PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

Powertech Technology Inc.

2025 SUSTAINABILITY REPORT

力成科技永續報告書

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

同心共成

United We Achieve

微光穿越晶格，層層堆疊的不僅是技術，更是責任與承諾
同心，承先啟後的根基；共成，凝聚力量的方向

在AI智慧世代浪潮裡，掌穩創新之舵，揚起永續風帆
與員工、客戶、合作夥伴並肩前行，攜手同進，共創未來榮光

PTI 力成科技
2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

目錄 CONTENTS

0 前言

0.1 關於報告書 06
0.2 經營團隊的話 08
0.3 肯定與榮耀 11
0.4 2025 焦點報導 12

1 永續經營

1.1 關於力成 20
1.2 永續管理架構 23
1.3 利害關係人議合 26
1.4 重大主題分析 28
1.5 永續發展目標實踐 36

2 公司治理

2.1 治理組織 46
2.2 營運績效 51
2.3 風險管理 53
2.4 誠信經營及從業道德 57
2.5 法規遵循 60

3 創新服務

3.1 客戶服務 64
3.2 技術與服務 67

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益 74
4.2 永續供應鏈管理 75
4.3 外部組織參與 81
4.4 社會責任管理系統 82

5 友善職場

5.1 員工結構與多元性 86
5.2 員工福祉 90
5.3 人才發展 94
5.4 人權守護 99
5.5 勞資溝通 104
5.6 職場健康與安全 107
5.7 員工關懷 129

6 社會共好

6.1 社會共融 140
6.2 產學合作 146

7 環境永續

7.1 氣候變遷與能源管理 150
7.2 水資源管理 160
7.3 污染防制 164
7.4 生物多樣性 169
7.5 綠色產品 174

8 附錄

8.1 GRI 內容索引 178
8.2 SASB 內容索引—半導體業 186
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊 188
8.4 ESG 績效摘要 192
8.5 第三方查證聲明書 198
8.6 利害關係人社群溝通平台 199

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

0

前言

0.1 關於報告書 06
0.2 經營團隊的話 08
0.3 肯定與榮耀 11
0.4 2025 焦點報導 12

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

0.1 關於報告書

0.2 經營團隊的話

0.3 肯定與榮耀

0.4 2025 焦點報導

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

0.1 前言 關於報告書

GRI 2-2、GRI 2-3、GRI 2-5、GRI 2-14

2025 年力成科技永續報告書（簡稱「本報告書」）揭露力成科技股份有限公司（以下簡稱「力成科技」、「力成」或「本公司」）於永續發展推動上的管理方針、制度架構與執行成果，涵蓋公司治理核心下之股東權益、客戶服務、供應鏈合作、員工福祉、社會參與及環境保護六大面向，並呈現本公司於環境、社會及經濟治理面之整體績效，以及重大主題之管理方法與因應作為。

本報告書由永續發展管理室負責統籌編撰，並以中、英文版本同步發行，公開於力成科技官方網站，作為本公司與各利害關係人溝通永續經營的重要資訊基礎。

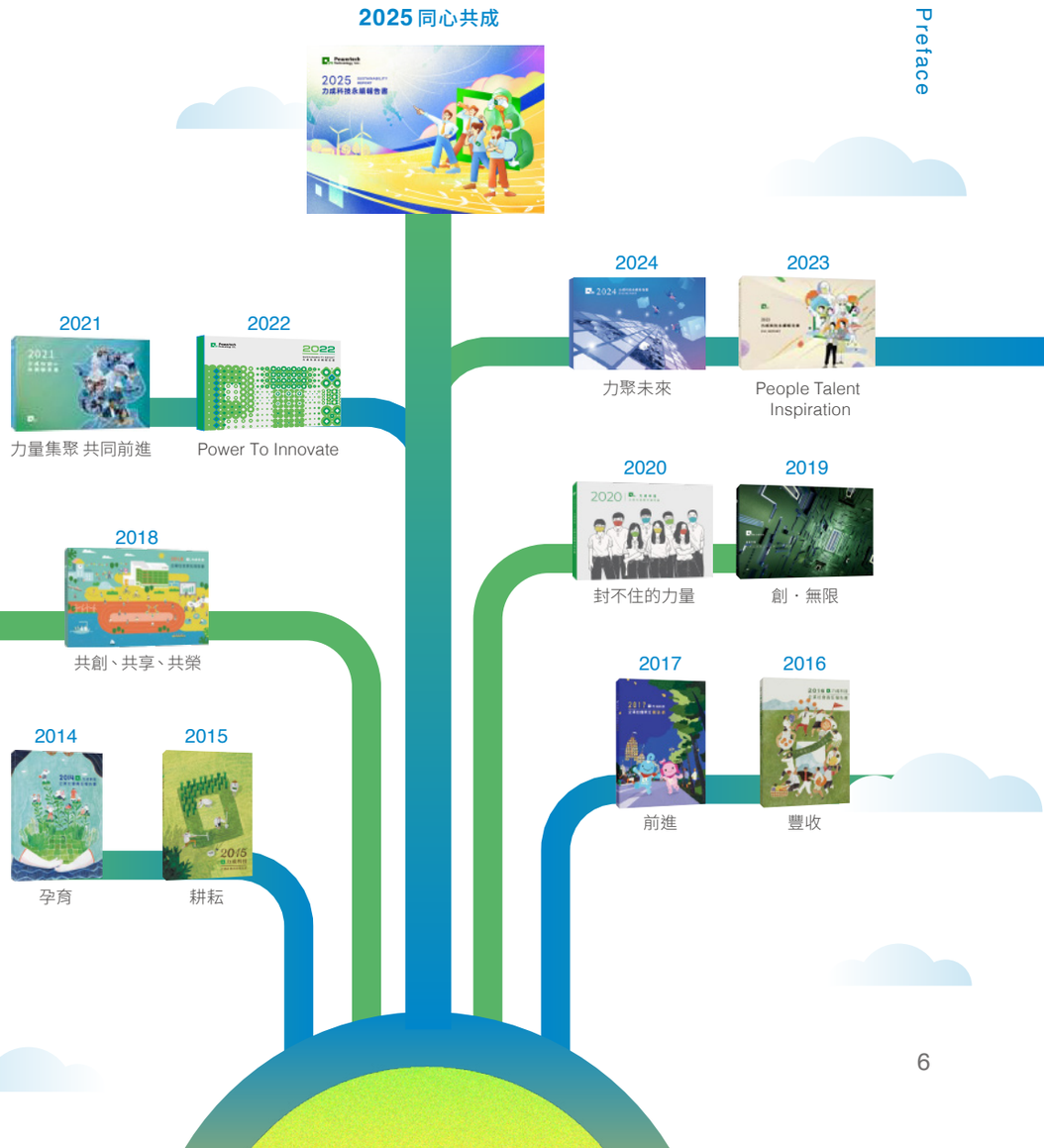
報告期間與發行

本報告書揭露 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）力成科技各項永續執行成果及績效，並每年定期發行永續報告書。
（歷年完整數據與資訊，請參閱力成科技官方網站）

- 現行發行版本：2026 年 8 月發行
- 前期發行版本：2025 年 8 月發行
- 下期發行版本：預定 2027 年 8 月發行

報告邊界與範疇

本報告書之資料揭露及績效呈現以力成科技為揭露主體。財務資訊依合併財務報表範圍，涵蓋力成科技及其子公司（包括超豐電子股份有限公司、晶兆成科技股份有限公司、力成科技日本合同會社及 Tera Probe, Inc.，統稱「力成集團」）。非財務資訊除集團員工人數統計及「8.3.2 上市公司氣候相關資訊」章節之溫室氣體盤查數據採用集團層級資料外，其餘績效揭露均以力成科技為基準。如有特殊情形或範疇調整，將於內文另行說明。



目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

報告書管理方式

撰寫原則及綱領

非財務資訊

依循準則

- GRI 永續性報導準則（GRI Standards）
- SASB 準則 – 半導體產業指標（SASB Standards - Semiconductors）
- 氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）
- 自然相關財務揭露（Task Force on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）
- 上市上櫃公司永續發展實務守則
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 聯合國永續發展目標（SDGs）

財務數據

- 由勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte）查帳確認，以新台幣計算
- 針對薪資數據資訊，請參閱本報告書「5.2.1 優質的薪酬制度」章節

管理系統

- IECQ QC080000、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO/IEC 27001、ISO 28000、ISO 45001、ISO 46001、ISO 50001 通過台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）驗證
- ISO 37001 通過英國標準協會（BSI）驗證
- IATF 16949、ISO 9001、ISO 13485、ISO/IEC 17025 通過優麗國際管理系統驗證股份有限公司（DQS）驗證
- 台灣智慧財產管理規範（Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS）通過經濟部產業發展署 A 級驗證

（證書連結請參閱公司官網）

報告書品質管理流程

彙整	永續發展推行小組成員	■ 提供永續數據與文稿
	永續發展推行小組主管	■ 確認永續業務年度作為與執行績效 ■ 審核永續數據與文稿完整性及正確性
編撰	永續發展管理室	■ 統籌整體規劃 ■ 定義報告主題 ■ 編輯修訂
審查	第三方查驗機構	■ 本報告書之永續數據與內容，經第三方公正單位英國標準協會（BSI）查證，依循 AA1000AS v3 第二類型高度保證及 SASB 準則第一類型中度保證，並依 GRI 準則要求編制。查證結果與保證聲明書詳見本報告書「8.5 第三方查證聲明書」章節
定稿	永續發展管理代表	■ 審閱報告書
	董事會	■ 監督報告書內容，核定最終版本
溝通	永續發展管理室	■ 對外公開揭露報告書

意見回饋

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。

力成科技股份有限公司
永續發展管理室

電話：+886-3-598-0300 分機：338926
電子信箱：csr@pti.com.tw
公司網址：https://www.pti.com.tw
地址：303035 新竹縣湖口鄉新竹工業區大同路 15 號

（本報告書內呈現之照片，皆取自於力成科技之公司活動或攝影比賽作品。）

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

0.2 前言 經營團隊的話

GRI 2-22

董事長的話

隨著全球產業環境快速變遷，AI 人工智慧的蓬勃發展、國際貿易衝突的加劇，以及地緣政治局勢的高度不確定性等，已成為企業營運與長期布局不可忽視的挑戰。2025 年，對力成科技而言是一個「樂觀與不確定並存」的關鍵年度，唯有具備前瞻視野與韌性思維，才能在動盪環境中穩健前行。因應產業結構與外部環境的轉變，我們以數位轉型為核心策略，推動組織調整與營運設施建構，全面提升生產效率與決策韌性，強化組織因應變局的能力。

作為全球半導體封裝測試產業鏈的重要一環，力成科技在高度變動的市場中持續穩健經營，積極拓展新客戶、開發多元化新產品，並持續投入先進封裝技術的研發與製造，以鞏固核心競爭力。我們秉持「社會責任、穩健成長、永續經營」的理念，在追求營運績效的同時，持續擴大對產業、社會與環境的正向影響。

半導體產業正迎來高速運算、AI 人工智慧與異質整合的新一波成長動能。力成科技深耕記憶體領域，並積極布局先進封測技術，在矽穿孔 (TSV)、HBM、FOPLP 及 2.5D/3D 異質整合等關鍵技術上取得具體成果。透過強化專業團隊、深化供應鏈合作及加大資本投資，我們持續擴充產能、鞏固市場領先地位，為全球數位轉型與新興應用提供穩健支撐。

然而，企業的成長不僅仰賴技術創新，更需健全治理與永續承諾。力成科技持續優化組織架構，提升團隊專業與協同效能，並將環境、社會及治理 (ESG) 深度融入企業策略。我們相信，唯有兼顧環境保護、社會責任與公司治理，才能為利害關係人創造長期價值，並在全球永續浪潮中站穩腳步。

展望未來，力成科技將持續結合企業理念與經營策略，強化競爭力，邁向成為半導體產業最佳經營績效的世界級專業委外封測服務公司。我們將發揮企業影響力，驅動更美好的永續榮景。

董事長

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

執行長的話

2025 年，產業經營環境充滿挑戰：市場瞬息萬變、成本壓力持續攀升，各項挑戰接踵而至。然而，正是在這樣的局勢下，力成科技展現了團隊高度的凝聚力、韌性與責任感。包含力成科技、超豐電子、Tera Probe 及晶兆成的每一位同仁，都在各自崗位上全力以赴，讓公司能穩健前行；同時，客戶與供應商夥伴的信任、支持與緊密合作，也使我們在關鍵時刻能交付品質、守住承諾，並在挑戰中創造佳績。

近年來，力成科技積極強化創新與永續能力。在研發與創新方面，我們持續精進記憶體技術，更深化一級客戶與高階產品的開發布局，並積極推動先進封裝技術與解決方案；同時，我們購置新廠房，打造世界級的製造與研發基地，展現持續投資未來、厚植長期競爭力的堅定決心。

在永續發展面向，力成持續優化公司治理能力，並逐步接軌 IFRS 國際財務報導準則，確保營運狀況與永續執行成果透明揭露，以回應利害關係人的期待。在環境保護上，我們每年完成溫室氣體盤查，並為邁向 2050 年淨零目標，已由董事會決議成立特殊目的公司（SPV），投入再生能源相關投資；同時，力成亦積極倡議 TNFD，承諾從自身營運做起，嚴格控管材料不含有害物質，並攜手供應商與合作夥伴，共同支持生物多樣性維護與森林保育，以降低對自然環境的衝擊。面對人才短缺的挑戰，力成運用 AI 技術推動數位轉型，並持續投入學用接軌及偏鄉教育扶助，培育科技人才，促進社會共榮。依據 2025 年企業永續評鑑（CSA）結果，力成首度入選 S&P Global 永續年鑑，充分展現長期深耕永續發展的成果。

展望未來，我們深知前方仍將充滿挑戰與機會，力成科技將秉持初衷，擘劃 AI 數位化與永續發展並進的雙軸轉型方向，攜手員工、客戶與合作夥伴，在品質、服務與創新技術的堅實基礎上，共同迎接挑戰，為永續未來貢獻心力。

執行長

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

ESG 短中長期計畫

力成正視企業永續發展的重要性，秉持環境永續（Environmental）、社會共融（Social）及公司治理（Governance）三大 ESG 主軸，擘劃企業營運之短、中長期計畫，成為永續未來的實踐者。

	短期計畫（至 2026 年）	中長期計畫（2030 年及以後）
環境面	■ 逐步提升再生能源使用比例，以銜接至 2030 年 15% 使用目標 ■ 節約用電，用電量較 2025 年節省 1.5% ■ 持續推動減碳措施，確保 2030 年達成 15% 減排目標 ■ 切割研磨製程回收水系統效益達 85% ■ 非有害廢棄物回收率 >85% ■ 完成 TNFD 自然相關依賴性、衝擊性、風險與機會識別，並出具 TNFD 主題報告	■ 2030 年再生能源使用比例提升至 15%，持續推動能源轉型，2050 年 100% 採用再生能源 ■ 2030 年碳排放量降低 15%，作為邁向 2050 淨零排放的基礎 ■ 持續提升水資源使用效益 ■ 非有害廢棄物回收率 >90%
社會面	■ 足額進用身心障礙人士及提高弱勢團體之聘僱率 ■ 透過 GOLF 學用接軌聯盟，實踐青年培力，促進產業與學校間的連結 ■ 廠區施行 RBA 有效性驗廠稽核，稽核結果皆 >180 分（低度風險）	■ 持續投入照顧弱勢團體，並設立獎助學金鼓勵學子上進 ■ 建立穩定人才來源，與新竹地區學校建立長期實習合作關係 ■ 招募及培養優秀人才，持續提升公司人力資本與競爭力 ■ 打造友善、幸福的 DEI 職場、溝通零距離的工作環境
經濟治理面	■ 完成氣候變遷、營運持續、資安、環境危害及作業安全、勞工人權等風險識別；並彙報於永續發展暨風險管理委員會 ■ 運行 ISO 37001 反賄賂管理系統，並完成年度追蹤稽核 ■ 執行全員年度從業道德訓練 100% ■ 持續對人員進行法規遵循之訓練與宣導，強化法治素養 ■ 湖口廠（3E 廠）啟用	■ 提高自動化設備之投資，加速生產線自動化，降低人力依賴 ■ 建立綠色永續供應鏈，要求供應商落實符合性調查、減少碳排放等 ■ 竹科五廠（12 廠）啟用

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

0.3 前言 肯定與榮耀

獲選標普全球永續年鑑

- 首度入選 2026 年 S&P Global 永續年鑑

獲選社會責任型指數成分股

- 臺灣就業 99 指數成分股
- FTSE4Good 臺灣指數公司臺灣永續指數
- FTSE 新興市場 ESG 指數成分股

入選《Newsweek》2025 年全球最值得信賴企業榜單

榮獲新竹縣工業會育才卓越獎

協助進用退除役官兵任職，獲國軍退除役官兵輔導委員會肯定

榮獲「GCSA 全球企業永續獎」及「TCSA 台灣企業永續獎」八獎項殊榮

- Sustainability Reporting Award: Bronze Class
- Best Practices Award: Excellent Class
- 永續報告 - 電子資訊製造業 - 第一類白金級
- 永續綜合績效 - 台灣百大永續典範企業
- 永續單項績效 - 人才發展領袖獎
- 永續單項績效 - 人權實踐與發展領袖獎
- 永續單項績效 - 創新成長領袖獎
- 永續單項績效 - 職場福祉領袖獎

Sustainalytics 企業 ESG 風險評等「低風險」— 半導體業

4 廠區榮獲責任商業聯盟 (RBA) 頒發之首選工廠獎 (Factory of Choice Award, FOC) 肯定

- 新埔廠 (1 廠)、竹科一廠 (8 廠)、文化一廠 (9 廠) 及新興廠 (10 廠)

協助園區事業安全衛生輔導，獲國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局表揚

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

0.4 前言 2025 焦點報導

永續是目標、是願景、更是當責的企業使命
力成將具體實踐與持之以恆的毅力化為永續行動力
讓我們齊心邁進，聚焦力成在 ESG 的踏實作為！

發揮核心職能，陪伴社會一起前行

有些孩子，放學後走回家的路很長；有些學校，在教育資源的地圖上顯得特別遙遠。力成科技相信，真正的社會共融是讓這些距離被溫柔地縮短。自 2018 年起，力成走進苗栗縣大南國小；2019 年起，又與新竹縣清水國小攜手合作，這些年來，我們用穩定而不張揚的陪伴，與兩所偏鄉小學一起走過少子化、資源不均與環境變遷所帶來的挑戰，也一起看見孩子慢慢成長具自信的模樣。

一個週三下午，讓學校留下孩子

在苗栗大南國小，每個週三下午，校園裡總是特別熱鬧。多元才藝社團在操場、教室間展開，孩子們在音樂、藝術與探索中，找到屬於自己的舞台。對許多孩子而言，這不只是課後活動，而是一段被期待、被陪伴的時光。

在新竹縣清水國小，同樣從「週三課後多元社團課程」開始。這所位於新埔鎮與桃園市交界的小學，曾因少子化與人口外移，一度面臨裁併危機。力成科技教育基金會在關鍵時刻挹注教育資源，穩定學生人數，也支持學校發展結合地方文化特色的課程，讓偏鄉教育重新被看見。

共融教育，不只是一句理念

與兩所學校的長期合作中，自然探索、文化體驗、體育運動等多元課程逐步成形，孩子們在課堂之外，學會嘗試、合作，也慢慢建立起對學習的信心。力成不只提供資源，更鼓勵員工志工持續走進校園。當孩子開始主動分享、勇於表達，我們知道，這些看似日常的陪伴，已在孩子心中累積面對未來的力量。

讓科技與世界，一起走進校園

除了多元學習，力成也將科技教育帶進偏鄉校園。透過科學課程與參訪體驗，孩子們第一次近距離接觸科技世界，眼睛閃爍著好奇與期待。這些經驗，或許尚未決定未來的方向，卻為孩子保留了「選擇的可能」。2025 年，力成與清水國小共同簽署合作備忘錄，承諾將持續深化多元社團與科技教育，結合企業資源回應地方需求，讓偏鄉教育的支持不只是延續，而是持續成長。

小校的堅持，匯聚成共融的力量

清水國小目前全校學生約 30 人，卻發展出閱讀、自然與生態體驗、英語等特色課程，並在各類學藝競賽中屢獲佳績；大南國小也在長期陪伴下，讓孩子在藝術與學習中找到自信。這些成果，來自師長的用心、社區的支持，以及企業長期不間斷的投入，這證明了，每一所學校、每一個孩子，都能有無限的可能。

把共融，留在孩子的日常裡

力成科技相信，教育是能縮短差距的力量。我們將社會參與視為企業責任的自然延伸，從本業出發，讓專業成為溫柔而長久的力量，透過長期陪伴，我們讓偏鄉孩子不因出生地而受限，也讓學校在困境中仍保有前行的勇氣。未來，力成將持續走進更多需要的地方，秉持「取之社會，用之社會」的初心，陪伴孩子安心學習、自在成長，與社會一起變得更好。

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

焦點報導

FOPLP 技術亮點，以效率定義永續

先進封裝在低碳製造中的角色與實踐

隨著人工智慧、高效能運算及高速通訊應用快速發展，半導體產業對於封裝技術的需求已不再侷限於尺寸微縮，而是同時涵蓋提升效能、能源效率與整體製造永續性。先進封裝作為連結前段晶圓製程與系統應用的重要環節，其製程架構與材料選擇，已逐步成為影響產品碳足跡與資源使用效率的關鍵因素。在此背景下，如何在確保技術競爭力的同時，兼顧資源效率與永續發展目標，已成為半導體產業必須面對的重要課題。

力成科技長期投入先進封裝技術之研發與能力建構，於技術規劃初期即同步評估製程效率與資源使用等環境面向，將永續製造理念納入技術發展方向之中。

先進封裝技術平台的效率挑戰

傳統以 12 吋晶圓（300mm wafer）為基礎之扇出型面板級封裝（Fan-Out Panel Level Packaging，FOPLP），雖已廣泛應用於多項產品，惟其圓形幾何結構於實際封裝配置時，仍不可避免產生邊緣之無效區域，影響整體面積利用率。隨著晶片尺寸多樣化與異質整合需求增加，上述結構性限制使單位製程面積所能承載之有效封裝數量受到限制，進而影響材料使用效率與製程資源配置彈性。

在評估既有封裝架構之製程效率與資源使用情形時，力成從 OSAT（Outsourced Semiconductor Assembly and Testing）製造實務角度，檢視製程結構對材料使用與能源配置之影響，作為後續製程優化與技術演進的重要依據。

FOPLP 面板化封裝的技術革新

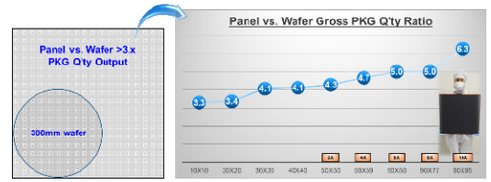
FOPLP 係採用矩形面板作為封裝製程基板，透過平鋪式晶片配置方式，降低邊緣區域浪費，提升單位製程面積之有效利用比例。相較於晶圓封裝，FOPLP 可於單一製程中配置更多晶片單元，有助於改善材料使用效率，並為先進封裝提供更具彈性的製程選項。

在先進封裝技術演進過程中，力成科技從量產可行性與製程效率出發，評估面板化封裝於實際製造中的應用潛力，並關注其對材料使用效率與製程資源配置所帶來的影響，作為推動綠色製造之技術選項之一。

FOPLP 核心技術優勢

FOPLP 技術亮點主要體現在面積利用率提升、封裝結構簡化以及對高效能應用的支援能力。在相同晶片設計條件下，Panel 封裝有助於提升單位製程面積的產出效率，提升規模經濟，並降低單顆產品於封裝階段所分攤之材料與能源使用量。

於製程整合與量產導入階段，力成除了持續強化封裝品質與製程穩定性外，亦同步透過製程優化與提升材料使用效率，逐步降低製造過程中之資源消耗，落實綠色製造之實務作法。



綠色製造創新的永續之路

FOPLP 的發展與國際先進封裝標準化趨勢相符，有助於企業建立可重複、可擴展之製造管理架構，並將技術選擇納入永續製造與風險管理體系中。

綜合而言，FOPLP 不僅是一項封裝技術演進，更是兼顧效能、效率與永續發展的重要製程方向。力成科技持續將先進封裝技術發展、製程效率與環境考量納入營運管理架構中，透過制度化與持續改善機制，支持企業於技術創新與永續製造間取得平衡。

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

焦點報導

建構資訊安全防護網

隨著 2025 年全球半導體供應鏈邁入高度自動化與 AI 整合的新紀元，力成作為封測領域的關鍵樞紐，深知資訊安全不再僅是技術支援，而是企業永續經營的核心競爭力。面對日益精密的資安威脅，我們於 2025 年執行資安系統內部稽核，並全面通過「ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統」轉版驗證，將最新的資安管理納入治理範疇，以「行為防禦」與「系統加固」為雙核心目標，致力於為客戶構築嚴密的資產保護體系。

資安治理與政策

為體現力成對資訊安全治理的承諾，我們於 2016 年成立「資訊安全委員會（Information Security Committee）」作為統籌全公司資安戰略與維運的核心任務組織，負責貫徹資訊安全管理系統（ISMS）之建置、執行與持續改善，並定期向永續發展暨風險管理委員會及董事會報告資安治理績效、全球威脅趨勢及風險應對概況，確保資安決策與企業營運目標能一致。

董事會治理與督導

治理

- 董事會定期審視資安運作及風險與機會
- 永續發展暨風險管理委員會定期向董事會報告資安防護與管理措施

督導運行

各部門、IT → 資訊安全委員會 → 永續發展暨風險管理委員會 → 董事會

三重資安防護

資安防線	組織	成員	任務
第三重	永續發展暨風險管理委員會	兩位獨董及一名董事	重大資安事件之應對、風險承受及督導，落實企業永續
第二重	資訊安全委員會	資安治理代表、IT 資安專責人員、法務、稽核及各單位資安種子人員	擬定資安政策、落實資安措施、資安風險評估、稽核與系統維護、危機應變，定期向永續發展暨風險管理委員會彙報
第一重	各部門、IT	所有單位、資訊管理處	負責執行各項 IT 系統、資訊化日常作業、資訊管理及設備維護等，異常事件向資訊安全委員會通報

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

資訊安全政策

- 確保本公司相關業務資訊之機密性，防止本公司敏感資訊及客戶個人資料外洩與遺失。
- 確保本公司相關業務資訊之完整性與可用性，以正確執行本公司作業與各項業務。

資安防護八大核心維度

為了構築堅實的資訊安全防護網，力成採取「主動防禦、動態治理」策略，透過嚴謹的管理審查、多層次的內部稽核與動態風險評鑑機制，將資安防護落實於八大核心維度，確保公司、客戶及合作夥伴的資訊資產獲得謹慎的守護。

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

資訊安全治理成果

力成持續投入資源於資訊安全相關領域，2025 年在推動資通訊安全的主要成效有：

網路安全管控

建構多層次邊界防護與船艙式隔離架構、網路隔離、網際網路瀏覽保護、自動偵測網路威脅、威脅告警自動阻擋等

- ✓ 所有廠區的網路實體隔離與邏輯分段
- ✓ 100% 異常流量攔截率

資產與資料管理、保護

落實資料分類分級與資料生命週期管理，結合靜態與傳輸加密技術，確保核心智慧財產（IP）與客戶數據之機密性及完整性

- ✓ 100% 核心技術文件自動加密
- ✓ 執行 12 個關鍵系統復原演練

電腦安全防護

強化端點偵測與回應 (EDR) 系統，實施嚴格的設備合規檢核與自動化管理，預防惡意軟體入侵與滲透

- ✓ >500 台核心伺服器佈署威脅偵測應變監控
- ✓ 完成 12 次重大作業系統安全漏洞修補

資安事件回應與管理

維運全天候資安監控中心 (SOC)，精進資安事件通報與應變程序，並透過情境模擬演練提升事故復原效率

- ✓ 完成廠區資安事件演練
- ✓ 持續投保資安保險，降低資安事故風險

供應鏈安全

強化供應商與承攬商的資安資質審核，建立供應鏈風險管理平台，確保合作夥伴具備同等水平的防護能力

- ✓ >28 家供應商，完成資安評鑑
- ✓ 達 85% 供應商比例，符合 5 項以上資安關鍵要求

資安評鑑與風險管理

執行資安風險評鑑與自動化資安關鍵績效指標評測

- ✓ 第三方資安風險評核結果達 96 分
- ✓ ISO/IEC 27001:2022 轉版驗證通過

應用程式安全

將資安檢測整合至開發流程（DevSecOps），實施原始碼掃描（SAST）與動態測試（DAST），確保軟體具備原生安全特質

- ✓ 完成 65 位系統開發工程師應用程式開發安全訓練
- ✓ 系統開發工程師應用程式安全訓練完訓 100%

人員資安培訓與管理

深化全員資安文化，辦理情境式社交工程演練與多層次資安訓練，並將資安教育納入年度法規遵循課程，連結員工績效考核，提升從高層到一般人員的數位防禦意識

- ✓ < 3% 釣魚連結點擊率維持低點
- ✓ 23,622 人次完成資安訓練課程
- ✓ 100% 對高風險者進行複訓
- ✓ < 24 小時進行離職、調職的帳號與實體存取權限調整

目錄

0 前言
0.1 關於報告書
0.2 經營團隊的話
0.3 肯定與榮耀
0.4 2025 焦點報導
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

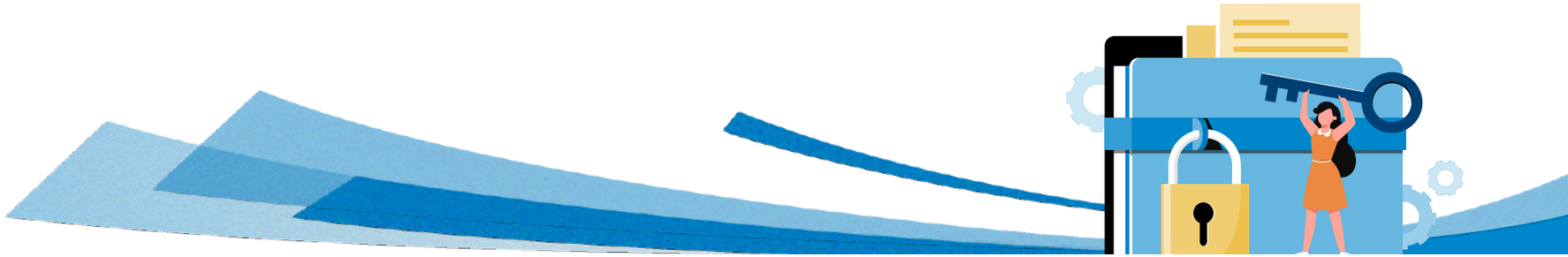
資訊安全事件應變與成果

力成建立了完善的資安事件應變措施，並透過以下方式確保員工清楚知道如何應對：

資安事件應變措施	說明
事件通報系統	落實嚴謹的資安通報系統，有效管理資安事件並強化審核流程，確保客戶資料及公司機密受到嚴密保護
資安事件應變手冊	提供所有員工易於理解的應變手冊，說明各種資安事件之情狀描述、通報流程及處理步驟等，迅速、有序復原
緊急聯絡管道	建立 24 小時緊急聯絡管道，包括資安事件應變小組聯絡方式，確保在任何時間都能及時通報
設定情境演練	每年定期舉辦資安事件情境演練，模擬各種可能的狀況，如網路攻擊、資料外洩等，讓員工熟悉應變流程及快速復原

近年來，我們在資料洩漏、資安或網路安全事件，以及涉及客戶資料的資安事件上，均保持零事故紀錄。

資安事件類別	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
資料洩漏事件數	0	0	0	0
違反資安或網路安全事件數	0	0	0	0
涉及客戶資料之資安事件數	0	0	0	0



目錄

0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

1 永續經營

1.1 關於力成 20
1.2 永續管理架構 23
1.3 利害關係人議合 26
1.4 重大主題分析 28
1.5 永續發展目標實踐 36

「永續經濟活動」評估與資訊揭露

金管會於 2022 年底發布《永續經濟活動認定參考指引》，並於 2024 年 12 月公布第二版，參考歐盟永續分類標準架構，旨在推動綠色金融整合，加速企業邁向淨零轉型。第二版指引鼓勵企業自願揭露其經濟活動是否符合指引，以六大環境目標作為認定基礎。

1. 氣候變遷減緩
2. 氣候變遷調適
3. 水及海洋資源的永續利用與保育
4. 轉型至循環經濟
5. 污染預防與控制
6. 生物多樣性保育及復育

力成科技從事半導體封裝與測試業務，依據《永續經濟活動認定參考指引》第二版，屬於「一般經濟活動」項下之半導體產業範疇，具備適用性。力成科技自願揭露該項經濟活動之符合情形，並依指引所列三項認定條件進行內部檢核與評估，以強化永續管理機制。

經衡量與評估結果顯示，力成科技經濟活動之符合情形及永續程度皆為「符合」，詳述如下：

《永續經濟活動認定參考指引》符合度評估

衡量方式	評估結果	說明
條件 1 對任一環境目的有實質貢獻	符合	力成科技落實溫室氣體盤查與減量，並取得 ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 46001、ISO 50001、Sony GP 及 QC080000 等證書
條件 2 對六項環境目的未造成重大危害	符合	未有因違反氣候變遷因應法或環境相關法規造成重大裁處或危害
條件 3 對社會保障未造成重大危害	符合	未有因違反聯合國人權相關公約及國內勞工相關法規造成重大裁處或危害

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

1.1 關於力成

1.2 永續管理架構

1.3 利害關係人議合

1.4 重大主題分析

1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

目錄

0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

1.1 永續經營 關於力成

GRI 2-1、GRI 2-6

1.1.1 公司簡介

力成科技自 1997 年成立以來，持續專注於半導體封裝與測試技術創新，並積極履行企業公民責任，與利害關係人保持良好互動，共同追求永續未來。力成營運據點位於台灣，共設有 10 個廠區；所屬集團全球工廠總數達 21 座，據點遍佈台灣與日本。憑藉先進技術、世界級廠房提供可靠且高效的品質與服務，深受全球客戶信賴。

2025 年是力成科技令人振奮的一年，我們攜手走過了許多重要的里程碑。憑藉員工的齊心協力與持續投入，公司在記憶體封測領域持續鞏固領先地位，並全力推進先進封測技術的開發與製造，展現產業韌性與競爭力。

本年度報告書主題「同心共成 United We Achieve」，象徵我們承先啟後、凝聚力量，與員工及利害關係人攜手邁向共同目標。這份精神不僅體現在技術精進與品質提升，更展現在團隊合作與共識凝聚。我們將繼續邁進永續旅程，在環境、社會及經濟治理三大面向精益求精，期許發揮影響力，攜手利害關係人共創繁榮與美好的未來。
（了解更多力成科技資訊，請參閱力成科技官方網站。）

公司名稱	力成科技股份有限公司
成立時間	1997 年
總部位置	台灣新竹產業園區（新竹縣湖口鄉新竹工業區大同路 10 號）
公司所有權性質與法律形式	1997 年 5 月在台灣設立股份有限公司，於 2004 年 11 月正式在臺灣證券交易所掛牌上市（股票代號 6239）
主要服務範圍	涵蓋晶圓凸塊、針測、IC 封裝、測試、預燒至成品以及固態硬碟封裝的全球出貨
資本總額	資本總額 100 億元，實收資本額 75.91 億元
員工人數	12,735 人（集團人數 18,920 人）

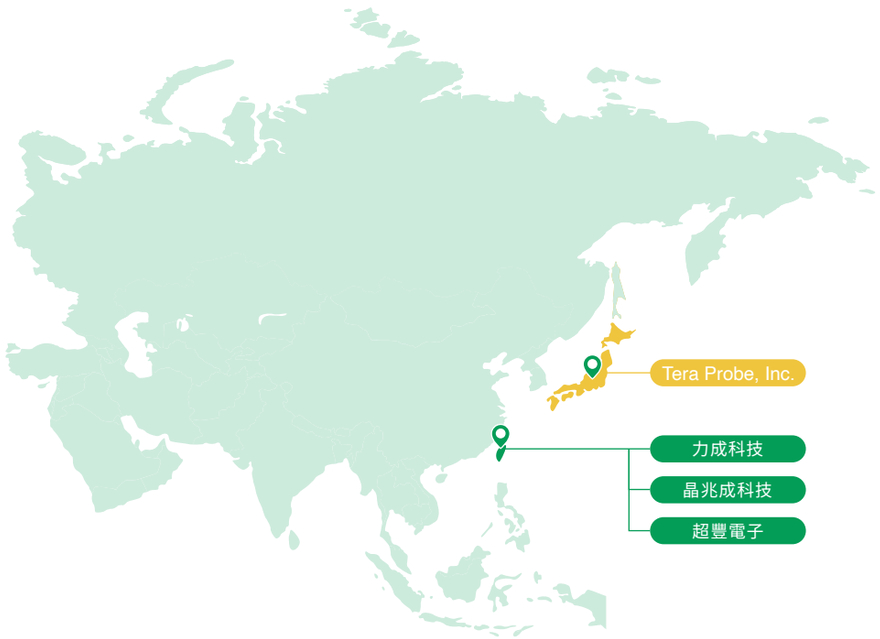
力成大事紀

- 1997 年 力成科技股份有限公司正式成立
- 1999 年 蔡篤恭先生接任董事長
- 2000 年 設立新埔廠（1 廠）
- 2003 年 設立湖口廠（2 廠）
- 2004 年 股票於臺灣證券交易所掛牌上市，股票代號為 6239
- 2006 年 設立大同廠（3A 廠）
- 2008 年 與日本 Tera Probe, Inc. 共同投資設立「晶兆成科技」
- 2010 年 設立竹科一廠（8 廠）
- 2012 年 正式入主超豐電子股份有限公司
- 2013 年 大同廠（3C 廠）落成啟用
- 2015 年 加入責任商業聯盟（RBA）會員
- 2016 年 設立文化一廠（9 廠）

目錄

0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

營運據點



日本

Tera Probe, Inc.

台灣

力成科技

晶兆成科技

超豐電子

力成科技廠區分佈

新埔廠 (1廠)

湖口廠 (2廠)

大同廠 (3A廠)

大同廠 (3C廠)

大同廠 (3D廠)

竹科一廠 (8廠)

文化一廠 (9廠)

新興廠 (10廠)

竹科二廠 (11廠A)

竹科三廠 (11廠B)

2017 年
- 公開收購 Tera Probe, Inc. 成為最大股東
- 設立力成科技日本合同會社
- 設立大同廠 (3D 廠)

2018 年
新興廠(10 廠)
啟用

2019 年
- 竹科二廠 (11 廠 A) 啟用
- 設立 5G 射頻 (Radio Frequency, RF) 研發實驗室

2020 年
- 提供 CIS CSP 的 TSV 先進封裝技術解決方案
- 提供先進系統級模組封裝 SiP／SiM 技術解決方案

2021 年
竹科三廠(11 廠 B)
啟用

2022 年
大同廠 (3D 廠)
C 棟新建工程啟動

2023 年
大尺寸 FCBGA 及 CIS
CSP 取得認證並量產

2024 年
鳳山廠新建
工程啟動

2025 年
- 鳳山廠正式啟用，承租予晶兆成 P3 廠區使用，強化集團資源整合與產業布局
- 取得湖口區廠房，規劃設立新廠區 (3E 廠)

目錄

0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

1.1.2 六大資本與價值創造

面對全球半導體產業的高度競爭與快速變化，力成以六大資本為基礎，透過持續投資研發、人才培育、供應鏈合作與環境永續，打造兼具韌性與創新的價值創造模式，展現對產業與社會的承諾，為利害關係人帶來正向影響。

六大資本彼此相互支撐，形成完整的價值創造循環：財務資本提供穩健基礎，人力資本驅動創新，智慧資本保障技術優勢，製造資本提升產能與品質，自然資本確保環境永續，社會資本凝聚合作與信任。透過這些資本的協同運作，力成持續創造環境、社會及經濟治理三大面向的價值。

投入六大資本		創造價值	產出（2025 年重點績效）	
財務	力成科技用於提供產品製造及服務的財務能力	支撐技術創新與市場拓展	經濟治理面	■ 每股盈餘 (EPS) 為 7.48 元 ■ 合併營收為新台幣 749.29 億元 ■ 2025 年股東權益報酬率 11.89%
智慧	力成科技所擁有的知識類無形資產，如智慧財產權、專利等，包括組織內的研發技術能力及製程技術能力	強化技術領先與智財保護	經濟治理面	■ 2025 年獲證專利數量 30 個 ■ 完成 CPO（共同封裝光學）技術開發與驗證，預計於 2026 至 2027 年間開始放量交貨 ■ 大尺寸 FCBGA、SiP／SiM 取得認證並開始量產 ■ 完成高疊片 (24 晶片於一封裝體內) 記憶體封裝之產品開發與驗證並將於 2026 年導入量產
製造	力成科技確保產品品質穩定性與高效的產能以符合客戶需求，如廠房設置及設備	提升產能效率與品質	經濟治理面	■ 提升扇出型面板級封裝 (FOPLP)、影像感測 (CIS) 良率提升與放量生產 ■ 加速高階邏輯產品認證及生產 ■ 提供 CoWoS-liked 先進封裝供客戶選擇
自然	力成科技用於生產製造的環境資源與流程，如能源、水資源及廢棄物管理等	降低環境衝擊、推動永續	環境面	■ 減少用電量 20,255,665 kWh (以自行預估方式計算) ■ 非有害廢棄物回收率達 97.8% ■ 切割研磨製程回收水系統回收率 88.30%
人力	力成科技員工執行業務的知識技能、經驗及對力成科技的認同	建立專業團隊與組織韌性	社會面	■ 教育訓練總時數 1,668,775.5 小時 ■ 新進員工數共 3,066 人 ■ 2025 年員工總數為 12,735 人
社會	力成科技與利害關係人間的關係，以及為提升福祉而共享資訊的能力，包括彼此的信任與合作意願及力成享有的聲譽	建立信任與共享價值	社會面	■ 統計至 2025 年 12 月，聘僱身心障礙員額數為 129 名，新聘 43 位身心障礙員工 ■ 弱勢族群聘用 177 人 ■ 進用產學實習生 43 人 ■ 社會投資總金額合計為新台幣 3,190,651 元

註：上述資訊除財務績效為合併財報資訊外，其他的資訊揭露皆以力成科技為主。

目錄

0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

1.2 永續經營 永續管理架構

GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-14、GRI 2-22

1.2.1 永續發展政策與核心面向

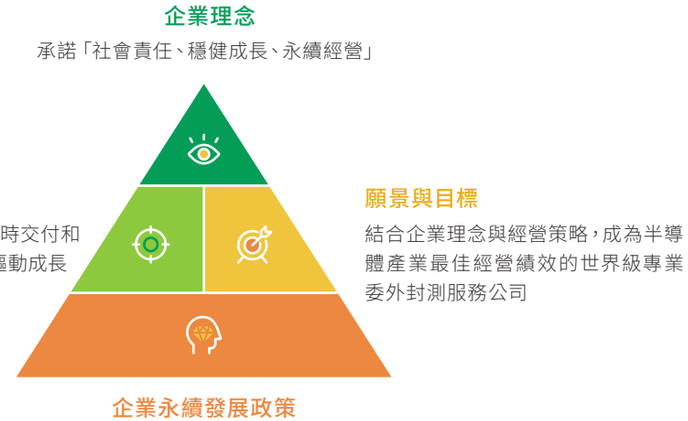
力成將永續發展視為企業經營的重要核心，並以企業理念為根本，結合經營策略、願景與目標，逐步形塑永續發展政策，建構一致且完整的永續管理架構。公司以董事會為永續治理最高層級，透過由上而下之治理機制，確保永續發展方向融入核心本業及營運決策。

透過「一個核心：公司治理」及「六個面向：股東權益、客戶服務、供應鏈合作、員工福祉、社會參與、環境保護」，系統性推動各項永續工作，並與聯合國永續發展目標（SDGs）指標相互呼應。

在永續發展架構下，力成秉持以下管理方針推動各項永續作為：

- 制定當責性的行動方案以降低對社會和環境的負面影響。
- 建立開放、準確、透明、公平與及時的方式向所有利害關係人溝通。
- 積極社區參與，促進經濟、環境及社會的發展，以達到企業永續經營。

永續方向與制度基礎 → **永續發展管理方針與推動面向**



目錄

0 前言

1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

1.2.2 永續治理與組織運作

力成將永續發展納入整體營運策略與風險管理架構中，並由董事會負最終監督責任，定期檢視永續相關議題之推動情形，確保其與公司長期發展方向及風險管理原則維持一致。

董事會與功能性委員會督導職能

為持續精進永續治理機制，本公司於 2025 年 11 月經董事會決議，將原「風險管理委員會」更名為「永續發展暨風險管理委員會」，作為董事會轄下之功能性委員會。該委員會由 2 位獨立董事及 1 位董事組成，主要負責督導公司永續發展、氣候變遷、人權及整體風險管理等相關議題。委員會定期向董事會報告永續推動進度及重大議題分析，並就相關策略方向、目標設定與執行情形進行檢視，同時督導管理階層推動各項措施，以提升公司永續治理之透明度與有效性。

永續發展管理室職責

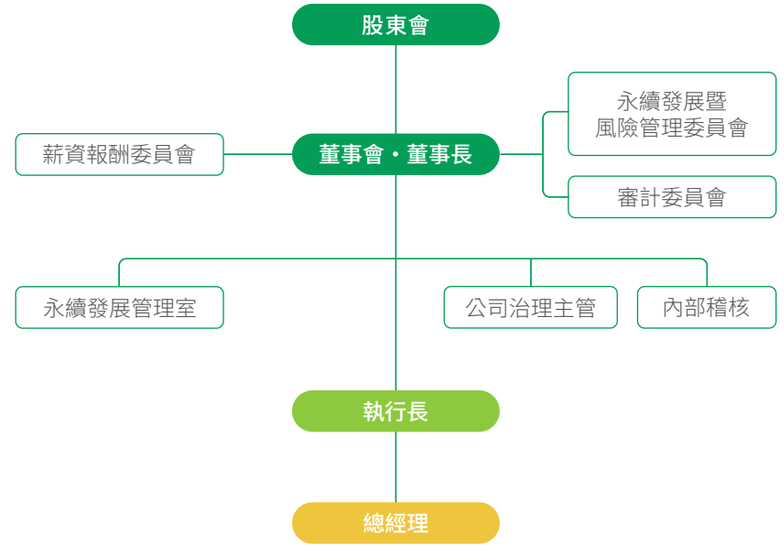
為推動企業永續發展並持續完善相關管理機制，本公司於 2014 年設立「企業社會責任室」，並於 2022 年更名為「永續發展管理室」，隸屬董事會，作為永續發展之專責單位。該單位由永續發展管理部負責日常運作，主要職責包括研擬永續相關政策、制度及管理機制，彙整各單位永續執行情形，並定期提供永續發展暨風險管理委員會及董事會審視，以協助董事會掌握永續推動整體進度，作為決策與持續精進之參考依據。

永續發展執行委員會運作機制

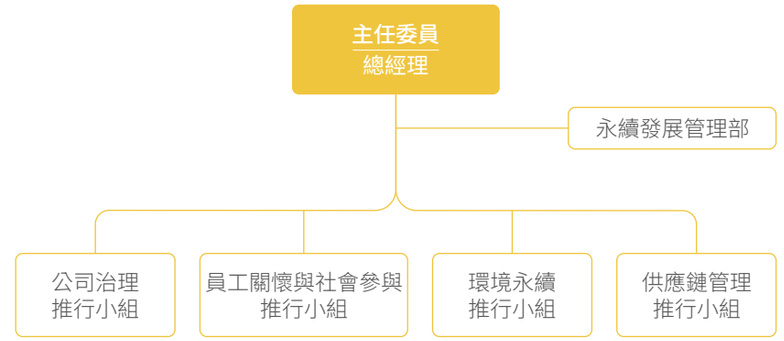
本公司於 2016 年成立「企業社會責任委員會」，並於 2022 年更名為「永續發展委員會」，2026 年進一步調整為「永續發展執行委員會」，並將其置於「永續發展暨風險管理委員會」之下，作為統籌推動永續發展相關事項之執行單位。該委員會下設四個推行小組，分別為「公司治理」、「員工關懷與社會參與」、「環境永續」及「供應鏈管理」，由永續發展管理部負責整體協調與運作，並每季定期召開會議，檢視各項工作推動情形。

2025 年度共召開 4 次會議，討論議題涵蓋永續管理制度、業務推動情形、內部管理檢視及外部驗證等事項，並將相關成果回饋至公司永續策略之調整與精進，以持續回應各利害關係人（包括股東／投資人、客戶、供應商／承攬商、員工、政府機關、非營利組織、社區及媒體）之關注議題。

永續發展管理室組織架構



永續發展執行委員會組織架構



目錄

0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

1.2.3 永續發展歷程

力成科技積極推動和落實企業永續之發展：

2013

2013.4.30
董事會通過「誠信經營及從業道德守則」，規範相關人員從事商業活動過程中應遵循公司的誠信及從業道德政策，以建立誠信經營之企業文化

2013.11.8
董事會通過「企業社會責任實務守則」，以落實企業社會責任政策並促進經濟、環境及社會之永續發展

2014

2014.8.1
- 成立「企業社會責任室」為專責單位，負責企業社會責任政策的擬訂及計畫的落實與執行
- 依據「全球永續性報告指南第 4 版」，首次編製發行「企業社會責任報告書」

2015

2015.2.9
「企業社會責任室」組織改為直屬董事會，每年向董事會報告

2015.4.20
加入責任商業聯盟（RBA），成為會員

2016

2016.1.5
成立「企業社會責任委員會」，下設有 RBA（責任商業聯盟）行為準則、SA8000（社會責任管理系統）、BCM（企業營運持續管理）三個任務推行次委員會

2016.12.15
通過 SA8000（社會責任管理系統）驗證

2017

2017.8.9
成立「財團法人力成科技教育基金會」

2019

2019.11.30
通過SA8000（社會責任管理系統）Renewal 稽核

2020

2020.9.25
導入 ISO 37001 反賄賂管理系統

2021

2021.5.7
成立風險管理委員會

2021.11.30
通過 ISO 37001 反賄賂管理系統驗證

2022

2022.3.10
董事會通過「企業永續發展實務守則」與「誠信經營及從業道德守則」修訂議案，「企業社會責任室」同步更名為「永續發展管理室」

2022.11.30
通過 SA8000（社會責任管理系統）Renewal 稽核

2023

2023.11.3
調整永續發展委員會運作組織，下設有「公司治理」、「員工關懷與社會參與」、「環境永續」、「供應鏈管理」四個推行小組

2024

2024.11.8
董事會通過《永續資訊之管理作業辦法》，永續資訊管理納入內部控制制度

2024.11.30
通過 ISO 37001 反賄賂管理系統重新驗證稽核

2025

2025.11.7
董事會決議將「風險管理委員會」更名為「永續發展暨風險管理委員會」，並通過「企業永續發展實務守則」與「永續資訊之管理作業辦法」修訂案

目錄

0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

1.3 永續經營 利害關係人議合

GRI 2-29

在踐行永續的過程中，力成重視利害關係人的期待與需求，仔細聆聽、蒐集每一位關注力成者的心聲。我們積極透過多元的溝通管道與利害關係人保持良好及暢通的交流，令其關注的議題資訊得以透明、及時與完整呈現，詳情請參閱本報告書「8.6 利害關係人社群溝通平台」章節。

1.3.1 利害關係人鑑別

由永續發展管理部召集相關單位組成「永續發展推行小組」（成員包括財務、採購、環安、廠務、人力資源、品質、智財、業務、研發等單位），遵循 AA1000 SES（Stakeholder Engagement Standards, SES）標準之五大原則進行利害關係人鑑別。經審視後，力成依據可能因營運衝擊而受影響，或對企業永續發展績效具高度關切之團體或個人，維持聚焦於六大主要利害關係人類別，包括：股東／投資人、員工、客戶、供應商／承攬商、政府機關及社區團體。

1.3.2 利害關係人溝通

利害關係人	對力成的意義	關注議題	溝通方式及頻率	2025 年溝通成果
股東／投資人	股東、投資人的支持為力成提供穩定資金來源，是力成科技持續提升永續治理的堅強後盾	■ 公司治理 ■ 經濟績效 ■ 勞資溝通 ■ 人權維護	每年 召開股東會 每季 公開發布財務報告 每季 召開法人說明會 不定期 發言人及投資人關係部門 不定期 公司官網	■ 召開年度股東大會與 4 次季度法人說明會，並參加超過百次機構投資者會議，進行環境、社會、經濟治理等議題溝通 ■ 於公司官網投資人關係專區揭露財務暨營運報告資訊 ■ 配合金管會完成公司治理評鑑作業
員工	員工是力成科技的核心動力，我們營造友善的工作環境、關懷照顧員工，令其發揮潛能與公司共同成長	■ 職業健康與安全 ■ 勞資溝通 ■ 人權維護	常設 電子信箱 每季 職工福利委員會 每季 勞資會議 每季 職業安全衛生委員會 每季 力成園地季刊 每月 員工意見調查（抽樣） 每月 座談會／意見交流會 不定期 電子平台及公司公告 不定期 提案改善制度 不定期 員工心理諮商與輔導	■ 舉辦超過 88 場座談會／意見交流會，包括新進員工 72 場、移工月會 12 場及例行性勞資會議 4 場 ■ 員工申訴正式成案案件數共 37 件，所有申訴案件 100% 完成結案 ■ 持續透過健康環境營造、健康風險監測及健康促進管理，守護員工健康及工作生活平衡 ■ 執行產業薪酬調查，並提供具有競爭力之績效導向差異化薪酬福利（含獎金、員工酬勞）

目錄

0 前言

1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

利害關係人	對力成的意義	關注議題	溝通方式及頻率	2025 年溝通成果
客戶	力成傾聽客戶需求，透過不斷創新提供高品質服務，成就客戶目標，彼此共同成長	■ 職業健康與安全 ■ 人權維護 ■ 人才吸引與留任	每年 客戶滿意度調查 不定期 業務會議 不定期 客訴管理制度 不定期 客戶稽核	■ 客戶滿意度為 4.0 分 ■ 完成社會責任類稽核共 52 次 ■ 完成營運持續管理 BCM/BCP 風險管理類稽核共 33 次
供應商／承攬商	供應商與承攬商是力成營運的重要夥伴，對生產、服務影響深遠，彼此持續精進與深化合作關係，實現永續管理模式	■ 資訊安全與隱私權 ■ 職業健康與安全 ■ 人權維護	每年 供應商／承攬商稽核 每年 供應商／承攬商宣導會 每季 供應商評比 不定期 供應商／承攬商業務會議	■ 完成 43 家供應商稽核，稽核結果皆無高風險廠商 ■ 舉辦永續供應鏈宣導會，推廣永續發展的理念與政策，共計 151 家廠商，188 人參與 ■ 完成供應商賄賂風險暨盡職調查程序，落實社會責任及反賄賂、反貪腐 ■ 完成年度衝突礦產調查，100% 的供應商為非衝突礦產合格廠商，符合力成對衝突礦產管理之要求
政府機關	力成科技遵循政府機關相關規範、積極配合政策施行，藉由透明的溝通與政府的合作互動	■ 能源與氣候變遷 ■ 污染防制 ■ 綠色產品 ■ 職業健康與安全 ■ 人權維護 ■ 人才發展與培育 ■ 社會參與	不定期 公文、電子郵件及會議 不定期 宣導會、公聽會 不定期 發布函令	■ 受國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局邀請，擔任「安全衛生專家平台」成員，協助園區事業安全衛生輔導
社區團體	力成科技與各社區團體互動良善，了解其需求並盡己所能積極整合資源持續回饋社會，提升社會正面影響力	■ 水資源管理 ■ 污染防制 ■ 社會參與	不定期 公司官網 不定期 廠務部門對外窗口 不定期 課程與參訪	■ 員工志工服務時數達 2,208 小時，受益人次達 1,454 人 ■ 推動「封測知識科普化」，與 7 所學校合作、舉辦 9 場半導體職涯講座與企業參訪活動，年度參與人次達 339 人 ■ 深入 11 校辦理產學合作活動，積極培育半導體封測產業人才

目錄

0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

1.4 永續經營 重大主題分析

GRI 2-6、GRI 2-12、GRI 2-14、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 2-29、GRI 3-1、GRI 3-2、GRI 3-3

力成遵循 GRI 準則（GRI Standards）八大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性、可驗證性，透過蒐集、鑑別、排序、確證與檢視五大步驟執行重大主題分析，並藉此盤點公司永續現況以推動各組織持續精進。

我們定期執行利害關係人關注程度蒐集，以有效追蹤永續目標的進展；同時，透過多元的溝通管道蒐集及回應利害關係人的回饋與建議，以確實掌握利害關係人的需求及期待。

1.4.1 重大主題鑑別流程

蒐集

了解組織脈絡

檢視自身的營運活動與商業合作關係，歸納組織營運所涉及的衝擊邊界與涉入程度

利害關係人鑑別

永續發展推行小組透過利害關係人鑑別程序，鑑別出 6 類主要利害關係人，包含股東 / 投資人、員工、客戶、供應商 / 承攬商、政府機關及社區團體

永續議題確認

參酌以下各類議題來源，最後彙整歸納 21 個屬於力成科技的永續議題

- 國際永續標準 (GRI 永續性報導準則、SASB 半導體產業準則、IFRS 永續揭露準則、TCFD 氣候相關財務揭露建議、TNFD 自然相關財務揭露框架)
- 國際評比 / 評鑑關注議題 (DJBICI 道瓊永續領先指數、MSCI ESG 指數、FTSE4Good 環球指數)
- 聯合國永續發展目標 (UN Sustainability Development Goals, SDGs)
- 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則
- 半導體同業關注議題
- 利害關係人議合結果

經濟治理面 9 議題

- 公司治理
- 經濟績效
- 風險管理
- 誠信經營
- 創新與智財保護
- 永續供應鏈
- 客戶服務
- 法規遵循
- 資訊安全與隱私權

環境面 5 議題

- 能源與氣候變遷
- 水資源管理
- 污染防制
- 綠色產品
- 生物多樣性

社會面 7 議題

- 職業健康與安全
- 勞資溝通
- 人權維護
- 人才吸引與留任
- 人才發展與培育
- 社會參與
- 多元與共融

目錄

0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

鑑別	排序	確證	檢視
鑑別衝擊並評估顯著性	排序衝擊優先順序	決定重大主題	溝通與揭露
參照 GRI 永續性報導準則， 並納入歐盟永續發展報告準則 (European Sustainability Reporting Standards, ESRS)「雙重重大性 (Double materiality)」相關原則進行鑑別，透過內部評估及外部利害關係人的參與，了解其關注焦點，以評估及量化每項永續議題的相關衝擊 **正負面衝擊盤點** ■ 永續重大性：盤點公司營運活動與商業關係中對環境、社會及經濟治理造成或促成的實際、潛在的正負面衝擊，並定義衝擊可能發生之型態、位於價值鏈之部位 ■ 營運重大性：檢視永續議題對公司自身營運具重大影響之相關風險評估結果，包含對公司「營收成長」、「客戶滿意」、「員工向心力」、「營運風險」等面向之影響程度 **永續議題調查 （蒐集頻率：每年一次）** ■ 利害關係人關注度：透過線上與紙本問卷調查，由 6 類主要利害關係人評估對永續議題的關注程度，2025 年共回收 1,057 份（249 份：股東／投資人、客戶、供應商／承攬商、政府機關及社區團體；808 份：員工） ■ 組織營運衝擊程度：邀請內部主管與永續發展推行小組成員參與評估，衡量每項 ESG 議題對公司營運的重要性，共回收 20 份 ■ 永續發展衝擊程度：邀請內部主管與永續發展管理部成員參與評估，評估公司營運可能造成各項永續議題的正負面衝擊之影響程度、發生頻率 / 機率，共回收 17 份	分析彙整數據，並依照衝擊顯著性進行各項永續議題之排序 參考營運衝擊結果、利害關係人和專家觀點，以確保整體分析結果客觀性與準確性	經內部討論及審查後，產出年度重大性分析結果，最終確立 12 項重大主題，並繪製重大性矩陣圖。其餘則定義為次要主題，我們亦會持續在永續報告書揭露推動成效 ■ 鑑別流程經第三方查證認可，並將鑑別結果向永續發展執行委員會、董事會呈報並核可 ■ 持續將永續議題中對公司營運具顯著性衝擊之事項，適時納入公司企業風險管理制度及架構中，未來定期檢視 ■ 逐一檢視重大主題對力成科技價值鏈上游、集團營運、下游邊界的影響範疇，並蒐集內部資訊、數據與管理方針 ■ 重大性分析結果將作為公司訂定永續策略藍圖短中長期目標來源之一，確保相關管理方針及目標符合利害關係人之期待	依據 GRI 準則要求，揭露各重大主題報導管理方針、政策承諾、目標、執行成果等相關資訊和數據 將持續蒐集各利害關係人所關注之議題，並檢視重大主題的差異性，以確實掌握利害關係人的需求與期待

目錄

0 前言

1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

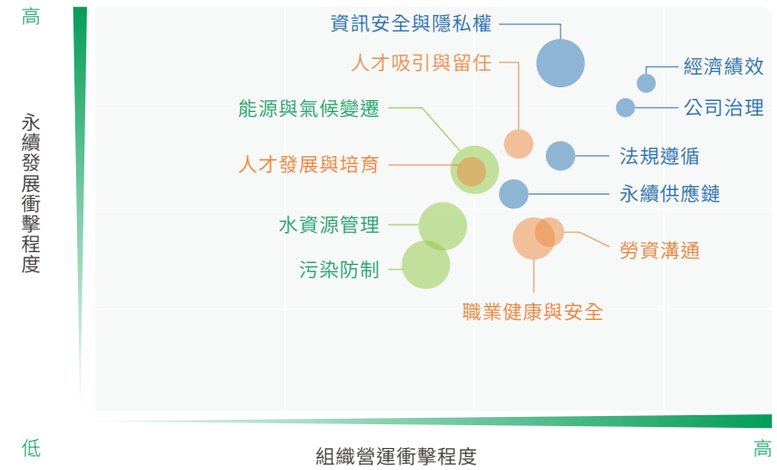
5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

1.4.2 重大主題矩陣圖



重大主題排序

排序	重大主題	排序	重大主題
1	經濟績效	7	勞資溝通
2	公司治理	8	能源與氣候變遷
3	資訊安全與隱私權	9	人才發展與培育
4	法規遵循	10	職業健康與安全
5	人才吸引與留任	11	水資源管理
6	永續供應鏈	12	污染防制

2025 年重大主題共 12 個，重大主題矩陣圖差異說明如下：

重大主題列表

經濟治理面
- 經濟績效
- 公司治理
- 資訊安全與隱私權
- 法規遵循
- 永續供應鏈

環境面
- 能源與氣候變遷
- 水資源管理
- 污染防制

社會面
- 人才吸引與留任
- 勞資溝通
- 人才發展與培育
- 職業健康與安全

重大主題矩陣圖差異說明

2024~2025 年重大主題	年度差異	說明
■ 資訊安全與隱私權	新增經濟治理面重大主題	參酌國際永續標準及永續投資機構等產出新的永續議題
■ 能源與氣候變遷 ■ 人才發展與培育	新增環境面 / 社會面重大主題	重大性增加，2024 年為次要主題
■ 誠信經營 ■ 創新與智財保護（原技術與服務） ■ 人權維護（原勞工人權）	2025 年度調整為次要主題	重大主題顯著性下降，未來我們仍將相關資訊定期揭露於公司年報、永續報告書與公司官網
■ 經濟績效	調整名稱	■ 「營運績效」調整為「經濟績效」 ■ 議題涵蓋內容皆不變

目錄

0 前言

1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

1.4.3 重大主題與價值鏈衝擊邊界

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ◎ 商業衝擊

重大主題	對營運的重要性	回應章節	對應 GRI 特定主題	對應 SASB 準則	衝擊邊界與涉入程度			
					上游	力成集團		下游
					供應商	力成科技	子公司	客戶
經濟治理面								
公司治理	健全的公司治理令組織發展得以有序運作，並保護公司股東及其他利害關係人之權益	2.1	自訂重大主題	-		●	●	◎
經濟績效	穩健的財務績效是企業永續經營的動力，力成科技致力於創造更高的經濟價值以回饋股東們的長期支持與信賴	2.2	GRI 201 經濟績效	-		●	●	◎
資訊安全與隱私權	建立完善的資訊安全與隱私權保護，保障利害關係人在力成科技之隱私權	0.4 2.3 2.5 3.1	自訂重大主題	-	◎	●	●	●
法規遵循	落實法規遵循是企業穩健成長與永續經營的重要基礎，能讓組織避免任何違反法律、法規、合約，善盡應負義務	2.5	GRI 206 反競爭行為	員工健康與安全	○	●	●	●
永續供應鏈	建立永續供應鏈可以提升供應商對其員工、財產的安全防護意識，良好的關係有利於獲得符合品質要求的產品或服務，間接強化公司的競爭力，達到雙贏之成效	4.2 4.4	GRI 204 採購實務 GRI 409 強迫或強制勞動 GRI 414 供應商社會責任評估	原物料採購	●	●	●	◎
環境面								
能源與氣候變遷	落實能源管理與減碳措施，有效降低營運成本與氣候風險，強化企業長期營運穩定性	7.1	GRI 302 能源 GRI 305 排放	溫室氣體排放 製造過程中的能源管理	○	●	●	◎
水資源管理	建置回收水系統設施，回收再利用廠內製程廢水，妥善利用與管理水資源	7.2	GRI 303 水與放流水	水資源管理	○	●	●	◎
污染防制	積極推動有害廢棄物及空氣污染等防制措施，預防污染帶來的風險	7.3	GRI 305 排放 GRI 306 廢棄物	廢棄物管理	○	●	●	◎

目錄

0 前言

1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ◎ 商業衝擊

重大主題	對營運的重要性	回應章節	對應 GRI 特定主題	對應 SASB 準則	衝擊邊界與涉入程度			
					上游	力成集團		下游
					供應商	力成科技	子公司	客戶
社會面								
職業健康與安全	維護員工的安全和健康是永續經營的關鍵，讓員工安全且快樂的工作才能產出最佳效能	5.6	GRI 403 職業安全衛生	員工健康與安全	◎	●	●	◎
勞資溝通	良好的勞資溝通橋樑有助於反映同仁的建議和看法，預防未來因勞資糾紛而導致損失的可能性	5.5	自訂重大主題	-		●	●	
人才吸引與留任	完善的人員進用、績效考核及薪酬福利制度，有助於吸引並留任關鍵人才，降低離職率，提升組織效率與營運績效	5.1 5.2	GRI 201 經濟績效 GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	招募及管理全球專業人才		●	●	
人才發展與培育	系統化的人才發展與培育機制，有助於提升員工專業能力與組織績效，確保關鍵人才供給，支撐企業長期穩定營運	5.3	GRI 404 訓練與教育	-		●	●	

註：1. 衝擊邊界與涉入程度係以力成科技價值鏈思考。
2. SASB 準則之揭露主題「產品生命週期管理」、「智慧財產權保護與競爭行為」為次要主題，相關說明回應於本報告書「8.2 SASB 內容索引－半導體業」及其他章節。

目錄
0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

1.4.4 重大主題管理方針

重大主題	政策	承諾	衝擊評估			衝擊減緩			
			衝擊類型		衝擊描述	權責單位	管理措施	評估機制	績效成果(回應章節)
			負面衝擊	正面衝擊					
經濟治理面									
公司治理	■ 企業永續發展實務守則 ■ 誠信經營及從業道德守則	保護公司主要股東及其他利害關係人之權益	潛在	實際	■ 若無穩健的公司治理，企業內部可能發生舞弊事件，影響內部有效運行與股東權益	公司治理主管、內部稽核、財務管理處	■ 依循法令制定公司治理架構與執行實務規範，確保公司的經營健全發展	■ 內部稽核	2.1
經濟績效	■ 企業永續發展實務守則	創造更高的經濟價值以回饋股東、投資人等利害關係人	潛在	實際	■ 若無良好的營運績效可能使企業無法投入資源於創新技術發展，不利長期競爭地位的維持與為股東創造最佳利益	公司治理主管、會計處、財務管理處	■ 擁有完善的公司治理架構，並設有董事會、審計委員會、薪資報酬委員會與內部稽核專職單位，有效管控公司整體營運與發展	■ 內部稽核	2.2
資訊安全與隱私權	■ 資訊安全政策	遵循法規，致力於保護客戶、員工與利害關係人的資訊資產	潛在	實際	■ 若遭遇勒索軟體攻擊或發生隱私保護缺失，導致生產線中斷、技術資產流失或觸犯個人資料保護法規，面臨行政罰鍰、法律賠償及國際信譽減損	資訊管理處、智財管理部	■ 透過建立完善的資訊安全管理制度、技術防護與員工教育，降低資安風險，確保業務營運穩定與法規遵循	■ 內部稽核 ■ 管理系統(ISO 27001)	0.4 2.3 2.5 3.1
法規遵循	■ 企業永續發展實務守則	遵循法規避免違法情事發生	潛在	潛在	■ 若無密切注意國內外政策與法令變動，可能對自身業務產生衝擊與違反相關法令，進而影響企業聲譽	永續發展管理室、法務部、智財管理部、廠務工程處、職安管理處	■ 遵循當地法規並定期執行法規查核作業，以掌握及符合最新相關法令要求	■ 內部稽核 ■ 法規查核	2.5
永續供應鏈	■ 供應商行為準則 ■ 負責任礦產採購政策 ■ 無有害物質政策 ■ 誠信廉潔守則 ■ 安全政策	與供應商保持良好關係，創造雙贏局面	潛在	實際	■ 若無追蹤供應產品的金屬來源，可能對自身業務產生衝擊，客戶可能拒絕交易 ■ 若無建立健全、完善的供應鏈系統，恐對公司造成營運衝擊	採購暨物料管理處、品質保證、永續發展管理室	■ 確認相關物料來自符合RMAP的冶煉與精煉廠，確保我們供應鏈之無衝突礦產 ■ 建立供應鏈永續管理之策略、流程並設定短、中長期目標以落實永續供應鏈之推行	■ 供應商評鑑／評比 ■ 供應商稽核 ■ 供應商社會責任宣導 ■ 管理系統(ISO 28000)	4.2 4.4

目錄
0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

重大主題	政策	承諾	衝擊評估			衝擊減緩			
			衝擊類型		衝擊描述	權責單位	管理措施	評估機制	績效成果(回應章節)
			負面衝擊	正面衝擊					
環境面									
能源與氣候變遷	■ 企業永續發展實務守則 ■ 環境安全衛生政策 ■ 能源及水資源政策	降低公司營運受能源與氣候變遷造成的影響	潛在	實際	■ 再生能源要求與減碳目標可能增加公司能源成本，若無法滿足，可能影響客戶下單意願 ■ 極端氣候事件(如颱風、洪水、乾旱)可能造成水電等公用設施中斷或短缺，進而影響生產與營運 ■ 碳排放法規與碳費要求將增加營運成本，影響財務績效與資源配置	廠務工程處、職安管理處	■ 透過能源管理系統、節能措施及再生能源採用，持續降低能源消耗與溫室氣體排放，支援低碳營運目標	管理系統(ISO 14001、ISO 50001、RBA VAP)	7.1
水資源管理	■ 企業永續發展實務守則 ■ 環境安全衛生政策 ■ 能源及水資源政策	提升水資源利用，降低營運風險	潛在	潛在	■ 廢水排放異常造成環境污染、違反環境法規並導致聲譽受損 ■ 利害關係人關注用水績效議題的呈現	廠務工程處、職安管理處	■ 建立廢水處理設施，穩定回收再利用廠內製程廢水 ■ 定期審視用水管理成效，導入 ISO 46001，提升水資源使用效率	管理系統(ISO 14001、ISO 46001、RBA VAP)	7.2
污染防制	■ 企業永續發展實務守則 ■ 環境安全衛生政策	提高污染防制，降低對環境造成的衝擊	潛在	實際	■ 廢棄物處理廠商若未依許可規定處理，公司可能遭主管機關要求負連帶清理及環境改善責任，並影響企業聲譽 ■ 防制設施若操作不當或故障，導致污染物排放超過法規標準，將使公司受罰，影響企業聲譽 ■ 為符合法規加嚴污染物排放標準，可能增加防制設施資本支出	廠務工程處、職安管理處	■ 通過 ISO 14001 環境管理系統驗證、RBA VAP 稽核，並依循管理系統監測與制定管理目標，必要時擬定改善行動方案	管理系統(ISO 14001、RBA VAP)	7.3

目錄

0 前言

1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

重大主題	政策	承諾	衝擊評估			衝擊減緩			
			衝擊類型		衝擊描述	權責單位	管理措施	評估機制	績效成果(回應章節)
			負面衝擊	正面衝擊					
社會面									
職業健康與安全	■ 環境安全衛生政策	確保員工的健康安全	實際	潛在	■ 人員未落實作業安全規範導致不安全行為或工作場所存在不安全環境，發生職業傷害 ■ 高擴散度傳染性疾病造成人員群聚感染，導致公司營運中斷	廠務工程處、職安管理處	■ 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證、RBA VAP 稽核，並設立「職業安全衛生委員會」定期召開會議，審議協調及建議安全衛生相關事項 ■ 依據 COVID-19 防疫經驗，據以修正傳染性疾病應變計畫，強化營運持續管理（BCM）	■ 管理系統（ISO 45001、RBA VAP）	5.6
勞資溝通	■ 企業永續發展實務守則 ■ 勞工政策	避免勞資糾紛發生	潛在	實際	■ 與員工進行良善的溝通，創造和諧的勞資關係，避免造成勞資衝突，影響企業形象	人力資源處	■ 建構全方位的溝通管道傾聽員工的聲音，員工可在無報復的友善環境中進行溝通，並定期召開勞資會議，透過議程討論達成共識	■ 管理系統（RBA VAP） ■ 勞資會議	5.5
人才吸引與留任	■ 企業永續發展實務守則	提供公平完善的薪酬福利和良好的勞資關係	潛在	實際	■ 在人才招募與留任時，若考慮與職務無關的特質或事件，而不是考量求職人或受僱人的能力、條件或表現，將無法以平等、合理的方式決定人員的勞動條件，不僅影響企業聲譽，也有就業歧視的風險	人力資源處	■ 通過 RBA VAP 稽核，確認僱用求職人或受僱人的勞動條件之合理性及適法性	■ 內部稽核 ■ 管理系統（RBA VAP）	5.1 5.2
人才發展與培育	■ 企業永續發展實務守則	透過系統化職涯發展培訓計畫，建構支持員工成長的人才培育環境	潛在	實際	■ 若職涯發展承諾未能實際落實，或晉升與發展機會有限，可能造成員工期待與實際結果之落差	人力資源處	■ 整合單位培訓需求，擬定年度教育訓練計畫，針對不同對象提供適切的培訓，落實人才發展	■ 訓練反應評量 ■ 員工績效	5.3

目錄

0 前言

1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

1.5 永續經營 永續發展目標實踐

1.5.1 ESG 短中長期目標

★：達成 ☆：持續進行中

經濟治理面			
狀態	★	公司治理	
重大主題與策略		績效衡量指標	
■ 本公司設置獨立之內部稽核單位，直屬董事會並向審計委員會報告，確保監督機制之獨立性與有效性 ■ 年度稽核計畫採風險導向規劃，涵蓋內部控制八大循環及重大營運風險事項 ■ 透過三道防線機制之落實、缺失改善追蹤制度及定期風險彙整報告，持續強化資訊揭露品質與決策透明度。並透過制度化管理與數位化工具導入，提升稽核效率與風險辨識能力，降低營運與法規風險，確保公司治理品質符合永續發展與資本市場要求		■ 年度稽核計畫完成率 ■ 重大缺失改善完成率 ■ 風險管理資訊透明度提升情形	
2025 年目標	2025 年成效	短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 依核定年度稽核計畫完成全部查核作業，確保重大缺失改善完成 ■ 強化子公司查核與跨境治理一致性；提升風險導向稽核比重 ■ 落實審計委員會定期報告與缺失追蹤機制，以提升整體資訊治理透明度	■ 已依核定計畫完成全部年度稽核作業，查核範圍涵蓋內部控制八大循環及重點風險領域 ■ 重大缺失均於期限內完成改善，未發現重大舞弊或重大違規情事 ■ 公司持續強化子公司治理檢視機制，建立集團層級查核結果彙整與追蹤制度，並定期向審計委員會報告執行情形及改善進度。同時優化缺失追蹤與風險分級管理流程，提升董事會對關鍵風險事項之掌握度與資訊透明度	■ 持續精進風險導向稽核制度，導入三道防線成熟度評估機制，建立集團統一缺失追蹤與風險彙整平台 ■ 強化資訊安全與數位治理查核；提升專案型及高風險領域查核比重，以進一步提升董事會監督效能與治理品質	■ 建構集團整合型風險與內部控制管理機制，達成跨境子公司治理一致性與資訊即時透明化 ■ 提升風險預警與持續監控能力，使公司治理制度與國際資本市場標準接軌，並支持永續金融與長期價值創造

目錄

0 前言

1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

★：達成 ☆：持續進行中

狀態	★	經濟績效

重大主題與策略	績效衡量指標
■ 本公司採取審慎穩健之財務管理策略，重大資本支出均經多層級評估與董事會核決程序，並建立投資效益追蹤機制與風險控管流程 ■ 透過預算管理、資本結構規劃及現金流控管機制，確保投資計畫與財務能力相匹配，並維持良好流動性與償債能力 ■ 重大資本支出決策亦納入環境與社會風險評估因素，確保投資行為符合永續發展	■ 以營運成果、資本支出效率、資本結構穩健度及現金流管理能力作為經濟績效衡量基準

2025 年目標	2025 年成效	短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 因應產業發展趨勢與技術升級需求，審慎推動重大資本支出計畫，強化高附加價值產品布局，同時維持穩健財務結構與充足流動性，以兼顧成長與風險控管	■ 公司依既定策略推動重大資本支出計畫，聚焦技術升級與產能優化，強化核心競爭能力 ■ 所有重大投資案均經可行性分析及董事會審議程序，並納入預算控管與效益追蹤機制 ■ 在推動投資擴張同時，公司持續維持穩健資本結構與良好償債能力，確保營運資金充足及財務彈性，提升長期價值創造能力	■ 持續提升資本支出效益評估機制，強化投資案事前審議與事後績效追蹤制度；優化資本配置效率，兼顧成長動能與財務穩健度，降低景氣波動對營運之影響	■ 建立具韌性之長期投資與資本管理架構，提升資本報酬效率與資產使用效益 ■ 透過審慎財務策略與風險分散機制，實現永續成長與長期股東價值最大化

狀態	★	資訊安全與隱私權

重大主題與策略	績效衡量指標
■ 內化「安全設計」：在封裝測試技術研發、智慧工廠系統建置的初始階段，即將資安需求與隱私保護納入架構。這不僅能降低後期補救成本，更是對客戶 IP 最誠信的承諾 ■ 建構「資安韌性生態圈」：封測業處於半導體下游，我們不只保護自己，更要帶動供應商，透過「資安輔導」取代單純「資安稽核」，確保上下游在面對勒索病毒攻擊時能共同抵禦 ■ 推動「數據治理與隱私透明化」：隨著數位轉型，數據是新石油，但隱私是底線。我們不僅要符合法規（如資通安全管理法、GDPR、CRA 等），更要主動向利害關係人揭露管理方針，定期發布資安透明度報告，將資安成效轉化為市場競爭的「信任紅利」 ■ 遵循個人資料保護法及個人資料保護法施行細則，制定相關規範，以保護個人資料隱私權	■ 廠區資訊安全合規認證率 ■ 遵循法令法規要求，避免不合規情事發生

2025 年目標	2025 年成效	短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 6 個廠區通過 ISO 27001:2022 轉版驗證 ■ 制定隱私權保護政策並揭露內容 ■ 進行內控評估，確保相關作業程序與現況相符	■ 100% 達成，完成 6 個廠區的 ISO 27001:2022 轉版驗證，確保資訊安全管理體系標準化 ■ 制定隱私權保護政策，並揭露於公司官網 ■ 完成內控評估，評估結果符合率為 100%	■ 員工社交工程演練（釣魚郵件）點擊率降至 3% 以下 ■ 法規合規性 100%，定期執行查核並追蹤法規變動 ■ 持續對人員進行個資隱私權相關訓練與宣導，強化保護意識	■ 供應鏈生態系韌性：建立供應鏈監控平台，關鍵供應商的資安評級須達 A 級（或 90 分以上） ■ 隱私權零爭議：維持年度「重大客戶資料外洩事件」為 0 ■ 透過法規查核、外部稽核與教育訓練，確保個資處理與隱私權保護符合法律規定

目錄
0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

★：達成 ☆：持續進行中

狀態	★	法規遵循

重大主題與策略	績效衡量指標
■ 遵循當地法規並定期執行法規查核作業，以掌握及符合最新相關法令要求 ■ 透過定期內部稽核與社會責任管理系統運行（RBA VAP），確保法規遵循	■ 遵循法令、法規及客戶要求等，避免不合規情事發生

2025 年目標	2025 年成效	短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 100% 合規度並定期執行查核及時察覺法規變動，並立即調整 ■ 持續對人員進行法規遵循之訓練與宣導，強化法治素養	■ 每季定期執行法規查核作業，維持 100% 合規 ■ 完成法令政策課程培訓共 113,929 人次	■ 100% 合規度並定期執行查核及時察覺法規變動，並立即調整 ■ 持續對人員進行法規遵循之訓練與宣導，強化法治素養	■ 藉由法規查核、教育訓練與檢舉管道，確保公司營運符合法律規定

狀態	★	永續供應鏈

重大主題與策略	績效衡量指標
■ 制定供應商行為準則，落實供應鏈社會責任 ■ 制定採購政策，承諾不使用來自衝突地區的礦產，以及要求供應商遵守衝突礦產政策，並定期提供報告以證明礦產的合法性 ■ 承諾不使用有害物質，建構可追蹤與溯源機制 ■ 定期揭露衝突礦產的執行狀況以及委託第三方對於供應鏈的合規性進行審查 ■ 為內部員工以及供應商提供衝突礦產的相關教育訓練，提高員工以及供應鏈的永續意識	■ 供應商行為準則遵循與揭露 ■ 材料供應商負責任礦產調查作業，100% 不使用衝突礦產 ■ REACH 符合性宣告回覆率

2025 年目標	2025 年成效	短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 制定供應商行為準則 ■ 材料供應商衝突礦產調查合格率 100% ■ REACH 符合性宣告回覆率 100%	■ 完成供應商行為準則制定並揭露於官網，要求供應商遵循 ■ 100% 無使用衝突礦產，落實道德採購 ■ REACH 符合性宣告回覆率 100% ■ 執行主要供應商 RBA 與 BCM 稽核，提升供應鏈 ESG 合規度 ■ 原物料 / 設備 / 承攬商、服務商之在地採購比例連續 2 年維持在 50% 以上	■ 材料供應商負責任礦產調查，合規礦產使用率達 100% ■ REACH 符合性宣告回覆率 100% ■ 100% 主要 (Tier 1) 供應商符合責任商業聯盟 (RBA) 行為準則與 BCM 稽核，提升供應鏈 ESG 合規度、韌性 ■ 提升剩料、下腳料的循環再利用	■ 100% 無使用衝突礦產，落實道德採購 ■ 執行供應商每兩年提交 RBA、BCM 自評表，完備供應鏈之 ESG 合規度、韌性 ■ 執行供應商 RBA 稽核，完備供應鏈之 ESG 合規度 ■ 研發環境生態相容的原料或元件，攜手供應商減碳行動，實踐綠色供應鏈 ■ 逐步提高原物料 / 設備 / 承攬商、服務商之在地採購比例

目錄
0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

★：達成 ☆：持續進行中

環境面

狀態	★	能源與氣候變遷

重大主題與策略	績效衡量指標
■ 增加再生能源使用比例並全力推動各項措施，以提升能源使用效率，守護地球環境 ■ 持續推動製程節能與設備優化，逐步降低碳排放量，並以 2050 年淨零為目標；同時強化氣候風險調適，以確保營運永續	■ 減少用電量 ■ 再生能源使用量 ■ 降低溫室氣體排放密集度（溫室氣體排放量／個體營收） ■ 溫室氣體 Scope 1+2 絕對減量

2025 年目標	2025 年成效	短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 年節電率達 1.5% ■ 廠區屋頂架設太陽能發電設備及購置再生能源憑證，合計約 3,750 萬度 ■ 溫室氣體排放密集度較 2020 年減少 4% ■ 溫室氣體 Scope 1+2 絕對量較 2020 年減少 5%	■ 年節電率達 2.84% ■ 全年度共發電 3,481,396.600 kWh 的再生能源（皆自發自用），以及外購再生能源憑證 35,345,529 kWh，再生能源合計達 3,882 萬度 ■ 溫室氣體排放密集度較 2020 年減少 19.66% ■ 溫室氣體 Scope 1+2 絕對量較 2020 年減少 20.47%	■ 年節電率達 1.5% ■ 廠區屋頂架設太陽能發電設備及購置再生能源憑證，合計約 3,750 萬度 ■ 溫室氣體排放密集度較 2020 年減少 4% ■ 溫室氣體 Scope 1+2 絕對量較 2020 年減少 5%	■ 年節電率達 1.5% ■ 廠區屋頂架設太陽能發電設備及購置再生能源憑證，合計約 11,250 萬度 ■ 至 2030 年溫室氣體排放密集度較 2020 年減少 6% ■ 至 2030 年溫室氣體 Scope 1+2 絕對量較 2020 年減少 15%

狀態	★	水資源管理

重大主題與策略	績效衡量指標
■ 建立廢水處理設施，穩定回收再利用廠內製程廢水	■ 回收水系統回收率

2025 年目標	2025 年成效	短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 切割研磨製程回收水系統回收率達 85%	■ 切割研磨製程回收水系統回收率 88.30%	■ 切割研磨製程回收水系統回收率達 85%	■ 持續提高回收水系統效益 ■ 建立水資源管理體系，落實治理、風險、污染防治及改善回收等效益

目錄
0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

★：達成 ☆：持續進行中

狀態	★	污染防制

重大主題與策略	績效衡量指標
■ 落實減廢，透過優化製造過程以減少廢棄物產生 ■ 廢棄物有效資源化，以減量、收集、分類及回收再利用取代焚化及掩埋處置	■ 非有害廢棄物回收率 ■ 降低廢棄物產出密集度（事業廢棄物產出量／個體營收）

2025 年目標	2025 年成效	短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 非有害廢棄物回收率達 85% ■ 廢棄物產出密集度較 2018 年減少 7%	■ 非有害廢棄物回收率達 97.8% ■ 廢棄物產出密集度較 2018 年減少 12.7%	■ 非有害廢棄物回收率達 85% ■ 廢棄物產出密集度較 2018 年減少 8%	■ 非有害廢棄物回收率達 90% ■ 廢棄物產出密集度較 2018 年減少 12%

社會面

狀態	☆	職業健康與安全

重大主題與策略	績效衡量指標
■ 落實職業安全衛生管理系統推行 ■ 提升全體人員安全衛生意識，達成全民皆工安 ■ 持續執行現場作業環境監測、暴露評估及人因危害調查	■ 綜合傷害指數（FSI） ■ 重大職業災害件數 ■ 職業病件數

2025 年目標	2025 年成效	短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 綜合傷害指數（FSI）≦ 0.15 ■ 重大職業災害件數：0 件 ■ 職業病件數：0 件	■ 綜合傷害指數（FSI）= 0.11 ■ 重大職業災害件數：2 件 ■ 職業病件數：0 件	■ 綜合傷害指數（FSI）≦ 0.15 ■ 重大職業災害件數：0 件 ■ 職業病件數：0 件	■ 綜合傷害指數（FSI）≦ 0.08 ■ 重大職業災害件數：0 件 ■ 職業病件數：0 件

狀態	★	勞資溝通

重大主題與策略	績效衡量指標
■ 強化員工溝通與參與：透過多元的溝通管道，鼓勵員工積極表達意見與建議，並確保這些意見能夠在管理層得到有效反饋 ■ 員工關懷：讓員工在處理訴願時感受到公司對其需求與問題的重視，進而提升整體員工對於公司的認同感	■ 員工反應事件處理完成率

2025 年目標	2025 年成效	短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 員工訴願化解率 100%	■ 員工反應事件總件數 37 件，員工反應事件化解件數 37 件，員工反應事件化解率達目標 100%	■ 員工訴願化解率 100% ■ 優化與提升員工訴願化解作業效能	■ 持續提升及宣導溝通管道效能，傾聽員工心聲，使同仁的意見得以有效的處理及回覆 ■ 營造和諧友善的工作環境，透由團隊合作及相互尊重來達到公司營運的目的

目錄
0 前言
1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

★：達成 ☆：持續進行中

狀態	★	人才吸引與留任			
重大主題與策略			績效衡量指標		
■ 招募選才，並為公司留下適任人才			■ 員工離職率		
2025 年目標	2025 年成效		短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）	
■ 全體員工離職率 <15%	■ 全體員工離職率 12.93%		■ 全體員工離職率 <15%	■ 全體員工離職率 <15%	

狀態	☆	人才發展與培育		
重大主題與策略				績效衡量指標
■ 透過多元培訓機制與數位學習平台，營造持續學習文化，支持員工專業成長與長期職涯發展 ■ 建立內部講師與高階主管分享機制，深化知識共享與技能傳承				■ 新進間接人員技能評鑑通過率 ■ 自主學習資源參加人次 ■ 內部講師培育人數
2025 年目標	2025 年成效		短期目標（至 2026 年）	中長期目標（2030 年及以後）
■ 透過 HCM 系統建構新進間接人員技能評鑑機制，確保新人培訓制度化推動，年度通過率目標達 100% ■ 持續擴充並推廣自主學習資源（含英語培訓、主管自主學習、力書房圖書借閱、線上課程及華語文培訓），年度參與人次目標達 4,500 人次以上 ■ 強化內部知識傳承機制，培育 90 名內部講師，建構穩定的內部培訓體系	■ 新進間接人員技能評鑑通過率達 100%，新人培訓制度有效落實 ■ 自主學習資源年度總參與人次達 3,192 人次，將持續推動多元學習資源與宣導機制，穩步培養同仁自主學習習慣 ■ 內部講師培育人數達 72 位，未來將持續強化培育與激勵機制，逐步厚植組織內部專業知識傳承基礎		■ 維持新進間接人員技能評鑑通過率 100%，確保人才培育品質穩定 ■ 提升自主學習資源參與規模，年度參與人次達 4,000 人次以上 ■ 穩定培育內部講師人數達 90 位以上，深化內部專業知識分享	■ 持續檢視與優化學習內容與推動方式，回應同仁實務需求，逐步深化課程設計與應用情境，營造鼓勵成長與自主精進的學習氛圍 ■ 透過內部講師分享與實務經驗交流，促進專業對話與跨部門理解，累積組織知識與實務智慧，支持團隊協作與長期發展

目錄

0 前言

1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

1.5.2 呼應聯合國永續發展目標（SDGs）行動

力成積極實踐聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，期許社會因我們的投入而帶來正向的改變與影響。2025 年，我們持續擘劃 SDGs 的推動願景與藍圖，選定 12 個主要 SDGs 目標設定行動計畫，攜手利害關係人，透過參與、合作與對話，齊力打造共融美好的未來。

SDGs	2025 年成果	行動計畫	對應章節
Goal 1 消除貧窮 ■ Target 1.1 終結極端貧窮 ■ Target 1.4 所有權、基本服務、技術和經濟資源取得權利的平等 ■ Target 1.A 調動資源以實施脫貧政策	■ 力成科技最低核薪為新台幣 32,000 元 / 月，優於台灣最低基本工資要求 ■ 社會投資總金額合計為新台幣 3,190,651 元	■ 每年調薪與發放優渥獎金 ■ 挹注公益團體 / 偏鄉小學教育資源	0.4 5.2 6.1
Goal 3 健康與福祉 ■ Target 3.4 減少非傳染性疾病造成的死亡率並促進心理健康	■ 心理諮詢服務計 408 人次；臨場醫師服務次數達 272 次 ■ 異常工作負荷評估共 10,219 人 ■ 捐助新台幣 24 萬元支持基層少棒隊發展	■ 辦理健康促進活動包含員工健康檢查、捐血活動、施打流感疫苗、視力保健等 ■ 建置心理諮商機制 ■ 捐助基層少棒隊運動資源，支持兒童規律參與體育活動	5.6 6.1
Goal 4 優質教育 ■ Target 4.4 新增擁有相關財務成功技能的人數 ■ Target 4.5 消除教育中的一切歧視 ■ Target 4.7 永續發展與全球公民教育	■ 教育訓練總時數 1,668,775.5 小時 ■ 進用產學實習生 43 人 ■ 青年教育與人才培力：積極響應 GOLF 學用接軌聯盟之各項活動，向廣大學子挹注學習資源 ■ 志工投入時數 2,208 小時	■ 建置完善的教育訓練體系 ■ 積極拓展與學術機構、產業界建立技術交流平台 ■ 關懷與援助公益團體及偏鄉小學教育資源，並號召志工投入，促進教育平權	0.4 5.3 6.1 6.2
Goal 5 性別平等 ■ Target 5.1 終結所有對女性的歧視 ■ Target 5.2 結束對女性的一切暴力和剝削 ■ Target 5.4 重視無償家庭照護勞動及提倡家務分工 ■ Target 5.C 採用及強化促進性別平等的政策和可執行的立法	■ 育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上之女性留任率 86%，男性留任率 67% ■ 持續宣導多元化申訴管道及相關懲戒規定，提供同仁免於不法侵害之工作環境	■ 創造友善職場，杜絕職場性騷擾 ■ 落實平權法令，保障勞工權益	4.4 5.4 5.7
Goal 7 可負擔的永續能源 ■ Target 7.2 提高全球可再生能源比例 ■ Target 7.A 促進獲得乾淨能源方面的研究、科技和投資	■ 再生能源採購專案穩健推展，2025 年廠區內太陽能發電設備及購買綠電轉供，再生能源合計達 3,882 萬度	■ 實踐潔淨科技以提升能源效率，降低環境污染	7.1
Goal 8 就業與經濟成長 ■ Target 8.2 經濟生產力的多樣化、創新與升級 ■ Target 8.4 提高消費和生產中的資源效率 ■ Target 8.5 充分就業和同工同酬的工作 ■ Target 8.6 促進青年就業、教育和培訓 ■ Target 8.7 結束現代奴役、販賣和童工 ■ Target 8.8 保護勞工權利和促進安全的工作環境	■ 禁用童工且無強迫勞動 ■ 創造就業機會，新進員工數共 3,066 人 ■ 弱勢族群聘用 177 人 ■ 廠區獲得 AED 安心職場認證、健康職場認證健康促進標章	■ 提供優質的就業機會予弱勢族群 ■ 遵循法令要求，保障勞工權益 ■ 提供勞工健康安全之工作環境 ■ 以創新科技提高經濟產能	4.4 5.1 5.2 5.4 5.6

目錄

0 前言

1 永續經營
1.1 關於力成
1.2 永續管理架構
1.3 利害關係人議合
1.4 重大主題分析
1.5 永續發展目標實踐

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

SDGs	2025 年成果	行動計畫	對應章節
Goal 9 永續工業與基礎建設 ■ Target 9.2 促進包容性和永續的工業化 ■ Target 9.4 升級所有行業和基礎設施以實現永續性 ■ Target 9.5 加強研究，提升工業技術	■ 完成 CPO（共同封裝光學）技術開發與驗證，預計於 2026 至 2027 年間開始放量交貨 ■ 大尺寸 FCBGA、SiP / SiM 取得認證並開始量產 ■ 完成高疊片（24 晶片於一封裝體內）記憶體封裝之產品開發與驗證，並將於 2026 年導入量產	■ 持續專注於新技術的研發與製造，提供客戶先進與高階封裝之核心技術，達到創造雙贏的目標	0.4 3.2
Goal 10 消弭不平等 ■ Target 10.1 減少收入不平等 ■ Target 10.2 促進普遍的社會、經濟和政治包容 ■ Target 10.3 確保機會平等和消除歧視 ■ Target 10.4 採取促進平等的財政和社會政策	■ 合規社會責任管理系統（RBA 行為準則） ■ 性別平權，同工同酬 ■ 移工直聘、零收費，並尊重其自由擇居意願 ■ 啟動留用外國技術人力計畫，開拓移工職涯發展 ■ 長期支持 5 所偏鄉及在地小學、4 間公益團體，促進弱勢族群資源可近性	■ 建構完善的薪酬福利制度，並確保男女平權 ■ 制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法管控 ■ 實施範圍涵蓋所有廠區之人權盡職調查程序以有效降低人權風險之影響與衝擊 ■ 以偏鄉教育支持與社會投資，縮短因地理與社經條件的不平等	0.4 4.4 5.2 5.4 5.7 6.1
Goal 12 責任消費與生產 ■ Target 12.4 負責化學品和廢物的管理 ■ Target 12.5 大幅度減少廢物產生 ■ Target 12.6 鼓勵公司採用永續做法和永續報告 ■ Target 12.8 促進對永續生活方式的普遍理解	■ 減少用電量 20,255,665 kWh（以自行預估方式計算） ■ 非有害廢棄物回收率達 97.8% ■ 產品符合安規	■ 持續研發低碳節能製程，提供具環保與高品質之服務 ■ 推動源頭減廢及廢棄物回收再利用 ■ 產品安規 ■ 辦理永續發展活動及訓練	7.1 7.3 7.5
Goal 13 氣候行動 ■ Target 13.1 加強對氣候災害的抗災能力和調適能力 ■ Target 13.2 將氣候變遷措施納入政策和規劃 ■ Target 13.3 建立應對氣候變化的知識和能力	■ 依據 TCFD 架構執行氣候相關風險及機會鑑別；並持續接軌全球永續標準與管理趨勢，編製《氣候相關財務揭露報告》 ■ 完成極端氣候的風險評估，並研擬因應計畫 ■ 通過 ISO 50001 能源管理系統驗證	■ 推動節能及因應氣候變遷方案，強化災害應變機制，減少氣候風險	2.3 7.1
Goal 16 制度的正義與和平 ■ Target 16.5 大幅度減少貪污賄賂 ■ Target 16.6 建立有效、負責和透明的制度 ■ Target 16.7 確保做出反應靈敏、包容各方、具有代表性的決策 ■ Target 16.B 促進和執行非歧視性法律和政策	■ 法令政策課程培訓共 113,929 人次 ■ 遵行、合規國際標準規範（RBA 行為準則、ISO 37001）	■ 制定誠信經營及從業道德守則、與相關政策管理，並嚴格要求全員遵循 ■ 規劃年度法令政策培訓課程	2.4 5.3
Goal 17 永續發展夥伴關係 ■ Target 17.14 加強永續發展的政策一致性 ■ Target 17.15 尊重國家領導層執行永續發展目標的政策 ■ Target 17.17 鼓勵有效的夥伴關係	■ 設置多元化的利害關係人社群溝通平台，並積極經營 ■ 辦理「供應商社會責任宣導」共計 151 家廠商參與	■ 推動「供應商社會責任管理」並舉辦交流會議或訓練 ■ 建置供應商管理系統平台 ■ 開發與積極經營利害關係人社群溝通平台	1.3 4.2 8.6

註：上述資訊揭露皆以力成科技為主。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

2 公司治理

2.1 治理組織 46
2.2 營運績效 51
2.3 風險管理 53
2.4 誠信經營及從業道德 57
2.5 法規遵循 60

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

2.1 治理組織

2.2 營運績效

2.3 風險管理

2.4 誠信經營及從業道德

2.5 法規遵循

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

13 氣候行動

16 和平正義與有力的制度

- 力成集團全球工廠達 21 座
  - 臺灣區 19 座
  - 日本區 2 座
- 每股盈餘（EPS）7.48 元
- 合併營收 749.29 億元
- 歸屬母公司稅後淨利 55.36 億元
- 《天下雜誌》2000 大調查（根據 2025 年營業收入）
  - 產業別排名（製造業）第 64 名
  - 半導體產業名列第 8 名

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

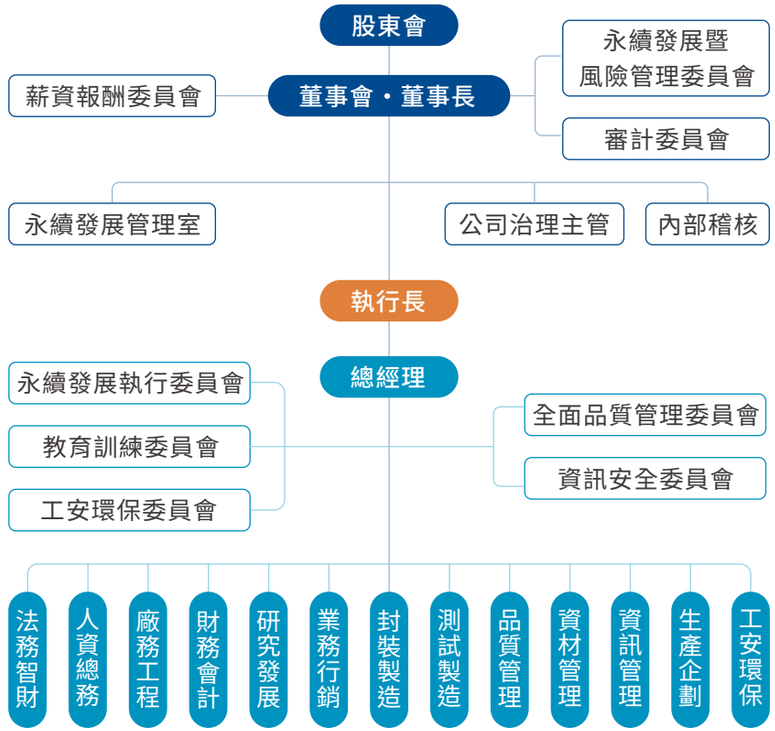
8 附錄

2.1 公司治理 治理組織

GRI 2-9、GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-15、GRI 2-16、GRI 2-19、GRI 2-20、GRI 405-1

力成科技依公司法、證券交易法以及其他相關法令制定公司治理架構與執行實務規範，確保公司經營的健全發展以保障投資人及其他利害關係人權益，並將「提升資訊透明化與落實企業永續發展」作為治理目標。

2.1.1 公司治理架構



2.1.2 董事會

董事組成及多元化

力成科技依公司章程規定設置董事九至十一人，任期為三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任之，連選得連任。並於公司治理守則第二十條明定董事會成員多元化方針，董事會之組成應考量性別、國籍、文化、專業背景、專業技能及產業經歷等多面向。

董事會目前為 10 席成員，皆為產業界具有豐富經營經驗及聲望之人才組成，平均任期為 9.5 年，其中具公司經理人身分之董事 3 席，占比 30%；獨立董事 4 席，占比約 40%，其獨立性皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」相關規定；女性董事 1 席，占比 10%。本公司於 2023 年 5 月 31 日股東常會全面改選董事，任期為 2023 年 5 月 31 日至 2026 年 5 月 30 日。董事選任相關程序請參閱公司官網；董事會成員詳盡的學經歷、兼任其他公司職務、具控制力股東情形、評估董事績效結果、出席情況及背景資料皆已揭露於公司年報（貳、公司治理報告）及公司官網；與其他利害關係人持股、 交易狀況詳見公司財報（三十、關係人交易）。董事會主要透過年度股東會與利害關係人議合。

董事長經董事會選舉產生，對內為董事會主席，對外代表本公司，負責公司策略規劃、建構、推動及長期發展等相關事宜，如遇有利害關係之議案，均執行利益迴避。

董事會運作

董事會主要職責為核定公司營運計畫、財務報告、訂定重要的規章制度、審查風險管理政策、監督風險管理機制及報告、通過重大投資案件、經理人及會計師之任免和對關係人及非關係人之捐贈及重大捐贈等相關議案，董事會成員均具有商務、財務會計或公司業務所需之相關背景。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

董事之報酬，由薪資報酬委員會依據薪資報酬政策，評估董事對公司營運及企業永續等參與之程度、貢獻價值及參酌同業水準，向董事會提出建議，由董事會議定之。本公司獨立董事係按月支領報酬，不參與年度董事酬勞之分配。

董事會原則每季召開一次，如遇緊急事項或董事過半數之請求時，得由董事長隨時召集之。各董事皆忠實執行公司業務，並盡善良管理人之注意義務。2025 年共召開 6 次董事會，並通過多項重要議案及溝通關鍵重大事件（2025 年 0 件），董事會運作情形及董事出列席情形請參閱公司年報（貳、公司治理報告）說明。

董事會成員

職稱	姓名	主要現職	主要學經歷
董事長	蔡篤恭	力成科技董事長	台北工專工業工程科學士 遠東金士頓科技（股）公司董事長
董事	呂肇祥	力成科技總經理	逢甲大學機械工程系學士 力晶半導體（股）公司封裝生產副處長
董事	KINGSTON TECHNOLOGY CORPORATION 代表人：古口榮男	力成科技法人董事代表	美國佛羅里達大學工程碩士 東芝公司資深執行副總經理
董事	KINGSTON TECHNOLOGY CORPORATION 代表人：吳麗卿（女）	遠東金士頓科技（股）公司財務長	政治大學會計系學士 遠東金士頓科技（股）公司財務長
董事	超豐電子（股）公司 代表人：謝永達	力成科技執行長 超豐電子董事長 晶兆成科技董事長	交通大學高階管理碩士 鴻海精密工業（股）公司副總經理
董事	台灣鎧俠先進半導體（股）公司 代表人：浅田順一	台灣鎧俠先進半導體（股）公司董事長暨總經理	日本早稻田大學理工學研究科碩士 鎧俠株式會社資深顧問
獨立董事	李培瑛	南亞科技（股）公司董事暨總經理 福懋科技（股）公司董事長	美國雪城大學化學工程博士 華亞科技（股）公司董事長
獨立董事	張光瑤	光纖電腦科技（股）公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 光纖電腦科技（股）公司董事長
獨立董事	陳瑞聰	仁寶電腦工業（股）公司董事長	成功大學電機系學士 仁寶電腦工業（股）公司總經理
獨立董事	童兆勤	中嘉數位股份有限公司董事 東元電機獨立董事	美國紐約州羅徹斯特大學材料碩士 中國信託商業銀行（股）公司董事長

註：1. 年齡層：上述董事年齡層皆為 50 歲以上。
2. 性別：女性 1 人，男性 9 人。
3. 國籍：日本籍 2 人，台灣籍 8 人。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

2.1.3 審計委員會

力成科技依公司章程第 14 條規定設立審計委員會，並由全體獨立董事組成。該委員會運作之主要目的係監督公司在執行財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則及存在或潛在風險之管控等事項。

本公司審計委員會於 2025 年召開 5 次審計委員會議，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

職稱	姓名	現職	主要學經歷
獨立董事	李培瑛	南亞科技（股）公司董事暨總經理 福懋科技（股）公司董事長	美國雪城大學化學工程博士 華亞科技（股）公司董事長
獨立董事	張光瑤	光纖電腦科技（股）公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 光纖電腦科技（股）公司董事長
獨立董事	陳瑞聰	仁寶電腦工業（股）公司董事長	成功大學電機系學士 仁寶電腦工業（股）公司總經理
獨立董事	童兆勤	中嘉數位股份有限公司董事 東元電機獨立董事	美國紐約州羅徹斯特大學材料碩士 中國信託商業銀行（股）公司董事長

2.1.4 薪資報酬委員會

為健全公司董事及經理人薪資報酬制度，並協助董事會評估管理階層之經營績效，於董事會轄下設有薪資報酬委員會，委員會成員為 3 人，其職責包括訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬的政策、制度、標準與結構、確保個人薪資發放與公司營運績效結合，以符合相關法令，並與未來經營績效及風險作連結。2025 年薪酬政策有納入股東會進行報告。

2025 年召開 3 次薪資報酬委員會議，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

職稱	姓名	現職	主要學經歷
獨立董事	李培瑛	南亞科技（股）公司董事暨總經理 福懋科技（股）公司董事長	美國雪城大學化學工程博士 華亞科技（股）公司董事長
獨立董事	張光瑤	光纖電腦科技（股）公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 光纖電腦科技（股）公司董事長
獨立董事	童兆勤	中嘉數位股份有限公司董事 東元電機獨立董事	美國紐約州羅徹斯特大學材料碩士 中國信託商業銀行（股）公司董事長

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

2.1.5 永續發展暨風險管理委員會

為實踐永續發展目標並強化董事會永續治理職能及風險管理機制，本公司於 2021 年 5 月 7 日經董事會通過設立「風險管理委員會」，並於 2025 年 11 月 7 日更名為「永續發展暨風險管理委員會」。委員會由獨立董事 2 人及董事 1 人組成，每年至少召開一次會議，職責包括審議永續發展暨風險管理相關政策、策略及管理方針，監督永續資訊揭露事項，以及各項永續發展暨風險管理工作的執行。

為推動相關業務，委員會下設「永續發展暨風險管理推動小組」，採任務編組方式，由總經理擔任組長，並指定一名副組長；公司治理主管則擔任執行秘書，組員包括各部門一級主管若干名。推動小組每季召開會議，定期討論營運風險、資訊安全、危害風險、財務風險、法務風險及永續發展推動進度，並每年將相關成果提報委員會審議，以確保企業風險管理的有效性，並持續推動永續發展。

2025 年召開 1 次永續發展暨風險管理委員會議，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

職稱	姓名	現職	主要學經歷
董事	呂肇祥	力成科技總經理	逢甲大學機械工程系學士 力晶半導體 (股) 公司封裝生產副處長
獨立董事	張光瑤	光纖電腦科技 (股) 公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 光纖電腦科技 (股) 公司董事長
獨立董事	童兆勤	中嘉數位股份有限公司董事 東元電機獨立董事	美國紐約州羅徹斯特大學材料碩士 中國信託商業銀行 (股) 公司董事長

2.1.6 內部稽核管理

力成科技遵循法令規定建立內部控制制度，並設置專職單位「內部稽核」，隸屬於董事會。稽核工作之執行依據主要為年度稽核計畫，稽核計畫按照已辨識之風險擬訂，另視需要執行專案稽核，以適時發現內部控制制度可能缺失、提出改善建議並監督各單位於規範時間內改善各項缺失。內部稽核專職單位完成稽核後，皆出具稽核報告提報審計委員會，並由稽核主管定期於審計委員會、董事會中報告執行狀況及結果，以落實公司治理精神。為確保永續資訊之準確性、完整性及可靠性，於 2024 年第四季制定《永續資訊之管理作業辦法》及《永續報告書編製作業辦法》，經提報 2024 年 11 月 8 日之審計委員會及董事會決議通過納入內部控制制度中，並列為年度稽核計畫之稽核項目。2025 年度永續資訊管理作業之內部稽核結果，經查核未發現有重大異常之情形。

內部稽核專職單位亦督促各單位執行年度自行檢查，落實公司自我監督機制，覆核自行檢查結果，併同稽核報告作為本公司董事會及審計委員會出具內部控制制度聲明書之依據。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

內部稽核運作

- **內部稽核範圍**：主要以控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通、監督作業等架構展開並涵蓋 1. 銷售及收款、2. 採購及付款、3. 生產、4. 薪工、5. 融資、6. 不動產、廠房及設備、7. 投資及 8. 研發等八大循環及電腦化資訊系統作業所涉及之各項作業流程。
- **內部稽核對象**：包括本公司及子公司各單位所負責之相關業務，受查單位人員應予密切配合。
- **內部稽核作業流程**：

1	2	3	4
依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並經董事會通過	依年度稽核計畫執行稽核作業，以檢核及評估公司及子公司內部控制制度之設計及執行的有效性	另視需要執行專案稽核並及時提供管理階層了解已存在的缺失或潛在的風險	按月執行稽核工作後，出具稽核報告提出建議和改善事項，並於後續追蹤改善情形

2.1.7 國際財務報導準則 (IFRS) S1、S2 揭露規劃

為了讓投資人及各利害關係人了解力成應對氣候變遷的因應行動，以及接軌國際永續準則理事會(International Sustainability Standards Board, ISSB) 所發布永續揭露準則第 S1 號「永續相關財務資訊揭露之一般規定」(IFRS S1) 及第 S2 號「氣候相關揭露」(IFRS S2)，力成科技已制定導入期程及執行內容。

時程規劃	工作進度	執行內容	
2025 年 第 4 季	規劃	■ 準則內容了解與資訊蒐集 ■ 年報、永續報告書作業討論，避免重複	■ 確認涵蓋範疇、子公司 ■ 專案規劃內容提報董事會
2026 年 第 4 季	導入	■ 成立 IFRS 專案小組，制定導入計畫 ■ 實施教育訓練	■ 適用範疇與執行差異分析 ■ 辨識、量化永續風險與機會之財務影響
2027 年 第 1 季	揭露	■ 揭露合併邊界下的永續治理與永續報導 ■ 資訊檢閱、追蹤與改善	

註：依據金管會「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」適用對象，力成科技應於 2028 年揭露。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

2.2 公司治理 營運績效

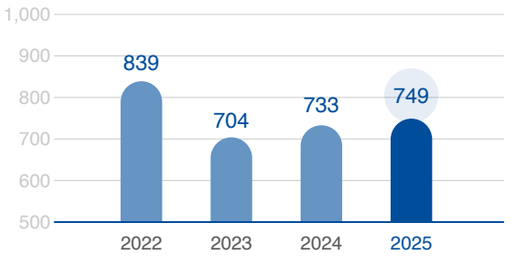
GRI 201-1

2.2.1 財務績效

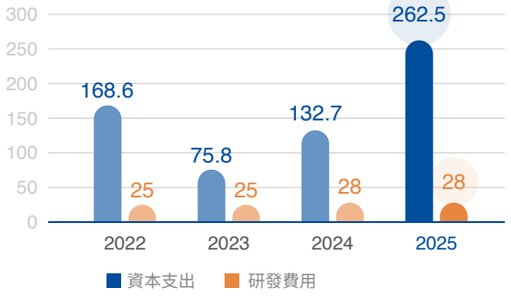
2025 年營運績效如下：

- 每股盈餘（EPS）為 7.48 元。
- 合併營收為新台幣 749 億 2 仟 9 佰萬元。（較前一年成長 2.2%，在市場需求變化下，營收符合預期，客戶庫存調整也已近尾聲，期待市場需求回溫。）
- 合併稅後損益歸屬於母公司股東的金額為淨利新台幣 55 億 3 仟 6 佰萬元。

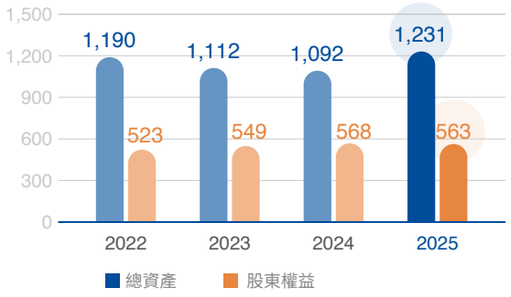
營業收入（新台幣億元）



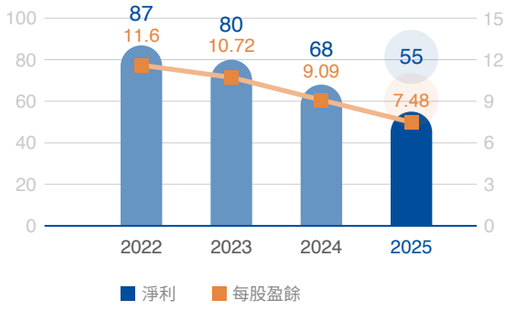
資本支出及研發費用（新台幣億元）



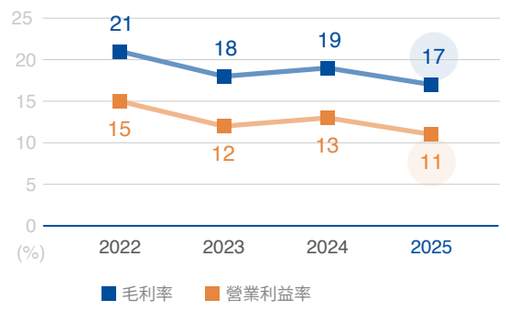
總資產及股東權益（新台幣億元）



淨利及每股盈餘（新台幣億元 / 每股盈餘元）



毛利率及營業利益率（%）



分配給利害關係人的經濟價值　單位：新台幣百萬元

項目	2025 年
營業成本	62,200.1
員工薪資與福利	18,252.8
支付出資人款項(利息費用與現金股利)	6,490.4
支付政府的款項	72.6
社區投資	1.3

註：1. 資料來源：各年度經會計師查核之合併財務報告。
2. 淨利、每股盈餘及股東權益僅揭露母公司資訊。

目錄

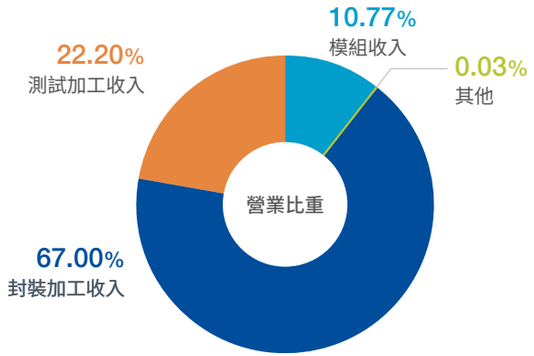
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

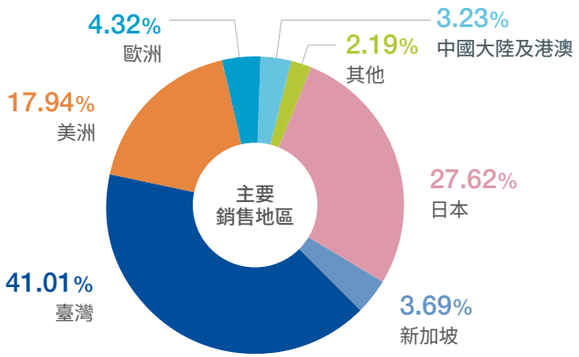
股利及稅捐支出

力成科技 2026 年發放 2025 年之現金股利金額為新台幣 3,416,159,853 元，稅捐支出為新台幣 72,599,697 元。

營業比重及主要銷售地區

2025 年營業比重：內銷比重約 41.01%；外銷比重為 58.99%，以日本及美洲地區為主。





2.2.2 稅務治理

落實稅務治理是力成一貫的經營準則，力成各生產營運據點皆遵循所屬國家之稅法規定，秉持誠實和專業之態度與當地稽徵主管機關溝通所有稅務事項、參與稅務機關政令宣導會，並與其維持良好關係，不進行只為避稅目的之交易，重大決策皆考量稅務風險，並於財務報告揭露稅務資訊，以提高透明性。2025 年稅務支出占年度營業總額達 2.35%。

財務會計為負責本公司各類稅務之權責單位，本公司及集團各子公司辦理各類稅務申報時，皆依分層負責取得適當權限之核准，確保遵循租稅法規。另外，關係人交易皆符合相關國家稅法之移轉訂價規範及常規交易原則，同時考量集團於各國的永續發展及風險控管。

為確保稅務管理機制之有效運作，力成持續培訓人才及提升稅務專業素質，並委任外部專業顧問辦理相關稅務事項，以確保正確遵循稅務規範及申報義務。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

2.3 公司治理 風險管理

GRI 2-13

2.3.1 風險治理架構

面對企業營運的各項風險，力成科技於經董事會通過設立「永續發展暨風險管理委員會」，透過執行風險辨識與管理、執行內控自評稽核，以及每年向董事會報告風險治理，期望將風險控制於可承受的範圍內，保障利害關係人的權益及確保企業永續發展。資安風險管理相關內容請參閱本報告書「0.4 焦點報導 - 建構資訊安全防護網」章節。

2.3.2 風險管理政策與組織架構

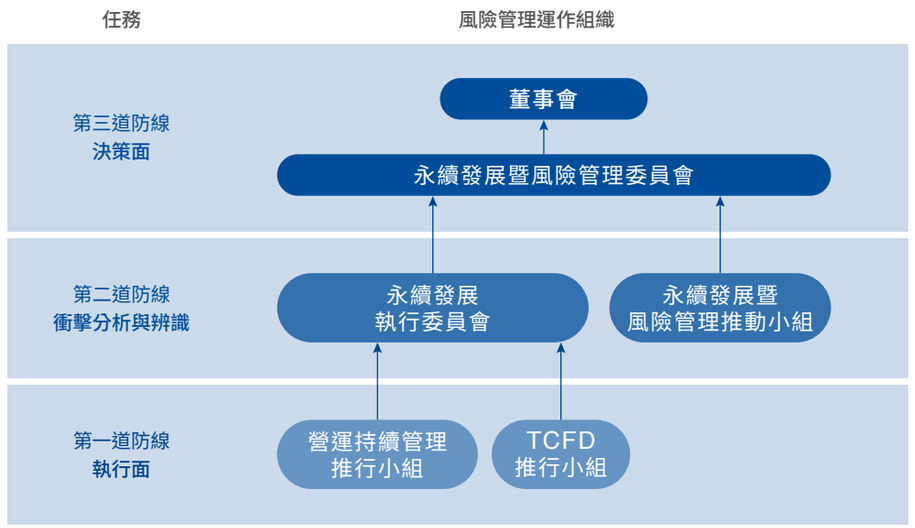
力成風險管理方針依照公司營運及發展方向來識別各類風險，參考「ISO 31000 風險管理」原則與「ISO 22301 營運持續管理」維運系統，制定出承諾與政策、風險管理組織及持續改善之風險治理架構。

風險管理政策

- 致力於建置完善的營運持續管理機制，以保障客戶及利害關係人的權益。
- 落實營運持續管理組織運作，於營運環境有變化時，確實執行營運衝擊分析與風險評估，據以擬定營運持續策略、目標，賦予必要資源並持續檢討精進。
- 災害發生時，依營運持續策略投入資源維持與恢復最高營運，減少各類中斷事件所造成之損失與衝擊，並與客戶及利害關係人保持良好溝通。

風險管理組織架構

「永續發展暨風險管理委員會」負責彙整、協調公司內相關部門，共同審視企業面臨的內、外部風險，並針對公司重大性風險議題推動因應對策及呈報董事會。



目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

風險管理流程

作業流程包含風險辨識、分析與評估、風險處理、監控及回應，以及風險報告與揭露等過程，並透過 P（Plan）、D（Do）、C（Check）、A（Action）等管理措施循環運作，持續改善，降低營運中的潛在風險因子，並全面落實於日常營運管理中，形塑為企業風險文化。

風險管理流程稽核

力成已建立風險管理架構及政策，透過制度化流程辨識各項營運風險，並評估風險減緩與調適策略之可行性，以降低潛在風險對營運之影響。內部稽核單位依已辨識之風險擬訂年度稽核計畫，並視實際需要執行專案稽核，以即時發現內部控制制度可能之缺失，提出改善建議，並督導各單位於規範期限內完成改善作業。另就永續資訊管理之實際執行情形，亦納入內部控制制度，列為年度稽核計畫之稽核項目，以確保永續資訊之準確性、完整性及可靠性。

2.3.3 落實風險識別與因應

力成每年進行一次風險識別，並將識別結果彙報「永續發展暨風險管理委員會」。2025 年，針對公司營運所面臨的可能性（likelihood）與衝擊（magnitude）鑑別出營運持續風險及新興風險，並針對不同風險項目制定因應措施，落實預警、應變以及復原行動等程序，確保營運永續。

營運持續風險

風險面向		風險識別	衝擊影響	因應方式	機會效益
環境（E）	公共服務中斷	缺水、電力中斷	水資源、電力等公共設施中斷導致營運受到影響	■ 建置營運持續方案，降低公共服務中斷的衝擊 ■ 建置廠內儲水及外部替代水源等應急機制 ■ 落實節水、節電措施，提升資源使用效率 ■ 促請台電公司定期維護饋線品質，降低供電中斷風險	提升水資源、能源的使用效率，有助於避免服務中斷發生
	環境及氣候變遷	天然災害 / 惡劣氣候	極端氣候等天然災害造成建築物受損、人員受傷，影響正常營運	■ 執行 TCFD 氣候風險與機會鑑別，強化氣候治理 ■ 建立災害應變處理機制，包含預防、偵測、應變，以及災後復原等規範、演練，增加韌實力	提升災害應變之處理能力，有助於強化營運體質

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

風險面向		風險識別	衝擊影響	因應方式	機會效益
經濟治理（G&E）	IT 資通訊	駭客、網路攻擊	IT 系統遭受駭客攻擊，造成作業系統無法運作或重要資料遺失	■ 運行 SOC（資安管控中心），強化全員資安意識 ■ 施行 ISO 27001 資安管理系統，降低資訊網絡中斷風險 ■ 落實 IT BCP 事件演練，強化應變與復原能力	避免 IT 中斷及資料外洩，保護公司與客戶的資產
	供應鏈管理	供應鏈中斷	供應商無法如期提供原物料，影響營運	■ 建立 2nd、3rd 原物料來源，確保原物料有備援方案 ■ 建立庫存管理機制，降低斷料風險 ■ 定期執行供應商 BCP 稽查，強化供應鏈韌性	強化與供應商之間的合作關係，建立永續供應鏈
	區域衝突	貿易壁壘、區域衝突	遭受地緣政治影響，區域間發生衝突（如戰爭、邊境封鎖、貿易壁壘等），影響原物料採購及成品出貨	■ 建立 2nd、3rd 作業區，移轉成品出海口至低風險區域 ■ 建立貨品運送替代路線，降低區域衝突的影響 ■ 實行上述供應鏈管理之控制措施，降低斷料風險	避開高風險區域，強化應變能力，厚植供應鏈的合作關係

新興風險管理

隨著全球產業環境的變化，力成透過風險管理運作流程識別公司所面臨的新興風險(中長期3~5年風險)，項目包括(1)低碳化及再生能源使用提升與(2)人力短缺。

	風險項目	風險描述	潛在衝擊	減緩措施
環境面	低碳化及再生能源使用提升	面對全球減碳趨勢與法規要求加劇，企業必須加速導入減碳技術及提升再生能源使用，降低可能面臨碳稅、碳交易成本，鞏固企業的競爭力	■ **合規風險**：若未能符合政府碳排放規範或 ESG 要求，可能面臨罰則或失去市場競爭力 ■ **成本壓力**：投資減碳措施及購買再生能源，可能增加資本支出 ■ **供應鏈挑戰**：上游供應商若未同步低碳化，可能造成整體碳足跡過高，波及市場接受度	■ **碳管理制度**：執行碳盤查與碳足跡追蹤，確保符合國際標準（如 ISO 14064、ISO 14067） ■ **提高再生能源使用**：逐步提高再生能源使用，並降低對單一能源的依賴 ■ **落實節能減碳措施** ■ **強化供應鏈減碳合作**：要求供應商落實碳排盤查及制定減碳目標 （相關內容請參閱力成科技氣候相關財務揭露報告）
社會面	人力短缺	勞動人口結構改變（少子化與人口老化），導致勞動力供給不足，影響智慧資本之持續累積；加上人工智慧領域人才競爭激烈，企業需以較高薪資與福利延攬人才，進一步增加人事成本	■ **營運效率下降**：缺乏勞動力可能導致生產延誤、品質下降 ■ **智慧資本斷層**：若資深員工退休或流失，技術與經驗可能無法有效傳承 ■ **人才競爭加劇**：企業需付出更高薪資或福利吸引人才，增加人事成本	■ **施行人才培育計畫**：建立內、外部人才培育機制，促進職涯發展 ■ **擴大自動化與數位化**：導入 AI、自動化流程(RPA)、智慧製造等，減少對人力的依賴 ■ **強化雇主品牌**：營造企業友善職場與文化，吸引並留住人才

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

風險文化建置與養成

為確保人員了解風險管理與實踐內容，並具備足夠的風險識別能力，力成每年會安排董事進行風險管理培訓，亦會提供員工與工作相關風險培訓課程，強化員工風險意識，如環安衛風險概念、極端氣候、資訊安全、法規遵循、工作危害識別、從業道德與反賄賂，以及人權維護等相關風險培訓和演練，以持續強化人員風險理能力及文化。

No.	課程名稱	培訓對象	時數	人次	總時數
1	董事風險管理培訓	董事	6.8	7	47.6
2	TCFD 氣候風險與機會鑑別工作坊	員工	1.0	12	12.0
3	賄賂風險評鑑工作坊	員工	1.0	23	23.0
4	工安危害風險評估	員工	2.0	64	128.0
5	資訊安全教育訓練	員工	1.0	22,243	22,243.0

各廠區重大事件演練

力成為讓同仁了解災害發生可能導致之危害，訂定各類情境之緊急應變計畫及執行事件演練，提升廠區安全與風險意識，詳細內容請參閱本報告書「5.6.7 緊急應變演練」章節。

風險管理成效與激勵措施連結

力成科技透過設置多元內部獎勵機制，推動風險管理與個人獎酬制度之連結，結合各類提案活動、員工酬勞／激勵獎金及員工持股信託等措施，將員工與各級經理人之獎酬與風險管理成效及績效目標達成情形連動，藉此強化其對當責或可影響範圍內風險管理之重視，並支持公司整體績效目標之實現。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

2.4 公司治理 誠信經營及從業道德

GRI 2-15、GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-26、GRI 205-1、GRI 415-1

董事會為力成科技道德最高治理監督單位，秉持公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，並設置隸屬於董事會的「永續發展管理室」作為專責組織，統籌公司誠信經營及永續發展的方向與目標擬定，每年度向董事會報告。力成科技制訂「誠信經營及從業道德守則」並經董事會通過，作為力成、子公司及力成具有重要影響力的合資公司所有人員之最高行為規範，確保所有人員在商業活動中有所依循，以建構完善的公司治理，並落實商業道德，打擊貪腐與賄賂。

力成科技於 2021 年取得「ISO 37001 反賄賂管理系統」證書，每年透過內部稽核及外部第三方稽核，確保商業道德與反賄賂措施之執行成效，並於 2025 年通過追蹤稽核，持續強化誠信經營管理與公司治理。依據 ISO 37001 反賄賂管理系統，公司建構完善之商業互動管理規範，管理對象涵蓋董事、經理人、員工及商業夥伴，並透過日常營運管控、合規監督及稽核治理三道防線，降低誠信經營相關風險，落實零容忍原則於公司治理與日常營運中。

2.4.1 反賄賂與反貪腐政策承諾

在所有商業互動關係中，力成科技謹守最高規格的誠信標準《誠信經營及從業道德守則》。董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者在執行業務時，必須遵守法令並依循誠信原則，以公平、透明的方式進行商業活動。公司嚴格禁止行賄與收賄、非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、不合理禮物或款待，以及其他不正當利益；同時禁止侵害智慧財產權、不公平競爭行為，並防範產品或服務可能對利害關係人造成損害。對於賄賂採取「零容忍」態度，制定有明確之商業道德、反貪腐與反賄賂等準則，包括：《誠信經營及從業道德守則》，《道德政策》及《反賄賂政策》等，並公佈於公司官網，全體員工、商業夥伴（客戶及供應商、承攬商）都必須遵守，另適時於供應商宣導會、法人說明會等對外活動上提供予相關利害關係人做為指引，以期共創廉潔供應鏈。

禮品與招待管理

公司訂定明確之禮品政策，規範收禮及饋贈招待行為之申報管理程序，並設定禮品價值與收送頻率等管理標準，以防範潛在賄賂風險，確保營運合法合規。

違規處置與懲戒機制

為維護公平、公正及透明之管理環境，公司依「獎懲管理辦法」，視違規行為之嚴重性與影響程度，採取相應懲戒措施；如涉及刑事犯罪，將依法移送司法機關處理。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

2.4.2 定期檢視商業道德和反腐敗標準

力成科技致力於維護商業道德與反腐敗標準，每年透過內外部檢視，及時識別並修正潛在風險，持續健全公司透明與誠信的治理體制。

內部檢視

ISO 37001 反賄賂管理系統、責任商業聯盟（RBA）行為準則內部稽核作業

透過年度內部稽核作業進行商業道德管理體制落實度的自我檢視，並將內部稽核結果及追蹤改善情形提報永續發展執行委員會。

年度賄賂風險評估

依內部誠信經營相關辦法程序，2025 年對力成科技全廠區執行賄賂風險評鑑，評估結果均屬低度風險。

外部檢視

ISO 37001 反賄賂管理系統

主動接軌國際規範，於 2020 年導入「ISO 37001 反賄賂管理系統」，並已於 2021 年首次取得證書，透過系統化執行與落實，強化公司治理，每年度定期執行 ISO 37001 反賄賂管理系統之外部第三方稽核，確認商業道德與反賄賂之實施成效。2025 年通過追蹤稽核，深化誠信經營管理與提升公司治理能力。

RBA 驗廠評估計畫

每二年定期由第三方機構執行每廠區之有效性驗廠稽核（Validated Assessment Program, VAP），此驗廠稽核為責任商業聯盟認定有效、可分享的社會責任稽核依據，其稽核報告亦可透過 RBA-ONLINE 平台公開透明地與客戶共享績效，其效期為二年。

2.4.3「商業道德及反賄賂、反貪腐」全員訓練及宣導

力成科技每年定期舉辦「商業道德及反賄賂、反貪腐」宣導及相關培訓（包含檢舉管道使用方式），強化董事、經理人及全體員工（含契約工）對商業道德、反貪腐、反賄賂等政策之認知，並確實了解應遵循之作業規範，以及因違反可能導致的後果；針對商業夥伴（含承攬商）亦透過郵件、年度供應商宣導會、入廠前承攬商須知等管道，宣導本公司誠信道德政策及相關檢舉機制。全體員工每年透過線上學習平台進行誠信行為準則培訓，內容包含：道德規範、反賄賂、反貪腐政策、檢舉機制及管道等，並將課程連結至年度績效考核項目，要求員工遵守，2025 年力成科技培訓共 12,285 人次。每位新進人員皆須接受員工從業道德課程及簽署誠信宣言，2025 年簽署率達 100%。

此外，力成科技於內部規章、年報、公司官網及其他文宣上揭露誠信經營政策，並適時於產品發表會、供應商交流會議、法人說明會等對外活動上宣示，讓客戶、供應商或其他利害關係人能理解並尊重力成科技的誠信經營理念與規範。

2.4.4 利益衝突迴避

為推動廉能企業，遏阻不當利益輸送，本公司董事、委員會委員、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人應秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，且該利害關係如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之間亦應自律，禁止不當相互支援。

力成員工於執行公司業務時，不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或其所代表之法人及任何他人獲得不正當利益。2025 年針對列為年度應執行利益衝突迴避申報之員工，申報率為 100%。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

2.4.5 政治捐獻

力成科技秉持政治中立原則，不從事政治選舉公關或是政治捐獻等相關活動，亦不投入任何遊說行動。鼓勵員工履行其應盡之公民責任，力成科技於 2022 年至 2025 年期間無任何政治捐獻之情事。

涉及政治 / 政策影響捐贈支出

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
政策遊說者與遊說組織、利益團體	0	0	0	0
政治組織、候選人	0	0	0	0
影響競選或立法之產業貿易協會、智庫團體	0	0	0	0
其他（如與選舉或公投有關的支出）	0	0	0	0
總計	0	0	0	0

2.4.6 檢舉與保護

力成科技設有獨立的檢舉與諮詢電子郵件信箱，供內外部利害關係人具名或匿名使用。若發現員工或任何代表力成科技人士有可疑行為，可能涉及違反誠信道德準則時，可透過檢舉管道進行通報。專責單位受理後將立即展開調查並積極查證與處理。若經查證確有違反法令或公司誠信規範，將依《誠信經營及從業道德守則》相關規定進行懲處。對於舉發違反從業道德守則或舞弊行為之檢舉人及檢舉內容皆予以保密，且保護檢舉人不會因檢舉情事而遭受任何形式的報復或對待。

檢舉處理流程

為確保員工熟悉檢舉管道及相關機制，力成科技除執行年度法規遵循課程與新進人員培訓外，亦透過內部公告與電子文宣宣導，使員工了解檢舉時機、管道、流程及權益，並鼓勵主動揭發不誠信行為，共同落實公司檢舉制度。

檢舉及諮詢電子郵件信箱

永續發展管理室：csr@pti.com.tw
法務部：legal@pti.com.tw
內部稽核：audit@pti.com.tw

誠信道德違規事件

項目	貪腐賄賂	隱私權／資料保密	利益衝突	內線交易
2025 年件數	0	0	0	0

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

2.5 公司治理 法規遵循

GRI 2-27、GRI 206-1

力成科技持續關注任何影響營運之國內外政策與法規，建置了相關規範流程與系統、定期執行法規查核，密切留意可能對公司造成影響的法令，並統籌規劃訓練課程，強化員工對業務相關法規的認知與遵循，透過持續教育訓練來提升員工法遵素質。

2.5.1 隱私保護及個人資料管理

力成科技重視個人資料及隱私權保護，設立「智財管理部」專責個人資料、營業秘密及智財等業務管理，定期進行個人資料盤點，以確保個人資料保護管理完善，並遵循相關法規。透過個人資料盤點以及後續的風險評鑑作業，加強對持有個資部門的提醒，提高其保護意識，並宣導必須遵守隱私權及個資保護政策規範。我們僅在必要範圍內及最低限度內蒐集、處理及利用個人資料。若因公務需求需揭露他人個資時，將對該項個資進行遮罩處理，以確保防護措施完善。

為了維護個資所有人的權益，智財管理部建立了各式個資相關表單及申請系統，確保被蒐集者能行使其法定權利，例如查詢或請求閱覽、請求補正或更正、請求停止蒐集、處理或利用及請求刪除個人資料等。此外，每年對全體員工進行個人資料保護教育訓練，加強宣導個資之的相關管理規範，確保同仁因公所持有個資僅能用於工作相關業務範圍，絕不作為私人使用。此外，力成科技承諾利害相關人、供應商或客戶等確實行使個資法規賦予之相關權利，保證所蒐集之個人資料不得逾越特定目的範圍處理利用， 並採取適當技術及嚴謹管理措施以保護個人資料安全，為了讓使用者能了解我們如何保護個人資料，力成科技將「隱私權保護政策」公告於公司官方網頁，提供透明且清晰的個資處理保護政策，並定期監控法令政策變更以便即時更新，持續致力保障個資所有人之隱私安全。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
2.1 治理組織
2.2 營運績效
2.3 風險管理
2.4 誠信經營及從業道德
2.5 法規遵循
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

2.5.2 行政罰鍰說明

2025 年度，力成科技未因違反公司治理、反貪腐、反托拉斯法或其他相關法令而發生任何重大違反法規事件（罰款金額超過新台幣 100 萬元），亦未發生隱私權洩露或侵害事件，且董事及經營團隊均無違反內線交易相關規定之情形。惟仍有 3 件違反法規事件，經主管機關裁處罰鍰合計新台幣 220,000 元，相關缺失均已完成改善。說明如下：

違反法規項目	金額（新台幣元）	違反法規之說明	改善措施
性別平等工作法 第 13 條	20,000	2023 年員工性騷擾事件，不服公司調查結果，向勞工處申訴，勞工處於 2025 年依違反性別平等工作法處以罰鍰	執行職場性騷擾防治課程並進行全廠宣導，提醒員工應遵循《性別平等工作法》及《性騷擾防治法》相關規定，強調職場互動應注意人際禮貌界線
職業安全衛生設施規則第 153 條	100,000	對於搬運、堆放或處置物料，未採取防止倒塌、崩塌措施	1.重新鑑別移機作業危害風險 2.制定分壓板搬運安全作業標準，並對相關作業人員實施教育訓練及宣導
職業安全衛生設施規則第 153 條	100,000	對於搬運、堆放或處置物料，未採取防止倒塌、崩塌措施	1.已立即安排所有值班人員重新接受教育訓練，並規劃為每年定期辦理課程 2.安排值班人員進行現場模擬，確保正確穿戴防護具並熟悉塑膠桶更換作業流程 3.加強人員使用器具安全防護意識，針對塑膠桶搬運至機台的各步驟制定標準作業程序，並要求遵循

註：行政罰鍰事件揭露原則係依事件公布於列管污染源資料（含裁處資訊）查詢系統、違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統或公開資訊觀測站任一平台。

力成科技 2025 年度重大違反法規事件狀況彙整如下：

項目	定義	2025 年件數
被罰款之事件	因違反法規遭主管機關裁處罰款之事件（單一事件罰款金額超過新台幣 100 萬元）	0
非金錢制裁事件	因違反法規遭主管機關裁處之非金錢制裁事件（如勒令停業／停工等）	0

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
3.1 客戶服務
3.2 技術與服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

3 創新服務

3.1 客戶服務 64
3.2 技術與服務 67

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

3.1 客戶服務

3.2 技術與服務

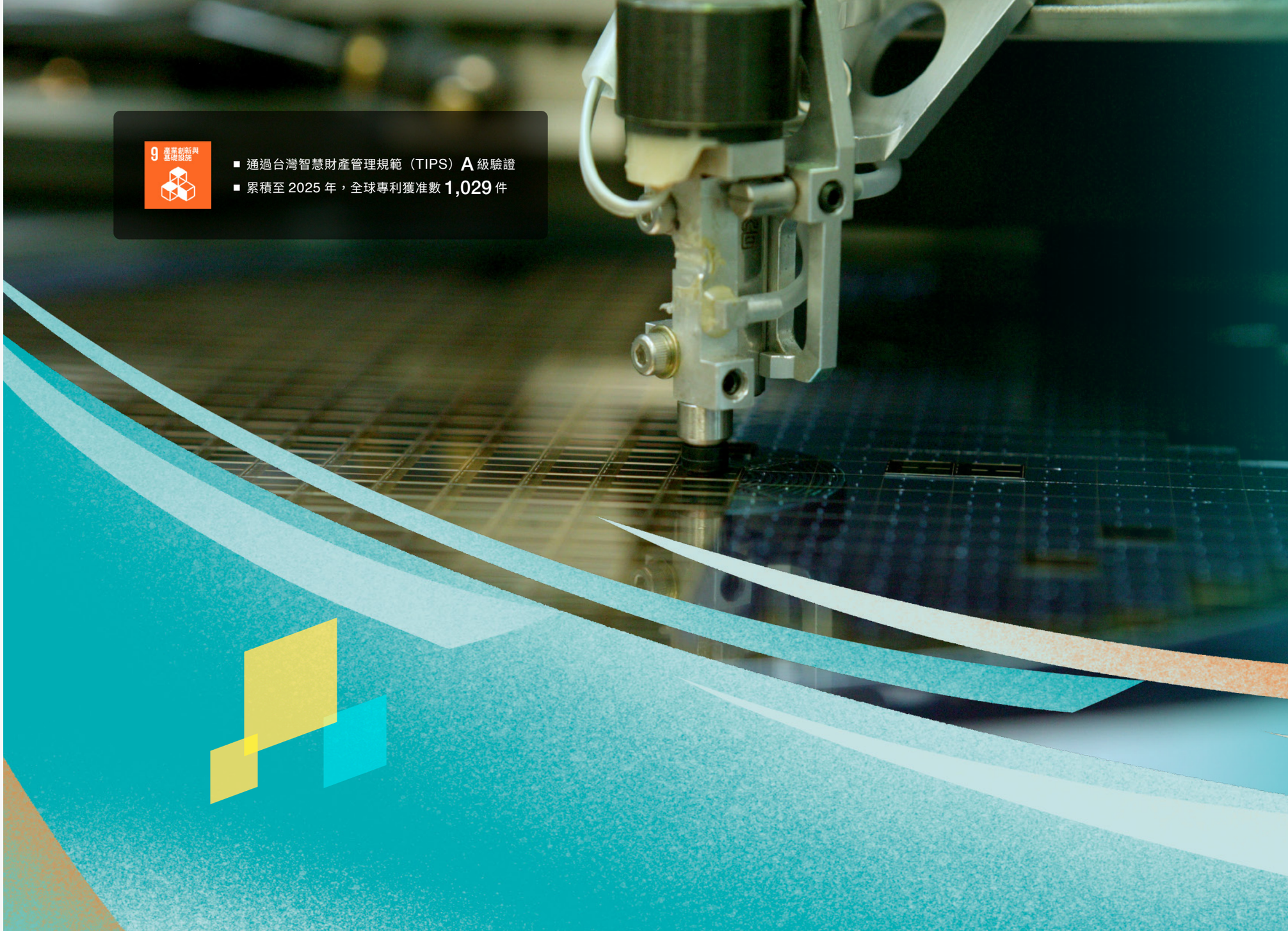
4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄



9 產業創新與基礎設施

- 通過台灣智慧財產管理規範（TIPS）A 級驗證
- 累積至 2025 年，全球專利獲准數 1,029 件

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
3.1 客戶服務
3.2 技術與服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

3.1 創新服務 客戶服務

GRI 418-1

力成科技致力於提供卓越服務，並與客戶保持良好且持續的溝通。我們以客戶觀點為核心，積極解決問題並不斷精進技術能力，期許成為客戶最值得信賴的支援後盾，攜手打造雙贏的合作夥伴關係。

3.1.1 客戶關係與品質管理

力成提供客戶優質的品質與服務，視客戶意見與回饋為持續精進與互信的重要來源，透過廣泛的資訊蒐集，包含客戶抱怨、品質異常、退貨問題或稽核發現等，達到「精準處理、快速回覆」的目標。力成客戶服務團隊針對產品設計期、生產製造期，以及交貨後服務期，皆充份與客戶溝通，並依循 ISO 9001、IATF 16949 等國際品質管理系統標準，提供符合市場趨勢與客戶需求的產品與服務。在產品交付客戶之前，設有防止或處理不符合規範產品的流程，以避免產品召回。2025 年，未有因危害人體健康、安全因素造成產品遭客戶召回之事件。

為了確保客戶的建議可以有效傳遞和處理，力成以「客戶導向」出發，重視客戶所關切的議題，除了透過定期專案會議、不定期會議等管道，了解客戶的想法，亦建立完整透明的客戶申訴處理流程（VOC），將客戶訊息即時傳達予管理階層及相關單位，制定改善對策與快速因應。未來力成科技會持續維繫與客戶之合作關係，攜手並進，以聯繫窗口 info@pti.com.tw 及 legal@pti.com.tw 信箱提供客戶溝通管道，多面向滿足客戶並積極協助其獲得卓越的成果。

3.1.2 保護客戶隱私資訊

維護客戶的機密資訊是力成的重要責任。隨著科技快速進步，公司關鍵資訊更容易遭有心人士以非法方式竊取，一旦發生資料外洩，可能導致訂單流失、商譽受損，進而影響營運發展。我們高度重視客戶對資訊安全的要求，針對客戶資料與檔案實施嚴格的權限控管，並持續強化資訊安全管理。無論是專有技術、營業秘密、個人資訊或其他具機密性的資料，均比照公司自身機密資訊予以完整且充分的保護。同時，力成要求全體員工善盡保密責任。2025 年，未有侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料之投訴（0 件）。

保護客戶隱私資訊做法

- 制定有「營業秘密安全防護管理規範 」，要求所有人員均須遵守
- 針對客戶智慧財產權設立保護規範，並簽署保密契約
- 若需收集客戶資訊，將依循《個人資料保護法》之規範，明確說明所蒐集資訊的性質、用途、年限及保護方式，並保障客戶對其資訊的相關權益，包括同意、查詢、更正或刪除等
- 設置文件管理專責單位及系統，並制定機密文件管理、閱讀權限
- 實施資訊安全保護措施及「打造機密防護網」人員訓練，持續強化保護客戶機密資訊之意識
- 全面實施電子柵欄系統管理個人手機鏡頭，確保重要資訊不外流

產品品質之客戶申訴處理機制

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
3.1 客戶服務
3.2 技術與服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

3.1.3 客戶滿意度

力成每年度藉由執行客戶滿意度調查及與客戶的雙向溝通，緊密貼近客戶需求；同時，也針對客戶的回饋意見進行內部檢視、提出適當的改善計畫，改善成果也會在高階主管之管理審查會議中進行審視，作為客戶經營策略之依據。2025 年關鍵客戶滿意度調查的平均分數為 4.0 分。

力成科技關鍵客戶滿意度

年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
客戶滿意度	4.2	4.4	4.1	4.0

註：客戶滿意度評比，滿分為 5 分。

進行方式

- 調查規劃
- 發出問卷及回收問卷
- 彙整與分析回覆內容
- 執行改善計畫

目的

- 了解客戶對於力成科技在品質、交期、工程能力、價格及服務等五面向的滿意程度及相關回應，並聆聽客戶未來的可能需求

相關規範

- 客戶滿意度管理辦法
- 客戶抱怨處理辦法

目標

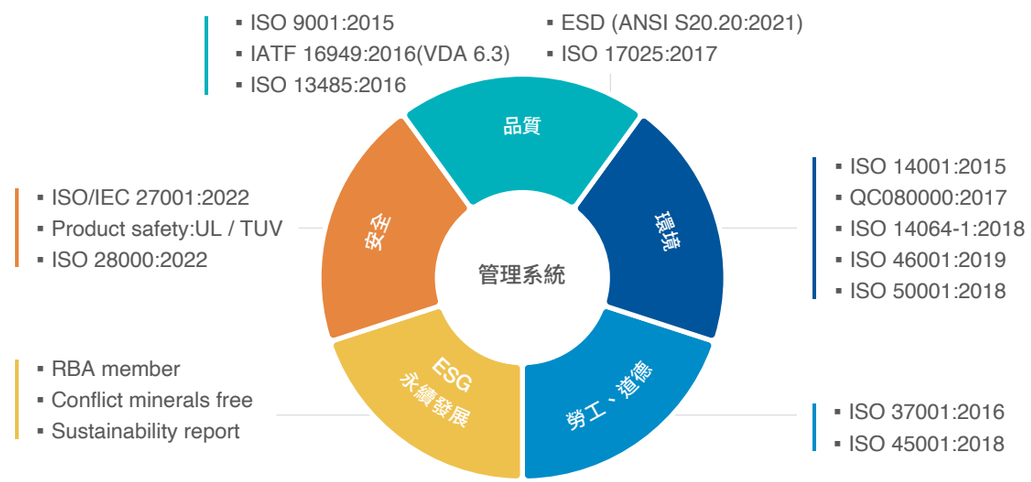
- 透過滿意度調查、與客戶的雙向溝通、互動，以及持續改善，期望成為客戶最堅實的合作夥伴

3.1.4 產品品質

品質管理系統與外部驗證

力成科技依循國際品質管理系統標準，包括 ISO 9001、IATF 16949、QC080000 等，建立完善且全面的品質管理體系，確保產品與服務的一致性，並滿足客戶對品質的嚴格要求。每年委託第三方合格認證機構進行審查與驗證，確保管理系統持續符合國際標準，展現力成對品質卓越與專業承諾的堅定態度。

（相關證書連結請參閱公司官網）



目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
3.1 客戶服務
3.2 技術與服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

品質管理系統內部稽核

力成依循各國際品質管理系統建立內部管控機制，透過訓練有素的內部稽核員進行系統性、獨立的稽查活動，目的在發現不符合項、找出改進機會，並確保系統有效運作與持續改善，提升管理效能和顧客滿意度。

產品品質把關

在產品交付客戶之前，力成科技針對可能影響品質的潛在因素進行全面的風險辨識、應變、監控與回報，並採取預防措施（Poka-Yoke）及偵測措施，以有效消除或降低風險。為確保作業順利推展，我們成立跨部門合作的產品風險管理小組，於產品與製程設計階段即展開產品特性與製程風險評估（DFMEA 與 PFMEA），並持續在樣品試製、產品試產及正式量產各階段進行動態風險評估，確保品質管理落實到每一環節。透過「提案獎勵制度」，鼓勵員工提出具體可行之改善與創新方案，並評估導入相關新興技術，以持續提升產品品質與製程穩定性。

力成提供新進員工及在職員工品質管理系統系列課程，以更新和強化知識。透過國際品質標準與職安管理系統的員工培訓，持續提升技術服務品質，並營造安全、健康、值得信賴的職場，實現組織與員工的永續發展。這些培訓課程涵蓋多種主題，包括但不限於條文訓練、技術技能、安全生產和客戶服務等。

① 品質系統與工具培訓：培育 16,416 人次

② 工安環保培訓：
- 內訓 - 完訓 10,911 人次
- 外訓 - 共 452 人取得專業訓練證照

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務
3.1 客戶服務
3.2 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

3.2 創新服務 技術與服務

GRI 2-6

3.2.1 技術佈局：聚焦先進封裝，搶占 AI 時代先機

力成科技憑藉在記憶體封測領域的深厚根基，正加速向高附加價值的高階邏輯 IC 封裝市場轉型，其技術策略清晰地圍繞著 AI 時代對晶片效能、整合度與成本效益的嚴苛要求。

扇出型面板級封裝（FOPLP）的重大突破與擴產

FOPLP 是力成近年來最關鍵的技術投資與未來核心成長引擎。相較於傳統的晶圓級封裝，FOPLP 使用 510×515mm 的大尺寸玻璃基板作為載具，在生產大尺寸 AI 模組時，相較於 CoWoS 產出數量可達 5 至 6 倍，具備顯著的成本優勢與更高的 I/O 密度，能有效滿足 AI 加速器、GPU、HPC 等晶片需求。

技術成熟與客戶認可	大規模資本支出與產能擴張	市場前景與營收貢獻
力成已克服量產良率瓶頸，並開發出BF^2O (bump-free)、CHIEFS (chip-first)、CLIP (chip-last) 及 PiFO (chip-middle) 等多項專利技術，可對應類CoWoS-S/L/R 等主流解決方案。其FOPLP 產能已被多家一線客戶預訂，應用於AI 加速器、GPU、HPC 等高階產品	為應對強勁的客戶需求，力成 2025 年的資本支出已從年初的 150 億元上修至 190 億元。更重要的是，公司宣布將在 2026 年投入約 10 億美元（超過 400 億新台幣）進行 FOPLP 的大規模擴產。為此，力成已於 2025 年 11 月斥資近 69 億元購入友達位於新竹科學園區的廠房，以加速建置 FOPLP 生產線	目前 FOPLP 月產能約 6,000 至 7,000 片，已被客戶全數預訂。公司預期擴產後，FOPLP 將在 2026 年下半年開始貢獻顯著營收，並在 2027 年後全面放大，目標在 2028 年占公司總營收的 20% 至 30%

（請參閱本報告書「0.4 焦點報導 - FOPLP 技術亮點，以效率定義永續」章節）

多元化的先進封裝技術組合

除了 FOPLP，力成還提供全面的先進封裝技術，以滿足不同市場區隔的需求。

覆晶封裝	系統級封裝	晶圓級封裝
提供覆晶球柵陣列（FCBGA）封裝，相比傳統打線封裝具有更佳的電性與更多的接腳數，並可加裝散熱片以滿足高散熱需求，廣泛應用於邏輯晶片。旗下子公司超豐電子亦持續擴充 Flip Chip 產能，預計至 2026 年初月產能將達 2 億顆以上	SiP 技術能將多個晶片、被動元件整合在單一封裝內，提供具成本效益且尺寸更小的解決方案。力成結合先進的覆晶與打線技術，為客戶提供高度客製化的 SiP 服務	提供 Fan-In WLP 與 Fan-Out WLP 等先進封裝方案。WLP 具有低成本和高效能的優點，其優異的尺寸縮小能力與電性表現，使其在行動裝置、物聯網等領域具有廣泛應用前景

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務
3.1 客戶服務
3.2 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

記憶體與邏輯 IC 封測的雙軌並行

力成為記憶體封測全球占比第一，同時，邏輯 IC 業務亦成為成日益重要的成長支柱。2025 年上半年，邏輯晶片營收占比已達 45%，顯著提升。

記憶體封測	邏輯 IC 封測
受惠於 AI 伺服器對 HBM 的需求排擠了 DRAM 原廠產能，力成在標準型 DRAM 封測上獲得外溢訂單。同時，資料中心 SSD 需求回溫及新一代手機換機潮，也帶動 NAND Flash 封測訂單持續走升	受惠於「去中化」供應鏈轉單效應，及在電動車電源模組、車用 ADAS、AI 晶片測試等領域的拓展，邏輯業務成長強勁

3.2.2 服務範疇：從記憶體龍頭到全方位解決方案提供商

力成承諾「社會責任、穩健成長、永續經營」的企業理念。在經營策略以最佳的品質、成本、準時交付和服務為基礎，並以技術驅動成長。願景與目標則在於結合企業理念與經營策略，成為半導體產業最佳經營績效的世界級專業委外封測服務公司。

提供多樣化的封裝服務

力成的最大競爭優勢之一是具「Turnkey」一站式服務模式，服務範圍涵蓋從前端到後端的完整流程。

- 服務流程：包括晶圓凸塊（Bumping）、晶圓針測（Probing）、IC 封裝（Assembly）、最終測試（Final Test），直至模組組裝(Module Assembly) 與全球出貨。
- 客戶價值：這種高度整合的服務模式，能為客戶縮短產品上市時間、簡化供應鏈管理，並確保從設計到成品的品質一致性。

核心服務項目

封裝服務	測試服務	模組組裝
提供多樣化的封裝解決方案，包括傳統的打線球柵陣列封裝（Wire Bond BGA）、高階的覆晶封裝（FCBGA）、系統級封裝（SiP）、晶圓級封裝（WLP）以及最前沿的面板級扇出型封裝（FOPLP）。這些技術能滿足從低功耗的行動裝置到高密度、高效能的 AI 晶片等各種應用需求	提供 DRAM、NAND Flash、邏輯 IC 等元件的全方位測試服務。除了大規模量產測試，力成也提供測試程式開發、平台轉換、元件工程分析等客製化支援，確保產品的可靠性與效能。其子公司晶兆成（TeraPower）專注於高階邏輯晶片測試，在 AI、HPC 及車用電子領域需求強勁，與母公司的先進封裝業務形成互補	具備在無塵室環境下進行高速、高精度 SMT 技術能力。其客製化的自動化設備能支援複雜的模組組裝，預計將對模組營收帶來顯著貢獻

客戶服務

透過與客戶及供應商的策略性結盟與資源整合，力成不僅鞏固了長期夥伴關係，也使其在全球供應鏈重組的趨勢中佔據有利位置，持續承接來自國際大廠的訂單。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
3.1 客戶服務
3.2 技術與服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

3.2.3 智慧財產管理

力成依循台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, 以下簡稱 TIPS)，確切執行「PDCA」循環運作，持續改善專利、商標及營業秘密各項重要無形資產管控機制，包含建立系統化管理、落實盤點使用、定期內部稽核等各項執行措施，並設定與營運策略結合之智慧財產管理目標，利用智慧財產制度執行提升公司競爭力，於 2025 年所設定之智財管理計畫均執行完成，並順利通過專利、商標及營業秘密三管理標的之 TIPS A 級驗證，展現持續精進智財管理的決心與成果。

2025 年度智財管理計畫

智財政策	評估指標	執行成果	達成情形
運用智慧財產強化競爭 持續落實智慧財產管理	專利提案規劃及專利申請合計達到目標件數，其中 ESG 領域相關專利數量需達一定占比	2025 年度專利提案與申請案總量，及 ESG 領域相關專利數量，達成年度設定目標	完成
落實營業秘密 保護與管理	完成當年度營業秘密盤點	完成營業秘密盤點，藉由盤點識別並分類營業秘密資訊，建立清單與機密等級，加強員工認知，確保其了解保密義務	完成
落實公司治理法規遵循 與永續經營	向董事會提出與營運目標連結之智財管理計畫執行情形報告，並揭露於公司官網之永續發展專區	於 2025 年 11 月 7 日第十屆第 14 次董事會提報智慧財產管理計畫及執行情形報告，並於 2025 年 12 月 15 日於公司官網揭露相關內容	完成
提升智財品質	設定商標設計前評估報告目標件數	商標設計前評估報告達到目標件數	完成

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務
3.1 客戶服務
3.2 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

3.2.4 專利商標及營業秘密

力成科技持續改善專利管控制度，除了既有的系統化管理方法外，智財單位積極加強與研發單位的合作聯繫，利用前案檢索技術來強化專利佈局，有助於在初期階段排除可能的侵權風險，透過技術討論發掘潛在的專利價值，確保所有的研發成果能夠得到最妥善的保護，並因應法令變更，積極調整專利管理策略，審慎監控專利相關文件之品質及避免發生程序風險，確保研發創新技術得到最妥善的保護，並能夠在市場中保持競爭優勢。

透過結合封裝產品之技術特徵之註冊商標，積極推廣所提供之封裝測試技術服務，以下表格列示力成擁有之技術商標，其技術特徵顯現力成不單具有先進技術之量產能力，更能加以整合成熟技術，提供客戶具有成本優勢之封測服務。

商標	技術特徵
FOiP®	扇出技術之封裝 Fan-Out in Package
ePLP®	面板級晶片嵌入式製程技術 Embedded Panel Level Package
ePLB®	面板級嵌入式球柵陣列封裝 Embedded Panel Level BGA
BF^{2}O®	無凸塊扇出型封裝 Bump-Free Fan-Out
CLIP®	覆晶封裝結合重佈線路技術 Chip Last Integration Package
CHIEFS®	重佈線路整合多晶片技術 Chips Integration Embedded Fan-Out Solution
PiFO®	晶片垂直堆疊整合技術 Pillars in Fan-Out
InPUT®	製程中即時排除失效區塊之電性測試技術 In Process Unit Test

營業秘密保護亦為智慧財產保護重要議題，力成每年進行營業秘密盤點及教育訓練，加強同仁對於機敏資料及資訊安全的保護意識，並將核心營業秘密透過系統進行輔助管理，利用資安軟體加強保護核心技術，全方面高效保護智慧財產。系統化管理除能妥善保留存取紀錄，落實資訊安全管理外，亦能將營業秘密以數據化呈現，提升客戶信賴，成為客戶及供應商可信賴之堅強合作夥伴。

此外，力成亦為 LOT（License on Transfer）產業聯盟之創始會員之一，聯盟中包含多家半導體及資通訊重量級企業，透過跨產業專利防護網，降低非專利實施者（NPE）帶來的訴訟風險，與外部應援聯盟提升競爭韌性的同時，力成在內部研發策略中亦積極布局，於專利中融入 ESG 元素，持續關注環境永續、能源效率與智慧製造等面向，確保智財管理不僅支持商業競爭力，也能與永續發展目標相互呼應，展現企業在綠色永續與智財防護並行的決心。

2025 年獲證專利數量	台灣	美國	其他國家
件數	17	5	8

歷年專利獲證數量累積統計

項目	台灣	美國	其他國家
2022 年	582	176	168
2023 年	598	192	179
2024 年	614	197	188
2025 年	631	202	196

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務
3.1 客戶服務
3.2 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

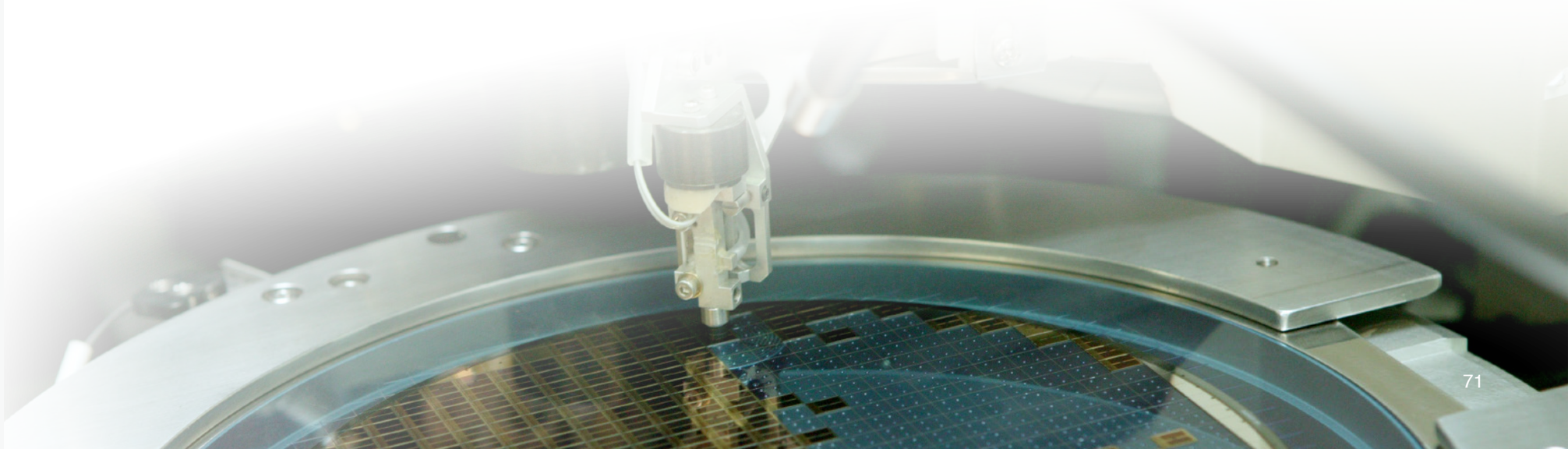
6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

專利與 ESG 連結 促進友善環境

2025 年獲證的專利中，有 21 件連結 ESG，其中 14 件為台灣專利，4 件為中國專利，3 件為美國專利。這些專利透過不同方式促進環境保護與節能減碳議題，包括節省材料使用、減少不必要的耗材、微小化結構設計提升單位產量、改善製作過程提升良率，以及減少檢測時間與資源等。



目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益 74
4.2 永續供應鏈管理 75
4.3 外部組織參與 81
4.4 社會責任管理系統 82

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 永續供應鏈管理

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5 性別平等 | 8 尊嚴就業與經濟發展 | 10 減少不平等 | 17 夥伴關係

- 供應鏈冶煉廠與精煉廠100% 符合 RMI (RMAP) 標準
- 通過 ISO 37001 反賄賂管理系統驗證
- 責任商業聯盟 (RBA) 會員

新埔廠 (1 廠)、竹科一廠 (8 廠)、文化一廠 (9 廠) 及新興廠 (10 廠) 榮獲責任商業聯盟 (RBA) 頒發之**首選工廠獎**

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

4.1 攜手合作夥伴 股東權益

4.1.1 股東溝通管道

力成科技除每月公佈營收報告、每季發佈財務報告及召開法人說明會與每年股東大會外，所有相關資訊皆可在公司官網查詢。此外，我們設有發言人及投資人關係部門負責向投資人溝通公司訊息，以確保投資人充分了解公司的營運方針。股東 / 投資人亦能透過投資人專用信箱（invest@pti.com.tw）表達問題和建議。

4.1.2 股東常會

力成科技每年定期召開股東大會，讓所有股東了解和掌握公司的經營概況，以及進行重要決議事項。2025 年股東會共完成承認與討論通過 3 項重要議案。

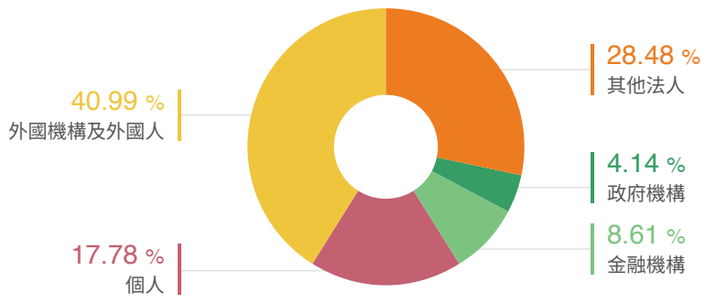
日期	2025/5/28
重要決議事項	1. 承認 2024 年度營業報告書及財務報表 2. 承認 2024 年度盈餘分配案 3. 通過本公司擬辦理現金增資發行普通股參與發行海外存託憑證，及／或現金增資發行普通股，及／或現金增資私募普通股，及／或私募海外或國內轉換公司債，及／或發行海外或國內轉換公司債案

股東結構

股東結構	人數	持股比例
政府機構	5	4.14%
金融機構	21	8.61%
其他法人	566	28.48%
個人	95,223	17.78%
外國機構及外國人	681	40.99%
總計	96,496	100%

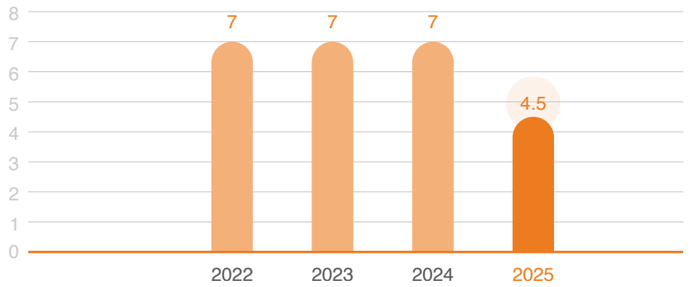
註：計算基準日為 2026 年 3 月 29 日。

股東持股比例



股利資訊

現金股利及資本公積發放現金　　單位：新台幣元



目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

4.2 攜手合作夥伴 永續供應鏈管理

GRI 2-4、GRI 2-6、GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-26、GRI 204-1、GRI 409-1、GRI 414-2

供應商是力成科技營運的重要夥伴。我們不僅重視品質與交期，更與供應商攜手推動環境(E)、社會(S)及經濟治理(G&E)各面向的責任，共同創造永續雙贏的成果。為了推動供應鏈的永續發展，力成科技於「永續發展執行委員會」下設立「供應鏈管理推行小組」，作為整合供應鏈管理的核心組織，定期監督管理成效，並確保各項專案落實執行。

4.2.1 推行策略與供應商行為準則

以永續經營為核心價值，將此理念延伸至供應鏈管理，制定永續願景與執行策略，創造共榮、雙贏的永續供應鏈。

策略	做法	說明
策略一：強化供應鏈韌性與永續性	制定「供應商行為準則」遵循	以勞工人權、職場安全、環境保護、誠信道德及營運持續等構面，建立「供應商行為準則」並要求所有合作供應商遵行
	施行供應商篩選與管理措施	落實供應商分級制度，並制定從供應商篩選、盡職調查、品質 / 技術 / 服務 /ESG 等評鑑，推行各項供應商管理措施
	執行供應商評核、稽核	施行供應商評鑑、稽核措施，確保供應商如實履行
	辦理供應商輔導與培力	定期辦理供應商宣導會，交流、分享、精進永續措施
策略二：提升在地採購	逐步提高原物料 / 設備 / 承攬商、服務商之在地採購比例，落實供應鏈在地化	

供應商行為準則

力成科技參考相關國際倡議與規範，包含「責任商業聯盟行為準則」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「社會責任國際標準（SA8000）」、「ISO 37001 反賄賂管理系統」及「聯合國世界人權宣言」等訂定《供應商行為準則》，並將此準則列為合作夥伴必須遵守的重要責任；其中，商業道德包含誠信廉潔守則、誠信經營及從業道德、反競爭及反賄賂政策等，亦是合作供應商所須遵循。

(請參閱力成科技供應商行為準則及道德政策)

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

誠信廉潔守則

- 秉持誠信經營之企業文化，公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動。
- 禁止任何及所有形式的賄賂、貪污、回扣、敲詐勒索和挪用公款等行為。
- 員工或其眷屬近親均不得直接或間接向供應商、承攬商、客戶或競爭公司，收受或給予任何有不當對價關係之饋贈、禮金、款待等利益。
- 禁止從事不公平競爭之行為。
- 行為合法，不做違反法令的事情，以維護雇主與個人的長期利益。
- 遵守公司的規章，對於行為操守異常，應馬上向上級主管及人事相關單位呈報，以免影響部門及公司信譽。
- 對於規章內有模糊地帶或工作上會有爭議之問題應以「最嚴格」之前例或高標準辦理作業。
- 避免在與供應商的互動關係、交易行為、溝通的過程中，因為對於狀況無法自圓其說、合理解釋，讓人感覺到有違反道德規範的意圖。
- 不論明示或暗示，不得索取或接受現有供應商或潛在供應商任何會被他人普遍認為會影響，或可能會影響採購決策的金錢、借貸、禮品、招待、恩惠或服務。
- 應儘可能避免接受供應商之款待，如因工作延續之考慮，應即時報備，以免引起不必要之非議。
- 不得與供應商有金錢往來（包括借貸與互助會）。
- 對供應商饋贈現金或禮券，不論金額大小均應當場拒絕。
- 發現有暗藏夾帶之現金、禮券或貴重物品，應立即原封不動，請求主管見證，並向公司處級以上主管報告。
- 應小心謹慎的處理對雇主及供應商，具有機密性及重要性的一切資訊。
- 獨立檢舉信箱與專線可具名或匿名投訴，並保護檢舉人不因檢舉情事而遭受不當之處置。
  (legal@pti.com.tw ／ Ext.337512；audit@pti.com.tw ／ Ext.338912；csr@pti.com.tw ／ Ext.338926)

4.2.2 供應商在地採購

力成科技的供應鏈主要為機器設備、零件、原物料、廢棄物處理承攬商、工程承攬商及勞務供應商等，其中原物料供應商對日常營運影響較大，分佈地點以台灣、日本、中國、韓國及美國為主。我們持續推動供應商在地化，除了降低運輸成本，減少碳排放及分散風險外，更期望透過扶植在地產業，將工作機會留給當地居民，達到在地採購的目的。

2025 年在地供應商的採購金額比例占整體採購金額之 56.8%，維持在 50% 以上的比例；而廢棄物處理承攬商、工程承攬商及勞務供應商等皆為 100% 在地化。

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
在地供應商採購金額比	49.8%	55.1%	54.0%	56.8%
境外供應商採購金額比	50.2%	44.9%	46.0%	43.2%

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

4.2.3 供應鏈 ESG 合作專案

與供應商往來過程中，力成積極與供應商攜手合作環境、員工之人權與勞動權益，以及營造安全的工作環境等 ESG 項目，發揮供應鏈 1+1 大於 2 的效益。

責任礦產管理

身為責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）會員，力成科技承諾善盡企業社會責任，支持並維護人權，並落實負責任的礦產供應鏈管理。我們依循 RBA 行為準則及 OECD《受衝突影響地區與高風險地礦產供應鏈盡職調查指南》，建立完整的責任礦產管理制度，並要求供應商共同遵循。

負責任礦產採購政策

力成科技關注衝突礦物採購議題，避免直接或間接地資助受衝突影響地區的非法團體，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行責任商業聯盟等規範。確保金、鉭、錫、鎢及其他金屬來源非由剛果民主共和國（DRC）等受衝突影響和高風險地區（CAHRAs）之礦區開採。
（請參閱力成科技負責任礦產採購政策）

衝突礦產管理流程

力成支持責任商業聯盟（RBA）與全球永續賦能倡議組織（Global Enabling Sustainability Initiative, GeSI）共同推動之責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative, RMI，前身為 CFSI, Conflict-Free Sourcing Initiative），並遵循經濟合作與發展組織（OECD）盡職調查指南，建立負責任的礦產供應鏈。

透過 RMI 所提供的衝突礦產調查表（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）及擴充礦產調查表（Extended Minerals Reporting Template, EMRT），要求供應商揭露合作之熔煉廠與礦場名單，確保採購來源不涉及衝突影響及高風險地區。供應商除須遵守國際法規、RBA、OECD 盡職調查及客戶要求外，亦必須遵守本公司「負責任礦產採購政策」，確保產品中所使用的 3TG（鉭、錫、鎢、金）、鈷及雲母等高風險礦物來源皆為合格冶煉廠。

當 CMRT 與 EMRT 更新時，我們會針對直接材料與包材供應商進行全面性調查，協助其改善不符合項目，確保合格冶煉廠轉換計畫落實。2025 年達成鉭、錫、鎢、金、鈷、雲母 100% 採購自 RMI 合格冶煉廠之目標，所有受查供應商皆為非衝突礦產合格廠商。

力成科技衝突礦產管理流程

矯正改善
- 確認供應商使用的合規性，必要時進行輔導改善或移除

執行調查
- 每季調查，即時符合最新 OECD、RMI 標準
- RBA 稽核

符合法規及客戶要求
- 符合國際法規、RBA 行為準則和客戶的要求

盡職調查
- 承諾只使用 100% 符合 RMI 精煉廠清單
- 遵循 OECD 盡責調查指南

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

推動供應鏈減碳

因應 2050 淨零碳排目標，力成積極推動供應鏈進行碳排數據盤查，並制定具體減碳目標，持續精進管理成效。我們透過供應商行為準則及年度社會責任宣導會，落實低碳管理要求，推動供應鏈共同實踐減碳承諾，邁向永續發展。

此外，力成科技攜手客戶、供應商參與「經濟部以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型計畫」（2023 年 11 月至 2025 年 8 月），共有 14 家業者加入減碳專案行動，至 2025 年 8 月專案結束後可減少 5,866 公噸二氧化碳排放，行動方向有：

- 與客戶、供應商攜手合作，共創低碳且節電的生產環境
- 進行組織型溫室氣體盤查與產品碳足跡盤查，找出產品製造過程中的碳排熱點並加以改善

供應鏈多元化和包容性合作

企業的存在除了營運獲利外，更應承擔社會責任與當責。力成與客戶發起「供應鏈永續發展計劃」，協助弱勢的供應商能有平等的商業機會（如女性、身障人士、原住民或少數民族、多元性別者等），以創造平權、多元、共融的供應鏈合作模式。

4.2.4 全面的供應商管理

力成科技建構全面的供應商篩選及監控管理準則，以落實供應鏈發展，針對關鍵材料（直材、間材）的風險管理，除了關注關鍵材料供應狀況、庫存水位變化，以及建立替代材料機制等，每年也會針對關鍵供應商定期評鑑及安排稽核計畫，檢核其永續性成效與營運持續計畫，確保與供應商之間的合作關係。

供應鏈管理目標

內容	目標	2025 年達成狀況
1. 完成新供應商賄賂風險暨盡職調查評鑑	100% 完成	達成
2. 供應商社會責任風險	無違反人權之重大風險供應商	達成
3. 衝突礦產調查作業供應商合格率	100% 非衝突礦產廠商	達成
4. 舉辦「供應商社會責任宣導會」供應商參加率	>85%	達成

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

供應商永續管理

永續管理措施	內容說明
新供應商評鑑	■ 針對新供應商執行評鑑，包括書面評鑑、工廠評鑑、樣品評鑑 ■ 候選供應商須簽署「供應商行為準則承諾書」 ■ 完成供應商賄賂風險暨盡職調查程序，落實社會責任及反賄賂、反貪腐 ■ 符合力成科技評鑑要求者（包含符合最低 ESG 要求），方可成為合格供應商
供應商評比	■ 針對主要原物料供應商進行每季／每半年評比，評比項目包括品質、交期、成本及技術等面向 ■ 供應商評比分數未達標準，要求限期改善，並附上相關佐證資料或安排現場稽核 ■ 2025 年原物料供應商評比結果，皆達合格供應商分數之標準
供應商稽核	■ 針對主要原物料供應商依計畫進行年度稽核，項目包括品質系統、綠色產品系統、環境安全衛生系統、RBA 社會責任管理（含人權、道德）等四大面向 ■ 發現缺失即要求供應商提出合適的改善方案，給予明確的目標和改善時間，未改善者則影響採購下單或取消供應商資格
供應商輔導與訓練	■ 定期辦理現場輔導與 RBA 行為準則、人權等相關訓練，協助供應商共同成長 ■ 每年舉辦「供應商社會責任宣導會」，宣導品質政策、無有害物質、環境保護、誠信道德及社會責任管理理念 ■ 直接材料供應商須通過國際驗證，例如 ISO 9001 等品質管理系統，未取得證書者需提供導入計畫

供應商篩選面向

環境
包括但不限於溫室氣體排放、有害物質管理、營運持續管理、法規遵循

社會
包括但不限於童工、人權與勞工道德、衝突礦產管理、健康與安全、法規遵循

治理
包括但不限於商業道德、資訊安全、風險管理、法規遵循

業務緊密度
依生產需求篩選供應商，與供應商建立關係前，執行供應商賄賂風險評估暨盡職調查作業（包括直間接材料、機器設備、零件、工程及服務供應商）

行業別
依所制定之行業類別，執行品質、交期、成本及技術等項目評估

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

供應商稽核與發展

力成依據品質狀況及製程要求，篩選主要原物料供應商並納入評估，據以排定年度稽核計畫；另針對勞務供應商，依其服務性質及風險，納入年度社會責任及營運持續管理稽核範疇。

2025 年共計 43 家供應商納入年度稽核範疇，包含直接原物料供應商及外包商 41 家，以及勞務供應商 2 家；稽核對象均為既有供應商（新供應商 0 家）。全年執行「品質系統稽核」41 次；另依年度規劃及風險評估結果，針對供應商執行「責任商業聯盟（RBA）行為準則系統」與「營運持續管理系統」稽核，共計 39 次，旨在強化供應鏈管理並降低潛在社會衝擊。全年合計完成供應商稽核 80 次，未發現高風險供應商。

稽核過程中發現之不符合事項，主要集中於製程管制、職業安全衛生管理、消防管理、作業規範落實及產線 6S 等面向。力成已要求供應商於期限內完成改善，並持續追蹤與確認，所有不符合事項均已完成改善並結案，未有供應商被列為不合格供應商。

此外，依據稽核結果，力成供應鏈未涉及強迫或強制勞動情事，亦未發現使用童工之重大風險供應商。

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
供應商稽核家數	36	41	42	43
供應商稽核次數	66	65	78	80

註：修正 2023~2024 年供應商稽核家數，納入勞務供應商，使定義一致。

4.2.5 舉辦供應商社會責任宣導

力成科技為建立永續供應鏈及有效傳達 ESG 永續意識，每年舉辦供應商宣導，以中、英文內容提供給國內、外供應商，協助供應商共同成長並藉此與供應商維持良好互動關係。2025 年「供應商社會責任宣導」主要議題有從業道德、供應鏈碳管理、RBA 行為準則及供應鏈安全意識等，共有 151 家廠商、188 人數等供應商代表參與，透過供應鏈的溝通與合作，創造雙贏的共享價值。

力成科技供應鏈資訊

項目		2025 年
供應商篩選	一級供應商數量	662
	一級主要供應商數量	55
	一級主要供應商金額比例（%）	57
	非一級主要供應商數量	0
	主要供應商數量（一級和非一級）	55
供應商評估 / 稽核	通過評估的供應商數量	43
	接受評估的主要供應商比例（%）	44
	經評估具有重大實際 / 潛在負面影響的供應商數量	2
	受稽核供應商執行矯正措施 / 改進計畫之比例（%）	100
	被終止的具有重大實際 / 潛在負面影響的供應商數量	0
矯正行動計劃支持	支持實施矯正措施計畫的供應商數量	43
	被評估具有重大實際 / 潛在負面影響並支持矯正行動激化實施的供應商比例（%）	100
能力建設計畫	參與能力建設計畫的供應商數量	151
	參與能力建設計畫的主要供應商比例（%）	100

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

4.3 攜手合作夥伴 外部組織參與 GRI 2-28

力成自許成為半導體產業重要議題的倡議者，積極參與外部組織與響應倡議行動，關心科技創新、環境永續、人權保護與供應鏈管理等議題；亦致力於尋求與其他組織間的永續合作，在環境、社會及經濟治理等面向做出實質貢獻，發揮永續影響力。為共同提升智慧財產防護，我們以創始會員身分加入 LOT（License on Transfer）產業聯盟，攜手公協會及企業夥伴推動跨產業合作與專利防禦機制，強化台灣科技在全球價值鏈中的韌性。

4.3.1 主要參與的外部組織（均為會員）

社會責任 / 供應鏈	■ 責任商業聯盟 (RBA) ■ 責任礦產倡議 (RMI) ■ 財團法人台灣永續能源研究基金會 (TAISE) ／台灣企業永續研訓中心 ■ TW-ISAC 台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT ／ CC) ■ SP-ISAC 科學園區資安資訊分享與分析中心
產業／經營	■ LOT 產業聯盟（創始會員） ■ 台灣半導體產業協會（TSIA） ■ 中華民國品質學會 ■ 台灣靜電放電防護工程學會（T-ESDA） ■ 新竹縣工業會 ■ 新竹縣商業會 ■ 新竹縣工業區廠商協進會 ■ 台灣科學工業園區科學工業同業公會
產學合作	■ GOLF 學用接軌聯盟（天使會員兼聯盟理事） ■ 國立陽明交通大學國際產學聯盟（至 2025 年 8 月）

4.3.2 外部倡議

- 身為責任商業聯盟（RBA）會員，力成遵守 RBA 所制定的規範，並將其擴及至主要供應商與承攬商，輔導、敦促其運用相關工具與標準持續監控施行績效，延伸管理效益。
- 力成為責任礦產倡議（RMI）會員，承諾不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突礦產，並要求上游原料及零組件供應商亦必須遵守，落實履行社會環境責任，且相關交易活動須符合 RBA 行為準則；同時，也持續要求供應商採用 GeSI 公告更新之合法熔煉廠，以確保原物料供應非來自衝突地區。
- 為掌握最新永續發展趨勢與洞悉產業脈動，力成持續參與由台灣企業永續研訓中心（TCCS）所舉辦之會員培訓與交流活動，以強化永續管理能力並促進資訊交流。該中心由台灣永續能源研究基金會（TAISE）設立，致力於推動企業永續發展、氣候變遷因應及聯合國永續發展目標（SDGs）等相關議題，並透過專業培訓與跨產業交流平台，協助企業厚植永續競爭力。
- 響應《聯合國永續發展目標》目標 13：氣候行動，力成參與 CDP 發起的氣候變遷專案，揭露氣候變遷 (Climate Change) 及水安全 (Water Security) 問卷；同時，運用金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 之《氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)》鑑別風險及機會，並依結果制定衡量指標與目標管理，響應「巴黎協定」以應對全球暖化挑戰。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

4.4 攜手合作夥伴 社會責任管理系統

GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 406-1、GRI 409-1

力成秉持誠信經營的原則，致力於維護員工權益，推動環境永續，並打造健康安全的職場環境，更將這些精神推廣至整體供應鏈。我們持續運行並維護符合法令及客戶要求的社會責任管理系統，依循責任商業聯盟（RBA）行為準則定期查驗管理系統執行情況，並控管潛在風險，確保永續發展的承諾得以具體落實。

4.4.1 政策制定

打造優質的職場環境與落實社會責任是力成科技持續精進的方向，我們將企業永續發展與核心本業結合，制定了《責任商業聯盟行為準則政策》、《勞工政策》、《道德政策》、《環境安全衛生政策》及《負責任礦產採購政策》等內容，各項政策皆經由高階管理層核准，並於力成科技的佈告欄及官方網站上公告。

4.4.2 合法聘僱

力成以誠信和永續經營為核心宗旨，致力於提供安全的工作環境並維護員工人權。依循國際勞工組織（ILO）規範，嚴格禁止僱用未達法定最低就業年齡的童工。此外，公司依據主管機關的要求及相關法規進行合法招聘，並隨著勞動法令的變更，適時修訂公司規章制度，以尊重和保障員工的合法權益。

4.4.3 責任商業聯盟（RBA）會員

身為企業公民的一員，力成自 2015 年 4 月加入責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）成為會員至今，持續承諾支持其願景與使命，並遵從該聯盟所制定的規範，以確保工作環境的安全、工人受到尊重、商業營運合乎環境保護並遵守道德操守，發揮影響力，創建友善且包容的職場環境。

遵循「責任商業聯盟行為準則」

「責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）」為國際間衡量社會責任的統一標準，其範疇涵蓋了勞工、健康與安全、環境、道德與管理系統五大面向。我們以 RBA 行為準則為核心，將其擴展至整個供應鏈，持續落實供應商的社會與環境管理，並結合 RBA 準則與工具，充分體現力成對企業社會責任的承諾與具體行動。

落實 RBA 行為準則：2025 年 4 座廠區榮獲首選工廠獎肯定

力成科技落實 RBA 行為準則，持續推動負責任的營運管理，各廠區均已取得 RBA 首選工廠獎（Factory of Choice Award, FOC）之肯定。

其中，新埔廠（1 廠）、竹科一廠（8 廠）、文化一廠（9 廠）及新興廠（10 廠）於 2025 年度再次榮獲 RBA 頒發之首選工廠獎肯定，展現了力成對落實社會責任的堅定決心與實際作為。

註：獲得 FOC 必須滿足三個條件
1. RBA VAP 稽核分數高於 160 分（滿分 200 分）且優先級缺失項改善完成。
2. 廠區代表取得 RBA 證書。
3. 擁有可供員工向工廠管理者提出建言的平台。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
4.1 股東權益
4.2 永續供應鏈管理
4.3 外部組織參與
4.4 社會責任管理系統
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

執行「自我評估」和「驗廠稽核計畫」

力成每年透過 RBA-ONLINE 平台完成總公司及主要據點的自我評估問卷（Self-Assessment Questionnaire, SAQ）鑑別公司於社會、環境及道德領域之風險，2025 年力成科技各廠區的評鑑結果皆為低風險。

此外，我們每年亦定期依 RBA 行為準則執行內部稽核，盡職查驗各廠區對「責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）」的落實度及符合性，一旦發現有不符合之處，即要求相關單位執行矯正措施。

另外，力成各廠區皆定期由第三方機構執行有效性驗廠稽核（Validated Assessment Program, VAP）。此驗廠稽核被責任商業聯盟（RBA）認定為有效並可共享的社會責任稽核。稽核報告可以通過 RBA-ONLINE 管理系統公開透明地與客戶共享，且有效期為兩年。根據 RBA VAP 稽核結果，力成的各個營運據點均無強迫勞動、強制勞動及使用童工的重大風險。

2025 年力成科技主要據點評估狀況

廠區	SAQ 評鑑	VAP 稽核	首選工廠獎
	風險類別	分數	
新埔廠（1 廠）	低風險	200	★
湖口廠（2 廠）	低風險	200	★
大同廠（3A 廠）	低風險	193.8	★
大同廠（3C 廠）	低風險	187.5	★
大同廠（3D 廠）	低風險	190.7	★
竹科一廠（8 廠）	低風險	200	★
文化一廠（9 廠）	低風險	200	★
新興廠（10 廠）	低風險	200	★
竹科三廠（11 廠 B）	低風險	200	★

註：1. VAP 稽核評估期間：2024 年 1 月 ~2025 年 12 月。
2. SAQ 評鑑：滿分為 100 分，低風險（≧ 80 分）；中風險（≧ 60 分並 <80 分）；高風險（<60 分）。
3. RBA VAP 稽核分數：滿分為 200 分。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

5 友善職場

5.1 員工結構與多元性 86
5.2 員工福祉 90
5.3 人才發展 94
5.4 人權守護 99
5.5 勞資溝通 104
5.6 職場健康與安全 107
5.7 員工關懷 129

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

5.1 員工結構與多元性

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 人權守護

5.5 勞資溝通

5.6 職場健康與安全

5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

1 消除貧窮 | 3 良好健康和福祉 | 4 優質教育 | 5 性別平等 | 8 尊嚴就業與經濟發展 | 10 減少不平等 | 16 和平正義與有力的制度

- 力成集團員工總人數 **18,920** 人
  - 台灣區：**18,450** 人
    （台灣區員工人數為力成科技及關係企業群之總人數）
  - 日本區：**470** 人
- 移工實施零付費與直聘
- 男女人數比趨近 **1：1**
- 身心障礙雇用 **129** 名
- 近 4 年力成寶寶誕生數共 **1,239** 人
- 廠區獲得 AED 安心職場認證、健康職場認證健康促進標章

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.1 友善職場 員工結構與多元性

GRI 2-7、GRI 202-2、GRI 401-1、GRI 405-1

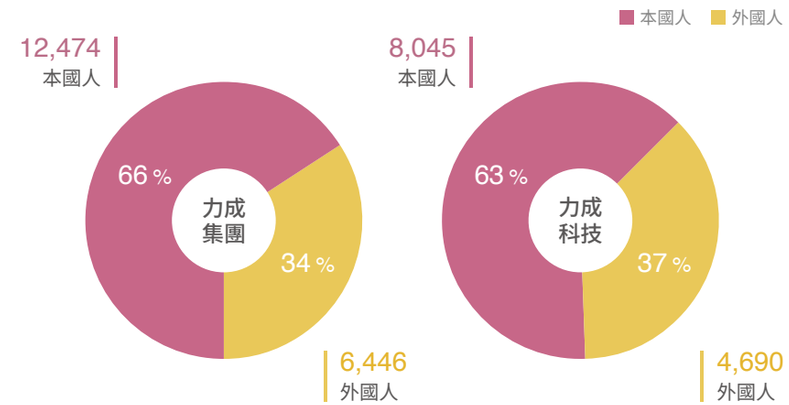
5.1.1 員工分佈

力成重視人力資源管理，員工分佈於不同國家及地區，有助於了解並滿足各地市場需求，為公司帶來了豐富的創新思維和解決問題的能力。截至 2025 年 12 月 31 日，力成科技員工人數為 12,735 人，集團總員工人數為 18,920 人。

區域	力成科技	超豐電子	晶兆成科技	Tera Probe, Inc. 力成日本合同會社	總計
人數	12,735	4,631	1,084	470	18,920

力成深知培育人才、積極攬才與留才是維持競爭優勢的重要基礎，並透過接班人計畫培育中、高階主管人才；截至 2025 年底，管理層共計 609 位。此外，力成也強調在地聘用，期望在創造就業機會的同時，促進地方經濟發展。本國籍員工共 8,045 人，約占 63%；外國籍員工共 4,690 人，約占 37%。

2025 年員工在地聘用概況



註：1. 資料計算基準日係以 2025 年 12 月 31 日在職人力。
2. 本國人係指當地國籍之人員，外國人係指非當地國籍之人員。
3. 力成最高管理職為董事長暨策略長，公司重大事項由董事長、執行長及總經理會同各副總經理共同研擬，經內部審議程序討論後決定，以確保決策之周延性與多元性，可避免決策和執行上的利益衝突。

2025 年力成科技員工國籍與管理職比例

國籍	全體員工		管理職	
	人數	占比	人數	占比
中華民國	8,045	63.17%	609	100.00%
菲律賓	4,650	36.52%	0	0.00%
越南	22	0.17%	0	0.00%
馬來西亞	8	0.06%	0	0.00%
中國	3	0.02%	0	0.00%
印尼	3	0.02%	0	0.00%
日本	2	0.02%	0	0.00%
其他	2	0.02%	0	0.00%

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.1.2 人力結構

在 2025 年台灣邁入超高齡社會、勞動結構快速轉變的背景下，力成持續打造跨世代共融的人才團隊。18 至 24 歲員工占 3.93%，多為初入職場的新世代，具備數位素養與學習潛力，為組織注入創新活力；25 至 44 歲員工占 77.81%，為公司營運與技術發展的中堅力量，在 AI 與先進製程快速演進下，憑藉實務經驗驅動力成持續成長；45 至 54 歲員工占 16.73%，累積深厚技術與管理經驗，穩定支撐產線與組織運作；55 至 64 歲員工占 1.50%，多為關鍵主管與資深幹部，肩負人才傳承與團隊領導責任；65 歲以上員工占 0.03%，為企業核心領導者，訂定公司經營目標與未來走向。

因應新科技時代的來臨與符合國際客戶嚴格的產品標準，力成人力結構以技能職為多數，占 80.54%；其次為工程職占 11.24%、行政職占 3.44%、管理職占 4.78%。

此外，在「性別平等」的原則之下，力成保障女性與男性皆擁有相同的工作權，並以女性員工占比達到 50% 為目標。2025 年 12 月 31 日力成科技男性員工占員工總數的 48.57%，女性員工占員工總數的 51.43%，男、女性員工比例幾乎相當，顯示了女性工作者在力成具有公平、客觀的工作保障與成長空間。

性別		男性		女性		總計	
類別	組別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
年齡	18~24 歲	229	1.80%	271	2.13%	500	3.93%
	25~44 歲	4,632	36.37%	5,277	41.44%	9,909	77.81%
	45~54 歲	1,220	9.58%	911	7.15%	2,131	16.73%
	55~64 歲	101	0.79%	90	0.71%	191	1.50%
	65 歲以上	4	0.03%	0	0.00%	4	0.03%
職類	技能職	4,348	34.14%	5,909	46.40%	10,257	80.54%
	工程職	1,101	8.65%	330	2.59%	1,431	11.24%
	行政職	185	1.45%	253	1.99%	438	3.44%
	管理職	552	4.33%	57	0.45%	609	4.78%
勞雇合約	正職人員	6,126	48.10%	6,526	51.24%	12,652	99.35%
	臨時人員	60	0.47%	23	0.18%	83	0.65%
勞雇類型	全職人員	6,186	48.57%	6,549	51.43%	12,735	100.00%
	兼職人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：1. 資料計算基準日為 2025 年 12 月 31 日在職人力。
2. ＜各職類分類原則＞
- 技能職：生產線人員。
- 工程職：工程人員。
- 行政職：行政管理人員。
- 管理職：主管職分為不同管理層次，高階主管、中階 / 基層主管。

3. 正職員工與臨時員工差異在於簽署的勞動契約不同。
- 正職員工：屬於有繼續性工作，為不定期契約者。
- 臨時員工：臨時性、短期性、季節性及特定性工作，為定期契約者。

4. 力成所聘用之員工皆為全職人員，未聘用兼職人力，以確保組織運作之穩定與專業性。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

女性工作者分布（%）

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
員工女性比例	47.50	47.86	50.07	51.43
管理職女性比例	9.90	9.72	9.60	9.36
基層 / 中階管理職女性比例	11.32	11.24	11.00	10.67
高階管理職女性比例	1.15	0	0	0
生產營收相關部門主管女性比例 (註 1)	6.30	5.76	5.70	6.88
STEM 類別相關員工女性比例 (註 2)	21.31	22.26	22.30	23.06

註：1. 生產營收相關部門定義：排除人力資源、財務、總務、法務、工安、廠務、IT 等部門。
2. STEM 類別相關員工：工程相關職務。

5.1.3 人員僱用

面對 2025 年少子化加劇與產業快速轉型的挑戰，力成擁有多元且彈性的招募管道，透過人力銀行、產學合作及跨領域管道，廣納不同產業背景與年齡層的優秀人才，招募過程秉持公開、透明原則，結合專業能力、實務潛力與個人特質的全方位評估，確保人才適才適所，為公司長期競爭力奠定穩固基礎。

2025 年力成總計進用了 3,066 名新進員工，在提供完善的新人培訓與具成長性的工作挑戰外，持續推動新人關懷機制，透過團隊活動注入企業文化，提升新人認同感。同時，我們在弱勢族群的聘僱與關懷上更是不遺餘力，除了積極參與地區型的徵才活動，如：2025 身心障礙暨一般就業博覽會，協助弱勢族群朋友找到合適職務，統計至 2025 年 12 月 31 日止，共計新聘 177 位弱勢族群員工，根據其身心狀況安排合適的職務內容，幫助其有穩定收入，落實回饋社會與創造友善包容之精神。

註：弱勢族群係指失業連續達 3 個月以上者、或待業超過 30 日之特定對象，如年滿 45 歲至 65 歲失業者、原住民、身心障礙者等。

2025 年力成科技新進員工人數及比例 （依性別、年齡區分）

性別	18~24 歲		25~44 歲		45~54 歲		55~64 歲		65 歲以上		總計	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男	268	117.03%	1,113	24.03%	75	6.15%	5	4.95%	0	0.00%	1,461	23.62%
女	384	141.70%	1,187	22.49%	29	3.18%	5	5.56%	0	0.00%	1,605	24.51%

註：新進員工比例＝該族群新進員工人數 ÷ 該族群員工總人數。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

招募人數與平均招募成本

於 2025 年間，力成科技職缺內轉率為 14.12%，提供適當的職務轉調機會；新進率為 24.08%，平均招募成本為 48,086 元。

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總招募新進人數	2,322	665	1,664	3,066
新進率（%）	19.50	6.05	14.65	24.08
內轉率（%）	6.25	27.20	23.81	14.12

註：1. 新進率＝全年新進人數 ÷ 全年公司年底員工數。 2. 內轉率＝內部轉調人數 ÷ 職缺數。

5.1.4 身心障礙就業

力成科技以「身障無礙，友善關懷」為出發點，搭配公司內部職缺，提供適切工作內容，2025 年新聘了 43 位身心障礙員工，合計聘僱 129 名身心障礙員額。我們相信，透過完善的工作安排，身心障礙夥伴在工作上能夠創造屬於自己的精彩職涯。

年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
身障聘用員額	123	111	117	129

5.1.5 人員流動

「人才」是企業永續經營不可或缺的關鍵要素，為積極留任優秀人才，力成打造健全的溝通平台，凝聚企業向心力，並適度提供輪調機會與工作改善；更以「職涯發展」為前提設計組織，讓人員「適才適所」。當人員提出離職時，也會探尋留任或轉調之機會，並同步確認員工未來返回力成工作的意願，尊重人員之選擇。

2025 年力成科技離職員工人數及比例 （依性別、年齡區分）

性別	18~24 歲		25~44 歲		45~54 歲		55~64 歲		65 歲以上		總計	
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男	59	25.76%	761	16.43%	84	6.89%	12	11.88%	0	0.00%	916	14.81%
女	43	15.87%	619	11.73%	58	6.37%	10	11.11%	0	0.00%	730	11.15%

註：離職員工比例＝該族群離職員工人數 ÷ 該族群員工總人數。

員工離職率

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
離職率（%）	15.45	13.65	10.84	12.93
自願離職率（%）	14.70	13.31	10.49	12.65

註：1. 年度離職率包含自願離職、退休、曠職解雇等。
2. 離職率 = 全年離職人數 ÷ 全年公司年底員工數。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
- 5.1 員工結構與多元性
- 5.2 員工福祉
- 5.3 人才發展
- 5.4 人權守護
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 職場健康與安全
- 5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.2 友善職場 員工福祉

GRI 2-19、GRI 2-20、GRI 2-21、GRI 201-3、GRI 401-2、GRI 405-2

人才，是推動企業跨越挑戰、成就卓越的核心引擎。我們致力於建構一個「適才適所、安穩無憂」的職涯舞台，藉由提供優質的薪酬制度、全方位的福利藍圖，以及落實性別薪酬平等政策，實踐 Promising（潛力發展）、Thriving（共同繁榮）、Inspiring（啟發創新）的多元共融承諾。我們深信，友善且平等的職場不僅能吸引志同道合的頂尖人才，更能深耕留才、激發組織的創新動能，為企業的永續經營奠定最穩固的基石。

5.2.1 優質的薪酬制度

為符合公司的長期營運發展，同時兼顧員工生活水準，力成同仁的整體薪酬係依專業知識技能、工作職務、績效表現與長期投入，並結合公司的營運目標與獲利表現，為確保公司整體薪酬競爭力，每年定期透過市場調查檢視薪酬條件，並參考總體經濟指標與物價指數進行適切的調整，持續提升薪酬水平吸引優秀人才。此外，我們嚴格遵守相關勞動法令，薪資待遇均優於當地最低工資。力成最低核薪為新台幣 32,000 元／月。

註：不含外籍員工，外籍員工核薪均符合當地法令要求。

2025 年力成科技非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數統計表

類別	非擔任主管職務之全時員工人數（人）	平均數		中位數	
		2025 年度（新台幣仟元）	較 2024 年度增減（%）	2025 年度（新台幣仟元）	較 2024 年度增減（%）
間接人員	3,824	1,303	減少 1.9%	1,217	減少 2.3%
直接人員	7,392	651	增加 4.3%	600	增加 2.6%
全體人員	11,215	873	增加 0.5%	702	增加 1.9%

註：1. 非擔任主管職務之全時員工定義係已排除經理人之職務，經理人薪酬資訊請參閱公司年報說明。
2. 非擔任主管職務之全時員工之薪酬統計包含「經常性給與」及「恩惠性給與」。
3. 薪酬計算原則係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念。
4.「員工人數」係採各月給薪人數增減變化之平均數計算為基礎。
5.「間接人員」係指行政管理人員、研發工程人員；「直接人員」係指作業員。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.2.2 女男同工同酬 機會平等

「創造平等的工作條件」是力成不變的經營宗旨，我們的薪酬設計及核定皆依據員工之學經歷背景、專業知識技術、年資經驗、職務類別及個人績效表現，採用公平公正之作業程序，同工同酬對待全體同仁，依職務類別而非以性別敘薪，錄用後則視其工作表現逐年調薪及晉升，給予相對應之薪酬，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或工會社團等而有所不同，公司薪酬制度均符合勞動相關法規。力成積極實現多元職場，支持女性員工的成長與職涯發展，於 2025 年 4 月 1 日年度晉升中，女性員工晉升占比 39.6%。

2025 年力成科技依職級類型，女男員工薪酬比率

項目	固定薪資		年薪	
職級	管理職	非管理職	管理職	非管理職
女性：男性	1：1.15	1：1.39	1：1.14	1：1.39

註：1. 年薪包含固定薪資、其他現金獎勵等。
2. 力成科技無女性高階經理人。

2025 年力成科技依職務類型，女男員工薪酬比率

性別／職務	間接人員	直接人員
女	1	1
男	1.22	1

註：1. 間接人員已排除經理人之職務為計算基準，經理人薪酬資訊請參閱公司年報說明。
2. 因科技業特性，職務以工程類性質居多，符合該類職務所需之學經歷背景又以男性居多，故間接人員男性薪酬比例相對略高於女性。
3. 薪酬計算原則係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念。

5.2.3 高階經理人薪酬政策

高階經理人的績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構皆由薪資報酬委員會訂定並檢討。委員會中設有獨立董事以提供外部薪酬建議，且每年至少召開二次會議檢視及確保薪資的競爭性。

經理人之薪酬主要分為固定與變動兩部分，當中包含薪資、獎金、退職金等每年皆定期揭露於公司年報中，並與公司經營績效連結；固定薪酬主要根據職位之職責及相對重要性等要素來提供。另外，依據營運策略及目標達成度提供多元性的變動薪酬 (註)，衡量標準包含財務性及非財務性的關鍵績效指標，如獲利能力提升、差異化先進製程與技術開發、提升全面品質與生產力、市場行銷及客戶經營、ESG 永續發展與人才培育等，以創造長期股東價值的責任，實現 ESG 的成果及確保公司穩健地營運、發展。

註：依不同獎酬目的，將提供多元性的獎酬內容，例如各種獎金、獎勵金、員工酬勞。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.2.4 完善的福利制度

從工作到生活、從日常到節慶，企盼透過優於法令的福利制度設計，回饋並激勵每位員工，一起共榮，共好。力成科技的獎酬與福利項目如下，2025 年福利補助達新台幣 338,923,155 元。

類別	內容
獎金	■ 年終獎金：共兩次，於上、下半年度發放 ■ 季獎金：依據獲利狀況、是否達成公司設定之目標 ■ 員工酬勞／激勵獎金：依據獲利狀況、參考個人工作職責／貢獻度與績效評核 ■ 調薪制度：每年辦理員工薪資調整檢視作業
福利	■ 年節賀禮（新年、勞動節、端午、中秋、聖誕） ■ 免費團保（眷屬享壽險、意外險、醫療險、癌症險等） ■ 自費團保優惠方案（員工父母及配偶父母） ■ 定期免費健檢 ■ 福利補助（結婚、生育、住院、喪儀禮金） ■ 娛樂補助 ■ 餐費補助 ■ 生日賀禮 ■ 電影欣賞 ■ 社團活動 ■ 公司活動（年度晚會、家庭日等，視年度規劃舉辦線上 / 線下活動） ■ 特約商店（超過 1,000 家特約商店提供的折扣） ■ 托兒措施（與員工居住區域之優良幼兒園、托兒機構簽訂特約優惠合約做為托兒措施，提供員工於安排子女學前教育或安親的照料時，有多元的機構可選擇）
友善的工作環境	■ 居家辦公：依公司規定之適用條件（如：防疫需求）

2025 年力成科技依據福利管理辦法提供全職員工節慶禮品、結婚 / 喪葬 / 生育 / 住院補助、保險、生日、年資獎勵、娛樂券、電影欣賞、伙食、健康檢查、社團活動及各項大型活動之福利項目（註）。

No.	福利項目	福利金額（新台幣元）
1	年節禮金 / 品	95,941,855
2	生日賀禮	11,754,662
3	結婚 / 喪葬補助金	2,905,200
4	生育補助金	424,000
5	傷病急難救助金	192,000
6	年資獎勵	4,356,163
7	娛樂券	21,624,503
8	電影欣賞	5,835,540
9	家庭日 / 大型活動 / 各類社團活動	5,909,995
10	餐費補助	130,493,393
11	團體保險	29,281,426
12	一般員工健康檢查	26,955,900
13	高階主管健康檢查	3,248,518
總計		338,923,155

註：契約人員之相關福利請參照契約人力管理辦法。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

長期激勵措施

為了進一步提升員工福利、激發員工的工作熱情與向心力，力成在 2024 年啟動「員工持股信託」並納入員工福利計畫，藉此強化員工與公司之間的關係，進而激勵員工與公司共同努力，持續創造更好績效。「員工持股信託」不僅能讓員工有機會直接參與公司成長、共享營運成果，還有助於提升員工的歸屬感，增強內部認同感，進而實現企業與員工雙贏的局面。

家庭健康保障再擴大

力成致力於成為員工最堅強的後盾，團體保險保障範圍不僅涵蓋員工本人，亦延伸至配偶與子女，保險費亦由公司全額負擔，充分展現企業對員工家庭的支持。2025 年更擴及員工父母及配偶父母的福利照顧，推動「員工父母及配偶父母自費團保優惠方案」，讓保障延伸至員工家庭的長輩。此舉獲得廣大迴響，共有 629 位員工參與，擴及 1,044 位員工父母及配偶父母，充分展現公司對員工家庭的關懷與支持，並提供更全面、多元的保障。

線上福利平台

除了重視員工的福利外，力成同時也重視愛護地球，透過科技的力量協助節能減碳、提升效率。我們自 2023 年起導入線上福利平台，以電子點數的方式發放公司（如年資獎勵）、福委會福利（如生日賀禮、娛樂券…等）及部分部門活動獎勵。2025 年共發放 66,145 筆福利獎勵項目，相對於紙本票券，以電子方式派發，碳排放量可降低 90.8%[註]。

此轉變不僅可以提升效率，亦能節省紙張、印刷油墨與包材的使用，降低運送所產生的碳排放量，讓員工在享受福利的同時，也能一同守護更多地球資源。

註：參考線上福利平台計算公式，紙本派發碳排放量約 12.13 公克 CO_2e / 張，電子派發碳排放量約 1.12 公克 CO_2e / 張，故下降約 90.8%。

5.2.5 退休金制度

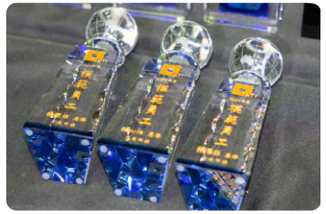
力成遵照「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，並設立勞工退休準備金監督委員會，按月足額提撥退休準備金至法定帳戶，並於每年初透過專業的精算顧問進行退休準備金精算評估，確保足額，截至 2025 年底舊制退休準備金帳戶金額約為 3.72 億元，可滿足勞工符合退休條件時請領退休金。

2025 年度會計帳列合計提撥之新、舊制退休金費用及員工提撥合計總額約為 4.49 億元，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

力成科技提撥退休金占薪資比例

退休計畫方式	退休金提撥占薪資比例	
舊制退休金：公司退休金帳戶	雇主	2%
新制退休金：個人退休金帳戶	雇主	6%
	員工	0～6%

5.2.6 獎勵優良員工



為使員工保持創新發想與積極態度，力成透過「提案獎勵」、「專利獎勵」、「優良事蹟獎勵」、「跨功能委員會獎勵」及辦理「年度模範員工選拔活動」等多項獎勵措施，持續鼓勵員工的正向行為，並激發團隊合作與良性競爭。2025 年力成總獎勵達 3,601 人次。其中，除了例行性獎勵外，每年亦辦理模範員工選拔活動，評選對象涵蓋間接人員、直接人員及移工，透過完善的遴選機制選出具代表性的優秀員工，於年度晚會中公開表揚，讓傑出表現被看見，凝聚向心力與激發團隊動能，塑造正向進取的職場氛圍。

力成科技獎勵優良員工之數量

年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
人數	2,560	2,905	3,270	3,601

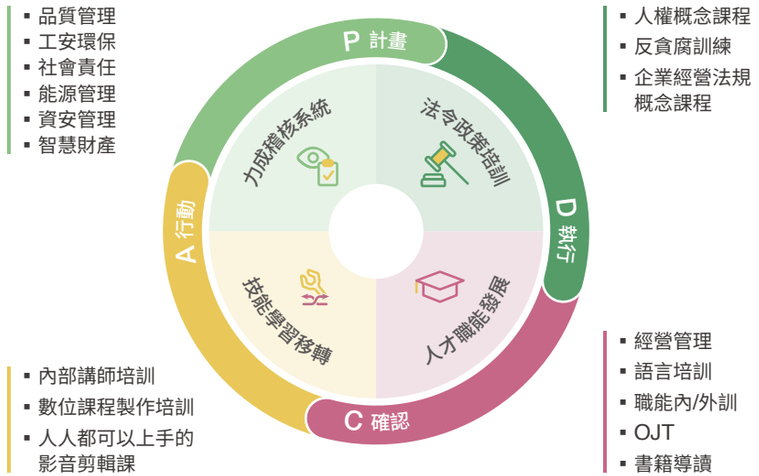
目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

5.3 友善職場 人才發展

GRI 404-1、GRI 404-3

力成深信，人才是技術精進與永續經營的關鍵基石，秉持「育才賦能」的人才發展理念，致力建構具備專業深度與持續學習能力的人才體系。每年依循企業願景與營運策略，展開年度職能需求調查，盤點各營運單位培訓需求，並同步打造支持員工自主學習的環境與資源，以規劃多元的人才培育措施。在賦能推動上，公司依不同職類提供多元學習模式，鼓勵員工依職涯與專業需求持續精進。同時，結合自主學習機制，整合內外部學習資源，涵蓋：人工智慧基礎概念、新世代溝通永續趨勢、語言學習，採取分階段與差異化方式逐步導入，以回應企業中長期發展與產業趨勢。透過 P-D-C-A 管理循環，持續檢視教育訓練與自主學習成效，並適時調整培育方向與資源投入，支持公司穩健經營與長期價值創造，落實永續人才培育目標。



5.3.1 四大培育藍圖

力成系統性規劃各項培訓方案，以四大培育藍圖為核心架構，涵蓋：

人才職能發展

力成依不同職務特性，建構分層且具系統性的育才機制，確保各職類人員皆能循序精進專業能力與職能深度，包含：

1. **直接員工**：以機台操作與現場實務為培訓核心，透過授證制度與交互訓練，累積必要訓練時數，提升作業熟練度與操作穩定性，確保生產流程之品質與可靠度。
2. **間接員工**（如工程師）：著重於工作職掌理解與多元職能養成，各單位依實務需求制定「部門專業技能表」，引導新人於三個月內完成關鍵能力建構，奠定後續專業發展基礎。
3. **主管階層**：公司依循「階層別培訓體系」，規劃對應各管理層級之培訓內容，強化領導、溝通與組織管理能力，以支持團隊運作與組織效能提升。

重點數據揭露

1. **直接員工**：受訓總時數為 1,368,391 小時
2. **間接員工**：
   - 新人技能評鑑：通過率達 100%
   - 職能內訓：開設 30 堂，完訓 2,567 人次，平均課程滿意度 93.9%
3. **主管階層**：開設 24 堂，完訓 13,768 人次，平均課程滿意度 95.7%

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

力成稽核系統

透過國際品質標準與職安管理系統的員工培訓，持續提升技術服務品質，並營造安全、健康、值得信賴的職場，實現組織與員工的永續發展。

重點數據揭露

1. **品質系統與工具培訓**：開設 55 堂，培育達 16,416 人次，平均課程滿意度 89.7%
2. **工安環保培訓**：
   - 內訓－開設 46 堂，完訓 10,911 人次，平均課程滿意度 96.9%
   - 外訓－共 452 人取得專業訓練證照

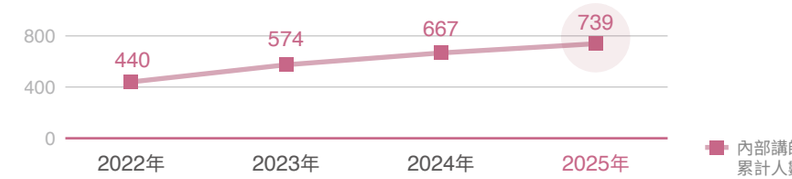
法令政策培訓

透過數位化學習，定期為全體員工提供法規與人權通識訓練，強化全員的法令遵循與人權意識，以達企業永續發展。

No.	課程名稱	時數	人次	總時數
1	TIPS 智財管理制度教育訓練	1.00	4,075	4,075.0
2	個人資料保護及管理	1.00	12,285	12,285.0
3	能源管理及節約能源認知訓練	1.00	12,285	12,285.0
4	新進員工一般教育訓練（公司資訊保密規定）	0.45	2,610	1,174.5
5	誠信經營與從業道德	1.00	12,285	12,285.0
6	資安訓練 - 釣魚郵件加強訓練	1.00	43	43.0
7	資訊安全教育訓練	1.00	22,243	22,243.0
8	營業秘密保護及管理	1.00	12,302	12,302.0
9	職場性騷擾防治	1.00	12,285	12,285.0
10	一般安全衛生在職訓練	1.00	11,231	11,231.0
11	危害性化學品通識訓練	1.00	12,285	12,285.0
合計			113,929	112,493.5

技能學習移轉

力成以「傳承」為培訓之基石，鼓勵具備豐富經驗的同仁、主管擔任內部講師。藉由內部講師培訓，採「虛實整合」的方式，滿足員工多元培訓需求，如：數位課程側重基礎知識養成，適合大規模員工快速學習基礎概念；實體授課則聚焦工作技能的進階與深化，強化實務能力與經驗傳承。截至 2025 年，力成已培育 72 位新任內部講師，累計超過 700 位講師，以持續構建公司永續知識傳承。



亮點課程｜P+ 領航講座

由各營運單位高階主管領航，傳承力成的核心組織文化，藉由分享多年管理經驗與職涯歷程，以培育公司未來管理人才，並拓展各階層主管的領導視野。同時，課程亦製作成數位學習教材，將實體授課的效益持續延伸，使更多同仁能隨時學習，擴大知識傳承效益。整體課程完訓 143 人次，平均滿意度達 97.9%，充分展現培訓成果與員工高度認同。

「此系列領航講座可以很輕鬆無壓力地幫助我們學習到不一樣的職涯發展經驗！」
「領導與管理手法應視時機調整，透過廠長的經驗分享，更了解該如何實戰運用！」

亮點課程｜團隊領導系列培訓

2025 年主管培訓進一步聚焦於將跨世代管理概念延伸至團隊管理實務中，課程包括「目標執行力」、「部屬培育與教練技巧」及「高績效團隊領導與管理」，協助主管將理念轉化為實際管理行動，提升團隊績效與組織整體效能。整體課程平均滿意度達 93.3%，大多數主管表示課程內容可直接應用於工作，顯示培訓不僅受到高度認可，有效實踐管理手法。

「非常棒的一門課，尤其是目標設定及一對一會議技巧！」
「教材內容淺顯易懂，同時有具體做法，可以引發主管反思與學習」

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

5.3.2 創造自主學習浪潮

為鼓勵員工持續精進專業能力，力成自上而下推動多元自主學習方案，讓學習資源更具彈性且容易取得。依不同職級與發展需求規劃相應的自學方案，協助員工養成主動學習的習慣。透過這樣的安排，不僅強化員工的工作技能與跨域知識，也逐步累積內部成長的學習氛圍，為組織長期發展建立持續性的育才基礎。

項目	自學方案內容			
說明	樂學自助 Bar	力書房非讀 Book	英語自學方案	華語樂學計畫
	結合內部講師、外部機構，建置內部 e-learning 學習資源，鼓勵同仁自學	各廠區設置圖書區，透過借書抽獎、新書上架等活動，培養同仁閱讀習慣	提供低於市價 5-7 折的價格，以及獎學金競賽，鼓勵同仁自主學習英文	提供華語文線上學習課程，鼓勵移工學習，以提早為轉聘外國技術人力做準備
對象	全體員工	全體員工	全體員工	移工
累積自學人次	1,602	477	274	839

亮點案例｜AI 平台輔助英語學習

力成持續推動英語能力發展計畫，以提升員工在跨國業務與日常工作中有效溝通力。為瞭解員工學習需求與學習痛點，事前我們展開需求調查，以了解同仁學習習慣，經分析後發現，發現伴隨生成式 AI 工具應用愈來愈普及，多數同仁開始偏好 AI 英語學習平台，以解決員工希望碎片式學習英文的需求，故 2025 年的英語培訓我們亦引進 AI 英語學習平台。

此外，獎學金制度上跳脫以往以學習時數為評估標準，改以同仁英文成績進步幅度，並依各職類建議成績，分層規劃學習目課程；對未達職類門檻者，設定具挑戰性的目標以激發學習動機；對已達職類標準者，則以突破自身成績為基準，鼓勵持續進步。過程中，我們亦透過「每月英語特刊電子報」精選免費學習資源，降低同仁學習成本，並定期提供廠內模擬測驗，讓同仁能檢視學習成效。

英語自學方案	培訓期間	培訓人次	成果
主管職英語培訓	2025/8/20~2026/8/19	44	將於 2026 年揭露
一般同仁英語培訓	2025/7/18~2025/12/19	230	■ 整體專案滿意度 83.5% ■ 56 位同仁成績進步，28 位同仁達到獎學金門檻

「和 AI 對話練英文讓我比較敢開口，也能反覆練習、即時修正，學習時間又彈性，很適合在零碎時間持續進步。」
「我很喜歡這樣彈性又多元的培訓方式，期待未來有更多學習與測驗選擇，讓大家都能找到適合自己的學習節奏。」

亮點案例｜樂學自助 Bar

為回應同仁多元且持續成長的學習需求，力成結合內、外部專業講師，持續充實內部學習平台的課程資源。學習主題涵蓋人工智慧概論、簡報與溝通技巧、品質意識與實務手法等，兼顧專業能力、工作技能與基礎素養。透過數位化學習平台的建置，同仁不受時間與空間限制，可依自身職務需求與學習痛點，主動選擇合適的學習內容，提升學習彈性與實用性。

整體 2025 提供 56 堂自主學習課程，平均滿意度達 93.7%，未來力成將持續營造支持學習與成長的環境，協助同仁提升專業與職能發展，與企業共同成長。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

5.3.3 孕育外國技術人力

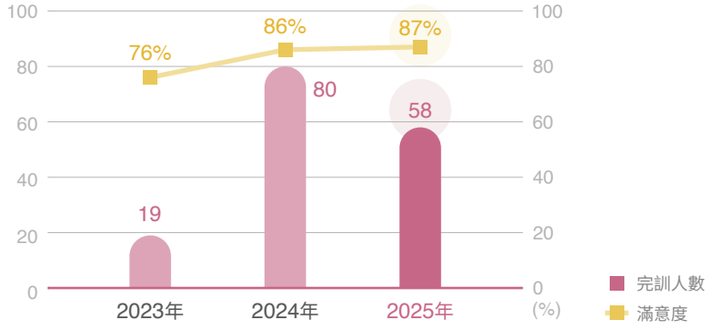
為強化移工的語言能力與職場適應狀況，力成建構多元化華語學習資源，包括結合實際工作情境的自編中文課程，以及與學校合作的客製化華語文學習課程。此外，配合政府「移工留才久用方案」，亦規劃進階實體培訓課程，協助並鼓勵具發展潛力的移工轉銜至外國技術人力職務。

項目	外國技術人力華語文培訓
說明	透過語言學習、職涯發展培育措施，協助移工更快融入職場，提升其對公司的認同感與留任意願，並支持其逐步發展至外國技術人力職位。同時，藉由多元背景員工的共同合作，營造包容的工作環境，促進職場的多元與共融
對象	移工
累積自學人次	2025 年總計 58 名移工參與進階華語文實體培訓，自 2023 年起已超過 150 名移工參訓、2025 年華語樂學計畫線上學習課程共 839 人次參與，自 2023 年起已累計 1,550 人自學華語文，占總員工數達 12%

員工參與效益

1. 促進人才組成多元化，擴展內部任用彈性
2. 降低就業安定費支出，創造人力成本優勢
3. 課程滿意度穩定提升，強化語言學習成效

實體華語文培訓概況



5.3.4 各職類培訓成果

2025 年，力成持續深化人才培育投入，全年共規劃並執行 322 堂內部訓練課程，整體課程滿意度達 94.1%，課程合格率為 99.7%，由教育訓練委員會定期檢視與追蹤，確保訓練品質與執行成效，並持續依實際回饋進行優化，作為公司長期人才發展的重要基礎。

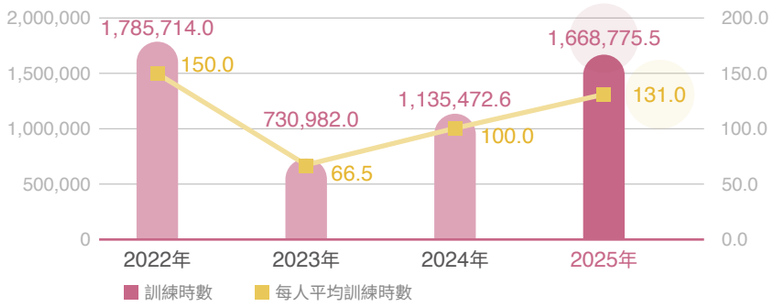
2025 全年累計培訓 227,109 人次，總訓練時數超過 166 萬小時，平均每位員工訓練時數達 131 小時。

2025 年各職類訓練時數 / 人數總彙總表

職類	總時數		人數		平均時數	
	男	女	男	女	男	女
工程職	33,920.5	9,800.5	1,101	330	30.8	29.7
行政職	4,071.0	5,923.8	185	253	22.0	23.4
技能職	462,168.0	1,136,060.0	4,348	5,909	106.2	192.2
管理職	14,995.5	1,836.2	552	57	27.1	32.2
總計	515,155.0	1,153,620.5	6,186	6,549	83.2	176.1

訓練時數統計顯示，女性員工平均受訓時數高於男性員工。經分析，此差異主要與職務結構有關，力成「技能職」人員以女性為多數，且該職類需參與較多專業技能課程，因此拉高女性員工整體平均訓練時數。

歷年訓練時數



目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.3.5 績效管理

力成制定「年度績效考核、月績效考核及試用期考核」等三種考核制度進行人才管理，其中，年度績效考核是績效管理體系中最重要的一環，向上結合公司使命願景，向下則為人員訓練發展、晉升轉調、獎酬發放的參考依據；而「目標管理」即是其中達成的關鍵，搭配績效管理 PDCA 的動態循環，從期初 - 計畫（Plan）、期中 - 執行與確認（Do & Check），到期末 - 評核（Appraisal）落實各階段任務的引導與追蹤。此外，亦發展多元的回饋機制「多源回饋」，提供員工在業務執行及產出結果的雙向指引，使員工的發展目標與公司經營策略一致，達成員工與公司共同成長之目的。

期初 - 計畫 (Plan)	期中 - 執行與確認 (Do & Check)	期末 - 評核 (Appraisal)
年度工作盤點、強化雙向溝通，設立具體合宜目標	**進度追蹤、回饋與指引，執行敏捷式對話**	**客觀檢視、評價蒐集**
透過目標管理的機制設計，創造員工賦能與當責的機會，期初鼓勵員工思考在工作崗位上的角色定位、使員工能夠參與個人績效方向的擬定。過程中亦宣導人員與主管的雙向溝通，以協助人員擬定專屬於個人且符合部門 / 主管期待的年度目標	主管依人員期初所列之目標進行進度追蹤，給予相對應的回饋與指引以調整人員工作狀態或目標值，透過對話與持續回饋來進行。針對表現優秀的人員提供學習發展資源，使其得以盡情發揮；而績效落後的人員，則適時啟動績效改善計畫（Performance Improvement Plan, PIP）	依期初所列之目標檢視人員全年度的工作績效、行為表現評核出客觀的成績，並透過各項訓練、績效考核說明會，指導主管運用各項實用的管理理論、工具，幫助主管建立正確的績效管理觀念。除了由上而下的績效檢視，更建立「部屬」由下而上及「專案合作人」的多源回饋，突破傳統單一評價結果，促進主管在管理手法的覺察，達到激勵與反思的循環效果

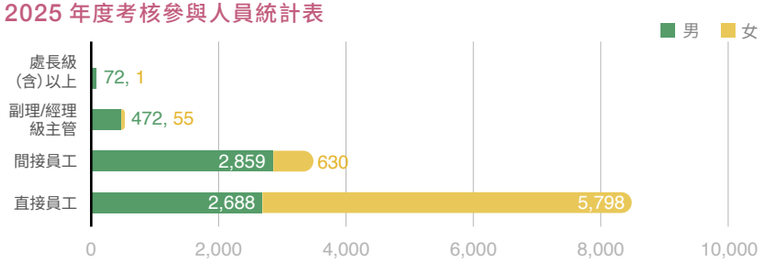
團隊協作評核

力成重視員工在團隊中的合作與配合度。針對生產線人員，每月由主管依員工在團隊合作、配合性及學習能力等項目進行評核，以確保產線效率與品質。其他職能員工在年度績效考核中亦納入團隊協作相關指標，以檢視跨部門合作成果。

2025 年接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數

秉持公平、公正、公開的執行原則，不因國籍或性別的不同而有所差異，所有員工皆需定期參與公司績效考核。2025 年度力成科技需參與定期績效考核人數為 12,575 人，實際執行人數亦為 12,575 人，完成率達 100%。

2025 年度考核參與人員統計表



5.3.6 人才發展計畫：透過績效管理支持企業人才發展

針對年度績效優良的員工，力成提供訓練與發展計畫，以落實支持企業人才培養之目的。各部門年度績效考核成績前 3%且評等優等以上之人員，安排至明年度訓練計畫的優先受訓名單中，或根據各部門業務狀況，安排職務輪調、專案參與等方式，給予人員自我挑戰、跨域學習的機會，為未來職涯發展、晉升管理做準備；此外，我們也鼓勵主管主動推薦單位內優秀且具潛力的人才，參考單位所提出的培訓計劃，提供相關的學習資源，藉此協助潛力人才能快速躍升為關鍵人才，落實績效管理來支持企業的人才與培養。

5.3.7 績效改善計畫：主動關懷實踐員工適才適所

力成目前針對「年度績效落後、試用考核不通過、平日績效落後」等三類人員實施績效改善計畫 (PIP)，以提供適當的協助。2025 年員工績效改善計畫應參與人數為 94 人，扣除於改善計劃期間離職者，完整參與計畫人數為 82 人，其中通過考核人數為 72 人，改善比例約 87.8%，多數人員皆能在所屬單位主管及人力資源單位協助引導下改善工作績效，並繼續留任。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.4 友善職場 人權守護

GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 406-1

尊重人權對於企業的永續發展至關重要。力成科技積極推動多元與共融的工作環境，提供健全的薪資福利、完善的教育訓練體制及多元暢通的溝通管道，營造平等及員工安心工作的就業場所，創造重視人權及包容的友善職場。

5.4.1 人權承諾與政策

力成科技承諾禁止奴役、童工、人口販運、強迫強制勞動及任何形式之不人道對待，參考與支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《國際勞工組織公約》及《經濟合作暨發展組織（OECD）跨國企業準則》等國際人權指引，並遵循營運所在國的法規，制定人權相關政策，並且適用於所有利害關係人，包括客戶、供應商／承攬商及合資企業等。透過加入「責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）」會員，定期檢視力成科技之人權政策、管理與實踐情況，以確保自身營運[註1]及價值鏈[註2]的人權受到保障。（力成人權政策內容請詳見公司官網）

註：1. 自身營運：包括員工、直接活動、產品或服務。
2. 價值鏈：包括客戶、供應商／承攬商、合資企業、合作夥伴及其他。

5.4.2 人權指標落實情形

項目	內容	目標	2025 年達成狀況
不歧視/不騷擾	歧視糾紛之總數	無歧視、騷擾事件	未達成[註]
自由結社	經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業	無禁止自由結社	達成
童工	經鑑別出對引發童工糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除童工之作為	不聘用童工	達成
強迫勞動	經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為	無強迫、強制勞動	達成

註：2025 年發生 10 件歧視 / 騷擾事件，經內部調查及處置後結案，後續亦持續展開加強宣導，請參閱本報告書「5.5 勞資溝通」章節。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

5.4.3 人權盡職調查

力成支持且遵守國際相關勞動人權規範，建立了人權盡職調查程序，透過人權議題風險辨識及評估，設計管理機制與風險減緩措施改善及後續追蹤，有效降低人權風險之衝擊，以具體實踐人權政策。（詳細內容請參閱力成科技人權盡職調查報告）

管理機制

自身營運

遵循 RBA 行為準則管理

價值鏈（供應商）

- 年度供應商風險評估與稽核
- 要求供應商簽署《力成科技供應商行為準則承諾書》

價值鏈（客戶）

- 遵循 RBA 行為準則管理
- 保護客戶隱私與機密
- 遵循台灣智慧財產管理制度（TIPS）

透過管理辦法的制定與內部稽核的執行，結合責任商業聯盟行為準則為管理框架，力成定期實施各廠區的內部稽核與外部第三方驗證，並於每年管理審查會議中，報告相關績效指標的達成與改善情況，確保落實履行。（有關 RBA VAP 驗廠稽核狀況請參閱本報告書「4.4 社會責任管理系統」章節）

● 已執行　○ 未執行

社會責任管理系統	RBA 行為準則（完成 RBA VAP (註) 驗廠稽核）
新埔廠（1 廠）	●
湖口廠（2 廠）	●
大同廠（3A 廠）	●
大同廠（3C 廠）	●
大同廠（3D 廠）	●
竹科一廠（8 廠）	●
文化一廠（9 廠）	●
新興廠（10 廠）	●
竹科三廠（11 廠 B）	●

註：VAP- Validated Assessment Program。

人權盡職調查流程

力成每年度執行人權盡職調查，透過對潛在的人權議題進行鑑別、風險評估、採取行動、成效檢視及對外溝通等流程，以善盡人權維護之承諾與責任。

Step 1 鑑別議題
蒐集、辨識及確認基本人權、工作環境健康與安全等人權相關議題

Step 2 評估風險
針對各項人權議題，透過風險評估工具，對實際和潛在人權衝擊進行識別，並評估風險等級

Step 3 採取行動
盤點價值鏈的相關人權項目，並制定減緩或補救措施

Step 4 檢視成效
評估矯正的有效性，並追蹤結果

Step 5 對外溝通
讓受到影響的利害關係人知道所採取的措施和政策

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

鑑別議題

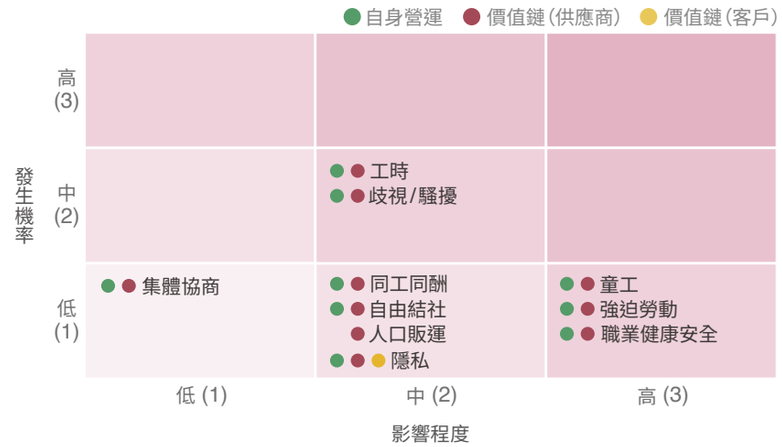
力成參考國內、外法規及國際標準要求蒐集人權相關議題，相關衝擊辨識情況如下。

項目	自身營運	價值鏈 (客戶、供應商、合資企業、合作夥伴及其他)
面臨人權風險之群體	員工、女性、原住民、移工、身障者、第三方員工 (註)	女性、兒童、原住民、移工、身障者、第三方員工、社區居民
潛在人權議題	童工、工時、歧視 / 騷擾、強迫勞動、職業健康安全、同工同酬、自由結社、集體協商、隱私	童工、工時、歧視 / 騷擾、強迫勞動、職業健康安全、同工同酬、自由結社、集體協商、隱私、人口販運

註：第三方員工係指非力成員工，包括派遣人力或委外人力等，例如：清潔、保全、團膳等。

評估風險

力成科技採用「責任商業聯盟行為準則」為架構，針對自身營運及價值鏈等面向的人權潛在風險議題，並依據風險議題的發生機率及影響程度高低，建立人權議題風險矩陣圖如下，鑑別出主要人權風險議題。



註：風險 = 影響程度 × 發生機率；3 分以下為低度風險，3 分（含）～5 分為中度風險，6 分（含）以上則為高度風險。

力成科技人權風險評估工具表

影響對象	人權風險議題	風險評估工具
自身營運	童工、工時、歧視 / 騷擾、強迫勞動、同工同酬、自由結社、集體協商、隱私、職業健康安全	■ RBA 行為準則自我評估問卷 ■ RBA 行為準則內部及外部稽核 ■ 年度職場不法侵害風險評估 ■ 年度勞工與道德風險評估 ■ 員工健康檢查報告指數
價值鏈（供應商）	童工、工時、歧視 / 騷擾、強迫勞動、同工同酬、自由結社、集體協商、隱私、人口販運、職業健康安全	■ 供應商稽核
價值鏈（客戶）	隱私	■ 客戶滿意度調查評比、客戶日常回饋

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

採取行動

減緩與補救措施

2023 年至 2025 年，力成科技已對自身營運進行全面性人權盡職調查，針對鑑別出的人權風險議題，研擬風險減緩及補救措施並在自身營運共 10 個廠區內實施。每年定期辦理人權盡職調查作業，以鑑別潛在人權風險及實質影響，並依評估結果採行必要之減緩與補救措施，作為人權議題持續改善之管理框架；同時，亦將人權盡職調查內容及矯正改善後之執行成果提報管理階層，確保人權保障措施之有效落實。

影響對象	自身營運				
主要人權議題	工時	童工	歧視 / 騷擾	強迫勞動	職業健康安全
風險鑑別	中	中	中	中	中
減緩措施	系統 ■ 啟動工時管控機制並定期發出工時預警通知 ■ 持續建構完善公司制度及工時管理系統 宣導與培訓 ■ 定期辦理有關人權議題之宣導與培訓	系統 ■ 制定作業規範並落實遵循；制定召聘過程中的年齡核實程序，避免誤用 宣導與培訓 ■ 定期辦理有關人權議題之宣導與培訓	系統 ■ 設置完善申訴處理機制，由申訴調查小組採取保密方式進行調查 ■ 制定職場不法侵害防制機制 宣導與培訓 ■ 定期辦理反歧視 / 反騷擾之教育訓練	系統 ■ 制定友善職場作業規範並落實遵循 宣導與培訓 ■ 定期辦理有關人權議題之宣導與培訓	系統 ■ 定期執行風險鑑別、實施母性關懷、員工協助方案、提供在職員工定期的健康檢查、實施作業環境監測及消除工作場所的危害因子等 ■ 每月安排臨場醫師諮詢服務，2025 年服務次數達 272 次 宣導與培訓 ■ 定期辦理有關職業健康安全議題之宣導與培訓
補救措施	制度 ■ 完善公司制度及工時管理系統，當延長工時超過法令規定者，系統提供警示以提醒主管留意 補償 ■ 依法給予加班費及提供休假適時休息	制度 ■ 力成科技制定與落實人權政策，確保不會誤用童工 補償 ■ 若不慎誤用則啟動童工補救措施	制度 ■ 力成科技制定人權政策並落實遵守 補償 ■ 避免申訴人再度受到職場不法侵害，例如調整行為人工作場域 ■ 關懷與追蹤申訴人身心狀況，提供心理諮商資源管道 ■ 對於申訴者給予適切的保護措施 懲處 ■ 對申訴事件進行充分調查，如查有違規行為則對行為人進行適當之懲戒或處理。如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理	制度 ■ 力成科技制定並落實人權政策 補償 ■ 違反者採取適當的立即糾正 ■ 進行相關的觀念宣導與訓練	制度 ■ 制定職業健康安全相關制度政策管控 ■ 提供即時的醫療與急救處置 補償 ■ 提供必要的健康指導及薪酬補償 懲處 ■ 依照內部程序進行協商並採取相應措施

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

影響對象	價值鏈（供應商）				
主要人權議題	工時	童工	歧視 / 騷擾	強迫勞動	職業健康安全
風險鑑別	中	中	中	中	中
減緩措施	系統 ■ 要求供應商簽署《力成科技供應商行為準則承諾書》，確保符合相關法令及 RBA 行為準則 ■ 定期透過年度稽核或檢視 RBA VAP 稽核資訊，避免人權風險發生 宣導與培訓 ■ 定期辦理供應商年度宣導會議，宣達人權重要性。2025 年辦理 1 場宣導會				
補救措施	制度 ■ 要求供應商建置人權相關制度、政策、定期執行內部稽核，並對稽核發現完成改善 補償 ■ 要求供應商針對人權風險進行改善措施，並且持續追蹤改善程度 懲處 ■ 稽核如有發現不符合事項，要求供應商限期改善；情節嚴重者將予以停止合作				

檢視成效及對外溝通

人權盡職調查報告與持續改善

2025 年力成科技完成年度人權風險評估，評估結果共辨識 5 項中度風險，未發現高度風險。公司持續定期審視人權管理與管控機制，評估相關改善措施之有效性，並將人權盡職調查結果彙整成報告，提供管理團隊作為人權風險管理與決策之依據。

綜合上述，我們透過公司資源的投入與了解利害相關者的需求及期待，制定相應政策，並依循政策達成組織目標。藉由施行教育訓練讓員工產生相應的認知，達成雙向溝通，以有效降低人權風險的衝擊。

5.4.4 人權教育訓練

力成科技針對全體員工（含契約工）定期實施人權教育訓練，藉此持續強化員工對法令與人權政策的認知；針對合作夥伴（含承攬商）亦透過郵件、年度供應商宣導會、入廠前承攬商須知等管道宣導，持續建構尊重人權的職場文化。2025 年「供應商社會責任宣導」共有 151 家廠商、188 人來自化學品、直接材料及人力仲介等供應商代表完成參與。2025 年力成科技人權相關教育訓練共 45,944 人次參與，訓練總時數為 40,337.20 小時，相關資訊詳如表：

No.	課程名稱	時數	人次	總時數
1	RBA 與 SA8000 系列訓練課程	1.00	20,432	20,432.0
2	人員管理法令介紹（線上課程）	1.00	1,427	1,427.0
3	主管面談需知線上課程	1.00	64	64.0
4	新人關懷計畫 -Mentor 培育線上課程（基礎）	0.50	220	110.0
5	新人關懷計畫 -Mentor 培育課程（進階）	4.00	50	200.0
6	新進員工一般教育訓練（RBA 行為準則、員工從業道德規範、SA8000）	0.52	2,610	1,357.2
7	職場不法侵害介紹與風險評估	1.00	68	68.0
8	外籍勞工在台須知（住宿篇）	0.50	4,394	2,197.0
9	外籍勞工在台須知（通用篇）	0.50	4,394	2,197.0
10	職場性騷擾防治	1.00	12,285	12,285.0

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.5 友善職場 勞資溝通

GRI 2-25、GRI 2-30、GRI 406-1

5.5.1 全方位溝通管道

力成為強化勞資關係並保障員工權益，每季定期召開勞資會議及區域性福委會，討論勞資相關議題。員工代表在會議中積極發表意見，幫助員工表達訴求，經由雙方充分溝通協商後達成共識，進而提升員工對公司的認同感。此外，公司設有多樣化的溝通管道，作為勞資雙方的橋樑，及時回應員工建議，持續檢視與完善相關規範及制度，以回應員工需求並維護其福祉。

為促進良好勞資關係和友善職場氛圍，力成制定《員工溝通管道作業規範》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫辦法》和《性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範》等內部辦法，提供多元、雙向、開放且暢通的反應機制，解決員工疑慮。反應者得選擇具名或匿名提出，並通過公正、迅速且保密的處理流程，保障反應者的隱私與權益。公司設有專門的溝通管道窗口和性騷擾處理窗口，各項反應均能獲得妥善處理，並明確禁止對反應者或協助調查人員之任何報復行為。

因應 2024 年《性別平等工作法》修正，公司已依最新法規要求，檢視並強化性騷擾防治相關制度及處理機制，包含完善申訴管道、明確調查程序、加強教育訓練及宣導措施，以確保提供員工安全、尊重且具保障之工作環境。

為確保多元溝通管道機制能有效傳達至全體員工，公司每年定期辦理《多元溝通管道宣導》、《性騷防治宣導》、《職場不法侵害宣導》和《管理最前線 e 報主題文章宣導》等活動，持續深化員工對反應管道的認識與運用，共同營造安全、友善且和諧的職場環境。

性騷擾、職場不法侵害反應管道
- 專線 #352474
- email: hr@pti.com.tw

2025 年力成科技處理申訴狀況

案件面向	管理類		溝通類	需求類						其他類		總計
案件類型	領導管理	個人紀律	溝通認知	制度規範	諮詢反應	性騷擾	職場不法侵害	總務庶務	單位轉介	同事相處摩擦	其他	
總件數	6	7	4	0	0	10	5	0	0	5	0	37
解決數	6	7	4	0	0	10	5	0	0	5	0	37
解決百分比	100%											

註：經調查後確認，不當行為或違反規定的員工，已依公司辦法進行相對應處置。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

2025 年申訴處理機制

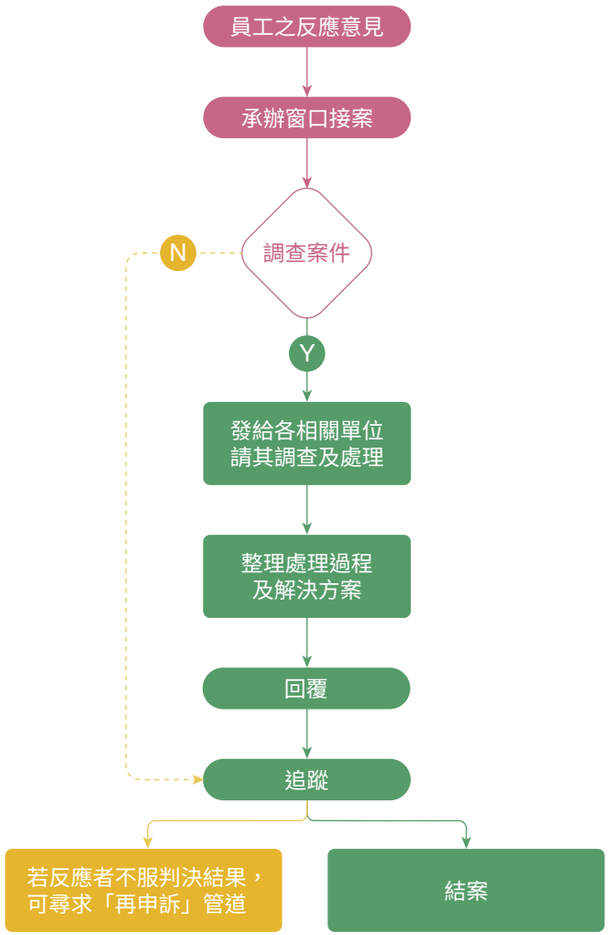
人權指標「不歧視／不騷擾」項目因有 10 件「性騷擾」案件類型，因此未達成無歧視事件發生，事件處理機制及說明如下，並施以訓練與宣導正確之觀念。

案件類型	處理機制	結果
性騷擾	■ 依公司審查決議，確認性騷擾申訴案是否成立，給予相對應的處置，並依調查結果回覆雙方當事人 ■ 在職場工作應遵循性別平等工作法及性騷擾防治法相關規定，注意人與人之間相處的禮貌界線 ■ 以「職場性騷擾防治課程」宣導正確觀念	10 件騷擾均 100% 結案

5.5.2 員工反應意見之處理程序

- 收到同仁的反應意見
- 調查及確認反應意見的內容是否屬實
- 紀錄反應意見
- 通知相關單位、主管並說明事件
- 要求相關單位處理及回覆解決方案
- 回覆處理情況給意見反應者
- 結案與定期追蹤

申訴案件處理流程



目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.5.3 自由結社

力成遵守法令賦予勞工權利，尊重員工集體協商與集會結社自由，公司不干預、亦不介入。公司提供多項完善的溝通機制，充分了解同仁聲音、快速處理同仁問題。力成依照法令辦理勞資會議、福委會會議，並依法令定期進行勞方代表改選作業，透過每季會議與資方進行溝通，多年來內部溝通順暢，廠區及員工覆蓋率為 100%。

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	說明	頻率
勞資會議	4	4	4	4	為了促進企業內部的溝通與協商，確保員工與資方能夠公平、合理地討論與解決勞動相關問題，由 HR 召集勞資會議，並依法令每季辦理一次會議，有效促進勞資關係和諧	每季 1 次
福委會	4	4	4	4	依法令每季辦理一次會議，定期審視所訂員工活動規劃及福利發放項目，符合福利金保管運用公平、普遍內涵之情形；並定期審視由員工自組之社團活動舉辦成果	每季 1 次

5.5.4 力成園地季刊

《力成園地》是匯集力成人工作面、生活面的結晶，是專屬於力成人的刊物！《力成園地》自 2004 年創刊，每年發行 4 期，迄今已發行 85 期。透過此本刊物，傳達力成企業文化、分享最新法規與制度、及力成人的工作與生活點滴，紀錄每一個階段的力成時光。除了對內發行紙本刊物外，我們亦透過力成科技官方網站、社群平台（LinkedIn、Instagram、Facebook、Line@）進行電子版的精華文章分享，讓力成人與利害關係人，皆能透過此本刊物更加認識力成。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

5.6 友善職場 職場健康與安全

GRI 403-1、GRI 403-2、GRI 403-3、GRI 403-4、GRI 403-5、GRI 403-6、GRI 403-7、GRI 403-8、GRI 403-9、GRI 403-10

面對日趨嚴謹的職業安全衛生法規與社會安全意識，力成深植「以人為本」的經營理念，致力於優化職場環境，守護員工安全。我們由高階主管親自承諾，訂定詳實的「環境安全衛生政策」與「環境與安全衛生管理手冊」，並持續精進管理系統，為全體同仁及利害關係人建立明確準則。透過落實風險評估、專業培訓與環境監測，我們主動排除潛在職災風險，提升職場健康品質，與員工攜手構築安全友善的幸福家園。

環境安全衛生政策

【資訊透明，全面溝通】
將環境與安全衛生政策傳達予員工、客戶及相關團體。

【恪守法規，超越期待】
符合環境保護、安全衛生相關法令規章及客戶之要求。

【全員參與，風險防禦】
工作者及其代表諮商及參與防止傷害、疾病、職場不法侵害、事故預防及損失控制。

【綠色轉型，永續運作】
順應國際環境保護趨勢及組織處境，積極推動節能減廢活動。

【持續改進，追求卓越】
持續檢討與改進，提高安全衛生、環境管理目標及整體績效。

5.6.1 職業安全衛生管理

「安全與健康」是我們對員工最核心的承諾，透過推動職業安全衛生管理系統，我們不僅落實法規要求，更藉由滾動式的風險控管與職安培訓，築起堅實的職場守護網。力成深信優化永無止境，我們不僅邀請第三方驗證機構進行 ISO 45001:2018 管理系統驗證，更致力於讓每一位在力成廠區工作的夥伴，不論是員工或現場協作人員，都能在最安全、專業的環境中展現價值。

【管理驗證範圍】：包含全廠區之製程服務與各類例行 / 非例行性作業；保障對象完整覆蓋全體同仁及受本公司直接指揮監督之現場人員。

職業安全衛生管理系統

力成依循 ISO 45001 建立職業安全衛生管理系統，並透過培訓主導稽核員及內部稽核員，持續強化稽核機制與管理效能，於 2025 年度投入新台幣 927.6 萬元推動系統穩健運作與持續改善。管理系統已全面導入 10 個廠區，涵蓋 12,735 名員工（占 97.04%）及 389 名非員工（占 2.96%）[註]，落實對所有工作者安全與健康之保障。此外，公司每年委由第三方驗證機構進行定期審查與追蹤，確保管理制度維持有效性並符合國際標準要求，同時透過系統化管理與風險控制機制降低職業災害風險，致力打造安全、健康且永續的工作環境。

註：1. 資料計算基準日係以 2025 年 12 月 31 日在職人力。
2. 非員工定義包含派遣人力或委外人力等，例如：清潔、團膳、保全人員。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

職業安全衛生管理系統績效

公司透過建立職業安全衛生績效指標與定期管理審查機制，持續監督各廠區安全管理成效，並藉由每月 EHS 會議掌握執行狀況與潛在風險。對於不符合事項，立即啟動矯正與預防程序，形成系統化持續改善機制，以全面降低職業災害風險。同時，公司定期執行法規符合度鑑別並強化管理監督，確保廠區設施、人員與作業流程符合法令要求，打造安全健康的工作環境。

訂定安全衛生績效評比，打造全員工安

力成將職業安全衛生納入營運管理核心，建立安全衛生績效評比制度，透過指標化與數據化管理持續提升各單位安全治理成熟度。藉由定期檢視績效與趨勢分析，及早辨識潛在風險並推動改善措施，強化整體營運韌性。績效指標兼顧預防與結果管理，透過巡檢、教育訓練、安全提案及虛驚事件通報等機制降低事故發生可能，同時參考事故事件與外部稽核結果精進管理，形塑全員參與的安全文化，朝零重大職災目標持續邁進。

主動式指標

- 工作場所負責人巡檢
- 自主安全衛生教育訓練及巡檢
- 安全衛生提案
- 虛驚事件提報

被動式指標

- 事故發生
- 主管機關稽核缺失

職災積極改善

針對本年度發生之 2 件安全衛生裁罰案件，力成已積極完成改善並強化相關管理措施。此外，鑑於前一年度失能傷害嚴重率（S.R.）未達設定目標，已提報總機構安全衛生委員會檢討，並由高階主管裁示推動改善方案。經持續落實各項精進作為，2025 年失能傷害嚴重率由 29 下降至 16，顯示改善措施已具體展現成效。未來，力成將持續深化風險管控與預防機制，精進職業安全衛生管理，穩健降低職業災害風險。

安全衛生裁罰說明

分壓板壓傷事件

- **事件說明：**
  人員進行機台下方之分壓板更換作業，於搬運過程中不慎手滑致分壓板滑落壓傷腳
- **原因分析：**
  未制定分壓板搬運安全作業標準，故未能採取適當安全措施
- **矯正預防措施：**
  1. 制定分壓板搬運作業安全作業標準
  2. 對相關作業員實施教育訓練及宣導
- **風險管理：**
  原作業因未訂定安全衛生作業標準，經風險評估結果為中度風險，完成訂定及教育訓練後，可有效將風險降為低度風險，後續採取定期教育訓練

化學品儲桶壓傷事件

- **事件說明：**
  人員將 200L 化學桶由推車移至 CDS 機台，透過滾輪推入 CDS 內，因化學桶未完全推入及固定即移開推車，導致化學桶失去重心傾倒壓傷人員
- **原因分析：**
  化學桶未採取防止傾倒之措施，安全作業標準未建置及人員教育訓練不足
- **矯正預防措施：**
  1. 強化換酸作業之安全作業標準及標示，並每年進行人員資格驗證
  2. 強化現場物料倒塌措施及重新檢討應變處置
- **風險管理：**
  原作業因未訂定安全衛生作業標準，經風險評估結果為中度風險，完成訂定及教育訓練後，可有效將風險降為低度風險，後續採取定期教育訓練

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

2025 年職業安全衛生管理系統執行結果及短、中、長期目標

項目	執行方式	2025 年目標	2025 年執行結果	短期目標（2026 年）	中期目標（2028 年）	長期目標（2030 年）
法規符合度	為使廠區符合職業安全衛生、環保相關法規，每年審視法規遵循狀況、每月確認新增法規是否造成衝擊	安全衛生裁罰紀錄：0 件	■ 共計有 29 項安全衛生、環保法規變更，經檢視皆未造成衝擊 ■ 2025 年安全衛生裁罰紀錄：2 件	安全衛生裁罰紀錄：0 件	安全衛生裁罰紀錄：0 件	安全衛生裁罰紀錄：0 件
巡檢缺失	各廠區訂定有每日巡視、定期巡檢及專案巡檢計畫	巡檢缺失改善率 100%	巡檢缺失各廠區合計 629 件，改善率 100%	巡檢缺失改善率 100%	巡檢缺失改善率 100%	巡檢缺失改善率 100%
變更管理	各廠區依循變更管理規範，所有導入新化學品、新設備及製程變更等皆需經過審核，符合規範才可於廠內作業	新化學品或新機台衍生之事故或虛驚事件：0 件	共計完成 188 件變更管理審查，其中含 54 件新化學品申請及 29 件新機台申請，皆依流程執行審查，無新化學品或新機台衍生之事故或虛驚事件	新化學品或新機台衍生之事故或虛驚事件：0 件	新化學品或新機台衍生之事故或虛驚事件：0 件	新化學品或新機台衍生之事故或虛驚事件：0 件
承攬商管理	承攬商依照承攬商管理規範，依流程申請入廠	承攬人員於廠內發生事故案件：0 件	■ 共計 12,408 件承攬商申請案件，皆依規定執行申請 ■ 承攬人員於廠內發生事故案件：0 件	承攬人員於廠內發生事故案件：0 件	承攬人員於廠內發生事故案件：0 件	承攬人員於廠內發生事故案件：0 件
溝通紀錄	透過內、外部議題收集、員工及其他利害相關者溝通反應安全衛生環保事項	安全衛生溝通紀錄 100% 結案	共計有 100 件溝通紀錄，100% 結案	安全衛生溝通紀錄 100% 結案	安全衛生溝通紀錄 100% 結案	安全衛生溝通紀錄 100% 結案
緊急應變	各廠區訂定有緊急應變演練計畫，各單位依照緊急應變演練計畫執行演練	依演練計畫 100% 執行	各廠區緊急應變演練共計完成 250 場次，依演練計畫 100% 執行	依演練計畫 100% 執行	依演練計畫 100% 執行	依演練計畫 100% 執行
職業災害	依職業災害件數、嚴重度及綜合指數	F.R. ≤ 1.19 S.R. ≤ 17 F.S.I. ≤ 0.15	2025 年皆達年度目標值 F.R. : 0.79 S.R. : 16 F.S.I. : 0.11	F.R. ≤ 1.19 S.R. ≤ 17 F.S.I. ≤ 0.15	F.R. ≤ 0.78 S.R. ≤ 15 F.S.I. ≤ 0.12	F.R. ≤ 0.53 S.R. ≤ 13 F.S.I. ≤ 0.08
職業病	廠內因工作或化學品接觸等導致職業病案件	因工作或化學品接觸等導致職業病案件 0 件	2025 年未有因工作或化學品接觸等導致職業病案件	職業病案件 0 件	職業病案件 0 件	職業病案件 0 件

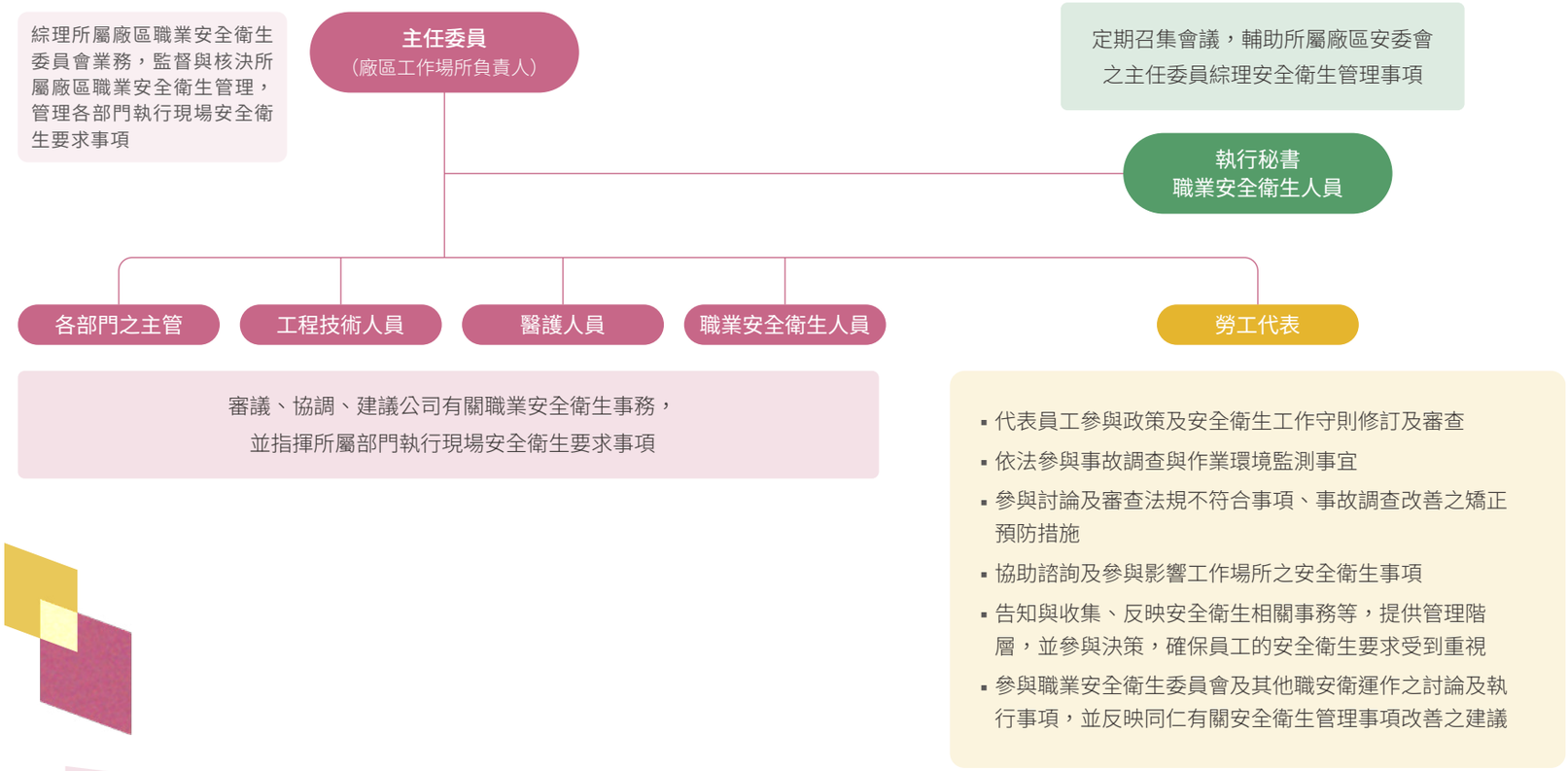
目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

職業安全衛生委員會組成、成員職責及運作

力成依循《職業安全衛生法》建構完善之職業安全衛生治理架構，由總機構統籌推動並串聯各地區事業單位管理機制，設置職業安全衛生組織及委員會，每季定期召開會議，以持續強化決策監督與風險管理效能。委員會由工作場所負責人、職業安全衛生人員、部門主管、工程技術及醫護人員共同組成，並納入勞工代表參與，人數均達委員總數三分之一以上，展現公司對勞資溝通與共同治理的重視。委員會負責審議職業安全衛生管理、教育訓練、健康管理及事故調查等關鍵事項，並透過提案機制推動持續改善。2025 年共提出 25 項安全衛生提案，完成率達 100%，顯示公司透過制度化運作與跨部門協作，不斷提升職場安全與健康管理水準。

職業安全衛生委員會組成及職責說明



目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

廠區	新埔廠（1 廠）	湖口廠（2 廠）	大同廠（3A 廠）	大同廠（3C 廠）	大同廠（3D 廠）	竹科一廠（8 廠）	文化一廠（9 廠）	新興廠（10 廠）	竹科二廠（11 廠 A）	竹科三廠（11 廠 B）	總機構
委員會人數	9	9	9	9	14	15	9	7	11	9	13
勞工代表人數	3	3	3	3	5	6	3	3	4	3	5
勞工代表占委員會人數比率	33%	33%	33%	33%	36%	40%	33%	43%	36%	33%	38%

安全衛生委員會召開頻率與運作說明

各地區事業單位每月定期召開 EHS 會議、每季召開職業安全衛生委員會，由廠區負責人率各部門主管、職業安全衛生人員及健康管理人員共同參與，定期審查並檢討廠區安全衛生管理事項。另於總機構層級設置職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，召集各地區事業單位負責人及相關主管、職安與工程技術及健康管理人員依法每季召開會議，統籌審議各廠區安全衛生議題，強化整體治理與監督機制。相關運作說明如下：

地區事業單位 EHS 月會

開會頻率
每月 1 次

與會人員
地區事業單位廠負責人、各部門主管、職安衛人員、健康管理人員

審議事項
職業安全衛生管理事項、教育訓練、健康管理、事故調查等事項

地區事業單位安委會

開會頻率
每季 1 次

與會人員
地區事業單位廠負責人、各部門主管、勞工代表、職安衛人員、健康管理人員及與職業安全衛生相關工程人員

審議事項
依職業安全衛生管理辦法 §12 條

總機構安委會

開會頻率
每季 1 次

與會人員
總經理、地區事業單位廠負責人、勞工代表、各部門主管、職安衛人員、健康管員及與職業安全衛生相關工程人員

審議事項
依職業安全衛生管理辦法 §12 條

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

安全衛生利害相關者溝通諮詢管理

本公司訂有環境與職業安全衛生利害相關者溝通與諮詢管理機制，建立多元且暢通的溝通管道。員工可透過電話、電子郵件及意見信箱等方式提出安全衛生建議，由職安人員或勞工代表受理，並於職業安全衛生委員會中提案討論，以強化員工參與及勞資溝通。同時，公司透過電子公告欄、內部刊物、教育訓練及郵件公告等方式，即時傳達職安衛法令與相關規範，提升全員安全意識。

在外部溝通方面，利害相關者可經由電話、電子郵件或警衛室反映職安衛意見，由職安管理單位統一記錄、處理並回覆辦理情形。此外，公司亦於會議、宣導活動及日常業務往來中傳達安全衛生與環境政策，確保客戶、承攬商及供應商等合作夥伴共同遵循相關要求，攜手降低安全與環境風險。

2025 年共計完成 100 件溝通紀錄，主要為主管機關訪視及稽核占比 63%，其次為與供應商、承攬商之溝通占比 19% 及工作者溝通占比 18%，所有紀錄之溝通案件皆已完成結案並回覆予利害相關者。

利害相關者	溝通管道	反應窗口
工作者	員工意見箱	職安管理單位或力成其他權責單位
供應商、外包商及承攬商	電話	
客戶	電子郵件	
主管機關	年度供應商大會	
社會大眾	現地稽核	

5.6.2 危害辨識及風險評估管理

力成將職業安全衛生視為 ESG 治理核心之一，並系統性地整合各項安全衛生管理制度至工作環境與營運流程中。透過 PDCA（Plan 規劃、Do 執行、Check 查核、Action 改善）持續改善機制，定期檢視管理成效與風險控管成果，確保職安衛管理目標穩定達成，落實法令遵循，並持續提升員工安全、健康與整體營運韌性。

危害辨識及風險評估

Plan 規劃

依循《風險評估技術指引》及職業安全衛生管理系統，建立危害辨識與風險鑑別評估機制，適用於例行性、非例行性作業及異常處理等各類作業活動，事前辨識可能之職業安全衛生風險，作為風險預防與控制之基礎

Do 執行

依風險評估結果進行風險分級與管控，並每年定期執行作業活動之職安衛風險與機會鑑別及資訊更新；如遇新增或變更作業、職業災害、虛驚事件或法規修訂等情形，則即時進行非例行性風險評估與必要調整

Check 查核

各單位鑑別人員定期接受風險評估方法與危害控制相關訓練，以提升鑑別品質與執行一致性；並定期審查風險控制措施之適用性與有效性，確保風險管控措施符合實際作業需求

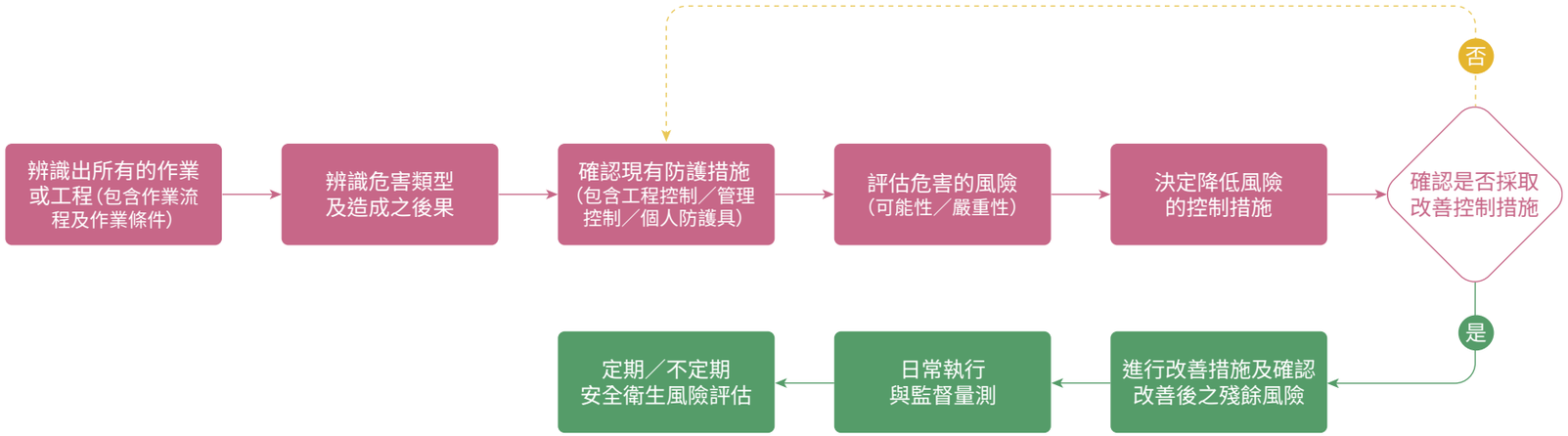
Action 改善

將風險審查結果提報高階管理階層，作為修訂安全衛生政策、管理目標及管理方案之依據，並依實際風險狀況與可用資源調整不可接受風險之判定基準，透過控制措施與改善行動，降低中等作業風險，持續消除危害並強化整體風險管理成效

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

危害辨識及風險評估流程說明圖



各單位鑑別人員完成 1,895 項作業風險鑑別，辨識出 26,191 項危害因子，涵蓋物理性、化學性及人因性等類型，其中以物理性危害為主（68.95%），化學性危害次之（14.20%）。物理性危害中以機械性風險占比最高（48.74%），其次為感電（19.85%）及跌倒（13.92%）。針對主要危害已規劃改善措施並強化教育訓練，提升人員安全意識與辨識能力。

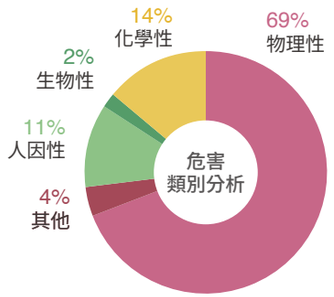
依危害嚴重度與發生可能性進行風險評估與分級管理，並據以推動控制措施。2025 年針對中高風險項目推動 18 項安全衛生改善專案，均已完成。未來將持續精進風險管控機制，強化作業安全並降低職業災害發生可能。

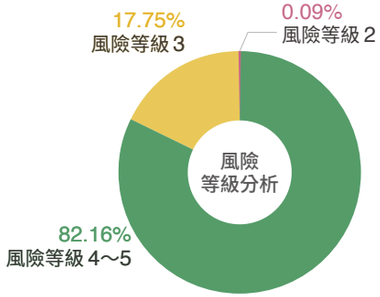
機械設備安全宣導

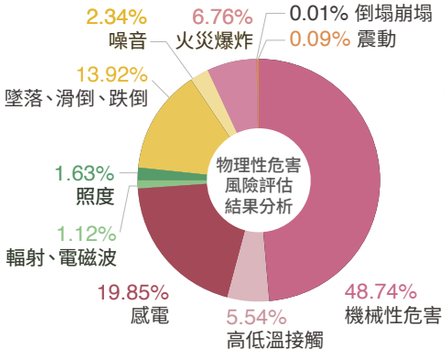
用電安全宣導

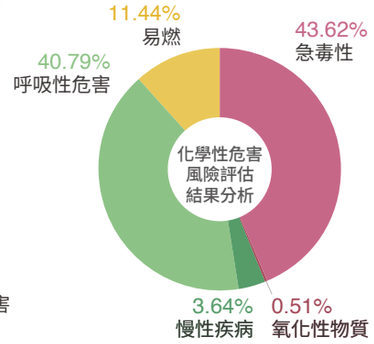
目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

廠區		新埔廠（1 廠）	湖口廠（2 廠）	大同廠（3A 廠）	大同廠（3C 廠）	大同廠（3D 廠）	竹科一廠（8 廠）	文化一廠（9 廠）	新興廠（10 廠）	竹科二廠（11 廠A）	竹科三廠（11 廠B）	合計
危害鑑別作業數		161	133	214	206	135	201	251	91	170	333	1,895
危害因子		2,062	1,748	2,642	2,338	1,710	3,272	4,185	1,619	2,381	4,234	26,191
風險等級	2	8	1	2	0	0	11	1	0	0	1	24
	3	559	259	433	261	467	539	848	355	263	658	4,642
	4~5	1,495	1,488	2,207	2,077	1,243	2,722	3,336	1,264	2,118	3,575	21,525
建立安全衛生提案數量		4	2	3	1	0	3	3	0	1	1	18
改善完成數量		4	2	3	1	0	3	3	0	1	1	18









風險等級	風險等級描述	風險控制規劃	備註
1	非常高風險	有立即危險之虞，應立即採取風險降低措施，在風險降低前不應作業	不可接受風險，需立即採取改善措施將風險降至 3 級以下
2	高度風險	■ 須在一定期限內採取風險控制措施，在風險降低前不可作業 ■ 可能需要相當多的資源及時間以降低風險，在改善風險期間須作業者應採取暫時防護或替代措施	
3	中度風險	須致力於風險的降低，例如： ■ 基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低措施、以逐步降低中度風險之比例 ■ 對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生的可能性，作為改善控制措施的基礎	有條件接受風險，必要時可採取適當作業管制降低風險
4	低度風險	暫時無須採取風險降低措施，但須確保現有防護措施之有效性	可接受風險，須落實現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制
5	輕度風險	不須採取風險降低措施，但須確保現有防護措施之有效性	

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

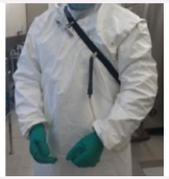
8 附錄

5.6.3 工作者職業病預防成效及持續性管理

力成透過系統化推動化學性、物理性、生物性及社會心理性危害管理，持續強化風險預防與控制機制，降低作業暴露風險，並不斷提升職場安全與健康管理水準，致力營造安心且友善的工作環境。

化學性管理

依循《勞工作業環境測定實施辦法》，每半年委託合格機構辦理作業環境監測，並進行危害辨識。監測結果依法公告，並依《危害性化學品評估及分級管理辦法》落實分級管理，作為風險控制與作業環境改善依據，持續提升職場安全與健康。



2025 年執行成效

2025 年上、下半年度各辦理一次作業環境監測，共完成 2,222 個檢測點位，涵蓋二氧化碳及訂有容許暴露標準的化學品作業。化學品檢測結果均低於 1/2 容許暴露標準 (TWA)，顯示現行管制措施具成效；如監測結果異常，則依管制流程啟動改善措施，並提報職業安全衛生委員會審議與追蹤。各廠區化學品皆屬一級管理，透過化學品分級及暴露控制機制，加強作業防護與個人防護具管理，2025 年未發生因化學品引發之職業病。

持續性管理【化學性管理六大措施】

1. 防護具管理：依作業需求提供並管理必要防護具
2. 作業環境監測：定期監測並落實分級管制
3. 暴露風險控制：強化作業防護與個人防護具使用
4. 電子化管理：系統化監控危害性化學品，達管制量即啟動措施
5. 醫學專業評估：由職業醫學專業確認高風險作業防護適切性
6. CMR 物質管理：落實清冊、分級管制與替代評估，降低暴露風險

廠區	新埔廠（1 廠）	湖口廠（2 廠）	大同廠（3A 廠）	大同廠（3C 廠）	大同廠（3D 廠）	竹科一廠（8 廠）	文化一廠（9 廠）	新興廠（10廠）	竹科二廠（11 廠 A）	竹科三廠（11 廠 B）
二氧化碳	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
化學品 (註 2)（特化、有機及其他具 TWA 物質）	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

註：1. ● 代表檢測合格。
2. 化學品各廠區共計檢測 301 點，均小於 1/2 TWA，屬於化學品分級之一級管理。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

物理性管理

2025 年執行成效

定期委託第三方檢測作業場所照度、環境噪音及個人噪音暴露，2025 年完成 4,325 個檢測點位，異常區域均已改善，以維持安全且舒適的作業環境。另依法落實輻射設備管理，除自主量測外，每年亦委託第三方檢測。2025 年共列管 59 台輻射機台，量測結果均遠低於 0.5 μSv/h，未發生異常暴露事件。

廠區	新埔廠（1 廠）	湖口廠（2 廠）	大同廠（3A 廠）	大同廠（3C 廠）	大同廠（3D 廠）	竹科一廠（8 廠）	文化一廠（9 廠）	新興廠（10 廠）	竹科二廠（11 廠A）	竹科三廠（11 廠 B）
照度	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
噪音 (環境)	△ (註 1)	△ (註 1)	△ (註 1)	△ (註 1)	O	O	O	O	O	O
噪音 (個人)	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
輻射量測結果 (註 2) μSv/h	O	O	O	O	O	O	O	NA	O	O

註：1. 環境噪音共計 9 點次超過 90 dBA，為廠務作業區域，已列管噪音作業場所並實施管制措施。
2. 洩漏量測不得超過 0.5 μSv/h。

持續性管理【物理性管理四大措施】

1. 環境監測：定期監測噪音、照度與作業環境條件，異常即改善
2. 輻射防護：落實機台量測與設備管制，確保無暴露風險
3. 高溫防制：強化戶外及高溫作業管理，預防熱危害
4. 電氣安全：加強設備巡檢與防護措施，降低感電風險

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

生物性管理

2025 年執行成效

為提升員工對流感病毒之防護力並降低重症風險，2025 年共提供 1,814 劑流感疫苗供有需求員工施打，強化群體保護效果，調查自行在外施打，全廠疫苗覆蓋率為 26.8%。另針對主管機關通報之 3 起法定傳染病確診案例，完成職場接觸者調查共 22 人，均未出現感染情形。透過即時管制與追蹤措施，有效防止疫情擴散，維持職場健康安全。

持續性管理【生物性管理四大措施】

1. 疫苗接種：提供流感疫苗施打，提升群體保護力
2. 疫情監測：定期監控傳染病趨勢，建立 BCP 與應變管理機制
3. 個案管控：落實確診通報、接觸者調查及管制措施，防止疫情擴散
4. 衛教宣導：推動傳染病防治教育，並持續強化非法定傳染病管理

社會 / 心理性管理

2025 年執行成效

請參閱本報告書「5.6.10 落實職業病預防」章節。

持續性管理【社會 / 心理性管理四大措施】

1. 工時與負荷管理：監控工作負荷並預防過勞風險
2. 諮詢與諮商服務：提供諮詢與關懷機制，協助員工壓力調適
3. 職場友善：落實不法侵害防治，營造尊重與安全的工作環境
4. 溝通參與：建立多元溝通管道，促進員工表達與組織互動

人因性管理

2025 年執行成效

定期監測員工傷病並調查肌肉骨骼症狀，運用 KIM 檢核表進行人因風險評估，並結合職業醫學專科醫師現場訪視。2025 年辨識潛在高風險 75 人，篩選 21 人完成評估，評估率 100%；其中 16 人結案、4 人持續追蹤、1 人實施工作限制；此外，完成職醫訪視 19 件，提出 4 項改善建議並持續追蹤，透過系統化管理降低人因危害風險。請參閱本報告書「5.6.10 落實職業病預防」章節。

持續性管理【人因性管理四大措施】

1. 工時管理：落實工時監控與異常關懷，預防過勞風險
2. 健康促進：定期監測員工傷病狀況及調查肌肉骨骼症狀，篩選與工作相關性，推動健康檢查與員工關懷措施，維護身心健康
3. 心理支持：提供心理諮詢與壓力調適資源，降低心理負荷
4. 作業設計：運用 KIM 檢核表進行人因作業分析及危害評估，進行人因作業風險評估，與職業醫學專科醫師合作現場訪視，優化工作流程與人機配置，減少不當姿勢與重複性作業風險

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

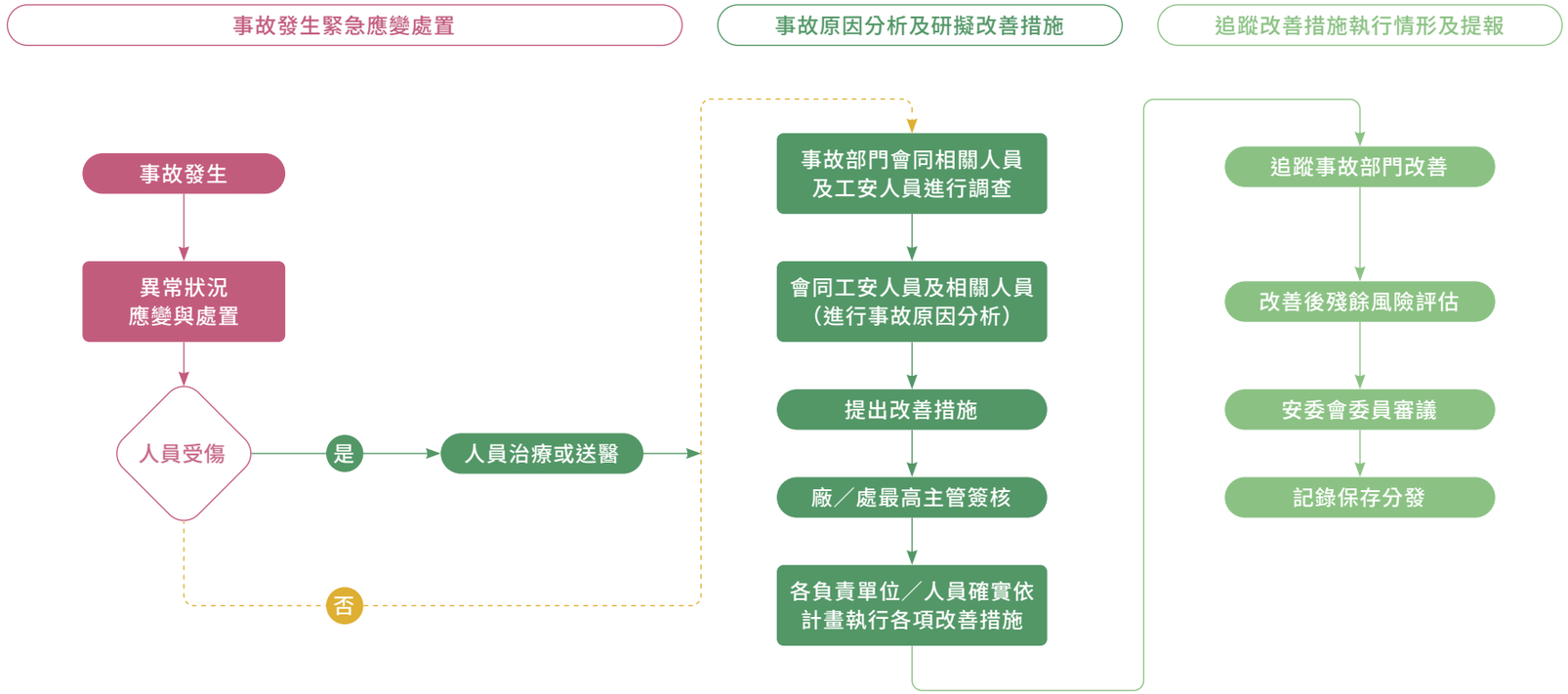
5.6.4 職業災害事故調查管理

力成依循永續治理精神，建立完善之職業災害事故通報與調查機制，以提升事故應變效率並降低再發風險，適用範圍亦涵蓋虛驚事件。事故發生時即啟動跨部門調查，透過現場勘查與原因分析，制定矯正與預防措施，並據以檢討修訂安全管理作業，持續優化工作環境，展現公司對工作者安全與永續經營的承諾。

職業災害事故調查流程

事故完成緊急應變後，公司即依標準程序啟動系統化調查，透過人員訪談、設備檢測、文件查證與現場重建等方法，全面釐清事故之直接、間接及基本原因，並據以研擬矯正與預防措施，以降低事件再發風險及潛在衝擊。職業安全管理單位同步審視改善方案並執行危害辨識與風險評估，確保措施具備有效性且不衍生新風險；各項行動經跨單位審核後落實執行，並於結案後完整保存相關紀錄，作為持續改善與強化安全治理之重要依據。

職業災害事故調查流程圖



目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

2025 年職業災害統計

力成透過完善的事故通報、調查程序及原因分析，建構預防性防護網。以綜合傷害指數 (FSI) 與每千人職業災害發生率 (‰) 作為衡量管理效能的核心指標，具體展現職業安全績效。

2025 年 FSI 表現為 0.11，每千人職災率為 1.49‰，綜觀近四年數據，力成的 FSI 指標均優於電子零組件業之平均水準；此外，2022 至 2025 年間，非員工之合作夥伴維持「零失能傷害」紀錄，顯見職業安全管理成效顯著。

2022 年至 2025 年力成科技實際總工時、失能傷害頻率、失能傷害嚴重度和綜合傷害指數如下：

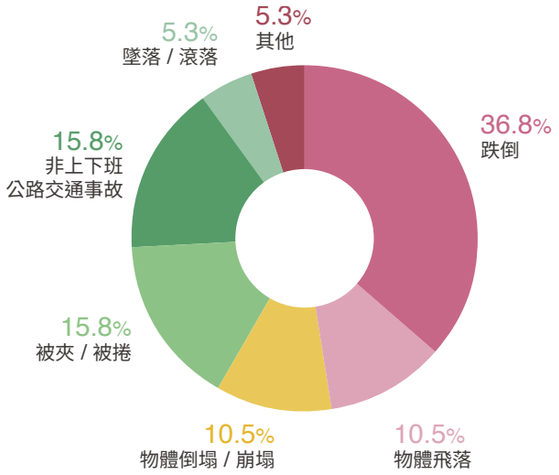
項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總工時	23,756,456	22,321,960	23,100,928	23,914,208
可記錄職業傷害件數	14	16	20	19
失能傷害損失日數	307	201	673	385
FR	0.58	0.71	0.86	0.79
SR	12	9	29	16
FSI	0.08	0.07	0.15	0.11
每千人職災傷害發生率 (‰)	1.19	1.43	1.74	1.49
嚴重職業災害件數	1	0	3	3
嚴重職業災害比率 (‰)	0.08	0	0.26	0.25

註：
1. FR（失能傷害頻率）公式 = 失能傷害次數 ×1,000,000÷ 總工時（依照法規採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄）。
2. SR（失能傷害嚴重率）公式 = 失能傷害損失日數 ×1,000,000÷ 總工時（依照法規採計至整數位，小數點以後捨棄）。
3. FSI（綜合傷害指數）公式 = [(FR × SR)÷1,000]^0.5（依照法規採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄）。
4. 每千人職業災害發生率公式 =（失能傷害次數 ÷ 總人數）×1,000
5. 工傷事件統計已排除上下班之交通事故。
6. 總工時為依職災申報統計網工作者定義，勞工及勞工以外之受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人。
7. 2022 年至 2025 年無發生職業災害造成死亡人數。
8. 嚴重職業災害依據職業安全衛生法第 37 條定義重大職業災害。

2025 年職業傷害依照勞動部傷害類型之分類統計跌倒比例最高占 36.8%， 2025 年共計發生 7 件。

導致跌倒主因為：

1. 人員安全危害意識不足造成的不安全行為，下樓梯時腳步急促且未握好扶手或踩空受傷
2. 如廁時未留意地面水漬不慎跌倒受傷
3. 餐廳回收區因托盤掉落導致人員踩踏跌倒
4. 行走室外踩踏到地面壓花鋼板滑倒受傷



目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

2022~2025 年力成科技職災統計

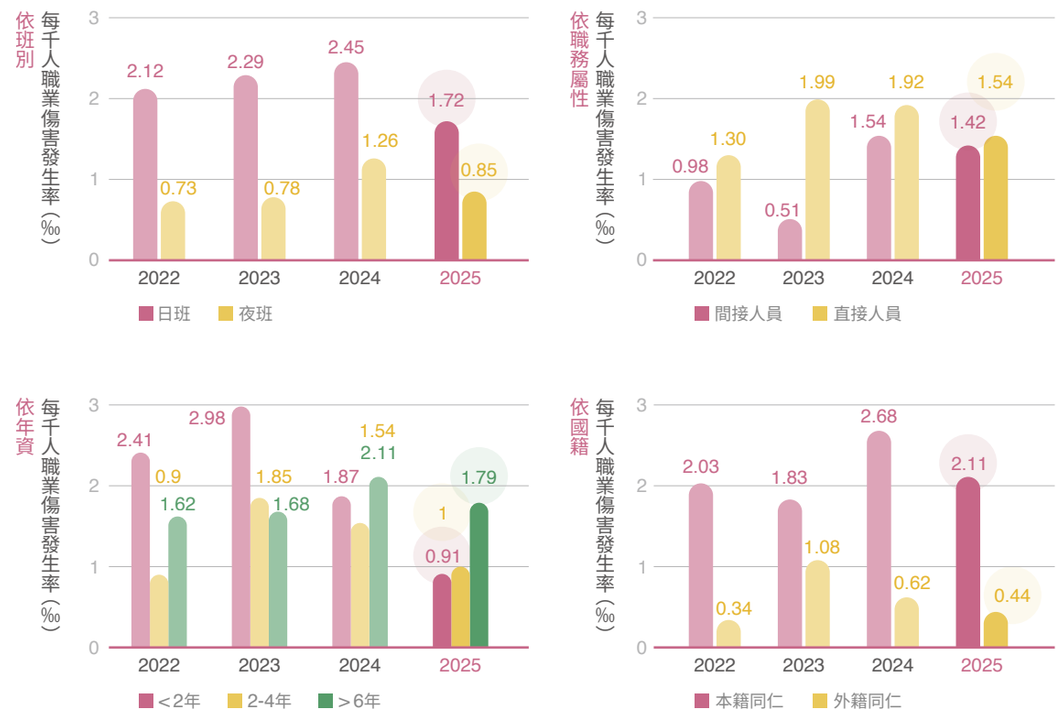
災害類型 / 件數	墜落、滾落	跌倒	衝撞	被撞	物體飛落	被夾 / 被捲	被切 / 割 / 擦傷	與有害物等之接觸	物體倒塌 / 崩塌	非上下班公路交通事故	其他	總計
2022 年	0	3	0	1	2	3	2	1	0	0	2	14
2023 年	1	7	1	2	0	3	2	0	0	0	0	16
2024 年	0	7	1	3	3	0	1	1	2	1	1	20
2025 年	1	7	0	0	2	3	0	0	2	3	1	19

職災分析

力成透過歷年職業災害數據分析，針對班別、年資、職務屬性及本、外籍等面向進行趨勢檢視，以辨識高風險族群並據以擬定預防計畫。分析結果顯示，日班人員之職災發生率長期高於夜班；直接作業人員因長時間暴露於機台與作業環境，傷害風險亦明顯較高；此外，年資六年以上員工之發生率偏高，反映熟悉作業可能導致風險敏感度下降。本籍員工之職災發生率亦相對較高，顯示安全意識與作業紀律仍有強化空間。

基於上述分析，力成針對重點族群推動差異化管理措施，包括強化新進與在職教育訓練、落實標準作業程序、提升主管現場巡檢與安全觀察頻率，並推動多語言安全宣導以降低溝通落差。透過將數據分析結果回饋至預防策略與管理制度，形成以風險預防為核心的安全治理模式，持續降低職業災害發生率，展現企業對工作者安全與永續經營的承諾。

歷年職業災害數據分析



目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

員工缺勤率

力成透過健康促進方案打造安心職場，積極預防事故以維護職場安全，致力於降低員工因傷病等因素造成的缺勤。搭配營造友善職場環境，促進員工身心健康，並持續關注員工因傷病所造成的缺勤狀況。

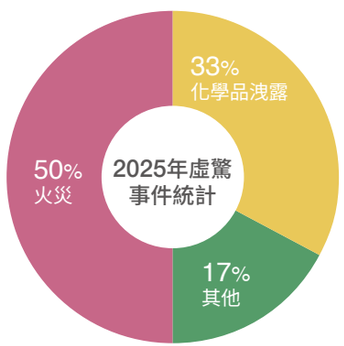
項目	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
缺勤時數	男	女	男	女	男	女	男	女
	147,670	152,476	190,011	180,226	170,674.5	182,828	173,590	177,795.5
	合計		合計		合計		合計	
	300,146		370,237.5		353,502.5		351,385.5	
缺勤率	男	女	男	女	男	女	男	女
	1.19%	1.34%	1.56%	1.67%	1.41%	1.56%	1.48%	1.45%
	平均		平均		平均		平均	
	1.26%		1.61%		1.49%		1.47%	
員工資料涵蓋率	100%		100%		100%		100%	

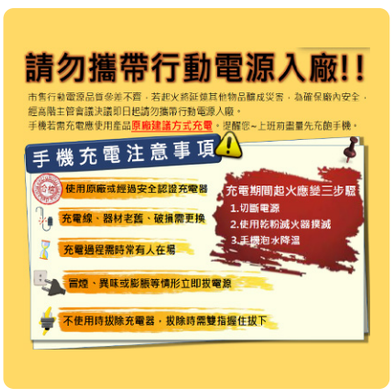
註：1. 缺勤率（%）=（會計年度期間的缺勤總時數 ÷ 會計年度期間的總工作時數 ）x 100%。
2. 會計年度期間的總工作時數依當地標準日工時計算：以每人每天 8 小時。
3. 缺勤包括公傷假及病假。

2025 年虛驚事件統計

2025 年共提報 6 件虛驚事件，火災 3 件、化學品洩漏 2 件及其他事件 1 件。透過事件調查及根本原因分析，確認主要肇因為設備老化、檢點維護機制不足及人員不安全行為，已立即採行設備更新、強化預防保養及精進安全作業標準等改善措施，從源頭強化危害預防管理。

此外，建立跨廠區經驗回饋與水平展開機制，將改善作為迅速導入各單位，以提升整體安全管理效能。對於火災風險持續辦理緊急應變演練與教育宣導，其中行動電源充電自燃事件已完成全廠區同步改善。透過「調查—分析—改善—追蹤」之管理循環，持續精進職業安全衛生管理系統，降低事故發生可能，並強化組織風險承受能力與營運持續性。





目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

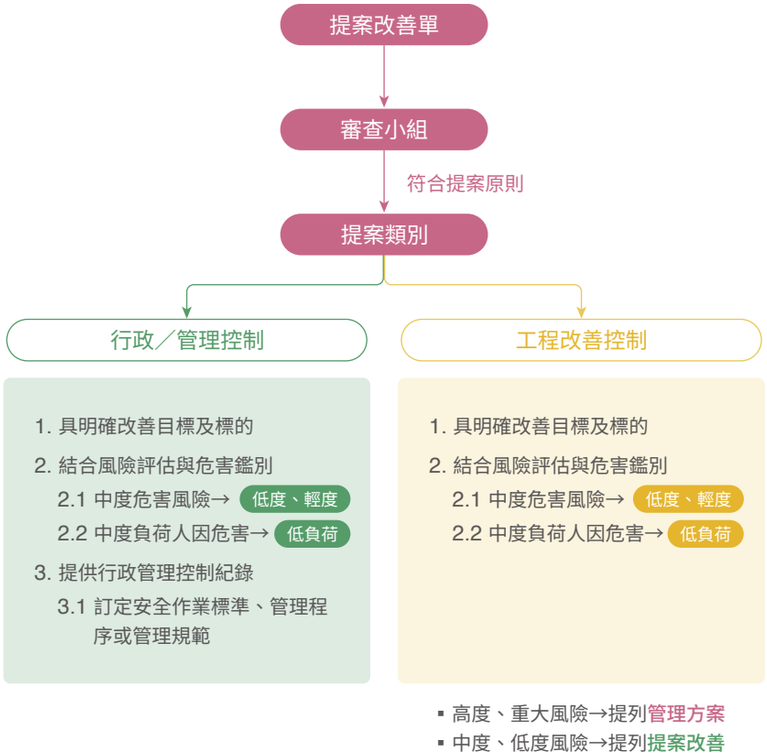
7 環境永續

8 附錄

職業災害預防管理措施

為有效降低職業傷害發生情形，除前述利用風險評估鑑別高風險作業，針對高風險作業制定目標 / 標的管理方案外，另於總機構安委會高階主管裁示通過單位安全衛生自主提案獎勵制度，鼓勵現場作業人員發現作業風險，並與權責單位討論改善措施，據以降低其每日作業區域的作業風險。2025 年總共收件完成改善達 510 件，並挑選具改善效益案件於總機構安委會上由高階主管頒獎，以茲鼓勵。

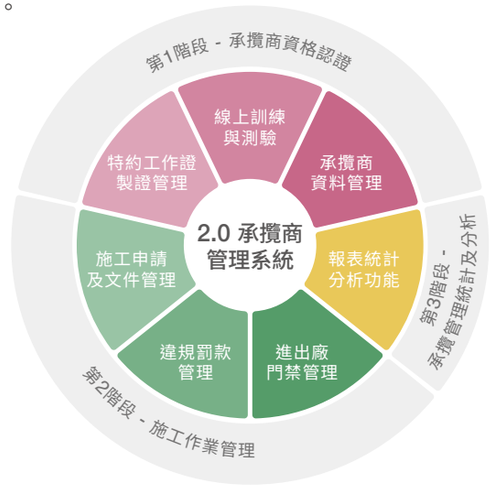
此外，透過高階主管每月定期巡檢，並持續透過產線安全衛生稽核及作業觀察，期使職業災害發生頻率能有效降低，以盡企業社會責任。



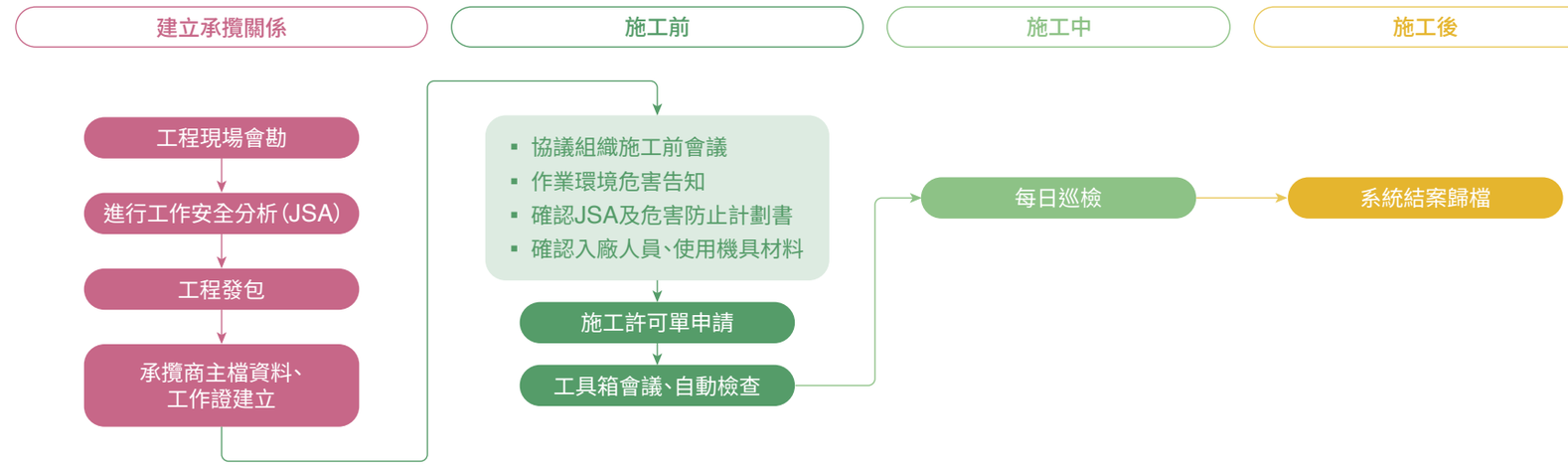
5.6.5 承攬商及供應商管理

力成於 2025 年新建置承攬商 E 化管理系統，以制度化與數據化方式強化承攬作業風險控管。系統涵蓋承攬商合法性與文件審查，建立合格入廠人員名單作為進場依據，並整合進場管制、教育訓練、作業許可及現場稽核等管理措施，確保施工過程符合法規與安全要求。同時透過承攬管理績效、缺失與違規數據之彙整與趨勢分析，作為持續改善與管理決策的重要基礎，進一步提升承攬作業安全水準，降低職業災害風險，並展現本公司精進安全治理之承諾。2025 年共計完成 584 家承攬商 / 供應商的資格認證，並完成簽署遵守本公司工安環保規章；6,471 名入廠承攬商 / 供應商人員皆完成入廠前安全衛生教育訓練。

在承攬商入廠管理方面，力成建立完善且嚴謹的管控機制，以確保所有外部作業人員符合公司安全衛生要求。承攬商於入廠前須提交工作安全分析文件並簽署遵循公司安全衛生相關規範，經審查合格後始得進場作業；同時，其員工必須完成入廠前安全衛生教育訓練。於工程啟動前，公司亦召開協議組織會議並落實危害告知，確保承攬人員充分掌握廠區潛在風險、作業安全標準及緊急應變程序，從源頭強化風險控管，展現企業對職業安全與永續治理的高度承諾。



目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄



於作業執行階段，承攬商須全面遵循廠內安全作業規範，並由職業安全管理單位不定期實施現場查核，以強化施工期間之風險控管。針對動火、高架、局限空間及吊掛等高風險作業，力成明確要求於作業前完成各項安全防護措施，並經職安人員確認無虞後方可施工，確保高風險活動皆在受監督條件下進行。2025 年全廠區施工案件共計 12,408 件，其中高風險特殊作業 3,240 件，針對高風險現場查核率達 100%，查核缺失共 530 件，缺失率為 4.27%，均已完成改善並落實追蹤管理。此外，針對承攬商違規與裁罰紀錄，作為後續合作管理與持續精進之重要依據，展現公司以數據化管理驅動安全績效提升的治理作為。2025 年度未有承攬商於廠內發生職業災害。

5.6.6 職業安全衛生訓練

依循《職業安全衛生教育訓練規則》建置完善之職業安全衛生教育訓練制度，並由職安管理單位依各廠區作業風險特性、工作內容及人員職務需求，系統化規劃安全衛生教育訓練與法規證照課程。透過分級分類的培訓架構與定期訓練機制，持續強化員工專業知能、危害辨識能力及安全作業觀念，從源頭預防職業災害發生，並確保各項營運活動符合法規要求。同時，亦透過訓練成效檢視與滾動式精進，提升整體安全管理效能與組織風險韌性。2025 年共投入 205 萬元辦理職業安全衛生相關培訓，展現本公司深化安全治理、打造安全職場的長期承諾。

此外，為了因應永續策略及目標，每年辦理減廢（廢棄物管理）、水資源管理等相關教育訓練，2025 年投入培訓累計 9,099 小時，共 3,033 人次完成培訓。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

訓練類別	訓練內容分項	訓練對象	場次	人次	時數	相關作業人員涵蓋率（%）
環安衛訓練	一般安全衛生教育訓練	新進、調職員工	71	3,033	9,099	100
		在職員工	1(註)	12,855	12,855	100
	化學品危害通識訓練	新進、調職員工	71	3,033	9,099	100
		在職員工	1(註)	12,804	12,804	100
	專業人員證照初訓（如：職安人員、有機溶劑、特定化學物質、輻射操作人員及堆高機操作人員等）	特殊作業人員	內訓／外訓	371	依法定時數	100
	在職證照人員複訓（如：職安人員、有機溶劑、特定化學物質及堆高機作業等）	特殊作業人員	內訓／外訓	185	依法定時數	100
	聽力防護計畫教育訓練	噪音作業場所作業人員	1(註)	234	468	100
	呼吸防護計畫教育訓練	使用呼吸防護具人員	1(註)	724	724	100
其他專業訓練	其他要求訓練（如：自動檢查教育訓練、現場個人防護具管理訓練等）	作業具有職安衛風險人員	21(註)	21,046	29,997	100

註：訓練方式以 E-learning 線上訓練者，以 1 場次計。

5.6.7 緊急應變演練

為提升組織整體應變能力，力成推動員工教育訓練與情境演練，強化風險意識並確保人員熟悉應變流程。透過演練後檢討與持續改善機制，滾動式修正相關管理措施，進一步提升營運韌性並降低潛在風險，落實對員工安全與永續經營之承諾。2025 年投入 90.88 萬經費（不含硬體設施維護），針對應變人員訓練強化及緊急應變用品的維護及更新。

緊急應變小組（ERT）訓練

於各廠區設置緊急應變小組（ERT），建立災害預防與應變機制，以降低事故對員工安全與營運之影響。定期辦理滅火、通報、救護及避難引導等訓練，2025 年度合計完成 18 場次，累計 2,091 人次參與，展現落實法規遵循與職場安全管理之作為。

訓練內容涵蓋初期急救與災害搶救、消防衣及空氣呼吸器（SCBA）穿戴，以及滅火器與室內消防栓操作；並針對指揮官與搶救組等關鍵職務安排專業訓練，以提升指揮協調與應變能力。透過制度化訓練與持續改善，公司持續強化職業安全衛生管理機制，確保員工安全並提升整體營運韌性。相關訓練內容說明如下：

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

指揮官－指揮官訓練

力成將現場指揮與災害應變能力納入重點風險管理項目，自 2022 年起持續辦理指揮官專業訓練，強化事故初期之決策品質與指揮效能，以降低人員傷害與營運衝擊。課程聚焦情勢判讀、資源整合調度、指令管控及跨單位協作，確保外部救援抵達後可即時銜接並完成指揮權轉移。2025 年共辦理 4 場次訓練，累計 239 人次參與，展現公司持續深化風險治理並提升組織營運韌性之管理作為。

搶救組－救災裝備穿戴及專業滅火訓練

考量 ERT 編制中搶救組人員肩負進入火場執行救援之關鍵任務，力成持續強化其消防專業能力，確保能正確操作廠內滅火設施與防護裝備，以提升高風險情境下之應變效能。除於廠內每季定期辦理消防衣穿戴訓練與能力測驗外，亦安排人員至新竹市明湖訓練基地接受專業課程及模擬火場演練，透過高擬真情境強化實務應變能力。2025 年共完成 5 梯次訓練，累計 97 人參與，展現公司持續投入關鍵應變人力培育，並深化災害防救量能與組織安全韌性之管理作為。

全員參與緊急應變演練

全廠疏散演練

力成除強化緊急應變小組專業能力外，亦將全員防災納入風險管理，定期於各廠區辦理全廠疏散演練，對象涵蓋員工及駐廠承攬商，並透過無預警機制驗證突發事件之應變能力。考量區域性天然災害風險，於演練中導入地震情境，持續優化疏散策略與動線管理，確保人員迅速避難並有序撤離。

各部門單元演練

力成秉持預防為本與即時控制原則，強化異常事件初期應變機制，以避免災害擴大並降低人員與財產損失，持續提升整體風險治理效能。各部門依權責區域辨識火災、氣體或化學品洩漏及地震等潛在情境，據以建置緊急應變計畫，確保事故發生時能迅速處置。

演練項目	場次	參與人次
緊急應變小組（ERT）訓練	18	2,091
指揮官訓練	4	239
搶救組－明湖專業訓練	5	97
全廠疏散演練	18	依當班別人數
單元演練－火災	96	2,086
單元演練－氣體 / 化學品洩漏	109	1,850
單元演練－緊急救護	9	69
單元演練－其他（地震、局限空間救援等）	18	145

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

情境式疏散演練教育訓練

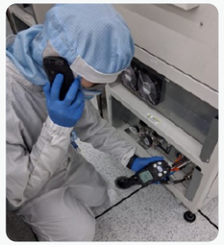
導入情境式疏散教學，突破以往僅以紙本教材宣導之方式，改為播放廠內實際逃生動線與避難流程，使員工能更直觀理解撤離方向、出口位置及集合地點，提升對疏散路徑的整體熟悉度。

透過貼近現場配置的情境呈現，有效強化員工於災害發生時的判斷與應變能力，降低撤離過程中的不確定性。未來亦將持續優化訓練內容，精進緊急應變機制，進一步提升組織安全管理水準。

強化氣體洩漏應變流程

強化氣體洩漏警示機制，完成廠區燈號一致性調整，確保各區域於異常發生時能傳達明確且一致的警示訊息；同時，增設警報設備並購置氣體偵測儀器，以提升早期偵測能力，協助人員即時辨識風險並迅速採取因應措施。

同步優化現場應變流程，重新檢視通報、警戒管制及人員疏散等關鍵步驟，強化各單位分工與協調機制，使事故發生時能有效縮短反應時間、降低災害擴大風險，並持續提升營運韌性。



5.6.8 職業健康服務

力成制定職場健康安全規範，並透過健康環境營造、健康風險監測及健康促進管理等機制，提升友善職場與員工健康的水平，持續推動企業的永續發展。

各廠區設置專職專任護理師，負責追蹤管理員工的健康狀況，提供新進體格及特殊體格檢查費用補助，以及優於法規之健康檢查頻率，每年安排 30 歲以上員工實施健康檢查，並依據檢查結果進行健康風險分級管理，針對 A 級異常追蹤複查率達 100%；安排部經理級以上主實施高階健康檢查共 210 人。針對長期駐廠人員，實施定期審查健康檢查項目及頻率，確保符合法規。此外，每月安排臨場醫師諮詢服務，2025 年服務次數達 272 次，完成 1,076 件諮詢。2025 年健康檢查之滿意度調查結果，整體平均為 4.3 分（滿分 5 分）。

項目	人數	成效評估
體格檢查	3,072	完成率：100%
特殊體格	99	完成率：100%
一般健檢	10,220	A 級：234 人 B 級：8,201 人 C 級：1,785 人
特殊健檢	219	第一級管理：149 第二級管理：70 個人健康指導完成率：100%

力成於 2016 年 6 月設置心理諮詢室，聘請專業心理諮詢師定期在廠內協助諮詢，在充分保護隱私與諮詢師面對面溝通，以達紓解工作壓力，為了讓員工更方便使用諮詢服務，2025 年 9 月啟用新設置湖口廠心理諮詢室，目前共有 5 個廠區可供員工預約，鄰近廠區能共享資源，2025 年共服務 408 人次，截至同年底累計服務達 3,568 人次。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

5.6.9 職場健康促進

力成重視員工身心健康，致力推動員工健康促進，為了提升群體保護力及鼓勵員工盡早完整接種流感疫苗，廠內自 2016 年起每年免費辦理注射活動，2022~2025 年累計共 6,551 人施打，2025 年全廠疫苗覆蓋率為 26.8%。另外，也針對特定族群規劃辦理健康檢測活動，包含中高齡體適能檢測、腹部超音波檢查、肺部電腦斷層掃描、雙能量骨質密度篩檢查等。配合衛生福利部辦理四癌篩檢 (大腸癌、口腔癌、乳癌、肺癌) 篩檢對象涵蓋長期駐廠人員，針對高風險族群進行篩檢，早期發現病灶早期治療，且可落實員工健康管理。

項目	參與人數	備註
流感疫苗注射活動	1,814	調查自行在外施打，全廠疫苗覆蓋率為 26.8%
中高齡體適能檢測	94	95% 體力指數為正常以上
捐血活動	226	327 袋 / 81,750 cc
口腔癌篩檢	53	建議追蹤 2 人
大腸癌篩檢	17	由醫院社區醫學門診追蹤陽性個案
乳房攝影檢查	99	建議追蹤 12 人，確診乳癌 1 人
腹部超音波檢查	300	異常 8 人，建議定期追蹤
低劑量肺部電腦斷層	158	異常 5 人，完成複檢追蹤
雙能量骨質密度檢查	158	異常 11 人，提供衛教資訊並於 3 個月後追蹤皆有調整生活或飲食型態

5.6.10 落實職業病預防

力成持續積極建立健康且友善的工作環境，以職業安全衛生法為基礎，提供各項安全健康保護措施，運用風險鑑別方式評估環境中任何可能和工作相關的傷病因子，建立相應的預防措施，實施全面危害鑑別、風險和適性評估、及預防改善措施，並且追蹤改善成效，落實預防職業傷害。

項目	執行說明	成效評估
母性健康保護	■ 建置 E 化母性健康管理系統，母性健康保護對象完成母性風險評估，進行健康風險分級管理 ■ 產線人員提供妊娠臂章識別，妊娠二、三孕期主動關懷身心變化執行風險評估 ■ 育齡期作業環境危害辨識結果公告及宣導，且每半年盤查廠內生殖毒化學品清冊，禁止母性健康保護期間員工操作	■ 完成評估 258 人，評估率 100% ■ 評估結果：皆為第一級管理
異常工作負荷	■ 調查每月工時超時 >80 小時名單，連續 2 個月實施管控措施 ■ 配合年度健檢完成綜合評估，且健檢項目增加 HbA1c，客觀評估糖尿病分數	■ 完成評估 10,219 人，高風險需要進行面談共 79 人 ■ 評估結果：結案 66 人、列管中風險定期追蹤 13 人
人因危害預防	■ 定期監測員工傷病狀況及調查肌肉骨骼症狀，篩選與工作相關性，以相似暴露族群分析後判定評估對象 ■ 評估方法運用 KIM 檢核表進行人因作業分析及危害評估 ■ 持續建構安全健康的工作環境，定期檢視工作內容及流程，依據風險鑑別方式篩選具有人因性高風險作業，進行人因作業風險評估，與職業醫學專科醫師合作現場訪視	■ 潛在高風險（NMQ ≥3 分）75 人，其中 51 人經重新評估後排除高風險或與工作無關，篩選評估對象 21 人，評估率 100%（未評估 3 人為離職） ■ 評估結果：可結案 16 人、列管中風險定期追蹤 4 人、工作限制 1 人 ■ 職醫現場訪視共 19 件，建議改善 4 件，持續追蹤

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

項目	執行說明	成效評估
不法侵害預防	■ 運用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表，以辨識及評估危害程度及進行相關處置 ■ 建立事件處理程序及性騷擾申訴管道 ■ 由高階主管公開聲明，宣示職場不法侵害零容忍政策 ■ 辦理不法侵害相關教育訓練課程	■ 執行率達 100% ■ 風險評估結果為中度風險共 0 件
中高齡健康保護	■ 鑑別≧ 45 歲以上員工，填寫中高齡工作適能評估表（WAI）問卷調查 ■ 加強應變能力 E-learning 教育訓練	■ 完成 WAI 問卷調查 2,326 人，高風險 9 人、中風險 366 人、低風險 1,951 人 ■ 高風險安排工作適性評估，評估率 100%，不需調整工作，可結案
呼吸防護適性評估	■ 建立呼吸防護生理評估流程，執行生理評估問卷調查，符合資格員工增加肺功能檢查 ■ 定性密合度測試：密合係數 ≤100 之呼吸防護具（即時自行檢測） ■ 定量密合度測試：密合係數 >100 之呼吸防護具（每季委外檢測）	■ 生理評估問卷及密合度測試共 746 人，進一步醫學評估 127 人 ■ 適性評估結果：不適合配戴呼吸防護具 10 人，單位主管協助調配工作
長期夜間工作	■ 鑑別有夜間工作之部門單位，指派窗口擔任風險評估小組成員，執行職場夜間工作安全衛生重點查核 ■ 查核有異常狀況則進行追蹤改善，持續追蹤至改善完成	■ 夜間工作查核率 100% ■ 查核結果無異常狀況

5.6.11 焦點案例

依據近三年健康檢查趨勢分析，顯示新陳代謝異常有逐年上升的趨勢（20.6% → 26.1% → 27.1%），針對 2025 年健康檢查結果符合為代謝症候群者，辦理『認識代謝症候群』線上課程，讓員工了解代謝症候群，藉此調整個人飲食習慣、生活型態，以降低發生慢性病之風險，共計 2,516 人（本籍 1,922 人、外籍 594 人），課程滿意度達 89%。

2025 年為了提升健康檢查異常追蹤管理，規劃優化健康管理系統功能，針對一般健康檢查有異常者（分級結果屬於 B 級），提供個別健康指導衛教通知，訊息通知至公司或個人電子信箱，共計 11,880 人次。員工在收到健康檢查報告時，依醫師總結定期追蹤或調整飲食、保持規律運動等健康生活型態，隨報告附上衛教資訊供員工參考。檢查六個月後，發送個別健康指導衛教通知，使員工能重視自我健康，提升健康檢查異常追蹤管理之完整性。

力成落實無菸場所及打造健康工作環境，持續推動全廠區 AED 安心職場認證，9 個廠區獲得健康職場認證健康促進標章，且積極參與主管機關辦理活動並得園區事業安全衛生輔導專家殊榮。

力成致力推動整體性的健康管理、多元健全的健康促進活動，以健康檢查資料為基礎，建立完善健康風險管理制度，持續落實工作與生活平衡之健康生活型態，期盼未來逐步推動幸福樂活的友善職場環境，提升員工良好健康思維與生活習慣，以營造健康永續的幸福職場為願景。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.7 友善職場 員工關懷 GRI 401-3

力成不斷檢視及完善各項管理制度，為能有效打造友善職場環境、強化人員在工作與生活的適應，我們持續並增強關懷網絡，以持續營造「對待友善」的工作環境，強化職場支持。此網絡包含上對下、同儕間的溝通、重大疾病人員的關懷同理，使員工能夠在充滿鼓勵和正能量的環境中成長和發展。

5.7.1 觀念培育

為實現員工與公司同心共成的目標，需仰賴各崗位角色的共同投入，為使不同職務員工皆具備關懷所需的知識與實務能力，我們根據課程設計與需求，開設實體或線上課程，提供主管和員工「觀念培育」、「關懷執行的技巧」，讓每一位員工都能成為「共好」環節的一員，為公司持續注入正能量！

面向	培育項目	推動重點	2025 年執行成效
法令新知	人員管理法令介紹	因應法令與人權意識持續演進，針對一線主管強化勞動法規與內部人員管理制度知能，內容涵蓋工時、請假、績效、獎懲、離職管理，以及反騷擾、反虐待、反報復、自由結社等人權議題，並結合法規更新與實務案例，協助主管落實合法且人性化的管理	1,464 人次完成線上課程
人才培育與職場關懷	有效訓練及關懷	因應大量新進直接人員加入，從新進人員與教導人員雙向視角，建立明確訓練指引與溝通機制，強化職場支持與關懷網絡，協助新進員工順利適應並融入組織；課程教材提供中英文版本，營造友善且多元的學習環境	8,557 人次完成線上課程
人才培育與組織傳承	Mentor 培育課程	透過導師制度促進新人熟悉公司環境、福利制度與工作所需相關系統，推動經驗傳承與跨世代交流；課程聚焦 Mentor 角色定位、引導的要項、有效溝通與教學技巧，提升指導與關懷能力，建立正向互動關係，支持新進員工長期發展	234 人次完成線上課程；50 人次完成實體課程

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

5.7.2 關懷執行

力成不只針對友善觀念進行宣導，也致力於創造實質的關懷機會。

■ **新進員工**（到職六個月內的間接人員）之關懷，針對到職前後不同時間點設計系列的關懷機制：

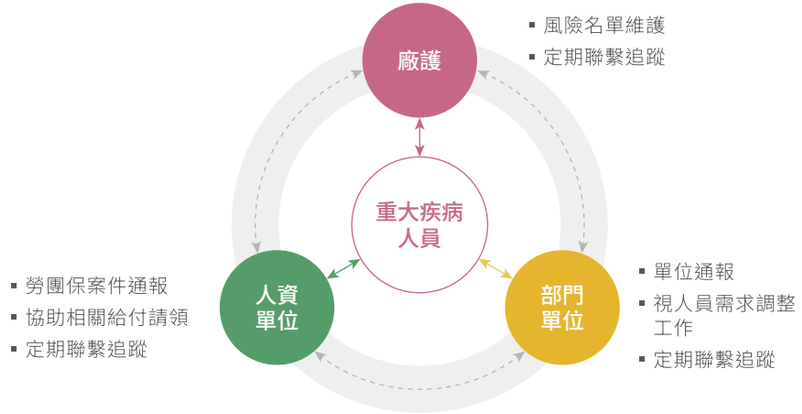
項目	關懷重點	2025 年執行成效
新人萬用包	入職前加深新進員工與公司之黏著力，提供力成「生活」及「知識」的資訊	依據現況不定期更新新人萬用包內容
Mentor 制度 & 新人引導計畫	由 Mentor 引導新進員工適應環境，無論是工作任務或是生活適應上遇到困難時，Mentor 能夠全面地提供支持與幫助	課程：共有 234 人次完成線上課程；50 人次完成實體課程
		激勵：領取 Mentor 帶領獎勵共 336 人
	新人適應評估問卷：透過到職滿雙週、滿月、滿季的適應評估問卷，了解新進員工自評的適應狀況與不同面向的認同程度，給予適當的協助	619 人填答
	Mentor 回饋問卷：新進員工到職滿季時，透過 Mentor 提供回饋與建議，了解新進員工適應及工作上手的狀況	459 筆回應
Let's cafe	單位主管能透過飲用一杯免費咖啡的時間，與新進員工展開輕鬆的談話，讓新進員工感受到主管的尊重與關心	使用人數 247 人
Let's camp	透過有趣好玩的動態課程，讓學員從遊戲中認識團隊、從遊戲中學習工作技巧，提升團隊合作與溝通協調、及工作流程的改造能力	執行 5 梯次，共培育 106 人次

Mentor 培育課程

Let's camp

■ **一般員工**（所有力成員工）之關懷，針對工作適應、疾病關懷的通報機制：

項目	關懷重點
職場支持關懷網絡	當員工發生重大疾病時，將觸發員工關懷程序。當人資或部門單位接獲員工或其家屬的通知，或人資在受理勞、團保給付案件時，主動發現員工有相關健康問題時，我們將進一步提供關懷並且詳細紀錄人員狀況，並偕同廠護、部門主管進行後續的全面協助，確保員工在工作中感受到合理與尊重、在情緒上感受到關愛與敬重，從而幫助員工在未來實現卓越成就和幸福生活



目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.7.3 移工協助與關懷

珍愛人權，幸福職場

力成秉持人權保障為普世核心價值，對移工之工作權益給予高度重視。在招募任用、薪酬福利、生活管理及員工關係等各項制度上，遵循責任商業聯盟（RBA）行為準則，確保相關作業符合法規與國際人權規範。

同時，公司持續檢視並精進人權相關政策與管理機制，致力提供安全、尊重且具包容性的工作與生活環境，保障每一位移工的尊嚴與福祉。透過制度化的人權管理與落實，公司期望營造一個關懷員工、重視人本價值的幸福職場，使所有員工皆能安心工作、共同成長。

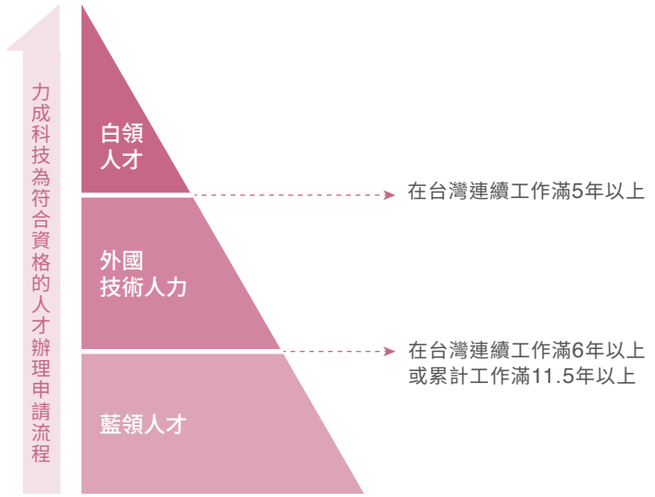
打造移工職涯藍圖，培育企業中堅力量

本公司推動「優秀移工留才計畫」，致力於為移工夥伴建構明確且可持續發展的職涯藍圖。針對在台服務滿六年的移工，提供轉任外國技術人力職位之發展機會，使其成為具備專業技能的外國技術人力，享有在台工作年限不受限制、可從事技術性工作，並隨職務提升而獲得相應的薪資與福利成長。

此外，針對已轉任外國技術人力職位並服務滿五年以上的移工，進一步規劃培育機制，培育其成為外籍白領專業人才及申請永久居留資格，期望其成為公司長期穩定的中堅力量。透過此制度化的人才發展路徑，讓移工夥伴擁有清楚的職涯目標，並與公司共同成長。

同時，公司為全體移工規劃完善的語言培訓方案，開設實體華語課程，協助學員取得華語文能力測驗（TOCFL）基礎級認證，以縮短本籍與外籍員工間的語言落差，促進跨文化溝通與團隊合作。自 2023 年起，本公司每季啟動移工轉聘提報作業，期許未來有更多優秀移工透過此專案加入力成，展開嶄新的職涯發展，實現個人成長與企業永續發展的雙贏目標。

外籍人才職涯發展圖



合作夥伴攜手並肩，共創友善職場環境

力成視移工仲介為重要的合作夥伴，雙方相互支持、共同遵循並落實 RBA 規範，致力於打造安全、尊重且友善的工作與生活環境，確保每位移工皆能在國際人權保障下安心就業與生活。為實現此目標，我們透過每月例行會議，搭配定期與不定期的稽核與評鑑機制，並藉由年度教育訓練宣導 RBA 行為準則及公司最新政策，持續協助仲介精進招募管理、生活照顧與宿舍品質，使其成為公司守護移工權益的重要夥伴。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

溝通無阻礙，溫暖無國界

建立了完善的溝通管道，確保移工的心聲能夠被聽見並有效傳遞。新進人員在新人訓練課程中，即能詳細了解各種溝通方式，讓大家明白公司重視並關懷他們的需求。我們更配有菲籍管理師，能以母語與移工交流，並定期舉辦宿舍月會，宣達公司最新政策；同時，每月安排員工個別關懷面談，深入了解移工在工作或生活中遇到的挑戰，並提供適切協助，2025 年訪談人數共計 154 人。除此之外，為了幫助同仁在工作之餘放鬆身心，宿舍也定期舉辦多元的身心健康促進活動（例如：學習探索、節日慶祝、競賽項目、法規宣導…等），讓大家在異鄉也能感受到支持與溫暖。

全方位生活照顧服務措施

生活服務

- 安排熟練菲國語言生活照顧管理員
- 24 小時宿舍連絡專線與就醫協助
- 每年宿舍環境全面消毒，提供安全、乾淨、貼心的住宿環境

安全管理

- 新進移工宿舍環境與消防教育訓練
- 每月消防安全設備與環境稽核
- 每半年消防安全演習

設施便利

- 每台飲水機定期維護、水質檢驗
- 宿舍設置熟食加熱區
- 免費上下班交通車
- 設立祈禱室，尊重員工宗教信仰

妊娠關懷好貼心，迎接生命不孤單

根據勞動部發布的「移工婦幼權益保障指引」，移工在懷孕、分娩和育嬰期間，其權益受到充分保障，雇主不得單方面解除懷孕移工的聘僱。懷孕期間，移工可享有安胎休養假、產檢假和產假；當移工陪伴配偶進行妊娠產檢或配偶分娩時，雇主應給予陪產檢假及陪產假。自 2018 年起，力成持續宣導關於妊娠相關政策，確保移工清楚自身權益，2019 年開始落實妊娠關懷機制，維護孕期中的移工工作權益，使其安心留在台灣生產。

項目	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
在台生育數	40	65.6%	50	61.7%	52	75.4%	62	66.7%
返國生育數	21	34.4%	31	38.3%	17	24.6%	31	33.3%
人數總計	61	100%	81	100%	69	100%	93	100%

移工為了在國外獲得更好的工作機會而遠離家鄉，付出了許多努力，因此當他們決定成立家庭時，力成像對待家人一樣，提供全力支持。妊娠員工需忍受孕期不適和工作不便，力成也盡力協助準媽媽們減輕負擔。在台懷孕的力成移工，可選擇返國組建家庭，或是留在台灣繼續工作和扶養孩子。我們的外籍媽媽在產假結束後，可以申請育嬰留職停薪，以便她們有更多時間調養身體並陪伴孩子。此外，還會協助同仁為孩子辦理健康保險，免去繁瑣的文件處理問題。

記錄追蹤

- 獲報後，立即記錄懷孕員工並開始追蹤與調整

工作調整

- 調整班別及工作區域，確保安全
- 避免接觸有害化學物質、X 射線、輻射或搬重物

生活起居

- 宿管人員陪同前往醫院產檢，協助溝通及翻譯
- 宿舍下舖調整，確保安全與便利

福利政策

- 準媽媽可提前休產假，為分娩做準備
- 產假結束後可申請育嬰留停與其他福利措施

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

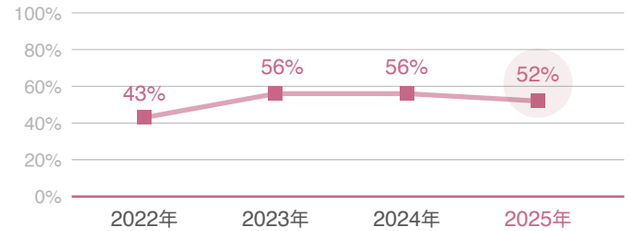
7 環境永續

8 附錄

自由擇居成效顯著，把關懷帶到家門口

居住於力成宿舍的移工們，無門禁限制，可 24 小時自由進出，並配備專業宿管人員協助日常生活事宜，宿舍定期亦會由專人稽查，以確保安全、衛生和舒適的居住環境。根據「2025 年宿舍居住品質滿意度調查」結果，住宿滿意度的平均分數為 3.96 分（滿分 5 分），顯示出住宿品質持續保持在水準之上。公司尊重移工自由選擇居住方式，移工自由擇居政策自 2022 年起實施，2025 年統計結果顯示，非居住於公司安排宿舍之移工比例達 52%；根據「2025 年自由擇居滿意度調查」結果，平均滿意度為 4.25 分（滿分 5 分），顯示出人員對此政策高度支持。自 2025 年 12 月起，我們更推動到府訪視機制，提供安全建議與生活協助，讓外宿人員感受到關懷與重視。透過此機制，我們期望移工能安心投入日常生活與工作，並在需要時獲得即時支援，進一步提升整體生活品質與幸福感。

非居住宿舍比例



移工關懷要點

類別	要點
人權保障	■ 依據 RBA 行為準則，訂定《外籍勞工招募政策》 ■ 實施「移工零付費」政策，由力成支付全額費用（仲介費、辦件費、離境前交通／住宿費、機票費、體檢費等），受益 6,316 人 ■ 員工到職前已清楚《勞工招募政策》、《勞工零付費政策》
直接招聘	■ 2025 年力成科技移工直接招聘 (註) 比例達 34.3% ■ 續約員工 100% 直接招聘
人才留任與發展	■ 面試階段即透過公司簡介認識力成 ■ 職前教育訓練，共 30 場 ■ 新進人員教育訓練，共 60 場 ■ 新人基礎技能培訓 ■ 專業工作站別認證培訓 ■ 多能工站別認證培訓 ■ 優秀員工續約，共計 804 人次 ■ 建立續約制度與獎勵措施；視情況調薪，共受益 766 人 ■ 優秀移工留才計畫，共轉聘 43 人
溝通管道	■ 宿舍意見箱 ■ HR 溝通專線 ■ 社群媒體 Facebook: PTI Taiwan、Line: PTI Education ■ 解約員工關懷訪談，共 271 人
健康管理	■ 法規規範移工健檢，共 4,173 人 ■ 母性健康關懷與管理 ■ 勞工復工評估與管理 ■ 駐廠醫師諮詢
仲介公司管理	■ 每月會議 ■ 每季評比 ■ 年度總評鑑 ■ 年度教育訓練

註：移工直接招聘係統計契約期滿續聘或於國內、外直接聘僱，未經仲介公司引進之菲籍藍領移工。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

5.7.4 孕育友善措施

力成了解每位孕婦的辛苦，因此特別為準媽媽及寶寶設計了系列關懷措施，讓每位準媽媽從懷孕到生產、寶寶從誕生到上幼兒園，都能安心工作、寶寶快樂成長，透過「工作與生活平衡」的策略制定，打造安心工作、友善家庭的職場環境。

孕婦專用車位

各廠區均設置孕婦專用車位，讓孕婦及產後媽媽享有便利及較佳的工作環境，保障孕婦優先停車之權益。

設置集乳室

各廠區設置優質的集乳室設施，讓產後復工且需要集乳的媽媽們可使用，每位使用者享有獨立且隱密的空間，專用冰箱冰存母乳並設置溫度計監控溫度，每日有專人維護清潔，另訂定使用規則讓大家共同遵循以維持品質。

托兒優惠措施

福委會透過簽訂特約的方式，與員工居住區域之優良幼兒園、托兒機構協定優惠方案，共計 17 家，提供員工安排子女學前教育或安親的照料時，除了有多元的機構可選擇外，亦能有實質上的折扣優惠，減輕員工經濟負擔。

5.7.5 育嬰留職停薪政策

力成根據性別平等法的規定，凡任職滿 6 個月的同仁，不論性別、職級，均可提出育嬰留職停薪之申請。2025 年育嬰留職停薪申請人數為 149 位，其中男性同仁 21 位，女性同仁 128 位。產假／陪產假與育嬰人數共計 255 人。育嬰留職停薪復職之女性復職率 82%，男性復職率 70%，復職滿一年仍在職之女性留任率 86%，男性留任率 67%。

項目	產假／陪產假		育嬰留停	
類別	男性 - 陪產假	女性 - 產假	男性	女性
小計	124	131	21	128
總人數	255		149	

育嬰留職停薪申請狀況

項目／性別	男性	女性	總計
2025 年符合申請育嬰留職停薪資格人數 (註)	457	449	906
2025 年實際申請育嬰留職停薪人數	21	128	149
A. 2025 年預計育嬰留職停薪復職人數	30	143	173
B. 2025 年實際育嬰留職停薪復職人數	21	117	138
C. 2024 年實際育嬰留職停薪復職人數	27	126	153
D. 2024 年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數	18	108	126
復職率（B/A）	70%	82%	80%
留任率（D/C）	67%	86%	82%

註：「2025 年符合申請育嬰留職停薪資格人數」：於 2023 年 1 月 1 日～ 2025 年 12 月 31 日期間申請過陪產假及產假之申請人數。

在我們的孕育照顧方案下，2025 年力成申請產假或陪產假者達 255 位。力成同仁或其配偶的生育數亦維持穩定人數，近幾年我們的力成寶寶誕生總數如下：

年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
生育數	333	331	320	255

註：計算基準以該年度實際發生產假或陪產假為基準，尚不考慮多胞胎與夫妻同時服務力成之情形。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

5.7.6 給假制度

力成科技依據當地法令設計員工相關給假制度。

項目	內容說明
育嬰留職停薪	公司依法提供員工育嬰留職停薪制度。符合資格之員工於產後得申請育嬰留職停薪，其中前 6 個月（約 24 週）得依法申請育嬰留職停薪津貼，員工亦可透過公司協助辦理相關補助申請。該制度適用於父母雙方，支持員工共同分擔家庭照顧責任。於留職停薪期間屆滿前，員工須提出回任意願之申請，公司亦主動提供提醒與協助機制，確保員工順利銜接復職流程，並持續促進工作與家庭生活之平衡
產假／陪產檢及陪產假	■ 依據相關法令，提供具彈性且完善之給薪產假及陪產檢、陪產假制度，協助員工兼顧職涯發展與家庭需求 ■ 員工於分娩前後，合計享有 8 周帶薪產假。另於陪同配偶進行產前檢查或分娩時，得於 7 日之總額內，依實際需要彈性安排帶薪之陪產檢假及陪產假日數
家庭照顧假	依當地法令設置家庭照顧假制度，全年可申請 7 日家庭照顧假。當員工之家庭成員或親屬因疾病或重大變故需照顧時，員工均可依實際照顧需求請假，以減輕家庭照顧負擔，支持員工安心兼顧工作與家庭
特別休假	依相關法令提供特別休假制度。員工服務滿六個月以上未滿一年者，可享有 3 日特別休假。若因年度終結或契約終止而未休畢之特別休假日數，將依法結算並發給工資，以保障員工休假權益

5.7.7 力成精采生活

力成重視員工的健康與福祉，除了提供豐富的薪酬福利，也提供多元活動項目；員工可從眾多的活動設計中，挑選適合的活動參與。透過活動，我們照顧力成夥伴與夥伴的眷屬、凝聚力成向心力，在工作與生活之間維持平衡、健康樂活。

社團活動

社團是促進員工間情感交流與放鬆休閒的管道之一，讓大家在繁忙的生活之餘，能透過共同興趣彼此聯繫。我們持續鼓勵並支持員工自主成立及參與各式社團，每季亦由福委會提供 5,000 元經費補助，協助社團辦理多元活動。力成科技已有 11 個由員工自主創立的社團，涵蓋運動類（如壘球社、羽球社、保齡球社、籃球社、慢跑社、登山社）、藝文類（如手工藝品社、禪學社）以及其他類型（如志工社、親子探索社、喵星人社）等，共計 366 位社員參與。

除了例行的社團活動外，每年亦規劃「社團嘉年華」，擴大活動對象至員工眷屬。2025 年社團嘉年華共有 7 個社團精心規劃舉辦活動：喵星人社、羽球社、慢跑社、保齡球社、親子探索社、禪學社和壘球社，為夏季行事曆增添豐富色彩。活動期間共吸引 678 位員工及眷屬熱情參與，無論是動態或靜態項目，現場皆可感受到大家踴躍投入的活力與熱情，期待明年嘉年華再度相聚，共創更多美好回憶。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

健康紓壓課程

忙碌的工作之餘，也要找個機會讓自己「大休息」！我們利用廠內韻律教室開設伸展瑜珈與有氧舞蹈課程，邀請熱愛運動的員工一起舒展筋骨、適時放鬆身心靈。2025 年共開設四個梯次，瑜珈 8 堂課共 141 人參與、有氧 7 堂課共 114 人參與。

年度晚會活動

睽違五年力成人再次齊聚於新竹縣體育館，以「力聚未來」為主題展開 2025 年的年度晚會，晚會必備經典活動，包含重磅主持人與歌手演出、喜從天降獎金摸彩活動、熱力四射員工表演、模範員工與專利頒獎等。每一位力成員工都是一道光，透過這場盛宴匯聚成一道星芒，讓我們力聚未來，攜手迎接榮景的到來，We are ready ！

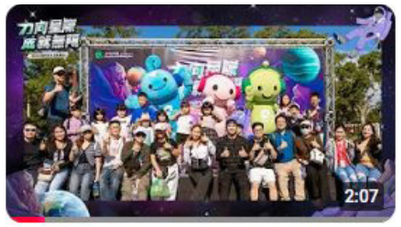
精彩花絮

力成好活動｜2025力成科技〈力聚未來〉年度晚會精彩花絮

家庭日活動

無論是力成員工或員工眷屬，都是力成的一家人！ 2025 年力成福委會舉辦「力向星際 成就無限」家庭日活動，吸引約 5,000 名員工及眷屬參與，一起在假日時光與同事、親友共度快樂時光，留下難忘的回憶。

精彩花絮



力成好活動｜2025〈力向星際 成就無限〉家庭日 來一場太空探險吧

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
5.1 員工結構與多元性
5.2 員工福祉
5.3 人才發展
5.4 人權守護
5.5 勞資溝通
5.6 職場健康與安全
5.7 員工關懷
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
6.1 社會共融
6.2 產學合作
7 環境永續
8 附錄

6 社會共好

6.1 社會共融 140
6.2 產學合作 146

- 擔任 GOLF 學用接軌聯盟天使會員，協助學生提前與產業接軌
- 深入 **11** 校辦理產學合作活動，積極培育半導體封測產業人才
- 年度社會投資總金額合計為新台幣 **3,190,651** 元
- 員工志工服務時數 **2,208** 小時、社會公益活動受益人次達 **1,454** 人

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

6.1 社會共融

6.2 產學合作

7 環境永續

8 附錄

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
6.1 社會共融
6.2 產學合作
7 環境永續
8 附錄

6.1 社會共好 社會共融

GRI 415-1

6.1.1 社會共融之願景及目標

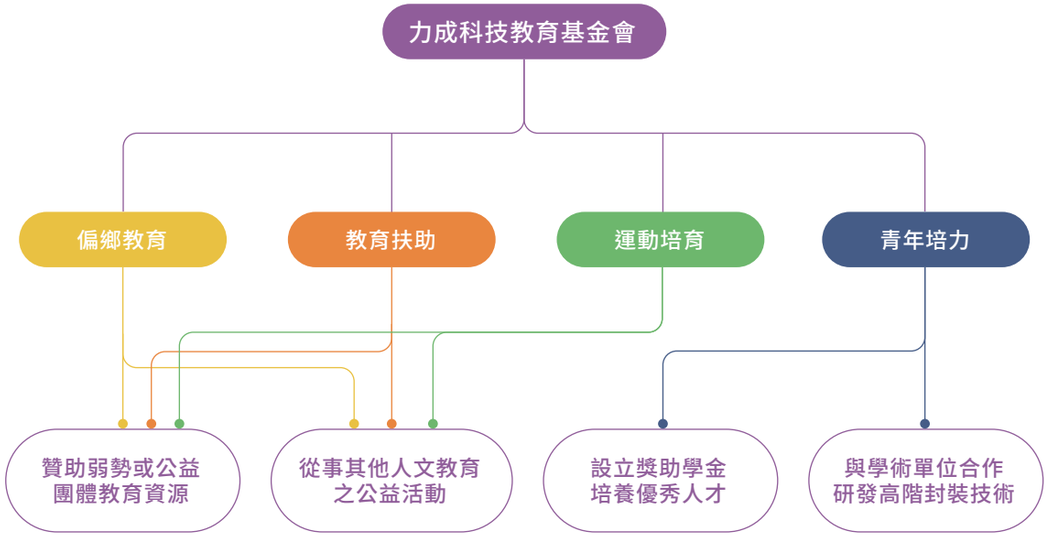
力成科技視社會共融為企業永續發展的重要支柱，基於回饋社會的初衷，系統性地將社會投入納入公司治理架構。在推動科技研發與營運發展的同時，也致力消弭社會不平等、提升包容性，並以利害關係人為核心，推動共享價值與社會正向影響。

為具體落地策略，力成科技教育基金會成為公司社會共融行動的主要平台，承接企業社會責任策略，將願景轉化為實際行動。例如，將學習資源帶入偏遠地區校園、支持體育專才培育、推動藝術與人文教育、培育青年人才，並結合獎助學金與教學支援，縮小教育資源落差。每一個專案、每一份投入，都是企業對社會共融承諾的實踐。

力成科技教育基金會

力成科技教育基金會成立於 2017 年，作為公司長期投入公益事務與社會關懷的重要平台。基金會聚焦於「偏鄉教育」、「教育扶助」、「運動培育」、「青年培力」四大主軸，實踐對社會的承諾，致力消弭社會不平等，創造共享價值。

每年，我們定期召開董事會，審查並報告基金會的工作計畫，確保各項公益專案符合基金會宗旨，並持續深化社會影響。力成以實際行動承擔社會責任，與各界攜手，共同推動更包容、永續的未來。



目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
6.1 社會共融
6.2 產學合作
7 環境永續
8 附錄

6.1.2 衡量社會影響力

2025 年，力成社會投資總金額達新台幣 3,190,651 元，員工志工服務時數達 2,208 小時，受益人次達 1,454 人，包括公司對外公益參與暨贊助捐款、力成科技教育基金會的活動支持，以及員工自發性參與公司所倡導的各類公益行動。力成科技持續支持偏鄉弱勢孩童、在地學校、公益團體以及偏鄉及在地棒壘球隊，長期提供資助，幫助每一位孩子獲得多元的學習機會，實現平等教育與自我成長。

力成的贊助計畫並非一次性捐款，而是多年且持續性的支持，這不僅是資源的捐助，還號召全體員工積極參與，用行動影響他人、成就未來。透過與各利害關係人協作，力成積極投身於弱勢關懷、學童教育、社區營造等領域，發揮在地影響力，創造更多社會價值。

社會投資評估

為了持續且有效管理社會專案資源投入與效益，2025 年力成參考社會影響力評估架構（Business for Social Impact Framework, B4SI），藉由量化方式衡量社會參與專案之影響力，期待透過此評估方式提升資源挹注效率，實現永續願景。

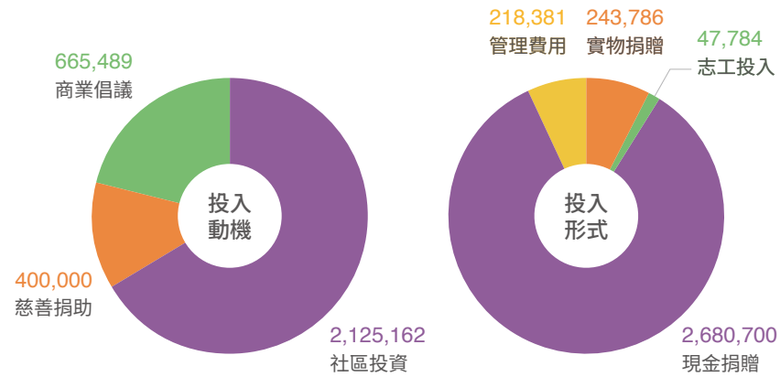
近三年社會公益投入資源

單位：新台幣元

項目		2023 年	2024 年	2025 年
現金捐贈	金額	2,142,144	2,446,700	2,680,700
	占比	62.7%	62.70%	84.02%
志工投入	金額	247,877	86,488	47,784
	占比	7.3%	2.22%	1.50%
實物捐贈	金額	147,285	179,499	243,786
	占比	4.3%	4.60%	7.64%
管理費用	金額	878,125	1,189,540	218,381
	占比	25.7%	30.48%	6.84%

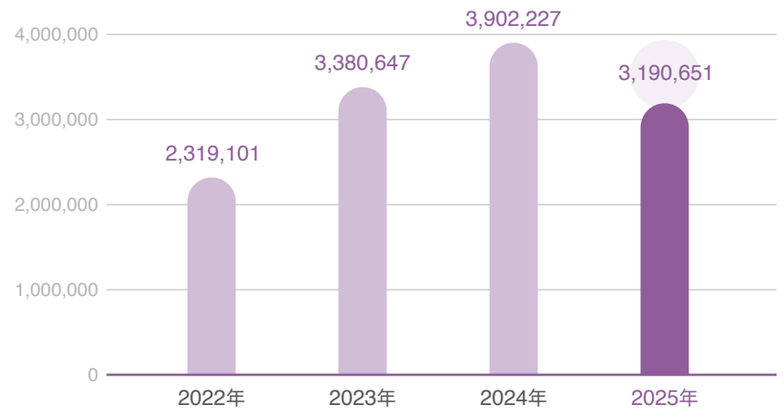
2025 年投入動機及投入形式

單位：新台幣元



力成科技基金會贊助金額一覽

單位：新台幣元



目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
6.1 社會共融
6.2 產學合作
7 環境永續
8 附錄

年度捐款和支出

單位：新台幣元

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
遊說者／組織、利益團體	0	0	0	0
政治組織、候選人	0	0	0	0
產業／貿易協會、或免稅團體（如智庫）	200,000	3,200,000	3,200,000	1,200,000
其他（如選舉議案、公投等）	0	0	0	0
總計	200,000	3,200,000	3,200,000	1,200,000
資料涵蓋範疇比率(%)	100	100	100	100

註：力成科技於 2022~2025 年未捐贈給遊說者、政治組織或候選人，以及其他如選舉議案或公投相關對象提供任何政治性捐贈，並鼓勵員工行使其公民權利。

倡議／議題

結合企業專業與教育資源，透過具體教育行動回應社會共融議題，擴大教育影響力，實踐永續發展

參與角色及組織立場

設立力成科技教育基金會，推動社會共融
力成科技長期致力於提升產業競爭力，為推動封裝測試與培育優秀人才，協助邁向永續經營，於 2017 年成立「財團法人力成科技教育基金會」，以深化社會面向影響力

2025 年投入金額（新台幣元）

1,000,000
包含：年度捐款

倡議組織、議題名稱

GOLF 學用接軌聯盟

推動主軸

整合教育資源，縮短學習與職場所需能力之落差，培育具實作力與社會責任的青年人才

2025 年投入金額（新台幣元）

200,000
包含：會費

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
6.1 社會共融
6.2 產學合作
7 環境永續
8 附錄

2025 年社會參與主軸

	偏鄉教育	教育扶助	運動培育	青年培力
社會效益	提升偏鄉、弱勢家庭的學習資源和機會，彌補教育資源的落差	挹注弱勢、公益團體、在地學校教育資源，善盡企業社會責任	鼓勵學童們對棒球運動的熱情，培養堅持與努力的精神	透過專業課程和職涯指引，幫助新鮮人順利融入半導體職場
對象	■ 偏鄉學校 ■ 弱勢家庭	■ 公益團體 ■ 在地學校弱勢族群	■ 偏鄉學校棒壘球隊 ■ 體育選手	■ 學年、學期實習生 ■ GOLF 學用接軌聯盟之青年學子 ■ 產學合作學校及學生
年度重點專案	■ 週三多元學習課程 ■《悅讀．閱讀》提升偏鄉學童閱讀素養 ■ 藝術人文深耕系列計畫 ■ 點亮偏鄉：萬聖節公益傳愛行動	■ 挹注公益及弱勢團體教育資源 ■ 「大手攜小手」圓夢計畫	■ 接棒未來：培育體育人才計畫 ■ 第十屆力成盃壘球賽	■ 力成獎助學金計畫 ■ GOLF 學用接軌 ■ 產學合作
年度行動方案	■ 贊助苗栗縣大南國小、新竹縣清水國小多元學習課程，受益人數 50 人 ■《悅讀．閱讀》提升偏鄉學童閱讀素養，受益人數 56 人 ■ 藝術人文深耕系列計畫，受益人數 25 人 ■ 點亮偏鄉：萬聖節公益傳愛行動，採購「唐氏症基金會」之手作餅乾，受益人數 55 人	■ 贊助綠光種子教室，協助在地弱勢學童課後陪讀計畫、適性發展，受益人數 95 人 ■ 贊助睦祥育幼院、私立幼安教養院及新竹縣私立聖方濟兒少中心，受益人數 157 人 ■「大手攜小手」圓夢計畫，挹注華興國小教育資源，受益人數 41 人	■ 贊助新竹縣五峰國小、新竹縣上舘國小棒壘球隊活動經費，受益人數 58 人 ■ 辦理第十屆力成盃壘球賽，受益人數 100 人	■ 設置力成獎助學金計畫，2025 年獎助學金發放 53 名學子，鼓勵其在求學之路奮發向上，展現自己的長才 ■ 在社會新鮮人踏入職場前，給予未來職涯方向指引以迎接人生挑戰，促進學用接軌 ■ 結合 GOLF 學用接軌聯盟建置半導體數位學院課程，提供大專生了解半導體製造與封裝的基礎知識課程 ■ 攜手 104 職涯學院開設 TOP (Talent Optimization Program) 實體專班，2025 年共開設 2 場課程
呼應 SDGs	4 優質教育	1 消除貧窮 4 優質教育 10 減少不平等	3 良好健康與福祉	4 優質教育

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
6.1 社會共融
6.2 產學合作
7 環境永續
8 附錄

6.1.3 亮點公益專案

《週三多元學習課程》力成守護偏鄉小學的 2,900 個日子

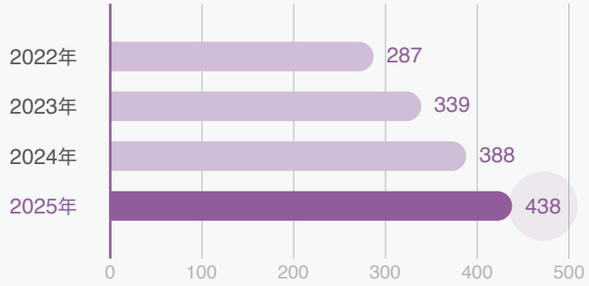
力成科技教育基金會對教育的投入，不只是單點的資助，而是長達 7 至 8 年的陪伴。我們走進新竹縣清水國小與苗栗縣大南國小，將資源送進山間與庄頭，讓偏鄉的孩子也能在週三下午，擁有探索世界的雙翼。

在苗栗縣大湖鄉的大南國小，基金會已連續 8 年推動「週三課後多元社團課程」，打破城鄉差距，為原本缺乏才藝資源的環境，引入機器人學習、音樂、體育等多元師資；找回學習自信：孩子們從一開始的羞怯，到現在能在舞台上自在展現才藝，這份成就感是翻轉人生的第一步。

而在新竹縣清水國小的合作也正式邁入第 7 年，並於今年達成新的里程碑，與校方簽署合作備忘錄，承諾將「科技教育」與「地方文化」深度結合；協助學校在少子化浪潮下，發展出獨特的自然與科學課程，吸引孩子留鄉就讀。

(詳情請參閱本報告書「0.4 焦點報導 - 發揮核心職能，陪伴社會一起前行」。)

週三多元學習課程累積人數



《悅讀・閱讀》提升偏鄉學童閱讀素養

最好的公益，始於傾聽。我們不從辦公室決定孩子要讀什麼，而是深入偏鄉校園，回應第一線教師的觀察與提議，針對學生人數稀少但資源斷層嚴重的偏鄉小學，基金會啟動《悅讀・閱讀》計畫，由學生開立「夢想書單」，力成精準對接，讓每一本書都能成為孩子翻轉未來的槓桿。

大南國小：採取「自主選書」模式，由孩童選定感興趣的書籍，激發主動學習動機，培養專注力與獨立思考能力。

清水國小：提供符合數位學習趨勢的硬體支援（平板架），優化閱讀體感，縮短數位與實體閱讀的轉換屏障。

除物資支持外，力成科技同步舉辦「力成妙思妙視獎」，鼓勵學童根據指定主題文章進行寫作。透過「從閱讀到書寫」的學習歷程，引導孩子表達觀點，培養邏輯思考與創造力。獲獎學童可獲得獎金及禮品卡，提供實質鼓勵，強化學習動機與自信心。

我們相信，每個孩子都應享有平等的學習機會。透過志工大哥哥大姊姊的陪伴，力成將企業資源轉化為推動偏鄉閱讀的燃料。未來，我們將持續挹注資源於偏鄉教育，落實聯合國永續發展目標 SDG 4 優質教育，為下一代點亮知識明燈。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
6.1 社會共融
6.2 產學合作
7 環境永續
8 附錄

藝術人文深耕推廣與扎根

自 2024 年起，力成科技教育基金會長期關注偏鄉教育與人文藝術發展，特別贊助新竹縣五峰國小直笛隊及合唱團，支持學校推動藝術人文深耕計畫，2025 年共計 25 位學生受益。透過穩定且持續的資源投入，協助孩子接受系統性的音樂訓練，培養音樂素養與團隊合作精神。

在基金會的支持下，五峰國小直笛隊及合唱團得以持續進行專業指導、合奏與合唱練習，並參與校內外成果發表與演出活動，讓孩子在舞台上建立自信、學習表達情感，拓展藝術視野。

力成科技教育基金會期望透過音樂陪伴孩子成長，讓藝術成為偏鄉學童重要的生命養分，啟發潛能、累積文化底蘊，為未來奠定更寬廣的發展基礎。

第十屆力成盃壘球賽—2025 年受益人數 100 人，志工時數共計 100 小時

2025 年，力成迎來了「第十屆力成盃壘球賽」。這場跨越十載的賽事，不僅是企業內部的體育傳統，更是我們深耕社會共融的重要里程碑。透過與員工社團「壘球社」的深度合作，我們將競技場轉化為溫暖的公益平台。

本屆賽事特別邀請偏鄉學童參與，由同仁擔任志工大哥哥、大姐姐，在賽場上傳授球技與團隊合作的精神。100 小時的志工投入與 100 位受益對象，背後代表的是跨代間的交流與夢想的傳承。

我們期許透過運動的普及，幫助偏鄉孩童在揮棒與跑壘間找到自信，並將那份「永續奮鬥」的精神帶回校園，成就未來的無限可能。

微小行動，加倍溫暖：萬聖節偏鄉關懷

本公司秉持「取之社會，用之社會」的精神，於 2025 年萬聖節推動微型公益採購計畫。我們選購「唐氏症基金會」由唐寶寶親手製作的愛心餅乾，並將這份心意送抵新竹縣清水國小。此次行動雖規模精簡，卻成功串聯了兩端社會資源：一方面支持身心障礙朋友的自立生活，另一方面為偏鄉學童帶來節慶的溫暖與鼓勵。我們相信，永續不分規模，持之以恆的精準關懷能為社會注入正向循環。

力成獎助學金計畫—邁入第 9 年，2025 年表揚 53 位傑出學子

力成深信「教育是改變未來的最強大力量」。自計畫啟動以來已連續推動9年，致力於為學業優異或具備特殊潛力的學子構築夢想屏障。

2025 年，我們共獎勵了 53 名優秀學生。除了實質的經濟支持以減輕學業負擔，我們更期待透過這份榮譽，激勵學子在各自熱衷的領域深耕茁壯。這不僅是對個人才華的肯定，更是力成對社會人才培育的長期投資，期許每一位受獎者未來都能化身為推動社會進步的關鍵領袖。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好
6.1 社會共融
6.2 產學合作

7 環境永續

8 附錄

6.2 社會共好 產學合作

為回應產業對專業人才的長期需求，力成積極投入產學共育，透過與校園合作，協助學生提早接觸半導體封裝測試相關知識與實務應用。除持續深化內部人才培育外，公司亦將培訓資源延伸至校園端，推動「封測知識科普化」及「封測菁英育才計畫」，促進學用接軌，培養具產業即戰力之潛力人才，逐步建立穩定且具延續性的人才培育管道。

6.2.1 封測知識科普化

半導體職涯講座與企業參訪

力成持續深化與各大專院校及高中職的產學合作，分享半導體產業鏈、封測基礎知識以及先進封裝技術發展，並安排企業參訪，讓學生實際體驗封測產線的環境與製程。此外，公司持續與 104 職涯學院攜手合作，協助開設 TOP（Talent Optimization Program）專班，介紹封測產業如何將 ESG 落實於經營實務，並分享職場所需技能，培養學生即戰力。2025 年，累計受益學生達 339 人次。

合作項目	No.	學校	場次	受益人次
半導體職涯講座	1	北科大	1	30
	2	彰師大	1	31
	3	中央大學	1	60
	4	龍華科大	1	44
	5	明新科大	2	94
企業參訪	6	大同大學	2	50
	7	觀音高中	1	30
合計			9	339

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好
6.1 社會共融
6.2 產學合作

7 環境永續

8 附錄

6.2.2 封測菁英育才計畫

多元實習計畫

力成持續透過學期及學年實習計畫協助學生探索職涯方向，同時建立企業潛力人才管道。以培育部門潛力人才為目標，實習生到職三個月後，除由經驗豐富的 Mentor 帶領外，亦依據「部門專業技能表」安排系統化培訓，確保專業能力符合職務需求。公司也持續推行 Let's Café 關懷計畫，透過主管與 Mentor 交流，了解實習生學習進度與需求；同時維持實習獎學金與留任獎金制度，鼓勵實習生投入學習並考慮畢業後留任。透過這些措施，力成持續提供學生實務學習與職涯探索的機會，並穩固長期人才培育與留任管道，支持企業永續發展。

合作項目	No.	學校	人數	No.	學校	人數
產學實習	1	中正大學	1	7	南台科大	1
	2	中原大學	1	8	健行科大	1
	3	中興大學	1	9	敏實科大	2
	4	台北科大	1	10	逢甲大學	1
	5	明新科大	31	11	龍華科大	1
	6	虎尾科大	2	合計	11 間	43 位

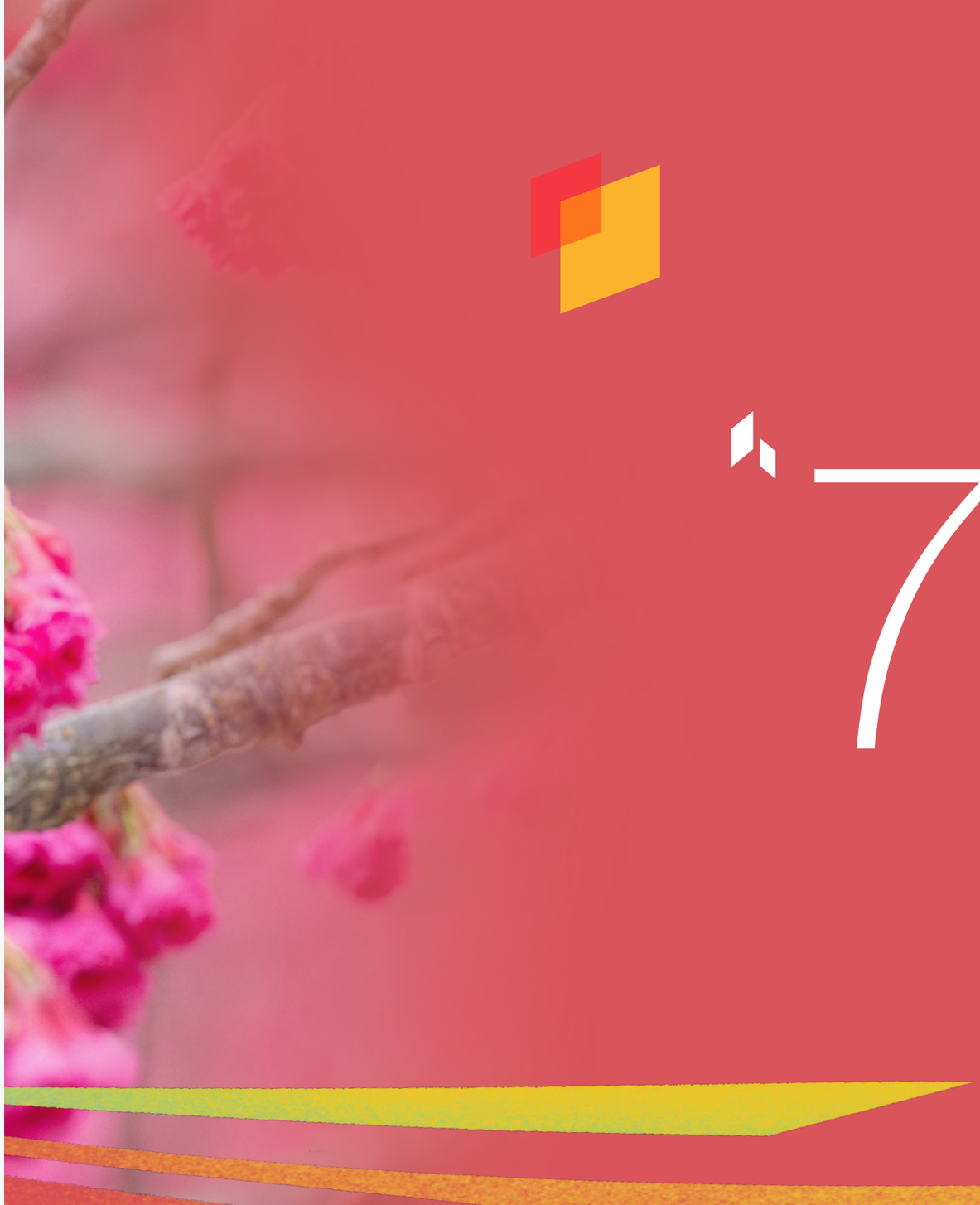
產學專班與封裝工程師培訓班

此外，我們也積極加入政府的人才培育計畫，持續學校合作第二屆「產學攜手專班」，提前延攬對半導體有興趣的應屆高職同學就讀，培育其成為未來的設備潛力新星，2025 年總計有 5 位到力成實習；同時，我們也參與政府經濟部產發署的半導體相關創新賦能計畫，結合明新科大封測類產線的人才培育，安排 112 小時的培訓課程，協助應屆畢業生在就業前取得半導體封裝工程師證照並安排就業媒合，總計 2025 年錄取 7 名人才，累計達 28 名畢業生透過此培訓加入力成！

力成相信，透過企業、政府與學校的合作，會有更多學生了解力成及半導體封測產業。面對未來的人才需求，公司將持續投入培育封測專業人才，建立穩定的人才管道，支持企業的長期發展與人才永續。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄



7 環境永續

7.1 氣候變遷與能源管理 150
7.2 水資源管理 160
7.3 污染防制 164
7.4 生物多樣性 169
7.5 綠色產品 174

PTI 力成科技
2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

7 可負擔的潔淨能源 12 負責任的消費與生產 13 氣候行動

- **CDP（碳揭露計畫）**
  氣候變遷 Management 管理等級（B）
  水安全 Management 管理等級（B）
- **能／資源使用效益**
  2025 年能源密集度為 **0.053** GJ ／新台幣仟元，較 2024 年下降 **2.58%**
  積極針對廠務及製程兩大面向推動共 **161** 項節能減碳措施
- **再生能源藍圖**
  2025 年力成透過廠區太陽能發電及購買綠電轉供，再生能源使用量達 **3,882** 萬度
- **環境管理系統**
  自主完成溫室氣體盤查（類別 1~6）**ISO 14064-1** 查證
  通過 **ISO 50001** 能源管理系統驗證
  大同廠（3C 廠）通過經濟部產發署清潔生產評估系統評定
- **綠色合規**
  使用 **100%** 可回收包裝材料
  REACH 符合性宣告回覆率 **100%**

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

7.1 環境永續 氣候變遷與能源管理

GRI 2-4、GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4、GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-5

7.1.1 強化氣候韌性 氣候相關財務揭露

隨著全球極端氣候事件日益頻繁，其對企業營運與社會活動的影響愈加顯著。力成科技依循《氣候相關財務揭露建議 Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)》架構，進行氣候風險與機會的鑑別，並跨部門評估氣候變遷風險及應對措施。

我們每年定期舉辦「氣候風險與機會工作坊」，針對轉型風險（政策和法規、市場、技術、聲譽）及實體風險等方面所識別出的風險與機會進行排序，並揭露氣候變遷所帶來的財務量化影響，以及依據鑑別結果制定相應策略，降低氣候風險衝擊與提升企業氣候韌性。

力成科技 TCFD 揭露框架

治理

- 董事會定期審視氣候、水資源相關的風險與機會
- 永續發展暨風險管理委員會定期向董事會報告氣候、水資源相關風險與機會之評估與管理措施

策略

- 透過跨部門討論進行短、中、長期的氣候風險與機會
- 評估重大風險與機會對於公司營運與財務之衝擊影響
- 進行情境分析，鑑別不同氣候變遷情境下的風險與機會衝擊

風險管理

- 針對重大風險與機會，建立管理機制與因應措施，與公司營運風險結合，並定期向董事會與經營團隊報告執行成效
- 評估未來可採行之管理措施，並貨幣化所需資源以計算財務成本
- 舉辦工作坊，深化同仁對於氣候變遷之認知

指標和目標

- 擬訂氣候風險與機會的管理指標與目標，並定期檢視進度與執行成效，如碳排放、水資源等
- 遵循 ISO 50001 規範進行能源管理，降低能源耗用
- 依據 ISO 14064-1 準則定期利用重大性原則來檢視各類潛在碳排放源後，決定盤查範疇
- 提升廢棄物管理效益，避免資源耗損

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

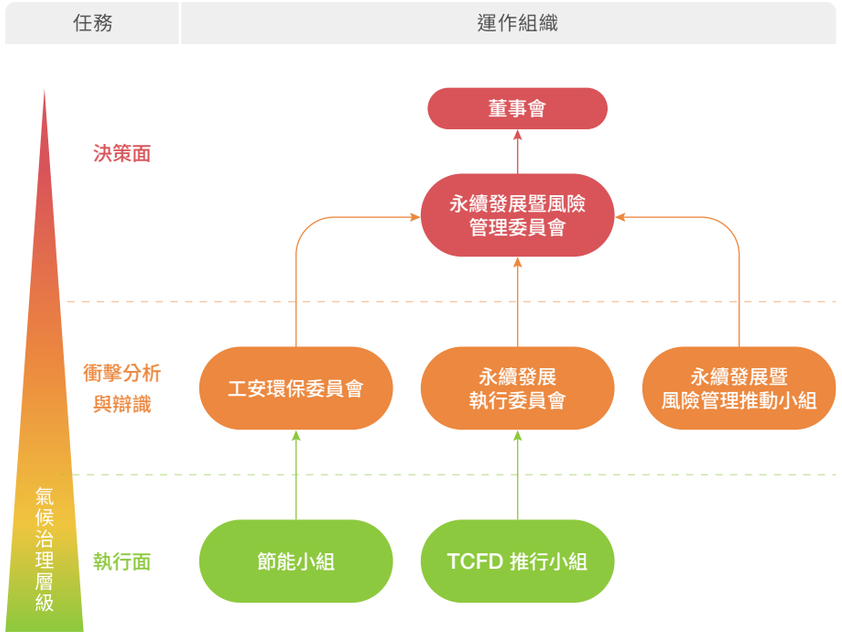
氣候治理

透過 TCFD 推行小組與節能小組的執行成果，定期彙報至永續發展執行委員會及工安環保委員會，並進行氣候變遷衝擊分析與風險辨識。最後，再將相關結果彙總至永續發展暨風險管理委員會，以確保整體治理架構的完整性與有效性。

我們將氣候風險的辨識、評估及管理流程整合於公司整體風險管理制度，以完備氣候治理的運作機制。並且每年定期在董事會及各跨組織委員會中進行永續、氣候等議題報告、討論與實施情況說明，持續強化組織面對氣候變遷的韌性。

組織運作模式

面對氣候的影響，力成透過內部相關跨功能組織的風險識別、運作與聯繫，降低氣候變遷對企業營運的衝擊。



董事會參與及運作組織

力成重視股東權益，董事會為經營運作的核心。在推動氣候變遷與永續管理策略上，董事會擔任督導與指揮角色，其下設立的永續發展暨風險管理委員會、薪資報酬委員會與審計委員會，協助監督企業永續及氣候變遷等相關作為，並由各委員會定期向董事會彙報。

組織	權責
董事會	督導企業永續管理策略及作為
永續發展暨風險管理委員會	審議公司永續發展暨風險管理之政策、策略與方針，監督氣候變遷風險之辨識與調適作為，以及公司風險承受度與各項風險管理制度之執行情形
薪資報酬委員會	評估與確保個人薪資發放與公司營運績效、永續績效（環境、社會、經濟治理）結合
審計委員會	督導公司遵循相關法令及存在或潛在風險之管控

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

管理階層之職責與角色

在推行減碳、環境永續等議題，除了高階主管的支持外，亦需要各單位的加入與合作，力成以永續目標為經度、各跨功能組織為緯度，擘劃出環境永續各面向關注的內容，並提供高階主管、管理階層可一窺全貌，以及有效的支援與協助。

組織	權責
永續發展暨風險管理推動小組	為順利運作氣候治理，於永續發展暨風險管理委員會下另設立「永續發展暨風險管理推動小組」，採任務編組方式運行，由總經理擔任組長、公司治理主管擔任執行秘書，每季召開會議討論風險議題，包含有極端氣候對公司運行的影響及危害，並且每年定期將相關內容提報於永續發展暨風險管理委員會中討論，落實風險管理有效性
永續發展執行委員會	討論企業永續發展管理事務，由總經理擔任召集人，永續發展管理部主管擔任執行秘書，協助永續發展相關業務推動，並針對利害關係人所關切之議題進行溝通、議合 ■ **TCFD 推行小組**：由永續發展管理部擔任召集人，每年進行 TCFD 氣候相關風險與機會辨識，並彙整年度 TCFD 氣候相關風險與機會辨識結果於「永續發展執行委員會」報告、討論，供經營團隊決策參考
工安環保委員會	由總經理擔任召集人，負責工安及環保相關事務之研議，以防制職業災害與污染事件之發生、改善作業環境安全與衛生，強化環安衛管理。每季召開一次，討論包含氣候與環境保護議題，如：制定環境、節能績效指標、溫室氣體盤查結果追蹤與改善 ■ **節能小組**：由廠務工程部擔任召集人，每年進行各廠區節能議題、能源管理之研議，並彙整年度節能統計於工安環保委員會中報告

風險全面控管

為確保企業營運永續及保障利害關係人的權益，力成科技依據《風險管理辦法》，進行企業整體風險辨識與管理，並適時向董事會報告風險管理情形。（相關內容請參閱本報告書「2.3 風險管理」章節。）

企業整體風險管理	
營運衝擊分析、風險識別	■ 永續發展暨風險管理推動小組以風險面向（嚴重度與頻率）評估風險事件等級與營運衝擊 ■ 風險鑑別結果彙報於永續發展暨風險管理委員會
風險管控	■ 與各單位及業務進行風險溝通，推動風險控制及降低措施 ■ 永續發展暨風險管理委員會執行風險控制方案並持續改善
營運持續管理	■ 制定應變行動方案、危機管理與營運持續計劃 ■ 營運持續管理推行小組執行重大事件應變與復原演練 ■ 施行全員危害意識訓練
監控與彙報	■ 彙整組織內之風險識別、評估與控制措施，向永續發展暨風險管理委員會及董事會報告

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

氣候風險與機會對業務、策略與財務規劃之影響評估

氣候風險與機會鑑別

力成科技之氣候相關風險與機會識別由永續發展管理部擔任召集人，在結合外部資訊與自身營運狀況產出氣候風險與機會評估項目後，召集廠務工程、工安環保、研發、業務行銷、物料管理、永續發展及財務等單位進行 TCFD 工作坊，並針對氣候風險與機會評估項目進行檢視與討論，2025 年共鑑別出 10 項氣候風險因子與 8 項氣候機會因子。在氣候風險的鑑別，依據各項氣候風險的「風險發生可能性」及「風險衝擊程度」進行綜合考量，並以其計算結果最高的前兩項風險為高度風險。而針對氣候機會的鑑別，我們使用和氣候風險相似的方法進行鑑別，以其綜合計算結果最高的前兩項機會為重大機會，未來力成亦將持續關注與其相關趨勢與議題變化。

1. 推動小組蒐集議題並產出氣候風險與機會評估清單
2. 氣候風險與機會鑑別
3. 氣候風險與機會影響程度／發生可能性評估
4. 氣候風險與機會排序
5. 產出風險與機會矩陣
6. 對策研擬

氣候風險與機會矩陣

力成評估氣候相關風險與機會對公司之影響，並就相關風險之重大性，排列風險之順序；對所面臨之氣候相關風險與機會提出因應策略。

氣候風險矩陣圖結果顯示前兩項重大風險主要聚焦於「實體風險」與「轉型風險－政策和法規」類別，發生可能性與衝擊程度綜合計算結果最高的前兩項風險，依序為「極端氣候嚴重性增加（如颱風、水災）」及「再生能源使用要求上升」。針對此類風險，力成據以建立管控措施、對因應措施進行資源盤點，及評估未來可強化之作為。

氣候機會矩陣圖結果顯示前兩項重大機會主要類別為「產品和服務」與「能源來源」，發生可能性與衝擊程度綜合計算結果最高的前兩項機會，依序為「透過研發和創新發展新產品或服務」和「資源替代 / 多樣化」。針對此類機會，力成亦將積極評估未來可採行方案，期望能最大化氣候機會帶來的效益。

機會	風險	
❶ 透過研發和創新發展新產品或服務 ❷ 資源替代／多樣化 ❸ 使用低碳能源 ❹ 新科技的採用 ❺ 更效率的製程和配送流程 ❻ 進入新市場的管道 ❼ 資源循環再利用 ❽ 減少水資源使用和消耗	轉型風險	❶ 再生能源使用要求上升 ❷ 利害關係人的關注與負面回饋日益增加 ❸ 碳費徵收 ❹ 低碳科技轉換成本 ❺ 碳排揭露要求增加 ❻ 低碳替代產品及服務 ❼ 消費者偏好改變 ❽ 原物料成本提升
	實體風險	❶ 極端氣候嚴重性增加（如颱風、水災） ❷ 平均溫度上升

註：力成依營運及策略規劃週期，定義短期、中期及長期之氣候風險與機會評估時程。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

氣候變遷財務影響分析

類別	氣候風險（△）/ 氣候機會（☆）	潛在財務影響	因應計畫	管理成本
轉型風險 / 氣候機會	△ 再生能源使用要求上升（短期） ☆ 使用低碳能源（短期）	■ 直接造成營運成本增加，需額外支出建置再生能源	■ 成立再生能源採購專案小組，設置再生能源發電設施（太陽能板）、儲能設施、採購再生能源憑證，確保再生能源供應來源 ■ 持續關注再生能源法規、發展趨勢及客戶要求，並規劃後續因應措施	再生能源設備之建置維護及採購憑證，每年投入約新台幣 2,000 萬元
	△ 碳排揭露要求增加（短期）	■ 因應客戶與法規之揭露要求，造成公司營運成本之增加	■ 執行 ISO 14064 溫室氣體盤查並經第三方查證，建立碳排放清冊 ■ 針對特定產品每年執行 ISO 14067 產品碳足跡盤查並經第三方查證，了解產品碳排熱點 ■ 參與氣候相關資訊揭露，如 CDP、自主編制 TCFD 報告等	溫室氣體盤查與碳資訊揭露，每年投入約新台幣 160 萬元
	△ 碳費徵收（短期） ☆ 資源替代 / 多樣化（短期）	■ 營運成本增加（如：購置 / 修繕節能減碳設施與運轉成本等）	■ 建置與運行 ISO 50001 能源管理系統 ■ 施行能源效率提升專案、進行老舊設備、廠務設施更換等節能減碳措施	實踐 ISO 50001 與施行節能減碳各項措施，每年投入約新台幣 7,000 萬元
	△ 低碳科技轉換成本（中期） △ 消費者偏好改變（中期） ☆ 新科技的採用（短期）	■ 產品訂單下降、客戶端額外溝通成本增加	■ 建立相關法規與趨勢之監控機制，善用多元管道與利害關係人維持暢通溝通與議合 ■ 主動加入氣候相關之國內外組織或倡議 ■ 透明且公開地揭露公司永續與應對氣候變遷的實際作為，提升企業形象	法規與趨勢等相關研究與監控，建立多元溝通管道、參與國內外倡議等，每年投入約新台幣 450 萬元
	△ 利害關係人的關注與負面回饋日益增加（中期）	■ 無法滿足利害關係人期待，造成企業聲譽損害		
	△ 低碳替代產品及服務（長期） ☆ 進入新市場的管道（中期） ☆ 更效率的製程和配送流程（中期） ☆ 透過研發和創新發展新產品或服務（短期）	■ 增加研發與營運成本 ■ 產能規劃造成限制（減少既有特定服務與技術的需求）	■ 投入低碳、環保的產品或製程 ■ 朝向綠色製程、智慧化工廠邁進	投入低碳產製程研發與創新、原物料開發等，每年投入約新台幣 1 億元
	△ 原物料成本提升（長期）	■ 能源成本與其他原物料成本上漲，導致支出增加，利潤下降	■ 持續尋找多元供應商，以穩定市場購買價格 ■ 持續與供應商溝通，控制物料成本增加幅度	

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

類別	氣候風險（△）/ 氣候機會（☆）	潛在財務影響	因應計畫	管理成本
實體風險 / 氣候機會	△ 極端氣候嚴重性增加（如颱風、水災）（短期） ☆ 資源循環再利用（短期） ☆ 減少水資源使用和消耗（中期）	■ 生產受影響，導致財務損失、營收下降 ■ 原物料供應價格不穩，導致營運成本增加	■ 強化水資源管理與監控，導入 ISO 46001 水資源效率管理系統，降低缺水或水患發生之風險 ■ 落實廢棄物循環再利用，降低廢棄物產生量 ■ 運行 ISO 22301 營運持續管理系統，強化災害應變與復原的韌實力	投入水資源管理、循環經濟，以及災害與應變能力之建置，每年投入約新台幣 1,000 萬元
	△ 平均溫度上升（長期）	■ 用電量、成本與碳排放量上升	■ 節約用電，節省成本	實踐 ISO 50001 與施行節能減碳各項措施每年投入約新台幣 7,000 萬元

7.1.2 能源管理

力成科技各營運據點的能源包含電力、天然氣及汽柴油，無供熱等其他能源，使用來自於政府公營發電廠、公用然氣事業單位及加油站，其中以電力使用為最主要。為檢視能源使用狀況與效率，力成導入能源管理，8 個廠區已通過 ISO 50001 能源管理系統驗證，落實節能；同時，力成針對設施、製程、建築等進行節能措施（如空壓機冷卻水更改為冰水系統、老舊乾燥機汰換為高效率機種、製程用水回收、機台最佳化設定、電腦汰換、照明改善、下班關電腦等），藉以達到減少能源耗損。

- 2025 年度外購再生能源部份亦轉供再生能源 35,345,529 kWh (127,243.904 GJ)
- 節能或減碳量化數據：力成科技 2025 年共節電 20,255,665 kWh（以自行預估方式計算），約少 9,439.14 公噸二氧化碳當量的排放，達成目標 1.5% 的節電量。

能源及水資源政策

- 對本公司之生產活動及服務的性質、規模均依能源及水資源政策與系統規劃程序之「能源審查」及「水資源績效管理前置作業程序」進行，以降低能源及水資源之衝擊。
- 承諾持續改善能源及水資源管理績效及管理系統，以符合政府及利害關係人之要求。
- 對組織之能源及水資源風險的性質及規模是合宜。
- 確保可取得資訊與所需資源，以達成目標與能源標的之承諾。
- 包括滿足有關能源及水資源適用法規及其他要求事項之承諾。
- 提供設定和審查能源及水資源目標與標的之架構。
- 支持採購影響能源及水資源績效之節能 & 節水產品與服務。
- 支持以考量改善能源及水資源績效的設計活動。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

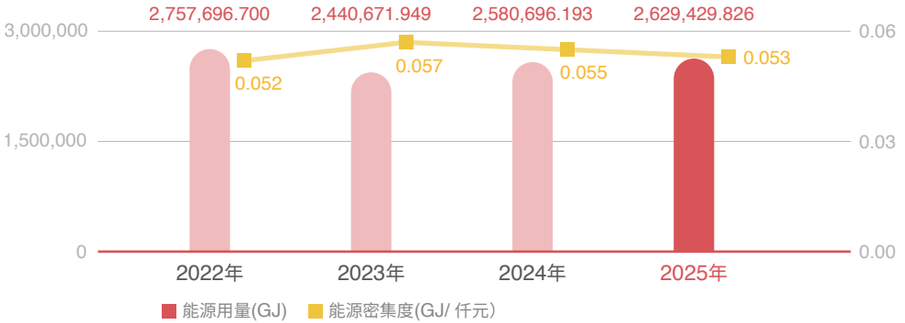
2025 年力成科技能源使用量

能源類型	使用量	能量換算（GJ）	說明
電力	724,555,807.600 kWh	2,608,400.907	■ 用電量較 2024 年上升 12,421,398.400 kWh，44,717.034 GJ ■ 電力密集度為 14.643 kWh ／新台幣仟元 ■ 非再生能源 685,728,882 kWh = 2,468,623.975 GJ ■ 再生能源（太陽能）38,826,925.600 kWh = 139,776.932 GJ
天然氣	476,478.000 m^3	18,448.813	較 2024 年上升 48,919 m^3，1,894.100 GJ
柴油	56,128.000 L	2,119.190	溫盤查證數據
汽油	13,967.160 L	460.916	溫盤查證數據

註：1. 用電量單位換算：1 kWh = 0.0036 GJ
2. 天然氣單位換算：1 GJ =1 m^3 × 9,250 kcal × 4,185.8518÷10^9
3. 柴油單位換算：1 GJ = 1L × 0.82 密度 × 11,000 kcal/kg × 4,185.8518÷10^9
4. 汽油單位換算：1 GJ = 1L × 0.033
5. 電力密集度（kWh/新台幣仟元）= 用電量（kWh）÷ 個體營收（新台幣仟元）

此外，力成也從效益面檢視能源使用量，統計近年來營收與用電量之比較，2025 年能源密集度較 2024 年下降 2.58%，未來力成會持續投入提升能源的使用效率、選擇再生能源、替代能源等規劃執行，守護地球。

力成科技能源使用量及能源密集度趨勢



註：1. 能源密集度（GJ/ 新台幣仟元）= 組織內部能源消耗量 ÷ 個體營收（新台幣仟元）
2. 節電計算方法採勾表量測、既有電錶推算或設備額定值推算等不同方式，依現場實際狀態選用適當推算基準。
3. 節能目標：年節電率為 1.5%（依照經濟部能源署規定），以 2024 年度實際用電量 712,137,421 kWh×1.5% = 10,682,061 kWh

再生能源使用

針對再生能源（太陽能）使用的部份， 2025 年全年度共發電 3,481,396.600 kWh（12,533.028 GJ）的再生能源（皆自發自用），外購再生能源部份亦轉供再生能源 35,345,529 kWh（127,243.904 GJ）。2025 年度力成科技之再生能源（太陽能）使用量為 38,826,925.600 kWh（139,776.932 GJ），可減少因電力使用而產生之碳排放量；2025 年增加再生能源購置量 1,500 萬度轉供量，全年再生能源使用量增至 3,750 萬度。

再生能源使用目標

力成科技支持氣候行動倡議，積極落實減碳措施，並訂定再生能源使用目標，以接軌國際，落實淨零。

■ 2025 年再生能源比例達 **5%**，2030 年再生能源比例達 **15%**。
■ 接軌 RE100 倡議，2050 年達 **100%** 再生能源。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

節能與溫室氣體減量

力成積極實施節能與溫室氣體減量活動，每年訂定節能目標及提升用電效率，也提供相關的推行措施鼓勵、實質獎勵主管及員工共同參與節約能源，我們依循可測量、可報告及可查核原則來進行節能減碳，連結《聯合國永續發展目標（SDGs）》目標 13「氣候行動」，積極因應氣候變遷及其影響。2025 年力成科技共節電 20,255,665 kWh，約減少了 9,439.14 公噸二氧化碳當量 (註) 的排放。針對廠務、製程等二大類設施執行共 161 項節能減碳措施，藉以達到減少能源耗損及溫室氣體排放。

註：二氧化碳當量係依據台灣經濟部能源署公告 2025 年度產業電力排碳係數（0.466 公斤 CO_2e ／度）計算。

項目	類別	措施說明	措施數	節電量（單位：kWh）	減碳量（單位：公噸 CO_2e）
廠務節能	系統參數優化	■ 乾燥機吸附時間調整 ■ CDA 壓力調降到 5.5kg	21	1,083,880	505.09
	照明節能	■ 更換 LED 照明	44	3,625,558	1,689.51
	空調節能	■ 冷卻水改冰水供應 ■ 冷卻水塔清洗保養	14	1,977,410	921.47
	效能提升	■ 泵浦更換為 IE3、IE4 馬達 ■ 汰換高耗能設備	25	2,437,407	1,135.83
	待機節能	■ 配合產能規劃，系統待機	7	103,157	48.07
	太陽能	■ 大同廠（3A 廠/ 3B 廠/ 3C 廠/ 3D 廠）、文化一廠（9 廠）、新興廠（10 廠）設置太陽能板，自發自用	-	3,537,845	1,648.64
生產機台節能	機組汰換	■ 汰換高效能元件	2	461,838	215.22
	用量管理	■ CDA 風牆風量調整 ■ 溫控時間調整	22	704,561	328.32
	機台修改	■ WB 真空產生器取消改為廠系統 HV 供應	26	6,324,009	2,946.99
合計			161	20,255,665	9,439.14

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

7.1.3 碳管理

溫室氣體盤查

力成科技參照 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準等國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查管理機制，並參考溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）架構揭露範疇一、範疇二及範疇三溫室氣體排放資訊。盤查範圍涵蓋二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）、氧化亞氮（N_2O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟化物（PFCs）、六氟化硫（SF_6）及三氟化氮（NF_3）等七類溫室氣體，並以二氧化碳當量（CO_2e）進行計算與揭露。

2025 年本公司溫室氣體排放量係依各廠區實際營運數據進行盤查，揭露範圍涵蓋直接溫室氣體排放（範疇一）、能源間接溫室氣體排放（範疇二）及其他間接溫室氣體排放（範疇三）。範疇一溫室氣體排放量為 10,268.86 公噸 CO_2e（其中生物源排放量為 375.72 公噸 CO_2e）；範疇二溫室氣體排放量為 319,549.66 公噸 CO_2e。範疇一及範疇二排放總量為 329,818.51 公噸 CO_2e，其中範疇一約占 3.11%，範疇二約占 96.89%，主要排放來源為外購電力使用。

基於上述盤查結果，力成持續推動能源管理與節能改善措施，聚焦提升能源使用效率與降低用電需求，並訂定年度節電率 1.5% 之管理目標，以降低營運過程之溫室氣體排放與氣候變遷衝擊。前述溫室氣體排放數據係依 ISO 14064-1：2018 進行盤查，並完成第三方查證，相關溫室氣體查證聲明書內容請詳公司官網。

註：本報告揭露之溫室氣體排放數據已完成第三方查證作業，相關數據以最終查證結果為準。因原始數據統計至小數點後 4 位，報告書揭露至小數點後 2 位，部分數值加總與合計數可能因小數位數處理而產生差異。

2025 年度力成科技溫室氣體排放量

註：1. 含氟氣體 GWP 值採用 IPCC 第六次評估報告（2021）。
2.「外購電力排碳係數」係依台灣經濟部能源署公告 2025 年度產業電力排碳係數（0.466 公斤 CO_2e ／度）。
3. 固定源與移動源（燃料）CO_2、CH_4、N_2O 排放係數依環境部公告溫室氣體排放係數。
4. 彙總溫室氣體排放量方式為營運控制法。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

其他間接溫室氣體排放盤查

除了每年定期執行組織內溫室氣體盤查與減量作業外，力成科技亦持續進行其他間接溫室氣體排放源鑑別與排放量推估，並依 ISO 14064-1 進行盤查及完成第三方查證，以辨識主要排放熱點，作為後續減碳管理與改善措施推動之參考依據。

範疇三　其他間接溫室氣體排放量

排放源項目	排放量（公噸 CO_2e ／年）
採購產品及服務	368,887.98
資本貨物	148,461.38
燃料及能源相關活動（未納入範疇一或範疇二）	77,369.92
上游運輸和配送	182.99
營運廢棄物處理	2,182.20
商務差旅	87.16
員工通勤	10,957.41
上游租賃資產	1,624.96
下游運輸和配送	463.28
下游租賃資產	425.05
總計	610,642.34

註：原始數據統計至小數點後 4 位，報告書揭露至小數點後 2 位，部分數值加總與合計數可能因小數位數處理而產生差異。

範疇一減量評估與成效

範疇一包含固定源燃燒排放、移動源燃燒排放、製程排放及逸散排放，以逸散排放占大宗，排放源來自冷卻 / 藏設備使用之含氟冷媒（HFCs、PFCs）以及特殊氟系潤滑油，針對這兩類物料，除了配合國家法令政策逐步減量外，於填充冷媒 / 氟系潤滑油和採購冷卻 / 藏設備時，優先採用低 GWP 值冷媒或非屬溫室氣體之環保冷媒。2025 年範疇一較基準年（2020 年）溫室氣體排放量減少 24,303.92 公噸二氧化碳當量。

自主減量計畫

環境部公告碳費相關法令，針對排放量高於 2.5 萬公噸事業徵收碳費，力成科技規劃符合保守性及永久性原則之減量措施，並提送自主減量計畫，配合政策將預期節省之碳費用於減量措施上。檢視歷年排放量，力成科技共有 5 個廠區屬於應徵收碳費之事業，故依相關辦法提送自主減量計畫，並經環境部核定通過。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

7.2 環境永續 水資源管理

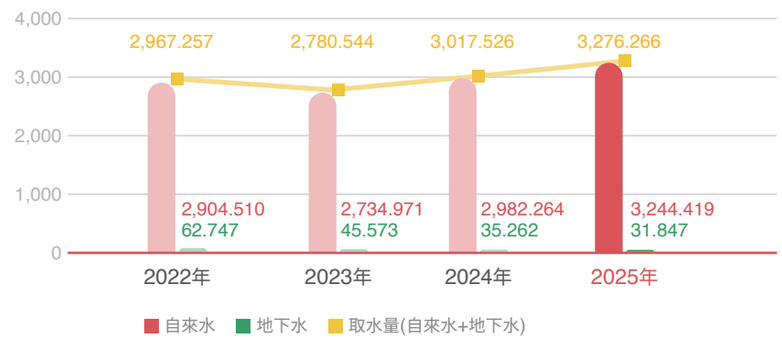
GRI 303-1、GRI 303-2、GRI 303-3、GRI 303-4、GRI 303-5、GRI 413-2

力成科技湖口廠區（2 廠、3A 廠、3C 廠、3D 廠、9 廠及 10 廠）主要供應來源為石門水庫及頭前溪；新埔廠（1 廠）、竹科廠區（8 廠、11 廠 A、11 廠 B）主要供應來源為寶一及寶二水庫（水質皆為淡水）。廠區水源取自於自來水公司及地下水，雖非位於用水壓力區域，水資源使用的狀況可能會對當地的生活水準產生廣泛的衝擊，故在取水和排水方面特別注重政府相關法令規定；近年來因氣候變遷，水環境急遽變化，為及早因應複雜之水資源問題，力成科技依據「減量」、「再利用」與「回收」三項策略進行水資源管理，提高使用效能，並持續推動各廠區節水措施。

2025 年取用水量為 3,276.266 百萬公升，較 2024 年增加 258.74 百萬公升，主要係因產能提升所致。

力成科技取水量

單位：百萬公升



註：1. 參考世界資源研究所（Word Resources Institute, WRI）的水資源風險評估工具（Water Risk Atlas），鑑別所在地的水資源壓力及風險程度，力成均處於水資源壓力中低區域。
2. 取水量包括自來水（自來水廠水費單統計使用量）與地下水（井水，以自有水錶統計使用量）。

7.2.1 水風險與機會

風險類型	轉型風險		
	政策和法規	技術／市場	聲譽
潛在風險	■ 廢水水質/排放量管制 ■ 耗水費徵收	■ 客戶與消費者習性 ■ 先進技術投入與研發	■ 企業聲譽
因應作為	■ 關注政府政策與法規 ■ 持續進行系統優化 ■ 增加回收水量及提高回收效益	■ 有效水資源管理 ■ 擴展新商機	■ 強化公司體質與競爭力
機會效益	■ 有助於提升企業用水的合規度	■ 投入低耗水率之產品、製程的開發	■ 有助於提升企業形象與商譽

風險類型	實體風險	
	立即性	長期性
潛在風險	■ 颱風、暴雨等自然災害的強度與頻率上升，導致員工無法上班，廠房設施遭受損害及能資源供應中斷 ■ 取水來源受影響，導致水質改變	■ 平均氣溫與海平面上升，造成水資源短缺
因應作為	■ 導入 ISO 22301 營運持續管理系統風險評估 ■ 依照營運所需制定措施，提升管理效能 ■ 與水車公司簽訂合約提供緊急供水；擬定替代水源應急方案 ■ 大同廠（3C 廠）導入 ISO 46001 水資源效率管理系統	■ 增加回收水量及提高回收設備效益 ■ 有效利用水資源
機會效益	■ 提升水的回收與再利用 ■ 提升災害應變之處理能力，有助於強化公司營運體質	■ 提升水資源使用效率及開發替代水源

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

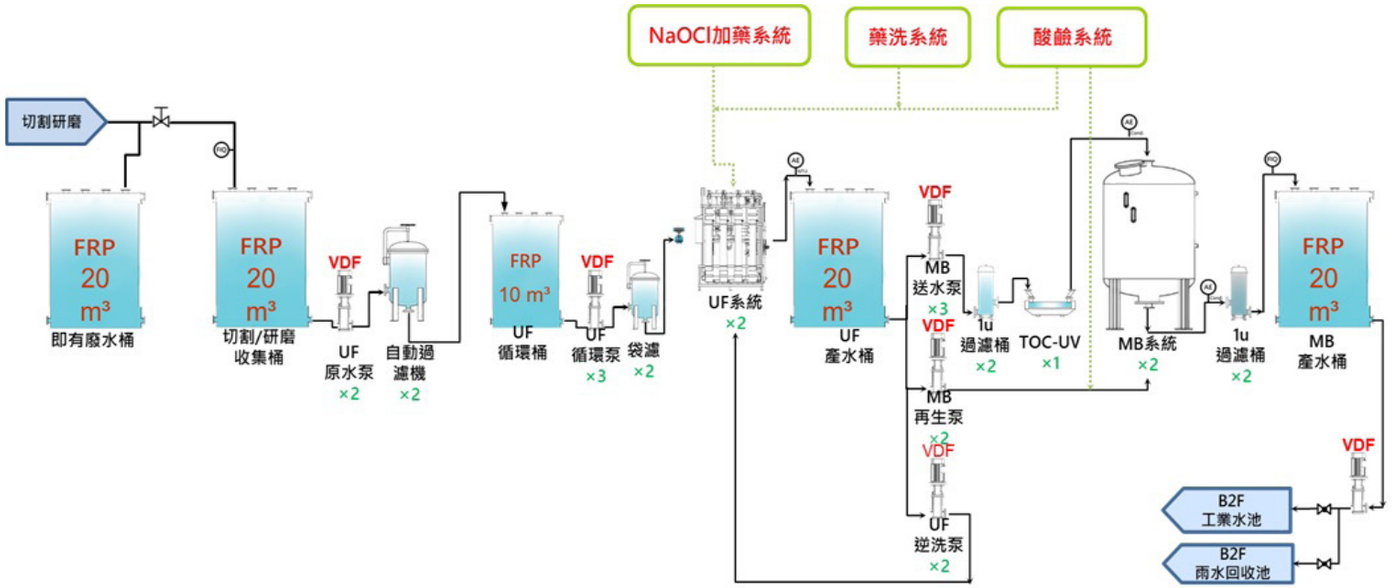
7.2.2 製程節水

力成科技積極投入廠區製程廢水回收處理，藉由 UF（Ultra-filtration）超過濾機，以中空纖維過濾膜濾除非溶解性固體，穩定回收再利用廠內之切割研磨製程廢水。

力成科技具有切割研磨製程回收系統之廠區為湖口廠（2 廠）、大同廠（3A 廠、3C 廠）及竹科一廠（8 廠），針對有切割／研磨製程廠區，我們設置了切割／研磨製程廢水回收系統，並依照產線需求進行估算，設計設備每小時可處理的容量。為因應公司產能規劃，回收系統仍不斷的擴充建置中，透過可靠性高且易維護的關鍵零組件導入，以增加回收水量及提高回收設備效益。2018 年至 2025 年切割研磨製程回收水系統效益皆高於目標值 85% 以上。

2025 年度力成科技之製程回收水系統回收率為 88.30%，2025 年製程回收水量為 1,556.691 百萬公升，較 2024 年增加 28.194 百萬公升（約上升 1.84%），因製程規劃調整改變所影響，各廠將持續優化系統，導入可靠性高且易維護的關鍵零組件，以增加回收水量及提高回收效益。

竹科三廠（11 廠 B）製程切割研磨廢水回收系統工程



目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

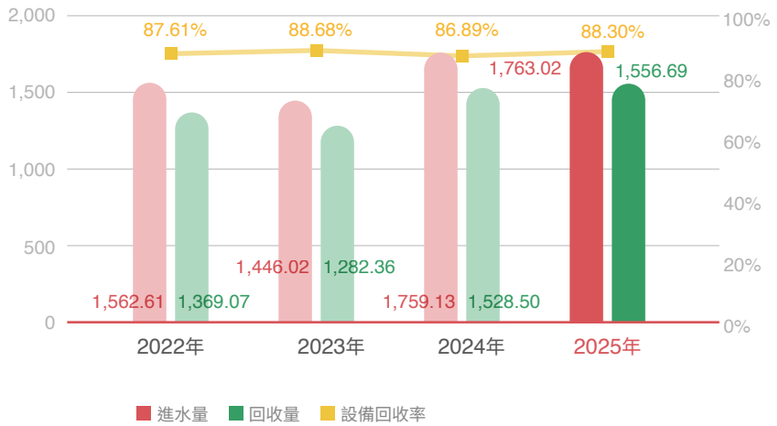
6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

力成科技切割／研磨回收系統處理效益

單位：百萬公升



註：1. 具有製程回收系統之廠區為湖口廠（2 廠）、大同廠（3A 廠、3C 廠）、竹科一廠（8 廠）、竹科三廠（11 廠 B）。
2. 比例（%）=[回收水量（m^3）÷ 回收設備進水量（m^3）]×100%
3. 2025 年切割研磨製程回收水系統回收率目標值為 85%。

7.2.3 水污染防治

力成科技各廠區遵循主管機關規定，將廠內運轉產生的廢水經由廠區廢水處理系統，處理至放流或納管標準後再排放，且透過即時監控設備進行廢水管理，針對 pH 值、導電度等多項水質項目進行監控，並定期進行流量計與偵測器校正。力成科技湖口廠區（2 廠、3A 廠、3C 廠、3D 廠、9 廠及 10 廠）位在新竹產業園區，納管排放至產業園區污水廠，經處理後排放至茄冬溪；新埔廠（1 廠）經由廠內廢水處理系統、放流前監測 pH 值及 SS（懸浮固體），直接排放至頭前溪，如有異常可立即切換至異常緊急暫存桶重新處理，以避免排放後造成環境污染發生；另外，竹科一廠（8 廠）、竹科二廠（11 廠 A）及竹科三廠（11 廠 B）位址於新竹科學園區，園區所產生的事業廢水及生活污水均經污水下水道收集，匯入園區污水處理廠處理，由專管放流至客雅溪；此外，我們亦接受主管機關不定期廢水水質抽檢，檢測皆符合標準；同時針對雨水溝皆實施定期監控，避免廢水因暴雨時溢流而造成環境影響，2025 年力成科技無發生水資源管理相關的違規事件。

放流水水質標準

項目	放流水標準	新竹產業園區進廠限值	新竹科學園區進廠限值
氫離子濃度指數（pH）	6-9	5-9	5-9
生化需氧量（BOD）	30 mg / L	400 mg / L	300 mg / L
化學需氧量（COD）	100 mg / L	480 mg / L	500 mg / L
懸浮固體（SS）	30 mg / L	400 mg / L	300 mg / L
重金屬 - 銅	1.5 mg / L	1.5 mg / L	3 mg / L

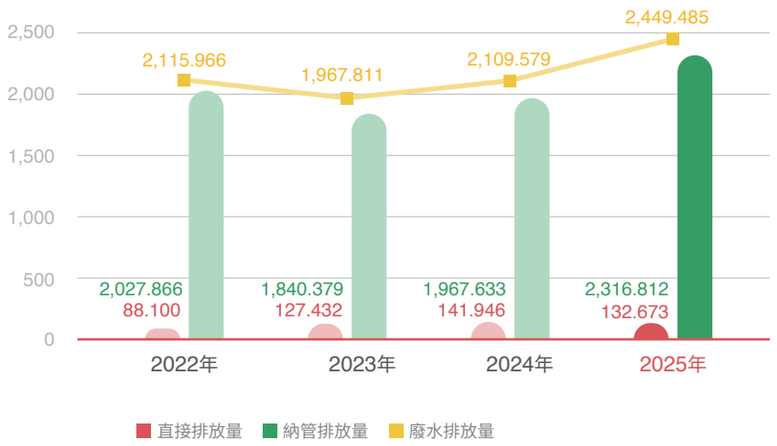
目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

2025 年力成科技之廢（污）水排放總量為 2,449.485 百萬公升（直接排放量為 132.673 百萬公升；納管排放量為 2,316.812 百萬公升），排放總量較 2024 年增加 339.91 百萬公升。

力成科技廢水排放量趨勢

單位：百萬公升



廢水分流處理

力成科技水污染防治於源頭採取嚴格的分管分流措施，將含溶劑類、無機酸鹼類、含金屬類之溶液於機台端即區分成高化學物質濃度之廢液與低化學物質濃度之廢水，進行分流收集。廢液以廢棄物方式委託合格廠商清理；產出之廢水會依其特性設置適當的廢水處理設施處理。

當製程有異動規劃時，會依照廠內規範進行環境面污染衝擊評估，檢視廢水設施之污染防治是否可以負荷製程異動；其中，大同廠及竹科三廠正評估增設廢水處理設施以因應後續製程變化。

於放流或納管前設置監測設施，確保排放地面水體、科學園區污水下水道或產業園區污水下水道之水質，符合放流水標準或納管標準，並定期委託合格檢測機構進行水質採樣分析；產業園區污水中心及科管局每月不定期至各廠抽驗放流水質，使放流水質管控具有雙重把關效果；2025 年各廠區廢水排放均符合放流水標準，且無違反排放水污染源法令之環保罰單。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

7.3 環境永續 污染防制

GRI 305-7、GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5、GRI 413-2

力成科技遵循法規要求並且致力於落實「綠色永續」之企業使命，施行廢水、廢棄物、空氣污染及噪音等防治措施，力成科技於 2003 年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，依循此管理系統監測污染防治設備與廢棄物資源回收，執行環境保護與節約資源之目標，並持續以回收及再利用之處理方式，減少排放及廢棄物減量。

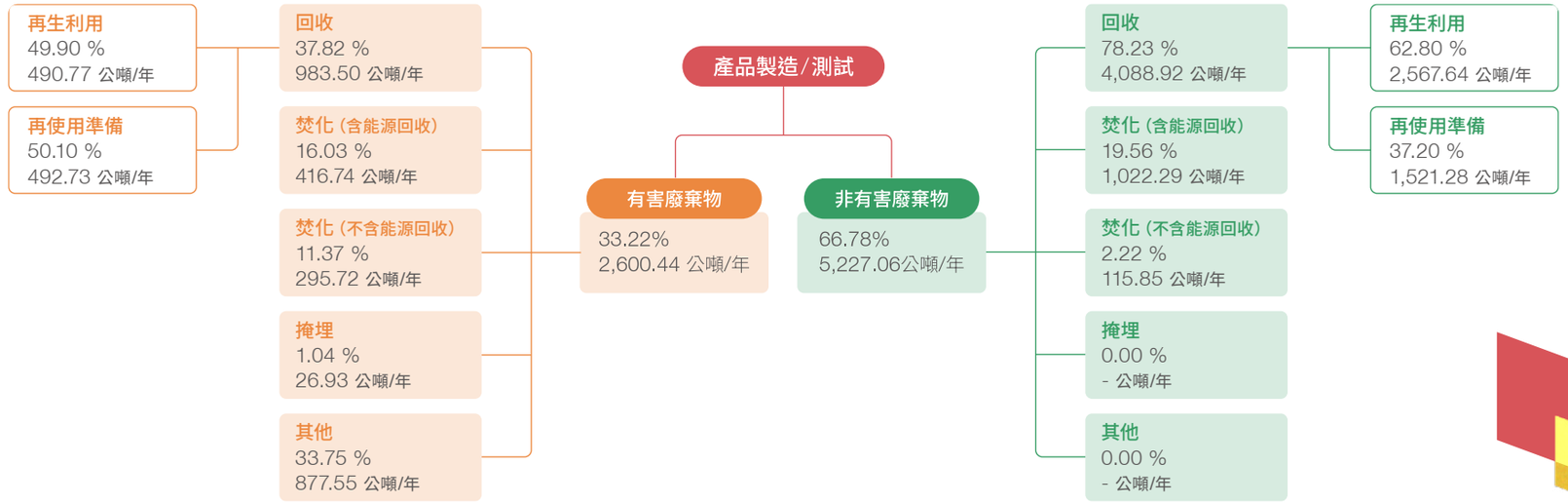
7.3.1 廢棄物管理

力成科技除確保自身營運活動中產生之廢棄物皆依法委託合格清除業者送至廠外處理機構，亦同步考量價值鏈上 / 下游活動所導致的廢棄物，致力減少廢棄物相關衝擊對環境的影響，在上游部分厲行綠色採購並努力提升塑料 Tray 盤的使用，而下游部分針對產品導入有害物質管理系統，避免有害物質對環境造成危害。

根據廢棄物委託清理三聯單申報數據統計，2025 年力成科技共產出 7,827.50 公噸廢棄物，廢棄物產出密集度相較基準年減少 12.7%，超越短期目標（2025 年廢棄物產出密集度較 2018 年減少 7%）。所產出之廢棄物均委由合格清理廠商進行妥善之清除處理，其中有害廢棄物產出量 2,600.44 公噸，主要產出為清洗晶圓過程產生廢液；非有害廢棄物產出量 5,227.06 公噸，產出大宗為廢水處理過程產生之無機污泥。

透過持續增加回收再利用機構，逐步調整廢棄物處理流向，使 2025 年非有害廢棄物回收率成果達 97.8%（不含能源回收率為 78.2%），超越短期目標（2025 年非有害廢棄物回收率 >85%），並維持非有害廢棄物零掩埋成效；2025 年有害廢棄物回收率穩定提升達 53.8%（不含能源回收率為 37.8%）。

力成科技廢棄物產出量與處理方式



目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

廠內生產製造所產生之廢棄物，除了源頭減量尋找替代材料以減少廢棄物產生外，更依照循環經濟模式，將廢棄物有效資源化，以減量、收集、分類及回收再利用取代焚化及掩埋處置，落實減廢並創造循環經濟價值。因應循環經濟與減廢策略，透過跨部門協作，訂定相關減廢和回收再利用專案，並持續追蹤執行成效。相關成果展示如下：

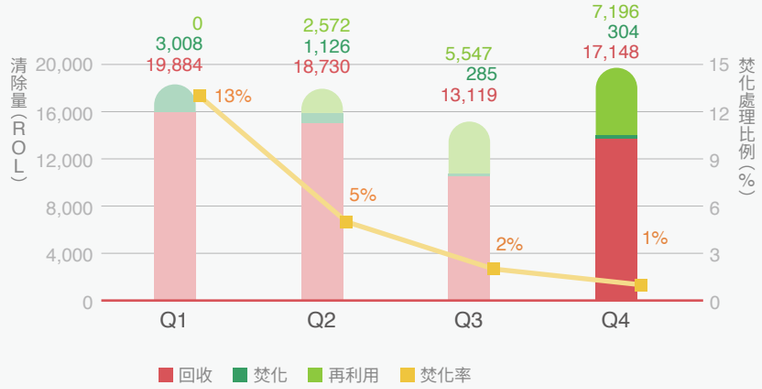
製程廢塑膠回收再利用

因應國際資源永續趨勢，從焚化處理的廢棄物中，將具有循環利用效益之製程廢塑膠（藍膜、捲帶盤）進行全面回收再利用，再利用機構將廢藍膜與捲帶盤進行拆解、分類、破碎、熱融、造粒等步驟，最終產出再生塑膠粒，可再製成塑膠製品。2025 年分別清除 16.53 公噸廢藍膜及 37.10 公噸廢捲帶盤至回收再利用機構，衍生因避免焚化處理之減碳效益共 16,661.70 公斤 CO_2e。

類別	執行廠區	清除量(公噸)	減碳效益 (公斤 CO_2e)
廢藍膜	P2、3C	16.53	5,620.20
廢捲帶盤	P1、P10、P9	37.10	11,041.50

註：1. 產出量資料來源為環境部事廢申報系統。
2. 排碳係數參考產品碳足跡資訊網 - 廢棄物焚化處理服務 (2018)，340 公斤 CO_2e/ 公噸。

其中廢捲帶盤因有各式尺寸及塑膠材質，以往優先回收具有正面效益之種類，2025 年起尋找可收受之再利用機構，逐步取代直接焚化之處理方式，至第四季時已將焚化比例由 13% 大幅降至 1%。



化學空桶循環使用

化學品供應商持續實施空桶循環使用，化學品原物料使用後之空桶由原供應商回收重新填裝原物料送回力成重複使用。2025 年供應力成科技化學藥液較 2024 年增加 17%，回收約 4,517 個 200L Drum 桶，減少產出 51.95 公噸廢棄空桶，因降低廢空桶處理量，避免委託物理處理造成碳排放，減少廢棄物處理階段之 6,389.30 公斤 CO_2e 排放。

年度	化學品種類	容器類型	供應藥數量（公噸）	回收瓶數量（個）	回收瓶數量（公噸）	減碳效益（公斤 CO_2e）
2024	7 類	DRUM 桶 /200L	769.6	3,848	44.25	5,443.00
2025	7 類	DRUM 桶 /200L	903.4	4,517	51.95	6,389.30

註：減碳效益之排放係數引用產品碳足跡資訊網 - 廢棄物物化清理服務。

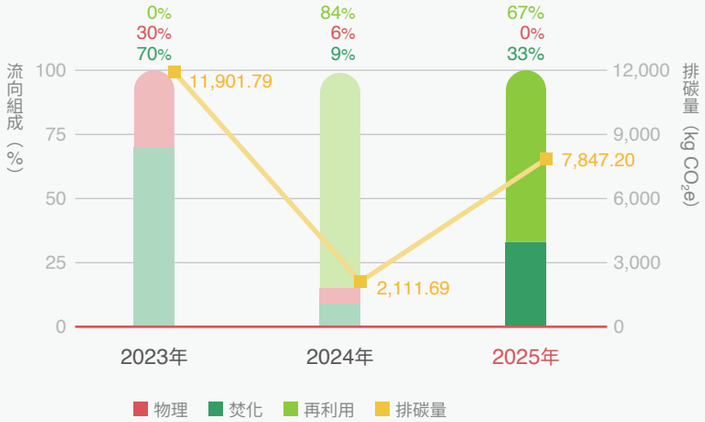
目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

漸進式調整廢靜電袋處理流向

以往因靜電袋之塑膠與鋁箔層難剝離而多採焚化處理，2024 年起委託再利用機構，顯著降低焚化處理量，且透過鋁塑分離技術產出鋁條及複合材質塑膠粒之再利用產品，創造廢靜電袋的循環經濟價值。2025 年因產能上升，使廢靜電產出量增加約 29%，再利用處理量能飽和，故部分廢靜電袋仍委託焚化處理，合計排碳量 7,847.20 公斤 CO_2e。後續評估增加多元再利用流向，避免受限後端機構量能。

靜電袋處理流向占比與排碳量



註：1. 產出量資料來源為環境部事廢申報系統。
2. 排碳係數參考產品碳足跡資訊網 - 廢棄物焚化處理服務、廢棄物物化清理服務及 ISO 14067 查驗階段之查驗機構建議。

清潔生產評估系統評定

力成科技致力於營運過程中持續降低對環境之衝擊，耕耘綠色製造技術多年，包含原料減量 / 循環利用、環境友善的製程設計、去碳化 / 去毒化的創新作為，繼 2024 年大同廠取得經濟部產業發展署清潔生產評估系統合格證書，2025 年 3C 廠亦順利通過評定，於 12 月取得合格證書，將持續推動全廠區通過清潔生產系統評定。

配合廢棄物產源端稽核

台灣半導體產業協會（TSIA）訂定「高科技產業廢棄物清理及再利用自律公約」，規範企業落實廢棄物管理，透過主動稽核與合規處理減少非法傾倒事件，以強化對廢棄物處理的社會責任。台灣半導體產業協會於 2025 年至力成科技進行廢棄物產源端稽核，查核源頭管理、廢棄物管理、清理廠商管理、現場管理等，稽核結果無缺失事項，各項管理妥當。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

7.3.2 廢棄物清除／處理／再利用廠商管理

力成科技善盡廢棄物清除、處理的流向管理義務與責任，依照法定「事業委託清理之相當注意義務認定準則」及「責任商業聯盟行為準則」，每年進行廢棄物清除、處理、再利用廠商之現場、書面稽核或同業協會聯合稽核，針對廠商入場管制、廢棄物貯存區管理、廢棄物處理設備與污染防治設施運作情形、現場作業安全等項目進行稽查，2025 年執行稽核數量共計 32 間，其中包含清除機構 13 間、處理機構 15 間及再利用機構 4 間，並且皆通過廠內廢棄物清除處理商環境安全衛生稽核評估準則，以確保廠商作業符合程序與廢棄物妥善處置，不會危害環境及人員安全。

因應國際環保意識高漲，力成科技除了自我要求提高環境績效外，亦透過輔導稽核方式，驅動委託的廢棄物清除、處理及再利用機構進行溫室氣體盤查及查證，為環境永續目標努力，同時我們積極與廠商溝通處理過程所遭遇之問題，共同討論及提供適時協助，攜手落實環境保護。

7.3.3 空氣污染防制

力成科技嚴格控管製程使用之化學品，且製程機台生產過程中產生之空氣污染物皆採密閉收集，針對空氣污染物之處理策略，導入源頭分流方式，依據排放源廢氣特性（如酸鹼、有機排氣等）先行分道，使用特殊氣體之排放源，另行設置前段尾氣處理設備預先處理，接著排入中央空污防制設備，有效提升空氣污染物處理效率，使排放情形符合國內「半導體製造業空氣污染物管制及排放標準」及「固定污染源空氣污染物排放標準」等環保法令規範。2025 年無違反排放固定污染源法令之環保罰單。

力成科技屬空污法列管固定污染源之廠區，根據廢氣的特性設置完善的空污防制設備（如沸石濃縮轉輪、蓄熱式焚化爐、直燃式焚化爐、活性碳、洗滌塔等處理設備），積極落實空氣污染排放的監測與管理，並持續優化防制設備硬體，以確保每年定期檢測空氣污染相關排放數據符合排放標準，避免空氣污染對週遭空氣品質、生物棲息地及人類和動物健康的不良影響。

因應製程生產特性，使用特殊氣體之機台設有現址式尾氣處理設備，確保特殊氣體之破壞去除率可達 90% 以上，未來也將持續針對製程需求評估設置適合的污染防制設施。

2025 年揮發性有機化合物（VOCs）總排放量為 99.89 公噸，主要來自於生產擦拭清潔使用的有機溶劑產生；而硫氧化物（SOx）年排放量小於 1 公噸（240.75 公斤），氮氧化物（NOx）年排放量共為 2.95 公噸，粒狀污染物（PM）年排放量小於 1 公噸（200.92 公斤），PM、SOx、NOx 主要來自柴油發電機定期保養測試時，使用柴油燃燒所產生，及沸石轉輪焚化設備燃燒有機氣體與天然氣燃料產生。

力成科技全廠區總排放量

單位：公斤

類別	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
揮發性有機化合物（VOCs）	93,590.56	73,327.25	89,625.28	99,893.15
硫氧化物（SOx）	134.32	232.99	186.54	240.75
氮氧化物（NOx）	2,064.58	2,801.28	2,777.61	2,952.63
粒狀污染物（PM）	141.99	190.52	188.60	200.92

註：資料來源為空污費申報明細。

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

7.3.4 環境保護支出

力成以具體行動持續地精進環境管理，透過成本支出管控可作為永續經營決策的重要依據。2025 年力成科技營運管理支出為新台幣 195,650 仟元，防治設備支出為新台幣 191,295 仟元，環保類支出總計為新台幣 386,945 仟元。

力成科技環保類支出金額統計

單位：新台幣仟元

環保支出類別	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	費用較前一年度差異說明
1 營運管理支出	125,747	125,018	191,013	195,650	無顯著差異
2 防治設備支出	285	55,084	10,446	191,295	大同廠進行廢水回收系統擴充及竹科三廠進行廢水系統建置
總計	126,032	180,102	201,459	386,945	

註：1. 營運管理支出包含廢棄物清運、污水或污泥處理、環境檢測及空污防制費等經常性費用。
2. 防治設備支出包含空污防制設備、廢水處理設施、廢棄物貯存設施等維護保養及設置工程費。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

7.4 環境永續 生物多樣性

「生物多樣性」是當前全球關注的重大議題之一，也是永續發展的重要基礎；而「自然相關財務揭露（The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）」迅速擴展的趨勢，更反映了企業對自然議題的高度重視。力成科技積極投入生物多樣性管理，不僅強化相關風險的評估與管理，並規劃擴大生物多樣性風險評估範圍，同時提升員工意識，持續加強資訊揭露，以邁向永續的未來。力成科技於 2025 年經董事會正式通過「生物多樣性暨不毀林政策」，並成立推行小組積極落實相關措施，展現公司對環境生態保育的堅定承諾。

在鑑別永續性重要議題的過程中，力成科技已將「生物多樣性」納入考量。評估結果顯示，利害關係人對公司在此議題上的回應尚未形成顯著衝擊或風險。雖然尚未被列為重大議題，但公司已將其納入持續關注範圍，並積極探索合適的評估方法，以因應全球生物多樣性目標，確保在永續發展進程中保持前瞻性與韌性。

力成科技 TNFD 揭露框架

治理	■ 董事會定期審視自然相關依賴性、衝擊性、風險與機會 ■ 永續發展暨風險管理委員會定期向董事會報告自然相關依賴性、衝擊性、風險與機會之評估與管理措施
策略	■ 透過跨部門討論進行短、中、長期的自然相關依賴性、衝擊性、風險與機會 ■ 定期執行自然相關依賴性、衝擊性、風險與機會之分析
風險與影響管理	■ 針對優先排序之自然相關依賴性、衝擊性、風險與機會，建立管理機制與因應措施，並定期向董事會與經營團隊報告執行成效 ■ 舉辦工作坊，深化同仁對於生物多樣性之認知
指標和目標	■ 擬訂自然相關依賴性、衝擊性、風險與機會的管理目標，並定期檢視進度與執行成效

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

7.4.1 生物多樣性風險評估

力成科技運用 TNFD 揭露框架中的 LEAP 方法，除採用 ENCORE、世界自然基金會（World Wide Fund for Nature, WWF）提供的生物多樣性風險評估工具（Biodiversity Risk Filter, BRF）外，亦同步透過〈台灣生物多樣性網絡圖資〉與〈國土生態綠網〉進行套疊分析，以了解公司營運據點是否位於生物多樣性敏感區。針對中度以上風險，我們優先採取「避免」及「最小化」措施，以降低生態衝擊。

LEAP 方法流程

Locate 定位	Evaluate 評估	Assess 評判	Prepare 準備
辨識業務活動範圍	依賴與衝擊	自然風險與機會	管理策略／指標與揭露

2025 年評估範疇仍以力成自身營運據點為主，未來規劃擴展至供應鏈。公司共有 10 個廠區，其中 9 個設置於工業園區內，包括 6 個位於新竹產業園區及 3 個位於新竹科學園區，均不在全球或國家所列的生物多樣性重要區域內。雖然力成 1 廠並非設置於工業園區，但經評估顯示，該廠區及其鄰近地區並不位於自然生態保護區或環境敏感地區，且廠區營運並不依賴當地生態系統，因此對生物多樣性沒有直接或間接的顯著衝擊。根據評估結果，力成各營運據點周邊 2 公里內皆無全球或國家級生物多樣性重要區域。

ENCORE 生物多樣性風險評估

自然相關議題多元且廣泛。力成科技採用由聯合國環境署（UNEP）及全球組織共同開發的 ENCORE 資料庫，結合自身營運特性，評估商業活動對自然的依賴與潛在衝擊，並繪製出熱點圖。

在產業定位上，力成科技屬於電子零組件及電路板製造業。依據 ENCORE 的分析，此類產業在水污染、土壤污染與棲地擾動方面較容易產生潛在衝擊；而在自然依賴性上，則主要集中於水資源相關議題，包含供水、水質淨化、水流調節，以及極端氣候下的暴雨與洪峰緩解。

此外，ENCORE 指出該產業的機械設備可能造成噪音與光害，對周遭物種形成中度潛在衝擊。然而，考量半導體製程特性與公司地理位置及嚴格管控下，噪音、震動與光害並非顯著議題，因此，將污染物排放、廢棄物管理與用水量列為優先評估面向。

力成科技自身營運自然依賴熱點圖

國際行業標準分類 (ISIS code)	ENCORE 資料庫							
	供應服務	調節和維護服務						
	供水	降雨型態調節	土壤與沈積物保持	固態廢棄物整治	水質淨化	水流調節	洪峰緩解	暴雨緩解
電子零組件及電路板製造業	中	極低	低	低	中	中	中	中

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

力成科技自身營運自然衝擊熱點圖

國際行業標準分類 (ISIS code)	ENCORE 資料庫							
	土地使用	污染物（氣體）	污染物（水）	污染物（土壤）	廢棄物	干擾（噪音、光）	水消耗	溫室氣體
電子零組件及電路板製造業	低	低	高	高	低	中	低	低

ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) 資料庫自 2018 年推出以來，已成為金融機構與企業執行 TNFD 框架的重要評估工具。該資料庫結合產業研究與專家觀點，系統化地梳理了各產業對自然資本的「衝擊」與「依賴」程度。儘管 ENCORE 能協助企業快速識別核心自然議題，但其評級多基於全球產業平均值，較難反映特定地理區位、細分產業及個別企業的特異性。因此，ENCORE 應被視為價值鏈初步篩選的診斷工具，企業仍須結合自身經營實況與地理座標，進行更深入的在地化分析。

BRF 生物多樣性風險評估

依賴性風險（Dependency-related Biodiversity Risks）

由 WWF BRF 評估結果顯示，與公司營運活動相關之依賴性風險包含「供應服務」及「調適與支持服務」類別；風險指標項目共 9 項，排除與力成產業無關之 6 項後，最終結果為「水源可用性」、「水質狀態」及「空氣品質狀態」等 3 項，對於「水源可用性」及「空氣品質狀態」已採行「最小化」控制措施，風險程度最終呈現皆為低度風險（請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」、「7.2 水資源管理」、「7.3 污染防制」章節），降低生態衝擊。

風險指標項目	風險描述	風險程度
水源可用性	營運活動依賴穩定的水源供應，水源的減少或污染都可能造成重大影響	中 → 低（已採行控制措施降低風險）
水質狀態	營運活動依賴高品質水資源，水質的劣化對生態系統造成不利	低
空氣品質狀態	營運活動依賴好的空氣品質，空氣污染（包括溫室氣體）對生態系統造成不利	中 → 低（已採行控制措施降低風險）

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

衝擊性風險（Impact-related Biodiversity Risks）

依據 WWF BRF 評估結果顯示，與公司營運活動相關之衝擊性風險包含「生物多樣性壓力」及「環境因素」類別；風險指標項目共 9 項，其中「物種入侵」與力成產業無關，故排除；其餘 8 項中的「污染」為極高度風險已採行「最小化」控制措施，風險程度最終呈現皆為低度風險（請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」、「7.2 水資源管理」、「7.3 污染防制」章節），降低生態衝擊。評估結果力成各營運據點周邊 2 公里內皆無鄰近全球或國家所列生物多樣性重要區域。

風險指標項目	風險描述	風險程度
土地淡水和海洋利用變化	從事營運活動或據點的設置，可能會對生態系統破壞	低
森林冠層損失		低
污染	營運活動產生空氣污染（包括溫室氣體）及水污染，對生態系統造成危害	極高→低（已採行控制措施降低風險）
保護／保育區域	營運活動位於保護區、關鍵生物多樣性區域、其他重要生態劃定區域，可能會對生態系統造成破壞	低
關鍵生物多樣性區域		低
其他重要劃定區域		低
生態系統狀態	營運活動破壞了周圍的生態系統，可能造成棲息地縮減及物種消失	低
稀有度	營運活動破壞稀有物種的棲息地，可能導致其數量減少或甚至滅絕	低

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

對自然依賴與衝擊下的風險與機會分析

面向	ENCORE	BRF	整合重點
依賴性	供水、水質淨化、水流調節、洪峰緩解、暴雨緩解	水資源可用性、空氣品質	營運高度依賴水資源與空氣品質，需持續關注區域水資源壓力與環境承載力
衝擊性	污染物排放（水、土壤）	區域污染風險	企業活動可能造成水質及土壤污染，需加強污染防治與環境管理，以降低對生態系統的衝擊
風險	污染物排放、廢棄物管理、用水量	區域污染壓力	若污染排放或用水量未妥善管理，可能導致合規風險、營運成本上升及供應鏈中斷，需建立完整的風險監測與管理機制
機會	改善用水效率、減少污染	區域合作、保育計畫	透過提升用水效率、減少污染排放，並積極參與區域保育合作計畫，不僅能降低環境風險，也能強化企業永續形象與競爭力

生物多樣性緩解行動

為了降低營運活動對生物多樣性的依賴與衝擊，力成科技已規劃並推動多項緩解措施，相關行動彙整如下：

避免

- 避免在鄰近全球或國家級重要生物多樣性區域設廠或從事營運活動

減少

- 建立水資源管理體系，落實治理、風險、污染防治及改善回收等效益
- 持續提高回收水系統效益

再生

- 認養公園，營造適合生物棲息的環境
- 不定期辦理淨灘活動，以維護海洋環境

轉型

- 實踐潔淨科技，以提升能源效率及降低污染
- 攜手供應商減碳行動，實踐綠色供應鏈

7.4.2 守護綠色園區 認養公園行動

力成科技推廣環境永續發展，響應減碳政策，自 2022 年 5 月 1 日起認養竹科三廠（11 廠 B）旁公園用地（新竹市科技段 204 地號），於 2022 年 9 月完成公園綠地景觀建置。認養公園面積約 1.5 公頃，考慮公園盡頭有台電高壓電輸電鐵塔維修需求，設計時將人行步道加寬方便人員行走且可供工程車維修使用，避免傷害綠地植栽。

科學園區運用原生植物和景觀植物進行複層植栽設計，成為生態公園。保留並新植多種原生喬木（如柿子、烏桕等），並種植多種開花灌木（如細葉杜鵑、小花黃蟬等）和常綠灌木（如鵝掌藤、海桐等），營造四季綻放的多樣性自然景觀及適合生物棲息的環境。

該公園用地原為荒地，力成科技投入新台幣 450 萬元進行施工整理與環境美化，並每年編列新台幣 56 萬元進行管理維護。公司每月定期委託專業園藝廠商執行例行性養護與保養作業，以確保綠化環境的良好維護與永續管理。此舉不僅為科學園區營造更優質的公共景觀空間，提供周邊居民散步、休閒與紓壓的去處，同時也展現力成科技對環境生態保育的積極承諾。

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品

8 附錄

7.5 環境永續 綠色產品

力成積極響應政府之環保政策，攜手供應商、客戶共同追求綠色永續未來，透過內部員工教育訓練及參與外部論壇，傳遞「愛護地球、友善環境」的理念，期望透過企業、員工、供應鏈齊心努力，實踐企業公民的承諾。

7.5.1 綠色採購與原物料政策

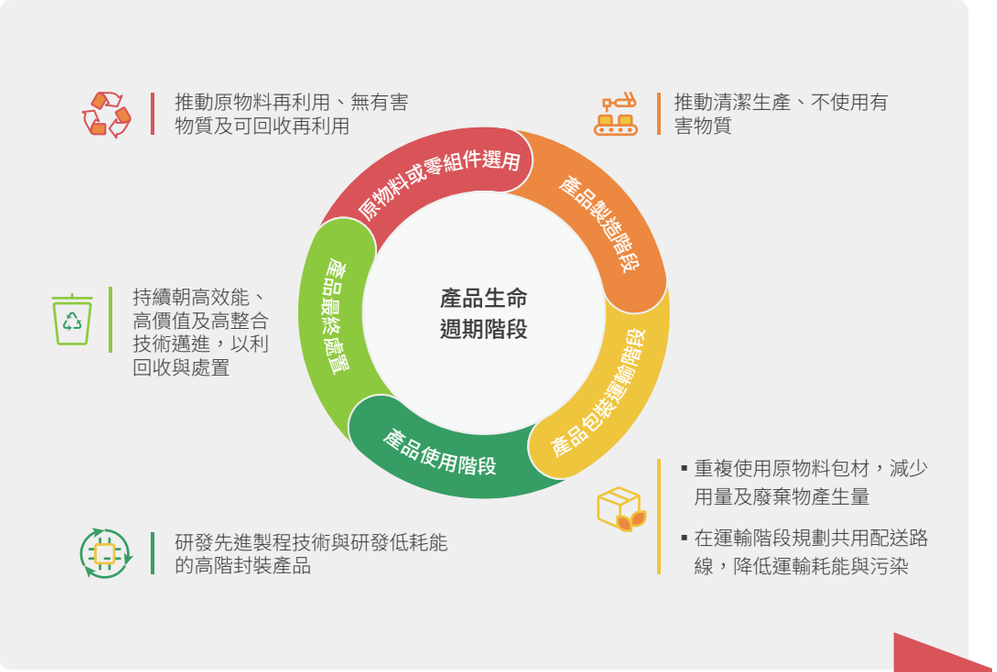
環境永續是企業邁向永續發展不可或缺的基石。力成科技承諾在研發創新與生態保護之間維持平衡，並積極落實綠色採購政策。我們嚴格管控材料避免含有害物質，並全面評估原材料對環境與社會的影響，同時承諾降低營運對生物多樣性及既有生態系統的衝擊。為確保責任落實，力成科技積極建構可追蹤與溯源機制，作為採購原材料的優先依據。我們攜手供應鏈夥伴共同遵循生物多樣性保育規範，持續邁向「環境永續淨正向影響」（Net Positive Impact, NPI）的目標。

金屬材料管理

力成科技所使用的金屬原料主要應用於 IC 封裝流程，承擔訊號傳遞與導電的重要功能。其來源必須符合環境永續及非衝突礦產的要求，以避免人權侵害。我們同時建立材料可追溯與溯源管理機制，確保來源透明，並積極推動金屬資源的循環再利用，減少自然資源消耗與環境污染，進一步提升材料價值，展現對永續供應鏈的承諾。

7.5.2 產品生命週期

隨著環境議題逐漸受到重視，力成科技致力於綠色製造與永續發展，在產品生命週期各階段導入綠色設計，實現永續產品責任與降低環境衝擊。確保原物料材質與內含物皆符合健康安全要求，如歐盟 RoHS、REACH 等法規。



目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
7.1 氣候變遷與能源管理
7.2 水資源管理
7.3 污染防制
7.4 生物多樣性
7.5 綠色產品
8 附錄

7.5.3 有害物質管理

力成科技為追求生產綠色產品之目標，致力於產品有害物質管控。依據歐盟危害物質禁用指令（EU RoHS）、國際環保法規及客戶對產品有害物質之要求、為降低產品對環境之衝擊與提昇產品競爭力，力成科技導入無有害物質要求管理系統，藉由第三方的認證確保有害物質管理系統的有效性與持續精進，所有材料均符合力成科技內部及相關環保指令規範，並取得 IECQ QC080000 和 SONY GP（Green Partner）綠色夥伴認證，以及均符合國際法規及客戶要求。

力成科技無有害物質品質政策

- 符合法令規範
- 屬行綠色生產
- 落實持續改善
- 實現客戶滿意

同時，針對高健康危害及高環境風險化學品，包括致癌、致突變或生殖毒性物質（CMR）、持久性、生物累積性和毒性物質（PBT）及高持久性、高生物累積性物質（vPvB），我們採取擴大管制原則，除產品成分外，亦將範圍延伸至製程用化學品，凡屬客戶禁限用或歐盟 REACH 限制清單範圍之新導入化學物料，均全面禁用並推動替代方案，以員工健康與環境保護為優先。因應歐洲化學總署（ECHA）於 2025 年 11 月 5 日公告之高度關切物質（SVHC）候選清單累計 251 項，力成科技即時盤點及更新內部管控清單，並與供應商密切溝通其法規符合性。2025 年，供應商 REACH 符合性聲明達成 100%，有效確保產品與製程之合規風險控管。

因應國際有害物質管理符合狀況

管制項目	符合狀況
歐盟危害物質禁用指令（EU RoHS）	符合要求
歐盟化學物質登錄與管制法令（EU REACH）	符合要求
歐盟廢電子電機設備指令（WEEE）	符合要求

綠色產品管理

力成於 2014 年跨足固態硬碟（SSD）之設計生產，此類產品將直接銷售至終端使用者，針對此類產品我們皆遵循國家及國際安全法規且符合品質要求。在產品銘板安規資訊的標示上，力成 100% 完成安全規範評估並於產品上標示相關安全標誌，如：UL Mark、澳洲 C-Tick、WEEE、台灣商品檢驗等，確保提供具有安全與高品質的產品給最終端使用者，避免對健康安全或環境造成傷害。

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
符合 WEEE 規定之產品比率	100%	100%	100%	100%

7.5.4 綠色材料

力成科技為綠色家園貢獻心力，除堅持對無有害物質原物料的採購與管理外，亦努力提升再生原物料的使用，我們以重覆使用為原則，透過分類與回收再利用等方式，減少自然資源的浪費，讓資源再生，降低對環境的衝擊。在產品包裝材料的使用上，力成的包裝材料，包括紙類、塑膠類與填充物質等，均為 100% 可回收材料且符合歐盟包裝材料規範。另外，在載板使用上，2025 年力成科技回收塑料 Tray 盤的使用比例為 14.6%。

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
回收塑料 Tray 盤使用比例	29.4%	27.6%	18.1%	14.6%

註：因產品別客戶要求之關係，使用回收 Tray 盤的比例較前一年度下降。

電子廢棄物管理

針對生產營運所產生的電子廢棄物，力成科技積極推動完善管理，以「回收處理」與「資源再生」為核心主軸。我們設立專責處理單位，並與合法回收廠商緊密合作，確保廢棄物能安全處理並有效再生利用。同時，針對具價值的貴金屬進行回收與再利用，不僅減少資源浪費，更促進循環經濟的發展，展現企業對環境保護的承諾。此舉亦是力成落實聯合國永續發展目標 SDG 12「責任消費與生產」的具體行動。（電子廢棄物與永續收入請參閱本報告書「8.4 ESG 績效摘要」章節）

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

8 附錄

8.1 GRI 內容索引 178
8.2 SASB 內容索引—半導體業 186
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊 188
8.4 ESG 績效摘要 192
8.5 第三方查證聲明書 198
8.6 利害關係人社群溝通平台 199

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 SASB 內容索引—半導體業

8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊

8.4 ESG 績效摘要

8.5 第三方查證聲明書

8.6 利害關係人社群溝通平台

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

8.1 附錄 GRI 內容索引

使用聲明	力成科技已依循 GRI 準則報導 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

一般揭露

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解	外部保證
GRI 2：一般揭露 2021	1. 組織及報導實務					
	2-1	組織詳細資訊	1.1	P.20		●
	2-2	組織永續報導中包含的實體	0.1	P.6		●
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人				●
	2-4	資訊重編	4.2 7.1	P.75 P.150	■ 調整 2023~2024 年供應商稽核家數，納入勞務供應商以統一定義 ■ 2025 年柴油及汽油用量調整納入全廠計算，其相關數據與溫室氣體盤查結果一致	●
	2-5	外部保證／確信	0.1 8.5	P.6 P.198		●
	2. 活動與工作者					
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 1.4 3.2 4.2	P.20 P.28 P.67 P.75	■ 報導期間整體營運活動及價值鏈與前一年度相比無重大改變	●
	2-7	員工	5.1	P.86	■ 與前一年度相比無明顯差異	●

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

<table>
<tr><th>GRI 準則</th><th colspan="2">揭露項目</th><th>章節</th><th>頁碼</th><th>省略／註解</th><th>外部保證</th></tr>
<tr><td rowspan="13">GRI 2：
一般揭露 2021</td><td>2-8</td><td>非員工的工作者</td><td>—</td><td>—</td><td>■ 統計範圍：力成科技全廠區
■ 契約關係：承攬商
■ 資料計算基準日係以 2025 年 12 月 31 日在職人力
<table>
<tr><th colspan="2" rowspan="2">項目</th><th colspan="2">團膳</th><th colspan="2">清潔</th><th colspan="2">保全</th><th colspan="2">總計</th></tr>
<tr><th>男性</th><th>女性</th><th>男性</th><th>女性</th><th>男性</th><th>女性</th><th>男性</th><th>女性</th></tr>
<tr><td rowspan="2">類別</td><td>全職</td><td>7</td><td>8</td><td>40</td><td>155</td><td>91</td><td>46</td><td>138</td><td>209</td></tr>
<tr><td>兼職</td><td>7</td><td>35</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>7</td><td>35</td></tr>
</table></td><td>●</td></tr>
<tr><td colspan="6">3. 治理</td></tr>
<tr><td>2-9</td><td>治理結構及組成</td><td>2.1</td><td>P.46</td><td></td><td>●</td></tr>
<tr><td>2-10</td><td>最高治理單位的提名與遴選</td><td>—</td><td>—</td><td>■ 公開揭露於公司官網重要內規—力成科技股份有限公司董事選任程序</td><td>●</td></tr>
<tr><td>2-11</td><td>最高治理單位的主席</td><td>2.1</td><td>P.46</td><td></td><td>●</td></tr>
<tr><td>2-12</td><td>最高治理單位於監督衝擊管理的角色</td><td>1.2
1.4
2.1</td><td>P.23
P.28
P.46</td><td></td><td>●</td></tr>
<tr><td>2-13</td><td>衝擊管理的負責人</td><td>1.2
2.3</td><td>P.23
P.53</td><td></td><td>●</td></tr>
<tr><td>2-14</td><td>最高治理單位於永續報導的角色</td><td>0.1
1.2
1.4</td><td>P.6
P.23
P.28</td><td></td><td>●</td></tr>
<tr><td>2-15</td><td>利益衝突</td><td>2.1
2.4</td><td>P.46
P.57</td><td></td><td>●</td></tr>
<tr><td>2-16</td><td>溝通關鍵重大事件</td><td>2.1</td><td>P.46</td><td>■ 董事會運作更多資訊，請參閱 2025 年公司年報「貳、公司治理報告—三、公司治理運作情形」</td><td>●</td></tr>
<tr><td>2-17</td><td>最高治理單位的群體智識</td><td>—</td><td>—</td><td>■ 年報：董事及經理人進修情形</td><td>●</td></tr>
<tr><td>2-18</td><td>最高治理單位的績效評估</td><td>—</td><td>—</td><td>■ 依力成科技股份有限公司董事會績效評估辦法每年定期執行自評
■ 請參閱 2025 年公司年報「貳、公司治理報告—三、公司治理運作情形」及公司官網</td><td>●</td></tr>
</table>

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解	外部保證
GRI 2：一般揭露 2021	2-19	薪酬政策	2.1 5.2	P.46 P.90	■ 請參閱 2025 年公司年報關給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及其與經營績效及未來風險關聯性之揭露內容，以及公司官網	●
	2-20	薪酬決定流程			■ 請參閱 2025 年公司年報有關薪資報酬委員會組成、職責及運作情形之揭露內容，以及公司官網	●
	2-21	年度總薪酬比率	5.2	P.90	■ 本公司基於資訊保密，不予揭露最高個人之年度總薪酬	●
	4. 策略、政策與實務					
	2-22	永續發展策略的聲明	0.2 1.2	P.8 P.23		●
	2-23	政策承諾	2.4 4.2 4.4 5.4	P.57 P.75 P.82 P.99		●
	2-24	納入政策承諾	1.4 2.4 4.2 4.4 5.4	P.28 P.57 P.75 P.82 P.99		●
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 5.4 5.5	P.28 P.99 P.104	■ 本公司官網設置有「聯絡我們」專區提供窗口與聯繫方式，供內、外部利害關係人使用	●
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 4.2	P.57 P.75	■ 本公司建立獨立檢舉及諮詢信箱，同步公開揭露於公司官網	●
	2-27	法規遵循	2.5	P.60	■ 本公司 2024 年~2025 年行政罰鍰件數與金額 項目 / 2024 / 2025 總件數 / 3 / 3 總罰款金額（新台幣：元） / 150,500 / 220,000	●
	2-28	公協會的會員資格	4.3	P.81		●

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解	外部保證
	5. 利害關係人議合					
GRI 2：一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 1.4	P.26 P.28		●
	2-30	團體協約	5.5	P.104	■ 截至 2025 年，本公司無員工自組工會或提出訂定團體協約之要求	●
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.4	P.28		●
	3-2	重大主題列表				●
	3-3	重大主題管理				●

特定主題揭露

★：重大主題

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解	外部保證
經濟績效★						
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2	P.51		●
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2	P.90		●
市場地位★						
GRI 202：市場地位 2016	202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.1	P.86		●
採購實務★						
GRI 204：採購實務 2016	204-1	採購支出來自當地供應商之比例	4.2	P.75		●
反貪腐						
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4	P.57		●

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

★：重大主題

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解	外部保證
反競爭行為★						
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5	P.60	■ 無因違反公平競爭的行為而被調查的案件	●
能源★						
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	7.1	P.150		●
	302-3	能源密集度				●
	302-4	減少能源的消耗				●
水與放流水★						
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	7.2	P.160		●
	303-2	與排水相關衝擊的管理				●
	303-3	取水量	7.2 8.2 8.3	P.160 P.186 P.188		●
	303-4	排水量	7.2	P.160		●
	303-5	耗水量	7.2 8.2 8.3	P.160 P.186 P.188		●
排放★						
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	7.1 8.3	P.150 P.188		●
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放				●
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放				●
	305-4	溫室氣體排放強度	8.3	P.188		●
	305-5	溫室氣體排放減量	7.1	P.150		●
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的氣體排放	7.3	P.164		●

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 SASB 內容索引—半導體業

8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊

8.4 ESG 績效摘要

8.5 第三方查證聲明書

8.6 利害關係人社群溝通平台

★：重大主題

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解	外部保證
廢棄物★						
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	7.3	P.164		●
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理				●
	306-3	廢棄物的產生				●
	306-4	廢棄物的處置移轉				●
	306-5	廢棄物的直接處置				●
勞雇關係★						
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1	P.86		●
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2	P.90		●
	401-3	育嬰假	5.7	P.129		●
職業安全衛生★						
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.6	P.107		●
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查				●
	403-3	職業健康服務				●
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通				●
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練				●
	403-6	工作者健康促進				●
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊				●
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者				●
	403-9	職業傷害				●
	403-10	職業病				●

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

★：重大主題

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解	外部保證
訓練與教育★						
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	5.3	P.94		●
	404-3	接受定期績效及職業發展檢視的員工比例				●
員工多元化與平等機會★						
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 5.1	P.46 P.86		●
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2	P.90		●
不歧視						
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.4 5.4 5.5	P.82 P.99 P.104		●
強迫或強制勞動★						
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.2 4.4	P.75 P.82		●
當地社區						
GRI 413：當地社區 2016	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	7.2 7.3	P.160 P.164		●
供應商社會評估★						
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2	P.75		●
公共政策						
GRI 415：公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2.4 6.1	P.57 P.140	■ 2025 年無政治獻金	●

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

★：重大主題

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解	外部保證
行銷與標示						
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	—	—	■ 2025 年無違反資訊與標示法規事件	●
顧客隱私						
GRI 418：顧客隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1	P.64	■ 2025 年無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴	●

自訂重大主題

★：重大主題

重大主題	重大主題管理	章節	頁碼	省略／註解	外部保證
公司治理★	3-1 ～ 3-3	1.4 2.1	P.28 P.46		●
資訊安全與隱私權★	3-1 ～ 3-3	0.4 1.4 2.3 2.5 3.1	P.14 P.28 P.53 P.60 P.64		●
勞資溝通★	3-1 ～ 3-3	1.4 5.5	P.28 P.104		●

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

8.2 附錄 SASB 內容索引—半導體業

GRI 303-3、GRI 303-5

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	對應章節	頁碼	外部保證
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	1.全球總排放量（範疇一） 2.全氟化合物的總排放量	量化	力成集團： 1.總排放量（範疇一）：14,059.71 公噸－二氧化碳當量 2.全氟化合物的總排放量：5,478.49 公噸－二氧化碳當量 註：本報告揭露之溫室氣體排放數據已完成第三方查證作業，相關數據以最終查證結果為準。	7.1 氣候變遷與能源管理	P.150	●
	TC-SC-110a.2	範疇一排放的長期和短期策略計劃／減排目標與成效分析	質化	詳情請參閱本報告書「7.1.3 碳管理」章節	7.1 氣候變遷與能源管理	P.150	●
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	1.能源總消耗量 2.使用電網占總能源消耗比例 3.使用再生能源占總能源比例	量化	力成科技： 1.能源總消耗共 2,629,429.826 十億焦耳（GJ） 2.使用電網占總能源消耗比例：93.884% 3.使用再生能源占總能源比例：5.316%	7.1 氣候變遷與能源管理	P.150	●
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量、總耗水量及各自於高水壓力或極高水壓力地區的取水占比	量化	力成科技： 1.總取水量：3,276.266 千立方公尺 2.總耗水量：826.781 千立方公尺； 3.力成科技所有廠區均未列為水資源高風險區域	7.2 水資源管理	P.160	●
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製作過程中產生的有害廢棄物量、回收比例	量化	力成科技： 1.有害廢棄物產出量：2,600.44 公噸 2.有害廢棄物的回收比例：37.8%	7.3 污染防制	P.164	●

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	對應章節	頁碼	外部保證
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述評估、監控及減少員工暴露於有害環境之方法	質化	詳情請參閱本報告書「5.6.3 工作者職業病預防成效及持續性管理」、「5.6.5 承攬商及供應商管理」章節	5.6 職場健康與安全	P.107	●
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康與安全相關之法令，而致使的金錢損失總額	量化	2025 年力成科技因違反員工健康安全相關法令而致使之財務損失共新台幣 20 萬（其中無單筆超過 10,000 美元之重大罰款）	2.5 法規遵循	P.60	●
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	需要工作簽證的員工比例	量化	力成科技需工作簽證員工比例：36.25%	5.1 員工結構與多元性	P.86	●
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	量化	力成科技對於各項材料於材料承認時，已經完全符合 IEC 62474 材料聲明列表之規定。另外，IEC 62474 須申報之產品收入比例為 0%，可以 100% 符合客戶對於 IEC 62474 的要求	—	—	●
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率：（1）伺服器（2）桌上型電腦（3）筆記型電腦	量化	力成科技非終端產品製造商，無對應適用之內容	—	—	●
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方式	質化	詳情請參閱本報告書「4.2 永續供應鏈管理」章節	4.2 永續供應鏈管理	P.75	●
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	2025 年力成科技無違反事件，相關財務損失總金額為 0 元	—	—	●
活動指標	TC-SC-000.A	總產量	量化	2025 年力成科技封裝測試之產量如下： ■ IC 封裝：1,731,717（仟顆） ■ IC 測試：1,334,309（仟顆） ■ 模組測試：145,323（仟顆） ■ 晶圓封裝：691（仟片） ■ 晶圓測試：99（仟片）	—	—	●
	TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比	量化	2025 年力成科技產品之產量 100% 來自力成集團自有廠區	—	—	●

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

8.3 附錄 臺灣證券交易所要求揭露資訊

GRI 303-3、GRI 303-5、GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-4

依臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定，揭露相關附表。

8.3.1 永續揭露指標—半導體業

範疇：力成科技（母公司）

編號	指標	指標種類	2025 年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1.能源總消耗共 2,629,429.826 十億焦耳（GJ） 2.外購電力百分比：93.884% 3.再生能源使用率：5.316%	十億焦耳（GJ）、百分比（%）
二	總取水量及總耗水量	量化	1.總取水量：3,276.266 千立方公尺 2.總耗水量：826.781 千立方公尺	千立方公尺（1,000 m^3）
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1.有害廢棄物產出量：2,600.44 公噸 2.有害廢棄物的回收率：37.8%	公噸（t）、百分比（%）
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	1.職業災害類別依勞動部傷害類型之分類統計，詳情請參閱本報告書「5.6.4 職業災害事故調查管理」章節說明 2.2025 年發生 19 件職業災害，共計 19 人 3.職業災害比率：0.149%	數量、比率（%）
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	含報廢產品及電子廢棄物之重量為 550.05 公噸，再循環之百分比為 99.5%	公噸（t）、百分比（%）
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	詳情請參閱本報告書「4.2 永續供應鏈管理」章節	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2025 年無違反事件，相關財務損失總金額為新台幣 0 元	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2025 年力成科技封裝測試之產量如下： ■ IC封裝：1,731,717（仟顆） ■ IC測試：1,334,309（仟顆） ■ 模組測試：145,323（仟顆） ■ 晶圓封裝：691（仟片） ■ 晶圓測試：99（仟片）	依產品類型而不同

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 SASB 內容索引—半導體業

8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊

8.4 ESG 績效摘要

8.5 第三方查證聲明書

8.6 利害關係人社群溝通平台

8.3.2 上市公司氣候相關資訊

1. 氣候相關資訊執行情形

No.	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」章節
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）	請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」章節
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」章節
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	請參閱本報告書「2.3 風險管理」、「7.1 氣候變遷與能源管理」章節
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	氣候相關風險和機會影響力成科技的策略和財務規劃，我們使用定量與定性之氣候相關情境分析以便採取對應策略。力成科技參考 2°C情境（2DS）、1.5°C情境及代表濃度途徑情境（RCP 8.5）等於專案會議中進行討論，並依據此情境中對於實體風險、轉型風險、機會來源等，以及碳費徵收為主要財務影響，進行氣候變遷風險與機會等議題評估
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」、「7.2 水資源管理」、「7.3 污染防制」等章節，以及《2025 TCFD 氣候相關財務揭露報告》
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	評估國際趨勢及法規要求等因素，力成科技內部尚在研議「內部碳定價」管理措施
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊 ；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量	各項目標及施行進度請參閱《2025 TCFD 氣候相關財務揭露報告》
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	請參考表 1-1 及表 1-2 之敘述

目錄
0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

表 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

年度	範圍	排放量（公噸 CO_2e）		密集度（公噸 CO_2e／新台幣百萬元）		確信資訊		
		範疇一	範疇二	範疇一	範疇二	確信機構	確信情形說明	確信意見
2024	力成科技(母公司)	7,455.97	339,416.97	0.16	7.17	SGS	ISO 14064-3:2019／合理保證等級	無保留意見
	超豐電子	1,212.67	107,550.75	0.08	7.07	TUV NORD	ISO 14064-3:2019／合理保證等級	無保留意見
	晶兆成科技	1,341.13	67,444.70	0.23	11.66	工業技術研究院	EPA／合理保證等級	無保留意見
	Tera Probe	618.52	27,110.89	0.31	13.40	BSI	ISO 14064-3:2019／有限保證等級	無保留意見
2025	力成科技(母公司)	10,268.86	319,549.66	0.21	6.46	SGS	ISO 14064-3:2019／合理保證等級	無保留意見
	超豐電子	1,562.25	109,830.81	0.09	6.55	TUV NORD	ISO 14064-3:2019／合理保證等級	無保留意見
	晶兆成科技	1,547.11	69,912.16	0.23	10.31	工業技術研究院	EPA／合理保證等級	無保留意見
	Tera Probe	681.49	26,504.29	0.37	14.27	BSI	ISO 14064-3:2019／有限保證等級	無保留意見

註：本報告揭露之溫室氣體排放數據已完成第三方查證作業，相關數據以最終查證結果為準。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

表 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

力成科技已於 2020 年完成溫室氣體盤查，其範疇一及範疇二排放量分別為 34,572.779 公噸 CO_2e 及 380,119.407 公噸 CO_2e，並以 2020 年為基準年（依利害關係人要求訂定）制定溫室氣體排放量減量目標，規劃 2025 年減碳達 5%，2030 年達到減碳達 15%，以及 2050 年達到淨零排放之目標。

因應我國「氣候變遷因應法」碳費徵收制度，力成台灣廠區依溫室氣體相關法規執行自主減量計畫，除了使用再生能源降低碳排放外，廠區通過 ISO 50001 能源管理系統驗證，每年訂定節能目標及提升用電效率，如老舊設備替換、製程節能措施、省電照明等，藉以達到減少能源耗損及降低溫室氣體排放，亦透過 E 化平台整合溫室氣體排放資訊，追蹤溫室氣體排放數據及目標達成情形，2025 年已相較基準年 2020 年溫室氣體排放密集度降低 19.66%、排放量降低 20.47%。

力成集團其他詳細溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫，請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」章節及力成科技年報；相關資訊亦可於公開資訊觀測站查閱。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

8.4 附錄 ESG 績效摘要

範疇：除財務績效為合併財報資訊外，其他資訊揭露皆以力成科技為主。

面向	指標		單位	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	備註
經濟治理面	公司治理評鑑評等		%	6%~20%	21%~35%	21%~35%	21%~35%	
	合併營收		新台幣億元	839	704	733	749	
	合併淨利		新台幣億元	87	80	68	55	
	研究發展費用		新台幣億元	25	25	28	28	
	資本支出		新台幣億元	168.6	75.8	132.7	262.5	
	股東權益報酬率		%	16.59	14.04	12.07	11.89	
	產品召回		件數	0	0	0	0	
	全球專利獲證累積件數		件數	926	969	999	1,029	
	「供應商社會責任宣導會」參與數量		家數	149	156	148	151	
	在地供應商採購金額比率		%	49.8	55.1	54.0	56.8	
	衝突礦產	材料供應商合規礦產使用率（無衝突礦產）	%	100	100	100	100	
		來自受衝突影響和高風險地區礦產的產品營收比例	%	0	0	0	0	
		來自已驗證無衝突供應商的、含有受衝突影響和高風險地區礦產的產品營收比例	%	0	0	0	0	
	資訊安全	資訊安全洩漏事件總數	件數	0	0	0	0	
		受資料外洩影響的客戶及員工總數	人數	0	0	0	0	

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

面向	指標		單位	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	備註
環境面	排放	溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳當量	717,364.83	656,970.43	610,376.98	940,460.86 (註 1)	
		- 範疇一	公噸二氧化碳當量	14,452.87	14,381.30	7,455.97	10,268.86 (註 1)	
		- 範疇二（所在地基準）	公噸二氧化碳當量	377,208.72	328,260.29	339,416.97	319,549.66 (註 1)	
		- 範疇三	公噸二氧化碳當量	325,703.24	314,328.84	263,504.04	610,642.34 (註 1)	
		溫室氣體排放密集度	公噸二氧化碳當量 / 新台幣佰萬元營收	7.43	8.10	7.33	6.67	（範疇一 + 範疇二）÷ 個體營收
		全氟化合物排放量	公噸二氧化碳當量	6,216.56	6,627.15	3,187.09	3,934.60	
	能源	能源總消耗量	十億焦耳	2,757,696.70	2,440,671.95	2,580,696.19	2,629,429.83	
		外購電力	千瓦時（度）	762,571,840	673,153,150	687,719,949	685,728,882	
		再生能源	千瓦時（度）	146,196	8,535,594	24,414,460.20	38,826,925.60	
		- 太陽能發電	千瓦時（度）	146,196	3,545,149	3,520,460.20	3,481,396.60	
		- 購置再生能源	千瓦時（度）	0	4,990,445	20,894,000	35,345,529	
		節電量	千瓦時（度）	11,435,224	17,240,951	14,182,415	20,255,665	
		能源密集度	十億焦耳 / 新台幣仟元營收	0.052	0.057	0.055	0.053	能源總消耗量 ÷ 個體營收

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

面向	指標		單位	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	備註
環境面	廢棄物	事業廢棄物產出量	公噸	7,835.08	6,367.41	7,032.22	7,827.50	
		(1) 一般事業廢棄物產出量	公噸	5,339.83	4,091.49	4,767.06	5,227.06	
		- 回收 / 再利用	公噸	1,798.20	3,140.99	4,113.80	4,088.92	
		- 掩埋	公噸	1,508.05	0	0	0	
		- 焚化 (含能源回收)	公噸	2,033.58 (註 2)	602.49	448.45	1,022.29	
		- 焚化 (不含能源回收)	公噸		348.01	204.79	115.85	
		- 其他	公噸	0	0	0	0	
		(2) 有害事業廢棄物產出量	公噸	2,495.25	2,275.92	2,265.16	2,600.44	
		- 回收 / 再利用	公噸	675.80	805.13	823.84	983.50	
		- 掩埋	公噸	7.22	0	36.14	26.93	
		- 焚化 (含能源回收)	公噸	1,812.23 (註 2)	179.65	321.15	416.74	
		- 焚化 (不含能源回收)	公噸		354.98	237.71	295.72	
		- 其他	公噸	0	936.16	846.32	877.55	
		非有害廢棄物回收率 (含能源回收)	%	- (註 2)	91.5	95.7	97.8	
		廢棄物密集度	公噸 / 新台幣佰萬元營收	0.15	0.15	0.15	0.16	事業廢棄物產出量 ÷ 個體營收
		揮發性有機化合物 (VOCs)	公噸	93.59	73.32	89.62	99.89	

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

面向	指標		單位	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	備註
環境面	水資源	取水量	立方公尺	2,967,257	2,780,544	3,017,526	3,276,266	
		- 自來水	立方公尺	2,904,510	2,734,971	2,982,264	3,244,419	
		- 地下淡水	立方公尺	62,747	45,573	35,262	31,847	
		- 地表淡水	立方公尺	0	0	0	0	
		排水量	立方公尺	2,115,966	1,967,811	2,109,579	2,449,485	
		耗水量（總淡水使用量）	立方公尺	851,291	812,733	907,947	826,781	取水量 - 排水量
		用水強度	立方公尺 / 新台幣佰萬元營收	56.30	65.77	63.78	66.21	取用水量 ÷ 個體營收
		超純水使用量	立方公尺	1,936,382	1,951,266	2,219,029	2,383,069.4	
		切割研磨製程水回收率	%	87.61	88.68	86.89	88.30	
	電子廢棄物與永續收入	從回收計畫中收集的廢電子電機設備（WEEE）總重量	公噸	539.63	387.86	488.15	431.90	
		回收的廢電子電機設備（WEEE）中再利用 / 再銷售 / 再循環的比例	%	100	100	100	100	
		廢電子電機設備（WEEE）回收 / 填埋處理的比例	%	0	0	0	0	
		永續收入	新台幣元	117,618,646	105,583,570	170,930,298	248,892,570	

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 SASB 內容索引—半導體業

8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊

8.4 ESG 績效摘要

8.5 第三方查證聲明書

8.6 利害關係人社群溝通平台

面向	指標		單位	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	備註
社會面	員工人數		人	11,905	10,994	11,358	12,735	
	身心障礙員額數		名	123	111	117	129	
	非主管員工年薪平均數		新台幣仟元	863	804	869	873	
	非主管員工年薪中位數		新台幣仟元	688	635	689	702	
	訓練發展投入	員工訓練費用	新台幣佰萬元	4.32	4.92	4.40	3.53	
		員工訓練總時數	小時	1,785,714.0	730,982.0	1,135,472.6	1,668,775.5	
		員工訓練總人次	人次	231,947	206,725	205,348	227,109	
		每人平均訓練時數	小時	150.0	66.5	100.0	131.0	
		每人平均訓練花費	新台幣元	362.8	447.5	388.0	277.5	
	人力資本投資回報率 (ROI)		%	5.07	4.98	4.84	4.98	(營業收入 -(營業費用 - 員工相關費用)) ÷ 員工相關費用
	客戶滿意度		分	4.2	4.4	4.1	4.0	滿分 5 分
	職場健康與安全	工傷致死人數 - 員工	人	0	0	0	0	
		工傷致死人數 - 非員工	人	0	0	0	0	
		失能傷害頻率 (FR) - 員工	-	0.58	0.71	0.86	0.79	
		失能傷害頻率 (FR) - 非員工	-	0	0	0	0	
		失能傷害嚴重率 (SR) - 員工	-	12	9	29	16	

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

面向	指標		單位	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	備註
社會面	職場健康與安全	失能傷害嚴重率 (SR) - 非員工	-	0	0	0	0	
		綜合傷害指數 (FSI) - 員工	-	0.08	0.07	0.15	0.11	
		綜合傷害指數 (FSI) - 非員工	-	0	0	0	0	
		每千人職業傷害發生率 - 員工	‰	1.19	1.43	1.74	1.49	
		每千人職業傷害發生率 - 非員工	‰	0	0	0	0	
	新生兒數		人	333	331	320	255	
	育嬰留停回任率		%	73	79	84	80	
	移工直接招聘率		%	80.7	64.4	51.9	34.3	
	移工非居住宿舍（自由擇居）率		%	43	56	56	52	
	公益投入金額		新台幣元	2,319,101	3,380,647	3,902,227	3,190,651	
	志工服務時數		小時	1,096	1,481	1,348	2,208	
	產學及暑期實習生進用數		人	84	50	67	43	

註：1. 本報告揭露之溫室氣體排放數據已完成第三方查證作業，相關數據以最終查證結果為準。因原始數據統計至小數點後 4 位，報告書揭露至小數點後 2 位，部分數值加總與合計數可能因小數位數處理而產生差異。
2. 2023 年以前，焚化處理未依能源回收狀況進行分類，故部分數據以合併方式呈現，部分則因無相應分類而未予揭露。

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

8.5 附錄 第三方查證聲明書 GRI 2-5

bsi

By Royal Charter

獨立保證意見聲明書

2025 力成科技永續報告書

英國標準協會與力成科技股份有限公司(簡稱力成科技)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對 2025 力成科技永續報告書進行評估和查證外，與力成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 2025 力成科技永續報告書所界定範圍內的相關事項進行查證之結論，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力成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，將由力成科技一併回覆。

查證範圍

力成科技與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 查證作業範疇與 2025 力成科技永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 2 應用類型評估力成科技遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度、以及特定永續性績效資訊的可信賴度。
3. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估適用的 SASB 準則永續揭露的符合性。

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 2025 力成科技永續報告書內容，對於力成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、力成科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書內容為實質正確之呈現。我們相信有關力成科技的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了力成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。我們認為就力成科技所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則和 SASB 準則條屬公允的。

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力成科技政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性;
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，同時，我們抽樣訪談了 2 個外部利害關係人(顧客);
- 訪談 30 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工;
- 審查重大性評估流程;
- 審查有關組織的關鍵性發展;
- 審查財務與非財務報告相關的會計系統之廣度與成熟度;
- 審查內部稽核的發現;
- 藉由與負責收集資料管理者的會議，查證報告書中的績效數據與宣告;
- 審查資料收集的流程與確保數據的準確性。數據追溯至最初來源並進行深度抽樣;
- 比對財務數據與經會計稽核的財務報告數據之一致性;
- 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;
- 對組織使用 SASB 準則的指標或目標來評估和管理與主題相關的風險和機會進行評估。

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、永續性績效資訊, GRI 永續性報導準則與 SASB 準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映出力成科技已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了力成科技之包容性議題，除持續展現由最高管理階層支持之永續作為，亦於組織階層落實展開。

重大性

力成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力成科技之重大性評估流程與重大性議題。

回應性

力成科技執行來自利害關係人的期待與看法之回應。力成科技已發展相關運營政策，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，這份報告書適切地涵蓋了力成科技之回應性議題。

衝擊性

力成科技已鑑別、並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。力成科技已經建立監督、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，這份報告書涵蓋了力成科技之衝擊性議題。

績效資訊

基於本聲明書描述之我們的查證方法，並且在為力成科技提供 ESG 績效資訊保證過程中無利益衝突，特定績效資訊係在力成科技與英國標準協會協議之查證範圍內。報告書揭露的重大主題之永續揭露。以我們的觀點，2025 力成科技永續報告書揭露之數據與資訊是可信賴的。

GRI 永續性報導準則

力成科技提供依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和其相關性的 GRI 主題準則(包含適用的經濟、環境與社會資訊的揭露項目)之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了力成科技的永續性主題。然而，未來的報告書可以加強以下的項目：

— 鼓勵不以「保密規定限制」作為 GRI 2-21 揭露項目: 年度總薪酬比率的省略理由，可以參考國際同業實務做法回應標準之要求，提升組織永續報導的可信度與透明性。

SASB 準則

力成科技提供有關依循 SASB 準則(半導體永續會計準則，2023-12 版本)進行永續揭露之自我宣告，基於審查的結果，我們確認報告書中參照 SASB 準則的永續揭露主題與會計指標已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了力成科技適用的 SASB 準則之永續揭露主題、相關會計指標與活動指標。

保證等級

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

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查 SASB 準則為中度保證等級。

責任

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

能力與獨立性

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

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance

AA1000 Licensed Report 000-4/V3-Y8K49

Statement No: SRA-TW-803937
2026-05-17

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

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

目錄

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 友善職場
6 社會共好
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

8.6 附錄 利害關係人社群溝通平台

Facebook	PTI ESG - 力成科技永續發展
	力成科技 PTI GOOD JOB
	PTI Taiwan
LINE @	力成科技（@ptilife）
	PTI Education（@ptikababayan）

Instagram	PTI Life 力成精彩生活
LinkedIn	PTI 力成科技
YouTube	PTI Life 力成精采生活
Messenger	力成科技 PTI GOOD JOB

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 SASB 內容索引—半導體業

8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊

8.4 ESG 績效摘要

8.5 第三方查證聲明書

8.6 利害關係人社群溝通平台

PTI 力成科技

2025 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 永續經營

2 公司治理

3 創新服務

4 攜手合作夥伴

5 友善職場

6 社會共好

7 環境永續

8 附錄

本報告書使用環保大豆油墨印製
©2026力成科技股份有限公司
PRINTED WITH SOY INK
版權所有

您可以在力成科技官方網站查詢本報告書相關資料
歡迎您加入力成科技永續發展粉絲團，分享相關訊息
https://www.pti.com.tw/zh

力成科技
永續發展
粉絲團

力成科技
官方網站