



力旺電子 股份有限公司

2025年度 永續報告書

目錄

前言

董事長的話	3
關於本報告書	4
2025年度永續績效摘錄	5

永續發展

環境管理	44
創新管理	48
專利創新	53
供應鏈管理	54

關於力旺

公司概況	7
營運模式	13
力旺里程	14
重大議題	17

友善職場

人力結構	60
員工訓練與發展	64
薪酬福利	67
職業安全	70
人權政策	72

公司治理

治理結構與管理績效	24
內部稽核	28
誠信經營	29
資訊安全管理	33
風險管理	37
利害關係人管理	41

社會參與

學術共榮	75
社會共榮	77

附錄

GRI 內容索引表
SASB 準則索引表

董事長的話

半導體產業在經歷了前一年的趨勢調整後，2025 年我們迎來了更為強勁的增長動能。力旺電子不僅在營運表現上再度創下新高，更在永續經營與技術創新的交會點上，實現了多項關鍵突破。在此，我要向所有辛勤付出的同仁、信賴我們的客戶與合作夥伴，以及堅定支持我們的股東表達最誠摯的謝意。正是因為各位的攜手共進，力旺得以在充滿挑戰的環境中，持續引領產業前行。

2025 年，力旺持續擴張全球影響力，全球量產品圓嵌入力旺矽智財的累計數量已正式突破 7,400 萬片，累計已授權設計定案件數更增長至超過 8,300 件，並在先進製程開發上取得了指標性進展。我們持續深化 N4P 與 N5A 的應用，更成功推進 N3P 製程的驗證，並與晶圓代工夥伴緊密合作展開 N2 製程 的前瞻開發，為新一代高效能運算 (HPC) 與 AI 應用提供核心助力。

此外，熵碼科技開發的硬體信任根解決方案與安全協處理器 (PUFrt / PUFcc 系列)，已成功導入 Silicon Labs 第三代無線 SoC，助其獲得 PSA Certified Level 4 國際認證。針對車用與高階晶片，熵碼推出創新的 PUFhsm 模組，並積極佈局符合 NIST FIPS 205 標準的後量子密碼學 (PQC) 解決方案。透過與科絡達、IMQ、SecuX 等夥伴的策略合作，熵碼正逐步構建以 PUF 技術為核心的資安生態鏈，鞏固我們在全球半導體資安領域的領先地位。

面對全球氣候變遷的急迫性，力旺以更積極的腳步實踐永續經營的願景。2025 年，我們在綠色能源與資源管理上取得了里程碑式的進展，再生能源使用率已提升至 27%。在資源節約方面，相較於前一年度，我們用水密集度降低 12% 以及廢棄物密集度降低 2.3% ，達成年度目標。力旺將持續發揮核心優勢，透過研發低功耗 IP 設計技術，從源頭協助客戶大幅優化晶片能效，將永續理念內化至技術創新，為地球的永續發展貢獻心力。

力旺以人為本，視人才為企業最珍貴的資產。我們透過長期設立的優秀學生獎學金與產學研究專案，積極培育半導體高階研發人才，致力於縮短學用落差，透過教育的傳承與社會的扶持，能為未來創造更具韌性的共榮生態。同時，我們也積極參與在地公益，將企業的經營成果轉化為溫暖社會的力量。

展望未來，力旺將持續秉持「責任、創新、永續、卓越」的核心價值，面對半導體產業日新月異的技術更迭與全球供應鏈的韌性挑戰。我們將繼續以創新技術驅動成長，以責任經營回饋社會，與所有利害關係人共享永續發展的豐碩果實，攜手邁向卓越。

徐清祥
董事長

關於本報告書

力旺電子股份有限公司(以下簡稱力旺電子)之 2025 年度永續報告書(ESG Report)依循 GRI 準則核心選項、SASB 的永續指標與依循 IFRS S2、TCFD 公布之氣候相關財務揭露建議書揭露氣候相關資訊進行編撰，公開且透明地呈現力旺電子在經濟、公司治理、永續環境及社會公益之執行成果，提供利害關係人完整且清楚的企業永續相關資訊。

報告範疇

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，報導期間與財報相同，報導周期為一年一次，於 2026 年 08 月發行，並每年於公司官網及公開資訊觀測站發行報告，提供中文、英文兩種版本。

本報告書資訊揭露範圍與合併財務報表揭露範圍相同，包含合併財務報表之母子公司，為力旺電子於新竹公司、竹北營業所、力旺電子於竹北營業所之子公司熵碼科技股份有限公司(以下簡稱熵碼科技)、PUFsecurity USA Corporation、eMemory Japan 合同會社以及熵積科技(上海)有限公司。

撰寫原則

力旺電子針對環境、社會及公司治理相關議題，進行雙重重大性分析，以了解利害關係人所重視之議題。本報告書揭露之資訊，則以上述重大議題為揭露重點。撰寫時遵循 GRI 八大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、永續性的脈絡、時效性、可驗證性及完整性進行撰寫，並採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)的永續指標，詳細內容請參照本報告書附錄 GRI 內容索引表及 SASB 準則索引表。

對於氣候風險，力旺電子依循 TCFD 公布之氣候相關財務揭露建議書(Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures)、國際財務報導準則第 S2 號(IFRS S2)揭露氣候相關資訊。本公司訂定「永續發展實務守則」，由永續經營委員會為負責單位，統籌公司永續發展方向及目標，並訂定「永續經營管理程序」，將企業社會責任內化於營運策略及管理中，作為長期推動永續的指導原則，以展現力旺電子落實永續發展決心。

本報告書由各負責單位提供相關資訊，其資訊皆經各單位主管審核內容之完整性及準確性，最終由組織最高治理單位檢視與核准報導資訊，並由提報董事會通過後發行本報告書。

力旺電子股份有限公司

成立日期：2000年9月2日
竹北營業所：新竹縣竹北市台元一街5號8樓
上市資訊：證券櫃檯買賣中心 公司代號: 3529
所屬產業：上櫃半導體業
資本額：新台幣 746,864,920 元
主要業務：嵌入式非揮發記憶體IP授權及技術服務
聯絡方式：
☎ 電話：03-5601168
✉ 信箱：ESG@ememory.com.tw

2025 年度永續績效摘錄



治理面

- ✓ 獲公司治理評鑑「前 20% 之公司」
- ✓ 獲 ISO 9001 : 2015 品質管理系統驗證
- ✓ 獲 ISO 26262 車規流程認證
- ✓ 獲 ISO 27001 : 2022 資訊安全管理系統驗證
- ✓ 全年約 980 萬片量產晶圓 嵌入力旺矽智財
- ✓ 全年新增 671 件已授權設計定案
- ✓ 95.02 / 100 客戶滿意度
- ✓ 連續 16 年榮獲台積公司 IP Partner Award



環境面

- ✓ 通過 ISO 14064-1 : 2018 溫室氣體盤查外部查證
- ✓ 再生能源使用率超過 20%
- ✓ 綠色採購金額比例達 98.32%
- ✓ 用水密集度降低 12%
- ✓ 廢棄物密集度降低 2.3%
- ✓ 累計 1,600 件以上專利申請
- ✓ 供應商行為準則檢查表 回收率達 100%
- ✓ 0 件環境相關投訴與裁罰



社會面

- ✓ 8,298.7 小時員工教育訓練
- ✓ 7.82% 離職率
- ✓ 提供全體員工健康檢查
- ✓ 0 件人權相關投訴與裁罰
- ✓ 0 件工作安全相關意外
- ✓ 創立「志旺社」
- ✓ 持續贊助非營利組織「為台灣而教」



關於力旺

公司概況
營運模式
力旺里程
重大議題

1.1 公司概況

力旺電子為全球最大的邏輯製程非揮發性記憶體 (Logic-Based Non-Volatile Memory, Logic NVM) 技術開發及矽智財供應廠商。NeoBit、NeoFuse、NeoMTP、NeoEE、NeoFlash 與 NeoPUF 為力旺電子核心技術，並與子公司熵碼科技開發以 NeoFuse 及 NeoPUF 為核心的 PUF-based 安全解決方案，應用領域涵括消費性電子產品、5G/4G 手機產品、工業規格、車用電子、物聯網 (IoT) 及家用設備等。

力旺電子與全球主要的晶圓代工廠、整合元件製造商以及專業 IC 設計公司有緊密的合作關係，協助合作夥伴導入獨特開發之矽智財 (Silicon IP)。我們獨特開發的矽智財及技術平台，對於每一個合作夥伴而言，均扮演著重要的角色。對於專業 IC 設計公司，技術平台的普及提供了供應商的選擇彈性以及製程的可攜性；對於整合元件製造商，技術平台將可帶來製程微縮以及極具產業價值的 know-how；對於晶圓代工廠，技術平台更代表著開發全球龐大的潛在客戶資源。



1.1.1 力旺電子重要成果

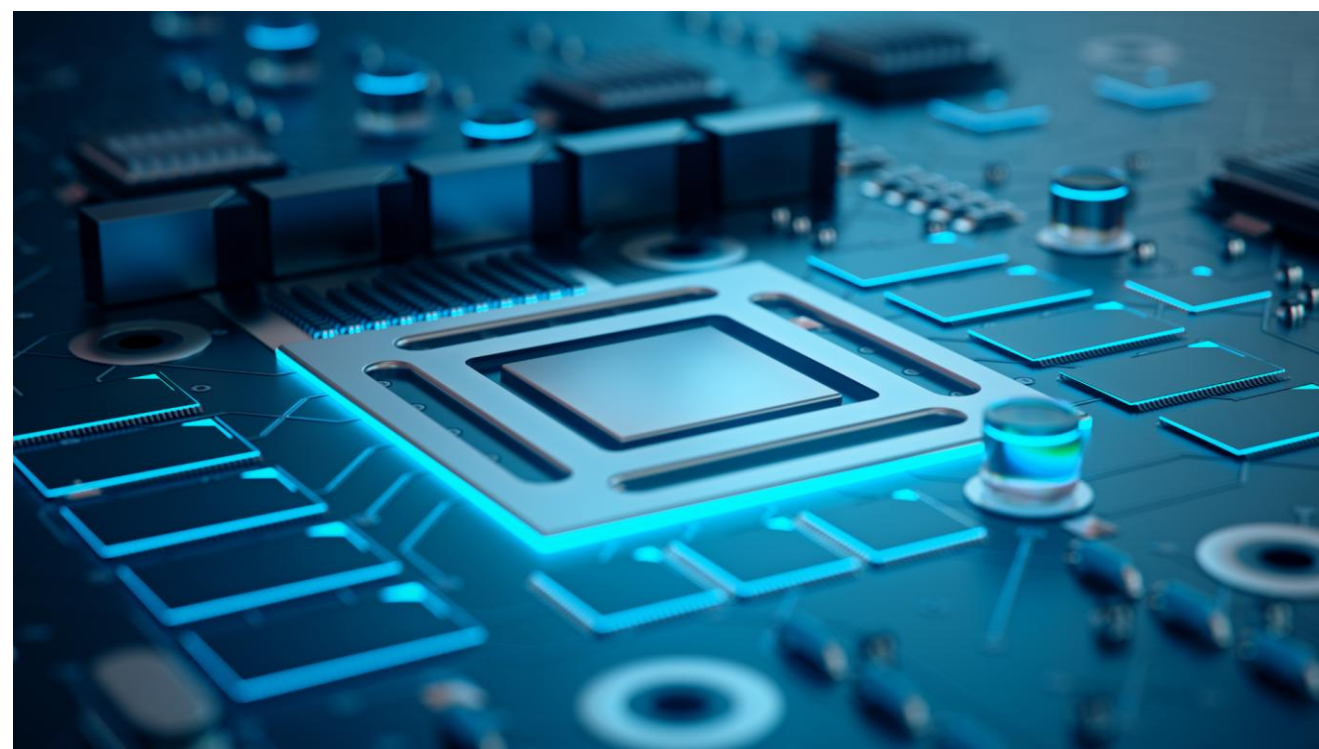
截至 2025 年 12 月 31 日，力旺集團正職員工總人數為 342 人，主要辦公地區為新竹縣竹北營業所。2025 年合併營收總合為新台幣 3,849,053 仟元，相較於2024年增加了 6.7%。每股稅後純益為新台幣 25.60 元，增加 4.2%。力旺電子於 2025 年投入約新台幣 10.1 億元的經費於產品和技術研發，相當於總營業費用的 63.1%，致力於提供客戶最先進且完整的矽智財及技術平台（更多資訊，可參考[力旺電子2025年度年報](#)）。

自創業以來，力旺電子秉持著創新與誠信服務的企業精神，持續開發先進技術，並不斷培育、網羅優秀研發人才，以提供客戶完整的設計資源及可靠的技術支援，使客戶的產品更具競爭力。力旺電子在 2025 年的重要進展，主要在先進製程的領先佈局以及與全球半導體龍頭的深化合作大放異彩。

製程佈局方面，力旺電子持續緊跟台積電先進技術軌跡，於 2025 年成功完成 NeoFuse OTP 在 N3P 製程的可靠度驗證，為高效能運算 (HPC) 與 AI 晶片提供關鍵的安全記憶體支援。此外，公司已積極展開 N2P、N4C 及 N6e™ 等最尖端製程的矽智財 (IP) 開發，確保在次世代半導體節點的領先優勢。在企業合作方面，力旺電子聯手其子公司熵碼科技 (PUFsecurity)，推出首個整合物理不可複製功能 (PUF) 技術的後量子加密 (PQC) 解決方案 (PUF-PQC)，並成功通過美國國家標準與技術研究院 (NIST) 的 CAVP 演算法認證；此外，雙方合作的硬體信任根 IP (PUFrt) 協助客戶 Silicon Labs 的無線 SoC 取得業界首個 PSA Certified Level 4 認證，展現我司在抗量子攻擊與高層級資安領域的國際影響力。

2025 年新增 671 件已授權設計定案，全年約 980 萬片量產晶圓嵌入力旺矽智財。累積至 2025 年，力旺電子已提供超過 2,900 件成熟矽智財供客戶使用，並且累積超過 8,300 個已授權設計定案。力旺電子緊密地跟晶圓代工廠、整合元件廠及專業IC設計公司合作，開發出業界最具競爭力的邏輯製程非揮發性記憶體解決方案。

我們始終致力於滿足業界對於邏輯製程非揮發性記憶體技術的需求，未來也將秉持創新動能，提供全球合作夥伴最高規格的技术產品以及解決方案。而力旺電子的創新與誠信一直屢獲業界肯定，已連續16年榮獲TSMC IP Partner Award的卓越紀錄。



重要成果

累積超過 **7,400** 萬片
量產晶圓嵌入使用力旺電子之矽智財

超過 **2,900** 件成熟矽智財供客戶使用

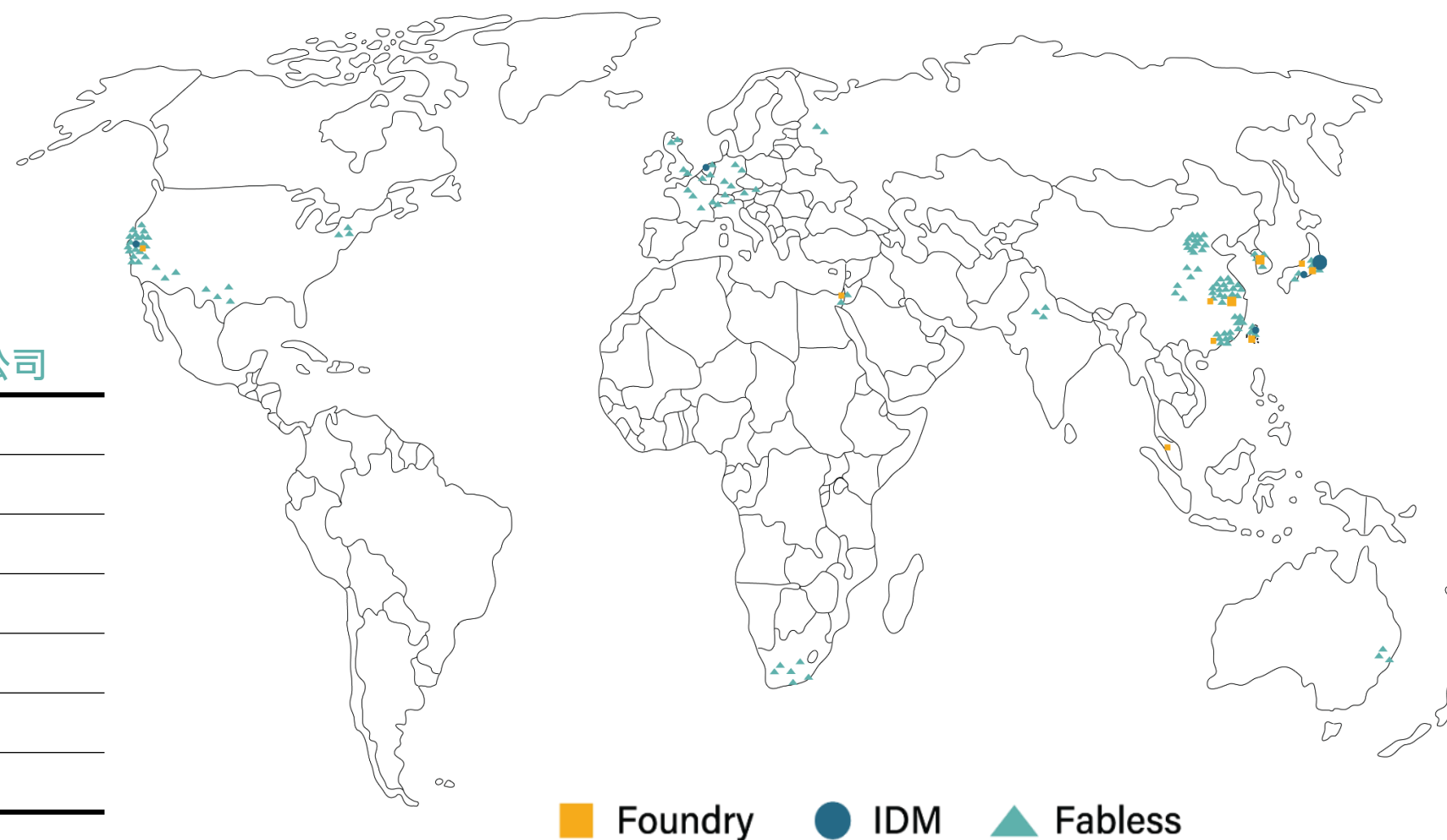
累積近 **8,300** 以上已授權設計定案

2,800+ 家合作夥伴

28 家晶圓代工夥伴

10 家整合元件廠緊密合作

區域	整合元件廠	晶圓代工廠	IC設計公司
台灣	1	4	363
中國	1	13	1481
韓國	0	4	106
日本	6	2	92
北美	0	2	382
歐洲	2	0	246
其他	0	3	150



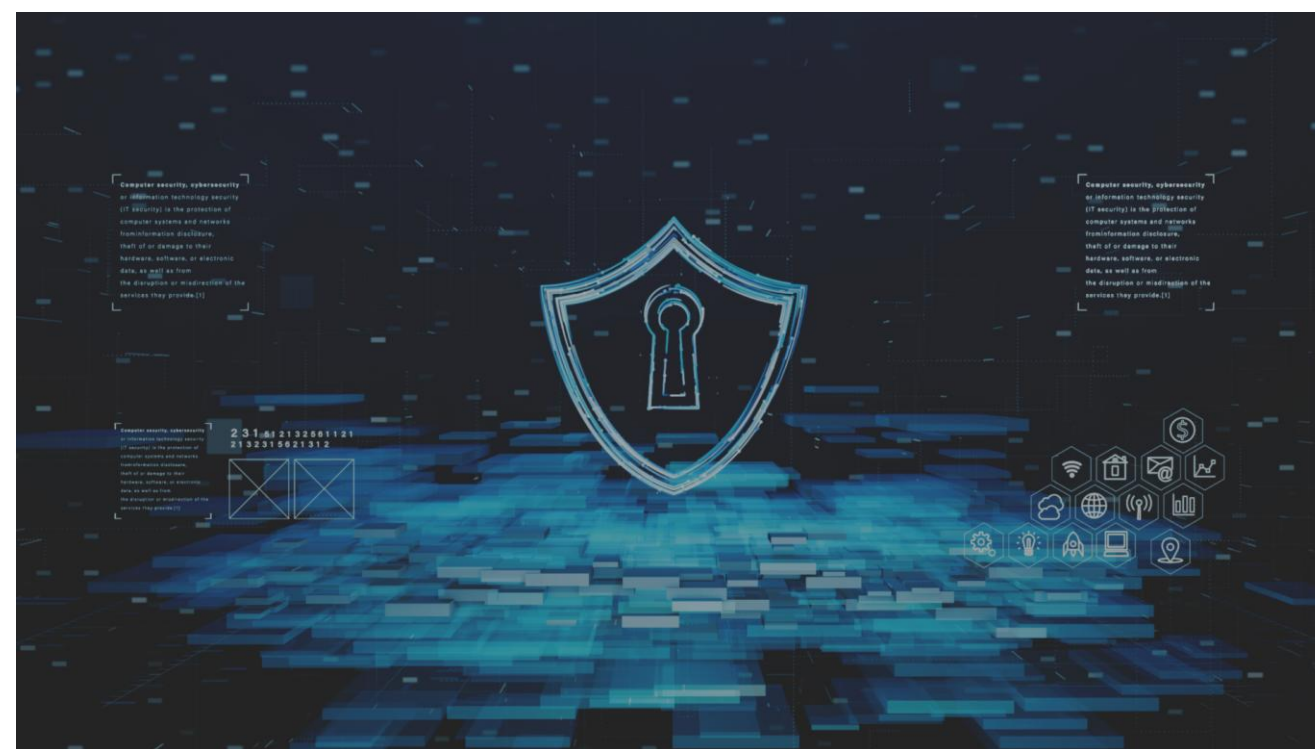
1.1.2 熵碼科技重要成果

隨著科技快速發展，人工智慧和物聯網的應用越來越多，防止安全性漏洞和惡意攻擊的意識和需求與日俱增，許多公司開始加強其產品和服務的安全性。為滿足這些安全需求，力旺之子公司-熵碼科技，以力旺電子的專利技術-反熔絲 OTP(NeoFuse) 和量子穿隧 PUF(NeoPUF)為基礎，致力於研發以物理不可複製功能(PUF)為基礎的硬體安全 IP 解決方案，實踐「守護聯網世界」的願景。

熵碼科技開發了世界上第一個以量子穿隧 PUF 技術打造的硬體信任根解決方案 PUFrt，和高階晶片安全協處理器 PUFcc 系列。PUFrt 提供建立硬體安全信任根所需的基本要件，包括硬體唯一識別碼 (UID)、真隨機亂數產生器 (TRNG) 和安全金鑰存儲 (Secure key storage)。PUFcc 則是建立在 PUFrt 的硬體信任根上，增加密碼學演算法引擎，為一個通用的整合性安全IP模組，並於 2024 年中推出了 PUFcc7，配備最新安全演算法並大幅提升運算效能，全面支援 AIoT 客戶端滿足 TLS 1.3 和 FIPS 186-5 要求。緊接著又發表了針對車用與高階晶片需求所開發的硬體安全模組 PUFhsm，是熵碼旗下第一款整合 CPU、將安全功能全數模組化，利於系統軟體開發商快速整合應用的創新解決方案，幫助客戶輕鬆部署七大安全功能應用，包括安全啟動、安全更新、安全佈建、金鑰管理、生命週期管理、安全偵錯和安全監控。這些產品將可幫助客戶更輕鬆地採用硬體信任根，快速提高各種系統的安全級別。

截至 2025 年底，熵碼的產品獲得更廣大客群的認同，並陸續透過聯合新聞稿方式與各領域的領導廠商公開成功案例，其中包括將 PUFrt

導入 Silicon Labs 第三代無線 SoC，助力其在全球率先通過 PSA Certified Level 4 認證。在策略合作方面，熵碼透過與科絡達的合作逐步實踐「PUF-based Security-as-a-Service (SECaaS) 平台」願景，同時也陸續和 IMQ、SecuX 等夥伴建立戰略合作關係，共同推廣以 PUF 技術為核心的軟硬體整合資安生態鏈。在認證方面，熵碼則更進一步提供客戶符合國際最新標準認證 NIST FIPS 205，以及 SP 800-208 認證的後量子密碼學 (Post-Quantum Cryptography, PQC) 硬體加速解決方案「PUF-PQC」，鞏固公司在全球半導體資安領域的領先地位。



1.1.3 企業核心價值

我們本著責任(Responsibility)、創新(Innovation)、永續(Sustainability)、卓越(Excellence)的核心價值，全力以赴應對實務上的挑戰和機遇，且在履行對客戶和自身的承諾時貫徹落實。

R

esponsibility 責任

為客戶提供優質技術是我們最為重要的責任。從設計階段一直到量產製造，我們提供高效、優質和值得信賴的專業技術與服務，並與客戶保持長期合作關係，共同分享成功的榮耀。因為我們深知可靠的技術產出需要建立在誠實、信任和正直的客戶關係之上。

I

nnovation 創新

在科技技術領域中，唯一不變的是它不斷變革。因此，追求創新是持續成功的唯一法則。我們保持不懈的創新精神，致力於開發邏輯製程非揮發性記憶體和基於物理不可複製功能(PUF)的安全子系統解決方案。這些努力使我們的矽智財(IP)在推動技術發展和保護半導體方面扮演著重要角色，以引領科技進步的浪潮。

S

ustainability 永續

我們致力於保持透明坦誠的溝通，與客戶、利益關係人和員工一同攜手，確保公司的長期盈利和持續成長。同時，我們也時時審視對整體產業和人類社會的影響，並肩負起環境保護及永續發展的責任，通過技術開發和創新帶給日趨緊密的物聯網世代一個更節能、安全的未來。

E

xcellence 卓越

我們的卓越奠定於在行業中積累獨一無二的專業技術，另一方面，我們在技術平台的開發規模乃至於先進製程的跟進亦遠高於同行。基於對設計、開發和製造之關鍵技術的了解，使我們能夠敏銳地發覺趨勢、預見變化，並迅速把握新機會，在半導體生態系統中占據重要地位。

1.1.4 品牌溝通

力旺電子全體員工秉持創新與持續進步的信念，不斷提升團隊的競爭力，在研究發展與技術布局上領先業界，建立優良的品牌形象。過去 20 多年來，我們除積極參與國內、外由晶圓代工廠及國際業界組織舉辦的展覽、論壇及研討會外，也自行舉辦線上研討會，盡力將力旺電子的品牌與技術的創新傳達到世界。

2025 年力旺電子與矽碼科技共參與 19 場由晶圓代工廠(TSMC、GlobalFoundries、Samsung、Tower、SMIC、IFS等)所舉辦的線上/線下論壇，並在 Arm Unlocked、AutoCS、AutoSec、Design Solutions Forum、Authenticate、ICCAD-Expo、CYBERDAY 等 7 場國際級技術論壇，無遠弗屆地推廣力旺電子及矽碼科技的產品及技術創新。

2025 年活動參與統計	
晶圓代工廠主辦論壇	國際級技術論壇
19	7

1.1.5 會員資格

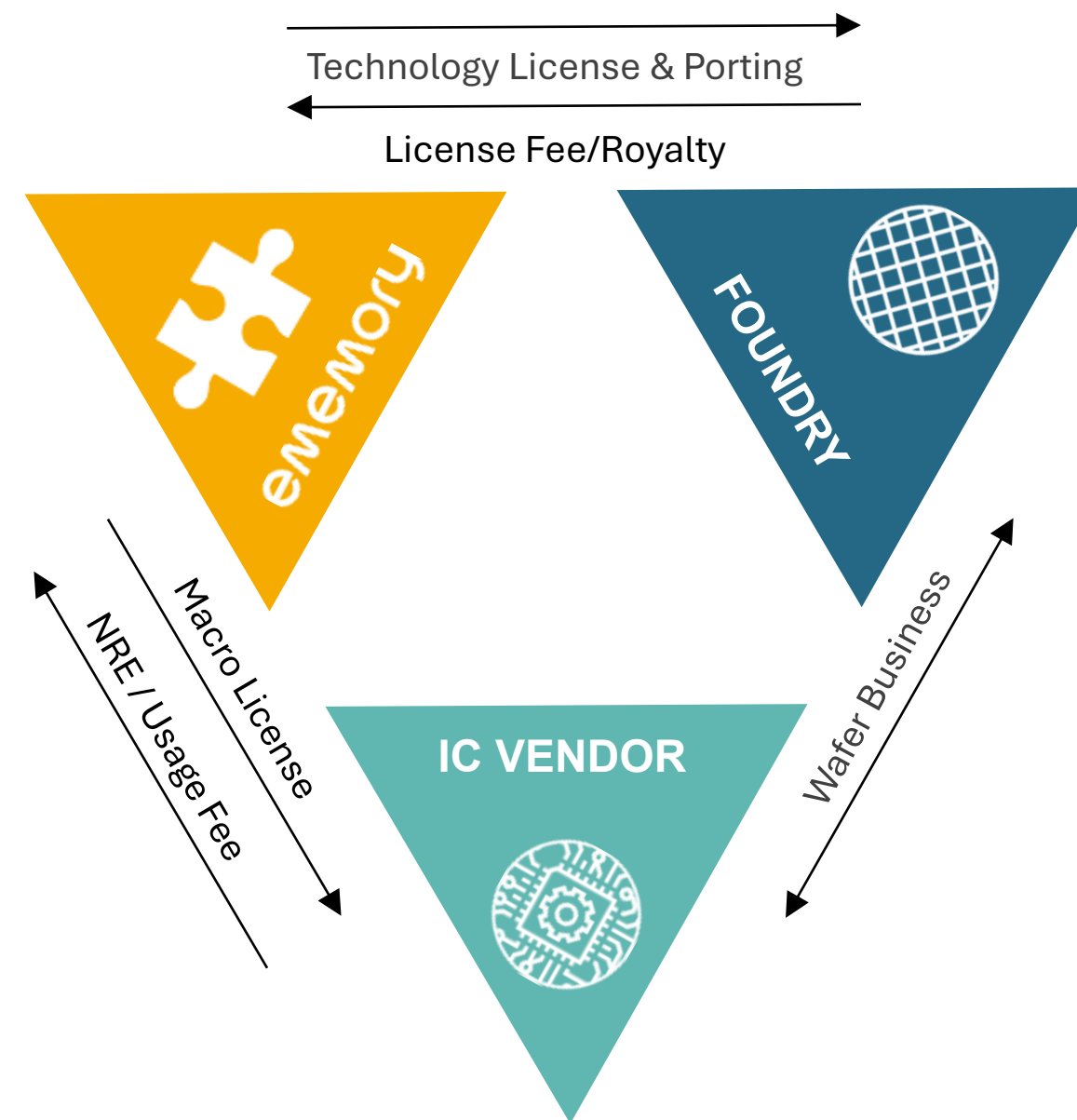
力旺電子積極加入半導體產業具代表性協會與生態圈聯盟，透過論壇及會員交流，有助於掌握業界前瞻發展趨勢，同時藉由專題演講也分享力旺電子在商務模式及研發技術上的創新與經驗，期望能為全球供應鏈間的跨界合作與挑戰的突破推進有所貢獻助益。

2025 年參與協會會籍		
台灣	- 台灣人工智慧晶片聯盟 (AITA) - 台灣RISC-V 聯盟 (RVTA) - 台北市電腦商業同業公會 (TCA) - 台灣智慧物聯網產業協會 (IIAA) - 中華民國台灣半導體產業協會 (TSIA)	會員資格 會員資格 會員資格 會員資格 會員資格
國際	- Asia Silicon Valley Development Agency (ASVDA) - Global Semiconductor Alliance (GSA) - Arm Total Design Ecosystem (ATD)	會員資格 會員資格 會員資格(矽碼代表)

1.2 營運模式

力旺電子營運模式建立於與晶圓代工廠和專業 IC 設計公司間的三方合作關係之上，當力旺電子將技術授權給晶圓代工廠時，晶圓代工廠將會先支付一筆授權金，其金額依照個別製程平台而不同。同時，力旺電子也會在將完整 IP 授權予 IC 設計公司時，收取使用費 (Usage fee) 或開發費用 (Non-Recurring Engineering, NRE)。後續當晶片開始量產時，則會再由晶圓代工廠依照客戶晶片或產品價格支付權利金給力旺電子。

此營運模式相較於一般模式更具有企業永續性，並讓力旺電子與合作夥伴及客戶建立起更緊密的合作關係。從技術產品研發階段到量產階段，力旺電子皆可提供晶圓廠及 IC 設計公司所需之支援及技術，協助客戶大幅縮短產品開發時程及加速上市時間，並開發出更多高效能、低耗能的產品以推廣至更多元的應用領域。目前力旺電子權利金穩定占營收七成以上，提供公司韌性與永續經營之基礎。



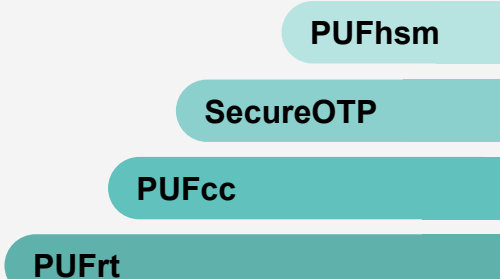
1.3 力旺里程

2000 年，徐清祥博士率領其學生於台灣半導體產業中心的新竹創立了力旺電子，於 2002 年推出第一款 IP 產品 NeoBit，並通過代工平台可靠度驗證，進入量產階段。隨著 SoC 設計日益複雜，市場需要更加可靠、安全和穩定的嵌入式記憶體解決方案，這樣的轉變為專注技術開發的 IP 公司帶來不同的機遇，力旺電子於 2011 年成功在臺灣證券交易所上櫃交易。

在 NeoBit 取得突破性成功之後，eMemory 繼續擴展其 IP 產品組合，包括多種 OTP、MTP、PUF 和新興的快閃記憶體解決方案。2019 年，力旺成立熵碼專精發展 PUF-based 安全解決方案，繼硬體信任根和加密協處理器產品後，又於 2025 年推出 PUF-PQC，與力旺電子一同加速科技發展、守護日亦緊密的互聯世界。

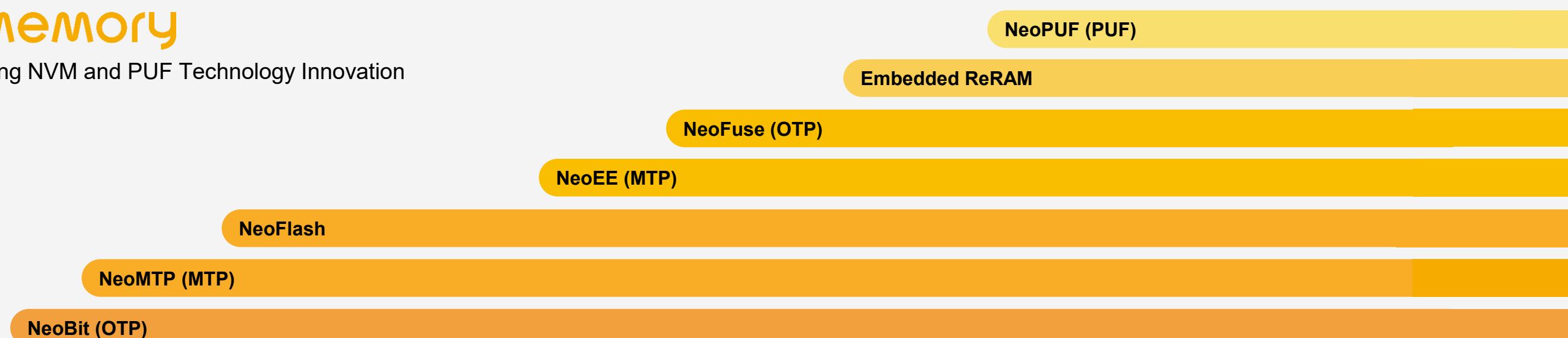
PUFsecurity

Pioneering PUF-Based Security IP Design



ememory

Leading NVM and PUF Technology Innovation



2005

2010

2015

2020

1.3.1 公司里程碑

2025

- 09 月 力旺電子榮獲台積公司 2025 年度「IP Partner Award」
- 08 月 力旺電子榮獲 GlobalFoundries 2025 年度「GF Partner Award」
- 04 月 力旺電子榮獲財團法人證券暨期貨市場發展基金會頒發第十一屆公司治理評鑑「前百分之二十之公司」

2024

- 12 月 力旺電子榮獲 EE Award 2024 年度「Best IP Processor of the Year - NeoFuse」
- 09 月 力旺電子榮獲台積公司 2024 年度「IP Partner Award」
- 04 月 力旺電子榮獲財團法人證券暨期貨市場發展基金會頒發第十屆公司治理評鑑「前百分之二十之公司」

2023

- 12 月 獲頒新竹科學園區「優良廠商創新產品獎」
- 10 月 連續 14 年榮獲台積公司 OIP 合作夥伴獎
- 04 月 榮獲財團法人證券暨期貨市場發展基金會頒發第九屆公司治理評鑑「前百分之二十之公司」
- 04 月 ISO 27001 資訊安全管理系統認證

2022

- 10 月 榮獲台積公司 2022 年度「IP Partner Award」
- 04 月 榮獲財團法人證券暨期貨市場發展基金會頒發第八屆公司治理評鑑「前百分之五之公司」

2021

- 10 月 榮獲台積公司 2021 年度「IP Partner Award」
- 04 月 榮獲財團法人證券暨期貨市場發展基金會頒發第七屆公司治理評鑑「前百分之五之公司」

1.3.2 技術里程碑

2025

- 06 月 力旺 NeoFuse 於台積電 N3P 製程完成可靠度驗證，為先進 AI 與 HPC 晶片提供安全記憶體支援
- 03 月 力旺攜手子公司熵碼科技推出全球首款結合 PUF 技術的後量子加密方案

2024

- 07 月 力旺電子安全強化型 OTP 完成台積電 N5A 驗證 專攻高效能車用晶片
- 01 月 力旺電子安全強化型 OTP 完成台積先進製程 N4P 驗證

2023

- 12 月 ISO26262 流程認證
- 04 月 力旺安全強化型 OTP 進攻台積進階製程，已完成 N5 製程驗證並續攻車用解決方案
- 03 月 力旺電子和聯華電子合作 22 奈米 RRAM 可靠度驗證 提供 AIoT 和行動通訊市場的低功耗記憶體解決方案

2022

- 11 月 力旺與瑞薩合作於台積 130 奈米 BCD+製程開發全 5V OTP 搶攻汽車應用
- 06 月 力旺和熵碼宣布全球首個安全嵌入式快閃記憶體 IP 通過聯電製程的矽驗證
- 02 月 力旺電子聯手英特爾晶圓代工服務推廣高階晶片安全矽智財

2021

- 11 月 力旺電子的可變電阻式記憶體 (RRAM) 矽智財成功通過聯電 40 奈米認證
- 09 月 力旺電子安全強化型 OTP 矽智財於台積電 N6 製程完成可靠度驗證
- 03 月 內嵌力旺矽智財之量產晶圓累積出貨突破 3,500 萬片

1.4 重大議題

力旺電子透過利害關係人重大議題分析，訂定我們在永續管理上的策略與長期目標，並做為永續報告書的編撰方針與執行績效檢視，以推動各組織持續精進，為社會與公司創造共享價值。

重大議題分析流程包含重大議題辨識、重大議題問卷調查、重大議題訂定。力旺電子經由內部風險辨識流程歸納出 20 項關注議題，並主動參考 MSCI 與 S&P Global 等國際永續評鑑之產業關鍵指標，作為外部關注議題及衝擊程度判斷之依據。後續將評估導入外部專家審閱機制，就重大議題清單及衝擊判斷結果提供意見，以提升鑑別結果之客觀性與公信力。關注議題分為環境、社會及公司治理等三大面向，關注議題與去年相同並無變化。我們分別對內部及外部進行營運衝擊程度調查和利害關係人關注議題調查，依據雙重重大性的原則進行評估，旨於判斷力旺電子及利害關係人皆重視的重大議題。對象均選擇與力旺電子關係密切或領域專家學者等具代表性對象進行問卷調查，提升鑑別結果的實質性，同時問卷也公開揭露於[公司官網](#)。

利害關係人關注議題調查針對員工、政府、股東與投資人、供應商、客戶等利害關係人進行問卷發放，回收率為 69%。我們並請部級以上主管參與營運衝擊程度調查，以環境、社會、公司治理三面向，評估議題之衝擊程度，此問卷調查回收率為 83%。

環境

- ✓ 水資源管理
- ✓ 溫室氣體管理
- ✓ 能源管理
- ✓ 廢棄物管理
- ✓ 氣候變遷因應
- ✓ 永續經營

社會

- ✓ 職業健康與安全
- ✓ 人才吸引及留任
- ✓ 員工訓練與發展
- ✓ 社會公益參與
- ✓ 勞工人權

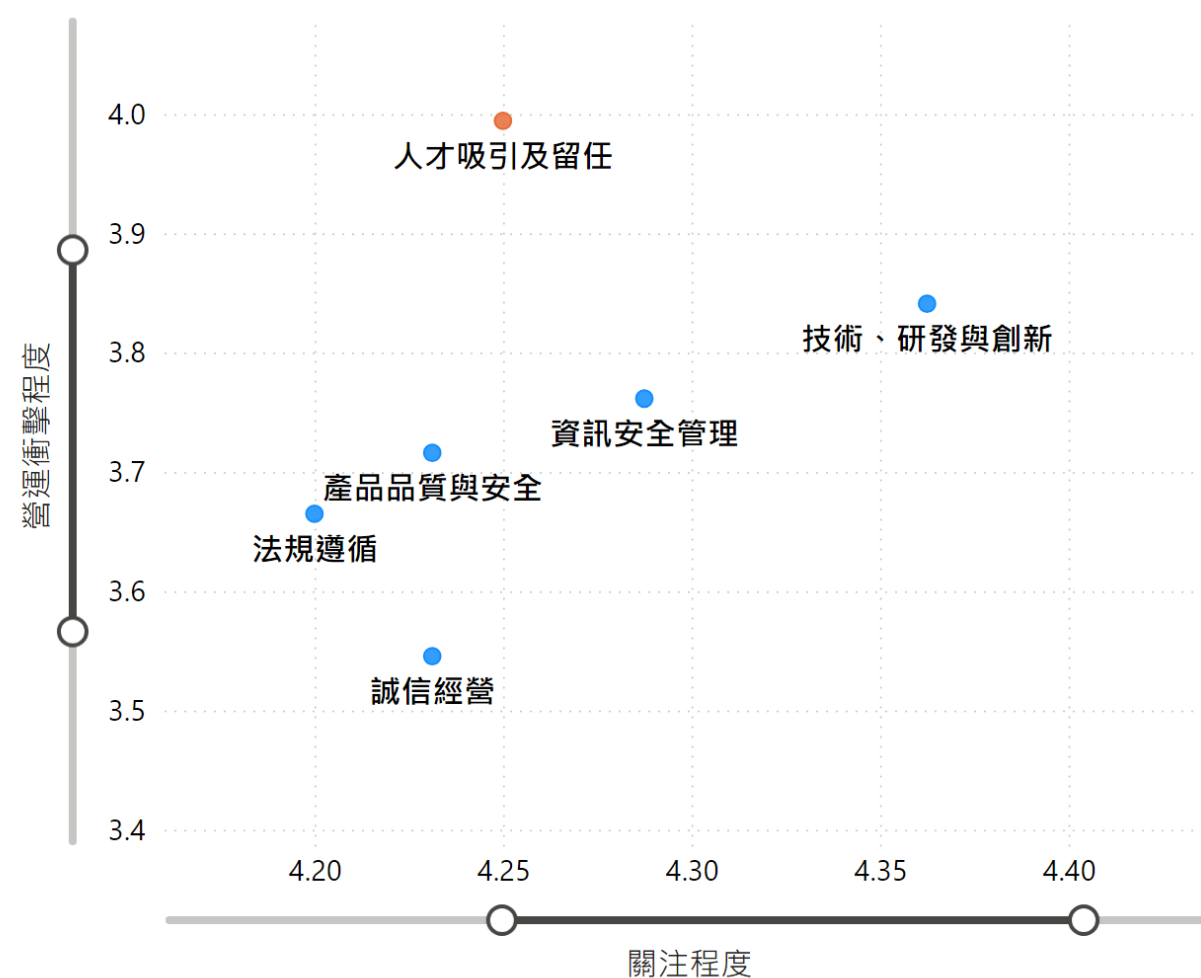
公司治理

- ✓ 公司治理
- ✓ 誠信經營
- ✓ 客戶關係管理
- ✓ 技術、研發與創新
- ✓ 產品品質與安全
- ✓ 風險管理
- ✓ 法規遵循
- ✓ 資訊安全管理
- ✓ 永續供應鏈

根據利害關係人關注的二十項議題，分析調查問卷結果，經永續經營委員會彙報，並由最高管理階層核准通過，篩選出六項做為本公司重大議題，分別為五個公司治理及一個社會面向，包括產品品質與安全、技術、研發與創新、資訊安全管理、人才吸引及留任、誠信經營、法規遵循。與 2024 年重大議題相比，2025 年重大議題新增「誠信經營」，顯示利害關係人更加關注這項議題。

重大議題矩陣

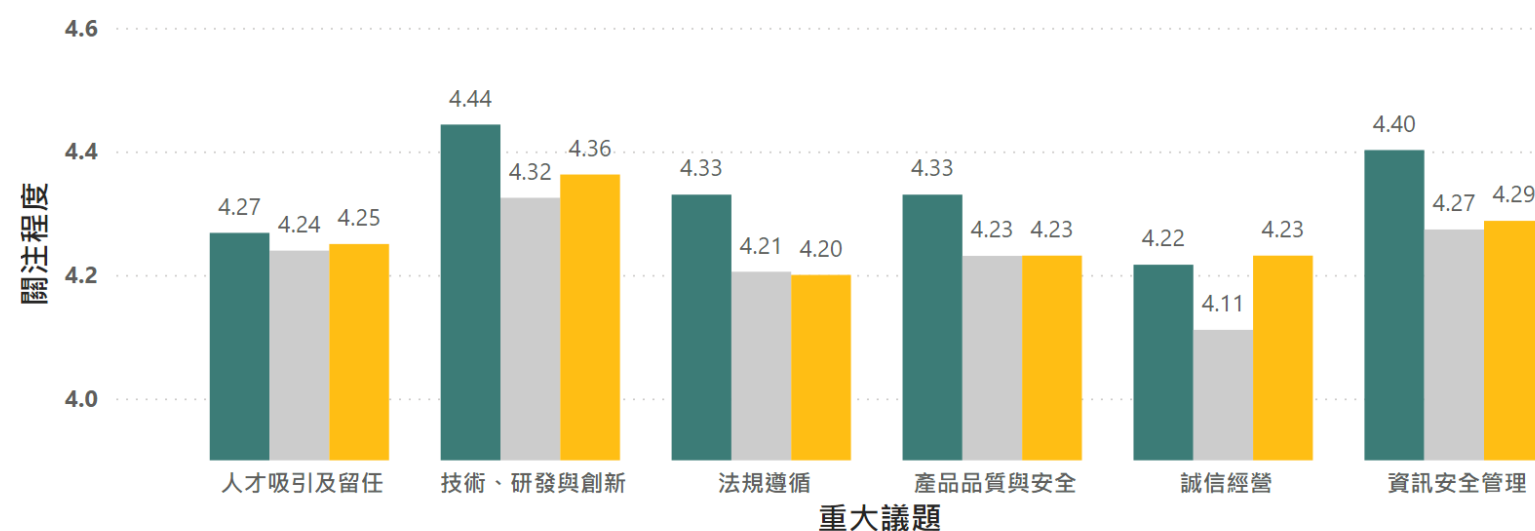
衝擊議題 (群組) ● 公司治理面向 ● 社會面向 ● 環境面向



我們持續關注重大議題近年分布變化，並落實永續經營方向，同時善盡對員工、股東、客戶、供應商及社會的責任與承諾，共同追求永續發展及更好的未來。

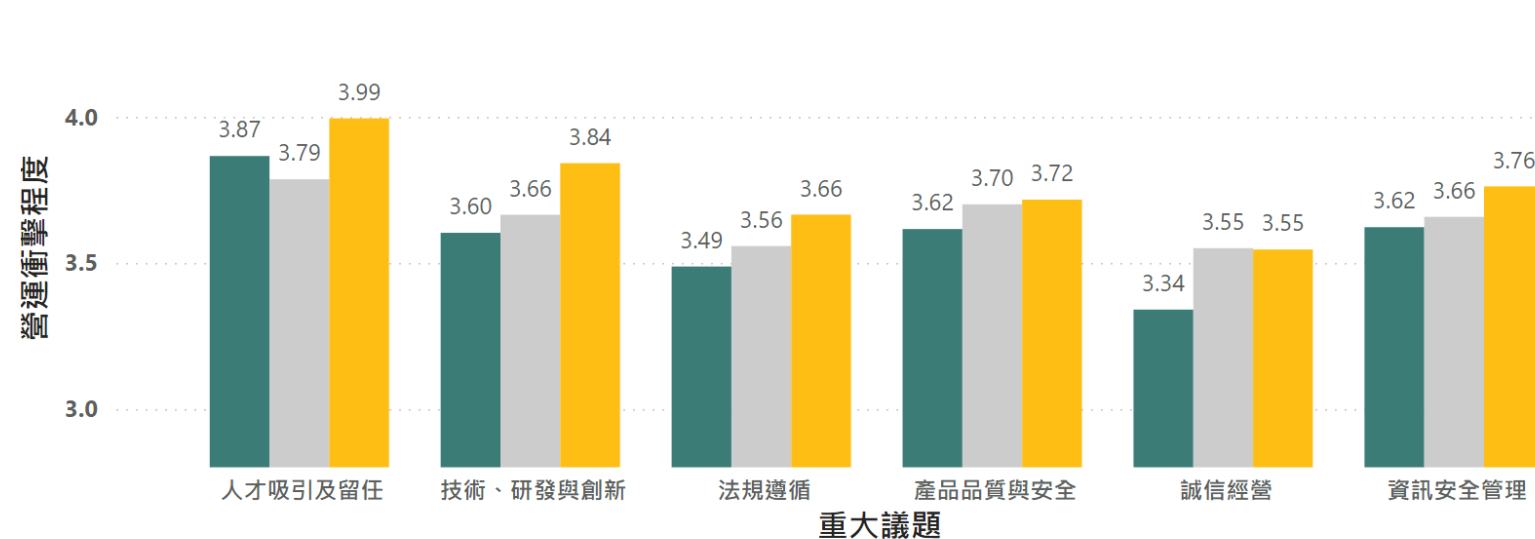
重大議題近3年關注程度分布

年度 ● 2025 ● 2024 ● 2023



重大議題近3年營運衝擊程度分布

年度 ● 2025 ● 2024 ● 2023



1.4.1 力旺電子重大議題價值鏈

重大議題	GRI特定主題	SASB 準則	永續面向	對應章節	價值鏈衝擊範圍		
					終端使用	研發設計	供應商製造
產品品質與安全	GRI 416: 顧客健康與安全	TC-SC-410a.1 TC-SC-410a.2	G	永續發展	●	●	
技術、研發與創新	非 GRI 特定主題	無對應準則	E、G	關於力旺 永續發展	●	●	●
資訊安全管理	GRI 418: 客戶隱私	無對應準則	G	公司治理	●	●	●
人才吸引及留任	GRI 202: 市場地位 GRI 401: 勞雇關係 GRI 405: 員工多元化與平等機會	TC-SC-330a.1	G	友善職場		●	
誠信經營	GRI 205: 反貪腐 GRI 206: 反競爭行為	無對應準則	G	公司治理 永續發展		●	●
法規遵循	GRI 2-27: 法規遵循 GRI 205: 反貪腐 GRI 206: 反競爭行為 GRI 416: 顧客健康與安全 GRI 417: 行銷與標示	TC-SC-520a.1	E、S、G	公司治理 永續發展	●	●	●

衝擊類別：● 直接衝擊 ● 間接衝擊

1.4.2 重大議題政策

力旺電子秉持永續經營與社會責任的理念，制定重大議題政策，確保營運符合產業趨勢與客戶期望，展現對品質、創新及人才的重視。以下圖表概述政策的核心內容，進一步闡述力旺電子在半導體產業中的永續承諾與領導角色。



1.4.3 重大議題實踐成果

產品品質與安全

本公司已通過 ISO9001:2015 品質管理系統認證，並於 2023 年通過 ISO26262 車規流程認證，產品 NeoBit 與 NeoEE AS series 已通過車規 ISO26262 (Road vehicles-Functional Safety) 與工業規格 IEC61508 (Functional safety of electrical/electronic/programmable electronic safety-related systems) 認證。

此外，本公司秉持『品質第一、服務至上、顧客滿意』之精神，專注產品品質，以提高顧客滿意度為首要目標，提供客戶安全、可信賴及高品質的產品，並與客戶間保持良好溝通管道，對產品與服務提供透明且有效的客訴處理程序。

技術、研發與創新

透過客製化服務、產品設計和規格優化，大幅縮短客戶的產品生產週期，以提高產品競爭力。我們保有良好的營運敏捷性，適時調整產品計畫，以滿足客戶的需求。

資訊安全管理

本公司於 2022 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，成立「資訊安全委員會」，由總經理及一級主管組成，督導資訊安全策略的規劃與落實政策，建立符合國際標準之資通安全管理架構，並參考美國國家標準暨技術研究院 (NIST) 所提出網路安全框架 (CSF - Cyber Security Framework) 整合 ISO 27001 管理系統的要求，全面檢視並進行資訊安全防護技術的強化。透過每年舉辦教育訓練課程提升同仁資安意識，並且隨時掌握政府及業界最新資安與預警訊息。

人才吸引及留任

人才是企業永續經營的核心資產，擁有完善且具競爭力的職工薪酬福利制度、公平的績效評核/升遷制度、研發專利激勵獎金、友善良好的職場環境；在力旺電子能真實實踐工作與生活平衡，有效促進組織長期發展、同仁職涯發展與久任。

力旺電子每年依經營策略方向擬定人才計畫與策略，透過多元招募管道延攬優秀人才，外部管道包含網路平台、研發替代役、校園徵才系列活動；內部亦鼓勵同仁踴躍推薦優秀人才，及提供輪調機會；並積極布局，經營校園人才，與學校進行產學合作、舉辦企業說明會、在校實習生計畫、書報討論、課程分享等，並透過經營社群平台，建立與強化力旺電子品牌形象。

誠信經營

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，已制定「[誠信經營及從業道德守則](#)」，且指定永續經營委員會為專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行，每年定期向董事會報告執行情形，且將「[信經營執行情形報告](#)」公開揭露於公司網站。

法規遵循

為遵循美國商務部為其國家安全、反恐及防止核武擴散等目的而公布及實施的出口管制條例 (EAR) 等相關規定，本公司法務單位定期確認並發送相關更新法規予相關單位；同時業務單位亦會亦會將相關規定對應之實體清單註記於公司內部管理系統，藉以確認業務單位交易對象符合法規規範。

本公司法務單位亦會定期統整台灣與國際法規新知後提供予相關單位知悉，若新增或變更法規至本公司法規遵循項目變動，本公司法務單位會以專案形式研究法規細節以及對本公司的影響後，再與相關單位彙報，以利調整作法並符合法規規範。

重大議題	短、中期目標與指標 (1-5年)	長期目標與指標 (5年以上)	達成進度	對應章節
產品品質與安全	- 通過 ISO9001 驗證 - 客戶滿意度 > 90 分 - 落實新進員工品質訓練	- 持續精進品質系統 - 導入國際新版標準要求並通過轉版驗證，以提升品質能力	- 通過 ISO9001 驗證 - 客戶滿意度達 95.02 分	2025 年度 永續績效摘錄
技術、研發與創新	- 持續推出新產品與新製程技術 - 持續投入研發預算	強化技術深耕及專利佈局	- 年度已授權設計定案件數：671 件 - 累計獲證專利數：1,414 件 2025 年度合併財務報告研發支出費用 1,007,990 仟元，佔年度營收 26.2%。	3.2 創新管理
資訊安全管理	- 通過 ISO27001 驗證 - 維持社交工程釣魚演練、資安訓練，提升資安意識	導入人工智慧資安治理機制與管理架構	- 通過 ISO270001 驗證 - 社交工程釣魚演練：2 次/年 - 重度資安事故：0 件 - 資安訓練完訓率：100% (新進員工)	2.4 資訊安全管理
人才吸引及留任	- 持續推動校園相關活動(實習/招募/講座)，提升企業能見度 - 完成每年度員工福利滿意度調查，並彙整回饋結果作為改善依據	- 整體薪酬維持在業界前 25% - 接班與發展規劃	- 員工離職率：7.82% - 績效評核比例：100% - 員工福利滿意度調查執行頻率：1 次 / 年	4. 友善職場
誠信經營	- 誠信及反貪腐教育訓練派課率、完訓率達 100% - 全體員工每年完成「誠信經營及從業道德守則」之閱讀與簽署承諾	- 將誠信正直內化為企業文化，建立高標準商業道德環境 - 確保無發生違反誠信經營相關情事	- 誠信及反貪腐宣導派課率：100% (全體同仁)，持續追蹤完訓率，作為改善方向。 - 貪腐事件申報：0 件	2.3 誠信經營
法規遵循	定期確認 EAR 等相關規定	維持重大違規罰款案件為 0 件	- 重大罰款事件：0 件 - 環境、人權及反競爭行為之訴訟與裁罰：0 件	1.4.3 重大議題 實踐成果 GRI 內容索引表

公司治理

治理結構及管理績效

內部稽核

誠信經營

資訊安全管理

風險管理

利害關係人管理

2.1 治理結構及管理績效

2.1.1 組織架構

本公司最高治理單位為董事會，經 2022 年 10 月 26 日董事會決議通過設置公司治理主管，負責公司治理相關事務。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

此外，本公司董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會及薪資報酬委員會。審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。而薪資報酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，依其組織規程定期檢討董事及經理人績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估董事及經理人之薪資報酬，提出建議後再提交董事會討論。

力旺電子透過「永續經營委員會」確保永續發展政策的落實，由總經理擔任召集人，指派中心主管擔任委員，執行秘書協助委員推動永續發展規劃與執行，下設公司治理、夥伴關係、環境永續、友善職場、社會回饋、研發創新六個工作小組，協助委員會擬訂企業永續發展目標、計畫與執行。為確保永續策略落實，定期由總經理主導召開永續經營委員會議檢視各利害關係人在環境、社會與公司治理方面所關注的議題，並考量重大性原則進行與公司營運相關之風險評估，提出相關策略與措施。

永續經營委員會核定「永續經營管理程序」並依據「[永續發展實務守則](#)」負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，每年定期檢視目標達成度和績效向董事會報告執行情形，依此完成「力旺電子永續報告書」，以貫徹永續發展政策的落實。

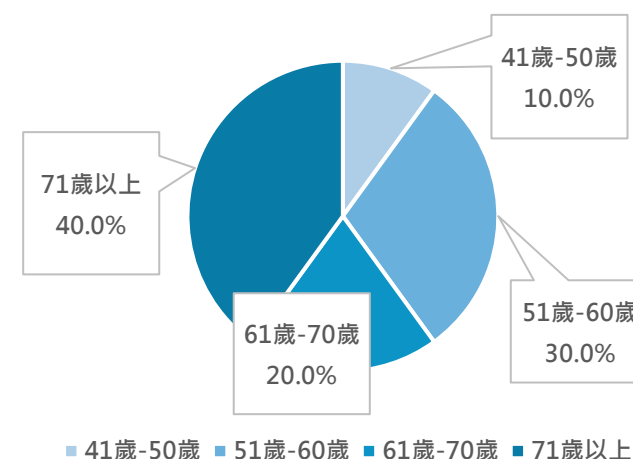
2.1.2 董事會

本公司「[公司治理實務守則](#)」訂有董事會成員組成考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當的多元化方針，包括但不限於基本條件與價值 (性別、年齡、國籍及文化等) 及專業知識與技能 (如法律、會計、產業、財務、行銷或科技) 二大面向，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

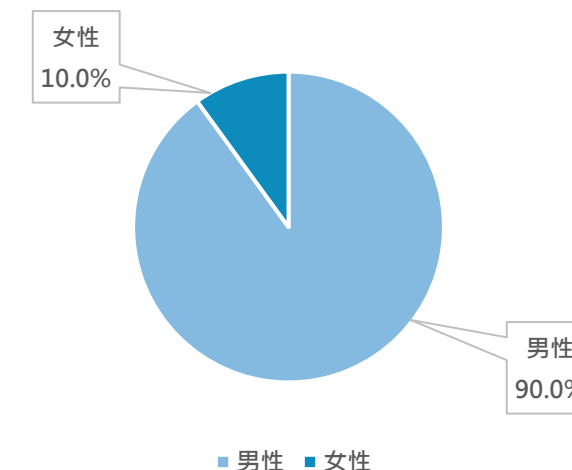
力旺電子董事選任方式係採候選人提名制度，並依據「[董事選舉辦法](#)」辦理，董事成員已具產業界、學術界、醫學界以及醫藥界等專業背景，在經營管理、領導決策、產業知識、學術及財務金融等領域各有專長，請詳見[公司官網](#)。董事成員兼任本公司及其他公司之職務，其資訊請參考公司[2025年度年報](#)。

截至 2025 年 12 月 31 日，力旺電子 10 位董事中具有員工身分之占比為 40%；獨立董事共 3 位，占比為 30%，並分別有 2 年、2 年、10 年之服務年資。此外，力旺電子亦注重董事成員組成之性別分布，然考量董事人選其專業背景及公司營運需求，合適女性董事難尋，目前本公司女性董事為 1 席，尚未達董事席次三分之一，本公司未來將於下屆改選前持續尋求合適之女性董事人選，朝金管會設定之董事性別多元化目標邁進。2025 年度共舉行 5 次董事會，全員出席率為 98%。本公司亦鼓勵董事每年參加進修課程，以確保董事會成員具相當程度之產業知識及獲取新知，有助於提升董事會決策品質，強化公司治理功能，本公司董事每年度皆依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」進修公司治理及專業知識課程並取得證明文件，詳細課程內容已揭露於[公開資訊觀測站](#)。

2025年董事年齡分布



2025董事性別比例



此外，本公司每年定期依「[董事會績效評估辦法](#)」針對董事會、董事會成員、審計委員會及薪資報酬委員會進行績效評估；且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。依「[董事會績效評估辦法](#)」，評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員會內部自評，或其他適當方式進行績效評估。評估結果應於次一年度第一季董事會前完成。其記錄評估結果報告，請詳見[2025年度年報](#)。

另外，力旺電子之「[董事會議事規則](#)」中，訂有董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司董事會至少每季召集一次，但遇有緊急情事時，得隨時召集之。本公司議事事務單位應擬訂董事會議事內容，並提供充分之會議資料，於召集通知時一併寄送。董事會重要決議請參考[公司官網](#)。

2.1.3 審計委員會

力旺電子審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。本委員會由全體獨立董事組成，成員已具產業界及學術界等專業背景，在經營管理、領導決策、產業知識、學術專業及財務會計等領域各有專長，請詳見[公司官網](#)。其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。本委員會每季至少召開一次，力旺電子 2025 年度審計委員會共開會 5 次，全員出席率為 100%。

2.1.4 薪酬委員會

薪資報酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。薪酬委員會秉持獨立與專業原則，對董事及經理人的薪資報酬政策及制度進行嚴謹評估，並依評估結果向董事會提出建議，其組織規程已公開連結於[公司官網](#)，以確保薪酬政策的獨立性與透明度。

本委員會成員由董事會決議委任之，其人數不少於三人。本委員會至少應有獨立董事一人參與，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。本委員會每年至少召開二次，力旺電子 2025 年度薪資報酬委員會共開會 2 次，全員出席率為100%。

2.1.4.1 董事酬金政策

依本公司章程第 25 條規定，以不高於當年度獲利 2% 額度內，做為當年度董事酬勞。本公司一般董事酬勞係考量公司營運成果，及個別董事參與公司日常營運活動的投入程度，採權重分配原則給予合理報酬，董事酬勞分配方案需經董事會決議通過後始得執行，藉此確保董事酬勞與公司整體營運成果及實際投入程度之合理連結，並落實問責機制。

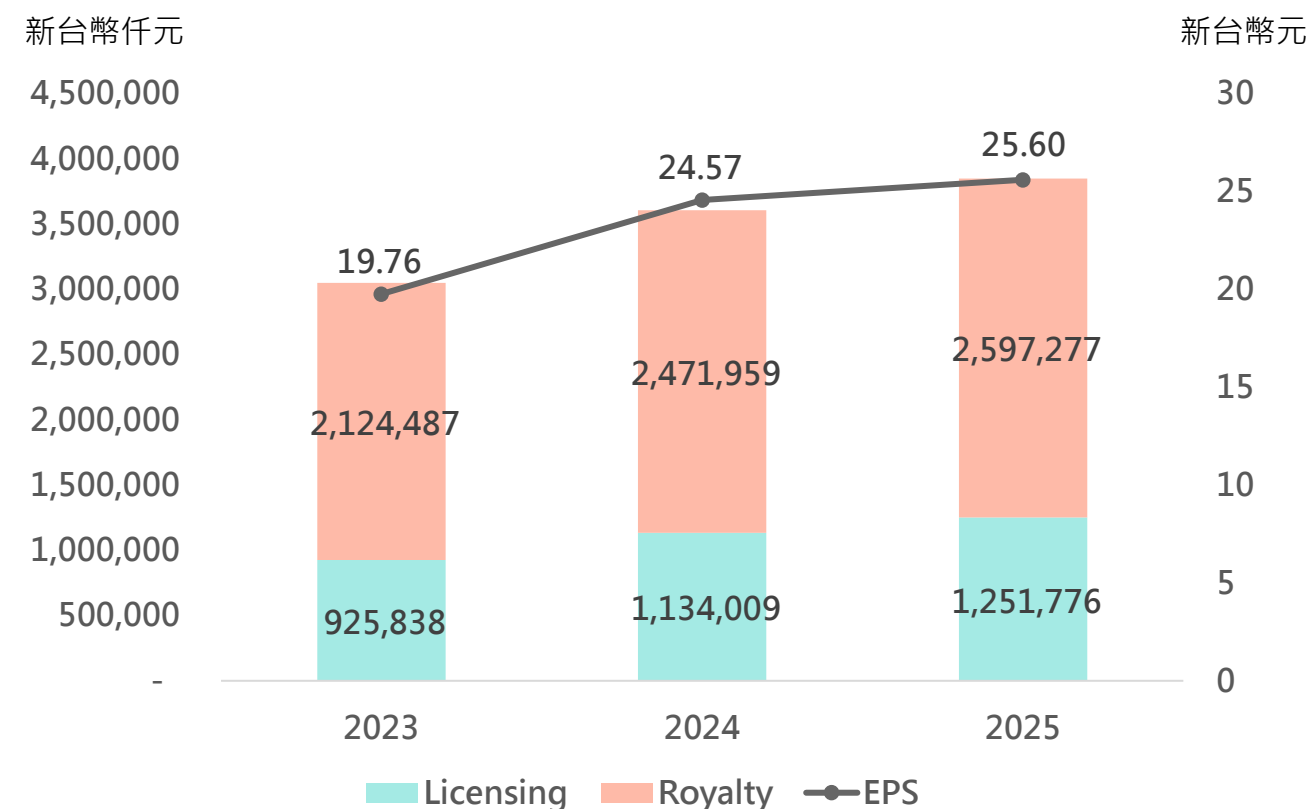
本公司 2025 年度營運績效良好，獨立董事與一般董事共同參與董事酬勞分配，依其特定職權及責任，獨立董事另外每月給予「固定報酬」及「功能委員會報酬」。

有關本公司董事會、審計委員會及薪資報酬委員會會議召開情形及每位成員的出席率、董事及獨立董事之個別酬金，請參考本公司[2025 年度年報](#)。

2.1.5 管理績效

回顧 2025 年，全球半導體產業仍處於高度不確定階段，然而力旺電子在 2025 年度於營運成果、技術布局及組織效能等面向均展現堅實成效，為下一階段的成長奠定更穩固基礎。2025 年度合併營收創下新高為新台幣 3,849,053 仟元，年增 6.7%；權利金佔 67.5%，年增 5.1%；授權金佔 32.5%，年增 10.4%，在匯率不理想的情況下續創新高展現了公司在技術布局、應用擴展及客戶合作上的長期競爭力；每股稅後純益為新台幣 25.60 元，年增 4.2%，亦創下新高。

在全球地緣政治動盪的情勢下，力旺電子秉持企業永續經營之精神，參酌公司整體營運績效與經營狀況給予本公司經理人合理報酬，詳細資訊請參照「[4.3.1 薪資酬勞](#)」。



	項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值	營業收入	3,050,325	3,605,968	3,849,053
	員工酬勞	302,977	389,033	408,883
分配的經濟價值	董事酬勞	30,298	38,903	40,888
	所得稅費用	288,335	332,375	365,917
	現金股利-盈餘分配	1,306,409	1,642,608	1,531,073
	現金股利-資本公積	0	0	0
留存的經濟價值(註)		156,248	179,650	387,540

*註: 留存的經濟價值 = 產生的直接經濟價值-分配的經濟價值

單位：新台幣仟元

2.2 內部稽核

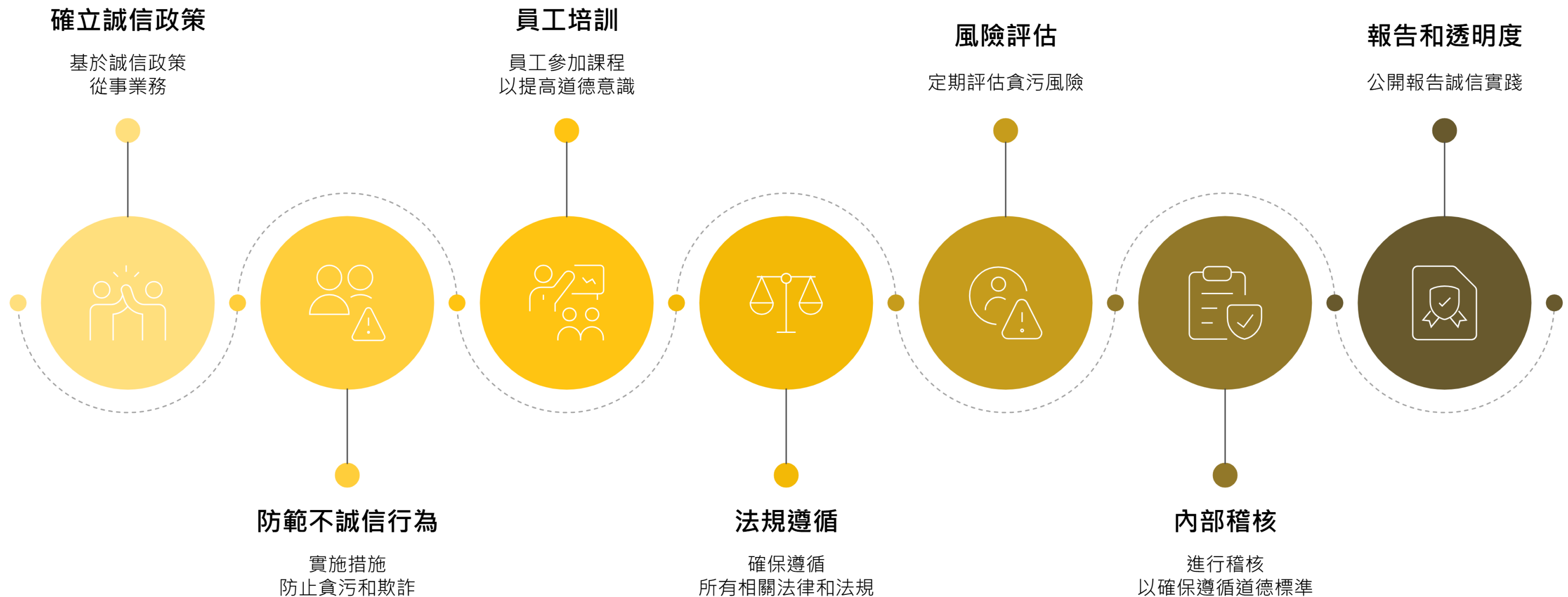
本公司內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會。稽核主管除定期於董事會及審計委員會例行會議報告年度稽核計畫之執行情形外，亦會依公司營運情況及風險需求，適時執行專案稽核，以強化內部控制並即時發掘潛在風險。

本公司配置專任稽核人員，並要求稽核同仁每年持續參與專業訓練，以提升稽核專業能力及維持職能品質。內部稽核作業係依據董事會核准之年度稽核計畫執行，並督導各單位及子公司辦理內部控制自行評估。稽核主管彙整年度稽核結果與內控自行評估成果，作為向董事會及總經理報告內部控制制度運作有效性之依據。

本公司 2025 年度稽核計畫與內控自行評估作業均已如期完成，未發現異常事項。



2.3 誠信經營



2.3.1 誠信經營目標策略

力旺電子基於公平、誠實、守信、透明原則從事營業活動，為落實誠信經營，明定「[誠信經營及從業道德守則](#)」，經 2023 年 10 月 24 日董事會決議將本公司誠信經營之專責單位提升至「永續經營委員會」，並公開於公司官網。「[誠信經營及從業道德守則](#)」積極防範不誠信行為如賄賂、貪腐、欺詐、智慧財產侵權、內線交易、提供和接受不當利益（如回扣、疏通費）、從事非法活動，或違反受託責任的董事、經理人及員工，並且明定不得提供政治獻金。

2.3.2 誠信經營政策

力旺電子日常業務一向重視所有員工及公司相關業務人員落實誠信原則與資訊安全，其守則中明確訂定可接受之行為，亦包含反貪腐政策，以展現公司對誠信經營之決心，另以「工作規則」要求全體員工需言行廉潔守分，以避免員工因個人利益而損害公司權益。



永續經營委員會

定期召開會議，視情況檢討政策。



年度報告

每年於公司官網公佈誠信經營報告。



員工誠信行為

訂定「工作規則」，要求員工遵守誠信。

永續經營委員會除持續推動及監督本公司之誠信經營及從業道德外，並定期召開會議檢討現行制度執行情形，適時調整及修正現行制度。此外，每年將誠信經營執行報告書公佈於[公司官網](#)，永續經營委員會主席亦每年向本公司董事會報告誠信經營及從業道德執行情形。

2.3.3 法規遵循

力旺電子致力於遵循本地與全球層面的企業合規性，本公司法務單位長期關注相關訊息，定期確認並發送相關更新法規，供業務單位及時將相關規定對應之實體清單註記於公司內部管理系統，確保業務單位交易對象符合法規規範。

本公司法務單位亦會定期統整台灣與國際法規新知提供給相關單位，若新增或變更法規至本公司法規遵循項目變動，本公司法務單位會以專案形式研究法規細節以及對本公司的影響後，再與相關單位彙報，以利調整作法並符合法規規範。

本公司在報導期間內，並無涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規之相關訴訟。

2.3.4 誠信經營管理機制及實施成果

2.3.4.1 貪腐風險評估

為落實防範貪腐行為發生之風險，力旺電子定期進行貪腐風險評估，因組織屬於中央採購，故評估之範圍為台灣的竹北營業所之營運據點。透過識別及評估業務流程中賄賂風險發生的可能性與衝擊度，針對中、高貪腐風險項目設計管控措施，降低賄賂風險發生時所造成的衝擊。

因應資安意識興起，本次將資安人員新增為貪腐評估對象，根據其潛在風險分析其危害結果。經高階管理主管評估後，皆列為中度風險事件，調查結果合計 9 項低度風險、6 項中度風險事件，問卷回收率達 100%。

為避免中度風險事件發生，力旺電子藉由以下作為有效管控：

- 本公司已建立明確之業務定價及核決權限，並於《誠信經營及從業道德守則》中明定反賄賂與利益衝突政策，另透過內部控制程序定期進行業務產品報價分析，以強化管理與監督機制。
- 導入 ISO27001 資訊安全管理系統，並通過資安驗證；
- 定期開設資安相關課程，宣導資安等議題，強化同仁資安觀念；
- 確保組織人員、機密訊息已有適當保護，以防事件發生。



2.3.4.2 教育訓練

力旺電子積極落實誠信經營文化，針對新進人員及全體在職同仁規劃系列誠信經營課程，確保企業倫理深植於每位員工的日常工作中。

針對新進人員的訓練規劃，安排「內線交易宣導」課程為宣導不得利用所知悉之未公開資訊從事內線交易，亦不得洩露予他人。

同時於 2023 年起，除全體正職員工外，約聘員工與實習生均需定期修習「誠信暨反貪腐宣導」課程，以全面強化員工從業道德意識進而落實誠信經營政策、積極防範貪腐行為。力旺電子 2025 年度新進人員參與上述課程總人次為 36 人，總時數為 9 小時。(含約聘人員、實習生)

為落實最高標準之從業道德，公司規範全體員工每年均須完成「誠信經營及從業道德守則」之閱讀與簽署承諾。此守則明確涵蓋反貪腐議題，透過年度回訓並建立簽署程序，確保每位同仁不僅熟知且承諾遵循公司之誠信規範，從制度面落實誠信與反貪腐管理。

2.3.4.3 內部查核

力旺電子依循「誠信經營及從業道德守則」，由稽核室每年定期辨識並評估各項內部控制作業中可能發生的不誠信風險，並據以擬訂年度稽核計畫執行查核作業。透過內部稽核程序，稽核室得以確認各相關職務人員於執行業務流程中均遵循誠信規範，未發現涉及舞弊、利益衝突或其他不當行為之情事。

稽核結果定期呈報董事會及審計委員會，確保誠信經營政策的落實成效透明可監督，強化公司治理與內控品質。透過持續性的評估與追蹤，力旺電子確保「誠信經營及從業道德守則」持續有效於組織運作。

在「[誠信經營及從業道德守則](#)」對各款營業活動明確規範禁止條文下，力旺電子 2025 年度並未發現直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為，且無涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規之相關訴訟。2025 年度「[誠信經營執行情形報告](#)」已公開揭露於公司網站，透過內部的教育訓練及宣導，使內外部人員清楚知悉力旺電子誠信經營的相關政策。

2.4 資訊安全管理

2.4.1 資安目標策略

力旺電子為了成為堅韌安全之永續企業，所以透過推動資訊安全政策、提升資安治理成熟度、強化全面防禦能力，以及加強資安意識與專業能力等策略，來確保信息、強化資安韌性與營運安全。

於是力旺電子於 2013 年成立「資訊安全委員會」，負責推動資訊安全政策，「資訊安全委員會」由總經理擔任主席，各單位副總及一級主管擔任資訊安全委員，並設有「資安策略小組」，「資安績效量測小組」、「資安技術防護小組」，及「資安事故應變中心」。

2.4.2 資安政策

力旺電子於 2022 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統並取得證書，建立符合國際標準之資通安全管理架構，依據 PDCA (Plan-Do-Check-Action) 循環式管理流程，以循序漸進、持續改善之原則，維護資訊資產之機密性、完整性、可用性，確保公司資通訊業務運作之有效性與持續性，並對利害關係人的隱私及數據安全更佳保護，打造力旺電子成為一個具備資安韌性的永續企業，其政策公開揭露於[公司官網](#)。

力旺電子於 2025 年通過 ISO 27001:2022 新版本驗證，並持續接受定期的第三方驗證，以維護證書有效性。為了落實資訊安全的管理制度及資安文化，公司於「人員管理」、「裝置管控」、「權限管控」、「資料及資產管制」四大管理面向訂定具體實施項目，同時藉由相關法令規定、客戶稽核、第三方稽核以及蒐集自利害關係人的回饋，作為實際做法之參考依據。

尤以在人員管理方面，公司規劃一系列課程包含如社交工程演練、資安宣導，鞏固員工資訊安全意識。

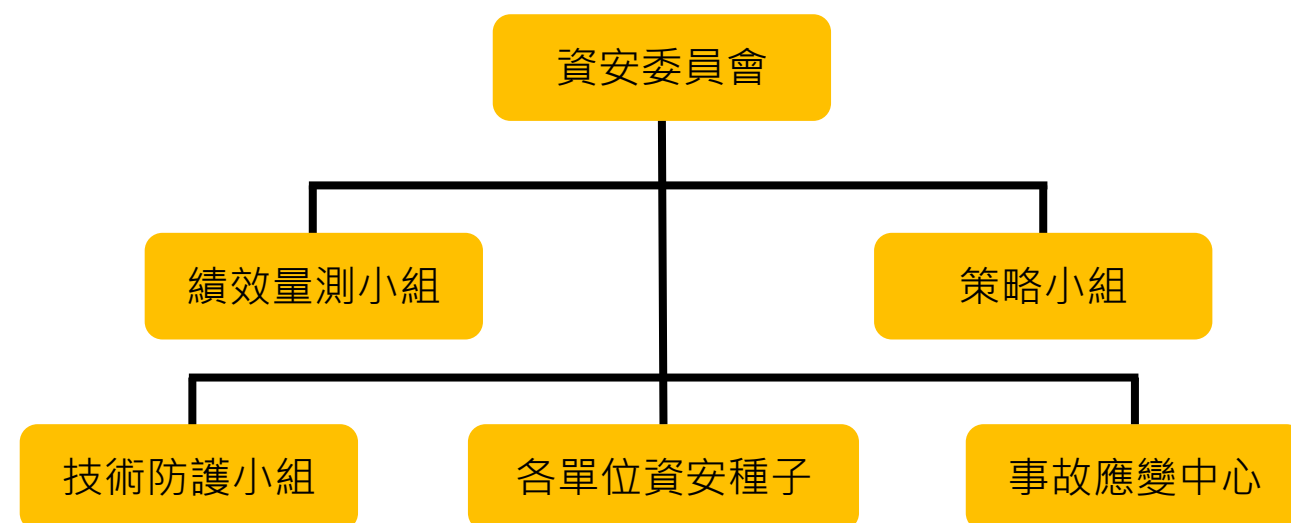
2.4.3 營運持續與事故處理

力旺電子訂定「資訊安全風險評鑑作業程序」、「營運持續管理作業程序」等規章，依資訊資產的衝擊性和發生可能性，設定資訊資產的風險等級和關鍵業務流程之營運持續水準，包括最大可容忍中斷時間 (MTPD)、復原時間目標 (RTO)、復原點目標 (RPO)。

力旺電子每年進行至少一次營運持續演練，確保關鍵業務受重大事故和災害導致中斷時，能以迅速、有效及有組織的方法，確保員工安全與業務回復正常運作。

資安事故處理部分，力旺電子訂定「資訊安全事故管理作業程序」，建立系統化的資安事故管理與通報機制，確保事件故獲得妥善解決並預防再發。力旺電子於 2025 年度並未發生任何重度資安事故。

資訊安全委員會架構



2.4.4 管理機制及實施成果

2025 年力旺電子於各管理制度的成果請參下方表格，資訊安全委員會每年向董事長報告年度推動工作之計畫與實施成效，稽核室亦每年對資訊安全管理作業進行查核並向董事會報告查核結果。

統計 2025 年度，力旺電子並無違反資訊安全、及造成客戶資訊洩漏等重大異常事件的發生，亦於資訊安全相關的稽核結果無重大缺失，顯示此管理機制具有有效性與可靠度。

資訊安全的管理制度			
管理制度	實施項目	防範目的	2025 年實施成果說明
人員管理	- 資訊安全宣導 - 資訊安全演練	強化員工資訊安全概念	- 新進員工「資訊環境及資安宣導」資安教育訓練 - 完成全體同仁「資安政策宣導及資安防護意識課程」教育訓練 - 一年兩次社交工程釣魚郵件演練，針對未通過同仁進行教育訓練 - 訂定資訊安全管理制度辦法，並適時更新
裝置管控	- 端點裝置防護 - 落實弱點修補 - 非信任裝置阻礙	預防惡意軟體及釣魚郵件、提升網路安全性、以及防止資料外漏	- 個人電腦具備端點控管及防毒軟體防護 - 伺服器具備威脅偵測與應變(MDR)服務、防毒軟體等防護能力 - 資訊系統健康度監控，確保資訊系統可用性並及時發現異常。 - 主動且定期掃描弱點，並持續修復與追蹤 - 啟用網路存取控制機制，僅允許合規之設備存取網路 - 導入先進遠端存取系統，強化遠端存取安全性 - 啟用 Anti-DDoS 和 DNS 防護機制，確保服務持續運行
權限管控	- 帳號生命週期管理 - 管理者行為稽核	- 防止帳號被盜用 - 避免權限不符	- 導入雙因素身分驗證機制 - 定期審查特權帳號、使用者帳號及權限 - 管理者行為日誌分析，主動發現異常行為 - 引進電腦管理者帳號中央控管機制，定期修改電腦管理者密碼
資料及資產管制	- 資料保護 - 異地備份	避免資料遺失及外洩	- 定期進行資訊資產盤點與風險評鑑 - 重要文檔的加密保護機制 - 建置加密的外部資料傳輸管道 - 核心系統雲端備份機制

2.4.5 個人資料保護

力旺電子深知個人資料保護對於維護夥伴信任與企業誠信之重要性。身為專業矽智財（IP）供應商，本公司之營運模式不涉及實體產品銷售，但仍高度重視營運過程中涉及的各项個人隱私。



2.4.5.1 個資保護策略與政策

為落實隱私權保護，公司成立跨部門之「個人資料保護管理執行小組」，負責制定政策、鑑別個資相關的潛在風險、落實合規監督，並處理個資相關案件。

本政策適用範圍涵蓋組織與利害關係人，並完整公告於公司內、外部網站，將隱私保護意識轉化為企業文化，深度嵌入企業的日常營運與風險管理體系中。

2.4.5.2 教育訓練與意識養成

公司致力於建立全方位之隱私保護文化，集團所有新進同仁（含實習生、約聘人員）入職時均須完成必修「個人資料處理法宣導」課程，強調任何處理個人資料的人員，皆應簽訂保密切結書善盡保密義務，且不得違法使用個人資料，透過多元化的宣導機制，深化全員對隱私防護的責任感與警覺性，2025 年度該課程時數共累積 15 小時。

2.4.5.3 管理制度與執行成果

力旺電子建立完善的數據管理流程，將個人資料視為核心資訊資產，確保當事人（含員工、客戶與合作夥伴）之權益獲得充分保障。公司每年定期執行個人資料資產盤點，嚴謹確認資料類別、用途與存放位置。

2025 年度盤點結果顯示，所有個資蒐集均符合特定目的且無重大異常。在管理制度的落實下，本公司提供透明且有效的管道，供使用者請求查閱資料、更正或刪除資料，以及就個人資料的處理方式行使其他決定權；並提供透明且有效的申訴與權利行使窗口，2025 年度未接獲任何關於侵害隱私或遺失資料之申訴案件，且未有重大個資洩漏案件的發生，確保了數據處理的合規性與安全性。

2.4.5.4 稽核制度與持續改善

力旺電子稽核室依據公司「個人資料檔案安全維護實施計畫」，辨識並評估內部控制作業中的個資與隱私風險，並依據結果規劃及執行年度稽核。透過內部稽核程序，稽核室確認公司人員於業務執行過程均遵循相關法規及內部規範，年度查核亦未發現違反個人資料保護之情事。稽核結果定期呈報董事會與審計委員會，以確保個資管理制度之有效運作，並透過持續改善與追蹤機制，提升公司在隱私保護的完整度。

2.4.6 人工智慧治理

力旺電子致力於透過人工智慧 (AI) 技術驅動研發創新，在推行技術進步的同時，亦將「負責任人工智慧」視為核心治理準則。我們建立了一套涵蓋數據隱私、網路安全的管理架構，確保 AI 技術的應用符合誠信營運與永續發展之目標。

在環境管理上，我們將永續精神延伸至數位研發領域，透過優化伺服器負載並結合公司對再生能源的導入，致力於降低 AI 運算對資源的負擔。此持續優化機制確保了 AI 應用能在技術效能、用戶權益與環境友善三者間取得平衡，實踐負責任科技的承諾。

2.4.6.1 治理框架與資訊安全保障

在治理架構方面，力旺電子基於 ISO 27001 資訊安全管理體系中運作 AI 系統的開發與維護事項，確保技術研發與資安防禦同步並進。我們透過加密技術、安全編碼規範及定期弱點掃描落實數據防護，並針對敏感技術實施嚴格的存取控制，確保僅限經授權人員使用以降低濫用風險。

2.4.6.2 監督機制

為確保 AI 產出符合倫理標準，我們堅持所有 AI 工具在開發階段均由專業人員管理監管，防止系統在無人監督下做出高風險決策。為落實公平性管理，我們透過檢索增強生成 (RAG) 技術持續優化模型，致力於識別並化解潛在的數據偏見，確保 AI 表現具備公平性且無歧視。此機制確保 AI 成為強化研發能量的輔助工具，而非取代人類判斷的決策主體。

2.4.6.3 資訊透明度與責任歸屬

力旺電子高度重視 AI 應用過程中的透明度，明確揭露各項工具的功能範疇與限制，同時提供必要的正確性提醒，確保當使用者與 AI 工具互動時，能清楚辨別其互動對象是人工智慧，維護使用者信任。

為強化責任歸屬，系統內建完善的日誌留存機制，確保 AI 行為具備高度可追溯性。此外，我們建立了直觀的即時評分與回饋功能，賦予用戶質疑或修正產出結果的權利，使技術團隊能精準優化模型表現。



2.5 風險管理

本公司為確保永續策略落實，每季度定期由總經理主導召開永續經營委員會議檢視各利害關係人在環境、社會與公司治理方面所關注的議題，並考量雙重重大性原則進行與公司營運相關之風險評估，提出相

關策略與措施，關於本公司風險管理之組織架構與其相關資訊，請參閱[力旺電子 2025 年度年報](#)。力旺電子就永續重大性原則，進行重大議題之相關風險評估，訂定相關風險管理策略與措施如下：

風險評估項目	負面衝擊 / 對應風險	正面衝擊 / 潛在機會	因應做法
產品品質與安全	產品品質不符合客戶要求	提升技術領先地位與客戶信賴感，增加 IP 授權競爭力	依循 ISO 9001 管控產品設計流程，持續改善流程以精進產品品質，確保產品符合客戶與業界標準。
技術、研發與創新	研發未能符合技術與市場，客戶應用的改變	開發低功耗、高效能 IP，切入供應鏈需求，創造新營收	透過市場研究，研發符合技術與市場，客戶應用的產品與應用，完善計畫與布局至各大代工廠之先進製程。
資訊安全管理	資訊洩漏造成公司或客戶受到損害	透過完善防護機制與 ISO 27001 驗證，建立安全合作典範，吸引高安全需求的客戶	依循 ISO 27001 資訊安全管理系統架構運行，確保客戶及公司資訊資產安全。
人才吸引及留任	人才招聘有限，人才無法久留	提升雇主品牌形象，吸引全球頂尖研發人才，厚實創新動能	提供優於同業之薪資福利，致力塑造友善健康職場環境，創造和諧企業文化。
誠信經營	經營階層與員工未遵守誠實守信原則，有不誠信行為	形塑清廉企業文化，降低法遵成本，提升長期投資人信心	本公司「誠信經營及從業道德守則」明確規範公司董事、經理人、員工等禁止提供或收受不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為，該守則適用範圍及於本公司之子公司。
法規遵循	公司執行業務未符合法律法規規定	強化法遵韌性，確保本地與全球合規，降低營運風險	配合政府規範，於各遵循領域訂定相關政策及辦法並共同遵守，避免違法事件對公司之持續營運、財務等構面產生衝擊。

力旺電子氣候變遷管理架構

面對氣候變遷對營運可能產生的衝擊，力旺電子依據國際財務報導準則第S2號（IFRS S2）、氣候相關財務揭露建議書（TCFD）架構，其報導範圍與合併財務報表的編製範圍一致，持續鑑別價值鏈氣候風險與機會、規劃因應措施，展現力旺電子於氣候變遷之議題所採取的治理與策略。

範疇	對應做法
治理	本公司訂定「永續發展實務守則」，由永續經營委員會為專責單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，並每年定期檢視目標達成度和績效向董事會報告執行情形。 本公司為確保永續策略落實，定期由總經理主導召開永續經營委員會議檢視各利害關係人在環境、社會與公司治理方面所關注的議題，並考量雙重重大性原則進行與公司營運相關之風險評估，提出相關策略與措施。
策略	本公司訂定「永續經營程序」，將企業社會責任內化於營運策略及管理中，作為長期推動永續的指導原則，以展現力旺電子落實永續發展決心。面對氣候相關風險與機會即對個體於目前及預期之財務影響，已分別揭露於氣候變遷風險、機會因應策略表中。 - 溫室氣體排放：依 2050 年將達成淨零排放 (Net Zero) 為情境分析制定減碳目標，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。 - 氣候風險：藉由辨別出自身當前所面臨之氣候變遷風險及機會，強化面對氣候變遷風險下之應對措施，同時藉此機會創造出屬於企業的競爭優勢。 - 潔淨技術：透過創新產品開發，客戶有效降低稱產成本，縮短開發時程，協助客戶節能減碳、達成淨零排放與永續發展目標。 - 環境合規：遵循政府頒定之環保與安衛法規及其他需求。
風險管理	鑑別組織在不同情境下可能衍生的市場、政策和法規、技術、名譽、立即及長期性風險等面向分別進行風險與機會分析，針對氣候變遷特定議題進行評估，以了解具體的潛在影響，最後依據氣候風險鑑別與排序結果，設定與執行相關因應方案。
指標和目標	- 力旺電子每年度通過 ISO 14064-1:2018 查證，並持續確保其證書之有效性，每年檢視組織排放量，配合減量目標檢視達成績效。 - 承諾企業將會致力於以科學基礎減量目標倡議之理論進行減碳，達成 2030 年前減量基準年的 25%，2050 年達成淨零排放的重大目標。

氣候變遷風險因應策略

氣候風險	類別	議題	潛在財務影響	影響期間	鑑別等級	因應做法與指標
轉型風險	市場	客戶要求低碳策略以符合趨勢	- 代工廠已被要求增加綠電採購 - 客戶及代工廠端陸續被要求進行低碳策略，如公司未執行可能導致印象不好	短、中期	低	- 再生能源管理：購買再生能源憑證，2025 年度共累計 999 張憑證；完成十年期綠電採購，於 2025 年綠電佔所耗電力比約 27%，已達成當年度綠電目標值(22%) - 以有效行動及教育訓練，針對節能減碳對症下藥 - 持續推動資料雲端化，降低設備能耗與維護成本
	政策法規	綠能政策	- 法規要求台灣地區擴大設置再生能源或繳交代金，導致電價調漲 - 綠能不足導致無法購買足額綠電，影響客戶對公司的觀感與合作關係	中、長期	中	
	名譽	企業聲譽衝擊	- 無法符合政策法規或國際氣候變遷行動倡議之目標，以致出現負面新聞 - 利害關係人提出 ESG 相關議案，公司僅能被動應對或無法回應	中期	低	說明或澄清報導，並採取具體行動以符合政策法規或氣候變遷相關的國際目標
實質風險	長期性	極端氣候： - 強颱/極端降雨 - 乾旱	- 颱風暴雨等自然災害的強度與頻度上升，導致員工無法上班 - 水情轉為橙燈 (限水 15%) 以上，自來水每日減供，限水導致供應商無法生產交貨	長期	低	- 建立水情應變計畫 - 持續關注並監督政府加強跨區域水資源調度能力 - 監測代工廠原料運輸、缺水動向是否影響生產 - 建立即時遠距辦公系統

氣候變遷機會因應策略

氣候機會	類別	議題	潛在財務影響	影響期間	鑑別等級	因應做法與指標
機會	產品與服務	開發低碳產品與服務	提升先進製程與低功耗 IP 授權，帶動營收增加	短、中期	中	低耗能、低碳排產品開發： - 開發降低功耗運營、製程微縮設計的 IP 規格 - 協助客戶減少其終端產品碳排放
	市場	溫室氣體排放減量	與客戶建立環境友善夥伴關係，提升品牌價值	中、長期	低	- 積極響應客戶低碳策略，力旺電子首次於 2023 年通過 2022 年組織 ISO14064-1 溫室氣體盤查之查證 - 設定碳排減量目標與政策，且持續確保其證書之有效性
	市場	供應鏈管理計畫	降低因氣候議題導致的供應鏈風險，確保權利金收入穩定性	中、長期	低	- 供應商管理：年度供應商 ESG 自評表發放與評鑑、執行書面稽核與實地訪查關鍵供應商 - 綠色採購：優先採購具環保標章、節能證明的設備

2.6 利害關係人管理

力旺電子公司永續發展委員會依循 GRI 準則 (Global Reporting Initiative Standards) 建立公司永續發展之重大議題鑑別流程，並定義出五類主要利害關係人包含員工、股東/投資人、客戶、供應商以及政府。為了與利害關係人建立穩固且相互信任的關係，且達到有效溝通之目的，公司透過多元溝通管道充分了解及分析利害關係人關注的議題，並積極給予回饋與建議。

本公司於官網設置「[利害關係人專區](#)」及內部網站「意見信箱」，並公告對應[窗口聯絡資訊](#)、獨立信箱、專線及檢舉申訴程序，以提供給內外部各利害關係人進行意見回饋與溝通、不法行為之檢舉與揭露。

身分鑑別及溝通方式					
利害關係人	重要性	溝通管道	溝通頻率	關注議題	2025 年溝通實績
員工	員工為力旺電子最重要之資產在 IP 設計上不斷創新以及努力，使力旺電子成為全球技術領先之企業。	• 績效考核	• 每年 2 次	• 法規遵循 • 人才吸引與留任 • 人才培育與發展	• 績效考核 2 次 • 員工訓練 8,298.7 小時
		• 總經理信箱 • 員工意見信箱	• 24 小時開放		• 申訴案件 0 件 • 員工意見 1 件
		• 全員季會	• 每季		• 全員季會 4 次
		• 勞資會議	• 每季		• 勞資會議 4 次
		• 滿意度調查	• 每年 2 次		• 健檢滿意度 1 次 • 福利滿意度 1 次
股東/投資人	股東/投資人為支持力旺電子的推手。透過資金投資及公司治理的參與，讓力旺電子在永續發展的路上走得更遠。	• 年度股東常會	• 每年 1 次	• 公司治理 • 法規遵循 • 客戶及服務 • 新技術發展進度 • 營收及業績 • 股價表現 • 公司 ESG 執行	• 年度股東常會 1 次 • 自辦法人說明會 4 次 • 受邀參加法說會 20 次 • 法人 1 對 1 會議 78 次 • MSCI台灣指數成分股
		• 季度法人說明會	• 每季		
		• 法人會議	• 依法人需求		
		• 投資人專線	• 隨時		

身分鑑別及溝通方式					
利害關係人	重要性	溝通管道	溝通頻率	關注議題	2025 年溝通實績
客戶	客戶為力旺電子最佳的策略夥伴。力旺電子秉持著客戶導向的精神，開發各類 IP 並提供專業服務，致力協助客戶產品開發成功。	• 專屬銷售服務團隊	• 每日	• 創新技術 • 客戶服務 • 品牌價值 • 機密資訊保護	• 2025 年度客戶滿意度調查平均分數 95.02 分 • 連續 16 年榮獲台積公司「IP Partner Award」
		• 客訴處理管道	• 每日		
		• 客戶滿意度調查	• 每年 1 次		
供應商	供應商為力旺電子提供卓越產品的最佳合作夥伴。互信的合作關係以及時程的配合，讓我們的 IP 能在預計時間內完成各項驗證測試。	• 供應商稽核	• 每年 1 次	• 供應鏈永續管理	• 供應商行為準則檢查表 28 份，回收率 100%
		• 申訴信箱	• 每日		
政府	政府為力旺電子邁入證券交易市場的主要橋梁。透過所建立的各項資訊平台，讓全球投資者皆有機會認識我們。	• 公開資訊觀測站	• 隨時	• 法規遵循 • 公司治理 • 企業社會責任 • 誠信經營/從業道德	• 公司治理評鑑排名「前 20% 公司」 • 證券櫃檯買賣中心「公司治理指數」、「富櫃 50 指數」、「富櫃 200 指數」、「薪酬指數」、「銳聯Quality 50指數」、「半導體领航報酬指數」、「臺灣上櫃永續指數」、「特選上櫃ESG成長報酬指數」、「TPEX FactSet 氣候韌性指數」、「TPEX FactSet半導體氣候韌性指數及「上櫃ESG 30指數」成分股
		• 研討會/宣導會	• 不定期		

永續發展

環境管理

創新管理

專利創新

供應鏈管理

3.1 環境管理

3.1.1 環境管理制度

力旺電子身為專業矽智財（IP）研發公司，營運型態無實體生產與製造過程，故不涉及原物料採購及有害廢棄物排放，屬於低污染事業。雖不適用 ISO 14001 管理系統驗證，但我們致力將環境保護融入日常營運。

響應全球節能減碳及減廢的趨勢，本公司由永續經營委員會主席核定發布環境管理政策，範圍涵蓋所有營運據點，制定能源、水資源、廢棄物與生物多樣性之各項目標、策略與行動，將環境保護融入方針訂定及日常營運，由永續小組定期於永續經營委員會審視其議題，確保氣候行動與公司策略高度結合。力旺電子亦持續遵守相關環境法令，執行營運活動及內部管理時，致力達成環境永續之目標，維護企業永續發展。

環境議題	政策	目標	策略與行動
能源、溫室氣體管理	A. 規劃年度新增節能措施，積極落實節能行動，提高能源使用效率。 B. 確實遵守能源法規，優先採購節能產品。 C. 持續購買再生能源，增加再生能源使用量。	A. 減量目標：溫室氣體密集度每年減少1%。 B. 2030 年再生能源使用比例達50%。 C. 2050 年淨零排放。	A. 每年持續通過 ISO14064-1 查核。 B. 持續以擴大綠色採購，依據溫室氣體盤查結果作為汰換設備、節能機會的依據。 C. 依 2050 年淨零排放為氣候情境分析，制定「再生能源藍圖」長期計畫，將依計畫逐年實施。
水資源管理	A. 落實水資源永續管理及透明揭露。 B. 透過日常管理及巡檢，發掘可行節水措施。	減量目標：用水密集度每年減少1%。	積極宣導正確用水觀念，於辦公場所張貼節約用水標語，養成節約用水習慣。
廢棄物管理	強化廢棄物管理，著重於廢棄物的減量，有效確實的源頭減量。	減量目標：廢棄物密集度每年減少1%。	持續實施垃圾減量活動、推動辦公流程表單電子化。
生物多樣性管理	承諾不在國家級重要生物多樣性的地點或其附近進行營運、銷售等營運行為。	屬低風險衝擊地區，依公司政策執行。	考慮營運對生態效益之影響，將生物多樣性管理融入日常營運，以降低公司營運對自然環境、生物及人類之衝擊，共同維護企業永續發展。

3.1.2 環境管理實施成果

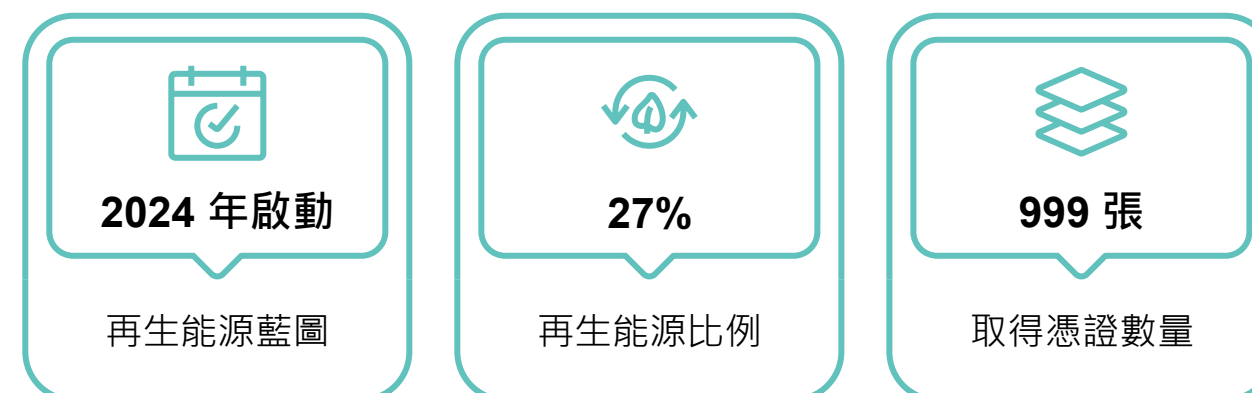
3.1.2.1 溫室氣體與能源管理

2025年力旺電子總共排放 1,648.926 噸CO₂e，其中類別一排放 182.5609 噸CO₂e，類別二排放 1,251.7458 噸CO₂e，類別三排放 181.5088 噸CO₂e，類別四排放 0 噸CO₂e，類別五排放 33.1102 噸CO₂e，並於6月通過溫室氣體盤查之查證。選定營業額作為組織特定度量標準，計算出溫室氣體密集度比值為 0.4284 (噸CO₂e/百萬營業額)，總能源排放為 12,997.8797 千兆焦耳(GJ)。相較 2024 年度(基準年)，2025 年度溫室氣體密集度下降 9%，符合力旺電子環境管理制度。

溫室氣體盤查			
資料年度		2024年	2025年
類別	類別一	178.3336	182.5609
	類別二	1,337.0920	1,251.7458
	類別三	158.5232	181.5088
	類別四	0	0
	類別五	20.7096	33.1102
加總		1,694.658	1,648.926
密集度(噸CO ₂ e/百萬營業額)		0.4700	0.4284

3.1.2.2 再生能源

為有效降低總碳排放量，力旺電子於 2024 年 5 月起依據「再生能源藍圖」購買再生能源，總計 2024 年再生能源使用量占比達總量 22.8%，累積取得 758 張憑證，2025 年再生能源使用量占比達總量 27%，累積取得 999 張憑證，以達成溫室氣體管理之短、長期目標。



3.1.2.3 水資源管理

力旺電子主要水資源使用為一般民生用途，營運受水資源影響的風險程度相對較低，主要水源則來自新竹的頭前溪及寶山水庫。為落實水資源永續管理及透明揭露，力旺電子 2025 年總用水量為 5,763 度，用水密集度為 1.50 度/百萬營業額。相較 2024 年度，2025 年度水資源密集度下降 12%。

力旺電子所在的台元科技園區設有污水回收裝置，所回收汙水主要用於澆灌科園區周圍的花園植栽。生活汙水均排至台元園區內生活污水處理設施處理後再排至水體，對水體無顯著影響。

水用量盤查			
資料年度	2023年	2024年	2025年
加總	6,105.9907	6,122.0057	5,763.3448
密集度(度/百萬營業額)	2.0018	1.6977	1.4973

3.1.2.4 廢棄物管理

力旺電子因無從事實體生產與製造，故不會排放危害性化學品等毒物、包裝材料與電子廢棄物，本公司廢棄物的來源主要來自於生活垃圾，無產生有害廢棄物，垃圾分為一般垃圾及資源回收類。同仁於集中垃圾暫時存放區，再由物業管理公司協助清運，垃圾由合格廢棄物清理公司運至焚化廠處理。2025 年力旺電子竹北營業所生活廢棄物總重量為 16.42 公噸，廢棄物密集度為 0.0043 公噸/百萬營業額，與 2024 年度相比，密集度降低 2.3%。其中，由焚化處理的一般垃圾非有害廢棄物總量為 4.87 公噸；離場移轉處置的資源垃圾總量為 11.55 公噸。另外本年度公司進行文件水銷作業，共計 0.98 公噸，在循環經濟的背景下，文件水銷處理確保了資源能 100% 回歸漿紙循環體系，創造永續再生紙，實現資源的循環利用，最大化其再生價值。

廢棄物盤查				
資料年度		2023年	2024年	2025年
類別	一般垃圾	4.565	4.863	4.870
	資源垃圾	10.049	10.882	11.550
加總(公噸/年)		14.614	15.745	16.420
密集度(公噸/百萬營業額)		0.0048	0.0044	0.0043

3.1.3 價值鏈合作實績

力旺電子深知氣候變遷為全球永續發展帶來的挑戰，我們將自身氣候行動的影響範圍，積極透過供應商管理機制與合作夥伴將政策共同延伸至整個價值鏈。

本公司已與聯華電子（UMC）及晶合集成（Nexchip）等晶圓代工夥伴建立深厚的永續供應鏈合作關係。透過與上游夥伴在氣候變遷策略上的緊密對接，我們不僅強化了供應鏈面對氣候風險的韌性，更體現了與合作夥伴共同建構低碳半導體價值鏈的決心。此合作模式確保了我們的 IP 解決方案在生產端能符合日益嚴謹的環境永續標準，進而協助終端客戶達成其永續目標。

2025 年度，力旺電子以供應鏈夥伴身份積極參與 2 場永續研討會，與合作夥伴針對碳管理、能源轉型及永續治理進行深度交流。透過參與此類研討會，我們不僅掌握國內外評分機構的最新指標趨勢，更將相關洞察轉化為具體的供應商管理措施，實踐與價值鏈夥伴共榮、共好的永續願景。

3.2 創新管理

力旺電子秉持「責任」、「創新」、「永續」、「卓越」之企業核心價值，其中創新管理的「潔淨技術創新」為公司高階管理階層之核心方針，以 IP 潔淨技術之產業自身特色，於產品開發過程中無從事實體生產與製造，不排放危險化學品和廢棄物，故不會對環境產生負面影響或對顧客有健康和安全的衝擊。2025 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規事件。

隨著半導體製程的進步和 IC 設計複雜性的增加，力旺電子以重複設計使用的 IP 產品特色，持續往先進半導體製程節點技術發展創新，不但大幅縮小晶片的面積，更有效降低產品功耗與縮短開發時間。

隨著晶片設計複雜化與晶片整合的快速發展，更突顯設計生產力重要性，力旺電子所開發出的 IP，強調重複設計使用，大幅縮減產品開發時間，提高產品即時上市之競爭優勢，打造與客戶雙贏的永續營運模式。在先進製程布局發展成果方面，截至 2025 年，力旺電子已開發驗證 IP 至 3 奈米製程，累計製程共超過 700 個平台，超過 2,900 種 IP 完成驗證，隨著在新一代製程採用力旺電子 IP 的比例愈高，其晶片功耗愈低。

力旺電子在致力於追求開放式創新的同時，除了滿足客戶產品創新與應用之面向，仍兼顧環境保護及永續發展的責任，提供每位客戶最先進、節能和環保的產品。

3.2.1 綠色設計

力旺電子致力於內嵌式非揮發性記憶體 IP 開發，專注於 NeoBit、NeoFuse、NeoEE、NeoMTP 及 NeoFlash 技術之應用，當我們的 IP 完成開發驗證，就可以廣泛的應用於各種不同晶片設計中。個別客戶無需經歷嚴苛的開發過程即能享受到有保證的可製造性和完整的功能。由於我們的產品可在各代工廠和主要製程節點上廣泛使用，當客戶隨著技術進步而需要更先進的製程節點時，更可為客戶節省大量時間和資源成本來減低對環境的影響。

另外，我們的產品特性也與 ESG 有高度的連結。嵌入我們產品的晶片可以在生產後將特定資料寫入，讓客戶在整體規劃上更有彈性，更可以減少過量庫存和潛在浪費。客戶也可以在晶片進入使用現場後調整參數設置來幫助補救生產良率，並在電子老化現象中延長晶片的使用壽命。

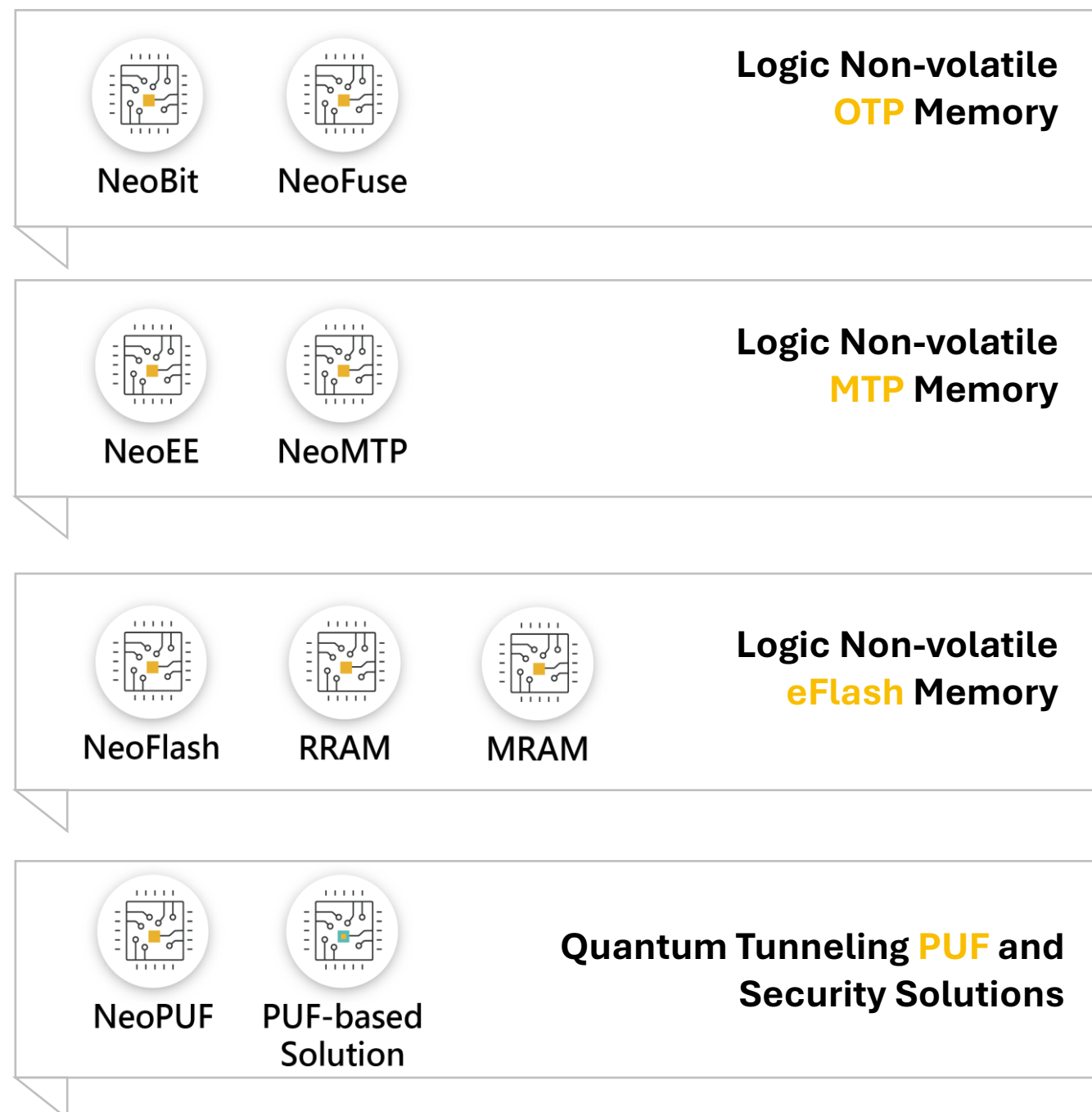
於開發量能上，力旺電子使用符合國際標準的品質管理系統確保產品品質，除獲得主流大廠成功導入 0.5 微米至 4 奈米等製程技術進行客戶產品量產外，且藉由核心技術的創新，擴大支援 2 奈米先進製程之研究發展，進一步滿足客戶多元應用的需求。

3.2.2 產品市場發展

隨著近年新開發之 NeoEE、NeoFuse、NeoMTP 與 NeoPUF 技術的導入，以及 NeoFlash 積極的研發擴展，我們提供客戶更多元選擇與技術服務。

嵌入力旺電子IP可提升晶片穩定度及良率，進而減少客戶於晶片製造時的資源消耗。在晶片製造及封裝階段，透過力旺電子IP的調校功能，可對晶片進行校準以滿足所需規格，進而減少客戶重新製造晶片所衍生的成本。

螢幕驅動晶片與電源管理晶片為力旺電子首要出貨的應用產品，伴隨市場發展，力旺電子研發團隊持續開發先進邏輯製程技術平台，協助客戶產品開發規劃及驗證之多元平台選擇，產品布局於行動及穿戴裝置、智慧聯網應用以及智慧車用電子等新興市場上如生物特徵辨識晶片（指紋辨識晶片）、行動用 DRAM、影像感測晶片（CMOS Image Sensor）、影像訊號處理晶片（ISP）及整合型觸控顯示驅動晶片（TDDI），進而提升客戶產品競爭優勢。在仰賴電池供電的電子產品應用場景中，更經常見到客戶利用我們的產品儲存不同的工作設定來降低其晶片功耗進而延長工作時間。



3.2.3 潔淨技術策略

力旺電子產品以精簡元件設計取代傳統非揮發性記憶體，視同不需增加光罩與製程的潔淨科技，為因應產品節能趨勢，持續開發於代工廠之 LP 低功率 Green 綠能製程，以期能獲得更節能的 IP。同時，藉由企業獨特的營運模式，廣泛布局既有 IP 於多家半導體代工廠，讓綠色從責任轉變為機會，將環保精神無限延伸，為環境盡一份心力。

於潔淨技術開發策略上，力旺電子持續投入研發資源，將其列為策略焦點，持續於縱向往先進製程推進，擴大建置在12奈米乃至於2奈米等世代邏輯製程技術；在橫向方面，呼應台積電所提倡的“More-than-Moore”策略，於成熟製程平台往高附加價值特殊製程擴展，積極開發記憶體 IP 於高電壓、微機電、BCD、影像感測、類比、SOI等特殊應用製程，廣泛的建置內嵌式非揮發性記憶體於各種平台，滿足客戶多樣化需求，達成相關性 SIP 一次購足(one-stop shopping)的解決方案。

另外在新興記憶體技術上，公司亦積極投入研發人力在 40 奈米以下製程平台，擴建新一代記憶體 IP。具體計畫如下：

- 擴展產業平台滲透率，積極引進新應用於車載自動駕駛，智慧物聯網及人工智慧等新興領域。
- 延伸現有 NeoBit 客源基礎，開發高規格 NeoEE 及 NeoMTP 新型 IP 來強化客戶使用範疇。
- 加速 NeoFuse 新技術開發至先進製程，擴增 NeoPUF 新平台之建置，配合子公司熵碼開發晶片安全 IP 並推廣其應用。
- 持續 NeoFlash 研發，擴展更多製程平台並提升規格至車用等級。
- 與合作夥伴進行 RRAM 與 MRAM 開發。

3.2.4 潔淨技術開發成果

製程創新

相較於原先製程，力旺電子以綠製程(Green Process)所開發邏輯相容嵌入式非揮發性記憶體，於半導體代工廠中可節省 11 道光罩，共節省 38% 的原料成本。截至 2025 年，力旺電子投資布局於 0.18 微米至 80 奈米各節點綠製程中，於全球 15 家半導體代工廠中有超過 240 個驗證過與開發中的 IP。

節能產品優化與貢獻

力旺電子 NeoFlash IP 僅增加 2~3 道光罩，可於邏輯相容製程中製造出嵌入式閃存記憶體，相較於市面上嵌入式閃存記憶體需於製程中增加光罩數量 11~15 道，可節省約 30%-50% 成本，擁有更佳成本優勢，同時大量降低客戶成本及節能減碳。目前布局於 0.35 微米至 28 奈米各節點製程中，於全球 16 家半導體代工廠中有驗證過與開發中的IP。

3.2.5 產品生命週期評估

近年來隨著各式終端電子產品的製造與使用，大量的電子廢棄物(Electronic waste, e-waste)已成為環境保護相關之新興議題。不當的處理或拋棄電子廢棄物，將會造成環境及人體之健康危害。力旺電子產品架上 IP 皆經 JESD 標準驗證過的產品，其產品壽命均遠大於 end-of-life 壽命要求，不會額外產生電子廢棄物。

3.2.6 開放式創新成果

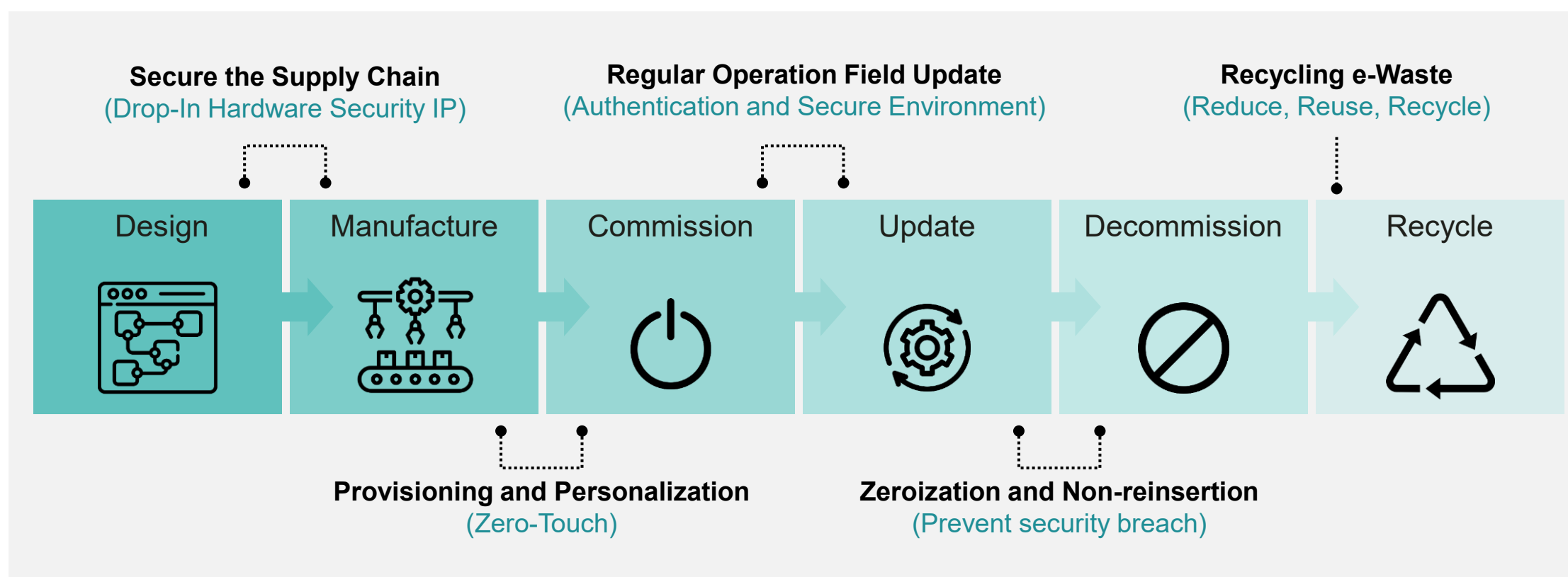
為能維持高品質研發量能且持續改善，力旺電子落實開放式創新以達卓越成就，在研發團隊與全球商業夥伴緊密合作下，於 2025 年再度榮獲台積電開放創新平台(OIP)年度合作夥伴獎，創下連續第 16 年獲獎佳績。除了與商業夥伴合作外，力旺電子深耕產學合作，藉由開設一系列專業課程，培育未來半導體界的優秀人才以回饋社會。

3.2.7 產品創新與應用

於產品創新上，力旺電子近年來亦致力於PUF技術的應用，透過與子公司熵碼科技合作，以力旺量子穿隧PUF(晶片指紋)的技術為基礎，發展出一系列的整合性安全電路設計模組IP，具備高安全、高效能、易使用、低成本的整合性系統安全解決方案，可提供每一晶片或產品獨一無二的晶片指紋以及信任根(Root of Trust)，將穩定且優異的NeoPUF技術伴隨安全線路的設計推廣至新領域。

產品從設計、製造到整個產品週期結束，皆有完整的且強大安全保護，進而防止產品因缺少安全防護無法使用而變成電子廢棄物；在電子產品週期尾端，可以透過晶片指紋追蹤產品的去向及使用狀況，確保產品可被正確的回收，落實「創新」、「永續」之精神。

同時，力旺電子及子公司熵碼科技也持續為經濟部主辦的A+產業創新研發淬鍊計畫及產業升級創新平台輔導計畫做出貢獻，累計認列補助請詳見[力旺電子財報](#)，其外部貢獻同時也為研發團隊注入顯著量能。



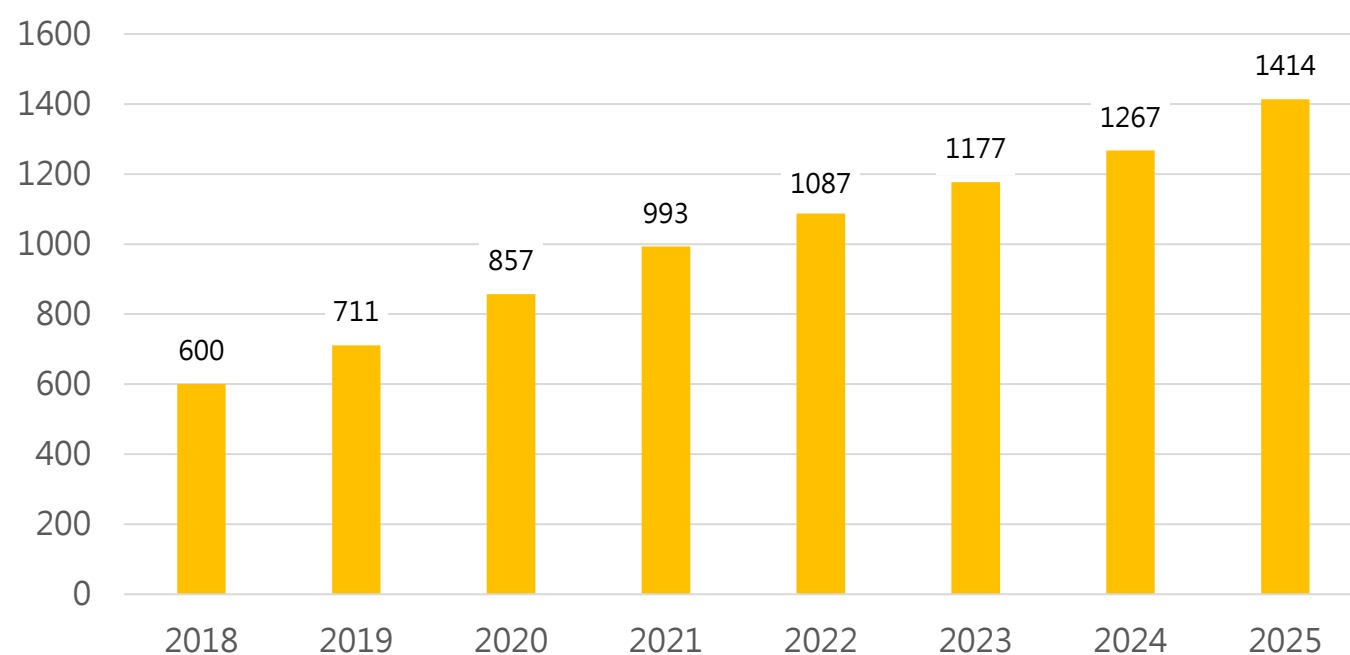
3.3 專利創新

力旺電子設置專利策略委員會專責擬定結合公司營運目標的智慧財產策略及專利布局的規劃，以及專利內審委員會專責專利申請品質的把關。透過智慧財產管理制度的運作，使公司同仁重視創新研發與強化智慧財產的保護意識，在執行產品與技術的創新研發同時，不斷累積智慧財產數量並提升品質，創造智慧財產的經濟價值，強化競爭優勢。力旺電子的專利布局遍及台灣、美國、中國、日本及歐洲。截至 2025 年，力旺電子全球專利申請數量已超過 1,600 件。從 2018 年起至 2025 年，獲證量則有 135.7% 的成長。

為鼓勵同仁投入創新，力旺電子每年設置金頭腦獎及專利貢獻獎，分別針對該年度提案量最高及獲證量最高前三名的同仁頒定獎項。再者，力旺電子特別設置新頭腦獎，希望藉此鼓勵年輕工程師的積極發明創新。除了上述年度獎項之外，力旺電子亦不定時舉辦創新發明競賽、專利知識內訓等相關活動，提倡 “Every idea matters!” 的理念，豐富同仁專利方面的知識，並藉由各部門的經驗分享、交流，激盪出更多不同的火花。

力旺電子於創新研發的表現，一直以來都受到國內、外的政、學、業界所肯定。我們於 2019 年榮獲經濟部國家產業創新獎，並曾三次獲頒國家發明創作獎，分別為 2008 年的貢獻獎、2005 年及 2020 年的發明金牌獎。另外，我們也在 2013 年榮列資策會與美國智慧資本權威 Ocean Tomo 合作評比之「台灣上市櫃企業美國專利價值 50 強」。

2018-2025年度累積獲證專利數



3.4 供應鏈管理

3.4.1 管理目標策略

力旺電子積極與供應商夥伴合作投入供應鏈永續發展，確保供應鏈廠商工作環境的安全、員工受到尊重並具有尊嚴、商業營運促進環保並遵守道德操守。

公司以「RBA 責任商業聯盟準則」為制定藍本，與《聯合國企業與人權指導原則》、國際勞工組織（ILO）《工作基本原則與權利宣言》及聯合國《世界人權宣言》列入準則訂定，於 2016 年制定「[力旺電子供應商行為準則](#)」。

本準則明確規範供應商於勞工、健康安全、商業道德及環境保護（含能源管理、水資源管理與氣候行動）之責任，要求供應鏈廠商遵循準則，同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規。



3.4.2 供應鏈永續政策

力旺電子為了持續降低環境衝擊、減少環境變遷與資源耗竭，依循《RBA責任商業聯盟準則》訂定供應鏈管理政策，進而提出「永續盡職調查」、「在地採購」與「禁用衝突礦產」三大策略，以提高供應鏈永續發展性，及提供持續且穩定的服務。

永續盡職調查

本公司供應鏈永續政策將供應商於環境、社會、治理面之永續績效納入長期合作與採購決策之關鍵考量，為落實政策，透過供應鏈盡職調查程序識別潛在風險，主要及認可委外供應商均須簽署「力旺電子供應商社會責任承諾書」，或採取涵蓋經濟、社會及環境面向之書面評鑑以落實風險管控，並透過年度自評、評比考核與實地稽核等機制進行議題管理。相關成效均定期提報至永續經營委員會，由高階管理階層進行監控，確保供應鏈之韌性與合規。

在地採購

本公司秉持在地採購原則，以降低運輸所產生的碳排放，同時增加在地經濟發展機會，以員工占比居多的台灣地區為重要營運據點，2025年在地採購金額達 78.51%、在地家數 26 家。

禁用衝突礦產

本公司了解並以行動支持RBA負責任商業聯盟對禁用衝突礦產的聲明，已在[本公司官網ESG專區](#)宣告禁用衝突礦產政策，由於力旺電子為專業矽智財公司，並無從事實體生產與製造，所以無需從剛果民主

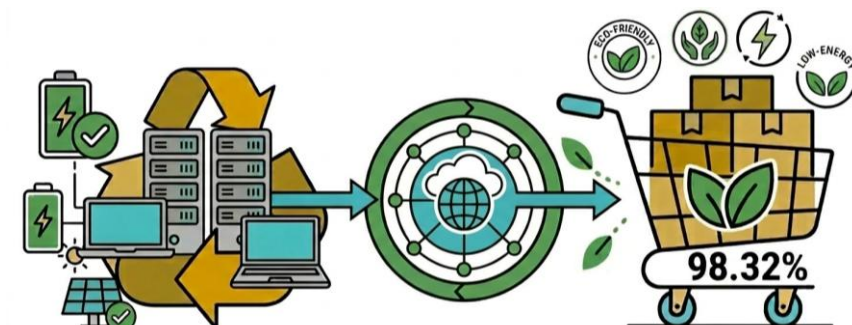
共和國境內可認證的無衝突地區採購礦物，也無冶煉廠/精煉廠供應商的需求。為確保供應鏈均遵循該政策聲明，本公司將衝突礦產防範視為供應商盡職調查之重要程序，透過「[力旺電子供應商行為準則](#)」之簽署，要求主要及認可委外供應商完成合規承諾，並持續監控其遵循狀況，以確保供應鏈整體符合不使用衝突礦產之政策目標。

3.4.3 綠色採購

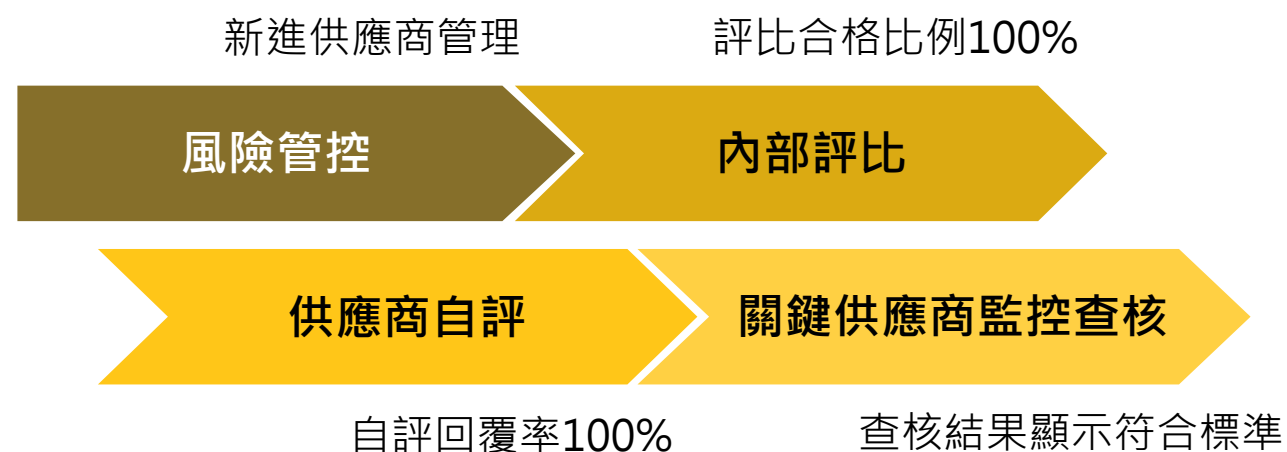
力旺電子身為專業矽智財研發公司，營運型態以技術授權為主，無實體產品製造與化學物質排放。雖不適用製造業之廢棄物回收項目，但我們仍積極將「循環經濟」理念落實於營運資源管理，將綠色採購視為資源循環利用的起點，從採購端提升營運資源之環境效益。在現行營運模式下，力旺電子之營運設備主要以辦公及資訊相關設備為主，包含電腦及其周邊設備。

為降低能源消耗與環境衝擊，公司於採購上述營運設備時，將具備環保標章或節能標準之規格納入評估考量，作為推動綠色採購之具體作法。統計 2025 年度電腦相關營運設備之採購件數共計 9 件，其中符合綠色採購條件者為 8 件，佔該類設備採購金額比例達 98.32%。

上述結果顯示，公司已於現階段主要營運設備範疇中積極落實綠色採購原則，未來亦將視營運需求與設備類型，逐步擴大適用範圍，以支持企業永續發展目標。



3.4.4 供應鏈管理機制



3.4.4.1 風險管控

力旺電子要求新進供應商提供證書文件，由本公司採購單位比對各項標準證書的有效性；若未提供證書之供應商，則以經濟、社會及環境三大面向進行書面評鑑與風險管控，確保其營運作業符合永續管理。

此外，公司要求主要及認可委外供應商遵守「[力旺電子供應商行為準則](#)」及簽署「力旺電子供應商社會責任承諾書」，並遵守其經營所在國與地區的法律和法規。同時亦鼓勵供應商對其下游供應商、承包商和服務供應商遵守準則，主要用途為規範供應商禁止任何形式的賄賂和貪腐、不提供或接受賄賂及其他形式密切合作、溝通、稽核和後續評估以推動持續性的改進。

3.4.4.2 內部評比

為了確保供應品質符合公司經營及客戶需求，每年透過集體評比方式除依照品質政策、供應鏈管理、專業表現等考核供應商交貨品質、異常事件、交期、技術能力、產品價格、往來溝通表現等指標外，亦重視企業永續責任，為能與供應商共同打造永續供應鏈，明定評比需依行為準則為依據，其準則項目涵蓋環境、社會、治理面向，作為永續發展與社會責任之程度，給予評分。

2025 年度評鑑廠商 28 家，合格比例 100%，若有評比分數低於規範之供應商，力旺電子將施予輔導與改善協助，以符合永續管理。

力旺電子積極推動企業永續發展，促使供應商夥伴響應公開企業社會責任作為，截至 2025 年底，累計 16 間主要及認可委外供應商於公開平台發佈報告書；在環境績效方面，累計 12 間供應商完成溫室氣體盤查，力旺電子將持續追蹤供應商於環境、社會、治理面之永續績效。

3.4.4.3 供應商自評

行為準則檢查

力旺電子每年要求供應商依「[力旺電子供應商行為準則檢查表](#)」進行自我檢查，做為供應商管理之依據，必要時進行現場稽核，以確保供應鏈遵行企業社會責任之狀況。其內容包含勞工、健康與安全、環境保護、商業道德規範的標準及管理體系所需要素等五大面向，共有 46 項對應指標，涵蓋勞動人權、環境保護、安全及衛生、供應鏈永續管理、負責任採購礦產、資通訊安全與隱私權保護等議題相關規範。

檢查表做為供應商永續管理之依據，若有潛在風險，請供應商進行持續改善，必要時進行現場稽核，以確保供應鏈遵行企業社會責任及永續運營。遵守情況並列為公司進行購買決策時的決策因子之一。

2025 年調查共發出「[力旺電子供應商行為準則檢查表](#)」共計 28 份，供應商回覆率為 100%，回覆率與往年相同。力旺電子已檢視供應商回覆內容，於環境與社會項目中，無發現實際或潛在的衝擊與風險。

環境與水資源風險監督

力旺電子高度重視供應鏈對環境與水資源的長期影響，我們將水資源管理明確納入行為準則與自評表之查核要項。本公司透過自評程序與關鍵供應商的實地稽核，了解合作夥伴對於廢水防治、水管理及資源循環利用之落實狀況，2025 年度稽核結果並無重大環境合規缺失。我們透過此持續監督機制，識別供應鏈潛在環境風險，強化整體價值鏈應對氣候風險之預防管理能力。

3.4.4.4 關鍵供應商監控查核

凡對公司產品、交期有重大影響，或是採購金額達一定金額或比例之關鍵供應商，力旺電子定期評鑑其 ESG 管理制度與相關風險，2025 年度評鑑結果皆符合標準，未來會持續追蹤認證狀況，以確保符合 ESG 管理標準。

此外，力旺電子選擇與公司業務影響較大的一家關鍵供應商，進行實地或視訊稽核，稽核項目涵蓋 ESG 管理與衝突礦產等議題，2025 年度已完成監控查核。為增進供應鏈透明度，公司總結稽核結果，將供應商於經濟面、環境面、社會面的管理成果彙整如下圖，其永續資訊皆已通過第三方確信，顯示該供應商符合永續經營標準，無重大風險，符合力旺電子於供應鏈管理之目標。



經濟面

管理成果

- ✓ 誠信經營：遵守從業道德準則、提供匿名員工申訴機制
- ✓ 隱私權保護：保護客戶及外部提供者的智慧財產及機密資訊



環境面

管理成果

- ✓ 公開的環境政策與管理績效：定期書面審查追蹤能源、水及其他資源管理成果
- ✓ 供應鏈原物料管理與監測，積極監督供應商生產過程符合RoHS及REACH等環保規範

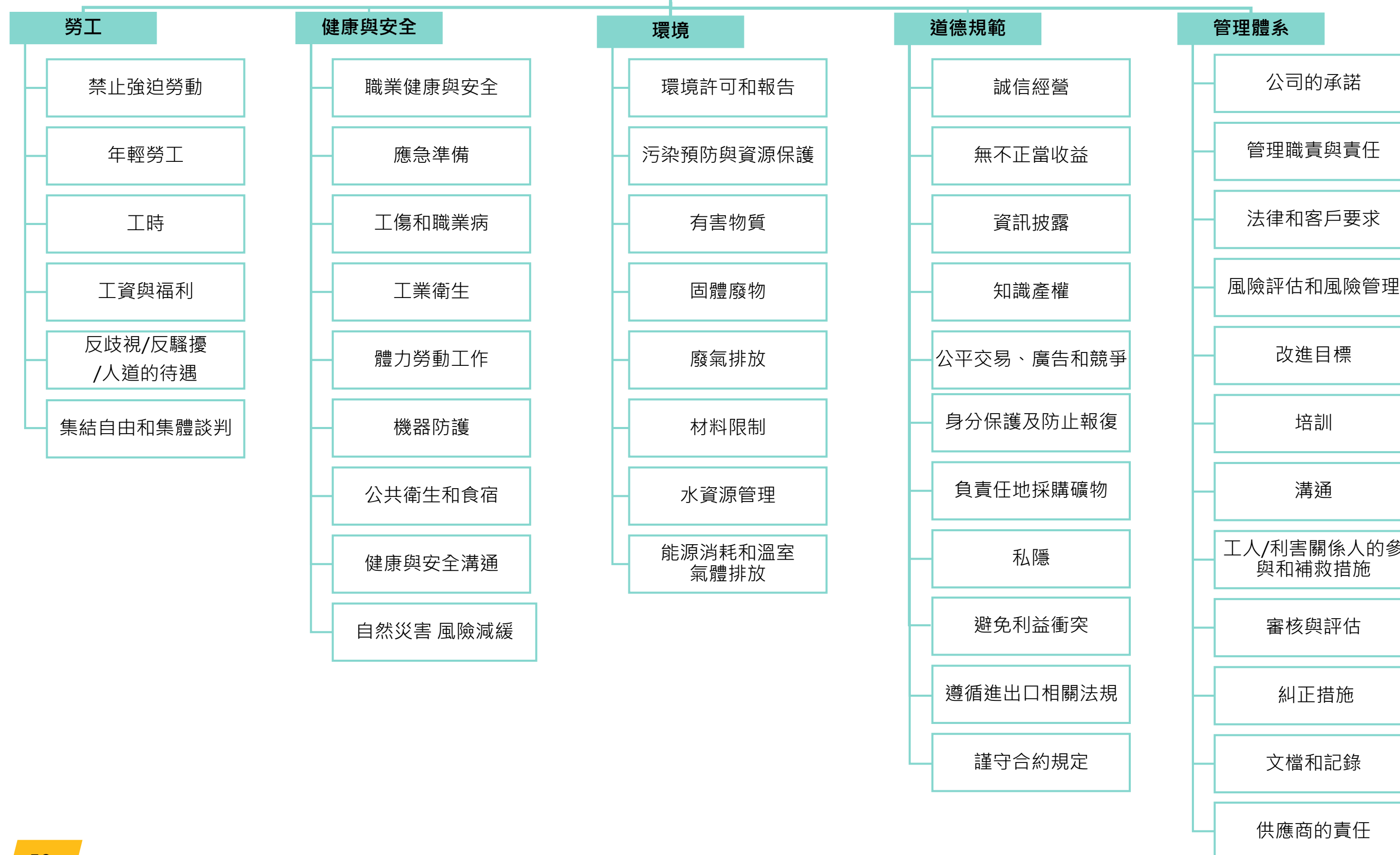


社會面

管理成果

- ✓ 職安衛管理：實施防護及安全宣導與警示提醒、成立緊急應變組織，定期執行緊急應變演練
- ✓ 遵守人權政策：遵循法令、提供溝通與申訴管道，保護員工權益

力旺電子供應商行為準則



友善職場

人才是力旺電子最珍貴的資產，更是公司持續成長基石。我們重視每位同仁工作與生活平衡，除了依循最新政府法令政策外，亦從「工作規則」中明訂勞雇雙方及人才選用、育、用、留相關權利義務，包括招募、員工訓練到晉升、福利制度等層面，力旺電子設立健全組織及管理制度，強化勞雇雙方關係，致力於創造同仁和公司共享共榮的雙贏環境。同時，力旺電子持續招募全球各領域的優秀專業人才，不因其國籍、性別、性傾向、種族、文化、階級、年齡、婚姻、母語、思想、宗教、政治立場、籍貫、出生地、容貌、五官或身心障礙等身分別而有差異，我們持續注重平等及多元共融職場環境。

人力結構

員工訓練與發展

薪酬福利

職業安全

人權政策

4.1 人力結構

力旺集團一向重視研發創新及國際化營運，秉持平等及多元就業原則，以培育及發展多元人才為人力資源發展策略，在人才相關的選、用、育、用、留程序，及在員工考核及升遷制度上，對於以上不同背景或身分別等的員工皆一視同仁，禁用童工，於全球提供同等就業機會，吸引全球研發及營運人才合作與交流。

力旺電子及熵碼科技於全球分別於台灣、日本、美國設立共三個營運據點，以員工數量占總員工數較高比例的台灣地區作為重要營運據點，僱用當地居民為處級/中心(含)以上主管之高階管理階層比例為 100%，2025 年人員分布如下表。相較於 2024 年，本公司之員工人數與組成無顯著波動。其中臨時員工包含約聘人員與實習生，無聘僱無時數保證的員工。截止至 2025 年底，力旺集團所有營運據點共僱有 4 名非員工工作者，主要為外部派遣公司指定至力旺電子(台灣) 服務之派遣人員(清潔人員)，整體與去年情形並無顯著波動。

力旺電子	勞雇合約	勞雇類型	力旺電子台灣					力旺電子日本				
			男性		女性		總計	男性		女性		總計
			當地國籍	非當地國籍	當地國籍	非當地國籍		當地國籍	非當地國籍	當地國籍	非當地國籍	
力旺電子	正職	全職	224	-	82	-	306	1	-	1	-	2
		兼職	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	非正職	臨時員工	3	-	3	-	6	-	-	-	-	-
		無時數保證員工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
熵碼科技	勞雇合約	勞雇類型	熵碼科技台灣					熵碼科技美國				
			男性		女性		總計	男性		女性		總計
			當地國籍	非當地國籍	當地國籍	非當地國籍		當地國籍	非當地國籍	當地國籍	非當地國籍	
	正職	全職	26	1	4	-	31	1	2	-	-	3
		兼職	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	非正職	臨時員工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		無時數保證員工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

[註1] 海外派駐人員列計於實際派駐地

[註2] 臨時員工涵蓋約聘人員與實習生

[註3] 人數計算以報導期間結束日(2025/12/31)當天數值為主

2025 年力旺集團正職員工總人數為 342 人，其中，非台灣籍同仁共 3 位，女性部級以上主管占比為 10.9%。基於台灣半導體產業的職場特性，員工性別比過去幾年來一直維持穩定，目前男性員工占 74.6%，女性員工占 25.4%，女性員工約占總人數 2.5 成。2025 年員工平均年齡為 40.6 歲，以 31 到 40 歲人數最多，共占總人數 40.06%。

從職務比例來看，研發人員比例最高，為總員工人數 71.35%。員工學歷分布狀況，具碩士學位員工比例最高，占總員工比例 67.25%。對於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的人權風險，組織在法規面確保勞工政策符合國內外人權公約及當地政府之法規要求。

學歷	力旺電子台灣	力旺電子日本	熵碼科技台灣	熵碼科技美國	總計	%
博士	9	-	6	1	16	4.68%
碩士	205	1	22	2	230	67.25%
學士(副學士)	91	1	3	-	95	27.78%
高中肄業	1	-	-	-	1	0.29%
總計	306	2	31	3	342	100.0%

職務比例	力旺電子台灣	力旺電子日本	熵碼科技台灣	熵碼科技美國	總計	%
研	219	-	25	-	244	71.35%
管	44	2	4	-	50	14.62%
銷	43	-	2	3	48	14.04%
總計	306	2	31	3	342	100.0%

年齡級距	力旺電子台灣	力旺電子日本	熵碼科技台灣	熵碼科技美國	總計	%
71歲以上	-	1	-	-	1	0.29%
61歲-70歲	2	-	-	-	2	0.58%
51歲-60歲	30	1	3	1	35	10.23%
41歲-50歲	122	-	8	2	132	38.60%
31歲-40歲	121	-	16	-	137	40.06%
21歲-30歲	31	-	4	-	35	10.23%
總計	306	2	31	3	342	100.0%

4.1.1 人才留用

力旺電子長期維持穩定的人力資源，2025 年力旺集團離職率為 7.82%，新進員工離職率則為 4.5%。與去年相比，主要集中於年資未滿兩年之新進人員，顯示新進人員適應期間之流動性較高；同時外部人才市場活絡，部分專業職類受市場競爭所影響。然離職率低於業界平均之水準，顯示整體人才留任表現仍穩定。

公司持續規劃與推動相應改善措施，包括強化招募適配度、完善新人培育與適應機制、提升主管管理領導效能及優化員工發展制度，以穩定組織發展、持續優化人才留任。

力旺電子積極招募全球各領域優秀人才，2025 年共有 25 位新進員工加入力旺集團，其中約 80% 為男性，女性新進員工則約為 20%。

2025年新進/離職人數年齡層分佈									
新進/離職人數	年齡層	力旺電子台灣		力旺電子日本		熵碼科技		熵碼科技美國	
		男	女	男	女	男	女	男	女
新進人數	21-30歲	9	2	-	-	2	-	-	-
	31-40歲	6	3	-	-	-	-	-	-
	41-50歲	2	-	-	-	1	-	-	-
	51-60歲	-	-	-	-	-	-	-	-
	61歲以上	-	-	-	-	-	-	-	-
	總計	17	5	0	0	3	0	0	0
離職人數	21-30歲	3	2	-	-	2	2	-	-
	31-40歲	2	7	-	-	-	2	-	-
	41-50歲	5	4	-	-	2	1	-	-
	51-60歲	1	1	2	1	-	-	-	-
	61歲以上	1	-	1	-	1	-	-	-
	總計	12	14	3	1	5	5	0	0

為提供公司強而有力的成長動能，力旺電子持續拓展人才延攬方式，依照當年度經營方向及策略目標擬定人才招聘計畫，並透過多元招募管道以豐沛人力資源，其中包含人力銀行、校園徵才、實習生計畫，及推廣內部同仁推薦獎金方案等。希望透過實習計畫及與大專院校合作，培養永續的人才資源，觸及並吸引更多年輕人才，同時於學界建立更鮮明的企業形象。我們十分重視與學校合作的機會，每年皆會邀請重點學校的在學生參與實習計畫，藉由不同的專題計畫、專屬指導

員的引導分享、以及實習成果發表等規劃，使學生在實習計畫中能充分有效地發揮所長並有利於確立未來人生規劃；此舉也期望吸引優秀人才加入專業團隊，延續未來人才合作的可能性，並於學界建立更鮮明的企業形象。另外，力旺電子亦持續優化官方招募平台及內部人才管理系統，提供人才市場更便利快速的求職管道；同時搭配內部推薦獎金方案提高同仁推薦外部人才意願。

力旺集團近三年新進員工情形

年份	2023年		2024年		2025年	
類別	男	女	男	女	男	女
新進人數	24	10	23	12	20	5
比例	70.6%	29.4%	65.7%	34.3%	80%	20%
總新進人數	34		35		25	

力旺集團近三年離職員工情形

年份	2023年		2024年		2025年	
類別	男	女	男	女	男	女
離職人數	3	9	12	10	17	19
比例	25%	75%	54.5%	45.5%	47.2%	52.8%
總離職人數	12		22		36	

4.2 員工訓練與發展

為維持創新動能，力旺電子提供全體員工完整且多樣化的訓練課程。不論同仁所屬單位或職等，每位員工皆能有多元學習機會，充實專業知識的同時，亦能促進彼此間意見交流，激發不同的想法與創新。

2025 年力旺集團員工訓練總時數達 8,298.7 小時，平均每位員工所接受訓練時數為 23.6 小時。組織研發與非研發員工在報導期間內接受訓練分別為 14.7 與 44.0 小時，按性別劃分男性與女性員工在報導期間內接受訓練分別為 23.8 與 22.5 小時。

我們鼓勵員工持續學習與成長，以開放氛圍鼓勵創新研發。我們每年皆舉辦各種獎項(如專利金頭腦獎、專利貢獻獎、績優模範獎、最佳改善提案獎、金牌講師等)的選拔，並公開表揚與獎勵在各領域表現績優或專利發明上有傑出貢獻之同仁，期盼同仁在達成公司目標的同時，更可兼顧個人的成長與發展。

4.2.1 新進人員訓練

從新人加入力旺電子第一天起，我們便安排完善的訓練課程，使新進員工能對自身工作及公司文化有更多了解，進而融入力旺大家庭。第一天到職訓練包含公司環境介紹、公司規範及政策介紹、員工相關福利及權利介紹等，使同仁可快速熟悉公司日常運作流程及個人權益。另外，力旺電子新進同仁皆會參與人權保障的相關訓練，主要說明並探討人權保障與職場安全相關議題。新進同仁也會參加為期一天的新人訓練，由公司各單位一級主管主講，詳細介紹公司核心價值與公司文化，並說明各單位工作內容與方針。使新進同仁更加瞭解公司理念與使命，增加新進同仁對公司的認同感與建立對新單位的歸屬感。

2025年度接受訓練時數 - 平均訓練時數				
項目		力旺集團	力旺電子	熵碼科技
類別	研發	14.7	13.9	21.6
	非研發	44.0	47.3	28.9
性別	男性	23.8	23.8	25.0
	女性	22.5	23.1	17.8
接受訓練總時數		8,298.7	7,400.3	898.4
平均接受訓練時數		23.6	23.9	24.0

4.2.2 多元學習課程

力旺電子對人才培育與發展不遺餘力，持續提供每位同仁完整且多樣的培訓機會。透過線上課程、演講直播等方式，持續推動人才養成與專業知識的傳承，提供專業知識分享課程來推動內部培訓計劃和質量。

力旺電子亦關注在同仁多元能力的培養，為進一步提升同仁的專業能力與市場競爭力，公司定期針對全球科技趨勢與同仁職能缺口，由外部專業訓練資源庫中規劃專業課程，並涵蓋健康與保健課程。同時，本公司亦長期與財團法人自強工業科學基金會、財團法人會計研究發展基金會、中華民國內部稽核協會及中華人事主管協會等第三方專業培訓機構合作，提供公司外之訓練資源。

2025年員工年度訓練計畫中導入 Hahow 線上學習平台，以擴充學習資源並提升課程多元性，協助同仁在強化專業能力之同時，亦能善用工作以外時間，持續拓展知識領域與培養軟實力。

因應年度訓練課程規劃之滾動式調整，總訓練時數較前期提升，主要來自於線上學習平台導入後，提升學習資源之可近性，進而帶動整體學習參與度。未來將持續強化多元學習資源之提供，促進同仁主動參與訓練，精進專業能力並拓展新知與新技術。

2025年度訓練課程

訓練項目	總班次	總人次	總時數
新進人員訓練	4	57	316
專業職能訓練	422	2,847	4,239.4
主管才能訓練	8	60	158.3
通識訓練	28	514	670.8
線上學習平台	361	1,521	2,914.2
總計	823	4,999	8,298.7

4.2.3 績效評估與職涯發展

力旺電子績效管理分為個人工作目標設定及績效評估。每年初，同仁依照個人工作所需與職涯發展規劃，訂定個人工作目標。績效評估分年中、年終兩次進行，員工可在年中績效考評後，依照考評結果及工作規劃所需，進行工作目標調整。年終績效評估則會依循調整後的目標作為評估項目。除個人工作目標外，力旺電子盡力推廣創新、客戶信任、持續進步、團隊合作等核心理念，期許同仁能將其融入工作中，進而促進工作效率、團隊合作以及個人成就。2025 年在職員工完成評核比例達 100%。

配合組織需求以及人才發展規劃，公司規劃完善的晉升系統，以達到適才適所的目標。力旺電子每半年舉辦晉升人評會，以拔擢表現優異的同仁，也提供同仁雙軌制的升遷管道。同時，力旺電子提供同仁紮實的專業技術及管理職能培訓，並訂定各級主管及幹部的養成計畫，積極鼓勵有意願之同仁展現長才，發展多元職涯規劃。



4.3 薪酬福利

員工是力旺電子最重要的資產，因此我們盡力提供員工最好的照顧與保障，希望成為員工最可靠的後盾。我們重視同仁工作與生活平衡，除了提供具競爭力的薪資酬勞、安全健康的工作環境，也提供優於法令的休假制度，並定期舉辦各式團體活動；員工持股方面，相關資訊可參考公司[力旺電子 2025 年度年報](#)。力旺電子建立相關福利制度，旨於維護員工身心健康、提高工作效率並提升個人成就感。

為了解公司福利制度實施狀況，已於每年進行健檢滿意度調查，並於 2023 年起，每年度定期實施全面性員工福利項目滿意度調查，用心聆聽同仁的聲音；2025 年員工福利滿意度調查成果顯示，近七成同仁表達滿意以上程度，較前一年略為下降，根據本次調查回饋，該變化主要反映同仁對育兒福利與職場體驗品質之期待提升。為持續精進員工體驗，公司擬依結果規劃優化措施，包括彈性化福利、溝通機制強化及重點族群需求盤點，以提升整體滿意度，打造幸福職場。

4.3.1 薪資酬勞

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。

本公司於章程明定，不論性別或職等，每位員工除了 12 個月本薪和共計 2 個月的三節獎金外，另依營運績效表現及同仁貢獻度發放激勵性薪酬，如季獎金、績效獎金及專案獎金。每年度如有獲利，將提撥 1% 到 25% 作為員工酬勞發放，員工升遷依「績效管理辦法」辦理，每年有二次考核，以作為薪資調整、升遷、獎金發放依據。據統計，2025 年力旺電子非擔任主管職之全時員工平均薪資 3,173 仟元，非擔任主管職之全時員工中位數薪資 2,689 仟元，因人員結構異動，相較於 2024 年之平均數 3,133 仟元增加 1.3%；相較於 2024 年之中位數 2,718 仟元減少 1.1%。2025 年度，本公司最高薪酬人員之薪酬與全體員工薪酬中位數之比率為 8.48；最高薪酬人員年度薪酬增加百分比與全體員工年度薪酬增加百分比之比率為 4.26。公司視實際經營狀況適時檢討薪酬制度以及依營收達成狀況提撥各項獎金，以達到公司在永續經營與風險控管的平衡。

本公司高階經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會審核，並參酌公司整體營運績效與經營狀況等多項永續指標，給予合理報酬，以貫徹公司永續經營之理念。營運績效涵蓋「IP 設計重複被使用數」、「權利金」等項目為評量中與永續經營連結的重點指標，並且透過上述指標項目，力旺電子能有效地將日常營運活動與永續目標結合。

4.3.2 假勤制度

除勞動基準法規定的假別外，力旺電子另訂有健檢假、彈性休假日及生日當月之個人生日假，並提供優於法令的七天全薪病假。另依法令規定，對於家中即將迎接新生命的同仁，提供 7 日產檢假、7 日陪產檢及陪產假，以及 8 周產假，以保障員工之家庭照顧權益。

育嬰留停的部分，2025 年實際使用育嬰留停之女性員工共 9 位，當年度預計復職人數共計 4 位，實際復職人數共計 2 位，復職率為 50%；於 2024 年育嬰留停復職之 2 位同仁中，均於復職一年後仍在職，留任率達 100%。

項目	定義說明	男性	女性	合計
A. 2025 年符合申請育嬰留停人數	於 2023/01/01-2025/12/31 期間申請過陪產假及產假之人數	23	15	38
B. 2025 年當年度實際申請育嬰留停人數	於 2025/01/01-2025/12/31 期間申請育嬰留停之人數	0	9	9
C. 2025 年當年度預計育嬰留停復職人數	育嬰留停到期日為 2025/01/01-2025/12/31 期間之人數	0	4	4
D. 2025 年當年度實際育嬰留停復職人數	育嬰留停到期日為 2025/01/01-2025/12/31 且於此期間復職之人數	0	2	2
E. 2024 年育嬰留停復職人數	於 2024/01/01-2024/12/31 期間育嬰留停復職之人數	0	2	2
F. 2024 年育嬰留停復職後持續工作一年人數	於 2024/01/01-2024/12/31 期間育嬰留停復職且復職一年後仍在職之人數	0	2	2
復職率(%)	D/C	-	50%	50%
留任率(%)	F/E	-	100%	100%

4.3.3 員工福利

為鼓勵同仁重視身體健康，力旺電子設立各種項目為員工的健康把關。我們提供全額運動健身補助，讓同仁能無負擔的盡情揮灑汗水。公司內隨手可得無限供應的健康點心及水果，是公司自創立以來即有的貼心傳統，亦於下午時段適時提供現做的點心下午茶，為同仁補充能量以保持最佳狀態。每週安排臨場醫護於公司內提供諮詢服務，提供同仁健康諮詢服務及健康指導，更有助於同仁健康管理。每年舉辦高品質員工健康檢查，對於資深同仁，更提供高額專業健檢項目，讓同仁維持強健體魄。

力旺電子於公司成立初期，即成立「職工福利委員會」，並經新竹科學工業園區管理局准予備查。委員為每年由各部門推派之同仁所組成，且按月提撥經費，每年度皆有詳實福利規劃及預算編列，定期舉辦員工福利活動，包括每日有下午茶補助、每週有社團活動、每季福委辦理慶生會活動、每年提供高額旅遊津貼，並舉辦家庭日及力旺集團尾牙晚會、部門聚餐、尾牙摸彩、年節禮券、海內外員工旅遊等，拉近同仁之間的距離，並建立良好的信任關係。另外，力旺電子社團活動盛行，如健身社、品酒社、桌遊社、高爾夫球社等，同仁可藉共同興趣認識跨部門同仁，並發展工作之外的多元興趣。

我們也致力於打造良好的工作環境，讓同仁在「第二個家」也能感到舒適與安全。除特別規劃的員工休息區外，我們提供專用哺乳室以營造有利同仁持續哺(集)乳的親善環境。每位同仁也享有汽車停車位全額補助，節省找車位的時間與心力。

4.3.4 退休制度

力旺電子依據勞動基準法及勞工退休金條例，訂定退休管理辦法，其辦法涵蓋所有員工。退休管理辦法明定退休條件、給付標準及申請程序等事宜。並依法成立勞工退休準備金監督委員會，每月提撥 2% 退休金至準備金帳戶。自 2005 年起，力旺電子每月以 6% 提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

4.4 職業安全

力旺電子視員工安全與健康為企業永續營運的基石。為落實全方位保障，本公司制定並經執行管理層核准公開「[職業安全衛生政策](#)」，此政策適用範圍涵蓋公司全體員工、承攬商，展現公司管理階層落實職場安全與健康之決心。

4.4.1 職業安全與健康管理

力旺電子主要業務範圍為嵌入式非揮發記憶體IP授權及技術服務，工作環境以一般辦公室為主，並無工廠等可能導致員工傷害的場所，統計全體員工與工作場所受組織所管控之工作者，2025 年並無發生任何職業傷害事件。

力旺電子鼓勵同仁透過內部溝通管道(員工信箱)，自發性提出工作場所潛在危害或風險，由權責單位回應處理，工作者有權離開他們認為可能導致他們或其他人受傷或疾病的工作狀況，同仁不會另受懲處。

一直以來，力旺電子致力維護勞工身體健康並持續關注工作環境相關議題，因此每年皆有執行相關安全與衛生管理。我們依職業安全衛生相關法令，實施安全衛生教育。每半年舉辦「消防安全講習」宣導課程，同時每年進行消防設備安檢。職業災害保險費用由公司全額負擔，確保同仁工作之安全保障。辦公處所均全天候啟動保全系統管制人員進出，確保同仁工作環境安全無虞。

項目/年度	性別	2022年	2023年	2024年	2025年
工傷率 (OIR)	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
職業病比率 (ODR)	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
死亡人數	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	男	0	0	0	0
	女	0	0	0	0

4.4.2 健檢與保險

力旺遵循《職業安全衛生法》之規定，建立下列健康保障機制，以維護公司員工之權利與健康。

- 精準健檢計畫：力旺電子每年規劃員工完善的身體健康檢查，更有提供資深同仁與主管高階健檢，替同仁身體健康狀況把關。另外，由於部分同仁需在實驗室環境工作，我們也針對實驗室同仁安排進階聽力檢測。2024年起，新增肺部低劑量電腦斷層攝影檢測(LDCT)，陸續安排同仁受檢，以促進及維護同仁的健康。
- 醫護諮詢與衛生教育：力旺電子與專業醫護人員合作，定期提供同仁臨場醫護諮詢服務，讓同仁無需舟車勞頓，也能進行健康管理及健康諮詢服務。另外，我們也不定期邀請專業講者分享並提倡衛生教育，藉此，員工不僅能充實醫療保健相關知識，並提高對於疾病的意識，進而達到預防效果。
- 完善保障制度：員工保險部分，力旺電子提供各式保險，除基本勞健保外，還有包含員工團保(定期壽險、意外險、醫療險、防癌險)、眷屬團保(配偶子女免費投保及自費父母親方案)、職災保險及出差旅遊平安險。我們同樣有與保險公司合作，定期提供專員駐廠服務，確保力旺電子員工及其家人能得到最完善的保護。

4.5 人權政策

4.5.1 人權準則

力旺電子恪守公司所在地之法令規範，依循《聯合國企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《世界人權宣言》、《負責任商業聯盟行為準則》等國際公認之人權標準，有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生等。

力旺電子針對內部可能發生之人權風險進行以下鑑別及衡量，並透過多項機制降低風險。本公司遵守就業服務法、勞基法等相關勞動法規，依令進用身心障礙員工、明令禁用童工、不強迫勞動，並於工作規則、出勤管理辦法明訂工作時間、假勤制度等，正常工作日為週一至週五，正常工作數為 8 小時，每週工作總時數為 40 小時，每日工作含延長工時最多不得超過 12 小時，每月之延長工時最多不得逾 46 小時，且不得連續工作超過七日，亦提供彈性上下班；除此之外，透過持續宣導正常工作時間及延長工時之規定，同步以假勤管理系統檢視各單位加班情形，提供加班費或補休機制，維護同仁的正常工作時間及權益。本公司深切重視人權治理，將人權政策由人力資源單位直接管理，關於本公司人權政策，可參閱[力旺電子企業永續網站](#)。

力旺電子在正式任用前會詳細述明勞動條件，由員工確認同意後任職，不使用任何非自願的勞動力；另透過薪資調查以定期檢視公司內部狀況確保薪資架構，足以支撐員工生活；掌握員工出勤狀況，確保無連續工時情形產生。為降低環境中人權風險，每年舉辦員工健檢與實施安全講習，營造出安全工作場所。

員工

- 公開揭露人權政策
- 設立檢舉程序及訂定內部申訴案件處理作業程序
- 開放的溝通管道
 1. 總經理信箱
 2. 員工意見信箱
 3. 員工滿意度調查

供應商

- 公開揭露人權政策
- 制定「力旺電子供應商行為準則」
- 開放的溝通管道
 1. 力旺電子供應商準則符合度檢查表
 2. 年度實地 / 視訊稽核
- 參考報告書章節：[供應鏈管理](#)

其他利害人關係

- 公開揭露人權政策
- 開放的溝通管道
 1. 公開的聯絡窗口
 2. ESG利害關係人關注議題調查
 3. 客戶滿意度調查

4.5.2 申訴與檢舉管理

力旺電子建立涵蓋所有員工及外部利害關係人的獨立申訴及檢舉之公開機制，並承諾提供嚴格的保密及免於報復之吹哨者保護。

為防範不當行為並確保員工權益、避免涉及人權侵害，公司設立檢舉程序及訂定「內部申訴案件處理作業程序」，透過防範規定與舉報流程，主動向員工傳達相關申訴處理原則。公司內部亦設有「總經理信箱」、「員工意見信箱」提供員工相關意見反應管道；官方網站亦設有檢舉機制與管道，供所有外部利害關係人使用。同時，力旺電子透過問卷調查，邀請全體同仁一起參與各項實行措施的改善建議與回饋，以了解相關機制設計是否有需調整之處。

力旺電子接獲檢舉案件後，依檢舉事項由公司指派專人受理及調查，受理人員須將處理方法、進度及結果向公司及當事人報告，並要求檢舉當事人及處理人員均應對調查過程與相關資料善盡保密及情資保管責任，不得擅自對外發布，且公司應保護檢舉當事人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。對於無法保密導致案情外流之相關當事人，將依相關規定予以議處。2025 年度並未有申訴案件，均已提報至永續經營委員會，以確保治理層級的監督與透明度。

4.5.3 多元共融

力旺電子致力於推動多元、平等與包容的職場文化，為維護全體同仁避免遭受職場不法侵害，並防範與杜絕職場暴力與性騷擾事件發生，力旺集團遵循「性別平等工作法」及相關法令政策明訂「工作規則」、「人權政策」、「力旺電子供應商行為準則」等相關政策辦法。

公司定期安排多元化與包容性（DEI）相關課程訓練，旨在提供公平且無歧視之工作環境，本公司之多元化政策執行情形，由永續經營委員會監督與指導。2025 年度全體同仁課程累積實數達 723.8 小時。

若有歧視相關情事發生，同仁可直接反映給人資單位及主管，由人資單位儘速了解與處理，且採保密的溝通方式進行，而 2025 年並無人權歧視或職場暴力等相關事件發生，此執行成果已正式提報至永續經營委員會，體現高階管理階層對多元共融績效之重視。



社會參與

力旺電子視回饋社會為己任，並相信其有助於建立團隊精神，為公司提供正面的社會價值。我們致力於教育相關活動以分享產業專業知識，並參與各種社區活動以幫助有需要的人。我們也鼓勵員工多參與志工活動，因為堅信社會參與會為員工和公司帶來正能量，並使世界變得更美好。

學術共榮
社會共榮

5.1 學術共榮

我們同時與大專院校合作開設產業相關課程與暑期實習計畫，藉此資源共享機會善盡企業社會責任，提供產學合作平台進行分享與交流，增進理論與實務的結合應用。

5.1.1 教育與學習

力旺電子深信教育是通往更光明未來的開始，我們不僅為員工提供專業課程和教育活動，更與大學和非政府機關建立長期合作夥伴關係，分享經驗並激勵年輕人發揮自身潛力。我們長期與清華大學合作，提供產業相關課程及暑期實習計劃。實習期間，每位實習生由一名公司導師同仁帶領，指導其學習與發展所擅長及感興趣之領域，並依據實務操作給予實習生表現進行績效評估與調整建議，並可因此獲得提前加入力旺的機會。我們相信實習訓練不僅有助於學生在半導體產業鏈的職涯啟蒙，更期許他們能將實務的思考邏輯與學習態度運用在未來各領域。

我們同時秉持孕育人才及回饋社會的責任理念，力旺子公司熵碼科技創立教育平台—「熵碼學院」，本學院由力旺電子與熵碼科技的技術團隊親自授課，透過深耕半導體產業多年經驗，將產業實務經驗傳授予對 IC 產業資安、Layout 設計有興趣與熱忱的學生、社會人士等，持續在清華大學授課，教學分享及實務傳承不遺餘力，旨在期許協助學員們能透過熵碼學院的學習，拓展更多工作發展機會、走向自身嚮往的未來，未來也將持續加入更多不同領域學員，以培育更多 IC 產業人才菁英。



除了熵碼學院於大專院校開設的課程，2025 年度力旺電子也與清華大學合作，開設以非揮發性記憶體技術為研究主軸之課程，講師為力旺資深主管及研發同仁，其專業領域包含元件設計及製程整合、產品布局驗證及測試，新產品企劃及產業需求發展分析等面向，產業經驗紮實豐富，搭配實際案例講授，使學生能更深入掌握理論知識的應用方法，為創造國內半導體自主研發技術共同努力。力旺電子同時贊助提供每一位學生《Logic Non-volatile Memory》英文專書做為課堂教科書，輔助學生能更深入理解並有效吸收非揮發性記憶體技術新知，該課程共計 10 週、累計 30 小時，50 位學員修課，14 位講師，整體投入費用約達 20 萬元。

此外，力旺電子定期提供獎學金給國立清華大學及學術回饋金給國立陽明交通大學，支持其半導體相關研究與人才培育計畫，旨在促進學術研究發展並深化產學合作關係。力旺電子亦長期固定贊助學術研討會，透過支持這些平台促進學術界與產業界的交流，分享最新技術趨勢，激發創新思維，為半導體產業的發展注入新動能。

5.1.2 知識分享

力旺電子持續透過在大學開課及實習專班傳授業界實作經驗，培養新一代人才。於此同時，子公司熵碼科技也自2023年起陸續出版硬體資安技術工具叢書，截至 2025 年底已發行《Quantum Tunneling PUF》、《PUF-based Solutions and Applications》、《Anti-tamper Designs in Hardware Security》、《Random Number》、《Contemporary Cryptography》、《TPM and HSM》六本書籍，並開放免費線上下載，獲得不少迴響。其餘系列亦陸續編纂中。



5.2 社會共榮

5.2.1 弱勢扶助

2025 年度力旺電子捐款國立清華大學「經濟弱勢招生及輔導計畫 - 旭日計畫」30萬元，協助社經弱勢、但具有潛力逆光飛翔的優秀學子，以期促進社會階級的垂直接動，營造共善社會。

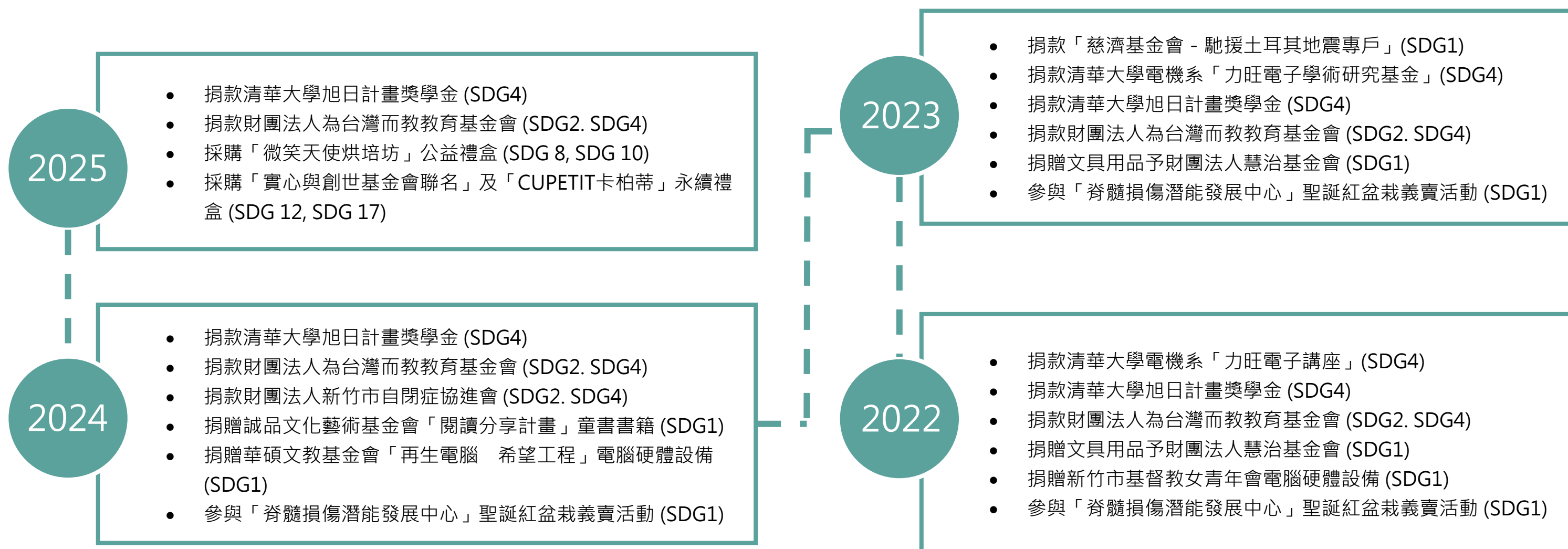
力旺電子長期贊助非營利組織「為台灣而教」(Teach For Taiwan, TFT)，幫助偏遠地區的孩子擁有穩定的優質教育與師資，同時集結全體同仁愛心，鼓勵自由捐款，共同幫助偏鄉學校與學童擁有更好的教育環境，2025 年度累積捐款金額約達 24 萬元。

5.2.2 在地慈善

力旺電子支持善的循環，讓社會一同共好，傳遞善的力量，為社會注入希望，2025 年大宗訂購公益團體「微笑天使烘焙坊」禮盒，協助培力身心障礙者，促進包容性就業，訂購「實心與創世基金會聯名」公益禮盒以及「CUPETIT 卡柏蒂」永續 (ESG) 禮盒，2025 年度累積慈善金額約達 53 萬元。



下表為 2022~2025 年力旺電子社會參與項目，如欲了解 2022 年前之參與項目，請至[公司官網-企業永續](#)瀏覽。



附錄

- GRI 內容索引表

力旺電子已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。

GRI 準則	揭露項目	對應章節
GRI 2 組織與報導 2021		
組織概況	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書
	2-4 資訊重編	本公司於報導期間並無此情形
	2-5 外部保證/確信	尚未執行查證
營運活動及員工資訊	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司概況 1.2 營運模式
	2-7 員工	4.1 人力結構
	2-8 非員工的工作者	4.1 人力結構
治理	2-9 治理結構及組成	2.1 治理結構及管理績效
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理結構及管理績效
	2-11 最高治理單位的主席	最高治理單位的主席與高階管理階層並非由同位人員擔任
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 治理結構及管理績效
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 治理結構及管理績效
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書
	2-15 利益衝突	2.1 治理結構及管理績效
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.6 利害關係人管理
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 治理結構及管理績效
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 治理結構及管理績效

GRI 準則	揭露項目	對應章節
GRI 2 組織與報導 2021		
治理	2-19 薪酬政策	2.1.4 薪資報酬委員會
	2-20 薪酬決定流程	2.1.4 薪資報酬委員會
	2-21 年度總薪酬比率	4.3.1薪資酬勞
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話
	2-23 政策承諾	3.4 供應鏈管理 4.5 人權政策
	2-24 納入政策承諾	3.4 供應鏈管理 4.5 人權政策
	2-25 補救負面衝擊的程序	4.5 人權政策
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.6 利害關係人管理 4.5.2 申訴與檢舉管理
	2-27 法規遵循	本公司於報導期間並無重大違規情形
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司概况 1.1.5 會員資格
利害關係人溝通	2-29 利害關係人議合方針	2.6 利害關係人管理
	2-30 團體協約	本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道。2025 年度勞資會議勞方代表出席率 100%，且勞資會議之決議適用所有員工。
GRI 3 重大主題 2021		
	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大議題
	3-2 重大主題列表	1.4 重大議題
	3-3 重大主題管理	1.4 重大議題 2.5 風險管理

GRI 準則	揭露項目	對應章節
GRI 101: 生物多樣性2024	根據組織的重大性評估流程，生物多樣性對本組織的經濟、環境及社會衝擊未達重大性標準。詳細說明請參閱GRI3-3對應章節。	
GRI 201: 經濟績效2016		
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1.5 管理績效
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.5 風險管理
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.3.4 退休制度
	201-4 取自政府之財務補助	力旺電子及子公司熵碼科技也持續為經濟部主辦的 A+ 產業創新研發淬鍊計畫及產業升級創新平台輔導計畫做出貢獻，累計認列補助請詳見 力旺電子財報 。
GRI 202: 市場地位2016		
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人力結構
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	5.2 社會共榮
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	5.1 學術共榮
GRI 204: 採購實務2016		
	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.4 供應鏈管理
GRI 205: 反貪腐2016		
	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營

GRI 準則	揭露項目	對應章節
GRI 206: 反競爭行為2016		
	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	本公司在報導期間內，並無涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規之相關訴訟。
GRI 301: 物料2016		
	301-1 所用物料的重量或體積	不適用；力旺電子為專業矽智財公司，並無從事實體生產與製造。
	301-2 使用回收再利用的物料	不適用；力旺電子為專業矽智財公司，並無從事實體生產與製造。
	301-3 回收產品及其包材	不適用；力旺電子為專業矽智財公司，並無從事實體生產與製造。
GRI 302: 能源 2016		
	302-1 組織內部的能源消耗量	3.1.2 環境管理實施結果
	302-2 組織外部的能源消耗量	3.1.2 環境管理實施結果
	302-3 能源密集度	3.1.2 環境管理實施結果
	302-4 減少能源消耗	3.1.2 環境管理實施結果
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.2.4 潔淨技術開發成果
GRI 303: 水與放流水2018		
	303-1 共享水資源之相互影響	3.1.2 環境管理實施結果
	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.1.2 環境管理實施結果
	303-3 取水量	3.1.2 環境管理實施結果
	303-4 排水量	資訊無法取得
	303-5 耗水量	資訊無法取得

GRI 準則	揭露項目	對應章節
GRI 304: 生物多樣性2016		
	304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	本公司無位於環境保護區或其他高生物多樣性價值地區的營運據點
	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	本公司並無設立工廠與採礦之行為，並無從事實體生產與製造產品，對生物多樣性的直接或間接顯著衝擊的風險程度相對較低。
	304-3 受保護或復育的棲息地	不適用；本公司無包含受保護或復育之區域
	304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	本公司組織範圍中並無列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種
GRI 305: 排放2016		
	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.1.2 環境管理實施結果
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.1.2 環境管理實施結果
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.1.2 環境管理實施結果
	305-4 溫室氣體排放強度	3.1.2 環境管理實施結果
	305-5 溫室氣體排放減量	3.1.2 環境管理實施結果
	305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	本公司於報導期間並無此情形
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	本公司於報導期間並無此情形
GRI 306: 廢棄物2020		
	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.1.2 環境管理實施結果
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.1.2 環境管理實施結果
	306-3 廢棄物的產生	3.1.2 環境管理實施結果
	306-4 廢棄物的處置移轉	3.1.2 環境管理實施結果

GRI 準則	揭露項目	對應章節
GRI 306: 廢棄物2020		
	306-5 廢棄物的直接處置	3.1.2 環境管理實施結果
GRI 308: 供應商環境評估2016		
	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.4.4 供應鏈管理機制
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4.4 供應鏈管理機制
GRI 401: 勞雇關係2016		
	401-1 新進員工和離職員工	4.1.1 人才留用
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.3 薪酬福利
	401-3 育嬰假	4.3.2 假勤制度
GRI 402: 勞/資關係2016		
	402-1 關於營運變化的最短預告期	若因重大營運變化而需中止僱用關係時，本公司將依法提前預告。
GRI 403: 職業安全衛生2018		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.4.1 職業安全與健康管理
	403-3 職業健康服務	4.4.2 健檢與保險
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4.1 職業安全與健康管理
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.1 職業安全與健康管理
	403-6 工作者健康促進	4.4.2 健檢與保險
	403-9 職業傷害	4.4.1 職業安全與健康管理
	403-10 職業病	4.4.1 職業安全與健康管理

GRI 準則	揭露項目	對應章節
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	4.2.2 多元學習課程
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.2.3 績效評估與職涯發展 4.3.4 退休制度
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2.3 績效評估與職涯發展
GRI 405: 員工多元化與平等機會2016		
	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1.2 董事會 4.1 人力結構
GRI 406: 不歧視2016		
	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.5 人權政策
GRI 407: 結社自由與團體協商2016		
	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.4 供應鏈管理 4.5 人權政策
GRI 408: 童工2016		
	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.4 供應鏈管理 4.5 人權政策
GRI 409: 強迫或強制勞動2016		
	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.4 供應鏈管理 4.5 人權政策
GRI 410: 保全實務2016		
	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	不適用，其保全人員所屬台元園區聘請

GRI 準則	揭露項目	對應章節
GRI 413: 當地社區2016		
	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.2 社會共榮
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	組織對當地社區無顯著的負面衝擊
GRI 414: 供應商社會評估2016		
	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理
GRI 415: 公共政策2016		
	415-1 政治捐獻	本公司股東多數為外資投資人，依台灣政治獻金法規定本公司不得捐贈政治獻金。本公司一向恪守此一法令要求，故於報導期間並無此情形。
GRI 416: 顧客健康與安全2016		
	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	力旺電子為專業矽智財公司，並無從事實體生產與製造產品
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	本公司於報導期間並無此情形
GRI 417: 產品和服務資訊與標示的要求2016		
	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	力旺電子為專業矽智財公司，並無從事實體生產與製造產品
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	本公司於報導期間並無此情形
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	本公司於報導期間並無此情形
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	本公司於報導期間並無此情形

附錄

- SASB 準則索引表

SASB 揭露主題	指標代碼	會計指標	對應章節
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 全球範疇一溫室氣體總排放量	3.1.2 環境管理實施結果
		(2) 全氟碳化物的總排放量	總排放量為 0，本公司於報導期間並無此情形
	TC-SC-110a.2	討論範疇一排放量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	3.1.2 環境管理實施結果
製造之能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 能源總消耗量	3.1.2 環境管理實施結果
		(2) 電網電力百分比	電力使用占總能源比例為 100%
		(3) 再生百分比	3.1.2 環境管理實施結果
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域之百分比	營運據點非位於「高度」或「極高度」缺水地區，此處指標數據為 0%
		(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	營運據點非位於「高度」或「極高度」缺水地區，此處指標數據為 0%
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	3.1.2 環境管理實施結果
		(2) 再循環百分比	組織有害事業廢棄物總量為 0
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1	(1) 對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	4.4 職業安全
	TC-SC-320a.2	(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	報導期間無案例發生
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	需要工作簽證之員工百分比為 0.58%，工作簽證風險管控的作為： 由HR與當地律師事務所合作，協助審閱與管理簽證申請文件之正確性，以確保有效申請。 針對表現優異的員工，公司提供全面的簽證代辦服務與全額費用補助，提高留任率。

SASB 揭露主題	指標代碼	會計指標	對應章節
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	(1)含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	力旺電子為專業矽智財公司，並無從事實體生產與製造產品，無需申報 IES 62474 物質之產品，故比例為零
	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	3.2.4 潔淨技術開發成果
材料取得	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	3.4 供應鏈管理
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	本公司在報導期間內，並無涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規之相關訴訟。

營運指標	指標代碼	對應章節
總生產數量	TC-SC-000.A	1.1 公司概況
自有場所產量之百分比	TC-SC-000.B	力旺電子為專業矽智財公司，並無生產線等大型廠房從事實體生產與製造產品，百分比為零