

MEDIATEK

聯發科技

2024 永續報告書





目錄

導言	002	CH2 創新	046	CH4 公司治理	094	CH6 在地實踐	136
董事長的話	002	2.1 核心理念	048	4.1 治理架構	096	6.1 數位社會創新	143
企業永續發展委員會主任委員的話	004	2.2 創新實踐	048	4.2 財務績效	101	6.2 科技扎根與人才培育	149
關於聯發科技	006	2.3 創新成就	053	4.3 誠信正直與法規遵循	102	6.3 公益及社會參與	170
企業永續發展委員會	008			4.4 內部稽核	104		
2024 年全球榮耀	009			4.5 風險管理	105		
永續價值創造	010			4.6 資訊安全管理	108		
永續管理				4.7 投資人關係	109	附錄	174
重大主題分析	012					關於報告書	174
利害關係人溝通	020					GRI 準則索引表	175
						永續會計準則委員會 SASB - 半導體業指標對照	179
CH1 全球觀	032	CH3 人才	056	CH5 綠色營運	110	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 附表一之八	180
1.1 品牌願景	034	3.1 打造多元平等共融的職場	058	5.1 責任供應鏈管理	112	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 - 附表二	181
1.2 客戶服務	044	3.2 人才吸引與留任	068	5.2 氣候相關風險與機會管理	119	聯合國全球盟約 10 項原則	189
		3.3 人才培育	077	5.3 環境管理	124	查證聲明書 / 證書	190
		3.4 多元管道提升員工參與及雙向溝通	081	5.4 環境保護與生物多樣性	135		
		3.5 健康安全的友善職場	085				

董事長的話

隨著生成式 AI 技術迅速崛起與全球經濟復甦，2024 年對聯發科技是充滿機會、穩步前行的一年。聯發科技作為半導體產業技術的領導廠商，以「提升並豐富大眾生活」為使命，實現 AI 無所不在願景，不論在邊緣 AI 或雲端 AI 市場，我們都能以堅實的關鍵技術緊抓市場機會，並以此鞏固我們在這波 AI 普及化趨勢中的核心競爭力。

此外，聯發科技持續在技術創新不懈努力，2025 年在有「IC 設計領域奧林匹克大會」之稱的頂尖學術會議 ISSCC 上，共有 7 篇論文入選，為全台獲選篇數最多的業界單位，也是唯一連續 22 年皆有論文入選的臺灣企業，展示聯發科技在技術力上的領先地位。我們也同時發揮產業影響力，驅動社會創新，帶動供應鏈

共同邁向永續發展。在過去一年，我們以「智在家鄉」活動，首次邀請半導體 ESG 夥伴投入，為賽事注入新動力，加深社會影響力；首辦「教學創新 AI DAY」，培育 GAI 應用先行者教師；藉由「Girls! TECH Action」計劃，鼓勵更多女性投身科技領域；透過與各大專院校產學合作，長期培育科技人才，為全球產業發展貢獻力量。

不僅於此，為達成 2030 年聯發科技集團辦公室全面使用再生能源，以及 2050 年淨零排放目標，我們也於 2024 年首度簽署再生能源購電合約；同時，透過產業影響力，與供應鏈夥伴們從邊緣到雲端的跨平台產品及服務推進綠色能源的採用，達成我們對環境永續的承諾。

展望 2025 年，我們將繼續秉持「科技創新，永續發展」的理念，致力追求企業成長和環境永續之間的平衡，打造更加智能、綠色和永續的未來。同時，我們將進一步完善公司治理結構，提升透明度和責任感，確保我們的營運符合最高的道德準則。接下來，我們將持續與同仁、生態夥伴及各利益關係人攜手並進，共同迎接 AI 新時代，我們堅信，透過在半導體技術與社會影響力上的不懈努力和創新，我們必將能創造更多價值，為大眾實現更加美好的未來。

聯發科技董事長
蔡明介

蔡明介



企業永續發展委員會主任委員的話

過去一年，全球面臨地緣政治變化、供應鏈加速重組等環境挑戰，但作為全球企業公民，聯發科技持續推進企業永續發展。2024 年，我們在企業永續發展委員會下設立專屬 ESG 辦公室，整合公司資源全面展開永續發展活動，並每季向永續發展委員會三位執行秘書報告，重要提案亦會呈請董事會形成決議，以加速各種 ESG 行動方案在營運上的落地；至今已完成永續資訊管理內控制度的建置、溫室氣體確信資訊揭露並通過再生能源採購案。

一直以來，我們以綠色營運為目標，更攜手供應鏈夥伴共同建構綠色供應鏈。在環境方面，我們已完成內外部溫室氣體盤查系統的建構，以及臺灣營運據點範疇一與二溫室氣體查證和範疇三盤查；同時，為達成 2050 年淨零目標，我們簽約取得再生能源，並以綠建築規格興建新辦公大樓，致力於降低碳足跡。此外，我們也與供應鏈夥伴合作，督促其取得溫室氣體盤查與碳足跡 ISO 認證，從原材料階段開始實現低碳製程。

社會方面，聯發科技教育基金會從不同面向關懷並推動科技普及，包含培育種子教師，已在臺灣國中小百校開出科技課程，並以此量能聚集高國中小熱血教師交流 AI 教學創新經驗；透過 Girls! TECH Action 計畫持續推動女性加入 STEM 領域的行列；智在家鄉則成功號召民眾為臺灣超過九成鄉鎮市區提出科技解方。此外，我們導入 Udemy、Rosetta Stone、天下學習、Hahow 等平台，持續為員工打造一個能讓同仁自我學習和策略性發展的全方位友善職場。

聯發科技亦致力於強化公司治理及資訊安全，已連續五年 獲得上市公司治理 Top 5% 的評鑑。2024 年股東常會全面改選董事，將獨立董事比例提高至全體董事的二分之一；另外，我們也相當重視營運面及產品面的資訊安全，例如取得車載資安國際標準認證，並在該領域榮獲 SGS 的肯定。

聯發科技過去一年在 ESG 上的努力，榮獲了國內外權威機構的肯定，包含榮獲《新聞週刊》(Newsweek)「2024 年全球最值得信賴公司」、《富比士》(Forbes) 雜誌「2024 年全球最佳雇主」，也蟬聯 Interbrand「台灣最佳國際品牌」成長幅度最高企業，更獲得 TCSA「台灣十大永續典範企業獎」。在特定領域方面，也榮獲《商業周刊》「碳競爭力 100 強」以及天下雜誌「天下人才永續獎」大型製造業第三名。

展望未來，聯發科技將持續以「全球觀」、「創新」、「人才」、「公司治理」、「綠色營運」及「在地實踐」六大面向推展永續作為，同時以加入 SBTi 科學基礎減量目標倡議，並成立 TCFD 小組等實際行動，加大對全球氣候變遷風險的因應力道。此外，我們將逐步導入 IFRS 國際財務報導準則，以確保公司的營運狀況與永續執行成效能完整揭露，並與國際永續揭露準則接軌。

蔡力行
聯發科技副董事長暨執行長
企業永續發展委員會主任委員

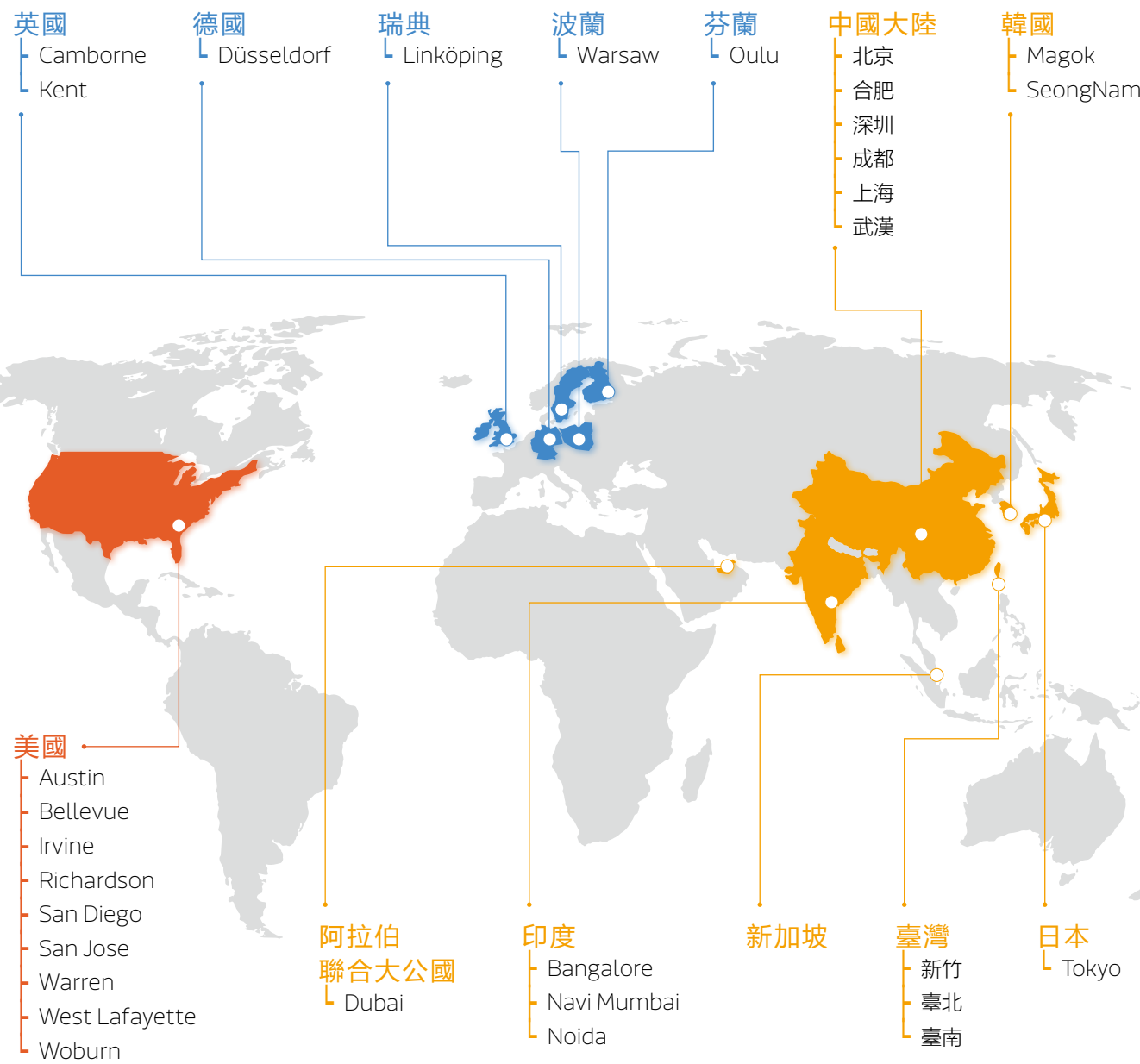
蔡力行

關於聯發科技

聯發科技成立於 1997 年，總部設於臺灣，是一家無晶圓廠的晶片設計公司。產品涵蓋智慧家庭應用、網通寬頻、智慧物聯網、車用晶片、客製化晶片及智慧行動裝置等跨平台晶片設計方案，為全球第五大 IC 設計企業。聯發科技以國際性的視野，運籌全球優秀人才資源，以「全球布局、在地實踐」的方式，為世界各地的客戶提供最即時且優質的產品及服務，以永續發展的態度持續追求所在產業的領導地位。

全球布局

聯發科技以臺灣為營運及研發總部，在歐美、亞洲、中國大陸皆設有辦公據點，運籌全球研發資源與廣納人才，並提供客戶即時支援服務、積極拓展市場。致力於讓科技產品普及世界各角落，透過科技提升及豐富大眾生活。



使命、願景及六大永續焦點

我們以六大面向作為永續發展的基礎，「全球觀、創新、人才、公司治理、綠色營運及在地實踐」，這就是我們創業以來日常營運管理的基石；另外，也期許每位員工秉持公司的六大核心價值，誠信、客戶導向、勇氣深思、創新、兼容並進、不斷精進，為共同使命與願景努力。

使命 | 提升及豐富大眾生活

願景 | 聯發科技致力成為一家全球營運、技術領先的科技公司。藉由不斷提供最具新創性的產品和服務，使客戶獲得成功。

六大永續焦點 | 全球觀、創新、人才、公司治理、綠色營運、在地實踐



企業永續發展委員會組織、策略及涵蓋範圍

2024 年全球榮耀



★ 永續肯定

- ★ 榮獲台灣永續能源研究基金會「台灣企業永續獎」「台灣十大永續典範企業獎」「企業永續報告獎」白金獎「人才發展領袖獎」第一名「創新成長領袖獎」第一名「資訊安全領袖獎」第一名「社會共融領袖獎」第二名
- ★ 榮獲《天下雜誌》「天下永續公民獎」
- ★ 榮獲《商業周刊》「碳競爭力 100 強」

★ 治理與品牌

- ★ 連續五屆榮獲上市公司治理評鑑前 5%
- ★ 榮獲 2024 年 IT Matters Awards 最佳 IT 雇主獎 最佳 IT 專案獎
- ★ 榮獲 SGS IT Awards 車載資安管理卓越獎
- ★ 榮登《Newsweek》「2024 年全球最值得信賴公司」高科技硬體產業榜第二名
- ★ 榮獲 Interbrand「台灣最佳國際品牌」第 3 名，品牌價值 14.04 億美元
- ★ 榮獲全球半導體聯盟 GSA Outstanding Asia-Pacific Semiconductor Company

★ 最佳雇主

- ★ 榮獲《天下雜誌》「天下人才永續獎」大型企業組第三名
- ★ 榮登《Forbes》雜誌 2024 World's Best Employers 排行榜
- ★ 榮獲 104 人力銀行首屆「雇主品牌大賞－最佳雇主品牌獎」
- ★ 榮獲《康健雜誌》「CHR 健康企業公民」健康 99 企業

★ 創新成就

- ★ 榮獲科睿唯安「2024 全球百大創新機構」
- ★ 榮獲律商聯訊「2024 年創新動能：全球百強」
- ★ 榮登「2024 IAM 亞洲智財菁英榜」
- ★ 共計 7 篇論文榮獲國際固態電路研討會 (ISSCC) 論文發表殊榮
- ★ MT6825 5G IoT-NTN 衛星通訊晶片組榮獲「CES 2024 Innovation Award 優選」
- ★ Filogic 860 6 360 Wi-Fi 平台榮獲「2024 EDGE Award 優選」
- ★ Indian Gadget Awards 2024 天璣 7025 榮獲 2024 年最佳行動 SoC (平價) 天璣 8300 Ultra 榮獲 2024 年最佳行動 SoC (主流)

永續價值創造

聯發科技作為全球半導體產業技術領導者，致力研發先進技術和高附加價值產品，不僅提高公司本身之研發密度與員工能力及報酬，研發創新效果帶來的外溢效果，進一步提升整體產業的競爭力 and 就業帶動效應。運用投入產出模型（Input-output Model）分析採購活動衍生的社會與環境外部性，聯發科技 2024 年因採購需求帶動台灣供應鏈創造新台幣 4,859 億元產值，創造 6.34 萬個供應鏈員工就業機會。

全球觀 / AI 無界，智能無限

聯發科技的企業品牌活動「This Chip」致力於讓科技產品更加普及，展現公司對創新和卓越的承諾。在產品端，公司延伸天璣系列 AI 功能，推出全新第二代全大核設計旗艦晶片，並將其 AI 運算能力導入高階 Chromebook、智慧電視及顯示器，讓先進技術觸手可及。此外，聯發科技引領生態系創新，與客戶及合作夥伴共同提高產業附加價值，推動產業持續前進。公司與世界各地知名客戶一起成長，深耕全球潛力市場，涵蓋歐美、中國大陸、亞洲、非洲、澳洲等主要地區。隨著全面 AI 智慧化時代的到來，聯發科技致力於為各種連網裝置帶來先進的 AI 功能，為使用者打造全新、多場景的智慧體驗，透過推動生成式 AI 創新應用的普及，惠及更廣泛的人群，賦能各行各業。每一顆晶片都體現了聯發科技對創新和卓越的承諾，展示其對全球科技進步的深遠影響。

創新 / 智慧終端的領導者 — 行動通訊 / 智慧座艙

聯發科技在 5G 晶片上再度藉由全新的技術突破，推出為邊緣 AI、沉浸式遊戲、極致影像打造最新旗艦 5G Agentic AI 晶片—天璣 9400。藉由在行動通訊上累積的終端 AI 技術能量，聯發科技發表天璣汽車智慧座艙平台新品—CT-X1，CT-X1 採用 3 奈米製程，以先進生成式 AI 技術賦能智慧汽車體驗革新，可為智慧座艙帶來令人驚歎的算力突破，推動汽車產業加速邁入 AI 時代。

人才 / Tomorrow Built by You 攜手打造更美好的明天：聯發科技與全球人才共創未來的旅程

「Tomorrow Built by You 攜手打造更美好的明天」為聯發科技 2024 年正式推出的雇主價值主張（Employer Value Proposition，EVP），透過系統性且運用數據驅動的方法，我們收集超過 3,400 份內外部求職者問卷，同時進行超過 10 場與公司高階主管的對談。藉由分析多元可靠的數據，並經過對焦會議及員工焦點小組，展開專屬於聯發科技的 EVP，並確保其呈現出真實、永續、可信、具吸引力與差異化的理念和價值。

搭配聯發科技 2024 週年公司慶，公司以「Tomorrow Built by You」為主軸推出一系列的溝通及宣傳活動，包含邀請員工分享希望與聯發科技一起打造未來的願景，收到全球超過 500 位同仁的回覆（詳細內容請見：[Tomorrow Built by You — YouTube](#)）。此外，我們也將「Tomorrow Built by You」的視覺設計及訊息理念帶入職場，讓員工親身感受公司期望與員工共創未來的願景，也讓員工成為最好的代言人，讓公司的雇主品牌持續向外延伸。

為了讓外部人才更加了解在聯發科技的職場生活及員工故事，我們推出全新改版的[聯發科技招募網站](#)，展現聯發科技的企業文化、員工故事和職場環境，讓潛在求職者及社會大眾能更全面地了解聯發科技的工作氛圍和職涯機會。

公司治理 / 持續強化公司治理

2024 年公司治理評鑑結果，連續五屆蟬聯上市公司排名前 5% 之優異成績。此外，聯發科技為強化公司治理讓股東充分獲悉公司營運資訊並儘早與股東分享營運成果，於會計年度結束後兩個月內即公布經會計師查核簽證之年度財務報告，並提前於 5 月底召開股東常會；為強化審計委員會對公司財務之監督職能，2024 年各季財務報告均經審計委員會同意，並提交董事會討論決議。

為強化公司治理，聯發科技於 2024 年股東會全面改選董事提高獨立董事佔比至全體董事二分之一。

綠色營運 / 帶動供應鏈減碳共計 40,372ton CO₂e 相當於 104 座大安森林公園年吸附量

以聯發科技綠色製造為目標，聯發科技帶領供應鏈夥伴針對聯發科技產品，從原物料採購到生產製造，以及出貨包裝運輸的過程中所需的設備、零件及廢棄物處理，皆以循環經濟之概念及低碳生產為原則，鼓勵供應商成立持續改善計畫小組，聯發科技偕同供應鏈節能節水專家及循環經濟專家一起進行討論，2024 年共計執行了 28 個減碳相關持續改善專案，減碳效益約 40,372 (ton CO₂e / 年)¹，相當於 104 座大安森林公園年吸附量²。

註 1 電力排碳係數引用經濟部能源署公告 2023 年之電力排碳係數 0.494 (公斤 CO₂e / 度)

註 2 內政部營建署城鄉發展分署國家重要濕地碳匯功能調查計畫，大安森林公園年碳吸存量為 386 公噸

在地實踐 / 攜手社會創新及 AI 教育領域生態系，放大影響力

社會創新 - 智在家鄉聯合半導體 ESG 夥伴

「智在家鄉」2024 年首次邀請 Arm、日月光、Cadence 等生態系 ESG 夥伴共同參與，打造跨界合作平臺，多元化推進社會創新的資源，並導入聯發科技智能助理平臺，助力參賽團隊提高創新能力，展現了企業協作解決地方問題的新模式。

AI 教育 - 創新教育協同產官學力量

因應全球 AI 教育趨勢，基金會 2024 首辦「教學創新 AI DAY」，匯聚產官學力量，與教育部資科司、均一平臺教育基金會等合作，共同探索 AI 在教育領域的應用前景。活動吸引 512 名教師報名，最後共 100 名入選者深入學習 AI 教學實務，有效回應了教育工作者對 AI 技術的迫切需求。

透過半導體產業 ESG 合作及產官學力量結合的兩種生態系串聯，擴大了社會創新的影響力，同時加速 AI 時代教育創新的推進。

重大主題分析

我們參考 GRI 永續報導準則與 AA1000 當責性原則標準，以包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則，辨識重大性主題，並依循《GRI 3：重大主題 2021》評估與聯發科技相關之永續議題在經濟、環境、人／人權方面的衝擊性，此結果將作為公司永續發展策略目標方向，同時也是本報告書回應利害關係人與揭露資訊的基礎。

分析流程

1. 鑑別利害關係人

採用 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）的五大原則：依賴性、責任、影響、多元觀點、張力，衡量各個利害關係人與聯發科技之間的關聯性及影響程度，鑑別出六類主要溝通的利害關係人，包括客戶、產官學研、員工、股東與投資人、供應商、社會大眾／終端產品消費者／媒體。

2. 永續議題來源分析

標竿分析：研析蒐整同業永續趨勢、各大主要國際永續評比機構（DJSI、Sustainalytics、CSR Hub），以及國際準則（GRI、SASB）等多種管道收集資訊。

3. 議題辨識

依據標竿分析結果並結合利害關係人所關切之 ESG 議題，訂定 23 項永續議題。相較前一年，我們將「風險管理」與「環境政策」轉作為管理機制的一環，於今年將其移除，並新增一項「生物多樣性」議題。

經濟面			環境面	社會面
01 經濟績效	07 品牌市場形象	13 原物料使用管理	19 社會參與及價值共創	
02 反貪腐	08 客戶關係管理	14 廢棄物和有害物質管理	20 員工薪資福利	
03 公司治理與法律遵循	09 供應鏈永續管理	15 生物多樣性	21 員工多元與平等	
04 資訊安全管理	10 創新與產品盡責	16 人才培育	22 人才吸引與留任	
05 倫理與誠信	11 能源與氣候變遷	17 勞工與人權	23 職業健康與安全	
06 間接經濟影響	12 水資源管理	18 勞資關係		

4. 重大性主題篩選依據

2024 年聯發科技進行重大主題分析，透過「永續衝擊評估」、「組織營運影響評估」與「利害關係人關注度」3 個面向，作為重大主題的篩選依據。

- A「永續衝擊評估」：**由永續發展委員會各工作小組初步評估，考量與 23 項永續議題相關的聯發科技營運活動，其對於外部經濟、環境、人／人權造成正負面衝擊的影響程度（規模、範疇、無法補救的特徵）與發生可能性（實際、潛在），並由高階主管進行確認。
- B「組織營運影響」：**由 10 位內部高階主管評估永續議題對公司產生營運影響的程度高低，以排序永續議題的重要性。
- C「利害關係人關注度」：**透過問卷調查主要利害關係人對各項永續議題之關注程度，總計回收 130 份有效問卷，包括客戶（16）、產官學研（18）、員工（13）、股東與投資人（18）、供應商（11）、社會大眾／終端產品消費者／媒體（54）。

以上調查原則上為每 2 年進行一次，惟公司發生重大事件或情況之重大變動時，將於當年度重新進行重大性主題篩選。我們對於這些調查發現都審慎面對，更從最新的調查結果確認過往措施的成果以及新的重大主題，並積極回應利害關係人，建立日常營運架構下之多元溝通管道，詳細請見[利害關係人溝通](#)。

5. 永續衝擊評估結果

完成調查後，永續發展委員會進一步評估公司營運活動如何透過永續議題對經濟、環境及人／人權產生衝擊，包含正／負面的影響程度與實際／潛在的發生可能性，再將評估結果的影響程度進行排序。

衝擊程度評估

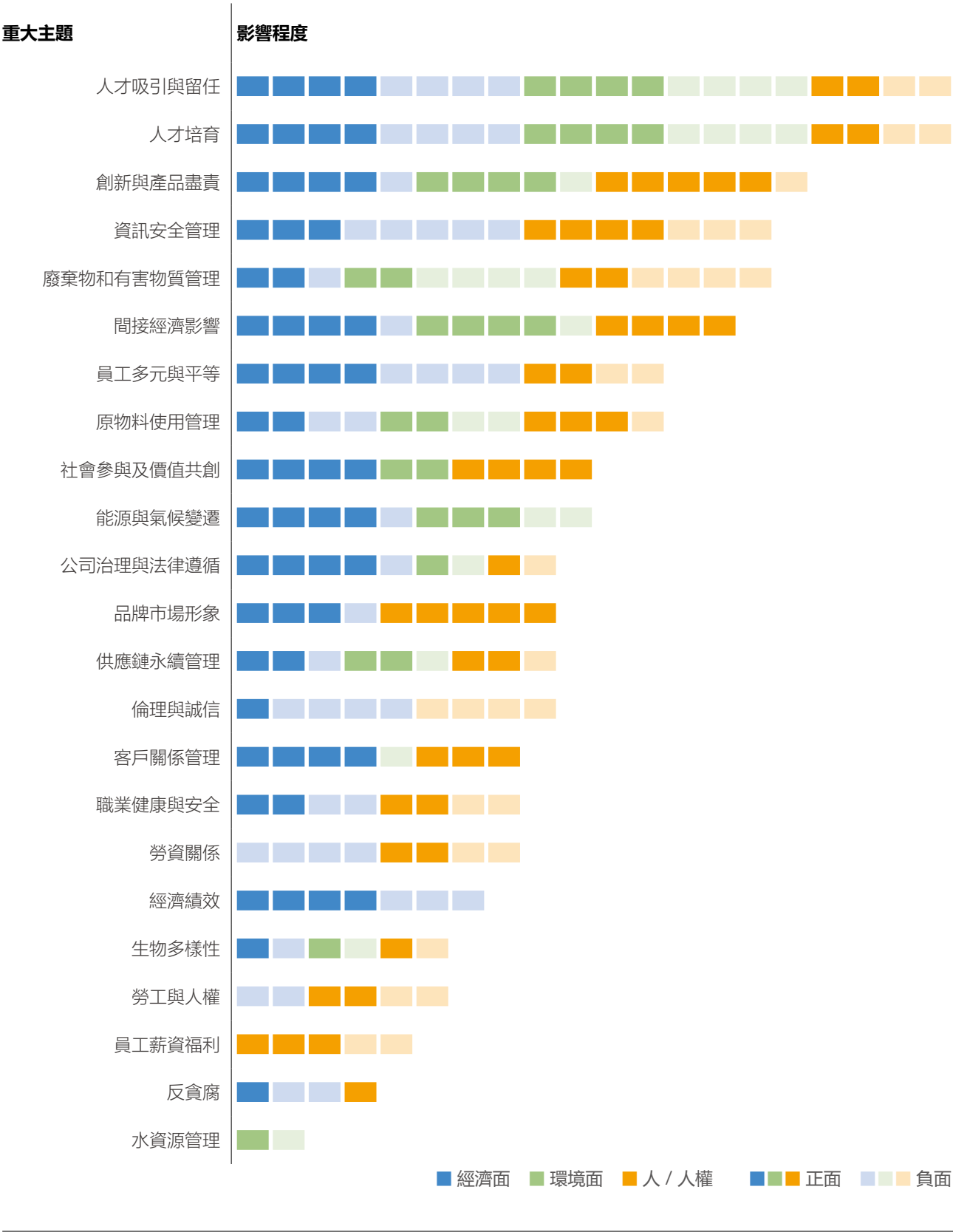
將永續議題對經濟、環境、人／人權的影響程度分為輕度至極大，分別對應分數 1 至 5 分；發生可能性則分為極無可能至極有可能／實際發生，分別對應分數 1 至 5 分，彙整結果如下：

影響程度 / 發生可能性	經濟面		環境面		人／人權	
	影響程度		影響程度		影響程度	
	正面	負面	正面	負面	正面	負面
創新與產品盡責	■■■■■	■	■■■■■	■	■■■■■	■
間接經濟影響	■■■■■	■	■■■■■	■	■■■■■	■
人才吸引與留任	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■	■■■■■	■
人才培育	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■	■■■■■	■
社會參與及價值共創	■■■■■	■	■■■■■	■	■■■■■	■
資訊安全管理	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
原物料使用管理	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
廢棄物和有害物質管理	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
能源與氣候變遷	■■■■■	■	■■■■■	■	■■■■■	■
員工多元與平等	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
公司治理與法律遵循	■■■■■	■	■■■■■	■	■■■■■	■
供應鏈永續管理	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
品牌市場形象	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
客戶關係管理	■■■■■	■	■■■■■	■	■■■■■	■
職業健康與安全	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
經濟績效	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
員工薪資福利	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
勞資關係	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
勞工與人權	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
倫理與誠信	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
水資源管理	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
反貪腐	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■
生物多樣性	■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■	■■■■■

影 響 程 度：■■■■■ 極大 ■■■■ 重大 ■■■■ 高度 ■■■ 中度 ■■ 輕度
發生可能性：■■■■■ 實際發生／極有可能 ■■■■ 很有可能 ■■■■ 有可能 ■■■ 不太可能 ■■ 極無可能

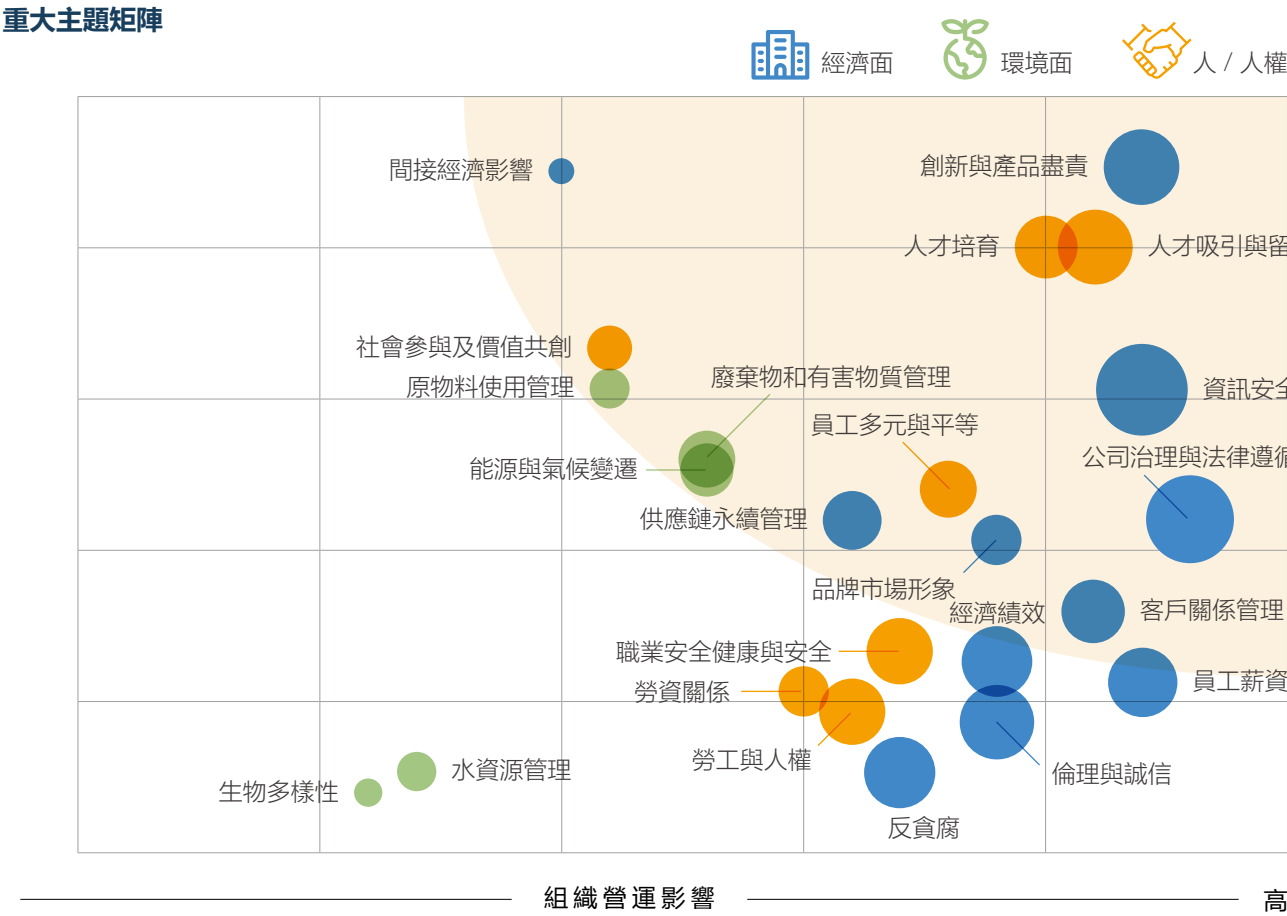
衝擊量化與排序

為能有效辨別各項永續議題的影響程度，永續發展委員會將正負面衝擊程度進行量化以及絕對值得加總，並同時考量營運團隊評估建議後，永續議題影響排序結果如下：



6. 重大主題確立

永續發展委員會以 A) 「永續衝擊評估」與 B) 「組織營運影響」為基礎繪製重大主題矩陣，再考量 C) 「利害關係人關注度」結果，微調重大性排序。永續發展委員會綜合以上溝通、調查結果，由各工作小組檢討分析根本原因、研擬規劃相對應的改善措施，於上半年度工作會議中呈報主任委員（CEO）進行最後確認，並依循 GRI 3-3 重大主題管理之報導要求，於報告書說明重大主題的相對應措施、短中長期目標、年度成果與管理方針。聯發科技 2024 年度重大主題共 12 項，重大主題矩陣與重大主題列表如下：



重大主題列表

與 2023 年度相比，2024 年新增「間接經濟影響」、「員工多元與平等」與「能源與氣候變遷」3 項議題，並移除「經濟績效」與「勞資關係」2 項議題。

排名	2024 年重大主題	2023 年重大主題	排名	2024 年重大主題	2023 年重大主題
1	創新與產品盡責	創新與產品盡責	7	公司治理與法律遵循	客戶關係管理
2	人才吸引與留任	人才吸引與留任	8	員工多元與平等	品牌市場形象
3	人才培育	經濟績效	9	能源與氣候變遷	供應商永續管理
4	間接經濟影響	公司治理與法令遵循	10	品牌市場形象	社會參與及價值共創
5	資訊安全管理	資訊安全管理	11	供應鏈永續管理	勞資關係
6	社會參與及價值共創	人才培育	12	客戶關係管理	

重大主題衝擊描述

聯發科技評估公司營運活動如何透過重大主題對經濟、環境及人／人權產生衝擊，也了解公司在為永續發展貢獻正面影響時，亦可能同時產生負面衝擊。隨著公司活動、商業關係和環境不斷地發展，這些影響可能會隨著時間而改變，因此未來我們將持續評估各種大主題並鑑別其衝擊。

重大主題	創新與產品盡責			
主題說明	聯發科技於研究與發展的投入金額、新市場應用、全新發明等，並致力於設計高效能、低功耗的產品及服務			
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面	潛在衝擊
經濟、環境、人／人權	聯發科技在全球半導體產業具關鍵影響力，透過綠色設計與技術創新降低環境衝擊，並實踐 3A 策略，推動科技普及與數位平權，保障偏遠地區居民的通訊權益。		若未積極推動創新與綠色設計，可能導致客戶低碳轉型失敗，同時影響科技普及，無法有效縮小城鄉貧富與數位落差。	

重大主題	人才吸引與留任			
主題說明	聯發科技的人員組成結構、人才招聘、新進／離職率的表現，以及如何建立員工對於公司的認同感			
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面	潛在衝擊
經濟、環境、人／人權	聯發科技持續招攬優秀人才，維持／提升公司創新發展能力暨企業競爭力，亦有助於半導體產業鏈、地方或國家經濟發展，可使公司有能力創造效能更高、更友善環境之產品。		聯發科技若無法招攬人才，可能會導致整體產業的人才流失，進而對產業鏈、地方或國家經濟發展造成影響，無法持續發展更為創新、低碳的產品或技術，進而造成環氣候變遷持續惡化。	

重大主題	人才培育			
主題說明	聯發科技透過員工訓練計畫及績效考核，實現半導體產業的人才培育（含女性科技人才）			
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面	潛在衝擊
經濟、環境、人／人權	聯發科技持續提升員工專業知識、創新思維與個人效能，不僅強化員工的職涯發展與公司的穩定成長，更促進高效能、環境友善產品的研發，進一步提升整體產業競爭力。		聯發科技若未持續推動人才培育與職涯發展，不僅將削弱員工的專業能力與創新思維，也將影響環保產品的研發進程，進而降低整體產業競爭力，並導致員工職能與職位不符，影響工作動力與企業穩定。	

重大主題	間接經濟影響			
主題說明	聯發科技的產品或服務在營運所在地帶來之經濟影響，例如提升當地產業及就業發展、引領或影響產業相關政策			
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面	潛在衝擊
經濟、環境、人／人權	聯發科技透過實踐 3A 策略推動產品普及，促進當地經濟與就業發展；同時，半導體產業的高技術特性與規模擴張亦有助於帶動產業鏈就業與地區教育發展。		IC 產品由於產業特性具高技術含量，供應商可取代性不足，過度依賴單一企業可能影響經濟多元化。	

重大主題	資訊安全管理			
主題說明	加強聯發科技的資訊安全管理（資通安全、資料安全、產品安全），包含其治理措施、基礎設備、違規處理流程、營運持續管理			
衝擊描述	正面	潛在衝擊	負面	潛在衝擊
經濟、環境、人／人權	落實資訊安全維護不僅保障客戶與供應商權益，避免因資料外洩造成合作中斷與損失，更能成為產業標竿，建立資訊安全標準，保護員工職安與用戶個資，進而提升整體社會對資訊安全的重視與意識。		若資安意識不足，將無法有效防範駭客攻擊，導致客戶與供應商蒙受財務損失，同時亦可能造成員工與產品使用者個資外洩，進一步增加身份竊取等風險，嚴重損害利害關係人對於聯發科技的信任。	

重大主題	社會參與及價值創造			
主題說明	聯發科技於在地化的社區參與、結合核心能力推動社會進步、參與社會公益和推動社會創新，例如：地方創生、科技教育、弱勢族群長期關懷			
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面	潛在衝擊
經濟、環境、人／人權	聯發科技以核心科技推動數位社會創新與產學合作，支持青年創生與學術交流，提升區域科技影響力。透過「智在家鄉」競賽鼓勵地方團隊運用科技解決環境議題，並以教育資源與志工行動支持學生與弱勢學童，擴大正向社會影響。		無負面衝擊。	

重大主題	公司治理與法律遵循			
主題說明	聯發科技如何保持長期營運穩定、公司治理透明度，並在營運及產品服務方面全面遵循經濟、環境、社會及產品責任等相關法規			
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面	潛在衝擊
經濟、環境、人／人權	聯發科技透過良好的內部監督與資訊揭露，強化營運穩定與透明度，不僅保障員工權益，也提升投資人與客戶信心，並持續遵循環境與社會面法規，確保公司運作與產品服務符合法規要求。		聯發科技若未能符合主管機關標準與環境、社會面法規，不僅可能損害員工權益與外部環境，亦將削弱投資人與客戶對聯發科技的信任，進而影響公司聲譽。	

重大主題	員工多元與平等			
主題說明	不因種族、國籍、性別、性傾向等，給予聯發科技所有員工多元且平等的發展機會			
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面	潛在衝擊
經濟、環境、人／人權	員工多元與平等為企業創新與競爭力的關鍵，透過促進包容性文化和消除歧視，不僅可讓員工獲得平等的薪酬與晉升機會，也可為半導體產業樹立標準，促進整體產業的競爭力。		不平等的待遇以及晉升機會的錯失，都可能會讓員工無法得到其應得的薪資報酬，而缺乏多元性可能無法充分發揮員工的集體智慧，限制創新和解決問題的能力；不平等的待遇也可能讓員工認為受到歧視或工作權益受到影響。	

重大主題		能源與氣候變遷	
主題說明		聯發科技的能源使用情況、溫室氣體排放揭露、減量目標規劃與績效管理，同時評估並揭露氣候相關風險、機會對企業財務之影響	
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面 潛在衝擊
經濟、 環境、 人 / 人權	聯發科技研發創新節能技術（例如：資料中心能效改善），持續優化各項節能計畫，推進產業節能技術發展，並降低公司營運的溫室氣體排放，實踐低碳轉型，樹立半導體產業標竿，為全球氣候變遷減緩做出貢獻。		研發創新節能技術需較高初始投資，可能提升公司成本並影響供應商盈利，而節能減碳成效不彰，將導致能源與溫室氣體排放績效落後於同業，無法有效回應氣候變遷挑戰。
重大主題		品牌市場形象	
主題說明		聯發科技於市場上對客戶、其他企業及終端消費者所塑造之形象、品牌所具備的品牌價值	
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面 潛在衝擊
經濟、 環境、 人 / 人權	聯發科技持續打造優質品牌形象，展現技術創新實力，吸引更多客戶與投資人，帶動商業機會與產業鏈生產量成長，進一步促進國內半導體發展與人力需求提升，強化整體產業價值。		品牌形象受損，社會大眾及產品使用者可能會對聯發科技失去信心，造成客戶流失，間接影響公司員工與投資人的收入與財務回報。
重大主題		供應鏈永續管理	
主題說明		聯發科技進行供應商評估、稽核與管理，並執行供應商輔導與提升計畫。上游採購作業涵蓋綠色採購與在地採購，原物料使用情況及其對環境的影響，包括再生原物料使用比例；下游作業涵蓋廢棄物處理及有害物質之管理與妥善處置	
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面 潛在衝擊
經濟、 環境、 人 / 人權	聯發科技透過精進供應商績效管理機制，納入供應鏈減碳與資源管理策略，訂定涵蓋率與目標，推動供應鏈綠色轉型與永續影響力。聯發科技鼓勵供應商落實人權盡職調查、循環經濟、污染控制與廢棄物減量，保護生態與社區生活品質，同時強化關鍵物料風險管理，確保無衝突礦產使用，保障勞工權益與工作條件。		聯發科技若過度管理或忽視供應商永續績效，皆可能損害利害關係人對公司的聲譽與信任，如人權議題所引發之強迫勞動、童工等問題，或是下游廠商未妥善處理廢棄物與有害物質，進而對環境與社會大眾的生活品質造成風險；同時，過度依賴特定原物料或供應商亦削弱供應鏈韌性，且衝突礦產採購恐引發人權風險。
重大主題		客戶關係管理	
主題說明		聯發科技面對客戶的服務品質、資料保密及滿意度調查	
衝擊描述	正面	實際衝擊	負面 潛在衝擊
經濟、 環境、 人 / 人權	聯發科技積極傾聽客戶意見，提供即時且高品質的服務，提升客戶滿意度並建立深遠的夥伴關係。		聯發科技若未能及時回應客戶的問題，可能引發客戶對公司之信任感與滿意度下降，導致未來訂單流失，而未落實客戶資料保密，導致客戶資訊外流，也將造成客戶的權益受損。

重大主題價值鏈與範疇

聯發科技為晶片設計的公司，無生產線等大型廠房，在整體價值鏈中位於最前端，主要業務為研發設計及銷售產品，或接受客戶之委託設計。在完成最終產品前，後端的原物料採購、製造、封裝與測試等環節皆交由供應商執行。以下是檢視各重大主題對價值鏈的衝擊範疇，邊界圖示如下表格：

				衝擊類別：● 直接衝擊 ● 間接衝擊			
重大主題	GRI 準則 主題揭露項目	響應 SDGs	對應章節	研發設計	客戶委託	供應商製造	終端使用
創新與 產品盡責	自訂重大主題	SDG 1 SDG 8 SDG 9	2 創新	●	●	●	●
人才吸引 與留任	401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 401-3 育嬰假	SDG 8 SDG 10	3.2 人才吸引 與留任	●			
人才培育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-2 提升員工職能及過渡協助方案	SDG 4 SDG 5	3.3 人才培育	●			
間接經濟 影響	203-2 顯著的間接經濟衝擊	-	6.1 數位社會 創新				●
資訊安全 管理	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	4.6 資訊安 全管理	●	●	●	●
社會參與 及價值創造	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	SDG 4 SDG 8 SDG 10 SDG 11 SDG 17	6 在地實踐	●			●
公司治理與 法律遵循	自訂重大主題	SDG 8	4 公司治理	●		●	
員工多元 與平等	405-1 治理單位與員工的多元化 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	SDG 5 SDG 8 SDG 10	3.1 打造多元 平等共融的 職場	●			
能源與 氣候變遷	302-1 組織內部的能源消耗量 302-3 能源密集度 302-4 減少能源消耗 302-5 降低產品和服務的能源需求 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	SDG 7 SDG 13	5.2 氣候相關 風險與機會 管理 5.3 環境管理	●	●	●	●
品牌市場 形象	自訂重大主題	-	1.1 品牌願景	●	●		●
供應鏈 永續管理	204-1 來自當地供應商的採購支出比例 306-3 廢棄物的產生 308-1 使用環境標準篩選新供應商 414-1 使用社會標準篩選新供應商	SDG 8 SDG 12 SDG 13	5.1 責任供應 鏈管理			●	
客戶關係 管理	自訂重大主題	SDG 8	1.2 客戶服務		●		

利害關係人溝通

利害關係人 / 對聯發科技的意義	主要溝通議題	溝通方法	溝通頻率	回應與作為
客戶 我們以客戶導向的精神為中心，開發各種產品與服務，強化生態系支援，從各面向努力於協助客戶和上下游合作夥伴獲得成功。並以此做為永續經營的基礎	▶ 品牌市場形象 ▶ 客戶關係維繫 ▶ 客戶產品與創新 ▶ 與上下游合作夥伴一起耕耘生態系	▶ 統合全球各地資源，在地化的客戶團隊及夥伴優勢，舉辦各種線上線下高峰會及產品發表會，因地制宜邀請上下游夥伴參加，以多樣溝通管道體現品牌定位與承諾，並持續以視訊會議及面對面拜訪達成任務	▶ 依各種專案時程需求	▶ 透過多元管道強化市場形象與品牌價值，並與消費者傳遞整體生態系夥伴貢獻。 ▶ 多面向系統性溝通、從客戶及夥伴角度思考，滿足各關係人客戶需求。 ▶ 研發符合各種場景、各種在地需求的產品。
		▶ 透過全球客戶支援體系進行拜會、電話及電子郵件溝通	▶ 每日經常性溝通	
		▶ 客戶抱怨處理管道	▶ 即時處理	
產官學研 政府、產業公會、學術研究單位以及智庫為聯發科技的重要的利害關係人。回應各地政府提出的法規需求，共同致力於創造更好的經營環境	▶ 產業政策與環境：賦稅、人才、市場競爭 ▶ 產業實務運作影響評估 ▶ 公司治理與法令遵循請益 ▶ 高階人才培訓	▶ 蒐集國際法規及遵循	▶ 即時處理	▶ 積極回應政府制定法規與經營環境之詢答，共同改善整體的經營環境。 ▶ 積極耕耘校園，攜手大學合作推出「IC 設計學程」的創新規劃，強化產學接軌，提前部署未來人才，截至 2024 年底已有超過 6,100 名學生加入。
		▶ 中央法規蒐集諮詢溝通及遵循	▶ 配合法規制定時程	
		▶ 專案會議（包括但不限於與主管機關間就產業相關政策之意見交流）	▶ 依專案時程需求	
員工 作為一個無工廠 IC 設計公司，員工是聯發科技最重要的資產。透過全球人才在 IC 設計上的創新及努力，使聯發科技成為全球技術領先的企業	▶ 人才吸引與留任含薪資、員工照顧與福利 ▶ 人才培育與晉升 ▶ 建構多元共融職場	▶ 勞資會議	▶ 每季舉行	▶ 制訂具產業競爭力的整體薪酬策略及提供多元福利措施。 ▶ 提供平等就業及發展機會，以及安全友善的工作環境。 ▶ 推出無意識偏見線上課程，主管完訓率超過 98%。
		▶ 全球各級溝通會議	▶ 每月舉行	
		▶ 全球員工意見調查	▶ 每兩年舉行一次	
		▶ 員工建議信箱	▶ 即時處理	
		▶ 員工申訴箱		
		▶ 性騷擾申訴信箱		
		▶ 內部人工智慧機器人		
股東與投資人 股東與投資人是支持聯發科技的推手。透過資金的投資及公司治理的參與，讓聯發科技在永續發展的道路上可以走得更長遠	▶ 經濟績效 ▶ 公司治理與法令遵循	▶ 年度股東大會	▶ 每年舉辦	▶ 2024 年度營業毛利為 2,634 億，營業利益為新臺幣 1,024 億元；毛利率為 49.6%，營業淨利率為 19.3%。 ▶ 透過與投資人互動並聽取建言，作為未來發展策略之重要參考。 ▶ 國內外論壇路演超過 30 次，投資法人訪談超過 350 場，全年服務的全球投資者累積人次超過 8,000 人次。
		▶ 季度法人說明會	▶ 每季舉辦	
		▶ 國內外論壇路演	▶ 依邀約情況	
		▶ 投資法人訪談	▶ 依邀約情況	
供應商 供應商為聯發科技提供卓越產品與服務的最佳合作夥伴。互信的合作關係，在面臨困難時可以互相伸出援手，偕同供應商一起永續成長	▶ 供應鏈永續管理	▶ 供應商大會	▶ 每年舉辦	▶ 透過「最佳永續夥伴」獎項，在供應商大會表揚鼓勵優質供應商。 ▶ 聯發科技鼓勵供應商成立持續改善計畫小組，偕同供應鏈節能節水專家及循環經濟專家一起進行討論。
		▶ 申訴信箱	▶ 即時處理	
		▶ 供應商稽核	▶ 每年稽核	
社會大眾、終端產品消費者、媒體 社會大眾是聯發科技共同實踐美好生活的同伴。了解社會上需要幫助的對象，偕同當地社區、媒體及非營利組織一起實踐公民責任	▶ 公司願景與營運情況 ▶ 品牌市場形象 ▶ 技術創新及研發投入	▶ 透過媒體進行一般民眾的科技普及教育	▶ 依專案時程需求	▶ 每年約 20 億個終端裝置上承載著聯發科技所推出之先進晶片，讓全球更多人可以享受因為科技創新所帶來的福祉。 ▶ 透過多元溝通管道溝通產品技術、社會活動參與及永續聲明等。
		▶ 即時發布公司重要訊息	▶ 即時公布	
		▶ 公司企業網站新聞 G 活動專欄	▶ 隨時更新	
	▶ 在地回饋	▶ 公司企業永續發展網站	▶ 隨時更新	▶ 鼓勵社會大眾提出數位科技方案解決家鄉與社會問題，並讓參賽團隊獲得實踐提案的資源，及企業業師的輔導。 ▶ 持續舉辦師資培訓，強化在地教師科技與科學領域教學力。 ▶ 串接公司員工與資源予第一線科技教師，擴展校園中科技教育的視野。 ▶ 透過倡議及活動舉辦，鼓勵女學生勇於接觸 STEM 領域，拓展科技學涯與職涯可能性。 ▶ 多元化的志工社團，志工活動包含國小學童作文及科技教育外，也積極付出於環境保護、浪犬關懷等議題。 ▶ 攜手公司周邊的公益組織合作，進行公益活動與物資捐贈。
		▶ 聯發科技教育基金會官網與粉絲專頁	▶ 隨時更新	
		▶ 新聞稿	▶ 隨時更新	
		▶ 深入教育現場與利害關係人進行訪談	▶ 依專案時程需求	
		▶ 問卷調查與分析	▶ 依專案時程需求	

永續發展策略暨重大主題管理

為推動企業永續發展核心理念，2024 年我們持續經由多元管道與利害關係人溝通，包含在公司本業基本營運架構下之日常溝通，以及過往進行的內外部調查，瞭解利害關係人在最新國際永續發展的趨勢下其所關注之議題，並加入衝擊性評估結果，綜合歸納出本公司應優先回應的議題；我們檢視各策略議題的內外認知差距、分析根本原因、研擬規劃推動相對應的中長期改善措施，並定期檢視進度與成果進行滾動式的檢討修正；依此，永續發展策略暨重大主題彙整綜合說明如下：

永續發展策略議題 / 公司承諾	對應的重大主題	利害關係人	重大主題相關衝擊應對措施
市場形象與品牌價值 期望透過技術、策略、行銷、管理及流程的全面創新，持續提升市場形象，日益增進品牌價值。	▶ 品牌市場形象	▶ 社會大眾、終端產品消費者、媒體	▶ 除定期從銷售預估及開案數量檢討管理外，並持續了解客戶內部組織結構、關注重點、行事風格等，增加對客戶的深層了解及好感
客戶關係管理 因應快速變化的環境，提升供貨韌性，以及溝通與應變速度。從預期客戶的未來需求出發，以客戶角度思考，主動提升客戶價值，共同增進終端客戶的體驗。聯發科技重視消費者權益，已訂定相關的客戶權益保護政策與申訴處理機制，致力於確保消費者意見能被充分傾聽並獲得妥善回應。	▶ 客戶關係管理	▶ 客戶	▶ 有關客戶服務政策及申訴程序，詳細內容請見 1.2 客戶服務 ▶ 本公司已訂有資訊安全管理策略，確保產品無安全性或隱私性漏洞隱憂，並且強化資訊安全韌性，詳細內容請見 4.6.2 資訊安全管理策略
創新 由創新出發，結合技術人才及產品，與世界級主要廠商合作，建立強而有力的合作夥伴關係；透過內部文化，鼓勵員工於創新同時積極對外交流，參與國際技術論壇與協會，使聯發科技得在各領域技術進入領先群。	▶ 創新與產品盡責	▶ 客戶 ▶ 社會大眾、終端產品消費者、媒體	▶ 提供符合消費者需求的創新產品 ▶ 通訊及聯網研發：全球領先群同步推出最新通訊晶片（5G、Wi-Fi 7 等），參與標準制訂 ▶ 運算及 AI 研發：透過強大邊緣運算算力，並結合 AI 演算法和軟體工具，讓聯發科技深入智慧家居、穿戴、智慧手機和其它聯網設備等產品
多元共融職場 聯發科技堅信多元、平等和共融的價值，並將員工視為最寶貴的資產。我們相信，打造一個共融職場，有助於增加創造力和創新性、改善問題解決能力，並加強員工的參與和忠誠度。它也是建立歸屬感、確保所有員工都有平等的機會成功和與公司共同成長的關鍵。	▶ 員工多元與平等	▶ 員工	▶ 落實多元共融精神，打造平等職場，並持續精進 ▶ 培力管理階層與員工對多元平等共融的理解與實踐，達成企業永續發展目標
人才之選用育留與培育 人才是聯發科技的重要資產，透過多元創新的招募管道，並提供兼具競爭力、與內部公平性的薪酬，及多樣化的福利措施，吸引優秀人才加入專業團隊，凝聚員工向心力，使人才成為永續發展的動能來源。 公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為半導體業全球技術及營運的領導者。	▶ 人才吸引與留任 ▶ 人才培育	▶ 員工	▶ 技術專業居產業領導地位，提供具挑戰創新的環境以吸引人才 ▶ 提供優於產業的薪資報酬 ▶ 運用創新多元的招募管道及措施，獲得合適的人才 ▶ 提供多元培訓與發展機會，滿足員工與組織發展需求制定公平合理且具永續性的整體獎酬機制，鼓勵人才充分發揮專業能力打造共融友善職場，關注員工身心健康關懷及優良健康職場環境，提供以員工需求為主的彈性福利方案
公司治理與法令遵循，以及資訊安全管理 依循營運地點的法令規範及社會責任、建立良好公司治理制度，並落實資訊安全之管理，以達成本業所承諾的經濟績效，帶領企業持續朝永續經營發展。	▶ 公司治理與法令遵循 ▶ 資訊安全管理	▶ 股東與投資人 ▶ 員工 ▶ 產官學研 ▶ 媒體	▶ 2024 年公司治理評鑑結果，聯發科技連續五屆蟬聯上市公司前 5%，並持續精進公司治理，例如強化審計委員會對公司財務之監督職能及風險管理、提高獨立董事佔比至全體董事二分之一等，以永續經營為企業營運最高目標 ▶ 持續透過紅隊演練等資安健檢方法，強化企業資安防護 ▶ 積極強化產品安全，實施開源第三方軟體引入審核流程並提升產品安全事件處理效率 ▶ 制訂與營運目標連結之智慧財產管理計畫並定期向董事會報告 ▶ 辦理供應商資安論壇，提升供應鏈廠商資安防護能力，建構完善的聯發科技供應鏈資安環境
產品盡責與節能減碳 本公司並無工廠，因此在該領域的主動性多以辦公場所為主。除了針對產品相關節能減碳的資料蒐集外，並定期舉辦供應商研討交流會。	▶ 創新與產品盡責 ▶ 供應商永續管理 ▶ 能源與氣候變遷	▶ 終端產品消費者 ▶ 供應商	▶ 持續實踐綠色設計思維，提高產品能效；積極響應國內外綠色環保減碳倡議，並發揮對供應商的影響力

呼應聯合國永續發展目標（SDGs）



永續發展策略議題 / 公司承諾	對應的重大主題	利害關係人	重大主題相關衝擊應對措施
社會回饋與價值創造 前瞻性的創新技術不僅是為了成為產業領導者，我們更積極運用科技創新之核心動能創造社會影響力，藉由跨界整合，由「知識的普及」擴展到「知識與科技的創新應用」，與社會共享科技創新所帶來的好處，讓更多人受惠於科技普及所帶來的機會，驅動更美好的未來。 科技創新是現在社會或產業十分關注的課題，創新技術不僅帶來直接的經濟效益，也賦予我們機會去提升利害關係人的技能與改善他們的生活品質，將企業發展與社會進步緊密結合，創造更廣泛的價值。	- 社會參與及價值共創 - 間接經濟影響	- 產官學研 - 社會大眾	- 舉辦「智在家鄉數位社會創新競賽」、推動程式教育課程，與高等教育與產學合作，並長期支持藝文及教育相關活動 - 致力於擴大科技創新的社會經濟效益，透過數位技術賦能、產業人才扎根和社會創新團隊扶持，促進產業生態系統發展、縮小數位鴻溝、厚植創新精神於民間，促進社會包容性發展，並支持永續的經濟成長

策略議題發展目標

策略議題／短期目標 1-3 年	中長期目標 3-10 年	管理方式	2024 年進度、成果
市場形象與品牌價值 市場形象 - 為在未來 1 至 3 年內提升聯發科技的品牌形象，將致力於強化全球行銷策略，深化策略性合作夥伴關係，並透過活動展示我們的創新技術 品牌價值 - 聯發科技計劃在未來 1 至 3 年內，依據 Interbrand 的評估將品牌價值提升 10%，此目標反映了 MediaTek 在創新、卓越表現及全球擴展上的堅定承諾，透過先進技術與產品，持續推動產業成長並贏得更廣泛的認可	增加 30% 品牌價值及企業形象	權責單位 - 業務與行銷溝通部 資源 - 編列年度品牌行銷預算，涵蓋全球廣告、公關活動、國際展會參與及數位行銷等多元溝通管道 溝通管道 - 社群媒體、企業網站、電子報、品牌商店等數位管道 - 國際展覽（含實體與線上） - 全球科技會議及研討會（含實體與線上） 評估機制 - 全球品牌成效評估	- 榮獲台灣永續能源研究基金會舉辦之 TCSA 台灣企業永續獎，獲得「台灣十大永續典範企業獎」殊榮，以及「社會共融領袖獎」、「資訊安全領袖獎」、「創新成長領袖獎」、「人才發展領袖獎」、「企業永續報告獎」白金獎等肯定 - 榮獲 Interbrand「台灣最佳國際品牌」第三名，2024 年品牌價值達 14.04 億美元，較 2023 年成長 28%，成長率為入榜企業之冠 - 榮獲全球半導體聯盟（Global Semiconductor Alliance, GSA）頒發「Outstanding APAC Semiconductor Company」殊榮
客戶關係管理 2024 年聯發科技克服種種挑戰，業績持續成長。未來將持續深化夥伴關係，提升經營規模經濟 - 持續開發新產品，增加客戶與合作夥伴關係的深度與廣度 - 達成目標毛利率、業績成長率及預估準確度	- 持續深耕全球潛力市場（如 AI 及車用），客戶和合作夥伴，提高對產業影響力，引領產業持續前進 - 持續完善溝通回應客戶申訴	權責單位 - 由資深副總領導，公司各階層主管皆主動參與 資源 - 建立專責團隊滿足客戶技術與商務需求 溝通管道 - 提供線上業務（sales@mediatek.com）及稽核信箱供不特定人溝通申訴再由獨立稽核單位審核 評估機制 - 銷售額、產銷預估準確度與客戶即時回饋	- 投入先進技術研發，耕耘新產品及合作夥伴，鞏固多元性領先技術地位 - 發表全新第二代全大核設計天璣 9400 旗艦晶片，與 NVIDIA 合作之天璣汽車 3 奈米旗艦座艙，推動各產業加速邁入 AI 時代 - 與世界各地知名客戶一起持續成長，共同擁抱 AI，為 HPC、車用、AIoT、手機、數位電視、Wi-Fi 等市場提升價值 - 持續耕耘主要市場，涵蓋歐美、中國大陸、亞洲、非洲、澳洲等全球主要地區 2024 年營收持續成長 22.4% 為成果的具體展現
創新 - 每年投入至少新臺幣 800 億元的研發經費 - 量產符合各層級需求之 5G 產品 - 各產品線產品導入 AI 運算功能 - 持續實踐低功耗設計理念，提高產品能效	- 積極參與技術標準制訂協會，會議參與超過 8 成 - 積極建立各產品類別 AI 應用生態圈 - 實踐 3A（Accessibility、Affordability、Availability）策略，讓世界每個角落的人們都能掌握科技創新的力量	權責單位 - 工程研發單位 資源 2024 年投入新臺幣 1,320 億元 溝通管道 - 研發與業務等相關單位與客戶維繫暢通的雙向溝通管道，讓我們掌握市場脈動與消費者需求 評估機制 - 國際固態電路研討會（ISSCC） - 專利數量	- 投入新臺幣 1,320 億元於創新研發 - 聯發科技的晶片驅動每年約 20 億個終端裝置，提供現代人便捷的生活 - 推出創新的第二代全大核架構設計，為邊緣 AI、沉浸式遊戲、極致影像打造最新旗艦 5G Agentic AI 晶片一天璣 9400，將對行動通訊市場在終端生成式 AI、遊戲、影像等方面帶來旗艦新體驗 - 發表天璣汽車智慧座艙平台新品 - CT-X1，CT-X1 採用 3 奈米製程，以先進生成式 AI 技術賦能智慧汽車體驗革新，可為智慧座艙帶來令人驚歎的算力突破，推動汽車產業加速邁入 AI 時代

策略議題／短期目標 1-3 年	中長期目標 3-10 年	管理方式	2024 年進度、成果
多元共融職場 ▶ 透過多元管道宣傳性騷擾防治課程，確保完訓率 ▶ 持續推動職場無意識偏見課程，對象由主管端拓展至全員工 ▶ 支持女性科技人才，透過聯發科技教育基金會向下扎根，並確保招聘公平性及內部發展性 ▶ 強化總部員工資源小組規劃及行動，並推廣至全球辦公室 ▶ 打造多元共融職場，確保女性新進同仁 / 工程研究人員 / 同仁總數級主管比例符合產業平均	▶ 透過多元管道及相關舉措，持續推動多元平等共融職場 ▶ 持續提升各性別間職場比例的平衡，同時創造讓多元面向員工都可以感到舒適、被接納的環境	權責單位 ▶ 全球人力資源單位 資源 ▶ 人力資源跨團隊工作小組（GHR Cross-function taskforce team） ▶ 員工資源小組：I-Connect 跨世代員工社群、Global Family 外籍員工社群、Women in Tek 女性成長社群 溝通管道 ▶ 多元平等共融相關課程 ▶ 員工資源小組活動 ▶ DEI Corner 專屬網頁及 DEI 宣傳實體牆 ▶ 電子郵件及內部員工電子報 評估機制 ▶ 性騷擾防治、職場無意識偏見課程完成率 ▶ 員工資源小組活動員工參與率 ▶ 全球員工意見調查相關題項分數	▶ 性騷擾防治課程完訓率達 99.8%，當年度新進人員 100% 完訓率、課後測驗及格率 100% ▶ 持續推動職場無意識偏見課程，全球主管完訓率超過 98% ▶ 總部三個員工資源小組共計舉辦 7 場大型全員工活動，吸引近 2,000 人次參與；中國大陸辦公室成立兩個員工資源小組，共舉辦 4 場年度活動 ▶ 推出優化家庭支持福利，將產假調高至 12 週，陪產（檢）假調整為 10 天，提高生育補助至每胎 10,000 元，及規劃並提供領養補助 ▶ 相同職務之女男的薪資比例維持 1:1 ▶ 實施內部政策雙語化措施
人才之選用育留與培育 ▶ 建置創新多元的管道招募合適人才 ▶ 提供具競爭力的薪酬福利 ▶ 持續關注員工身心健康關懷照護及提供優良健康職場環境 ▶ 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長 ▶ 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才 ▶ 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展	▶ 持續提供與績效連結且具競爭力的全球獎酬架構 ▶ 提供具挑戰創新的環境，發揮員工潛能 ▶ 建置以員工需求為本的福利方案 ▶ 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力 ▶ 持續開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力 ▶ 精準員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術與營運領先地位	權責單位 ▶ 人力資源管理相關單位、職工福利委員會 ▶ 訓練暨發展單位、管理發展委員會、專案管理訓練委員會、AI 訓練委員會 資源 ▶ 營運管理預算、訓練發展預算、職工福利金等相關經費 溝通管道 ▶ 主管溝通會 ▶ 勞資會議 ▶ 員工申訴箱 ▶ 我有好建議 ▶ 招募平臺 ▶ 員工活動及服務滿意度調查問卷 ▶ AI Chatbot ▶ 公司內部學習發展網站 ▶ 線上學習平臺 評估機制 ▶ 每年定期檢視整體薪酬福利水準相較於同產業的競爭力 ▶ 人才聘用率、到任率、留任率、離職率 ▶ 年度員工活動參與率 ▶ 年度健康檢查補助申請狀況 ▶ 年度員工彈性福利申請狀況 ▶ 課前需求調查 ▶ 課後滿意度調查 ▶ 學習應用分享會 ▶ 內部 TED Talk ▶ 360 發展評估工具	▶ 2025 年申報證交所 2024 年上市櫃企業「平均員工薪資費用」、「非擔任主管職務全時員工平均薪資及中位數」，聯發科技分別為 463.3 萬、431.0 萬與 343.8 萬 ▶ 應聘率 =15 倍；到任率 =85%；新人留任率 =3 年內 97%、2 年內 98%；離職率 = 全球 5.2%、臺灣 5.1% ▶ 彈性福利申請報銷率達 97%；健檢補助申請達 95%；舉辦 72 場健康促進活動，員工參加健康促進活動涵蓋率達 68% ▶ 2024 年全球教育訓練，包含線上與教室課程總時數達逾 78 萬小時，共計超過 2 萬名員工參與課程，平均每位達 40 小時

策略議題／短期目標 1-3 年	中長期目標 3-10 年	管理方式	2024 年進度、成果
公司治理與法令遵循 ▶ 落實法令遵循，確保無重大違法情事 ▶ 維持公司治理評估結果為上市公司前 5%	▶ 精準董事會及各功能性委員會運作，完善董事會功能。	權責單位 ▶ 董事會及各功能性委員會 資源 ▶ 法遵職能單位 溝通管道 ▶ 每季董事會 ▶ 年度股東大會 ▶ 各功能性委員會定期會議 評估機制 ▶ 內部控制管理作業	▶ 2024 提高獨立董事佔比至全體董事二分之一 ▶ 2024 年公司治理評鑑結果，聯發科技連續五屆蟬聯上市公司前 5%
資訊安全管理 ▶ 擴展資安管理範疇至子公司，強化集團資安防護能量 ▶ 將 AI 應用安全議題納入資訊安全委員會討論，建立 AI 治理架構。 ▶ 推動零信任架構，降低橫向移動風險。 ▶ 強化身分驗證與核心資通系統存取控管，落實最小權限原則 ▶ 修訂新興科技使用規範，確保公司員工在使用 AI 與雲端工具服務時符合法規、客戶合約及 PIM 政策等相關規範。 ▶ 持續提升產品安全開發流程品質：1) 提高關鍵模組安全標準；2) 執行“弱點分析”；3) 導入模糊測試覆蓋率技術。 ▶ 利用 AI 技術協助產品安全分析 / 審查 /Audit 活動，提升執行效率及審查範圍。 ▶ 車用專案依客戶需求執行 ISO 21434 程序取得車用產品認證，符合車輛網路安全規範 ▶ 建立 SBOM 軟體物料清單管理系統與生成流程，滿足軟體供應鏈安全合規需求。	▶ 持續整合威脅情資到資安防護架構中，提升對新興資安威脅的預警與應變能力。 ▶ 推動 AI 技術於資安防護的應用，提升威脅偵測的自動化與準確性 ▶ 建立 AI Agent 稽核機制，針對大語言模型與重要技術使用，進行異常行為偵測，提升重要資訊保護措施。 ▶ 透過“滲透測試”與“逆向工程分析”檢驗並提升產品安全。 ▶ 持續強化 AI 應用於產品安全開發活動，包括安全編碼、威脅分析、模糊測試和自動化安全測試，提高安全防護能力。	權責單位 ▶ 由資訊安全委員會（Information Security Committee）每季檢討資通安全、產品安全以及資料安全的執行情況 資源 ▶ 稽核部門、產品安全部門、資訊安全部門，2024 年投入資訊安全管理之資源，相關經費約 3.3 億元，人力投入總計約 280 人 溝通管道 ▶ 資訊安全：提供 CSIRT 信箱（csirt@mediatek.com）供員工反映內部資安問題 ▶ 資料安全：對全體員工進行 PIM 宣導以提高資安意識 ▶ 子公司與供應商管理：每年舉辦供應商資安論壇，與製造供應商和子公司進行資安溝通 ▶ 產品安全：提供 PSIRT 信箱（security@mediatek.com）與產品安全漏洞公佈欄（link），讓客戶和消費者得以通報產品安全問題，並了解已修復安全漏洞與更新內容，提升產品的安全性和可靠性。 評估機制 ▶ 第三方資安風險評等工具顯示聯發科技之資安成熟度為 A 級 ▶ 整合第三方威脅情資，進行外部風險判讀與管理 ▶ 定期執行紅隊演練與電腦資安健檢強化供應商資安管理並舉辦供應商資安論壇，提升供應商資安防護能量 ▶ 每季針對各產品線實施產品安全稽核，確保執行結果與持續改進	▶ 獲得 SGS ITAwards 車載資安管理卓越獎 ▶ 蟬聯 2024 年 TCSA 資訊安全領袖獎第一名（製造業及能源產業組） ▶ 成為資安事件應變組織 FIRST 成員，確保能即時掌握威脅情資。 ▶ 2024 年通過客戶專案使用外部服務作業規範，並修訂委外作業管理規範，強化客戶專案資訊安全管控與派遣外包權限管理。 ▶ 建置依照“車用網路安全標準 ISO/SAE 21434”要求的相關程序，並取得程序認證，以滿足車用市場與客戶合規需求。
產品盡責與節能減碳 ▶ 在產品創新設計上，以持續實踐綠色設計思維提高產品能效為目標 ▶ 持續優化目前三座新式資料中心之能效，移轉傳統機房之伺服器至新式資料中心 ▶ 持續兼顧企業發展與節能減碳、建立全球營運據點最佳管理實務分享平臺，使全球各辦公室最佳節能資源做法能夠交流分享 ▶ 2025 年將浸沒式冷卻技術導入至下一代資料中心之運營，並同步汰換傳統式耗能機房 ▶ 導入碳管理系統，協助進行合併公司溫室氣體盤查暨查證，預計於 2025 年完成，依照聯發科技適用之時程註，較主管機關規範提前 2 年度完成	▶ 整體企業資料中心用電，2024 年至 2030 年整體累積節電率超過 10% ▶ 持續擴大使用浸沒式冷卻技術之資料中心的規模，及尋求持續優化節能效果的機會。 ▶ 全球各辦公室依據最佳節能改善實務分享案例，持續執行節能改善 ▶ 每年持續透過碳管理系統進行合併公司溫室氣體盤查暨查證 ▶ 與各供應商共同制訂 2030 年需減量 25% 溫室氣體排放（相較 2020 年）的行動方針與再生能源採購策略	權責單位 ▶ 權責單位：製造本部 ▶ 外部責任：合作供應商 資源 ▶ 供應鏈管理部門員工數約 10 位，另因應個別稽核需求，委派企業永續發展委員會及技術部門同仁一同實施稽核 溝通管道 ▶ 與供應商每季進行會議交流意見 評估機制 ▶ 供應商行為準則保證書回簽率 ▶ 供應商風險評估 ▶ 供應商永續評鑑 ▶ 在地採購	▶ 針對主要產品，2024 年相較 2023 年，能耗比率降低 20%，體積減少 5% ▶ 聯發科技鼓勵供應商成立持續改善計畫小組，偕同供應鏈節能節水專家及循環經濟專家一起進行討論，2024 年共計執行 28 個減碳相關持續改善專案，減碳效益約 40,372（ton CO₂e/ 年） ▶ 持續優化資料中心能效指標（Power Usage Effectiveness, PUE），三座新式節能資料中心於 2024 年之 PUE 整體表現達 1.33，相較傳統機房提升 17% 能源使用效率完成四座屋頂型太陽能電廠之增建及並聯內網提供自用，裝置容量達 709 kW
註：主管機關公告之《上市櫃公司永續發展路徑圖》			

策略議題／短期目標 1-3 年	中長期目標 3-10 年	管理方式	2024 年進度、成果
社會回饋與價值創造 社會創新 ▶ 辦理競賽，提供提案呈現及精進平臺，預計為 15 個高潛力社會創新團隊提供技術、商業模式及社會影響力評估培訓 ▶ 組織跨界創新工作坊，促進新興科技與社會議題的融合，激勵創新解方 ▶ 舉辦 Demo Day 供團隊展示成果，橋接資源及發展機會，陪伴 1-3 個優秀計畫邁向落地實踐 科技扎根 ▶ 培養中小學科技課程基礎師資，預計每年培育約 60 位中小學 STEM 教師，提升教師科技 / 科學領域教師職能 ▶ 支持 45 堂科技相關課程 / 營隊 / 專題研究，提高學生探究與實作能力 ▶ 每年建構 15 個在地科學學習圈，以一校帶一校形式，形成可以在地運作、資源共享、課程共備的支持體系 ▶ 關注城鄉差異，至少 30% 保障名額，支持偏遠及弱勢地區的教師能力提升 ▶ 科技女力每年培力 30 組親子及 40 位以上大學女性，探索科技職涯的無限可能。同時擴大世代交流網絡，擴大企業同仁參與，形成類 mentor 支持網絡 人才培育 ▶ 支持學術研究 公益及社會參與 ▶ 建構夥伴網絡，含內部企業志工、外部 NGO 組織等，開展合作計畫 ▶ 推進企業同仁志工文化，促進社會參與	社會創新 ▶ 扶持提案落地，建立具影響力的發展藍圖，預計五年支持超過 10 個可持續運作的高潛力社會創新團隊 ▶ 建立區域性社會創新網絡，連結 20 個以上之企業、NGO、影響力投資、公部門，促進資源連結與交流 科技扎根 ▶ 協助中小學開設持續性科技應用社團或課程，預計 5 年支持超過 100 校開設持續性科技課程 ▶ 與時俱進，加速導入新興科技於教育現場（如 AI），提升教師行政效率及教學效果 ▶ 建立社群或交流機制，支持 200 位教師持續增能 ▶ 追蹤調查，參與計畫的教師，教學落實的信心提高 30%，校園支持（含行政面與教學面）提高 20% ▶ 以研究為基礎，出版適用國內現狀的 Girls! TECH Action 科技女力白皮書，擴大倡議，與社會共享洞見與發現，為老師與家長提供能操作運用的案例，提升女性在 STEM 領域的參與度，促進女性在科技領域中扮演關鍵角色 人才培育 ▶ 合作發展前端創新研究 公益及社會參與 ▶ 深化網絡並強化在地連結，預計 5 年累積與 10 個在地組織團體啟動價值共創合作計畫	權責單位 ▶ 社會公益項目：由聯發科技教育基金會統籌規劃 → 定期報告董事會 ▶ 產學合作與大學及專業研發單位之合作：由前瞻技術策略平臺負責審訂計畫與監督執行 資源 ▶ 經費：投入總經費新臺幣 3,730 萬元，其中 3,681 萬元以活動辦理、課程及獎補助、輔導內容等形式提供 ▶ 設備 / 材料 / 物品形式捐贈：折合現金約新臺幣 49 萬元 ▶ 人力：基金會 5 人、志工投入 82 人，工作人員造課師 16 人、智在家鄉 63 人、GAI 推廣計畫 41 人、Girls Tech Action46 人、1+1 科學圈講師 11 人，合計 259 人 溝通管道 ▶ 聯發科技教育基金會官網 ▶ 聯發科技教育基金會粉絲專頁 ▶ 電話 886-3-567-0766 ▶ 智在家鄉入團團隊工作坊、競賽網站、客服 ▶ 各項計畫之線上說明會 評估機制 ▶ 參與者滿意度調查、影響力成果追蹤及揭露	社會創新 ▶ 舉辦數位社會創新競賽「智在家鄉」：觸及全臺 179 個鄉鎮區，產生 362 個提案，支持 11 個團隊賽後落地實踐 ▶ 導入聯發科技智能助理平臺，並橋接社會創新領域多方資源，協力社創團隊加速社會問題解決的效率，降低社會問題解決的成本 ▶ 針對前六屆 124 入團團隊調查，36 隊以上團隊表示目前仍持續運作當中，其中有 23 隊已是登記立案組織，19 組為公司型態、4 組為非營利組織 科技扎根 ▶ STEM 造課師計畫：擴及全臺 42 間國中小 ▶ 教師參與造課師計畫後，科技職能提高者佔 100%，在課程中強化科技於生活或產業應用者佔 71.4%，學生用科技解決問題能力或興趣提高者佔 89.3%。透過計畫中導入 AI 相關培訓，亦強化教師對生成式 AI 運用於教學與行政效率改善的認知與技能 ▶ 1+1 科學圈計畫：建立 15 個在地科學學習圈，擴及全臺 15 間小學 +15 間國高中職 ▶ GAI 推廣計畫：擴及全臺 101 個高國中小班級 ▶ Girls! TECH Action 計畫：31 組升國三至升高二國高中女學生及其家長，及其後續校園大使活動場次 人才培育 ▶ 鼓勵研發，支持 3 個校級創研中心 ▶ 響應、支持政府政策，與學校共組產學大聯盟；挹注經費與業師，扶植半導體學院運作 公益及社會參與 ▶ 志工活動：閱讀寫作計畫擴及共 18 所中小學 ▶ 永續南州計畫：師生與在地民眾約 2,165 人參與，計畫推動屏東潮州、南州地區在地文化深耕與藝術生態

CH1 全球觀

以國際性的視野，運籌全球資源，
追求所在產業的領導地位。

1.1 品牌願景

1.2 客戶服務

永續亮點

20 億台

每年約 20 億台內建聯發科技晶片的終端產品在全球上市

2 億 4 千萬人

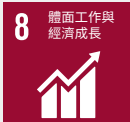
「Direct-to-Customer Vertical Business Marketing Program」
全球推廣活動觸及人數超越 2 億 4 千萬人

Interbrand 第 3 名

台灣國際品牌價值 第 3 名

／ 榮獲全球半導體聯盟（Global Semiconductor Alliance, GSA）頒發「Outstanding APAC Semiconductor Company」殊榮

／ 榮獲科睿唯安 Clarivate Analytics 遴選為「全球百大創新企業」



1.1 品牌願景

1.1.1 品牌推廣

企業品牌活動「This Chip」

MediaTek 的企業品牌活動「This Chip」展現公司在創新與卓越的核心精神。這項全球性計畫專為客戶、媒體及技術領袖而設計，MediaTek 展示如何將尖端技術與員工的傑出才華相融合，打造革命性的晶片產品。這些晶片不僅代表公司對先進技術，更讓大眾隨時隨地享受科技便利。透過呈現團隊的創意與奉獻，「This Chip」突顯 MediaTek 如何在半導體技術領域推動進步並提升日常生活體驗，使高品質技術更加普及，並彰顯公司在全球的深遠影響。

「Direct-to-Customer Vertical Business Marketing Program」

MediaTek 的「Direct-to-Customer Vertical Business Marketing Program」鎖定關鍵客戶與潛在客戶，聚焦具影響力的購買決策者，達到品牌曝光最大化，並展示 MediaTek 的產品與解決方案如何滿足特定需求。

該計畫涵蓋所有核心業務單位，並為每個垂直領域量身打造策略，以提升曝光度並促進參與。透過靈活應對市場變化，我們提出具吸引力的關鍵優勢，展現 MediaTek 的創新實力。作為「always on」策略的一部分，此計畫確保 MediaTek 在市場上持續曝光並保持品牌熱度，推動長期發展，強化與目標受眾的連結。我們透過 LinkedIn、個人化電子郵件、精準數位廣告及產業活動等管道推廣，透過穩健的策略佈局，與目標客群建立長期關係、累積信任，並影響關鍵決策，進而帶動業務成長。



這項全球垂直市場計畫已觸及 11 個不同垂直領域與地區，累計曝光量達 13.65 億次，影片觀看次數 4,190 萬次，互動次數 4,500 萬次，受眾規模超過 2.43 億人。

13.65

億次

曝光量

4,190

萬

影片觀看次數

4,500

萬次

互動

2.43

億

受眾

1.1.2 產品創新

聯發科技在眾多技術領域持續發展，不斷引領卓越體驗：

Dimensity 全系列布局：

天璣 9400 旗艦晶片具備極致性能與能效，搭載天璣 Agentic AI 引擎深化 AI 使用體驗；天璣 9300+ 先進全大核架構設計和生成式 AI 引擎，為旗艦手機使用者和遊戲玩家帶來更優異的體驗；天璣 8400 輕旗艦行動晶片，開啟高階智慧手機全大核運算時代；天璣 7300 推動智慧手機及摺疊式裝置 AI 及遊戲體驗升級。

Dimensity Auto 賦能 AI 智慧汽車：

天璣汽車 3 奈米旗艦座艙平台，內建強大 AI 處理器，以高算力、高智慧、節能、可靠為核心優勢的汽車解決方案組合，推動汽車產業邁入「AI 定義座艙」的新時代。

高能效 5G 寬頻技術：

5G CPE 產品以獨家 3TX (Three Transmission Antennae) 和 L4S (Low-Latency, Low-Loss, and Scalable Throughput) 技術提升頻寬；絕佳功耗表現，較市面其他解決方案低 25%，致力貢獻綠色通訊生態圈。

先進無線連網技術

發布 Wi-Fi 8 白皮書，揭示技術趨勢並強化 MediaTek Filogic 市場領先地位；持續拓展 Wi-Fi 7 全球生態系，打造業界最廣泛 Wi-Fi 7 產品組合。

AI 應用無所不在：

手機、平板、Chromebook、物聯網、電視、汽車等，皆搭載創新 AI 應用。透過 AI，手機能輕鬆創作圖文影音；各式終端裝置化身智慧助理，精準控制居家智慧系統、車內影音導航系統等；工廠、零售業可建立更高效的自動化系統。

天璣 AI 生態系持續建構：

為產業提供完善的開發者解決方案，與全球主流生態系夥伴同行，共創精彩的生成式 AI 應用。除推出天璣 AI 開發套件，聯發科技星速引擎亦全面升級；此外積極與 Arm、Google、Khronos、Unreal Engine 等產業夥伴進行前瞻技術戰略合作，持續賦能高速拓展的天璣遊戲生態圈。

天璣 9400 旗艦晶片，極致性能與能效 讓 AI 體驗再升級

聯發科技最新旗艦 5G 晶片天璣 9400，專為邊緣 AI、沉浸式遊戲和極致影像設計。天璣 9400 採用第二代全大核設計，結合 Arm v9.2 CPU 架構及先進的 GPU 和 NPU，展現極致性能和超高能效。天璣 9400 具備強大 agentic AI 功能，支援生成式 AI 應用和 LoRA 訓練，為用戶提供個人化服務，並推動生成式 AI 技術普及。

天璣汽車平台 3 奈米旗艦座艙平台，推動汽車產業邁入 AI 時代

天璣汽車平台採用先進生成式 AI 技術，革新智慧汽車體驗。智慧座艙平台 CT-X1、CT-Y1 和 CT-Y0 支援先進的裝置端生成式 AI 技術，以強勁算力賦能座艙創新應用體驗提升。車聯網平台提供廣泛的智慧連網能力，提供率先應用 Ku 頻段的 5G NTN 衛星寬頻技術，並擁有車載 3GPP 5G R17 數據機、車載高性能 Wi-Fi 以及藍牙組合解決方案。天璣汽車平台全球出貨量已超過 2,000 萬套，並獲全球領先汽車製造商採用，推動汽車產業邁入 AI 定義座艙的新時代。

首批 Filogic Wi-Fi 7 認證產品亮相，持續拓展全球生態系

作為全球首批採用 Wi-Fi 7 技術的企業之一，推出首批獲得 Wi-Fi 7 認證的 Filogic 晶片組，適用於家用閘道器、路由器、電視、智慧手機等多種裝置，提供高速、穩定的連線體驗。聯發科技積極參與 Wi-Fi 標準制定，優化產品認證流程，並加速技術在消費電子、寬頻網通、企業及汽車科技領域的影響力，充分體現在無線連網技術上的投入，並展示 Filogic 系列平臺從旗艦到主流市場的全方位布局。

5G 無線寬頻技術領先全球，推動綠色通訊生態圈

聯發科技在 5G 寬頻技術上持續創新，透過優異技術、先進架構及電源管理，其 5G CPE 產品功耗較市面上其他解決方案低 25%，受全球客戶與合作夥伴歡迎，上市以來已累計減少近 13 萬公噸的碳排放量，相當於兩百萬棵樹苗長大所需的固碳量。其 5G 無線寬頻產品採用獨家 3TX 和 L4S 技術，與市面上僅採用 2TX 技術的產品相比，提供 1.9 倍吞吐量和幾乎零延遲的性能。聯發科技與全球夥伴合作，開發高性能、低功耗的 5G FWA 和 5G MiFi 產品，共同推動綠色通訊生態圈，邁向永續未來。

先進 5G RedCap 解決方案整合射頻單晶片，提供高整合度及卓越能效

聯發科技 5G RedCap T300 解決方案，採用支持 3GPP Release-17 規格的 M60 數據晶片，具有簡化的天線設計，並整合射頻系統，為 5G 裝置提供更可靠的連線及長的電池續航時間，同時可減少產品開發週期和成本。T300 具備 5G 的高速、高可靠性和低延遲等優勢，能滿足物聯網裝置對成本和功耗控制的嚴苛要求。下行傳輸速率可達 227Mbps，上行傳輸速率可達 122Mbps，將高能效的 5G NR 通訊優勢帶入消費性、企業用及工業用等廣泛物聯網裝置。

1.1.3 全球品牌推廣活動

聯發科技的品牌推廣兼顧內部和外部溝通。於企業內部，協助所有同仁了解品牌發展過程、品牌定位，以及貫徹品牌精神的重要性，藉此凝聚聯發科技的品牌共識。同時，對外基於品牌價值開發產品，提供高效的解決方案，讓技術普及於大眾，因而更受歡迎。

公司透過對外品牌推廣和長期的品牌建設塑造一致的品牌形象，於各種溝通管道和參與國際展覽來體現對企業和產品的品牌定位與承諾。公司致力於透過技術領先與營運優勢打造優質形象，在面對競爭激烈的全球市場時展現出更為強大的品牌競爭力。並藉由各種推廣活動、自有管道和社群媒體，向具影響力的意見領袖、全球分析師和媒體，以及消費者展示聯發科技的技術創新和深具競爭力的產品。

1 聯發科技次世代領先技術 MWC 2024 亮相

2024 年 2 月



聯發科技在 2024 年世界行動通訊大會（MWC 2024）上，以「Connecting the AI-verse」為主題，展示多項最新技術和產品，包括 Pre-6G 衛星寬頻、6G 環境運算、5G RedCap 物聯網解決方案、5G CPE 實機功能、業界首見的邊緣生成式 AI 影片應用以及 Dimensity Auto 車用生態系合作成果。聯發科技在多項關鍵領域保持領先，以先進的技術能力及超前速度佈局領先其他業者。



2 MediaTek × Nascar 2024 年活動

2024 年 3 月 & 10 月

MediaTek 與 Grupo Top 於 2024 年 3 月在墨西哥城共同啟動 2024 NASCAR 賽季，並揭幕由 Irwin Vences 駕駛的 #46 賽車。活動現場由 Playa Limbo 的 Jass Reyes 獻唱表演，此合作展現 MediaTek 對先進技術的承諾與提升粉絲體驗的努力，獲得廣泛媒體關注，累計超過 40 篇報導文章。

2024 年 10 月，Xiaomi 在媒體活動中推出搭載 MediaTek Dimensity 處理器的 Xiaomi 14T 與 14T Pro。隨後，MediaTek 也在普埃布拉贊助了 NASCAR 墨西哥賽事。活動結合新品介紹與賽車體驗，吸引大量關注，累計 10 篇媒體報導文章，包括 Uno TV 對賽事的報導及 El Universal TechBit 對 Xiaomi 14T Pro 的首發評測。



3 Dimensity Auto 汽車平臺發布及媒體專訪

2024 年 4 月

北京車展期間舉辦媒體溝通會，發布 CT-X1、CT-Y1 和 CT-Y0 多款新品，邀請 25 家一線媒體進行深度交流，深化媒體對於天璣汽車平臺領先性的認知。其中 15 家產出原創深度文章，發布在微信、網站等平臺，從產品、技術、合作夥伴、戰略等維度，論述「業界最強 3nm 旗艦座艙晶片」、「AI 定義座艙」等核心議題。同日，聯發科技官方發布新品新聞稿，全網報導超過 1,000 篇。此外佈局社群媒體，微博話題 # 最強車芯 # 閱讀量 457 萬、今日頭條 # 聯發科發布 3nm 汽車智慧座艙晶片 # 登上科技榜 TOP5、知乎平臺「如何評價聯發科的天璣汽車 3nm 座艙晶片，有哪些亮點？」登上知乎熱榜 TOP8。累計全網檢測超 1,400 篇報導文章，全網參考閱讀量 2,000 萬次以上。



4 天璣開發者大會 2024 (MDDC 2024)

2024 年 5 月



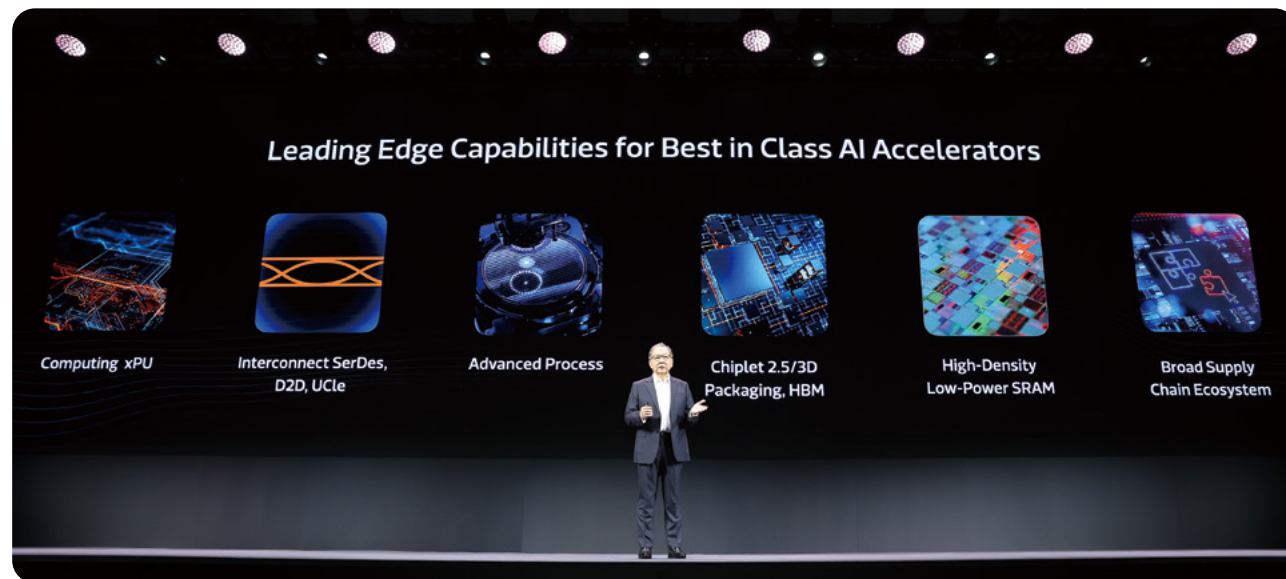
聯發科技首屆天璣開發者大會 2024 (MDDC 2024) 以「AI 予萬物」為主題，深入探討 AI 技術為行動生態帶來的變革與全新機遇。大會現場吸引了包括開發者、重量級嘉賓、產業夥伴和媒體等在內超過 500 人參加，官方直播累計觀看量超過 700 萬次，全網報導聲量共計 25,378 篇。19 家媒體（財經、AI、泛科技類）專訪報導的累計閱讀量達 186 萬次，圍繞生態戰略、產品技術、開發者支援等角度，深度論述聯發科技作為「生成式 AI 手機引領者 / 端側 AI 生態建設者」的角色。媒體拍攝製作的 30 支展區體驗影片累計播放量超過 177 萬次，助推 MDDC 成為科技圈的年度盛事。



5 COMPUTEX 2024 Keynote

2024 年 6 月

揭示未來科技創新應用「智慧隨行 AI 無所不在」

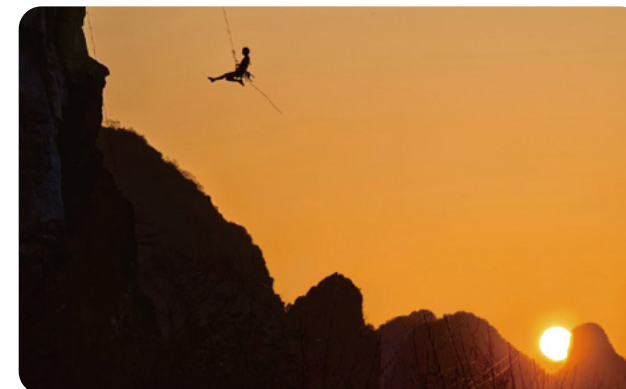


聯發科技副董事長暨執行長蔡力行於 6 月 4 日在 COMPUTEX 2024 Keynote 上，探討了先進半導體技術發展和連網技術標準如何讓人工智慧無所不在。現今的 AI 運算已帶來更加個人化且直覺的體驗。蔡執行長分享了生成式 AI 如何持續形塑未來智慧行動、交通運輸、智慧家庭、企業及工業等各領域的創新樣貌，並強調推動 AI 普及化的重要性，為世界各地的人們開創嶄新的機會。COMPUTEX 期間，聯發科技展示了其 AI 在各類領域的應用，涵蓋車用電子、物聯網、電視、Chromebook、無線連網等，展現在關鍵技術領域的優異進展。



6 Discovery × MediaTek “越極境，見芯境”天璣影像展

2024 年 6 月



聯發科技攜手全球紀實娛樂領導品牌 Discovery 探索頻道，在桂林陽朔舉辦了以「越極境，見芯境」為主題的天璣影像展活動。透過搭載天璣 9300 系列旗艦晶片智慧手機的鏡頭，展現了陽朔壯美瑰麗的山河圖景，並以獨特的視角和專業的拍攝手法記錄了攀岩愛好者不斷超越自我的挑戰時刻。聯發科技天璣以專業無畏的精神在旗艦影像技術上持續突破，用刷新視覺體驗的手機影像呈現人類對探索極限的執著與熱愛，詮釋了人與自然和諧共生的永恆主題。「越極境，見芯境」天璣影像展全網聲量共計 2,331 篇，官方新聞稿閱讀量預估達 1,931 萬次以上，微博平臺 # 天璣影像 # 活動相關話題總閱讀量超過 5,138 萬次。



7 天璣 9400 旗艦 5G Agentic AI 晶片 新品發布會

2024 年 10 月



在天璣 5 周年之際，天璣 9400 旗艦 5G Agentic AI 晶片正式發布。該晶片憑藉第二代全大核 CPU、業界領先的 GPU 和 NPU，廣受市場讚譽。發布會上，「天璣芯世界探索官」辛芷蕾首次公開亮相，引發全網關注。專業媒體圍繞天璣 9400 的架構、性能、能效、遊戲等表現進行綜合評測，成功建立天璣 9400「能效霸主 / 三體科技 / 一騎絕塵」的產品印象；產業媒體則從架構革新、遊戲進化、Agentic AI 等角度分析天璣 9400 的市場意義和地位，廣泛傳遞了「旗艦體驗看天璣 / AI 手機選天璣」的市場認知。同時，結合品牌代言人的故事化傳播，傳遞了天璣創新、無畏、精益求精的品牌精神。此次共有 300 餘家媒體（數位、半導體、AI、娛樂、財經）參會，72 小時內產出報導 3,804 篇，全網聲量超過 11 萬，相關話題在各大網路媒體平臺霸榜。



8 MediaTek SEA Media Gathering

2024 年 6 月

MediaTek SEA Media Gathering 於 2024 年回歸，在印尼與越南以實體形式舉辦，而菲律賓與泰國則採線上進行。印尼場次為活動主要亮點，OPPO 印尼 PR 負責人 Arga Simanjuntak 作為該場次的特別嘉賓，分享 MediaTek 與 OPPO 在印尼的合作成果與未來展望，而 MediaTek 代表則介紹最新企業動態、5G 創新及在地合作計畫。與去年相比，印尼參與人數增長近 100%，媒體報導增加約 85%，共吸引 69 位媒體與科技影響者，累計發布 107 篇報導與 14 則社群貼文。



9 Experience India

2024 年 11 月

MediaTek 於印度新德里舉辦「Experience India」活動，邀請來自美國和英國的 28 位媒體和內容創作者參加，聚焦印度快速發展的技術領域，包括 5G、衛星通訊、物聯網與汽車產業，探討其革命性影響。為期兩天的活動中包含多場小組討論，全球媒體代表與電訊、半導體、智慧手機及汽車產業專家交流，在「Women Driving the Indian Techade」討論中，與會者深度瞭解女性如何推動印度科技進步。此外，活動期間公布「Expect Incredible Awards 2024」，Samsung Tab S10 Ultra 榮獲「Best Overall」等獎項。該活動共有 28 位參與者，進行 6 次現場訪談，累計發布 940 則社群貼文，預估觀看次數超過 1.05 億。



1.2 客戶服務

SDG 8.3

1.2.1 創新專案管理流程

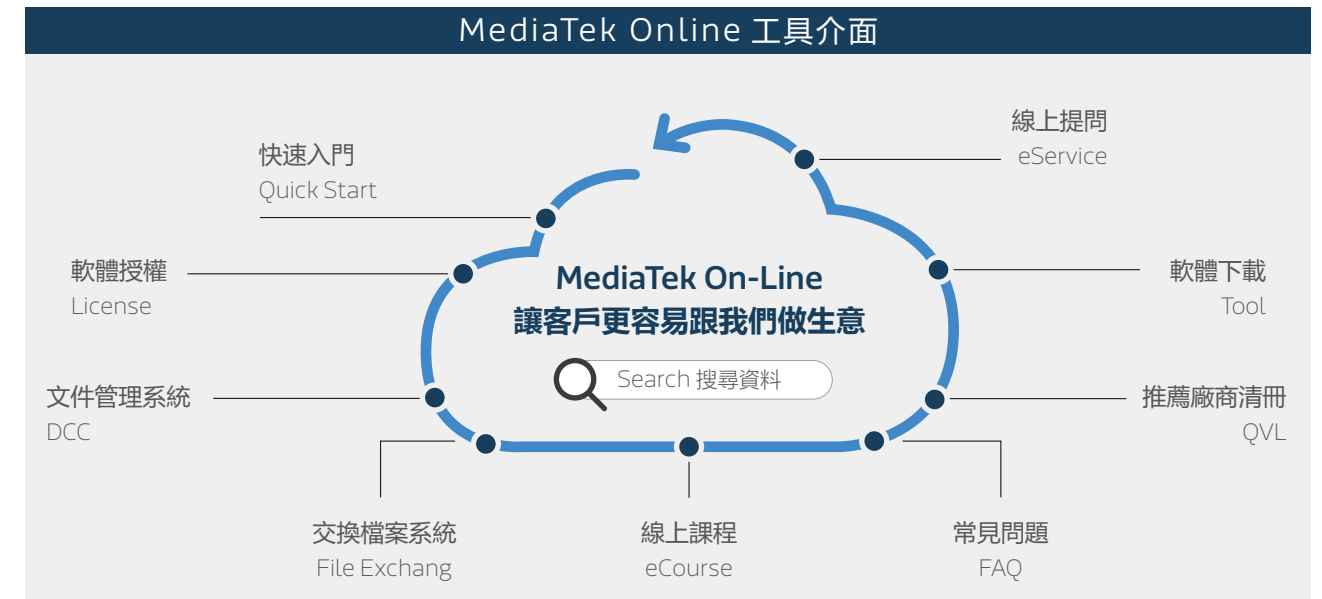
客戶導向是聯發科技一路走來的核心價值之一。公司已制定客戶服務管理政策，從客戶角度思考，以促進客戶滿意為優先，並進一步延伸到重視終端客戶的體驗，主動協助提升客戶價值。視客戶為事業夥伴，從預期客戶的未來需求出發，近年來更延伸到生態系夥伴關係的服務管理。

聯發科技持續強化客戶服務平臺，從接觸客戶開始即啟動專案管理流程。所有客戶的疑問想法建議等皆統一彙整，持續追蹤，定期更新。進而提供適時回饋，讓客戶感受到聯發科技產品服務流程的嚴謹與用心。詳細專案管理流程可參考下表。



1.2.2 優質服務工具

聯發科技為簡化客戶支援的流程並提升效率，優化客戶使用體驗，建置 MediaTek On-Line 平臺。平臺包括軟體授權、文件管理系統、交換檔案系統、線上課程、常見問題、推薦廠商清冊、軟體下載及線上提問等。此平臺有效協助聯發科技掌握客戶需求，加速客戶開發產品，縮短產品商業化時程，創造滿足客戶期望的產品。



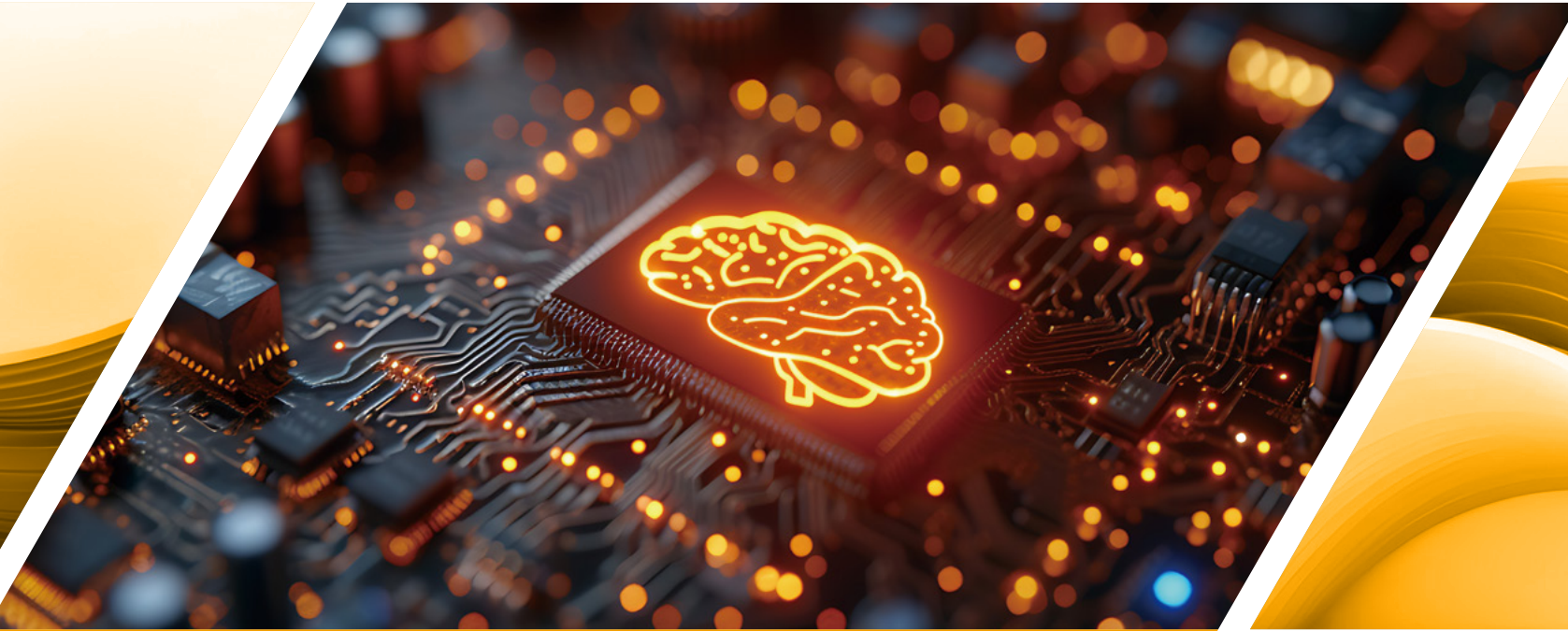
當客戶對產品或服務有疑問或建議時，可以透過 e-Service 線上提問功能諮詢。聯發科技專家會處理客戶提出的問題，或進一步依照問題屬性分派給負責部門，系統性妥善解決客戶在產品開發上的疑難雜症，即時提供最佳客戶服務。

1.2.3 在地服務

2024 年聯發科技的晶片驅動全球約 20 億個終端裝置，除了創新聚焦的產品設計理念，優異的產品品質之外，公司深信與客戶密切溝通，深入了解客戶需求，才是成功的客戶服務。因此，必須為每一個地域的客戶提供最即時且契合的服務，持續增加客戶服務投資。本公司由資深副總帶領各級主管及同仁，聯合在地與總部客戶提供服務團隊每週、每月、每季定期檢討專案及需求狀況，溝通雙方短、中、長期目標。為就近服務客戶，本公司在臺灣、日本、韓國、美國、中東、歐洲等各區域皆設有專職客戶業務服務辦公室。公司已制定申訴管道及程序，客戶可以透過[線上業務信箱](#)，或連繫聯發科技稽核團隊進行 B2B 的溝通反映意見，詳細資訊請見[聯發科技官網](#)。

聯發科技每週皆與客戶溝通，並視情況所需而增加溝通頻率，連結前端客戶需求與後端團隊，提供即時支援。2024 年服務同仁持續增加，進而提升各地在地同仁比例。





CH2 創新

經由發明與創新，
提供客戶最有競爭力的產品與服務。

2.1 核心理念

2.2 創新實踐

2.3 創新成就

永續亮點

102 篇論文入選

唯一連續 22 年共 102 篇論文入選 全球最權威的 ISSCC 之臺灣公司

降低 20% 能耗

經由綠色創新，終端產品使用階段之能耗，2024 年對比 2023 年降低 20%

CT-X1、生成式 AI 技術

天璣汽車智慧座艙平台 - CT-X1，以先進生成式 AI 技術 賦能智慧汽車體驗革新

2024 年投入研發經費新臺幣 1,320 億元

LexisNexis 創新動能「全球百大企業」

榮獲 2024 IAM 亞洲智財菁英榜 (Asia IP Elite)

2024 年取得逾 1,300 件國內外專利，5G 通訊、Wi-Fi 與 HEVC/VVC 視訊編碼領域之全球專利數量為臺灣業界第一

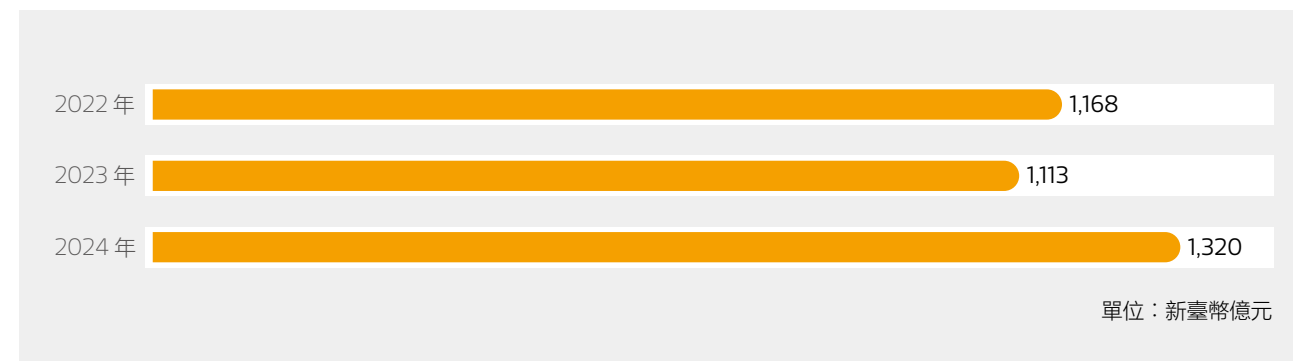


2.1 核心理念

SDG 1.4 SDG 8.2 SDG 9c

創新是一場永無止境的接力。聯發科技致力於透過科技創新幫助人們解決問題以提升生活品質，打造更好的世界。IC 設計公司為半導體產業鏈的最上游，須與外界發展接軌，深入了解使用者需求和產業的改變，一路走在創新的前端，為的是讓普羅大眾都能夠受惠於科技創新所帶來的機會。我們相信創新是企業永續成長的原動力，透過發明與創新持續提供最具競爭力的產品與服務，連結每一個使用者共創美好生活的無限可能。

聯發科技近年持續投入在先進研發及新領域從未歇息，2024 年投入研發投資金額新臺幣 1,320 億元，近三年累計投入研發投資金額約新臺幣 3,600 億元，持續帶領 5G、無線通訊及 AI 產業聚落走向全球，推動數位變革。



2.2 創新實踐

SDG 8.2 SDG 9.5

2.2.1 人才

為提供使用者旗艦級的最佳體驗，打造更多創新生活解決方案，聯發科技近幾年積極調整內部人力資源，包含將數百位研發與產品人員移轉至 5G 及 AI 等重點產品與技術發展領域，透過有效的人力資源調整，以 Technology Leadership 為目標持續努力。關於人才全球布局詳細請參考關於[聯發科技](#)。

2.2.2 文化

自 2002 年起，聯發科技每年都會舉辦研發金獎暨特殊貢獻獎 (Innovation Award and Special Contribution Award, ISCA)，此為公司（技術）創新之最高殊榮，更是鼓勵及肯定同仁在公司的付出。其中又區分為「特殊貢獻獎」，包含專案 / 產品及營運等類別獎項；「研發金獎」則是對於關鍵技術創新的表揚；皆經過嚴格評選所誕生的優選團隊或同仁。

為鼓勵同仁及研發團隊持續創新及突破技術的貢獻，我們透過內外部活動、論壇參與，鼓勵聯發人持續投入於各項創新發明，深化創新對聯發人的意義、強化聯發人對創新的實踐。

2024 研發金獎暨特殊貢獻獎

2024 年共有 19 組團隊參與評選，在 239 位的專案成員代表中，有 61 位來自海外分部。在 19 組被提名團隊中，共有 8 隊獲獎，最終有 2 組獲頒研發金獎、2 組獲頒特殊貢獻獎 - 專案 / 產品相關及 4 組獲頒特殊貢獻獎 - 營運相關的殊榮。



國際固態電路研討會（ISSCC）

國際固態電路研討會是世界上規模最大、最具權威且水準最高的固態電路國際會議，每年皆有數千名學術、產業界人士共襄盛舉。2024 年聯發科技集團共提出 7 篇論文，於 2025 年被 ISSCC 收錄並發表。自 2004 年起，聯發科技已連續 22 年每年都有論文入選，總共累計 102 篇，其技術和創新力持續獲得全球最權威的專業認可。

聯發科技為唯一連續 22 年皆有論文入選國際固態電路研討會之臺灣公司

國際固態電路研討會扮演全球先進半導體與固態電路領域研發趨勢的領先指標，為國際半導體與晶片系統之產學研專家在頂尖技術交流之最佳論壇，在產學界中具舉足輕重地位，有 IC 設計領域奧林匹克大會的稱號。

2025 年論文發表

- ▶ A 212.5Gb/s DSP-Based PAM-4 Transceiver with 50dB Loss Compensation for Large AI System Interconnects in 4nm FinFET
- ▶ A 112Gb/s DSP-Based PAM-4 Receiver with an LC-Resonator-Based CTLE for >52dB Loss Compensation in 4nm FinFET
- ▶ Run-Time Power Management System by On-Die Power Sensor with Silicon Machine Learning-Based Calibration in a 3nm Octa-Core CPU
- ▶ A Fractional-N PLL with 34fs_{rms} Jitter and -255.5dB FoM Based on a Multipath Feedback Technique
- ▶ MAE：A 3nm 0.168mm² 576MAC Mini Autoencoder with Line-Based Depth-First Scheduling for Generative AI in Vision on Edge Devices
- ▶ A Power- and Area-Efficient 4nm Self-Calibrated 12b/16GS/s Hierarchical Time-Interleaving ADC
- ▶ A 3nm FinFET 2.2Gsearch/s 0.305fJ/b TCAM with Dynamically Gated Search Lines for Data-Center ASICs

2.2.3 交流

價值鏈合作－擁抱科技，共創先機

聯發科技於 2024 年輝達（NVIDIA）GTC 大會上推出一系列結合人工智慧的全新 Dimensity Auto 智慧座艙系統單晶片，這一系列晶片皆支援 NVIDIA DRIVE OS 軟體，讓車廠能藉由 Dimensity Auto 平台涵蓋從豪華到入門級的各種市場區隔，將優異的 AI 車艙體驗帶入新世代的智慧汽車中。



Dimensity Auto 智慧座艙晶片組整合了最新的 ARMv9-A 架構、以 NVIDIA 次世代 GPU 加速的 AI 運算和 NVIDIA RTX 繪圖技術，支援深度學習功能，在車內直接執行大型語言模型（LLMs），提供聊天機器人、豐富的多螢幕顯示、駕駛警覺性偵測等先進的 AI 安全與娛樂應用。直接在裝置端執行這類應用不僅提高安全性，還享有快速和低延遲的優勢。此外，Dimensity Auto 智慧座艙平台更結合符合最新的車規安全標準的硬體級安全功能，進一步保護使用者資料。

Dimensity Auto 智慧座艙平台將座艙娛樂提升至全新境界，整合 NVIDIA RTX GPU 支援光線追蹤技術，為遊戲帶來逼真的視覺和照明效果，同時支援 AI 解析度提升和影格生成技術，讓角色動作快速流暢。此外，憑藉 Dimensity Auto 智慧座艙平台最新的連網及記憶體技術，不同乘客可以在不同螢幕上同時連線觀賞影音，並在視訊時，透過 AI 技術達到即時視線校正和提升音訊品質等高階功能。此外，Dimensity Auto 智慧座艙晶片組更高度整合多項功能，以協助車廠降低物料清單（BOM）成本，例如內建的多鏡頭 HDR ISP 可支援前向、車艙內和鳥瞰視角攝影，能讓車廠應用在各類增強行車安全的應用；同時也整合音訊 DSP，支援最新語音助理，讓駕駛不用鬆開方向盤也能獲取資訊並使用資訊娛樂系統。

產業協會參與

在技術不斷變革、演進之下，除了與商業夥伴合作創造新的技術結合與應用外，聯發科技積極參與全球各相關產業協會，期望透過與同業、研究機構之間的交流，激發出更多技術創新的火花。

聯發科技產業協會參與

網路通訊

- ▶ 歐洲電信標準協會（ETSI / European Telecommunications Standards Institute）
- ▶ GSMA（Groupe Speciale Mobile Association）
- ▶ 全球認證論壇（GCF / Global Certification Forum）

半導體

- ▶ 全球半導體聯盟（GSA / Global Semiconductor Alliance）
- ▶ 台北市電腦商業同業公會（TCA / Taipei Computer Association）
- ▶ 台灣半導體產業協會（TSIA / Taiwan Semiconductor Industry Association）
- ▶ 社團法人臺灣半導體產學研發聯盟（TIARA / Taiwan IC Industry and Academia Research Alliance）

2.2.4 專利布局與標準制訂

創新是聯發科技自成立以來日常營運管理的基石，為妥善保護珍貴的研發成果，持續強化本公司在全球市場的競爭力，於重要領域上達到技術領先，本公司制定與營運目標結合的智慧財產管理計畫，並以「全球布局、在地實踐」的方式，為世界各地的客戶提供最優質的產品及服務，以永續發展的態度持續追求所在產業的領導地位。

聯發科技專利布局遍及全球，包含臺灣、中國大陸、美國、歐洲、印度、日本、韓國、巴西、南非等地區，總申請專利數量超過上萬件。自 1997 年聯發科技成立以來，截至 2024 年底，本公司於全球專利總數逾 14,000 件，其中 2024 年取得逾 1,300 件國內外專利，在臺灣 IC 設計產業排名第一。2024 榮獲科睿唯安「全球百大創新機構」、IAM 亞洲智財菁英榜（Asia IP Elite），以及 LexisNexis 創新動能「全球百大企業」等，並持續通過台灣智慧財產管理制度（TIPS）A 級驗證審查，績效卓越。同時本公司在 5G 通訊、Wi-Fi 與 HEVC/VVC 視訊編碼領域之全球專利數量皆為臺灣業界第一。

在技術快速演進及資料 / 技術共通性越來越高的趨勢之下，聯發科技積極參與各相關領域技術標準制訂協會，透過與同業、研究機構之間的交流，在第一時間掌握相關領域技術標準，並強化技術及專利布局。

聯發科技技術標準制訂協會參與

技術標準制訂協會名稱	聯發科技的角色
第三代合作夥伴計劃 (Third Generation Partnership Project, 3GPP)	- 自 2008 起便投入行動通訊新技術研究並積極輸出研究成果引導 3GPP 國際標準制訂方向，橫跨 4G, 5G 至 6G - 逾百人的研究團隊分佈全球，包含：台灣、美國、歐洲與中國大陸 2019 年首度獲選 3GPP RAN2 主席職位，帶領整個產業完成 5G L2/L3 通訊協訂的標準設計 - 積極推動 6G 技術研發與標準制訂工作
歐洲電信標準協會 (European Telecommunications Standards Institute, ETSI)	2023 新獲選成為 ETSI 董事會 (Board) 成員 - 發展與歐洲區產學研合作交流機會
台灣資通產業標準協會 (Taiwan Association of Information and Communication Standards, TAICS)	協助創立台灣資通產業標準協會 (TAICS)，持續擔任主席職位促進國內外技術標準專家交流合作
Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE) 802.11 Wireless Local Area Networks	- 自 2023 年起擔任 11bn/Wi-Fi 8 工作組副主席職位。積極參與歷代 802.11 Wi-Fi 技術標準制定工作 (例：11ac/Wi-Fi 5, 11ax/Wi-Fi 6, 11be/Wi-Fi 7 等) - 聯合全球 Wi-Fi 產業相關公司，積極進行下一代 Wi-Fi 的標準制定
Wi-Fi Alliance (WFA)	- 自 2021 年起擔任 Wi-Fi 7 市場及技術工作組副主席，及 Multi-AP (EasyMesh) 技術工作組主席職位至今。 - 領先參與多項 WFA 互通性認證平臺的測試與發展，致力於擴大 Wi-Fi 的全球應用及互通性；積極制定技術標準，開發認證測試 - 聯發科產品已獲選為 Wi-Fi 7 認證平台，並領先通過首批認證，加速產業導入應用
Joint Video Experts Team (JVET)	關注最新的下世代 video coding 技術探索及進展，進而提前布局下世代視訊壓縮標準 (例：H.267) 可能需要的專利技術

2.3 創新成就

SDG 8.2SDG 8.4

聯發科技的使命是提升及豐富大眾生活，雖然通訊技術不斷加速發展，但是全球還是有數十億的人口，尚未感受到科技創新所帶來的好處。因此，我們透過實踐 3A 策略讓世界每個角落的人們都能用得著 (Accessibility)、付得起 (Affordability)、買得到 (Availability)，協助大眾掌握科技創新的力量，期待全人類都能夠受惠於科技普及所帶來的機會，實現更好的生活。

隨著全面智慧化時代的到來，聯發科技憑藉在邊緣運算領域的深厚功底和豐富經驗，已經在智慧終端裝置、智慧汽車、智慧家庭等多個領域多元化發展並取得優異成績。我們致力以領先的邊緣 AI 運算與混合式 AI 運算技術，為使用者構建全新、全場景智慧體驗，推動生成式 AI 創新應用的普及，讓先進科技惠及更廣泛的大眾，賦能各行各業。2024 年，聯發科技推出創新的第二代全大核架構設計，為邊緣 AI、沉浸式遊戲、極致影像打造最新旗艦 5G Agentic AI 晶片—天璣 9400，將對行動通訊市場在終端生成式 AI、遊戲、影像等方面帶來旗艦新體驗。

聯發科技發表天璣汽車智慧座艙平台新品 - CT-X1，CT-X1 採用 3 奈米製程，以先進生成式 AI 技術賦能智慧汽車體驗革新，可為智慧座艙帶來令人驚歎的算力突破，推動汽車產業加速邁入 AI 時代。

專題 1 天璣 9400 第二代全大核旗艦平臺 - 極致性能與能效 讓 AI 體驗再升級

聯發科技發表專為邊緣 AI、沉浸式遊戲、極致影像而生的最新旗艦 5G Agentic AI 晶片—天璣 9400。天璣 9400 是聯發科技第四代旗艦行動晶片，採用第二代全大核設計，結合 Arm v9.2 CPU 架構，以及最先進的 GPU 和 NPU，展現極致的性能和超高能效。

聯發科技帶著 AI 推手的使命，積極推動生成式 AI 技術快速發展與普及。天璣 9400 擁有 agentic AI 強大功能，能完善支援符合未來使用者需求的各類生成式 AI 應用程式、提供個人化服務，並率先支援裝置端 LoRA 訓練和影片生成，賦予裝置尖端生成式 AI 能力。聯發科技第四代旗艦平台天璣 9400 承襲卓越的性能與能效設計，為使用者打造非凡的旗艦體驗；我們將透過不間斷的技術突破和產品創新來帶動聯發科技在市場上穩健成長。



CPU 採台積電第二代 3 奈米製程 性能效能大提升

天璣 9400 採用第二代全大核 CPU，包含最高頻率可達 3.62GHz 的 1 個 Arm Cortex-X925 核心，以及 3 個 Cortex-X4、4 個 Cortex-A720 核心。相較於上一代旗艦晶片天璣 9300，天璣 9400 單核性能提升 35%、多核性能提升 28%；此外，天璣 9400 採用台積電第二代 3 奈米製程，使其功耗較前一代降低 40%，讓使用者能享有更長的電池續航時間。

聯發科技第八代 NPU 首創多款超凡生成式 AI 性能 整合天璣 Agentic AI 引擎

天璣 9400 整合聯發科技第八代 AI 處理器 NPU 890，擁有勝於以往的生成式 AI 性能。NPU 890 率先支援裝置端 LoRA 訓練及其高畫質影像的生成，並首先提供開發者 Agentic AI 能力。天璣 9400 的 AI 性能和能效相較於上一代有顯著提升，包括在大型語言模型（LLM）提示詞處理性能（prompt performance）提升 80%、功耗節省 35%，為未來 AI 創新應用奠定運算基礎。

天璣 9400 亦整合聯發科技天璣 Agentic AI 引擎（Dimensity Agentic AI Engine），可將傳統 AI 應用程式升級成具自主性、推理能力與行動力的 agentic AI 應用。聯發科技正在積極與開發者合作，提供能讓 AI 代理、第三方應用程式和各模型溝通的統一介面，以實現 AI 跨應用串聯，從而能高效地運行邊緣 AI 運算和雲端服務。同時，該技術還可縮短 AI 產品的開發週期，有利於加速構建應用更豐富、體驗更出色的天璣 AI 生態。

強勁 GPU 賦能星速引擎 創造極致沉浸式遊戲體驗

天璣 9400 整合 12 核心 Arm Immortalis-G925，提供極致的沉浸式遊戲體驗，其光線追蹤性能較前一代提升 40%。天璣 9400 搭載 PC 等級的天璣 OMM 追光引擎，可渲染出逼真的遊戲光影效果。較前一代而言，天璣 9400 的 GPU 能力可提升高達 41% 峰值性能和節省 44% 功耗，讓玩家擁有更長的遊戲體驗時間，同時支援 MediaTek Frame Rate Converter（MFRC 2.0），以提供更流暢的遊戲體驗，並配備超解析度技術（Super Resolution Technology），同時享受極致畫質與功耗節省的好處。

全焦段 HDR 攝影加無縫變焦 為使用者捕捉完美瞬間

天璣 9400 搭載旗艦 ISP 影像處理器 Imagiq 1090，支援天璣全焦段 HDR 技術，讓影片創作者輕鬆捕捉每個焦段的美好畫面，憑藉天璣無縫變焦技術，還能順暢變焦、清楚捕捉移動主體。天璣 9400 最佳化拍照與攝影的功耗技術，相較於上一代於 4K60 影片錄製，其功耗使用可降低 14%。

無線連網

天璣 9400 不僅餘生成式 AI、遊戲支援及攝影技術方面表現優秀，更可支持多項通訊服務：

5G 通訊：全新 3GPP Release-17 5G 數據機，支援 4CC-CA 和高達 7Gbps 的 sub-6GHz 性能。支援 5G/4G 雙卡雙通、雙數據功能，為使用者提供更多彈性。

無線通訊：新款 4 奈米 Wi-Fi/ 藍牙組合晶片，支援 Wi-Fi 7 三頻多鏈路運作（MLO），傳輸速率高達 7.3Gbps，功耗較前一代節省 50%。藉助聯發科技 Xtra Range™ 3.0 技術，再增加 30 公尺的 Wi-Fi 涵蓋範圍。

專題 2 天璣汽車 3 奈米旗艦座艙平台 - 推動汽車產業加速邁入 AI 時代

聯發科技發表天璣汽車平台新品，以先進生成式 AI 技術賦能智慧汽車體驗革新。天璣汽車智慧座艙平台最新的 CT-X1 採用 3 奈米製程，CT-Y1 和 CT-Y0 採用 4 奈米製程，可為智慧座艙帶來令人驚歎的算力突破。此外，天璣汽車車聯網平台提供廣泛的智慧連網能力，提供率先應用 Ku 頻段的 5G NTN 衛星寬頻技術，並擁有車載 3GPP 5G R17 數據機、車載高性能 Wi-Fi 以及藍牙組合解決方案。

天璣汽車平台在市場上持續增長，其中天璣汽車智慧座艙平台的全球市場出貨量累積已超過 2,000 萬套，天璣汽車車聯網平台更獲得全球領先汽車製造商採用，天璣汽車衛星導航系統和電源管理晶片等關鍵元件的出貨量和市占率持續增長，天璣汽車智慧駕駛平台的進度也十分順利。承襲聯發科技天璣在行動市場領先的 AI 技術與強勁算力，我們將促進生成式 AI 更快導入智慧汽車。天璣汽車致力於為業界打造最先進的車用運算晶片，提供易於拓展的軟硬體平台、成熟的工具鏈和豐富的生成式 AI 生態，有助於汽車製造商將 AI 功能快速部署到全系車型，推動汽車產業邁入『AI 定義座艙』的新時代。

天璣汽車智慧座艙平台 CT-X1、CT-Y1 和 CT-Y0 支援先進的裝置端生成式 AI 技術，以強勁算力賦能座艙創新應用體驗提升，有助於車廠將 AI 快速部署到全系列車款，為用戶帶來全面革新的智慧座艙新體驗。天璣汽車智慧座艙平台整合了 Armv9 架構，內建強大的 AI 處理器和裝置端生成式 AI 輕量化技術，滿足 AI 運算精度的同時，可更高效利用記憶體頻寬與記憶體容量。採用 3 奈米製程的 CT-X1 擁有強悍的旗艦級算力，支援 130 億參數的 AI 大語言模型，可在車內直接執行多款主流大語言模型（LLMs）和 AI 繪圖功能（Stable Diffusion），支持 3D 圖形介面的車載語音助手、豐富的多螢幕互動與顯示技術、駕駛警覺性偵測等先進的 AI 安全和娛樂應用，這些應用可在車上離線運行，不僅能提高安全性，還享有高回應速度和低延遲等優勢。

天璣汽車智慧座艙平台 CT-X1、CT-Y1 和 CT-Y0 具有高度整合性，助力汽車硬體系統化架構演進，可幫助汽車製造商縮短開發時間、加速上市進程。例如，內建數據機、5G T-BOX、雙頻 Wi-Fi、藍牙和全球導航衛星系統（GNSS），還可內建旗艦級的 HDR ISP 影像處理器，支援 AI 雜訊抑制、AI 自動對焦、AI 自動曝光及 AI 自動白平衡等多種智慧影像優化技術，可在各種複雜的路況環境下提供高品質的成像效果。同時，還支援車外 360 度環景系統、行車紀錄和座艙安全監控等功能，增進行車安全。多媒體方面，天璣汽車智慧座艙平台支持多螢幕顯示，並透過聯發科技 MiraVision 顯示技術，將劇院等級畫質帶入汽車座艙，為觀者帶來高品質車載娛樂體驗；平台還整合了音訊 DSP，讓車載音響系統提供環繞立體音效。

AI 正在改變汽車產業，生成式 AI 在人機互動、駕乘體驗、車載娛樂服務以及生產力優勢方面正賦能新一代的沉浸式座艙體驗。天璣汽車平台已與全球傑出的生態夥伴和汽車製造商攜手合作，聯發科技與 NVIDIA 在汽車晶片開發上的合作，充分利用了 NVIDIA 先進的繪圖運算和 AI 技術，將進一步提升駕駛與乘客的車載互動體驗，提高汽車的安全性能與連網功能。

長期以來，聯發科技致力於為汽車用戶和產業打造前瞻應用和極致體驗。隨著汽車市場快速智慧化發展，聯發科技天璣汽車平台將持續提供以高算力、高智慧、節能、可靠為核心優勢的汽車解決方案組合，賦能汽車行業科技創新。

IC 綠色創新

聯發科技產品的核心技術為晶片設計，而晶片的應用廣泛且多元，因此公司致力從晶片設計階段即將環境永續納入考量。在產品使用階段或廢棄階段，我們藉由晶片系統架構調整、演算法優化及加速導入先進製程等方式，達到降低產品能耗及產品體積微小化的目標，藉此因應氣候變遷的衝擊，降低產品應用對環境的影響。針對主要產品，在產品使用階段，2024 年對比 2023 年降低 20% 的能耗比率。在產品廢棄階段，主要產品 2024 年對比 2023 年達成 5% 體積減少。

Tomorrow Built by You

Paving the way towards a brighter future together

CH3 人才

致力實踐員工體驗，提升員工參與及承諾，
促進人才永續發展，推動公司的永續成長。

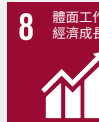
3.1 打造多元平等共融的職場

3.2 人才吸引與留任

3.3 人才培育

3.4 多元管道提升員工參與及雙向溝通

3.5 健康安全的友善職場



人才是推動公司前進的關鍵動力。我們不僅將人才視為最寶貴的資產，更將其擺在永續發展的核心位置。聯發科技營造多元共融的工作環境，創造能夠激發每位員工潛力、鼓勵持續創新的生態系統。透過精心設計的員工體驗，我們致力於培養員工的專業能力與領導才能，從而打造一支具有永續力的人才隊伍，與聯發科技一同成長、共創未來。

永續亮點

78 萬小時全球教育訓練時數

2024 年全球教育訓練，包含線上與教室課程總時數達 78 萬小時，平均每位員工達 40 小時。

70%+ 臺灣同仁參與集團員工持股補助計畫

推出集團員工持股補助計畫（ESOT），透過公司偕同投入資源，除增進員工福利，也是讓員工變成公司股東，藉由長期持有公司股票同享公司長期營運成果。

截至 2024 年底已超過 7 成以上員工參與，公司投入金額約新臺幣 7.28 億元，充分展現員工與公司間互信承諾，共同成長。

97% 三年內新人留任率

提升新進員工訓練，引導新進人員融入組織文化，建立認同感。導入整合員工體驗管理系統，於新進人員到職 180 天內定期發送問卷，即時反映及回應新進同仁不同階段的需求。

國內外單位授予最佳雇主殊榮

聯發科技重視人才發展、深化員工體驗，2024 年持續獲得多項肯定。



榮登《Forbes》
2024 年全球最佳雇主榜單



2023~2024 連續兩年
獲得「天下人才永續獎」



獲得 2024 台灣企業永續獎
人才發展獎



獲得 104 人力銀行首屆
「最佳雇主品牌」大賞

3.1 打造多元平等共融的職場

聯發科技重視研發創新及國際化營運，視全球人才布局為技術研發的驅動力。截至 2024 年年底，員工總人數為 19,335 人，分布於全球 32 個辦公據點，海外人員數占總人數約 35.4%。透過多元人才交流合作，釋放潛能、激發創新，提升公司的產業競爭力。我們致力於創造一個讓每位員工都感到被尊重和價值被認可的共融職場，從而提升員工的工作滿意度和歸屬感。

3.1.1 人權政策

聯發科技尊重人權，致力打造有尊嚴的工作環境。本公司恪守全球各營運據點所在地法規，支持聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）、國際人權法典（International Bill of Human Rights）、聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）、聯合國全球盟約（The United Nations Global Compact）、經濟合作暨發展組織責任商業行為盡職調查指南（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）、負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）等國際公認之人權準則，並遵循最新國際人權準則與相關規範的內涵，同時訂定聯發科技人權政策，承諾落實保護人權的責任。

3.1.2 多元共融職場

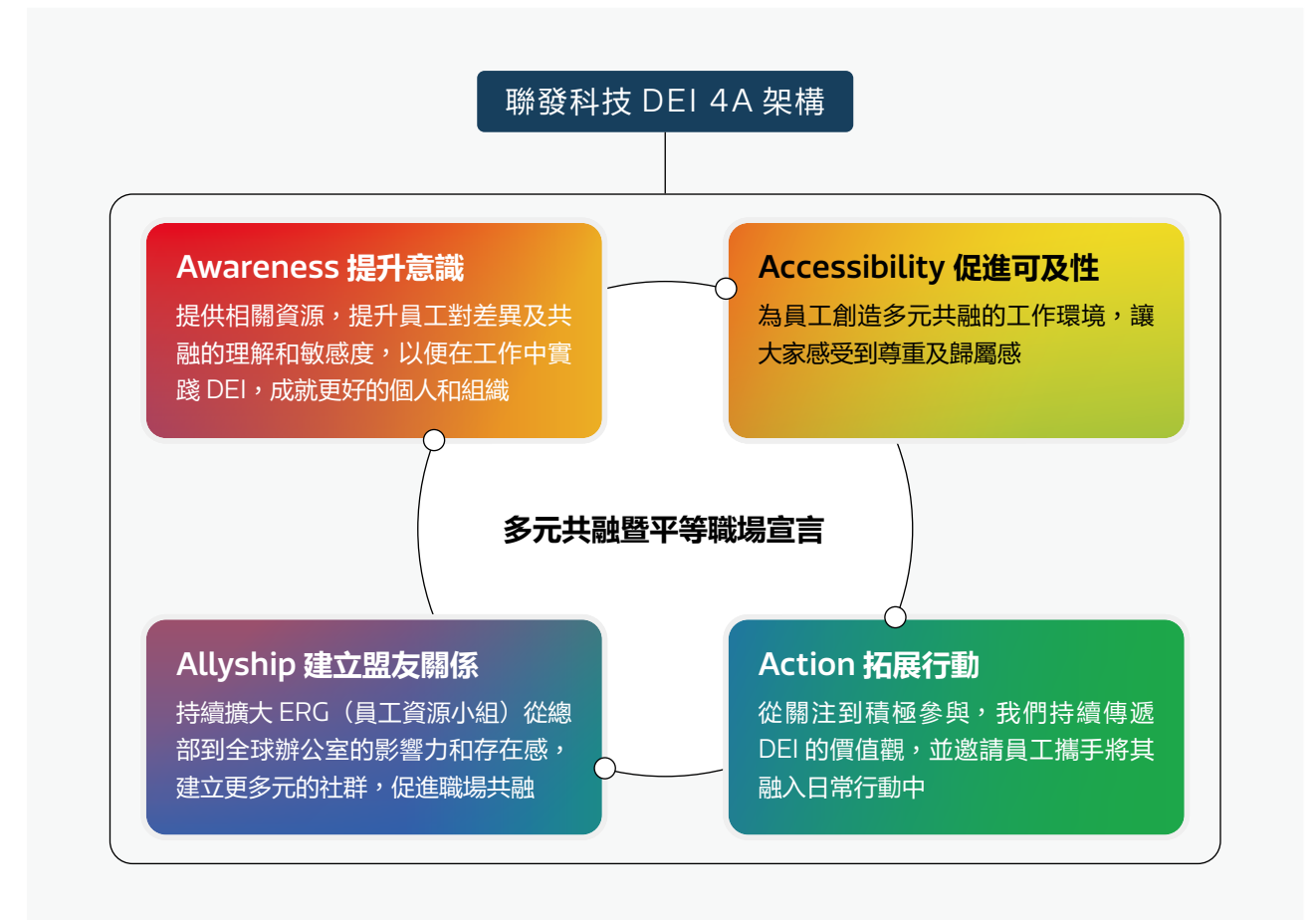
SDG 10.2

深化多元共融職場

從提升意識到促進行動：聯發科技的 DEI 4A 架構

聯發科技堅信多元、平等和共融的價值，並將員工視為最寶貴的資產。我們相信打造一個共融職場有助於增加創造力和創新性、改善問題解決能力，強化員工的參與和忠誠度。依據 4A 架構（Awareness、Accessibility、Action、Allyship），我們積極推動共融職場，建立歸屬感的同時也確保所有員工都有平等的機會與公司共同成長。

聯發科技承諾落實多元共融精神，並有完整的[多元共融暨平等職場宣言](#)；我們也將培力管理階層與員工對多元平等共融的理解與實踐，達成企業永續發展目標。為支援多元與共融價值，我們已採取實際的措施。



鼓勵社群交流，提升員工歸屬感

「創新」是聯發科技重要的價值之一，而創新的關鍵則來自於廣納多元人才，營造一個具包容性、安心的職場環境，以利員工能在此充分發揮潛能、自我實現。透過員工資源小組（Employee Resource Group, ERG），為員工建立互助社群，促進多元族群對話。

I-Connect 跨世代員工社群

2023 年在總部成立—I-Connect（Intergeneration Connect）跨世代員工社群，旨在搭建一個溝通和學習的平臺，促進不同年齡層員工之間的交流。I-Connect 的成立，不僅體現了我們對世代多樣性的重視，更是推動正向合作與創新的重要一步。隨著社群的發展，我們期盼能提升員工對於世代多樣性的認知，並在公司內部營造更緊密的世代聯繫。

2024 年，I-Connect 正式在總部推出豐富多元的活動，進一步深化世代間的連結，創造更多元共融的友善工作文化。

I-Connect @ HQ

2024 年 I-Connect 將目標設定為「提升意識」，以「觀點的交流」與「關係的建立」促進同仁對跨世代多樣性的認知。4 月我們首度舉辦「破解跨世代溝通密碼」論壇，邀請本公司計算與人工智能事業群資深本部總經理黃世安與來自 Y 世代和 Z 世代的嘉賓，對談彼此在工作上的同與異，讓聽眾了解不同世代的價值觀，進行觀點的交流。總計吸引逾 450 名來自線下與線上同仁參與，活動滿意度高達 4.7 分（滿分為 5 分）。

「跨世紀偵探之旅」實境解謎，強化「合作才能贏」的認知



解碼電影微歧視

抽大開眼界 VIVO x200 Pro

辨識與終止無所不在的無心傷害
全球同仁五星好評課程 | 跨年限量加碼抽 VIVO X200

你覺察嗎？你知道有多少比例的人被歧視嗎？

原來這也算歧視
某些肢體動作會使你感到尷尬不安，但又難以確切指出對方犯了什麼大錯

原來我也會歧視
我對別人的偏見與關心，竟然也會讓別人感覺不舒服

你我都有責任
消除歧視是雙方的責任，除了在面對歧視時堅定表達，也要自我檢視是否存在歧視言行

學習辨識與終止微歧視，打造和諧、共融與平等的多元職場！

抽獎資格：完成以下步驟，即可取得抽獎資格
1. 完成微歧視電影
2. 完成微歧視測驗
3. 與微歧視線上課程

獎品：VIVO X200 Pro 12G + 6700 1台，數量400名（送完即止）
活動期間：全球 MTK 正式員工
活動地點：即日起至2024/12/31
備註：手機獎品由系統抽籤決定入庫

由包容到共融 打破職場無意識偏見

2023 年起與外部訓練機構合作，設計結合影音互動，並提供多語言版本的「無意識偏見與微歧視」線上課程。推出不到半年即獲得熱烈回應，至 2024 年年底，有超過 98% 全球主管完成課程。主管的積極參與有助於提升團隊的凝聚力和效率，以身作則的示範效應對於消除無意識偏見和建立共融文化至關重要。

推動職場平等相關議題

01 人權保障

SDG 10.4

- ▶ 聯發科技秉持多元與包容的人才策略，恪遵全球各營運據點所在地法規，認同並支持國際人權公約（如聯合國世界人權宣言）所揭櫫之人權保護精神與原則，有尊嚴地對待並尊重所有員工，杜絕侵犯及違反人權之行為。

02 薪酬制度

SDG 8.5

- ▶ 聯發科技致力於創造對女性同仁友善且公平的職場，本公司新進人員薪資核敘依據所應徵職位所需能力、學歷、相關工作經歷及薪資市場概況等客觀因素並參酌現有內部擔任相同職位同仁之薪資予以核敘，所有職務的起薪均優於勞動基準法所規定之基本工資，並確保員工的薪資不因性別、種族、年齡、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。2024 年相同職務之男女的薪資比例維持 1：1。

03 女性就業

SDG 10.3

- ▶ 聯發科技確保在不同性別員工雇用上不歧視。在 2024 年聯發科技及其全球子公司之員工總數中，女性同仁比例約為 18.3%，在研發 / 技術部門中女性人員為 2,817 位，佔全公司研發 / 技術部門比例約為 16.3%，符合半導體產業公司女性技術人才全球統計比例的中位數 10-19%^註，展現公司廣納多元人才，建構女性友善職場，積極留才育才的努力。
註：參考資料為全球半導體聯盟（Global Semiconductor Alliances, GSA）Women in the Semiconductor Industry 2023 調查報告

04 落實平等職場 防止不法侵害

SDG 5.2

- ▶ 聯發科技在全球推動並實踐友善職場，在臺灣總部依照職業安全衛生法規，要求全體員工參與職場不法侵害訓練，並列入新人到職訓練必修課程，2024 年新進人員完訓率達 100%，在職同仁完訓率 99.8%^註。此外，依照「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」及「跟蹤騷擾防治法」等法規制定「性騷擾防治措施申訴及懲處辦法」，並成立「性騷擾事件處理委員會」、性騷擾防治專線與申訴信箱，處理相關議題。詳細內容請見 [3.4.1 開放透明溝通](#)。
註：11 位同仁因公務及長期病假未於統計區內完成。



9月我們則以「跨世紀偵探之旅」為主題舉辦實境解謎競賽，邀請來自X、Y、Z三個不同世代的同仁組成跨世代隊伍，以大型實境解謎形式，精心設計I-Connect客製化的關卡與需要運用各世代獨有優勢或經驗的謎題，讓玩家留心觀察並充分運用彼此的優勢，在短時間內完成闖關，獲得勝利。透過競賽，我們期望同仁獲得互相合作才能贏的理念，也鼓勵同仁建立跨世代的關係及對不同世代知識及能力的進一步了解，帶領聯發科技在多元與共融的道路上前行。本次活動共吸引370人報名，活動滿意度高達4.5分（滿分5分）。

參與同仁回饋與成果：了解跨部門同仁各自的優勢，大家一起團結闖關，最終取得勝利，不僅可以近距離觀察不同世代的同與異，還得到除了工作上的合作之外，與同事相互合作解決問題的經驗。



I-Connect @ GCN

延續I-Connect在總部的理念，中國大陸辦公室（GCN）更聚焦於「觀點交流」，舉辦「解碼代際 - 從心理學看世代的心靈密碼」與「代際對對碰 - 職場話題開放麥」兩場活動，前者運用心理學視角以解碼不同世代間在價值觀與生活方式上的差異，並請學者分享實際的溝通技巧，幫助跨世代間的交流與合作；後者則採「Open Mic」形式，來自不同世代的參與者可以針對自己有共鳴的職場議題進行分享。藉由公開討論，讓不同的觀點交流、產生碰撞的火花，促進彼此的認識。結合線上參與及實體交流，兩場活動共吸引逾820人次，活動滿意度各為4.8分與4.5分（滿分為5分）。

Global Family 外籍員工『全球一家』社群

訂定Networking、Culture Engagement、Inclusive Workplace三大主軸，協助外籍同仁在聯發科技持續成長，並建立同仁與公司之間的回饋管道，將總部打造為國際人才友善工作環境。

- ▶ 2024年共有6位外籍人士加入聯發科技總部，總人數達113人，其中以馬來西亞與印度裔為最大族群。
- ▶ 由外籍員工規劃民族節慶及文化日體驗活動，並邀請全公司共同參與。不僅能與同鄉慶祝，更藉機推廣匯聚公司的多元文化。2024年共舉辦3場文化活動，超過400人次參與。
- ▶ 舉辦英語場社交活動，透過聚會與語言交換，協助連結外籍與本地員工，拓展彼此生活圈。

運用科技，全球同慶 Diwali

印度籍同仁在聯發科技總部的外籍同仁佔比中位居前二，而每年度的Diwali歡慶活動更是連結印度文化不可或缺的一環。2024年，來自Global Family ERG的志工與總部的印度同仁共同合作，策劃一場別開生面的Diwali慶祝活動。此次活動不僅使用更具環保意義的花草媒材進行Rangoli布置，還運用ChatGPT的DALLE AI繪圖技術，邀請來自全球的同仁創作並分享獨一無二的專屬Rangoli設計。透過這次活動，參與者不僅更加了解Diwali的意涵及傳統習俗，還體驗到全球同慶的獨特感受。



Women in Tek 女性成長社群

SDG 5.b

“We are Women in Tek, We Make Impact Together”

Women in Tek (WIT) 女性成長圈是由來自不同組織的夥伴，共同成立的女性員工資源小組。我們打造一個互助互學的社群平臺，協助女性同仁提升自信心、解鎖潛能、積極追求職涯發展。延續 DEI 4A 的 Allyship（建立盟友關係）概念，聯發科技於 2024 年整合中國大陸各辦公室原有的 WIT 女性成長圈活動，並成立專屬 GCN 的 WIT 員工資源小組。

WIT @ HQ

2024 年延續每半年度舉辦一場大型活動的做法，WIT 以『勇於突破，敢於創造』為主軸，推出兩場大型活動，共計吸引超過 500 名來自總部及 GCN 的同仁共同參與：

525 我愛我週

呼應 WIT 2024 年度主題『勇敢』舉辦一系列精采的活動，包括邀請女性同仁分享她們對勇敢的詮釋、由溫暖且強大的女力代表郎祖筠主講的『勇敢』講座，以及『給自己的一封信書』正向書寫體驗。

HERImpact 影響力年會

活動以三層次進行規劃，包含『勇敢領導學』互動講座，邀請台灣微軟首席營運長陳慧蓉女士以及聯發科技共同營運長顧大為先生進行跨界對談；發掘內在勇氣卡牌工作坊，由專業心理師帶領女性同仁透過卡牌認識自我，了解優勢，持續展現更多的勇氣；年會的最後則以公益手作工作坊的方式，邀請參加者共同縫製小包，並全數捐回花蓮善牧中心進行義賣，持續拓展更大的對外影響力。

Women-Mentoring-Women 女性導師計畫



延續 WIT 2023 年的 Advisor Buddy Program，WIT@HQ 於 2024 年推出 Women-Mentoring-Women (WMW) Program，支持總部的女性同仁在職涯和生活中取得平衡與成長。在為期六個月的導師計畫中，WIT 為女性同仁及主管們搭建互動的橋樑，協助參與計畫的女性同仁汲取更多元的經驗與智慧，並在職業發展、專業技能，以及生活品質提升等面向獲得啟發與指導。2024 年推出的試行計畫吸引近 30 位女性同仁報名，最終組成近 15 組女性導師導生配對組合，共同學習、互相聆聽，持續成長。

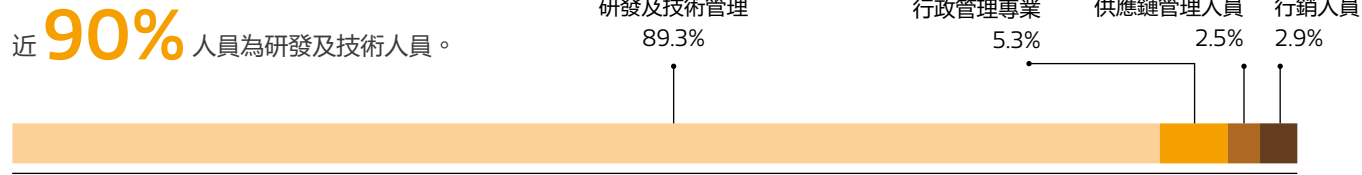


WIT @ GCN

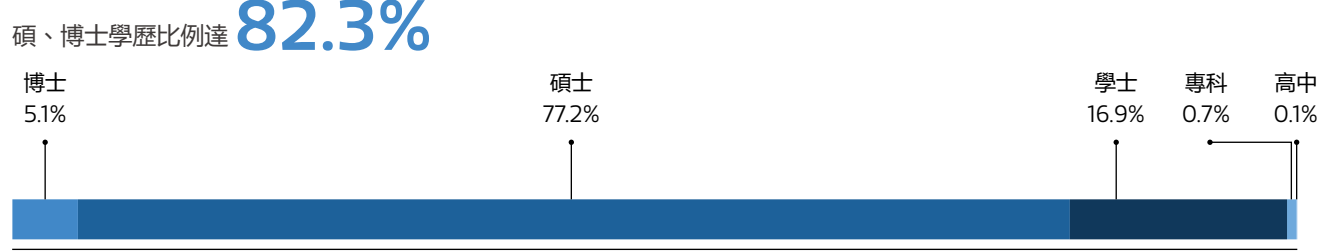
與總部擁有共通的理念，GCN 的 WIT 員工資源小組於 2024 年以「工作生活平衡」及「個人成長及發展」為主軸，推出「職場女性的成長及競爭力」和「閃耀自我光芒」兩場互動講座。這兩場講座邀請外部知名女性與內部講者同場對談，並鼓勵現場同仁共同參與對話，一起擘劃對女性職涯成長及發展的想像及期待。兩場活動總計吸引近 300 位同仁共襄盛舉，參與者皆表示深獲啟發，回饋正面。

3.1.3 釋放多元人才潛能

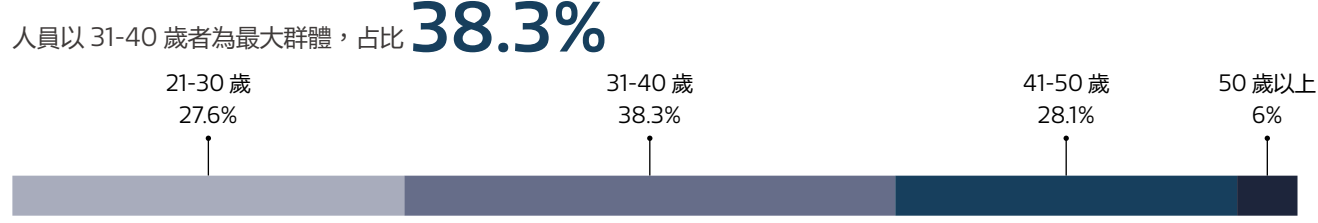
人員職務比例



人員學歷分布



人員年齡架構



僱用類別



員工						
勞雇合約	類型	性別	臺灣	亞太	歐洲	美洲
正職	全時	男	10,270	4,429	294	632
		女	2,114	1,215	29	108
	兼職	男	0	0	9	0
		女	0	0	1	0
約聘	全時	男	37	66	7	7
		女	9	36	4	1
	兼職	男	31	0	5	1
		女	23	1	3	3
總計	19,335		12,484	5,747	352	752

註 1：員工人數結算日為 2024 年 12 月 31 日

註 2：受僱於聯發科技者包含正職及約聘員工，包含實習生（約聘）與研發替代役（正職）

註 3：2022-2024 三年期間員工人數成長穩定，無顯著波動

為尊重並支持部分約聘員工無法全時上班（每週 5 日、每日 8 小時），聯發科技將有特別工時需求之約聘歸類為兼職，使其可進行彈性的工時安排，並採按時計酬。透過制度化的彈性安排，打造共融的職場環境，提升員工滿意度與整體組織韌性，也進一步強化人才永續發展的基礎。



	2022	2023	2024
	1,183	1,226	1,252

註：受僱於人力派遣公司並派駐於聯發科技者屬派遣員工，近三年人數無明顯增減變化。本公司與所合作之派遣廠商進行合作前已先行了解其勞動法遵情形；合作期間也會就派遣勞工之勞動條件是否合法，進行評鑑。

外籍與外派員工			
外籍員工數	882	外派員工數	79
外籍員工比例	4.6%	外派員工比例	0.4%

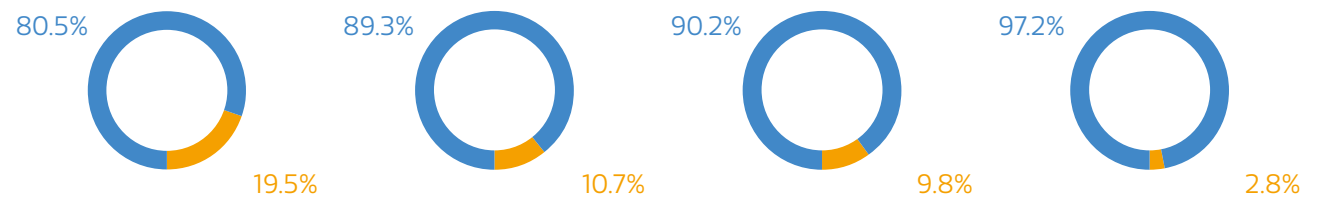
註 1：外籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註 2：外派員工為工作國家非其受僱國家

各級主管比例

單位：人

一般員工		初階主管		中階主管		高階主管	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
13,690	3,308	1,532	183	496	54	70	2



註：初階－部門主管（Department Manager）、中階－處級主管（Division Manager）、高階－事業單位主管含以上（Business Unit Manager and above）



3.2 人才吸引與留任

聯發科技視人才為公司永續發展的關鍵，透過多樣化的招募管道，並提供具市場競爭力且公平的薪資福利，吸引全球頂尖人才。除薪資福利，我們還注重創造一個支持工作與生活平衡的環境，提供多元化且符合員工需求的福利，增強團隊的凝聚力，維持企業持續成長動能。

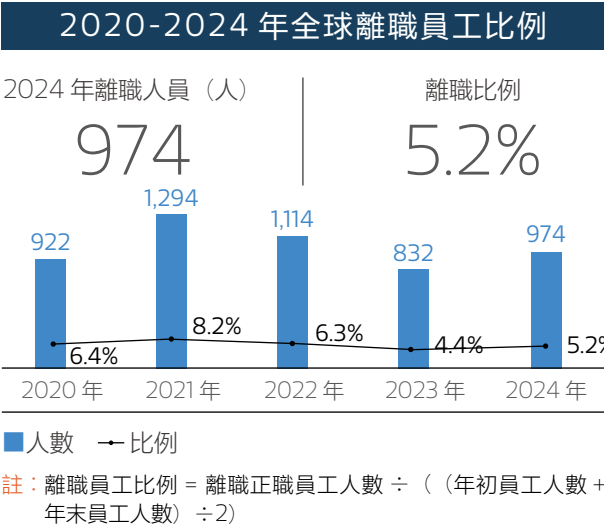
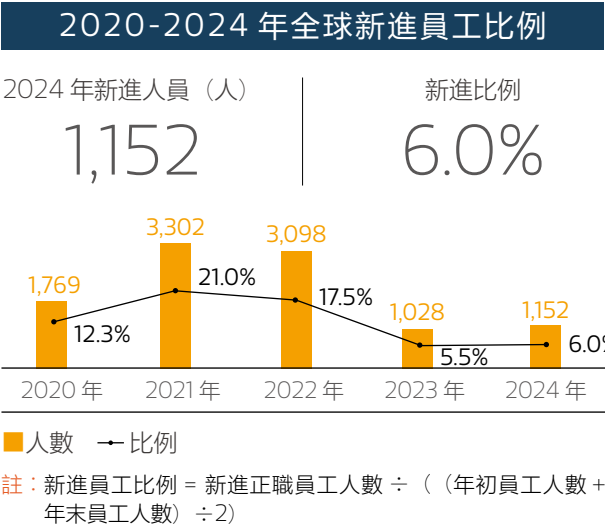
3.2.1 招募與留任

聯發科技積極透過多元招募與對外溝通管道，吸引全球產、學、研界關鍵人才，並且培養人才與時俱進，建立職能發展機制，積極留才。2024 年，公司在全球共延攬 1,152 位新進正職同仁，其中約 60% 為 30 歲（含）以下族群，維持相對年輕的人力結構，為產品多元化及創新持續挹注能量。此外，2024 年全球離職率約 5.2%，臺灣離職率為 5.1%，皆遠低於全球科技與媒體產業平均離職率 12.9% 及臺灣高科技服務業離職率 13.7%。

全球新進 / 離職人力情形

類別人數		2024 年新進人員		2024 年離職人員	
		人數	佔該類別 總員工比例	人數	佔該類別 總員工比例
依性別	女性	209	6.0%	170	4.9%
	男性	943	6.0%	804	5.1%
依年齡	51 歲（含）以上	43	3.8%	46	4.1%
	31-50 歲	419	3.3%	604	4.7%
	30 歲（含）以下	690	13.3%	324	6.2%
依地區	臺灣	801	6.5%	632	5.1%
	亞太	245	4.3%	288	5.1%
	北美洲	94	12.7%	39	5.3%
	歐洲	12	3.6%	15	4.5%
總人數	19,014	1,152	6.0%	974	5.2%

註：19,014= (18,927+19,101) ÷2，（（年初正職員工人數 + 年末正職員工人數）÷2），不包含約聘人員
註：離職率 = 離職人數 ÷（（年初員工人數 + 年末員工人數）÷2）



聘用與到任情形

聯發科技提供具競爭力的薪酬福利、多元學習環境及具成就感的工作內容，吸引全球優秀人才。2024 年全球計畫招聘 1,440 人，共收到 21,680 份履歷，為預計招聘人數的 15 倍，聘用到任率約 85%，展現具吸引力的雇主品牌。

項目	人數
2024 年應徵正職人數 (A)	21,680
2024 年聯發科技計畫招聘正職人數 (B)	1,440
2024 年報到正職人數 (C)	1,152
2024 年發出聘用合約正職人數 (D)	1,355

註：應聘比例 =A ÷ B；到任比率 % =C ÷ D × 100%

新人留任與關懷系統

為協助新到職員工迅速適應工作與生活環境，公司訂定機制，由資深同仁擔任新進員工 buddy，協助適應環境。導入整合員工體驗管理系統，於新進人員到職 180 天內定期發送問卷，更全面性的檢視員工生命週期的不同階段，所獲得的體驗與互動，以提升員工參與。2024 年臺灣總部新進人員回饋問卷填答率達 7 成。

全球近三年與兩年留任率

項目	2022 年	2023 年	2024 年
兩年內的新進人員留任率 %	98%	98%	98%
三年內的新進人員留任率 %	92%	94%	97%

註 1：兩年內的新進人員留任率：2022 年入職且尚在職員工之比例
註 2：三年內的新進人員留任率：2021 年入職且尚在職員工之比例

新人攻頂營 - 創造良好提升入職體驗

為引導新進人員盡早融入組織文化，建立認同感，我們自 2024 年起全面提升新進員工訓練，以「攀登聯發山系」為藍本，將報到指引與公司介紹等資訊數位化，以行前手冊的形式與錄取通知一併發送。新進人員可於正式報到日前即可掌握所需資訊，亦感受到聯發科技的創新精神。報到後的訓練除組織規章和福利介紹外，更側重在體驗組織文化及建立人際，透過密室逃脫、公司內尋寶等小組合力闖關活動傳遞公司核心價值、也讓學員能與其他跨部門同事建立關係。

3.2.2 多元招聘管道

聯發科技拓展人才延攬手法，依每年經營策略方向擬定人力計畫，開發官方網站人才管理系統，提供求職者友善且人性化的介面，增加應徵效率與便利性。此外亦透過人力銀行、參與大型徵才活動、推廣內部同仁推薦等管道募集人才。

全新 MediaTek Careers 人才招聘網站，展現多元職涯發展機會

為吸引與招募更多優秀且多元化的專業人才，聯發科技於 2024 年推出全新「[MediaTek Careers](#)」人才招聘網站，涵蓋「工作」、「生活」及「成長」等職涯主題。網站內每個故事皆為同仁親身經歷分享，真實呈現員工在公司內的成長與成就感，也展示我們對多元文化活動、平等機會政策及共融措施的重視，旨在提供一個讓所有員工都能感受到尊重與價值的工作氛圍。藉由互動性高且友善的網頁設計與豐富的職場案例分享，我們不僅追求公司形象、能見度與使用者體驗的提升，也期望能吸引來自全球各地的優秀人才加入我們，一同推動公司邁向更加多元且具有創新力的未來。

MediaTek Careers

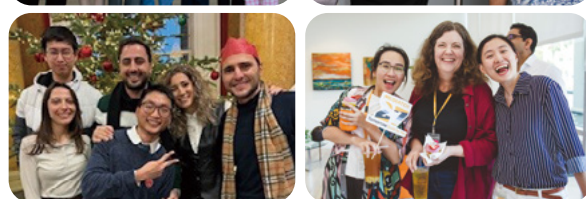


活用社群平臺，傳達企業文化



聯發科技持續經營多個社群媒體平臺，如 LinkedIn、Facebook 與 Instagram 等。發文涵蓋公司活動、教育訓練、徵才訊息以及員工經驗分享，向全球人才呈現創新、活力充沛的企業文化。總部 Instagram MediaTek_Career 追蹤人數與互動率，自創立起更不斷穩定成長，2023 至 2024 年追蹤人數增加達 20%。透過多元的發文、互動遊戲，與潛在求職者為良好互動，成功吸引年輕世代。

Instagram : mediatek_career



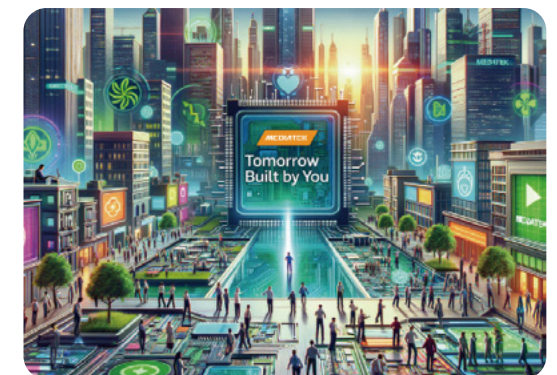
拓展實習計畫，培育未來人才

實習生計畫 × 「Tomorrow Built by You」

聯發科技致力於提升品牌形象並吸引頂尖人才，爭取全球大專院校的實習生，為其提供有價值的實習機會。我們透過線上和線下活動，跨越時區與地域的限制，促進實習生深入了解聯發科技的科技領先及友善職場文化。我們的目標是打造一個充滿活力和創新精神的工作環境，讓實習生能充分發揮潛力。2024 年共有 200 位實習生獲得正職預聘，隔年畢業即可直接入職。

「Tomorrow Built by You」feat. AI

我們以「Tomorrow Built by You」為主題，邀請全球實習生使用生成式 AI 服務平臺，進行創作競賽與排名，不僅激發同學的熱情，也讓世界各地的實習生更有參與感。此次競賽首獎得主為來自 GCN 的實習生，而得獎作品也成為 2024 年送給實習生的明信片設計。藉由這次活動，我們推廣聯發科技的生成式 AI 技術、展示聯發科技新 EVP「Tomorrow Built by You」，也解鎖實習生無限的創新可能性。



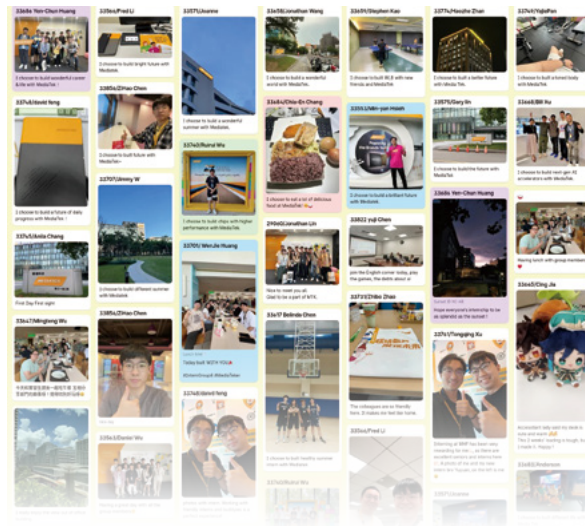
實習講座

我們於 2024 年 7 月舉辦 2 場講座，邀請 AI 領域資深主管及單位高階主管，向實習生分享公司於 AI 技術開發的見解，及初入職場的心路歷程和經驗。此講座不僅豐富實習生的專業知識，也協助其為未來的挑戰做準備。活動後實習生反應熱烈，講座滿意度評分達 4.5 分（滿分 5 分）。

Share your M style 線上活動

我們舉辦「Show Your M Style」線上活動，邀請全球實習生積極分享在聯發科技的實習心得，也進一步實現以下三項目標：

- ▶ 網絡連接：創建一個全球性的實習生社區，鼓勵實習生分享經驗的同時也促進國際交流。
- ▶ 共同學習：開放全球實習生互相交流學習，增強專業發展和跨文化理解。
- ▶ 品牌提升：透過公共平臺，讓實習生的積極評價成為推廣公司品牌的管道。



2024 年全球實習生數量



實習計畫三大主軸

交流關懷	職涯啟蒙	專業訓練
Intern Paper、適應調查、社團競賽、焦點座談、分組互動	聯發夢想講堂、技術展示、高階主管座談會	專業訓練、線上課程、主管夥伴一對一指導
成果		
▶ 2024 年共發放 4 期 Intern Paper，收錄 11 位、15 組實習生的心得分享與活動精華摘要。	▶ 由聯發科技工程師主講「敢作夢的你」，分享個人第二專長與成長故事，參與者達 310 人。 ▶ 邀請學長姊與實習生進行問答座談，有近 310 學生參與。 ▶ 邀請高階主管進行座談，讓實習生有機會與企業領導層直接交流，了解行業趨勢和職業發展路徑，不僅提供寶貴的職場見解，還能激發實習生的職業熱情和目標。	▶ 邀請公司主管進行技術分享與實習生講解公司在 AI 領域的發展與願景，給予實習生更深度了解 AI 應用突破與極限。 ▶ 2024 年全球共有 200 位實習生獲得正職預聘，隔年畢業即可直接入職。

產學合作

SDG 8.6

聯發科技積極投入產學合作已逾二十年，由聯發科技前瞻研發中心 (MARC; MediaTek Advanced Research Center) 統籌管理，負責聯發科技與全球高等教育產學研發合作。其中，為了協助學術界先進技術研發與人才培育，在台灣大學設立了「聯發科技－臺大創新研究中心」、在陽明交通大學設立「聯發科技－陽明交大創新

研究中心」及在清華大學設立「聯發科技－國立清華創新研究中心」。2021 年底為響應政府促進國家重點領域產業發展，聯發科技協助成立「國立臺灣大學重點科技研究學院」、「國立清華大學半導體研究學院」及「國立陽明交通大學產學創新研究學院」。聯發科技持續透過每年徵求研究提案的方式，投入經費支持產學合作，每年亦舉辦 MARC Workshop，深化學界與業界的技術交流，致力於建立長期合作關係並推動前瞻科技發展。產學合作專案及成果，請參考 [6.2.2 人才培育 - 投入產學合作以及高等教育人才培育](#)。

IC 設計及通訊學程，培訓專業技能

近年面對半導體缺才趨勢，聯發科技自 2021 年起主動與校園合作推動 IC 設計學程，鼓勵電子電機專長及非電子電機之其他理工學院在校學生修習相關課程，讓本科系學生據以深化 IC 設計必備基礎專業能力、整合論文研究，無縫接軌產業需求，非本科系學生則有機會培養第二專長，為產業中長期人才養成與育成奠定雄厚基石。截至 2024 年底已有超過 6,100 名學生加入此兩類學程，未來也將持續囊括更多學校加入共組生態圈，協助培育更多未來的 IC 設計菁英。同時，我們亦保留企業實習名額給學程學生，融入實務經驗分享以強化產學接軌，提前部署未來人才。至 2024 年底累計錄取 473 人為正職員工，其中 203 人於 2024 年錄取。

2024 年亦參加陽明交通大學 Niche 你需女性社團舉辦的 Tech Talk，由聯發科技代表進行深度分享，與學生面對面座談，鼓勵更多女性投入科技業，單場次近 50 位女同學參與。

3.2.3 薪酬政策

提供具競爭力的整體薪酬

為吸引全球優秀人才加入，並強化現有人才留任，聯發科技每年衡量當地市場整體薪酬水準，以確保整體獎酬的競爭力。在臺灣，相較於證交所公告「平均員工薪資費用」及按其規範所提供「非擔任主管職務全時員工」薪資平均數及中位數，我們均持續維持業界領先。2024 年非主管之全時員工「薪資平均數」為前一年的 1.15 倍，「薪資中位數」則為前一年的 1.11 倍。員工薪資相關之公開揭露，請見 [證交所公開資訊網站之企業 ESG 公司資訊](#)。

臺灣證交所公告平均員工薪資費用

	2023 年	2024 年
聯發科技平均員工薪資費用	3,845 仟元	4,633 仟元

臺灣證交所公告「非擔任主管職務全時員工」薪資平均數、中位數

聯發科技	非擔任主管職務全時員工		
	2022 年	2023 年	2024 年
非主管之全時員工薪資總額 (A)	52,347,665 仟元	42,910,915 仟元	49,853,653 仟元
非主管全時員工人數 (B)	10,756 人	11,432 人	11,566 人
非主管之全時員工「薪資平均數」 (A/B)	4,867 仟元	3,754 仟元	4,310 仟元
非主管之全時員工「薪資中位數」	3,747 仟元	3,094 仟元	3,438 仟元

獎酬計畫與企業永續發展

聯發科技整體獎酬機制設計是為達成公司短期與中、長期營運目標，依據同仁所擔任的職務與角色、具備的知識與能力並連結公司營運成果及反映個人績效表現所訂定而成。本薪部分，公司依據當地總體經濟指標、市場整體薪酬水準以及其它相關原則，每年定期作出適當調整，具體實現勞資利潤共享的精神。整體薪酬水準以及其它相關原則，每年定期作出適當調整，具體實現勞資利潤共享的精神。

獎酬方針

績效導向

- ▶ 公司獎酬資源連結公司營運結果
- ▶ 依據個別貢獻、個人表現及工作屬性進行獎酬差異化

永續性

- ▶ 獎酬計畫具長期及短期平衡效果
- ▶ 善用長期計畫促進長期目標達成

外部競爭與內部平衡

- ▶ 獎酬規劃與評核需考量外部市場與內部管理之平衡

經理人薪酬與持股規範

聯發科技經理人酬金，除參考公司整體營運成果績效，並依各經理人擔任的職務、對公司營運的貢獻、個別績效表現（包括對公司核心價值之實踐與領導管理能力、財務、永續發展目標（環境、社會、公司治理面向）及綜合營運管理指標達成度等）及考量公司未來風險與參考同業給付狀況，經薪資報酬委員會個別審議評估整體薪酬合理性後提送董事會決議，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度、標準與結構，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

為深化聯發科技經理人與股東的價值連結及公司永續經營承諾，公司於 2022 年制定經理人基本持股規範（MediaTek Inc. Executive Officer Stock Ownership Guidelines），訂定公司經理人任職期間須持有年固定薪一定倍數價值之公司股票，並應於受任命為經理人後三年內達成持股數量，建立經理人長期持有公司股票制度。

集團員工持股補助計畫

為能與員工共享公司長期營運成果，聯發科技自 2023 年起於臺灣導入聯發科技集團員工持股補助計畫（MediaTek Group Employee Stock Ownership Trust Plan），即員工可自每月薪資提撥一定金額並偕同公司補助金一同參與購買聯發科技股票。自該持股補助計畫實施後，超過 70% 以上同仁參與該計畫，展現員工與公司間互相信任、共同成長的承諾。截至 2024 年底本公司累計投入約新臺幣 7.28 億元執行此計畫，除增加員工福利資源，亦提升對人才的吸引與留任效果。

▶ 70% 以上同仁參與補助計畫

▶ 累計投入新臺幣 7.28 億元

3.2.4 福利制度

聯發科技為提供員工優質福利，全球各辦公室皆依循當地法規制定符合或優於法定標準的福利相關制度。其中，臺灣所推出的彈性福利方案，除能貼近不同世代員工的需求外，更擴及可與家人共享使用。此外，公司自 2024 年起將有薪志工假延伸為一年 2 天（共 16 小時），並將有薪志工假制度導入全球子公司，進而鼓勵員工積極投入志願服務，回饋在地社區，與全球員工一起實踐永續生活。

優化家庭支持福利，We Care about You

聯發科技深知家庭對每位同仁的重要性，更認同公司不僅要支持同仁在職場上的成長，更要積極支持同仁們所扮演的親職角色。自 2024 年 5 月起，公司將原本給予女性同仁的 8 週產假調高至 12 週，給予男性同仁的陪產（檢）假自原本 7 天調整為 10 天，同時也提高生育補助至每胎 10,000 元，透過持續優化家庭支持福利，確保其多元和包容性足以照顧聯發家庭，支持同仁及其家人度過人生的不同階段。2024 年導入後，已有 59 位女性同仁、263 位男性同仁及 291 位寶寶受惠。詳細內容請見 [3.5.3 友善家庭](#)。

聯發科技深知「家庭」對每位同仁的重要性，更認同公司不僅要支持同仁在公司的成長，更要積極支持同仁們所扮演的親職角色。

我們透過提供全方位的家庭支持，確保其多元和包容性足以照顧聯發家庭，支持同仁及其家人度過人生的不同階段。

優化家庭支持福利

孕期/產後支持

- 母性健康照顧 健康中心/孕產友誼單位
- 產假 12週 (適用2024/5/1後新生兒)
- 陪產假 10天 (適用2024/5/1後新生兒)
- 聯發寶寶誕生禮盒
- 生育補助 NTS10,000/每位 (適用2024/5/1後新生兒)

育兒支持

- 集乳室
- 企業自辦幼兒園
- 育兒/親子交流社團
- 眷屬班 多元課程，如：幼兒律動等
- 子女獎學金

家庭支持

- 主題式講座 家庭溝通、伴侶/親子/父母
- 員工協助方案 傷及配偶/直系親屬
- 眷屬健檢安排/健康諮詢
- 彈性福利方案 供及家人共享使用
- 眷屬適用優惠應保方案 費用可以彈性福利支付
- 健康生活營 假日開放眷屬使用
- 眷屬可適用語音訓練優惠方案

期待大家與聯發科技一起攜手前行，共同成長茁壯!

優於法令福利總覽

項目	法定標準		優於法定標準做法
休假日	▶ 每年 12 天國定假日	▶ 額外 7 天彈性休假日（與法定國定假日合計共 19 天）	
使用統計：彈性休假日使用率達 94.5%，超過 58.4 萬小時 ^{〔註〕}			
志工假	無	▶ 每年得申請 2 日（16 小時）有薪志工假並擴大適用至全球員工	
使用統計：全球合計給予 1,319 小時志工假；超過 200 位同仁投入志願服務活動，回饋社會			
產假	▶ 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期	▶ 自 2024 年 5 月起採優於法令給予女性同仁產假 12 週	
使用統計：新制度導入後 59 位女性同仁受惠			
陪產（檢）假	▶ 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假 7 日	▶ 自 2024 年 5 月起採優於法令給予男性同仁陪產（檢）假 10 天	
使用統計：新制度導入後 263 位男性同仁受惠			
保險	▶ 自員工入職日起，依法加保勞工保險及全民健康健保	▶ 自入職日起，即為員工投保團體保險，涵蓋意外、疾病、住院等，完整保障員工 ▶ 員工可替眷屬加保優惠團保方案，亦可運用彈性福利支付	
使用統計：2024 年投保總金額約 16.7 億元			
健康檢查	▶ 雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查： ▶ 年滿 65 歲者，每年檢查一次 ▶ 40 歲以上未滿 65 歲者，每 3 年檢查一次 ▶ 未滿 40 歲者，每 5 年檢查一次	▶ 提供各年齡層在職員工每年一次健康檢查，補助每人每年健檢新台幣 6,500 元費用 ▶ 可自由運用彈性福利，加選健檢項目，亦適用員工眷屬	
使用統計：完成 11,577 人健康檢查，包含員工眷屬 3,983 名，總費用達新台幣 7,880 萬元			
生育補助	▶ 勞保生育給付，給付金額按被保險人分娩當時之月投保金額一次發給 2 個月生育給付	▶ 自 2024 年 5 月起提高生育補助金額，每胎給予新臺幣 10,000 元、雙胞胎給予新臺幣 20,000 元、多胞胎以此類推（限員工本人或配偶生產得申請）	
使用統計：新制度導入後，申請人次為 281 人次，發出金額新臺幣 2,910,000 元			

註 1：僅揭露臺灣地區福利使用統計數據；全球各地據點亦依循當地實務，為員工規劃福利制度
註 2：依人事行政局所公告 2024 年行事曆，扣除調整休假補班日後，2024 年給予彈休 6 天

3.2.5 退休計畫

聯發科技國內外營運據點皆依當地政府法令規定制定員工退休相關計畫。臺灣依《勞動基準法》訂定有確定福利計畫，及依《勞工退休金條例》訂定有確定提撥計畫。2024 年有 99.4% 的員工適用確定提撥計畫，0.6% 的員工仍適用確定福利計畫。

依《勞動基準法》之規定，按員工退休前服務年資及退休前六個月之平均工資計算退休金給付。退休金提撥金額為依法按月就薪資總額 2% 提撥，並以勞工退休準備金監督委員會名義儲存於臺灣銀行之專戶。依《勞工退休金條例》規定所訂定之員工退休辦法，為每月提撥退休金至勞工保險局之員工個人專戶，所提撥之退休金不得低於員工每月工資的 6%。2024 年認列確定提撥計畫之退休金費用金額為新臺幣 29.35 億元。

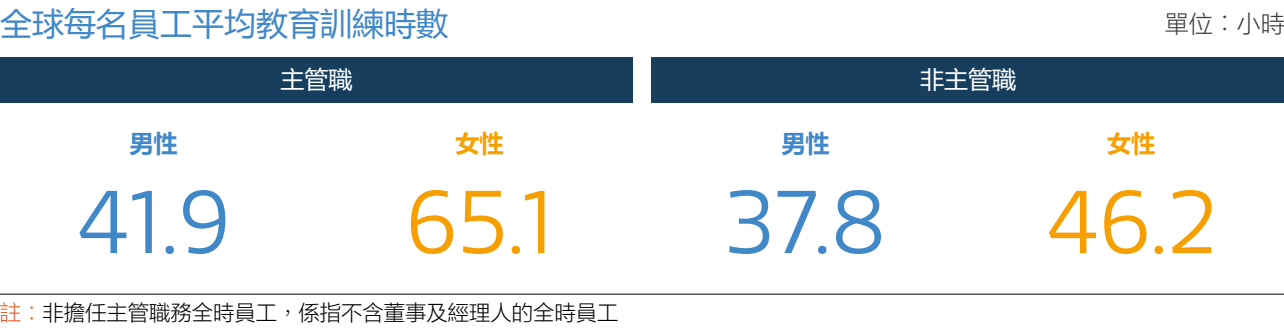
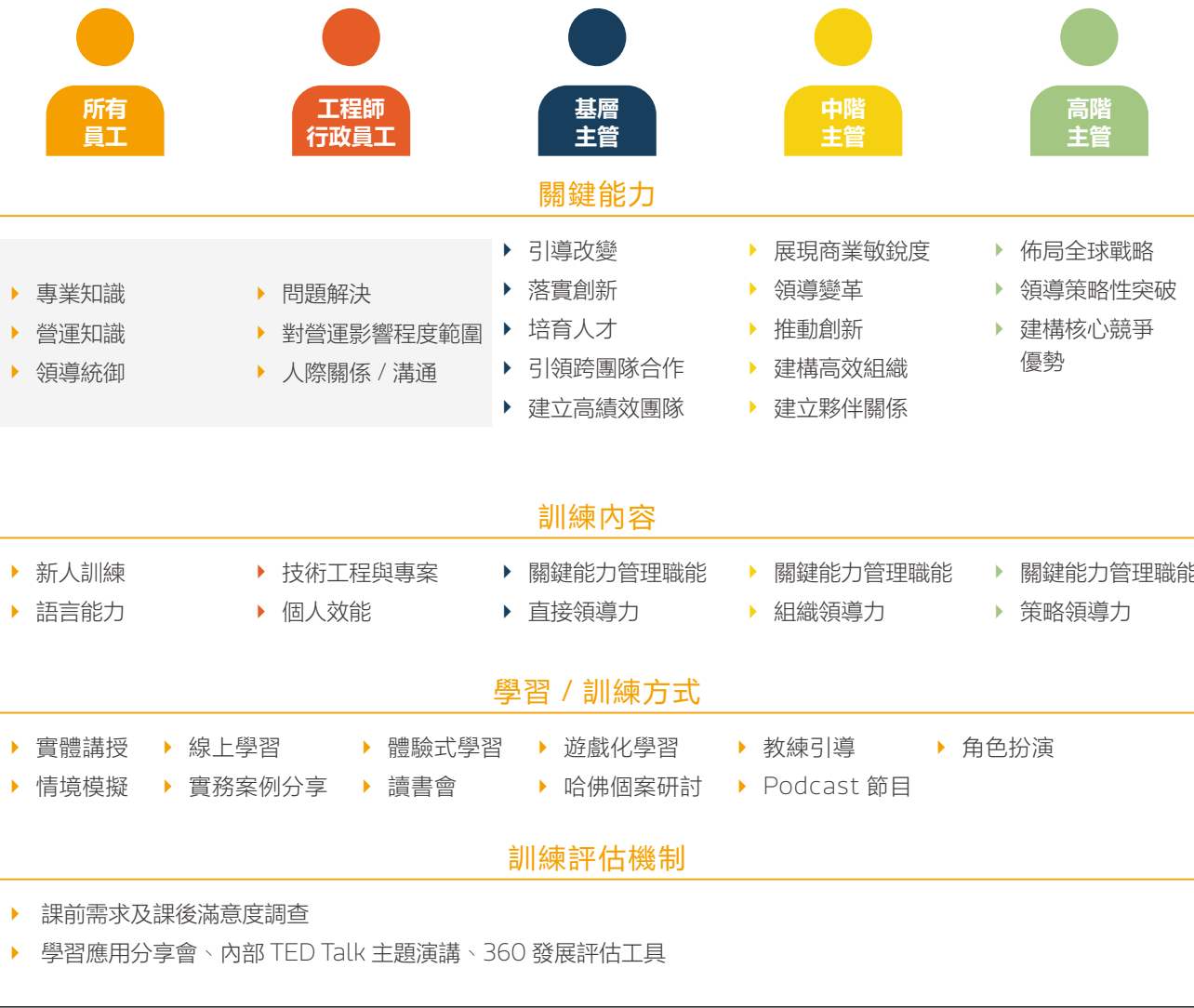
本公司除依法令規定提存退休準備金外，每年亦透過合格精算師，進行退休準備金精算，於帳上提撥退休金，承認退休金負債，保障員工未來請領退休金的權益，進一步鼓勵員工在公司服務能有長遠的規劃與投入。

3.3 人才培育

聯發科技擁有縝密且多元化的人才培訓制度，為不同職務、層級的員工提供相對應的專業與領導力培訓。我們鼓勵員工參與培訓規劃，並透過評估與回饋機制，協助員工發展職涯，同時提供個人化的學習路徑，及豐富的職涯發展機會，增強員工的參與感和成就感，持續提升聯發科技的產業競爭力。

3.3.1 多元化人才培育計畫

聯發科技培育架構



聯發共學 · 知識共享

2023 年推出 Podcast 節目《聯發主管學》，邀請專業外部來賓或內部主管，以談話型式分享團隊管理心得，與提升心理韌性心法，2024 年再推出 Podcast《聯發共學》，節目著重身心議題，提供多元自我照顧途徑、從不同面像了解主管思維，豐富思考維度，增添溝通技能與拓展視野，使同體同仁皆能掌握溝通心態與情緒轉換。2024 年共獲得 7,261 人次收聽率，及平均 4.55 分的滿意度回饋（滿分 5 分）。



執行成果

訓練類別	訓練內容與 2024 年執行成果	
新進人員訓練	全球完訓人次：	96,680
	總 時 數：	90,913
	全球完訓課程滿意度：	97 分（滿分 100）
管理職能訓練	全球完訓人次：	10,765
	總 時 數：	47,931
	全球完訓課程滿意度：	93 分（滿分 100）
技術工程訓練	全球完訓人次：	79,782
	總 時 數：	371,661
	全球完訓課程滿意度：	88 分（滿分 100）
個人效能訓練	全球完訓人次：	10,837
	總 時 數：	179,519
	全球完訓課程滿意度：	97 分（滿分 100）
語言能力訓練	全球完訓人次：	4,000
	總 時 數：	77,226
	46% 學員在學習一年內，語言能力分數進步 19% 學員在學習一年內，語言能力晉級（初階 à 中階、中階 à 中高階）	

支持公司策略性發展學程

Corporate Project Leader (PL) Training

Corporate PL Training 自 2006 年起開辦，旨在培養公司內部 PL 應具備之相關能力，以有效帶領公司內重要專案的推行。考量公司正面臨產品轉型，未來將進攻新客戶、新市場，以及過去 PL 課程規劃較為零散，僅從各部門立場為出發點，而非從完整的產品開發流程來重新定義 PL 及各相關角色的權責，也未針對產品開發流程進行完整的梳理和盤點，2024 年針對 PL Training 內容進行改版，推動內部思維與行為的改變。

2024 年底 PL Training 第一梯開跑，整體執行情況良好，全球共有 41 位學員完訓，學員滿意度平均高達 94 分（滿分 100 分），且學員皆留下許多正向回饋，包含對於系統思維（systems thinking）思考工具的實用性、換位思考以了解客戶真正需求的關鍵技巧、淺顯易懂的案例說明幫助理解等。



課程內容	課程框架 / 設計
- 根據 PL 的角色權責重新設計課程模組及課程內容，包含從 A+ Mindset、新市場的產品規範、與各部門的合作，以及與一階客戶合作之心法。 - 透過系統思維的邏輯找出問題根源，讓 Leader 具備全局觀。	- 按照柯氏四級培訓評估模式（Kirkpatrick Model）訂定訓練成效指標的衡量，包含： - L1- 學員滿意度 - L2- 知識點 - L3- 行動方案填寫及學員前後測行為改變（邀請直屬主管加入評量） - L4- 專案執行成果 - 為有效遞延學習效果，在課後將知識點搭配主管分享（微影片）製作成課後提醒（nudge）提供予學員。 - 我們重新設計課程框架與規劃，確保 Corporate PL Training 的教學設計具有良好成效，並能對專案營運發揮顯著的正向影響。
內部系統 / 流程	
- 重新檢視系統，發現公司內部存在的不一致性（例：不同單位針對流程階段有不同命名）。 - 在經過溝通及討論後，我們重新將各流程階段的命名，將各階段相關文件的命名進行一致化，以避免造成誤解。	

多樣化自主學習平臺

為培養優質 IC 設計人才，聯發科技致力於自主學習氛圍的養成和打造學習型組織。由於過去公司內部線上學習平臺須與外部顧問公司合作開發課程，或由各單位自行培養講師開發課程，然而此情況無法滿足面對產品轉型及快速成長的公司環境，以及新世代員工的學習偏好。因此我們與臺灣及全球各知名網站合作進行小規模試用，在取得工程師良好的使用體驗和回饋後，於 2024 年正式推行並引進各自主學習平臺，提供員工多元化的學習與發展資源。

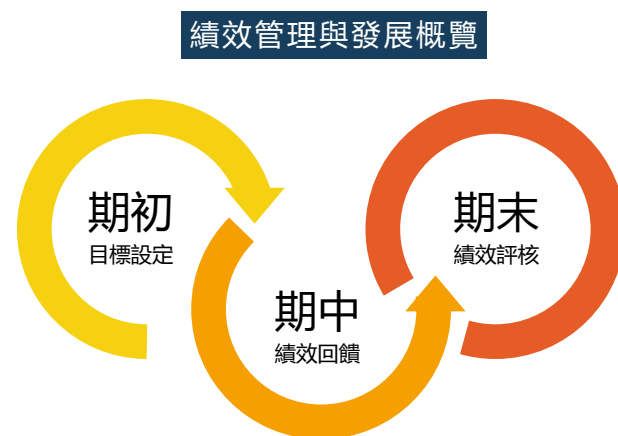
多元學習	個人導向	習慣養成
考量不同單位員工皆有不同業務需求和職涯發展目標，故導入多元化的學習平臺以滿足同仁不同需求，包含 Hahow 好學校、天下創新、Udemy、Rosetta Stone 等平臺，學習主題涵蓋領導與管理 / AI 技術 / 語言 / 及一般通識課程等。	為重視學員個人學習偏好及需求，學員可在適當的時間為自己規劃學習目標和進度，顛覆傳統教室內只能配合講師及全班同學的學習步調。此外，同仁也可根據自身程度進行影片觀看速度的調整，用最有效率且最適合自己的步調吸收課程內容。	為使學習資源的效益達最大化，同時養成同仁自主學習的習慣，同仁每月須達最低觀看時數才能繼續持有學習帳號，讓同仁能督促自主學習，並塑造整體學習氛圍。
執行成果		
- 超過 6,000 位同仁在 Hahow 好學校、天下創新、Udemy 等平臺自主學習，累積超過 21,000+ 自學時數；其中聯發科技在 Udemy 的每月學習時數超過 9 小時 / 每位學員，為 Udemy 全球每月平均 5 小時的 1.8 倍。 - 特別舉辦 M2M (MediaTek To MediaTek) 知識分享活動，教導並鼓勵同仁將自主學習平臺所學的新知，用結構化的方式分享給他人，累計目前共 47 位同仁無私分享，超過 5,700 位同仁一起觀看與學習，成功打造聯發科技的自主學習氛圍。		

培育高階主管教練力

為特定高階主管導入團體教練 (Group Coaching)，幫助解決管理挑戰，提升教練技巧，發展多元領導風格。這不僅強化主管個人能力，也能在組織內建立教練文化，進而提升員工能力和幫助企業成長。2024 年已有近 60 位高階主管參與團體訓練，並在其團隊內產生積極影響。

3.3.2 績效管理發展

績效管理與發展制度 (Performance management & Development, PmD)，透過發展以創造最佳組織與個人績效，藉由 PmD 協助發展同仁達成最佳工作成果並展現核心價值，進而發掘其未來發展的潛力，創造最佳的組織與個人績效。核心作法是為未來準備且連結組織目標的目標設定、形成共識的雙向對話、及持續於日常進行績效回饋。



3.3.3 內部轉職管道

聯發科技於 2019 年正式啟動內部轉職機制 (Internal Job Application)，透過此開放管道，讓全球同仁擁有多元發展機會，強化職涯發展廣度與深度，讓員工能適才適所，活絡公司內部人才流動。2024 年共有 127 位同仁申請，2019 年至今已累積超過 230 人，大部分同仁在申請成功後約 3 個月左右可完成內部轉調。

3.4 多元管道提升員工參與及雙向溝通

透過多元溝通管道，讓員工獲取關於公司營運即時且正確的資訊。設置雙向透明溝通管道，傾聽及回應員工需求，並規劃極富意義的全球及在地活動。持續提升員工參與度及向心力，讓員工感受到自己是公司重要的一部分，進一步增強對公司的認同感。

傳遞永續精神，鼓勵員工以實際行動支持社會公益及地球未來

2024 總部家庭日

公司在六福村主題遊樂園舉辦為期兩天的家庭日活動，這是六福村開業 45 年來首次開放企業包場。活動結合「趣味、公益、永續」的概念，吸引近三萬名同仁與眷屬參與，創下歷年家庭日參與人數的新高。

活動全程使用家庭日專屬 APP，實現無紙化報到、園區消費禮券和活動護照等功能，體現公司對環保和永續發展的重視。也特別準備「唐氏基金會」及「蒙恩聽障烘焙坊」等公益禮品，讓員工在享受家庭日的同時，也能回饋社會。公司更捐贈 200 張六福村門票給新竹縣市的弱勢兒童家庭及社福機構，展現企業的社會責任。



延續永續意念，攜手員工做公益

2024 年植樹節，聯發科技超過百名員工利用公司提供的志工假，親自前往竹北新月沙灣海岸林地，種下 660 棵樹苗。這批樹苗來自於 2023 年「Run for Future 永續路跑」家庭日活動中所募得的，該活動鼓勵員工與家人一同參與，每跑滿 26 公里即可換算成一棵綠樹，最終合計捐出 2,000 棵樹給慈心有機農業發展基金會。



聯發科技 27 週年公司慶：「Tomorrow Built by You」

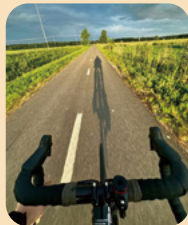
聯發科技舉行 27 週年公司慶，以「Tomorrow Built by You」為主軸，號召全體員工齊心協力，為締造永續、美好的未來盡一份心力。活動中首度頒發「全球志工英雄獎」，表彰在認真工作之餘，熱心參與社會公益的傑出員工；獲獎者涵蓋臺灣、中國大陸、美國、歐洲及亞太地區等全球分公司，從事領域多元，包括 STEM 教育、消防局志工、運動類志工等，平均服務年資逾 3 年，影響力深及逾 2 萬人。公司期盼藉由獎項激勵更多員工將影響力擴及工作外，為永續未來盡一分力。

為實踐環保理念，聯發科技自 2023 年起推出「全球環保週」活動，2024 年續召全球 7,000 多名員工參與，於日常生活中力行環保，如自備環保餐具、選擇原型食物及素食餐點、回收電子產品等。公司與員工的每個選擇與行動，都將為地球的永續盡一份心力。



Global Go Green 全球各據點攜手做環保

- ▶ 總部：設立 3C 回收攤位，鼓勵同仁捐贈可循環再使用的二手電子產品，如桌上型電腦、筆電、相機等，透過與公益機構合作，將回收之電子產品重新整理後，捐贈予更多有需求的團體，近 200 位同仁參與，讓環保與愛心同行。
- ▶ 美國辦公室：參加「Bike Anywhere Day」倡議綠色通勤，並在聖地牙哥食物銀行和 Feeding San Diego 舉辦兩場志工活動，分享食物分享愛。
- ▶ 新加坡辦公室：贊助 27 名員工參加「Income Eco Run」響應零廢棄活動，並持續推廣至個人生活。
- ▶ 日本辦公室：辦理手工盆栽綠化辦公環境和潔淨環境活動，結合創意與環境管理。
- ▶ 韓國辦公室：組織「綠色跳蚤市場」，推廣物品的再利用和回收。
- ▶ 中國大陸辦公室：發起「光盤行動」，減少食物浪費，提倡理性飲食。
- ▶ 英國辦公室：擔任環保志工，幫助保持社區清潔。
- ▶ 芬蘭辦公室：用回收材料創作藝術裝置，將廢棄物搖身一變成為美麗的藝術品。



全球志工英雄表揚

除關注環境保護外，聯發科技更持續投入社會回饋行動。2024 年正式推出並舉辦首屆「聯發科技全球傑出志工獎」，共收到 28 組提名，服務 20,000 組織 / 個人，培育超過 600 位志工。此次活動不僅表揚積極投入志願工作的員工外，也期望藉由他們的故事號召更多員工加入志工的行列，擴大正面影響力，帶動社會善的循環。



3.4.1 開放透明溝通

順暢的溝通管道

為提供良好的員工體驗，聯發科技建置即時且雙向的溝通管道，讓公司資訊正確且迅速的傳達給員工，員工的聲音也能獲得傾聽與回應。整合並透明傳遞彼此的期待與感受，建立永續強健的勞資關係。公司設置溝通及員工關係權責組織及單位，推廣全球溝通準則，提倡 5C Model (Common language, Consider others, Clarify, Confirm, Concise)，確保跨地域、跨語言的團隊溝通的有效性。同時運用活用線上線下多元管道溝通，讓員工與公司雙向溝通，互相了解與回應。

員工意見調查

我們每 2 年進行一次全球員工意見調查，並針對員工回饋與期望，組成優化小組進行規畫並落實，提升員工滿意度的同時也建構永續發展的健全職場。2023 年首次透過整合平臺進行全球員工意見調查，全球參與率共計 86%，超過 16,000 位同仁參與。本次調查重要數據及後續優化行動方向說明如下：

- ▶ **員工承諾指標：82%** 展現正向投入及敬業度
- ▶ **留任意願指標：82%** 員工表示有 3 年以上留任意願
- ▶ **後續行動方向：**組織變革管理、工作生活平衡、工作流程優化等

勞資會議

為確保勞資雙方溝通順暢，公司勞資會議每季至少舉行 1 場，2024 年共計舉辦 4 次勞資會議，出席率為 **100%**。

員工溝通平臺

- ▶ **AI Chatbot “Alpha”：**聯發科技自行研發 AI Chatbot - Alpha 發哥，24 小時全年無休，提供員工工作常見問題解答。2024 年全年共答覆 **249,230** 則提問，服務達 **10,453** 人。秉持創新企業文化，更規劃在 2025 年導入最新 GAI (Generative AI) 生成式人工智慧技術，將此服務拓展至全球營運據點，更精準的回應員工問題。
- ▶ **我有好建議：**2024 年共獲得 **368** 則員工建議，回覆率為 **100%**。

活用多元管道，貫徹溝通精神

多元的員工意見反映管道

- ▶ 聯發科技設有員工申訴箱，經由完善的制度與妥善處理，給予員工公平公正的職場環境，2024 年共接獲 4 件申訴案件，涵蓋內容與騷擾相關，皆已完成處理與改善。
- ▶ 職場不法侵害處遇工作坊：針對單位主管，透過案例演練學習如何因應職場不法侵害事件、增進溝通技巧。
- ▶ 員工申訴處理流程：

01

於調查期間協調申訴人與被申訴人避開接觸（包含工作、座位等）

02

若申訴人或被申訴人經評估心理狀態不佳者，將協助安排心理諮商或法律諮詢

03

對單位加強預防職場不法侵害宣導（All-hands/Top-down 溝通）

04

改善內部團隊分工議題，重建團隊士氣

舉辦全球主管溝通會及各組織全員工溝通會以強化共識

- ▶ 聯發科技提倡透明的資訊流通及雙向溝通，每季舉辦公司性全球主管溝通會，2024 年共舉辦 4 場次，全球超過 8,000 人次參與。由執行長及總經理輪流與全球主管分享公司業務、科技發展及未來展望；此外，內容亦涵蓋管理心法及主管問題回覆，讓主管們可以第一手的接收來自高階管理團隊的資訊及想法。公司亦鼓勵各組織及單位定期舉辦全員工溝通會，讓員工在接受資訊之外，也能表達自己的聲音及意見。

內部員工電子報，塑造及宣揚文化價值

- ▶ 聯發科技自 2022 年起更新發行雙月刊中英雙語員工電子報 MediaTek Hub Newsletter。透過人物專訪、主題報導，將組織策略、企業文化、重要消息等，以短篇報導的方式搭配活潑視覺設計，協助員工更了解公司。此外，也蒐羅全球各地活動花絮精華，呈現員工充滿活力的一面，以輕鬆的方式聯結跨區域員工間的情誼。2024 年共發行 6 期電子報，平均每期 2,600 人閱讀。

MediaTeker Hub Newsletter

Connecting Minds, Engineering Tomorrow

Tomorrow Built by You

MEDIATEK

July 2024

Feature Story

AI 串聯 引領未來



我們在6月份的Computex大方新露科技領先的實力，身為MediaTekers，你知道天璣9300晶片組在AI Benchmark中連續25週居於首位嗎？更於MWC 2024獲最佳AI展示獎，展示了生成式AI在多領域的應用！點擊觀看，了解更多聯發科技在Computex的亮點與影響力！

Click to read

Embrace DEI

破解跨世代溝通密碼



隨著職場邁入「四代同堂」，跨世代協作成為各個企業關注協同合作議題的新願景，一起看看公司的ERG(員工資源小組) I-Connect，首場活動「破解跨世代溝通密碼」，為大家注入促進跨世代溝通與創新新能量！

Click to read

聯發科技27周年生日慶精彩回顧

感恩有你，共築未來



聯發科技27週年，透過#choosetobuild夢想拼貼畫、Go Green活動和全球慶典都為我們留下美好記憶。超過500個宣言、創新展覽和7,000名同仁的綠色行動，共同見證了每個重要時刻，邀請你一起回顧這些精彩片段！

Click to read

3.5 健康安全的友善職場

聯發科技從員工的需求出發，提升身心關懷措施，創造友善職場，強化員工福祉。我們通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過系統性的管理，確保提供員工健康與安全之工作環境。我們實施員工健康計劃和改善工作場所的人體工學設計，以實際行動展示公司對員工體驗的重視，確保每位員工都能在健康安全的環境中工作。

3.5.1 職業安全衛生管理

SDG 4.8

職場健康與安全

聯發科技重視同仁工作安全。為增進本公司各級人員對安全衛生之認識與重視，針對關鍵性作業或潛在危害較高事件，實施危害鑑別及風險評估，追求職場零災害。

目標	辦理急救人員專業訓練以符合法規要求	辦理年度員工疏散演練	執行健康促進活動	每年執行職場健康與安全風險鑑別
2024 執行情形	落實辦理一場竹科急救人員複訓專班，持續維持急救人員資格	共計辦理 16 場員工疏散演練	2024 年臺灣總部共舉辦 26 場健康促進活動，參與人次達 9,279 人	針對關鍵性作業或潛在危害較高事件，完成危害鑑別及風險評估
	達成	達成	達成	達成
2025 管理目標	持續辦理急救人員專業訓練專班以符合法規要求	辦理年度員工疏散演練達 16 場以上	2025 年預計辦理多元健康促進活動共 27 場	持續執行關鍵性作業或潛在危害較高事件的危害鑑別及風險評估

2015 年起定期辦理優於同業之全員疏散演練，協助全體同仁熟悉公司疏散動線、集合地點及人員清點，演練同時亦加入滅火模擬及傷患救護項目。演練實施大樓包含新竹、竹北及臺北等辦公大樓，2024 年度參與演練總人數為 10,418 人。

為確保公司環境安全零死角，除不定期向同仁訪客宣導各項安全之重要性，也定期實地檢查辦公室、公共區、會議室、實驗室、客戶辦公區、廠務設備區域的環境及作業安全。2024 年員工職業傷害共 2 件，其原因為跌倒及階梯摔跌。

近三年失能職災統計

項目 / 年度	性別	2022 年	2023 年	2024 年
失能傷害頻率 (FR) 損失工作件數 (休息大於 8 小時才算) X1,000,000/ 總工時	男	0.25	0.54	0.10
	女	0.47	1.64	0.00
總和		0.29	0.71	0.08
職業病比率 (ODR) 職業病總數 X1,000,000/ 總工時	男	0	0	0
	女	0	0	0
總和		0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR) 損失工作日數 X1,000,000/ 總工時	男	4	16	1
	女	14	41	0
總和		6	5	1
缺勤率 (AR) 總缺勤天數 / 總工作天數	男	0.00400	0.00500	0.00500
	女	0.00900	0.01300	0.01200
總和		0.00500	0.00700	0.00600

註 1：總缺勤天數計算包含事假、病假、以及工傷假之天數
註 2：病假 (含無薪病假、半薪病假、生理假)：117,408.28 小時，工傷假：2,038 小時
註 3：總工時：24,858,168 小時
註 4：公司外員工上、下班通勤之交通事故共 23 件，依職安署公告自 2024 年起不再將通勤之交通事故列入職災統計

本公司為確保承攬商施工安全管理，對於入場施工之人員均辦理職業安全衛生講習，進行危害告知及宣導安全施工規範，以預防職業災害發生。2024 年參與安全講習之承攬商共有 750 人並達成年度零災害，零意外、零損失之目標。

3.5.2 全方位健康職場

人才是永續發展的關鍵，員工照顧不只是公司福利，而是企業治理的重要議題。2024 年第六屆 CHR 健康企業公民獎項的參與，入選「健康企業公民獎健康 99 企業」，針對企業對員工健康照顧之具體作為，以健康意識、健康活動、健康飲食、健康管理四大構面評估企業對於員工健康照顧計畫、執行、過程與成效，包含高階主管參與支持度、資源投入、全體員工參與投入情形、以及相關持續性與健康改善情形。聯發科技深信健康的員工才能創造高績效的產出，我們重視員工身心靈全健康，積極打造全方位健康職場。各地區健康中心由不同專業領域及領有國家專業證照的醫事人員組成，涵蓋護理、心理及物理治療等。透過預防、健康促進、辦公環境優化以及各項生活服務，減輕員工身心壓力。



健康促進

- ▶ 2024 年臺灣總部共辦理 72 場多元型態健康促進活動，員工參與涵蓋率 68%。
- ▶ 舉辦「飛躍成就·聯心奮鬥」年度健康促進活動，藉由不同運動賽事，鼓勵個人與團隊參與，有效提升員工的運動頻率。2024 年共辦理 10 場，1,657 名及 2,085 人次員工參與，包含冠軍預測活動，總計參與人次 11,123 名。
- ▶ 各辦公室皆設有健身空間並提供健身器材供員工使用，共計投入約新臺幣 1,447 萬預算定期維護。
- ▶ 累積 8 年獲得教育部體育署《運動企業認證》。



健康衛教資訊

- ▶ 2024 年持續發行《MediaTek Wellbeing Times》雙語雙月電子報，涵蓋生理與心理健康資訊，共發行 6 期，閱覽量超過 11,000 次。
- ▶ 每季辦理主題衛教講座，2024 年共計舉行 8 場，更開放眷屬共同參與，參與同仁 6,089 人次與眷屬 917 人次，滿意度達 4.8 分（滿分 5 分）。



公益參與

- ▶ 2024 年舉辦 6 場捐血活動，共有 963 人參與，募得 1,575 袋血液。
- ▶ 廠區舉辦年節特賣活動，展示攤位皆優先選擇公益或弱勢團體。年節禮盒訂購，提撥部分金額結合公益捐贈，2024 年共訂購 16,345 份禮盒，較前一年成長 5%，捐贈金額近新臺幣 16 萬元。
- ▶ 2024 年福利委員會於中秋佳節贈送全體員工中秋月餅禮盒，結合公益共捐 120,600 元予陽光基金會。



健康管理

- ▶ 提供員工每年一次健康檢查，並支付全額健康檢查費用。2024 年共計 11,577 名員工完成年度健檢，費用為新臺幣 7,880 萬元。並依據健檢結果，針對風險族群主動進行醫療諮詢評估。
- ▶ 與新竹臺大醫院合作，2024 年共提供 288 小時駐廠醫療服務，2024 年醫師諮詢人數共計 1,576 人次。
- ▶ 2024 年辦理 10 場流感疫苗接種，共有 2,278 位同仁完成施打。

員工協助方案 (EAP)

- ▶ 設置員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，與興智國際企業管理整合諮詢有限公司合作，提供員工每人每年三次免費諮詢，費用由公司全額負擔。2024 年統計使用率為 3.8%，投入約新臺幣 280 萬元員工協助諮詢費用，獲得員工給予 92.6 分（滿分 100 分）滿意評價。
- ▶ 企業內部亦設置「心理健康預防方案」。依照事件分級，由公司專任心理師及人力資源部門提供員工，預防與教育、晤談協助與申訴處理、危機事件處理的支持與諮詢。

空間優化

- ▶ 全球推行辦公空間整合管理系統 (IWMS)，即時更新全球辦公室空間配置資訊，覆蓋 27 個工作地點、36 棟辦公大樓，共 179 個樓層。顯示即時資訊，增進辦公空間管理效率。
- ▶ 透過線上回報系統，持續提升辦公空間維護品質。2024 年共計處理 5,483 件，94% 以上案件皆於通報 3 日內處理完成。
- ▶ 增設辦公大樓剩餘車位數查詢 APP iParking，協助員工得知剩餘停車位最新狀況。

生活服務

- ▶ 「彈性福利方案」有員工自由運用福利金於多個項目，2024 年整體報銷率達 97%。
- ▶ 支持員工自組興趣社團，並提供補助，2024 年總計近 76 個社團。另外社團博覽會，參與社團也相較前一年度增加 8 個，整體滿意度提升。
- ▶ 延聘新竹市 / 縣、臺北市盲人福利協進會推薦的視障按摩老師，提供專業的按摩紓壓服務。



健康飲食

- ▶ 30+ 家廠商進駐員工餐廳，每日午餐及晚餐平均用餐總人次達 20,000，涵蓋約 9 成員工。每雙月接受 SGS 的定期稽查檢驗，落實食品安全衛生管理。
- ▶ 2024 年度駐廠餐廳滿意度調查，填答人數超過 5,500 位，公司也會依據滿意度調查結果定期更換多元廠商，提升員工用餐體驗。



3.5.3 友善家庭

聯發科技將多元（Diversity）、平等（Equity）、共融（Inclusion）等價值落實在公司內部政策之中，積極營造友善家庭職場。我們經由 3 大面向給予職場父母適切支持：

托育設備

自建聯發科技幼兒園，支持父母育兒

聯發科技幼兒園現為新竹科學園區內最大之企業自辦幼兒園，占地 600 坪，寬敞的空間使幼童能安心在教室內嬉戲。在幼兒園制度規劃上，亦考慮到員工上、下班之需求，上、下學採彈性制，員工可根據自身需求接送孩子。

鼓勵同仁開辦育兒

支持性團體育兒路上不孤單

聯發科技育兒交流社的成立，為職場新手父母們提供一個交流的窗口。社團協助同仁可以更快調適在工作與家庭生活之間不同角色的轉換，透過線下實體活動與線上 LINE 社群，使員工有機會交流育兒的困難、平衡工作與家庭的做法等等，讓忙於工作的父母們得以有一個情感支持的管道。

母性健康照顧—給予職場媽媽最安心的工作環境

依《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》，聯發科技訂定《母性健康保護計畫》，確保懷孕、產後、哺乳女性員工之身心健康。



家庭照顧

我們支持員工進入不同階段的需求，提供多項優於法令福利，成為員工照顧家庭的後盾。員工可於嬰兒出生 3 個月後申請生育禮金，實寶賀禮則可於懷孕滿 32 週後領取，提前祝賀員工迎接新生命的到來。2024 年家庭照顧福利使用情形如下：

- ▶ 結婚禮金：新臺幣 10,000 元，2024 年發出 389 份。
- ▶ 生育禮金：新臺幣 10,000 元 / 胎，2024 年共計 419 人申請，發出 430 份（部分申請包含多胞胎）。
- ▶ 推出客製「聯發實寶出生賀禮」，祝賀員工迎接家中心成員，迄今全球超過千位聯發實寶誕生並領取到新生兒出生賀禮。2024 年臺灣共發出 434 份賀禮。
- ▶ 與 27 間托嬰中心及幼兒園特約機構合作，並自辦幼兒園，協助員工子女托育。



提供全方位家庭支持，提升員工身心福祉

聯發科技陪伴同仁的每一個人生階段與各年齡的家庭生活，也透過支持家庭生活，建立強壯與靈活的工作力。健康中心精心設計「聯發實寶出生賀禮」，包含嬰兒衣物、圍兜兜、毯子、學習餐具及固齒器等，為員工邁入新里程碑，迎接新生命獻上祝福。2024 年全球共計有 451 名聯發實寶誕生，在聯發科技的大家庭中逐漸茁壯。過去我們規劃《家庭溝通系列講座》，為經歷不同人生階段的員工，提供伴侶相處、親子教養、與父母對話等，實用溝通指南。協助員工降低與家庭成員溝通的摩擦，提升家庭關係，健全身心健康。2024 年更邀請眷屬一同參與，共計 917 人次眷屬參與年度講座活動。



精彩講座回顧



母性保護

產後一年內，健康中心團隊會持續追蹤員工的身心健康，提供完善的健康照護，確保員工在回歸工作崗位後依然能夠保持良好的健康狀態。健康中心掌握全公司母性健康保護名單，由醫師進行個別危害評估、分級管理與健康保護等適性評估建議。2024 年母性保護共 99 人；醫師訪談共 63 人次。除健康中心提供的持續健康照護，我們在各棟別皆設置友善車位，專供孕期間同仁停放，友善車位靠近建築或電梯入口，方便孕婦同仁進出，減少上下班時的步行距離，從而降低身體負擔，也確保懷孕員工在工作期間能享有更安全、便利的環境，進一步體現公司對母性健康的重視與關懷。每棟工作場所皆有設置標準配備哺（集）乳室，共 39 間，可同時提供至少 41 位以上員工使用，並於 2024 年取得親善哺集乳室認證一特優榮譽，優於法規的設置提供母乳專用冰箱、各類衛教資訊、飲水設備及奶瓶消毒鍋設備，使同仁更能安心哺餵。

鼓勵生育

聯發科技除在「工作規則」中依照勞基法明確規定「員工在產假期間公司不得終止勞動契約」外，為支持同仁與其家人度過人生不同階段，自 2024 年起提供女性員工在分娩前後計有 12 週共 84 天的產假；男性員工則是可於其配偶懷孕期間陪同產檢或生（流）產日及前後 15 日間請假陪伴，兩者合計共有 10 天陪產（檢）假可運用，陪產（檢）假期間工資照常給付。



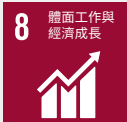
守護員工健康：2024 年健康職場執行成效統計

項目	2024 年執行成效
健康檢查	
健檢合約醫院數量	▶ 合約醫院 19 家
員工健檢人數	▶ 員工 11,577 人，眷屬 3,983 人 ▶ 員工受檢率 95% ▶ 運用健康檢查結果分析與掌握同仁健康風險，依異常程度協助員工預約醫師諮詢面談與提供衛教資訊等健康指導措施。
新人體檢人數	▶ 新人 1,056 人 ▶ 受檢率 100%
身心健康問卷回饋人數	▶ 回覆率：97% ▶ 訪談完成率：100%
健康講座	▶ 「工作 X 生活整合系列講座」共 8 場，共 7,006 人參與，滿意度 4.8（滿分 5 分）
CPR+AED 急救教育訓練	▶ 共 6 場，191 人參與，滿意度 5.0
健康服務	
健康中心關懷	▶ 5,214 人次
駐廠醫師服務	▶ 1,576 人次
按摩服務	▶ 共聘請 39 位視障按摩師，服務共計 21,846 人次
捐血活動	▶ 共 6 場，963 人參與，勸募 1,575 袋血
流感疫苗	▶ 共 10 場，共 2,278 劑
EAP 服務	▶ 使用率：3.8%
健康促進	
外部認證	▶ 入選「健康企業公民獎健康 99 企業」 ▶ 榮獲教育部體育署運動企業認證
健身房使用	▶ 內部：191,878 人次 ▶ 外部：4,358 人次
運動賽事	▶ 內部：10 場運動，2,085 人次參與競賽，滿意度 4.6 分（滿分 5 分） ▶ 外部：100 人參與臺北馬拉松

CH4 公司治理

強化治理架構，保障利害關係人權益，
精進內稽內控功能

- 4.1 治理架構
- 4.2 財務績效
- 4.3 誠信正直與法規遵循
- 4.4 內部稽核
- 4.5 風險管理
- 4.6 資訊安全管理
- 4.7 投資人關係



永續亮點

公司治理評鑑前 5%

公司治理評鑑持續獲得前 5% 成績優異（連續五屆）

1/2 為獨立董事

強化公司治理，提高獨立董事佔比至全體董事二分之一

TCSA 第一名

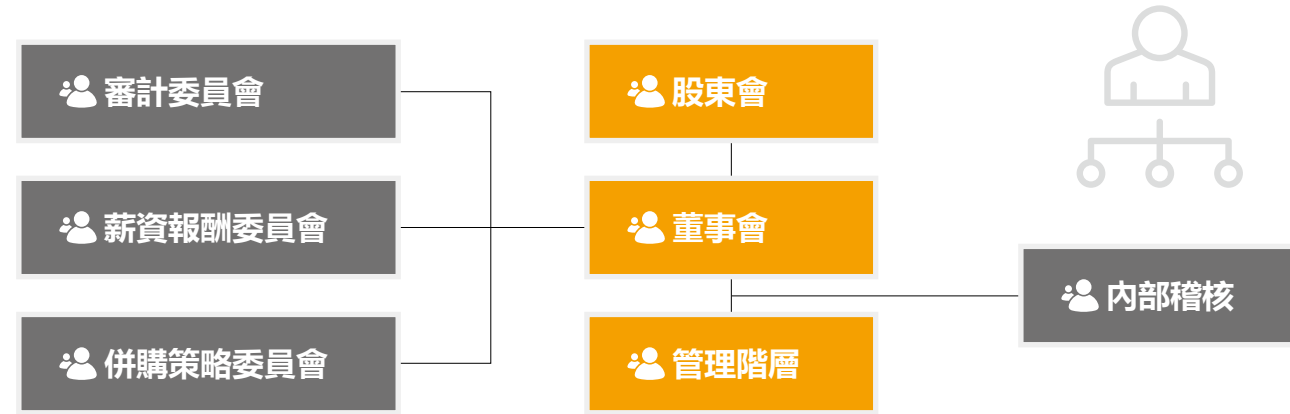
TCSA 資安領袖獎第一名（連續三屆）

Asia（ex-Japan）Executive Team 前三名

《機構投資人（Institutional Investor）》由全球投資人投票而發布的 2024 年半導體業亞洲公司（不含日本）管理團隊（Asia（ex-Japan）Executive Team）排名中，本公司在最受尊崇企業、最佳 ESG 公司、最佳執行長、最佳財務長、最佳投資人經理人、最佳投資人團隊及投資人關係方案等獎項中皆位居前三名。

4.1 治理架構

聯發科技董事會下設有審計委員會，強化公司治理獨立性並作為公司風險管理之最高指導單位，亦設立薪資報酬委員會，以健全公司薪酬制度為目標，持續強化企業永續發展。除前述法定功能性委員會外，本公司亦設立法定以外之併購策略委員會，視實際需求針對集團具體併購案件及整體併購策略評估分析。



本公司董事會成員皆得以高度自律及審慎之態度提供專業客觀之意見。同時，公司管理階層亦致力於領導各部門執行永續發展年度計畫，以落實環境、社會與公司治理面向各議題為目標，持續精進聯發科技永續發展之作為。

更多有關聯發科技董事會成員、運作情形及公司治理報告之內容，請參閱本公司聯發科技 [113 年年報](#)。

4.1.1 董事會成員、經歷與職掌

成員
聯發科技董事成員皆依公司章程採候選人提名制。本公司依「董事選舉辦法」選出第十屆董事會 8 位董事，其中包含 4 位獨立董事（含一名女性獨立董事），董事長蔡明介先生未兼任公司總經理之職務。聯發科技董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，有關利益衝突相關規範亦已明訂於「董事會議事規範」。董事對於與其自身或其代表之法人有利害關係之事項^註，均依公司法相關規定說明其利害關係，並迴避討論及表決。此外，本公司訂有董事會多元化政策，依該政策，本公司董事會成員組成應考量多元化，並且依本公司運作、營運型態及發展需求等，選任多元化背景及觀點之成員，其考量因素包括但不限於性別、年齡、國籍、文化、教育背景、專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。董事會成員名單與主要學經歷，請參閱聯發科技 113 年年報第 9 頁。
召開頻率
每季至少一次。2024 年共召開 7 次，出席率為 98.2%。
執掌
- 訂定有效及適當之內部控制制度 - 委任及解任本公司之經理人 - 審核公司之管理決策及營運計畫 - 編定預算及決算 - 監督公司面臨之重大風險 - 造具營業報告書 - 提出盈餘分派或虧損撥補之議案 - 提出資本增減之議案 - 擬定重要章則及契約 - 選任會計師

^註：公司治理單位於每次董事會前，均依規範通知與提供議事內容，確保董事提前注意並迴避。

4.1.2 審計委員會

成員
4 位獨立董事。
召開頻率
每年至少一次。2024 年共召開 5 次，出席率為 100%。
執掌
- 訂定或修正內部控制制度 - 內部控制制度有效性之考核 - 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序 - 涉及董事自身利害關係之事項 - 重大之資產或衍生性商品交易 - 重大之資金貸與、背書或提供保證 - 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券 - 簽證會計師之委任、解任或報酬 - 財務、會計或內部稽核主管之任免 - 年度財務報告及半年度財務報告 - 風險管理之督導

4.1.3 薪資報酬委員會

成員
2 位獨立董事及 1 位外部獨立專家。
召開頻率
每年至少一次。 2024 年共召開 3 次，出席率為 100%。
執掌
主要目的為檢視及評估董事及經理人績效與相關薪酬政策，並客觀提供專業建議供董事會參考，更多內容請參閱聯發科技 113 年年報第 22-23 頁。 - 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬 - 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構

4.1.4 併購策略委員會

  	成員
	召開頻率
	執掌

4 位董事（具備經營管理、商務管理、企管財務、產業技術、策略及組織規劃專業）。

2024 年按其組織規程共召開 1 次會議，全體委員均親自出席，出席率 100%。

就本公司集團併購案件之策略評估，並報告董事會。為落實本公司集團永續經營，除具體併購案件的討論外，並定期於併購策略委員會討論集團整體併購策略，借重董事之多元專業，俾利公司短、中、長期目標及永續發展目標之達成。本委員會之設置不影響本公司審計委員會職權之行使，依相關法令應由審計委員會決議之併購事項，仍應由審計委員會依法令審議之。

4.1.5 企業永續發展委員會

   	成員
	召開頻率
	執掌
	六大工作小組

主任委員由副董事長暨執行長擔任，並召集行銷、研發、銷售、人力資源、供應鏈管理、法務、財務、稽核與聯發科技教育基金會之主管擔任召集委員及成員。

每年年初向董事會報告 ESG 年度執行重點及績效。企業永續發展委員會每年至少彙報一次，對焦年度企業永續發展主軸、整體績效與精進規劃之探討。

以企業永續發展為最高指導原則，透過掌握國內外經濟、社會、環境及氣候變遷整體趨勢進行各部門及相關專案規劃。六大工作小組負責統整該小組業務後，向主任委員報告。年度規劃包含：

- ▶ 前年度執行成效檢討並擬定當年度企業永續發展主軸與方向、公司高層與各部門之溝通協調
- ▶ 調度內部各項資源 ▶ 專案進度管控 ▶ 認證稽核及獎項申請

全球觀	創新	人才	公司治理	綠色營運	在地實踐
					

4.1.6 公司治理單位

 	成員
	執掌

本公司依公司法、證券交易法等公司治理法規制定公司章程及組織架構，以董事會為公司治理最高階層，指定法務長擔任公司治理主管，其下設置公司治理專責單位「公司法務處」，辦理公司治理相關事務以保障股東權益並強化董事會職能。

依法辦理董事會及股東會議相關事宜，如製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、向董事會報告其就獨立董事資格是否符合相關法令規章之檢視結果、辦理公司登記及變更登記事務、定期依本公司「董事會績效評估辦法」進行董事會績效評核等。

在公司治理單位協助下，董事會成員參與「企業面對淨零排放因應之道（上）、（下）」、「從永續發展行動方案（公司治理 4.0）看公司治理趨勢與因應（上）、（下）」及「國際稅和國內稅最新發展與修法趨勢（上）、（下）」等多元進修課程，持續了解產業相關趨勢並有效發揮董事會職能，董事會進修情形請參閱聯發科技 [113 年年報](#) 第 43 頁。

4.1.7 公司治理之精進

聯發科技致力於公司治理之推動與執行，包括維護股東權益及平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、邁向企業永續發展等。聯發科技於公司網站設有投資人專區，提供投資大眾下載公司中英文年報、財務報表、股利、股東會等相關資訊，並於公司治理專區提供公司章程、公司治理守則等相關規章及董事會重要決議，以利股東了解公司營運情形。

強化董事會多元性及獨立性

- ▶ 聯發科技充分理解並認同董事會獨立性之重要性，故於 2024 年股東常會全面改選董事提高增選一名獨立董事，達成獨立董事佔比達董事席次二分之一。

強化風險管理監督層級

- ▶ 聯發科技董事會通過將風險管理委員會提升至董事會之功能性委員會層級，由審計委員會執行原風險管理委員會職責。

強化董事會功能

- ▶ 聯發科技於 2021 年修訂本公司「董事會績效評估辦法」，納入外部績效評估機制，每三年執行一次，於 2022 年首次委請外部專業獨立機構進行整體董事會外部績效評估。另外，亦每年由公司治理專責單位執行內部績效評估。有關董事會、功能性委員會及董事個別成員之績效評估標準、方式及結果，請參見本 [公司網站](#) 或聯發科技 [113 年年報第 14 頁](#)。

強化公司治理、提升股東權益

- ▶ 聯發科技 2024 年於會計年度結束後兩個月內即公布經會計師查核簽證之年度財務報告，並提前於五月底召開股東常會。

完善資訊揭露

- ▶ 聯發科技每季皆召開線上法人說明會，由執行長與財務長親自向機構法人及社會大眾說明公司經營績效及長期規劃，並同時於聯發科技網站上提供線上法說會直播。線上法說會後亦提供重播檔、新聞稿及相關公告，以利投資人掌握公司概况。聯發科技致力於完善資訊揭露，於公司治理評鑑及天下人才永續獎均評列前茅，備受機構法人及相關評鑑單位的高度肯定。

強化審計委員會對財務之監督職能

- ▶ 聯發科技 2024 年各季財務報告均經審計委員會同意，並提交董事會討論決議。

強化資訊安全管理機制

- ▶ 聯發科技設有資訊安全委員會定期檢討資通安全、產品安全及資料安全的執行狀況並定期向董事會報告外，本公司於 2022 年依法規設置資安長，導入 ISO 27001 資訊安全管理系統標準，取得 ISO 27001 認證，更於 2023 年取得車載資安國際標準 TISAX 認證標章。

精進智慧財產管理

- ▶ 聯發科技除制訂與營運目標連結之智慧財產管理計畫並定期向董事會報告外，本公司於 2024 年持續通過「經濟部工業局台灣智慧財產管理制度（TIPS）A 級驗證審查」，效期至 2026 年 12 月 31 日。
- ▶ 2024 年逐步導入 AI 工具至智財申請流程中，提升智財申請效率。

推動環境、社會及公司治理（ESG）永續發展

- ▶ 本公司訂有溫室氣體盤查及查證時程規劃，按季提報董事會控管；本公司亦呈報董事會並正式對外公布本公司 2050 溫室氣體淨零目標，於 2024 年新增投資綠色債券人民幣 1.98 億元，累計投資金額共計約折合新臺幣 15 億元整。

4.1.8 公司治理落實之重要作為

- ▶ 提前於 5 月底召開股東會
- ▶ 於股東會開會日期前 30 日同步上傳中、英文議事手冊
- ▶ 董事會決議股東常會時同時發布中、英文重大訊息，公告召開日期、召開方式、召集事由及停止變更股東名簿記載之日期等事項
- ▶ 於聯發科技網站上揭露公司治理、企業社會責任及風險控管相關資訊
- ▶ 遵循主管機關 IFRS 永續揭露準則相關規範，於 2024 年第四季成立跨部門 IFRS 永續揭露準則專案小組，嗣後年度將依本公司導入計畫執行並每季提報董事會追蹤。（導入計畫執行情形請詳本公司官方網站）。

年報揭露

- ▶ 於股東常會開會 18 日前同步上傳中、英文年報
- ▶ 股東會決議執行情形、董事會績效評估作業程序及結果及公司治理專責單位職掌及現況

4.2 財務績效

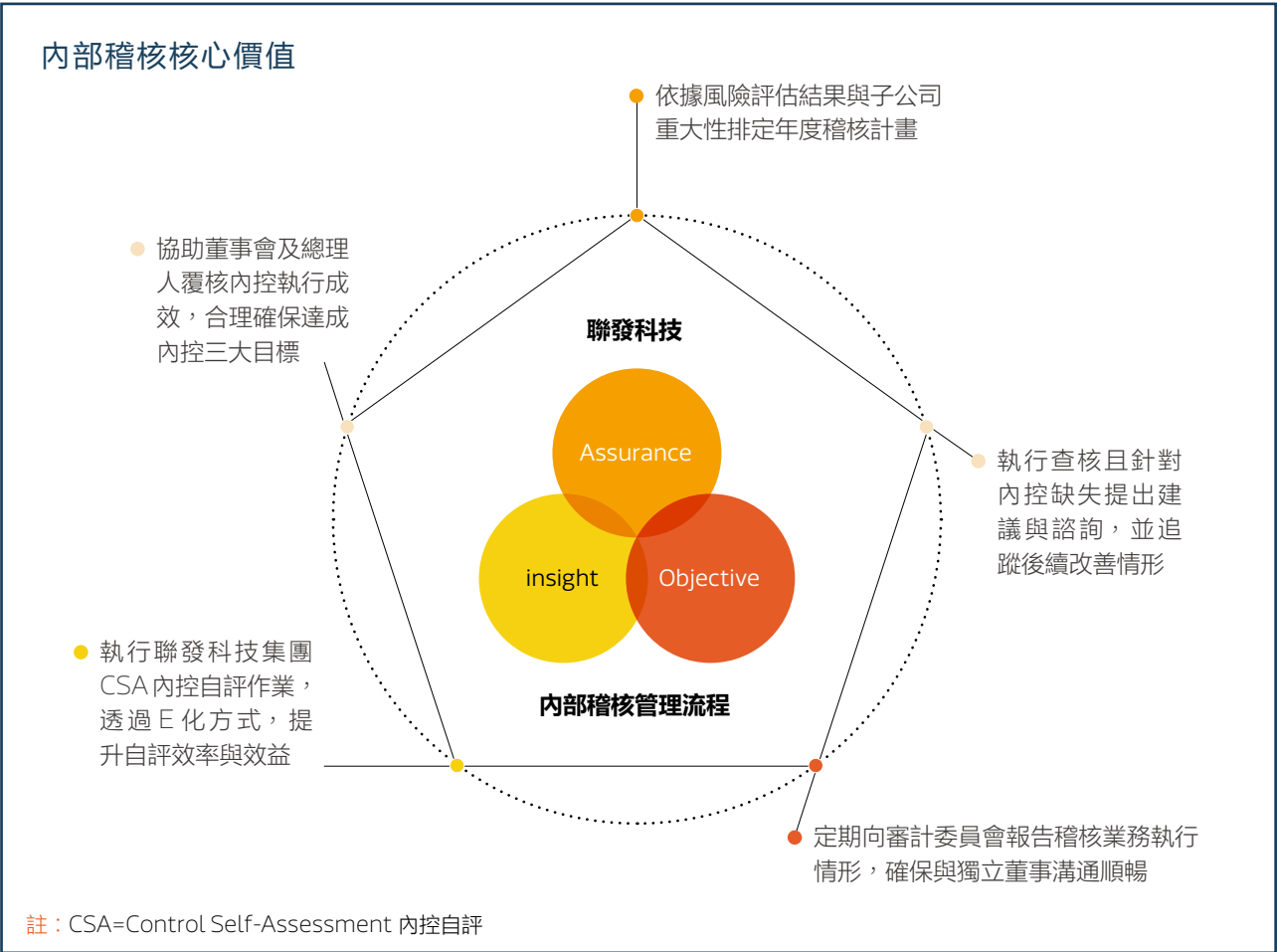
聯發科技始終以創新為核心驅動力，持續投入技術研發，結合第一線客戶需求與產官學研資源，推動技術標準化與商用應用，打造具競爭力的產品與解決方案，鞏固市場領先地位。研究機構 Gartner 統計報告顯示，2024 年全球半導體產業總體收入為 6,559 億美元，其中聯發科技市佔率 2.4%，在全球半導體公司中排名第 10 名；另根據研究機構 TrendForce 的數據顯示，2024 年聯發科技在全球 IC 設計業者中排名第 5 名。

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入（億元）	4,934	5,488	4,334	5,306
營業成本（億元）	2,618	2,779	2,261	2,672
員工薪資與福利（億元）	843	992	864	1,012
所得稅費用（億元）	150	169	96	124
稅後純益（億元）	1,119	1,186	772	1,071
每股盈餘（元）	70.56	74.59	48.51	66.92
股東權益報酬率	27.66%	27.06%	18.89%	27.49%
每股現金股利（元）	73	76	55	54

4.4 內部稽核

聯發科技依循法令規定建立持續精進的內部控制制度並設置隸屬於董事會之內部稽核單位。內部稽核處向董事會及審計委員會報告，確保本身獨立性與專業性。專職稽核人員每年依風險評估結果擬訂稽核計畫並經董事會及審計委員會通過後，執行定期或專案查核，執行成果會定期或於必要時向董事會及審計委員會報告，同時提供改善建議追蹤至改善完成。

聯發科技在企業網站公告「舉報辦法」，於舉報與調查過程中，秉持迅速及公正客觀立場處理並保密舉報者身分，助益公司治理機制。



內部稽核專業

專業證照取得	註冊執業會計師（Certified Public Accountant, CPA）、國際內部稽核師（Certified Internal Auditors, CIA）、國際電腦稽核師（Certified Information Systems Auditor, CISA）、國際舞弊稽核師（Certified Fraud Examiners, CFE）、資訊安全管理主導稽核員（ISO 27001 Lead Auditor）
外部進修總時數	96 小時
外部訓練內容	「風險導向內部稽核方法與實務」、「員工舞弊之法律責任與內控內稽實務」、「營運系統稽核之聚焦與跨循環及作業之整合」、「如何運用大數據強化稽核作業」、「深入解析最新全球內部稽核準則」、「資訊業務查核實務研習班」等社團法人中華民國內部稽核協會與財團法人中華民國會計研究發展基金會提供之專業課程。

內控執行成效



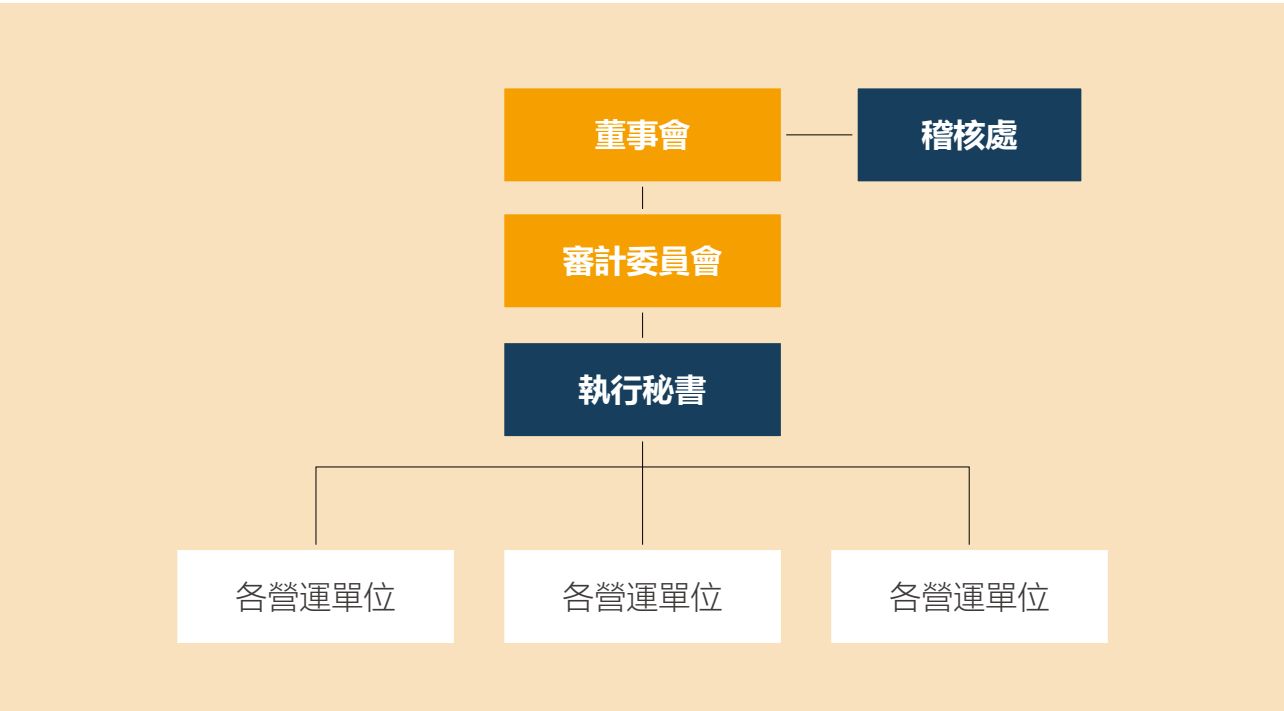
永續資訊納入內部控制

聯發科技依循主管機關發布《內部控制制度有效性判斷參考項目》，將永續資訊管理作業納入內部控制制度，並建立相關作業辦法文件，包含「永續報告書編制與確信」、「重大議題辨識與評估」及「氣候變遷與溫室氣體盤查」等管理辦法，以確保永續資訊報導之完整性、準確性及可靠性。

4.5 風險管理

風險管理組織架構

為確保本公司之健全經營，並落實董事會之風險管理監督功能，本公司訂有「風險管理政策與程序」，作為各單位風險管理之最高指導原則。為進一步強化公司治理，本公司並於 2023 年 7 月經董事會決議通過修訂「風險管理政策與程序」，將本公司風險管理之督導提升至審計委員會，指定審計委員會作為本公司風險管理之最高指導單位，定期至少每年一次向董事會報告風險管理之運作情形及執行成效。



風險管理範疇與機會效益

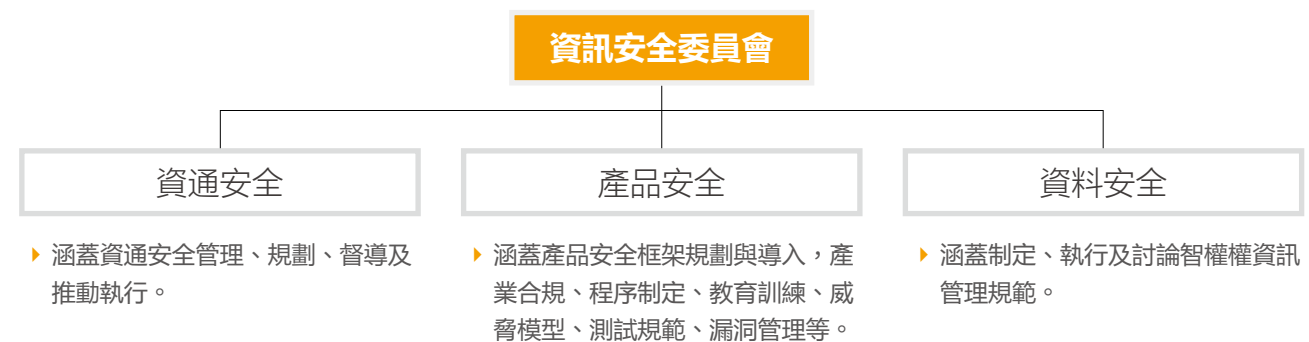
管理方式		因應方式	機會效益
風險面向：治理			
風險議題：營運風險			
衝擊影響：影響到聯發科技員工及設備安全，導致內部營運中斷			
企業持續營運計畫 (BCP)	緊急事故防範措施： 預先評估可能影響員工、設備環境等營運進行的緊急事件（如疫情危害、火災或風災等），先行制定防範措施，減少其發生頻率。措施包含環境面的指引說明、即時控管，以及人員面的出入管制、定期宣導與即時溝通等，降低危害發生的可能性。	妥善管理營運風險，可以保護我們重要的資產—員工。同時，增加利害關係人對聯發科技的營運信心，尤其對客戶及供應商而言，可以確保在商業合作上的權益受到最低損害。	
	緊急應變管理程序： 辦公室發生緊急事故或鄰近之辦公室發生緊急災害，有擴大趨勢造成環境安全衝擊及人員、財產損傷之虞時，相關部門主管擔任應變成員，採取應變任務進行救災，發揮群組互助功能，使災害損失風險減至最低程度。		
	緊急事故（受傷）通報處理暨職災認定辦法： 所有同仁於工作場所、上下班或因公外出等發生事故受傷或虛驚事故發生時，讓員工可遵循適宜之處理方式，使其傷害程度降至最低，並經由調查檢討發生原因及預防方法，以防止類似事故再發生。		
	外包廠緊急災害通報及應變程序： 外包廠發生緊急災害時，相關人員得依此程序進行通報及採取應變措施，以利即時掌握、回報並調整生產及出貨。判斷災害之等級、收集受災狀況、提供對生產及出貨之影響、提出因應措施、進行後續追蹤直至狀況解除或生產恢復正常。		
風險議題：匯率變動			
衝擊影響：與營業活動（收入或費用所使用之貨幣與本公司功能性貨幣不同時）及國外營運機構淨投資有關			
遠期外匯買賣合約	定期檢視非功能性貨幣計價之資產及負債之差異，以遠期外匯合約管理匯率風險，遠期外匯合約金額係依據聯發科技各幣別資金需求部位為準。	有效控制匯率波動對聯發科技現金流及資產價值的影響。	
風險議題：利率變動			
衝擊影響：來自於浮動利率投資、固定利率借款及浮動利率借款			
利率風險之敏感度分析	針對財務報導期間結束日之利率暴險項目，包括浮動利率投資及浮動利率借款，並假設持有一個會計年度，當利率上升 / 下降十個基本點，分析對聯發科技的損益影響程度。	預測利率波動對財務造成的衝擊影響。	
風險議題：資訊安全			
衝擊影響：網路攻擊、產品安全疑慮以及資訊洩露可能損害商譽和智慧財產權的保護，導致公司運營中斷、財務損失或違法違約等嚴重問題。這些問題長期下來將對企業形象和顧客關係造成深遠的損害，進而影響企業的永續發展基礎			
資訊安全委員會	由共同營運長及公司執行副總經理暨財務長擔任召集人，定期檢討資通安全、產品安全、以及資料安全的執行狀況，並定期向董事會報告資訊安全檢查情形。資訊安全委員會每半年至少召開一次，並得視資安風險管理需要隨時召開會議，資訊安全委員會召集人代表資訊安全委員會，每年向董事會報告一次。		(同下)

管理方式	因應方式	機會效益	
資通安全管理	為強化資通安全管理，聯發科技觀察與檢視自身資訊安全情勢，參考美國國家標準與技術研究院資通安全框架，制定資通安全防護及控制措施： 1 識別 2 保護 3 偵測 4 回應 5 復原	謹守資安政策、智權資訊及產品安全管理規範，定期檢核資安控管系統的有效運作，強化聯發科技面對網路攻擊的韌性與應變能力，除避免造成財物損失、違法違約等問題產生外，同時也建立穩固且具誠信的顧客關係與品牌形象。	
智權資訊管理	依據內部所制定之智權資訊管理規範加以落實，共包含十四項規範內容，明確訂出規範行為、對象、區域、機密標示及訓練機制等，防止重要資訊資產遭有意或無意毀損、暴露、遺失、竄改、不當接觸、複製、傳輸或使用等事件發生。各地區或各單位針對工作類別之需求辦理安全教育訓練或宣導，提高員工安全意識。包括為新進同仁舉辦智權資訊管理入職培訓，並且每年至少舉辦一次溝通宣導。內部稽核處每個月進行資安查核，相關查核結果會通報主管及委員會。針對重要技術、文件分類保護與研發環境，由內部稽核處執行年度查核，協助事業單位與 IT 強化資安保護機制。		
產品安全管理	根據公司發布的「聯發科技產品安全管理政策」，由「產品安全辦公室」與各產品線的產品安全團隊合作，從需求、設計、編碼、測試、交付到維護等不同產品開發階段，全面落實「產品安全開發生命週期」（PSDLC, Product Security Development Life Cycle）程序，並定期進行稽核，以達成產品安全品質目標。 ▶ 需求階段：進行安全需求分析、風險評估，以及第三方軟體審查與管理。 ▶ 設計階段：確認安全設計規範，進行安全架構分析和威脅模型分析。 ▶ 開發階段：定義安全編碼規範，並執行安全代碼審查。 ▶ 測試階段：執行靜態代碼掃描、開源第三方漏洞掃描、動態安全測試和模糊測試（Fuzz Testing） ▶ 交付階段：確認安全配置與完整性，並通過安全通道將產品交付給客戶。 ▶ 維護階段：在量產後執行漏洞修復和公開，實施漏洞獎勵計畫，進行漏洞分析管理和漏洞情資蒐集分析，並管理量產後的變更。 此外，針對產品安全要求更高的車用產品，聯發科技已依照「車用網路安全標準（ISO/SAE 21434）」完成制定相關程序，並取得程序認證，以滿足車用市場與客戶合規需求。公司也持續推動內部教育訓練，強化全體員工的產品安全意識和標準產品安全開發程序。		
風險面向：環境			
風險議題：氣候變遷			
衝擊影響：為了減緩極端氣候發生，全球重視企業是否符合各項環境保護趨勢或標準			
環境與職業安全衛生管理綠色產品政策	每年定期檢視國際環保趨勢，依照營運需求制定環境保護措施，並進行內部教育訓練與宣導，使員工意識到氣候變遷的衝擊影響，了解公司的年度環保主軸方向，並在工作業務上配合各項環保政策。此議題由企業永續發展委員會依據 TCFD 氣候相關財務揭露建議書進行重大鑑別與管理，相關說明請詳 5.2 氣候相關風險與機會管理。	提升聯發科技的綠色競爭力，創造出差異價值。	
風險面向：社會			
風險議題：人權風險			
衝擊影響：定期評估員工人權風險，避免違法及勞資關係惡化之情事。			
國際人權公約、當地勞工法規及召開勞資會議	本公司認同並支持國際人權公約（如聯合國世界人權宣言）所揭櫫之人權保護精神與原則，並訂定《聯發科技人權政策》，杜絕侵犯及違反人權之行為，並承諾落實保護人權的責任，恪遵當地政府之法規要求；針對勞資關係，定期召開勞資會議，雙方針對人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。	藉由建立友善共融工作職場，讓員工有機會展現潛能、獲得合理的薪資報酬，形塑優良雇主品牌形象。	

4.6 資訊安全管理

4.6.1 資訊安全管理架構

聯發科技為管理資訊安全風險之目的，成立資訊安全委員會，由共同營運長及公司執行副總經理暨財務長擔任召集人，定期檢討資通安全、產品安全以及資料安全的執行情況，每半年至少召開一次，並得視資安風險管理需要隨時召開會議，並每年定期向董事會報告資訊安全檢查情形。



4.6.2 資訊安全管理策略

聯發科技設有資安專責單位以確保資安事件處理之有效性，並要求所有供應商遵循聯發科技資訊安全政策，定期評估供應商資安水準，建立有效的供應商資安溝通管道。此外，在委外資訊系統合約中納入資安要求與規範，並明訂漏洞修補原則，避免受委外系統漏洞影響公司業務，以期建立企業可信任環境。

在制定資安控制措施方面，聯發科技參考 NIST Cybersecurity Framework (CSF) 標準，以治理、識別、保護、偵測、回應、復原的控制措施整合入平日作業流程，包含：制定資訊安全規範、制定並實施相應的防禦措施、建置即時偵測資訊安全事件與告警的機制、設置應變小組和制定資料備援計劃，建置以上資訊安全控制措施以確保產品無安全性或隱私性漏洞隱憂，並且強化資訊安全韌性。

此外，隨著 AI 廣泛應用的時代來臨，公司亦將 AI 應用的安全議題納入資訊安全委員會定期討論，以期未來建立完整的 AI 治理架構，確保公司資訊安全。

4.6.3 落實管理制度及管理成效

自 2020 年起持續驗證資安執行情形，透過多項資安技術，包括導入紅隊演練、檢視企業網路邊界強化端點存取安全，於企業架構中的找出防護盲點，以完善雲端資安防護並精進管控措施，並在 2024 年起，逐步導入零信任架構 (Zero Trust Architecture, ZTA)，進一步強化企業網路環境安全。同時，本公司重視上下游供應鏈的資訊安全防護，除定期評估供應商資安管理措施，並於 2022 年起每年舉辦供應商資安論壇，邀請專業顧問與業界專家分享資安治理指標，逐步提升供應商資安能力，2024 年邀請子公司與供應商共 13 家，皆給予正向回饋。

聯發科技於 2024 年取得 TCSA 資安領袖獎第一名，已連續三年蟬聯第一名，並因 TISAX 車載資安國際標準認證過程中的努力，獲得 SGS 頒發 2024 年度車載資安管理卓越獎，在提升資訊安全技術能力與強化企業資安意識具有標竿作用及領導性地位。對外，聯發科技於產學合作上持續支援教育部資安人才培育計畫，多方面關注與培育產業所需之資安人才，展現企業資安表率。

4.7 投資人關係

4.7.1 股東服務

2024 年，聯發科技參與的國內外論壇和路演超過 30 次、召開 4 場線上法說會、投資法人訪談超過 350 場，全年服務的全球投資者累積人次超過 8,000 人次；屢屢受到國際機構 Institutional Investor Magazine 對本公司股東服務的獎項肯定。

根據全球權威雜誌《機構投資人 (Institutional Investor) 》由全球投資人投票而發布的 2024 年半導體業亞洲公司（不含日本）管理團隊 (Asia (ex-Japan) Executive Team) 排名中，本公司在最受尊崇企業、最佳 ESG 公司、最佳執行長、最佳財務長、最佳投資人經理人、最佳投資人團隊及最佳投資人關係方案等獎項中皆位居前三名。

聯發科技十分重視全球投資人的反饋，除設置發言人制度，亦指定專人負責蒐集及揭露公司即時資訊供利害關係人參考。同時，透過國內論壇、路演 (Roadshow) 及投資法人訪談與投資人互動並聽取建言，並將其作為未來發展策略之重要參考。

聯發科技於每年度舉辦股東大會並按議事規則確實執行須經由股東會決議之事項以落實股東權益之維護。為維繫與全球股東及投資人雙向暢通之溝通管道，聯發科技於 2012 年起實行電子投票並配合國內外投資人之公司拜訪需求，以全方位蒐集股東及投資人之意見。

發言人制度		
 發言人 顧大為	 代理發言人 王巧潔	公司資訊之蒐集及揭露 王巧潔 電話 886-3-567-0766 信箱 ir@mediatek.com 

4.7.2 股利政策

依聯發科技公司章程規定，分派股利之政策，須視公司目前及未來之投資環境、資金需求、國內外競爭狀況及資本預算等因素，兼顧股東利益、平衡股利及公司長期財務規劃等，依法由董事會擬具分派案，就現金股利分派報告股東會或提報股東會決議股票股利分派案。公司得依財務、業務及經營面等因素之考量將可分配盈餘全數分派，其中股東紅利之分派得以現金或股票方式發放，股東現金紅利分派之比例不低於股東股利總額之百分之十。

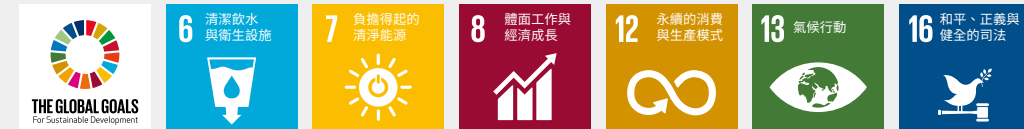
經董事會依上開章程決議，配合本公司財務業務發展目標及規劃，在無其他特殊情形考量下，本公司股利之分派以分派當年度稅後盈餘之 80%~85% 為原則。

股利分配百分比 (2025.1.4 停止過戶)		股東權益報酬率	
個人	21.76%	2021 年	27.66%
金融機構	5.40%	2022 年	27.06%
其他法人	13.44%	2023 年	18.89%
外國機構及外國人	59.40%	2024 年	27.49%

CH5 綠色營運

響應國內外綠色環保減碳倡議，
並發揮對供應商的影响力。

- 5.1 責任供應鏈管理
- 5.2 氣候相關風險與機會管理
- 5.3 環境管理
- 5.4 環境保護與生物多樣性



永續亮點

提升 17% 能源使用效率

2024 年之 PUE 整體表現達 1.33，相較傳統機房提升 17%
能源使用效率「Direct-to-Customer Vertical Business Marketing Program」

減碳效益約 40,372 噸

2024 年共計執行了 28 個供應鏈減碳相關持續改善專案，
減碳效益約 40,372 (ton CO₂e / year)

在地採購 90%

臺灣在地採購金額 90%

- 全臺所有營運大樓皆全面使用 LED 照明
- 自建再生能源裝置 2024 年總發電量約 17.6 萬度
- 園區內第一座 GOGORO 企業合作換電站
- 已於 2024 年申請並通過 SBTi 審核，朝向 2050 年淨零目標邁進

5.1 責任供應鏈管理

聯發科技做為全球半導體產業技術領導者，在整體價值鏈中位於最前端的晶片設計，後端的原物料採購、代工製造、封裝與測試等環節皆交由供應商執行，形成專業分工與互相合作的夥伴關係。因此，供應鏈管理更是聯發科技面對企業營運風險與氣候相關風險的首要之務，我們將致力於與供應鏈夥伴共同落實永續發展。

管理行動	2024 年成果		短期目標 1-3 年	中長期目標 3-10 年
管理策略：責任供應鏈管理機制				
管理項目：供應商行為準則				
▶ 要求所有供應商簽署行為準則承諾書	1 100% 供應商簽署聯發科技行為準則承諾書			
▶ 稽核供應商行為準則符合度	2 88% 關鍵供應商取得 RBA VAP audit, 12% 關鍵供應商完成 SAQ		▶ 持續要求其他供應商須完成 RBA SAQ 或 VAP audit，並增加完成家數	▶ 持續要求其他供應商須完成 RBA SAQ 或 VAP audit，完成達 100%
	3 86% 關鍵供應商在 RBA VAP audit 取得 platinum, 14% 關鍵供應商取得 Gold			
管理項目：供應商風險評估				
▶ 供應商永續風險評估機制	▶ 2024 年無高風險供應商		▶ 持續維持無高風險供應商	
▶ 關鍵物料風險管理	▶ 100% 採購負責任礦產		▶ 要求供應商 100% 採購負責任礦產，需即時且定期通報冶煉廠的異動狀況，須確保 100% 符合性。	
	▶ 建置供應商即時通報不符合的衝突礦產冶煉廠動態			
管理項目：供應商永續評鑑				
▶ 關鍵供應商企業永續評分標準評估流程	▶ 2024 年擴大評鑑廠家，新增三家廠家，總體平均評鑑分數為 77 分		▶ 持續增加評鑑廠家	
管理項目：在地採購				

管理行動	2024 年成果	短期目標 1-3 年	中長期目標 3-10 年
管理策略：推動綠色供應鏈			
管理項目：供應鏈節能節水生產管理			
▶ 鼓勵關鍵供應商對聯發科技產品生產全流程推動節能行動方案	▶ 行動方案數：11+，聯發科技產品生產減碳共計 32,251 (ton CO ₂ e/year)	▶ 持續要求供應商節能減碳生產，每年節能希望較前一年度增加節能 1% 以上	▶ 削減聯發科技產品溫室氣體排放量 (S1+S2) 25% (相較 2020 年)
▶ 鼓勵關鍵供應商對聯發科技產品生產全流程推動節水行動方案	▶ 行動方案數：6，生產聯發科技產品節水行動相當減碳共計 517 (ton CO ₂ e/year)	▶ 持續增加用水回收率	
管理項目：供應鏈再生能源使用管理			
▶ 調查關鍵供應商再生能源建置計畫	▶ 與關鍵供應商依據未來產能一同規劃聯發科技產品淨零路徑圖，詳細制訂短、中、長期聯發科技產品使用再生能源的比例以及減碳目標，以達成至 2030 年，相較基準年 (2020 年) 可以減少聯發科技產品製造階段所產生之溫室氣體排放量 25%	▶ 持續要求供應商減碳，每年碳排強度較前一年度減少 2% 以上	▶ 至 2030 年，相較基準年 (2020 年) 可以減少聯發科技產品製造階段所產生之溫室氣體排放量 25%
▶ 共同制訂聯發科技產品線再生能源使用計畫	▶ 建立供應鏈自動化管理系統，收集供應商為聯發科技產品線建置的再生能源使用比例與供應商溫室氣體排放量。		
▶ 定期追蹤供應商再生能源使用比例			
管理項目：供應鏈溫室氣體管理			
▶ 共同制訂聯發科技產品淨零路徑圖	(同上)	▶ 持續要求供應商減碳，每年碳排強度較前一年度減少 2% 以上	▶ 至 2030 年，相較基準年 (2020 年) 可以減少聯發科技產品製造階段所產生之溫室氣體排放量 25%
▶ 定期追蹤供應商溫室氣體排放量			
▶ 舉辦工作坊實施教育訓練	▶ 關鍵供應商 100% 參與永續供應鏈淨零工作坊 - 推動 Tier2 供應鏈低碳製造		
管理項目：供應鏈廢棄物減量管理			
▶ 鼓勵供應商對聯發科技產品生產所需流程推動循環經濟與資源效率提升，使廢棄物可進行減量、再生或再利用。	▶ 行動方案數：11+，生產聯發科技產品提升資源效率相當減碳超過 7,604 (ton CO ₂ e/year)	▶ 持續要求所有供應商推行循環經濟，預計至少新增三家	▶ 100% 供應商推行循環經濟

5.1.1 聯發科技的供應鏈永續管理工具綜覽

SDG 8.7

 責任供應鏈 管理機制	▶ 供應商行為準則	 推動綠色 供應鏈	▶ 供應鏈節能節水生產管理
	▶ 供應商風險評估		▶ 供應鏈再生能源使用管理
	▶ 供應商永續評鑑		▶ 供應鏈溫室氣體管理
	▶ 在地採購		▶ 供應鏈廢棄物減量管理

聯發科技在 2015 年將責任商業聯盟行為準則、國際勞工組織三方原則宣言、聯合國世界人權宣言等準則與倡議，正式列入聯發科技供應商行為準則，要求所有供應商響應與遵守。作為全球電子產業供應鏈的優質企業，聯發科技持續維護從業人員及群體權利福祉，我們制定之供應商行為準則涵蓋五大面向：勞工與人權、健康與安全、環境保護、職業道德與管理體系，共有 39 項對應指標，持續回應國際上所重視之社會責任標準。自 2023 年起，聯發科技之供應商已全數完成簽署。

 負責任商業聯盟行為準則 Code of Conduct-Responsible Business Alliance	 國際人權宣言 Universal Declaration of Human Rights	 國際勞工組織三方原則宣言 International Labor Office Tripartite Declaration of Principles
---	--	--

聯發科技供應商行為準則				
管理體系	職業道德	勞工與人權	環境保護	健康與安全
▶ 公司承諾 ▶ 管理職責與責任 ▶ 法律與客戶要求 ▶ 風險評估和風險管理 ▶ 培訓、溝通 ▶ 員工回饋和參與審核與評估 ▶ 矯正措施 ▶ 文件和記錄 ▶ 供應商的責任	▶ 誠信經營 ▶ 無不正當收益 ▶ 資訊公開 ▶ 智慧產權 ▶ 公平交易 ▶ 廣告與競爭 ▶ 身份保密及防止報復 ▶ 隱私	▶ 不歧視 ▶ 防騷擾與虐待 ▶ 防止僱用童工 ▶ 自由選擇就業工時 ▶ 薪資與津貼	▶ 環境許可和報告 ▶ 預防污染和節約資源 ▶ 能源消耗與溫室氣體排放 ▶ 污水與固體的廢棄物 ▶ 廢氣排放 ▶ 物質控制 ▶ 有害物質	▶ 職業安全 ▶ 應急準備 ▶ 工傷和職業病 ▶ 工業衛生 ▶ 體力勞動工作 ▶ 機器防護 ▶ 公共衛生和食 ▶ 健康與安全信息

5.1.2 新進及年度供應商永續風險評估標準

SDG 12.7

由於全球客戶甚至社會大眾所關注的議題，已從對價格、品質及服務標準的重視，逐漸擴大到對當地國的社會及環境法規標準與法律責任的重視，因此聯發科技彙整經濟、社會及環境三大面向相關評鑑標準，監督供應鏈確切遵循並持續加強公司治理、節能減碳、綠色採購及生產、員工照顧及擴大社會參與等企業永續發展的任務，以避免任一環節的不當管理造成污染環境、產品品質異常、生產產能、人力短缺等等損害利害關係人相關利益之風險，而這些風險將會造成聯發科技出貨異常、成本上升、營收下降，進而影響公司聲譽、形象及競爭力。聯發科技要求所有新進供應商皆須符合此評估標準，針對現有供應商每年亦依此標準持續追蹤，評估適切性。

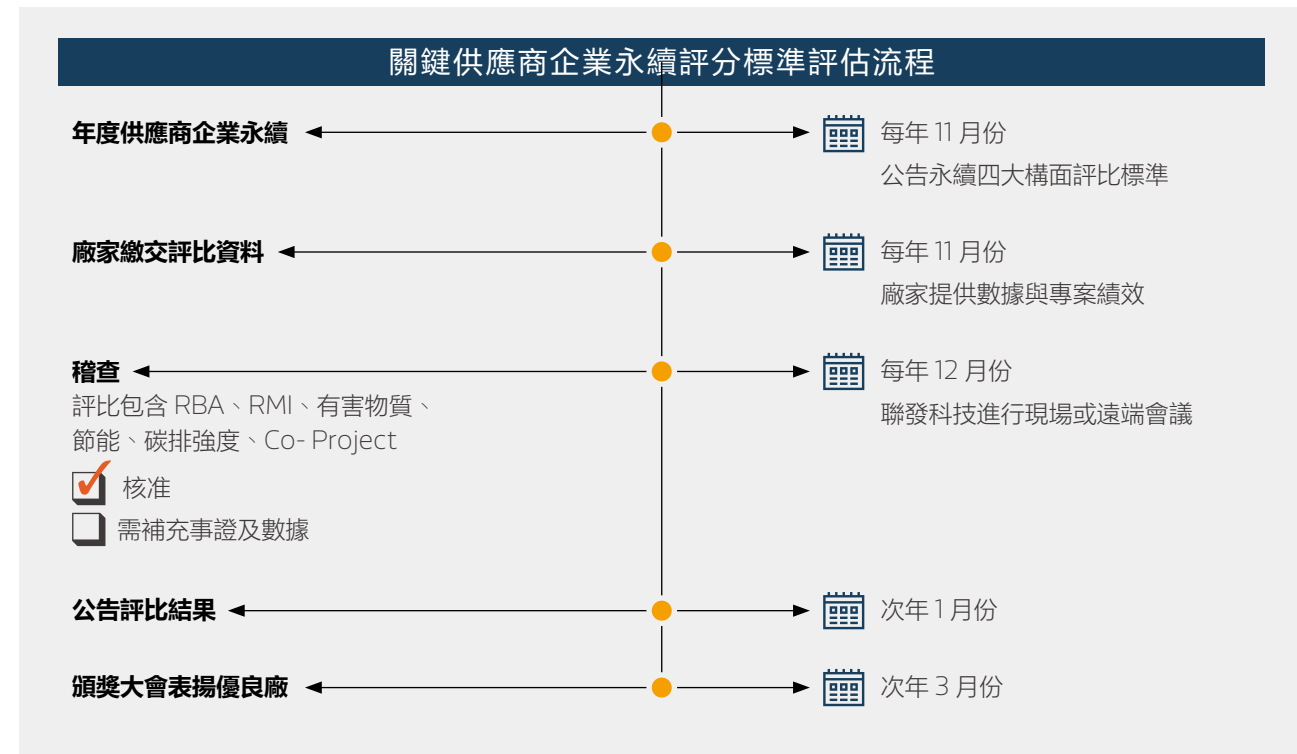
新進及年度供應商永續風險評估及評鑑權重

管理面向	管理標準	評鑑權重	整體達成率
 經濟面	▶ 配合聯發科技的布局策略，致力於提升產品品質，與供應商共同追求產業最高品質標準，並持續改進與開發創新技術	▶ 交期、產能、服務、工程良率、新產品導入、ISO 9001 品管理系統 IATF 16949 汽車產業品質管理系統	34% 100%
 環境面	▶ 致力確保供應商無使用有害物質，同時從產品生命週期源頭導入對環境友善之綠色設計，要求供應商共同實踐綠色創新	▶ ISO 14001 環境管理系統、QC 080000 HSPM 有害物質規範、Sony Green Partner Sony 綠色夥伴標準	33% 98%
 社會面	▶ 確保供應商善盡社會責任，符合國際勞工權益，並提供健康與安全之工作場域	▶ 聯發科技供應商行為準則、責任商業聯盟行為準則、SA 8000 社會責任國際標準、無衝突礦產、ISO 45001 職業安全衛生管理系統	33% 97%



5.1.3 關鍵供應商管理

為強化供應商管理的有效性，聯發科技建立供應商企業永續評分標準，針對「關鍵供應商」，即對聯發科技的產品品質、生產排程具重大影響力或採購金額及比例達重大性門檻的供應商，進行重點管理，以提升綠色採購行為的品質與永續性，管控營運風險。



2024 年擴大評鑑廠家，共新增三家廠家，總體平均評鑑分數為 77 分，針對分數排序較後段的供應商，聯發科技持續積極輔導改善，鼓勵其參考標竿廠家做法持續精進永續發展，強化供應鏈對聯發科技永續行動的支持，共同為聯發科技產品共創永續佳績並持續進步。每年公告評核結果後，將於年度供應商大會公開表揚並頒發聯發科技最佳永續夥伴供應商獎，以茲鼓勵與感謝供應商過去一年的緊密合作與積極實踐聯發科技的永續目標，與聯發科技一起建構永續發展的價值鏈。



5.1.4 關鍵物料風險管理

SDG 16.2

聯發科技作為半導體價值鏈最前端，除了應用創新技術減少我們的產品對於環境與社會所產生的衝擊，針對產品製造的關鍵物料我們透過對供應鏈的要求與選擇進行風險管理，包含衝突礦產調查與在地採購等，以達成企業永續發展。

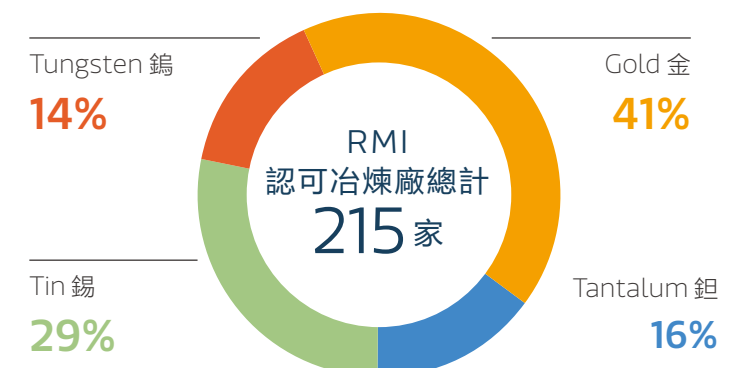
衝突礦產

人權維護是聯發科技社會責任發展的核心理念之一，我們從 2011 年開始進行衝突礦產調查，依據「CFSP 無衝突礦產冶煉廠計畫」、「RBA 責任商業聯盟」、「GeSI 全球永續議題 e 化倡議組織」等規範，要求供應商提出不使用衝突地區物質的「無衝突金屬保證書」，證明其產品所使用的金屬皆無來自於衝突區。除 3TG 盡責調查之外，自 2018 年持續使用 CRT 對供應商展開鈷金屬調查，各廠家必定詳細揭露所有冶煉廠資訊。

RMI 認可冶煉廠總計：215 家

經聯發科技審查，所有供應商使用之金屬 100% 來自符合 RMI 認可之冶煉廠

Gold 金	88 家
Tantalum 鈮	34 家
Tin 錫	62 家
Tungsten 鎢	31 家

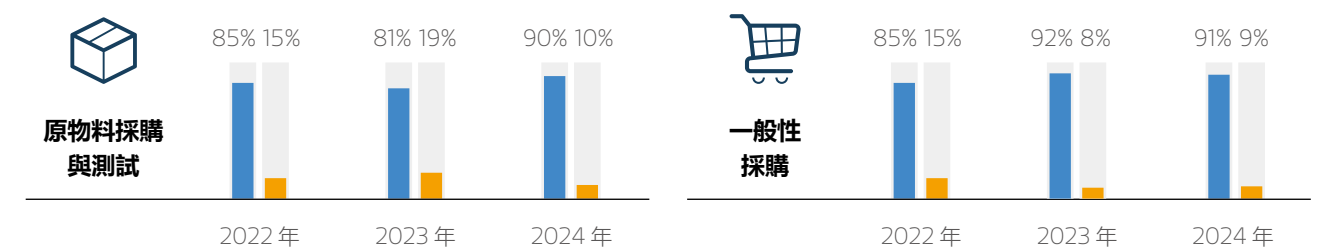


5.1.5 在地採購

聯發科技秉持當地採購為原則，期望將經濟發展機會留給在地居民，同時也能減少物料運輸上所產生的碳排放。當年度於臺灣在地採購比例達 90% 以上，無論是原物料或一般性採購皆佔絕對多數。

採購類型	採購項目	分佈地區
原物料採購與測試	晶圓、IC 晶片封裝、晶片測試	臺灣、中國大陸、日本、韓國、新加坡、美國、歐洲
一般性採購	供應商提供儀器設備、硬體設施及維護零件耗材、應用軟體、測試服務等項目	臺灣、中國大陸、美國、歐洲

在地採購金額比例



5.1.6 聯發科技影響力落實行動

SDG 13.3

聯發科技秉持著企業公民的精神，積極推動企業永續發展。為了落實自身與供應商的責任，制定供應商行為準則，期許與供應商共同善盡社會公民的責任。並依據完整的評估制度，建立獎勵機制，鼓勵供應商在企業永續發展的績效上持續努力。

5.1.6.1 供應商影響力行動

我們的供應商管理願景緊密結合公司經營理念，並持續關注與遵循國際社會責任相關宣言與標準，期望帶動價值鏈的永續成長，聯發科技在實踐責任供應鏈的歷程如下：

2014	向供應商呼籲重視社會責任
2015	提出「供應鏈社會責任行為準則」
2016	建立 RBA 線上教育訓練課程
2017	建立供應鏈企業社會責任評估制度
2018	增設「聯發科技供應鏈社會責任獎」獎項
2019	舉辦責任供應鏈論壇
2020	購買再生能源憑證並加入台灣教育力綠電品質證明標章
2021	推動供應鏈設定再生能源使用與單位產品溫室氣體排放量削減目標
2022	響應全球淨零碳排倡議，宣布於 2050 年透過綠色設計、節能減碳及供應鏈永續管理達到溫室氣體淨零排放
2023	永續供應鏈淨零工作坊
2024	推動 Tier2 供應鏈低碳製造

永續供應鏈淨零工作坊

2024 年起聯發科技擴大減碳要求至 Tier 2 供應鏈，通過產品碳足跡檢視成果，是實現供應鏈永續發展的重要途徑。經由與 Tier 1 供應鏈通力合作將雙方對低碳製造的要求，推廣至 Tier 2 供應鏈並逐步建立碳足跡資料庫，並召集跨單位小組協力，通過持續改善專案，不斷減少產品的碳足跡，向實現淨零目標邁進。

5.1.6.2 供應商合作計畫

聯發科技作為產業領導者，身兼永續管理推動者之重責，2022 年正式宣布響應全球淨零排放倡議後，開始主動與供應鏈夥伴合作規劃並落實綠色製造、循環經濟等減少環境衝擊之專案，以展現淨零宣言的決心。

初步會議	評估與規劃	實施措施	監控與評估	成果分享
與供應商討論確立節能減碳目標和計畫	雙方進行現有能源使用的評估，制定節能減碳的具體計畫和目標	共同實施節能措施，包括優化生產流程、更新設備和提高能源效率	定期監控能源使用情況，評估節能效果並進行必要的調整	與供應商分享節能減碳的成果，並共同探討未來的持續改進和合作方向

透過上述步驟，我們與供應商攜手合作定期檢視成效與滾動式調整策略與目標，共同致力於實現節能減碳目標，並建立了良好的合作關係。

2024 年與關鍵供應商合作計畫專案成果			
專案類型	節能專案	節水專案	循環經濟
專案數量	11+	6	11+
專案預期減量效益	32,251 (ton CO ₂ e/ year)	517 (ton CO ₂ e/ year)	7,604 (ton CO ₂ e/ year)

5.2 氣候相關風險與機會管理

為了解氣候變遷對於企業帶來的相關風險與機會，聯發科技依據 TCFD 公布之氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，分別針對治理、策略、風險管理及指標與目標，4 項類別提出管理行動說明。

5.2.1 氣候治理架構

審計委員會為本公司風險管理之最高指導單位，依據「風險管理政策與程序」識別「氣候變遷風險」，此議題由企業永續發展委員會依據 TCFD 氣候相關財務揭露建議書進行重大鑑別與管理。環境工作小組每季定期向企業永續發展委員彙報公司營運據點氣候風險、能源效率等評估與計畫，以及供應鏈中的各項環境影響評估及目標設定，且每年定期向企業永續發展委員會及主任委員（副董事長暨執行長）彙報當年度執行計畫及檢視過去執行績效，最後將討論及執行成果每年定期向董事會報告。

5.2.2 氣候變遷風險與機會評估

為全面評估氣候變遷可能對公司營運與策略帶來的風險與機會，參考國際能源總署（IEA）發布之淨零排放情境（Net Zero Emissions, NZE）、聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）提出之最嚴峻情境（SSP5-8.5）以及彙整半導體產業相關之氣候風險與機會，並基於 TCFD 架構，識別與聯發科技及供應鏈最具相關性之氣候議題，包括轉型風險（政策和法規、市場）、實體風險（立即性）與機會（資源效率、產品與服務）。為進一步識別各項氣候議題在不同時間區間對公司的衝擊，我們將時間區間定義為短期（1-2 年）、中期（至 2030 年）、長期（至 2050 年）。

時間區間

時間區間	說明
短期 2024-2025	▶ 依據公司企業永續發展委員會跨部門工作小組評估並與外部專家進一步考量公司產業性質，設定短期為（1-2 年）。
中期 2026-2030	▶ 依據 IPCC 及 IEA 等國際報告，相關情境分析之能源轉型與減量路徑分析係以 2030 年做為分界，故將 2026-2030 年間設定為中期。
長期 2031-2050	▶ 目前國際主要氣候相關科學報告認為，為了達到巴黎協定之目標，應於 2050 年達到淨零排放，以實現將全球升溫控制於 1.5° C。

氣候情境分析

應用類型	情境	情境分析說明
轉型風險	IEA 淨零排放情境	▶ 假設全球於 2050 年實現淨零溫室氣體排放，並將全球升溫幅度控制在 1.5° C 以內。聯發科技藉由 NZE 情境，分析各市場碳相關法規或政策等議題對公司的影響，使用之關鍵參數為 NZE 情境下各市場類型（包含先進經濟體、新興和發展中經濟體已承諾淨零國家）的預估碳定價，以分析聯發科技在短中長期溫室氣體排放量變化註下的潛在財務衝擊。
	Net Zero Emissions, NZE	
實體風險	IPCC 極高排放情境	▶ 假設全球缺乏有效氣候政策，導致溫室氣體排放量持續增加，於 2041 年至 2060 年間有高度可能性全球溫升超過 2° C，進而引發更頻繁且更劇烈的極端氣候事件。聯發科技參考該情境中的極端氣候因子（如極端高溫、暴雨、海平面上升與水資源匱乏等），使用 TCCIP 所發布之氣候變遷災害風險圖及 Aqueduct Floods…等相關實體風險資料庫工具，評估全球營運據點及供應商的實體風險等級，並進一步針對洪水事件發生頻率增加之氣候因子，分析高淹水風險自有據點遭遇建物毀損的潛在財務衝擊。

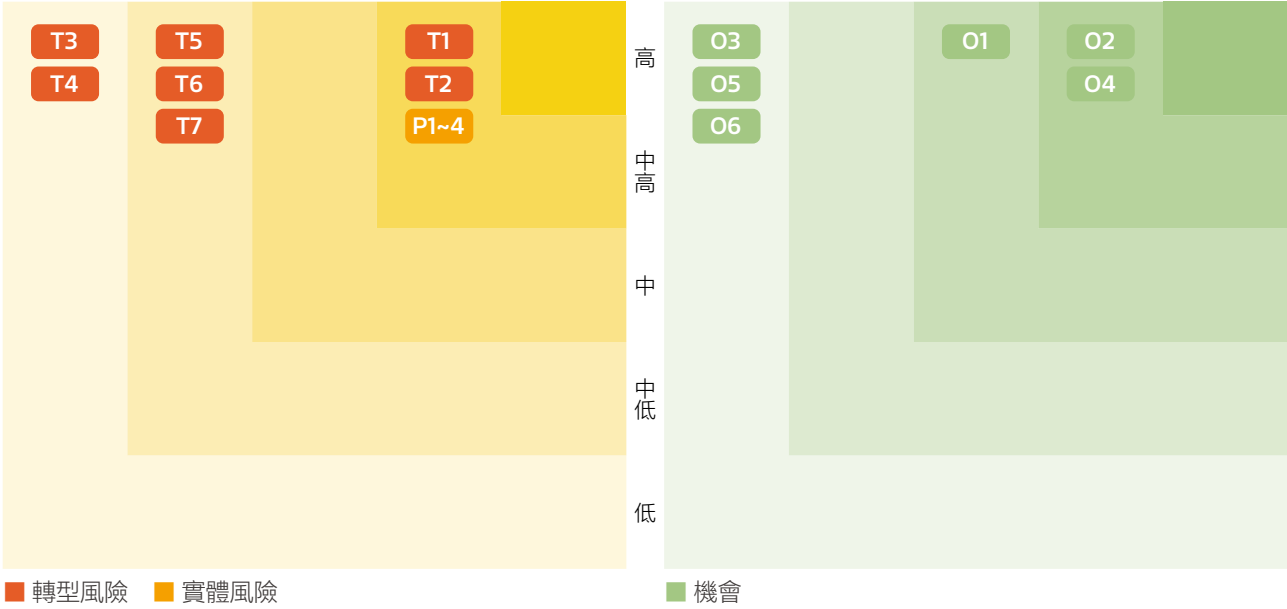
註：聯發科技溫室氣體排放變化路徑包含 BAU 基線與既定政策排放路徑。BAU 基線以用电量年複合成長率推估；既定政策排放路徑以當前已規劃之減量措施推估。

重大性評估

參考 ISO 31000 風險管理框架，由氣候風險與機會議題對應之相關部門資深主管與外部專家進一步考量公司產業性質，依職掌與專業經驗評估各議題之影響時間區間、發生可能性與影響程度，並經企業永續發展委員會跨部門工作小組彙整後根據各部門的評估結果進行排序，依評分結果區分為低至高度五個風險與機會級距，以建立聯發科技氣候風險與機會矩陣圖。

氣候風險分析矩陣

編號	類別	類型	時間區間	風險議題
T1	轉型風險	市場	長期	國際低碳轉型趨勢與溫室氣體排放定價法規
T2		政策和法規	短期	溫室氣體排放量報導義務
T3		政策和法規	長期	終端應用的電子產品受法規規範，須持續提升 IC 產品能源效率
T4		技術	長期	投入更多研發成本強化 IC 產品的低功耗設計與開發新興應用領域之產品或服務
T5		市場	長期	滿足利害關係人需求，承諾或加入氣候相關倡議
T6		市場	中期	供應鏈的原料及能源成本增加
T7		名譽	長期	利害關係人對永續相關評級關注度上升
P1	實體風險	立即性	長期	極端降水或洪水事件導致營運中斷
P2		長期性	長期	降水模式改變造成水資源匱乏
P3		長期性	長期	極端高溫造成用电量提升
P4		長期性	長期	海平面上升使地勢低窪之營運據點中斷



氣候機會分析矩陣

編號	類別	類型	時間區間	機會議題
O1	機會	資源效率	中期	鼓勵供應鏈提升資源使用效率
O2		資源效率	短期	改善既有建築能效及新建據點滿足綠建築標準
O3		能源來源	中期	自建或採購再生能源，提升低碳能源使用佔比
O4		產品與服務	中期	產品朝向低功耗設計，協助終端消費者降低使用階段的能源使用
O5		市場	長期	參與公部門減碳獎勵或補助政策
O6		韌性	中期	擴充多元化能源來源，降低單一能源供應受影響時之營運衝擊

5.2.3 重大氣候風險與機會管理

氣候風險管理制度

聯發科技將重大氣候風險視為營運活動面臨之重大風險，納入組織既有之風險管理政策與程序中，依循公司規範之風險管理政策與程序，整合涵蓋營運活動過程中所面臨之重大風險，由各營運單位負責實際執行風險管理計劃，包含風險辨識、針對風險進行風險分析、風險評估、風險應變與控制以及自我監督。而轉型風險的管理更落實於供應鏈永續管理，以及 ISO 14001 環境管理系統，透過 ESG 三大面向進行供應商篩選，確認供應商的管理制度建立與組織編制、每年進行實地 / 書面稽核、安排相關教育訓練或改善會議，並舉辦供應商大會表揚鼓勵優質供應商；依照 PDCA 管理循環，以系統性的管理方法，保持環境保護目標與執行策略之一致性，並建立污染預防與改善機制，使聯發科技在環境保護上發揮更大的影響力。

營運與財務影響分析

依據上述結果，將排序前三項之氣候風險與機會進一步分析對公司與價值鏈潛在衝擊，詳述如下：

氣候相關風險與機會	主要受影響之價值鏈	潛在營運與財務影響		因應措施及管理成本
T1 國際低碳轉型趨勢與溫室氣體排放定價法規	直接營運	溫室氣體排放定價法規納管範圍擴大及費率提升，導致營運成本上升		自有據點屋頂設置太陽能發電設備，並擬定再生能源採購計畫 持續推動節能措施，包含燈具汰換、新建新式節能資料中心、資料中心浸沒式冷卻技術、導入 HWRD 智慧電源管理系統、空調節能、改善機房空調循環
T2 溫室氣體排放量報導義務	直接營運客戶	法規要求溫室氣體排放資訊，需投入成本完善溫室氣體盤查 若未能如實報導完整的排放量，將無法滿足主管機關要求與客戶期待，導致面臨違規風險，同時無法達成客戶的需求而影響商業夥伴關係	聘請專業人員持續精進溫室氣體盤查程序與品質 每年透過本公司供應鏈自動化管理系統，收集供應商屬聯發科技產品線的再生能源使用量（比例）以及溫室氣體排放量 每年定期檢視整體供應鏈排放情形，持續要求供應商減碳	
P1 極端降水或洪水事件導致營運中斷	供應鏈直接營運	極端氣候造成洪水事件發生頻率增加，可能造成聯發科技營運據點之設備損壞，或衝擊供應鏈生產設施導致延遲供貨或中斷		供應鍊： 掌握供應商制訂可對應氣候實體風險的營運不中斷計劃，不定期實施緊急應變演練與檢討 若氣候災害可能對供應商造成營運衝擊與損害，且可能涉及聯發科技產品的生產或供貨問題時，將立即啟動緊急應變程序，由專職小組管理及監控供應商的潛在風險並訂定因應措施
O1 鼓勵供應鍊提升資源使用效率	供應鏈直接營運客戶	積極應對不同地區市場對 IC 產品碳足跡的多樣化需求，持續追蹤並定期更新既有客戶與新客戶的減排期待，強化商業夥伴關係，進而帶動營收成長		直接營運： 投保財產保險 於極端天氣事件影響前成立應變小組，執行防颱與防洪措施，影響時啟動應變小組留守機制，並於影響後進行復原行動 建立員工異地辦公機制
O2 改善既有建築能效及新建據點滿足綠建築標準	直接營運	推動節能專案及落實綠建築標準，降低能源成本		投入節能專案，降低各據點用電量 新建大樓以綠建築標準建置
O4 產品朝向低功耗設計，協助終端消費者降低使用階段的能源使用	直接營運客戶	產品朝向低功耗設計，可協助終端消費者降低使用階段的能源使用		晶片系統架構調整、演算法優化及加速導入先進製程，達到降低產品能耗及體積微小化的目標，以降低對環境影響

5.2.4 指標與目標

本公司訂定氣候相關指標與目標，於企業永續發展委員會定期呈報以追蹤績效與達成情形，詳如下表所示。同時為積極管理永續目標，將其納入本公司高階經理人績效與獎酬評估中，屬於永續發展目標環境面向的考量之一，詳細資訊請見[聯發科技官網](#)。

氣候管理構面	對應重大氣候風險與機會	指標	目標	績效與達成情形
提升產品永續性	O4	產品能耗比率	持續精進主要產品能耗	主要產品從 2024 年對比 2023 年降低 20% 的能耗比率
		產品體積	主要產品持續朝晶片微小化設計精進	主要產品從 2024 年對比 2023 年達成 5% 體積減少
節約能源	T1 O2	節電比例	2025 年節電比例維持 16.5%	2024 年間，節電比例達到原設定目標 16.5%
降低溫室氣體排放量	T1 T2 O1	溫室氣體排放量	2030 年範疇一及範疇二溫室氣體排放量，相較於 2020 年基準年，減少 40%；2030 年範疇三（購買商品或服務、燃料和能源相關活動、銷售產品使用）之溫室氣體排放量，相較於 2020 年基準年減少 25%	2024 年溫室氣體排放量目前尚持續增加，主因為 IT 資料中心的伺服器持續增加，但公司仍同時保持落實節能減碳之措施，未來也將透過提升使用再生能源比例達成自身營運排放量減碳目標。另與關鍵供應商共同制訂每年降低 2% 以上排放強度的溫室氣體減量目標，以逐步落實範疇三排放減量
擴大再生能源使用	T1 T2 O2	再生能源裝置容量	於 2030 年，全球集團辦公室（不含資料中心）電力使用 100% 再生能源	2024 年原併聯台電之太陽光電系統裝置容量共 146.4kW，產電量約 17.6 萬度；另外四座屋頂型太陽能電廠已於 2024 年底完成增建及併聯內網提供自用，裝置容量達 709 kW。預計於 2025 年在新銅鑼資料中心屋頂增建屋頂型太陽能電廠，建置量超過 200 kW
強化氣候實體風險韌性	P1	營運中斷日數	因氣候相關風險導致營運中斷日數為 0	2024 年間，未發生因氣候相關風險導致的營運中斷事件
提升資源回收循環再利用	自訂目標	廢棄物回收比率	持續提升回收比率或減少無法回收之廢棄物數量	2024 年回收率為 27%，達成目標（高於 2023 年之 26%）

5.3 環境管理

我們致力於推行綠色環保及節能減碳的行動，尋找任何可能的氣候變遷減緩與調適之道。聯發科技通過 ISO 14001 環境管理系統，依照 PDCA 管理循環，以系統性的管理方法，保持環境保護目標與執行策略之一致性，並建立污染預防與改善機制，使聯發科技在環境保護上發揮更大的影響力。另外，聯發科技亦通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過系統性的管理，確保提供員工健康與安全之工作環境。

5.3.1 環境政策

我們是一家全球無晶圓廠半導體公司，主要專注於 IC 設計上，至於晶圓製造、封裝、測試等生產作業，皆委託由外部廠商協助執行，故聯發科技著重於落實綠色產品設計、外包廠商綠色採購與管理、以及減少資源、能源浪費與保障員工安全衛生。這不僅為聯發科技企業永續發展策略，更是因應日後國際競爭之重要資產之一。聯發科技透過下列四大管理作為積極落實環境政策，在 2024 年環保投入費用約為新臺幣 9,021 萬元：

遵守法規	綠色設計	教育訓練	持續改善資源管理系統
作為	作為	作為	作為
▶ 遵循政府頒定之環保與安衛法規及其他要求，並響應國際綠色環保與零災害運動。	▶ 落實產品與其製程節能與無毒原料之綠色設計，並強化綠色採購與永續管理，使產品服務與外包廠商皆能符合國際綠色潮流之趨勢，達成環境保護的承諾。	▶ 強化全體人員在環保與安衛方面之教育訓練、增加安全衛生管理系統，執行及稽核之專業人員數量、於員工餐廳宣傳自備餐具做法，透過實際行動達成永續生活。	▶ 消除危害及降低風險，並持續改善管理系統，包含 ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064-1、ISO 14046、ISO 50001^註，以提升管理績效。並依「承攬商環安衛管理程序」要求承攬商遵守，使內外成員都能充分了解環安衛政策，確保環安衛管理系統持續運作之適切性與有效性。
成果	成果	成果	成果
▶ 2024 年本公司違反環安規定經處份事項 0 件	▶ 本公司產品均符合 RoHS 禁用物質。	▶ 2024 年新進同仁之環境與安全訓練完訓率 100%、取得管理系統內稽證照人員增加 184%、員工餐廳宣傳自備餐具年約減少廢棄物量 180,528 kg，約相當於減少 65 ton CO₂e 排放。	▶ 2024 年持續完成 以上 ISO 管理系統之外部查證，達成與國際最新管理系統同步之目標。

註：ISO 14001（效期自 2022.8.17 至 2025.8.17，涵蓋竹科 A、B 棟辦公大樓）、ISO 45001（效期自 2022.7.30 至 2025.7.30，涵蓋竹科 A、B 棟辦公大樓）、ISO 50001（效期自 2022.1.13 至 2025.1.13，涵蓋竹科 D 棟辦公大樓）、ISO 14064-1 及 ISO 14046 皆取得 2024 年之查證（涵蓋竹科 / 竹北 / 臺北 / 臺南辦公室）

環保支出費用

單位：新臺幣 仟元

環安衛管理系統年度驗證	生活垃圾委託清除	辦公室清潔與地板清洗	景觀維護
1,500	4,181	69,018	4,662
污水池清理	病媒防治	清潔耗材	總支出費用
1,803	2,445	6,599	90,208

5.3.2 能源管理

SDG 7.3

聯發科技因應產業的擴增，2024 年持續擴充 IT 資料中心之規模，共使用 190,603 千度電力，用電量相較於前一年成長 6.6%，雖總用電量提升，惟聯發科技一直以來致力於節能減碳之措施，今年度節電比例達 16.5%，順利達成 2023 年所設定之節電目標 16.5%。未來將持續規劃實施各項能源減量措施，同時維持設定 2025 年之節電目標為 16.5%。

近三年能源使用情形

能源	2022	2023	2024
天然氣 (GJ)	0	219	255
液化石油氣 (GJ)	6,751	6,778	6,050
汽油 (GJ)	0	238	220
柴油 (GJ)	1,280	932	897
外購電力 (GJ)	595,827	643,577	686,171
再生能源 (GJ) (再生能源憑證)	0	0	0
總計 (GJ)	603,858	651,743	693,593
能源密集度 (GJ/ 人數)	49.0	52.9	55.6
電力佔總能源使用比例 (%)	98.67%	98.75%	98.93%
再生能源使用比例 (%)	0.00%	0.00%	0.00%

註：熱值單位參考能源署公告熱值表
註：2024 年較 2023 年能源使用量提升主因來自於員工人數增加與 IT 資料中心規模持續擴充；能源密集度提升主因為 IT 資料中心用電量增加之幅度，高於人數增加的幅度

2024 年能源管理與節約三大重點行動

 效率提升	 節能設備與設計	 自發電力
高密度節能 資料中心	達成所有營運大樓使用 LED 節能照明里程碑	太陽能 電廠
▶ 突破傳統機房效能的限制，成功轉型為新一代高密度節能資料中心，成為支持技術研發的強力後盾 ▶ 創新導入浸沒式冷卻技術並完成概念驗證（POC），成為引領業界之節能標竿	▶ 所有營運大樓完成更新使用 LED 節能照明；興建中 3 棟新大樓之設計皆符合台灣綠建築標準，且於興建過程主動落實盤查碳排放量之作業	▶ 裝置容量 146.4kW，為竹科第一個非公營機構，連結台電電網之屋頂型太陽能電廠 ▶ 2024 年底完成另外四座屋頂型太陽能電廠之增建及並聯內網提供自用，裝置容量達 709 kW ▶ 2025 年預計在新銅鑼資料中心屋頂增建屋頂型太陽能電廠，建置裝置容量超過 200 kW

重點項目

1

效率提升高密度節能資料中心
總節電效益達到 2,030 萬度電

聯發科技專注於研發創新技術，對於資訊運算的質與量之需求持續攀升。考量資料中心環境會影響資訊運算效率，且高速運算時會消耗大量的能源，因此，公司長期致力於提升資料中心效能。

高密度節能資料中心成果與目標	
目前成果	- 持續優化資料中心能效指標（Power Usage Effectiveness, PUE），三座新式節能資料中心於 2024 年之 PUE 整體表現達 1.33，相較傳統機房提升 17% 能源使用效率 2023 年完成浸沒式冷卻技術（Immersion Cooling）之測試，驗證 PUE 表現可進一步達 1.1 以下。2024 年完成新資料中心導入浸沒式冷卻技術之整體設計規劃，預計 2025 年開始營運此創新節能技術之資料中心
短期 未來 3 年內	- 持續優化目前三座新式資料中心之能效，移轉傳統機房之伺服器至新式資料中心 - 持續兼顧企業發展與節能減碳、建立全球營運據點最佳管理實務分享平臺，使全球各辦公室最佳節能資源做法能夠交流分享 2025 年將浸沒式冷卻技術導入至下一代資料中心之運營，並同步汰換傳統式耗能機房
長期 2030 年前	- 整體企業資料中心用電，2024 年至 2030 年整體累積節電率超過 10% - 持續擴大 2 使用浸沒式冷卻技術之資料中心的規模，及尋求持續優化節能效果的機會 - 全球各辦公室依據最佳節能改善實務分享案例，持續執行節能改善

三座新式節能資料中心 持續優化

透過改善用電系統、空調、機櫃、通道與照明等，突破傳統式機房之限制，成功轉型導入新一代高密度節能資料中心，可支援新式高能高熱的資訊伺服器需求，成為支持技術研發的強力後盾。新式資料中心之 PUE 整體表現達 1.33，相較傳統機房之 1.6，大幅提升 17% 能源使用效率，並達到綠色建築認證標準（LEED）的黃金等級。

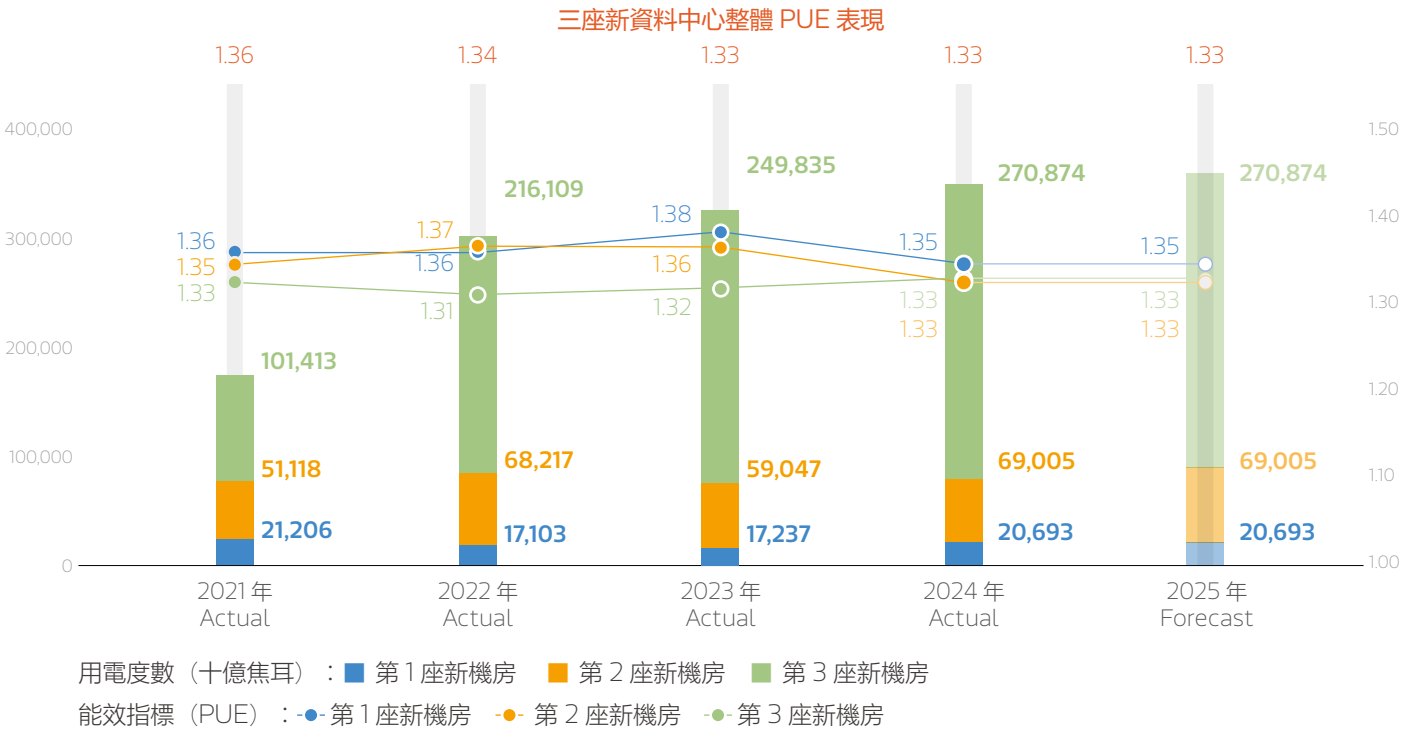
另外也同步考慮 IT 人員長時間於資料中心的作業特性，擬定靈活的、模組化、分區、虛擬化設計原則，兼顧資料保護、環境關懷、職場友善，達成下列 5 大資料中心功能。

軟性面	資料安全	高可靠度，可完全掌握資料中心風險
	彈性擴充	滿足機動、機櫃可變性的架構
	高效節能	透過高效能供電設備 / 製冷設備建置，以創造優質綠色機房
硬體面	友善工作環境	空間配置優化，以冷 / 熱通道的區隔強化人員工作環境舒適度
	管理效率	整合管理平臺，即時提供資料中心營運、模擬、分析、決策支援

滿載規模之節電效益達 2,030 萬度電力，節省年電費約新臺幣 8,100 萬元。三座高密度節能資料中心，滿載規模下相較傳統機房，每年可分別節省 176 萬度（6,336 十億焦耳）、434 萬度（15,624 十億焦耳）、1,420 萬度（51,120 十億焦耳），估計總節電效益達到 2,030 萬度電力¹（73,080 十億焦耳）。總計減少的碳排放量相當於約 26 座大安森林公園之 1 年碳吸存量²。

註 1：20,300,000×0.494（電力排碳係數）= 10,028,200 kg CO₂e =10,028 ton CO₂e
註 2：參考內政部營建署城鄉發展分署國家重要濕地碳匯功能調查計畫，大安森林公園年碳吸存量为 386 公噸

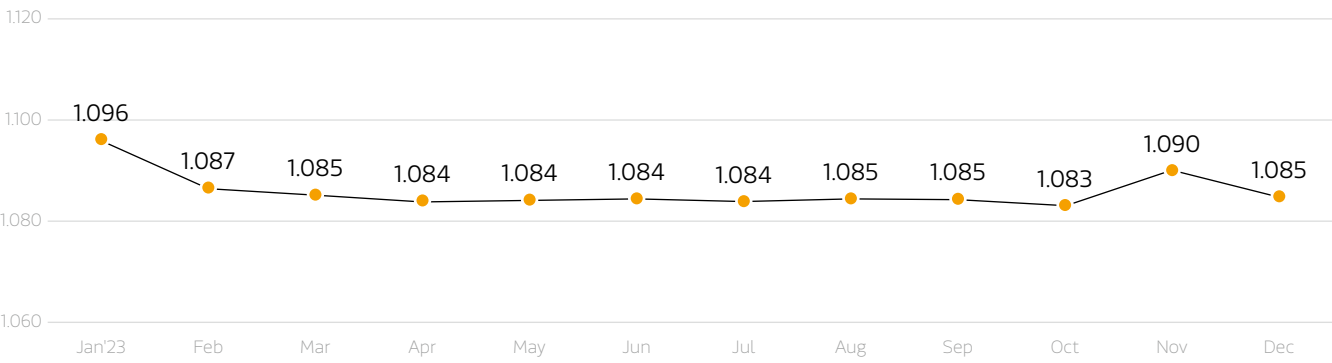
三座新資料中心整體 PUE 圖



浸沒式冷卻技術導入 創新

因應新世代伺服器運算能力倍數增加，既有氣冷技術將無法滿足未來散熱需求，公司創新的同時亦積極落實淨零排放目標，我們領先同業進行浸沒式冷卻技術之實體設備安裝與效能測試，並透過驗證 2023 年實際運轉結果，能效指標 PUE 可大幅躍進至 1.1 以下，持續創新提升資料中心之電力效率接近 20%。2024 年完成新資料中心導入浸沒式冷卻技術之整體設計規劃，預計 2025 年開始營運此創新節能技術之資料中心。

浸沒式冷卻技術能效指標



重點項目 2 所有營運大樓使用 LED 節能照明

2019 年以前建置之六棟大樓，原使用耗能之日光燈具，陸續於 2024 年以前全數更換為節能 LED 照明，投入金額超過七千萬，節電效益約每年 650 萬度。2019 年以後之八棟大樓，建置時即採用節能 LED 照明，使用數量超過一萬一千具，節電效益約每年 190 萬度。聯發科技順利達成所有辦公棟皆使用 LED 節能照明之目標，同時此持續改善的做法也得到經濟部與台北市政府提供節能補助之獎勵與肯定。

此外，目前興建中之 3 棟新大樓，除了節能 LED 之建置外，更精進整體設計皆達到台灣綠建築標準。其中一棟新大樓已於 2023 年取得鑽石級候選綠建築標章，另一棟則同時符合台灣智慧建築標準。所有新大樓之興建過程，聯發科技皆主動落實碳排量之盤查作業，善盡企業公民之責任。

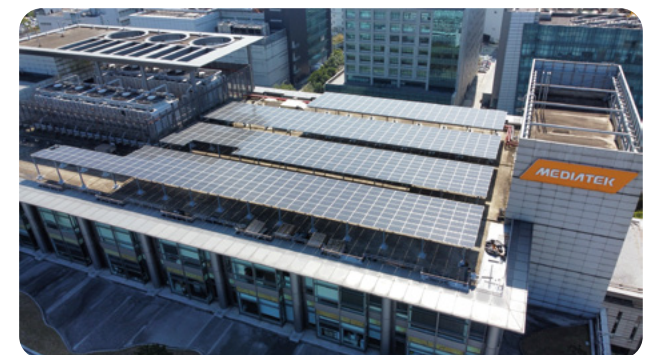


重點項目 3 自發電力太陽能電廠 平均每年減碳量約 92 公噸



利用總部 E 棟屋頂閒置空間，建置太陽能電廠，響應政府綠能政策，也為氣候相關風險對營運之衝擊提前做因應調適，是竹科第一座非公營機構連結台電電網之屋頂型太陽能電廠。

電廠設置後屋頂約可降溫 3 至 5°C，可以減少頂樓辦公室空調耗用。整體太陽光電系統裝置容量 146.4kW，於 2019 年 3 月併聯台電電網發電，統計自 2019 年 3 月至 2024 年 12 月產電量達 109 萬度。2024 年產電量約 17.6 萬度（634 十億焦耳），與 2024 年用電量 19,060 萬度（686,171 十億焦耳）相較，佔比約 0.1%。此外已於 2024 年底完成另外四座屋頂型太陽能電廠之增建及並聯內網提供自用，裝置容量達 709 kW。2025 年預計在新銅鑼資料中心屋頂增建屋頂型太陽能電廠，建置量超過 200 kW。



▲ 總部 A 至 D 棟四座屋頂型太陽能電廠

5.3.3 溫室氣體管理

SDG 13.2

溫室氣體排放範疇一、範疇二

聯發科技能資源使用所排放之溫室氣體，排放來源包含外購電力、公用設備、鍋爐、冷卻水塔、冰水主機等，主要排放源為範疇二的外購電力占整體 95.74%。在公司營運規模持續成長的表現下，我們致力提高能源使用效率與規劃再生能源使用，以降低公司營運所產生的溫室氣體排放量。2024 年度主要減量作為包含持續提升資料中心之能效，所有辦公室使用 LED 照明，冰水主機群組聯供並減少運轉台數等，以提高用電效率。此外，公司持續關注包括限制全球溫升 1.5° C 情境的科學基礎減量目標（Science Based Targets, SBT）與全球再生能源倡議（RE 100）等各項氣候行動，規劃以 2020 年為基準年，於 2030 年範疇一及範疇二減少 40%；並於 2050 年達到淨零排放目標（Net-zero target）。同時承諾於 2030 年達成全球集團辦公室電力（不含資料中心）使用 100% 再生能源。提升再生能源的使用為目前全球企業主要減碳方式之一，且亦是聯發科技減少溫室氣體排放量的必要手段，因此，公司將於兩年內持續規劃再生能源使用目標，以逐步達成企業溫室氣體減量成效。

溫室氣體排放範疇三

規劃以 2020 年為基準年，於 2030 年範疇三（購買商品或服務、燃料和能源相關活動、銷售產品使用）之溫室氣體排放量減少 25%。為此公司將持續推動各項上下游減量措施，持續攜手價值鏈夥伴共同朝 2050 年 SBT 淨零排放目標邁進。

交通接駁車

為有效減少公司同仁因差勤而產生的碳排放量，聯發科技積極透過與員工切身相關的交通議題，進行環保的相關措施，於 2024 年降低交通運輸碳排放量約 396 ton CO₂e。除了維持定點巴士接駁與辦公室間的電動接駁車，2024 年更增加建置電動汽車充電站達 21 座，具體響應低碳排趨勢，另外於 2023 年 3 月與 Gogoro 合作，啟用竹科內第一座企業換電站，啟用以來至 2024 年底之累計減碳量達 149 公噸。

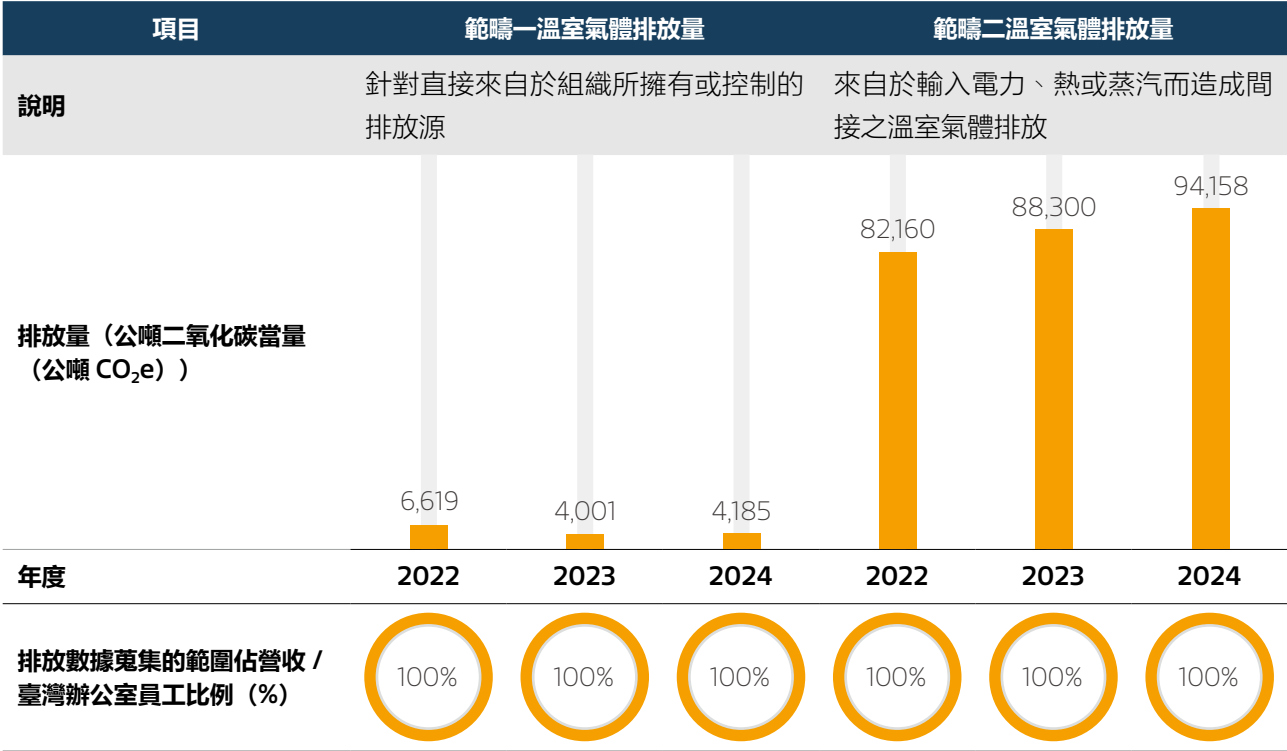
推動綠色供應鏈

聯發科技在半導體價值鏈中位於最前端的晶片設計，後端的原物料採購、代工製造、封裝與測試等環節皆交由供應商執行，故供應鏈端生產與製造的溫室氣體排放管理成為本公司範疇三的減量重點之一，2024 年共計執行了 28 個減碳相關持續改善專案，減碳效益約 40,372 （ton CO₂e / 年），更多詳細資訊請見 [5.1 責任供應鏈管理](#)。

降低產品能耗及產品體積微小化

聯發科技產品的核心技術為晶片設計，我們致力從晶片設計階段即將環境永續納入考量，藉由在晶片系統架構調整、演算法優化及加速導入先進製程等方式，針對主要產品，在產品使用階段，2024 年對比 2023 年降低 20% 的能耗比率，更多詳細資訊請見 [2.3 創新成就](#)。

聯發科技 2024 年溫室氣體排放情形



註：聯發科技 2016 年開始進行自主盤查。2024 年溫室氣體排放量增加之主要原因，為因應運營需求故持續擴充 IT 資料中心規模以及增加員工人數所致
註：資料範疇：包含竹科 / 竹北 / 臺北 / 臺南辦公室（涵蓋範圍 100%）

聯發科技 2024 年溫室氣體排放種類統計

單位：公噸二氧化碳當量（ton CO₂e）

溫室氣體種類	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總量
2024 年	94,634.12	1,005.59	0.80	2,702.96	0.00	0.00	0.00	98,343.47

註：GWP 值參考 IPCC 第 6 次評估報告
註：電力排碳係數，因溫室氣體盤查查證時尚未公告 2024 年電力排碳係數，故此處以 0.494（kg CO₂e / 度）計算

溫室氣體盤查及查證執行目標

臺灣	全球	
目前成果	短中期 未來 1-3 年	長期 未來 3-5 年
完成臺灣據點（竹科 / 竹北 / 臺北 / 臺南辦公室）溫室氣體盤查並通過外部查證（ISO 14064-1：2018）	導入碳管理系統，協助進行合併公司溫室氣體盤查暨確信作業，預計於 2025 年完成，依照聯發科技適用之時程 ^註 ，較主管機關規範提前 2 年度完成	每年持續透過碳管理系統進行合併公司溫室氣體盤查暨確信作業

註：主管機關公告之《上市櫃公司永續發展路徑圖》

綠色運輸

項目	說明	成效
上下班交通接駁車	2015 年起推出之上下班交通車減碳做法，提供大型巴士在定點沿途載送員工。透過此共乘服務，不只減少同仁開車減少耗能及減碳，同時也可向同仁宣導綠色環保之觀念	2024 年合計 67,921 人次搭乘（上班 / 下班各有 4 條線路 7 個車班），使用人次較 2023 年度 57,826 人次增加約 17.5%，持續優化行駛路線及宣傳共乘服務，提升使用效率
跨辦公室接駁車	公司提供每 20 分鐘一車次的跨辦公室接駁車，可減少同仁開車減少耗能及減碳	2024 年合計 9,891 人次搭乘，使用人次較 2023 年度 6,442 人次增加約 54%，持續宣傳此服務，提升使用效率
跨辦公室 M-Bike	為落實環保生活及鼓勵同仁多運動，特別設置 10 台腳踏車供同仁於跨辦公室之間無碳通行	2024 年合計 621 人次使用，使用人次較 2023 年度 455 人次增加 166 人次，原因為透過「E 化管理」、「增加站點」以更便利使用。
保全電動公務機車	公司響應將環保與交通生活結合之發展趨勢，配置電動機車讓保全於辦公室巡檢時使用	2024 年約乘用 1,100 公里，使用里程與 2023 年度相當
電動汽車充電站	因應電動汽車低碳排環保趨勢，設置電動汽車充電站便利同仁使用，並持續擴大規模	2024 年擴充擴充增加為 21 座，年減碳量約 241 公噸；相較 2023 年增加 2 座，減碳量提升 67 公噸
電動機車	與 Gogoro 合作，共同建置竹科內第一座企業協作之電池交換站	2023 年 3 月啟用，全年度共 17,795 人次使用，年減碳量約 59 公噸。
換電站	與 Gogoro 合作，共同建置竹科內第一座企業協作之電池交換站	2023 年 3 月啟用，2024 全年度共 30,467 人次使用，年減碳量約 90 公噸

5.3.4 水資源管理

SDG 6.4

聯發科技之辦公室取水來自各區自來水廠供水，2024 年持續擴充 IT 資料中心之規模以及增加員工人數，共取用 525,064 公噸（約 525 百萬公升）水量，相較於前一年成長 3.6%。雖總用水量提升，惟聯發科技持續進行水資源項目改善計畫，搭配進行各項用水減量措施，節省總量約可達 23,376 公噸。在風險控管方面利用 WRI Aqueduct 工具參考 IPCC RCP 8.5 情境進行模擬確認，臺灣地區據點未位於高水資源壓力地區。廢水主要為生活污水，依各區納管統一由廢水處理廠處理後排放至自然水體，不會對當地環境產生影響與衝擊，2024 年排放 218,300 公噸（約 218 百萬公升）廢水，其廢水量相較於前一年增加 1.6%，與前述用水量增加之原因相同。

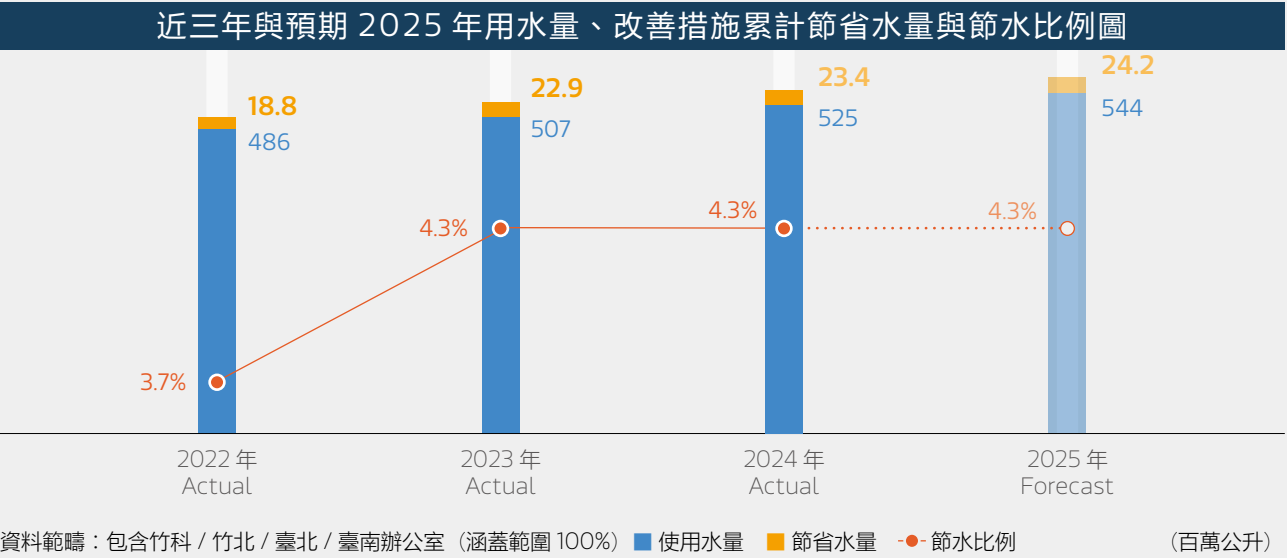
近三年水資源使用量

年度	2022	2023	2024
取水量（百萬公升）	486	507	525
耗水量（百萬公升）	283	292	307
排水量（百萬公升）	203	215	218

註：1 公噸廢水約為 0.001 百萬公升

項目	改善效益	改善作為
更換設備	節省水量 8,216 噸	提升效率：使用省水器材（包含感應式水龍頭、省水馬桶、回收區洗滌用水使用省水龍頭等做法）
回收水資源	節省水量 839 噸	設置雨水回收槽，雨水可回收至冷卻水塔再利用
	節省水量 14,320 噸	空調冷凝水 /RO 水回收使用於園藝澆灌以減少水資源浪費

註：資料範疇：包含竹科 / 竹北 / 臺北 / 臺北辦公室（涵蓋範圍 100%）



5.3.5 廢棄物管理

SDG 12.5

與環保局合作，成為竹科第一家設置資源回收機的企業

為達成資源回收再利用，我們加強廢棄物管理並著重於廢棄物的減量，有效確實分類、回收、再利用及妥善處理，並持續改善廢棄物儲存、運送及處理與對環境之衝擊。聯發科技嚴格挑選合格廢棄物清理及再利用的合作廠商，並不定期稽核廢棄物清除過程合法性，負起監督之責任。2024 年廢棄物處理回收比率為 27%，未來會持續提升回收比率，或減少無法回收之廢棄物數量，以達成持續改善之目標。此外，我們為竹科第一家與環保局合作設置資源回收機之企業，亦提供相關實績予其他公司觀摩。

近三年廢棄物處理表

類別	廢棄物種類	處理方式	2022		2023		2024	
			處理量 (公噸)	比率 (%)	處理量 (公噸)	比率 (%)	處理量 (公噸)	比率 (%)
一般 廢棄物	生活垃圾	焚化	99.07	45.33%	130.55	59.13%	132.08	56.69%
	廢紙	回收	60.12	27.51%	46.32	20.98%	48.95	21.01%
	廢鐵容器	回收	0.18	0.08%	0.14	0.06%	0.15	0.06%
	廢鋁容器	回收	0.18	0.08%	0.00	0%	0.15	0.06%
	廢照明光源	回收	0.05	0.02%	0.00	0%	0.00	0%
有害 廢棄物	廢電子零組件 下腳品及不良品	通案 再利用	58.95	26.98%	43.78	19.83%	51.65	22.17%
總計			218.55	100%	220.79	100%	232.98	100%

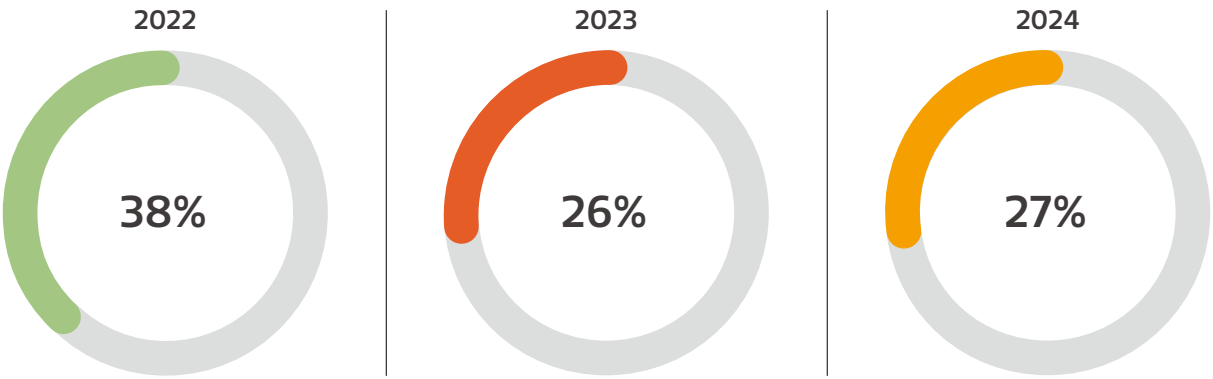
註 1：有害事業廢棄物主要來自供應商退回之不良品做測試使用，聯發科技為無工廠 IC 設計公司，故不會產生製程有害事業廢棄物。上表中所列之廢棄物全數均為離場處置

註 2：有害事業廢棄物處理做法：先透過粉碎處理以利貴金屬的提煉與再利用，剩餘物質則進行安定化處理

註 3：2023 年及 2024 年生活垃圾產生量增加之主要因為員工人力增長所致

資料範疇：包含竹科 / 竹北 / 臺北 / 臺南辦公室（涵蓋範圍 100%）

近三年回收比率



註 1：回收比率 = 回收量 / 一般事業廢棄物總量

註 2：2023 年回收比率因資料勘誤，已於上表中更正 2023 年數據

註 3：2022 年回收比率較高主要係因公司營運規模大幅成長，進行多項內部單位搬遷調整行動，故當年度廢紙產生量較大導致回收量增加所致

5.4 環境保護與生物多樣性

2023 年自然相關財務揭露 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 正式版本發布後，全球對於生物多樣性的議題日益重視，聯發科技深刻認識生物多樣性對地球生態系統的重要性，並且理解森林在維持生態平衡、調節氣候及提供人類生存所需資源中扮演關鍵角色。為此，聯發科技支持聯合國《生物多樣性相關公約》、《昆明 - 蒙特婁全球生物多樣性框架》、《永續發展目標》等國際倡議，並於 2024 年研擬生物多樣性宣言，預計 2025 年發佈。

我們的行動

新建大樓保護當地原生種並連結在地鄉土
與台大攜手保留新竹高鐵辦公大樓基地內老樹

聯發科技新竹高鐵辦公大樓於 2024 年開工動土，自 2022 至 2027 整體建物興建期中聯發科技與台大進行產學合作，將基地內原有的百年榕樹和「十三甲伯公廟」，打造成為老樹人文公園與市民廣場供民眾休憩，並投入新台幣千萬以上專案經費進行興建期間的大樹維護，包含病蟲害防治及營養補充、氣生根導引等結構改善、樹勢調整及修剪、棲地覆土改善等，降低興建期間對大榕樹之生長衝擊。另外，聯發科技也將興建空中連通橋並開放民眾使用，除了連接高鐵新竹站及新辦公大樓，更將連通橋延伸至大樓後方的新竹生物醫學園區，便利民眾往返，展現聯發科技對社區的關懷與承諾。



褐根病整治保護計劃

在竹科新建的 HC-F 棟大樓，共投注新台幣 350 萬元進行喬木棲地整治與褐根病整治保護計畫，共保留 113 株原有濕地松、黑松、樟樹等珍貴原生樹種，也為新竹科學園區的生態環境做出貢獻。

銅鑼棟原生種保留與生態工法

聯發科技於苗栗縣銅鑼科學園區興建的大樓，共投注新台幣 660 萬元建立多樣的生物棲息空間，包含保留原有山黃麻等喬木共 9 株，另外新種植 194 株原生種喬木，並採用複層植栽設計創造小型森林。在建材與工法上，基地內除道路外全面使用植草磚達到透水及綠化效果，綠帶排水系統則採用卵石溝保水，使全基地兼具自然維護及透水保水的功效。

智在家鄉落地支持

聯發科技智在家鄉計畫邁入第七年，2024 年共有 11 組團隊申請落地支持，其中億棵樹（可澍科技 CoCoTree Technology）於 2023 年正式成立公司開始營運，透過「自然為本」的解決方案，提供全面而精準的量化森林管理資訊，以維護森林環境的永續性。目前已與高雄市農業局以專案方式進行合作管理 438 公頃的林地，進一步規劃進入天使輪募資。更多資訊請見本報告書 6.1 數位社會創新。

聯發科技員工種下 660 棵樹苗

在 2024 年植樹節，聯發科技百名員工利用公司提供的志工假，親自前往竹北新月沙灣海岸林地，種下 660 棵樹苗。更多資訊請見本報告書 3.4 多元管道提升員工參與及雙向溝通。



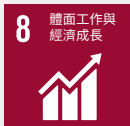
CH6 在地實踐

結合核心能力並以科技助力，賦能創新，落地實踐，致力推動科技人才培育與數位社會創新，幫助臺灣的科技人才奠定基礎，為臺灣產業儲備能量，運用科技改善社會問題。

6.1 數位社會創新

6.2 科技扎根與人才培育

6.3 公益及社會參與



永續亮點

100 校教育創新

回應教育工作者對 AI 技術的迫切需求，首次辦理《教學創新 AI Day》，跨領域協助不同科別教師，探索 AI 教學應用，加速百校 AI 導入。《STEM 造課師》持續型計畫，推動新興科技導入課程，共 109 校翻轉科技課。

350 組生態系夥伴激勵社會解方

《智在家鄉》攜手生態系 ESG 夥伴 ARM、Cadence 及日月光，擴大社會影響力，成為全臺最大數位社會創新平臺，並結合聯發科技 MediaTek Assistants 平臺提供參賽團隊運用，賽事初期吸引超過 350 組創新提案，助力社創團隊加速社會問題解決。

93% STEM 女力續航修習

《Girls! TECH Action》聚焦人才議題，鼓勵女性參與科技領域，系統性拆解女性邁入 STEM 領域的障礙。計畫持續追蹤參與者達一年半，93.8% 參與者持續修習 STEM 領域課程，75% 大學女生認為參與工作坊後，對於後續的學習與生涯選擇帶來重要的影響。

智在家鄉及落地計畫

亮點簡介

全臺 Tech for Good 民間最大賽事，迄今超過 40% 的入圍團隊持續營運，衍生出 19 家公司和 4 家非營利組織，展現長期社會影響力。2024 年共產生 362 個提案，歷年累積報名隊伍遍及全臺 336 個鄉鎮，涵蓋全臺高達 91% 的鄉鎮市區。迄今，共 63 位以上聯發科技主管擔任團隊業師，成為企業與社會實踐價值共創的平臺。

影響力焦點

攜手 ESG 企業夥伴 助力社會創新落地實踐

2024 年聯手半導體產業 ESG 企業夥伴，集結 Arm、Cadence 及日月光三大企業，與聯發科技共組團隊業師群，提供更多元的企業視角與資源連結，助力社創團隊精進提案，邁向影響力實踐。

- ▶ Arm 召集內部技術團隊，一起協助「舞擺」團隊強化 AI 技術能力
- ▶ 日月光提供集團場域及淨零經驗，讓「農來福」、「攔藻探險隊」獲得實質的資源連結
- ▶ Cadence 依據企業在社會影響力的觀察及行銷經驗，陪同「派對動物學園」、「社團法人臺灣永續家園協會」優化各自的計畫目標與執行方式

95% 團隊表達企業顧問能有效幫助團隊解決問題

75%

其中有 75% 的團隊認為最大收穫為計畫與目標梳理

65%

其中有 65% 的團隊認為從中提升了提案的科技相關技能

成果案例

落地擴散影響力，邁向組織化營運的下一階段

Art for all（全齡生活藝術實驗室）期待透過 AI 提供創造性的照顧與陪伴，舒緩高齡憂鬱與失智症所產生的社會疏離。團隊於 2023 年參與賽事時，同時申請成為立案組織，並在賽後持續擴編講師，以及規劃實體和線上工作坊，2024 年分別於宜蘭、新北及臺北辦理共 14 場次的社區課程，影響超過 200 位學員。同時計畫於 2025 年申請政府補助案，及獲得開發企業的贊助及合作機會，也希望能申請勸募字號，啟動大眾勸募，以獲取持續營運的資源。



STEM 造課師計畫

亮點簡介

邁入第四年，STEM 造課師計畫累計支持 109 所國中小校園內的機電整合程式課程，培育教師「自己的課程自己（創）造」的課程研發力，帶領學生以科技解決生活問題。2024 年造課師跨域教師比例增至 15%，不乏自然、數學、英文教師、導師等的加入，並帶入科技 +N（跨域）議題，增添計畫的多元性及擴展性。

影響力焦點

從現場看見需求：聯發科技二手筆電入校服役，與教師社群協力推動生成式 AI

經由造課師課堂訪視，觀察到部分學校教學筆電老舊且採購不易，主動發起聯發科技二手筆電再生方案，將公司退役但功能良好的筆電重新購置硬碟、重整系統後投入教學第一線。因應 AI 發展趨勢，理解科技教師苦無合適將 GAI 結合程式教育的平臺，2024 年與 S4A（Study for Ability）教師社群協力，將國中小積木程式平臺串接聯發科技智能助理平臺 MediaTek Assistants，並全額贊助使用費，幫助教師能在既有程式教學中輕鬆導入銜接生成式 AI 教學內容。

- ▶ 2024 年本計畫共支持 42 所國中小開設科技課程與社團，累積涵蓋 1,008 位國中學生、745 位國小學生
- ▶ 本計畫支持開設的造課師課程中，共有 50% 為該校首次開設軟硬體整合科技課程
- ▶ 二手筆電方案共捐贈 55 臺進入三校服務，大幅提升教學效率，預計將此方案規劃為常態型方案，持續在基礎建設上協助更多學校

成果案例

造課師科技跨域展現多元性，校友持續自主回流，發展生成式 AI 教學應用

港和國小教師許老師參與造課師計畫，從科技小白教師身分快速成長，除了開設科技課程亦在科技競賽斬獲獎項，身兼英文老師的她將科技結合英文學習，與學生透過寫程式共同打造單字複習小幫手；明誠中學附小蘇老師已是造課師校友，每年寒暑假透過校友名額持續回流參與造課師培訓，近兩年在計畫下聚焦學習生成式 AI 結合程式軟硬體應用，成功與學生透過 GAI API 打造危險泳姿辨識系統。



Girls! TECH Action 科技女孩未來設計工作坊

亮點簡介

Girls! TECH Action「科技女孩未來設計工作坊」，聚焦中學親子，以職涯定錨為核心，設計專屬於女孩與家長的工作坊，系統化拆解女性進入 STEM 領域的阻力。活動規畫強調 STEM 領域具有社會相關性，以提高女性對科技領域的興趣與信心，並透過校園大使計畫延續影響力，鼓勵女孩展現領導力。

影響力焦點

系統化處理關鍵決策變因，長期追蹤驗證影響力

參考國內外文獻，系統化拆解關鍵因素，於工作坊設計相對應的活動課程，鼓勵女孩突破框架、探索多元領域。為確保計畫的長期效果，更啟動活動後的長期追蹤機制，追蹤參與學員後續再學習以及職涯選擇的傾向，以評估活動設計的有效性，據以優化未來規劃。

93%

參與學生回饋
有高度意願將科技領域納入後續持續學習

93.8%

大學學員於工作坊後持續修習
STEM 領域的相關課程或學分

- 活動後一年半追蹤，有 75% 大學女生及 67.7% 中學女生認為參與工作坊，對於後續的學習與生涯選擇帶來重要的影響

於 STEM 學習動力的持續及學業與職業路徑的激勵，都展現本計畫在塑造女性職涯方面具有關鍵啟發作用。

成果案例

切中職涯發展需求，活動後參與者有高度意願將科技業納入職業選項

臺中曉明女中董同學在活動中認識國內外女性 Role models 在科學領域的優秀表現，並與工程師學姊交流，建立女性也能成為領域佼佼者的信心，也打破對科技業冰冷冷漠的刻板印象，對於未來加入理工科的生涯規劃增加了期待。桃園復旦高中李同學的媽媽藉由聯發科技總部企業參訪與學姊交流，正向減輕了對於科技業壓力排解的擔憂，活動後表示會支持她選擇科技業作為未來職涯發展的方向。



聯發科技教育基金會

“

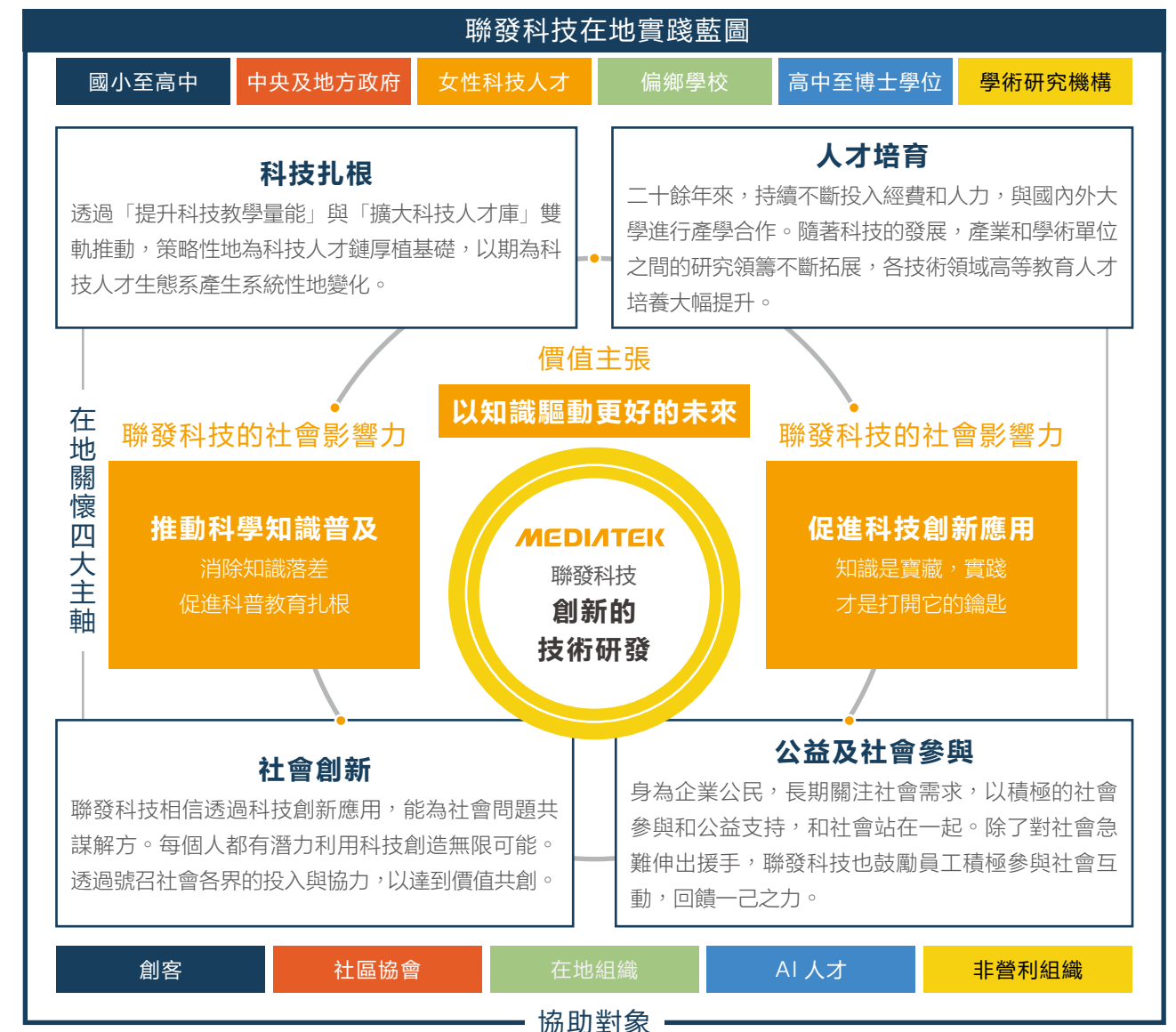
保有創新的靈魂，善用科技力量，持續投入，我們就可以找到成長的契機，成就永續。

”

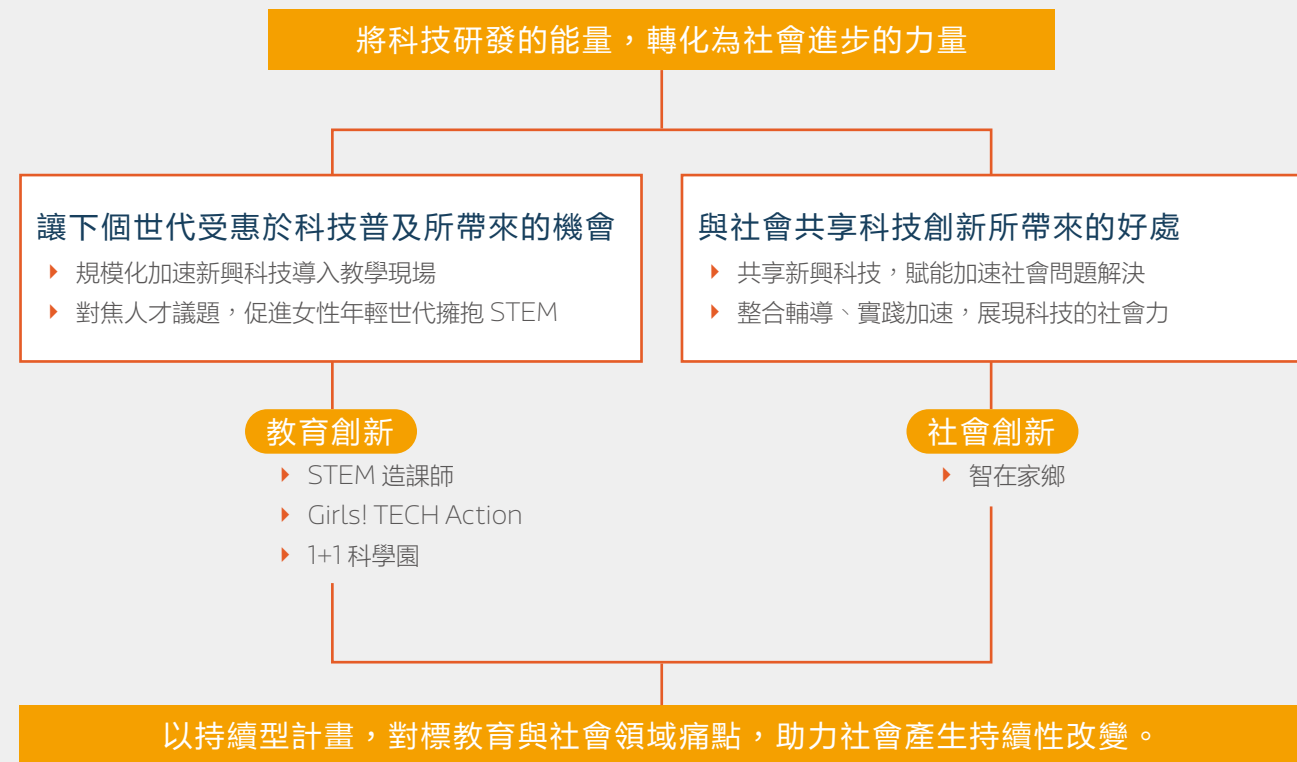
—聯發科技教育基金會蔡明介董事長

有鑑於人才是競爭力的根本，聯發科技於 2001 年成立聯發科技教育基金會，核心理念是「以知識驅動更好的未來」，運作機制建立在社會創新、科技扎根、人才培育和公益及社會參與四大行動主軸之上，採用「改變理論」（Theory of Change）作為策略工具，系統性地規劃和評估各項計劃的投入、活動、產出、成效和長期影響，以確保資源能得到最有效的利用，並能夠持續最佳化執行效益。

聯發科技的在地實踐佈局涵蓋廣泛，從國小到大學、從偏鄉到都市、從地方到中央政府，甚至延伸至學術研究機構。透過指標型計畫如「智在家鄉」、「STEM 造課師計畫」和「Girls! TECH Action」等，聯發科技積極回應臺灣科技人才不足的挑戰，致力於培育多元且具創新能力的科技人才。這些計畫不僅激發了全臺各地運用數位科技解決社會問題的創意，更重要的是，它們著重於縮小科技人才供需差距，提升女性在科技領域的參與度，並培養具備跨領域思維的未來科技領袖。藉由這些努力，聯發科技期望打造一個更加包容、創新且具有競爭力的科技人才生態系統，為臺灣的長期科技發展奠定基礎。



關注計畫推動的實質影響力，聯發科技透過長期且持續性的策略規劃，對標教育及社會領域的痛點。充分運用公司的核心能力和資源，設計創新的解決方案，不僅回應當前的需求，更著眼於未來的發展，務求創造持續性改變。



6.1 數位社會創新

運用數位科技解決社會問題不是企業的專利，聯發科技相信每個人都有潛力利用數位科技創造無限可能，2018 年發起數位社會創新競賽「智在家鄉」，鼓勵社會大眾運用科技為家鄉問題提供解方，支持入圍團隊將提案落地實踐。

6.1.1 智在家鄉

SDG 4.7 SDG11.a SDG17.17

社會創新	臺灣最大 Tech 4 Good 競賽，以企業的核心能力與社會價值共創		
以在地需求為基礎，結合社會大眾的洞察和解方，與聯發科技共同創造社會影響力	▶ 1,519 人參與	▶ 透過資源的挹注與培力增能，促進社會創新生態系發展，支持在地問題解決方案落地實踐。	▶ 攜手三家半導體 ESG 夥伴企業：Arm、Cadence、日月光
	▶ 34 位顧問、業師及講師投入		
	▶ 362 個創新解決方案		▶ 培育支持 20 個社創團隊
	▶ 總培力時數 58 小時		

以實踐為導向的社會創新 落地家鄉讓影響力生根

數位科技是提升問題解決效率的工具，「智在家鄉」聯發科技數位社會創新競賽，秉持「每個人都可以為家鄉做一件事」的初衷，號召社會大眾透過數位科技的創新應用，解決家鄉所面臨的社會問題。自 2018 年創辦以來，七屆共產生 2,534 個改善家鄉的提案。智在家鄉不僅止於一場比賽，過往 124 入圍團隊裡，其中 44 隊在賽後展現強大的落地實踐企圖心，獲得後續落地支持資源逐步落實，邁向有影響力的社會創新。



報名提案

2024 年共收到 362 個提案，超過 1,500 人參加，改善家鄉的提案遍及 179 個鄉鎮市區，領域觸及環境永續、高齡化人口、長照醫療、城鄉差距、傳統產業創新等永續發展議題，並呼應全球 SDGs 及 ESG。

徵件期培力

為擴大社會參與，首次提早於徵件期提供提案培力工作坊，期待降低社會大眾在準備提案的門檻，因此分別安排「市場分析初探」、「社會創新提案工作坊」，引導學員探索議題及提案價值主張，以及社會創新提案要如何評估其可行性及市場需求。協助有興趣提案參賽的團隊梳理問題脈絡，為家鄉準備合適的提案。

輔導共創

為期兩個月的輔導共創中，由聯發科技與三家 ESG 夥伴企業共投入 24 位高階主管擔任 20 強入圍團隊業師顧問，並邀請 5 位新創社創組織的創辦人與核心夥伴擔任業師，以及安排共 3 堂的培力課程，幫助團隊加速落地發揮影響力。



新創業師

5 位新創社創組織的創辦人 / 核心夥伴擔任業師，依團隊提案主題類型、團隊階段及現行需求，拆分與媒合合適的業師。如大致分為模式驗證組、目標客群溝通組、行銷策略組、品牌建立組及業界市場組。

業師顧問團

由 15 位聯發科技高階主管與 9 位 ESG 企業夥伴業師（Arm 3 位、日月光 3 位、Cadence 3 位）合組輔導顧問團，依團隊現行狀態，分別從提案簡報目標、影響力釐清、現有解決方案成本分析、GAI & IoT 技術諮詢等面向，實質幫助團隊解決當下最迫切的問題。

培力課程

針對大部份初階團隊的共通需求，規劃 1 堂必修的「商業模式」及 2 堂選修的「跨界合作」、「Pitch 簡報」等培力課程，期待啟發團隊成員對現行提案的更多想像，並務實踏出落地的第一步。



首獎

首獎一組獲賽事 100 萬獎金：

北醫駐美代表團隊

臺北醫學大學團隊運用生成式 AI 突破早療瓶頸，提供創新的兒童早療解決方案。結合社會處方、數位家庭聯絡簿和線上諮詢平臺，團隊與澎湖縣七美鄉的家長、社福團體、地方政府密切合作，提供完整的早療服務和持續追蹤評估。通過短期駐點和定期遠端諮詢，深度連結當地需求，提升兒童發展機會和親子關係。此方案展現了高度創新性、影響力和社會意義，為偏遠地區兒童早療問題提供了持續性的解決途徑。團隊分享在參賽過程中，獲得企業顧問諮詢及 MediaTek Assistants 智能助理平臺支持，是出乎期待之外的收穫，並認為在過往參加的眾多比賽中，智在家鄉是數一數二十分用心的賽事，過程中可感受到整個賽事團隊投入非常多的心力。



落地支持

計畫邁入第七年仍持續協助過往的入圍團隊實踐落地，今年共有 11 組團隊申請落地支持，組數為歷屆最高。除了資源的挹注之外，本次落地計畫也針對需要輔導資源的團隊，個別媒合合適的業師進行諮詢與輔導，並舉辦了一場歷屆的交流會，邀請到 45 位的歷屆團隊夥伴交流，建構跨屆合作機會。

落地團隊個別諮詢

由於每個團隊所面臨的議題與挑戰各有不同，我們會先統整並分析其需求，再依團隊組成性質分為「一般社創團隊」及「學校型團隊」兩大類，並針對不同團隊特性，邀請各專業領域的業師提供專業指導，有效協助團隊克服在落地實踐過程中遇到的困難。

歷屆同學交流會

智在家鄉七年累積的社創團隊，擴及社會創新的各個面向，其彼此資源與機會的串接交流，已成為歷年團隊重要的機會平臺。2024 年首次連同當屆團隊一同邀請參與，期待能讓歷屆團隊彼此認識、交流業界資訊，以及創造潛在合作機會。除了近況分享與交流之外，由於大部份團隊在獲取外部資源過程中，較容易遇到業務開發與合作關係的挑戰，因此安排「異業合作經驗談」、「業務開發經驗談」兩場實務類講座，協助團隊解決難題。

追蹤個別年度入圍團隊，賽後兩年落地實踐狀況：

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
入圍團隊數量	20	20	21	21	21	21
賽後二年落地實踐數量	4	7	6	8	11	8
落地比例	20%	35%	29%	38%	52%	38%
落地聚焦主題列舉	▶ 女性育兒與職場支持 ▶ 永續消費 ▶ 選果 AI 辨識 ▶ 農業氣候控制 ▶ AI 養殖 ▶ AED警示系統 ▶ 福壽螺消除方案 ▶ 社區資訊及觀光系統 ▶ 溫室智慧控制 ▶ 新住民線上銷售平臺 ▶ 棒球科學導入 ▶ 物聯網自動灌溉 ▶ 國土防災 ▶ 茶農地方創生 ▶ 區塊鍊海洋生態資料 ▶ 宮廟點燈數位轉型 ▶ 淨零及氣候治理服務 ▶ 本土文化 IP 營運 ▶ 運動員生涯規劃 ▶ 公民社群環境紀錄 ▶ 健康心理照護 ▶ 生態環境保護 ▶ 智慧農業 ▶ 生成式AI 科技資訊學習平臺					

Art for all
全齡生活藝術實驗室

於 2023 年參與賽事時，同時申請成為立案組織，並在賽後持續擴編講師，以及規劃實體和線上工作坊，讓更多人有機會接觸到藝術治療。後續也將啟動大眾勸募，以獲取持續營運的資源。



更多資訊請詳官網 [Art For All](#)

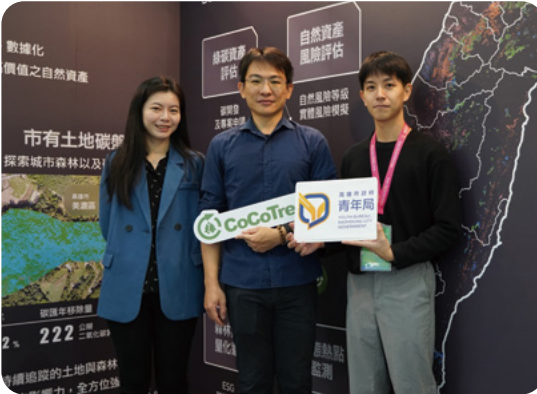


億棵樹
(可澍科技 CoCoTree Technology)

從 2022 年成軍參賽後，於 2023 年正式成立公司開始營運，透過「自然為本」的解決方案，提供全面而精準的量化森林管理資訊，以維護森林環境的永續性。2024 年已與高雄市農業局以專案方式進行合作管理 438 公頃的林地，也希望未來能夠爭取與其他政府部門的合作機會。



更多資訊請詳官網 [CoCoTree](#)



七年團隊追蹤調查

智在家鄉七年耕耘，已成功激發臺灣社會創新的蓬勃發展，為了進一步了解智在家鄉歷屆入圍團隊的現況及需求，2024 年首次針對 124 組的歷年入圍團隊進行現況調查。期待未來能持續透過智在家鄉實質幫助團隊發展及發揮深遠的影響力。

部份團隊已正式組織化，持續發展及著手解決家鄉問題，已有 36 隊以上團隊表示目前仍持續運作當中，其中有 23 隊已是登記立案組織（19 組為公司型態、4 組為非營利組織）

多數團隊（21 隊）在 2023 年的收入未滿 100 萬元，維繫團隊持續運作的資源仍為最大挑戰，技術與產品開發同時是團隊賽後調整重點。如何導入或連結人脈與資源，協助團隊釐清營運方向及建立合作關係，將是團隊核心需求。

調查結果洞察

這些數據反映出初創團隊所持續面臨的挑戰。儘管有顯著數量的團隊已組織化，但大多數仍處於早期發展階段，面臨資金和資源限制。技術與產品開發的重點代表著團隊對創新的追求，但同時也凸顯了將創新轉化為可運作商業模式的難度。而對人脈資源和營運輔導的需求，進一步說明外部支持對這些團隊成長的重要性。

本次調查不僅證實智在家鄉在推動社會創新上已有可見成果，也成為我們最佳化未來支持策略的重要洞察。我們將持續深化對團隊的支持，特別是在資源連結、商業模式發展和長期營運方面，以擴大社會影響力，推動臺灣社會創新生態系統的長遠發展。

與地方創生優先推動地區重疊

與國發會所列出的 134 個地方創生優先推動鄉鎮區比對，2024 年智在家鄉提案共有 55 個鄉鎮觸及地方創生優先推動地區，其中以屏東縣（10 鄉鎮）最高，其次為高雄市（8 鄉鎮），而聯發科技總部所在之新竹市周邊尖石鄉亦有智在家鄉提案產生。

9 屏東縣 10 鄉鎮最高

8 其次為高雄市 8 鄉鎮

縣市	觸及數	觸及鄉鎮區	縣市	觸及數	觸及鄉鎮區
新北市	1	瑞芳區	桃園市	1	復興鄉
新竹縣	2	五峰鄉、尖石鄉	臺南市	4	西港區、七股區、北門區、鹽水區
苗栗縣	1	獅潭鄉	高雄市	8	大樹區、阿蓮區、茄荳區、燕巢區、彌陀區、旗山區、甲仙區、那瑪夏區
臺中市	3	外埔區、和平區、新社區	屏東縣	10	三地門鄉、瑪家鄉、內埔鄉、泰武鄉、林邊鄉、東港鄉、滿洲鄉、南州鄉、琉球鄉、高樹鄉
彰化縣	6	埔心鄉、溪州鄉、二林鎮、大城鄉、芳苑鄉、二水鄉			
南投縣	5	仁愛鄉、水里鄉、名間鄉、竹山鎮、埔里鎮	宜蘭縣	1	大同鄉
雲林縣	3	林內鄉、古坑鄉、口湖鄉	花蓮縣	4	秀林鄉、豐濱鄉、萬榮鄉、瑞穗鄉
嘉義縣	1	阿里山鄉	臺東縣	5	成功鄉、大武鄉、卑南鄉、關山鎮、蘭嶼鄉

滿意度調查與回饋

針對完整走過賽事流程的 20 組決賽隊伍進行滿意度問卷調查：

- ▶ 整體而言，100% 團隊對於賽事的孵化資源、活動安排及社群連結等方面均有正面評價，且願意推薦其他團隊參與未來競賽。並有 70% 團隊表示未來願意回來參與計畫相關交流活動。
- ▶ 團隊於參賽期間，針對參賽目標的完成度進行團隊自評，整體平均分數為 8.3 分（10 分制），且 70% 團隊表示參與智在家鄉有達成「期待之外」的目標。團隊認為在參與過程中，不僅強化團隊成員的動力和凝聚力，還可結識不同領域的夥伴。透過培力課程、企業顧問指導及業師建議，團隊成員拓展了視野，也更進一步反思計畫的初衷。

Chala! 創浪人

非常感謝企業顧問在培訓的過程中，給予團隊在市場規模、價格策略跟產品設計上，多方面實用的建議，也不吝給予團隊的比賽簡報提供詳細的建議跟指導，並在團隊申請的其他社會創新計畫上擔任團隊推薦人，於各方面都幫助良多。



樸農生技

在先前的研發過程中一直在強調技術、功效等，反而有點迷失掉了初衷。在這次參與過程中，我們才又正式了審視了自己開發此項技術的目的，修正了方向，才能真正推動對產業的幫助。



6.2 科技扎根與人才培育

6.2.1 科技扎根

為積極回應全球數位轉型和人才培育的迫切需求，聯發科技透過策略性的計畫架構，為科技人才鏈厚植基礎，從「提升科技教學量能（教師）」到「擴大科技人才庫（學生）」雙軌推動，以期在科技人才生態系形成系統性的改變。2024 年科技扎根主軸及核心計畫內容如下：

科技扎根主軸	科技教學量能			科技人才庫
焦點內容	《STEM 造課師計畫》、《GAI 推廣計畫》、《1+1 科學圈》培育教育現場關鍵角色—第一線教師，透過科技與科學領域的教師增能，讓科技課程、科學專題在校園內落地生根			《Girls! TECH Action》計畫則聚焦提升女學生在 STEM 領域的代表性，提高女學生的興趣與選擇信心
核心計畫	STEM 造課師計畫	GAI 推廣計畫	1+1 科學圈計畫	Girls! TECH Action 科技女孩未來設計工作坊
聯發科角色	計畫籌辦及活動協調			
	▶ 師資培訓：暑期增能、寒假回流 ▶ 經費補助：校園實踐開課、教師自主研究、參賽參展等 ▶ 平臺費用贊助：MediaTek Assistants ▶ 企業二手筆電入校服役	▶ 工具提供：GAI/ API 的採購 ▶ 思維建立：協助教師思考 GAI 工具導入的必要性 ▶ 實戰案例交流：舉辦 AI Day	▶ 建立 1+1 學校資源共享與教學互助的平臺 ▶ 補助執行經費 ▶ 舉辦教師培訓營 ▶ 科普書籍贈與	▶ 女性同仁 Role model 分享 ▶ 安排校系參訪及學姊演講 ▶ 舉辦聯發科總部參訪
計畫對象	▶ 國中小對科技教育有熱情的教師，2024 年共 42 校、61 位教師參與，其開課受惠 1,753 名學生	▶ 對生成式 AI 有高度興趣的教師，共協助 101 校，觸及 2,212 名師生	▶ 補助計畫的國小與當地國高中職教師及學生，2024 學年觸及至少 130 位教師及 484 位學生	▶ 對 STEM 職涯有興趣之國高中女孩，2024 年甄選國二至高一年級，親子 31 組，合計 62 人



科技教學量能

STEM 造課師計畫

SDG 4.c

科技課程創新加速器－培力教師研發科技課程，支持學生用科技解決真實問題！

科技人才扎根		為臺灣培育具科技課程研發力的教師	
篩選高動能教師，給予多面向支持，促成科技課程落地校園	▶ 109 所國中小開設科技課程與社團（2021 迄今）	92.9% 教師在本計畫下首次將物聯網與 AIoT 導入課程	▶ 有意導入科技教學的國中小
	▶ 2024 年共 61 位教師培訓，受訓時數 45.5 小時 / 人		▶ 培力教師、補助學校、給予學生應用科技解決問題的機會

邁入第四年的造課師計畫，持續支持校園內的機電控制程式、物聯網、AI 應用課程；科技作為工具能解決各領域問題，本屆造課師計畫「非科技領域」教師比例提升至 15%，不乏自然老師帶領學生打造物聯網裝置進行科學實驗、英文老師用程式與學生共同打造單字複習機器人等，展現校園中科技應用場景的多元性。計畫架構如下：

- ▶ **對象：**國中小對科技教育有熱情的教師。
- ▶ **培育方式：**科技教學經驗豐富的第一線專業講師作為導師團，於暑假進行四日集中式培訓、寒假辦理二日回訓、學期間進行到校交流及各類科技教育觀摩活動。
- ▶ **多面向資源：**提供校園實踐開課、教師自主研究、參賽參展等獎補助，以及 MediaTek Assistants 智能助理平臺使用費全額贊助。
- ▶ **計畫期間：**1+1 年，教師參與一年後，可評估自身需求決定是否繼續參與第二年。
- ▶ **校友制度：**兩年計畫畢業後成為「造課師校友」，不再提供經費補助但可持續回流造課師寒暑假培訓；以 2024 年為例，校友自主回流參訓比例近五成。
- ▶ **學習成效評估機制：**透過寒暑假期間的學員調查，評估計畫支持機制與實際開課教學的落差，並透過影響力追蹤調查瞭解教學面實質成效。



▲ 造課師暑訓跨屆合照。



▲ 造課師講師與校友學長姐帶領新手造課師小組討論開課計畫。

實踐成果

2024 年度共協助 42 所國中小落地開設科技領域正課或社團，參與之國中小分布於聯發科技辦公室所在之新竹縣市、臺北市、臺南市及其餘共 16 縣市，2024 共開放 58 個正課班、19 個社團班，涵蓋國中 1,008 位學生、國小 745 位學生。在既有推動結構下，透過觀察瞭解第一線需求，本年度擴增三面向創新作為，深化對造課師學校的支持：

基礎建設

聯發科技二手筆電，重整再生至造課師學校服役

走訪造課師學校觀課時，發現部分學校因課程眾多，電腦教室無法容納，又或考量校園 PBL（project-based learning 專案導向教學，及 problem-based learning 問題導向教學）專案需靈活移動與討論，而選在一般教室用筆電教學，但學校筆電老舊，不乏開機五分鐘、燒錄單一程式轉圈十分鐘等情形，大幅影響課程進度；又在生生有平板政策下，校方不易爭取採購筆電，而講求軟硬體整合、程式實作專案的科技課程亦不合適在平板運行——「筆電」作為科技課程的教學基礎建設，卻成為部分學校的痛點。經調查此情形非單一個案，聯發科技教育基金會遂與聯發科技 IT 部門於 2024 年上半年合作啟動「二手筆電入校方案」，從聯發科技公司屆期汰換的筆電中擇定狀況較佳者，採購硬碟更換、重灌系統與文書軟體，於 2024 年讓 55 臺重生後的二手筆電進入教學有迫切筆電需求的屏東鹽埔國中、新竹關埔國小、臺南永福國小服役，從教學基礎建設進一步提升造課師開課品質。



▲ 即便是贈送的筆電包，對資源缺乏的學校亦大有用途，成為同學們外出培訓參賽時的包包。



▲▲ 聯發科技二手筆電經軟硬體重整置換，進入造課師學校科技課程服役。

創新協力

與 S4A 教師社群協力，共同推動生成式 AI 教育普及

造課師計畫自第一屆迄今皆提供入選學校技術面（程式、開發板、物聯網等）、教學面（問題導向 / 專案導向教學、機電專案教學引導實務等）課程；生成式 AI 的興起，能透過自然語言進行任務，進一步拓展國小能以科技解決問題專案的範疇想像，惟市面上多數進階生成式 AI 服務皆須付費，聯發科技教育基金會遂於 2024 年與 S4A（Study for Ability）教師社群合作，將 MediaTek Assistants 智能助理平臺功能介接至開源國中小積木程式學習平臺「OSEP」，贊助全額使用費，並舉辦線上及線下教師培訓。除造課師計畫內的教師外、也一同歡迎非計畫之教師參與，共同透過此平臺，在既有程式與機電教學中銜接生成式 AI，讓師生無痛體驗日常生活中的人工智慧。

▶ 聯發科技教育基金會舉辦師培，帶領教師運用 OSEP 與生成式 AI 打造校園專案。



產學橋梁

帶「科技老師」走近「科技業」，理解未來趨勢與實務案例

「我是科技老師，但我也不知道現在科技業在做什麼，總覺得教學時虛虛的……」

曾收到老師的心聲，造課師計畫於 2024 年起，在寒假交流、暑期培訓新增「發哥工程師面對面」環節，邀請聯發科技同仁以科普方式簡介半導體與日常生活的關聯、科技業的工作與職涯，亦特邀聯發科技志工 - 程式教育組與造課師互動，入校教學的業界工程師志工遇上體制內造課師，彼此交流對國中小科技教育的經驗與觀點；同時，在每年的 Girls! TECH Action 科技女力工作坊亦增設觀摩教師名額，讓造課師一同進入聯發科技總部參訪，提供科技老師走近科技業的機會，在教學時更能掌握符合產業現況的素材與案例與學生分享。



▲ 聯發科技工程師面對面（左）寒假場、（右）暑假場。



影響力數據（調查範疇：第三屆（2023~2024 年）造課師計畫

教師面	課程面	學生面
教師認為在本計畫有學習到：	教師自評本計畫對後續課程帶來的改變：	依據教師本人觀察，執行造課師課程下，整體學生的改變：
專業技術： ✓ 機電控制程式：96.4% ✓ IOT：89.3% ✓ AI(如機器學習)：85.7% ✓ GAI(如 LLM API 應用)：100%	92.9% 教師在課程中「首次」導入左列任一專業技術	25% 教師認為授課規模（人數）因造課師計畫而明顯增加。
教學方法： ✓ 運算思維：92.9% ✓ 設計思考：100% ✓ 專案或問題導向教學：92.6%	75% 教師在課程中「首次」導入左列任一教學方法	75% 教師評估學生願意提升投入課程的作業時間。
支持體系面與其他		
50% 教師自評，本計畫促進校內同事更認同科技教育的重要性，且 57.14% 教師認為本計畫促成校內同事或主管具體支持科技教育的行動。	96.4% 教師因本計畫獲得討論科技教育問題的管道。	89.3% 的教師認為，自己能奠基在造課師計畫上，持續研發與時俱進的科技課程，強化學生的問題解決能力。

師生回饋

新北市丹鳳國小劉才詮老師

基金會在每次的寒暑假回流都很貼心的為各位造課師著想，搭配背景相似的學長姐帶領新手造課師一起討論，計畫面也很願意接納意見並不斷修正。

身為非科技背景的小白老師，參加了造課師，讓我更覺得程式教育應從小培養，學生能透過自行撰寫程式，再連結至硬體，從中體驗不斷嘗試各種方法除錯，無論是在邏輯思維或是實作及耐力力都能有所提升，是很難得的經驗，真正培養學生帶著走的能力！有造課師社團的學生，星期三家中有事，上午本來是請假未到校的，但為了上社團課下午仍特地來學校上課，也有從未接觸過程式設計的學生上完課後會獨自研究程式，還會在課堂上主動分享自行設計的遊戲！



高雄市港和國小許嘉真老師

學生們不再認為寫程式只有在電腦上，透過實作，增強了動手做的能力和解決問題的技巧，機電整合的應用使學生們對科技的興趣大大增加。

計畫的開放性讓老師可以自由地發揮創意，盡力鼓勵學生創造心目中的理想模型，如：利用開發板設計體感互動遊戲、訓練英語凱比機器人關主的進行闖關對話……接續不斷的精彩活動，有助於提升學生的創造力和問題解決能力！

有一次我看到一個學生在連續幾天的測試中，終於發現一個微小程序錯誤的解決方法。當他興奮地告訴我時，他的眼睛閃閃發光，彷彿世界上最重要的事情就是找到那個錯誤。這種探索精神和堅持不懈的態度，老師我也被深深感動。



科技教學量能

生成式 AI 推廣計畫

SDG 4.c

打開學科藩籬，語文、藝術、自然、社會、特教……探索生成式 AI 在教學創新的∞可能！

科技人才	加速 K12 校園與生成式 AI 接軌，帶動教學創新		
鎖定高動機 GAI 先行者教師，提供工具與培力資源，支持創造創新教學案例。	支持全國 101 個 K12 班級、2,212 名學生，提供生成式 AI 工具用於課堂教學。	活動後調查顯示 97% 教師有意願將所學應用回校：	合作：教育部資科司、均一平臺教育基金會、S4A 教師社群等
		▶ 49% 預計用於教學行政 ▶ 38% 預計用於教學課程 ▶ 10% 預計進行校內分享擴散	

聯發科技教育基金會自 2023 年初開始，即透過「STEM 造課師計畫」推廣生成式 AI（Generative AI，簡稱 GAI）在科技教育的落地應用，奠基於此，反思 GAI 帶來的創新不限於科技課堂，2024 年全新啟動「生成式 AI 推廣計畫」，突破學科限制，擴大與 K12 教育圈共享生成式 AI 資源。

計畫推動首年，期望加速校園接軌 GAI，以創造「真實課堂中的教學案例」為目標，透過提供師生 GAI 工具與平臺，支持各領域教學落地善用 GAI，並從中篩選具創新教學意義的案例，進一步舉辦教師活動擴散培力。

階段一 提供工具

讓「師」與「生」能共用使用 GAI

階段二 累積案例

看見 GAI 帶來的課堂新風貌
反思工具在課堂中的意義

階段三 擴散培力

舉辦教學新 AI DAY
擴散精選案例，培力種子教師

階段一 提供工具 – 訪查需求缺口，先利其器

經調查，對生成式 AI 有高度興趣的教師，囿於學校核銷限制，約有八成自掏腰包購買生成式 AI 付費帳號，進行教師個人探索研究；進一步而言，若希望在班級導入 GAI 共同進行教學實驗，則苦無「師與生」可共同使用的 GAI 工具。

觀察到上述不足，聯發科技教育基金會開放旗下計畫補助可用於 GAI/API 的採購，彌補體制內無法核銷的缺口；並開放教師以班級為單位，申請聯發科技智能助理平臺 MediaTek Assistants 全班師生帳號並全額贊助使用費，讓有心嘗試導入生成式 AI 於課堂的教師無須擔憂工具的高昂成本，可更專心聚焦於教學設計。

- ▶ 2024 年共計支持全臺 101 個高國中小班級，提供生成式 AI 工具用於課堂教學。
- ▶ 總計觸及 2,212 名師生，實施課堂 TOP 3 為科技、語文（含國語文及英文）、藝術課。

階段二 累積案例 – 訪談與到校交流，思考 GAI 工具應用於教學的關鍵點

為更了解生成式 AI 在第一線教學中可能發生的助益或風險，聯發科技教育基金會亦透過訪談與現場觀課，眼見生成式 AI 帶來的教學助益：高雄中山工商楊鎮澤老師在全學期每堂生科課導入 MediaTek Assistants，加速程式應用，讓學生能在課堂中保有更多生活應用的發想實作；彰化湖南國小許銘堯老師的物理動畫課程中，以生圖功能取代傳統電繪，讓教師一個人也得以進行跨域課程；新北海山國小曾俊夫老師則運用 GPT 3.5 vs GPT 4o 計算數學的對比，讓學生理解 GAI 有不同模型、也可能出錯，強化培養學生自主思考，確實帶來新穎的教育風景。但，創新與便利之餘，亦訪談到部分教師自陳雖導入 GAI 工具，看似先進，卻無法與既有課程脈絡銜接，迷失於科技工具的意義。

- ▶ 關鍵三問：教學目標是什麼？GAI 如何協助老師達到此目標？加入 GAI 真的有讓教學更好嗎？
- ▶ 聯發科技教育基金會透過上述提問，協助教師思考 GAI 工具導入的必要性與意義。



1



2



3

- 1 中山工商楊老師以 GAI 助理加速生科課生活應用發想。
- 2 海山國小曾老師以 AI 強化學生自主思考。
- 3 湖南國小物理動畫課以 GAI 納入跨域元素。

階段三 擴散培力－教學創新 AI DAY 匯集全臺百名教師，倡議「不為 AI 而 AI」



匯集第一線教育先行者嘗試 GAI 教學的第一手珍貴經驗，聯發科技教育基金會於 2024 年 12 月 14、15 日首次舉辦「教學創新 AI DAY」，精選國文、英文、數學、社會、藝術、科技、自然專題研究、特教、自主學習、教學行政等多元領域共三十個 GAI 落地實戰案例，分享課堂實務經驗，並探討使用 AI 是否為教學加值，抑或導入時須留意的配套。活動亦邀集教育部資科司、均一平臺教育基金會、S4A 教師社群分享政府或民間打造的 GAI 工具，公私協力提供第一線教師多元資源。

除主議程，也關注到 AI 降低寫程式的門檻，舉辦選修課「不會寫程式也可以！用 AI 開發自己的教學遊戲與工具」工作坊，帶領老師們以 AI Coding 提昇生產力，現場共計產出逾四十個教學行政工具（如：教師勞健保計算機、課表排程系統等）及教學創意工具（如：家政課食材單位換算計算機、食農教育動畫遊戲等）。

- ▶ 教學創新 AI DAY 共吸引全臺 512 名教師報名，經審核錄取 100 名，實際報到率 99%。
- ▶ 本活動所有分享之簡報、錄影、工作坊成果皆公開於基金會 Youtube，供無法到場者線上瀏覽：
https://bit.ly/2024_aiday。



線上瀏覽

師生回饋

AI DAY 參與教師（匿名）

AI DAY 參與的學員素質很齊，一起聽講、上課的感覺很好，大家都是抱著學習與觀摩的心態參加，彼此也會交流，很美好。非常感謝基金會辦理本次教育活動，對現場第一線教師來說，能有機會向已經成功、或正在進行 AI 教學的教師夥伴學習，是一件彌足珍貴的事情，尤其可以打破學科限制，從其他領域、學習階段的教師群的經驗分享中找到自己實作、調整的可能，著實不易。帶回來與同校同仁、教學友伴分享。



▲ AI Coding 工作坊中打造教學行政工具的林老師。

新北市五峰國中林學琪老師

我知道我能輔導諮商，但我不知道我能寫程式——在聯發科基金會參加教學創新 AIDAY，用 AI Coding 寫出了人生第一個程式來處理日常教學行政會議的紀錄，當下的喜悅比生小孩還開心，體驗了程式人員工作時的感覺，也對自己能做什麼有了新的認識，突然覺得未來好像可以很不一樣。謝謝 AI Coding 工作坊顧問群協助一個科技小白從 0 到有，感謝聯發科基金會，讓我體會到什麼是持續學習、不斷創新、開創無限可能！





科技教學量能

1+1 科學圈計畫

SDG 4.b

科技人才扎根	建立能在地運作的科學學習生態圈		
透過補助國小與當地國高中職的跨校合作計畫，打造在地串連的科學教育平臺	▶ 15 個在地科學圈，預計共 130 位在校教師、484 位在校學生，及 218 位社會大眾，共同參與	▶ 支持第一線進行國小科學教育的教師，建立資源共享與教學互助的平臺，改善原有科學學習環境	▶ 合計 30 間學校，包含 15 所核心小學、15 所夥伴高 / 國中

基金會過去 12 年所推動的「全國小學科普實作獎勵計畫」，已協助超過 25,000 人次的國小師生，透過參與國內科展，建立科學專題的學習興趣與自信。然而，我們發現仍有許多偏遠地區學校受限於資源與地理區域的條件，無法踏出科展的第一步，因此觸發了本計畫的轉型。2024 年啟動全新計畫「1+1 科學圈」，以核心學校（國小）攜手夥伴學校（附近國高中職）方式，打造能在地運作的科學學習圈，將教學培力建構於核心學校，並串聯 1+1 學校學習資源的共享，以帶動偏遠地區學校有機會建構長期可延續的科學教學量能，使該校的老師與學生皆能普及受惠。



- ▶ **目標對象：**1+1 學校為一組，一所國小 + 一所周邊國中 / 高中 / 高職
- ▶ **角色定位：**
 - ▶ **核心學校：**期待建立「在地科學學習生態圈」的國小，該校師生為本計畫中最主要的受益對象，也是計畫提案內容執行的所在地。
 - ▶ **夥伴學校：**尋求「期待實踐科學教育所學、教學相長、發揮社會影響力」的國高中職。
- ▶ **提供資源：**包含計畫補助經費、教師培訓營、科普贈書等。

甄選

2024 年錄取 15 個科學圈計畫（共 30 校），整學年（2024 年 9 月至 2025 年 8 月）預計將至少有 130 位教師與 484 位學生，以及 218 位社會大眾，共同參與全臺各地的 1+1 科學圈計畫。

計畫教師培訓營

2024 年教師培訓營以 1 天實體課程進行。以提供更多能帶回學校、用於科學圈計畫的內容為目標。從科學探究的本質探討與行動方式切入，啟發參與老師們對科學探究課程內容設計上的想法，並邀請在教育前線的科學月刊、LIS 情境科學教材，以及玩轉學校等體制外組織，分別從科學寫作、科學教學材料與遊戲式營隊設計，提供不同於體制內的觀點、作法及經驗。

本次師培營除入選計畫的代表教師外，同步開放給未錄取的計畫代表教師參與，一共 42 名教師共同參與，教師們對於本次培訓營的整體平均滿意度為 96%，並期待未來能與其他計畫的教師有更多交流。



科普贈書

精選 40 本科普各領域近一年出版新書贈予入選學校，2024 年共贈 15 校 600 冊，對資源較缺乏的學校，是完善科學閱讀環境所需的資源之一，也可做為核心學校與夥伴學校共同發想與運用於科學學習計畫內容設計上的素材。



教師回饋

核心學校 高雄市大同國小 - 高老師

每個課程都會設立目標，但通常一個老師面對 20 幾個孩子，其中大約有 1/3 是跟不上的，老師必須為了這 1/3 的孩子調整目標，延宕原本的進度，甚至將六七成的心力放在這 1/3 的孩子身上。但有夥伴學校的協助，這 1/3 的孩子們就能跟上了，課程也可順利進行並達成目標。

特別當孩子克服技術的門檻，做出一定程度的作品，不但孩子在完成後很有成就感，對老師而言，在課程中也充分享受教學的過程。這一切鼓勵著我繼續帶科學營隊，與孩子們一起從事探索課程。

夥伴學校 臺中市四箴國中 - 鍾老師

四箴國中與龍海國小攜手推動 STEAM 教育合作後，對教學現場產生很多正面影響，提升學生的學習興趣，也促進教師專業成長，讓科學與藝術教育的結合更加緊密。

在教師專業發展方面，透過跨校 STEAM 社群的共備與課程開發，教師們不再局限於單一學科的教學，而是積極探索如何將科學、工程、藝術等多元領域相互結合。這種跨領域的教學模式，讓教師在備課過程中激盪出更多創新想法，提升了課程設計能力，同時也讓教學更具彈性與創造力。



科技人才庫

Girls! TECH Action 科技女孩未來設計工作坊

SDG 4.4 SDG 4.7 SDG 5.5 SDG 5.b SDG 8.2 SDG 9.5 SDG 10.3

女性科技人才	系統性解構關鍵學齡與決策變因，攜手頂大，學涯、職涯同步探索，培育未來女性科技人才		
導入「科技的社會影響力」、「財務思維」與「產業實境體驗」等關鍵因素培養女孩對科技領域的興趣與建立信心。	學員對未來規劃做決定的信心程度提升 13%，且有 93% 學員高度意願將科技領域納入後續持續學習。	學員認識 STEM 專業的社會價值，扭轉對科技業的刻板印象，將科技業納入未來職涯發展的考量方向。	攜手清大教育學院、電資科系共同規劃。聯發科技同仁進行分享。

為積極回應臺灣人才發展的挑戰，鼓勵女性人才適性擁抱科技領域，聯發科技教育基金會自 2023 年起推動科技女力計畫，奠基於國內外女力研究及活動觀察，聚焦中學親子，攜手頂大，學涯、職涯同步探索，舉辦國高中場的「Girls! TECH Action 科技女孩未來設計工作坊」。



關注人才關鍵議題，新加坡亞洲新聞臺（CNA）特別製作專題《Taiwan's tech industry taps female talent pool amid labour shortage》，在報導中聚焦基金會所舉辦的 Girls! TECH Action 科技女孩工作坊，探討企業如何透過教育計畫來翻轉科技產業中的性別失衡，有效地減少女性在 STEM 領域的管漏現象，並鼓勵更多國高中女生投入 STEM（科學、技術、工程與數學）領域，並充分發揮女性在科技創新中的潛力！

在全球科技人才短缺的挑戰下，臺灣和新加坡對此議題都表現出高度關注。兩國的科技產業正積極尋找方法挖掘女性人才的潛力，希望藉此減緩人才短缺問題，並促進產業的多樣化發展。透過教育和相關計畫，致力於提升女性在 STEM 領域的參與，確保科技創新能夠從更多元的觀點中受益，幫助解決當前的人才需求挑戰。

對象

聯發科技 Girls! TECH Action 科技女孩計畫，是第一個由企業主導、年齡下至國中生的科技女力親子工作坊。從國內外文獻獲知，要建立對 STEM 職涯的興趣與自信，10-14 歲的階段是關鍵，因此工作坊參與對象將年齡下降到國中，並且邀請對於未來大學系所決策影響最大的關係人 - 家長一起參與，以期能建立女孩擁抱 STEM 領域的信心，同持建構身邊的支持體系。

活動甄選國二至高一，親子 31 組，合計 62 人，以「啟發興趣、建立自信」為目標，舉辦兩日學涯探索及科技職場體驗工作坊。安排學生及家長與學姊工程師、大學生學姊和教授等 Role Models 面對面交流，建立職涯動機，強化所學與科技職涯的社會相關性。此外，透過走出校園結合產業環境體驗，以及融入財務思維於職涯選擇的面向考量，培養女孩對科技領域的興趣與建立信心。

考量北部以外的地區，女孩較少有機會接觸到科技領域的學習資源，因此保留名額給居住地偏遠的學生。本次有 48.4% 的參與者來自非六都的地區，並提供錄取者全額交通及住宿補助費用，減輕家庭經費壓力。

工作坊設計背景

為確保「Girls! TECH Action 科技女孩未來設計工作坊」能有效影響學員並落實影響力目標，活動設計參考學術研究與國際作法，並透過四大設計驗證，以獲得未來擴大影響力的規畫依據：

設計與驗證一 Role Models 與自我效能

透過科技領域的女性楷模（Role Models）打破性別刻板印象，讓國高中女生建立職涯定錨。文獻指出，適當的角色楷模能提升歸屬感，若楷模過於遙不可及，反而可能降低信心。因此，工作坊邀請聯發科技學姊、清大電機系、資工系教授群及大學生學姊與中學生面對面交流，例如，聯發科年輕工程師學姊分享職場經驗談與克服挑戰的心路歷程，也邀請非工程師領域的女性科技業工作者，如人資、聯發科志工社學姊分享，展現科技業女性專業人才的多元樣貌，鼓勵女孩投入 STEM 領域，成為科技關鍵少數。活動後問卷顯示，透過身邊可及的女性楷模，能突破女學生對於未來朝向科技業發展的想像，提高自信心及未來選擇相關職涯的可能性。



設計與驗證二 科技的社會影響力與投入動機

建立女學生對 STEM 興趣與職涯的連結，關鍵因素包含社會相關性（Social relevance）與職涯定錨（Career anchor）。女性傾向選擇具有社會影響力的工作，強調 STEM 職涯如何改變世界，有助提升學習動機。文獻顯示，女性更重視軟實力（Soft Skills）及職業帶來的社會價值，因此，工作坊安排清大電機系、資工系參訪，透過教授與工程師學姊分享專業應用，讓學生理解科技如何解決社會問題，提升自信與降低女性選擇科技相關職務的顧慮。我們在活動前與參訪學者及聯發科學姐進行多次溝通與彩排，確保在工作坊中除了科技的社會影響力外，也鼓勵學生動手參與，例如，策畫讓學生親自操作癌症標靶藥物合成模擬的 AI 模型，以強化社會連結，提高女學生對領域的認同感。活動後問卷顯示，實際走進實驗室，解決現實生活中的問題，有助於學生想像專業領域能發揮的影響力，提高投入動機。



設計與驗證三 財務思維對科技職涯的動機啟發

國際研究指出，財務思維對女性職涯選擇有重要影響，關乎經濟自主與自我實現。工作坊邀請大學教授擔任財務思維課程講師，透過財務角度將職涯選擇與現實世界連結，動手試算自己 35 歲時的年開銷，讓他們理解未來收入支出要如何分配，做到有效的收入、支出、風險管理；也透過數據解析職業發展，幫助女孩認識不同的職業輪廓，為女孩提供更多元的視角來評估職業選擇，協助女孩建立職涯期望。活動後問卷顯示，財務思維與風險管理課程，開啟學生對於職涯考量的多元視角，有助學生強化科技職涯動機。

設計與驗證四 實際接觸產業環境，扭轉刻板印象

從活動報名表觀察，學生對科技業有興趣卻缺乏認識，對於未來自己是否適合進入科技業沒有信心。為此，工作坊安排「開箱！聯發科總部」活動，帶領學生實地參訪，並與 AI、IC 設計、演算法、人資等不同專業背景的聯發科技學姊交流，了解科技業裡不同領域的發揮潛力，以及福利措施與多元共融的環境。期望透過實際體驗，打破家長與學生對科技業的刻板印象，讓更多女孩勇敢投入科技領域。活動後問卷顯示，學生大多打破了對科技業社交疏離、低互動的刻板印象，家長則多表示對科技業改觀，將鼓勵女兒勇敢成為科技女孩。

影響力數據

為掌握計畫的有效性與影響力結果，除了針對參與者進行活動後的問卷調查，同時也針對前一年度（2023 年）參與活動的成員也進行了時隔一年至一年半的後續追蹤，藉此了解計畫對於學員後續學習與職涯選擇的影響持續性。

活動後回饋問卷：

- 藉由聯發科技企業參訪與學姊交流，提高對科技業的正面認識，平均分數達 4.83 分（5 分制）。
- 中學女生在活動後，對 TECH 相關科系的認識平均分數顯示 4.6 分（5 分制）明顯提高 22%，並有 93% 參與學生回饋有高度意願持續投入科技的學習，對未來選擇的信心提高 13%。

為確保計畫的持續影響力，針對參與過活動的成員，於活動後一年進行追蹤問卷：

- ▶ 有 75% 大學女生及 67.7% 中學女生認為參與工作坊後，對於後續的學習與生涯選擇，帶來重要的影響。

工作坊後學員在 STEM 領域所採取的行動調查顯示：

- ▶ 大學學員：93.8% 持續有修習 STEM 領域的相關課程或學分，75% 參與 STEM 有關的專題研究或實習，56.3% 在工作坊後開始自學 STEM 新技能（如程式語言、資料科學、機械工程等）。
- ▶ 中學學員：56.2% 在工作坊後開始規劃 STEM 領域的升學或職涯方向，56.2% 選修 STEM 相關課程或補習班，43.8% 在活動後開始自學 STEM 新技能（如程式語言、資料科學等）。

追蹤調查確認了 Girls! TECH Action 計畫的影響力和持續效果。短期內，計畫成功提高了參與者對 STEM 領域的認識和興趣，特別是對科技相關科系的了解和未來選擇的信心。長期追蹤結果更顯示計畫在參與者的學習和職涯選擇上產生了持續的正面影響。

調查結果證實了早期干預和持續支持的重要性。透過提供實際的企業參訪和角色楷模交流，可以塑造參與者對科技行業的正面認知。未來，我們將進一步強化長期支持機制，如建立持續性的 mentor 計劃或提供進階學習資源，以幫助更多女性在 STEM 領域建立信心、獲得發展。

校園大使

為延續工作坊影響力，鼓勵女孩展現領導力，讓學員們能用各自的收穫鼓舞更多女孩，Girls! TECH Action 設置「校園大使計畫」，讓參與的女孩能夠於工作坊結束後申請經費，在自己的校園舉辦相關講座與活動，啟發更多女孩勇敢擁抱自己的興趣，探索科技職涯的可能性。



▲ 宜蘭高中黃同學和莊同學擔任校園大使回校舉辦「「科技女孩學習之路」講座」



▲ 臺南黎明中學校園大使林同學回校舉辦「Girls in TECH 講座」

推動校園大使計畫，累積達 51 篇學員社群貼文，共 1,521 人按讚閱讀；提供工作坊學員補助，自辦校園活動擴大倡議科技女力，2024-2025 合計規劃 8 場學員自辦講座於各地校園展開。

2024 中學場活動後問卷回饋

臺中磊川華德福實驗教育學校 左同學

參加 Girls! TECH Action!，讓我更了解了大學的科系，學習資源和科技業的工作的事情。而我也決定用加倍的努力和這個熱忱持續地向我的夢想。看完“Run Like A Girl”的影片時心裡有說不出的感動，甚至熱血沸騰。等不及將科技業工作納入我的人生清單。

新竹竹北高中 王同學

參加完工作坊，我更確信女生在科技領域也可以有很好的表現，而且女生特有的細膩思考有可能反而變成一種科技業的優勢，所以這條路是我可以嘗試的方向。

宜蘭高中 莊同學的爸爸

活動過程中能夠讓女兒有機會與科技領域的大學生學姊互動，同樣身為女孩的分享，對孩子來說更具有說服力，也從分享過程中看到女孩們的自信與樂在其中。

彰化田中高中 許同學的媽媽

活動後讓我認識到女性在資訊行業雖然是少數，但是也可以有自己的一片天，發展專長不受限。



2023 學員追蹤

2024 年聯發科技教育基金會亦針對前一年度的學員進行後續追蹤，請她們分享在接觸 Girls! TECH Action! 工作坊一年後，該經驗對她們未來發展方向的影響。

大學場回饋

臺灣大學電機工程學系 蔡同學

工作坊中最喜歡工程師經驗分享的部分，瞭解工作內容與每個人的價值觀、看重的特質。

工作坊當下寫了一封信給一年後的自己，信裡有句寫：「當一個負責、有同理心、會思考的人。」我覺得我有越來越接近自己想成為的樣子。在活動後一年半期間，參加了 Make NTU 臺大電機創客松、2024 臺北秋季程式設計節 - 城市通微服務大黑客松、每個學期都有做至少一個大 project，並且每個都是對社會有貢獻的。有達到信裡對自己的期望。我現在要寫一封信給一年後的自己，希望一年後現在的期許也能做到！

清華大學數學系 蘇同學

參加工作坊時我正在猶豫是否轉入資工跑道，並因此感到徬徨，可能因為我一直都走在 STEM 的道路上，所以很難說出明確的轉變，但現在的我可以向各位回報：我已經明確地認為自己以後會往資工方向前進了！

當時很擔心轉跑道很吃虧、也有一點浪費了過去的經歷，但一年半後的現在，我參與了更多資工的課程，更確定自己比起數學更想往資工發展，也正在為申請資工所做準備。

中學場回饋

屏東屏北高中 黃同學

Girls! TECH Action 工作坊對我最大的幫助是讓我「開始願意」走進科技領域的探索和學習，在一開始我完全不覺得我是可以和科技掛勾的人，參與了工作坊，我開始覺得自己也是有可能的，讓我一步一步地踏進科技領域，也影響了自己未來的規劃。謝謝你們帶給女孩們自信，讓女孩們相信自己在科技是可以有力量，這個相信會源源不絕地擴大，也會影響沒有參加工作坊的女孩們。

臺南女中 陳同學

工作坊對我最大的幫助是開拓了我對科技及其應用的視野。通過動手實作和互動環節，我學到了許多可以應用於現實生活的實用技能。此外，這個工作坊還增強了我在展示想法時的自信。與志同道合的夥伴合作讓我倍感啟發，有勇氣進一步探索科技產業的職業機會。



6.2.2 人才培育 - 投入產學合作以及高等教育人才培育

SDG 4.b SDG 8.6 SDG 9.5 SDG 9.b

聯發科技自 2002 年開始投入高等教育產學合作，迄今已逾 20 餘年，由聯發科技前瞻研發中心（MARC; MediaTek Advanced Research Center）管理統籌高等教育產學研發合作。

MediaTek Advanced Research Center 執行內容包含前瞻計劃研究、創新研究中心運作、產學大聯盟、政府重點領域產業發展政策，同時也參與國內外學術研究機構、國際頂尖論壇、科技交流活動等，20 餘年來，合作單位遍及國內外，合作的學術單位包含臺灣大學、清華大學、陽明交通大學、臺灣師範大學、成功大學、中央大學、中正大學、中山大學、海洋大學、臺灣科技大學、University of Florida、Harvard University、University of Oulu、Oregon State University、University of Mississippi、Massachusetts Institute of Technology (MIT)、University of Twente、University of Southern California、UT Austin、New York University、UC Berkeley、University College Dublin、Delft University of Technology、Cambridge University、Virginia Tech、KU Leuven 及 University at Buffalo 等。

2024 年聯發科技總投入約超過新臺幣一億元於國內外各大學，透過產學合作，培育優秀人才，該年度各校學界執行產學計劃，總計發表了 170 篇論文、申請了 10 件專利、並參與各項比賽，榮獲 33 多項競賽殊榮。2024 年執行多達 65 個產學計劃，共有近 40 位同學於 2024 年進入聯發科技就業，另也有多達 27 位參與計劃之學生進入聯發科技實習。



▲ 一年一度產學成果發表，邀請業界知名專家、傑出教授進行演講，與公司所有合作教授齊聚交流

計畫說明

成果

參與政府重點領域產業發展—成立半導體學院

- 2021 年底響應政府促進我國重點領域產業發展，於行政院頒佈「國家重點領域產學合作及人才培育創新條例」政策後，挹注經費並提供業師，支持「國立臺灣大學重點科技研究學院」、「國立清華大學半導體研究學院」及「國立陽明交通大學產學創新研究學院」三個半導體學院之成立與運作。



▲ 提供 60 位碩博士獎學金獲臺灣大學重點科技研究學院致贈感謝狀

- 每年挹注經費數仟萬，支持成立「國立臺灣大學重點科技研究學院」、「國立清華大學半導體研究學院」及「國立陽明交通大學產學創新研究學院」三個半導體學院，並協助運作。
- 聯發科技同仁擔任業師，在大學開設專業課程。將產業先進知識帶到學術界，培育學生於求學中，即可因應科技快速變化，取得最新科技趨勢資訊等。



▲ 陽明交大產學創新學院首屆畢業生，紓解半導體人才需求



① ② 聯發科技同仁 梁伯高資深處長 於 臺灣大學 與 陽明交通大學 開設課程，有兩百多位同學修課

產學合作

- 2013 年底成立「聯發科技—臺大創新研究中心」、「聯發科技—陽明交大創新研究中心」及「聯發科技—國立清華創新研究中心」
- 每年投入數仟萬 Call for Research，與各大學進行產學計劃合作
- 響應科技部政策「企業出題、學界解題」，與學校、企業共組產學大聯盟

- 2024 年產學合作經費逾 1 億元。
- 2024 年 65 個產學合作計劃，國內計畫計 55 個，總計發表 170 篇論文、申請 10 件專利、並參與各項比賽，榮獲多項競賽殊榮，27 位參與計劃之學生進入聯發科技實習。
- 參與陽明交大之「未來社會（2025-2035）鼎極節能半導體技術」產學大聯盟計劃，合作廠商除了聯發科技外，尚有臺積電、世界先進、義隆電子、合晶、鼎謙、臺灣威科儀器及兆勁科技。
- 透過挹注經費，協助學校提供優秀碩博士生獎學金。
- 首度舉行「聯發科技前瞻研發中心產學合作傑出研究獎」與「聯發科技前瞻研發中心產學合作卓越貢獻獎」，表彰合作教授優秀的研究成果，以及對產業界帶來明顯的影響和貢獻。



① 第一屆「聯發科技前瞻研發中心產學合作傑出研究獎」得獎照片，由左至右為彭文孝教授（邱維辰教授代為領獎）、林彥宇教授、陸國宏資深副總、李濬屹教授、李建模教授
② 第一屆「聯發科技前瞻研發中心產學合作卓越貢獻獎」得獎照片，得獎人為張鈞法教授，由陸國宏資深副總頒獎

計畫說明

成果

參與國內外各項學術論壇、產業交流活動

- 除了與學校進行產學計劃合作、國際頂尖論文發表，聯發科技也加入各種技術研究機構，透過參與、討論，與國際接軌。



- 積極參與各種學術研究機構與產業協會組織，目前參與之組織有 MIT CICS、Khronos Group、CAP Membership (This Princeton NextG Corporate Affiliate Program)、IUCRC Membership (the Board of Trustees of the University of Illinois as Lead University for the Center for Advanced Electronics through Machine Learning)、NYU Wireless Membership 臺大系統晶片中心等。
- 加入產業協會組織，連結前瞻技術、趨勢，每年斥資千萬元，參與半導體研究聯盟 (Semiconductor Research Corporation, SRC)。SRC 創立於 1982 年，是已有 40 年歷史的世界重要半導體組織，集結世界重要半導體大廠，與美國政府、學術單位，每年提供數十億美元經費供學界進行各種前瞻半導體計劃研究。聯發科技參與 SRC 半導體十年計畫 (The Decadal Plan for Semiconductors) 規劃，與全球研發合作計畫 (Global Research Collaboration Program, 簡稱 GRC)，2022 年更擴大參與 SRC Jump 2.0 計劃 (Joint University Microelectronics Program 2.0)。同時也於臺灣半導體協會、社團法人臺灣半導體產學研發聯盟等擔任重要席位。
- 除了與各大學合作投稿國際各種技術論文獲選 170 篇外，聯發科技團隊 2024 年投稿國際技術論壇亦獲選逾 60 篇，大幅提升公司技術研發層次。

◀ 聯發科技研發團隊「以 AI 技術提升低功耗邊緣裝置影像畫質」的硬體技術論文，榮獲 2024 Anantha P. Chandrakasan 卓越技術論文獎。Anantha P. Chandrakasan 卓越技術論文獎是 ISSCC 最高榮譽，這是聯發科技二度榮獲此殊榮。

全力支持高科技交流活動

- 響應與積極參與國內外高科技交流活動，幫助產業升級。

- 參與、贊助國內外科技交流活動或研討會包含：

- 2024 ISSCC 論壇論文趨勢論壇
- 2024 RISC-V Taipei Day
- 2024 臺灣人工智慧年會
- 2024 消息理論及通訊秋季研討會
- 第 29 屆高性能計算及嵌入式編譯技術與系統軟體研討會, CTHPC 2024
- 2024 IEEE International Conference on Multimedia and Expo, ICME 2024
- 2024 IEEE Asia Pacific Conference on Circuits and Systems, APCCAS 2024
- 2024 IEEE Picture Coding Symposium
- 2024 ACM SIGDA International Symposium on Physical Design, ISPD 2024
- IEEE SSCS/CASS Taipei/Tainan Chapters
- The 35th VLSI Design/CAD Symposium 超大型積體電路設計暨計算機輔助設計技術研討會
- 2024 International VLSI Symposium on Technology, Systems and Applications, VLSI TSA 2024



▲ 2024 臺灣人工智慧年會

6.3 公益及社會參與

聯發科技以積極的社會參與及公益支持行動，和社會站在一起。2024 年關注主題如下：

志工社

- 閱讀寫作計畫
- 科技教育組



社會參與

- 永續南州計畫、聖誕心願、贊助 IC 之音節目



6.3.1 志工社

SDG 4.7

SDG 17.17

聯發科技鼓勵員工與社會互動，找到更多具體實踐愛心與回饋社會的著力點。2012 年正式成立志工社，期望透過組織系統化的管理方式，擴大聯發科技的社會影響力。志工社採取自主管理的運作模式，由社員主動關注各類社會議題，成立對應小組，以靈活應對社會需求。這種彈性的組織結構使志工社能夠更有效地回應社區多元化的需求，同時激發員工的主動性和社會責任感。此外，總部所在的臺灣地區在 2015 年正式通過志工假政策，自 2024 年起全球員工志工假調整為每年 16 小時，鼓勵更多聯發人積極參與公益活動，從中實踐自己的公民責任。

2024 年志工社計有閱讀寫作組、淨山淨灘組、浪浪關懷組、科技教育組，新成立環境教育組、關懷高齡組、職涯探索組，共 82 名志工投入、服務時數 2,089 小時。淨山淨灘組鼓勵員工參與竹南長青之森國際淨灘日，共同守護在地環境；環境教育組為鄰近總部的眷村歷史場域－新竹將軍村進行志工培訓導覽行動；關懷高齡組，於周邊社區舉辦超高齡社區照顧與關懷講座，服務當地上百位長者；職涯探索組陪伴身心障礙學生認識職場，啟發潛能，勇敢追夢，攜手探索多元未來。



閱讀教育寫作計畫

2018 年由聯發科技志工於工作之餘自主發起「閱讀教育寫作計畫」，結合數理訓練的邏輯以及對寫作的熱愛，自編教案，指導學生從觀察到構思，最終能完成一篇完整的作文，其中更包含外籍同仁參與英文教學組。除到校服務，也透過線上教學，使用 AI 批改學生作文，增加與同學們的教學機會與連結。2024 邁入第七年，48 位聯發科技志工攜手 239 位陽明交通大學服務學習學程學生，服務範圍以聯發科技總部所在的新竹地區學校為主，亦包含跨縣市共 18 所中小學 1,882 位學生。2024 年度出版中文作文集《愛在萌芽》。

為擴大志工服務受眾，志工社自 2021 年打造出線上公益寫作平臺，學生可在平臺上繳交寫好的文章，經過平臺系統化管理與自動化輔助講評，再由平臺媒合後的志工教練回饋，提升教學力與學習成效。至 2024 年平臺累計有 367 位志工批改過 3,952 位學生寫出的 8,210 篇文章。

科技教育組

為 2023 年新設立組別，現由 8 名聯發科技志工共同至新竹縣橫山國小進行到校服務，與校內教師共同合作，以簡易積木程式與開發板為教材，志工同仁親自發想教案，將程式化為一個個有趣的遊戲、也讓學生感受到有趣的遊戲可以透過程式實現，並在過程中訓練學生的邏輯與思考能力。



回饋

新竹市舊社國民小學 李校長

聯發科技志工的熱情參與，讓孩子們感受到溫暖與關懷。他們不僅是活動的引導者，更是孩子們成長路上的支持者。透過這些豐富的學習經歷，學生們在創作中不斷探索、突破自我，為未來的成就打下堅實的基礎。

新竹市南寮國小 李校長

寫作是一種思想整合、信念轉出的過程。但寫作對多數小學生而言，是件苦差事，對國小老師而言也同樣是苦事一件。指導學生寫作需要專業，批改學生的作文更是件勞心勞力的工作。很幸運地，聯發科技有一群熱血志工結合 AI 科技與網路平臺、大學生人力資源等，鼓勵小學生寫作，幫孩子批改作文，給予回饋，並將孩子入選的作品出版成書，讓寫作不再是孤獨、無趣的作業，而是可以發表、可以與人互動與人分享的有趣活動。

6.3.2 公益活動

SDG 17.17

聯發科技透過長期投入公益活動，達到社會共融，各項計畫如下：

永續南州計畫

長期關注屏東潮州、南州地區發展，從教育著手，導入人文與科普教育的資源，推動在地文化深耕，2024 年師生與在地民眾約 2,165 人參與計畫推動。

MEDIATEK

贊助 IC 之音零碳未來節目

為 64.3 萬人次聽眾提供淨零碳排的
最新趨勢及發展。

聖誕心願

與周邊公益組織合作，邀請員工一同認養聖誕心願，
認養來自 20 間社福機構的 1,307 個願望

聖誕心願

聯發科技集團每年於年終之際，舉辦「聖誕心願，溫暖無限」的公益活動，邀請公益團體的大朋友小朋友寫下聖誕心願，由員工發動認養，幫助每個需要的人溫暖過聖誕。2024 年進入活動第十一年，聯發科技員工認養來自 20 間社福機構的 1,307 個願望，並在平安夜前夕將所有的暖心禮物送達大小朋友的手中，透過愛及關懷，延續更多希望。



詳細資訊請點選
QR code 連結查看

贊助 IC 之音開設「零碳未來」節目

淨零碳排及永續未來日趨重要，聯發科技教育基金會 2022 年起贊助 IC 之音製作「零碳未來」廣播節目，2024 共影響聽眾 64.3 萬人次（含線上直播、重播、頻道估算及 AOD 及 Podcast 平臺），2024 年分別從碳匯、減碳行動、再生與替代能源等面向，以具前瞻未來性的內容與聽眾分享。節目主持人由氣候變遷、風險防災、能源環境相關議題專家賈新興博士擔任，在 53 集節目中分別邀請到各界專家一同暢談淨零碳排最新趨勢與發展。



永續南州計畫

聯發科技教育基金會與臺灣好基金會聯手在屏東推動「永續南州計畫」，希望從教育著手，導入人文與科普教育的資源，以保存在地文化。計畫長期關注屏東潮州、南州地區，推動在地文化深耕，於 2023 年在南州成立「南州辦公室」，化作社區文化平臺，推動在地文化與生態學的融合，增強社區認同；2024 年贊助合計 300 萬，師生與在地民眾至少 2,165 人參與計畫推動之在地藝文活動；未來規劃於 2025 年出版《南州人·庄頭風景》專書，以庄頭生活為主題，從空間與時間看聚落發展與庄頭廟形成、南州迎王沿革與特色，以及廟宇民居之傳統建築與彩繪藝術，發掘到南州豐富的文化資產。



2024 年新增「給地方姊妹的紓壓課」，同時也規劃未來持續辦理。「給地方姊妹的紓壓課」將不同藝術領域的歷史元素帶進南州，開啟在地居民對藝文的想像與建立自信心。辦理「彩繪藝術在南州」，邀請傳統彩繪研究專家李奕興老師帶領下一個世代認識南州文化的開放與包容，進而善加珍惜保存引以為傲。

2024 年首次將三年一度的王船祭典導入永續南州計畫，與臺鐵公務局共同推動〈南州·幸福王船〉共創計畫，邀請在地居民在南州火車站共創藝術裝置。舉辦「潮旅行」、「春潮集」活動 × 南州鄉，結合南州產業、生活、人文網絡，共營人與人的關係連結，與在地一起打造自己獨有的生活旅行路線。計畫豐富屏東潮州與南州的在地文化發展與藝術生態，為當地的永續發展注入了新活水。

關於報告書

歡迎閱讀聯發科技股份有限公司（以下稱聯發科技）2024 年永續報告書（2024 MediaTek ESG Report），本報告書透明且完整的呈現聯發科技在 ESG，環境（Environmental）、社會（Social）以及治理（Governance）三大面向之努力成果，讓利害關係人清楚了解聯發科技實踐永續發展的理念與作為。同時，我們關注利害關係人的期望與需求，並在報告書中做出相關回應，面對不足之處我們將秉持虛懷若谷的態度持續改進，力求超越利害關係人的期待。

報告架構

本報告書依循 GRI（Global Reporting Initiative, 全球永續性報告協會）出版之永續性報導準則 GRI Standards 2021 進行編撰，透過國際公認的報告架構，完整揭露在經濟、環境與社會領域上的衝擊以及利害關係人所關注的議題，展現聯發科技落實永續發展的成效及決心。

報告範疇

本報告資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，前一本報告書的發行日期為 2024 年 8 月，每年定期於網站發行報告書，作為持續落實企業永續發展之重要使命。資訊揭露範圍以臺灣新竹科學工業園區之營運總部為揭露核心，未來將逐步納入關係企業及子公司重要資訊，展現聯發科技在價值鏈上的永續影響力。

撰寫原則

聯發科技蒐集國際重視的經濟、環境及社會議題，透過重大性分析本公司對於經濟、環境與社會的衝擊，同時了解利害關係人所關注的議題，作為本報告書主要資訊揭露重點。我們遵循 GRI Standards 要求的報導原則，並以 AA 1000 當責性原則標準（Account Ability Principle Standard, APS）的重大性、包容性、回應性及衝擊性原則進行撰寫。並參照美國永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）針對半導體產業（Semiconductors）發布的揭露標準進行揭露。

管理方式

本報告書相關資料由永續發展委員會之六大工作小組進行報告書編撰，由各召集委員覆核相關章節後交由永續辦公室進行彙整，並由永續辦公室最高主管核准，最終經提報董事會後核定發布。

財務報表數據為經過安永聯合會計師事務所（Ernst & Young）簽證後所公開發表資訊，並以新臺幣為計算單位；環境相關數據之計算基準與單位，則來自於政府公開資訊；社會相關數據則涵蓋財團法人聯發科技教育基金會，其他量化數據單位若有其他特殊意義，將以註解方式說明。

第三方保證

本報告書已委託獨立且具公信力之 BSI 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司依據 AA1000 保證標準 v3 進行第一應用類型中度保證等級之精神查證，並確認符合 GRI 準則要求。保證工作完成後，相關結果已與治理單位充分溝通，請詳見本報告書附錄之[獨立保證聲明書](#)。

聯發科技股份有限公司

成立日期	1997 年 5 月 28 日
上市資訊	臺灣證券交易所 股票代碼 2454
資本額	16,016,623,510 元
主要業務	智慧家庭、無線連結、穿戴電子裝置、車用電子、客製化晶片及智慧手持裝置等晶片提供
聯絡方式	為持續與利害關係人溝通，誠摯歡迎您與我們聯繫，提供您寶貴的建議，聯絡資訊如下： ▶ 負責單位：聯發科技企業永續發展委員會 ▶ 地址：新竹市新竹科學工業園區篤行一路 1 號 ▶ 電話：886-3-5670766 ▶ 信箱： csr@mediatek.com
聯發科技企業永續發展網站	https://corp.mediatek.tw/about/sustainability

GRI 內容索引表

使用聲明	聯發科技依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	省略理由
GRI 2：一般揭露 2021	一般揭露			
	2-1 組織詳細資訊	▶ 關於報告書	P.174	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	▶ 關於報告書	P.174	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	▶ 關於報告書	P.174	
	2-4 資訊重編	2023 年廢棄物回收比率因資料勘誤，已更正於 5.3.5 廢棄物管理		
	2-5 外部保證 / 確信	▶ 關於報告書 ▶ 查證聲明書	P.174 P.190	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	▶ 1.1.3 全球品牌推廣活動 ▶ 5.1 責任供應鏈管理	P.37 P.112	
	2-7 員工	▶ 3.1.3 釋放多元人才潛能	P.66	
	2-8 非員工的工作者	▶ 3.1.3 釋放多元人才潛能	P.66	
	2-9 治理結構及組成	▶ 4.1.1 董事會成員、經歷與職掌 ▶ 4.1.6 公司治理單位	P.96 P.99	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	▶ 4.1.1 董事會成員、經歷與職掌	P.96	
	2-11 最高治理單位的主席	▶ 4.1.1 董事會成員、經歷與職掌	P.96	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	▶ 重大主題分析 ▶ 利害關係人溝通 ▶ 4.1.5 企業永續發展委員會	P.12 P.20 P.98	
	2-13 衝擊管理的負責人	▶ 重大主題分析 ▶ 利害關係人溝通 ▶ 4.1.5 企業永續發展委員會	P.12 P.20 P.98	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	▶ 4.1.5 企業永續發展委員會	P.98	
	2-15 利益衝突	▶ 4.1.1 董事會成員、經歷與職掌	P.96	
	2-16 溝通關鍵重大事件	▶ 4.1.1 董事會成員、經歷與職掌 ▶ 4.5 風險管理 本年度無關鍵重大事件	P.96 P.105	
	2-17 最高治理單位的群體智識	▶ 4.1.1 董事會成員、經歷與職掌 ▶ 4.1.6 公司治理單位	P.96 P.99	
	2-18 最高治理單位的績效評估	▶ 4.1.8 公司治理落實之重要作為	P.101	

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	省略理由
GRI 2：一般揭露 2021	2-19 薪酬政策	▶ 3.2.3 薪酬政策	P.73	
		▶ 3.2.5 退休計畫	P.76	
		▶ 4.1.3 薪資報酬委員會	P.97	
		董事薪酬政策請參閱聯發科技 113 年年報第 7 頁 公司目前對經理人索回機制可參考限制員工權利新股發行辦法		
	2-20 薪酬決定流程	▶ 4.1.3 薪資報酬委員會，更多內容請參閱聯發科技 113 年年報第 22-23 頁	P.97	
	2-21 年度總薪酬比率	2024 年聯發科技全球員工年度總薪酬中位數與最高者相比為 1 比 101； 2024 年聯發科技全球員工年度總薪酬中位數變化比率與最高者變化比率相比為 1 比 1.38		
	2-22 永續發展策略的聲明	▶ 重大主題分析	P.20	
	2-23 政策承諾	▶ 利害關係人溝通	P.20	
		▶ 3.1.1 人權政策	P.58	
		▶ 3.1.2 多元共融職場	P.59	
		▶ 4.3 誠信正直與法規遵循	P.102	
		▶ 4.4 內部稽核	P.104	
		▶ 4.5 風險管理	P.105	
		▶ 4.6 資訊安全管理	P.108	
		▶ 5.1 責任供應鏈管理	P.112	
	2-24 納入政策承諾	▶ 利害關係人溝通	P.20	
		▶ 3.1.1 人權政策	P.58	
		▶ 3.1.2 多元共融職場	P.59	
		▶ 4.3 誠信正直與法規遵循	P.102	
		▶ 4.4 內部稽核	P.104	
		▶ 4.5 風險管理	P.105	
		▶ 4.6 資訊安全管理	P.108	
		▶ 5.1 責任供應鏈管理	P.112	
	2-25 補救負面衝擊的程序	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	
		▶ 4.4 內部稽核	P.104	
	2-27 法規遵循	▶ 4.3 誠信正直與法規遵循	P.102	
	2-28 公協會的會員資格	▶ 2.2.3 交流	P.50	
		▶ 2.2.4 專利布局與標準制訂	P.51	
	2-29 利害關係人議合方針	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	
	2-30 團體協約	無成立工會和集體協商協定，定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通；本公司員工之工作條件和雇用條款皆不會受到其他團體協約的影響或決定		

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	省略理由
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	▶ 重大主題分析	P.12	
	3-2 重大主題列表	▶ 利害關係人溝通	P.15	
			P.20	
品牌市場形象				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	
客戶關係管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	
創新與產品盡責				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	
員工多元與平等				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	
GRI 405：員工多元與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	▶ 4.1.1 董事會成員、經歷與職掌	P.96	
		▶ 3.1.3 釋放多元人才潛能	P.66	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	▶ 3.1.2 多元共融職場	P.59	
人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	▶ 3.2.1 招募與留任	P.68	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	▶ 3.2.3 薪酬政策	P.73	
		▶ 3.2.4 福利制度	P.75	
		▶ 3.2.5 退休計畫	P.76	
		▶ 3.5.3 友善家庭	P.90	
401-3 育嬰假	▶ 3.5.3 友善家庭	P.90		
人才培育				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	
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	▶ 3.3.1 人才培育	P.77	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	▶ 3.2.5 退休計畫	P.76	
公司治理與法令遵循				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	
資訊安全管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析	P.12	
		▶ 利害關係人溝通	P.20	

永續會計準則委員會 SASB - 半導體業指標對照

GRI 準則	揭露項目	報告書章節或說明	頁碼	省略理由
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	無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		
供應商永續管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析 ▶ 利害關係人溝通	P.12 P.20	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	▶ 5.1.5 在地採購	P.117	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	▶ 5.1.2 新進及年度供應商永續風險評估標準	P.115	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	▶ 5.1.2 新進及年度供應商永續風險評估標準	P.115	
能源與氣候變遷				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析 ▶ 利害關係人溝通	P.12 P.20	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	▶ 5.3.2 能源管理	P.125	
	302-3 能源密集度	▶ 5.3.2 能源管理	P.125	
	302-4 減少能源消耗	▶ 5.3.2 能源管理	P.125	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	▶ 2.3 創新成就	P.53	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	▶ 5.3.3 溫室氣體管理	P.130	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	▶ 5.3.3 溫室氣體管理	P.130	
社會參與及價值共創				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析 ▶ 利害關係人溝通	P.12 P.20	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	▶ 6 在地實踐	P.137	
間接經濟影響				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	▶ 重大主題分析 ▶ 利害關係人溝通	P.12 P.20	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-2 顯著的間接經濟衝擊	▶ 6.1.1 智在家鄉 ▶ 6.2.1 科技扎根	P.143 P.149	
特定主題				
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	▶ 5.3.4 水資源管理	P.133	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	▶ 5.3.5 廢棄物管理	P.134	

揭露主題	指標代碼	會計指標	對應章節 / 頁數	說明
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	1 範疇 1 之全球總排放量及 2 來自全氟化合物之總排放量	5.3.3 溫室氣體管理 /P.130	1 溫室氣體範疇一相關內容詳見 2024 永續報告書 5.3.3 溫室氣體管理 2 聯發科為無廠晶片設計商，並無生產線等大型廠房，主要負責晶片研發設計與銷售，無後端製造、封裝與測試環節，不適用該指標（製程排放）
		對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	5.2 氣候相關風險與機會管理 / P.119 5.3.3 溫室氣體管理 /P.130	溫室氣體範疇一相關內容詳見 2024 永續報告書 5.3.3 溫室氣體管理
能源管理	TC-SC-130a.1	1 總能源消耗量 2 電網電力百分比，及 3 再生百分比	5.3.2 能源管理 / P.125	
水資源管理	TC-SC-140a.1	1 總取水量，於基線水壓力高或極高區	5.3.4 水資源管理 /P.133	
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	1 製造過程中產生之有害廢棄物重量 2 再循環百分比	5.3.5 廢棄物管理 /P.134	聯發科技為無廠 IC 設計商，僅負責晶片之設計與銷售，並無製造、封裝或測試，目前報告書所揭露之有害廢棄物來自供應商退回之不良品（測試用）
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康	3.5 健康安全的友善職場 /P.85	
勞工健康與安全	TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額		2024 年無此情形
招募與管理全球及技術勞工	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	3.1.3 釋放多元人才潛能 /P.66	針對外籍員工與外派員工可能產生的風險，如因文化不同而產生衝突或是智財權外流等，公司已有相應的風險管理措施，詳情參考 4.5 風險管理（人權風險、資訊安全）。
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入	不適用	聯發科技為無廠 IC 設計商，僅負責晶片之設計與銷售，並無製造階段
產品生命週期管理	TC-SC-410a.2	1 伺服器、 2 桌上型電腦，及 3 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	不適用	聯發科技為無廠 IC 設計商，僅負責晶片之設計與銷售，無處理器整體系統階段能源效率資訊
材料取得	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	5.1.2 關鍵物料風險管理 /P.115	
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額		2024 年無此情形

活動指標	揭露指標	對應章節 / 頁數	說明
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		聯發科技主要商品為多媒體晶片及手機晶片等，2024 年委外生產量為 8,881,843 仟顆
TC-SC-000.B	自身廠房生產量百分比	不適用	聯發科技為無廠晶片設計商，並無生產線等大型廠房，主要負責晶片研發設計與銷售，無製造階段，該指標數據為 0

* Sustainability Accounting Standards Board, SASB

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 附表一之八 - 「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
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	5.3.2 能源管理	十億焦耳 (GJ) 、百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	5.3.4 水資源管理	千立方公尺 (1,000 m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	5.3.5 廢棄物管理 聯發科技為無廠 IC 設計商，僅負責晶片之設計與銷售，並無製造、封裝或測試，目前報告書所揭露之有害廢棄物來自供應商退回之不良品（測試用）	公噸 (t) 、百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	3.5.1 職業安全衛生管理 2024 年員工職業傷害共 2 件，受傷人數為 2 人，占總員工人數 0.01%，發生原因為跌倒及階梯摔跌	比率 (%) 、數量
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	5.3.5 廢棄物管理 聯發科技為無廠 IC 設計商，僅負責晶片之設計與銷售，並無製造、封裝或測試，目前報告書所揭露之有害廢棄物來自供應商退回之不良品（測試用）	公噸 (t) 、百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	5.1.2 關鍵物料風險管理	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	2024 年無此情形	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	聯發科技主要商品為多媒體晶片及手機晶片等，2024 年委外生產量為 8,881,843 仟顆	依產品類型而不同仟顆

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 附表二 - 上市公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

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。	環境工作小組每季定期向企業永續發展委員彙報公司營運據點氣候風險、能源效率等評估與計畫，以及供應鏈中的各項環境影響評估及目標設定，且每年定期向企業永續發展委員會及主任委員（副董事長暨執行長）彙報當年度執行計畫及檢視過去執行績效，最後將討論及執行成果每年定期向董事會報告。 我們透過企業永續發展委員會跨部門工作小組評估並與外部專家進一步考量公司產業性質，彙整鑑別出以下與公司高度相關的短期（12 年）、中期（至 2030 年）與長期（至 2050 年）氣候相關風險與機會： <table><tr><th>類型</th><th>因子 / 議題</th><th>時間</th><th>潛在營運與財務影響</th><th>因應措施</th></tr><tr><td rowspan="2">轉型風險</td><td>國際低碳轉型趨勢與溫室氣體排放定價法規</td><td>長期</td><td>▶ 溫室氣體排放定價法規納管範圍擴大及費率提升，導致營運成本上升</td><td>▶ 提升再生能源使用佔比 ▶ 持續推動節能措施</td></tr><tr><td>溫室氣體排放量報導義務</td><td>短期</td><td>▶ 法規要求溫室氣體排放資訊，需投入成本完善溫室氣體盤查 ▶ 若未能如實報導完整的排放量，將無法滿足主管機關要求與客戶期待，導致面臨違規風險，同時無法達成客戶的需求而影響商業夥伴關係</td><td>▶ 持續精進溫室氣體盤查程序與品質 ▶ 每年收集供應商屬聯發科技產品線的再生能源使用量（比例）以及溫室氣體排放量 ▶ 每年定期檢視整體供應鏈排放情形，持續要求供應商減碳</td></tr></table>	類型	因子 / 議題	時間	潛在營運與財務影響	因應措施	轉型風險	國際低碳轉型趨勢與溫室氣體排放定價法規	長期	▶ 溫室氣體排放定價法規納管範圍擴大及費率提升，導致營運成本上升	▶ 提升再生能源使用佔比 ▶ 持續推動節能措施	溫室氣體排放量報導義務	短期	▶ 法規要求溫室氣體排放資訊，需投入成本完善溫室氣體盤查 ▶ 若未能如實報導完整的排放量，將無法滿足主管機關要求與客戶期待，導致面臨違規風險，同時無法達成客戶的需求而影響商業夥伴關係	▶ 持續精進溫室氣體盤查程序與品質 ▶ 每年收集供應商屬聯發科技產品線的再生能源使用量（比例）以及溫室氣體排放量 ▶ 每年定期檢視整體供應鏈排放情形，持續要求供應商減碳
類型	因子 / 議題	時間	潛在營運與財務影響	因應措施											
轉型風險	國際低碳轉型趨勢與溫室氣體排放定價法規	長期	▶ 溫室氣體排放定價法規納管範圍擴大及費率提升，導致營運成本上升	▶ 提升再生能源使用佔比 ▶ 持續推動節能措施											
	溫室氣體排放量報導義務	短期	▶ 法規要求溫室氣體排放資訊，需投入成本完善溫室氣體盤查 ▶ 若未能如實報導完整的排放量，將無法滿足主管機關要求與客戶期待，導致面臨違規風險，同時無法達成客戶的需求而影響商業夥伴關係	▶ 持續精進溫室氣體盤查程序與品質 ▶ 每年收集供應商屬聯發科技產品線的再生能源使用量（比例）以及溫室氣體排放量 ▶ 每年定期檢視整體供應鏈排放情形，持續要求供應商減碳											
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）。	<table><tr><td rowspan="2">實體風險</td><td rowspan="2">極端降水或洪水事件導致營運中斷</td><td rowspan="2">長期</td><td>▶ 極端氣候造成洪水事件發生頻率增加，可能造成聯發科技營運據點之設備損壞，或衝擊供應鏈生產設施導致延遲供貨或中斷</td><td>供應鍊： ▶ 掌握供應商制訂可對應氣候實體風險的營運不中斷計劃，不定期實施緊急應變演練與檢討 ▶ 若氣候災害可能涉及聯發科技產品的生產或供貨問題，將立即啟動緊急應變程序</td></tr><tr><td>直接營運： ▶ 投保財產保險 ▶ 於極端天氣事件影響前成立應變小組，執行防颱與防洪措施，影響時啟動應變小組留守機制，並於影響後進行復原行動 ▶ 建立員工異地辦公機制</td></tr></table>	實體風險	極端降水或洪水事件導致營運中斷	長期	▶ 極端氣候造成洪水事件發生頻率增加，可能造成聯發科技營運據點之設備損壞，或衝擊供應鏈生產設施導致延遲供貨或中斷	供應鍊： ▶ 掌握供應商制訂可對應氣候實體風險的營運不中斷計劃，不定期實施緊急應變演練與檢討 ▶ 若氣候災害可能涉及聯發科技產品的生產或供貨問題，將立即啟動緊急應變程序	直接營運： ▶ 投保財產保險 ▶ 於極端天氣事件影響前成立應變小組，執行防颱與防洪措施，影響時啟動應變小組留守機制，並於影響後進行復原行動 ▶ 建立員工異地辦公機制								
實體風險	極端降水或洪水事件導致營運中斷				長期	▶ 極端氣候造成洪水事件發生頻率增加，可能造成聯發科技營運據點之設備損壞，或衝擊供應鏈生產設施導致延遲供貨或中斷	供應鍊： ▶ 掌握供應商制訂可對應氣候實體風險的營運不中斷計劃，不定期實施緊急應變演練與檢討 ▶ 若氣候災害可能涉及聯發科技產品的生產或供貨問題，將立即啟動緊急應變程序								
		直接營運： ▶ 投保財產保險 ▶ 於極端天氣事件影響前成立應變小組，執行防颱與防洪措施，影響時啟動應變小組留守機制，並於影響後進行復原行動 ▶ 建立員工異地辦公機制													

項目	執行情形				
	類型	因子 / 議題	時間	潛在營運與財務影響	因應措施
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）。	機會	鼓勵供應鏈提升資源使用效率	短期	▶ 積極應對不同地區市場對 IC 產品碳足跡的多樣化需求，持續追蹤並定期更新既有客戶與新客戶的減排期待，強化商業夥伴關係，進而帶動營收成長	▶ 與關鍵供應商依據未來產能一同規劃聯發科技產品淨零路徑圖，詳細制訂並定期檢討短、中、長期產品使用再生能源的比例以及減碳目標
		改善既有建築能效及新建據點滿足綠建築標準	中期	▶ 推動節能專案及落實綠建築標準，降低能源成本	▶ 投入節能專案，降低各據點用電量 ▶ 新建大樓以綠建築標準建置
		產品朝向低功耗設計，協助終端消費者降低使用階段的能源使用	中期	▶ 產品朝向低功耗設計，可協助終端消費者降低使用階段的能源使用	▶ 晶片系統架構調整、演算法優化及加速導入先進製程，達到降低產品能耗及體積微小化的目標，以降低對環境影響
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	1 溫室氣體減排之行動 轉型風險與機會因應措施				
	▶ 聯發科技致力於推行綠色環保及節能減碳的行動，尋找任何可能的氣候變遷減緩之道，2022 年我們宣告 2050 年達成淨零排放的目標，並且已於 2025 年上半年通過科學基礎減量目標（SBT）。因產業特性，本公司主要排放源來自電力使用，因此我們同時承諾於 2030 年達成全球集團辦公室電力（不含資料中心）使用 100% 再生能源。我們執行的主要行動包含持續在全球據點實施節能減碳措施，以及透過新建再生能源裝置以及採購再生能源逐漸提升再生能源使用比例，以期達成氣候變遷減緩之目的，盡可能將潛在之碳費成本降至最低。				
管理行動				管理效益	
投入主要措施包含：太陽能電廠建置、再生能源採購、汰換照明設備、新建新式節能資料中心、舊資料中心更新為全新浸沒式冷卻技術之資料中心，以及導入 ISO 50001。				每年減少約 18,564 噸二氧化碳排放。	

項目	執行情形	
2 極端氣候事件因應 實體風險因應措施	自身營運：颱風影響前成立防颱應變小組，執行防颱與防洪措施（包含發電機 / 消防系統 / 抽水設備檢視、沙包準備、辦公室環境巡查）、颱風影響時啟動應變小組留守機制，巡檢及確保各重要設備正常運作、颱風影響後進行復原行動，確保各系統及環境回復正常。 供應鏈：聯發科技產品主要供應鏈由晶圓代工（Foundry）與封裝測試代工廠（OSAT， Outsourced Semiconductor Assembly & Test）組成，本公司供應商由產業鏈中專業半導體代工企業為主，其在品質、製程能力及風險因應均已具有相當程度水準，為因應極端天氣事件與極端氣候所帶來的災害，聯發科技持續掌握並要求供應商已制訂可對應氣候實體風險的營運不中斷計畫，不定期實施緊急應變演練與檢討，鼓勵供應鏈夥伴揭露氣候相關風險與機會資訊，並說明氣候潛在財務衝擊與因應措施之詳細資訊供利害關係人參考。當氣候災害可能對供應商造成營運衝擊與損害，且可能涉及聯發科技產品的生產或供貨問題時，聯發科技會立即啟動供應鏈的緊急應變程序，由專職小組管理及監控供應商的潛在風險並訂定因應措施，確保聯發科技的所有產品受到氣候實體風險而導致供貨中斷的影響降至最低。	
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	管理行動	
	1 自身營運：影響前成立應變小組，執行防颱與防洪措施，影響時啟動應變小組留守機制，影響後進行復原行動。	未發生因氣候災害所造成的營運中斷或斷鏈等財務衝擊。
	2 供應鏈：要求供應商已制訂可對應氣候實體風險的營運不中斷計畫，不定期實施緊急應變演練與檢討，鼓勵供應鏈夥伴揭露氣候相關風險與機會資訊。	
3 低碳產品創新 機會因應措施	聯發科技產品的核心技術為晶片設計，我們致力從晶片設計階段即將環境永續納入考量，無論在產品使用階段或廢棄階段，我們藉由晶片系統架構調整、演算法優化及加速導入先進製程等方式，達到降低產品能耗及產品體積微小化的目標，藉此掌握氣候機會，提供客戶更低碳的產品。	
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。	管理行動	
	投入創新研發降低產品能耗及產品體積微小化。	藉由在晶片系統架構調整、演算法優化及加速導入先進製程等方式，針對主要產品，在產品使用階段，2024 年對比 2023 年降低 20% 的能耗比率。
	本公司風險管理係依循公司規範之風險管理政策與程序，整合涵蓋營運活動過程中所面臨之重大風險，包括但不限於治理面風險、策略面風險、營運面風險、氣候面風險、財務面風險與遵循面風險等，並由各營運單位負責實際執行風險計畫，包含風險辨識、針對風險進行風險分析、風險評估、風險應變與控制以及自我監督。氣候相關風險已列為企業永續發展委員會不定期討論的報告議題之一。	
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。	1 轉型風險的評估： 聯發科技已訂定 2050 年淨零排放目標，針對潛在碳排放成本之評估，本公司參考國際能源總署（IEA）所發布之 NZE（Net Zero Emissions）情境作為轉型風險情境，並以此作為情境分析之參考。 2 實體風險的評估： 依據 IPCC 氣候變遷最嚴峻之情境評估，並使用 TCCIP 所發布之氣候變遷災害風險圖及 Aqeduct Floods 工具，評估國內外據點及供應商的實體風險。	

項目	執行情形	
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。	1 轉型風險的管理落實於供應鏈永續管理，以及 ISO 14001 環境管理系統： ▶ 透過 ESG 三大面向進行供應商篩選，確認供應商的管理制度建立與組織編制、每年進行實地 / 書面稽核、安排相關教育訓練或改善會議，並舉辦供應商大會表揚鼓勵優質供應商；依照 PDCA 管理循環，以系統性的管理方法，保持環境保護目標與執行策略之一致性，並建立污染預防與改善機制，使聯發科技在環境保護上發揮更大的影響力。 實體風險的管理落實於風險管理委員會，依循公司規範之風險管理政策與程序，整合涵蓋營運活動過程中所面臨之重大風險，包括但不限於治理面風險、策略面風險、營運面風險、氣候面風險、財務面風險與遵循面風險等，並由各營運單位負責實際執行風險計畫，包含風險辨識、針對風險進行風險分析、風險評估、風險應變與控制以及自我監督。	
	相關指標	目標
	產品永續性	產品耗能精進
		主要產品從 2024 年對比 2023 年降低 20% 的能耗比率
	晶片微小化設計	主要產品從 2024 年對比 2023 年達成 5% 體積減少
	累積節電量	2024 年間，節電比例達到原設定目標 16.5%，同時持續設定 2025 年之節電目標為 16.5%
	溫室氣體排放量	2024 年溫室氣體排放量目前尚持續增加，主因為 IT 資料中心的伺服器持續增加，但公司仍同時保持落實節能減碳之措施，未來也將透過提升使用再生能源比例達成自身營運排放量減碳目標
	再生能源使用量	2024 年原並聯台電之太陽光電系統裝置容量共 146.4 kW，產電量約 17.6 萬度；另外四座屋頂型太陽能電廠已於 2024 年底完成增建及並聯內網提供自用，裝置容量達 709 kW。預計於 2025 年在新銅鑼資料中心屋頂增建屋頂型太陽能電廠，建置量超過 200 kW
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	於 2030 年，全球集團辦公室（不含資料中心）電力使用 100% 再生能源	公司將於兩年內持續規劃再生能源使用目標，以逐步達成企業溫室氣體減量成效
	營運中斷日數	2024 年間，未發生因氣候相關風險導致的營運中斷事件
	廢棄物回收率	2024 年回收率為 27%，達成目標（高於 2023 年之 26%）

無。

項目	執行情形
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。	1 於 2030 年，將範疇一及範疇二產生之溫室氣體排放量，相較於 2020 基準年，減少 40%。 2 於 2030 年，將範疇三產生之溫室氣體排放量，相較於 2020 基準年，減少 25%。 3 於 2030 年，全球集團辦公室（不含資料中心）電力使用 100% 再生能源。 4 於 2050 年，達到溫室氣體淨零排放目標。

9 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。
另填於 1-1 及 1-2。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍。

- 1 母公司個體應自民國（下同）112 年完成盤查。
- 2 合併財務報告子公司應自 114 年完成盤查。

聯發科技依照國際標準組織（ISO）發布之 ISO 14064 – 1 溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制，每年定期盤查本公司個體之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況，並驗證減量行動之成效。

此外，最近兩年度溫室氣體盤查數據說明如下：

112 年度			113 年度	
	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺幣百萬元)
本公司	範疇一 直接溫室氣體排放	4,001	4,185	
	範疇二 間接溫室氣體排放	88,299	94,158	
	小計	92,301	98,343	
合併財務 報告所有 子公司	範疇一 直接溫室氣體排放		1,437	
	範疇二 間接溫室氣體排放		28,682	
	小計		30,119	
總計	92,301	0.242	128,462	0.213

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明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。

- 1 母公司個體應自民國（下同）113 年完成確信。
- 2 合併財務報告子公司應自 116 年完成確信。

此外，最近兩年度溫室氣體確信資訊說明如下：

執行確信之範圍	112 年度排放量 (噸 CO ₂ e)	113 年度排放量 (噸 CO ₂ e)
本公司		
範疇一 直接溫室氣體排放	4,001	4,185
範疇二 間接溫室氣體排放	88,299	94,158
總計	92,301	98,343
佔前述 111 所揭露盤查數據百分比	100%	100%

確信機構	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司	台灣衛理國際品保驗證股份有限公司
確信情形說明	ISO 14064-3:2019 合理保證	ISO 14064-3:2019 合理保證
確信意見 / 結論	無保留意見	無保留意見

執行確信之範圍	112 年度排放量 (噸 CO ₂ e)	113 年度排放量 (噸 CO ₂ e)
合併財務報告所有子公司		
範疇一 直接溫室氣體排放		1,437
範疇二 間接溫室氣體排放		28,682
總計		30,119
佔前述 111 所揭露盤查數據百分比		100%
確信機構		預計 114 年第 4 季完成
確信情形說明		
確信意見 / 結論		

本公司於 1-1-1 揭露溫室氣體排放量中，民國 112 年度及 113 年度執行確信範圍屬本公司個體者，分別占該年度本公司個體總排放量之 100% 及 100%，業經確信機構台灣衛理國際品保驗證股份有限公司（BV）依照國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064 – 3:2019 執行確信，確信意見為合理保證程度之無保留意見。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

減量目標：

1 於 2025 年，設定台灣辦公室之節電比例目標為 16.5%，亦即範疇二產生之溫室氣體排放量減少比例目標為 16.5%；

2 於 2030 年，將範疇一 & 範疇二產生之溫室氣體排放量，相較於 2020 基準年，減少 40%；將範疇三產生之溫室氣體排放量，相較於 2020 基準年，減少 25%；全球集團辦公室（不含資料中心）電力使用 100% 再生能源；

3 於 2050 年，達到溫室氣體淨零排放目標。

減量策略：

1 擴大使用再生能源；

2 降低能源使用量。

具體行動計畫：

1 採購或建置風電及太陽光電；

2 新辦公棟使用 / 舊辦公棟更換 LED 節能照明、新建資料中心使用最先進節能制冷技術。

目標達成情形：將持續追蹤檢視以達成上述 2025 年（含）以後年度之減量績效。

聯合國全球盟約 -10 項原則

類別	編號	原則	聯發科技現況	對應章節 / 頁數
Human Rights	Principle 1	Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and 企業應該尊重和維護國際公認的各項人權	☑	3.1.1 人權政策
	Principle 2	make sure that they are not complicit in human rights abuses. 絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為	☑	3.1.1 人權政策
Labour	Principle 3	Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; 企業應該維護結社自由，承認勞資集體談判的權利	☑	3.2.4 福利制度 3.4.1 開放透明溝通
	Principle 4	the elimination of all forms of forced and compulsory labour; 徹底消除各種形式的強制性勞動	☑	3.1.1 人權政策
	Principle 5	the effective abolition of child labour; and 消除童工	☑	3.1.1 人權政策
	Principle 6	the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. 杜絕任何在用工與行業方面的歧視行為	☑	3.1.1 人權政策
Environment	Principle 7	Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges; 企業應對環境挑戰未雨綢繆	☑	5 綠色營運
	Principle 8	undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and 主動增加對環保所承擔的責任	☑	5 綠色營運
	Principle 9	encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies. 鼓勵無害環境技術的發展與推廣	☑	2.3 創新成就 5 綠色營運
Anti-Corruption	Principle 10	Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery. 企業應反對各種形式的貪污，包括敲詐、勒索和行賄受賄	☑	4.3 誠信正直與法規遵循

查證聲明書 / 證書

bsi.



獨立保證意見聲明書

聯發科技股份有限公司 2024 年永續報告書

英國標準協會與聯發科技股份有限公司(簡稱聯發科技)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對聯發科技股份有限公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外，與聯發科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對聯發科技股份有限公司 2024 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

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

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由聯發科技一併回覆。

查證範圍

聯發科技與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與聯發科技股份有限公司 2024 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估聯發科技遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結聯發科技股份有限公司 2024 年永續報告書內容，對於聯發科技之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、聯發科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關聯發科技的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了聯發科技對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就聯發科技所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於聯發科技政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 16 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

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

包容性

2024 年報告書反映出聯發科技已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了聯發科技之包容性議題。

重大性

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

回應性

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

衝擊性

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

GRI 永續性報導準則

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

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

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

能力與獨立性

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

For and on behalf of BSI:


Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-820838
2025-06-18

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

...making excellence a habit.™

