

力智電子股份有限公司
2024 年永續報告書

uPI Semiconductor Corp.
2024 Sustainability Report

關於本報告書

編製原則

本報告書為力智電子股份有限公司(股票代碼 6719，簡稱「力智」、「本公司」)依循全球永續性報告書協會(Global Reporting Initiatives，GRI)發布之 GRI 永續性報告準則 2021 年版、臺灣證券交易所發布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製。

期望透過此報告書回應利害關係人在永續發展上所關注的主題，將經濟、環境及社會之企業永續發展現況公開化說明，落實企業社會責任，並持續朝永續發展邁進。

財務分析及營運概況等資訊可參考 2024 年度年報，所有財務資訊皆引用經會計師查核簽證之財務報告，可至力智網站「財務資訊」查詢相關資訊。

報告書期間

揭露數據及內容以 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)經濟、環境及社會面向的資料為主，部分績效數據追溯 2021 年前資訊或至 2024 最近資訊。

報告書範疇與邊界

報告內文所描述之資訊範疇以力智電子股份有限公司之營運活動，力智電子股份有限公司營運區域包含新竹總部及台北銷售中心，故本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致(財務報告中涵蓋之主體列表請詳本公司 2024 年第四季財務報告)，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書提及的管理方針揭露以力智為主體；財務數據揭露範圍與合併財務報表資訊一致，為經資誠聯合會計師事務所簽證後所公開發表資訊。

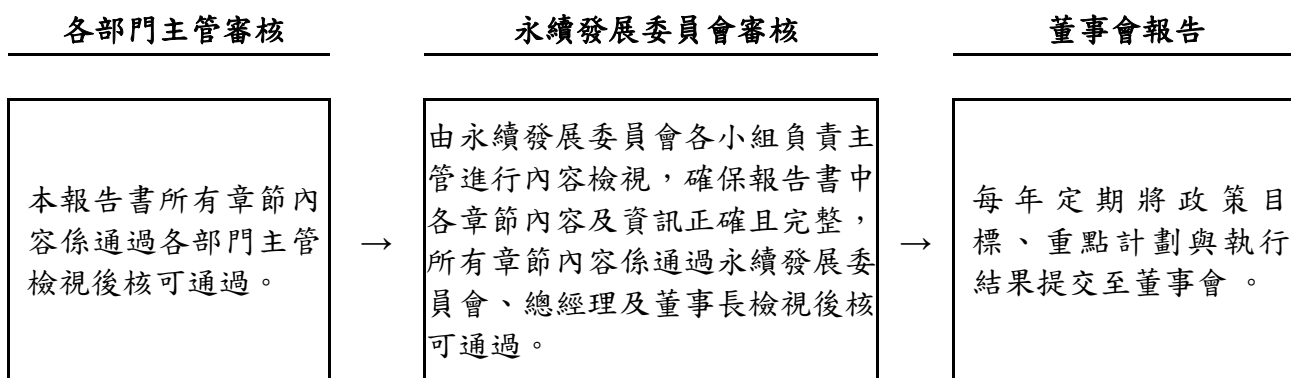
資訊計算基礎

本報告書各項資訊及統計數據來自於自行統計與調查的結果，營運績效章節部分財務數字係引用經會計師簽證之財務報表。報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合法規要求為主要依據，如法規無特別規定，則以國際標準為準，如無國際標準可適用，則參考產業標準或產業慣例。

報告書管理方式

發布資訊	依循標準	認證/確信機構
財務數據	年度財務報告	資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan)

報告書管理程序



發行

每年將定期發行永續報告書，並於力智網站中供瀏覽下載。
現行發行版本：2025 年 8 月發行。

意見回饋

若您有任何關於本報告書內容之建議或問題，歡迎您與我們聯絡：

聯絡人：力智電子總經理室-ESG 工作小組

地址：新竹縣竹北市台元一街 5 號 9 樓

信箱：ESG@upi-semi.com

電話：886-3-560-1666

公司網址：<https://www.upi-semi.com/>

目錄

關於本報告書.....	2
目錄.....	4
經營者的話.....	7
關於力智.....	8
公司價值、使命與願景.....	8
主要產品及其價值鏈.....	9
歷史沿革.....	10
營運據點.....	12
2024 年永續亮點績效.....	13
Chapter 1 永續管理.....	14
1.1 永續發展管理策略.....	14
1.1.1 永續發展管理目標.....	14
1.1.2 企業永續治理架構.....	14
1.2 重大主題鑑別.....	15
1.3 利害關係人議合.....	18
Chapter 2 公司治理.....	21
2.1 治理架構.....	22
2.1.1 公司治理架構.....	22
2.1.2 董事會運作.....	23
2.1.3 董事會成員提名及遴選.....	28
2.1.4 功能性委員會.....	28
2.1.5 績效評估.....	29
2.1.6 董事持續進修.....	31
2.1.7 薪酬政策.....	33
2.1.8 永續治理.....	33
2.1.9 外部參與.....	34
2.2 誠信經營與反貪腐.....	35
2.2.1 深化反貪腐與道德行為.....	35
2.2.2 檢舉機制與不當行為通報情形.....	36
2.3 經濟績效.....	37
2.4 風險管理.....	39
2.4.1 風險管理機制.....	39
2.4.2 關鍵風險與因應策略.....	39
2.5 法規遵循.....	41
Chapter 3 責任生產.....	42
3.1 客戶關係管理.....	42
3.1.1 客戶滿意度調查.....	43
3.1.2 客戶申訴與改善.....	43
3.1.3 產品品質管理.....	44
3.2 資訊安全.....	46
3.2.1 資訊安全管理.....	47

3.2.2 資訊安全事件處理.....	48
3.2.3 資訊安全宣導與教育訓練.....	48
3.3 創新研發.....	49
3.3.1 主要產品與服務.....	50
3.3.2 研發投入.....	50
3.3.3 未來研發展望.....	50
3.3.4 智慧財產保護與專利佈局.....	51
3.4 綠色產品.....	52
3.4.1 節能產品設計.....	52
3.5 永續供應鏈.....	53
3.5.1 供應鏈管理.....	54
3.5.2 供應鏈篩選與評鑑.....	54
3.5.3 採購實務.....	55
Chapter 4 永續環境與綠色營運.....	56
4.1 氣候行動.....	56
4.1.1 氣候治理.....	57
4.1.2 氣候風險管理.....	58
4.1.3 氣候變遷因應策略.....	60
4.1.4 指標與目標.....	61
4.2 能源與溫室氣體管理.....	62
4.2.1 能源結構.....	62
4.2.2 溫室氣體盤查.....	62
4.2.3 節能減碳措施.....	63
4.3 水資源管理.....	64
4.3.1 用水管理.....	64
4.3.2 用水結構.....	64
4.3.3 水污染防治.....	64
4.4 廢棄物管理.....	65
4.4.1 廢棄物管理.....	65
4.4.2 廢棄物產出.....	65
4.4.3 廢棄物減量措施.....	65
Chapter 5 社會共融.....	67
5.1 人力資源管理.....	67
5.1.1 人力結構與多元職場.....	67
5.1.2 順暢的溝通管道.....	69
5.1.3 推動職場人權保障.....	69
5.2 人才策略.....	71
5.2.1 新進與離職狀況.....	72
5.2.2 完善的薪酬制度.....	72
5.2.3 員工福利與照顧.....	74
5.2.4 育嬰假.....	75
5.2.5 人才發展管理.....	75
5.2.6 績效考核機制.....	77
5.3 職業安全衛生.....	79

5.3.1 預防或減輕職業安全衛生之措施.....	79
5.3.2 職安衛教育訓練.....	79
5.3.3 職業健康服務與促進活動.....	80
5.3.4 職業傷害與職業病.....	81
5.4 社會參與.....	82
附錄一 GRI 準則索引表	83
附錄二 上市櫃公司永續報告書作業辦法第 4 條之 1.....	87

經營者的話

在全球對智慧化產品、高電源密度技術、高電力效能運營日益殷切的需求下，而又必須同步邁向淨零碳排的轉型浪潮中，力智電子作為一家專注於電源 IC 設計的科技公司，我們深知自身在推動永續發展中所扮演的重要角色，我們不僅是技術創新的推動者，更是永續發展的參與者與實踐者。

電源 IC 是驅動現代科技產品高效運作的核心元件，我們的創新不僅關乎效能與成本，更直接影響能源使用效率與碳足跡。本公司以「提供今日與未來高密度電源完整解決方案，滿足全球頂級使用者需求」為願景，致力於為產業界及消費者持續研發效能更佳、整合度與密度更高的電源方案。透過技術創新，我們不僅提升電子系統的整體電源效率，也致力降低整體能源消耗，進而為全球電源技術的進步與永續發展貢獻心力。因此，在追求技術領先與業務成長的同時，我們始終秉持對環境、社會與公司治理 (ESG) 的責任。2024 年，我們持續投入高效能低功耗電源解決方案的研發，並積極打造永續的供應鏈與工作環境，期盼以實際行動回應全球對永續科技的期待。

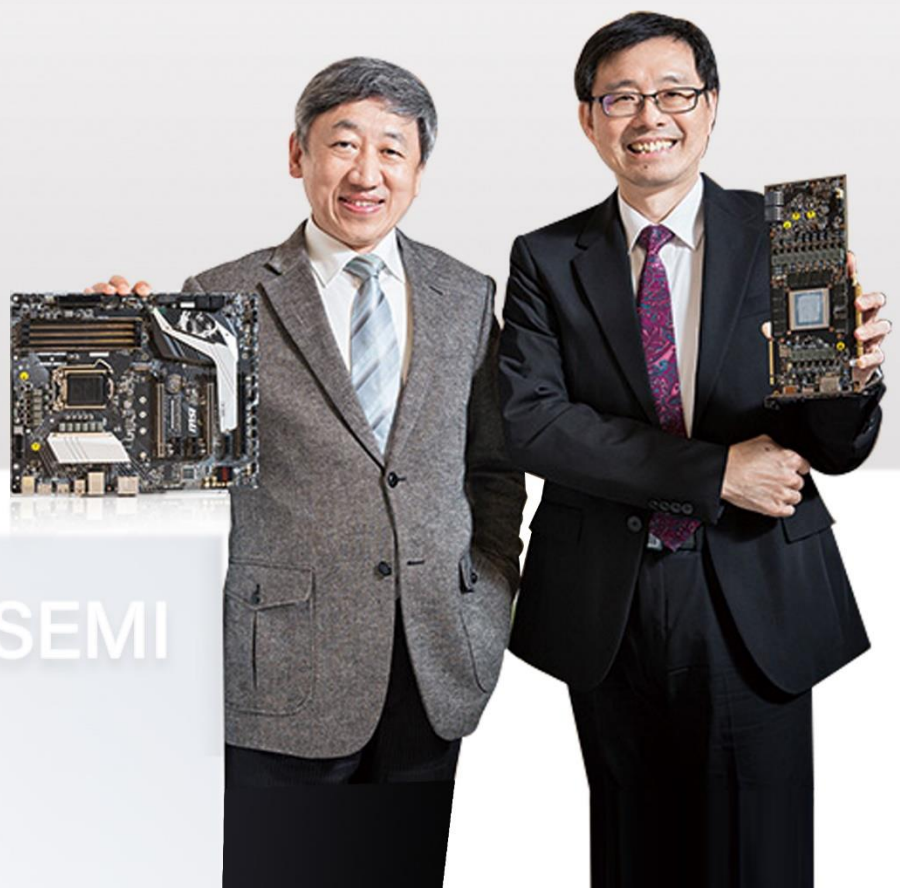
本報告詳實揭露了我們在永續發展方面的承諾、作為與成果。這不僅是一份紀錄，更是一份對利害關係人的承諾。未來，我們將持續深化「永續創新」，攜手員工、客戶、供應夥伴共創高效、低碳、永續的半導體價值鏈。實現科技向善的願景，讓每一項技術進步，都能為世界帶來正向改變。

感謝所有支持我們的夥伴，讓我們有力量與信念，在永續這條路上，穩健而堅定地前行。

力智電子股份有限公司

董事長 許先越

總經理 黃學偉



關於力智

高密度、高效能電源解決方案領導者

力智(uPI)成立於 2005 年，是國內少數能同時提供電源管理 IC(PMIC; Power Management Integrated Circuit)和半導體功率元件(Power Discrete)產品服務的電源晶片設計領導廠商。力智專注於高密度電源解決方案和高效能功率元件技術的設計與開發，其產品線涵蓋：

- 電源管理 IC (PMIC)
- 高整合功率級產品 (Power Stage)
- 單晶片電源轉換器 (Converter)
- 電池保護 IC
- 分離式功率元件
- 氮化鎵 (GaN) 電源解決方案

憑藉其核心電源管理 IC(Multiphase PWM Controllers)和功率半導體元件(Power Stage)的完整解決方案，力智在市場上佔有領先地位。其產品已廣泛應用於運算、網通、電池保護管理、工業和消費等五大平台，並為計算機、顯卡、高性能計算、遊戲、移動設備、汽車和工業應用等領域提供客製化解決方案。

力智致力於為客戶提供兼具品質、性能、服務和成本效益的電源管理解決方案。公司擁有超過 20 年類比和混合模式電源以及分離式元件設計經驗，並具備全面的技術和製程開發能力。力智不僅獲得眾多國際品牌公司和合作夥伴的電源管理 IC 和 MOSFET 產品認證，更與代工廠、封裝和測試合作夥伴建立戰略合作關係，確保其在晶圓加工和深度封裝領域的領先優勢。

公司價值、使命與願景：

- 價值(核心價值)：獨特(Be Unique)、熱情(Be Passionate)、創新(Be Innovative)
- 使命(顧客導向)：為產業界及消費者持續發展效能更好、整合度及密度更高的電源方案，為電源技術的進步貢獻。
- 願景(持續創新)：提供今日與未來高密度電源完整解決方案，滿足全球頂級使用者需求。

公司基本資訊	
公司全稱	力智電子股份有限公司
公司簡稱	力智
設立日期	2005/12/23
產業別	半導體業
股票代號	6719
資本額	1,053,872,890 元(截至於 2025 年 4 月 30 日止)
主要產品項目	電源管理 IC、功率元件 MOSFET

公司基本資訊	
營運據點	新竹縣竹北市台元一街 5 號 9 樓

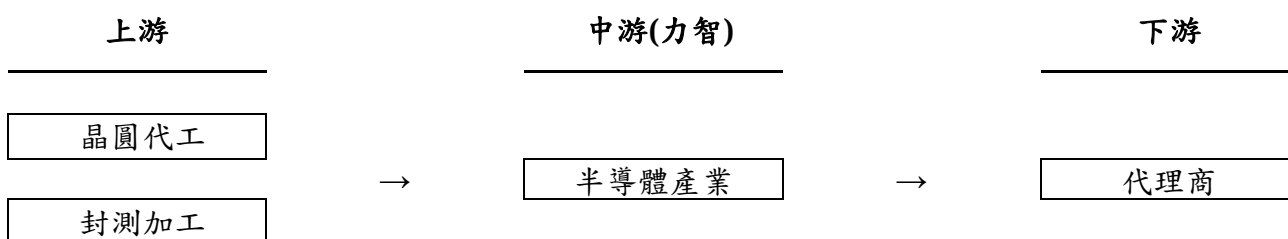
主要產品及其價值鏈



力智價值鏈

力智專注於電源管理 IC 及功率元件(MOSFET)的設計和銷售，產品銷售市場主要分佈於亞洲、台灣及美洲等地區。依產品性質可分為上游之晶圓代工及後段的封裝加工，力智優先選擇在地廠商負責。

力智的銷售網絡遍及台灣、中國大陸及東北亞，多半透過代理商提供產品物流及在地服務，力智也會直接與終端客戶溝通產品規格設計和售後服務。未來力智除了維繫現有合作夥伴關係外，也將持續研發新產品，並積極拓展新的通路代理商、OEM/ODM 代工廠商和系統廠商等合作夥伴，以擴大市場版圖。



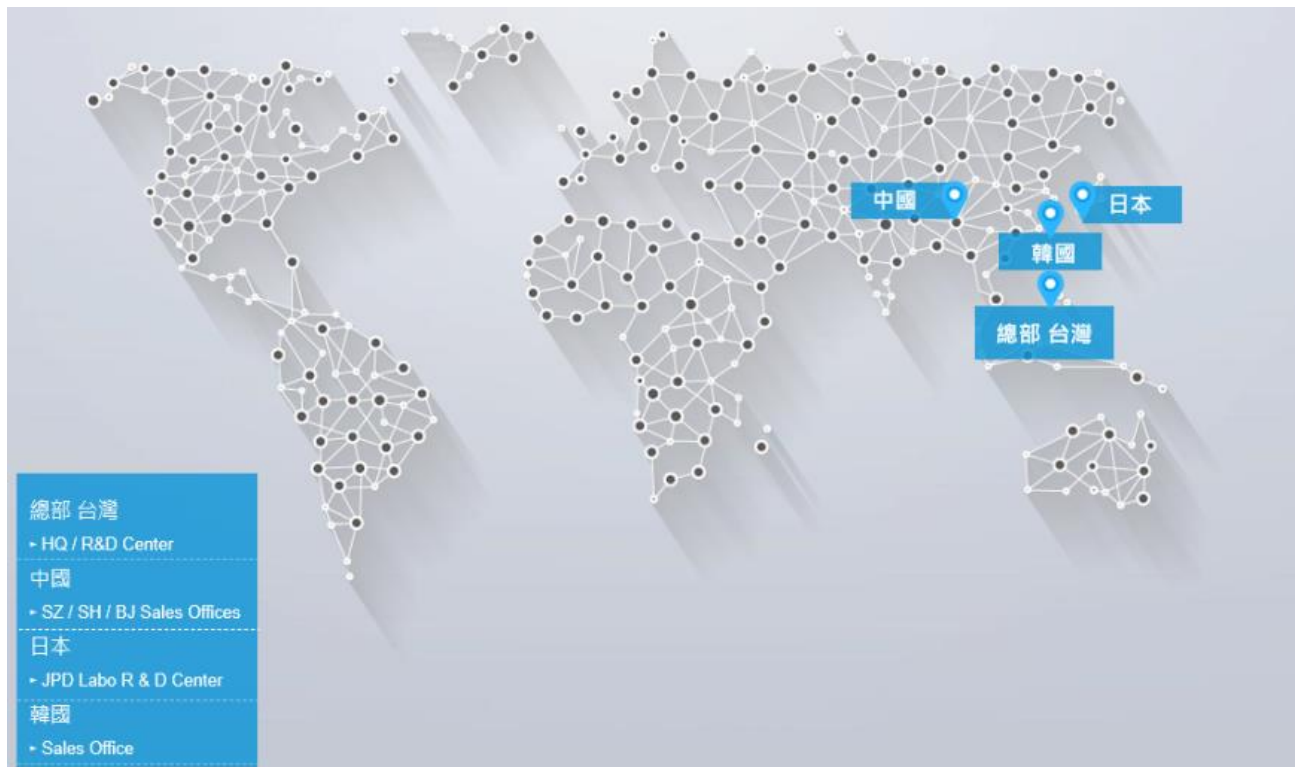
歷史沿革

2005	• 成立力智電子專營 PMIC
2006	• ATi VGA 電源供應商
2008	• 設立子公司力祥半導體專營 MOSFET • 推出 Vcore 解決方案，佔據市場主導地位 • 導入聯想(Lenovo)供應鏈
2011	• 設立子公司力群半導體(香港)並轉投資龍騰力群科技開發(深圳)
2012	• 華碩投資力智電子
2013	• 設立日本子公司 JPD Labo CO.,LTD • 索尼(Sony) 認證供應商 • 佳能(Canon) 認證供應商 • 三星(Samsung) 認證供應商 • LG 化學(LG Chemical) 認證供應商
2015	• 導入惠普(HP)供應鏈
2016	• 推出應用 輝達(NVIDIA) Pascal 平台的 GPU 電源管理產品 • 推出英特爾(Intel) IMVP8 平台的 Vcore • 推出高功率密度 VR 的 Gen5 解決方案 • 導入戴爾(Dell)供應鏈
2017	• 推出應用於超微半導體(AMD) Graphic & Desktop 平台的高效能 Vcore 產品 • 推出用於 GaN FET 的 80V HB 趨動器 • 推出「Sakura FET™」－用於電池組的超低 RDS CSP MOSFET
2018	• 設立美國子公司 uPI Semiconductor Inc. • 推出應用輝達(NVIDIA) Turing 平臺的 GPU 電源管理產品 • 進入手機電池供應鏈
2019	• 力智電子與子公司力祥半導體合併 • 推出工業級智慧功率級方案 • 推出新中壓 MOSFET 系列 • 首款 AEC-Q100 認證產品開始量產
2020	• 對轉投資龍騰力群科技開發(深圳)增資並正式更名為力智電子(深圳) • 推出筆電 Vcore • 推出應用輝達(NVIDIA) Ampere 平台的 GPU 電源管理產品
2021	• 2021/3/12 力智電子興櫃掛牌 • 推出面向英特爾(Intel)和超微半導體(AMD) 平臺的 Vcore 解決方案－筆記型電腦

	• 新一代中壓 MOSFET 開始量產
2022	• 2022/1/13 力智電子上市掛牌 • 2022/5/13 力智被 MISC 納入「全球小型指數」成分股（生效日 2022/5/31） • 推出首款 LPS(DR. MOS) • 推出用於電競筆電和顯卡的新一代 SPS • 推出新一代 CSP MOSFET • 分階段引入谷歌(Google)供應鏈
2023	• 推出適用於超微半導體(AMD)平台的 SVI3 VCORE 解決方案
2024	• 國巨投資力智電子 • 推出適用於伺服器電源和工業應用的高壓 GaN FET 驅動器 • 推出應用於 GPU 平台之多項位控制器 • 推出適用於 PD3.1 轉接器、電源、電動工具和電動自行車的 40V、60V、100V 工業級高性能、強散熱高效能功率場效電晶體

營運據點

力智以臺灣為營運及研發總部，我們在中國深圳設有子公司，並在日本成立以研發為主的子公司 JPD Labo，藉以強化技術開發與在地創新，另為了就近服務我們的客戶，我們亦在中國其他地區與韓國都設定營業據點。



2024 年永續亮點績效

面向	公司作為與年度成果
治理	■ 2024 年董事會共召開 12 次會議，出席率為 89.81%；2024 年審計委員會共召開 10 次會議，平均出席率為 96.67%；2024 年薪資報酬委員會共召開 5 次會議，出席率達 93.33%。 ■ 2024 未發生違反誠信經營案件且無誠信經營行為檢舉案件數。 ■ 2024 反貪腐教育訓練，參與人數佔全體員工比例為 100%。 ■ 2024 年度，力智未遭受到重大(註)金錢罰鍰或其他非金錢之處罰，亦未有任何透過爭議解決機制的案例。
環境	■ 2024 年度範疇一及範疇二溫室氣體排放量較 2023 年度減少 2.1%。 ■ 2024 年力智未有任何違反排放限值的情況或廢污水洩漏事件。 ■ 2024 年廢棄物較 2023 年下降 4.49 公噸，達到有效減量。
社會	■ 2024 年累計總訓練時數達 1,665.6 小時，平均每位員工受訓 5.39 小時。 ■ 本公司於接受定期績效考核及職涯發展檢視的員工比例為 100%。 ■ 2024 年無任何職業災害及職業病之情事發生。
產品	■ 連續三年(2022 年~2024 年)客戶滿意度達標並持續提升。 ■ 2024 年未有任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的相關投訴事件，亦未發生資訊安全事件而遭受損失或影響營運等事件。 ■ 2024 年進行 4 次宣導資安政策、規章辦法、資安意識與防釣魚網頁及電腦稽查。 ■ 2024 年申請 30 件專利，並發放 509 仟元鼓勵同仁積極參與技術的研發。 ■ 2024 年供應鏈稽核 20 家，未有不合格者。

註：重大違規事件依據證交所規定，超過(含)NTD 1,000,000 須公布於公開資訊網。

Chapter 1 永續管理

1.1 永續發展管理策略

1.1.1 永續發展管理目標

力智深知企業永續發展的重要性，並將其視為企業社會責任的重要一環，承諾在追求企業成長的同時，積極回應環境保護、社會責任和公司治理議題，為全體利害關係人創造永續價值。

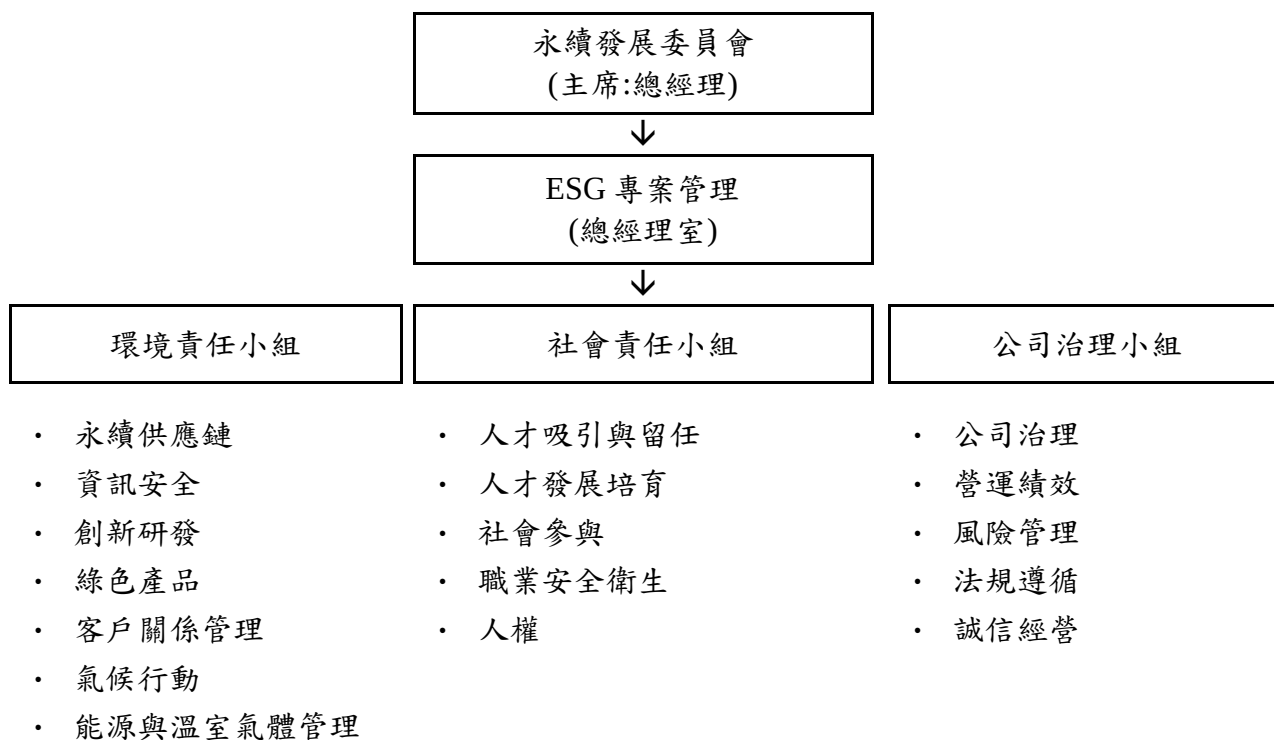
為此，我們制定了涵蓋環境、社會、治理三大面向的永續發展策略目標，並明確了短、中、長期的具體行動方案，相信透過持續的投入和努力，必能逐步實現目標，邁向永續發展的未來。

策略面向	短期目標	中期目標	長期目標
環境保護 	透過力智影響力，成立環境責任小組，建立專責組織擬定願景/任務，快速展開推行工作。	供應鏈共同制訂降低碳排放量每年 1%，並將 ESG 納入供應商定期評鑑與 AVL 重點評判項目，並持續推動供應鏈取得環境認證。	響應國內外綠色環保倡議，發揮力智對供應商的影響力，持續推動供應商重視碳、水、電、能源社會企業責任。
社會責任 	型塑健康職場，友善環境行動。	提升正向員工關係，力行社會共融。	減碳植樹邁向零碳排，成為台灣 ESG 評比之優秀企業。
公司治理 	針對未得分項目制定改善計劃並完成改善。	持續強化公司治理評鑑得分，使得分持續進步，最終達至公司治理評鑑排名前 20%。	成為 ESG 評鑑機構之前段班卓越企業。

1.1.2 企業永續治理架構

力智於 2022 年 9 月 29 日成立「永續發展委員會」，為公司推動永續發展專責單位，由總經理擔任主席，率領公司核心營運成員，負責擘劃企業永續發展之策略及目標，並每年定期將政策目標、重點計畫與執行結果提交至董事會核示，由其扮演督導之角色，協助經營團隊確保永續目標發展之達成。

永續發展委員會轄下設有環境責任、社會責任與公司治理等3個工作小組，權責主管擔任小組組長，負責搜集與制定各小組之行動方案，並每半年定期檢視各策略之目標達成情形向永續發展委員會提報。2024 年每季召開之董事會中，皆已報告溫室氣體盤查計畫之追蹤情形，且於年底董事會提報永續發展相關議案，包含永續發展推動情形報告、誠信經營執行情形報告、資通安全風險管理執行情形報告、智慧財產管理計畫執行情形報告等，資源有效進行整合，將永續策略落實至各部門執行。



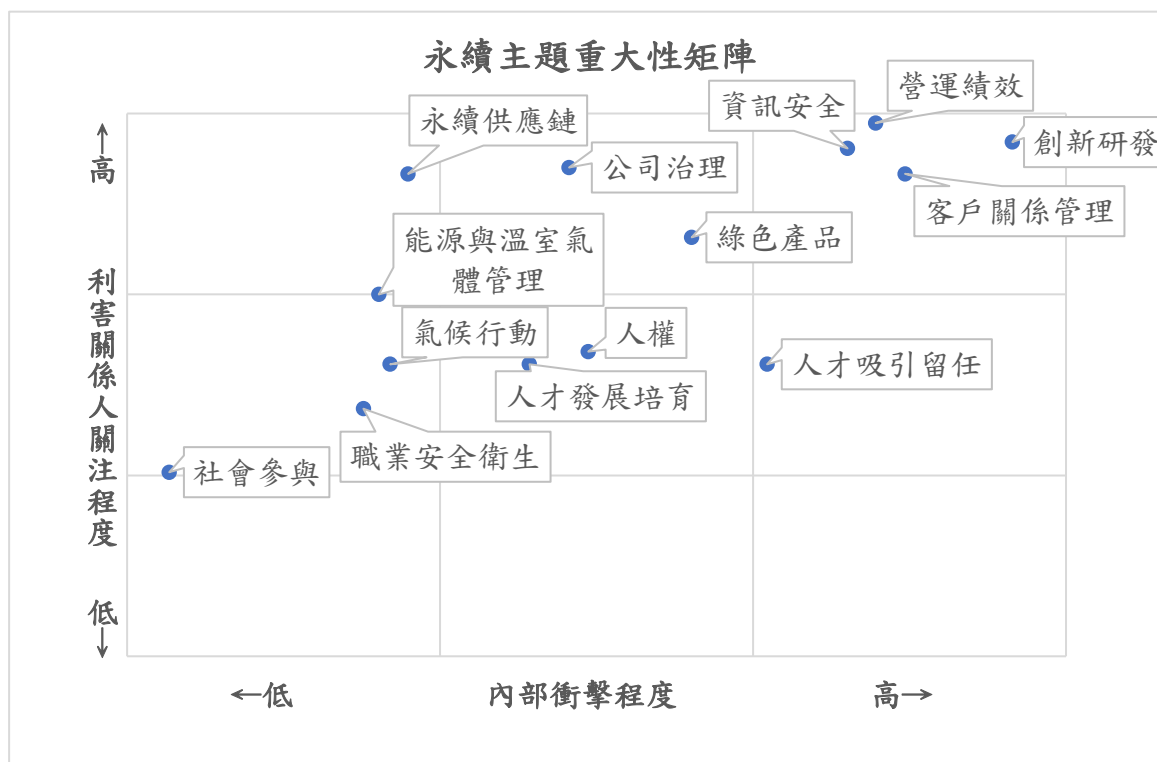
1.2 重大主題鑑別

2024 年力智依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出力智重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，2024 年度透過上述流程鑑別出 14 項永續議題，從中選出 9 項重大主題，作為本永續報告書之編寫和揭露依據，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Step 1 蒐集永續議題	
了解組織環境背景 14 項永續議題	依循 GRI 準則、永續趨勢、產業標竿與同業資訊，識別公司產業特性與內部關注議題，採交集比對，鑑別出產業共通性之主題，並經高階管理層確認，最終統整 14 項與力智相關之永續議題。
Step 2 統計關注議題/鑑別實際與潛在衝擊	
正負面衝擊評估問卷 7 份內部問卷	採線上問卷及工作坊形式，由副總級以上之高階管理階層，針對 14 項永續議題對經濟、環境及人群(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，進行各主題的衝擊程度計算，最後回收 7 份有效問卷。
利害關係人關注議題評估問卷 57 份外部問卷	問卷採線上與檔案發放方式，邀請 7 類利害關係人對 14 項永續議題進行關注度評估，以了解利害關係人對力智之永續議題關注程度，共收到 57 份有效回饋。
Step 3 評估衝擊議題	
確認重大主題 9 項重大主題	- 經力智永續發展委員會對重大議題鑑別結果進行檢視，確認符合永續性脈絡與完整性揭露等要求，共辨識出 9 項重大主題，分別為：氣候行動、人才策略(人才吸引留任與人才發展培育)、營運績效、公司治理、創新研發、綠色產品、客戶關係管理、永續供應鏈、資訊安全。 - 本年度之永續報告書，將重大主題為撰寫基礎，由高階管理階層建立管理方針，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Step 4 核定重大議題	
資訊報導與揭露	由永續發展推動小組收集資訊、編製永續報告書，由各小組組長進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事長核定。

■ 力智永續主題重大性矩陣



■ 力智永續主題清單

面向	重大主題	對應 GRI 準則主題	對應章節
環境	氣候行動	201-2	4.1 氣候行動
產品	客戶關係管理	自訂主題	3.1 客戶關係管理
	資訊安全	418-1	3.2 資訊安全
	創新研發	自訂主題	3.3 創新研發
	綠色產品	302-5	3.4 綠色產品
	永續供應鏈	204-1 308-1 308-2 414-1 414-2	3.5 永續供應鏈
社會	人才策略(人才吸引 留任與人才發展培 育)	201-3 401-1 401-2 401-3 404-1 404-2 404-3 405-2	5.2 人才策略
治理	營運績效	201-1 201-4	2.3 經濟績效
	公司治理	2-9~2-21	2.1 治理架構

1.3 利害關係人議合

力智致力於與利害關係人保持良好互動，參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015)，透過過往經驗、產業特性以及五大原則，鑑別出七大利害關係人群體：員工、客戶、供應商、政府機構、投資人、社會及媒體。為深入了解各方關注議題並持續精進，力智建立透明順暢的溝通管道，積極回應利害關係人期望與需求確保溝通有效性，並於官網設立利害關係人專區，提供聯絡資訊及不同議題的對應窗口。

利害關係人	對力智之重要性	關切議題	2024 年溝通形式與頻率	2024 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
媒體	藉由媒體揭露公司營運狀況、重大事件及產品訊息，讓外界認識力智。	- 公司營運狀況 - 產品最新資訊	- 不定期發佈新聞稿 - 每季更新產品資訊 - 不定期舉辦座談會與產品訓練	1. 官網活躍訪客超過 16,000 人。 2. LinkedIn 追蹤人次 791 人。 3. 舉辦 2 次座談會與代理商產品訓練。 4. 即時新聞稿發佈。
投資人	股東與投資人對力智懷抱深遠的期待，同時也是推動力智發展的重要力量。透過資金投入與公司治理的參與，為力智的永續經營奠定穩固基礎，助力智持續成長。力智亦將以穩健的營運成果與持續成長的表現，回應股東與投資人的信任與支持。	- 財務績效 - 公司治理 - 誠信經營	- 每年股東大會及發行年報 - 定期於公司網站投資者資訊專區揭露財務資訊與公司治理相關資訊 - 每季召開法人說明會	1. 召開 2 次股東會。 2. 召開 4 次法人說明會。 3. 召開董事會 12 次，審計委員會 10 次。 4. 依規定發佈重大訊息及申報各項公告資料。 5. 定期於公司網站之財務資訊揭露公司每月營收與財務報表；每季亦將法人說明會簡報或錄音檔備置於公司網站揭露；並設置投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通。

利害關係人	對力智之重要性	關切議題	2024 年溝通形式與頻率	2024 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
員工	力智視員工為最重要的利害關係人，致力於打造一個鼓勵創新與協作的職場環境，以提升員工的專業技能和職業發展。我們相信，只有在積極支持員工成長的基礎上，才能實現企業的長期成功。	• 薪酬與福利 • 考核機制 • 人才培育與發展	• 每年持續注意產業薪酬資訊，並提供具競爭力績效導向薪酬福利。 • 每半年員工績效面談。 • 不定期舉辦訓練課程(內外部)培育員工。	1. 召開 4 次勞資會議。 2. 對 31 位新進同仁實施職業安全衛生訓練，測驗均及格。 3. 設有廠護全年度提供諮詢。 4. 2024 年無員工申訴案件。
供應商	在雙方攜手合作、共創繁榮的模式下，力智與供應鏈夥伴共同致力於 ESG 與永續發展目標，持續打造符合供應商期待、滿足客戶與覆行社會責任的永續供應鏈。	• 供應商管理機制 • 環境禁/限用物質管理	• 每月進行供應商溝通會議 • 每季進行供應商評鑑考核會議 • 每年召開供應商年會	1. 供應商會議已召開 12 次。 2. 每月完成供應商績效評，針對其表現進行判定，並佐以相關調整，以期符合力智對於供應商績效的要求 3. 生產性質供應商 100%完成年度稽核。 4. 原物料 100%未使用衝突礦物。 5. 使用的均質材料 100% 符合國際環保法令/法規要求。
政府機關	力智遵從政府法規規範，與地方政府保持良好互動，善盡公民責任、永續經營。	• 環境安全與衛生	• 每半年參與園區之消防組織運作 • 不定期參加政府單位舉辦之政策研討會。	1. 不定期參加主管機關舉辦之研習會。 2. ISO 14001 環境管理系統追蹤驗證。

利害關係人	對力智之重要性	關切議題	2024 年溝通形式與頻率	2024 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
客戶	力智專注於設計和開發大電流、高功率和高密度電源解決方案，為客戶提供卓越的品質、性能、服務和成本效益的完整電源管理解決方案。	- 品牌形象 - 客戶服務 - 產品創新	- 與合作夥伴策略聯盟，獲取技術支援、共同開發產品，以創造公司最大價值。 - 每週舉辦業務會議，了解客戶需求，提高客戶滿意度。 - 每月舉辦代理商會議，搜集市場情資及產業競爭態勢。	- 客戶滿意度問卷回覆數: 34 家。 - 客戶滿意度分數:84.7 分。 - 客戶稽核:7 家。 - 客戶承認件數:240 件。 - 客戶品質問卷件數:91 件。
社會	力智將社會責任視為企業發展的重要一環，積極關心社區需求，並積極參與社會福祉及環保活動。期望透過回饋社會，可以促進社區的繁榮與和諧，並為未來的可持續發展貢獻一份力量。	- 社會共融 - 公益支持	不定期參與活動與捐贈。	捐助【第 23 屆愛走動急難家庭救助計畫】5 萬元。

Chapter 2 公司治理

章節內容		章節亮點
2-1	治理架構	● 2024 年董事會共召開 12 次會議，出席率為 89.81%；2024 年審計委員會共召開 10 次會議，平均出席率為 96.67%；2024 年薪資報酬委員會共召開 5 次會議，出席率達 93.33%。 ● 2024 未發生違反誠信經營案件且無誠信經營行為檢舉案件數。 ● 2024 反貪腐教育訓練，參與人數佔全體員工比例為 100%。 ● 2024 年度，力智未遭受到重大(註)金錢罰鍰或其他非金錢之處罰，亦未有任何透過爭議解決機制的案例。
2-2	誠信經營與反貪腐	
2-3	經濟績效	
2-4	風險管理	
2-5	法規遵循	

註：重大違規事件依據證交所規定，超過(含)NTD 1,000,000 須公布於公開資訊網。

管理方針	
議題對組織重要性	■ 正面衝擊：力智建立健全的企業治理架構，確保董事會及各功能性委員會有效運作，能有效保障股東及利害關係人權益，提升力智的信譽及永續發展能力，進而強化企業競爭力。 ■ 負面衝擊：缺乏有效的企業治理，將導致股東、投資人及其他利害關係人權益受損，影響公司穩定經營，最終降低力智的競爭力及永續發展能力。
政策與承諾	■ 依循營運地點的法規要求與社會責任，公司致力於建立健全的公司治理制度，強化資訊安全管理機制。 此外，在董事選任方面，秉持多元化、獨立性與專業性的原則，確保董事會具備多元視角與專業能力，以提升公司治理效能與永續發展競爭力。
負責單位	財會中心
申訴機制	投資人關係-戴小姐 電話：886-3-560-1666 信箱： upi_ir@upi-semi.com
目標	短期目標(2025年) ■ 落實法令遵循，確保無重大違反法規事件。 ■ 針對董事會及功能性委員會績效，持續辦理年度自評，以強化董事職能。 中長期目標(2026年~2030年) ■ 無重大違反法規事件。 ■ 持續精進董事會及各功能性委員會運作，定期委請外部機構評核，完善董事會功能。

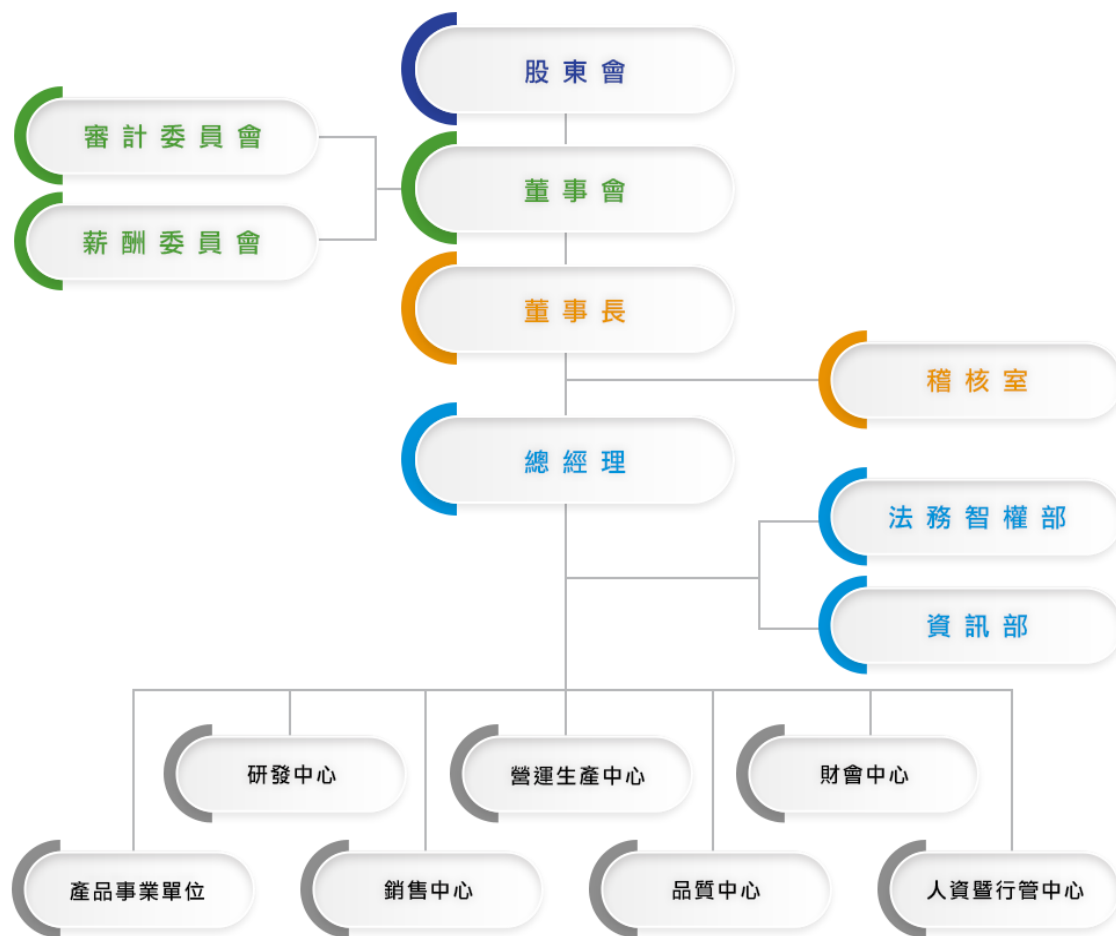
行動方案	■ 強化資訊揭露透明度，積極與利害關係人溝通，以維護股東權益。 ■ 加強與誠信相關訓練課程與培訓，提高全員誠信意識與道德操守，並於董事會定期報告執行情形。 ■ 健全公司治理組織架構，透過董事會、薪酬委員會及審計委員會運作，監督公司經營績效。
評估機制	■ 稽核單位每年度定期執行「法令規章遵循事項」查核，並將查核結果及追蹤改善情形向審計委員會和董事會報告。 ■ 每年進行一次董事會、功能性委員會及個別董事成員之自我績效評估，並每三年委託外部專業獨立機構執行一次績效外評。

2.1 治理架構

2.1.1 公司治理架構

穩健的公司治理是企業永續經營的關鍵，力智制定「公司治理實務守則」，並透過公司章程規範董事會的選任與組成，強化董事會職能，保障股東權益，並尊重利害關係人權益。

為健全公司治理及薪酬制度，董事會下設審計委員會和薪資報酬委員會，並經由董事會審議及督導，將營運狀況及治理資訊透明揭露於公司網站及公開資訊觀測站，透過完善的企業永續策略、積極實踐社會責任，確保所有利害關係人獲得公平合理的對待，最終成就公司利益最大化，實現永續發展目標。



2.1.2 董事會運作

公司致力於建構多元化的董事會，遴選條件不限性別、年齡、國籍及文化背景，著重專業背景(法律、會計、產業、財務、行銷、科技等)、專業技能及產業經歷等，以符合公司運作、營運型態及發展需求。

本公司第十屆董事會於2024年7月18日完成改選，新增2席女性獨立董事，使女性董事佔比達22.22%，男性董事佔比為77.78%。9位董事中，2位擁有博士學位，7位擁有碩士學位，專業領域涵蓋財務會計、經營管理、電機電子及企業永續管理，具備豐富的產業經驗，包含電腦設備、半導體、電機機械、電子零組件、投資理財等，力智藉由多元化招募策略，網羅各領域菁英，強化公司治理及營運綜效，提升整體競爭力。2024年董事會共召開12次會議，出席率為89.81%，相關議案事項請參詳本公司2024年度年報。

■ 公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	華碩電腦股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：許先越	男	51-60	2024/7/18	3 年	臺大復旦 EMBA 華碩電腦(股)公司共同執行長	華碩電腦(股)公司董事暨共同執行長 鈺邦科技(股)公司董事 研揚科技(股)公司董事 華誠創業投資(股)公司董事 Asus Computer International 董事
副董事長	陳泰銘	男	61-70	2024/7/18	3 年	國立中山大學名譽管理學博士 國立成功大學工程科學系學士 國巨(股)公司總經理	國巨集團創辦人暨董事長 同欣電子工業(股)公司董事長 富鼎先進電子(股)公司董事長 國創半導體(股)公司董事長 國新投資(股)公司董事長
董事	華碩電腦股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：張權德	男	41-50	2024/7/18	3 年	國立臺灣大學電機工程學研究所博士 瑞傳科技(股)公司共同總經理	華碩電腦(股)公司全球副總裁 翔威國際(股)公司董事長 愛因斯坦人工智慧(股)公司董事 瑞傳科技(股)公司董事暨技術長 超象科技(股)公司董事

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事	華碩電腦股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：吳長榮	男	51-60	2024/7/18	3 年	美國范德比大學企管所 中華開發工業銀行副理	華碩電腦(股)公司財務長 元碩電腦(股)公司董事 華芸科技(股)公司董事 Asus Properties (Vietnam) Ltd. 董事 Asus Tech USA 董事 Datasus Computer America 董事 華誠創業投資(股)公司監察人 華敏投資(股)公司監察人 宇碩電子(股)公司監察人 台灣智慧雲端服務(股)公司監察人 創捷前瞻科技(股)公司監察人 超象科技(股)公司 監察人
董事	國巨股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：黃學偉	男	51-60	2024/7/18	3 年	國立交通大學電子研究所碩士 揚智科技(股)公司執行長	力智電子(股)公司總經理 力智電子(深圳)有限公司董事暨法定代 表人 JPD Labo Co., Ltd. 董事

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事	國巨股份有限公司	法人董事					
	法人董事代表：陳彥松	男	51-60	2024/7/18	3 年	美國賓州大學華頓商學院企管碩士 達勝資本董事總經理 富邦金融控股(股)公司財務長 中華開發金融控股(股)公司財務長 元太科技工業(股)公司財務長 奇美電子(股)公司財務長	國巨(股)公司財務長 國巨百慕達控股有限公司董事長 國創半導體(股)公司董事 奇力新電子(股)公司董事 國巨北美(香港)有限公司董事 香港旭泰有限公司董事 君耀(香港)有限公司董事 國益控股(蓋曼)有限公司董事 國益興業(香港)有限公司董事 國益電子(香港)有限公司董事 國益興業科技(深圳)有限公司董事 Egston Holding GmbH 董事 KEMET Corp. 董事 KEMET Electronics Corp. 董事 Pulse Electronics Corp. 董事 Pulse Electronics (Signapore) Pte. Ltd 董事 TOKIN Corp. 董事 Yageo Corp. (Japan) Ltd. 董事 Yageo Europe Holding B.V 董事 Yageo Holding France 董事 Yageo Holding Netherlands B.V 董事

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要學經歷	其他重要職位
獨立董事	林琬琬	女	61-70	2024/7/18	3 年	美國伊利諾大學香檳校區會計碩士 臺大 EMBA 國立臺灣大學商學系學士 臺大商學會計校友會理事長 安侯建業聯合會計師事務所執行長 中華民國會計研究發展基金會會計問題研議小組顧問 國立臺灣大學會計系暨研究所兼任教授級專技人員 傳智合署會計師事務所執業會計師	豐泰企業(股)公司董事
獨立董事	林秀戀	女	51-60	2024/7/18	3 年	美國賓州 Drexel University MBA 國立臺灣大學會計系學士 全心投資控股(股)公司(原晶悅國際飯店(股)公司)獨立董事 中華電視(股)公司監察人	人間管理顧問(股)公司董事長 研揚科技(股)公司獨立董事 影一製作(股)公司獨立董事 新海瓦斯(股)公司獨立董事 品佑聯合會計師事務所所長暨會計師 品佑不動產估價師事務所估價師
獨立董事	邱達勝	男	51-60	2024/7/18	3 年	國立政治大學經濟研究所碩士 台新證券公司資深副總經理 台新國際商業銀行副總經理 英商渣打銀行金融交易處副總裁	摩達菲特國際有限公司總經理 同欣電子工業(股)公司獨立董事

2.1.3 董事會成員提名及遴選

力智依公司章程設置九席董事，任期三年，採候選人提名制，由股東會選舉產生，連選得連任。獨立董事席次至少三席，符合法定五分之一席次的規定，董事會依法令、公司章程及股東會決議行使職權，並遵循「公司治理實務守則」，兼任公司經理人之董事不超過董事席次三分之一。

為避免利益衝突，力智「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」皆明確訂有利益衝突相關規範，對於會議事項，與其自身有利害關係者，應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，並不得代理其他成員行使其表決權。

■ 2024 年與董事溝通重大事件：

事件內容	處理方式
經理人與稽核人員 113 年第 1 次員工酬金案	董事黃學偉先生擔任本公司總經理，因涉及自身利害關係，除依法利益迴避未參與討論及表決外，經主席徵詢其餘出席董事同意照案通過。
經理人與稽核人員 113 年第 2 次員工酬金案	董事黃學偉先生擔任本公司總經理，因涉及自身利害關係，除依法利益迴避未參與討論及表決外，經主席徵詢其餘出席董事同意照案通過。

■ 關於本公司獨立性

➢ 三席獨立董事佔董事會席次三分之一，且每位獨立董事連續任期均未超過三屆，符合相關規範。 ➢ 僅一位董事兼任公司員工(佔比 11.11%)，其餘八位董事皆為非員工身分(佔比 88.89%)。 ➢ 董事成員間不存在配偶或二親等以內親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定。 ➢ 董事長與總經理職位由不同人擔任，權責分明。
--

2.1.4 功能性委員會

為協助董事會履行策略領導職責並強化監理功能，本公司設立審計委員會和薪資報酬委員會。審計委員會由全體獨立董事組成，依據「審計委員會組織規程」，成員至少三人，任期三年，並互選一人擔任召集人兼會議主席。

審計委員會負責監督公司簽證會計師的選任與解任、內部控制有效性、法令遵循狀況及潛在風險管控，至少每季召開 1 次審計委員會議、並得視情況隨時召開。2024 年審計委員會共召開 10 次會議，平均出席率為 96.67%。

委員會	職責	組成
審計委員會	審計委員會協助董事會履行監督職責，並負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務，以強化董事會職能，並每年定期進行審計委員會之績效評估。	本委員會共有 3 席，其中獨董 3 席，2024 共召開 10 次會議，出席率

委員會	職責	組成
	其監督範圍涵蓋：公司財務報表之允當表達；簽證會計師之選任、解任、獨立性及績效；公司內部控制制度之有效實施；公司遵循相關法令及規則。	為 96.67%。

力智薪資報酬委員會由3位獨立董事組成，秉持獨立客觀原則，負責向董事會提出董事及經理人薪資報酬建議，協助董事會執行與評估公司整體薪酬福利政策、董事及經理人報酬，並審查公司高階經理人傳承計畫，確保公司永續發展。

依據「薪資報酬委員會組織規程」，每年至少召開二次會議，並得視需要加開會議，2024 年度共召開 5 次會議，出席率達 93.33%。

委員會	職責	組成
薪資報酬委員會	薪資報酬委員會成員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並對董事會負責，且將所提建議提交董事會討論，並每年定期進行薪酬委員會之績效評估： 一、訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。	本委員會共有 3 席，其中獨董 3 席，2024 共召開 5 次會議，出席率為 93.33%。

2.1.5 績效評估

為強化公司治理及提升董事會運作成效，力智訂有「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會整體、個別董事及各功能性委員會進行內部績效評估外，每三年委託外部專業獨立機構或專家學者團隊進行外部績效評估，以更客觀的角度檢視公司治理成效，評估指標涵蓋董事會及功能性委員會的運作效率、決策品質等面向，藉此了解董事對其運作成效的認同程度，並蒐集具體建議。

2024 年績效自評與外評結果已呈報董事會報告，作為未來公司持續改進之參考。

■ 內部評估結果(每年執行一次，評估期間為 2024/1/1~2024/12/31)

評估範圍		評估方式	評估內容	評估結果
整體董事會		董事會內部自評	(1) 對公司營運之參與程度	2024 年年度董事會、審計委員會及薪資報酬委員會之整體出席率分別為 89.81%、96.67%及 93.33%，皆高於設定值，且每位董事對於公司各項議案均充份表達與建議，並給予最大之支持，故依據上述自評結果，本公司董事會、董事成員與各功能性委員會整體運作情形良好。
			(2) 提升董事會決策品質	
			(3) 董事會組成與結構	
			(4) 董事之選任及持續進修	
			(5) 內部控制	
個別董事成員		董事成員內部自評	(1) 公司目標與任務之掌握	
			(2) 董事職責認知	
			(3) 對公司營運之參與程度	
			(4) 內部關係經營與溝通	
			(5) 董事之專業及持續進修	
			(6) 內部控制	
功能性委員會	審計委員會	審計委員會內部自評	(1) 對公司營運之參與程度	
			(2) 功能性委員會職責認知	
			(3) 提升功能性委員會決策品質	
			(4) 功能性委員會組成及成員選任	
			(5) 內部控制	
	薪資報酬委員會	薪資報酬委員會內部自評	(1) 對公司營運之參與程度	
			(2) 功能性委員會職責認知	
			(3) 提升功能性委員會決策品質	
			(4) 功能性委員會組成及成員選任	

■ 外部評估結果(每3年執行一次，評估期間為2023/1/1~2024/8/26)

評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
董事會及其功能性委員會	委請外部獨立評估機構「財團法人台北金融研究發展基金會」，採評估指標審核與實地訪評進行	(1) 維護股東權益	本次受評公司所提供的七大構面評估指標書面資料，均符合評估指標要求規定，董事會整體運作都能遵循主管機關相關規範。
		(2) 強化董事會結構與運作	
		(3) 對公司營運之參與度	
		(4) 提升董事會決策品質	
		(5) 提升資訊透明度	
		(6) 內部控制	
		(7) 推動永續發展	
		(8) 其他評估考量事項	

2.1.6 董事持續進修

力智鼓勵董事持續進修，精進專業能力與素養，以掌握產業趨勢、法規異動及最新管理策略，強化市場判斷力及公司治理視野。2024年度公司依循「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」，針對法規、經濟、治理及社會等議題安排多元化進修課程，協助董事強化專業技能及知識，精進經營決策與監督職能。全體董監事進修時數符合法規要求，董事總進修時數共計 79 小時，有效提升公司治理效能，邁向永續發展目標。

■ 年度董事進修情形

董事修課程名稱	參與人數	總時數
2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	1	6
AI 產業新趨勢與生態系競合	2	6
ESG 的趨勢及疫情環境談全球稅制改革及企業稅務治理	1	3
ISO、內控及治理的關係與管理效益	1	3
公司「經營權爭奪」相關法律責任與案例解析	5	15
公司治理-2026 年企業永續轉型：TNFD 的策略布局與生態多樣性機遇	1	3
接軌 IFRS 永續揭露準則-IFRS 第 S1 及 S2 號詳解	1	3
新企併法下無形資產評價之收益法衡量	1	4
營所稅-國稅局審查實務暨常見補充說明處理技巧剖析	1	3

董事修課程名稱	參與人數	總時數
公司治理-永續金融	1	3
公司治理-資訊安全-個資安全稽核	1	3
公司治理與證券法規-公司治理下董監和內部人所不可不知的法律規範與風險責任	1	3
企業 ESG 實務專題性平人權之法律責任	5	15
地緣政治風險下的營運分散布局策略	2	6
氣候變遷對財務報表之影響	1	3

2.1.7 薪酬政策

力智的薪酬政策旨在獎勵貢獻，激勵績效，並確保薪酬的公平合理性，透過明確的績效指標及客觀的評估機制，致力打造公正透明的薪酬制度，激勵員工貢獻所長，並驅動公司永續成長。

董事酬勞以「董事會績效評估辦法」作為核定基準，並考量其對公司營運成果的貢獻、參與程度及績效評估結果等因素，經薪資報酬委員會及董事會審核通過後執行，以確保決策的公正性及透明度。

經理人薪酬結構包含本薪、職務加給、獎金、津貼及酬勞，依據其所擔任職務、承擔責任、公司整體營運成果、個人對營運績效的貢獻程度以及績效目標達成狀況等因素訂定，同時參酌業界水準，以維持外部競爭力並吸引優秀人才。經理人調薪、年終獎金及員工酬勞皆與公司及個人績效表現連結，以激勵員工創造更佳績效，績效評估涵蓋公司營運目標及個人年度目標，並聚焦於以下三大構面：

- 厚植核心競爭力：包含商務面、產品面、技術面及管理面等。
- 卓越營運績效：包含營收、淨利、成本管理及毛利率等。
- 永續發展藍圖：包含公司治理、企業文化、關鍵人才及核心技術等。

2.1.8 永續治理

為推展公司永續發展及推動相關政策，本公司於 2022 年成立「永續發展委員會」，由總經理擔任主席，總經理室負責執行專案管理，率領公司核心營運成員專責統籌和推動公司的永續發展策略與目標，並每年定期將政策目標、重點計畫與執行結果提交至董事會核示，董事會扮演督導之角色，協助經營團隊確保永續目標發展之達成。

■ 2024 年重要決議內容

每季(2024 年 2 月 22 日、4 月 29 日、8 月 5 日與 11 月 1 日)向董事會報告溫室氣體盤查計畫之追蹤情形，另於 2024 年 12 月 26 日提報：

- 永續發展推動情形報告
- 誠信經營執行情形報告
- 資通安全風險管理執行情形報告
- 智慧財產管理計畫執行情形報告等

2.1.9 外部參與

為瞭解產業近況及發展，力智以會員身分積極參與外部公協會活動，與業界及投資人保持互動及交流，以利持續學習精進，2024 年度所參與外部公協會如下：

協會名稱	地區	角色身份
IC 設計薪酬聯誼會	台灣	會員
財團法人中華民國內部稽核協會	台灣	會員
中華民國電腦稽核協會	台灣	會員
台灣電腦網路危機處理暨協調中心 TWCERT/CC	台灣	會員
經濟部工業局化合物半導體應用產業合作推動平台會員	台灣	會員
USB Implementers Forum, Inc.	台灣	會員
System Management Interface Forum (SMIF), Inc. (PMBus)	國際性	採用者

2.2 誠信經營與反貪腐

2.2.1 深化反貪腐與道德行為

力智積極形塑誠信的企業文化，展現公司對道德行為的高度重視，已制訂「誠信經營守則」規範，明確公司政策及所有成員(包含子公司、董事、經理人、員工等)，作為日常業務運作的最高指導原則，也制定「舉報管理及保護程序」等作業程序與管理辦法，鼓勵員工勇於揭露不誠信行為，並提供完善的舉報管道和保護機制。

為防範不誠信行為，在與代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象建立合作關係前，力智會先評估其商業行為的合法性及誠信相關政策，確保合作夥伴與公司擁有共同的誠信價值觀。力智也重視公司的誠信風氣，針對董事會成員，除已全數完成董事聲明書外，亦安排內線交易相關之訓練課程，以落實誠信經營之企業治理責任。

公司針對反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為係以國內外公平交易法等競爭法規為依循，遵守法規要求且因公司規模尚無業界壟斷地位，故以法規遵循為準則。在 2024 年度，力智已 100%完成反貪腐評估，涵蓋所有據點，針對供應鏈管理、行政服務等潛在風險較高的單位，公司執行嚴格的內部稽核程序，稽核結果顯示，並未發現任何貪腐情事。2024 年度公司也未接獲任何與違反誠信經營行為相關的檢舉或訴訟案件。

■ 反貪腐相關溝通之佔比

對象	方式	溝通比例
董事會成員	• 提供內線交易 Email 教育宣導。	100%
主管	• 主管入職時皆簽署廉潔承諾書，且於主管會議進行「誠信經營守則」宣導。 • 法務部門於每季進行營業秘密管理辦法 Email 宣導。	100%
員工	• 員工皆已簽署廉潔承諾書，並於新人訓練中宣導誠信經營理念。 • 法務部門於每季進行營業秘密管理辦法 Email 宣導。	100%
供應商	• 簽署「供應商合約」，其內容包含反貪腐宣告及檢舉貪汙建立誠信、正當及廉潔的交易環境	100%

■ 反貪腐課程比例

為強化董事及員工的誠信與合規認知，力智持續推廣反貪腐教育訓練，參與人數佔全體員工比例為 100%，透過持續的教育訓練和宣導，將誠信文化成為公司核心價值觀。

通過反貪腐課程比例	已接受反貪腐訓練的人數	總人數	受訓百分比
董事會	9	9	100%
員工	309	309	100%

■ 供應商溝通反貪腐政策比例

力智要求合作之供應商堅守誠信經營理念，2024 年已有 27 家供應商簽署誠信廉潔承諾書，27 家供應商簽署企業社會責任及行為準則承諾書，以達到宣導與規範誠信經營之理念。

簽署誠信經營相關文件之 供應商家數	供應商總家數	佔比
27	27	100%

2.2.2 檢舉機制與不當行為通報情形

力智依據內控辦法「舉報管道及保護程序」處理所有舉報案件，鼓勵員工及利害關係人勇於揭露不誠信行為，確保公司營運符合道德與法規要求。

舉凡本公司人員或與本公司有利害關係之往來客戶或供應商有下列各款情事之一者，均為舉報受理項目：

1. 涉犯刑法侵占罪章、詐欺、背信、妨害電腦使用罪章之行為；
2. 違反公司規定之誠信廉潔條款，行賄及收賄，提供或接受其他不正當利益之行為；
3. 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權等智慧財產權；
4. 違反公司管理規定或其他經法律禁止之法規命令等行為。

■ 舉報政策與流程

1. **受理與調查：**法務智權部或稽核室受理舉報後，會擬定調查方式，並可能協同人資部門或外部專家/律師展開調查。若案件涉及董事或高階管理階層，稽核室將直接呈報獨立董事。
2. **保密與呈報：**調查過程中嚴格保密，調查報告及處置建議將呈報總經理核示。
3. **通知與處置：**舉報人將收到處理結果通知。若舉報屬實，公司將依工作規則、合作廠商合約或相關管理辦法對被舉報人進行處置。
4. **法律追訴：**若調查發現涉及不法事項或可能造成公司重大損害，法務智權部將向主管機關或司法機關告發/提告，並追究相關法律責任及損害賠償。

■ 多元舉報管道

1. **一般舉報：**可透過公司官網、內部網站的舉報信箱 (contact.lid@upi-semi.com) 或專線 (03-5601666 轉 2330) 聯絡法務智權部。
2. **涉及董事/高階管理階層之舉報：**可透過公司官網的舉報信箱 (independent_director@upi-semi.com) 聯絡稽核室，案件將呈報審計委員會及獨立董事。

2.3 經濟績效

管理方針	
議題對組織重要性	■ 正面衝擊：產品技術提升與產品組合優化能帶動營收成長並維持獲利，創造穩健的財務績效，進而達成永續經營的目標，保障員工、股東、合作夥伴和客戶的權益。 ■ 負面衝擊：若營運績效未達預期，可能降低投資者信心，影響投資意願，同時也可能損害客戶對公司的信賴。
政策與承諾	■ 長期深耕品牌夥伴，掌握應用發展趨勢。 ■ 持續開發新產品與新技術，開拓新應用平台。 ■ 董事會下設置審計委員會，對財務報表正確性、內控制度有效性等進行監督。 ■ 定期公佈財務資訊。
負責單位	財會中心
申訴機制	投資人關係-戴小姐 電話：886-3-560-1666 信箱： upi_ir@upi-semi.com
目標	短期目標(2025年) ■ 營收二位數成長。 ■ 研發費用占營收比重二位數。 中長期目標(2026年~2030年) ■ 持續提升公司整體獲利。 ■ 持續創造公司價值並提升股東權益。
行動方案	■ 持續投資關鍵技術，將產品規格由消費規，持續往工業規格與車規邁進。 ■ 掌握市場趨勢、關注全球政經情勢，擬定應變措施。
評估機制	■ 每月召開財務檢視會議。 ■ 委請會計師事務所每季定期核閱或查核財務報表，向審計委員會和董事會報告查核結果。

力智致力於成為客戶在電源管理領域的最佳夥伴，業務範圍遍及全球多元應用市場。公司擁有經驗豐富的研發團隊，持續開發高整合度、高效能的電源管理 IC 及功率元件(MOSFET)，產品線完整，涵蓋處理器電源系統、電池管理系統，以及家用和工業用電子等領域。力智以客戶為導向，深入了解客戶需求，提供兼具獨特性、相容性與高性價比的產品，並與代工廠商緊密合作，確保產品技術和品質的領先優勢。

公司持續提升產品效能，拓展新的應用領域，並藉由不斷優化產品和拓展應用方案，在競爭激烈的市場中保持穩健成長。同時，力智也致力於強化公司管理體系，提升營運效率，以創造更高的經濟價值，並以深厚的研發實力作為永續發展的基石。

項目	單位：新台幣仟元		
	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟價值之產生 A			
營業收入(註 1)	6,264,076	3,158,697	4,015,832
直接經濟價值之分配 B			
營業成本(註 2)	3,870,147	2,492,526	3,053,160
員工福利費用(註 3)	898,441	592,326	660,522
支付出資人的款項(註 4)	588,362	807,940	228,558
支付政府款項(註 5)	305,242	67,098	57,406
社區投資(註 6)	-	10	50
留存的經濟價值(A-B)	601,884	(801,203)	16,136

註 1：包含力智各年度合併之營業收入、利息收入及其他利益。

註 2：包含力智各年度合併之營業成本、營業費用及其他損失，並排除員工福利費用、支付予出資人之款項、房屋稅、其他稅捐、罰款及社區投資等。

註 3：包含獎金、退休金、勞健保等用人費用。

註 4：包含當年度配發之現金股利及財務成本。

註 5：包含所得稅、房屋稅、其他稅捐及罰款。

註 6：係捐助政府機構、公益社團等公益支出。

■ 自政府取得財務補助

2024 年度力智獲得政府補助，主要來自研發投抵、智慧機械及資通安全產品或服務投資抵減，以及依產業創新條例提供的實質投資抵減，合計新台幣 32,051 仟元。

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理機制

力智建構完善的風險管理架構，由總經理擔任年度策略風險對應分析總召集人，各功能業務單位主管參與，董事會作為風險管理之最高指導單位，由上而下積極推動，確保公司營運的韌性。

本公司依據「經營策略管理程序」進行風險管理流程包含風險辨識、風險分析、風險評估、風險應變與控制、以及風險監督。每年由總經理領導各中心主管，運用SWOT分析全面性評估各項潛在風險與機會，並考量其嚴重性及發生頻率，透過會議討論將風險區分為高、中、低三級，提供各中心主管制定相應的管理策略及資源分配。另亦定期觀察新興風險，評估其潛在衝擊，以確保能妥善管理所有風險。

2.4.2 關鍵風險與因應策略

公司透過每年總經理室蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與運營影響。2024年度力智共辨識出下列主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

重大風險項目	風險類別	衝擊影響說明	因應措施	機會效益
地緣政治導向貿易爭端風險升高	財務風險	- 大陸內需市場國產化政策影響商務拓展 - 供應鏈去全球化的特定要求影響產品成本優化與供應鏈佈建	- 強化區域市場多元佈局 - 強化供應鏈夥伴關係 - 掌握客戶動態需求，提供客製化方案及服務	積極掌握方案替代正面助益
美元貶值風險提高	財務風險	各區域匯率升貶值的差異對產品成本、市場行銷競爭力、本幣營業額、匯兌損益的影響	- 匯率升貶的財務模擬及應對方案的準備，強化營運韌性 - 美元資產配置策略及因應措施	以現有匯率自然避險的經營模式降低財務影響並提升競爭力
各國政府因應氣候變遷而制定的法規對營運的影響風險	氣候變遷風險	- 氣候變遷及減碳環保議題對產品及營運成本的影響 - 符合新法規及客戶綠色產品要求的量產上市時程掌控	- 掌握氣候變遷及減碳環保相關法規進展，及時投入資源發展技術產品並優化成本 - 持續發展高效能產品，協助客戶滿足綠色產品要求	- 減碳環保議題驅動高效能電源 IC 的需求與成長 - 人類生活型態因氣候變遷轉變，增加符合新需求的創新電子產業及產品需求
具備產業新一代技術開發能力的人才庫發展	人力資源風險	- 創新產品開發時程不夠及時 - 影響新產品 Time-to-Market - 產品生命週期縮短	- 確立特定人才標的;以量身訂作方案招募人才 - 審視及確立資源投入分配策略	- 持續提升核心競爭力 - 掌握市場先機 - 提升營運投資報酬率

2.5 法規遵循

力智堅守合法合規的營運原則，將法令遵循視為企業社會責任的重要基石，積極推動各項法遵措施，確保營運活動皆符合法規要求。

- **主動更新法規資訊:**各權責部門定期檢視並遵循相關法規的最新修訂，確保公司營運與時俱進，符合最新法令規範。
- **內部稽核監督:**內部稽核部門將「法令規章遵循事項查核」納入年度稽核計畫，透過定期稽核，有效降低違規風險。
- **專業法務團隊:**公司設有專職法務人員，提供專業的合約審閱服務，並定期及不定期向全體員工宣導最新法令內容，強化員工法遵意識。

力智透過教育訓練、內部宣導等多元管道，深化員工對法令的理解與應用，營造誠信透明的企業文化。2024年度，力智未遭受到重大(註)金錢罰鍰或其他非金錢之處罰，亦未有任何透過爭議解決機制的案例。

註：重大違規事件依據證交所規定，超過(含)NTD 1,000,000 須公布於公開資訊網。

■ 法規相關教育訓練

2024年8月15日邀請法務部調查局新竹所外部講師，向公司內部導「營業祕密法暨反投資詐騙案例宣導」課程，共計72人次參與，另針對新進員工進行法令相關之教育訓練，透過相關課程，確保所有同仁辦理各項業務時熟悉及遵循各項法令及規定。

Chapter 3 責任生產

章節內容		章節亮點
3-1	客戶關係管理	● 連續三年(2022 年~2024 年)客戶滿意度達標並持續提升。 ● 2024 年未有任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的相關投訴事件，亦未發生資訊安全事件而遭受損失或影響營運等事件。 ● 2024 年進行 4 次宣導資安政策、規章辦法、資安意識與防釣魚網頁及電腦稽查。 ● 2024 年申請 30 件專利，並發放 509 仟元鼓勵同仁積極參與技術的研發。 ● 2024 年供應鏈稽核 20 家，未有不合格者。
3-2	資訊安全	
3-3	創新研發	
3-4	綠色產品	
3-5	永續供應鏈	

3.1 客戶關係管理

管理方針	
議題對組織重要性	本於永續經營的理念，持續專注於高效能的電源管理IC產業發展，為客戶提供卓越的品質、性能、服務和成本之全方位電源管理解決方案為願景，同時持續強化客戶信賴度與滿意度。 ■ 正面衝擊：為產業界及消費者持續發展效能更好、整合度及密度更高的電源方案，聆聽及確認市場及客戶需求，進行產品開發，為電源技術的進步貢獻。 ■ 負面衝擊：調查並聆聽客戶真實回應，針對客戶回應進行檢討改善，並調整方針積極滿足客戶需求，如無法改善並提供有效解決方案，將失去客戶信賴，造成企業損失。
政策與承諾	力智以「客戶導向」，為客戶提供卓越的產品品質和滿意的服務，並與客戶建立長期的雙贏關係。
負責單位	銷售中心客戶服務部
申訴機制	線上業務： taiwan@upi-semi.com 稽核信箱： contact.lid@upi-semi.com
目標	短期目標(2025年) ■ 達成業績成長率、目標毛利率。 ■ 持續開發新產品，強化客戶與合作夥伴的深度及廣度。 中長期目標(2026年~2030年) ■ 深耕六大目標市場，維持 90% 以上客戶信任及滿意度。 ■ 客戶產品資訊安全稽核，無重大缺失。
行動方案	■ 正面衝擊管理：定期進行客戶滿意度調查並蒐集客戶回饋，強化雙向溝通。

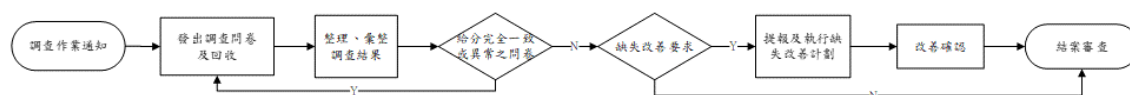
管理方針	
	■ 負面衝擊管理： 依照內部客訴處理流程，即時回覆客戶意見。
評估機制	年度進行客戶滿意度調查，蒐集客戶反饋狀況，改善內部流程，並於管理審查會議追蹤成效，維持並提升客戶滿意度。

3.1.1 客戶滿意度調查

力智視客戶為珍貴的合作夥伴，我們以客戶需求為中心，提供最佳產品和解決方案，為雙方創造最大化的共同利益。為精進與客戶的關係，我們每年針對前三十大重點客戶及代理商，進行客戶滿意度調查，並於管理審查會議前確認改善對策與進度。

藉由客戶滿意度調查及定時拜訪客戶，我們與客戶建立良好的關係，同時掌握市場趨勢與客戶需求，成功進入主流 GPU 及 CPU 平臺，為客戶提供不同位階所需要的電源管理解決方案，並透過慎密的供應鏈管理，進入國際大廠供應鏈，有效解決供貨問題，與重要電源供應器客戶於 AI 伺服器開發第三代半導體應用，提供當地即時技術支持。

■ 滿意度調查流程圖



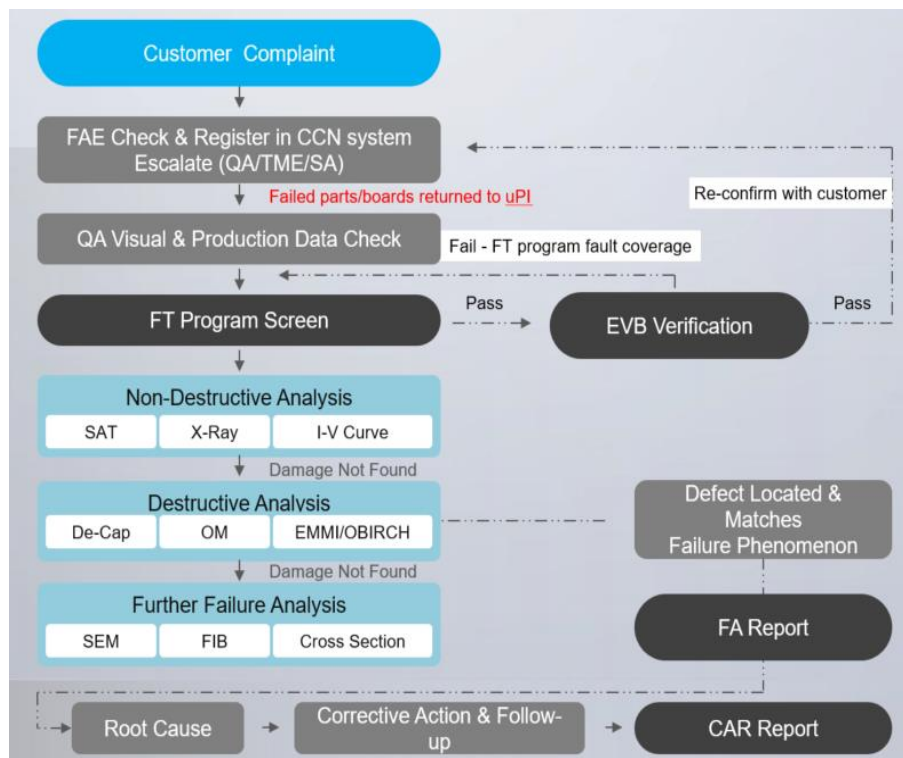
■ 客戶滿意度調查結果

調查年度	回覆滿意度調查之客戶占總營業額比例(%)	平均滿意度分數
2024 年度	78%	96
2023 年度	90%	94
2022 年度	91%	93

3.1.2 客戶申訴與改善

力智為確保即時回應客戶任何需求，制訂了完善的申訴機制及跨部門的合作。當收到客戶申訴時，現場工程師可在 CCN(客戶抱怨通知單)網站中檢查並登記問題，如必要時會與品質保證人員、技術行銷工程師及系統架構師進行進一步調查討論，團隊會依據實際情形編制故障分析報告和糾正措施報告，以記錄發現和解決方案。該流程強調徹底性和協作，確保客戶投訴得到高效和有效的解決，並專注於持續改進和客戶滿意度。

投訴處理流程圖



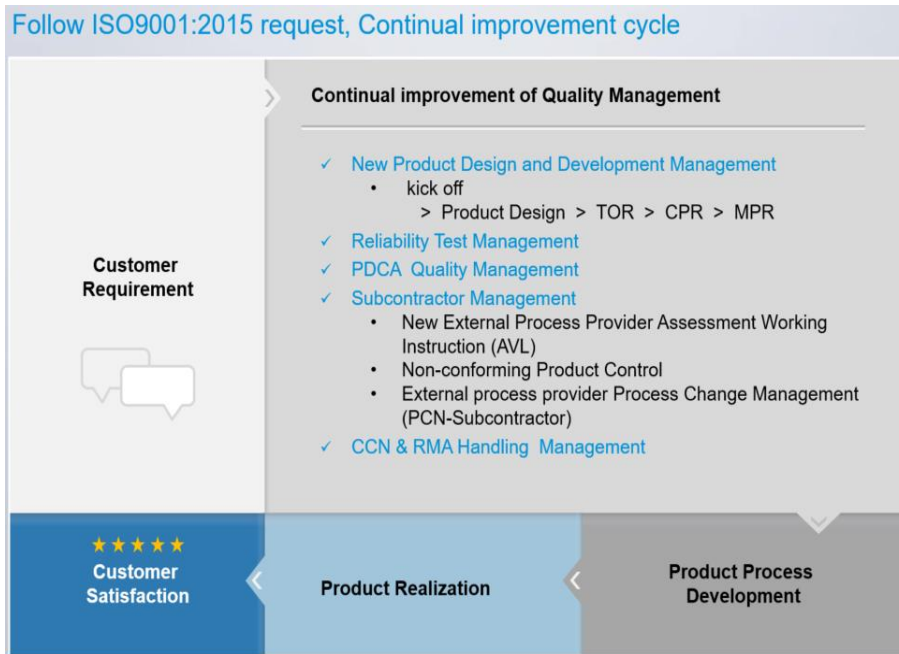
3.1.3 產品品質管理

提供高品質的產品不僅是對客戶的承諾，更是企業建立長期成功的基石。因此，力智遵循 ISO 9001:2015 品質管理系統，制定全面的品質管理流程。這些流程涵蓋計劃、執行、檢查到行動，控管整個產品生命周期的可靠性和性能標準。從新產品設計和開發的管理啟始會議開始，討論包括參考條款、關鍵路徑審查和里程碑進度審查等階段，確保產品開發過程的徹底和系統性。這樣的結構化方法有助於在開發早期識別和減少潛在問題，並持續監控和改進產品品質，確保任何偏離期望標準的情況都能迅速解決。透過有效的品質管理流程，公司期望不僅能符合，更要超越客戶對產品的期望。

ISO 9001:2015 認證



品質管理流程



3.2 資訊安全

管理方針	
議題對組織重要性	■ 正面衝擊：提升公司資訊安全管理意識，有助於降低資安事件的發生，並強化資安預警及通報機制，實現公司之業務持續運作環境，以保護客戶資訊及公司營業秘密不外洩。 ■ 負面衝擊：資訊安全事件發生，造成機密資訊外洩、公司聲譽損害及持續營運中斷造成重大金額損失。
政策與承諾	定期宣導資安防範意識及內部弱點掃描，並導入ISO 27001 資訊安全管理系統，依此規範來執行各項資安措施，以保護及管控內部機密資訊，確保公司可持續營運。
負責單位	資訊部
申訴機制	■ 舉發管道連絡窗口：contact.lid@upi-semi.com ■ 審計委員會(獨立董事)：Independent_Director@upi-semi.com
目標	短期目標(2025年) ■ 通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，稽核重大不符合事項 0 件。 ■ 每半年檢視及修訂資訊安全政策及資安規範。 ■ 每年至少一次對公司內部重要系統執行災難復原演練。 ■ 每年至少一次進行內部資安宣導及內部弱點掃描。 ■ 建立資安事件的通報流程及強化資安預警機制。 ■ 部署「端點安全防護與偵測回應(EDR)工具」。 ■ 重大資安事件:零事件。 中長期目標(2026年~2030年) ■ 3年為週期請外部單位做滲透測試及內部弱點掃描。 ■ 因應資訊技術的發展，持續檢討評估並導入新的資安防護機制。 ■ 部署「端點安全防護與偵測回應(EDR)工具」。 ■ 強化營運持續管理，確保發生重大資安事件時可短時間內復原營運。 ■ 持續宣導資安觀念，提升同仁資安意識。 ■ 重大資安事件:零事件。
行動方案	■ 正面衝擊管理：強化員工資安識意，定期社交工程演練、滲透測試及弱點掃描，每年災難復原演練及重要資料的備份及重大資安漏洞的即時修補。 ■ 負面衝擊管理：若發生重大資安事件，根據內部通報流程及復原機制來執行災難復原，並於事後進行矯正及預防措施追蹤及檢討防範以防止再次發生重大資安事件。
評估機制	■ ISO 27001 資訊安全管理系統認證通過。 ■ 2024年未發生重大資安事件。 ■ 定期發佈資安宣導及相關資安注意事項。

3.2.1 資訊安全管理

力智以「資訊發展，以安全、持續營運及營業秘密保護為基礎」的觀念制定相關內部管理辦法，確保客戶及公司資料處理的機密性、完整性及可用性，提供安全穩定及持續營運之高效率資訊服務。

為強化資訊安全管理，本公司於 2024 年取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統認證，並組成「資訊安全管理委員會」，由主任委員負責相關政策及目標核准與相關事務之資源取得、分配、協調與督導，管理代表負責資安的各项標準制度建置、實施與維持及資源調度等事項之協調與研議，推行委員負責規劃、執行與發佈相關事項。「資訊安全管理委員會」每年至少 1 次向董事會報告公司資訊安全工作之執行情形，以取得來自公司最高層級建議與指導，確保公司資訊安全管理運作之有效性。

ISO 27001:2022 認證



January 25, 2024

uPI Semiconductor Corp.
力智電子股份有限公司

9F., No. 5, Taiyuan 1st St., Zhubei City, Hsinchu County 3020, Taiwan (R.O.C.)
302 新竹縣竹北市台元一街 5 號 9 樓

Dear Sirs,

We are pleased to confirm that, based on the satisfactory results of our assessment as concluded on 19 January 2024, uPI Semiconductor Corp. has been recommended for registration as a company conforming to ISO/IEC 27001:2022 : Information Security Management Systems Certification requirements in the scope of The Information technology Department provides information security management activities which include

- Server room management
- Network service
- Shared service host management
- ERP system development and maintenance

SGS台灣檢驗科技股份有限公司於2024年01月19日，於力智電子股份有限公司執行驗證，有鑑於其令人滿意的稽核結果，我們很樂意以此函證明力智電子股份有限公司 業經推薦為符合 ISO/IEC 27001:2022 : Information Security Management Systems Certification 要求的組織，驗證範圍為資訊部依據適用性聲明書版次01，提供以下資訊安全管理活動，包含

- 機房管理
- 網路服務
- 共用服務主機管理
- ERP 系統開發與維護

尚此

Yours sincerely,

Stephen Pao
Deputy General Manager
SGS Taiwan Ltd.

SP/KC
TW KNI/619815

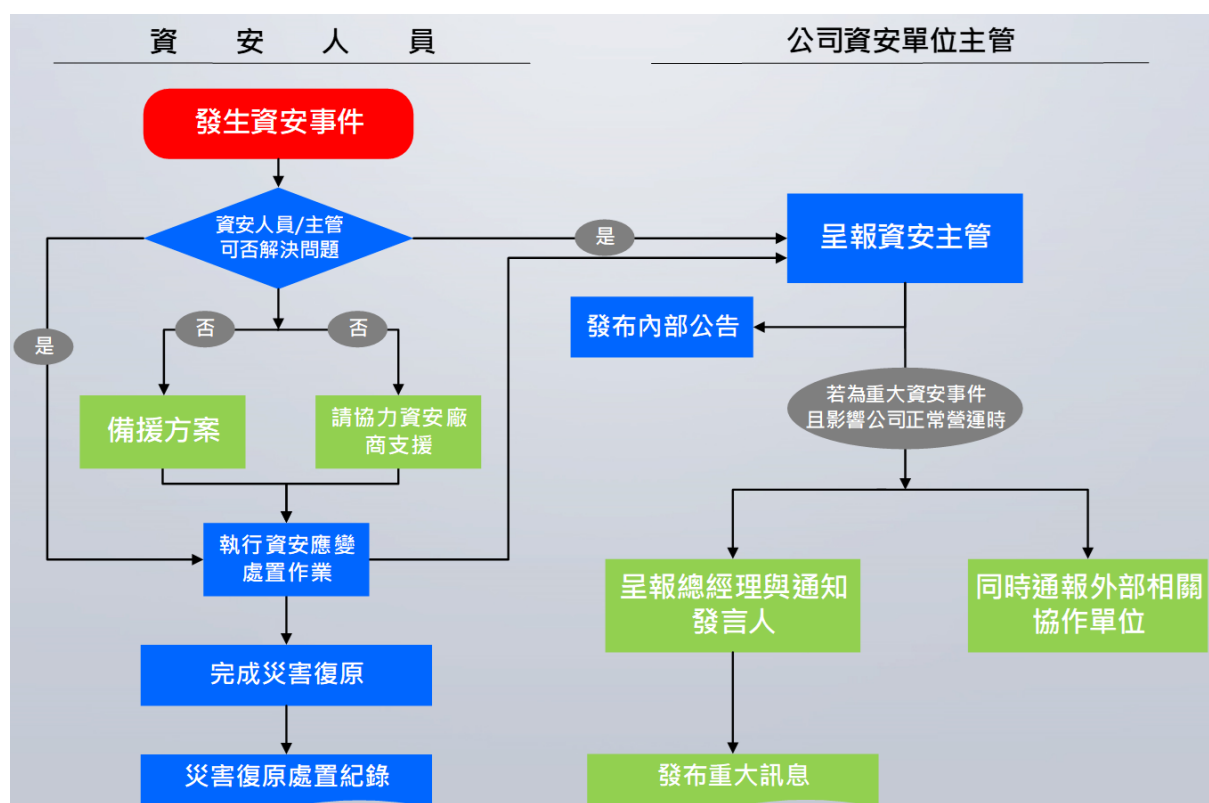
July 2022

SGS Taiwan Ltd. 136-1, Wu Kung Road, Wuku Ind Zone, 248 Taipei, Taiwan / P.O. Box 312, Taipei, Taiwan
台灣檢驗科技股份有限公司 (886-2) 2296-3838 (886-2) 2296-3221 www.sgs.com.tw
Member of SGS Group

3.2.2 資訊安全事件處理

力智制定資訊安全相關政策及相關作業流程，當重大資安事件發生時，由資安主管向總經理和公司發言人報告，同時與外部協作單位溝通並發布重大訊息，確保透明度和協調性，以管理對聲譽和營運的影響。2024 年未有任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的相關投訴事件，亦未發生資訊安全事件而遭受損失或影響營運等事件。

資安通報程序



3.2.3 資訊安全宣導與教育訓練

為強化同仁整體資安意識，公司透過定期宣導及稽查資訊安全政策，並定期接收確認華碩集團資安聯防及 TWCERT/CC 資安事件通報，以加強資訊安全的落實，讓資安意識落實於工作環境。

■ 2024 年力智資訊安全宣導與教育訓練

安全宣導與教育訓練		次數
宣導資安政策、規章辦法、資安意識與防釣魚網頁等		4 次
電腦稽查		4 次，每季一次
新人資安教育訓練		13 次，共計 31 人參與
華碩集團資安講座		4 次

3.3 創新研發

管理方針	
議題對組織重要性	■ 正面衝擊：高效能電源管理解決方案能夠顯著降低能耗，有助於環境保護。通過專利技術，公司能夠維護創新成果，避免不正當競爭，促進技術平等，為全球客戶提供高品質的產品，增進消費者權益。 ■ 負面衝擊：高性能電子產品於製造過程可能會涉及有害物質的使用或廢物處理問題，若無適當的環保措施，會造成環境的負擔。專利技術的過度集中可能導致技術壟斷，限制小型企業或新興市場進入，從而對公平競爭造成負面影響。
政策與承諾	力智致力於創新與可持續開發高效能、低功耗產品、減少碳排放與污染並持續創造就業機會，保護創新成果，推動公平競爭，以確保全球客戶受益。我們將繼續努力在推動企業增長的同時，也為社會和環境創造正面價值。
負責單位	研發中心
申訴機制	■ 銷售聯繫專區 ■ 技術及應用支援專區 ■ ESG 利害關係人專區
目標	短期目標(2025年~2026年) ■ 創新研發經費占總營收比大於 14%。 ■ 導入 AI 運算於電源相關產品開發。 中長期目標(2027年~2036年) ■ 提供高效能和高功率密度半導體解決方案，以滿足客戶對全面電源管理上之需求。 ■ 成為全球領先的電源管理解決方案 IC 設計公司。
行動方案	正面衝擊管理： ■ 拓展市場應用領域，與世界一級CPU/GPU大廠合作，推出高效能電源管理完整解決方案。 ■ 深化單晶片電源管理技術，簡化系統結構，降低成本與功耗，提供最佳能量轉換，提升產品競爭力。 負面衝擊管理： ■ 增強專利風險管理，建立完善的專利風險管理體系，定期審查專利的有效性與覆蓋範圍，防範技術被侵犯或侵權的風險。技術保護與機密管理，加強內部技術保密制度，防止關鍵技術與創新成果的外洩，保護公司在技術領域的競爭優勢。與多家學術機構、企業和研究機構建立合作，避免過度依賴單一夥伴，減少合作風險。 ■ 在面對專利侵權或訴訟時，迅速成立專門的法律團隊處理，並積極通過法律手段維護公司利益。建立危機應對流程，定期進行模擬演練，確保在發生負面事件時，能迅速有效處理，最小化對公司形象與市場地位的影響。
評估機制	■ 業務與應用工程師(FAE)定期拜訪以了解客戶需求，提供客戶最佳的產品與服務，同時交流市場趨勢、競爭對手等等資訊。

3.3.1 主要產品與服務

持續創新是力智的願景，我們的目標是為客戶提供品質、性能、服務和成本效益完整的電源管理解決方案。自成立以來，我們專門設計和開發大電流，高功率和高密度電源解決方案，產品包括電源管理 IC、功率級、轉換器、電池保護 IC、MOSFET 和 GaN 解決方案。憑藉在半導體設計和系統應用方面的專業知識，我們確立了自己在計算機、顯卡、高性能計算、遊戲和移動性等各個市場，以及汽車和工業應用專有解決方案中混合和高功率密度半導體產品的領先供應商的地位。

憑藉在類比和混合模式電源以及分離器件設計方面多年的經驗，我們提供具有全面技術涵蓋和製程開發能力的高效設計服務。此外，我們還獲得了各種國際品牌公司和合作夥伴的電源管理 IC 和 MOSFET 產品認證。我們與晶圓代工、封裝與測試夥伴的多年戰略合作關係，使我們能在晶圓加工製造技術和高整合、高效能電源 IC 封裝的創新與發明上、持續精進我們的產品與服務，並滿足產業與客戶的需求。

3.3.2 研發投入

力智持續投入研發及新領域，2024 年研發投入金額近新臺幣 5.2 億元，佔總營收的 14.15%。研發部之技術與研發項目包括應用於大功率伺服器電源供應模組之 GaN Driver、新型電池保護 IC、低功耗電源控制器與高階運算系統多相位功率模組、低 FOM MOSFET 等項目。

研發投入	2022 年	2023 年	2024 年
金額(億元)	6.7	5	5.2
占總營收比例(%)	11.6%	16.3%	14.15%

3.3.3 未來研發展望

在當前迅速變化的市場環境中，創新已成為企業競爭力的核心。力智憑藉電源管理 IC 和 MOSFET 兩大技術優勢，不斷推動產品和解決方案的創新，並結合專利技術與頂尖大學的產學合作，致力於提供客戶具競爭力的全方位電源管理方案。

我們不斷進行前瞻技術的研究與開發，讓力智具備最新科技優勢並掌握未來技術的發展方向。目前已經成功將產品應用於伺服器電源，工業用高壓 GaN 驅動器，GPU 平台多相位控制器，PD3.1 電源轉換器、電源供應器、電動工具和電動自行車的 40V、60V、100V 工業級高性能、強散熱高效能 MOSFET。

未來，我們將進一步發展單晶片電源管理技術，以簡化系統結構並降低成本與功耗。同時，深耕運算平台、消費平台、通訊平台、電池保護管理及工業應用等領域，拓展至車用電子領域，開發滿足智慧交通需求的創新產品。通過這些創新舉措，期許我們在行業中保持領先地位，持續為全球客戶提供高效率、低待機功耗的高品質電源管理解決方案。

3.3.4 智慧財產保護與專利佈局

在技術創新保持領先方面，我們積極申請專利，並已獲得多項關鍵技術專利以強化技術壁壘，也為公司在全球市場中提供了獨特的競爭優勢。我們的專利涵蓋了電源管理 IC、MOSFET 設計、高效能封裝技術等領域，未來將持續加強專利布局，以保護公司創新的技術成果。截至 2024 年底，力智已獲得專利核准件累計為 442 件，目前有效專利為 325 件。同時，我們與數間大學實驗室進行先進技術產學合作研究案，將共同研究成果導入產品開發維持創新動能。創新驅動未來，隨著技術的持續突破和專利保護的加強，將為客戶創造更多價值，並推動公司穩步成長，期許成為全球電源管理領域的領航者。

項目	2022 年	2023 年	2024 年
申請專利(件數)	25	20	30

力智為鼓勵同仁積極參與技術的研發，我們提供獎勵制度，以充實公司的智慧財產權及提升競爭力。

項目	2022 年	2023 年	2024 年
專利獎勵(件數)	32	18	26
獎金總額(新台幣仟元)	675.5	402.5	509.0

3.4 綠色產品

管理方針	
議題對組織重要性	■ 正向衝擊：深化對環境資源保護之企業責任，降低產品碳足跡、提升能資源使用效率。 ■ 負面衝擊：增加研發門檻與成本。
政策與承諾	研發電源管理晶片，將本身耗能降低，並提供客戶精準控制系統能耗之功能，導入低碳供應鏈。
負責單位	研發中心及產品事業單位
申訴機制	業務與行銷等部門與客戶維持溝通管道以掌握產業及客戶相關要求。
目標	短期目標(2025年~2027年) ■ 節能產品大於10項。 中長期目標(2028年~2036年) ■ 產品能耗每兩年平均降低3~5%。
行動方案	■ 定期與客戶及供應鏈技術交流。 ■ 定期確認節能法規變化及確認是否符合。 ■ 研發單位針對綠色產品需求建立教育訓練資料庫。
評估機制	年度管理審查會議對前一年之成效加以盤點。

3.4.1 節能產品設計

力智致力於開發高效能與節能的電源管理 IC 及功率元件，針對 CPU/GPU 系統日益增加的功耗需求，我們專注於多項關鍵技術，包括架構設計的優化、開關損耗降低及功率元件創新等技術。此外，我們採用先進的封裝技術提高散熱效能。透過這些創新，力智電子將為市場提供高效且可靠的節能產品，為終端客戶降低電力消耗並提高整體效能，滿足客戶高效計算平台全方位解決需求。

■ 產品節能進程

■ Vcore 電源管理晶片： 我們每代都進行架構優化，目標將系統積體電路化，除 Rail 數不斷整合，也將補償所需電路由外部整合至晶片內，輕載效率不斷提升，使 IC 所採用的電壓從 5V 降至 3.3V，降低系統所需功耗已達節能減碳效果。
■ SPS(Smart Power Stage)： 我們專注於降低 SPS 功率元件的低導通阻抗(Ron)及提高效能，每代產品的效率提升目標為 0.5%。

3.5 永續供應鏈

管理方針	
議題對組織重要性	■ 正面衝擊：供應鏈符合客戶要求，可提升客戶滿意度，增加合作機會，減少異常處理費用可降低成本，提升營收。 ■ 負面衝擊：供應鏈管理不良，可能會導致供貨品質不穩定或生產中斷，產品的延遲交付，進而影響企業的出貨、服務、形象和商譽，導致客戶失去信心，損害客戶關係，喪失市場份額。
政策與承諾	力智訂有「供應商管理程序」，規範供應商評選標準及永續風險評估，擇選優質供應商；除了對供應商進行品質系統及製程品質評估外，也對其環境管理系統、勞工安全衛生管理系統等各項管理系統評估，評估合格者，方得列入合格供應商名單。
負責單位	品質中心/供應商品質工程處/供應商品質管理部/部門經理
申訴機制	每月與供應商對應窗口定期會議討論與意見交流，包含供應商日常生產狀況及 ESG 相關議題。
目標	短期目標(2025年) ■ 台灣供應商皆取得 ISO14064 溫室氣體盤查標準認證。 中長期目標(2026年~2028年) ■ 推動大陸供應商取得 ISO14064 溫室氣體盤查標準認證。 ■ 響應國內外綠色環保減碳倡議，發揮力智對供應商的影響力，盤查供應鏈溫室氣體排放量及管理措施。
行動方案	正面衝擊管理： ■ 新供應商須通過供應商評鑑標準，方可成為合格供應商。 ■ 對供應商定期評比 / 稽核，確保供應商在品質管理系統、有害物質管理系統、環境管理系統、勞工安全衛生管理系統、企業社會責任…等各項管理系統正常運作。 負面衝擊管理： ■ 未達到要求之供應商安排輔導改善，若稽核未通過、評鑑一季 D grade 未改善則建議暫停新案合作或調整生產配比等方案，連續兩季 D grade 則列入汰除名單。
評估機制	■ 導入供應商永續評核管理機制。 ■ 導入第三方驗證單位進行實地稽核。 ■ 100% 通過產品礦產原料來源的第三方驗證。 ■ 每年透過供應鏈 ESG 行為準則稽核查檢表問卷自評。

3.5.1 供應鏈管理

力智將供應商視為生命共同體，致力與供應商建立長期合作夥伴關係，共同建立穩定發展之半導體永續供應鏈。我們制定「新外包商評核作業規範」、「外包商管理作業規範」及「外包商稽核作業規範」，除了兼顧供應商產品品質、交期與價格之外，也敦促他們保護環境、力行綠色採購、改善安全與衛生，以共同善盡企業之社會責任，做好風險管理與營運持續計劃。

3.5.2 供應鏈篩選與評鑑

■ 新外包商評核作業規範

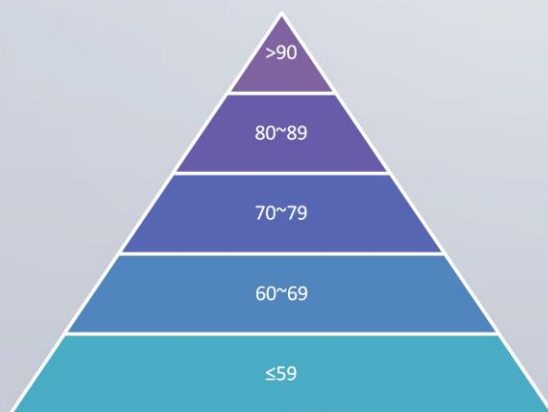
新外包商先進行書面內部自我評核，包含品質系統評估表(QSA)、各製程品質評估表(QPA)、環境管制物質、力智供應鏈 ESG 行為準則稽核查檢表及各製程能力評估表，由工程及研發單位與品質管理單位進行書面評核。書面評核通過後，工程單位指派人員協同進行實地稽核。新外包商經工程及品質單位確認製程、品質管理能力及實地稽核均合格後，此外包商可列入合格供應商。2024 年未有新進外包商。

■ 供應商評核與稽核制度

為有效管理供應商，公司建立了供應商評核和稽核機制。由品質、生產規劃及工程單位每月依據產品品質、品質保證、交期、配合度及工程支持度等關鍵指標，對供應商進行系統評分，並根據 A~E 級的評級結果，檢討合作策略並進行相應調整，確保供應商持續符合公司要求。

此外，公司每年執行稽核作業，針對供應商的生產管制、品質流程評估表(QPA)、品質系統評估表(QSA)以及重要議題或 ESG 各面向進行查核和宣導，並要求每年更新有害物質檢驗報告，以強化供應商的管理能力，提升其永續發展意識。若有不合格之供應商，且未於期限內改善者，經由供應商品質工程單位與相關單位一同決議後，移除該供應商 AVL(Approval Vendor List)資格。2024 年共稽核 20 家供應商，未有不合格者。另外，我們已與 5 家主要供應商簽署「供應商準則」，未來將更積極推動與更多供應商簽署，並透過與供應商管理層的深度對談，持續深化合作關係，共同打造更具韌性及永續的供應鏈。

➤ 新分級標準 (Refer Tier 1 customer)



等級 Grade	評分 Score	分類	獎懲方式 Rewards and Penalty reference.
A	>90	優	考量增加訂單。
B	80~89	佳	維持訂單量。
C	70~79	合格	訂單量做適量調整，連續觀察三個月後檢討&建議是否降級或維持，並進行選擇性輔導。
D	60~69	留級查看	減少訂單量。(特殊狀況例外，如無 2nd Source) 連續觀察三個月，外包商仍未採取改善措施以提升其品質能力改進，需通知業務及OPC評估轉廠尋找替代外包商並取得客戶同意。
E	≤60	停止生產	連續發生二個月，通知業務及OPC啟動轉廠與尋找替代外包商並取得客戶同意後，停止下單生產。(特殊狀況例外，如無 2nd Source)，相關管理單位應要求外包商於期限內採取改善措施以提升其品質能力，並追蹤其改善成效。若是外包商無法配合進行改善，則取消合格外包商資格；取消後品質能力已有提升可再評估為合格外包商資格。

3.5.3 採購實務

力智積極推動企業永續發展，在地採購是其重要策略之一，藉此降低供應鏈運輸產生的碳排放。依產業性質可分為上游之晶圓代工及後段的封裝加工，並優先選擇在地廠商負責。2024 年，力智的採購主要來自 4 家台灣廠商，占總採購金額的 62%，此舉不僅能減少運輸成本和碳足跡，更有助於強化與本地供應商的合作關係，提升供應鏈的穩定性和韌性。未來，力智期許持續提高在地採購比例，並積極與供應商合作，共同推動永續發展目標。

■ 近三年在地採購比例

	2022 年採購金額比例	2023 年採購金額比例	2024 年採購金額比例
台灣地區	63%	65%	62%
其他	37%	35%	38%

Chapter 4 永續環境與綠色營運

章節內容		章節亮點
4-1	氣候行動	● 2024 年度範疇一及範疇二溫室氣體排放量較 2023 年度減少 2.1%。 ● 2024 年力智未有任何違反排放限值的情況或廢污水洩漏事件。 ● 2024 年廢棄物較 2023 年下降 4.49 公噸，達到有效減量。
4-2	能源與溫室氣體管理	
4-3	水資源管理	
4-4	廢棄物管理	

4.1 氣候行動

管理方針	
議題對組織重要性	■ 正面衝擊：氣候變遷所帶來的衝擊與挑戰，公司將以持續創新、高效電源管理方案及優化供應鏈管理，因應氣候變遷所帶來的影響。 ■ 負面衝擊：氣候變遷對力智電子在供應鏈、能源成本、人才管理、電源管理方案設計及投資環境帶來挑戰，透過積極的行動也將為公司帶來機會。
政策與承諾	■ 符合國際、國家相關環保法規。 ■ 發展核心技術，開發高效能符合環境需求的綠色產品，減少對環境造成的衝擊。 ■ 力行節能減碳相關活動，進行資源減量、回收計劃及活動。 ■ 全員參與、教育員工，參與環境保護及節能活動；藉由持續改善，提升公司全員環保意識及能力。
負責單位	管理部
申訴機制	永續發展委員會 Email: esg@upi-semi.com
目標	短期目標(2025年) ■ 相較前一年節電大於 1%。 中長期目標(2026年~2030年) ■ 完成溫室氣體外部查證。 ■ 持續評估修訂節能減碳目標。
行動方案	■ 依 ISO14064-1 條文標準，對各辦公室溫室氣體排放進行盤查。 ■ 盤查結果經第三方驗證單位查證。 ■ 擬訂短中長期減碳策略及目標。
評估機制	管理部每季一次於董事會報告溫室氣體盤查相關事宜，並每年依據 ISO 14001 環境管理系統召開管理審查會議，確認環境及節能相關目標執行狀況。

力智為積極應對氣候變遷帶來的潛在風險，參考「氣候相關財務揭露(Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)」建議，展開 2024 年氣候風險與機會調查，識別自身面臨的風險和機會，制定管理策略和行動計劃，並據此強化應對措施和制定相應策略。透過具體行動參與氣候變遷的減緩與調適，以提升氣候變遷韌性，降低全球暖化對營運的潛在影響，創造力智優勢的機會。

4.1.1 氣候治理

董事會

力智氣候治理架構由董事會為最高治理單位，負責監督和管理與氣候相關議題的策略方向，協助經營團隊實現永續目標，確保公司的永續經營。為強化專業性，力智特別注重董事會成員的專業能力，其中一位獨立董事更持有企業永續管理師證書，公司也安排氣候議題相關進修課程，於 2024 年讓董事們參與，持續增強董事會在氣候管理方面的職能。

為更有效地推動永續發展，設有「永續發展委員會」，由總經理擔任主席並率領公司核心營運成員，負責制定公司的永續發展策略與目標，定期向董事會報告氣候政策、目標、重點計畫和執行成果，經由董事會指導確保關鍵氣候風險議題得到妥善溝通和管理，透過這個架構展現氣候治理融入公司治理的決心。

2024 年討論狀況

1. 每季向董事會報告溫室氣體盤查計畫之追蹤情形。
2. 年底向董事會報告永續發展推動情形報告，揭露 113 年環境保護之執行結果。

永續發展委員會

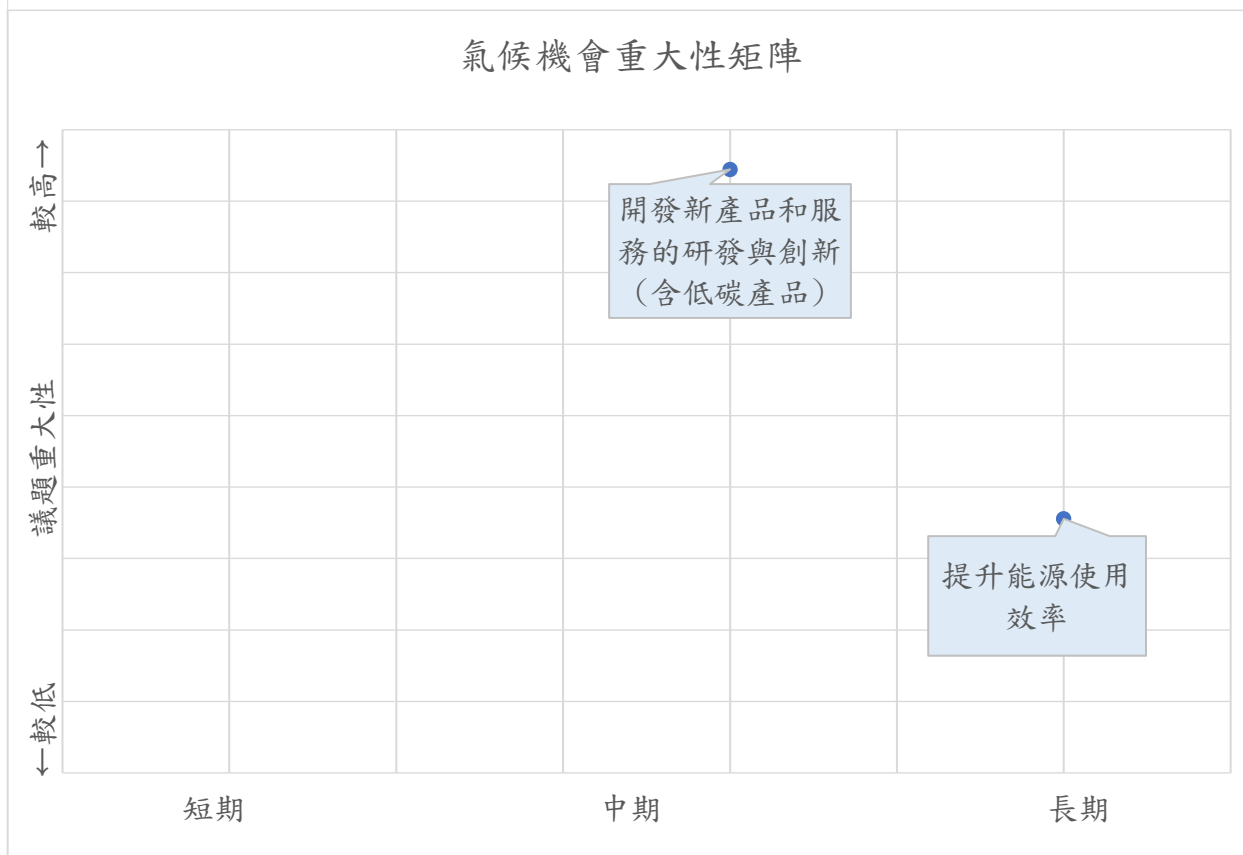
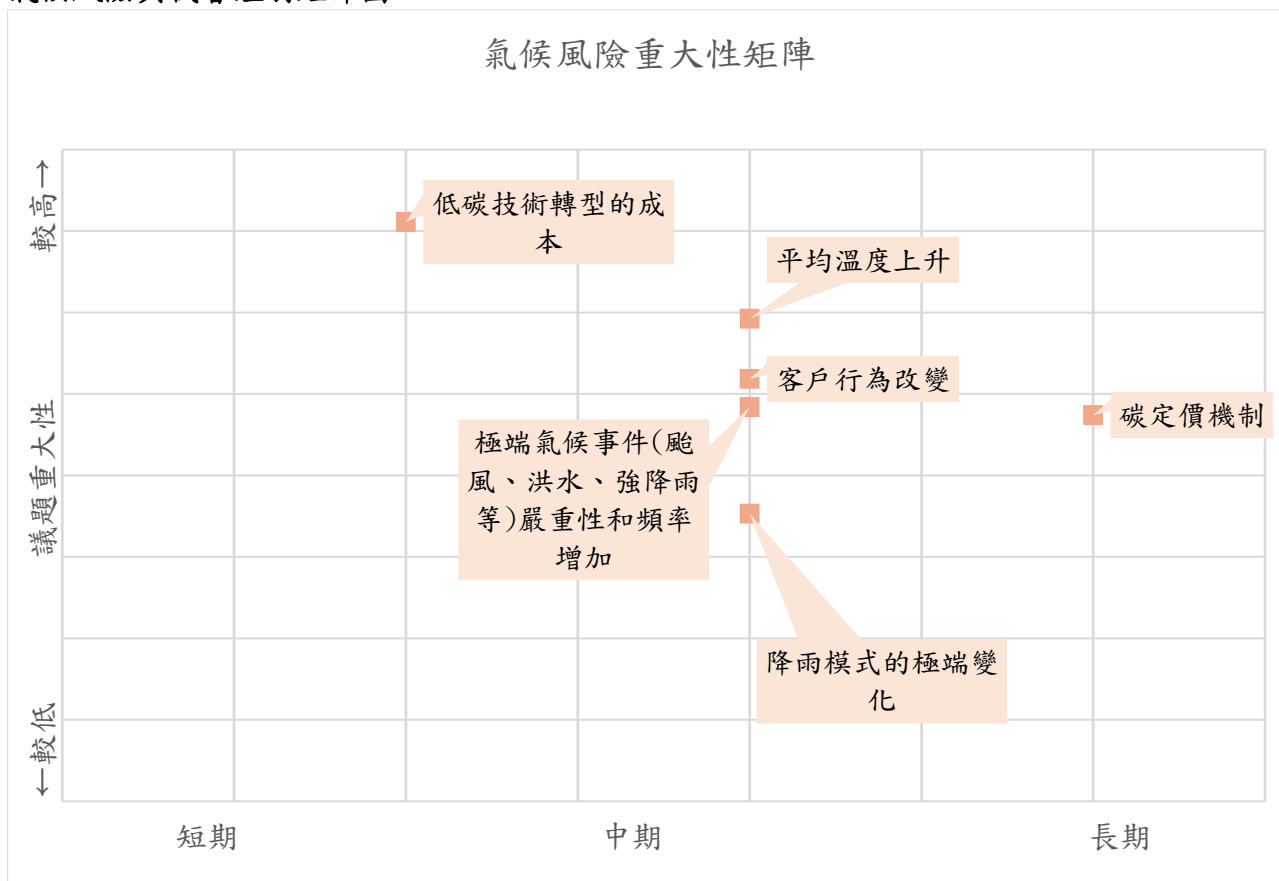
為強化對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，本公司於 2022 年 9 月 29 日成立「永續發展委員會」，下設三個功能小組，由權責主管擔任組長，負責制定與執行氣候相關行動方案，並定期向委員會報告。永續發展委員會負責擘畫企業永續發展之策略及目標，每半年檢視各策略之目標達成情形，促進跨部門溝通和整合，有效整合資源，確實推動氣候治理工作。

4.1.2 氣候風險管理

力智建立一套完善的氣候風險管理架構，並將其融入公司整體風險管理制度中。2024 年由總經理領導各個中心主管，透過 SWOT 分析，針對各個氣候風險與機會議題進行權重評估，考量其嚴重性及發生頻率，透過會議討論出公司的高、中、低氣候風險等級，提供給各中心主管制定相應的管理措施。另外，公司採取多項措施來管理氣候風險，例如要求供應商簽署企業社會責任承諾書、推動供應鏈使用潔淨能源和營運中斷的演練等，這些措施有助於降低公司面臨的實體或轉型風險。

經過氣候風險評估分析，最終決議「低碳技術轉型的成本」及「平均溫度上升」為本公司需重點關注的氣候風險，而「開發新產品和服務的研發與創新(含低碳產品)」則視為本公司在氣候變遷之重要發展方向。彙整後之氣候機會議題報告業已提交至永續發展委員會討論並決策氣候風險擬定因應策略，後續將提報至董事會進行相關討論。

氣候風險與機會鑑別矩陣圖



註：短期 0-3 年；中期 3-5 年；長期 5 年以上。

4.1.3 氣候變遷因應策略

下表彙整力智攸關之氣候相關風險與機會議題，分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

■ 力智關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	低碳技術轉型的成本	短期 (0-3 年)	在低碳經濟轉型中，客戶對產品的能耗和效率要求日益嚴格，使力智面臨技術轉型的壓力，為滿足客戶要求，導致企業需要投入更多設計及相關製程選用的成本。若未能達到這些標準，可能影響客戶關係和營收。	1. 與客戶密切合作，即時掌握市場趨勢及需求，提前投入研發資源，開發低碳技術和高效製程，縮短產品研發週期，並與晶圓代工廠商合作，提升產品競爭力。 2. 逐步要求供應商踐行綠色生產理念，落實低碳半導體生產工藝，並透過供應商評比和問卷調查，了解供應商使用再生能源情況。
實體風險	平均溫度上升	中期 (3-5 年)	全球暖化帶來的影響日益顯著，氣溫上升導致廠房空調用電量持續攀升，加劇電力供應的壓力，並增加企業的營運成本，若電力中斷可能導致原物料和產品運輸延遲，進而影響產能，造成額外的營運成本。	1. 減少空調使用，因應溫度上升帶來的降溫需求。 2. 更換高轉換率設備，提升能源利用效率，降低因溫度上升導致的設備散熱需求和電力負荷。 3. 提升員工節能意識，減少不必要的能源消耗，降低整體電力需求。 4. 建立多元化的供應鏈，降低因極端天氣事件導致的供應鏈中斷風險。

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
機會	開發新產品和服務的研發與創新(含低碳產品)	中期 (3-5 年)	部分客戶對系統耗能和效率有明確要求，低碳產品是進入其供應鏈、獲得市場的必要條件。開發低碳產品能提升產品競爭力，更能塑造公司環保品牌形象，儘管開發過程需投入成本，但其帶來的市場優勢、品牌價值和永續發展效益，將增加公司收入。	1. 聚焦開發高效、高整合的 SPS(交換式電源供應器)和 Converter(直流轉直流轉換器)新產品，滿足市場對低碳耗能的需求。 2. 設計更高效率的 IC 產品，以進軍對低碳排有更高要求的市場。 3. 將 ISO 14064 認證列為新供應商評鑑的必要條件，確保供應鏈夥伴符合低碳要求。 4. 推動重點供應商取得 ISO 14067 碳足跡認證，並將碳足跡列為供應商改善項目，強化供應鏈減碳效益。

4.1.4 指標與目標

力智積極面對氣候變遷，將其視為企業永續發展的重要課題，不僅制定明確的溫室氣體減量目標，更致力於產品、製程的開發與創新，承諾降低營運造成的碳排放，力智已於 2020 年自行盤查範疇一和範疇二的溫室氣體排放量，並設定每年減少 1%的減量目標，並透過永續發展委員會的監督，確保目標的有效性和適宜性，將成果定期呈報董事會，力智將持續精進氣候行動，朝向低碳永續的未來邁進。

目標類型	目標描述	達成情況
溫室氣體目標	每年範疇一及範疇二溫室氣體排放量相較前一年減少 1%。	已達成，2024 年度範疇一及範疇二溫室氣體排放量較 2023 年度減少 2.1%。

4.2 能源與溫室氣體管理

4.2.1 能源結構

力智以外購電力為主要能源來源占總能源使用 100%，2024 年力智總能源使用量為 6,324.4 焦耳(GJ)，能源密集度為 0.00190GJ/仟元，較 2023 年下降，2024 年透過變更換為頻式冰水主機及節能燈管汰換等措施，降低所使用的能源，未來將持續傳遞節能概念為目標。

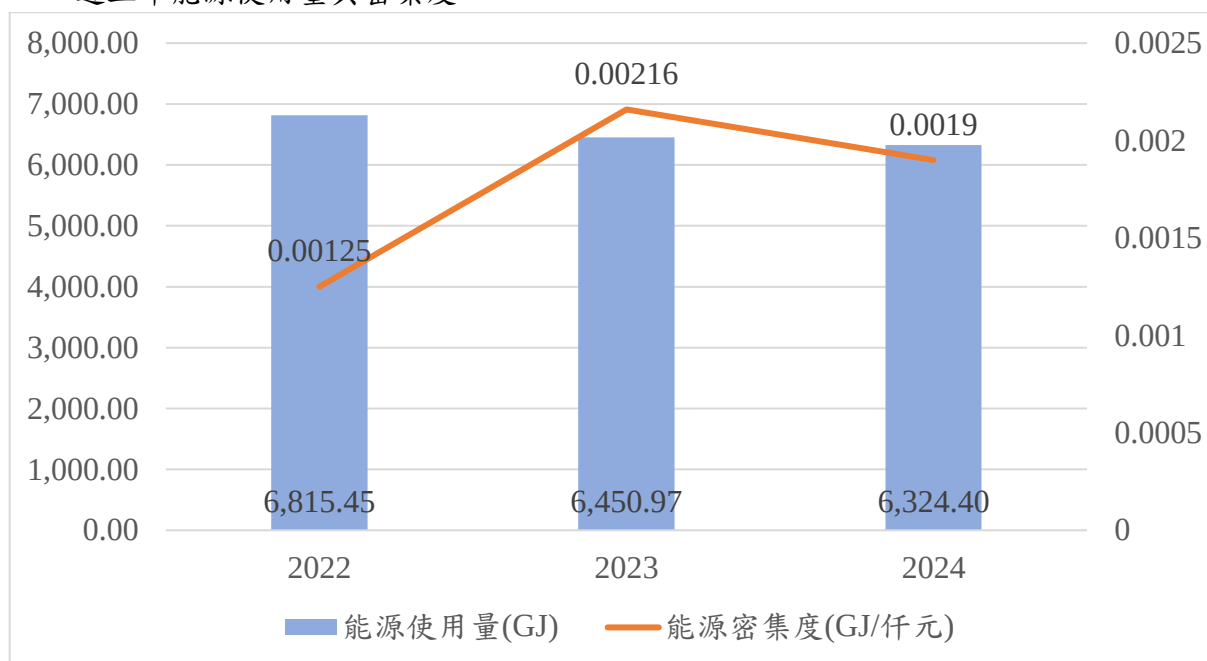
■ 近三年能源使用結構

非再生能源(GJ)	2022 年	2023 年	2024 年
外購電力	6,815.45	6,450.97	6,324.40
營收(仟元)	5,468,175	2,987,709	3,374,112
能源密集度(GJ/仟元)	0.00125	0.00216	0.00190

註 1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：台元總公司及內湖辦事處。

註 2：熱值單位參考能源局公告熱值表與當地業者提供之數據。

■ 近三年能源使用量與密集度



4.2.2 溫室氣體盤查

力智於 2020 年起依經管會要求每年依循 GHG Protocol 對公司進行能資源盤查，並對於盤查結果擬定節能策略。2024 年範疇一直接排放占總量 0.18%，主要源於冷媒、滅火器逸散及人為逸散所產生；範疇二則占總量 99.82%，主要源於空調與設備儀器設備。本公司為善盡永續發展責任，將持續執行節能減碳相關措施，以溫室氣體排放量年減量 1%以上為目標，本期溫室氣體排放量較 2023 年度減少 2.1%，

■ 近 3 年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二溫室氣體排放量與密集度

	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一(tonCO ₂ e)	1.10	0.99	1.53
範疇二(tonCO ₂ e)	950.16	886.81	867.65
排放量總計	951.26	887.80	869.18
營收(仟元)	5,468,175	2,987,709	3,374,112
溫室氣體排放密集度 (CO ₂ e/百萬營收)	0.000174	0.000298	0.000258

註 1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：台元總公司及內湖辦事處。

註 2：排放係數來源：參考環境部於 2024 年 2 月 5 日公告「溫室氣體排放係數」。

4.2.3 節能減碳措施

力智目前能源消耗主要來自空調和 IT 設備儀器，為了達成永續營運的目標，力智於 2024 年推行多項節能方案，其中包括將兩台老舊冰水主機汰換為變頻式冰水主機，並透過向同仁宣導及推行節能減碳相關活動，以提升節能意識並鼓勵實際行動。

節能策略
辦公室照明電源設置計時器開關，於同仁休息時間自動關閉。
各區域辦公室及會議室，空調系統設置遠端自動控制軟體，於非上班時間自動關閉，確保空調設備於非上班時間關閉。全區域辦公室空調溫度控制於 26°C，並於各控制面板標示說明。
鼓勵出差同仁以搭乘公眾運輸工具代替開車，住宿方面也優先選擇具有環保或綠色標章之飯店，使公司同仁出差在外亦能節能減碳。
汰換新式高效率變頻冰水機，節省空調主機耗電。

4.3 水資源管理

4.3.1 用水管理

極端氣候加劇導致全球水資源風險升高。日益頻繁和嚴重的暴雨、乾旱和洪水不僅影響民生用水，也加劇了企業供應鏈的不穩定性和營運中斷風險。因此，水資源管理已成為企業營運的關鍵議題。力智總公司位於新竹台元科技園區內，依據世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析結果顯示，並非高水資源壓力區域，取水源於寶山水庫並皆依園區相關規定進行。力智雖非用水大戶，僅一般生活性用水，但對於水資源管理仍不遺餘力，透過向同仁宣導及推行節約用水，以提升節水意識。

4.3.2 用水結構

力智取水來源為第三方自來水公司提供，主要應用於生活用水。2024 年總取水量為 5,354 百萬公升，較 2023 年度上升，主要因為力智僅一般生活性用水，員工人數上升導致。

■ 近三年用水狀況

單位：百萬公升	2022 年	2023 年	2024 年
總取水量	4,938	4,949	5,354
總耗水量	4,938	4,949	5,354

4.3.3 水汙染防治

力智的廢水主要來自生活污水，經由污水下水道系統收集後，送往新竹台元科技園區污水處理廠處理並透過獨立的專管系統排放至鳳山溪，並未對當地生態環境和水質造成負面影響。2024 年力智未有任何違反排放限值的情況或廢污水洩漏事件。

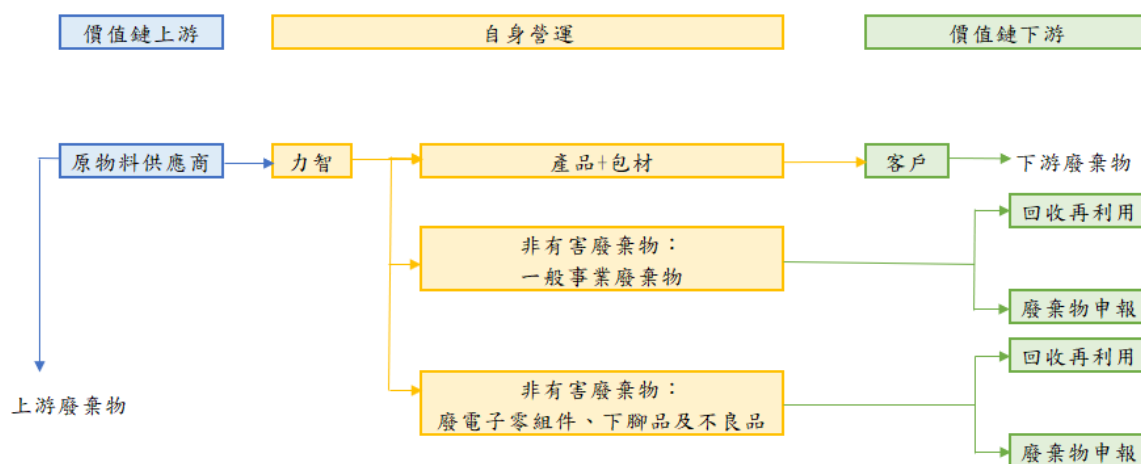
4.4 廢棄物管理

4.4.1 廢棄物管理

力智為 IC 設計公司，無生產工廠，晶圓製造與封裝係委外代工。廢棄物包含一般事業廢棄物以及非有害之電子零組件、下腳品與不良品。廢棄物皆委由處理廠商協助處置或回收再利用。

力智於 2023 年 12 月完成 ISO14001 環境管理系統換證，並每二年進行環境考量面鑑別，對於鑑別結果設定管理目標、方案，持續進行改善並定期審查。依 ISO14001 環境管理系統中所訂定的環境政策，減低廢棄物對環境的影響，進行資源減量、回收計畫，並藉由員工教育訓練及環保活動，提升員工環保意識。

■ 廢棄物管理流程圖



■ 廢棄物價值鏈管理措施

自身營運-力智	價值鏈下游-廢棄物處理廠商
一般事業廢棄物、廢電子零組件、下腳品及不良品：廢棄物申報或回收再利用	廢電子零組件、下腳品及不良品：定期追蹤與稽核委外處理商

4.4.2 廢棄物產出

力智廢棄物處理方式依據「事業廢棄物貯存處理方法及設施標準」分區貯存及清運處理，處理方式為委託合法清運、處理，確保廢棄物完成處理或再利用。2024 年廢棄物總量為 9.94 公噸，皆為非有害廢棄物。

■ 2024 年廢棄物處理分布

廢棄物種類	廢棄物細項	處理方式	廢棄物的產生量(噸)
非有害事業廢棄物	廢電子零組件、下腳品及不良品	回收再利用	4.94
	一般事業廢棄物	回收再利用/焚燒/掩埋	5
廢棄物總量			9.94

4.4.3 廢棄物減量措施

力智依據環保署所訂定之分類方式，於辦公室內設置標示清楚且合規之容器，以達到正確分類，並積極落實廢棄物宣導，有效回收逐步減量。2024 年較前一年下降 4.49 公噸，達到有效的廢棄物減量。



Chapter 5 社會共融

章節內容		章節亮點
5-1	人力資源管理	2024 年累計總訓練時數達 1,665.6 小時，平均每位員工受訓 5.39 小時。 - 本公司於接受定期績效考核及職涯發展檢視的員工比例為 100%。 2024 年無任何職業災害及職業病之情事發生。
5-2	人才策略	
5-3	職場安全與衛生	
5-4	社會參與	

5.1 人力資源管理

人才是驅動半導體產業發展的核心引擎，力智積極延攬及培育優秀人才，建立多元招募管道，廣納各方菁英，並提供具競爭力的薪酬福利，以吸引並留任優秀人才，亦投注資源建構完善的培訓體系，提供符合員工職涯發展需求的學習機會，持續提升員工專業技能與知識，強化公司整體競爭優勢。

5.1.1 人力結構與多元職場

力智 2024 年總員工人數為 309 人，較前一年度未有顯著波動。其中男性員工比例 62%，女性員工比例 38%，其中管理職女性主管比例為 8%。年齡分布上，以年齡介於 30 歲至 50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 72%，其次為同仁年齡為 50 歲以上，佔全體員工的 19%。在招募上，力智會依個人優點和工作資歷提供平等的就業機會，不因種族、宗教、國籍、性別等因素而有所不同，由於半導體產業的特性，需要較多理工科學背景的人才，因此男性員工比例相對較高。

力智重視多元文化與職場包容，致力於打造友善且具包容性的職場環境，公司推動各項措施，為不同背景的員工提供支援，例如：為外籍員工提供簽證及入境協助、租屋資訊、心理健康諮詢以及平等晉升機會等；2024 年，力智共有 1 位身障員工和 1 位外籍員工，彰顯公司在職場多元化和包容性方面的努力，我們相信多元化的員工組成能激發更多創新思維，為公司帶來更大的競爭優勢。

■ 力智員工總數：依性別、勞雇合約劃分

2024 年(註 1)	男性	女性
正職	193	116
合計(註 2)	193	116
全職	193	116
合計	193	116

註 1：員工總數計算係以年底(2024/12/31)當天之員工人數據以統計。

註 2：2024 年力智無「無時數保證工時」之員工。

■ 非員工工作者組成結構

2024 年(註)	男性	女性
清潔人員	-	1
承包商	-	1
合計	-	2

註: 非員工的工作者總數計算係以年底(2024/12/31)當天之工作者人數據以統計。

■ 多元化人力組成

員工類別	30 歲以下		30～50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
主管(註)	-	-	44	19	21	5	89
非主管	18	8	93	69	17	15	220
總計	18	8	137	88	38	20	309
占員工總數比率(按性別區分)	6%	2%	44%	29%	12%	7%	-
占員工總數比率(按年齡區分)	8%		73%		19%		

註: 主管定義為課級、部級、處級、中心級管理同仁。

5.1.2 順暢的溝通管道

力智塑造透明溝通的職場文化，並重視勞資雙方權益。公司設有由勞資雙方代表組成的勞資會議，每三個月定期舉行，共同討論與員工權益相關的重要議題。2024 年共進行 4 場勞資會議，討論議題包含：工作規則修訂出勤規定、薪資免稅額調整、年節獎金發放時程等，實踐勞資雙向溝通。

本公司內部設有「員工意見信箱」、「員工舉報信箱」等多元溝通管道，即時反應各類建議，透過溝通平台與辦理溝通會議，有效率地協助員工瞭解公司、佈達公司政策及解決同仁與工作環境相關的問題，聆聽同仁的意見，讓員工提出問題並獲得迅速的回應。2024 年度，力智無接獲員工申訴案件。

此外，如發生勞動基準法第 11 及 13 條之情事，預告期間依下表說明：

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。2. 繼續工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。 |
|--|

5.1.3 推動職場人權保障

力智電子高度重視人權，並將其列為企業營運的核心價值之一，公司參照國際人權標準和責任商業聯盟準則(RBA)，制定員工「道德行為準則」及供應商夥伴適用之「企業社會責任及行為準則承諾書」，相關人權政策明確闡述了公司對人權的承諾，並要求所有供應商簽署「企業社會責任及行為準則承諾書」，承諾遵守與力智相同的人權標準。

員工可透過多元管道，例如專線電話、電子信箱、以及勞資會議代表...等進行申訴。所有申訴案件皆由專人處理，並嚴格保密申訴者及過程相關資訊，以保障員工權益。2024 年，公司未接獲任何與人權相關的申訴案件，亦未發生任何歧視事件，包含基於族裔、性別、宗教、黨派、性傾向等因素的歧視、性騷擾或職場霸凌等。

為落實責任商業行為，力智制定準則明確指出如有員工違反相關準則，除應依法令或公司相關規定處理外，其符合法令規定者，應即時於公開資訊觀測站揭露違規人員之職稱、姓名、違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。違規人員得提出申訴，如經查明其確未違反本準則者，本公司應與予撤銷議處；其已於公開資訊觀測站揭露者，應於公開資訊觀測站公告之。透過明確的規範和處置流程，力智致力於打造一個符合道德規範、尊重人權的職場環境。

➤ 道德行為準則

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">● 誠信公平：以誠信公平的態度對待所有進銷貨客戶、競爭對手及員工。● 禁止不當獲利：不得透過操縱、隱匿、濫用職務之便、或對重要事項做不實陳述等不公平交易方式獲取不當利益。● 禁止圖利自身：不得利用公司財產、資訊或職務之便圖利自身。 <p>➤ 禁止競業行為：除依公司法或經公司同意外，不得從事與公司競業的行為。</p> |
|--|

➤ **企業社會責任及行為準則承諾書**

- **尊重勞工權益：**承諾維護勞工權益，並依據國際社會公認的準則，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重、包容，且機會均等的職場文化，對任何職場不法侵害採取零容忍原則。
- **禁止強迫勞動和童工：**嚴格禁止使用任何形式的強迫勞動或非自願性勞務，並禁用童工。
- **保障合理薪資和福利：**薪資政策符合當地法律規定，員工薪資不低於基本工資，並享有法定福利、合理休息時間及加班費。
- **人道待遇：**確保員工免受任何形式的虐待，包括肢體或語言騷擾、辱罵、體罰、心理或生理強迫及威脅等。
- **平等機會：**提供平等的雇用、工資、升遷、訓練和獎勵機會，不因種族、國籍、膚色、性別、宗教、年齡、健康狀況、政治立場、婚姻狀況或懷孕等因素而有所歧視。
- **結社自由：**尊重員工的結社自由和組織工會的權利。

■ **人權政策溝通宣導**

力智持續推動職場多元化與人權教育宣導，積極將責任商業行為融入公司營運及與商業夥伴的互動中，新進員工需於職前訓練接受相關人權課程，內容包含禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視以及性騷擾防治等，所有員工也需定期接受相關教育訓練。

2024 年本公司透過多元方式宣導責任商業行為，包含每月以電子郵件提醒公司內部人注意內線交易等相關法令規範，本年度共計寄發 190 封信件、每年兩次向全體員工及每年一次向董事宣導內線交易相關法令規範(共計 628 人次)，以及每季以實體或線上課程方式向新進員工宣導內線交易規範(共計 96 人次)。

行為準則教育訓練	受訓對象及人數	訓練時數	實體/線上	訓練頻率
工作場所性騷擾防治訓練	全體員工 (包含主管)	1 小時	線上	主管每年一次，一般員工視情況加課
新人訓練	全體新進人員	3.5 小時	實體/線上	入職後訓練一次

5.2 人才策略

管理方針	
議題對組織重要性	■ 正面衝擊：吸引優秀的專業人才加入團隊，使其成為持續發展的驅動力，增強組織的實力。 ■ 負面衝擊：專業人才的短缺將對公司的營收增長速度產生顯著影響，可能導致增長放緩。
政策與承諾	■ 提供員工多樣化的教育與訓練學習渠道，旨在全面提升其專業技能，確保員工在快速變化的市場中保持競爭力。 ■ 深入各地校園，積極建立和發展良好的合作關係，針對相關科系加強產學合作，從早期開始培養學生與教師的研發能力，為他們將來進入公司後能夠充分發揮潛力奠定堅實的基礎。
負責單位	人資暨行管中心
申訴機制	員工意見信箱: ER_Box@upi-semi.com 員工舉報信箱: contact.lid@upi-semi.com
目標	短期目標(2025年) ■ 建置創新多元的管道招募合適人才。 ■ 持續與相關校系產學合作。 ■ 2025年教育訓練人均時數:6小時以上。 中長期目標(2026年~2030年) ■ 透過雙軌制職涯發展，讓員工依職涯意願，向管理職發展或多元學習專業成長、傳承專業。 ■ 與學校結盟合作，共同培育人才，提升相關技術深化。
行動方案	■ 員工的身心健康及良好的職場環境，提供以員工需求為基礎的彈性福利方案。 ■ 員工每年會進行兩次績效評估。透過公平且合理的評核流程，作為職位晉升、薪資調整、績效獎金、激勵機制、員工發展及訓練需求的依據。 ■ 持續培養未來與本公司專業相關人才，增強與學術界的合作。
評估機制	■ 2024年度應考核員工 100% 完成年度績效考核，並銜接後續晉升、薪資調整、績效獎金相關作業。 ■ 每年甄選且表揚12位撰寫優良研發日誌之研發同仁，給予優渥獎金，鼓勵研發技術之傳承。 ■ 本公司與陽明交通大學的產學合作已持續多年，目前已有兩位同仁是從學生時期參加產學合作計畫後經力智努力而成功加入團隊。此外，還有一位學生目前正在進行產學合作。未來，我們計畫擴大合作，簽訂更多的產學合作名額，培訓與注入更多專業新血。

5.2.1 新進與離職狀況

力智積極創造就業機會，2024年人員新進率為10%，為持續延攬優秀人才，力智積極建置創新多元的招募管道，網羅合適人才，並透過公平且合理的評核流程，作為職位晉升、薪資調整、績效獎金、激勵機制、員工發展及訓練需求的依據。

同時，力智也致力於降低人員流動率，建構完善留才方案，穩定優秀人才的持續留任。2024年本公司離職率約為10%，針對每位離職員工，我們均會進行深入的離職原因調查，並將結果用於公司政策及制度的改善，以提供更完善的員工支援方案，提升優秀人才留任率。

■ 新進與離職員工統計

性別	年齡	2024年		2024年	
		新進人數	新進率(%)	離職人數	離職率(%)
女	<30歲	3	1%	1	0%
	31~50歲	5	2%	9	3%
	>51歲	1	0%	-	-
男	<30歲	6	2%	3	1%
	31~50歲	13	4%	15	5%
	>51歲	3	1%	2	1%
小計		31	10%	30	10%

註1：新進率為 $\left[\frac{\text{該年度依照各類別之新進員工人數}}{\text{該年度員工年底總人數}}\right] \times 100\%$ 。

註2：離職率為 $\left[\frac{\text{該年度依照各類別之離職員工人數}}{\text{該年度員工年底總人數}}\right] \times 100\%$ 。

5.2.2 完善的薪酬制度

在薪酬制度上，我們遵循當地勞動基準法規為基礎，不因種族、性別而有差異。除了考量總體經濟指標之外，本公司依照該年度經營目標達成狀況、個人年度績效考核以及第三方薪酬福利調查報告等參考資料，進行績效調薪、晉升調薪與結構化調薪，以期提供優於產業水平的薪酬。2024年公司整體的女男薪酬比率，因研發技術職多為男性，故薪資比例差異大。

力智非擔任主管職務之全時員工2024年薪資平均數1,480仟元，薪資中位數1,282仟元，相較於2023年，薪資平均數增加215仟元，薪資中位數增加147仟元，主要原因為2024年員工酬勞與獎金金額提高。

■ 女性與男性薪酬比率

類別	2024
	女性薪酬：男性薪酬
主管	1：4.00
非主管	1：2.14

註1：主管：課級、部級、處級及中心級管理同仁。

註2：薪酬包含：基本薪資+加班費+伙食津貼+不休假獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均

(單位：新臺幣仟元)

項目	2022	2023	2024
非擔任主管全時員工(人數)	270	281	276
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	540,195	341,585	408,519
非擔任主管全時員工薪資平均數	2,062	1,265	1,480
非擔任主管全時員工薪資中位數	1,717	1,135	1,282

■ 最高委任經理人與中位數薪酬比率

最高委任經理人與中位數薪酬 年度總薪酬比率	最高委任經理人與中位數薪酬 年度總薪酬變化比率
9.69	14.23

註1： 年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。

註2： 年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。

5.2.3 員工福利與照顧

力智為了吸引人才，期望提供的員工福利與照顧讓員工感受到被重視與照顧，進而提升工作效率及生活品質，透過豐富的福利措施，讓同仁在工作與生活之間取得平衡，並在力智這個大家庭中，充分發揮潛力，與公司共同成長茁壯。

■ 力智員工福利項目

項目	內容
健康照護類	■ 員工體檢：每年醫院到公司為員工健檢(免費)。 ■ 醫護臨場服務：免費廠護諮詢身心健康。 ■ 員工團體保險：免費提供員工、配偶及子女健康醫療團體保險。 ■ 不扣薪病假：每年五日全薪病假。 ■ 急難救助: 新台幣 10,000 元/人。 ■ 住院慰問金: 每次新台幣 6,000 元。
財務補助/津貼類	■ 員工紅利：每年固定兩次員工紅利分潤。 ■ 三節獎金/禮品：春節、端午、中秋等三節禮券與每年創新禮品。 ■ 結婚禮金：高額結婚禮金新台幣 12,000 元/人。 ■ 生育津貼：高額生育補助每胎新台幣 10,000 元。 ■ 喪葬補助：本人/配偶/一等親/二等親皆有津貼。 ■ 社團補助：每年度每社團補助新台幣 30,000 元社費。 ■ 停車費補助：補助停車費。 ■ 旅遊補助：高額旅遊補助。 ■ 員工進修補助: 每年 5,000 元/人 ■ 車輛保養與油資補助：特定職務可申請車輛保養維修與油資費用。
員工活動	■ 下午茶：每年至少 4 次全公司下午茶。 ■ 咖啡吧：免費無限供應現磨咖啡。 ■ 生日禮金：生日禮券。 ■ 部門聚餐：每人每季定額補助。

■ 退休金制度

本公司為安定員工退休後之生活，藉以提高在職期間之服務精神，依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》之規定提撥退休金，2024 年度提撥金額共計 20,547 仟元：

1. 勞退新制：按員工每月薪資總額 6% 提撥，存入台灣銀行之專戶。
2. 勞退舊制：依員工投保等級提撥 6% 至勞工保險局個人專戶。

5.2.4 育嬰假

力智電子作為一家致力於可持續發展和社會責任的企業，深刻理解員工福祉對於公司長期發展的重要性。我們特別重視育嬰假政策，以支持員工在家庭和職業之間取得平衡，減輕員工在新生兒出生期間的壓力，讓他們能夠專注於家庭的需求。公司皆積極處理每個申請育嬰留停案件，員工可以自由提出申請，彈性安排工作與家庭時間，並提供清晰的申請流程和專屬諮詢窗口，依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理，並於後續主動聯繫復職相關流程。

2024 年力智共有 4 位同仁申請育嬰留職停薪，預計及實際復職皆為 3 位，復職率達 100%，我們將持續關注復職率和留任率等指標，並持續優化育嬰假政策，以打造更友善的職場環境。

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度－有權申請育嬰留停(A)	14	4	18
2024 年度－實際申請育嬰留停(B)	1	3	4
2024 年度－預計育嬰留停復職(C)	1	2	3
2024 年度－實際育嬰留停復職(D)	1	2	3
2023 年度－實際育嬰留停復職(E)	—	—	—
2023 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	—	—	—
育嬰留職停薪申請率(B/A)	7%	75%	22%
復職率(D/C)	100%	100%	100%
留任率(F/E)	—	—	—

5.2.5 人才發展管理

力智電子積極招募優秀人才，以驅動公司的持續成長和創新。我們熱忱歡迎具備專業技能、創新思維和團隊合作精神的優秀人才加入我們。秉持公平、公正及多元化的招募原則，力智透過多元管道招攬人才，包含：人力平台、校園招募、就業博覽會、產學合作、獵人頭公司以及員工內部推薦。

為提升員工專業職能、增進管理能力，力智針對不同職級和職務，規劃相應的教育訓練課程，以達成公司營運目標，強化企業競爭力。2024 年，我們提供多元的培訓方式，包含部門在職訓練、專案訓練等，協助員工持續學習新知並精進技能，涵蓋以下六大類別：

1. **品質管理與認證：** 提升員工對品質管理體系的理解和執行能力，包含 ISO 系列課程、IATF 16949 汽車業品質管理系統訓練以及 8D 問題解決方法訓練等，確保產品和服務符合國際標準，並能有效解決問題。
2. **技術與研發：** 增強研發人員的技術能力，課程涵蓋半導體製程與技術、電路設計與模擬、GaN 與 AI 伺服器應用以及 Siemens EDA 模擬軟體應用等，讓員工掌握產業發展趨勢和應用技術。

3. **軟體技能與應用：** 提升員工使用辦公室軟體(如 Word、Excel、PowerPoint)的效率，並導入新興技術應用課程，如 ChatGPT 與 AI 工具應用，提升工作效率和創新能力。
4. **職能發展與管理：** 培養員工的專案規劃、執行和控管能力、溝通技巧、主管管理技巧，同時加強人資部門的專業能力，包含人力資源管理、勞動法規與勞資關係等，以提升團隊績效、促進合作，並建立良好的勞資關係。
5. **安全教育：** 提升員工的職場安全意識，包含職場安全衛生和緊急應變處理，降低職業災害風險，保障員工安全。
6. **其他：** 包含公司內部規章制度宣導以及語言訓練，確保公司運作順暢，並提升員工的語言能力，增強國際競爭力。

2024 年累計總訓練時數達 1,665.6 小時，平均每位員工受訓 5.39 小時。透過這些多元的課程，力智致力於培養員工的專業技能和綜合素質，以滿足公司發展需求，協助員工實現個人職涯發展目標。

■ 2024 年平均受訓時數

類別	主管		非主管		合計
	男性	女性	男性	女性	
接受訓練總時數	339.22	207.15	692.85	426.38	1,665.6
員工總數(註)	65	24	128	92	309
每名員工接受訓練的平均時數	5.22	8.63	5.41	4.63	5.39

註：教育訓練計算人數為報導期間 12/31 結束日當天的員工人數。

■ 2024 年人才培育計畫

2024 年力智電子的人才培育計畫著重提升員工專業技能與核心競爭力，我們為會計及公司治理主管安排外部進修課程，確保符合最新法規、鼓勵稽核和研發人員參與外部研討會，精進專業技能並掌握產業趨勢。

針對新進員工，公司備有完整的培訓課程，促進同仁快速融入公司環境，我們也重視智慧財產權保護及環境安全衛生，透過專家指導和定期培訓，提升員工相關意識和技能。我們相信持續投資人才培育是企業永續發展的關鍵，藉此提升員工素養，強化公司競爭力，並協助員工實現職涯目標。

培育計畫	對象	執行方式	頻率	專案效益
會計主管培育進修計畫	會計主管；每年定期訓練檢討	外訓	每年 2 次	依照「發行人證券商證券交易所會計主管資格條件及專業進修辦法」規定，每年定期複訓。
公司治理主管培育進修計畫	公司治理主管；每年定期訓練檢討	外訓	每年 2 次	依據「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」第二十四點規定，每年至少進修十二小時。
稽核主管/複核專員定期職務研討	稽核主管與稽核員；定期參與外部稽核協	外訓	每年 9 次	藉由外部訓練課程提升稽核相關知識與實務作業。

培育計畫	對象	執行方式	頻率	專案效益
	會與會計事務所舉辦之研討會，提升稽核知識與技能			
環境安全衛生定期培訓	環境安衛人員；定期回訓	外訓	每年1次	法規規定環境安全同仁需定期回訓，維持環境安全教育。
新人訓練課程	到職之新進員工	內訓	每季1次	為新進員工介紹公司各面向與經營理念，並介紹公司組織、銷售管理等各項會議，產業資訊流程框架與組織文化與未來方向，使新進人員更理解公司文化與未來方向。
智慧財產權專利宣導	研發同仁	內訓	每年2次	藉由專案執行過程中，由專案律師顧問說明專利申請前的相關智慧財產權保護觀念，增進研發單位同仁的法令遵循意識，避免觸法。
產品研發設計提升計畫	研發同仁；參與外部研討會藉提升知識技能	外訓	每年5次	參與外部公司或培訓機構舉辦之相關產品技術研討會，與同儕間互相觀摩研究新知領域，提升研發能量。



▲智慧財產權專利宣導

5.2.6 績效考核機制

力智電子重視員工績效，建立透明且完善的考核制度，並制定「職等職稱管理辦法」與「晉升管理辦法」。所有員工每年進行兩次(半年一次)績效考核，透過線上平台依時程填寫績效發展表單，包含設定的 KPI 及工作任務完成進度，而部門/課/處級主管須於員工填寫後提供回饋，處級主管則另需接受跨部門專案合作考核，以協助員工與主管對工作目標取得共識，提升員工工作能力並達成公司營運目標。

每年年底，人資單位彙整年度績效資料及過往紀錄，確認晉升資格，並將符合晉升規定的員工名單提供各中心主管參考，隔年年初，人資單位召開人評會議，共同商議主管提報的晉升名單，最終核定並公告，績效落後者，將由主管輔以改善工作方法與提高效率。透過完善的績效管理制度和發展規劃能激勵員工持續成長，提升公司整體競爭力。2024 年力智接受績效考核比例為 100%。

■ 力智績效評核比例

類別	男性			女性		
	受績效考核 人數	總人數	受績效考核 比例	受績效考核 人數	總人數	受績效考核 比例
主管(註)	63	63	100%	24	24	100%
非主管	130	130	100%	92	92	100%
合計	193	193	100%	116	116	100%

註: 主管定義為課級、部級、處級、中心級管理同仁。

5.3 職業安全衛生

力智致力於提供所有員工安全健康的工作環境，並將職業安全衛生視為公司營運的首要任務，公司透過電子布告欄、電子郵件、教育訓練等多元管道，向全體員工宣導最新的職業安全衛生法令與規範，確保每位員工都能充分了解相關資訊，共同維護安全健康的工作環境，力智承諾持續改善職業安全衛生管理，預防職業災害，保障員工的健康和安全。

5.3.1 預防或減輕職業安全衛生之措施

我們將員工安全與健康放在首位，透過一系列措施，確保每位員工都能在安心無虞的環境中工作，打造安全友善的職場環境。

力智針對新進同仁安排安全衛生訓練，建立正確的安全意識，了解公司相關規範與應變程序。定期參與緊急逃生演練，提升應變能力，依據擬定的環境監測計畫書，包括辨識潛在的化學危害、收集相關數據、制定有效的採樣策略、分析樣本數據以及保存和處理監測結果，每年進行一次作業環境檢測，確保工作環境符合安全衛生標準。2024 年主要監測工作場所中的鉛暴露，雖然目前的監測結果顯示濃度遠低於法定標準，仍然需持續監控以防止超標，我們要求作業人員佩戴口罩、將抽風罩靠近工作點和定期維護排風設備，進一步確保環境安全。力智也重視員工健康，提供員工健康諮詢、體檢報告檢視及衛教服務，並進行作業環境訪視及風險評估，積極預防職業災害。未來力智將持續強化職業安全衛生管理，保障員工健康安全，打造安心可靠的工作環境。

項目	說明
新進同仁安全衛生教育訓練	新進同仁入職當日進行安全衛生教育訓練，課程內容包含職業安全衛生、消防安全及 ISO14001 環境管理系統。
緊急逃生演練	1. 配合台元科技園區管理中心，每 2 年進行一次逃生演練。 2. 熟悉逃生路線及緊急集合地點。
消防安全教育訓練	1. 配合台元科技園區管理中心，每年進行 2 次的教育訓練。 2. 消防編組、消防設備操作使用、避難逃生技巧相關知識。
定期作業環境檢測	擬定環境監測計畫書，依計畫書內容進行每年一次的環境檢測。
職醫及護理師定期駐廠服務	1. 宣導職業安全衛生相關事項。 2. 體檢報告檢視及訪談，並進行衛教。 3. 作業環境訪視及風險評估。

5.3.2 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規及公司相關管理機制，力智依法規及職務需求，提供新進員工安全衛生教育訓練，此訓練內容涵蓋安全衛生目標、職業災害定義、勞工權益與義務、災害原因分析及預防，以及消防安全設備與緊急逃生程序等五大面向。2024 年共計 31 位新進員工完成安全衛生教育訓練，總時數達 62 小時，全數新進員工皆完成職安衛教育訓練，展現力智對職場安全的重視。

5.3.3 職業健康服務與促進活動

力智致力打造友善、安全的工作環境，更積極投資員工的健康福祉，推出多元健康服務和促進方案，從促進身心平衡的活動到全方位的健康照護，致力於滋養每位員工的身心靈，進而提升團隊凝聚力，激發無限潛能，攜手創造更美好的未來。

項目	內容說明	績效
員工一般健康檢查	1. 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 一般理學檢查(身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位理學檢查)。 3. 胸部X光(大片)攝影檢查。 4. 尿蛋白及尿潛血之檢查。 5. 血色素及白血球數檢查。 6. 血糖、血清丙胺酸轉胺酶(ALT或稱SGPT)、肌酸酐(creatinine)、膽固醇、高密度脂蛋白膽固醇及三酸甘油酯之檢查。	2024年共234人完成健檢，佔總員工人數約79.86%，總補助金額達新台幣351,000元。
特殊健康檢查	一般健康檢查以及鉛暴露評估	2024年共50人完成健檢，佔總員工人數約17.06%，總補助金額達新台幣7,700元。
職場健康講座-日常增肌減脂運動	透過簡單的動作，讓同仁在工作之餘，利用身邊的桌子、椅子來進行伸展運動，達到燃燒脂肪，增肌減脂的效果。	每年舉辦1次，2024年共20人參與講座。



▲日常增肌減脂運動

5.3.4 職業傷害與職業病

力智致力於打造「零職災」的健康職場，並以具體行動展現承諾，我們將職業傷害和職業病的統計數據視為重要的績效指標，更藉此深入探究問題根源，持續優化職安衛管理方針，精益求精。2024 年力智可記錄職業傷害人數為 0，亦無職業病相關情事發生，體現我們對職場安全的重視與投入。

未來，力智將持續完善相關配套措施，朝「零職災」的終極目標穩步邁進，為每位員工打造安全無虞的工作環境。

■ 2024 年職業傷病數據

年度	總經歷工時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病 數量	因公死亡 數量 ^{註5}
			數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
2024	647,680	—	—	—	—	—	—	—

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

5.4 社會參與

力智長期關注社會發展，積極投入資源，透過多元的公益活動與社區參與，實踐企業社會責任，並促進員工福祉。2024 年，力智持續深化社會參與，例如推動產學合作，以及捐贈公司產品等，以實際行動落實永續發展理念。

■ 傳遞溫暖，力智電子持續投入社會公益

力智積極參與社會公益，以實際行動回饋社會。2024 年公司參與「第 23 屆愛走動急難家庭救助計畫」，認捐 50 個食物包，總計新台幣 5 萬元，透過公益組織將包含米、麵條、罐頭等生活必需品的物資包，提供給經濟弱勢家庭。

未來，力智將持續深化社會參與，例如採購弱勢團體的商品作為三節禮品或客戶贈禮，以實際行動支持弱勢團體的生計，並肯定他們的努力與創造力。我們相信，每一次的採購都是一份力量，每一份支持都是一份希望，期盼透過此舉拋磚引玉，激勵更多企業和個人投入公益，共創更美好的社會，也將持續探索更多創新的公益模式，並將公益理念融入企業文化，期許未來能與社會各界攜手合作，讓愛與善意廣泛蔓延。

附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露(2021)			
GRI 2：一般揭露(2021)	2-1 組織詳細資訊	8~9	關於力智
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2~3	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	本年度為第一次發布報告書
	2-5 外部保證/確信	3	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	8~9	關於力智
	2-7 員工	67	5.1 人力資源管理
	2-8 非員工的工作者	68	5.1 人力資源管理
	2-9 治理結構及組成	22~27	2.1 治理架構
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	28	2.1 治理架構
	2-11 最高治理單位的主席	24,28	2.1 治理架構
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	22	2.1 治理架構
	2-13 衝擊管理的負責人	14~15	1.1 永續發展管理策略
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3 14~15	關於本報告書 1.1 永續發展管理策略
	2-15 利益衝突	28	2.1 治理架構
	2-16 溝通關鍵重大事件	23,33	2.1 治理架構
	2-17 最高治理單位的群體智識	31~32	2.1 治理架構
	2-18 最高治理單位的績效評估	29~31	2.1 治理架構
	2-19 薪酬政策	33	2.1 治理架構

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露(2021)	2-20 薪酬決定流程	33	2.1 治理架構
	2-21 年度總薪酬比率	72	5.2 人才策略
	2-22 永續發展策略的聲明	7	經營者的話
	2-23 政策承諾	-	各重大主題管理方針
	2-24 納入政策承諾	-	各重大主題管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	36	2.2 誠信經營與反貪腐
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	36	2.2 誠信經營與反貪腐
	2-27 法規遵循	41	2.5 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	34	2.1 治理架構
	2-29 利害關係人議合方針	18~20	1.3 利害關係人議合
	2-30 團體協約	-	力智未成立工會故未有團體協約的訂定。
GRI 3：重大主題 (2021)			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	15~17	1.2 重大主題鑑別
	3-2 重大主題列表	17	1.2 重大主題鑑別
公司治理			
3-3 重大主題管理		21~22	2 公司治理
營運績效			
3-3 重大主題管理		37	2.3 經濟績效
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	38	2.3 經濟績效
	201-4 取自政府之財務援助	38	2.3 經濟績效
客戶關係管理			
3-3 重大主題管理		42~43	3.1 客戶關係管理
資訊安全			
3-3 重大主題管理		46	3.2 資訊安全
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	48	3.2 資訊安全
創新研發			

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
3-3 重大主題管理		49	3.3 創新研發
綠色產品			
3-3 重大主題管理		52	3.4 綠色產品
GRI 302 (2016)：能源	302-5 降低產品和服務的能源需求	52	3.4 綠色產品
永續供應鏈			
3-3 重大主題管理		53	3.5 永續供應鏈
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	55	3.5 永續供應鏈
GRI 308 (2016)：供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	54	3.5 永續供應鏈
	308-2 供應鏈對負面的環境衝擊以及所採取的行動	54	3.5 永續供應鏈
GRI 414 (2016)：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	54	3.5 永續供應鏈
	414-2 供應鏈對負面的社會衝擊以及所採取的行動	54	3.5 永續供應鏈
氣候行動			
3-3 重大主題管理		56	4.1 氣候行動
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	60~61	4.1 氣候行動
人才策略			
3-3 重大主題管理		71	5.2 人才策略
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	74	5.2 人才策略
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	72	5.2 人才策略
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	74	5.2 人才策略
	401-3 育嬰假	75	5.2 人才策略
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	76	5.2 人才策略
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	75~76	5.2 人才策略
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	78	5.2 人才策略
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	72	5.2 人才策略
其他主題			

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 200：經濟			
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	35	2.2 誠信經營與反貪腐
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	35	2.2 誠信經營與反貪腐
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	36	2.2 誠信經營與反貪腐
GRI 300：環境			
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗量	63	4.2 能源與溫室氣體管理
	302-3 能源密集度	63	4.2 能源與溫室氣體管理
GRI 303 (2018)：水與流放水	303-1 共享水資源之相互影響	64	4.3 水資源管理
	303-3 取水量	64	4.3 水資源管理
	303-5 耗水量	64	4.3 水資源管理
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	63	4.2 能源與溫室氣體管理
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	63	4.2 能源與溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	63	4.2 能源與溫室氣體管理
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	65	4.4 廢棄物管理
	306-3 廢棄物的產生	65	4.4 廢棄物管理
GRI 400：社會			
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-3 職業健康服務	79	5.3 職業安全衛生
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	79	5.3 職業安全衛生
	403-6 工作者健康促進	80	5.3 職業安全衛生
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	79	5.3 職業安全衛生
	403-9 職業傷害	81	5.3 職業安全衛生
	403-10 職業病	81	5.3 職業安全衛生
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	23、 67~68	2.1 治理架構 5.1 人力資源管理
GRI 413 (2016)：當地社區	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫	82	5.4 社會參與

附錄二 上市櫃公司永續報告書作業辦法第 4 條之 1

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	揭露項目	對應章節	頁碼
1	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	4.1 氣候行動	57
2	辨識之氣候相關風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短、中、長期)	4.1 氣候行動	58~61
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1 氣候行動	60~61
4	氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	4.1 氣候行動	58
5	若使用情境分析評估氣候風險時，說明使用的情境、參數、假設、分析因子、與主要財務影響	本公司針對不同情境下可能衍生的政策、法規、市場與技術的轉變及實質性風險等面向分別進行風險與機會分析，財務影響評估已在進行中，並預計於未來發布於永續報告書中。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	4.1 氣候行動	61
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，說明價格制定基礎	目前無內部碳定價	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	4.1 氣候行動	61
9	溫室氣體盤查及確信情形	4.2 能源與溫室氣體 本公司已依 GHG Protocol 對各辦公室溫室氣體排放自行進行盤查。	62~63