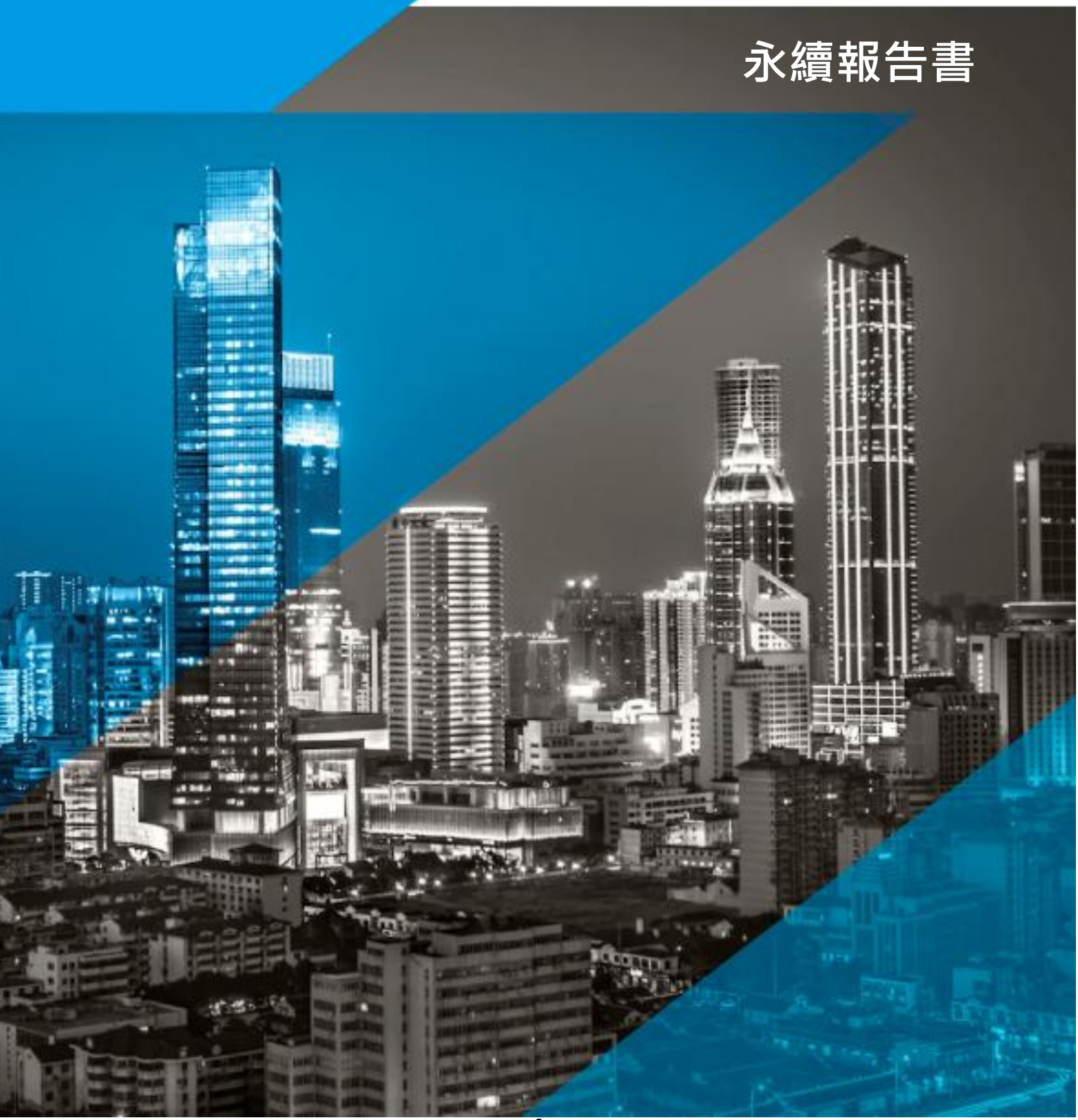
2025

NewSoft ESG Report

Environmental Social Governance

永續報告書



目錄

1、 關於本報告書.....3
1.01 經營者的話.....3
1.02 關於本公司.....4
1.03 報告書資訊.....5
2、 永續經營.....7
2.01 永續發展策略.....7
2.02 推動永續發展機制.....7
2.03 董事會及功能性委員會.....9
3、 利害關係人與重大主題.....15
3.01 利害關係人議合.....15
3.02 決定重大主題的流程.....17
3.03 重大主題列表.....19
3.04 重大議題之管理.....20
4、 治理面.....23
4.01 經濟績效.....23
4.02 誠信經營.....24
4.03 風險管理.....25
4.04 資訊安全.....25
4.05 參與各類社團組織.....27
4.06 供應商管理.....27
5、 社會面.....29
5.01 人力發展.....29
6、 環境面.....37
6.01 氣候變遷.....37
6.02 溫室氣體管理.....39
7、 附錄.....42
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....42
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....46
7.03 附錄三、其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表.....47



1

關於本報告書

1.01.經營者的話
1.02.關於本公司
1.03.報告書資訊

1、 關於本報告書

1.01 經營者的話

智慧創新驅動永續成長，共創企業長遠價值

2025 年，全球經濟環境持續面臨數位轉型加速、人工智慧快速發展以及永續治理要求提升等多重挑戰與機遇。面對瞬息萬變的市場環境，力新國際始終秉持穩健經營與創新發展的理念，致力透過科技創新與永續實踐，為客戶、員工、股東及社會創造長期價值。

近年來，人工智慧技術快速成熟，已逐漸成為推動企業轉型與提升競爭力的重要關鍵。力新國際將「智慧化、整合化與永續化」作為未來發展核心方向，持續深化 AI 技術在企業管理與營運流程中的應用，結合大型語言模型（LLM）及 AI Agents 協同運作能力，協助企業透過數據分析、營運預測與決策支援，提高營運效率與管理效能，推動數位轉型向更高層次發展。

在產品與服務發展方面，我們持續優化並擴展智慧企業管理解決方案，推動 360 智慧進銷存財會系統模組升級，協助企業整合進銷存管理與財會作業流程，建構更完整的數位化管理機制。我們期望透過創新科技降低企業營運門檻，協助更多中小企業提升經營韌性與市場競爭力，實現數位轉型所帶來的成長機會。

在環境永續方面，力新國際持續關注全球淨零轉型趨勢，積極發展智能減碳管理及 AI 自動化應用，協助企業透過數位科技優化流程、提升資源使用效率，降低營運過程中的環境影響。我們相信，科技創新不僅能創造商業價值，更能成為推動永續發展的重要力量，為環境保護與社會進步貢獻一份心力。

在公司治理方面，我們堅持誠信經營與透明治理原則，持續強化董事會職能及風險管理機制，提升企業治理效能與資訊揭露品質。同時，在資訊安全日益受到重視的時代，力新國際持續落實 ISO 27001 資訊安全管理制度，強化資安防護能力，以確保客戶資料安全與營運穩定，建立值得信賴的企業形象。

人才是企業永續發展最重要的資產。我們致力打造多元、平等與友善的工作環境，重視人才培育與職涯發展，鼓勵創新思維與跨域合作，讓每位同仁皆能充分發揮專業價值，共同推動企業持續成長。我們深信，唯有兼顧員工福祉與企業發展，才能建立具有韌性的永續競爭力。

展望未來，力新國際將持續以科技創新為驅動，以永續經營為承諾，積極拓展 AI 應用與智慧化服務版圖，深化 ESG 理念於企業經營及產品服務之中。面對全球產業轉型與永續發展的新局，力新國際將攜手客戶、合作夥伴及全體同仁，共同創造經濟、社會與環境共榮的永續價值，為下一世代開創更智慧、更綠色且更具韌性的未來。

1.02 關於本公司

力新國際為台鋼集團旗下專注於企業數位轉型與智慧化服務的科技公司，致力於發展數位影像文件管理、企業流程自動化、雲端整合及 AI 智慧應用等解決方案。公司秉持創新、專業與永續經營理念，持續投入核心技術研發，協助企業提升營運效率、強化決策品質並加速數位轉型。力新國際將以智慧化、整合化與永續化為發展方向，攜手客戶共創永續價值與未來競爭力。

公司名稱	力新國際科技股份有限公司 (股票代號：5202)
公司型態	上櫃公司
產業類別	資訊服務業
組織創立時間	1987 年 9 月
實收資本額	890,940 仟元
董事長	李雲琴
總部位置	台北市內湖區新湖一路 128 巷 15 號 6 樓
主要產品及服務	AI-OCR 智慧內容辨識擷取服務 OA 雲端辦公室協同管理
員工人數	54 人
子公司	台灣 網星資訊(股)公司 力新創新科技(股)公司 中國 力新國際(西安)科技有限公司、 牙得安(南寧)生物科技有限公司 開曼 The Alchemy Asia Holdings Limited 薩摩亞 Gold Gleam Holdings Limited
價值鏈	力新作為全球資訊軟硬體開發商，協助規劃軟硬體整合方案與提供資訊服務解決方案，提供各產業所需「自動化、智慧化、軟體應用、系統維運」等加值服務。將「文件自動化辨識」結合「AI」與「大型語言模組」等，改善優化企業工作流程，有效降低人力成本，協助落實數位轉型，提升企業競爭力。

1.03 報告書資訊

本報告書編輯成員為力新管理處，資訊及數據經召集人與主管確認後提供，經董事長確認後公開發行。本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發行之 GRI 準則（Global Reporting Initiative Standards, GRI Standards）作為本報告書編製之基礎，並依據報導原則揭露力新重大主題之相關策略、目標和具體作為，GRI 內容索引詳如附錄一。

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。
本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。
本次報告書發行時間：2026 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇，環境面僅包含台北與新竹辦公室，社會面包含力新台灣所有公司據點；本報告書所揭露之經濟面數據和財務資訊與會計師簽證之 2025 年合併財務報表數據一致，合併財務報表涵蓋範疇包括力新國際科技股份有限公司、具有實質控制力之子公司。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：
聯絡單位：永續經營小組
聯絡窗口：周小姐
電話：02-7721-0111 分機：20235
電子信箱：sandy_chou@newsoft.com.tw
公司 ESG 專區網站：https://www.newsoft.com.tw/
公司地址：台北市內湖區新湖一路 128 巷 15 號 6 樓



2

永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

依照E、S、G三個面向，本公司永續發展主要策略為：

面向	策略
環境保護	因應氣候變遷造成降雨量變少，除配合政府節水政策，加裝/更換節能或節水設備，以2030年節能10%目標。
社會責任	人才管理上，用人首要條件為品格與才能外，以適才適所為依據，建構雙向溝通，設立員工意見反映管道。以友善職場與完善福利制度，吸引卓越人才與提高留任率。
公司治理	1.通過ISO27001：2022國際資安認證(認證效期:2024/10/29-2027/10/28)，符合全球最新資訊安全及系統管理標準，確保所有數位化服務符合國際最高資訊安全標準，為客戶提供安心保障。建立個資保護規範，包含個人資料蒐集、處理及利用等有關管理措施，內部訂有「個人資料保護管理作業」程序，以確保個人資料保護政策落實執行。
	2.持續提升營運效率與競爭力，強化公司治理，嚴格遵守商業道德，確保財務透明，成為值得客戶信賴的品牌，對經濟面有正面影響。
	3.強化、建立各項內部政策、程序及執行計畫，透過法規追蹤、教育訓練與宣導、提供舉報管道等方式以避免或降低未遵循法規所導致之風險。持續強化同仁法規遵循意識，確保符合要求以及維護顧客權益。

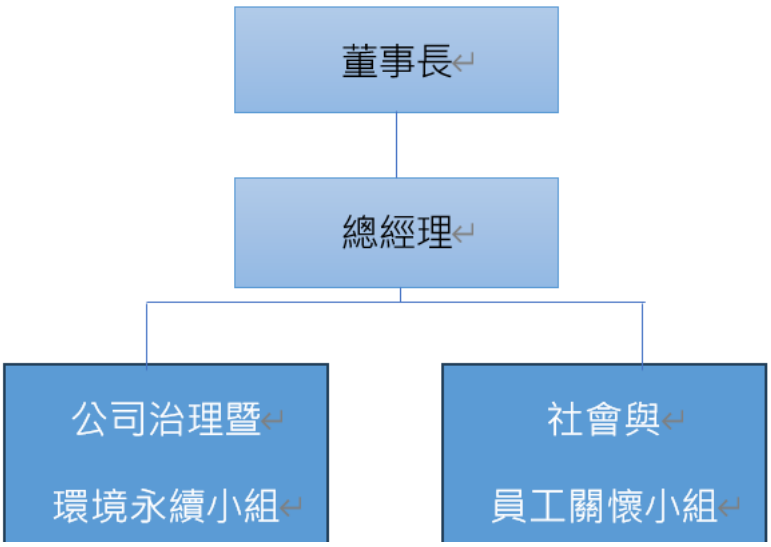
2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

力新於2022年成立永續推動小組，最高治理階層為集團董事長，並由總經理擔任永續推動小組主要領導者，統籌公司治理暨環境永續小組及社會與員工關懷小組，負責監督管理專案執行成效及促進公司各部門推動永續發展事務之協調與合作。

永續推動小組作為推動永續發展權責單位，由管理處相關部門主管擔任工作小組領導者，負責訂定具體推動計畫及目標，再依權責配合落實並進行績效評估檢討，將永續發展策略整合於日常營運中，並落實持續改善與精進的永續精神。編製永續報告書時，永續推動小組工作小組協助盤點蒐集權責相關的指標資料，在完成永續報告書編制後，經總經理與董事長審核，並經董事會核准後發行。力新永續經營小組為整合資源並落實永續發展政策，每年至少召開一次例行會議，期間視需要加開臨時會，檢視ESG工作狀況及計畫制定。

永續發展小組架構



2.02.2 運作情形

委員會小組	永續發展目標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	2026 年執行計畫
公司治理暨環境永續小組	深化永續治理文化	深化公司永續治理文化	公司治理評鑑分數提升 2%，排名級距 6%-20%	深化公司永續治理文化	持續落實公司治理
	落實公司治理，提升公司永續發展	強化董事會職能	董事均依照規定完成進修	強化董事會職能	董事課程進修規劃
			開會次數 5 次，平均親自出席率達 93%		
	增加資訊透明度	更新公司網頁，增加資訊透明度	官網揭露公司治理資訊	更新公司網頁，增加資訊透明度	5 月底前召開股東會
			5 月底前召開股東會		發布英文版季報/年報
			發布中英文版季報、年報及永續報告書		發行中英文版永續報告書
	能源管理	節能減碳	碳排量年減達 3%	節能減碳	推動各項節能減碳措施；更換節能燈管，減少能源耗用
			用水量年增 29%		
			用電量年減 3%		

社會與員工關懷小組	打造友善職場	符合國際公認之人權標準	人權訓練與相關文件揭露	符合國際公認之人權標準	宣導及落實人權政策執行方針
	教育訓練	員工訓練時數成長	2025 年度實際參加內、外部訓練的員工達 50 人次，受訓總時數為 206 小時	員工訓練時數成長	鼓勵員工到外部上課，強化專業知識，並於課後於公司內部舉辦經驗分享
	加強員工福利	提升多元化福利措施	增進員工身心健康，舉辦健康講座	提升多元化福利措施	發放員工旅遊津貼、舉辦員工健康講座
	勞資共榮和諧	減少勞資糾紛與降低離職率	2025 年無勞資糾紛	減少勞資糾紛與降低離職率	維護勞資雙方溝通管道順暢

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事長負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事長報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事長。

永續發展小組各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組每年不定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再彙整資訊呈報給董事長。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會職能，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，包含評估範圍、方法及指標等。相關董事會績效衡量項目含括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等五大面向，規範每年執行一次內部委員會績效評估，且應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。最近一次外部評估係於2025 年委請「社團法人台灣投資人關係協會」執行董事會暨功能性委員會績效評估，評估結果為優良。執行成果及報告送董事會並公告於公司網站。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

為提升董事專業知識、公司治理及永續發展的群體知識，本公司除定期提供最新法令及相關資訊，也積極安排董事參與各種進修課程。2025 年共 9 名董事完成進修，總上課時數達 66 小時。(詳細進修狀況請詳 2025 年報 P.72-74)

其中，與永續發展相關課程達 27 小時，占比約 41%，詳細課程項目如下所示：

日期	課程/研討會名稱	時數
2025/03/21	深度節能與深度減量	3 小時
2025/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	18 小時
2025/07/30	職場性別平等意識之建立與性騷擾之防止實務	3 小時
2025/11/28	強化組織韌性的雙軸轉型 AI 治理與永續治理	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2023 年 06 月 21 日至 2026 年 05 月 20 日，由 9 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 4 位，占比為 44%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 8 頁-第 10 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	56%
	女性	44%
年齡	30-40 歲	11%
	41-50 歲	33%
	51 歲(含)以上	56%

2.03.2.2 運作情形

1. 至少每季召開一次，2025 年共召開 5 次董事會，全體董事平均親自出席率(不含委託)達 93%。董事會主要為健全監督功能及強化管理機能，成員需監督經營團隊遵守法令、提昇資訊透明度，並藉由自身的經歷給予經營團隊重大決策指導，避免因錯誤政策損害公司價值，藉以建立良好誠信倫理並落實企業責任，以達企業永續經營，進而保障股東權益。經營團隊亦定期對董事會報告有關公司營運狀況、發展策略或其他重要議題，與董事會維持順暢良好的溝通管道。
2. 為完善公司治理機制，並考量董事及重要職員於行使權利、履行義務之重要性，及有效降低董事及公司所承擔之法律及財務風險，本公司每年為董事及重要職員購買「董監事及重要職員責任保險」。
3. 本公司每年除主動幫董事安排/報名進修課程，定期也會向董事進行教育宣導，內容包括已制定公司治理實務守則、誠信經營守則、道德行為準則及防範內線交易守則等。
4. 每年度董事會及功能性委員會都會進行績效評估作業，以檢測董事會職能是否完整。另每三年會聘請外部機構進行評估作業，2025 年度委請社團法人台灣投資人關係協會，辦理董事會暨功能性委員會績效評估，強化公司治理與董事職能。
5. 本公司簽證會計師除定期財務報告也不定期與獨立董事及稽核主管進行會議，說明重要會計準則及解釋函、證管法令資訊。

2.03.2.3 提名與遴選

依公司章程規定董事會為力新國際最高治理單位及重大經營決策中心，力新國際之董事採用候選人提名制度及強化董事會多元性，由董事會就股東或董事提名之董事候選人之資格條件等事項進行事先審查，並將審查結果提供予股東參考，對於董事會成員主要考量以下特點，俾選出適任之董事：

1. 具決策力及國際市場觀點，與本公司核心價值相符具備助於公司經營管理之能力。
2. 具有與本公司所營業務相關之產業經驗與技能。
3. 整體董事會專長面向需包含企業策略與管理、會計與稅務、財務金融、法律、危機處理。

   獨董遴選除上述考量外，尤重視其獨立性與專業性，不同專業能力及產業經營經驗，對本公司發展與營運具有互補作用，立場超然的外部董事發揮開創及制衡作用。

2.03.2.4 利益迴避

本公司新任之董事皆須簽署願任同意書，表明遵守公司法第 23 條之規定，忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務。
另本公司董事會議事規範第 16 條及公司治理實務守則第 32 條亦明訂董事之利益迴避制度，2025 年董事會成員利益迴避之議案共 2 項議案。(詳細利益迴避執行情形請詳 2025 年報 P.23)

2.03.2.5 薪酬政策

董事酬金，依公司章程規定，有可分配盈餘時，以不高於年度獲利之 5%分配董事酬勞，董事之報酬則按各董事其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準給付。
經理人薪酬，經薪資報酬委員會通過，提請董事會討論。薪資及各項獎金等均依公司整體的營運績效及個人績效表現評估，以量化績效達成率、貢獻度等綜合考量後，給予合理報酬。
酬金之給付係由薪酬委員會參考同業通常水準支給情形，並考量公司經營績效、個人績效及未來風險之關聯與合理性，定期檢討董事績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以訂定董事之薪資報酬，並提報董事會，經董事會通過後執行之。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1.薪資報酬委員會

薪資報酬委員會為符合主管機關法令需求，三位成員全數皆為獨立董事，並以獨立董事陳宗逸為召集人，男女比例為 3：0。本屆薪酬委員會任期為 2023 年 6 月 21 日至 2026 年 5 月 20 日，薪酬委員會至少每年召開二次會議，2025 年共召開 2 次薪資報酬委員會議，整體實際出席率為 100%，主要為協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利及董事、經理人報酬。個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 42 頁-第 43 頁。

2.審計委員會

本公司審計委員會以獨立董事黃彥豪為召集人，由 4 名獨立董事組成，男女比例為 4：0。本屆審計委員會任期為 2023 年 6 月 21 日至 2026 年 5 月 20 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年共召開 5 次會議，整體實際出席率為 95%，旨在協助監督公司財務報表之允當表達，協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 28 頁~第 30 頁。



3

利害關係人與重大主題

3.01.利害關係人議合

3.02.決定重大主題的流程

3.03.重大主題列表

3.04.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、客戶、供應商、股東、政府機關及社區。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	利害關係人對力新意義	關注議題	溝通管道與頻率	負責單位	我們的回應
員工	員工是力新重要的資產，更是實踐企業永續過程中重要夥伴，提供友善、多元、平等、健康的工作環境與培訓計畫才能提升力新員工競爭力。	人才吸引與留任 勞雇關係 多元、平等、共榮 資訊安全及隱私 誠信經營 經濟績效 合法性/法規遵循 客戶關係 創新研發與智財權管理 反貪腐	內部系統資訊公告(即時) 教育訓練課程(不定期) 員工申訴管道(即時)	人力資源部	1.透過公司內部網路即時發布訊息傳遞與員工，並設有員工申訴管道，強化內部雙向溝通，與公司一同精進成長。 2.員工訓練時數成長。 3.生育補助、旅遊補助(福委會)。
客戶	客戶的信任與支持是力新產品品質與技術提升的動力，並能持續帶動營收成長。	創新研發與智財權管理 客戶溝通	專人拜訪(不定期) 電話/電子郵件聯繫(不定期) 客服專線(即時) 社交軟體(即時)	業務部及客服部	1.持續透過不定期之各式宣導以強化員工有關個資及隱私權意識觀念，進而提升相關議題教育訓練之深度與廣度。 2.2025 年未發生任何資料洩漏事件。

供應商	供應商是力新持續提供優質產品的核心角色，我們期與合作夥伴建立永續夥伴關係，共同落實企業社會責任，為客戶創造價值。	客戶關係 資訊安全及隱私 經濟績效 誠信經營 人才吸引與留任	專人拜訪 (不定期) 電話/電子郵件聯繫 (不定期)	行政管理部	制定供應鏈管理相關政策，要求供應商配合簽屬連結承諾書。
股東	每位股東皆為公司資本，透明、正確且即時的資訊能使股東與企業建立良好信任機制，力新並透過持續追求獲利成長來回饋股東。	經濟績效 創新研發 與智財權管理 反貪腐	股東會、年度報告書 (每年) 季報 (每季) 股務聯絡專線 (即時) 發言人窗口 (即時) 公開資訊觀測站/公司網站 (即時)	投資人關係	1.透過年報、季報等定期更新於公司官網及公開資訊觀測站，使投資人了解公司營運狀況及各項經營狀況。 2.透過各項聯絡窗口直接回應股東問題。 3.2025/5/20 召開股東會。 4.2025/8/25 召開法人說明會。 5.2025/12/15 召開法人說明會。
政府機關	政府機關為各項規範與法規之制定者，除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。	誠信經營 資訊安全及隱私 合法性/法規遵循 經濟績效 反貪腐	提供或回覆申報資料、相關報告等 (依主管機關要求) 公文往來 (不定期) 主管機關查核、評鑑 (不定期)	總經理室	透過定期與不定期之訊息回饋與相關查核程序，積極配合政府機關要求辦理之事宜，同時協助各項法規的推動落實。
社區	與社區、鄰居保持良好溝通與聯繫，共同維護鄰里區域安全，創造更優質的環境並與社區共享共榮。	社會參與	訪談及電話溝通（即時） 公司官方網站（隨時） 參與社區活動（不定期）	永續推動小組	不定期的新聞稿、社群媒體之訊息回饋，善盡企業社會責任，落實有關環境保護的法規遵循，創造正面影響力。

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司參酌標竿企業與其他同產業關注議題，並與公司治理暨環境永續小組關切的相關永續議題做整併後，最終彙整出涵蓋 9 題治理面向、5 題社會面向及 4 題環境面向等共 18 題永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

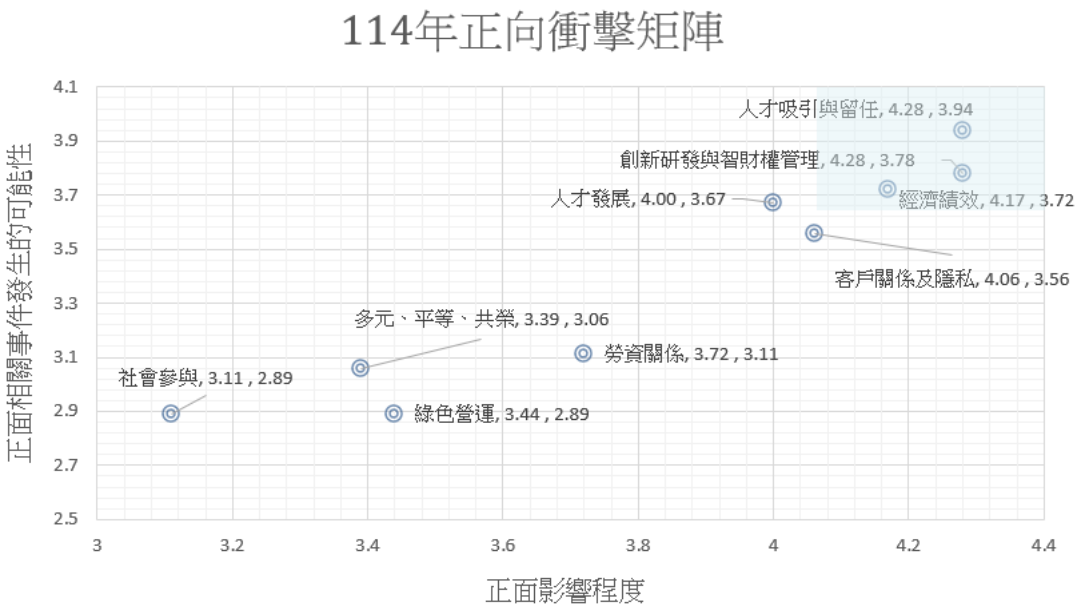
本公司向利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生程度進行統計，分別計算平均數並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

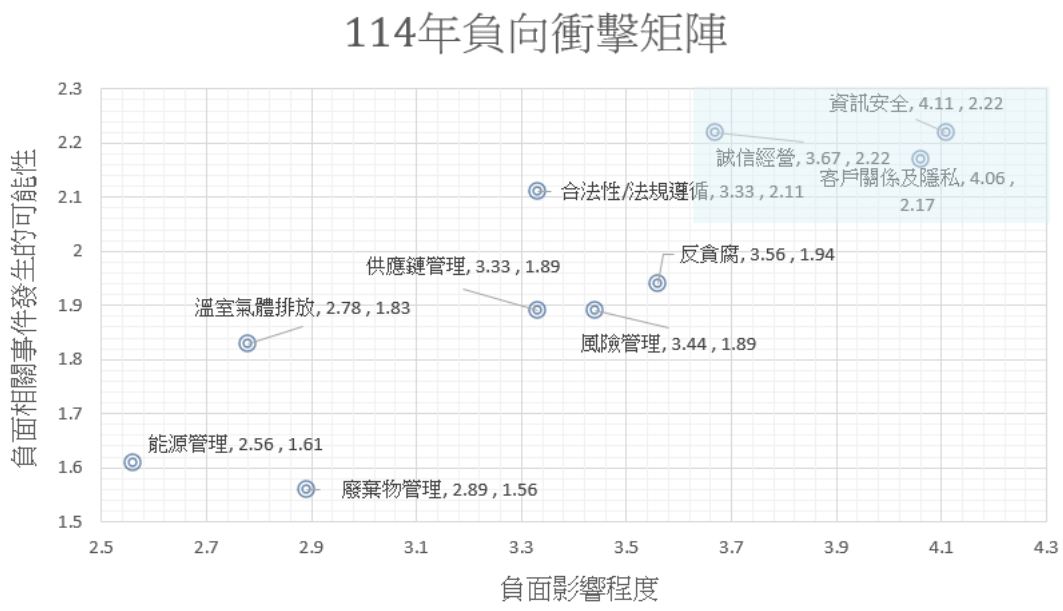
四、確定重大主題

本公司依利害關係人回填之問卷，在 18 項永續議題中分別將正面/負面衝擊程度及發生可能性取平均值後，以正、負面評估平均分數最大前三項議題為年度核心重大議題。歸納出本公司共 6 題重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

正面	發生的可能性	影響程度	選定為重大主題
人才吸引與留任	3.94	4.28	V
創新研發與智財權管理	3.78	4.28	V
經濟績效	3.72	4.17	V
人才發展	3.67	4	
客戶關係	3.56	4.06	
勞資關係	3.11	3.72	
多元、平等、共榮	3.06	3.39	
綠色營運	2.89	3.44	
社會參與	2.89	3.11	

負面	發生的可能性	影響程度	選定為重大主題
資訊安全及隱私	2.22	4.11	V
客戶關係	2.17	4.06	V
誠信經營	2.22	3.67	V
反貪腐	1.94	3.56	
合法性/法規遵循	2.11	3.33	
風險管理	1.89	3.44	
供應鏈管理	1.89	3.33	
溫室氣體排放	1.83	2.78	
廢棄物管理	1.56	2.89	
能源管理	1.61	2.56	


114年正向衝擊矩陣
正面相關事件發生的可能性
正面影響程度
人才吸引與留任, 4.28 , 3.94
創新研發與智財權管理, 4.28 , 3.78
人才發展, 4.00 , 3.67
經濟績效, 4.17 , 3.72
客戶關係及隱私, 4.06 , 3.56
多元、平等、共榮, 3.39 , 3.06
勞資關係, 3.72 , 3.11
社會參與, 3.11 , 2.89
綠色營運, 3.44 , 2.89


114年負向衝擊矩陣
負面相關事件發生的可能性
負面影響程度
資訊安全, 4.11 , 2.22
誠信經營, 3.67 , 2.22
客戶關係及隱私, 4.06 , 2.17
合法性/法規遵循, 3.33 , 2.11
反貪腐, 3.56 , 1.94
供應鏈管理, 3.33 , 1.89
溫室氣體排放, 2.78 , 1.83
風險管理, 3.44 , 1.89
能源管理, 2.56 , 1.61
廢棄物管理, 2.89 , 1.56

3.03 重大主題列表

依利害關係人回填之問卷，在 18 項永續議題中分別將正面/負面衝擊程度及發生可能性取平均值後，以正、負面評估平均分數最大前三項議題為年度核心重大議題。歸納出本公司共 6 題重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。2025 年度重大主題與前一年相比，新增創新研發與智財權管理、客戶關係及隱私等重大議題，刪除人才發展等重大議題。

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
人才吸引與留任	人才吸引與留任	
經濟績效	經濟績效	
資訊安全及隱私	資訊安全及隱私	
誠信經營	誠信經營	
創新研發與智財權管理	(無)	新增重大主題
客戶關係	(無)	新增重大主題
(無)	人才發展	刪除重大主題

3.04 重大議題之管理

面向	重大議題	衝擊說明	管理方式			
			承諾與管理策略	邊界範圍	負責單位	評估機制
公司治理	資訊安全及隱私	因硬體設備不周全造成維運的不穩定，或遭受駭客攻擊產生的資安風險，對營運、經濟、人(包含人權)風險發生之影響程度及可能性。	資訊安全規劃組定期對員工進行資安教育以強化資安意識、定期進行弱點掃描與資訊系統後台監控確保資訊安全性。2024 年取得 ISO27001:2022 國際資安認證，強化資訊安全管理。	力新台灣	資訊安全規劃組	每年定期稽核檢驗是否有落實相關政策，及檢驗相關防護成果。

	創新研發與智財權管理	研發費用投入、新產品及製程改善產品之銷售狀況可創造對公司之貢獻。	永續經營是本公司的經營理念，技術研發創新是公司持續成長之重要關鍵，因此智慧財產權是本公司最重要的資產之一。藉由營業祕密管理制度及智慧財產權（如：專利、商標）申請取得，保護營運智慧財產，以利提升企業價值。此外，並透過法務及營運單位的審查機制，降低侵權風險，以尊重他人之智慧財產。	力新台灣	資訊安全規劃組	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。
	客戶關係	穩定友善的維持客戶關係能強化合作理念，合作之穩定性、帶來持續營業收入及創造合作機會。	重視客戶滿意度，提供技術支援服務，處理有關消費者權益申訴之相關問題，保障消費者權益。	力新台灣	業務單位	建立客服 SOP 並持續精進回覆效率與系統穩定度。
	經濟績效	直接經濟價值(如營收)、分配經濟價值(如營運成本、員工薪酬福利、投資等)、盈餘分配、退休金提撥等對公司之績效影響。	持續提升營運效率與競爭力，強化公司治理，使卓越之市場表現創造實質經濟價值，透過創造直接經濟價值、分配經濟價值、退休提撥等為利害關係人創造財富，能對經濟產生正面貢獻	力新台灣	財會部	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。
	誠信經營	員工及內部人未能以合法、道德與誠信執行日常業務，對營運、經濟、人(包含人權)風險發生之影響程度及可能性。	力新強化、建立各項內部政策、程序及執行計畫，透過法規追蹤、教育訓練與宣導、提供舉報管道等方式以避免或降低未遵循法規所導致之風險。持續強化同仁法規遵循意識，確保符合要求以及維護顧客權益。	力新台灣	各事業單位	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。
社會	人才吸引與留任	藉由提供完善的薪酬與調薪制度、完善的升遷制度與福利，降低員工離職率與提高就業的意願，對當地經濟及公司產生貢獻。	力新將持續改善員工待遇並提升員工福利，以此來吸引優秀人才加入。規劃透過與學校的產學合作計畫，建立專屬的技術人才培育基地。	力新台灣	人力資源部	由人力資源部定期檢視關鍵人才及新進員工留任率，追蹤政策執行成果，並調查同仁離職原因。



4

治理面

4.01.經濟績效

4.02.誠信經營

4.03.風險管理

4.04.資訊安全

4.05.參與各類社團組織

4.06.供應商管理

4、治理面

4.01 經濟績效

1.產生及分配的直接經濟價值

力新近三年合併經營狀況 (單位：新台幣仟元)			
項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	135,443	163,764	150,094
營業毛利	94,515	122,869	118,092
營業淨利	-80,550	-37,589	-48,702
稅前淨利	164,728	162,267	-50,001
稅後淨利	161,581	155,601	-54,633
力新近三年分配給利害關係人之經濟價值 (單位：新台幣仟元)			
項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業成本	40,928	40,895	32,002
員工薪資與福利	128,279	117,527	119,419
員工退休金	8,196	5,566	7,206
支付出資人款項 (利息費用與現金股利)	241	62,794	45,915
支付政府款項(所得稅)	3,370	2,310	5,411

最近三年之股利分配狀況				
股利所屬年度	每股稅後損益	現金股利	盈餘配股	合計
2023 年	1.81	0.7	0	0.7
2024 年	1.75	0.5	0	0.5
2025 年	(0.61)	0.2	0	0.2

2.取自政府之財務援助

力新獲政府財政補助紀錄 (單位：新台幣仟元)			
年度	補助單位	計畫	金額
2023	經濟部	產業升級創新平台輔導計畫- 全球首座 5g 智慧遊艇碼頭營運建置計畫	1,217
2024			91
2025			0

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

力新國際訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「防範內線交易管理作業程序」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，規範不誠信風險之營業活動防範措施，要求員工以合法、道德與誠信執行日常業務，並鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為，落實誠信經營。

「誠信經營守則」及「道德行為準則」規範對象包括董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。 其利益係指任何有價值之事物，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。「防範內線交易管理作業程序」明確規定不得於年度財報公告前 30 日和每季財報前 15 日之封閉期間內交易力新股票，除於上述期間提醒內部人避免誤觸該規範、並每年固定對內部人及受僱人進行相關法令之教育宣導。為完善誠信經營與防範方案之制定及監督之責，由公司治理主管及管理處致力於企業誠信經營推動與運作，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行及受董事會督導，並每年至少一次向董事會報告。最近一次報告日期為 2026 年 2 月 2 日。

確保誠信經營之實踐，除禁止違反誠信不法或違背受託義務等不誠信行為，並輔以內部稽核作業，確實進行控管，以強化誠信經營之企業文化及健全永續發展之經營環境，並設有申訴管道供內部及外部利害關係人聯繫，且會迅速回應，以期改善營運缺失、確保服務品質，建立公司和利害關係人間良好互動。

1. 誠信經營宣導：2025 年度對經理人及受僱人計 52 人次進行 2 小時教育宣導
2. 違反誠信經營之情形：2025 年度檢舉 0 件，自主發現 0 件。
3. 防範內線交易宣導：2025 年度對經理人及受僱人計 52 人次進行 2 小時教育宣導。

4.03 風險管理

4.03.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。針對涉及跨部門的重要危機事件，由董事長或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

4.03.2 法規遵循

本公司 2025 年未發生重大違反法規事件，本公司將持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平。

4.04 資訊安全

4.04.1 資訊安全管理

力新是臺灣資訊軟體業的領導廠商，憑藉成熟的文件辨識、雲端辦公室與軟體開發整合等服務，贏得各界客戶的信賴與肯定，由於本公司提供之服務會涉及客戶之機要。因此，本公司相當重視資訊安全，視其為刻不容緩的重要議題，2024 年度，本公司取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，為維護、強化各項資訊資產之全管理，確保其具機密性、完整性、可用性，並建立安全及可信賴之作業環境，且訂有完善的資訊安全政策，以保障本公司內外利害關係人之權益、避免本公司提供之資訊服務因人為或災害因素導致資料受不當使用與洩漏。2025 年本公司未收到任何侵犯隱私的投訴，也沒有相關資訊洩漏或失竊之情事。力新以「計畫- 執行- 檢查- 行動循環流程」（PDCA）管理模式改善稽核缺失，定期辦理資訊安全內部稽核，檢視資安執行情形，確保公司落實相關內控機制。

資訊安全規劃組與管控措施

本公司於 2023 年 3 月 23 日經董事會決議通過「資訊安全政策及管理方案」並設置專職單位及資訊安全長，負責統籌並執行資訊安全政策，定期宣導資訊安全訊息以提升員工資安意識，維護資訊安全系統產品或程序之有效性。

本公司稽核室為資訊安全監理之督導單位，該室設置專職稽核人員，負責督導內部資安執行狀況，若有查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

資安保護措施

本公司定期審視內部資訊安全規範，並向管理階層報告資安治理概況。為使公司的作業環境處在安全的狀態，除了進行防火牆管控與進行弱點掃描等相關防護措施外，本公司另備有完善的風險評鑑原則，會依據資產價值、弱點、威脅與影響性，進行內部風險水平分析，並根據此風險評估結果來制定安全措施強化項目，以達到安全的資訊環境。另資訊安全規劃組會不定期分享時事案例作為資訊安全宣導實例，以強化整體員對於資安的意識。本年度資安團隊導入MFA 系統，強化資安防護力，防止機密內容外洩。

現行防護政策		預計增添防護項目
1.弱點掃描及漏洞修補(2 次)	7.網路存取管控	1.規劃機房防災演練
2.教育訓練及宣導(2 次) 及外部講師講座(1 堂)	8.遠端連線管控	2.社交工程演練
3.資料庫備份(每周)	9.使用行為稽核日誌	
4.釣魚演練	10.MFA 2 階段認證	
5.機房實體安全管控	11.備置機房專用滅火器	
6.消防安全檢查(1 次)		

4.04.2 客戶隱私保護

為保護客戶或相關利害關係人之個人資料，遵循「個人資料保護法」對個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司訂有「使用者條款」、「隱私權保護政策」供相關單位遵循，並由稽核人員不定期進行做抽核去檢驗，以確保個人資料保護政策落實執行。

公司官網設有客戶服務信箱，2025 年並未收疑似發生資安疑慮的投訴事件。

4.04.3 資訊安全事故分級標準

本公司訂有資訊安全內控程序及管理方案，並且每年定期審查相關資安政策，以反映法令、技術以及市場發展的最新現況。若有資安事件發生或組織異動等情況，也將不定期進行檢視調整，確保維持營運和提供服務之能力。另外，亦檢視內外部利害關係人與內部管理階層的各項要求，每年檢視資安管理的發展方向與長期目標。若發生資安事故或異常事件，本公司也將依循該管理流程所訂之「資訊安全事故通報流程」進行處理。

第一級	● 一般等級資料遭洩漏或竄改 ● 非核心業務運作遭影響或短暫停頓
第二級	● 內部使用等級資料遭少量洩漏 ● 核心業務系統或內部使用等級資料遭輕微竄改 ● 系統運作效率降低，於可容忍中斷時間內回復正常運作
第三級	● 內部使用等級資料遭大量洩漏 ● 核心業務系統或資料遭嚴重竄改 ● 系統運作遭影響致停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作
第四級	● 機敏性資料遭洩漏 ● 核心業務系統或機敏性資料遭竄改 ● 重要資訊基礎建設運作遭影響或系統停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作

4.05 參與各類社團組織

本公司參與公協會組織如下：

公協會組織	會員身分
台北市電腦商業同業公會	一般會員
中華民國資訊軟體服務商業同業公會	一般會員

4.06 供應商管理

1.價值鏈

力新的營業項目主要為軟體開發服務，屬軟體服務產業鏈，提供應用/系統軟體設計開發、系統整合服務等。產品主要由本公司自主研發，故供應商類型為主要為硬體供應廠商。

2.採購支出比例

本公司 2025 年共有 19 家合格供應商，所有採購品項均來自於台灣，在地採購比為 100%。

3.評選標準及稽核情形：

依據「供應商管理政策」，制度化智慧財產管理流程，透過本公司之供應商評鑑程序，針對供應商之相關資料審查，以評量其是否適任，做為後續控管與輔導之依據，期建立永續之供應鏈管理機制，此外，為致力於落實社會責任、推動環境永續發展、維護基本人權，並期許合作之供應商能採用相同準則，一同善盡企業社會責任，制定「供應商企業社會責任行為準則」，要求本公司及各關係企業之供應商，在其所有業務活動範圍內皆應符合經營所在國或所在地區的法律規範並遵循本準則。

2025 年供應商簽屬「供應商企業社會責任承諾書」，簽署率>90%。



5

社會面

5.01.人力發展

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1.人權承諾

秉持「以人為本」的理念，僱用員工除嚴格遵循當地法令，更不因種族、性別、年齡、婚姻狀態、宗教信仰、政治立場或殘疾等狀況而歧視員工，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並保障員工、供應商、合作夥伴及其他利害關係人之基本人權，支持並遵循聯合國企業和人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 及世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights) 等相關規範，以建構兼具多元性及包容性之友善職場。

本公司承諾嚴禁僱用未滿 16 歲童工為本公司從業人員，聘任外籍勞工亦符合輸出國對勞工輸出年齡規定，且不以暴力、脅迫、拘禁、抵債、人口販運或其他非法方式招攬勞工，亦禁止強迫勞動或相關的強制措施，包括但不限於體罰、恐嚇、言語暴力、扣留勞工財務、身分證件或其他不合法的強迫勞動，以確保外籍員工的基本人權不受任何不合理的限制。

如有延長工時之必要，需於徵得同仁同意後，由同仁提出申請，並依系統顯示之加班時數發給加班費，當加班時數超過標準值，並不得送出事前加班單。此外，為顧及未滿 18 歲的勞工（青年勞工）之身心健康發展，亦不安排從事可能會危及健康、安全或道德的工作，包括加班或夜間工作。

2.適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工。

3.教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司預計於 2026 年度起辦理人權保護相關教育訓練，以降低人權事件的發生頻率。此外，本公司也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

4.溝通平台、減緩及補償措施

2025 年並未辨識出具有使用童工或強迫勞動重大風險，亦無發生如聘用童工、強迫與強制勞動、侵害原住民權利或職場歧視等事件或遭主管機關發罰之情事。

議題	工時	性騷擾	勞資爭議	反歧視
目標	超時工時遭裁罰案件數不大於 1 件	性騷擾及不法侵害申訴人數不大於 1 件	勞資爭議案件數低於 3 件	歧視案件不大於 1 件 (包含但不限於:種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身、以及涉及組織內/外部利害關係人的相關歧視事件)
減緩措施與改善計畫	招募足額員工補足人力缺口，避免因人力不足需超時加班的情形。 透過工時管理系統管控加班時數，於達法令時數上限時，系統提供警示，以提醒主管留意此情形。	確實進行人權相關訓練與宣導，建立性騷擾申訴與處理流程。 針對申訴案件進行事後追蹤，確保輔導措施／懲戒有效執行，作為日後改善調整依據。	透過各申訴管道／內稽／公司內部管理程序進行檢視評估。	透過各申訴管道／內稽／公司內部管理程序進行檢視評估 針對曾發生歧視之單位，規劃列入日後優先查核名單
績效評估	0 件	0 件	0 件	0 件
達標情形	100%	100%	100%	100%

5.01.2 人力結構

5.01.2.1 員工結構

1.員工組成

截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 54 人，員工結構統計資訊如下：

基本資料統計			
類別	類型	人數	占全體員工比例(%)
性別	男	28	52%
	女	26	48%
	合計	54	100%
管理階層	高階主管	6	11%
	中階主管	23	43%
	非管理階層	25	46%
	合計	54	100%
國籍	本國籍	54	100%
	外國籍	0	0%
	合計	54	100%
年齡	30 歲以下	10	18.50%
	30(含) ~ 50 歲	29	53.70%
	50(含)歲以上	15	27.80%
	合計	54	100%

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如警衛保全、清潔人員等。
本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

類型	性別	地區	人數	占全體員工比例(%)
約聘員工	男	台灣地區	0	0%
	女	台灣地區	1	100%
	合計		1	100%

5.01.3 人員流動

致力保障員工人權、個人隱私及禁止不當歧視及性騷擾，提供平等的就業機會與環境。在人才延攬上謹守公、公正、誠信原則，而制定之招募政策兼具多元、平等與包容性，人才選任係依照個人專業能力與該職位之適切性為唯一考量，不因性別、年齡、種族、國籍、婚姻狀況、宗教、身心殘疾、政治立場或性別傾向等因素而有差別待遇。在員工招募管道方面採用多元招募管道，透過求職方式刊登招募相關資訊增加曝光度，而人員面談亦採實體與視訊方式雙軌進行，以確保有效達成年度招聘目標。

本公司除遵循勞動部所訂定的勞動基準法，給予員工應有之權益，並承諾未來會持續尋求競爭優勢，穩住營運的腳步，並一步步提高在職員工相關福利與待遇，創造勞資雙贏。

2025 年人員異動統計					
類別	類型	新進人員		離職人員	
		人數	比例	人數	比例
性別	男	8	35%	12	44%
	女	15	65%	15	56%
	合計	23	100%	27	100%
年齡	30 歲以下	10	44%	11	41%
	30(含)～50 歲	12	52%	15	55%
	50(含)歲以上	1	4%	1	4%
	合計	23	100%	27	100%
管理階層	高階主管	2	9%	2	7%
	中階主管	3	13%	7	26%
	非管理階層	18	78%	18	67%
	合計	23	100%	27	100%
國籍	本國籍	23	100%	27	100%
	海外籍	0	0%	0	0%

5.01.4 員工培訓與發展

A. 員工培訓

公司將員工學習與發展訂為人力資源管理重點項目，以核心職能為基礎，從公司營運策略開展與專業職能訓練藍圖連結，輔以多元的培訓方式，搭配公司課程、部門內部課程、外訓課程和技術分享機制，推動各項訓練活動與人才培訓方案。除制定完整的「員工訓練發展管理辦法」，鼓勵同仁參與內/外部進修研習課程，並提供員工在職進修經費補助；同時將訓練發展結合績效管理制度，激勵員工發揮最大的才能，達到公司經營目標。

2025 年員工訓練統計					
員工類別	項目	性別			訓練時數(小時)
		男	女	合計	
業務行銷人員	內部課程	0	2	2	2
	外訓課程	1	2	3	26
軟體/技術人員	內部課程	11	6	17	17
	外訓課程	3	2	5	28
行政人員	內部課程	2	11	13	13
	外訓課程	5	22	27	120
總計		22	45	67	206

B. 完善的薪酬

本公司建立完善的績效管理及薪酬制度，公司著重兩性平權，無性別差異薪制、公平公正的績效考核與晉用制度，秉持公允合理原則。提供具競爭力的薪酬條件，包含本薪、津貼、獎金與員工酬勞，並依其績效表現、工作職掌等綜合因素制定激勵獎金計畫。經理人之薪酬福利制度係由薪資報酬委員會綜合考量公司營運績效、產業發展趨勢、總體經濟與企業永續發展等因素而訂，每年進行滾動式檢討與調整，並擬具分派建議提報董事會審議，以確保公司整體薪酬於產業間能維持競爭力。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2024 年	2025 年
非主管全時員工數	49	53
員工薪資平均數	824 仟元	773 仟元
員工薪資中位數	718 仟元	719 仟元

同仁薪酬比(依職務類型) (女：男)

業務行銷人員	軟體/技術人員	行政人員
1.50：1.00	1.00：2.31	1.94：1.00

C. 績效考評制度

為協助同仁不斷精進成長，提供完整之定期績效面談與評估制度。公司著重兩性平權及平等晉升機會，無性別差異薪制、公平公正的績效考核與晉用制度，同仁績效評核並無依性別不同而有所區別，採取每年 2 次員工績效考核作業(考核啟動時排除未通過試用考核、留職停薪、連續請假超過三個月以上者)。

考核項目以關鍵績效指標(KPI) 為原則並以此作為評估基礎，每年績效設定過程，由主管與員工針對目標進行溝通與回饋，以協助員工工作進度與方向能夠與組織目標一致。在主管與同仁共同確認績效目標後，過程中藉由定期互動檢視績效進度以即時進行滾動式改善。在績效考核階段，主管透過每年年中與年末進行績效面談與評估，藉以瞭解員工職涯發展方向。績效評核結果將作為同仁晉升與調薪依據；年終績效評核則視同仁績效達成或考核結果而異，由最高主管做最後核定。

職務類型	項目	性別			比例
		男	女	合計	
銷售人員	-財務性指標依單位及職務屬性連結個人或單位財務目標 -非財務指標：於每年期初由主管與員工共同確立目標	2	5	7	13%
軟體/技術人員		22	8	30	56%
行政人員		4	13	17	31%

5.01.5 職工福利

A. 完善的員工福利項目

- 三節禮金：端午/中秋/年終獎金 約 2 個月(視公司營運情況和個人績效而定)
- 薪資制度：年度調薪/業績獎金/專案獎金/研發專利獎金等。
- 週休二日，彈性上班 0.5 小時
- 到職日起享有 3 日預支特別休假
- 生日當月享有 1 日生日假
- 免費之員工團體保險(對象包含配偶及子女)
- 國外出差另外投保旅行平安險
- 定期舉辦員工健康檢查
- 福委會：負責規劃與執行各項福利方案，如員工旅遊、團購、婚喪喜慶補助。

B. 退休制度

本公司依勞動基準法及其相關法規訂定，並成立「勞工退休準備金監督委員會」，每月依法提撥退休準備金，存入中央信託局專戶保管。凡同仁服務年滿 15 年以上且年齡 55 歲者、服務年滿 25 年以上者、服務年滿 10 年以上且年齡 60 歲者得自請退休，其退休金給與標準依勞動基準法條例計給。另依據勞工退休金條例之規定，對適用該條例之員工，依勞工每月工資 6%之提繳率，提撥至勞保局之勞工退休金個人專戶內，確保員工退休後之生活。

C. 育嬰假

本公司遵守相關法令規定辦理同仁育嬰留職停薪申請，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職。

5.01.6 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，勞資會議之決議適用所有員工。



6

環境面

6.01.氣候變遷

6.02.溫室氣體管理

6、環境面

6.01 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構

本公司設有永續推動小組，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，並定期執行 TCFD 框架下的氣候風險與機遇評估。針對識別出的風險和機遇，每年向董事會報告工作進度，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關「氣候變遷因應法」，進行相關的營運風險評估。

2.氣候策略

本公司參照 IPCC AR6 五項氣候情境設定 SSP5-8.5(升溫至 4.5℃)，分別檢視可能面臨之實體風險、轉型風險及機會項目，對本公司業務、策略及財務的影響如下：

A. 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)

機會/風險	短期	中期	長期
實體風險	颱風、地震洪水等極端天氣事件嚴重程度提高。		平均溫度上升。
轉型風險	自願性溫排規範(SBT 科學目標)、碳成本市場訊息不確定性。	客戶行為變化、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加、產品與服務的要求與監管。	碳費與碳稅都會增加稅務與成本上的支出，此外產品定價也被墊高，嚴重影響產品銷量。
市場機會	與商業合作夥伴相互結盟，軟體統整包裝，促進共榮。	配合法規或是未來減碳趨勢(ESG 報告書、碳足跡等)，撰寫相關軟體以獲取相關利益。	參與政府氣候變遷相關技術革新/開發的補貼專案，並爭取合作機會提高公司知名度。

B. 評估重大氣候風險與機會對公司帶來的潛在營運與財務衝擊。

主要轉型風險：

a.政策與法規-再生能源法規及碳費。
b.市場-顧客行為轉變。(客戶要求提供溫室氣體盤查數據以及低碳排放目標，及未來可能面臨支付碳費、碳稅，增加成本，因而影響未來營收的成長動能。)

主要實體風險：颱風或水災或旱災對本公司實體營運設施致災風險不高，產險可轉移風險成本。
主要氣候風險：本公司主要為軟體開發設計服務，無生產基地，無重大影響性。

3.風險管理

本公司目前尚無相關風險管理政策或委員會，相關風險評估與預防措施均係由各單位直接向董事長進行彙報，由董事長決定相關風險預防的處置方針，並由董事會通過後進行。
「永續推動小組」負責氣候相關風險與機會辨識,每年重新評估氣候相關衝擊並規劃因應策略、目標與作為，並每年向董事長彙報相關風險與機會。

4.指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

指標	2030 目標
碳排放量	1. 較基準年(2022 年)降低 10% 2. 依據 ISO14064-1 定期盤查溫室氣體排放量，預計 2026 年個體公司溫室氣體盤查，2027 年合併報表子公司完成盤查，2028 年個體公司完成溫室氣體盤查驗證，2029 年合併報表子公司完成溫室氣體盤查驗證。
水資源	較基準年(2022 年)降低 10%
廢棄物管理	本公司為軟體公司，無從事實體產品製造生產線，以辦公之工作環境為主，故無因營業活動而產生之廢棄物。

制定年度減碳、減少用水及減少廢棄物之總量目標為3%，長期的目標為2050年達成淨零碳排。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1.溫室氣體管理及減量目標

力新國際為資訊服務業者，主要營運使用能源為電力，電力全數是向台灣電力公司採購而來，並無使用任何再生能源，溫室氣體主要排放來源為範疇二（外購電力）。範疇一主要來自於公務車使用，範疇二排放源來自於辦公室用電排放。

2.溫室氣體策略及具體行動計畫

力新國際自 2023 年起，依據溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)規範進行盤查，基準年設定為 2022 年。
為響應政府 2050 淨零碳排政策，以 2030 年節能減碳 10%為目標，具體行動計畫為積極研發高效能軟體、使用環保包材、使用節能電器用品、定期檢查冷媒、使用線上會議減少出差並提倡共乘等相關措施，以期達到減碳目標，實踐企業永續發展與社會責任。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司將基準年設定為 2022 年，本次盤查的範圍包含台北及新竹辦公室的直接排放與間接碳排(範疇一、範疇二)的自我盤查，目前尚未完成範疇三以及財務報表範圍內除台北及新竹辦公室以外的組織碳盤查，本公司預計逐年完善後續盤查及完成外部查證。
依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量及行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」之數值來進行盤查與計算，相關結果如下：

排放來源	年度	2022	2023	2024	2025
公務車與逸散源(冰箱、滅火器)	範疇一 (噸 CO2 e)	14.2294	3.0340	0.6024	0.6135
間接能源耗用(電力)	範疇二 (噸 CO2 e)	187.4062	167.9679	163.3776	158.8976
	總排放 (噸 CO2 e)	201.6356	171.0019	163.9800	159.5111

公司近三年水電使用情形

類別/使用度數	2023	2024	2025	2025 變動
用水	613	610	788	年增 29.2%
用電	335,100	330,389	316,979	年減 4.1%

2025 年度電力使用所產生之電碳排放量已達成公司所訂定之 3%減碳目標，顯示相關節能管理措施已具成效。

另 2025 年度起因大樓整體租戶數量及使用人數增加，帶動日常營運及辦公使用之用水需求提升，因此 2025 年度用水量較 2024 年度呈現增加情形。

未來公司將持續強化能源與水資源管理，推動節能與節水措施，以提升資源使用效率並降低營運對環境之影響。



7

附錄

7.01.附錄一

GRI 內容索引表

7.02.附錄二

氣候相關資訊

7.03.附錄三

其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表

7、 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	力新國際科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	5	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	5	無資訊重編
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	5	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.06 供應商管理	4 27	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	31	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	31	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	7 10 13	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	12	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	12	

2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督導情形	9	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	7~8	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	9	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	12	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	8~9	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	10	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	10	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	12	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	12	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	12	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	7	
2-23	政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	24 29	
2-24	納入政策承諾	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	24 29	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 4.04 資訊安全	24 25~27	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	24	
2-27	法規遵循	4.03.2 法規遵循	25	
2-28	公協會的會員資格	4.05 參與各類社團組織	27	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	15~16	
2-30	團體協約	5.01.6 團體協約	35	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	17~19	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	20	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	20~21	
經濟面				

GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	23	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	37~38	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	23	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	24	
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.01.2.1 員工結構	31	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.2.1 員工結構	31	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.06 供應商管理	27	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	24	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	24	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範	24	
環境面				
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	39	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	39	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	39	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	39	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	39	

305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	39	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 人員流動	32	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.5 職工福利	34	
401-3	育嬰假	5.01.5 職工福利	35	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.4 員工培訓與發展	32~33	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.4 員工培訓與發展	32	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.4 員工培訓與發展	34	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.2.1 員工結構	10 31	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	33	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.1 人權政策與承諾	30	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	29	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.06 供應商管理	27	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.04.2 客戶隱私保護	26	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	37
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	37
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	6.01 氣候變遷	38
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	37
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	37
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	38
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	39
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊 ；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或 再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候變遷	39
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	39
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	39
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	40

7.03 附錄三、其他準則(如 TCFD/SASB)內容索引表

主題	指標代號	指標名稱	對應章節	頁碼
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 來自電網的比例 (3) 來自再生能源的比例	6.01 氣候變遷	39
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及在高度或極高度水資源壓力地區之百分比	6.01 氣候變遷	39
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	6.01 氣候變遷	39
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	4.04 資訊安全	25~27
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.4	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數 (2) 被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件次數比例	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	本年度無此情事	
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據外洩次數 (2) 涉及個人身份資訊(PII) 的百分比 (3) 受影響的用戶數量	本年度無此情事	
	TC-SI-230a.2	說明識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	4.04 資訊安全	25~27
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍與 (2) 海外員工之百分比	5.01.2.1 員工結構	31
	TC-SI-330a.3	(1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 其他員工的性別與種族群體比例	5.01.2.1 員工結構	31

主題	指標代號	指標名稱	對應章節	頁碼
智慧財產保護及競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	本年度無此情事	
管理來自技術中斷之系統風險	TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷次數 (3) 用戶服務中斷次數	本年度無此情事	
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	本公司尚無明訂相關風險管控政策，惟本公司產品所需使用的伺服器均是架設於客戶端，因此風險較低。	

