

ememory

股票代號：3529

力旺電子股份有限公司

# 2020年度 永續報告書



本永續報告書查詢網址：

<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>

# 目錄

## 董事長的話 關於本報告書

## 關於力旺

- 1.1 公司簡介
  - 1.1.1 重要成果
  - 1.1.2 企業核心價值
  - 1.1.3 品牌溝通
  - 1.1.4 會員資格
- 1.2 營運模式
- 1.3 永續理念
- 1.4 重大議題

## 公司治理

- 2.1 治理結構
  - 2.1.1 組織架構
  - 2.1.2 董事會
  - 2.1.3 審計委員會
  - 2.1.4 薪酬委員會
  - 2.1.5 內部稽核
- 2.2 誠信經營
- 2.3 風險管理
- 2.4 利害關係人管理

## 永續發展

- 3.1 供應商管理
- 3.2 環境管理
  - 3.2.1 環保政策
  - 3.2.2 電源及二氧化碳排放管理
  - 3.2.3 水源及廢物管理
- 3.3 綠能產品開發
- 3.4 專利創新

## 人力資源

- 4.1 優秀人才
  - 4.1.1 人力結構
  - 4.1.2 新進及離職
- 4.2 員工訓練與發展
  - 4.2.1 新進人員訓練
  - 4.2.2 多元學習課程
  - 4.2.3 績效評估與職涯發展
- 4.3 福利制度
  - 4.3.1 薪資酬勞
  - 4.3.2 假勤制度
  - 4.3.3 員工福利
  - 4.3.4 退休制度
- 4.4 職業安全與人權政策
  - 4.4.1 職業安全與健康管理
  - 4.4.2 健檢與保險
  - 4.4.3 人權政策

## 社會參與

- 5.1 人才培育
  - 5.1.1 教育與學習
  - 5.1.2 知識分享
  - 5.1.3 與學術機構合作之研究計畫
- 5.2 社會貢獻
  - 5.2.1 慈善捐款與捐贈

## GRI 內容索引

## 董事長的話

回首 2020 年，全世界受到新冠肺炎 (COVID-19) 的影響，不論是公司行號、機關組織、家庭或個人，皆面臨許多預期以外的改變及挑戰。感謝力旺的合作夥伴、客戶以及同仁們過去一年的支持及努力，使力旺得以克服挑戰，並且進入了新的一波成長軌跡。力旺將持續永續經營的動能，並在正確的路上不斷大步的向前邁進。

全世界在去年經歷了劇變後，各領域的企業更加重視公司之永續經營之道，而力旺也不例外。透過這份永續經營報告書，可以看見我們從四大關鍵項目：公司治理、環境永續、員工健康和福祉以及社區參與，所付出的努力及成果。我們控制和減少任何可能影響利害關係人之風險，盡力維持業務正常運作，宣導及落實防疫措施以守護員工身心健康。今年我們再度榮獲台積公司最佳矽智財供應商獎，公司治理方面亦連續 6 年被評鑑為表現優良的前 20% 公司。這些成果都肯定了力旺於永續經營的努力不懈。

力旺同樣重視環境之保護及永續，並於各方面積極採取行動。我們力行節能減碳、減少資源浪費、資源回收再利用等政策，在二氧化碳排放量、用水量、生活廢棄物量等指標，相較於去年皆有顯著的下降。我們將繼續落實環境保護措施，穩定且持續減少資源之浪費。再者，透過我們創新的嵌入式非揮發性記憶體技術及 IP 矽智財，客戶可以有效降低稱產成本，縮短開發時程，共同達成永續發展目標。另外，以 PUF (Physical Unclonable Functions) 為基礎所開發出一系列的新 IP 解決方案，皆為高安全、高效能、易使用且低成本之整合性系統安全解決方案，並可應用於物聯網、AI 和 5G 等層面，提升其硬體安全並強化產品生命週期。

再次感謝各位客戶、合作夥伴、投資人及員工在 2020 年對力旺的支持與付出，使我們得以無所畏懼的向前邁進。未來，力旺將持續創新，在各方面不斷領先，實踐企業承諾，共同追求永續發展及更好的未來。

徐清祥

力旺電子 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)2020年永續報告書(ESG Report)依循GRI準則:核心選項進行編撰,公開且透明的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2020年1月1日至2020年12月31日。報導周期為一年一次。前一本報告書之發行日期為2020年6月。每年於公司官網及公開資訊觀測站發行報告,並提供中文、英文兩種版本。資訊揭露範圍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燭碼科技以及PUFsecurity USA。本報告書之財務資訊涵蓋力旺電子合併財務報表。

### 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。我們遵循GRI制定之四大報導原則:利害關係人包容性、永續性脈絡、重大性及完整性進行撰寫。

### 管理方式

本公司訂定「企業社會責任實務守則」,由總經理室為負責單位,統籌公司永續發展方向及目標。並由力旺電子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正確性。

### 力旺電子股份有限公司

- 成立日期:2000年9月2日
- 公司位置:新竹科學園區新竹市園區二路47號305室
- 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760,797,420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
  - 地址:新竹縣竹北市台元一街5號8樓
  - 電話:03-5601168
  - 信箱: [ir@ememory.com.tw](mailto:ir@ememory.com.tw)

## 關於力旺



### 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技術開發及矽智財供應廠商。NeoBit、NeoFuse、NeoMTP、NeoEE 與 NeoPUF 為力旺電子五大核心技術，目前全球已有超過 525 億個 IC 產品，嵌入使用力旺電子所提供的核心技術，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，協助這些合作夥伴導入力旺電子獨特開發之矽智財(Silicon IP)。我們獨特開發之矽智財及技術平台，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之 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 重要成果

截至 2020 年 12 月 31 日，力旺電子及其子公司熵碼科技之總員工數為 288 人，主要辦公地區為新竹縣竹北營業所。2020 年合併營收總合約為新台幣 1,776,653 仟元，相較於 2019 年成長了 26%。每股稅後純益為新台幣 9.52 元，成長 30.4%。

力旺於 2020 年投入約新台幣 6 億元的經費於產品、技術之研發，相當於 63.2%之營業費用，致力於提供客戶最先進且完整之矽智財及技術平台 (更多資訊，可參考力旺電子 [109 年度年報](#))。累積至 2020 年，力旺已提供超過 1950 件成熟矽智財供客戶使用，並且累積超過 5300



個設計授權。我們一直以來都致力於滿足業界對於邏輯製程非揮發性記憶體技術之需求，未來將會不停維持創新動能，以提供合作夥伴最高規格的技术、產品以及解決方案。

重要成果				
超過 <b>3500</b> 萬片量產晶圓嵌入使用力旺電子之矽智財	全球擁有 <b>24</b> 家晶圓代工夥伴	與 <b>10</b> 家整合元件廠緊密合作	提供超過 <b>1950</b> 件成熟矽智財供客戶使用	累積近 <b>5300</b> 以上設計授權

合作夥伴							
	台灣	中國	韓國	日本	北美	歐洲	其他
晶圓代工廠	4	8	4	4	1	2	1
整合元件廠	1	0	0	6	2	1	0
專業 IC 設計公司	304	827	89	68	303	182	73

### 1.1.2 企業核心價值

力旺電子自 2000 年成立以來，即努力落實三大核心價值：創新、客戶信任及持續進步的信念。從第一個非揮發性記憶體矽智財 NeoBit，到最新的 PUF(Physical Unclonable Functions)安全解決方案，我們持續研發創新且先進的矽智財與技術平台，更結合高度整合的服務模式，從初期的設計階段到投片量產階段，全力提供客戶百分百的服務與承諾，建立並維持客戶對我們的信任。

繼 NeoBit 技術之蓬勃發展，力旺電子相繼發佈 NeoEE、NeoMTP、NeoFuse 與 NeoPUF 技術，



依據可擦寫次數、容量與功能性之不同，力旺電子提供多樣化矽智財產品線，以其卓越之技術與矽智財，協助客戶有效節省開發時間與成本，是客戶選擇嵌入式非揮發性記憶體之最佳合作夥伴。

### 1.1.3 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 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，盡力將力旺的品牌與技術的創新傳達到世界。

2020 年因疫情的影響，許多國際活動和展覽面臨取消、延期或調整為線上活動。雖然參與國外展覽、研討會的機會將對減少，力旺仍積極參與各種線上展覽及論壇，並舉辦線上研討會，更加無遠弗屆的推廣力旺的品牌精神與產品及技術的創新。另外，由於台灣 2020 年的疫情相對穩定，因此我們與子公司燭碼科技仍有機會共同參與 2020 年 8 月於新竹舉辦的國際超大型積體電路研討會-技術、系統暨應用(VLSI-TSA)及國際超大型積體電路研討會-計算機輔助設計(VLSI-CAD)，傳遞產品創新並提升品牌知名度。

2020 年活動參與統計			
晶圓代工廠主辦論壇	國際級技術論壇	學術研討會	力旺主辦線上研討會
12	2	2	3

### 1.1.4 會員資格

為能即時掌握業界動向，並主動凝聚業界之發展共識，力旺積極加入業界各協會，分享力旺在研發技術上之創新與經驗，並與各先進朋友們共同打造台灣半導體產業。我們同時也參與國際性的協會，如 Global Semiconductor Alliance (GSA)。期望能為全球供應鏈企業間的合作與創新有所貢獻，共同解決全球供應鏈遇到的挑戰。透過專題演講、學術研討會及經驗分享等，力旺期許能對台灣及全球半導體產業有更多的貢獻，促進其永續發展。

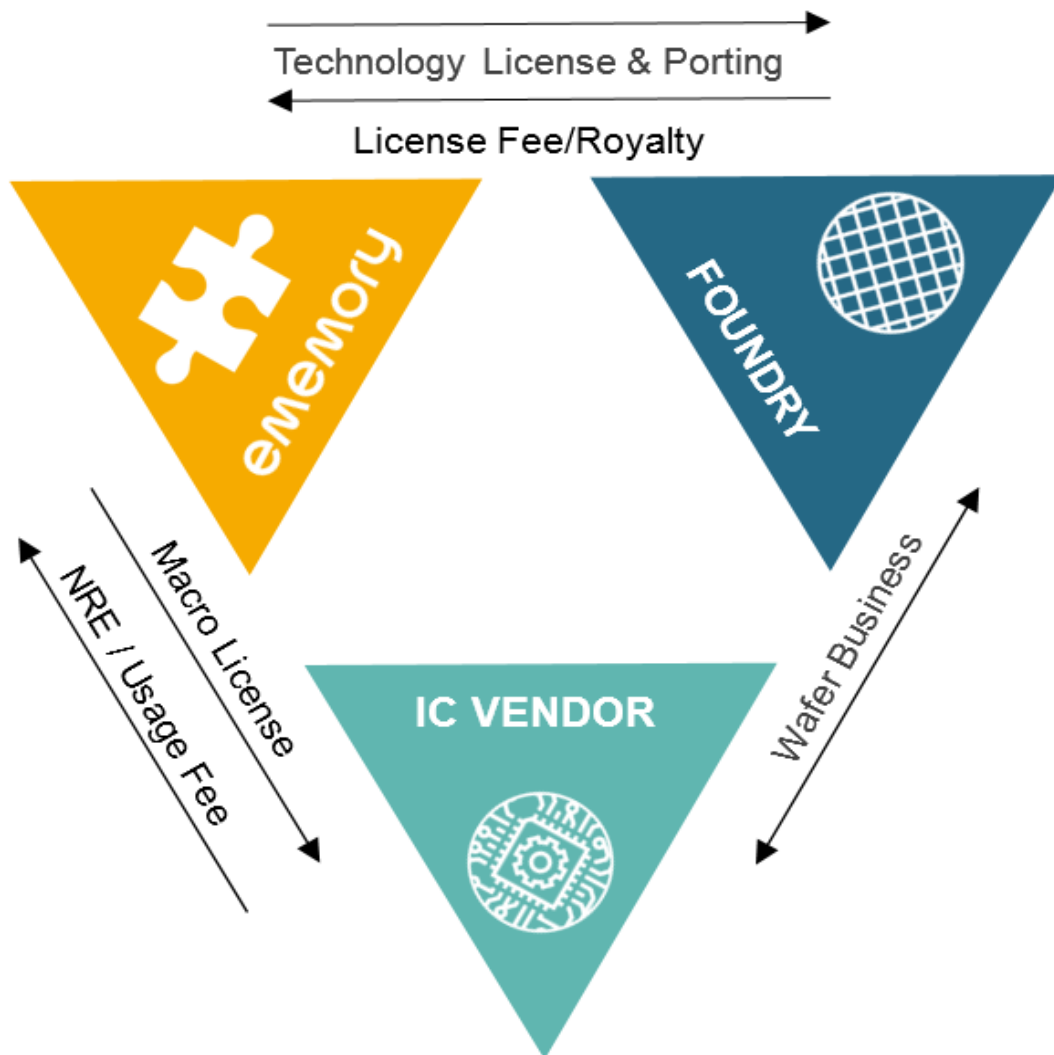
2020 年協會會籍	
台灣	國際
<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣人工智慧晶片聯盟(AITA)</li> <li>RISC-V 台灣聯盟 (RVTA)</li> <li>台北市電腦商業同業公會 (TCA)</li> <li>台灣物聯網產業科技協會(TwIoT)</li> <li>中華民國台灣半導體界協會(TSIA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asia Silicon Development Agency (ASVDA)</li> <li>Global Semiconductor Alliance (GSA)</li> </ul>

## 1.2 營運模式

不同於一般營運模式，力旺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。

此營運模式相較於一般模式更具有企業永續性，並讓力旺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，力旺皆可提供晶圓廠及 IC 設計公司所需之支援及技術，可協助客戶大幅縮短產品開發時辰及加速上市時間，並開發出更多高效能、低耗能之產品以推廣至更多元的應用領域。





### 1.3 永續理念

聯合國的世界環境與發展委員會將永續發展(Sustainability)定義為：「一種能滿足我們目前的需求，同時又不損及滿足後代子孫需求的發展模式。(The development that meets the needs of the present, without compromising the ability of future generations to meet their own needs.)」永續發展理念早已融入許多公司行號及機關組織的運作原則之中，力旺電子亦如是。我們遵循三項永續理念：創新、信任、以人為本，積極落實企業永續經營。

#### 創新

從技術研發與產品設計，到營運模式與供應商管理，力旺電子不斷研發、尋找最佳解決方案，而不墨守成規。我們每年投入大量的資源及人力於技術與產品的創新及研發，不僅能夠提供合作夥伴符合其規格、功能需求之產品及服務，同時協助客戶節省產品之開發成本及時間。我們也積極鼓勵同仁將「創新」融入日常工作中。創新不僅限於產品或專利技術的開發，更可體現於一般工作流程、思考邏輯上。力旺所建立之改善提案制度，即希望全體同仁皆能參與，共同開發新的工作方法及改善現有工作方法。如此，我們將能更有效率的面對外界的瞬息萬變，並維持公司之永續發展。

#### 信任

面對客戶及利害關係人，力旺始終將自己定位為負責且可靠的矽智財供應商、被投資者、雇主和企業。我們的核心價值主張建立客戶信任，並扮演客戶的忠實夥伴以協助客戶成功。一直以來，我們提供客戶及合作夥伴高規格產品及高品質服務，一同創造企業永續經營與成功。我們也建立多樣的溝通管道，使利害關係人能清楚瞭解力旺的各項表現，並能即時溝通重要議題相關之建議。我們的努力也獲得夥伴的認可，於 2020 年力旺連續十一年榮獲台積電最佳矽智財供應商獎。未來，力旺也將持續依照此理念經營。



## 以人為本

不論是工作環境的設計或企業文化的建立，力旺皆秉持著以人文本的理念，提供員工與合作夥伴最佳的經驗感受。力旺是所有員工的第二個家，能為員工創造如家一般舒適安全的工作環境，一直是我們所重視的。完善的薪酬獎勵制度、專業課程訓練以及全天候提供的水果點心和健身房補助等，是我們對員工的重視與關懷。我們同時也要求供應鏈廠商具備工作環境安全、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，因而制定了「力旺電子供應商行為準則」。我們期待能夠領導業界，一同創造永續經營的生態系。

為確保永續策略及措施之落實，力旺每半年定期由總經理主導召開管理審查會議，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。同時，以總經理室為專責單位，依照「企業社會責任實務守則」統籌公司企業社會責任目標和擬訂永續發展方向，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。

力旺電子將持續將創新、信任和以人為本的永續理念融入公司經營之中，以策略性、長期性的作法提昇公司各項經營指標、落實公司治理、發展永續環境及維護社會公益，並與員工、股東、客戶、供應商及社會等利害關係人建立良好互動，實踐企業承諾，



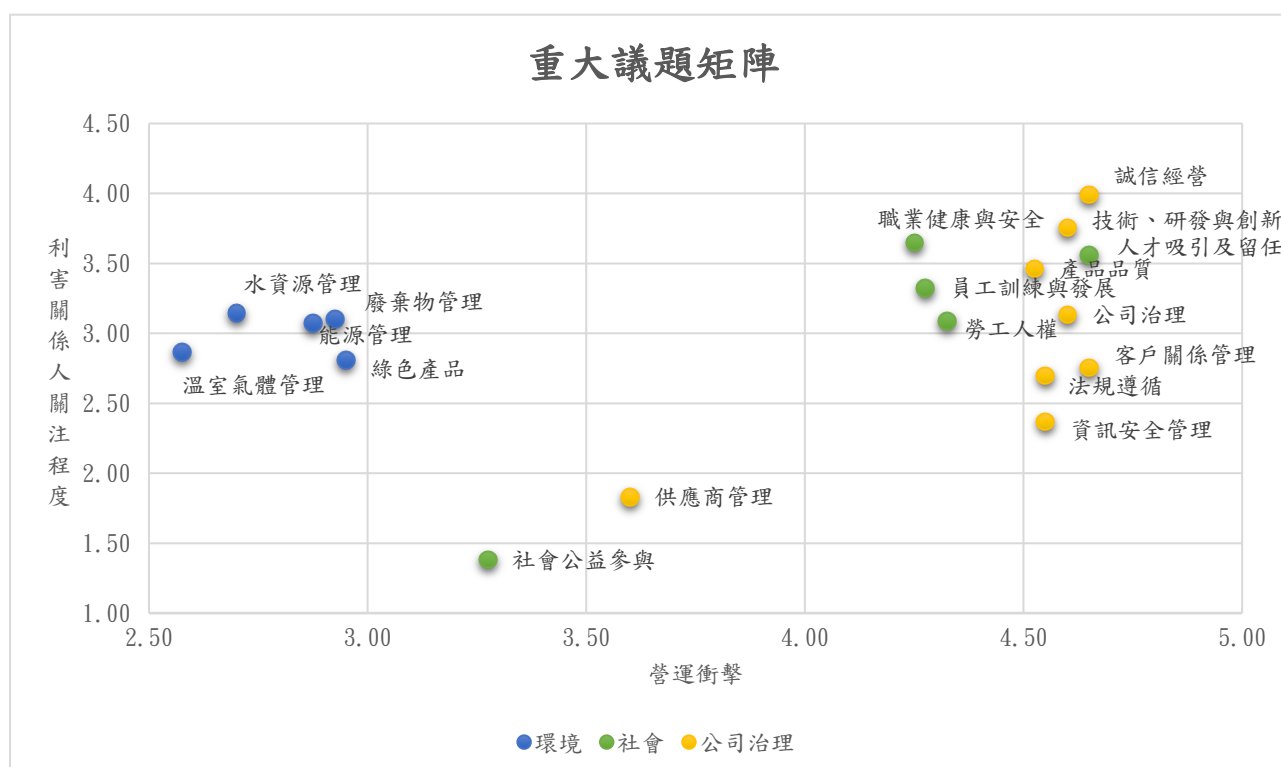
### 1.4 重大議題

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，並做為企業社會責任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。

力旺電子之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。2020為力旺首次進行重大議題之分析，因此在重大議題辨識的階段，我們參考了重大國際永續評比機構 Sustainalytics 以及產業先進之資訊，列舉出 18 項重要議題，並將之分類為：環境面向、社會面向及公司治理面向。

類別	重大議題
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>水資源管理</li> <li>溫室氣體管理</li> <li>能源管理</li> <li>廢棄物管理</li> <li>綠色產品</li> </ul>
社會	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康與安全</li> <li>人才吸引及留任</li> <li>員工訓練與發展</li> <li>勞工人權</li> <li>社會公益參與</li> </ul>
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>誠信經營</li> <li>客戶關係管理</li> <li>技術、研發與創新</li> <li>產品品質</li> <li>供應商管理</li> <li>法規遵循</li> <li>資訊安全管理</li> </ul>

於重大議題問卷調查階段，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，旨於判斷出力旺及我們的利害關係人皆重視的重大議題。我們邀請 40 位各單位之部級以上主管參與營運衝擊程度調查，以獲利、營收、客戶面、員工向心力、長期營運風險等五個面向，評估議題之衝擊程度。利害關係人關注議題調查則是針對員工、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。問卷內容為上述之 18 個重大議題，並請利害關係人依其重要性進行排序。利害關係人關注議題問卷共發放 77 份，並回收 68 份有效問卷，回收率為 88.3%。



在重大議題訂定之階段，我們將回收之 40 份營運衝擊調查問卷及 68 份利害關係人關注議題問卷進行分析，進而得出 2020 年力旺電子之重大議題矩陣(如圖所示)。其中，X 軸為營運衝擊，Y 軸則為利害關係人關注程度。18 項重大議題中，有 11 個項目落在矩陣之右上角，主要為公司治理面向及社會面向，顯示力旺及利害關係人對於這兩個面向的關注度更勝其他。由於力旺電子並無實體產品或工廠，我們可以使用較精簡的資源及人力，有效把關有害物質管理、廢棄物管理、能源管理等項目，進而著重於公司治理、人力資源管理及社會公益等層面。

透過本次的重大議題分析，我們更加清楚利害關係人所重視之議題，及落實永續經營之方向。力旺將持續善盡對員工、股東、客戶、供應商及社會之責任與承諾，共同追求永續發展及更好的未來。

力旺電子重大議題價值鏈

重大議題	GRI 特定主題	對應章節	衝擊範圍				
			客戶	力旺本身	供應商	股東及投資人	員工
職業健康與安全	GRI 403: 職業安全衛生	Ch. 4 人力資源		✓		✓	✓
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	Ch. 4 人力資源		✓		✓	✓
員工訓練與發展	GRI 404: 訓練與教育	Ch. 4 人力資源		✓		✓	✓
勞工人權	GRI 402: 勞/資關係 GRI 406: 不歧視 GRI 412: 人權評估	Ch. 4 人力資源		✓		✓	✓
公司治理	GRI 102: 一般揭露	Ch. 2 公司治理		✓		✓	
誠信經營	GRI 205: 反貪腐 GRI 206: 反競爭行為	Ch. 2 公司治理 Ch. 3 永續發展		✓	✓	✓	
客戶關係管理	GRI 418: 客戶隱私	Ch. 2 公司治理	✓	✓		✓	
技術、研發與創新	非 GRI 特定主題	Ch. 1 關於力旺 Ch. 3 永續發展	✓	✓		✓	
產品品質	GRI 416: 顧客健康與安全	Ch. 3 永續發展	✓	✓			
法規遵循	GRI 307: 有關環境保護的法規遵循 GRI 419: 社會經濟法規遵循	Ch. 3 永續發展		✓			✓
資訊安全管理	GRI:418 客戶隱私	Ch. 3 永續發展	✓	✓	✓	✓	✓

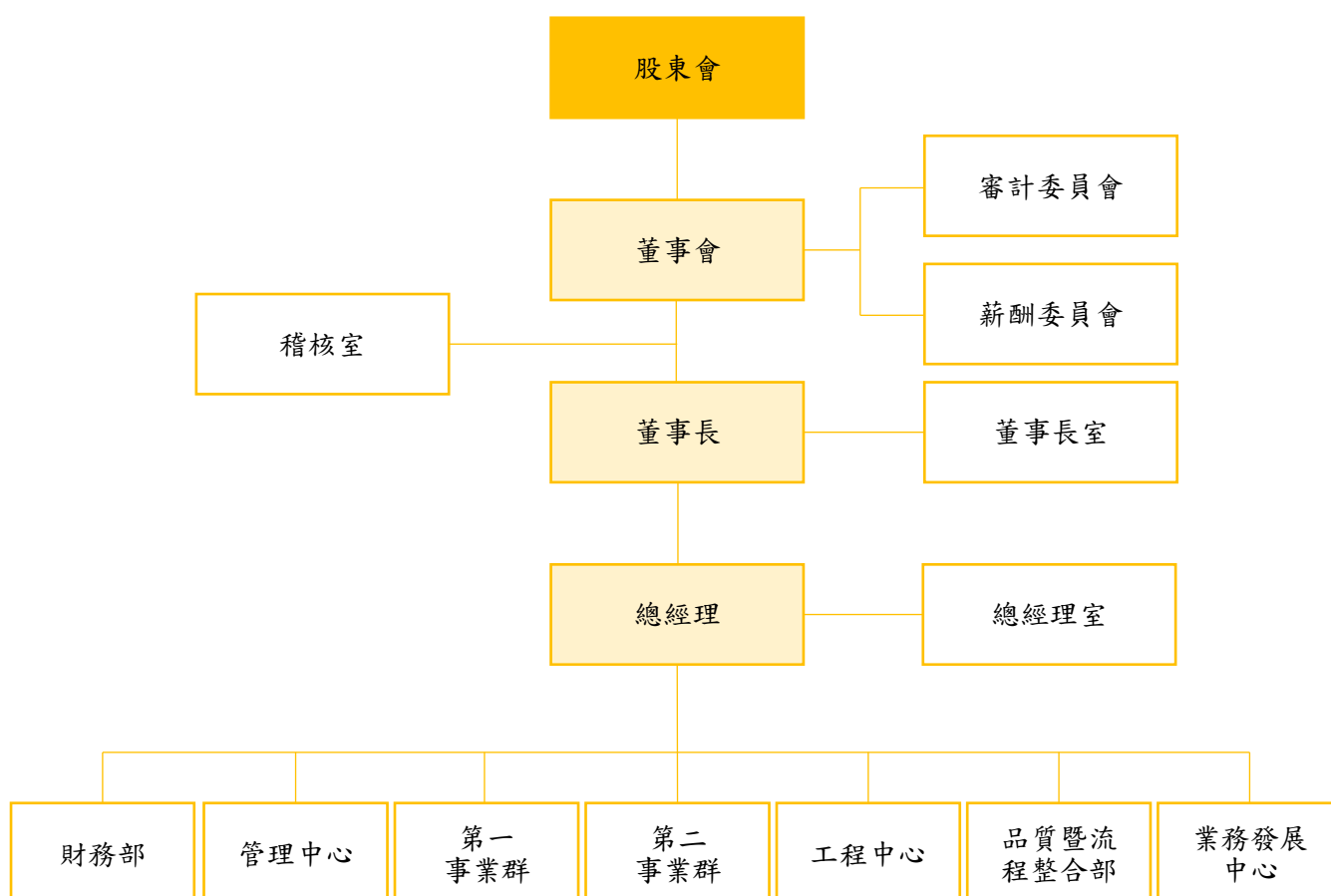


## 公司治理

### 2.1 治理結構

#### 2.1.1 組織架構

力旺電子之公司治理相關事務由各單位依職權分工，組成一個完整的組織架構。



#### 2.1.2 董事會

力旺電子本屆 9 位董事成員具有產業界、學術界以及醫學界等專業背景，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。其中具有員工身份之董事占比為 22%，獨立董事占比為 33%。此外，力旺亦注重董事成員組成之性別分布，女性董事目標為至少 1 席以上，力旺女性董事為 2 席，占比為 22%。力旺 2020 年度董事會共開會 7 次，全員出席率為 95%。

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。

職稱	姓名	主要學經歷	專業能力
董事長	徐清祥 先生	<ul style="list-style-type: none"> <li>美國香檳城伊利諾大學電機博士</li> <li>國立清華大學電子研究所所長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營管理</li> <li>領導決策</li> <li>產業知識</li> <li>學術專業</li> </ul>
獨立董事	金聯舫 先生	<ul style="list-style-type: none"> <li>美國哥倫比亞大學核子工程暨應用物理博士</li> <li>台積電全球業務暨服務資深副總經理</li> <li>國立清華大學科技管理學院副院長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營管理</li> <li>領導決策</li> <li>產業知識</li> <li>學術專業</li> </ul>
獨立董事	喻銘鐸 先生	<ul style="list-style-type: none"> <li>美國賓州大學華頓商學院企管碩士</li> <li>開宇研究諮詢股份有限公司總經理</li> <li>聯發科技股份有限公司財務長暨發言人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營管理</li> <li>領導決策</li> <li>產業知識</li> <li>財務會計</li> </ul>
獨立董事	陳自強 先生	<ul style="list-style-type: none"> <li>美國耶魯大學工程及應用科學博士</li> <li>電機電子工程師學會 (IEEE) 院士</li> <li>IBM 院士暨科技研發中心副總裁</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營管理</li> <li>領導決策</li> <li>產業知識</li> <li>學術專業</li> </ul>
董事	浩瀚國際投資有限公司 代表人：鄭亭玉 女士	<ul style="list-style-type: none"> <li>美國香檳城伊利諾大學電腦科學與應用數學雙碩士</li> <li>旺宏電子資訊中心資深處長</li> <li>致遠科技(股)公司軟體開發組長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營管理</li> <li>領導決策</li> <li>產業知識</li> <li>資訊專業</li> </ul>
董事	浩瀚國際投資有限公司 代表人：許朱勝 先生	<ul style="list-style-type: none"> <li>美國史帝文斯理工學院資訊工程碩士</li> <li>台灣 IBM 公司董事長暨總經理</li> <li>台灣 GE 公司首席執行長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營管理</li> <li>領導決策</li> <li>產業知識</li> <li>學術專業</li> </ul>
董事	徐木泉 先生	<ul style="list-style-type: none"> <li>中國醫藥學院醫學系</li> <li>台大醫院婦產科主治醫生</li> <li>北城婦幼醫院院長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營管理</li> <li>領導決策</li> <li>醫學專業</li> </ul>
董事	陳莉菁 女士	<ul style="list-style-type: none"> <li>美國夏威夷州立大學旅遊管理學院航空管理碩士</li> <li>國泰投信投資長</li> <li>景順全球科技基金經理人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營管理</li> <li>領導決策</li> <li>金融專業</li> </ul>
董事	沈士傑 先生	<ul style="list-style-type: none"> <li>國立清華大學電機所博士</li> <li>台灣積體電路製造(股)公司研發主任工程師</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營管理</li> <li>領導決策</li> <li>產業知識</li> <li>學術專業</li> </ul>

### 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，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 2020 年度審計委員會共開會 6 次，全員出席率為 100%。

### 2.1.4 薪資報酬委員會

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。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 2020 年度薪資報酬委員會共開會 4 次，全員出席率為 100%。

#### 委員會成員

姓名	審計委員會	薪酬委員會
金聯舫 先生 (獨立董事)	✓	✓ (主席)
喻銘鐸 先生 (獨立董事)	✓ (主席)	✓
陳自強 先生 (獨立董事)	✓	✓

有關本董事會、本審計委員會及本薪資報酬委員會會議召開情形及每位委員的出席率，請參考本公司 [2020 年度年報](#)。

### 2.1.5 內部稽核

力旺電子內部稽核為獨立單位並直屬董事會，配置專任稽核人員共計 1 名，其負責評估公司內部控制制度及各項管理制度之健全性、合理性及有效性。依據董事會通過的年度稽核計劃，查核公司內部作業及子公司監督與管理。目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果與效率，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。除在董事會例行會議報告外，並每季向審計委員會報告。

內部稽核之實行包含對內部控制制度進行調查、評估，以衡量現行政策、程序之遵行程度，及其對各項營運活動之影響。稽核範疇包含釐定的稽核項目、時間、程序(方法)、依據之法令規章及使用之表單。

本公司已建立有效之會計制度及內部控制制度以確保誠信經營之落實。財務報表已委託會計師查核並出具簽證報告。內部稽核人員依據各項內部控制作業的不誠信行為風險評估結果，編製內部稽核計劃執行查核。



## 2.2 誠信經營

力旺電子基於公平、誠實、守信、透明原則從事營業活動，為落實誠信經營政策，積極防範不誠信行為如賄賂、貪腐、欺詐、智慧財產侵權、內幕交易、提供和接受不當利益、從事非法活動或違反受託責任的董事、經理人及員工。力旺電子已經董事會通過訂定「[誠信經營及從業道德守則](#)」，由總經理室為專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行，並每年定期向董事會報告推動誠信經營之執行情形。

力旺電子訂有「工作規則」，除明訂全體員工需言行廉潔守分，不得收受賄賂，以避免員工因個人利益而損害公司權益外，亦訂有同仁意見溝通管道及申訴處理程序，同仁可填寫申訴表，並交予人資主管，由人資單位儘速了解與處理，且採保密的溝通方式進行。

力旺電子日常業務中即重視注意所有員工落實誠信原則，並於新人訓練課程中規劃「資訊環境及資安宣導」課程，強調對於有形的資訊設備及無形的資訊資產，應妥善保管及保密，以免外洩公司機密、「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及「內線交易宣導」課程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。力旺 2020 年度新進人員參與上述課程總人數為 21 人，總時數為 23.1 小時。

力旺電子 2020 年度「[誠信經營執行情形報告](#)」已公開揭露於公司網站及公開資訊觀測站，並透過內部的教育訓練及宣導，使內外部人員清楚知悉力旺誠信經營的相關政策。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 2020 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。

## 2.3 風險管理

力旺電子就永續重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理策略與措施如下：

項目	風險管理策略與措施
環境保護及生態保育	本公司為專業矽智財 (IP) 公司，本身並無從事生產與製造 (無實體產品)，故不會產生製造相關廢棄物。廢棄物來自於生活 垃圾，分為一般垃圾 (含廚餘) 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。此外，本公司推行辦公室節能措施，空調冷氣設有定時裝置、加裝龍頭省水器，並向同仁宣導隨手關燈、無紙化作業、節約用水等。另每年定期執行溫室氣體及用水量盤查，以逐年減少二氧化碳排放量、用水量及廢棄物總重量為目標，落實環境保護。
氣候變遷	本公司評估氣候變遷可能造成災害風險、市場風險、經營風險等，為降低相關潛在風險導致營運成本增加的衝擊，本公司藉由核心技術的創新，將產品以精簡元件設計，取代傳統非揮發性記憶體所需之複雜製程，減少二氧化碳排放量，讓綠色環保從責任轉變為機會；透過策略、行銷、管理、研發等各方面的創新，並搭配執行力，為永續而持續改變。
職場安全	本公司致力於維護勞工身體健康及工作環境之議題，依職業安全衛生相關法令，定期實施安全衛生教育及舉辦「消防安全講習」宣導課程。為了讓同仁有舒適健康之環境，提供專屬停車位或交通補助、專用哺乳室空間、全天候啟動保全系統、多功能休憩區等。堅信健康的員工是公司最大的財富，提供全額運動健身補助及定期辦理員工健康檢查，並於公司內提供臨場醫護人員駐廠服務，以進行同仁健康管理及提供健康諮詢服務。於 COVID-19 高風險期間，採取分流上班政策，減少同仁交互傳染之風險，之後亦持續定期宣導防疫應注意事項。
產品安全	本公司已通過德國萊因 ISO9001:2015 品質管理系統認證並取得證書，產品 NeoBit & NeoEE AS series 已通過德國萊因車規 ISO26262 (Road vehicles-Functional Safety) & 工業規格 IEC61508 (Functional safety of electrical/electronic/programmable electronic safety-related systems) 認證並取得證書。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、可信賴及高品質之產品，並與客戶間保持良好之溝通管道，對產品與服務提供透明且有效之客訴處理程序。另每年定期實施客戶滿意度調查，多年來備受客戶肯定。
社會經濟與法令遵循	透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。



## 2.4 利害關係人管理

力旺電子通過各種溝通管道與利益關係人互動。

### 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	2020 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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>績效考核</li> <li>申訴信箱</li> <li>全員季會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年 2 次</li> <li>24 小時開放</li> <li>每季</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>人才吸引與留任</li> <li>人才培育與發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>績效考核 2 次</li> <li>全員季會 4 次</li> <li>員工訓練 7,235 小時</li> </ul>
股東/投資人	股東/投資人為支持力旺電子的推手。透過資金的投資及公司治理的參與，讓力旺電子在永續發展的道路上可以走得更遠。	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度股東常會</li> <li>季度法人說明會</li> <li>法人會議</li> <li>投資人專線</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年 1 次</li> <li>每季</li> <li>依法人需求</li> <li>隨時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>法規遵循</li> <li>客戶及服務</li> <li>新技術發展進度</li> <li>營收及業績</li> <li>股價表現</li> <li>公司永續經營執行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度股東常會 1 次</li> <li>自辦法人說明會 4 次</li> <li>受邀參加法說會 31 次</li> </ul>
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>專屬銷售服務團隊</li> <li>客訴處理管道</li> <li>客戶滿意度調查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每日</li> <li>每日</li> <li>每年 1 次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>創新技術</li> <li>客戶服務</li> <li>品牌價值</li> <li>機密資訊保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查平均分數 95.73 分</li> </ul>
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商稽核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年 1 次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應鏈永續管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商稽核問卷 25 份</li> </ul>

利害關係人	重要性	溝通管道	溝通頻率	關注議題	2020 年溝通實績
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公開資訊觀測站</li> <li>• 研討會/宣導會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 隨時</li> <li>• 不定期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 法規遵循</li> <li>• 公司治理</li> <li>• 企業社會責任</li> <li>• 誠信經營與從業道德</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理評鑑排名「前 20% 公司」</li> <li>• 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」及「櫃買半導體領航報酬指數」成分股</li> </ul>

力旺電子網站「[利害關係人專區](#)」已建立檢舉管道及相關處理程序，公司內部 myeMemory 平台亦設有「員工意見信箱」提供員工意見反應之管道。力旺接獲檢舉案件後，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，檢舉當事人及處理人員均應對調查過程與相關資料保密，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。

## 永續發展



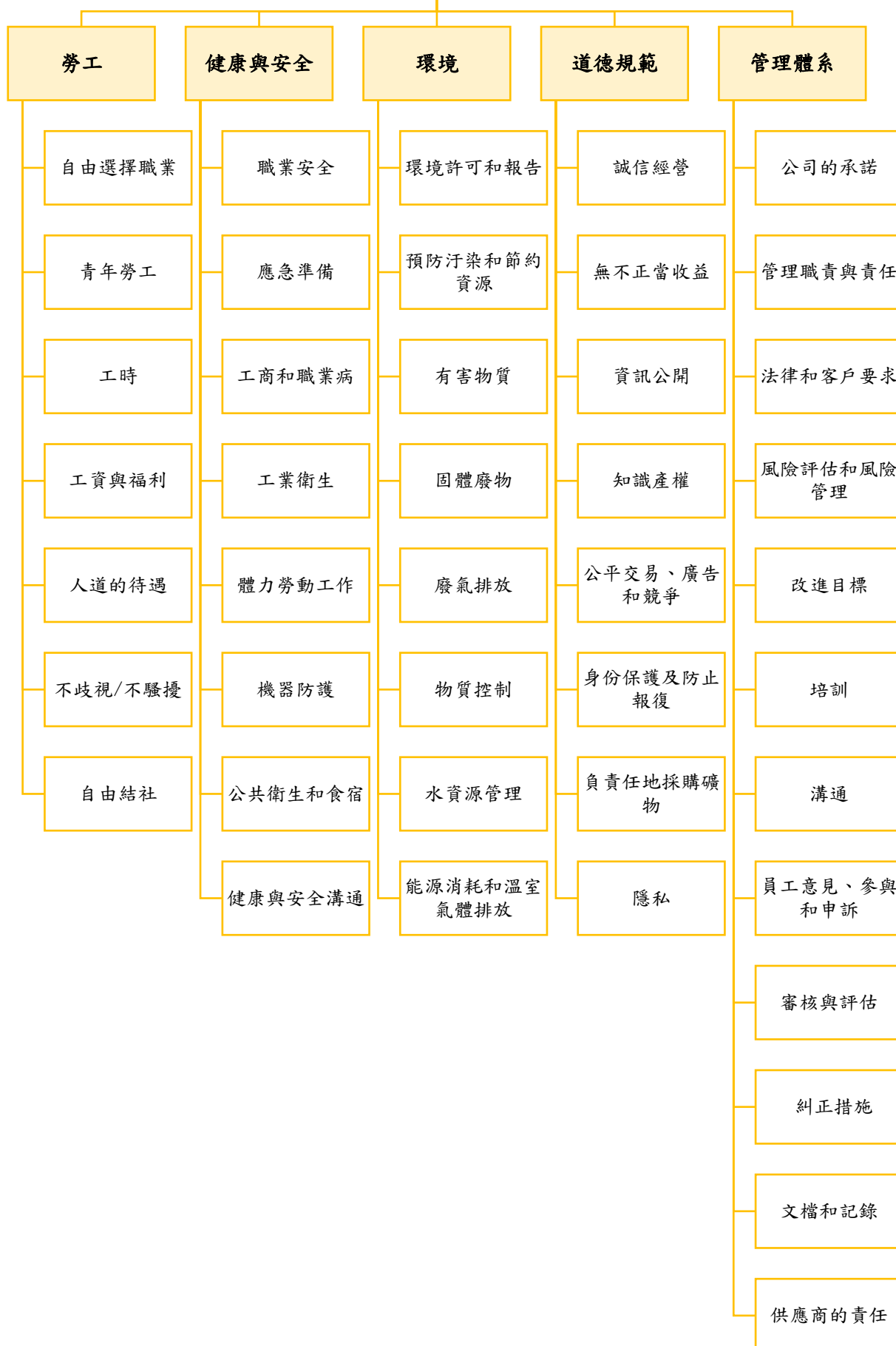
### 3.1 供應商管理

力旺電子為要求供應鏈廠家具備工作環境安全、員工受到尊重並確保供應商遵守道德操守，制定了「[力旺電子供應商行為準則](#)」，除要求供應商遵守本準則外，也要求主要供應商簽署「力旺電子供應商社會責任承諾書」，同時遵守其經營所在國與地區的法律及法規。這代表供應商同意遵守準則，禁止任何形式的賄賂和貪腐、不提供或接受賄賂或其他形式的不當利益，並遵守公平貿易和競爭標準。

同時，力旺電子的業務部和採購單位分別按照內部程序對客戶的信用及供應商的服務品質進行評估。此外，也鼓勵供應商要求其下游供應商、承包商和服務供應商採取「力旺電子供應商行為準則」。力旺電子要求供應商依「[力旺電子供應商準則符合度檢查表](#)」進行自我檢查，其內容包含勞工、健康與安全、環境保護、道德規範及管理體系等五大面向，並要求供應商在環保、安全及衛生等議題遵循相關規範，若供應商有潛在風險，將持續要求改善。

2020 年回收 25 份檢查表，其回收率與往年相同皆為 100%。檢查表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及永續之狀況。

力旺電子供應  
商行為準則





## 3.2 環境管理

環境保護是永續最重要的面向之一，雖然力旺電子的主營業務是授權矽智財，但我們也堅信環保和資源再利用的永續管理政策，並為保護環境出一份力。

### 3.2.1 環保政策

力旺電子為專業矽智財(IP)公司，本身並無從事實體產品製造，故不會產生製造相關廢棄物。一般廢棄物則與合法清潔公司簽訂合約，每日清潔並回收資源垃圾，以落實環境保護及資源再利用，空調冷氣設有定時裝置、加裝龍頭省水器，宣導同仁隨手關燈、無紙化作業及節約用水等。

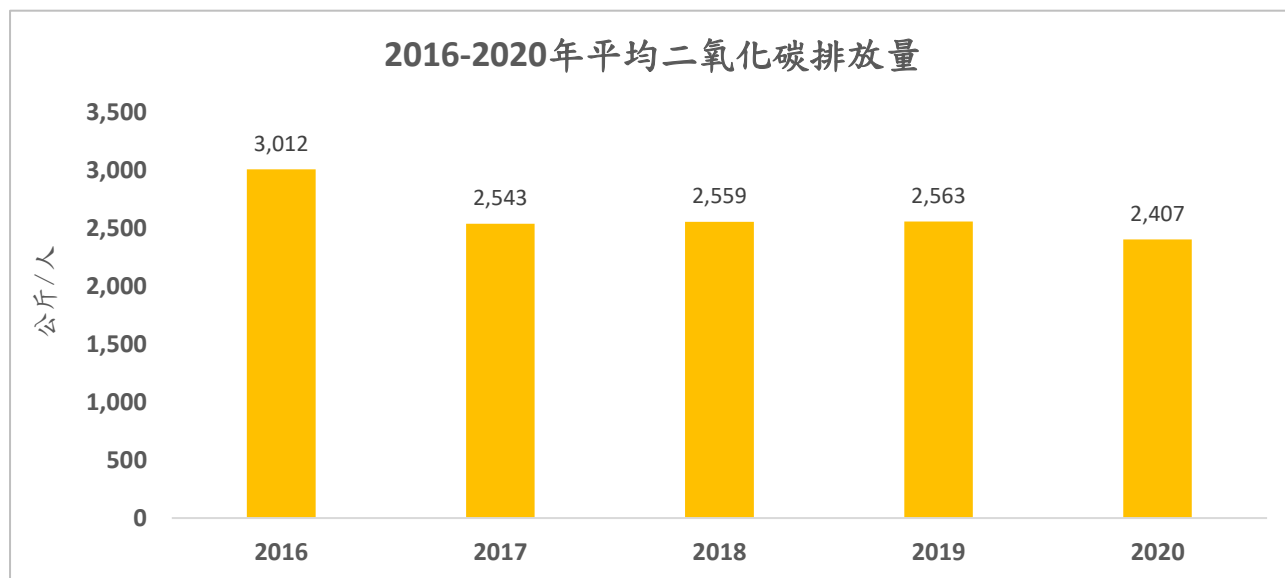
### 3.2.2 電源及二氧化碳排放管理

力旺電子致力於環保、節能、減碳和水資源保護，也遵守所有環境法規。力旺電子無生產製造和實體產品，故公司的大部分能源消耗需求多為空調和照明燈等一般需求。為降低能耗及愛護環境，公司內部所有燈具均逐步改換成省電的 LED 照明燈具，還定期檢查和清潔空調以保持效率，並在一定的上班時間開機，非上班時間關機。2020 年公司總用電量為 1,343,090 度，平均每人用電度為 4,729.1 度，較 2019 年每人平均 4,810.5 度減少 1.7%。

此外，力旺電子每年都會定期進行溫室氣體和水消耗量檢測，以逐步減少二氧化碳排放和水消耗量。溫室氣體排放的主要來源是電力，來自台灣電力公司。2020 年總二氧化碳排放量為 683,632.81 公斤，平均每人排放量為 2,407 公斤，較 2019 年的每人平均 2,563 公斤下降 6.1%。

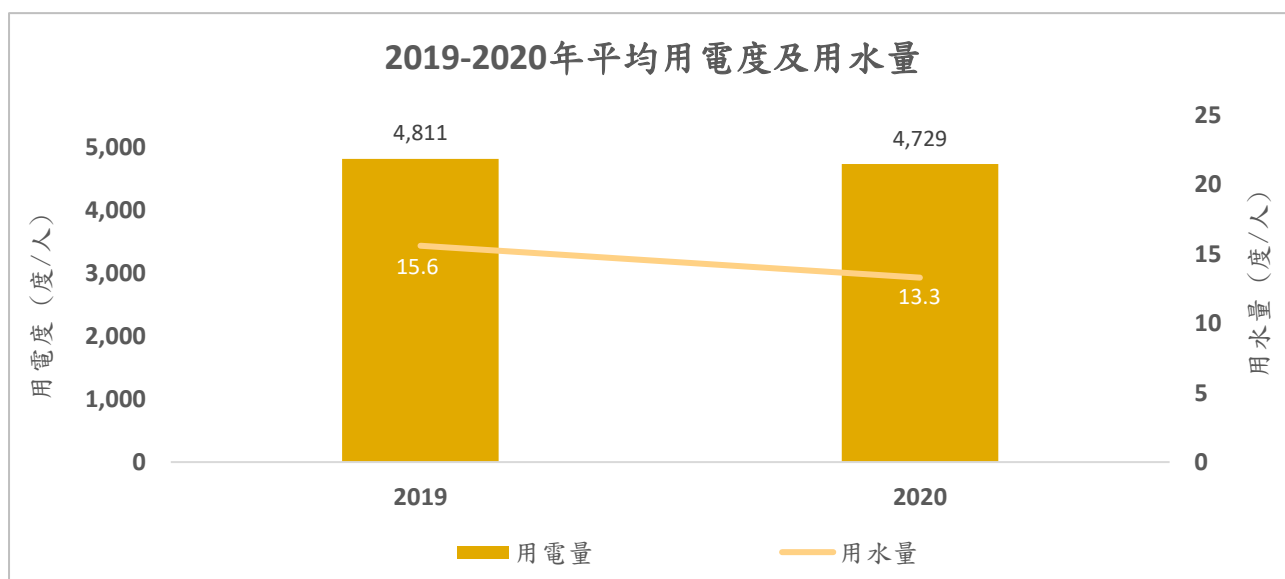


我們將持續努力，預計到 2022 年每人平均二氧化碳排放量將降到 2,300 公斤。



### 3.2.3 水源及廢物管理

2020 年總用水量為 3,786.998 度，平均每人用水量為 13.3 度，較 2019 年的 15.6 度下降了 14.7%，主要水源來自頭前溪地表及寶山水庫，並設定目標在 2022 年降至每人平均 13.0 度。力旺電子所在的台元科技園區設有污水回收裝置，這將用於澆灌科園區周圍的花園植栽。生活污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。此外，水龍頭會加裝省水裝置或調整至適當的出水量，降低用水浪費。2020 年生活廢棄物總重量為每人平均 12 公斤（一般垃圾 9.6 公斤及資源回收 2.4 公斤），生活廢棄物由合格廢棄物清理公司運至焚化廠處理。





### 3.3 綠能產品開發

力旺電子產品特性將環保精神無限延伸，藉由核心技術的創新，以精簡元件設計，避免傳統取得非揮發性記憶體所需之複雜製程，讓綠色從責任轉變為機會；透過策略、行銷、管理、研發等各方面的創新，搭配執行力，為永續而持續改變。隨著半導體製程的進步和 IC 設計複雜性的增加，矽智財可提高 IC 設計過程的效率及縮短開發時間。力旺電子不斷開發新技術，往先進半導體製程節點技術發展，從而提供最先進、節能和環保的產品。

力旺電子把持創新、客戶信任和持續進步的信念，致力於滿足業界對於邏輯製程非揮發性記憶體技術之需求，並提供晶圓代工廠、整合元件製造商以及專業晶片設計公司最佳解決方案。力旺電子與世界各大代工廠密切合作，致力於在每一代製程盡早布建力旺的矽智財解決方案。隨製程的演進，不但大幅縮小晶片的面積，更有效降低各類的功耗，隨著在新一代製程採用力旺矽智財的比例愈高，嵌入力旺矽智財的晶片其平均每百萬片功耗就愈低。

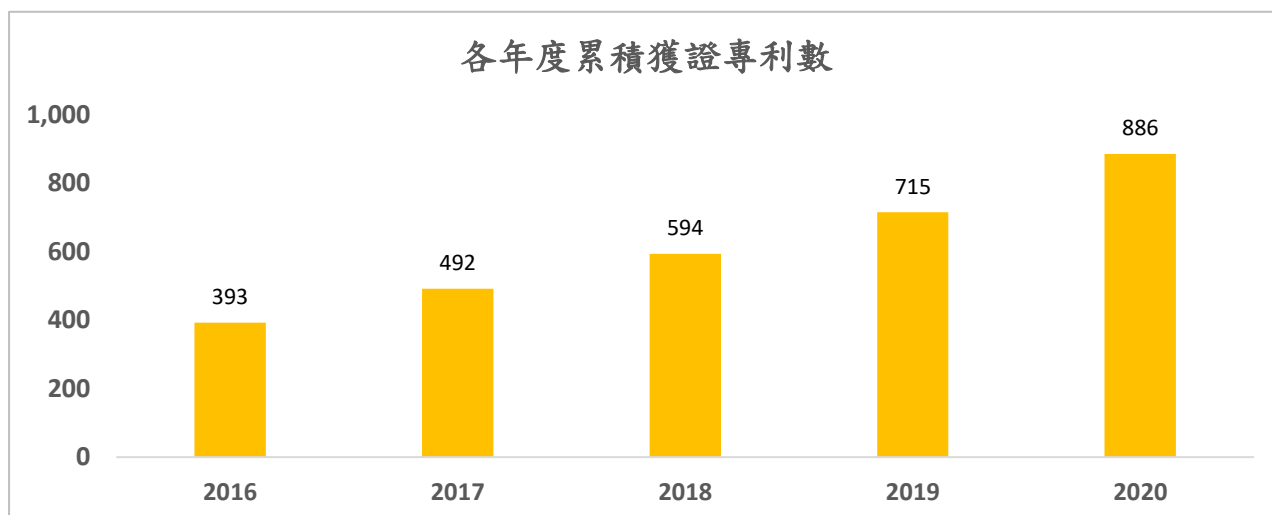
螢幕驅動 IC 與電源管理 IC 是目前嵌入力旺矽智財的各類產品中出貨量最大的兩項應用，以螢幕驅動 IC 為例，其主力需求從 0.25 微米 HV、0.18 微米 HV、0.13 微米 HV、80 奈米 HV 一路往 55 奈米、40 奈米 HV 甚至 28 奈米 HV 邁進，以每一代 HV 製程相較前一代製程節省 50% - 70%，愈到先進製程其功耗節省幅度約降至 30% - 50%，以此功耗的特性保守估算，從 2019 年到 2020 年，因為各代 HV 製程的占比的變化，嵌入力旺 IP 的螢幕驅動 IC 晶片平均節省 15% 的功耗 (換算成 8 吋數量做平均)。

### 3.4 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佈局的規劃，

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。

力旺電子的專利佈局遍及台灣、美國、中國大陸、日本、德國、法國、英國、荷蘭等地區。2020 年全球專利申請數量近 1,100 件，同仁平均每人申請量約為 4.1 件。在專利獲證數量上，目前則已達 900 件，且每年獲證量有持續成長的趨勢。其中，2020 年新增獲證專利數量 149 件，較 2016 年新增獲證專利數量 70 件成長逾兩倍。



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！

除了完善的專利佈局外，力旺電子於 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」，2019 年榮獲經濟部國家產業創新獎，並三次獲頒國家發明創作獎（其中 2008 年獲得貢獻獎，2005 年及 2020 年則獲得發明金牌獎殊榮）。由此可見，力旺的創新成果為政、學、業界有目共睹。

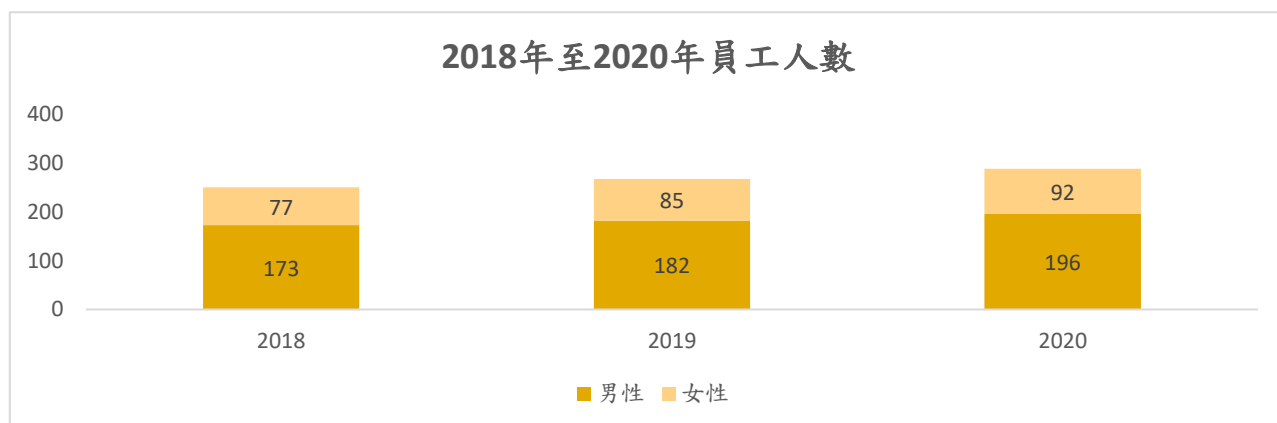
## 人力資源



人才是力旺電子最珍貴的資產，更是公司持續成長的基石。我們重視每一位同仁在工作與生活中的平衡，從招募、員工訓練到晉升、福利制度，力旺致力於創造同仁和公司共享共榮的雙贏環境。

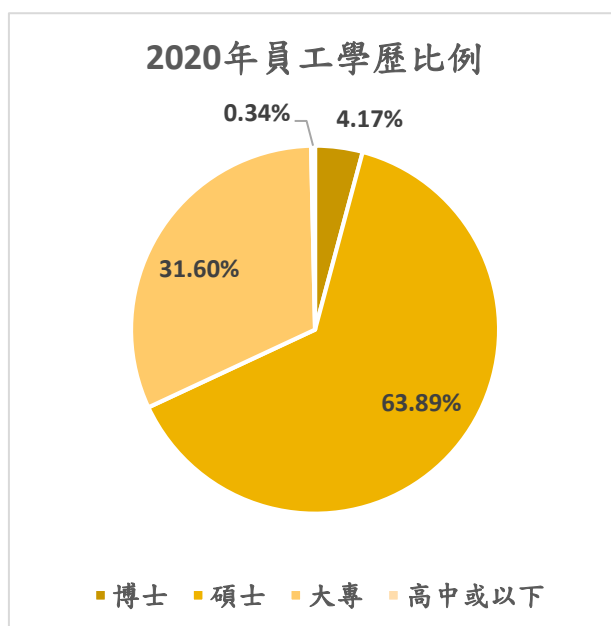
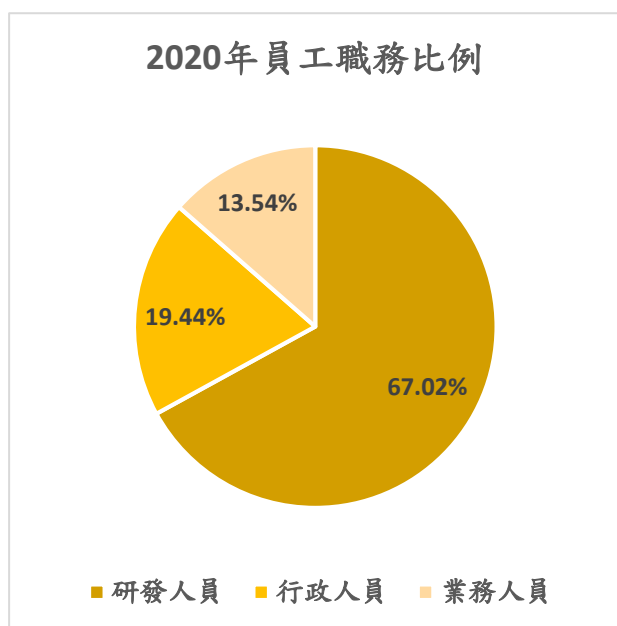
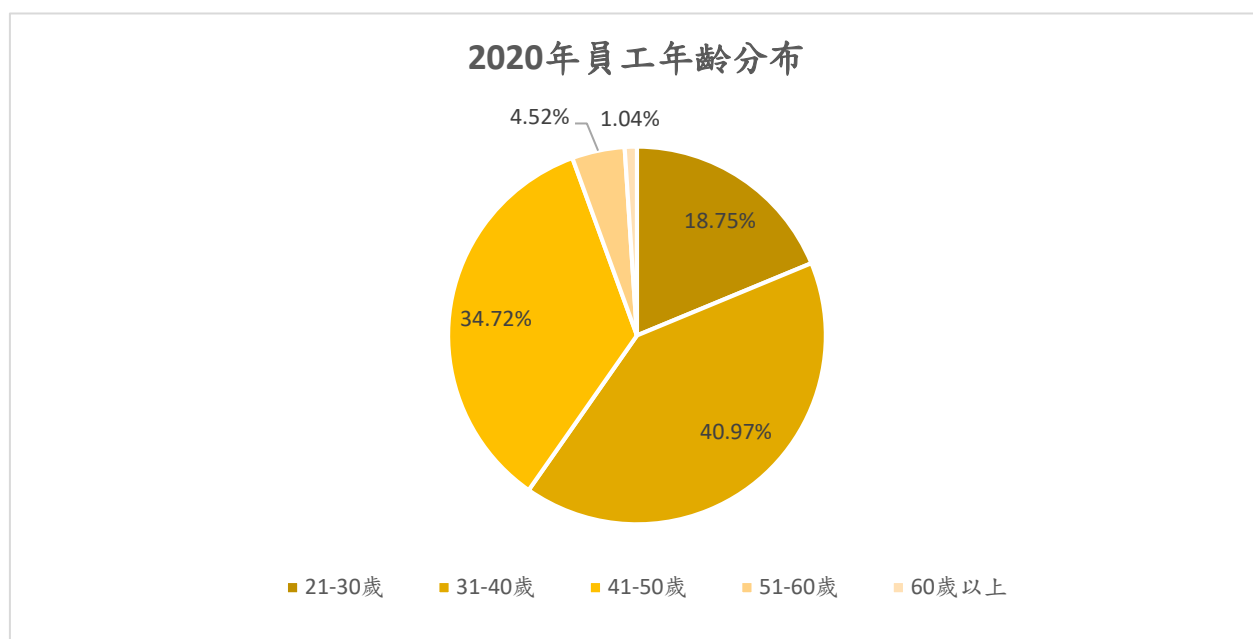
### 4.1 優秀人才

2020 年力旺總員工人數為 288 人，男性員工占 68.1%，女性員工占 31.9%。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，女性員工約占總人數的三分之一。力旺電子持續招募各領域之優秀人才，不論其性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、母語、宗教、政治立場、籍貫、出生地、容貌、五官或身心障礙。

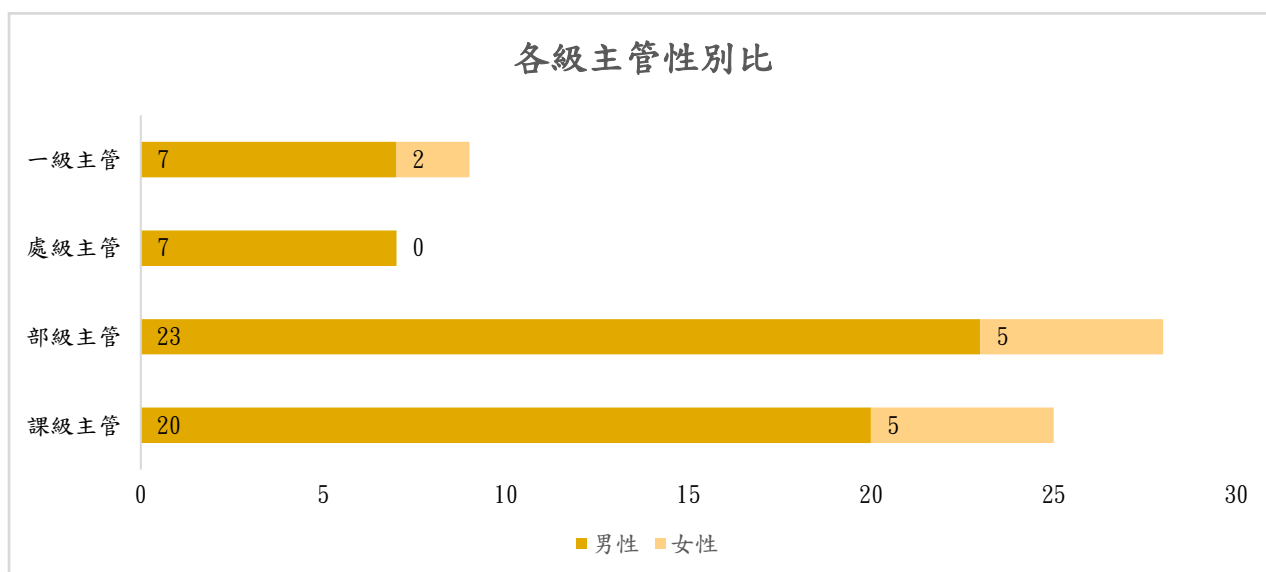


### 4.1.1 人力結構

2020 年之員工平均年齡為 39 歲，以 31 到 40 歲人數最多，共占總人數 40.97%。接著為 41 到 50 歲占比為 34.72%，21 到 30 歲占比為 18.75%，51 到 60 歲占比為 4.52%，60 歲以上之員工則占總員工人數的 1.04%。從職務比例來看，研發人員之比例最高，為總員工人數之 67.02%。行政人員(包含管理及支援單位同仁)比例次之，為 19.44%，業務人員比例則為 13.54%。員工之學歷分布狀況，具有碩士學位之員工比例最高，占總員工比例之 63.89%；大專學歷次之，為 31.6%；具博士學位之員工則為總員工人數之 4.17%。





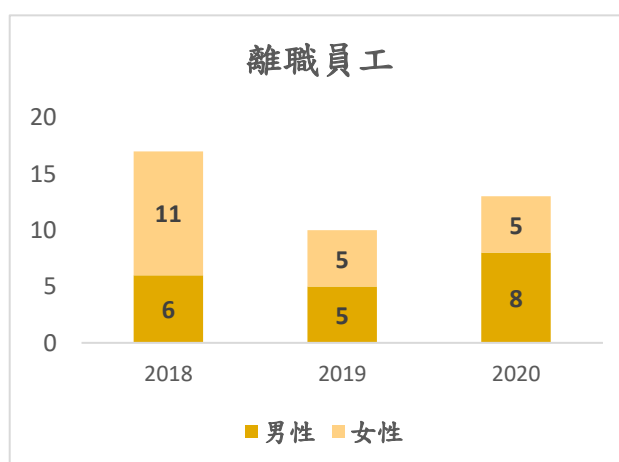
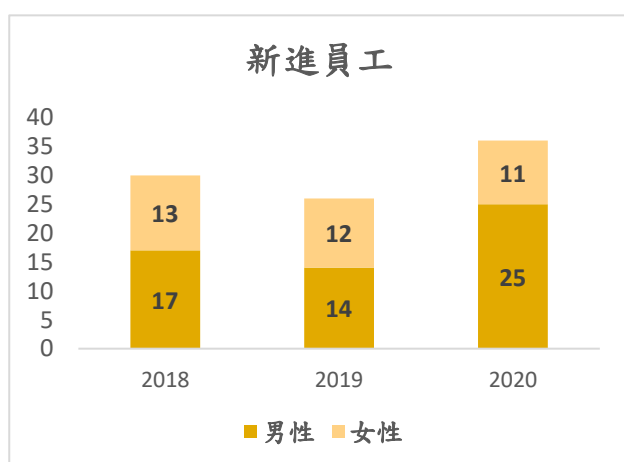


各級主管之性別比例，女性一級主管占公司全體一級主管之 22.2%，女性部級主管占比為 17.9%，而女性課級主管則為公司全體課級主管之 20%。

#### 4.1.2 新進及離職

力旺電子長期維持穩定的人力資源，且離職率皆遠低於業界平均。2020 年之離職率為 4.51%，新進員工離職率則為 5.56%，我們也將持續努力維持使 2021 年之離職率於 5.5% 以下。我們積極招募各領域之優秀人才，2020 年共有 36 位新進員工加入力旺，其中 69.44% 為男性，女性新進員工則為 30.56%。

為提供公司強而有力的成長動能，力旺透過多種招募管道以豐沛我們的人力資源，其中包含人力銀行、大學校園徵才、實習生計畫等。我們希望透過實習計畫及與大專院校之合作，培養永續的人才資源，不僅吸引更多的年輕人才，同時也能於學界建立更鮮明之企業形象。



## 4.2 員工訓練與發展

為維持創新之動能，力旺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，每一位員工皆能有多元的學習機會，充實專業知識的同時，亦能促進彼此間意見的交流，激發不同的想法與創新。

訓練項目	班次數	總人次	總時數
新進人員訓練	4	30	259
專業職能訓練	153	2,213	5,669
主管才能訓練	2	24	115
通識訓練	9	1,107	1,192
總計	168	3,374	7,235

2020 年員工訓練總時數為 7,235 小時，平均每位員工所接受之訓練時數為 25.12 小時。男性研發人員之平均訓練時數為 37.0 小時，女性研發人員則為 24.9 小時。男性非研發人員之平均訓練時數為 22.0 小時，女性非研發人員之平均訓練時數為 16.3 小時。儘管受到疫情影響，外部訓練之機會較去年少，力旺同仁仍積極參與線上訓練及內部訓練課程，提升自我實力。

### 4.2.1 新進人員訓練

從新人加入力旺的第一天起，我們便安排了完善的訓練課程，使新進員工能對自身工作及公司文化有更多的了解，進而融入這個大家庭。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，使同仁可快速了解公司日常運作流程及個人權益。



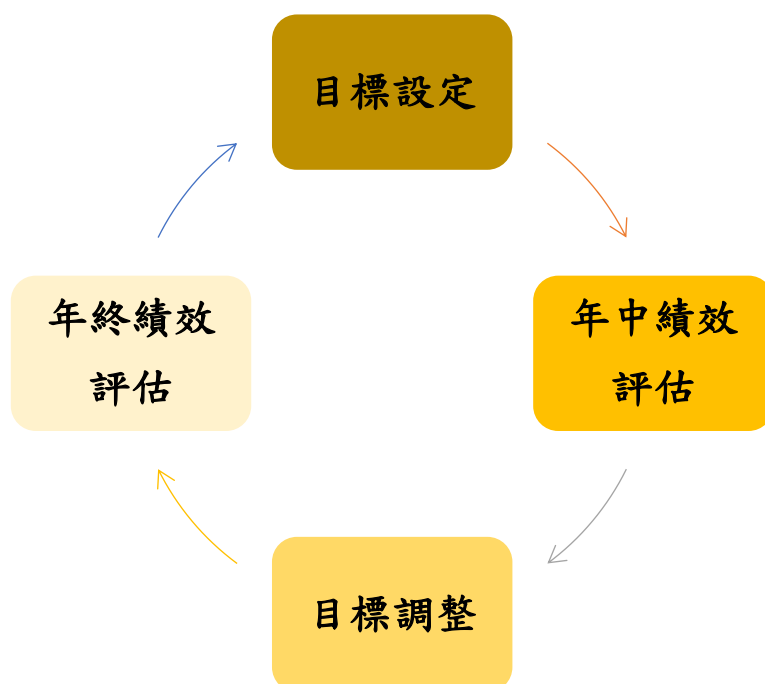
另外，力旺新進同仁皆會參與人權保障的相關訓練，主要說明並探討人權保障與職場安全相關議題。2020年，公司針對同仁實施的人權保障相關訓練總時數為117.16小時，共57人進行訓練。新進同仁也會參加為期一天的新人訓練，由公司各單位之一級主管主講，詳細介紹公司核心價值與公司文化，並說明各單位之工作內容與方針。更加瞭解公司理念與使命後，可增加同仁對公司之認同感和建立對新單位之歸屬感。

#### 4.2.2 多元學習課程

力旺電子對人才的培養與發展不遺餘力，雖然2020年全球受到疫情影響，減少部分實體外訓課程，力旺仍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。除專業知識外，我們也提供許多健康保健相關課程及語言課程供同仁參加。力旺在2020年推動商業英語課程，協助同仁增進主持英語會議之能力、專業的英文書寫以及全英文議題討論。不僅增進同仁的語言能力，同時也可讓力旺的理念、產品及服務能更加完整且有效地傳達給國外客戶及合作夥伴。

#### 4.2.3 績效評估與職涯發展

力旺之績效管理分為個人工作目標設定及績效評估。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畫所需，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，期許同仁能將之融入工作之中，進而促進工作效率、團隊合作以及個人成就。2020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，以達到適才適所之目標。力旺每半年舉辦晉升人評會，以拔擢表現優異之同仁，也提供同仁雙軌制的升遷管道，期許同仁

能夠在公司各項領域發展職涯。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。力旺目前尚未針對因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，規劃繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助方案。

### 4.3 福利制度

員工是力旺最重要的資產，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。我們重視同仁在工作與生活間的平衡，除了提供具競爭力的薪資酬勞、安全健康的工作環境，我們也提供優於法令的休假與舉辦各式團體活動。相關福利制度的建立，旨於維護員工之身心健康、提高工作效率並提升個人成就感。

#### 4.3.1 薪資酬勞

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 2 個月三節獎金，另依營運績效表現及同仁之貢獻度發放績效獎金及專案獎金。每年度如有獲利，將會提撥 1%到 25%作為員工酬勞發放。2020 年力旺電子非擔任主管職之人數為 241 人，其薪資平均數為 2,178 仟元，較去年高 17.73%。薪資中位數為 1,935 仟元，較去年高 11.79%。

力旺電子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。





#### 4.3.2 假勤制度

除勞動基準法規定的假別外，力旺另訂七天特定休假日及生日當月之個人生日假，並有優於法令的七天全薪病假。對於家中即將迎接新生命的同仁，我們提供 7 日產檢假 5 日陪產假，以及 8 周之產假。育嬰假的部分，2020 年實際使用育嬰假之女性員工共 2 位，並皆於育嬰假結束後復職，其復職和留任的員工比例達 100%。

#### 4.3.3 員工福利

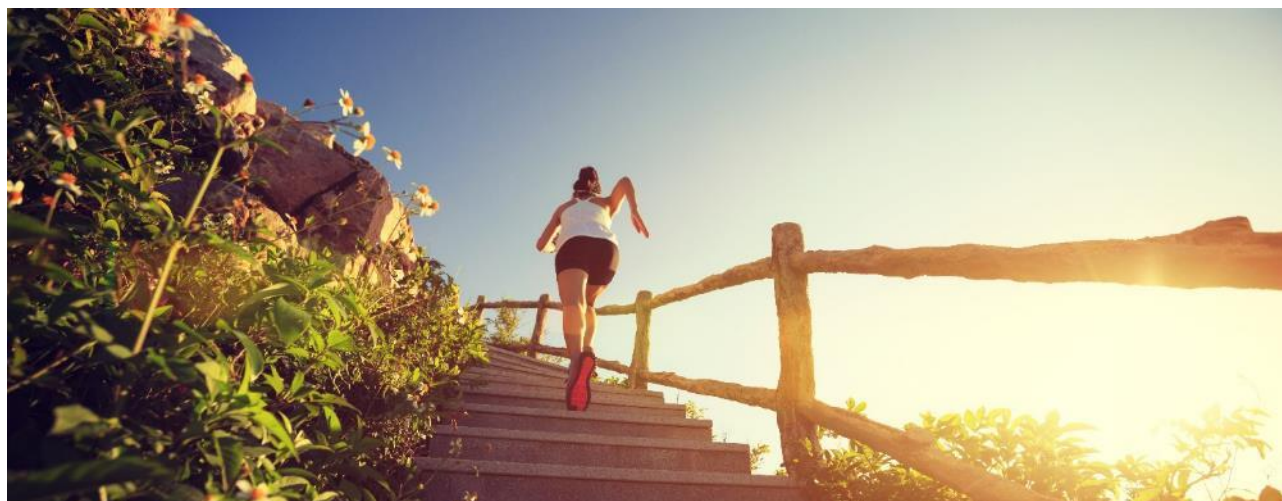
為鼓勵同仁重視身體健康，力旺設立各種項目為員工的健康把關。我們提供全額運動健身補助，讓同仁能無負擔的盡情揮灑汗水。公司內隨手可得無限供應的健康點心及水果，是公司自創立以來即有的貼心傳統，下午時段適時提供現做的點心下午茶，為同仁補充能量以保持最佳狀態。另外，平均每週有臨場醫護於公司內提供諮詢服務，以利同仁健康管理。每年舉辦高品質員工健康檢查，對於資深同仁，更提供高額之專業健檢項目，讓同仁維持強健體魄。

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。

力旺於公司成立初期，即成立「職工福利委員會」，每年由各部門推派之同仁所組成。透過定期舉辦員工福利活動，如慶生會、家庭日、尾牙晚會及海內外員工旅遊等，拉近同仁之間的距離，並建立良好的信任關係。另外，力旺的社團活動盛行，如品酒社、桌遊社、登山社等，同仁可藉由共同興趣認識跨部門的同仁，並發展工作之外的多元興趣。

#### 4.3.4 退休制度

力旺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% 退休金予以員工。自 2005 年起，力旺每月以 6% 提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。





## 4.4 職業安全與人權政策

### 4.4.1 職業安全與健康管理

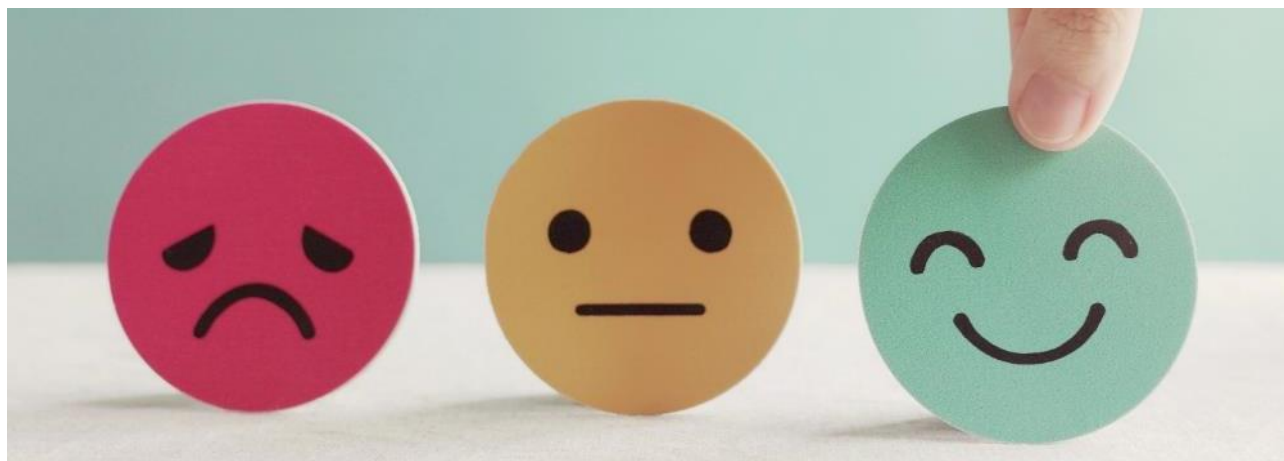
力旺主要業務範圍為嵌入式非揮發記憶體 IP 授權及技術服務，工作環境以一般辦公室為主，並無工廠等可能導致員工傷害的場所，2020 年並無發生任何職業傷害事件。2020 年全球疫情爆發，儘管台灣所受到的影響較小，力旺仍超前佈署於三月時啟動居家辦公及分流計畫。全體同仁全力配合防疫相關措施，不僅控管疫情擴散，也預防相關風險之發生，共同維護個人健康並使公司營運免於受到疫情影響。

一直以來，力旺致力維護勞工身體健康及工作環境之議題，因此每年皆有執行相關之安全與衛生管理。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，確保同仁工作環境之安全無虞。

項目/年度	性別	2018	2019	2020
工傷率 (OIR)	男	0	0	0
	女	0	0	0
職業病比率 (ODR)	男	0	0	0
	女	0	0	0
死亡人數	男	0	0	0
	女	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	男	0	0	0
	女	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	男	0	0	0
	女	0	0	0

### 4.4.2 健檢與保險

遵循職業安全衛生法之規定，力旺每年規劃員工完善的全身健康檢查，更有提供資深同仁與主管高級健檢，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。2020 年共 34 人參與聽力檢查，完檢率 100%。



力旺與專業醫護人員合作，定期提供同仁臨場醫護諮詢服務，讓同仁可以無需舟車勞頓，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，例如骨質疏鬆預防講座、肺炎篩檢與防治等。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。

員工保險部分，力旺提供各式保險，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(配偶及子女免費投保)、職災保險及出差旅遊平安險。我們同樣有與保險公司合作，隔週提供專員駐廠服務，確保力旺員工及其家人能得到最完善的保護。

#### 4.4.3 人權政策

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。同時，力旺要求供應商遵守行為準則，並請其商簽署「力旺電子供應商社會責任承諾書」，同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規。

力旺新進同仁皆會進行人權保障的相關訓練，2020年針對同仁實施的人權保障相關訓練總時數為 117.16 小時，共 57 人進行訓練。另外，力旺設有員工意見箱，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 2020 年並無相關歧視事件發生。我們將持續關注人權保障議題並推動教育訓練，提升職場安全並降低風險。





力旺視回饋社會為己任，並相信其有助於團隊精神之建立，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。

## 5.1 人才培育

力旺電子致力推動多元學習方案，提供同仁完整且多樣的培訓機會。藉由內部講師制度，搭配外部專家授課及外賓演講，持續推動人才養成與專業知識傳承。配合組織需求以及人才發展規劃，提供同仁與主管紮實的專業技術及管理職能培訓。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了長期合作夥伴關係，分享經驗並激勵年輕人發揮自己的潛力。力旺電子是國立清華大學和國立成功大學的長期合作夥伴，提供產業相關課程及暑期實習計畫，履行企業永續責任及為大學生提供產學合作平台。此外，在力旺電子實習的學生會被分配一名導師，帶領並指導學生於其擅長及感興趣之領域學習與發展。實習期間，導師也會對學生之表現進行績效評估與調整建議。相信此實習經驗不僅有助於學生於半導體產業之發展，更期許他們能將思考邏輯與學習態度運用在未來之各領域。

### 5.1.2 知識分享

為了與產業界和學術界分享力旺豐富的產業經驗和技術發展，我們出版了第一本邏輯製程非



揮發記憶體書籍《LOGIC NON-VOLATILE MEMORY—The NVM Solutions》。本書籍主要分發給大學與同產業之先進、夥伴們，分享邏輯製程非揮發記憶體的先進研究，亦作為嵌入式非揮發記憶體技術的未來發展的基礎。

### 5.1.3 與學術機構合作之研究計畫

力旺提供優渥獎學金及支援長期研究計畫等，為國立清華大學及國立陽明交通大學之有志學子建立一個資源豐沛的研發環境。鼓勵其專注於各類學術研究，持續向上學習，期激發更多的研發潛能與創新技術，提升台灣整體技術的國際能見度與產業競爭力。

## 5.2 社會貢獻

作為履行企業永續責任的一部分，力旺參與多項慈善活動，如慈善機構捐款、為弱勢群體提供長期實際贊助和資源等，以提供最直接且永續的方式來關心、愛護社會。

### 5.2.1 慈善捐款與捐贈

力旺主動響應政府及公益團體對各項重大災難的即時捐助行動，關切社會急難救助之需求，並持續給予社會弱勢團體實質協助，善盡企業應盡的社會責任與義務。

我們也長期贊助非營利組織「為台灣而教」(Teach For Taiwan, TFT)，以定期捐款方式支持TFT，幫助偏遠地區的孩子們擁有穩定的優質教育與師資。2020年起規劃下午茶捐愛心行動，集結全體同仁愛心，鼓勵自由捐贈。捐款活動於2020年截止，已累計參與同仁人數超過六千人次，共同幫助偏鄉學校與學童擁有更好的教育環境。

2020年度力旺電子捐贈國立清華大學旭日計畫獎學金、捐款清華電機「力旺電子講座」、捐贈文具用品予「財團法人新竹市私立仁愛兒童之家」、捐贈筆記型電腦予「花蓮私立海星高級中學」及參與「脊髓損傷潛能發展中心」聖誕紅盆栽義賣活動。



## 歷年社會參與項目

年度	事蹟
2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 捐款清華大學旭日計畫獎學金</li> <li>• 捐款清華電機「力旺電子講座」</li> <li>• 捐款財團法人為台灣而教教育基金會</li> <li>• 捐贈文具用品予財團法人新竹市私立新竹仁愛兒童之家</li> <li>• 捐贈花蓮私立海星高級中學筆記型電腦</li> <li>• 參與「脊髓損傷潛能發展中心」聖誕紅盆栽義賣活動</li> </ul>
2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 捐贈文具用品予社團法人新竹縣愛鄰社區關懷協會-綠光種子教室</li> <li>• 捐款清華大學旭日計畫獎學金</li> <li>• 捐贈世界展望會新竹西區辦事處電腦硬體設備</li> <li>• 捐贈世界和平會新竹會所電腦硬體設備</li> <li>• 參與「脊髓損傷潛能發展中心」聖誕紅盆栽義賣活動</li> </ul>
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 捐款清華電機力旺電子獎學金</li> <li>• 捐款清華大學力旺電子學術講座</li> <li>• 捐款清華大學及交通大學學術回饋金</li> <li>• 捐款清華大學旭日計畫獎學金</li> <li>• 捐款台灣世界展望會-飢餓三十 救援花蓮震災</li> <li>• 捐贈為台灣而教協會電腦硬體設備</li> <li>• 捐贈家扶基金會(新竹分所)電腦硬體設備</li> <li>• 捐贈文具用品予社團法人新竹縣愛鄰社區關懷協會-綠光種子教室</li> <li>• 參與「脊髓損傷潛能發展中心」聖誕紅盆栽義賣活動</li> </ul>
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 捐贈清華大學獎學金</li> <li>• 捐款清華大學力旺電子學術講座</li> <li>• 捐贈清華大學及交通大學學術回饋金</li> <li>• 捐款為台灣而教協會</li> <li>• 捐贈文具用品予財團法人新竹市私立新竹仁愛兒童之家</li> <li>• 參與「脊髓損傷潛能發展中心」聖誕紅盆栽義賣活動</li> </ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 捐贈清華大學獎學金</li> <li>• 捐款清華大學力旺電子學術講座</li> <li>• 捐贈清華大學及交通大學學術回饋金</li> <li>• 捐款為台灣而教協會</li> <li>• 捐贈文具用品予天主教會新竹教區附設德蘭兒童中心</li> <li>• 參與脊髓損傷潛能發展中心義賣活動</li> </ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 捐贈清華大學獎學金</li> <li>• 捐贈清華大學及交通大學學術回饋金</li> <li>• 捐款陽光基金會一八仙塵暴事件</li> <li>• 捐款為台灣而教協會</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 捐贈清華大學獎學金</li> <li>• 捐贈清華大學學術回饋金</li> <li>• 捐款為台灣而教協會</li> <li>• 捐款新竹縣歡呼兒協會</li> </ul>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 捐贈清華大學獎學金</li> <li>• 捐贈清華大學學術回饋金</li> <li>• 捐款台灣省寧園安養院</li> <li>• 捐贈成功國中、竹北國小及六家國小校園硬體設備</li> </ul>



## GRI 內容索引

GRI 準則	揭露項目	對應章節
GRI 102: 一般揭露 2016		
組織概況	102-1 組織名稱	關於本報告書
	102-2 活動、品牌、產品與服務	1 關於力旺 p.1
	102-3 總部位置	關於本報告書
	102-4 營運活動地點	關於本報告書
	102-5 所有權與法律形式	關於本報告書
	102-6 提供服務的市場	1 關於力旺 p.1
	102-7 組織規模	1.1 公司簡介 p.1 4.1 優秀人才 p.23
	102-8 員工與其他工作者的資訊	4.1 優秀人才 p.23
	102-9 供應鏈	3.1 供應商管理 p.17
	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	本公司無此情形
	102-11 預警原則或方針	2.2 誠信經營 p.13 2.3 風險管理 p.13
	102-12 外部倡議	1 關於力旺 p.1
	102-13 公協會的會員資格	1.1 公司簡介 p.1
策略	102-14 決策者的聲明	董事長的話
倫理與誠信	102-16 價值、原則、標準及行為規範	1 關於力旺 p.1 2 公司治理 p.10
治理	102-18 治理結構	2.1 治理結構 p.10
	102-20 管理階層負責經濟、環境和社會主題	1 關於力旺 p.1 2 公司治理 p.10
	102-22 最高治理單位與其委員會的組成	2.1 治理結構 p.10 2.4 利害關係人管理 p.15
利害關係人溝通	102-40 利害關係人團體	2.4 利害關係人管理 p.15
	102-41 團體協約	公司依法定期舉辦勞資會議，向員工報告企業營運概況，並邀請員工參與勞動條件與勞工福利等議題討論，使勞資雙方溝通更為順暢。

GRI 準則	揭露項目	對應章節
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	2.4 利害關係人管理 p.15
	102-43 與利害關係人溝通的方針	2.4 利害關係人管理 p.15
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	1.4 重大議題 p.6 2.4 利害關係人管理 p.15
報導實務	102-45 合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書 2 公司治理 p.10
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	1.4 重大議題 p.6
	102-47 重大主題表列	1.4 重大議題 p.6
	102-48 資訊重編	本公司無此情形
	102-49 報導改變	1.4 重大議題 p.6
	102-50 報導期間	關於本報告書
	102-51 上一次報告書的日期	關於本報告書
	102-52 報導週期	關於本報告書
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書
	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書
	102-55 GRI 內容索引	GRI 內容索引 p.35-p.40
102-56 外部保證/確信	本公司無此情形	
GRI 103: 管理方針 2016		
	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.4 重大議題 p.6
	103-2 管理方針及其要素	1.4 重大議題 p.6
	103-3 管理方針的評估	1.4 重大議題 p.6
GRI 201: 經濟績效 2016		
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 公司簡介 p.1 4.3 福利制度 p.28
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 風險管理 p.13
	201-3 定義福利計畫義務与其它退休計畫	4.3 福利制度 p.28
	201-4 取自政府之財務補助	本公司無此情形
GRI 202: 市場地位 2016		
	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.3 福利制度 p.28
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 優秀人才 p.23

GRI 準則	揭露項目	對應章節
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 社會參與 p.32
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	5 社會參與 p.32
GRI 204: 採購實務 2016		
	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應商管理 p.17
GRI 205: 反貪腐 2016		
	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營 p.13 3.1 供應商管理 p.17
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營 p.13 3.1 供應商管理 p.17
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營 p.13 3.1 供應商管理 p.17
GRI 206: 反競爭行為 2016		
	206-1 涉及反競爭行為、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 302: 能源 2016		
	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 環境管理 p.19
	302-2 組織外部的能源消耗量	3.3 綠能產品開發 p.21
	302-3 能源密集度	2.3 風險管理 p.13 3.2 環境管理 p.19
	302-4 減少能源消耗	2.3 風險管理 p.13 3.2 環境管理 p.19
	302-5 降低產品和服務的能源需求	本公司無此情形
GRI 303: 水與放流水 2018		
	303-1 共享水資源之相互影響	3.2 環境管理 p.19
	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.2 環境管理 p.19
	303-3 取水量	3.2 環境管理 p.19
	303-4 排水量	3.2 環境管理 p.19
	303-5 耗水量	3.2 環境管理 p.19

GRI 準則	揭露項目	對應章節
GRI 305: 排放 2016		
	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2 環境管理 p.19
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2 環境管理 p.19
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	本公司無此情形
	305-4 溫室氣體排放密集度	3.2 環境管理 p.19
	305-5 溫室氣體排放減量	3.2 環境管理 p.19
	305-6 破壞臭氧層物質的排放	本公司無此情形
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx), 及其它重大的氣體排放	本公司無此情形
GRI 306: 廢棄物 2020		
	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 環境管理 p.19
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.3 風險管理 p.13 3.2 環境管理 p.19
	306-3 廢棄物的產生	2.3 風險管理 p.13 3.2 環境管理 p.19
	306-4 廢棄物的處置移轉	2.3 風險管理 p.13 3.2 環境管理 p.19
	306-5 廢棄物的直接處置	3.2 環境管理 p.19
GRI 307: 有關環境保護的法規遵循 2016		
	307-1 違反環保法規	本公司無違反環境法律及/或法規之情事
GRI 308: 供應商環境評估 2016		
	308-1 採用環境標準節選新供應商	3.1 供應商管理 p.17
	308-2 供應商對環境的負面衝擊, 以及所採取的行動	3.1 供應商管理 p.17
GRI 401: 勞雇關係 2016		
	401-1 新進員工和離職員工	4.1 優秀人才 p.23
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.3 福利制度 p.28
	401-3 育嬰假	4.3 福利制度 p.28

GRI 準則	揭露項目	對應章節
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		
	403-1 職業安全衛生管理系統	4.4 職業安全與人權政策 p.30
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 職業安全與人權政策 p.30
	403-3 職業健康服務	4.4 職業安全與人權政策 p.30
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.2 員工訓練與發展 p.26 4.4 職業安全與人權政策 p.30
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2 員工訓練與發展 p.26
	403-6 工作者健康促進	4.2 員工訓練與發展 p.26
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職業安全與人權政策 p.30
	403-9 職業傷害	4.4 職業安全與人權政策 p.30
	403-10 職業病	4.4 職業安全與人權政策 p.30
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 員工訓練與發展 p.26
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.2 員工訓練與發展 p.26
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 員工訓練與發展 p.26
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	4.1 優秀人才 p.23
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.3 福利制度 p.28
GRI 406: 不歧視 2016		
	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.4 職業安全與人權政策 p.30
GRI 412: 人權評估 2016		
	412-1 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	4.4 職業安全與人權政策 p.30
	412-2 人權政策或程序的員工訓練	4.4 職業安全與人權政策 p.30



GRI 準則	揭露項目	對應章節
	412-3 載有人勸條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	本公司營運主要所在地為台灣，台灣在人權保護並無重大疑慮，故在此議題上並無顯著風險或問題。
GRI 414: 供應商社會評估 2016		
	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	3.1 供應商管理 p.17
	414-2 供應商中負面的社會衝擊以及所採取的行動	本公司無此情形
GRI 415: 公共政策 2016		
	415-1 政治捐獻	本公司無此情形
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	3.3 綠能產品開發 p.21 3.4 專利創新 p.21
	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	本公司無此情形
GRI 419: 社會經濟法規遵循 2016		
	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	本公司並無違反社會與經濟領域之法律和規定

**ememory**

EMBEDDED WISELY, EMBEDDED WIDELY

