



力士科技 2025 年永續報告書

發行日期：2026 年 8 月 5 日

本報告書公告網址：<https://cgc.twse.com.tw/front/chPage>

ESG 資訊申報網址：<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/report?lang=zh-TW>

目錄	
關於本報告書	1
董事長的話.....	3
CH1 關於力士科技.....	4
1.1 營運概況	4
1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	5
CH2 永續未來	7
2.1 年度永續策略主軸與目標	7
2.2 重大性分析.....	11
2.3 重大主題及價值鏈邊界表	16
2.4 利害關係人及溝通議合	17
CH3 永續承諾與營運	20
3.1 公司治理及誠信經營.....	20
3.2 營運策略與經濟績效.....	32
CH4 永續服務	35
4.1 永續供應鏈管理	35
CH5 客戶價值	40
5.1 產品品質及客戶服務.....	40
CH6 綠色營運	47
6.1 氣候變遷與調適	47
6.2 能源管理	50
6.3 溫室氣體排放管理	51

CH7 以人為本 53

 7.1 人才任用及留才 53

附錄 66

 GRI 索引表 66

 作業辦法附表二 - 氣候相關資訊 72

 ISO 14064 溫室氣體查證聲明書..... 74

前言

關於本報告書

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日在公司治理、經濟績效、永續環境、產品品質、客戶服務及打造安心職場等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：力士科技股份有限公司及力仕半導體(深圳)有限公司，詳細合併財務報表編製主體請詳 2025 年度合併財務報告 (https://www.force-mos.com/web/investor/investor_service.jsp) 中所列示之公司。報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards , IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算；此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 9001 品質管理系統及 ISO 14001 環境管理系統通過第三方查證機構之查驗證。

報導期間及週期

- **報導期間：**本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 2026 年 8 月 5 日。
- **報導週期：**此報告書為本公司第二本永續報告書，力士科技將每年定期發行永續報告書。

外部保證或確信	意見回饋及負責單位
本報告書已提報董事會討論決議通過，未有進行外部保證或確信。	● 負責單位：管理處 ● 電子信箱：anderson@force-mos.com ● 電話：(02)-89769223#622 ● 地址：新北市新莊區思源路 555 號 24 樓

資訊重編		
章節	重編項目	重編原因及影響
CH1 關於力士科技 1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	2024 年產品類別營業比重	2024 年產品類別 MOSFET 與 Diode；內銷、外銷銷售金額皆於統計時因歸類錯誤以致金額有誤差，核以 2024 年股東會年報呈現數字修改，2024 年度總營業收入未異動。
	2024 年主要商品(服務)之銷售(提供)地區	
CH3 永續承諾與營運 3.2 營運策略與經濟績效	經濟績效資訊	2023 年及 2024 年支付出資人的款項及按國家別支付政府的款項，於統計時因統計來源錯誤以致金額有誤差，核以正確金額修改。留存的經濟價值 2023 年增加 34,346 新台幣仟元；2024 年減少 43,924 新台幣仟元。
CH4 永續服務 4.1 永續供應鏈管理	當地採購情形	2023 年及 2024 年向當地供應商採購金額及總採購金額於因統計錯誤以致金額有誤差，核以正確金額修改。因此，當地採購比例分別增加 33.99 個百分點與 28.79 個百分點。
CH7 以人為本 7.1 人才任用及留才	員工多元共融	2024 年身心障礙員工人數佔全體員工比例因計算錯誤，修正為正確比例。

董事長的話

過去一年，全球經濟與產業環境持續面臨高度不確定性，地緣政治風險、通貨膨脹、供應鏈重組，以及人工智慧與數位化浪潮的快速發展，皆對企業經營帶來新的挑戰與契機。面對市場快速變化，力士科技始終秉持穩健務實的經營理念，持續深化核心技術能力、提升產品競爭力，並將永續發展精神融入企業經營策略之中，致力於追求企業成長與社會責任並行的長期價值。

作為 IC 設計公司，我們深知科技創新不僅驅動產業進步，更肩負提升能源效率與降低環境衝擊的重要責任。力士科技持續投入研發資源，開發高效能、低功耗之 Mosfet，並與供應鏈夥伴共同關注節能減碳、綠色製程及環境管理議題，逐步強化氣候變遷風險因應能力。我們亦推動節能措施與資源有效利用，期望在企業成長的同時，降低營運對環境所造成的影響，朝向低碳永續的方向邁進。

人才是企業永續發展最重要的基石。力士科技重視每一位員工的成長與發展，持續打造安全、友善且多元包容的工作環境，並提供完善的培訓制度與職涯發展機會，鼓勵同仁持續學習與創新。我們相信，唯有讓員工在受到尊重與信任的環境中發揮專業與價值，企業才能持續保持競爭力與創新動能。

在公司治理方面，我們秉持誠信經營原則，持續強化董事會職能、風險管理及資訊透明度，落實法令遵循與內控制度，建立健全的治理架構。同時，我們也關注社會公益與社區參與，支持與贊助醫療體系，關懷弱勢族群，以實際行動回饋社會，善盡企業公民責任。

展望未來，力士科技將持續以「誠信、創新、永續」為核心理念，深化 ESG 行動，提升企業韌性與國際競爭力，並與員工、客戶、供應商、股東及社會各界攜手合作，共同邁向永續共好的未來。

力士科技股份有限公司 董事長鍾明道

CH1 關於力士科技

1.1 營運概況

營運簡介

力士科技股份有限公司 (「力士科技」、「公司」或「本公司」) 於西元 2007 年 6 月 11 日成立。台灣總部設立於新北新莊。本公司主要從事研發設計和銷售溝槽式金氧半電晶體和類比 IC。我們在中國深圳設立子公司，力士科技及子公司員工總人數為 57 人。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

公司名稱	力士科技股份有限公司
成立日期	2007 年 6 月 11 日
產業別	半導體業
總部位置	新北市新莊區思源路 555 號 24 樓
實收資本額	新台幣 338,908 仟元
2025 年合併營收	新台幣 899,104 仟元
股票代號	TWSE 4923

1.2 活動、價值鏈和其他商業關係

1.2.1 營業收入

2025 年公司合併營收為新台幣 899,104 仟元，稅後淨損為新台幣 172,361 仟元。

營業比重

單位：新臺幣仟元；%

產品類別 \ 年度	2024 年		2025 年	
	金額	營業比重	金額	營業比重
MOSFET	512,780	62.91	592,585	65.91
Wafer	217,232	26.65	217,716	24.21
Diode	74,392	9.13	77,220	8.59
Transistor	10,670	1.31	11,583	1.29
合計	815,074	100.00	899,104	100.00

註：

- 1. Wafer：尚未封裝為 MOSFET 之半成品晶圓片。
- 2. Diode：具靜電防護能力等二極體產品。
- 3. Transistor：雙極性接面型電晶體。
- 4. 資訊重編：2024 年之產品類別 MOSFET 與 Diode 於統計時因統計歸類錯誤以致金額有誤差，核以 2024 年合併財報呈現數字修改，2024 年度總營業收入未異動。

主要商品(服務)之銷售(提供)地區

單位：新臺幣仟元；%

地區別 \ 年度	2024 年		2025 年	
	銷售金額	銷售比例	銷售金額	銷售比例
內銷	79,121	9.71	95,915	10.67
外銷	735,953	90.29	803,189	89.33
合計	815,074	100.00	899,104	100.00

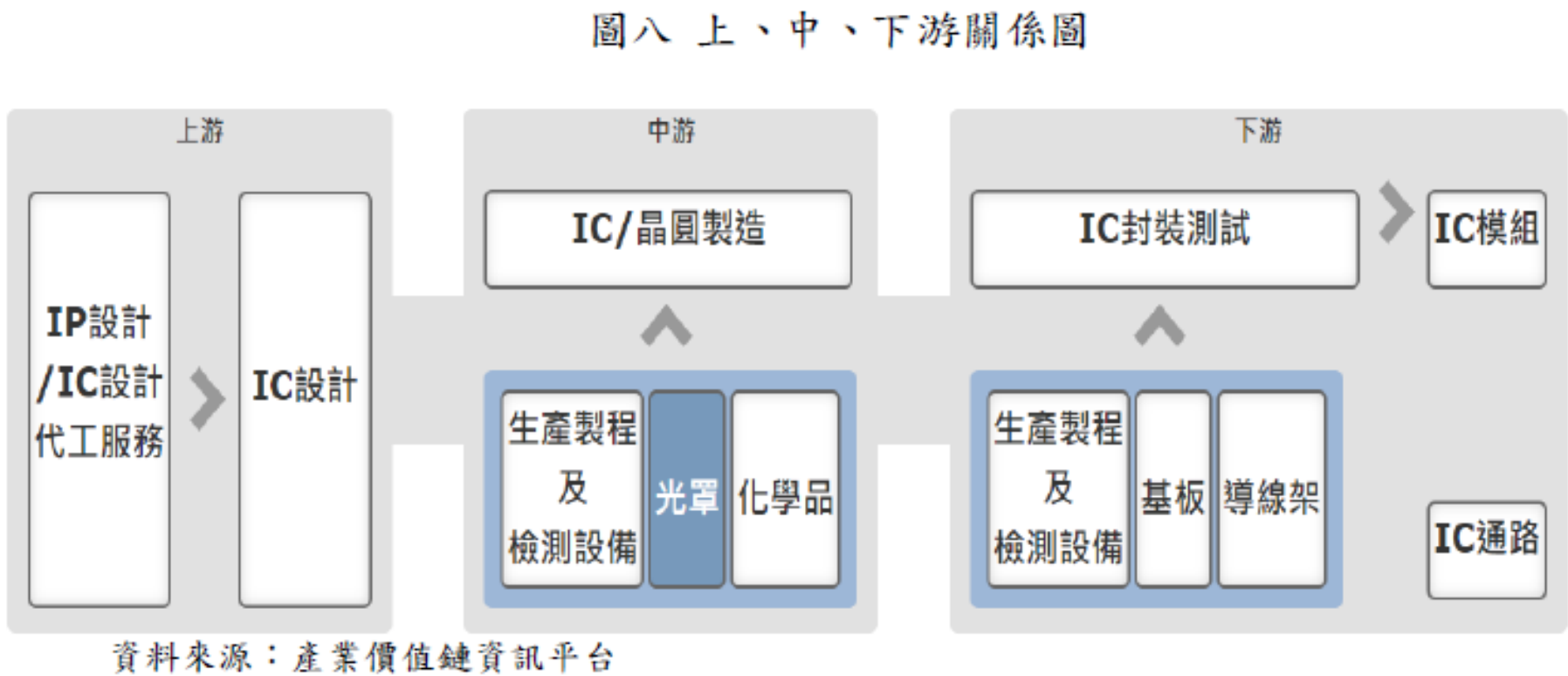
註：

- 1. 外銷主要銷售地區為中國地區。

2. 資訊重編：2024 年內銷、外銷銷售金額因統計歸類錯誤以致金額有誤差，核以 2024 年合併財報呈現數字修改，2024 年度總營業收入未異動。

1.2.2 價值鏈概況

半導體產業上游係 IC 設計，中下游依續包括光罩、晶圓製造、封裝、測試及通路銷售等。本公司自行設計或接受客戶委託，完成半導體電路之布局，屬半導體產業鏈中之上游。上游之半導體設計公司設計出製程所需的布局後，接著進行光罩製作，再經晶圓代工廠製造出晶圓半成品。晶圓半成品需經前段測試後再交由封裝廠進行切割與封裝，封裝後的產品得交由專業測試廠進行後段測試，才完成最終產品。



下游客戶

本公司之下游銷售客戶為大型封裝廠和系統廠，透過銷售客戶建立之廣佈國內外之客戶服務網，可快速拓展本公司產品之市占率，不僅有利本公司營業規模及獲利成長，且可專注於研發，提高產品競爭力，並減少管理行銷成本，而本公司亦持續積極開發新客戶，拓展新市場，以期分散經營風險。

其他商業關係

在力士科技的營運中，合作夥伴不僅限於供應商和客戶，還包括晶圓代工廠，晶圓代工廠主要功能為根據客戶設計的電路圖，利用先進的製程技術將半導體材料製造成晶圓；2025 年與力士科技合作的晶圓代工廠共 1 家，這些合作夥伴在力士科技的運營中扮演著重要角色，確保了力士科技能夠高效運作並持續創新。

1.2.3 公協會的會員資格

2025 年力士科技未參加任何公協會，未來，我們將積極參與各類產業公協會，透過積極參與公協會活動，和相關產業代表經驗交流，為所屬的產業及社會貢獻一己之力。

CH2 永續未來

2.1 年度永續策略主軸與目標

企業社會責任及永續發展進程與策略

力士科技的企業社會責任及永續的發展，將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題，我們檢視整體環境與利害關係人期待，並整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期能深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標。

公司為積極呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，參考相關倡議之精神，遵循「落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露」等四大原則並提出指導方針，作為日常作業中之依循。我們相信透過有效的管理及執行，必能將 ESG 行動與經營策略結合，且內化為發展與營運策略之根本，偕同員工對社會永續發展創造持續貢獻。

責任商業行為相關的政策與規範

力士科技恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布公司治理實務守則、誠信經營守則、道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南、永續發展實務守則等相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

每項政策承諾先由相關部門提出及草擬，經管理處優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准，公司將適時公布政策承諾。

政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴 (包括供應商) 之整體營運活動。

此外，力士科技遵守公司法、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、上市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基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

責任商業行為相關的主要政策與規範

面向	相關政策或承諾	核准層級	宗旨說明	負責單位	溝通方式	連結
公司治理與誠信經營	公司治理實務守則	董事會	為了建立良好之公司治理制度，本公司訂定「公司治理實務守則」及完備之內部控制制度、內部稽核制度並已有效執行，符合公司治理實務守則運作。	公司治理主管	公司透過定期的內部會議和溝通，強調「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」的重要性，並要求董事會、經營團隊及全體同仁嚴格遵循和落實。	<u>重要公司管理規章/公司治理實務守則</u>
	誠信經營守則		本公司訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，且董事會及經營團隊均深刻體認其重要性，以建立良好商業運作及誠信企業文化標竿，以落實誠信經營政策之承諾。	稽核室		<u>重要公司管理規章/誠信經營守則</u>
	道德行為準則			稽核室		<u>重要公司管理規章/道德行為準則</u>
	誠信經營作業程序及行為指南			稽核室		<u>重要公司管理規章/誠信經營作業程序及行為指南</u>
永續發展	永續發展實務守則		為協助公司實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，本公司訂定「永續發展實務守則」，鼓勵本公司於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢,並透過企業公民擔當,提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。	永續發展推動小組	公司透過教育訓練及會議，向董事會、經營團隊及全體同仁說明「永續發展實務守則」的內容及其重要性，並希望大家能夠共同努力，朝永續發展邁進，落實公司永續發展的目標。	<u>重要公司管理規章/永續發展實務守則</u>

面向	相關政策或承諾	核准層級	宗旨說明	負責單位	溝通方式	連結
人權	人權政策		秉持尊重人權與善盡企業社會責任之理念，參考《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及國際勞工組織 (ILO)《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約，制定本人權政策，作為本公司及集團企業在人權保障與勞動權益管理之依循準則。 本公司承諾營造安全、平等、尊重及友善之工作環境，杜絕任何侵犯人權或違反勞動法令之情事，並持續推動多元包容與永續發展文化。	人資部	各式教育訓練及內部宣導	<u>重要公司管理規章</u>

納入政策承諾

力士科技於 2025 年底成立「永續暨風險管理委員會」，負責訂定年度永續發展及風險管理政策、策略，以及責任商業行為承諾。委員會下設「永續推動小組」，由委員會直接督導，並依公司永續發展重點設置五大功能推動小組，負責擬定及執行各項 ESG 專案與行動方案

永續推動小組由董事長指派副總經理擔任召集人，各功能小組召集人則由相關部門最高主管兼任。目前共設置五大推動小組，包括公司治理組、綠色低碳組、創新服務組、永續供應鏈組及員工福利組。永續推動小組依循《永續發展實務守則》，協助各單位推動及執行相關永續發展議題；誠信經營、人權政策相關承諾，則由公司治理主管、稽核室及人資部協助執行與管理。各職能小組由公司內部相對之部門負責推動各面向議題並整合資源落實至日常營運。

責任商業行為宣導與推動

力士科技訂有「企業社會責任實務守則」，並通過 ISO 9001、ISO 14001，對落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露等持續推動。另為確保員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司每年至少辦理一次宣導，向公司內部傳達誠信之重要性。

同時，力士科技也要求商業合作夥伴遵守「企業社會責任實務守則」，對於供應商商業往來之前，將評估其是否有影響環境與社會之紀錄，並儘量避免與企業之社會責任政策抵觸者進行交易。本公司訂定「HSF 物質管理程序」並與合格供應商(封測廠及成品供應商)會簽訂 HSF 物質保證書，遵守歐盟 RoHS、REACH 法規，用以要求供應商減少、限制或禁止使用會對環境產生危害的物質。

力士科技恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。每年至少辦理一次宣導，向公司內部傳達誠信之重要性。2025 年公司對全體員工分批舉辦誠信經營與從業道德規範教育訓練，共計 97 人次參與，完訓率 94%，合計 291 人時。

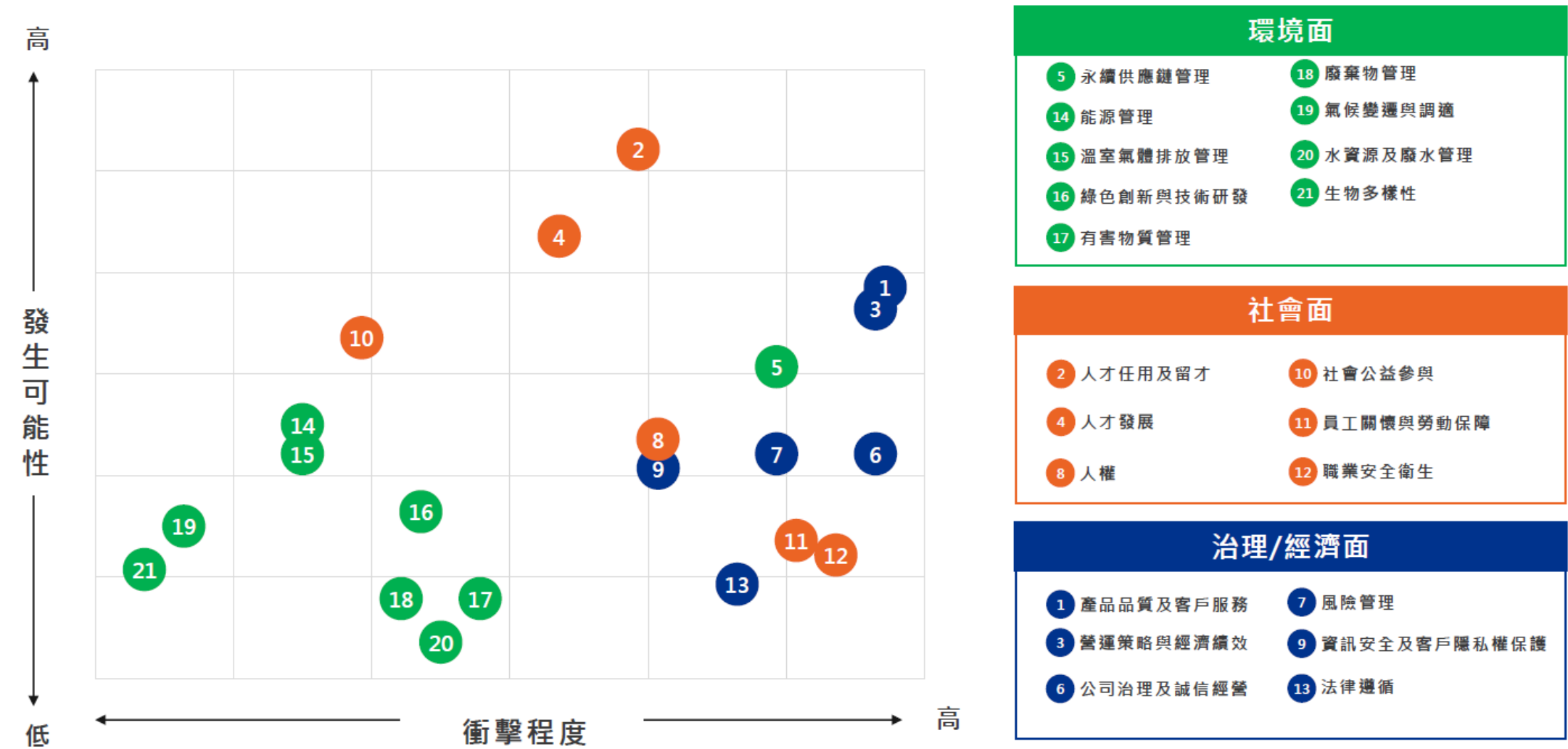
2.2 重大性分析

重大主題鑑別流程

力士科技以每 3 年為 1 週期鑑別及檢視重大主題與其造成的衝擊。週期的第 1 年向內、外部之利害關係人發放問卷，針對各項永續議題對經濟、環境和社會(含人權) 造成的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。2025 年屬於前述週期的第 2 年，透過內部會議檢視前一年訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論及調整當年度的重大主題。 確認 2025 年延續 2024 年度之重大主題共 6 項，並經董事長簽奉核定。重大主題鑑別及檢視流程詳下方說明。

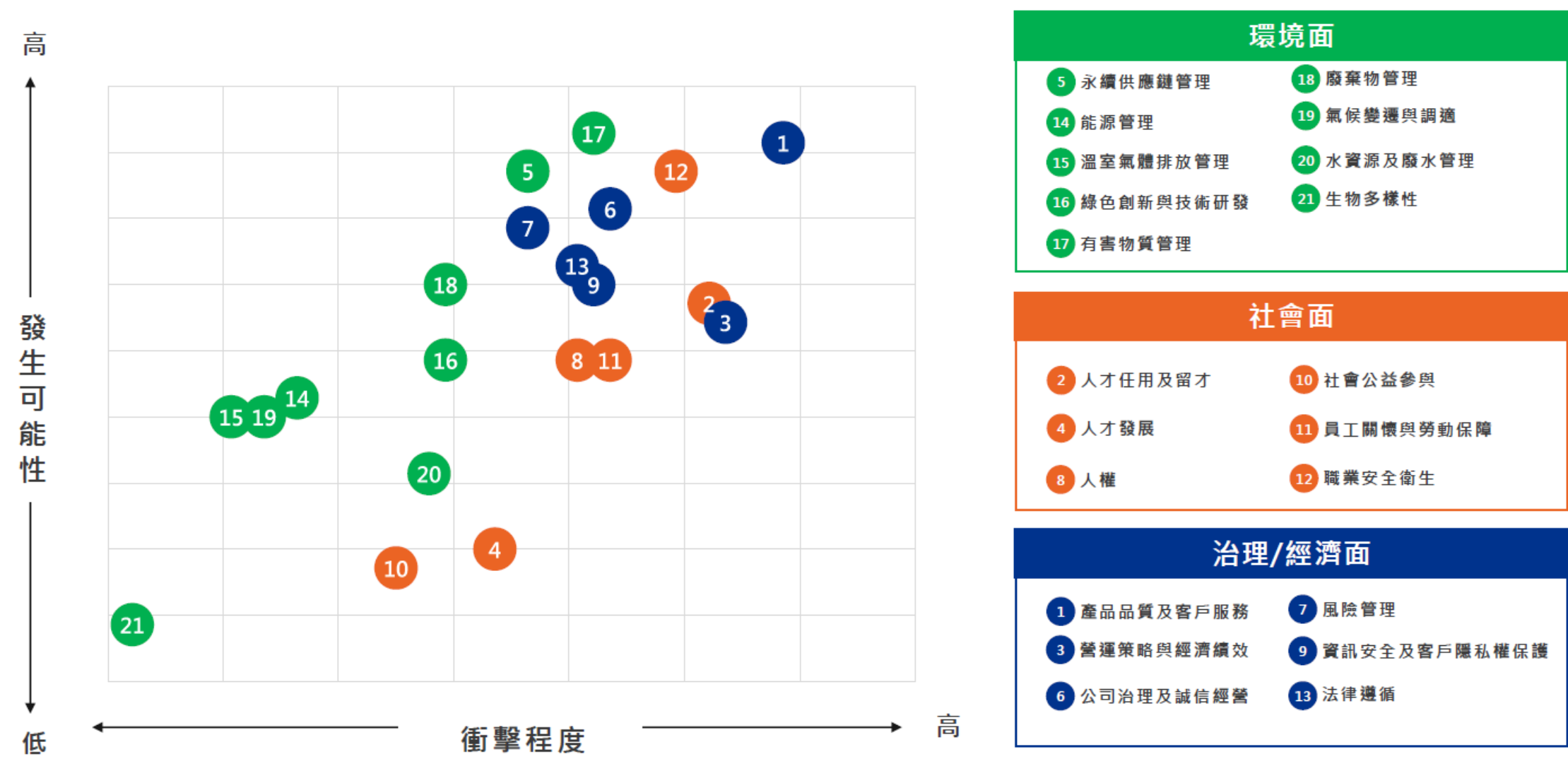
鑑別 溝通對象	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向力士科技同仁 (含管理層) 發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類六大類利害關係人群體：客戶、供應商/合作夥伴、員工、投資人/股東、政府機關及媒體。
↓	
蒐集 永續議題	2024 年度力士科技參考 GRI、SASB、TCFD 等國際永續準則、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及國內外同業永續報告書與產業關注之主題，透過內部會議進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出永續議題清單，2024 年共有 21 項永續議題。
↓	
評估 衝擊	由內部管理階層對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。 • 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊。 • 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估。
↓	
衝擊顯著性 排序	2024 年力士彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定產品品質及客戶服務、人才任用及留才、營運策略與經濟績效、永續供應鏈管理、公司治理及誠信經營及氣候變遷與調適，共 6 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事長。 2025 年透過內部會議檢視前一年度訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論調整當年度的重大主題，確認 2025 年延續 2024 之重大主題共 6 項。
↓	
確認及揭露 重大主題	董事長再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。 董事長核准確立上述 6 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於力士科技內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，

此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。



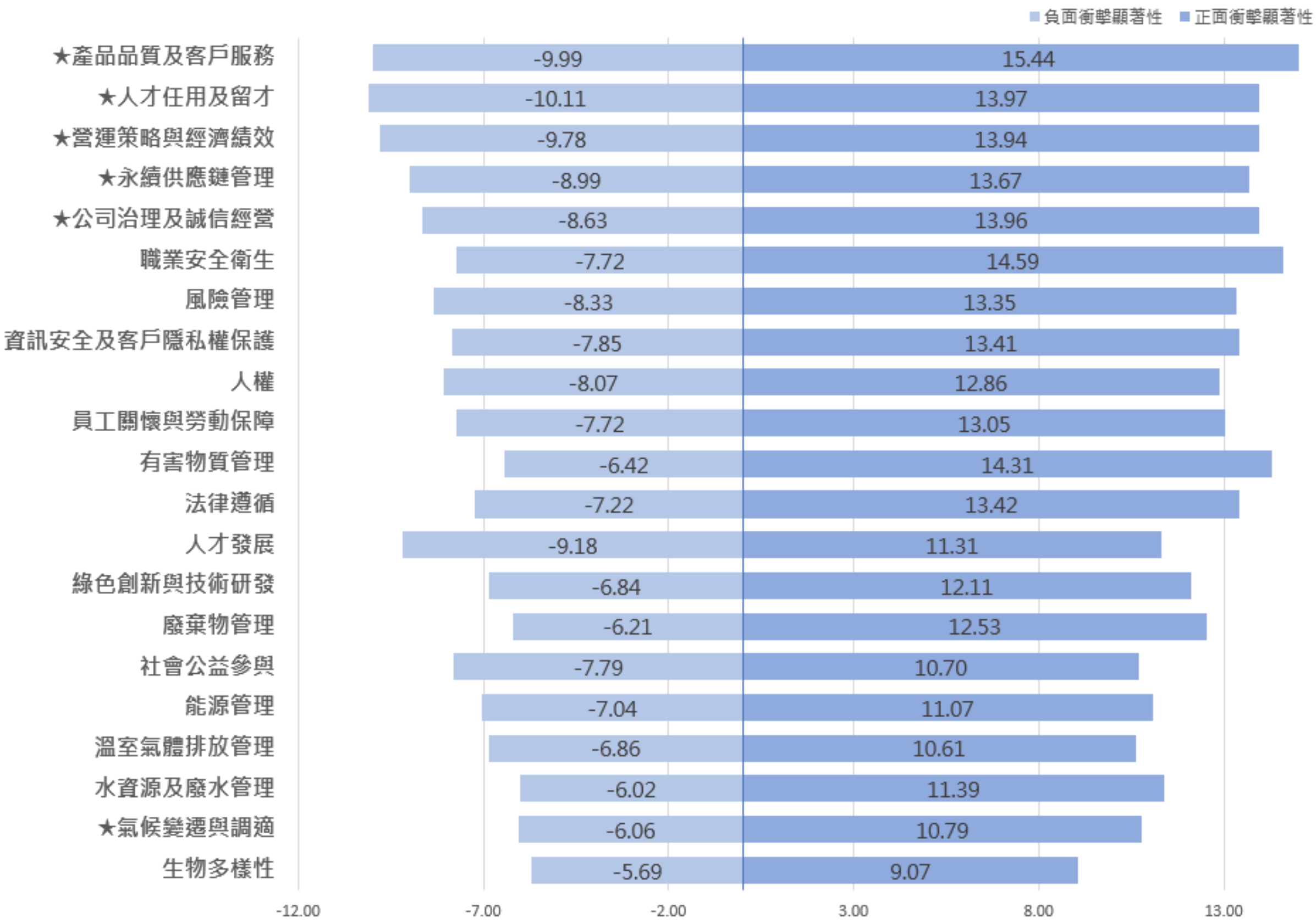
6 項 首要的負面衝擊主題	10 項 次要的負面衝擊主題	5 項 持續追蹤的負面衝擊主題
人才任用及留才 產品品質及客戶服務 營運策略與經濟績效 人才發展 永續供應鏈管理 公司治理及誠信經營	風險管理 人權 資訊安全及客戶隱私權保護 社會公益參與 員工關懷與勞動保障 職業安全衛生 法律遵循 能源管理 溫室氣體排放管理 綠色創新與技術研發	有害物質管理 廢棄物管理 氣候變遷與調適 水資源及廢水管理 生物多樣性

正面衝擊矩陣



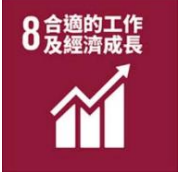
6 項 首要的正面衝擊主題	10 項 次要的正面衝擊主題	5 項 持續追蹤的正面衝擊主題
產品品質及客戶服務 職業安全衛生 有害物質管理 人才任用及留才 公司治理及誠信經營 營運策略與經濟績效	永續供應鏈管理 法律遵循 資訊安全及客戶隱私權保護 風險管理 員工關懷與勞動保障 人權 廢棄物管理 綠色創新與技術研發 水資源及廢水管理 人才發展	能源管理 氣候變遷與調適 社會公益參與 溫室氣體排放管理 生物多樣性

重大主題正負面衝擊顯著性評估



★重大性門檻係依正負面影響加總分數之前五大及氣候變遷與調適，鑑別為重大主題。

2.3 重大主題及價值鏈邊界表

面向	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響			回應章節
			上游	力士營運	下游	
治理 / 經濟面		公司治理及誠信經營	●	●	●	3.1 公司治理及誠信經營
		營運策略與經濟績效	●	●	●	3.2 營運策略與經濟績效
		永續供應鏈管理	●	●		4.1 永續供應鏈管理
		產品品質及客戶服務		●	●	5.1 產品品質及客戶服務
環境面		氣候變遷與調適	●	●	●	6.1 氣候變遷與調適
社會		人才任用及留才		●		7.1 人才任用及留才

● 直接影響 ● 間接影響

2.4 利害關係人及溝通議合

利害關係人鑑別

為履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。本公司透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴或建議等內外部議題，本公司將秉持誠信原則妥適處理，並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

2025 年與各利害關係人關注議題與溝通情形

類別	對力士科技的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門/聯絡方式
員工	員工是力士共同奮鬥的夥伴，公司致力於創造一個尊重人權、包容多元的幸福工作環境，滿足員工在工作 and 生活中的各種需求，這是我們對員工的承諾。	- 人才任用及留才 - 職業安全衛生	勞資會議	每季	2025年共召開3次勞資會議。 2025年共召開4次職工福利委員會會議。 2025年共召開6次新進員工教育訓練。	人資部/管理處 電話：+886-289769223
			職工福利委員會會議			
			新進員工教育訓練			
			員工性騷擾/申訴電子信箱	即時		

類別	對力士科技的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門/聯絡方式
客戶	力士的核心理念是為客戶創造價值，通過不斷的溝通來了解客戶需求，增進信任，並幫助客戶實現目標，共同成長。	- 產品品質及客戶服務 - 資訊安全及客戶隱私權保護 - 綠色創新與技術研發	業務會議	每周	- 每周舉行1至2次業務會議，有助於促進團隊溝通，提升公司的運營效率。 - 每周至少拜訪1次有助於與客戶建立信任關係，並及時了解客戶需求，從而提升客戶滿意度和增加業務發展機會。	技術行銷部/總經理室 電話：+886-289769223
			電話往來			
			客戶拜訪	每周/每月		
			E-mail 往來	不定期		

類別	對力士科技的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門/聯絡方式
供應商/ 合作夥伴	作為公司的關鍵合作夥伴，提供所需的產品和服務，這有助於保持力士的產品質量、品牌聲譽和形象。	- 永續供應鏈管理 - 法律遵循	供應商評鑑/稽核	每年	2025年共進行2次委外廠庫存盤點。 2025年共進行4次供應商評鑑/稽核。	生管部/採購部 電話：+886-289769223
			委外廠庫存盤點	不定期		
			供應商管理系統			
			電話訪談 公正交易信箱 (service@force-mos.com)			

類別	對力士科技的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門/聯絡方式
政府機關	力士遵循政府的規範和政策，保持與政府的良好溝通，並創造當地的就業機會。	- 公司治理及誠信經營 - 法律遵循 - 氣候變遷與調適	依法令規定公告申報	不定期	2025年共參加1場政府舉辦宣導會。 2025年共參加1場法人說明會。 2025年發布重大訊息於公開資訊觀測站共23則。 2025年共進行12次例行性稽核作業。	公司發言人 總經理室 鍾秉家 副總 電話：+886-289769223
			參加宣導會、說明會			
			公開資訊觀測站			代理發言人/股務服務聯絡人 財會部 林祐年 經理 電話：+886-289769223
			公文往來			
			配合相關審查、稽核作業			

類別	對力士科技的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門/聯絡方式
股東/投資人	股東的支持是力士穩健成長的基石，公司應保障他們的權益，公平對待所有股東，並確保他們對公司重大事項有充分的知情權、參與權和決策權。	- 營運策略與經濟績效 - 公司治理及誠信經營 - 風險管理	股東會		2025年共召開1場股東會。 2025年共發布1次股東會年報。 2025年共發布4次財報。	公司發言人 總經理室 鍾秉家 副總 電話：+886-2-89769223
			法人說明會			
			發布股東會年報			
			發布財務報告			每季
			公司官網 投資人信箱 (ir@force-mos.com)			即時

類別	對力士科技的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門/聯絡方式
媒體	媒體對公司的重要性不容忽視，媒體報導和宣傳能夠塑造和提升公司的品牌形象，增強公眾信任，並在危機時刻傳遞信息和澄清事實，減少負面影響。	社會公益參與	記者會	不定期	- 藉由委任公關公司協助維護媒體關係，2025年新聞露出57篇（報紙2則，網路55則）。 2025年共發佈3篇營收、營運摘露新聞稿。	公司發言人 總經理室 鍾秉家 副總 電話：+886-2-89769223
			媒體餐敘			
			公司官網	即時		代理發言人/股務服務聯絡人 財會部 林祐年 經理 電話：+886-2-89769223
			新聞稿	不定期		

CH3 永續承諾與營運

3.1 公司治理及誠信經營

重大主題管理

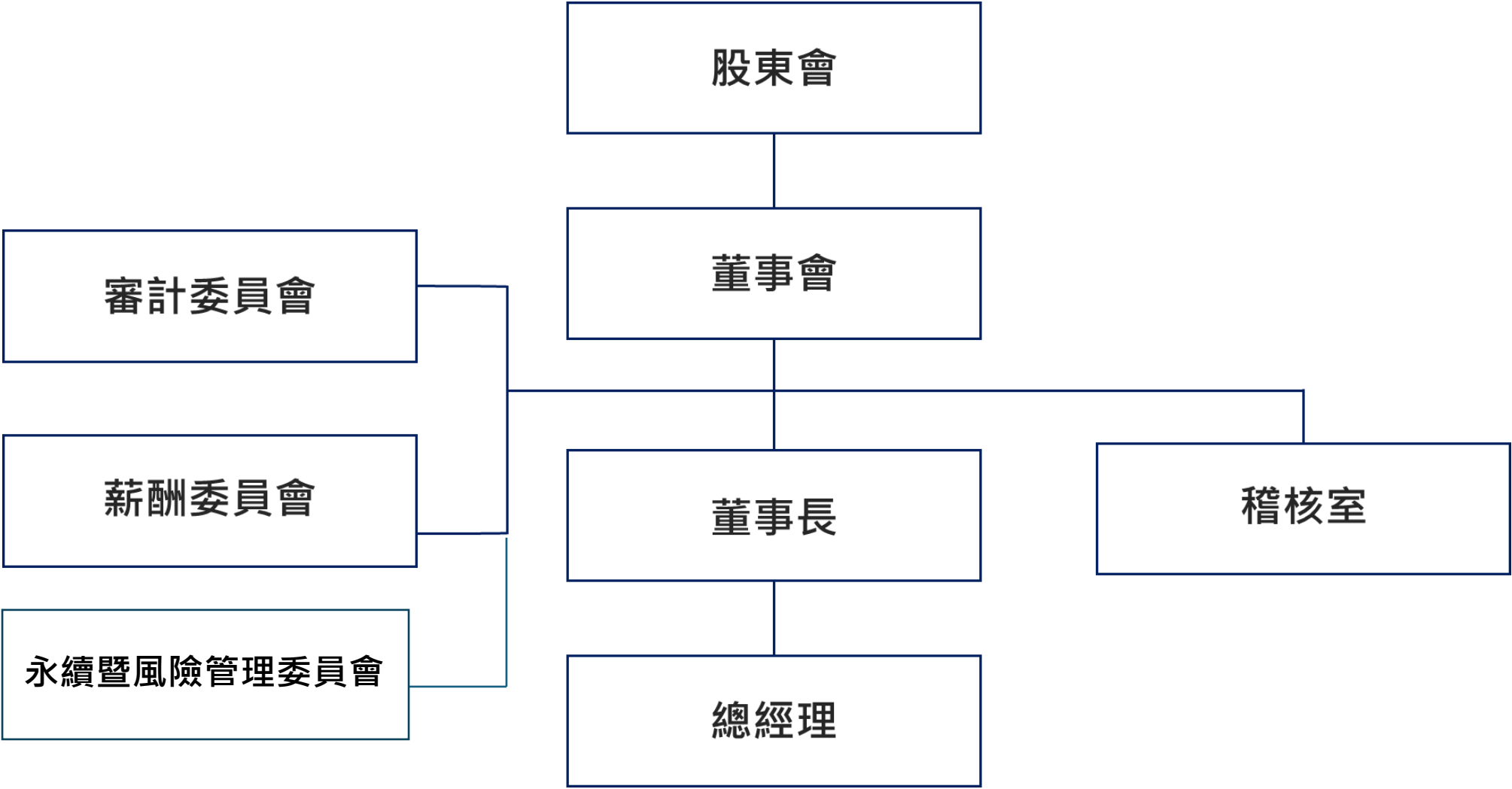
重大主題	公司治理及誠信經營		
衝擊描述	實際正面衝擊：建立完善之公司治理制度與規章，且董事均具備豐富之經營領導及決策經驗及財務、法務、電腦領域之專業背景，能給予公司所需之良好建議，符合利害關係人之期許與要求。		
	潛在負面衝擊：公司治理若未確實落實，可能誘發舞弊情形，重創公司形象及相關利害關係人權益。		
政策 / 承諾	參酌主管機關建議，訂定之公司治理實務守則，建立良好之公司治理制度，並定期審核公司經營績效與重要策略議題，包含但不限於經濟、環境、社會等所涵蓋之風險與機會等，以保障各方利害關係人權益。		
採取行動	- 制定相關管理程序，如：誠信經營作業程序及行為指南。 - 由稽核室審核經營績效與重要策略議題。 - 依據法規要求建立完整的會計制度及內部控制制度，並每年至少辦理一次宣導，向公司內部傳達誠信之重要性。		
追蹤評核機制	- 為確保誠信經營之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員並定期查核報告。 - 本公司稽核室負責「誠信經營作業程序及行為指南」之制定及監督執行，並於必要時向董事會報告。 - 落實董事會績效評估，持續強化績效、追蹤檢討目標達成情況。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	(1) 持續提升公司治理評鑑至排名前 51%-65%。 (2) 安排董事全面接受永續經營相關課程。	(1) 持續提升公司治理評鑑至排名前36%-50%。 (2) 建立永續績效（ESG）與董事及高階薪酬連結。	(1) 持續提升公司治理評鑑至排名前21%-35%。 (2) 強化永續績效(ESG)與董事及高階薪酬連結。
年度績效	無違反誠信經營、反競爭壟斷、貪腐相關法令遭主管機關裁罰之事項，亦未發生貪腐檢舉案件。		
利害關係人的參與	- 員工：訂有「工作規則」供遵循，並可透過勞資會議及職工福利委員會等內部平台等管道進行溝通，一年至少 4 次。 - 股東與投資者：財務部針對董事提出之問題進行處理及回覆，並以發言人及代理發言人為聯絡窗口，以利投資人洽詢。 - 供應商：秉持永續發展理念與公平交易原則，督促供應商符合環保、工安、人權各項要求。 - 媒體：委任公關公司維繫媒體關係，並以電話、Email、通訊軟體等方式，不定期與媒體溝通。		

3.1.1 公司治理組織

治理結構及組成

力士科技董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續暨風險管理委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理策組織，於決議重要事項時會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。詳細互動情請詳 2.1 年度永續策略主軸與目標。

公司治架構圖



3.1.2 董事會運作

董事會組成

力士科技董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第 17 條規定，截至 2025 年 12 月 31 日，董事會由 9 位董事組成，包含 4 位獨立董事，獨立董事人數占全體董事席次 44.44%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請詳本公司 2025 年度股東會年報。本公司董事會每季至少召開 1 次，2025 年總計召開 7 次。

董事會運作情形

職稱	姓名	2025 年董事會實際出席率（ % ）
董事長	鍾明道	100
董事	張晉誠	100
董事	廖裕輝	100
董事	涂高維	100
董事	鍾秉家	85.71
獨立董事	霍玲玲	100
獨立董事	謝美姿	85.71
獨立董事	陳夢萍	100
獨立董事	賴曉君	100

公司治理主管

本公司已於 2021 年 8 月 4 日董事會決議通過，指定林祐年財會經理擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能。林祐年財會經理已具備公開發行公司從事財務、會計之主管職務經驗達七年以上。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

董事會多元性

本公司公司治理實務守則第 20 條訂有董事會組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識與技能：專業背景如法律、會計、產業、財務、行銷或科技、專業技能及產業經歷等，其中包含 4 名女性董事，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

董事會成員多元化情形

多元化項目 姓名	性別	兼任本公司員工	基本組成							多元 化 專 業 及 產 業 經 驗							
			多元化項目					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
			31 至40 歲	41 至50 歲	51 至60 歲	61 至70 歲	71 至80 歲	3 年以下	3 至9 年								
鍾明道	男				V					V	V	V	V	V	V	V	V
張晉誠	男	V			V					V	V	V	V	V	V	V	V
廖裕輝	男						V			V		V	V		V	V	V
涂高維	男	V			V					V		V	V	V	V	V	V
秉家投資有限公司 代表人：鍾秉家	男	V	V							V		V	V	V	V	V	V
霍玲玲	女				V				V	V	V	V	V		V	V	V
謝美姿	女				V			V		V	V	V	V		V	V	V
陳夢萍	女				V			V		V	V	V	V		V	V	V
賴曉君	女			V				V		V	V	V	V		V	V	V

最高治理單位的提名與遴選

力士科技董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席

力士科技董事會目前為第八屆，由鍾明道擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任總經理職務，以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

衝擊管理的負責人

董事長已指派副總經理負責管理衝擊。副總經理須於每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

力士科技董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由董事長檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025 年永續報告書於 2026 年 8 月 5 日經董事會討論並決議通過。

利益衝突

力士科技依據「公司法」第 206 條之規定，於「董事會議事規則」中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形 (包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形)，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，力士科技每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形 (包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等)，請至公開資訊觀測站/董事及監察人出(列)席董事會及進修情形查詢。

2025 年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	鍾明道	2025/05/07	財團法人台北金融研究發展基金會	ESG 企業永續發展與社會責任	3H
		2025/08/06		董事的法律義務與責任	3H
董事	張晉誠	2025/03/25	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3H
		2025/03/25		公司治理下之經營權競爭行為規範與實務案例解析	3H
董事	廖裕輝	2025/05/07	財團法人台北金融研究發展基金會	ESG 企業永續發展與社會責任	3H
		2025/08/06		董事的法律義務與責任	3H
董事	鍾秉家	2025/05/07	財團法人台北金融研究發展基金會	ESG 企業永續發展與社會責任	3H
		2025/08/06		董事的法律義務與責任	3H
董事	涂高維	2025/05/07	財團法人台北金融研究發展基金會	ESG 企業永續發展與社會責任	3H
		2025/08/06		董事的法律義務與責任	3H
獨立董事	霍玲玲	2025/05/07	財團法人台北金融研究發展基金會	ESG 企業永續發展與社會責任	3H
		2025/08/06		董事的法律義務與責任	3H
獨立董事	謝美姿	2025/05/07	財團法人台北金融研究發展基金會	ESG 企業永續發展與社會責任	3H
		2025/08/06		董事的法律義務與責任	3H
獨立董事	陳夢萍	2025/05/07	財團法人台北金融研究發展基金會	ESG 企業永續發展與社會責任	3H
		2025/7/9	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6H
		2025/9/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3H
獨立董事	賴曉君	2025/7/14	財團法人台北金融研究發展基金會	董事會在 ESG 裡的角色與職責	3H
		2025/8/6		董事的法律義務與責任	3H
		2025/8/18		從證券交易法看企業及董監事責任義務	3H

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
		2025/8/22		讀懂財報，守住風險：董監事的財務治理課	3H

3.1.3 功能性委員會及其運作

審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，力士科技設置「審計委員會」由四位獨立董事擔任審計委員會委員，2025 年審計委員會共召集六次，委員平均出席 95.8%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

薪資報酬委員會

力士科技設置「薪資報酬委員會」，由四位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，每年至少開會二次，2025 年薪資報酬委員會共召集三次，委員平均出席 100%，其職能係以善良管理人注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
3. 定期檢討薪酬委員會組織規程並提出修正建議。

永續暨風險管理委員會與永續推動小組

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理力士科技於 2025 年底設置「永續暨風險管理委員會」(下稱委員會)，共由四位委員，包含四位獨立董事擔任永續暨風險管理委員會委員，並由董事會決議委任之，每年至少開會二次。

永續暨風險管理委員會下設置「永續推動小組」並受委員會直接督導，每年至少召開二次會議，由推動小組召集人每半年向永續暨風險管理委員會報告各項永續議題之執行進度、績效成果及未來推動方向，並就相關策略規劃進行討論與研議。以上事項經委員會審議通過後，由推動小組每半年向董事會呈報一次永續發展及風險管理推動成果與重要決策事項，由董事會負責監督委員會確保永續發展策略與公司整體經營目標及公司治理方向保持一致。

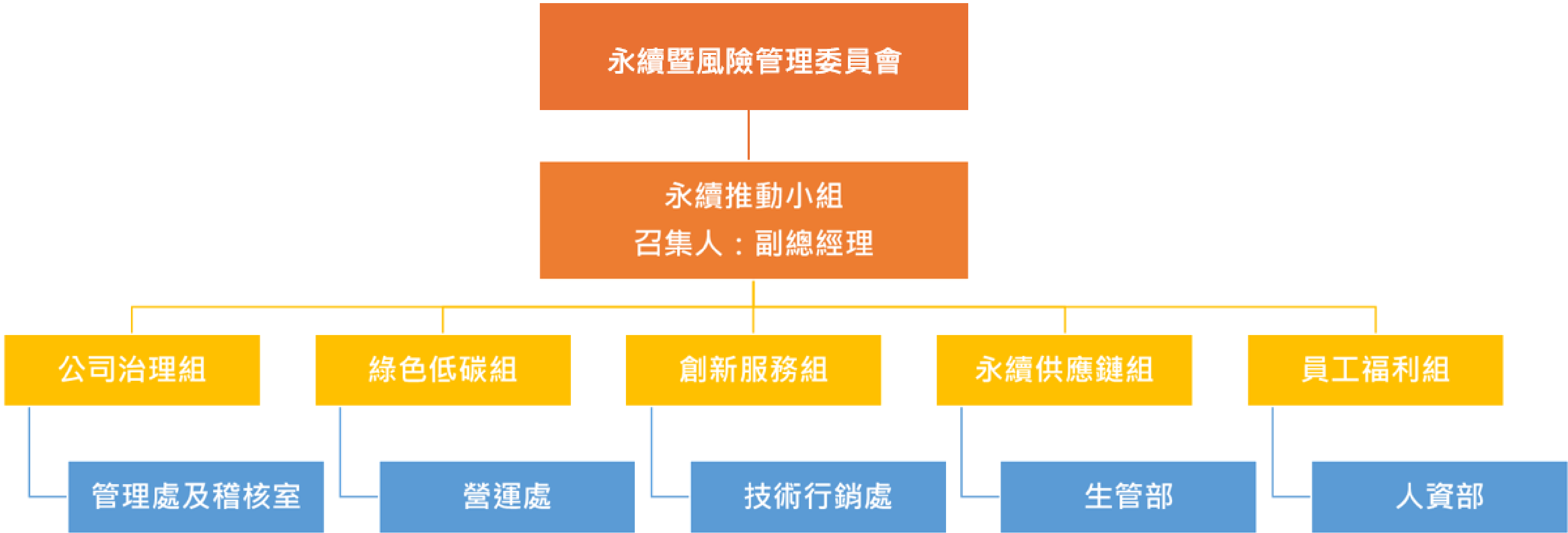
永續暨風險管理委員會之職責：

- 一、 制定、推動及強化永續發展暨風險管理政策與策略，並持續追蹤與修正永續發展暨風險管理執行情形與成效。
- 二、 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 三、 審議各利害關係人所關切之重大議題並督導建立與利害關係人有效之溝通與回應機制。
- 四、 審視風險辨識與重大性評估結果，包含風險胃納或容忍度。

- 五、 審議重大風險議題執行計畫並監督其相關事項之執行情形。
- 六、 審視重大風險議題之管理報告並督導改善機制。
- 七、 審視永續發展整體之風險管理架構妥適性。
- 八、 督導本公司永續發展及風險管理實務守則之業務或其他經董事會決議之永續發展暨風險管理相關工作之執行。

永續推動小組之職責：

- 一、 將委員會的方針轉化為具體的行動計畫並落實於日常營運中。
- 二、 進行風險識別與評估，並將結果呈報至委員會。
- 三、 收集利害關係人意見、追蹤各項永續指標 (KPI) 數據，並編製企業永續報告書。



3.1.4 股東溝通及權益

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事，並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

2025 年溝通關鍵重大事件

單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
財會部	財務資訊 財務報告	每季	4 次
稽核室	稽核報告 稽核計畫	每季	4 次

董事會績效評估

為增進董事運作效能，本公司「董事會績效評估辦法及程序」訂有董事會績效評估辦法及其評估方式，每年定期進行績效評估。評估內容包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修及內部控制推動永續發展等面向，2025 年董事會績效評估結果請詳力士科技官網 / 公司治理專區 / 董事會績效評估。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	董事會、個別董事成員及功能性委員會	董事會內部自評、董事成員自評	對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制、推動永續發展等。

薪酬政策

董事會及高階管理階層之薪酬政策

- 董事：本公司支付予董事之酬金係依據本公司章程與「董事、薪酬委員及經理人薪酬辦法」規定辦理，年度如有獲利由薪資報酬委員會依據章程規定之成數向董事會提出建議，董事會通過後並於股東會報告。
- 總經理及副總經理：本公司支付予總經理、副總經理之酬金包含薪資、獎金及員工酬勞，係根據其所擔任之職位、承擔之責任、對本公司之績效及參考市場行情所訂定，由薪資報酬委員會向董事會建議後並由董事會決議；員工酬勞係由薪資報酬委員會依據公司章程規定，年度如有獲利依據章程規定之成數向董事會提出建議，董事會通過後並

於股東會報告。

董事、總經理及副總經理之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時，亦會將績效評估結果納入考量。未來，本公司規劃評估董事、總經理及副總經理之薪酬時將 ESG 永續經營績效納入績效評核考量，以作為薪酬評量之依據。另退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

薪酬決定流程

力士科技訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請詳本公司 2025 年度股東會年報。本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形，2025 年度因虧損而未發放薪酬，該薪酬提案已於 2026 年 5 月 20 日召開的股東大會報告。

本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由四位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

薪資報酬委員會履行職權時，依循的原則為：

1. 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
2. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性。
3. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
4. 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

年度總薪酬比率

年度總薪酬比率 (其他員工為 1)		
指標	2024 年	2025 年
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	1.94 : 1	1.55 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比 中位數比	- (註 2)	- (註 2)

註：

- 1. 年度總薪酬包括：薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額。
- 2. 因 2024 及 2025 年過半數同仁未調薪，故無法計算。
- 3. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，本公司已於公開資訊觀測站公告申報「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，索引路徑如下：公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

3.1.5 誠信經營

法規遵循

力士科技指定稽核室為負責公司誠信道德及責任商業行為管理之單位，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每年至少一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過員工教育訓練宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

檢舉管道

外部管道	於官方網站提供可匿名舉報信箱	whistleblower@force-mos.com
	吹哨者信箱	whistleblower@force-mos.com
內部管道	董事長信箱	dover@force-mos.com
	員工申訴信箱	whistleblower@force-mos.com

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營(含內線交易) / 永續發展之宣導措施、公司內部電子郵件宣導等，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過內部獨立檢舉 Email 信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營 / 商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司並於每日定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤，力士科技 2025 年未有重大違反社會與經濟相關法律^(註)及規定之情事，亦無支付任何罰款及非金錢制裁之事件發生，且並無接獲舉報案件。

註：重大違規係指案件裁罰金額達新台幣 20 萬元以上。

反貪腐

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，以建立良好商業運作模式，力士科技訂定「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」等相關內部規章，作為董事、經理人、員工、供應商及客戶之行為準則規範，應盡可能迴避利益衝突，也不能參與貪腐或賄賂之行為，更不得對吹哨者進行報復或施壓。2025 年本公司並無發生違反上述誠信及貪腐行為之事件。亦無反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關訴訟、或已結案之法律行動及訴訟。

為加強員工誠信守法觀念，本公司將誠信經營與從業道德相關政策與文件公布於公司內部網站或公佈欄，並不定期舉辦課程及公告宣導，以強化同仁對於誠信廉潔和從業道德之遵循意識及落實。在 2025 年，公司尚未針對各營運據點進行貪腐相關風險評估。未來將持續規劃針對所有營運據點進行全面的貪腐風險評估，識別可能存在的風險點，並根據風險評估結果，制定相關反貪腐政策和程序，以確保所有員工和相關利害關係人了解並遵守。

3.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理

重大主題	營運策略與經濟績效		
衝擊描述	實際正面衝擊：改善營運效率與提升品牌能見度，進而促進公司營收成長，形塑正面且具辨識度的品牌形象。		
	潛在負面衝擊：若整體經濟局勢惡化或消費市場呈現下滑趨勢，可能導致產品與服務需求減弱，進而影響公司獲利能力，降低投資人信心。		
政策 / 承諾	- 持續積極研發新技術、創新及優化產品，除推出提高用電效率之MOSFET，亦持續強化管理供應鏈，並關注國際趨勢因應市場狀況調整營運策略，以利追求經營績效之成長。 - 以追求全體股東及員工之最大利益為目標，實現永續經營。		
採取行動	- 研發部開發新技術及產品。 - 技術行銷部拓展新客戶。 - 生管部強化供應商之溝通與管理。		
追蹤評核機制	- 定期召開管理會議，追蹤並檢討各單位目標達成情形與採取相關因應或改善措施。 - 管理階層負責經營績效計畫與執行，並由董事會監督與審核。		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	(1)建立永續供應鏈，以提升競爭力。 (2)持續研發提高用電效率MOSFET，以落實企業社會責任。	持續研發提高用電效率MOSFET、減少污染，以落實企業社會責任。	持續研發提高用電效率MOSFET、減少污染，以落實企業社會責任。
年度績效	2025年營業收入為新臺幣899,104仟元，將持續努力致力於整體營運績效提升。 2025年成功研發設計能提高用電效率之MOSFET產品，共3項。		
利害關係人的參與	投資人/媒體：不定期發布新聞稿，向媒體公布公司營運情形，使投資人瞭解本公司營運情形。		

3.2.1 經濟績效

組織所產生及分配之直接經濟價值

力士科技落實穩健經營策略，積極開發新市場及拓展新客戶，並以既有專利研發新技術與新產品，期能切入藍海市場以避開產品價格競爭，本公司將致力於拓展產品應用層面，提升營運效能，進而維持產品獲利能力，未來仍持續展現研發動能將技術廣泛應用，以提升公司營業成績。

經濟績效資訊

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值：營業收入	738,519	815,074	899,104
營運成本	537,536	621,139	695,836
員工薪資和福利 (註)	68,895	73,362	79,848
支付出資人的款項	83,352	66,681	-
按國家別支付政府的款項	26,342	5,946	-
社區投資	1,200	-	2,100
留存的經濟價值	21,194	47,946	121,320

- 註：
- 「員工薪資及福利」已扣除屬於營業成本者。
 - 2025 年本公司無政治捐獻之情事。

3. 資訊重編：2023 年及 2024 年支付出資人的款項及按國家別支付政府的款項，於統計時因統計來源錯誤以致金額有誤差，核以正確金額修改。留存的經濟價值 2023 年增加 34,346 新台幣仟元；2024 年減少 43,924 新台幣仟元。

3.2.2 稅務管理

稅務方針

力士科技董事會為本公司稅務之最高決策與監督單位，致力於遵循稅務法規及相關解釋函令，由財務部每季定期審查和依法執行稅務程序，以維持社會經濟穩定並促進企業營運的永續發展。

稅務政策
1. 遵循稅務法規，並符合國際租稅準則，誠實申報及完納稅負，善盡納稅義務人之社會責任。
2. 稅務揭露遵循相關規定及準則之要求處理，並定期揭露稅務資訊以提升公司透明度。
3. 對於稅務法規之變動，審慎評估影響及擬定應變策略。
4. 強化公司稅務人員專業知識，以具備因應各項稅務議題之能力。
5. 保持與當地稅務機關保持有效溝通，並支持政府推動永續發展政策。

稅務治理、管控與風險管理

本公司日常稅務行政與管理係由財務部執行，並由具有稅務經驗的專業人員協助相關稅務工作，交易均經適當評估，有關營利事業所得稅，僅每年依據研發領用與研發人員薪資，依據「公司或有限合夥事業研究發展支出適用投資抵減辦法」申請研發抵減；有關加值型及非加值型營業稅，因公司外銷佔比超過九成，故每二個月依據法規申請退稅；其餘如關稅、房屋稅、地價稅等，悉依法令規定辦理及繳納。

公司營運重大交易均考量稅務風險評估，並透過內部控制機制，確保遵循稅務法令規定。當力士科技對於稅務法令適用有疑問時，我們將主動與稅務機關進行溝通和研討，若有接獲稅務機關的來函，均全力配合提供資料，與稅務機關建立相互尊重關係，以及與利害關係人建立互信溝通之機制。且為了維護各利害關係人的權益，本公司在官網上提供投訴管道，讓各利害關係人可以舉報稅務不合法或不道德的行為。歷年營利事業所得稅皆經會計師進行查核簽證並依法申報。

稅務相關議題之利害關係人溝通與管理

隨時關注最新稅務議題，與各營運地區稅務機關建立互信及誠實溝通關係，協助改善稅務環境與制度。同時在公司官方網站之投資人資訊，揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。

CH4 永續服務

4.1 永續供應鏈管理

重大主題管理

重大主題	永續供應鏈管理		
衝擊描述	實際正面衝擊：偕同供應商以永續經營角度發展，如環境上追求碳中和、社會面重視人權議題、公司治理面達成評鑑要求，符合法規要求與增強產業競爭力。		
	潛在負面衝擊：供應鏈中斷或供應商不符合公司或客戶業主要求，造成供貨不穩定，可能進而影響財務績效及對客戶的承諾。		
政策 / 承諾	我們致力於建立一個可持續發展的供應鏈，並且將環境保護、社會責任以原則納入我們的所有供應商管理流程。我們期待與符合這些標準的供應商合作，共同推動可持續發展。		
採取行動	- 增加與供應商的溝通管道，透過增派駐廠代表，輪流至各封裝廠監測與溝通，以強化供應商的韌性。 - 針對未合作過之供應商，需先經過評鑑認可後才可採購，由生管、品保、封裝工程、研發組成評鑑小組，對供應商進行評鑑作業。 - 為確保供應商之能力、績效等，供應商須簽訂「加工合約書」，合約內容可依雙方協議之條件做適當修改。 - 要求供應商導入自動化生產設備，及成品自動化檢測，提升產業競爭力。 - 要求供應商提供所生產品質數據，做為考核評定標準。		
追蹤評核機制	經由每年的供應商評鑑/稽核，透過評核作業追蹤供應商在環境永續發展的表現。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	優先選擇環保產品、合乎道德標準的供應商。	設立供應商評分制度（如環境影響、社會責任、治理透明度）。	要求主要供應商設定減碳目標。
年度績效	目前配合歐盟最新REACH的要求，陸續請供應商簽回調查表，2025年簽署率達100%。		
利害關係人的參與	供應商：可通過每年稽核結果，適度提出反饋意見。		

4.1.1 供應商概況

力士科技於 2025 年總採購金額約為新台幣 744,324 仟元，而 2025 年合作供應商為 32 家。主要採購類別為晶圓加工、封裝、EPI、成品與晶圓採購等五大類，2025 年五大類總採購金額為 736,194 仟元，佔總體採購金額 98.91%；其中採購支出最高的項目是晶圓加工。依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為對力士科技的產品品質、生產排程具重大影響力的供應商，共計 10 家，佔所有供應商比例約 31.25。

年度	供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額(仟元)	占總採購比例(%)
2025 年	晶圓加工	7	台灣	242,379	32.56%
	封裝	6	大陸	250,563	33.66%
	EPI	2	台灣	51,341	6.90%
	採購成品	15	大陸	90,514	12.16%
	晶圓採購	2	大陸	101,397	13.63%
2024 年	晶圓加工	4	台灣	247,376	38.78%
	封裝	11	大陸	230,789	36.18%
	EPI	2	台灣	58,255	9.13%
	採購成品	16	大陸	54,960	8.62%
	晶圓採購	5	大陸	22,303	3.50%

年度	供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
2025 年	晶圓加工	1	6	7
	封裝	5	1	6
	EPI	2	-	2
	採購成品	1	14	15
	晶圓採購	1	1	2
2024 年	晶圓加工	1	3	4
	封裝	3	8	11
	EPI	2	-	2
	採購成品	2	14	16
	晶圓採購	2	3	5

在地採購

本公司優先向國內廠商採購，以支持本地經濟並確保供應鏈的穩定。然而，供應商在選擇材料和服務時，會根據價格、技術、交期等因素，綜合考量採用當地或外地的資源。這樣的策略確保了我們能夠在滿足品質要求的同時，保持競爭力和靈活性。近年來，由於供應商提供的原料價格競爭力越趨下滑，導致採購量減少，未來我們將持續尋找更有競爭力的價格廠商。

當地採購情形

年度	2023 年	2024 年	2025 年
向當地供應商採購金額（新台幣仟元）	308,681	357,672	311,939
總採購金額（新台幣仟元）	461,429	637,901	744,324
向當地供應商採購百分比(%)	66.90%	56.07%	41.91%

註：

1. 在地採購比例計算方式：向當地供應商採購金額 / 總採購金額。
2. 當地的定義為：營運據點所在之國籍。
3. 重要營運據點為：力士科技股份有限公司及其子公司力仕(深圳)有限公司。
4. 資訊重編：2023 年及 2024 年向當地供應商採購金額及總採購金額於因統計錯誤以致金額有誤差，核以正確金額修改。因此，當地採購比例分別增加 33.99 個百分點與 28.79 個百分點。

4.1.2 供應商管理

採用環境、社會標準篩選新供應商

力士訂有「供應商管理規範」，對於供應商商業往來之前，將評估其是否有影響環境與社會之紀錄，並儘量避免與企業之社會責任政策牴觸者進行交易，並規範研發、品保及生管單位應依「供應商評比及年度稽核作業辦法」於每一季對供應商進行產品品質(含 HSF 要求)及交期評比考核，評比說明如下，為了確認公司所選定之供應商或委外供應商能符合公司、HSF 產品法規及善盡企業社會責任，在環境面，力士科技導入新進供應商時，簽訂 HSF 物質保證書，用以要求供應商減少或限制使用會對環境產生危害的物質，並遵守歐盟 RoHS、REACH 法規；在社會面，採用相關社會標準（如：歧視、違反性別平等、侵害工作權等）來篩選新供應商。2025 年共計 1 家新進供應商，採用環境標準篩選新供應商比例為 100%。

「供應商評比及年度稽核作業辦法」評比內容
若第一次評比為 80 分(C 級)以下者，由品保單位召集相關單位進行輔導，並開立「品質異常單」要求供應商限期回覆矯正及預防措施。
若評比為 70 分以下(D 級)，則暫停發包代工作業，由品保單位召集相關單位進行輔導並重新進行稽核作業,如供應商情況未見改善，必要時建議取消其合格供應商資格。
連續二次評比為 D 級者，取消其合格供應商資格。
發生環境重大異常並且公開資訊者、環保署開立罰單後，召開會議討論其合格供應商資格是否取消及其後續事宜。

可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商

力士科技內部及所有營運據點的活動及投資協議均依各地法規辦理，並符合當地勞動法令，無歧視或騷擾的工作環境、不使用童工、不強迫或強制勞動。所有供應商皆遵守勞動法或勞基法規定，2025 年末發生具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點及供應商；亦未有違反自由結社等相關情事與投訴事件發生。

CH5 客戶價值

5.1 產品品質及客戶服務

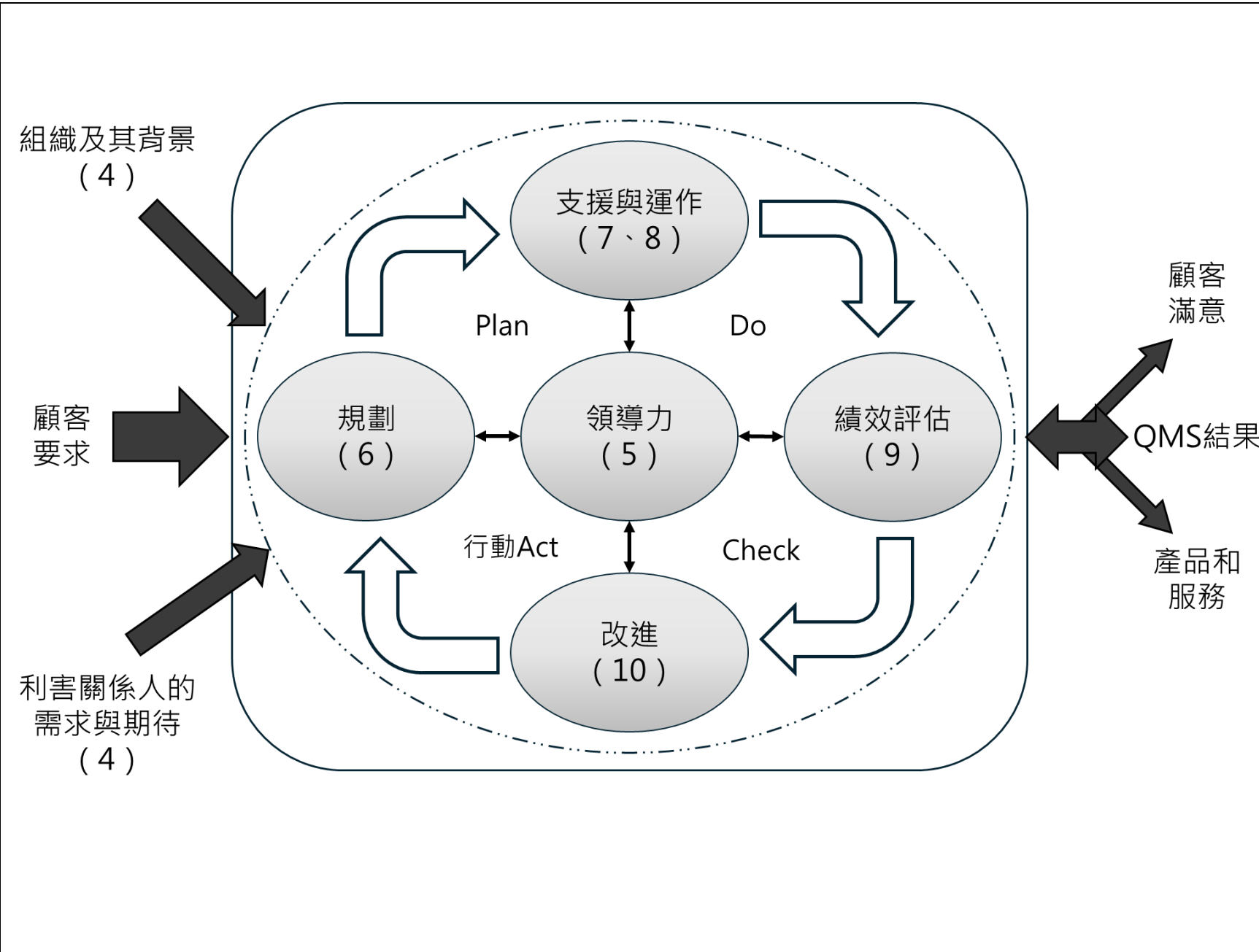
重大主題管理

重大主題	產品品質及客戶服務		
衝擊描述	實際正面衝擊：以ISO 9001品質管理系統為基礎，提供系統服務滿足客戶所需的條件，拓展客戶訂單，增進消費者信任。		
	潛在負面衝擊：本公司為設計公司，製程皆為外包，產品含有多種材料、原物料，若管理不當將造成客戶的品質疑慮與安全，為公司帶來營運風險，恐喪失客戶訂單與消費者信任。		
政策 / 承諾	力士科技始終秉持優質服務、持續改善、永續經營的理念，對於品質與無有害物質(HSF)政策，本公司要求預防勝於矯正、第一次就做好、客戶滿意優先、不使用有害物質四大原則，確保產品100%符合客戶的需求標準。		
採取行動	- 為確保產品品質保證，針對所有原物料及物料，須向合格供應商名冊上之合格廠商購買，且物料需符合HSF要求方可採買。 - 建立可追溯管理系統。		
追蹤評核機制	- 每年實施管理審查會議，評核品質目標達成狀況。 - 每年委託第三方驗證機構檢測並通過查驗，維護系統之有效性。		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	(1)客訴回覆時間≤9 天。 (2)當月進/出貨的合格率≥99.8%。 (3)外部失敗成本≤1%。 (4)封裝良率監控>95%。 (5)客戶滿意度>85分。	(1)客戶滿意度>88分。 (2)出貨檢驗報表自動帶出材質清單及HSF測報符合性。	計劃評估導入AI管理，透過建立系統，連結、生產、品質、資訊系統，即時有效進行全方面數據分析管理，減少生產浪費。
年度績效	- 客訴回覆時間平均為≤9天。 - 封裝良率監控達95%。 - 無收到有關產品使用有害物質 (HSF) 之相關客訴。 - 無顧客健康與安全相關之客戶投訴，亦無違反相關法律之情事。 - 無任何經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。 - 客戶滿意度達85分以上		

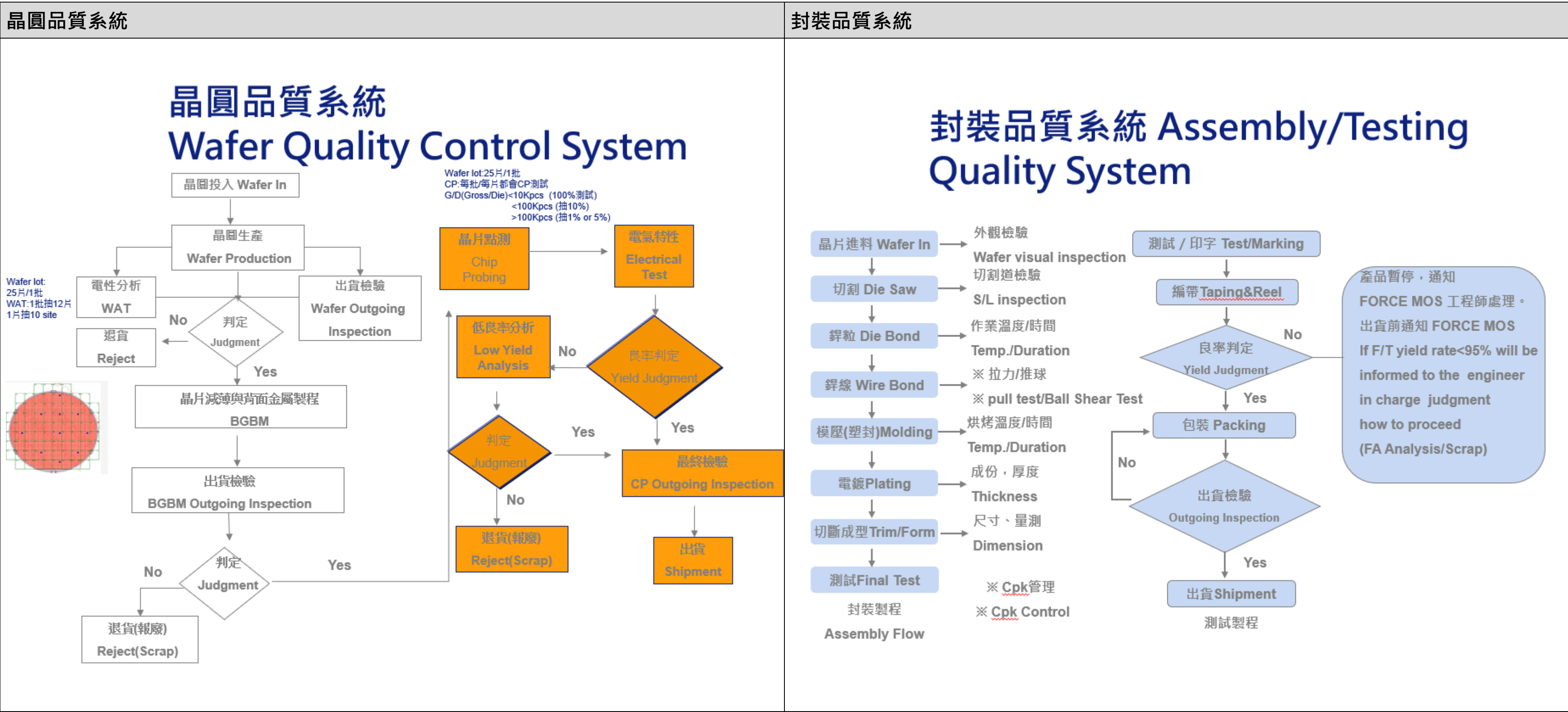
重大主題	產品品質及客戶服務
利害關係人的參與	供應商：可參與自我評鑑及稽核，以達到品質安全要求。 客戶：可以透過網站中的溝通管道提出相關訴求。

5.1.1 產品品質管理

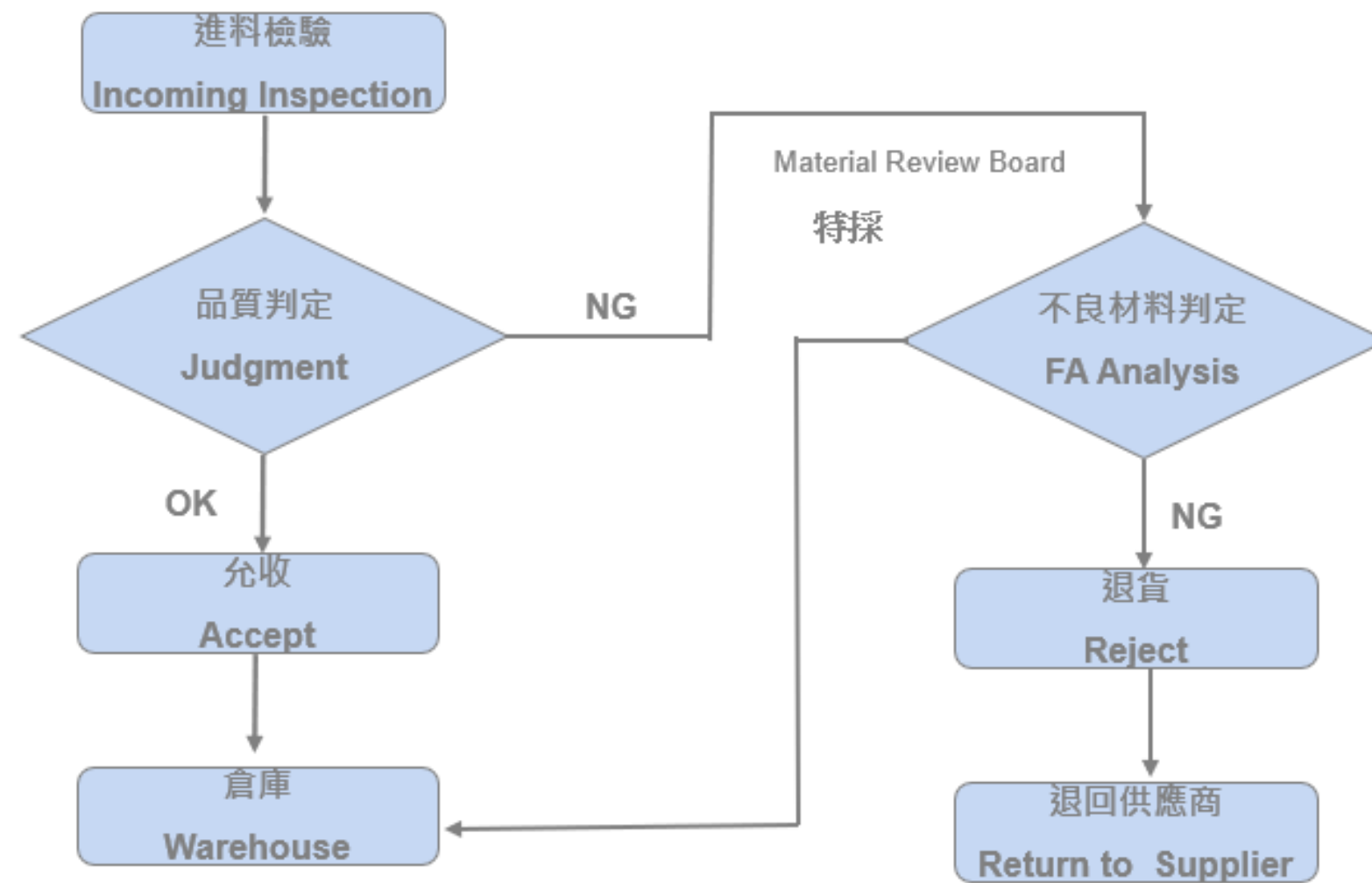
力士科技制定品質政策為「全員參與，專業創新，持續改善，顧客滿意。生產綠色產品，落實污染預防，遵守環保法規，提高節能減碳效率、符合客戶及利害關係人要求。」，並依此政策訂定各項規範與準則以遵循。除產品品質與標示符合各國家和地區的法規要求外，力士科技亦透過第三方查驗證機構驗證通過之 ISO 9001、ISO14001 等國際品質管理系統進行品質管理。強調品質績效指標的設定和追蹤、實行持續改進等措施，並採用各種控管流程，對產品品質進行全面檢測、評估和改善，以符合客戶之需求與期望。

 The diagram illustrates the PDCA (Plan-Do-Check-Act) cycle for quality management. It features a central circular flow with four main stages: Plan (top), Do (right), Check (bottom), and Act (left). Each stage is associated with specific management activities: Plan includes 'Planning (6)' and 'Support & Operation (7, 8)'; Do includes 'Performance Evaluation (9)'; Check includes 'Improvement (10)'; and Act includes 'Leadership (5)'. Arrows indicate a continuous clockwise cycle. External inputs on the left include 'Organization and Background (4)', 'Customer Requirements', and 'Stakeholder Needs and Expectations (4)'. Outputs on the right include 'Customer Satisfaction', 'QMS Results', and 'Products and Services'.	 This is a certificate for the management system of FORCE MOS TECHNOLOGY CO., LTD. issued by SGS. The certificate number is TW22/00000344. It states that the company has been assessed and certified as meeting the requirements of ISO 14001:2015 for the activities of 'Sale and design of discrete device (MOSFET, transistor, diode)'. The certificate is valid from 14 June 2025 until 14 June 2028. It is signed by L. Moran, Business Manager, and includes logos for SGS, UKAS, and IAF.	 This is a certificate for the management system of FORCE MOS TECHNOLOGY CO., LTD. issued by SGS. The certificate number is TW22/00000344. It states that the company has been assessed and certified as meeting the requirements of ISO 14001:2015 for the activities of 'Sale and design of discrete device (MOSFET, transistor, diode)'. The certificate is valid from 14 June 2025 until 14 June 2028. It is signed by L. Moran, Business Manager, and includes logos for SGS, UKAS, and IAF.
PDCA 循環式品質管理	ISO 9001：2015 品質系統認證	ISO 14001：2015 品質系統認證

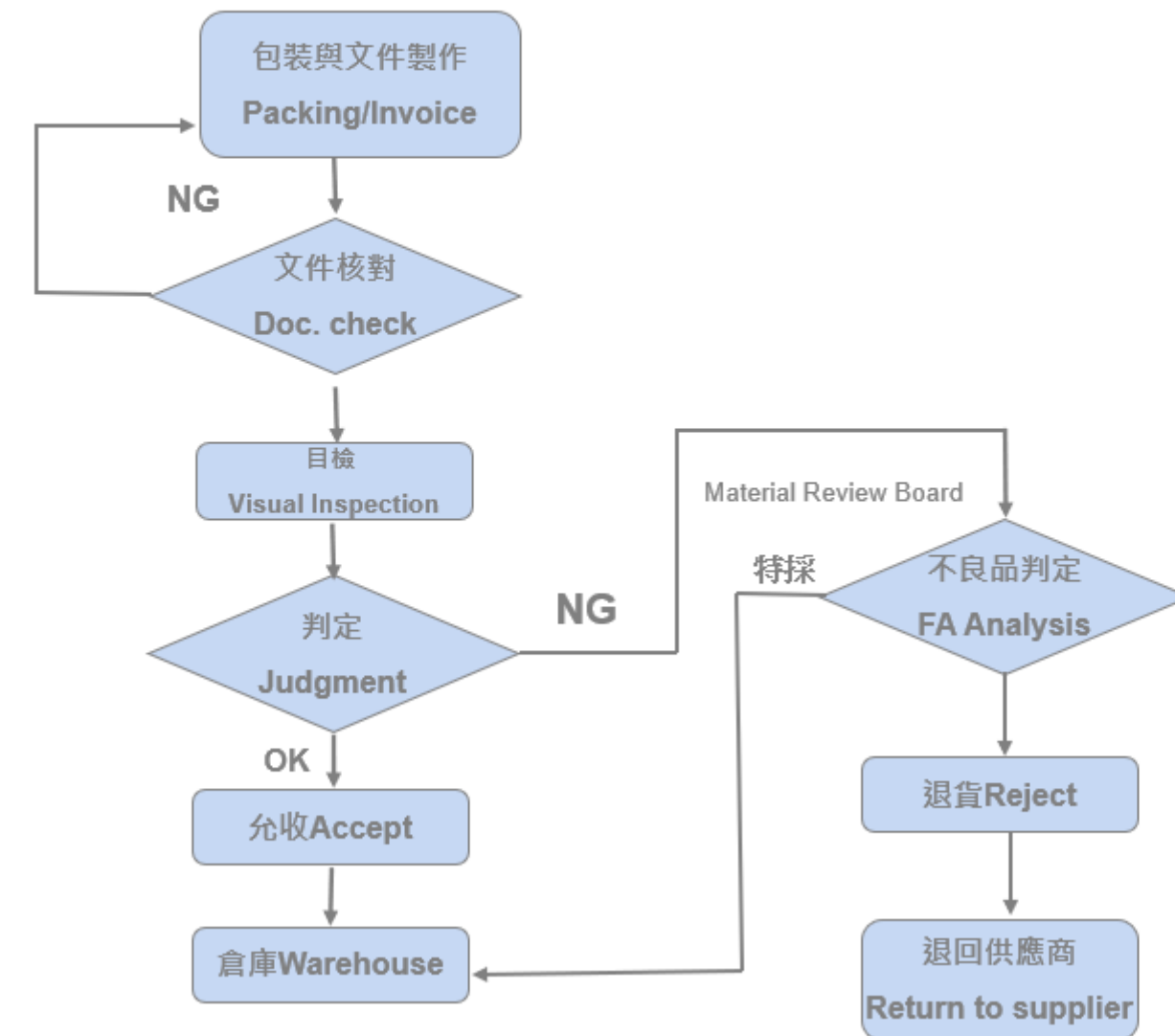
力士科技持續建立嚴謹的生產流程控制和品管作業，為提升產品品質，透過強化良率分析、供應鏈管理和了解客戶需求等方式，持續不斷改善產品品質，並遵守客戶高規格的標準，進行有害物質管理和建立各類品質系統流程，說明如下：



進料管制 Incoming Quality Control



出貨管制 Outgoing Quality Control



評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

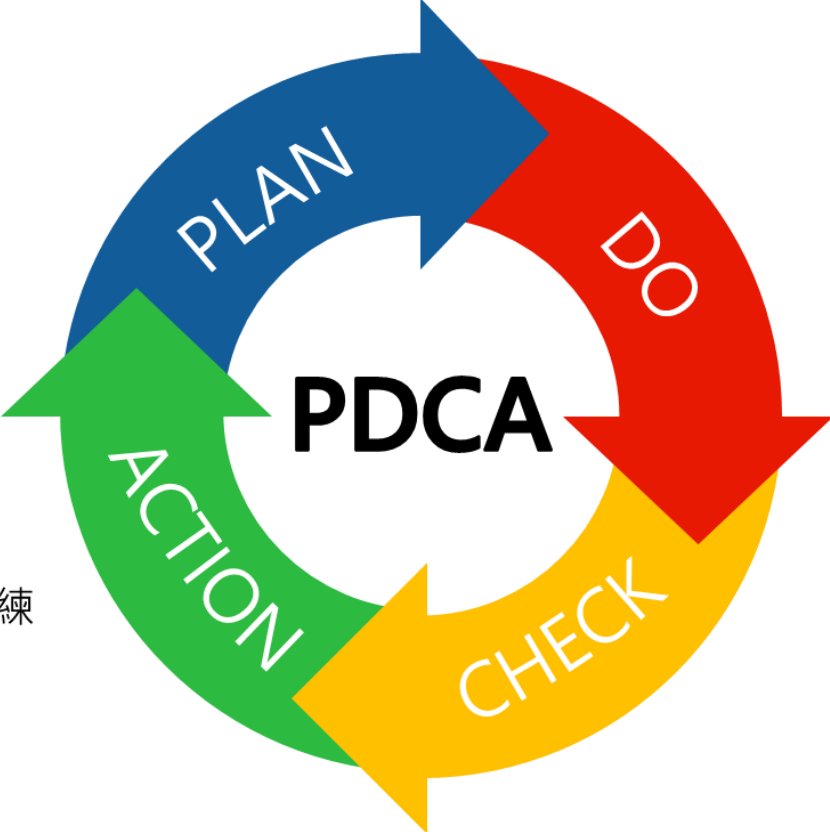
為了確保產品能符合 RoHS 指令，本公司每年都會定期要求供應商提供均勻材質的 RoHS 及 HF 報告，並依照歐盟的 REACH 更新進度定期進行調查，確保產品能符合歐盟有害物質限用指令及歐盟 REACH 法規。除要求供應商定期提供危害性限用物質(RoHS)及鹵素含量(HF)報告外，本公司每年亦會自主送產品到第三方實驗室做產品符合性測試，2025 年產品全系列測試結果 100%符合法規及客戶需求，無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

產品和服務資訊與標示的要求

力士科技為 IC 設計公司，製程皆為委外，自 2007 年 6 月 11 日起，本公司產品全系列皆符合 RoHS 標準，產品包裝 100%加註「符合 RoHS 標準」之說明，確保所有產品與服務的行銷資訊及標籤均符合適用的法律與規範，提供完整且透明的資訊，包括使用方式、安全指引、成分 (若適用)、來源及相關認證。2025 年本公司無發生未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件；亦無發生未遵循行銷傳播相關法規的事件。

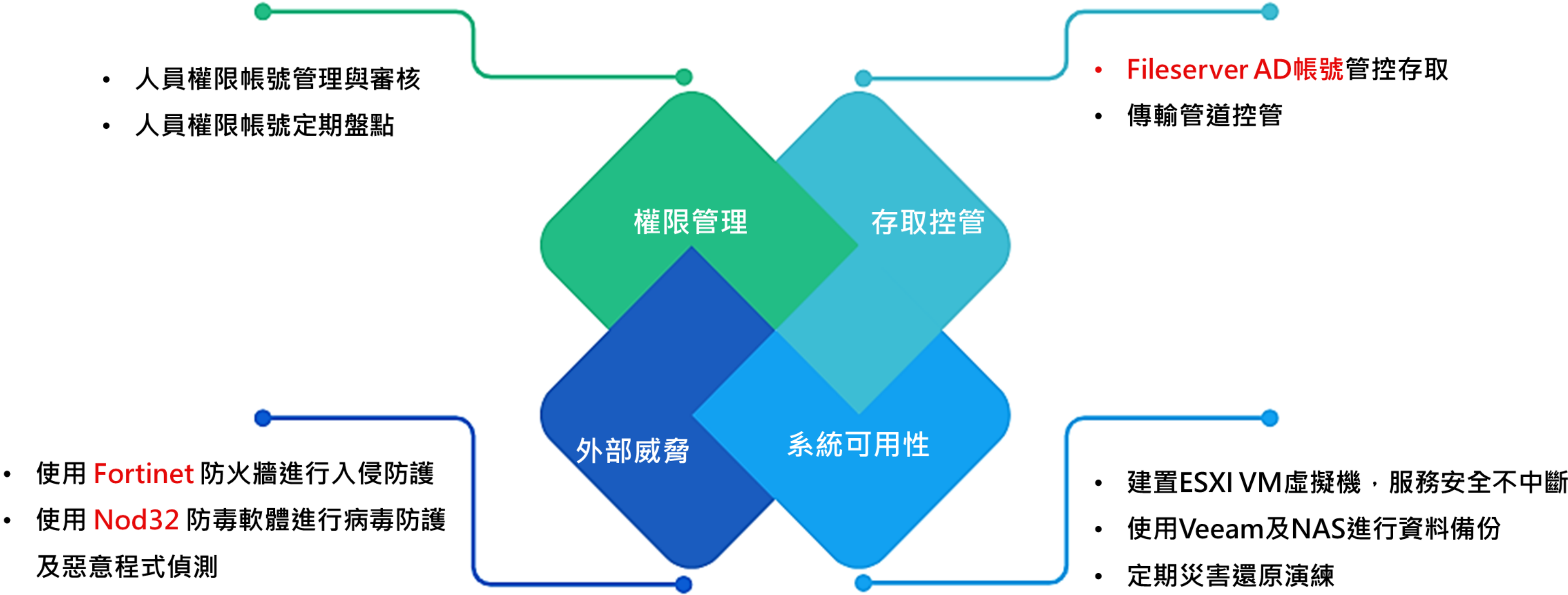
5.1.2 資通安全管理

本公司重視客戶的資訊保密和隱私權。為了保護客戶提供的資料，我們採取 PDCA(Plan-Do-Check-Act)方式管理運作，由專案團隊負責導入和建立相關管理程序，確保目標之達成且持續調整改善，以提升資安管控，並確保遵守相關法規，從而實現客戶資料的安全防護。

資訊安全政策	資訊安全管理架構
建立制度規範 訂定公司資訊安全管理 制度，規範人員作業行為。	資安治理 ● 制定公司資訊安全政策 ● 制定內部資訊安全作業程序 推動執行 ● 資安政策宣導及人員教育訓練 ● 資安措施導入與執行 風險改善 ● 改善內部作業程序 ● 引進外部解決方案 風險評估 ● 資安風險評估機制 ● 資安資產風險評鑑 
資安科技運用 建置資訊安全管理設備，落實資安管理措施。	
人員教育訓練 進行相關資訊安全教育訓練，提升公司全體同仁資通安全意識。	

資訊安全管理措施	
建立制度規範	本公司內部訂定多項之資通安全規範及制度，以規範本公司人員資訊安全行為，每年定期檢視相關制度是否符合營運環境變遷，並依實際需求適時調整。每年定期執行內部稽核、會計師資訊查核及不定期資安宣導，以強化本公司機密資料之管理。
資安科技運用	本公司為防範各種外部資安危脅，除採多層式網路架構設計外，更建置各式資安防護系統，以提升整體資訊環境的安全性。
人員教育訓練	本公司定期實施內部人員資訊安全教育訓練，並不定時依實際環境進行資通安全宣導，藉以提升內部人員資安知識及意識。

資通安全具體管理方案



5.1.3 客戶關係與隱私保護

客戶滿意度調查及客戶申訴機制

力士重視客戶的意見，收集客戶對各項產品及服務之意見及建議，做為內部營運改善參考，每年定期至少一次進行客戶滿意度調查，透過紙本問卷或以電話訪談等方式進行，調查項目共分為以下五大項目，且在客戶滿意度調查表設有建議事項或要求之欄位，以便客戶可以充分表達想法。2025 年共進行 1 次客戶滿意度調查，回覆率 100%，平均分數為 94.3。

調查項目		內容
1	交貨狀況	對交期之整體滿意度/交貨時間的準確性/客戶要求交期更改的彈性/供貨量符合貴公司業務的成長需求。
2	品質狀況	對品質之整體滿意度/產品出貨品質/異常處理效率及有效性/產品可靠度。
3	專業能力	配合客戶需求的開發力/故障與材料分析結果及效率。
4	服務態度	回應客戶需求的速度/ 回應客戶需求的溝通順暢度/如何回應客戶抱怨的回覆結果。
5	無有害物質要求(HSF)	產品是否符合客戶 HSF 要求/ HSF 測試報告是否依規定更新/HSF 標示是否明確。

客戶隱私

本公司訂定「道德行為準則」，建立及培養員工誠信的價值與文化，強調個人資料保護，對業務往來之所有人士 (包含供應商、客戶、員工及相關利害關係人) 之個人資訊保密，並於合法目的內進行個人資料蒐集、存儲、處理和利用。2025 年無任何經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

CH6 綠色營運

6.1 氣候變遷與調適

重大主題管理

重大主題	氣候變遷與調適		
衝擊描述	實際正面衝擊：為了善盡對環境的責任，我們致力於研發和設計能提高用電效率的MOSFET。這不僅有助於降低能源消耗，減少碳排放，還能滿足客戶日益增長的需求。透過提供高效能的產品，我們希望能夠在環保和技術創新方面取得雙贏，進一步提升公司的市場競爭力。		
	潛在負面衝擊：因開發技術較高，若未能成功開發相關的綠能產品，恐造成氣候變遷加劇，且將導致公司經營環境及財務情況惡化。		
政策 / 承諾	力士科技不僅嚴格遵守各項環境法規，還致力於實施節能減碳，如照明設備改善、表單文件電子化、節約能源及辦理資源回收利用等措施，讓員工從工作環境深植節能減碳的生活概念，持續減少用電量，以減少碳排放量和生態環境破壞。		
採取行動	設立永續暨風險管理委員會，負責永續政策及年度計畫之擬訂，並追蹤與檢視永續推動小組各項目之執行進度。		
追蹤評核機制	- 每年依據ISO 14001管理審查程序，針對環境管理進行PDCA之有效性評量。 - 透過永續推動小組，持續追蹤永續政策執行情形及目標達成狀況。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	(1) 減少產品包裝材料中的塑料和紙張使用量，力求達到50%的減少幅度。 (2) 無鹵產品（HF）增加為92%。 (3) 溫室氣體排放減量達2%。	(1)減少產品包裝材料中的塑料和紙張使用量，力求達到70%的減少幅度。 (2)無鹵產品(HF)增加為93%。 (3)溫室氣體排放減量達3%。	(1)減少產品包裝材料中的塑料和紙張使用量，力求達到90%的減少幅度。 (2)無鹵產品(HF)增加為95%。 (3)溫室氣體排放減量達4%。
年度績效	- 本公司2025年產品採用無鹵(HF)的比例為100%。 2025年已完成ISO 14064 溫室氣體盤查，並將持續遵循相關法規要求。		
利害關係人的參與	封裝廠：我們已要求封裝廠在替換為無鹵材料，這不僅有助於減少有害物質的排放，還能提升產品的環保性能。		

6.1.1 氣候變遷因應
氣候治理

董事會為本公司因應氣候變遷之最高決策及監督單位，負責核定本公司氣候變遷風險管理方針與策略。並由董事長擔任氣候變遷之最高管理者，領導永續推動小組，負責督導氣候變遷之因應措施之執行及相關議題與事項。永續推動小組下設 5 大職能小組，分別為：公司治理組、綠色低碳組、創新服務組、永續供應鏈組及員工福利組，由各相關主要職能單位主管領導各職能小組，負責評估與分析氣候相關風險與機會，執行氣候相關策略與行動。永續推動小組定期向董事會報告氣候變遷相關的推動計畫、指標目標與運作成果，以確保永續發展工作的持續性和透明度，並能夠及時調整和改進相關策略。

氣候相關風險及對營運、財務之影響

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	政策和法規	須強化溫室氣體排放量報導義務。	短期 (1-3 年)	為了因應主管機關對於企業溫室氣體排放數據的新法規與政策，企業需要進行盤查和揭露相關環境數據，導致營運成本預估增加新台幣 54 萬元。	1. 評估聘請外部顧問，導入 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查。 2. 成立永續推動小組，制定減少溫室氣體排放減量相關計畫。	聘請外部顧問導入 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查預估投入 54 萬/2 年。	已於 2026 年 4 月取得 2025 年母公司個體溫室氣體查證聲明，計畫於 2027 年揭露 2026 年度合併公司盤查資訊。
實體風險	立即性	極端氣候事件（如：颱風、洪水等）的發生頻率增加與嚴重程度提高。	中期 (3-5 年)	因洪水導致代工廠停工或產品運送困難，導致營收預估減少新台幣 200 萬元。	1. 要求代工廠做好防水措施。 2. 尋找不同地區之替代工廠以分散風險。	尋找和評估新工廠的過程需要投入時間和資金，包括考察工廠、進行質量檢查和簽訂合約等，預估投入成本新台幣 30 萬元。	為因應極端氣候本年度增加新代工廠，共 2 家，投入成本約 65 萬元。

氣候相關機會及對營運、財務之影響

機會類別	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
產品和服務	創新並開發新產品 以提升產品競爭力。	中期 (3-5 年)	客戶對於可提高用電效率之 MOSFET (金屬氧化物半導體場效電晶體)的需求越來越高，我們透過開發新產品以滿足客戶的需求，預估營業收入增加約新台幣300 萬元。	投入MOSFET(金屬氧化物半導體場效電晶體)之研發，預期可使產品於市場更具競爭力。	投入 MOSFET (金屬氧化物半導體場效電晶體)的研發，研發費用預計每月增加 12 萬元，但這項投資有望在未來提升產品的市場競爭力，預估營收增加新台幣300 萬元。	2025 年已成功開發可提高用電效率之 MOSFET (金屬氧化物半導體場效電晶體)共 2 項。 (ME8240H-G / ME8242H-G) 帶來營收總額為 2,397 千元，預計 2026 年可再提升。

氣候風險管理制度

為了有效應對氣候變遷帶來的風險，本公司已著手將氣候風險的辨識、評估及管理流程納入現有的風險管理行動，並逐步朝建立企業層級的整體風險管理制度邁進，以強化氣候相關風險的整合與應對能力。永續推動小組負責辨識和管理氣候變遷帶來的實體與轉型風險，並根據鑑別結果提出具體的風險管理措施及因應策略，建立相關指標並進行目標管理，確保策略和目標的有效落實。本公司董事會負責監督氣候變遷風險管理的執行情形，永續推動小組定期向董事會報告，確保整合後的風險管理制度能有效應對氣候變遷的挑戰。

6.2 能源管理

組織內部的能源消耗量

力士於 2025 年度能源消耗主要以公務車使用非再生燃料汽油，以及使用台電電網之外購電力為主，本公司無使用再生燃料及出售能源之情形。

能源種類	單位	2024 年	2025 年
汽油	公升(L)	15,995.00	32,371.69(註 6)
	GJ	522.4	1,019.3
外購電力	度(kWh)	119,215.64	113,977.67
	GJ	429.2	410.4
能源總消耗量	GJ	951.6	1,429.7
組織特定度量值	合併營收 (新台幣百萬元)	815.07	899.10
能源密集度	能源總消耗量(GJ)/組織特定度量值 (新台幣百萬元)	1.17	1.59

註：

- 1.能源使用數據統計範圍為：力士科技股份有限公司。
- 2.2024 年度能源使用量已換算為十億焦耳(GJ)，各類能源熱值轉換係數依據 2023 年經濟部能源署之能源產品單位熱值表。汽油 1 公升= 7,800 kcal；電力 1 度=860 kcal ；1 kcal=4.187 KJ；1 KJ= 10⁻⁶ GJ。
- 3.2025 年度能源使用量已換算為十億焦耳(GJ)，各類能源熱值轉換係數依據 2024 年經濟部能源署之能源產品單位熱值表。汽油 1 公升= 7,520 kcal；電力 1 度=860 kcal；1 kcal=4.187 KJ；1 KJ= 10⁻⁶ GJ。
- 4.能源消耗量皆來自收費收據之測量值，無任何估算值。
- 5.能源密集度=能源總消耗量(GJ)/合併營收 (新台幣百萬元)。
- 6.因業務性質，2025 年較 2024 年更頻繁拜訪客戶及代工廠，且資料蒐集較為完備，致汽油消耗量較 2024 年增加約 1.02 倍。

6.3 溫室氣體排放管理

溫室氣體排放情形

力士科技 2025 年相較 2024 年因提升拜訪客戶及代工廠頻率，整體排放強度略有提升。本公司 2025 年提前因應主要關機變更要求力士已啟動範疇三數據盤查，未來預計於 2026 年擴大至合併公司進行盤查，並持續優化及對齊盤查邊界，以提升數據一致性與可比性。

溫室氣體種類	單位	2024 年	2025 年
範疇一	公噸 CO2e	38.0741	74.7591
範疇二		58.8925	54.0254
排放量 (範疇一+二合計)	公噸 CO2e	96.9666	128.7845
溫室氣體排放強度 (範疇一+二)	溫室氣體總排放量(公噸 CO2e)/ 合併營收 (新台幣百萬元)	0.12	0.14
範疇三	公噸 CO2e	未盤查	38.2617
溫室氣體排放強度 (範疇三)	溫室氣體總排放量(公噸 CO2e)/ 合併營收 (新台幣百萬元)	-	0.04

- 註：
- 溫室氣體排放量以營運控制權法之方式進行計算，盤查邊界為力士科技股份有限公司。
 - 力士因應溫室氣體減量與管控，自 2023 年開始進行組織溫室氣體第一次盤查，並經第三方驗證機構查證，未來將依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」以不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。
 - 範疇一統計範疇包含：車用汽油、冷媒，所包含的溫室氣體種類為 CO₂、CH₄、N₂O 和 HFCs，2024 年所引用之排放係數來源為以環境部公告的「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」計算，2025 年採用排放係數採用環境部公告的「2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」換算排放量。
 - 範疇二統計範疇為外購電力，2024 年引用之排碳係數為經濟部能源署公告 2023 年度外購電力排放係數= 0 . 494 kg CO₂ e/ 度，2025 年引用之排碳係數為經濟部能源署公告 2024 年度外購電力排放係數= 0 . 474 kg CO₂ e/ 度。

5. 範疇三統計範疇：本公司參考 ISO14064-1：2018 標準設定間接排放重大性準則，依據外部揭露要求、本公司內部策略規劃、量化方法(數據資料取得方式)、係數取得(排放係數取得管道)、排放貢獻等，進行鑑別評估後，盤查範疇三(類別 4)。
6. 範疇三統計範疇：主要為組織使用的產品間接溫室氣體排放，包含上游商品採購之車用汽油、電力及自來水與生活廢棄物焚化處置所產生之溫室氣體排放。
7. 範疇三間接排放係數來源為環境部產品碳足跡排放係數與經濟部公告之自來水排碳係數。各種溫室氣體的 GWP 值是根據 IPCC 第六次評估報告所得。
8. 範疇一、範疇二、範疇三溫室氣體排放量，依據 ISO 14064-1：2018 進行盤查，並經第三方驗證機構(格瑞驗證)完成查證取得查證聲明書。
9. 力士科技股份有限公司無產生生物源的二氧化碳排放量。
10. 2024 年及 2025 年合併營收分別為新台幣 815.07 百萬元及 899.10 百萬元。

CH7 以人為本

7.1 人才任用及留才

重大主題管理

重大主題	人才任用及留才		
衝擊描述	實際正面衝擊：有效招募並留任具備晶片設計與系統整合能力的工程師，同時也強化一般員工的招募與留任策略，並提供針對EDA工具與新興技術的訓練，有助於降低流動率、促進技術傳承，強化公司在半導體市場的競爭力。		
	潛在負面衝擊：如未妥善處理人資管理，致使發生人權侵害事件，將有損公司形象及相關利害關係人權益。		
政策 / 承諾	- 公司不僅重視員工的專業發展，也同時聆聽員工的建議和意見，除此之外，公司已責成人力資源管理單位，制定人才的「選、訓、用、留」對策，透過有效率的人才招募，及時補充各部門所需的人力、提高員工留任意願，並建立暢通的晉升管道及提供多元福利措施及各項補助，來提高員工的滿意度和忠誠度。 - 透過訂定《員工聘任及管理程序》、《工作規則》、《職業安全衛生管理規章》等相關工作規則及設置福利委員會，明訂各項員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等）。		
採取行動	提供相關內、外部專業教育訓練以有效充實員工職涯技能。		
追蹤評核機制	由人力資源管理單位主要執行人力資源工作的單位，定期檢視員工留任情形與招聘績效。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	(1)每年至少宣導兩次公司現有之內部溝通管道，以確保員工了解並能自由表達意見，營造友善的工作環境。 (2)制定《人權政策》並進行教育訓練，使同仁全面了解政策內容。	(1)持續透過職工福利委員會議、勞資會議、各部門會議等，提供員工各項福利措施及溝通管道，保障員工免受不法侵害，建立無性騷擾之友善職場環境。 (2)每年至少舉辦1次相關講座或訓練課程，強化人權議題，例如性別平等、職場不法侵害、性騷擾零容忍等。	(1)持續依循《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights) 》、《負責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct，RBA CoC)》等國際人權公約調整相關政策方針。 (2)持續維護良好的勞雇關係、營造優質工作環境，提升新進率，降低離職率。
年度績效	- 定期對新進員工進行教育訓練，包含禁止歧視、職場不法侵害預防等人權相關議題；2025 年所有新進員工皆完成相關訓練。 2025 年並無發生強迫員工超時工作之情事。		

重大主題	人才任用及留才
利害關係人的參與	員工：本公司定期召開勞資相關行政會議，作為公司與員工雙方之溝通管道，以確保勞資關係和諧。

7.1.1 人力結構與人才招募

人力概況

截至 2025 年 12 月 31 日，力士科技員工人數為 57 人，皆為正職員工，無臨時或兼職之員工，報導期間內，員工總人數沒有重大顯著波動。力士科技的營業據點位於台灣及中國深圳，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 100%以上。力士科技確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在工作地點分布上，91.23%員工位於主要營運據點為台灣，其他 8.77%員工則分布於中國深圳。力士科技重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 1：1.07。

另，力士科技除 57 位員工外，截至 2025 年 12 月 31 日共 1 人為非員工的工作者，由清潔承包商執行辦公室清潔工作。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

員工人力結構

年度	類別	組別	男性		女性		組別小計		工作區域 / 台灣		工作區域 / 深圳		組別小計	
			人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比
2025 年	勞雇合約	永久聘雇員工	28	49.12%	29	50.88%	57	100%	52	91.23%	5	8.77%	57	100%
		臨時員工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		無時數保證的員工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	勞雇類型	全職員工	28	49.12%	29	50.88%	57	100%	52	91.23%	5	8.77%	57	100%
		兼職勞工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2024 年	勞雇合約	永久聘雇員工	27	48.21%	29	51.79%	56	100%	51	91.07%	5	8.93%	56	100%
		臨時員工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		無時數保證的員工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	勞雇類型	全職員工	27	48.21%	29	51.79%	56	100%	51	91.07%	5	8.93%	56	100%
		兼職勞工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：

1. 員工人數截至 2025 年 12 月 31 日，以實際員工人數統計計算。
2. 統計涵蓋範圍為：力士科技股份有限公司及力仕半導體(深圳)有限公司。
3. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

員工的多元化

員工類別	性別	年齡	2024 年		2025 年	
			人數	佔全體員工比例(%)	人數	佔全體員工比例(%)
管理階層	男	<30 歲	-	-	-	-
		30~50 歲	8	14.29%	9	15.79%
		>50 歲	6	10.71%	5	8.77%
	女	<30 歲	1	1.79%	-	-
		30~50 歲	6	10.71%	6	10.53%
		>50 歲	-	-	1	1.76%
非管理階層	男	<30 歲	1	1.79%	3	5.26%
		30~50 歲	10	17.85%	10	17.54%
		>50 歲	1	1.79%	1	1.76%
	女	<30 歲	6	10.71%	7	12.28%
		30~50 歲	14	25%	11	19.29%
		>50 歲	3	5.36%	4	7.02%
總計			56	100%	57	100%

- 註：
- 1. 統計範圍為：力士科技股份有限公司及其子公司力仕(深圳)有限公司。
 - 2. 管理階層為：經理級(含)以上員工。

治理單位之分布

類別	性別	年齡	2024 年		2025 年	
			董事會(人數)	佔董事會人數比例(%)	董事會(人數)	佔董事會人數比例(%)
治理單位成員	男	<30 歲	-	-	-	-
		30~50 歲	2	25%	1	11.11%
		>50 歲	3	37.50%	4	44.45%
	女	<30 歲	-	-	-	-
		30~50 歲	-	-	1	11.11%
		>50 歲	3	37.50%	3	33.33%
總計			8	100%	9	100%

員工多元共融

員工類別	性別	年齡	2024 年		2025 年	
			人數	佔全體員工比例(%)	人數	佔全體員工比例(%)
身心障礙者	女	>50 歲	1	1.79%	0	0%

註：

1. 統計範圍為：力士科技股份有限公司及其子公司力仕(深圳)有限公司。
2. 管理階層為：經理級(含)以上員工。
3. 資訊重編：2024 年身心障礙員工人數佔全體員工比例因計算錯誤，修正為正確比例。

新進員工和離職員工

新進員工及離職員工		2025 年											
		新進員工						離職員工					
		男	佔該類別 比例 (%)	女	佔該類別 比例 (%)	合計	佔該地區 類別比例 (%)	男	佔該類別 比例 (%)	女	佔該類別 比例 (%)	合計	佔該地區 類別比例 (%)
臺灣	<30 歲	-	-	4	7.69%	7	13.46%	-	-	-	-	11	21.15%
	30~50 歲	1	1.92%	2	3.85%			4	7.69%	3	5.77%		
	>50 歲	-	-	-	-			1	1.92%	3	5.77%		
中國	<30 歲	1	20.00%	-	-	1	20.00%	-	-	-	-	-	-
	30~50 歲	-	-	-	-			-	-	-	-		
	>50 歲	-	-	-	-			-	-	-	-		
年底在職總員工人數 (台灣 + 深圳)		57											
合計新進人數		8											
總新進率(%)		14.04%											
合計離職人數		11											
總離職率(%)		19.30%											

- 註：
- 臺灣統計範圍為：力士科技股份有限公司；中國統計範圍為力仕(深圳)有限公司。
 - 截至 2025 年 12 月 31 日，臺灣總員工人數為 52 人；中國總員工人數為 5 人。

新進員工及離職員工		2024 年											
		新進員工						離職員工					
		男	佔該類別 比例 (%)	女	佔該類別 比例 (%)	合計	佔該地區 類別比例 (%)	男	佔該類別 比例 (%)	女	佔該類別 比例 (%)	合計	佔該地區 類別比例 (%)
臺灣	<30 歲	1	1.92%	7	13.46%	12	23.08%	-	-	5	9.62%	11	21.15%
	30~50 歲	2	3.85%	2	3.85%			1	1.92%	4	7.69%		
	>50 歲	-	-	-	-			1	1.92%	-	-		
中國	<30 歲	3	75.00%	-	-	3	75.00%	1	25.00%	-	-	2	50.00%
	30~50 歲	-	-	-	-			1	25.00%	-	-		
	>50 歲	-	-	-	-			-	-	-	-		
年底在職總員工人數 (台灣 + 深圳)		56											
合計新進人數		15											
總新進率(%)		26.78%											
合計離職人數		13											
總離職率(%)		23.21%											

註：

- 臺灣統計範圍為：力士科技股份有限公司；中國統計範圍為力仕(深圳)有限公司。
- 截至 2024 年 12 月 31 日，臺灣總員工人數為 52 人；中國總員工人數為 4 人。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

本公司為 IC 設計公司人員精簡，經理級(含)以上員工即為重要管理階層，負責各部門內相關專業領域之經營管理業務。2025 年高階管理階層 100%由當地居民擔任，未來持續在地化人才培育，拔擢更多的當地優秀人才。

項目	2024 年		2025 年	
	高階管理階層		高階管理階層	
雇用當地居民為高階管理階層人數	男	女	男	女
	14	7	14	7
高階管理階層總人數	21		21	
比例	67%	33%	67%	33%

註：

- 1. 高階管理階層為：經理級(含)以上員工。
- 2. 重要營運據點為：力士科技股份有限公司及子公司力仕(深圳)有限公司。
- 3. 當地的定義為：營運據點所在之國籍。

績效考核員工比例

年份	2025 年			
員工績效考核人數-依員工層級分類	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例
	男	女	小計	
管理階層	13	7	20	35.09%
非管理階層	14	22	36	63.16%

註：

- 1. 統計範圍為：力士科技股份有限公司及其子公司力仕(深圳)有限公司。
- 2. 管理階層為：經理級(含)以上員工。

7.1.2 員工權益與福利

團體協約

力士科技無成立工會，因此未有集體協商協定，而係定期透過勞資相關行政會議及多元方式與員工溝通，未來公司將持續與工會保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

人權政策

力士科技秉持尊重人權與善盡企業社會責任之理念，參考《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及國際勞工組織 (ILO)《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約制定人權政策。我們承諾營造安全、平等、尊重及友善之工作環境，杜絕任何侵犯人權或違反勞動法令之情事，並持續推動多元包容與永續發展文化。

我們重視人權議題對企業永續經營之影響，除遵循相關法令規範外，並持續關注員工權益、職業安全、健康照護及工作環境等議題。為降低職場風險並提升安全衛生管理，本公司依法設置相關管理機制，定期檢視工作環境及作業流程，並推動職業安全衛生教育訓練，以維護員工身心健康與工作安全。

另我們訂定之「永續發展實務守則」中對於供應商商業往來之前，將評估其是否有影響環境與社會之紀錄，並儘量避免與企業之社會責任政策牴觸者進行交易。

本公司設有多元且暢通之申訴與溝通管道，員工如遇職場權益、歧視、性騷擾或其他不當對待情事，得透過主管、人力資源單位或相關申訴管道提出反映。對所有申訴案件均以公平、公正及保密原則處理，並依法保障申訴人隱私及權益，避免任何形式之報復或不當對待。

人權政策



重大營運變化的最短預告期

公司遇到下列情事之一時，得資遣有關員工	資遣員工，其預告期間依下列各款之規定
一、 歇業或轉讓時。 二、 虧損或業務緊縮時。 三、 不可抗力暫停工作在一個月以上時。 四、 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。	一、 在同一公司繼續工作三個月以上一年未滿者,於十日前預告之。 二、 在同一公司繼續工作一年以上三年未滿者,於二十日前預告之。 三、 在同一公司繼續工作三年以上者,於三十日前預告之。

五、 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。	
六、 公司遇到不可抗力之其他原因需遣散時。	

女性對男性基本薪資與薪酬的比率						
年度	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
員工類別	薪資		酬金		總薪酬	
管理階層	1.61：1	1.52：1	1.63：1	1.52：1	1.61：1	1.52：1
非管理階層	1.36：1	1：1	1.33：1	1：1	1.36：1	1：1

註：

- 統計範圍僅包含力士科技股份有限公司。
- 管理階層為：經理級(含)以上員工。
- 總薪酬 = 薪資 + 酬金。
- 表格內薪酬比例女性薪酬皆為 1。
- 由於本公司以研究開發為核心本業，主要僱用男性員工擔任研發職務，依據職務內容與業務責任之差異，故使男女薪酬比例差異較大。
- 重要營運據點為力士科技股份有限公司及子公司力仕(深圳)有限公司。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

2025 年台灣基本工資為新台幣 28,590 元，大陸地區基本工資則為人民幣 2,520 元；各地區薪資狀況如下表，各地起薪均優於當地最低薪資，公司採同工同酬制度，進用基層人員之起薪水準不因性別而有差異，然而，薪資仍會因員工的年資及經歷而有所不同。

當地基本工資比較

地區/幣別	臺灣 NTD				中國-深圳 CNY			
	女		男		女		男	
項目	年度		年度		年度		年度	
當地基本工資 (當地貨幣) (A)	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
	27,470	28,590	27,470	28,590	2,360	2,520	2,360	2,520
基層人員的起薪水準 (當地貨幣) (B)	32,000	32,000	32,000	32,000	5,000	5,000	5,000	5,000
基層人員的起薪水準與當地基本工資之比例(B/A)	1.16	1.12	1.16	1.12	2.12	1.98	2.12	1.98

註：重要營運據點為：力士科技股份有限公司及子公司力仕(深圳)有限公司。

員工福利措施

除了提供健全的人事制度，另給予員工多元的其他福利，視經營績效及工作考核情形核發獎金。

項目	說明
團體保險	公司員工 (含工讀生) 均依規定辦理勞工保險、全民健康保險及團體意外保險。
員工持股會	公司依員工自提金按月提撥新臺幣金額 100%之公提金。2025 年共提撥新台幣 2,308 千元之公提金。
員工額外福利	無限供應咖啡、茶水、各式飲料、泡麵、零食及每季下午茶。
職工福利委員會補助項目	結婚補助、生育補助、職工喪亡補助、眷屬喪亡補助、生日禮金、勞動節禮金、住院醫療補助、社團補助 職工災害補助。

註：重要營運據點為：力士科技股份有限公司及子公司力仕(深圳)有限公司。

退休制度

本公司依據《勞工退休金條例》之規定，依勞工每月工資 6%之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。2025 年確定提撥退休金辦法下之提撥退休金費用為 2,803 千元，已提撥至勞工保險局；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳存入勞保局之個人退休金專戶。國外子公司（力仕半導體(深圳)有限公司）2025 年按確定提撥退休計畫或當地法令規定約束所提列之退休基金分別為人民幣 452 千元，並繳納至相關單位。

員工持股信託制度

員工是企業最大之資產，力士科技自 2022 年 9 月開辦員工持股信託，除可提升員工向心力及公司經營績效，降低員工流動率外，並可增加員工福利及協助員工長期投資理財規劃。符合資格之員工可申請成為員工持股信託委員會會員，會員個人得按月提撥新台幣薪資之 8%為上限，作為自提金，公司亦按月相對提撥新臺幣金額 100%作為公提金，並撥入信託專戶。

提升員工職能及過渡協助方案

2025 年員工訓練計劃	計劃描述	量化成果	員工參與比例	完訓比例
董事與監察人(含獨立) 暨公司治理主管實務進階研討會	為確保公司治理主管進修	舉辦 2 天， 共計 12 小時。	1.75%	100%
發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	企業 ESG 永續三大實施議題解析：漂綠、人權及誠信	舉辦 2 天， 共計 12 小時	1.75%	100%

註：

- 1. 統計範圍包含力士科技股份有限公司及子公司力仕(深圳)有限公司。
- 2. 員工參與比例 = (參與人數 / 員工總人數) *100%，因訓練計劃僅限於與該業務領域之同仁參加，故參與比例相對較少。
- 3. 完訓比例 = (參與人數 / 應訓員工總人數) *100%。
- 4. 另針對終止勞雇關係之勞工，提供受資遣員工工作轉介服務，就業諮詢及職訓相關訊息，協助員工轉職。

育嬰假

本公司為了讓員工可以安心生育， 遵循《性別工作平等法》之規定實施員工育嬰留職停薪制度，2025 年無同仁申請育嬰留停。

	2023 年		2024 年		2025 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數(A)	4	1	5	1	4	1
當年度實際育嬰假申請人數(B)	-	-	2	-	1	-
申請率(B/A)	-	-	40%	-	25%	-
請育嬰假者於當年度應復職人數(C)	-	-	1	-	1	-
當年度實際復職人數(D)	-	-	-	-	-	-
復職率(D/C)	-	-	-	-	-	-
上一年度復職人數(E)	-	-	-	-	-	-
上一年度復職滿一年人數(F)	-	-	-	-	-	-
留任率(F/E)	-	-	-	-	-	-

註：統計範圍包含力士科技股份有限公司及子公司力仕(深圳)有限公司。

附錄

GRI 索引表

使用聲明	力士科技已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	2025 年不適用 GRI 行業準則

組織及報導實務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	4
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
	2-4 資訊重編	關於本報告書	1
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	1
活動與工作者			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	5
	2-7 員工	7.1 人才任用及留才	53
	2-8 非員工的工作者	7.1 人才任用及留才	53

治理			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	3

策略、政策與實務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	2.1 年度永續策略主軸與目標	7
	2-24 納入政策承諾	2.1 年度永續策略主軸與目標	7
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 公司治理及誠信經營	20
		3.2 營運策略與經濟績效	32
		4.1 永續供應鏈管理	35
		5.1 產品品質及客戶服務	40
		6.1 氣候變遷與調適	47
		7.1 人才任用及留才	53
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-27 法規遵循	3.1 公司治理及誠信經營	20
	2-28 公協會的會員資格	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	5
利害關係人議合			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	2.4 利害關係人及溝通議合	17
	2-30 團體協約	7.1 人才任用及留才	53

重大主題揭露			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	11
	3-2 重大主題列表	2.3 重大主題及價值鏈邊界表	16
公司治理及誠信經營 16			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 公司治理及誠信經營	20
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1 公司治理及誠信經營	20
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1 公司治理及誠信經營	20
營運策略與經濟績效			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 營運策略與經濟績效	32
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 營運策略與經濟績效	32
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	3.2 營運策略與經濟績效	32
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	3.2 營運策略與經濟績效	32
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	3.2 營運策略與經濟績效	32
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.2 營運策略與經濟績效	32
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	3.2 營運策略與經濟績效	32

永續供應鏈管理			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 永續供應鏈管理	35
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1 永續供應鏈管理	35
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.1 永續供應鏈管理	35
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.1 永續供應鏈管理	35
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 永續供應鏈管理	35
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 永續供應鏈管理	35
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.1 永續供應鏈管理	35
產品品質及客戶服務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 產品品質及客戶服務	40
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衝擊	5.1 產品品質及客戶服務	40
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.1 產品品質及客戶服務	40
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	5.1 產品品質及客戶服務	40
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	5.1 產品品質及客戶服務	40
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.1 產品品質及客戶服務	40
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	5.1 產品品質及客戶服務	40

氣候變遷與調適			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.1 氣候變遷與調適	47
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.1 氣候變遷與調適	47
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	6.1 氣候變遷與調適	47
	302-3 能源密集度	6.1 氣候變遷與調適	47
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	6.1 氣候變遷與調適	47
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.1 氣候變遷與調適	47
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	6.1 氣候變遷與調適	47
	305-4 溫室氣體排放強度	6.1 氣候變遷與調適	47
人才任用及留才			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	7.1 人才任用及留才	53
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	7.1 人才任用及留才	53
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	7.1 人才任用及留才	53
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	7.1 人才任用及留才	53
	401-2 提供給全職員工的福利	7.1 人才任用及留才	53
	401-3 育嬰假	7.1 人才任用及留才	53
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	7.1 人才任用及留才	53
GRI 404：訓練與教育 2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	7.1 人才任用及留才	53
	404-3 員工績效考核	7.1 人才任用及留才	53
	405-1 治理單位與員工的多元化	7.1 人才任用及留才	53

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	7.1 人才任用及留才	53
----------------------------	-----------------------	-------------	----

作業辦法附表二 - 氣候相關資訊

項目		報告書章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.1 氣候變遷與調適	47
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 氣候變遷與調適	47
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷與調適	47
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 氣候變遷與調適	47
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。	本公司 2025 年尚未採用氣候變遷之情境分析，我們將持續關注主管機關對情境分析所需參數及重大假設的資料庫建置。在未來的短期、中期和長期時間範圍內，本公司計劃進行情境分析評估，並選定在升溫控制於 1.5°C 及 2050 年達到淨零排放的情況下進行評估。財務衝擊分析將使用包括營業所在地區的電力排放係數、電價（非再生能源與再生能源）及碳費單價等參數和分析因子，假設條件則包含上述參數的變化趨勢。	-
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。	目前，力士尚未制定具體的轉型計畫或相關指標與目標。然而，我們未來將針對鑑別出的氣候相關風險與機會，進行全面的評估，並根據公司的具體情況，建立相應的專案來應對這些挑戰和機遇。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司 2025 年暫無使用內部碳定價工具，將持續觀察與評估碳交易市場及相關工具，未來將依據主管機關規範進行。	-
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。	本公司在 2025 年尚未設定具體的氣候相關目標，也未使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 來達成這些目標。然而，我們意識到氣候變化對企業運營和永續發展的重要性，未來將持續評估碳抵換制度，並逐步設定具體的氣候相關目標，以實現永續發展的願景。	-
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)。	請詳見下表	-

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂ e)、密集度(公噸 CO₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

年份		2024 年	2025 年
範圍		母公司	母公司
範疇一	總排放量(公噸 CO ₂ e)	38.0741	74.7591
範疇二		58.8925	54.0254
範疇一+範疇二總量		96.9666	128.7845
範疇一+範疇二密集度(公噸 CO ₂ e/合併營收百萬元)		0.12	0.14
範疇三	總排放量(公噸 CO ₂ e)	未盤查	38.2617
範疇三密集度(公噸 CO ₂ e/合併營收百萬元)		-	0.04

- 註：
1. 範疇一、範疇二及範疇三盤查邊界為力士科技股份有限公司。
 2. 2024 年及 2025 年合併營收分別為新台幣 815.07 百萬元及 899.10 百萬元。
 3. 各範疇使用係數請詳 CH6 綠色營運。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至股東會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。

年份	2024 年	2025 年
查證機構	格瑞國際驗證股份有限公司	格瑞國際驗證股份有限公司
查證範圍	範疇一+範疇二	範疇一+範疇二+範疇三
查證準則	ISO 14064-3：2019	ISO 14064-3：2019
查證意見	合理保證	範疇一+範疇二：合理保證 範疇三：有限保證

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
本公司依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。

ISO 14064 溫室氣體查證聲明書



格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

聲明書編號：Great-GHGER-26-0402

溫室氣體排放與移除查證聲明書

力士科技股份有限公司

溫室氣體排放和移除的盤查在以下地點進行：

新北市新莊區思源路 555 號 24 樓

已根據 ISO 14064-3:2019 於 2026 年 04 月 08、09 日進行查證，符合以下標準要求：

ISO 14064-1:2018

溫室氣體排放資訊：

直接排放(類別 1)：74.7591 噸二氧化碳當量；

間接排放(類別 2)：54.0254 噸二氧化碳當量；

其他間接排放類別(類別 3~類別 6)將於下一頁面表列。

- ❖ 查證目標：格瑞以獨立第三方立場，公正客觀地收集、查證支持溫室氣體主張所揭露之資訊，確保報告資訊符合準確性、完整性、一致性及透明度之準則，且內容無錯誤或遺漏之處。
- ❖ 報導期間：2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日。
- ❖ 類別 1 和類別 2 以合理保證等級進行查證，類別 3 和類別 4 以有限保證等級進行查證。
- ❖ 不確定性評估：95%信心水準，總不確定性：-3.44%~+4.34%。
- ❖ 實質性：5%。



總經理 陳文俊

首次發行日期：2024 年 12 月 11 日；最新發布日期：2026 年 04 月 17 日



格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

聲明書編號：Great-GHGER-26-0402

- ❖ 報導溫室氣體的類型，包括 CO₂、CH₄、N₂O 和 HFCs。
- ❖ 排放係數：2025 年經濟部能源署公告之 2024 年度電力排放係數為 0.474 kgCO₂e/kWh；其他排放係數參見環境部事業溫室氣體排放量資訊平台公布的年度係數，各種溫室氣體的 GWP 值是根據 IPCC 第六次評估報告所得。
- ❖ 本聲明是基於對已查證客戶提供的相關資訊進行查證後得出的結論。因此，格瑞驗證認為盤查資訊是完整有效的。
- ❖ 對本聲明書內容或相關關注的問題和疑問，均需由此受查證客戶回答(客戶類別代碼：A-11)。
- ❖ 該客戶報導的溫室氣體排放和移除量期間為：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

按類別和子類別劃分的報告邊界		備註	溫室氣體排放量
類別 1：直接溫室氣體排放與移除			74.7591
1.1	固定燃燒的直接排放		不適用*
1.2	移動燃燒的直接排放	公務車汽油	74.1935
1.3	產業過程之直接過程排放和移除		不適用*
1.4	人為系統所釋放的溫室氣體的釋放直接暫時逸散排放	冷氣機、冰箱、除濕機	0.5656
1.5	土地利用、土地利用變化和林業的直接排放和移除		不適用*
類別 2：來自輸入能源的間接溫室氣體排放			54.0254
2.1	輸入電力的間接排放	電力	54.0254
2.2	輸入能源的間接排放		不適用*
類別 3：交通運輸產生的間接溫室氣體排放			不適用*
3.1	上游運輸和配送貨物的排放		不適用*
3.2	下游貨物運輸和配送的排放		不適用*
3.3	員工通勤排放		不適用*
3.4	客戶和訪客交通工具的排放		不適用*
3.5	商務旅行排放		不適用*
類別 4：組織使用的產品的間接溫室氣體排放			38.2617
4.1	商品採購的排放量	車用汽油、電力間接碳足跡、自來水	32.4036
4.2	資本貨物的排放		不適用*
4.3	固體和液體廢物處置產生的排放	廢棄物焚化處理服務	5.8581
4.4	資產使用產生的排放		不適用*
4.5	上述子類別中未描述的使用服務產生的排放		不適用*
類別 5：與使用組織產品相關的間接溫室氣體排放			不適用*
5.1	來自產品使用階段的排放與移除		不適用*
5.2	來自下游租賃資產的排放		不適用*
5.3	來自產品生命終點階段的排放		不適用*

This verification statement is invalid without the full scopes, categories, criteria, level of assurance and findings available on the Statement.
Verification Body: Great International Certification Co., Ltd. Address: 4F., No. 28, Dahua 1st St., Dayuan Dist., Taoyuan City 337002, Taiwan (R.O.C.)



格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

聲明書編號：Great-GHGER-26-0402

5.4	來自投資的排放	不適用*
類別 6：其他來源的間接溫室氣體排放		不適用*
直接移除		不適用*
年終總存儲量		不適用*
碳財務工具		不適用*

*非顯著或不適用：排除統計

組織查證活動按報告邊界子類別表列：

客戶或組織名稱	地址	子類別
力士科技股份有限公司 FORCE MOS TECHNOLOGY CO., LTD.	新北市新莊區思源路555號24樓 24 F., No.555, Siyuan Rd., Xinzhuang Dist., New Taipei City, Taiwan (R.O.C.)	1.2, 1.4, 2.1, 4.1, 4.3

This verification statement is invalid without the full scopes, categories, criteria, level of assurance and findings available on the Statement.
Verification Body: Great International Certification Co., Ltd. Address: 4F., No. 28, Dahua 1st St., Dayuan Dist., Taoyuan City 337002, Taiwan (R.O.C.)