



MEDIATEK

聯發科技 2020 年 企業社會責任報告

Corporate Social Responsibility Report



董事長的話

Contents

目錄

董事長的話 01
關於聯發科技 02
2020 年全球榮耀 02
企業社會責任委員會 03
永續精華摘錄 04
利害關係人溝通 07

1 全球觀 13

1.1 品牌願景 13
1.2 全球布局 17
1.3 客戶服務 21
1.4 財務績效 22

2 創新 23

2.1 核心理念 24
2.2 創新實踐 24
2.3 創新成就 27

3 人才 29

3.1 人才布局 29
3.2 人才吸引與留任 30
3.3 人才培育 34
3.4 員工體驗 39

4 公司治理 47

4.1 治理架構 47
4.2 公司治理之精進 49
4.3 誠信正直與法規遵循 49
4.4 內部稽核 50
4.5 風險管理 50
4.6 投資人關係 53

5 綠色營運 54

5.1 責任供應鏈管理 55
5.2 氣候相關風險與機會管理 59
5.3 環境管理 60

6 在地實踐 65

6.1 數位社會創新 66
6.2 科技扎根與人才培育 68
6.3 公益及社會參與 72

關於報告書 74
GRI 準則索引表 74
永續會計準則委員會對照表 77
查證聲明書 / 證書 78



2020 年對全球半導體產業是具挑戰性的一年，上半年全球總體經濟受到疫情影響充滿不確定性，下半年隨著各類電子產品需求回溫，全球半導體產業鏈面臨供貨吃緊的壓力。聯發科技在全球員工的齊心努力下，在業務拓展及財務表現上，雙雙立下新的里程碑，營收接近美金 110 億元，成為全球領先的 IC 設計公司。

全球在疫情的催化下，促使國內外各界對永續發展議題的高度關注，企業所擔負的社會責任更加凸顯。對此，我們立即啟動緊急應變措施。在經營面，我們盡力維持業務正常運作，並與供應商、客戶協調供貨與交貨期程。在員工面，我們加強宣導防疫觀念、全力守護全球同仁的健康與安全。我們相信惟有強化與利害關係人的互助合作，才能營造共同成長的環境。

聯發科技長期致力於尖端科技普及化，幫助更多人使用科技改變生活，帶來創新的契機。我們與廣受民眾喜愛的品牌合作，每年全球有超過 20 億個產品內建我們的晶片；然而，這只是我們以永續成長為目標、持續往前的一個歷程。

展望未來，全球產業鏈面臨重整，我們仍回歸基本面，訂定三大志向：追求技術領先、以差異化創造及獲取價值、成為在全球舞台上展現戰略影響力且備受尊崇的公司。公司以創新為核心競爭力，將領先技術轉化為對客戶的價值，提升及豐富人們在生活、工作、娛樂等各方面的需求，讓每個人都站在同等的機會上，享用智慧裝置與連網能力，賦予每個人勇於追逐夢想的力量。

我們以「全球布局、在地實踐」出發，於永續發展策略的六大面向：全球觀、創新、人才、公司治理、綠色營運與在地實踐，致力於企業社會責任的努力。聯發科技持續回應利害關係人關注的議題，兼顧企業營運發展、對社會的責任、對環境的友善，創造人類與世界的共好。在疫情帶動全球數位轉型發展的過程中，公司將致力發揮出最大影響力，攜手價值鏈走向永續發展目標，期待成為備受尊崇的企業公民，為下一代創造更美好的未來。

蔡明介

蔡明介

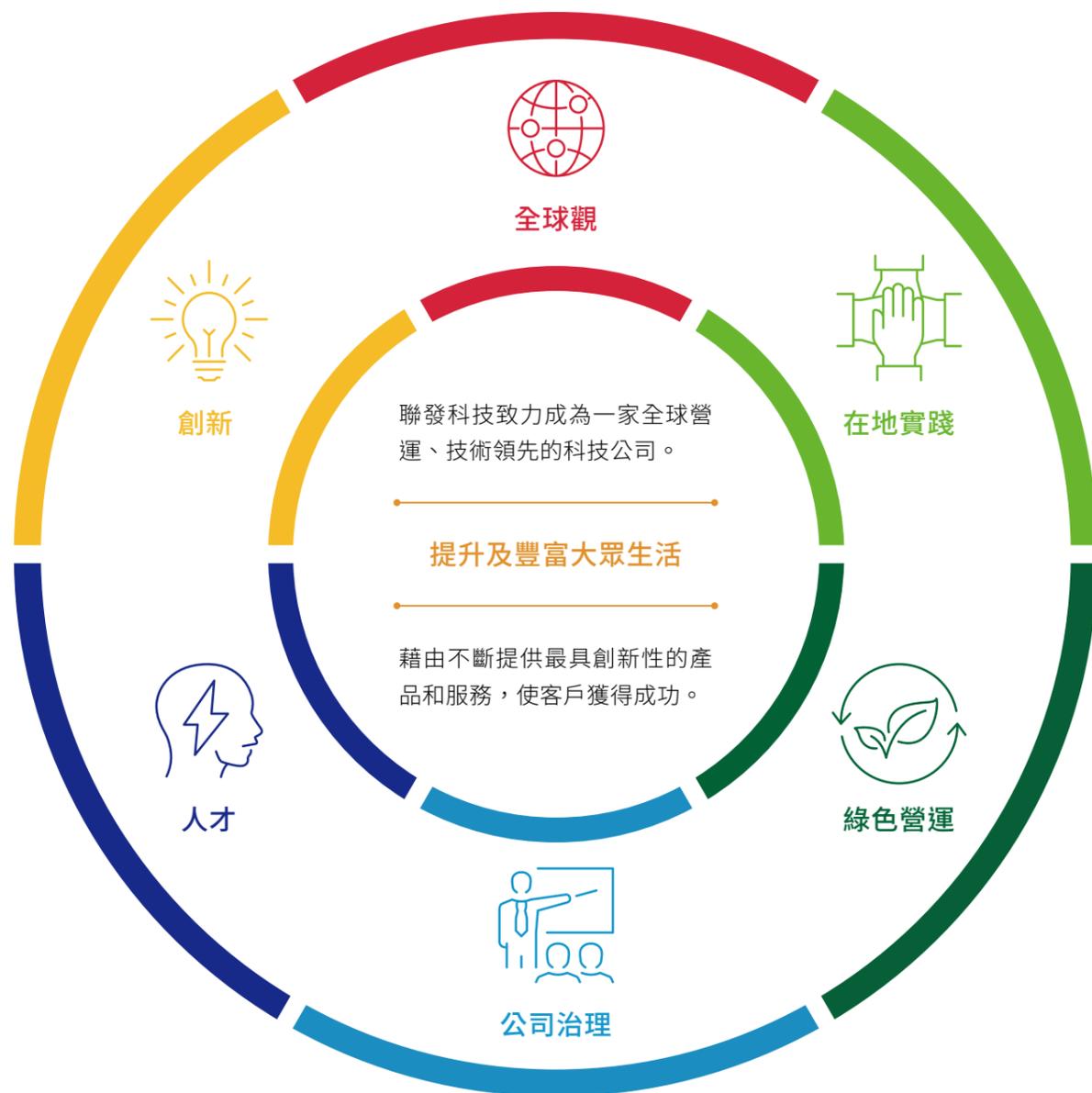
聯發科技董事長

關於聯發科技

聯發科技成立於 1997 年，總部設於台灣，是一家無工廠的晶片設計公司，提供無線通訊、智慧裝置和智慧家庭三大領域晶片，為全球第四大無晶圓廠半導體企業。聯發科技以國際性的視野，運籌全球優秀人才資源，以「全球布局、在地實踐」的方式，為世界各地的客戶提供最即時且優質的產品及服務，以永續發展的態度持續追求所在產業的領導地位。

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

使命、願景及六大永續策略



2020 年全球榮耀

榮獲全球半導體聯盟 (Global Semiconductor Alliance, GSA) 頒發「亞太卓越半導體公司」殊榮

入選多項海內外指標性的永續性指數之列，深獲投資人肯定；包含 MSCI 台灣 ESG 領導者指數、富時社會責任新興市場指數成分股 (FTSE4Good Emerging Index)、台灣永續指數成分股 (FTSE4Good TIP Taiwan ESG Index)、富時台灣證券交易所台灣 50 指數 (FTSE TWSE Taiwan 50 Index)、台灣高薪 100 指數、公司治理 100 指數、台灣就業 99 指數及台灣永續價值指數

天下企業公民獎—大型企業組第 5 名

榮獲台灣永續能源研究基金會舉辦之 TCSA 台灣企業永續獎，獲得「台灣十大永續典範企業獎」、「供應鏈管理獎」肯定，並再度蟬聯「企業永續報告獎」白金獎、「創新成長獎」、「人才發展獎」、「社會共融獎」殊榮

榮獲科技部新竹科學園區推動職場工作平權優良事業評選—特優獎 (最高榮譽)

聯發科技天璣系列榮獲 Device Next 頒發 "5G Chipmaker" 獎項

連續六年獲選經濟部品牌發展計畫「台灣前二十大全球品牌」，彰顯我們強化產品功能、提升品牌形象所做的努力

入圍 IoT World "Best IoT Connectivity Solution Award" 獎項

榮獲全球機構投資者信賴的權威金融雜誌《機構投資人》(Institutional Investor) 主辦的「亞洲科技 / 半導體公司管理團隊」評選中，高階經營團隊及投資人關係團隊等多項獎項前三名的殊榮

參加台灣證券交易所主導之公司治理評鑑，在上市公司中名列前 5%

企業社會責任委員會：組織、策略及涵蓋範圍



企業社會責任委員會：主任委員的話

長期以來，聯發科技秉持提升及豐富大眾生活的使命，用科技與創新來協助解決人類面臨的挑戰。自公司成立以來，除在本業追求發展之外，我們致力於與利害關係人的平衡發展，以回應社會對於企業永續發展議題的期待。

整體說明

2020年新冠肺炎來襲，我們致力減緩疫情風險，以審慎以對、迅速應變、超前部署、公開透明的防疫模式及作法，全力保障全球員工的健康與安全，積極回應客戶的需求，並在全球新常態的發展趨勢下，竭力滿足大眾對於科技應用激增的需求，展現韌性來面對多變的局勢。

我們以公司的使命為基礎制定出公司企業社會責任的發展願景：創新技術上，我們致力開發前瞻科技，成為產業領導者，技術成果與世界大廠並駕齊驅；在公司治理方面，力求資訊透明與當責精神，兼顧股東及其他利害關係人權益；同時，提供具有國際視野及挑戰的優質職場環境；一路上，我們攜手客戶及供應商一起成長，建立長期互信的夥伴關係，共同發揮社會責任；在自然環境上，沒有工廠的我們提供客戶更先進、低耗能、高效率的產品，以降低產品能源的耗用，為全球降低碳排放盡份心力；在地回饋方面，我們致力推廣科技普及教育與社會創新，讓大眾同享科技創新所帶來的益處。

共好共榮

聯發科技總部設置在台灣，營運及研發版圖遍布全球 27 個據點，2020 年研發金額高達 773 億元，對台灣半導體產業供應鏈的採購下單金額超過 1,500 億台幣，在台灣創造超過一萬個高薪、高經濟價值的工作機會，其中研發類別的女性員工人數比例高於台灣電子電機相關科系女性畢業生比率。近年更回應員工需求，設立新竹科學園區最大托兒所，讓員工安心照顧家庭無後顧之憂。

在社會參與層面，過去 20 年來累積投入超過新台幣 18 億元，在各級學校培育人才，並舉辦「智在家鄉」數位社會創新競賽，鼓勵大眾運用科技讓家鄉更美好，並獎勵團隊持續將所提出的計畫落地實踐，讓創新的力量擴散到台灣各個角落。

環境永續

公司致力透過開發前端技術來推動 IC 綠色創新，以符合節能減碳的環保趨勢。2020 年所提供晶片的最終產品的能源績效，較前一年度降低 11% 的能耗比率，相當於 400 座大安森林公園碳吸附量，可供約 7.5 萬戶家庭的一年的用電量。此外三座高密度節能資料中心滿載規模下合計每年總節電效益可達到 2,030 萬度，自建竹科第一座民營屋頂型太陽能電廠滿每年產生 20 萬度綠電，另外亦已通過 ISO 14064 溫室氣體查證，並購買 20 張再生能源憑證 (20,000 度電)，強化對外環境行動的聯結。同時我們也發揮產業領導人的永續影響力，舉辦半導體責任供應鏈論壇，帶動供應鏈夥伴響應聯合國永續發展目標 (SDGs) 制訂控制溫室氣體碳排放量，每年至少下降 2% 為目標，以對抗氣候變遷帶來的風險。

公司多面向推動永續發展，我們以責無旁貸的精神，在 CSR 領域不斷精進，使公司成為符合所有利害關係人期望的永續企業，追求永續共好的路上，一同往前持續邁進，成為提升社會的正向力量。

蔡力行

蔡力行

執行長暨企業社會責任委員會主任委員

永續精華摘錄



全球觀



以國際性視野，運籌全球資源，追求所在產業的領導地位

公司三大目標志向，充分展現了公司的全球觀以及永續經營的觀點：**要奠定公司卓越的世界級地位，成為在全球舞台上展現戰略影響力且備受尊崇的公司。**



- 匯集全球的研發營運能量：**
 透過併購或有機成長在全球各地延攬人才，集團於美歐亞三大洲有 27 個研發及營運據點，在總部統籌指揮下，形成日不落的堅實實力，成為奠定公司卓越世界級地位的基礎。
- 提升產品包容性推動科技普及：**
 我們相信科技能夠改善人類的的生活並有效與世界連結，我們不間斷地努力的實現萬物聯網的各項可能，讓所有物件及裝置都能與人們產生連結及溝通，成功地運用我們的新技術拓展更多深入了解世界的機會，並積極探索新興市場和機會。例如在印度市場手機內建超過 20 種當地方言，因應當地多種語言的特性；並透過數千張攝影人像分析，為非裔客戶打造「美肌演算法」，廣受深膚色使用者的歡迎。
- 強化經營成效，提升全球產業地位：**
 2020 年毛利率較前年增加 2.1%，營業利益成長 91.5%，2020 年名列全球第 8 大半導體企業，是排名第四的無工廠晶片設計公司，同時連續六年獲選經濟部品牌發展計畫「台灣前二十大全球品牌」，更是半導體公司唯一入榜。
- 積極參與國際標準制定：**
 掌握標準制訂話語權，於 3GPP、IEEE 802.11 標準委員會以及無線網路認證組織 Wi-Fi 聯盟 (Wi-Fi Alliance) 等標準組織的工作小組擔任主席及編輯等要職，成為全球最新技術標準的貢獻者，發揮產業影響力。
- 5G 生態系的關鍵推手：**
 聯發科技不僅擁有技術產品的領先，更在產業生態推動上與全球夥伴密切合作，攜手展現價值，包括推動 5G 普及化的 Ericsson、Nokia、Docomo、T-mobile、Verizon 中華電信、遠傳電信等公司。



創新



經由發明與創新，提供客戶最有競爭力的產品與服務

經由發明與創新，提供客戶最有競爭力的產品與服務
 公司訂定了三大目標志向，其中的前兩項都和創新直接相關：**第一，要在重要領域上達到技術領先，獲得市場成功；第二，要在技術、功能及服務上做到差異化，創造並獲取價值，達成永續健全的成長。**其中「達成永續健全的成長」即說明了與企業社會責任的一致性。



- 以創新研發為驅動力：**
 2020 年研發經費新台幣 773 億元，較前年度 630 億元成長近 23%，展現專注持續追求技術領先的決心。
- 最新科技的國際領先群：**
 推出搭載全球多項領先技術的旗艦級 5G 系統單晶片——天璣 1000+，為高端裝置打造高速穩定的 5G 網路連接，帶來創新的多媒體、AI 及影像技術，在國際市場上展現產業影響力。
- 綠色創新的實踐者：**
 持續打造高性能、低耗能的晶片產品，年減 11% 的能耗比率，依 2020 年銷售晶片產量計算，約節電 2.94 億度，降低 155,526 噸二氧化碳排放，相當於 400 座大安森林公園碳吸附量，可供應約 7.5 萬戶家庭的一年的用電量。
- 國際權威的認可：**
 共有 4 篇論文被有「半導體奧林匹克」之稱的「國際固態電路研討會 ISSCC」收錄並發表，自 2004 年起，聯發科技已連續 18 年每年都有論文入選，總共累計 83 篇。
- 累積智財能量：**
 全球專利總數逾 12,000 件，其中 2020 年取得逾 1,400 件國內外專利，在台灣 IC 設計產業排名第一。在 5G 通訊、Wi-Fi 與 HEVC 視訊編碼領域之全球專利數量皆為台灣業界第一。

註：計算依據：參考內政部營建署城鄉發展分署國家重要濕地碳匯功能調查計畫 (大安森林公園 1 年碳吸存量為 386 公噸 CO₂e) 及台灣電力公司公開數據 (我國每戶平均每月用電量約 326 度)



提供多元包容的環境，吸引全球一流人才，使員工潛能充分發展，與公司共同永續成長



- **守護全體員工安全，全球同心因應疫情：**
成立防疫指揮中心，建置各國標準應變程序，超前部署確保全球營運持續不間斷。
- **深化領導職能與人才發展，活化全球學習平台：**
重新檢視領導職能，推出以職能為本的主管訓練方案，並設計全球共享與共創的學習平台，加速學習的擴散性，並提升學習的互動性與有效性。
- **落實員工意見調查改善方案及追蹤：**
全球以「溝通」及「職涯發展」為主軸規劃改善方案，協助各 BU 依據各自調查結果規劃相關的改善方案，亦推出簡易的 pulse survey 工具，即時確認方案之效益。
- **持續營造友善職場：**
開發 HR AI Chatbot，提供同仁一站式、即時性與持續精進 HR 的諮詢與協助；並因應疫情影響同仁生活，設立及溝通防疫各項假勤辦法說明，並展延婚假期限至 2 年。此外持續改善辦公環境，包括實驗室安全建置、提供符合人體工學座椅，以及美化茶水間 / 庶務空間等。

註：非擔任主管職務全時員工，係指不含董事及經理人的全時員工



強化治理架構，保障利害關係人權益，精進內稽內控功能



- **通過「董事會多元化政策」及設立「併購策略委員會」：**
為強化公司治理及董事會組成之多元化，通過「董事會多元化政策」以選任多元化背景及觀點之成員，並主動設置法規以外之「併購策略委員會」，以強化董事會之專業職能。
- **強化資訊安全控管機制：**
進行公司重要文件與技術盤點，保護關鍵技術，並透過資通安全查核與持續性監控，確保全公司 Cybersecurity 防護措施及資訊安全具體管控方案的有效性。
- **設立風險管理委員會：**
以健全經營及公司治理，並落實董事會之風險管理監督功能，將永續經營為企業營運最高目標，自 2020 年通過「風險管理政策與程序」，設立「風險管理委員會」，建立有效風險管理機制，並展開風險管理之推動與協調，已舉辦兩次風險管理教育訓練，以建立各部門之風險意識，各營運單位亦已進行風險辨識、風險分析及風險應變方案之規劃。

 綠色營運



響應國內外綠色環保減碳倡議，並發揮對供應商的影响力



- **秉持在地採購原則：**
公司每年在台灣當地下單採購金額超過 1,500 億台幣，與台灣半導體業共同成長。
- **共同協力打造綠色供應鏈：**
響應聯合國永續發展目標，2020 年持續召開責任供應鏈研討會，除繼續要求溫室氣體排放量每年下降 2% 之目標之外，也呼籲供應鏈夥伴制訂再生能源使用目標。聯發科技更以實際行動購買 20 張再生能源憑證 (20,000 度電)，相當於減少 10 公噸 CO₂e 的碳排放量，並領先業界加入台灣首創「加值型再生能源憑證標籤計畫」取得台灣教育力綠電品質證明標章，期望藉由聯發科技的積極氣候行動，帶動供應商夥伴們群起仿效。此外建立供應商企業社會責任評估制度，每年定期稽查供應商，並且舉辦供應商大會頒發最佳供應商獎項以表揚優質供應商，鼓勵供應鏈夥伴積極面對全球氣候變遷帶來的挑戰。
- **台灣據點 100% 通過外部查證，積極減碳：**
2020 年完成 ISO 14064 溫室氣體外部查證，有效進行溫室氣體之申報與減量活動。另外亦規劃於 2021 年導入 ISO 50001 能源管理系統及外部委外查證。
- **致力於節能減碳：**
三座高密度節能資料中心滿載規模下每年總節電效益估計可達到 2,030 萬度電力，2020 年自建竹科第一座民營屋頂型太陽能電廠產生 20 萬度電，2021 年第二座電廠也進行建置評估工作。此外新建大樓全棟採用 LED 高效節能照明，同時亦持續汰換舊棟別之日光燈為 LED 照明。為竹科第一家與環保局合作設置資源回收機之企業，此外也使用電動巴士提供環棟別接駁服務，會議室結合公司自主研發物聯網節能晶片產品。

 在地實踐



結合核心能力，推動科技教育及科技創新應用，賦能創新、落地實踐

致力推動科技人才培育與數位社會創新，目的在為台灣的科技人才奠定基礎，為台灣產業儲備能量。過去 20 年總投入新台幣 18 億元。



- **支持人才培育：**
長年投入產學合作以及高等教育人才培育，於校園內共同成立創研中心、以特定計畫執行之產學大聯盟、參加學術研究機構、延攬海外優秀師資、獎助海內外博士生，合作海內外大學共有 19 所。
- **推廣社會創新：**
舉辦第三屆「智在家鄉 - 聯發科技數位社會創新競賽」，提出涵蓋全台 22 縣市 418 項創新解決方案，鼓勵大家一起用科技改善家鄉的問題。另推出「落地支持計畫」，成為得獎團隊落地實踐的助力。
- **致力科技扎根：**
長期專注於 STEM^註教育生態系及校園科普教育，致力弭平資源缺口。因應 108 課綱上路之程式教育師資扎根計畫，協助 9 個縣市建立程式教育師資庫。此外自 2011 年起與台灣科教館長期合作推動科學展覽會活動，2020 年全國小學科普實作獎助計畫幫助了超過四千名師生敲開科學專題實作的大門，並保留四成的初選名額給偏遠學校，為資源落差盡一份心力。
- **投入公益及社會參與：**
分別應用在教育推廣、產業發展、社會人文等領域，與社會共生共榮。2020 年度執行之各項公益專案受惠民眾總計超過 1 萬人次。

註：STEM 是指科學 Science、技術 Technology、工程 Engineering、及數學 Math 四大領域。

利害關係人溝通

為推動企業社會責任核心理念，2020 年我們持續經由多元管道與利害關係人溝通，包含在公司本業基本營運架構下之日常溝通，以及過往三年所進行的內外部調查，瞭解利害關係人在最新國際永續發展的趨勢下其所關注之議題，綜合歸納出本公司應優先回應的議題；我們檢視各策略議題的內外認知差距、分析根本原因、研擬規劃推動相對應的中長期改善措施，並定期檢視進度與成果進行滾動式的檢討修正；依此，策略議題彙整綜合說明如下：

策略議題以及對公司的意義	利害關係人	所對應的重大議題	相對應措施未來 2-3 年策略目標	2020 年進度、成果
 <h3>創新</h3> <p>實踐公司願景，提升及豐富大眾生活，使全人類都能夠受惠於科技普及所帶來的機會，實現更好的生活。</p> 	<p>客戶 股東與投資人 員工</p>	<p>創新與產品盡責</p>	<p>創新與產品盡責 相對應措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> 5G 研發 - 全球領先群同步推出最新晶片。 AI 研發 - 透過強大 AI 邊緣算力，結合演算法和軟體工具，讓聯發科技深入智慧家居、穿戴、智慧手機和其他聯網設備跨領域研發成果：ASIC, WiFi-6, IoT <p>短期目標： 投入每年至少新台幣 500 億元的研發經費。</p> <p>中長期目標： 在重要領域上做到技術領先，贏得市場。並在技術、功能及服務上做到差異化，創造價值，以達成永續健全的成長。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 投入新台幣 773 億元於創新研發。 每年有 20 億個終端裝置上承載著聯發科技的晶片，提供現代人們便捷的生活。 推出搭載全球多項領先技術的旗艦級 5G 系統單晶片天璣 1000+，為高端設備打造高速穩定的 5G 網路連接，帶來創新的多媒體、AI 及影像技術，在國際市場上展現產業影響力。
 <h3>人才之選用育留</h3> <p>因應科技的日新月異與劇烈變動，以及公司擴大營運的同時，必須更積極滿足與回應公司對於各方面人才的需求。從評估需要的人才職能、找到人才市場中符合公司期望的專家。進入公司後不僅給予充足的訓練與教導外，並提供友善包容、鼓勵創新的職場環境，協助員工發揮所長、展現自我潛能並持續精進，與公司一同永續發展。</p> 	<p>高階主管 員工</p>	<p>人才吸引與留任 人才培育</p>	<p>相對應措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術專業居產業領導地位，提供具挑戰創新的環境以吸引人才。 提供優於產業的薪資報酬。 運用創新多元的招募管道及措施，獲得合適的人才。 提供多元培訓與發展機會，滿足員工與組織發展需求制定公平合理且具永續性的整體獎酬機制，鼓勵人才充分發揮專業能力打造多元包容友善職場，關注員工身心健康關懷及優良健康職場環境，提供以員工需求為主的彈性福利方案。 <p>短期目標： 人才質量符合公司現階段需求，以提供充足的專業產出，使公司具備產業競爭力。</p> <p>中長期目標： 持續投入人才招募與發展機制，搭配具競爭力的薪酬福利，以符合公司發展所需之動能。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2020 年證交所公布 2019 年上市櫃企業「非擔任主管職務全時員工」^註平均薪資及中位數，聯發科技以 264.7 萬、233.9 萬皆居全國前三名。 集團合併營收首次突破百億美元，每位正職員工獲激勵獎金新台幣 10 萬元，全球獲獎者約 17,000 人。 獲新竹科學園區管理局評選為「職場工作平權績優企業」最高榮譽「特優」。 升級全球線上學習平台，強化使用者體驗與便利性，共 374,105 人次上線學習，大幅增加 77% 的使用人次。 2020 年內部推出線上人工智慧機器人 Alpha，提供同仁人力資源資訊即時查詢與協助。 <p><small>註：非擔任主管職務全時員工，係指不含董事及經理人的全時員工</small></p>

策略議題以及對公司的意義	利害關係人	所對應的重大議題	相對應措施未來 2-3 年策略目標	2020 年進度、成果
<p> 客戶關係管理、市場形象與品牌價值</p> <p>公司的三大目標志向，其中第三目標就是，要奠定公司卓越的世界級地位，成為在全球舞台上展現戰略影響力且備受尊崇的公司。</p> 	<p>客戶 產官學研 社會大眾 媒體</p>	<p>客戶關係管理 品牌市場形象</p>	<p>客戶關係管理 相對應措施：除定期從銷售預估及開案數量檢討管理外，並持續了解客戶內部組織結構、關注重點、行事風格等，增加對客戶的深層了解及好感。 短期目標：持續業績成長外，動態調整產能及客戶訂單落差，增加客戶滿意度及市占率 中長期目標：著力開發新市場及新客戶，拓展商機。 品牌市場形象 相對應措施：檢視調整行銷企畫年度重點，提高產品活動企劃的網路訊息曝光度以及精準度。依據外部意見加強重點領域專案計劃的規劃執行 短期目標：增加 10% 的品牌價值及企業形象 中長期目標：增加 30% 的品牌價值及企業形象</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 以客戶拜訪、開案數量、Q&A 等方法了解客戶滿意度。 ● 因應 COVID-19 各國旅行限制，充分運用在地化的客戶團隊及視訊會議，因應產業動盪環境。 ● 連續六年入選「台灣前二十大全球品牌」。 ● 品牌價值從 3.75 億美元提升至 4.18 億美元，增加 10%，達成 110% 短期目標。
<p> 公司治理、風險管理與經濟績效</p> <p>要依循營運地點的法令規範、基本面的社會責任，並控管外部大環境相關風險，以達成本業所承諾的經濟績效，也就是要能實踐本業打好堅實基礎，以落實更多的企業社會責任。</p> 	<p>投資人 員工 產官學研 媒體</p>	<p>公司治理與法令遵循 風險管理 經濟績效</p>	<p>公司治理 相對應措施：除透過持續精進公司治理如制訂董事會多元化政策及設置併購策略委員會外，更建立風險管理委員會，以永續經營為企業營運最高目標。 短期目標：<ul style="list-style-type: none">● 落實法令遵循，確保無重大違法情事。● 提升公司治理評鑑結果至上市公司前 5%。中長期目標：精進董事會及各功能性委員會運作，完善董事會功能。 風險管理 短期目標：強化風險管理組織架構，建立完善風險管理政策。 中長期目標：定義關鍵風險指標、採用通用一致性的風險量化標準，以提升公司危機應變能力，並建立早期風險預警機制。 經濟績效 相對應措施：平衡各產品線的收入，持續關注中美貿易以及地緣政治經濟的最新發展。 短期目標：全年度的毛利目標 44%-46% 中長期目標：在拓展營收的同時持續提升獲利率，以技術與平台組合，專注於價值創造與執行力，持續提升長期股東價值。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 制訂董事會多元化政策。 ● 第 7 屆 (2020 年度) 公司治理評鑑結果列為前 5%，第 6 屆 (2019 年度) 為 6-20%，達成短期目標。 ● 新設立功能性委員會 - 併購策略委員會。 ● 成立風險管理委員會，負責擬定風險管理政策，並每年定期向董事會報告。 ● 2020 年公司營業額較前一年增加 30.8%，營業利益金額增加 91.5%，合併毛利率上升 2%。 ● 達成 2019 年度新領域的營收佔比超過 15% 的短期目標。

策略議題以及對公司的意義	利害關係人	所對應的重大議題		相對應措施未來 2-3 年策略目標	2020 年進度、成果
<p> 社會回饋</p> <p>這是外部眾多利害關係人最關心的事項之一，其原因有二：過往較少主動與外界溝通；過往公益捐助領域多在高等教育科技研發相關，對一般大眾較為生疏。</p> <p>聯發科技除了追求科技的創新，也追求具有社會影響力的應用，近年透過社會創新活動的推動，增加與社會的互動，進而與社會共創價值。</p> 	<p>產官學研 社會大眾</p>	<p>社會公益活動</p>		<p>相對應措施： 舉辦「智在家鄉數位社會創新競賽」、推動程式教育課程，與高等教育與產學合作，並長期支持藝文及教育相關活動。</p> <p>短期目標： 辦理社會創新競賽活動，號召構思提案，同時加強外部溝通。</p> <p>中長期目標： 鼓勵計畫落地，追蹤成果，並讓社會大眾理解聯發科技與社會價值共創的努力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司十九年來投入了超過台幣 18 億元，2020 年社區投資共投入 6,846 萬元。 ● 智在家鄉已連續執行三年，累計 4,522 人參加，共收到 1,101 個提案，遍及 22 縣市，領域觸及產業經濟、公民參與、環境生態、健康醫療、教育文化、資訊科技等。 ● 賽後落地計畫兩年來持續追蹤並支持得獎團隊合計 9 隊。
<p> 多元管道溝通</p> <p>為了提供良好的員工體驗，建置即時且雙向的溝通管道，才能讓公司資訊正確且迅速的傳達給員工，員工的聲音也能獲得傾聽與回應。如此整合彼此的期待與感受，才能建立永續強健的勞資關係。提供多元創新的溝通管道及環境，才能提升員工體驗的滿意度。</p> <p>形象是企業的資產，公司同時加強對外溝通，其目的是建立企業信譽，樹立企業形象，協調彼此間利害關係，增加認知及信賴度，為企業的生存發展創造一個良好的經營環境。</p> 	<p>員工 產官學研 媒體</p>	<p>多元管道溝通</p>		<p>對內溝通 相對應措施： 推廣全球溝通準則，提倡 5C Model，確保跨地域、跨語言的團隊溝通的有效性活用線上線下多元管道溝通，讓員工與公司透過雙向溝通互相了解與回應定期進行員工意見調查，並針對調查結果進行回應與改善。</p> <p>短期目標： 共同落實全球溝通準則，並透過多元管道溝通，讓公司目標及政策有效布達，員工的想法及建議也能及時獲取並回應。</p> <p>中長期目標： 定期舉辦員工意見調查。針對調查的回饋與期望，組成優化小組進行改善規畫並具體落實，以提升員工滿意度，並持續線上線下溝通管道，有效推展並落實公司未來目標。</p> <p>對外溝通 相對應措施： 建立有效的雙向溝通管道以排除公司經營障礙，改善外部經營環境，參與政策之形成、掌握政策機會，以提高經營績效以形象調查結果為依據確定對外溝通議題，傳遞企業品牌價值，與媒體記者保持良性互動爭取大眾傳播的報導，主動關懷與參與公眾事務等，並積極處理危機與風險管理專案。</p> <p>短期目標： 增加公司知名度。</p> <p>中長期目標： 增加公司好感度及信賴度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 溝通平台 FAQ2.0 正式上線，促使員工更便捷地表達意見。 ● 每季舉辦主管溝通會及勞資會議。 ● 設置人工智慧機器人互動平台，提供同仁隨時查詢人力資源相關資訊。 ● 積極與產官學研互動與連結溝通，透過媒體活動將公司理念、產品、服務、營運資訊等傳遞給大眾，促進雙方互信、接納之關係。

策略議題以及對公司的意義	利害關係人	所對應的重大議題	相對應措施未來 2-3 年策略目標	2019 年進度、成果
 <h3>產品盡責與節能減碳</h3> <p>本公司並無工廠，因此在該領域的主動性多以辦公場所為主。除了針對產品相關節能減碳的資料蒐集外，並舉辦供應商的研討交流會。</p> 	終端產品消費者	創新與產品盡責 供應鏈永續管理	<p>短期目標： 在產品創新設計上，以持續實踐綠色設計思維提高產品能效為目標；與供應鏈攜手降低溫室氣體排放量每年 2%，並且倡議及早或增加使用再生能源比例，積極與外界溝通公司的具體作為。</p> <p>中長期目標： 響應國內外綠色環保減碳倡議，發揮對供應商的影響力，盤查供應鏈溫室氣體排放量及管理措施。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦產業責任供應鏈論壇。 持續要求供應商制訂每年降低 2% 的溫室氣體排放量目標與提倡使用再生能源。 聯發科技購買 20 張再生能源憑證 (20,000 度電)，相當於減少 10 公噸 CO₂e 的碳排放量，拋磚引玉帶動供應商使用再生能源。 竹科第一座民營屋頂型太陽能電廠於 2020 年產電量約 20 萬度，每年減碳量約 102 公噸。第二座亦規劃於 2021 年進行建置評估。 2020 年完成 ISO 14064 溫室氣體外部查證。

鑑別利害關係人

採用 AA 1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則：依賴性、責任、影響、多元觀點、張力，衡量各個利害關係人與聯發科技之間的關聯性及影響程度，鑑別出六個主要溝通的利害關係人，包括客戶、產官學研、員工、股東與投資人、供應商、社會大眾 / 終端產品消費者 / 媒體。聯發科技與利害關係人主要溝通議題與溝通情形請參見附表一。

重大議題分析流程

1. 標竿分析：

延續 2018 年度國際同業永續趨勢，各大主要國際永續評比機構如 DJSI、Sustainalytics、CSR Hub 等多種管道收集資訊，議題並無太大改變（請參酌 2018 報告書第 14 頁）。

2. 議題辨識：

依據 2018 年針對標竿分析結果並結合利害關係人所關切之 ESG 議題，訂定出的 23 項議題，亦無改變（請參酌 2018 報告書第 14 頁）。

3. 重大議題排序：

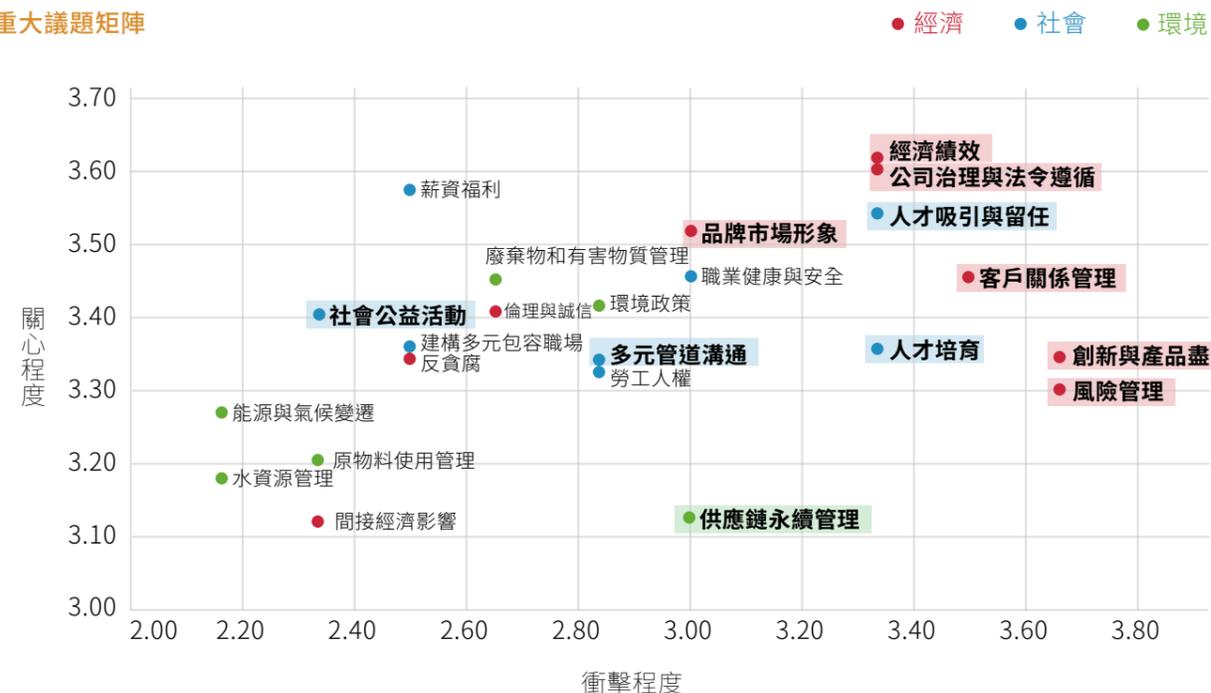
根據公司各單位同仁與客戶、供應商、股東、員工等利害關係人的經常性溝通，以及內外多項量化質化的四大類別的統計調查：A) 內外部利害關係人重大議題問卷調查 (2019、2020 年)、B) 全球員工意見調查 (2016、2019 年)、C) 品牌研究調查 (2018 年、2019 年)、D) 產官學研及一般民眾的企業形象調查 (2017、2020 年)；以上調查的間隔期間約為 2-3 年，我們對於這些調查發現都審慎面對，更從最新的調查結果確認過往措施的成果以及新的重大議題。

策略議題以及對公司的意義		2016	2017	2018	2019	2020
內外部	公司日常營運架構下之溝通管道，詳見 (附表一)	●	●	●	●	●
內部	A1. 高階主管問卷調查及深度訪談 (11 位高階主管)				●	
	A2. 重大議題問卷調查 (6 位高階主管)					●
外部	A2. 重大議題問卷調查 (147 位利害關係人)					●
	B. 全球員工意見調查 (>9,000 位員工填答)	●			●	
	C. 品牌研究調查 (1,202 位客戶、意見領袖、消費者)			●	●	
	D. 企業形象調查 (100 位意見領袖、1,333 一般民眾)		●			●

4. 重大議題確立：

綜合以上溝通、調查結果，由來自委員會的各工作小組檢討分析根本原因、研擬規劃相對應的改善措施，於上半年度工作會議中呈報 CSR 主任委員 (CEO) 並做最後確認；經由此程序進行滾動式的修正回應利害關係人所關切的議題，每年會其依關注程度、營運衝擊程度進行微調，並納入企業社會責任的相關計劃。委員會以 2020 年重大議題調查 (A) 為基礎，取關心程度與衝擊程度總和最高的幾項，再將企業形象調查 (D) 中受關注的社會公益活動、員工意見調查 (B) 中受關注的多元管道溝通、經常性溝通中受關注的供應商永續管理三項優先性提高，形成最後的 11 項重大議題。2019 年度重大議題矩陣圖根據 2020 年重大議題調查 (A) 結果繪製，呈現如下，其中 11 項用粗體表示，其價值鏈及範疇請參閱附表二。

重大議題矩陣



附表一：聯發科技與利害關係人主要溝通議題與溝通情形

利害關係人	對聯發科技的意義	溝通方法	頻率	主要溝通議題	我們的回應與作為
 客戶	我們秉持客戶導向的精神，開發各種產品與服務，致力於協助客戶獲得成功。客戶為得以永續經營核心本業的基礎。	<ul style="list-style-type: none"> 透過全球客戶支援體系進行經常性的拜會、專案會議、電話及電子郵件溝通 因應 COVID-19 各國旅行限制，充分運用在地化的客戶團隊及視訊會議，並舉辦多場線上高峰會及產品發表會，於多樣溝通管道體現品牌定位與承諾 客戶抱怨處理管道 	<ul style="list-style-type: none"> 每日經常性溝通 依專案時呈需求 即時處理 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶產品與創新 客戶關係維繫 品牌市場形象 	<ul style="list-style-type: none"> 研發符合在地需求的產品。 多面向系統性溝通、從客戶角度思考，有效解決客戶痛點。 透過多元管道傳遞新市場形象與品牌價值。
 產官學研	政府、產業公會、學術研究單位以及智庫為聯發科技的重要的利害關係人。回應各地政府提出的法規需求，共同致力於創造更好的經營環境。	<ul style="list-style-type: none"> 蒐集國際法規及遵循 中央法規蒐集諮詢溝通及遵循 專案會議 	<ul style="list-style-type: none"> 即時處理 配合法規制定時呈 配合專案進行 	<ul style="list-style-type: none"> 產業政策與環境：賦稅、人才、市場競爭 產業實務運作影響評估 公司治理與法令遵循請益 高階人才培訓 	<ul style="list-style-type: none"> 積極回應政府制定法規與經營環境之詢答，共同改善整體經營環境。 合作推廣科技教育、創新產業發展，2020 年贊助之台、清、交三校研發中心總計執行 26 個計畫、申請 3 件專利、發表 48 篇論文。
 員工	作為一個無工廠 IC 設計公司，員工是聯發科技最重要的資產。透過全球人才在 IC 設計上的創新及努力，使聯發科技成為全球技術領先的企業。	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 全球各級溝通會 員工意見調查 溝通平台 員工申訴及意見箱 內部人工智慧機器人互動平台 	<ul style="list-style-type: none"> 每月舉辦 每季舉辦 定期公告 即時處理 	<ul style="list-style-type: none"> 人才吸引與留任含薪資、員工照顧與福利 人才培育與晉升 建構多元包容職場 	<ul style="list-style-type: none"> 制訂具產業競爭力的整體薪酬策略及提供多元福利措施。 集團合併營收首次突破百億美元，每位正職員工獲激勵獎金新台幣 10 萬元。 提供同等就業及發展機會，以及安全友善的工作環境。 公開各部門職缺，落實公司內部人才移動與發展，迄今實際完成轉調人數超過百位同仁，並在申請成功後約 4 個月即可順利完成內部轉調。
 股東與投資人	股東與投資人是支持聯發科技的推手。透過資金的投資及公司治理的參與，讓聯發科技在永續發展的道路上可以走得更長遠。	<ul style="list-style-type: none"> 年度股東大會 季度法人說明會 國內外論壇路演 投資法人訪談 	<ul style="list-style-type: none"> 每年舉辦 每季舉辦 依邀約情況每年超過 30 場 依邀約情況每年超過 300 場 	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 公司治理與法令遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 2020 年營業利益金額較前期大幅成長約 91.5%。 透過與投資人互動並聽取建言，作為未來發展策略之重要參考。 國內外論壇路演超過 25 次，投資法人訪談超過 300 場，全年服務的全球投資者累積超過 9,000 人
 供應商	供應商為聯發科技提供卓越產品與服務的最佳合作夥伴。互信的合作關係，在面臨困難時可以互相伸出援手，偕同供應商一起永續成長。	<ul style="list-style-type: none"> 供應商大會 供應商稽核 申訴信箱 	<ul style="list-style-type: none"> 每年舉辦 每年稽核 即時處理 	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈永續管理 	<ul style="list-style-type: none"> 透過「聯發科技供應鏈社會責任獎」獎項，並在供應商大會表揚鼓勵優質供應商。 2020 年實地稽核 7 間關鍵供應商，並進行輔導與溝通。 持續要求供應商制訂每年降低 2% 的溫室氣體排放量目標與提倡使用再生能源。 聯發科技購買 20 張再生能源憑證 (20,000 度電)，相當於減少 10 公噸 CO₂e 的碳排放量，拋磚引玉帶動供應商使用再生能源。
 社會大眾 終端產品消費者 媒體	社會大眾對聯發科技有許多不了解之處，輿論對公共政策又有相當的影響。從 2017 年的形象調查，是我們盡力改善與外界溝通的重要基礎。 社會大眾是聯發科技實踐美好生活的同伴。了解社會上需要幫助的對象，偕同當地社區、媒體及非營利組織一起實踐公民責任。	<ul style="list-style-type: none"> 首度開放媒體到公司、無線通訊研發大樓參觀 透過媒體進行一般民眾的科技普及教育，如 3GPP、AI、5G 即時發布公司重要訊息 擴大公益活動的社會參與度 公司 CSR 網站 	<ul style="list-style-type: none"> 配合專案進行 配合活動舉辦 即時公布 不定期舉辦 隨時更新 	<ul style="list-style-type: none"> 創新 品牌市場形象 社會公益活動 	<ul style="list-style-type: none"> 推出先進的產品，讓全球更多人可以享受因為科技創新所帶來的福祉，每年有 20 億個終端裝置上承載著聯發科技的晶片，提供現代人們便捷的生活。 結合科技包容性的品牌理念，推廣數位機會，促進科技普及。 2018 起持續舉辦「智在家鄉 - 聯發科技數位社會創新競賽」，提倡對家鄉的關懷，2020 年共計 1,713 人參加，產生 418 個提案，累積報名的隊伍遍及全台 278 個鄉鎮，涵蓋高達 76% 的土地。

附表二：重大議題價值鏈與範疇

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

衝擊程度 ● 直接衝擊 ● 間接衝擊

重大議題	對應章節 重大議題管理進程	對應 GRI 重大主題	價值鏈衝擊範圍			
			研發設計	客戶委託	供應商製造	終端使用
 創新與產品盡責	Ch.2 創新 p.23	自訂重大主題	●	●	●	●
 客戶關係管理	Ch.1 全球觀 p.13	自訂重大主題		●		
 品牌市場形象	Ch.1 全球觀 p.13	自訂重大主題	●	●		●
 風險管理	Ch.4 公司治理 p.47	自訂重大主題	●	●	●	●
 經濟績效	Ch.1 全球觀 p.13	GRI 201: 經濟績效 2016	●	●	●	●
 公司治理與法令遵循	Ch.4 公司治理 p.47	GRI 307: 有關環境保護的法規遵循 2016 GRI 419: 社會經濟法規遵循 2016	●		●	
 人才吸引與留任	Ch.3 人才 p.29	GRI 401: 勞雇關係 2016	●			
 人才培育	Ch.3 人才 p.29	GRI 404: 訓練與教育 2016	●			
 社會公益活動	Ch.6 在地實踐 p.65	自訂重大主題	●			●
 多元管道溝通	Ch.3 人才 p.29	自訂重大主題	●			
 供應鏈永續管理	Ch.5 綠色營運 p.54	GRI 308: 供應商環境評估 GRI 414: 供應商社會評估			●	

1 全球觀

以國際性的視野，
運籌全球資源，追求所在產業的領導地位

1.1 品牌願景

1.2 全球布局

1.3 客戶服務

1.4 財務績效

本章重大議題

- 品牌市場形象
- 客戶關係管理
- 經濟績效

集團規模升級

集團合併營收首次突破
百億美元的里程碑

日不落研發能量

公司於全球共有**27**個
辦公據點，包括美國、
英國、芬蘭、新加坡、
印度等地

重視在地人才

海外營運據點主管層級
93.9% 為當地國籍人士



1.1 品牌願景



重大議題管理方針：品牌市場形象 (自訂重大主題)

對聯發科技的意義：

透過創新科技、頂尖產品、強大的商業模式和有效的企業回饋，提升並豐富大眾生活。

承諾與相關政策：

期望透過技術、策略、行銷、管理及流程的全面創新，持續提升市場形象，日益增進品牌價值。

目標	客戶關係管理	定期管理銷售預估及開案數量，持續了解客戶組織結構、關注重點、行事風格等，以提升客戶好感；中長期則著力開發新市場及新客戶，以期有效拓展商機	具體實績
	市場形象	調整行銷企畫年度重點，提高網路訊息曝光度及精準度。依據外部意見加強重點領域專案的規劃與執。	
	品牌價值	短期 (1~2 年) 致力於增加 10% 品牌價值及企業形象，中長期 (長期 3~5 年) 以增加 30% 為目標	
如何管理	權責單位	業務與行銷溝通部門	
	溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> • 社群媒體、企業網站、電子報、品牌商店等數位管道 • 國際展覽 (含實體與線上) • 全球科技會議及研討會 (含實體與線上) 	
	評估機制	全球品牌成效評估	

- 連續八年榮獲全球半導體聯盟 (Global Semiconductor Alliance, GSA) 頒發「亞太卓越半導體公司獎」殊榮
- 蟬聯 TCSA「台灣十大永續典範企業獎」及「企業永續報告獎」白金獎，並同時獲得「人才發展獎」、「創新成長獎」、「供應鏈管理獎」及「社會共融獎」綜合或單項績效類殊榮
- 連續六年獲得經濟部品牌發展計畫「台灣前二十大全球品牌」獎項，品牌價值整體提升 10% 達到 4.18 億美元，居台灣半導體廠之冠
- 台灣唯一連續 18 年研究論文獲國際固態電路會議 (International Solid-State Circuits Conference, ISSCC) 論文發表殊榮獲選的半導體公司

1.1.1 Powering the Brands You Love 推動您喜愛的品牌前進

從智慧手機、電視和語音助理到Chromebook，以及健身器材和Wi-Fi路由器，聯發科技為全球知名品牌提供產品支援。推動著消費者喜愛的品牌前進，共同提供頂尖技術，以豐富並提升大眾生活。

聯發科技的晶片、產品和平台能共享核心技術，讓每個市場都受惠於完整的智慧財產。在多媒體、人工智慧、無線連結、技術整合，以及晶片設計方面擁有領先的技術，每年有約20億台裝置使用聯發科技晶片組，包括Amazon、Samsung、Oppo、LG、Vizio、Belkin、Lenovo和Peloton等全球知名品牌，選擇聯發科技打造優異性能、先進智慧技術、出色影像、令人驚艷的顯示技術，以及無與倫比的拍攝品質。

1.1.2 聯發科技，豈止領先

聯發科技在眾多技術領域持續發展，奠定且維持市場領先地位。我們的技術專長包括：



領先的連結技術

2G至5G和窄頻蜂巢式物聯網 (NB-IoT cellular)、藍芽5.x、全球衛星導航系統 (GNSS)、Wi-Fi 6 / 6E，各項連結技術皆經證實，兼具節能省電和可靠度增強功能。



節能省電的運算技術

為市場執行多樣化的高效能處理元件 (包括CPU、GPU、APU、ISP和DSP等)，以及內部深度學習加速器 (DLA)。



進階的多媒體技術

MiraVision圖像顯示增強技術、Imagiq拍攝功能及HyperEngine遊戲優化引擎等，持續業界領先地位。

聯發科技於2020年推出了一系列天璣5G系統單晶片產品，整合了連結技術、多媒體、人工智慧和影像創新等無可比擬的技術，為智慧手機提供最全面、強大的5G整合晶片。智慧手機用戶有多款5G整合晶片選項，從旗艦級1000+系列到中階的800系列，再到主流的700系列，聯發科技天璣系列提供優異的功能和效能，致力於創造令人難忘的5G體驗。

除了智慧手機，聯發科技持續打造功能強大的產品，全方面滿足市場需求，並達到市場的目標性成長，於2020年各新興市場和產品類別市佔率如下：

- 居家智慧音響、耳機、語音助理、功能手機、數位電視、Android平板電腦、網路連結、光學存儲和藍光光碟播放器等領域的市場領導者。
- 2020年第3季成為全球最大的智慧手機晶片廠商，市佔率高達31%，較去年同期相比成長5個百分點。換言之，全球總計售出超過1億支搭載聯發科技晶片的智慧手機。



1.1.3 全球品牌推廣活動

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

公司透過品牌推廣和長期的品牌建設塑造一致的品牌形象，於各種溝通管道和參與國際展覽來體現對企業和產品的品牌定位與承諾。公司致力於追求技術領先，進而鞏固自身的技術優勢和認知度，在面對競爭激烈的全球市場時展現出更為強大的品牌競爭力。並藉由各種推廣活動、自有管道 (部落格) 和社群媒體，向具影響力的意見領袖、全球分析師和媒體，以及消費者展示聯發科技的技術創新和深具競爭力的產品。

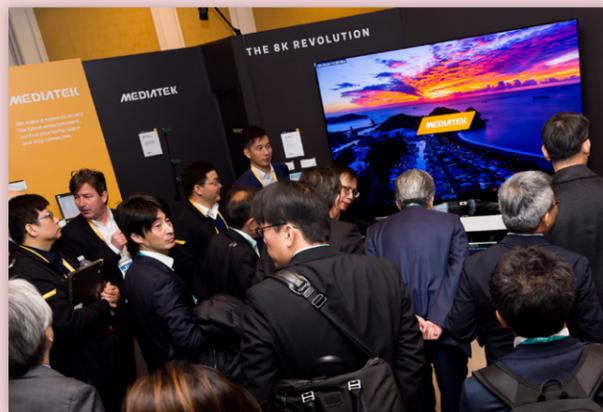
長期深耕全球品牌推廣活動

聯發科技在重要的國際展會上，展現研發創新力和產品競爭力，諸如美國消費性電子展 (CES)、西班牙巴塞隆納世界行動通訊大會 (MWC) 和印度行動通訊展 (IMC)。透過每年度全球巡展，向業界重要的意見領袖傳遞品牌價值及宣傳品牌定位，進而提升品牌知名度。

1. 美國拉斯維加斯消費性電子展

聯發科技於2020年國際消費電子展上，展示了天璣5G系列、智慧家庭、AIoT和車用解決方案。同時發表了天璣800系列5G晶片組產品，為頂級中階5G智慧手機帶來旗艦功能和優異效能，並於展覽期間與美國市場的主要電信業者及OEM/模組廠商會面。





2. 印度行動通訊大會 (IMC) 線上會議

聯發科技以5G合作夥伴的身份參加了2020年印度行動通訊大會 (IMC) 線上會議。透過媒體宣傳、品牌推廣和座談，提高聯發科技天璣5G解決方案於生態系合作夥伴、各國政府和貿易組織，以及消費者間的能見度。聯發科技天璣800U為活動主要亮點之一，後續並與Reliance Jio、COAI、Realme、KPMG等公司進行的深度且有趣的座談。



3. 高階主管線上高峰會

聯發科技舉辦了第二屆高階主管高峰會 (Executive Summit)，邀請來自美國、英國、拉丁美洲、印度、中國、台灣和歐洲等其他地區近200名記者、分析師和意見領袖，與我們的高階主管 (包含執行長、財務長、無線通訊業務主管和智慧裝置業務主管) 共同進行線上會議及意見交流。公司於會議中發表了聯發科技天璣700晶片組，並介紹了兩款全新的Chromebook晶片組MT8192和MT8195，同時也分享了公司願景以及對未來市場的看法。此次高峰會於全球共有約200則相關推文、40則Instagram發文和限時動態，以及1500多篇文章報導。

高階主管線上高峰會相關資訊均可於聯發科技YouTube頻道觀賞。

聯發科技
YouTube頻道



高階主管線上
高峰會



發揮產業領導者影響力

4. 通訊學會全球通訊會議

聯發科技參加於台灣舉辦的通訊學會 (IEEE) 全球通訊會議 (GLOBECOM)。執行長蔡力行受邀於年度論壇上向3,000多位通訊技術領域的研究人員和產業專家發表主題為「後疫情時代如何加速數位經濟成長」(Accelerating the Digital Economy Post COVID-19) 的專題演講。公司也於會議期間，實體展示了各市場的客戶裝置。



鞏固業務的市場信心

5. 聯發科技天璣 1000+ 與天璣 820 線上發表會線上發表會

聯發科技於2020年5月分別舉辦了天璣1000+和天璣820的5G系統單晶片線上產品發佈會。天璣1000+針對旗艦級用戶打造5G網路連結、遊戲、影片和節能省電技術的增強功能，約有70家媒體與意見領袖參與，總計媒體報導1,637篇，觀賞人次達2,700萬次。我們延續此波聲量，於5月下旬順勢推出天璣820，計有約130家媒體和意見領袖出席活動，發表會影片觀賞次數高達473萬，產生320萬的互動數，媒體報導共102,206則，文章總瀏覽量高達43.3億。



印度—持續強化市場溝通

6. 通訊學會全球通訊會議

由於疫情的緣故，聯發科技於印度舉辦線上科技日誌活動，討論的主要重點包括：聯發科技在印度環境推動支持的智慧裝置生態體系、聯發科技與頂尖產品設計及製造公司VVDN Technologies的合作，以及聯發科技智慧裝置印度市場推廣網頁的正式上線。





1.2 全球布局

1.2.1 日不落研發能量

聯發科技以台灣為營運及研發總部，全球共 27 個辦公據點，運籌美國、英國、芬蘭、新加坡、印度等全球的研發資源，持續擴大歐美市場，並積極經營東南亞、非洲、中國大陸、印度等市場，讓全世界的人們都可以獲取科技所帶來創新機會，實踐品牌理念。



台灣
台北、新竹

設立時間
成立於 1997 年

主要業務 / 特色
聯發科技持續投資台灣，專注在人工智慧 / 深度學習、物聯網、連結技術、擴增實境 / 虛擬實境、軟體及網際網路服務的先進研發與技術，擴大全球運營。

中國大陸
成都、北京
上海、合肥
武漢、深圳

設立時間
自 2001 年陸續成立

主要業務 / 特色
著重通訊產品研發。



美國
San Jose、Austin、Irvine、Woburn、San Diego、Bellevue、New Jersey

設立時間
自 2003 年陸續成立

主要業務 / 特色
著重先進技術和通訊產品研發。



印度
Noida、Bangalore、Navi、Mumbai

設立時間
2004 年於 Noida 設立子公司；2014 年擴大至 Bangalore 設置新據點

主要業務 / 特色
主要業務包含通訊技術研發、半導體後端研發及嵌入式和行動裝置客戶服務。



新加坡

設立時間
成立於 2004 年

主要業務 / 特色
著重 IC 設計及相關技術領域研發。



英國
Camborne、
Kent

設立時間
2007 年成立

主要業務 / 特色
英國辦公室是研發未來 5G 技術、工業及窄頻物聯網 (NB-IoT) 等射頻 IC 的重要實驗室，在台灣、歐洲或印度的工程師，都可以透過遠端連線來共同進行手機晶片的设计和網路驗證。



阿拉伯聯合
大公國
杜拜

設立時間
成立於 2010 年

主要業務 / 特色
著重當地業務拓展及客戶服務

日本
東京

設立時間
成立於 2007 年

主要業務 / 特色
著重當地業務拓展及客戶服務。



瑞典
Linköping

設立時間
成立於 2012 年

主要業務 / 特色
行動通訊晶片 DSP 核心技術開發。



韓國
城南市、
水原市

設立時間
成立於 2007 年

主要業務 / 特色
著重當地業務拓展及客戶服務。



芬蘭
Oulu

設立時間
從 2014 年進駐，目前已經成為 Oulu 最大的科技外商

主要業務 / 特色
Oulu 原是 Nokia 的發源地，聯發科技瞄準當地無線通訊人才與產業鏈，開創 5G 新格局，成為當地學生最想加入並參與研發工作的外商公司。



1.2.2 全球研發交流與尊重在地文化

聯發科技布局全球多年，除了在地的研發團隊，並結合歐美亞洲數千位研發人員，展現日不落之研發創新力。公司投入 5G 研發已多年，與國際生態圈密切合作，攜手國際產業鏈夥伴推動全球 5G 應用普及化。研發能量由每一位聯發科技的同仁驅動，每年透過研發交流活動，維繫各營運據點與台灣總部的概念與技術溝通；在每一個營運據點，公司積極招攬當地人才，對於優秀人才的晉用不遺餘力，因地制宜調整管理方式、提供符合當地風土文化的福利制度，希望全世界各個角落的聯發人都享有最佳的工作環境，進而激發他們一同成就聯發科技在技術創新的領先地位。

國際學術交流

美國

美國有 20 個以上的研發團隊，針對不同技術主題投入大量研發經費，招攬業界有經驗的技術人才，發展晶片設計的先進技術，世界頂尖學校畢業的博士人才佔了 26% 以上。

2020 年，聯發科技在美國加州、麻州、德州的四個辦公室共招募了近 30 名實習生，94% 的實習生是來自全美 Top50 工程領域大學 (依據 2020 年美國新聞與世界報導排名)，超過 40% 為來自美國各地頂尖大學的博士生。即使疫情造成許多實習生必須在家工作，人力資源單位仍積極安排線上歡迎會、學長姐分享與虛擬派對等活動，提供彼此交流的機會，增進實習生對公司的熟悉度與歸屬感。



芬蘭

2020 年，聯發科技多次與當地大學進行學術交流活動，包含由當地奧盧大學舉辦的職涯活動，讓企業與學生更深刻熟悉彼此。同時也從 2020 年開始提供大學實習機會，共計招收 6 位實習生。除此之外，透過當地平台 TUUDO，與各地大學生建立關係外，並且參與線上虛擬招募會，提供當地學生優質工作機會。



英國

2020 年受疫情影響，有別於過往在校園內舉辦的職業展覽會，改以線上虛擬形式舉辦。聯發科技參加了在愛丁堡，帝國，南安普敦，布里斯托爾，劍橋和薩里舉行的虛擬職業展覽會，在頂尖大學中提高我們的品牌知名度。此外，在帝國大學、劍橋大學、南安普敦大學和布里斯托爾大學分別舉辦「5G 超越智能手機的生活」及「5G SoC 驗證挑戰」虛擬技術論壇。



晉用當地優秀人才

2020 年海外營運據點 93.9% 主管層級為當地國籍人士

我們重視員工的多樣性與在地化管理，除了在台灣進行人才招募外，聯發科技也積極延攬全球人才，更因全球布局之考量，近三年海外營運據點有超過 92% 的主管層級為當地國籍人士 (2020 年達 93.9%)。高比率晉用當地國籍之專業經理人擔任主管職工作，落實在地化管理，為未來的組織規劃持續布局全球人才市場。

當地主管同仁職能發展

為強化全球團隊合作綜效極大化與技術發展不間斷，總部與海外皆重視主管及同仁在領導、技術及個人工作效能等各項職能方面的培育。例如：2020 年美國疫情期間，大力推行 All You Can Learn 全方位的線上學習計畫，共推出數十門課程，共 440 小時的觀看時間。2020 年每位學習者平均觀看時間為 4 小時，共計 298 筆完訓成果，落實當地員工的成長動能永續，隨時與全球接軌。



• 多元包容的友善職場體驗

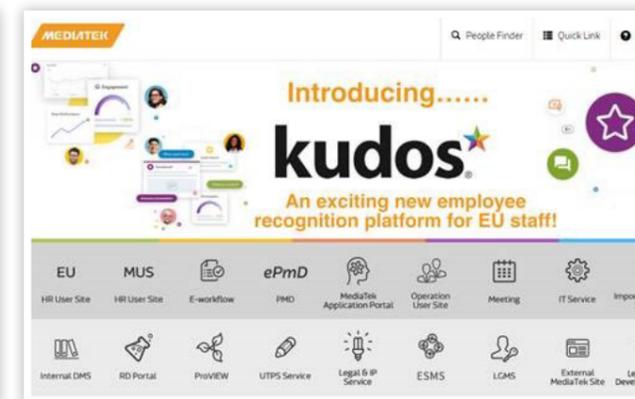
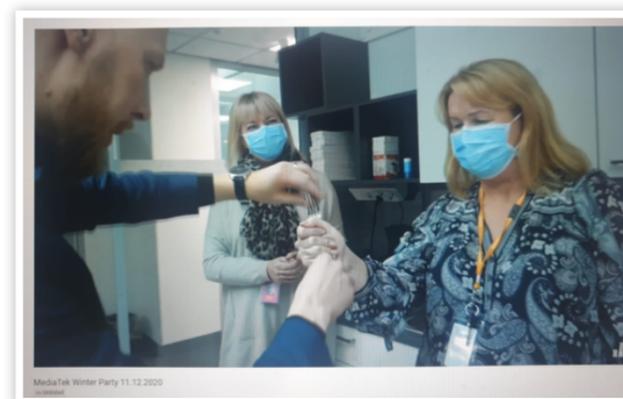
聯發科技公司的營運橫跨歐美亞洲 27 個據點，涵蓋全球不同國籍的員工，透過各項管理與福利措施的規劃及節慶活動，展現我們對各國多元文化的重視。例如：各國年度行事曆的規劃，除符合當地法令規章，對於在地不同員工的文化及宗教需求考量提供假期規劃；在員工國籍最多的新加坡，實施由同仁自由選配的彈性福利方案，並將返鄉機票補助、眷屬簽證申請等費用包含在福利選項中；對於全球各地的重要節日，如印度排燈節 (Diwali)，亦舉辦全公司性活動邀請同仁共襄盛舉。



• 面對疫情，友善職場創新體驗，照顧全球員工及眷屬



疫情期間，海外辦公室員工面臨必須在家工作或無法群聚的安排，但當地人力資源單位仍透過線上虛擬活動的方式，拉近同仁彼此間的距離。例如芬蘭舉辦的年終線上直播派對，讓同仁有機會一起欣賞表演、參與遊戲，或是運用線上互相給予鼓勵感謝的 Kudos recognition 活動，凝聚彼此感情。



針對同仁在防疫期間的在家工作協助、健康關懷，及眷屬的照護，公司也給予貼心又豐富的資源。例如：美國提供在家工作同仁添購工作所需軟硬體的補助，共 98% 的同仁申請；同時也舉辦線上瑜珈和每天萬步走活動，共有超過 200 位同仁加入健康行列；面對家中有學童的員工，公司特聘外部講師分享如何協助孩子進行遠端學習，共 70 位員工參與其中，課後獲得熱烈回響。

Yoga From Home to Yoga Club
Refresh · Relate · Reboot - Platform for Employees to Connect

Join Yoga Club to enjoy member only benefits:

- ❖ Practice session announcement
- ❖ Information/knowledge sharing about yoga
- ❖ Bi-monthly club member lucky draw
- ❖ Irregular club member only virtual happy hour



1.3 客戶服務

重大議題管理方針：客戶關係管理 (自訂重大主題)

對聯發科技的意義：

「客戶導向」(Customer Focus) 為聯發科技六大價值觀之一，為聯發科技永續發展的定海神針。

承諾與相關政策：

從客戶角度思考，以促成客戶滿意為優先；重視終端客戶的體驗，主動協助提升客戶價值；視客戶為事業伙伴，從預期客戶的未來需求出發。



目標	短期	提升客戶滿意度、業績及預估準確度	具體實績
	中長期	放眼全球客戶，提供最具有競爭力的產品及服務，因應高複雜度挑戰，積極經營全球市場機會	
如何管理	責任	由負責客戶服務的副總級高階主管領導，但公司各階層主管皆視需要主動參與	
	資源	負責客戶服務的相關同仁約有 300 位	
	溝通管道	提供線上業務及稽核信箱供不特定人溝通申訴，再由獨立稽核單位審核	
	評估機制	銷售額，銷售預估準確度與客戶滿意度	
		<ul style="list-style-type: none"> 主要市場涵蓋歐美、中國、台日韓、印度、非洲、東南亞，以及中東、澳洲等地區。 與世界各地知名客戶 (如：Amazon、Microsoft、Facebook、OPPO、VIVO、小米、Acer、SONY、Panasonic、Samsung、LG、Tecno) 等一起持續成長，共同開拓 5G 手機、數據卡、8K 數位電視、AI 語音助理、Chromebook、WiFi 6 無線網路，以及客製化晶片等新興產品市場 日常以客戶拜訪、開案數量、Q&A 等各種定量定性方法了解客戶滿意度 儘管 2020 年疫情影響，仍逆勢增長，達成 2020 營收大幅上升 30.84% 以線上信箱搜集約 5,000 個潛在客戶提問，再交由相關部門篩選跟進 提供線上 sales@mediatek.com 窗口搭配線下業務代表，任務導向協助客戶內外各式各樣需求 	

1.3.1 創新專案管理流程

為讓客戶獲得最佳的服務，從接觸客戶開始，即刻啟動專案管理流程。聯發科技建置客戶服務的平台機制，所有客戶提出之想法建議、策略考量及相關問題皆統一彙整，定期更新推廣動態與維護資訊，進而提供適時的策略建議，讓客戶感受到聯發科技對產品服務流程的嚴謹與用心。詳細專案管理流程可參考下表。



1.3.2 優質服務工具

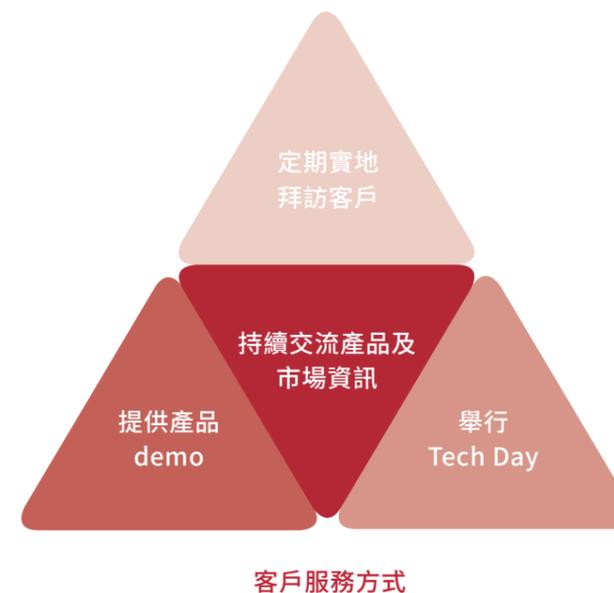
MediaTek On-Line 的設置是為了簡化客戶支援的流程並提升效率，提升客戶使用經驗。平台建置各種系統功能，包括軟體授權、文件管理系統、交換檔案系統、線上課程、常見問題、推薦廠商清冊、軟體下載及線上提問等介面。這些介面協助聯發科技精準掌握客戶需求，並加速客戶開發產品的速度，縮短產品商業化的時程，滿足客戶期望的產品功能。



當客戶對產品或服務有問題或建議時，可以透過 e-Service 線上提問功能進行諮詢。我們設有專責人員處理客戶提出的問題，並依照問題屬性分派給負責部門，由專業人員妥善解決客戶在產品開發上的疑難雜症，即時提供最佳客戶服務。

1.3.3 在地服務

聯發科技的產品無所不在，除了良好產品品質之外，公司深信與客戶維持良好的溝通管道，深入了解客戶需求，才是成功的客戶服務管理。因此，公司傾聽客戶聲音，從客戶觀點出發，幫助客戶解決問題，加速客戶新產品的研發速度，協助客戶獲得成功，創造雙贏的夥伴關係。為提供每一個地域的客戶最即時且契合的服務，目前派駐印度、中東、東南亞的市場開發人數約 30 位。





1.4 財務績效



重大議題管理方針：經濟績效 (GRI 103-1、103-2、103-3、201-1)

對聯發科技的意義：

我們致力於追求永續經營與長期利益，不僅維持產業領導地位，更為利害關係人創造多元價值。

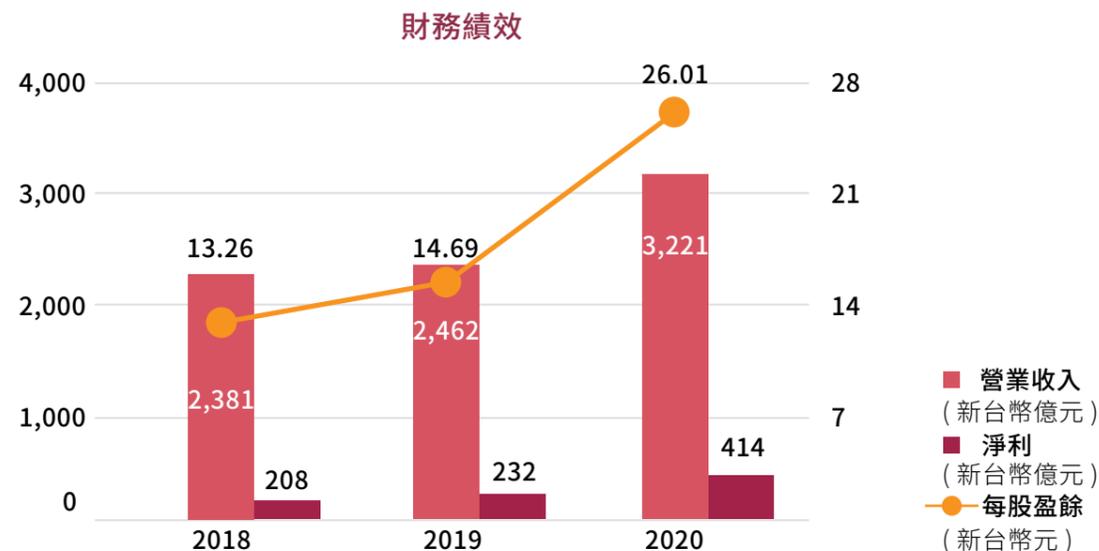
承諾與相關政策：

聯發科技持續專注在全球布局、產品組合的架構性優化與獲利結構的改善，並投資前瞻技術與潛力市場，帶動公司營運的正向循環，提供優質工作環境、讓半導體人才在國際級舞台發揮，延續業界領先地位，持續為股東創造更高的價值。

目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 充分掌握市場趨勢及客戶需求，持續開發具高競爭力且先進的製程設計，推出主流規格的高性價比產品。 發揮營運綜效，妥善運用跨平台優勢市場，協助客戶快速順利量產並獲取市場先機。 保持健全且靈活的財務系統，支援各類研發業務需求。 	具體實績
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 加深與國際級客戶及合作夥伴之長期關係，開發各類多樣商機。 建立更完善的全球管理系統，加強公司內部營運效率與對外的有效溝通，並與全球資本市場維繫良好關係，並尋找適當且有助於產品業務拓展的投資標的。 	
如何管理	責任	經營團隊	<ul style="list-style-type: none"> 全年合併營業收入淨額達到新台幣 3,221 億元，合併毛利率從 2019 年的 41.9% 提升到 43.9%，營業利益金額較前一年成長 91.5%，合併營業利益率增加 4.3%，逐步建構健康的獲利結構。 在手機、語音助理、數位電視、網路連結設備等領域佔有市場領先地位。 與國際大廠 Amazon、阿里巴巴等合作密切，將 AI 逐漸從雲端移至終端。
	資源	財務部、業務部、投資人關係處	
	溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 投資人關係處：王小姐 電話：886-3-567-0766 Email：ir@mediatek.com 	
	評估機制	董事會、股東會	

市占率方面，根據 Gartner 在 2021 年發佈的預估報告顯示，2020 年全球半導體元件產業總產值為 4,662 億美元，聯發科技的全球市佔率為 2.4%，在全球半導體元件產業排名第 8 名，全球無晶圓半導體產業排名第 4 名。展望 2021 年，在優異的經營團隊帶領下，聯發科技持續發揮系統單晶片的堅強實力，與第一線客戶合作提供極具競爭力的產品，期待在 5G 技術應用的浪潮下，進一步擴展相關產品市場，延續市場領導地位。

項目	2018 年	2019 年	2020 年	單位 (新台幣)
營業收入	2,381	2,462	3,221	億元
營業成本	1,463	1,432	1,806	億元
員工福利費用	451	495	607	億元
所得稅費用	29	38	61	億元
稅後淨利	208	232	414	億元
每股盈餘	13.26	14.69	26.01	元



關係企業

聯發科技關係企業所經營業務包含數位消費性電子產品、無線通訊產品、數位電視產品、網路通訊產品及類比產品晶片之研發、行銷、售後服務及一般投資業務。關係企業間往來分工情形，係透過投資方式取得先進技術，以確保本公司在全球市場中的領導地位。關係企業相關資料及組織圖請參閱 2020 年年報第 90-101 頁。

2 創新

經由發明與創新，
提供客戶最有競爭力的產品與服務

- 2.1 核心理念
- 2.2 創新實踐
- 2.3 創新成就

本章重大議題

- 創新與產品盡責



2020 年投入
新台幣 **773 億元**
研發費用

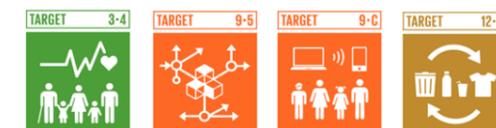
完成 **世界首次** 5G 衛星物聯網 (IoT) 資料傳輸測試

連續 **18 年** 皆有論文獲選刊登於 ISSCC，累計達 83 篇

IC 綠色創新，提供晶片的最終產品的能源績效較前一年度 **降低 11%** 的能耗比率，可供應約 7.5 萬戶家庭的一年的用電量

5G 通訊、Wi-Fi 與 HEVC 視訊編碼全球專利數量排名皆為 **台灣業界第 1**

重大議題管理方針：創新與產品盡責 (自訂重大主題)



對聯發科技的意義：

為了使聯發科技成為技術的領先者，並用創新科技實現更好的生活，持續精進專注技術領域的研發計畫。

承諾與相關政策：

由創新出發，結合技術人才及產品，與世界級主要廠商合作，建立強而有力的合作夥伴關係；透過內部文化，鼓勵員工於創新同時積極對外交流，參與國際技術論壇與協會，使聯發科技得在各領域技術進入領先群。

目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> • 2020 年量產多款針對不同客群的 5G 產品 • 將人工智慧 (AI) 功能應用於各產品 • 持續實踐綠色設計思維、提高產品能效 	具體 實績	創新產品 <ul style="list-style-type: none"> • 搭載多項全球領先技術的旗艦級 5G 系統單晶片一天璣 1000+ • 完成世界首次 5G 衛星物聯網 (IoT) 資料傳輸測試 • 產品耗能量精進 11%；晶片體積縮小 11%
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> • 5G 通訊技術於各產品類別應用落地 • 建立各產品類別 AI 應用生態圈 		創新文化 <ul style="list-style-type: none"> • 持續舉辦聯發科技內部「研發金獎」及「特殊貢獻獎」形塑內部創新文化 • 持續參與國際固態電路研討會 (ISSCC) 並發表論文，為唯一連續 18 年皆有論文入選之台灣公司
如何 管理	責任	工程研發單位		前瞻技術交流 透過下列行動，提升台灣於相關技術面實力與發展： <ul style="list-style-type: none"> • 參與技術標準組織 • 與商業夥伴合作 • AI 人才培育
	資源	2020 年投入新台幣 773 億元		前瞻專利布局 <ul style="list-style-type: none"> • 全球專利總數逾 12,000 件，其中 2020 年取得逾 1,400 件國內外專利，在台灣 IC 設計產業排名第 1 名 • 在 5G 通訊、Wi-Fi 與 HEVC 視訊編碼領域之全球專利數量排名皆為台灣業界第 1 名
	溝通 管道	研發與業務等相關單位與客戶維繫暢通的雙向溝通管道，讓我們掌握市場脈動與消費者需求		
評估 機制		ISSCC 專利數量		



2.1 核心理念

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



聯發科技近年持續投入在先進研發及新領域從未歇息，繼於 2019 年研發投資金額達新台幣 630 億元，2020 年投入增至新台幣 773 億元，持續帶領 5G 及 AI 產業聚落走向全球，推動數位變革。



2.2 創新實踐

2.2.1 人才

為提供使用者旗艦級的最佳體驗，打造更多創新生活解決方案，聯發科技近幾年積極調整內部人力資源，包含將數百位研發與產品人員移轉至 5G 及 AI 等重點產品與技術發展領域，透過有效的人力資源調整，以 Technology Leadership 為目標持續努力。關於人才全球布局情形請參與 1.2 全球布局。

2.2.2 文化

自 2002 年起，聯發科技每年都會舉辦「研發金獎」及「特殊貢獻獎」的提名、評選及頒獎 (Innovation Award and Special Contribution Award, ISCA)。ISCA 為公司技術創新之最高殊榮，更是鼓勵及肯定同仁在公司的付出。特殊貢獻獎分成 2 個獎項，分別為專案 / 產品及營運相關類；研發金獎則強調對於關鍵少數的表揚，經過嚴格的評選過程，誕生優選的團隊與同仁。

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

2020 研發金獎暨特殊貢獻獎

2020 年共有 24 組團隊參與評選，在 256 位的專案成員代表中，有 54 位來自海外分部。在 24 組被提名團隊中，共有 9 隊獲獎，最終有 2 組獲頒研發金獎、4 組獲頒特殊貢獻獎 - 專案 / 產品相關及 3 組獲頒特殊貢獻獎 - 營運相關的殊榮。



國際固態電路研討會 (ISSCC)

國際固態電路研討會是世界上規模最大、最具權威且水準最高的固態電路國際會議，每年皆有數千名學術、產業界人士參加。2021 年，聯發科技集團共 4 篇論文被 ISSCC 收錄並發表。自 2004 年起，聯發科技已連續 18 年每年都有論文入選，總共累計 83 篇，其技術和創新力持續獲得全球最權威的專業認可。

聯發科技為唯一連續 18 年皆有論文入選國際固態電路研討會之台灣公司

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

2.2.3 交流

AI 被稱為人類的第四次工業革命，預期將為各行各業及我們的日常生活帶來諸多改變，聯發科技藉由提升 IC 的 AI 運算效能，使原本難以執行的 AI 運算具備可能性，讓大家都可享受 AI 帶來的生活便利。同時，透過與大專院校、商業夥伴合作及與多種技術協會交流，我們持續投入研發及人才培育。

產學合作—攜手人才培育 提升台灣 AI 實力

2017 至今培育近 7500 位 AI 人才

有鑒於人工智慧對未來科學和工業的發展及生活將帶來巨大的影響，聯發科技於 2017 年參與贊助成立「台灣人工智慧學校」，截至 2020 年底，已培訓近 7,500 位具 AI 專才的學員。

有鑒於台灣各產業積極運用 AI 加速轉型，聯發科技與台灣人工智慧學校合作培養產業數位轉型最需要的 AI 技術菁英，由聯發科技主管親自上場擔任講師教授 AI 技術及實作課程，內容涵蓋最新終端人工智慧技術原理、發展趨勢及應用，將技術及產業實務需求串連，培訓各行業終端人工智慧的種子人才，成為引領產業升級的生力軍，而本課程也將成為該校必修課程之一。

為協助產業快速導入 AI，迎向智慧世代，聯發科技更攜手台灣人工智慧學校，開設終端人工智慧 (Edge AI) 課程，分享該公司深耕於 5G 手機單晶片、8K 智慧電視、智聯網 (AIoT) 等各類尖端智慧裝置的 AI 核心技術；另於 2020 年捐贈 20 套最新終端 AI 開發平台 i500 給校方作為教材，讓來自各產業的學員開展創新智慧應用，滿足台灣產業數位化轉型的需求，提升競爭力。



價值鏈合作—擁抱科技 共創先機

攜手英特爾打造 5G 個人電腦方案

聯發科技 5G 布局從手機跨足到電腦及其他領域，與英特爾攜手合作 5G 個人電腦方案近期取得重要進展。日前通過 5G 數據機資料卡的開發與認證，邁入關鍵里程碑，成功地將 5G 體驗帶入下一代個人電腦。首波搭載聯發科技 5G 數據機解決方案的筆記型電腦將於 2021 年初亮相。

聯發科技的 T700 5G 數據機日前已在實際測試場景中成功完成 5G 獨立組網 (SA) 通話對接，朝 5G 部署的目標邁出重要的一步。此外，英特爾借助在系統整合、驗證和開發平台優化方面取得的進展，除了為用戶帶來卓越體驗外，更將協助 OEM 合作夥伴提供工程設計開發的支援。

積極參與國際會議活動

促成全球規模最大的國際通訊會議 IEEE 全球通訊會議來台舉辦，展望 6G 發展

全球規模最大的國際通訊會議 — IEEE 全球通訊會議 (GLOBAL Communications Conference) 經多方爭取，睽違 18 年再度於台灣舉辦。IEEE GLOBECOM 全球通訊會議提供一個平台，能與全球頂尖的電機電子及通訊界專家互動交流先進科技發展，對產業來說將有利於開啟下世代通訊技術的掌握、全球商用發展趨勢的追蹤以及國際合作的關鍵影響力。

聯發科技積極促成本次盛事，除執行副總經理暨技術長周漁君擔任本次大會副主席外，執行長蔡力行更在年度論壇上發表主題為《Accelerating the Digital Economy post COVID-19 Pandemic》專題演講，說明後疫情時代的「新常态」將加速發展的數位經濟應用，隨 5G 服務普及化，更多的創新商業模式與應用場景勢必陸續打破我們過去對既有服務的認知，而半導體正是催生這個變革的重要推手。聯發科技於議程中規劃 6G 產業論壇，邀請愛立信、諾基亞、三星以及擔任 IEEE 國際學術會士的南加大教授 Andreas Molisch 博士等無線通訊領域的頂級專家，彼此交流擘畫 6G 的遠景藍圖及技術趨勢。



技術協會參與

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



網路通訊

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



多媒體

- 藍光光碟聯盟 (Blu-ray Disc Association)
- DVD CCA (DVD Copy Control Association)
- 電影電視工程師協會 (SMPTE / Society of Motion Picture & Television Engineers)
- 影片電子標準協會 (VESA / Video Electronics Standards Association)



半導體

- JEDEC 固態技術協會 (JEDEC Solid State Technology Association)
- PCI-SIG (Peripheral Component Interconnect Special Interest Group)
- SD 協會 (SD Card Association)
- 全球半導體聯盟 (GSA / Global Semiconductor Alliance)
- 台北市電腦商業同業公會 (TCA / Taipei Computer Association)
- 台灣半導體產業協會 (TSIA / Taiwan Semiconductor Industry Association)
- 社團法人台灣半導體產學研發聯盟 (TIARA / Taiwan IC Industry and Academia Research Alliance)
- MIPI 聯盟 (MiPi Alliance)
- USB-IF (USB Implementers Forum)
- 國際序列式 ATA 組織 (The Serial ATA International Organization)

註：聯發科技現任全球半導體聯盟 (GSA) 理事、台北市電腦商業同業公會 (TCA) 常務理事、台灣半導體產業協會 (TSIA) 常務理事、社團法人台灣半導體產學研發聯盟 (TIARA) 副主委。

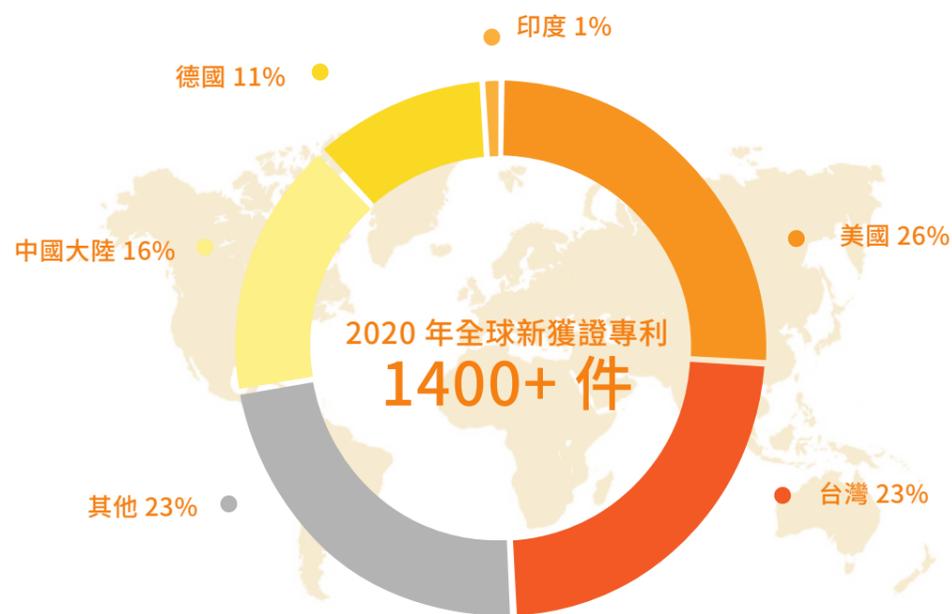
聯發科技技術規格制訂協會參與

技術規格制訂協會名稱	聯發科技的角色
第三代合作夥伴計劃 (Third Generation Partnership Project, 3GPP)	<ul style="list-style-type: none"> • 擔任 RAN2 主席職位，帶領 B5G (Beyond 5G) 新技術標準制定工作 • 擔任兩項 R17 新技術標準化 project lead 職務，推動聯發科技研發成果獲得技術標準採納，推動 B5G 技術演進 • 根據 5G 產品商用經驗持續提交修正案，並與全球電信業者深度合作以確保標準細節充分考慮實際商用佈署場景
台灣資通產業標準協會 (Taiwan Association of Information and Communication Standards, TAICS)	<ul style="list-style-type: none"> • 擔任 TC1 主席職位，整合台灣廠商在 3GPP 的技術共識，增強台灣在關鍵技術決策影響力，促進國外公司定期派遣專家來台進行 B5G 技術交流 • 代表台灣參與國際技術交流會議發表 B5G 研發進展，提升台灣於國際 5G 產業界能見度
Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE) 802.11 Wireless Local Area Networks	<ul style="list-style-type: none"> • 積極參與歷代 Wi-Fi 底層技術標準制定工作 (例 802.11ac, 802.11ax, 802.11be...)，並擔任 Task Group AZ editor 編輯職位 • 與全球 Wi-Fi 產業相關公司，包括測試，晶片設計，系統，以及電信與寬頻服務業者深度合作以確保標準細節充分考慮實際商用佈署場景
Wi-Fi Alliance (WFA)	<ul style="list-style-type: none"> • 領先參與多項 WFA 互通性認證平台的測試與發展，並擔任 Multi-AP (EasyMesh) TTG 主席職位，AX (Wi-Fi6) TTG 副主席職位，積極參與每年 Wi-Fi 新技術標準制定工作 • 致力於擴大 Wi-Fi 的全球使用範圍並提高其可用性；透過制定創新技術，互通性認證，推動公平的頻譜使用規則以提供出色的連接體驗
Joint Video Experts Team (JVET)	<ul style="list-style-type: none"> • 參與 H.266/VVC (Versatile Video Coding) v2 標準的制定，並關注最新的 video coding 技術進展，進而提前布局下世代視訊壓縮標準 (ex, H.267) 可能需要的技術；同時在多個專案小組擔任主席的任務。

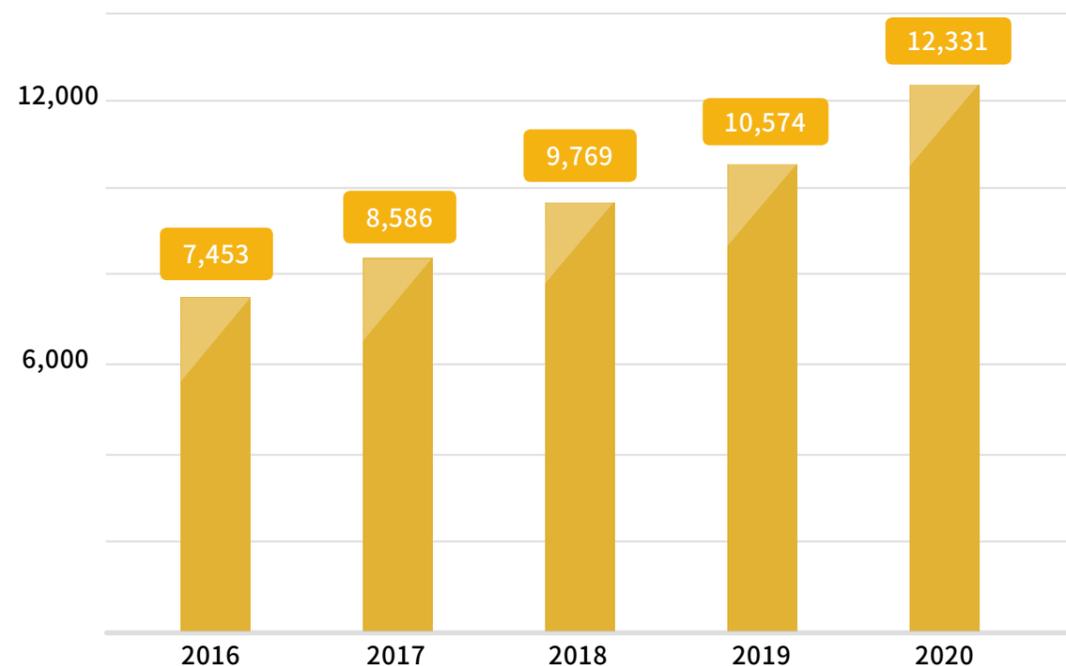
2.2.4 專利布局與規格制訂

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

聯發科技在全球擁有超過 20 處研發據點，在專利布局上遍及台灣、中國大陸、美國、歐洲、印度、日本、韓國、巴西、南非等地區，總申請專利數超過上萬件。截至 2020 年底，本公司於全球專利總數逾 12,000 件，其中 2020 年取得逾 1,400 件國內外專利，在台灣 IC 設計產業排名第 1 名。經濟部智慧財產局公布統計數據顯示，近 3 年在本國法人專利申請排名前五大，同時本公司在 5G 通訊、Wi-Fi 與 HEVC 視訊編碼領域之全球專利數量排名皆為台灣業界第 1。



近 5 年全球專利累計獲證件數



註：圖表中數字為以當年度年底為基準統計有效獲證件數



2.3 創新成就

搭載全球領先技術的旗艦級 5G 系統單晶片 - 天璣 1000+

天璣 1000+ 是基於聯發科技全球領先的 5G、省電、螢幕、遊戲、影片等多項技術優勢，為高端使用者帶來真正的頂級旗艦級 5G 體驗。擁有 5G 旗艦性能和全面技術增強的聯發科技天璣 1000+，將成為 5G 時代高端用戶體驗的標竿。



5G 技術 - 全球最低的 5G 功耗

支援包括 5G 雙載波聚合、全球第一且目前業內唯一 5G+5G 雙卡雙待，讓使用者時時盡享 5G 高速連接，同時還提供最全面的 5G 節能省電解決方案，帶來全球最低的 5G 功耗。

節能技術 - 耗能優於同級競品 48%

搭載聯發科技獨家的 5G UltraSave 省電技術，平均功耗較同級競品低 48%，5G 功耗表現為全球第一。5G UltraSave 技術可根據網路環境及資料傳輸情況，動態調整數據機的工作模式，包括電源配置和工作頻率等，結合 BWP 動態頻寬調控、C-DRX 節能管理，全面降低終端的 5G 功耗，從而實現節能省電，帶來更長效的 5G 續航力。

運算效能 - 實現 5G 和 4G 智慧切換，實踐最佳的頻寬與功耗平衡

搭載聯發科技 HyperEngine 2.0 遊戲優化引擎，針對遊戲性能、網路、外設等方面進行了多方位升級，包含智慧負載調控引擎兼顧遊戲的流暢性能與低功耗，可智慧調節 CPU、GPU 以及記憶體資源，加速遊戲啟動和轉場。此外，全新升級的網路優化引擎可提供最完整的來電不斷網解決方案，在 5G 網路下，使用者在遊戲中或視訊通話時，不用擔心來電插播造成網路連接的中斷卡頓。同時，HyperEngine 2.0 可以根據網路吞吐率和頻寬需求進行智慧預測，實現 5G 和 4G 的智慧切換，從而實現最佳的頻寬與功耗平衡，擁有持久電力。

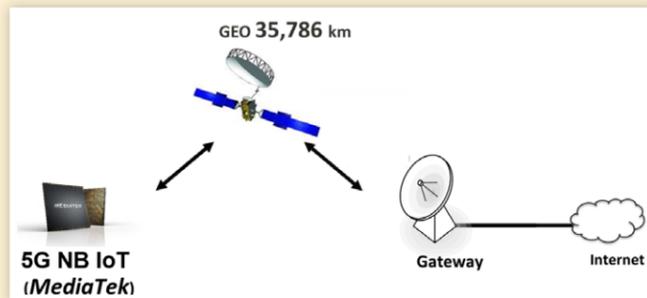
視覺體驗 - 大幅減少畫面的拖影和卡頓

支持目前業界最高的 144Hz 顯示，每秒呈現畫面數是普通 60Hz 螢幕的 2.4 倍，提供更細膩、流暢的視覺體驗，完美搭配高影格率 (fps) 影片、遊戲等應用。

全球首次 5G 衛星資料傳輸測試 - 窄頻物聯網晶片

成功克服高軌衛星傳輸訊號弱與延遲挑戰，助力 5G 國際標準組織 3GPP R17 的標準建立，未來在基地台網路難以覆蓋之海洋、沙漠、深山、極地等區域，都可以實現物聯網連接。

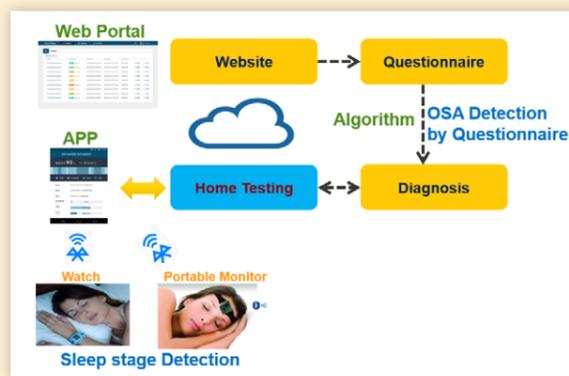
聯發科技日前成功與國際航海衛星通訊公司 (Inmarsat) 合作，以窄頻物聯網 (NB-IoT) 晶片完成全球首次 5G 物聯網高軌衛星資料傳輸測試。聯發科技藉由先進的技術能力及超前速度佈局，順利克服高軌衛星傳輸的訊號弱及訊號延遲的艱難挑戰，精準掌握傳輸時間，將可有效補足基地台覆蓋的限制，徹底發揮 5G 萬物互聯的特性。此創舉將可望納入 5G 國際標準組織 3GPP R17 的標準之中，協助全球 5G 時代新技術標準化工作。



聯發科技持續推動 5G 衛星物聯網先進通訊技術的發展，成功地透過 Inmarsat 的「Alphasat L 波段衛星」，於赤道上方 3 萬 5 千公里處的地球同步軌道上 (GEO) 完成資料傳輸實測。這次成果將會提交至 5G 國際標準組織 3GPP 的 Rel-17 非地面網路 (NTN) 國際標準化工作中，推動 5G 標準體系的完善以支持更多應用場景和新型業務的發展。非地面網路是指運用衛星等非地面方式傳輸訊息，最常應用在基地台網路難以覆蓋、人跡罕至的大洋、沙漠、深山、極地等區域。

用創新科技實現更美好的生活 - 榮獲國家新創獎

聯發科技與臺大醫院睡眠中心及臺大電資學院三方攜手合作的創新醫電研發計畫「睡眠呼吸中止症遠距管理平台」，近日榮獲「國家新創獎 - 臨床新創獎」殊榮。該計畫針對睡眠呼吸中止症患者的需要，以生醫感測與智慧聯網技術，開創全方位照護的線上平台。臺大醫院預計在星月計畫合作的基層院所先行試用，未來搭配智慧腕錶，讓睡眠呼吸中止症的診斷與治療不再受限於醫學中心的資源，更方便現代人生活。



睡眠呼吸中止症是常見的睡眠障礙之一，目前全台通過台灣睡眠醫學學會認證通過之睡眠機構不多，睡眠問題患者受檢要等半年以上。「睡眠呼吸中止症遠距管理平台」結合產業、醫療機構、以及學術界的研發成果，運用內建的聯發科技生物感測晶片 MT6671 及生醫演算法的技術，讓民眾使用智慧腕錶即可進行居家檢測，判讀睡眠呼吸中止次數、睡眠分期，並整合心率資訊、心律變異、身體活動資訊等，讓居家檢測及追蹤成為可能。



IC 綠色創新

聯發科技的核心產品技術為晶片設計，而晶片的應用廣泛且多元，因此公司致力在晶片設計階段將環境納入考量，針對產品使用及廢棄階段，藉由省電及產品體積微小化設計因應氣候變遷的衝擊。期望持續提升晶片環境化設計能力，降低產品應用對環境的產品影響。

使用階段

產品耗能量精進：以 2016 年為基礎，針對主要產品，從 2020 年對比 2019 年降低 11% 的能耗比率。統計 2020 年主要產品晶片出貨量，及晶片能耗降低比例，貢獻在終端產品使用上，一年可以降低電力使用達 2.94 億度，約減少 155,526 噸二氧化碳排放，相當於 400 座大安森林公園碳吸附量，可供應約 7.5 萬戶家庭的一年的用電量^註。

註：計算依據：參考內政部營建署城鄉發展分署國家重要濕地碳匯功能調查計畫 (大安森林公園 1 年碳吸存量為 386 公噸 CO₂e) 及台灣電力公司公開數據 (我國每戶平均每月用電量約 326 度)

近年晶片耗能變化趨勢圖



廢棄階段

晶片微小化設計：以 2016 年為基礎，主要產品從 2020 年對比 2019 年達成 11% 體積減少，換算可減少 21,890 kg 的廢棄物，相當於減碳 45 噸^註。

註：廢棄物換算減碳重量，係參考環保署之參數 - 每天少產出一公斤垃圾，減碳 2.06 公斤。

近年晶片設計體積變化趨勢圖



3 人才

提供多元包容環境，吸引全球一流人才
使員工潛能充分發展，與公司共同永續成長

3.1 人才布局

3.2 人才吸引與留任

3.3 人才培育

3.4 員工體驗

本章重大議題

- 人才吸引與留任
- 人才培育
- 多元管道溝通

全球離職率 **6.2%**，台灣為 **4.7%**，遠低於同產業離職率。

(高科技產業平均離職率，全球 20.2%，台灣 11.0%)

升級全球線上學習平台，強化使用者體驗與便利性，共 374,105 人次上線學習，較 2019 增加 **77%** 的使用人次。

2020 年證交所公布 2019 年上市櫃企業「平均員工薪資費用」、「非擔任主管職務全時員工平均薪資與中位數」，聯發科技分別以 **292.1 萬**、264.7 萬與 233.9 萬屬上市櫃半導體同業領先族群。

獲新竹科學園區管理局評選為「**職場工作平權績優企業**」最高榮譽「**特優**」

集團合併營收首次突破百億美元，每位正職員工獲得 **激勵獎金新台幣 10 萬元**，全球獲獎集團人數約 17,000 人

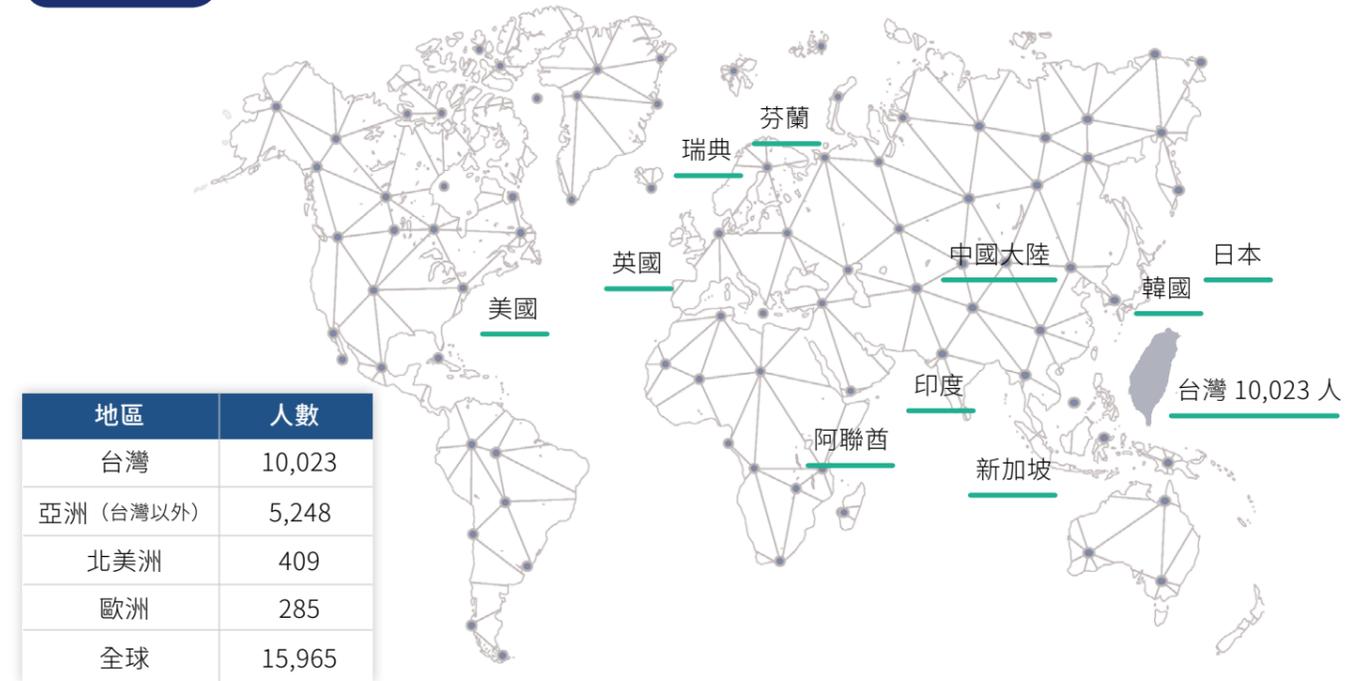
2020 年內部推出線上 **人工智慧機器人 Alpha**，提供同仁人力資源資訊即時查詢與協助。



3.1 人才布局

聯發科技重視研發創新及國際化營運，視全球人才布局為技術研發的驅動力。截至 2020 年年底，聯發科技員工總人數（包含派遣人員）為 15,965 人。為有效運籌全球研發能量，聯發科技全球設置 27 個辦公據點，國外員工數占總人數約 37.2%。期待透過全球人才交流合作，加速產品開發時程與技術支援即時性。

全球人力分布

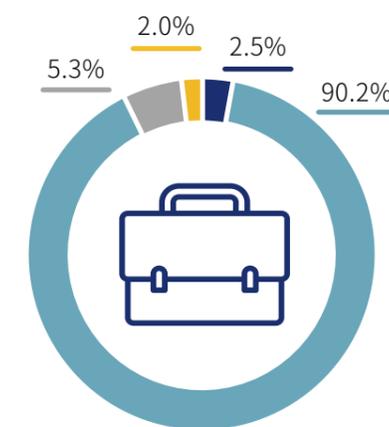


3.1.1 人力結構

聯發科技人力結構持續保持穩健並不斷注入優質人力，配合近年來創新、成長與跨界整合之發展目標。

員工職務比例

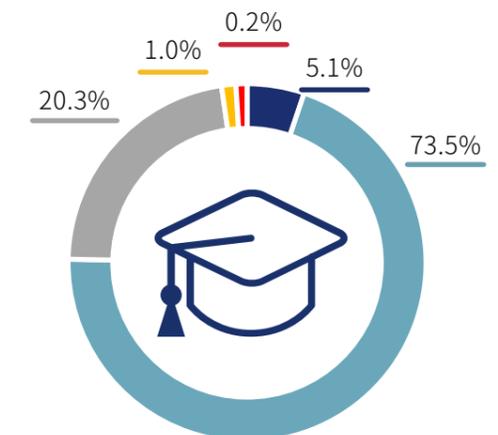
近 90% 員工為研發及技術人員。



- 行銷人員
- 研發及技術人員
- 行政管理專業
- 供應鏈管理人員

員工學歷分布

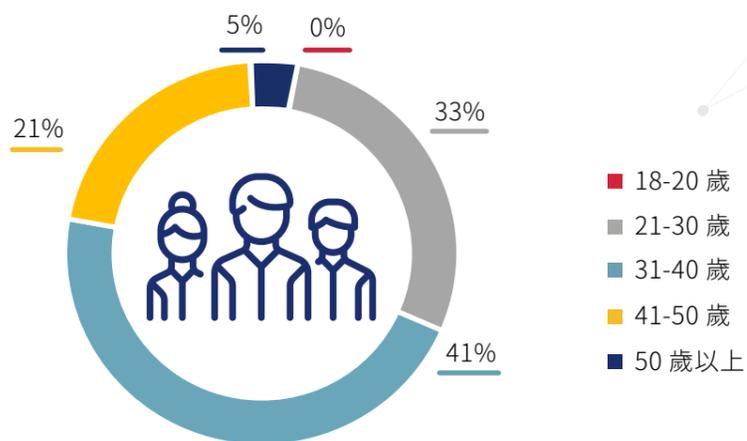
碩、博士學歷員比例達 78.6%。



- 博士
- 碩士
- 學士
- 專科
- 高中

員工年齡結構

員工以 31-40 歲者為主，30 歲以下員工數約為總人數的 33%，而大於 40 歲者為 26%。



員工雇用類別

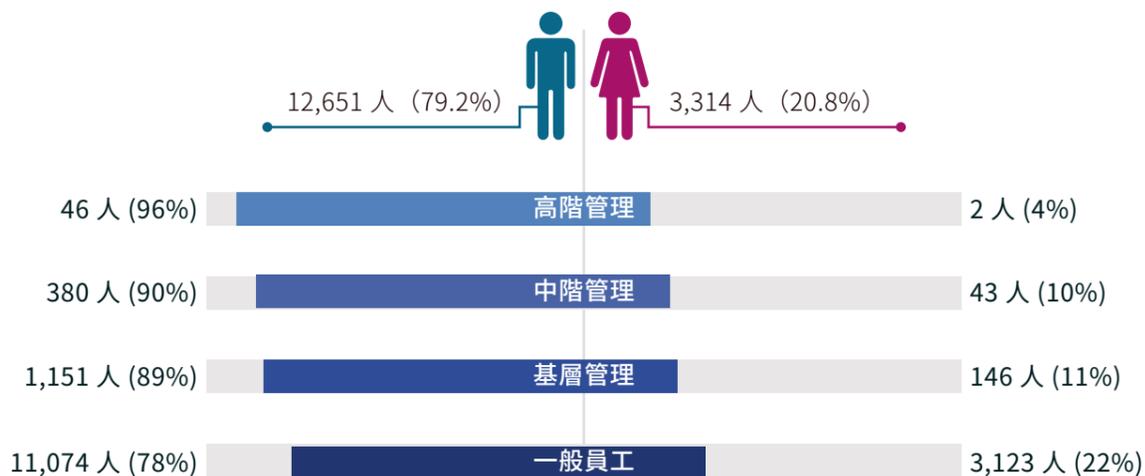
雇用約 92% 的全職員工，並依法足額進用與保障身障者就業權益。2020 年共聘 71 名身障員工，提供公平就業機會。

單位：人

勞雇合約	勞雇類型	男性	女性	小計
正職	全職	12,039	2,708	14,747
	兼職	4	4	8
	小計	12,043	2,712	14,755
臨時	全職	580	565	1,145
	兼職	28	37	65
	小計	608	602	1,210

各級主管男女比

基於科技產業特性與就業市場等因素，聯發科技員工較為男性。持續招募女性優秀管理及研發人才。



[註] 上述資料對象含正職、約聘及派遣人員，唯員工學歷分布僅以正職人員為主。

[註] 資料範圍為聯發科技及所屬子公司，不包含獨立營運子公司 (達發、立錡)。

[註] 上述資料擷取日期為 2020.12.31



3.2 人才吸引與留任

重大議題管理方針：人才吸引與留任 (GRI 103-1、103-2、103-3、401-1、401-3)



對聯發科技的意義：

人才是聯發科技的重要資產，透過多元創新的招募管道，並提供具市場競爭力、內部公平性的薪酬，以及多元有感的福利項目，吸引優秀人才加入專業團隊，並凝聚員工的向心力，成為公司永續發展的動能來源。

承諾與相關政策：

公司設置權責組織及單位，針對公司所需之人才類別提供多元創新的招募管道，持續掌握同業薪酬水準，制訂具產業競爭力的整體薪酬策略並符合法定的退休福利；提供多元福利措施，訂定各式補助項目與年度健康檢查福利等，建構永續發展健全職場。

目標	短期	中長期
短期	<ul style="list-style-type: none"> 建置創新多元的管道招募合適人才 提供具競爭力的薪酬福利 建置以員工需求為主的彈性福利方案 	
中長期		<ul style="list-style-type: none"> 持續提供與績效連結且具競爭力的整體獎酬 提供具挑戰創新的環境，發揮員工潛能 持續關注員工身心健康關懷照護及提供優良健康職場環境
責任	人力資源管理相關單位 職工福利委員會	
資源	營運管理預算、職工福利金等相關經費	
如何管理	溝通管道 <ul style="list-style-type: none"> 主管溝通會 勞資會議 溝通平台 (FAQ) 員工申訴箱 公司意見箱 大型活動滿意度調查問卷 招募平台 	
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 每年定期檢視整體獎酬架構、假勤政策相較於同產業的競爭力 人才聘用率、到任率、留任率、離職率 年度大型活動參與滿意度調查 年度健康檢查補助申請狀況 	

具體實績

薪資獎酬

- 2020 年證交所公布 2019 年上市櫃企業「平均員工薪資費用」、「非擔任主管職務全時員工平均薪資及中位數」，聯發科技分別為 292.1 萬、264.7 萬與 233.9 萬，屬上市櫃半導體同業領先族群。

人才招募與任用人才招募 & 留任

- 應聘率^註 = 8 倍
- 到任率^註 = 92%
- 留任率 = 3 年內新人 91%，2 年內新人 92%
- 離職率 = 全球 6.2%；台灣 4.7%

員工與眷屬福利

- 彈性福利**：2020 年申請報銷率達 97%
- 健檢補助**：年度健檢補助申請達 96%
- 舉辦大型活動**：2020 年台灣總部與外站共舉辦 21 場健康促進活動，參與人次達 2,708 人。全年大型活動滿意度達 88 分。
- 集團合併營收首次突破百億美元，每位正職員工獲得激勵獎金新台幣 10 萬元，全球獲獎者約 17,000 人。
- 聯發科技獲新竹科學園區管理局評選為「職場工作平權績優企業」最高榮譽「特優」。

[註] 應聘率 = 應徵人數 / 招聘人數

[註] 到任率 = 報到人數 / 發出聘用合約

3.2.1 招募與留任

聯發科技突破營收里程碑 將利潤成果與全球員工共享

2020 年聯發科技集團表現亮眼，合併營收突破百億美元大關，為感謝員工，聯發科技及所屬子公司，包含五家獨立營運子公司（立錡、絡達、創發、聚星、芯發）旗下的正職員工，每人獲得激勵獎金新台幣 10 萬元，全球位於亞洲、歐洲、美洲的全體員工約有一萬七千人獲得獎勵，總獎金逾新台幣 17 億元。

集團於 2021 年初舉辦「百億營收里程碑達成感恩直播會」，由集團總裁、聯發科技執行長與總經理共同主持，一起與全球員工歡慶這歷史性時刻，同時贈送紀念午茶禮盒給員工，內容包含瓦片形狀的煎餅與紀念版可樂，象徵同仁一磚一瓦、齊心協力達成營收超過美金百億的目標，期待與員工持續在堅強的基礎下，向下一個里程碑邁進。

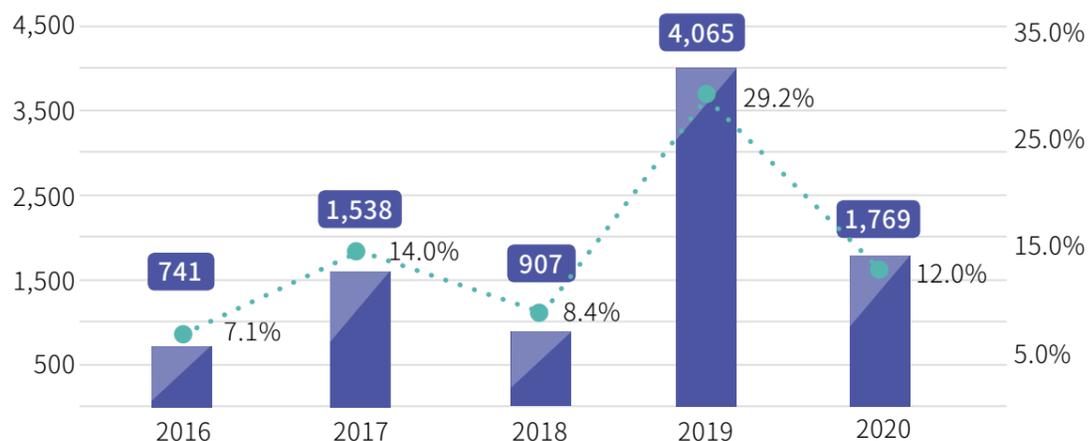


2020 年全球離職率約 6.2%，台灣離職率為 4.7%，皆遠低於全球高科技產業平均離職率 20.2%，台灣高科技產業離職率 11.0%。（參考 Radford2021 年市場調查報告）

除了關注新進與離職指標以外，我們重視應聘率、到任率、新進人才發展與留任情形，透過新人關懷系統與離職訪談等多元方式，期望持續吸引菁英人才加入，並優化職場環境與員工體驗。

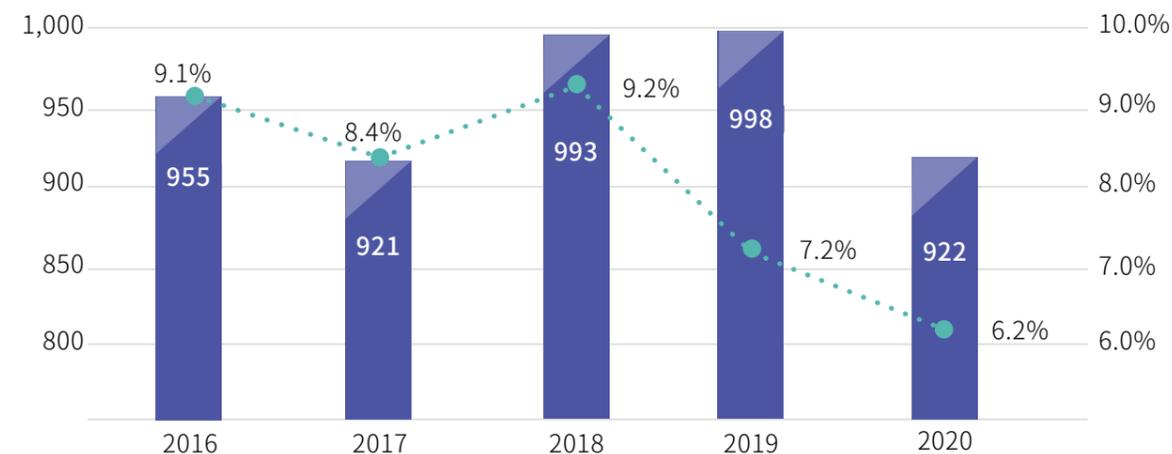
2020 年全球共延攬 1,769 位新進正職同仁，其中約 70% 為 30 歲以下族群，維持相對年輕的人力結構，為產品多元化及創新持續挹注能量。

2016~2020 年全球新進員工比例



[註] 2019 年新進員工數，包含晨星半導體與擎發科技併入聯發科技之人數

2016~2020 年全球離職員工比例



[註] 新進員工比例 = 新進正職員工數 / 年底總正職員工數
離職員工比例 = 離職正職員工數 / 年底總正職員工數

全球新進 / 離職人力情形

組別	2020 年新進人員		2020 年離職人員	
	人數	佔該類別員工比例	人數	佔該類別員工比例
女性	342	12.6%	157	5.8%
男性	1,427	11.8%	765	6.4%
50 歲以上	15	4.2%	21	5.8%
30-50 歲	509	5.0%	658	6.4%
30 歲以下	1,245	29.8%	243	5.8%
台灣	1,090	11.6%	440	4.7%
亞洲 (不含台灣)	622	13.2%	438	9.3%
北美洲	41	10.5%	27	6.9%
歐洲	16	6.0%	17	6.4%
總計	1,769	12.0%	922	6.2%

聘用與到任情形

聯發科技提供具競爭力的薪酬福利、多元學習環境、具成就感的研發創新工作，吸引海內外優秀人才。2020 年招聘 3,779 人，共收到 30,520 份履歷，為預計招聘人數的 8 倍，聘用到任率約 92%，展現具吸引力的雇主品牌。

項目	人數	應徵比率 %
2020 年應徵正職人數 (A)	30,520	8 倍
2020 年聯發科技計畫招聘人數 (B)	3,779	
項目	人數	到任比率 %
2020 年報到正職人數 (C)	2,302	92%
2020 年發出聘用合約正職人數 (D)	2,502	

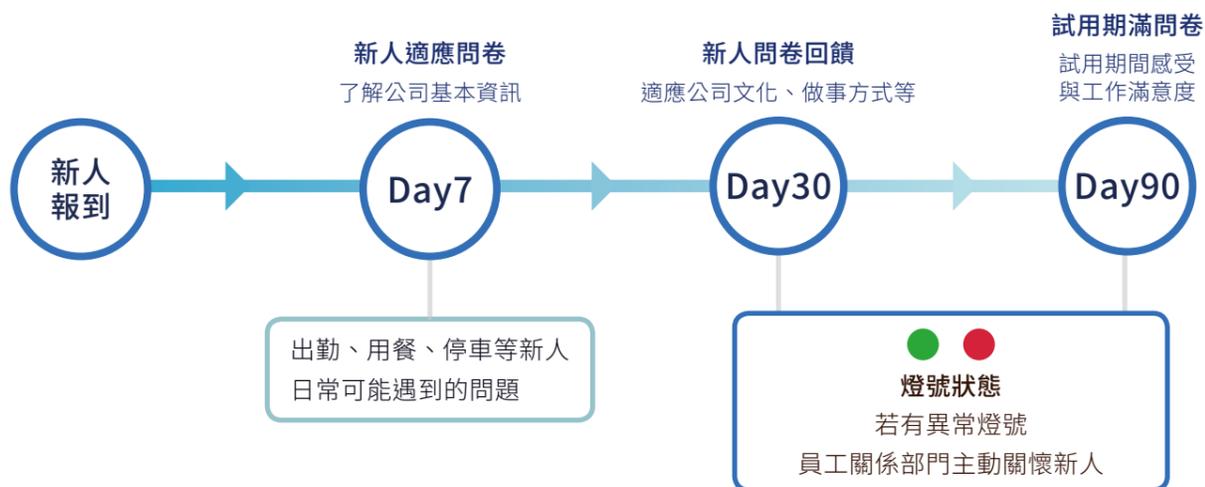
[註] 計算公式：應聘比率 %= A/B；到任比率 %=C/D

新人留任與關懷系統

為協助到職新人適應環境，於 2009 年起設立「新人關懷系統」，在新人報到後第 7 天、第 30 天與第 90 天，系統自動發出「新人適應問卷」、「新人回饋問卷」與「試用期滿問卷」，填答率達 85%；若回應分數低落或提出問題，員工關係部門的心理師會主動進行關懷。2020 年共超過 1,700 位新進人力進行問卷填答，需要諮詢協助者共 41 位，已由心理師完成諮詢。

此外，公司設立「Buddy (夥伴) 制度」，指派合適的部門同仁擔任 Buddy，協助新人適應工作生活。

關懷系統流程圖



2020 年度執行成果

- ▶ 100% 訪談完成率
- ▶ 41 位新進同仁
- ▶ 50 小時會談時數

除完善的新人關懷與培訓系統，聯發科技透過創新文化、工作組織設計與技術領先優勢，讓員工從日常工作中獲得成就感，持續吸引優秀人才。根據 2020 年的統計，三年內的新進人員留任率約 92%，兩年內的新進人員留任率達 91%。

全球近三年與兩年留任率

各類新進人員	2018	2019	2020
兩年內的新進人員留任率 %	90%	95%	92%
三年內的新進人員留任率 %	88%	92%	91%

3.2.2 多元招募管道

聯發科技拓展人才延攬手法，依每年經營策略方向擬定人力計畫，開發官方網站人才管理系統，提供求職者人性化介面，增加應徵效率與便利性。此外亦透過人力銀行、參與大型徵才活動及同仁推薦等管道募集人才，並積極與重點學校合作，產學合作至今投入金額累積逾新台幣 12 億元。



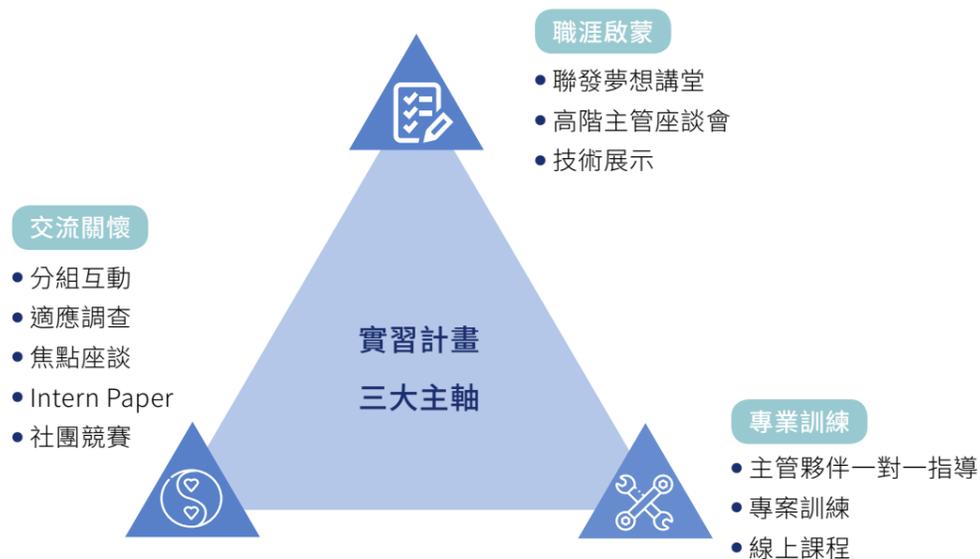
2020 年人才招募重點成果

實習計畫	產學合作
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 聯發夢想講堂：以敢作夢的你為主題，邀請工程師們分享工作之餘的興趣，參與人數約為 150 人 ✓ Intern Paper：定期發刊節錄實習活動報導、實習生心得分享、訪談聯發科人之問答內容等，於 2020 年共發放 6 期並摘錄 23 位實習生的心得分享 ✓ 全球實習生：透過筆友制度，與不同國家的實習生分享彼此的實習經驗與生活。2020 年全球共有 70 位實習生獲得正職預聘，隔年畢業後可直接加入聯發科技。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 產學合作 19 年來投入經費逾 12 億元 ✓ 成立台大創新研究中心、交大創新研究中心及國立清華創新研究中心 清大創新研究中心 強化通訊標準制定及行動運算等領域 台大創新研究中心 無線接取、智慧手持裝置、行動網路與行動應用服務等研究 交大創新研究中心 開發新世代應用處理器、電腦、通訊系統、應用與系統程式

實習計畫

實習生專案為聯發科技每年固定提供在校學生的學習發展專案，2020 年提供 383 個學生實習機會，招募人數及涵蓋據點皆屬歷年新高，海內外學子於台灣、美國、歐洲、印度、新加坡等據點進行暑期或在學實習。

為讓實習生更了解科技趨勢，實習專案皆與最新產業技術緊密扣合，而實習成果皆可應用在聯發科技實際產品中。以完善的實習計畫設計，讓學生接觸業界實務，畢業後能縮短職場新鮮人適應期。



3.2.3 具競爭力的薪酬方案

聯發科技提供合理且具競爭力的薪酬，期望吸引優秀人才加入並強化現有人才留存。每年均會衡量市場整體薪酬水準，以確保整體獎酬的競爭力。依證交所 2020 年所公告「平均員工薪資費用」及按其規範所提供「非擔任主管職務全時員工」薪資平均數及中位數，均持續維持業界領先。聯發科技亦依各營運據點之當地政府法令、業界實務及人才市場狀況，設計符合當地需求與標準的薪資制度，無性別、國籍、種族、年齡、宗教等差異。

2019、2020 年台灣「平均員工薪資費用」

聯發科技	2019 年	2020 年
平均員工薪資費用	2,921(仟元)	3,415(仟元)

2019、2020 年台灣「非擔任主管職務全時員工」薪資平均數、中位數

聯發科技	非擔任主管職務全時員工	
	2019 年	2020 年
非主管之全時員工薪資總額 (A)	21,751,591 (仟元)	27,002,965 (仟元)
非主管全時員工人數 (B)	8,218	8,741
非主管之全時員工「薪資平均數」(A/B)	2,647 (仟元)	3,089 (仟元)
非主管之全時員工「薪資中位數」	2,339 (仟元)	2,641 (仟元)

註：非擔任主管職務全時員工，係指不含董事及經理人的全時員工

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

2020 年證交所公布 2019 年上市上櫃企業「平均員工薪資費用」及「非擔任主管職務全時員工」薪資平均數及中位數，聯發科技分別以 292.1 萬及 264.7 萬 /233.9 萬屬業界領先族群。

薪酬規劃與企業永續發展之連結

聯發科技獎酬方針之一為「永續且合理」。不論董事、高階經理人及全體同仁薪酬規畫均兼具長短期平衡效果，以促成企業永續績效表現，激勵短、中、長期目標的達成，強化聯發科技永續發展動能。



3.2.4 退休制度

聯發科技國內外營運據點皆依當地政府法令規定制定員工退休相關計畫。台灣地區自 2005 年 7 月 1 日勞工退休金條例實施後，目前有 99.4% 的員工適用新制，0.6% 的員工仍適用舊制（即從勞基法相關之退休規定）。聯發科技及國內子公司依勞動基準法規定按月就薪資總額 2% 提撥退休金基金，以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行之專戶。2020 年認列確定提撥計畫之退休金費用金額為新台幣 17.09 億元。





3.3 人才培育

重大議題管理方針：人才培育 (GRI 103-1、103-2、103-3、404-1)



對聯發科技的意義：

公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為半導體業全球技術及營運的領導者。

承諾與相關政策：

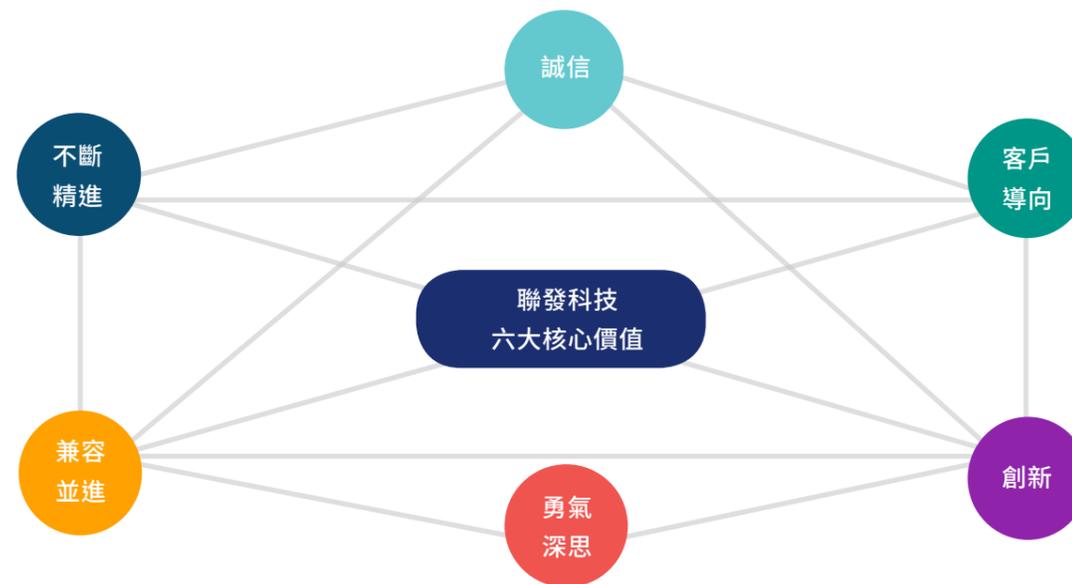
公司設置專責組織及單位，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。

目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展 	具體實績
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力 持續開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術 	
如何管理	責任	訓練暨發展單位、管理發展委員會、專案管理訓練委員會、AI訓練委員會	<p>人才發展</p> <ul style="list-style-type: none"> 重新檢視領導職能：2020 重新檢視領導職能模型，與公司主管進行溝通、對焦主管發展方向 以職能為本的主管訓練方案： <ul style="list-style-type: none"> ✓ 根據領導職能模型盤點調整主管訓練課程，設計聯發科技管理個案引導思辨學習 ✓ 提供新晉升基層主管三天 Off-site workshop，達到專心參與、連貫學習及關係建立的三項目標，並獲得主管正面的回饋 ✓ Off-site workshop 共舉辦三梯次、103 位新晉升主管參與，CEO 亦親自到場表達期許與鼓勵。 結合人才發展的績效管理：2020 舉辦兩場主管線上分享論壇，總計 700 多位主管參與，深化績效管理循環中的人才發展與持續學習文化。 高潛力人才： <ul style="list-style-type: none"> ✓ 2020 年高潛力人才發展計畫 1,034 人時參與 ✓ 高潛力人才庫中中高階與基層主管各約有 60% 及 28% 獲得職等 / 職位晉升 全球學習平台改版：強化使用者體驗與便利性，共 374,105 人次上線學習，使用人次增加 77% 回應疫情需求：受 COVID-19 影響，新增多元混成的學習方式，並提供主管與員工的遠端工作手冊，推廣宣傳期間，3,226 人次完成閱覽 經驗傳承：公司設立研發金獎暨特殊貢獻獎競賽活動，2020 年有 24 組團隊參賽，賽後錄製 9 組獲獎人員成功心法影片、進行經驗傳承，透過新上線的線上學習平台設計宣傳活動，反應熱烈，超過 4,500 人次閱覽學習影片 AI 學程與 CTO AI 講堂：4,985 人次參與 2020 年所有內部教室課程滿意度平均達 94 分以上 (滿分 100)
	資源	營運管理、訓練發展預算	
	溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 公司內部學習發展網站 線上學習平台 溝通平台 (FAQ) 電子郵件 各部門溝通會議 員工滿意度調查問卷 	
	評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 課前需求調查 課後滿意度調查 學習應用分享會 技術專業學科考試 技術報告發表 管理行為觀察及評估 	

聯發科技堅信「透過核心價值所凝聚出來的人才」是成功關鍵。透過實踐核心價值，不斷在產品、技術、流程、服務等層面致力於創新與突破，以客戶為導向，希望激發出所有人的勇氣與創意潛能，建立誠信合作的團隊精神。

核心價值需要每位同仁支持與實踐，vAward 即是提供主管能及時肯定同仁在日常工作中展現符合公司核心價值之優異表現並強化的即時獎勵工具。其中，Inclusiveness (兼容並進) 為最常出現的提名原因，主管們積極運用此項獎勵工具鼓勵全球跨團隊合作。

- 靈敏的體察外部環境的變化，採取因應的行動與措施。
- 對未來科技保持強烈的好奇心，不斷提升個人的專業技術。
- 不自我設限，願意脫離工作的舒適圈，勇於追求挑戰。
- 言行一致，信守承諾，並能夠以身作則。
- 勇敢面對事實，就事論事坦率直言。
- 一旦承諾，全力以赴，說到做到。
- 從客戶角思考，以促成客戶滿意為優先。
- 重視終端客戶的體驗，主動協助提昇客戶價值。
- 視客戶為事業夥伴，從預期客戶的未來需求出發。



- 同心協力，全力以赴。
- 跨越組織範疇，兼容文化差異；認可他人貢獻。
- 聆聽並收集多方意見。
- 面對困難或阻礙，不輕易放棄。
- 勇於嘗試並承擔經過深思熟慮的風險。
- 任何事都能從事情本質去思考，不受問題表象誤導。
- 創新是涵蓋技術、策略、行銷、管理、技術及流程的全面創新。
- 創新需跳脫原有的思考框架，產生新的想法。
- 採取行動克服關鍵問題，將構想轉化成具體行為，創造新的價值。

此外，面對外在環境的不確定性及公司未來發展的挑戰，公司於 2020 年重新檢視與修訂各層級主管所需的領導能力與具體行為指標，並據此展開以職能為基礎的領導人才培育與發展等相關流程與制度規劃，以因應組織未來成長之所需。

領導職能



3.3.1 人才培育計畫

考量不同角度的發展目的，我們提供完整的培育計畫，確保整體高素質的人才實力，並強化各階層主管的領導與管理能力。包括董事會參與高階經理人培育發展、高潛人才發展、主管領導力發展與專業能力養成。透過訂定個人發展計畫，協助主管與同仁在多元且完善的教育訓練體系下，持續強化職涯永續發展的動能。



董事會與高階經理人的人才培育發展

聯發科技在重要管理階層發展規劃中，著重考量公司未來發展目標所需的組織與人才能力，強調接班人應具備卓越的公司策略擘劃與營運能力之外，亦著重其對核心價值（誠信、客戶導向、創新、勇氣深思、兼容並進、不斷精進）的信念與實踐。公司董事會及重要管理階層之經理人接班梯隊人選，透過集團跨子公司的高階管理團隊、總公司內跨事業單位之任務輪調之歷練，搭配高階主管教練機制、專業能力深化、個人發展計畫等系統性培訓，搭建接班團隊在決策判斷、實際營運上的廣度與深度，用以為後續傳承的基礎準備。

此外，董事會定期討論公司經理人績效與發展方向及計畫，確保高階經理人培育與組織及業務發展有一致的方向。

高潛力人才發展

為提升主管的管理高度與跨團隊領導的多元思維，公司針對中高階高潛力主管每月至少安排一次高潛力人才輔導會談，每次 1 小時，2020 年全年參與共計 80 人時；基層高潛力主管則至少每兩個月安排一次，每次 1.5 小時，2020 年全年參與至少 954 人時。2020 年高潛力人才發展計畫共有 1,034 人時參與。另外為高潛力人才提供團隊綜效專班課程、內部 TED Talk 領導經驗分享會等學習資源，以加速領導力的提升。經完整培訓，2020 年高潛力人才庫中中高階與基層主管各約有 60% 及 28%，獲得職等 / 職位晉升。

主管領導力發展

人資長定期和執行長及總經理就公司業務發展狀況討論重要組織與高階主管輪調發展計畫，藉由跨單位領域的歷練，培養高階主管領導力。

每年各組織依不同組織議題與需求，設計並提供主題式工作坊，藉由不同引導方式的設計與最佳案例討論，提升主管思考與解決不同議題的能力。2020 年工作坊主題包含策略方向討論、管理效能發展、分析與解決，及跨團隊合作等議題。

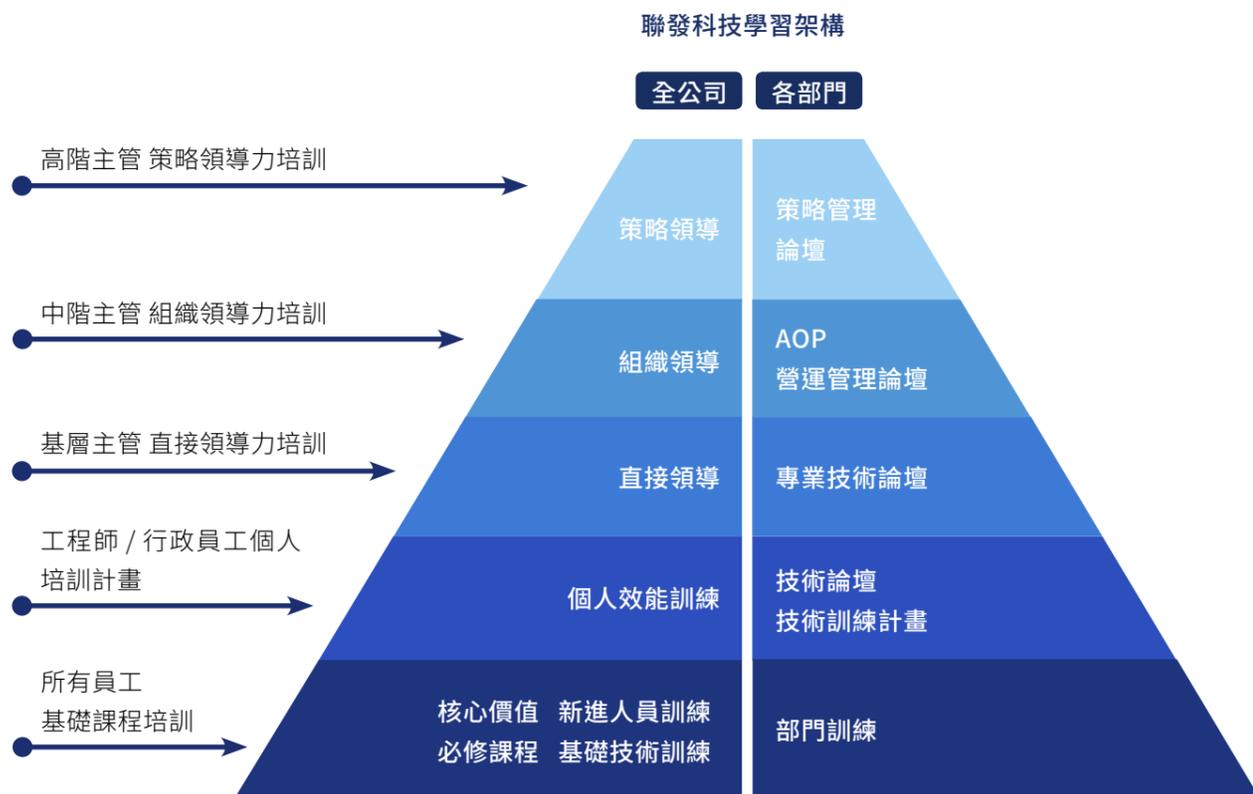
另因應主管學習重點，選定當年度重點書籍，使主管透過「主管讀書會」交流學習心得，建立公司的管理文化。2020 年讀書會用書為「美軍四星上將教你打造黃金團隊」及「議題思考」，全年由各事業部進行讀書會達 50 場以上。

專業能力養成

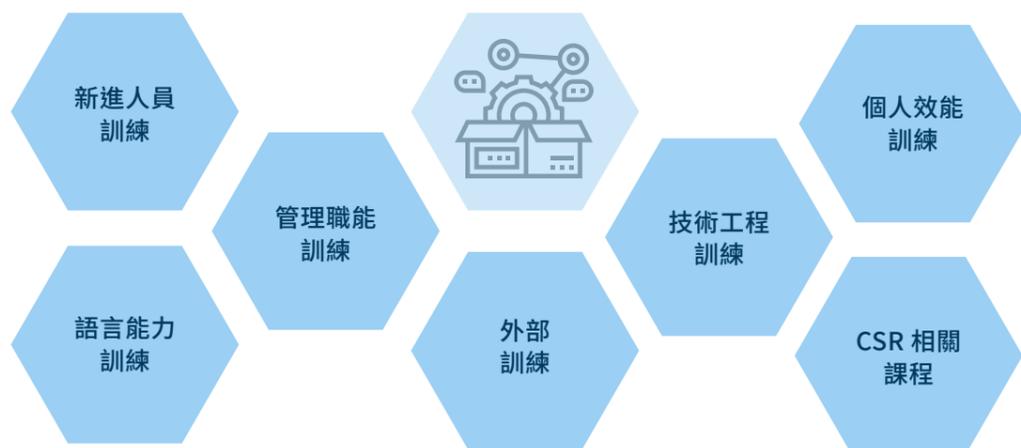
為保持聯發科技在半導體業的技術及營運領導地位，公司針對非主管亦根據需求提供各種學習資源，包括個人效能及技術能力養成；而為了讓不同地區的員工能夠同步學習新知，公司學習網站上的技術課程專區（例如：AI 學習專區），也提供英文版本，讓全球員工也可進行自主學習。

聯發科技學習架構與執行成果

緊扣核心價值、全球布局與策略性發展需求，聯發科技制定培訓架構，分別為高階管理、中階管理、基層管理、一般員工及公司各單位設計學習藍圖，針對公司文化、目標制定、領導能力等領域提供扎實訓練，輔以線上學習、績效發展工具…等支援人才培訓的其他學習資源，達到文化傳承、強化各階層主管的管理素養及人才實力養成的目標。2020年共挹注超過新台幣2809萬元於教育訓練，教室訓練平均時數為11.7小時，總參與人次超過7千人次。



多元學習課程



訓練類別	訓練內容與 2020 年執行成果
新進人員訓練	<ul style="list-style-type: none"> 到職第一天瞭解公司政策制度，到職後一至兩個月另有半天針對公司的共通語言的課程（核心價值、當責、PDCA），讓同仁更進一步認知企業文化。2020年，受 COVID-19 影響，亦將新人到職一至兩個月後的企業文化認知課程調整為線上課程，使新進同仁在疫情的狀況下仍能即時了解公司文化、融入工作環境。2020年度共有 1,043 人次完訓。 所有單位針對該部門執掌規劃新進人員訓練藍圖。 聯發科技重視職場與實驗室安全，工程單位同仁在進入實驗室操作儀器前皆需要通過實驗室工安訓練。 CSR 相關課程涵蓋安全衛生管理、職場性騷擾防治、內線交易防範等必備課程，完成訓練比例為 100%。
管理職能訓練	<p>因應公司策略目標及於 2020 年重新調整後推出的領導職能方向，重新設計管理課程主軸，利用多元的學習方式，提升主管管理能力，2020 年 14,330 人次完訓：</p> <ul style="list-style-type: none"> 中階主管：利用個案研討及小組分享等方式，重新強化主管商業智謀、策略思考及轉型領導能力的培養。 基層主管：運用哈佛管理個案的教學手法，引導主管進行實務管理的廣度思考，增進思辨能力，並為新晉升主管舉辦三天 Off-site Workshop，以達密集連貫且專注學習的效果，亦促進跨部門交流連結，有助未來部門間合作。 為提升主管管理職能、有效促進良好的工作溝通、提供同仁健全的工作環境，特聘專業心理師進行「主管敏感度訓練」、一次課程共 6 小時，受訓對象除新升任主管外，也會因應各事業部或組織需求進行專班訓練，2020 共舉辦 3 個梯次、103 位主管參與通過實驗室工安訓練。 為協助主管提升績效管理發展制度中對於人才發展措施的了解、並有效與同仁進行發展對話，於 2020 舉辦兩場主管線上分享論壇，總計 700 多位主管熱烈參與、啟動雙向對話的討論。
技術工程訓練	<ul style="list-style-type: none"> 對應 COVID-19，2020 年實施管制措施，全年度 16 梯技術類課程外部講師皆透過連線方式上課，受限外部講師所訂定的規範，每梯次參與人數受限，因此實體課程參與總人次僅 365 人，總訓練時數 3,565 小時；而線上課程參與人次則高達 7,694，總訓練時數共 2,778 小時。 持續深耕 AI 課程，培訓 369 人次。透過 CTO AI 講堂，邀請國內外專家做趨勢剖析、經驗分享，總計 2,315 人次參與。此外，亦舉辦 AI 主管講座讓主管同步掌握 AI 趨勢脈動，總計 299 人次參與。



訓練類別	訓練內容與 2020 年執行成果
個人效能訓練	<ul style="list-style-type: none"> 包括簡報技巧、專案管理、人際互動與溝通及創意創新等課程，另外提供時間管理與會議技巧線上課程供同仁自行安排參與。2020 年共 1,034 人次完訓。 受 COVID-19 影響，也 2020 首度進行線上直播，透過多元互動的學習方式，建立內容共創的學習環境。
語言能力訓練	提供英、日文課程，除面授外，另有線上英文方案，提供彈性、多元的上課方式因應不同的學習需求，2020 年共有 1,196 人次完訓。
外部訓練	除上述內部訓練課程外，公司亦提供同仁根據工作專業需求至外部參加訓練、強化專業技能，並予以相關補助，2020 年共有 454 人次申請補助。

基層主管三天 Off-site workshop



2020 年教育訓練執行情形

項目	總受訓時數 (小時)	總人數 (位)	平均受訓時數 (小時)	人均受訓成本 (新台幣 / 元)
男性	68,583	6,125	11.2	3,811
女性	17,829	1,247	14.3	
主管人員	15,191	2,111	7.2	
非主管同仁	71,220	5,261	13.54	
全體人員 (主管 + 同仁)	86,411	7,372	11.72	

2020 年各類訓練受訓時數百分比

訓練類別	比率%
新進人員訓練	3%
個人效能訓練	8%
技術工程訓練	10%
管理職能訓練	17%
外部訓練	21%
語言能力訓練	42%



3.3.2 多元化的學習資源與管道

聯發科技重視人才訓練與發展，主管依照員工個人工作內容、績效評核結果與職涯發展需要，協助員工訂定年度發展計畫，做為員工訓練計畫的依據。

線上學習平台

2020 年升級後，線上學習人次 +77%

為使員工瞭解並有系統地管理所有學習歷程與紀錄，在 2015 年建立了「線上學習網站」(Learning Website) 並透過「整合性線上學習平台」(i-learning platform) 進行管理。2020 年線上學習網站升級，成為全球共享與共創的學習平台，提升學習的互動性；平台上共提供 1,923 堂線上課程（截至 2021 年 3 月底止），於 2020 年共有 374,105 人次上線學習，相較於 2019 年的 211,010 人次，大幅增加了 77%。全體正式員工及主管皆可透過整合性線上學習平台管理實體課程、在職訓練，及線上課程的相關進度、並獲得更佳的學習體驗。

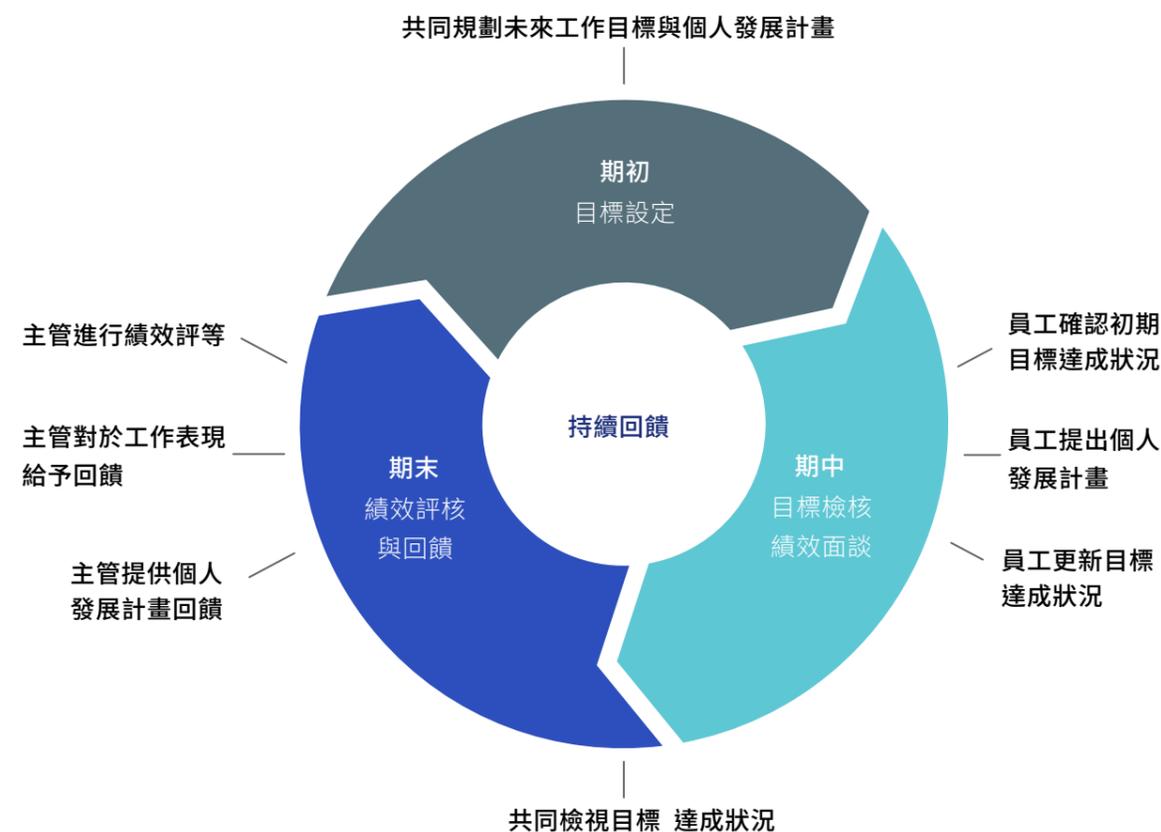
COVID-19 疫情嚴峻期間，線上學習平台成立遠端工作學習專區，針對潛在遠端工作需求迅速作出回應，提供同仁遠端工作手冊、主管遠端工作管理手冊、推廣宣傳期間，共 3,226 人次完成閱覽。另外搭配提出遠端工作學習電子報，內容除著重於提升主管與同仁的遠端工作效能外，亦提供相關學習資源，照護同仁身心健康。

3.3.3 績效管理發展

績效管理與發展制度 (Performance Management & Development, PMD)，是透過連結工作任務與發展的持續目標對焦、雙向對話、即時回饋與績效評估，以協助並發展同仁達成最佳工作成果與展現核心價值，進而創造最佳的組織與個人績效。

績效管理與發展制度三大主要流程	
<p>期初目標設定</p> <p>1 月開始</p>	<ul style="list-style-type: none"> 協助同仁了解公司 / 組織發展方向與目標，同仁與主管共同設定連結組織目標的工作績效目標及個人發展目標。 為設定之目標建立期望標準、行動方案與時間表，以計畫標定達成工作成果的路線。
<p>期中績效回饋</p> <p>7 至 8 月</p>	<ul style="list-style-type: none"> 檢視期初設定目標與個人發展計畫完成進度，以及再次對焦下半年工作績效與發展目標計畫。 透過持續性的指導與回饋，確保目標一致與有效達成，以創造最佳的組織與個人績效。
<p>期末績效評核</p> <p>11 月中 ~ 隔年 1 月底</p>	<ul style="list-style-type: none"> 檢視並評核同仁當年度工作成果表現後，溝通評核結果與建設性回饋，以達到提升個人績效與能力發展之目的，並做為訂定下年度工作目標與個人發展計畫的基礎。

聯發科技績效管理與發展制度



3.3.4 內部轉職管道

聯發科技於 2019 年九月中正式啟動內部轉職機制 (Internal Job Application)，透過此開放管道，讓全球同仁擁有多元發展機會，強化職涯發展廣度與深度之外，也讓員工能適才適所，活絡公司內部人才流動，同時創造友善職場環境。迄今實際完成轉調人數超過百位同仁，並在申請成功後約 4 個月即可順利完成內部轉調。





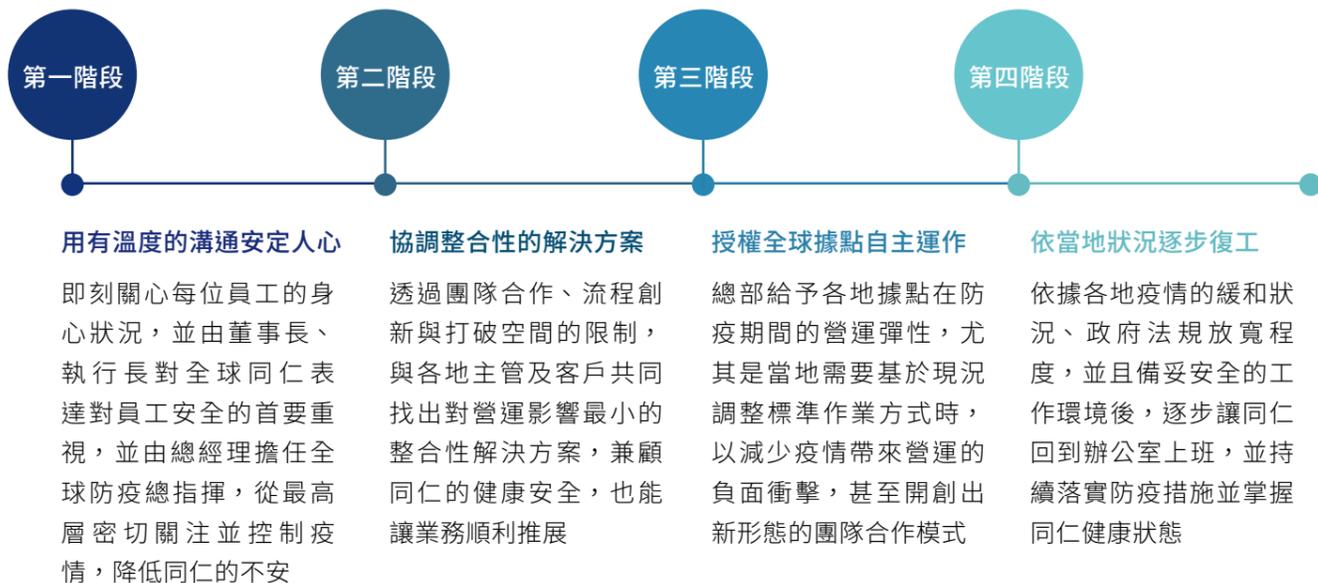
3.4 員工體驗

聯發科技重視良好的員工體驗，積極與員工溝通，藉由多元創新的管道了解員工需求，並提供優於法令之福利，照顧員工及其眷屬的身心健康與生活平衡；建立多元包容職場，讓同仁可以在國際舞台充分發揮與成長。

2020 年員工體驗一覽表



2020 年遭逢新型冠狀病毒疫情威脅，聯發科技以保障全球同仁的健康安全為優先考量，因應各地疫情差異及遵循當地政府的防疫準則，以下面四大階段穩定全球同仁的不確定性並協助各辦公區域，能在疫情威脅下，採行必要的防疫措施，並持續維持營運的穩定。



(關於詳細防疫措施說明，請參考 4.5 風險管理)

3.4.1 員工溝通

重大議題管理方針：多元管道溝通 (自訂重大主題)



對聯發科技的意義：

為了提供良好的員工體驗，建置即時且雙向的溝通管道，才能讓公司資訊正確且迅速的傳達給員工，員工的聲音也能獲得傾聽與回應。如此整合彼此的期待與感受，才能建立永續強健的勞資關係。

承諾與相關政策：

公司設置權責組織及單位，推廣全球溝通準則，提倡 5C Model，確保跨地域、跨語言的團隊溝通的有效性。同時運用活用線上線下多元管道溝通，讓員工與公司透過雙向溝通互相了解與回應；定期進行員工意見調查，並針對調查結果進行回應與改善，以建構永續發展的健全職場。

目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 共同落實全球溝通準則，建立友善溝通環境 透過多元管道溝通，讓公司目標及政策有效佈達，員工的想法及建議也能及時獲取並回應。 	具體實績
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦員工意見調查。針對員工回饋與期望，組成優化小組進行規畫並落實，以提升員工滿意度 持續透過線上線下溝通管道，將公司未來目標有效溝通與落實 	
如何管理	責任	人力資源管理相關單位、各營運及功能單位	
	資源	營運管理預算	
	溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 主管溝通會 各單位定期會議 勞資會議 FAQ 溝通平台 員工申訴箱 公司意見箱 大型活動滿意度調查問卷 HR 人工智慧機器人 	
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 主管溝通會實際運作情形 勞資會議召開狀況與會議紀錄 員工申訴箱及公司意見箱之管道使用狀況 全球員工意見調查結果分析及跨年比較 溝通平台 FAQ 2.0 員工使用狀況 		

主管溝通會
 每季由執行長及總經理輪流主持會議，舉辦中英各一場，2020 共舉辦 8 場次。會議中重要訊息段落亦剪輯成 EO' s Quarterly Talk video series 短片，於內部網站供全球員工觀看，以獲得來自管理階層第一手訊息。

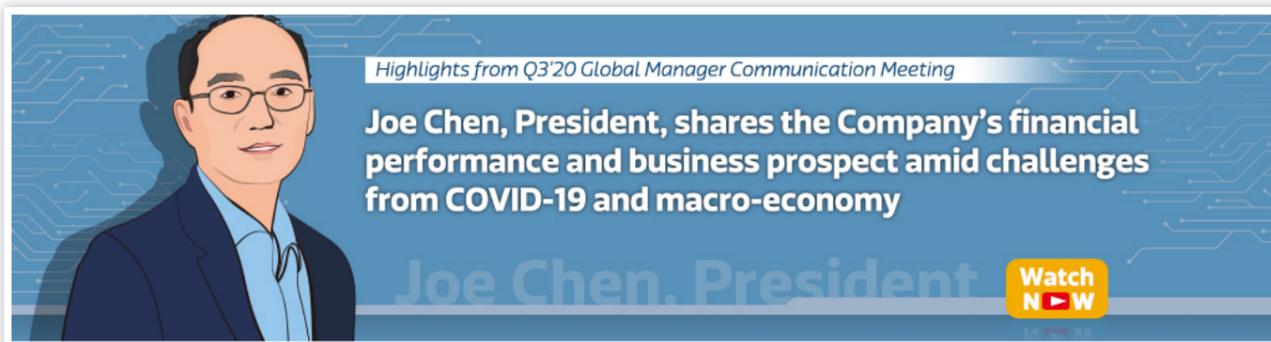
勞資會議
 每季舉辦 1 場，2020 年共舉辦 4 次，出席率 100%。

員工申訴箱及公司意見箱
 2020 年接獲 5 件申訴，皆已完成處理改善。

全球員工意見調查
 繼 2019 年舉辦全球員工意見調查後，下一次預計於 2021 年舉辦。

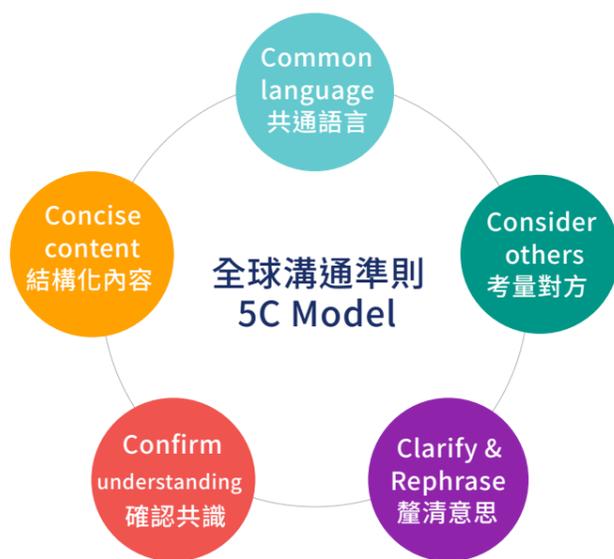
FAQ 溝通平台
 2020 年全年共 1,057 則同仁提問。回覆率為 99%，部分未回應的題項為問題不完整，皆已聯繫提問者並溝通完成。

HR 人工智慧機器人
 2020 年 12 月上線，每月平均使用人數達 1,800 人，平均月發問數為 1.3 萬則



Executives' Quarterly Talk video series (中文 : 高階主管每季談話系列影片)

為維護開放、平等且資訊流通順暢的溝通環境，聯發科技推廣「全球溝通準則」，提倡「5C Model」，分別是使用共通語言 (Common language)、考量對方 (Consider others)、釐清意思 (Clarify & Rephrase)、確認共識 (Confirm understanding)，以及結構化內容 (Concise content)，確保跨地域、跨語言的團隊會議、書信或通話中的溝通的有效性。



聯發科技全球溝通準則

活用多元管道，貫徹溝通精神

員工意見調查與申訴信箱

聯發科技自 2004 年起邀請專業的第三方顧問公司定期進行員工意見調查，針對調查結果持續回應改善。

根據員工意見調查分析結果，後續改善方案規劃以公司整體及各組織為單位執行落實。



- 在公司層面，主軸面向含持續優化全球溝通，深化員工對公司目標及使命的認同感，並活絡雙向溝通，以及透過整體獎勵規劃強化人才動力。
- 在組織層面，雖然不同單位需求及要強化之面向不盡相同，但整合各組織行動方案後，歸納出主要四大面向：溝通、職涯發展、主管管理及團隊合作。此外，2020 年公司亦推出規模較小，可快速執行之 pulse survey，組織及單位可以從題庫群組中選擇符合單位需求的題目，並透過內部 Survey Cake 系統發送給同仁作答，後續透過填答結果分析，作為持續強化組織表現的參考依據，即時確認改善方案成效並作適時調整。

聯發科技設有員工申訴信箱，透過完善的制度與妥善處理，給予員工公平公正的職場環境，2020 年共接獲 5 件申訴，皆已完成處理與改善。

全新上線 HR 人工智慧機器人 -Alpha 發哥

為了讓同仁能夠及時取得 HR 相關資訊，特別是在非上班期間或公司以外的區域，公司開發出 HR 人工智慧機器人，並於十二月正式上線，讓同仁可直接向機器人發問，更有效率取得 HR 相關資訊，除增加員工的便利性外，更能感受身處於首重創新文化企業下的科技體驗。

為了讓同仁更熟悉這位人工智慧機器人的加入，正式上線前還分為訓練期與命名期，提升同仁對機器人的熟悉度與使用方式。



3.4.2 福利制度

除法規規定之事 / 病假、婚假及產檢假外，聯發科技提供優於法令的福利制度，包括給予同仁額外 7 天的彈性休假日，提高同仁安排假勤的便利性，以平衡同仁的工作與生活。另提供一年一天有薪志工假，體現企業社會責任，鼓勵員工工作之餘亦不忘回饋社會。此外，對配偶懷孕的員工，亦提供有優於法令規定的陪產假，以陪伴眷屬給予妥善照顧。

項目	法定標準	優於法定標準作法
休假日	每年 12 天國定假日	額外 7 天彈性休假日 (與法定國定假日合計共 19 天)
志工假	無	一年得申請 1 天有薪志工假，得分次申請
陪產假	5 天	<ul style="list-style-type: none"> • 額外 2 天陪產假 (共計 7 天) • 若遇配偶妊娠流產亦給予陪產假 (妊娠七週未滿十二週給予八小時，妊娠十二週未滿二十週給予二十四小時，妊娠大於二十週給予五十六小時。)

3.4.3 健康職場建立

聯發科技針對健康職場設立願景目標與策略方向，並以 Workplace for you 及身體與心靈健康做為執行計畫之兩大主軸，期能解決健康問題，平衡身心並建立支持系統。



Workplace for You

辦公室場域的人性設計

聯發科技重視安全且合適的工作場域。2020 年公司針對同仁在辦公室場域及公共區域使用上，推出以下兩項措施，期望提供更優質的工作環境。

1. 新竹總部全面更換同仁辦公室座椅為人體工學辦公椅，以考量人員於辦公座位工作之舒適性及健康，共更換 4,550 張。2021 年將持續擴展更換作業至台北辦公室，分階段優化改善。
2. 響應室內全面禁菸，規劃 2021 年 2 月取消內部吸菸室的設置，將吸菸區域全面移置戶外空間。



健康衛生的多元餐飲

聯發科技員工餐廳有多達 21 家廠商進駐，每天平均用餐率達 90% 以上，約有 15,000 人次用餐流量，包含異國料理、連鎖體系鍋貼料理、水果果汁吧、連鎖品牌外帶餐盒、麵食館、蔬食餐、快餐等，提供同仁多樣選擇。食品安全更是管理的優先重點。

聯發科技員工餐飲於 Covid - 19 疫情之下，配合防疫小組政策，進行多項措施 (如：啟動環保紙餐盒及餐廳無 (單排) 座位管制)，以確保同仁有安全的用餐環境。所產生的環保紙餐盒皆有分類進入資源回收體系，同時配合政府單位提倡環保。

2020 年強化健康安全衛生飲食觀念及落實環保理念

促進產地在本地化發展：推動在地小農蔬果販賣，協助地產地銷，促進在地農業發展及友善耕作。並透過主題式企劃方式，倡導當季食材的理念落實。目前已與三家在地小農合作，每週至新竹總部販售新鮮農產品。

推動健康衛生餐飲：持續強化食品安全衛生管理，含每雙月 SGS 定期稽查檢驗。

提升環保減廢：

- 2019 年 5 月起規定餐飲廠商全面不提供免費塑膠吸管，優於法令制度標準，2020 年持續推行，每年減少約 58 萬支塑膠吸管的使用，減幅高達 92%。
- 與新竹市政府環保局合作，試辦智能資源回收機，以持續倡導同仁環保新觀念。



健全職工環境與紓壓

- **按摩舒壓**：2020 年共聘請 37 位視障按摩師，服務員工共計 18,166 人次。2020/3/23~2020/6/7 因 COVID19 疫情關係暫停按摩服務。
- 按摩師的預約率達 100%
- **健身房**：各辦公室皆設有健身空間與設備可供運動，健身房每日使用率達 100%。



- **職場醫學團隊臨場服務**：台大醫院新竹分院的醫師團隊，每月前來公司 24 次，為員工提供一對一的專業諮詢。全年共計約 1,260 預約人次。



母性健康保護

2020 年母性保護共 93 人；醫師訪談 70 人次

健康中心精心規劃專屬聯發寶寶的限量奶嘴鏈及寶寶固齒器，每棟工作場所皆有設置標準配備哺(集)乳室，共 16 間，可同時提供至少 30 位以上員工使用，更於 2019 年取得特優哺集乳室認證。健康中心掌握全公司母性健康保護名單，於產前及產後名單中同仁由醫師進行個別危害評估、分級管理與健康保護等適性評估建議。

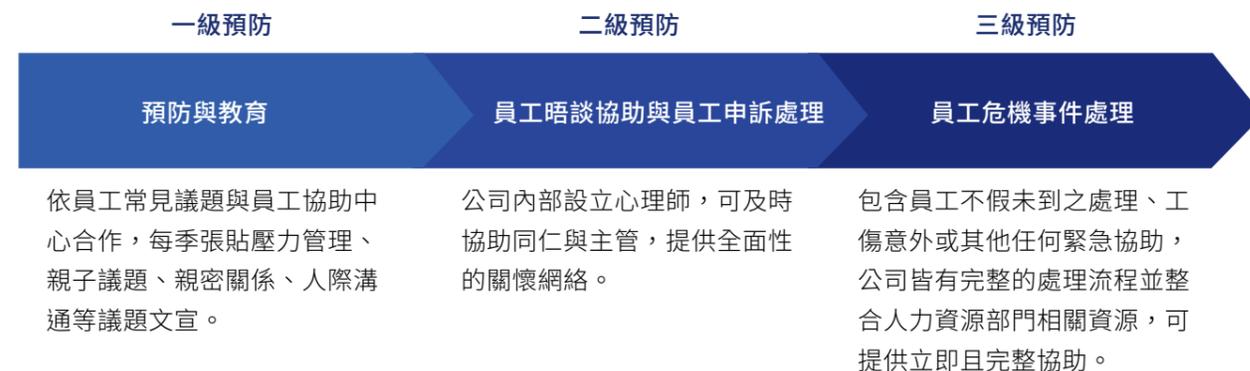
身心靈健康

健康檢查與管理

每年均優於法律規範，每位員工皆享有新台幣 6,500 元的健檢費及半天的健檢假，中高階以上主管享有新台幣 15,000 元的健檢費及一天的健檢假。聯發科技亦重視員工心理健康，在年度健檢時可填寫「自我感受量表」，除了讓員工了解自己的心理狀態外，健康中心的心理師後續再針對具風險的同仁進行進一步的關懷與追蹤。護理師也會針對年度健康檢查做分析報告，追蹤與關懷同仁異常的檢查項目。2020 年申請參加健檢補助的同仁為 96%，健檢費用新台幣 5,695 萬元。

員工協助方案

為打造健康的職場環境，公司提供委外與內置式兩種完整的員工協助方案。委外方案與「興智國際企業管理整合諮詢有限公司」合作，同仁可在被妥善保護隱私的情況下，無壓力的向上述機構進行專業諮詢或諮詢有關心理或法律問題，EAP 員工協助方案相關服務費用皆由公司負擔，每人一年共有三次使用額度。在內置式的員工協助方案方面，另規劃為「一、二、三級心理健康預防方案」：



健康促進活動

2020 年因為疫情的關係，各項競賽從 7 月展開，總部首次舉辦線上健走賽，除了提倡運動習慣從自己做起外，也希望走樓梯代替搭電梯，舉辦多元性競賽，創造樂活健康及建立與工作平衡的職場文化；而外站部分也同步舉辦跑步活動、球類比賽、健康養生宣導、健身活動、健走活動等，一起響應健康工作平衡。

● 台灣總部

2020 年共舉辦 7 場次，參與人數達 1,658 人

● 外站

2020 年共舉辦 14 場次，參與人數達 1,050 人



職場健康與安全

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

目標	2020 達成情形	2021 管理目標
辦理急救人員專業訓練，以符合法規要求	於 2019 年辦理急救人員訓練，2020 年持續符合每三年 3 小時在職訓練之規定，下次複訓預定於 2022 年 6 月實施	2021 年仍符合法令規範，故未辦理訓練課程
辦理年度員工疏散演練	達成 舉辦 11 場，8,286 人參與	預計舉辦 11 場，範圍包含新竹、竹北、台北
執行健康促進活動	達成 舉辦 21 場，2,708 人參與	預計舉辦 30 場
職場健康與安全 風險鑑別	達成 針對關鍵性作業或潛在危害較高事件，完成危害鑑別及風險評估	持續執行關鍵性作業或潛在危害較高事件的危害鑑別及風險評估

2015 年起定期辦理優於同業之全員疏散演練，以讓全體同仁熟悉公司疏散動線、集合地點及人員清點，演練同時亦加入滅火模擬及傷患救護項目。演練實施大樓包含新竹、竹北及台北等辦公大樓，年度參與演練總人數為 8,286 人，相較 2019 年之 7,583 人，增加達 703 人。為確保公司環境安全零死角，除不定期向同仁訪客宣導各項安全之重要性，也定期實地檢查辦公室、公共區、會議室、實驗室、客戶辦公區、廠務設備區域的環境及作業安全。

2020 年失能職災統計

項目 / 年度	性別	2018 年	2019 年	2020 年
失能傷害頻率 (FR) 損失工作件數 (休息大於 8 小時才算) X 1,000,000 / 總工時	男生	0.28	0.57	0.59
	女生	0.92	2.10	1.61
	總和	0.39	0.83	0.76
職業病比率 (ODR) 職業病總數 X 1,000,000 / 總工時	男生	0	0	0
	女生	0	0	0
	總和	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR) 損失工作日數 X 1,000,000 / 總工時	男生	6	11	11
	女生	23	27	15
	總和	9	14	12
缺勤率 (AR) 總缺勤天數 / 總工作天數	男生	0.003	0.003	0.003
	女生	0.010	0.010	0.009
	總和	0.004	0.005	0.004

註：總缺勤天數計算包含事假、病假以及公傷假之天數

公傷假所依據之職災種類，包含因公所造成之交通事故，或其他因執行公務而造成之意外災害。

- (1) 病假 (含無薪病假、半薪病假、生理假)：69,723.7 小時
- (2) 公傷假：1,022.66 小時
- (3) 總工時：18,647,512 小時

本公司為確保承攬商施工安全管理，對於入場施工之人員均辦理職業安全衛生講習，進行危害告知及宣導安全施工規範，以預防職業災害發生。2020 年參與安全講習之承攬商共有 257 人並達成年度零災害，零意外、零損失之目標。

因應職業安全衛生法規規定，台灣全體員工皆需接受職場不法侵害預防之教育訓練，且打造尊重、友善的職場環境是每個人的責任，避免成為職場不法侵害的加害者或受害者。2020 年首年推行，應完訓人數 8,077 人，已完訓率 84%，而後將持續推動。

3.4.4 生活平衡維持

為達成員工工作與生活之平衡，促進跨單位同仁交誼與紓壓，聯發科技提供多元社團活動、簽約特約商店優惠多項福利補助。

社團活動

2020 年共有 63 個社團，包含新成立熱門舞蹈社、理財社等，提供社團補助，讓社團運作更加順暢，至少參與一個社團的員工人數達 2,900 人以上。



有氧社



熱舞社

公司性活動

聯發科技重視員工身心健全發展與眷屬幸福，每年皆會舉辦公司家庭日，邀請員工及眷屬共襄盛舉。活動形式如運動會、園遊會、演唱會或樂園遊歷等。2020 年適逢疫情，考量員工健康安全之虞，決議停辦家庭日，改以線上直播感恩會的方式，傳達對同仁及眷屬的感謝與重視。全球參與直播人數近萬人，獲得迴響甚鉅。



福利補助

為使福利項目更貼近每位同仁需求，於 2019 年起施行「彈性福利」制度，讓每位同仁可自由彈性運用在一項或至多五大福利項目，如旅遊補助、年度購物、藝文娛樂、加選健檢、眷屬團保，每項金額亦由同仁自行分配。2020 年遭受疫情衝擊下，整體報銷率仍與去年相當可達 97%，顯示彈性福利在外部環境改變時，仍可貼近同仁需求。

3.4.5 家庭照顧

單身	結婚	生育	家庭
<ul style="list-style-type: none"> 未婚聯誼活動 場次：3 梯次 人數：64 人 	<ul style="list-style-type: none"> 結婚禮金 10,000 元 婚假 8 天 	<ul style="list-style-type: none"> 產檢假 5 天 產假 56 天 陪產假 7 天 生育禮金每胎 2,000 元 請領人數：432 人 	<ul style="list-style-type: none"> 托育資源查詢 / 推薦平台 子女教育獎金 家庭照顧假 育嬰留停

鼓勵生育

聯發科技在「工作規則」中依照勞基法明確規定，員工在產假期間公司不得終止勞動契約，提供女性員工在分娩前後 56 天的產假，員工於其配偶懷孕期間或生（流）產日及前後 15 日中，可以選擇 7 日休假，陪產假期間工資照常給付。聯發科技提供優於勞基法多 2 天的陪產假，讓員工可以兼顧個人與家庭照顧的需要。聯發科技還提供生育禮金，恭賀家庭添增新成員。對於有育嬰照護需求之員工，可申請育嬰留停。2020 年的育嬰留停的復職率將近 94%，聯發科技對於留停復職員工提供足夠協助，使其能重新適應工作環境。

台灣區 2020 年員工育嬰留停申請率、復職率及留任率

項目	男性	女性	合計
A. 2020 年符合申請育嬰留停人數	401	94	495
B. 2020 年實際申請育嬰留停人數	14	26	40
C. 2020 年預計育嬰留停復職人數	13	22	35
D. 2020 年實際育嬰留停復職人數	13	20	33
E. 2019 年育嬰復職持續工作一年	8	17	25
F. 2019 年育嬰留停復職人數	8	17	25
申請率 (B/A)	3.5%	27.7%	8%
復職率 (D/C)	100%	91%	94%
留任率 (E/F)	100%	100%	100%

- A. 2020 年符合申請育嬰留停人數：於 2020/01/01~2020/12/31 間申請過陪產假及產假之申請人數
- B. 2020 年實際申請育嬰留停人數：於 2020/01/01~2020/12/31 間申請育嬰留停之申請人數
- C. 2020 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2020/01/01~2020/12/31 之申請人數
- D. 2020 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2020/01/01~2020/12/31 且於此期間復職之人數
- E. 2019 年育嬰復職持續工作一年：於 2019/01/01~2019/12/31 期間育嬰留停復職且復職一年後仍在職之人數
- F. 2019 年育嬰留停復職人數：於 2019/01/01~2019/12/31 期間育嬰留停復職之人數

註：此列與 2019 年報告書不相符，係因有 5 男 4 女臨時申請育嬰留停展延，故復職人數修正為男性 8 位、女性 17 位。

自建幼兒園

於 2017 年宣布「自建幼兒園」，呼應最受員工期待福利項目，為同仁照顧家庭盡一份心力。2019 年首屆招生，2020 年第二屆辦學，招收學童 135 位，報名錄取率為 26.1%。員工家長感受到孩子在學校快樂成長、充滿豐富的學習體驗，透過持續的親師對話，期提供優質教學環境與學習氛圍。

聯發科技幼兒園的特色為：

1. 占地達 600 坪，為竹科最大最新的企業附設幼兒園
2. 提供免費延長托育服務至晚上八點，讓同仁兼顧工作與家庭照顧
3. 每晚施以紫外線殺菌燈等消毒工作，致力維護幼童健康
4. 師生比與硬軟體設施合乎法規，教學方法饒富創意、新穎、科學與藝術，用遊戲統整學習和探索世界



- 地點**
新竹無線通訊研發大樓 1-2 樓
- 期程**
2019 年首屆招生
2020 年 8 月第二屆開辦
- 對象**
聯發科技員工 2-6 歲子女
- 人數**
135 名學童 (六班)

適性教學設計，提供多元學習內容

幼兒園依幼兒的興趣、能力設計課程，以多樣化的活動方式讓幼兒進行跨領域學習探索，達到「快樂中學習」、「生活中經驗」的目的，2020 年度特別在「生命教育」中帶領幼兒及全體家長參與公益，舉辦愛心義賣活動，讓孩子們用平日收集的發票，來交換自己與同學們親手完成的手做作品與點心，為喜憨兒募得近三千張發票，全數捐出支持「心智障礙者工作訓練計畫」，不僅實踐社會課程並延伸公益核心理念，更以行動支持喜憨兒實現自立夢想。



眷屬關懷交流空間與活動

聯發科技開放眷屬使用公司專屬的健康生活館，建置親子活動教室。由眷屬自發性的成立眷屬活動專班，採小班制教學，以增進學習效果。2020 年因疫情暫停開課，參與眷屬的總人次為 38 人。



3.4.6 多元包容職場

	2020 執行情形	2021 管理目標
職場多元化目標	<ul style="list-style-type: none"> 性騷擾防治課程 100% 完訓 舉辦 5 場兩性平權活動 	<ul style="list-style-type: none"> 性騷擾防治課程完訓率 100% 持續舉辦兩性平權活動，建構多元友善職場
推動職場多元化關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 人權保障 聯發科技恪遵全球各營運據點所在地法規，遵循國際人權公約所揭櫫之原則，維護員工結社自由的權益，杜絕侵犯及違反人權之行為。 同工同酬 聯發科技致力於創造對女性同仁友善且公平的職場，針對 2020 年底仍在職正職的男性工程職 vs 女性工程職固定年薪進行比較，男女薪資均比為 1:1。 女性就業 聯發科技確保在不同性別員工雇用上不歧視。在 2020 年聯發科技及其全球子公司之員工總數中，女性同仁比例約為 20.8%，在研發 / 技術部門中女性員工人數為 2,734 位，佔全公司研發 / 技術部門比例約為 19.0%，高於台灣電子、電機、資工科系女性畢業生平均佔比 (13~15%)。 性騷擾防治 為確保員工能獲得平等尊重的環境，依法制定「性騷擾防治措施申訴及懲處辦法」，並成立「性騷擾申訴處理委員會」、性騷擾防治專線 21999 與申訴信箱 call21999@mediatek.com，處理職場平權議題。2015 年 6 月起「職場性騷擾防治課程」列為全體員工必修課，2020 年更整合了職場不法侵害，新人完訓率為 100%。2020 年全球共舉辦 5 場兩性平權活動。 	

聯發科技秉持多元與包容的人才策略，提供男女性同仁同等機會，遵循國際人權標準，並規範所有員工需要接受防治性騷擾課程，落實多元包容職場。

遵循國際人權標準

聯發科技恪遵全球各營運據點所在地法規，遵循國際人權公約所揭櫫之原則，維護員工結社自由的權益，杜絕侵犯及違反人權之行為。在雇用方面禁止任何歧視行為，不得因員工之種族、年齡、性別、性傾向、殘疾、懷孕、政治、宗教而有所歧視。所有員工皆依法簽定合意書面勞動契約。在工作規則中明訂不強迫勞動之規範，並依據勞動法規規定工作時數。在台灣地區若遇特殊狀況須與員工終止勞動契約，則依照勞動基準法進行資遣預告及後續相關資遣費支付。

本公司人權政策，特別針對以下人權議題進行保障：



(關於人權風險相關訊息，請詳見 4.5 風險管理)

女性就業

2020 年女性同仁比例 20.8%，研發 / 技術部門女性比例 19%
(高於台灣電子、電機、資工科系女性畢業生平均佔比 (13~15%))

聯發科技致力於創造對女性同仁友善且公平的職場，在 2020 年聯發科技及其全球子公司之員工總數中，女性同仁比例約為 20.8%，在研發 / 技術部門中女性員工人數為 2,734 位，佔全公司研發 / 技術部門比例約為 19.0%，高於台灣電子、電機、資工科系女性畢業生平均佔比 (13~15%)。針對 2020 年底仍在職正職的男性工程職 vs 女性工程職固定年薪進行比較，男女薪資均比為 1:1。

Women in Tek (WIT) 為聯發科技內部以女性同仁為主組成的社群，提供女性同仁一同學習成長、互助關心的平台。2015 年成立後，在台灣總部以及美、中、亞太辦公室皆有相關活動持續進行，促進交流，鼓勵科技從業女性發光發熱。

隨著時間邁入 2020 年，因為疫情的影響，過往多採面對面實體的活動形式也轉變為線上分享互動模式。線上活動少了時間空間的限制，有更多的彈性可以串聯不同區域的 Women in Tek 社群。



美國

美國辦公室也在4月份舉辦 Women in Tek 線上活動，分享女性同仁 work from home 所面對的挑戰及因應的對策。參與同仁涵蓋美國各地辦公室超過 30 位女性，展現“Women accomplish amazing things when we support each other”的核心精神。

中國大陸

中國大陸各辦公室 2020 年 4 月共同發起“#GrowFasterThanVirus# Happy 5th WIT years”線上貼文活動，邀請女性同仁分享疫情下的新生活，藉此鼓勵大家換位思考，積極面對不同的挑戰，找到生活的樂趣，持續學習成長。



5 月份，由總部發起並且串聯中國各地辦公室 Women in Tek 社群，一同舉辦「職場媽媽加油站」線上活動，邀請兩位女性主管，在線上與女性同仁暢談關於工作、家庭生活及親子教養等議題。超過 180 位女性同仁一起參與，透過 Q&A 獲得更多工作生活的學習及啟發。

台灣 / 中國大陸

由印度、新加坡及韓國辦公室女性同仁組成的亞太區 Women in Tek 社群也在 5 月份舉辦了首場活動，透過線上分享會的方式，不僅串聯亞太區各辦公室，同時也邀請五位來自中國各地辦公室的女性同仁，分享在疫情下各自面臨的不同挑戰及經驗故事。讓更多女性的故事被聽見，也從不同的經驗中彼此學習。

新加坡 / 韓國 / 印度

在台灣總部 Women in Tek 屆滿一年的 11 月，邀請了台灣藝術大學副校長薛文珍博士進行主題為『當科技遇上感性，探索不一樣的未來』的分享講座；透過自我真實的故事，分享在探索人生不同面向可能性的自我覺察旅程中，她所經歷過的挑戰及學習。講座除了在總部舉行外，也同步連線到中國各辦公室，共有超過 150 位同仁共襄盛舉。

我們將於全球持續推出 Women in Tek 相關活動，激勵女性同仁一起成長，發揮自我潛能，開創更寬廣的未來。



女性成長圈 遠距串聯支持不間斷

落實性騷擾防治

為確保員工能獲得平等尊重的環境，除了依照「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」及「性騷擾防治準則」等法規制定「性騷擾防治措施申訴及懲處辦法」，並成立「性騷擾申訴處理委員會」、性騷擾防治專線 21999 與申訴信箱 E-mail: call21999@mediatek.com，處理職場平權議題。2015 年 6 月起「職場性騷擾防治課程」列為全體員工必修課，2020 年更整合了職場不法侵害，新人完訓率為 100%。2020 年申訴箱共收到 1 起性騷擾申訴，已處理結案，後續將安排在各單位的持續宣導。



重大議題管理方針：公司治理與法令遵循 (GRI 103-1、103-2、103-3、307-1、419-1)

對聯發科技的意義：

誠信是聯發科技六大價值之首，為經營的最高原則，我們相信唯有獲得利害關係人的信任並實踐誠信價值才是企業永續發展的穩固根本。

承諾與相關政策：

依循公司法、證券交易法等相關法令辦理公司治理相關事務，董事會為我們公司治理最高管理階層。以永續發展為最高指導原則，我們成立企業社會責任委員會，隨時掌握國內外經濟、社會、環境的整體趨勢變化，調整相關政策以保障不同利害關係人的利益，符合國際典範企業的目標要求。

目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 無違反重大社會、環境與經濟相關法規之事件 提升公司治理評鑑結果至上市公司前 5% 辦理董事會及功能性委員會績效評估 	具體實績
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 積極回應主管機關提出之公司治理相關建議以精進董事會運作 	
如何管理	責任	法務暨智財本部	
	資源	企業社會責任委員會	
	溝通管道	企業社會責任委員會 - 陳先生 電話：886-3-567-0766 Email：csr@mediatek.com	
評估機制	董事會績效評估 股東會 公司治理評鑑		
			<ul style="list-style-type: none"> 強化治理架構：所有董事會成員均以高度自律及審慎之態度履行職務，2020 年董事會會議平均出席率 98%、薪資報酬委員會及審計委員會會議出席率達 100%。主動設置法定以外之「併購策略委員會」，強化董事會專業職能。 董事會多元化：通過「董事會多元化政策」，依公司運作、營運型態及發展需求等，選任多元化背景及觀點之成員。 績效評估：2020 年董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估平均皆為優。 精進公司治理：2020 年公司治理評鑑結果躍升為前 5%，仍繼續依未得分指標，相關單位積極與外部專業顧問研擬改善優化方案。 強化誠信經營精神：2020 年相關課程受訓人數 14,823 人次，受訓總時數共計 5,269 小時。

4 公司治理

秉持誠信及客戶導向等核心價值
尊重利害關係人權益與關注議題，落實公司治理相關法規

- 4.1 治理架構
- 4.2 公司治理之精進
- 4.3 誠信正直與法規遵循
- 4.4 內部稽核
- 4.5 風險管理
- 4.6 投資人關係

本章重大議題

- 公司治理與法令遵循
- 風險管理

通過「**董事會多元化政策**」，選任多元化背景及觀點之成員，並主動設置法定以外之「**併購策略委員會**」，強化董事會專業職能。2020 年公司治理評鑑結果躍升為前 **5%**。

盤點公司重要文件與技術，保護關鍵技術。導入「**紅隊演練**」，強化企業資安韌性 (Resilience)。新增供應商資安管理程序，與上下游與合作夥伴共同提升資安水準。

設立「**風險管理政策與程序**」以健全經營及公司治理，並落實董事會之風險管理監督功能，以永續經營為企業營運最高目標。



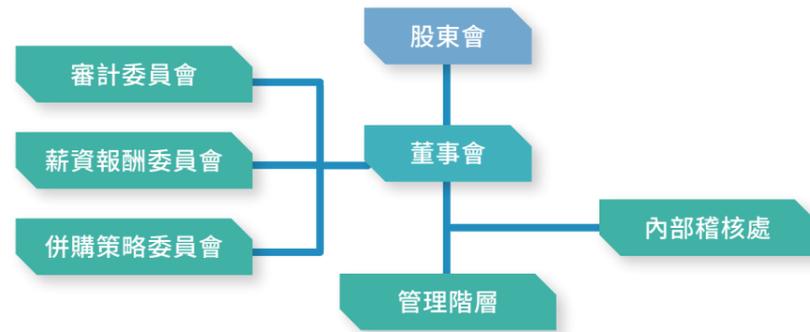
4.1 治理架構

聯發科技董事會下設立審計委員會，以強化公司治理獨立性，設立薪資報酬委員會，健全公司薪酬兼顧長期與短期目標，以強化企業永續發展。並於 2020 年設法定以外之併購策略委員會，以就集團公司併購策略評估分析。董事會成員皆得以高度自律及審慎之態度提供專業客觀之意見。同時，由公司管理階層領導各部門執行企業社會責任年度計畫，以落實環境、社會與公司治理面向內各議題，持續精進聯發科技企業社會責任之實踐。更多有關聯發科技董事會成員及公司治理報告內容，請參閱 [2020 年年報](#)。



公司治理專區

聯發科技組織架構



董事會

成員

聯發科技董事會目前由 9 位董事組成，其中包括 3 位獨立董事。董事會成員名單與主要學經歷，請參閱聯發科技 2020 年年報第 12 頁。

召開頻率

每季至少一次。2020 年共召開 6 次，出席率為 98%。

執掌

- 訂定有效及適當之內部控制制度
- 委任及解任本公司之經理人
- 審核公司之管理決策及營運計畫
- 編定預算及決算
- 監督公司面臨之重大風險
- 造具營業報告書
- 提出資本增減之議案
- 擬定重要章則及契約
- 選任會計師

審計委員會

成員

3 位獨立董事

召開頻率

每季至少一次，得視情況隨時召開。2020 年共召開 6 次，出席率為 100%。

執掌

- 訂定或修正內部控制制度
- 內部控制制度有效性之考核
- 取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序
- 涉及董事自身利害關係之事項
- 重大之資產或衍生性商品交易
- 重大之資金貸與、背書或提供保證
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券
- 簽證會計師之委任、解任或報酬
- 財務、會計或內部稽核主管之任免
- 年度財務報告及半年度財務報告

薪資報酬委員會

成員

2 位獨立董事及 1 位外部獨立專家

召開頻率

每年至少一次。2020 年共召開 2 次，出席率為 100%。

執掌

- 主要目的為檢視及評估董事及經理人績效與相關薪酬政策，並客觀提供專業建議供董事會參考，更多內容請參閱聯發科技 2020 年年報第 14-15 頁：
- 定期評估訂定董事及經理人之薪資報酬
 - 訂定董事及經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構
 - 定期檢討董事及經理人績效評估

併購策略委員會

成員

3 位董事 (具備經營管理、商務管理、企管財務、策略及組織規劃專業)

召開頻率

本委員會於 2020 年 12 月經董事會通過並完成設立，每年至少召開一次。

執掌

就本公司集團重要併購案件之策略評估，並報告董事會。本委員會之設置不影響本公司審計委員會職權之行使，依相關法令應由審計委員會決議之併購事項，仍應由審計委員會依法令審議之。

企業社會責任委員會

成員

主任委員由董事兼執行長擔任，並召集行銷、研發、銷售、人力資源、製造暨製程開發、法務、財務、稽核與聯發科技教育基金會之主管擔任委員。

召開頻率

每年年初由主任委員向董事會報告執行情形，每半年由企業社會責任委員會召開委員會議。2020 年初由主任委員向董事會報告前一年 CSR 績效與該年規劃，並於上下半年各召開一場委員會議，對焦年度企業永續發展主軸、整體績效與精進規劃之探討，出席率皆為 100%。

六大工作小組

全球觀、創新、人才、公司治理、綠色營運、在地實踐

執掌

以企業永續發展為最高指導原則，透過掌握國內外經濟、社會、環境及氣候變遷整體趨勢進行各部門及相關專案規劃。六大工作小組皆設有專責部門，並設置部門主管為召集委員，負責統整小組業務後，並向主任委員報告。年度規劃包含：

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

公司治理單位

成員

聯發科技依公司法、證券交易法等公司治理法規制定公司章程及組織架構，以董事會為公司治理最高階層，指定法務長擔任公司治理主管，其下設置公司治理專責單位「公司法務處」。

執掌

依法辦理董事會及股東會議相關事宜，如製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

在公司治理單位協助下，董事會成員參與「資訊安全治理的趨勢與挑戰 (上)、(下)」、「新冠病毒對全球經濟的影響」及「董監財報不實之法律責任與風險控管—以實務案例探討為中心」等多元進修課程，持續了解產業相關趨勢並有效發揮董事會職能。

風險管理委員會

成員

風險管理委員會為本公司風險管理之最高指導單位，由執行秘書推動及協調各營運單位執行風險計畫。

執掌

董事會為風險管理委員會之最高監督單位，風險管理委員會負責擬定風險管理政策，定期每年一次向董事會報告運作情形及執行成效。執行秘書負責召開風險管理委員會會議，各營運單位負責執行各單位之風險計畫並向風險管理委員會報告各類風險管理之執行狀況，並由稽核處協助董事會監督落實程度及提供改善建議。



4.2 公司治理之精進

聯發科技致力於公司治理之主要內容，包括維護股東權益及平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、落實企業社會責任等。聯發科技於公司網站設有投資人專區，提供投資大眾下載公司中英文年報、財務報表、股利與股價資訊、股東會議事手冊等相關訊息，於公司治理專區提供公司章程、公司治理守則等相關規章及董事會重要決議。聯發科技於法令要求以外，於 2020 年主動通過「董事會多元化政策」，落實董事會多元化的具體管理目標。上述「董事會多元化政策」詳細內容及 2020 年董事會、功能性委員會及董事個別成員之績效評估結果見聯發科技網站。

公司治理落實之重要作為

- 於股東常會開會日期 30 日前上傳議事手冊、同時發布中、英文重大訊息。
- 於聯發科技網站上揭露公司治理、企業社會責任及風險控管相關資訊。

於年報揭露

- 獨立於董事會重大議案之意見、審計委員會對於重大議案之決議結果及公司後續因應程序。
- 股東會決議執行情形、董事會績效評估作業程序及結果及公司治理專責單位職掌及現況。



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

聯發科技網站



4.3 誠信正直與法規遵循

為確保誠信經營與法令遵循之落實，聯發科技定期宣導誠信經營核心價值觀，並辦理相關內部訓練課程，如：智權資訊管理、營業秘密侵害防範等，以提升員工誠信經營相關意識，進而強化聯發科技公司治理。在遵循法令方面，聯發科技持續關注對公司業務及財務具潛在影響之國內外政策與法令，同時訂定各項公司治理規章與辦法，稽核單位亦依規查核法規遵循之情形，並配合更新內部相關規定。如依據本公司「誠信經營守則」及「從業道德行為規範」之授權，訂定「舉報辦法」，明確建立本公司舉報管道及調查處理程序，使本公司所制定之「誠信經營守則」及「從業道德行為規範」得以落實執行，並維護舉報人之合法權益。

對於貪腐賄賂、不公平競爭、洩密侵權及內線交易等皆採取零容忍政策，若透過舉報機制或內部稽核單位之查核，發現有任何員工違反從業道德行為規範或內部規章之情事，將依相關規定予以記錄、調查及處罰以維護公平信實之聲譽。有關規定請參閱以下公開揭露網站：<https://www.mediatek.tw/investor-relations/corporate-governance>。

從業道德行為規範八大準則

- 嚴禁賄賂、貪汙、敲詐勒索和挪用公款
- 嚴禁內線交易
- 嚴禁提供或接受不合理餽贈或其他不正利益
- 不與不誠信或不符合本公司從業道德行為規範之交易相對人往來
- 嚴禁不公平競爭或危害環境、勞工與社會的行為
- 避免利益衝突
- 尊重智慧財產權與遵守保密義務
- 保護隱私與個人資料

舉報處理程序

如有同仁發現任何違反從業道德行為規範或內部規章訂定之行為，可與直屬主管舉報，或向稽核處舉報，檢舉人個人資料與舉報資料將予以保密並由資深管理階層親自處理舉報案件。

☎ 886-3-603-0011，稽核處主管。

✉ ethics.reporting@mediatek.com(自動轉發稽核處主管)

🏢 新竹市篤行一路 1 號，聯發科技稽核處主管。



2020 年員工參與訓練課程情形

2020 年課程名稱	完訓人次	訓練總時數	完訓率
從業道德行為規範	1,200	356.05 小時	98%
內線交易防範	1,566	1,309.78 小時	98%
營業秘密侵害防範	1,351	1,730.85 小時	98%
個人資料保護政策	1,776	463.30 小時	97%
智權資訊管理 (年度訓練)	8,930	1,409.27 小時	98%

註：完訓率 = 年度完訓人次 / 年度應訓人次；完訓人次係依照目標員工（新進員工或在職員工年度訓練）、員工到（離）職時間及課程推出時點等因素認列。



4.4 內部稽核

聯發科技依循法令規定建立持續精進的內部控制制度並設置隸屬於董事會之內部稽核單位。內部稽核處向董事會及審計委員會報告，確保本身獨立性與專業性。專職稽核人員於每年執行定期或專案查核，提供改善建議，且持續追蹤至改善完成。

聯發科技在企業網站公告「舉報辦法」，於舉報與調查過程中，管控偵測流程並保密舉報者身分，助益公司治理機制。

聯發科技內部稽核管理流程



註：CSA= Control Self-Assessment 內控自評

聯發科技內控執行成效之衡量



4.5 風險管理



重大議題管理方針：風險管理 (自訂重大主題)

對聯發科技的意義：

面對企業經營內外部變化所造成的營運衝擊，企業必須有防患未然、即時因應風險的能力與措施，才能讓企業具備持續營運的動能，同時保障利害關係人的權益。

承諾與相關政策：

依循公司規範之持續營運計畫，由各相關單位進行風險評估、因應與追蹤。風險管理包含環境、治理與社會層面進行衝擊程度、機會效益分析，訂製因應計畫並加以落實。

目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 各單位針對負責業務，進行環境、治理與社會風險因子判別與衝擊評估 各單位建置風險管理因應計畫，確保風險到來時有效因應，企業得以持續運營 	具體實績	<ul style="list-style-type: none"> 治理面 <ol style="list-style-type: none"> 營運風險：制定防範緊急事故發生之規範措施、緊急應變管理程序、緊急事故通報處理暨職災認定辦法，與災害備援管理程序等。2020年2月COVID-19發展初期，人力資源本部便立即成立防疫指揮中心，由總經理擔任最高指揮官，每週召開1~2次防疫會議，掌握防疫情形與後續規畫，每週至少1次對同仁宣傳防疫相關資訊。 供應鏈風險：制定外包廠緊急災害通報及應變程序，以利即時掌控、回報並調整生產出貨，確保供貨無虞。 匯率變動：透過遠期外匯買賣合約進行管理。 利率變動：透過利率風險之敏感度分析有效預測因應。 資訊安全：成立資訊安全委員會、智權資訊管理委員會、產品資訊安全委員會；明訂資訊安全政策與相關辦法。2020年投入資源執行更進階的紅藍隊演練，積極發覺與修復系統的漏洞。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 各單位持續針對企業與組織中長期的內外部變化進行風險預判、評估與因應，確保未來風險來臨前能妥善準備並有效因應 		
如何管理	責任	企業社會責任委員會、法務暨智財本部、相關單位	<ul style="list-style-type: none"> 環境面 <p>針對氣候變遷，訂定環境與職業安全衛生管理綠色產品政策，每年定期檢視氣候變遷議題，國際環保趨勢，依據營運需求制訂環境保護措施，確保內部環保措施符合外部政策需求，並從中創造機會效益。</p> 社會面 <p>進行員工人權風險評估，避免違法及勞資關係惡化之情事。針對法規面，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；針對勞資關係，定期召開勞資會議，雙方針對人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。</p> 聯發科技已於2020年7月董事會決議通過「風險管理委員會」，目前尚在風險辨識及回應階段，預計於2021年7月會將結果呈報董事會。 	
	資源	企業社會責任委員會		
	溝通管道	企業社會責任委員會 - 陳先生 電話：886-3-567-0766 Email：csr@mediatek.com		
	評估機制	董事會績效評估 股東會 公司治理評鑑		

企業持續營運計畫 (BCP)

考量不同潛在營運風險及災害為企業追求永續經營的前提，在危機發生當下有處理程序及復原機制可將對企業不可預期的衝擊與影響降至最低。聯發科技以企業持續營運計畫 (Business Continuity Plan, BCP) 面對各種風險及危機，從危害鑑別至風險管控，針對潛在風險及災難進行事前規劃與演練，同時，在全球重要據點設有備援控制機制，使重要的業務功能得在災難發生時，有組織、有計畫的在最短時間內恢復正常營運。此外，我們亦有相關方案及因應方式，以確保當災害或危機將影響客戶權益時，客戶可以持續營運，並於事後進行相關檢討，避免客戶權益再次損失。

企業持續營運管理委員會

主任委員：營運管理部副總經理

執掌

- 指派各部門風險管理之任務與責任
- 規劃營運中斷時的應對措施
- 列出潛在可能發生之風險
- 評估各項風險議題的影響及衝擊程度
- 鑑別出內、外部對聯發科技影響最大的議題
- 依照影響程度分為不同等級回報管理階層

因應風險訂定程序及辦法



風險管理與機會效益

風險面向	風險議題	衝擊影響	管理方式	因應方式	機會效益
治理	營運風險	影響到聯發科技員工及設備安全，導致內部營運中斷。	緊急事故防範措施	預先評估可能影響員工、設備環境等營運進行的緊急事件 (如疫情危害、火災或風災等)，先行制定防範措施，減少其發生頻率。措施包含環境面的指引說明、即時控管，以及人員面的出入管制、定期宣導與即時溝通等，降低危害發生的可能性。	妥善管理營運風險，可以保護我們重要的資產－員工。同時，增加利害關係人對聯發科技的營運信心，尤其對客戶及供應商而言，可以確保在商業合作上的權益受到最低損害。
			緊急應變管理程序	辦公室發生緊急事故或鄰近之辦公室發生緊急災害，有擴大趨勢造成環境安全衝擊及人員、財產損傷之虞時，相關部門主管擔任應變成員，採取應變任務進行救災，發揮群組互助功能，使災害損失風險減至最低程度。	
			緊急事故 (受傷) 通報處理暨職災認定辦法	所有同仁於工作場所、上下班或因公外出等發生事故受傷或虛驚事故發生時，讓員工可遵循適宜之處理方式，使其傷害程度降至最低，並經調查檢討發生原因及預防方法，以防止類似事故再發生。	
			災害備援管理程序	為確保災害事故發生時，可立即展開備援機制，讓公司得以不受影響繼續保持運作。	

風險面向	風險議題	衝擊影響	管理方式	因應方式	機會效益
治理	匯率變動	與營業活動 (收入或費用所使用之貨幣與本公司功能性貨幣不同時) 及國外營運機構淨投資有關。	外包廠緊急災害通報及應變程序	外包廠發生緊急災害時，相關人員得依此程序進行通報及採取應變措施，以利即時掌握、回報並調整生產及出貨。判斷災害之等級、收集受災狀況、提供對生產及出貨之影響、提出因應措施、進行後續追蹤直至狀況解除或生產恢復正常。	強化聯發科技與供應商之間的合作關係，有效掌握供應商狀況。
			遠期外匯買賣合約	定期檢視非功能性貨幣計價之資產及負債之差異，以遠期外匯合約管理匯率風險，遠期外匯合約金額係依據聯發科技各幣別資金需求部位為準。	有效控制匯率波動對聯發科技現金流及資產價值的影響。
治理	利率變動	來自於分類為放款及應收款之浮動利率投資及固定利率借款。	利率風險之敏感度分析	針對財務報導期間結束日之利率暴險項目，包括浮動利率投資，並假設持有一個會計年度，當利率上升/下降十個基本點，分析對聯發科技的損益影響程度。	預測利率波動對財務造成的衝擊影響。
			網路攻擊與資訊外流將影響內外部智權資訊的保護，造成公司營運中斷、財務受損或違法違約等嚴重問題，長遠會對商譽與顧客關係造成重大傷害，影響企業永續發展的根基。	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全管理：由網路資安事件應變小組與資訊單位主管組成資安委員會，資訊本部最高主管擔任召集人。委員會負責資訊項目包含制訂並定期檢討資安政策及各項措施，包括資安事件通報與應變機制；另定期向董事會報告資通安全檢查情形訂立資安政策。 ● 智權資訊管理：成立智權資訊管理委員會，由各單位推派代表組成，由主委定期召集討論有關智權資訊管理之規範，制定及執行之討論、提供建議、定期或視必要執行稽核作業，以 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊安全：依據美國國家標準與技術研究院網路安全框架，制定六大項資訊安全防護及控制措施。 1. 辨識：審視業務環境及關鍵資源服務，發展符合日常營運的風險管理策略。 2. 防禦措施：制定並實施相應防禦措施，確保關鍵資源服務不受資安事件影響。 3. 偵測威脅：建置即時偵測資安事件與告警的機制。 4. 事件應變：設有網路資安事件應變小組，負責資安事件應變處置。 5. 災後復原：制定資料備援計劃。若遇資安事件，能在最短時間內回復正常營運。 6. 教育訓練：「資訊安全，人人有責」，除了於員工入職時進行教育訓練以外，亦透過部門宣導與社交工程演練等方式，持續強化員工資訊安全意識。 ● 智權資訊管理：依據內部所制定之智權資訊管理規範加以落實，共包含十四項規範內容，明確訂出規範行為、對象、區域、機密標示及訓練機制等，防止重要資訊資

風險面向	風險議題	衝擊影響	管理方式	因應方式	機會效益
治理	資訊安全		<p>確保智權資訊管理規範的合宜性及可執行性，並將成果定期向董事會報告。</p> <p>●產品資訊安全推動</p> <p>由產品安全管理部門、產品安全技術部門組成產品安全辦公室；產品安全委員會則由各產品事業群與功能事業群副總組成，每半年召開會議並向總經理報告，主要討論全公司產品安全方向，檢視重點工作執行狀況，與未來半年新工作制定等重要議題。</p>	<p>產遭有意或無意毀損、暴露、遺失、竄改、不當接觸、複製、傳輸或使用等事件發生。各地區或各單位針對工作類別之需求辦理安全教育訓練或宣導，提高員工安全意識。包括為新進同仁舉辦智權資訊管理入職培訓，並且每年至少舉辦一次溝通宣導。內部稽核處每個月進行資安查核，相關查核結果會通報主管及委員會。針對重要技術、文件分類保護與研發環境，由內部稽核處執行年度查核，協助事業單位與 IT 強化資安保護機制。</p> <p>●產品安全管理：</p> <p>規範包含程序制定、漏洞管理及稽核強化等。(1) 程序制定：於產品設計至銷售中各階段管理程序，納入產品安全議題之考量。(2) 漏洞管理：收到客戶通報漏洞時，即刻啟動產品安全事件響應流程，由專責緊急應變團隊協同工程團隊進行問題分析確認、受影響產品排查以及漏洞補丁準備。(3) 稽核強化：導入產品安全開發稽核程序，並於產品線落地專案完成稽核執行。</p>	<p>謹守資安政策及智權資訊管理規範，定期檢核資安控管系統的有效運作，強化聯發科技面對網路攻擊的韌性與應變能力，除避免造成財物損失、違法違約等問題產生外，同時也建立穩固且具誠信的顧客關係與品牌形象。</p>
環境	氣候變遷	為了減緩極端氣候發生，全球重視企業是否符合各項環境保護趨勢或標準。	環境與職業安全衛生管理、綠色產品政策	每年定期檢視國際環保趨勢，依照營運需求制定環境保護措施，並進行內部教育訓練與宣導，使員工意識到氣候變遷的衝擊影響，了解公司的年度環保主軸方向，並在工作業務上配合各項環保政策。	提升聯發科技的綠色競爭力，創造出差異價值。
社會	人權風險	進行員工人權風險評估，避免違法及勞資關係惡化之情事。	國際人權公約當地勞工法規勞資會議	針對法規面，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；針對勞資關係，定期召開勞資會議，雙方針對人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。	藉由建立友善包容工作職場，讓員工有機會展現潛能、獲得合理的薪資報酬，形塑優良雇主品牌形象。

資訊安全管理

聯發科技的資訊安全管理制度，包括但不限於：特權帳號管理、資訊系統弱點掃描、滲透測試、惡意程式檢測、多因子驗證機制、社交工程演練等，並於重要資訊系統與網路出口配置入侵偵測系統。聯發科技並建立專責資安單位來確保資安事件處置的有效性。

聯發科技要求供應商遵循聯發科技資訊安全政策，且定期評估供應商資安水準，建立與供應商資安溝通管道。另外聯發科技在委外資訊系統合約中納入資安要求與規範，並明定漏洞修補規範，避免受委外系統漏洞影響公司業務。聯發科技透過以上資安管理措施，建立企業可信任環境。

為了持續地驗證企業環境的資安措施是否有效，聯發科技在 2020 年導入「紅隊演練」，透過真實的攻防演練找出企業架構中的防護盲點。在不影響營運的前提下，於受測期間內嘗試指定的資安測試任務，並依結果修復資訊系統漏洞，強化防禦與應變能量，增進企業資安韌性。

重大傳染病流行期間防治及管理

為杜絕重大傳染病在公司傳染及蔓延，並配合衛生署疾病管制局 (以下簡稱 CDC) 及世界衛生組織 (以下簡稱 WHO) 管制分級與規定，規範公司內部對應配套措施，內部訂有「重大傳染病流行期間防治及管理辦法」，並依傳染病疫情分級啟動相關防疫措施，包含健康管理、出差管制、訪客及駐廠人員管制、環境清潔等不同類別的防疫準則。管理權責由人力資源本部執掌，負責辦法之制定、修訂及落實；於重大傳染病流行期間之隨時監控疫情並提出防疫措施，當疫情發生時，視疫情進行成立防疫應變小組，持續監控疫情；並向人力資源部最高權責主管，提出因應的防疫措施。

2020 年 2 月 COVID-19 新型冠狀病毒肺炎疫情蔓延全球，對於全球民眾的生活及企業的營運造成重大的影響，人力資源本部第一時間立即成立防疫指揮中心，由總經理擔任最高指揮官，因應疫情之變化制定各項緊急應變措施。在疫情嚴峻期間，每週召開 1~2 次防疫會議，密集掌握防疫情形與後續規畫，並維持每週至少 1 次對同仁宣傳防疫相關資訊，並依據「重大傳染病流行期間防治及管理辦法」中之原則，因應疫情變化，執行以下行動方案以建置完備的防疫安全網：

健康管理

1. 全公司同仁進入辦公室皆需配戴口罩，每日確實填寫健康問卷。健康中心每日追蹤及定期關懷員工之健康狀態。
2. 健康中心依健康打卡結果，根據個人健康狀況及旅遊接觸史，進行員工健康分級並採行不同的防疫措施，每日持續追蹤及定期關懷員工之健康狀態。
3. 建立確診個案發生後的標準作業，快速進行風險排除。以確診者為中心之直接相鄰及密切接觸之同仁，必須配合在家工作；在家工作期間若出現發燒症狀，應立即就醫治療及篩檢。同仁確診治療後，應待醫生確認無虞，再返回公司上班，以降低傳播病毒的風險。

出差管制

1. 配合疾管署公告之旅遊警示區域，高風險疫區，需經核可後，始可前往出差。
2. 確保出差人員之各項防疫安全準備，包含防疫包提供、艙等及當地交通及住宿安排之升級
3. 同仁自國外出差返台須遵守防疫署規定。



環境清潔

1. 公共區域如電梯、訪客會議區、大廳、廁所及門把進行消毒擦拭進行定期性清潔消毒。
2. 所有辦公大樓、電梯、大型會議室及訓練教室入口處及各樓層茶水間增設酒精消毒設備。

訪客及駐廠人員管制

1. 所有訪客於大廳櫃檯換證時，需填寫「健康聲明表」，並接受量測體溫。
2. 訪客及駐場人員量測體溫超過 38 度者，不可入內。
3. 確認無疫區旅遊或確診者接觸史，且量測體溫未超過 38 度者，除清潔雙手外，洽公期間一律要求全程配戴口罩。

防疫假

針對防疫需求而產生的假別，依據主管機關所公告實施的假勤措施，並於公司內公告實施。

除了各項防疫措施之擬定與實施外，因應疫情的多變及可能造成的威脅，對於內部員工溝通及各項防疫宣導上，同步實施以下措施以提供及建立全體員工即時且正確的防疫觀念：

1. 防疫專區：在內部的員工公告平台上設立防疫專區，隨時提供即時及最新的防疫公告
2. 社交平台運用：考量因為疫情可能成遠距工作的不便，除公司內部的防疫平台專區外，另於可運用的外部社交平台上，如微信、LINE 平台建立企業專區，隨時更新全球最新疫情變化及防疫措施公告
3. 防疫懶人包：建立同仁正確的防疫觀念，製作各項內部文宣及手冊，以簡單的圖示說明，進而落實個人、居家照顧的防疫行動。

4.6 投資人關係



根據全球投資人權威雜誌《機構投資人 (Institutional Investor)》發布的 2020 年半導體業亞洲公司管理團隊 (All-Asia Executive Team) 排名中，聯發科技在最受尊崇企業、最佳 ESG 公司、最佳執行長、最佳財務長、最佳投資人關係團隊、最佳投資人關係專家等獎項中皆位居前三名。

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

發言人制度

- 發言人：顧大為
 - 代理發言人：王巧潔
- 公司資訊之蒐集及揭露 聯絡方式
 聯絡人員：王巧潔 ● 電話：886-3-567-0766
 ● 信箱：ir@mediatek.com

股東服務

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

2020 年面對新冠肺炎疫情，聯發科技就股東常會的召開，除了鼓勵股東進行電子投票外，另依主管機關所公布之「因應防疫召開股東會之作業指引」採取相關防疫措施，如：保持社交距離（梅花座）；股東及股東會場內外工作人員，均全程佩戴口罩；於股東辦理報到作業前，安排工作人員幫股東量測體溫，並提前受理股東報到時間，避免影響股東開會權利。

股利政策

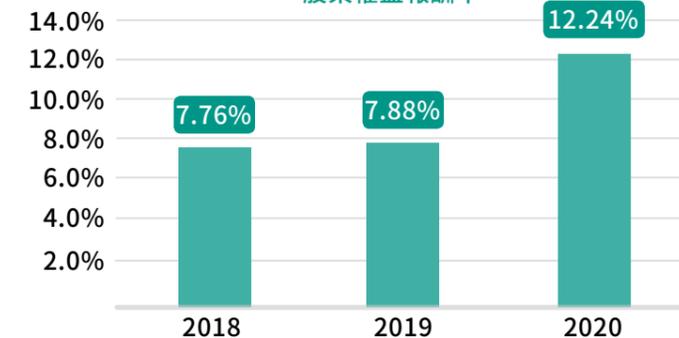
根據公司法及聯發科技公司章程而訂定之股利政策規定，分派股利須視公司目前及未來之投資環境、資金需求、國內外競爭狀況及資本預算並同時考量股東利益、平衡股利及公司長期財務規劃等因素。

每年依法，公司得依財務、業務及經營面考量是否將當年度可分配盈餘全數分派，分派案係由董事會擬具並提報股東會，然股東現金紅利分派之比例不得低於股東股利總額百分之十。

投資人管理—股利分配百分比

個人	20.05%
金融機構	5.67%
其他法人	8.07%
外國機構及外國人	66.21%

股東權益報酬率



5 綠色營運

5.1 責任供應鏈管理

5.2 氣候相關風險與機會管理

5.3 環境管理

本章重大議題

- 供應鏈永續管理



響應聯合國永續發展目標，2020 年完成供應鏈減碳計畫盤查與減碳量實績稽核，達成主要供應商排碳量 **年減 2% 之目標**。

秉持當地採購原則，每年在臺灣下單採購金額超過新台幣 **1,500 億元**。

2020 年完成 **ISO14064 溫室氣體外部查證**，有效進行溫室氣體之申報與減量活動。

購買 20 張再生能源憑證 2 萬度電，相當於減少 **10 公噸 CO₂e 的碳排放量**，並領先業界加入台灣首創「加值型再生能源憑證標籤計畫」取得台灣教育力綠電品質證明標章。

自建屋頂型太陽能電廠於 2020 年產電量約 20 萬度，每年減碳量約 **102 公噸**。第二座亦規劃於 2021 年進行建置評估。



重大議題管理方針：供應鏈永續管理 (GRI 103-1、103-2、103-3、308-1、414-1)

對聯發科技的意義：

聯發科技為無製造工廠的晶片研發設計公司，根據風險調查與碳足跡盤查後發現，主要對社會與環境產生衝擊影響的關鍵在於後端製造作業，故聯發科技的首要任務為與供應商共同合作，降低社會與環境相關的潛在風險。

承諾與相關政策：

與供應商建立互信且穩定的夥伴關係，共同成長，進而建構永續商業模式。透過 ESG 三大面向進行供應商篩選，確認供應商的管理制度建立與組織編制、每年 / 月進行實地 / 書面稽核、安排相關教育訓練或改善會議，並舉辦供應商大會表揚鼓勵優質供應商。

目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應鏈共同制訂降低溫室氣體排放量每年 2% ● 2022 年供應商 100% 簽署行為準則 	具體實績	<ul style="list-style-type: none"> ● 行為準則 在 31 家供應商中，84% 已完成供應商行為準則簽署 (簽署完成率較前一年度進步 16%) ● ESG 風險評估 供應鏈取得各項認證之平均比率，經濟面為 100%、環境面為 98%、社會面為 84% ● 供應商社會責任評估 2020 年實地稽核 7 間關鍵供應商^註，並進行輔導與溝通。 ● 衝突礦產 100% 採用責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 認可的冶煉廠 ● 在地採購 當地原物料與一般性供應商百分比分別達 71%、77% ● 聯發科技影響力 1. 響應聯合國永續發展目標，每年舉辦責任供應鏈論壇，邀請意見領袖、學者專家以及績優供應商，分享國際趨勢與成功經驗，今年因應 COVID19 疫情，改以視訊會議直播，使供應商夥伴得以號召更多同仁一同參與，參與率 100% 並獲得各方好評 2. 聯發科技藉由責任供應鏈論壇，呼籲供應鏈夥伴應因應氣候變遷之風險，積極制訂減碳 2% 3. 聯發科技購買 20 張再生能源憑證 (20,000 度電)，相當於減少 10 公噸 CO₂e 的碳排放量，拋磚引玉帶動供應商使用再生能源 4. 積極制定目標並納入年度供應商企業社會責任評鑑中，以持續溝通、鼓勵方式引導供應商不斷精進永續作為。 5. 最佳供應商：評估供應商永續績效，並頒發最佳企業社會責任供應商獎項，激勵供應鏈夥伴重視 SDGs，相互學習並持續精進行動計劃與專案，善盡企業社會責任。
	中長期	響應國內外綠色環保減碳倡議，發揮對供應商的影響力，盤查供應鏈溫室氣體排放量及管理措施		
如何管理	責任	<ul style="list-style-type: none"> ● 權責單位：製造本部 ● 外部責任：合作供應商 		
	資源	供應鏈管理部門員工數約 10 位，另因應個別稽核需求，委派 CSR 部門及技術部門同仁一同實地稽核。		
	溝通管道	與供應商每月進行會議交流意見		
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 行為準則保證書簽回率 ● 供應商 ESG 風險評估結果 ● 實地稽核比率 ● 供應商響應比率 			

註：關鍵供應商定義為 2020 年聯發科技產品供給產能前三大及潛在合作後段供應商 (OSAT) 共 7 家。

氣候變遷衝擊全球生態環境，為因應全球暖化及共同的減碳責任，環境議題為目前聯發科技高度關注之永續議題之一，以營運的環境友善為宗旨，展開責任供應鏈的管理、氣候風險的鑑別與因應、資源管理等工作面向，藉由持續與供應商合作，並要求自我管制及不斷改善與提升資源使用效率，期望達到與環境永續發展的目標。



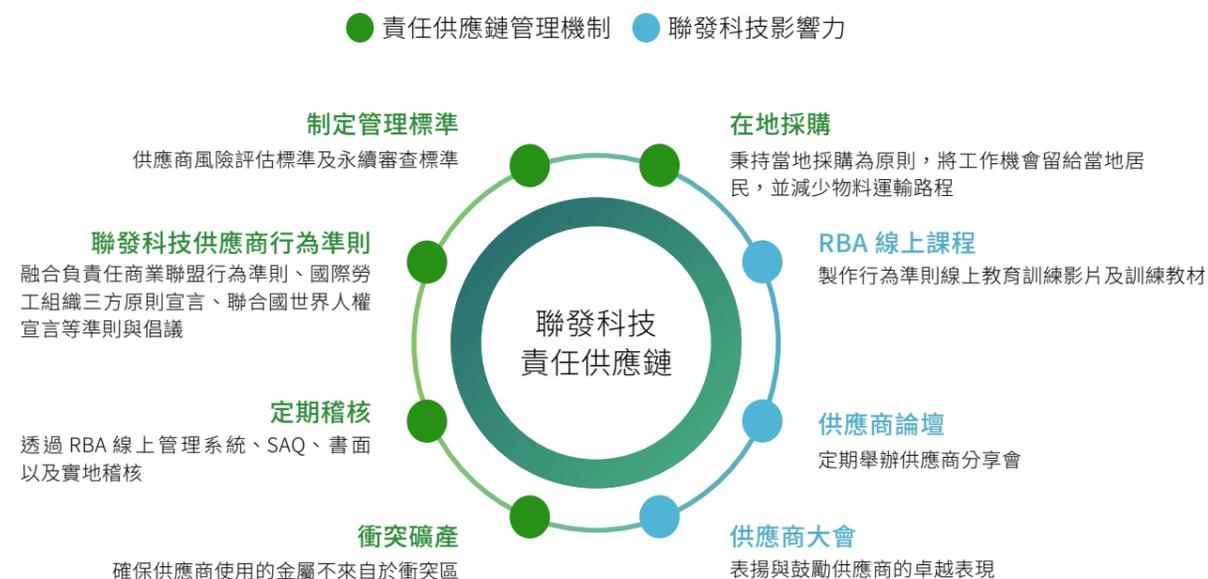
5.1 責任供應鏈管理

落實全面性供應商評估制度推動永續供應鏈

聯發科技作為全球半導體產業技術領導者，在整體價值鏈中位於最前端的晶片設計，後端的原物料採購、代工製造、封裝與測試等環節皆交由供應商執行，形成專業分工與互相合作的夥伴關係。根據風險調查與碳足跡盤查發現，主要對社會與環境產生衝擊影響的關鍵在於後端製造作業，故如何與供應商共同合作，以降低社會與環境相關的潛在風險，為聯發科技發展綠色營運的首要任務。

聯發科技以建構永續商業模式為願景，彙整經濟、社會及環境三大面向相關標準與倡議，制訂責任供應鏈管理機制與 ESG 風險評估並結合採購行為，新供應商需先通過 ESG 風險評估審查後，才可列為採購對象，而核可後的合格供應商仍會被持續稽查其符合性，以確保供應商確實遵從各項管理規章，聯發科技藉由年度稽核、供應商大會以及論壇等方式，持續發揮產業領導者的影響力，偕同價值鏈夥伴共同打造永續發展商業模式。

聯發科技責任供應鏈管理工具綜覽



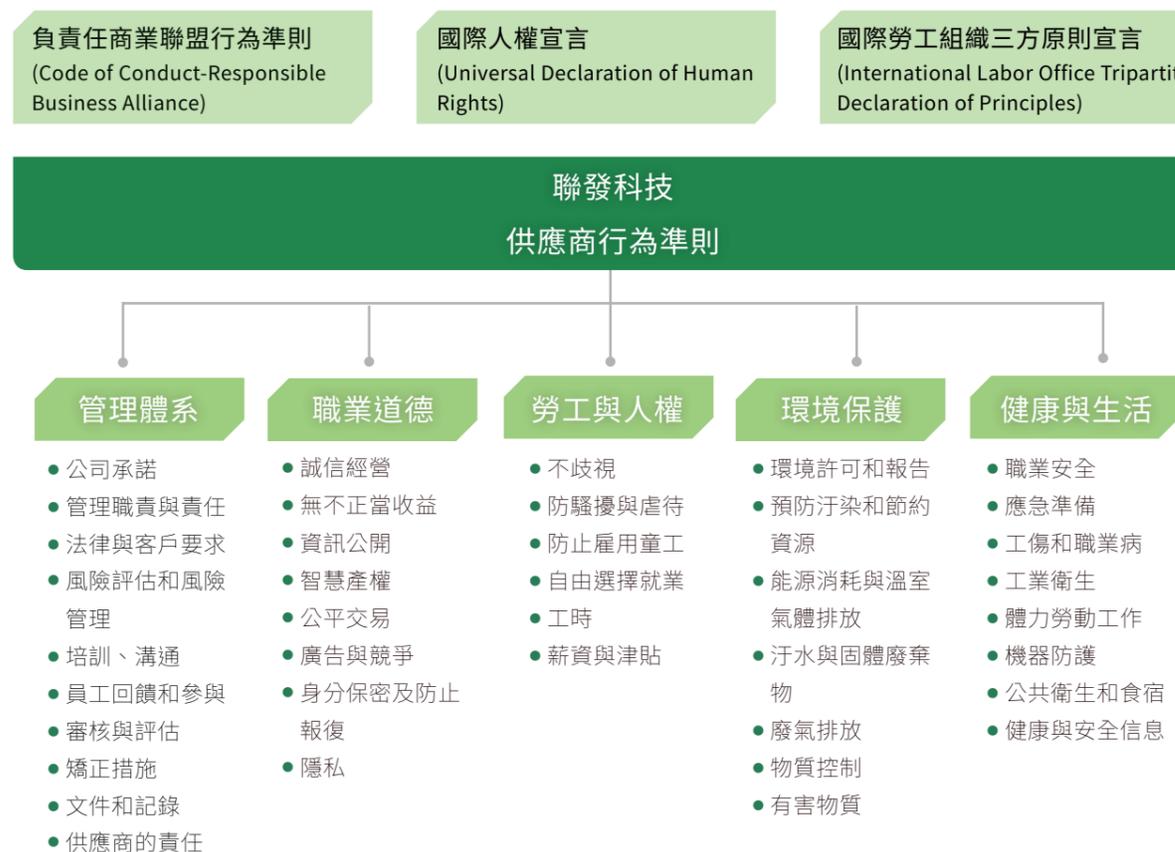
5.1.1 責任供應鏈管理與採購機制

為了與供應商建立長期穩定的合作關係，聯發科技將永續發展之理念，融入永續供應鏈的管理方針中，藉以預先管控可能發生的風險，同時發掘出潛在的市場契機。自 2016 年啟動社會責任稽核，除了要求供應商簽署社會責任保證聲明之外，我們亦透過責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 之 RBA online 線上管理系統管理供應商永續作為及其績效。

聯發科技供應商行為準則

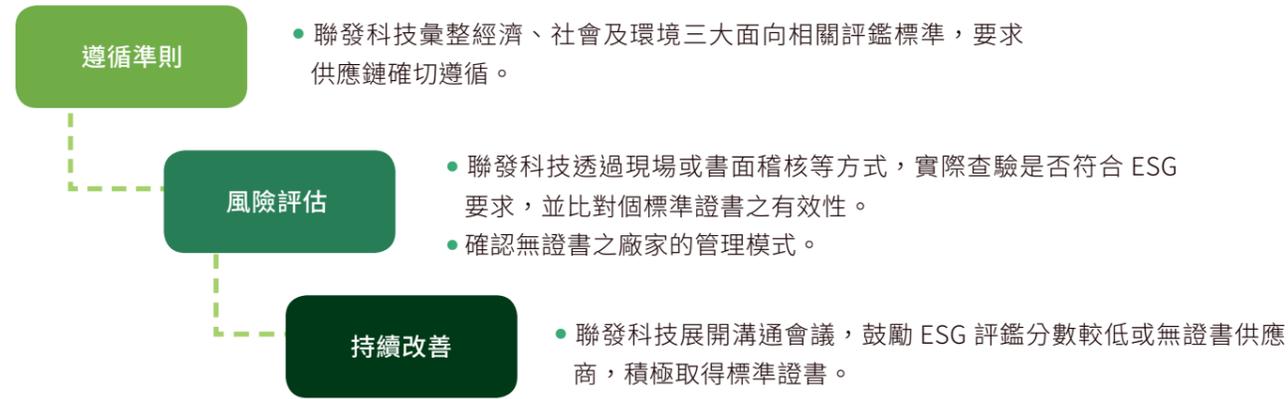
- 2020 年成果：84% 完成簽署
- 目標：2022 年 100% 簽署

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



供應商 ESG 風險評估與採購管控流程

由於全球客戶甚至社會大眾所關注的議題，已從對價格、品質及服務標準的重視，逐漸擴大到對當地國的社會及環境法規標準與法律責任的重視，因此聯發科技彙整經濟、社會及環境三大面向相關評鑑標準，監督供應鏈確切遵循並持續加強公司治理、節能減碳、綠色生產、員工照顧及擴大社會參與等等企業社會責任的任務，以避免任一環節的不當管理造成汙染環境、產品品質異常、生產產能、人力短缺等等損害利害關係人相關利益之風險，而這些風險將會造成聯發科技出貨異常、成本上升、營收下降，進而影響公司聲譽、形象及競爭力。



供應商 ESG 風險評估方式

評估面向與標準如下表，經風險評估合格者 (≥ 60 分)，列為優先採購對象，反之則屬於高風險供應商，需先通過聯發科技到場稽核或書面稽查等方式，經實際查檢符合 ESG 要求後，始可列為採購對象。如無法符合者，經由輔導或協助後仍無法達標者，則降低交易量或終止交易。

經濟面 	<p>管理面向</p> <p>配合聯發科技的布局策略，致力於提升產品品質，與供應商共同追求產業最高品質標準，並持續改進與開發創新技術</p>	<p>管理標準</p> <p>交期、產能、服務、工程良率、新產品導入；ISO 9001 品質管理系統 IATF 16949 汽車產業品質管理系統</p>	<p>評鑑權重</p> <p>34%</p>
環境面 	<p>管理面向</p> <p>致力確保供應商無使用有害物質，同時從產品生命週期源頭導入對環境友善之綠色設計，要求供應商共同實踐綠色創新</p>	<p>管理標準</p> <p>ISO 14001 環境管理系統、QC 080000 HSPM 有害物質規範、Sony Green-Partner Sony 綠色夥伴標準</p>	<p>評鑑權重</p> <p>33%</p>
社會面 	<p>管理面向</p> <p>確保供應商善盡社會責任，符合國際勞工權益，並提供健康與安全之工作場域</p>	<p>管理標準</p> <p>聯發科技供應商行為準則、責任商業聯盟行為準則、SA 8000 社會責任國際標準無衝突礦產、ISO45001 職業安全衛生管理系統</p>	<p>評鑑權重</p> <p>33%</p>

供應鏈取得認證比例

面向	評估標準	評估完成度 (%)	供應商達成率 (%)	整體達成率 (%)
經濟面向	品質管理系統 (ISO 9001)	100	100	100
	汽車產業品質管理 (IATF 16949)	100	100	
環境面向	環境管理系統 (ISO 14001)	100	100	98
	Sony Green-Partner QC 080000 HSPM	100	97	
社會面向	職業安全衛生管理 (ISO 45001)	100	81	85
	社會責任管理 (RBA / SA 8000)	100	90	

風險層級：低度風險 (X > 60%) | 中度風險 (60 > X > 30%) | 高度風險 (X < 30%)
 針對未取得標準證書之供應商，以書面方式稽核，並要求廠家自我查檢缺失項目，2020 年稽核完成度為 100%。

供應商 ESG 評鑑結果

供應商 100% 符合 ESG 評鑑標準

依上述認證取得比例並按權重評核後，供應商皆符合 ESG 評鑑標準，無經濟、環境與社會面向等相關的潛在的高風險。

ESG 評鑑結果	供應商家數
100 ~ 80 分	29
79 ~ 60 分	2
< 59 分 (高風險)	0



供應商企業社會責任評估制度

聯發科技從四大構面檢核供應商，協助聯發科技清楚了解供應商對企業社會責任各項指標的要求與具體作為，同時有助於供應商了解聯發科技對其社會企業責任的重視與具體要求。

四大構面 供應商檢核

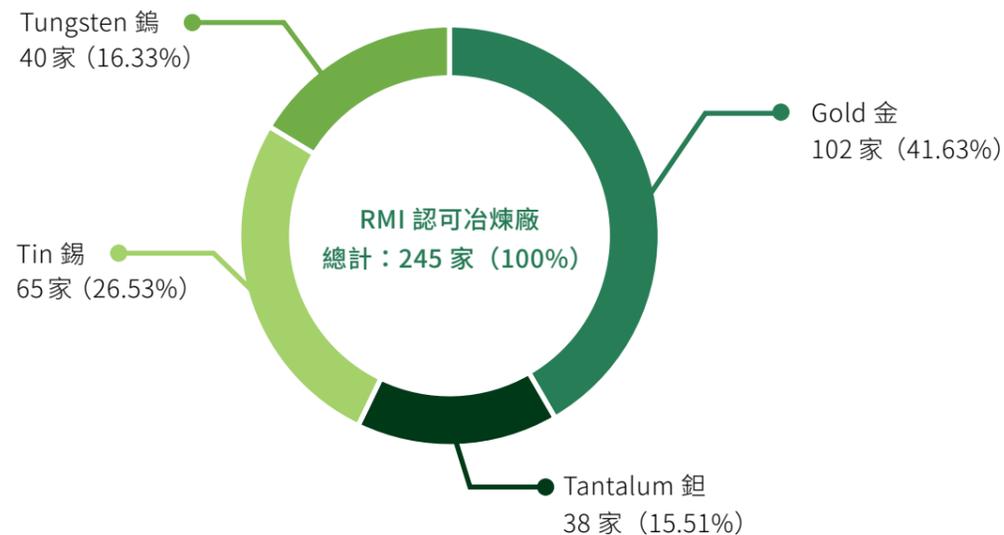
構面	權重	執行方法	說明	目的	效益與成果
 公司企業社會責任承諾	10%	審核供應商企業社會責任則具體承諾	聯發科技認為承諾是一家公司展現社會企業責任的具體作為的第一步。因此聯發科技在審核公司承諾上，將具體確認供應商承諾範圍（公司本體或含括子公司、以及相關企業），供應商承諾指標（是否包含 RBA 所有指標）、供應商承擔責任（是否具提承諾法律義務與作為）。若供應商在承諾的範圍越廣、承擔的責任越深，在此構面將獲得較好的績效。	強化供應商提出具體承諾的動機	使供應商了解聯發科技對承諾的重視，提升供應商簽回行為準則保證書比例。 (簽署比例詳見 5.1.1 責任供應鏈管理與採購機制)
 公司企業社會責任管理	30%	依照供應商企業社會責任各項指標成果，透過書面以及實地稽核檢視供應商各項指標的得分	採用 RBA 行為準則的範疇，進行社會企業責任對書面以及實地稽核。針對供應商，要求 SAQ，先書面了解供應商自我評估結果，並安排現場拜訪供應商實地稽核，以便了解供應商的各項作為的管理手法和成果。	深化我們對於供應商的具體作為之瞭解	供應商對於 CSR/RBA 公開揭露率由前一年度 87% 進步為 90%。
 公司企業社會責任專案	30%	審核供應商年度企業社會責任最佳專案	有別於企業社會責任管理，聯發科技強調主動積極作為的重要性。因此，針對供應商年度社會企業責任專案，進行了解、審核。同時，鼓勵供應商與聯發科技合作，共同成長並建構永續商業模式，故針對與聯發科技配合的專案，亦進行成果評分。	強化我們與供應商的雙向深度溝通	共舉行七場年度供應商稽核與數十場的溝通會議，與供應商進行了深度的交流與互動
 企業社會責任對外揭露溝通成果	30%	審核供應商對外揭露成果，包含：企業社會責任報告書、國內、外企業社會責任各項獎項獲獎成果	我們相信對外溝通是企業社會責任的重要作為之一，因此供應商對外溝通的成果，亦是聯發科技審核的要項。我們將檢視供應商是否對外公開企業社會責任作為，例如：發布報告書、是否積極於公開平台揭露績效，如：CDP、DJSI，是否積極獲得國內、外獎項，如：TCSA 各項獎項等。	深化供應商對企業社會責任資訊揭露之重視	每年舉辦供應商大會，鼓勵與感謝供應商過去一年的緊密合作與辛勞，並定期頒發聯發科技供應鏈社會責任獎，期望讓更多供應商投入社會責任，與聯發科技一起建構永續發展的價值鏈（詳見 5.1.2 聯發科技影響力落實行動）

聯發科技召開溝通會議與供應商溝通四大構面評估內容，並執行實地稽核確查供應商提供的實績資訊與紀錄，2020 年聯發科技執行第一階段評鑑，針對 7 家關鍵供應商檢核，合格率（評鑑分數 60 分以上）為 71%，其中不合格廠家，聯發科技將其列入加強輔導對象，並召開檢討會議，分析出不合格主因有二，一是「碳排放量削減率未達標」，二是「碳揭露具體行動較少」，聯發科技將積極與供應商溝通，要求提出具體改善方案，並持續以此評鑑制度追蹤改善成果。

註：關鍵供應商：2020 年聯發科技產品供給產能前三大及潛在合作後段供應商 (OSAT) 共有 7 家。

衝突礦產

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



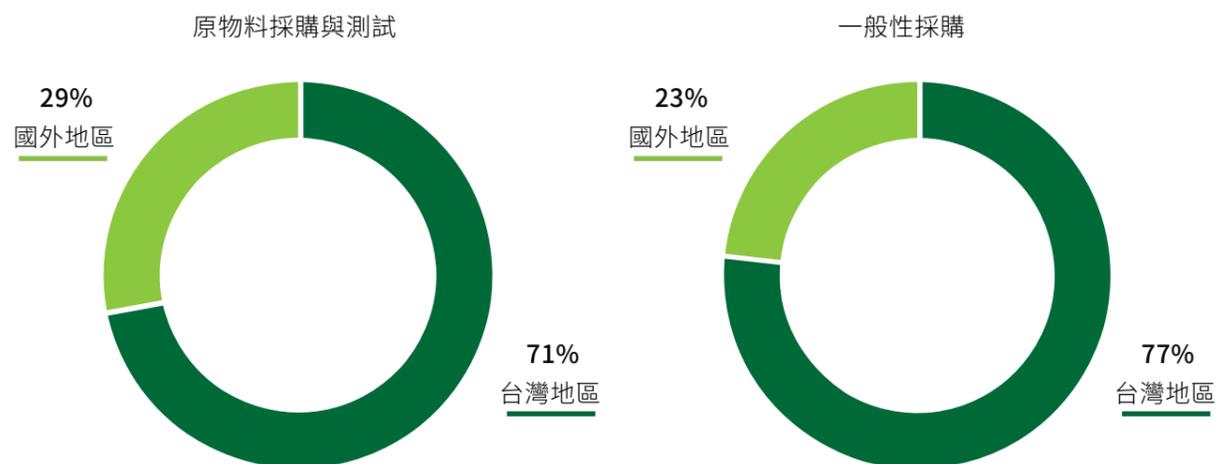
在地採購

聯發科技秉持當地採購為原則，期望將經濟發展機會留給在地居民，同時也能減少物料運輸上所產生的碳排放。每年在台灣下單採購金額超過一千億台幣，無論是原物料或一般性採購都佔絕大多數。

採購狀況

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

在地採購金額比例



5.1.2 聯發科技影響力落實行動

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

計畫

每年舉辦責任供應鏈論壇經歷

如何量測績效

聯發科技供應商企業社會責任評估制度、供應商 ESG 風險評估

對公司的效益

穩健、ESG 績效良好的 IC 產業供應鏈，支持聯發科技永續成長



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

供應商影響力行動



永續管理推動者 - 供應商論壇

聯發科技作為產業領導者，身兼永續管理推動者之重責，響應多項聯合國永續目標，在 2020 年因應 COVID-19 疫情，以視訊會議直播舉辦聯發科技責任供應鏈論壇，因人數不受場地限制促使供應商夥伴們可號召更多同仁一起共襄盛舉，教學相長，今年的討論主題仍是以 SDG12、SDG13 永續能源及氣候行動作為論壇的主軸，邀請意見領袖及專家學者分享國際趨勢與脈動及其精闢的見解，更邀請績優供應商代表分享 CSR 相關推動經驗，精采主題吸引了夥伴們全員參與，並藉由 Q&A 更為大家釐清觀念與想法，聯發科技期望能藉由論壇帶動全體供應商夥伴們持續精進企業永續作為。

聯發科技為無廠半導體，所有原料採購及生產行為皆仰賴供應商夥伴，因此更是趁此盛會呼籲供應商們共同響應並落實綠色製造、循環經濟及再生能源等計畫，並共同制訂每年降低 2% 的溫室氣體排放量與提倡使用再生能源，以實際作為降低聯發科技產品之碳排放量，2020 年聯發科技更以實際行動購買 20 張再生能源憑證 (20,000 度電)，相當於減少 10 公噸 CO₂e 的碳排放量，並領先業界加入台灣首創「加值型再生能源憑證標籤計畫」取得台灣教育力綠電品質證明標章，期望藉由聯發科技的積極氣候行動，帶動供應商夥伴們群起仿效，共同實現綠色製造。為確保具體實現，我們也將減碳及使用再生能源之目標列入供應商企業社會責任評估制度中，2020 年優先執行 7 家關鍵廠商的查核，實際達成率為 100%，期望透過不斷的溝通與輔導會議，於 2021 年完成共 7 家關鍵供應商之改善，展現聯發科技影響力之成果。

購買再生能源憑證，加入加值型計畫

依據供應商企業社會責任評估制度查核的成果

評鑑目標	2020 年關鍵供應商響應程度 (合格數 / 廠家數)	2021 年改善行動方案
已推動低碳製造方案 / 計畫	100%(7/7)	積極制定並納入年度供應商企業社會責任評鑑中，以持續溝通、鼓勵方式引導供應商不斷精進永續作為。
年碳排減量達 2%(含) 以上	57%(4/7)	
年節碳率增加 (以 2019 年為基準)	71%(5/7)	
已使用再生能源	29%(2/7)	
已將氣候風險納入持續營運計畫 (BCP)	57%(4/7)	
整體評鑑 60 分以上	71%(5/7)	

聯發科技責任供應鏈響應聯合國永續發展目標



SDG12 責任消費與生產

理念

確保永續的消費及生產模式，由聯發科技擔任推動者 (Enabler)，帶動供應鏈於環境面及職業安全衛生面向的永續管理趨勢。

行動

- 定期主辦供應商論壇，於 2019 年開始：
- 邀請永續審查績優之廠商分享其在節能減碳、節水、化學藥品與廢棄物管理的推動實績與經驗
- 由聯發科技主動分享工作環境安全衛生的推動經驗，並邀請外部講師辦理針對供應商舉辦相關講座與教育訓練

目標

- 強化供應鏈夥伴廠商的職業安全衛生管理能力，降低風險
- 促進供應商交流提升整體產業競爭力
- 支持國內外永續供應鏈活動，提升聯發科技影響力



SDG13 氣候變遷行動

理念

回應國際、國家氣候減量策略，進行產業氣候策略引領角色，積極進行溫室氣體減量及再生能源使用，並進行國際參與。

行動

- 氣候策略
- 評估公司在氣候變遷所面臨的風險與機會，包含防災及調適能力。(詳見 5.2 氣候相關風險與機會管理)
- 節能減排
- 逐年降低單位產品碳排放量
- 逐步採用再生能源 (詳見 5.3.2 資源管理)

目標

- 建立 IC 產業氣候風險資料庫，彙整風險與機會，引領產業氣候策略走向
- 持續推動供應鏈低碳製造並制訂共同目標每年降低溫室氣體排放 2%，符合國際、政府趨勢提升再生能源配比



責任供應鏈研討會



5.2 氣候相關風險與機會管理

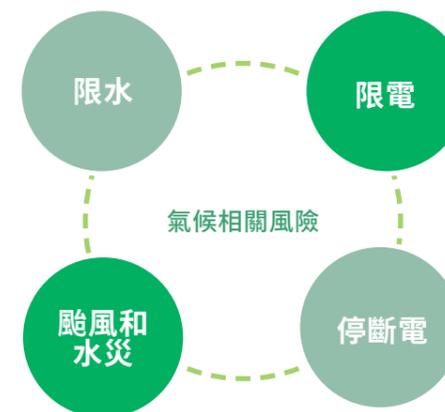
聯發科技依據 TCFD 公布之氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 架構：治理、策略、風險管理、指標與目標，說明相關管理行動：

類別	管理行動	對應 CSR 章節
治理	董事會的監督與管理階層的角色 企業社會責任委員會每年定期召開工作小組會議，由董事兼執行長擔任主任委員，報告議題包含對於公司營運據點氣候風險、能源效率等評估，以及供應鏈中的各項環境影響評估及目標設定。最後將討論及執行成果每年定期報告至董事會。	4.1 治理架構 4.5 風險管理
	鑑別的氣候相關風險與機會 在近幾年世界經濟論壇 (World Economic Forum) 發布的全球風險年度報告，發生可能性與衝擊度高的風險事項中，極端天氣事件、氣候變遷調適失敗與自然災害總是位居前幾名。氣候變遷不僅衝擊全球環境、生態、更使得企業營運風險節節升高，現今全球政府與企業並肩致力因應，聯發科技作為世界領導 IC 設計公司，我們充分理解 IC 在供應鏈的生產製程中，對於氣候變遷、水資源所造成的環境衝擊，並承諾將不斷創新研發節能產品，履行綠色環保及節能減碳的行動，並發揮對供應商的影響力。	5.2 氣候相關風險與機會管理
策略	組織在業務與策略上的風險與機會 1. 轉型風險的評估，主要是對於： (1) IC 在供應鏈的生產製程中，對於氣候變遷、能源、水資源所造成的環境衝擊。 (2) 公司內部使用的能資源管理，包含電力、用水、廢棄物管理、交通運輸、溫室氣體五大面向。 2. 實體風險的評估，主要是對於聯發科技的主要營運據點的限水、限電、停斷電、颱風和水災等災害風險的評估。 3. 氣候機會：在晶片設計階段將環境納入考量，針對產品使用及廢棄階段，藉由省電及產品體積微小化設計因應氣候變遷的衝擊。	4.5 風險管理 5.3.2 資源管理 2.3 創新成就
	氣候相關的風險鑑別和評估，以及管理流程 1. 轉型風險的管理落實於供應鏈永續管理，以及 ISO 14001 環境管理系統： (1) 透過 ESG 三大面向進行供應商篩選，確認供應商的管理制度建立與組織編制、每年 / 月進行實地 / 書面稽核、安排相關教育訓練或改善會議，並舉辦供應商大會表揚鼓勵優質供應商； (2) 依照 PDCA 管理循環，以系統性的管理方法，保持環境保護目標與執行策略之一致性，並建立污染預防與改善機制，使聯發科技在環境保護上發揮更大的影響力。 2. 實體風險的管理落實於企業持續營運管理委員會，以管理企業持續營運計畫 (BCP)。依循公司規範之持續營運計畫 (BCP)，由各相關單位進行風險評估、因應與追蹤。風險管理包含環境、治理與社會層面進行衝擊程度、機會效益分析，訂製因應計畫並加以落實。	4.5 風險管理 5.1 責任供應鏈管理 5.2.1 持續營運管理 5.3.2 資源管理
	整合至組織的整理風險管理制度 氣候相關風險已列為企業社會責任委員會不定期討論的報告議題之一。	4.1 治理架構 4.5 風險管理

類別	管理行動	對應 CSR 章節
指標與目標	評估氣候風險及機會使用之指標 電力使用量、溫室氣體排放量、耗水量、營運中斷日數。	5.1 責任供應鏈管理 5.2.1 持續營運管理 5.3 環境管理
	溫室氣體排放及相關風險 1. 自 2016 年起進行溫室氣體自主盤查，2020 年起依照 ISO-14064 進行盤查並接受外部查證。 2. 依照行動方案持續推動供應鏈朝向低碳製造前進，與供應鏈夥伴齊力合作，共同努力尋找一切可行方案與合作開發有效節能技術。	5.3 環境管理
	目標及績效 1. 產品耗能量精進：以 2016 年為基礎，針對主要產品，從 2020 年對比 2019 年降低 11% 的能耗比率。 2. 晶片微小化設計：以 2016 年為基礎，主要產品從 2020 年對比 2019 年達成 11% 體積減少，換算可減少 21,890 公斤的廢棄物。 3. 依據目前現有製程技術能力與資源，已與供應鏈共同制訂每年可降低 2% 的溫室氣體排放量為目標，並偕同供應鏈一同響應巴黎氣候協定將氣溫升幅控制在 2 度 C 以內的終極目標，期望能在 2035 年至少減少 45% 的溫室氣體排放量。 4. 公司重要區域營運不能中斷，包含 IT 資料中心、研發實驗室；一般辦公環境需於年度電力歲修後工作日前一天完成復原，不能影響人員正常作業。最新之晶片設計高速運算資料中心更有雙饋電力供電，於年度電力歲修時能夠持續運轉。 5. 2020 年間，節電比例達 11.7%，同時積極設定 2021 年之節電目標為 14.2%，另外： (1) 整體企業資料中心用電，三年內節電 4%； (2) 太陽能電廠自發電力預估年產電量達約 20 萬度 (3) 2020 年領先業界加入台灣首創「加值型再生能源憑證標籤計畫」，並響應政府再生能源政策，採買再生能源憑證減少相當於 2 萬度電之溫室氣體排放量。 6. 2020 年間，平均節水比例達 3.9%，未達成原設定目標 (5.4%) 之原因為 2020 年度降雨量大減，致使雨水回收系統之回收水量低於原規劃，我們參考近年降雨記錄並合理修正 2021 年之節水目標為 4.0%。	2.3 創新成就 5.1 責任供應鏈管理 5.2.1 持續營運管理 5.3 環境管理

5.2.1 持續營運管理

聯發科技積極鑑別氣候變遷帶來的風險 (包含：缺水、缺電、颱風和水災等)，並透過持續營運管理之機制，對潛在風險制定因應對策，以有效控管極端氣候所造成的營運衝擊與損害。我們透過持續營運管理之機制，針對不同營運地點可能發生的自然災害、颱風、地震、火災、電力中斷、水資源短缺等問題制定因應對策，以確保災害發生後可迅速恢復營運。舉例，若氣候變遷所造成的營運衝擊與損害涉及供應鏈的生產或供貨問題，我們會立即啟動供應鏈的緊急應變程序，由專職小組管理及監控供應商的潛在風險並訂定因應措施 (為企業持續營運計畫之一環)，以期有效掌握供應商生產與出貨狀況，同時也要求供應商訂定完整緊急應變計畫，如遇自然災害立即通報聯發科技，共同努力將可能損害降至最低並儘速恢復生產。



氣候相關風險	對營運的影響	對應作法	指標與目標
限水	若供水中斷且蓄水量無法支援，將導致冰水主機及最重要用以支援研發設計之 IT 資料中心無法運轉。供水中斷將造成公司營運之中斷。	<ul style="list-style-type: none"> 區隔設備及民生用水，增加兩者之蓄水量可支援天數 安排水車跨棟別載水，以大蓄水量之辦公棟備援小蓄水量之辦公棟 	<ul style="list-style-type: none"> 設備用水可持續 1 週以上 (超過最長可能限水期間) 實際執行水車運作測試 
限電和停斷電	若電力供給中斷，將導致所有設備，包含最重要用以支援研發設計之 IT 資料中心無法運轉。電力供給中斷將造成公司營運之中斷。	<ul style="list-style-type: none"> 建置不斷電設備 (UPS)，容量可支援資料中心所有電力需求 建置發電機設備，容量可支援資料中心所有電力需求 安排油車運補發電機油槽 	<ul style="list-style-type: none"> UPS 電池可支援 5 分鐘以上 (超過發電機啟動所需時間) 發電機蓄油量可支援 10 小時以上 油車運補可持續 1 週以上 (超過最長可能停斷電期間) 
颱風和水災	若颱風或水災之規模大，影響時間久，可能會造成辦公室內某些設備受損，並連帶影響公司正常營運。	<ul style="list-style-type: none"> 颱風影響前成立防颱應變小組，執行防颱做法 (包含發電機 / 消防系統 / 抽水設備檢視、沙包準備、辦公室環境巡查) 颱風影響時啟動應變小組留守機制，巡檢及確保各重要設備正常運作 颱風影響後進行復原行動，確保各系統及環境回復正常 	<ul style="list-style-type: none"> 公司重要區域營運不能中斷，包含 IT 資料中心、研發實驗室 一般辦公環境需於工作日前一天完成復原，不能影響人員正常作業

項目	作為	成果
遵守法規	遵循政府頒定之環保與安衛法規及其他要求，並響應國際綠色環保與零災害運動。	2020 年本公司無違反環安規定經處份事項 (0 件)。
綠色設計	落實產品與其製程節能與無毒原料之綠色設計，並強化綠色採購與綠色管理，使產品服務與外包廠商皆能符合國際綠色潮流之趨勢，達成環境保護的承諾。	本公司產品均符合 ROHS 及 WEEE 等規定，未使用禁用物質。
教育訓練	強化全體人員在環保與安衛方面之教育訓練參與。並透過資源與能源的減量使用及回收再利用，使其認同地球環保與珍惜自然資源，並確保勞工安全健康、預防疾病與工作場所之危害。	2020 年新進同仁之環境與安全訓練，完訓率 100%。
持續改善資源管理系統	消除危害及降低風險，並持續改善管理系統，包含 ISO 14001、ISO 45001、及 2020 年新導入之 ISO 14064，以提升管理績效。並依「承攬商環安衛管理程序」要求承攬商遵守，使內外成員都能充分了解環安衛政策，確保環安衛管理系統持續運作之適切性與有效性。	2020 年完成 ISO14064 外部查證，並預計於 2021 年導入 ISO 50001 能源管理系統及外部委外查證，與國際最新管理系統同步。

環保支出費用

環安衛管理系統年度驗證	\$125
生活垃圾委託清除	\$2,329
辦公室清潔與地板清洗	\$42,665
景觀維護	\$2,158

汗水池清理	\$1,239
病媒防治	\$932
清潔耗材	\$4,334
總支出費用	\$53,782

單位：新台幣 仟元



5.3 環境管理

除積極鑑別氣候相關風險與持續控管之外，我們致力於推行綠色環保及節能減碳的行動，尋找任何可能的氣候變遷因應與調適之道。聯發科技持續在各辦公室實施節能減碳措施，在 2016 年至 2020 年之節電比例，達到 8.6%~11.7%，並設定 2021 年節電目標為 14.2%。

5.3.1 環境政策

我們是一家全球無晶圓廠半導體公司，主要專注於 IC 設計上，至於晶圓製造、封裝、測試等生產作業，皆委託由外部廠商協助執行，故聯發科技著重於落實綠色產品設計、外包廠商綠色採購與管理、以及減少資源、能源浪費與保障員工安全衛生。這不僅為聯發科技之企業社會責任，更是因應日後國際競爭之重要資產之一。聯發科技透過下列四大管理作為積極落實環境政策，在 2020 年環保投入費用約為新台幣 5,378 萬元：

5.3.2 資源管理

聯發科技通過 ISO 14001 環境管理系統，依照 PDCA 管理循環，以系統性的管理方法，保持環境保護目標與執行策略之一致性，並建立污染預防與改善機制，使聯發科技在環境保護上發揮更大的影響力。聯發科技屬低能源密集度公司，在公司內部使用的能資源管理分為電力、用水、廢棄物管理、交通運輸、溫室氣體五大面向。



資源管理五面向

2020 年績效一覽

資源管理五面向	能源管理與節約	水資源管理	廢棄物管理	交通運輸管理	溫室氣體排放管理
2019 年設定之目標	節電 11.6%	節水 5.4%	持續提升回收比率	跨辦公室交通接駁車 /M-Bike/ 保全電動公務機車使用率提升	範疇二減量 10% (節電量 / 用電量須達到 10%)
2020 年成果	節電 11.7%	節水 3.9% (降雨量減少致使雨水回收量低於規劃)	自 21% 到 27%	總使用人次減少 17,247 (接駁車配合防疫減少行駛)	節電量 / 用電量為 11.7%
達標情形	✓	✗	✓	✗	✓
改善計畫		另外規劃回收廚房用水提升節水率		另外規劃建置電動汽車充電站提升運輸效能	

2020 年三大重點項目集中於能源管理與節約包含：

效率提升

高密度節能資料中心

突破傳統機房在能力的限制，成功轉型為新一代高密度節能資料中心，成為支持技術研發的強力後盾。

創新應用

自主研發節能應用晶片

自行開發智慧裝置，自動關閉照明與空調以減少能源浪費、偵測會議室使用狀態以達到會議室使用最佳化。

自發電力

太陽能電廠

裝置容量 146.4kW。為竹科第一個非公營機構，連結台電電網之屋頂型太陽能電廠。

重點項目一：效率提升 - 高密度節能資料中心

總節電效益達到 2,030 萬度電

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



高密度節能資料中心成果與目標

目前成果	短期	長期
1. 持續優化資料中心能效指標 (Power Usage Effectiveness, PUE) 第一座新式節能資料中心於 2020 年為 PUE 1.35。 2. 調校新設辦公室之設備達到最佳化運轉節能模式。	1. 持續優化第二座節能資料中心，能效指標 PUE 於 2020 年已達到 1.37。第三座於 2019 年開始運轉，PUE 在 2020 已精進至 1.37。 2. 持續兼顧企業發展與節能減碳、建立跨 site 最佳管理實務分享平台，使全球各辦公室最佳節能資源做法能夠交流分享。	1. 整體企業資料中心用電，三年內節電 4%。 2. 持續評估世代節能資料中心之建置，以及汰換傳統式耗能機房。 3. 全球各辦公室依據最佳節能改善實務分享案例，持續執行節能改善。

第一座資料中心改良

透過改善用電系統、空調、機櫃、通道與照明等，突破傳統式機房之限制，成功將 2015 年啟用之舊有機房轉型為新一代高密度節能資料中心，可支援新式高能高熱的資訊伺服器需求，成為支持技術研發的強力後盾。

傳統式機房的 PUE 為 1.6，2017 年完成第一階段之改良，改良後之新一代 IT 機房 PUE 為 1.37。2018~2020 年再進一步改善降低空調用電後，PUE 更下降至 1.35，較傳統式機房提升 15% 使用效率，已達綠色建築認證標準 (LEED) 的黃金等級。

提升使用 **15%** 效率
達綠色建築認證標準
(LEED) 的黃金等級

第二座 / 第三座資料中心建置

分別於 2017/2019 年落成之第二座 / 第三座資料中心，除了延續第一座資料中心的學習經驗，另考慮了 IT 人員長時間於資料中心的作業特性，擬定靈活的、模組化、分區、虛擬化設計原則，兼顧資料保護、環境關懷、職場友善，達成下列 5 大資料中心功能。



三座高密度節能資料中心，滿載規模下相較傳統機房，每年可分別節省 176 萬度 (6,336 十億焦耳)、434 萬度 (15,624 十億焦耳)、1,420 萬度 (51,120 十億焦耳)，估計總節電效益達到 2,030 萬度電力 (73,080 十億焦耳)。總減少的碳排放量相當於約 27 座大安森林公園之 1 年碳吸存量。

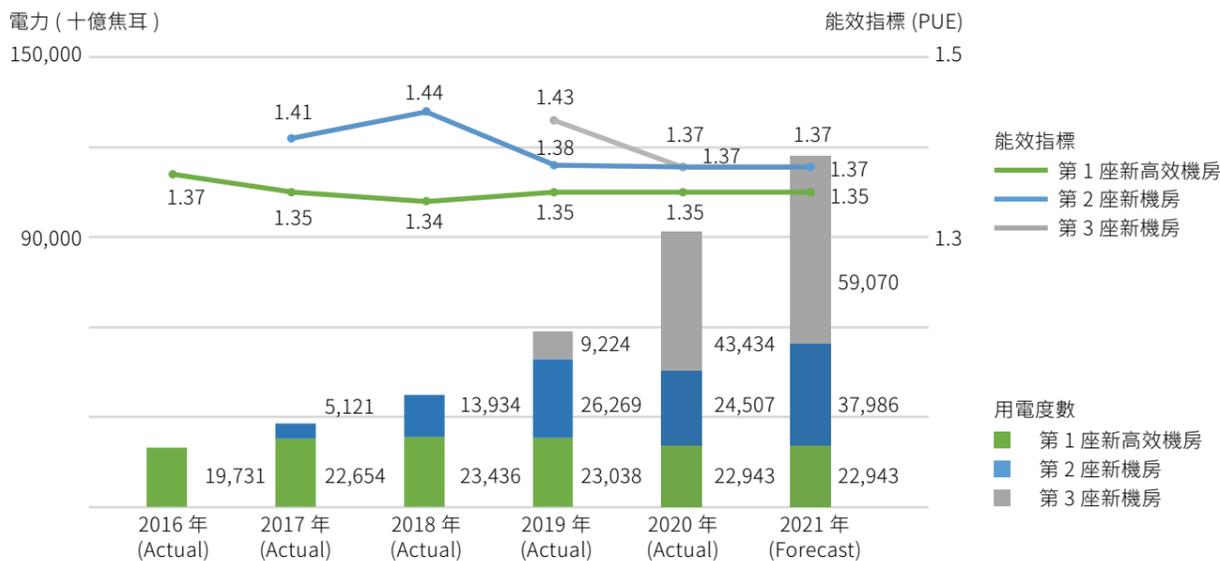
[註] 1 度電 = 3.6 百萬焦耳

[註] $20,300,000 \times 0.509$ (電力排碳係數) = 10,332,700 公斤 CO₂e = 10,333 公噸 CO₂e

[註] 大安森林公園 1 年碳吸存量为 386 公噸 CO₂e

每年節電效益達 **2,030 萬度電力**，節省年電費約新台幣 **6,090 萬元**。

三座高密度節能資料中心歷年改善進展



重點項目二：創新應用 - 自主研發節能應用晶片

每年每間會議室可節省約 564 度電

因會議室資源使用經常性不足，或者經常性為預約後未使用，且使用會議室後經常未將照明及空調關閉造成資源浪費。故結合公司物聯網 (IoT) 晶片產品 MTK LinkIt 7697 偵測會議室使用狀態，於人員離開後自動將照明及空調關閉，並更新使用狀態，達到會議室資源使用最佳化。



MTK LinkIt 7697

聯發科技共有百間以上會議室，而每天每間會議室就可節省約 3 度電、每年每間可節省 564 度電 (20 億焦耳)。未來預計將擴大運用，應用於安全及資源等面向使用：



重點項目三：自發電力 - 太陽能電廠

每年減碳量約 102 公噸

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

電廠設置後屋頂約可降溫 3 至 5°C，可以減少頂樓辦公室空調耗用。整體太陽光電系統裝置容量 146.4kW，於 2019 年 3 月併聯台電電網發電，統計自 2019 年 3 月至 2020 年 12 月產電量達 35 萬度。2020 年產電量約 20 萬度 (720 十億焦耳)，與 2020 年用電量 10,230 萬度 (368,289 十億焦耳) 相較，佔比約 0.2%，每年減碳量達 102 公噸 CO₂e。第二座太陽能電廠亦規劃於 2021 年進行建置評估。



能源管理與節約

在 2020 年總共使用 102,302 千度電力，用電量相較於前一年成長 13%，主要因為新建無線通訊研發大樓，以及 IT 資料中心之持續擴充。

聯發科技近年來持續致力實施節能減碳之措施，2020 年間，節電比例達 11.7% (達成 2019 設定之目標 11.6%)，同時積極設定 2021 年之節電目標為 14.2%。以下說明節能改善分別在機房 (詳見效率提升 - 高密度節能資料中心)、辦公區域空調、照明、設備改善與系統管理電價進行的管理措施。



改善效益

照明管理

年節省電力 196 萬度 (7,056 十億焦耳)
998 公噸 CO₂e

設備改善管理與系統化管理

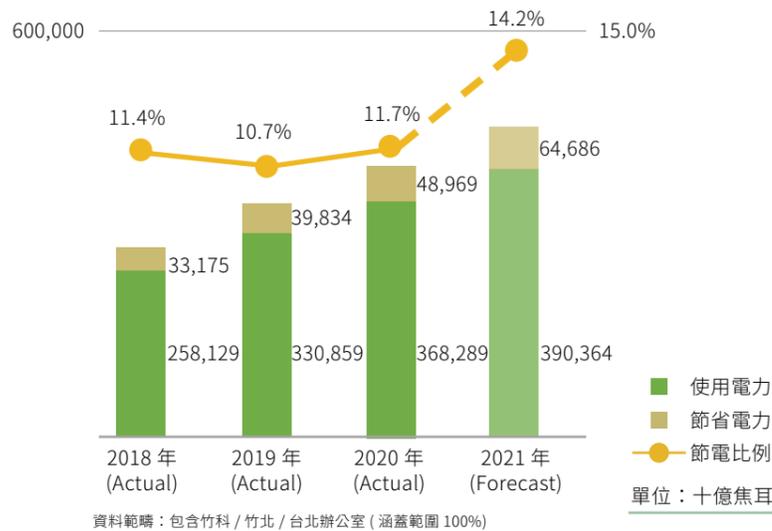
年節省電力 148 萬度 (5,328 十億焦耳)
753 公噸 CO₂e

改善作為

- 規劃 2021 年汰換舊棟別之日光燈為 LED 照明
- 新建之無線通訊研發大樓全棟使用 LED 照明
- 非尖峰上 / 下班時段照明減量控制
- 假日部分區域關閉照明
- 公共區域照明系統更換為 LED 照明

- 提升耗能設備 - 使用高轉換效能之不斷電設備 (UPS)，轉換效能自 80% 提升為 95%
- 變更產品開發設備 (Emulator) 空調製冷模式，提升效率
- 加強溫濕度管理

近三年與預期 2021 年用電量、節電量與節電比例圖



組織使用能源情形	非再生能源	再生能源
2020 總使用量 (千億焦耳)	368,289	72
2020 所佔能源比例 (%)	99.98%	0.02%

註：聯發科技能源使用主要來自於外購電力

水資源管理

聯發科技辦公室用水來自各區自來水廠供水，2020 年總共使用 405,328 公噸 (約 405 百萬公升) 水量，其用水量相較於前一年 28% 成長，主要因為新建無線通訊研發大樓，以及 IT 資料中心之持續擴充。我們持續進行水資源項目改善計畫，2020 年間，平均節水比例達 3.9% (低於 2019 年設定之節水目標 5.4%)，未達成原設定目標之原因為 2020 年度降雨量大幅減少，致使雨水回收系統之回收水量低於原規劃，我們參考近年降雨記錄並合理修正 2021 年之節水目標為 4.0%。2020 年排放 173,887 公噸 (約 173 百萬公升) 廢水，相較於 2019 年增加 9%，主要因為新建無線通訊研發大樓，以及 IT 資料中心之持續擴充。

[註] 1 公噸水約為 0.001 百萬公升

更換設備

節省水量 2,480 噸

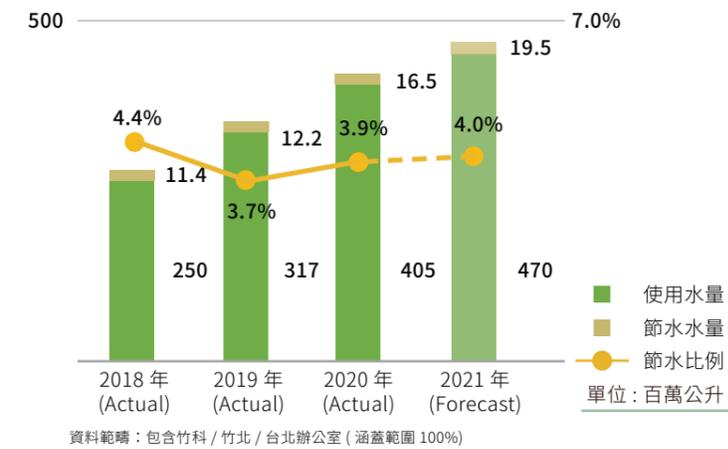
回收水資源

節省水量 284 噸

節省水量 13,754 噸

- 提升效率：使用省水器材 (包含感應式水龍頭、省水馬桶、回收區洗滌用水使用省水龍頭等做法)
- 設置雨水回收槽，雨水可回收至冷卻水塔再利用
- 空調冷凝水 / RO 水回收使用於園藝澆灌以減少資源浪費

近三年與預期 2021 年用水量、節水量與節水比例圖



近三年廢水排放量

年度	廢水量 (百萬公升)
2018 年	138.0
2019 年	158.4
2020 年	173.9

廢棄物管理

與環保局合作，成為竹科第一家設置資源回收機的企業

為達成資源回收再利用，我們加強廢棄物管理並著重於廢棄物的減量，有效確實分類、回收、再利用及妥善處理，並持續改善廢棄物儲存、運送及處理與對環境之衝擊。聯發科技嚴格挑選合格廢棄物清理及再利用的合作廠商，並不定期稽核廢棄物清除過程合法性，負起監督之責任。2020 年廢棄物處理回收比率為 29%。此外，我們為竹科第一家與環保局合作設置資源回收機之企業，亦提供相關實績予其他公司觀摩。



近三年回收比率

年度	回收比率
2018 年	27%
2019 年	21%
2020 年	29%

註：回收量 / 總廢棄物量

2020 年廢棄物處理表

類別	廢棄物種類	處理方式	處理量 (公噸)	比率
一般廢棄物	生活垃圾	焚化	37.05	31.17%
	廢紙	回收	13.29	11.18%
	廢鐵容器	回收	0.20	0.17%
	廢鋁容器	回收	0.20	0.17%
	廢照明光源	回收	1.25	1.05%
有害廢棄物	廢電子零組件、下腳品及不良品	委外處理	66.88	56.26%
總額			118.87	100%

綠色運輸

項目	說明	成效
 <p>上下班交通接駁車</p>	2015年6月起推出之上下班交通車措施，共有四條路線承租大型巴士，在定點沿途載送員工。透過共乘做法，不只可減少同仁開車減少耗能及減碳，同時也可向同仁宣導綠色環保之觀念	2020年約有46,520人次搭乘(上班/下班各有6個/8個車次)，使用率與2019年度相當
 <p>跨辦公室接駁車</p>	公司提供每20分鐘一車次的跨辦公室電動接駁車，可減少同仁開車減少耗能及減碳	2020年有12,329人次搭乘，使用率較2019年度減少58.5%，原因為於疫情高峰期間，配合防疫停駛所致
 <p>跨辦公室 M-Bike</p>	為落實環保生活及鼓勵同仁多運動，特別設置10台腳踏車供同仁於跨辦公室之間可以通行	2020年約有3,740人次使用，使用率較2019年度增加7%
 <p>保全電動公務機車</p>	公司為了推續將環保與交通生活結合發展趨勢下，共配置兩台電動機車讓保全於辦公室巡檢時使用	2020年約乘用1,100公里，使用率與2019年度相當

溫室氣體排放 範疇二溫室氣體減量年度目標：10%

聯發科技主要排放源為外購電力，在公司的營運規模持續成長的表現下，我們致力提高節電量，以有效降低溫室氣體之排放。聯發科技設定年度節電比例(節電量/用電量)須達到10%之目標(2020年節電比例為11.7%，相較前年度增加第二座/第三座資料中心之改善及更換LED照明)。

溫室氣體排放範疇一 & 二

聯發科技能資源使用所排放之溫室氣體，排放來源包含外購電力、公用設備、鍋爐、冷卻水塔、冰水主機等，主要排放源為範疇二的外購電力占整體92.02%。未來將會持續盤查聯發科技所排放的溫室氣體，以掌握對環境所產生的衝擊影響。

溫室氣體範疇三 - 交通接駁車

為有效減少公司同仁因差勤而產生的碳排放量，聯發科技積極透過與員工切身相關的交通議題，進行環保的相關措施，於2020年降低交通運輸碳排放量約108公噸CO₂e。除了維持定點巴士接駁與辦公室間的電動接駁車，2020年亦開始規劃於公司內建置電動汽車充電站，具體響應低碳排趨勢，預計2021年完成。

2020年溫室氣體排放情形

項目	範疇一溫室氣體排放量 (針對直接來自於組織所擁有或控制的排放源)			範疇二溫室氣體排放量(來自於輸入電力、熱或蒸汽而造成間接之溫室氣體排放)		
	2018年	2019年	2020年	2018年	2019年	2020年
排放量(公噸)	808	2,095	4,518	37,941	48,985	52,072
排放數據蒐集的範圍佔*營收/台灣辦公室員工比例(%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

註：聯發科技2016年開始進行自主盤查。2020年溫室氣體排放量增加之主要原因為無線通訊大樓啟用，員工人數增加，以及資料中心持續擴充所致。

聯發科技溫室氣體排放量統計

GWP 值參考資訊	2016年(基線年)	2020年
	溫室氣體排放係數管理表(6.0.3版) 參考2007年IPCC第四次評估報告	溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版) 參考2013年IPCC第五次評估報告
CO ₂	23,846.46	55,697.99
CH ₄	311.88	775.81
N ₂ O	43.62	115.98
HFCs	0	0
PFCs	0	0
SF ₆	0	0
NF ₃	0	0
總量	24,201.96	56,589.78

單位：公噸二氧化碳當量(公噸CO₂e)

註：電力排放係數，2016年為0.530(公斤CO₂e/度)，2020年為0.509(公斤CO₂e/度)

註：溫室氣體排放量增加，主因來自於併購與新建辦公大樓



6 在地實踐

6.1 數位社會創新

6.2 科技扎根與人才培育

6.3 公益及社會參與

本章重大議題

- 社會公益活動

智在家鄉及落地計畫

邁入第三屆，2020 年共計 **1,713 人** 參加，產生 418 個提案，累積報名的隊伍遍及全台 **278 個** 鄉鎮，涵蓋高達 76% 的土地，其中 46 個鄉鎮為地方創生優先推動鄉鎮市區。

往年得獎團隊中，有 **7 個團隊** 在 2020 年提出延續性的落地計畫，並獲得補助持續推動。

科普實作獎勵計畫

計畫進入 **第 10 年**，2020 共收件 106 件，42.5% 為偏鄉學校。34 件於縣市科展獲獎，7 件獲得全國賽獎項。科普贈書 1800 冊。

參與計畫 10 年之偏鄉小校彰化水尾國小，拿下全國科展物理科第一名。

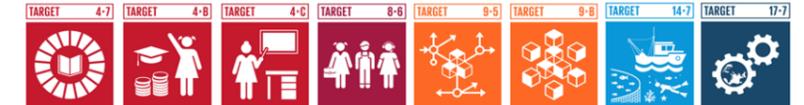
整體計畫影響擴及 **4000 位** 師生，跨出科學專題的第一步。

程式教育扎根計畫

計畫進行邁入第 4 年，2020 年受疫情影響於下半年啟動，和新北市、新竹市合作，捐贈教材套件 800 組，跨年度於 2 縣市合計培育種子教師 116 人，擴及師生 **721 人**。

提供開源開發板套件及技術課程師培，支持老師回校園開發課程。

重大議題管理方針：社會公益活動 (自訂重大主題)



對聯發科技的意義：

前瞻性的創新技術不僅是為了成為產業領導者，我們更積極運用科技創新之核心動能創造社會影響力，藉由跨界整合，由「知識的普及」到「知識與科技的創新應用」，與社會共享科技創新所帶來的好處，讓更多人受惠於科技普及所帶來的機會，驅動更美好的未來。

承諾與相關政策：

幫助下一個世代掌握科技創新的力量，在教育推廣、產業發展、社會人文等領域與社會共創更好的未來。

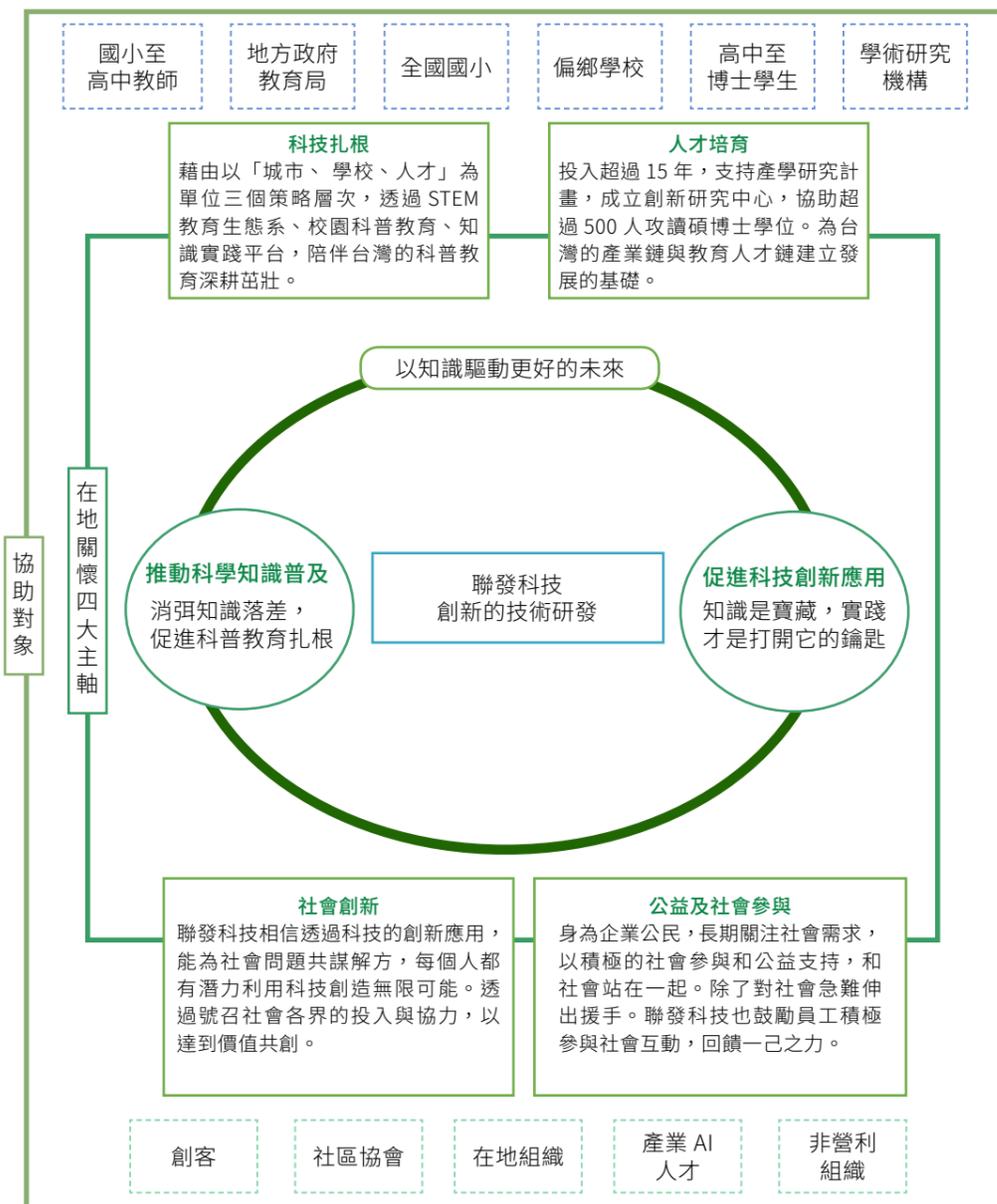
目標	科技扎根—程式教育推動 短期：協助各縣市培育程式教育師資 中長期：協助中小學開設科技應用課程	具體 實績	科技扎根 ● 縣市程式教育師資扎根計畫：培訓師資 116 人 ● 全國小學科普實作獎勵計畫：擴及全台 36 間小學 (詳見 6.2.1 科技扎根)
	社會創新—推動科技應用解決社會問題 短期：辦理競賽活動，號召構思提案 中長期：鼓勵計畫落地，追蹤成果		人才培育 ● 支持 3 個校級創研中心投入逾 4 千萬，申請 3 件專利 ● 持續支持政府政策，再與學校共組產學大聯盟 ● 延攬海外 5 位優秀師資回國，獎助超過 500 名碩、博士生 (詳見 6.2.2 人才培育)
	人才培育—高等教育與產學合作 短期：支持學術研究 中長期：合作發展前端創新研究		社會創新 ● 舉辦數位社會創新競賽「智在家鄉」：遍及 22 縣市，1,713 人參與 ● NASA 黑客松：25 支隊伍 113 人參與角逐，頒發 3 組企業獎 (詳見 6.1 數位社會創新)
	公益及社會參與—持續支持藝文及教育相關活動		公益及社會參與 ● 新竹市兒童探索館：2021 年 8 月動工 ● 大潮・南紮根計畫：師生與在地民眾近 7 千人受惠 ● 志工活動 (詳見 6.3 社會參與)
如何 管理	責任 ● 社會公益項目：由聯發科技教育基金會統籌規劃 → 定期報告董事會 ● 產學合作與大學及專業研發單位之合作：由研發長辦公室負責審訂計畫與監督執行		
	資源 ● 經費：新台幣 6,846 萬元 其中以設備/材料/物品形式捐贈：折合現金約新台幣 388 萬元 ● 人力：志工投入 180 人、智在家鄉 61 人，共 241 位。		
	溝通 管道 ● 基金會官網 http://www.mediatekfoundation.org/ ● 電話 886-3-567-0766 ● 基金會粉絲專頁 https://www.facebook.com/mediatekfoundation/ ● 智在家鄉入圍團隊工作坊、競賽網站、客服		
評估 機制	● 依各專案申請辦法，以及參與者滿意度		

企業公益核心 - 以知識深耕台灣的未來

至 2020 年度累積投入企業公益總額超過新台幣 18 億元，與 8 個縣市教育局合作，培育科技教育種子師資 293 人，擴及學生約 2,541 人；與台灣科教館合作，推動國中小學科學專題實作活動，累積觸動 22,590 人參與；推動社會創新，舉辦三屆智在家鄉共 4,522 人參加，遍及 22 個縣市，產出 1,101 個解決方案。

十餘年來，「聯發科技教育基金會」將企業的創新技術研發能量，轉化為與科技教育以及產業發展共同前進的力量，並且積極與政府、學界與民間合作，為我們所面對問題共謀解方。透過四個行動主軸「社會創新」、「科技扎根」、「人才培育」、「公益及社會參與」，不斷深耕台灣，分別應用在教育推廣、產業發展、社會人文等領域，與社會共生共榮。

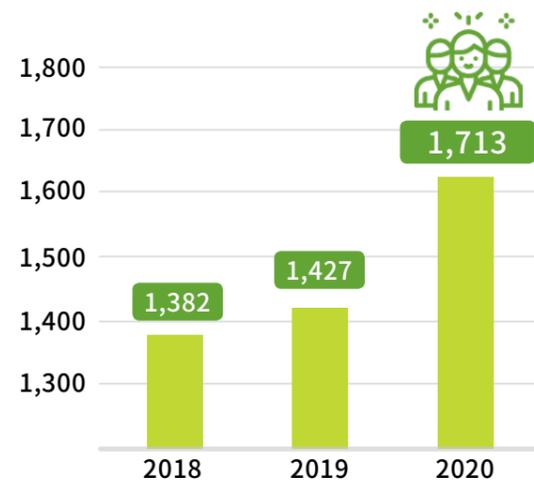
聯發科技在地實踐藍圖



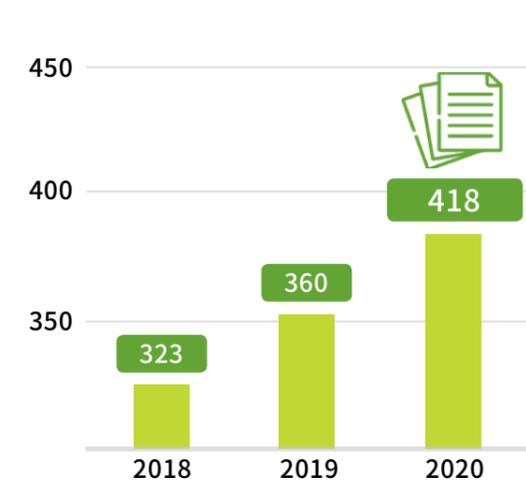
6.1 數位社會創新

聯發科技相信每個人都有潛力利用科技創造無限可能，在 2018 年首次舉辦數位社會創新競賽「智在家鄉」，在台灣各鄉鎮市區持續深化聯發科技影響力，2019 起與美國在台協會合作辦理 NASA 黑客松，鼓勵社會大眾動手實作，解決問題。

第一至三屆智在家鄉參與人數



第一至三屆提案數量



6.1.1 智在家鄉 - 聯發科技與社會價值共創的過程

「智在家鄉」聯發科技數位社會創新競賽，以「每個人都應該為家鄉做一件事」的初衷為起點，不限年齡、身份，號召社會大眾透過數位科技的創新應用，解決一個家鄉所面對的社會問題。2020 年投入內部人力 31 人、外部協力單位 30 人，共計 61 人。



2020 年度賽事精華影片



2020 有 1,713 人參加，共收到 418 個提案，遍及 22 縣市。參與者身分多元，包含師生團隊、新創企業、社會人士、科技農夫也都組隊參加。

輔導
培育

聯發科技投入 21 位高階主管擔任 21 強入圍團隊顧問，並邀請六位設計思考 (Design thinking) 的專家投入輔導。

- 21 強入圍團隊，隊員總計 104 人
- 時間：長達二個月的培育協助
- 財務資源：每個入圍團隊 5 萬元獎金以及 5 萬元的研發補助，協助團隊彌補發展初期的資源缺口



導師顧問團：

- 六位設計思考領域專業教授：檢視提案是否符合在地需求，經由工作坊的演練，找出提案的修正方向。
- 聯發科技 21 位高階主管：從技術專業、團隊經營、效率精進等面向給予協助。



評審
機制

以問題分析、創意、專業應用及社會影響力四大面向進行評分，評審團包含創造力大師吳靜吉、資深媒體人何榮幸、聯發科技教育基金會董事張垂弘、開拓文教基金會蔡淑芳執行長、台大智活中心賴宏誌策略長、資深社福工作者姚雨靜等。



百萬
首獎



獲得百萬首獎團隊為「智能肥水栽培團」：

- 計畫提案單位由兩代農夫（父子）結合科技專業夥伴，組成跨世代與跨領域團隊，長期投入新農業的自主研發，採用自動化技術及環境監測設備，整合開發智能水肥一體化系統，以節水排水系統改善土壤鹽化，並整合肥水自動化供應，具體有效提升設施（溫室）農業的產值與環境永續。

落地
獎勵

落地才是影響力的展現，提供後續的落地執行獎勵，鼓勵得獎團隊將提案落實，真正解決在地社會問題。往年的得獎團隊中，有 7 個團隊在 2020 年提出延續性的落地計畫，並獲得補助持續推動。

Farm a Better Fish：扎根七股，並與工研院安南分院合作，進行系統精準度調整，聯手推動智慧養殖。前進海上養殖，2020 開始與屏東車城箱網養殖業者進行實測，幫助台灣唯一外銷的海上漁場提升品質。



好薩瑪利亞人：賽後參與經濟部「智慧城鄉」計畫，獲得一千萬補助，目前和 GIS 廠商合作開發，並和台中教育局、社會局合作，第一期目標架設 100 台 AED 提示警報器，已完成 98 台架設。



與地方創生優先推動地區重疊

與國發會所列出的 134 個地方創生優先推動鄉鎮區比對，智在家鄉有 46 個與地方創生優先鄉鎮重疊，其中以南投縣 (7 鄉鎮) 最高，其次為彰化縣 (6 鄉鎮) 與屏東縣 (5 鄉鎮)。



滿意度與回饋

針對完整走過賽事流程的 21 組決賽隊伍進行滿意度問卷調查，

- 86% 團隊認為工作坊培訓對團隊及提案有具體助益：
 - 透過「導師」陪伴，幫助團隊釐清並聚焦問題、透析盲點，並從不同角度及方向重新思考並審視提案架構，更給予團隊信心前進
 - 「聯發科技顧問」藉由工作坊、會議的參與，提供團隊業師觀點、技術建議，更指導團隊如何簡報及準備
- 團隊所看重與需要的資源調查，以便未來資源配置，
 - 100% 團隊肯定「入圍獎金及經費補助」具有幫助。不論是研發或實作等，都讓團隊有機會往前多跨一步
 - 71% 團隊肯定與期待更多「跨領域合作機會」
 - 66% 期待行銷與媒體資源，以推廣理念獲增加關注
- 整體滿意度而言，100% 團隊都認為參加 2020 智在家鄉有具體收穫，並願意推薦其他團隊參與未來競賽

" 團隊 - 芳草碧連天 " 回饋

因為有競賽所提供的入圍經費，所以讓我們團隊能順利的採買軟硬體設備，並且在決賽報告前完成功能上的開發。在決賽的這段期間，像是工作坊、決賽報告日中，能看出許多團隊所提的提案都是為了家鄉去解決在地家鄉的問題，也能感受到大家都是為了其他團隊提出更好的建議。

能參與這次的競賽除了要感謝聯發科技舉辦的競賽外，也謝謝在幕後的工作人員，有大家共同的努力才能一同打造更美好的家園。

6.1.2 NASA 黑客松

首獎團隊應用 AIoT 連結 SDG15 保護稀有物種生物多樣性



為了強化台灣人工智慧 (AI) 終端應用並培育人才，聯發科技支持美國太空總署「2020 NASA 黑客松台北」競賽活動，鼓勵參賽者運用最新 AI 技術，從 NASA 提供的數據中尋找解決方案。共有總計超過 25 隊、113 位參賽者參與，頒發出聯發科技企業獎給 3 組隊伍。第一名為團隊「Library Master」們希望運用 AIoT 解決稀有物種生物多樣性的問題。

團隊把小樣本學習 (Few-shot Learning) 分類模型通過 NeuroPilot 提供的量化加速，部署在 IoT 平台上。通過這樣的方式，就可以用少量的訓練資料，讓邊緣設備能夠獨立地分辨出稀有動物，並及時通知相關研究人員。



6.2 科技扎根與人才培育

6.2.1 科技扎根 - 結合核心價值，推廣台灣科普教育

長期投注資源協助台灣科普教育的推廣扎根，藉由「以城市為單位」、「以學校為單位」、「以人才為單位」三個策略層次，陪伴台灣科普教育持續深耕茁壯，2020 推動 3 項 STEM 主計畫。



專案說明

縣市程式教育師資扎根計畫
 協助各縣市政府教育局建立程式教育師資庫。
 ● 主要工具：以物聯網開發板 LinkIt™ 為基礎，設計不同年齡層適用的開源教學模組
 ● 培訓形式：舉辦工作坊及師資培訓營，引導教師認識、熟稔程式寫作及物聯網應用
 ● 補充資源：提供教案與教材捐贈、後端應用的技術支持

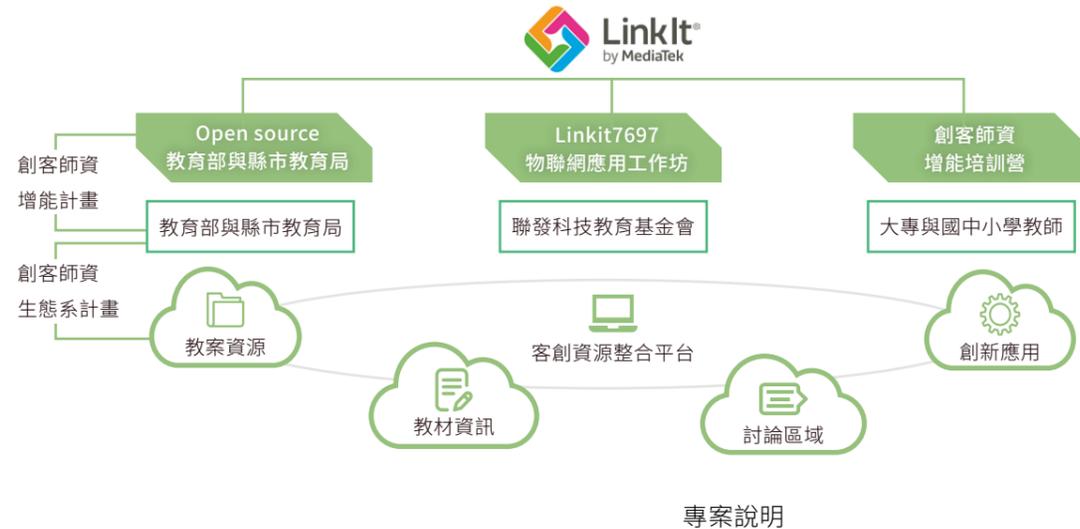
成果與投入資源

2020 共計投入內外部人力 13 人，包含縣市政府窗口與教學合作夥伴。完成新北 (跨年度計畫)、新竹計 2 個縣市，捐贈教材套件 800 組，培訓師資 116 人，擴及學生約 721 人。
 計畫自 2017 年啟動至 2020 年底，累計合作 8 個縣市教育局合作，包含台北、新北、南投、花蓮、屏東、宜蘭、高雄、新竹，培育科技教育種子師資 293 人，擴及學生約 2,541 人。

城市
建立各縣市程式教育師資庫



LinkIt 創客資源整合平台 - 培養動手解決社會問題的人才



專案說明



學校

10 年投入，啟發學生對科學的興趣，關注偏鄉資源不均

全國小學科普實作獎助計畫

2011 年啟動，2020 年計畫滿 10 年，支持學校師生投入科學專題研究。提供資源協助各校師生投入專題實驗與後續研究，跨越科普學習的第一個門檻。

- 提供資源：科普選書、師資培訓營及三階段獎金提供，包含初選補助、縣市科展獎金、全國科展獎金
- 關懷偏鄉：計畫特別保留 40% 的初選名額給偏遠、特偏、原民與弱勢學校，2020 年錄取比例達 42.5%
- 拍攝計畫 10 周年短片，紀錄兩個專題師生從縣市賽到全國賽獲獎的歷程師有約講座及台灣科教館青培計畫
- 其他獎助：60 屆全國科展，選拔中學團隊頒發「創造無限可能」企業獎 10 組、贊助臺灣科學節大師有約講座及臺灣科學教育館青培計畫

成果與投入資源

- 10 年持續投入，以長期的陪伴計畫，陪伴師生進入科學專題探究的領域。計畫分五階段提供師生支持，包含獎助金、科學專題師培營、科普贈書等，10 年來已經協助 2 萬 2 千名師生跨入科學探究的大門。

科普贈書 擴大科學的視野

每年送出約 2,000 本科普書籍，精心挑選每年書單，每校贈送 50 本，贈書開箱是學生最開心驚喜的時刻，各校也妥善運用贈書，利用朝會進行閱讀心得分享，或是設立科普書車提供各班借閱。



學生也深入咀嚼贈書帶來的知識饗宴，並且仔細撰寫回覆閱讀心得卡，來自 33 所小學，共送出 1,430 張心得小卡。



- 計畫特別保留 40% 的名額，提供偏遠及弱勢學校，弭平資源的落差，不讓資源的差異阻礙孩子學習科學的路。
- 2020 年全國共有 106 申請件、來自 36 個學校共 40 提案入選，共計有 77 位教師與 187 位學生獲得科普實作獎勵計畫的入選肯定，並有 34 件於縣市科展獲獎、7 件於全國科展獲獎。

10 年投入，看到改變發生

42 人小校 拿下全國冠軍

本計畫已進入第 10 年，累積幫助超過 22,000 名師生，敲開科學探索的大門。有許多偏遠學校靠著師長的熱情與學生的努力，持續以好成績爭取到計畫的支持。偏遠學校如彰化水尾國小，從本計畫啟動第一年即參與，10 年來在計畫支持下，進步軌跡清晰可見。除了累積歷年的獎助款，逐漸充實實驗室相關設備，2020 年更以面臨廢校邊緣的 42 人偏遠小校之姿，一路通過縣市科展，最終拿下全國科展物理科第一名。

學生受訪時表示：「因為參加科展，讓我變勇敢了，開始敢跟陌生人講話了。」



10 年投入，看到改變發生

與海共生 激發研究興趣

位於基隆的八斗國小鄰近東北角潮間帶，弱勢與新住民家庭的比率高，指導老師多年來長期帶領學生研究潮間帶海洋生態，師生日復一日根據天氣與海象進行觀測紀錄。蔡明介董事長對師生投入研究的熱情與毅力深為感動，親至八斗國小了解研究主題向師生加油打氣，並隨隊至潮間帶參與觀察。

八斗國小在師生共同努力下，不負眾望，以「美”笠”天”鵝”壺—潮間帶笠藤壺與鵝頸藤壺生物生態及蔓足行為之研究」，從縣市科展入選至全國科展，獲得生物科第二名。

學生表示，從原來不被看好，到逐步得到全國獎項，非常感動；指導老師也感謝計畫分階段的補助，提供很大的幫助。



董事長前往八斗國小關心師生科學專題的進行，給予鼓勵

" 參與者回饋 "

為協助師生，本計畫特別將資源分為五個階段進行，從老師們提供的回饋，可以看出，資源被各校妥善運用，特別是在偏遠與資源缺乏的學校。

● 台南市鹽水國小 (多弱勢學生) :

感謝聯發科基金會的科普獎勵計畫，給我們偏鄉學校支持和鼓勵，讓我們有勇氣面對研究的挑戰，讓我們有堅強的後盾可以繼續探索科普的奧秘！在實驗過程中，因實驗設備不足，如需烤箱、恆溫箱、黑晶爐、紫外線燈等，幸有聯發科的第一階段補助，讓我們能充實部份實驗器材。

● 彰化縣同安國小 (偏遠學校)

在通過計畫補助後，我們採購了一些專題製作材料及實驗儀器，增加了一些比原設計更完整的功能。同安國小已連續三年進行參加科展比賽，一年成績比一年還要進步。能入選真的十分感謝，並且科普閱讀推廣活動獲得了許多科普書籍，讓學生有許多新的科普書籍可以閱讀，現在圖書館都能看到學生多數在閱讀這些新書。

10 年裡，科普實作計畫陪伴了超過 230 個專題、22,000 名師生

孩子們需要機會，老師們尋找資源，
聯發科技相信持續支持，改變就會發生。

聯發科技 蔡明介董事長



專案說明



人才

動手解決社會及
環境問題

智慧科技夏令營

與科教館、台大電機三強聯手共同推出的「智慧科技夏令營」，提供免費營隊給 33 名頂尖高中生與 2 名國中生，透過講座與大量實作，融合電機、程式、人工智慧的理論，並透過營隊後的回流指導，教授指點修正方向，最終作出自己的智慧科技專題。

MakeNTU 台大電機創客松

贊助台大電機系辦理創客松，邀請大學電機資訊的高手，為生活以及社會中的痛點尋找解方。

成果與投入資源

智慧科技夏令營

- 2020 年第二屆輔導 21 件作品中 19 件報名臺灣國際科展，9 件通過初審，5 件獲獎，囊括本屆台灣國際科展「電腦科學與資訊工程科」過半的獎項。
- 大會於該科獲獎者中甄選出 1 位出國代表參與美國第 72 屆國際科技展覽會，亦為本營隊學員。



MakeNTU 台大電機創客松

- 以「後疫情時代的聰明應用」為題，頒發企業獎 2 組：
疫情造成人際互動的距離，透過科技幫我們找回互動的樂趣，並讓防疫日常更聰明

團隊 < 歐真的歐 > 設計了可藉由 LED 面板顯示的「互動式電子口罩」，結合現有的 AI、IoT、和行動裝置，並融入人類學、行為心理學、藝術的領域，希望改善疫情所造成人際關係的疏離。

團隊 < 力力維 > 的作品「Teleway 免觸碰防疫門」以自動開門裝置解決傳統軸承扇形門，連結機構、韌體與電路、影像辨識與介面，實踐科技防疫。

- 舉辦 2 場 Linkit 工作坊共 41 人參與，152 位來自九所不同大學的學生參加創客松



6.2.2 人才培育 - 投入產學合作以及高等教育人才培育

聯發科技自 2002 年開始投入高等教育產學合作，每年訂定不同的研究主題，依各學校技術研發領域專長，分別進行前瞻技術開發，並致力高等教育人才培養，同時也積極與國際接軌，19 年來投入經費已逾 12 億元。與學校連結的模式包含共同成立創新研究中心、執行特定計畫之產學大聯盟、參與各種學術研究機構、延攬海外優秀師資、獎助海內外碩士生，並積極參加各種國際論壇、科技交流活動等，國內外曾經合作學校達 19 間大學，包含台灣大學、清華大學、交通大學、臺灣師範大學、成功大學、中正大學、海洋大學及台灣科技大學、北京大學、中國科學技術大學、University of Florida、Harvard University、University of Oulu、Oregon State University、University of Mississippi、Massachusetts Institute of Technology (MIT)、University of Twente、University of Southern California、UT Austin 等。

創新研究中心

校園內共同成立創新研究中心，結合校園深厚的研發能量，創造更多創新思維



延攬海外優秀師資

鼓勵全球菁英人才回流，招募海外頂尖師資和優秀人才

獎助海內外碩、博士生

獎勵國內優秀的電機資訊領域碩博士生，培養未來國內科技研究及教育人才，提升我國電子科技基礎研究的競爭優勢

高科技交流活動

響應與積極參與國內外各種研討會、交流活動，幫助產業升級

產學大聯盟

響應科技部政策「企業出題、學界解題」，與學校共組產學大聯盟

學術研究機構

加入各項學術研究機構

成立創研中心

計畫說明

2013 年底逐一成立「聯發科技-台大創新研究中心」、「聯發科技-交大創新研究中心」及「聯發科技-國立清華創新研究中心」，結合台、清、交三校深厚的研發能量，創造更多創新思維；每年依教授提案計劃數量，投入數千萬費用不等。2020 年聯發科技投入高等教育產學經費逾新台幣 4,000 萬元。

成果

2020 年三個研發中心總計執行 26 個計畫、申請 3 件專利、發表 48 篇論文；延攬執行計畫之 39 名畢業生中進入本公司服務共計 25 位。



2020/12/02 於清大舉行之年度成果發表活動

產學大聯盟

計畫說明

聯發科技持續響應科技部「企業出題、學界解題」政策，2019 年已完成與台大合作之「前瞻下世代行動通訊終端關鍵技術研究」及交通大學執行之「三維通信網路技術及其在智慧校園之應用」計劃，二計劃總投入經費二億餘元；預計於 2020 年與交大規畫執行「未來社會 (2025-2035) 鼎極節能半導體技術」產學大聯盟提案。

成果

「未來社會 (2025-2035) 鼎極節能半導體技術」：聯發科技已於 2020 年著手規劃，預計於 2021 年啟動。

參與學術研究機構

計畫說明

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

成果

2020 年，聯發科技參與的學術研究機構有：MIT CSAIL Lab、MIT CICS、Khronos Group、台灣半導體協會、臺灣半導體產學研發聯盟、台灣電磁產學聯盟、臺大系統晶片中心等。

延攬海外優秀師資

計畫說明

與國立交通大學共同宣布「聯發科技青年講座教授」(MediaTek Junior Chair Professor) 獎勵計畫，於 4 年內 (2017 年至 2020 年) 提撥新台幣 720 萬元的經費，延攬學術卓越人才，希冀提升科技產業升級的創新動能。鼓勵全球菁英人才回流，招募海外頂尖師資和優秀人才。獎勵對象包含交通大學特聘專任電機電子領域及電腦資訊工程相關領域傑出師資。

成果

五位青年教授返台：半導體產業學院管延城教授和吳添立教授、電機學院王學誠教授、資訊學院李奇育教授和資訊學院張永儒教授，專精研究領域包括：機器人、4G/5G 通訊、UX/UI 設計及半導體創新技術。

獎助海內外超過 500 名碩、博士生

計畫說明

2002 年開始設置「聯發科技國內博士班獎學金」，並於 2014 年起成立「創新研發中心獎學金」，持續獎勵國內優秀的電機資訊領域碩博士生，繼續在國內進修博士學位，以培養未來國內科技研究及教育人才，提升我國電子科技基礎研究的競爭優勢。獎助獎學金之博士生每月可獲 3.5 萬元、最長 48 個月的贊助。

成果

自 2002 年開始至 2020 年已支持國內博士生 63 位及東協印度博士生 8 位，共 71 位博士生攻讀博士學位。2020 年共有 5 位持續領取 2015 年至 2017 年獎學金之博士生。2020 另獎助 MIT 博士生 1 位、交大 IIT 印度博士生 7 位。

全力支持高科技交流活動

計畫說明

響應與積極參與國內外高科技交流活動，幫助產業升級。

成果

- 參與、贊助國內外科技交流活動或研討會包含：
- 1. 2020 IEEE Global Communications Conference
- 2. 2020 IC 設計競賽活動贊助
- 3. ICPAI & TAAI 2020 會議贊助
- 4. ECCV 2020 會議贊助
- 5. CVPR workshops 會議贊助
- 6. NTIRE and CLIC 2020 會議贊助
- 7. 2020 通訊天線設計競賽贊助
- 8. 2020VLSI-DAT 國際超大型積體電路研討會

- 9. 2020 VLSI-CAD 三十一屆超大型積體電路設計暨計算機輔助設計技術研討會
- 10. 2020 TSIA 年會贊助
- 11. 科技生態發展公益基金會
- 12. 2020 台灣大學電子所 EDA Summer Camp
- 13. 2020 經濟部工業局高中職生 AI 扎根系列活動



2020 台灣大學電子所 EDA Summer Camp



2020 經濟部工業局高中職生 AI 扎根系列活動



6.3 公益及社會參與



聯發科技以積極的社會參與及公益支持行動，和社會站在一起。2020 年共有關注主題如下：



志工社

閱讀寫作計畫、流浪動物關懷系列活動



社會參與

大潮南紮根計畫、聖誕心願、IC之音、新竹兒童探索館

6.3.1 志工社

聯發科技鼓勵員工與社會互動，找到更多具體實踐愛心與回饋社會的著力點。志工活動都是由同仁自主發起，為了持續耕耘需要協助的弱勢族群，2012 年正式成立志工社，期望透過組織系統化的管理方式，擴大聯發科技的社會影響力。同時，台灣地區在 2015 年正式通過志工假政策，每人一年有 8 小時志工假，鼓勵更多聯發人可以積極參與公益活動，從中實踐自己的公民責任。

志工社在 2020 年完成了、「閱讀教育寫作計畫」、「浪浪志工陪伴活動」、「浪浪氣球與商品義賣」等活動，「龍山國小品格教育」因疫情停止辦理一年。

閱讀教育寫作計畫

2018 年起，由聯發科技志工自主發起「閱讀教育寫作計畫」，以獨立研發的教材及活潑的教學方式，引導竹苗地區小學生閱讀與寫作表達的能力，2020 全年共出動 52 位志工投入 882 小時，陪伴 280 位學生，參與學校包括新竹市高峰國小、水源國小、新竹縣竹北市十興國小、麻園國小、寶山鄉寶山國小、寶山國小小湖分校、雙溪國小，以每學期到校出隊的方式，指導學生從觀察到構思，最終能完成一篇完整的作文，並出版第二輯成果專書。



流浪動物關懷系列活動

1. 於南寮動物收容中心舉辦一日志工活動，共投入 12 名志工，活動共 37 人參與，志工時數 76 小時。
2. 於公司內部進行商品義賣活動，義賣所得捐給社團法人台灣幸福狗流浪中途協會、台北市流浪貓保護協會、流浪動物星球 - 台灣動物保護協進會等，共 10 名志工，服務時數 56 小時。
3. 由氣球社義賣氣球作品，義賣所得捐給旺旺流浪動物協會，共 38 名志工，服務時數 190 小時。

6.3.2 公益活動

聯發科技透過長期投入公益活動，達到社會共融，各項計畫如下：

十多年來在屏東地區挹注超過新台幣 1.3 億元，從教育著手，期待保留在地文化，2020 年共計 6,698 人受惠。

支持世博台灣館轉型為新竹兒童探索館，推動科普教育及閱讀推廣。

大潮 南紮根計畫

新竹兒童探索館

獨家贊助 IC 之音

聖誕心願

長期獨家贊助，期待將人文典範、價值判斷與現代人的省思，傳達給每一個聽眾，培養獨立判斷的思維與能力，積極參與社會公益議題。

與周邊的公益組織合作，邀請員工一同認養聖誕心願，2020 年共完成了 1,000 人的聖誕心願。



大潮 · 南紮根計畫

2020 年第二期四年計畫，全年 63 場活動，6,698 人受惠

聯發科技蔡明介董事長關心屏東故鄉孩子們的教育與環境，十餘年來在屏東地區挹注超過台幣 1.3 億元，以提升教育及幫助弱勢等。為此聯發科技教育基金會與台灣好基金會聯手推動「大潮 · 南紮根計畫」，希望從教育著手，導入人文與科普教育的資源，以保存在地文化。「大潮南紮根計畫」以四年為軸，逐年推動「潮書院」、「神農計畫 @ 潮南」、「藍天教室」、「慢遊 · 大潮南」等計畫，2020 年開展第二期四年計畫。

2019 年計畫觸角開始延伸至國中校園，與南州國中合作開設「農業職群課程」，2020 年邀請屏東大學教育學系王慧蘭老師擔任課程顧問，期許能將南州國中農業職群的經驗模組化，並向外推展。

屏東潮州四林國小在大潮南 - 神農計畫協助下，開設校田種植香蕉，在收成時特地寄送至聯發科技與公司分享，並以童真的語言寫下感謝的話。



聖誕心願

每年，聯發科技都會與公益組織合作，舉辦聖誕心願認養，邀請公益團體的大朋友小朋友寫下聖誕心願，由公司員工發動認養，幫助每個需要的人溫暖過聖誕，2020 共認養 1,000 個聖誕心願，並至心路基金會送暖，由發科技熱音社表演，與孩子們一起唱聖誕歌曲，志工們也參與孩子平常最歡的遊戲「氣球傘」，一同留下溫暖幸福的回憶。



獨家贊助 IC 之音

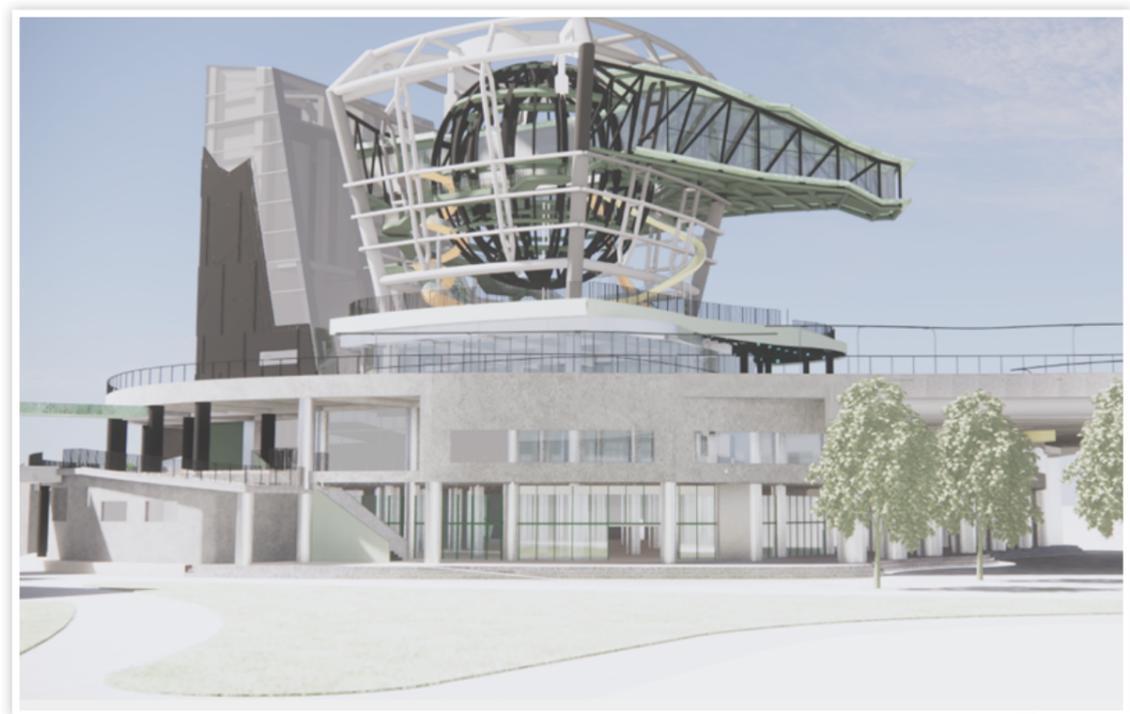
聯發科技長期獨家贊助前清華大學校長劉炯朗主持的「落花水面皆文章」以及知名學者劉燦樑主持的「與歷史對話」節目，希望透過兩位學者針對歷史人物與典故精闢且深入的剖析，將歷史的典範、價值判斷與現代人的省思，傳達給社會裡、社區裡的每一個聽眾。

「與歷史對話」節目共製播 30 集節目，除廣播涵蓋聽眾外，另於 IC 之音電子報露出 4 次，於 IC 之音粉絲頁 PO 文共計 14 次，影響觸及人數達 72,932 人次。於 IC 之音官網，人文藝術類別節目排行榜第一名，點聽數 33,000 次。

「落花水面皆文章」共播出 157 集，節目另於網路宣傳 IC 之音電子報共露出 3 次，電子報訂閱人數 2.5 萬人次；於 IC 之音粉絲頁 PO 文共計 5 次，觸及人數達 15,152 人次，互動人次 985 人。AOD 主題排行 TOP10、個人成長類排行榜第二名，點聽數 5,808 次。

新竹兒童探索館 - 啟發兒童認識科學、探索無限可能

新竹兒童探索館是聯發科技 20 周年送給台灣孩子的禮物，匯聚多年推動科普教育及閱讀推廣的心念，捐贈 5,000 萬元，支持新竹市政府推動世博台灣館轉型為新竹兒童探索館。於 2020 年四月動工，預計 2021 年暑假開館，期望給探索館一個嶄新的面貌。未來兒童探索館會以科普教育、互動體驗為主軸，成為推動科普教育、啟發兒童無限可能的場域。探索館未來將由新竹市政府文化局營運，聯發科技導入員工社會參與。



關於報告書

歡迎閱讀聯發科技股份有限公司（以下稱聯發科技）2020年企業社會責任報告書（Corporate Social Responsibility Report, CSR Report），本報告書透明且完整的呈現聯發科技在ESG，環境（Environmental）、社會（Social）以及治理（Governance）三大面向之努力成果，讓利害關係人清楚了解聯發科技實踐企業社會責任的理念與作為。同時，我們關注利害關係人的期望與需求，並在報告書中做出相關回應，面對不足之處我們將秉持虛懷若谷的態度持續改進，力求超越利害關係人的期待。

報告架構

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

報告範疇

本報告資訊揭露期間為2020年1月1日至2020年12月31日，前一本報告書的發行日期為2020年7月，每年定期於網站發行報告書，作為持續落實企業永續發展之重要使命。資訊揭露範圍以台灣新竹科學工業園區之營運總部為揭露核心，部份資料涵蓋聯發科技於各國分公司，若有涉及其他區域，將於報告書中標註說明。未來將逐步納入關係企業及子公司重要資訊，展現聯發科技在價值鏈上的永續影響力。

撰寫原則

聯發科技蒐集國際重視的經濟、環境及社會議題，透過重大性分析了解利害關係人所關注的議題，作為本報告書主要資訊揭露重點。我們遵循GRI Standards要求的四大報告內容原則與六大報告品質原則，並以AA 1000當責性原則標準（Account Ability Principle Standard, APS）的重大性、包容性、回應性及衝擊性原則進行撰寫。並部分參照美國永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱SASB）針對半導體產業（Semiconductors）發布的揭露標準進行揭露。

管理方式

本報告書相關資料由聯發科技各部門主管審核內容之正確性與完整性，再由企業社會責任委員會之六大工作小組進行資料彙整與編撰報告書，最終由董事會及CSR委員會主任委員及各部門高階主管檢視並確認聯發科技永續發展策略目標方向及重大議題管理方針。財務報表數據為經過安永聯合會計師事務所（Ernst & Young）簽證後所公開發表資訊，並以新台幣為計算單位；環境相關數據之計算基準與單位，則來自於政府公開資訊；社會相關數據則涵蓋財團法人聯發科技教育基金會，其他量化數據單位若有其他特殊意義，將以註解方式說明。

第三方保證

本報告書已委託獨立且具公信力之BSI英國標準協會台灣分公司依據AA1000保證標準v3進行第一應用類型中度保證等級之精神查證，並確認符合GRI準則「核心」選項。保證工作完成後，相關結果已與治理單位充分溝通，請詳見本報告附錄之獨立保證聲明書。

聯發科技股份有限公司

成立日期 1997年5月28日
上市資訊 台灣證券交易所 股票代碼 2454
資本額 15,902,506,080元
主要業務 智慧家庭、無線連結、穿戴電子裝置、客製化晶片及智慧手持裝置等晶片提供

聯絡方式 為持續與利害關係人溝通，誠摯歡迎您與我們聯繫，提供您寶貴的建議，聯絡資訊如下：
 負責單位：聯發科技CSR委員會
 地址：新竹市新竹科學工業園區篤行一路1號
 電話：886-3-5670766 #27518
 信箱：csr@mediatek.com



聯發科技企業社會責任網站 <https://www.mediatek.tw/corporate-social-responsibility#>

GRI 準則索引表

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
一般揭露			
組織概況			
102-1	組織名稱	關於報告書	74
102-2	活動、品牌、產品與服務	1 全球觀	13
102-3	總部位置	關於報告書	74
102-4	營運據點	1 全球觀 1.2 全球布局	17
102-5	所有權與法律形式	關於報告書	74
102-6	提供服務的市場	1 全球觀	13
102-7	組織規模	1 全球觀 3 人才 4 公司治理 關於報告書	13 29 48 74
102-8	員工與其他工作者的資訊	3 人才 3.1 人才布局	29 30
102-9	供應鏈	5 綠色營運 5.1 責任供應鏈管理	55
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無改變	
102-11	預警原則或方針	4 公司治理 4.5 風險管理	47 50
102-12	外部倡議	2 創新 2.2 創新實踐 5 綠色營運 5.1 責任供應鏈管理	23 54 55
102-13	公協會的會員資格	2 創新 2.2 創新實踐	26
策略			
102-14	決策者聲明	董事長的話	01
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	4 公司治理 4.5 風險管理	47 50
倫理與誠信			
102-16	價值、原則、標準及行為規範	4 公司治理 4.3 誠信正直與法規遵循	49
治理			
102-18	治理結構	4 公司治理 4.1 治理架構	47 48

GRI 102：一般揭露 2016

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	
一般揭露				
治理				
GRI 102：一般揭露 2016	102-20 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	4 公司治理 4.1 治理架構	47 48	
	102-32 最高治理單位於永續性報導的角色	4 公司治理 4.1 治理架構	48	
	102-33 溝通關鍵重大事件	4 公司治理 4.1 治理架構	47 48	
	利害關係人溝通			
	102-40 利害關係人團體	利害關係人溝通	07	
	102-41 團體協約	無成立工會和集體協商協定，定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通		
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	利害關係人溝通	07	
	102-43 與利害關係人溝通的方針	利害關係人溝通	07	
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人溝通	07	
	報導實務			
	102-45 合併財務報表中所包含的實體	請參閱年報	連結	
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	關於報告書 附表 2 重大議題價值鏈與範疇	12	
	102-47 重大主題表列	利害關係人溝通	11	
	102-48 資訊重編	無進行資訊重編		
102-49 報導改變	重大議題及邊界同 2019 年報告書			
102-50 報導期間	關於報告書	74		
102-51 上一次報告書的日期	關於報告書	74		
102-52 報導週期	關於報告書	74		
102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	74		
102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	74		
102-55 GRI 內容索引	GRI 準則索引表	74		
102-56 外部保證 / 確信	關於報告書	74		

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
重大議題			
經濟績效			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1 全球觀 1.4 財務績效	13 22
	103-2 管理方針及其要素	1 全球觀 1.4 財務績效	13 22
	103-3 管理方針的評估	1 全球觀 1.4 財務績效	13 22
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 全球觀 1.4 財務績效 6 在地實踐	13 22 65
	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	3 人才 3.4 員工體驗	29 39
	201-4 取自政府之財務補助	2020 年獲得政府補助項目主要為投資抵減及免稅之租稅優惠，相關資訊請參閱年報第 186 頁	連結
公司治理與法令遵循			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	4 公司治理	47
	103-2 管理方針及其要素	4 公司治理	47
	103-3 管理方針的評估	4 公司治理	47
GRI 307: 有關環境保護的法規遵循 2016	307-1 違反環保法規	2020 年未因違反環境法律或法規而遭受重大罰款和非金錢的處罰。 * 重大金額係為新台幣 100 萬元。	47
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	2020 年未有就社會與經濟領域方面違反法律或法規而遭受重大罰款和非金錢的處罰。僅 2020 年 1 月 1 日進用身心障礙員工共 20 人，未及於 1 月 2 日納入勞保，違反身心障礙者權益保護法第 38 條規定，遭新竹市勞工處處以罰鍰新台幣 47.6 萬元。後續公司已對作業人員及程序進行檢討改善，被免後續再發之情事。 * 重大金額係為新台幣 100 萬元。	
品牌市場形象			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1 全球觀	13
		1.1 品牌願景	13



GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
重大議題			
GRI 103: 管理方針 2016	103-2 管理方針及其要素	1 全球觀	13
		1.1 品牌願景	13
	103-3 管理方針的評估	1 全球觀	13
		1.1 品牌願景	13
客戶關係管理			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	1 全球觀	13
		1.3 客戶服務	21
	103-2 管理方針及其要素	1 全球觀	13
		1.3 客戶服務	21
	103-3 管理方針的評估	1 全球觀	13
		1.3 客戶服務	21
創新與產品盡責			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	2 創新	23
	103-2 管理方針及其要素	2 創新	23
	103-3 管理方針的評估	2 創新	23
人才吸引與留任			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	3 人才	29
		3.2 人才吸引與留任	30
	103-2 管理方針及其要素	3 人才	29
		3.2 人才吸引與留任	30
	103-3 管理方針的評估	3 人才	29
		3.2 人才吸引與留任	30
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3 人才	29
		3.2 人才吸引與留任	30
	401-3 育嬰假	3 人才	29
		3.4 員工體驗	39
多元管道溝通			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	3 人才	29
		3.4 員工體驗	39
	103-2 管理方針及其要素	3 人才	29
		3.4 員工體驗	39
	103-3 管理方針的評估	3 人才	29
		3.4 員工體驗	39
供應鏈永續管理			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	5 綠色營運	54
		5.1 責任供應鏈管理	55
	103-2 管理方針及其要素	5 綠色營運	54
		5.1 責任供應鏈管理	55
	103-3 管理方針的評估	5 綠色營運	54
		5.1 責任供應鏈管理	55

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
重大議題			
供應鏈永續管理			
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	5 綠色營運	54
		5.1 責任供應鏈管理 2020 無新供應商	55
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	5 綠色營運	54
		5.1 責任供應鏈管理 2020 無新供應商	55
人才培育			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	3 人才	29
		3.3 人才培育	34
	103-2 管理方針及其要素	3 人才	29
		3.3 人才培育	34
	103-3 管理方針的評估	3 人才	29
		3.3 人才培育	34
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3 人才 3.3 人才培育	29 34
社會公益活動			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	6 在地實踐	65
	103-2 管理方針及其要素	6 在地實踐	65
	103-3 管理方針的評估	6 在地實踐	65
風險管理			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	4 公司治理	47
		4.5 風險管理	50
	103-2 管理方針及其要素	4 公司治理	47
		4.5 風險管理	50
	103-3 管理方針的評估	4 公司治理	47
		4.5 風險管理	50
其他議題			
GRI 204: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5 綠色營運	54
		5.1 責任供應鏈管理	55
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5 綠色營運 5.3 環境管理	54 60
GRI 303: 水與放流水 2016	303-3 取水量	5 綠色營運	54
		5.3 環境管理	60
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5 綠色營運	54
		5.3 環境管理	60
GRI 305: 排放 2016	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5 綠色營運	54
		5.3 環境管理	60
GRI 306: 廢汙水和廢棄物 2016	306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	5 綠色營運	54
		5.3 環境管理	60

永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

對照表 1: 永續揭露指標

揭露主題	會計指標	說明	指標代碼
溫室氣體排放	1. 範疇一溫室氣體排放量 2. 來自全氟烴化合物的排放氣體的總量	1. 相關內容詳見 2020CSR 報告書 5.3.2 資源管理。 2. 聯發科為無廠晶片設計商，並無生產線等大型廠房，主要負責晶片研發設計與銷售，無後端製造、封裝與測試環節，該指標數據為 0。	TC-SC-110a.1
廢棄物管理	來自製造過程所產生的有害廢棄物中，可回收的百分比	聯發科技為無廠 IC 設計商，僅負責晶片之設計與銷售，並無製造、封裝或測試，目前報告書所揭露之有害廢棄物非自製造過程所產生。	TC-SC-150a.1

對照表 2: 活動指標

揭露主題	會計指標	說明	指標代碼
活動指標	總生產量	相關內容詳見聯發科技 2020 年年報 P.65。	TC-SC-000.A
	自身廠房生產量百分比	聯發科為無廠晶片設計商，並無生產線等大型廠房，主要負責晶片研發設計與銷售，無後端製造、封裝與測試環節，該指標數據為 0。	TC-SC-000.B



查證聲明書 / 證書



獨立保證意見聲明書

聯發科技股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書

英國標準協會與聯發科技股份有限公司(簡稱聯發科技)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對聯發科技股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書進行評估和查證外,與聯發科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對聯發科技股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

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

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

查證範圍

聯發科技與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範圍與聯發科技股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書揭露之報告範圍一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估聯發科技遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結聯發科技股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書內容,對於聯發科技之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、聯發科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關聯發科技 2020 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了聯發科技對識別利害關係人的努力。

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

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體的議題相關於聯發科技政策進行訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 10 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

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

包容性

2020 年報告書反映出聯發科技已持續尋求利害關係人的參與,並建立重大永續主題,以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了聯發科技之包容性議題。

重大性

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

回應性

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

衝擊性

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

GRI 永續性報導準則

聯發科技提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告,與相當於“核心選項”(每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題,至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果,我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了聯發科技的社會責任與永續性主題。

保證等級

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

責任

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

能力與獨立性

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

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2020078
2021-06-19

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

