董事長的話	4
永續績效	5
<u>第一章 永續使命</u>	7
1.1 落實永續發展	7
1.2 利害關係人溝通	9
1.3 重大主題鑑別	11
<u>二、企業全貌</u>	19
2.1 關於康聯訊	21
2.2 企業治理與發展	23
2.3 營運績效	35
2.4 誠信經營	37
2.5 資訊安全管理	40
2.6 風險管理	44
<u>三、產品服務與供應鏈</u>	45
管理方針	45
3.1 產品與服務管理	50
3.2 供應鏈管理	55



四、環境永續..... 58

管理方針 59

4.1 氣候變遷管理 60

4.2 能源管理 64

4.3 溫室氣體管理 65

4.4 水資源管理 66

4.5 廢棄物管理 67

五、全方位照顧..... 68

管理方針 68

5.1 人權政策 72

5.2 人力結構 75

5.3 勞資關係 76

5.4 最佳職場與職業安全衛生 92

5.5 社會關懷 109

附錄..... 112

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI) 對照表 112

附錄二：永續揭露指標(SASB)對照表..... 120

附錄三：金管會永續指標-通信網路業 123

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊..... 124

關於本報告書

報告書範疇

康聯訊科技股份有限公司(股票代碼：3672) (以下稱康聯訊、本公司、我們) 於2024年發行第一本永續報告書，透過本報告書，向投資者、客戶、供應商等利害關係人展示本公司在環境、社會和治理方面的表現以及永續發展的承諾和實踐情形，增強消費者和利害關係人對康聯訊的信任與肯定。本報告書亦助於公司分析未來面臨的環境、社會和治理風險，預先設置相關配套措施方案以應對，減少及降低未來潛在的風險及損失。

本報告書所揭露的範疇為台灣地區之全球企業總部(康聯訊科技)與銷售據點橋杭(子公司)為主，不包括合併報告中之相關企業，財務揭露之數據資訊範疇與年報一致。本報告書之資料及數據係由總公司各部門提供，由永續發展推動小組彙整編輯，再循行政程序送董事長核閱後定稿出版。目前尚未經外部驗證單位之確信或保證。有關本報告書中財務數據來源部分採用勤業眾信會計師事務所查核簽證後公開發表的資訊，以新臺幣計算，報導期間內本公司無重大之營運變更，無財報重編之情事。

撰寫依循

本報告書架構依循GRI協會於2021年公佈之通用準則2021 (Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及SASB永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)編輯撰寫。

發行時間

此為康聯訊編製的第二本永續報告書，未來將每年發行一次報告書，內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋2024年1月1日之前，以及2024年12月31日之後。

- 現行發行版本：於2025年8月發行
- 下一發行版本：預定於2026年8月發行

溝通橋梁

若您對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

- ▶ 聯絡單位：永續發展推動小組
- ▶ 聯絡人：陳棟樑 特助
- ▶ 聯繫電話：02-26989661
- ▶ 聯繫信：SEIGMAN_CHEN@CTSYSTEM.COM

董事長的話



康聯訊科技股份有限公司/代表人 陳友信



全球氣候變遷與全球暖化持續衝擊，為因應拯救地球與維護我們的生存環境，世界各國紛紛投入相關的努力以降低溫室氣體排放，期使全球暖化現象，因淨零排放(Net Zero Emissions)目標而能緩和下來。而 2019 年新冠疫情發生後，造成全球供應鏈中斷、缺貨和價格上揚，緊接著隨之而來的全球通貨膨脹及升息等因素，因民生需求排擠效果，對於科技製造業的復甦力道仍充滿不確定性與挑戰。

康聯訊科技自 1998 年成立以來，一直朝通訊技術、通訊產品之製造與服務等研發。因應新市場與應用需求，我們持續增加研發能力和能量，提高產品競爭門檻，布局公司未來競爭力。而在追求業績和獲利成長動能的同時，我們陸續投入公司永續經營的規劃，包括人才培訓、優質工作環境和公司治理、企業社會責任之參與。

近幾年來，我們因應歐洲市場需求，針對有毒物質擴散、溫室氣體排放之相關規範，不論在產品研發、物料選擇與產品生產管理上，都朝著友善地球環境方向改善。同時為配合政府 2050 年淨零排放目標，我們從辦公室照明燈具全面更換為省電燈具，且 2023 年提早因應法令進行溫室氣體盤查及查證規劃，2024 年取得 ISO14064-1 查證。同時，我們在產品規劃上，也朝節能、綠能應用上研發，如綠色能源通訊設備；社會共融持續在偏鄉孩童補助以及員工健康講座及醫師諮詢服務次數提升，促進職場健康，強調工作與生活的平衡。

永續績效

E 環境面

2024 年依 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，進行盤查。

2024 年無使用臭氧層破壞物質(ODS)或排放氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)等物質。

2024 年本公司無違反有關環境保護法規，亦無重大罰款。

2024 年安排本公司同仁至宜蘭頭城海岸線淨灘，實踐企業社會責任。

S 社會面

2024 年康聯訊教育訓練投入總金額達新臺幣 125,600 元，總受訓時數達 2,486.5 小時。

2024 年康聯訊投入職業安全衛生訓練的項目之費用共 1,500 元。

2024 年康聯訊員工共計 97 位完成健康檢查，投入健康檢查之費用共計 54,320 元。

2024 年康聯訊無發生任何職業災害與職業病之情事。

2024 年康聯訊提供員工健康服務。

	護理師	醫師	合計
員工健康檢查及新進員工體格檢查結果追蹤管理	108 份	10 份	118 份
在職員工及新進員工健康檢查結果異常者面談諮詢及健康指導	30 人	11 人	41 人
人因性危害健康風險諮詢關懷	6 人	3 人	9 人
異常工作負荷風險評估面談關懷	8 人	3 人	11 人
母性勞工健康保護	0 人	2 人	2 人
執行職務遭受不法侵害預防	0 人	0 人	0 人
中高齡及高齡工作者健康面談關懷	19 人	5 人	24 人
個人健康諮詢面談服務	8 人	0 人	8 人

2024 年康聯訊辦理健康講座及相關健康促進活動共計 2 場。

2024 年康聯訊「資訊安全小組」持續負責統籌規劃公司資安政策，包括：計畫、研議、建置、評估等各項工作，並舉辦資安講座共計 1 場。

2024 年康聯訊無強迫勞動違規事項。

2024 年康聯訊共計聘雇多元化員工 4 位。

2024 年康聯訊客戶滿意度問卷調查，平均分數為 85.2 分。

2024 年康聯訊公益活動支出，共計 219,802 元。

G 公司治理面

2024 年合併營業收入為新台幣 294,425 仟元。

2024 年康聯訊無違反法規情事發生。

2024 年董事成員總進修時數共計 54 小時。

2024 年董事成員至少有 1 名女性成員，落實性別多元化。

2024 年康聯訊未發生違反產品與服務安全資訊標示與行銷等相關法規被罰款之事件，亦無發生違反行銷推廣相關法規被裁罰之情事，也未發生過資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的事件。

第一章 永續使命

1.1 落實永續發展

康聯訊科技本著社會共榮的經營理念，推動永續經營議題，創新營運模式與綠能產品，最終能夠長期「創造共享價值」。首先針對內部產品研發、製造，以及業務、營運過程，並且選擇各個上游供應商，在合作形式上運用彼此的核心專業能力，並透過彈性的協作方式，為雙方都達成具有價值的影響力。第二階段將目標擴及到下游的相關客戶，並以擴大正向影響力，偕同利害關係人共同實現永續發展目標。

打造友善環境之永續發展企業			永續發展推動小組
項目	策略	目標	組織架構
環境保護	*溫室氣體盤查減碳 *智能服務平台 *節能省碳產品	2024 年進行 ISO14064-1 盤查 研發綠能減碳產品以實現碳中和	
社會責任	*社會參與 *教育訓練	積極參與社會公益 提供員工教育訓練激勵發揮專才	
永續治理	* 供應商管理 * 誠信經營 * 董事會治理	建立與供應商雙贏的夥伴關係.誠信正直企業精神，遵守法律及商業道德規範	

康聯訊永續發展推動小組	
組別	執掌說明
環境保護	負責環境保護、綠色環保、節能減碳、生態永續、溫室氣體盤查及安全衛生相關工作。
社會責任	負責員工關懷、客戶關係、供應商管理、員工職場安全、教育訓練、誠信經營、人權維護及社會公益等相關工作。
公司治理	負責法令遵循、董事會治理實務、落實內控制度、資訊安全、誠信經營、供應商管理、資訊揭露、風險管理、股東權益等相關工作。

康聯訊總理室於2023年底設立永續發展推動小組，各業務單位透過平時業務溝通、討論及收集之經濟、社會及環境面向重大議題，再由隸屬於總經理室的永續發展推動小組負責彙整成果資料、利害關係人溝通結果及ESG討論建議事項，最後將相關結果報總經理審核並向董事會報告（每年一次）。

1.2 利害關係人溝通

康聯訊利害關係人鑑別依循GRI準則與AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard · SES），透過依賴性（Dependency）、責任性（Responsibility）、關注張力（Tension）、影響力（Influence）、多元觀點（Diverse Perspectives）5大原則，建構與各類利害關係人的議合流程。於永續討論會議上，與外部專家、高階主管討論確認後，列為本公司2024年重要利害關係人。

本公司與外部專家討論，所得出的五大類的利害關係人，分別為政府、股東/投資人、員工和其他工作者、客戶以及供應商。

利害關係人溝通管道

利害關係人溝通管道與成效				
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
政府	我們所推出的產品、服務及相關營銷行為，皆受主管機關的檢核與監督，須遵循政府機關訂定法令。	- 法規及條款 - 主管機關研討會/ - 公文 - 主管機關	✓ 持續進行 ✓ 不定期 ✓ 隨時	不定期參加政府健全公司治理相關課程，並於公司內部推動。
股東/投資人	股東及投資人的信任及支持是康聯訊永續發展的重要關鍵，與投資人保持良好溝通管道，努力創造股東權益對投資人負責。	- 股東會/年報 - 投資人專區網頁 - 法人說明會/重大 - 訊息	✓ 每年一次 ✓ 即時 ✓ 不定期	(1).2024 年 6 月召開每年一度股東會，另每年定期上傳年報。 (2).公司財務季報以及每月營收狀況皆即時上傳於公司投資人專區網頁，另公告本公司股東會議事手冊及議事錄供投資人參考。 (3).2024 年重大訊息共 15 則。
員工和其他工作者	員工是康聯訊永續經營發展最重要的核心與工作夥伴，我們致力於打造多元、平等、健康的工作環境，讓員工能安心工作，並與員工共同成長。	- 工作績效面談 - 教育訓練 - 員工福利委員會 - 內部人申訴信箱 - 勞資溝通會議	✓ 不定期 ✓ 不定期 ✓ 不定期 ✓ 即時 ✓ 每季 1 次	(1).透過各式溝通管道向員工傳達公司政策及發展方向，並隨時接受員工回饋，進行策略調整及提出相應之辦法。 (2).不定期新人教育訓練、員工在職教育訓練、專業訓練、安全衛生教育訓練等課程；於 2024 年職業災害次數共 0 次。 (3).2024 年員工福利委員會會議共 5 次；2024 年安排專職醫護進行臨場健康服務，醫師共 4 次，每次 2 小時，護理師共 48 次，每次 2 小時。 (4).2024 年性騷擾投訴案件共 0 件。 (5).2024 年共召開 5 次勞資會議

利害關係人溝通管道與成				
利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
客戶	客戶喜歡我們的產品與服務，是康聯訊永續發展的關鍵。	- 客戶拜訪與業務會議 - Email - 客戶專線 - 客戶滿意度問卷調查	✓ 不定期或有需求 ✓ 隨時客服專線 ✓ 每年一次	(1).直接拜訪關切客戶使用產品評價及反饋。 (2).每天與客戶以 mail 聯繫。 (3).隨時開通客服專線，以利第一時間回覆客戶疑問。 (4).是否有客戶滿意度調查平均分數為 85.2 分
供應商	優良供應商對公司營運穩定性扮演極重要角色,包括成本控制、品質管理、創新與研發的支援及企業永續與社會責任的支持各面向都會影響公司整體的永續形象與風險管理。是康聯訊在營運中相當重視的環節。	- 供應商評鑑/不定期會議 - e-mail/電話專線 - 教育訓練/問卷填覆	✓ 每年一次 ✓ 即時 ✓ 不定期	(1).確保供應商遵守品質管理系統、環境安全系統及鼓勵供應商進行相關 ISO 認證。 (2).2024 進行交易的供應商共有 170 家，依交易性質須進行評鑑的廠商全部通過上述基本評鑑，無不合格的廠商

1.3 重大主題鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，我們參考GRI和SASB準則，彙整出36個永續議題邀請外部專家鑑別評估各議題的實際和潛在影響，30分以上的將考慮列為重大議題，經由高階主管和外部專家討論並核定評分結果，依據過往經驗分析議題的顯著性，最終確認10項重大議題歸納出7個重大主題，並經總經理審核通過，納入永續報告書向利害關係人溝通。

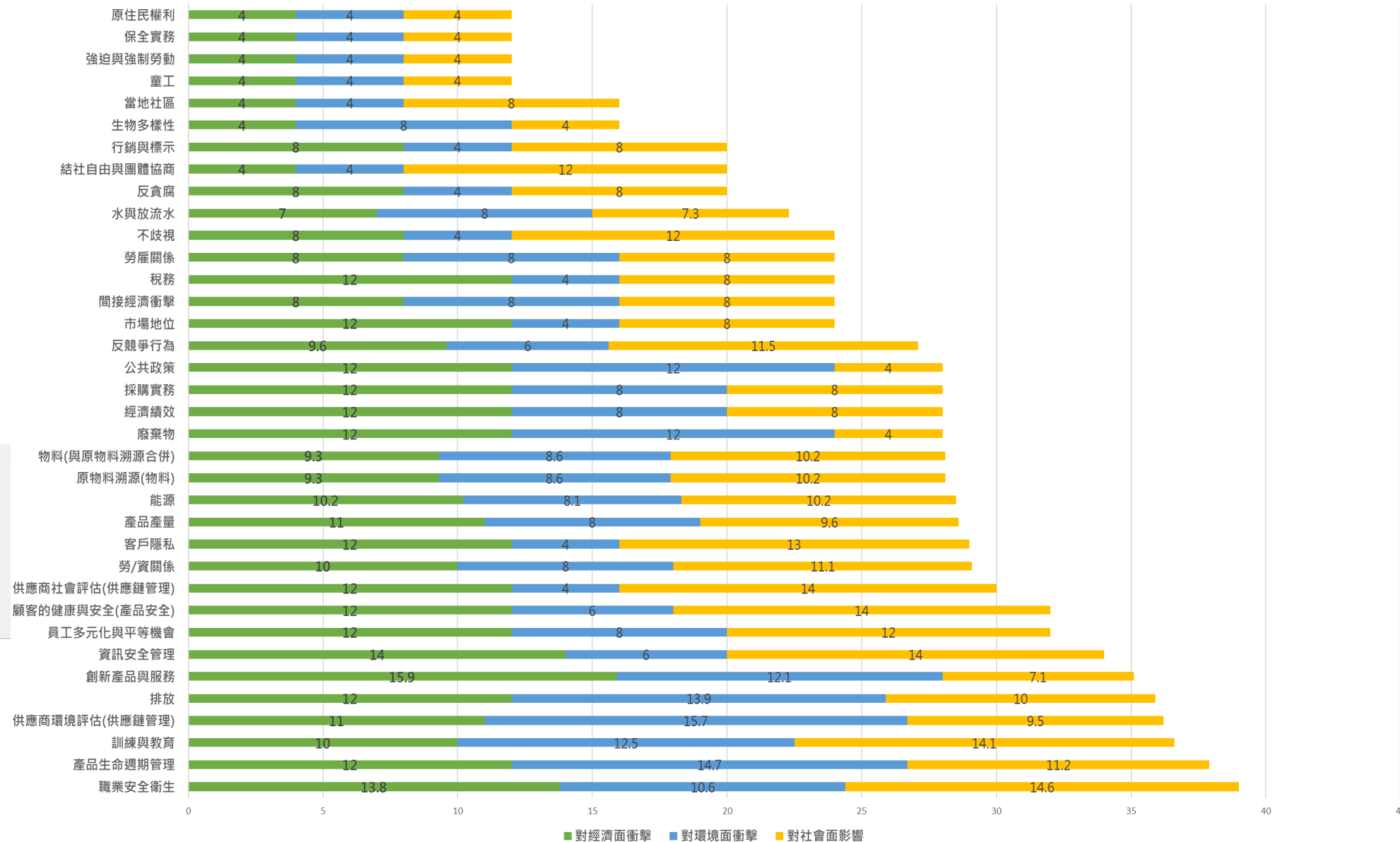
STEP 1 了解組織脈絡	康聯訊相關永續主題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則，彙整出 37 個永續議題
STEP 2 鑑別永續議題之實際 及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會（人與人權）之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會（人與人權）之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司高階主管於永續發展會議上討論後核定，並提交總經理審核通過，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著成程度與可能性，分析確定 10 項康聯訊的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，最終把 10 項重大性永續議題歸納出 7 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

康聯訊參考GRI主題準則、SASB準則並參考2022年同業ESG報告書，彙整出37個永續議題。由外部專家依據這些議題對公司在環境、社會、治理層面的實際或潛在負面衝擊與正面影響進行評分。將各主題的得分加總後排序，總分大於30分的議題被視為重大主題，但SASB列出的主題會優先列入。這些重大性永續議題的分析結果，經本公司高階主管於永續發展會議上討論後確定。最終，本公司將這10項重大性議題：「溫室氣體排放」、「職業安全衛生」、「訓練與教育」、「員工多元化與平等機會」、「產品生命週期管理」、「顧客的健康與安全(產品安全)」、「創新產品與服務」、「供應商環境評估」、「供應商社會評估」、「資訊安全」，最終歸納為7個重大主題管理方針，並透過永續報告書向利害關係人進行溝通和回應。

面向	永續經營方針	重大性議題	合併重大主題管理方針
環境面	承諾節能減碳、推動環境永續	溫室氣體排放	溫室氣體排放
社會面	落實以人為本、重視平權共融	職業安全衛生	職業安全衛生與教育
		訓練與教育	
		員工多元化與平等機會	員工多元化與平等機會
治理面	創新產品服務、良善公司治理	產品生命週期管理	產品生命週期管理
		顧客的健康與安全(產品安全)	
		創新產品與服務	創新產品與服務
		供應商環境評估	供應鏈管理
		供應商社會評估	
		資訊安全	資訊安全

康聯訊科技股份有限公司 重大主題衝擊程度



重大議題鑑別結果			
重大主題			
1 產品生命週期管理	2 供應商環境評估	3 職業安全衛生	4 訓練與教育
5 創新產品與服務	6 員工多元化與平等機會	7 顧客的健康與安全(產品安全)	8 供應商社會評估
9.資訊安全	10.排放		
次要主題			
11 物料(與原物料溯源合併)	12 能源	13 原物料溯源(物料)	14 反競爭行為
15 水與放流水	16 產品產量	17 勞/資關係	18 廢棄物
19 經濟績效	20 採購實務	21 公共政策	22 勞雇關係
23 市場地位	24 間接經濟衝擊	25 稅務	26 不歧視
27 客戶隱私	28 反貪腐	29 結社自由與團體協商	30 行銷與標示
31 生物多樣性	32 當地社區	33 童工	34 強迫與強制勞動
35 保全實務	36 原住民權利		

重大主題管理內容

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述實際/潛在 正面/負面 影響衝擊(經濟、環境、人(包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
溫室氣體排放	本公司因應氣候變遷議題，落實溫室氣體 (GHG) 管理，以降低營運對環境的影響。 -符合全球減碳趨勢 氣候變遷是全球共識，許多國家與企業均承諾淨零碳排，不積極作為將影響公司競爭力與出口門檻。 -回應投資人與客戶要求 ESG 表現已成為投資人與國際品牌評估的重要指標，落實碳管理有助吸引永續資金與業務機會。 -減緩營運風險 高碳排產業可能面臨碳稅、碳關稅或能源成本上升風險，積極減碳可提前因應法規與市場壓力。 -提升企業品牌與社會形象 展現對氣候議題的責任與行動，有助於建立正面形象，吸引員工、消費者與合作夥伴認同。	實際正面 環境、人/人權：減少溫室氣體排放有助於減緩氣候變化和全球暖化的速度，同時改善空氣品質，減少空氣污染對民眾的健康影響。 經濟面：透過有效管控制溫室氣體排放有助於降低能源成本，進而減少能源支出，提高企業的經濟效益。 潛在負面 經濟：為減少溫室氣體排放，將投入更多的資金進行節能技術改造，增加企業的成本壓力。 環境、人/人權：若未妥善管理溫室氣體排放，將會影響生態系統的平衡，造成環境汙染對民眾的健康造成負面影響。轉型壓力加重下游供應商負擔，可能導致違反工時規範或壓榨人力。	康聯訊(造成) 員工和其他工作者(直接相關) 客戶(直接相關) 股東/投資人(直接相關) 供應商(直接相關)
職業安全衛生	康聯訊要永續經營，必須提供安全與健康工作條件，才能讓員工安心工作，而落實法規要求與加強訓練，針對可能發生之事件進行預防及管理，進而達到管理目標，不僅可避免法規上的處罰，更可降低本公司的成本風險、提高同仁工作之安全性。	實際正面 環境：落實教育訓練，降低員工因工作不熟悉產生對環境的負面衝擊。 人/人權：建立安全無虞且健康之作業環境，讓員工可以安心健康的工作。 潛在負面 經濟：若沒有做好職業安全衛生與訓練，不但會對員工健康和 safety 造成威脅，還可能會導致公司遭受財務損失或名譽損害，甚至可能違反法律規定，可能會面臨罰款、法律訴訟，損害企業的聲譽。	康聯訊(造成) 員工和其他工作者(直接相關) 供應商(直接相關) 客戶(促成) 政府機關(直接相關)

重大主題管理內容

人/人權

工作環境不安全或缺乏適當的訓練，會增加工傷和職業病的風險。

實際正面經濟面、人/人權：

資源節約的新式產品設計、製造和銷售過程可能提供新的就業機會。

環境面：產品設計階段考慮環境因素，採用可再生材料、節能設計等，減少生產和使用過程中對環境的影響。

潛在負面環境面：

若未能有效管理產品生命週期，可能會導致環境污染、違反相關法規，以及產品安全事故等問題，從而給公司和客戶帶來財務損失和聲譽損害，也有悖於企業應盡的社會責任。

經濟面：在產品研發階段和市場推出階段，公司需要投入大量資金，可能面臨市場風險、技術及投資風險。

康聯訊(造成)
員工和其他工作者(促成)
客戶(直接相關)
政府機關(直接相關)
供應商(促成)

產品生命週期管理(顧客的健康與安全(產品安全))

以產品生命週期為基礎，從產品設計、製造、使用和回收各環節降低環境衝擊，如：使用易拆解、回收、低碳且對環境友善的產品，與供應商及客戶共同達成【提供使用者便利、安全及高品質的永續產品】之目標。

實際正面

持續精進產品的創新和技術研發有助於公司保持競爭優勢，提升市場地位。

同時，有效率且精準投入研發資源將是公司勝出關鍵。也才能滿足客戶不斷變化的需求、強化客戶忠誠度，為公司的長期發展奠定基礎。

潛在負面

若不重視研發投入或是無法精準有效率投入將跟不上行業技術發展，失去競爭優勢，導致市場份額下滑。另無法與即時推出符合客戶或市場之新產品，也可能無法滿足客戶需求，導致客戶流失，影響公司經營表現。

康聯訊(造成)
員工和其他工作者(促成)
客戶(直接相關)
股東/投資人(直接相關)
供應商(促成)

創新產品與服務

隨著生活對於網路傳輸日益依賴與相關應用日趨近多元，造成網通技術與產品疊代更新日新月異。產品創新和研發能力與速度將是網通產業公司保持競爭力和持續成長的關鍵。為了跟上發展趨勢，研發團隊必須持續關注新技術、標準和外界趨勢，並能將其迅速整合到公司的產品和服務，以滿足客戶的需求，才能不斷開拓新的市場，並在快速變化的科技環境中保持領先地位。

重大主題管理內容

供應鏈管理

康聯訊為落實集團的永續經營，積極與供應商發展長期緊密的合作關係，透過環境、社會、治理面向的風險評估及稽核驗證，確保供應商共同善盡企業社會責任，藉此強化供應鏈韌性，降低營運風險。執行方針如下：

1.建立責任供應鏈標準

依據 RBA 責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct)，制定並要求供應商遵守相關勞工、人權、健康安全、環境及倫理準則。

2.供應商管理制度化

建立供應商評鑑制度，定期審查供應商之品質、交期、永續表現、碳排揭露等。針對高風險供應商 (如勞權或環境風險) 進行實地稽覈與改善追蹤。

3.鼓勵並協助供應商導入 ISO 14001、ISO 14064 等環境管理系統。要求主要供應商進行溫室氣體盤查與揭露。

4.維護勞工與人權保障

禁止使用童工、強迫勞動或歧視性用工行為。要求供應商提供合理工時與安全健康的工作環境，並建立申訴機制。

5.透明化與利害關係人溝通

定期揭露供應鏈管理成效與永續稽覈結果，接受客戶與外部第三方審查，強化信任。

實際正面

環境、經濟、人/人權：

透過與供應商建立長期緊密的合作關係，積極推動 ESG 管理，可以有效降低關鍵物質對環境的不利影響，同時也能有效控制成本、提升產品品質，增強公司的市場競爭力，並進一步加強與客戶的良好關係，彰顯企業的社會責任。

潛在負面：

環境、經濟、人/人權：

若未能有效管控供應商在環境、社會、治理等方面的表現，可能導致整個供應鏈出現環境污染或資源浪費等問題；此外，供應鏈管理不善也可能引發成本上升、產品質量下降，以及用工、人權等社會責任問題，從而損害公司的聲譽和經營效益。

康聯訊(造成)
股東與其他投資者(促成)
客戶(直接相關)
供應商(直接相關)

重大主題管理內容

員工多元化與平等機會	為促進員工及董事會之多元化及工作平等，康聯訊長期積極推動職場性別平等，如：無性別差異敘薪制、公平公正的績效考核與晉用制度、彈性工時、支持女性擔任管理職。亦確保聘僱時不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況以及身心障礙而影響聘僱條件，或有敘薪上之差別待遇；在董事會亦有一位女性成員以符合性平。員工多樣性及內部多元培訓與人才發展管道，逐步消弭員工因生理或心理條件影響，所致之基礎差異點，並定期檢視各區、各類工種與職級間之薪資獎酬相關指標，確保落實並創造多元平等的職場環境	實際正面 經濟、人/人權： 嚴格遵循政府規定，提供多元化與平等工作機會，落實獎酬制度，促使員工不斷向上自我提升，成就員工個人職涯發展，以激勵員工士氣，提升公司營運績效。 潛在負面 經濟、人/人權： 若未能切實落實多元化和平等機會的管理，可能會導致員工間的矛盾和不滿，引發違法風險和人才流失等問題，進而對公司的經營發展和社會聲譽產生負面影響。	康聯訊(造成) 員工和其他工作者(直接相關) 政府機關(直接相關)
資訊安全	面對客戶、供應商、股東以及公司員工資訊資產隱私權，避免缺少資訊安全的保護而暴露於危險之中，可能會遭受不肖人士惡意攻擊及竊取資料或是網站遭駭客攻擊而癱瘓，公司建立資訊安全政策以資遵循。	實際正面 人/人權面： 構建安全可靠的 IT 環境，為公司及客戶提供強而有力的資訊安全保障，提升客戶滿意度及維護個人隱私權。 潛在負面 經濟面：若未有效構建安全資訊網路，可能因為違反資安與個人隱私而受罰。或是人為錯誤洩漏資訊，導致安全險及損失。	康聯訊(造成) 員工和其他工作者(直接相關) 客戶(直接相關) 供應商(直接相關)

主要影響對象說明：

造成：組織因其自身的活動導致衝擊。

促成：組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成衝擊。

直接相關：組織沒有造成或促成負面衝擊，其營運、產品或服務因其商業關係而與負面衝擊相關。

二、企業全貌

管理方針

重大主題：資訊安全	
重大原因	面對客戶、供應商、股東以及公司員工資訊資產隱私權，避免缺少資訊安全的保護而暴露於危險之中，可能會遭受不肖人士惡意攻擊及竊取資料或是網站遭駭客攻擊而癱瘓，公司建立資訊安全政策以資遵循。
影響與衝擊	<u>實際正面</u> 人/人權面： 構建安全可靠的 IT 環境，為公司及客戶提供強而有力的資訊安全保障，提升客戶滿意度及維護個人隱私權。 <u>潛在負面</u> 經濟面： 若未有效構建安全資訊網路，可能因為違反資安與個人隱私而受罰。或是人為錯誤洩漏資訊，導致安全險及損失。
政策 / 策略	重視資訊安全成立資訊安全小組，以因應未來複雜多變資訊安全威脅 透過擬定資訊安全管理辦法以落實公司內部資訊安全運作 認知不可能抵擋每次攻擊，透過提前規劃如軟硬體防護措施以降低或減少產生營運衝擊
目標與標的	<u>短期目標</u> 每年安排資安同仁參與進修課程或研討會至少 12 小時，鼓勵同仁取得相關執照。 加強員工資訊安全教育宣導:新人教育訓練安排有資安宣導課程一小時，且不定期以 mail 或線上課程影片向全體員工做資安宣導。 <u>中長期目標</u> 淘汰過時或老舊的硬體與軟體:每年編列預算更換硬體防護設備及已不支援安全更新之軟體，避免硬體或軟體老舊產生漏洞被網路駭客攻擊。 評估 3 年內將主機或 mail 服務雲端化可能性。 尋找適合 AI 資安防護產品，評估導入可行性。

重大主題：資訊安全

管理評量機制

每年依據主管機關定期自行評估至少一次。

依據內部控制制度，稽核人員將資訊安全檢查列入每年年度稽核計畫之稽核項目。

駭客攻擊手段及技術日新月異，加入資安情資分享組織，取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊，以知己知彼防範未然。

績效與調整

2024 年阻擋入侵威脅 864 次，網站被駭客攻擊迅速還原 0 次，阻擋威脅郵件 27,240 封。

2023 年公司網站主機已雲端化，可不受地端環境影響，如停電淹水致使服務停止。

2023 年 11 月成立資訊安全小組立即安排資安同仁參加 1 次資安課程，參與人數：2 人，共計 12 小時；2024 年起落實資安同仁每人每年進修課程至少 12 小時。

預防或補救措施

每年編列預算更換過時或老舊設備。

每年至少一次向董事會報告資訊安全執行作業及結果。

2.1 關於康聯訊

康聯訊科技成立於1998年，在全球在地化策略下，以世界級的FTTH網路通訊產品為主軸，透過自有品牌，以不斷創新的思維積極開發差異性產品、提高產品附加價值，同時掌握Ethernet First Mile的核心關鍵技術，並充分了解使用者應用需求，透過完整的顧問式行銷服務與供應鏈體系，以嚴謹的生產流程及作業規範提升產能與效率，同時，遵循國際品質規範，取得多國多項認證，以精密的檢驗設備推行各項嚴謹測試，確保產品的穩定度與效能，並建立完整的技術研發與行銷服務體系。近幾年從FTTH光纖到家解決方案的領先者，產品觸角延伸至應用於全球各地寬頻到府網路服務、智慧社區連網和數位通訊監控系統(如智慧城市網路、智慧運輸網路管理)，以及各式各樣的乙太網路通信、控制與管理系統。

產品設計製造解決方案

- 1.提供客制化的電子產品和系統解決方案，涵蓋從概念設計、硬件開發到製造等全流程服務。
- 2.專注於物聯網(IoT)、工業自動化、智慧家居等領域的創新技術研發。
- 3.擁有專業的研發工程團隊，具備多年的經驗和豐富的技術實力。
- 4.與大型企業及知名品牌合作，提供高品質的 ODM/OEM 服務。
- 5.產品通過各個國家不同的要求，並取得的認證。

公司基本資料

公司全名	康聯訊科技股份有限公司		Connection Technology Systems Inc.	
市 場 別	上櫃		股票代碼	3672
創立時間	1998 年 10 月 06 日		產 業 別	通訊機械器材相關業
董 事 長	陳友信			
總 經 理	陳友信			
營業據點	公司總部： 新北市汐止區新台五路一段 79 號 18 樓之 6		18F-6, No.79, Sec.1, Xintai 5th Rd., Xizhi Dist., New Taipei City 221, TAIWAN, R.O.C.	
員工人數	103 人(統計至 2024/12/31)			
實收 資本額(元)	\$317,903,750			

公司外觀照片



持股結構

目前本公司的股東結構分佈情況，約三成的股份由法人持有，七成的股份由個人股東持有，代表公司受到個人投資者的廣泛青睞，其餘為外國機構及外國人持有。整體而言，公司股東結構多元，對於公司未來的發展和穩定具有重要的意義。

國際公協會

為持續強化產業競爭力，康聯訊除了提升產品的品質之外，亦積極參與國內外公協學會，與同行間進行交流與分享，從中獲取更多資訊，發現新的商機與合作機會，從而提升自我的能力，打造出永續的價值鏈。康聯訊主要參加公協學會如右圖所示。

全球據點



股東結構

截止日期：2025/05/02

股東	持股股數	持股比例
其他法人	11,582,688	36.44%
外國機構及外國人	50,017	0.15%
個人	20,157,670	63.41%
合計	31,790,375	100%

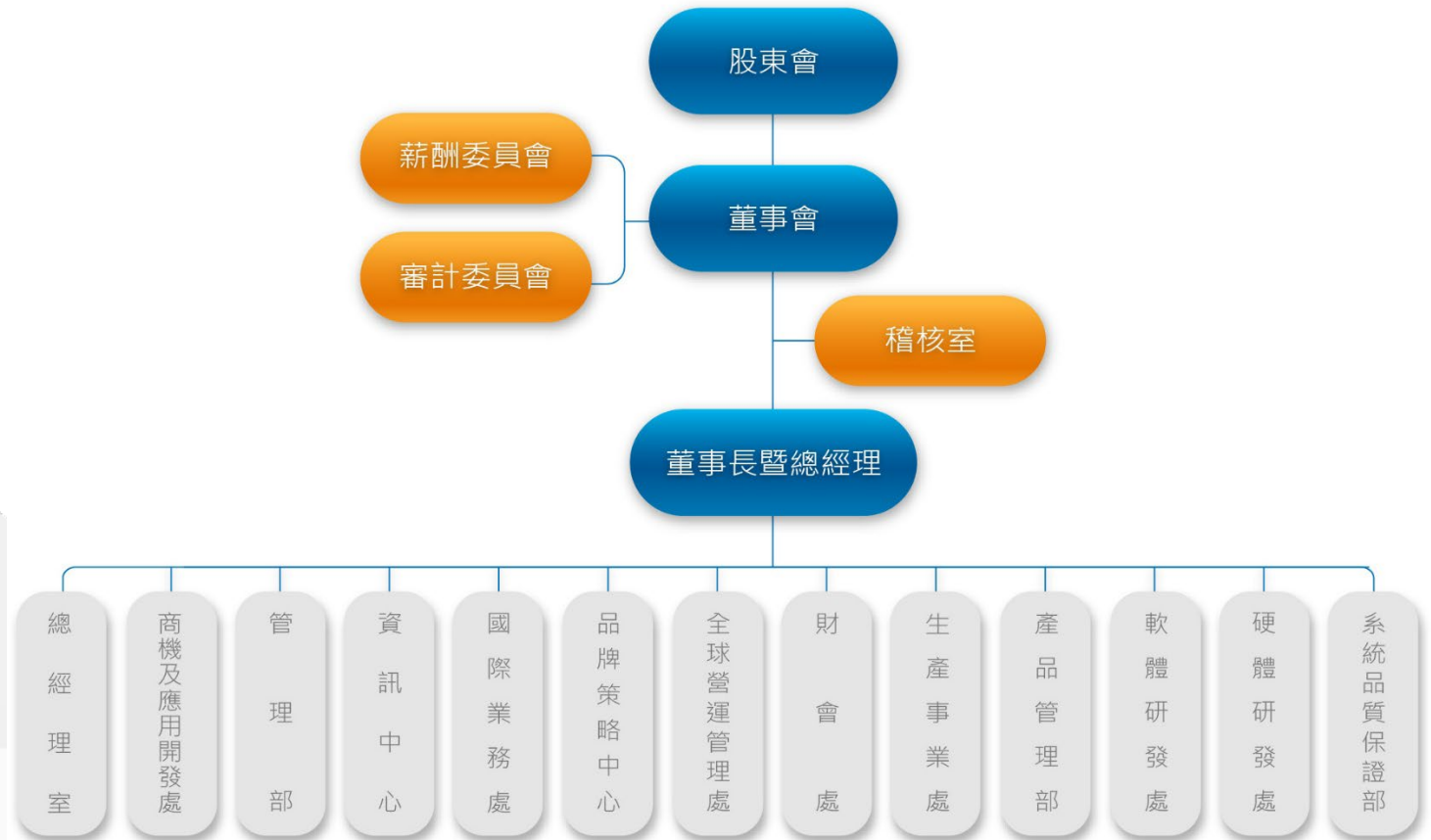
公協會組織一覽

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格(擔任職位)
FTTH CONFERENCE	一般會員
台北市電腦商業公會同業	一般會員

2.2 企業治理與發展

康聯訊為建立良好之公司治理制度，茲參照《上市上櫃公司治理實務守則》相關規定，訂定「公司治理實務守則」，作為公司治理制度的基礎。本公司最高治理單位為董事會，主要職責為任命及監督管理公司各項營運之作業，在董事會底下設有審計委員會及薪酬委員會，監督和評估企業的財務報告，確保其準確性和透明度，以及審查公司的內部控制和會計政策，制定和監督公司的薪酬政策，確保薪酬與公司的績效目標和股東利益相一致，同時吸引和保留優秀的人才，從而保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益與提昇資訊透明度，成為康聯訊在永續經營成長的重要基本。

康聯訊組織圖



各主要部門所營業務

部門名稱	所營業務	部門名稱	所營業務
稽核室	1.負責各項內部控制作業、制度之定期及不定期稽核等事項。 2.依據法令要求及風險考量訂定稽核計畫提報董事會並據以執行。	資訊中心	<u>應用系統及資訊環境組：</u> 1.公司內部網路環境及通訊系統之建置與管理。 2.協助處理公司對外網站架設與系統維護。 3.ERP、CRM 等線上系統之規劃、導入、整合與維護。 4.作業流程自動化之可行性研究與功能開發。 5.公司電腦化之推行及電腦軟硬體、週邊設備之採購、架設、管理、維護，並規劃電腦教育訓練課程。 <u>資訊安全組：</u> 1.公司資通安全管理制度規劃、建立、實施、維護、審查及改善。 2.員工資安管理及教育訓練。 3.公司電腦、網路、系統存取控制相關事務資安管理。 4.公司應用系統發展及維護資安管理。 5.資訊相關實體及環境安全管理。
總經理室	1.訂定各業務單位相關辦法並監控其執行情形。 2.執行內部控制制度之檢討與稽核定期對董事會及經理人提出報告，以及對營運效率之衡量，適時提供改善建議以確保內部控制制度有效實施。 3.新事業之規劃、評估及執行。 4.公司經營方針及策略之規劃及落實永續發展政策。		
全球營運管理處	1.新設海外分公司/子公司管理及相關事務規劃、評估、協助執行。 2.負責母公司對海外子公司之策略督導、執行、協調與管理。 3.協同海外分公司/子公司業務發展管理。 4.海外分公司/子公司後勤支援。		
國際業務處	1.協助全公司銷售業務之推展。 2.銷售業務策略及銷售管理制度之建立與執行。 3.針對公司生產及製造之相關產品，進行客戶開發、管理、維護及產銷協調等作業，以達成公司營收及獲利之目標。 4.新事業客戶開發之規劃、評估及執行。	商機及應用開發處	1.外在業務與產品商機收集、研判、過濾與評估。 2.與業務單位合作提供客戶關於產品應用諮詢與建議。 3.因應客戶商機之產品需求傳達給研發單位。 4.其它有關對外商機取得之必要事務。

部門名稱	所 營 業 務	部門名稱	所 營 業 務
產品管理部	1.產品規格定義與技術資料編製。 2.產品介紹與競爭分析。 3.技術文件撰寫。 4.產品訂購資訊編製。 5.產品生命週期管理。 6.新技術專利申請。 7.教育訓練課程。 8.技術支援與諮詢。 9.新功能應用分析。 10.版本維護與管理。	財會處	1.會計帳務、稅務之處理、審核及編製財務報表。 2.年度預算編製彙總、差異分析及控制。 3.財務管理與擬定短、中、長期資金之取得與運用、調度等相關事宜。 4.成本結算及分析、盤點作業規劃等相關作業。 5.子公司、長期投資事項及轉投資案評估與管理。 6.辦理各項股務事宜。
		軟體研發處	1.新技術研發與資料蒐集。 2.產品開發標準與管理。 3.技術移轉與訓練 4.市場需求與產品設計 5.軟硬體整合開發 6.功能更新與維護。
生產事務處	1.生產管理與效率提升。 2.供應商管理。 3.採購與倉儲管理。 4.生產排程與品質管控。 5.新產品試產與分析。 6.標準作業流程與改善。	硬體研發處	1.新技術研發與資料蒐集。 2.產品設計與開發。 3.技術移轉與產線支援。 4.市場需求導向設計。 5.軟硬體整合開發 6.產品差異化設計。

部門名稱	所 營 業 務	部門名稱	所 營 業 務
管理部	1.規章制度之管理及維護。 2.年度人力資源計劃擬與執行。 3.人力資源開發、規劃及運用。 4.人事任免/升降/調遷/離退/考績/獎懲/保險/薪資福利等人事作業辦理。 5.員工教育訓練與進修計劃擬訂與執行。 6.各單位及員工個人績效達成紀錄獎懲執行。 7.總機、總務作業規劃與執行。	系統品質保證部	1.硬體檢驗測試。 2.軟、韌體檢驗測試。 3.產品技術及系統展示支援。 4.產品訓練課程規劃與執行。 5.客戶技術支援服務。
品牌策略中心	1.品牌及商品推廣策劃。 2.廣宣立案策劃與執行。 3.區域資源整合與執行。 4.總經理意向之執行與推進。 5.其他相關事務。	IoT 研發部	1.新技術研發與資料蒐集。 2.系統建置與營運。 3.產品設計與用戶體驗(UX、UI)。 4.軟體開發標準與版本管理。 5.技術移轉與訓練。 6.功能具體化與規格制定。

事會結構與成員多元化

董事會為康聯訊的最高治理單位，負責監督管理公司營運和管理層的政策執行成果。本公司陳友信董事長同時兼任總經理一職，陳董事長在網通業界擁有30年以上的實務經驗，具有豐富的研發技術背景、專業的品牌行銷能力並且擁有提升公司經營效率的決策力，帶領公司持續創新及穩健經營。為強化公司治理，未來本公司亦持續提升董事會職能及強化監督功能，亦依主管機關規定，調整本公司獨立董事由原先三位增加至四位，並於2025年6月股東常會中選任之。董事會至少每季召開一次。

本公司董事（含獨立董事）遵循「董事選舉辦法」，截至2025年6月30日董事會成員共計9名，包含3名獨立董事，第九屆任期自2023年06月14日至2025年06月13日。董事會成員組成考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。本公司董事，由股東會就有行為能力之人選任之，並依本公司章程所規定之名額，依選舉票統計結果，由所得選票代表選舉權較多者依次分別當選。目前獨立董事採候選人提名制，第十屆董事選舉時，將全面實施候選人提名制於所有董事之選任。

在多元化方面，康聯訊董事會由6席董事、3席獨立董事(其中一名獨董已於2024/7/1辭任)組成，其中1位董事為女性(占比為11.11%)。成員專業背景涵蓋管理、理工、財務及環境等，資歷涵蓋董事長、經理人及教授，董事會成員具備產業、學術及知識多樣化背景已符合本公司之多元化目標，藉由具有豐富經營經驗以及專業背景之董事會成員，可以從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效及管理效率有莫大助益。董事會成員資料 (停止過戶日：2025年5月2日)如下表所示：

多元化核心 董事姓名(第九屆)	性別	國籍	兼任本公司員工	年齡	獨立董事任期年資			營運判斷	會計及財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
					3年以下	3至9年	9年以上								
富永康(股)公司 代表人：陳友信	男	中華民國	✓	61~70	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
林雪華	女	中華民國	-	71~80	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	✓
環隆科技(股)公司 代表人：歐仁傑	男	中華民國	-	41~50	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
世譽先進科技(股)公司 代表人：杜興隆	男	中華民國	-	61~70	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
劉朝全 (註 1)	男	中華民國	-	61~70	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓
陳棟樑	男	中華民國	✓	61~70	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
郭維裕 (獨立董事)	男	中華民國	-	61~70	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓
洪基彬 (獨立董事)	男	中華民國	-	61~70	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
柯典華 (獨立董事) 註:獨立董事柯典華已於 2024/7/1 辭任	男	中華民國	-	71~80	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓

董事會為公司最高治理單位及重大經營決策的中心，主要職責包括整個公司的營運方向、健全公司的治理制度、監督/任命與指導公司管理階層、強化內部管理機能、致力於利害關係人權益極大化，董事長係經由董事會選舉產生，對內為董事會主席，對外代表公司。董事會至少每季召開1次會議，2024年及2025年6月初共召開9次董事會。

2024年開會討論ESG情形如下：

2024 年康聯訊 ESG 討論議題	
性質	議事類別
環境面	每季報告溫室氣體盤查進度
經濟面	- 永續報告書編制進度 - 董事會成員及董事會績效評估結果報告 - 通過永續資訊管理作業程序
社會面	員工酬勞及董事酬勞

董事會成員精進專業能力

康聯訊董事會的成員對於精進ESG及其他專業知識都非常的積極與確實，董事會每個經營策略除了要考慮環境保護、社會責任和公司治理等因素外，還需要確認所有營運策略能否符合相關法規，以確保企業永續發展。

董事會進修一覽						
職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董 事 長	陳友信	2024/08/13	社團法人中華公司治理協會	專利權攻守戰和	3	6
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	企業如何防範貪腐-案例分析	3	
董事	環隆科技股份有限公司代表人： 歐仁傑	2024/09/06	財團法人中華民國證券暨期貨 市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2024/09/12	社團法人中華公司治理協會	公司法遵面面觀-從誠信經營及背信罪到勞動 法 令實務(含性工法)	3	
董事	林雪華	2024/01/02	社團法人中華公司治理協會	氣候變遷因應法通過後企業碳管理思維	3	9
		2024/07/20	財團法人商業發展研究院	公司治理暨企業永續經營研習班	3	
		2024/07/21	社團法人台灣投資人關係協會	碳交所功能及展望&董事會如何監督公司建立及 完善風險管理機制	3	
董事	世譽先進科技(股)公司代表人： 杜興隆	2024/08/13	社團法人中華公司治理協會	專利權攻守戰和	3	6
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	企業如何防範貪腐-案例分析	3	
董事	劉朝全	2024/08/13	社團法人中華公司治理協會	專利權攻守戰和	3	6
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	企業如何防範貪腐-案例分析	3	
董事	陳棟樑	2024/08/13	社團法人中華公司治理協會	專利權攻守戰和	3	6
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	企業如何防範貪腐-案例分析	3	

董事會進修一覽

獨立董事	洪基彬	2024/08/13	社團法人中華公司治理協會	專利權攻守戰和	3	6
		2024/11/11	社團法人中華公司治理協會	企業如何防範貪腐-案例分析	3	
獨立董事	郭維裕	2024/05/30	社團法人中華公司治理協會	公司治理下之資安治理與未來發展趨勢	3	9
		2024/08/13	社團法人中華公司治理協會	專利權攻守戰和	3	
		2024/12/05	財團法人保險事業發展中心	公司治理專題講座-國際反貪腐與揭弊者保護實務兼 論洗錢防制	3	

利益迴避

康聯訊訂有「誠信經營守則」，守則中載明董事利益迴避條款，對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事加入表決；董事間亦應自律，不得相互支援。本公司已設置3席獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，充分考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。

董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，並明訂於「董事會議事規範」。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會核准。

本公司相當注重董事會的獨立性，並貫徹利益迴避的精神，2024年董事會議案並無需要董事利益迴避。

審計委員會

本公司於2016年設置「審計委員會」，由專業的三位獨立董事組成，並由柯典華獨立董事擔任召集人，審計委員會依據《證券交易法》及相關法規的規定，定期召開會議，負責審核內部控制制度、重大財務業務行為等事項。以確保公司經營符合政府相關法規與實務規範的透明度與有效性。本委員會之主要職權事項如下：

審計委員會管理辦法

- 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
 - 二、內部控制制度有效性之考核。
 - 三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
 - 四、涉及董事自身利害關係之事項。
 - 五、重大之資產或衍生性商品交易。
 - 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。
 - 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
 - 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
 - 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
 - 十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
 - 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。
- 本公司審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議。

2024年審計委員會開會共5次，平均總出席率100%，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	洪基彬	5	0	100%
委員	郭維裕	5	0	100%
委員	柯典華(註)	1	0	50%

註:獨立董事柯典華已於 2024/7/1 辭任

薪資報酬委員會

本公司於 2013 年依證券交易法第 14 條之 6 暨股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法設置薪資報酬委員會並訂定薪資報酬委員會組織章程。薪酬委員，負責評估公司董事及經理人的薪資報酬政策及制度，並向董事會提出建議，避免薪酬政策引導董事及經理人逾越商業道德從事公司風險胃納之行為。董事薪資報酬依「董事及獨立董事酬勞管理辦法」規定辦理，經薪酬委員會審議並提報董事會決議。董事薪酬由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，擬具分派建議後，由董事會於擬具盈餘分配案時提列，並於送請董事會通過後，再依個別董事對公司營運參與程度及貢獻之價值權數及加權結果另行分派之。為確保本公司薪資報酬發放公正性，我們訂定薪資報酬委員會及審計委員會管理辦法以把關薪資報酬的發放，該相關辦法內容詳如下表：

薪酬委員會管理辦法

本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

1. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
2. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。

三、針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。本公司之子公司依其分屬負責決行事項需經本公司董事會決議者，應先經本委員會提出建議後，再行提交董事會討論。

本條所稱之經理人包括：

依本公司「組織管理辦法」而定。

本委員會應由召集人每年至少召開二次，召集時應載明召集事由，於七日前通知委員會成員。但有緊急情事者，不在此限。

2024年薪酬委員薪酬委員會開會共2次，平均總出席率100%，出席情形如下：

職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	郭維裕	2	2	0	100%
委員	洪基彬	2	2	0	100%
委員	柯典華(註)	1	1	0	100%
委員	蘇敏煌(註)	1	1	0	100%

註：

獨立董事柯典華已於 2024/7/1 辭任，蘇敏煌於 2024/11/11 補行委任。

薪酬政策

薪酬政策	
政策目的	為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項及 2011 年 3 月 18 日行政院金融監督管理委員會金管證發字第 1000009747 號令訂定發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於 2013 年 11 月董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2013 年 11 月 29 日正式設立「薪資報酬委員會」。
薪資結構	本公司給付董事之酬金政策，係依據公司法及本公司章程規定，董事酬勞（小於 3%）以當年度獲利（即稅前利益扣除分派員工酬勞及董監事酬勞前之利益）為分派基礎。
審議流程	依本公司「董事及功能性委員酬金給付辦法」規定，參酌本公司經營策略、獲利狀況、公司未來發展及產業環境等因素，以及個別董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值（如擔任功能性委員會委員或受邀出席重要業務會議等），給予合理報酬，由薪資報酬委員會提出建議案經董事會通過後執行。
風險連結	為確保經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「經理人績效評估與薪資報酬政策辦法」，經理人酬金包含薪資及獎金，薪資係參酌公司經營策略及獲利狀況，並考量經理人個人專業能力、職責範圍及市場競爭力等因素；獎金則考量個人績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性等，惟若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。
薪酬與績效的關聯	為確保經理人之績效與公司策略、營運密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「經理人績效評估與薪資報酬政策辦法」，以作為經理人績效考核及酬金給付之依據。經理人績效評估於前一年底進行當年度目標設定後，每半年進行績效評核，評核之考量面向包含公司營業額、獲利及部門表現等，以期達成公平及合理之 KPI 獎金制度，並做為經理人績效評估之依據。

董事會績效評估

本公司董事會績效評估程序說明如下：

1. 確立當年度受評估之單位、期間及範圍。
2. 確立評估之方式。
3. 挑選適當之評估執行單位。
4. 每年年度結束時，由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效考核自評問卷」、「董事成員考核自評問卷」及「功能性委員會績效考核自評卷」等相關問卷，由統籌執行單位進行資料統整，依據評估指標之標準評分，最後將評估報告結果送交董事會決議相關獎懲及後續精進方針。
5. 頻率：每年執行一次。

績效評估對象及項目表

評估對象	評估項目	評估對象	評估項目
董事會	一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。	功能性委員會	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。
董事成員	一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。		

	整體董事會	個別董事成員(自我)	功能性委員會 - 薪酬委員會
衡量項目	- 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 - 董事之選任及持續進修 - 內部控制	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制	- 對公司營運之參與程度 - 薪資報酬委員會職責認知 - 提升薪資報酬委員會決策品質 - 薪資報酬委員會組成及成員選任 - 內部控制
總體平均分數 / 評估結果(註)	4.89/優良	4.89/優良	審計委員會：4.82/優良 薪資報酬委員會：4.81/優良

註：總體平均分數滿分為 5 分，4.5 分以上為「優良」、3.5 分以上未達 4.5 分為「良好」、2.5 分以上未達 3.5 分為「尚可」、未達 2.5 分為「待加強」。

.3 營運績效

經營績效

本公司2022年至2024年營運績效如下表所示。本公司2024及2023年度合併營業收入相較2022年度下降係集團歐洲市場處於低迷以致終端客戶需求減緩以致客戶庫存水位去化緩慢。

近三年經營績效一覽			
項目/年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	686,531	370,386	294,425
營業(運)成本(仟元)	484,681	244,033	197,240
營業毛利(仟元)	201,850	126,353	97,185
營業損益(仟元)	(26,508)	(72,665)	(88,122)
營業外收入及支出(仟元)	19,679	6,447	7,057
稅前淨益(仟元)	(6,829)	(66,218)	(81,065)
本期稅後淨利(仟元)	(12,041)	(37,375)	(63,166)
本期綜合損益總額(仟元)	(14,388)	(35,392)	(64,611)
每股盈餘(元)	(0.35)	(1.21)	(2.04)
員工薪資(含員工福利)(仟元)	187,814	161,798	153,750
支付出資人款項(仟元)	7,457	8,893	6,267
支付政府的款項(仟元)	11,097	291	-
社區投資(仟元)	12	12	-

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；亦包含公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。

稅務方針

康聯訊稅務方針嚴格遵循現行主管機關頒布之營利事業所得稅及營業稅等相關稅務法規並由財會處負責稅務相關事項。

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。

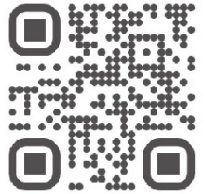
本公司訂定稅務政策如下：

1. 法令遵循原則-遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅賦及備妥證明文據。
2. 決策全面原則-關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
3. 資訊透明原則-定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
4. 溝通積極原則-與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
5. 合理節稅原則-使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式逃稅漏稅。
6. 合理架構原則-企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
7. 風險控管原則-制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
8. 商業實質原則-關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
9. 常規交易原則-關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。
10. 稅捐稽徵機關-如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；接獲稅務主管機關來函要求提示資訊時，全力配合按期提交相關文件及說明。
11. 獨立董事與投資人-透過董事會和獨立董事溝通稅務議題，使其有效掌握稅務風險控管情況。

稅務治理執行

康聯訊監督管理者為財務長，日常事務由會計人員負責執行，與勤業眾信會計師事務所隨時溝通傳遞最新稅務法令且每年持續落實人員專業培訓，藉此優化稅務管理效率。公司依據稅務法規規定每年按時繳納稅賦，2024年稅前淨損-81,065千元，因虧損未支付所得稅。

年報網址：<https://www.ctsystem.com/en/investors/company-annual-reports/>



2.4 誠信經營

誠信正直是我們公司的企業精神，為了建立誠信經營的企業文化和促進公司的健全發展，本公司在2014年4月10日通過了「誠信經營準則」和「道德行為準則」，並在2018年8月9日通過了「檢舉非法、不道德或不誠信行為案件的處理辦法」。董事會、管理層以及所有員工都被要求踐行誠信經營的承諾，並且遵守誠信保密原則，提供相應的檢舉管道以防止不當行為的發生，亦包含有違規之懲戒及申訴制度。

針對具有較高不誠信風險的營業活動，如行賄、收賄、非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、不合理的禮物、款待、商業機密洩漏、內線交易等，我們已制定相應的管控規範以確保誠信經營。任何關於「誠信經營準則」的修改或廢止都需要經過董事會的同意。董事會有責任對公司進行監督，防止不誠信行為的發生，並確保誠信經營政策得以貫徹實施。管理部門負責推動執行，並在出現不誠信行為時向董事會報告處理情況及改善措施。

【推動誠信經營政策及執行情形】

一、誠信經營政策

- 本公司已訂定《道德行為準則》、《誠信經營準則》、《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》等重要內部規範，以落實誠信經營之企業文化及健全發展。

二、2024年誠信經營政策之執行情形

- 檢舉系統

本公司已於2018/8起，於公司網站設置「檢舉系統」，公司絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為，只要有任何人發現康聯訊員工或代表康聯訊的相關人士進行可疑的行為或可能違反公司《道德行為準則》、《誠信經營準則》時，皆可上網直接舉報。2024年共收到0件。

● 供應商承諾書

本公司已於2024年導入供應商簽回企業社會責任承諾書，導入初期，設定簽回比率目標為80%。《供應商企業社會責任承諾書》明訂供應商於從事商業行為過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反廉潔經營、公平交易、公開資訊及避免不正當收益與不實廣告或不遵守智慧財產權等行為，以求獲得或維持利益。2024年採購部門發出149份《供應商企業社會責任承諾書》，有效回收126份，簽回比率85%，達標率為105.88%。如有新增加的供應商，將持續請廠商簽署《供應商企業社會責任承諾書》。

3.誠信經營教育訓練與宣導

為落實誠信經營及道德行為，本公司持續宣導及不定期舉辦相關訓練課程，誠信經營宣導內容並以信件方式發送全公司，及在公司內網公示。

(1)誠信經營教育訓練

	課程 時數	2024 年 總人次	2024 年 訓練總時數
【新人訓練課程】新人報到當日之新人引導課程	1	12	12
【新人訓練課程】新進員工企業願景與價值主張之新進員工訓練課程	1	10	10
【董事訓練課程】企業如何防貪腐-案例分析	3	6	18
【董事訓練課程】專利權攻守戰和	3	7	21
合計		35	61

(2)「遵循誠信經營政策聲明書」簽署

已於2024/12/18發放聲明書請員工簽署，除出差同仁外，簽署比例達100%。

(3)於公司內網設置「誠信經營」專區

已於2024/12/18設置「誠信經營」專區，並將相關準則及規定放入。

4.管理部於2024/12/27董事會列席報告2024年之誠信經營及執行情形。

5.管理部於董事會列席報告後，將誠信經營政策及執行情形揭露於公司網頁。

防範內線交易法令教育宣導：

本公司訂有「內部重大資訊處理及防範內線交易管理辦法」，於每季至少一次對現任內部人宣導有關內部人持股事前及事後變動申報相關注意情事；每年至少一次會以電子郵件方式對該作業程序及相關法令適時提供教育宣導。

對新任董事及獨立董事於上任後提供法規宣導手冊，於其就任起五日內簽署確知內部人相關法令聲明書，其中董事及獨立董事之聲明書影本於就任之日起十日內函送櫃買中心，並留存備查。

為使公司董事，能對防範內線交易相關法令規範有更深入的瞭解，舉辦「防範內線交易宣導課程」及「誠信經營訓練課程」，內容中亦涵蓋違反誠信-內線交易案例及內線交易防範方法之宣導，人數統計詳見上表。課程結束後並將簡報檔案置於內部員工系統，提供給同仁查閱參考。

防範內線交易

為確保日常運作符合道德倫理，本公司訂有各種基本行為標準，包括誠信經營準則、道德行為準則、永續發展實務守則和工作規則。我們設有檢舉制度和檢舉人保護機制，以便員工可以透過各種管道進行檢舉。檢舉管道如下表所示：

檢舉管道	
內部（員工）	外部
檢舉單位：管理部 檢舉地址：新北市汐止區新台五路一段 79 號 18 樓之 6 檢舉電話：(02)2698-9661 檢舉信箱：hr@ctsystem.com、administration@ctsystem.com	檢舉單位：稽核室 檢舉信箱：auditing@ctsystem.com

法規遵循

為實踐誠信經營之理念，康聯訊遵守當地法規，並建立公司規章辦法與風險管理機制，以確保公司營運與商業活動合乎公司治理、勞工權益、環境保護及相關法規的要求。2024年年本公司未曾發生任何違反社會經濟法規的重大事件，也未發生任何環境保護方面的重大洩漏事件。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規	環境保護相關法規	產品相關法規
- 無違反公司法 - 無違反商業法	- 無違反性平法 - 無強迫勞動	- 無環保法規事件 - 無嚴重洩露事件	- 未有禁止或具爭議性之產品 - 無違反行銷相關法規及自願守則的事件

公司治理相關法規	勞工權益相關法規	環境保護相關法規	產品相關法規
● 無違反證券金融法規 ● 無政治獻金 ● 無貪腐事件 ● 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟	● 無使用童工 ● 無侵害原住民人權 ● 無侵害結社自由及團體協商 ● 無違反職業安全衛生法規		● 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 ● 無違反客戶隱私事件 ● 無違反行銷傳播法規
備註： 1. 依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公重大訊息之查證暨公開處理程序第四條 26 款單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上為重大事件。 2. 「重大職業傷害違規事件」依據職安法法規超過 30 萬以上就稱為重大裁罰。			

2.5 資訊安全管理

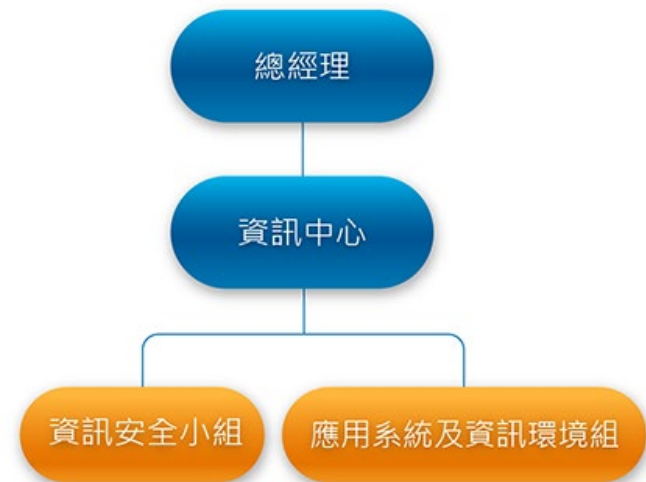
為了進一步強化公司的資訊安全管理，康聯訊於2023年成立「資訊安全小組」，該小組由總經理特別助理擔任召集人，負責統籌規劃公司資安政策，包括：計畫、研議、建置、評估等各項工作。在報導期間，康聯訊未發生違反產品與服務安全資訊標示與行銷等相關法規被罰款之事件，亦無發生違反行銷推廣相關法規被裁罰之情事，也未發生過資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的事件。未來，我們將持續完善資訊安全機制，確保業務運營的合規性和數據的安全性，為客戶提供更放心的產品和服務。

資訊安全政策

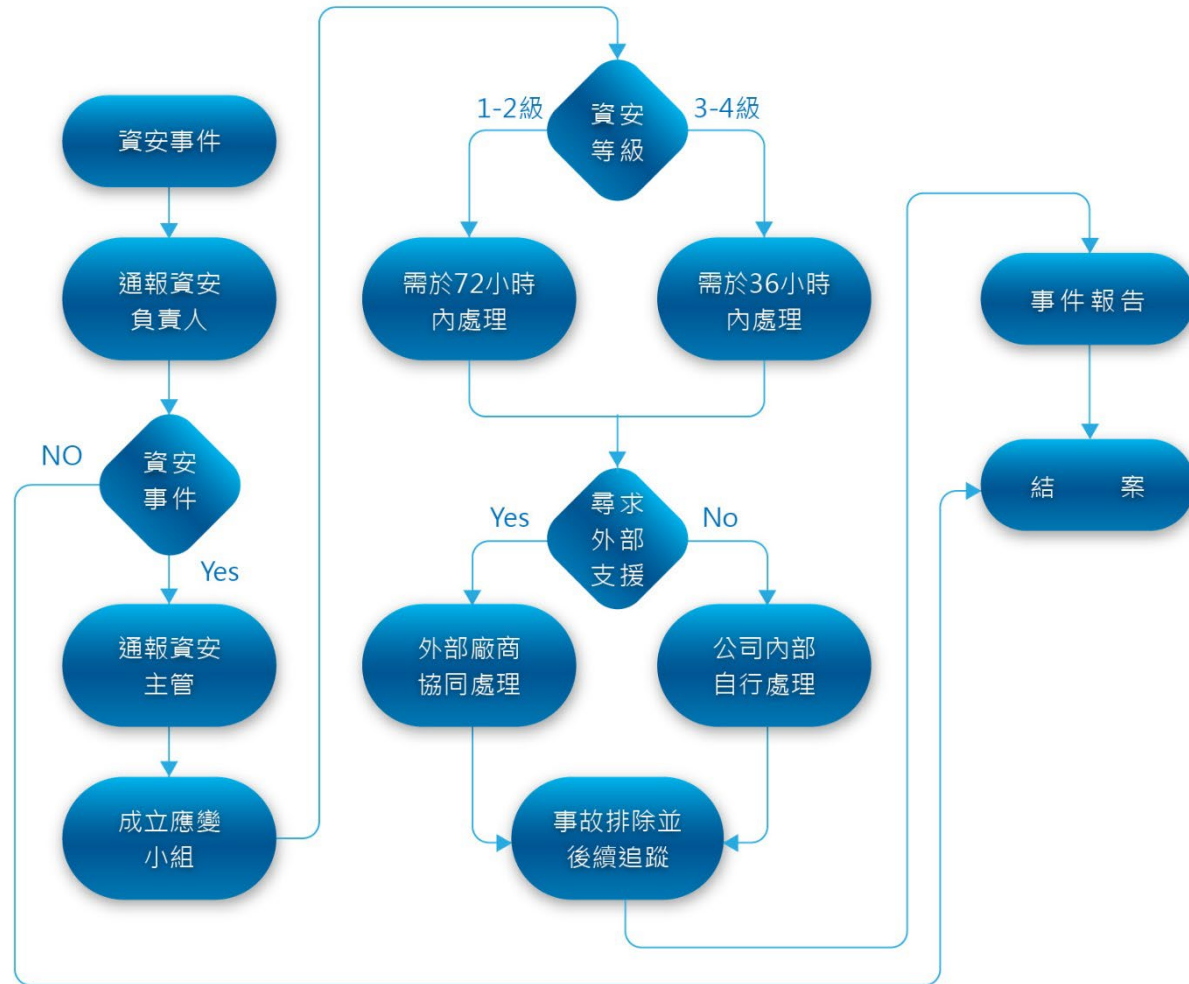
為落實資安管理，公司訂有資通安全檢查管理辦法、資訊安全作業要點以及資訊安全管理辦法，藉由全體同仁共同努力期望達成下列政策目標

● 確保依據部門職能規範資料存取	● 確保資訊資產之機密性、完整性	● 防止未經授權修改或使用資料與系統
● 確保資訊系統之持續運作	● 維護實體環境安全	● 防止駭客、各種病毒入侵及破壞

資訊安全小組架構



資安通報流程圖



資安管控風險

資訊安全管理是企業營運不可或缺的重要環節。為了確保公司資訊資產的機密性、完整性和可用性，康聯訊建立了全面性的資安風險管理機制，並制定相應的管控作為，預防和應對各類資安威脅。以下為2024年資安管理的具體成效：

資安風險	管控作為	2024 結果
駭客入侵	建置防火牆，定期更新入侵防護碼，並檢查是否有異常行為。	阻擋入侵威脅:864 次
檔案中毒或被加密	伺服器與使用者電腦皆有安裝防毒軟體，並定期更新病毒碼與定期掃描檔案。 檔案皆有定期備份機制，可迅速還原檔案。	檔案被加密或中毒數:0 檔案還原演練次數:1
垃圾、病毒、釣魚郵件入侵	設有郵件過濾設備設備，可有效過濾有害郵件。	共阻擋威脅郵件:27,240 封
網站被駭客攻擊	網站設有資安軟體，可防範駭客入侵行為。網站並設有備份機制，可迅速復原網站。	網站被入侵數:0 網站還原演練數:1
遠端連線帳號密碼被盜用	VPN 連線設有雙驗證機制，可防範駭客盜用帳號密碼。	帳號被盜用次數:0
同仁瀏覽有害網站或下載有害檔案	防火牆與防毒軟體皆可阻擋有害網站與阻擋下載有害檔案。	共阻擋有害網站數:210 次

資訊安全具體管理方案

為全面提升資訊安全防護，康聯訊制定了完善的管理政策。具體包括：嚴格管控系統、網路和電腦使用權限。部署防火牆、防毒等防護措施，並定期檢查。規範公司網路使用，杜絕非法入侵行為。管控員工電腦軟體安裝，防範使用非法軟體。建立重要系統的備份與異地儲存，定期進行回復演練。設置垃圾郵件過濾，加強員工資安教育宣導。落實訪客資安管制。參加TWCERT資安聯盟，持續優化資安機制。通過這些全方位舉措，我們致力於構建一個安全可靠的IT環境，為公司和客戶提供強而有力的資訊安全保障。

● 資訊管理系統、郵件系統、網路通訊使用者之權限控管。	● 定期進行員工資訊安全教育訓練。
● 建置防火牆、防毒軟體，並定期檢查是否有異常事件。	● 落實來賓訪客系統資安管制作業。
● 管制公司網路及員工上網，防止使用者利用公司網路從事非法的入侵行為。	● 加入 TWCERT 資安聯盟，不定期收到資安情資，強化資安聯防與提升員工資安意識。
● 管制個人電腦軟體安裝，防止使用非法軟體。	● 導入雙因子認證機制強化身分驗證安全性。
● 針對公司重要系統建立備份、備援機制及異地備份儲存，並不定期進行回復演練。	
● 建置垃圾郵件過濾系統，並宣導及通報電子郵件攻擊相關訊息，以提高員工的警覺性。	

2024 年資訊安全執行工作情形

項目	2024 年執行情形
資安宣導	向全體同仁進行資訊安全宣導-社交工程攻擊(113 年 11 月 12 日/ 2 小時 92 人)
資安演練	完成一次 ERP 資料庫還原演練、一次網站還原演練、一次檔案還原演練
聯防組織	TWCERT 資安聯盟會員(111 年加入)
查核作業	完成資安風險控管標準暨自評作業表(113 年 1 月)
資安會議	舉行資安會議(113/3/25)・重點事項: 1.公司網站新增三個資訊安全外掛程式 2.更新防火牆韌體 3.完成報廢資訊設備回收作業 4.增購 VPN 雙因子認證授權

項目	2024 年執行情形		
教育訓練	日期	課程/研討會名稱	時數,人員
	2024.5.14	CYBERSEC 2024 臺灣資安大會	8 小時,1 人
	2024.8.21	電子郵件社交工程介紹與防護(113)	1 小時,1 人
	2024.8.21	雲端應用安全實務	1 小時,1 人
	2024.8.27	新興資安威脅與防護思維(113)	1 小時,1 人
	2024.8.27	勒索軟體介紹與防護(113)	1 小時,1 人
	2024.8.28	AI 應用與資安風險(113)	2 小時,1 人
	2024.9.25	Security Summit 2024-多層次企業資安防護	8 小時,1 人

2.6 風險管理

康聯訊建立了完善的風險管理機制，能夠全面識別和應對各類重大風險。本公司通過定期檢視法規動態、密切關注行業技術發展趨勢、分析內外部經營環境等方式，識別出法律風險、利率變動風險、投資風險、匯率風險、未來研發計畫風險以及科技改變(包括資通安全)等關鍵風險領域。對於這些風險，我們制定了相應的管控措施，包括持續關注法規動態以確保合規、優化融資策略降低資金成本、審慎進行投資控制風險、採取自動避險等方式降低匯率波動影響、持續投入研發創新以把握市場先機以及密切關注技術趨勢及時調整產銷策略等，展現康聯訊對永續發展的重視和決心。

風險類型	權責單位	目標與目的	管控風險方式
法律風險	總經理室、各事業群單位	掌握國內外政策法令相關動態，並預先評估、研擬相關方案，適時因應法令變動。	未來將持續關注於環境保護法令是否有更進一步動態，因應變化進行調整。除符合產品銷售規範外，期望能為環境保護盡力。另若法令規範有所更動時將責成相關部門進行教育訓練或尋求外部專家協助，及時調整相關程序，以期確實依循國內外相關法令規範辦理。
利率變動風險	財會處	將考量不同資金來源之成本，選擇適當籌資方式因應成長所需	未來公司發展可能產生資金需求，除持續與銀行間保持良好關係並爭取優惠利率外，亦將考量不同資金來源之成本，選擇適當籌資方式因應成長所需。
投資風險	財會處	避免非本業之高風險、高槓桿投資或資金運用計畫。	本公司以專注本業經營為主，未來閒置資金仍將以銀行定期存款為主，搭配短期調節使用之低風險性債券基金為主，並無從事其他非本業之高風險、高槓桿投資或資金運用計畫。
匯率風險	財會處	密切觀察國際外匯市場趨勢外，亦透過市場即期拋匯及承作遠期外匯合約，適時規避其風險	本公司隨時注意國際金融情況並與金融機構保持密切聯繫，隨時掌握匯率變化情勢。儘量於採購原物料時採美元計價與支付為主，以達自動避險效果，必要時進行遠期外匯預售等措施，綜合運用降低匯率風險對本公司造成之影響。另對於康聯訊瑞典子公司銷售儘量調整部分比例改採美金交易及美金收款，而其如有盈餘亦儘量分配盈餘給予母公司以降低持有國外分支機構淨資產部位。
未來研發計畫	總經理室、研發處	推出差異化及創新以符合市場競爭力	未來本公司將持續在光纖通訊產品線進行研發，並緊密連結寬頻電信業者之功能需求。除此之外，目前已投入超高速光纖與 WiFi 無限網通及家庭互聯網產品線的開發。這些產品線的研發均本著差異化創新基礎上，來創造符合寬頻市場需求之產品並提升附加價值，以取得市場競爭力。
科技改變 (包括資通安全風險)	資訊部、各事業群單位	加強同仁網路使用的資安意識，避免集團及同仁遭受網路攻擊而造成損失。	本公司隨時注意產業相關之科技改變及技術發展變化之趨勢，藉由不斷研發創新，創造產品差異性，提高產品附加價值，並參加國外網路設施供應計畫，使研發技術與國外網路設施採購接軌，掌握都會區乙太網技術動態及需求成長方向，適時調整產銷策略以為因應，且採行穩健的財務管理策略，以保有市場競爭力。

三、產品服務與供應鏈

管理方針

重大主題：產品生命週期管理

重大原因	產品生命週期中每個過程（設計、製造、使用和回收等），都可以結合低碳的核心精神，達成減少環境影響、促進資源節約、提高社會價值。
影響與衝擊	<u>實際正面</u> 經濟面、人/人權：資源節約的新式產品設計、製造和銷售過程可能提供新的就業機會。 環境面：產品設計階段考慮環境因素，採用可再生材料、節能設計等，減少生產和使用過程中對環境的影響。 <u>潛在負面</u> 環境面：若未能有效管理產品生命週期，可能會導致環境污染、違反相關法規，以及產品安全事故等問題，從而給公司和客戶帶來財務損失和聲譽損害，也有悖於企業應盡的社會責任。 經濟面：在產品研發階段和市場推出階段，公司需要投入大量資金，可能面臨市場風險、技術及投資風險。
政策 / 策略	1. 提供低毒性低汙染產品。 2. 符合法規與客戶求產品。 3. 朝向綠色設計開發的產品降低生命週期中產生碳排放。 4. 高品質設計與製造延長產品生命週期。
目標與標的	<u>短期目標：</u> ● 使用符合 RoHS 及 REACH，確保產品不含或限用環境有害物質。 ● 提升產品的品質和效能，延長生命週期。 ● 採用低耗模式零組件，提高產品使用能源及資源的效益。 <u>中長期目標：</u> ● 目前尚未使用再生包材，未來將逐步在新產品設計開發階段將再生材料包材納入設計中。

重大主題：產品生命週期管理

	● 導入綠色設計產品，各階段均需符合綠色環保規範要求，以減少破壞環境的綠色產品。 「中小型」產品設計開發階段評估採用 USB-C 連接埠配上 USB-C 線作為供電方式，減少因特定充電器不相容而無法循環利用額外產生電子廢棄物。
管理評量機制	每年依據 ISO9001 及 ISO14000 驗證進行對產品系統化管理。 零組件為了符合法規與客戶要求，加強對採購人員及品管人員教育訓練，以隨時洞悉國際最新法令。
績效與調整	2024 年產品均使用低毒性低污染產品且均取得有相關檢測報告或廠商料件符合 RoHS/REACH 宣告書 產品品質高且生命週期長，第一代 SWITCH 產品(2013-2017 年出貨)出貨台數 255K，目前仍在線服務台數 158K，佔出貨比 62%
預防或補救措施	藉由 ISO 內部稽核執行產品落實遵守符合法令及客戶要求或是低毒性產品。

重大主題：供應鏈管理

重大原因	供應鏈如未進行妥善管理，對於公司產品生產活動、品質控管及對客戶承諾出貨交期等都将受到重大影響，未來有可能面臨客戶流失及違約的訂單罰則。另完善供應鏈在技術、品質、溝通、交期，成本及環境面的管理，可降低本公司的相關風險與提高產品在永續議題上的競爭力。
影響與衝擊	<u>實際正面：</u> 環境、經濟、人/人權：透過與供應商建立長期緊密的合作關係，積極推動 ESG 管理，可以有效降低關鍵物質對環境的不利影響，同時也能有效控制成本、提升產品品質，增強公司的市場競爭力，並進一步加強與客戶的良好關係，彰顯企業的社會責任。 <u>潛在負面：</u> 環境、經濟、人/人權：若未能有效管控供應商在環境、社會、治理等方面的表現，可能導致整個供應鏈出現環境污染或資源浪費等問題；此外，供應鏈管理不善也可能引發成本上升、產品質量下降，以及用工、人權等社會責任問題，從而損害公司的聲譽和經營效益。
政策 / 策略	1. 永續風險控管：要求供應商遵循從業道德規範與行為準則，符合人權、衝突礦產規範，並進行永續風險評估。 2. 在地供應優化：提升在地供應商核心能力，保障在地基層勞工權益，增加在地採購。 3. 強化供應鏈韌性：確保供應鏈中的產品或服務能持續供應，避免因意外事件或其他因素導致的中斷。 4. 永續與供應鏈管理：建立由上而下的支持系統、治理架構、能力提升、資源配置和財務投資，以提升永續成果。

重大主題： 供應鏈管理

目標與標的	<u>短期目標：</u> ● 2024 年導入供應商簽署供應商企業社會責任承諾書或供應商提交之 ESG 相關宣告文件，以達成供應鏈永續風險控管；預計目標達成率為 85%。 ● 優化在地採購比例，減少運送成本及降低碳排放對環境造成的衝擊。 ● 加強供應商關係，改善供應鏈效能。 <u>中期目標：</u> ● 提高供應鏈靈活性以應對市場需求變化。 ● 強化供應鏈協作，促進跨部門/組織協作模式，共同解決問題。 ● 引進技術創新，應用供應鏈技術和數據分析工具，優化流程和成本控制。 <u>長期目標：</u> 實現全球供應鏈整合，建立全球化的供應鏈。
管理評量機制	<u>新供應商評選原則：</u> ● 具有公司（工廠）營利登記者。 ● 品質、價格、交貨及服務等條件良好者。 ● 品管、產能及財務商譽健全良好者。 ● 通過 ISO 9001、ISO 14001 驗證或供應原物料、中間產物及產品能符合歐盟 RoHS 等現行環境保護法令措施，認同推行 2050 淨零排放並且減少環境負荷者。
績效與調整	1.本公司 2024 年供應鏈管理的幾項指標，準時交貨率達 99%，列為 A 級供應商較去年增加；因疫情後全球通膨及景氣影響，出貨動能趨緩，在庫存周轉率及成本調降兩項指標未如預期達成目標，業已擬定及進行相關庫存去化及調降成本措施，已見部分成效，持續改善中。透過永續議題指標加入供應商評鑑項次，提升永續供應鏈。 2.對產品原物料的採購進行國內外採購金額均衡分配制，有效預防產品成本受國內外物價波動的直接影響，2024 年國內採購金額占總採購 40.07%。 3.2025 年將持續請新供應商簽回供應商企業社會責任承諾書或供應商提交之 ESG 相關宣告文件。
預防或補救措施	本公司藉由每年定期評核供應商績效，透過評分區分供應商等級及汰除不合格供應商，持續提升整體供應商質量，未來將視需求逐年檢視現有供應鏈管理成效，適時調整管理模式。

重大主題：創新產品與服務

重大原因	隨著生活對於網路傳輸日益依賴與相關應用日趨近多元，造成網通技術與產品疊代更新日新月異。產品創新和研發能力與速度將是網通產業公司保持競爭力和持續成長的關鍵。為了跟上發展趨勢，研發團隊必須持續關注新技術、標準和外界趨勢，並能將其迅速整合到公司的產品和服務，以滿足客戶的需求，才能不斷開拓新的市場，並在快速變化的科技環境中保持領先地位。
影響與衝擊	<u>實際正面：</u> 持續精進產品的創新和技術研發有助於公司保持競爭優勢，提升市場地位。同時，有效率且精準投入研發資源將是公司勝出關鍵。也才能滿足客戶不斷變化的需求、強化客戶忠誠度，為公司的長期發展奠定基礎。 <u>潛在負面：</u> 若不重視研發投入或是無法精準有效率投入將跟不上行業技術發展，失去競爭優勢，導致市場份額下滑。另無法與即時推出符合客戶或市場之新產品，也可能無法滿足客戶需求，導致客戶流失，影響公司經營表現。
政策 / 策略	隨時注意研發投入之方向是否精準符合市場趨勢外，並應定期關注指令與法規環境，適時進行調整以制定公司完整的產品創新和研發政策，並融入公司整體發展戰略。
目標與標的	<u>短期目標：</u> 每年推出新產品，滿足客戶不同需求。預計 2024 年新產品產出數為 16 件。 持續投入研發人力與設計的經費，預計 2024 年之提升研發人員並將研發總人次佔員工總人次比率提升並維持至 40%以上。 確保研發成果 2024 年專利申請案件 2024 年目標為 2 件。 對於環境友善有貢獻之節能產品功能導入產品 2024 年目標為 1 項。 <u>中長期目標：</u> 保持新產品的推出速度，持續擴大產品線完整性與創新性。 持續提高新產品銷售收入佔營總收的比例。 建立完整的產品開發與創新管理體系，提高研發效率和成功率。
管理評量機制	維持與精進研發管理系統，監控各項目進度和資源投入。 定期評量新產品之相關市場效益。
績效與調整	2023 年新產品產出數為 4 件，主要是疫情期間 IC 缺料進行產品改版以致開發數少；2023 年底已重新調整研發能量及檢討產品線不足，積極投入新產品開發，預計 2024 年新產品件數將較往年大幅成長。

重大主題：創新產品與服務

2024 年投入研發費用為 64,735 千元，研發人員費用占研發總經費為 80%，其研發人員總人次佔員工比例為 38.89%

項目	2022 年	2023 年	2024 年
研發經費	64,260(千元)	63,450(千元)	64,735(千元)
員工總人次	1,280	1,263	1,265
研發總人次	461	499	492
研發人員佔員工比率	36.02%	39.51%	38.89%

累積至 2024 年的專利件數為 18 件。

預防或補救措施

維持研發管理程序之完善。

進行技術保護措施與評估專利申請之價值以保全公司權利。

發生技術外洩時，應立即啟動補救計畫，包括調查原因、加強未來安全防護。

研發投入與產出之效益評估機制。

3.1 產品與服務管理

主要產品與服務

本公司為寬頻網路設備供應商，掌握關鍵的軟體及硬體核心技術及應用，包含Layer 2+ / PoE / 無線Mesh / 工業交換器 / 交換器及無線路由器的管理 / 使用者體驗 (UX) 與 App開發 / 遠端管理的雲平台開發等，自主開發的主要產品包括乙太網路交換器(光纖/同軸/POE)、寬頻網路閘道器和通信媒體轉換器、光電轉換收發模組、設備管理App與設備管理雲平台。本公司產品應用於全球各地寬頻到府網路服務、智慧社區連網和數位通訊監控系統(如智慧城市網路、智慧運輸網路管理)，以及各式各樣的乙太網路通信、控制與管理系統。

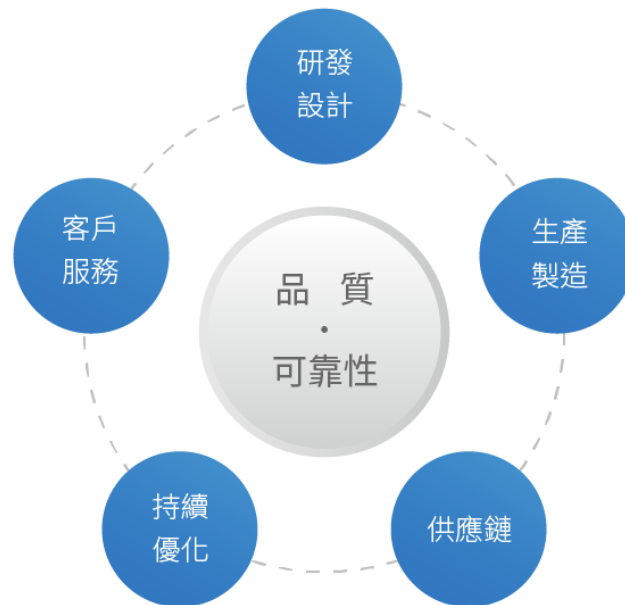
主要產品依產品應用類別，可區分為光纖交換器、光纖轉換器、無線網路路由器及多媒體家用閘道器。目前以自有品牌(CTS)產品研發與行銷，產品推廣至全球各地，主要市場為歐洲、美洲、日本、台灣、印度及其他地區，共計70多個國家/地區。本公司2024年世界各國的銷售情形表以及產業的上中下游供應鏈圖表如下所示：

產品 / 服務項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
光纖通訊設備	歐洲	營運商/經銷商	133,822	台
光纖通訊設備	亞洲	營運商/經銷商	144,420	台
光纖通訊設備	美洲	營運商/經銷商	674	台
光纖通訊設備	台灣	營運商/經銷商	14,061	台
光纖通訊設備	其他	營運商/經銷商	918	台



品質方針

1. 我們必須滿足公司價值，為顧客著想，並考慮對環境的影響。
2. 所有員工、供應商和銷售商應實施由客戶驅動的品質管理體系，以達到並維持最高的品質標準。
3. 康聯訊將透過建立有效的品質保證系統、持續改善服務以及管理環境、安全和健康（ESH）風險來努力實現我們的最終目標。



硬體品質保證

康聯訊產品之硬體設計採用的各個料件皆符合歐盟RoHS (Restriction of Hazardous Substances Directive) 及 REACH 法規 (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals, 簡稱REACH) , 並且我們有相關檢測報告或廠商料件符合 RoHS/REACH 宣告書可參閱。RoHS/REACH 是歐盟頒布針對相關有害物質限制法規，主旨在限制電子電器產品中使用有害物質，包括鉛、汞、鎘、六價鉻、多溴聯苯 (PBB) 、多溴二苯醚 (PBDE) 及相關有害化學品。因此，符合RoHS/REACH法規代表著康聯訊的產品不含有這些有害物質 (或含量遠低於RoHS法規標準) 。成品已提供客戶RoHS檢測報告共23項，REACH檢測報告/宣告書共62項。

歐盟 RoHS and REACH 法規項目符合件數統計表

物件類別	項目名稱	RoHS 檢測報告/宣告書	REACH 檢測報告/宣告書
02- 03- 33- 34-	關鍵零組件	1,086	1,086
5-	機構/包材/配件	2,143	2,143
21-	Power	257	257

物料管理

本公司產品以外銷為主，銷售產品模式主要為B2B，目前尚未向終端消費者直接回收產品或包材之計畫。產品原料未使用到回收物料，包材設計多以符合環保回收再利用為原則以減少廢棄物。康聯訊2024年物料使用情形及統計表如下：

2024 年物料使用統計表

原物料名稱	單位	是否可再生	2024 年
空白標籤紙	kg	不可再生	226.6
轉寫帶	kg	不可再生	24.6
錫線	kg	不可再生	12
電子零組件	kg	不可再生	15094.5
印刷電路板	kg	不可再生	1735
光纖傳輸裝置	kg	不可再生	520.5

註：

1. 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

軟體品質保證

康聯訊作為專業的網路通訊周邊設備製造商，我們致力於為客戶提供卓越的產品和服務。為確保產品能夠滿足客戶的需求，並達到最高的品質標準，建立了一套完善的軟體品質保證流程。從需求分析、測試規劃與設計、到測試執行、重新測試和最終發布，每個步驟都經過嚴格的管控和監督。

我們不僅進行全面的功能測試，涵蓋用戶界面和通訊協議等各個方面，同時還確保了所有核心功能的測試覆蓋率接近或等於100%。同時，也會針對現有功能未變更的部分進行部分測試，確保新功能的加入不會影響現有功能的正常運作。

此外，還會進行驗證測試，將廣泛的測試工作集成到每個開發階段，並在量產前進行樣品測試，以確保產品在正式發布時能夠滿足客戶的需求和期望。

通過這套完整的軟體品質保證流程，能夠確保我們的產品在功能、性能、安全性等各方面都能達到卓越的水準，為客戶提供可靠、穩定的網路通訊解決方案。

客戶支援

如果客戶發現任何問題或缺陷，我們的團隊將提供支持，迅速找出根源，進行徹底分析，並採取對策，防止同類缺陷再次發生。康聯訊始終著重分析客戶反饋的數據，以不斷完善我們的品質保證系統。通過分析，有效防範，為客戶提供優質的產品和支援服務。

軟體測試流程



客戶支援服務流程



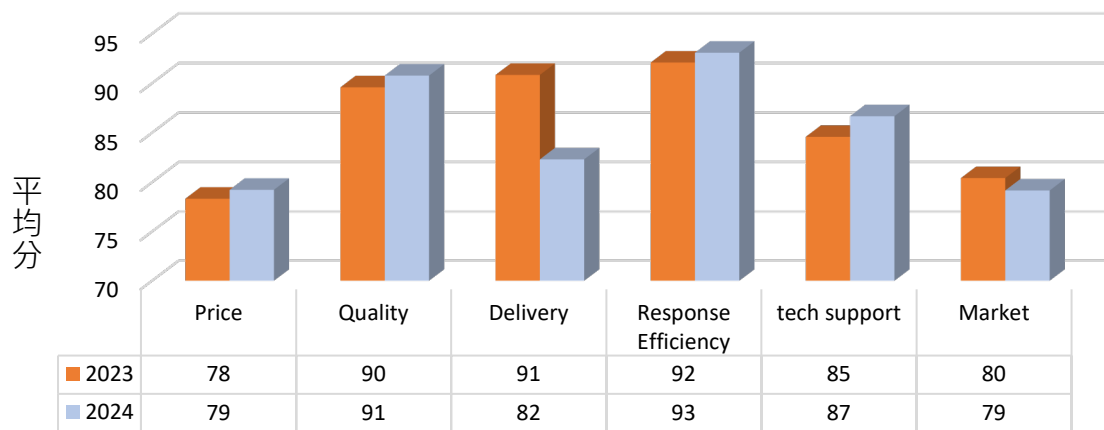
客戶滿意度

定期針對客戶滿意度進行問卷調查，內容涵蓋價格、產品品質、交期、訊息回覆、產品技術支援、市場資訊等問題，經統計分析後，相關部門需針對客戶不滿意情形，一個月內要提出改善計畫。

1. 針對單項得分低於70分的不滿意情況，我們會及時回饋給客戶。
2. 客戶評分結果總分低於70分，將該客戶列為重點改善，業務要深入了解客戶不滿意原因且列改善進度，隨時向客戶報告進度。

2024年平均整體滿意度分數85.2分較2023年平均分數86.2分提高，滿意度調查略微降低主要在交期符合性及市場訊息提供，改善交期符合性對策，若客戶需求產品屬於特殊產品規格，不定期與客戶更新專案進度，了解客戶對專案把握程度，視情況提早備料；市場訊息有落差自2024/5起，Marketing會準備Monthly news給業務，並由業務協助以mail方式發放給各客戶作為參考。我們將致力於落後指標改進且繼續秉持以客戶為中心的理念，不斷優化產品和服務，為客戶提供更優質的體驗。

2024 年 V.S 2023 年 滿意度調查比較



客戶抱怨

康聯訊對產品高品質要求反映在極低客戶抱怨次數及維修服務費用如下：

近三年客戶抱怨件數及 RMA 比例統計表

產品/服務	2022 年	2023 年	2024 年
客戶抱怨	0	2	2
RMA	0.062%	0.004%	0.003%

3.2 供應鏈管理

永續供應鏈管理政策

康聯訊致力於永續供應鏈管理，強調責任礦產管理，確保不使用來自非法衝突區之不合法冶煉場之礦產；推動新舊供應廠商進行碳盤查；重視供應商為重要的合作夥伴，偕同供應鏈團隊共同成長，長期致力與國內、外供應商維持長久的合作關係，共同建立穩定發展的永續供應鏈。

採購比例

康聯訊對產品原物料的採購進行國內外採購金額均衡分配制，有效預防產品成本受國內外物價波動的直接影響，右表是本公司近三年供應商採購比例統計表：

近三年採購比例							
契約種類	採購地區	2022 年		2023 年		2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
財物(原物料)	國內	161	48.27	115	62.03	155	40.07
	國內	20	51.73	14	37.97	15	59.93
勞務 (承攬與服務)	國內	1	10	1	11	10	100
	國內	2	90	2	89	-	-
總計		184	100%	132	100%	180	100%
註:國內指台灣當地;國外指台灣以外之地區(如:美國、歐洲等)。							

供應商管理與評鑑

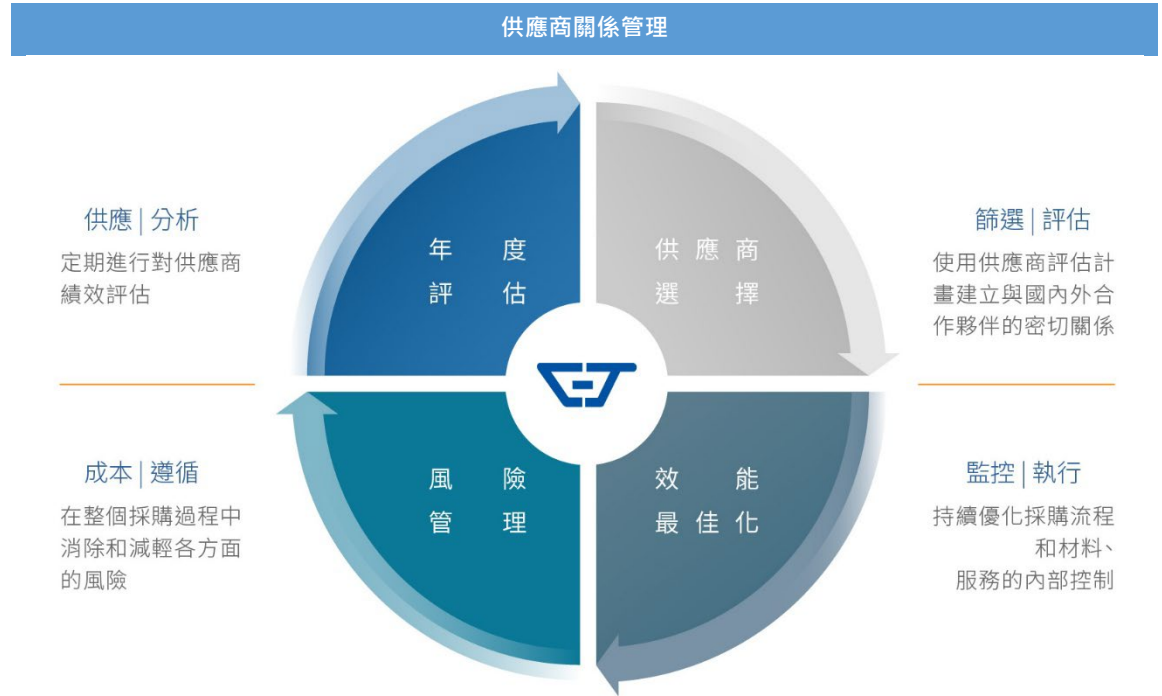
康聯訊為了打造一個友善環境、安全、健康且永續性發展的供應鏈，因此本公司透過ISO 9001 品質管理系統以及ISO 14001、14064等環境管理系統來挑選新供應商加入，同時定期稽核及監督本公司及供應商環境相關項目之管理，並透過外部稽核評估是否符合標準要求。

依交易量分級，2024年與我們進行交易的Tier1(A級)合作供應商共有97家，B級供應商共有35家，C級供應商共有1家，合計133家，導入ISO 9001 品質管理系統90家，導入ISO 14001環境管理系統持續監控環境議題的供應商共有61家，導入品質管理系統供應商佔比67.67%，尚未導入品質管理系統供應商佔比32.33%。對於未導入品質管理系統供應商各項環境缺失改善部分，我們採取持續監控及輔導廠商的管理方式，要求廠商必須制定適當的管理及監控機制，並定期回報執行績效，以符合當地法規及責任商業聯盟RBA最低要求標準為目標持續改進。針對鑑定出有違反永續原則的供應商，會請其提出報告，限期改善。期限內無法具體改善的供應商則終止合作關係。

此外因應企業社會責任及為確保與本公司合作的供應商具有遵守勞工權益、良好商業道德等特質，除了以往我們依照交期達成率、價格優勢、專業能力、服務配合度、財務能力等基本指標來篩選新供應商外，2024年也已將「企業社會責任」納入篩選評分項目，作為供應商篩選條件之一。

為強化供應商社會責任，本公司將落實推動供應商企業社會責任，並不定期針對主要供應商進行訪視，確認其企業社會責任表現，未來也根據供應商的社會責任暨道德規範落實狀況，選擇表現良好的供應商，淘汰社會責任未達標準之供應商。

為強化供應商永續管理機制，我們將持續推動新供應商「供應商企業社會責任承諾書」簽回或供應商提交之ESG相關宣告文件，確認其企業社會責任執行現況。



相關評核項目	描述
現有供應商 合格認可條件	已交易且登錄《合格供應商名錄》之供應商評比，原則上每一年執行一次，若有品質異常嚴重影響產品品質或特殊狀況時，得加以重新評估。特殊產品若有需縮短評估期限者，依規定之期限行之。合格供應商廠考核方式如下： ◆ 品管單位評估交貨品質評等：40 分 ✧ 退貨批數/總交貨批數 × 100% = 退貨不良率 ✧ 40 分 × (100% - 退貨不良率) = 該項得分 ◆ 生管/採購評估交期準確行：30 分 ✧ 基本分 30 分，當月有延誤交期之廠商，扣 2.5 分。 ◆ 採購評估價格：10 分 ✧ 可接受(10~6 分) 尚可(5~2 分) 偏高(1 分) ◆ 履行企業社會責任評估：20 分 ✧ 簽回供應商企業社會責任承諾書或提交 ESG 相關宣告文件(10 分) ✧ 有 ISO9001 有效期內認證(2 分) ✧ 有 ISO14001 有效期內認證(2 分) ✧ 有 ISO14064 溫室氣體排放查證(2 分) ✧ 有 ISO14067 產品碳足跡查證(4 分)
評分等級	◆ A 級 85 ~ 100 分 通過審核，優良廠商。 ◆ B 級 70 ~ 84 分 通過審核，可以合作。 ◆ C 級 60 ~ 69 分 通過審核但要求改善。 ◆ D 級 60 分以下 視需要錄用或不予錄用。
新供應商評選原則	通過 ISO 9001、ISO 14001 驗證或供應原物料、中間產物及產品能符合歐盟 RoHS 等現行環境保護法令措施，並且減少環境負荷者。 ◆ 具有公司（工廠）營利登記者。 ◆ 品質、價格、交貨及服務等條件良好者。 ◆ 品管、產能及財務商譽健全良好者。

相關評核項目	描述
不合格供應商	對於不合格供應商各項環境缺失改善部分，我們採取持續監控及輔導廠商的管理方式，要求不符合的廠商必須制定適當的管理及監控機制，並定期回報執行績效，以符合當地法規及責任商業聯盟 RBA 最低要求標準為目標持續改進。針對鑑定出有違反永續原則的供應商，會請其提出報告，限期改善。期限內無法具體改善的供應商則終止合作關係。
線上評鑑	針對一般料件供應商，由供應商檢附相關文件提供採購確認相關部門人員依實際需求導入。
實地訪查	針對關鍵料件供應商，由品保排定時程，會同相關部門人員做實地訪查，彙整各部門評分，依據評分結果判定是否導入新供應商。

四、環境永續

企業來自於社會，也應致力還原於社會，康聯訊對於社會與周遭環境擁抱著一份感恩與回饋的情感，期望能盡力對所處環境發展有所貢獻，而為減緩海洋污染，提升環保意識，推動永續行為，2024年於上班日安排同仁至宜蘭頭城海岸線淨灘，淨灘活動能直接減少海灘及海洋中的垃圾，尤其是塑膠廢棄物，降低海洋生物誤食、纏繞等風險，維護生態健康與生物多樣性，此外，塑膠垃圾也可能會分解為微塑膠，進入食物鏈，最終影響人類食物安全，透過淨灘，能有效阻止這些污染物進入海洋系統，減少對生態的長遠傷害。安排同仁參與淨灘不僅是清理垃圾，更是一種體驗式環境教育，讓同仁能親身感受人類行為對自然的影響，進而在日常生活中減少塑膠使用、選擇環保產品，養成永續消費與生活習慣，這種意識的提升，是推動環境永續的基礎，因此，自2024年，康聯訊將淨灘納入ESG策略，作為實踐企業社會責任與環境永續的具體行動。透過員工參與，康聯訊期能深化永續理念、凝聚內部共識，並帶動供應鏈及社區共同投入環保行動，擴大永續影響力。

2024 年 宜蘭頭城海岸淨灘



除了提升環保意識,推動永續行為的淨灘活動外,康聯訊亦積極投入社會公益、社區參與及關懷弱勢族群,並從營運及產品兩方面負起我們的環境責任。在營運方面,我們透過ISO 14001環境管理系統,從辦公室各處節省能源,並妥善處理廢棄物,提升員工的環境意識;在產品方面,我們透過ISO 9001品質政策「第一次就把事情做對做好滿足顧客需求」及ISO 14001環境政策「節能減廢、污染預防、符合法規、持續改善」二大系統,提供符合客戶品質需求產品,並致力於無害環境技術的發展與推廣,祈使產品各個生命週期階段減少對環境影響,並以妥善的回收管道,幫助消費者共同為環境盡一份心力,同時,我們也將供應商視為生命共同體,與供應商共同合作努力提升社會環境責任績效。

2023年起,為達到符合企業環境管理及減碳目標,除了每年完成ISO 14001內部稽核及第三方查證外,康聯訊更進一步藉由ISO 14064-1:2018之標準規範進行溫室氣體內部盤查及第三方查證作業,並依循相關性、完整性、一致性、準確性及透明度...等原則,以確保溫室氣排放盤查資料符合國際標準,再據此訂定管控方案,以對環境保護盡一己之力。

管理方針

重大主題：溫室氣體排放	
重大原因	當前,溫室氣體排放已成為全球環境保護和永續發展的重要議題,對於企業而言,如不進行溫室氣體盤查並加強管控排放量,不僅人類生存環境將持續惡化,隨著國際社會對溫室氣體排放進行監管的加強,未來可能出現更嚴格的法規要求和相應的罰款。



重大主題：溫室氣體排放

影響與衝擊	<u>實際正面</u> 環境、人/人權：減少溫室氣體排放有助於減緩氣候變化和全球暖化的速度，同時改善空氣品質，減少空氣污染對民眾的健康影響。 經濟面：透過有效管控制溫室氣體排放有助於降低能源成本，進而減少能源支出，提高企業的經濟效益。
	<u>潛在負面</u> 經濟：為減少溫室氣體排放，將投入更多的資金進行節能技術改造，增加企業的成本壓力。 環境、人/人權：若未妥善管理溫室氣體排放，將會影響生態系統的平衡，造成環境汙染對民眾的健康造成負面影響。
政策 / 策略	康聯訊承諾節能減碳、積極控制溫室氣體的排放量，以推動環境永續
目標與標的	短期（3 年）：下降 1% (以營收回復到 2021 年基準訂定目標) 中期（6 年）：下降 2% 長期（10 年）：下降 3%
管理評量機制	每年定期溫室氣體盤查，檢討改善降低碳排放量。
績效與調整	定期檢討減碳目標達成率，短期（3 年）預計減碳 2.9262 公噸 CO₂e/年。 透過溫室氣體盤查，掌握其他間接溫室氣體排放量，確認大宗排放源後，規劃減碳策略，並不定期向董事會提報。
預防或補救措施	自 2023 年起，依照 ISO 14064：2018 標準及環境部碳足跡資料庫之盤查技術文件，計算公司溫室氣體排放量。

4.1 氣候變遷管理

評估氣候變遷對財務和其他風險的影響是非常必要的，其可協助康聯訊預先了解潛在損失風險，並透過風險預防以適應氣候變遷挑戰、發現新商機、提高競爭力及促進永續發展。

治理單位

本公司對氣候變遷議題由永續發展小組統籌管理與評估相關因應作為，鑑別相關氣候風險與機會，擬定應對政策及目標，將鑑別及執行成果定期向總經理彙整說明，每年至少一次呈報於董事會，由董事會進行監督管理，降低潛在風險，以應應2050年淨零政策。

風險與機會類別

潛在衝擊，評估可能造成公司營運/財務規劃的影響，討論因應策略。本公司因應策略如下：

風險策略

康聯訊持續關注政策與法規、產品符合低碳和極端氣候嚴重性，為了應對重要的風險，如未能建立提早符合碳排放法規、推動低碳產品，以及供應鏈管理，都可能面臨監管壓力、聲譽受損和運營風險等挑戰。

同時為遵循相關法規與政策對氣候變遷風險的管控要求，公司需要投入更多成本。既有產品也需要調整以因應低碳排放的市場需求，短期內將使營運成本微幅增加。此外，公司還需要將氣候變遷影響納入技術研發考量，並採用新型技術，預期中長期營運成本將會微幅增加。通過持續優化ESG管理、供應鏈管控和碳排放管理，公司可以提高抗風險能力，在低碳經濟轉型中把握市場機會，創造長期價值。

機會類別

康聯訊所提供的遠距教學、節能省電裝置、視訊會議等產品，不僅能增進客戶的溝通和學習，還能有效減少碳排放。這些綠色產品和服務的市場需求正在持續增長，預期能在短、中、長期內，相關產品服務的營收都能保持持續增長。為公司帶來了良好的商機，有助於公司在低碳經濟轉型中抓住機遇，提升競爭力。

類型	氣候風險或機會議題	影響時程	面臨風險或機會	財務潛在影響	因應措施
轉型風險	持續 ESG 關注議題	短中期	金管會推動 ESG 議題且規劃 2050 年淨零排放，未來政府各種政策與永續發展接軌，將來申請金融機構融資亦與永續指標作為評估，公司必須投入人力重視永續發展。	- 營運成本增加 -短期內投入設備支出增加 -新增人員投入成本增加	- 成立永續發展小組，加強員工教育訓練。 - 持續發行 ESG 永續報告書，增強品牌聲譽和客戶信任
轉型風險	碳費、碳關稅及相關法規	中長期	法規日趨嚴謹尤其公司主要以歐洲市場，歐盟碳邊境稅制度下將對國外產品課徵碳稅，若未即時因應恐有進入市場限制。	營運成本增加如稅收	- 目前康聯訊產品尚不屬於歐盟管制度對象，避免未來受到課稅或客戶要求，提前規劃進行碳盤查及碳足跡計算。 - 掌握稅法機制降低風險，安排人員定期關注及追蹤國際最新法令。
轉型風險	產品不符合客戶低碳要求	短中期	面臨市場對產品低碳要求，不符合規範，除了稅負增加外，恐有面臨喪失市場競爭力的風險。	- 營收下滑 - 營運成本增加 -滿足客戶要求投入低碳成本	- 開發綠能省電的產品 - 康聯訊主要外包生產，協助外包商進行減碳或是尋找具備減碳能力供應商

類型	氣候風險或機會議題	影響時程	面臨風險或機會	財務潛在影響	因應措施
實體風險	極端氣候嚴重性	短中長期	公司主要是以外包生產，面對颱風、高溫等極端氣候將使供應商的產能及交期延長或是在製程上產生不良情形，以致公司面臨產品供貨不足風險。	- 供應鏈中斷原物料成本增加 - 生產受影響，無法及時出貨，營收下滑。	- 保持關鍵零組件庫存水位 - 至少有 2-3 家加工廠可以運作
機會	發展省電低碳的產品	中長期	全球暖化加劇，市場對於省電低碳產品要求與日俱增，本公司以研發為導向，導入省電低碳產品研發將有機會增加市場競爭力。	- 提升市值 - 營收增加	投資研發新技術和材料，提高產品能源效率與供應商合作，降低原料和製造成本調整產品定價策略，維持利潤
機會	客戶對永續產品的要求與期待	中長期	隨著消費者環保意識提升，對於綠色產品重視提高如碳足跡認證、低碳標及節能標章的重視。本公司以外銷歐洲為主，因應客戶需期從早期低磷無磷產品開始導入，規劃計算產品碳足跡能力以提升產品銷售競爭力。	- 營收增加 - 提升品牌形象	- 開發符合客戶需求的永續產品和服務 - 加強市場推廣和銷售，提升客戶對永續產品的認知.持續收集客戶反饋，調整產品和服務
機會	強化供應鏈管理	中長期	碳排放目前最難收集供應商的料件碳足跡，維持緊密合作夥伴關係，降低應應鏈因不符合碳排放法規產生轉換替代風險，以降低製造成本。	降低成本	納入 ESG 面向作為供應鏈評鑑，定期進行實地及書面稽核且追蹤改善。

風險管理

康聯訊為掌握全球經濟情勢及氣候變遷的風險，由永續發展推動小組不定期檢視管理策略及適調整營運模式，執行相關應對作為，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在風險，以因應2050淨零政策。透過每年執ISO-14001第三方查證，及ISO14064-1盤查，符合企業環境管理及減碳目標。

1. 由永續發展推動小組定期檢視管理策略及指標與進度以因應2050淨零政策。
2. 每年執行ISO-14001第三方查證及ISO14064-1盤查，符合企業環境管理及減碳目標。

指標與目標

康聯訊高度重視氣候變遷對公司營運未來的發展影響，因此，制定相關指標與目標。在產品方面將在短期內發展POE產品線，並持續將環保理念融入產品設計，為客戶提供更多節能減碳的選擇。在ESG議題上，將完成ESG管理體系的建立，定期揭露ESG績效和發行永續報告書，並訂定在2030年達成碳中和、2050年實現淨零排碳的長期目標。未來將要求供應商進行溫室氣體盤查，逐步提高供應商的減量目標和行動，建立低碳供應鏈。在溫室氣體管理方面，公司將建立企業溫室氣體排放清單，每年進行盤查和第三方查證。同時，也會密切關注客戶對永續產品的需求，分析客戶需求，開發符合期望的產品，並不斷優化和擴展永續產品線。公司正全面推進氣候行動，實現永續發展。

目標設定		
項目	短期目標	中、長期目標
發展省電低碳的產品	短期內將 POE 產品線完整	將環保概念延伸到產品設計的源頭，為客戶提供更多節能減碳的產品選擇。逐步提高新產品的能源效率和低碳材料含量。
持續 ESG 關注議題	完成 ESG 管理體系的建立，定期揭露 ESG 績效、發行永續報告書	2030 年達到碳中和目標，2050 年達到淨零排碳目標。持續完善 ESG 管理，提高環境、社會和治理績效。
供應商管理	要求供應商的溫室氣體進行盤查	逐步提高供應商的溫室氣體減量目標和行動，建立低碳供應鏈。定期評估供應商的 ESG 表現。
客戶對永續產品的要求與期待	分析客戶需求，開發符合客戶期望的永續產品	持續優化和擴展永續產品線，滿足不斷提高的客戶需求。加強市場推廣，提高客戶對永續產品的認知和接受度。

財務影響

目前康聯訊還未制定內部碳定價，會視未來國內外法規與趨勢，調整經營策略以適應未來可能的變化。

4.2 能源管理

能源使用

康聯訊於日常營運中所使用之能源為電力和汽油與柴油，其中以電力為最主要的使用能源，用於公司照明、空調、倉儲與產線生產等。汽油與柴油主要為公司公務車，本公司所使用的能源消耗量統計表如下所示。透過有效進行的能源管理，採取有效的節能措施，減少能源消耗，降低對環境的負面影響，實現公司的永續發展目標，肩負起企業公民的社會責任，為環境保護做出應有貢獻。未來，我們將持續加大能源管理力度，進一步推動節能減排，為實現永續發展貢獻一份力量。

定量指標	單位	2024 年能源 使用狀況	2023 年能源 使用狀況
電力使用量	度 / 年	292,778	279,685.2
	GJ	1,054.00	1,006.87
汽油使用量	L / 年	2,381	2,364.21
	GJ	77.76	77.21
柴油使用量	L / 年	1,834.80	1,876.56
	GJ	64.53	66.00
總能源使用量	GJ	1,196.29	1,150.07
組織特定度量值	營業收入(百萬元)	294.425	370.386
能源強度	GJ / 營業收入(百萬元)	4.06	3.11
備註： 能源耗用之數據包含康聯訊總公司 18F-6、17F-7 倉庫、12-4 倉庫、16F-6 產線。 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。 轉換係數來源以經濟部能源署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L 單位轉換因子為 1 kcal=4.1868 KJ。			

節能成果

因應節約能源目標，本公司已於2022年將所有自有辦公室全面更換成LED照明設備，但因國際法規越來越嚴苛，以及康聯訊產品持續往高速及高規格的方向做產品設計，原儀器僅為基本配備，不足以滿足研發需求，所以於2024年添購新的測試設備，以跟上新的硬體設計，如 PoE BT 測試設備/更高速示波器等等，並於2024/10加購高低溫 Chamber及安裝分離式冷氣，以供Chamber運行時降溫，因此2024年能源使用狀況較2023年增加4.02%。

4.3 溫室氣體管理

康聯訊2024年透過針對康聯訊總公司18F-6、17F-7倉庫、12-4倉庫、16F-6產線之營運據點進行溫室氣體盤查。根據盤查結果，2024年溫室氣體總排放量為449.6305公噸CO₂e，其中範疇一排放量為27.4837公噸CO₂e，範疇二為140.4765公噸CO₂e，範疇三為281.6703公噸CO₂e。

本公司將持續推動節能減碳措施與減少溫室氣體排放，以應對全球氣候變遷和環境惡化所帶來的挑戰。並以環境永續發展為主要方針，響應政府環保政策，並履行企業社會責任。

項目	2024 年溫室氣體 排放狀況	2023 年溫室氣體 排放狀況	備註
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	27.4837	28.6312	溫室氣體排放數據揭露範疇含康聯訊總公司 18F-6、17F-7 倉庫、12-4 倉庫、16F-6 產線。 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源署最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	140.4765	138.1645	
範疇三：其他間接排放(公噸 CO ₂ e)	281.6703	125.8332	
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三(公噸 CO ₂ e)	449.6305	292.6289	
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/營業收入(百萬元))	1.5294	0.7901	

溫室氣體減量目標

國家發展委員會於2022年12月公佈2050淨零轉型之階段目標及關鍵戰略，提出2030年國家自定貢獻(Nationally Determined Contributions, NDCs)減排「24%±1%」。

為符合國家政策趨勢，本公司已於2023年全面盤查公司溫室氣體排放狀況，經盤查，本公司溫室氣體直接排放源約有90%均來自於用電，間接排放之主要來源則是員工通勤及商務差旅（統計排放數據皆取得環境部合格查驗機構之第三方查證聲明書），而這些排放源都與公司之營業額息息相關，但因本公司2023年受俄烏戰爭及中東以巴戰事影響，導致北歐及以色列地區終端客戶需求減緩，營業額大幅下降，2024年因為受歐洲市場需求衰退影響造成整體業績表現再衰退，及部分客戶終端需求減緩且客戶庫存仍高等因素，影響本公司整體營運表現，致各項財務指標較去年同期下滑，本公司持續凍結行政及後段人力需求故設定待本公司營業收入回復至2021年的水平年為基準年，訂定溫室氣體排放量之能源密集度目標如下：

短期（3年）：下降1%

中期（6年）：下降2%

長期（10年）：下降3%

本公司將持續推動節能減碳措施與減少溫室氣體排放，以應對全球氣候變遷和環境惡化所帶來的挑戰，並以環境永續發展為主要方針，響應政府環保政策，履行企業社會責任。

空污防制

康聯訊深知空氣污染會對氣候變遷、生態環境、空氣品質，乃至於人類健康造成不利影響。雖然本公司的營運並無使用臭氧層破壞物質(ODS)或排放氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)等物質，但我們仍然高度重視環境保護和企業社會責任。為此，我們將持續加強員工的節能減碳意識，鼓勵創新和環保行動，為改善當前的環境問題貢獻自己的一份力量，共同締造更加宜人的生活環境。

4.4 水資源管理

本公司營運所在地點位於汐止遠東世界中心（下稱園區），經世界資源研究所的「水資源風險評估工具」(Water Risk Atlas)，查詢水資源風險為中低風險區域，主要供水來源取自新山水庫。園區所有廠戶用水均為公共用水，用水部分統一由園區管委會管理，因廠戶水資源共用緣故，無法取得單一廠戶用水量，爰無法提供公司廢水排放總量、用水密度及相關水資源排放檢測等資料。

園區管委會隨時注意園區自來水供應狀況，遇有狀況立即提報並提出因應措施及公告廠戶配合節約用水，本公司全面配合管委會。

4.5 廢棄物管理

本公司位於汐止遠東世界中心（下稱園區），園區所有廠戶生活廢棄物均委託專業廠商統一處理。本公司之事業廢棄物則依「公民營廢棄物清除處理機構許可管理辦法」委託具廢棄物清除甲級許可證之專業清運清除機構處理或依再利用相關規定辦理，並依環保署管制規定至環保署網站完成事業廢棄物申報。事業廢棄物出廠時皆會開立清除處理三聯單，運送車輛亦裝置GPS(Global Positioning System)追蹤系統，藉此掌握事業廢棄物流向，並於後續取得合格處理機構開立之妥善處理證明，另有關廢棄物的處理細節部分我們皆謹慎以對，報導期間康聯訊無發生任何廢棄物洩漏事件。

本公司提倡廢棄物減量與再利用工作，期能實質減少末端廢棄物產出量，並致力源頭減量及廢棄物再利用技術，以提升廢棄物再利用率。本公司在生產包裝過程中所產生的廢棄物量占比最多，該廢棄物主要是供應商原物料紙箱、TRAY盤、包裝塑膠袋等，佔比約85%，紙箱部分多透過供應商回收再利用，其餘廢棄物合法清運率達100%。下表為康聯訊2024年廢棄物統計表：

廢棄物統計表					
廢棄物組成成分	有害/非有害	現場		離場	
項目		廢棄物的產生(噸)	處理方式	廢棄物的產生(噸)	處理方式
其他以物理處理法處理之混合五金廢料(D-2527)	非有害	0.145	廠內暫存	0.723	其他處置作業(Z06 物理處理)
廢電子零組件、下腳品及不良品(E-0217)	有害	0	廠內暫存	0.135	其他處置作業(Z06 物理處理)
含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑(E-0221)	有害	0	廠內暫存	0.145	其他處置作業(Z06 物理處理)
附零組件之廢印刷電路板(E-0222)	有害	0.047	廠內暫存	0.134	其他處置作業(Z06 物理處理)
備註：					

五、全方位照顧

管理方針

重大主題：職業安全衛生與訓練	
重大原因	康聯訊要永續經營，必須提供安全與健康工作條件，才能讓員工安心工作，而落實法規要求與加強訓練，針對可能發生之事件進行預防及管理，進而達到管理目標，不僅可避免法規上的處罰，更可降低本公司的成本風險、提高同仁工作之安全性。
影響與衝擊	<u>實際正面</u> 環境：落實教育訓練，降低員工因工作不熟悉產生對環境的負面衝擊。 人/人權：建立安全無虞且健康之作業環境，讓員工可以安心健康的工作。 <u>潛在負面</u> 經濟：若企業沒有做好職業安全衛生與訓練，不但會對員工健康和 safety 造成威脅，還可能會導致公司遭受財務損失或名譽損害，甚至可能違反法律規定，可能會面臨罰款、法律訴訟，損害企業的聲譽。 人/人權：工作環境不安全或缺乏適當的訓練，會增加工傷和職業病的風險。
政策 / 策略	本公司的職業安全衛生政策為「提升安全意識、加強安全預防、落實健康管理、完善健康保護」

重大主題：職業安全衛生與訓練

目標與標的	一、短期目標	
	政策	職業安全衛生年度目標
	提升安全意識	1.符合法規設置 1 位甲種職業安全主管。 2.符合法規設置 2 位急救人員。 3.甲種職業安全主管、急救人員受訓與回訓：100%。 4.新進員工安全與衛生教育訓練：100%。 5.在職員工安全與衛生教育訓練 1 場/年(含)以上。
	加強安全預防	1.職業病率(ODR)：0。 2.工傷率(IR)：0。 3.損工日數率(LDR)：0。
	落實健康管理	1.在職員工健康檢查及新進員工體格檢查資料建檔追蹤管理：100%。 2.健康檢查及體格檢查結果異常之醫護諮詢及健康指導：95%以上。
	完善健康保護	1.配合職業安全衛生法之過勞、母性、人因、不法侵害，及中高齡、高齡工作者健康等議題，制定執行預防計畫：100%。 2.積極安排過勞、母性、人因、不法侵害，及中高齡、高齡工作者健康異常者進行醫護諮詢及健康指導：95%以上。 3.針對員工個人或其家人有健康疑問時，提供醫護諮詢面談服務：100%。 4.健康促進活動 1 場/年(含)以上。 5.不定期製作提供健康 EDM：4 份(含)以上。
	二、中長期目標	
零傷害、零職業病、零事故目標，創造全體員工最佳工作環境		
管理評量機制	1.依已送政府核備通過之「安全衛生工作守則」，落實各單位自主管理。 2.每年由臨場醫護人員及公司甲種職業安全衛生主管定期檢視，並適時檢討工作者職業安全衛生的改善議題。	

重大主題：職業安全衛生與訓練

績效與調整	政策	2024 年職業安全衛生年度目標	執行狀況
	提升安全意識	1.符合法規設置 1 位甲種職業安全主管	2 位
		2.符合法規設置 2 位急救人員	2 位
		3.甲種職業安全主管、急救人員受訓與回訓	100%
		4.新進員工安全與衛生教育訓練	100%
		5.在職員工安全與衛生教育訓練 1 場/年(含)以上	1 場
	加強安全預防	1.職業病率(ODR)	0
		2.工傷率(IR)	0
		3.損工日數率(LDR)	0
	落實健康管理	1.在職員工健康檢查及新進員工體格檢查資料建檔追蹤管理	100%
		2.健康檢查及體格檢查結果異常之醫護諮詢及健康指導	100%
	完善健康保護	1.配合職業安全衛生法之過勞、母性、人因、不法侵害，及中高齡、高齡工作者健康等議題，制定執行預防計畫	100%
		2.積極安排過勞、母性、人因、不法侵害，及中高齡、高齡工作者健康異常者進行醫護諮詢及健康指導	100%
		3.針對員工個人或其家人有健康疑問時，提供醫護諮詢面談服務	100%
		4.健康促進活動 1 場/年(含)以上	2 場
		5.不定期製作提供健康 EDM 共 4 份(含)以上	7 份
預防或補救措施	每年檢視整體自主管理成效，並擬定降低職災策略。		

重大主題：員工多元化與平等機會

重大原因	為達到推動公司永續發展的目標，康聯訊秉持以人為本的核心價值，建構多元而包容的文化，積極實踐對員工人權與多元職場的尊重，期使對組織帶來正向影響，讓員工對公司有更緊密的向心力。														
影響與衝擊	<u>實際正面：</u> 經濟、人/人權：嚴格遵循政府規定，提供多元化與平等工作機會，落實獎酬制度，促使員工不斷向上自我提升，成就員工個人職涯發展，以激勵員工士氣，提升公司營運績效。 <u>潛在負面：</u> 經濟、人/人權：若未能切實落實多元化和平等機會的管理，可能會導致員工間的矛盾和不滿，引發違法風險和人才流失等問題，進而對公司的經營發展和社會聲譽產生負面影響。														
政策 / 策略	打造多元共融的職場環境，讓多元人才皆能在康聯訊發揮潛能，提升組織競爭力														
目標與標的	<u>一、短期目標</u> <table><tr><th>項目</th><th>目標</th></tr><tr><td>女性主管人數比例</td><td>20%(含)以上</td></tr><tr><td>育嬰留停留任率</td><td>80%(含)以上</td></tr><tr><td>平權任用符合法規（身心障礙、原住民等）</td><td>100%</td></tr></table> <u>二、中長期目標</u> 無重大違法情事，及以完善的福利制度、具競爭力的薪資水準，吸引與留任各方面領域的專業人才。並落實員工多元化照顧，保障員工福祉，以創造多元、平等與友善的健康職場。			項目	目標	女性主管人數比例	20%(含)以上	育嬰留停留任率	80%(含)以上	平權任用符合法規（身心障礙、原住民等）	100%				
項目	目標														
女性主管人數比例	20%(含)以上														
育嬰留停留任率	80%(含)以上														
平權任用符合法規（身心障礙、原住民等）	100%														
管理評量機制	1. 依據勞動基準法及相關法令訂定「康聯訊工作規則」，送政府核備通過並落實執行。 2. 制定「職場不法侵害預防計畫」並落實執行。 3. 每年定期檢視，確保性別薪酬平等、同工同酬。														
績效與調整	<table><tr><th>項目</th><th>2024 年目標</th><th>執行狀況</th></tr><tr><td>女性主管人數比例</td><td>20%(含)以上</td><td>29.41 %</td></tr><tr><td>育嬰留停留任率</td><td>80%(含)以上</td><td>0%</td></tr><tr><td>平權任用符合法規（身心障礙、原住民等）</td><td>100%</td><td>100%</td></tr></table> ※ 2023 年 1 位男性同仁留職停薪後，因個人家庭因素考量，2024 年決定不復職。			項目	2024 年目標	執行狀況	女性主管人數比例	20%(含)以上	29.41 %	育嬰留停留任率	80%(含)以上	0%	平權任用符合法規（身心障礙、原住民等）	100%	100%
項目	2024 年目標	執行狀況													
女性主管人數比例	20%(含)以上	29.41 %													
育嬰留停留任率	80%(含)以上	0%													
平權任用符合法規（身心障礙、原住民等）	100%	100%													
預防或補救措施	1. 制定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「員工申訴公告書」，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。 2. 本公司就性騷擾事件之申訴，已設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。 3. 要求主管人員每年填寫「職場不法侵害行為自主檢核表」。														

5.1 人權政策

康聯訊科技股份有限公司恪守全球各營運據點所在地法規，遵循「國際人權法典」之「世界人權宣言」、「公民及政治權利國際公約」及「經濟、社會及文化權利國際公約」三份重要人權文件所規範之國際上最基礎、最重要之人權政策，並落實「聯合國全球盟約」等國際公認之人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁，執行方針如下：

- 一、遵循相關法令，提供安全與健康的工作環境。
- 二、杜絕不法歧視，以確保工作機會均等。
- 三、不聘僱童工。
- 四、禁止強迫性勞動。
- 五、協助員工維持身心健康及工作生活平衡，並兼顧員工的隱私及尊嚴。
- 六、定期檢視及評估相關制度及作為。

康聯訊科技各項人權政策具體作法、成效與風險減緩措施

項目	說明
安全的工作環境	- 為建立一個保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈，本公司於 2009/1/19 取得 ISO 14001 認證起，持續透過外部稽核評估是否符合標準要求，並進行供應商管理，以防止、處理、補救或控制潛在的和不利之永續性影響，目前證書有效期至 2026/10/10。 - 本公司訂有已送政府核備通過之「安全衛生工作守則」，放置公司內網，作為全體員工各項作業之依循。亦歡迎同仁主動提出建議與想法，以有效控制作業活動所產生的危害因素，建構並提昇安全文化、落實自主管理，並以降低職業安全衛生衝擊為目標。 - 本公司設置 2 位甲種職業安全衛生業務主管，針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。 - 本公司依照「勞工健康保護規則」、「職業安全衛生教育訓練規則」規定，設置急救人員，以確保及時提供同仁緊急救護。 - 本公司設置醫療小站，提供急救箱、溫度計、血壓計、拔罐器、刮痧板、肌肉按摩槍等設備，供有需要的員工使用。 - 本公司配合園區管委會，每年進行 2 次消防檢測，確保職場消防安全。 - 本公司已制訂緊急應變管理作業程序，以規定事故時的聯絡體制，緊急處理及預防措施之處理程序。 - 本公司依「毒性及關注化學物質管理法」管理廠區內使用之化學物品。

項目	說明
	9. 本公司設置職業安全衛生人員，以擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項，同時搭配年度產物保險公司實地現場勘察之損防建議報告，以及臨場服務醫護人員工作場所環境評估之危害因子建議報告，擬定改善計畫並逐步施行，藉此共同防阻事故發生於未然，實現安全衛生管理目標，提升安全衛生管理水準。 10. 本公司針對新進人員實施職安教育訓練，依作業人員工作內容，辦理特殊危害教育訓練，對從事特殊崗位（如焊錫、化學品操作等）有嚴格訓練和管制辦法。
員工的健康照護	1. 提供員工優於法規的定期健康檢查，包含安排健檢中心每年至公司辦理全體員工健康檢查，及依「勞工健康保護規則」所要求之健康檢查項目外，另增加肝膽腎功能、超音波檢查以及多樣癌症篩檢等，期望透過定期健康檢查，強化同仁自我健康管理和及早發現疾病、及早治療，並找出疾病風險因子，及早預防。 2. 設置醫師（每年臨場服務 4 次）與護理師（每月臨場服務 4 次）主動提供員工個人健康照護與諮詢，期望藉由臨場健康服務，減少工作場所健康風險，建立員工健康自主管理之觀念。為協助員工改善潛在或現存之健康問題，以提升個人健康狀態、同時達成降低工傷、保障產能、提昇同仁健康意識、凝聚向心力，針對健康檢查異常同仁進行健康分級管理，極重大風險同仁 100% 介入管理、異常矯治追蹤和個案追蹤管理，2024 年在職員工及新進員工健康檢查結果異常者面談諮詢及健康指導：41 人、人因性危害健康風險諮詢關懷：9 人、異常工作負荷風險評估面談關懷：11 人、母性勞工健康保護：2 人、執行勤務遭受不法侵害預防：0 人、中高齡及高齡工作者健康面談關懷：24 人、個人健康諮詢面談服務：8 人。 3. 為有效降低員工遭受危害暴露、罹患職業病、人因性危害、職場暴力、異常工作負荷（過勞）等風險，藉由每年健康檢查及問卷調查掌握高風險族群，由職業專科醫生進行健康關懷。 4. 對於懷孕、哺乳及分娩之女性同仁，進行關懷與健康風險評估，並對配偶懷孕、哺乳及分娩之男性同仁進行關懷。 5. 邀請外界講師進行全體員工健康講座，提供員工相關健康資訊。 6. 於公司內網開設「健康抱抱」專區，並請醫護臨場專業人員依同仁健檢分析結果或當下流行性疾病狀況製作 EDM 後，放置於公司內網，以提醒員工關注自身及家人的身體健康。2024 年共製作放置 7 份 EDM 於公司內網 7. 依不同職務屬性，設計 0~2.5 小時之彈性上下班制度，以彈性班制幫助員工避開交通尖峰，大幅減少員工交通時間。 8. 鼓勵員工休假，員工自到職日起，即享有預支未來特休權利，可輕鬆安排個人生活，達到身心健康與工作平衡。 9. 每年依當年流感狀況，提供流感疫苗施打補助，以鼓勵同仁及早施打疫苗，降低流感風險。
合理平等的任用	1. 招募作業秉持公平、公正、公開原則，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、出生地、婚姻、容貌、五官、年齡、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身份等因素予以差別待遇。 2. 對身心障礙者提供適當的工作內容，待遇標準均比照同職等員工。 3. 進用身障同仁達 100% 目標，並量身訂做合適的工作職務及環境設施。 4. 實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並維持超過 20% 的女性主管職位，2024 年女性主管佔全公司主管 29.41%，2024 年女生職員平均佔比為 44.66%。

項目	說明
人權關注與維護	5. 本公司附設哺(集)乳室，並依法推動育嬰留職停薪方案。
	1. 依國際法規、「勞動基準法」、「康聯訊科技人權政策」，不以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動，並於康聯訊科技「工作規則」第四章第二十一條明訂公司工時，且確保同仁知悉。 2. 依「勞動基準法」、「康聯訊科技人權政策」，杜絕雇用童工，並於康聯訊科技「工作規則」第三章第十一條中明訂相關規定。 3. 依「勞動基準法」、「康聯訊科技人權政策」，杜絕不法歧視，並於康聯訊科技「工作規則」第三章第十一條中明訂相關規定。 4. 尊重隱私權及集會結社自由，員工可經由福委會、勞資會議向公司提出建議，2024 年共辦理 5 次福委會及 5 次勞資會議。 5. 制定人權風險減緩措施相關辦法落實執行，並於康聯訊科技「工作規則」第十章、第十一章中明訂相關規定。同時，公司有申訴專線、電子郵件信箱，並訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「員工申訴書」供同仁反應各項問題。 6. 每年審視本公司「工作規則」、「人力資源政策」等與人權相關規章制度。
※ 詳細人權政策可參考康聯訊官網： https://www.ctsystem.com/en/investors/human-rights-policy/	

2024年舉辦促進人權保障相關訓練，參加總人次共人，總訓練時數為小時，參與人次與訓練明細表如下：

課程名稱	總人次	訓練總時數	受訓比
【職場健康促進講座】健康享瘦:如何健康減重	93	279.0	86.11%
【職場健康促進講座】健康檢查知多少	89	267.0	83.18%
【資訊安全宣導講座】社交工程攻擊	92	138.0	86.79%
職業安全衛生在職教育訓練	88	220.0	82.24%
勞安人員訓練及回訓	1	6.0	100.00%
合計	363	910.0	84.62%

5.2 人力結構

截至2024年12月31日止，康聯訊全體員工人數為103人，均為不定期契約的正式員工，男性57人（佔54.34%）、女性46人（佔44.66%），員工平均工作年資為9.51年，平均年齡為43.19歲，大專(含)以上學歷占87.38%，均聘用自台灣當地。而非員工工作者為非本公司員工，為承攬契約關係，負責公司日常清潔、垃圾處理和環境維護工作等，2024年共3人。本年度員工與非員工工作者的情形如右所示。

員工人數				註
類 型	女性	男性	總數	
員 工	47	56	103	
正 職	47	56	103	
臨 時	0	0	0	
全 職	47	56	103	
兼 職	0	0	0	
公司非員工工作者訊				註
工作者類型	與公司的契約關係		工作者總數	
清潔人員	承攬		3	

- 1.員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
- 2.正職：簽訂不定期契約之個人。
- 3.臨時：簽訂定期契約之個人。
- 4.全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過八時，每週不得超過 40 小時。
- 5.兼職：排除全職之員工。
- 6.本表計算採用人數/全時等量法。
- 7.本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。

康聯訊高階管理階層為經公告授權擁有經營主管簽核權限之一級單位主管，雇用當地居民為高階管理階層的比例為100%。本公司員工主管與非主管人員組成表如下：

近三年員工組成					
年度			2022	2023	2024
項目	性別	年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	5	4	5
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	1	1	1

近三年員工組成

高階主管總計			6	6	6
非主管理人員	男性	30 歲以下	3	2	3
		30-50 歲	49	40	42
		51 歲以上	10	9	7
	女性	30 歲以下	1	3	3
		30-50 歲	38	31	28
		51 歲以上	12	11	14
非主管理人員總計			113	96	97
正職人員總計			119	101	103

註：

1. 本公司高階管理階層為經公告授權擁有經營主管簽核權限之一級單位主管。
2. 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。

5.3 勞資關係

員工新進率

本公司2023年受俄烏戰爭及中東以巴戰事影響，導致北歐及以色列地區終端客戶需求減緩，營業額大幅下降，本公司2023年受俄烏戰爭及中東以巴戰事影響，導致北歐及以色列地區終端客戶需求減緩，營業額大幅下降，加上台灣子公司橋杭受到疫情期間業務衝擊，因而減少人力，今年員工數則維持去年水平。

以下是康聯訊近三年的新進率及離職率統計表：

近三年員工新進率統計表

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)	人數	新進率(%)
30 歲以下	0	0	1	0.84	2	1.98	3	2.97	4	3.88	0	0
30-50 歲	6	5.04	5	4.20	2	1.98	1	0.99	6	5.83	2	1.94

近三年員工新進率統計表

51 歲以上	1	0.84	1	0.84	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	14				8				12			
員工總人數	119				101				103			
總新進率(%)	11.76				7.92				11.65			

註：

- 1.新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

員工離職率

近三年員工離職率統計表

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30 歲以下	5	4.20	4	3.36	3	2.97	1	0.99	3	2.91%	0	0.00%
30-50 歲	6	5.04	2	1.68	11	10.89	7	6.93	4	3.88%	2	1.94%
51 歲以上	2	1.68	1	0.84	2	1.98	2	1.98	1	0.97%	0	0.00%
合計離職人數	20				26				10			
員工總人數	119				101				103			
總離職率(%)	16.81				25.74				9.71			

註：

- 1.界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職)。
- 2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 3.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。

進用多元員工

康聯訊擁抱員工多樣性，展現企業良好形象，也能吸引更多人才加入。通過吸納不同背景的員工觀點和想法，激發團隊的創新能力和解決問題的效率。下表為本公司近三年多元化員工統計表：

近三年多元化員工統計表					
年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目/性別	年齡	人數	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	2	2
		51 歲以上	1	1	1

註：

1. 少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。
2. 本公司依「身心障礙者權益保障法」規定，進用 1 位身心障礙同仁。
3. 本公司優於「原住民族工作權保障法」規定，進用 3 位原住民同仁。

預防員工超時工作、加班措施

- 全面禁止任何形式的強迫或強制勞動。
- 依不同職能工作狀況，設定 0~2.5 小時之彈性上下班制度。
- 員工可依個人生活需求，安排工作與休息時間(預支未來特休權利)。
- 遵從法規規定訂定明確的差勤規章辦法。
- 制定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」：配合年度健檢結果篩選疾病高風險員工進行健康關懷，通知相關主管協助其調整工作內容與時間，達到早期發現、早期治療之目的。

員工教育訓練

• 新進人員

為協助新進人員快速適應職場與文化，康聯訊著重在「招募任用程序」及「新人養成訓練」兩個面向，包含設計「新人面試考題」、「雙主管面試流程」、「新人報到完整說明」、「新人到職後連續5天之新人問卷」及「新進人員教育訓練」等方案，讓新進員工能夠透過面試、報到說明與訓練過程，了解公司企業文化、誠信經營準則、道德行為準則、防範內線交易、永續發展實務守則、員工工作規則，產品相關知識與職業安全知識。

特別是在新進人員教育訓練課程中，為協助新進員工快速熟悉公司的相關作業流程與各項工作環節，提升其相關知識與技能，公司安排一系列新人訓練課程，依新進人員職務工作內容，安排對應的訓練課程，並於每堂課程結束時，進行隨堂測驗以了解學習狀況，未達標準者，需再次課並補考，直至達到公司標準為止。

此外，本公司以學長姐制方式進行新人教育訓練，依員工工作與學習狀況安排指導，經由做中學、學中做的方式逐步引領員工提升職能能力，再依員工意願與學習能力安排合適之部門，達到公司員工終身受雇的雙贏目標。

• 在職員工

本公司每月安排全公司月會，讓所有員工知悉公司各部門目前工作狀況、重點及未來發展方向外，高階主管亦會與公司員工們分析國際時事對公司的影響，並與員工們相互交流。

而為提升中高階主管領導特質與決策能力，並培養具主管發展潛力的核心員工，本公司每季針對中高階主管、重要核心員工辦理季會，透過各部門工作分享、主題研討、分組討論、實務演練等方式，加上由總經理現場與同仁們的互動與指導，藉此培養同仁們思考與管理決策能力，並協助同仁們將所學深入運用於管理實務中。

教育訓練

新進員工：

1. 新進員工到職後，提供完整新人訓練課程。

2. 在職員工：

提供在職員工免費之語文、電腦、管理課程、人際溝通技巧、時間管理等相關專業課程。

3. 訓練成長：

鼓勵員工自我成長、學習，依工作需求，規劃訓練課程並提供相關訓練課程之補助。

→2024 年提供甲種職業安全衛生主管、急救人員合計 4 人獎勵金。

2024年康聯訊教育訓練投入總金額達新臺幣125,600元，總受訓時數達2,486.5小時，本公司員工受訓統計表如下表所示：

員工受訓統計表

項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人次	人次	13	6	52	42	3	3	62	45
受訓總時數	小時	346.5	213.0	1,053.0	874.0	55.5	46.0	1,344.0	1,041.0
平均受訓時數	小時/人	27.0	36.0	20.0	21.0	0.0	15.0	22.0	23.0
受訓費用	元	25,200	23,300	36,600	40,500	1,200	0	60,600	63,800

註：

1. (管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
2. (直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。
3. 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日之總人數。

康聯訊員工教育訓練

總經理與高階主管就不同角度提出想法與同仁探討



主管分享國際市場趨勢及客戶案例

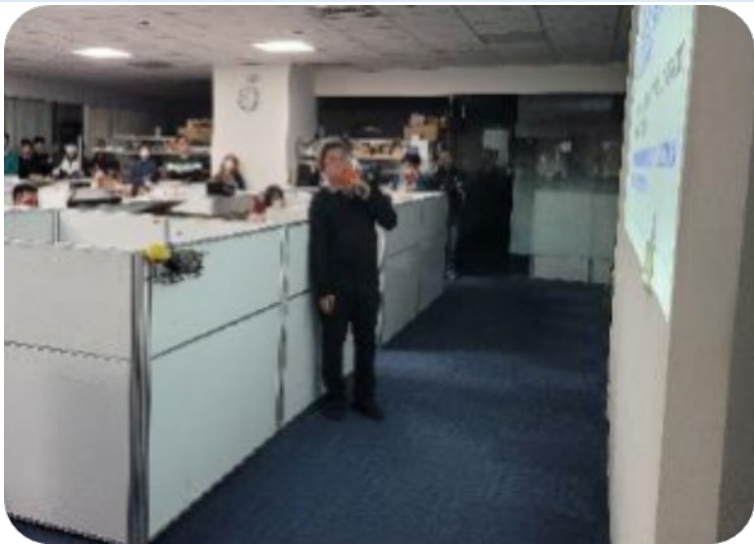


康聯訊員工教育訓練

主管分享產品及應用新趨勢



主管分享原物料及加工廠市場狀況



公平績效管理制度

公平績效管理制度可以確保公司內部的公平性和透明度，讓所有員工都在同一標準下接受評估，避免偏袒或不公平的情況發生，如此有助於激勵員工積極努力，爭取獎勵及晉升的機會。

康聯訊各種職務員工接受考核的比例達100%，如下表：

項目	考核統計表			
	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例(%)	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例(%)	100	100	100	100

員工完善福利

本公司職工福利委員會，由員工選任委員自主管理福利金，委員會依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化員工活動。報導期間員工全年職工福利金除使用在各補助項目外，主要用於辦理各項活動，內容含括員工旅遊、尾牙暨旅遊活動等，報導期間共辦理1場次活動。

公司具備良好的員工福利可以提高員工滿意度和忠誠度，增強工作動力和生產力，提升工作氛圍、公司形象和競爭力。本公司所提供給全職員工的福利有：

康聯訊員工保險

1. 勞工保險：比照勞工保險條例辦理，分生育、傷病、失能、老年及死亡給付及失蹤津貼等。
2. 全民健保：比照全民健保條例辦理，提供員工在門診、生育、住院醫療等之基本醫療保險。
3. 員工團體保險：由公司全額支付，員工不必支付任何費用，保障內容包含定期壽險、意外傷害、意外醫療及職業災害險，使同仁在遭遇意外災害時，仍能得到保障。
4. 海外旅遊平安險：員工因公出差至海外，提供高額之海外旅遊平安險。

康聯訊員工福利

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 法定項目：勞退提撥、週休二日、哺(集)乳室、托兒措施、特別休假、家庭照顧假、女性生理假、產檢假、安胎假、產假、陪產假、育嬰留停等。 2. 溝通晉升：提供尊重人性、自主管理、開放的溝通管道與完整的晉升機會。 3. 多元獎酬：重視員工表現，鼓勵員工發揮個人獨特的才幹與能力，並以年終獎金、三節獎金、績效獎金、員工分紅等多元化獎金獎勵同仁。 4. 健康職場：注重職場環境，持續打造健康職場，提昇同仁活力與創造力。 5. 健康關懷：優於勞基法，每年安排全體員工參加免費健康檢查，並關注員工身心健康，安排專業醫護人員照顧員工。 6. 彈性工時：依不同職務屬性，設計 0~2.5 小時之彈性上下班制度，避開交通尖峰，大幅減少員工交通時間。 7. 預支特休：員工自到職日起，即享有預支未來特休權利，可輕鬆安排個人生活。 | <ol style="list-style-type: none"> 8. 免費咖啡：辦公室設置咖啡機，提供免費咖啡供員工享用。 9. 免費點心：辦公室設置零食櫃，提供免費餅乾、泡麵等供員工享用。 10. 住宿補助：補助住宿舍的員工近 50% 住宿相關費用。→ (公司僅向員工收取 77.42% 的租金，且全額補助宿舍管理費、水費、電費、瓦斯費、電話網路費、第四台費用等) 11. 停車補助：以低於市場 40% 的租金租給有需要的員工汽車停車位。 12. 晚餐補助：依職務與工作屬性，提供 90 元/人之晚餐補助。 13. 各項禮金：提供生日禮金、婚喪喜慶禮金與員工住院慰問金。 14. 子女教育補助：提供員工子女教育補助金，減輕員工家庭經濟之負擔。 15. 國內外旅遊：福委會每年舉辦國內或國外旅遊活動，並提供相關補助。 16. 尾牙樂活：於工作日安排員工旅遊結合尾牙活動，並邀請眷屬參加，讓員工輕鬆樂活一天，晚上再享用豐富的尾牙晚宴及參加不止一輪的摸彩活動及遊戲。 |
|---|---|

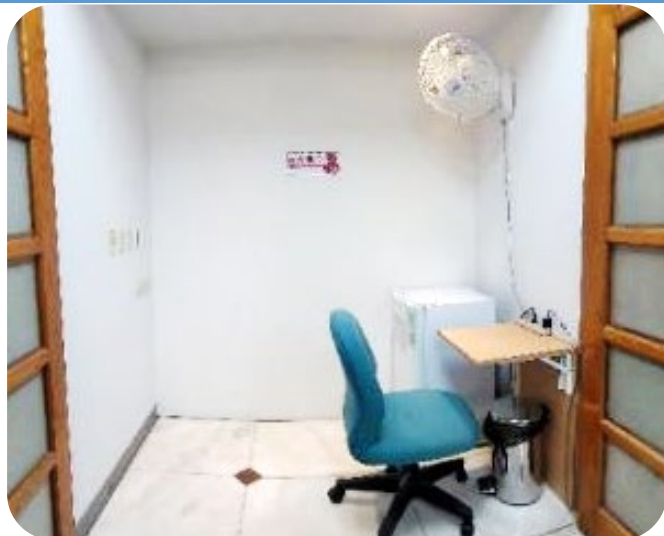
康聯訊的尾牙樂活活動源自於2013年起，每年於工作日晚上辦尾牙餐宴外，白天全公司放假，舉辦1天或2天的全體員工旅遊活動，讓同仁們能攜眷至戶外踏青，晚上再享用豐盛的尾牙餐宴，同時，公司再贊助幾十萬的加碼獎金，讓同仁們抽完一輪獎後，有機會再抽第2輪加碼獎。

此外，自2020年起，本公司於每年尾牙時，會特別設計「一元復始新年祝福卡」，卡片上的毛筆字都是由董事長兼總經理陳友信先生親筆所寫再製作出來，期望在新的一年里能帶給同仁們祝福，讓同仁們事事順心如意。

2024 龍年一元復始新年祝福卡



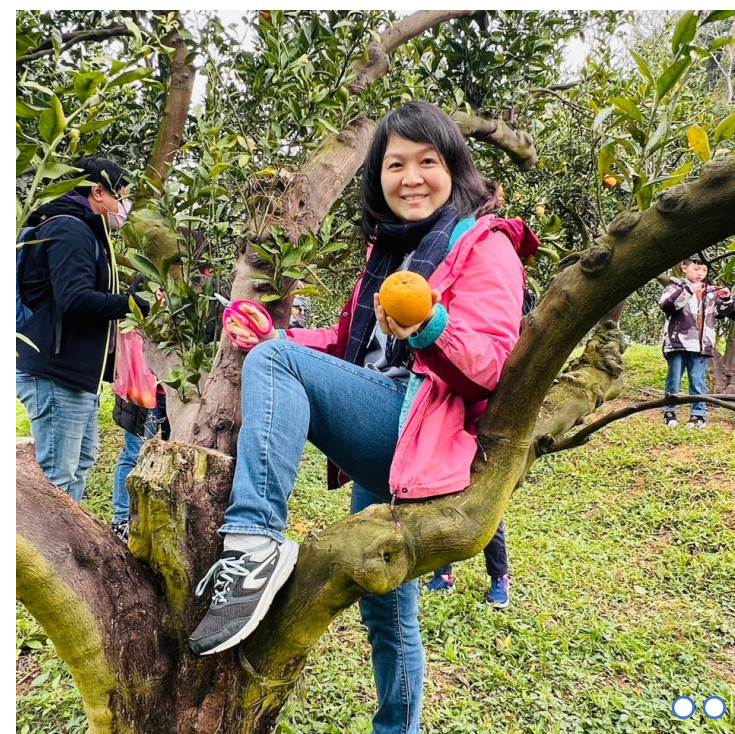
哺(集)乳室



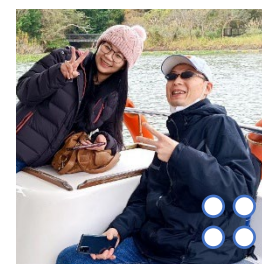
咖啡機與零食櫃



員工旅遊之「背影橘舍採果樂」



員工旅遊之「峨嵋湖太陽能遊艇湖光山色慢慢遊」



尾牙樂活之「六福主題樂園狂歡遊【四大主題暢遊】」



尾牙樂活之「美國西部拓荒小鎮歌舞秀體驗」



尾牙樂活之「晚宴摸彩活動合照」



薪酬結構

留住優秀人才對於提升公司的市場競爭力和人才實力非常重要，可為公司和員工創造雙贏局面。為此，本公司全面審視員工的職能水平和薪資待遇，以確保薪酬分配的合理性，並持續進行適當調整。本公司非主管之全時員工薪資如下表：

項目	2022	2023	2024	差異
非主管之全時員工	97	92	96	4
非主管之全時員工薪資總額	84,649	76,907	82,396	5,489
非主管之合時員工「薪資平均數」	873	836	858	22
非主管之全時員工「薪資中位數」	714	711	714	3

本公司所在國家位於臺灣，我們根據臺灣市場薪資行情評估出員工合理適當的薪資值，藉以吸引和留住優秀人才，提高企業競爭力和營運效能。康聯訊基層人員以產線為主，目前產線直接人力皆為女性，基層人員無男性、其他性別、不揭露性別員工，本公司女性基層人員之標準薪資優於當地最低薪資1.32倍。本公司各職務員工薪酬統計表如下：

員工薪酬統計表						
各職別薪酬比例	人數		總年薪(新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	5	12	6,565,214	22,080,411	1	1.40
非管理職	41	45	26,641,043	42,338,177	1	1.45
直接人員(基層人員)	6	0	2,696,690	0	1	0
間接人員	40	57	30,509,567	64,418,588	1	1.48

註：

1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。
2. 本公司研發人員佔全公司員工比 38.83%，研發人員 77.5%為男性，而研發人員與非研發人員之薪酬比為 125.83%，因此，本公司女性與男性基本薪資比例差異較大。
3. 2024 年度本公司未有男性直接員工。

育嬰留停執行情形

良好的育嬰留停制度有助於提高工作場所的多元性與包容性，促進良好的工作氛圍和員工士氣。下表為康聯訊近三年員工育嬰留停一覽表：

近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	3	3	1	0	1	0	1	1
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3	1	0	1	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	3	3	1	0	1	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	3	3	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	3	3	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	3	3	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	100	100	0	-	0	-	0	0
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	-	-	-	100	100	-	0	0
註：									
1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。									
2. 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 =前一年實際復職人員且於當年度 12/31 仍在職人數。									
3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。									
4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。									
※ 2023 年 1 位男性同仁留職停薪後，因個人家庭因素考量，2024 年決定不復職。									

營運變更之最少公告期限

本公司為促進勞資和諧，增進事業發展及保障員工勞動權益，訂有「工作規則」，約定待遇、工時、休假、受僱、調動與解僱、退休與撫卹、健康與安全等相關議題之勞動條件，員工權益均受勞動相關法令保障。另為貫徹對員工工作權之承諾，舉凡因組織調整而有增設、遷移或裁併單位時，均於事前告知員工異動情形；如因業務性質變更無適當工作可供安置員工時，或員工對所擔任工作確不能勝任時，依「勞動基準法」所訂期限，至少於10至30天前預告終止勞動契約。

本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，並於公司「工作規則」中明訂預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作3個月以上，未滿1年者，於10日前預告之。
- 二、繼續工作1年以上，未滿3年者，於20日前預告之。
- 三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

員工退休制度及實施情形

有關康聯訊員工之退休計畫部分，我們依據勞動基準法之規定，已於2005年將舊制退休金結清，並於2005年7月1日起配合勞工退休金條例之規定，依勞工每月工資百分之六之提撥率，提至勞工保險局，做為員工退休金。

康聯訊為使公司員工經驗傳承、促進事業發展，並滿足員工退休後經濟與生活規劃，康聯訊資深退休人員可於退休後申請返職或以部分工時方式任職。

保障員工權益

康聯訊為保障員工權益，勞資會議組成包含勞方代表及資方代表各5人，每年至少召開4次勞資會議，就各項議題交換意見，充分進行溝通，2024年共召開5次勞資會議。另亦透過其他溝通平台，強化勞資關係之穩定性。

本公司目前雖未成立或加入工會，故無需簽訂團體協約。為保障員工享有自由結社的權益，我們依循《員工集會及結社管理程序》，康聯訊員工得以參與集體談判、和平協議與拒絕參與此活動的權利。公司所有營運活動及投資協議均遵循相關法規辦理。

福利委員會

康聯訊福委會設總幹事1人、常任委員3人、一般福利委員5人，及財務秘書1人，除了總幹事是公司指派，無投票權外，其他有投票權的福委，都是由各部門同仁選派出來的。

康聯訊的福利金運用方案及各項福利活動，均由當屆各部門選派出之福委依實際狀況規劃，所有議案或福利金支出都是經由福委會議討論後投票表決，再依表決結果執行。2024年共召開5次福委會，辦理2場重要活動，而年中員工旅遊因人數不足未成團而取消，尾牙樂活活動則安排了峨嵋湖風光暢遊、背影橘舍採果樂、六福村主題樂園歡樂行，及進入彷彿時空轉換兩百年前的美國西部小鎮的六福村大西部牛排館餐廳酒吧，享用自助式傳統碳烤牛排、各式美式餐飲之尾牙餐宴及員工摸彩活動，加上精彩歌舞秀演出及鄉村音樂的播放，讓同仁在愜意的用餐氣氛中充分融入美國西部拓荒小鎮的歡娛體驗。

5.4 最佳職場與職業安全衛生

康聯訊科技多元與共融政策

員工是康聯訊科技最重要的核心，康聯訊科技嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾及歧視行為，確保員工不受種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、出生地、婚姻、容貌、五官、年齡、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身份等影響，皆具平等的機會，且康聯訊科技十分重視勞資和諧關係，員工擁有結社自由、隱私，康聯訊科技與供應商皆不會強迫員工超時工作、禁用童工及任何不當聘僱等。

而康聯訊科技除致力於建構多元包容與共融的友善職場外，亦致力提供良好的工作環境、重視員工身心健康及職涯發展，包含：具競爭力的薪酬、發展性的學習計畫等，以留任員工與建立更緊密的員工關係，達到推動公司永續發展的目標。

一、尊重員工勞動權利

1) 就業自由

我們恪遵全球各據點勞動法令聘僱員工，以聘用當地人員為主，秉持機會平等原則，透過公開遴選的程序招募員工，不分種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙、出生地、性傾向、年齡或以往工會會員身分而歧視，以能勝任工作為主要考量。員工在合理通知的情況下，擁有自由離職的權利。

2) 禁用童工

我們不僱用當地法令要求最低工作年齡以下的勞工，招募任用時針對任用員工進行身份年齡核對，避免任用童工。

3) 工時

我們依據全球各據點勞動法令安排員工工作時間，以CTS總公司台灣區為例，員工每日不超過八小時，每週不超過四十小時，周休二日。若需加班，加班時數為每日連同正常工時，不超過十二小時，一個月加班時數累計不超過四十六小時，每周七天至少讓員工休息一天。

4) 薪資與福利

以CTS總公司台灣區為例，我們每月5日發薪，遇假日提前，無懲罰性扣薪規定、規劃各項員工福利，並設立福委會、員工享有勞保、健保、團保及勞退提撥。

5) 人道待遇與禁止歧視

我們不體罰、虐待、強迫對待員工，徹底禁絕各種形式的強制性勞動，在聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上，不會有種族、社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡的歧視。

6) 集會結社自由

為協調勞資關係、促進勞資合作、提高工作效率，我們每3個月舉辦一次勞資會議，讓勞方與資方就工作條件和管理問題等相互溝通意見，協商解決問題。

7) 重大營運改變

如有重大營運改變，我們均依全球各據點法令通知受影響的同仁，以CTS總公司台灣區為例，持續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；持續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；持續工作三年以上者，於三十日前預告之。

8) 申訴管道與員工溝通

我們提供完整的溝通管道，傾聽員工的心聲與建議，以維持良好溝通機制。

職業安全政策

企業來自於社會，也應致力還原於社會，康聯訊科技對於社會與周遭環境擁抱著一份感恩與回饋的情感，期望能盡力對所處環境發展有所貢獻，因此，於上櫃後，積極投入社會公益、社區參與及關懷弱勢族群上，期使能盡一己之力，回饋予社會。

康聯訊職業安全政策

- | | |
|-------------------|-------------|
| 1.危害鑑別及改善。 | 2.工作場所緊急救護。 |
| 3.員工健康服務。 | 4.職場防護措施。 |
| 5.員工健康管理。 | 6.培訓及宣導。 |
| 7.職業病預防與特殊對象健康保護。 | 8.消防安全。 |
| 9.流感疫苗施打補助。 | |

職業安全管理

康聯訊目前雖無通過認證的職安管理系統，但我們遵守政府職業安全衛生相關法令及國際規範，並落實相關法規。本公司設置職業安全衛生人員，以擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項。同時搭配年度產物保險公司實地現場勘察之損防建議報告，以及臨場服務醫護人員工作場所環境評估之危害因子建議報告，擬定改善計畫並逐步施行，藉此共同防阻事故發生於未然，提升安全衛生管理水準，實現「零職災」之管理目標。

本公司為第二類事業之事業單位（中度風險事業），目前雖無成立職業安全衛生委員會，惟依據職業安全衛生管理辦法，設置二位甲種職業安全衛生業務主管，其主要權責為針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，並鼓勵員工提出建議與想法，以有效控制作業活動所產生的危害因素，建構並提昇安全文化、落實自主管理，並以降低職業安全衛生衝擊為目標。

危害辨識流程

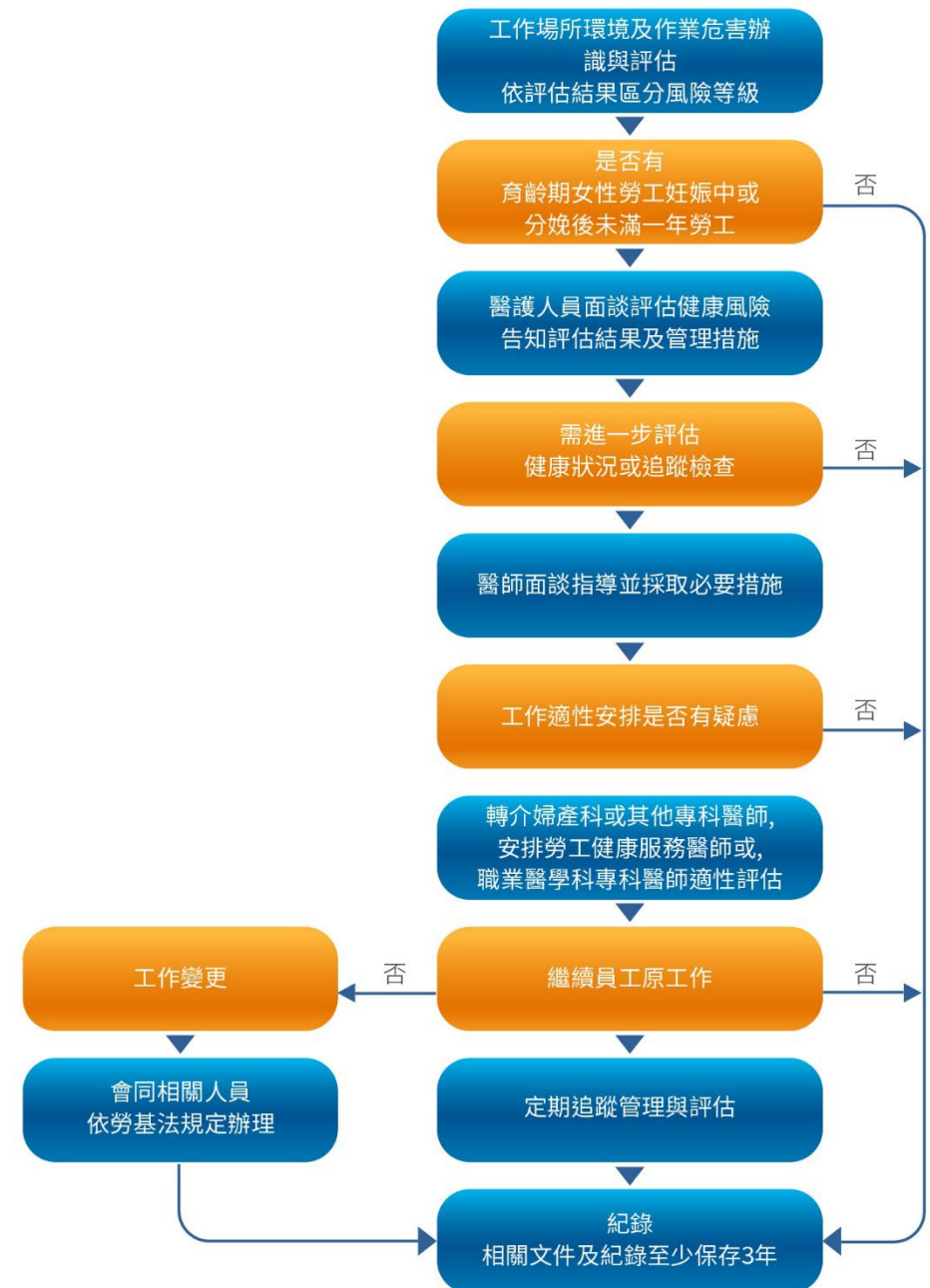
康聯訊，建立完整的危害辨識流程。邀請專業人士評估母性健康、工作負荷等潛在危害因素，並針對評估結果採取分級管理措施，對無危害的定期監測、可能危害的改善與防護、有明確危害的立即調整。此外，本公司也建立了應對不法侵害和人因性危害的預防計畫，包括緊急應對機制和定期評估改善措施。同時，高度重視中高齡員工的健康管理，定期檢視保護措施並持續改善，確保了員工的職場安全與健康，為企業的永續發展奠定了基礎。

危害辨識流程

母性健康保護計畫

註：危害控制

- 第一級管理：**經醫師評估無危害母體、胎兒健康，可繼續從事原工作。由勞工健康服務醫護人員或職業安全衛生管理人員向育齡期之女性勞工告知危害資訊，並定期評估工作場所及作業危害之風險與管理。
- 第二級管理：**經評估可能影響母體、胎兒或嬰兒健康，安排臨場健康服務醫師面談指導，向育齡期之女性勞工告知危害資訊，採取必要之改善措施，視作業環境需求，提供適當之防護具使用。定期檢點作業環境有害勞工健康之各種危害因素及勞工暴露情形。
- 第三級管理：**經評估有危害母體、胎兒或嬰兒健康，應向育齡期之女性勞工告知危害資訊，並會同相關人員作進一步評估，採取工作環境改善及有效控制措施。若經評估該作業環境為職安法第 30 條第 1 項第 1 款至第 4 款或第 2 項第 1 款至第 2 款之工作，應向女性勞工說明法令規定及該工作之危害，即刻調整其工作。
- 當評估有已知的危險因子存在時，由職業安全衛生管理人員進行危害控制以及工作現場改善措施，以減少或移除危險因子。如有需要進行工作調整時，會同勞工健康服務醫護人員、員工、單位主管或人資主管等人員進行面談諮商，採取漸進式工作調整計畫，並將溝通過程及決議建立正式的文件。

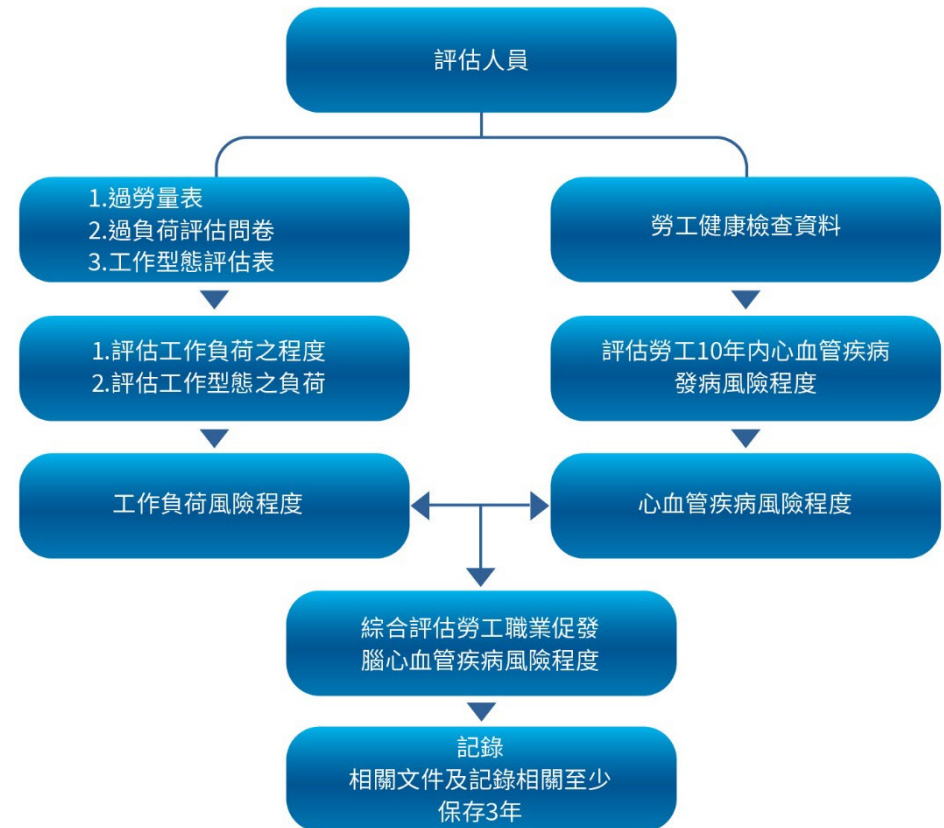


危害辨識流程

異常工作負荷促發疾病預防計畫

註：健康指導及健康保護措施

1. 臨場健康服務醫護人員依風險分級與面談建議判定結果，安排員工進行面談與健康指導。
2. 經面談後有需醫師諮詢之員工，需填寫「過負荷評估問卷」，以利評估員工健康情形。
3. 臨場健康服務醫師依勞工自評「異常工作負荷檢核表」之結果與評估「過負荷評估問卷」，運用「Framingham Cardiac Risk Score」面談後，依據評估和判定結果對於該員工實施生活、保健及就醫指導。
4. 臨場健康服務醫師依據面談指導結果提出必要之處置與相關措施，並填寫「面談結果及採行措施表」，公司應參照醫師所提出的必要處置，採取相關措施，並留存紀錄。
5. 醫護人員追蹤後，若發現員工的健康不如預期發展或對員工健康有疑慮，則必須聯繫該單位主管、員工本人和醫師進行討論。
6. 定期檢討異常工作負荷促發疾病預防計畫之執行情形與績效，並將「異常工作負荷促發疾病執行紀錄表」回饋作為定期改善指標

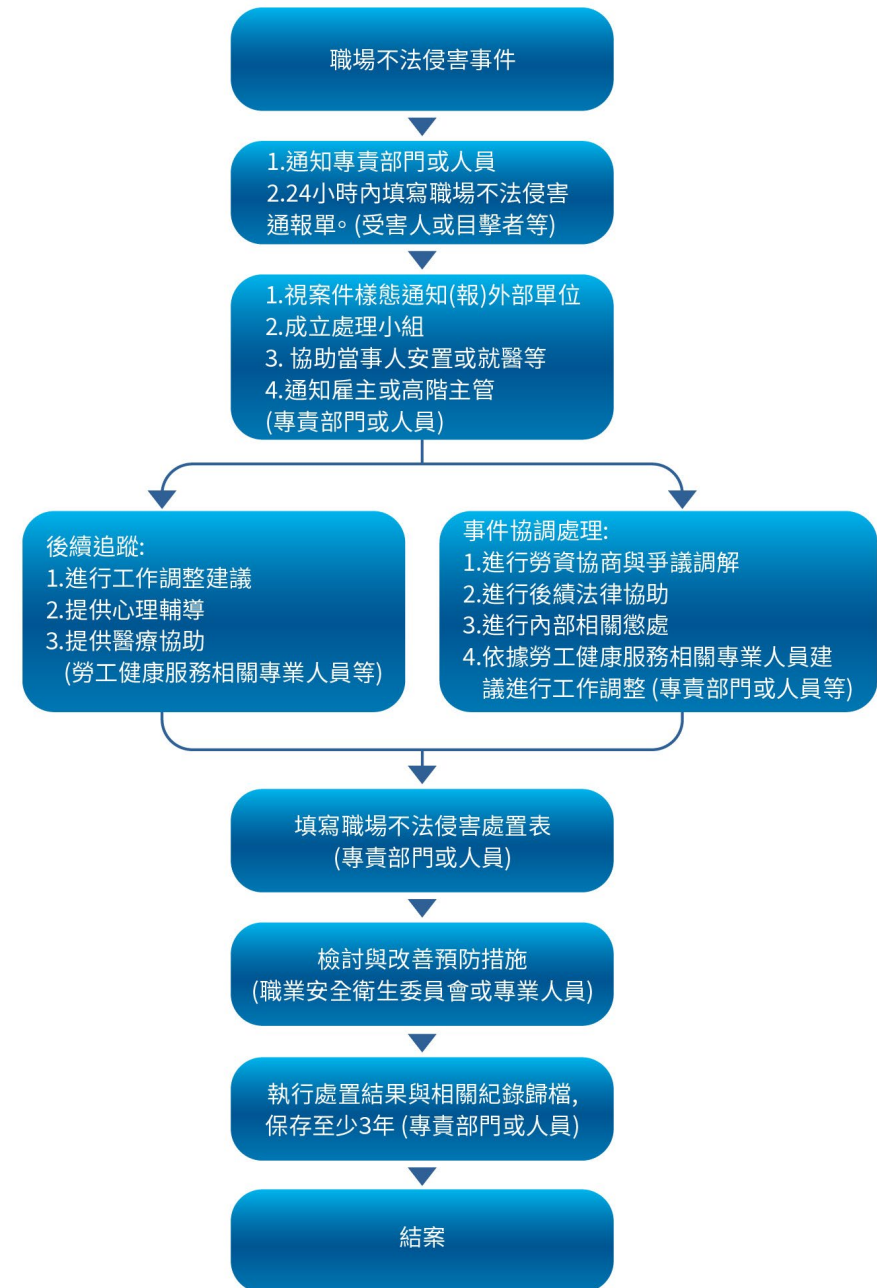


危害辨識流程

執行職務遭受不法侵害預防計畫

註：職場不法侵害處理及執行成效之評估改善

1. **內部事件**：若為組織不法侵害，依事件性質與嚴重性，必要時請求警衛、保全人員或警方介入。
2. **外部事件**：須與當地警方及檢調單位建立聯絡網，通報不法侵害。
3. **事後處置**：雇主或員工可尋求外部相關目的事業主管機關或專業團體提供之身心健康諮詢、輔導或權益保障之協助。

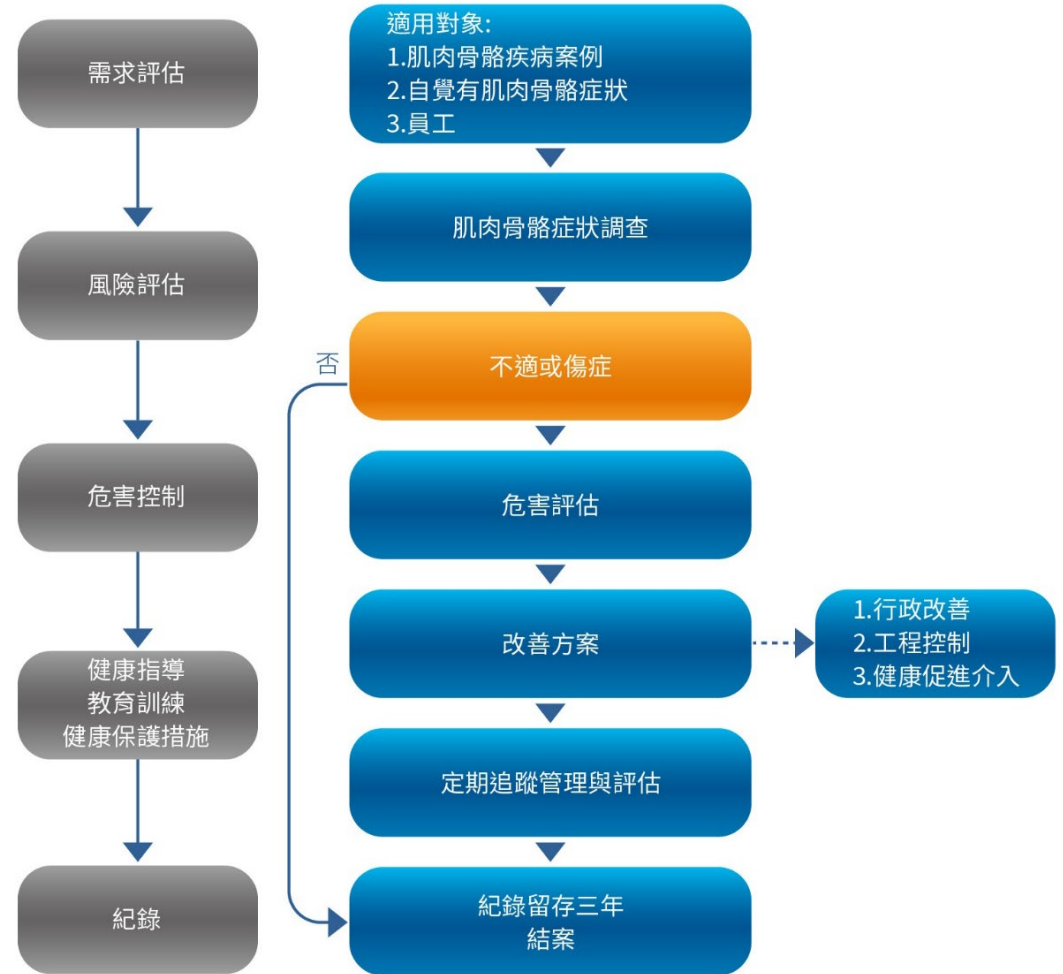


危害辨識流程

人因性危害預防計畫

註：執行成效之評估及改善

- 1.實施改善計畫後，每半年進行評估(直到人因性危害消失)。員工有產生人因性危害時，針對其選定改善方法進行追蹤及瞭解，掌控員工肌肉骨骼傷害之改善成效。
- 2.進行問卷調查，分析員工改善前、後肌肉骨骼傷害恢復情形。
- 3.如果改善成果不佳或惡化時，會重新選定改善方法及執行措施，或調整其工作，隔離人因性危害因子，避免產生二次危害。



危害辨識流程

中高齡及高齡工作者健康服務計畫

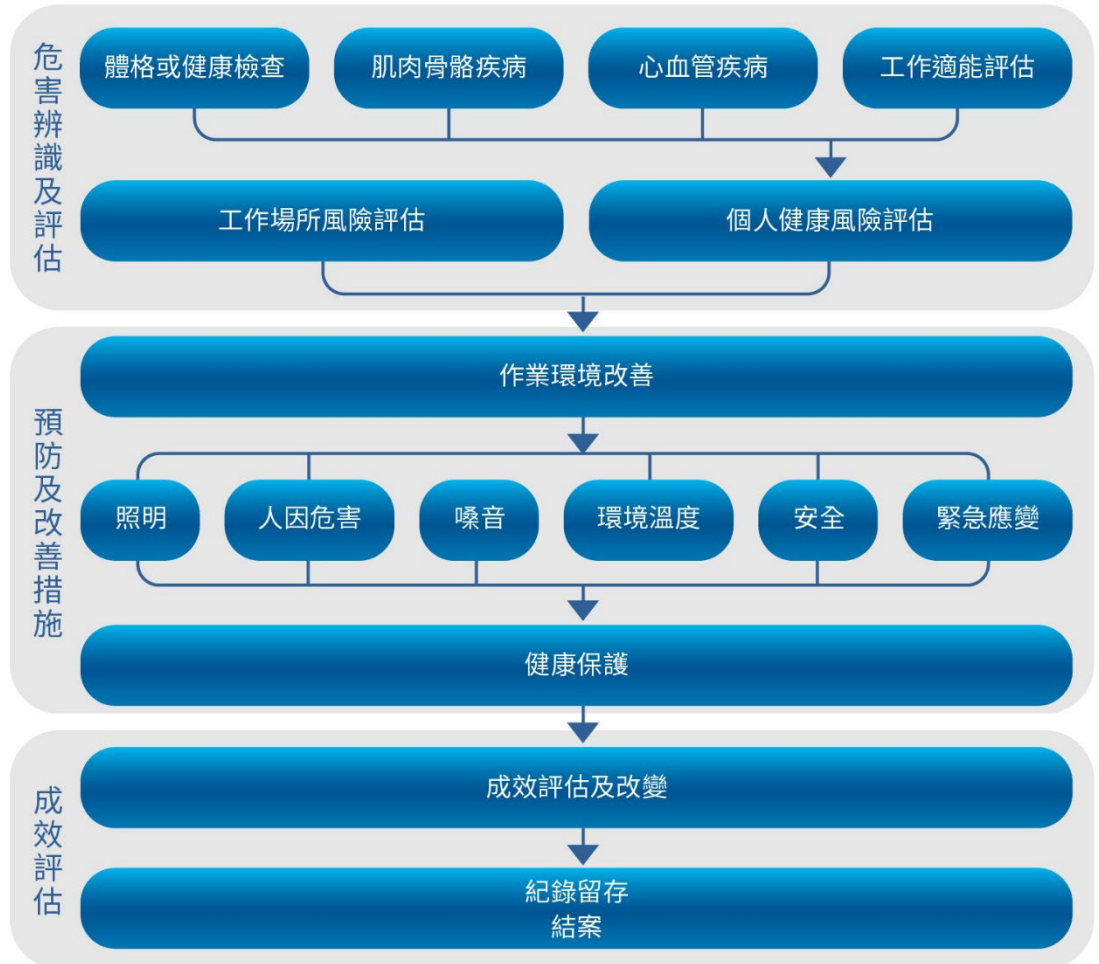
註：成效評估及改進

1. 公司定期檢視所採取之措施依「中高齡工作者安全衛生管理檢視表」是否有效，並檢討執行過程中之相關缺失，做為未來改進之參考。
2. 工作場所危害控制：針對環境危害因子無法短期改善或持續惡化之作業環境，由職業安全衛生人員或相關人員再次提供改善建議，或尋求外部專業團隊協助。
3. 個人健康保護：由醫護人員或勞工健康服務相關人員追蹤個人健康風險因子改善情形，針對無法短期改善或持續惡化之工作者，須再次由醫師進行面談指導。

風險管制程序與緊急應變措施

風險管制程序的確立能有效識別、評估和管理工作潛在風險，保障公司資產和利益不受損失，提高經營效率和穩定性，並確保公司長期發展和永續經營。康聯訊制定風險管制程序，成立風險評估小組並由該小組負責風險管制程序的執行，其過程包括以下各階段：風險分析、風險評鑑、風險控制、全部殘餘風險評估、風險管理報告。

本公司自新冠肺炎疫情後，就加強防疫監控措施，本公司規定若員工有類似新冠肺炎症狀時需自行篩檢，確診者不得進公司，另由醫護專業人員加強員工的防疫知識，減少群聚染疫風險。若遇到國內疫情升溫時，則安排員工分組分流或啟動雲端作業模式：居家辦公上班，跨部門線上會議。

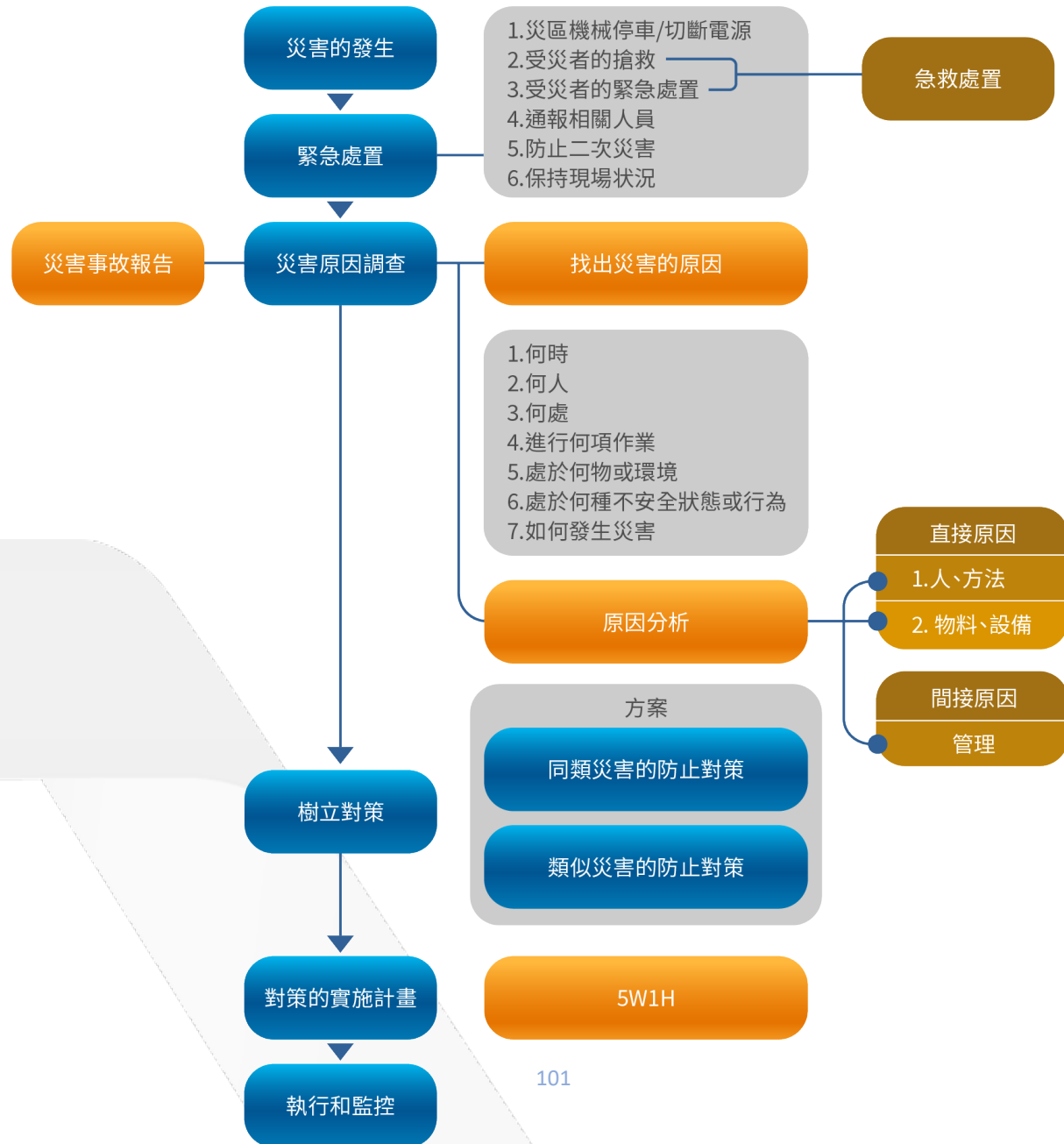


為了將環境意外事故的損害抑制到最小限度，本公司依據ISO 9001制訂「緊急應變管理作業程序」以規定事故時的聯絡體制、緊急處理及預防措施之處理程序，由管理部負責所有意外事件或緊急處理之規劃、作業規範擬定，安全防護人員編組等相關工作，其他各單位負責配合緊急應變作業之執行。如遇立即性危害風險情況，員工應立即自行停止工作或離開以防危險發生，相關策略與執行方式如下：

危害風險策略與執行	
應用範圍	本廠內所有可能產生重大環境衝擊之緊急意外事故之事件均適用之。
通報管道及流程	管理部
通報流程	1.呈報部門主管至經營主管。 2.受理單位及受呈報之主管或人員應立即查明相關事實，必要時由有關部門提供協助。 3.設置臨場醫護。
保護措施(執行以上行為的員工)	本公司對於檢舉人身分及檢舉內容保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉事件而遭受不當處罰。

為了使發生環境意外事故或緊急情況的損害，抑制到最小限度，特制訂本程序以規定事故時的聯絡體制，緊急處理及預防措施之處理程序。

緊急應變措施流程圖



職業安全衛生訓練

有關新進員工職業安全部分，本公司安排3小時之「一般安全衛生教育訓練」，內容包含：作業安全衛生有關法規概要、辦公室可能危害、緊急事故應變處理、消防常識（滅火器使用方式、室內消防栓使用方式）、基本急救處理等。另也訂有經政府核備之「安全衛生工作守則」，公告於公司內部網頁，作為全體員工各項作業之依循，該「安全衛生工作守則」適用範圍為公司之所有工作場所。2024年本公司投入職業安全衛生訓練的項目之費用共1,500元。

職業安全衛生訓練的項目統計表

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
新進人員安全衛生教育訓練	9	0
在職人員安全衛生教育訓練	88	0
勞安人員訓練及回訓	1	1,500

註：

1. 包含員工與非員工工作者但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工工作者但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。
4. 本公司工作環境相對安全及簡單，且公司規模較小，每年新進同仁之人數不多，因此，每半年開一次新人訓練課程。
5. 2024年新進人員共12位，其中僅有9位完成安全衛生教育訓練課程。未參加訓練的三位新進人員均於報到後三個月內離職，且在職期間恰好無新人訓練課程安排。
6. 新進人員及在職人員安全衛生教育訓練為公司內訓，因此訓練費用為0。

職業安全衛生訓練概況



員工健康管理

康聯訊關心全體員工身體健康，注重健康安全文化，建構本質安全的工作環境，促進員工身心健康、達成工作與生活的平衡，每年規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況。本公司健康檢查適用對象為全體員工，以下為本公司員工健康檢查相關統計表：

員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查	
檢查項目	一般體格檢查、醫師理學檢查、尿液常規、血液常規、血脂肪檢查、肝、膽、腎、甲狀腺功能檢查、糖尿病篩檢、身體體脂肪檢查、胸腔 X 光、超音波檢查、肝癌、大腸癌檢查等。
檢查人數(人)	97
檢查費用(元)	54,320

註：

1. 本公司無高溫、噪音、游離輻射、異常氣壓、鉛、四烷基鉛、粉塵、有機溶劑、特定化學物質等有特別危害健康之作業，故無需實施「特殊作業健康檢查」。

健康促進服務與措施

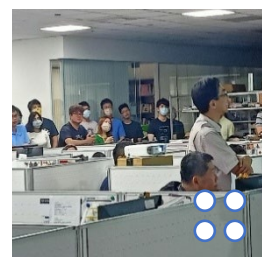
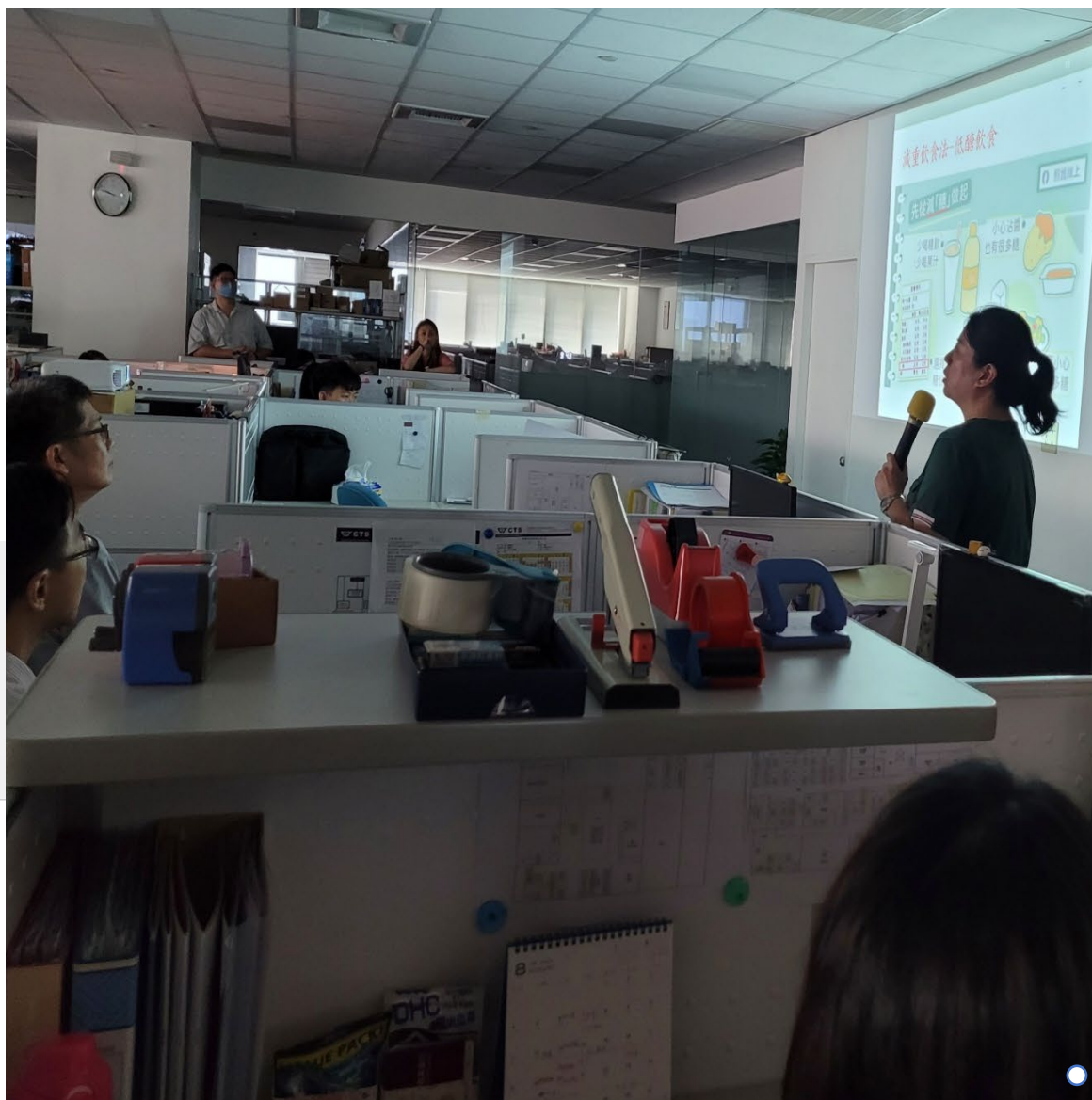
康聯訊提供員工良好的健康促進服務與措施，有助提升員工健康意識，增進工作效率與士氣，下表為本公司健康促進服務與措施總表：

健康促進服務與措施表總表

適用範圍	全體員工
服務與措施	<u>1. 身心健康諮詢服務：</u> 採預約方式提供員工身心健康諮詢，醫師每季臨場服務 1 次，每次 2 小時，護理師每月臨場服務 4 次，每次 2 小時，評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排醫師或護理師與員工面談，提供健康指導與照護。 (1) 在職員工及新進員工健康檢查結果異常者面談諮詢及健康指導：41 人。 (2) 人因性危害健康風險諮詢關懷：9 人 (3) 異常工作負荷風險評估面談關懷：11 人 (4) 母性勞工健康保護：2 人 (5) 執行勤務遭受不法侵害預防：0 人 (6) 中高齡及高齡工作者健康面談關懷：24 人 (7) 個人健康諮詢面談服務：8 人 <u>2. 健康促進活動：</u> 身心理健康講座：2 次 (1) 【職場健康促進講座】健康享瘦：如何健康減重，93 人次參與，總時數 279 小時。 (2) 【職場健康促進講座】健康檢查知多少，共 89 人次參與，總時數 267 小時。 <u>3. 保障女性與母性勞工：</u> 本公司配合職業安全衛生法第 30、31 條母性勞工健康保護之規定，訂有「母性健康保護實施計畫」，提供「母妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表」予以受評人填寫，送交醫護人員評估後適性安排工作，以達到母性勞工健康保護之目的。 <u>4. 異常工時、人因工程及職場暴力等保護：</u> 訂有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「人因性危害預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」等，藉由量表實施風險評估及需求調查，建置相關資料庫實施比對，對於有風險之勞工予以適當之處置，另安排職場暴力防制相關講座，杜絕工作場所不法侵犯之情事。 <u>5. 健康 EDM 資訊提供：</u> 於公司內網設置「健康抱抱」專區，並請醫護臨場專業人員依員工健檢分析結果或當下流行性疾病狀況製作 EDM 後，放置於公司內網，提供全體員工參考。 【健康抱抱】共設置了「臨場醫護、健康服務」、「高血壓」、「高血脂」、「Covid - 19」、「新北衛什麼」、「其他資訊」六個專區，2024 年，我們與醫護人員討論後，製作公告 7 份 EDM 給同仁參考，期望幫助同仁提升健康意識改變飲食習慣，讓自己與家人身體更健康。

健康促進相關照片

醫院營養師教導同仁健康享瘦、健康減重、分享健康檢查相關資訊



供應商職業安全衛生

本公司在管控供應商安全衛生風險方面的措施如下表所示：

康聯訊對供應商之職業安全衛生管理及稽核措施
一、制定供應商管理政策，明確規範供應商在品質、成本、交期、服務品質、環境安全衛生和生產等方面的要求，並要求供應商遵守相關的法律規範、國際認證標準和社會責任。
二、建立供應商評估和評鑑制度，對供應商進行調查和審查，對現有供應商進行風險評估和績效考核，並根據考核結果給予獎懲，新供應商皆須回覆自評表單以供審查。
三、執行供應商稽核，對供應商的品質系統、生產流程、問題解決能力、人權保障、合法原料聲明等進行實地審查或電子問卷，並提出改善建議或要求，達成零災害、零事故之目標。
四、建立供應商溝通和申訴機制，與供應商保持良好、互利關係，及時反饋稽核結果和改善進度，並提供供應商舉報不誠信或不合規的管道，提升安全衛生扎根之理念與永續管理意識。

職業傷害統計

康聯訊在職業安全衛生管理上建立健全的管理制度、定期進行職業健康檢查、提供充足的安全訓練和裝備等，2024年本公司員工及非員工工作者皆無職業病的發生。下表為本公司近三年員工及非員工工作者職業傷害情形統計表：

近三年員工之職業傷害情形統計表				
類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	103,032	118,960	116,288
	男性總經歷工時	146,568	93,096	94,888
	總經歷工時	249,600	212,056	211,176
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0

近三年員工之職業傷害情形統計表

	男性總計職業傷害人(次)數	1	0	0
	總計職業傷害人(次)數	1	0	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0	0	0
嚴重的職業傷害比率%		0	0	0
可記錄的職業傷害比率%		4.01	0	0

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

近三年非員工工作者之職業傷害情形統計表

類別	項目	2022	2023	2024
總工時	女性總經歷工時	249.0	248.0	250.0
	男性總經歷工時	124.5	124.0	125.0
	總經歷工時	373.5	372.0	375.0
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0

近三年非員工工作者之職業傷害情形統計表

	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0	0	0
嚴重的職業傷害比率%		0	0	0
可記錄的職業傷害比率%		0	0	0

註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/總經歷工時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

5.5 社會關懷

企業來自於社會，也應致力還原於社會，康聯訊科技對於社會與周遭環境擁抱著一份感恩與回饋的情感，期望能盡力對所處環境發展有所貢獻，因此，於上櫃後，積極投入社會公益、社區參與及關懷弱勢族群上，期使能盡一己之力，回饋予社會。

執行績效

康聯訊關注弱勢家庭，長期響應社服務機構的計畫，持續認養多位視多重障礙孩童，補助其生活起居所需，在員工三節禮品上，亦特別選購公益或弱勢團體製作銷售的禮盒，讓公益或弱勢團體能直接增加收入。下表為本公司公益活動一覽表：

※詳細公益活動可參閱本公司官網：<https://www.ctsystem.com/en/investors/csr-social/>

公益活動一覽

公益活動名稱	金額(新台幣元)	說明
弱勢關懷 - 認養多位台中惠明盲校視多重障礙孩童	120,000	2024 年本公司每月認養多位台中惠明盲校視多重障礙孩童，補助這些孩童的生活起居所需
弱勢關懷 - 春節小禮採購身心障礙者製作之「鴻禮旺禮盒」	29,700	2024 年本公司採購成立於民國 2021 年之「微光庇護工場」身心障礙者製作之「鴻禮旺禮盒」做為同仁之春節小禮，「微光庇護工場」是由社團法人中華民國微光社會福利協會所成立的庇護工場，由微光天使們獨立進行料理作業，提供美味餐點與現場服務，透過微光天使們在現場親切的服務，讓更多人能看見他們的工作與學習，同時提供社會大眾一個透明、舒適且可與微光夥伴們自然產生互動的消費空間。
弱勢關懷 - 端午節小禮採購身心障礙者製作之「幾米鐵盒・漫步花徑(A)」	31,518	2024 年本公司採購「喜憨兒社會福利基金會」喜憨兒製作之「幾米鐵盒・漫步花徑(A)」做為同仁之端午小禮，喜憨兒基金會是由一群心智障礙者的家長所組成，以心智障礙者的終生照顧、終生教育為核心。於 1995 年 6 月 29 日，籌募新台幣伍佰萬元成立財團法人喜憨兒文教基金會，並於 2001 年 5 月向內政部立案通過，並於同年 10 月完成法人登記，成為財團法人喜憨兒社會福利基金會。在台北、新北、桃園、新竹、台南及高雄均設有服務據點。
弱勢關懷 - 中秋節小禮採購聽障者製作之「中秋節月圓禮盒」	38,584	2024 年本公司採購「伊甸烘焙庇護工場」身心障礙者製作之「中秋節月圓禮盒」做為同仁之中秋節小禮，伊甸從 1983 年起，提供工作場所讓身心障礙朋友學習生產、行銷作業，適應現實生活中的工作模式，致力於「給他們魚吃，不如教他們釣魚」讓身心障礙者將來可順利回歸社會自立生活，自給自足之餘還可以幫助更多有需要的人。成人身心障礙者需要的是工作機會，而不是福利！除了溫飽之外需要尊重及自我肯定。



【鴻禮旺】鳳梨酥禮盒-春節小禮
售價:\$270/盒【內容物】鳳梨酥 / 附提袋



【幾米鐵盒·漫步花徑】-端午節
售價:\$306/盒【內容物】餅乾/堅果



【月圓禮盒】-中秋節
售價:\$390/盒【內容物】蛋黃酥



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI) 對照表

使用聲明	康聯訊科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023/01/01 ~ 2023/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。				
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021				
適用 GRI 行業準則	-				

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 企業營運要點	21	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書範疇	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	發行時間、溝通橋梁	3	
	2-4	資訊重編	報告書範疇	3	
	2-5	外部保證/確信	報告書範疇	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 產品與服務管理	50	-
	2-7	員工	5.2 人力結構	75	-
	2-8	非員工的工作者	5.2 人力結構	75	-
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 企業治理與發展	23	-
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 企業治理與發展	26	-
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 企業治理與發展	26	-
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 落實永續發展	7	-
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 落實永續發展	7	-
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 落實永續發展	7	-
	2-15	利益衝突	2.2 企業治理與發展	23	-

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 企業治理與發展	28	-
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 企業治理與發展	26	-
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 企業治理與發展	33	-
	2-19	薪酬政策	2.2 企業治理與發展	33	-
	2-20	薪酬決定流程	2.2 企業治理與發展	33	-
	2-21	年度總薪酬比率	5.3 勞資關係	89	-
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4	-
	2-23	政策承諾	5.1 人權政策	72	-
	2-24	納入政策承諾	5.1 人權政策	72	-
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.1 人權政策	72	-
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	37	-
	2-27	法規遵循	2.4 誠信經營	37	-
	2-28	公協會的會員資格	2.1 關於康聯訊	22	-
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	9	-
	2-30	團體協約	5.3 勞資關係	91	-
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	35	-
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷管理	60	-
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 勞資關係	91	-
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	35	-
市場地位					
GRI 202	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 勞資關係	89	-

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人力結構	75	-
間接經濟衝擊					
GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會關懷	109	-
間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會關懷	109	-
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 供應鏈管理	55	-
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營	37	-
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營	37	-
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營	37	-
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營	37	-
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	36	-
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 營運績效	36	-
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 營運績效	36	-
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	本公司無須使用國別報告
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.1 產品與服務管理	52	-
	301-2	使用回收再利用的物料	3.1 產品與服務管理	52	-
	301-3	回收產品及其包材	3.1 產品與服務管理	52	-
能源					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	64	-
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 能源管理	64	-
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	64	-
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	64	-
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	-
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	66	-
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	66	-
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理	66	-
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	66	-
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	66	-
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	不適用
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	不適用
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	不適用
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	不適用
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	67	-
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	67	-
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	67	-
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	67	-
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	67	-

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 306 廢污水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.5 廢棄物管理	67	-
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.3 勞資關係	76	-
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3 勞資關係	82	-
	401-3	育嬰假	5.3 勞資關係	90	-
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 勞資關係	91	-
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 勞資關係	79	-
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 勞資關係	81	-
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 勞資關係	81	-
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 誠信經營	37	-
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4 誠信經營	37	-
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 誠信經營	37	-
強迫或強制勞動					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 誠信經營	37	-
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	本公司只有安裝保全系統，沒有聘用或委外安排保全人員。
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無侵害原住民權利之事宜
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.4 社會回饋	92	-
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4 社會回饋	92	-
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無此情事發生
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 產品與服務管理	50	-
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 產品與服務管理	50	-
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 產品與服務管理	50	-
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資訊安全管理	40	-

GRI 重大主題列表

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	11	-
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	11	
重大主題：溫室氣體排放						
GRI 3：重大主題 2021	排放 管理方針	3-3	重大主題管理	四、環境永續	58	-

重大主題：溫室氣體排放						
GRI 305	排放 主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	65	-
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	65	-
		305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	65	-
		305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體管理	65	-
		305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體管理	66	-
		305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.3 溫室氣體管理	66	-
		305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及 其它顯著的氣體排放	4.3 溫室氣體管理	66	-
重大主題：職業安全衛生與訓練						
GRI 3：重大主題 2021	職業安全衛生(訓練與教育) 管理方針	3-3	重大主題管理	五、全方位照顧 管理方針	68	-
GRI 403	職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 最佳職場與職業安全衛生	92	-
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 最佳職場與職業安全衛生	92	-
		403-3	職業健康服務	5.4 最佳職場與職業安全衛生	92	-

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 最佳職場與職業安全衛生	92	-
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 最佳職場與職業安全衛生	92	-
		403-6	工作者健康促進	5.4 最佳職場與職業安全衛生	92	-
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 最佳職場與職業安全衛生	92	-
GRI 403	職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 最佳職場與職業安全衛生	92	-
		403-9	職業傷害	5.4 最佳職場與職業安全衛生	92	-
		403-10	職業病	5.4 最佳職場與職業安全衛生	92	-
GRI 404	訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 勞資關係	76	-
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 勞資關係	76	-
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 勞資關係	76	-
重大主題：產品生命週期管理(顧客的健康與安全(產品安全))						
GRI 3：重大主題 2021	產品生命週期管理(顧客的健康與安全(產品安全)) 管理方針	3-3	重大主題管理	三、產品服務與供應鏈 管理方針	45	-
GRI 416	顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品與服務管理	50	-
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品與服務管理	50	-
重大主題：供應鏈管理						
GRI 3：重大主題 2021	供應鏈管理 管理方針	3-3	重大主題管理	三、產品服務與供應鏈 管理方針	45	-
GRI 308	供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 供應鏈管理	55	-
		308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 供應鏈管理	55	-
GRI 414	供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 供應鏈管理	55	-
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 供應鏈管理	55	-
重大主題：員工多元化與平等機會						
GRI 3：重大主題	員工多元化與平等機會	3-3	重大主題管理	五、全方位照顧	68	-

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
2021	管理方針			管理方針		
GRI 405	員工多元化與 平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.3 勞資關係	75	-
		405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 勞資關係	76	-

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
*創新產品與服務					
GRI 3 創新產品與服務 管理方針	3-3	重大主題管理	三、產品服務與供應鏈管理方針	48	-
*資訊安全					
GRI 3 資訊安全 管理方針	3-3	重大主題管理	二、企業全貌	20	-

附錄二：永續揭露指標(SASB)對照表

產業別：技術和通訊-硬體設備					
主題	指標編號	揭露指標	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	識別和解決產品數據安全風險的方法描述	1. 風險鑑別: 評估產品資訊安全面臨的潛在風險，包括內部和外部威脅。通過進行風險評估和安全漏洞掃描等方法來實現。評估風險時，需要考慮資訊系統的敏感性、易受攻擊性和影響程度等因素。 2. 風險管理: 基於風險評估的結果，採取相應的風險管理措施，以減輕風險的影響，包括以下方法: 3. 建立安全政策: 制定明確的產品資訊安全政策，明確指導產品的安全要求和措施。	2.5 資訊安全管理	40

產業別：技術和通訊-硬體設備

			4. 實施安全控制措施: 根據風險評估結果，實施相應的安全控制措施，例如訪問控制、加密、防火牆、入侵檢測系統等。				
			5. 持續監測和審查: 定期監測和審查產品資訊安全狀態，及時發現和處理風險。				
			6. 培訓和風險意識提高: 加強員工的安全培訓，提高其對產品資訊安全的意識。				
			7. 應急計劃和恢復策略: 制定適當應急計劃和安全恢復策略。				
員工多元化和包容性	TC-HW-330a.1	(1) 管理人員、(2) 技術人員和 (3) 所有其他員工的性別和種族/族裔代表之百分比	性 別	男性	女性	-	-
			生產人員	57.58%	42.42%		
			研發人員	22.50%	77.50%		
			管理人員	62.50%	37.50%		
			銷售人員	57.14%	42.86%		
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	按收入劃分的產品中包含 IEC 62474 可申報物質的百分比	0%			-	-
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 註冊或同等要求的符合條件產品的百分比 (按收入)	0%			-	-
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR®標準的合格產品的百分比 (按收入)	0%			-	-
	TC-HW-410a.4	已報廢產品和電子廢棄物回收的重量與百分比	0%			-	-
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	一階(tier 1)供應商中 (a)所有供應商、(b)高風險(衝突礦產)供應商通過責任商業聯盟(RBA)驗證審核流程(VAP)或同等流程的百分比	0% 責任供應鏈管理目標，預計於 2025 年起高風險供應商採用 RBA 稽核			-	-
	TC-HW-430a.2	一階(tier 1)供應商的 (1)責任商業聯盟(RBA)驗證審核流程(VAP)或同等程序的不符合率，	0% 責任供應鏈管理目標，預計於 2025 年起高風險供應商採用 RBA 稽核				-

產業別：技術和通訊-硬體設備

		以及 (2) (a)首要不符合項和 (b)其他不符合項的相關糾正措施率			
原物料溯源	TC-HW-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	康聯訊主要產品為網路交換機、光電轉換器，所牽涉的原物料為 IC 晶片。 本公司對於所使用的 IC 晶片就以下幾個面向持續評估及執行相關風險控管- 1.策略風險： 分析與 IC 相關的市場變化、技術進步和供應鏈穩定性等因素，不定期邀約供應商做市場趨勢及技術研討，因應交期長短適時提出需求備料。 2.財務風險： 考慮 IC 價格波動、匯率變化對成本的影響，提出最適批量備貨。 3.營運風險： 管理 IC 的庫存水平、生產效率和品質控制。 4.法規風險： 評估 IC 生產過程中可能原料來自於武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物區域，材料均要求供應商提供衝突礦產報告模板(CMRT)，確保產品符合衝突礦產承諾。	-	-

活動指標	編號	衡量單位	2024 年揭露情形		
按產品類別的生產單位數量	TC-HW-000.A	數量	項目	產量	產值
			光纖轉換器 (Converter)	20,362	30,091
			光纖交換器(Switch)	157,485	189,334
			語音閘道器 (Triple Play)	2,270	3,714
			其他	24,739	11,042
			合計	204,856	234,181
生產設備所在區域	TC-HW-000.B	平方英尺(ft ²)	康聯訊主要為研發設計，製造生產主要委外加工生產。		
自有設施的生產百分比	TC-HW-000.C	百分比(%)	康聯訊主要為研發設計，製造生產主要委外加工生產。		

附錄三：金管會永續指標-通信網路業

編號	指標	指標種類	2024 年揭露情形	章節對照	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	總能源使用量 1,196.29GJ。 外購電力 100%。 2024 年本公司無使用再生能源。	4.2 能源管理	64
二	總取水量及總耗水量	量化	園區所有廠戶用水均為公共用水，用水部分統一由園區管委會管理，因廠戶水資源共用緣故，無法取得單一廠戶用水量，爰無法提供公司相關水資源排放檢測等資料。	4.4 水資源管理	66
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2024 年本公司有害廢棄物之重量為 0 公噸，有害廢棄物之回收百分比為 0%。	4.5 廢棄物管理	67
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2024 年員工及非員工工作者無發生職業傷害或職業病之情事。	5.4 最佳職場與職業安全衛生	107
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	量化	2024 年本公司無報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之情事。	4.5 廢棄物管理	67
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	康聯訊主要產品為網路交換機、光電轉換器，所牽涉的原物料為 IC 晶片。本公司對於所使用的 IC 晶片就以下幾個面向持續評估及執行相關風險控管- 1.策略風險：分析與 IC 相關的市場變化、技術進步和供應鏈穩定性等因素，不定期邀約供應商做市場趨勢及技術研討，因應交期長短適時提出需求備料。 2.財務風險：考慮 IC 價格波動、匯率變化對成本的影響，提出最適批量備貨。 3.營運風險：管理 IC 的庫存水平、生產效率和品質控制。 4.法規風險：評估 IC 生產過程中可能原料來自於武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物區域，材料均要求供應商提供衝突礦產報告模板(CMRT)，確保產品符合衝突礦產承諾。	-	-

編號	指標	指標種類	2024 年揭露情形			章節對照	頁碼
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失 總額	量化	2024 年本公司無發生反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失的情事。			-	-
八	依產品類別之主要產品產量	量化	項目	產量	產值	-	-
			光纖轉換器(Converter)	20,362	30,091		
			光纖交換器(Switch)	157,485	189,334		
			語音閘道器(Triple Play)	2,270	3,714		
			其他	24,739	11,042		
			合計	204,856	234,181		

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
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。	4.1 氣候變遷管理	60
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)。	4.1 氣候變遷管理	60
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷管理	60
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。	4.1 氣候變遷管理	60
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。	-	-
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。	-	尚無相關轉型計畫
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	尚無使用內部碳定價
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。	-	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1 2)	附錄 1-1、1-2 溫室氣體盤查及確信情形	-

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(噸 CO₂e)、密集度(噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

1.母公司個體應自 2025 年開始盤查，於 2026 年揭露盤查資訊。

2.合併財務報告子公司應自 2026 年開始盤查，於 2027 年揭露盤查資訊。

本公司 2023 年度及 2024 年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法彙總包括母公司營運據點之溫室氣體排放量，如下：

		2023 年度		2024 年度	
		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/營業額新臺幣百萬元)
康聯訊	範疇一：直接溫室氣體排放	28.6312		27.4837	
	範疇二：間接溫室氣體排放	138.1645		140.4765	
	小計	166.7957		167.9602	
總計		166.7957	0.4503	167.9602	0.5705

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

康聯訊以 2023 年為基準年，導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，2023 年及 2024 年均完成溫室氣體盤查，惟 2023 年已取得艾法諾國際之查證聲明書，盤查範圍為康聯訊總公司 18F-6、17F-7 倉庫、12-4 倉庫、16F-6 產線。惟依據金管會制定的「上市上櫃公司永續發展路徑圖」規範，預計將於 2028 年完成個體母公司確信；另有關合併報表子公司溫室氣體盤查與確認情形，本公司預計於 2027 年完成合併報表子公司之溫室氣體盤查，並於 2029 年完成合併報表子公司之溫室氣體確信情形。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量目標

目標設定		
項目	短期目標	中、長期目標
發展省電低碳的產品	短期內將 POE 產品線完整	將環保概念延伸到產品設計的源頭，為客戶提供更多節能減碳的產品選擇。逐步提高新產品的能源效率和低碳材料含量。
持續 ESG 關注議題	完成 ESG 管理體系的建立，定期揭露 ESG 績效、發行永續報告書	2030 年達到碳中和目標，2050 年達到淨零排碳目標。持續完善 ESG 管理，提高環境、社會和治理績效。
供應商管理	要求供應商的溫室氣體進行盤查	逐步提高供應商的溫室氣體減量目標和行動，建立低碳供應鏈。定期評估供應商的 ESG 表現。
客戶對永續產品的要求與期待	分析客戶需求，開發符合客戶期待的永續產品	持續優化和擴展永續產品線，滿足不斷提高的客戶需求。加強市場推廣，提高客戶對永續產品的認知和接受度。

為規劃溫室氣體減量策略，本公司 2024 年總溫室氣體排放量為 167.9602 公噸 CO₂e，希望透過具體行動進一步落實每年度較基準年減量 1%。(以營收回復到 2021 年 583,577 千元為基期)

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

2024 年減量達成情形

本公司 2022 年總用電度數較 2021 年減少 6.64%，2023 年總用電度數較 2022 年減少 7.53%，T8 燈管全面更換成 LED 照明設備後，二年之總節電度數已達 7,027 度，約為 3.47 公噸 CO₂e。

2024 年範疇二排放量 140.4765 公噸 CO₂e 較 2023 年增加 2.312 公噸 CO₂e，係 2024 年添置研發設備產生，排除此項因子，2024 年排放量未增加。

園區管委會隨時注意園區自來水供應狀況，遇有狀況立即提報並提出因應措施及公告廠戶配合節約用水，本公司全面配合管委會並於 2021 年至 2022 年間已全面更換出水量較小之水龍頭，以節約用水。

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

康聯訊 2024 年透過針對康聯訊總公司 18F-6、17F-7 倉庫、12-4 倉庫、16F-6 產線之營運據點進行溫室氣體盤查。根據盤查結果

範疇一：27.4837 公噸 CO₂e。

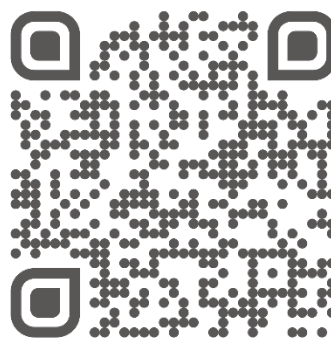
範疇二：140.4765 公噸 CO₂e。

總排放量=範疇一+範疇二：167.9602 公噸 CO₂e。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

[CTS 官網 ESG 頁面](#)





Certificate of Registration

This certificate has been awarded to

Connection Technology Systems Inc.

18F-6&7, 17F-2&7, 16F-6 No. 79, Sec. 1, Hsin Tai Wu Road., Hsichih Dist., New Taipei City, Taiwan (R.O.C.)

In recognition of the organization's Environmental Management System which complies with

ISO 14001:2015

The scope of activities covered by this certificate is defined below

Design and Manufacture of Data Communication System

Certificate Number 04506/A/0001/UK/En			
A certificate number of 0001, confirms the Client has a single site Certified & the site is their Head Office or Main site in relation to the Certificate issued with URS. A certificate number of 0002, or greater (e.g. 0002/0002/UK/En) refers to a client that has more than one site certified with URS, as such, the following statement shall apply: "The validity of this certificate depends on the validity of the main certificate."			
Date of Issue of Certification Cycle	Issue Number	Certificate Expiry Date	Certification Cycle
10 October 2023	6	10 October 2026	5
Revision Date	Revision Number	Original Certificate Issue Date	Scheme Number
03 October 2023	0	19 January 2009	n/a

For detailed explanation for the data fields above, refer to <http://www.urs-holdings.com/logos-and-regulations>

Issued by

Mukesh Singhal - On behalf of the Schemes Manager



Certificate of Registration

This certificate has been awarded to

Connection Technology Systems Inc.

18F-6&7, 17F-2&7, 16F-6 No. 79, Sec. 1, Hsin Tai Wu Road., Hsichih Dist., New Taipei City, Taiwan (R.O.C.)

In recognition of the organization's Quality Management System which complies with

ISO 9001:2015

The scope of activities covered by this certificate is defined below

Design and Manufacture of Data Communication System

Certificate Number 4796/B/0001/UK/En			
A certificate number of 0001, confirms the Client has a single site Certified & the site is their Head Office or Main site in relation to the Certificate issued with URS. A certificate number of 0002, or greater (e.g. 0002/0002/UK/En) refers to a client that has more than one site certified with URS, as such, the following statement shall apply: "The validity of this certificate depends on the validity of the main certificate."			
Date of Issue of Certification Cycle	Issue Number	Certificate Expiry Date	Certification Cycle
10 January 2023	10	09 January 2026	8
Revision Date	Revision Number	Original Certificate Issue Date	Scheme Number
27 December 2022	0	10 January 2002	n/a

For detailed explanation for the data fields above, refer to <http://www.urs-holdings.com/logos-and-regulations>

Issued by

Mukesh Singhal - On behalf of the Schemes Manager

