

ememory

股票代號：3529

力旺電子股份有限公司

2021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	III
關於本報告書	IV
2021 年度永續績效摘錄	V
關於力旺.....	1
1.1 公司概況.....	1
1.2 營運模式.....	4
1.3 新冠肺炎應變措施	5
1.4 重大議題.....	6
公司治理.....	10
2.1 治理結構.....	10
2.2 內部稽核.....	11
2.3 誠信經營.....	12
2.4 吹哨者系統	13
2.5 資訊安全管理	13
2.6 風險管理.....	14
2.7 利害關係人管理	16
永續發展.....	18
3.1 環境管理.....	18
3.2 綠能產品開發	20
3.3 專利創新.....	21
3.4 供應鏈管理	22
人力資源.....	24
4.1 優秀人才.....	24
4.2 員工訓練與發展	27
4.3 福利制度.....	29
4.4 職業安全與人權政策	31
社會參與.....	33
5.1 人才培育.....	33
5.2 社會貢獻.....	34
GRI 內容索引.....	37

董事長的話

2021 年仍然是一個充滿挑戰的一年，當其他國家已漸漸適應新冠肺炎所帶來的影響，台灣才正開始克服疫情爆發帶來的種種挑戰。面對這些挑戰，力旺仍努力實現我們最基本的企業責任：支持我們的員工、客戶、股東和合作夥伴。

在過去的 20 多年裡，我們建立了一個強大且有韌性的公司，使我們能一再達成目標。今年我們的年營收再創新高，OTP 於邏輯製程推進至 6 奈米，MTP 也進入更先進製程開發。感謝同仁們一職以來的努力及付出，讓我們能屢創佳績。力旺也將繼續秉持核心信念，打造創新及持續進步的環境，伴隨著員工一同成長，提升團隊的競爭力，以持續企業之永續性。

科技正以前所未有的速度改變世界，開創新局的同時也帶來許多龐大的挑戰。尤其是氣候變遷及物聯網所帶來的相關安全問題，更是政府、企業及社會大眾所關心的議題。在這樣的環境下，力旺依循著創新的企業核心價值，不斷推動最佳的應變措施及解決方案，以確保公司及利害關係人之最大利益。

面對氣候變遷，力旺不斷開發新技術，致力於先進半導體製程節點技術發展，使我們能滿足業界對邏輯製程非揮發性記憶體技術之需求，不僅大幅縮小晶片的面積，更有效降低各類功耗，協助減少終端產品之碳排放量。另外，嵌入力旺矽智財可提升晶片穩定度及良率，進而減少晶片製造時的資源消耗。

為因應科技快速發展而產生的安全性漏洞及惡意攻擊，企業開始加強其產品和服務的安全性，以確保企業永續。力旺及子公司-熵碼科技為滿足這些安全需求，積極推出以物理不可複製功能(PUF)為基礎之硬體安全 IP 解決方案。希望藉此協助客戶保護產品及應用生態免受威脅，並延長晶片的生命週期進而提高產品及設備壽命。不僅實踐守護聯網世界的願景，也將為力旺帶來高速成長的新動能。

我相信力旺以及我們能夠共同實現的未來。每位員工的專業知識和熱情，以及合作夥伴與投資人的支持是激發我對未來充滿信心的原因。力旺及熵碼將持續成長，共創一個永續發展及更好的世界。邀請您一同閱讀此份報告，了解我們在過去一年為所有利害關係人，以及永續經營所做的行動與努力。

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) 2021 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 2021 年 1 月 1 日至 2021 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 2021 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。本公司訂定「永續發展實務守則」，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 761,271,920 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：
 - 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

2021 年度永續績效摘錄

治理面

年增**33.05%**合併營業收入

每股稅後純益增加**55.3%**

7,000,000+片量產品圓嵌入使用
力旺矽智財

累積超過**5,750**件設計授權

ISO9001:2015品質管理系統驗證

95.15/100 客戶滿意度

連續12年榮獲台積公司IP Partner
Award

獲公司治理評鑑「**前5%之公司**」

環境面

每人減少**2.8%**溫室氣體排放量

每人減少**14.3%**用水量

協助終端產品使用減少**3.9億度**能
源消耗

協助節省**1.6仟億**新台幣晶片製
造成本

990件以上專利獲證

614個下線數(tape-outs)

投入**6.8億**新台幣於產品技術研發

0件環境相關投訴與裁罰

社會面

非主管職平均員工薪資**250.7萬**新
台幣

5,000小時以上員工教育訓練時數

9.43% 離職率

100% 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

持續8年贊助非營利組織「為台
灣而教」

持續9年提供清華大學獎學金

關於力旺



1.1 公司概况

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 與 NeoPUF 為力旺電子五大核心技術，目前全球已有超過 680 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，力旺協助合作夥伴導入獨特開發之矽智財(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 力旺重要成果

截至 2021 年 12 月 31 日，力旺電子及其子公司矽碼科技之總員工數為 297 人，主要辦公地區為新竹縣竹北營業所。2021 年合併營收總合約為新台幣 2,363,824 仟元，相較於 2020 年成長了 33.0%。每股稅後純益為新台幣 14.78 元，成長 55.3%。

力旺於 2021 年投入約新台幣 6.8 億元的經費於產品、技術之研發，相當於 62.3%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 [110 年度年報](#))。累積至 2021 年，力旺已提供超過 2,100 件成熟矽智財供客戶使用，並且累積超過 5750 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之技術、產品以及解決方案。

合作夥伴							
	台灣	中國	韓國	日本	北美	歐洲	其他
晶圓代工廠	4	9	4	4	1	2	1
整合元件廠	1	0	0	7	1	1	0
專業 IC 設計公司	324	979	94	75	319	198	83

重要成果				
累積超過 4,100 萬片量產晶圓嵌入使用力旺電子之矽智財	全球擁有 25 家晶圓代工夥伴	與 10 家整合元件廠緊密合作	提供超過 2,100 件成熟矽智財供客戶使用	累積近 5,750 以上設計授權

1.1.2 矽碼重要成果

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比以往任何時候都高。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-矽碼科技，以力旺的專利技術-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。

矽碼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，和高階晶片安全處理器 PUFcc。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，並包含密碼學演算法引擎，為一個通用的整合性安全 IP 模組。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。

在 2021 年，PUFrt 通過 Riscure 抗攻擊認證，而 PUFcc 通過了美國國家標準暨技術研究院(NIST) 的密碼演算法認證計畫 (CAVP) 的技術驗證，對於熵碼的研發品質實為一大肯定。更重要的是，客戶可以藉由使用這些符合國際安全法規的安全解決方案，輕鬆開發出符合安全標準的產品。不僅幫助降低安全風險，還可以大幅節省產品開發過程中需要的時間與資源。

1.1.3 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)硬體安全解決方案，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。



1.1.4 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，盡力將力旺的品牌與技術的創新傳達到世界。

2021 年力旺電子與燭碼科技共參與 12 場由晶圓代工廠所舉辦的線上論壇，以及 Design & Reuse 所舉辦的 IP-Soc Silicon Valey 21 和 IP- SoC China 21 之國際級技術論壇，無遠弗屆的推廣力旺及燭碼的品牌精神與產品及技術的創新。我們同時舉辦了五場線上技術研討會，分享力旺和燭碼之產品如何運用在 AI 晶片、電動車及供應鏈安全等領域。

2021 年活動參與統計		
晶圓代工廠主辦論壇	國際級技術論壇	力旺燭碼主辦 線上研討會
12	2	5

1.1.5 會員資格

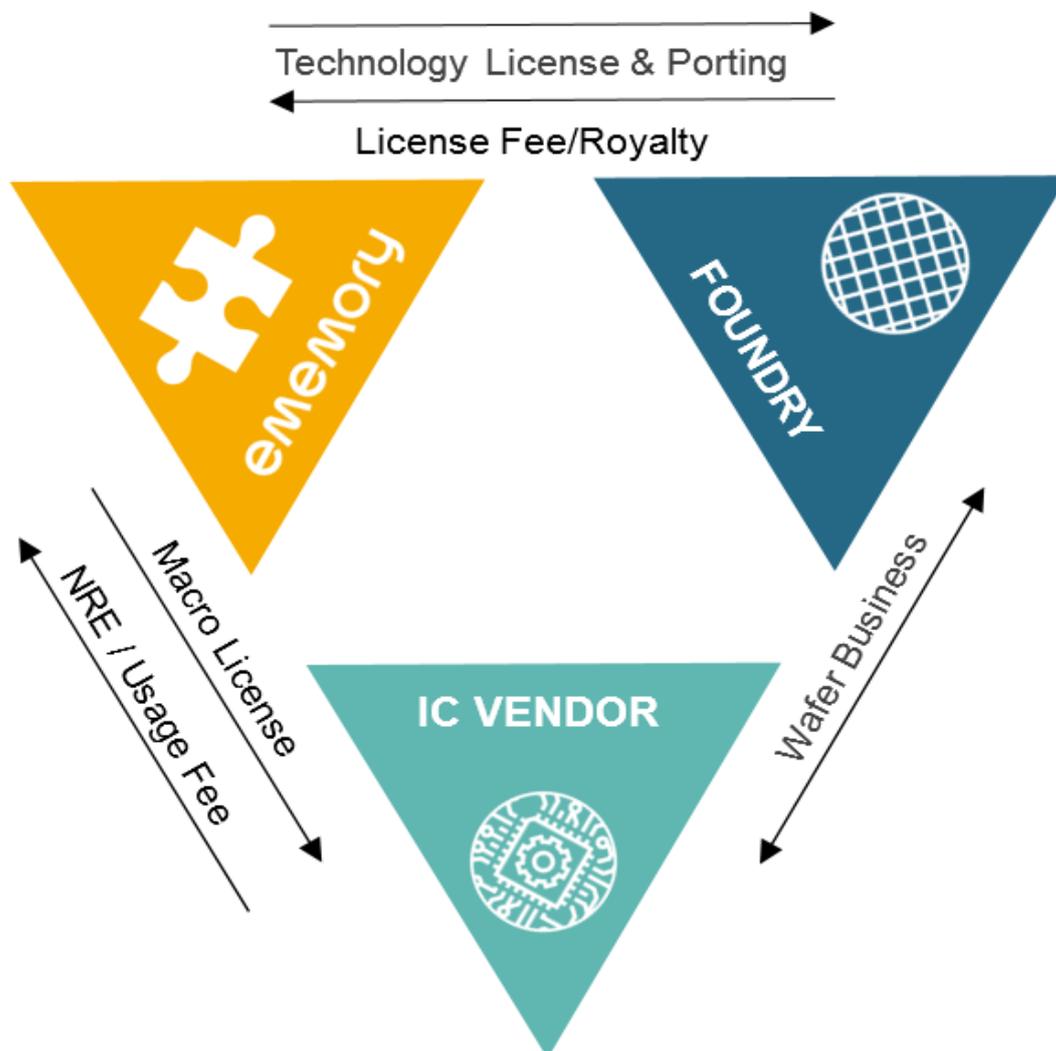
為能即時掌握業界動向，並主動凝聚業界之發展共識，力旺積極加入業界各協會，分享力旺在研發技術上之創新與經驗，並與各先進朋友們共同打造台灣半導體產業。我們同時也參與國際性的協會，如 Global Semiconductor Alliance (GSA)。期望能為全球供應鏈企業間的合作與創新有所貢獻，共同解決全球供應鏈遇到的挑戰。透過專題演講、學術研討會及經驗分享等，力旺期許能對台灣及全球半導體產業有更多的貢獻，促進其永續發展。

2021 年協會會籍	
台灣	國際
<ul style="list-style-type: none"> 台灣人工智慧晶片聯盟(AITA) RISC-V 台灣聯盟 (RVTA) 台灣先進車用技術發展協會(TADA) 台北市電腦商業同業公會 (TCA) 台灣物聯網產業科技協會(TwIoT) 中華民國台灣半導體界協會(TSIA) 	<ul style="list-style-type: none"> Asia Silicon Development Agency (ASVDA) Global Semiconductor Alliance (GSA)

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，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、低耗能之產品以推廣至更多元的應用領域。



1.3 新冠肺炎應變措施

因應本土疫情持續嚴峻，台灣自 2021 年 5 月起提升全國疫情警戒至第三級，並啟動相關防疫指引，如停止過多人數之聚會、維持社交距離、外出時全程戴口罩、關閉非必要性之營業及公共場域等。力旺同時啟動內部相關防疫措施，嚴守同仁及其家人之身體健康，並維持公司內部正常營運。



力旺於 2021 年 5 月中啟動全員居家工作，減少病毒傳播途徑以降低同仁染疫風險。對於必須進公司處理公務之同仁，則規劃 A、B 班表輪班。同仁進公司時須配戴口罩及手套、避開上下班人潮，及縮短在辦公室停留時間。為防止 A、B 班之交叉傳播，則安排辦公室及實驗室等工作環境之每周定期清消。另外，為使同仁們能順利於居家工作，我們盡力提供工作相關所需之軟、硬體設備，並加強資訊安全防護，預防遠端連線可能遭遇之資安威脅。同仁需於系統回報每日身體健康狀況，使公司可提供及支援及應對。我們也提供同仁防疫津貼，以彌補居家工作時之額外開銷。

除了盡心照顧員工之身心健康，力旺秉持善盡企業社會責任，關切社會急難救助之理念，捐款贊助新竹台大分院 100 萬元新台幣，協助新竹地區防疫措施與健康促進之所需。力旺持續關注疫情之防護，共同守護員工、家人以及整體社會之健康，希望對社會之防疫盡一份心力。

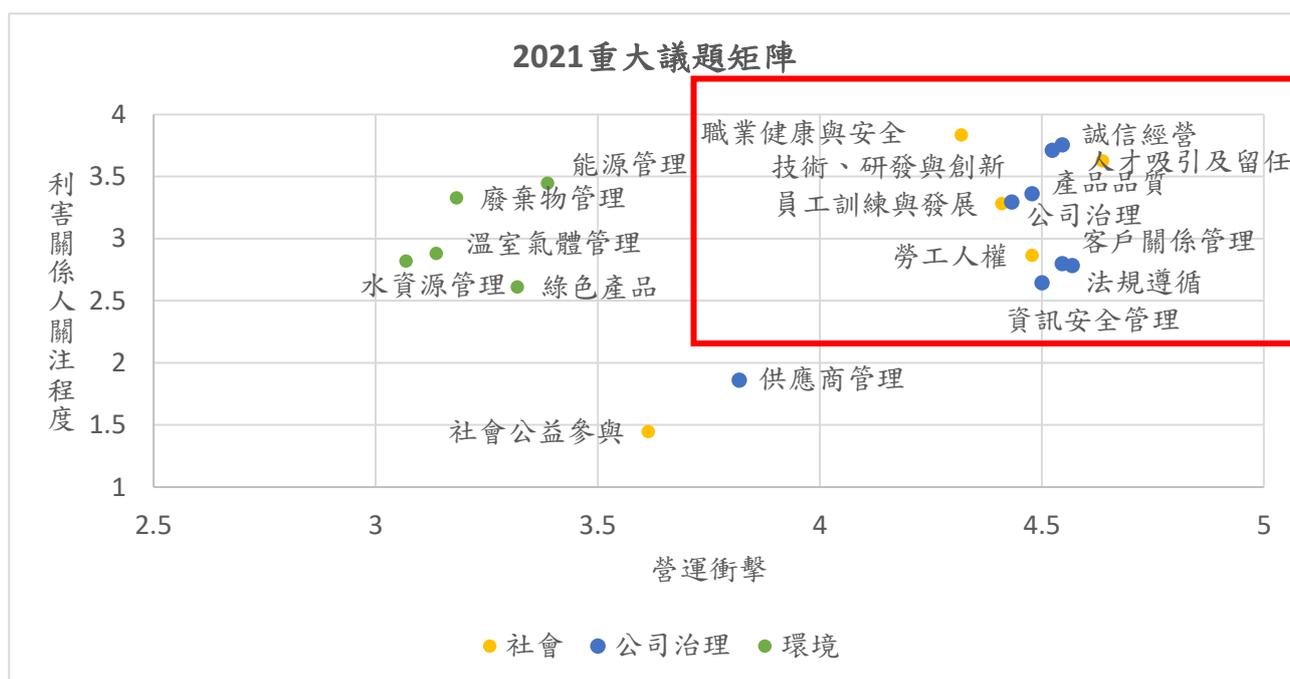
1.4 重大議題

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。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。我們延續去年列舉出 18 項重要議題，並將之分為環境、社會及公司治理等三大面向。

類別	重大議題
環境	<ul style="list-style-type: none"> • 水資源管理 • 溫室氣體管理 • 能源管理 • 廢棄物管理 • 綠色產品

類別	重大議題
社會	<ul style="list-style-type: none"> 職業健康與安全 人才吸引及留任 員工訓練與發展 勞工人權 社會公益參與
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 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 供應商管理 法規遵循 資訊安全管理

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，旨於判斷力旺及我們的利害關係人皆重視的重大議題。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。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 76 份，並回收 68 份有效問卷，回收率為 89.5%。我們並邀請 44 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。分析調查問卷之結果，得出與去年相同之 11 個重大議題，分別為 7 個公司治理面向及 4 個社會面向。



此結果再度顯示，力旺及利害關係人對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層面。我們將持續在這些重大議題上努力，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

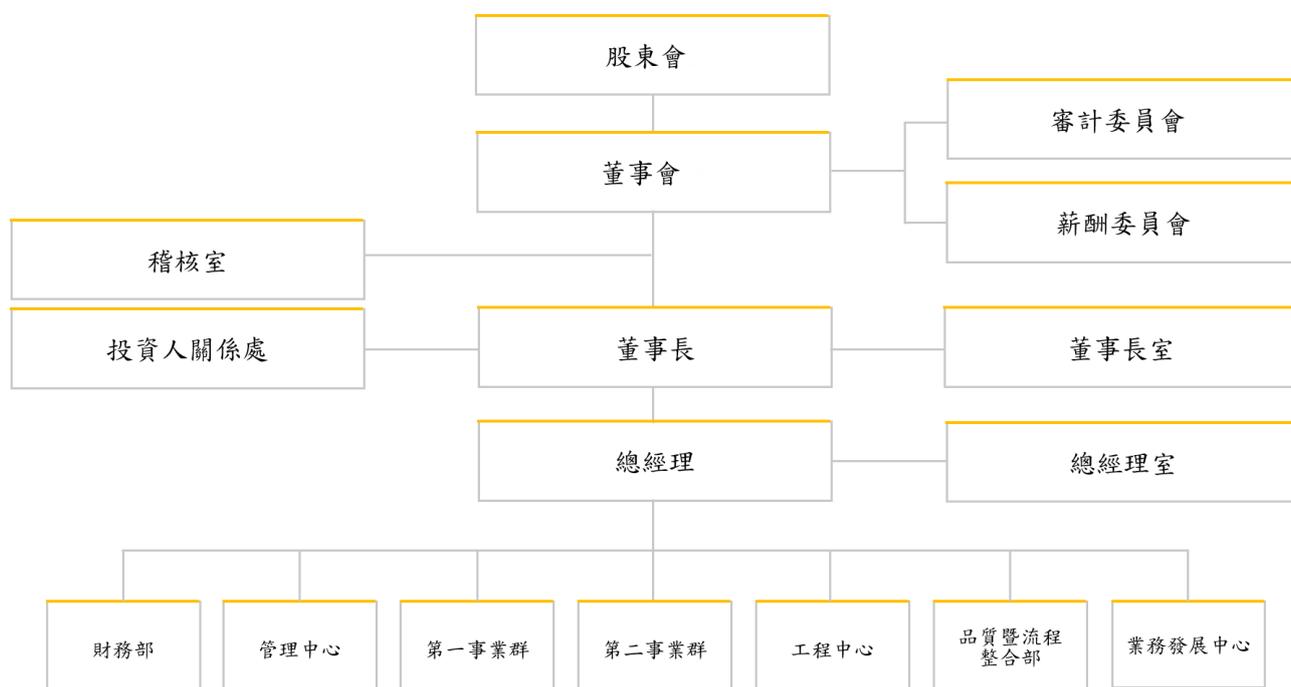
重大議題	GRI 特定主題	對應章節	衝擊範圍				
			客戶	力旺本身	供應商	股東及投資人	員工
職業健康與安全	GRI 403: 職業安全衛生	Ch. 4 人力資源		✓		✓	✓
人才吸引及留任	GRI 202: 市場地位 GRI 401: 勞雇關係 GRI 405: 員工多元化與平等機會	Ch. 4 人力資源		✓		✓	✓
員工訓練與發展	GRI 404: 訓練與教育	Ch. 4 人力資源		✓		✓	✓
勞工人權	GRI 402: 勞/資關係 GRI 406: 不歧視 GRI 412: 人權評估	Ch. 4 人力資源		✓		✓	✓
公司治理	GRI 102: 一般揭露	Ch. 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

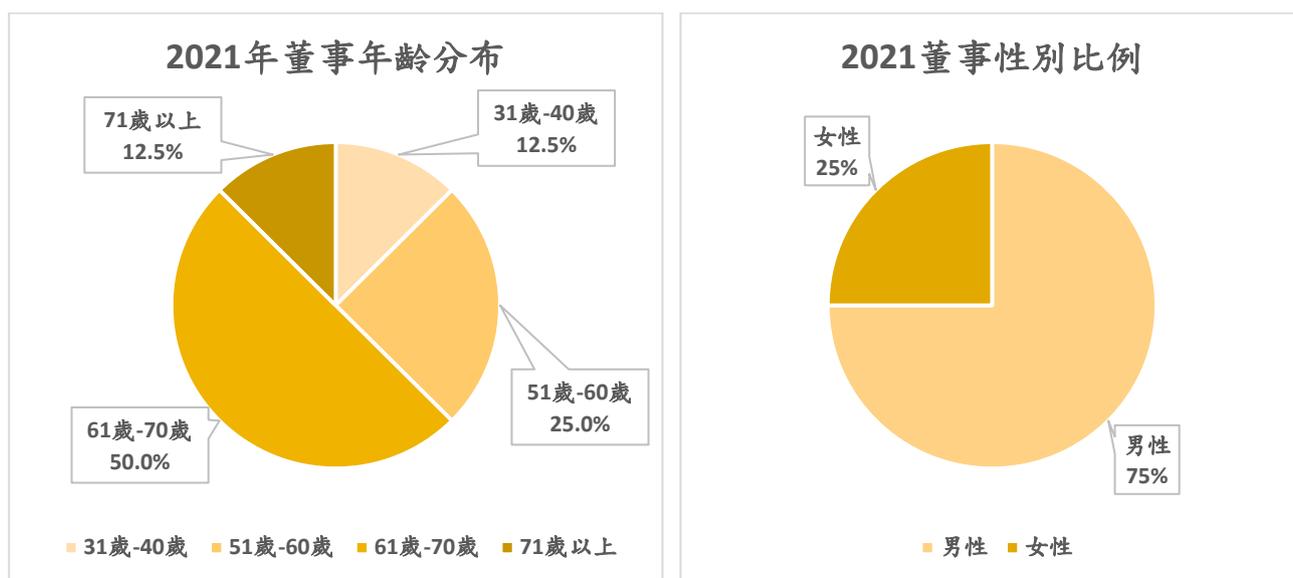
力旺電子之公司治理相關事務由各單位依職權分工負責：董事會、審計委員會及股東會議事運作由財務部門負責辦理；薪資報酬委員會議事運作由人力資源部負責辦理；公司誠信經營以及企業社會責任，則由總經理室統籌執行。



2.1.2 董事會

力旺電子「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之多元化方針，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。

力旺本屆共 8 位董事成員，其具產業界、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。8 位董事中具有員工身份之占比為 12.5%；獨立董事共 3 位，占比為 37.5%，並分別有 6、7、13 年之服務年資。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 25%。2021 年度共舉行 8 次董事會，全員出席率為 98.6%。



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。

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 2021 年度審計委員會共開會 5 次，全員出席率為 100%。

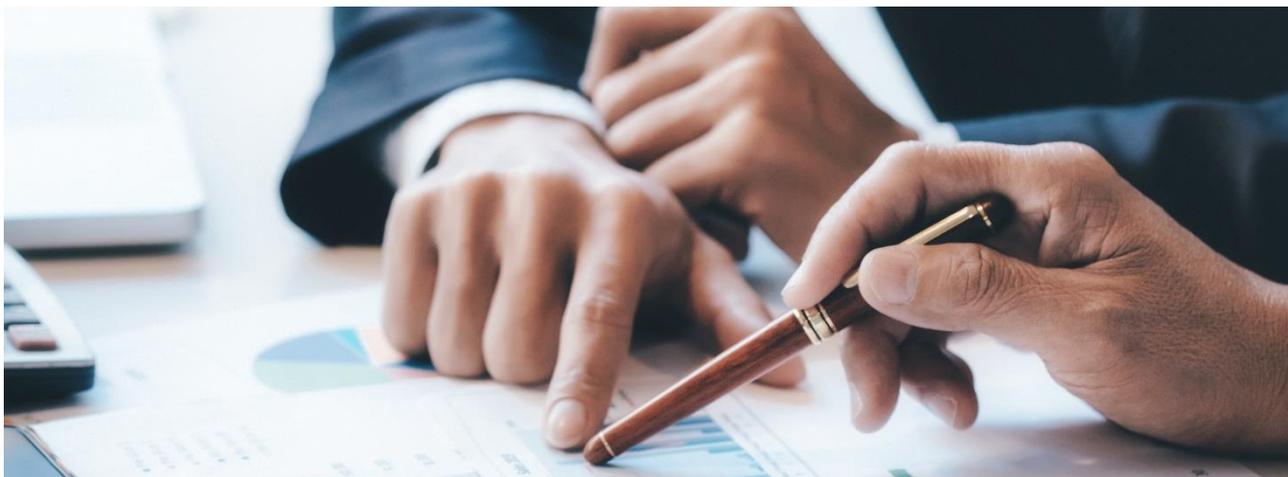
2.1.4 薪資報酬委員會

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 2021 年度薪資報酬委員會共開會 2 次，全員出席率為 100%。

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 [110 年度年報](#)。

2.2 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，內部稽核主管之任免，必須經審計委員會審查後送董事會同意為之。稽核主管如有異動，應於事實發生之日起算二日內將異動原因及異動內容，以網際網路資訊系統申報本會備查。



內部稽核主要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，也會每季向審計委員會報告，請參考「[獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通摘要](#)」。

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。

2.3 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。力旺亦有「工作規則」，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。



力旺電子 2021 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 2021 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。

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 2021 年度新進人員參與上述課程總人數為 35 人，總時數為 49.2 小時。

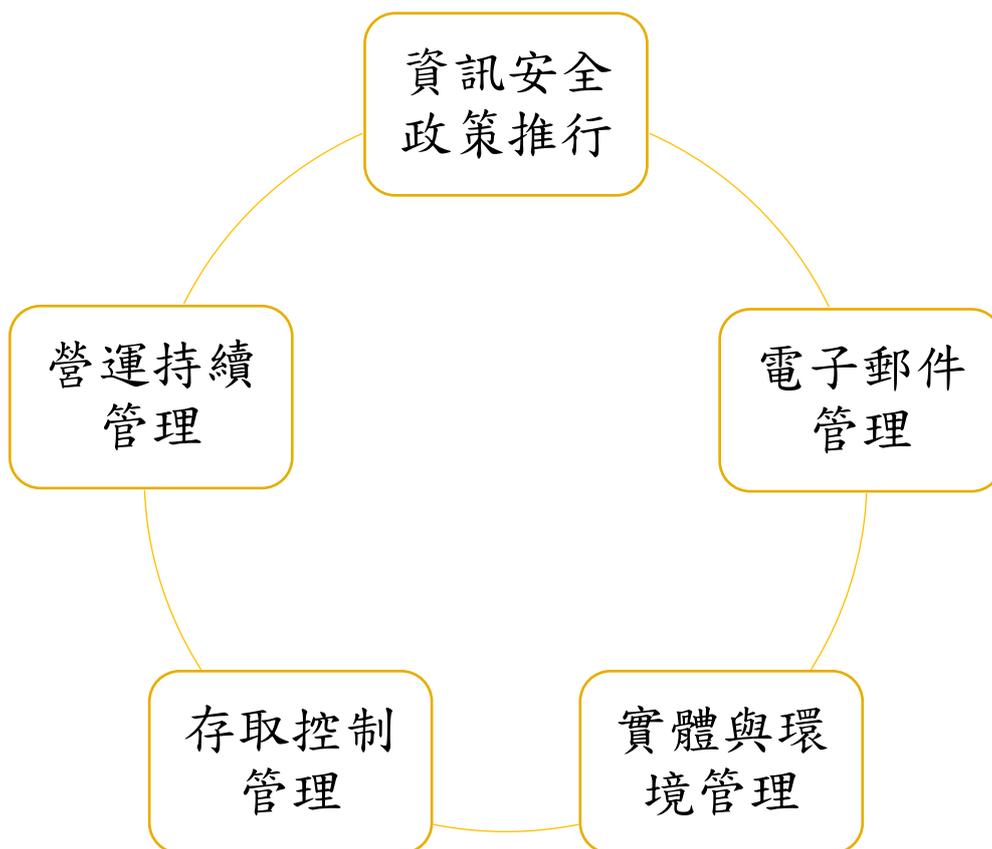
2.4 吹哨者系統

力旺官網的「[利害關係人專區](#)」提供檢舉管道及相關處理程序，作為公司外部利害關係人使用。公司內部之 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。

2.5 資訊安全管理

為提升資訊安全管理，力旺於 2013 年 4 月成立「資訊安全委員會」，負責制定資訊安全管理政策與規範。資訊安全委員會轄下設有資訊安全執行小組，負責規劃執行各項資訊安全作業，並設有資訊安全事件應變中心，負責重大資安事件發生時之應變與指令下達。資訊安全委員會每季定期開會，審查公司資訊安全政策執行情況，資訊安全執行小組則定期在由總經理主持之管理審查會議報告公司資訊安全作業品質。稽核室每年亦對資訊安全管理作業進行查核，並向董事會報告查核結果。





力旺依據 ISO27001 資訊安全系統(Information Security Management System, ISMS)之理念及架構，建立資訊安全系統及五大管理面向，包含資訊安全政策推行、電子郵件管理、實體與環境管理、存取控制管理以及營運持續管理。透過此五大面向之資安管理，以維護公司資訊之機密性、完整性與可用性，達到公司資訊業務之永續運作。

2021 年資通安全管理運作成果

0 次重大資通安全事件	對外伺服器弱點掃描涵蓋率 100%
30 次軟體即時更新修補	4 次內部資訊安全公告
強化密碼管理機制及資料存取管制	新進員工資訊安全教育訓練 100%

2.6 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：

風險評估項目	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)，故溫室氣體排放量並無製程排放源(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)，也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」、「CPR 急救訓練」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(每季約補助 70 人次)及定期辦理員工健康檢查(每年約補助 240 人次)，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，此期間額外提供同仁防疫津貼，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。

2.7 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	2021 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"> 績效考核 申訴信箱 全員季會 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 2 次 24 小時開放 每季 	<ul style="list-style-type: none"> 法規遵循 人才吸引與留任 人才培育與發展 	<ul style="list-style-type: none"> 績效考核 2 次 全員季會 3 次 員工訓練 5079.7 小時
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"> 年度股東常會 季度法人說明會 法人會議 投資人專線 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 1 次 每季 依法人需求 隨時 	<ul style="list-style-type: none"> 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 公司永續經營執行 	<ul style="list-style-type: none"> 年度股東常會 1 次 自辦法人說明會 4 次 受邀參加法說會 39 次 MSCI 台灣指數成分股
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"> 專屬銷售服務團隊 客訴處理管道 客戶滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> 每日 每日 每年 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 創新技術 客戶服務 品牌價值 機密資訊保護 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查平均分數 95.15 分 連續 12 年榮獲台積公司「IP Partner Award」
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"> 供應商稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 每年 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈永續管理 	<ul style="list-style-type: none"> 回收 28 份力旺電子供應商準則符合度檢查表

利害關係人	重要性	溝通管道	溝通頻率	關注議題	2021 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"> • 公開資訊觀測站 • 研討會/宣導會 	<ul style="list-style-type: none"> • 隨時 • 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 法規遵循 • 公司治理 • 企業社會責任 • 誠信經營與從業道德 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理評鑑排名「前 5%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」及「櫃買半導體領航報酬指數」成分股

永續發展



環境保護為企業永續中極為重要的一環。力旺電子為專業矽智財公司，並無從事實體生產與製造，因此不會製造或排放製造相關之廢棄物，屬於無污染事業。然而，我們仍盡力將環境保護融入方針訂定及日常營運，共同維護企業永續發展。

3.1 環境管理

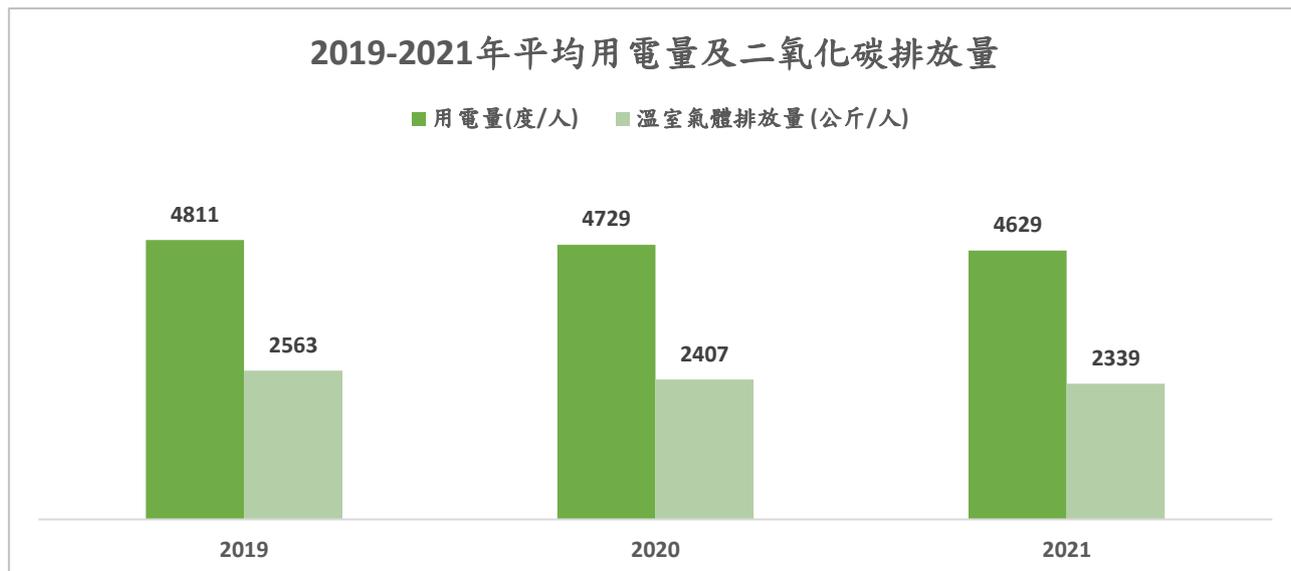
考量力旺電子之產業特性屬於無污染事業，並不適用一般環境管理系統驗證。我們遵守相關環保法令，並減少資源浪費、落實資源回收再利用。力旺長久以來推行辦公室節能相關措施，包含設定空調定時裝置、加裝龍頭省水器，並向同仁宣導隨手關燈、無紙化作業、節約用水等。每年並定期執行溫室氣體及用水量盤查，以逐年減少二氧化碳排放量、用水量及廢棄物總重量為目標，落實環境保護。

3.1.1 電源及二氧化碳排放管理

力旺電子最大之能源消耗來自於空調和一般照明需求。為降低能源消耗及減少營運開銷，公司內部所有燈具均逐步改換成省電的 LED 照明燈具。我們也定期安排空調之檢查和清潔以保持機器最佳運作效率，並於上班時間開機，非上班時間關機。2021 力旺電子竹北營業所總用電量為 1,374,725 度，平均每人用電度為 4,628.7 度，較 2020 年每人平均 4,729.1 度減少 2.1%。

此外，力旺電子本身並無從事實體生產與製造，故溫室氣體排放量並無製程排放源(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)。範疇二之溫室氣體排放主要來源為辦公環境用電，其來源為台灣電力公司。2021 年力旺電子竹北營業所總二氧化碳排放量為 690,112 公斤，平均每人排放量為 2,339.4 公斤，較 2020 年的每人平均 2,407 公斤下降 2.8%。我們將持續努力，預計 2022 年每人平均二氧化碳排放量將降到 2,300 公斤。

2019-2021年平均用電量及二氧化碳排放量

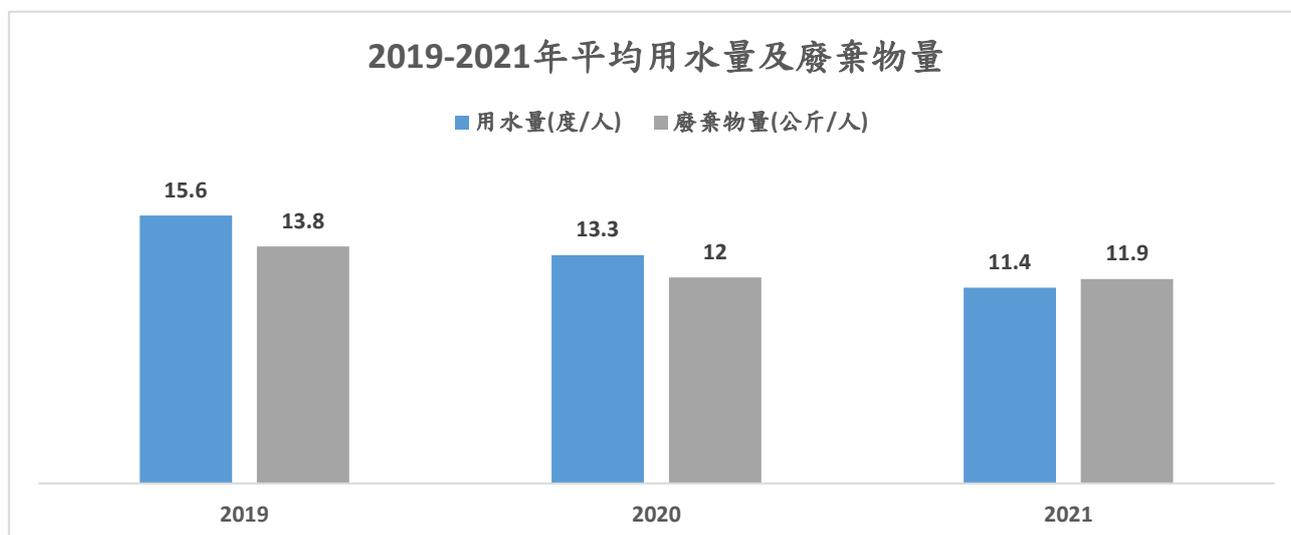


3.1.2 水資源及廢物管理

力旺主要水資源之使用為一般民生用途，主要水源則來自新竹的頭前溪及寶山水庫。2021年力旺電子竹北營業所總用水量為 3,372 度，平均每人用水量為 11.4 度，較 2020 年的 13.3 度下降了 14.3%。未來，我們希望能將每人用水量維持在 12 度。力旺所在的台元科技園區設有污水回收裝置，回收之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。

廢棄物的部分主要來自於生活垃圾，並分為一般垃圾（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。2021年力旺電子竹北營業所生活廢棄物總重量為 3,525 公斤，平均每人 11.9 公斤（一般垃圾 9.3 公斤及資源回收 2.6 公斤）。

2019-2021年平均用水量及廢棄物量



3.2 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。我們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。

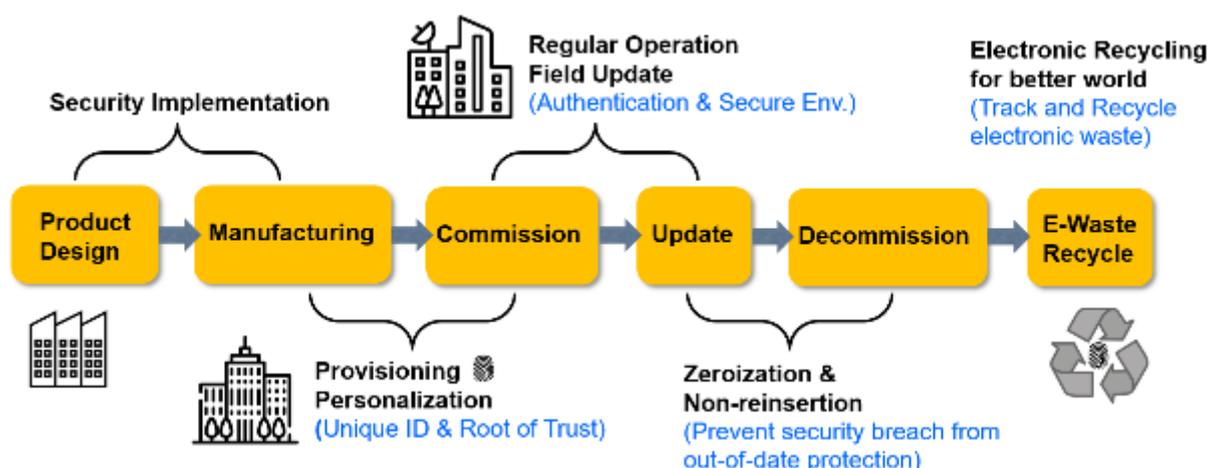
隨著半導體製程的進步和 IC 設計複雜性的增加，矽智財可提高 IC 設計過程的效率及縮短開發時間。力旺不斷開發新技術，往先進半導體製程節點技術發展，不但大幅縮小晶片的面積，更有效降低各類的功耗，隨著在新一代製程採用力旺矽智財的比例愈高，嵌入力旺矽智財的晶片其平均每百萬片功耗就愈低，進而提供最先進、節能和環保的產品。

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，其主力需求涵蓋 0.35 微米 HV 到 28 奈米 HV，每一代 HV 製程相較前一代製程節省 50%-70%，愈先進製程其功耗節省幅度約降至 30%-50%。以此功耗特性保守估算，從 2020 年到 2021 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 13.6% 的功耗。統計 2021 年主要產品晶片出貨量，貢獻在終端產品使用上，一年可以降低電力使用約達 3.9 億度電，約等於 19.5 萬噸二氧化碳排放，相當於 430 座紐約中央公園碳吸附量。

另外，嵌入力旺矽智財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，透過力旺矽智財的調校功能，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。以力旺 2021 年之晶片出貨量計算，相當於節省近 1.6 仟億新台幣之製造成本，減少之資源浪費為 25.3 億度電及 1.2 仟萬立方公尺水，等於近 2,800 座紐約中央公園公園碳吸附量，及 4,867 個奧林匹克標準泳池用水量。



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。由力旺的子公司-熵碼科技開發之以物理不可複製功能(PUF)為基礎之硬體安全解決方案，將可大幅減少電子廢棄物的產生。以 PUF 為基礎之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)，使得產品從設計、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。另外，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，不僅能確保產品可被正確的回收，也能進一步防止因電子廢棄物所產生的資安漏洞，而使整個聯網生態系統受到攻擊。



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。力旺的專利佈局遍及台灣、美國、中國、日本及歐洲。2021 年全球專利申請數量近 1,200 件，專利獲證數量上則已超過 990 件。從 2017 年起至 2021 年，獲證量則有 93.6% 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。

力旺於創新研發的表現，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」。

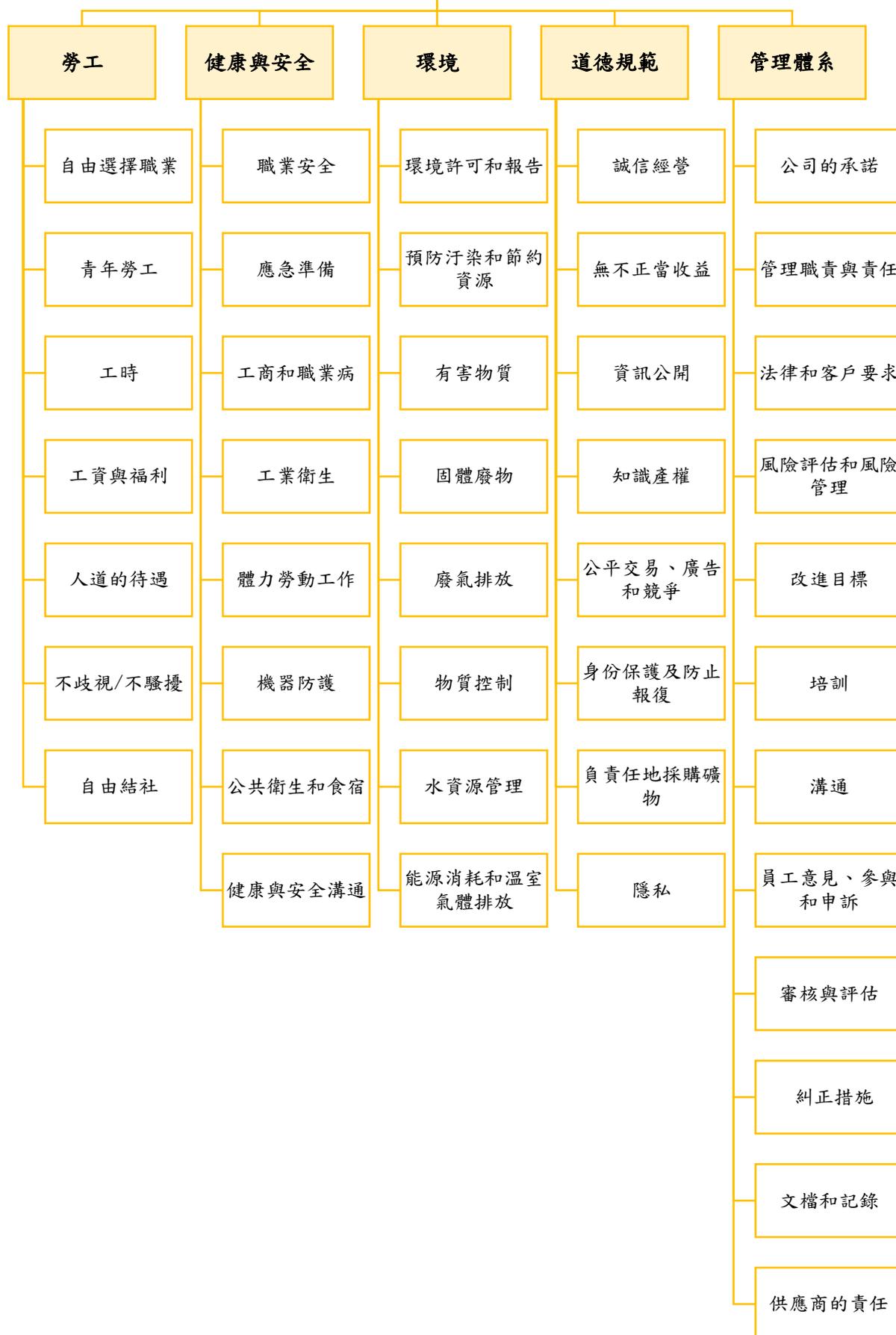
3.4 供應鏈管理

力旺電子為要求供應鏈廠商具備工作環境安全、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。

2021 年回收 28 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



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。

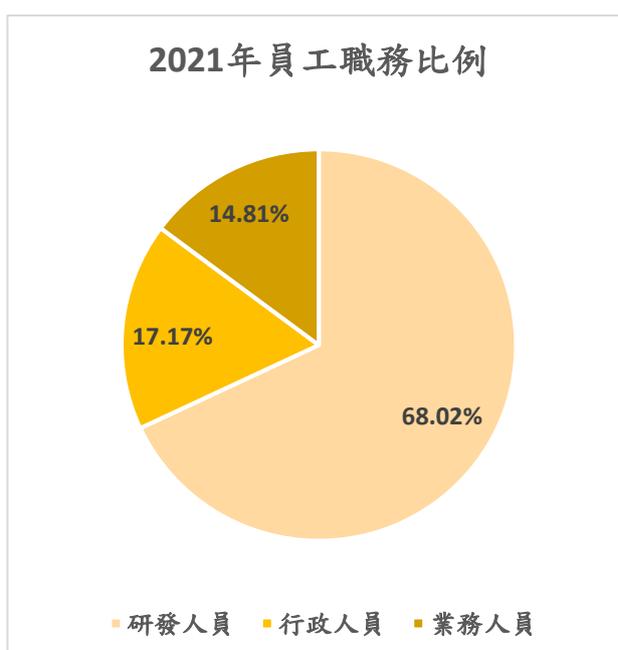
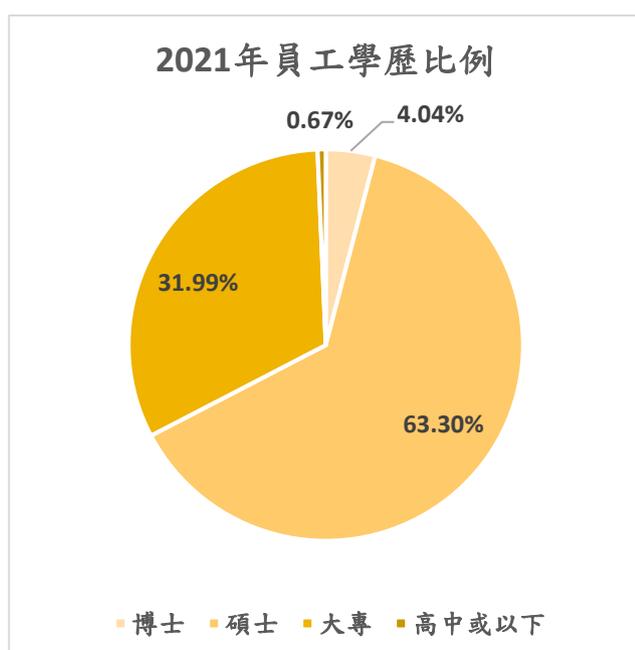
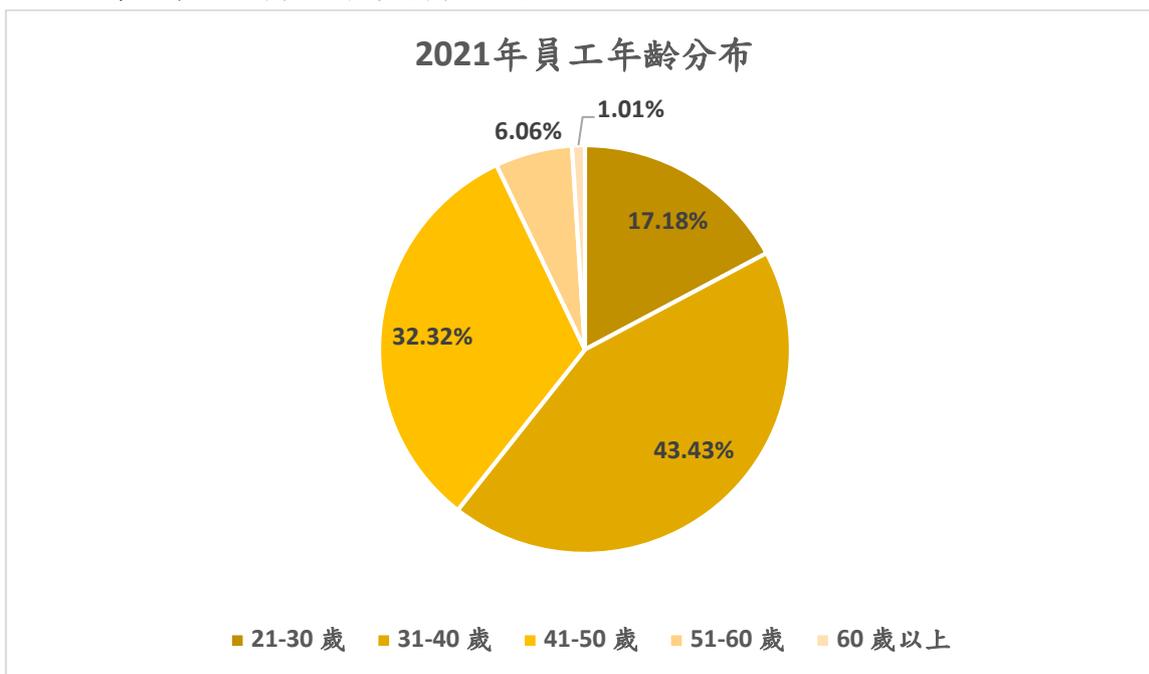
4.1 優秀人才

2021 年力旺總員工人數為 297 人，男性員工占 67.7%，女性員工占 32.3%。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。

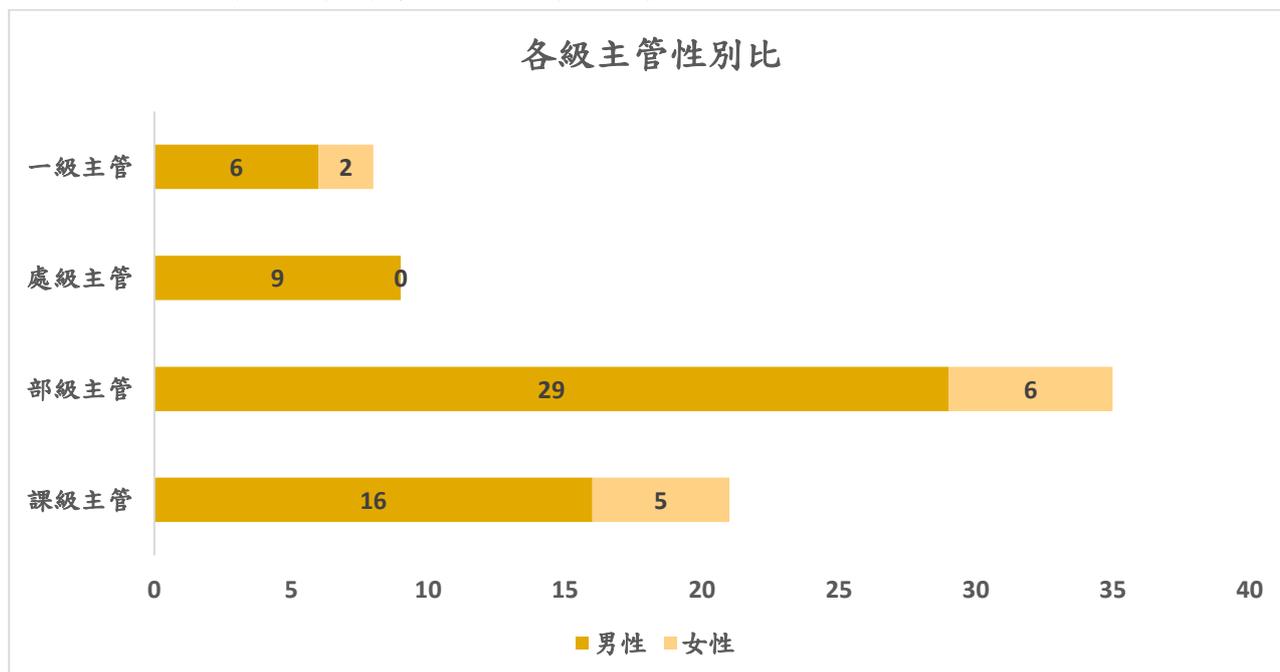


4.1.1 人力結構

2021 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 43.43%。接著為 41 到 50 歲占比為 32.32%，21 到 30 歲占比為 17.18%，51 到 60 歲占比為 6.06%，60 歲以上之員工則占總員工人數的 1.01%。從職務比例來看，研發人員之比例最高，為總員工人數之 68.02%。行政人員(包含管理及支援單位同仁)比例次之，為 17.17%，業務人員比例則為 14.81%。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 63.30%；大專學歷次之，為 31.99%；具博士學位之員工則為總員工人數之 4.04%。

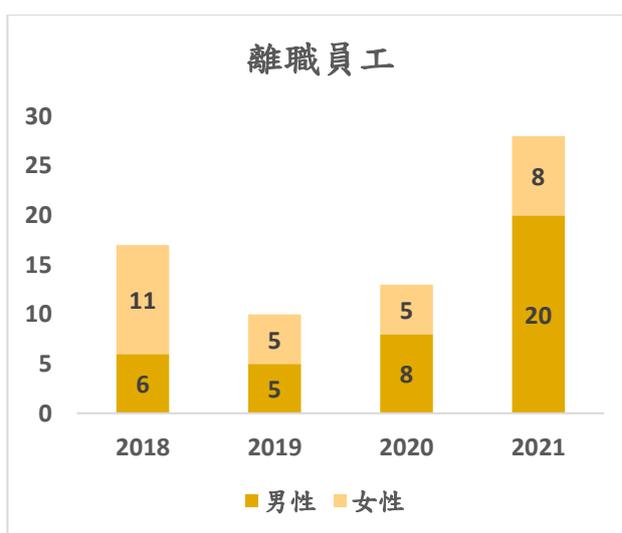
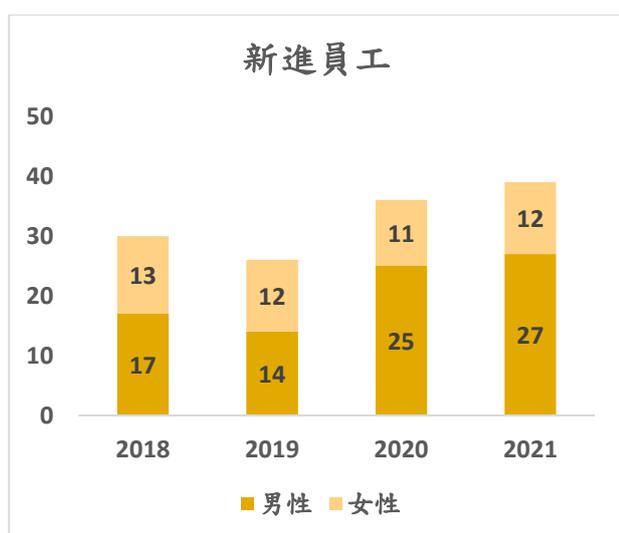


各級主管之性別比例，女性一級主管占公司全體一級主管之 25%，女性部級主管占比為 17.1%，而女性課級主管則為公司全體課級主管之 23.8%。



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。2021 年之離職率為 9.43%，新進員工離職率則為 5.56%。我們積極招募各領域之優秀人才，2021 年共有 39 位新進員工加入力旺，其中 69.23% 為男性，女性新進員工則為 30.77%。



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	1	97	267.05
專業職能訓練	90	1,802	3,257.16
主管才能訓練	7	183	377.25
通識訓練	16	687	1,178.23
總計	114	2,769	5,079.69

2021 年員工訓練總時數近 5,080 小時，平均每位員工所接受之訓練時數為 17.1 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

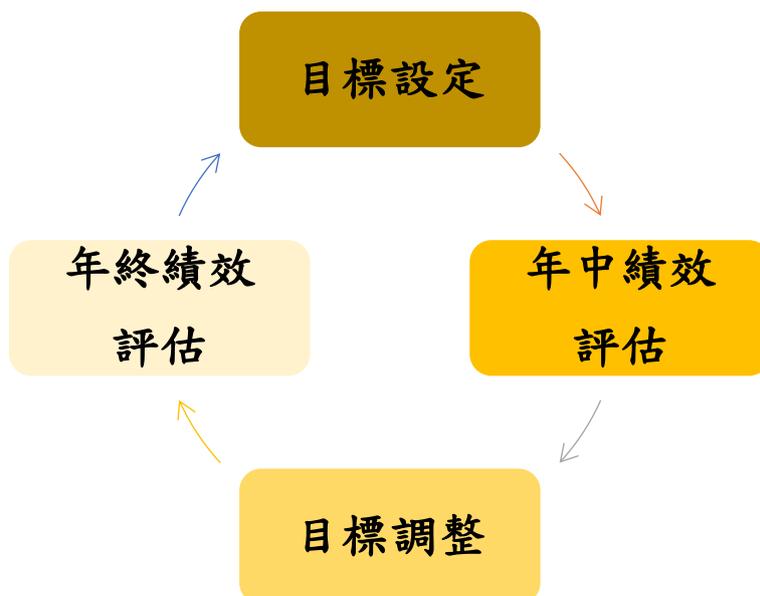
從新人加入力旺的第一天起，我們便安排了完善的訓練課程，使新進員工能對自身工作及公司文化有更多的了解，進而融入這個大家庭。第一天到職訓練包含公司環境介紹、公司規範及政策介紹、員工相關福利及權利介紹等，使同仁可快速了解公司日常運作流程及個人權益。另外，力旺新進同仁皆會參與人權保障的相關訓練，主要說明並探討人權保障與職場安全相關議題。2021 年，公司針對同仁實施的人權保障相關訓練總時數為 267.1 小時。新進同仁也會參加為期一天的新人訓練，由公司各單位之一級主管主講，詳細介紹公司核心價值與公司文化，並說明各單位之工作內容與方針。更加瞭解公司理念與使命後，可增加同仁對公司之認同感和建立對新單位之歸屬感。

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 2021 年因疫情的持續影響，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，提供專業知識分享課程來推動內部培訓計劃和質量，還有其他課程像是商務英語課程、健康與保健工作坊等，讓同仁不僅能增進專業技能，也能有機會培養其他知識與能力。

4.2.3 績效評估與職涯發展

力旺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。2021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。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。2021 年力旺電子非擔任主管職之人數為 252 人，其薪資平均數為 2,507 仟元，較去年高 15%。薪資中位數為 2,287 仟元，較去年高 18%。平均員工福利費用/平均薪資費用則較前一年成長 13%。

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、7 日陪產檢及陪產假，以及 8 周之產假。育嬰假的部分，2021 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%。



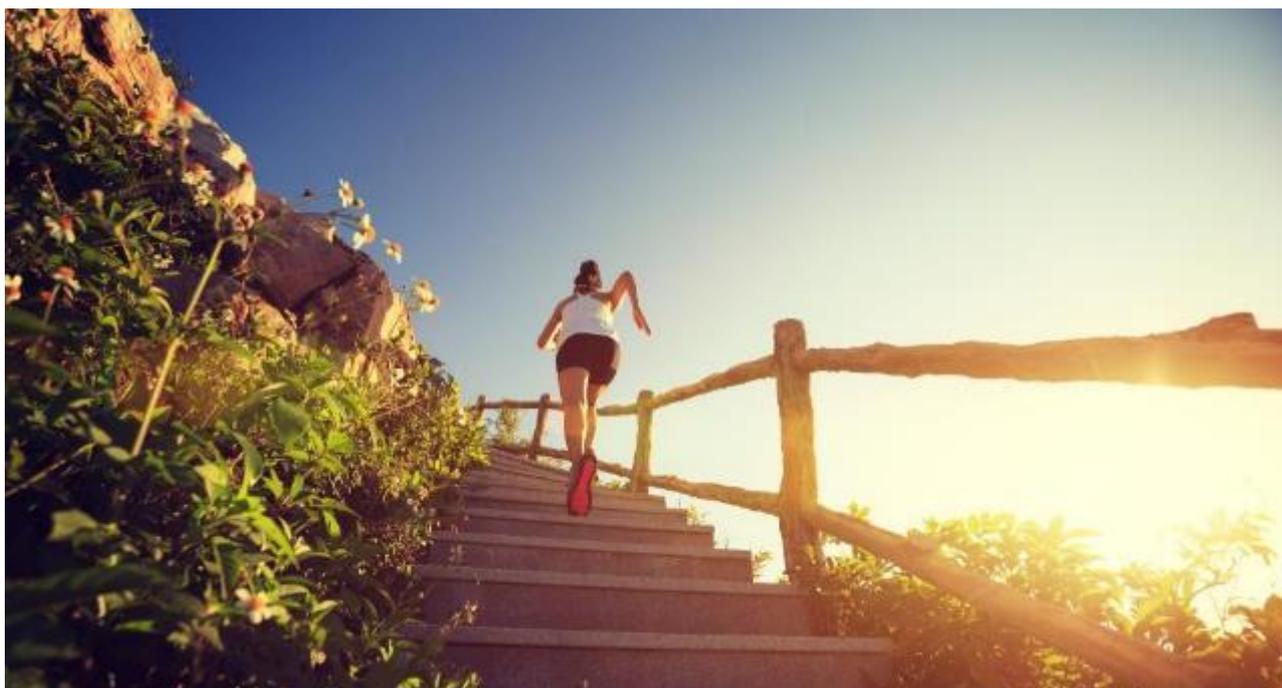
4.3.3 員工福利

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、高爾夫球社等，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，2021 年並無發生任何職業傷害事件。2021 年全球疫情再度在臺灣爆發，力旺仍超前佈署於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。

項目/年度	性別	2018	2019	2020	2021
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

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。





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。2021年共32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，2021年公司針對同仁實施的人權保障相關訓練總時數為502.7小時，共287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2021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。

社會參與



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。我們長期與清華大學和成功大學合作，提供產業相關課程及暑期實習計畫。實習期間，每位實習生將由一名導師帶領，指導其擅長及感興趣之領域學習與發展。導師並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。

力旺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。2021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。捐款活動已累計參與同仁人數超過六仟人次，共同幫助偏鄉學校與學童擁有更好的教育環境。

2021 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「財團法人博幼社會福利基金會」、捐贈電腦硬體設備予「新竹市基督教女青年會」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
2021	<ul style="list-style-type: none"> • 捐款清華電機「力旺電子講座」 • 捐款清華大學旭日計畫獎學金 • 捐款財團法人為台灣而教教育基金會 • 捐款贊助新竹台大分院協助提升防疫能力與健康促進用途 • 捐贈文具用品予財團法人博幼社會福利基金會 • 捐贈新竹市基督教女青年會電腦硬體設備 • 參與「脊髓損傷潛能發展中心」聖誕紅盆栽義賣活動
2020	<ul style="list-style-type: none"> • 捐款清華大學旭日計畫獎學金 • 捐款清華電機「力旺電子講座」 • 捐款財團法人為台灣而教教育基金會 • 捐贈文具用品予財團法人新竹市私立新竹仁愛兒童之家 • 捐贈花蓮私立海星高級中學筆記型電腦 • 參與「脊髓損傷潛能發展中心」聖誕紅盆栽義賣活動
2019	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 捐款清華大學旭日計畫獎學金 • 捐贈世界展望會新竹西區辦事處電腦硬體設備 • 捐贈世界和平會新竹會所電腦硬體設備 • 參與「脊髓損傷潛能發展中心」聖誕紅盆栽義賣活動
2018	<ul style="list-style-type: none"> • 捐款清華電機力旺電子獎學金 • 捐款清華大學力旺電子學術講座 • 捐款清華大學及交通大學學術回饋金 • 捐款清華大學旭日計畫獎學金 • 捐款台灣世界展望會-飢餓三十 救援花蓮震災 • 捐贈為台灣而教協會電腦硬體設備 • 捐贈家扶基金會（新竹分所）電腦硬體設備 • 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 • 參與「脊髓損傷潛能發展中心」聖誕紅盆栽義賣活動
2017	<ul style="list-style-type: none"> • 捐贈清華大學獎學金 • 捐款清華大學力旺電子學術講座 • 捐贈清華大學及交通大學學術回饋金 • 捐款為台灣而教協會 • 捐贈文具用品予財團法人新竹市私立新竹仁愛兒童之家 • 參與「脊髓損傷潛能發展中心」聖誕紅盆栽義賣活動
2016	<ul style="list-style-type: none"> • 捐贈清華大學獎學金 • 捐款清華大學力旺電子學術講座

年度	事蹟
	<ul style="list-style-type: none"> • 捐贈清華大學及交通大學學術回饋金 • 捐款為台灣而教協會 • 捐贈文具用品予天主教會新竹教區附設德蘭兒童中心 • 參與脊髓損傷潛能發展中心義賣活動
2015	<ul style="list-style-type: none"> • 捐贈清華大學獎學金 • 捐贈清華大學及交通大學學術回饋金 • 捐款陽光基金會—八仙塵暴事件 • 捐款為台灣而教協會
2014	<ul style="list-style-type: none"> • 捐贈清華大學獎學金 • 捐贈清華大學學術回饋金 • 捐款為台灣而教協會 • 捐款新竹縣歡呼兒協會
2013	<ul style="list-style-type: none"> • 捐贈清華大學獎學金 • 捐贈清華大學學術回饋金 • 捐款台灣省寧園安養院 • 捐贈成功國中、竹北國小及六家國小校園硬體設備

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.24
	102-8 員工與其他工作者的資訊	4.1 優秀人才 p.24
	102-9 供應鏈	3.4 供應商管理 p.22
	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	本公司於報導期間並無此情形
	102-11 預警原則或方針	2.3 誠信經營 p.12 2.6 風險管理 p.14
	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

GRI 準則	揭露項目	對應章節
	102-22 最高治理單位與其委員會的組成	2.1 治理結構 p.10 2.7 利害關係人管理 p.16
利害關係人溝通	102-40 利害關係人團體	2.7 利害關係人管理 p.16
	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。
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	2.7 利害關係人管理 p.16
	102-43 與利害關係人溝通的方針	2.7 利害關係人管理 p.16
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	1.4 重大議題 p.6 2.7 利害關係人管理 p.16
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	本公司於報導期間並無此情形
	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.37-p.43
102-56 外部保證/確信	本公司於報導期間並無此情形	

GRI 準則	揭露項目	對應章節
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.29
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.6 風險管理 p.14
	201-3 定義福利計畫義務与其它退休計畫	4.3 福利制度 p.29
	201-4 取自政府之財務補助	本公司於報導期間並無此情形
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.29
	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.24
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 p.12 3.4 供應商管理 p.22
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營 p.12 3.4 供應商管理 p.22
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營 p.12 3.4 供應商管理 p.22
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 準則	揭露項目	對應章節
GRI 302: 能源 2016		
	302-1 組織內部的能源消耗量	3.1 環境管理 p.18
	302-2 組織外部的能源消耗量	3.2 綠能產品開發 p.20
	302-4 減少能源消耗	2.6 風險管理 p.14 3.1 環境管理 p.18
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.2 綠能產品開發 p.20
GRI 303: 水與放流水 2018		
	303-1 共享水資源之相互影響	3.1 環境管理 p.18
	303-2 與排水相關衝擊的管理	3.1 環境管理 p.18
	303-5 耗水量	3.1 環境管理 p.18
GRI 305: 排放 2016		
	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.1 環境管理 p.18
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.1 環境管理 p.18
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	本公司於報導期間並無此情形
	305-5 溫室氣體排放減量	3.1 環境管理 p.18
	305-6 破壞臭氧層物質的排放	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), 及其它重大的氣體排放	本公司於報導期間並無此情形
GRI 306: 廢棄物 2020		
	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.1 環境管理 p.18
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.6 風險管理 p.14 3.1 環境管理 p.18
	306-3 廢棄物的產生	3.1 環境管理 p.18
	306-4 廢棄物的處置移轉	2.6 風險管理 p.14

GRI 準則	揭露項目	對應章節
		3.1 環境管理 p.18
GRI 307: 有關環境保護的法規遵循 2016		
	307-1 違反環保法規	本公司於報導期間並無此情形
GRI 308: 供應商環境評估 2016		
	308-1 採用環境標準節選新供應商	3.4 供應商管理 p.22
	308-2 供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.4 供應商管理 p.22
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.24
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.2 員工訓練與發展 p.27 4.3 福利制度 p.29
	401-3 育嬰假	4.3 福利制度 p.29
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.31
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	1.3 新冠肺炎應變措施 p.5 4.4 職業安全與人權政策 p.31
	403-3 職業健康服務	4.3 福利制度 p.29 4.4 職業安全與人權政策 p.31
	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.27 4.4 職業安全與人權政策 p.31
	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.27
	403-6 工作者健康促進	1.3 新冠肺炎應變措施 p.5

GRI 準則	揭露項目	對應章節
		4.2 員工訓練與發展 p.27 4.4 職業安全與人權政策 p.31
	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.31
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職業安全與人權政策 p.31
	403-9 職業傷害	4.4 職業安全與人權政策 p.31
	403-10 職業病	4.4 職業安全與人權政策 p.31
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.27
	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.27
	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.27
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.24
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.3 福利制度 p.29
GRI 406: 不歧視 2016		
	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	本公司於報導期間並無此情形
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.31
	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.31
	412-3 載有人權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 使用社會標準節選之新供應商	3.4 供應商管理 p.22

GRI 準則	揭露項目	對應章節
	414-2 供應商中負面的社會衝擊以及所採取的行動	本公司於報導期間並無此情形
GRI 415: 公共政策 2016		
	415-1 政治捐獻	本公司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	3.2 綠能產品開發 p.20 3.3 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
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	本公司於報導期間並無此情形

ememory

EMBEDDED WISELY, EMBEDDED WIDELY

