連展投資控股股份有限公司

ACON-Holding INC.

永續報告書

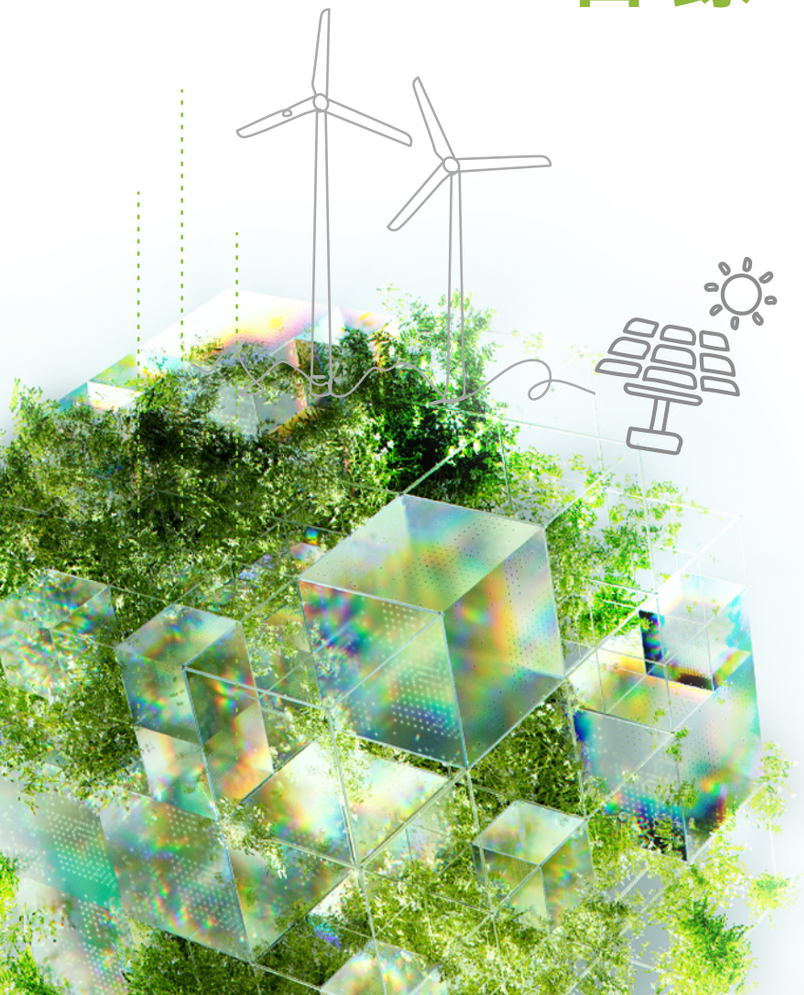
Sustainability Report

2025



CONNECT・NNOVATE・SUSTAIN THE FUTURE.

CONTENTS
目 錄



00 關於本報告書
經營者的話 04
永續亮點績效 06

01 關於連展投控
公司簡介 08
經濟績效 11
財務補助 12

02 永續管理
永續治理架構 14
重大議題鑑別與分析 15
利害關係人溝通 19
聯合國永續發展目標 21

03 公司穩健治理
公司治理 23
誠信經營 26
資訊安全 28
法規遵循 32
風險管理 35

04 創新服務
創新研發 38
供應鏈管理 47

05 環境永續
氣候變遷因應 53
環境管理 58

06 幸福職場及社會共榮
人才吸引與留任 64
人才培育 76
職業安全與衛生 79
社會參與及共榮 92

07 附 錄
附錄一、GRI Standards 索引表 96
附錄二、永續揭露指標—電子零組件業 103
附錄三、SASB永續會計準則內容索引 104
附錄四、TCFD準則揭露索引表 106





編製原則

本報告書為連展投資控股股份有限公司（股票代號 3710，以下簡稱連展投控）第二本發行的永續報告書（ESG Report），本報告書係依循全球報告倡議組織 GRI(Global Reporting Initiative) 發行之 GRI Standards 2021 最新版準則要求，針對重大永續主題透明揭露各項管理方針與執行績效資訊，並參考永續會計準則 (SASB)、氣候相關財務揭露 (TCFD)、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」作為報導原則。

報告範疇

本報告書內容揭露連展投資控股股份有限公司及其所屬子公司連展科技股份有限公司 (以下簡稱連展)、連訊通信股份有限公司 (以下簡稱連訊) 、連騰科技股份有限公司 (以下簡稱連騰) 及連展電能科技股份有限公司 (以下簡稱連展電能) 的經濟、環境與社會相關資訊，涵蓋範疇包括：
連展：台北廠、深圳廠、天津廠、天鑫廠、昆山廠、寮國廠
連訊：台北廠、深圳廠、天津廠
連騰：台北廠、昆山廠、江西廠
連展電能：台北廠

本年度公開出版之永續報告書，報導邊界為台灣地區及大陸地區主要營運實體，未包含所有合併財務報告所有實體，完整實體清單請詳連展投資控股股份有限公司 2025 年度合併財務報告書及股東會年報資訊。為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

發行時間

本公司將定期每年 08 月出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

報導期間

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

聯絡資訊

連展投資控股股份有限公司
永續發展辦公室
地址：新北市新店區寶興路 45 巷 9 弄 2 號 3 樓
電話 :(02)2917-5598 #1306
Email：ESG@acon-holding.com
報告書下載網站：
http://www.acon-holding.com

經營者的話

連展投控企業概況

連展投控專精 於電子零組件與研發領域，擁有超過 30 年的歷史，並成為全球電腦與通訊連接器製造的領導企業。我們積極應對全球低碳環保與永續發展的趨勢，並將業務重心聚焦於兩大事業體系：電子與綠色產業。隨著 5G 通訊、電動車、醫療與工業控制等市場的崛起，我們進軍汽車充電領域，回應電動車產業的需求，並持續致力於推動低碳生活圈的建設。

在集團策略規劃中，我們確立了短期與中期目標，並將永續發展作為企業的核心價值。短期目標包括確保所有子公司實現盈利、深化產品轉型、維持穩健的財務結構，並推動 ESG 報告與目標的落實。我們將繼續追求中期的長期核心優勢，透過高發展性與高獲利的產品開發、投資與併購策略，推動集團的全球化佈局。

企業永續與 ESG 報告

連展投控深信企業的成功應建立在永續發展的基礎上。因此，我們依照 GRI Standards 2021 標準編制永續報告書，全面披露我們在永續經營方面的績效，並回應所有利害關係人的關注。在業務發展及風險管理中，我們始終堅持誠信與透明，推動營運成長與風險管控。

為進一步強化董事會的經營能力與風險控管，我們透過全面的教育訓練，提升員工的職業道德與責任感。自 2021 年起，連展投控實施 ISO 27001 資訊安全管理系統，並於 2022 年成功獲得認證，全面保障企業資料的機密性、完整性與可用性。

董事長 林肇聰





經營者的話

環保永續與碳排放管理

連展投控積極回應全球 2050 淨零碳排放的目標。自 2009 至 2010 年，我們在深圳及台灣設立了溫室氣體盤查制度，並每年根據 ISO 14064-1 標準完成盤查。我們也依據 TCFD 框架，識別與管理企業面臨的氣候風險與機會，並將其納入長期策略。

未來，我們將繼續努力降低總電力消耗及密集度，實施各項節能減碳計劃，提升能源使用效率，減緩氣候變遷影響。同時，為回應電動車產業發展需求，連展投控將於 2025 年啟動 Acon-eco 充電服務，設立多個充電樁據點，進一步推動低碳環保生活模式。

員工福祉與發展

連展投控視員工為最重要的資產之一，並在職場安全與員工權益方面持續投入。我們已通過 ISO 45001 職業安全管理系統認證，確保員工的身心健康與安全工作環境。2025 年，公司未發生任何職災事故，並致力於營造無歧視與零容忍騷擾的環境，尊重員工多元性，創造尊嚴的工作氛圍。

此外，連展投控長期支持員工職業生涯發展，2025 年繼續推動數位轉型專案，培養員工在大數據分析與 AI 應用領域的能力。公司設立學習平台，提供員工多元學習管道，幫助員工提升專業技能，為其長期成長奠定基礎。

未來展望

面對不斷變化的全球政治經濟環境，連展投控將以永續發展為核心，拓展視野並迎接挑戰。我們將加速企業轉型與提升韌性，與員工、客戶、供應商及合作夥伴攜手共創長期價值，為所有利害關係人創造更多利益。

總經理 陳鴻儀

永續亮點績效

E
環境保護
ENVIRONMENTAL

- 連展投控近 3 年皆未有違反重大環境法規事件發生
- 天津廠區太陽能光伏系統穩定運轉，低碳能源使用占比達 3.73%。
- 集團總用電量較 2024 年減少 5.2%。
- 集團總用水量較 2024 年減少 6.45%，優於年度減量目標。
- 集團總廢棄物較 2024 年減少 14.46%。
- 近三年未發生重大環境法規違規事件。

S
社會責任
SOCIAL

- 持續維持職安、環境、品質及實驗室等管理系統認證。
- 全年無重大職業傷害及職業病通報案件。
- 未任用童工，亦未發生違反人權事件。
- 捐助臺灣科技大學 GTEP Demo Day 學生獎金 5 萬元。
- 辦理社區健康守護日，投入企業志工服務並捐贈 200 份營養補給。
- 認購「雲林溫度米 2.0」400 袋，支持永續農業。

G
公司治理
GOVERNANCE

- 董事會平均進修 7.3 小時。
- 全年無重大違反法規事件。
- 資安教育訓練完成率 100%，無重大資安事件。
- 近三年累計申請專利 306 件、取得專利 137 件。
- 完成製程改善及工程分析提案 6 件、新產品開發 14 件。
- 研發投入占營收 6.58%。

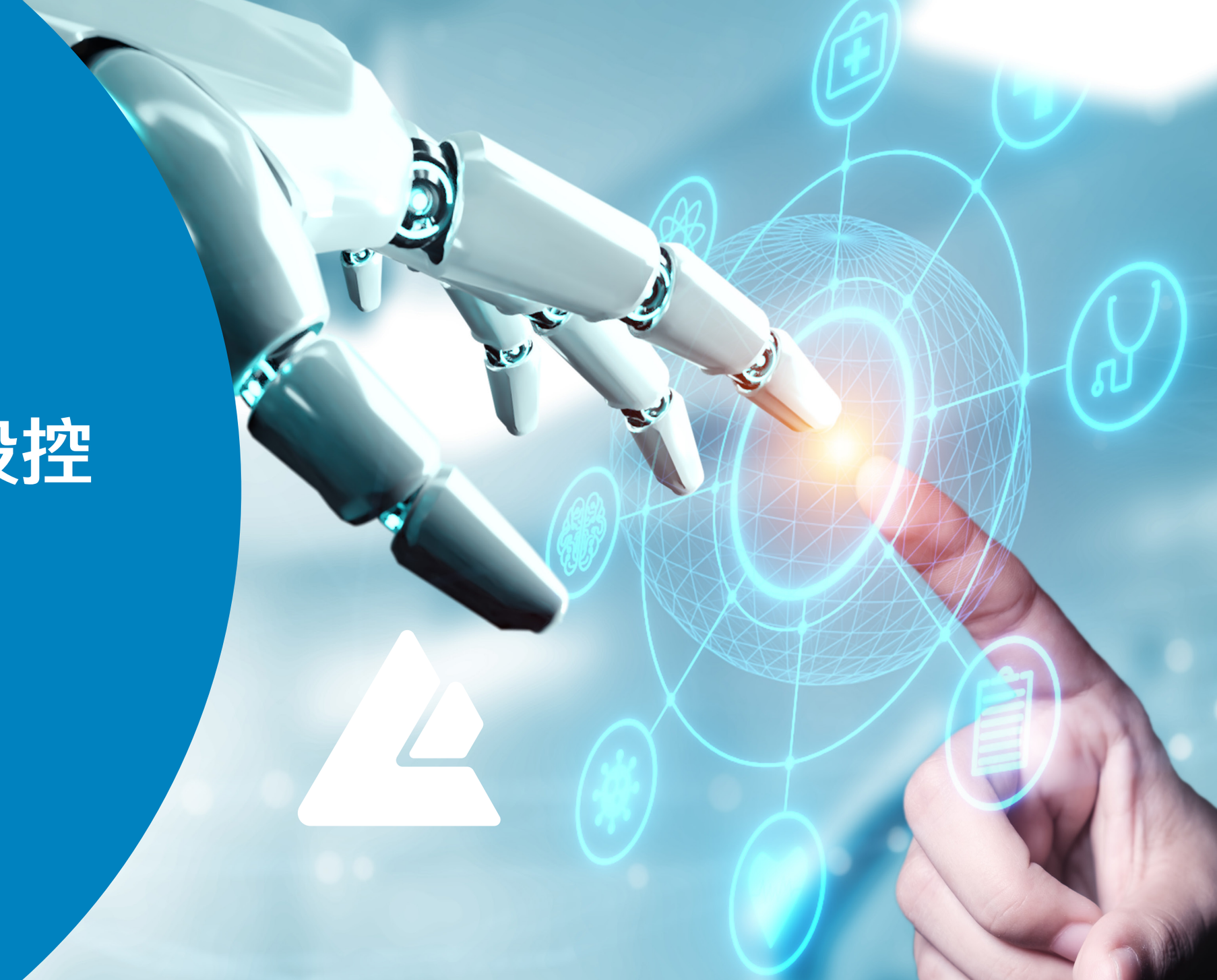
01

關於連展投控

1-1 公司簡介

1-2 經濟績效

1-3 財務補助



1-1 公司簡介

連展科技成立於 1986 年，專營 IT、數位家電及手持式電子零組件之設計、製造與銷售，總部位於臺灣新北市新店區。連展投資控股股份有限公司為連展投控母公司，為了將更有利於連展投控發展電子產業「零件 +IoT 運用」與綠色產業「農業 + 健康 + 休閒 + 環保」 的雙軸策略，整合集團資源以強化兩大主要事業營運體之研發管理及行銷業務的專精能力，於 2017 年 12 月轉型成立投資控股公司，未來業務將分別由各事業體獨立運作。

連展投控進行內部組織架構重組，根據主要業務範圍分割，各自成立獨立營運體。旗下主要子公司為連展科技、連訊通信、連騰科技與連展電能。提供電子產業相關服務，是指以連接器、電子裝配、光通訊及無線通訊產品為核心發展的各個營運體。整合之後不論通訊、電腦、數位家庭與消費性電子將會有更完整的解決方案。

我們將秉持一貫創新的研發精神及對完美品質之堅持，以期創造出客戶、投資者及員工的最大價值與利益。



公司基本資訊	
組織中文全名	連展投資控股股份有限公司
組織英文全名	ACON-HOLDING INC.
公司總部位置	新北市新店區寶興 45 巷 9 弄 2 號 3 樓
董事長	林肇聰
總經理	陳鴻儀
產業別	電子零組件
股票代號	3710
資本額	28.72 億元
主要產品或服務	電子零組件產品之研發、設計、製造及銷售
公司營運國家	台灣、大陸
主要市場 (提供服務之國家)	台灣、大陸、美國及日本等

組織發展

為執行產業控股及獨立發展政策並提升整體經營績效，連展科技以股份轉換方式成立「連展投資控股股份有限公司」連展科技則為連展投控轄下子公司。

2017年12月

連展科技正式轉型成立投資控股公司，依據業務範圍獨立事業營運體，將連展科技光通訊事業處分割，成立“連訊通信股份有限公司” 為連展集團旗下子公司。

2017年12月

連訊通信正式獨立運作，主要營業項目為光纖通信產品之研發與製造，並以通訊、電信等產業的歐美市場銷售為主，以設計開發或客製化設計為導向。

2018年01月

連展科技正式轉型成立投資控股公司，依據業務範圍獨立事業營運體，將連展科技無線通訊事業處分割，成立“連騰科技股份有限公司” 為連展集團旗下子公司。

2017年12月

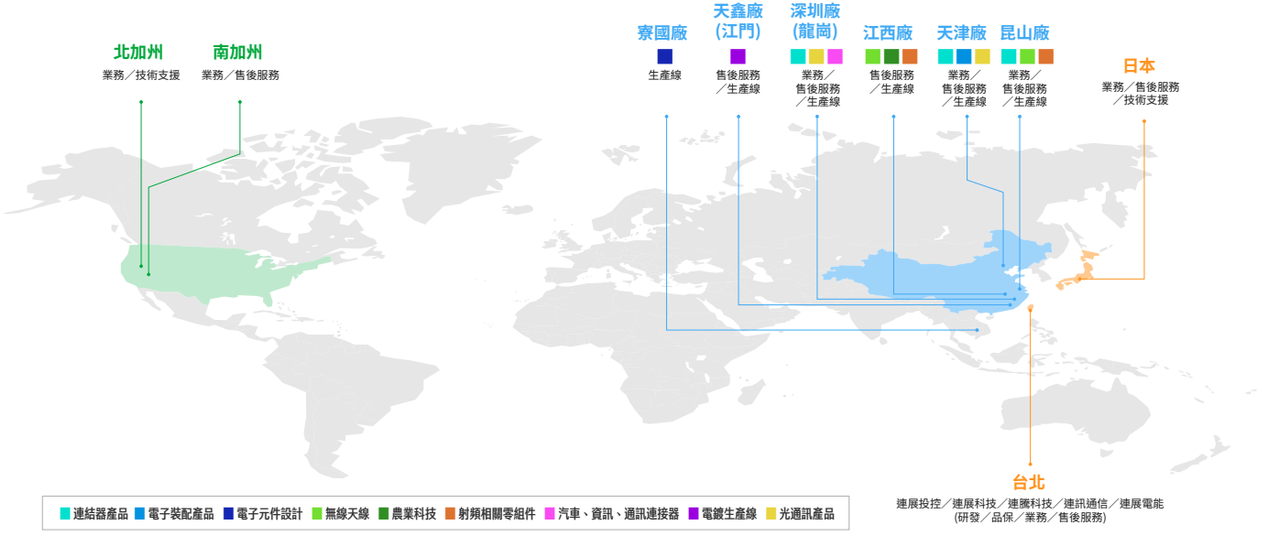
連騰科技正式獨立運作，主要營業項目為無線通訊產品之研發與製造，應用範圍涵蓋電腦、電子通訊、電信、車用、醫療及物聯網等相關市場。

2018年01月

依據業務範圍獨立事業營運體，將連展科技汽車電子事業處分割，成立＂連展電能科技股份有限公司＂，為連展科技股份有限公司旗下子公司，主要營業項目為汽車充電樁營運管理。

2023年03月

全球據點



產品與服務

連展投控集團旗下子公司整合之後不論通訊、電腦、數位家庭與消費性電子，並持續提供最 完善的整合性解決方案、極具競爭力之價格與產品服務，共同提升產業價值，創造雙贏未來。我們也將秉持一貫創新的研發精神及對完美品質之堅持，以期創造出客戶、投資者及員工的最大價值與利益。



連展投控為保持並建立產業間良好的關係、增加商機，獲取更多行業資訊、提高專業技術水平等，參與各項產業之公協會如下：

公協會組織名稱	參與狀況
台灣電子連接產業協會	企業會員
汽車電子連接產業聯盟	企業會員
中華知識經濟協會	企業會員
台灣產業控股協會	企業會員
新北市工業會	企業會員

1-2 經濟績效

連展投控於 2017 年 12 月 29 日由連展科技股份轉換成立，因應全球經濟趨勢變化、中美貿易戰、新冠疫情、全球關鍵零組件供應不足等嚴峻挑戰，公司仍積極擴展各國市場，並積極持續投入研發，以快速達到客戶需求及規格，以期持續增加營業收入並改善虧損之情況。

近年度因中美貿易戰、全球關鍵零組件供應不足、疫情趨緩使電子消費性產品需求下降等，致整體營業收入持續下降，惟連展致力於產品接單毛利或成本之控管等相關因應，致營業毛利未有重大下降。

連展投控考量營業情況在 2025 年未有重大社區投資之支出，惟未來仍持續關注並以正面積極態度參與社續關懷，善盡社會公民義務及責任，替社會盡一份心力。



連展投控近三年經濟績效上列財務資訊係依據

項目	2023年(仟元)	2024年(仟元)	2025年(仟元)
營業收入	6,097,845	7,329,875	6,945,343
營業成本	5,033,921	5,767,820	5,587,822
營業毛利	1,063,924	1,562,055	1,357,521
營業淨利 (損)	(268,801)	105,875	(213,816)
稅前淨損	(234,716)	1,180	(347,651)
員工薪資和福利	1,392,950	1,527,989	1,577,181
支付政府的款項 - 所得稅	34,055	14,138	41,079
每股稅後虧損 (元)	(0.78)	(0.48)	(1.48)

2023-2025 年業經會計師查核之合併財務報告填列。

1-3 財務補助

連展投控每年均會申請當地政府補助，其補助類型可分為職安類、人才培訓、技術發展及民生促進等四類。

連展投控 - 台灣地區

來自政府補助內容	補助金額 (新台幣)
台北市進出口商業同業公會及 經濟部專案辦公室國外參展補助款	115,000
經濟部疫後振興利息補貼息	60,606
台北市電腦商業同業公會 114 年太空暨網通計劃	58,858
職安署 中小企業臨場健康服務補助款	39,720

連展投控 - 大陸廠區

來自政府補助內容	補助金額 (人民幣)
深圳 _ 政府廠房租金減免補助款	97,473.55
天津 _ 科技局 2025-SJ-KG-DB-19 專項資金補助款	183,000
江蘇專精特新企業補助款	300,000
昆山 _ 人力資源管理中心 - 擴崗補貼	1,500
昆山 _ 人力資源管理中心 - 穩崗補貼	96,039
鷹潭就業服務中心 撥付穩崗補貼	23,480
鷹潭市就業創業服務中心 撥付社保補貼	28,627

02

永續管理

2-1 永續治理架構

2-2 重大議題鑑別與分析

2-3 利害關係人溝通

2-4 聯合國永續發展目標

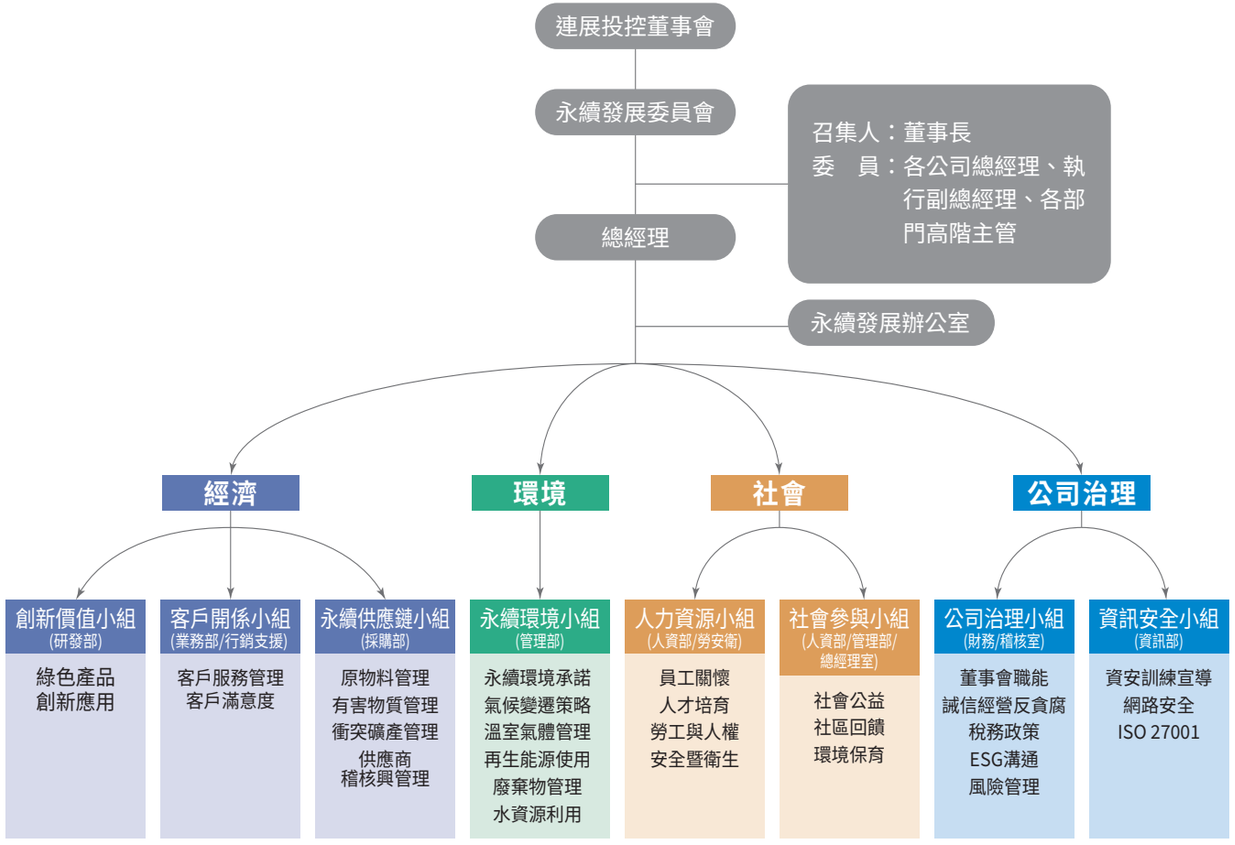


2-1 永續治理架構

連展投控於 2023 年 8 月成立連展投控永續發展委員會，由董事長擔任主任委員，並設置永續辦公室主要職權為推動治理、環境永續、社會共榮等政策。協調三大子集團實踐永續管理的方針與目標以及整合各子集團的資源與專業，建立由上至下與橫向串連的推動策略以及設立六個功能小組，並指派相關業務主管擔任委員，共同執行各項永續政策。每年定期向董事會報告永續發展執行成果及未來工作規劃，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。

連展投控最高治理單位為董事會，在監督企業永續治理扮演重要角色，透過董事會成員具備相關專業及經驗董事及獨立董事之多元組成，參與制定及審核永續發展策略及政策，並持續監督管理階層實施永續治理策略及政策之執行情況，董事會也持續提供相關培訓及訓練，確保成員對永續治理議題能有足夠之專業知識，確實落實履行監督職責及推動永續發展，其中當議題與董事自身有利害關係致有害於公司利益之虞，有利益關係之董事依法迴避並未參與討論及表決，以保障公司股東權益及有效運作。

連展投控永續發展委員會組織架構



2-2 重大議題鑑別與分析

連展投控為了解利害關係人對連展投控永續議題關心程度，採用 GRI 通用準則 2021、AA1000 利害關係人議合標準，鑑別出連展重要利害關係人及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

重大性分析流程

01 鑑別利害關係人

依據 AA1000SES 利害關係人議合標準五項原則，包括依賴程度（Dependency）、責任（Responsibility）、關注度（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives），鑑別出六大類重要利害關係人，分別為員工、客戶、供應商、投資人、政府主管機關及社區／非營利組織。

02 蒐集永續議題

參考 GRI Standards 主題準則、國內外永續發展趨勢、同業永續報告書、法規要求及利害關係人議合結果，辨識與公司營運及價值鏈相關之永續議題。

2025年度共鑑別出 19項永續議題，涵蓋經濟、環境、社會及治理（ESG）四大面向，作為重大性分析之基礎。

03 調查利害關係人關注程度

2025年度透過線上問卷方式蒐集主要利害關係人意見，共回收 510份有效問卷，其中包含員工446份、供應商51份、客戶4份、投資人4份、社區／非營利組織2份、政府主管機關1份及其他2份。

依據問卷結果分析各項永續議題之關注程度，並繪製「重大議題關注程度矩陣」，以呈現不同利害關係人對各項永續議題之重視程度，作為後續重大性分析的重要參考。

04 評估衝擊顯著性

連展投控永續發展小組依據 GRI 3 重大主題原則，評估19項永續議題對企業營運及價值鏈於經濟、環境及人（含人權）面向之實際或潛在正、負面衝擊，並綜合考量衝擊程度及發生可能性，作為重大性排序之依據。

05 鑑別永續重大主題

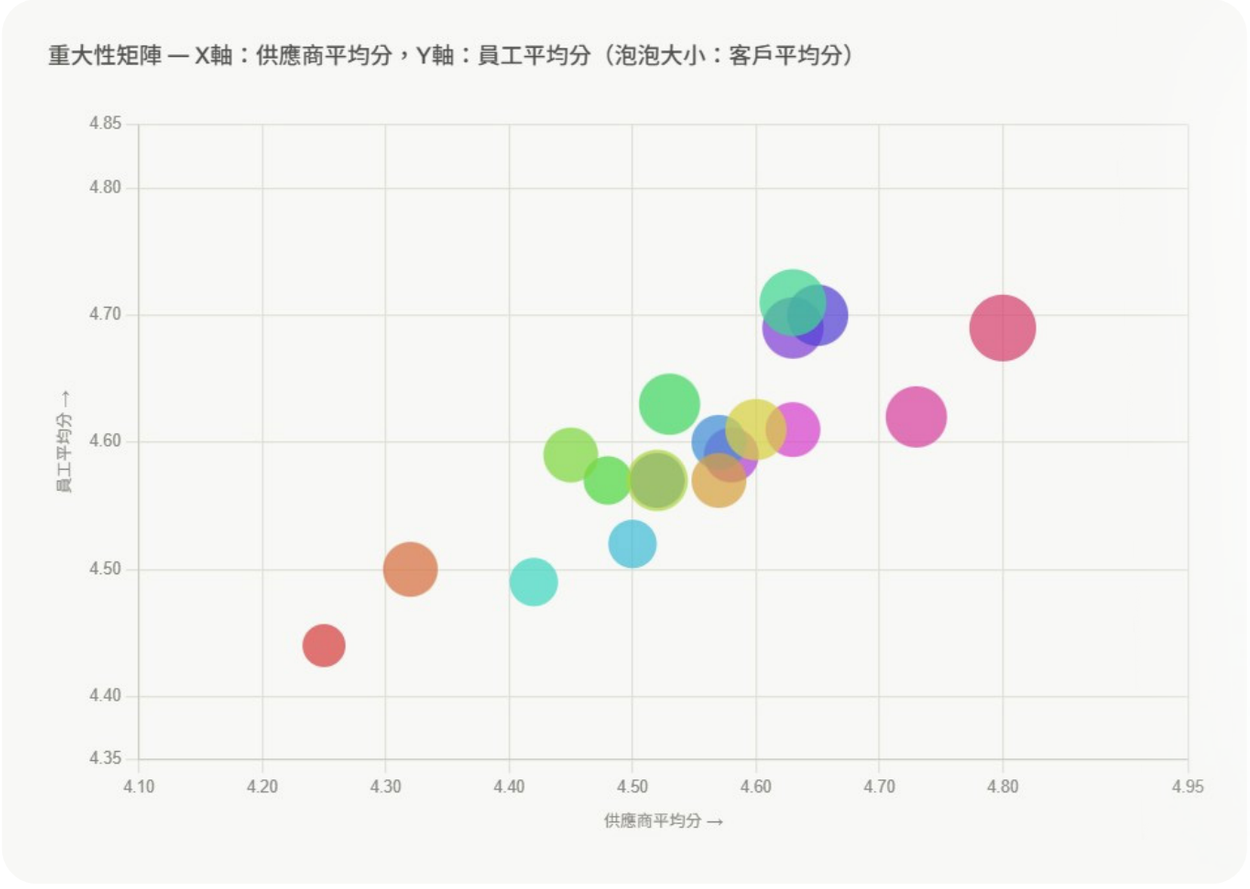
綜合利害關係人關注程度及衝擊顯著性評估結果，經連展投控永續發展小組討論，並提報管理階層審議後，確認2025年度重大永續主題共九項，包括：資訊安全與客戶隱私、職業安全與衛生、誠信經營、法規遵循、創新研發、勞工人權、供應商管理、溫室氣體與能源管理、廢棄物管理，上述重大主題將作為本公司永續管理、風險管理及資訊揭露之重點方向。

06 資訊報導揭露

由連展投控永續發展小組統籌各部門蒐集相關績效資訊，依循 GRI Standards 及相關法規要求編製永續報告書，並經管理階層審閱及董事長核定後對外發布，以確保永續資訊之完整性、透明性及可靠性。

連展投控 2025 年度重大議題關注程度矩陣

X 軸：供應商平均分數；Y 軸：員工平均分數；泡泡大小：客戶平均分數





2025 年連展投控重大議題管理

議題面向	重大議題	議題衝擊性說明	回應章節
治理	誠信經營	連展投控為建立誠信經營之企業文化及健全發展、良好商業運作模式與風險控管機制，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司組織之營運所在地相關法令，制定「道德行為準則」及「誠信經營守則」，明確規範本公司之董事、經理人及員工，於從事商業行為之過程中不得有不誠信行為，並透過健全管理系統，落實法規鑑別與實際教育訓練作為持續強化法規遵循的執行方針。	3.2 誠信經營
	資訊安全與客戶隱私	連展投控對於個人資料蒐集處理或利用，均嚴守個資法規定，以嚴謹的管理機制，確保員工及客戶之個資安全，擬定資訊安全計畫及實施教育訓練，以落實個資法保護，並針對系統面與制度面，強化軟硬體的資訊安全管理，同時確保員工擁有資訊安全的相關知識，以確保客戶隱私。2025 年度未發生侵犯客戶隱私事件。	3.3 資訊安全
	法規遵循	連展投控持續推動全體員工對於法令遵循觀念的深化認知，並進一步培養其對法規及國際政策變動的敏感度，以因應快速變化的全球環境。透過強化守法意識與應變能力，降低因法規違反或政策轉變所可能帶來的營運風險，穩固公司競爭力與營運穩定，同時持續塑造正面、負責的企業形象，爭取社會的認同與支持。	3.4 法規遵循
	創新研發	研發為企業核心競爭力與永續發展的重要驅動力。本公司持續投入創新研發與技術升級，並將環境保護及社會責任融入產品開發流程，透過導入 AI 及數位化工具，提升研發效率、優化開發流程及縮短產品開發時程。同時聚焦高速光通訊、低功耗設計及綠色產品開發，持續強化核心技術能力與產品競爭力，以回應市場需求及產業發展趨勢，創造企業、環境與社會共榮的永續價值。	4.1 創新研發
	供應商管理	連展投控要求供應商秉持誠信合法經營原則，並建立供應商評鑑、導入及管理機制，針對品質、交期、成本、服務、法規遵循、貿易安全及永續管理等面向進行評估，確保供應商符合公司要求。公司並依循責任商業聯盟（RBA）行為準則及相關國際永續規範，透過供應商承諾、定期稽核及改善追蹤，持續提升供應鏈管理績效，促進供應鏈永續發展。	4.2 供應鏈管理

2025 年連展投控重大議題管理

議題面向	重大議題	議題衝擊性說明	回應章節
環 境	溫室氣體與能源管理	隨全球氣候轉型加速、台灣《氣候變遷因應法》施行，以及歐盟 CBAM 等國際碳邊境機制之推動，碳費 (稅) 徵收與供應鏈低碳要求已轉化為直接影響利潤空間之關鍵財務風險。連展深知跨國營運面臨之碳稅壓力，除透過 ISO 14064-1 機制監控各區域廠區排放外，更積極對接國際碳定價趨勢，並持續評估導入智慧能源監控系統。透過提升能源使用效率與碳足跡管理，旨在降低產品潛在之跨境碳稅支出，積極回應國際淨零與能源轉型之剛性需求。	5.2 環境管理
	廢棄物管理	連展投控營運產生之廢棄物以一般廢棄物為主，主要包括廢鋼材、金屬邊角料、塑料廢料及廢紙等，同時嚴格管控製程中可能衍生之潛在有害廢棄物風險。雖大部分不具毒性，但若未妥善管理，除引發潛在環境風險外，亦造成資源浪費。為此，連展強化各廠區之精細分類與資源化處置程序，確保安全合規並提高資源利用率。在符合客戶規範與嚴禁回用回收料的前提下，將資源循環轉化為降本增效之契機，從源頭降低環境衝擊。	5.2 環境管理
社會	人才發展與教育訓練	連展投控視人才為企業永續發展與提升競爭力的重要資產，持續建立完善的人才培育與發展制度，依據組織發展需求及員工職涯規劃，提供多元化教育訓練、專業技能培育及管理能力發展課程，協助員工持續精進專業知識與核心能力。公司透過完善的人才發展機制、績效管理及職涯發展制度，提升員工工作效能、創新能力及組織向心力，並強化關鍵人才留任，持續培育符合企業發展需求的人才，支持企業永續經營。	6.2 人才培育
	職業安全與衛生	連展投控秉持「安全第一、健康優先」之管理理念，持續依循相關法令及職業安全衛生管理制度，推動職場安全與健康管理，致力預防職業災害及降低健康風險。公司透過危害辨識、風險評估、作業環境監測、健康檢查、健康促進、緊急應變演練及安全教育訓練等措施，持續改善工作環境並提升員工安全意識。同時，將職業安全衛生管理延伸至承攬商及供應鏈管理，強化安全管理機制與持續改善作為，打造安全、健康、友善且具韌性的工作環境，實踐企業永續發展承諾。	6.3 職業安全與衛生

2-3 利害關係人溝通

連展投控參照 AA1000 Stakeholder Engagement Standard（AA1000SES, 2015）的五項原則，包括依賴程度（Dependency）、責任（Responsibility）、關注度（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives），鑑別與公司營運及永續發展密切相關之利害關係人，並依重要性歸納為六大類，包括員工、客戶、供應商、投資人、政府主管機關及社區／非營利組織。

為持續掌握各類利害關係人之關注事項與期待，連展投控每年透過問卷調查、日常溝通及多元議合管道蒐集意見，了解各利害關係人所關注之永續議題，並據以評估公司營運及價值鏈對經濟、環境及人（含人權）面向可能產生之實際或潛在正、負面衝擊，作為重大議題鑑別及永續管理的重要依據。

2025 年度共回收 510 份利害關係人有效問卷，並結合各項議合成果進行重大性分析。各類利害關係人之溝通成果及關注議題由永續發展推動小組彙整後，定期向董事會報告，並透過永續報告書、公司網站及其他公開資訊管道回應利害關係人關切事項，持續提升議合品質及資訊揭露透明度。

以下彙整 2025 年度連展投控與各類利害關係人之主要溝通方式、溝通成果及關注議題。

利害關係人 客戶



對連展投控的意義

客戶是連展投控永續經營的重要合作夥伴，也是產品品質、技術創新及服務持續改善的重要驅動力。

溝通形式與頻率

- 永續報告書、官網（每年）
- 客戶拜訪 / 技術交流（不定期）
- 客戶滿意度調查（每年）
- 供應商大會及稽核（依需求）

關切議題

- 客戶關係
- 產品品質
- 法規遵循
- 資訊安全
- ESG

2025 年溝通成果

- 完成年度客戶滿意度調查。
- 配合客戶辦理技術交流及產品開發合作。
- 配合客戶完成品質、環境、社會責任及法規遵循等稽核，並持續追蹤改善。
- 持續透過公司官方網站揭露產品、技術及永續資訊。

利害關係人 投資人



對連展投控的意義

重視資訊透明與股東權益，持續提升公司治理品質。

溝通形式與頻率

- 資金會議（每週）
- 經管會（每月）
- 董事會（每季）
- 股東會（每年）

關切議題

- 公司治理
- 財務績效
- 誠信經營

2025 年溝通成果

- 召開董事會 9 次及審計委員會 9 次。
- 召開股東常會 1 次。
- 依法於公開資訊觀測站及公司官方網站揭露重大訊息、財務及公司治理資訊。

利害關係人：員工



對連展投控的意義

員工是企業最重要的資產，透過完善福利、人才培育及健康安全制度，共同創造企業永續發展。

溝通形式與頻率

- 勞資會議（每季）
- 教育訓練（不定期）
- 座談會、安全會議（每月）
- 申訴及意見反映（即時）

關切議題

- 職業安全
- 人權
- 人才發展
- 友善職場

2025 年溝通成果

- 辦理 4 場職工福利委員會及 4 場勞資會議。
- 教育訓練計畫達成率 98%，新人訓練達成率 100%。
- 員工申訴案件 0 件、意見信件 0 件。
- 參與政府職業安全衛生相關宣導及重點檢查會議。

利害關係人：供應商



對連展投控的意義

建立長期互信合作關係，共同提升品質、永續績效及供應鏈韌性。

溝通形式與頻率

- 每月績效評估
- 年度供應商稽核
- 新供應商資格審查
- 永續文件簽署

關切議題

- 品質　・交期
- 誠信　・ RBA
- CSR
- 非衝突礦產

2025 年溝通成果

- 新增供應商 100% 完成廉潔承諾及永續文件簽署。
- 每月執行供應商品質、交期、成本及服務績效評估。
- 完成年度供應商稽核及改善追蹤。
- 持續推動 RBA、CSR、非衝突礦產及環境管理要求。

利害關係人：政府主管機關



對連展投控的意義

遵循法令並配合政府政策，維持良好溝通與合作關係。

溝通形式與頻率

- 公開資訊揭露（定期）
- 公文、電話、訪談（不定期）
- 宣導及會議（不定期）

關切議題

- 法令遵循
- 資訊揭露
- 公司治理

2025 年溝通成果

- 依法完成各項法定申報及資訊揭露。
- 即時回覆主管機關詢問事項。
- 參與主管機關宣導、說明會及教育訓練。
- 完成 2025 年永續報告書編製及公開揭露。

利害關係人：社區／非營利組織



對連展投控的意義

積極投入公益、社區關懷、人才培育及永續採購，持續創造社會共享價值。

溝通形式與頻率

- 產學合作（不定期）
- 公益捐贈（不定期）
- 社區公益活動（不定期）

關切議題

- 社會關懷
- 社區參與
- 公益活動

2025 年溝通成果

- 提供校外實習機會，支持青年人才培育。
- 贊助臺科大 GTEP Demo Day 學生獎金 5 萬元。
- 辦理寶興里社區健康守護日，企業志工協助健康篩檢、營養宣導，並捐贈 200 份營養補給與餐點。
- 認購「雲林溫度米 2.0」400 袋，支持永續農業，獲雲林縣政府感謝狀。

2-4 聯合國永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）** 係聯合國於 2015 年發布《2030 永續發展議程》，提出涵蓋經濟、社會及環境三大面向之 17 項永續發展目標，作為全球共同推動永續發展的重要方向。連展投控秉持永續經營理念，將 SDGs 融入公司治理、環境保護、人才發展、產品創新及供應鏈管理等營運面向，透過具體管理措施與行動方案，持續回應全球永續發展趨勢，創造企業、社會與環境共享價值。

SDGs		2025 年連展投控實踐作為
	確保及促進各年齡層健康生活與福祉	• 定期辦理職場健康服務，由特約醫護人員提供健康諮詢、健康管理及職業傷病預防服務，促進員工身心健康 • 提供營養師飲食諮詢服務，協助高風險族群建立健康飲食習慣，提升健康意識 • 辦理健康促進及戒菸宣導活動，營造健康、安全及友善的工作環境
	實現性別平等，並賦予婦女權力	• 與合法托嬰機構合作，提供員工托育優惠，協助兼顧工作與家庭 • 設置哺乳室及友善育兒空間，打造支持家庭照顧需求的工作環境 • 持續推動友善家庭職場措施，協助員工實現工作與生活平衡
	減少國內及國家間的不平等	• 持續推動多元、平等與共融（DEI）職場文化，依法進用身心障礙人士，提供公平就業機會，打造尊重、包容及多元的工作環境 • 提供公平的招募、任用、教育訓練及職涯發展機會，落實平等就業原則 • 2025 年依法進用身心障礙人士 8 人
	促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式	• 持續投入創新研發，開發高抗雜訊天線產品，降低吸波材料使用量，提升資源使用效率 • 提供智慧充電整合解決方案，協助推動低碳運輸，截至 2025 年底累計減碳量達 981,481.6 公斤 CO_2e

SDGs		2025 年連展投控實踐作為
	採取緊急行動因應氣候變遷及其影響	• 持續推動溫室氣體盤查、能源管理及節能減碳措施，降低營運對環境之衝擊 • 強化廢棄物管理及資源循環利用，提升資源使用效率，朝低碳營運目標邁進
	促進和平多元的社會，建立具公信力且廣納民意的制度	• 建立多元溝通及申訴機制，持續與各利害關係人進行溝通與議合，強化誠信經營、法令遵循及公司治理 • 持續推動誠信經營、風險管理及資訊安全制度，提升企業治理效能
	建立多元夥伴關係，協力促進永續願景	• 持續完善供應商管理機制，推動供應商評鑑、永續管理及風險控管 • 強化與供應商及合作夥伴之交流合作，共同提升供應鏈韌性，攜手實踐永續發展

03

公司穩健治理

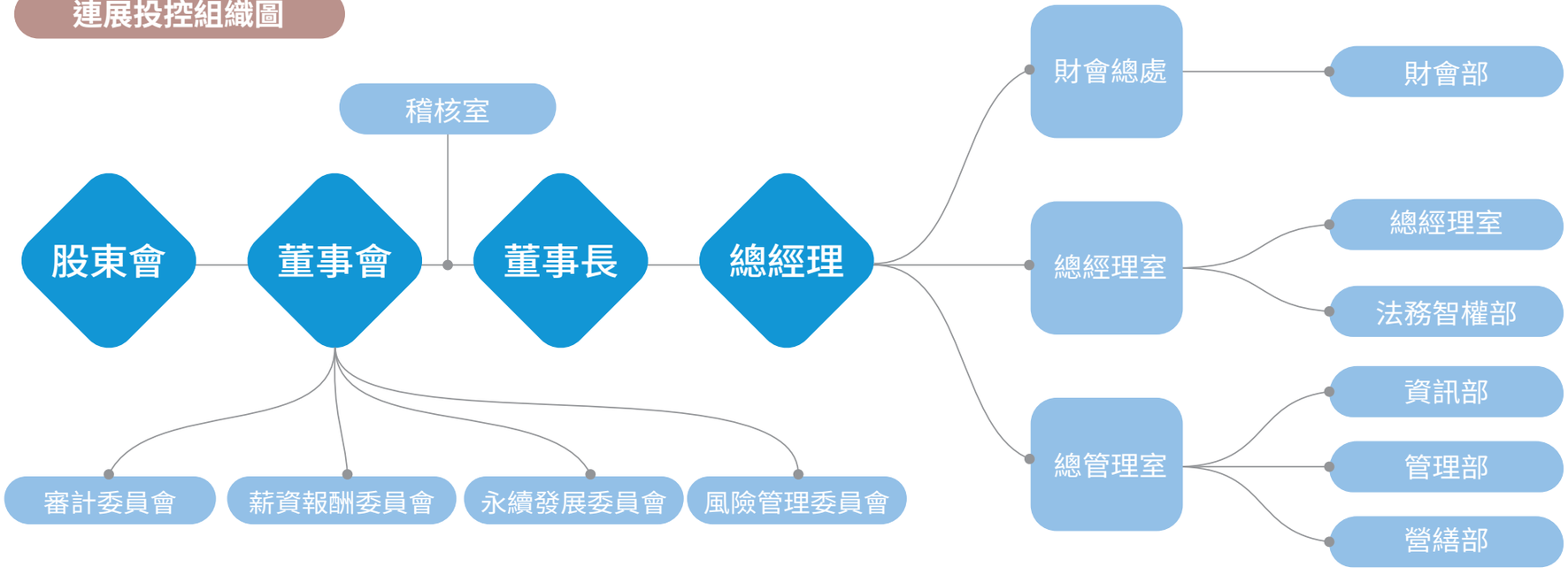
3-1 公司治理
3-2 誠信經營
3-3 資訊安全
3-4 法規遵循
3-5 風險管理



3-1 公司治理

連展投控之董事會係遵循《上市上櫃公司治理實務守則》、《上市上櫃公司誠信經營守則》、《上市上櫃公司永續發展實務守則》等制定內部規範及遵循公司治理，公司建立健全的公司治理結構，設立有效的內部控制和監督機制，確保公司業務運作合法及合規，董事會下設置薪酬委員會，設立合理的薪酬制度，對高層管理人員進行有效的薪酬約束和激勵，設置審計委員會，有效監督公司財務報告、內部控制作業等、確保公司遵守法律法規，以期持續提升公司價值和長期發展。

連展投控組織圖



董事會結構與運作

◆ 董事會

連展投控董事會由 9 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事，並已訂定董事會多元化具體管理目標。董事會成員具備不同專業背景及產業經驗，兼具多元性，符合公司發展需求，得以有效發揮經營決策、策略指導及監督管理等職能。依 2025 年董事會組成情形，獨立董事占董事席次 33%，具企業管理背景董事占 44%，具財務會計背景董事占 11%；3 席獨立董事連續任期均未超過 9 年，符合公司治理相關規範。

2025 年董事會召開 9 次會議，董事平均出席率為 92.6%

◆ 董事進修情形

連展投控重視董事專業知能與永續治理能力之提升，持續鼓勵董事參與外部專業進修課程，以強化董事會監督及決策效能。2025 年度董事進修主題包括「董事會應考量之 ESG 相關法律議題」、「年報關鍵訊息與責任解析：董監事觀點」及「碳權交易機制與企業管理應用」等課程，全體董事年度進修時數均符合主管機關相關規定。

◆ 董事會績效評估

為持續提升董事會運作效能，連展投控於 2021 年訂定《董事會績效評估辦法》，每年定期辦理董事會績效評估。績效評估範圍涵蓋董事會、個別董事及各功能性委員會，評估方式包括董事會自評、董事自評、審計委員會自評及薪資報酬委員會自評等。2025 年度董事會績效評估已於第一季完成，評估結果提送 2025 年 3 月 12 日董事會報告並經董事會通過。

功能性委員會運作

為健全董事會監督功能及提升公司治理效能，連展投控設置審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會履行監督及決策職責。

◆ 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，共 3 位委員，其中 1 位擔任召集人，且至少 1 位具備財務或會計專長。委員任期為 3 年，得連選連任。審計委員會主要職責包括審議內部控制制度、財務報表、重大資產交易、衍生性商品交易、資金貸與、背書保證、簽證會計師之委任、解任及報酬，以及財務、會計及內部稽核主管之任免等事項，協助董事會落實公司治理及風險監督。審計委員會每季至少召開一次會議，並定期與內部稽核主管及簽證會計師充分溝通，以強化內部控制及財務監督機制。

2025 年審計委員會共召開 9 次會議，委員出席率達 100%。

◆ 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由 3 位委員組成，其中 2 位為獨立董事，並由其中 1 位獨立董事擔任召集人及會議主席，委員任期為 3 年。薪資報酬委員會負責協助董事會建立公平、合理且具競爭力之董事及經理人薪酬制度，定期檢討薪資報酬政策、制度、標準與結構，並視需要召開會議，以維護公司及股東權益。

2025 年薪資報酬委員會共召開 2 次會議，委員出席率達 100%。

治理單位薪酬政策

連展投控治理單位及高階管理階層之薪酬制度，充分考量其專業能力、職責、公司營運及財務狀況、個人績效及對公司之貢獻，並連結公司整體經營績效及個人績效表現，作為薪酬給付之依據。同時持續檢視公司營運風險、企業永續責任及市場薪酬水準，適時檢討薪酬制度，以兼顧永續經營與風險管理。

治理單位及高階管理階層薪酬政策如下：

◆ 董事（含獨立董事）

1. 車馬費：作為董事出席會議及執行職務相關支出之補助。
2. 董事酬勞：依公司章程規定及年度營運績效，並參酌董事參與公司治理及職責履行情形，提報董事會審議通過。

◆ 總經理及副總經理等高階管理階層

薪酬由固定薪資（薪資及伙食津貼）及變動薪酬（獎金及員工酬勞）組成，並綜合考量同業薪資水準、學經歷、職務職責、個人績效、獎懲情形及公司整體經營績效，評估其與公司未來風險管理及永續發展之連結性，提報董事會審議通過。

薪酬管理流程

薪資報酬委員會訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期績效目標，以及薪資報酬政策、制度、標準與結構

薪資報酬委員會定期評估董事及經理人績效目標達成情形，據以訂定個別薪資報酬內容及數額，並提報董事會審議通過。



3-2 誠信經營

重大議題 - 管理方針

議題衝擊性說明	連展投控為建立誠信經營之企業文化及健全發展、良好商業運作模式與風險控管機制，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司組織之營運所在地相關法令，制定「道德行為準則」及「誠信經營守則」，明確規範本公司之董事、經理人及員工，於從事商業行為之過程中不得有不誠信行為，並透過健全管理系統，落實法規鑑別與實際教育訓練作為持續強化法規遵循的執行方針。
政策與承諾	在規章、年報、公司網站明示誠信經營之政策，以及董事會與管理階層積極落實誠信經營政策之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行。 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、上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之依據。
負責單位	總經理室
投入資源	由誠信經營單位推動，運作情形納入年度績效考核。 由人資部門於新進人員到職後，採線上課程進行「連展投資控股集團誠信經營守則」，以落實相關事項宣導。

申訴管道	「發言人」負責受理股東、投資人等利害關係人之檢舉 「稽核室」負責受理公司內部同仁、客戶、供應商、承攬商等之檢舉 email: trust@acon-holding.com
短中長期目標	董事會、審計委員會、薪資報酬委員會等績效評估目標提升至平均 4.7 分，每三年由外部專業團隊執行董事會暨功能性委員會績效評估一次。
2025 年行動方案與績效	持續精進公司治理績效，保障股東及利害關係人權益、強化董事會職能、提升資訊透明度等。
有效性評估	2025 年度未發生違反誠信經營相關規範之案件。 公司將誠信與道德行為準則納入新進同仁教育訓練，2025 年度共 10 人參與，累計教育訓練時數 10 小時，持續提升同仁誠信經營及法令遵循意識。

反貪腐風險評估

反貪腐政策為連展投控穩健經營之核心基礎，目的在於有效維護公司財產安全、企業聲譽及全體員工權益。對於防制貪腐議題，連展投控始終秉持高度重視，並透過多項具體措施落實廉潔治理，確保與供應商往來之公正性與透明性。

針對新進同仁，連展投控於入職階段即安排反貪腐政策訓練，使其充分理解公司相關規範，進而強化防貪腐意識，自源頭預防貪腐行為之發生。
此外，供應商在與公司簽署合約時，均須簽訂廉潔承諾書，以確保雙方遵守誠信原則。每逢春節、端午節及中秋節前，公司亦定期發送廉潔提醒信函，重申應依循之法規與道德標準，落實清廉往來、共築廉潔商業環境。

連展投控已進行貪腐相關風險評估，2025 年各營運據點未發生貪腐事件及未有重大貪腐風險。

經營情形及溝通訓練

連展投控集團在實踐誠信經營的過程中，積極落實企業社會責任，不斷推動資訊公開與透明化，並遵循國家相關法律法規和行業標準。連展通過建立完善內部管理制度及反貪腐政策，確保公司運營之合法及合規性，同時在合作中注重公平、合理和互惠互利原則，在公司每年度監察報告中，亦未曾出現任何與貪腐相關問題及事件，並且公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

連展投控透過反貪腐政策和程序進行溝通及訓練，確認員工能明確瞭解反貪腐的意識和知識，並能遵守相關法律及程序，建立良好及正向的價值觀及職業道德，

2025年，連展投控持續推動反貪腐教育訓練，全體新進員工（不含派遣人員）及董事會成員均完成相關課程，參與率皆達100%，藉由持續宣導誠信經營、法令遵循及廉潔文化，提升全員誠信意識與風險防範能力

3-3 資訊安全

連展投控重視客戶、供應商的資訊安全，為確保所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，已訂定《資通安全管理辦法》、《資訊安全管理內部控制制度」、《資通安全事件通報與應變機制相關程序》，作為公司資安組織權責分工、網路與實體環境、電腦軟硬體管理準則，以確保公司資訊免遭受內、外部蓄意或意外之威脅。
連展投控已於 2025 年 07 月 05 日取得 ISO/IEC 27001:2022 證書，持續強化與落實資訊安全管理。

重大議題 - 管理方針

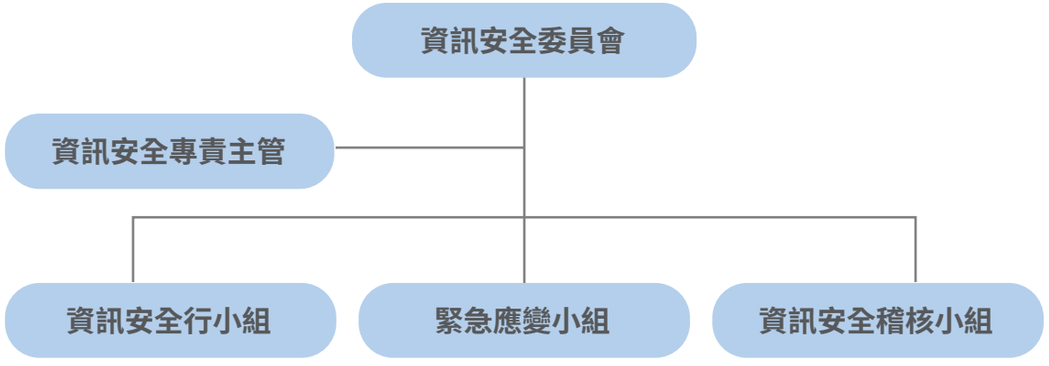
議題衝擊性說明	連展投控為強化資訊安全管理，確保所屬之資訊資產的機密性、完整性與可用性，透過完善資訊安全管理機制，提供本公司資訊業務持續運作之環境，並保護客戶與供應商的隱私，獲取信任和肯定，以提昇客戶、供應商與連展長期合作的意願。
政策與承諾	◆ 強化人員認知：辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全意識與強化相關責任之認知。 ◆ 避免資料外洩：保護本公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。 ◆ 落實日常維運：每年定期進行稽核作業，確保相關規定皆能落實執行。 ◆ 確保服務可用：確保本公司關鍵核心業務維持一定水準的系統可用性。
負責單位	資訊安全委員會為主要權責單位，由委員會指派資訊安全執行小組，負責規劃及執行各項資訊安全作業；並成立資訊安全稽核小組，負責評估資訊安全管理制度之執行情形。
投入資源	連展投控與子公司連展科技、連騰科技、連訊通信及連展電能科技已於已於 2025 年 07 月 05 日取得 ISO/IEC 27001:2022 證書，持續強化資訊安全管理與實施員工資訊安全教育訓練。 對於涉及利害關係人相關的個人資料訂有妥適的保護機制，若有疑似發生利害關係人之資料安全問題或事件，則立即依據相關辦法啟動通報機制，確保風險發生時保障各利害關係人之權益。

申訴管道	資訊安全執行小組
短中長期目標	連展投控已於 2025 年 07 月 05 日取得 ISO/IEC 27001:2022 證書，持續強化與落實資訊安全管理。
2025 年行動方案與績效	1. 資訊安全政策宣導：2025 年 3 月 31 日前已完成內部所有員工資安宣導教育訓練 (3 小時)，並於官網揭露資訊安全政策宣導。 2. 2025 年持續導入受控的偵測及回應 (MDR) 服務。 3. 已成為 TWCERT 台灣電腦網路危機處理暨協調中心之會員。4.2025 年發生重大資安事件件數為 0
有效性評估	◆ 通過 ISO27001 驗證 ◆ 每年發生重大資安事件件數為 0

資訊安全管理升級

連展集團的資訊安全最高權責單位為資訊安全委員會，下設資訊安全執行小組、資訊安全稽核小組與緊急應變小組。資訊安全執行小組負責維護管理公司所有網路連線之資訊系統及其資料的安全，並維護公司業務的正常運作以及機密資料的完整性、隱密性，每年舉行一次管理審查會議，檢視資安相關作為、確保資訊作業持續營運與落實。資訊安全稽核小組負責資安之監督實施，由內部單位各主管例行督導各項資安業務，每年單位自行檢查一次內控制度設計及其執行之有效性，且稽核人員不定期會至資訊單位進行資安稽核，並將結果呈報至資訊安全委員會，以控制及降低資安風險。緊急處理小組則由公司各關鍵業務流程負責人組成，當發生資安事故時，小組會召開會議查明事件影響狀況、受損程度等，並擬定災害控制應變措施；事件處理完成後，小組需召開檢討會議，檢討事件通報、應變處理與復原作業各階段運作是否達成目標。

資訊安全委員會組織架構



為確保組織資訊系統、數據與技術資源受到保護，防止資訊系統及其資料遭致不當使用、洩露、竄改、破壞等情事，連展投控與子公司連展科技、連騰科技、連訊通信、連展電能科技，於 2025 年 07 月 05 日取得 ISO/IEC 27001：2022 證書，依據相關法令與營運目標進行資訊安全風險評估，建構完整資訊安全管理體系。未來連展集團將持續維持證書有效性，定期執行資訊安全審計與改善，持續強化資訊安全管理



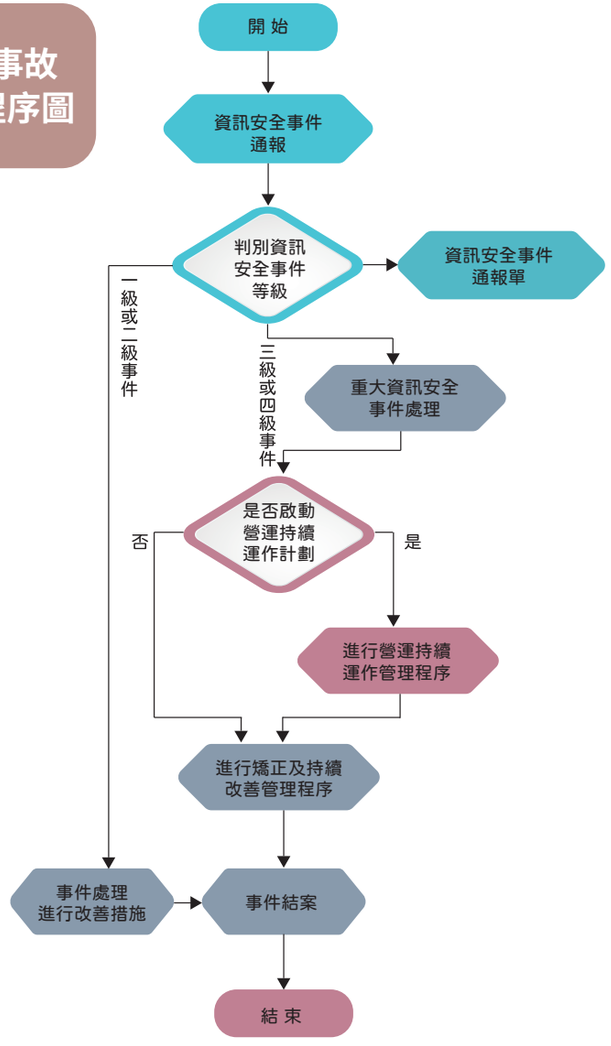
〈連展投資控股股份有限公司 ISO/IEC 27001：2022 證書〉

資訊安全風險控制

連展投控為建立符合法律規範、客戶需求、企業經營的資訊保護，建構完善風險管控與持續改善措施，實施包含網路安全教育訓練、人員管理、網路安全管理、緊急事故應變與災害復原處理、網路安全稽核、系統警示等，以降低資訊安全事件發生的概率與影響。
2025 年本公司未發生任何衝擊公司營運之重大網路攻擊及資訊外洩事件。

資安風險控制項目	說明
網路安全教育訓練	1.2025 年 03 月 31 日前已完成集團同仁年度資訊安全教育訓練 (3 小時)。 2. 關注資訊安全產業動態，鼓勵負責資安業務同仁參與資安議題之實體或線上研討會課程；並透過不定時公告資安相關資訊，以利同仁了解基本資訊安全防護知識。
人員管理	1. 建立管理制度，減少因人為疏失所引起的安全問題。 2. 要求執行資訊系統維運相關作業的供應商，簽訂保密切結書。
網路安全管理	1. 持續導入受控的偵測及回應 (MDR) ，即時偵測與回應異常事件。 2. 建置防火牆、安裝防毒軟體、導入加解密系統與權限管理等措施，控管網路資源和資訊系統的存取，避免資料遭受竊取與損害。 3.Internet 線路租用入侵防護服務。
緊急事故應變	1. 制定營運持續運作管理程序書與安全事件管理程序書，適時因應與處置緊急事故之發生。 2. 每年至少執行 1 次營運持續運作計畫演練。
網路安全稽核	落實備份與查核完整的稽核紀錄，協助重建事件真相，讓管理者檢視系統安全的弱點，並據以評估違反安全策略事件所造成的危害。
系統警示	當某些特定事件（如：網路斷線、機房溫度過高）發生時，系統管理者可透過 email 與 app 立刻獲得警示訊號，立即採取有效防範措施，以減少發生安全違例事件。
入侵者追查程序	備份相關記錄資訊，聯合相關單位（如：電信公司、負責資訊安全的公司）進行軌跡查核；入侵者若構成犯罪事實，立即向公司高層主管或緊急應變小組報告，以便處理後續問題。

緊急事故應變程序圖



低 ——— 高

1級

◊ 非核心業務資訊遭輕微洩漏。

◊ 非核心業務資訊或非核心資通系統遭輕微竄改。

◊ 非核心業務之運作受影響或停頓，於可容忍中斷時間內回復正常運作，造成本公司日常作業影響。

2級

◊ 非核心業務資訊遭嚴重洩漏，或未涉及關鍵基礎設施維運之核心業務資訊遭輕微洩漏。

◊ 非核心業務資訊或非核心資通系統遭嚴重竄改，或未涉及關鍵基礎設施維運之核心業務資訊或核心資通系統遭輕微竄改。

◊ 非核心業務之運作受影響或停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作，或未涉及關鍵基礎設施維運之核心業務或核心資通系統之運作受影響或停頓，於可容忍中斷時間內回復正常運作。

3級

◊ 未涉及關鍵基礎設施維運之核心業務資訊遭嚴重洩漏，或一般公務機密、敏感資訊或涉及關鍵基礎設施維運之核心業務資訊遭輕微洩漏。

◊ 未涉及關鍵基礎設施維運之核心業務資訊或核心資通系統遭嚴重竄改，或一般公務機密、敏感資訊、涉及關鍵基礎設施維運之核心業務資訊或核心資通系統遭輕微竄改。

◊ 未涉及關鍵基礎設施維運之核心業務或核心資通系統之運作受影響或停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作，或涉及關鍵基礎設施維運之核心業務或核心資通系統之運作受影響或停頓，於可容忍中斷時間內回復正常運作。

4級

◊ 一般公務機密、敏感資訊或涉及關鍵基礎設施維運之核心業務資訊遭嚴重洩漏，或國家機密遭洩漏。

◊ 一般公務機密、敏感資訊、涉及關鍵基礎設施維運之核心業務資訊或核心資通系統遭嚴重竄改，或國家機密遭竄改。

◊ 涉及關鍵基礎設施維運之核心業務或核心資通系統之運作受影響或停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作。

3-4 法規遵循

重大議題 - 管理方針

議題衝擊性說明	持續落實法規遵循相關工作，強化員工對法令變動的關注及理解，確保各部門能依據最新的法規政策調整內部作業，降低潛在營運風險，同時強化公司整體誠信治理形象。
政策與承諾	公司承諾依法經營，推動全體同仁落實合規精神，配合內部稽核與外部稽查制度，確保營運流程合法透明，強化利害關係人對公司誠信經營的信任與支持。
負責單位	由法務部、財會部、稽核部等單位分工執行合規管理作業，落實內控制度運作。
投入資源	1. 由財會部及稽核部每年定期檢視內部法令遵循情形，並列入部門績效評量依據。 2. 由人資部門定期安排新進及在職人員參與誠信守則與法令遵循相關教育訓練，深化合規文化。
申訴管道	「發言人」負責受理股東、投資人等利害關係人之檢舉 「稽核室」負責受理內部員工、投資人、供應商及其他利害關係人檢舉。 申訴內容包含內控違失、舞弊、違法行為等疑慮。 email：trust@acon.com

短中長期目標	**短期目標** 提升員工對本職務相關法規之基本理解。 培養同仁對法令動態的敏感度，確保即時掌握變動訊息。 **中長期目標** 建立制度化的監督與教育機制，穩定落實法令遵循文化。
2025 年行動方案與績效	已建置多元申訴通道，並定期推動各項法令遵循教育課程。 2025 年未有任何重大違反公司治理、商業會計、環保、勞動人權、職業安全、產品安全、產品標示或行銷、客戶隱私等法規事件。本公司定義重大性門檻：罰款金額 150 萬元。
有效性評估	1. 由相關單位定期稽核與考評，檢視各部門合規情形。 2. 評估教育訓練參與狀況及學習成效，提升同仁法令應用能力。 3. 建立法令遵循稽核制度與追蹤機制，強化後續改善落實情形。 4. 持續監控外部法規政策變動趨勢，適時調整內部作業程序。

連展投控業務範圍所涉及法令遵循相關之案件，除各業務部門自行內部檢視外，定期進行法令遵循審查，以達到作業上有控管與落實法令。

法遵權責單位與違規情形

面向	遵循法令	審查單位	2025 年情形
業務營運及行銷	刑法、公平交易法、消費者保護法、商標法、著作權法	業務單位 法務單位	無違反
財務及組織規劃	公司法、證券交易法、洗錢防制法暨相關法令	財會單位	無違反
公司內部與客戶資訊保護	營業秘密法、個人資料保護法	法務單位	無違反
人事政策及管理	勞動基準法暨相關法令、職業安全衛生相關法令	人事單位 職安單位	無違反
環境保護法令	環境保護相關法令	環安單位 廠務單位	無違反

SECURE INFORMATION.

SUSTAINABLE TRUST.



內部控制制度

連展投控內部控制制度遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，經審計委員會及董事會同意通過，其目的對營運之效果及效率 (含獲利、績效及保障資產安全等)，報導具可靠性、即時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。

所採用的判斷項目包括：1. 控制環境、2. 風險評估、3. 控制作業、4. 資訊與溝通、5. 監督作業，五個要素組成。

各管理單位依據作業風險辨識之結果，定期執行內部控制制度自行評估作業以落實自我監督機制，並能即時檢討及修正以確保內部控制制度持續有效。

根據公司之營業特性及作業流程需求，依營運循環訂定內部控制制度及相關作業辦法，包括：1. 銷售及收款循環、2. 採購及付款循環、3. 生產循環、4. 薪工循環、5. 融資循環、6. 不動產、廠房及設備循環、7. 投資循環、8. 研發循環、9. 電腦化資訊循環，以及 19 個管理控制作業。

內部稽核

組織

本公司內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會，並定期向審計委員會報告稽核業務，稽核主管亦列席董事會報告，必要時得隨時向董事長及審計委員會報告，以強化監督機制及落實公司治理。

稽核單位配置專任稽核主管及適當人數之專任稽核人員；重要子公司另設專任稽核人員依法執行稽核業務，並由本公司稽核單位統籌監理。稽核主管之任免須經審計委員會同意並提報董事會決議；稽核人員之任免、考評及薪資報酬，依本公司相關管理辦法辦理，由稽核主管簽報董事長核定。

目的

本公司設置內部稽核，旨在調查與評估內部控制制度及各項管理制度之健全性、合理性與有效性，衡量營運之效果及效率，並適時提出改善建議，協助董事會及管理階層履行治理職責，持續強化內部控制制度，促進公司健全經營。

運作

內部稽核依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，經審計委員會審核及董事會核准後執行，並視需要辦理專案稽核及追蹤覆核。稽核範圍涵蓋本公司各單位及子公司，針對內部控制制度及營運管理執行情形進行查核，於完成稽核後出具書面報告，對於查核發現之缺失及異常事項持續追蹤改善情形，並定期向審計委員會及董事會報告，作為出具內部控制制度聲明書及持續精進內部控制制度之重要依據。

內部稽核情形 2025 年無重大查核缺失且無發生不誠信及貪腐相關事件，內部控制有效聲明書已於 2026 年 03 月 12 日由董事會通過。

3-5 風險管理

為強化公司治理、維護股東及利害關係人權益，並提升企業永續經營韌性，連展投控已訂定《風險管理政策》，並經董事會核准實施。2025 年成立風險管理委員會及風險管理小組，建立由董事會監督、管理階層推動及各功能單位共同參與之風險管理架構，將風險管理融入企業經營策略與日常營運中。

公司依整體營運方針建立風險辨識、分析、評估、監督及改善等管理機制，持續檢視策略、營運、人力、法務、財務、資訊安全、環境及其他重大風險，並依內外部環境變化滾動調整管理措施，以提升營運韌性、強化公司治理，支持企業永續發展。

內部控制制度

風險管理單位	權責內容
董事會	為公司風險管理最高監督單位，負責核定風險管理政策、監督風險管理制度運作，並負風險管理最終責任。
風險管理委員會	協助董事會審視風險管理政策、管理架構及重大風險議題，督導風險管理制度執行情形及改善措施，並定期向董事會報告。
風險管理小組	負責推動及執行風險管理工作，統籌各功能單位辦理風險辨識、評估、追蹤及改善事項。
經營管理會議	定期檢視重大營運風險、各項專案執行情形及風險因應措施，提供管理決策參考。
稽核單位	執行內部稽核，檢視內部控制及風險管理制度之有效性，並追蹤改善情形。
各功能單位	作為第一線風險管理單位，依職掌辨識、分析、監控及管理各項風險，持續落實改善措施。

風險管理政策

連展投控依據整體經營方針訂定風險管理政策，建立系統化之風險管理機制，涵蓋風險辨識、分析、評估、監督及改善等管理流程。透過跨部門合作與風險管理架構，持續檢視各項重大風險，並依據營運需求及外部環境變化適時調整管理策略，將風險控制於公司可承受範圍內，以提升整體營運韌性與企業競爭力

風險鑑別與因應策略

連展投控由各功能單位依職掌進行風險辨識與評估，針對可能影響公司營運及永續發展之重大風險，擬定降低、移轉、避免或接受等管理策略及因應措施，並透過定期檢討、內部控制自行評估及內部稽核機制，持續監督風險管理執行情形。公司亦持續關注全球經濟、產業趨勢、法規變化及氣候變遷等外部議題，適時調整管理策略，以提升企業風險管理能力及永續經營韌性。

一、策略及營運風險

風險類別	關注重點	因應策略
市場與技術發展	AI、高速傳輸、光通訊等新興技術快速發展，產品生命週期縮短	持續投入研發資源，布局 AI、高速連接及光通訊產品，提升產品競爭力
市場競爭	市場需求快速變化及全球競爭加劇，影響產品布局及營運績效	深化客戶合作、掌握市場趨勢，持續拓展新產品及新市場
供應鏈管理	地緣政治、原物料及物流變化影響供應穩定性	建立多元供應鏈及安全庫存機制，提升供應鏈韌性，降低供應中斷風險

二、策略及營運風險

風險類別	關注重點	因應策略
財務風險	匯率、利率及原物料價格波動影響營運績效	持續監控市場變化，強化財務管理及資金調度能力
資訊安全風險	網路攻擊、資訊外洩及系統中斷風險	持續維運 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統，定期辦理資安教育訓練、弱點管理及營運持續演練，提升資訊安全防護能力
人力風險	關鍵人才招募、留任及接班需求	建立人才培育及接班制度，推動教育訓練及人才發展計畫，提升組織競爭力

三、法務、環境及其他風險

風險類別	關注重點	因應策略
法務風險	法規變動、智慧財產權及合約管理	強化法遵管理及法務教育訓練，降低法律風險
環境風險	氣候變遷、能源使用及環境法規要求	推動 ISO 14001 環境管理系統、溫室氣體盤查、節能減碳及緊急應變管理，降低環境衝擊
其他風險	新興風險及重大突發事件	持續掌握產業發展趨勢及新興風險，滾動檢討管理策略，提升企業營運韌性

2025 年風險管理執行情形

連展投控持續精進風險治理機制，2025 年度主要執行情形如下：

- 完成風險管理委員會及風險管理小組建置，完善風險治理架構。
- 每季召開經營管理會議，檢視重大營運風險及經營績效。
- 持續推動數位轉型及流程優化，提升營運效率。
- 完成 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統驗證並持續維運，全年無重大資安事件。
- 辦理資訊安全教育訓練、內部稽核及營運持續演練，強化資訊安全管理能力。
- 建立關鍵風險指標（KRI），持續追蹤人力、營運及資訊安全等重要風險。
- 推動 ISO 14001 環境管理系統、溫室氣體盤查及節能改善措施，降低環境風險。
- 定期辦理消防演練、職業安全衛生教育訓練及緊急應變演練，提升營運持續能力。

04

創新服務

4-1 創新研發
4-2 供應鏈管理



4-1 創新研發

連展為專業電子連接器領導廠商，具備產品設計、模具設計製造、自動裝配機設計製造、射出、沖壓、電鍍及自動裝配等能力，並致力於通訊、電腦、數位家庭與消費性電子連接器之研發設計、製造與銷售，近年更積極布局開發包括 AI 相關應用、機器人、無人機、車載類、衛星通訊等需要高傳輸速度、新一代通訊產品需要的精密輕薄、以及更快充電速度的連接器及連接線，如 USB4、TBT5、TYPE C 及高速電腦或 AI 伺服器的傳輸介面等產品，並擴展車用訊號類 FAKRA、MINI FAKRA、乙太及輔助高壓電源連結器產品。秉持一貫的創新研發精神，以及對完美品質之堅持，歷年投入大量資源與人力，並藉由導入數位工具強化產品開發能力、專利申請與維護獎勵制度、內部創新文化營造，厚植研發能量與新技術布局。

連訊 2025 年度，全球生成式 AI、高效能運算（HPC）及雲端資料中心需求持續快速成長，帶動高速光通訊技術朝向更高頻寬、更低功耗及更高密度整合方向發展。連訊因應 AI 基礎設施升級趨勢，持續投入高速光纖互連、共同封裝光學（CPO）、光交換器（OCS）及高密度光纖陣列等關鍵技術研發，協助客戶解決 AI 資料中心在頻寬、能耗及空間配置上的挑戰。

在產品創新方面，公司積極開發高密度光纖耦合與精密光機電整合技術，提升光傳輸效率與系統可靠度，並朝向模組化、小型化及低功耗設計發展，以滿足 800G、1.6T 及下一世代高速光通訊市場需求。同時，公司持續優化精密製造與自動化生產技術，透過數位化管理與智慧製造提升生產效率及品質穩定性。

此外，連訊亦將永續發展理念融入產品設計與研發流程，透過材料減量、高效率光傳輸架構及節能製程技術，降低產品生命週期之能源消耗與環境衝擊，協助客戶建構更具能源效率的 AI 資料中心與高速通訊基礎設施。未來將持續深化光通訊核心技術布局，積極拓展 AI、矽光子、低軌衛星、國防及智慧運算等新興應用市場，提升企業技術競爭力與永續發展價值。

連騰為先進 5G 天線製造商，在無線通訊領域深耕 20 餘年，目前是 IT 產業全球前三大天線研發設計製造廠商，連騰集結國內微波通訊專業人才，長期耕耘於無線通訊技術與領域應用，為筆記型電腦全球前五大品牌廠之重要合作夥伴與供應鏈要角。連騰積極致力突破，優化經營體質，包括引進工研院創新技術資源以接軌國際研發技術、加速拓展國內外新市場及新客戶、強化客戶經營效益、導入數位轉型及人均產值提升、生產自動化及產能彈性優化等。

重大議題 - 管理方針

議題衝擊性說明	研發為企業核心競爭力與創新發展的重要基礎，亦是推動公司永續經營的關鍵動能。本公司由研發部門主導創新與技術開發，並由事業處主管統籌研發策略及跨部門資源整合，透過制度化的新產品開發（NPD）流程及技術審查機制，將市場需求、前瞻技術與客戶需求快速轉化為產品解決方案，持續提升產品競爭力與企業永續價值。為強化研發效能，公司持續導入 AI 及數位化工具，優化產品開發流程、提升研發效率及技術管理能力，並將環境保護與社會責任納入研發思維，積極推動高效能、低能耗、低碳及環保連接器產品開發，導入低碳材料、綠色設計及智慧製造技術，以降低產品生命週期對環境之影響。同時，聚焦資料中心、車用、軍規及低軌衛星等策略性市場對高效連接技術的需求，持續強化研發流程管理、技術平台建構及知識傳承，提升產品開發效率與成功率，致力提供符合永續發展趨勢的產品與解決方案，為減緩全球暖化、提升產業競爭力及促進社會經濟永續發展創造長期價值。
政策與承諾	公司致力於高效能、低能耗之綠色產品設計，持續導入 AI 及數位化工具，優化產品開發流程，縮短開發週期並提升研發創新能力，以提高整體開發效率。同時透過新技術、新材料及新製程的開發，提升能源與資源使用效率，降低污染及資源浪費，落實永續發展理念。為健全研發管理機制，公司訂有《研究發展循環》，規範技術藍圖規劃、專案評估、風險管理及知識管理等流程，並建立《產品開發進度管制表》，導入六標準差（Six Sigma）管理工具及跨部門協同作業機制，持續提升產品開發效率與品質。未來亦將持續投入創新研發資源，以高效能、低能耗、高可靠度及模組化為產品設計核心，推動新材料、新製程及綠色設計應用，降低產品生命週期對環境之影響，持續提供兼具市場競爭力與環境友善的產品及解決方案，回應客戶需求與永續發展趨勢。
負責單位	總經理室
投入資源	2025 年研發投入經費總營業額佔比為 6.58% 2025 年研發投入人力共 214 人
申訴管道	連展投控：www.acon-holding.com 連展科技：www.acon.com 連訊通信：www.aconoptics.com 連騰科技：www.awan-ant.com 連展電能：www.acon-eco.com

短中長期目標	**短期目標：** ・持續優化及迭代主流產品，提升產品品質與市場競爭力。 ・推動新產品開發與上市，滿足市場需求。 ・整合集團研發資源，提升開發效率並降低開發成本。 **中期目標：** ・推動高效能、低能耗之綠色產品設計，降低產品生命週期環境衝擊。 ・持續精進高速傳輸及光通訊技術，提升產品附加價值。 **長期目標：** ・持續布局次世代高速連接及光通訊技術。 ・開發 CPO、MCIO、LC/MPO 高密度連接器、防塵 Adapter 及車用 ADAS 光纖等高階產品。 ・強化核心研發能力，拓展 AI、高速運算（HPC）、資料中心及智慧車載等新興應用市場。
2025 年行動方案與績效	1. 2025 年專利取得件數：連展科技 2 件，連訊通信 11 件，連騰科技 16 件 2. 2025 年新產品開發件數：連展科技 14 件 3. 製程改善或工程與分析提案 6 件 4. 新產品首件送樣達成率 >80% **連訊通信：** 1. 年度技術藍圖制定：依市場趨勢與客戶需求擬定中長期產品方向（如高速傳輸、AI、車用）。 2. 研發專案管理制度：採專案式開發，定期技術審查與階段驗收。 3. 創新專案倡議：定期舉辦創新提案，鼓勵員工主動試驗技術構想。 **連騰科技：** 1. 逐步導入可回收 Tray 盤，降低一次性塑膠使用並提升包裝循環性。 2. 評估並導入含回收成分之塑料支撐件，在確保產品性能下減少原生塑料使用。 3. 開發高抗雜訊天線，降低吸波材料使用，減少整體材料耗用。 4. 以模擬取代部分實體測試，減少試作廢料並提升研發效率。 5. 持續評估替代材料，降低產品中有害塑料物質使用風險。 **連展電能：** 1. 截至 2025 年 12 月間建置的充電站已達 149 站，包含 DC 站共 22 站、AC 站 127 站 2. 截至 2025 年 12 月累計充電減碳值為 981,481.6(公斤 CO2e/ 度)，未來減碳值也將透過充電站點與服務的拓展而倍數提升，成為集團推動 ESG 及綠色產業之中的重要角色。
有效性評估	每月績效會議、每季績效會議、年底目標會議固定檢討

創新研發政策與策略

連展以品質至上、服務快速、價格滿意為導向，依不同產品特性提供客戶多樣化的解決方案。自 2000 年開始，朝 3C(Computer、Communication、Consumer) 領域的 Component Provider 重新定位，除原本的連接器外，陸續成立線組、能源、光通訊及無線通訊事業部，開發及販售相關電子零組件。

近年來，連展貼近產品需求趨勢，自 2017 年起整合全公司資源，以強化電子產品與綠色產業兩大事業營運體系為雙軸策略，連接器除延續原有的競爭優勢產品外，預計開發更多包括 AI 相關應用、機器人、無人機、車載類等需要高傳輸速度、新一代通訊產品需要的精密輕薄、以及更快充電速度的連接器及連接線，如 USB4、TBT5、TYPE C 及高速電腦或 AI 伺服器的傳輸介面等產品。

連訊為因應 AI 資料中心、高速光通訊及永續發展趨勢，連訊通信持續完善創新研發制度，確保技術發展與市場需求接軌，主要制度與政策如下：

1. 技術藍圖規劃制度
每年依據市場趨勢、客戶需求及技術發展方向，制定 3~5 年技術藍圖，聚焦 AI 資料中心、高速光纖互連、CPO、OCS 及矽光子等關鍵技術。

2. 新產品開發管理制度
透過跨部門合作機制，執行產品開發、驗證測試及量產導入，確保產品品質、可靠度及開發效率。

3. 研發投資與數位轉型政策
優先投入具市場潛力之創新技術開發，並導入數位化管理及 AI 輔助工具，提升研發效率與競爭力。

4. 智慧財產與知識管理制度
持續推動專利申請及技術保護，建立研發知識管理機制，強化技術累積與經驗傳承。

5. 綠色設計與永續創新政策
將節能減碳及環境友善理念納入產品設計與開發流程，持續開發高效率、低功耗之光通訊產品，協助客戶達成永續發展目標。

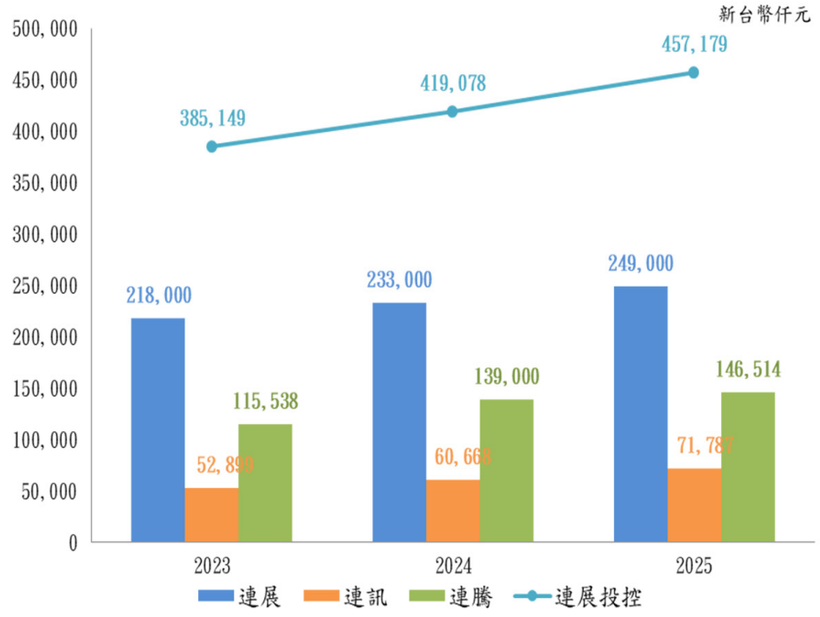
連騰針對 IT 市場，主要強化與鞏固既有客戶，持續擴大市場占有率，建立長期行銷策略聯盟之合作關係，進行企業多角化策略經營。另亦積極與相關產業的廠商訂定策略聯盟，靈活提供各種模式合作，參與全球各地之專業或新興的聯盟及協會，提昇相關技術能力，主導相關產品規格之制定。

除了 IT 產業外，連騰亦積極轉型，佈局網通 IOT 及手持穿戴產業，包括 WiFi 6/6E 無線設備、5G FWA 固網無線接取設備、5G 小型基地台等新產品，物聯網垂直產業領域 (如航空、設施管理、餐飲、醫療保健、物流)，智慧三表 (水、電、瓦斯)、資產追蹤、智慧建築、智慧產業、智慧生活、智慧城市等所需的新商機與產品等。

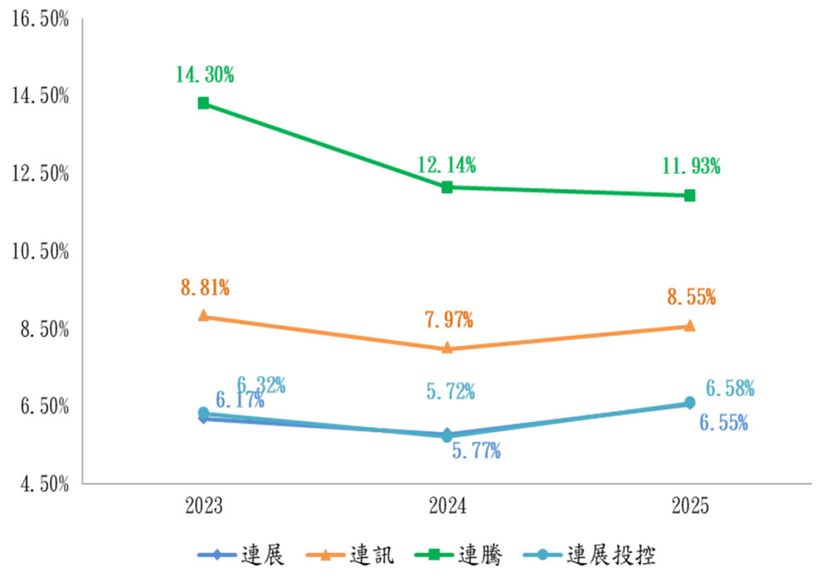
創新研發投入資源

連展投控近年皆投入大量資源於創新研發，依據不同應用市場 (連接器、線組、能源、光通訊、無線通訊等) 設置事業處，各自為獨立營運體，並設有各自的研發單位。2025 年連展投控研發總費用 457,179 千元新台幣，約佔年度總營收 6.58%，其相關績效也包含 Acon-eco 充電營運服務、Acon- 充電槍開發及 Acon- 車載連接器開發。

◆ 2023-2025 年投入費用及占總營收比例：



◆ 2023-2025 年占總營收比例：



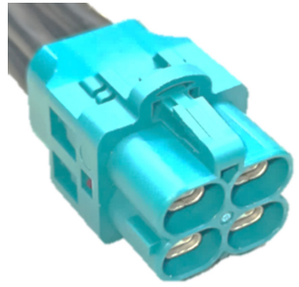
研發重點績效案例

一、連展科技創新研發

車載連接器在現代汽車中扮演關鍵角色，廣泛應用於動力系統、安全系統、智慧座艙、車載通訊與娛樂系統等電子模組，負責電源、訊號與資料的穩定傳輸。隨著汽車電動化、智慧化與網通化快速發展，車載連接器正朝向高壓、高速、高可靠度與輕量化方向升級。根據公開市場資料，全球汽車連接器市場規模於 2025 年預估可達 194.52 億美元；同時，中國仍是全球最大的連接器市場，2024 年整體連接器市場規模已達 280 億美元。此外，全球電動車銷售於 2024 年已突破 1,700 萬輛，中國單一市場銷量超過 1,100 萬輛、約占全球近三分之二，進一步帶動高壓連接器、充電／配電連接器，以及 ADAS、車載乙太網與高速資料傳輸連接器的需求持續成長。

連展科技持續投入車載連接器研發，聚焦於產品可靠性、安全性與高效能傳輸能力的提升，並因應車輛電動化與智慧化趨勢，積極發展符合高壓、高速與小型化需求的連接技術。面對環境永續趨勢，連展科技亦致力於以高效、節能且兼顧環保的車載連接解決方案，協助客戶提升系統能效、降低材料與能源耗用，進而增進整體交通運輸系統的環境效益。透過持續的技術創新與產品優化，連展科技展現其在車載連接器領域的研發實力，以及對永續經營與綠色轉型的承諾。





二、連訊通信創新研發

2025 年度，連訊通信持續投入高速光通訊與先進光電連接技術研發，因應 AI 資料中心、高效能運算（HPC）、車載光通訊及新世代光電整合市場需求，成功開發多項關鍵產品與技術成果。

在 AI 資料中心應用方面，公司完成可拆卸邊緣光耦合 CPO 連接器、可拆卸垂直光耦合 CPO 連接器及 MicroLED CPO 連接器等產品開發，提供高頻寬、低功耗及高可靠度之光纖互連解決方案，支援未來 800G、1.6T 及更高速資料傳輸需求。

在光纖連接技術方面，公司開發耐迴流焊溫 MT 插芯、高密度光纖陣列 FAU 及金屬 LC 連接器等產品，提升光纖耦合精度、耐用性及量產能力，滿足高速光模組及矽光子封裝應用需求。

此外，公司持續拓展車載光電連接器技術，強化產品於高溫、高震動及嚴苛環境下之可靠度，積極布局智慧車輛與先進通訊應用市場。

透過上述創新研發成果，連訊通信持續提升核心技術能力與產品附加價值，並協助客戶建構更高效率、低能耗及高可靠度之光通訊基礎設施。

三、連騰科技創新研發

連騰近年皆投入大量資源於創新研發，持續佈局在網通、物聯網、手持穿戴、航太、車用、行動通訊等市場，並深耕研發技術及各項核心競爭優勢，透過持續深化與全球大廠之合作，整合無線通訊領域技術，進行高精密度之產品製程開發，為客戶開發頂尖優質之產品。

無線通訊事業方面，精通各種天線設計製造，如個人電腦天線、無人機天線、網路通訊設備天線、穿戴型電子設備天線、手持電腦天線、醫療監測隨身裝置天線、軍事通訊設備天線、監控設備天線、工業電腦天線、智慧城市 (三表) 天線、智慧農業設備天線。

無線射頻測試方面，提供最具成本優勢的輻射測試驗證服務，使用近場或遠場的設備來測試產品無線通訊效能，於台北與昆山同時具備標準測試暗室，提供便利與彈性的測試服務。為加速 IOT/ 網通市場拓展，建造三維快速量測 Satimo Chamber 以提升研發效益。

前瞻性研發方面，跨足車用、毫米波陣列天線、低軌道衛星天線、AR/VR 天線模組、慣性導航模組等相關技術，並朝國際無線通訊組織的發展趨勢發展各種製程、材料開發，並栽培台灣學子，創造產學合作雙贏局面。

5G 產業天線開發方面，隨著通訊領域往高頻發展，連騰投入研究陣列天線、波束成形、功耗與路徑損耗、體積微縮、電路整合設計、OTA(Over-the-air) 測試，同時引進高頻電磁模擬軟體 CST & HFSS & XFDTD，成功與一級大廠合作設計出符合下世代 5G 應用天線，讓產業的適用性更高、更具未來性。

四、Acon-eco 充電運營服務

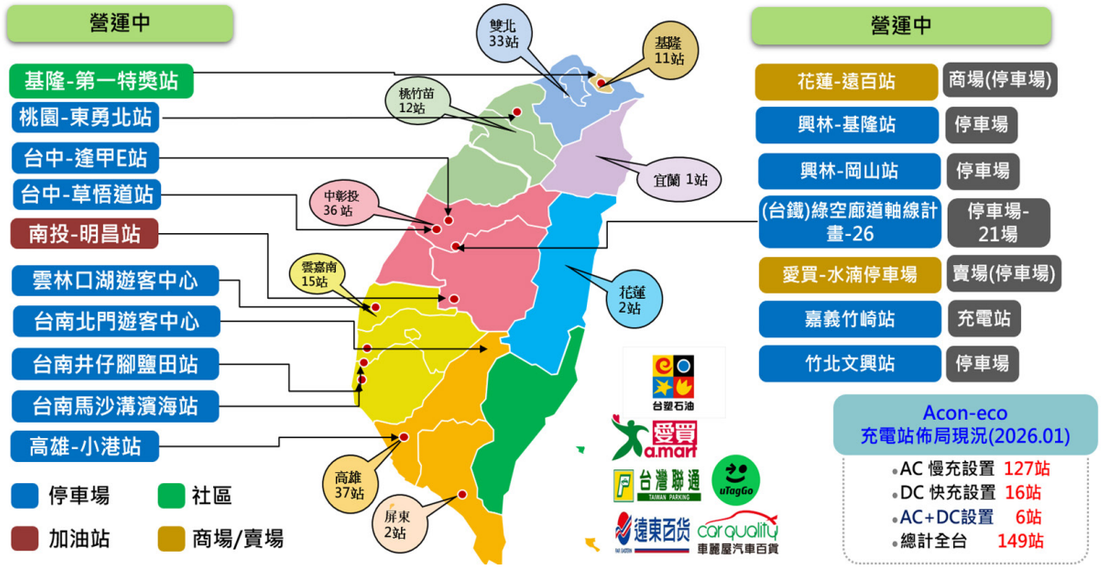
以節能減碳為已任，發展新興電動車市場

連展科技看準智能電動車市場是未來所趨，於 2022 年 9 月推出 Acon-eco 品牌正式插旗充電運營市場，提供個人、企業充電樁安裝及充電服務，以及公共充電站的設置，搭配後台遠端管理系統與雲端支付系統，提供電動車主與場站業者全方位的充電運營服務。

2023 年 1 月，將原有車電事業處獨立營運，正式成立子公司「連展電能科技股份有限公司」，加速拓展全台充電站點的佈局，從 2022 年已成立的 4 個站點開始，至 2025 年底已建置充電站達 149 站，包含 DC 站共 22 站、AC 站共 127 站，充電場域也涵蓋加油站、停車場、觀光景點遊客中心、社區、商場賣場、餐廳等結合車主生活圈需要充電的場景地點，並座落於全台各縣市將充電網絡地圖佈局更加完善，期望新年度達成全台 200 個充電站點建置的階段目標。另外藉由與車廠、停車資訊平台等多方業者進行系統串接合作，將能觸及服務更多電動車車主並有效提升品牌知名度，擴展 Acon-eco 充電運營版圖。



連展電能 Acon-eco 的未來核心定位為提供「停車即充電」整合性無感進出服務的充電營運商，同時追求乾淨能源、生態環保、循環經濟的核心價值，積極為低碳環保盡一份心力，自開始運營服務以來，截至 2025 年 12 月累計充電減碳值為 981,481.6(公斤 CO_2e/ 度)，未來減碳值也將透過充電站點與服務的拓展而倍數提升，成為集團推動 ESG 及綠色產業之中的重要角色。



2025/05/20 -2025/05/23 Computex Taipei
連展投控集團能源區應用展示牆面









創新文化營造

連展投控深信創新來自於制度、文化與人才的共同驅動，因此持續打造鼓勵創新思維、跨部門協作及知識共享的企業文化，並透過數位轉型、流程優化及人才培育機制，持續提升組織創新能力與研發競爭力。

自 2022 年起，集團推動內部數位創新提案機制，鼓勵員工運用數位工具改善工作流程與營運效率。截至 2025 年，已累積近千件數位轉型案例於各部門實施，涵蓋製程優化、智慧管理、資料分析應用及行政流程改善等面向，有效提升組織營運效能與創新實踐成果。同時導入六標準差設計（Design for Six Sigma, DFSS）流程，強化產品開發品質與研發設計穩健性。

在研發創新方面，集團鼓勵研發團隊針對新材料、新結構及新製程技術進行自主研究與實驗驗證，透過創新構想提案、跨部門技術交流及內部成果發表機制，促進知識分享與技術傳承，營造開放且具學習成長氛圍的創新環境。

為因應數位化與人工智慧發展趨勢，2025 年辦理多場 AI 應用相關課程，邀請外部專家學者分享人工智慧技術及產業應用案例，協助員工掌握新興技術發展方向，提升數位能力與創新思維。同時持續參與國內外產業展覽、技術論壇及專業交流活動，掌握市場趨勢與技術發展脈動，並深化與學術機構及研究單位合作，強化產學研連結與技術研發能量。

此外，集團持續投入智慧製造與營運管理升級，推動生產自動化、數位轉型管理系統及流程機器人（RPA）導入，提升生產效率、人均產值及營運管理效能。連騰科技更首創「客戶經營效益模型」，透過數據化管理與資源配置分析，提升客戶價值創造能力及經營效益，強化市場競爭優勢。

2025 年度專業訓練成果

課程名稱	受訓人數	訓練時數
ISO 8714、CNS 15700-1~3 系列規範導讀	8 人	8 小時
VDA 6.3 系列規範導讀	8 人	21 小時

未來，連展投控將持續透過創新文化推動、人才培育及數位轉型，深化技術創新能力與組織韌性，打造兼具競爭力與永續發展價值的企業成長動能。

智慧財產權管理

連展投控視智慧財產權為創新發展與永續經營的核心資產，積極推動全球化專利佈局，針對公司既有關鍵技術與前瞻應用領域（如高速傳輸、AI 設計、碳減材料等）同步展開專利申請與防禦性策略，以鞏固核心技術優勢與市場領先地位。

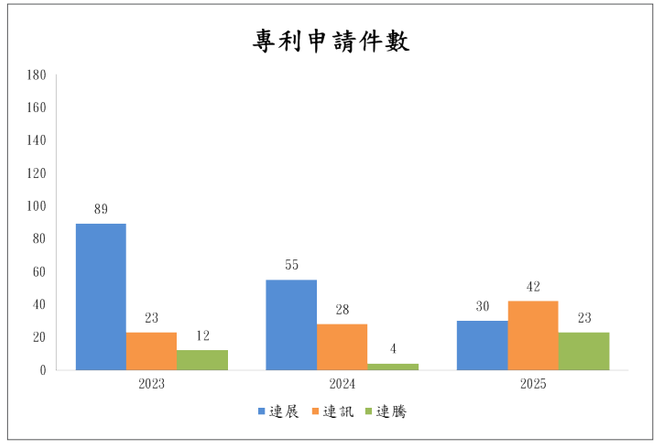
連展投控設置直屬於總經理室的法務智權部，負責專利、商標、著作權及營業秘密之管理，並依據《智慧財產權工作管理辦法》等內部規章，制度化智財權的申請、審查、維護與風險控管作業。同時導入知識管理（KM）系統，建構研發設計歷程與資料管理平台，提升研發效率與知識傳承效益。

為鼓勵員工投入創新，公司訂定《專利獎勵辦法》，提供研發同仁創新提案與專利申請獎金，提升研發意願與創造能量。提案需經主管與法務、研發、智權單位聯合審查，確認技術可行性與無侵權風險後，再啟動各國專利佈局。同時，針對既有專利進行定期評估，依市場需求與技術潛力調整維護資源配置。

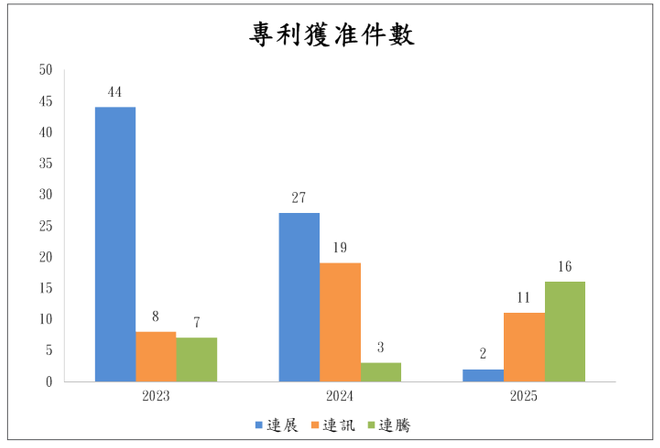
在商標與營業秘密保護方面，由產品經理與法務單位定期檢討產品商標登記與使用狀況，確保品牌識別與法律保障。營業秘密部分，透過文件加密、權限控管與對外簽署保密協議維護資訊安全，並每年對全體員工進行保密教育與宣導。透過制度化管理與創新激勵機制，連展投控有效整合智財保護、研發投資與風險控管，強化企業整體技術競爭力，邁向創新驅動與永續發展的雙軌目標。

透過專案導向的研發投資與完善的智財管理制度，公司不僅提升專利品質與技術競爭力，也創造員工價值與企業聲譽，實現創新驅動與永續發展的雙重目標。

◆ 2023-2025 專利申請件數



◆ 2023-2025 專利獲准件數



4-2 供應鏈管理

重大議題 - 管理方針

議題衝擊性說明	連展投控視供應商為重要策略合作夥伴，致力建立穩定且具韌性的永續供應鏈。除重視供應商之品質、技術能力、交期、成本及服務外，亦將環境保護、職業安全衛生、人權保障、商業道德及法規遵循等永續議題納入供應商管理機制。依據供應商管理程序、新供應商評鑑制度及供應商社會責任要求，建立供應商導入、評核及持續改善流程，並要求供應商遵循相關國際規範（如 RBA、ISO 14001 等），共同降低供應鏈風險，提升供應鏈韌性與永續競爭力
政策與承諾	連展投控以「以人為本、創造價值、誠信務實、改善創新」為核心價值，透過供應商管理制度推動永續供應鏈發展，主要管理措施包括： 1. 建立供應商評鑑制度，將品質、交期、成本、技術能力及 ESG 表現納入評估。 2. 要求供應商遵循供應商社會責任協議、環保協約及商業道德規範。 3. 推動綠色供應鏈管理，要求提供 MSDS ／ SDS、材料成分資料及 RoHS 等有害物質符合性證明。 4. 依據 RBA、ISO 14001 及相關法規要求，持續進行供應商永續管理。 5. 定期執行供應商訪視、稽核及績效評估，追蹤改善情形。 6. 鼓勵供應商提升資源使用效率，推動節能減碳及循環經濟。 7. 持續與供應商合作建立透明、負責任且具韌性的永續供應鏈。
負責單位	環安衛室、管理部、品保部、運籌管理部、各廠產銷及採購單位
投入資源	• 生活及事業廢棄物清運與管理。 • 包裝材料循環使用及回收再利用。 • 回收塑膠材料導入產品應用。 • 自動化檢測設備導入，提高生產效率。 • 原物料下腳料及廢棄物回收再利用。 • 供應商管理、教育訓練及供應商大會。 • RPA 數位工具導入，提升管理效率。

申訴管道	利害關係人連絡資訊 - 受理匿名檢舉信箱 trust@acon.com
短中長期目標	• 持續推動包裝材料循環使用及資源再利用。 • 強化供應商 ESG 管理及永續績效評估。 • 持續依 REACH、RoHS 及衝突礦產等國際法規要求，完成供應商調查與管理。 • 推動綠色採購及低碳供應鏈，降低供應鏈環境衝擊。 • 建立具韌性、多元化之供應鏈體系，降低供應鏈營運風險。
2025 年行動方案與績效	採購策略採取多元供應商管理機制，建立第二供應來源（Second Source）及安全庫存管理，以降低採購風險並提升供應鏈韌性；同時推動供應商永續管理及循環經濟措施，2025 年主要推動項目包括： 1. 推動包裝材料重複使用及循環利用。 2. 原物料下腳料分類管理及回收再利用。 3. 塑膠材料回收再投入產品使用。 4. 導入自動化設備，提高生產效率。 5. 推動供應商包裝回收及減少二次包裝。 6. 危險廢棄物委由合格廠商處理。 7. 強化供應商 ESG 管理及永續稽核。 8. 建立多元供應來源及安全庫存管理，提升供應鏈韌性。
有效性評估	連展投控依循供應商管理制度及供應商社會責任規範，建立供應商導入、評鑑、稽核及持續改善機制，並將品質、交期、成本、法規遵循及 ESG 管理納入供應商績效評估。透過定期訪視、績效追蹤及改善措施，持續提升供應商管理效能，降低供應鏈風險，並強化永續供應鏈韌性，以確保供應商符合公司管理要求及國際永續發展趨勢。

連展投控以建立安全、永續且具韌性的綠色供應鏈為目標，持續將環境保護、勞工人權、職業安全衛生、商業道德及法規遵循等永續管理要求納入供應商管理機制，並於新供應商遴選及既有供應商管理過程中落實風險評估與管理，攜手供應商共同提升永續績效，降低供應鏈營運風險，實踐企業永續發展目標。

為建立完善的供應商管理制度，連展投控依循並參考責任商業聯盟（RBA）行為準則、國際勞工組織（ILO）核心勞動公約、聯合國《世界人權宣言》及相關國際永續規範，訂定供應商管理制度及社會責任要求。台灣地區已導入《供應商評鑑程序》、《供應商管理程序》、《環保協約》及《廉潔承諾書》等管理文件；大陸廠區則導入《供應商評鑒考核程序及自評表》、《RBA行為準則》、《商業道德同意書》及《綠色環保商品與服務管制》等管理規範，作為供應商遴選、管理及績效評估的重要依據。

由於大陸廠區為集團主要製造基地，針對主要原物料及關鍵料件供應商，要求其符合環境保護、勞工人權、職業安全衛生、商業道德及社會責任等相關要求。新供應商須完成資格審查及供應商評鑑，經評鑑合格後，始得依公司內部控制制度及相關管理辦法列為合格供應商；合作期間亦須配合公司供應商管理機制，接受定期或不定期之評鑑與稽核，以確保持續符合公司各項管理要求。

此外，連展、連訊及連騰依循上述供應商管理機制及公司內部相關規範，定期及不定期對各地區供應商執行稽核，並針對稽核結果持續追蹤改善，檢視缺失改善情形及合作關係管理，以提升供應鏈管理品質及永續績效。



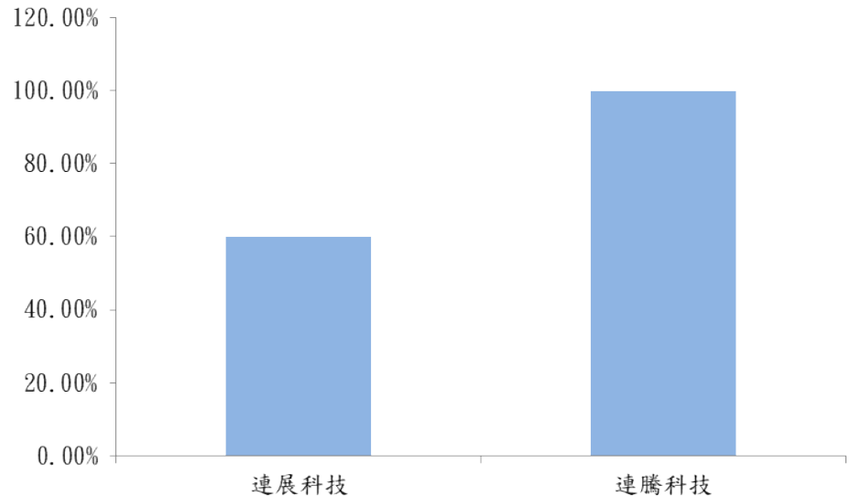
新供應商環境及社會標準篩選

為落實供應商永續管理，連展及連騰於新供應商導入階段，依供應商管理機制進行資格審查，並將環境及社會面相關要求納入新供應商評估項目，作為供應商遴選及合作的重要依據。2025 年新供應商承認及採用環境、社會標準篩選情形如下：

◆ 2023-2025 年投入費用及占總營收比例：

公司	廠區	承認之新供應商家數 (A)	採用環境、社會標準篩選之家數 (B)	占比 (B/A)
連展科技	台北	0	0	N/A
	深圳	15	9	60%
	天津	2	2	100%
	昆山	20	13	65%
	天鑫	0	0	N/A
	寮國	3	0	0%
合計		40	24	60%
連騰科技	台北	4	4	100%
	昆山	29	29	100%
	江西	0	0	N/A
合計		33	33	100%

◆ 2025 年新供應商採用環境、社會標準篩選占比：
依公司別統計新供應商導入階段採用環境、社會標準進行篩選之比例。



2025 年連展科技共承認 40 家新供應商，其中 24 家於導入階段採用環境及社會標準進行篩選，占新供應商總數 60.0%。其中天津廠新供應商篩選率達 100%，昆山廠及深圳廠分別為 65.0% 及 60.0%；寮國廠本年度新增 3 家供應商，惟未採用環境及社會標準進行篩選；台北廠及天鑫廠本年度無新增供應商，故未列入占比計算。

連騰科技共承認 33 家新供應商，全數（100%）於導入階段採用環境及社會標準進行篩選，其中台北廠及昆山廠新增供應商均完成相關評估；江西廠本年度無新增供應商，故未列入占比計算。

整體而言，連展科技及連騰科技均持續將環境及社會面要求納入新供應商遴選及管理機制，藉由新供應商評估、資格審查及後續管理，持續強化供應鏈永續管理，降低供應鏈營運風險。

針對供應鏈正 / 負面衝擊採取的行動

連展投控針對底下情況認定為重大缺失，會立即終止合作關係

①	②
工廠稽核無異常，但因交貨品質異常中止合作關係	體系不完整，評鑒不合格，後續停止交易

另供應商終止合作關係的其他原由 (供應商 BLOCK 原因)

1、更換代理商
2、客戶指定商，后續不再交易
3、未進行後續量產
4、案件樣品階段
5、三個月內尚未完成評鑑
6、案件結束
7、配合客戶一次性調貨
8、廠商虧損，供應商放棄合作
9、提貨的及時性 & 付款的及時性，供應商放棄合作

連展、連訊及連騰依循上述供應商管理機制及公司內部相關規範，定期及不定期對各地區供應商執行稽核，並針對稽核結果持續追蹤改善及檢視終止合作原因，以確保供應商符合公司管理要求。

◆ 2025 年供應商稽核執行情形及改善結果如下：

項目	連展各廠區	連騰各廠區
進行供應商稽核家數	40 家 （台北 0、深圳 15、天津 2、昆山 20、天鑫 0、寮國 3）	40 家 （台北 0、昆山 27、江西 0）
具重大缺失供應商	7 家	0 家
已改善供應商	7 家	0 家
未改善並終止合作供應商	0 家	0 家

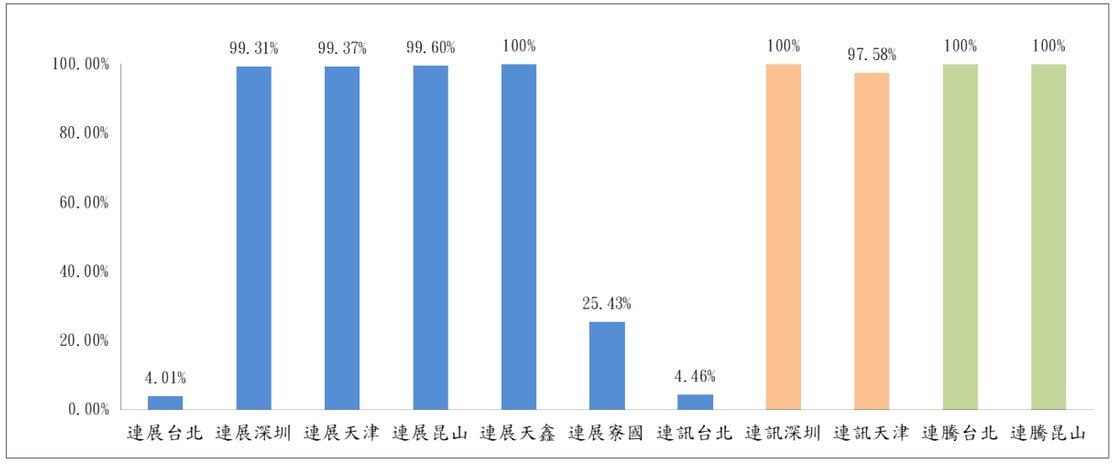
連展各廠區共完成 40 家供應商稽核，其中 7 家供應商於稽核過程中發現重大缺失，經要求提出改善措施後均已完成改善，改善完成率達 100%，本年度無因重大缺失未改善而終止合作關係之供應商。
連騰昆山廠區共完成 27 家供應商稽核，稽核結果未發現具重大缺失之供應商，故無須進行重大缺失改善追蹤，亦無因重大缺失未改善而終止合作關係之情形。

採購實務

連展投控持續推動各據點依所在地國家進行採購，以提升營運效率與落實在地化策略。其中，中國生產基地為公司重要營運據點，為追求生產與供貨效率、降低物流成本、提升售後服務品質與強化產品品質控管，歷年來積極落實在地採購政策。此舉除有助於促進當地經濟發展外，亦能透過減少運輸過程所產生之二氧化碳排放，降低對環境之衝擊，體現企業對永續發展之承諾。

在採購實務方面，連展投控於遵循當地法律與道德規範之下，秉持經濟與效率原則進行資源獲取，透過市場調查瞭解產品需求，並從價格、品質及服務等面向遴選具競爭力之供應商。後續亦透過採購執行管理及供應績效評估，確保整體供應鏈之穩定性與品質，達成經營效率與永續發展雙重目標。

◆ 2023-2025 年投入費用及占總營收比例：





05

環境永續

5-1 氣候變遷因應

5-2 環境管理



重大議題 - 管理方針

議題衝擊性說明	連展投控深知氣候變遷及國際碳定價機制（如歐盟 CBAM）對企業營運、供應鏈及獲利能力帶來之影響。公司將氣候變遷視為重要之經營風險與機會，持續推動溫室氣體盤查、能源效率提升及廢棄物資源化管理，降低營運對環境之衝擊，強化企業韌性，邁向低碳永續發展。
政策與承諾	連展投控建立全球營運據點環境管理制度，遵循各地環保法令及集團環境政策，由 ESG 委員會統籌監督，各廠區管理單位負責執行與持續改善。 **我們承諾：** 1. 遵循各營運據點環境法規及相關要求。 2. 持續提升能源效率，降低能源消耗與碳排放強度。 3. 推動溫室氣體自主盤查及第三方查驗，確保盤查數據品質。 4. 落實廢棄物分類管理與資源循環，確保廢棄物 100% 合法處置。 5. 持續投入教育訓練，提升全員環境保護意識，落實企業永續責任。
負責單位	ESG 委員會
投入資源	為持續強化環境管理，公司投入相關人力、財務及技術資源，包括： 1. ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查驗。 2. 老舊設備汰換及節能設備改善。 3. 評估導入智慧能源監控系統，提升能源管理效率。 4. 各廠區自主盤查及環境管理人力投入。 5. 廢棄物分類、資源化及設備維護管理。
申訴管道	trust@acon-holding.com

短中長期目標	・持續降低集團總用電量及能源使用密集度。 ・推動全球主要生產據點完成範疇一、範疇二自主盤查。 ・持續提升能源效率及設備節能改善。 ・提高廢棄物資源化處置比例。 ・維持有害廢棄物清運違規率為 0。 ・持續精進氣候治理與環境管理，提升供應鏈永續韌性。
2025 年行動方案與績效	・參考 TCFD 架構並接軌 IFRS S2，執行氣候風險辨識與管理。 ・持續推動節能設備改善及空調系統優化。 ・評估導入智慧能源監控系統，提升能源管理效率。 ・持續執行全球據點範疇一、範疇二自主盤查。 ・昆山廠完成 2024 年度 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查查驗。 ・強化廢金屬、廢塑膠等資源分類及循環利用。
有效性評估	**氣候與能源管理** ・定期檢視各廠區能源使用績效及改善成果。 ・持續追蹤能源使用量及能源密集度變化。 ・評估節能改善措施執行成效。 ・定期檢討溫室氣體盤查結果，作為減碳管理依據。 ・持續提升能源管理及氣候治理成效。 **廢棄物管理** ・落實廢棄物分類及合法清運管理。 ・持續提升資源回收及再利用比例。 ・強化原物料下腳分類及循環利用。 ・定期檢視廢棄物管理績效並持續改善。

5-1 氣候變遷因應

氣候變遷已成為全球企業共同面臨的重要議題，不僅影響自然環境與社會發展，也可能對企業營運、供應鏈管理及市場競爭力帶來風險與轉型挑戰。連展投控持續關注氣候變遷所帶來之風險與機會，並將氣候議題納入永續經營管理，以提升企業韌性及長期競爭力，朝向低碳永續發展邁進。

為回應利害關係人對氣候資訊透明揭露之期待，本公司參考 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，氣候相關財務揭露建議）架構，依循「治理（Governance）」、「策略（Strategy）」、「風險管理（Risk Management）」及「指標與目標（Metrics & Targets）」四大核心構面，建立氣候風險管理機制，系統性辨識、評估及管理氣候相關風險與機會，並持續關注 IFRS S2 及主管機關相關揭露要求，逐步提升氣候資訊揭露品質。

連展投控依循 TCFD 架構持續完善氣候治理機制，透過氣候風險與機會評估、溫室氣體盤查、能源管理及減碳措施等行動，逐步將氣候議題納入營運決策與風險管理流程，持續提升企業因應氣候變遷之能力，強化營運韌性，創造長期永續價值。

氣候治理架構

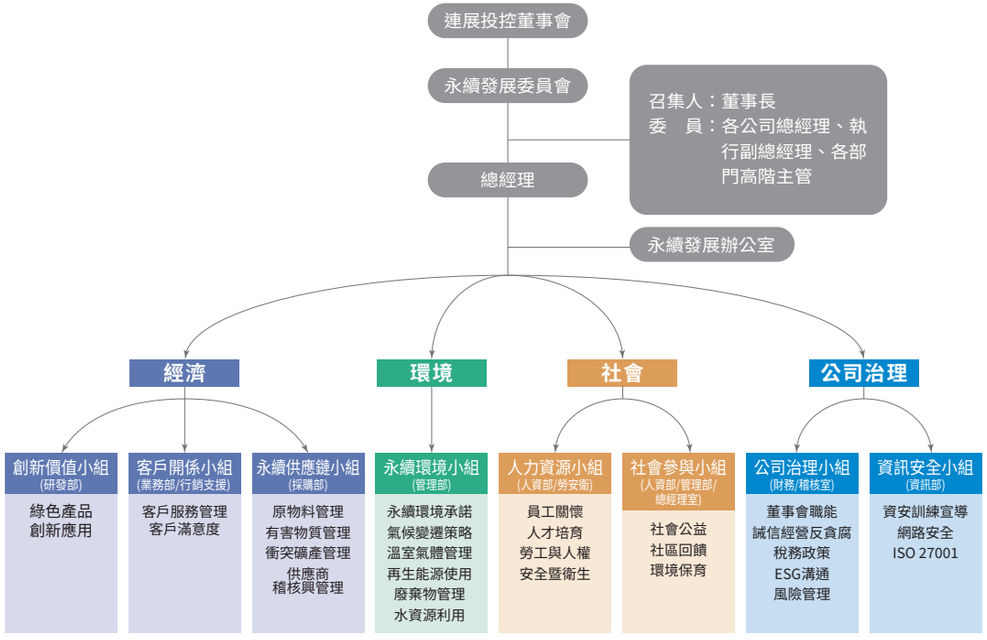
連展投控由董事會督導永續發展策略及重大氣候議題，並由永續發展管理委員會統籌推動氣候風險管理及相關因應措施，負責跨部門協調與執行，建立完善之氣候治理機制，定期檢視各項管理措施之推動成果，持續強化企業氣候治理能力。

永續發展管理委員會主要職責包括

1. 鑑別氣候相關風險與機會。
2. 執行氣候風險及衝擊評估。
3. 推動並追蹤氣候管理措施及執行績效。
4. 定期向董事會報告氣候管理推動情形及執行成果。

永續發展管理委員會由廠務、總務、財務、採購及法務等相關部門共同組成，各部門依權責範圍定期辨識氣候變遷可能造成之風險與機會，評估其發生可能性及對營運之潛在影響，並據以研擬因應措施及管理方案，持續追蹤執行情形，以降低氣候風險對企業營運之衝擊，提升整體環境管理績效及企業營運韌性。

連展投控氣候風險治理架構

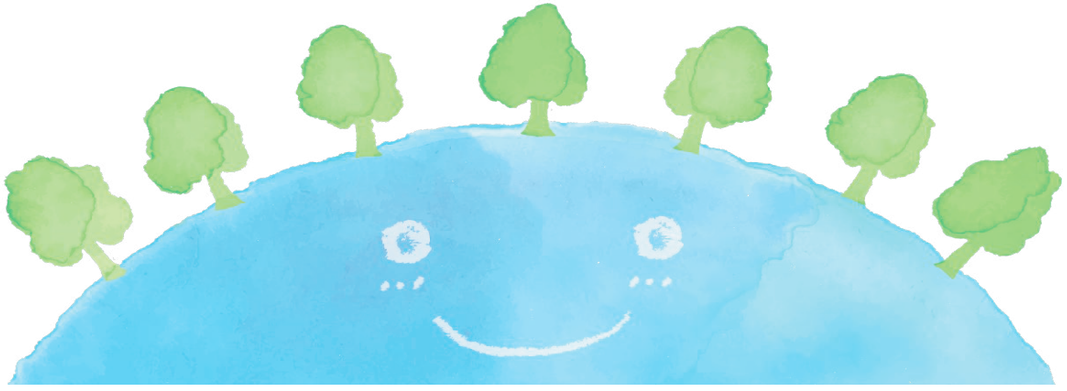


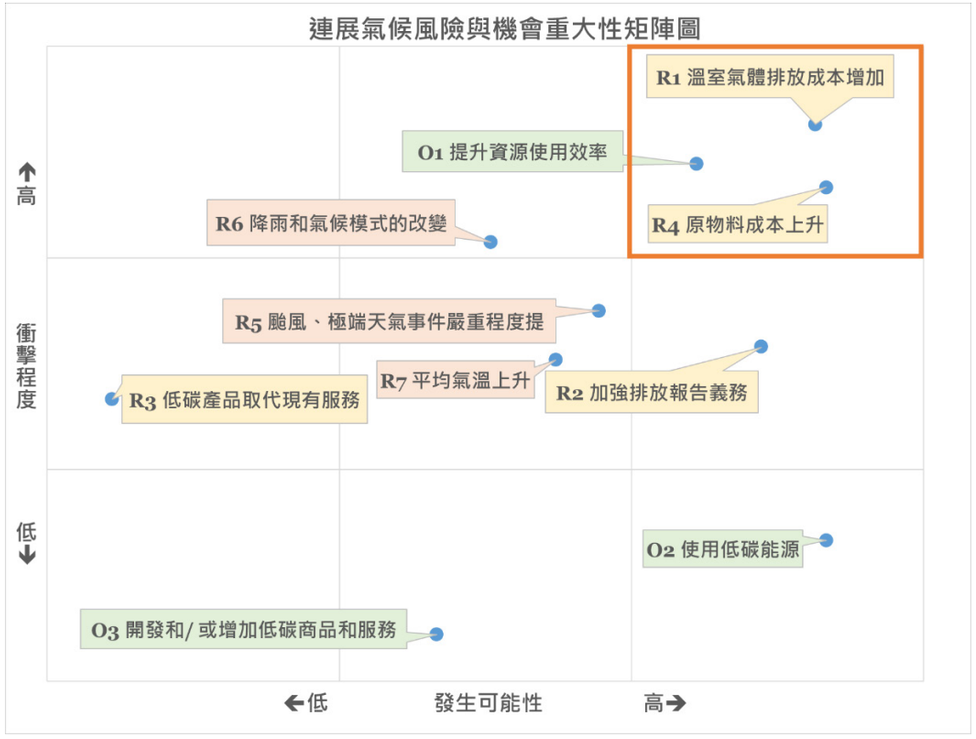
氣候變遷因應策略

為系統性辨識及評估氣候變遷對連展投控營運可能造成之風險與機會，本公司由永續發展管理委員會統籌推動，結合公司治理、供應鏈管理、環保節能、社會員工及客戶服務等五大小組，共同執行氣候相關議題之盤點、分析與評估，建立跨部門氣候風險管理機制。

各小組依據產業發展趨勢、法規要求及各營運據點歷年管理經驗，蒐集與分析氣候變遷相關資訊，並參考 TCFD 架構，將氣候議題區分為實體風險（Physical Risks）、** 轉型風險（Transition Risks）及氣候機會（Opportunities）** 三大類別，針對各項議題進行跨部門討論與評估。

評估作業以「影響程度」及「發生可能性」為主要評估構面，透過量化評分方式判定各項議題之重大性，並繪製「氣候風險與機會重大性矩陣圖」，作為優先管理及資源配置之依據。針對重大風險與機會議題，各權責單位進一步研擬相對應之調適與減緩措施，持續強化企業氣候韌性及因應能力。





本公司依據各項氣候議題之「發生可能性」及「衝擊程度」進行評估，結果顯示「R1 溫室氣體排放成本增加」及「R4 原物料成本上升」為目前優先關注之重大氣候議題，因此列為氣候管理重點，持續推動相關因應措施，以降低對營運之潛在衝擊。

氣候風險與機會鑑別結果

2025 年連展投控持續依循 TCFD 建議架構及 IFRS S2 氣候相關財務揭露精神，由永續發展委員會召集各營運據點進行氣候風險與機會鑑別，並依影響期間、發生可能性及衝擊程度完成評估。經重大性分析後，共鑑別 5 項重大氣候議題，包括 3 項氣候風險（2 項轉型風險、1 項實體風險）及 2 項氣候機會，據以擬定管理策略及目標，以提升企業氣候韌性及永續競爭力。

面向	議題	影響期程	對連展投控衝擊	因應策略
轉型風險 - 政策與法規	溫室氣體排放成本增加	短中期	全球碳費與碳定價制度逐步推動，若未持續減碳，將提高營運成本及供應鏈競爭壓力	• 執行自主減量計畫爭取優惠碳費費率。 • 擴大溫室氣體盤查範圍至 Category 3~4。 • 持續推動節能減碳專案。
轉型風險 - 市場風險	原物料成本上升	短期	低碳材料需求增加及供應鏈調整，使原物料價格及採購成本提高。	• 提高回收銅及再生塑料使用比例。 • 建立多元低碳料源，降低供應風險。
實體風險 - 急性與慢性	極端天氣事件	中長期	豪雨、颱風及高溫可能造成設備損壞、生產中斷及能源成本增加。	• 辦理廠區淹水及氣候脆弱性評估。 • 新建及改善工程納入氣候韌性設計。
機會 - 資源使用效率	提升資源使用效率	中長期	提高能源效率可降低營運成本及碳排放，提升企業競爭力。	• 持續優化智慧能源管理系統。 • 提升高耗能設備能源效率。
機會 - 產品服務	開發低碳／新能源產品	中長期	全球淨零轉型帶動新能源及電動車市場需求，增加新產品商機。	• 持續開發電動車及綠能應用連接器。 • 爭取國際綠色供應鏈合作機會。

氣候相關風險與機會鑑別評估流程

連展投控由永續發展委員會統籌氣候風險與機會管理，依循 TCFD 建議架構及 IFRS S2 氣候相關揭露原則，透過跨部門討論，針對辨識之氣候議題，依影響期間、發生可能性及衝擊程度進行評估與重大性分析，建立氣候風險與機會管理機制。

經重大性矩陣分析及永續發展委員會審議後，最終確認 3 項重大氣候議題，包括 2 項轉型風險及 1 項氣候機會，並據以訂定管理目標、因應策略及績效指標，未來將持續追蹤執行情形，定期檢討管理成效與目標達成情形，持續提升企業氣候韌性。

氣候相關風險機會議題鑑別流程

流程階段	說明
氣候議題盤點	蒐整國際氣候變遷趨勢、法規發展、利害關係人關注議題及產業風險，辨識與連展投控營運相關之氣候議題，共盤點 10 項氣候相關風險與機會，包含 4 項轉型風險、3 項實體風險及 3 項氣候機會，作為後續評估基礎。
議題重大性分析	由永續發展委員會召集相關單位，依據各議題之影響期間、發生可能性及衝擊程度進行評估與評分，並繪製氣候風險與機會重大性矩陣，以鑑別對公司營運具重大影響之氣候議題。
重大性議題確認	依據重大性矩陣分析結果，結合公司營運現況及未來發展策略，確認 3 項重大氣候議題，包括「溫室氣體排放成本增加」及「原物料成本上升」2 項轉型風險，以及「提升資源使用效率」1 項氣候機會，並納入年度管理重點。
管理追蹤	針對重大氣候議題訂定管理目標、因應措施及績效指標，定期追蹤執行情形與目標達成狀況，並透過永續發展委員會定期檢討管理成效，持續滾動修正因應策略，以提升企業氣候韌性及因應能力。

指標與目標

連展投控持續推動節能減碳及能源轉型，透過能源管理、節能設備改善、製程優化及再生能源導入等措施，定期檢視年度管理目標執行情形。2025 年度各項氣候管理目標均已達成，其中節電及節水績效皆優於原訂目標，再生能源使用比例亦持續提升，展現公司落實低碳營運與淨零轉型的具體成果。

2025 年氣候目標達成情況

目標項目	管理目標	達成情況
節電目標	集團總用電量較前一年度減少 1%	達成。 2025 年集團總用電量為 28,943,576.94 度，較 2024 年減少 5.20%，優於年度目標。
節水目標	集團總用水量較前一年度減少 1%	達成。 2025 年集團總用水量為 421,813.69 度，較 2024 年減少 6.45%，優於年度目標。
再生能源投入	持續投入太陽能發電設施及採購綠電，提高再生能源使用比例	達成。 2025 年自建太陽能發電量達 1,057,857.45 度；綠電使用量占集團總用電量 3.73%，持續提升低碳能源使用比例。

5-2 環境管理

溫室氣體與能源管理

隨著全球氣候變遷風險持續升高，各國陸續推動淨零排放政策及氣候相關法規，企業亦面臨能源轉型及減碳管理的挑戰。連展投控深知能源管理與溫室氣體減量為企業永續經營的重要課題，持續透過提升能源使用效率、推動節能措施及導入再生能源，降低營運對環境之衝擊，朝低碳營運目標穩健邁進。

連展投控主要能源消耗來源為生產製程用電。為持續提升能源使用效率，公司參照 ISO 50001 能源管理及 ISO 14001 環境管理精神，建立能源管理制度及相關作業程序，並導入能源管理系統，即時監控各廠區用電情形，定期分析能源使用績效及異常耗能狀況。透過環安衛管理機制持續檢討改善，由各相關部門提出矯正與預防措施，降低能源浪費並提升整體能源使用效率。

2025 年連展投控能源總消耗量為 114,256.58 GJ，能源結構仍以電力為主，占總能源消耗量 95.3%，主要來自連接器製造過程之塑膠射出、端子沖壓、電鍍、組裝及模具開發等生產設備用電；其次為公務車汽油使用，占總能源消耗量約 1.4%。此外，天津廠持續運轉太陽能光伏發電系統，2025 年全年綠電發電量達 1,057,857.45 kWh，全數供廠內自用，有效提升再生能源使用比例，降低外購電力需求。

2025 年能源密集度為 20.94 GJ／新台幣百萬元營收，較 2024 年 21.21 GJ／新台幣百萬元營收下降約 1.3%，顯示能源使用效率持續改善。未來連展投控將持續評估各主要生產據點導入再生能源之可行性，並推動高耗能設備汰舊換新、製程節能改善及能源管理優化，持續提升能源使用效率，降低能源消耗與溫室氣體排放，落實低碳永續經營。

近三年能源消耗概況

內部能源耗用總量 (GJ)		2023	2024	2025
非再生能源	柴油 (公升)	881.70	190.34	243.81
	汽油 (公升)	2,274.17	1,620.79	1,754.72
	天然氣 (立方公尺)	108.68	38.33	19.21
	液化石油氣 (公升)	512.47	520.05	522.07
	蒸汽 (公噸)	4,779.33	4,141.92	3,711.61
	電力 (萬度)	100,733.37	109,914.85	104,196.88
再生能源	太陽能 (萬度)	3,022.56	3,298.57	3,808.29
消耗能源總熱值 (GJ)		112,312.28	116,426.26	114,256.58
單位營收 (百萬元)		4,601.22	5,488.61	5,456.15
能源密集度 (GJ/ 新台幣百萬)		24.41	21.21	20.94

2025 年內部能耗說明：

註 1：數據統計範疇包含 連展投控、連展科技 (台北 / 深圳 / 天津 / 昆山 / 天鑫 / 江西 / 寮國)、連訊通信 (台北 / 深圳 / 天津)、連騰科技 (台北 / 天津 / 昆山)。

註 2：各項能源熱值係依據經濟部能源署公布之《能源產品單位熱值表》換算。

註 3：天津廠太陽能光伏發電系統 2025 年全年發電量為 1,057,857.45 kWh，全數供廠內自用，其中連展科技使用 509,033.82 kWh，連訊通信使用 548,823.63 kWh。

註 4：2023 年及 2024 年能源熱值已依據經濟部能源署最新公布之換算基準重新追溯計算，以確保各年度數據具一致性及可比性。

溫室氣體管理

連展投控重視氣候變遷議題，持續推動溫室氣體盤查與管理，以掌握營運活動之碳排放情形，作為減碳策略規劃及淨零轉型的重要基礎。公司自 2009 年及 2010 年起，分別於深圳廠區及台灣廠區建立溫室氣體盤查制度，並通過第三方驗證機構依 ISO 14064-1 標準完成查驗。其後，各廠區每年皆依相關標準完成前一年度範疇一及範疇二溫室氣體盤查，並編製溫室氣體盤查報告書，將盤查作業內化為年度例行管理機制，以量化盤查結果作為減碳策略、能源管理及氣候風險因應的重要決策依據。

2025 年連展投控範疇一及範疇二溫室氣體總排放量為 16,349.781 噸 CO_2e，其中範疇二之外購電力排放量為 15,619.557 噸 CO_2e，約占總排放量 95.5%，仍為本集團最主要之溫室氣體排放來源。與 2024 年相比，總碳排放量由 17,204.645 噸 CO_2e 降至 16,349.781 噸 CO_2e，減少約 4.97%；碳排密集度亦由 3.135 降至 2.997 tonCO_2e ／百萬元營收，降低約 4.40%，顯示碳排放效率持續改善。排放變化主要受產品結構調整及製程用電需求變動影響，整體趨勢與能源使用情形一致。

深圳廠區屬深圳市生態環境主管機關納管之重點碳排放企業，每年依規定完成碳排放資料申報；台灣各廠區則依 ISO 14064-1 標準執行年度溫室氣體盤查，持續強化溫室氣體管理制度，作為推動節能減碳、提升能源使用效率及落實淨零轉型的重要基礎。

近三年連展投控碳排總量

項目	2023	2024	2025	單位
範疇一	647.603	821.084	730.255	tonCO2e
範疇二	15,677.322	16,383.561	15,619.557	tonCO2e
總碳排量	16,324.925	17,204.645	16,349.781	tonCO2e
碳排密集度	3.548	3.135	2.997	tonCO2e/百萬營收

註 1：溫室氣體盤查範疇：連展投控（台北）、連展科技（台北、深圳、天津、昆山、天鑫、江西）、連訊通信（台北、深圳、天津）、連騰科技（台北、昆山、江西）。

註 2：範疇一（直接排放）：涵蓋固定燃燒設備、製程排放、逸散排放及公務車等移動排放源；範疇二（能源間接排放）：主要排放源為外購電力。

註 3：盤查方法：深圳廠區依循《組織溫室氣體排放的量化和報告規範及指南》辦理盤查；台灣廠區依循 ISO 14064-1 標準辦理盤查。

註 4：全球暖化潛勢（GWP）採用 IPCC AR4 公布之係數。

註 5：電力排放係數：中國地區採用《中國區域電網基準線排放因子》；台灣地區採用經濟部公告之電力排放係數。

註 6：深圳廠區盤查涵蓋 CO_2、CH_4 共 2 種溫室氣體；台灣廠區盤查涵蓋 CO_2、CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、SF_6、NF_3 共 7 種溫室氣體。

註 7：溫室氣體盤查邊界：各廠區均採股權比例法。

註 8：碳排密集度＝（範疇一＋範疇二溫室氣體排放量）／營收（百萬元新台幣）。

廢棄物管理

連展投控秉持資源循環、污染預防及永續發展之環境管理理念，依循各營運據點所在地環境保護法規及公司《廢棄物清運管理程序》，建立廢棄物分類、儲存、清運及紀錄管理機制，持續推動源頭減量、資源回收及循環利用，以降低營運活動對環境造成之影響。

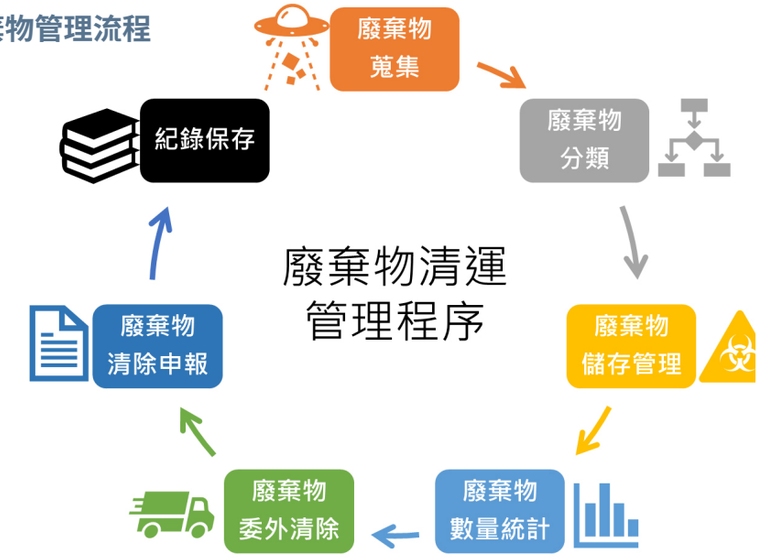
本公司營運所產生之廢棄物以一般事業廢棄物為主，主要包括廢鋼材、覆銅板邊角料、廢紙、廢木材及廢塑料等製程剩餘物料；另有少量有害事業廢棄物，主要來自設備保養及化學品使用過程所產生之廢潤滑油、廢乳化液、含油抹布、廢空容器、廢濾芯及廢活性碳等。各類廢棄物均依其特性進行分類、標示、儲存及管理，並依法委託合格清除處理機構進行清運及最終處置，以降低對環境及生態之潛在影響。

為確保廢棄物管理符合相關法令及公司管理要求，各營運據點皆落實廢棄物分類、重量統計、儲存管理及紀錄保存，並定期巡查廢棄物儲存區域，確認儲存環境符合安全及環保規範。同時，公司定期管理及評估廢棄物清運商，確認其具備合法清除處理資格並符合相關環保法令要求，持續提升廢棄物管理績效。

主要廢棄物用途與對環境潛在衝擊鑑別

廢棄物類別	主要項目	主要來源用途	潛在環境影響
一般事業廢棄物	廢鋼材、覆銅板邊角料、廢紙、廢木材、廢塑料等	生產製程及包裝材料	若未妥善分類、儲存、回收及清運，可能造成資源浪費、火災風險及環境污染。
有害事業廢棄物	廢潤滑油、廢乳化液、含油抹布、廢空容器、廢濾芯、廢活性碳等	設備保養、化學品使用及污染防治設施	若處理不當，可能污染土壤及水體，對生態環境及人體健康造成潛在影響。

廢棄物管理流程



廢棄物管理重點

- 分類管理：依廢棄物種類落實分類收集、標示及專區儲存管理。
- 數量管理：定期統計各類廢棄物產生量，作為管理及持續改善依據。
- 合法清運：委託政府核可之合法清除處理機構辦理廢棄物清運及最終處置。
- 供應商管理：定期管理及評估廢棄物清運商，確保符合環保法令及公司管理要求。
- 持續改善：推動源頭減量、資源回收及循環利用，降低廢棄物產生量與環境衝擊。

2025 年廢棄物管理績效

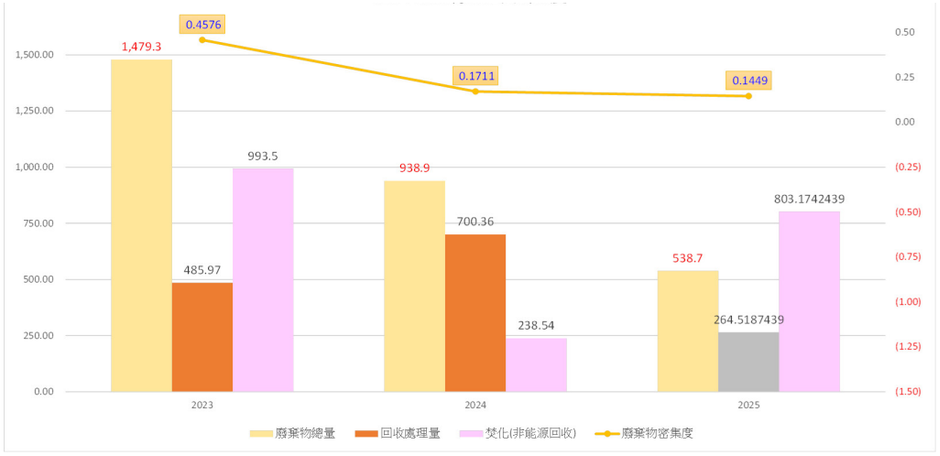
2025 年連展投控廢棄物產生總量為 803.17 公噸，較 2024 年 938.91 公噸減少 135.73 公噸，減幅約 14.46%。其中，非有害事業廢棄物 795.95 公噸，占總量 99.10%，主要來自製程剩餘原物料及員工生活廢棄物；有害事業廢棄物 7.23 公噸，占總量 0.90%，主要來自設備保養及製程使用之生產輔料。各類廢棄物均依相關法規進行分類、管理及處理，並委託合法清除處理機構辦理回收再利用或最終處置。未來，連展投控將持續推動源頭減量、資源循環利用及廢棄物管理精進，降低營運活動對環境之影響。

2025 年連展投控依廢棄物細項劃分廢棄物產生總量：

廢棄物種類	廢棄物細項	處理方式	廢棄物產生量 (噸)	依類別劃分總量	占比 %
非有害廢棄物	生活垃圾	焚化 (非能源回收)	264.4687	795.9491	99.10%
	廢木材	回收	9.1068		
	廢紙	回收	69.3870		
	廢塑料	回收	64.8365		
	廢鋼材	回收	262.0090		
	覆銅板邊角料	回收	126.1411		
有害廢棄物	含油抹布	焚化 (非能源回收)	0.3080	7.2251	0.90%
	廢光纖電纜	回收	0.0500		
	廢乳化液	回收	0.3210		
	廢空容器	回收	1.7294		
	廢活性炭	回收	2.8102		
	廢清洗劑	回收	0.0500		
	廢潤滑油	回收	1.0205		
	廢濾芯	回收	0.9360		
總計				803.1742	100%

註 1：廢棄物範疇 包含連展投控 (台北)、連展科技 (台北 / 深圳 / 天津 / 昆山 / 天鑫 / 江西)、連訊通信 (台北 / 深圳 / 天津)，連騰科技 (台北 / 昆山 / 江西)

近三年廢棄物總量與密集度



總體而言，2025 年連展投控廢棄物回收再利用率達 67.07%，回收再利用之廢棄物主要包括廢鋼材、覆銅板邊角料、廢紙、廢塑料、廢木材及部分有害事業廢棄物等。公司持續秉持「資源化、減量化、安定化及無害化」之管理原則，透過源頭減量、資源回收及循環利用等措施，持續提升廢棄物回收再利用率，降低營運活動對環境之影響。

2025 年依直接 / 移轉處置劃分廢棄物總量

廢棄物類別	有害廢棄物		非有害廢棄物		總處理量	
	處理量 (頓)	%	處理量 (頓)	%	處理量 (頓)	%
處置移轉	7.18	99.31%	531.48	66.77%	538.66	67.07%
再利用 / 回收						
直接處置	0.05	0.69%	264.47	33.23%	264.52	32.93%
焚化 / 掩埋						
總計	7.23	100%	795.95	100%	803.18	100%

水資源管理

近年來全球暖化加劇，極端氣候事件日益頻繁，水資源短缺及豪雨淹水等風險逐漸影響企業營運。連展投控深知水資源管理的重要性，雖各營運據點製程並未高度依賴水資源，主要用水以員工生活用水及一般行政需求為主，仍持續推動節水管理措施，提升用水效率，降低營運風險，並減少對外部水資源之影響，以落實企業永續發展。

連展投控各營運據點取水皆來自當地自來水供應系統，未取用地下水、地表水或海水。生活污水依各營運據點所在地法規排放至市政污水處理系統或工業區污水處理設施，經妥善處理後排放至當地受納水體，對周邊生態環境未造成重大影響。由於各營運據點未產生製程廢水，排放水主要為生活污水，因此未對受納水體造成重大衝擊。

連展投控各營運據點取水來源與排水目的地

營運據點	集水區	取水來源	廢水處理	排水目的地
連展投控	翡翠水庫	臺北自來水事業處	排水系統	新店溪
連展台北				
連訊台北				
連騰台北				
連展電能台北				
連展天鑫	新財富環保產業園	新財富環保產業園	新財富環保產業園	新財富環保產業園
連展深圳	松子坑水庫	深圳市自來水公司	深圳坪山水務局市政污水處理廠	坪山河
連訊深圳				
連展天津	天津泰達自來水公司	天津泰達自來水公司	市政排水系統	天津泰達自來水公司
連訊天津				
連展昆山	昆山張浦自來水公司	昆山張浦自來水公司	市政污水處理廠	昆山張浦自來水公司
連騰昆山				
連展江西	鷹潭市供水公司	鷹潭市供水公司	市政排水系統	鷹潭市供水公司
連騰江西				

2025 年連展投控總取水量為 427.59 百萬公升，較 2024 年下降 5.09%，整體取水及耗水量均呈下降趨勢。公司持續推動節水管理措施，包括採用省水設備、定期巡檢用水設施及加強節水宣導，提升全體同仁節水意識。2025 年度各營運據點未發生因缺水造成停工或重大營運中斷情形，亦未對周邊水資源造成重大影響。

近三年連展投控水資源使用情形

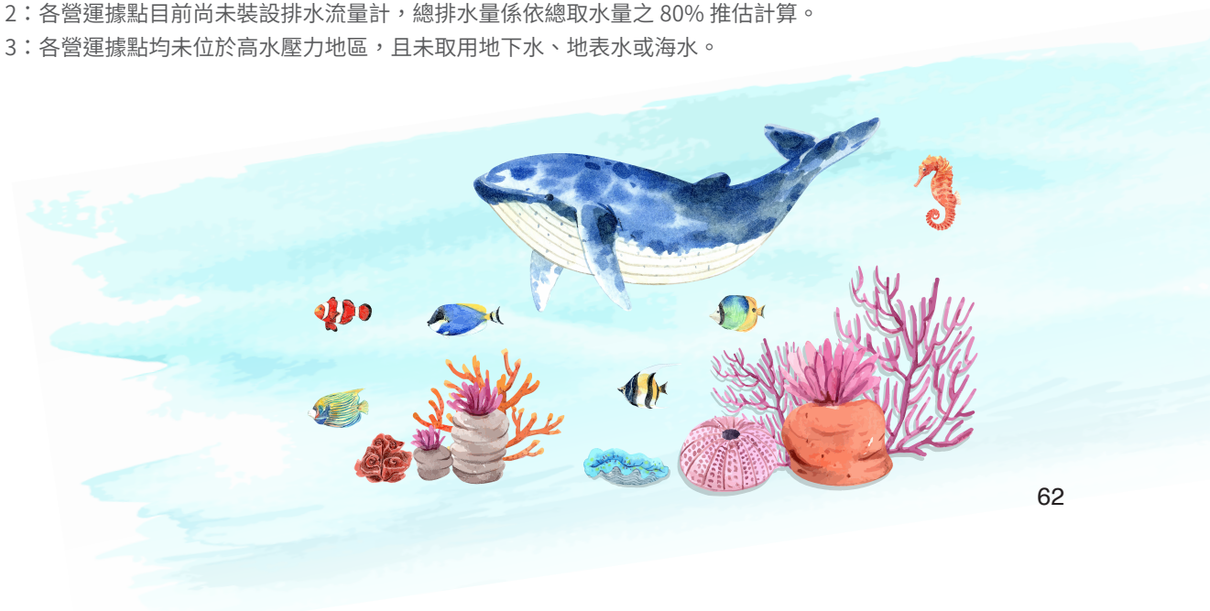
單位：百萬公升

	2023	2024	2025
總取水量	433.93	450.52	427.59
總排水量	347.15	360.42	342.07
總耗水量	86.78	90.10	85.52

註 1：水資源管理範疇包括連展投控（台北）、連展科技（台北、深圳、天津、昆山、天鑫、江西、寮國）、連訊通信（台北、深圳、天津）及連騰科技（台北、昆山、江西）。

註 2：各營運據點目前尚未裝設排水流量計，總排水量係依總取水量之 80% 推估計算。

註 3：各營運據點均未位於高水壓力地區，且未取用地下水、地表水或海水。



06

幸福職場及社會共榮

6-1 人才吸引與留任
6-2 人才培育
6-3 職業安全與衛生
6-4 社會參與及共榮



6-1 人才吸引與留任

重大議題 - 管理方針

議題衝擊性說明	人才是企業永續經營與提升競爭力的重要基礎。面對產業快速變遷、數位轉型及人才市場競爭加劇，若企業未能建立完善的人才吸引、培育、發展及留任機制，將可能影響技術傳承、組織效能及創新能力，進而對企業營運績效與永續發展造成影響。 連展投控重視人才資本，持續建構完善的人才管理制度，透過公開透明的人才招募、多元教育訓練、績效管理、職涯發展及員工關懷等措施，打造安全、友善且具發展性的工作環境，提升員工專業能力、工作投入及留任意願，強化組織韌性與永續競爭力。
政策與承諾	連展投控秉持「選才、育才、用才、留才」的人才發展理念，依循相關勞動法令及人力資源管理制度，建立公平、公正且多元共融的人才管理機制。 公司依據營運策略及組織發展需求，持續推動人才招募、教育訓練、績效管理及職涯發展制度，並透過完善的薪酬福利、健康職場、勞資溝通及員工關懷措施，打造具吸引力與競爭力的工作環境，協助員工與企業共同成長。
負責單位	由人力資源部統籌規劃人才招募、教育訓練、績效管理、人才發展及員工關懷相關業務，並與各營運據點及部門共同推動執行。
投入資源	連展投控重視員工意見與權益保障，設有人力資源申訴窗口及多元溝通管道，員工可透過主管反映、人力資源部、勞資會議、員工意見反映及性騷擾申訴機制等方式提出建議或申訴。 所有案件均依相關管理程序辦理，秉持保密、公平、公正原則進行調查及處理，以保障員工權益，並持續營造尊重、多元、平等且安全的工作環境。
申訴管道	連展投控重視員工意見與權益保障，設有人力資源申訴窗口及多元溝通管道，員工可透過主管反映、人力資源部、勞資會議、員工意見反映及性騷擾申訴機制等方式提出建議或申訴。 所有案件均依相關管理程序辦理，秉持保密、公平、公正原則進行調查及處理，以保障員工權益，並持續營造尊重、多元、平等且安全的工作環境。

短中長期目標	短期（1 年）： • 持續推動年度教育訓練計畫，提升員工專業能力與工作效能。 • 強化人才招募及新進人員培育機制。 • 提升教育訓練完成率，落實人才選、育、用、留管理。 中期（2 ～ 3 年）： • 建立完善職涯發展及人才培育制度。 • 強化關鍵人才留任及主管接班培育機制。 • 持續提升員工專業能力及管理職能，強化組織競爭力。 長期（3 年以上）： • 建立完整人才發展體系及能力模型。 • 建構學習型組織文化，提升組織韌性與人才競爭力。 • 培育符合企業策略發展所需之專業人才，支持企業永續經營。
2025 年行動方案與績效	2025 年，連展投控持續推動人才發展與留任措施，依據各營運據點及部門需求辦理新進人員訓練、專業職能課程、管理職培訓及法定教育訓練，並鼓勵員工參與外部專業研習及技能提升課程。 公司持續透過績效管理、職涯發展、人才培育及跨部門學習等機制，提升員工專業能力與管理職能，並藉由完善薪酬福利、健康職場及員工關懷措施，提升員工工作投入及留任意願，支持企業轉型與永續發展。
有效性評估	連展投控定期檢視人才管理制度推動成果，透過教育訓練完成情形、平均受訓時數、績效管理成果、人才留任情形及員工意見回饋等指標，評估各項措施之執行成效。 公司並依據營運策略及組織發展需求，持續滾動式檢討人才發展政策與管理措施，優化人才招募、培育及留任制度，以提升組織競爭力，支持企業永續經營。

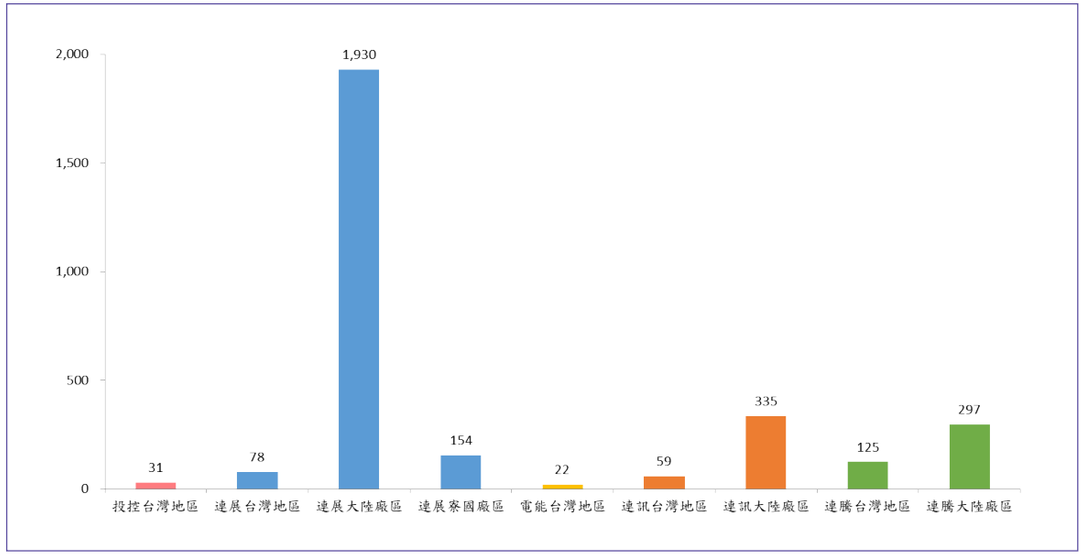
員工組成

截至 2025 年底，連展投控員工總數為 3,031 人，涵蓋台灣地區、大陸廠區及寮國廠區等營運據點。公司秉持公平任用、多元共融及平等就業原則，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況或其他身分因素而有差別待遇，致力打造安全、友善、多元且具包容性的工作環境。

由於電子零組件製造產業特性及各營運據點職務需求，製造廠區男性員工比例相對較高；惟公司持續提供公平的招募、培育及晉升機會，確保所有員工皆享有平等的工作權益與職涯發展機會，並持續推動性別平等及多元共融文化。

連展投控非員工工作者主要為警衛、清潔及餐飲服務等駐點人員，公司依職業安全衛生相關規範建立管理機制，要求承攬廠商共同遵循相關管理要求，提供安全、健康且友善的工作環境。

連展投控人力統計



員工年齡分佈

營運據點	＜30歲(不含30歲)		30～50 歲		＞50歲(不含50歲)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣地區	13	13	110	96	55	28
大陸廠區	422	254	727	1,055	75	29
寮國廠區	36	55	32	30	1	0
合計	471	322	869	1,181	131	57

員工管理職分佈

員工類別	台灣地區		大陸廠區		寮國廠區	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職	58	22	177	163	31	27
非管理職	120	115	1,047	1,175	38	58
合計	178	137	1,224	1,338	69	85

註：連展投控針對管理及非管理職之定義如下：管理職：有人員管理責任之主管，但不包含董事長；非管理職：無負人員管理責任之人員。

員工學歷分佈

員工類別	台灣地區					大陸廠區					寮國廠區				
	博士	碩士	學士	專科	高中(含)以下	博士	碩士	學士	專科	高中(含)以下	博士	碩士	學士	專科	高中(含)以下
管理職	3	25	36	13	3	0	2	64	121	153	0	3	15	5	76
非管理職	1	46	133	38	17	0	0	108	427	1,687	0	0	23	9	23
合計	4	71	169	51	20	0	2	172	548	1,840	0	3	38	14	99

註： 連展投控各營運據點皆無兼職及臨時（約聘）員工，所有員工均為全職員工。

新進與離職人員概況

連展投控及各子公司秉持公開、公平及多元的人才招募原則，透過多元招募管道延攬優秀人才，並遵循各營運據點所在地勞動法令及相關規範辦理招募作業。

人才甄選以職務需求、專業能力、工作經驗及未來發展潛力為主要考量，不因種族、性別、年齡、宗教信仰、國籍、婚姻狀況、政治立場、工會身分或其他身分因素而有差別待遇，並落實禁止童工、禁止強迫勞動及保障平等就業等人權政策，致力打造公平、尊重及多元共融的職場環境。

2025 年連展投控新進員工共 2,879 人，其中台灣地區 70 人、大陸廠區 2,574 人及寮國廠區 235 人。各營運據點依年齡及性別之新進人員分布情形如下。

2025 年新進員工統計

員工類別	台灣地區 新進人數								大陸廠區 新進人數								寮國廠區 新進人數							
	＜30歲(不含30歲)		30 ～ 50 歲		＞50歲(不含50歲)		新進比率		＜30歲(不含30歲)		30 ～ 50 歲		＞50歲(不含50歲)		新進比率		＜30歲(不含30歲)		30 ～ 50 歲		＞50歲(不含50歲)		新進比率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職（間接人員）	0	0	4	2	0	0	1.27%	0.63%	0	0	9	4	9	2	0.70%	0.23%	0	1	0	0	0	0	0.00%	0.00%
非主管職（間接人員）	10	7	16	26	5	0	9.84%	10.48%	50	21	44	38	3	0	3.79%	2.30%	9	7	0	3	0	1	5.84%	7.14%
非主管職（直接人員）	0	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%	802	490	533	566	2	1	52.19%	41.26%	92	77	26	19	0	0	76.62%	62.34%
年末總人數	315						22.22%		2,562						100.47%		154						152.60%	

註：年齡區間新進總計比例：
該地區該年度年齡區間新進人員總人數 / 年末該地區公司總人數。

註：年齡區間新進總計比例：
該地區該年度年齡區間新進人員總人數 / 年末該地區公司總人數。

註：年齡區間新進總計比例：
該地區該年度年齡區間新進人員總人數 / 年末該地區公司總人數。

連展投控持續關注各營運據點人力流動情形，透過完善的薪酬福利制度、人才培育、職涯發展及友善職場措施，提升員工留任意願，並作為持續優化人力資源管理的重要依據。2025 年連展投控離職員工共 2,961 人，其中台灣地區 49 人、大陸廠區 2,643 人及寮國廠區 269 人，各營運據點依年齡及性別之離職人員分布情形如下。

2025 年離職員工統計

台灣地區 離職人數								
員工類別	＜30歲(不含30歲)		30 ～ 50 歲		＞50歲(不含50歲)		新進比率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職（間接人員）	0	0	5	2	3	2	2.48%	1.25%
非主管職（間接人員）	4	4	9	15	4	1	5.12%	1.25%
非主管職（直接人員）	0	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%
年末總人數	315						13.46%	

註：年齡區間離職總計比例：該地區該年度年齡區間離職人員總人數 /（該年度離職人員總人數 + 年末該地區公司總人數）

大陸廠區 離職人數								
＜30歲(不含30歲)		30 ～ 50 歲		＞50歲(不含50歲)		新進比率	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
0	0	32	19	1	2	1.27%	0.81%
51	20	46	67	2	0	3.72%	3.28%
732	439	586	641	0	5	33.97%	29.75%
2,562						50.78%	

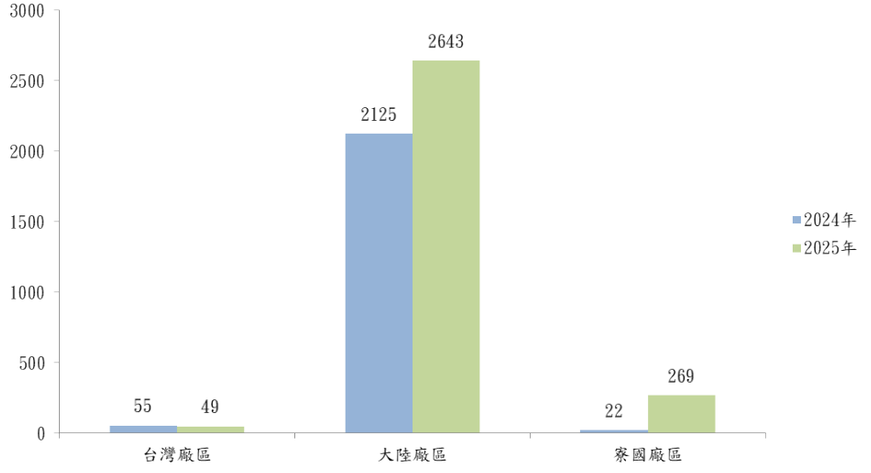
註：年齡區間離職總計比例：該地區該年度年齡區間離職人員總人數 /（該年度離職人員總人數 + 年末該地區公司總人數）

寮國廠區 離職人數							
＜30歲(不含30歲)		30 ～ 50 歲		＞50歲(不含50歲)		新進比率	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1	0	0	0	0	0	0.65%	0.00%
9	9	3	2	1	0	7.78%	6.67%
77	122	17	27	0	1	37.90%	49.34%
154						63.59%	

註：年齡區間離職總計比例：該地區該年度年齡區間離職人員總人數 /（該年度離職人員總人數 + 年末該地區公司總人數）

2024~2025 年員工離職趨勢分析

2024 年至 2025 年間，連展投控持續追蹤各營運據點員工離職情形，作為人力資源管理及人才留任策略的重要參考。2025 年離職人數較 2024 年增加，主要來自大陸及寮國廠區，反映各生產據點因應營運需求、生產規模及人力配置調整所產生之正常人力流動；台灣地區離職人數則略為下降，整體人力流動情形維持穩定。依年齡分析，離職員工主要集中於 30 歲以下及 30 至 50 歲族群，符合製造業基層人力流動特性；依性別分析，2024 年至 2025 年間男女離職情形未呈現明顯差異。



・2024~2025 年各營運據點離職人數比較
比較 2024 與 2025 年台灣、大陸及寮國各營運據點離職人數變化。

人才管理成果

連展投控持續關注人才招募、培育、留任及發展情形，定期檢視各營運據點人力結構及流動趨勢，並透過具競爭力的薪酬福利、完善的教育訓練制度、公平透明的績效管理及多元員工關懷措施，提升員工向心力與組織穩定性，打造兼具競爭力、包容性及永續發展的人才環境。

員工多元化

連展投控尊重並保障每位員工之基本人權，秉持公平任用及多元共融的人才理念，提供所有求職者及員工平等的就業、發展及晉升機會，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、婚姻狀況、身心障礙或其他身分因素而有差別待遇，致力打造尊重、多元、包容且友善的工作環境。

公司亦積極支持身心障礙者就業，依各營運據點所在地法令提供適當之工作環境、職務安排、必要設備及教育訓練，協助其發揮專業能力並融入職場，落實平等就業及多元共融之企業文化。

2025 年身心障礙者聘用情形

營運據點		台灣地區	大陸廠區
實際聘用人數	管理職	1	2
	非管理職	3	2
	總計	4	4

註：寮國廠區依當地法令及實際營運需求，2025 年度未聘僱身心障礙員工。

人才留任

人才是連展投控持續成長與永續發展的重要基石，公司秉持「以人為本、共享成果」的人才理念，透過具競爭力的薪酬福利、完善的人才培育制度、多元學習資源及公平透明的績效管理機制，持續提升員工向心力與留任意願，打造具吸引力的工作環境。

連展投控重視每位員工的職涯發展，提供完善的教育訓練、職務輪調及晉升機會，不因學歷、性別或其他身分因素限制員工發展，鼓勵同仁依據個人能力與工作表現持續成長，培育專業人才與管理人才，建立完善的人才梯隊。

在薪酬制度方面，公司依據職務內容、專業能力、市場薪資水準及個人績效進行整體評估，提供員工酬勞、績效獎金、年終獎金及三節獎金等多元獎勵措施，以肯定員工貢獻並共享企業經營成果。

此外，連展投控秉持公平、公正及合理的薪酬原則，不因種族、國籍、性別、年齡、宗教信仰、婚姻狀況或其他身分因素而有差別待遇，致力提供平等的薪酬及發展機會，建立尊重多元與公平競爭的職場文化

2025 年連展投控女男基本薪資和薪酬的比率

台灣地區（新台幣）			大陸廠區（人民幣）			寮國廠區（寮幣）		
男性平均月薪資	女性平均月薪資	薪酬比例	男性平均月薪資	女性平均月薪資	薪酬比例	男性平均月薪資	女性平均月薪資	薪酬比例
73,387	47,991	0.65	73,851	50,232	0.68	4,566,117	4,243,489	0.93

註 1：平均人均月薪資 =(基本薪資 + 獎酬 + 三節獎金)/ 年度領薪人次

註 2：薪酬比例 = 女性平均人均月薪資 / 男性平均人均月薪資

員工滿意度調查

本公司於 2025 年 9 月辦理全集團員工意見調查，以線上問卷蒐集員工對主管、薪酬、職涯發展、企業文化、敬業度、數位轉型、永續發展及員工關懷的看法，回收情形良好，足以反映整體感受。結果呈現「人際關懷面較強、制度與發展面較弱」的結構：員工肯定主管領導與同儕氛圍，但對調薪標準、績效與獎酬連結及晉升路徑仍缺乏明確感。

公司已據以歸納十項改善措施，分短、中、長期推動，並建立自員工意見至結果公告的閉環機制，每季追蹤進度並公開成果。

調查期間	回收率	填答／應填	問卷架構	調查範圍	結果回饋
2025.09.01–09.30	86.4%	281 ／ 325 人	11 構面・100 題	5 家公司全體員工	2025 Q3 檢討會議

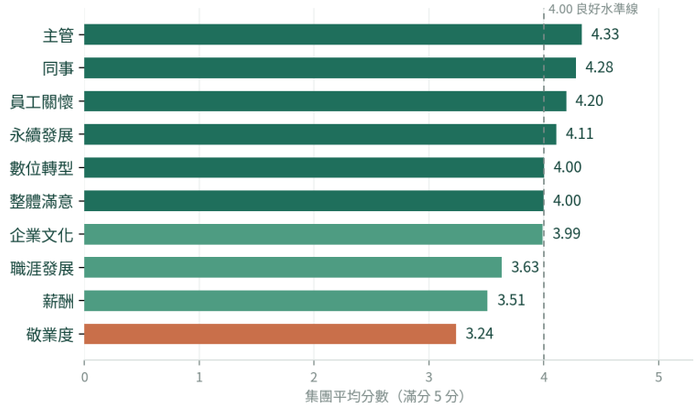


圖 1 集團 10 項主構面平均分數 (5 家公司算術平均)



圖 2 各公司各主構面分數熱力圖

相對優勢（4.00 以上）	優先改善（偏低構面）	公司別重點觀察
主管 4.33、同事 4.28、員工關懷 4.20、永續發展 4.11、數位轉型 4.00、整體滿意 4.00。 員工肯定直屬主管領導、同儕合作氛圍、關懷措施及永續作為，為集團既有優勢與留才基礎。	敬業度 3.24（最低）、薪酬 3.51、職涯發展 3.63；企業文化 3.99 尚可。 三者皆屬「制度與回報」面，員工對調薪標準、績效連結與晉升路徑缺乏明確感，並直接影響留職承諾。	連騰 10 項中 9 項居冠（主管 4.75）；電能分布均衡且多高於平均；投控敬業度 3.95 明顯高於其他 4 家（2.93–3.21）；連展數位轉型 3.59 偏低；連訊薪酬 2.92、敬業度 2.93 最低，惟數位轉型 4.55 全集團最高。

註：採李克特 5 點量表（1 ＝非常不同意，5 ＝非常同意）。判讀基準：4.00 以上為表現良好，3.50–3.99 為尚可具改善空間，3.50 以下列為優先改善。

主要發現與改善方向

薪酬與獎酬
薪酬 3.51

主要發現
- 調薪頻率與標準不透明，需主動爭取
- 部分職務薪資、年終及三節獎金低於市場
- 績效結果與調薪、獎金連結不明確

改善措施
- 調薪頻率與標準不透明，需主動爭取
- 部分職務薪資、年終及三節獎金低於市場
- 績效結果與調薪、獎金連結不明確

職涯發展與學習
職涯發展 3.63

主要發現
- 長期職稱未變動，晉升條件與路徑不明
- 專業訓練偏少，課程與實務有落差

改善措施
- 職涯發展地圖與職級能力標準
- 年度職能訓練地圖，增加外訓與證照補助

主管領導與跨部門協作
主管 4.33（優勢）

主要發現
- 主管領導獲肯定，仍期待傾聽與明確肯定
- 跨部門簽核慢、權責界線與時效不清

改善措施
- 定期 1-on-1 與教練式領導訓練
- 明確跨部門 R&R、服務窗口，簡化 SOP

數位轉型與員工關懷
數位轉型4.00・員工關懷4.20

主要發現
- 系統分散，工具未必貼近工作需求
- 關懷基礎良好，期待彈性、育兒與心理支持

改善措施
- 部門痛點／專案制導入，整合系統入口
- 評估彈性工時、家庭友善與心理諮詢

員工溝通與信任：敬業度 3.24（十項構面最低）
主要發現：員工認同公司持續進步，但期待「意見真的被看見」——制度更透明、改善結果有回覆。
改善措施：建立「員工意見 → 責任單位 → 改善措施 → 完成進度 → 結果公告」閉環機制，每季追蹤並公開成果。

改善措施推動時程

短期 0-3 個月 制度盤點與透明化
- 公告現行調薪、績效、晉升與獎酬機制
- 盤點訓練需求、流程痛點與數位工具需求
- 建立員工意見回覆與改善追蹤機制

中期 3-12 個月 核心制度建置與落地
- 市場薪資調查、建立職級薪資帶
- 職涯發展地圖與年度職能訓練地圖
- 主管 1-on-1 與跨部門 SOP 簡化
- 評估彈性工時與家庭友善措施

長期 1-3 年 制度連結與永續運作
- 績效、薪酬、晉升與人才培育全面連結
- 建立人才梯隊與關鍵人才留任制度
- 系統流程整合、持續追蹤滿意度與成效

勞工人權

連展投控重視並尊重基本人權，遵循各營運據點所在地勞動法令及《連展科技人權政策》，並參考《世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights）、《聯合國工商企業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）、《國際勞工組織核心勞動標準》（ILO Core Labour Standards）及《聯合國全球盟約》（UN Global Compact）等國際人權規範，致力保障員工合法權益，打造安全、平等、多元、包容且具尊嚴的工作環境。

連展投控承諾禁止任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動、童工及其他侵害人權之行為，並建立完善之管理制度與申訴機制，持續透過教育訓練、勞資溝通及制度改善，降低人權風險，促進員工身心健康與職涯發展。

2025 年度，連展投控各營運據點持續落實人權政策，相關執行情形如下：

項目	2025 年度績效
歧視事件	0 件
性騷擾申訴案件	0 件
童工事件	0 件
強迫勞動事件	0 件
勞資會議	4 次 (台灣地區)
人權重大違規事件	0 件

連展投控人權保障措施

人權保障行動	管理措施
員工溝通	定期召開員工大會、部門會議及跨部門溝通會議，雙向交流公司營運、制度及員工意見。
勞資協商	台灣地區依法每季召開勞資會議，促進勞資雙方充分溝通，2025 年共召開 4 次。
資訊公開	透過內部公告、電子郵件及企業平台即時發布公司制度與重大訊息。
性騷擾防治	訂有《性騷擾防治辦法》，設置申訴專線及申訴信箱，保障申訴人權益及個人資料保密。
多元申訴機制	設有員工意見信箱、職場不法侵害申訴信箱、勞資會議及職工福利委員會等多元溝通管道。



員工申訴管道	員工意見信箱：sammy@acon.com	職場不法侵害信箱：trust@acon.com	申訴專線：(02)2917-5598 分機 1306

禁用童工與強迫勞動

連展投控嚴格遵循各營運據點所在地勞動法令，全面禁止聘用童工、未成年工從事危險工作及任何形式之強迫勞動，並將相關要求納入招募管理制度及供應鏈管理機制。

各營運據點均於招募階段執行身分證明文件查驗及年齡確認程序，透過雙重審核機制確認求職者符合當地法定就業年齡。台灣地區於招募平台即完成資格篩選；大陸廠區透過身份證驗證系統及人工覆核確認年齡；寮國廠區則依勞動法規定，於錄用前查驗身分證或戶籍資料並再次確認年齡，確保未聘用童工。

此外，連展投控尊重員工自由就業意願，禁止任何形式之強迫、抵債或非自願勞動，加班均依各地法令及公司規定辦理，並以員工自願為原則。深圳廠區另將禁止童工及強迫勞動要求納入供應商管理，定期進行稽核及訪談，降低供應鏈人權風險。

2025 年度各營運據點均未發生童工、強迫勞動或重大人權侵害事件。

員工溝通機制

連展投控重視與員工間之溝通與協商，依法建立正式勞資協商制度，定期召開勞資會議，由勞方及資方代表共同討論勞動條件、工作環境、員工福利及其他勞動議題，持續強化勞資互信與合作。

勞資會議重點議題

- 變形工時制度
- 延長工作時間
- 夜間工作安排
- 工時及輪班制度調整
- 例假及休假制度
- 員工福利與工作環境改善

會議頻率

每三個月召開一次。

代表產生方式

- 資方代表由公司指派。
- 勞方代表由員工依法選舉產生。

員工異動預告機制

連展投控重視員工權益，於人員調動或組織調整前，皆與員工充分溝通，原則上提前一個月完成協商，以保障員工有充足時間評估與安排。

如因營運需求需進行人力調整，亦依法令規定辦理預告及相關程序，以維護勞資雙方權益。

各營運據點最短預告期間

營運據點	最短預告期間
台灣地區	• 工作滿 3 個月未滿 1 年者，於 10 日前預告之 • 工作滿 1 年未滿 3 年者，於 20 日前預告之 • 工作滿 3 年以上者，於 30 日前預告之
大陸廠區	• 試用期內，需提前 3 日預告之 • 正式員工，需提前 1 個月預告之
寮國廠區	Direct Labor：30 日；Indirect Labor：45 日

連展投控始終秉持以人為本的管理理念，重視員工權益與勞資和諧。無論是人員調動、工作安排調整或依法辦理人力異動，公司皆致力於提供充分的事前溝通與合理預告，協助員工妥善因應相關變動，降低因組織調整所帶來的不確定性。同時，透過公開透明的溝通機制及完善的人事管理程序，促進勞資雙方建立互信與共識，兼顧員工權益與企業營運需求，持續打造穩定、友善且具永續發展的工作環境。



員工福利

連展投控重視員工身心健康與生活品質，依法提供各項保險及福利制度，並依各營運據點實際需求提供多元福利措施。

類別	台灣地區	大陸廠區	寮國廠區
獎金福利	三節、績效、業務及久任獎金	績效資金、業務獎金、其他專項資金	-
休假福利	勞基法假別、生日假	勞動基準法規定之假別	產假、病假、年假及國定假日
保險福利	勞保、健保、員工團保 (壽險 / 意外 / 醫療)、員工撫卹、勞工退休提撥金	養老、醫療、失業、工傷、生育保險及住房公積金 (合稱五險一金)、員工意外保 (重疾 / 意外險 / 醫療險)	社會保障制度（SSO）
餐飲福利	伙食津貼	伙食津貼、中高職免費提供吃住、出差伙食補貼、工作餐	午餐及住宿補助
交通福利	管理職與業務人員油資補助	外勤人員油資及過路費補貼報銷	-
員工活動	員工旅遊、生日會、節慶活動	節慶活動及優秀員工表揚大會	每月壽星生日活動
教育訓練	員工在職教育訓練	在職技能及專項培訓	急救及消防訓練
其他福利	婚喪、生育補助、哺育津貼、資深員工表揚、三節與生日禮金、健康檢查	日常生活用品發放、優秀員工發放紀念禮品、三節禮品發放、職業健康體檢、心理健康關懷	年度健康檢查

退休制度

連展投控重視員工退休保障，依法建立退休制度，並依各營運據點所在地相關法令，按時足額提撥退休金或社會保險，保障員工退休權益。

2025 年度，連展投控各營運據點均依法辦理退休金或相關社會保障制度，未發生違反退休金或退休保障相關法令之情事，持續保障員工退休權益。

註： 寮國廠區依當地勞動法令辦理員工社會保障相關事項，未設有與台灣及大陸地區相同之退休金提撥制度，故未納入本表揭露。

員工退休制度及提撥情形

地區	退休制度	提撥方式／提撥比例	2025 年執行情形
台灣地區	勞基法舊制退休金	雇主依法按月提撥退休準備金 (目前提撥率為薪資 2%)	100% 依法足額提撥
	勞工退休金條例（新制）	雇主按勞工每月投保薪資提繳 6% 勞工得依個人意願自願提繳 0% ～ 6%	100% 依法提繳
大陸廠區	社保 - 養老保險	雇主依當地規定按養老保險繳費基數提繳 14%（實際提撥比例依各地政策調整）	100% 依法提繳

性騷擾防治

禁止性騷擾
No Sexual Harassment

連展投控重視打造安全、尊重、平等及友善的工作環境，訂有《性騷擾防治辦法》，明確禁止任何形式之性騷擾及不當言行，並建立完善之預防、申訴、調查及處理機制，確保所有申訴案件均能秉持保密、公正及即時處理原則，保障申訴人及相關人員之合法權益。

公司設有性騷擾申訴專線及申訴信箱，提供員工安全且暢通之申訴管道，並透過法令宣導、教育訓練及員工宣導活動，持續提升同仁對性別平等、尊重多元及友善職場之認知，共同營造零歧視、零騷擾的工作環境。

2025 年度，連展投控各營運據點均未發生性騷擾申訴案件。

職工福利委員會

連展投控台灣地區依法設立職工福利委員會，依據相關法令規定推動員工福利制度及各項福利活動，透過勞資共同參與之方式，規劃多元福利措施，持續提升員工福祉、向心力及工作滿意度。

職工福利委員會定期召開會議，檢討福利制度執行情形、規劃年度福利活動及審議福利預算，並依法辦理年度工作計畫及決算等相關作業，確保福利資源有效運用，持續回應員工需求。

2025年度，台灣地區共召開4次職工福利委員會會議，討論年度福利活動規劃、福利預算、福利制度執行情形及員工關懷措施，並提供員工旅遊、三節禮金（券）、生日禮金、尾牙、聚餐、婚喪補助及各項節慶活動等多元福利措施。

育嬰假與育兒補助

連展投控重視員工家庭照顧需求，持續打造友善婚育職場，提供多元育兒支持措施，協助員工兼顧工作與家庭生活。

台灣地區與合法托嬰中心及幼兒園簽訂合作方案，提供員工子女學費優惠及育兒支持措施，並於辦公場所設置哺乳室及規劃親子友善空間，營造支持家庭照顧之工作環境。同時依法提供育嬰留職停薪制度，保障員工育兒權益，協助員工安心兼顧家庭與職涯發展。

大陸地區則依當地法令提供產假、陪產假、哺乳假、育兒假及產檢假等相關假別，保障員工婚育及育兒權益；惟依當地法規未設有育嬰留職停薪制度，因此未揭露相關數據。

▼ 友善婚育措施

托育支持	哺乳友善	育嬰留職停薪	家庭友善
與合法托嬰中心及幼兒園合作，提供員工子女學費優惠。	辦公場所設置哺乳室及親子友善空間。	依法提供育嬰留職停薪制度，保障員工育兒權益	提供產假、陪產假、育兒假及相關法定假別，支持員工兼顧家庭與工作。

▼ 育嬰留職停薪實施情形（台灣地區）

項目	符合資格人數	申請人數	核准率	復職人數	復職率
2024 年	2 人	2 人	100%	1 人	50%
2025 年	1 人	1 人	100%	1 人	100%

註：2024年申請育嬰留職停薪員工共 2 人，其中 1 人已於 2025 年復職，另 1 人於留職停薪期間離職，因此復職率為 50%。

2025 年台灣地區育嬰留職停薪申請核准率維持 100%，符合資格員工皆能依法申請相關制度，顯示公司持續落實友善婚育政策，協助員工兼顧家庭照顧與職涯發展。

2025 員工關懷活動

用心陪伴每一刻，打造幸福職場

連展投控重視員工身心健康與工作生活平衡，透過多元的關懷措施與員工活動，營造有溫度、具凝聚力的職場文化，讓每位同仁都能感受到企業的支持與關懷，提升幸福感與歸屬感。

每月生日會



公司每月舉辦員工生日慶生活動，透過生日蛋糕、祝福與交流時光，讓壽星感受公司的關懷與祝福，同時增進同仁互動與團隊凝聚力，營造溫馨友善的工作氛圍。

節慶關懷禮品



2025 年配合各項節慶辦理員工關懷活動，於情人節、女神節、勞動節、母親節、端午節、父親節及聖誕節等重要節日發送暖心禮品，傳遞公司對員工及其家庭的感謝與祝福，讓員工於工作之餘也能感受到企業的溫暖與關懷。

地震緊急救難包發放



為提升員工防災應變能力，公司發放地震緊急救難包，協助同仁建立基本防災準備觀念，強化面對天然災害時之緊急應變能力，打造更安全、更具韌性的工作環境。

世界地球週 地球冷知識



響應世界地球日，公司辦理「世界地球週－地球冷知識」宣導活動，透過環境教育及趣味知識分享，提升同仁對環境保護、節能減碳及資源循環的認識，鼓勵從日常生活實踐永續行動，共同守護地球環境。

電影欣賞活動



公司不定期舉辦電影欣賞活動，提供同仁放鬆身心、舒緩工作壓力及促進交流互動的機會，透過休閒活動增進團隊情誼，營造健康、友善且充滿活力的職場文化。

我們的目標

員工幸福感提升 | 團隊凝聚力更強 | 工作環境更安全 | 永續發展共好

連展投控持續透過多元員工關懷活動，結合節慶祝福、健康促進、防災教育及團隊交流，打造兼具幸福感、安全感與歸屬感的友善職場，實踐「以人為本」的人才永續理念，與員工共同成長、共創永續未來。

6-2 人才培育

人才教育訓練發展

為落實企業永續經營理念，連展投控持續投入人才培育與能力發展，依據各營運據點之營運需求及所在地法規要求，建構系統化教育訓練與職涯發展機制。公司透過完善的教育訓練制度，涵蓋新進人員訓練、在職教育、專業技能培育、管理職能發展及職涯規劃等面向，並建立訓練規劃、執行及成效評估機制，協助員工持續提升專業能力與管理素養，打造兼具創新思維、數位能力及永續素養的人才團隊，以支持企業長期穩健發展。

各營運據點教育訓練特色

廠區	教育訓練特色
台北廠區	持續推動教育訓練藍圖，規劃專業技能、管理職能及領導力課程，並依數位轉型需求導入 AI 應用及智慧製造相關課程，提升員工專業能力與創新思維。
天津廠區／天鑫廠區	新進人員採雙軌培訓制度，由人力資源部門負責公司制度與企業文化介紹，各部門主管則依職務需求辦理專業技能及在職訓練；輪崗人員另安排專業職能培訓。
昆山廠區	建立完善教育訓練制度，規劃迎新訓練、專業技能、資訊安全、轉崗、多能工及晉升發展等課程，並透過筆試、口試或實作等方式驗證訓練成果。
深圳廠區	建立選、育、用、留人才發展機制，依據短、中、長期人才培育目標推動能力模型、數位學習及高潛力人才發展方案，持續提升人員素質與營運效能。

人才發展重點

AI 與數位轉型課程：依據各營運據點發展需求，規劃 AI 應用、智慧製造及數位工具等相關課程，協助員工提升數位能力與未來核心職能，因應產業發展趨勢。

人才培育與主管發展：針對具發展潛力員工，透過能力評估、績效回饋、主管培育及職涯發展規劃，持續培養關鍵人才與管理梯隊，建立企業永續人才庫。

員工教育訓練規劃

連展投控依不同職務需求及人才發展階段，規劃多元教育訓練課程，涵蓋新進人員教育、專業技能、管理職能、法定訓練、數位轉型及 AI 應用等內容，持續提升員工專業能力、管理素養及組織競爭力

課程類型	課程內容	受訓員工職級
新進員工訓練	協助新進員工認識公司文化、規章制度、職務內容、品質政策、環安衛政策、智慧財產權及職業安全衛生等，協助快速融入工作環境。	全體新進員工
通識課程	提供共同職能、企業文化、法規遵循及基礎知識等課程，培養員工持續學習與自我成長能力。	全體新進員工
敏捷管理課程	導入敏捷管理理念與實務技巧，強化跨部門協作、專案管理及持續改善能力，提升團隊應變力與創新效能。	全體新進員工
職場不法侵害預防	透過法規宣導及案例分享，提升員工對性騷擾、職場霸凌及其他不法侵害之認知與預防能力，營造安全、尊重及友善的工作環境。	全體新進員工
管理職能發展	規劃領導力、績效管理、溝通協調及團隊管理等課程，提升管理職專業能力與領導效能。	全體管理職
營運策略思維	因應全球供應鏈重組及產業趨勢，協助管理階層掌握營運布局策略，提升企業韌性與永續經營能力。	全體管理職
數位轉型與專業職能	結合專業技能、管理能力、品質系統、專業證照及 AI 工具應用等課程，依各部門需求規劃專業訓練，提升員工數位能力與專業職能，加速企業智慧製造與數位轉型。	依職務需求

寮國廠區教育訓練

寮國廠區依據各部門職務需求規劃年度教育訓練，內容涵蓋新進員工教育、SAP 系統操作、OA 簽核流程、薪資系統操作、職業安全衛生、消防安全及年度教育訓練檢討等課程。透過專業技能培育與安全教育並重的訓練機制，持續提升員工工作能力、系統操作熟練度及緊急應變能力，並定期檢討訓練成效，以支持廠區穩定營運與人才發展。 連展投控提供各廠區與各職層員工教育訓練，並注入心力與資源，使員工得獲取受訓機會與專業技能，以提升於職場之工作效率。

教育訓練成果

連展投控持續投入教育訓練資源，依不同職務需求規劃多元課程，涵蓋專業技能、管理能力、法定訓練及數位轉型等內容，並透過年度教育訓練計畫及訓練成效評估機制，持續提升員工專業能力與組織競爭力。2025 年台灣地區平均每位員工受訓 8.57 小時，大陸廠區平均 2.57 小時，寮國廠區平均 1.61 小時；管理職與非管理職均依職務需求安排相應訓練課程，持續深化人才培育成果。

2025 年連展投控員工訓練平均時數

		連展投控 - 台灣地區			連展投控 - 大陸廠區			連展投控 - 寮國廠區		
員工類別	性別	人數	訓練時數	平均受訓時數	人數	訓練時數	平均受訓時數	人數	訓練時數	平均受訓時數
管理職	男性	59	301	5.09	362	3,506	9.69	27	108	4.00
	女性	43	333	333	255	1,967	7.71	3	12	4.00
非管理職	男性	106	1,381	13.02	23,373	62,598	2.68	67	76	1.14
	女性	104	660	6.34	26,553	61,668	2.32	85	97	1.14
合計		312	2,673	8.57	50,543	129,738	2.57	182	293	1.61

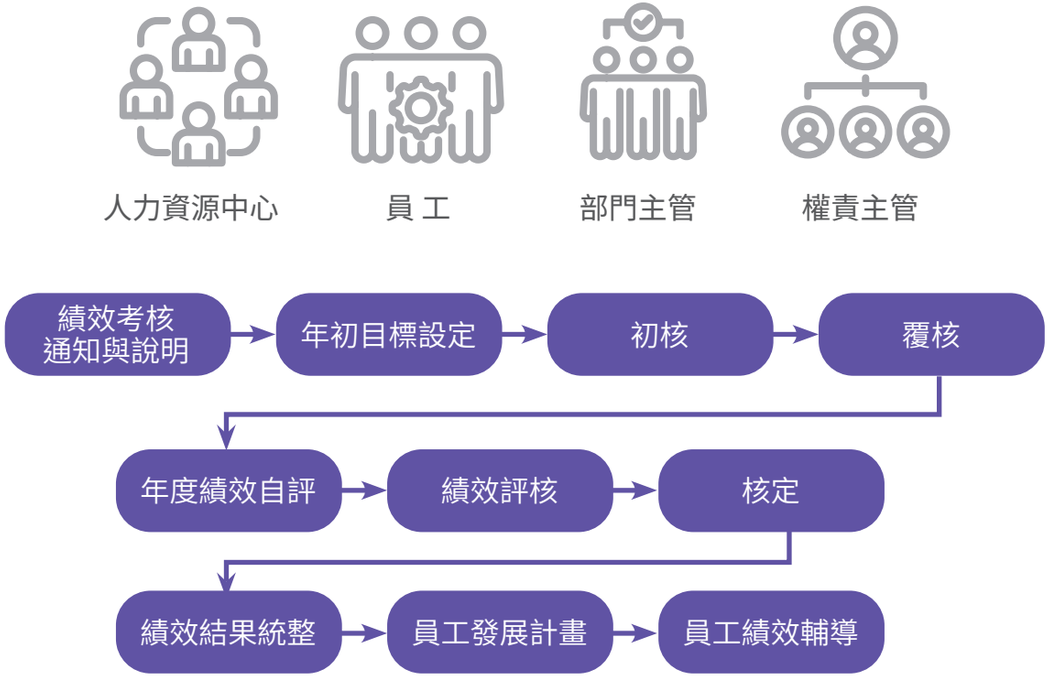
註 : 大陸廠區包含各子公司數據

績效考核制度

為提升人力資本管理效能，並促進員工個人目標與組織發展方向的一致性，連展投控持續於各營運據點推動制度化績效管理機制，強化人才發展並提升組織整體營運效能。2025 年，台北廠全面導入以 SMART 原則（具體性、可衡量性、可達成性、相關性及時效性）為基礎之績效目標設定模式，並落實年度績效評核機制，透過明確的績效目標與定期檢視，協助員工掌握工作重點，促進個人成長與企業績效同步提升。

連展投控考量各營運據點之管理特性及勞動型態差異，建立符合在地需求之績效評核制度，在兼顧制度一致性的同時保有管理彈性，以提升績效管理之公平性與實效性。績效考核除檢視年度工作成果外，亦同步進行下一年度目標設定，透過主管與員工雙向溝通，持續精進工作表現。對於績效未達預期之員工，公司提供適當之績效輔導與支持措施，協助其調整工作目標及改善行動方案，並將績效評核結果作為人才培育、職涯發展及主管培育的重要參考，持續打造完善的人才發展機制，展現連展投控重視人才發展及永續經營的承諾。

績效考核作業流程



6-3 職業安全與衛生

重大議題 - 管理方針

議題衝擊性說明	連展投控秉持「安全第一、健康優先、預防勝於治療」的管理理念，將職業安全與員工健康視為永續經營的重要基礎，並於全球各營運據點推動職業安全衛生管理制度。各據點依所在地法規及營運特性建立管理機制，台灣地區持續推動健康管理、健康促進及職業病預防措施；中國大陸各廠區強化法規遵循、危害辨識、風險管理及安全巡查制度；寮國廠則建立環境、安全與職業健康管理制度，推動消防安全、工傷事故管理、交通安全及持續改善機制。透過制度建置、教育訓練、健康促進及員工參與，持續提升安全文化，降低職業災害風險，打造安全、健康且友善的工作環境。
政策與承諾	連展投控承諾遵循各營運所在地職業安全衛生及環境保護相關法規，並依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 ISO 14001 環境管理系統精神，持續推動危害辨識、風險控制及持續改善機制。公司致力於消除危害、降低職業安全風險，提供安全健康之工作環境，並透過教育訓練、安全巡查、健康檢查、健康促進及緊急應變演練，不斷提升員工安全意識與健康管理成效，朝向零重大職業災害之目標邁進。
負責單位	總管理處／勞安衛室（各營運據點依所在地法規設置職業安全衛生管理單位或指定專責管理人員負責推動相關業務）。
投入資源	• 依法配置職業安全衛生管理人員及消防管理人員。 • 辦理職業安全衛生、消防安全及專業證照教育訓練。 • 定期辦理設備保養、消防設備檢測及安全巡查。 • 持續推動 ISO 45001 與 ISO 14001 管理系統。 • 提供個人防護具及安全防護設備。 • 辦理健康檢查、健康促進活動及作業環境監測。
申訴管道	連展投控建立多元且暢通之職業安全衛生溝通機制，各營運據點均設置安全衛生委員會、工人代表制度、意見箱、申訴信箱及利害關係人溝通管道，鼓勵員工反映安全衛生相關議題，由管理單位即時追蹤及改善。公司網站亦設置利害關係人專區，提供電話、電子郵件等多元聯繫方式，確保員工及利害關係人意見均能獲得妥善處理。

短中長期目標

【短期】

・持續維持 ISO 45001 及 ISO 14001 管理系統有效運作。
・持續辦理職業安全衛生、消防安全及新進人員教育訓練。
・每年辦理員工健康檢查及健康促進活動至少 1 場。
・定期執行危害辨識、風險評估及作業環境監測。
・各製造廠區依年度管理目標持續推動安全教育訓練、應變演練、隱患改善及特種作業人員資格管理，相關績效目標如下：

(1) 安全和職業衛生教育培訓達成率：

連展投控	連展台北	連訊台北	連騰台北	連展電能	深圳廠區	天津廠區	天鑫廠區	昆山廠區	江西廠區	寮國廠區
95%	95%	95%	95%	95%	95%	100%	95%	96%	96%	99%

(2) 應急演練達成率：

連展投控	連展台北	連訊台北	連騰台北	連展電能	深圳廠區	天津廠區	天鑫廠區	昆山廠區	江西廠區	寮國廠區
95%	95%	95%	95%	95%	95%	100%	95%	96%	96%	99%

(3) 隱患到期整改率：

連展投控	連展台北	連訊台北	連騰台北	連展電能	深圳廠區	天津廠區	天鑫廠區	昆山廠區	江西廠區	寮國廠區
95%	95%	95%	95%	95%	95%	100%	95%	96%	96%	99%

(4) 工傷事故（輕傷）發生次數：

連展投控	連展台北	連訊台北	連騰台北	連展電能	深圳廠區	天津廠區	天鑫廠區	昆山廠區	江西廠區	寮國廠區
≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 2	≤ 1	≤ 2	≤ 1	≤ 1	≤ 1

(5) 公司主要負責人、安管人員、特種作業人員持證上崗率：

連展投控	連展台北	連訊台北	連騰台北	連展電能	深圳廠區	天津廠區	天鑫廠區	昆山廠區	江西廠區	寮國廠區
95%	95%	95%	95%	95%	95%	100%	95%	96%	96%	99%

註：大陸廠區包含各子公司數據

【中長期】

持續精進全集團職業安全衛生管理制度，深化安全文化，落實危害辨識、風險控制及健康促進措施，提升員工健康與安全管理績效。透過持續改善及管理系統精進，朝向「零重大職業災害」目標邁進，並持續維持死亡事故、重大職業傷害（含急性工業中毒）、火災爆炸及職業病事故零發生。

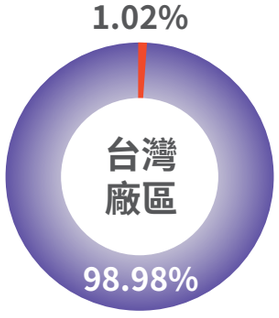
2025 年 行動方案與績效	**• 台灣地區 •** 2025 年台灣各營運據點持續推動 ISO 45001 職業安全衛生管理制度，落實安全管理及健康促進措施，全年維持政府認定之失能職業災害零件數。各據點持續辦理員工健康檢查、健康四大計畫、醫護諮詢與健康追蹤、不定期健康講座及作業環境監測，監測項目包含照度、二氧化碳濃度及特殊作業場所環境測定，檢測結果均符合相關法規標準。同時依規定辦理職業安全衛生教育訓練、新進人員訓練及每半年消防演練，持續維持 ISO 45001 管理系統有效運作。 **• 大陸廠區 •** 深圳、天津、天鑫、昆山及江西等廠區持續依 ISO 45001 及 ISO 14001 管理制度推動職業安全衛生管理，透過教育訓練、安全巡查、危害辨識、風險評估及隱患改善等措施，持續提升安全管理績效。各廠區定期辦理安全衛生管理會議、消防及緊急應變演練，並落實主要負責人、安管人員及特種作業人員資格管理，確保持證率達成年度目標。此外，各據點亦持續辦理安全巡查、隱患改善及年度管理審查，強化作業安全及緊急應變能力，降低職業災害風險。 **• 寮國廠區 •** 2025 年寮國廠持續完善職業安全衛生管理制度，建立消防安全管理、工傷事故處理、交通安全管理、環境安全監測及法規遵循等管理程序，並依年度管理計畫辦理內部稽核及管理審查。廠區每年執行危害辨識、風險評估及工作場所安全巡查，並於設備新增、製程變更或作業條件改變時重新評估作業風險，持續降低職業安全風險。此外，寮國廠定期辦理新進人員職業安全衛生教育訓練、消防演練、急救教育及健康宣導活動，並邀請當地消防單位協助辦理消防安全訓練，提升員工安全意識及緊急應變能力，持續打造安全、健康的工作環境
有效性評估	為確保職業安全衛生管理制度持續有效運作，連展投控定期召開安全衛生委員會及管理審查會議，每年至少執行一次內部稽核及第三方驗證，持續檢視管理制度運作成效。台灣及中國大陸各主要廠區持續通過 ISO 45001 及 ISO 14001 驗證，深圳、天津等廠區並依管理制度執行安全巡查、安全會議及專項檢查；寮國廠則每年辦理內部稽核及外部驗證，持續追蹤改善措施及管理績效，確保全集團職業安全衛生管理制度有效運作。

職業安全與衛生管理系統

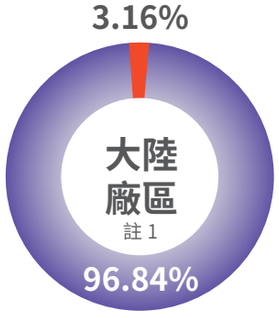
連展投控秉持「預防重於治療」的管理理念，依循各營運據點所在地職業安全衛生相關法規，導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統及 ISO 14001：2015 環境管理系統，建立完整的職業安全衛生管理架構。各營運據點訂有環安衛管理手冊、職業安全衛生管理程序、危害辨識與風險評估、事故通報與調查、緊急應變及教育訓練等相關制度，並透過管理審查、內外部稽核及持續改善機制，確保管理制度有效運作。

2025 年除持續強化台灣及中國大陸各廠區職業安全衛生管理外，寮國廠亦建立消防安全管理、工傷事故處理、交通安全管理、環安衛監測與量測及法規遵循等管理制度，並透過年度管理審查及內部稽核，持續提升安全管理績效，逐步建立與全集團一致之職業安全衛生管理制度。

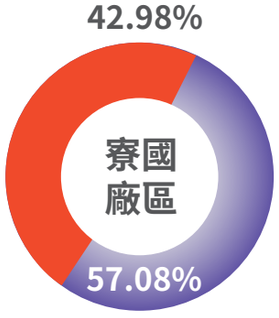
本公司職業安全衛生管理系統涵蓋公司管制下之所有工作者，包括正職員工、約聘人員、實習生及依法納入管理之承攬商與外部工作者，並依各據點營運特性及法規要求，持續推動安全管理與健康促進措施。
本公司管制下執行職業安全衛生管理系統涵蓋之工作者：



員工人數 291人/非員工3



員工人數 1534人/非員工50人



員工人數 121人/非員工91人

註 1: 大陸廠區包含各子公司數據
深圳/天津廠區-排除食堂廚工、保潔、保安人員，因為上述人員均為外商（承包商）人員。

職業安全與衛生風險評估

為有效預防職業災害及降低工作場所風險，連展投控依循職業安全衛生管理制度建立危害辨識與風險評估機制，各營運據點依據作業特性、工作環境、設備設施及製程條件，定期執行危害辨識與風險評估，並依評估結果採取適當之工程改善、行政管理及個人防護措施，持續降低職業安全衛生風險。

各營運據點每年定期辦理危害辨識與風險評估，將例行性及非例行性作業納入評估範圍，分析作業環境、設備、工具、原物料及作業流程可能產生之危害，依據風險等級建立改善措施及管理方案，並持續追蹤改善成效，作為年度職業安全衛生管理目標及持續改善的重要依據。

各據點依所在地法規及管理制度建立風險分級機制，台灣、天鑫、昆山及寮國廠區採用風險矩陣進行風險評估，並依評估結果區分可接受及不可接受風險；深圳及天津廠區則依當地法規建立風險分級管理制度，針對中、高風險項目採取改善措施並持續追蹤管理；江西廠區除定期辦理危害辨識外，另每月執行 7S 安全巡檢，由職業安全衛生委員會追蹤缺失改善情形，確保改善措施落實執行。

此外，當發生製程變更、新增設備、原物料變更或作業環境重大改變等情形時，各營運據點均須重新執行危害辨識及風險評估，檢視既有控制措施之適用性，並依評估結果調整管理方案，以持續提升職業安全衛生管理績效。

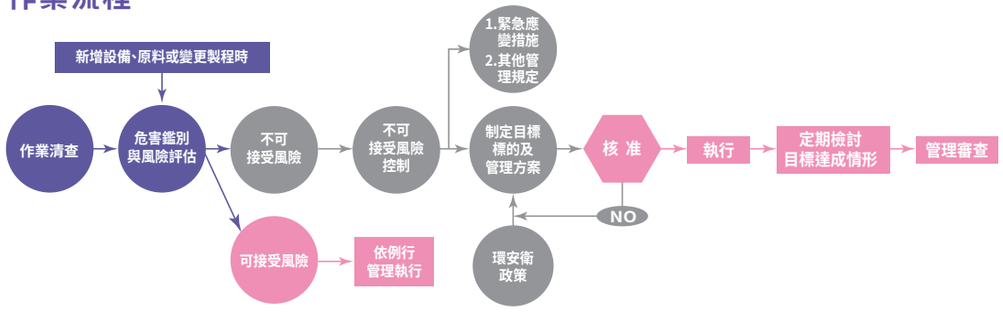
職業安全風險管理

連展投控依循各營運據點所在地職業安全衛生法規及內部管理制度，建立緊急應變與事故處理機制，針對火災、化學品洩漏、天然災害及其他緊急事故訂定應變程序，並定期辦理消防演練及緊急應變訓練，以提升員工面對突發事件之應變能力。

當工作場所發生立即危害或有危及人員安全之虞時，工作場所主管得立即停止作業並疏散人員；員工如於執行職務時發現重大危害，亦有權停止作業並撤離至安全場所，且不因依法停止作業而受到解僱、調職、減薪或其他不利處分，以保障工作者安全及相關權益。

若發生職業災害或異常事件，公司將依事故通報及調查程序辦理，立即進行事故通報、緊急處置及原因調查，由相關管理單位會同勞工代表共同分析事故原因，提出改善及預防措施，並追蹤改善成效，作為管理審查及持續改善之重要依據。

作業流程



職業安全與衛生諮商溝通

連展投控秉持「預防勝於治療、全員參與、持續改善」之職業安全衛生管理理念，依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統建立完善之管理制度，持續推動危害辨識、風險評估、法規遵循及績效管理，以降低職業災害風險，營造安全、健康之工作環境。

各營運據點依據所在地法規及營運特性設置職業安全衛生管理單位或管理人員，並透過安全衛生委員會、管理審查會議、安全衛生教育訓練、作業環境監測及日常巡查等管理機制，促進管理階層與員工之雙向溝通，共同推動職業安全衛生管理。各廠區亦依作業特性實施作業許可制度，於高風險作業前完成危害辨識與風險評估，經職業安全衛生管理人員確認後始得執行，並透過巡檢、稽核及改善追蹤機制持續降低作業風險。

此外，公司持續辦理職業安全衛生教育訓練、健康檢查、健康促進活動及職業災害調查分析，針對噪音、重複性作業、久坐及其他潛在職業危害採取改善措施，提升員工安全意識及健康照護成效。員工亦可透過安全衛生委員會、職安衛管理單位及日常溝通機制提出安全改善建議，公司定期檢討改善成果並持續精進職業安全衛生管理績效。

職業安全衛生其專責單位

註：大陸廠區包含各子公司數據

據點	專責單位名稱	資方代表人數	員工(含實習生)代表人數	非員工之工作者代表人數	勞方代表百分比
連展投控	無專責單位，由總管理處管理部負責	1	-	-	
連展台北	勞安衛室，召開安全衛生委員會	7	5	-	
連訊台北	勞安衛室	1	2	-	
連騰台北	勞安衛室，召開安全衛生委員會	6	6	-	
連展電能	勞安衛室	0	1	-	
深圳廠區	安全室，召開環安衛委員會	1	2-	-	74.23%
天津廠區	勞安衛室 召開安全衛生委員會	1	27	-	
天鑫廠區	無專責單位 總管理處 管理部	2	-	-	
昆山廠區	總務部，召開安全衛生委員會	4	8	2	
江西廠區	安委會，召開安全衛生委員會	2	3	2	
寮國廠區	無專責單位，由管理部負責	0	14	-	

連展投控職安衛溝通頻率及結果

為強化職業安全衛生管理及員工參與，連展投控依各營運據點法令規範及管理制度，建立職業安全衛生委員會及管理審查等溝通機制，定期檢討職業安全衛生管理績效、法規遵循、教育訓練、職業健康、作業環境改善及事故預防等議題，並將會議決議納入後續改善追蹤，持續精進職業安全衛生管理制度，落實 PDCA 持續改善精神。

溝通機制	適用廠區	溝通頻率	2025 年辦理情形
安全衛生委員會	台灣、天津、深圳、昆山、江西	每月或每季召開一次	台灣 4 次、天津 4 次、深圳 12 次、昆山 12 次、江西 4 次，共 36 次
管理審查會議	台灣、天津、深圳、天鑫、寮國	每年召開一次	各廠區均完成 1 次，共 5 次

主要溝通議題

- 職業安全衛生目標及管理績效檢討。
- ISO 14001及ISO 45001管理系統推動情形。
- 職業安全衛生教育訓練規劃與執行情形。
- 職業安全衛生相關法規遵循及符合性檢討。
- 作業環境測定、職業健康管理及健康促進措施。
- 職業災害及異常事件調查分析與改善措施。
- 機械設備、危險作業及原物料危害預防管理。
- 承攬商安全衛生管理及現場安全衛生稽核。
- 各項安全改善提案、風險辨識及持續改善事項。

2025 年溝通成果

2025 年連展投控各營運據點依規劃定期召開職業安全衛生委員會及管理審查會議，全年共召開 41 場職業安全衛生相關會議 (安全衛生委員會 36 場、管理審查會議 5 場)，針對職業安全衛生管理績效、法規符合性、教育訓練、職業健康管理、作業環境改善、危害辨識、事故調查及承攬商管理等事項進行討論與檢討。各項會議決議均由權責單位持續追蹤辦理，透過風險改善、教育訓練強化及管理制度優化，持續提升職業安全衛生管理效能，降低作業風險，打造安全、健康且友善的工作環境。

職業安全與衛生教育訓練

連展投控重視職業安全衛生教育訓練，透過系統化課程規劃及持續訓練機制，提升員工危害辨識能力、安全意識及緊急應變能力，建立安全文化，預防職業災害發生。

新進人員職業安全衛生教育訓練

各營運據點均建立新進人員職業安全衛生教育訓練制度，新進人員於到職時即須完成職業安全衛生教育訓練，內容依各據點作業特性規劃，涵蓋公司安全管理規範、工作環境介紹、危害辨識、緊急應變程序、逃生動線、消防設備操作、安全防護措施及高風險作業注意事項等課程。

課程由具備專業資格之職業安全衛生管理人員擔任講師，透過理論說明與實務案例分享，使新進人員充分了解工作場所潛在危害及預防措施。課程結束後均進行學習成效評估，相關教材、簽到紀錄及教育訓練資料均完整保存，確保教育訓練制度之完整性與可追溯性。

新進人員職業安全衛生教育訓練人次及時數

據點	總訓練人次	總訓練時數	報到當天每人須完成時數
連展投控	4	24	3 小時
連展台北	7	42	3 小時
連訊台北	7	21	3 小時
連騰台北	19	57	3 小時
連展電能台北	9	27	3 小時
深圳廠區	395	395	1 小時
天津廠區	108	324	3 小時
天鑫廠區	48	48	1 小時
江西廠區	2	2	1 小時
寮國廠區	42	126	3 小時

註：大陸廠區包含各子公司數據

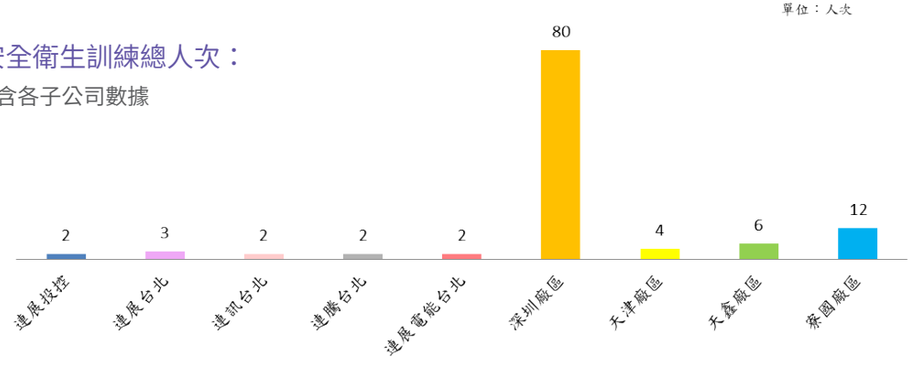
在職人員職業安全衛生教育訓練

除新進人員教育訓練外，公司依法安排職業安全衛生管理人員、消防管理人員及相關工作者定期完成法定複訓及專業證照訓練，持續精進專業知能及管理能力，確保職業安全衛生管理符合最新法規要求。

2025 年持續辦理各項職業安全衛生教育訓練，內容涵蓋職業安全、危害辨識、承攬商管理、消防安全、緊急應變及法規宣導等課程，以提升全體工作者安全意識及自主防災能力。

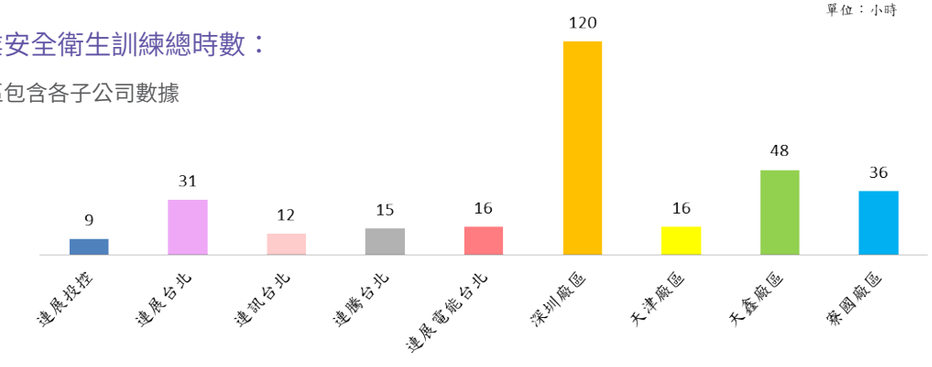
工作者職業安全衛生訓練總人次：

註：大陸廠區包含各子公司數據



工作者職業安全衛生訓練總時數：

註：大陸廠區包含各子公司數據



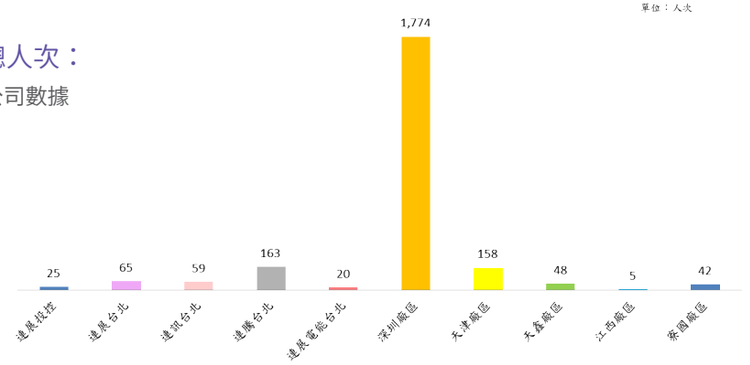
消防安全及緊急應變演練

為提升員工面對突發事件之應變能力及消防安全意識，各營運據點依據所在地法規及作業風險特性，持續辦理消防安全教育訓練及緊急應變演練，內容包括消防滅火、自衛消防編組、緊急疏散、避難逃生、急救訓練及事故應變等，藉由定期演練驗證應變程序之有效性，降低災害風險，保障員工生命安全及公司財產。

各據點依據作業特性規劃不同演練項目，包括台灣廠區自衛消防編組及疏散演練、深圳廠區應急疏散與義務消防隊月度訓練、天津及江西廠區消防滅火及疏散演練、寮國廠區消防安全及急救綜合演練等，持續強化全體員工緊急應變能力。公司亦定期檢討各項演練成果，針對演練過程發現事項提出改善措施，作為後續教育訓練及管理制度精進之依據，持續提升整體防災韌性。

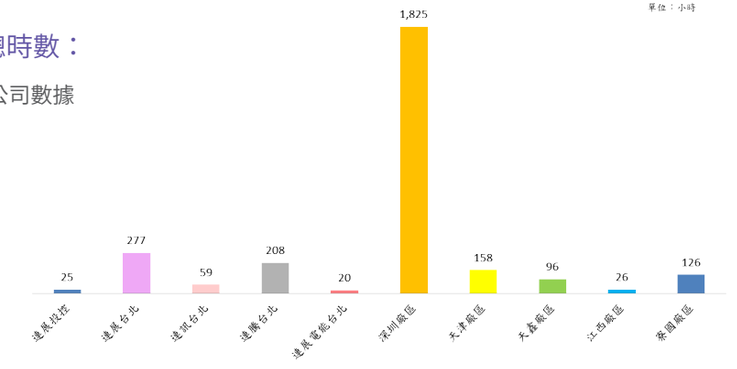
消防安全教育訓練總人次：

註：大陸廠區包含各子公司數據



消防安全教育訓練總時數：

註：大陸廠區包含各子公司數據



職業安全衛生教育訓練亮點

除例行教育訓練及消防演練外，各營運據點亦依據實際風險辦理多元應變演練，持續提升員工安全意識及現場應變能力。

- 天津廠區：辦理化學品洩漏應變演練，模擬化學品洩漏情境，強化現場人員事故應變及環境保護能力。
- 寮國廠區：為強化職場安全文化及緊急應變能力，定期辦理消防及綜合應變演練，演練內容涵蓋消防滅火、人員急救及疏散避難等項目。
  2025 年度共辦理 2 次安全演練，分別由內部管理人員辦理安全教育訓練，並邀請當地消防單位進行專業消防應變演練，以提升員工災害應變能力。

未來，連展投控將持續深化職業安全衛生教育訓練制度，結合理論課程、實務演練及持續改善機制，全面提升員工職業安全衛生知能，打造安全、健康且具韌性之工作環境。

職業安全衛生訓練執行狀況

連展投控
台灣廠區





連展投控
大陸廠區





連展投控
寮國廠區





職業傷害與職業病

連展投控秉持「預防優先、持續改善」之職業安全衛生管理理念，透過危害辨識、風險評估、作業管制、教育訓練及健康監測等管理措施，持續降低職業災害及職業病發生風險，致力打造安全、健康且友善之工作環境。

為有效預防職業災害，各營運據點針對高風險作業建立作業許可制度，所有員工及承攬商於作業前須依規定提出申請，由職業安全衛生管理人員完成危害辨識、風險評估及個人防護具確認後始得施工，並由作業人員、承攬商負責人及職業安全衛生管理人員共同確認作業內容及安全措施，以降低作業風險。

各營運據點亦依據作業特性持續檢討職業傷害及職業病風險，並採取相對應之預防措施。深圳廠區因生產設備自動化程度高，主要設備皆設有安全防護裝置，持續透過設備改善、安全宣導及教育訓練降低機械傷害風險，並針對作業環境噪音持續與設備供應商合作改善。昆山及江西廠區則加強高處作業、物料搬運及交通安全管理，並透過人因工程改善及健康促進措施，降低久坐、久站等肌肉骨骼不適風險。天鑫及寮國廠區則持續強化安全操作教育、現場巡檢及作業指導，提升員工自主安全管理能力。

2025 年職業傷害管理績效

2025 年，連展投控持續落實職業安全衛生管理制度，透過危害辨識、風險評估、安全巡檢及教育訓練等管理措施，持續降低職業災害風險。全年總工時為 4,084,221.5 小時，共發生 2 件可記錄職業傷害事件，總損工日數為 123 日，整體職業傷害比率（TRIR）為 0.10。全年未發生重大職業傷害事件（損工日數超過 180 日），亦無職業病通報或確診案例。

據點	工作者類別	總經歷總工時	一般職業傷 害類型	一般職業傷害數量	一般職業傷害比率	損工日數	因應職業傷害、職業病之改善行動
連展投控	正職員工	56,043.5	-	-	-	-	-
連展台北	正職員工	161,007	-	-	-	-	-
連訊台北	正職員工	110,048.5	-	-	-	-	-
連騰台北	正職員工	209,907.5	-	-	-	-	
連展電能台北	正職員工	35,990	-	-	-	-	-
深圳廠區	正職員工	952,000	手指夾傷_違規作業	1	0.21	119	過機臺結構與手指傷的位置判定為人為聊天時，誤操作導致。（正確作業方法：左手右手同時按開關操作）

據點	工作者類別	總經歷總工時	一般職業傷 害類型	一般職業傷害數量	一般職業傷害比率	損工日數	因應職業傷害、職業病之改善行動
天津廠區	正職員工	1,225,761	-	-	-	-	-
	臨時員工	46,472	-	-	-	-	-
天鑫廠區	正職員工	813,669	不當動作被割傷	1	0.25	4	加強員工安全操作培訓，確保員工正確使用工具和設備
昆山廠區	正職員工	-	-	-	-	-	-
江西廠區	正職員工	1,963	-	-	-	-	-
寮國廠區	正職員工	436,800	-	-	-	-	-
	保全人員	34,560	-	-	-	-	-
總計		4,084,221.5	-	2	0.10	123	-

職業傷害改善措施

針對 2025 年度發生之 2 件職業傷害事件，公司均依職業安全衛生管理程序立即啟動事故調查，分析事故原因並完成改善措施，同時要求相關單位檢討作業流程及作業風險，以防止類似事件再次發生。

深圳廠區針對沖壓設備作業造成之手指夾傷事件，除再次確認設備安全防護裝置功能正常外，並加強標準作業程序宣導、安全操作教育訓練及違規作業管理，提升作業人員安全意識。另建立工傷預防專案管理制度，由廠區最高主管督導執行，重新檢視各工作崗位風險，製作崗位風險告知卡納入教育訓練，並落實每日安全自主檢查及隱患排查，持續強化職業災害預防管理。

天鑫廠區針對割傷事件立即檢討作業流程，強化工具使用管理、安全操作教育訓練及現場巡查，並要求各單位落實自主檢查，確保員工依標準作業程序使用工具及設備，以降低作業風險。

此外，各營運據點持續推動職業傷害預防措施，包括危害辨識與風險評估、作業標準化、安全教育訓練、現場巡檢及績效管理等。江西、昆山及寮國廠區亦持續強化作業指導書管理、安全巡檢及教育訓練，透過持續改善機制提升工作場所安全文化，降低職業災害發生風險。

未來，連展投控將持續依循 PDCA 管理循環，精進職業安全衛生管理制度，透過事故分析、教育訓練、設備改善及風險管理等措施，持續降低職業災害及職業病風險，打造安全、健康且具韌性的工作環境，守護全體工作者之安全與健康。



員工健康促進活動

連展投控重視員工身心健康，除依法辦理健康檢查及作業環境監測外，亦建立完善之職業健康管理制度，透過健康檢查、臨場醫護服務、健康風險分級管理、作業環境監測、健康促進活動及安全教育訓練等多元措施，持續提升員工健康照護品質，打造安全、健康且友善的工作環境。

公司同步重視員工健康資訊之隱私與機密性，所有健康檢查資料均由職業安全衛生管理人員專責管理，紙本資料妥善保存，電子資料採權限管理機制，確保員工個人健康資訊安全。

健康促進服務

各營運據點依據所在地法規、工作環境及作業風險，持續推動職業健康管理及健康促進措施，主要內容包括

每年定期辦理一般健康檢查、特殊健康檢查及職業健康檢查，提供高風險作業人員健康追蹤管理。	推動臨場醫護健康服務，依健康檢查結果進行健康風險分級管理，提供職業醫師、護理師及營養師健康諮詢服務，並針對高風險族群辦理個別追蹤及健康指導。	持續推動人因工程、異常工作負荷促發疾病預防、母性健康保護、中高齡及高齡工作者健康保護、不法侵害預防等職業健康管理計畫。	定期辦理健康促進講座、健康新知宣導及健康飲食推廣，提升員工健康意識及自我照護能力	定期執行作業環境監測及危害因子檢測，包括空氣品質、噪音、照度、二氧化碳、化學物質等項目，確保工作環境符合相關法規要求。	每年辦理危害辨識及風險評估，並透過定期環境巡檢及危險源排查，持續改善工作環境安全。	持續辦理職業安全衛生教育訓練及消防演練，提升員工安全意識與緊急應變能力。

各營運據點健康管理特色

各營運據點除落實集團一致之健康管理制度外，亦依據所在地法規及營運特性推動各項健康促進措施：

台灣地區（連展投控、連展台北、連訊台北、連騰台北及連展電能）	深圳廠區	天津廠區	天鑫廠區	昆山及江西廠區	寮國廠區
提供臨場醫護服務、健康風險分級管理、營養師飲食諮詢、健康講座及每月健康新知宣導，並每半年辦理作業環境監測，每年執行危害辨識及風險評估，持續提升職業健康管理成效。	依法辦理員工職業健康檢查，涵蓋到職前、在職期間及離職前健康檢查，並定期辦理危害辨識、現場巡檢及安全教育訓練，持續提升職業健康管理品質。	每年辦理健康檢查及作業環境監測，推動安全風險分級管控及隱患排查雙重預防機制，並持續辦理危害辨識、環境巡檢及職業安全衛生教育訓練，強化安全生產管理。	每年辦理職業病健康檢查及工作場所職業危害監測，並持續推動職業安全衛生教育訓練，降低職業危害風險。	每年委託合格第三方機構辦理作業環境監測及危害因子檢測，安排接害作業人員健康檢查，持續辦理危險源排查及健康、安全、消防教育訓練，落實職業健康管理。	每年辦理作業環境監測及危害因子檢測，每年兩次安排接害作業人員健康檢查，持續辦理危險源排查及健康、安全、消防教育訓練，持續提升職場健康與安全管理成效。

連展投控將持續依循PDCA管理循環，滾動檢討健康管理制度及健康促進措施，透過健康管理、疾病預防、健康促進及工作環境改善等多元作為，打造安全、健康、友善且具韌性的工作環境，持續守護員工健康與福祉，實現企業永續經營之目標。

2025年員工健康促進執行成果

為持續落實健康職場理念，連展投控於 2025 年持續推動各項健康管理與健康促進措施，透過臨場醫護服務、健康諮詢、健康促進活動、健康飲食推廣及職場環境改善等多元作為，協助員工建立健康生活型態，提升身心健康與工作福祉。

臨場醫護與健康管理

2025 年台灣地區持續推動臨場健康服務，依據健康檢查結果提供健康風險分級管理及個別健康照護，全年醫護健康諮詢服務累計 69 人次，健康檢查異常個案追蹤率達 100%，確保高風險族群皆完成健康追蹤與專業諮詢。公司由特約職業醫學專科醫師及護理師定期提供臨場健康服務，協助推動職業傷病預防、人因工程改善、異常工作負荷預防、母性健康保護及中高齡工作者健康管理等措施，並提供健康諮詢及後續追蹤服務，持續提升員工健康照護品質。





健康促進活動與支持

健康促進方面，公司辦理心理健康宣導、健康講座及伸展紓壓活動，協助員工提升壓力調適能力與健康意識；同時推動健康蔬食餐點，鼓勵均衡飲食及健康生活型態。此外，每週安排視障按摩服務，協助同仁舒緩工作壓力及肌肉疲勞，促進身心健康，同時支持視障者就業，實踐企業社會責任與社會共融。



2025 年健康促進亮點

- 台灣地區醫護健康諮詢服務累計69人次。
- 健康檢查異常個案追蹤率達100%。
- 持續辦理臨場醫護服務及高風險族群健康管理。
- 辦理心理健康宣導、健康講座及伸展紓壓活動。
- 每週提供視障按摩服務，促進員工身心健康並支持公益就業
- 推動健康蔬食餐點及健走健康促進競賽，鼓勵員工建立健康生活習慣。
- 各營運據點持續推動健康飲食、環境衛生、安全巡檢及健康教育，持續提升職場健康與安全文化。

透過各項健康管理措施及健康促進活動，連展投控持續提升員工健康意識與自主健康管理能力，並藉由跨據點推動健康照護、健康促進及友善職場措施，營造安全、健康且充滿活力的工作環境，持續提升員工福祉與企業永續競爭力。

各營運據點健康促進成果

除台灣地區外，各營運據點亦依據營運特性及當地需求，持續推動健康促進措施

深圳廠區

定期辦理員工活動區域環境清潔與消毒作業，持續加強員工餐廳衛生管理及健康飲食推廣，營造安全、衛生且健康的工作環境。

昆山及江西廠區

委託第三方專業機構辦理環境消毒、作業環境監測及職業健康檢查，持續推動食堂衛生管理、營養膳食規劃、危害巡檢及戶外團康活動，促進員工身心健康。

天津廠區

每日執行安全隱患巡查及改善，定期辦理職業安全衛生教育訓練，並結合趣味運動競賽、安全知識宣導及有獎問答活動，提升員工健康意識、安全知能及團隊凝聚力。

寮國廠區

持續辦理環境監測、健康檢查及健康教育訓練，並由跨部門主管共同參與安全巡檢及改善追蹤，持續提升健康與安全管理成效。













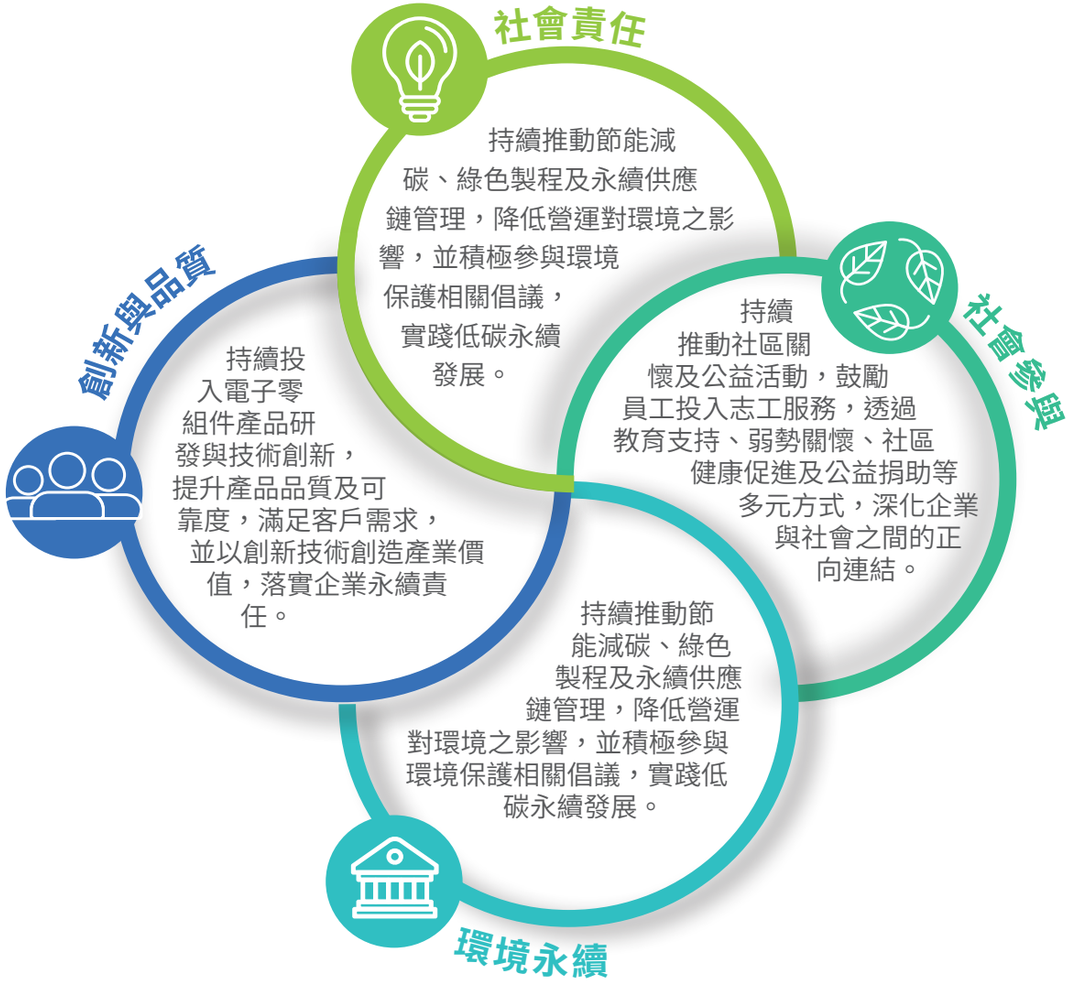


6-4 社會參與及共榮

連展投控秉持企業公民精神，積極履行企業社會責任，將社會參與視為永續經營的重要一環。公司結合企業核心能力與在地需求，透過公益關懷、教育支持、社區參與及環境永續等多元行動，持續回饋社會，攜手利害關係人共同創造共享價值，實踐企業與社會共榮的永續願景。

連展投控亦將聯合國永續發展目標（SDGs）融入企業永續策略，積極呼應健康與福祉（SDG 3）、優質教育（SDG 4）、減少不平等（SDG 10）、責任消費與生產（SDG 12）及夥伴關係（SDG 17）等核心目標，透過公益參與、教育支持、永續採購及跨界合作，持續提升社會影響力，並強化公益資源運用效益與資訊揭露透明度。

為落實社會共榮理念，連展投控訂定以下推動方向



各廠區實踐與在地行動

連展投控各營運據點依據所在地區特色及營運需求，結合企業資源推動多元社會參與行動，積極落實企業社會責任，促進地方發展與社區共榮。

台北營運據點積極投入公益參與及社區關懷，透過企業志工服務、教育支持、社區健康促進及公益捐助等方式，持續深化與地方社區及公益團體之合作，並將永續理念融入企業營運，落實環境、社會及公司治理（ESG）管理，創造企業與社會共享價值。

大陸各營運據點持續推動員工關懷、公益活動及社區交流，並透過誠信經營、人才培育、供應鏈合作及在地公益參與，積極履行企業社會責任，建立與客戶、供應商及地方社區互信互利的合作關係，共同促進區域永續發展。

未來，連展投控將持續整合集團資源，深化公益參與及在地連結，結合核心本業與永續發展策略，持續創造經濟、環境及社會三重價值，攜手利害關係人共同邁向永續共榮。

2025 年社會參與成果

臺灣科技大學外籍人才創新創業培訓計畫（GTEP）

連展投控重視國際人才培育與產學合作，持續支持臺灣科技大學育成中心推動「外籍人才創新創業培訓計畫（Global Talent Entrepreneurship Program, GTEP）」。2025 年贊助第四屆 GTEP Demo Day，捐贈新臺幣 50,000 元作為學生 Pitch Day 獎金，鼓勵外籍學生發揮創新創業潛能，展現創新成果。

連展投控已連續四年支持本計畫，透過實際行動促進國際人才培育、深化產學合作交流，並搭建企業與優秀外籍人才的交流平台，期望攜手培育具國際視野與創新能力的人才，為產業永續發展創造更多價值





社區健康守護日－寶興里志工支援活動

連展投控秉持「取之於社會、用之於社會」的企業精神，持續投入社區關懷與健康促進活動。2025 年，公司參與新北市新店區寶興里舉辦之「社區健康守護日」，由企業志工協助活動執行，並結合專業醫療與健康資源，提供居民多元健康服務，包含代謝症候群評量、AI 餐盤營養教學、肌少症檢測、足壓評估及骨質密度檢測等，協助民眾提升健康管理意識。

此外，公司亦贊助高蛋白營養補給品及精緻餐盒共 200 份，支持社區健康促進工作，活動受惠里民逾 50 人，獲得居民熱烈迴響與肯定。透過企業志工投入及資源挹注，不僅展現企業關懷在地社區的實際行動，更深化與地方社區之合作夥伴關係，持續為居民健康福祉與永續社區發展貢獻力量。





支持永續農業　實踐低碳採購

為響應低碳農業與地方永續發展，連展投控於 2025 年參與由雲林縣政府與大自然交易所共同推動之「雲林溫度米 2.0」計畫，以實際採購行動支持永續農業及減碳倡議。「溫度米 2.0」由雲林縣大埤鄉青年農民契作生產，栽培過程導入益生菌液態肥技術，有效降低稻田甲烷等溫室氣體排放，同時提升土壤健康與稻米品質，兼顧環境保護、農民收益及糧食生產，落實環境友善耕作模式。

本公司依集團員工人數認購共 400 袋「溫度米 2.0」禮盒，作為年度 ESG 推廣及員工、貴賓禮贈使用，將永續理念融入企業採購與日常營運，透過實際消費支持在地農業及低碳產品，促進環境、社會與經濟共好。此外，本公司亦受邀參與雲林縣政府舉辦之「永續行動大學聯合博覽會」，並獲頒感謝狀，以肯定企業積極響應溫室氣體減排及推廣永續農業之具體作為。未來，連展投控將持續結合 ESG 理念與採購策略，支持更多兼具環境友善及社會價值的永續產品，攜手利害關係人共同邁向淨零永續發展目標。





附 錄

附錄一、 GRI Standards 索引表
附錄二、永續揭露指標—
電子零組件業
附錄三、SASB永續會計準則
內容索引
附錄四、 TCFD準則揭露索引表



附錄一 GRI Standards 索引表

使用聲明使用聲明	連展投控依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日		
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021		
GRI 行業準則應用	無		
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)			
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	8-10	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	3	
	2-4 資訊重編	-	
	2-5 外部保證 / 確信	-	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	10	
	2-7 員工	65-67	
	2-8 非員工的工作者	65-67	
	2-9 治理結構及組成	14,23	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	23	
	2-11 最高治理單位的主席	24	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	24	

GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-13 衝擊管理的負責人	24,25	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	14	
	2-15 利益衝突	24,25	
	2-16 溝通關鍵重大事件	24,25	
	2-17 最高治理單位的群體智識	25	
	2-18 最高治理單位的績效評估	24	
	2-19 薪酬政策	25	
	2-20 薪酬決定流程	25	
	2-21 年度總薪酬比率	25	
	2-22 永續發展策略的聲明	4,5	
	2-23 政策承諾	26,28,32,39,47,53,64,79,80,81	
	2-24 納入政策承諾	26,28,32,39,47,53,64,79,80,81	
	2-25 補救負面衝擊的程序	26,28,32,39,47,53,64,79,80,81	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	26,28,32,39,47,53,64,79,80,81	
	2-27 法規遵循	32,33	
	2-28 公協會的會員資格	10	
	2-29 利害關係人議合方針	19,20	
	2-30 團體協約	71,72	

GRI 3：重大主題 (2021)			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	15,16	
	3-2 重大主題列表	17,18	
	3-3 重大主題管理	26,28,32,39,47,53,64,79,80,81	各重大主題管理方針
誠信經營			
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	27	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	27	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	27	
GRI 206 (2016)：反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	27	
供應商管理			
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	51	
GRI 308 (2016)：供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商	49	
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	50	
GRI 414 (2016)：供應商社會評估	414-1 新供應商使用社會準則篩選	49	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	50	

溫室氣體與能源管理			
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	59	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	59	
	305-4 溫室氣體排放密集度	59	
	305-5 溫室氣體排放減量	59	
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗量	58	
	302-3 能源密集度	58	
	302-4 減少能源消耗	58	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	58	
廢棄物管理			
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	60	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	60	
	306-3 廢棄物的產生	61	
	306-4 廢棄物的處置移轉	61	
	306-5 廢棄物的直接處置	61	
人才發展與教育訓練			
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	66-68	
	401-2 提供給全職員工的福利	73	
	401-3 育嬰假	74	
GRI 402 (2016)：勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	73	

GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	77	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	76,77	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	77,78	
職業安全與衛生			
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	82	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	82,83	
	403-3 職業健康服務	89	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	83,84	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	85	
	403-6 工作者健康促進	90-91	
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	83,84	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	82	
	403-9 職業傷害	87,88	
	403-10 職業病	87,88	
資料安全與客戶隱私			
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	28-31	
創新研發			
自訂主題不適用	無可對應之 GRI 準則	38-46	

其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	11	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	53-62	
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	73,74	
	201-4 取自政府之財務補助	12	
GRI 300：環境			
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	62	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	62	
	303-3 取水量	62	
	303-4 排水量	62	
	303-5 耗水量	62	
GRI 400：社會			
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	65,66,68	
	405-2 女男基本薪資和薪酬的比率	68	
GRI 406(2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	71	
GRI 408(2016)：童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	72	
GRI 409(2016)：強迫或強制勞動	409-1 具強迫和強制勞動事件重大風險的營運據點及供應商	71-72	
GRI 413 (2016)：當地社區	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	92-94	
	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	92-94	

附錄二 永續揭露指標—電子零組件業

編號	指標	指標種類	2025 年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量 :113,765.2338 GJ 外購電力百分比：96.58 % 再生能源使用率：3.35%	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量為 427.59 千立方公尺 總耗水量為 85.52 千立方公尺。	千立方公尺 (m^3)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物重量：7.2251 t 有害廢棄物回收佔比：0.9 %	公噸 (t) 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別：夾傷及割傷 職業災害人數：2 人 職業災害比率： 0.58%	比率 (%) 數量
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	1. 報廢產品 (1) 重量：0 t (2) 再循環佔比：0 % 2. 電子廢棄物 (1) 重量：0 t (2) 再循環佔比：0 %	公噸 (t) 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	連展投控持續關注關鍵原物料供應風險，建立供應商管理、多元採購及安全庫存機制，透過供應商評鑑、交期管理及市場資訊蒐集，降低原物料供應中斷風險。同時持續與客戶及供應商合作，掌握關鍵材料供應情形及市場趨勢，以提升供應鏈韌性及營運穩定性。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2025 年度未發生因違反反競爭法令而遭裁罰或涉及相關法律訴訟之情形，因此無相關金錢損失。	新臺幣 (NTD)
八	依產品類別之主要產品產量	量化	電腦用產品：9,014,717 仟個；通訊用產品：1,084,640 仟個；其他產品：157,417 仟個；合計 10,256,774 仟個。	仟個（KPCS）

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄三 SASB 永續會計準則內容索引

指標	編號	指標描述	指標回應
行業活動	TC-HW-000.A	各產品類別之產量	2025 年度連展投控各產品類別總產量為 10,256,774 KPCS。
	TC-HW-000.B	廠區面積	連展投控台灣地區廠區面積為 6,536.63 平方公尺；大陸地區廠區面積為 221,712.85 平方公尺
	TC-HW-000.C	自有廠區生產的百分比 (產量)	2025 年度所有產品均由集團自有廠區生產，自有廠區生產比例為 100%。
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	連展科技主要產品為連接器、連訊通信主要產品為光纖通訊元件、連騰科技主要產品為無線通訊零組件，產品本身不涉及資料儲存、資料處理或網路傳輸功能，因此無產品數據安全風險。公司仍透過產品設計審查、客戶規格管理及資訊安全管理制度，確保產品符合客戶要求及相關法規規範。
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	管理層、技術人員和所有其他員工的性別和種族／族裔群體之百分比	相關揭露請參閱本報告書 6.1「人才吸引與留任」之員工組成及員工多元化章節。
產品生命週期	TC-HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	連展投控依客戶要求及國際法規執行產品有害物質管理，產品未使用 IEC 62474 應申報清單中之限制使用物質，並符合客戶對產品環境管理之要求。
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 註冊或同等要求條件的產品所占營收之百分比	連展、連訊及連騰主要產品為電子零組件，非 EPEAT 適用之終端產品，因此本指標不適用。
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® criteria 的產品佔營收百分比	連展、連訊及連騰主要產品為電子零組件，非 ENERGY STAR 適用之終端產品，因此本指標不適用。
	TC-HW-410a.4	取得報廢產品和電子廢棄物的回收重量，與回收百分比	本公司產品主要供應企業客戶作為零組件使用，未建立報廢產品回收機制，2025 年度未回收報廢產品及電子廢棄物，因此回收重量及回收率均為 0%。

供應鏈管理與原物料來源	TC-HW-430a.1	一級供應商通過 RBA VAP 或相等之稽核的百分比，依 (a) 所有第 1 階供應商廠區 (b) 所有第 1 階供應商廠區分類為高風險之廠區	2025 年度尚未針對第一階供應商執行 RBA VAP 或同等社會責任稽核。目前主要透過供應商評鑑、供應商承諾書及採購管理機制進行供應商管理，未來將逐步規劃導入 RBA VAP 或同等稽核制度，以提升供應鏈永續管理績效。
	TC-HW-430a.2	一級供應商 (1) 不符合 RBA VAP（或相類似稽核）百分比 (2) 矯正措施比例，依 (a) 優先級別不符合 (b) 其他級別不符合	2025 年度尚未執行 RBA VAP 或同等社會責任稽核，因此無相關不符合事項及矯正措施統計資料。
物料採購	TC-HW-440a.1	描述管理關鍵物料使用的風險管理	連展投控持續關注關鍵原物料供應風險，建立供應商管理及多元採購機制，透過供應商評鑑、交期管理、安全庫存及市場資訊蒐集，降低原物料供應中斷風險。同時持續與客戶及供應商合作，掌握市場趨勢及關鍵材料供應情形，以提升供應鏈韌性及營運穩定性。

註：使用 SASB 指標為科技與通訊產業 (Technology and Communication) 之硬體標準 (Hardware)，2018-10 版本。

附錄四 TCFD 準則揭露索引表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	揭露內容	對應章節	頁碼
1	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	5.1 氣候變遷因應 氣候治理架構	54
2	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短、中、長期)	5.1 氣候變遷因應 氣候變遷因應策略	55
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.1 氣候變遷因應 氣候變遷因應策略	56
4	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	5.1 氣候變遷因應 氣候相關風險與機會鑑別評估流程	56-57
5	若使用情境分析評估氣候風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子、與主要財務影響	未使用情境分析	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	尚未建立氣候相關風險之轉型計畫	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	未使用碳定價工具	-
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	5.1 氣候變遷因應 指標與目標	57
9	溫室氣體盤查及確信情形	2009 年與 2010 年起連展已分別於深圳廠區及台灣廠區建立溫室氣體盤查制度，並通過外部第三方驗證機構之 ISO 14064-1 標準之查驗	-

ACON

ACON-HOLDING INC.

CONNECT・NNOVATE・SUSTAIN THE FUTURE.

