ITH

2025 永續報告書

ITH Corporation Sustainability Report



目錄 Table Of Contents

0 CHAPTER 前言

關於永續報告書 …… 3
董事長的話 …… 6
ESG 永續績效亮點 …… 7

1 CHAPTER 永續治理

1.1 公司經營理念與永續願景 …… 11
1.2 永續發展委員會 …… 14
1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 … 18

2 CHAPTER 公司治理

2.1 公司治理架構 …… 30
2.2 經濟績效 …… 37
2.3 法規遵循與倫理誠信 …… 40
2.4 內部稽核 …… 41
2.5 風險管理 …… 44
2.6 資安隱私保護管理 …… 45
2.7 智慧財產管理 …… 48

3 CHAPTER 產品與夥伴

3.1 供應鏈管理 …… 51
3.2 創新研發與產品品質 …… 56
3.3 客戶關係管理 …… 63

4 CHAPTER 環境永續

4.1 氣候變遷因應 …… 65
4.2 能源管理 …… 75
4.3 溫室氣體管理 …… 76
4.4 廢棄物管理 …… 79
4.5 水資源管理 …… 81
4.6 生物多樣性 …… 82

5 CHAPTER 友善職場

5.1 人才吸引與留任 …… 86
5.2 人才培育發展 …… 92
5.3 員工薪酬福利 …… 97
5.4 職場安全與健康 …… 103
5.5 人權與員工溝通 …… 105

6 CHAPTER 社會參與

6.1 社會影響力 …… 109
6.2 社會公益捐贈 …… 112

A CHAPTER 附錄

附錄 1 GRI 準則對照表 …… 117
附錄 2 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表 122
附錄 3 上市上櫃公司氣候相關資訊對照表 129
附錄 3-1 IFRS S2 章節索引對照表 …… 131
附錄 4 獨立保證意見聲明書 …… 132

關於永續報告書

本報告書是 ITH Corporation（以下簡稱「本公司」或「ITH」）發行之第 3 本永續報告書，旨在以誠實透明的原則，呈現本公司於 2025 年落實永續發展的關鍵策略與執行情形。對利害關係人而言，本報告書可協助瞭解 ITH 如何將「與世界共好」的核心理念融入商業營運，並針對公司治理、環境與社會等重要議題做出具體回應。展望未來，我們將透過多元溝通管道強化與各方利害關係人的互動，廣納意見並持續優化永續作為，期望將永續深植於 ITH 的核心價值，與利害關係人共同締造長遠的正面影響。

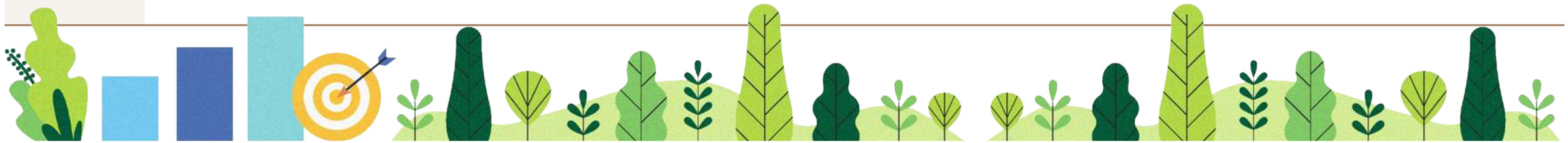
範疇與邊界

本報告書揭露 2025 年度（自 2025 年 1 月 1 日起至 2025 年 12 月 31 日止）ITH 於永續發展各項關鍵議題之績效成果。報導個體範圍與本公司合併財務報表之編製範圍一致，涵蓋 ITH 及其子公司（奕力科技股份有限公司、竑華微電子（廈門）有限公司、ILITEK Holding Inc.、維毅科技有限公司、豪迪微電子（深圳）有限公司、合肥豪迪微電子有限公司）；營運據點包含臺灣（新竹、台北、台南辦公室）及中國各據點。惟部分環境數據之統計範疇因數據可及性限制，現階段以具備完整管理記錄之據點為主，若有範疇差異將於各章節數據說明中個別標註。未來將持續擴大數據涵蓋範圍至海外據點以及轉投資事業。

有關資訊重編

本報告書就前一年度報告書已揭露之 2024 年資訊，基於計算係數更新、統計方法優化及誤植更正，進行下列重編，重編內容不影響相關議題之管理結論與目標設定：

項目	重編前	重編後	重編原因
溫室氣體排放量	範疇二排放量：1,354.61 公噸 CO_2e 範疇一、二合計：1,356.68 公噸 CO_2e	範疇二排放量：1,299.77 公噸 CO_2e 範疇一、二合計：1,301.84 公噸 CO_2e	因臺灣電力排碳係數由編製當時之暫用值更新為經濟部能源署正式公告值，重新計算。
能源消耗量	汽油能耗：29.91 GJ 能源總消耗量：9,901.58 GJ	汽油能耗：29.16 GJ 能源總消耗量：9,900.83 GJ	能源熱值轉換係數係依環境部最新年度公告值動態調整，據此重新換算。
廢棄物處理量	廢棄物總計：18.9 公噸	廢棄物總計：18.8 公噸	更正前一年度報告書 2024 年廢棄物總計之加總誤植。各品項處理量維持不變。



除上述項目外，本報告書無其他資訊重編情形。另本年度溫室氣體盤查方法有所提升：盤查氣體由二氧化碳擴大為 ISO 14064-1 定義之七種溫室氣體、全球暖化潛勢值由 IPCC 第四次評估報告改採第六次評估報告、組織邊界由臺灣營運據點擴大至全集團，並首次導入第三方查證；2023 至 2024 年之比較資訊未依新方法重新計算，進行跨年度趨勢比較時請留意基準差異，相關說明詳見 4.3 溫室氣體管理。

報告書發行

ITH Corporation 每年定期發行永續報告書。

本次發行版本：2026 年 8 月。

下一期發行版本：2027 年 8 月。

編撰原則

ITH Corporation 已依循 GRI 準則 （2021 年版） 編製涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之永續報告書；特定行業指標採用 SASB 準則之「科技與通訊－半導體」產業標準進行對照與揭露。

氣候變遷相關風險與機會，參照 IFRS S2 氣候相關揭露準則之四大核心架構（治理、策略、風險管理、指標與目標）架構進行鑑別與揭露，考量 IFRS S2 與 TCFD 建議框架之核心架構高度一致，本報告書氣候相關揭露內容同步對應 TCFD 四大核心要素。氣候風險財務影響評估現階段以定性分級呈現，並已導入情境參數進行風險鑑別；財務衝擊之貨幣化量化評估將視數據累積與評估方法成熟度逐步導入。

上述各項永續框架與準則之詳細對應內容索引表，請參閱本報告書附錄。



第三方驗證

本公司致力於確保永續資訊揭露之正確性與可靠性，目前針對各項永續資訊採取分階段導入第三方確信／查證之策略：

- 溫室氣體盤查查證：2025 年度，本公司旗下子公司「奕力科技股份有限公司」之臺灣營運據點溫室氣體盤查（範疇一、二、三）已委託英商勞盛股份有限公司台灣分公司，依據 ISO 14064-3 準則完成第三方查證。詳細查證資訊請參閱本報告書附錄四。
- 永續報告書全本確信：本公司（含母公司及各營運據點），目前正積極建置內部永續資訊控制系統，本年度報告書尚未委託會計師或第三方機構出具確信報告。



管理流程

確立框架與邊界

永續發展辦公室

- 檢視前一年度之永續行動成果，評估策略與目標達成情形。
- 依據雙重重大性鑑別當年度重大議題，決定報告書主軸。
- 確認適用的國內外資訊框架與報導邊界。

數據蒐集

各業務 / 營運權責部門

- 各權責部門盤點相關量化數據及質化作為。

報告書編輯

永續發展辦公室

- 依據各部門提供之數據與資料，進行報告書文字編輯與排版。
- 檢驗文字描述與量化數據的一致性。

當責覆核

各部門最高主管

- 各部門主管對報告書內容進行審核，確認資訊的完整性與正確性。

治理審查及董事會決議

永續發展委員會、董事會

- 永續發展委員會審閱報告書定稿，確認應對之永續風險與機會策略。
- 正式提報董事會決議通過後發布。

意見回饋

若您對本報告書有任何疑問、建議或期待，歡迎隨時與我們聯絡，您的寶貴意見將是推動 ITH 永續發展的重要動力。

ITH Corporation 永續發展辦公室

聯絡人：永續長 陳瑞文

執行秘書：張雅惠

地址：新竹縣竹北市台元二街 1 號 10 樓之 1

電話：03-5600099

信箱：esg@ith.ltd

公司官網永續專區：https://www.ilitekholding.com/esg/overview/highlights



董事長的話

2025 年對 ITH 而言，是承先啟後的一年。我們完成品牌正名的重要里程碑，並在全球半導體市場的調整期中，以技術縱深與財務紀律維持營運韌性；年內完成獨立時序控制器（TCON）團隊的戰略收購與整合，為下一階段的成長厚植基礎。我們始終相信，企業要實現跨週期的長期發展，必須將環境、社會與治理的永續思維，深度融入決策核心。

秉持誠信治理，厚植企業韌性

穩健的公司治理是企業面對多變環境的首要基石。2025 年，ITH 持續強化董事會督導職能與決策透明度，透過審計、薪資報酬與永續發展三大專責委員會的專業運作，將氣候變遷、資訊安全等新興風險納入整體營運的檢視範疇。同時，我們完成供應商永續管理制度的規劃，將 ESG 的承諾從自身營運延伸至價值鏈，與合作夥伴共同建立負責任且具韌性的供應體系。

迎向氣候挑戰，深化綠色行動

氣候變遷既是風險，更是創造價值的機會。2025 年，我們將溫室氣體盤查擴大至全集團營運據點，並首次完成第三方查證，讓減碳行動建立在可被驗證的數據基礎之上；同時以本年度為基準年，設定 2030 年減碳目標，務實推進低碳營運。身為無晶圓廠的 IC 設計公司，我們將環境永續的重心聚焦於低功耗晶片設計，從產品源頭協助終端裝置降低能耗，以技術本業回應全球氣候挑戰。

人才培育到社會共融，實現永續成長願景

在知識密集的 IC 設計產業，人才是驅動創新的根本。透過持續投入學習資源與完善職場環境，讓同仁的專業能力與產業技術同步成長。在社會參與上，2025 年我們共投入 912 人次推動 9 項公益活動專案：在醫療領域，捐贈中國醫藥大學新竹附設醫院達文西 3D 影像系統，支持社區醫療品質提升；在教育支持，持續贊助建國中學機器人研究校隊征戰國際賽事，培育未來科技人才；並攜手公益團體關懷弱勢，實踐與社會共融共好的願景。

展望 2026，以整合綜效穩健前行

展望未來，隨著 TCON 團隊整併綜效持續展現，以及新一代 OLED DDI 與 TDDI 等產品布局逐步深化，我們將以更完整的解決方案與穩健的營運基礎，持續提升企業競爭力。並透過全面落實供應商永續管理制度，深化供應鏈治理，持續擴大氣候行動的深度與廣度。面對快速變動的市場環境，ITH 將持續以創新驅動成長、以永續引領發展，攜手利害關係人共同創造長期價值，邁向兼具韌性、責任與永續競爭力的未來。



ITH Corporation 董事長

ESG 永續績效亮點

環境

E

能源與氣候變遷

13 氣候行動

- 完成全集團範疇一、二溫室氣體盤查（涵蓋台灣、中國各據點），臺灣營運據點（新竹、台北、台南）率先啟動範疇三特定項目盤查
- 範疇一排放量 **84.44 公噸 CO_2e**；範疇二排放量 **1,699 公噸 CO_2e**
- 能源總消耗量 12,769.37 GJ，外購電力占比 **99.87%**
- 奕力科技範疇一、二、三已委託英商勞盛股份有限公司台灣分公司依 ISO 14064-3 完成第三方查證
- 設定 2030 年範疇二溫室氣體排放量較 2025 基準年降低 **10%** 之減碳目標
- 台南辦公室完成照明設備全面 LED 化（**270 盞**），至 2025 年，辦公室照明節能改善計劃累積投入金額約 **305 萬元**
- 已導入能源管理系統（EMS），動態監控重大耗能設備
- 推動「奕起啟程」低碳旅遊專案，共 **51 人次**參與，補助金額 **73,350 元**





社會

S

人才培育發展

4 優質教育

- 集團全體員工年均受訓時數 **7.3 小時**
- 男性平均受訓時數 **7.2 小時**；女性平均受訓時數 **7.8 小時**
- 年度培訓總費用約 **190 萬元**，人均培訓費用 **1,815 元**
- 管理職能系列培訓採分層必修設計，以策略重點人才為對象推行五天跨兩個月深度培訓計畫
- 除新進人員外，全體在職員工績效考核覆蓋率達 **100%**

人才吸引與留任

8 尊嚴就業與經濟發展

- 年底員工總人數 **1,047 人**
- 年度新進員工 **154 人**，新進率 **15.3%**
- 台灣地區計畫招募 95 名，實際收到應徵 4,115 人，接受聘僱率 **68.4%**
- 年度整體離職率 **7.2%**
- 參加校園徵才博覽會 **7 場**，涵蓋台大、清大、陽明交大、成大、中央大學
- 全年召開勞資會議 **4 場次**、職工福利委員會 **4 場次**

員工薪酬福利

8 尊嚴就業與經濟發展

- 2025 年育嬰留停實際使用人數：男 **1 人**、女 **6 人**，當年度復職率男女均達 **100%**
- 員工申訴管道全年受理件數 **0 件**
- 未發生與歧視相關之員工申訴事件



職業安全與衛生

補充揭露

- 2025 年度職業傷害與職業病受傷及死亡人數均為 **0**
- 年度健康檢查達成率 **95.4%**，補助金額 **221.9 萬元**
- 職場醫護服務全年共服務 **6,602 人次**
- 辦理年度流感疫苗臨廠施打，共 **145 位**同仁與眷屬參與

社會參與

補充揭露

- 年度社會公益活動投入約新台幣 **240.2 萬元**
- 年度員工社會公益活動參與人數 **912 人**
- 年度公益活動專案落實 **9 項**
- 捐贈中國醫藥大學新竹附設醫院達文西輸出 3D 影像系統，經費達新台幣 **150 萬元**
- 贊助建國中學機研校隊 FRC 國際機器人競賽，截至 2025 年，累計贊助金額 **32 萬元**
- 捐助樂作創益協會 **40 萬元**，支持身障者長照機構籌建
- 員工兒童節公益捐款募集近 **50 萬元**，全數捐助台灣關愛基金會
- 捐血活動共 **61 位**同仁參與，募集 **89 單位**血液資源



治理

G

經濟績效

- 營業收入 **190.85 億元**，較 2024 年減少約 **15%**
- 留存經濟價值 **12.07 億元**，展現穩健之財務韌性
- 每股盈餘 **2.87 元**，每股配息 1 元
- 驅動 IC 年度出貨量 **630,341 仟顆**
- 員工薪資及福利費用 **24.25 億元**，稅務支出 **5.62 億元**，社會投資 **240.2 萬元**

創新研發

- 2025 年提出 **37 件**國內外專利申請，新取得 19 件國內外專利，內部列管 3 件營業秘密
- 累計申請 **525 件**專利，維持 **335 件**有效專利
- 年度研發費用 **20.27 億元**，占營收比率 **10.62%**
- 無重大品質管理異常事件
- 客戶滿意度調查五大面向平均分數 **92 分**，其中交期 **96 分**、服務 **95 分**為最高
- 全年度客戶回饋件數 **539 件**，均屬一般技術詢問，無重大客訴
- 維持 ISO 9001、ISO 26262 ASIL D 流程及 ASIL B Ready 三項品質與安全認證

公司治理與法律遵循

補充揭露

- 全年度共召開 **7 次**董事會，董事平均出席率 **100%**
- 全年度無重大違反法規事件，無罰款或裁罰情事發生
- 2025 年度整體董事會、個別董事及各功能性委員會績效評估結果均為「**極優**」
- 董事會成員完成年度進修，總訓練時數 **42 小時**，涵蓋 AI 應用、企業併購策略、資安治理等核心議題

從業道德

補充揭露

- 全年度無貪腐事件，無任何檢舉情事，無反競爭相關法律事件
- 員工申訴信箱全年受理件數 **0 件**
- 辦理誠信經營與法令遵循教育訓練：董事及經理人 **8 人 /24 小時**，新進人員 **53 人 /26.5 小時**，一般員工 **771 人**電子宣導

資安隱私保護管理

補充揭露

- 全年度資訊安全事件 **0 件**，資訊洩漏事件 **0 件**（連續三年為零）
- 資安管理經費投入 **260 萬元**，導入 EDR/NDR 全面端點與網路偵測防護
- 完成災害復原演練 **2 次**、社交工程演練 **1 次**
- 未發生經查證屬實之客戶資料遺失或侵犯隱私事件

營運持續管理

補充揭露

- 全年度無重大營運中斷事件
- 完成年度供應商稽核 **25 家**，稽核完成率 **100%**，稽核通過率 **100%**
- 全體委外加工供應商 **100%** 取得 ISO 9001 認證，**100%** 完成衝突礦產調查，**100%** 符合 RoHS 及 REACH 規範
- 完成《供應商永續管理作業程序》及《供應商行為準則暨承諾書》草案編製，預計 2026 年下半年正式推動

CHAPTER

1

永　續　治　理

1.1 公司經營理念與永續願景 …… 11
1.2 永續發展委員會 …… 14
1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 …… 18

1.1
公司經營理念與永續願景

公司簡介

ITH Corporation（以下簡稱 ITH）係於 2019 年 1 月於英屬開曼群島設立之控股公司，旗下之奕力科技股份有限公司為專業面板驅動與觸控 IC 設計公司，擁有顯示與觸控兩項核心技術，多年來專注於面板顯示器與觸控相關技術之整合。ITH 集團的主要客戶為臺灣、中國、日本、韓國等主要面板供應商與全球知名品牌客戶，ITH 深度精進研發技術，將低功耗設計視為產品創新核心方向之一，產品線涵蓋手機、平板電腦、筆記型電腦、工控、電競、穿戴、電視與車載等大、中、小尺寸之消費性產品應用，確切掌握市場狀況及產業未來趨勢，以期在各領域維持領先群地位。ITH 秉持以人為本的企業文化，視多元與包容的研發人才為公司最核心的永續資本，在深化智慧財產權佈局與資訊安全防護的基礎上，善盡永續企業的使命，與全球客戶攜手達成深化 ESG 治理的長期目標。

經營理念



公司背景

ITH 以台灣為全球研發核心與關鍵技術人才之培育基地，並透過集團子公司於全球各地設立營運據點，構築具備高度韌性的全球行銷與技術服務網路。ITH 始終秉持「誠信經營」與「客戶導向」的核心理念，相繼於北京、上海、深圳、西安、合肥、廈門、武漢、韓國及德國等地成立海內外銷售及技術服務據點。

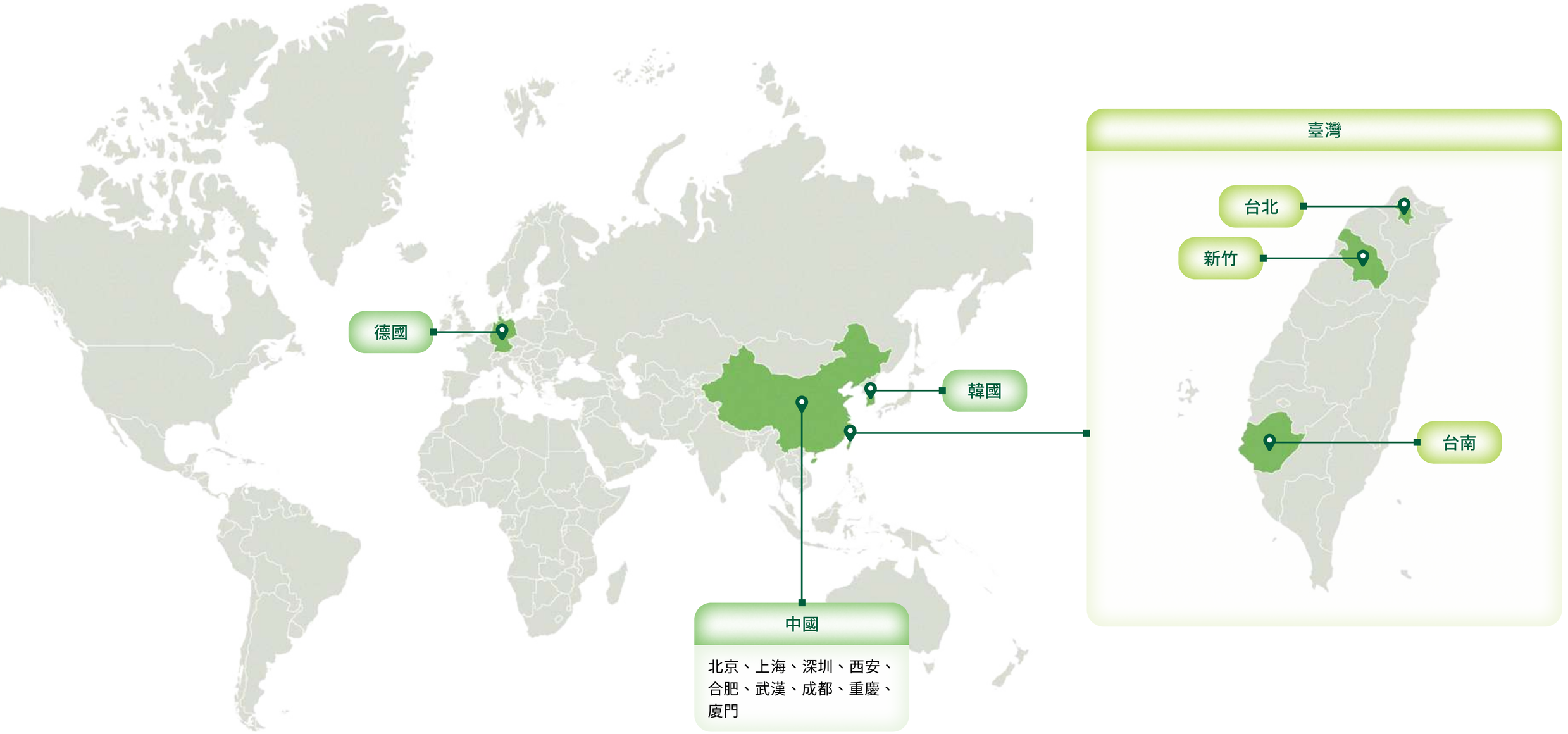
透過跨國佈局，不僅能即時掌握市場趨勢，更提供在地化技術支援以創造雙贏價值。優異的產品與即時彈性的服務資源，使 ITH 深受國際品牌大廠信賴。在擴張全球行銷版圖的同時，我們亦嚴格遵守各營運所在地之法規，以穩健的治理步伐實踐全球在地化的永續承諾。



公司全名	ITH Corporation
成立日期	2019 年 1 月
資本額	新台幣 4,923,966 仟元
董事長	梁公偉
總經理	陳泰元
總部	新竹縣竹北市台元二街 1 號 10 樓之 1
員工人數	1,047 人
子公司及關係企業	奕力科技股份有限公司、竑華微電子（廈門）有限公司、ILITEK Holding Inc.、維毅科技有限公司[註]、豪迪微電子（深圳）有限公司、合肥豪迪微電子有限公司
營運據點	台北、新竹、台南、北京、上海、深圳、西安、合肥、武漢、成都、重慶、廈門、韓國、歐洲 - 德國

註：為整合集團營運資源，簡化組織架構，提升經營效益，將重要子公司奕力科技股份有限公司與其持股達 100% 之子公司維毅科技有限公司進行簡易合併，雙方已於合併基準日 2025 年 6 月 2 日合併完成。

服務據點



公協會資格

ITH 積極參與產業生態圈之交流。截至本報告書發布之涵蓋期間，本公司及集團子公司已加入之主要公協會與全球技術聯盟如下。我們透過參與這些產業組織，持續掌握市場趨勢、技術法規與經濟環境之變革：

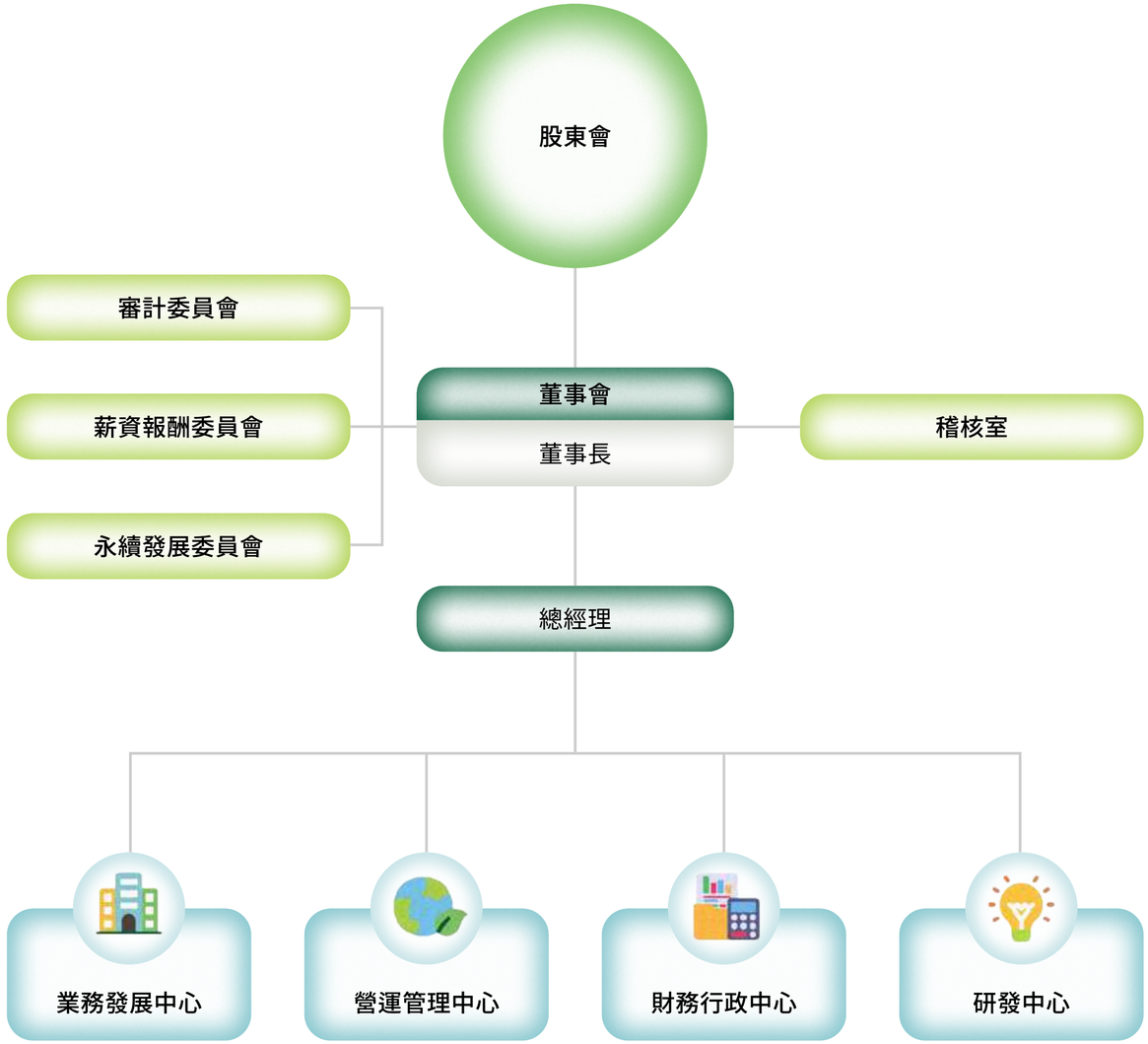
- UNIVERSAL STYLUS INITIATIVE (USI, 通用觸控筆聯盟)：參與全球跨產業之觸控筆技術標準制定，與國際品牌大廠及供應鏈夥伴共同推動人機介面核心技術之創新與整合。
- MIPI Alliance (行動產業處理器介面聯盟)：與全球半導體及行動產業領先企業共同議合，掌握及應用最前沿的晶片介面規範，以確保產品具備高傳輸、低功耗之綠色設計競爭力。
- SID (國際資訊顯示學會中華民國總會)：參與全球顯示技術領域最具代表性之專業學術組織，透過與國際顯示產業先進之交流與議合，持續追蹤顯示技術前沿發展趨勢，強化本公司在觸控與顯示驅動 IC 領域之技術競爭力。
- 新竹縣工業會：深耕營運所在地之產業生態圈，積極參與在地經濟交流、勞資關係促進與地方產業法規之互動。

在永續倡議與公協會方面，本公司目前暫無特定之外部參與，ITH 將持續以國際準則為管理標竿，並於未來營運規劃中，逐步評估加入永續組織之可行性，以深化外部議合。



ITH 組織架構

ITH 具有完整的公司營運架構，權責劃分明確，由董事長進行公司經營決策，並設置總經理管理公司整體營運執行，轄下細分為各業務中心，落實公司分權管理。



1.2
永續發展委員會

2022 年 4 月 22 日奕力科技成立永續發展的專責單位，以「企業永續發展中心」為管理單位，呼應全球永續發展趨勢與公司成長願景，採取行動落實永續思維。隨集團深化資本市場布局，2024 年 11 月 7 日經 ITH 董事會授權通過，正式成立集團層級之功能性委員會——「永續發展委員會」，延續並升級企業永續發展中心的任務，進一步強化永續行動的落實。

永續發展委員會由董事長擔任主席，下設永續長及執行秘書。永續長的職責係承接永續發展委員會之永續願景，負責督導集團各項 ESG 策略推動、審核非財務資訊之揭露，是董事會與管理階層之溝通樞紐。為確保永續經營受到實質且合理的監督，本委員會建立常態化之治理階層報告機制，由永續長年至少一次，並視議題需要增加頻率，向董事會報告重大議題年度執行績效，其餘議題則依據各規章制定之頻率報告。

委員會下設公司治理、環境永續、社會責任等工作小組，負責針對跨部門之重大議題擬定具體目標與執行計劃。



董事會

永續發展最高治理單位

▼

永續發展委員會

- 主席：梁公偉
- 委員：具財務與工程相關專業之高階主管
- 永續長：陳瑞文
- 執行秘書：張雅惠
- 開會頻率：每半年
- 工作權責：
  1. 規劃集團永續發展願景、政策及目標。
  2. 核定永續發展相關章程、規範等。
  3. 辨識集團永續發展相關議題之衝擊，決定因應策略及相關投資。
  4. 督導集團永續發展策略的總體規劃、資源配置與實施進度。
  5. 監督集團永續發展績效及非財務資訊揭露之真實性。
  6. 由永續長代表委員會定期向董事會報告溫室氣體管理進度、利害關係人議合成果與績效，以及其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

▼

工作小組

公司治理、環境永續、社會責任等跨部門工作小組

永續發展委員會成員之職能與督導架構

本公司由董事長梁公偉主導監督與決策指導，並由永續長率領推動成員與跨部門工作小組，透過參與外部專業訓練，建立與國內外法規新制對接之職能。

為因應國際氣候財務揭露趨勢、全球淨零轉型路徑及主管機關最新之永續評鑑規範，推動團隊成員參與由主管機關及永續研訓機構辦理之宣導與解析課程，將外部法規趨勢轉為內部合規管理之參考依據。同時，具體執行之跨部門工作小組，亦透過溫室氣體盤查實務與氣候風險相關財務揭露（TCFD）等專業工作坊之研習，學習碳排管理之具體作法，作為後續推動低碳營運之基礎。



ITH 永續政策

憑藉優異的創新研發技術與靈活的市場布局策略，ITH 於全球觸控與顯示驅動 IC 領域中嶄露頭角。隨著智慧生活、5G 網路、AI（人工智慧）、智能車艙和物聯網（IoT）等新興技術加速發展，顯示螢幕作為人機互動的重要介面，將成為未來智慧生活的核心組成。

ITH 以與社會、環境永續共生為核心理念，致力於提供客戶綠色解決方案，並攜手供應商於社會責任管理領域中共同成長，持續強化 ITH 的組織韌性。為展現與國際資本市場及國內監管新制接軌之決心，ITH 集團響應金管會「上市櫃公司永續發展行動方案」，並持續規劃接軌 IFRS 永續揭露準則，將永續風險與機會納入公司核心商業策略與財務決策中。

我們將此永續政策承諾，具體落實於環境（E）、社會（S）與公司治理（G）三大領域，建立以下具體政策管理方針：



2025 年永續發展委員會重要決議事項

本公司永續發展委員會定期召開內部會議，審查各項環境、社會與公司治理行動方案之執行進度與成效，並每年定期向董事會呈報永續報告書。2025 年度經委員會推動與落實之核心專案及非財務績效摘要如下：

氣候變遷調適計劃

專案項目

溫室氣體盤查計畫

績效亮點

有鑑於全球氣候變遷的衝擊日益加劇，為積極響應全球淨零碳排路徑並依循主管機關之合規要求，2025 年將盤查擴大至全集團並，台灣營運據點導入第三方查證。

本次盤查之範疇一、範疇二邊界已涵蓋全集團之營運據點，同時，我們亦由臺灣總部率先啟動範疇三特定項目之盤查與鑑別。此全面性盤查結果，將作為 ITH 未來制定中長期低碳轉型策略的數據基準。

專案項目

設定減碳目標

績效亮點

我們以 2025 年為基準年，積極推動低碳辦公，針對重大耗能設備，規劃全方位之節能減碳路徑，包含已導入能源管理系統（EMS），動態監控重大耗能設備、逐步汰換並更新高能效空調系統與機房節能設備，並輔以全員永續節能倡議。我們承諾並目標於 2030 年，實現範疇二溫室氣體排放量較基準年降低 10% 之減碳績效。

專案項目

TCFD 氣候相關財務揭露

績效亮點

為提升氣候變遷資訊之透明度、可比性與財務關聯性，協助投資人與利害關係人有效評估本公司在應對氣候風險時的組織韌性，ITH 持續深化氣候治理機制。

我們延續前一年度參照 TCFD 框架之成果，重新檢視、修訂並校準過去的鑑別結果，確保結果高度貼合實際營運狀況，穩健朝向 IFRS S2（氣候相關揭露） 之國際治理架構接軌。

連結聯合國永續發展目標 SDGs 項目



目標 13.2 將氣候變遷措施納入政策和規劃

氣候變遷減緩

專案項目

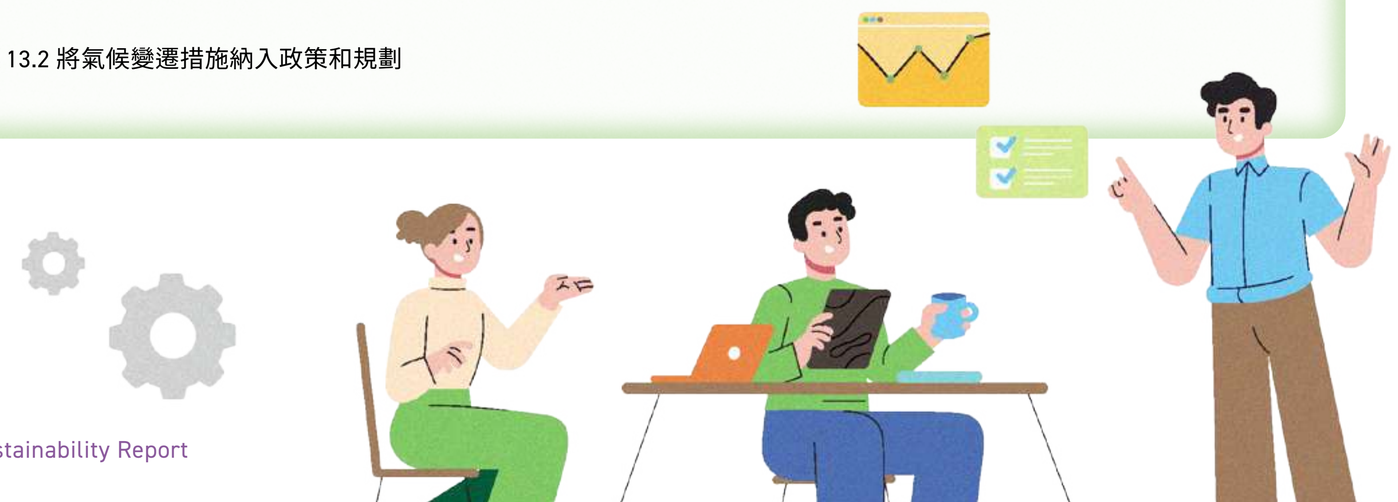
員工綠色低碳生活倡議計畫

績效亮點

2025 年子公司奕力科技辦理「奕起啟程」永續同仁低碳旅遊專案。

首度導入低碳與環保加碼激勵機制，鼓勵員工於旅遊期間選用綠色大眾交通工具、低碳租賃及落實源頭減廢，藉此培育全體同仁於日常旅行中之低碳轉型意識。

2025 年共計 51 人次參與，總補助金額 73,350 元。



永續價值鏈

專案項目

健全供應商永續管理機制

績效亮點

2025 年完成供應商管理制度之規劃，編製《供應商永續管理作業程序》與參照 RBA 之《供應商行為準則暨承諾書》草案，預計於 2026 年下半年正式發布並推動，同時全面啟動關鍵供應商之永續自評問卷評估，以健全價值鏈風險控管。

連結聯合國永續發展目標 SDGs 項目

12 負責任的消費與生產

目標 12.6 鼓勵公司採用永續作法和永續報告

員工關懷計劃

專案項目

EAPFC 計畫 (Employee Assist Program Family Care)

績效亮點

ITH 關心同仁的身心健康，導入全方位的員工關懷計畫，期望提供同仁們最舒適的工作條件。我們透過問卷調查結果以及與外部機構的合作，制定 EAPFC 關懷方案及目標，定期檢視計劃執行進度及達成成效。

連結聯合國永續發展目標 SDGs 項目

3 良好健康和福祉

目標 3.4 促進心理健康與福祉

社會關懷計劃

專案項目

社區醫療品質提升

專案項目

輔助身障兒計劃

專案項目

弱勢機構輔助計劃

績效亮點

ITH 就社會面展開社會關懷計劃，對社會共好做出貢獻：

- 捐贈中國醫藥大學新竹附設醫院達文西輸出 3D 影像系統
- 贊助樂作創益專為身障者建立之樂城社區長照機構籌募計畫
- 聖方濟育幼院提升院童自主能力計畫
- 建國中學機器人研究校隊 FRC 國際競賽計畫
- 台中市和平區德芙蘭國小棒球隊組訓計畫
- 捐贈活動—兒童節愛心公益活動
- 【台灣超人】勵志特映會
- 捐款活動—中秋傳愛，幸福加倍
- 捐血活動—企業有愛，熱血同行

連結聯合國永續發展目標 SDGs 項目

12 負責任的消費與生產

目標 3.8 實現全民健康覆蓋

4 優質教育

目標 4.5 消除教育中的一切歧視

8 尊嚴就業與經濟發展

目標 8.5 充分就業和同工同酬的工作



1.3
利害關係人議合及重大議題鑑別

為呼應全球永續發展趨勢與經營願景，本公司參考 GRI 永續性報導準則之雙重重大性原則，執行重大議題分析，藉此辨識在經濟、環境、社會（含人權）三大面向中，對 ITH 營運及利害關係人具有重大影響之永續議題，作為制定永續策略與資訊揭露之核心依據。本章節說明本公司 2025 年度重大議題之鑑別流程、結果及與 2024 年度之差異，並彙整各重大議題之衝擊描述、價值鏈範疇與利害關係人議合情形。

重大議題分析

本公司依循「雙重重大性原則，完成 2025 年度重大議題與利害關係人議合評估。鑑別流程遵循國內外永續框架，並融合三大核心：鑑別方法論（GRI、AA1000）、產業與氣候標準（SASB、TCFD、RBA），以及在地法規與全球倡議（臺灣證交所規範、SDGs），以確保評估結果之客觀性、系統性與可比較性。





分析流程

執行步驟分為「建立議題清單」、「利害關係人鑑別與議合」、「雙重重大性評估」、「議題確認與治理審查」四階段，分述如下：

步驟一

了解組織脈絡並建立議題清單

本公司考量企業之營運重點資源、持續營運要點，並完整檢視價值鏈各環節（包含上游 IC 設計合作對象、晶圓代工夥伴、封裝測試廠及下游品牌客戶與終端使用者）；同時關注國際永續趨勢、產業標竿同業之關注議題，及客戶端之永續關注。本公司亦參酌 GRI 永續報導準則、SASB 半導體業準則、SDGs、RBA、《The Global Risks Report 2025》，以及永續長等內部高階管理階層之策略觀點，最終彙整出涵蓋治理面 8 項、環境面 4 項及社會（含人權）面 9 項，共 21 項永續議題清單。

來源說明

- GRI 永續報導準則：應用廣泛之非財務資訊揭露框架，用以全面檢視組織營運對經濟、環境及人權（含勞工權益）所帶來的實質衝擊，作為建構本公司永續議題初始清單之基礎。
- SASB 半導體業準則：永續會計準則委員會針對特定產業制定的揭露標準。本公司聚焦半導體行業準則，藉此對接資本市場與投資人所關注之智財權保護、產品生命週期管理、核心人才吸引與留任等具財務重大性之關鍵議題。
- SDGs 聯合國永續發展目標：聯合國所提出的 17 項全球永續核心目標。本公司以此評估自身營運與產品技術如何回應全球永續發展之核心挑戰與願景。
- RBA 責任商業聯盟行為準則：全球電子產業供應鏈共同遵循之道德與環境行為規範。本公司以此檢視自身及上游晶圓代工、封測夥伴與下游品牌客戶，在勞工、健康安全、環境、商業道德及管理體系上之合規風險。
- 《The Global Risks Report 2025》：世界經濟論壇（WEF）發布之年度報告。本公司以此作為外部總體風險之識別工具，掌握全球在氣候變遷調適失敗、地緣政治、資安威脅等中長期風險趨勢，優化組織之韌性管治。

治理

- 公司治理與法律遵循
- 資安隱私保護管理
- 經濟績效
- 從業道德
- 風險管理
- 營運持續管理
- 永續供應鏈管理
- 創新研發

環境

- 綠色設計
- 能源與氣候變遷
- 水管理
- 廢棄物和有害物質管理

社會

- 商業與人權
- 職業安全與衛生
- 社會參與
- 人才吸引與留任
- 人才培育發展
- 多元與共融
- 員工薪酬福利
- 產品品質與標示
- 客戶關係管理

步驟二

鑑別利害關係人並設計議合方式

本公司依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準之五大原則，由 ESG 跨部門小組代表共同評分，並由永續長審核確認。經量化評分後排序選定前五大為議合重點對象，分別為：客戶、員工、股東 / 投資人、供應商、政府與監管機構。其餘利害關係人（含銀行 / 金融機構、社區 / 非營利組織、終端消費者、新聞媒體、產學合作單位）則持續以例行溝通管道維持互動。

步驟三

雙重重大性評估

本公司對 21 項永續議題同步進行三項評估，透過調查問卷與內部小組評估彙整結果：

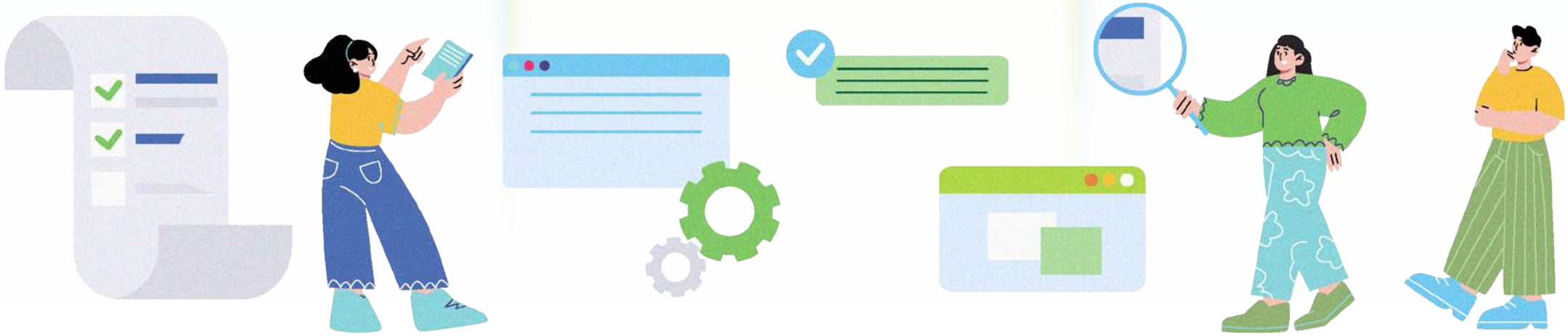
1. 利害關係人關注度：透過線上問卷向員工、客戶、供應商等主要利害關係人徵詢對各議題之關注程度，並佐以股東會、法人說明會質化資料及主管機關 2025 年重點法規動向作為補充。本年度共回收 27 份有效問卷。
2. 組織營運衝擊：邀請公司內部主要營運單位主管，綜合個別評分與排序評估各議題對公司財務狀況、財務績效、現金流量及資金成本之影響程度。
3. 永續發展衝擊：由 ESG 跨部門小組評估各議題對治理、環境、社會（含人權）之正面與負面衝擊。針對每項議題評分其負面衝擊「嚴重程度」與「發生可能性」、正面衝擊「貢獻程度」與「實現可能性」，最終以最大值作為衝擊代表分數。

步驟四

議題排序、確認及治理審查

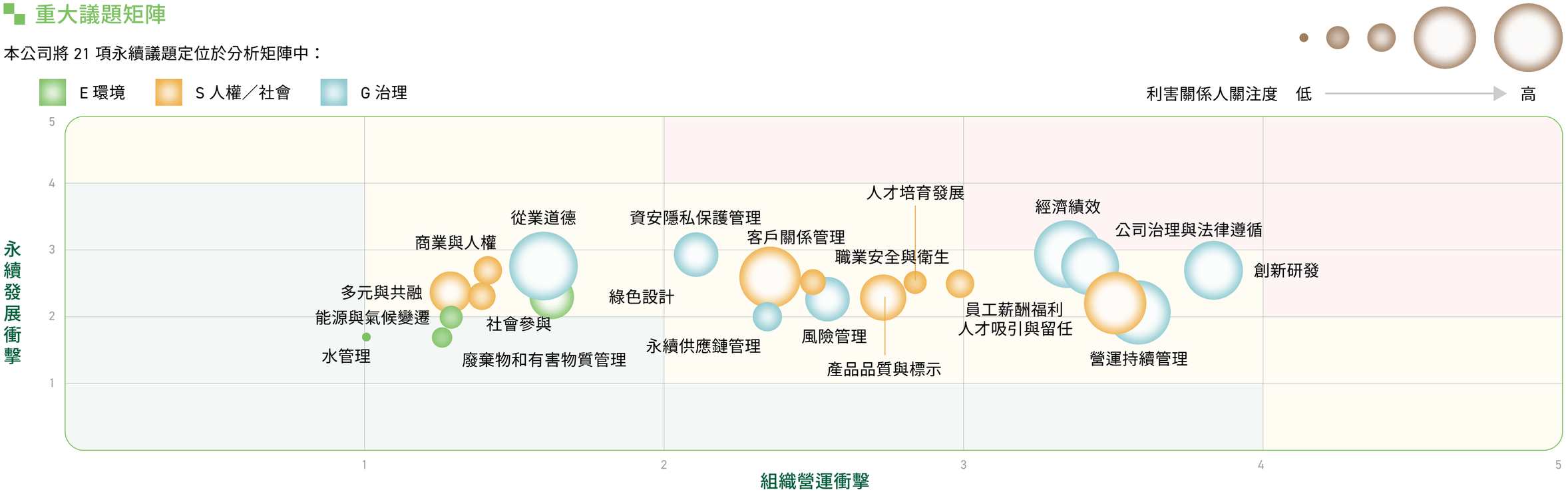
本公司彙整三項評估結果，以財務重要性為 X 軸、衝擊重要性為 Y 軸繪製重大議題分析矩陣，並以利害關係人關注度作為泡泡大小，將 21 項議題分布至四個象限。

最終經永續發展委員會審查確認本公司 2025 年度共 9 項重大議題、1 項補充揭露關注議題，揭露於本永續報告書中。



重大議題矩陣

本公司將 21 項永續議題定位於分析矩陣中：



重大議題列表

彙整三項評估結果並依雙重重大性原則挑選後，本公司 2025 年度共確認 9 項重大議題、1 項補充揭露關注議題，並依重要性排序如下表：

治理　人權／社會　環境

重大議題	面向	重大議題	面向	重大議題	面向	重大議題	面向
1 公司治理與法律遵循	治理	4 人才培育發展	人權／社會	7 人才吸引與留任	人權／社會	補充 能源與氣候變遷	環境
2 經濟績效	治理	5 員工薪酬福利	人權／社會	8 資安隱私保護管理	治理		
3 創新研發	治理	6 營運持續管理	治理	9 從業道德	治理		

註：能源與氣候變遷雖關注度與衝擊程度偏低，惟考量主管機關 2025 年起分階段強制揭露之溫室氣體減量目標、IFRS S2 接軌要求，及氣候變遷風險對本公司供應鏈合作之中長期影響，本公司主動將其列為補充揭露關注議題持續追蹤管理。

重大議題差異列表

本公司 2025 年度重大議題與 2024 年度相比，因應本公司營運脈絡變化，本年度全面重新檢視議題清單命名與分類，並基於雙重重大性評估結果調整重大議題組合。

整體變動原因有三：第一，2025 年法規環境之顯著變動，包括 GRI、IFRS、SASB 之揭露要求強化；第二，本公司營運脈絡變化，反映在於 2024 年上市後對公司治理透明度之提升；第三，採用 GRI 更新雙重重大性之評估方法。差異說明如下：

新增　議題保留　議題名稱調整　由重大議題移除

2025 年度重大議題	2024 年度重大議題	變動類型	變動說明
公司治理與法律遵循	（無）	新增	新增。回應 2025 年金管會擴大永續報告書揭露範圍及內控制度納入 ESG 之強化要求，由 2024 年原「公司治理」議題提升整合並列入重大議題。
經濟績效	財務績效	議題名稱調整	議題名稱調整。沿用 GRI 201 揭露架構，由「財務績效」更名為「經濟績效」。
創新研發	創新研發	議題保留	議題保留。仍為本公司核心競爭力與營運績效之關鍵驅動。
人才培育發展	（無，2024 年屬重要議題）	新增	新增為重大議題。考量人才為 IC 設計業核心資源，本年度雙重重大性評估顯示其衝擊重要性與財務重要性同步上升。
員工薪酬福利	（無）	新增	新增。
營運持續管理	營運持續管理	議題保留	議題保留。
人才吸引與留任	人才吸引與留任	議題保留	議題保留。
資安隱私保護管理	資訊安全	議題名稱調整	議題名稱調整。原「資訊安全」更名為「資安隱私保護管理」，整合資通安全與個資隱私雙重涵義。
從業道德	（無，2024 年屬日常管理）	新增	新增為重大議題，回應全球反貪腐與商業誠信規範強化趨勢
能源與氣候變遷（補充揭露）	（無）	新增	新增為補充揭露關注議題。回應主管機關自 2025 年起分階段強制揭露減碳目標與 IFRS S2 接軌等法規動向。
（移除）	綠色產品	由重大議題移除	由重大議題移除，惟相關內容仍持續於「節能產品設計」章節揭露，並改稱「綠色設計」。
（移除）	永續供應鏈	由重大議題移除	由重大議題移除，惟相關供應商管理活動仍持續執行並於「永續供應鏈管理」章節揭露。
（移除）	市場形象	由重大議題移除	概念整合至「客戶關係管理」。
（移除）	產品品質與安全管理	由重大議題移除	議題名稱調整為「產品品質與標示」，未列入本年度重大議題，但仍持續於產品品質管理章節揭露。

重大議題鑑別與衝擊影響分析

本公司依循 GRI 重大主題管理準則，針對 9 項重大議題與 1 項關注議題，盤點其在價值鏈中的衝擊邊界。我們鑑別該議題對環境與人群（含人權）之正面與負面影響，更進一步，明確說明各議題對 ITH 的意義。

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊 - 無關聯

面向	重大議題	正負面衝擊		GRI 準則	公司營運	下游			管理方針揭露章節
					IC 設計	晶圓製造	封裝測試	終端使用	
治理	公司治理與法律遵循	正	落實誠信經營、強化董事會職能與獨立性，透過完善之公司治理架構與法規遵循機制，提升營運透明度與決策品質，為股東及利害關係人創造長期價值，並強化資本市場對本公司之信任。	205-1 205-2 206-1	●	○	○	○	2.1 公司治理架構 2.3 法規遵循與倫理誠信
		負	若公司治理機制失靈或法規遵循不到位，將導致營運合規風險、罰款裁罰、聲譽受損、股價波動，進而影響股東權益與企業永續經營之基礎。						
	資安隱私保護管理	正	建置完善資安防護網，保護客戶機密資訊、營業秘密與技術資產，並維護利害關係人隱私權益，強化客戶信任與業務關係。	418-1	●	-	-	○	2.6 資安隱私保護管理
		負	若發生資料外洩、駭客入侵或營業秘密遭竊事件，將造成商業損失、法律責任、客戶信任崩壞及股價衝擊，並可能違反個資法及客戶合約。						
	經濟績效	正	穩健的營收與獲利成長為公司投入研發、強化人才資本及推動永續行動之基石。透過持續優化產品組合與業務拓展，可帶動產業就業、稅收貢獻並支持上下游供應鏈夥伴共榮成長。	201-1 201-2 201-3	●	-	-	-	2.2 經濟績效
		負	受景氣循環、終端需求疲弱、產品價格競爭或匯率波動影響之獲利下滑，可能限縮研發及永續投入，並衝擊員工就業穩定性、股東權益與供應商合作機會。						
	從業道德	正	建立反貪腐、反賄賂機制，杜絕不當利益輸送，並提供透明的檢舉管道，建構廉潔企業文化，提升內部信任與外部商譽。	205-3	●	-	-	-	2.3 法規遵循與倫理誠信
		負	若發生貪腐、賄賂、不當利益輸送或內部交易事件，將導致法律訴訟、聲譽損害、客戶取消合作及員工信任流失。						

面向	重大議題	正負面衝擊		GRI 準則	公司營運	下游			管理方針揭露章節
					IC 設計	晶圓製造	封裝測試	終端使用	
治理	營運持續管理	正	透過企業營運持續計畫緊急應變機制與第二供應商策略，於天災、疫情或供應鏈中斷情境下維持產品穩定供貨，保障客戶權益並強化品牌信賴度。	產業議題	●	●	●	○	2.5 風險管理 3.1 供應鏈管理
		負	若應變能力不足，重大事件（如地震、全球性疫情、地緣政治衝突）可能造成生產中斷、訂單延遲、客戶流失及財務損失。						
	創新研發	正	持續投入研發資源與專利布局，開發前瞻顯示與觸控技術，保持市場技術領先地位；透過產品節能設計提升使用者體驗，並間接降低終端產品之能源使用，貢獻供應鏈低碳轉型。	產業議題	●	●	●	●	3.2 創新研發與產品品質
		負	研發投入若未能對應市場需求或競爭趨勢，將導致產品競爭力下滑、客戶流失與市占率下降；技術迭代落後亦可能危及公司中長期永續經營。						
人權／社會	人才吸引與留任	正	建立具競爭力之雇主品牌、提供優於同業之留才方案，吸引優秀 IC 設計人才加入，建構長期穩定且具創新動能之人力資本，支持公司中長期成長。	401-1 402-1 405-1 405-2 406-1	●	-	-	-	5.1 人才吸引與留任
		負	於半導體產業人才高度競爭環境下，若雇主品牌或留才方案不具競爭力，將面臨關鍵人才流失、招募成本上升、研發進度延宕等挑戰。						

面向	重大議題	正負面衝擊		GRI 準則	公司營運	下游			管理方針揭露章節
					IC 設計	晶圓製造	封裝測試	終端使用	
人權／社會	人才培育發展	正	建構完整的人才發展與培育體系，提供專業職能與管理職能課程，協助員工規劃職涯發展路徑，提升組織知識資本與創新能量，並降低人才流失對營運之衝擊。	404-1 404-2 404-3	●	-	-	-	5.2 人才培育發展
		負	若培育投入不足或職涯規劃缺乏連結，可能導致關鍵職能斷層、員工專業能力跟不上技術迭代速度，進而影響產品競爭力與組織韌性。						
	員工薪酬福利	正	提供具市場競爭力之薪資結構、獎金分紅及多元福利措施，與員工共享營運成果，提升員工幸福感與組織認同，並有助於穩定關鍵人才與吸引外部優秀人才加入。	401-2 401-3	●	-	-	-	5.3 員工薪酬與福利
		負	若薪酬福利缺乏競爭力或內部公平性不足，將導致核心人才流失、招募困難，並可能引發勞資爭議、影響員工士氣與工作品質。						
環境（補充）	能源與氣候變遷	正	盤查並逐步降低營運碳排放，推動供應鏈低碳轉型；透過產品節能設計，協助下游客戶與終端使用者減少能源消耗，貢獻全球淨零目標。	201-2 302-1 302-4 305-1 305-2 305-4 305-5	●	○	○	○	4.1 氣候變遷因應 4.2 能源管理 4.3 溫室氣體管理
		負	若未能配合主管機關碳盤查與減碳目標揭露時程，可能面臨法規遵循風險；極端氣候事件亦可能影響供應鏈穩定性，進而衝擊本公司營運。						

利害關係人議合

利害關係人鑑別

本公司依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準（2015）之依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、影響力（Influence）、多元觀點（Diverse Perspectives）及張力（Tension）等五大原則，由 ESG 跨部門小組代表共同評分，並由永續長審核確認。經量化評分，本公司辨識出 10 類利害關係人，並依排序選定前五大為議合重點對象，分別為客戶、員工、股東 / 投資人、供應商、政府與監管機構。



利害關係人議合方式與關注議題

本公司依五大重點利害關係人之屬性，建立差異化之溝通管道，並就 2025 年度議合重點，回應其關注議題與溝通成果如下：

客戶

關係說明

包含面板廠、品牌客戶與代理商，其需求決定產品規格與營運績效，是本公司產品創新與價值實現之核心夥伴。

溝通管道與頻率

會議、電話、郵件往來（即時）；客戶滿意度調查（每年）；客戶品質會議（每半年）；客戶稽核會議／現場稽核（每年）；客戶供應商大會（每年）；QTR、QBR、技術交流會議（不定期）；客戶外部研討會（不定期）

主要關注議題

客戶關係管理、創新研發、產品品質與標示、資安隱私保護管理、營運持續管理、永續供應鏈管理

2025 年度溝通成果

- 推動 ESG 永續議題關注度問卷調查，回收結果作為議題排序與管理方針調整之依據。
- 客戶滿意度調查回收 13 份調查問卷，客戶滿意度平均分達 92 分。



員工

關係說明

員工為本公司最重要之資產，公司負有照顧、發展與安全之法律及倫理責任，並需提供安全健康之工作環境、優質薪酬與多元發展機會。

溝通管道與頻率

電子布告欄、電子郵件公告（即時）；申訴檢舉管道（即時）；部門會議（每週）；勞資會議（每季）；職工福利委員會（每季）；教育訓練（不定期）；績效面談（每年）；職業安全衛生宣導（不定期）；新進同仁評核（不定期）

主要關注議題

人才吸引與留任、人才培育發展、員工薪酬福利、職業安全與衛生、商業與人權、公司治理與法律遵循

2025 年度溝通成果

- 2026 年度於 3 月至 4 月透過線上問卷徵詢員工針對 2025 年之永續行動，以 21 項永續議題之關注度與衝擊評估，問卷涵蓋 ESG 辦公室、財務、法務、人資、資訊技術處、工程單位等跨單位代表，作為衝擊重要性評估之依據。
- 2025 年度共召開 4 場次勞資會議，聚焦勞資關係議題之溝通協調，由人資部門負責統籌辦理。
- 2025 年度共召開 4 場次職工福利委員會會議，針對員工福利議題進行討論，由各部門福委代表共同參與。
- 員工溝通管道暢通，員工申訴信箱全年度受理件數為 0 件。



股東／投資人

關係說明

股東與投資人提供營運資金，關注本公司之財務獲利與戰略決策；本公司有責任以透明、即時之資訊揭露維護其權益。

溝通管道與頻率

股東會、年報、永續報告書（每年）；董事會、法人說明會（每季）；券商座談會（不定期）；公司官網、公開資訊觀測站（即時）；電話及投資人信箱

主要關注議題

經濟績效、創新研發、公司治理與法律遵循、客戶關係管理、營運持續管理

2025 年度溝通成果

2025 年度總計召開 4 次法人說明會，及 1 次股東常會，本公司設有發言人機制回應投資人之資訊需求與建議，並於每季舉辦法人說明會，由總經理及財務長對外說明公司營運成果與未來展望。公司官方網站設有中英文投資人專區與永續發展專區，定期揭露財務報告、公司治理、ESG 相關資訊，並設有投資人聯絡信箱 (ir@ith.ltd)，透過多元管道確保溝通順暢。



供應商

關係說明

包含晶圓代工廠、封裝測試廠與資材供應商，是本公司供應鏈韌性之核心夥伴，並影響產品品質、交期與永續責任表現。

溝通管道與頻率

會議、電話、郵件往來（即時）；品質會議（每季）；供應商稽核（每季／每年）；客訴管道（不定期）；供應商大會（不定期）

主要關注議題

永續供應鏈管理、產品品質與標示、客戶關係管理、營運持續管理、商業與人權

2025 年度溝通成果

2025 年度發送供應商永續議題關注度問卷予主要代工夥伴。供應商 100% 完成無使用衝突礦產調查表。



政府與監管機構

關係說明

對本公司具政策影響力與法律合規要求，是企業營運須優先遵循與配合之對象。

溝通管道與頻率

公文、函文往來（不定期）；政策研討會（不定期）；法規遵循報告（不定期）；政府會議、宣導會、公聽會（不定期）

主要關注議題

公司治理與法律遵循、能源與氣候變遷（含 IFRS S2、溫室氣體減量）、資安隱私保護管理、人才吸引與留任

2025 年度溝通成果

本年度透過追蹤金管會 2025 年永續報告書揭露範圍擴大、IFRS S1/S2 分階段接軌、溫室氣體減碳目標義務、永續資訊納入內控制度、SASB 資訊揭露等六大重點法規動向，作為議題鑑別與揭露重點之參考。

議合成果之治理回饋

本公司將前述各利害關係人之年度議合情形與關注事項，轉化為營運風險控管與重大性鑑別之依據。

為落實董事會之監督職能，永續發展委員會定期（每年至少一次）將利害關係人溝通情形提報董事會。2025 年度之利害關係人日常多元溝通實績、核心關注焦點回應對策，於 2026 年第三季提報董事會報告與核備。

CHAPTER

2

公 司 治 理

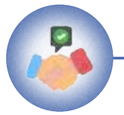
2.1 公司治理架構 ····· 30
2.2 經濟績效 ····· 37
2.3 法規遵循與倫理誠信 ····· 40
2.4 內部稽核 ····· 41
2.5 風險管理 ····· 44
2.6 資安隱私保護管理 ····· 45
2.7 智慧財產管理 ····· 48

重大議題管理 - 公司治理與法律遵循



策略

- 落實誠信、透明的公司治理，強化董事會職能與獨立性；依循金管會永續報告書擴大揭露範圍及 ESG 納入內控制度之要求，持續優化合規管理架構。



承諾

- 嚴格遵守各營運所在地之法規，以穩健的治理步伐實踐全球在地化永續承諾；將永續資訊納入內部控制制度。



指標

- 董事會召開次數及出席率
- 法規遵循違規事件件數
- 董事績效評估結果

2025 年績效

- 全年度共召開 **7** 次董事會，董事平均出席率 **100%**
- 全年度無重大違反法規事件，無罰款或裁罰情事發生
- 2025 年度整體董事會、個別董事及各功能性委員會績效評估結果均為「極優」
- 董事會成員完成年度進修，總訓練時數 **42** 小時，涵蓋 AI 應用、企業併購策略、資安治理等核心議題
- 金管會重點法規動向追蹤、議合成果於 2026 年第三季提報董事會核備

2.1 公司治理架構

為完善公司治理，創造多元的董事會，ITH 希望董事具有國際觀、領導力、影響力、溝通協調力、執行力等核心能力，以強化公司治理獨立性。董事會成員皆以高度自律及審慎之態度提供專業客觀之意見。

本公司除設置董事會外，亦成立審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，負責監督及指導公司在經濟、環境和社會等各面向之決策並確認公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效進行內部控制與風險管控等事項，以因應各種潛在的企業風險。

董事會成員多元性及獨立性

本公司現任董事會由 **7** 位董事組成，涵蓋產業專家與財會專業人士，共 **7** 席董事，其中法人董事 **3** 席、獨立董事 **3** 席、女性董事 **1** 席，任期 **3** 年。

董事會每季至少召開一次，確保獨立監督與制衡機制的有效運作。所有重大議案均經董事會報告、討論並決議，以維護公司治理的公正性與透明度。本公司依據實質狀況評估董事獨立性，考量其對經營團隊及其他董事的建設性意見、獨立性表達能力及是否符合社會道德標準，並持續檢視董事會獨立性。

本公司現任董事 **7** 名，年齡層涵蓋 41 至 70 歲，皆具本國籍，僅 **1** 席兼具員工身份（占比 **14%**）。獨立董事 **3** 名，占董事會 **43%**，無《證券交易法》第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定情事，董事間亦無配偶或二親等以內親屬關係。兼任公司經理人之董事未超過董事席次三分之一，所有獨立董事均符合專業條件，並為獨立於本公司之外部人士。

本公司致力於多元化董事會組成，依據「公司治理實務守則」設計多元化方針，涵蓋兩大面向：基本條件與價值（性別、年齡、國籍及文化）及專業知識與技能（法律、會計、產業、財務、行銷、科技等），確保董事具備履行職責所需的知識、技能與素養。本屆董事具備財務、產業、技術、營運管理、會計及財務分析等多元專業背景，支持公司永續發展。

此外，本公司重視性別平權，現有 1 名女性董事，占董事會 14%，未來將持續強化董事會成員的多元性與專業性，以確保治理效能與企業永續發展。

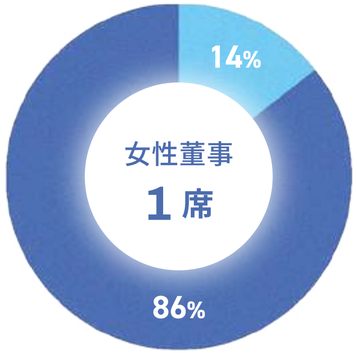
本公司多元化政策之具體管理目標與達成情形如下：

管理目標	達成情形
1 董事成員至少應包含一位女性董事	✓ 達成
2 兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一	✓ 達成
3 董事至少三分之一席次具備半導體產業、行銷或科技專長	✓ 達成
4 董事單一性別皆不少於董事會席次三分之一	× 未達成
5 獨立董事至少三分之一席次具備法律、財會或科技專長	✓ 達成

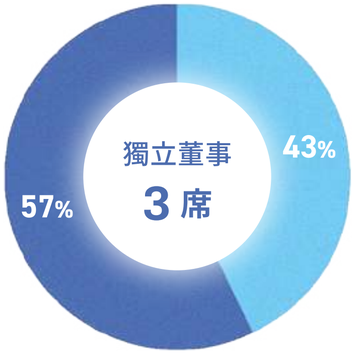
本公司 2025 年落實董事會成員多元化情形如下：

職稱	姓名	基本組成						產業經驗 / 專業能力						
		國籍	性別	兼任公司員工	年齡			營運判斷	會計財務分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策
					41~50 歲	51~60 歲	61~70 歲							
董事長	Milehigh Investments Holding Limited 嵩高投資控股有限公司	香港	-	-	-	-	●	●	●	●	●	●	●	●
	代表人：梁公偉	中華民國	男											
董事	Nelpus Investments Limited	英屬維京群島	-	-	●	-	-	●	●	●	●	●	●	●
	代表人：王立偉[註]	中華民國	男											
董事	ACIT Limited	英屬維京群島	-	●	-	●	-	●	-	●	●	●	●	●
	代表人：陳泰元	中華民國	男											
董事	陳寶惠	中華民國	女	-	-	●	-	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	李聰結	中華民國	男	-	-	-	●	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	陳翔玠	中華民國	男	-		●	-	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	鄧建成	中華民國加拿大	男	-	●	-	-	●	-	●	●	●	●	●

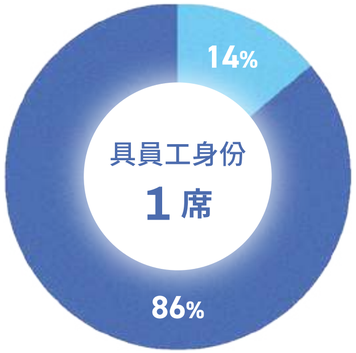
註：Nelpus Investments Limited 指派代表人於 2026 年 1 月 16 日由王立偉先生改派為劉詩亮先生。



女性董事
男性董事



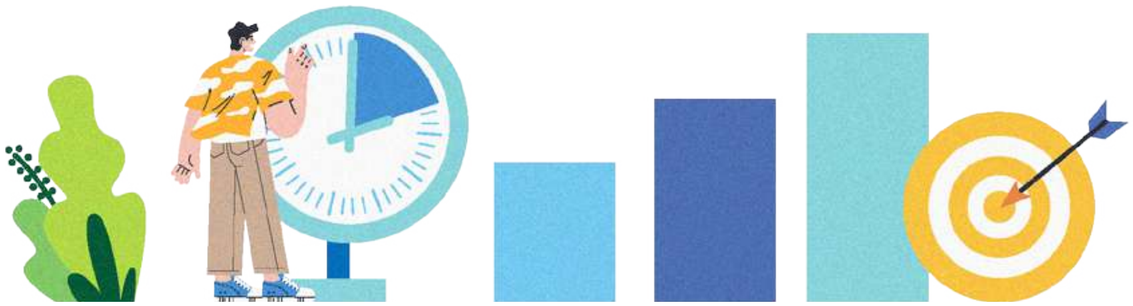
獨立董事
非獨立董事



具員工身份
不具員工身份

會議召開頻率	成員會議出席率
每季須至少召開 1 次會議，2025 年共計召開 7 場會議	100.00%

關於董事會成員多元性及獨立性資訊，請參考股東會年報「董事會多元化政策及獨立性之情形」。



董事績效評估

2024 年 1 月 16 日董事會通過「董事會績效評估辦法」，每年內部至少執行 1 次董事會、功能性委員會及個別董事成員之自我績效評估。本公司已完成 2025 年度董事會績效評估作業，評估結果已提報 2026 年 2 月 25 日第四屆第十九次董事會。2025 年整體董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會內部評估結果為「極優」，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能及維護股東權益。

評估程序

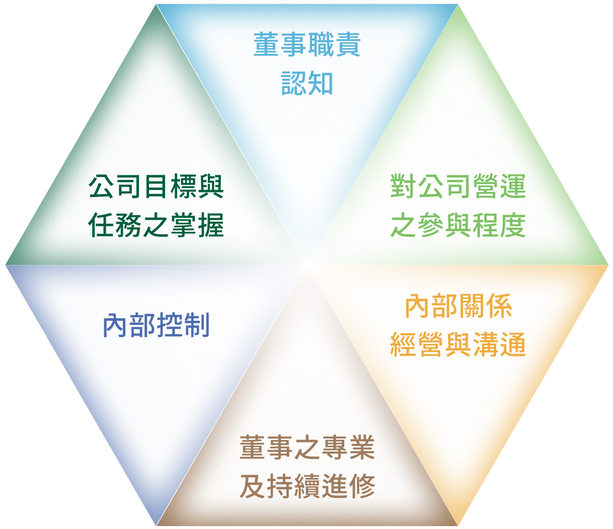
1. 確定評估單位、期間及範圍（如董事會整體、個別董事、功能性委員會等）。
2. 確立評估方式（內部自評、同儕評估、外部專業機構評估等）。
3. 挑選適當的評估執行單位。
4. 執行單位收集相關資訊，發放並回收自評問卷，依評估指標整理結果，提交董事會報告、檢討與改進。

評估指標

董事會績效評估之衡量項目包括下列五大面向：



董事成員（自我或同儕）績效評估之衡量項目包括下列六大面向：



功能性委員會績效評估之衡量項目包括下列五大面向：



2025 年董事會運作情形

董事會為本公司最高治理單位及最高決策中心，監督公司整體營運管理。本公司依據公平、公正、公開的原則進行最高治理單位成員的提名與遴選，考量董事會之整體配置及組成多元化，於 2023 年 11 月 6 日董事會通過「董事選任程序」。公司章程明定採取累積投票制度及候選人提名制度，並於提名董事候選人時，綜合考量其專業知識、技術、經驗、性別等多元背景及獨立性，主要評估以下因素：

1. 利害關係人之觀點：考量股東及其他利害關係人的期望，確保董事會成員能維護公司與股東權益，促進企業永續發展。
2. 多元性：遴選成員時，注重專業知識、技術背景、產業經驗及性別多元性，以提升決策的廣度與深度。
3. 獨立性：候選人須符合法規及公司治理原則，以維持董事會監督職能及專業判斷之獨立性。
4. 與組織衝擊相關之能力：考量候選人是否具備營運判斷、財務會計分析、經營管理、危機處理、產業知識及國際市場觀、領導決策等專業能力，以因應市場趨勢變化並提升公司競爭力。

董事成員的提名經過嚴謹的遴選程序，由董事會審查後，經股東會投票選任，期能有效發揮董事會監督與決策職能，以支持公司穩健發展與永續經營。

2025 年度共召開 7 次董事會會議，包含以下永續相關議題：

2025.08.21
通過 2024 年永續報告書案

董事會成員及會議出席

董事會於 2025 年度開會 7 次，董事出列席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出（列）席率	備註
董事長	Milehigh Investments Holding Limited 嵩高投資控股有限公司 代表人：梁公偉	7	—	100%	
董事	Nelpus Investments Limited 代表人：王立偉	7	—	100%	
董事	ACIT Limited 代表人：陳泰元	7	—	100%	
董事	陳寶惠	7	—	100%	
獨立董事	李聰結	7	—	100%	
獨立董事	陳翔玠	7	—	100%	
獨立董事	鄧建成	7	—	100%	



董事及經理人薪酬政策

董事酬金包含報酬、業務執行費用及董事酬勞等，董事兼任經理人或顧問不支領每月報酬，外部董事與獨立董事每月報酬依其對公司營運參與程度、貢獻價值、公司永續發展規劃督導情形及參酌同業行情水準分別訂定；業務執行費用為車馬費，依出席次數給付。

董事酬勞則依據公司章程第 34 條之規定，本公司年度如有獲利應以當年度未扣除員工酬勞及董事酬勞前之稅前淨利不超過 1% 分派董事酬勞，且已提薪資報酬委員會及董事會決議通過並提股東會報告。

經理人之酬金依據「董事及經理人薪資酬勞辦法」和參酌同業之同類職位水準訂定，包括固定薪酬、績效獎金、員工酬勞及其他薪酬。績效獎金及員工酬勞係與經營績效連結，績效獎金評核項目包含管理能力與工作目標達成狀況，參酌本公司年度獲利情形並依經理人年度績效之考核結果，由人資單位擬具年終獎金發放建議並呈核至董事長同意後，再提交薪資報酬委員會審議，經董事會同意後實施。員工酬勞考量公司經營績效、公司未來營運及風險，由薪資報酬委員會擬具分派建議並經由董事會決議後，於股東會報告。

關於 2025 年董事及經理人薪酬資訊，請參考股東會年報「最近年度給付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金」。



董事會利益迴避

本公司於「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」等相關辦法中明訂各層級人員防止利益衝突政策及作業辦法，且提供適當陳述管道，並落實執行。（1）本公司董事、獨立董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。（2）本公司人員於執行公司業務時，發現與其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能使其自身、配偶、父母、子女或與其有利害關係人獲得不正當利益之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及本公司人資單位，直屬主管並應提供適當指導。（3）本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作。本公司於 2025 年召開 7 次董事會，董事對利害關係議案迴避之執行情形，請參閱 2025 年度股東會年報「參、公司治理報告。」



董事及經理人進修情形

本公司 2025 年度董事均完成至少 6 小時進修，符合「上市上櫃公司董事進修推行要點」第 4 條規範之時數；公司治理主管進修符合「上市上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」第 24 條規定，每年進修時數達 12 小時。

董事及高階主管 2025 年度外部進修情形如下表：

參與對象	課程名稱	訓練總時數
董事會成員	▣ 內部人持股管理及股份交易應注意的法律問題 ▣ 科技與趨勢（AI 創新應用與風險管理） ▣ 數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢 ▣ 數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理 ▣ 當前全球經濟情勢與川普新政的效應 ▣ 企業併購策略與規劃 ▣ 虛擬貨幣與區塊鏈 : 監管趨勢與企業新局 ▣ 企業績效管理暨獎酬機制運作實務	42
公司治理主管	▣ 114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 ▣ 股東會、經營權與股權策略 ▣ 內部人持股管理及股份交易應注意的法律問題 ▣ 科技與趨勢（AI 創新應用與風險管理）	12
研發主管 / 會計主管 / 會計主管代理人	▣ 內部人持股管理及股份交易應注意的法律問題 ▣ 如何應用「機器人流程自動化」（RPA）提升內部控制效能 ▣ 員工舞弊法律責任與內控內稽實務 ▣ 發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	27
內部稽核主管 / 資訊安全主管	▣ 從營運稽核角度解析財報與提升經營績效 ▣ 內稽人員必懂的「生成式 AI」與「AI 數據保護」 ▣ 資安事件說明及預防措施 ▣ 上市上櫃公司資通安全管控指引說明 ▣ 資訊安全意識、必備知識與責任	18

董事會治理結構

為提升董事會運作效能，本公司設立「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」，分別協助董事會履行其監督職責，負責訂定及審核相關政策、制度之推動及落實，強化董事會運作，並定期向董事會報告其執行狀況與決議。本公司已訂定「公司治理實務守則」，並配合主管機關規範設置公司治理主管一職，保障股東權益並強化董事會職能。本公司設有公司治理主管，經董事會決議而任命之，主要職責包括依法辦理董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及股東會之會議相關事宜、製作會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令及其他依公司章程或契約所訂定事項等，以增進公司治理並強化董事會職能。

組織	成員	職責	績效亮點
董事會	▣ 2023 年 12 月全面改選 ▣ 7 位董事，包含 3 位獨立董事	▣ 積極落實執行監督之責任 ▣ 每季至少召開一次會議 ▣ 協助管理階層指導公司策略 ▣ 滿足股東與利害關係人長短期策略規劃 ▣ 與管理階層維持良好溝通	▣ 設置全體獨立董事至少三席 ▣ 女性董事至少一席 ▣ 獨立董事中至少一人具會計師證照、財務金融或企業管理專業證照 ▣ 兼任經理人之董事未逾董事席次三分之一 ▣ 獨立董事占董事會席次達 43%，且獨立董事任期未逾三屆 ▣ 董事平均出席率達 100% ▣ 無重大違反法規之情事
審計委員會	▣ 2023 年 12 月成立 ▣ 3 席獨立董事組成	▣ 監督集團之業務及財務 ▣ 財務報表之允當表達 ▣ 內部控制之有效實施 ▣ 公司遵循相關法令及規則 ▣ 公司存在或潛在風險之管控	▣ 保障財務透明：確保財務報表準確透明，符合國際標準 ▣ 加強風險管理：監督風險管理和內部控制，保護公司資產 ▣ 維護合規標準：確保公司遵守法律法規和道德標準，維護市場形象
薪資報酬委員會	▣ 2023 年 12 月成立 ▣ 3 席獨立董事組成	▣ 訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標 ▣ 每年至少召開二次會議 ▣ 績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構 ▣ 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬	以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考 ▣ 制定公平薪酬：確保薪酬方案公平，激勵員工表現 ▣ 確保透明度：提高薪資決策的透明度，增強員工信任 ▣ 定期評估：定期評估董事及經理人薪酬，保持市場競爭力
永續發展委員會	▣ 2024 年 11 月成立 ▣ 董事長及 2 名公司委員組成	▣ 擬定集團永續發展的願景、政策與目標 ▣ 核准永續發展相關章程與規範 ▣ 辨識永續議題之風險與機會，決定因應策略與投資方向 ▣ 督導永續策略之規劃與執行 ▣ 監督永續績效表現與資訊揭露	▣ 完善永續管理制度：建立永續發展委員會組織規程、永續報告書編制及確信作業程序、永續資訊管理制度 ▣ 非財務資訊透明化：應用 GRI、TCFD、SASB 等國際標準，並持續精進永續報告書內容之完整性

2.2 經濟績效

重大議題管理 - 公司治理與法律遵循

策略

- 透過持續優化產品組合、業務拓展與全球行銷布局，穩健提升營收與獲利；響應金管會「上市櫃公司永續發展行動方案」，持續規劃接軌 IFRS S1/S2。

承諾

- 將永續經營納入中長期營運策略；以財務透明為基礎維護股東與投資人權益。

指標

- 營業收入
- 留存經濟價值
- 每股盈餘

2025 年績效

- 年度合併營業收入 **190.85** 億元（新台幣），較 2024 年減少約 **15%**
- 員工薪資及福利費用 **24.25** 億元；稅務支出 **5.62** 億元；社會投資 **240.2** 萬元
- 留存經濟價值 **12.07** 億元，展現穩健之財務韌性
- 每股盈餘 **2.87** 元；每股配息 **1** 元
- 驅動 IC 年度出貨量 **630,341** 仟顆

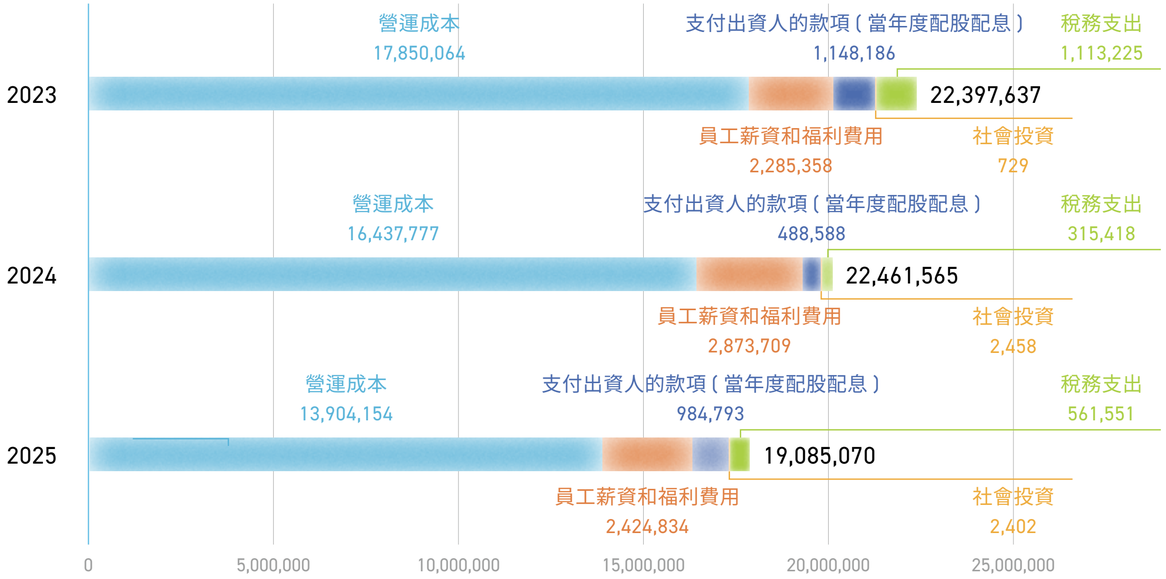
財務數據

單位：新台幣仟元

年度		2023	2024	2025
產生的直接經濟價值	營業收入	22,397,637	22,461,565	19,085,070
分配的經濟價值	營運成本	17,850,064	16,437,777	13,904,154
	員工薪資和福利費用	2,285,358	2,873,709	2,424,834
	支付出資人的款項（當年度配股配息）	1,148,186	488,588	984,793
	社會投資	729	2,458	2,402
	稅務支出	1,113,225	315,418	561,551
分配的經濟價值總額		22,397,562	20,117,950	17,877,734
留存的經濟價值		75	2,343,615	1,207,336

註：財務數據範疇涵蓋 ITH 及子公司。

單位：新台幣仟元

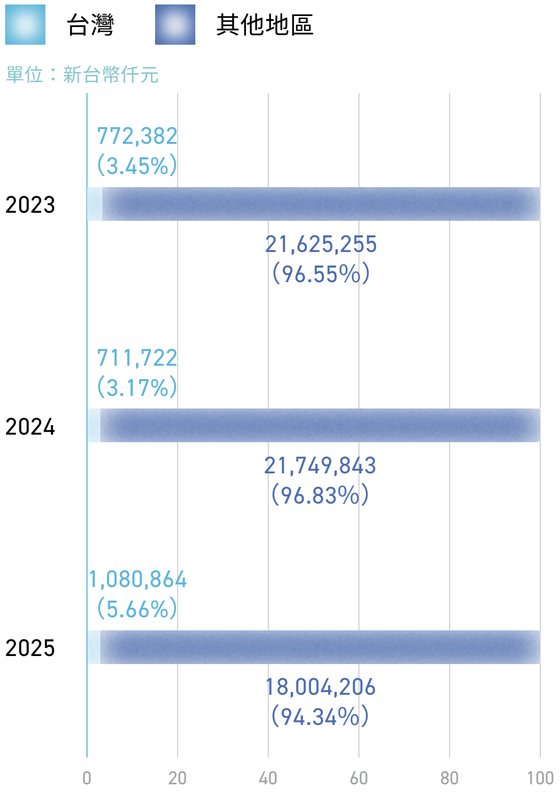


留存經濟價值之變動，主要受全球半導體供應鏈庫存調整、營運成本優化及股利政策調節之綜合影響。2024 至 2025 年，公司透過積極調整產品組合與深化供應鏈管理，促使營運成本逐年降減；儘管 2025 年營收因市場拉貨節奏放緩而下滑，但在成本控管與股利政策校準下，近兩年仍分別實現健全之留存經濟價值。

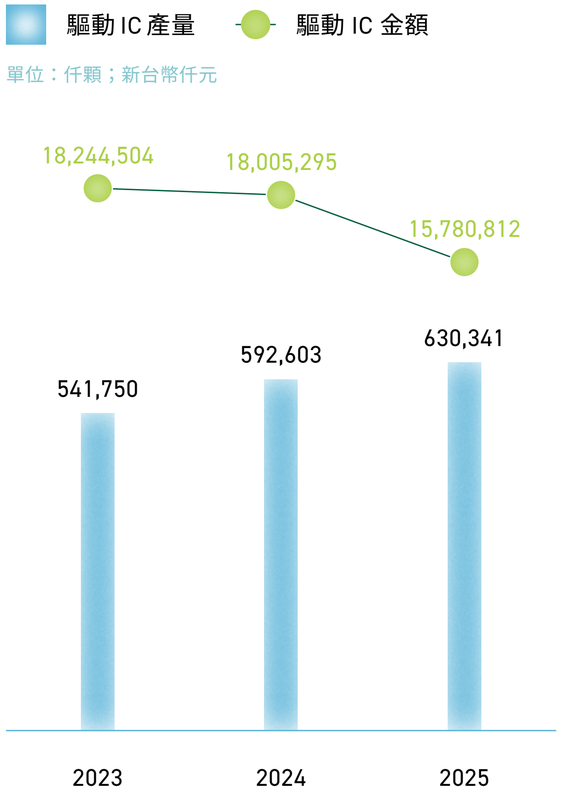
上述留存資金將優先做為公司健全營運與核心業務發展之財務後盾。在落實日常財務治理的前提下，公司規劃將此穩健的內部留存價值，實質支撐以下策略：一是前瞻產品研發，投入次世代低功耗、高整合度顯示驅動與觸控晶片（TDDI）研發，提升晶片能源效率；二是環境管治與節能支出，用於辦公室節能設備更新與能源管理系統布建，確保公司在符合法規能效標準的基礎上，維持穩健的永續競爭力。

註：本節所述之營業收入、營運成本及支付出資人款項等核心財務數據，均與本公司經會計師簽證之 2023 至 2025 年度合併財務報表及公開資訊觀測站公告之財務數據勾稽無誤；營運變動背景說明係依據本公司歷年法人說明會報告與致股東報告書之管理階層分析定調撰述。

產品銷售區域資訊



年度生產量值資訊



股利配發政策

公司處於成長階段，基於資本支出、業務擴充及健全財務規劃以求永續發展等需求，公司之股利政策將依據公司未來資金支出預算及資金需求、因應景氣及產業變動情形，以現金股利及／或股票股利方式配發予公司股東。董事會如決議分配利潤，應擬訂計畫並經股東會以普通決議通過分配利潤。董事會應以下述方式擬訂該利潤分配計畫：

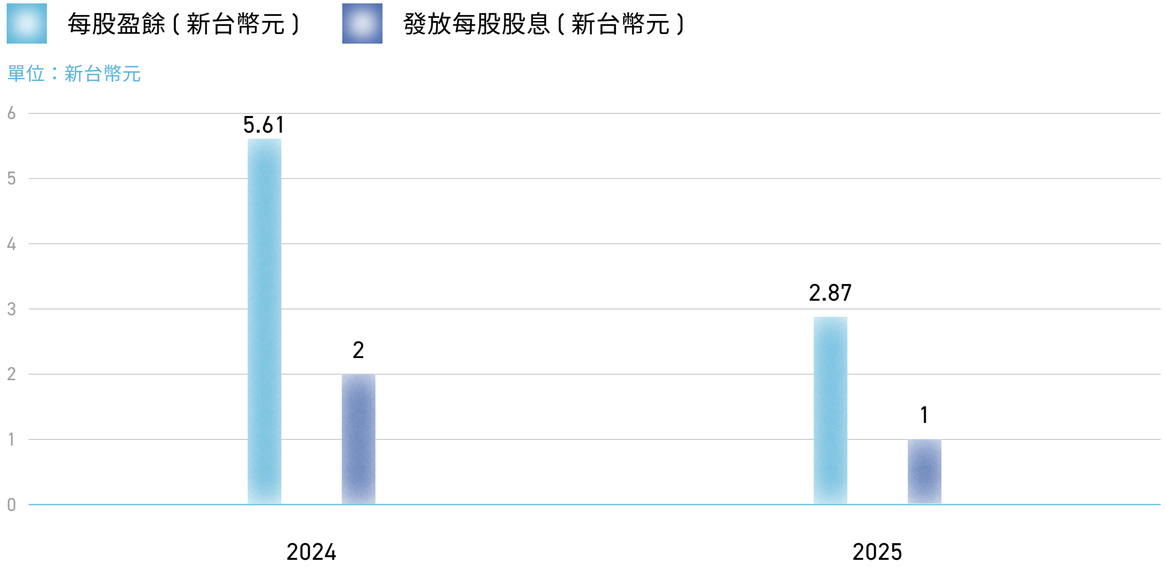
(a) 公司應依法提撥應繳納之稅款；

(b) 並就年度淨利先彌補歷年虧損（如有）。

(c) 依公開發行公司法令規定提撥法定盈餘公積，但法定盈餘公積已達公司實收資本額時，不在此限；

(d) 並依公開發行公司法令規定或依主管機關要求提撥特別盈餘公積。

除法令及公開發行公司法令另有規定外，當年度盈餘扣除上述 (a) 至 (d) 項之數額，加計前期累計未分配盈餘為可分配盈餘，董事會就可分配盈餘得擬定利潤分配計畫提報股東會決議。盈餘之分派得以現金股利或股票股利（盈餘轉增資按比例分配股份予股東）之方式為之。董事會如決議分配利潤，股東股利總額至少應為當年度盈餘扣除上述 (a) 至 (d) 項後之 10%，其中現金股利發放總額不得低於發放股東股利總額之 10%。



稅務政策

本公司將稅務治理視為永續發展之關鍵一環，透過建立完善的稅務管理機制，落實誠信納稅之企業責任。

董事會為最高稅務決策單位，負責督導稅務策略與監督稅務風險，財務會計部門則為執行稅務管理之核心單位。為確保稅務合規性，我們建立持續性的專業提升計畫，鼓勵稅務同仁定期參與主管機關、稅務研討會及會計師事務所舉辦之專業課程，並維持與外部專業稅務諮詢機構之長期聯繫，確保公司稅務處理緊跟法令變動。

本公司遵循稅務透明原則，具體執行下列方針：

稅務方針

1 無使用避稅天堂

本公司不以避稅為目的使用避稅天堂，並承諾不將獲利惡意移轉至低稅率國家，確保繳納稅額與公司於所在地之實質經濟活動相稱。

2 租稅優惠合法透明

所適用之租稅優惠（如：研究發展投資抵減、未分配盈餘實質投資）均符合稅法精神，且資訊公開透明，致力於落實稅務政策之社會貢獻。

3 遵守國際移轉訂價規範

集團內部關係企業交易，均嚴格遵循經濟合作暨發展組織（OECD）發布之國際移轉訂價準則及常規交易原則，確保利潤配置之合理性。

稅務風險管理

本公司採取主動且積極的稅務風險防禦機制：



稅務合規溝通

建立與國稅局之透明溝通管道。於面臨稅務資料補正需求時，主動協助稅務機關釐清交易實質。過往紀錄顯示，本公司未曾因重大稅務見解差異而產生行政救濟或訴願案件。



稅務法令遵循

ITH 針對具有法令適用疑慮之複雜交易，皆主動諮詢簽證會計師並確認稅務機關見解，以釐清適用法令之邊界，將稅務合規風險降至最低。

綠色金融

本公司落實穩健之財務管理，持續評估綠色金融工具與策略投資對整體營運效益之影響。本公司於報導期間未發行或投資永續發展債券。

在外部投資與產業生態圈建構方面，經整體風險評估與財務策略考量，本年度未有實際之國內新創事業投資案件。未來本公司將持續滾動式調整資金配置政策，評估合規之永續金融工具與投資機會。



2.3
法規遵循與倫理誠信

重大議題管理 - 從業道德

策略
- 建立反貪腐、反賄賂機制，提供透明的申訴檢舉管道，杜絕不當利益輸送；以誠信、擔當為核心企業文化價值，推動全員零容忍政策。

承諾
- 落實廉潔企業文化，確保全體員工理解並遵循商業誠信規範。

指標
- 誠信經營與法令遵循宣導人數及時數
- 貪腐與檢舉事件件數

2025 年績效
- 全年度無貪腐事件，無任何檢舉情事，無反競爭相關法律事件
- 全年度員工申訴信箱受理件數 **0** 件
- 辦理誠信經營與法令遵循教育訓練：董事及經理人 **8** 人 / **24** 小時（內部人持股法律）；新進人員 **53** 人 / **26.5** 小時（營業秘密與智財防範）；一般員工 **771** 人（從業道德行為規範與防範內線交易宣導）

註：本條數據範疇為臺灣營運據點。

ITH 遵循誠信經營原則，將「誠信」定義為集團之核心價值。我們訂有《誠信經營守則》與《道德行為準則》，明確規範利益衝突防範、反賄賂、禁止不公平競爭與智慧財產權保護。此規範適用於董事、經理人至基層受僱人。

為落實公司治理，本公司由人資行政單位擔任誠信經營專責單位，定期（至少一年一次）向董事會彙報政策執行狀況。針對誠信經營與防範內線交易，我們採取「全員零容忍」之推動策略，2025 年推動情形如下：

日期	課程 / 主題	宣導方式	對象	人數	總時數
2025/12/8	內部人持股管理及股份交易應注意的法律問題	教育訓練	董事、經理人	8	24
2025/6/3、2025/11/11	營業秘密侵害防範、智慧財產權資訊防範	教育訓練	新進人員（奕力科技）	53	26.5
2025/12	從業道德行為規範 & 防範內線交易宣導	電子郵件、規章辦法系統宣導	一般員工（奕力科技）	771	-





誠信經營與法令遵循宣導

我們透過內部系統建置多元宣導途徑，包含《從業道德行為規範》及內線交易預防影像教材，確保員工能隨時獲得合規資訊。於檢舉制度運作上，本公司採取「嚴謹保護檢舉人」原則，確保檢舉人免受報復。2025 年度，公司未發生重大違反法規、貪腐、資訊洩漏或內線交易之情事。展望 2026 年，我們已將海外據點納入誠信宣導計畫，致力將誠信文化延伸至集團全球營運範疇。

檢舉制度管道

ITH 為落實誠信經營，確保任何違反商業道德、法律或內部規範之行為皆能及時被制止，已建立健全且透明的檢舉機制。

本公司鼓勵內部同仁與外部利害關係人針對任何違反誠信、舞弊、貪腐、不公平競爭、侵害智慧財產權或違反人權與環保法規之不當行為進行舉報。針對受理之案件，我們嚴格遵守以下原則：

- **保密性：**檢舉人之個人資料與檢舉內容將進行嚴格保密，僅供處理案件之必要人員知悉。
- **不報復承諾：**本公司明文規定，嚴禁對善意檢舉人採取任何報復性措施，並承諾保障檢舉人之權益。

本公司設有多元化的檢舉與申訴管道，並由獨立之稽核部門受理，以確保案件處理之客觀性。2025 年度本公司接獲檢舉案件數為 0 件。

電子郵件

audit@ith.ltd

受理單位
稽核部門

電話檢舉

（886）03-5600099

受理單位
稽核部門

實體投函

新竹縣竹北市台元二街
1 號 10 樓之 1

受理單位
稽核部門

2.4 內部稽核

ITH 設置稽核單位，稽核單位隸屬於董事會，依據風險評估結果將部份營運循環及控制作業列入年度稽核項目進行查核，以有效控制風險，建立風險管理導向的內部稽核制度。依董事會通過之年度稽核計劃，執行各項稽核作業。

稽核制度目的在協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改善建議，確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

本公司訂有內部稽核主管之任免、必須經審計委員會審查後送董事會同意為之。內部稽核人員須符合法定適任條件，並持續進修達規定時數，每年一月底前依規定格式，透過網際網路資訊系統申報其姓名、年齡、學歷、經歷、服務年資及受訓情形等資料，以備查核。

獨立董事與內部稽核及簽證會計師皆有直接聯繫之管道，溝通情形良好。內部稽核主管依年度稽核計畫，執行各項稽核作業，稽核報告及追蹤報告經陳核後交付各獨立董事查閱，並於每季召開董事會及審計委員會中報告。



獨立董事與內部稽核主管之溝通情形

- 本公司每季召開董事會，獨立董事、稽核主管均列席董事會，稽核主管並於每次董事會皆報告內部稽核業務情形。
- 稽核單位定期將稽核報告與追蹤報告結果寄送獨立董事查閱。
- 稽核主管及會計師與獨立董事隨時得視需要直接相互聯繫，溝通管道順暢。

獨立董事與會計師之溝通情形

2025.05.06	2025.08.21	2025.11.05	2026.02.25
溝通摘要 會計師就 2025 年第一季合併財務報表之核閱進行說明及溝通	**溝通摘要** 會計師就 2025 年第二季合併財務報表之查核進行說明及溝通	**溝通摘要** 會計師就 2025 年第三季合併財務報表之核閱進行說明及溝通	**溝通摘要** 會計師就 2025 年第四季合併財務報表之查核進行說明及溝通
溝通結果 2025 年第一季合併財務報表業經審計委員會審議及董事會決議通過	**溝通結果** 2025 年第二季合併財務報表業經審計委員會審議及董事會決議通過	**溝通結果** 2025 年第三季合併財務報表業經審計委員會審議及董事會決議通過	**溝通結果** 2025 年第四季合併財務報表業經審計委員會審議及董事會決議通過

內部稽核計畫與流程

本公司及子公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（以下簡稱「處理準則」）規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通及監督作業。為檢查及評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，適時提供本公司董事會及經理人改進之建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，提高管理績效，本公司制定《內部稽核制度》說明稽核範圍、執掌以及稽核單位之管理方式，並建立完善的內部稽核流程，由內部稽核依據計畫分別定期及不定期執行查核作業，並向管理階層提出查核報告。

稽核作業程序

1. 公司規章制度建立與更新
2. 訂定年度稽核計畫
3. 發布稽核通知並與受查單位溝通
4. 執行查核
5. 和受查單位說明查核發現或建議
6. 發布稽核報告

稽核種類

- 專案查核
- 一般查核

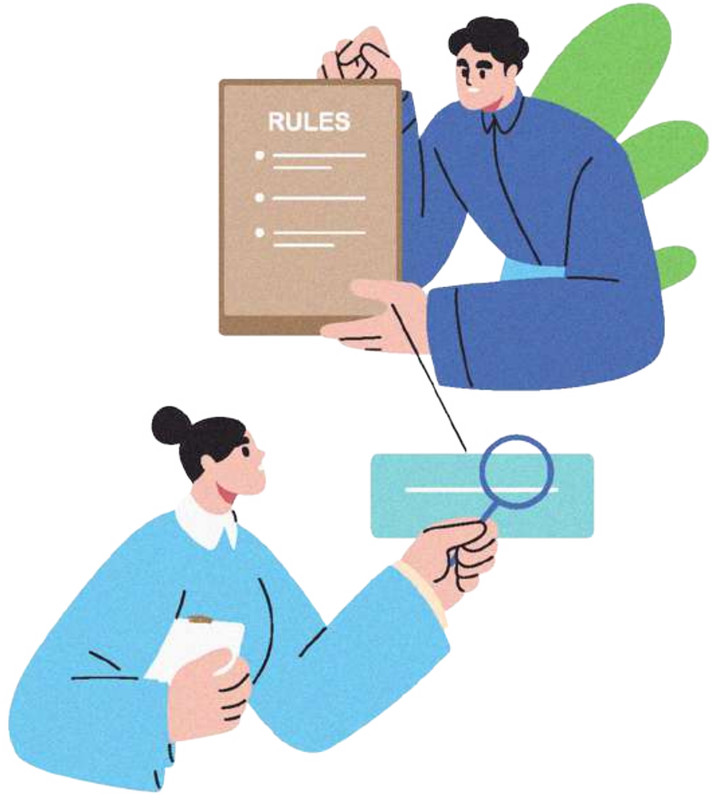
後續追蹤及改善管道

- 內部控制制度缺失檢討會議、橫向溝通座談會、內外部稽核與外部會計師查核。



法規遵循

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好商業運作之參考架構，遵守政府法令規定，2024 年 01 月 16 日董事會通過「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易作業程序」，導引本公司董事、經理人及員工行為符合道德標準，避免資訊不當洩漏，並確保定期檢視與追蹤政府法令變動事項，並諮詢顧問及會計師等相關單位法令變動差異進行修訂。於 2025 年度強化各項法令宣導，不定期舉辦教育訓練及相關文件發布並公告，使各單位遵行法規制度執行，以強化員工法令概念。



2.5 風險管理

本公司設有《風險管理實務守則》，經董事會核准實施，作為全公司風險管理之最高指導原則。董事會為風險管理之最高治理單位，負責核准風險管理政策、架構與文化，並透過由獨立董事組成之審計委員會協助監督風險管理機制之落實情形。

稽核單位隸屬董事會，獨立查核各營運單位內部控制執行狀況並提供改善建議。內部稽核主管每月向審計委員會提交稽核報告，報告內部稽核執行情形；並每季於董事會正式報告一次，作為董事會評估風險管理有效性之依據。

當營運活動對利害關係人產生負面衝擊時，利害關係人得透過本公司建立之多元檢舉與申訴管道提出反映，由稽核部門獨立受理並處理，相關機制詳見本報告 2.3 法規遵循與倫理誠信—檢舉制度章節。



重大議題管理 - 營運持續管理

策略

- 建立 BCP 緊急應變機制與第二供應商策略，確保重大事件下維持產品穩定供貨；持續強化供應鏈韌性與多元採購布局。

承諾

- 保障客戶訂單履行與交期穩定，遭遇事故時於目標復原時間內恢復營運；將營運持續管理納入集團風險治理框架。

指標

- 重大營運中斷事件件數
- 供應商稽核完成率與通過率
- 關鍵供應商 ISO 9001 認證率

2025 年績效

- 全年度無重大營運中斷事件發生· 完成年度供應商稽核 25 家，稽核完成率 100%，稽核通過率 100%·
- 全體委外加工供應商 100% 取得 ISO 9001 認證；100% 完成衝突礦產調查；100% 符合 RoHS 及 REACH 規範
- 完成《供應商永續管理作業程序》及《供應商行為準則暨承諾書》草案編製，預計 2026 年下半年正式推動

為減緩氣候變遷導致營運中斷的風險，我們制定營運持續管理方針，希望能穩定設計、生產製造與出貨，與客戶維持長期合作關係；也建置第二供應商機制以因應缺料或斷鏈等供應鏈風險，致力於穩定產品品質、交期等。

ITH 承諾未來將持續強化災害應變能力，並建立適當的應變機制，以降低供貨中斷之可能性，並於遭遇事故時，在目標復原時間內恢復營運，致力維護客戶供給，確保客戶權益不會受損。

2.6
資安隱私保護管理

重大議題管理－資安隱私保護管理

策略
- 建置完善資安防護網，保護客戶機密資訊、營業秘密與技術資產。

承諾
- 維護利害關係人隱私權益，確保資通安全與個人資料保護雙重合規。

指標
- 資安管理經費投入
- 重大資安事件件數
- 資安演練執行次數

2025 年績效
- 全年度資訊安全事件 **0** 件，資訊洩漏事件 **0** 件（連續三年為零）
- 資安管理經費投入 **260** 萬元，用於更新資通安全設備、導入 EDR/NDR 全面端點與網路偵測防護
- 完成災害復原演練 **2** 次；社交工程演練 **1** 次
- 未發生經查證屬實之客戶資料遺失或侵犯隱私事件，亦未接獲相關投訴

ITH 身為領導性 IC 設計公司，於顯示與觸控晶片設計領域深耕多年，擁有眾多技術專利，也是公司最珍貴的資產，因而公司資訊安全的管理尤為重要。公司資訊安全所面臨的風險包含內部的資訊外洩、外部的網路攻擊，甚至於非人為的停電或淹水事件。為預防諸多潛在風險的發生，本公司投入大量經費，實施相關演練、使用防毒軟體以及建置資訊保密機制等，全力守護企業與客戶的資訊，維護核心價值。

資安風險管理架構

本公司資通安全由資訊單位統籌規劃與執行，設有專責資安人員負責日常監控、設備維護及安全需求評估；稽核單位每年進行資訊安全管理查核，查核結果定期呈報董事會，形成「執行—稽核—治理」三層監督機制，確保資安管理具備獨立監督與最高治理層級之支持。本公司依據機密性、完整性、可用性三大原則制定資訊安全管理政策，涵蓋存取控管、系統稽核、人員教育訓練及事件應變等面向，並建立網路安全事件應變計畫，依事件嚴重度分級進行影響評估與通報復原行動。



資安風險

駭客攻擊

衝擊描述

若遭受駭客攻擊，可能導企業資料被加密，無法開啟；資料被盜取，並於網路流傳盜賣，或是受到 DDOS（阻斷服務攻擊）攻擊，使得對外網路中斷。

因應方式

- 定期進行資安檢測。
- 提升服務系統的設備性能與規格。
- 調整防護設備的通行規則。
- 導入 EDR，NDR 保護重要主機與偵測異常網路活動。

內部員工竊取資料

衝擊描述

若公司內部員工利用職務之便，竊取公司與客戶機密資料，將導致商譽受損、顧客轉單，並讓競爭對手取得先機。

因應方式

- 員工資安教育訓練。
- 資料進出稽核。
- 簽立保密協議。

電力中斷

衝擊描述

電力中斷導致資訊機房所有系統關機，可能導致資料遺失，也會使研發人員無法正常作業，進而使產品無法或延後出貨。

因應方式

- 異地備份輔以 UPS 系統保護重要資料。

空調冰水中斷

衝擊描述

空調內部冰水功能若故障，無法提供資訊機房空調使用，所有系統將關機，可能導致資料遺失，也會使研發人員無法正常作業，進而使產品無法或延後出貨。

因應方式

- 冰水主機、雙主機備援。



資安管理項目

災害復原演練計畫

執行頻率

每年二次

說明

2025 年 6 月及 12 月完成執行計劃

社交工程演練

執行頻率

每年一次

說明

2025 年 5 月發布測試

客戶資料保密機制

執行頻率

常態執行

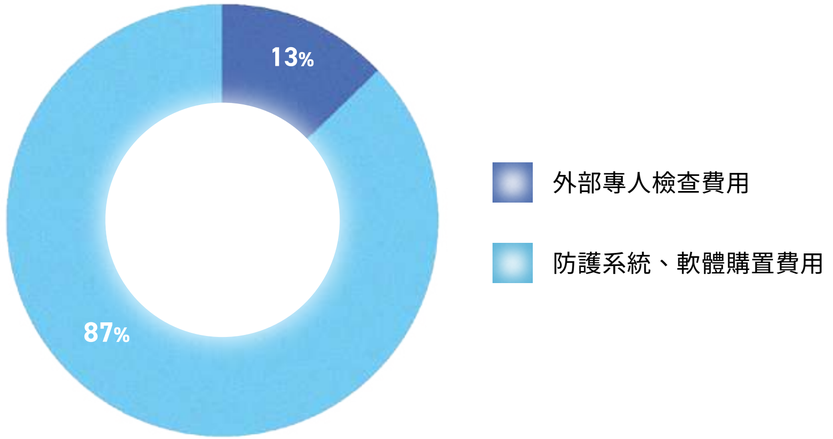
說明

加密系統升級完備所有檔案資料加密

資訊安全所投入之資源

持續投入資源於資訊安全相關領域，2025 亦投入經費達新台幣 260 萬元，資源投入事項包含：更新資通安全設備，完善技術面之基礎架構、強化資安防禦設備、導入啄木科技的 Woodpecker XVR ，透過結合端點偵測與回應（Endpoint Detect and Respond, EDR）、網路偵測與回應（Network Detect and Respond, NDR），全面提升資訊安全能力及完善資安防護。

2025 年資訊安全投入資源



年份	2023	2024	2025
資訊安全事件	0	0	0
資訊洩漏事件	0	0	0

個人資料保護

IC 設計產業高度依賴客戶信任，客戶機密、供應商資料與員工個人資料的妥善保護，是維繫商業關係與企業誠信的基礎。本公司將個人資料保護視為落實對利害關係人負責的具體承諾，亦是建立長期信任關係的必要條件。

為此，本公司制定《個人資料保護管理辦法》，由人力資源部門擔任個人資料管理負責單位，統籌遵循《個人資料保護法》相關規定，建立涵蓋蒐集、處理、利用及事件應變的完整管理制度，並設有當事人權益行使管道與申訴機制。辦法經董事會核准施行，確保個資治理具備最高層級之監督。

2025 年度，稽核單位完成年度個人資料管理查核 1 次；全年未發生經查證屬實之客戶資料遺失或侵犯隱私之事件，亦未接獲相關投訴。

2.7
智慧財產管理

創新與研發是 ITH 前進的動力與基石，為妥善保護研究成果，增進競爭力與市場地位，公司於 2006 年訂定「發明暨專利權管理辦法」，最近一次修訂於 2024 年，從最初的審查申請、評估策略到後續的布局管理，我們皆有設計相應的布局政策。透過系統化管理、定期專利會議以及專利獎金制度等，追求最適當的資源分配，以期達到專利申請的最大化效益。

智慧財產管理政策

完善內部管理制度

專利管理辦法除了規範企業員工申請專利的審查辦法，還有企業員工身為發明人的義務及獎勵，以及研究成果的管理，使 ITH 能有效將創新與研發的成果做最有效的利用。

另外，公司舉辦之新人訓練法務課程，講述營業秘密、工作規則、法務系統等重要主題，讓新進同仁增加概念。

強化智財保護觀念

除加強企業員工智財觀念，避免技術在未受保護前公開，專利專責部門也定期提供競爭對手最新公開專利，以及針對新產品使用的技術也會先進行自由運營檢索（Freedom to Operate Search，簡稱 FTO），以確認無侵害智慧財產權的風險。

保護研發智慧財產

專利專責部門定期提供內部專利布局分析，各研發主管可得知公司目前專利申請方向，可針對關鍵技術進行完善的專利布局或是營業秘密管理，有效保護創新技術。

活化智慧財產價值

主動調查競爭對手產品是否侵害專利，如企業員工發現他人侵犯本公司專利，提供檢舉獎金。

專利管理架構

專利佈局管理

專利申請	專利策略
研發部門專利提案由專利部門做前案檢索，再經由研發部門主管做專利審查	專利部門定期提供研發部門公開專利分析，且定期與發明人討論是否持續維護專利
專利提案 / 專利審查	專利分析 / 專利維護

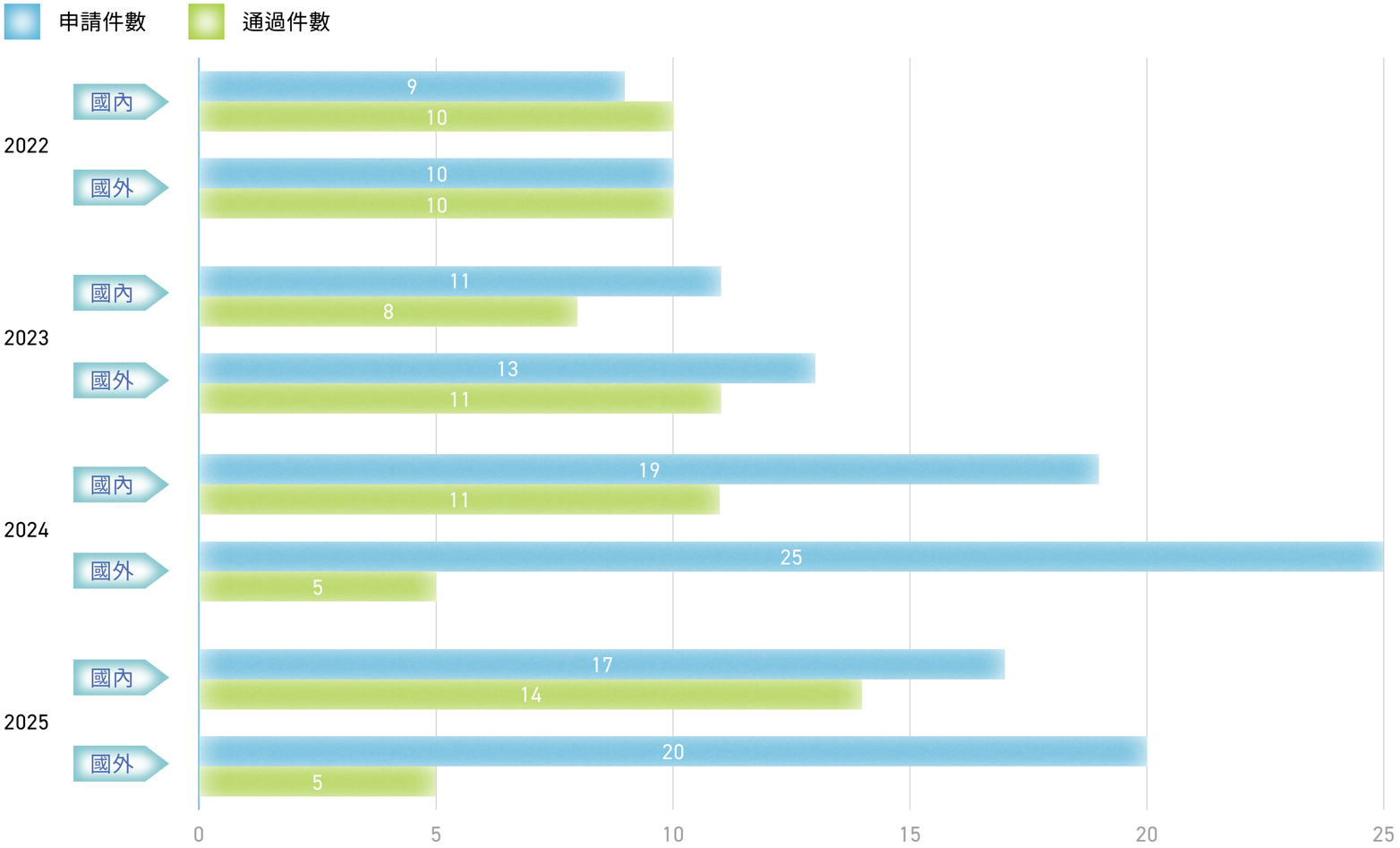
專利申請

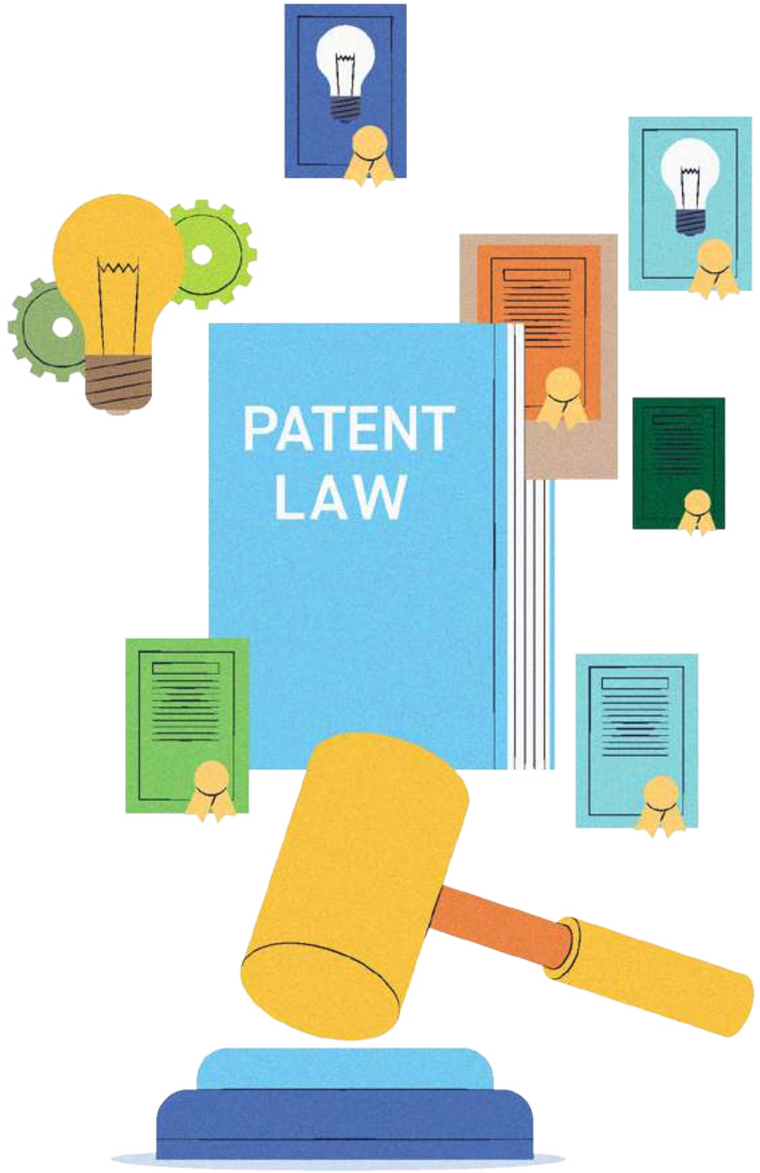
專利申請	專利策略	專利布局
執行方法	**執行方法**	**執行方法**
研發部門專利提案由專利部門做前案檢索，再經由研發部門主管做專利審查。	專利部門定期提供研發部門相關技術專利分析，再由發明人確認是否持續維護專利。	藉由專利提案累積專利數量、專利審查確認技術是否值得保護，日後藉由相關技術專利分析瞭解技術發展，確認專利是否持續維護，使專利能夠有效的管理。

ITH 持續在相關技術領域的專利布局，2025 年提出 37 件國內外專利申請，並新取得 19 件國內外專利，內部列管 3 件營業秘密。累計至 2025 年度，我們總共申請 525 件專利，並維持 335 件有效之專利。

針對 2025 年義隆電子股份有限公司向智慧財產及商業法院提起之兩件專利侵權訴訟（對象包含本公司及代理商碩望科技股份有限公司），相關程序進度如下：第一案原告已於嗣後撤回，該案正式終結；第二案目前處於智慧財產及商業法院審理階段。本公司已依法積極應對，經內部與法律專家評估，該訴訟程序對本公司之財務與營運未構成重大風險或實質影響。

專利申請通過狀況





CHAPTER

3

產品與夥伴

3.1 供應鏈管理 51

3.2 創新研發與產品品質 56

3.3 客戶關係管理 63

3.1 供應鏈管理

永續供應鏈政策

為系統化推動永續供應鏈管理，ITH 於 2025 年完成《供應商永續管理作業程序》與參照 RBA（責任商業聯盟）行為準則之《奕力科技供應商行為準則暨承諾書》之草案編製，建立推動供應鏈共同履行 ESG 責任之制度基礎，預計於 2026 年下半年正式發布施行。

依規劃，制度正式施行後，所有擬合作之新供應商均須填寫《供應商永續自評問卷》，評估項目涵蓋勞工、健康安全、環境、商業道德與管理系統等面向，書面審查須達 80 分（含）以上方可列入合格供應商資格；特殊寡占市場情況下，並訂有提交改善計畫之替代機制。環境面向亦將透過本作業程序，正式納入新供應商評選標準。

在社會面要求上，制度施行後，所有新供應商均須正式簽署《奕力科技供應商行為準則暨承諾書》，承諾遵守 RBA 最新版行為準則，涵蓋禁止強迫勞動、禁止童工、職業健康與安全、工作時間與薪資合規、工業衛生與緊急應變等勞動人權及健康安全標準；準則並明確要求供應商建立資通訊安全管理機制，保護客戶資料與個人資料之機密性、完整性與可用性，並訂有資安事件通報程序。

自 2026 年起，本公司將依風險分級對供應商展開永續自評問卷調查，並針對中高風險供應商啟動書面審查或現場稽核，逐步落實永續供應鏈管理。2025 年度供應商稽核仍以營運品質面向為主，尚未以環境與社會標準篩選新供應商，本年度未發現重大不符合項目，稽核完成率與通過率均達 100%。



供應商遴選與評估標準

ITH 在選擇供應商時，將工程能力、品質、交期、成本、產能與客戶期望納入考量、要求供應商具有 ISO9001、ISO14001 或 IATF16949 等相關國際認證，並請供應商提供關鍵原物料及衝突礦產等相關資訊，以利永續供應鏈管理。ITH 全體委外加工供應商均 100% 取得 ISO 9001 認證，並且 100% 完成調查供應商無使用衝突礦產之狀況。

供應鏈風險	風險對我們的衝擊	風險管理機制
生產集中	單一供應商容易造成產能受限導致訂單流失。	建立 Second Source 機制，增加其他加工廠及供應商。
交期	若供應商備貨不夠快可能導致公司延遲交貨。	原物料通常由委外加工供應商下單，但公司會協助加快原物料供應商出貨速度。



關鍵原物料風險管理

在關鍵原物料風險管理上，由供應商定期提供 RoHS 檢測報告；此外，若法規或國際準則有所調整，會請供應商調查所使用之物料是否符合規範，如 REACH，歐盟化學品註冊、評估、授權和限制法案。目前 ITH 之委外加工供應商 100% 符合 RoHS 及 REACH 規範。

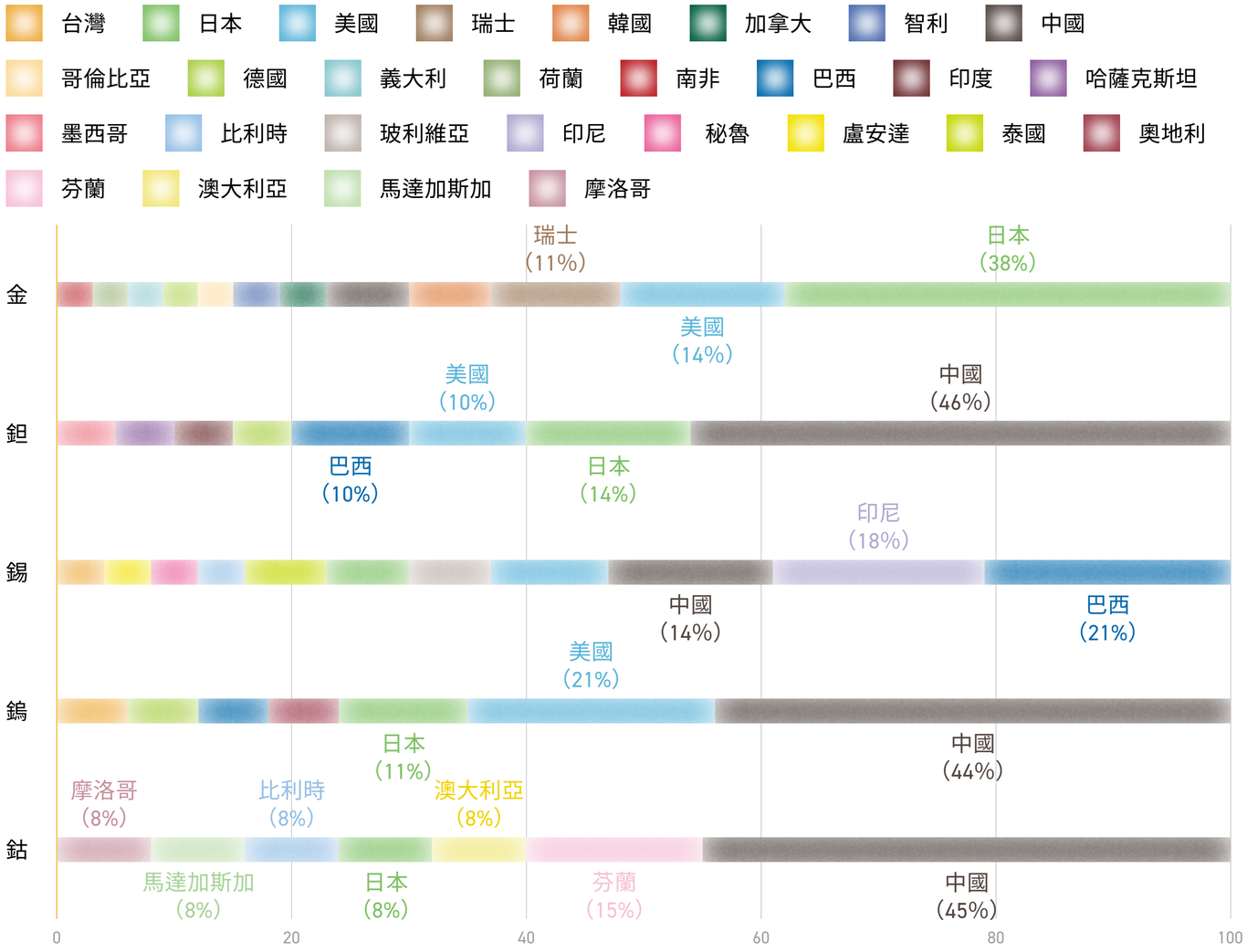
衝突礦產管理

近年來，剛果民主共和國其周圍地區非政府軍事團體，武裝控制鈷、金、鈀、鉭、鎢、錫、雲母等金屬，造成社會、環境、人權惡化等問題，本公司將持續採取無衝突礦產採購政策，支持 RBA 與 RMI 在衝突金屬的策略與作法，並已採用 RMI 發布之 CMRT 範本，調查本公司供應商是否落實上述政策。

衝突礦產調查流程

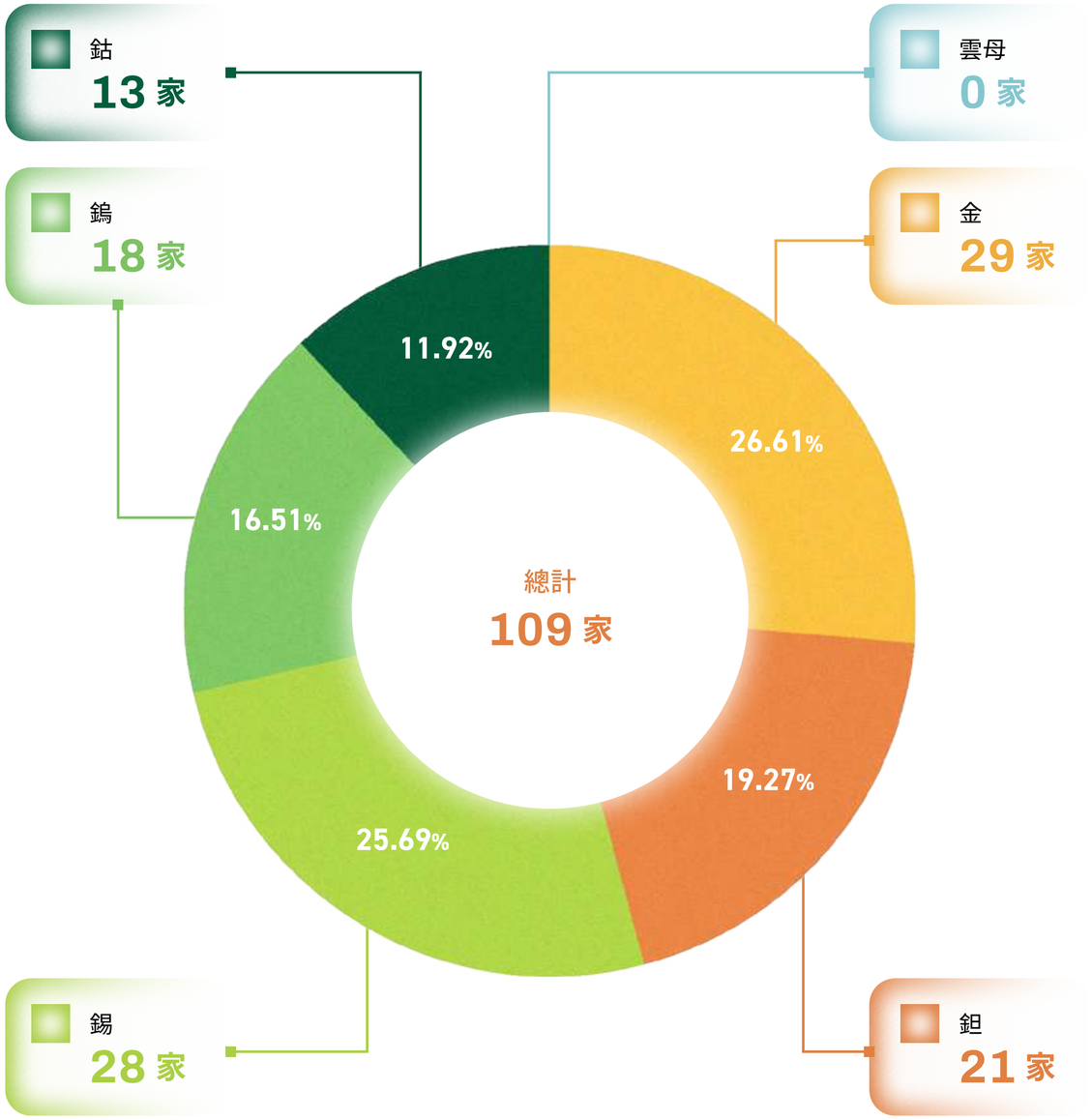
- Step 1：新版衝突礦產調查
- Step 2：回收供應商調查
- Step 3：供應商調查若有不符合之冶煉廠，請求供應商改善
- Step 4：提供下游客戶調查結果

經本年度調查，本公司供應鏈涉及之冶煉廠共 109 家，涵蓋金、鈷、鉭、錫、鎢五類礦產，全數通過 RMI 認可。來源國分布遍及台灣、日本、美國、瑞士、韓國等多個國家與地區，礦產供應來源多元，有效降低單一地區集中風險。本公司據此確認，相關礦產均未來自衝突地區之非法採購管道，供應鏈衝突礦產風險已獲有效管控。2025 年衝突礦產來源分布狀況：



註：本年度未使用雲母。

獲 RMI 認可之冶煉廠總計 109 家：



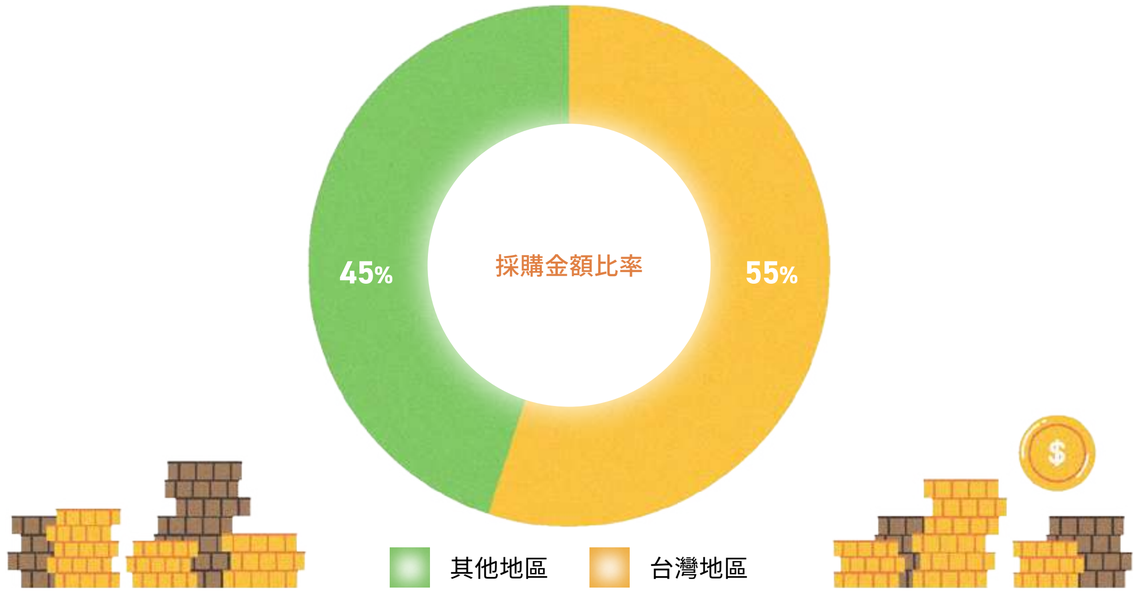
在地採購

本公司採購台灣在地之供應商，除了降低原物料運輸過程之碳排放量，也期望能為台灣經濟成長助力，關注財務與非財務面之發展。

採購類型	採購項目	來源地區
原物料採購、測試	晶圓、IC 晶片封裝、測試、COF	台灣、中國大陸、新加坡、馬來西亞、日本
一般性採購	供應商提供儀器設備、測試設備、硬體設施與維護、零件耗材、應用軟體、測試服務等項目	台灣、中國大陸、美國、歐洲、日本（單一廠商採購）

註：部分設備因產品技術專業性，目前僅能由特定供應商提供，屬於單一廠商採購情形。

台灣當地下單比率



註：向台灣在地廠商下單之金額比率。

綠色採購與環境管理要求

ITH 希望能帶動供應鏈共同落實永續發展策略，目前主要透過外包晶圓廠、加工廠製造成品，故我們期望以綠色採購與管理，減少地球資源浪費，保障下一代有一個可持續發展的未來。

ITH 針對供應商進行綠色管理評估，要求供應商提供稽核品質管理證明，包括 ISO 14001 認證、減碳排放行動與數據，若無法提供相關證明之供應商，ITH 將與其終止合作關係。目前我們主要的供應廠商所在地爲台灣與中國，我們會定期對台灣的供應商進行實地考察，評估供應商是否積極落實環境衛生管理，而中國的供應商將以嚴格的書面稽核，以確保供應商積極爲永續發展努力。

供應商評鑑

每季進行一次供應商評鑑，由系統發送問卷予相關部門負責相關事項之評比，評比項目有：品質、交期、生產良率持續改善、資料準確性、技術能力、服務配合度等面向，最後由系統列出供應商季評比級別，如需進行改善，則請供應商進行後續改善。

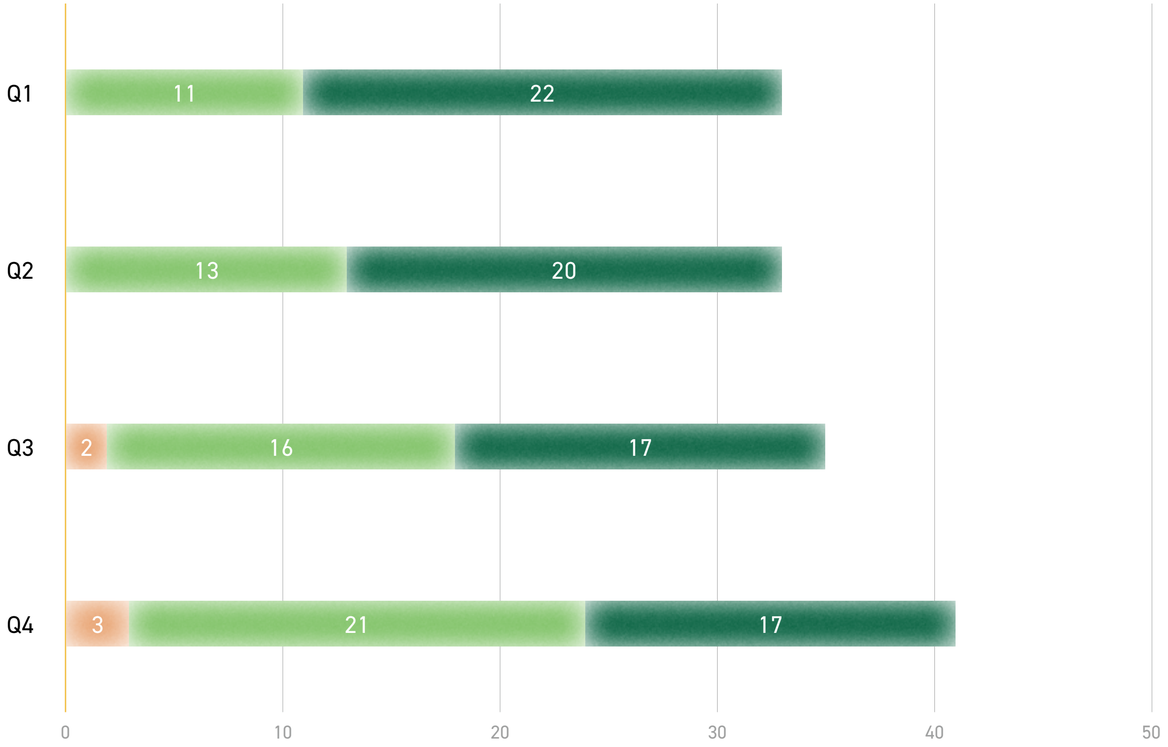
每季評鑑流程

- Step 1：問卷發放
- Step 2：問卷填答
- Step 3：問卷評分與審核問卷結果
- Step 4：根據評比結果決定投料增減、改善要求、暫停投料

2025 年供應商評鑑結果

等級	評分	分級管理
A	≥ 90%	可增加投料比率
B	80%-89%	維持正常投料比率
C	60%-79%	要求改善或減少投料比率
D	＜ 60%	暫停下線並書面通知限期改善

單位：家



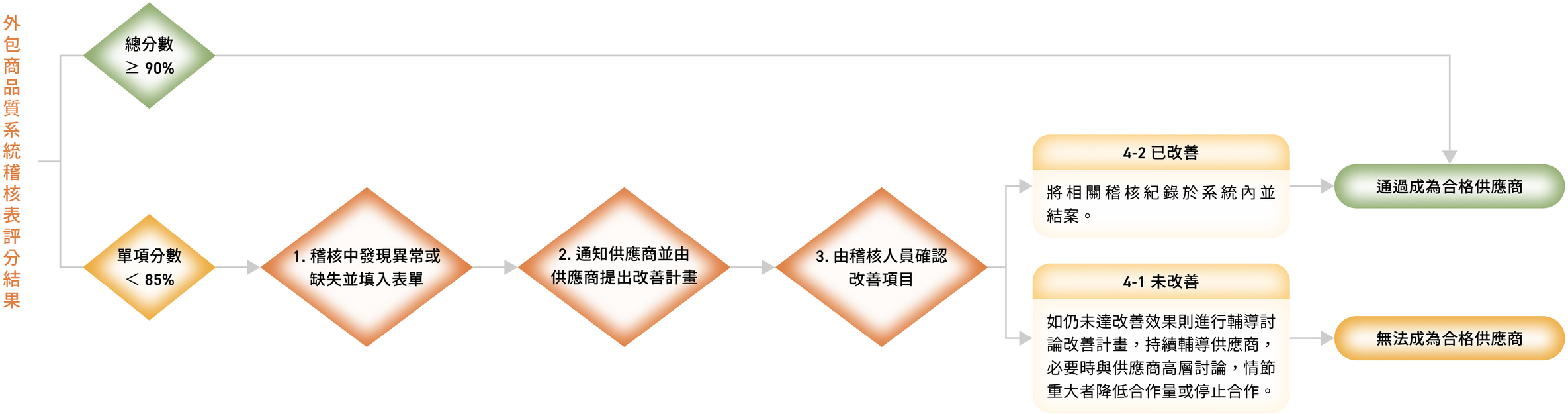
註：表列家數中，部分供應商因提供不同服務項目而分別進行評鑑，故與實際年度稽核的總家數略有出入。

供應商稽核

除了每季一次的供應商評鑑外，每年會進行一次年度供應商稽核計畫，實地訪查各供應商，根據製程作業流程、客戶抱怨、文件管制、人員 / 儀器 / 設備保養維護管理、品質系統管理、物料倉庫管理、有害物質管理等七大面向進行稽核，如發現異常或缺失項目，稽核人員會填入缺失表單，後請供應商提出改善計畫或措施，再進行後續追蹤或輔導。2025 年完成稽核供應商 25 家，供應商稽核完成率 100%，供應商稽核通過率 100%。

年度供應商稽核流程

依據外包商品質系統稽核表進行評分，外包商稽核總分數若低於 90 分，單項分數低於 85 分，則無法成為合格供應商。待外包商確實完成改善後，將重新進行外包商品質系統稽核作業。



2025 年完成稽核供應商共 **25 家**

供應商稽核完成率 **100 %**

供應商稽核通過率 **100 %**

就環境與社會面之供應鏈負面衝擊而言，2025 年為 ITH 永續供應鏈制度建立之首年，《供應商永續管理作業程序》已完成訂定，惟針對環境與社會面向之供應商永續風險稽核尚未於本年度啟動，預計自 2026 年起依新制程序執行。2025 年度供應商稽核以營運品質面向為主，本年度未發現重大不符合項目，稽核完成率與通過率均達 100%。

3.2
創新研發與產品品質

重大議題管理－創新研發

策略

持續投入研發資源與專利布局，聚焦顯示驅動與觸控 IC 前瞻技術；以低功耗設計為核心方向，積極參與外部國際技術聯盟掌握前沿趨勢。

承諾

強化技術創新以提升市占率與獲利能力；透過節能產品設計間接貢獻供應鏈低碳轉型。

指標

- 年度專利申請與核准件數
- 累計有效專利件數
- 重大品質異常事件件數

2025 年績效

- 無重大品質管理異常事件
- 客戶滿意度調查五大面向平均分數 **92** 分（2024 年為 **90** 分），其中交期 **96** 分、服務 **95** 分為最高
- 本年度客戶回饋件數 **539** 件，均屬一般技術詢問，無重大客訴
- 維持 ISO 9001、ISO 26262 ASIL D 流程及 ASIL B Ready 三項品質與安全認證
- 年度研發費用 **2,026,732** 新臺幣仟元，占營收比率 **10.62%**
- 本年度專利申請 **37** 件、通過件數 **19** 件（通過件數：當年度通過之專利，不限申請年度）



產品價值鏈

上游供應

製作材料

從供應商取得矽晶柱以及相關金屬、半導體材料。

ITH Corporation

IC 設計

依據顧客價值主張來進行晶片設計，重視價值創新與智權佈局，追求極致性能體驗的同時也滿足極致功耗，符合綠能、低碳宗旨。

下游製造

晶圓製造

注重供應商其產品及環境相關的管理，以達到環境保護與能源節約。

封裝測試

注重供應商其產品及環境相關的管理，以達到環境保護與能源節約。

終端使用

關注消費者使用體驗，統合供應商技術能力引領市場趨勢，為目標顧客創造價值。

創新產品

ITH 在 2025 年持續聚焦顯示驅動與觸控 IC 之創新研發：Notebook 時序控制器內建驅動晶片 (TED)、Notebook TCON 時序控制晶片、OLED 螢幕顯示晶片 (手機)、OLED 螢幕顯示晶片 (NB)、OLED 觸控晶片、車用觸控與驅動整合晶片 (TDDI) 以及支援主動筆的平板螢幕顯示觸控整合晶片，產品設計上朝向更低的功耗、更高抗雜訊能力、更高信噪比、更具成本優勢，極致的窄邊框，除了為客戶創造更大的價值外也提供給消費者更好的使用者體驗。

而車用觸控與驅動整合晶片 (TDDI) 除了符合 ISO 26262 開發流程和 ASIL B 標準的產品，更是業界首次將 ALS (Ambient Light Senor) 整合至面板，透過驅動 IC 解析環境光源的強度，不僅讓客戶所需的系統元件減少而帶來成本上的優勢，在機構上有更大的彈性來做設計變化，為客戶帶來獨一無二的產品附加價值。少了一顆獨立的環境光感測元件，代表終端產品省下對應的背光耗電與物料用量，也是綠色產品設計持續追求低功耗、低物料密度的具體成果之一。

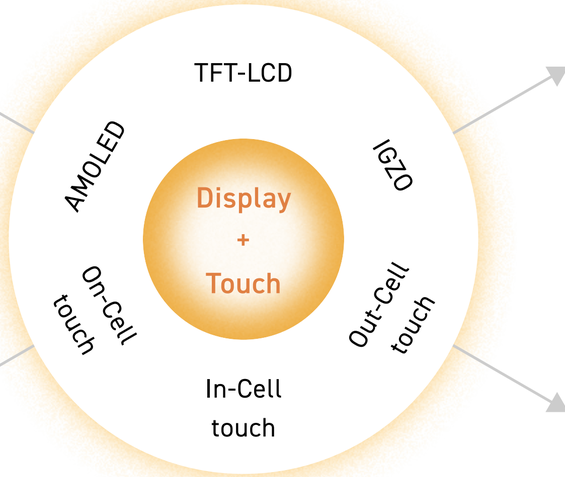
核心技術暨產品研究發展

Mobile / Tablet

- 柔性屏顯示 / 整合型驅動 IC
- 協助客戶提升良率和提高產品使用生命週期的演算法優化

Industrial Touch

- 產品在新應用場景的開發，持續累積觸控技術能量
- 優化使用者體驗



NB / MNT

- NB 整合型 Driver IC、LTDI 與 Tcon SOC 產品開發
- TCON 視效相關 IP 和 PSR/PSR2 等省電技術開發

Automotive

- 車用大屏趨勢，開發支援較大尺寸與高解析度的 LTDI 整合晶片和智能座艙之 TCONand Bridge (eDP to LVDS)

ITH 亦積極參與 USI、MIPI Alliance、SID 等國際技術聯盟與專業組織，掌握前沿技術規範與顯示產業發展趨勢，相關參與情形詳見「公協會參與」章節。

產品研發流程圖

Stage 1 田野調查、市場銷售資訊

▼

Stage 2
- 設計
- 驗證規劃與測試

▼

Stage 3 量產

▼

Stage 4 售後服務



近期研發成果

2024

技術突破	應用領域
LTPS/IGZO 面板電競筆電最佳化功耗表現	NB
業界首顆支持下沉式 NB 面板，應用於超窄邊框電競筆電	NB
全球首發 2K 東方屏	Mobile phone
業界首顆完整支援 LTPO 動態變頻方案	Mobile phone
業界首顆可單顆 IC(HPC) 支援折疊屏且可多區顯示幀率驅動	Mobile phone

2025

技術突破	應用領域
商用 / 電競筆電窄邊框、高更新率、動態變頻驅動方案	NB
主動筆 USI/MPP 最新協議，3.3V 低電壓下維持優異抗干擾防水能力	NB
支援 Variable Refresh Rate (VRR) 無縫切換之 TCON	NB
Always-On Display(AOD) 超低功耗待機模式	Wearable
平板觸控支援多指與主動筆同時運算，強化抗干擾效能	Tablet
車用觸控驅動整合晶片整合 PTC 溫度補償附加功能	Automotive

主要產品

產品類型	主要產品名稱	產品應用領域與特色
中大尺寸	中大尺寸筆記型電腦驅動晶片	▣ LCD: 應用於商用 / 電競筆電，擁有窄邊框、高更新率、動態變頻、高解析度、支持高對比的特色。 ▣ OLED: 應用於高階筆電，提供高解析度、更高的色彩飽和度跟對比，且更快的反應時間，視覺體驗更順暢，支持動態變頻降低運行功耗。
	筆記型電腦觸控晶片	支持主動筆 USI/MPP 最新協議，實現低延遲手寫體驗且具防水誤報點功能，擁有低功耗及長待機時間的特色，3.3V 低電壓環境下，維持優異抗干擾防水能力。
	筆記型電腦螢幕時序控制器內建驅動晶片 (TED)	針對窄邊框設計優化，可在低功耗操作下支援高更新率面板。
	筆記型電腦螢幕時序控制器晶片 (TCON)	應用於螢幕顯示器，是顯示器的控制核心，提供了高速傳輸、色彩與影像處理、低功耗的表現以及可支援 Variable Refresh Rate (VRR) 無縫切換。。
小尺寸	手機用主動式有機電激發光顯示器 (AMOLED) 驅動晶片	應用於全螢幕手機，擁有高幀率、動態幀率變化、高解析度、低功耗 (支援多區顯示和豎橫多區顯示變頻驅動)、高 PPI、高亮度應用等特色。後續整合 Touch 功能朝向簡化機構件以及優化成本。
	手機用主動式有機電激發光顯示器 (AMOLED) 觸控晶片	應用於高階智慧型手機，可支持 AMOLED 柔性屏、可達 480Hz Touch Refresh Rate、支持手套、抗 Display 高噪 / 防水、防干擾 Display 水波紋。
	手機用觸控與驅動整合晶片 (TDDI)	應用於 LCD 螢幕手機、高信噪比、高偵率、高解析度、低功耗、高 PPI、整合 ALS 等特色。
	穿戴用主動式有機電激發光顯示器 (AMOLED) 驅動晶片	在穿載裝置應用上，讓電池消耗時間得以延長，展現極致功耗的能力。 整合 Always-On Display (AOD) 超低功耗待機模式，顯著延長穿戴裝置續航力。
	穿戴用觸控與驅動整合晶片 (TDDI)	
	平板用觸控與驅動整合晶片 (TDDI)	應用於平板裝置，擁有高解析度、高幀率、高信噪比及自動偵測多種主動筆規格、整合 ALS 的特色。支援多指觸控與主動筆同時運算，並強化抗干擾效能以符合教學與繪圖專業需求。
工控	工控用觸控晶片	應用於健身器材、智能家電、IWB 白板、POS 與售貨機。擁有高信噪比、防水霧及搭配多種主動筆規格的特色。
車載	車用觸控與驅動整合晶片 (TDDI)	應用車用領域，擁有高信噪比、高 ESD 與 EMI 防護、ASIL 規格、整合 ALS、PTC 等附加功能及可支援大面板觸控。
消費	消費型觸控晶片	應用於電子紙相關產品，擁有高信噪比、低功耗節能以及支持最新主動筆協定之應用。

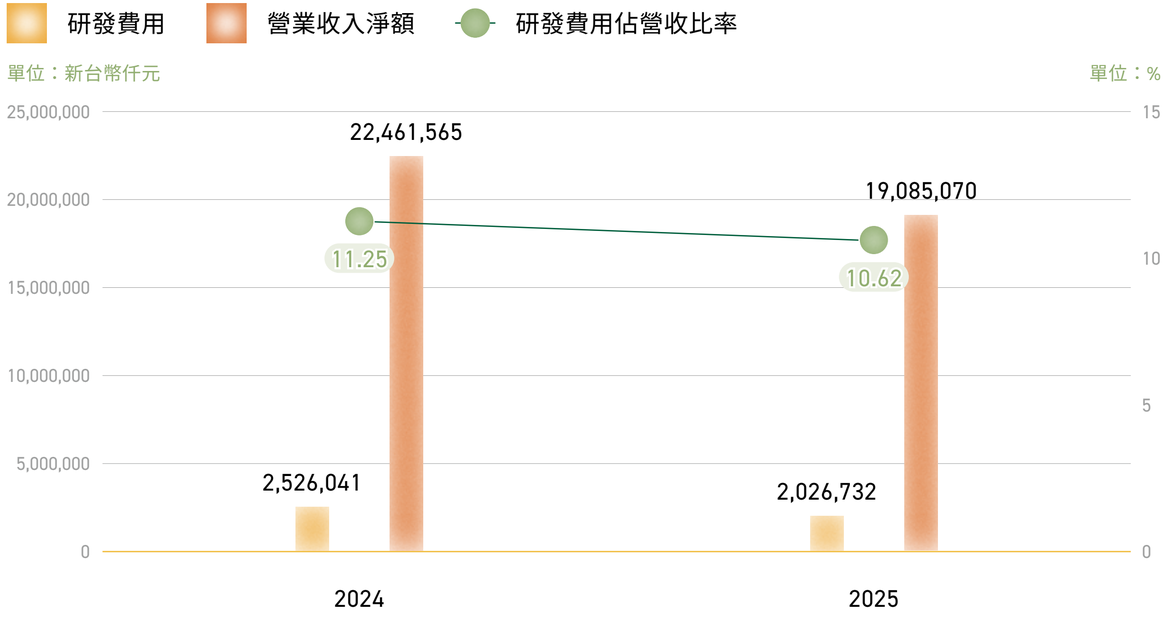
預計發展之產品

產品線	未來研發計劃
中大尺寸新 IC 研發方向	Mainstream 筆電產品降本方案
	eDP Tcon Embedded 整合型 Driver IC
	OLED NB Driver Solution
	In cell Touch Solution
	TCON w/i eDP 1.5 and power saving solutions for LCD and OLED applications
小尺寸研發方向	支援高解析度的產品，如 WQHD、4K2K 解析度以及折疊方案
	LCD In-cell 觸控 Driver IC
	OLED 顯示觸控 Driver IC
	eDP 高速介面開發
	應用於 OLED 面板相關影像演算法開發，如 De-mura、De-burnin、護眼、通透…
	低功耗應用
	高刷新率 如 : 185Hz、240Hz…
	電子標籤應用產品開發
觸控 IC 研發方向	高通道數新平台開發
	電子紙應用產品開發
	筆記型電腦應用產品開發
	高 SNR 與抗噪能力 (Noise Immunity) 的提升，在嚴苛環境下維持可靠度。
	低功耗 (Low power) 設計
	主動筆與手同時支援 (Simultaneous Pen and Touch Solution) 且支持最新主動筆協定

產品線	未來研發計劃
車用晶片研發方向	符合車用 ISO26262 以及 AEC-Q100
	Mirror/Cluster/HUD/PHUD 應用
	支援較大尺寸與高解析度產品開發
	通過車用 EMC CISPR 25 level 5 認證
	應用於 LCD 面板相關影像演算法開發，如 Local dimming、Over-drive …

研發投入

ITH 長期維持研發費用占營收一定比例之投入水準，2024 年度及 2025 年度研發費用占營收比率分別為 11.25% 及 10.62%。研發投入比例隨營收規模與產品開發階段彈性調整，但研發資源的持續挹注，是支撐 ITH 在顯示驅動與觸控 IC 前瞻技術領域維持競爭力的核心基礎。



綠色產品設計

ITH 將永續視為研發的一部分，持續優化產品開發流程，逐步提升綠色產品性能。供應鏈端則依循 ISO 14001、RoHS 等規範與既有品質管理流程，並納入供應商評鑑標準，讓綠色設計理念延伸至上游供應端。

具體做法上，我們透過產品設計優化提高能源效率，從降低功耗、減少物料用量著手，並持續培育研發人才在綠色產品開發上的能力。

碳中和趨勢下，各國政策與金融資本市場規則持續演進，節能減碳產品的需求預期將持續成長，為綠色產品創造市場機會；但投資人愈加仰賴 ESG 指標進行投資判斷，主要客戶對永續供應鏈的要求也日益提高，若開發腳步落後，可能影響投資人信心與客戶關係，長期也須承擔建立永續供應鏈的額外成本。

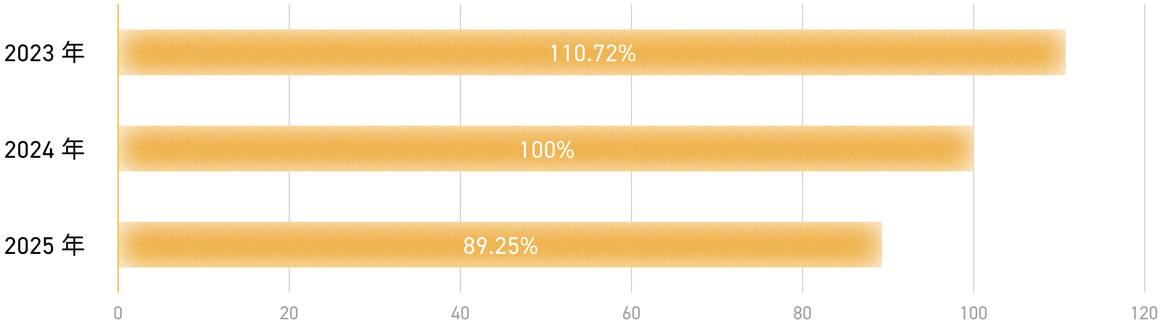
因應上述趨勢，ITH 短期將持續優化開發流程、提升能源效率，並強化研發人才能力；中長期則致力完善綠色產品的生產與供應鏈管理，並規劃逐步揭露產品於終端使用階段之範疇三碳排放數據，作為衡量綠色產品實質效益的指標。

ITH 每年在手機、車載、工控及筆電上皆設定降低產品能耗及降低產品面積之目標，2025 年達成狀況如下：

面向	2025 年成效（與前一代相比提升 / 減少 %）	目標
降低產品能耗	11.75%	10%
產品面積	12%	15%

產品能耗歷年變化

ITH 持續精進產品能耗，相對於 2024 年基準值，從 2023 年至 2025 年手機、車載、工控及筆電皆逐年降低，以滿足客戶及市場需求：



綠色產品之關鍵技術

產品名稱	關鍵技術	開發成本投入（百萬元新台幣）
筆記型電腦相關產品	1. 支持動態變頻驅動 2. 超窄邊框省 IC 方案 3. 支持面板分區驅動，減少面板運作的功耗 4. 在高階窄邊框電競筆電提供少 IC 解決方案	40
手機相關產品	1. EDA 開發流程優化，數位功耗較上一代減少 5% 2. 優化電路設計架構，數位功耗減低 10% 3. 動態變頻、縱 / 橫向分區驅動升級 4. QHD/WFHD 共用平台，精簡 IC 物料需求 5. Pattern detection 開發以降低使用功耗	60
工控相關產品	1. 優化 power structure 來減少高壓元件使用，以達到降低功耗的目標	20
車載相關產品	1. 整合面板 PTC 溫度補償功能到 IC，無需額外的控溫物件，減少物料需求	20

研發人員教育訓練

2025 年，ITH 為進一步強化研發中心軟實力，以能更精準的掌握客戶需求，並達到內部溝通效率之優化，協請外部顧問共同辦理一系列跨部門主管之溝通課程，包含：溝通協作打造高績效、高效簡報的邏輯思考、從策略戰略到 KPI 等。年度總計主管教育訓練時數達 1,740 小時，超過 500 人次。

研發人員專業教育訓練，則由產品開發處內部辦理的訓練學習為主軸，2025 年著重於 AMOLED、觸控、車載、平板相關課程，以滿足我們在顯示及觸控上的技術能力以及市場客戶日趨嚴厲的變化和要求，並配合在職訓練 (On-the-Job Training)，使同仁能在研發設計階段有效提高產出效率並且避免錯誤產生，進而贏得客戶滿意度的肯定。

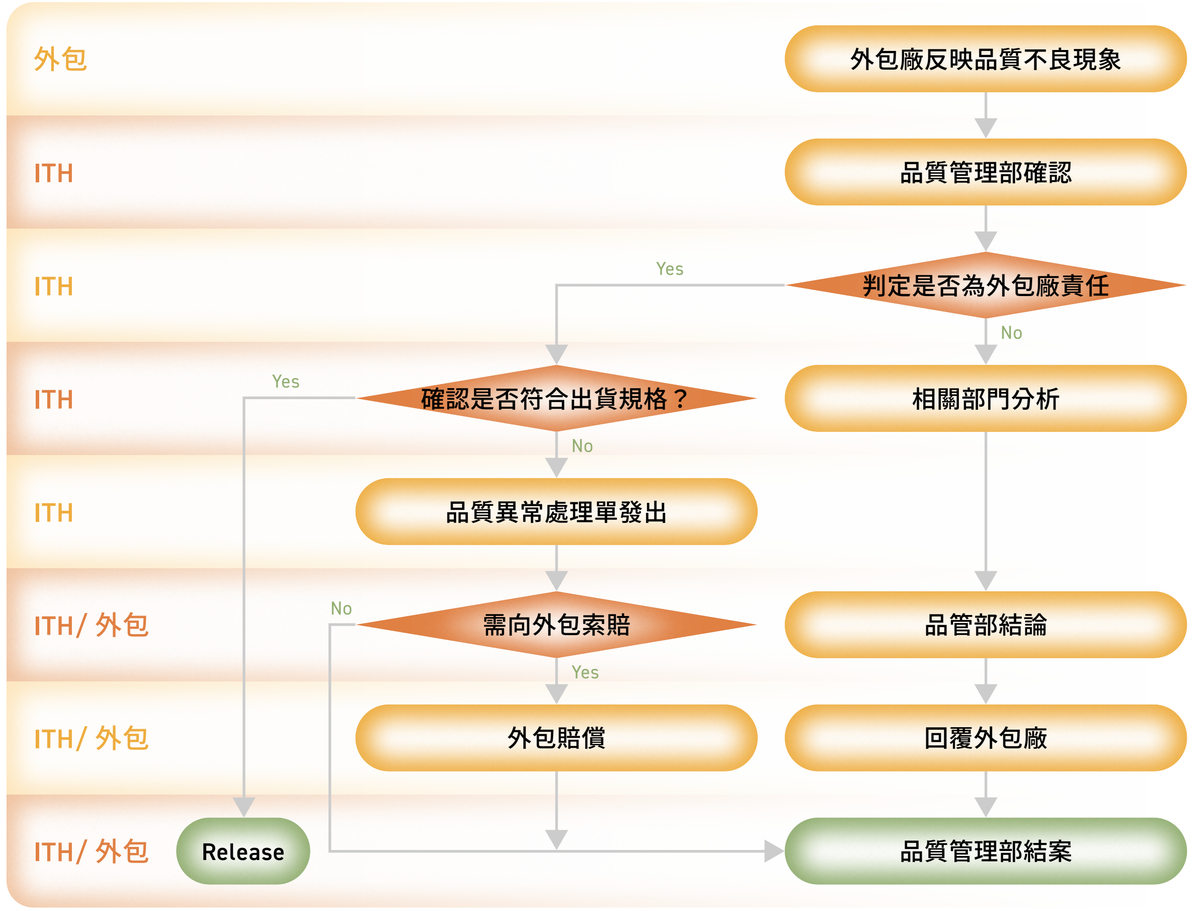
此外，ITH 人資部則促進專業人員軟實力養成、職場衛生安全等，透過辦理相關教育訓練課程，並提供多元學習管道與課程內容，包含：hahow、言果學習等，使研發團隊在專業技術能力與內在實力並進。

未來，ITH 將持續提升研發中心的跨功能實力、精進技術專業，並培養研發中心人才梯隊，為 ITH 創造更強的實力與研發成果。

品質管理

本公司為 IC 設計公司，在設計完 IC 後，發包給外包商進行生產製造後出貨。若外包廠商發現產品品質不良，會先由外包廠商的品保單位檢驗，若判定為外包廠商責任，本公司會向外包廠商發出品質異常單並與之求償；若非外包廠商責任，由本公司相關單位分析、品保單位總結，回覆外包廠商後結案。2025 年 ITH 未發生重大品質管理異常事件。

品質管理流程



品質認證

ITH 透過高效率的管理體系以及強大的研發能力，致力於為客戶提供安全、可靠的產品與服務。

我們維持 ISO 9001 管理系統認證，該認證由國際標準組織 (ISO) 所制定，基於多項管理原則，包含關注客戶需求、高層治理目標、過程方法及持續改進，確保 ITH 能夠提供符合客戶需求的穩定產品與服務品質。

此外，ITH 開發的車載晶片在技術與安全性上領先業界，並通過 ISO 26262 流程的 ASIL D 流程認證及 ASIL B Ready 產品認證。該認證為汽車產業功能安全的國際標準，適用於汽車電子電氣系統，包含硬體元件及軟體元件，並定義了開發過程中必須滿足的安全相關功能、流程、方法和工具要求，使我們的產品能夠符合自駕車及智慧座艙對高安全性的嚴苛要求，並具備環境光自適應調節顯示、優異的溫控能力、防水性能及厚蓋板支持等特色，全面提升產品競爭力。



本公司旗下奕力科技通過 ISO 9001 管理系統認證



本公司旗下奕力科技維持 SGS-TÜV Saar ISO 26262 ASIL D 流程證書



本公司旗下奕力科技維持 SGS-TUV Saar ISO 26262 ASIL B Ready 證書



3.3
客戶關係管理

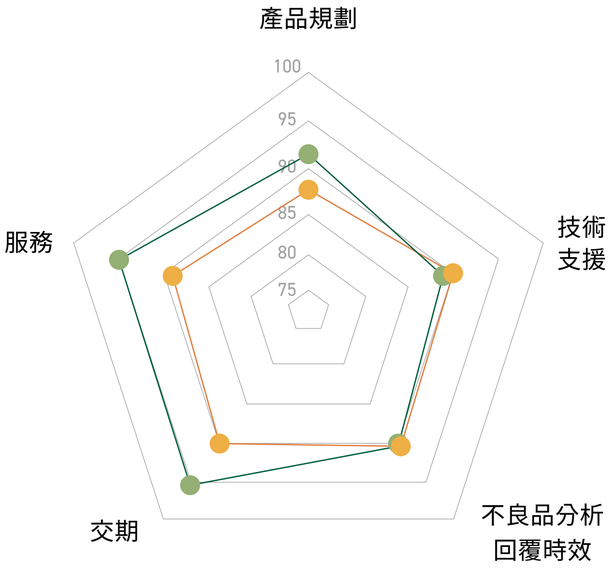
為提供客戶更好的服務，本公司持續精進產品研發能力、品質良率，除盡力滿足客戶的需求外，也在客戶反映產品或服務相關問題時積極回應，ITH 重視整體供應鏈夥伴，將客戶回饋視為精進的空間，與供應鏈夥伴共同進步。

客戶滿意度

ITH 每年於年底進行客戶滿意度調查，由業務部提供每年銷售營業前十名客戶（若有特殊客戶須進行調查由業務額外提出），透過五大面向：產品規劃、技術支援、不良品分析回覆時效、交期及服務去設計調查問卷並發放給客戶填寫；回收客戶回覆之問卷內容後，由品保單位彙總統計分析，調查表平均分數低於 75 分者或未達全年度客戶滿意度目標者，將開立品質異常處理單通知權責單位，加以分析改善。

客戶滿意度調查結果如下：

客戶滿意度調查結果



面向	2024 年	2025 年
產品規劃	88	91
技術支援	90	89
不良品分析回覆時效	92	90
交期	90	96
服務	89	95
平均分數	90	92

註：75 分為品質異常處理門檻。

2025 年客戶服務狀況

近年來本公司皆未收到重大客訴，僅有一般性或生產疑問。2025 年本公司收到 539 件客戶回饋，主要為詢問產品生產過程技術面尋求支援相關問題，多由品保單位協助回饋。

在客戶服務過程中，我們採用嚴格的資料隔離與保密機制，2025 年未發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

客戶回饋處理程序

- Step 1 接收客戶案件
- Step 2 客戶退回產品問題確認
- Step 3 不良原因分析
- Step 4 提出矯正預防措施
- Step 5 回覆客戶分析報告
- Step 6 確認客戶是否同意報告
- Step 7 結案

CHAPTER

4

環 境 永 續

4.1 氣候變遷因應 …… 65
4.2 能源管理 …… 75
4.3 溫室氣體管理 …… 76
4.4 廢棄物管理 …… 79
4.5 水資源管理 …… 81
4.6 生物多樣性 …… 82

重大議題管理 - 能源與氣候變遷

策略

- 推動 ISO 14064-1 全集團溫室氣體盤查，以 2025 年為基準年建立碳排數據基準
- 已導入能源管理系統（EMS），動態監控重大耗能設備
- 逐步接軌 IFRS S2 氣候相關揭露準則

承諾

- 2030 年目標：範疇二溫室氣體排放量較 2025 基準年降低 10%
- 逐步汰換為高能效空調與機房節能設備
- 持續推動全員永續節能倡議

指標

- 範疇一溫室氣體排放量（公噸 CO_2e）
- 範疇二溫室氣體排放量（公噸 CO_2e）
- 能源總消耗量（GJ）
- 外購電力占比

2025 年績效

- 完成全集團範疇一、二溫室氣體盤查（涵蓋台灣、中國各據點），台灣總部率先啟動範疇三特定項目盤查
- 範疇一排放量 **84.44** 公噸 CO_2e
- 範疇二排放量 **1,699** 公噸 CO_2e
- 能源總消耗量 **12,769.37** GJ
- 外購電力占比 **99.87%**
- 奕力科技範疇一、二、三溫室氣體排放已委託英商勞盛股份有限公司依 ISO 14064-3 完成第三方查證
- 完成 TCFD 氣候風險衝擊程度重新校準

4.1 氣候變遷因應

環境管理政策

ITH 在研發創新產品的同時，我們也盡最大能力管理自身經營對環境所造成的衝擊，期待與同業、供應商或其他合作夥伴攜手落實節能減碳策略。

我們一直以來都致力於推動永續環境發展，鼓勵全體同仁節能減碳與減少資源浪費。本年度公司推出無紙化行動、採購 LED 節能燈管、制定空調系統汰換計劃、建置電力監控系統等環境管理措施。

ITH 為 IC 設計公司，僅有辦公空間而無製造工廠，故主要的能源使用為電力、汽油（公務車）、自來水及一般生活廢棄物；因此我們的首要目標是降低營運上的能源消耗，進而降低溫室氣體排放，減少對氣候變遷的衝擊。



氣候變遷因應

政策

參照氣候相關財務揭露框架（TCFD）評估公司將面臨之氣候相關機會與風險，制定氣候相關策略與目標。

承諾

透過減少資源使用及溫室氣體排放，降低對氣候變遷之衝擊。

溝通機制

- 內部：每月定期會議交流
- 外部：永續發展委員會

短中期目標

ITH 針對照明、空調與冰水系統進行能源效率優化與管理提升，以因應永續發展需求。

1. 評估目前能源使用情形，尋求改善方向。
2. 以數據評估設備與系統升級可能性。
3. 研擬整體能源管理策略，納入成本效益考量。
4. 訂立減碳與節能原則性目標，逐步朝向優化能源使用邁進。
5. 逐年檢視能源管理成效並調整推動步調。



長期目標

我們希望透過對利害關係人發揮影響力，擴大對自然環境的正面影響。

員工（內部利害關係人）

1. 建立永續發展意識，持續推動員工參與環境與節能倡議。
2. 透過教育訓練與內部溝通，強化綠色職場文化與低碳認知。
3. 提供永續相關成長機會，鼓勵員工參與企業永續轉型過程。



供應商（外部利害關係人）

1. 鼓勵供應商採用綠色作業流程，逐步建立負責任的供應鏈管理機制。
2. 導入供應商永續評估原則，推動長期夥伴共同成長。



氣候相關財務揭露實施概況（對應 TCFD 及 IFRS S2）



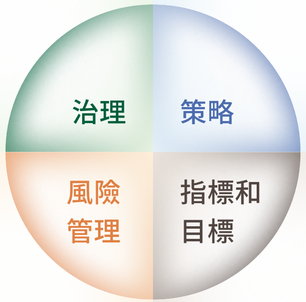
董事會為氣候變遷管理之最高治理單位，授權永續發展委員會負責氣候變遷風險與機會之鑑別、衝擊程度評估、因應策略擬定以及監督各相關單位之落實。

為確保管理架構的全面性，永續發展委員會依據職責召集相關單位，組成推動小組，並由永續辦公室統籌執行與彙整。每年，永續辦公室彙整結果後，於永續發展委員會中向董事長報告，確保氣候相關議題納入高層決策機制並持續受到監督。



ITH 依據氣候變遷面臨最嚴重的情境（Worst-case Scenario），從轉型風險與實體風險出發，評估其對公司財務的潛在衝擊、影響時程（短、中、長期）、受衝擊價值鏈環節及風險發生可能性。上述分析結果納入策略韌性評估，進而擬定四項核心策略：提升能源效率、低碳產品研發與設計、供應鏈管理、強化集團氣候韌性。

- 轉型風險：參考臺灣 2050 淨零排放路徑及策略，將碳費設定為參數，分析碳費每噸 300 元的情況下，模擬其對公司在政策與法律、市場、技術、聲譽、財務及營運等面向所受到的潛在衝擊。
- 實體風險：參考 SSP5 - 8.5 時日高溫最大值 TXx 及單日降雨量超過 200 公厘的年總日數之改變作為參數，模擬營運據點所在地未來之氣候狀況，作為實體風險參數。



本公司依循既有整體風險管理架構，並參考 TCFD 架構，進行氣候變遷相關風險與機會之管理，將氣候變遷風險納入營運決策流程中。

為提升專業性，初期階段導入外部專家協助，由永續辦公室召集各相關部門組成推動小組，以工作坊的形式鑑別實體風險與轉型風險，並依據風險發生的可能性與潛在財務衝擊程度評估其重要性，作為後續策略與目標調整的依據。

本次首先評估急性與慢性實體風險、以及政策法規、技術、市場與聲譽等轉型風險，由各單位負責本業範疇內的風險盤點以及因應措施之研擬，並由永續辦公室整合後提交永續發展委員會審議。過程中結合內部討論與外部專家建議，評估氣候變遷對於營運的潛在影響。

永續發展委員會以每兩年一次的頻率檢視風險評估結果，並視內外部情勢調整應對措施，確保風險應對方案之有效性與適切性。目前已透過制度化流程與跨部門合作機制，初步建立風險識別與因應能力，後續將持續強化治理與運作，提升氣候風險管理的成熟度。





為回應評估之風險與機會，本公司訂定以下重點行動方向，由各單位研擬具體指標與階段性目標，透過永續發展委員會定期確認執行狀況，確保策略落實：

1. 提升能源效率：汰換高耗能設備，提升能源效率，降低能源使用量。
2. 低碳產品研發與設計：因應低碳轉型趨勢，研發單位投入低碳產品開發，積極降低產品排碳量。
3. 供應鏈管理：發揮企業影響力，推動供應商重視社會、經濟、環境的影響。
4. 強化集團氣候韌性：了解氣候變遷影響，建立不斷電備援機制。

後續將視執行狀況，持續滾動調整行動計劃。

現行 TCFD 揭露架構與 IFRS S2 氣候相關揭露準則之核心架構高度一致，兩者均涵蓋治理、策略、風險管理及指標與目標四大面向。本公司持續追蹤 IFRS S2 正式接軌之進程，並將視主管機關採用時程，逐步深化氣候相關財務資訊之揭露廣度與完整性。此外，本公司亦參照 IFRS S2 行業基礎施行指引第 57 冊「半導體」（TC-SC）暨 SASB 永續會計準則，揭露適用之行業基礎指標，詳見本報告書附錄二。

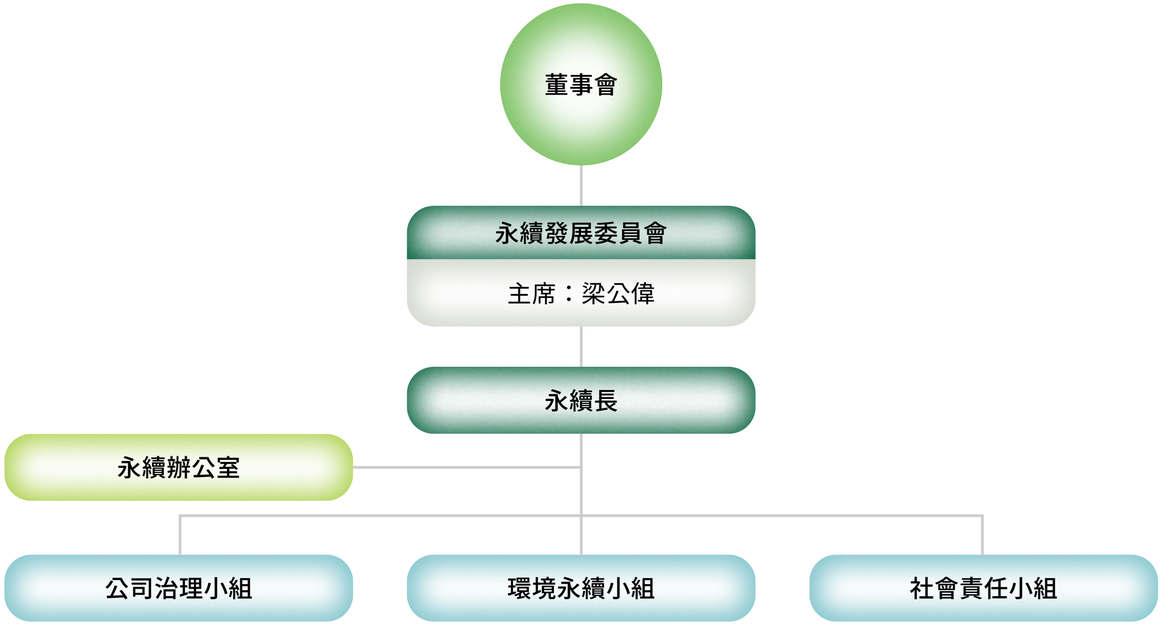
氣候治理架構

本公司董事會授權設置永續發展委員會，永續發展委員會由董事長擔任主席，下設永續長及永續辦公室，負責整合營運核心資源、提升公司 ESG 績效表現，訂定永續策略方向並督導專案推動。下設公司治理、環境永續、社會責任等工作小組，負責針對跨部門的重要永續議題擬定目標及執行計劃。

就氣候相關事務而言，永續發展委員會同時作為氣候相關事務之專責治理單位，負責管理氣候相關風險與機會並定期評估策略執行成效。管理層面，永續長每年向董事會呈報年度氣候風險管理之執行結果；減碳目標之執行進度另按季向董事會匯報，以確保董事會對氣候相關事務保有持續且即時之監督。目前，氣候相關資訊已進入董事會議程；本公司正逐步建立將氣候風險評估結果連結至策略規劃與資本配置之機制，以持續深化董事會之氣候治理職能。

為確保治理單位具備監督氣候議題之職能，本公司永續推動團隊及跨部門工作小組已完成溫室氣體盤查實務、氣候相關財務資訊揭露等主題之專業工作坊研習，並視需要聘請外部專家提供諮詢支援。管理階層依循《風險管理實務守則》及永續資訊內部控制制度，持續監控氣候相關風險與機會之辨識與應對情形。

現階段，本公司尚未將氣候相關績效指標納入董事及經理人薪酬政策，原因在於公司氣候管理機制尚在建置與優化階段；未來將隨管理成熟度提升，適時評估導入薪酬連結機制之可行性與時程。



策略與目標

本公司密切關注全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，並將該議題納入企業永續發展的重要議題，持續地進行分析與管控，各項策略推動重點簡述如下：

1 提升能源效率

汰換高耗能設備，提升能源效率，降低能源使用量。

2 低碳產品研發與設計

因應低碳轉型趨勢，研發單位投入低碳產品開發，積極降低產品排碳量。

3 供應鏈管理

發揮企業影響力，推動供應商重視社會、經濟、環境的影響。

4 強化集團氣候韌性

了解氣候變遷影響，建立不斷電備援機制。

上述行動計畫之關鍵假設包括：電價與碳費費率之變動趨勢、節能設備汰換之預期效益，以及低功耗產品之市場需求；其中市場需求因資料可得性較低，以質性方式表達。



策略	未來目標	2025 執行成果	
提升能源效率	規劃 2030 較 2025 年用電減少 10%。	已建立基準	完成全集團能源基準盤查，建立後續節能管理之數據基準；並將能源消耗數據納入行政管理指標，透過設備汰換前後數據比對，持續分析能耗趨勢。
	台南新辦公室全面採用 LED 燈。	達成	完成台南辦公室原有傳統 T5 格柵燈具全面汰換，共計 270 盞，全面導入 LED 崁入式平板燈，達成臺灣辦公區域照明設備 100% LED 化目標，當年度投入新台幣 165,375，該項專案至 2025 年為止，共投入新台幣 3,054,390 元。
	每五年確認一次虛擬工作站需求，並進行伺服器汰舊換新。	持續維持	持續依排程評估虛擬工作站需求，本年度未達汰換週期，維持現有運作。
	每年定期評估虛擬化平台相容性、穩定性與合適性。	達成	完成年度虛擬化平台評估，確認現行平台運作穩定，無需進行架構調整。
低碳產品研發與設計	2025 年完成優化設計架構，減少整體耗電。	持續進行中	持續推動低功耗 IC 設計優化，研發團隊透過先進製程與架構調整，有效降低產品功耗，強化在消費性市場之低碳競爭優勢。
	2025 年完成 FHD 與 QHD 面板的共通平台驅動 IC 開發。	持續進行中	持續進行中，預計於目標期程內完成共通平台開發，簡化產品線並降低開發成本。
供應鏈管理	2026 年完成關鍵供應商永續風險評估。	達成	完成《供應商永續管理作業程序》及《供應商行為準則暨承諾書》草案編製，建立制度基礎，預計 2026 年下半年正式推動，並啟動關鍵供應商永續自評問卷評估。
	每季進行一次供應商評鑑。	達成	完成 Q1 至 Q4 共四次供應商評鑑，依品質、交期、生產良率、技術能力等面向評比，並針對評比結果進行分級管理。
	每年進行一次年度供應商稽核與輔導。	達成	完成年度供應商稽核 25 家，稽核完成率 100%，稽核通過率 100%。
強化集團氣候韌性	定期投保相關災害保險。	持續維持	持續維持營運相關災害保險，確保極端氣候事件發生時具備基本財務風險緩衝。
	每月評估伺服器的關鍵性、允許的停機時間（SLA）、預計承受的負載，確保 UPS 的瓦數與安培額度能滿足伺服器的功耗需求。	持續維持	持續依月度評估機制執行，確保 UPS 配置符合伺服器實際功耗需求，未發現異常。
	選擇適合的 UPS 類型建置，防止電力短時間壓降造成的設備故障。	達成	現行 UPS 建置完善，本年度未發生電力短時間壓降導致之設備故障事件。
	不定期進行 UPS 切換測試，確保無縫運作。	達成	完成年度 UPS 切換測試，確認備援機制正常運作，切換過程無縫，全年無停機事件。
	設定監控工具，持續追蹤 UPS 電量與執行狀況。	持續維持	監控工具持續運作中，全年追蹤 UPS 電量與執行狀態，未發生異常警示事件。

風險與機會鑑別流程

本公司永續發展委員會負責氣候變遷與能源之風險和機會的資訊蒐集，每 2 年進行檢討。考量轉型風險（政策和法律 / 市場 / 科技 / 公司聲譽）及實體風險（慢性及急性），並對可能發生之事件，做出風險評估，包含財務衝擊程度、衝擊時間（短、中、長）、價值鏈中受衝擊對象、風險可能性等風險評估。

擬定機會情境時，考量資源效率、能源來源、產品與服務、市場及適應力，並對可能發生之事件進行包含財務影響程度、影響時間（短、中、長期）、價值鏈中受影響對象、機會可能性等機會評估。

1. **成立推動小組**
   依據工作職責建立推動小組，包含來自研發中心、營運管理中心、業務發展中心、財務行政中心的成員，確保氣候變遷管理的全面性。
2. **建立風險評估流程**
   確定評估頻率與邊界，設定風險等級及其因應與管制流程。
3. **風險與機會鑑別**
   由各部門成員考量轉型風險、實體風險，透過工作坊的形式撰寫初稿，並依據風險評估流程，使用財務衝擊程度及可能性來判定風險與機會影響程度。
4. **產出風險矩陣**
   將風險與機會結果整合至風險矩陣，產出風險矩陣圖。
5. **氣候變遷策略討論**
   訂定氣候變遷策略、短中長期目標及指標。

風險與機會評估

本公司採用衝擊程度與發生可能性之矩陣評估法，對已鑑別之氣候相關風險與機會進行量化評估，並依總分劃分為三級：低（5 分以下）、中（5 至 14 分）、高（15 至 25 分）。氣候相關風險與機會之影響時間區間定義為短期（2 年以下）、中期（3 至 5 年）及長期（6 年以上），與本公司內部目標管理之規劃時程一致。上述評估結果以與其他營運風險一致之衡量尺度為基礎，依循《風險管理實務守則》所訂框架逐步整合至公司整體風險管理程序。

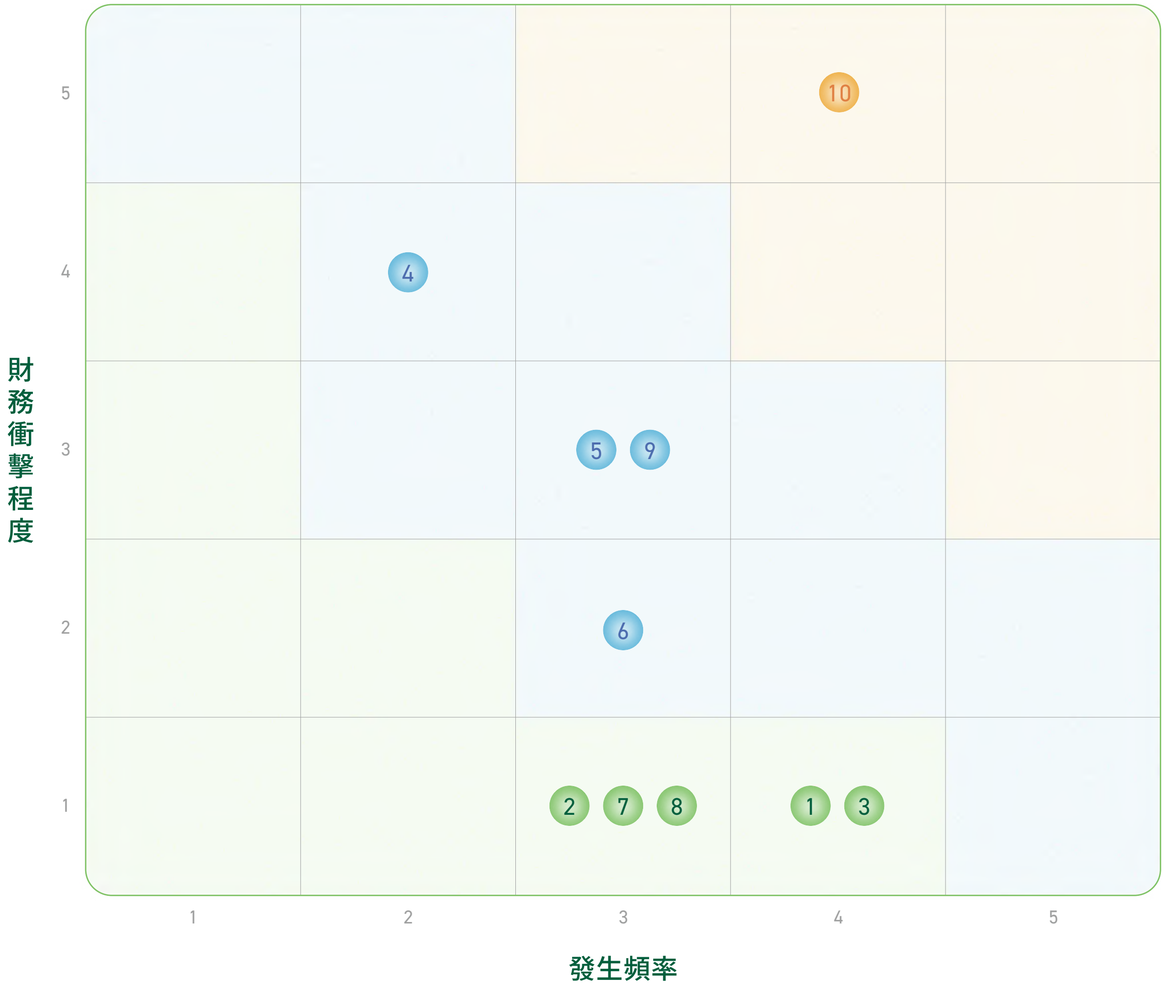
風險與機會衡量方式	財務衝擊程度及發生可能性
風險與機會類別	轉型風險：政策和法律、市場、科技、公司聲譽 實體風險：慢性及急性 機會：資源效率、能源來源、產品與服務、市場及適應力
風險 / 機會等級	高、中、低
情境分析	轉型風險：碳費[註] 每噸 300 元 實體風險：SSP5 - 8.5 情境、升溫 +3.0-3.6°C情境
發生可能性	經常：1 年內（不含 1 年） 很可能：1~2 年 可能：3~5 年 不大可能：6~9 年 幾乎不可能：10 年以上
風險等級	< 5 分：低風險 / 機會 5 分 ~14 分：中等風險 / 機會 15 分 ~25 分：高風險 / 機會

註：情境分析之假設參數來源為環境部 2024/10/23 公告碳費徵收費率。

本公司於 2025 年度針對 TCFD 氣候風險評估之財務衝擊級距設定進行調整。原級距設定方式導致風險評估結果與實際營運狀況存在落差，為提升評估準確性，永續發展辦公室廣泛諮詢專家意見並參考國際審計相關標準，經永續長審議後，重新校準財務衝擊程度之分級依據。因此，本年度風險矩陣之評估結果與前一年度相比可能存在差異，係反映評估方法之優化，屬本報導期間氣候風險評估流程之變動而非氣候風險本質之改變。

氣候風險與機會矩陣圖

高風險 / 機會等級　中風險 / 機會等級　低風險 / 機會等級



中高風險 / 機會等級		低風險 / 機會等級	
4 創新技術發展	↓	1 國內外政策與法規變動	↓
5 利害關係人負面回饋增加	↓	2 國家 2050 年朝向淨零目標	-
6 極端天氣事件頻率增加	-	3 證交所法規要求	-
9 低耗電產品的需求增加	↓	7 全球平均氣溫上升	-
10 驅動 IC 在新能源車應用快速成長	-	8 電力供給不穩定	-



風險 / 機會類型		風險 / 機會概述	受衝擊之價值鏈環節	受衝擊時間點	可能性	潛在財務衝擊	風險 / 機會等級
轉型風險	政策與法律	國內外政策與法規變動 國際推動碳費與碳邊境調整機制，國內政府開徵碳費，造成供應鏈營運成本增加，將有可能轉嫁費用，造成公司採購產品費用增加。	直接營運、客戶、供應鏈	1~2 年	很可能	極低	低
		國家 2050 年朝向淨零目標 因應國家未來承諾朝向淨零目標，電力結構將增加低碳及再生能源，未來可能面臨電價調漲，造成生產成本增加。	直接營運	3~5 年	可能	極低	低
		證交所法規要求 因應金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，公司須另委託顧問公司輔導溫室氣體並每年請第三方機構進行查證，否則將遭受罰鍰。	直接營運	1~2 年	很可能	極低	低
	技術與科技	創新技術發展 新產品無法滿足客戶下一代低碳產品的能耗規格需求，將造成產品線營收衰減，甚至開發費用也無法回收。	直接營運、客戶	4~10 年	不大可能	高	中
	聲譽	利害關係人負面回饋增加 價值鏈中的客戶不定期進行利害關係人重大議題調查、社會責任問卷填寫、供應商行為準則簽署，要求對溫室氣體、碳足跡進行管理，若未將相關指標與作為納入營運考量，將有可能影響客戶訂購需求，導致產品營收減少。	直接營運、客戶	3~5 年	可能	中	中
實體風險	急性	極端天氣事件頻率增加 供應鏈因颱風、淹水等極端天氣氣候影響廠區與設備運作及安全性，導致營運中斷。	直接營運、供應鏈	3~5 年	可能	低	中
	慢性	全球平均氣溫上升 氣候變遷將影響未來平均溫度升高，在熱負荷增加的情況下，導致冰水機， 空調機用電量增加。	直接營運	3~5 年	可能	極低	低
	慢性	電力供給不穩定 公司目前伺服器都集中於新竹，如果政府能源政策導致電力供給不穩定而有限電措施，造成區域停電，將無法運作。	直接營運	3~5 年	可能	極低	低

風險 / 機會類型		風險 / 機會概述	受衝擊之價值鏈環節	受衝擊時間點	可能性	潛在財務衝擊	風險 / 機會等級
機會	產品與服務	**低耗電產品的需求增加** 公司的 IC 產品採用晶圓代工廠的先進製程生產，並透過研發團隊的優化設計，有效降低 IC 產品功耗，透過此優勢來拓展筆電等消費性市場。	直接營運、客戶	3~5 年	可能	中	中
		驅動 IC 在新能源車應用快速成長 全球 2050 淨零排放目標推動各國制定減碳政策，如禁售燃油車、補貼電動車等，加速電動車技術發展與普及，本公司針對車載市場，積極開發觸控與顯示整合晶片 (TDDI)，有助於電路設計的簡化並縮短開發時程，對於客戶而言，可簡化供應鏈結構，採購時也較為便利，將有助於增加客戶訂購需求。	直接營運、客戶	1~2 年	很可能	極高	高

整體而言，上述風險與機會對本公司經營模式之目前影響有限，多屬預期性質之影響。本公司資訊機房設備集中於新竹，為實體風險之主要暴露所在；價值鏈上游之晶圓代工與封裝測試供應商，及下游之品牌客戶，則分別為轉型成本轉嫁與低碳產品需求成長之集中環節。

氣候相關風險與機會之財務影響

依據本公司氣候情境分析之評估結果（詳後節），本公司識別之主要財務影響如下：辦公區域照明全面 LED 化之資本支出（列於不動產及設備），以及災害保險費用（列於營業費用）。

就預期財務影響而言，本公司識別之主要項目如下：碳費制度擴大與電價調整等政策法規風險，預期將使營業費用增加；極端天氣事件所致之資產損失、保險費用上升及營運中斷，將影響營業損益；低耗電產品與車用晶片需求成長之市場機會，則預期帶動營業收入增加。

本公司氣候相關財務影響之評估，現階段以質性分級方式呈現。此係因相關衡量之不確定性程度較高，量化資訊尚不具決策有用性，依據 IFRS S2 第 19 條之規定得以質性方式表達；未來將視數據累積與評估方法成熟度，逐步導入貨幣化量化評估。





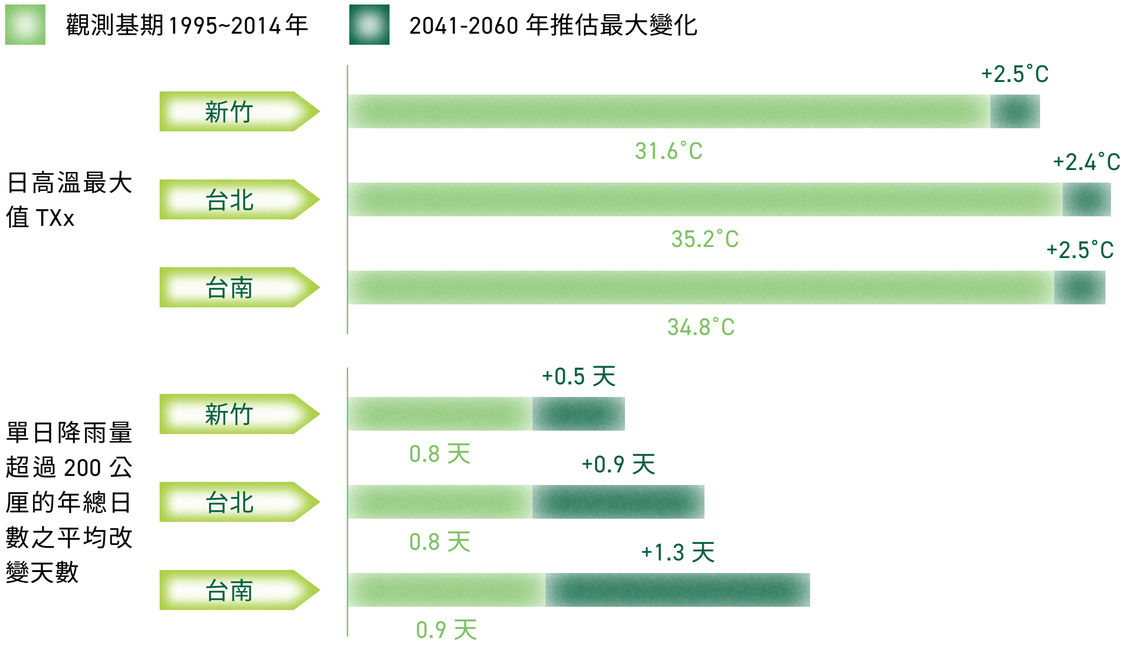
氣候風險情境分析

本公司於 2024 年度執行氣候情境分析，並配合風險評估週期，以每兩年為原則檢視更新。本公司依據 TCFD 準則，運用轉型、實體二種風險類型面臨的最嚴重情境 (The Worst-case Scenario)，將分析結果納入策略韌性評估。現階段尚未採用與最新氣候變遷國際協定（巴黎協定 1.5° C 目標）一致之情境；本公司將於後續檢視週期評估納入該類情境之可行性。

轉型風險情境參考臺灣 2050 淨零排放路徑及策略，將碳費設定為參數，分析碳費每噸 300 元的情況下，本公司在政策與法律、市場、技術、聲譽、財務及營運等面向所受到之衝擊。

實體風險情境參考 SSP5 - 8.5 時，由臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)、國家災害防救科技中心蒐集日高溫最大值 TXx 及單日降雨量超過 200 公厘的年總日數之改變作為參數，模擬營運據點所在地未來之氣候狀況。

SSP5 - 8.5 情境模擬氣候狀況



註：SSP 排放情境：取決於未來社會經濟假設、排放減量程度、氣溶膠污染物等造成不同的 GHG 排放量，可由低至極高 GHG 排放量簡單區分成以下四個代表性情境：SSP1 - 2.6（低排放量）、SSP2 - 4.5（中排放量）、SSP3 - 7.0（高排放量）、SSP5 - 8.5（極高排放量）。

此外，實體風險情境參考升溫 +3.0-3.6°C時，由 Climate Central 及 Carbon Brief 蒐集海平面上升、低於潮汐線區域 (有淹水風險)、低於 2050 年洪水水位、平均乾旱時間作為參數，模擬營運據點未來之氣候狀況。

升溫 +3.0-3.6°C情境模擬當地氣候狀況

營運地區

評估因子	新竹	台北	台南
海平面上升	未受影響	受到影響	受到影響
低於潮汐線區域 (有淹水風險)	未受影響	未受影響	未受影響
低於 2050 年洪水水位	未受影響	未受影響	未受影響
平均乾旱時間	4 個月	4 個月	4 個月

韌性評估結果

根據情境分析結果，於 SSP5-8.5 情境下，本公司各營運據點面臨之實體風險屬低至中度，主要影響為極端降雨及高溫導致之空調用電增加；於碳費每噸 300 元情境下，本公司非碳費徵收對象，轉型風險之直接財務衝擊有限，惟須關注供應鏈之成本轉嫁。本公司現行之 UPS 備援機制、營運災害保險及多據點配置，可在相當程度上因應上述情境之衝擊。韌性評估之不確定性重大領域，主要為極端天氣事件之頻率與強度，以及未來碳費費率與電價政策之變動。

4.2 能源管理

本公司由行政管理部門統籌全集團能源管理。我們將能源盤查結果與設備汰換視為能源管理之第一階段任務，並透過檢視能耗分布擬定能源政策，以確保治理方向符合國際標準。

2025 年能源管理計畫執行情形

本計畫之執行範疇係以全集團實質營運據點為主。自 2025 年起，為落實全集團能源管理，統計邊界由單一據點系統性擴大至全集團。

重點專案：2025 年度目標為「基礎設施能效升級」

執行成果

針對子公司奕力科技臺灣據點之重大耗能設備進行汰換，包含：

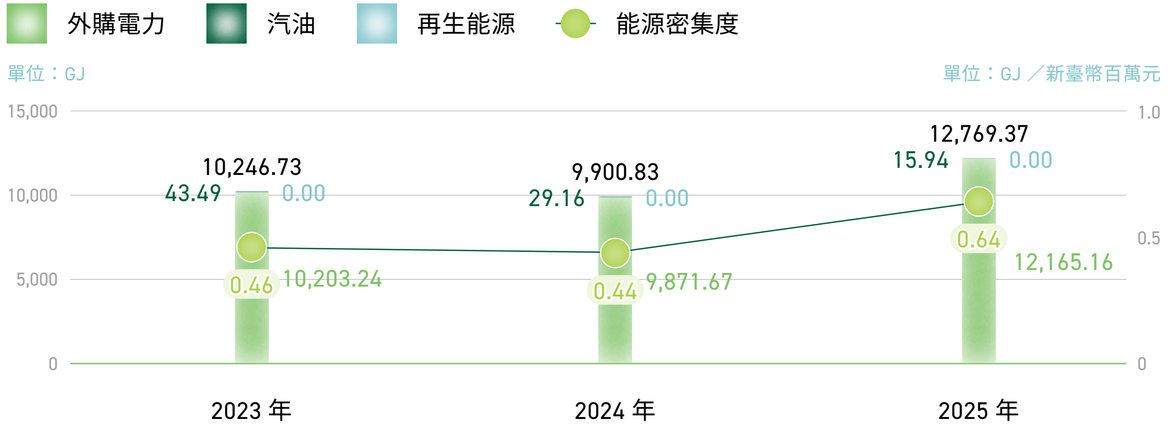
1. 空調系統優化：將既有低能效空調主機汰換為高效變頻機型，降低能源消耗。
2. 照明系統更新：延續 2024 年的「辦公室照明節能改善計劃」，新增台南辦公室完成原有傳統 T5 格柵燈具汰換，共計 270 盞，全面導入 LED 崁入式平板燈，達成辦公區域照明設備 100% LED 化的目標。至 2025 年為止，該專案共投入新台幣 3,054,390 元，除改善照明品質與延長設備壽命外，也帶來顯著的節能成效。

下一階段能源管理路徑

鑑於 2025 年已完成全集團能源基準盤查，我們將進一步優化能源管理：

1. 優化盤查機制：將能源消耗數據納入行政管理優化指標，藉由設備汰換後之數據比對，分析能耗趨勢。
2. 持續精進：未來將依據能耗數據變動趨勢，滾動式調整整體能源管理策略，並強化能源數據之準確性與一致性，提升整體氣候治理績效。

能源使用總量



能源種類	來源	用途	2023 年	2024 年	2025 年	單位
外購電力	營運所在地電網	全廠用電設施	2,834,234.00	2,742,130.00	3,542,619.46	kWh
汽油	台灣中油公司	公務車	1,332.00	916.00	502.19	L
再生能源佔比			0.00	0.00	0.00	%
總營收			22,397.60	22,461.50	19,085.00	GJ ／新臺幣百萬元

註 1：能源總消耗量 2023 及 2024 年僅涵蓋子公司奕力科技新竹總部；於 2025 年涵蓋集團全據點，包含大樓公共區域分攤用電。

註 2：電力使用量係以加總各營運據點每月電費單所列數據；汽油以實際領用量為主。

註 3：為確保數據準確性與一致性，本公司能源熱值轉換係數係參照環境部之最新年度公告值進行年度動態調整。熱值計算基準係依據該年度公告之燃料低位熱值（kcal/L）並乘以轉換係數（4.184 kJ/kcal）計算。

4.3
溫室氣體管理

本公司依據 ISO 14064-1 國際標準建立溫室氣體盤查體系，現階段已完成全集團營運據點之範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放）盤查，並於現有資源範疇下，針對價值鏈進行部分範疇三（其他間接排放）之統計盤查。透過建立標準化數據管理流程，我們持續優化碳盤查邊界與資料品質，致力於確保排放資訊之精確度與透明度，藉此為後續減碳路徑之制定奠定數據基礎，並落實本公司對非財務資訊之揭露承諾。

在監督機制方面，本公司每季由永續長向董事會匯報減碳執行進度。透過此一高階監督架構，確保環境目標與營運策略一致。此機制不僅強化公司對氣候變遷風險之韌性，更體現公司治理對溫室氣體管理之高度重視，確保節能減碳方案能獲得充分之資源支持與策略調整，推動組織邁向低碳轉型。

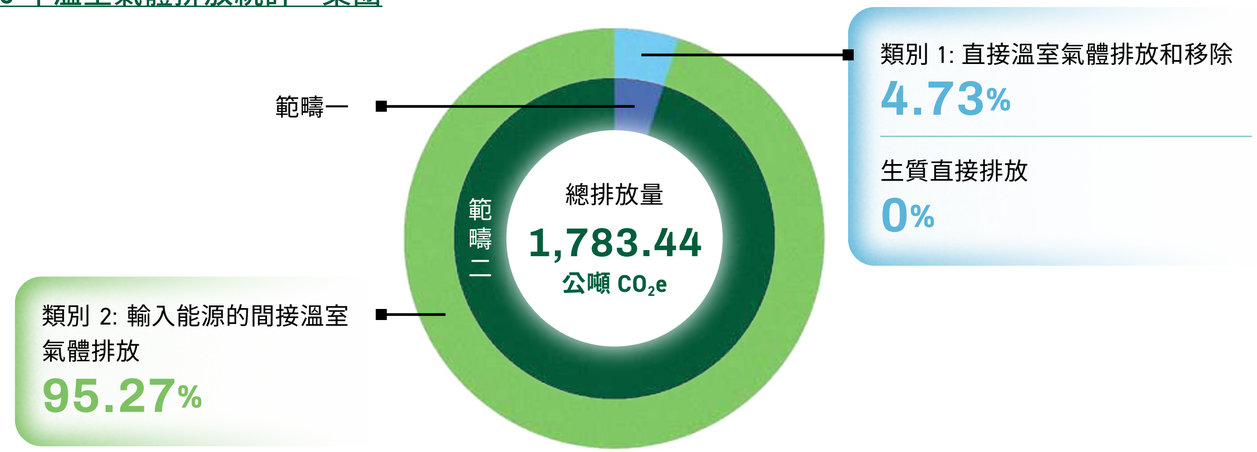
溫室氣體盤查方法

組織邊界	依據 ISO 14064-1 標準與環境部溫室氣體盤查指引規範，制定組織邊界內容。
盤查種類	依照 ISO 14064-1 定義之溫室氣體，盤查項目包括二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）、氧化亞氮（N_2O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF_6）、 三氟化氮（NF_3）等七種溫室氣體。
盤查時程	2025 年度諮詢外部顧問進行總部溫室氣體盤查作業。
計算方法	依照環境部所公佈之《溫室氣體排放量盤查作業指引》，在進行溫室氣體盤查前設定組織邊界，確定盤查之範圍，並進行溫室氣體排放源鑑別，以直接排放、外購電力排放爲主要範疇。 我們將蒐集各類排放源整年使用量數據，如瓦斯、天然氣等採購收據、冷媒年度填充量，以及電費收據等，並利用碳盤查估算相關工具計算溫室氣體排放量。

溫室氣體排放

本公司母公司註冊於英屬開曼群島，為集團之投資控股實體，不從事實質生產或服務提供等營運活動，亦無直接溫室氣體排放源，故其溫室氣體排放量計為 0。據此，本年度溫室氣體盤查採用營運控制法界定組織邊界，將集團內具備實質營運活動之子公司納入盤查範疇，以確實反映集團整體溫室氣體排放狀況。

2025 年溫室氣體排放統計—集團



排放類別	溫室氣體範疇	各類別排放量	排放量（公噸 CO_2e）	排放比率（%）
直接排放	範疇一	類別 1: 直接溫室氣體排放和移除	84.44	4.73
		生質直接排放	0	0
間接排放	範疇二	類別 2: 輸入能源的間接溫室氣體排放	1,699.00	95.27
總排放量			1,783.44	100

註：範疇與合併財務報表一致。

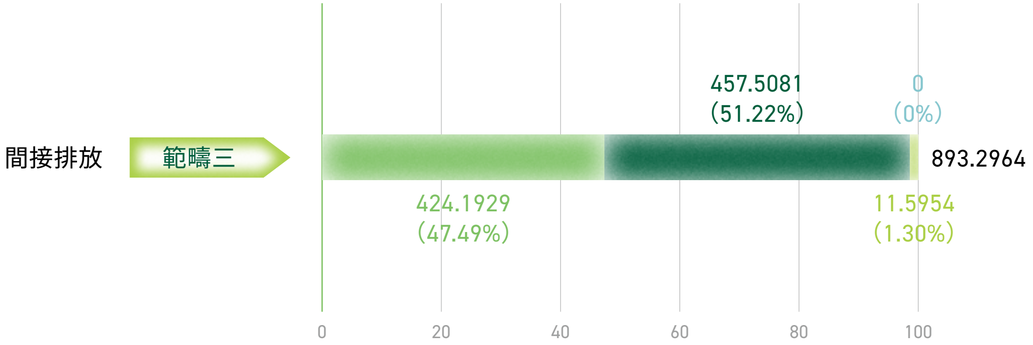
類別 3: 運輸產生的間接溫室氣體排放

類別 4 : 組織使用的產品之間接溫室氣體排放

類別 5 : 使用組織的產品所產生之間接溫室氣體排放

類別 6 : 其他來源的間接溫室氣體排放

單位：公噸 CO_2e



單位：%

排放類別	溫室氣體範疇	各類別排放量	排放量（公噸 CO_2e）	排放比率（%）
間接排放	範疇三	類別 3: 運輸產生的間接溫室氣體排放	424.1929	47.49
		類別 4 : 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	457.5081	51.22
		類別 5 : 使用組織的產品所產生之間接溫室氣體排放	11.5954	1.30
		類別 6 : 其他來源的間接溫室氣體排放	0	0
總排放量			893.2964	100

註：現階段範疇為臺灣營運據點。

減碳目標及執行成果

因應《上市櫃公司永續發展行動方案》，為落實溫室氣體減量管理，公司以 2025 年為減碳基準年，啟動全集團盤查。針對 IC 設計業外購電力（範疇二）為主的碳排結構，我們將優化能源管理的氣候調適政策，作為規劃中長期減碳路徑之最高指導原則。

本公司原依既有節能設備導入之預估效益，設定 15% 之原則性減碳目標。隨著公司成功上市，為落實嚴謹的數據治理精神，環境工作小組於 2025 年將盤查範疇擴大至全集團據點。本著審慎與誠信透明原則，我們依據實際盤查數據重新校準能源結構與減量潛力，將碳減量指標調整為更務實的承諾：設定 2030 年全集團範疇二溫室氣體排放量較基準年降低 10%。範疇一排放主要來自辦公場所冷媒逸散，佔總排放量約 4.73%，因此現階段減量目標聚焦於佔 95.27% 之範疇二外購電力排放；範疇一排放將透過設備維護管理持續控管。上述目標依實際盤查數據及節能改善潛力訂定，未採用行業去碳法（Sectoral Decarbonization Approach）推導；目標方法論由環境永續工作小組擬定、經永續發展委員會審議通過，現階段尚未送外部第三方機構驗證。此量化目標將逐年追蹤，並定期提報董事會進行非財務資訊之監督。

設定 2030 年全集團範疇二溫室氣體排放量較基準年降低 10 %

面對全球淨零趨勢，本公司深知價值鏈碳排管理對整體產業鏈減碳之關鍵性，組織內部已研議擴大範疇三盤查項目，預計於取得客觀、完整的價值鏈數據後，逐步設定合理減量目標，以實踐實質且具影響力的價值鏈低碳轉型。

近 3 年排放量統計（範疇一加範疇二）

溫室氣體種類	2023	2024	2025	單位
範疇一（直接排放）	3.01	2.07	84.44	Ton CO_2e
範疇二（間接排放）	1,400.11	1,299.77	1,699.00	Ton CO_2e
總排放量	1,403.12	1,301.84	1,783.44	Ton CO_2e
總營收	22,397.60	22,461.50	19,085.00	新臺幣百萬元
溫室氣體排放密集度	0.06	0.06	0.09	Ton CO_2e/新臺幣百萬元

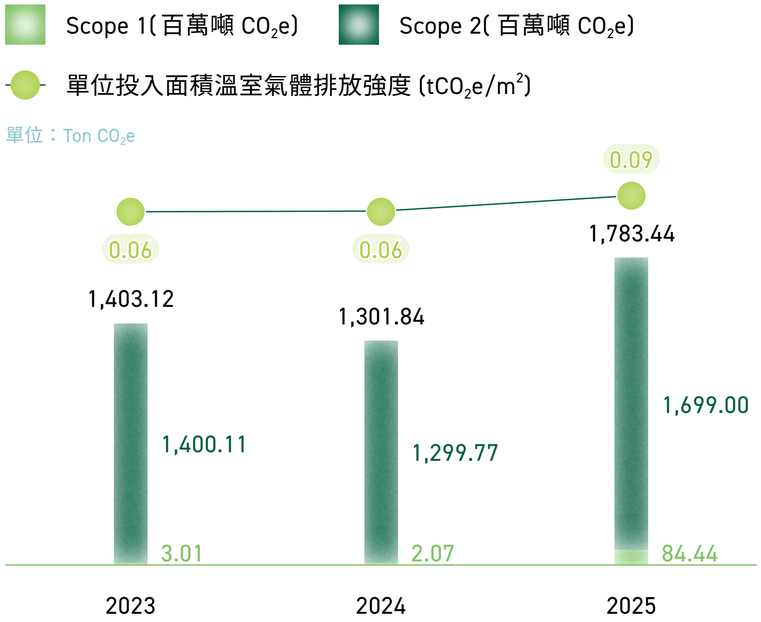
註 1：2023 及 2024 年僅涵蓋子公司奕力科技新竹總部；2025 年擴大與合併財務報表邊界相同。

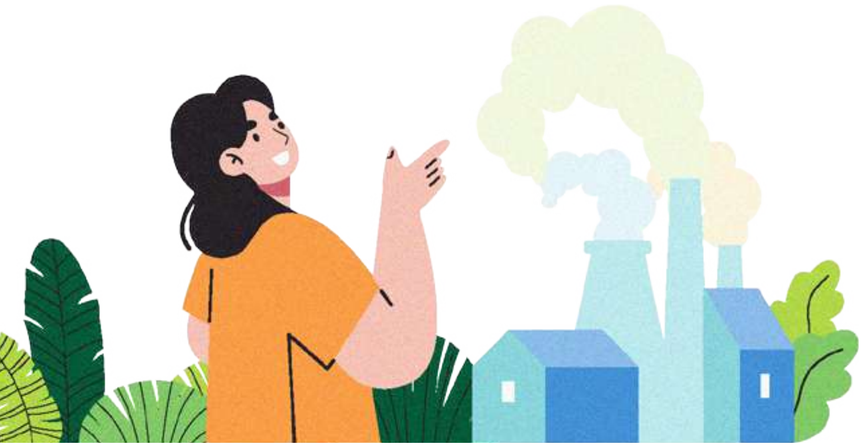
註 2：各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第 6 次評估報告之估值，排放係數資料來源為行政院環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 3：範疇二主要為外購電力，台灣電力排碳係數引用經濟部能源署於盤查當下最新公告數值；中國電力排碳係數引用中華人民共和國生態環境部於盤查當下最新公告之省級因子。

溫室氣體排放量與排放密集度圖表

歷年溫室氣體 (Scope1+Scope2) 排放強度





確信情形

本公司於 2025 年度委託英商勞盛（LRQA）依據 ISO 14064-3 確信準則，針對子公司臺灣據點之溫室氣體範疇一、二、三執行第三方確信，並取得實質正確之合理與有限保證意見。未來本公司將積極擴大範疇，預計於 2026 年將無實體營運之母公司納入確信，逐步落實全集團合併財務報表邊界之確信範疇，展現誠信透明的利害關係人承諾。

2025 年度確信情形

公司名稱	確信情形	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
ITH Corporation 註 1	尚未確信	-	-	-	-
子公司 註 2	部分確信	溫室氣體範疇一、二、三	英商勞盛股份有限公司台灣分公司	ISO 14064-3:2019	LRQA 查證奕力科技 2025 年溫室氣體盤查，確認類別一與二實質正確，類別三至五未見異常，符合 ISO 14064-1 規範。數據顯示外購電力為主要排放源，查證後建議其持續優化活動數據引用與換算之一致性。

註 1：無實體營運，排放量為 0，將於 2026 年納入確信。

註 2：2025 年子公司確信範疇為奕力科技股份有限公司新竹、台北、台南辦公室，未來將擴大至與合併財務報表邊界一致，包含：奕力科技股份有限公司、ILITEK Holding Inc.、竑華微電子 (廈門) 有限公司、豪迪微電子 (深圳) 有限公司、合肥豪迪微電子有限公司。

自然碳匯策略

本公司目前尚未建立自然碳匯策略，未來將持續關注臺灣 2050 淨零轉型自然碳匯關鍵戰略行動計畫之政策發展，並將其視未來減碳路徑規劃之需要，評估自然碳匯作為之可行性。

內部碳定價

本公司目前尚未導入內部碳定價機制。隨著臺灣碳費制度逐步落實，本公司持續關注國內外碳定價政策發展趨勢，並評估其對公司營運之潛在影響，未來將視法規進展與公司碳管理成熟度，研議是否導入內部影子碳價機制。

4.4
廢棄物管理

本公司秉持「源頭減量、內部循環」之綠色經營方針，聚焦於集團營運據點之資源調配與減廢治理。為落實系統化管理，我們將廢棄物管理政策確立為兩大主軸：「營運源頭減量」，旨在透過辦公行為優化與數位化轉型，降低資源消耗；以及「內部資源循環」，致力於提高各類廢棄物之分類成效與再利用價值，穩健推進綠色職場轉型。

管理行動與成效

2025 年目標與達成成果

目標

事業廢棄物整體回收率達
80%



成果

2025 年事業廢棄物整體回收率達
94.66%
優於年度目標

廢電子零組件回收再循環率為
95%

下腳品及不良品回收再循環率為
90%

註：整體回收率計算方式＝Σ（各類別處理量 × 回收率）÷ 事業廢棄物總處理量。

各類別資源化管理績效如下：

一般廢棄物減廢與回收

本公司針對辦公室產生之一般廢棄物，依處理方式分為焚化、資源回收與分類回收三類進行管理。生活廢棄物採焚化處理，2025 年處理量為 13.9 公噸，占一般廢棄物總量最大宗；辦公室廢紙、廢鐵、廢鋁容器與廢照明光源等可回收品項，則透過內部宣導與分類回收設施進行資源化，2025 年資源回收量達 3.8 公噸；電子廢棄物現階段已於源頭完成分類，2025 年分類回收量為 0.3 公噸，後續委外清運與再利用成效將持續追蹤揭露。

透過源頭分類機制，本公司致力於將辦公室日常營運所產生之廢棄物盡可能導向資源循環，落實營運源頭減量政策於日常辦公中。

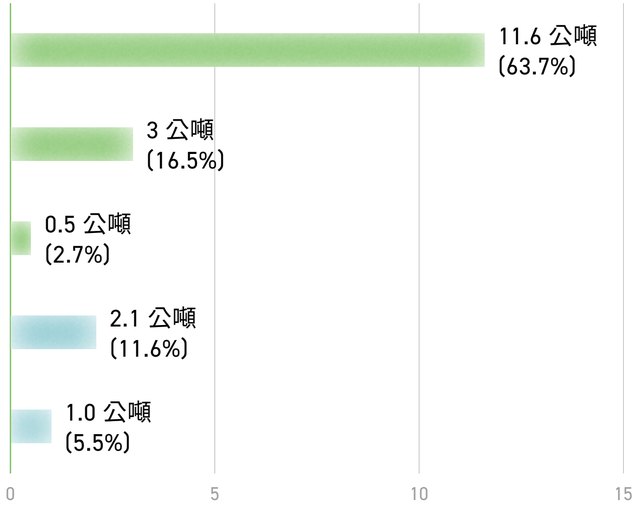
事業廢棄物循環

本公司事業廢棄物均委由具合法清除、處理許可證之專業廠商處理，以確保數據統計符合法規與合約規範。

2025 年廢電子零組件委外處理量為 2.7 公噸，回收再循環率達 95%；測試下腳品及不良品委外處理量為 0.2 公噸，回收再循環率達 90%；回收金的部分重新投入產業鏈進行生產，有助於降低整體產業對原生礦產開採之依賴；矽晶片則轉交專業處理廠商加工為太陽能輔助材料，使半導體產業之報廢資源得以延續進入綠能產業鏈，實現跨產業之資源循環。上述兩類事業廢棄物合計整體回收率達 94.66%，優於 2025 年 80% 之目標。

2023

類別	廢棄物種類	處理方式
一般廢棄物	生活廢棄物	焚化
一般廢棄物	廢紙、廢鐵、廢鋁容器、廢照明光源	資源回收
一般廢棄物	電子廢棄物	分類回收處理
事業廢棄物	廢電子零組件	委外處理
事業廢棄物	下腳品及不良品	委外處理

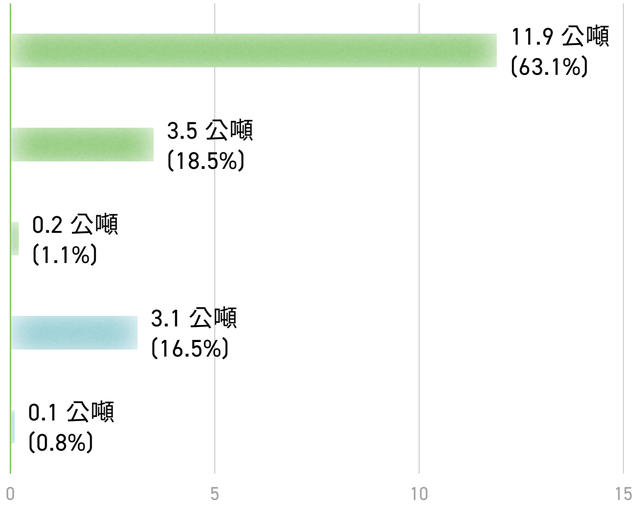


總計 **18.2** 公噸

廢棄物密集度 **0.0008** 噸 / 百萬新台幣

2024

類別	廢棄物種類	處理方式
一般廢棄物	生活廢棄物	焚化
一般廢棄物	廢紙、廢鐵、廢鋁容器、廢照明光源	資源回收
一般廢棄物	電子廢棄物	分類回收處理
事業廢棄物	廢電子零組件	委外處理
事業廢棄物	下腳品及不良品	委外處理



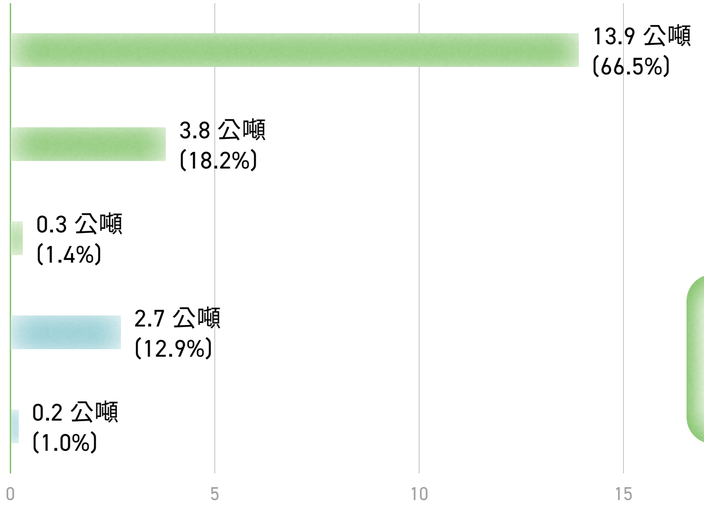
總計 **18.8** 公噸

廢棄物密集度 **0.0008** 噸 / 百萬新台幣



2025

類別	廢棄物種類	處理方式
一般廢棄物	生活廢棄物	焚化
	廢紙、廢鐵、廢鋁容器、廢照明光源	資源回收
	電子廢棄物	分類回收處理
事業廢棄物	廢電子零組件	委外處理
	下腳品及不良品	



總計
20.9
公噸

廢棄物密集度
0.0011
噸 / 百萬新台幣

註：一般廢棄物數據現階段僅涵蓋新竹台元總部，其他營運據點之數據將逐步納入未來報告書揭露範圍；事業廢棄物數據範疇僅包含新竹台元總部，因報廢晶片與晶圓相關作業均於該據點發生。

環保支出

本公司環保支出主要涵蓋辦公空間之基礎環境維護、清潔物資採購，以及空調系統汰換費用。2025 年度本公司基礎環境營運支出總計新台幣 6,087,820 元。

環保支出項目	金額（新台幣 / 元）
清潔耗材	116,172
辦公室清潔地板打蠟	161,473
LED 節能燈具更換	165,375
空調系統汰換	5,644,800
總支出費用	6,087,820

4.5 水資源管理

水資源風險評估

本公司依 WRI Aqueduct 4.0 評估各主要營運據點之水壓力狀況。台灣三大據點（新竹、台南、台北）水壓力評級為 Low-Medium（10–20%），不屬於水資源壓力地區；中國三個據點中，安徽合肥評級為 Extremely High（>80%），福建廈門及廣東深圳評級為 Low-Medium。由於本公司各據點均為辦公室性質，用水活動以生活用水為主，對當地水資源之直接衝擊有限。公司已完成水資源風險地圖建立，作為後續制定用水管理措施之基礎，並持續監控各據點水資源風險變化。



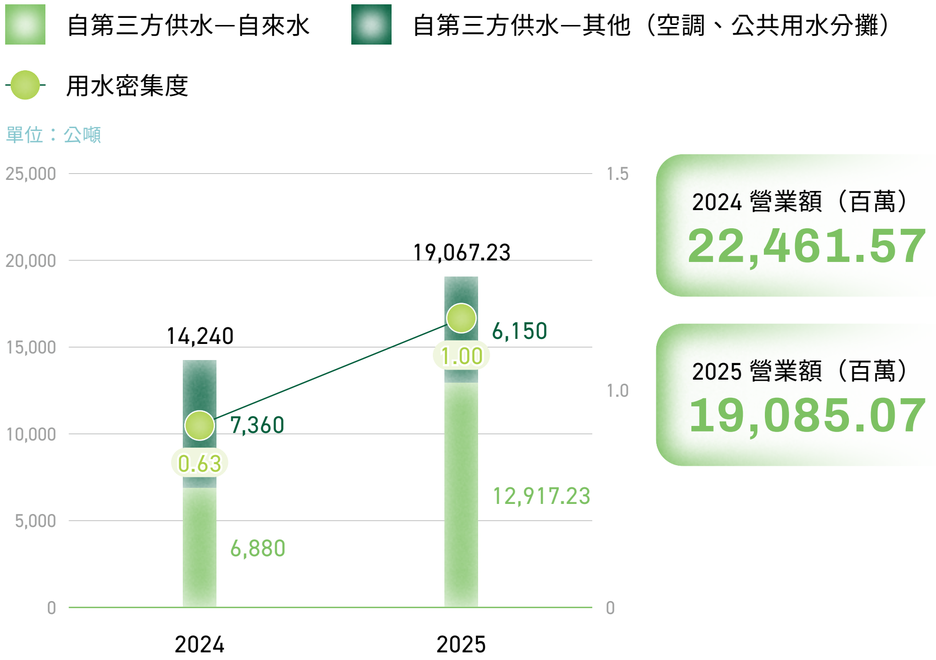
用水管理政策

本公司用水來源均為第三方供水，各據點性質為辦公室，用水活動以員工日常生活用水為主。在用水管理政策上，本公司以「減少浪費、提升使用效率」為核心原則，具體推動措施如下：

1. 定期透過內部溝通管道向全體同仁宣導節約用水觀念，強化員工環境責任意識
2. 位於台元科技園區之主要辦公據點，配合園區既有節水機制共同運作，涵蓋雨水回收再利用於園區植物澆灌、冷卻水塔設置定量投藥器以減少清潔用水，以及於各處安裝省水裝置。

2025 年度總取水量為 19,067.23 公噸，用水密集度為 1.00 公噸／百萬營收。相較於 2024 年，本年度數據有所增加，主因為強化數據管理及擴大統計範疇，以提升揭露透明度，不代表實際用水量之增加。公司以 2025 年數據作為管理基準，設定後續年度用水密集度不高於基準值為量化目標，並持續追蹤用水趨勢，於數據異常增加時啟動內部檢討機制，逐步建立系統性用水管理制度。

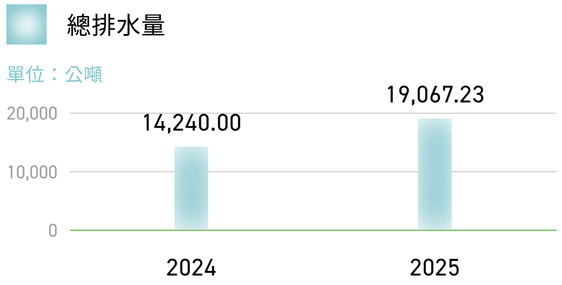
取水量



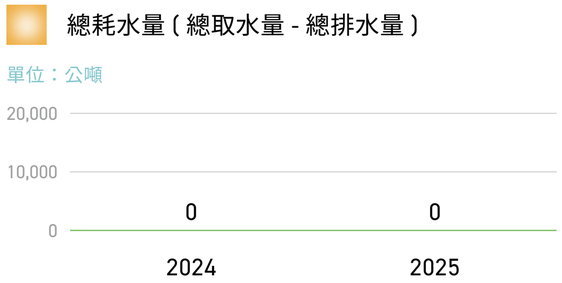
2024 營業額（百萬）
22,461.57

2025 營業額（百萬）
19,085.07

排水量



耗水量



註 1：2024 年範疇僅包含新竹辦公室；2025 年擴大至臺灣營運據點。

註 2：本公司據點均為辦公室性質，生活用水經使用後排入園區污水系統，排水量以取水量估計，故耗水量計為 0。

4.6 生物多樣性

本公司營運據點均位於已開發之都市或科技園區，不涉及生態敏感區域或重要生物多樣性熱點。雖現階段尚未制定正式生物多樣性政策，本公司秉持「避免破壞自然棲地、減少有害化學品使用」之基本原則，於日常營運中落實環境友善行為。未來將參考 TNFD 自然相關財務揭露框架，逐步建立生物多樣性風險評估機制，並研議制定正式政策，以回應利害關係人對自然資本保護之關注。



CHAPTER

5

友善職場

5.1 人才吸引與留任 ····· 86
5.2 人才培育發展 ····· 92
5.3 員工薪酬福利 ····· 97
5.4 職場安全與健康 ····· 103
5.5 人權與員工溝通 ····· 105

重大議題管理 - 人才吸引與留任

策略

- 建立具競爭力之雇主品牌，提供優於同業之薪酬結構、職涯發展機會與工作環境
- 透過 EAPFC 員工關懷計畫強化員工身心健康支持
- 積極深化校園徵才與產學合作

承諾

- 秉持以人為本企業文化，視多元與包容之研發人才為公司最核心的永續資本
- 尊重並支持《聯合國世界人權宣言》等國際人權政策

指標

- 年底員工總人數
- 年度整體離職率
- 新進員工人數及新進率

2025 年績效

- 年底員工總人數 **1,047** 人
- 年度新進員工 **154** 人，新進率 **15.3%**
- 台灣地區計畫招募 **95** 名，實際收到應徵 **4,115** 人，接受聘僱率 **68.4%**
- 年度整體離職率 **7.2%**
- 參加校園徵才博覽會 **7** 場，涵蓋台大、清大、陽明交大、成大、中央大學
- 全年召開職工福利委員會 **4** 場次
- 勞資會議 **4** 場次

重大議題管理 - 人才培育發展

策略

- 建構完整的專業職能與管理職能培育體系
- 應用柯式四層次學習模型進行訓練成效評估，強化培訓投入與能力養成的連結

承諾

- 協助員工規劃職涯發展路徑，持續提升組織知識資本與創新能量
- 除新進人員外，全體在職員工均接受定期績效考核

指標

- 員工年均受訓時數
- 年度培訓總費用
- 績效考核覆蓋率

2025 年績效

- 集團全體員工年均受訓時數 **7.3** 小時
- 男性平均受訓時數 **7.2** 小時；女性平均受訓時數 **7.8** 小時
- 年度培訓總費用約 **190** 萬元，人均培訓費用 **1,815** 元
- 管理職能系列培訓採分層必修設計，並以策略重點人才為對象推行五天跨兩個月深度培訓計畫
- 除新進人員外，全體在職員工均接受績效考核，覆蓋率達 **100%**

重大議題管理 - 員工薪酬福利

策略

- 提供具市場競爭力之薪資結構、績效獎金與多元福利措施，與員工共享營運成果
- 透過職工福利委員會定期回應員工需求，持續優化福利方案

承諾

- 薪資制度以職位等級與績效表現為依據，不因性別、國籍差異調整薪資，確保薪酬透明與內部公平性

指標

- 員工薪資及福利費用總額
- 育嬰假使用人數與復職率

2025 年績效

- 全年度員工薪資及福利費用 **24.25** 億元（新台幣）
- 全年召開職工福利委員會 **4** 場次；員工申訴管道全年受理件數 **0** 件
- 全年旅遊補助金額 **11,034,408** 元
- 2025 年育嬰留停實際使用人數：男 **1** 人、女 **6** 人；男女復職率 均為 **100%**
- 未發生與歧視相關之員工申訴事件



5.1 人才吸引與留任

本公司視人才為核心競爭資產，致力於建立兼顧吸引與留任的人才的環境。在招募面，透過多元管道延攬具備專業技術與發展潛力之人才；在發展面，提供系統性教育訓練與進修機會，支持員工持續提升專業職能與管理能力；在留任面，制定以職級、職能及績效為基礎之薪酬制度，確保報酬合理反映員工貢獻，並適用於全體員工，不因性別、年齡、國籍或其他個人特質而有所差異。本公司亦持續完善薪酬數據統計機制，以利未來進行同工同酬之量化分析與揭露。

多元共融

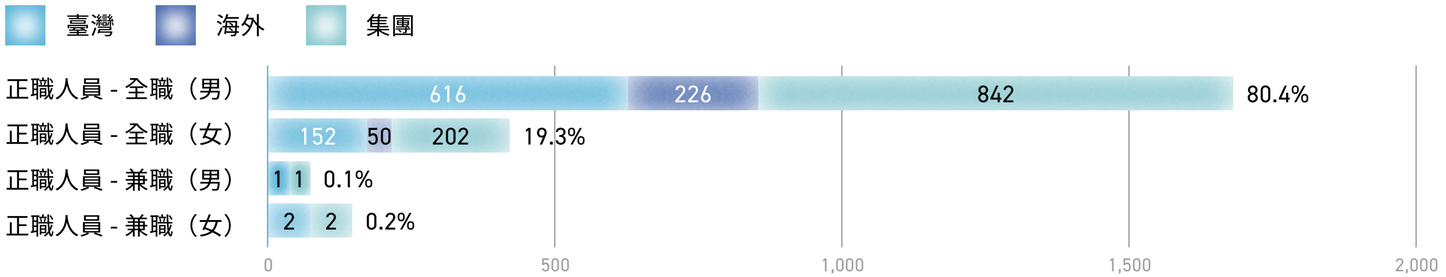
ITH 秉持多元共融的核心理念，禁止基於性別、年齡、種族、國籍、出生地、身心障礙之歧視，致力於打造一個公平、開放且尊重差異的工作環境，讓來自不同背景的同仁都能夠充分發揮潛力。我們不僅追求數據上的多元，更積極營造一個讓每位員工都能感到安心、被接納的職場氛圍。

ITH 之員工總數為 1,047 人，員工之性別分布為男性 843 人與女性 204 人，包含直接聘雇之全職員工與兼職員工。報導期間（2025 年）內員工人數成長 8%，屬於因應公司營運所需之正常波動。

半導體產業的性別比例長期失衡，我們正視這一挑戰，並持續透過公開透明的績效評核、晉升與人才發展制度，確保女性在職涯發展上獲得平等機會。此外，我們也定期針對新進員工進行敬業度及滿意度調查，建立有效的回饋機制，作為持續優化管理與提升歸屬感的依據。

我們相信，唯有組織內部具備多元思維，才能更全面的同理客戶需求，提升組織韌性與市場競爭力。未來，ITH 將持續強化多元共融政策，訂定明確目標並追蹤成效，確保多元價值能內化為企業文化的一部分，驅動公司與所有利害關係人共同邁向永續發展。

員工總數



註 1： 以 2025/12/31 當天的數值作為統計基準。

註 2： 正職人員為簽訂無固定期限合約的全職或兼職員工。

註 3： 該年度未聘僱臨時員工（簽訂有期限合約的員工）。

註 4： 截至 2025/12/31，未有非員工的工作者在職。

需要工作簽證之員工

員工分佈	總數	百分比（%）
全體員工	1,047	-
臺灣營運據點	1	0.1
海外營運據點	0	0

身心障礙員工

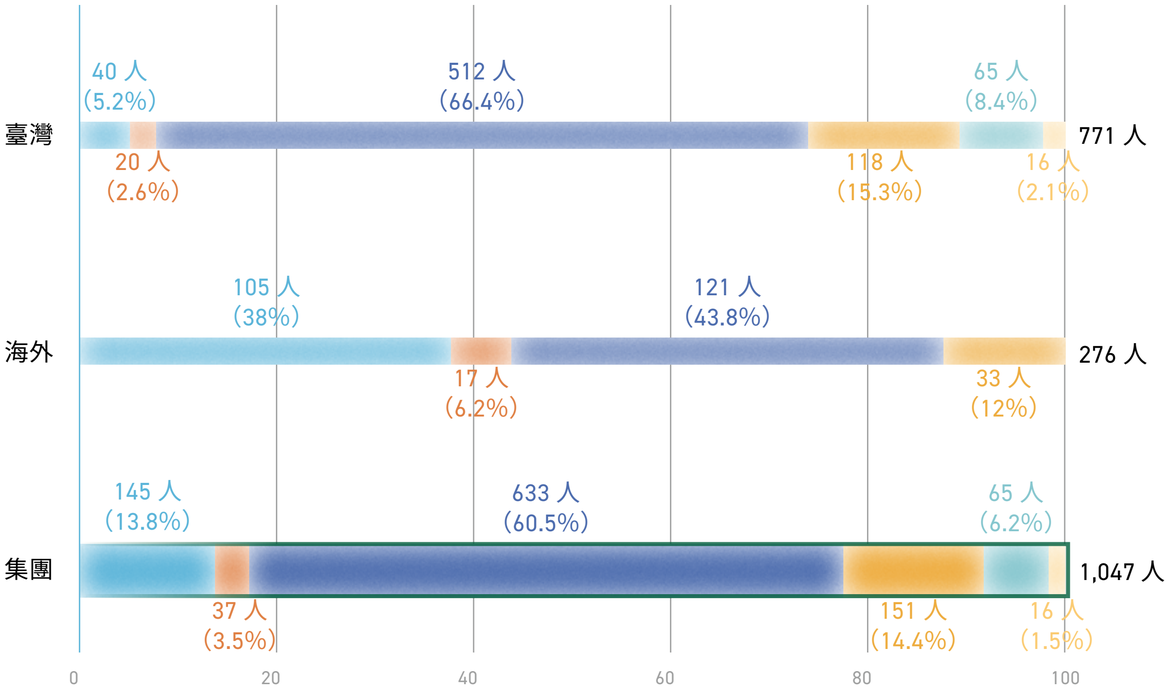
項目 / 年度	2025	
	總數	百分比（%）
全體員工	1,047	-
身心障礙者	5	0.5



年齡架構

30 歲（不含）以下（男） 30 歲（不含）以 下（女）
30-50 歲（男） 30-50 歲（女） 51 歲（含）以上（男） 51 歲（含）以上（女）

單位 : 百分比（%）[註1]

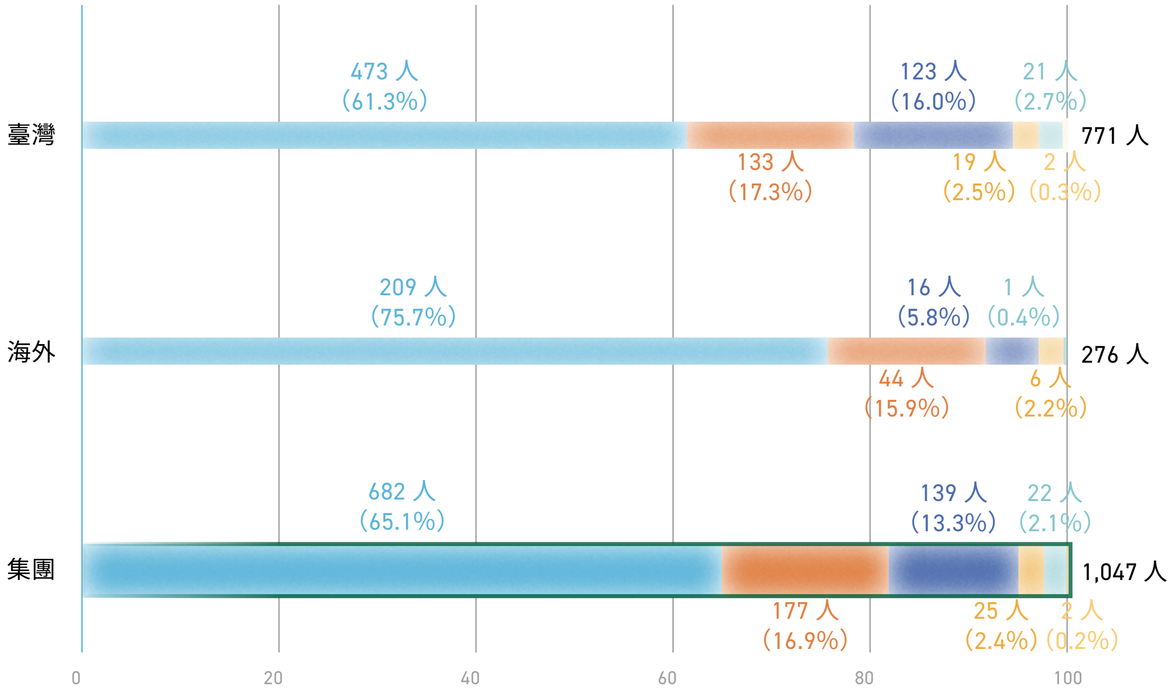


註：於該地區所有年齡階段之百分比

階層架構

一般員工（男） 一般員工（女）
初中階主管（男） 初中階主管（女） 高階主管（男） 高階主管（女）

單位 : 百分比（%）[註1]

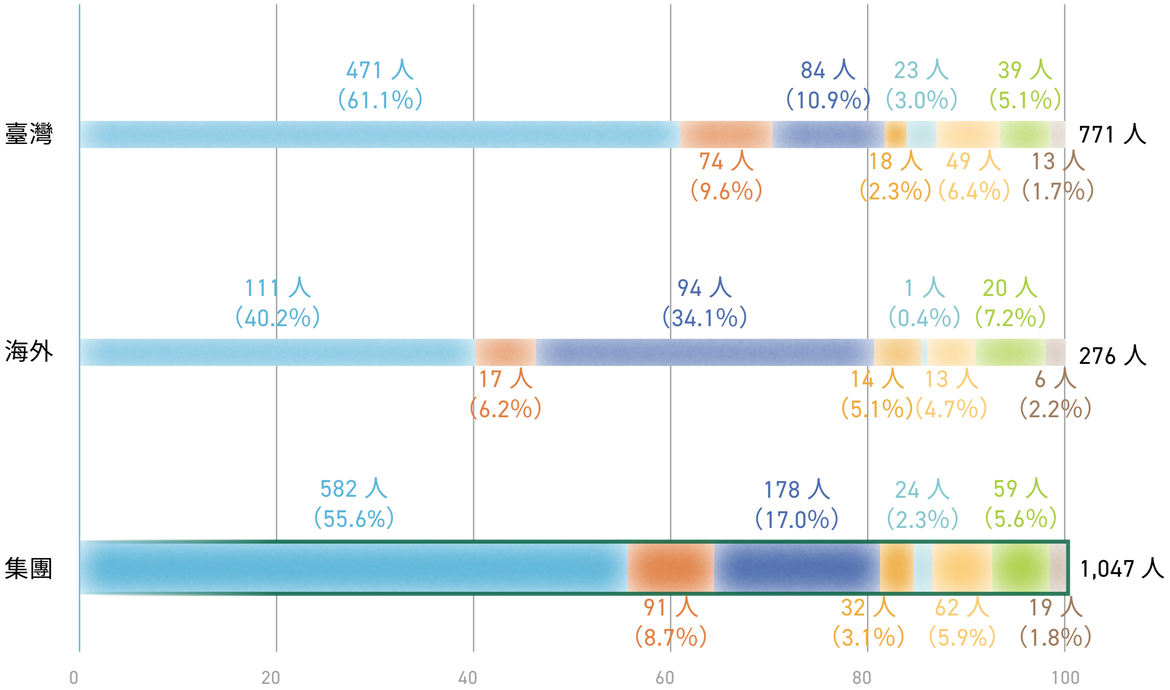


註：於該地區所有階層之百分比

職務架構

研究開發（男） 研究開發（女） 工程及技術（男） 工程及技術（女）
行政支援與管理（男） 行政支援與管理（女）
行銷與業務（男） 行銷與業務（女）

單位：百分比（%）[註1]

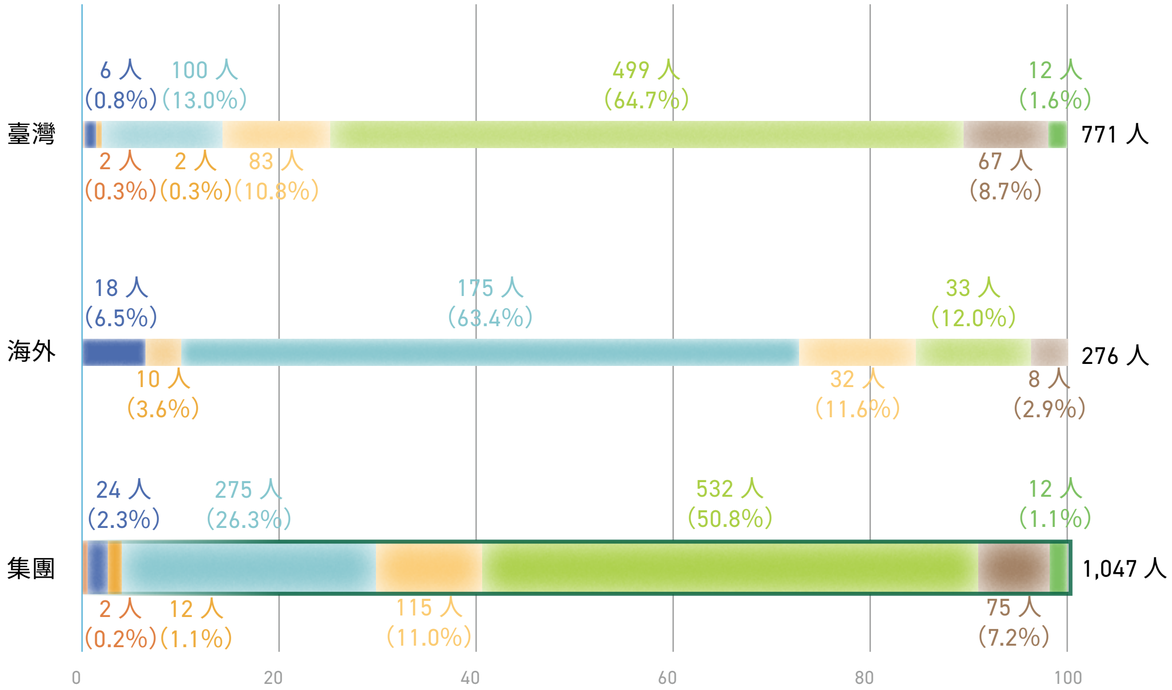


註：於該地區所有職務類別之百分比

學歷架構

高中（男） 高中（女） 專科（男） 專科（女）
學士（男） 學士（女） 碩士（男） 碩士（女）
博士（男） 博士（女）

單位：百分比（%）[註1]



註：於該地區所有學歷類別之百分比

平均年資

項目 / 年度		2025		
		臺灣 平均年資（年）	海外 平均年資（年）	集團 平均年資（年）
所有員工	男	8.3	5.1	7.4
	女	7.9	6.0	7.4

平均年齡

項目 / 年度		2025		
		臺灣 平均年齡（歲）	海外 平均年齡（歲）	集團 平均年齡（歲）
所有員工	男	40.9	31.1	38.2
	女	38.8	32.8	37.3

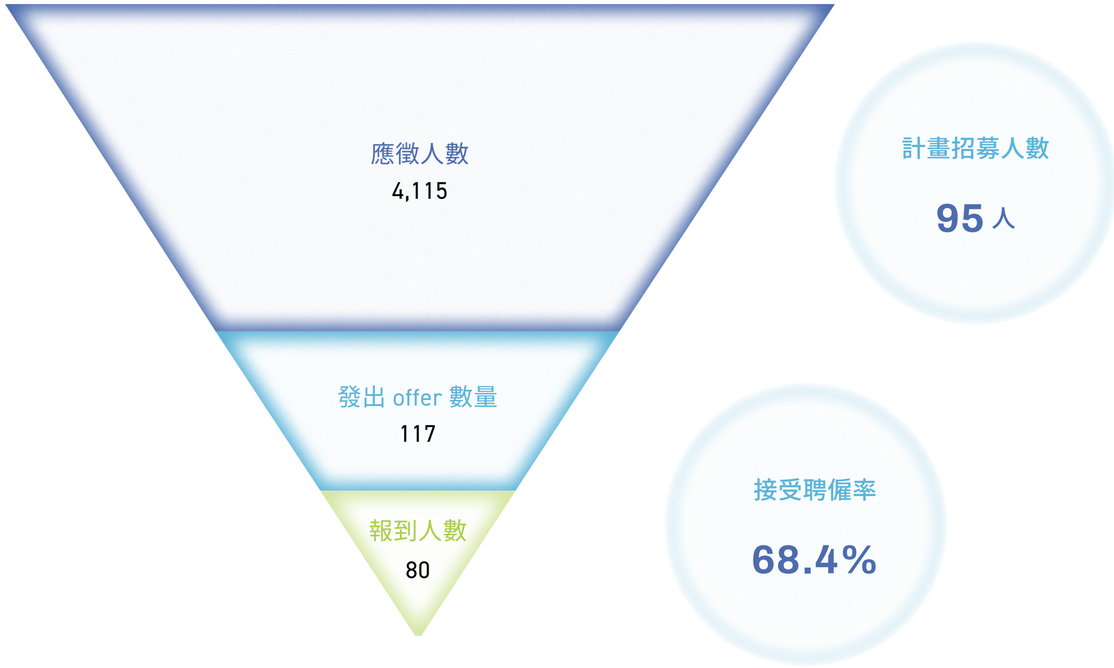


人才招募

在 2025 年 12 月底前離職員工人數為 73 人，離職率為 7.2%。我們的員工離職率維持在健康的水準，ITH 持續透過獎酬制度的調整以提升員工留任率。2025 年進用 154 位新進員工，確保公司不斷有新成員的加入，員工新進率為 15.3%，讓公司持續從外部獲得新技能與經驗，幫助我們在創新研發的過程中保持動能。

聘用與到任情形

ITH 致力於打造具競爭力的薪酬制度，並持續優化人才發展機制，以吸引多元且優秀的人才加入。2025 年，我們在台灣計畫招募 95 名員工，總應徵人數達 4,115 人，展現人才市場對 ITH 品牌的認同。當年度共發出 117 次聘僱通知，實際報到人數為 80 人，接受聘僱率為 68.4 %。未來，我們將持續深化產學關係、強化雇主品牌形象，吸引志趣相投的人才加入，支持組織的多元與可持續發展。



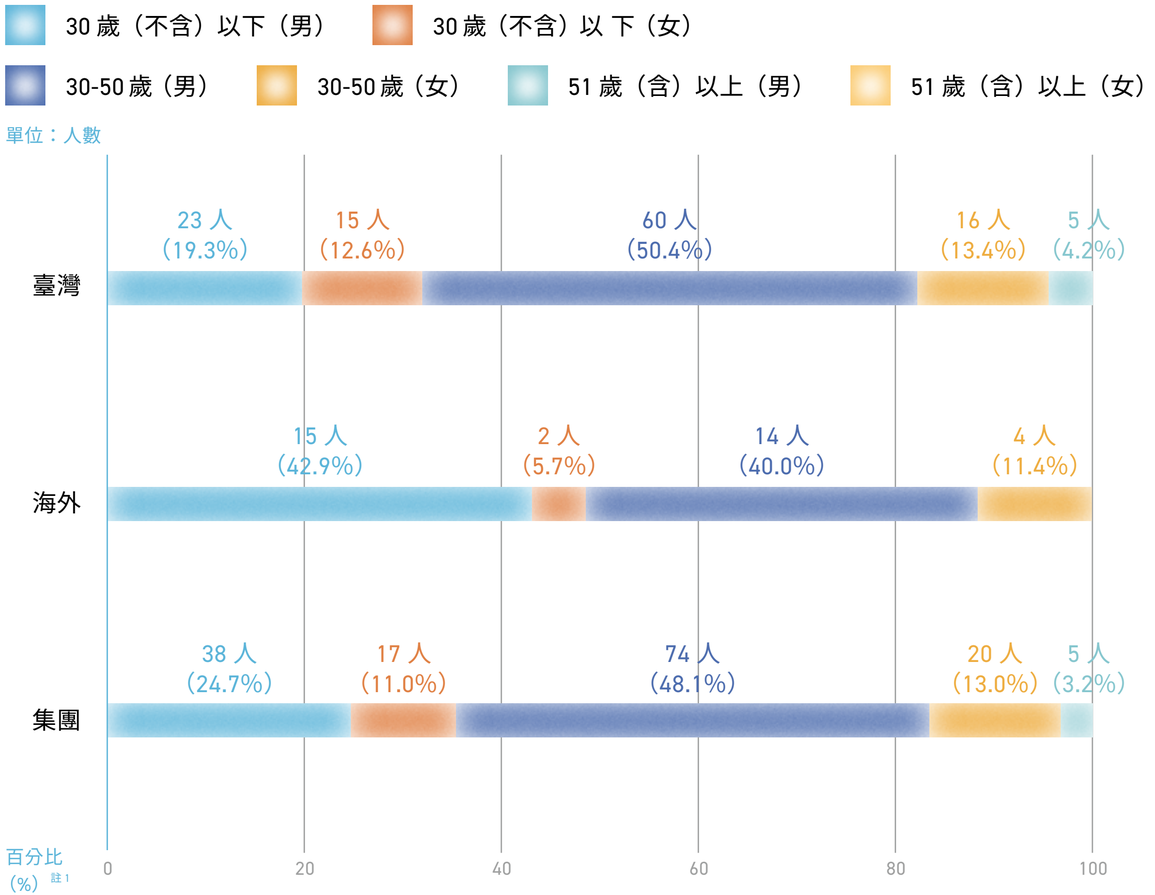
註 1： 接受聘僱率為報到人數 ÷ 發出 Offer 數量。

註 2： 本統計數據範疇為臺灣營運據點，未來將持續擴大資料蒐集範圍提升資料範疇一致性。

註 3： 為提升數據可比性，本統計未納入因組織策略性調整（如組織合併）所產生之人員移入。

新進員工分布

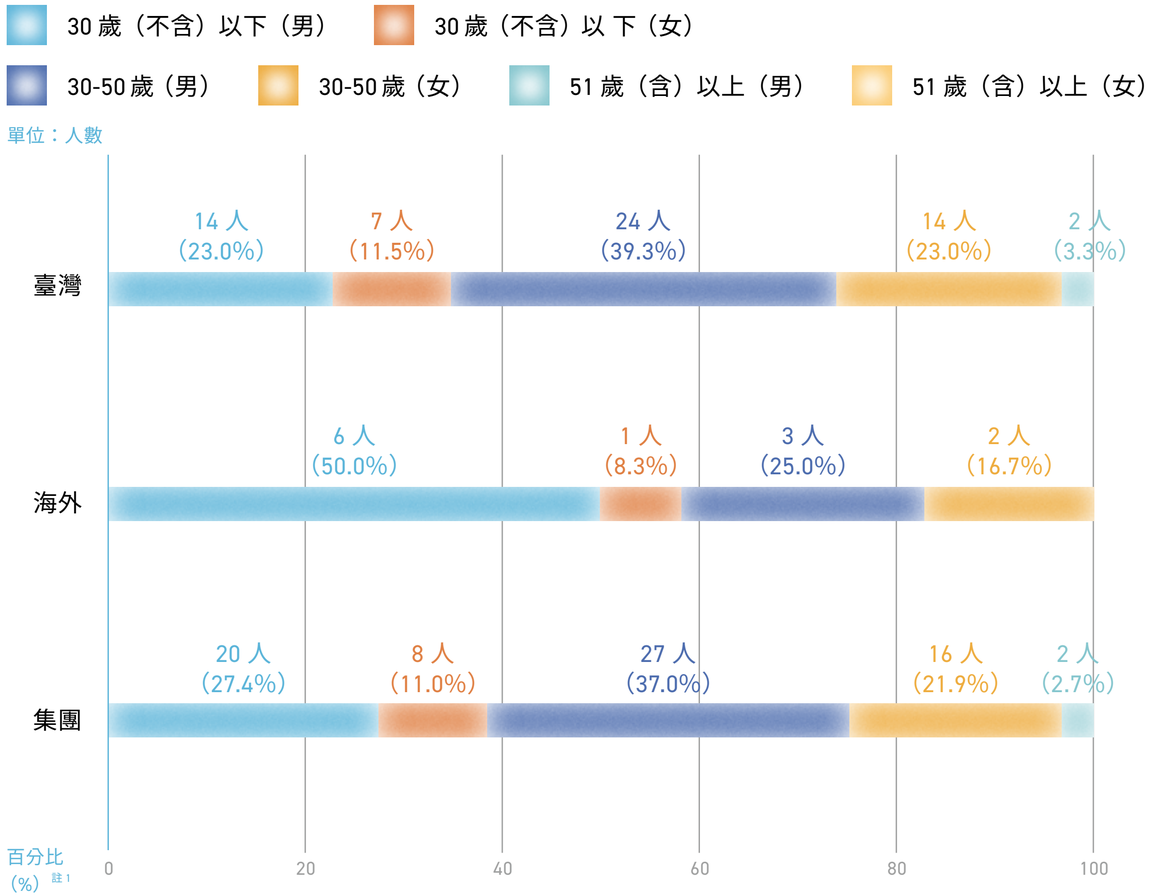
ITH 旗下之子公司奕力科技長年深耕校園，積極參與校園徵才活動並贊助校園體育賽事，有效強化雇主品牌形象、吸引年輕專業人才加入。2025 年集團共招募新進員工 154 人，其中台灣地區 119 人、海外地區 35 人。就年齡結構而言，新進員工涵蓋多元年齡層，兼具新生代活力與職場歷練，展現企業在攬才上能同時吸引甫踏入職場的年輕人才，以及擁有豐富實務經驗的資深專業人士，形成世代互補、經驗傳承的健康人才布局。



註：於該地區所有年齡層之百分比

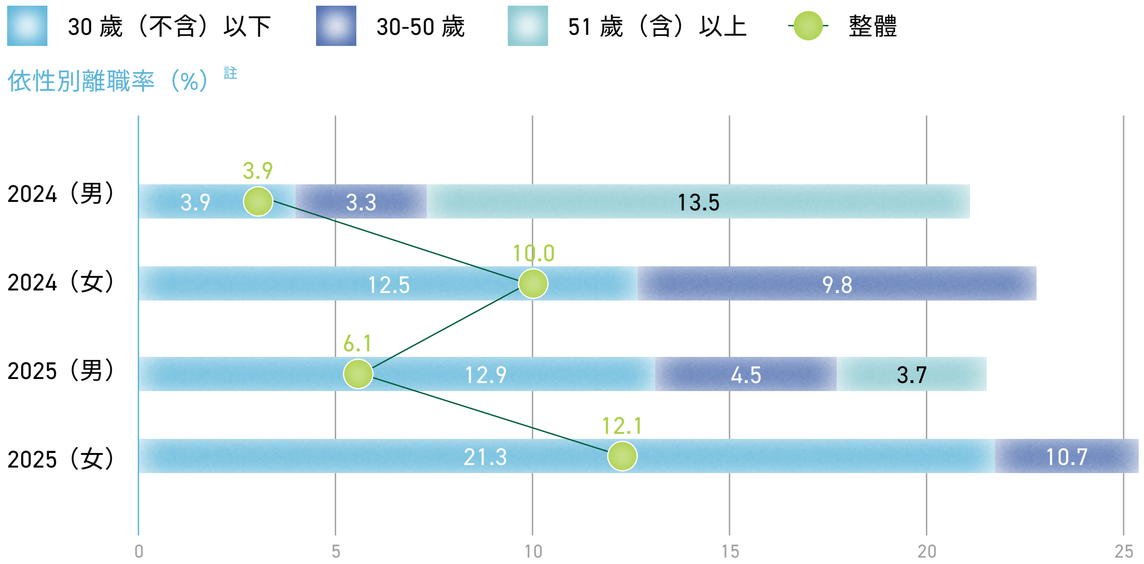
離職員工分布

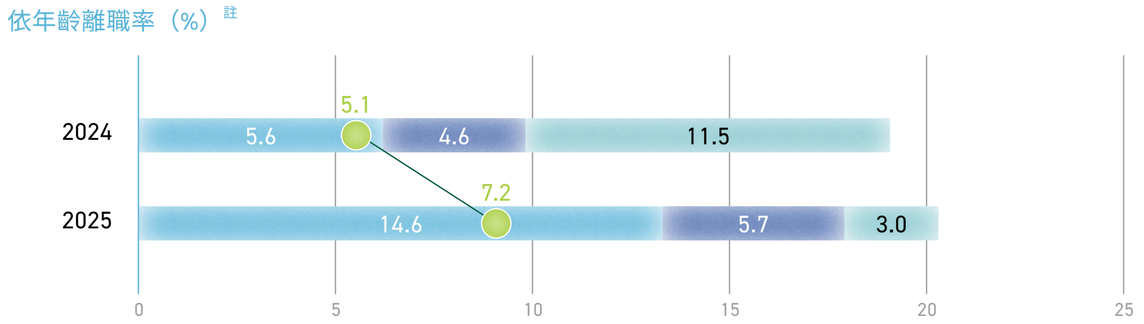
2025 年度整體離職率為 7.2%，較 2024 年度之 5.1% 有所上升。就性別結構觀察，男性離職率由 3.9% 升至 6.1%，女性離職率由 10.0% 升至 12.1%。就年齡結構觀察，30 歲以下族群離職率為 14.6%，較其他年齡層相對偏高，與勞動市場中青年族群流動率普遍較高之趨勢一致；30 至 50 歲族群離職率為 5.7%，51 歲以上族群則降至 3.0%，顯示資深員工之穩定度相對較高。本公司持續關注離職率變化趨勢，並透過員工關係經營及職涯發展機制，強化各族群之職場留任意願。



註：於該地區所有年齡層之百分比

離職率統計





註：離職率 = 離職人數 /（期初人數 + 期末人數）/ 2



人才招募專案

ITH 積極推動校園人才招募計畫，於 2025 年春季與秋季共參加 7 場校園徵才博覽會，包括台灣大學、清華大學、陽明交通大學、成功大學及中央大學。透過現場互動與交流，提升學生對奕力科技的品牌認識與職涯吸引力，讓潛在人才深入了解公司的技術領域、企業文化與發展願景，進一步吸引優秀學子加入，為未來的人才佈局打下基礎。

在拓展外部招募管道之餘，我們亦深耕內部推薦機制，透過 「員工推薦獎金辦法」鼓勵同仁推薦優秀人才，善用內部人脈網絡發掘潛力人才。2025 年，ITH 旗下子公司奕力科技更特別推出「職場伯樂王大賽」專案，每月針對特定關鍵職缺進行重點宣傳，進一步活化內部推薦動能，緊密串聯內外人才網絡。

此外，我們也積極投入校園活動，積極贊助並參與學生社群，如：與清華大學電機研究所球隊合作，以及贊助國立陽明交通大學梅竹火力班等，有效提升企業在校園中的能見度，更充分展現我們對年輕世代的關注與支持。期望持續透過多元的招募管道與校園經營，厚植技術人才儲備，為公司的長遠發展奠定堅實基礎。

除參與校園徵才外，亦推動暑期實習生專案，於 2025 年共招募 7 位研發部門實習生。透過實際參與研發工作、專案任務與職場交流，協助學生將學術所學與產業實務接軌，並提前認識 IC 設計產業的工作環境與職涯發展方向。提供學生探索職涯與累積實務經驗的機會，也有助於公司持續培育並儲備具潛力的技術人才。





5.2 人才培育發展

教育訓練體系

ITH 重視員工的個人專業與職涯發展，因此我們規劃完整的教育訓練，由內部與外部專業訓練機構共同提供組織與人才之培訓。訓練內容根據每年度之調查與規劃進行調整，為新進與在職員工規劃通識、專業課程，以提升員工專業技術與管理職能。

教育訓練體系分成新人訓練、主管訓練、通識訓練與專業訓練。新人訓練會針對新進員工進行基礎知識之培訓，內容涵蓋公司文化與相關規範，同時也會傳達公司的產品概論與知識，讓員工更快速融入與認識公司。此外，也會針對不同層級主管提供培訓，確保其職能能持續成長，增進團隊領導能力。



訓練方式 / 訓練別	在職訓練（OJT）	工作外訓練（Off-JT）			自我發展（SD）
		內部		外部	
		管理類	通識類	專業類	
高階主管	▣ 工作指導 ▣ 工作輪調 ▣ 專業課程（線上 / 實體） ▣ 課程工具應用	領導統御管理課程	▣ 新進人員課程 ▣ 通識講座 ▣ 線上通識課程 ▣ Mentor 培訓課程	▣ 專業證照 ▣ 專題講座	外部線上學習平台 ▣ 專業職能 ▣ 管理職能 ▣ 多元職能
中階主管		承上啟下管理課程			
基層主管		基層管理培訓課程			
一般員工					

學習方式

- ▣ 混合式學習（線上搭配線下）
- ▣ 遊戲化學習
- ▣ 體驗式學習
- ▣ 專案競賽
- ▣ 實體課程
- ▣ 線上課程

評估機制

- ▣ 學員職能課程前後測
- ▣ 課前需求及課後滿意度調查

新進人員

企業文化體驗、勞工安全衛生、資訊安全規範、不法侵害與性騷擾防治、從業道德行為規範、品質系統、產品發展藍圖

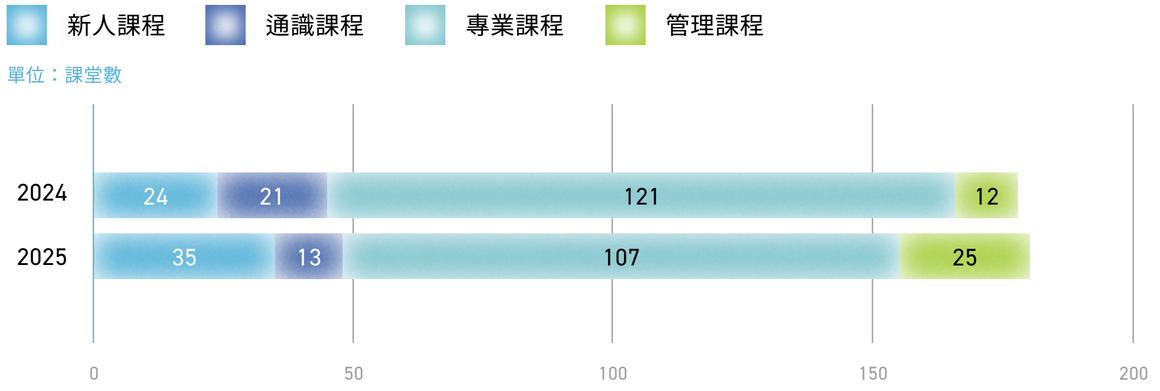
2025 年度執行成果

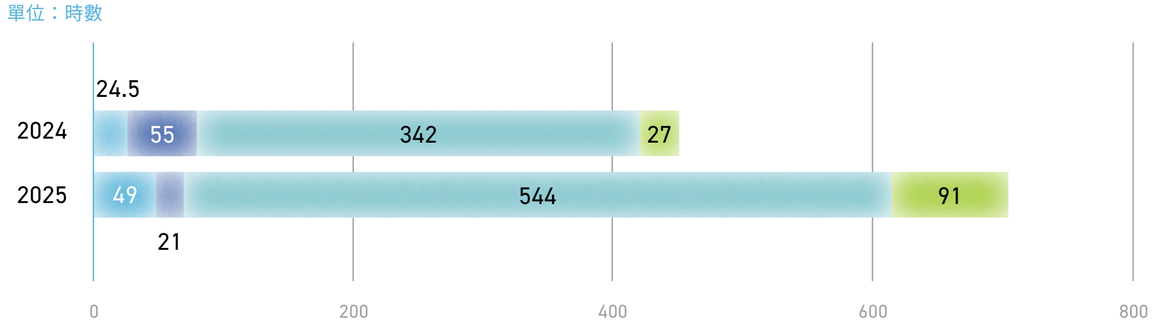
2025 年度，本公司訓練計畫以管理職能深化與高潛力人才培育為核心重點：

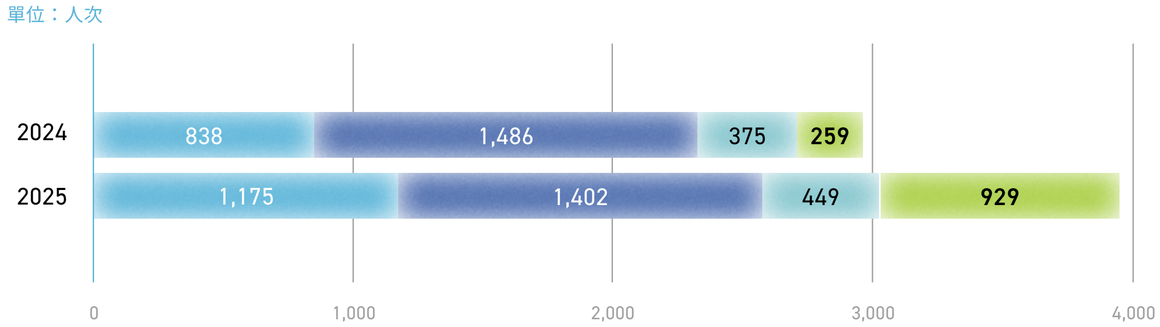
- 管理職課程採分層必修與選修設計，以「溝通表達」與「做出決策」為主軸，引導各層級主管系統性建立跨部門協作與決策能力
- 高潛力人才（HIPO）則透過「從協商到共贏」系列課程，聚焦協作思維、表達影響力與成果實踐，強化未來領導梯隊的核心戰力。

在全員學習發展的基礎上，訓練亦涵蓋新人培育、專業技術及法令遵循等面向，確保不同階層員工均能獲得對應的發展資源。2025 年，子公司奕力科技全體員工平均受訓時數達 9.8 小時，較 2024 年的 7.2 小時成長約 36.1%，反映公司於人才發展持續加大的投入力道。此外，為提升資訊揭露之一致性，本報導期間將統計範疇擴大至全集團，2025 年度 ITH 總訓練時數達 7,609.5 小時、全體員工平均訓練時數為 7.3 小時。



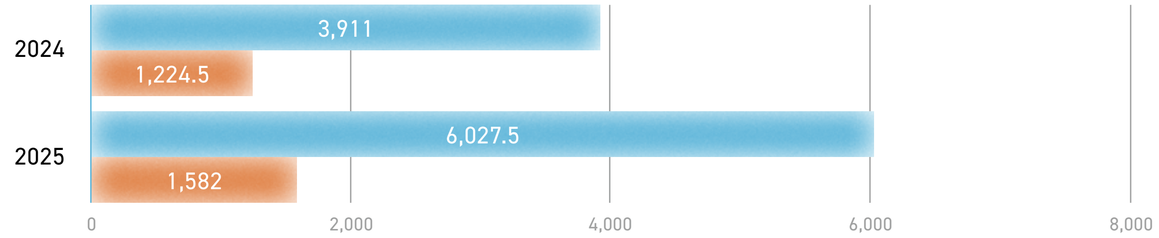






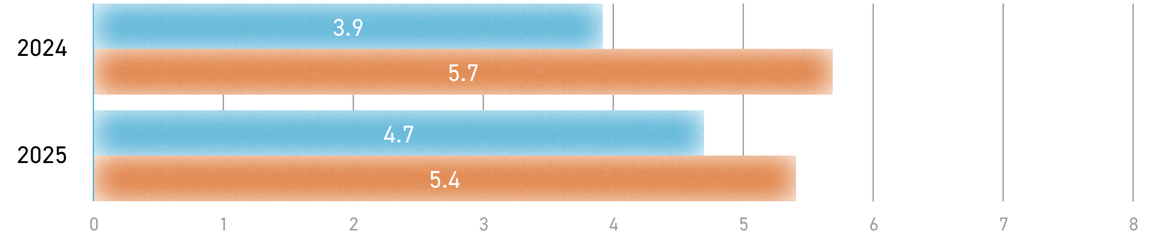
總訓練時數

單位：時數



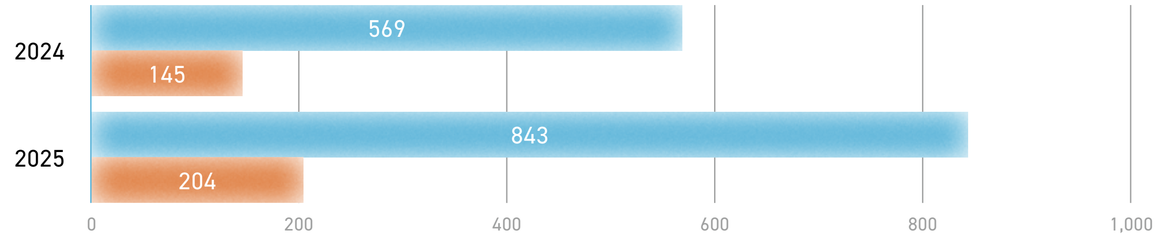
平均受訓時數（實體）

單位：時數



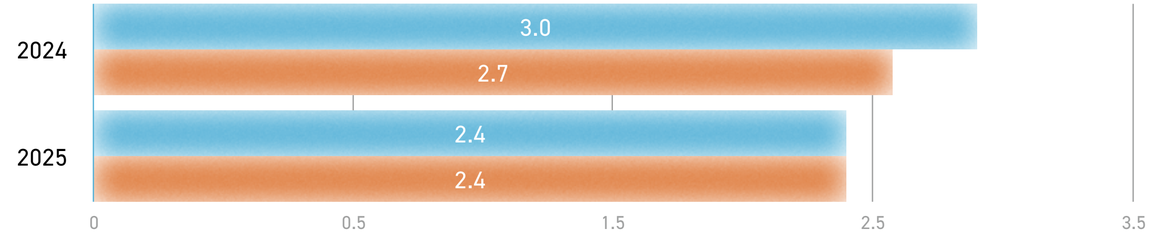
總訓練人數

單位：人數



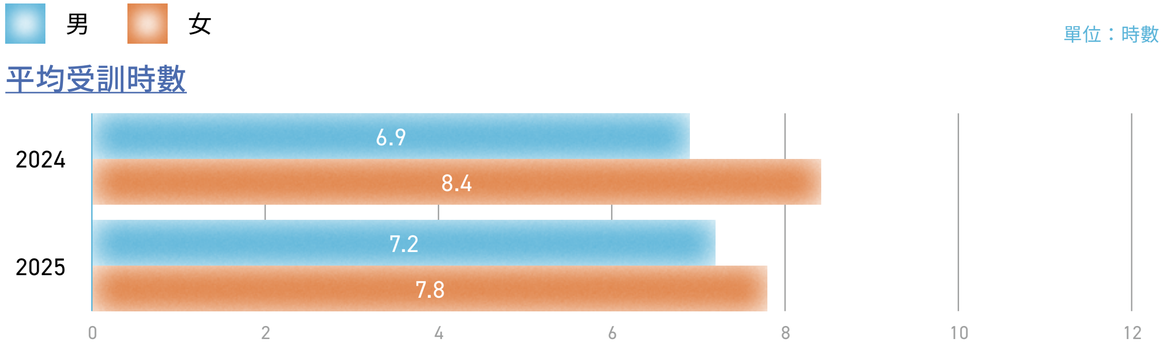
平均受訓時數（線上）

單位：時數



平均受訓時數

單位：時數



註：2024 年統計範疇為子公司奕力科技股份有限公司，2025 年起，統計範疇擴大為集團。



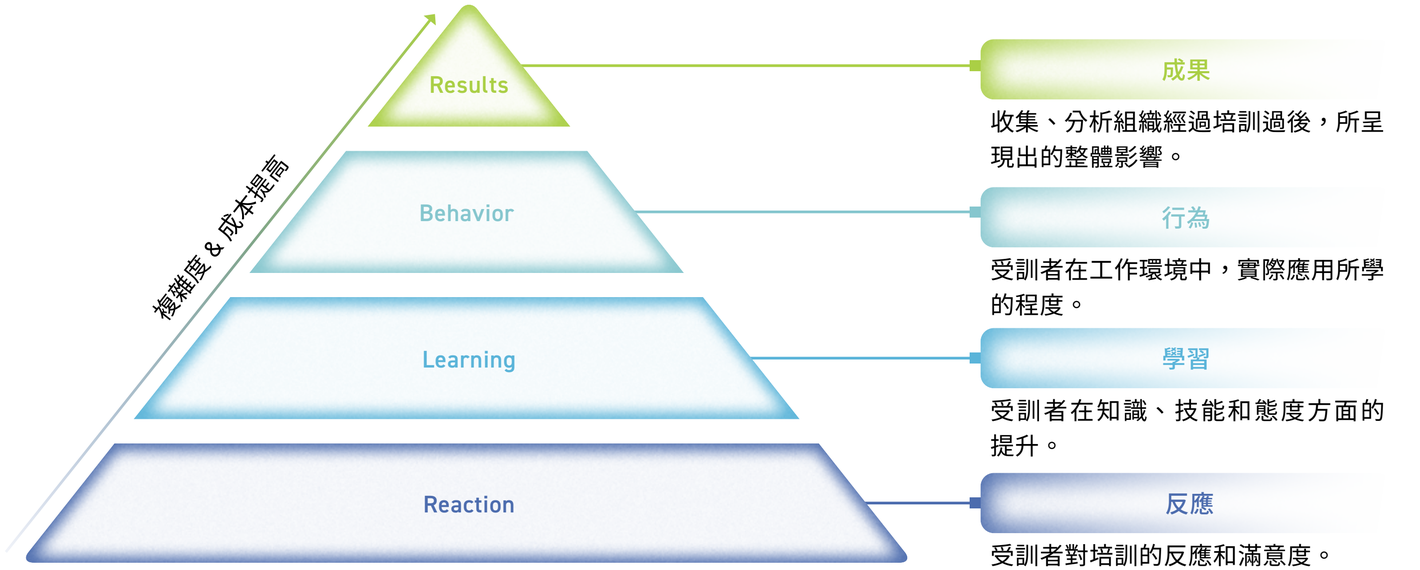
數據驅動的人才培育：訓練成效評估機制建置

為提升主管職能培訓的實質影響力，本公司於 2025 年試行以柯式四層次學習模型（Kirkpatrick Four-Level Model）為基礎的訓練成效評估機制，並實際應用於兩堂主管職能課程。

評估方法涵蓋四個層次：L1 收集學員課後滿意度；L2 透過知識前後測量化學習成效；L3 以學員自評與直屬主管評估方式，針對各課程預計發展之職能關鍵行為，於課前及課後三個月分別評估行為改變程度；L4 成果層次則持續建置中。

分析結果涵蓋知識吸收程度、各職能關鍵行為之進步幅度、學員自評與主管評之一致性，以及統計顯著性差異，藉此識別訓練成效較高之職能項目，並找出學員在認知提升後實際行為改變仍有落差之潛在缺口。上述結果已作為調整後續課程設計、規劃管理梯隊發展重點之依據，持續強化訓練投入與人才能力養成的連結。

柯氏四級培訓評估模式





策略驅動的人才培育：管理系列培訓的設計與實踐

面對反全球化趨勢加速、地緣政治風險升溫與客戶關係日趨複雜的外部環境，公司深刻認知管理人才的能力發展必須與組織的核心競爭需求同步。2025 年，公司為策略重點人才規劃一套分階段推進的管理系列培訓，以五天跨兩個月的課程設計，讓學習在實際工作情境中持續沉澱與轉化。

模組一

重建面對市場的策略視野

在產業外部環境劇烈變動的背景下，引導學員從供應鏈與客戶關係的宏觀視角，重新審視公司的競爭定位與應對策略，強化在跨部門協作與客戶溝通中以策略思維主動出擊的能力。

模組二

提升影響力與說服力

聚焦管理者在組織內外的溝通效能，幫助學員建立結構化表達思維，使其能在高層決策場合或客戶互動中，清晰傳遞價值、有效推動共識，從技術導向的表達轉型為具說服力的策略溝通。

模組三

以真實案例驗證學習成果

學員以小組形式，將所學應用於公司實際營運情境，提出具體改善提案。外部顧問與公司高階主管共同擔任評審，就提案的策略可行性與業務連結進行深度點評，使培訓成效直接反映於組織議題的思考與解決。

系列培訓的規劃初衷，不在於傳授單一技能，而在於培養管理人才在複雜環境中整合資源、連結策略、驅動成果的綜合能力，體現公司對人才投資的長期承諾。





績效考核機制

ITH 重視每位員工的職涯發展，透過每年四月定期實施之績效考核機制，由主管依據員工的工作表現、專業能力與個人特質進行全面評估，適時提供訓練與輔導建議，協助同仁發掘潛能與明確其職涯方向，作為日後人才培育與職務配置之依據。

本公司績效制度同時強調工作成果與行為表現，確保員工展現出與企業價值觀相符的專業行為，並在工作績效上持續創造價值。為發揮多元人才優勢，我們針對管理職與專業職，設計差異化的考核指標，使各類型職能人員皆能在組織內發揮所長、持續成長。

2025 年度，除新進人員因未達考核週期而尚未納入外，所有在職員工皆接受定期績效與目標檢視，展現公司對公平機會與職涯支持的重視。



5.3 員工薪酬福利

本公司在各營運據點皆採取具競爭力的薪資福利政策，每年透過薪資調查，衡量市場與同業的薪資水準及總體經濟指標，對同仁薪資做出適當的調整。薪資制度以職位等級與績效表現為核心依據，不因性別、國籍等差異調整薪資，員工於相同職位及績效條件下享有相同薪酬待遇，確保薪資公平性。同時，本公司薪酬制度與績效考核結果緊密連動，員工之年度調薪幅度及獎酬分配，以績效考核結果作為重要依據，落實績效導向的薪酬精神，確保薪酬確實反映個人貢獻與工作表現。

就員工酬勞提撥而言，本公司依據年度營運績效及獲利狀況，由董事會綜合評估後決議員工酬勞分配，兼顧公司永續發展與員工合理回饋，確保員工共享企業成長成果。

基於以下兩項考量，本公司目前不對外公開薪資比率數據：其一，依本公司勞動契約及員工手冊訂有薪資保密條款，薪資資訊屬員工個人隱私，為維護全體員工之隱私權益，不予對外揭露；其二，薪資結構涉及公司競爭策略與人才佈局，產業人才競爭激烈，完整揭露可能影響市場競爭地位及人才招募效益。本公司將持續檢視薪資公平性機制，並評估未來逐步完善相關資訊揭露之可行性。

福利制度

為提供同仁更良好的工作環境，ITH 依「職工福利金條列」規定為員工提供了各種福利與補助和津貼，包括許多不同類型的禮金與用餐補助、旅遊補助等，以增進員工健康與福祉、減少壓力並平衡工作與生活。

公司重視員工的健康，提供了許多健康相關的支援與優於法定之定期健康檢查、團體保險等，並於每兩個月安排醫師臨廠諮詢服務，提供同仁在健康方面的協助。

此外，公司亦會定期舉辦戶外活動與聚餐等，增加員工彼此之間的交流，提升團隊合作精神。同時，在辦公室設置休息區、便利商店等，讓員工有更好的工作環境。

各式禮金 / 品

- 生日禮金
- 結婚禮金
- 生育禮金
- 員工 / 配偶生日禮

補助與津貼

- 旅遊補助
- 健身房補助金
- 喪葬津貼
- 子女教育獎助金
- 住院慰問金
- 用餐補助
- 停車補助
- 部門聚餐補助

健康促進

- 年度健康檢查
- 免費團體保險
- 視障按摩服務
- 活力健康小站

公司內福利設施

- 運動設備





- 韻律教室



- 販賣機補助



- KTV 歡唱室



- 投籃機



- 便利商店優惠



- 安全帽洗烘機



育兒支持

ITH 依據相關法規，提供員工在生育前後的基本保障措施，以協助同仁在工作與家庭間取得適度平衡。員工於本人或配偶生產前後可依法申請產檢假、陪產檢及陪產假、安胎假與產假。生產後，符合資格者可依規定申請育嬰留職停薪，以因應個人育兒需求。

此外，公司亦依「母性健康保護措施計畫」規劃必要安排，包含孕期健康風險評估、設置哺集乳室、提供懷孕員工車位及哺乳休息時間等，確保職場環境符合基本健康與安全需求。針對懷孕或產後返職之員工，亦可視情況安排醫師諮詢與健康關懷，以提供必要支持。



類別	性別	2024	2025
a. 享有育嬰留停	男	23	20
	女	7	7
b. 實際使用育嬰留停	男	2	1
	女	3	6
c. 當年度應復職	男	3	1
	女	1	5
d. 當年度實際復職	男	1	1
	女	1	5
e. 休完育嬰留停 1 年仍在職	男	0	1
	女	1	1
復職率	男	33.3%	100%
	女	100%	100%
留任率	男	-	100%
	女	100%	100%

註 1： 僅計算臺灣營運據點

註 2： 享有育嬰留停：於該年度申請過陪產假及產假之申請人數

註 3： 實際使用育嬰留停：於該年度申請育嬰留停之申請人數

註 4： 當年度應復職：育嬰留停到期日為該年度期間之人數

註 5： 當年度實際復職：育嬰留停到期日為該年度且於此期間復職之人數

註 6： 休完育嬰留停 1 年仍在職：育嬰留停復職且復職一年後仍在職之人數



退休計畫

本公司之台灣子公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司及國內子公司員工適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，公司確保所有提撥皆按時、足額繳納，以保障員工退休後得以穩定領取退休金給付。

於中國大陸境內之子公司依所在地政府法令規定， 依員工薪資總額之一定比例提撥養老保險金，繳付予政府有關部門，專戶儲蓄於個員工獨立帳戶。



愛長照星雲計畫—打造友善家庭職場

面對台灣即將邁入超高齡社會，家庭照顧需求日益增加，企業亦需關注員工在工作與家庭照顧之間的平衡議題。ITH 將「家庭照顧支持」納入 ESG 員工關懷策略，導入「愛長照星雲計畫」，建立員工家庭照顧資源支持系統。

透過該計畫，ITH 定期提供長照相關衛教資訊與照顧知識電子報，協助員工認識長期照顧議題，並於員工面臨家人照顧需求時，提供專業諮詢與資源轉介服務。藉由專業照顧顧問協助整合資訊與照顧資源，可有效縮短照顧者搜尋資料與媒合服務的時間，減輕照顧壓力，協助員工在家庭照顧與職涯發展之間取得平衡。

2025 年度共有 5 位員工透過此計畫獲得照顧資源協助。透過專業評估與轉介，員工得以更清楚了解家人需求並找到適合的照顧方案，不僅提升長者生活品質，也降低因家庭照顧壓力而影響職涯發展的風險。

未來，ITH 將持續深化「友善家庭」職場文化，透過導入外部專業長照平台與資源，建立支持在職照顧者的企業環境，使員工在面對家庭照顧挑戰時不再孤立無援，並為迎向超高齡社會提前做好組織韌性與人才永續的準備。



員工活動

ITH 規劃多元的員工活動，以提升員工福祉、強化團隊凝聚力，也透過這些活動鼓勵同仁積極參與社會公益、推動環境永續的理念。此外，公司也安排可供家人共同參與的活動，如戶外踏青、或精心準備節慶禮品，藉此增進同仁與家人之間的情感聯繫，營造溫馨和諧的家庭氣氛。

特殊節日

過年



為慰勞同仁一年的辛勞，特別準備實用又時尚的年節禮物「ARC'TERYX 始祖鳥外套」及「時尚托特包」。

兒童節



同仁共同參與公益捐贈活動，募集約 50 萬元，全數捐贈予本次合作單位《台灣關愛基金會》籌措孩童所需物資，為更多孩子送上溫暖與祝福。

母親節



我們為每一位同仁準備了溫暖的小禮，不論是甜蜜的蛋糕券，還是放鬆身心的按摩券，希望在忙碌的工作之餘，也能將這份心意帶回家，向辛勞的母親表達感謝與祝福。

端午



準備午茶點心與清爽水果，為同仁在初夏時節注入一抹沁涼與活力。

工程師節



邀請啦啦隊到公司發送下午茶點心，為工程師們加油打氣，營造輕鬆歡樂的節日氛圍。



父親節



準備結合 ESG 永續理念的禮盒送給各位同仁，我們也邀請同仁帶著寶貝們走進爸爸的職場，藉由活動讓寶貝們更貼近爸爸的世界，留下溫馨回憶。

七夕



今年準備繽紛甜蜜的馬卡龍禮盒，為同仁傳遞節日的甜蜜氛圍。

中秋節



公司精心準備節慶禮盒，傳遞節慶祝福，同時提供同仁自由選擇捐贈機會，支持「台南市新營區姑爺社區」與《財團法人弘道老人福利基金會》，為社會帶來更多正向力量。

聖誕節



準備聖誕小禮物 - 樂高給同仁，讓同仁在歲末時刻感受公司滿滿的節慶祝福。

冬至



準備溫暖的湯圓與同仁分享，在寒冷的冬日傳遞溫馨與關懷。

員工活動

尾牙

舉辦年度尾牙盛會，感謝同仁一年來的努力與付出。



保齡球比賽

除了有團體競賽，也安排趣味競賽項目，讓同仁在輕鬆氣氛中交流互動。



羽球比賽

於台元羽球館舉辦羽球競賽，揮灑汗水、激盪球技，增進同仁間的情誼。



家庭日

舉辦戶外家庭日活動，從親子互動的遊戲與笑聲，到美味餐點與交流時光，讓同仁與家人共同度過輕鬆愉快的一天。





小農市集

邀請在地小農進駐，提供新鮮食材與特色商品，同時鼓勵自備環保袋落實 ESG，減少一次性塑膠袋使用，現場亦設置 ILITEK 專屬購物袋供同仁使用。



校園參與與教育支持

清大電研籃球隊

支持清大電研籃球隊發展，鼓勵學生積極參與體育活動。



梅竹賽贊助

公司長期支持校園指標性活動梅竹賽，於多項賽事提供飲用水贊助。



搭波斯羽球錦標賽

贊助學生舉辦羽球賽事，透過不同形式的合作與交流，促進校園連結，也為未來校園合作與品牌發展奠定基礎。



員工社團

ITH 鼓勵員工參與社團活動，並針對各社團每年度提供新台幣 20,000 元之補助，協助員工培養下班後的運動習慣與增進同事情誼。

社團	社團內容
瑜珈社	經由瑜珈活動，提高同仁身體靈活度及柔軟性，增加肌肉強度，並同時幫助放鬆身心。
Zumba 社	藉由充滿活力與奔放的舞動，讓同仁盡情在享受跳舞的同時兼顧燃燒脂肪的效果。
慢跑社	透過不定期舉辦慢跑活動，讓志同道合的同仁們，一起享受慢跑的樂趣。
羽球社	不定期至台元羽球場組隊競賽，讓各部門的羽球好手有機會互相交流、切磋。
Board Game 桌遊社	藉由益智遊戲同樂促進交流，在歡樂的氣氛下增進同事情誼。
滑雪社	提供一個培養滑雪興趣的環境，讓員工能在工作之餘紓解壓力。
肌力訓練社	全身肌力強化，提升核心與穩定度，辦公室體態改造，改善肩頸痠痛與久坐問題。
拳擊訓練社	出拳燃脂，快速提升心肺耐力，協調敏捷，提升身體反應與專注力。
皮拉提斯社	強化身體肌力，搭配輔具提升運動訓練。
桌球社	喜愛桌球的同仁定期聚會、球敘同樂。

員工意見調查

2025 年，公司針對台灣地區全體員工（共 771 人）以自由參與方式執行年度員工意見調查，調查期間涵蓋 2025 年全年（2025/1/1 ─ 2025/12/31），共回收有效填答 181 份，參與率為 23.5%。調查內容涵蓋三大面向：現行福利項目滿意度評估、未來活動建議及開放式回饋，以確保同仁意見能多元且完整地被納入。

統計結果顯示，同仁對整年度活動的整體滿意度平均為 4.7 分（滿分 5 分），福委會整體項目運作效能則獲得 4.8 分 的高度肯定。這份認同，來自於我們對每一位同仁的重視——從工程師專屬的節慶活動，到細緻入微的個人或配偶生日禮，都讓同仁體驗到有別於其他公司的溫暖時刻。更有同仁分享：「公司活動不僅顧及員工本身，更擴及員工家庭，如：父親節開放員工帶子女來公司一日體驗，讓活動本身深具意義。」

在開放式回饋中，部分非新竹地區同仁反映「活動地點集中、參與門檻較高」，我們將此視為持續優化的參考方向。展望 2026 年，公司將從以下三個方向持續深化：

- 持續透過內部公告、主管轉達等既有溝通管道，鼓勵同仁踴躍參與意見調查，確保回饋機制常態運作
- 將員工意見調查結果納入福委會年度規劃討論，作為活動設計與資源配置的參考依據
- 持續關注不同地區同仁的參與體驗，於活動規劃階段納入多元需求評估。

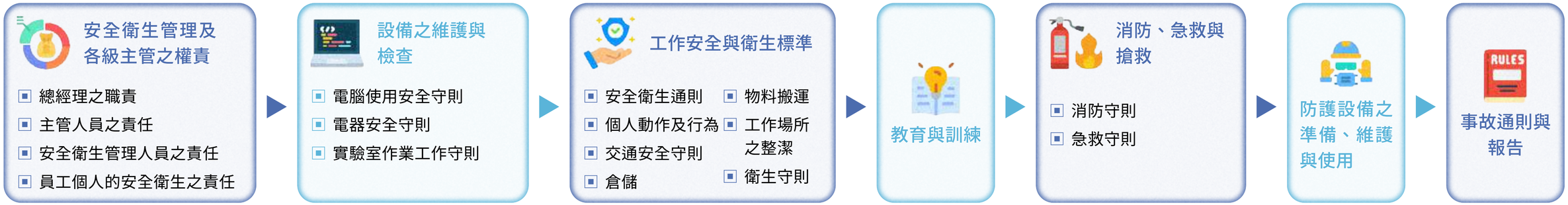


5.4
職場安全與健康

職業安全管理辦法

為維護職場之安全衛生和保護員工免受職業災害，ITH 制定完整的職業安全管理辦法，這些守則涵蓋了許多不同的領域，包括職責說明、設備維護與檢查、工作安全與衛生標準、教育與訓練、事故處理與報告等。

ITH 職業健康與安全之管理程序如下：



職業災害統計

根據勞動部之災害失能認定，因 ITH 之工作環境為低風險之場所，故 2025 年無發生任何工傷事件，亦無失能之情事發生；2025 年因工傷或職業病之受傷或死亡之人數皆為 0。

2025 年之工傷案件

性別	職業傷害		缺勤率（A.R.）		失能傷害頻率（F.R.）		失能傷害嚴重率（S.R.）	
	受傷人數	死亡人數	總缺勤天數	總工作天數	失能傷害次數	總工時	總計傷害損失日數	總工時
女	0	0	0	0	0	0	0	0
男	0	0	0	0	0	0	0	0
總計	0	0	0	0	0	0	0	0

2025 年職業病案件人數

性別	職業病	
	受傷人數	死亡人數
女	0	0
男	0	0
總計	0	0

本報告職業安全衛生相關數據之統計範疇涵蓋台灣及海外營運據點，包含廈門、深圳及合肥，統計對象包含各據點全體正職員工，以確保數據完整性與一致性。

職業健康服務與計畫

健康檢查

安排醫院入場體檢，減少同仁交通往返，並擴及眷屬參與，2025年度健康檢查達成率 95.4%，補助金額 2,219,200 元。

註：此處指奕力科技股份有限公司。





健康管理

健康檢查後，針對報告異常員工進行分級健康管理，提供衛教資訊、就醫追蹤、安排醫師臨場諮詢服務等，同時依據健康檢查職安問卷統計結果，展開健康促進及風險管理等措施，包含異常工作負荷促發疾病預防、母性健康保護計劃、人因性危害預防、執行職務遭受不法侵害預防等四大計畫。



流感疫苗

進行疾病預防，辦理年度流感疫苗臨廠施打，共 145 位同仁與眷屬參與。

母性友善

提供產前、產後健康關懷，設置哺集乳室，提供友善車位。

健康措施與福利

提供素食、水果餐盒、健康餐盒等多元餐點選擇，設置便利自助取餐機。



健康資訊分享

配合時令節氣、流行病學等多元主題，隔週發送健康快訊。

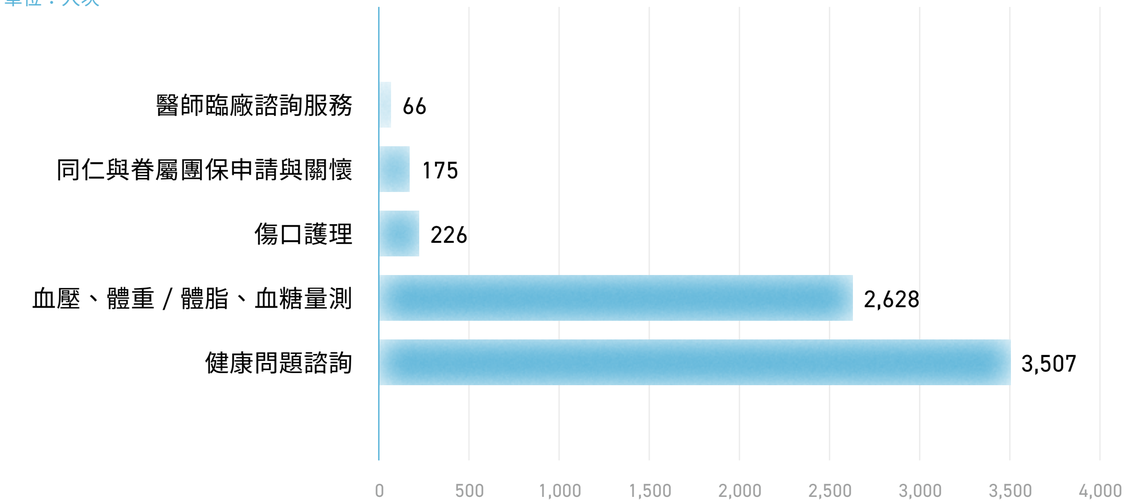


員工關懷服務

本公司提供多元員工關懷服務，透過實體訪談搭配數位平台課程，支持同仁身心健康與職涯發展。2025 年度共執行新進同仁適應情形訪談 63 人次、離職人員訪談 38 人次。公司護理師具備生涯發展相關諮詢資格，同仁若有職涯困擾均可洽詢；如需進一步協助，將視情況轉介心理諮商、醫療或法律諮詢等專業資源。此外，數位學習平台亦提供心理健康、紓壓技巧及人際溝通等相關課程，同仁可依需求或興趣自主選修。

職場醫護之服務項目包含：基礎血壓、體重量測、傷口護理等服務，下表整理 2025 年度提供之服務項目與次數：

單位：人次



註 1： 本統計僅包含奕力科技股份有限公司，未來將持續擴大數據蒐集範圍至所有營運據點。



5.5 人權與員工溝通

人權政策

ITH 對國際公認之人權的保護給予支持與尊重，包括《世界人權宣言》（UN Universal Declaration of Human Rights）、《聯合國企業和人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 和《負責任商業聯盟行為準則》(Responsible Business Alliance Code of Conduct），並參酌《公民與政治權利國際公約》（ICCPR）、《經濟社會文化權利國際公約》（ICESCR）及國際勞工組織（ILO）核心公約之精神。

公司關注以下人權政策，並期許對營運活動中的供應鏈夥伴發揮正向影響力，以相同的標準持續營運。我們承諾定期檢視人權政策的管理與實踐，將創造多元共融的職場環境視為企業成長的一環。

1. 致力於消弭就業歧視，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分等非專業能力因素而有所歧視，確保工作機會均等。
2. 創造友善、安全的工作環境，杜絕一切非人道行為。
3. 維護員工身心健康及工作生活平衡，致力於辨識及解決工作場所中健康與安全問題。
4. 嚴禁一切形式之強迫勞動及聘僱童工。
5. 尊重員工集會結社權利。
6. 透過多元的溝通管道落實利害關係人議合，提供申訴機制，並確保申訴處理過程的機密性。

本政策適用於ITH及子公司全體員工（含正式員工、定期契約人員與實習生），並期許外包商遵循相同標準。本公司依循《ITH Corporation 永續發展實務守則》推動人權保障工作，由永續發展委員會監督統籌，參考責任商業聯盟風險評估架構進行人權風險鑑別與管理，並透過跨部門協作共同落實及定期檢視。在政策落實方面，我們積極消除職場歧視，內部訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒管理辦法」、「員工申訴處理辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫暨書面聲明」，定期辦理不法侵害及性騷擾防治教育訓練課程以加強觀念宣導，防範並杜絕類似事件的發生。同時設置申訴專線電話、專用電子信箱及專責處理人員，如員工於工作場所遇有相關事件時，將由專責人員依照作業辦法處理員工申訴事件。

人權相關訓練情形

項目 / 資訊		對象	場次	時數	總人次	總時數
人權相關訓練	職場不法侵害與性騷擾防治	主管	3	3	162	486
	不法侵害防治宣導	一般員工	1	1	591	591
	性騷擾防治宣導		1	1	592	592
職場健康與安全	勞工安全衛生	新進人員	4	3	103	309
	健康關懷		3	1	60	60

人權盡職調查

本公司參考聯合國《工商業與人權指導原則》（UNGPs）及 RBA 責任商業聯盟風險評估架構，依據以下架構進行人權盡職調查，確保涵蓋國際人權組織所建議的核心要素：

1. 識別人權議題與對象
2. 評估風險
3. 採取減緩與補救措施
4. 追蹤執行成效
5. 溝通與資訊揭露



本公司針對 2025 年度進行人權盡職調查，調查範圍涵蓋全體員工，並彙整內部管理數據、申訴紀錄與教育訓練成果進行風險鑑別。

經鑑別，本公司鑑別出之重大人權議題包括：強迫勞動、工作條件、歧視與騷擾、集會結社自由，其管理措施如下表所示。未來，本公司將持續檢視人權盡職調查成效，並逐步擴大數據蒐集範圍，以持續精進人權風險管理。

對象	風險議題	減緩措施	補救措施	施行成果
ITH 集團	強迫勞動	▣ 遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，嚴禁一切形式之強迫、脅迫或非自願勞動。 ▣ 人事任用階段查核身分證件，確保應徵者身分真實且不進用未滿 18 歲之童工。 ▣ 新進人員訓練宣導工作規則與勞動權益。	▣ 如查有強迫勞動或誤用童工情事，立即停止並採取補救措施。 ▣ 員工得透過申訴專線、電子信箱及專責人員反映，由人資部門啟動調查，全程保密並禁止報復。	▣ 2025 年無強迫勞動及雇用童工情事，亦未收到相關申訴。
	工作條件	▣ 提供優於法定之定期健康檢查與團體保險，每兩個月安排醫師臨廠諮詢；設健康小站提供醫護諮詢與轉介。 ▣ 訂定職業安全管理辦法維護職場安全衛生；提供育嬰留停、彈性工時、家庭日等友善家庭措施。	▣ 透過專責護理人員提供健康諮詢、轉介與關懷。 ▣ 如發生職業災害立即啟動調查並提供必要協助；員工得經申訴管道反映工作條件疑慮，由權責單位處理改善。	▣ 2025 年職業傷害與職業病之受傷及死亡人數均為 0。 ▣ 年度健康檢查達成率 95.4%；健康小站服務 3,674 次。 ▣ 育嬰留停使用者男 1 人、女 6 人，男女復職率均達 100%。
	歧視與騷擾	▣ 訂有《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒管理辦法》及《執行職務遭受不法侵害預防計畫暨書面聲明》。 ▣ 定期辦理性騷擾防治與不法侵害防治教育訓練（主管 162 人次、一般員工 1,183 人次）。 ▣ 招募與工作中不因種族、性別、宗教等非專業因素歧視，確保工作機會均等。	▣ 收到申訴依《員工申訴處理辦法》啟動調查，必要時提交申訴處理委員會審議核決，全程保密、禁止報復；經查屬實者立即檢討改善並依規懲處。	▣ 2025 年未收到與歧視相關之員工申訴事件，員工申訴信箱受理件數為 0 件。
	集會結社自由	▣ 尊重並保障員工合法集會與結社自由。 ▣ 依《勞資會議實施辦法》每季召開勞資會議廣納員工意見；設職工福利委員會定期運作。	▣ 員工得透過勞資會議、職工福利委員會及申訴管道反映意見，由權責單位回應處理。	▣ 2025 年召開勞資會議 4 場次、職工福利委員會會議 4 場次；截至 2025 年底尚未成立工會，亦未簽訂團體協約。

電話 (886)-3-5600099

郵件 audit@ith.ltd

投函 新竹縣竹北市台元二街 1 號 10 樓之 1

上述管道同時作為人權負面衝擊之補救途徑，本公司對所有申訴案件嚴格保密並禁止任何形式之報復。

員工溝通管道

為建立和諧穩定的勞資關係，ITH 設置多元溝通管道，積極傾聽員工心聲並適時回應問題，同時關注員工的身心健康，致力維持暢通且多元的溝通機制。公司依據《勞資會議實施辦法》，每季定期召開一次勞資會議，廣納員工意見，增進勞資雙方理解，促進合作與共識，以回應員工需求並即時解決實務問題。

此外，為維護員工權益，本公司依據已制定的《員工申訴處理辦法》，致力於建立暢通申訴管道，以協助員工解決工作上有關個人權益或不公平待遇等事項。一旦收到員工申訴，人資部門將立即啟動調查程序，必要時，則會提交由申訴處理委員會進行審議與核決。在申訴案件處理期間，所有利害關係人皆有嚴格的保密義務，以保護申訴人安全，避免遭受任何形式的報復，並承諾公正處理並適時回覆申訴結果。

ITH 尊重並支持員工行使合法的集會與結社自由，保障員工參與工會活動的權利。截至 2025 年底，公司內部尚未成立工會，亦未與任何工會簽訂團體協約。

本公司面臨重大營運變化時，將依據營運所在地的法令規範，依據員工年資，於十日至三十日前預告，提前通知員工並適時說明。我們重視同仁的意見，透過上述制度化的溝通機制與員工對話，希望透過積極的溝通流程，持續創造正向的工作環境，避免重大變動對營運造成中斷或風險擴散。



勞資會議

溝通內容

勞資關係議題

溝通頻率

每季

2025 年度溝通件數

4 場次

接洽單位 / 聯絡方式

人資部門

職工福利委員會

溝通內容

員工福利議題

溝通頻率

每季

2025 年度溝通件數

4 場次

接洽單位 / 聯絡方式

各部門福委代表

員工申訴信箱

溝通內容

維護同仁之合法權益、協助員工解決在工作與生活上所遭遇之問題

溝通頻率

隨時

2025 年度溝通件數

共 0 件

接洽單位 / 聯絡方式

人資部門 / 專責護理人員

健康小站

溝通內容

心理、醫護相關諮詢或轉介，協助員工維持身心健康

溝通頻率

隨時

2025 年度溝通件數

3,674 次

接洽單位 / 聯絡方式

專責護理人員

註 1： 本統計僅包含奕力科技股份有限公司，未來將持續擴大數據蒐集範圍至所有營運據點。

CHAPTER

6

社 會 參 與

6.1 社會影響力 109
6.2 社會公益捐贈 112

6.1 社會影響力

社會影響力

年度公益投入約 **240.2 萬元**

參與 **912 人次**

9 項 公益專案



達文西 3D 影像系統

150 萬元



建中機研 FRC

累計 **32 萬元**



樂作創益

40 萬元



中秋募款

近 **45 萬元**

（417 位同仁）



兒童節募款

近 **50 萬元**

（202 位同仁）



捐血

61 人 / 89 單位



《台灣超人》

觀影 **242 位**

社會關懷連結藍圖

本公司界定之社區範圍以主要營運據點所在之新竹縣市、台北市及台南市為核心；另因應弱勢關懷與教育平權議題，部分專案延伸至其他地區，係基於受助需求評估而擇定。ITH 將在未來持續投入資源於社會公益行動，制定社會關懷計劃，希望能盡一份企業責任，回饋社會大眾。因此，ITH 就社會面展開社會關懷計劃，對社會共好做出貢獻。

社會關懷計劃

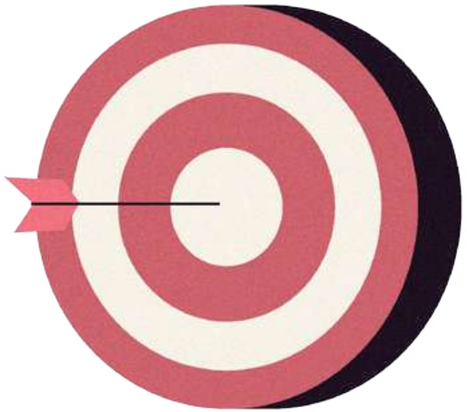
項目	目標與領域的選擇	行動規劃
社區醫療品質提升	▣ 討論公益領域投入項目 ▣ 定調提升社區醫療品質與弱勢關懷之雙主軸	1. 評選醫療院所的需求與討論 2. 會議討論與合作項目 3. 公益團體的評選與合作項目的討論 4. 實地參訪需求確認 5. 推出可行性方案與經費評估 6. 計劃未來效益評估
社區醫療品質提升		
社區醫療品質提升		

短、中、長期目標

未來 ITH 將持續推動永續發展目標，積極透過社會公益活動連結相關 SDGs 目標，並設定內部短、中、長期目標。期望能藉由組織系統化架構管理，將重大議題目標納入未來規劃之中，以自身影響力帶動同業，攜手共創一個更美好的社會。

短期	中期	長期
建立 ESG 基本架構，組織會議並進行教育訓練讓同仁認識了解 ESG 議題	將 ESG 作為工作目標的指標之一	將 ESG 融入工作的日常





聯合國永續發展目標

ITH 緊跟國際趨勢，依據聯合國宣佈的可持續發展目標 (SDGs)，努力通過參與社區活動來改善世界。我們承諾成爲負責任的企業公民，通過社會公益與志工活動實踐可持續發展目標，促進社會共榮。

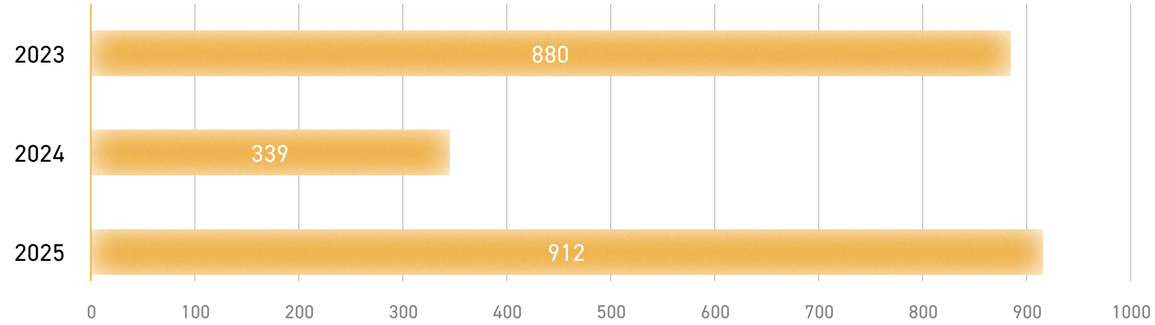
社會關懷專案	專案目標	連結 SDGs 目標
捐贈中國醫藥大學新竹附設醫院 達文西輸出 3D 影像系統	提升醫療機構的醫療水平，促進社區的健康及福祉。	3 良好健康和福祉
ITH 攜手樂作創益 為身障家庭撐起未來	促進身障者的社交互動、自我發展和生活技能的提升。	10 減少不平等
聖方濟育幼院提升院童 自主能力計畫	建立院童自主能力和生活技能，增強他們的自信心，並在日常生活中更獨立地應對各種情境。	4 優質教育
從校園到世界： ITH 科技人才培育行動 (建中機研社)	致力科學教育，透過贊助學生參與國際性大型機器人競賽，訓練學生從學術應用及科技整合，創業準備，團隊合作、解決問題、和商業管理之能力，以培養其面對未來世界不同挑戰所需的素養與技能。	4 優質教育
台中市和平區德芙蘭國小 棒球隊組訓計畫	培育台中市松鶴部落原住民學生體育（棒球專長）人才，發展原住民學生多元智能，提升學習競爭力，促進自我實現。	10 減少不平等
為弱勢兒童創造改變	邀請同仁一起做愛心，在兒童節參與物資捐贈或愛心捐款，捐助兒福機構。	10 減少不平等
勇氣不需要超能力： 《台灣超人》與 ITH 的共好承諾	ITH 支持紀錄片《台灣超人》公益放映活動。透過此次觀影活動，引導同仁及眷屬關注正向價值與社會議題，傳遞勇氣、堅持與自我超越之精神，深化企業推動社會共好與人文關懷之實踐。	4 優質教育
中秋傳愛，幸福加倍	鼓勵員工中秋節響應公益捐款，攜手打造樂善好義的企業文化。	10 減少不平等
企業有愛，熱血同行	藉由公益捐血活動，鼓勵同仁以實際行動支持醫療量能與社會健康需求。透過熱血參與，不僅凝聚員工向心力，更展現企業善盡社會責任、實踐永續發展之承諾。	3 良好健康和福祉

6.2
社會公益捐贈

ITH 一直以來都積極發揮回饋社會的精神，鼓勵同仁實際投身公益活動，期望透過在地參與擴大我們的社會影響力。於組織內部建立永續發展文化，協助同仁瞭解永續議題，並且更加有效的推動社會公益專案。

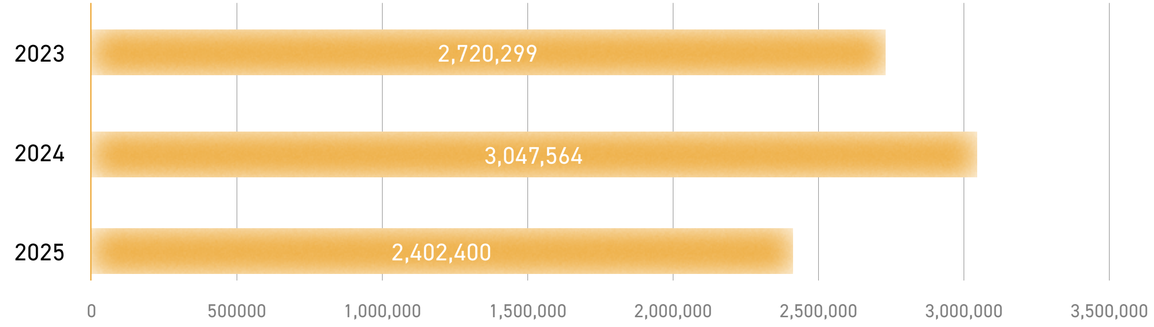
近三年社會公益活動投入人數

單位：人



近三年社會公益活動投入經費

新台幣：元



從校園到世界：ITH 科技人才培育行動

在半導體與 AI 技術加速演進的時代，人才是產業永續發展最根本的基石。ITH 深知，IC 設計產業的長期競爭力，有賴於持續培育對科技充滿熱情、具備跨域整合能力的新世代人才。因此，我們將目光投向校園，從源頭支持台灣科技人才的養成。

FIRST 機器人競賽（FIRST Robotics Competition，FRC）是全球規模最大、最具影響力的高中生機器人競賽之一，參與國家遍及全球，台灣目前已有 50 餘支隊伍活躍其中。FRC 的獨特之處，在於它不僅是一場技術競賽，更是一個涵蓋工程設計、程式開發、團隊協作、專案管理與商業提案的全方位學習平台——這正是 IC 設計產業所需人才的核心素養所在。

自 2024 年起，ITH 持續贊助建國中學機研校隊（隊名：CyberpunK，隊號 #8020）參與國際賽事，截至 2025 年累計贊助金額達新台幣 32 萬元。對 ITH 而言，這不僅是一筆教育贊助，更是一項具有策略意義的長期人才培育投資——透過讓學生在真實競賽情境中接觸智慧型機器人、自動化系統與工程整合挑戰，有助於激發下一代對半導體與科技應用的興趣與投入，為產業長期人才庫持續注入活水。

建中機研校隊以 Social Innovation Platform© 為核心理念，強調在精進自身技術能力的同時，更積極將所學回饋社會。2025 年 8 月，ITH 與建中機研校隊共同走入聖方濟育幼院，為院童帶來 STEM 工程教育課程，透過手作工程玩具引導孩子認識簡易科學原理，將科技的種子播撒至更廣泛的群體，實踐「取之於社會、用之於社會」的正向循環，也展現 ITH 對科技平權與教育包容的深切關懷。



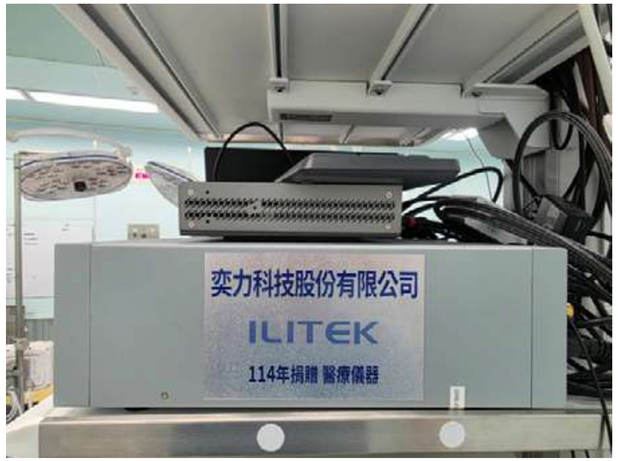


捐贈中國醫藥大學新竹附設醫院機器懸臂手臂

中國醫藥大學新竹附設醫院自 2019 年 12 月開院迄今，陸續成立健康醫學中心，癌症中心，細胞治療中心，腦中風中心，兒童發展聯合評估中心，醫學減重中心，醫美中心，智慧診斷暨卓越內視鏡手術治療中心，以及精準健康暨免疫診斷檢驗中心等，提供尖端醫療與照護。

ITH 肩負起社會責任，捐款 150 萬添購開刀房達文西輸出 3D 影像系統，該設置可透過特殊電視盒，在 2D-3D 螢幕進行轉換，增加治療精準度，針對入口較小如：泌尿科、婦產科或腸胃道進行達文西手術時有極大助益。





ITH 攜手樂作為身障家庭撐起未來

社團法人台灣樂作創益協會以「身障者家庭支持」、「成人智障者照顧」、「獨老環境改善」與「身障者代工作業」為四大目標，於 2019 年成立「樂作工坊 1 號站」服務中重度以上的智能障礙者，提供代工作業、多元培訓課程及社會參與等服務，並於 2020 年及 2022 年獲得政府評鑑甲等。該協會於 2023 年開始為開辦中壢小作所籌備與募款，並於 2024 年 4 月開幕，提供更多的學習和發展機會給身障者。

ITH 響應公益，2025 年共捐助新台幣 40 萬元，延續支持樂城社區長照機構籌建。

主建築物 3D 示意圖



聖方濟育幼院提升院童自主能力計畫

聖方濟育幼院安置對象為 2 至 13 歲失依、受虐、單親或隔代家庭無力照顧等弱勢家庭，孩子們的原生家庭功能普遍較弱，無法提供穩定生活以及親職教養的能力低落，導致院童相較同儕學習能力差且強烈有被關愛的需求。

ITH 致力於為這些兒童提供全方位的支持，幫助他們建立自主能力，增強自信心，並在日常生活中更獨立地面對種種情境。2025 年捐助新台幣約 8 萬元課程與活動費用，藉此建立院童自主能力、生活技能及問題解決能力，增強他們的自信心，並在日常生活中更獨立地應對各種情境。



台中市和平區德芙蘭國小棒球隊組訓計畫

德芙蘭國小位於台中市和平區偏鄉原住民部落，該校學生家庭雖普遍社經地位偏低，但對學校社團及課後輔導都抱著支持的態度。近年來由於社會變遷快速，家庭結構改變，學生之生活、學習與成長環境不佳，再加上缺乏健康的生活知能習慣，恐造成無可彌補之缺憾進而徒增社會成本的支出與消耗。因此學校在孩子健全的身心發展部分正扮演著極重要的角色。該校自 2022 年成立棒球隊且提供住宿管理，不但方便跨區就讀學童就學與生活，讓其家長免於兩地奔波舟車接送，更能透過團體住宿方式讓棒球隊學生學會自我照顧進而養成規律生活習慣，更能避免學生在課後時間因誤入歧途而產生相關偏差行為。同時，學校也在夜間實施課業輔導活動，許多弱勢家庭無法充分照顧子女，參加球隊變成為其父母唯一的選擇，因此球隊的存在，實有兼俱提供學生多元發展及照顧弱勢家庭的教育意義。

經實地訪視，棒球隊硬體設施簡陋不全，學生身著多處縫補之不合身服裝，故 ITH 贊助新台幣 20 餘萬支持學校棒球隊組訓計畫，為 30 名球員添購服裝與棒球，供訓練所需。



為弱勢兒童創造改變

今年兒童節期間，ITH 發起愛心捐款與物資募集行動，共有 202 位同仁熱情響應，累計募得捐款近新台幣 50 萬元，並募集院童所需之奶粉、尿布等生活物資，全數捐助予台灣關愛基金會，用於支持弱勢兒童之多元發展與學習需求。

本次捐款實際投入職能早療 36.5 小時、語言早療 29.5 小時、物理早療 23 小時及 32 堂體能課程，並補助 9 名孩童幼兒園及國小學雜費，以及 10 名孩童課後輔導與語文補習費用，協助其提升生活自理、語言表達、肢體發展與學習適應能力。透過企業與員工共同參與，將關懷轉化為具體行動，持續實踐企業社會責任與永續共好之承諾。



勇氣不需要超能力：《台灣超人》與 ITH 的共好承諾

ITH 舉辦紀錄片《台灣超人》公益觀影活動，同仁與眷屬共 242 位參與。該片於台灣紀錄片影史創下亮眼成績，透過真實人物故事，展現面對困境仍勇於突破自我、迎向挑戰的生命力量。

透過本次電影欣賞活動，ITH 引導同仁及家庭成員關注正向價值與社會議題，深化對勇氣、堅持與自我超越精神之體會，並藉此強化企業推動人文關懷與社會共好之永續承諾。





中秋傳愛，在地共好

2025年中秋節期間，ITH 發起「中秋傳愛 幸福加倍」系列活動，結合公益捐助與小農市集，邀請同仁於佳節共享溫暖並傳遞關懷。活動除準備兩款中秋禮盒供同仁自由選擇外，亦提供隨喜捐贈禮盒或捐款機制，將節慶心意轉化為實質公益支持。同時，公司集結在地小農與特色品牌舉辦中秋市集，以新鮮食材與手作點心推廣健康飲食理念，支持在地農業發展與友善土地行動。

本次公益行動共有 417 位同仁響應，累計募得善款近新台幣 45 萬元，分別捐助台南市新營區姑爺里社區（協助颱風受災獨居長者生活支持）及桃園市脊髓損傷潛能發展中心（支持傷友生活重建與職業重建服務）。透過企業與員工攜手參與，不僅將節慶祝福延伸至社會需要之處，也以實際行動支持在地產業與永續發展，持續實踐企業關懷弱勢、促進社區共好之承諾。







企業有愛，熱血同行

ITH 秉持「取之於社會、用之於社會」理念，持續推動公益捐血活動，鼓勵員工以實際行動支持醫療量能與社會健康需求。透過辦理捐血活動，不僅提升員工對公共議題的關注與參與，也展現公司對社會責任的承諾。

於本次活動中，共有 61 位同仁熱情響應，成功募集 89 單位血液資源，為臨床醫療提供穩定支持。公司將持續結合內部資源與外部公益團體，深化員工志工文化，推動多元社會參與行動，使「企業有愛，熱血同行」成為公司永續發展的重要實踐之一。



附錄一

GRI 準則對照表

GRI Standards 指標索引

使用聲明	ITH Corporation 已依循 GRI 永續性報導準則（GRI Standards 2021）報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之永續資訊
適用的 GRI1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明
組織及報導實務 Organization and reporting practices		
GRI 2-1	組織資訊	關於永續報告書 1.1 公司經營理念與永續願景
GRI 2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於永續報告書
GRI 2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	關於永續報告書
GRI 2-4	資訊重編	關於永續報告書
GRI 2-5	外部保證 / 確信	關於永續報告書
活動與工作者 Activities and workers		
GRI 2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	1.1 公司經營理念與永續願景 1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 3.2 創新研發與產品品質
活動與工作者 Activities and workers		
GRI 2-7	員工	5.1 人才吸引與留任
GRI 2-8	非員工工作者	5.1 人才吸引與留任
GRI 2-9	治理結構與組成	2.1 公司治理架構
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構
GRI 2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	1.2 永續發展委員會 1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別
GRI 2-13	衝擊管理的責任人	1.2 永續發展委員會
GRI 2-14	最高治理單位於永續性報導的角色	關於永續報告書 1.2 永續發展委員會
GRI 2-15	利益衝突	2.1 公司治理架構
GRI 2-16	關鍵重大事件的溝通	1.2 永續發展委員會
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構
GRI 2-19	薪酬政策	1.1 公司經營理念與永續願景 5.3 員工薪酬與福利

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明
活動與工作者 Activities and workers		
GRI 2-20	薪酬決定的流程	2.1 公司治理架構
GRI 2-21	年度總薪酬比率	該資訊屬內部機密，不對外公開。
策略、政策和實踐 Strategy, policies and practice		
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 ESG 永續績效亮點 1.2 永續發展委員會
GRI 2-23	政策承諾	2.3 法規遵循與倫理誠信 3.1 供應鏈管理 5.5 人權與員工溝通
GRI 2-24	融入政策承諾	1.2 永續發展委員會 2.3 法規遵循與倫理誠信 2.4 內部稽核 3.1 供應鏈管理 5.5 人權與員工溝通
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 2.3 法規遵循與倫理誠信 5.5 人權與員工溝通
GRI 2-26	徵求建議與提出關切事項的機制	2.3 法規遵循與倫理誠信
GRI 2-27	法規遵循	報導期間不存在重大違反法規行為或未繳納罰款的情況。
GRI 2-28	公協會會員資格	1.1 公司經營理念與永續願景
利害關係人議合 Stakeholder engagement		
GRI 2-29	利害關係人議合方法	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別
GRI 2-30	團體協約	本公司未簽訂團體協約。

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明
GRI 3：重大主題 2021	決定重大主題的流程	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別
	重大主題列表	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別
	重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別
重大主題：公司治理與法律遵循		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 2.1 公司治理架構
GRI 205：反貪腐	205-1 曾分析腐敗相關風險之營運據點	2.3 法規遵循與倫理誠信
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 法規遵循與倫理誠信 2.4 內部稽核
GRI 206：反競爭行為	206-1 與反競爭行為、反托拉斯及壟斷實務相關的法律行動	報導期間無重大違反反競爭法規情事。
重大主題：從業道德		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 2.3 法規遵循與倫理誠信
GRI 205：反貪腐	205-3 確 認貪腐事件及採取的行動	2.3 法規遵循與倫理誠信 2.4 內部稽核
重大主題：資安隱私保護管理		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 2.6 資安隱私保護管理
GRI 418：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	2.6 資安隱私保護管理

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明
重大主題：經濟績效		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 2.2 經濟績效
GRI 201：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經濟績效
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1 氣候變遷因應
	201-3 確定給付制義務與其他退休計劃	5.3 員工薪酬與福利
重大主題：創新研發		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 3.2 創新研發與產品品質
重大主題：人才培育發展		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 5.2 人才培育發展
GRI 404：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育發展
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培育發展
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才培育發展
重大主題：員工薪酬福利		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 5.3 員工薪酬與福利
GRI 401：勞雇關係	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工薪酬與福利
	401-3 育嬰假	5.3 員工薪酬與福利

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明
重大主題：人才吸引與留任		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 5.1 人才吸引與留任
GRI 401：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.1 人才吸引與留任
GRI 402：勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.5 人權與員工溝通
GRI 405：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理架構 5.1 人才吸引與留任
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	基於公司政策，此訊息屬於內部機密，不對外公開。
GRI 406：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.5 人權與員工溝通
重大主題：營運持續管理		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 2.5 風險管理

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明
其他揭露項目：職業安全與衛生		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 利害關係人議合及重大議題鑑別 5.4 職業安全與健康
GRI 403：職業安全衛生	403-5 工作者在職業安全衛生方面的培訓	5.4 職業安全與健康
	403-6 工作者健康促進	5.4 職業安全與健康
	403-9 工傷	5.4 職業安全與健康
	403-10 職業病	5.4 職業安全與健康
其他揭露項目：商業與人權		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.5 人權與員工溝通
GRI 406：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.5 人權與員工溝通
GRI 407：結社自由與集體協商	407-1 結社自由與集體協商面臨風險的作業及供應商	5.5 人權與員工溝通
GRI 408：童工	408-1 童工面臨重大風險的作業及供應商	5.5 人權與員工溝通
GRI 409：強迫或強制勞動	409-1 強迫或強制勞動面臨重大風險的作業及供應商	5.5 人權與員工溝通

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明
其他揭露項目：客戶關係管理		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 管理方針	3.3 客戶關係管理
GRI 418：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	3.3 客戶關係管理
其他揭露項目：永續供應鏈		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 管理方針	3.1 供應鏈管理
GRI 308：供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理
GRI 308：供應商環境評估	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.1 供應鏈管理
GRI 414：供應商社會評估	414-1 採用社會標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理
	414-2 供應鏈對社會的負面衝擊，以及所採取的行動	3.1 供應鏈管理

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明
其他揭露項目：產品品質管理		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 管理方針	3.2 創新研發與產品品質
GRI 416：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 創新研發與產品品質
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	本年度本公司未涉及違反產品與服務的健康與安全相關法規之事件
GRI 417：行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.2 創新研發與產品品質
	417-2 違反產品和服務資訊與標示法規之事件	本年度本公司未涉及違反產品資訊與標示法規之事件
其他揭露項目：綠色設計		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 管理方針	3.2 創新研發與產品品質
GRI 301：物料	301-1 所用物料的重量或體積	3.2 創新研發與產品品質
GRI 305：排放	305-5 溫室氣體減量	3.2 創新研發與產品品質

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明
其他揭露項目：能源與氣候變遷		
GRI 3：重大主題 2021	3-3 管理方針	4.1 氣候變遷因應
GRI 201：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1 氣候變遷因應
GRI 302：能源	302-1 組織內部的能源消耗	4.2 能源管理
	302-4 減少能源消耗	4.2 能源管理
GRI 305：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理
	305-2 間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放密集度	4.3 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體減量	4.3 溫室氣體管理

附錄二

永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

主題	指標編號	會計指標	資訊類別	資訊 / 數據衡量單位	指標揭露	指標回應及補充	對應章節
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 範疇一溫室氣體排放量	量化	tCO_2e	84.4383	本表排放量以原始計算值表達至小數點後四位，內文以四捨五入至小數點後二位表達。	CHAPTER 4 環境永續 4.3 溫室氣體管理
		(2) 來自含氟化物的總排放量	量化	tCO_2e	83.2586	-	
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化	討論及分析	ITH 專注於面板驅動與觸控 IC 之設計，晶圓製造、封裝與測試等生產環節皆委託外部半導體代工廠執行。由於公司本身不涉及製造作業，範疇一溫室氣體排放主要來自辦公場所使用之冷媒，非主要排放來源；本公司主要排放來自範疇二，因此聚焦於範疇二之減碳管理，並擬定具體策略與行動計畫以實現減碳效益。 本公司以 2025 年為減碳基準年，透過已導入之能源管理系統（EMS），動態監控重大耗能設備、汰換高耗能空調設備，以及推動全體員工節能教育與宣導等措施，目標於 2030 年達成範疇二溫室氣體排放量較基準年降低 10%。 註：本公司原依節能設備導入之預估效益設定減碳目標 15%；於擴大盤查範疇至全集團後，依實際盤查數據重新評估能源結構與減量潛力，將目標修訂為 10%。	-	

主題	指標編號	會計指標	資訊類別	資訊 / 數據衡量單位	指標揭露	指標回應及補充	對應章節
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 能源耗用總量	量化	千兆焦耳 (GJ)	12,769.37	包含天然氣、液化石油氣、汽油、柴油、外購電力、再生能源	CHAPTER 4 環境永續 4.2 能源管理
		(2) 購買電力用量百分比	量化	百分比 (%)	99.87	-	
		(3) 再生能源使用百分比	量化	百分比 (%)	0	ITH 目前尚未使用再生能源，惟關注其在半導體產業之應用潛力，將持續評估綠色產業投資及再生能源導入可行性，以降低營運對環境之整體負荷。	
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量	量化	千立方公尺	19.07	ITH 定期運用 WRI Aqueduct 4.0 水資源風險地圖工具進行水資源風險評估。本公司取水量統計範疇（臺灣營運據點：新竹、台北、台南）均未位於高水資源壓力區域，故水源壓力地區取水比例為 0%；另中國合肥據點經評估屬極高（Extremely High）水壓力區域，惟該據點為辦公室性質、用水以員工日常生活用水為主，對當地水資源之直接衝擊有限。本公司將持續監控各營運據點水資源風險變化，作為後續用水管理之依據。	CHAPTER 4 環境永續 4.5 水資源管理
		(2) 取水屬於水源壓力地區比例	量化	百分比 (%)	0		
		(3) 總耗水量	量化	千立方公尺	0		
		(4) 耗水屬於水源壓力地區比例	量化	百分比 (%)	0		

主題	指標編號	會計指標	資訊類別	資訊 / 數據衡量單位	指標揭露	指標回應及補充	對應章節
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1) 製造過程中產生的有害廢棄物總量	量化	公噸 (t)	0	ITH 所產生之廢棄物屬於一般事業廢棄物，並皆委由合格廠商依相關法規妥善處理，具體處理方式如下： 廢電子零組件：包含 PCB 拆解後的電池、鐵、鋁等金屬資源，交由專業廠商進行後續提煉回收。晶舟盒若為良品，則經清洗後重複利用；若為損壞品，則進行粉碎處理後再製為塑膠原料。其餘無法回收之項目則依一般廢棄物規範處理。 下腳品及不良品：將塑膠膜與矽晶片分離後，首先回收其中的貴金屬（金），矽晶片部分則再利用作為太陽能相關材料；塑膠膜因無法再利用，則依廢棄物相關規範進行處理。	CHAPTER 4 環境永續 4.4 廢棄物管理
		(2) 製造過程中回收的有害廢棄物百分比	量化	百分比 (%)	0		

主題	指標編號	會計指標	資訊類別	資訊 / 數據衡量單位	指標揭露	指標回應及補充	對應章節
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	直接聘僱員工及約聘員工之總可記錄事故率（TRIR）	質化	討論及分析	ITH 制定完整的職業安全管理辦法，明定安全衛生管理及各級主管之權責、設備維護與檢查、工作安全與衛生標準、安全衛生教育訓練、健康指導、消防與急救及其他有關安全衛生事項。我們定期實施完整教育訓練，使所有員工具備安全意識，並不定期進行安全相關事項之宣導，保障員工職場健康安全衛生。 2025 年度，ITH 直接聘僱員工及約聘員工之總可記錄事故率（Total Recordable Incident Rate，TRIR）為 0，顯示本公司職業安全管理成效卓著，全年度無任何可記錄職災事故發生，充分體現企業對員工人身安全之高度重視與落實承諾。	-	CHAPTER 5 友善職場 5.4 職場健康與安全
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全有規的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	新台幣仟元	0	無違反相關法律之情事發生	
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	百分比 (%)	0.1	本公司身處 IC 設計產業，人才招募跨及不同國家與地區。針對移工招募或外派，本公司落實各據點法規鑑別並評估其衝擊，同時配置熟悉當地法規之在地人資人員優化招募流程。	CHAPTER 5 友善職場 5.1 人才吸引與留任

主題	指標編號	會計指標	資訊類別	資訊 / 數據衡量單位	指標揭露	指標回應及補充	對應章節
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含具 IEC 62474 電子材料聲明的產品收入百分比	量化	百分比 (%)	-	不適用：ITH 為專注於面板驅動與觸控 IC 設計的公司，晶圓製造、封裝及測試皆委託半導體代工廠執行，無自營生產。本公司已制定環境限制物質管理規範，並確保供應商充分理解其要求，必要時進行調查，以確保產品符合相關法規與標準。	CHAPTER 3 供應鏈與產品 3.1 供應鏈管理
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率 :(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	產品類別	-	不適用：產品與服務為 IC 設計與銷售，非終端應用產品，無對應內容	
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化	n/a	在關鍵原物料風險管理上，由供應商定期提供 RoHS 檢測報告；此外，若法規或國際準則有所調整，會請供應商調查所使用之物料是否符合規範，如 REACH，歐盟化學品註冊、評估、授權和限制法案。目前 ITH 之供應商 100% 符合 RoHS 及 REACH 規範。	-	CHAPTER 3 供應鏈與產品 3.1 供應鏈管理
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	新台幣仟元	0	-	CHAPTER 3 供應鏈與產品 3.2 創新研發與節能產品設計
營運指標：生產產品類別	TC-SC-000.A	自身廠房生產量及簽訂服務合約之生產廠房生產量	量化	仟顆	630,341	-	CHAPTER 2 公司治理 2.2 經濟績效
	TC-SC-000.B	自身廠房生產量百分比	量化	百分比 (%)	0	ITH 專注於 IC 設計與銷售，所有產品皆委託半導體代工廠進行製造、封裝與測試，公司本身並無自營生產廠房。	

附錄二之一

永續揭露指標—半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量 12,769.37 GJ	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	1. 消耗能源總量包含：天然氣、液化石油氣、汽油、柴油、外購電力、再生能源
			外購電力百分比 99.87%		
			再生能源使用率 0%		
二	總取水量及總耗水量	量化	19.07 m^3	千立方公尺 (m^3)	
			0 m^3		
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	未產生有害廢棄物	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	類別：依據勞動部職業安全衛生署定義，職業傷害指在執行職務時，受到立即性意外的傷害，職業病則為執行職務時，因暴露於化學性、物理性、生物性、人因性以及其他因子導致身體產生疾病 (經醫師診斷)	比率 (%), 數量	
			職業災害人數 0 人		
			職業災害比率 0%		

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比[註1]	量化	電子廢棄物及事業廢棄物總重 3.2 公噸 再循環百分比 95.16%	公噸 (t), 百分比 (%)	註 1: 數據揭露範疇僅包含新竹台元總部 註 2: (1) 廢電子零組件：PCB 拆解電池 . 鐵 . 鋁後處理提煉，晶舟盒好的清洗再利用，壞的粉碎做塑膠料，其餘不可回收的依廢棄物處理 (2) 下腳品及不良品：塑膠膜和矽晶片分離，提煉金後矽晶片做太陽能輔料，塑膠膜無法再利用依廢棄物處理
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	在關鍵原物料風險管理上，由供應商定期提供 RoHS 檢測報告；此外，若法規或國際準則有所調整，會請供應商調查所使用之物料是否符合規範，如 REACH，歐盟化學品註冊、評估、授權和限制法案。目前 ITH 之供應商 100% 符合 RoHS 及 REACH 規範。	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2025 年未有違反反競爭相關法規	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	驅動 IC 630,341 仟顆	依產品類型而不同	

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄三

上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	氣候相關風險與機會由永續發展委員會負責管理，並涵蓋於公司整體風險管理政策中，永續發展委員會每年至少一次，並視議題需要增加頻率，向董事會提出氣候風險管理執行結果。 董事會對於氣候相關風險與機會之監督，依據「風險管理實務守則」進行，並由下設獨立單位－稽核室協助監督、查核執行狀況並提供風險監控之改善建議，以確保管理措施符合公司治理要求。
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)。	本公司將鑑別的風險與機會區分為轉型風險、實體風險與機會，並依據財務衝擊程度及可能性區分為低、中、高三個等級。 轉型風險主要來自於政策與法律、技術與科技及聲譽影響，造成研發、管理與生產成本增加，屬於低至中度風險等級。實體風險主要來自於極端氣候、氣溫上升，造成營運中斷或能源耗用提升，屬於低至中度風險等級。 而機會來自於低耗電產品的需求增加及新能源車應用快速成長，有助於優化產品設計並拓展市場，屬於中至高度機會等級。 其他完整資訊詳見本報告書 Chapter4 環境永續章節。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司依據 TCFD 架構，考量轉型風險（政策和法律、市場、科技、公司聲譽）及實體風險（慢性及急性），並對可能發生之事件，做出風險評估，包含財務衝擊程度、衝擊時間（短、中、長）、價值鏈中受衝擊對象、風險可能性等。

項目	執行情形		
	風險類型		風險概述
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	轉型風險	政策與法律	國內外政策與法規變動，造成供應鏈營運成本增加，可能轉嫁費用。
			因應國家未來承諾朝向淨零目標，電力結構調整，可能面臨電價調漲，造成生產成本增加。
			因應法規要求，公司須另委託顧問公司進行相關輔導及第三方進行查證，否則將遭受罰鍰。
		技術與科技	新產品可能無法滿足客戶下一代產品需求，造成營收衰減、開發費用無法回收。
		聲譽	若未將氣候相關指標納入營運考量，可能影響客戶訂購需求，導致營收減少。
	實體風險	急性	極端天氣事件頻率增加所導致的營運中斷將影響交期，可能產生賠償與訂單損失，造成營收衰減。
		慢性	全球平均氣溫上升，在熱負荷增加的情況下，導致冰水機、空調用電量增加，提高營運成本。
			若因政府能源政策限電，導致電力供應不穩，造成區域停電，將致營運中斷，進而產生業務損失及額外維護成本。
	機會	產品與服務	IC 採用晶圓代工先進製程，並透過設計優化降低功耗，藉此拓展市場佔有率。
			因應全球 2050 淨零趨勢與電動車政策推動，公司積極開發車載 TDDI 晶片，簡化電路設計與供應鏈結構，有助提升客戶採購意願並帶動需求成長。
	其他完整資訊詳見永續報告書 Chapter4 環境永續章節。		

項目	執行情形
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。	永續發展委員會召集跨部門小組成員，蒐集內外部議題，並針對財務衝擊程度、衝擊時間（短期、中期、長期）、價值鏈中受衝擊對象及可能性進行綜合評估。 永續發展委員會每年定期向董事會報告氣候風險管理的執行結果，確保氣候變遷管理被納入決策流程中。
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。	本公司依據 TCFD 架構，運用轉型、實體二種風險類型面臨的最嚴重情境 (The Worst-case Scenario)，將分析結果納入策略韌性評估。 轉型風險情境參考臺灣 2050 淨零排放路徑及策略，將碳費設定為參數，分析碳費每噸 300 元的情況下，本公司在政策與法律、市場、技術、聲譽、財務及營運等面向所受到之衝擊。預期在此情境下，將造成營運成本增加，進而影響毛利率。 實體風險情境參考 SSP5 - 8.5 時，由臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)、國家災害防救科技中心蒐集日高溫最大值 TXx 及單日降雨量超過 200 公厘的年總日數之改變作為參數，模擬營運所在地未來之氣候狀況。此情境下，極端氣候可能導致供應鏈中斷及能源成本增加，進而影響營收及生產穩定性。 本公司依據前述情境分析結果，評估氣候變遷對財務的影響，並制定各項策略以提升公司面對氣候變遷之韌性。
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。	本公司密切關注全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，並將該議題納入企業永續發展的重大議題，持續地進行分析與管控，各項策略推動重點如下： 一、提升能源效率：汰換高耗能設備，提升能源效率，降低能源使用量。 二、低碳產品研發與設計：因應低碳轉型趨勢，研發單位投入低碳產品開發，積極降低產品排碳量。 三、供應鏈管理：發揮企業影響力，推動供應商重視社會、經濟、環境的影響。 四、強化集團氣候韌性：了解氣候變遷影響，建立不斷電備援機制。 詳細指標與目標詳見永續報告書 Chapter4 環境永續章節。

項目	執行情形
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司未使用內部碳定價作為規劃工具，未來將視實際營運、環境、法規等需求評估導入內部碳定價。
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。	本公司以 2025 年為基準年，完成全集團營運據點之溫室氣體盤查，識別新竹總部為優先推動範疇，包括：進行重大排碳設備汰舊換新、建置能源管理系統（EMS），同時推動員工節能倡議，持續提升能源使用效率。 依據前述盤查結果，本公司設定 2030 年較基準年降低範疇二（Scope 2）溫室氣體排放量 10%[註]為目標。將逐年追蹤溫室氣體排放數據，並定期向董事會報告，作為後續策略調整之依據。 本公司目前尚未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）作為達成減碳目標的措施，未來將隨執行成效及外部政策環境，滾動式調整減碳策略與目標。 註：本公司原依節能設備導入之預估效益設定減碳目標 15%。在擴大盤查範疇為全集團後，依據實際盤查數據重新評估能源結構與減量潛力，將目標修訂為 10%。
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。	請參照附錄三「最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形」

附錄三之一

IFRS S2 章節索引對照表

IFRS S2 核心內容	揭露內容	頁碼
治理	治理單位及管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	P67
策略	氣候相關風險與機會	P72
	氣候相關風險與機會對策略與決策之影響	P67
	氣候韌性之氣候相關情境分析與評估	P74
風險管理	氣候相關風險與機會之辨認、評估、排序及監控流程與政策	P70
指標與目標	跨行業指標類別之攸關資訊（氣候相關指標）及溫室氣體排放量相關目標	P131、P132
	行業基礎指標	P127

最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

(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 CO_2e）、密集度（公噸 CO_2e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍。

近 3 年排放量統計（範疇一加範疇二）				
溫室氣體種類	2023	2024	2025	單位
範疇一（直接排放）	3.01	2.07	84.44	Ton CO_2e
範疇二（間接排放）	1,400.11	1,299.77	1,699.00	Ton CO_2e
總排放量	1,403.12	1,301.84	1,783.44	Ton CO_2e
總營收	22,397.60	22,461.50	19,085.00	新臺幣百萬元
溫室氣體排放密集度	0.06	0.06	0.09	Ton CO_2e/ 新臺幣百萬元

註 1：2023 及 2024 年僅涵蓋子公司奕力科技新竹總部；2025 年擴大與合併財務報表邊界相同。

註 2：各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第 6 次評估報告之估值，排放係數資料來源為行政院環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 3：範疇二主要為外購電力，台灣電力排碳係數引用經濟部能源署於盤查當下最新公告數值；中國電力排碳係數引用中華人民共和國生態環境部於盤查當下最新公告之省級因子。

(2) 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

公司名稱	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
子公司 奕力科技股份有限公司	溫室氣體範疇一、二、三	英商勞盛股份有限公司台灣分公司	ISO 14064-3	LRQA 查證奕力科技 2025 年溫室氣體盤查，確認類別一與二實質正確，類別三至五未見異常，符合 ISO 14064-1 規範。數據顯示外購電力為主要排放源，查證後建議其持續優化活動數據引用與換算之一致性。

註：本年度未將母公司納入確信範圍，將規劃納入 2026 年確信計畫，完成全集團之溫室氣體確信。

(3) 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

依據《上市櫃公司永續發展行動方案》規範，本公司屬於實收資本額 50 億元以下之上市櫃公司，應揭露以完成合併財務報告公司盤查資訊為基準年所設定之次一年度減碳目標、策略及具體行動計畫。

本公司以 2025 年為基準年，完成全集團營運據點之溫室氣體盤查，識別新竹總部為優先推動範疇，包括：進行重大排碳設備汰舊換新、建置能源管理系統（EMS），同時推動員工節能倡議，持續提升能源使用效率。

依據前述盤查結果，本公司設定 2030 年較基準年降低範疇二（Scope 2）溫室氣體排放量 10%[註]為目標。將逐年追蹤溫室氣體排放數據，並定期向董事會報告，作為後續策略調整之依據。

註：本公司原依節能設備導入之預估效益設定減碳目標 15%。在擴大盤查範疇為全集團後，依據實際盤查數據重新評估能源結構與減量潛力，將目標修訂為 10%。

附錄四

獨立保證意見聲明書



LRQA
Your Risk Management Advantage

查證聲明書

LRQA Independent Assurance Statement

Relating to ILI TECHNOLOGY CORP.'s GHG Inventory Report for the calendar year 2025

服務條件

本保證聲明書乃為奕力科技股份有限公司所準備。

英商勞盛股份有限公司台灣分公司(以下簡稱 LRQA)受奕力科技股份有限公司(以下簡稱奕力科技)之委託以查證其 2025 日曆年度(1/1/2025~31/12/2025) 期間溫室氣體盤查報告(發行日期:2026 年 5 月 22 日,版本:M3)，以下簡稱為" 溫室氣體盤查報告" 。

此溫室氣體盤查報告包含直接、能源間接以及其他間接溫室氣體排放。奕力科技包含下列的地址範圍內的" 專業之顯示器驅動 IC 之設計研發、銷售及技術服務。"等相關活動，與其他相關設施設備活動， 如溫室氣體盤查報告中所描述，溫室氣體排放使用營運控制權。

溫室氣體報告: 2025 年奕力科技溫室氣體盤查報告書

地理邊界包含

- 新竹縣竹北市台元二街 1 號(6F、8F~10F)
- 新竹縣竹北市台元一街 6 號 6 樓之 5
- 台南市永康區自強路 722 號
- 台南市永康區自強路 728 號 2F~4F
- 台北市南港區市民大道 6 段 288 號車站棟 10 樓之 3

Terms of Engagement

This Assurance Statement has been prepared for ACES Electronics Co., Ltd.

LRQA was commissioned by ILI TECHNOLOGY CORP. (hereafter referred to as the "ILITEK") to assure its GHG Inventory Report[1] for the calendar year 2025(hereafter referred to as the " GHG Inventory Report ").

The GHG Inventory Report relates to direct GHG emissions, energy indirect GHG emissions and other indirect GHG emissions. The GHG emissions have been consolidated using 'Operational' control.

The main activities of the organization include "Design, development, sales, and technical services of professional display driver ICs." and sociated facilities,equipment as set out in the GHG Report[1] as follows:

ILI' s geographical boundary includes the HQ operations and other sites as mentioned below (as referred in the GHG Inventory Report):

- 6F, 8F-10F, No. 1, Taiyuan 2nd St., Zhubei City, Hsinchu County, Taiwan
- 6F-5, No. 6, Taiyuan 1st St., Zhubei City, Hsinchu County, Taiwan
- No. 722, Ziqiang Rd., Yongkang Dist., Tainan City, Taiwan
- 2F-4F, No. 728, Ziqiang Rd., Yongkang Dist., Tainan City, Taiwan
- 10F-3, Car Station Building, No. 288, Section 6, Civic Blvd., Nangang District, Taipei City

[1] Final_GHG report_ISO14064-1-2018_Calendar year (2025)_ ILI TECHNOLOGY CORP. GHG Report, dated 22 May. 2026,Edition: M3

管理責任

奕力科技的管理階層對本溫室氣體盤查報告之準備及維持有效的內部控管，包含溫室氣體盤查報告中揭露之資料負責。LRQA 的責任為依據我們與奕力科技間的合約執行查證。

最終的，溫室氣體盤查報告由奕力科技所核准並負有責任。

Management Responsibility

ILITEK’s management was responsible for preparing the claim, report and conformitywith the criteria of ISO 14064-1:2018 and for maintaining effective internal controls over the data and information disclosed. LRQA’s responsibility was to carry out an assurance engagement on the GHG Inventory Report in accordance with our contract with ILITEK.

Ultimately, the GHG Inventory Report has been approved by, and remains the responsibility of ILITEK .

LRQA 的方法

LRQA 查證已依循 ISO 14064-3:2019 (溫室氣體主張之確証與查証附指引之規範)，以提供對奕力科技符合 ISO 14064-1:2018 (組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範)規定所準備的溫室氣體盤查報告之類別一、二之合理保證查證以及類別三、四、五有限保證等級查證。

為作成結論, 本保證以抽樣方式執行並涵蓋下列的活動:

- 依溫室氣體盤查報告中所界定的設施設備，進行總公司與各廠區現場查訪；同時審查與溫室氣體排放數據及資料管理相關的過程；
- 查核來自於環境部之相關係數與 IPCC 2021 年第六次評估報告之 GWP 值；
- 查證類別一與類別二的歷史數據及資料來源；
- 查證類別三在員工通勤運輸之活動數據彙整；
- 查證類別四在採購的產品 (能資源)與一般事業廢棄物焚化處置之活動數據彙整；
- 查證類別五在下游租賃資產的排放(租賃的辦公室)之活動數據彙整；以及
- 查證報告排放類別之重大性原則。

LRQA’s Approach

Our verification has been conducted in accordance with ISO 14064–3:2019, *‘Specification with guidance for verification and validation of greenhouse gas statements’* to provide reasonable assurance for Categories 1 & 2 and limited assurance for Categories 3 &4&5, that GHG data as presented in the GHG Inventory Report have been prepared in conformance with ISO 14064–1:2018, *‘Specification with guidance at the organizational level for quantification and reporting of greenhouse gas emissions and removals’.*

To form our conclusions the assurance engagement was undertaken as a sampling exercise and covered the following activities:

- Conducted site tours of the facilities and reviewed processes related to the control of GHG emissions data and records for headquarter and the related sites;
- Interviewed relevant staff of the organization responsible for managing GHG emissions data and records;
- Verified emission factors sourced from MOENV and the Global Warming Potentials (GWPs) from the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change 2021 (AR6) ;

- Verified the historical GHG emissions data and records back to source for Categories 1 and 2 emissions;
- Verified an aggregated level GHG emissions data for Category 3 of activity data of employee commuting;
- Verified an aggregated level GHG emissions for Category 4 of activity data of products purchased (energy resource) and general industrial waste incineration treatment;
- Verified an aggregated level GHG emissions for Category 5 of activity data of Emissions from downstream leased assets (Leased office); and
- Confirmed significance criteria on reporting of emission categories.

查證等級及實質性

依據合約的協議，查證是在合理保證等級及5%的實質性等級(類別一與二)，有限保證等級 (類別三、四與五) 及5%的實質性等級下執行的，本查證意見基於此形成。

Level of Assurance & Materiality

In accordance with our contract agreement, the assurance was conducted at a reasonable level of assurance at a materiality of 5% for Categories 1 & 2 and at a limited level of assurance at a materiality of 5% for Category 3 & 4 & 5. The opinion expressed in this Assurance Statement has been accordingly formed.

LRQA意見

基於 LRQA 的方法，依溫室氣體盤查報告中揭露日曆年西元 2025 年度之全部直接及能源間接的溫室氣體(類別一與類別二)排放總量實質正確，其他間接溫室氣體排放(類別三、四及類別五)沒有任何情形引起我們注意到計算沒有實質正確；溫室氣體盤查報告之準備也符合 ISO 14064-1:2018 (組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範)相關要求。

LRQA’s Opinion

Based on LRQA’s approach,

- The GHG emissions for Categories 1 & 2 disclosed in the Report as summarized in Table 1 below are materially correct;
- Nothing has come to our attention that would cause us to believe that the GHG emissions for Category 3 & 4 & 5 disclosed in the Report as summarized in Table 1 below are not materially correct.
- and that the GHG Inventory Report has been prepared in conformance with ISO 14064-1:2018.

LRQA建議

奕力科技須注意:

- 活動數據引用與換算之一致性

LRQA’s Recommendations

ILITEK should:

- Improve the consistency for data input and conversion.

Signed

日期 Dated: 09 June 2026

SHIHHUANG LIN
LRQA Lead Verifier 主導查驗員
On behalf of LRQA Group Limited Taiwan Branch
D1, 14F., No. 167, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist., Taipei City, Taiwan.
台北市松山區敦化北路 167 號 14 樓 D1 區

Chiang-shan Chen
General Manager 總經理

LRQA Reference number: TWN00000505/O_2025

UKAS VALIDATION & VERIFICATION

Table 1. Summary of ILITEK GHG Inventory Report for the calendar year 2025
奕力科技 2025 年度溫室氣體彙整總清冊

Scope of GHG emissions of ILI Year 2025 (奕力科技 2025 年度溫室氣體排放之範疇)	Tonnes CO_2e CO_2 當量噸
Direct GHG emissions (Category 1) 直接溫室氣體排放	70.0044
Direct GHG emissions from the combustion of biomass (生質燃燒溫室氣體排放)	None
Indirect GHG emissions from imported energy (purchased electricity) 輸入能源產生之間接溫室氣體排放(電力採購) (Category 2, Location-based 地區基礎)	1,534.8653
Indirect GHG emissions from transportation (Category 3) 由運輸產生之間接溫室氣體排放	424.1929
Indirect GHG emissions from products used by the organization (Category 4) 由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	457.5081
Indirect GHG emissions associated with the use of products from the organization (Category 5) 與組織的產品使用相關連之間接溫室氣體排放	11.5954
Indirect GHG emissions from other sources (Category 6) 由其他來源產生的間接溫室氣體排放	Not identified
Location based and Market based are terminologies from Annex E of ISO 14064-1:2018.	

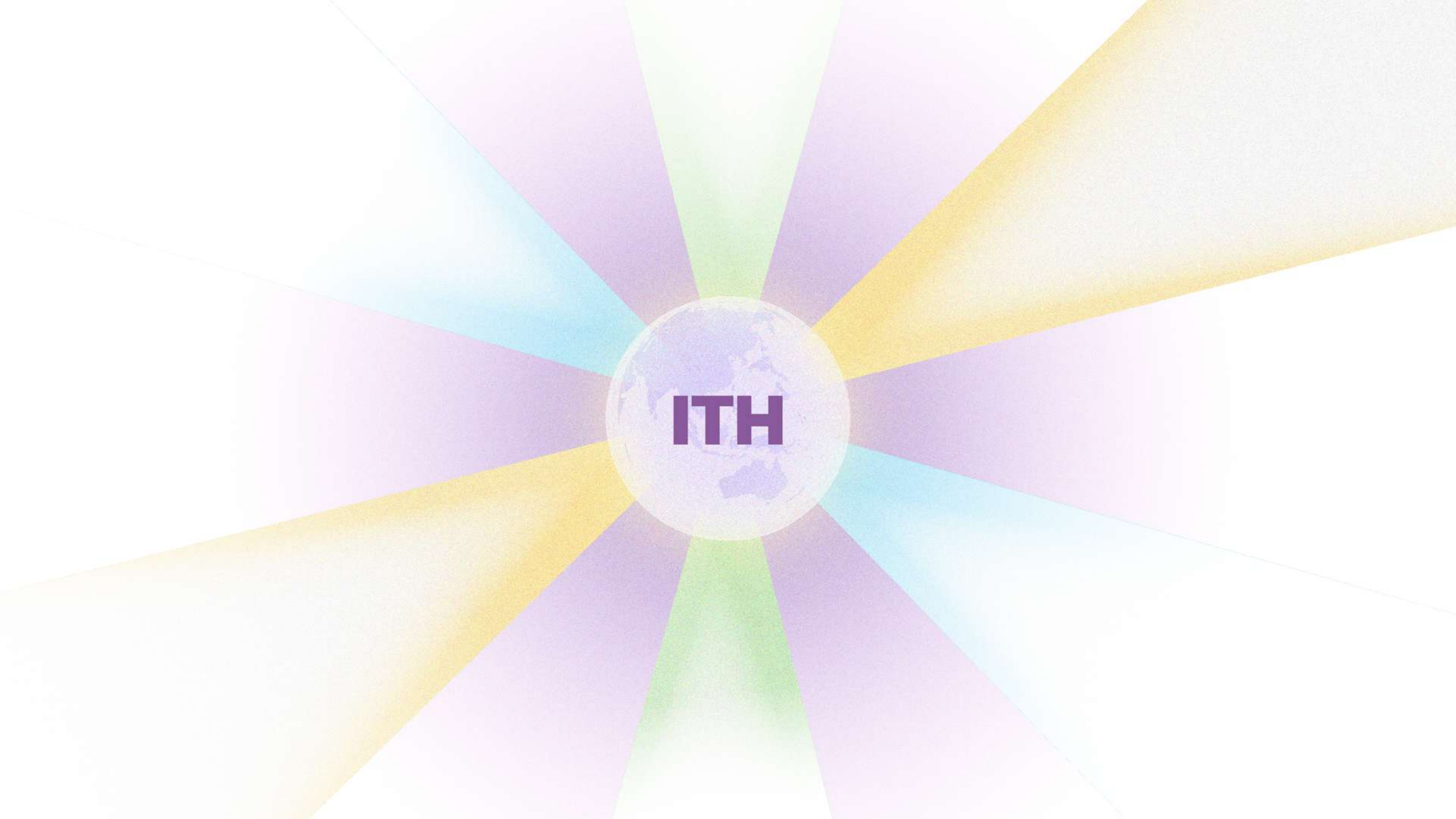
Note 1: The national electricity emission factor of year 2024 was quoted, the factor was taken from Taiwan Energy Administration as published on 14 April 2025.
Note 2: GHG emission figures above are being reported with four decimal places as required by Taiwan MOENV.
備註 1：台灣國家電力溫室氣體排碳係數引用能源署在 114 年 4 月 14 日公佈之民國 113 年度電力排碳係數作為外購電力之排放係數。
備註 2：溫室氣體排放數據相關小數點規定依據環境部規定執行。

This Assurance Statement is subject to the provisions of this legal section:

LRQA Group Limited, its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'LRQA'. LRQA assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant LRQA entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.
The English version of this Assurance Statement is the only valid version. LRQA assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © LRQA, 2026.


ITH