

2025

Sustainability Report

永續報告書



FORCE**LEAD**

力領科技



目錄

經營者的話

關於本報告

永續績效與肯定

1 營運概況與績效

1-1 公司概況	7
1-2 產品簡介	8
1-3 經營績效	10

2 永續推動與管理

2-1 永續及風險管理架構	12
2-2 利害關係人溝通	17
2-3 重大性議題鑑別與分析	18
2-4 永續議題管理方針	23

3 責任治理與採購

3-1 公司治理	30
3-2 稅務治理	35
3-3 誠信經營	35
3-4 資訊安全管理	37
3-5 供應鏈管理	39

4 產品創新與客戶服務

4-1 技術研發投入	44
4-2 智慧財產權保護	45
4-3 關注物質遵循	46
4-4 品質管理	47
4-5 客戶關係管理	48

5 友善職場

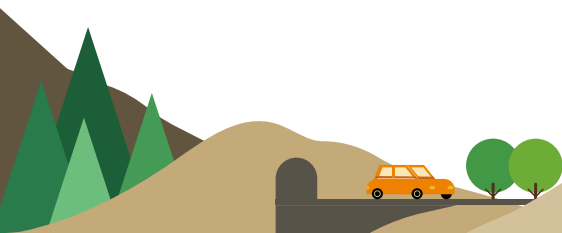
5-1 人權管理	49
5-2 招募與留才	53
5-3 人才培育與發展	62
5-4 職場健康與安全	65

6 環境永續

6-1 氣候管理	71
6-2 能源管理	77
6-3 廢棄物管理	78
6-4 水資源管理	79

7 附錄

7-1 GRI Standards 索引表	80
7-2 SASB Standards 對照表	87
7-3 金管會永續揭露指標 半導體業	88
7-4 上市上櫃公司氣候相關資訊	89
7-5 永續報告書外部查證聲明書	91
7-6 溫室氣體盤查外部查證聲明書	92



經營者的話

力推低碳科技，領航綠色未來

GRI 2-22



致關注力領科技的所有利害關係人：

力領科技為車用顯示器驅動晶片的領導者，智慧座艙革命是技術的演進，也是永續發展的契機。我們的產品核心策略始終環繞低碳低功耗、高度整合、減少外部元件、優化顯示互動技術，致力於提供規格最佳化且環境友善的方案，使永續目標與安全使命並進。

變局中的挑戰與契機

車用供應鏈的永續定位

車用產業的永續要求已延伸至產品全生命週期。除了產品能效與碳足跡，供應鏈更要求從概念設計、硬體與軟體開發，乃至生產運行與報廢回收的每個階段，皆符合 ISO 26262 功能安全流程規範。力領科技積極將 ASPICE（車用軟體開發流程）導入車載產品開發管理系統，也與客戶共同開發符合 ISO 26262（車輛電氣和電子系統功能安全標準），不僅著眼於合規，更藉由精確的開發流程減少研發能耗，將減少環境足跡與降低故障風險內化於設計中，從根本提升產品的永續力競爭力。



願景與目標

深植技術，邁向淨零

力領科技致力成為客戶信賴的綠色夥伴，並以「力推低碳科技，領航綠色未來」為長期願景。公司上櫃以來已建立穩健的治理架構，由「永續發展暨風險管理委員會」統籌，並將 ESG 績效與高階主管薪酬掛鉤，確保氣候行動從決策層落實至執行面。

我們的四大支柱如下：

邁向淨零碳排

規劃以 2025 年度為基準年，目標於 2030 年達成範疇一及二排放量減量 5%，實踐 2050 淨零承諾。

打造綠色供應鏈

遵循責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，從源頭落實有害物質管控，構建負責任供應體系。

友善人才資本

多元共融職場，強化人才韌性，讓創新在充滿尊重的環境萌芽。

誠信公司治理

精進董事會職能，不斷增強資安與智慧財產權防線。

2025 年 ESG 實踐里程碑

在 2025 年，力領科技在 E、S、G 三個面向的成果

環境面 Environmental

落實責任採購，達成供應商 100% 簽署「衝突礦產聲明書」。同時，投資遠東新世紀股份有限公司綠色債券（簡稱遠東新 E2 永，代碼：140202）共新臺幣 4,838,700 元。為精準管理減碳路徑，規劃於 2026 年、優於法規時程，取得溫室氣體排放第三方機構外部查證。

人群面 Social

持續維持「健康職場認證 - 健康啟動標章」，並積極參與育幼院助糧、社區關懷等公益活動，實踐企業公民責任。

治理面 Governance

在風險管理上，針對「產業變化」、「科技變化」、「智慧財產權保護」、「客戶及供應鏈管理」及「金融環境」等五大年度風險因子主動應對。本年度共 119 人次完成智財教育訓練。資安管理上，透過資訊安全委員會定期運作，落實安全備份、資安宣導與網路控管。此外，我們已揭露「提升企業價值計畫報告」，並持續全力爭取上櫃公司 ESG 評鑑前 6-20% 之佳績。

展望未來

以永續驅動共榮

力領科技將持續擴大綠色影響力。我們不僅關注企業內部的節能減碳，更將研發重心放在提升晶片整體最佳化，為客戶與利害關係人創造長遠的永續價值。在追求企業成長的路上，我們承諾與您攜手，譜寫生態平衡與產業共榮的新篇章。

力領科技 董事長

毛穎文

關於本報告

GRI 2-2、2-3、2-5

力領科技股份有限公司（以下簡稱為「力領科技」）2025 年永續報告書（以下稱「本報告書」）編製之相關資訊如下：

依循規範

本報告書依循 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 2021 年版、永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) — 科技與通訊 (Technology and Communications) 領域之半導體 (Semiconductors) 產業之 SASB 標準 (2023 年 12 月版)、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，進行本報告書之編製。此外，亦參酌利害關係人與相關永續評比所關切議題，作部分資訊之補充揭露。

報導期間

2024 年首次發行永續報告書

本次報導期間	本次中文版發行日期	上次中文版發行時間	未來發行頻率
2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	2026 年 8 月	2025 年 8 月	每年 1 次

揭露範疇

揭露範疇以力領科技所有營運活動，於經濟、社會、環境等面向之執行績效做整體之揭露，主要營運據點為新竹縣竹北市台元科技園區及臺南辦公室。此外，考量資訊之可比性，以揭露近 2 年數據為原則，部分績效資訊因過去未系統性的收集相關資訊或無完整之資訊，未能有效確認數據正確性，則僅揭露 1 年之數據。

揭露說明

本報告書揭露之永續資訊與績效亦同步揭露於力領科技官網企業永續發展頁面，營運績效揭露之財務績效係依據會計師簽證後之財務報告為準，所有財務數字以新臺幣為計算單位，財務數據採用 IFRSs 為基礎所揭露。報告書內其他數據係為自行彙整與統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。

管理方式

本報告書所揭露之資訊係由各權責部門提供，經永續發展推動小組進行編製，完成之報告書送交各部門主管覆核確認無誤後，呈報執行長審閱，完成內部審查程序，且提報董事會討論決議通過後，公開於力領科技官方網站。

外部審查

為提升資訊透明度與可靠性，經第三方單位英國標準協會 (BSI) 之保證程序，確認本報告書符合 AA1000AS v3 第一類型中度保證等級及依循 GRI Standards 2021 之標準規範，查證聲明書請詳見本報告書附錄所示。

聯絡資訊

對於本報告書有任何疑問，或是對力領科技有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

公司地址：302 新竹縣竹北市台元一街 5 號 6 樓之 9

公司電話：03-5601180#2291 陳先生

電子郵件：esg@forcelead.com.tw

公司網站：www.forcelead.com.tw





永續績效與肯定

面向

2025 年 績效與肯定

永續經營

- 力領科技榮獲台灣董事學會「2025 中堅潛力企業獎」
- 薪資報酬委員會及審計委員會 出席率均達 **100%**，女性董事占比 **38%**
- 2025 年度 每股盈餘新臺幣 **12.15 元**，發放現金股利新臺幣 10 元，發放率約 82%
- 研發費用占 營收比 **15.21%**、提升 **2.09 個百分點**
- 2025 年每位董事平均進修時數為 **6.75 小時**；董事 ESG 進修時數共計為 **27 小時**
- 2025 年第一季針對前十大終端客戶，發放 2024 年「客戶滿意度調查表」，客戶問卷調查結果總滿意度平均為 **95.00 分**

綠色未來

- 續循 ISO 14064-1：2018 進行 2025 年度溫室氣體盤查，並規劃於 2026 年取得外部查證
- 發放『供應商不使用環境危害物質聲明書』，2025 年度 供應商簽署率 **100%**
- 供應商稽核包含環境及企業社會責任項目。2025 年度供應商年度及季度稽核結果合格率为 **100%**
- 供應鏈所使用之 3TG 金屬 100% 來自 RMI 認可之合格冶煉廠
- 2025 年投資遠東新世紀股份有限公司綠色債券（債券簡稱：遠東新 E2 永，代碼：140202）新臺幣 **4,838,700 元**

社會共榮

- 依據 2026 年主管機關公布 2025 年上市櫃企業非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」及「薪資中位數」，金額分別為新臺幣 2,634 仟元，以及 2,569 仟元，兩項薪資數據為半導體上櫃公司排名第 4 高，在全體上市櫃企業中名列前茅，展現公司在人才薪酬上的高度競爭力與對員工價值的肯定
- 致力為員工提供優質的教育訓練，本年度訓練總時數為 5,443.86 小時，員工平均受訓時數 41.24 小時
- 極度重視員工安全，近四年無違反員工健康與安全法規相關之事件
- 持續維持「健康職場認證 - 健康啟動標章」，並於菸害防制、健康管理上皆獲得優良評分
- 發起『送愛到部落』公益活動，與喜憨兒合作（新竹地區），購買愛心餐盒並分送到偏遠部落國小。本次活動共募得新臺幣 129,600 元善款，合計購買 108 盒公益餐盒



1

營運概況 與績效

1-1 公司概况

GRI 2-1、2-2、2-28

產品線 顯示器驅動晶片及觸控整合驅動晶片之研發及銷售。 產品主要聚焦在車用領域，包含儀表板、電子後視鏡、抬頭顯示、三合一圓形控制旋鈕、中控臺、後座扶手、後座娛樂資訊及二輪車各項車用顯示器驅動晶片、顯示器電源倍壓晶片應用。 	公司名稱	力領科技股份有限公司
	股票代號	6996
	董事長	毛穎文
	成立時間	2009 / 12 / 11
	上櫃時間	2024 / 12 / 10
	公司總部	新竹縣竹北市台元一街 5 號 6 樓之 9（竹北台元科技園區）
	營運據點	臺灣
	服務市場	產品於中系、歐系、韓系以及美系等國際汽車品牌皆有量產實績
	資本額	4.2 億
	員工人數	132 人（截至 2025 / 12 / 31）
	營收規模	2,690,185 仟元（2025 年度）
	參與外部組織	力領科技未參與任何外部組織或協會

註：更多力領科技里程碑，請參閱[公司官網](#)

力領科技為專業的 IC 設計公司，以深耕車用市場作為發展主軸，為全球少數營收超過八成聚焦於車用的顯示器驅動 IC 設計公司。專業而穩定的經營團隊及優異的研發團隊，以創新的精神專注於顯示器相關積體電路產品研發，以齊全的產品線提供客戶完善的服務。隨著自動駕駛及車用電子系統的智慧化浪潮，車廠對於高性能、高可靠度的顯示器驅動晶片需求進一步提升，力領科技將憑藉產品在嚴格驗證通過安全性、可靠性的卓越表現下，在全球競爭環境中迎來更多發展機遇。



1-2 產品簡介

GRI 2-6

力領科技主要業務為顯示器驅動晶片之研發、設計與銷售。晶片產品主要應用於車用顯示器驅動 (Automotive Display Driver IC) 及工控顯示器驅動 (Industrial Display Driver IC) 兩大領域。車用顯示器驅動領域包含儀表板、電子後視鏡、抬頭顯示、三合一圓形控制旋鈕、中控臺、後座扶手、後座娛樂資訊及二輪車各項車用顯示器驅動晶片，以及顯示器電源倍壓晶片等應用。工控顯示器驅動產品包含智慧物聯網 (AIoT Display Driver) 顯示器驅動、特殊應用顯示器驅動等產品。

主要產品

類別	車用顯示器驅動晶片		工控顯示器驅動晶片	電源倍壓晶片
終端產品名稱	- 車用儀表板 - 抬頭顯示 - 二輪車儀表板	- 中控臺顯示器 - 電子後視鏡顯示器 - 三合一圓形控制旋鈕顯示器 - 後座娛樂資訊顯示器 - 乘客顯示器	- 智慧零售顯示器 - 智慧物聯網 (AIoT) 顯示器 - 安全防護監控顯示器	顯示器模組之電源管理
功能	提供駕駛、安全、導航及資訊互動之顯示。	提供駕駛、導航及娛樂資訊互動之顯示。	實現大尺寸、高解析度、高亮度、低耗電之資訊顯示與智慧監控。	提供穩定、高效率、具成本優勢的高壓轉換方案。
應用	乘用車、商用車及輕重型二輪車。	乘用車、商用車之數位駕駛艙。	POS 機、智慧家電、監控設備、智慧醫療、智慧家居 / 辦公室控制	顯示器模組之電源管理。
發展趨勢	智慧座艙普及化，螢幕趨向大尺寸、多屏協作及低能耗，且對安全法規要求高。	智慧座艙延伸，螢幕趨向大尺寸、觸控、多屏協作及低能耗，且規格迭代出新。	工控結合物聯網 (IoT) 帶動人機介面需求，強調高亮度、商用高可靠度、超長待機、戶外高對比度及穩定性。	低成本、少週邊元件，提升轉換效率使終端設備續航力提升。
因應策略	- 達成符合 AEC-Q100 測試認證； - 逐步導入 ASPICE 與 ISO 26262 標準，確保功能安全； - 持續發展低功耗技術，降低整車車載能源系統負擔。	- 逐步導入各項標準； - 發展低功耗技術及高性價比產品，降低整車車在能源系統負擔。	持續優化晶片效能與功能，降低外部電容元件使用量、強化散熱，助力終端產品實現減碳與輕薄化。	- 優化升降壓的電壓轉換效率，增進節能。 - 支援更高電壓帶涵蓋範圍。



SASB 營運活動指標

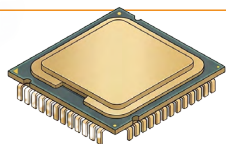
指標編號	指標項目	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-000.A	總生產量 (單位：仟顆)	84,772	100,013	90,922
TC-SC-000.B	從自有廠區生產的百分比 ^註	0	0	0

註：力領科技為 IC 設計公司，主要營運活動為 IC 設計與銷售，未設置生產線，100% 委外製造。

產業鏈角色

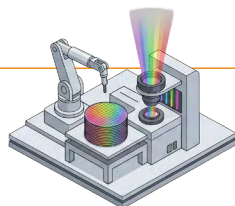
力領科技深耕半導體產業鏈上游，採取專業分工的 IC 設計 (Fabless) 經營模式，專注於顯示器驅動晶片的研發、電路設計與佈局，透過高度整合的供應鏈體系完成產品實現，確保產品從設計到交付的每一階段皆符合品質與永續標準：

上下游產業關聯架構



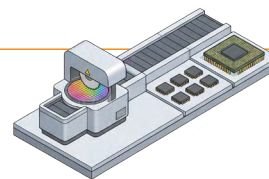
上游端 | 研發與設計 |

由力領科技主導積體電路 (IC) 的產品定義與電路佈局



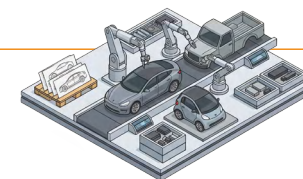
中游端 | 委外加工 |

晶圓代工
委由專業晶圓廠進行生產製造



封裝測試

交由後段專業封測廠
進行切割、測試及封裝作業



下游端 | 應用與服務 |

產品應用於車用及工控顯示器
模組廠、系統廠、車廠等終端市場

營運變更說明

與前一年度報告期間相比，力領科技之組織活動、產品結構、服務市場及供應鏈之地理位置與營運實體，均無重大改變，展現穩健的經營與合作夥伴關係。



1-3 經營績效

GRI 2-6、201-1

營運績效

2025 年度營收為新臺幣 2,690,185 仟元，較前一年度減少 9.4%，稅後淨利為新臺幣 506,028 仟元，每股盈餘為新臺幣 12.15 元。其他詳細營運成果，請參考 114 年年報財務概況專章。

歷年營收與損益				
項目	2023 年	2024 年	2025 年	單位
營業收入	2,656,536	2,969,215	2,690,185	仟元
營業成本	1,699,063	1,772,747	1,608,278	仟元
營業毛利	957,473	1,196,468	1,081,907	仟元
營業費用	462,591	553,037	560,902	仟元
推銷費用	84,867	94,611	116,862	仟元
管理費用	44,661	68,895	34,919	仟元
研究發展費用	333,063	389,531	409,121	仟元
預期信用減損損失	—	—	—	仟元
其他收益及費損	—	930	699	仟元
營業利益	494,882	644,361	521,704	仟元
營業外收入（支出）	22,215	31,782	17,805	仟元
稅前淨利	517,097	676,143	539,509	仟元
所得稅費用	80,203	87,587	33,481	仟元
本期淨利	436,894	588,556	506,028	仟元
稅後其他綜合損益淨額	(380)	570	6,432	仟元
綜合損益總額	436,514	589,126	512,460	仟元
每股盈餘（元）	11.74	15.37	12.15	元
研發費用占營收比	12.54%	13.12%	15.21%	%

GRI 相關揭露資訊				
項目	2023 年	2024 年	2025 年	單位
員工薪資與福利	300,649	401,112	399,048	仟元
利息與股利支出	393,618	532,294	422,030	仟元
利息支出	1,317	1,990	1,977	仟元
股利支出	392,301	530,304	420,053	仟元
社區投資支出	—	—	20	仟元
政府補助 / 支付政府資訊				
其他政府財務補助（收取）	33,319	38,079	36,008	仟元
支付政府款項（所得稅費用）	80,203	87,587	33,481	仟元
留存是直接經濟價值				
留存是直接經濟價值 ^x	1,866,966	1,939,413	1,823,427	仟元

(A) 單位：新臺幣仟元，惟每股盈餘欄位之單位為元。

(B) 留存是直接經濟價值＝直接經濟價值產生合計（營業收入＋其他收益及費損＋營業外收入）－分配的直接經濟價值合計（員工薪資與福利＋利息與股利支出＋所得稅費用－政府補助＋社區投資支出＋其他捐獻）。

(C) 員工薪資與福利：包含員工福利費用及董事酬金（來源：財務報告員工福利費用科目）。

(D) 利息與股利支出：依 GRI 201-1 準則，利息支出採損益表財務成本；股利支出為分配當年度盈餘（於次年度實際發放）。

(E) 其他政府財務補助：包含投資補助、研發補助及政策獎勵金，以括號（）表示為收取項目，自分配合計中扣除。

(F) 研發費用占營收比＝當年度研究發展費用 ÷ 當年度營業收入。



社會投入

力領科技關注社會需求與環境問題，透過慈善活動及環境保護，並鼓勵員工貢獻一己之力，共同善盡企業社會責任及義務，與社會共享共好。

公司定期購買公益、弱勢團體相關產品，做為會議及下午茶餐點（喜憨兒餅乾 / 新竹地區）。



為舒緩員工之工作壓力、促進員工身心健康，並提高身障人士就業機會，特聘用視障按摩師於每週特別規劃之時間提供員工免費按摩服務。



2025 年度發起「送愛到部落」公益活動，與喜憨兒合作（新竹地區），購買愛心餐盒並分送到偏遠部落國小。本次活動共募得善款新臺幣 129,600 元，合計購買 108 盒公益餐盒，提供 2 所國小（新竹縣峨眉鄉 / 新竹縣五峰鄉）108 位同學 114 整學年度餐盒。



本公司秉持企業社會責任精神，捐贈新臺幣 20,000 元支持「第九屆盲人環台為公益而跑」，協助推動視障者平權與社會共融。同時鼓勵同仁踴躍參與陪跑，以實際行動培養同理心與團隊凝聚力。透過該公益行動，公司不僅落實社會面向的永續承諾，也深化內部多元共融與同理文化。

物資捐贈－不定期捐贈老舊電腦予「華碩文教基金會」，參與華碩「再生電腦希望工程」之公益捐贈活動，將回收的淘汰資訊產品，整修成再生電腦捐贈給弱勢團體，消弭數位落差，並降低污染以達到環境保護。



2

永續推動與管理

2-1 永續及風險管理架構

GRI 2-12、2-13、2-14

為推動企業永續發展，統籌短中長期永續發展策略方向，確保本永續報告書的內容完整涵蓋經濟、環境及人群（包含其人權）三面向，力領科技 2023 年成立「永續發展推動小組」，並於 2024 年 10 月發行首版永續報告書。鑒於對永續發展日益重視，力領科技於 2024 年 12 月 18 日董事會通過「永續發展暨風險管理委員會組織規程」，並設置隸屬於董事會之「永續發展暨風險管理委員會」，該委員會過半數成員由獨立董事擔任，每年至少開會一次，並得視需要隨時召開會議，將可能影響永續發展目標之風險進行管理，並藉由將風險管理融入營運活動與日常管理過程，協助董事會推動永續發展及風險管理工作之決策及執行，以達成穩健經營業務，朝企業永續發展目標邁進。

「永續發展暨風險管理委員會」下設置「永續發展推動小組」，其下再設置「公司治理工作小組」、「環境永續工作小組」、「社會責任工作小組」及「風險管理工作小組」。各工作小組由營運單位主管指派代表組成，依各營運單位權責歸屬於各工作小組，為力領科技永續議題管理之執行單位，彙整重要利害關係人對於力領科技各項永續議題的關注與期望。「風險管理工作小組」由各營運單位主管組成，為風險管理推動與執行單位，評估永續議題可能產生風險（含機會）之負面與正面衝擊程度，並擬定短、中長期之管理方針與目標，負責規劃、執行與監督風險管理相關事務。



永續發展暨風險管理委員會之職權

擬定推動永續發展及風險管理之政策、治理架構、角色與權責。	審核永續發展推動小組提出之永續發展相關議題之政策、管理方針及具體推動計畫。	永續發展及風險管理執行情形與成效之檢討與追蹤。
------------------------------	---------------------------------------	-------------------------

工作小組之職權

- 為本公司永續議題管理之執行單位，彙整重要利害關係人對於本公司各項永續議題的關注與期望。
- 為本公司風險管理推動與執行單位，評估永續議題可能產生風險（含機會）之負面與正面衝擊程度，並擬定短中長期之管理方針與目標，負責規劃、執行與監督風險管理相關事務。



2025 年度提報董事會推動永續發展執行情形

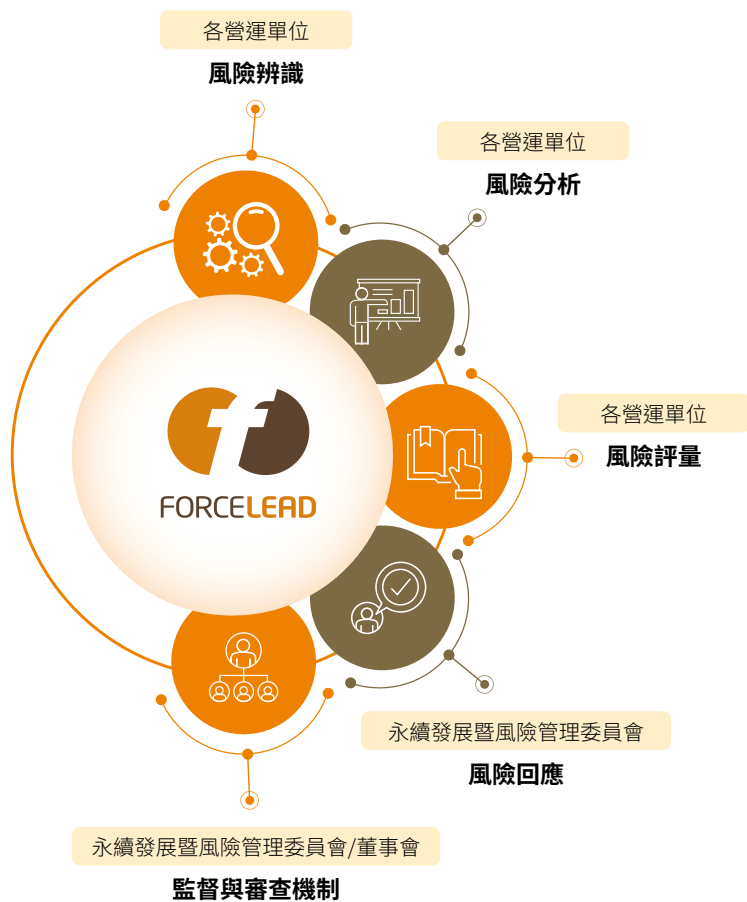
2025 年度目標	2025 年度執行情形
發行「永續報告書」中、英文版	2025 年 8 月發布 2024 年度中文版永續報告書，並執行首次外部第三方查驗。12 月發布英文版永續報告書。
執行「溫室氣體盤查」及規劃外部查證	2025 年 2 月執行溫室氣體盤查，並規劃 2026 年對 2025 年度溫室氣體盤查報告書執行首次外部第三方查驗。
召開「永續發展暨風險管理委員會」會議	第一屆永續發展暨風險管理委員會分別於 2025 年 7 月、10 月共召開兩次會議，委員會下設置「永續發展推動小組」執行相關事務，協助董事會推動永續發展及風險管理工作。
執行「風險管理調查」	2025 年 9 月執行風險管理調查風險因子，依風險管理程序評選出本年度重要風險因子，並於 10 月份董事會報告風險管理執行情形。
執行「供應商行為準則承諾書」簽署	參考「責任商業聯盟 (RBA) 行為準則 8.0」，制定「供應商行為準則」承諾書，對未來新供應商的加入進行管理，也向既有供應商發放，令其認知內容，並要求簽署確認函及遵守規範。
制定「內部碳定價」	2025 年 10 月，本公司參照環境部《碳費收費辦法》，暫訂定每公噸新臺幣 300 元之內部碳定價 (ICP)，後續持續追蹤環境部氣候變遷署碳費費率審議會決議結果，視情況及需要調整價格。預計於 2026 年度開展內部碳費機制作業，若有效落實，即可應用於節能減碳專案，為公司的減碳目標推升助力。
能源管理計畫：節電宣導	為響應全球節能減碳與環境保護議題，並持續推進本公司能源管理計畫，自 2025 年 6 月 30 日起，在辦公室每日午休時段 (12:20 PM 至 1:00 PM) 實施辦公室照明自動熄燈措施，藉由利用自然光線降低電力消耗，以減少不必要的能源浪費。
支持公益活動	捐款支持社團法人台灣盲人環台為公益而跑協會。同步於公司內部公告此公益活動，鼓勵同仁一同參與，共襄盛舉。





風險與機會管理流程

力領科技訂有「風險管理政策及程序」，係依照公司整體營運方針來定義各類風險，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，作為經營策略制定之參考依據，以期能合理確保公司策略目標之達成，並增加股東價值，進而達成公司資源配置之最佳化原則。透過風險管理流程的執行，期能掌握各風險的範疇，採行適當措施，確保妥適管理相關風險，俾將有限資源有效率地配置於相關風險管理工作。



風險辨識

流程執行內容

- 風險辨識採用各種可行之分析工具及方法，依據以往經驗及資訊，並考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點等，透過「由下而上」及「由上而下」的分析討論，結合策略風險與營運風險，全面辨識可能導致公司目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件。

風險分析

流程執行內容

- 主要係針對已辨識風險事件之性質及特徵進行瞭解，並分析其發生機率及影響程度，據以計算風險值。

風險評量

流程執行內容

- 各營運單位應針對已辨識出之風險事件，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險事件之發生機率與影響程度，據以計算風險值。

風險回應

流程執行內容

- 針對風險回應應訂定相關處理計畫，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計畫之執行情形。
- 考量企業策略目標、內、外部利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，來擇定風險回應方式，使風險回應方案在實現目標與成本效益之間取得平衡。
- 「風險管理工作小組」每年定期召開風險管理會議，將當年度風險關注因子報告給各營運單位。

風險監督與審查

流程執行內容

- 風險監督與審查機制應於風險管理程序中明確定義，以確實審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，並將相關審查結果納入績效衡量與報告事項中。
- 風險管理應與組織中關鍵流程進行連結，以有效監督與提升風險管理落實實施之效益。
- 「風險管理工作小組」應彙整各單位所提供之風險資訊，定期出具風險管理相關報告予永續發展暨風險管理委員會及董事會，並建置動態管理與報導機制，以確實督導風險管理之有效執行。
- 董事會為風險管理之最高監督單位，確保風險管理機制有效執行。



風險管理運作情形

力領科技自 2023 年起積極推動落實風險管理機制，至少一年一次向董事會報告其運作情形，最近一次提報董事會日期為 2025 年 10 月 29 日。2025 年度風險評估結果詳見公司官網企業永續發展風險管理專區。

2025 年度關注風險評估排名前五之風險，運作情形如下：

風險辨識		風險回應及監督審查				
風險類型	風險因子	現行管控機制	2025 年度執行情形摘要說明	未來新增管控機制	監控頻率	目標
策略	1 產業變化	1. 關注產業技術發展及產品需求，定期掌握最新產業動態，評估對營運的衝擊以擬定因應策略。 2. 精進研發能力，強化產品組合，聚焦車用及高階應用等成長動能。 3. 擴展多元市場以因應產業變化，擴大產品應用面以提升競爭力，關注政策法規變動與資安管理。	1. 參加國際車展關注市場新應用，完成組織管理優化，預期資源整合將更有綜效，加速研發及產品開發時程的導入。 2. 持續透過多元銷售模式與直接服務終端客戶，降低銷貨集中之風險。 3. 持續更新並提升網路與電腦相關資安防護措施與設備，確保智慧財產之安全。對內提升對知識產權的意識和保護，降低侵犯外部知識產權風險。	1. 掌握客戶需求變化，並靈活調整產品設計和市場策略，以客製化產品有效進行客戶關係管理，提高客戶滿意度，縮短交貨時程。 2. 強化知識產權管理，導入智慧財產觀念之全員教育訓練線上課程，確保核心技術和產品設計受到專利保護。	每季	1. 提升企業韌性，產品採多元化策略，避免過度集中於單一技術或市場。 2. 持續拓展國際與新興應用市場，開發具高成長潛力的產品線，以分散營運風險並強化公司競爭力。 3. 避免知識產權糾紛可能帶來法律風險和財務損失。
	2 科技變化	1. 加強與系統廠合作，提高未來技術的展望，避免與技術趨勢脫鉤。 2. 加強與模組廠、面板廠合作，除掌握現有量產技術趨勢外，同時了解競爭者的動態方向，以便即時調整產品開發方向。 3. 增加自身的研發能力，提升產品開發流程、自動化，除提升效率外，也可以節省研發人力成本，縮短開發時程，增加產品的完善度。	1. 定期（每季一次以上），拜訪系統廠，了解未來技術演進趨勢，探討如何協助系統廠完善技術需求。 2. 定期（每月一次以上），拜訪面板、模組廠，掌握現有技術需求，就成本、生產穩定度如何滿足客戶的需求。 3. 逐步建立與終端車廠的交流機制，強化品質，工程，與交付管控的信任度，也藉此掌握市場動態，提高技術變化的能見度。 4. 持續引入適當的產品開發工具，包含 PERC、Totem、Composer 等軟體，提升自動化比例，提升效率，增加完善度。	1. 定期檢討是否需要提升交流的頻率。 2. 持續檢討設計流程的改善成效及做出適當的調整。 3. 針對各面板廠與系統廠將車用模組製造外包以降低成本做法，強化與各模組廠客戶在品質與工程上的合作管理，並以供應鏈串聯方式降低客戶品質風險與成本，達成雙贏。	每月	1. 確保公司系統運行正常。 2. 確保妥適因應技術演進與市場需求變化，持續強化技術競爭力。



風險辨識		風險回應及監督審查				
風險類型	風險因子	現行管控機制	2025 年度執行情形摘要說明	未來新增管控機制	監控頻率	目標
營運	3 智慧財產 權保護	1. 設有專利申請之「提案」與「獲權」獎勵機制，鼓勵員工對於自身職務有關之技術發揮創意，積極從事研發與改良，據以申請專利。	1. 截至 2025 年底，本公司專利案件成果如下：專利已核准領證並維持有效共 53 件，持續申請中 6 件，當年度取得專利共 2 件。	1. 定期通知研發單位敦促其達成專利提案目標。	每季	1. 達成 2025 年專利提案 5 件。
	4 客戶及供 應鏈管理	1. 管控產能短缺狀況，避免影響產品交期。 2. 管控地震、颱風等天災等因素影響產品交期。	1. 依「生產管理程序」進行分層管控：每週檢視備貨節奏、每月依需求預測與外包協商產能、每年依營運計畫與各段協調年度產能。2025 年晶圓廠產能穩定，後段產能雖因短期需求預測變動略顯緊張，但經協調後仍能滿足客戶需求，整體供應風險可控。 2. 災害發生時立即啟動損害盤點與客戶溝通機制，研擬最佳補償方案。2025 年僅年初臺南地震造成短暫影響，其餘期間營運平穩，未對客戶交付造成重大衝擊。	1. 持續推進量大產品於不同晶圓廠後段建置備援產能，以確保供應穩定並降低營運風險。	每週	1. 提升營運韌性與風險管理能力，確保在不可抗力因素下仍能準時交付，以維持客戶滿意度與信任。
財務	5 利率、匯 率、通貨 膨脹	1. 隨著金融利率之變動，適時調整資金運用，資金規劃以穩健原則，資金配置上做好安全控管，並徵詢各家銀行定存期間、金額及利率，評估後採最適當條件下承作。 2. 隨時掌握國際匯市主要貨幣之資訊及經濟環境變動情形，適時蒐集往來銀行資訊，密切注意匯率變化，維持適當之外匯淨部位，適時調控外幣部位轉換成新臺幣，必要時採取適當的匯率避險工具。 3. 本公司持續監控通貨膨脹對進貨成本之情形，隨時掌握上游供應鏈成本變化情形，必要時採取適當的穩定成本措施，以降低對公司營運之影響。	1. 在借款時取得市場相對較為優惠之借款利率條件，降低利率調升帶來的影響；爭取優惠存款利率，增加公司利息收入。 2. 公司採以美金做為主要收付款幣別，故應收帳款及應付帳款皆會受匯率變動影響，但透過外幣收支互抵之自然避險，以達到外幣部位之平衡，降低匯率波動影響。 3. 承作衍生性金融商品（如遠期外匯合約），以抵消匯率變動對本公司造成之影響。 4. 本公司未因通貨膨脹而對損益產生重大影響之情事。 5. 定期檢視成本與費用，執行效益分析並採行適當因應措施。	1. 持續注意利率走勢，與銀行協商取得較優惠融資利率，以減少利率波動對公司整體營運之影響。 2. 適時調整定存條件（固定 / 浮動、天期），以增加收入。 3. 投入高信用評等的公司債、長天期債券之投資。 4. 持續關注國際經濟走勢及匯率變化，適時調漲產品報價，抵消衍生之利潤損失，並採用衍生性金融商品合約，以降低匯率變動風險。 5. 匯率升值時減少美元資產部位，以降低匯率變動風險。 6. 對於衍生性商品交易設有交易額度及損失上限之訂定。 7. 若發生通貨膨脹時，在適當時機預先進料，以降低初期的衝擊。長期則與客戶協議價格調整或產品升級等方案。	每次承 作時 / 每 日 / 每週	1. 利息收入最大化 / 利息費用最小化。 2. 降低匯率波動對公司獲利的影響。 3. 降低通貨膨脹對原物料價格的影響。



2-2 利害關係人溝通

GRI 2-29

重要利害關係人鑑別

力領科技參考 AccountAbility 組織所制定的 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)，以依賴度、影響力、關注程度、責任及多元觀點五大面向進行評估。2025 年針對公司主管發放問卷，共收回 11 份有效問卷，盤點出 11 類主要利害關係人，並確認其中 4 類為重要利害關係人，分別為客戶、員工、供應商、投資人，再針對力領科技相關的永續議題，向 4 類重要利害關係人調查其關注程度，共收回有效問卷 63 份，分析各類重要利害關係人最關注的前 3 大議題，作為後續彙整重大性議題的參考來源，並於報告書中予以回應。

利害關係人溝通情形

利害關係人 類型

客戶

員工

對力領科技的 意義

客戶是力領科技的重要經營夥伴，秉持顧客至上的理念，與客戶維持良好的溝通管道與關係，完成客戶的期望、達到客戶滿意。

員工是力領科技最重要的資產，既是公司成員也是公司夥伴，透過同仁的創新與經驗傳承，使力領科技持續克服產業的變化與挑戰。

關注議題

- 資訊安全
- 產品品質
- 產品責任 / 有害物質管理

- 產品品質
- 財務績效
- 人才吸引及留才

權責部門

行銷企劃

人資行政

議合方式／ 頻率

電話	每天與不定時
電子郵件	每天與不定時
會議	每天與不定時
視訊會議	每天與不定時
客戶滿意度調查	年度

勞資會議	每季
申訴信箱	不定期
全員年會	每年
績效評核作業	每半年
電話或電子郵件	不定期
職工福利委員會	每季
教育訓練	不定期
EAP 員工協助方案	不定期

報告書回應 章節

3-4 資訊安全管理
4-4 品質管理
4-3 關注物質遵循

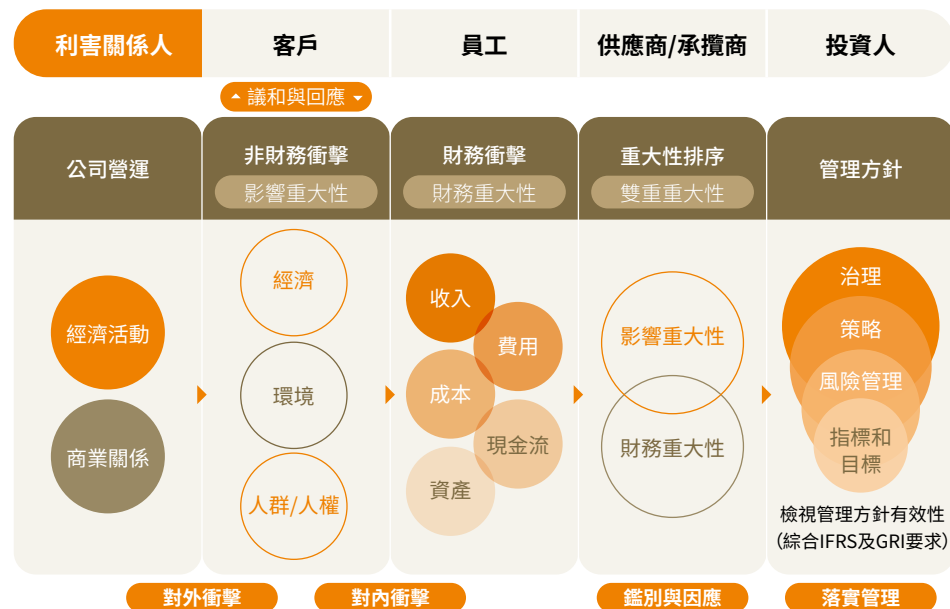
4-4 品質管理
1-3 經營績效
5-2 招募與留才



2-3 重大性議題鑑別與分析

GRI 3-1

力領科技每年進行永續重大性分析與鑑別，2025 年首次採用「雙重重大性 (Double Materiality)」原則，依據「GRI 3：重大主題 2021」為基礎，同時參酌 IFRS 及 ESRS 對永續衝擊的指引，將永續衝擊分為影響重大性 (Impact Materiality) 與財務重大性 (Financial Materiality)，透過六階段流程進行系統性永續衝擊鑑別，包含公司營運對社會、環境、利害關係人及人權的影響性外部衝擊，以及因應外部衝擊而投入資源所產生的財務性內部衝擊，最終綜合內外部衝擊結果，產出最終之永續衝擊分析結果，作為報導永續資訊之優先排序依據。同時力領科技權責部門依據衝擊評估結果，制訂各項議題之政策、推動方案、目標設定。



利害關係人類型

供應商

投資人

對力領科技的意義

力領科技是無製造工廠的 IC 設計公司，生產製造委託供應商，透過中下游晶圓廠、封測廠緊密的分工串連，且同時落實永續發展之管理模式提供優質產品與服務，使力領科技得以成功的拓展經營版圖。

協助股東 / 投資機構了解力領科技經營狀況及策略方向，強化其對力領科技的信心並願意持續支持，秉持誠信經營理念保障股東 / 投資機構的權益。

關注議題

- 人才吸引及留才
- 永續供應鏈 / 衝突礦產
- 商業道德

- 產品品質
- 財務績效
- 創新管理

權責部門

供應鏈管理

企業永續暨投資人關係

議合方式／頻率

供應商評鑑	每季
關鍵供應商會議	不定期
訂單有加註注意事項等規範	訂單發出時要求廠商
電子郵件	不定期
電話聯絡	不定期
重大品質異常供應商會議	發生時召開
加工生產現場廠驗、工作週報	不定期

董事會、功能性委員會	每季
法人說明會、法人拜訪	不定期
股東常會	每年
公司網站 / 公開資訊觀測站	不定期
投資人關係服務信箱	即時
永續報告書 / 年報	每年

報告書回應章節

5-2 招募與留才
3-5 供應鏈管理
3-3 誠信經營

4-4 品質管理
1-3 經營績效
4-1 技術研發投入



永續衝擊評估方法

STEP 01

了解組織脈絡



依據營運活動之概況，綜合參考永續報導規範 (GRI、SASB)、國際永續評比指標 (MSCI、S&P CSA、CDP) 以及標竿企業實務，收集相關永續議題與趨勢，彙總為 20 項永續議題。

經鑑別 4 類重要利害關係人之關注議題與可能影響，分析營運活動中的經濟活動與價值鏈上下游商業關係可能形成之衝擊，綜合考量後收斂為 17 項永續議題。

STEP 02

鑑別對外衝擊之影響重大性 (Impact Materiality)



辦理重大性鑑別工作坊，邀請各議題權責部門單位代表參與，針對 17 項永續議題清單，深入分析力領科技的營運活動與商業關係在價值鏈 (包含上游供應商、自身營運與下游客戶)，對環境、社會 (含人權) 等面向產生的實際／潛在、正面／負面衝擊，進行影響重大性之鑑別與排序。

影響重大性鑑別方式：

- 負面衝擊之影響重大性：嚴重程度 (規模、範疇、可補救性) x 可能性
- 正面衝擊之影響重大性：效益程度 (規模、範疇) x 可能性

STEP 03

鑑別對內衝擊之財務重大性 (Financial Materiality)



依據 17 項永續議題之影響重大性，由各議題權責部門單位代表進一步討論其對營運活動，由外部對內造成之機會或風險，實際或可能產生之直接／間接的短、中長期財務影響，進行財務重大性之鑑別與排序。

註：影響程度係參酌衡量財務報表重大性標準之方式，經分析各項財務指標對力領科技價值之相關性，以 2024 年稅後淨利為財務重大性衡量衝擊程度之基準，所謂之財務影響包含營收、成本、費用、現金流量、籌資／融資等相關涉及財務報表之相關資訊。

財務重大性鑑別方式：

- 財務重大性：營運衝擊程度 x 可能性

STEP 04

擬定永續議題管理方針



彙總各項永續議題之影響重大性與財務重大性鑑別結果，由永續發展暨風險管理委員會依據未來營運規劃進行討論與調整，以確保永續推動與營運策略之一致性，完成最終之永續議題鑑別與排序，各權責部門再依據評估結果，制訂各項議題之政策、推動方案及目標。

STEP 05

對應永續報導主題與指標



永續發展暨風險管理委員會工作小組依永續衝擊分析結果，對應 GRI 8 項主題與 SASB 科技與通訊產業 (Technology and Communications) 之半導體 (Semiconductors) 行業，作為本次永續報告書揭露依據。

STEP 06

納入治理與權責



永續衝擊分析結果將於永續報告書完成後報告予永續發展暨風險管理委員會及董事會。

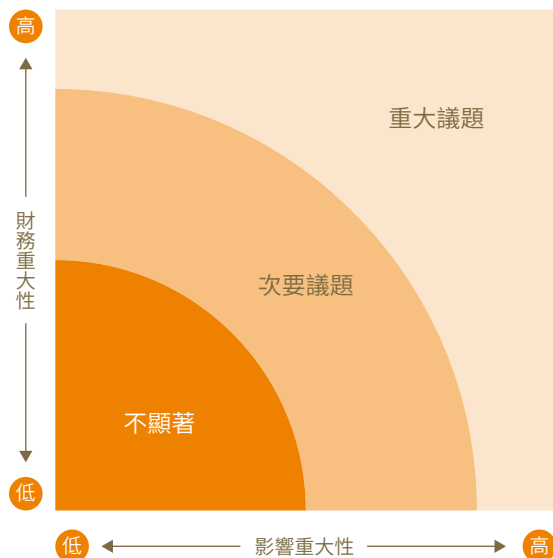


鑑別優先揭露之重大議題

GRI 3-2

本年度重大議題評估方式首度採用雙重重大性進行分析，永續議題清單重新識別與整合。若負面影響與財務影響任一維度達重大門檻以上納入重大性議題，正面影響則為影響與財務重大性之幾何平均數大於門檻值即為重大。經評估分析，共產出 6 項負面重大衝擊議題（包括永續供應鏈、氣候策略、能源管理、人力資本發展、品質管理、資訊安全等）與 2 項正面重大衝擊議題（創新管理、人力資本發展），其中資訊安全雖分析結果未達重大性門檻，經永續發展暨風險管理委員會工作小組討論後，考量全球數位轉型趨勢下資安韌性已為利害關係人關注之核心焦點，另新增為重大議題。

本年度為首次執行雙重重大性分析，結果與上一報導年度相比，除創新管理及永續供應鏈 2 項維持相同，其餘則更新為能源管理、氣候策略、品質管理、資訊安全、人力資本發展等 5 項具雙重重大性之議題。



排序	影響重大性		財務重大性		雙重重大性	
	負面	正面	負面	正面	負面	正面
1	- 能源管理	+ 創新管理	- 永續供應鏈	+ 創新管理	- 永續供應鏈	+ 創新管理
2	- 氣候策略	+ 人力資本發展	- 品質管理	+ 人力資本發展	- 能源管理	+ 人力資本發展
3	- 永續供應鏈	+ 能源管理	- 資訊安全	+ 資訊安全	- 氣候策略	+ 能源管理
4	- 人力資本發展	+ 永續供應鏈	- 氣候策略	+ 能源管理	- 品質管理	+ 資訊安全
5	- 產品責任	+ 氣候策略	- 能源管理	+ 氣候策略	- 人力資本發展	+ 氣候策略
6	- 資訊安全	+ 多元與包容	- 誠信經營	+ 永續供應鏈	- 資訊安全	+ 永續供應鏈
7	- 廢棄物管理	+ 資訊安全	- 產品責任	+ 多元與包容	- 產品責任	+ 多元與包容
8	- 職業安全衛生		- 創新管理		- 創新管理	
9	- 創新管理		- 空污管理		- 廢棄物管理	
10	- 品質管理		- 人力資本發展		- 職業安全衛生	





揭露指標與章節對應

重大主題	價值鏈衝擊範疇			GRI 主題準則／SASB 指標	揭露章節
	 供應商	 力領科技	 客戶／終端消費者		
創新管理	●	●	●●	自訂主題	4-1 技術研發投入 4-2 智慧財產權保護
品質管理	●●●	●	●	自訂主題 GRI 416 顧客健康與安全 2016 416-1, 416-2 TC-SC-410a.1	4-3 關注物質遵循 4-4 品質管理 4-5 客戶關係管理
永續供應鏈	●●●	●●●	●	GRI 308 供應商環境評估 2016 308-1, 308-2 GRI 414 供應商社會評估 2016 414-2, 414-2	3-5 供應鏈管理
人力資本發展		●●	●	GRI 401 勞雇關係 2016 401-1, 401-2, 401-3 GRI 404 訓練與教育 2016 404-1, 404-2, 404-3 GRI 405 員工多元化與平等機會 2016 405-1, 405-2 TC-SC-130a.1	5-2 招募與留才 5-3 人才培育與發展
資訊安全	●	●●	●●	自訂主題	3-4 資訊安全管理
氣候策略	●●	●●	●●●	GRI 305 排放 305-1, 305-2, 305-3, 305-4 TC-SC-110a.1 TC-SC-110a.2	6-1 氣候管理
能源管理	●	●	●	GRI 302 能源 302-1, 302-3 TC-SC-130a.1	6-2 能源管理

註 1 價值鏈衝擊範疇包含力領科技及價值鏈上下游合作夥伴

註 2 衝擊評估面向涵蓋經濟 (●)、環境 (●)、社會／人群含人權 (●)



重大主題衝擊說明

重大主題	對外衝擊說明	對內衝擊說明	衝擊時間範圍	衝擊項目	主要衝擊類型
正面	創新管理 透過持續的研發投入，顯示屏幕的顯示正確性與反應速度均大幅提升，有效降低駕駛人誤判風險，對行人安全保障將有顯著貢獻。	持續開發新一代車用 OSD 輔助顯示設計，預期將為公司帶來正向的財務績效提升。	已發生	營收↑	直接
負面	品質管理 嚴苛的品質要求可能使供應鏈中小型廠商承受高額認證與設備升級成本，影響經營穩定性。不合格品若未妥善管控，將增加電子廢棄物與有害物質排放風險。此外，供應商為壓縮成本可能壓縮員工工時與福利，提高基層勞工權益受損之風險。	建立及維護車規等級品質管理體系（如 IATF 16949、ASPICE）須持續投入認證、稽核、人員培訓及系統建置等費用，增加營運與資本支出。若品質管控失當導致產品退回或客戶索賠，將直接損及獲利，並影響公司長期市場競爭力與營收表現。	已發生	成本↑	直接
負面	永續供應鏈 在半導體產業供應鏈中，IC 设计公司高達 90% 以上的環境與社會影響來自供應鏈端，涵蓋晶圓代工廠的能耗與碳排、封測廠的化學品管理、勞動條件及原物料開採等面向；若管理不當，將間接帶來對環境及人群的負面衝擊。	若未能有效掌握供應商的永續風險，一旦供應商因極端氣候或未達環境、勞動條件、廉潔等規範而被迫停工，將帶來營收損失，並損害客戶信任。	已發生	風險↑	間接
正面	人力資本發展 透過教育訓練或取得 ASPICE 認證，提升員工技能，並透過研發持續改善社會議題，穩定當地就業機會，有助增加家庭收入與促進地方經濟繁榮。	取得並維持 ASPICE 等專業資格認證，有效提升切入其他車廠訂單的競爭力，進而帶動營收成長。	已發生	營收↑	間接
負面	人力資本發展 若企業人才培育政策缺乏長期規劃，將導致整體社會可用人才無法有效增量，造成產業人才斷層，最終損害當地經濟發展動能。	教育訓練與職涯規劃的不足將使員工專業技能與時代脫節，降低生產力與企業競爭力；高離職率不僅推升招募與培訓成本，核心技術人才的流失更可能導致專案延宕或客戶流失，進而損害公司營收與市場估值。	4-5 年	風險↑	間接
負面	資訊安全 近期國內外企業遭受資安攻擊事件頻傳，若發生重大資安事件（如遭受外部勒索病毒攻擊），可能造成客戶商業機密與公司員工個人資料外洩之風險。	企業若遭受資安攻擊，可能導致機密資料外洩。為降低資安風險，2025 年起已規劃導入 ISO 27001 認證、弱點掃描與社交工程演練等措施，預計產生額外費用。晶片外銷需符合各國資料在地化與加密限制法規；若晶片存在資安漏洞，可能面臨主管機關的貿易制裁或禁令，造成損失。	1-3 年	風險↑	直接
負面	氣候策略 氣候轉型初期除了能源與材料成本的上升，最終亦可能轉嫁至消費者端，加重中低收入族群的經濟負擔，進而形成「綠色通膨」現象。	隨著主管機關、客戶及供應商對減碳與永續發展要求日趨嚴格，公司須投入更多資源以符合相關標準與規範，導致營運成本增加。若未能及早將氣候變遷的影響整合至整體營運策略，除加大環境衝擊外，更可能影響公司實體營運或供應鏈韌性。	4-5 年	成本↑	間接
負面	能源管理 過度依賴非再生能源將加速溫室氣體排放，進一步加劇全球氣候變遷與極端氣候事件的發生頻率與強度。	隨著電費調漲及利害關係人對綠電需求提升，綠電取得困難，能源相關支出將持續增加。	4-5 年	成本↑	直接



2-4 永續議題管理方針

GRI 3-3

重大主題名稱

創新管理

政策

- 選定市場區隔，開發規格最佳化產品，減少製程成本。
- 減少晶片外部元件以及減少製造工業廢棄，降低對環境危害。
- 以車用規格供應工控市場，延長產品生命週期。
- 在符合客戶採購風險政策下，增加在地採購，減少碳足跡。
- 提升行車安全與防護技術，晶片加入安全檢測失效功能，大幅提升應用場景的安全性。
- 強化儀表顯示器故障警示能力，增加 OSD (On-Screen Display) 故障警示數量與提升顯示品質，並成本擴大普及率，增進行車安全。

承諾

開發差異化功能和高性價比產品，提升客戶產品價值，創造雙贏成果。

管理責任

執行長室

目標

短期 | 1-2 年

- 觸控顯示整合晶片 (TDDI)：優化觸控感應與顯示驅動之整合效能 (Touch and Display Driver IC, TDDI)。
- 開發後裝整合觸控顯示器驅動晶片 (TDDI)：應用於新一代高性價比之中控系統和電子後照鏡顯示器。
- 開發訊號轉換晶片 (Bridge IC)：針對車用大尺寸螢幕需求，整合區域調光 (Local Dimming) 技術，提供更精緻的對比表現。
- 關注車用低延遲之 OLED 顯示器驅動晶片。
- 關注車用 Micro LED 之主流趨勢及其高對比及高飽和度之技術發展。

中期 | 3-5 年

- 強化直接客戶之經營，全力推展主流規格產品，提高市場滲透率。
- 延伸接觸供應鏈終端，用以提前感知客戶需求與因應市場變化。
- 因應客戶產品差異化需求，同時滿足性價比與可靠度要求。專注車用與工控應用晶片研發，提升顯示器畫質，持續創新並兼具成本優化。
- 車用前裝應用聚焦於抬頭顯示器、電子後視鏡及三合一圓形控制旋鈕顯示器等自有規格解決方案；車用後裝、工控應用聚焦於開發整合觸控顯示器驅動晶片 (TDDI)，以產品差異化與性價比擴大市占率。
- 導入新能源車產品市場，將新興電動車品牌列為重點開發市場。
- 強化管控供應鏈管理風險，供應鏈在地化，維持健康庫存水位。

長期 | 5-10 年

- 持續深化自有技術，強化現有產品性能。
- 與客戶建立互信、採取長期合作策略，加速共同開發新產品與新應用。
- 觀察產業動態及市場趨勢、掌握關鍵技術，規劃具備核心競爭力與前瞻性之產品。
- 加速發展車用顯示器晶片新技術，以期在車廠導入新案前期取得優勢，並在智慧座艙趨勢的主升段取得一席之地。

行動方案

+ 提升正面衝擊

- 持續深耕車用市場，專注於多元技術布局。
- 靈活應對市場變化：市場導向開發高功能整合度且具價格競爭力的新產品。
- 深化客戶關係：強化長期夥伴關係，共創雙贏。
- 展現企業文化：培養韌性與敏捷度，提升組織競爭力。

年度成果

- 優化 HUD 的安全檢測功能晶片：晶片具備安全檢測失效功能，大幅提升應用場景的安全性。
- 優化儀表、後視鏡的安全功能晶片：增加 OSD (On-Screen Display) 故障警示數量與提升顯示品質，並且在增強功能與可靠度的基礎下優化成本。
- 優化二輪車戶外高亮度可視性及高可靠度顯示器驅動晶片：設計符合二輪車 (含汽油摩托車以及電動摩托車) 使用場景。
- 車用 Power 晶片：設計以符合中小尺寸車用模組。

追蹤檢討機制

定期召開研發設計檢討會議，落實研發設計流程，確保產品設計品質。

利害關係人議合

定期拜訪客戶，瞭解車用市場走向，客戶特殊需求功能，開發出具有競爭力的產品。



重大主題名稱

品質管理

政策

我們依照 ISO 9001 與車用 AEC-Q100、IATF16949 等國際標準，規劃公司的品質管理系統，透過品質管理及品質保證活動，以確保公司產品符合客戶需求及法令規章，展現持續滿足客戶及適用法規需求產品之能力，藉有效的系統運作，包含各流程持續改善、降低風險、達到客戶滿意以及利益相關團體之期待。以最有競爭力的成本和品質，達到最高的客戶滿意度。

承諾

我們承諾持續投入資源以建立並維護車規等級品質管理體系，透過品質管控提高資源使用效率，落實企業永續責任。

管理責任

品質保證

目標

短期 | 1-2 年

- 2025-2026 客戶總滿意度評分 >85 分比例 100%
- 2025-2026 RMA 分析時程，降低或維持逾期案件數不超過 6 件。

中期 | 3-5 年

- 2027 年導入 ASPICE 車用產品軟體開發管理流程並完成產品認證，以確保開發的品質、可追溯性與流程成熟度。
- 2026~2027 年導入產品 ISO26262《道路車輛功能安全》標準認證。

長期 | 5-10 年

- 推動零缺陷 (Zero Defect) 品質文化，持續提升產品可靠度與製程穩定性。

行動方案

— 降低負面衝擊

- 落實 P-D-C-A 持續改善模式。
- 透過「客戶服務管理系統」進行客訴根因分析與預防。

年度成果

- 2025 年客戶總滿意度評分 >85 分比例 100%。
- 2025 年 RMA 案件除與客戶討論後有特殊需求件，其餘案件皆在分析時程內完成，未達成案件為 0 件。

追蹤檢討機制

1. 定期品質會議，確保各項品質工作及 RMA 分析進度的落實。
2. 管理代表每年召開管理審查會議乙次，該會議由各部門主管參加並由管理代表主持，以檢討品質系統的有效性。

利害關係人議合

客戶可透過力領「客戶滿意度調查系統」發送之問卷反饋意見，或 E-mail 聯繫品保客服。





重大主題名稱

永續供應鏈

政策

依循本公司「供應商管理程序」與最新版「責任商業聯盟（RBA）行為準則 8.0」，我們將環境保護、勞動人權及商業道德納入供應商管理的核心框架。我們致力於從源頭採購到委外加工階段，嚴格落實供應商風險評鑑與分級稽核機制，確保整體供應鏈符合國際永續標準與法規要求。

承諾

我們承諾辨識並管理供應商在極端氣候、勞動條件與合規性上的潛在風險，防範因供應商營運中斷或違規所導致的斷鏈與損失。透過要求供應商簽署「供應商行為準則承諾書」、嚴謹的稽核機制、落實衝突礦產盡職調查，與供應鏈協同落實永續責任。

管理責任

構裝外包暨品質系統

目標

短期 | 1-2 年

- 2025 供應商定期稽核評定合格率 100%
- 2025 供應商季評比 A Grade (≥ 80 分) 比率大於 95%
- 2025 新供應商簽屬「供應商行為準則承諾書」比例 100%。

中期 | 3-5 年

- 具衝突礦產高風險的供應商進行衝突礦產調查，持續監測上游採購的來源，以避免取得有爭議的金屬原料。
- 取得供應商溫室氣體盤查數據，並鼓勵取得 ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查驗證。

長期 | 5-10 年

- 攜手供應商參與溫室氣體排放減量，共同發展低碳循環經濟。

行動方案

— 降低負面衝擊

- 強化供應商 ESG 評鑑與稽核。
- 落實行為準則與盡職調查。
- 推動供應鏈的溫室氣體管理。

年度成果

- 2025 年共稽核 31 間供應商，稽核評定合格率 100%
- 2025 年 Q1-Q4 共 33 間供應商季評比之 A Grade (≥ 80 分) 比率 100%
- 2025 年新增供應商 2 間，簽屬「供應商行為準則承諾書」比例 100%。

追蹤檢討機制

1. 定期品質會議，檢討供應商品質績效、稽核結果及缺失改善追蹤成效。
2. 管理代表每年召開管理審查會議乙次，該會議由各部門主管參加並由管理代表主持，以檢討品質系統的有效性。

利害關係人議合

相關利害關係人可於官網「利害關係人專區」頁面，選擇「供應商」聯絡資訊：ABN@forcelead.com.tw 給予反饋建議。



重大主題名稱

人力資本發展

政策

力領科技視員工為企業最核心的資產，致力於打造多元共融、平等且安全健康的工作環境。我們依循公平公正的原則，落實「用人唯才、適才適所」，並提供具市場競爭力的薪酬福利與完善的教育訓練體系，支持員工職涯的永續發展。

承諾

我們視員工為最重要的資產，承諾創造健康樂活的工作環境，協助發展個人與團隊潛能，並與員工共享營運成果。

管理責任

人資行政部

目標

短期 | 1-2 年

中期 | 3-5 年

長期 | 5-10 年

- 因應環境變化審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。

- 持續開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力。

- 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術與營運領先地位。

行動方案

+ 提升正面衝擊

- 深耕車規專業資格認證，穩固人才，提高競爭力。

- 降低負面衝擊

- 建構中長期職涯發展藍圖。
- 提供具備市場競爭力的薪酬福利，優化留才機制與降低流失率。

年度成果

- 2025 年員工訓練總時數為 5,443.86 小時，員工平均受訓時數 41.24 小時。
- 2025 年共有 22 位同仁取得 / 維持 ASPICE 認證資格。
- 2026 年主管機關公布 2025 年上市櫃企業非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」及「薪資中位數」，力領科技兩項薪資數據為半導體上櫃公司排名第 4 高。

追蹤檢討機制

每年的教育訓練需求、規劃、執行與成果統計。

利害關係人議合

同仁能透過多樣化管道表達意見，如公司內部網站、各類電子信箱、各項溝通會議等。





重大主題名稱

資訊安全

政策

力領科技致力於確保公司與客戶資訊資產的機密性、完整性及可用性，有效管控系統存取、網路安全與終端設備，使其免於遭受內外部的蓄意或意外威脅。

承諾

我們承諾持續投入資安防護資源，主動防範勒索病毒攻擊與機密外洩風險，持續監控法規要求，藉由建立具備高度韌性的資安體系，保障利害關係人權益與公司商譽。

管理責任

資訊安全委員會召集人（總經理）

目標

短期 | 1-2 年

- 執行社交工程演練與資安培訓，降低人為滲透風險。
- 建立標準化弱點修補機制，消除系統已知漏洞。

中期 | 3-5 年

- 導入自動化弱點掃描流程，實現資產監控無死角。
- 強化行為分析能力，由被動阻擋轉向主動偵測隱蔽威脅。
- 優化事件偵測與通報效率，縮短威脅潛伏與處置時間。
- ISO 27001 取得驗證。

長期 | 5-10 年

- 建置自主資安分析平台，利用數據預測與精準防護。
- 將資安納入企業核心決策，實現防護成熟度的全面升級。
- 推動零信任架構，確保企業在攻擊下具備快速復原能力。

行動方案

— 降低負面衝擊

- 導入 ISO 27001 國際標準與常態演練。
- 建立產品資安檢測與風險評估機制。
- 嚴格落實機密資料防護與存取控管。

年度成果

- 發布 12 次資安宣導公告以及年度資安教育訓練。
- 社交工程演練（誤觸率 6.87%）。
- 滲透測試演練及弱點修補。
- 每季定期更新電腦的更新率達到 99%。
- 個人電腦的資安合格率達到 99%。

追蹤檢討機制

資訊安全委員會每年定期開會一次，審查公司資訊安全管理相關事宜及檢討資訊安全政策執行情形。

利害關係人議合

透過內部公告進行資安宣導，建立同仁資安意識。





重大主題名稱

氣候策略

政策

力領科技參考 TCFD 架構進行氣候風險辨識，並對齊國家 2050 淨零排放目標。透過定期召開風險管理會議，將氣候轉型風險與機會深度整合至企業營運決策與內部控制流程中。

承諾

我們承諾落實淨零目標，致力於降低營運碳排並提升能源使用效率。力領科技承諾公開透明地揭露氣候相關資訊，積極因應極端天氣對價值鏈的衝擊，為環境及利害關係人創造長期價值。

管理責任

企業永續暨投資人關係

目標

短期 | 1-2 年

中期 | 3-5 年

長期 | 5-10 年

- 接軌 IFRS S2 架構展開氣候策略的管理。包括擬定導入計畫、進行力領現行永續資訊與架構之差異分析，及評估永續相關重大財務資訊。
- 向供應商收集產品碳足跡資訊，完整進行範疇三溫室氣體盤查，符合 IFRS 揭露要求。
- 為達成 2050 淨零目標，規劃 2030 年減量目標、再生能源使用比例。

行動方案

- 降低負面衝擊

- 落實氣候變遷風險機會與韌性評估。
- 擴大溫室氣體盤查範疇。
- 主動管理碳成本與合規風險。

年度成果

- 優於主管機關規範，規劃於 2026 年第二季前完成溫室氣體外部查證。
- 參考環境部《碳費收費辦法》，暫訂定每公噸新臺幣 300 元之內部碳定價 (ICP)，後續持續追蹤環境部氣候變遷署碳費費率審議會決議結果，視情況及需要調整價格。

追蹤檢討機制

通過年度風險管理調查，固定追蹤管控機制、執行情況及目標。

利害關係人議合

配合外部利害關係人 (客戶、政府)，完成溫室氣體排放量相關問卷。



重大主題名稱

能源管理

政策

力領科技將能源管理視為企業永續發展的基礎，秉持綠色營運理念，落實日常辦公環境的節能減碳管理，以提升能源效率。

承諾

我們承諾持續優化能源使用效率，減少對非再生能源的依賴，將再生能源納入營運規劃，落實企業節能減碳目標。

管理責任

人資行政部



目標	短中期 1-5 年	長期 5-10 年
	● 關注新辦公室節能設計、綠建築標章，將能源效率納入是否搬遷辦公室之考量。 ● 評估採購再生能源及訂定再生能源使用目標。	
行動方案	降低負面衝擊 ● 提升營運設備能源效率。 ● 研議綠電與再生能源佈局。	
年度成果	為響應全球節能減碳與環境保護議題，並持續推進本公司能源管理計畫，2025 年 6 月 30 日起，在辦公室每日午休時段 (12:20 PM 至 1:00 PM) 實施辦公室照明自動熄燈措施，藉由利用自然光線降低電力消耗，以減少不必要的能源浪費。	
追蹤檢討機制	通過年度風險管理調查，固定追蹤管控機制、執行情況及目標。	
利害關係人議合	不定期向同仁宣導節電措施。	





3

責任治理 與採購

3-1 公司治理

GRI 2-9、2-10、2-11、2-12、2-14、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20、2-21、2-23、2-24、205-2、405-1、416-2

力領科技長期重視社會、環境和經濟等方面的影響，力領科技本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策、重視營運透明度且持續完善公司治理架構，依中華民國公司法、證券交易法以及其它相關法令制定有效的公司治理架構與執行實務規範，以落實有效的公司治理運作，並精進研發創新，實踐企業永續經營責任及提升公司經營績效，保障投資人及其他利害關係人權益。公司制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「永續發展實務守則」等規範以實現誠信正直原則並達到良好的公司治理。

公司治理主管

本公司已正式委任集團專任的毛廷方小姐擔任公司治理主管，其具備三年以上的相關事務管理經驗，符合「上市上櫃公司治理實務守則」的法定資格與規範。該主管的主要職責是與財務會計部門共同合作，依法協助處理董事會及股東會的會議相關事宜並製作議事錄；同時負責提供董事執行業務所需的必要資料，協助董事就任、規劃持續進修課程，並確保其執行業務時能確實遵循相關法令。

在 2025 年度的具體業務執行情形方面，公司治理主管不僅落實上述各項會議與行政職責，更確實向董事會報告針對獨立董事在提名、選任及任職期間的資格檢視結果，並妥善辦理董事異動及其他公司章程規定的事項。詳細公司治理運作情形請參閱[官網](#)。

董事會組成與運作

力領科技公司董事會由業界深具經營管理、技術發展之專業人士所組成。董事會為公司最高治理單位，主要職能為任免公司之經理人及內部稽核及外部之稽核單位、監督公司之經營績效、並檢視公司內部之各項規章制度訂定是否合乎法令規定，公司之董事會運作係依據「董事會議事規則」執行之。最高治理單位主席為董事長（兼任執行長），負責營運策略擬定，於營運管理及評估內部控制之必要性及合理性，董事長兼任執行長係為強化決策效率及執行力，減少管理層間的摩擦和誤解，更妥善掌握運作情況，即時發現問題且進行調整。



現任董事會由 3 位具母公司矽創集團及力領科技員工身分之董事、1 位董事及 4 位獨立董事（占全體董事席次 50%）組成，且董事間無具有配偶及二等親以內親屬關係之情形。

董事會轄下設置「審計委員會」與「薪資報酬委員會」等功能性委員會，分別由 4 位獨立董事及 3 位獨立董事組成，協助董事會履行其監督公司在執行強化內部監控機制、財務報表之允當表達、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，及公司存在或潛在風險之管理等重要議題，並訂定董事及高階管理人員之薪資報酬。2024 年另設置「永續發展暨風險管理委員會」，過半數成員由獨立董事擔任，協助董事會推動永續發展及風險管理工作之決策及執行。2025 年設置提名委員會過半數成員由獨立董事擔任，主要職責為審核董事之適任人選，並評估獨立董事之獨立性，及執行董事進修計畫，強化董事會管理機制。

本屆董事會為第六屆董事會，任期自 2023 年 10 月 18 日至 2026 年 10 月 17 日止（任期三年），董事之選任流程請參閱官網董事選任程序。力領科技董事會提名和遴選標準為參酌利害關係人（包含股東）之觀點，及評估提名人選滿足多元性、獨立性與能對力領科技帶來正面衝擊能力。有關董事會成員請參閱官網及本公司 114 年股東會年報第 7~9 頁。

力領科技董事會每季至少召開 1 次，2025 年共召開 5 次會議，全體董事平均出席率達 95%。

功能性委員會

審計委員會	說明組成：由全體獨立董事共計 4 位所組成，包含 1 位男性及 3 位女性。 2025 年共召開 5 次會議，全體董事平均出席率達 100%
薪資報酬委員會	說明組成：由 3 位女性獨立董事所組成。 2025 年共召開 3 次會議，全體董事平均出席率達 100%
永續發展暨風險管理委員會	說明組成：由董事長及 2 位獨立董事所組成。 2025 年共召開 2 次會議，全體董事平均出席率達 100%
提名委員會	說明組成：由董事長及 2 位獨立董事所組成。 2025 年共召開 1 次會議，全體董事平均出席率達 100%

董事會獨立性

力領科技董事會由 8 席董事組成，獨立董事 4 位，占董事會席次 1/2。每位獨立董事均符合「公開發行公司獨立董事設置應遵循事項辦法」中有關獨立性規範。全體董事間皆未具有配偶、二等親以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定。

董事會多元化

力領科技現任 8 席董事均為中華民國籍，且注重董事會成員組成之性別平等，男性董事 5 席（占比 62%），女性董事 3 席（占比 38%）；2 席董事年齡在 51~60 歲及 6 席董事年齡在 61~70 歲。

具體管理目標	達成情形
注重成員性別平等，董事成員至少應包含一位女性董事	女性董事 3 位占比為 38%，已達成。
著重於營運判斷、經營管理及危機處理能力，應有 2/3 以上董事成員具備相關核心項目之能力	整體董事皆具備營運判斷、經營管理、危機處理能力。已達成。
董事成員中，兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	非獨立董事中，具集團員工身分董事為 3 席，其中 2 位董事具力領科技經理人身份（占全體董事比例 25%），已達成。
獨立董事席次達董事會席次 1/3 以上	獨立董事共 4 席占比為 1/2，已達成。
具財務會計背景至少一席	董事席次中共 4 位皆已取得臺灣大學 EMBA 資格，且 2 位獨立董事皆有在銀行工作經驗，已達成。

力領科技董事具有多元化面向、互補及落實情形，並已符合力領科技之「公司治理實務守則」第 20 條載明之標準，未來仍視董事會運作、營運型態及發展需求調整多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，提供不同角度思維與貢獻，以進一步強化董事會職能，有關董事會多元化政策及獨立性請參閱本公司 114 年股東會年報第 10~11 頁。



姓名 多元化核心		基本條件與價值								多元化核心能力									
		國籍	性別	具有員工身分 (含集團)	年齡				獨立董事 任期年資		營運判 斷能力	會計及 財務分 析能力	經營管 理能力	危機處 理能力	產業知識		國際 市場觀	領導 能力	決策 能力
					41-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	71-80 歲	3 年 以下	超過 3 年					半導體 相關	財務法 律專長			
董事 矽創電子(股)公司代表人：毛穎文		中華民國	男	●	—	—	●	—	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●
董事 矽創電子(股)公司代表人：林春生		中華民國	男	●	—	—	●	—	—	—	●	—	●	●	●	—	●	●	●
董事 矽創電子(股)公司代表人：郭文源		中華民國	男	●	—	●	—	—	—	—	●	—	●	●	●	—	●	●	●
董事 王關生		中華民國	男	—	—	—	●	—	—	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事 李竹盛		中華民國	男	—	—	●	—	—	●	—	●	—	●	●	●	—	●	●	●
獨立董事 陳正君		中華民國	女	—	—	—	●	—	●	—	●	●	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事 許彩瑛		中華民國	女	—	—	—	●	—	●	—	●	●	●	●	—	●	●	●	●
獨立董事 楊郁民		中華民國	女	—	—	—	●	—	●	—	●	●	●	●	—	●	●	●	●



董事會進修情形

為強化董事會成員之專業能力，2025 年度 8 位董事（含獨立董事）均達 6 小時以上的進修時數，同年 7 月力領科技委託台灣投資人關係協會為董事會成員辦理「企業永續在 AI 轉型中的領先策略」及「家族傳承稅務新觀念」共 2 場到府授課進修課程共計 6 小時，增強董事持續了解產業相關趨勢且有效發揮董事會職能。董事進修詳細內容請參考公開資訊觀測站。當年度永續相關進修課程為「企業永續在 AI 轉型中的領先策略」、「企業永續發展與 ESG 政策整合」及「IFRS 永續準則的關鍵原則與實踐以及中鼎的因應策略」，平均永續相關進修時數為 3.38 小時 / 席、占總進修時數比率 50%。



ESG 相關進修課程

課程名稱	出席席次	小計 (小時)
企業永續在 AI 轉型中的領先策略	7 席	21.0
IFRS 永續準則的關鍵原則與實踐以及中鼎的因應策略	1 席	3.0
企業永續發展與 ESG 政策整合	1 席	3.0
合計		27.0

利益衝突

力領科技董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，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行使其表決權。相關細節請參閱力領科技 114 年年報三、公司治理運作情形。

關鍵議題溝通

董事會每年針對各利害關係人權益訂定重大策略，提供永續管理的重要指導方針。本公司依「檢舉制度」規章規定，當發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，得由董事長視情況核定後，呈送董事會決議其處理方式；其餘重要事項則依「董事會議事規則」於每季定期董事會中列案報告。管理階層亦定期報告關鍵重大事件（涵蓋財務風險、ESG、資訊安全、誠信經營、內稽內控等）及相關資訊提供董事，包含每季衍生品商品交易情形、每季財務報告及每季內部稽核報告等。詳情請參考力領科技 114 年年報「董事會運作情形」及「審計委員會運作情形」。

治理階層薪酬政策

董事酬金包含報酬、業務執行費用及董事酬勞等，獨立董事因擔任薪資報酬委員會、審計委員會、永續發展暨風險管理委員會及提名委員會職務，每年參酌同業行情水準給予固定之報酬；業務執行費用為車馬費，依董事出席次數給付。董事報酬依本公司章程第十六條規定，依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌國內外業界水準，授權由董事會議定之。董事酬勞係依本公司章程第十八條之一規定，本公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之一為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥董事酬勞。訂定酬金之程序，除參考「董事成員績效評估自評問卷」外，亦參考董事會績效評估結果、董事會出席情形及董事進修狀況等。本公司董事酬金經薪資報酬委員會審議後提交董事會決議，並提報股東會報告。



高階經理人薪酬政策

支付執行長、總經理及副總經理等經理人之酬金係參考該職位於同業通常水準支給情形而訂定，包含固定薪酬、營運獎金及員工酬勞等，固定薪酬依經理人所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度。營運獎金與公司整體營運績效連結，依獲利之固定比例提撥；員工酬勞依本公司章程第十八條之一規定，本公司年度如有獲利，應提撥比例不高於百分之二十五，不低於百分之一為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥員工酬勞，前項員工酬勞數額中應提撥不低於百分之五十為基層員工分派酬勞。依「董事及經理人績效評估辦法」之評核項目，本公司每年對經理人進行兩次績效考核，評估指標包含目標達成考核及行為考核，另自 2025 年度起為激勵經理人重視長期綜合績效表現，達到永續經營，將永續發展策略與目標和經理人績效連結，其中 ESG 永續發展績效以四大重要指標：「創新管理」、「永續供應鏈」、「財務績效」、「氣候行動 / 能源管理」為目標，同時納入獎金及員酬分派之考量，權重占比 5%，並依上述評估結果給予適當之酬勞，經薪資報酬委員會審議後提報董事會核准。除上述外，本公司將未來營運風險之可能性降至最低，隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，且綜合考量目前公司治理之趨勢後以謀求公司永續經營與風險控管之平衡。

最高個人之全年總薪酬與全年總薪酬員工之中位數薪酬比率 **2.41** 倍

最高個人薪酬成長百分比與員工薪酬成長百分比中位數比率 **-6.15** 倍

註：員工總薪酬計算包含固定薪資與變動薪資（獎金、年終、員工酬勞，不含退職退休金）。薪酬成長百分比已扣除最高個人薪酬者計算之。

董事會績效評估

力領科技為提升公司治理並強化董事會效能，依據上市上櫃公司治理實務守則於 2023 年 9 月 6 日董事會通過「董事會績效評估辦法」，規定每年應執行一次內部董事會績效評估，並視管理需要委託外部專業獨立機構或專家學者團隊至少每三年執行評估一次。評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會（包括審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展暨風險管理委員會、提名委員會），其方式包含內部自評、成員自評、同儕評估或委任外部機構等。具體評估面向包含對公司營運的參與程度、決策品質、組成結構、董事選任及進修，以及內部控制等五至六大面向。評估流程由負責之議事事務單位辦理，依據自評問卷收集資訊並記錄結果報告，最後送交董事會報告檢討改進，且該評估結果亦將作為董事提名與訂定個別薪資報酬之參考依據。

2025 年採取內部問卷自評方式執行，整體評量結果請詳閱[官網董事會績效評估頁面](#)及參考力領科技 114 年年報，其評量結果顯示董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，並能建立妥適之內部控制制度，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。

內部稽核

力領科技依循法令規定建立內部控制制度，設置隸屬於董事會之內部稽核單位，定期由內部稽核單位向董事會及審計委員會報告，確保本身獨立性與專業性。詳細執行方法請參閱[官網內部稽核頁面](#)。

力領科技依循主管機關發布《內部控制制度有效性判斷參考項目》，已於 2024 年 12 月 18 日將永續資訊編製及確信之管理納入內部控制制度並經審計委員會審議，董事會決議通過，並建立「永續報告書編製及確信作業程序」等管理辦法，以確保永續資訊報導之完整性、準確性及可靠性；另為確保溫室氣體盤查管理與溫室氣體盤查報告書符合 ISO 14064-1:2018 條文及參考 GHG Protocol 要求及相關性、一致性、完整性、準確度與透明度等原則，公司於 2026 年 3 月依內部「溫室氣體盤查及確信作業程序」完成本公司 2025 年度溫室氣體排放的外部查證。

稽核單位將永續資訊編製及確信之管理作業列入 2025 年度稽核計畫中，並於 2026 年 3 月 4 日向審計委員會及董事會報告查核結果，本次查核結果公司永續資訊之編製之管理依據相關準則編製，經外部保證後永續報告已呈董事長核准並於 2025 年 7 月 30 日於永續發展暨風險管理委員會中討論通過後，經董事會決議後申報於公開資訊觀測站 ESG 平台中。公司永續資訊編製及確信之管理作業已依內部控制制度適當執行，並未發現異常情形。



3-2 稅務治理

GRI 207-1

稅務治理原則

力領科技所有營運活動皆依據營運所在地相關稅務法律與規定辦理，且支持政府推動產業創新及經濟成長之稅務政策。由財務會計部統籌日常稅務申報與繳納作業、各項投資抵減申請等作業，包含「中小企業研究發展支出適用投資抵減」及「投資智慧機械與第五代行動通訊系統及資通安全服務或產品抵減」等。負責稅務之同仁定期參與相關稅務課程或主管機關舉辦之稅務講座，輔以外部稅務諮詢機構提供專業諮詢，稅務揭露資訊皆遵循財 / 稅務準則規定並由會計師事務所協助覆核資訊合理及正確性。2025 年度稅務治理未發生重大違規案件。

繳稅情形

各項營運活動遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更產生的稅務風險，並由審計委員會監督有關會計、稅務及財務報導編製流程等內控制度執行情形。

單位 | 新臺幣仟元

所得稅相關資訊	2023 年	2024 年	2025 年
稅前損益 (A)	517,097	676,143	539,509
所得稅費用 (B)	80,203	87,587	33,481
帳面有效稅率 (B) ÷ (A)	15.51%	12.95%	6.21%
租稅抵減或減免的原因 (C)	- 適用「中小企業發展條例」。 - 享有研發支出及投資智慧機械與資通安全服務或產品之租稅抵減。		

註：力領科技現有所有營運據點之稅務管理機構皆位於臺灣。

3-3 誠信經營

GRI 2-24、2-25、2-26、2-27、205-2、205-3

力領科技深信，技術領先必須建立在堅實的企業倫理之上。我們將「誠信經營」視為永續發展的核心宗旨，透過董事會層級的嚴謹監督，將誠信原則融入研發、採購及業務開發的每一項決策，確保營運之公平、誠實、守信與透明。

公司已建立全面性的誠信經營管理框架，制定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》作為行為圭臬，定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。我們指定「人資行政部」為專責單位，負責誠信文化的深化與制度執行，並定期（至少每年一次）向董事會報告其執行成效，確保治理效能。最近一次報告日期為 2025 年 10 月 29 日，2025 年未有涉及不誠信行為之情事。

誠信經營教育訓練

力領科技每月以電子郵件通知內部人（含董事）財務報告公告前之封閉期間禁止交易規定。2025 年度針對內部人與董事進行買賣股票封閉期間宣導共計 12 次。新進員工於新人訓練時需參與「內部重大資訊處理作業程序」及「內線交易相關法令簡介」課程，內容涵蓋保密作業、揭露程序及防止客戶機密洩漏等。2025 年針對全體員工進行「誠信經營行為宣導」課程，合計訓練時數為 65.5 小時。

員工類別	訓練人數	完訓比例
主管層級	26	86.67%
非主管層級	105	95.45%

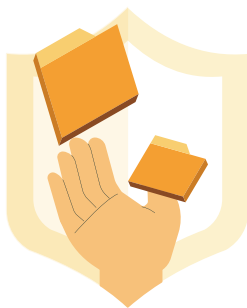


不公平競爭行為

力領科技秉持廉潔、透明及負責之經營理念，承諾以公平與誠信之方式進行商業活動。力領科技嚴格遵守《公平交易法》及各營運所在地之相關競爭法規，致力於維護自由市場機制，絕不從事任何破壞市場秩序之不公平競爭行為。

營業秘密保護

力領科技為維護公司信譽及保障財產安全，依據內部規章設置專責單位負責營業秘密與智慧財產之管理。對內建立保密防火牆機制，規範人員於執行業務時應注意之保密義務；對外在揭露內部重大資訊或與外部機構進行重要契約簽訂前，皆要求簽署保密協定，並嚴格要求相關人員遵守該項保密約定，以確保資訊之安全與機密性。



政治捐獻

為維持營運獨立性與政治中立，避免潛在利益衝突，根據《誠信經營作業程序及行為指南》，力領科技秉持政治中立之立場，不提供任何政治獻金。

舉報管道

為有效防範舞弊、不當利益輸送或侵害智慧財產權等行為，力領科技依據《檢舉制度》設置了透明且獨立的溝通管道，並由專責單位獨立管理，確保資訊安全。

針對人權相關議題亦制定『員工申訴處理辦法』，設有獨立申訴管道，提供員工申訴與建議之途徑。全體員工遇不法事件皆有權利提出申訴。

內部同仁管道	透過公司內部官網之「違反誠信經營檢舉信箱」直連專責單位
外部利害關係人管道	官網「投資人關係」之「利害關係人專區」
專屬檢舉電子信箱	MG_FReport@forcelead.com.tw
人權申訴管道	MG_FReport@forcelead.com.tw 、員工申訴處理單

申訴及舉報程序

受理與查核	由專責單位受理，所有處理人員均須簽署保密協議，洩密者將追究法律責任。
迴避原則	調查人員若與檢舉案件有利害關係，應主動告知並迴避。
呈報層級	● 涉及一般員工者，呈報至總經理。 ● 涉及董事或高階管理層之案件，直接呈報至獨立董事行使監督權，確保權力制衡。 ● 若調查發現重大違規或損害之虞，應立即以書面通知獨立董事。
改善措施	查證屬實之案件，除依規定懲處外，相關單位需進行根本原因分析，檢討內控制度並提出改善措施，並向董事會報告。
文件紀錄保存	所有案件紀錄（書面或電子）應保存 5 年；如發生相關訴訟，則續予保存至訴訟終結止。

檢舉人保護機制

力領科技致力於建立安心的舉報環境，對吹哨者提供全方位的保護，以確保誠信文化之推展：

人身安全維護

我們嚴格保障檢舉人之安全。若發現有針對檢舉人之威脅、恐嚇或其他不法行為，公司將立即報請主管機關介入處理。

嚴格身分保密

所有檢舉案件均採保密方式處理。力領科技依法採取必要保護措施，除經檢舉人本人同意外，嚴禁向任何非必要之第三方揭露足以識別舉報人身分之資訊；查證事實過程亦於不暴露檢舉人身分之前提下進行。

零報復政策

公司承諾不因檢舉行為，而對檢舉人進行解僱、降調、減薪，或損害其依法律、契約或習慣應享有之權益。除經查證檢舉人本身有違法不當行為而依規定懲處者外，公司堅決禁止任何形式之不利處分。

2025 年力領科技內、外部檢舉信箱並未接獲任何違反誠信經營檢舉案件。



違反行為準則／道德規範	2025 年舉報件數／ 成案件數
貪腐或賄絡	0
反歧視或騷擾	
客戶隱私	
利益衝突	
洗錢或內線交易	
人權	

法規遵循

力領科技按其所在地相關法規訂定之各項內部作業辦法，並依主管機關法規修訂及時更新，以確保營運作業符合法律遵循，避免公司因違反法規而遭受鉅額罰款影響公司營運。每年度稽核單位也定期執行「法令規章遵循事項」查核，並向審計委員會和董事會報告查核結果及追蹤改善情形。力領科技於 2024 及 2025 年度並未發生違反社會、經濟及環境之相關法律或法規而遭受罰款和非金錢裁罰。

年度	違規事件件數	裁罰支付違反法規	
		件數	裁罰金額
2025	0	0	0 元
2024	0	0	0 元

3-4 資訊安全管理

GRI 418-1

資訊安全組織架構與職掌

為確保落實資訊安全管理制度與資訊安全政策之推行，力領科技建置系統性的管理框架，以 PDCA 循環落實資訊安全管理。設立「資訊安全委員會」，每年定期召開會議，審查資安政策執行成效，且每年至少一次向董事會報告。「資訊安全委員會」2025 年 9 月 25 日召開年度審查會議，且於 2025 年 10 月 29 日向董事會提報執行成果。

力領科技自 2023 年加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），以掌握最新資安情資及漏洞預警。為建立更完備的資安治理體系，在已導入資訊安全管理機制之基礎下，後續將進行 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統之外部驗證。2025 年度力領科技未發生重大資安事件，亦無導致營運中斷或商譽受損之情事。

資訊安全委員會

工作職掌

由總經理擔任召集人，負責決策資訊安全管理制度之重大方針，並督導制度之推行。

資訊安全執行小組

工作職掌

由召集人指派跨部門人員組成，負責規劃及落實各項資訊安全作業與防護措施。

資訊安全應變中心

工作職掌

負責資安事件之通報、緊急應變與軌跡鑑定；彙整「風險改善計畫」並持續追蹤至改善完成。

資訊安全稽核小組

工作職掌

由委員會指派內部人員或委託第三方專業機構，定期評估與稽核資訊安全管理之執行合規性。

資訊安全教育訓練

力領科技每年定期推動資訊安全意識強化計畫，涵蓋教育訓練、宣導通報及實戰演練三大面向，以系統性方式提升全員資安防護能量。

資安教育訓練

每年辦理 1 次全體員工資安線上教育訓練，聚焦資安政策遵循與實務防護技能。

2025 年度訓練完成率達

92.7%

資安宣導

2025 年度共發布 12 次資安通報與宣導公告，持續深化同仁資安意識。

社交工程演練

每年執行 1 次釣魚郵件模擬演練。2025 年度觸發率為 6.87%；針對未通過者即時啟動輔導與再教育機制，有效強化員工識別惡意郵件的能力。



資訊安全管理措施

力領科技訂有【資訊風險評鑑與管理辦法】，依流程鑑別並定期檢視公司之關鍵業務及應保護之機敏資料，依據風險評估結果定期評鑑實行狀態，並針對稽核結果推動改善。為確保力領科技所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，並符合相關法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，同時增進資訊安全及穩定之運作，提供可信賴之資訊服務，提升用戶端資安意識，具體管理辦法如下表：

管理構面

具體施行措施

網路安全管理

依據作業需求與安全等級，實施內、外網區隔。為強化網路邊界防禦，預計於 2026 年完成臺南辦公室防火牆汰換升級，以提升對新型態網路攻擊的防護能力。

系統存取控制

實施「權限最小化」原則，明確定義人員存取權限。辦公與研發環境區隔，阻斷機密與敏感資料直接存取的渠道，確保關鍵資料不落地。

終端設備管理

針對伺服器、個人電腦實施資產盤點；強制安裝端點防護軟體（防毒），並自動化派送作業系統修補程式（Patch）。持續優化終端設備之防毒軟體與資料外洩防護（DLP）策略，並按計畫推進網路設備（如防火牆）之汰換升級評估。

資料保護與備份

建立完善備份機制，落實虛擬主機（VM）備份，並執行異地備份傳輸至台北辦公室，確保當主要營運點發生災害時，能有效保全關鍵數據並進行還原。

弱點管理與檢測

每年定期執行 1 次資訊系統弱點掃描或滲透測試，針對發現之高風險弱點立即進行修補與複測，降低系統遭入侵風險。2025 年度完成 1 次資訊系統弱點掃描（或滲透測試），並已針對掃描出之風險項目完成修補。

資訊安全事件管理

力領科技建立明確的資安事件通報與應變機制，確保事件發生時得以迅速啟動處置程序、有效控制損害範圍。

同仁發現可疑資安事件時，應即時向「資訊安全執行小組」進行通報。執行小組負責研判事件性質，一經確認為資安事故，即啟動事故報告單填寫作業，並召集緊急處理小組展開應變處置，以確保回應時效與處理品質。

我們每年定期執行 1 次資安緊急應變暨災害復原演練，模擬系統失效情境下之資料還原程序，驗證異地備份資料之可用性與還原時效。2025 年度已完成 1 次演練。



資訊安全管理目標

目標時程與規劃方向

短期目標 (1-2 年)

- 執行社交工程演練、每月資安宣導公告及年度資安教育訓練，目標將釣魚郵件誤觸率控制於 15% 以下
- 建立標準化弱點修補機制，消除系統已知漏洞

中期目標 (3-5 年)

- 導入自動化弱點掃描流程，實現資產監控無死角
- 強化行為分析能力，由被動阻擋轉向主動偵測隱蔽威脅
- 優化事件偵測與通報效率，縮短威脅潛伏與處置時間
- 取得 ISO 27001 驗證

長期目標 (5-10 年)

- 建置自主資安分析平台，運用數據預測實現精準防護
- 將資安納入企業核心決策，全面提升防護成熟度
- 推動零信任架構，確保企業在攻擊情境下具備快速復原能力



隱私權保護

力領科技視「保障客戶隱私」及「保護智慧財產權」為營運最高標準。為確保資訊資產的安全，採取分級管理策略，針對客戶機密與個人資料，分別制定嚴謹的管理政策與防護措施，防止未經授權的使用、洩露或竊取，以維護客戶權益與公司商譽。



客戶隱私保護

- 依據「客戶財產管制程序」，承諾對客戶交付之技術文件與數據進行嚴格保密，確保只有經授權人員能夠查詢敏感客戶資訊。
- 部署高規格防火牆、入侵檢測系統 (IPS) 及惡意程式防護機制，全天候監控網路流量，主動攔截未經授權的數據訪問與駭客攻擊，從技術端杜絕客戶資料被竊取的風險。
- 2025 年度無發生任何侵犯客戶隱私或洩露客戶資訊之重大資安事件。



個人資料保護

- 訂定並揭露「個人資料保護管理辦法」，由人資行政部會同有關單位專責管理，統籌落實個資蒐集、處理與利用之合規性。
- 全員必修：建立一系列員工必修課程，每位新進人員需通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」考核，並於報到時簽署「保密資訊暨智權保證函」。
- 2025 年度針對個資保護投入量化資源，透過教育訓練宣導員工保密義務，不僅預防主動洩漏，亦強化防範社交工程等被動式攻擊的資安意識，避免因人為疏忽導致個資外洩。

3-5 供應鏈管理

GRI 2-23、2-24、204-1、308-1、308-2、414-1、414-2

揭露主題 | 原物料採購

指標編號	指標項目	說明
TC-SC-440a.1	描述關鍵原物料使用的風險管理	主要原物料中之晶圓為 100% 委外由晶圓代工廠進行製造，雖未直接使用 SASB 指標所提及之稀土金屬，惟稀土金屬其為晶圓代工廠之關鍵原物料，因此晶圓代工廠之供給能力為力領科技持續關注之採購風險議題，同時亦持續透過定期的供應商評鑑，掌握與管理供應商風險情形。

供應商概況

力領科技為半導體產業鏈上游之專業顯示器驅動 IC 設計公司，專注於 IC 設計，負責積體電路產品之設計與佈局。晶片產品生產過程中，需與產業鏈中的供應商密切合作，形成專業分工與互相合作的夥伴關係。

力領科技之供應商可區分為四大類，包含：



晶圓及封裝測試等核心製造

主要提供晶圓製造、IC 封裝與電性／可靠度測試等服務



原物料與委外加工

封裝材料、基板、光學膜塗佈、切割與相關製程加工等



生產與研發工具

封裝模具、測試治具及量測設備等



一般性採購

電腦軟硬體設備、零組件耗材及工程測試與其他專業服務等



管理機制

供應商為力領科技營運的重要工作夥伴，我們致力於引導供應商長期合作，期望與供應商一同建立穩定發展的永續供應鏈，公司除兼顧供應商產品的技術、品質與交期外，同時也敦促供應商須善盡社會責任，改善健康安全與衛生、保護環境、重視勞動人權等，做好風險管理與營運持續計畫。

力領科技視供應商為長期策略夥伴，我們制定四大管理策略以驅動供應鏈永續成長：



2025 年共計有 33 家供應商，其中在地供應商占比 54%，關鍵（車用）供應商占比 85%。透過與產業鏈夥伴的緊密分工，我們致力於建立穩定、彈性且具備永續韌性的供應鏈體系。

新供應商評選機制

為確保供應鏈符合力領科技的永續標準，我們設有嚴謹的供應商導入流程。力領科技依照「供應商管理程序」組成評估團隊，篩選符合具有專業工程能力、生產需求的新供應商。透過包含品質保證、製造工程、生產管理、職安管理等單位的評鑑小組，依據「新供應商評鑑報告」、「品質系統稽核自評表 (QUALITY SYSTEMS AUDIT CHECKLIST)」、「品質製程稽核自評表 (QUALITY PROCESS AUDIT CHECKLIST)」進行書面審核。自 2024 年起，新供應商 100% 皆需簽署「供應商行為準則承諾書」，內容涵蓋勞工權益、健康安全標準、環境、道德規範等相關法規之遵守及管理制度。符合且通過評鑑標準，始可成為合格供應商 (Approved Vendor List, AVL)。

新供應商若為關鍵（車用）供應商，除書面審查外亦執行現場系統稽核，稽核內容除品質系統、製程、綠色產品管理外，同時參考 RBA 行為準則進行符合性評估，審核產品測試及品質、綠色產品、運送紀錄、環境安全及員工平權、社會責任及人權條款等內容。

新供應商評估流程





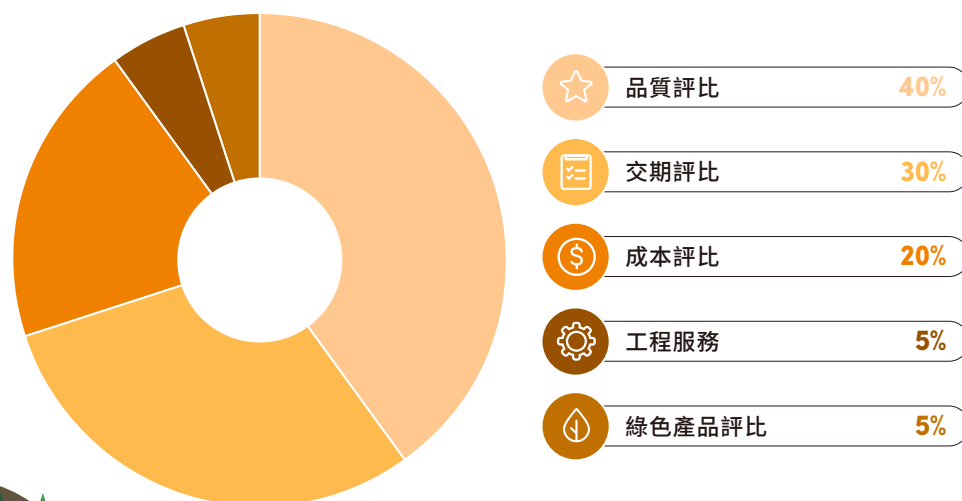
季度供應商管理

為確保供應鏈具備穩定的產品供應與工程服務能力，力領科技針對合格的原物料及晶圓類供應商、委外加工供應商實施績效管理機制。我們每季度依據交期、品質、成本、工程服務及綠色產品五大構面執行績效評比，並落實年度供應商稽核。

合格供應商定期評比頻率

合格供應商		頻率
原物料及晶圓類供應商 家數占所有供應商的 25%	供應商評比	每季
	風險評鑑	每年
	供應商稽核	每年
委外加工供應商 家數占所有供應商的 75%	供應商評比	每季
	風險評鑑	每年
	供應商稽核	每年

供應商季度評比項目佔比



季度評比標準等級

等級	分數	定義
A Grade	≥ 80 分	Qualified (合格)
B Grade	79-65 分	Conditional Production (有條件生產)
C Grade	< 65 分	Dis-approval and Re-qualified(不合格，需重新審核)

- 季度評比等級為 A Grade 者為合格供應商。
- 當季度評比等級為 B Grade 時，需要求該供應商填寫【合格供應商評鑑不良改善報告】並追蹤至結案為止。
- 當非車用產品供應商季度評比等級為 C Grade 時，供應商列為不合格廠商，需安排評鑑小組重新進行品質系統及現場稽核；若重新驗證後仍不合格，則從合格供應商名單中除名。
- 當車用產品供應商或單一供應商被評為 C 級時，須對供應商進行輔導，並於改善實施後一個月內確認改善落實度及成效。若改善落實度及成效未達成目標，則力領科技參考『事態升級管理作業程序』，通知客戶並取得客戶同意後執行轉廠計畫。

年度供應商風險評估

力領科技每年初依據前一年四個季度執行的供應商評比結果進行年度風險評鑑。此評鑑機制納入品質、環境及人群（包含其人權）三大面向進行綜合評估，並依據評分結果將供應商區分為高、中、低風險等級。

供應商風險等級及稽核管理

供應商風險等級	稽核內容				稽核方式	
	品質系統	製程	環境	企業社會責任	文件審查	實地稽核
81 分 ~100 分低風險	V	V	V	V	V	
71 分 ~80 分中風險	V	V	V	V	V	V
<71 分高風險	V	V	V	V	V	V

採行措施：適度調降發包之數量。



供應商實地稽核

經評鑑為低風險等級供應商，當年度僅需採用文件審查方式進行稽核。中等風險以上之供應商，當年度除文件審查外還需由力領科技進行實地稽核，經評定 90 分以上者則合格。高風險等級供應商力領科技將評估適度調降發包委工量。為確保供應商符合公司之品質與永續標準，實地稽核之評估內容涵蓋以下構面：

供應商實地稽核項目

品質面



- ISO 9001, IATF16949 品質管理系統認證
- 交期
- 成本
- 工程服務
- 發包產量占比
- 供應商緊急應變

環境面



- ISO 14001 環境管理系統認證
- 環境限用物質檢測及調查
- 環境限用物質異常紀錄

人群面

(包含其人權)



- ISO 45001 職業衛生安全管理認證
- 不雇用童工
- 不強迫勞動
- 反歧視與反騷擾
- 人道待遇
- 工資與福利
- 工時

實地稽核合格供應商評定分類

稽核分數	評定結果	處置作為
90 - 100 分	合格	列入 AVL 合格供應商。
70 - 89 分	有條件合格	半年內進行複稽。
< 70 分	不合格	3 個月內完成所有的稽核缺失矯正改善，並安排評鑑小組重新進行品質系統及現場稽核。

實地稽核結果 | 2025 年

風險等級	稽核家數	結果分佈
中風險等級供應商	12 家	合格：100%
		有條件合格：0%
		不合格：0%
高風險等級供應商	0 家	合格：-
		有條件合格：-
		不合格：-

實際稽核結果缺失類型分佈情形 | 2025 年

主要缺失	次要缺失
100% 品質面向	100%
0% 環境面向	0%
0% 人群面向	0%



季評核及年度稽核管理成果

2023 年度稽核統計		完成率	合格率
原物料及晶圓類供應商	年度稽核	100%(共 3 家)	100%
	季度評比	100%(共 2 家)	100%
委外加工類供應商	年度稽核	100%(共 16 家)	100%
	季度評比	100%(共 16 家)	100%
2024 年度稽核統計		完成率	合格率
原物料及晶圓類供應商	年度稽核	100%(共 6 家)	100%
	季度評比	100%(共 6 家)	100%
委外加工類供應商	年度稽核	100%(共 21 家)	100%
	季度評比	100%(共 21 家)	100%
2025 年度稽核統計		完成率	合格率
原物料及晶圓類供應商	年度稽核	100%(共 7 家)	100%
	季度評比	100%(共 7 家)	100%
委外加工類供應商	年度稽核	100%(共 24 家)	100%
	季度評比	100%(共 24 家)	100%

衝突礦產管理

力領科技嚴格遵循責任商業聯盟（RBA）行為準則，且制定「衝突礦產採購政策」，明確要求供應商及其上游供應鏈，確保產品中所使用之金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）（統稱 3TG）等金屬，並非來自剛果民主共和國及其鄰近國家受武裝衝突影響之礦區，亦不接受任何涉及侵犯人權的礦產開採行為。我們採用責任礦產倡議組織（RMI）發布的最新版衝突礦產報告範疇（CMRT）作為調查工具，要求供應商揭露礦產來源及冶煉廠資訊。

2025 年調查結果如下：

冶煉廠合規性

經比對 RMI 合格冶煉廠清單（Conformant Smelters List），力領科技供應鏈所使用之 3TG 金屬 **100%** 來自 RMI 認可之合格冶煉廠

供應商回覆率

100%



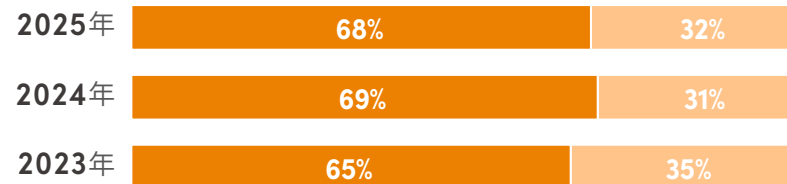
0 家 | 供應商因違反衝突礦產政策而喪失合作資格

在地採購

力領科技對於原物料 / 委外加工的來源採一定比例支持在地採購，落實材料在地化，減少不必要的空運、海運成本，並降低運送過程中產生的碳足跡，除了盡到節能減碳的環保責任外，也直接降低採購成本，因此力領科技有採購專責單位，負責供應鏈在地化的開發與管理。2025 年度原物料採購總額在地採購佔 68%，較 2024 年度降低 1 個百分點。

在地採購比例

● 在地採購 ● 非在地採購





4

產品創新與
客戶服務

4-1 技術研發投入

自訂主題：創新管理

創新進程

力領科技的顯示器驅動技術以推動智慧座艙與綠色節能演進，提供高亮度 RGBW 設計以增強影像對比度與戶外可視性，在相同亮度條件下大幅降低功耗、高能源使用效率。產品設計導入減少外部元件技術、降低模組成本並減少工業廢棄物。

在整合型技術上，力領科技簡化客戶電路設計並開發高度整合的顯示驅動晶片，透過新架構整合數個晶片成為一顆「多功能整合晶片」，以節省半導體材料並降低整體成本。例如，結合觸控與顯示器驅動的整合型晶片 (TDDI)。

在單晶片解決方案、佈局高速傳輸介面技術上，我們發展整合時序控制 (TCON) 與訊號轉換 (Bridge) 功能之晶片，並將技術從車用延伸至工控應用產品。

在產品多元應用上，我們發展車載娛樂與控制系統、後座乘客顯示器、電子後視鏡，及延伸至智慧家電、智慧醫療等顯示器驅動產品。

力領科技 2025 年研發投入經費達新臺幣 409,121 仟元，占營收比例 15.21%，展現持續投資關鍵技術的決心。

單位 | 新臺幣仟元

相關資訊	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	333,063	389,531	409,121
占營收比例	12.54%	13.12%	15.21%

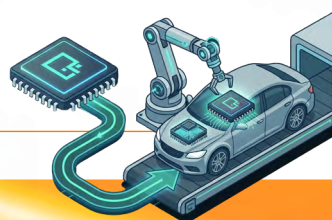
主要技術創新績效 | 2025 年

晶片規格最佳化

隨著車廠朝向更細分的市場區隔設計車款，力領科技針對不同的市場區隔與預算需求，開發規格最佳化的顯示驅動晶片，減少規格冗餘造成的成本浪費，以符合車廠需求。

車用顯示安全技術應用

車用晶片以行車安全為設計核心，為確保駕駛人在顯示器失效時仍能獲取必要車輛警示資訊、避免駕駛人誤判，力領科技提供抬頭顯示器 (HUD) 與數位儀表晶片安全檢測失效功能，大幅提升駕駛應用場景的安全性；同時導入 OSD (On-Screen Display) 技術，增加故障警示數量與增強顯示品質，實踐科技守護乘客安全的社會責任。





4-2 智慧財產權保護

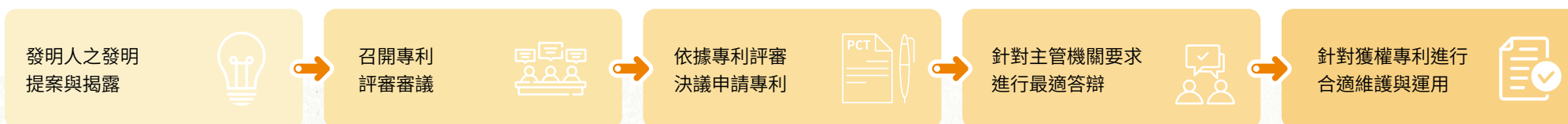
揭露主題 | 智慧財產權保護與競爭行為

指標編號	指標項目	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-520a.1	因反競爭行為違反相關法規之事件所造成的損失總金額 (單位：新臺幣元)	0	0	0

力領科技視智慧財產權為維持企業核心競爭力之關鍵要素。為完善保密資訊與智慧財產權之管理，我們已制定並實施相關內部管理辦法。我們的管理目標在於持續追求「技術創新」，透過結合公司營運目標與技術創新能力，建立智慧財產權之管理計畫，持續提升公司各項研發專利數量及品質，維持永續成長之競爭力。我們鼓勵員工創新、致力於創造優質智慧財產，並要求員工遵守客戶與供應商之保密要求，藉此強化營運競爭力、降低公司風險。

智慧財產權管理計畫	執行內容
營業秘密管理	● 對內建立保密防火牆機制；對外嚴格要求相關人員遵守保密協定。
專利管理	● 依據研發單位需求，進行專利檢索，以利後續專利布局申請規劃。另有專利同仁協助研發同仁進行專利申請，以維護公司研發專利品質，2025 年度取得 2 件國內外專利權。
商標管理	● 針對新進市場評估是否進行商標註冊，確保形成更完整的商標權保護。
教育訓練	● 所有新進員工須於到職兩週內完成線上學習課程(e-learning)，內容涵蓋智慧財產權簡介、公司專利申請流程與獎勵制度介紹。2025 年度新進人員 100% 完成線上學習課程。 ● 針對相關在職人員進行「台灣智慧財產管理 (TIPS) 公司政策與目標暨基礎教育訓練」，共 125 人完訓。

專利管理



在專利管理方面，力領科技以「提案、審查、維護、獎勵」的循環機制，確保研發成果能有效轉化為具備商業價值的專利資產：

權益保護

力領科技鼓勵創新研發與嚴謹對待員工之發明與創新提案，除進行內部專利評審外，亦協助研發單位形成專利申請策略，以保護公司研發產出以及相關權益。

獎勵機制

於專利相關辦法中規範獎勵機制，鼓勵員工創新發明，協助公司累積專利權，加強競爭力。2025 年度總計 7 件創新提案。

成果

截至 2025 年 12 月 31 日止，力領科技於國內外專利總數為 59 件（含申請中專利 6 件以及獲證專利 53 件），其中 2025 年取得 2 件國內外專利（即獲證專利）。



資財權安全管理



- 依循內部管理辦法，對內落實機密資訊分級，對外與員工及合作夥伴簽署保密協定，確保核心技術與商業機密之安全。
- 強制實施辦公區與研發區的網路環境區隔，阻斷機密與敏感資料直接存取的渠道，確保關鍵研發數據不落地。
- 資訊部門每年定期實施權限審計，依據職務需求設定最小存取權限，並監控 USB 存取與檔案傳輸行為，防止營業秘密外流。
- 資訊安全管理措施請見「3-4 資訊安全管理」之詳細說明。

商標管理

隨著業務拓展，商標權的保護對於品牌價值的維護至關重要。力領科技針對商標管理採取主動評估策略，特別是針對新進市場國家，我們會審慎評估是否進行商標註冊。透過預先的註冊與佈局，確保公司品牌在目標市場形成更完整的商標權保護，防範品牌遭搶註或侵權之風險。

4-3 關注物質遵循

GRI 416-1、416-2

揭露主題 | 產品生命週期管理

指標編號	指標項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 宣告物質的產品其銷售金額百分比。	0%	0%	0%	0%
TC-SC-410a.2	在系統層級的處理器能源效率： (1) 伺服器、(2) 桌上型電腦、(3) 筆記型電腦。	力領科技為無工廠 IC 設計公司，負責晶片研發與銷售，無法掌握客戶產品之系統層級的處理器能源效率，且目前產品未應用於商用主機與個人電腦，因此不適用此揭露指標。			

法規遵循管理

力領科技透過制訂「環境限用物質管理程序」，對供應商嚴格要求必須遵守國際環保規範，嚴格管控對環境有高度衝擊之物質，並依規定審查所有產品材料物質清單 (BOM) 及環保檢測報告，以確保所使用之原材料及包材皆符合客戶環保要求與最新國際環保規範。

國際環保規範





力領科技依據國際環保趨勢及客戶要求，建置嚴謹的「環境限用物質管理體系」。我們由構裝外包暨品質系統部主導，透過主動監控國際法規（如歐盟 RoHS、REACH）與客戶規範，每月定期更新「環境有害物質管控表」，並將最新要求即時傳遞予供應鏈，確保產品從源頭設計到終端出貨皆符合綠色環保標準。

為落實供應鏈的綠色合規，我們採取多重監控機制：

定期檢測與盤查

要求供應商每年提交第三方檢測報告，檢測項目涵蓋 RoHS 10 項管制物質（包含鉛、鎘、汞、六價鉻、PBBs 多溴聯苯、PBDEs 多溴二苯醚及 4 項鄰苯二甲酸酯）與無鹵素（HF）規範（氯、溴）。此外，亦配合客戶特殊需求，執行額外環境物質的盤查與調查。

合規聲明與標示

我們嚴格要求供應商簽署《供應商不使用環境危害物質聲明書》，2025 年度供應商簽署率達 100%。在產品出貨端，我們落實年度抽樣檢測，並於符合規範之產品包裝標示「RoHS GP」，以可視化的品質承諾，提供客戶安心信賴的綠色產品。

綠色產品管理 (GPM) 系統

供應商依據力領科技「環境限用物質清單」規範要求，上傳物料宣告資料（包含：供應商不使用環境危害物質聲明書、材質證明、測試報告等）至 GPM，透過 GPM 系統審核供應商申報文件，確保物料符合國際環保規範及力領科技客戶要求。

透過 GPM 系統不定期向供應商發出公告宣導最新 REACH 法規、國際法規動態及相關環境保護知識，同時對產品物料資料進行檢視，以確保符合最新規範管控要求。

2025 年 GPM 系統管理與優化

管理目標	● 供應商全年度無發生供應商有害物質不符合事項
供應商培訓	● 2025 年 7 月更新「環境有害物質管控表」，新增 REACH SVHC 第 33 & 34 批，並發布至各供應商。
新增 PFAS 的管理	● 無
參加環境物質管理系統培訓	● 天○集團供應商環保培訓大會 ● T○○供應商年度 GP 培訓大會 ● T○○供應商 GPMS 系統培訓大會 ● B○○供應合作夥伴 GP 交流峰會

4-4 品質管理

GRI 416-1、416-2

力領科技視品質為企業永續經營的基石。我們遵循國際標準，建置完善的品質管理系統，自 2006 年即取得 ISO 9001 品質管理系統驗證且證書持續有效。作為專業的 IC 設計公司，我們將品質管理融入從產品研發、供應鏈管理到客戶服務的每一個環節，透過流程導向（Process-oriented）的監控與評核，確保營運作業的標準化與一致性。

我們的品質政策為：以最有競爭力的成本和品質，達到最高的客戶滿意度。

力領科技的品質管理系統涵蓋了產品全生命週期，並特別強化風險管理機制：

供應鏈品質協作

由於採取 Fabless 營運模式，我們嚴格要求關鍵供應商（晶圓代工與封測廠）需通過 ISO 9001 及 IATF 16949（車用品質管理系統）驗證。透過每季度的供應商評比（涵蓋品質、交期、成本等面向）及年度稽核來確保合作夥伴具備穩定的製程能力與品質水準。



產品可靠度驗證

針對車用顯示器驅動晶片，我們嚴格遵循車用電子規範。所有車用產品皆通過 AEC-Q100 可靠度驗證標準，確保產品在嚴苛的車載環境下仍能保持高效能與高安全性，滿足國際車廠對零缺陷的品質要求。





4-5 客戶關係管理

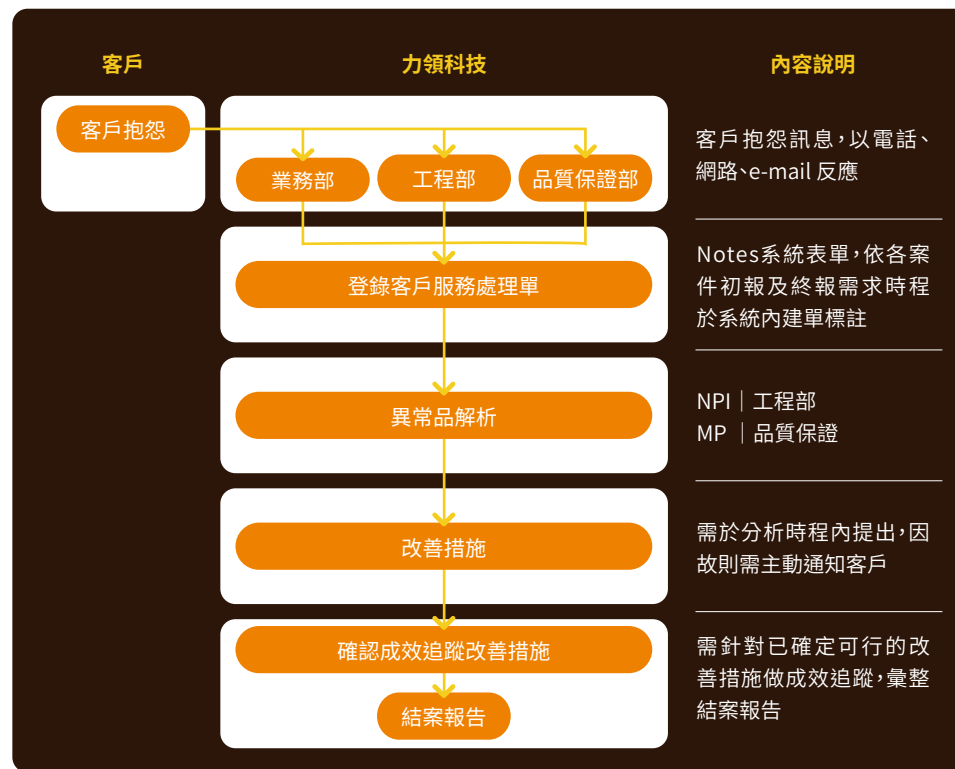
客戶滿意度

力領科技秉持著客戶至上的服務精神，用心傾聽客戶的回饋，將客戶意見透過內部相關部門的討論，轉化成可行改善方案，確保客戶聲音有被落實執行。每年第四季針對前十大終端客戶，發放「客戶滿意度調查表」，收回調查表交由品質保證單位進行分析，再由相關權責單位根據客戶回饋之不滿意項目提出具體改善措施，將改善措施於年度管理審查會議檢討，期望持續提升客戶滿意度。執行情況上，2025年度客戶問卷調查結果總滿意度為 95.00 分，整體表現均優於目標值 85 分。



客訴管理

力領科技為 IC 設計公司，透過代理商進行產品銷售，訂有「客戶服務與抱怨處理程序」，規範客訴之執行方針，以力求最快速解決客戶提出之問題，由技術服務部即時提供終端客戶技術問題諮詢及一般性問題解決，內部針對客戶不滿意項目提出矯正及改善措施。客戶若有任何問題，亦可透過公司網站之「技術支援」或「行銷業務」信箱反應，並通知相關單位提出改善措施，滿足客戶技術支援需求及防止抱怨再度發生。



5

友善職場

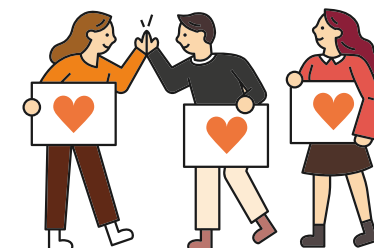
5-1 人權管理

GRI 2:23、406-1



人權政策

力領科技認同並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」等，為善盡企業社會責任並落實人權保障，特制定本項人權政策，以杜絕任何侵犯及違反人權的行為。力領科技恪守政府勞動、職安、個資相關法規，人權保障適用範圍包括但不限於員工、客戶、供應商與合作夥伴。基於企業永續經營的理念，本公司設定人資行政部為相關權責單位，制定以下人權推動項目與改善措施，並預計於 2026 年度規劃人權盡職調查流程與執行；2025 年度力領科技並無歧視或違反人權相關情事、職業災害申報人數為 0 人。力領科技亦遵循法規建立勞資委員會，每季召開勞資會議，諮詢勞工意見，且設有申訴信箱，確保勞資溝通管道透明、順暢，申訴機制請詳「3-3 誠信經營之『舉報管道』」之詳細說明。





人權推動項目與改善措施

	多元包容性與平等機會	反歧視與反騷擾	符合基本薪資	合理工時
	實施過程與細節			
人權承諾	- 於人員的招募、聘用、晉升、獎酬及各項福利方面，不因種族、語言、血型、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、婚姻、容貌五官、或其他的歧視等因素為由，而有差別待遇。 - 除職務特殊限制外，承諾聘用身心障礙員工不因上述因素為由而有差別待遇。 - 於人員管理方面，重視「用人唯才，適才適所」，不因無關的個人特質作為管理考核指標。 - 不因性別而有差別待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。	對於任何形式的職場歧視與騷擾行為均採取零容忍政策，提供有效、適當之申訴、懲戒機制，致力營造平等任用。	- 為確保員工的經濟福祉，所有員工的薪資均符合並優於當地法令規定之基本工資水準，並依規定辦理社會保險。 - 以照顧員工為前提，並提供法令規範之外的團體保險與相關福利、獎金發放措施。	為確保員工工作與生活平衡，力領科技每周工時符合法令外，並提供優於勞基法的休假計算。
管理 / 作業準則	制定『人員甄選及任用辦法』及『敘等升等管理辦法』，執行上述平等承諾。	制定『性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』，免於歧視與騷擾之工作環境。	- 制定『薪資作業準則』，所有同仁薪資皆優於法令規定之基本工資。 - 新錄取人員於報到日前簽回錄取通知書，其中載明薪資，以確保雙方同意之勞雇條件符合法令規範。 - 每個月發放之薪資，均提供項目明細與計算方式，確保發放內容符合法令規範。	設有出勤門禁管理系統，針對工時異常的同仁，系統將主動給予提醒。
改善措施	- 配合並依照政府法令、社會環境的變遷，隨時檢視工作環境與規章。 - 若查有違反「人權政策」之實，則與主管進行必要之改善措施，並返還員工應有之權利。	於力領科技電子公告公開揭示宣導。	每年參考同業薪資水準，定期檢視薪資核敘規範，確保薪資水準具備市場競爭力。	於出勤門禁系統中主動設置提醒功能，並定時進行檢視與控管。



禁止人口販運及強迫勞動

禁用童工

健康安全職場

結社自由與集體談判權

實施過程與細節

人權承諾

- 員工擁有自由離職或終止僱傭關係的權利。
- 不進用遭強逼、擔保（包括抵債）或用契約束縛的勞工、非自願或剝削性的監獄勞工、奴役或販運的人口。
- 除法律另有規定外，不以任何理由扣押員工身份證、護照、工作許可證及扣押薪資。

- 符合當地法規最低之工作者年齡限制，不僱用童工。

- 照護員工健康是公司應盡義務，為確保同仁健康，力領科技每年定期提供員工免費且完善的健康檢查。並於健康檢查後約診醫生，員工可依健康檢查結果與醫生面談並提供健康指導。
- 提供員工安全的工作環境是公司的職責，力領科技依法規設有職業安全衛生業務主管、急救人員及消防防護小組，持續推動安全工作環境與職業災害預防。
- 維護員工合法權益，力領科技設有員工申訴信箱、性騷擾專屬申訴信箱，以俾使全體員工免於遭受職場暴力、性騷擾之脅迫。

- 成立職工福利委員會（簡稱福委會），並依法遴選員工代表委員，確保員工之權益。
- 尊重員工自由組織與參加工會、以及集體談判之權利。

管理 / 作業準則

- 制定『人員甄選及任用辦法』及『員工離職作業辦法』，執行上述承諾。

- 招募表單提供年齡相關資訊，未滿十六歲者，不得安排面談。
- 新錄取員工於報到當日須提交相關身分證明文件，確認已年滿十六歲方得進用。

- 制定『勞工健康管理程序』、『消防防護計畫書』、『員工申訴處理辦法』及『性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』，由相關權責單位專案管理。

- 定期召開福委會議，由福委會委員規劃員工福利活動。

改善措施

- 定期檢核政府法令，確保並遵守企業社會責任及道德規範。

- 定期檢核政府法令，確保並遵守企業社會責任及道德規範。

- 依循政府法令實施人員教育訓練、工作環境巡檢及內 / 外部稽核，檢視全公司之環境、安全、衛生作業，以確保工作環境安全。

- 權責單位審核 / 監督福利活動舉辦及經費報銷；如有違反員工權益或其他違法事宜，亦進行糾正。



人權教育訓練

課程類型	預防職場霸凌及性騷擾防治宣導		職業安全系列訓練
課程名稱	職場不法侵害預防措施		危害性化學品標示及通識規則
	性騷擾防治		一般安全衛生教育訓練
			自衛消防教育訓練
說明	協助員工瞭解性騷擾及職場常見之不法侵害樣態辨識，知道如何因應職場霸凌及公司之申訴管道。		針對員工於工作場所會遇到之狀況，提供不同之職場安全教育訓練，包含消防訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練及職業安全衛生業務主管訓練等。
上課對象	全體員工		全體員工 / 指定相關人員

完訓率

98%

100%

員工溝通

力領科技尚無成立企業工會，故無簽訂團體協約，但仍持續致力於建立無障礙的雙向溝通文化，確保同仁能透過多樣化管道表達意見，創造互信共榮的職場環境。

內部溝通管道

 公司內部網站	 各類電子信箱	 各項溝通會議
● 電子公告欄 ● 訊息分享 ● 健康宣導	● 性騷擾專屬申訴信箱 ● 職場暴力申訴信箱 ● 舞弊行為信檢舉信箱 ● 健康諮詢信箱 ● 智慧財產諮詢信箱	● 勞資會議 ● 福委會議 ● 新進同仁訓練 ● 員工與主管之績效面談 ● 公司年度年會



5-2 招募與留才

GRI 2-4、2-7、2-8、202-1、202-2、401-1、401-2、401-3、405-1、405-2

揭露主題 | 招募及管理全球專業人才

指標編號	指標項目	說明
TC-SC-330a.1	說明需要工作簽的員工比例	派駐中國的員工共 4 位，占總員工數比例為 3%。

力領科技重視每一個同仁夥伴，鼓勵創新，協助發展個人與團隊的潛能，提供員工多元的學習發展機會。同時重視同仁夥伴身心健康與個人成長。建置完善的薪酬與福利方案，營造良好的工作環境，創造企業共享價值。

企業文化與發展重點 |

激勵創新與研發

為維持技術領先與市場競爭優勢，公司建立制度化創新管理機制，鼓勵員工將創意轉化為具體技術成果與智慧財產資產。

自主高效環境

實施高信任度之自主管理模式，強調責任承擔與成果導向，尊重員工多元專業背景與個人特質，並鼓勵跨部門合作與開放式溝通，激發員工潛能，打造自由且具活力之組織氛圍。

透明扁平組織

採行扁平化管理，以縮短決策流程並強化橫向溝通效率；透過制度透明化與溝通機制強化，確保每一分投入皆能獲得合理且具市場競爭力之回饋。

全方位身心福祉

公司致力於營造兼顧績效與生活品質之職場環境，積極落實工作與生活平衡 (Work-Life Balance) 理念，並提供優於法規之福利措施。透過制度化健康管理與持續關懷措施，提升員工身心韌性與整體組織穩定度。

招募策略

力領科技制定『人員甄選及任用辦法』，人員甄選作業程序，以公平、公正、公開、合理為原則，甄選過程中不因應徵人員種族、語言、血型、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、婚姻、容貌五官或其他歧視等因素為由，而影響甄選結果。透過公平、公開的遴選機制，經程序確定任用後，均簽署聘僱契約以保障其工作權益。

力領科技視人才為企業最核心的資本。我們揚棄勞力密集，深耕知識創新，致力於突破技術框架，開發具備獨特競爭力的產品，實現以「智慧管理」創造高毛利的目標。





人力結構

截至 2025 年底，力領科技總員工數共 132 人（不計外包及派遣人員），整體人力結構持續穩定。依職務分類，共有高階主管 13 人、中階主管 15 人，其餘為非主管職員工 104 人，以技術與工程類職務為主體。

為善盡企業社會責任、落實在地化經營，持續推動本地就業機會，力領科技的正職員工 100% 皆為當地居民，高階管理層亦 100% 皆為臺灣本地人員。

性別結構



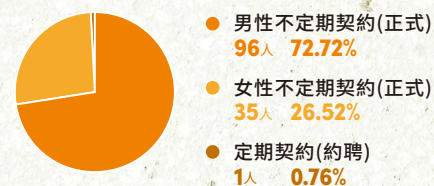
相較前一年差異不大

年齡分布

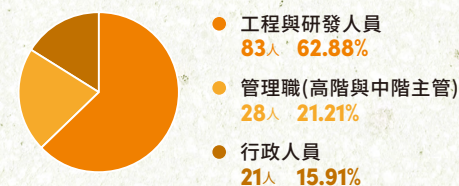


整體偏年輕，符合公司持續成長與擴張階段的特性

契約類型



職務類型



以工程與研發人員為主

2025 年管理及非管理階層類型占比統計（依性別、年齡）

類別	項目	性別		年齡			人數合計
		女	男	30歲以下	31-50歲	50歲以上	
管理階層	高階主管	7.69%	92.31%	0.00%	38.46%	61.54%	13
	中階主管	26.67%	73.33%	0.00%	100.00%	0.00%	15
小計		17.86%	82.14%	0.00%	71.43%	28.57%	28
非管理階層	工程人員	16.87%	83.13%	9.64%	85.54%	4.82%	83
	行政人員	76.19%	23.81%	19.05%	80.95%	0.00%	21
小計		28.85%	71.15%	11.54%	84.61%	3.85%	104
總計		26.52%	73.48%	9.09%	81.82%	9.09%	132

註：高階主管為處級主管以上、中階主管為處級主管以下主管。百分比為各員工類別內占比，四捨五入至小數點後第 2 位。

2025 年雇用類型人數統計（依性別）

類別	性別		合計
	女	男	
不定期契約員工（正式員工）	35	96	131
定期契約員工（約聘員工）	0	1	1
總計	35	97	132
全職員工	35	96	131
兼職員工	0	1	1
總計	35	97	132

註 1 不定期聘僱員工（正式員工）為無期限勞雇合約的員工。

註 2 定期聘僱員工（臨時）是有固定期限勞雇合約的員工，在特定期間或專案結束後合約結束。

註 3 報導期間內無不保證工時類型之員工。

註 4 兼職員工（部分工時）是指工作時數少於法定正常工時之全職員工。

註 5 截至 2025 年底，非員工之工作者有清潔人員 2 人。



員工新進與離職

力領科技透過多元管道進行人才招聘，擴增研發儲備人才，招聘新進員工呈現正成長趨勢。2025 年新進員工 13 人，約佔整體員工總數 9.85%。其中女性佔整體新進人員比例為 23.08%。按年齡分類，新進人員以 31～50 歲族群為主，約佔整體新進員工總數 61.54%。

離職人員定義包含自願離職、留職停薪、集團內部轉調離職。2025 年離職人員共計 6 人，佔整體員工人數 4.55%。其中女性離職人數為 2 人，佔整體離職人員 33.33%；女性離職約佔整體員工總數 1.51%，略低於男性離職佔整體員工總數 3.03%。依年齡分類，主要離職年齡區間為 31～50 歲族群離職約佔整體員工總數為 2.27%。

2025 年新進員工 | 人數及比例統計 (依性別、年齡)

年度	新進人數	新進率 (%)	依性別新進率 (%)		依年齡新進率 (%)		
			女	男	30 歲以下	31-50 歲	50 歲以上
2023	11	9.91%	10.00%	9.88%	100%	17.20%	7.14%
2024	19	15.20%	20.59%	13.19%	57.14%	12.62%	13.33%
2025	13	9.85%	8.57%	10.31%	41.67%	7.41%	0.00%

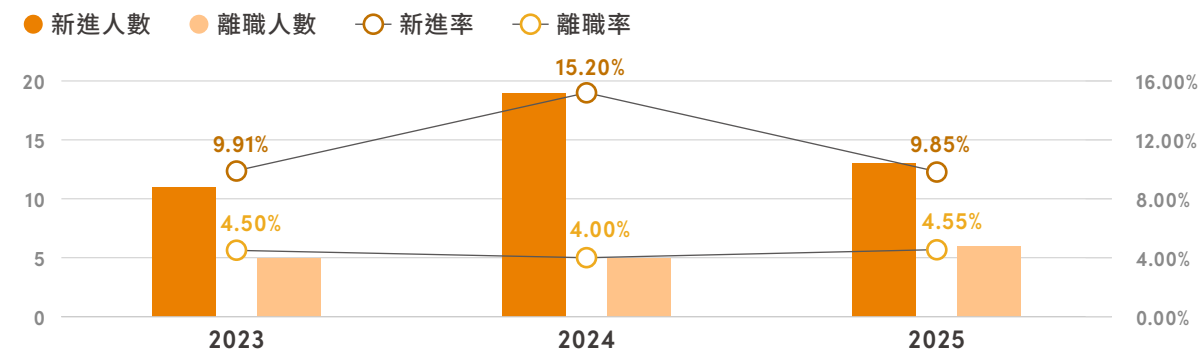
註：新進率 = 該類別當年度新進人數 ÷ 該類別當年度年底在職總人數。

2025 年離職 | 人數及比例統計 (依性別、年齡)

年度	離職人數	離職率 (%)	依性別離職率占比 (%)		依年齡離職率占比 (%)		
			女	男	30 歲以下	31-50 歲	50 歲以上
2023	5	4.50%	6.67%	3.70%	50.00%	3.23%	0.00%
2024	5	4.00%	8.82%	2.20%	14.29%	2.91%	6.67%
2025	6	4.55%	5.71%	4.12%	0.00%	2.78%	25.00%

註：離職率 = 該類別當年度離職人數 ÷ 該類別當年度年底在職總人數。

近三年新進、離職變化情形



註：2025 年離職率較 2024 年微幅上升，大致持平。除部分因個人職涯規劃，其餘係透過集團提供同仁內部轉職 (調) 的機會，轉換跑道持續精進，以拓展職涯的廣度與深度。整體而言，集團透過內部人才流動機制留任人才，維持穩定的人才結構。



薪酬制度

力領科技致力發展友善職場環境，提供完善之薪資、獎酬與多元化之福利制度，實現不分性別之獎酬條件及性別平等之晉升機會。薪資與獎酬結合公司營運與個人績效，讓員工與公司共享營運成果。力領科技訂有「薪資作業準則」，秉持公允合理原則，透過薪資報酬之結構化與制度化，提供合理且具競爭力的薪酬福利，留任優秀人才，促進公司穩健成長。藉由新進人員教育訓練與內部郵件公告佈達，使員工充分瞭解公司薪酬制度，經理人薪酬則提請薪資報酬委員會及董事會審議通過後實施，以提升公司治理和薪酬透明化。

力領科技定期參考同業薪資調查結果及相關福利措施，以調整薪酬福利水準。員工酬勞則係依章程規定，年度如有獲利，應提撥比例不高於 25%，不低於 1% 為員工酬勞，前項員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之五十為基層員工分派酬勞，經衡量員工績效目標達成狀況與貢獻後，進行員工酬勞及績效獎金分配。依據 2026 年主管機關公布 2025 年上市櫃企業非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」及「薪資中位數」，力領科技金額分別為新臺幣 2,634 千元，以及 2,569 千元，兩項薪資數據為半導體上櫃公司排名第 4 高，在全體上市櫃企業中名列前茅，展現公司在人才薪酬上的高度競爭力與對員工價值的肯定。

非主管全時員工薪資概況

項目	2024	2025
非主管全時員工人數	106	117
非主管全時員工薪資平均數	2,723 千元	2,634 千元
非主管全時員工薪資中位數	2,570 千元	2,569 千元

註：資料範圍為 2025 年力領科技在職半年以上的非主管全時正職員工。

男女薪資及薪酬比

薪酬計算基準	員工類別	比值
基本月薪	高階主管	1.18
	所有主管 (除一級主管以上)	1.37
	非主管人員	1.43
	全職員工 (平均月薪)	1.48
	全職員工 (中位數月薪)	1.75
基本月薪 + 全年獎金	一級主管以上 (含獎金年薪)	1.39
	所有主管 (除一級主管以上) (含獎金年薪)	1.43
	非主管人員 (含獎金年薪)	1.51
	全職員工 (平均獎金金額)	1.59
	全職員工 (中位數獎金金額)	1.87

註 1 比值計算基準：男性薪酬 ÷ 女性薪酬。

註 2 依全時薪資概念計算；不扣除經理人，但扣除任職未滿 180 天、部分工時及無領取薪資人員。

註 3 薪資計算期間：2024/12/01 至 2025/11/30 (薪資發放月)。

註 4 月薪以計算年度調薪後數字計算。



績效管理

力領科技的「績效管理」依規範實施評核作業，除了日常管理紀錄、推動主管面談機制以落實客觀評核外，更進而針對評核結果設計晉升、薪資調整及各項獎金措施差異化，達到「區辨人才、發展人才」目的。力領科技落實執行每半年一次員工績效面談制度，除試用期末期滿人員外，其餘正式人員皆參與完整的績效考核作業。

績效考核制度與設計

考核制度與執行成果	制度內容
制度設計	依據員工於公司內各階段的发展區分為： ● 試用考核：針對新進員工試用期滿或職務異動時考核。 ● 年度考核：分為年中及年終兩次進行。 ● 專案考核：臨時發生重大功過事項或晉升時辦理。
評核重點	過去工作檢討：主管與員工共同衡量過往目標達成情形，以及目前職務上所需加強之工作態度與能力。 未來目標訂定：未來工作發展所具備價值觀、能力等。
2025 年度執行成果	除工作未滿三個月員工以外，其餘正職員工 100% 參與績效評核。

績效評核作業流程



考核公告

- 公告考核對象與作業程序



年中 | 績效考核

- 檢核上半年績效
- 訂定下半年績效目標
- 晤談與回饋



年末 | 績效考核

- 檢核下半年績效
- 訂定次年度績效目標
- 晤談與回饋



考核結果運用

- 獎勵運用
- 績效改善



多元福利

力領科技尊重且重視每一位夥伴，除了傾聽，我們也樂於和員工分享營運成果，我們提供具競爭力的薪資福利以吸引、激勵及留住最優秀的人才。照顧員工之生活及家庭，使同仁能兼顧工作與生活。

薪資福利	休假制度	福利補助與措施	健康與生活保障	員工退休制度與其實施情形
法令規定 確保所有員工的薪資均符合當地法令規定之基本工資水準。	包括婚假、產檢假、陪產檢假、陪產假、產假、喪假、家庭照顧假等，確保員工享有法律賦予的休假權利。	依法成立「職工福利委員會」（福委會），並依法提撥福利金。	為員工投保勞工保險及全民健康保險外，確保員工享有基本的法定保障。	新制 依勞工退休金條例，每月依薪資之 6% 提繳至勞保局個人專戶。 自願提繳 員工得於每月薪資 6% 範圍內自願另行提繳，並享有稅賦優惠。 提撥金額 2025 年全年雇主提撥退休金總額為新臺幣 10,009 仟元。為足額提撥。
優於法令說明 如獎金、認股機制；力領科技基本起薪為當地基本工資之 1.40 倍。 ● 具競爭力之月薪 ● 年終獎金兩個月 ● 專利獎金（鼓勵員工創新發明） ● 介紹獎金（鼓勵員工推薦優秀人才） ● 獎金（依公司獲利提撥，視個人績效而定，與員工共享營運成果）	● 優於勞基法的彈性休假 ● 優於勞基法的休假計算 ● 提供員工訂婚假	金額標準 ● 旅遊補助 \$20,000 ~ \$30,000 ● 結婚禮金 \$6,000 ● 生育補助 \$6,000 ● 喪葬津貼 \$1,100 ~ \$20,000 ● 急難補助金 \$1,000 其他措施 ● 設立職工福利委員會，按月提撥福利金 ● 員工健身房補助 ● 部門聚餐經費補助 ● 年度旅遊補助 ● 勞動節 / 端午 / 中秋 / 春節禮券 ● 員工生日禮券 ● 婚喪喜慶福利補助金 ● 每周 2 日安排視障按摩服務 ● 夏至 / 冬至 / 母親節及其他不定時活動 ● 設置零食櫃及飲品吧	● 每年定額補助員工健康檢查，合作安排合格醫療團隊至辦公室進行員工健康檢查 ● 投保高額壽險、意外險、醫療險、癌症險、重大疾病及失能險，並開放員工以優惠費率自費加碼個人及近親團險 ● 特約護理師、醫生臨廠諮詢服務，提供員工健康關懷與指導 ● 聘請視障按摩師提供員工按摩，增加員工紓壓管道 ● 每年舉辦員工健康促進活動	● 退休金至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。員工得於每月薪資百分之六範圍內，個人自願另行提繳退休金，員工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。



力領科技致力於促進同仁兼顧工作與家庭照顧的生活平衡，積極落實女男平等的產假和陪產假，符合當地法定休假權利。依據《性別工作平等法》實施育嬰留職停薪制度，凡員工在公司任職滿 6 個月，每一子女滿三歲前皆可申請。每次育嬰留職停薪申請以不少於 6 個月為原則，最長可申請 2 年。留職停薪期間，主動連繫員工進行關懷，復職前亦會安排復職相關事宜，讓員工順利返回原職，重新適應工作職場。力領科技於 2022 至 2025 年度 0 人申請育嬰留停。

2025 年		女性	男性
育嬰留停人數	享有育嬰留停資格人數 (A) ^{註 1}	3	6
	申請育嬰留停人數 (B) ^{註 2}	0	0
	預定該年度復職人數 (C) ^{註 3}	0	0
	實際復職人數 (D) ^{註 4}	0	0
	復職後 12 個月仍在職人數 (E) ^{註 5}	0	0
	育嬰留停申請率 (B)/(A)	0.00%	0.00%
	留職期滿復職率 (D)/(C)	0.00%	0.00%
	復職週年留任率 (E)/ 前一年 (D)	0.00%	0.00%

註 1 2025 年度育嬰留停資格為 2022/1/1-2025/12/31 生育之員工且 2025 年為產假及陪產假申請人，均「符合」育嬰假留停資格。

註 2 符合育嬰假留停資格並於當年實際使用者。

註 3 開始申請年度加計申請時間，預計 2025 年度復職者。

註 4 開始申請年度加計申請時間，實際 2025 年度復職者。

註 5 2024 年休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數。

向心力與員工滿意度

人才為公司最重要的資產，有健康快樂的員工，才有高效率的企業，力領科技致力提供給員工一個樂活的職場環境，並秉持福利、樂趣、健康融合之精神，透過多樣化的福利設施與活動設計，讓同仁於工作及休閒活動中醞釀創意與活力。

為使員工在工作忙碌之餘仍能夠適度抒壓促進身體健康，也時常舉辦多項全員性的活動，如節慶活動、家庭日、球類競賽，並將關懷的觸角延伸至員工家庭，凝聚同仁歸屬感。





大型活動辦理 |



一日遊



年會



尾牙



集團家庭日

一日遊活動

舉辦家庭一日遊活動，邀請員工攜家人共同參與，透過輕鬆愉快的行程安排，增進親子互動與家庭情感交流，並強化同仁間的凝聚力。

年度年會

與員工共享營運成果及對員工宣達公司營運目標。

尾牙節慶活動

團聚用餐、團康遊戲與摸彩，酬謝同仁整年辛勞。

健康促進活動 |



健康促進燃脂比賽



健康促進 超慢跑



集團健康促進活動



舒壓按摩小滾珠

舉辦創意健康比賽

提供參加獎及目標達成獎，以推展促進員工產生健康行為、建立健康的生活型態及提倡健康概念，兼顧工作與健康。

舉辦「健康促進 超慢跑」運動課程

透過輕鬆有趣且低強度的運動方式，協助同仁舒緩工作壓力、促進心肺功能與體能，並培養規律運動習慣。

舉辦「舒壓按摩小滾珠」講座課程

透過自製精油結合按摩舒壓課程，有效達到減壓放鬆，提升整體工作專注力與生活品質。



2025 年度員工活動滿意度與心得 |

2025 年根據年度員工滿意度調查，本年度健康促進活動整體滿意度高達 96%，各項亮點活動心得摘錄如下，本公司將持續深化健康促進文化，以實際行動落實對員工的承諾，共同邁向永續健康的未來：

居家運動新風潮 |

超慢跑

同仁心得

“以前總覺得運動很累、要換裝，但超慢跑讓我在辦公室午休或回家追劇時都能輕鬆達成運動目標。參加後明顯感覺到體力變好，下午開會也更有精神了！”



執行亮點 ★

- 邀請專業教練推廣低強度、高燃脂的「超慢跑」，強調隨時隨地皆可運動。

精油舒壓 |

DIY 精油滾珠瓶與按摩課程



同仁心得

“每天盯著電腦看，肩膀非常僵硬。公司提供的滾珠非常實用，配合老師教的經絡按壓技巧，有效緩解了長期累積的痠痛感，感受到公司對我們職業健康的細心關懷。”



執行亮點 ★

- 發放教材提供多款精油選擇及滾珠瓶，教導同仁自行製作舒壓精油滾珠瓶。
- 搭配專業芳療按摩師指導，教導同仁針對肩頸與穴位進行自主放鬆。

跨部會凝聚 |

全員一日遊



同仁心得

“難得可以暫時放下信件與會議，與不同部門的同事一起在餐廳用餐、參與戶外主題活動。這種非正式的互動讓彼此的信任度提升，對於後續跨部門協作有很大的幫助，是一場身心都充飽電的旅程。”



執行亮點 ★

- 打破部門隔閡，規劃深度生態旅遊與團體互動，讓同仁走出戶外、親近自然。



5-3 人才培育與發展

GRI 404-1、404-2、404-3

力領科技基於提升員工整體競爭力，提供員工訓練課程分為外部訓練與內部訓練，公司除充分落實各項訓練措施，並重視員工受訓期間的意見反映外，同時也會根據員工個人教育訓練成果，作為未來升遷、調職的參考。力領科技重視員工職涯發展，為提升人力資源素質訂有「教育訓練管理程序」，每年編列預算執行內外部教育訓練課程以充實員工職涯技能。人才培訓與養成是力領科技永續發展之根基，我們依工作需求規劃相關管理或專業領域課程提供員工進修，除了基本專業面的內部訓練外，還提供外部進修的機會，鼓勵員工在專業領域有所突破與發展，同時發現自我價值並滿足職涯發展。

人才訓練發展類別

新人訓練 +

公司相關管理辦法、員工行為準則及資訊安全、營業秘密與智慧產權保密、性騷擾及人權相關不法侵害、誠信政策及內線交易等。

通識課程 +

公司之政策理念宣導，及公司產品、技術與製程等基礎概論介紹課程。

專案訓練 +

針對各項專案工作小組成員，進行專案內容之教育訓練。

品質管理 +

配合公司營運發展需求，依各項 ISO 管理系統之導入規劃，安排相關系統標準之介紹課程。

專業職能訓練 +

依主管機關及法令規範，針對特定職能同仁安排固定時數之在職進修課程，防火管理員、財務會計、內部稽核、品質管理等。

工程技術訓練 +

依據研發工程人員執行職務所需之各項專業職能及因應公司產品之不同發展階段，提供所需之訓練課程。

職能發展藍圖



力領科技面對營運成長的需求，我們重視未來人才的能力儲備，確保有任務指派需求時，合適的人才能及時補位，支持公司快速發展；對焦公司營運所需，完備公司人才庫；考量不同角度的發展目的，我們提供完整的培育計畫，確保整體高素質的人才實力，並強化各階層主管的領導與管理能力。包括高階經理人培育發展、主管領導力發展與專業能力養成。透過訂定個人發展計畫，協助主管與同仁在多元且完善的教育訓練體系下，持續強化職涯永續發展的動能。各階層主管的領導與管理能力。包括高階經理人培育發展、主管領導力發展與專業能力養成。



重點培訓課程 | 2025 年



基礎課程培訓

基礎與合規訓練

- 涵蓋新進員工引導、誠信經營、資安防護及人權保障（如性騷擾防治及職業安全）。

企業文化與永續願景

- 公司經營理念、ESG 永續政策、品牌發展史。

人權與勞工權益

- 反職場霸凌與性騷擾防治、禁止強迫勞動與童工、性別平等意識、申訴管道說明。

誠信經營與合規

- 反貪腐政策、內線交易防治、資訊安全管理規範、個人資料保護法。

環境安全衛生

- 辦公室消防逃生演練說明、職業安全衛生教育、員工健康福利措施。



個人培訓計畫

專業職能深化

- 針對研發工程人員提供各階段技術訓練，並支持財務、稽核、品管等專業職能領取相關證照與在職進修。

職能評估

- 透過績效考核或職能檢核表，找出員工目前的「技能缺口」。

目標設定

- 員工與主管一對一對談 (1-on-1)，設定年度學習目標（如：取得某項國際證照、掌握 AI 工具應用）。

資源配置

- 公司提供外部課程補助、內部導師指導 (Mentoring) 或跨部門輪調機會。

成果檢核

- 於年終考核時評估計畫達成率，並作為晉升或獎勵的參考依據。



領導力課程

領導力梯隊建設

- 推動高階經理人培育及中基層主管領導力開發，確保企業接班人計畫之遂行。

職級階層	培訓核心關鍵字	代表性課程名稱	目標成效
基層主管	團隊溝通、執行力	溝通心理學、高效面談技巧	提升團隊士氣與任務達成
中階主管	跨部協作、問題解決	專案管理實務、系統思考工作坊	優化跨單位流程效益
高階主管	策略視野、永續變革	ESG 策略高峰會、變革領導力	引領企業數位與綠色轉型



教育訓練績效

教育訓練經費合計約 71.7 萬元，訓練總時數為 5,443.86 小時，員工平均受訓時數 41.24 小時，男性平均 48.45 小時，女性平均 21.26 小時。

員工類別	性別	人數	總訓練時數	平均受訓時數
		人	小時	小時／人
高階主管	女	1	9.00	9.00
	男	12	824.00	68.67
	小計	13	833.00	64.08
中階主管	女	4	105.00	26.25
	男	11	765.35	69.58
	小計	15	870.35	58.02
工程人員	女	14	96.36	6.88
	男	69	3,092.80	44.82
	小計	83	3,189.16	38.42
行政人員	女	16	533.85	33.37
	男	5	17.50	3.50
	小計	21	551.35	26.25

依性別統計

—	女	35	744.21	21.26
—	男	97	4,699.65	48.45
全體員工合計		132	5,443.86	41.24

註：平均受訓時數＝總訓練時數÷人數，四捨五入至小數點後第2位。總訓練時數以當年度開課堂數×課堂時數×上課人數估算。



5-4 職場健康與安全

GRI 403-1、403-2、403-3、403-4、403-8、403-9、403-10

揭露主題 | 員工健康與安全

指標編號	指標項目	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-320a.1	論述如何評估、監控與減少員工暴露於有害環境的方法及成果。	定期委託經政府認可之監測機構，針對辦公室、實驗室或生產區域進行空氣品質、噪音、照明及化學物質濃度監測。作業環境監測合格率。所有作業區監測項目合格率达 100%。		
TC-SC-320a.2	因違反員工健康與安全法規相關之事件所造成的損失總金額（單位：新臺幣元）	0	0	0
		當年度無違反員工健康與安全法規相關事件		

職業安全衛生管理系統

員工永遠是公司最重要的資產，力領科技致力於提供良好、安全、健康、舒適、以人為本的工作環境，已於 2020 年自主取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，驗證範圍為新竹總公司，涵蓋所有員工及工作者，並於 2025 年 10 月 24 日通過第三方年度複評，驗證有效期限至 2026 年 11 月 26 日，力領科技 2025 年度員工職災之件數為 0。

職業安全衛生之訓練與溝通

力領科技人資行政部為職業安全衛生權責單位，遵循職業安全衛生管理辦法之要求，設置甲種職業安全衛生業務主管，致力提供安全、衛生及健康的辦公環境，負責擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項，持續推動安全工作環境及職業災害預防。

委員會運作與決策機制依「職業安全衛生法」每季召開一次職業安全衛生委員會（簡稱：安委會），安委會成員皆符合法令規定之要求，委員計有十位，且勞工代表佔委員人數之三分之一以上，由總經理列席。於每季會議中，我們研議關於目標、安全衛生管理計畫、健康管理與健康促進等議題。

在落實執行評估與改善方面，2025 年透過安委會共提出 7 件職業安全衛生相關提案建議，主要涉及教育訓練達成率、作業環境測定的實際值與法定標準值之符合率、具公認合格證照人員之備妥率、自動檢查完成率、健康檢查實施率、健康服務訪談完成率、法規鑑別符合率等議題，目前 7 件已完成改善。相關決議與改善結果均透過內部電子公告向全體同仁進行傳達與回饋。

為防止工作場所內發生職業災害，保障員工安全與健康，依「職業安全衛生法」第 34 條之規定，訂定安全衛生工作守則，包括力領科技全體員工及承攬商都需參與及提升全體同仁安全衛生之認知及意識。為保障承攬商人員、公司同仁及維護廠區安全，對於承攬商責任以及環安衛應注意的相關事項透過合約及切結書溝通，以作為書面資料留存。



力領科技針對全體同仁定期施行職場安全教育訓練課程，包含自衛消防安全訓練、一般安全衛生教育訓練、危害化學品標示及通識規則、職場不法侵害預防措施等，告知辦公環境可能危害、用電安全、消防及急救包紮常識、交通安全等，增進同仁對於安全衛生之意識。

職業安全衛生教育訓練成果

課程名稱	施訓對象	授課類型	施訓人數	施訓總時數 小時
危害性化學品標示及通識規則	1. 研發及品管新進同仁 2. 使用危害化學品之同仁	數位學習	38	114
職場不法侵害預防措施	全體同仁	數位學習	130	65
安全衛生在職教育訓練	職業安全衛生成員	數位學習	10	30
一般安全衛生教育訓練	全體同仁	數位學習	132	396
自衛消防安全訓練	消防自衛隊編組人員	數位學習	30	90
合計				695

危害辨識與風險評估

為鑑別各項作業活動之潛在危害，力領科技建立了系統化的危害辨識與風險評估程序。我們每年邀集各單位代表共同檢視作業環境，範圍涵蓋辦公空間之用電安全、人因性危害（如長期使用電腦）及同仁心理健康風險。

員工於執行作業時若發現立即危險，具備自主停止作業並撤離之權利，且公司確保其不受任何不利處分。針對辨識出之風險，我們依據層級控制原則擬定管控措施；若發生職業傷害，則啟動標準化調查流程，識別根本原因並據此執行矯正預防措施，以確保同仁在安全健康的環境下作業。

力領科技自主管理項目

管理類別	管理項目	頻率 / 措施
主動檢測	二氧化碳、異丙醇	每半年定期委外檢測
設備維護	高效能空氣清淨機 (HEPA)	每季定期更換濾芯與耗材
系統保養	空調系統出風口與濾網	每年進行藥劑清洗與消毒
環境美化	綠色淨化植物佈置	打造綠意辦公空間，吸收揮發性物質





消防安全管理

力領科技設置專業防火管理人員，每日執行日常用電及火源檢查，每月進行防火避難設施與消防安全設備檢核，並每年委託專業消防機構針對排煙閘門、偵煙感知器及消防廣播進行動態測試，確保設備防護功能正常運作。此外，我們成立了自衛消防隊編組，透過安全衛生教育訓練落實緊急狀況下的任務分工。

管理類別	管理項目	頻率	核心內容
日常預防	用電及火源巡檢	每日	辦公區巡視、違規電器排除
設施維護	避難設施與消防設備	每月	滅火器壓力檢查、逃生門暢通確認
電氣安全	委外電氣專業檢測	每半年	配電盤巡檢、電力系統穩定度測試
功能測試	消防系統動態測試	每年	排煙、偵煙及廣播系統連動功能
應變韌性	緊急應變演練	每三年	模擬真實火場逃生與自衛消防隊出動
	消防演習	每半年	配合管委會進行年度大樓消防演習

事件通報與應變機制

力領科技核心業務為 IC 設計，所有製造作業均委由專業代工廠執行，本公司營運範圍僅涵蓋辦公室環境，不涉及危害性化學品使用、動火作業及局限空間進入等高風險作業，職業安全風險以火災事故為主要潛在情境。

本公司設置六班制消防應變編組，由指揮中心統籌現場調度及外部消防單位接洽，各班職責如下表：



本公司建立標準作業程序 (SOP)，將火災應變劃分為四個階段：發現與確認、緊急通報、初期應變、疏散與集合。事件解除後，則啟動三階段改進程序：首先由指揮中心主導原因調查，分析起火點與設備失效根因；繼而制訂復原計畫，針對受損設備與辦公環境執行修復，確保業務儘速恢復正常運作；最後進行機制檢討，修正應變程序缺失，並將改善指標納入下一年度消防演習執行依據。



職業災害數據統計

近3年未發生任何失能傷害事件，因公死亡 (Fatality)、嚴重失能傷害 (High-Consequence Work-Related Injury)、可記錄之失能傷害 (Recordable Work-Related Injury)、失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 及可記錄職業傷害比率 (LTIFR) 等案例皆為 0，亦無承攬商 (外包清潔人員) 於力領科技工作場所發生工傷事件或職業相關疾病事件。未來將持續優化辦公室環境，提供所有同仁安全與健康之工作場所。





職場健康照護

為強化職業病預防，我們提供員工完善之職場健康照護：

- 針對防治員工肥胖及三高，公司每年對在職員工實施健康檢查，並於健康檢查後約診醫生，員工可依健康檢查結果與醫生面談並提供健康指導。每年補助每人 3,100 元，安排合格醫療團隊至辦公室進行員工健康檢查，2025 年健康檢查實施率 91%。
- 特約醫師一年 3 次及護理師每月 3 次每次 2 小時的臨廠健康服務，除了例行性執行員工健康關懷與指導、母性健康保護及異常工作負荷等作業外，如同仁有任何身心健康問題，可預約安排諮詢服務。2025 年健康服務（職護）訪談完成率 95.5%。
- 臨廠護理師透過員工健康問卷調查，分析員工個人潛在健康風險，協助同仁健康管理與促進，預防慢性疾病衍生；並透過員工健康檢查報告進行風險分級管理，因應不同風險等級提供健康訪談與追蹤輔導。
- 不定期舉辦員工健康促進活動，並提供獎勵，鼓勵員工增進個人身體健康。2025 年的健康促進活動包括舉辦「健康促進 超慢跑」運動課程及「舒壓按摩小滾珠」講座課程。
- 提供母性關懷並建立友善育兒環境措施：

懷孕

建立生理及 心理支持

- 特約醫師及護理師臨場服務，提供生理及心理的照顧。

生產

減輕 身心壓力

- 提供完善的團體保險，涵蓋配偶及子女的保險費。
- 提供陪產假 6 天，並可於配偶的分娩前後 30 天內申請。

哺乳

友善哺育環境重視 隱私安全

- 提供家庭照顧假及育嬰留停。
- 溫馨的哺乳環境提供香氛及音樂舒壓。
- 於哺乳室購買奶瓶消毒鍋、專用清潔劑與母乳專用冰箱。

育兒

工作 生活平衡

- 提供生育禮金及祝賀禮，2025 年度禮金發放總額共 36,500 元。



勞工健康保護計畫

人因性危害預防計畫

- 健康調查、風險分級
- 分析作業
- 評估與執行改善
- 每年評估、紀錄留存

異常工作負荷促發疾病預防計畫

- 危害辨識與高風險群評估
- 健康指導與醫療支援
- 適性調整措施
- 權責分工與計畫改善

執行職務遭受不法侵害預防計畫

- 政策與宣示（書面聲明與零容忍、定義侵害樣態）
- 辨識與危害評估（員工需配合填寫「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」，由人資部門辨識高風險族群並進行風險評估）
- 定期檢討：公司每年進行一次風險評估，確認控制措施的有效性，並檢視是否有新增風險
- 環境與人力調整：利用檢點表針對「物理環境」與「工作場所」進行檢點改善
- 教育訓練與申訴管道、事件處理程序

母性健康保護計畫

- 針對懷孕、產後（一年內）及哺乳期的女性同仁制定
- 危害辨識與風險評估機制
- 環境危害評估
- 個人健康評估、風險分級管理
- 具體保護與適性調整措施
- 執行追蹤與紀錄保存

6

環境永續

6-1 氣候管理

GRI 201-2、305-1、305-2、305-3、305-4

推動計畫

根據世界經濟論壇 (WorldEconomicForum, WEF) 每年公佈的全球風險報告指出，氣候變遷相關議題，已長期被列為顯著風險之一。面對嚴峻的氣候挑戰，力領科技參考 TCFD 架構系統性評估營運影響。身為無自有產線的 IC 設計公司，力領科技氣候風險主要來自天然災害引發的缺水限電、供應鏈中斷及原物料漲價等財務威脅；同時，我們也積極把握綠色節能產品的轉型機會，落實法規要求並強化永續設計競爭力。

淨零目標

力領科技配合國家政策，以「2050 淨零排放」為目標。

治理機制與架構

決策與監督 |

董事會為最高治理單位，轄下設有「永續發展暨風險管理委員會」，由董事長及兩位具永續專業之獨董組成。委員會每年至少召開一次會議，負責擬定風險政策、監督執行成效並定期向董事會報告。



執行與整合 |

委員會下設「風險管理工作小組」，每年由各單位辨識氣候風險並研議對策。2024 年已修訂「風險管理政策與程序」，將氣候變遷正式納入公司整體風險管理流程。

績效與獎酬 |

為落實治理，薪資報酬委員會於 2025 年將 ESG 永續發展績效達成度納入高階經理人薪酬指標，透過獎酬連結機制，驅動管理階層實現公司長期永續價值。





氣候風險管理流程

力領科技於 2024 年經董事會修訂通過「風險管理政策與程序」，由董事會授權永續發展暨風險管理委員會下轄的「風險管理工作小組」負責風險管理之規劃、辨識、執行與監督。小組每年定期開會評估永續與氣候風險，並向永續發展暨風險管理委員會及董事會報告；最近一次提報日期為 2025 年 10 月 29 日。

風險管理流程

1 | 風險辨識

- 考量利害關係者關注點，涵蓋策略、營運、財務及新興風險。關於永續相關的其他新興風險，2025 年評估「氣候變遷」與「天然災害」因子。未來亦將持續追蹤國際趨勢，辨識可能造成公司損失或負面影響之潛在風險，將其納入固定需追蹤範疇。

2 | 風險分析

- 各單位依現行管控、過往經驗與同業案例，針對風險進行「發生可能性」與「衝擊度」評分，兩者乘積即為風險等級，作為應對依據。

3 | 風險回應與監督審查

- **排序與核定：**透過風險分析結果，依風險排名由執行長與各單位代表檢視，決定優先議題並提報委員會核定。
- **執行與監控：**各單位依風險等級落實回應管理方案，持續監控，並定期向風險管理工作小組呈報進度。
- **審查與報告：**永續發展暨風險管理委員會召集人每年至少向董事會報告一次。董事會身為最高治理單位，負責監督管理流程、風險對策之有效性，並納入績效衡量。



短中長期氣候相關風險與機會

經公司內部辨識及參考主要供應商狀況，定義可能影響之時間區間：短期為 3 年以內，中期為 3 至 10 年，長期為 10 年以上。以下為列入評估的氣候風險與機會，及其對本公司經營模式影響（業務）和價值鏈影響：

氣候風險

可能影響之時間區間	風險類型	風險事件	議題描述	對經營模式影響	對價值鏈影響
短 中 長					
● ● ●	實體風險 立即性	極端氣候事件	(1) 因颱風、豪雨、高溫、淹水、乾旱等極端氣候事件影響辦公室運作及安全性。 (2) 能源供應不穩定。 (3) 產品運輸異動。	● 目前影響：本年度暫無重大影響。辦公室於天災後，行政皆會進行安全巡視。 ● 預期影響：極端氣候間接造成能源供給中斷，可能短暫影響電信商、IT 設備或機房運作。	● 目前影響：本年度暫無重大影響。 ● 預期影響：氣候變遷帶來的極端事件間接造成供應商能源供給或營運中斷，影響供應鏈生產、交貨準時性，亦使其緊急應變成本上升；供應商為增加抵抗風險的韌性，將投入更多資源。
● ●	轉型風險 政策和法規	碳稅與碳費	(1) 臺灣碳費。 (2) 歐盟碳邊境調整機制。	● 目前影響：暫無影響。 ● 預期影響：若臺灣未來將碳費起徵門檻下調，本公司需負擔碳費營運費用將增加；若歐盟擴大納管範圍至下游客戶產品，則本公司需配合提供相關資料。	● 目前影響：為配合本公司未來揭露範疇 3 排放，上游供應商需提供溫室氣體盤查、產品碳足跡的資料。 ● 預期影響：上游供應商未來隨碳費、碳稅力度提升，除繳納碳費碳稅等費用外，亦推動更多減碳措施，所增加的額外營運費用可能轉嫁至本公司與下游客戶。
● ●	轉型風險 名譽	利害關係人要求	(1) 利害關係人（如主管機關、品牌客戶、投資人等）要求公告所有碳足跡資訊並宣示減量目標。	● 目前影響：部分品牌客戶及主管機關要求定期登錄氣候相關資訊，並追蹤目標制定及達成情況揭露。 ● 預期影響：利害關係人在揭露的資訊種類、品質，以及能夠完成的目標提升要求，且直接以採購量作為激勵或懲罰。	● 目前影響：部分上下游廠商因主管機關、客戶要求，或是參與氣候相關倡議而投入營運資源。 ● 預期影響：價值鏈相互影響，合作程度加深，進入新客戶供應鏈門檻增加。
● ● ●	轉型風險 市場	市場需求變化	(1) 舊有產品在市場需求變化下，需投入研發費用，拓展新技術與規格，另一方面亦面臨後進者挑戰。	● 目前影響：持續佈署相關技術能力，掌握不同應用市場需求趨勢。 ● 預期影響：客戶大幅要求產品須具低耗能與低碳排的特性，公司必須以最佳成本與品質滿足客戶及市場需求。	● 目前影響：暫無重大影響。 ● 預期影響：在選擇新供應商上，難度增加，必須以可以配合市場需求之供應商為主要考量。



氣候機會

可能影響之時間區間	機會類型	機會議題	議題描述	對經營模式影響	對價值鏈影響
短 中 長					
● ● ●	產品與服務	創新技術	(1) 開發低碳產品，並符合高效率省電需求(新規格)，迎合市場趨勢，協助終端消費者降低使用階段的能源耗損及碳排放量。	● 目前影響：設計上使用零電容技術，客戶可達到減料、製程生產成本下降。另，公司積極佈署低功耗技術專利。 ● 預期影響：市場逐漸重視永續觀念大幅青睞低耗能產品，客戶訂單需求增加。	● 目前影響：客戶減省工序、降低採購電容元件成本，加快生產時間。 ● 預期影響：本公司將選擇得以配合品質政策需求之供應商。
● ● ●	資源效率及韌性	供應鏈管理	(1) 以最適化供應鏈模式，提供符合品質的產品。	● 目前影響：多數產品已由外包廠庫房直接出貨，減少不必要的運輸路徑，不僅提升物流效率，更降低碳排放與能源消耗，為永續供應鏈做出貢獻。 ● 預期影響：持續永續供應鏈管理，強化氣候變遷各項風險的應變能力、提升客戶信賴感。	● 目前影響：與得以配合直接出貨之供應商密切合作。 ● 預期影響：供應商需提高其可靠度，確保在各項永續風險下之營運能力。
● ● ●	韌性	節能措施	(1) 新採取節能措施，辦公室照明於午休時段熄燈。 (2) 回應外部利害關係人(ESG評鑑機構、客戶、主管機關)的需求。	● 目前影響：午休時段利用自然光線降低電力消耗，避免不必要的能源浪費。 ● 預期影響：定期檢視目標及減量達成進度，形成能源管理計畫。	● 目前影響：暫無影響。 ● 預期影響：客戶若進行範疇三減碳目標設定，節能措施為達成目標的助力。

情境分析

力領科技為無工廠 IC 設計公司，氣候風險主要分布於供應鏈。力領科技將持續關注供應商的氣候管理策略。目前列出未來進行情境分析考量因素如下：

情境假設			估計可能 2030 年之財務影響
碳價每公噸 CO ₂ e 新臺幣 1,200 元 ~ 1,800 元	目標為 2030 年較基準年(2025 年) 減量 5%	以 2025 年度本公司個體財報營業收入為 2030 年營業收入	增加之營業費用 約占營業收入約 0.005%~0.008%

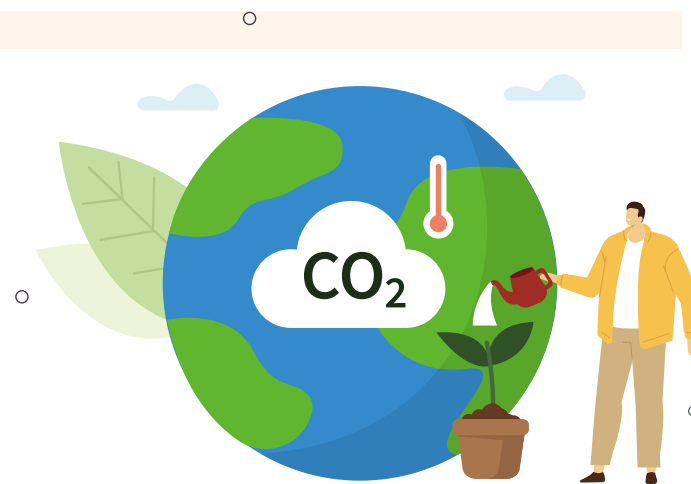


低碳策略規劃

力領科技目前正處於溫室氣體管理的基礎建置階段。在範疇一、二方面，力領科技已完成自主盤查，掌握辦公場所之能源使用情形。為確保數據之可靠性與國際接軌，我們規劃於 2026 年首次進行範疇一、二之第三方外部查證，藉此優化盤查精準度，提升資訊揭露品質。

針對範疇三 (Scope3) 之管理，我們初步聚焦於「員工通勤」與「下游運輸及配送」兩大類別，未來逐步增加盤查類別以掌握價值鏈中的碳排放情形。

在低碳轉型策略的未來規劃中，身為無工廠 IC 設計公司，短期內我們將持續落實法規要求，識別揭露氣候相關財務風險；中長期將考量評估低功率產品的研發，並逐步建立供應商碳管理機制。



溫室氣體排放情形

GRI 2-4、305-1、305-2、305-3、305-4

因應國際趨勢與金管會之政策推動，力領科技於 2024 年起持續進行盤查，2025 年度排放量為首次涵蓋母公司完整邊界並完成確信，因此訂定 2025 年為基準年，設定範疇一及二溫室氣體排放加總之減量目標，每年持續下降 1%，至 2030 年較基準年 (2025 年) 減量 5%。長期目標則配合國家政策，以「2050 淨零排放」為目標，2050 年底前達到「辦公據點零碳排」。力領科技溫室氣體盤查參考 ISO 14064-1:2018 標準，盤查內容及數據請參閱下表溫室氣體排放值 (依類別)。

揭露主題 溫室氣體排放				
指標編號	指標項目	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-110a.1	(1) 全球溫室氣體總排放量 (Scope1) (單位: tonnesCO ₂ e)	0.4192	0.8198 ^(註1)	0.7805
	(2) 全氟化合物 (PFCs) 總排放量 (單位: tonnesCO ₂ e)	● 力領科技主要為 IC 設計、研發及銷售，無晶圓製造、封裝、測試等相關半導體製程，故無 PFCs 之排放。		
TC-SC-110a.2	對管理範疇一排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標以及針對該等目標之績效分析之討論	2050 年底前達到「辦公據點零碳排」		

註1 此處數據與 2024 年度永續報告書揭露有所差異，主係當時鑑別新增場域排放源時有所遺漏，少計算相關排放量，今年度進行盤查作業時發現有誤，因而追溯調整。

註2 溫室氣體排放採營運控制權法；各項溫室氣體之全球暖化潛勢值 (GWP) 係依據 IPCC 於 2021 年發布之第六次評估報告 (AR6)。

註3 範疇1 排放係數來源係參考環境部氣候變遷署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4。



力領科技股份有限公司 | 總公司

排放類別	2023 年度		2024 年度		2025 年度	
	總排放量	密集度 ^(註3)	總排放量	密集度 ^(註3)	總排放量	密集度 ^(註3)
	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e/ 新臺幣百萬元	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e/ 新臺幣百萬元	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e/ 新臺幣百萬元
範疇一 ^(註1)	0.4192	0.0002	0.8198	0.0003	0.7805	0.0003
範疇二 ^(註1)	109.8674	0.0414	122.1172	0.0411	126.3093	0.0470
範疇三 ^(註1及註2)	21.6399	0.0081	84.3205	0.0284	85.8533	0.0319
合計	131.927	0.0497	207.257	0.0698	212.943	0.0792

註1 溫室氣體盤查資料 2023 年度涵蓋範圍為總公司 - 力領科技股份有限公司新竹辦公室，2024-2025 年度涵蓋範圍則涵蓋總公司（力領科技股份有限公司新竹辦公室）及臺南辦公室。

註2 力領科技 2023 年度範疇三涵蓋：採購商品與服務中對能源採購之間接排放（類別四），2024 年度範疇三除前述外，擴增涵蓋：員工通勤（類別三）。2025 年度外部查證涵蓋範圍則為：下游運輸及員工通勤（類別三）。

註3 範疇一排放係數來源係參考環境部氣候變遷署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4；範疇二電力排放係數，係採用經濟部能源局公布係數。（2023 年至 2024 年 0.494 噸 CO₂e / 千度、2025 年 0.474 噸 CO₂e / 千度）

註4 密集度 = 總排放量（公噸 CO₂e）/ 力領科技個體營收（新臺幣百萬元）。

直接溫室氣體排放量 | 依溫室氣體種類

單位 | 公噸 CO₂e

年度	二氧化碳 (CO ₂)	甲烷 (CH ₄)	一氧化二氮 (N ₂ O)	氫氟碳化物 (HFCs)	溫室氣體合計
2023	0.0000	0.0000	0.0000	0.4192	0.4192
2024	0.0000	0.4002	0.0000	0.4196	0.8198
2025	0.0000	0.3012	0.0000	0.4793	0.7805

註1 溫室氣體盤查資料 2023 年度涵蓋範圍為總公司 - 力領科技股份有限公司新竹總公司，2024-2025 年度涵蓋範圍則涵蓋新竹總公司及臺南辦公室。

註2 本公司主要為辦公室相關排放源，鑑別結果無 PFCs、SF₆、NF₃ 等溫室氣體種類之排放。



6-2 能源管理

GRI 2-4、302-1、302-2、302-3

302-1、302-3、302-4 揭露主題 | 製程能源管理

指標編號	指標項目	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-130a.1	(1) 能源總耗用量 (含燃料、電力) (GJ)	800.65	927.47	959.31
	(2) 電力耗用量占總能源耗用量之百分比	100%	100%	100%
	(3) 再生能源耗用量占總能源耗用量之百分比	0%	0%	0%

註 1 2025 年總用電度數為 266,475.3795 度 (kWh)，經單位換算 1kWh (度) = 3.6×10³GJ，得此處能源總耗用量。

註 2 力領科技無製程設備亦無公務車，能源耗用量 100% 為辦公室耗用之電力。

力領科技身為 IC 設計公司，其中研發實驗機台持續耗電特性，故特別關注用電量，並據此擬定節能規劃。彙整力領科技近三年度能耗密集度及節能方案如右表。2025 年度使用之能源為外購之非可再生電力，耗用量為 266,475.3795 度，能源密集度因人數與辦公空間增加且年度營業收入較前一年度下降，因此整體較前一年有所上升。我們承諾持續優化能源使用效率，減少對非再生能源的依賴，未來將再生能源納入營運規劃，落實企業節能減碳目標。

項目	2023	2024	2025
營業收入 (NTD 百萬)	2,656	2,969	2,690
能源密集度 (百萬焦耳 / NTD 百萬)	301.45	312.39	356.62

註：能源密集度 = 能源總耗用量 (GJ) / 力領科技個體營收 (新臺幣百萬元)。

2025 年度節能方案

方案 1

為響應全球節能減碳與環境保護議題，並持續推進本公司能源管理計畫，2025 年 6 月 30 日起，在辦公室每日午休時段 (12:20 PM 至 1:00 PM) 實施辦公室照明自動熄燈措施，藉由利用自然光線降低電力消耗，以減少不必要的能源浪費。



方案 2

在用電習慣方面，則進行宣導節電、辦公事務機器設定省電模式、降低螢幕待機時間節電措施。





6-3 廢棄物管理

GRI 306-1、306-2、306-3、306-4、306-5

揭露主題：廢棄物管理

指標編號	指標項目	2025 年
TC-SC-150a.1	(1) 揭露製造過程中產出之有害廢棄物重量 (單位: tonnes)	0.6763
	(2) 以及其回收百分比 (單位: %)	100%

力領科技為降低營運過程中廢棄物對環境產生的衝擊危害，依循相關法規委請合格廢棄物處理廠商處理，以有效掌握廢棄物產出量與回收再利用率。每年由永續發展暨風險管理委員會進行績效檢討，訂定廢棄物產出量目標，朝向「資源循環零廢棄」的最終目標。力領科技訂有『環保管制程序』，分別落實一般廢棄物及一般事業廢棄物的資源回收機制，以廢棄物總量削減與廢棄物資源再利用為策略，藉由合作廠商之製程技術改善、原物料減量等源頭管理措施，減少廢棄物產出，達到降低廢棄物密集度每年減量 1% 的目標 (以 2024 年為基準年)。改善措施則包含落實垃圾分類、執行廚餘回收、減少影印用紙、減少一次性餐具及紙杯使用，宣導同仁使用環保餐具、水壺減低垃圾量等。2025 年度力領科技無違反相關法規遭主管機關裁罰的情事發生。

力領科技生活廢棄物來自於生活垃圾，分為一般垃圾、廚餘及資源回收類，每日由同仁集中垃圾於暫時存放區，再由清潔公司確認回收分類並清運至台元科技園區指定回收區，後續由合格廢棄物清理公司運至焚化廠處理。

事業廢棄物主要來自於因產品開發與測試所需而產生、由外包廠退回之不良品，包含一般事業廢棄物及電子廢棄物 (晶圓類、塑膠 / 捲 / 膜類、廢棄晶片、鍍金板類等)。事業廢棄物由力領科技自行委託合格處理廠商清除及處理，數量統計方式來自於回收清運公司載運處置後所提供之電子廢料報告書內容統計而得。

力領科技 2025 年廢棄物密集度為 0.0023 (公噸 / 百萬元)，較 2024 年廢棄物密集度為 0.0018 (公噸 / 百萬元)，約上升 27.78%。

廢棄物產出量

年度	生活廢棄物	事業廢棄物	廢棄物總重量	廢棄物密集度
	公噸	公噸	公噸	公噸 / 百萬元
2025	4.4134	1.8108	6.2242	0.0023
2024(基準年)	3.8902	1.5706	5.4608	0.0018

註 1 生活廢棄物統計係依據力領科技總部辦公室所在之台元科技園區各期之廠戶總產生量 / 總人數 * 力領科技人數概算而得。

註 2 臺南辦公室之生活廢棄物係無實際統計資訊，故以台元科技園區平均每人生活廢棄物產出量進行估算。

註 3 廢棄物密集度 = 廢棄物總重量 (公噸) / 力領科技個體營收 (新臺幣百萬元)。

事業廢棄物處理情況

重量單位 | 公噸

類別	處理場址	主要廢棄物種類	處理方式	2023 年度	2024 年度	2025 年度
一般事業廢棄物	離場	木材、碎包材	焚化 (含能源回收)	0.0470	0.1083	0.1815
		塑膠、廢紙、不鏽鋼、鐵	回收再利用	0.4149	0.8292	0.9530
有害事業廢棄物 ^(註 1)	離場	電子廢棄物	委外回收處理	0.4530	0.6331	0.6763
事業廢棄物總量				0.9149	1.5706 ^(註 2)	1.8108 ^(註 2)
事業廢棄物回收率				94.86%	93.10%	89.98%
事業廢棄物密集度				0.0003	0.0005	0.0007

註 1 力領科技為 IC 設計公司，製造皆外包予專業晶圓代工及封測廠，有害事業廢棄物來自外包廠不良品退回，而非本身營運製造所產生。

註 2 由於 2024、2025 年度力領科技產生晶片量持續大幅增加，因而事業廢棄物總量提升幅度較大。

註 3 數據來自力領科技自行從處理廠商之回收報告統計而得，因此可能與申報統計略有差異。

註 4 事業廢棄回收率 = 「處理方式」為「回收再利用」及「委外回收處理」之廢棄物重量 / 「事業廢棄物總量」。

註 5 事業廢棄物密集度 = 事業廢棄物總量 / 力領科技個體營收 (新臺幣百萬元)。



6-4 水資源管理

GRI 303-3

揭露主題：水資源管理				
指標編號	指標項目	2023 年	2024 年	2025 年
TC-SC-140a.1	(1) 取水量 (千立方公尺)，自水資源壓力區 (高度與極高) 取水量占總取水量的百分比	1.0924	1.2844	1.4572 ^(註2)
	(2) 耗水量 (千立方公尺)，自水資源壓力區 (高度與極高) 耗水量占總耗水量的百分比	力領科技為 IC 設計產業，無涉及生產製造，製程無相關被蒸發、蒸散或消耗之耗水量，故不適用。		

註1 千立方公尺 (1,000m³) = 百萬公升 (ML)。

註2 2023-2024 年度數據涵蓋範圍為新竹總公司，2025 年度則增加盤點臺南辦公室。

力領科技提供技術服務為主，無大量製程用水需求，主要以辦公室民生用水為主要需求來源，使用之水源為自來水，無地下水或井水之使用，辦公室本身並無製程排放廢水。力領科技長年關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，以全面落實日常生活節約用水做起，包括裝置感應水龍頭、省水器及二段式馬桶，節省適當水量，並於各用水處標示明顯節約用水宣導，將可利用之水資源發揮更大效益。力領科技為辦公大樓型態，致力於高效率使用水資源，目標為每年相較於基準年 2024 年達成用水密集度減量 1%。2025 年用水密集度共減少 9.96%。

年度	用水量	用水量密集度
	公噸	公噸 / 地板面積 m ²
2025	1,457.1617	0.8010
2024(基準年)	1,284.3543	0.8896

註1 用水量密集度 = 用水量 (公噸) / 樓地板面積 (m²)。

註2 2024 盤查範圍為新竹總公司，2025 盤查範圍為新竹總公司及臺南辦公室。

2025 年總取水量 1.4572 百萬公升，較 2024 年增加 0.1728 百萬公升，原因為盤點範疇擴增以及人數成長所導致。

歷年水資源管理概況				單位 百萬公升	
項目	來源 / 去處	類型	2023 年	2024 年	2025 年
取水量	第三方的水	淡水	1.0924	1.2844	1.4572

註：2023-2024 年度數據涵蓋範圍為新竹總公司，2025 年度則增加盤點臺南辦公室。

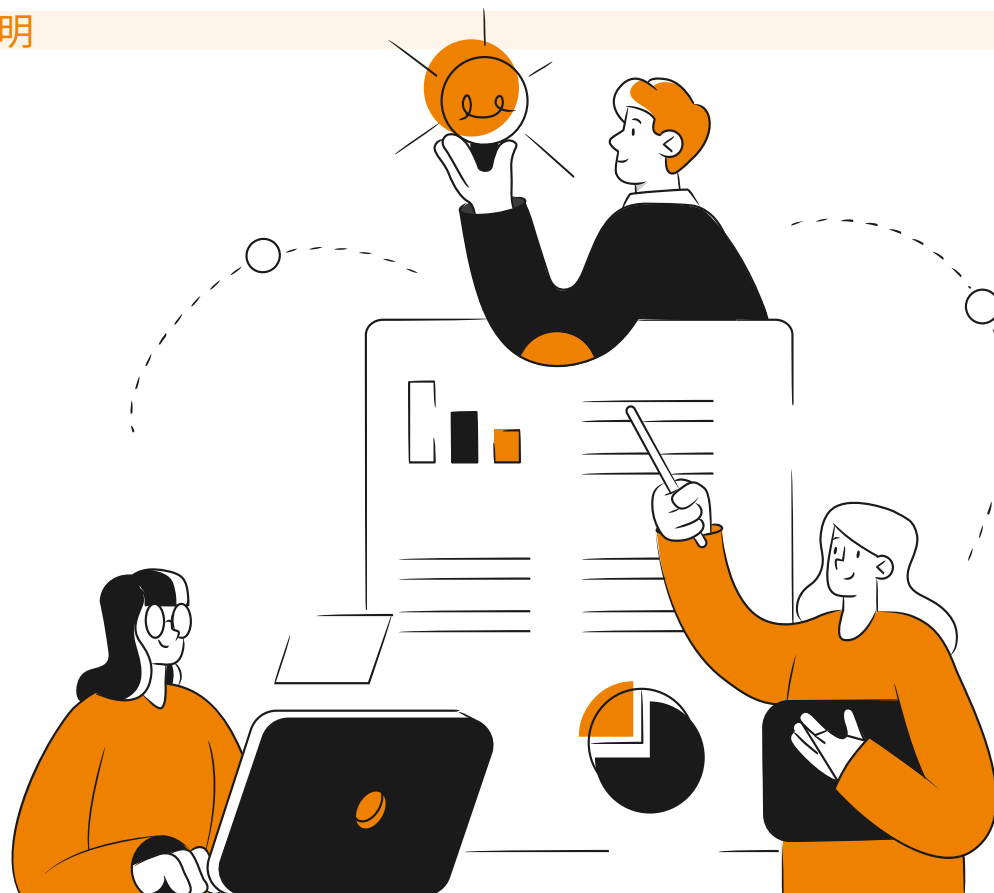


7

附錄

7-1 GRI Standards 索引表

使用聲明



力領科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025/01/01-2025/12/31 期間的內容

使用的 GRI 1 版本	GRI 1 基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無



指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明或省略理由
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1-1 公司概況	7	
2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告、1-1 公司概況	5、7	
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告	5	
2-4	資訊重編	5-2 招募與留才 6-1 氣候管理	53 71	1. 2023 年度、2024 年度總員工數原分別為 110 人、124 人，2025 年度統一依據新進、離職人數回推調整後，2023 年度總員工數為 111 人、2024 年度總員工數為 125 人。 2. 2024 年度溫室氣體類別一，由於臺南辦公室少量化糞池相關的排放量，因而資訊重編。
2-5	外部保證／確信	關於本報告 7-5 永續報告書外部查證聲明書	5 91	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-2 產品簡介 1-3 經營績效	8 10	
2-7	員工	5-2 招募與留才	53	
2-8	非員工的工作者	5-2 招募與留才	53	
治理				
2-9	治理結構與組成	3-1 公司治理	30	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1 公司治理	30	
2-11	最高治理單位的主席	3-1 公司治理、官網	30	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1 永續及風險管理架構 3-1 公司治理	12 30	
2-13	衝擊管理的負責人	2-1 永續及風險管理架構	12	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-1 永續及風險管理架構 3-1 公司治理	12 30	



指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明或省略理由
2-15	利益衝突	3-1 公司治理	30	
2-16	溝通關鍵重大事件	3-1 公司治理	30	
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1 公司治理	30	
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1 公司治理	30	
2-19	薪酬政策	3-1 公司治理 6-1 氣候管理	30 71	
2-20	薪酬決定流程	3-1 公司治理	30	
2-21	年度總薪酬比率	3-1 公司治理	30	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
2-23	政策承諾（責任商業行為、尊重人權）	3-3 誠信經營 3-5 供應鏈管理 5-1 人權管理	35 39 49	
2-24	納入政策承諾	3-1 公司治理 3-5 供應鏈管理 5-1 人權管理	30 39 49	
2-25	補救負面衝擊的程序	3-3 誠信經營	35	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3-3 誠信經營	35	
2-27	法規遵循	3-3 誠信經營	35	
2-28	公協會的會員資格	1-1 公司概況	7	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	2-2 利害關係人溝通	17	
2-30	團體協約	力領科技無成立工會，無簽訂團體協約，但仍持續致力於建立無障礙的雙向溝通文化，確保同仁能透過多樣化管道表達意見（如：勞資會議）。	52	



指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	補充說明或省略理由
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	2-3 重大性議題鑑別與分析	18	
3-2	重大主題列表	2-3 重大性議題鑑別與分析	18	
3-3 重大主題管理				
3-3	重大主題管理	2-4 永續議題管理方針	23	重大主題 1：永續供應鏈
		3-5 供應鏈管理	39	
3-3	重大主題管理	2-4 永續議題管理方針	23	重大主題 2：能源管理
		6-2 能源管理	77	
3-3	重大主題管理	2-4 永續議題管理方針	23	重大主題 3：氣候策略
		6-1 氣候管理	71	
3-3	重大主題管理	2-4 永續議題管理方針	23	重大主題 4：品質管理
		4-4 品質管理	47	
3-3	重大主題管理	2-4 永續議題管理方針	23	重大主題 5：人力資本發展
		5-2 招募與留才	53	
		5-3 人才培育與發展	62	
3-3	重大主題管理	2-4 永續議題管理方針	23	重大主題 6：資訊安全
		3-4 資訊安全管理	37	
3-3	重大主題管理	2-4 永續議題管理方針 4-1 技術研發投入	23 44	重大主題 7：創新管理



準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼	補充說明或省略理由
GRI 200：經濟主題				
GRI 201 經濟績效 2016	201-1 組織直接產生及分配的經濟價值	1-3 經營績效	10	
	201-2 氣候變遷的財務影響及其他風險與機會	6-1 氣候管理	71	
GRI 202 市場地位 2016	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	5-2 招募與留才	53	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5-2 招募與留才	53	
GRI 204 採購實務 2016	204-1 供應鏈中的在地供應商比例	3-5 供應鏈管理	39	
GRI 205 反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通與培訓	3-1 公司治理 3-3 誠信經營	30 35	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3-3 誠信經營	35	2025 年度無貪腐事件
GRI 207 稅務 2019	207-1 稅務方針	3-2 稅務治理	35	
GRI 300：環境主題				
GRI 302 能源 2016 重大	302-1 組織內部的能源消耗量	6-2 能源管理	77	
	302-3 能源密集度	6-2 能源管理	77	
GRI 303 水與放流水 2018	303-3 取水量	6-4 水資源管理	79	
GRI 305 排放 2016 重大	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	6-1 氣候管理	71	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6-1 氣候管理	71	
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	6-1 氣候管理	71	
	305-4 溫室氣體排放密集度	6-1 氣候管理	71	



準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼	補充說明或省略理由
GRI 306 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生和廢棄物相關的重大衝擊	6-3 廢棄物管理	78	
	306-2 管理廢棄物相關衝擊的行動	6-3 廢棄物管理	78	
	306-3 廢棄物的產生	6-3 廢棄物管理	78	
	306-4 廢棄物轉移	6-3 廢棄物管理	78	
	306-5 導向處置的廢棄物	6-3 廢棄物管理	78	
GRI 308 供應商環境評估 2016 重大	308-1 通過環境標準篩選的新供應商	3-5 供應鏈管理	39	
	308-2 供應鏈中的負面環境衝擊及採取的行動	3-5 供應鏈管理	39	
GRI 400：社會主題				
GRI 401 勞雇關係 2016 重大	401-1 新進員工和離職員工	5-2 招募與留才	53	
	401-2 只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	5-2 招募與留才	53	
	401-3 育嬰假	5-2 招募與留才	53	
GRI 403 職業健康與安全 2018	403-1 職業健康與安全管理系統	5-4 職場健康與安全	65	
	403-2 危害辨識、風險評鑑和事故調查	5-4 職場健康與安全	65	
	403-3 職業健康服務	5-4 職場健康與安全	65	
	403-4 有關職業健康與安全的工作者參與、諮詢和溝通	5-4 職場健康與安全	65	
	403-8 受職業健康與安全管理系統涵蓋的工作者	5-4 職場健康與安全	65	
	403-9 工作相關傷害	5-4 職場健康與安全	65	
	403-10 工作相關疾病	5-4 職場健康與安全	65	
GRI 404 訓練與教育 2016 重大	404-1 每位員工每年接受教育訓練的平均時數	5-3 人才培育與發展	62	
	404-2 員工技能提升計畫及轉職或退休輔助計畫	5-3 人才培育與發展	62	
	404-3 接受定期績效與職涯發展檢核的員工百分比	5-3 人才培育與發展	62	



準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼	補充說明或省略理由
GRI 405 多元化與平等機會 2016 重大	405-1 治理單位和員工的多元化	3-1 公司治理 5-2 招募與留才	30 53	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5-2 招募與留才	53	
GRI 414 供應商社會評估 2016 重大	414-1 通過社會標準篩選的新供應商	3-5 供應鏈管理	39	
	414-2 供應鏈中的負面社會衝擊及採取的行動	3-5 供應鏈管理	39	
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的影響	4-3 關注物質遵循 4-4 品質管理	46 47	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-1 公司治理 4-3 關注物質遵循 4-4 品質管理	30 46 47	2025 年度無違反事件
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯顧客隱私或遺失顧客資料的投訴	3-4 資訊安全管理	37	2025 年度無相關投訴事件



7-2 SASB Standards 對照表

SASB Semiconductors

揭露主題	會計指標	指標編號	對應章節／說明
溫室氣體排放	(1) 全球溫室氣體總排放量 (Scope 1) (2) 來自全氟化合物 (PFCs) 的總排放量	TC-SC-110a.1	6-1 氣候管理 本公司無 PFCs 相關排放源
	對管理範疇一排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標以及針對該等目標之績效分析之討論	TC-SC-110a.2	6-1 氣候管理
製程能源管理	(1) 能源總耗用量 (含燃料、電力) (2) 使用電網占總能源耗用之百分比 (3) 使用再生能源占總能源耗用之百分比	TC-SC-130a.1	6-2 能源管理
水資源管理	(1) 取水量，自水資源壓力區 (高度與極高) 取水量占總取水量的百分比 (2) 耗水量，自水資源壓力區 (高度與極高) 耗水量占總耗水量的百分比	TC-SC-140a.1	6-4 水資源管理
廢棄物管理	(1) 揭露製造過程中產出之有害廢棄物重量 (2) 以及其回收百分比	TC-SC-150a.1	6-3 廢棄物管理
員工健康與安全	論述如何評估、監控與減少員工暴露於有害環境的方法及成果	TC-SC-320a.1	5-4 職場健康與安全
	因違反員工健康與安全法規相關之事件所造成的損失總金額	TC-SC-320a.2	5-4 職場健康與安全
招募及管理全球專業人才	說明需要工作簽證的員工比例	TC-SC-330a.1	派駐中國的員工共 4 位，占總員工數比例為 3%。
產品生命週期管理	包含 IEC 62474 宣告物質的產品銷售金額百分比	TC-SC-410a.1	4-3 關注物質遵循
	在處理器整體系統層面的能源效率：(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	TC-SC-410a.2	不適用 (力領科技非處理器製造商)
原物料採購	描述關鍵原物料使用的風險管理	TC-SC-440a.1	3-5 供應鏈管理
智慧財產權保護與競爭行為	因反競爭行為違反相關法規之事件所造成的損失總金額	TC-SC-520a.1	4-2 智慧財產權保護 、 3-3 誠信經營
活動指標			
	總生產量	TC-SC-000.A	1-2 產品簡介
	從自有廠區生產的百分比	TC-SC-000.B	1-2 產品簡介



7-3 金管會永續揭露指標 | 半導體業

編號	指標	指標種類	對應章節與說明
一	消耗能源總量（十億焦耳）、外購電力百分比及再生能源使用率（百分比）	量化	6-2 能源管理
二	總取水量及總耗水量（千立方公尺）	量化	6-4 水資源管理
三	所產生有害廢棄物之重量（公噸）及回收百分比（%）	量化	6-3 廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數（數量）及比率（%）	量化	5-4 職場健康與安全
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（公噸）以及再循環之百分比（%）	量化	4-3 關注物質遵循 （力領科技為 IC 設計公司，無製造產線，不適用報廢產品及電子廢棄物指標）
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	3-5 供應鏈管理
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	4-2 智慧財產權保護 3-3 誠信經營
八	依產品類別之主要產品產量	量化	1-2 產品簡介



7-4 上市上櫃公司氣候相關資訊

依據「公開發行公司年報應行記載事項準則」附表二之二之三

條文編號	條文內容	揭露章節
1 氣候相關資訊執行情形		
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。	6-1 氣候管理
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）。	6-1 氣候管理
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6-1 氣候管理
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。	6-1 氣候管理 2-1 永續及風險管理架構
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。	6-1 氣候管理
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。	6-1 氣候管理
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2-1 永續及風險管理架構
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。	6-1 氣候管理
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）。	6-1 氣候管理



條文編號	條文內容	揭露章節
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		
1-1-1	敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO ₂ e）、密集度（公噸 CO ₂ e／百萬元）及資料涵蓋範圍，包含範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）及範疇三（其他間接排放，得自願揭露）。	6-1 氣候管理
1-1-2 溫室氣體確信資訊		
1-1-2	敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	6-1 氣候管理
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫		
1-2	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。	6-1 氣候管理 、 6-2 能源管理

7-5 永續報告書外部查證聲明書



獨立保證意見聲明書

2025 年力領科技永續報告書

英國標準協會與力領科技股份有限公司(簡稱力領)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對 2025 年度力領科技永續報告書進行評估和查證外，與力領並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2025 年度力領科技永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查力領提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由力領一併回覆。

查證範圍

力領與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與 2025 年度力領科技永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估力領遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結 2025 年度力領科技永續報告書內容，對於力領之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，力領所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關力領的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了力領對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就力領所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於力領政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 4 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映出力領已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了力領之包容性議題。

重大性

力領公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題，永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了力領之重大性議題。

回應性

力領執行來自利害關係人的期待與看法之回應。力領已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了力領之回應性議題。

衝擊性

力領已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。力領已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了力領之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

力領提供有關依據 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和其相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依據全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了力領的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為力領負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由其專業背景，且接受過 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



Statement No: SRA-TW-836774
2026-06-05

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit.™



7-6 溫室氣體盤查外部查證聲明書



Verification Opinion

Verified as Satisfactory Reasonable Assurance: Based on the process and procedures conducted, the GHG statement contained in the Forcelead Technology Corp. 2025 GHG Report produced by Forcelead Technology Corp. covering the direct GHG emissions and removals (Scope 1) and the indirect GHG emissions from imported energy (Scope 2). Limited Assurance: Based on the process and procedures conducted, there is no evidence that the GHG statement contained in the Forcelead Technology Corp. 2025 GHG Report produced by Forcelead Technology Corp. covering the other indirect GHG emissions (Scope 3). Lead Verifier Independent Reviewer Signed on behalf of BSI Issue Date	- Is materially correct and is a fair representation of GHG data and information. - Has been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018 and its principles. - Is not materially correct and is not a fair representation of GHG data and information. - Has not been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018 and its principles. - For certain categories, greenhouse gas emissions are estimated using secondary data, which may introduce inherent uncertainty in the resulting emissions figures. Alan Kao Eddy Chuang Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance 2026-04-19 BSI Group Singapore Pte. Ltd. (hereafter referred to as BSI TAIWAN) IS INDEPENDENT TO AND HAS NO FINANCIAL INTEREST IN FORCELEAD TECHNOLOGY CORP. THIS 3RD PARTY VERIFICATION OPINION HAS BEEN PREPARED FOR FORCELEAD TECHNOLOGY CORP. ONLY FOR THE PURPOSES OF VERIFYING ITS STATEMENT RELATING TO ITS GHG EMISSIONS MORE PARTICULARLY DESCRIBED IN THE SCOPE ABOVE. IT WAS NOT PREPARED FOR ANY OTHER PURPOSE. IN MAKING THIS STATEMENT, BSI TAIWAN HAS ASSUMED THAT ALL INFORMATION PROVIDED TO IT BY FORCELEAD TECHNOLOGY CORP. IS TRUE, ACCURATE AND COMPLETE. BSI TAIWAN ACCEPTS NO LIABILITY TO ANY THIRD PARTY WHO PLACES RELIANCE ON THIS STATEMENT. Certificate Number and date of issuance of opinion: CPV 835855, Dated 2026-04-19 
---	--

Page : 1 of 4

Verification Engagement

Organization	Forcelead Technology Corp. 力領科技股份有限公司
Responsible party	Forcelead Technology Corp. 力領科技股份有限公司
Verification Objectives	To express an opinion on whether the organizational GHG Statement which is historical in nature: - Is accurate, materially correct and is a fair representation of GHG data and information - Has been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018, the criteria used by BSI to verify the GHG Organizational Statement
Materiality Level	5 %
Level of Assurance	- Reasonable for direct GHG emissions and indirect GHG emissions from imported energy - Limited for the other indirect GHG emissions
Verification evidence gathering procedures	- Evaluation of the monitoring and control systems through interviewing employees observation & inquiry. - Verification of the data through sampling recalculation, retracing, cross checking and reconciliation. - Activity data was verified through consumption logs, records, daily logs, utility bills, invoices, service records, etc. - Secondary data used in calculations were verified through visiting the respective sites and accessing those references.
The verification activities applied in a limited level of assurance verification are less extensive in nature, timing and extent than in a reasonable level of assurance verification.	
Verification Standards The verification was carried out in accordance with ISO 14064-3:2019, ISO 14065:2020 and ISO 17029:2019	
Note: Forcelead Technology Corp. is responsible for the preparation and fair presentation of the GHG statement and report in accordance with the agreed criteria. BSI is responsible for expressing an opinion on the GHG statement based on the verification.	

Page : 2 of 4

Organizational GHG Statement

Organization	Forcelead Technology Corp. 力領科技股份有限公司 6F-5, No. 5, Taisyuan 1st St., Zhubei City, Hsinchu County, 302082, Taiwan 302082 新竹縣竹北市台元一街5號5樓之5
Organizations GHG Report containing GHG Statement	力領科技_2025年溫室氣體盤查報告_20260407
Organizational Boundary	力領科技_2025年溫室氣體盤查報告_20260407
Locations included in the Organizational Boundary	See Appendix A
Scope of activities	Design, Manufacture Management of Integrated Circuit
Direct GHG emissions (Scope 1)	Fugitive (anthropogenic) systems
Indirect GHG emissions from imported energy (Scope 2)	Imported electricity
Indirect GHG emissions from transportation (Scope 3)	- Downstream transport and distribution for goods (All downstream transportation, whose costs not paid by the organization, are included.) - Employee commuting
Indirect GHG emissions from products used by organization (Scope 3)	Not significant
Indirect GHG emissions associated with the use of products from the organization (Scope 3)	Not significant
Indirect GHG emissions from other sources (Scope 3)	Not significant
Criteria for developing the organizational GHG Inventory	ISO 14064-1:2018
Reporting Period	2025-01-01 to 2025-12-31

Page : 3 of 4

GHG Emission Summary:

Category	tonnes CO ₂ e
Direct emissions (Scope 1)	0.7805
Indirect emissions from imported energy (Scope 2) - Location Based	126.3093
Indirect GHG emissions from transportation (Scope 3)	85.8533
Total (location based)	212.943

Appendix A

Location	Address
新竹總公司	302082 新竹縣竹北市台元一街5號5樓之5-6樓之9
臺北辦公室	710044 臺北市中正區信义路1-128號19樓

Page : 4 of 4



FORCE**LEAD**