



力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

2021

力成科技 永續報告書





力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

力量聚集 共同前進

▶▶▶ POWER OF TOGETHER

縱浪大化中，
把持堅毅之心，匯聚眾人之力，
齊心面對世局變化與挑戰。

合作產業、客戶、供應商 引領科技創新
連結企業、學校、學子們 搭建產學接軌
攜手政府、醫護、你我他 團結共同抗疫

拓一場、耘一方，開創ESG共好新境界
涓滴之水 志在永續之洋



目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會共融
7	實踐潔淨科技
8	附錄

CONTENTS

目錄

0	前言	03	3	創新服務價值	77	6	深耕社會共融	133
	0.1 編輯方針	03		3.1 經營目標與策略	77		6.1 社會關懷與參與	133
	0.2 經營者的話	05		3.2 客戶服務	79		6.2 產學合作	137
	0.3 2021亮點績效	09		3.3 技術與服務	81			
	0.4 永續行動力	11						
1	驅動永續經營	43	4	攜手合作夥伴	85	7	實踐潔淨科技	143
	1.1 關於力成	43		4.1 股東權益	85		7.1 氣候變遷與能源管理	143
	1.2 核心價值與企業永續發展政策	45		4.2 供應鏈合作	86		7.2 水資源管理	146
	1.3 利害關係人溝通與議合	49		4.3 外部組織參與	90		7.3 污染防治	149
	1.4 重大主題分析	51		4.4 社會責任管理系統	91		7.4 綠色產品	152
	1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動	57						
	1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定	59	5	打造友善職場	95	8	附錄	157
2	強化公司治理	65		5.1 員工結構與分佈	95		8.1 GRI 內容索引	157
	2.1 治理組織	65		5.2 員工福祉	98		8.2 責任商業聯盟行為準則對照表	162
	2.2 營運績效	69		5.3 人才發展	101		8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表	164
	2.3 風險管理	71		5.4 職場安全	114		8.4 永續會計準則委員會編製標準	165
	2.4 誠信經營及從業道德	73		5.5 勞資溝通	119		8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表	166
	2.5 法規遵循	74		5.6 員工關懷	122		8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明	167
				5.7 樂活力成	128		8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告	168
							8.8 2021 CSR攝影比賽得獎作品	170
							8.9 利害關係人社群溝通平台	174
							8.10 力成集團 2022 Calendar	175



力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄





力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

前言 Preface

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

PROMISE

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

0.1 前言 ▶▶▶ 編輯方針

2021 年力成科技永續報告書（簡稱本報告書）係由力成科技股份有限公司（簡稱力成科技、力成台灣或力成）「永續發展管理室」負責彙整及編輯，內容充分揭露力成科技永續發展管理方針〈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〉的政策、制度與執行成果，並涵蓋經濟、環境及社會面之績效表現，以及重大主題的管理方法與因應作為。

報告期間與發行 GRI 102 – 50 GRI 102 – 51 GRI 102 – 52

本報告書揭露 2021 年度 (2021 年 1 月 1 日至 2021 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。

現行發行版本：2022 年 6 月發行

前期發行版本：2021 年 6 月發行

下期發行版本：預定 2023 年 6 月發行

報告邊界與範疇 GRI 102-45

本報告書內容資料範圍以力成科技及列入合併財務報表中之子公司為基礎，揭露之子公司涵蓋力成科技（蘇州）有限公司、力成半導體（西安）有限公司、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。

本報告書提及之管理方針及數據揭露以力成科技為主體，員工結構分析則擴及力成蘇州、力成西安；另超豐電子、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. 之揭露數據僅限於力成集團員工人數統計，如有其他特殊含義，將另行於報告書內文中說明。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

報告撰寫依據 GRI 102 – 54

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 所發布之 GRI 準則核心選項、氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD) 架構、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之半導體業準則 (Semiconductors Sustainability Accounting Standard 2018) 進行編製，報告資訊揭露方向亦與「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」及聯合國永續發展目標 (SDGs) 等相呼應。

報告書管理方式 GRI 102 – 56

• 內部管理

本報告書初稿資料由力成科技永續發展推行小組成員所提供，其資料及數據皆經由各單位主管審核內容的正確性與完整性，再由永續發展管理室進行資料彙整與編撰報告。

• 外部查驗證

類型	說明
報告書品質	本報告書之永續數據內容採雙重查驗證方式，經由第三方公正單位保證／確信。 - 經英國標準協會 (BSI) 依據 AA1000AS v3 第二類型高度保證等級進行查證，保證聲明書附於本報告書附錄。 - 由資誠聯合會計師事務所 (PwC) 依照中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行有限確信 (Limited Assurance)，確信報告附於本報告書附錄。
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，另外出具「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表」附於本報告書附錄。
管理系統	- ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001、SA 8000、IECQ QC 080000、ISO／IEC 27001 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。 - ISO 9001、IATF 16949、ISO 13485 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) 通過經濟部工業局驗證。

意見回饋 GRI 102 – 53

本報告書以中、英文版本同步發行，並公開於力成科技官方網站，若有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

力成科技

股份有限公司

永續發展管理室

聯絡地址

303035 新竹縣湖口鄉
新竹工業區大同路15號

電話

+886-3-598-0300
分機 338926

電子信箱

csr@pti.com.tw

公司網址

www.pti.com.tw

(本報告書內呈現的所有照片，皆取自於力成科技之公司活動或攝影比賽作品。)



0.2 前言 經營者的話

GRI 102 – 14 GRI 102 – 26

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



董事長

陳曉章

董事長的話

點滴細流，終可成江海。在企業永續發展的道路上，力成一步一腳印，攜手員工、客戶、供應商、利害關係人穩健前行，凝聚眾志成城的力量，克服重重困難，持續創造佳績。

我們積極推動永續發展，二年前開始執行的人才培育、傳承以及組織調整，現已看到成效；同時我們也進行產品組合的優化及先進技術的研發與製造，亦取得了豐碩的成果。這是所有夥伴長期投入的辛苦結晶，更是支持我們持續深耕進步的動力。

2021 年，力成集團在供應商、客戶夥伴的支持以及全體同仁的共同努力下，交出自公司創立以來最優異的成績。展望新的年度，全球經濟正面臨區域地緣性的貿易衝突、俄烏戰爭、中美科技貿易戰及新冠肺炎疫情持續蔓延等諸多挑戰，遠距上班、上學等措施改變了人們工作、生活的作息模式；同時，也加速了 AI、5G 通訊、自駕車、低軌道衛星及元宇宙等先進科技的快速發展，而這些科技應用的實現，半導體封測產業擔任著非常重要的角色。

未來我們將：

- 更加大先進產品設計及製程技術的投資及提升。
- 更專注於製造能力的提升，提供高可靠度、高品質的產品及服務。
- 更加強並提升應付世界變局的能力，成為客戶，供應商、員工及社會可靠的夥伴及力量。
- 持續推展 ESG（環境、社會及公司治理），落實企業永續發展的目標。

力成朝著「技術、品質及服務世界第一」的目標持續前進，並以追求永續發展的步伐投入於產業，為我們的社會、環境及未來，打造創新成長的契機。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



執行長

執行長的話

2021 年是全球市場起伏多變的一年，面臨世界變革與產業科技升級的浪潮、同時也遭逢新冠肺炎疫情衝擊，企業營運增加許多不確定性與新的挑戰，但在客戶的支持及全體同仁的共同努力下，我們在 2021 年，一起攜手創造了力成集團年營業額達新台幣 837.9 億元、淨利近 89 億元、每股盈餘 11.5 元的成績，相較於 2001 年的營收水準，足足成長了 27 倍之多，說明了力成在面對挑戰時，更加地以穩健步伐追求永續發展。

ESG 是力成科技經營策略不可或缺的一部分，我們已制定了短、中長期計畫支持在各個方面實現永續業務目標。在 2021 年，我們積極因應環境的變化，進行了內部組織改造，落實傳承；也持續開發新技術，鞏固記憶體、邏輯與先進封裝技術等三大產品線，讓產品、客戶更多元，進而提升企業營運的風險管理效能；我們也持續在企業永續發展上，用具體的行動力展現多元的 ESG 成效，榮獲 2021 金貿獎、2021 天下永續公民獎、TCSA 台灣永續獎、TSAA 台灣永續行動獎等多項殊榮，實踐「完善公司治理」、「促進社會共融」及「成就環境永續」三大永續發展主軸。

展望未來，力成會邁開穩健的步伐，以集團角度為出發點，整合集團資源，持續深耕記憶體領域、拓展邏輯產品，以及投資與開發先進封裝製程，並且投入人才培育，在轉型的過程中，持續強化與鞏固集團在全球產業上的競爭力，朝「技術、品質及服務世界第一」目標邁進！



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

力成 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，以行動力落實各項永續性議題，提升企業永續經營的能力。



環境面



短期計畫 2021年

- 施行 TCFD 風險評估架構，識別與調節氣候變遷衝擊
- 減少工業水用水量，提高回收水系統效益
- 規劃採購綠色能源，提升能源使用效率
- 運行 ISO 50001 能源管理體系，減少能源損耗
- 持續投入有害廢棄物、廢水、噪音及空氣污染等防治措施以強化環境保護



中長期計畫 2022年 2025年

- 持續關注氣候變遷及暖化議題，積極響應環境保護倡議
- 擴大使用綠色能源，減少碳排放
- 提升水資源回收比例，擴大資源使用的有效性
- 持續研發低碳或節能製程，提供具環保與高品質之服務

短中

Short, medium and long term plans



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

長期 nd 計畫



社會面



短期計畫 2021年

- 落實 Covid-19 防疫措施，維持零確診及確保人員的健康
- 足額進用身心障礙人士及提高弱勢團體之聘僱率
- 達成外籍移工直聘率 100%，落實勞工人權
- 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
- 協助供應商落實遵守 RBA 社會責任規範



中長期計畫 2022年 2025年

- 打造友善、幸福的職場、溝通零距離的工作環境
- 持續投入照顧弱勢團體，並設立獎助學金鼓勵學子上進
- 要求供應商落實符合性調查，建立綠色永續供應鏈
- 導入及建置 ISO 28000 供應鏈安全管理體系



治理面



短期計畫 2021年

- 竹科三廠（11廠B）扇外型面板級封裝量產基地落成啟用
- 整合集團資源，深耕記憶體領域和拓展邏輯產品，並投資與開發先進封裝製程
- 縮短製程週期，提供客戶更迅捷之一站到位、全方位整合性服務
- 取得 ISO 37001 企業反賄賂管理體系認證，提升治理能力
- 成立風險管理委員會，強化營運體質



中長期計畫 2022年 2025年

- 運作與量產竹科三廠（11廠B）先進封裝生產據點
- 打造三大產品線：記憶體、邏輯與先進封裝技術，積極擴充產能並開發新製程
- 提高自動化設備之投資，加速生產線自動化，降低人力依賴
- 招募及培養優秀人才，持續提升公司人力資本與競爭力

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

0.3 前言 ▶▶▶ 2021 亮點績效



TCSA 台灣企業永續獎



金質獎 新興市場拓銷貢獻獎



六獎項殊榮

- 台灣 TOP 50 永續企業獎
- 企業永續報告白金獎
- 永續單項績效獎——人權領袖獎
- 永續單項績效獎——創新成長領袖獎
- 永續單項績效獎——性別平等領袖獎
- 永續單項績效獎——人才發展領袖獎



TSAA 台灣永續行動獎 雙項銀獎



責任商業聯盟 (RBA) 首選工廠獎 (Factory of Choice Award, FOC)



- 竹科一廠 (8廠)
- 文化一廠 (9廠)

The Prize
肯定與

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



天下永續公民獎 TOP 100



BSI 國際永續標準管理年會 永續韌性傑出獎



獲選社會責任型指數成份股

- 臺灣就業 99 指數成份股
- 臺灣永續價值指數 (TWSNI) 成份股
- 臺灣公司治理 100 指數成份股
- FTSE4Good 臺灣指數公司臺灣永續指數



竹科三廠 (P11B) 獲頒綠建築 (合格級)



榮獲衛生福利部國民健康署核發之「健康職場認證健康促進標章」





力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



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

讓我們一同從起點出發，聚焦力成在 ESG 的踏實作為！



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

Powerful Actions
for Sustainability



永續行動力

Power of Together

▶ 「戰疫」——齊心抗疫

Power of Innovation

▶ 創新科技 實踐綠色永續

Power of Youth

▶ 孕育青年人才 成就產學三贏

▶ 新血齊聚 朝夢想出發

Power of Inclusion

▶ 在台灣 我也「菲」把你生出來

▶ 職場守護 人權盡職調查

▶ 完善工時管理 落實工作與生活平衡

Power of Clean Tech

▶ 以氣候相關財務揭露（TCFD）強化氣候風險韌性

▶ 永續佈局——實踐潔淨科技

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

Power of Together

「戰疫」——齊心抗疫

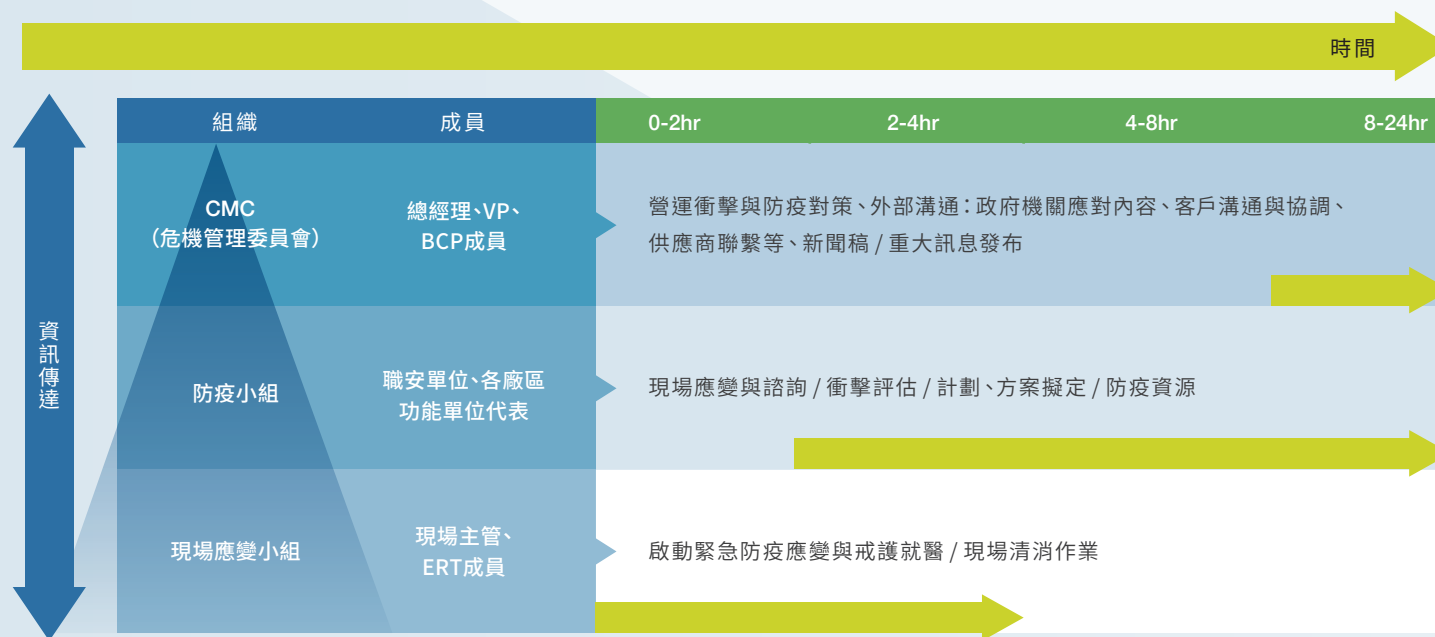


Power of Together

2021 年新型冠狀病毒（COVID-19）的升溫為全球經濟帶來「一波未平，一波又起」的衝擊，面對疫情，不管是政府、醫護人員、企業及一般民眾都共同投入防疫行動，為台灣社區繳出亮眼的防疫成績單。力成在封測產業中擔任著穩定市場供需的角色，我們謹慎面對疫情並始終保持高度警戒，每週由總經理主持召開危機管理委員會，並召集防疫小組每日定期召開會議；應對疫情的演變，以守護人員健康及維持營運持續為首要考量，秉持迅速應變、嚴謹匡列的態度，透過嚴密的防控措施，全員同心對抗病毒，在 2021 年我們交出「零確診」與全球生產據點皆正常運作的優異成績。



啟動防疫管理組織，即時、快速應變





目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

力成制定防疫應變計畫並隨疫情滾動式調整，建置全方位防疫機制並落實至所有廠區，包括有：



力成明瞭，Covid-19 已成為新時代的公衛疾病，改變人們及企業的生活模式，我們擬定了對抗疫情的應變機制，攜手同心，並將防疫措施落實於日常，在這艱困時刻讓我們更加緊密、團結，也更體會到人性溫暖與互助的量能，在這場長期戰疫中，力成有信心戰勝新冠病毒。





力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

Powerful Actions
for Sustainability

永續行動力

Power of Innovation

創新科技
實踐綠色永續



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

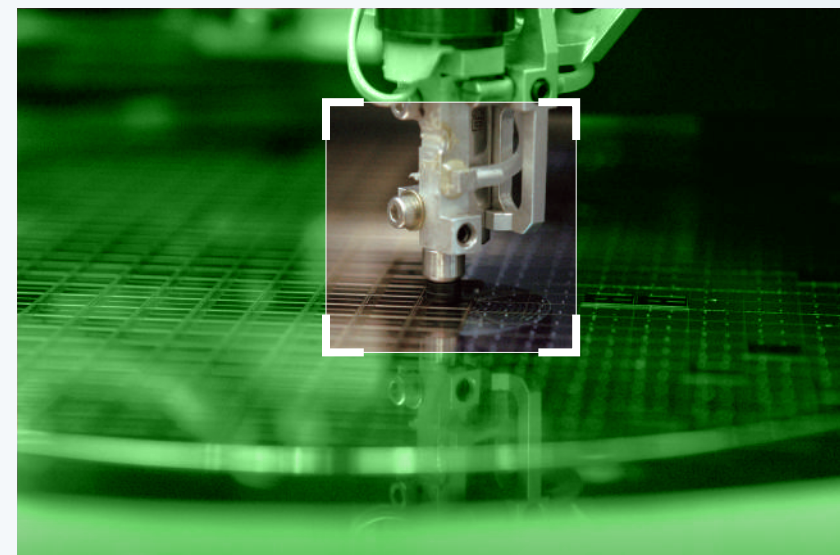


先進科技的發展日新月異，半導體扮演了日益重要的角色。近年來，先進晶圓製造技術已經走向 3 奈米以下，這些先進的晶圓製造技術需要先進封裝的配合，方能展現先進製程晶片的完整效能。以往，大家把注意力聚焦在晶圓製造的時代，現在則已經將目光焦點轉移至先進封裝的技術研發與製造良率上。

力成科技深根先進技術開發已久，至今擁有全球領先的封測技術，隨著凸塊製程（Bumping）、系統級封裝（System in Package, SiP）、矽穿孔（TSV）、扇外型封裝（Fan-Out）等技術的量產，與眾多客戶的需求日殷，力成科技將在半導體的未來發展中扮演供應鏈上關鍵的角色。

實踐減碳 扇外型面板級封裝

扇外型面板級封裝 (FOPLP) 因具封裝厚度顯著降低、更小體積、導線密度有效增加、產品電性提升等多項優勢，被視為半導體封裝技術的明日之星。對於綠色永續的承諾，力成從核心本業出發，在此領域率先投入創新。我們攜手各方夥伴，持續研發低碳節能製程：我們積極使用綠色材料，在開發階段便思索如何以最少耗電與廢棄物的排放，開發出最佳技術。現已展現具體成果：大尺寸扇外型面板級封裝不僅大幅提昇生產效率，其更擁有薄型化與低功耗之特點，可降低對環境的衝擊。



於 2021 年，先進封裝產品生產據點竹科三廠 (11 廠 B) 正式落成啟用，其不僅是積極維護生態環境的綠建築，更是扇外型面板級封裝製程的量產基地。力成開發之超細線寬與間距 (Line/Space 2/2um) 重佈線製程 (RDL) 扇外型面板級封裝技術，提供高密度異質晶片封裝產品，可應用於高速網路與伺服器等領域，滿足高效能、高 I/O、高頻寬互聯之產品使用需求；此外，以扇外型面板級封裝之晶片嵌入式製程技術 (Pillars in Fan-Out, PiFO®) 整合光源晶片與其控制晶片，更可應用於娛樂、醫療、教育等領域的 AR/VR 裝置。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

展望未來，力成科技將持續進行先進封裝測試技術的研究開發，除了高速雲端計算應用 (High Performance Computing, HPC)、手機 (Mobile phone)、雲端 (Cloud) 及工業 (Industry) 等領域外，更將積極參與先進產品應用的供應鏈，涵蓋電動車、自駕車、人工智慧、AR/VR、5G、IoT、智慧家庭、智慧醫療、智慧運輸、太空與低軌道衛星及元宇宙等應用。力成的先進封裝技術，包括系統級封裝 (SiP)、矽穿孔 (TSV) 與薄晶片堆疊技術、面板級扇出型封裝 (FOPLP) 等，將在後摩爾時代，為高效能、高速度、高頻寬以及異質晶片整合封裝，在半導體的後段供應鏈上，發揮封裝測試的關鍵影響力，用創新引領科技未來。

產業百科：半導體供應鏈

上游：IC 設計公司經由規格製訂、邏輯設計、電路佈局、佈局後模擬與光罩製作等流程，完成產品設計。

中游：IC 製造，委由專業晶圓代工廠或整合元件製造公司 (Integrated Device Manufacturer, IDM) 經由薄膜、光阻、顯影、蝕刻與光阻去除等過程，製成晶圓成品，再經由前段測試。

下游：由半導體封裝測試廠 (Outsourced Semiconductor Assembly and Testing, OSAT)，如：力成科技進行晶圓切割、晶片黏貼、錫線與壓模等封裝製程，最後進行後段測試，測試後之成品則經由銷售管道售予系統廠商裝配生產成為系統產品。



▲ 先進封裝產品生產據點竹科三廠 (11廠B) 落成啟用



力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

Powerful Actions
for Sustainability

永續行動力

Power of Youth

孕育青年人才 成就產學三贏



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

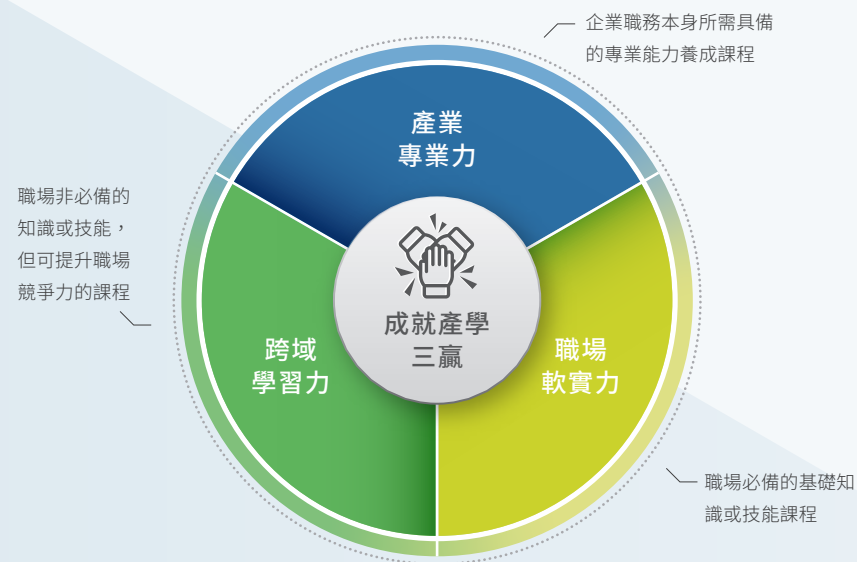


Power of Youth

據 104 人力銀行發布的 2021《半導體人才白皮書》統計，半導體產業的人才缺口高達 2.8 萬人，「人才培育」儼然已成為半導體產業必須面對的重要課題；而 yes123 求職網調查同時指出：2021 年畢業生面試求職時，有 3 成的新鮮人認為「專業技能」是求職時最大的劣勢，顯現學生在校所學與職場需求之間存在一定落差。企業求才若渴但青年學子卻擔憂自己能力不足，面對這波來勢洶洶的「人才荒」，企業必須嚴正以待。

共組校企培訓隊，推動青年培育

自 2020 年 8 月以來，力成積極投入「GOLF (Gap of Learning & Field) 學用接軌聯盟」（以下簡稱 GOLF 聯盟），與各大校企攜手推動青年培育，令學生即早學習產業專業技能，快速接軌職場需求；而力成在 GOLF 聯盟中主要扮演「學習資源統籌」的領頭角色。2020 年我們號召募集各大校企資源，擘劃了三大課程學習藍圖，包含：職場軟實力、跨域學習力與產業專業力。於 2021 年，更進一步推動 3 項計畫，分別為：(1) 職場通識課程（跨域學習力、職場軟實力）豐富化、(2) 產業專業力課程建置、(3) 校企課程學分合作。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針

0.2 經營者的話

0.3 2021亮點績效

0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

1. 職場通識課程豐富化：培育學生軟、硬實力

2020 年加入 GOLF 聯盟後，力成便發起了企業職場通識課程募集，總計募得 119 堂職場通識課程，並於 2021 年 3 月 GOLF 聯盟線上平台開放各大專院校同學報名課程學習，協助同學預先培養企業人才應具備的軟、硬實力；2021 年 6 月，力成持續推動課程募集，發揮正向影響力，總計新增 22 堂課並開放同學報名學習，包含：求職技巧 (1 堂)、品質意識 (3 堂)、簡報心法 (1 堂)、目標設定 (1 堂)、人工智慧與數據分析 (4 堂)、產業趨勢 (10 堂) 以及法律常識 (2 堂) 課程，協助同學在 COVID-19 疫情下，也能透過 GOLF 線上教育平台安心無虞地學習，提早為未來求職做準備。截至 2022 年 1 月 26 日，職場通識課程共累積 2,102 人次報名課程。

年度	求職面試	法律常識	職能探索	創新與行銷	程式設計	數位轉型	人工智慧	講座活動	總計
2020	16	6	25	10	12	21	12	17	119
2021	1	2	5	0	0	0	4	10	22
小計	17	8	30	10	12	21	16	27	141

2. 產業專業力課程建置：成立半導體、光電與資通訊數位學院

同時，為了讓同學在求職前得以增進對各產業的基礎認識，力成推進了產業數位學院的成立：由力成、友達、緯創統籌企業資源，分別建立半導體、光電以及資通訊數位學院，提供產業面專業知識養成，例如：半導體導論、半導體封測概論，協助同學「從認識產業開始，進而鎖定職涯方向」，減輕其對於求職產生迷惘並提前協助企業培育青年人才，三大學院在 2022 年 3 月底正式上線，指引學生認識產業與發展方向，落實學用接軌。

數位學院	半導體	光電	資通訊
統籌企業	力成科技	友達光電	緯創資通
課程堂數	11	14	29





目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

3. 校企課程學分合作：投資青年育才，佈局人才招募

此外，為了讓更多同學使用 GOLF 聯盟的學習資源，2021 年力成更走進校園，主動與明新科技大學半導體學院洽談，並展開兩波課程合作。

首波合作為 8-9 月舉辦的「半導體封測培訓營」，力成全力協助校方舉辦封測證照考試培訓：我們不僅捐贈封裝機台、設備耗材給學校建立封裝類產線，更指派資深工程師到學校進行機台操作解說；同時輔以 GOLF 聯盟開設的封測線上學程，含括：(1) 力成與半導體產業；(2) 半導體封裝製程介紹；(3) 半導體測試製程介紹，協助學校老師課程授課，強化學生對封測技術的學習。「透

過力成的封測線上學程，讓我深刻了解到半導體封裝的流程」，藉由同學課後的回饋，讓我們堅信校企合作的模式對於學生學習是有助益的，此次總計 32 位同學通過線上封測學程，獲得課程滿意度達 97 分。

第二波合作則是與明新電子系「半導體封裝導論」課程合作，透過線上學程的學習，加上學校老師的講解，加速大二學生對半導體封裝概念的認識，此次總計 45 位同學通過線上封測學程，課程滿意度達 93 分。而這些通過力成線上封測學程的同學，未來與系所合作實習時，我們都將優先提供面試資格給同學，達到提早延攬人才的效果。



▲ 教導學員黏晶機台畫面功能認識與準位校正



▲ 黏晶機台操作練習



▲ 教導學員晶圓切割機台畫面功能認識折/裝切割刀



目錄

0 前言

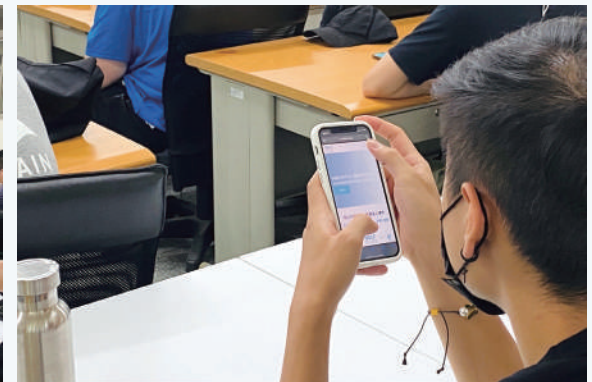
- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

同時於 GOLF 聯盟中，力成亦極力策畫讓聯盟內的校企成員能展開雙方課程合作，例如：104 人力銀行於中山、中央、台北教育、高雄大學開設的 TOP 學程，在既有的實體課程授課中，額外搭配 GOLF 課程的學習，幫助同學提升相關職場能力，總計受惠 236 位同學；2022 年，我們將與中原大學展開合作，透過 GOLF 聯盟線上學習資源，開設職涯通識課程，協助學生及早設定未來職涯目標，藉由建立完整的產學合作模式，我們將擴大對於青年培力的影響。在人才戰爭的關鍵時刻，力成將持續透過 GOLF 聯盟，與其他校企夥伴攜手改變人才荒的問題，翻轉既有人才培育模式！

成立產學專班，落實在地育才

秉持青年培育應永續投資，並回饋於在地學府，於 2021 年年底，力成與明新科技大學半導體學院簽署產學合作合約，預計於 2022 年開始推動 2+2N 產學攜手專班的成立。我們相信，藉由力成與明新半導體學院共構的「半導體封裝類產線」，讓同學提早於在校學習過程中，實踐「做中學，學中做」的精神。未來，我們將打造一條龍的半導體封測人才培育計畫，透過企業的力量支持人才培育，即早培育學生預約校園優秀人才，以解決產業人才短缺的問題，達成企業、學校與學生三贏的局面！



▲ 封測培訓營——GOLF半導體學程宣傳

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

讓半導體的概念在青年心中萌芽

推廣科技教育是力成持續耕耘的目標，我們相信半導體人才養成不能僅單靠學校教育，當校企攜手合作更能發揮加乘作用：由企業提供學生實際應用的場域，幫助學生認識所學，接軌未來職場需求。這促成了力成科技持續 4 年的計畫—「未來之星暑期實習培育計畫」。我們除了廣邀各大專院校學生報名實習，於內部也開放同仁子女參與，透過實習計畫，令其了解自身家長的工作，建立對力成的良好印象。

透過一路上的不斷摸索修正，力成逐步為廣大學子建構著學用合一的絕佳舞台：舉凡生產製造、品質工程、研發產品、人力資源等，讓同學能依專業所學做選擇，提供其技術落地的實驗場域，也能從中獲得業界的最新技術及知識。而 2021 年因新冠疫情蔓延，即便多數企業的實習計畫臨時喊停，為了持續推動青年培育，我們彈性調整，將大多數的實體活動改為「線上遠距方式」進行，培育人才的腳步未曾停歇。

為了讓同學在兩個月過程中，快速了解未來職涯興趣，我們舉行各項線上活動，包含：新鮮人工作坊、大師開講、產線線上導覽、成果發表會等，在各項活動中穿插互動遊戲，讓各部門的實習生得以跨單位交流、協作溝通及建立實習生情誼；於單位中，也讓實習生藉由一對一 mentor 制度與職涯導師的帶領拓展職場人脈，並透過部門專案培訓與週會報告的訓練，培養職場軟實力。「十年樹木，百年樹人」，透過實習計畫，我們吸引了志同道合的優秀實習生正式加入力成，成為一份子！他們與力成的故事已經開啟。





目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



部門相處融洽 建立良好文化交流與學習

生產企劃部 生產企劃師 山上昂修
畢業於中原大學企業管理系

力成科技是我在台灣的第一份工作，起初暑期實習時非常擔心與同事相處、文化差異以及是否能勝任工作，生產企劃部門的氣氛非常融洽，也在學習中了解作為生產企劃師每月進行產品排程規劃、完成客戶需求以及跨部門溝通都非常重要。在這幾個月裡全英文信件交流、專業術語溝通以及部門例會全英文報告，都是在學生時期沒有過的經驗，儘管目前的業務以往從未接觸過，但在短時間內我在力成打開眼界並且學習收穫很多。

從暑期實習到現在已經逐漸適應目前的業務工作，還是會遇到問題考慮不夠成熟的時候，但透過公司主管及同事耐心指導與幫助，我會更積極、主動、熟練自己的工作，並且全力以赴達到主管的要求目標，與同事能夠融洽的互相配合與協調，盡心盡力地做好本職工作！

很開心可以加入力成生產企劃大家庭，也很感謝部門主管、Mentor 與同事的耐心關懷，雖然有時候還是需要麻煩大家的指導，但希望不久的將來我也可以成為大家可靠的存在。



保持積極正向態度 熱情能量永不減！

風險管理部 環保工程師 劉峻禕
畢業於國立雲林科技大學環境與安全衛生工程學系

當我正處於對未來感到徬徨的大學四年級，恰好得知力成科技在暑假期間舉辦實習活動，邀請對力成有興趣的同學參加，藉由這次難得的實習機會，讓我提前體驗職場生活，對未來的職涯方向有更清晰的輪廓，因此決定加入力成成為我人生中的職涯起點。

轉成正職後，我更清楚了解企業在穩定發展時需要符合環保法規及兼顧環境保護的重要性，同時也學習到如何與廢棄物清除處理廠商簽訂合約，以確保公司產出之廢棄物可以有合法之流向，避免廠內環境髒亂，提供公司員工一個舒適的工作環境。

非常感謝部門主管提供實習生轉正的機會，在正式加入力成之後，才發現實習時所接觸到的工作內容有如冰山一角，感謝主管體諒我對業務的不熟悉耐心地指導，實習轉正後最大的是心態上的轉變，成為正式員工後除了學習之外，還要學會如何把事情做得更好、更完善，在心中多了一份責任感，也期待自己未來能在力成有更多的學習與成長。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



試錯了是青春，試對了是長大

人才發展部 教育訓練管理師 **林瑋茹**
畢業於淡江大學管理科學研究所

大學很迷茫這件事真的在力成實習時為我找到了解答。感謝最後一個暑假也要堅持把握機會實習的我，可以遇見力成找到舞台，藉由實習生交流、部門專案、成果發表中讓我在職涯及自我探索的道路上越走越清晰。

感謝當時 Mentor 安排 OJT 課程，讓我了解舉辦教育訓練課程，從課前籌備、教材設計、課程執行到學員成果評估，每個階段都會影響內部同仁的學習成效，同時也打破原先對教育訓練既有的印象，原來完善的教育訓練體系與公司內部稽核有密不可分的關係。

實習轉正的幾個月裡，不斷摸索業務與個性的連結，持續在力成刻劃理想中工作的模樣，這段角色轉變的過程要收起稚氣、磨練處事周慮，隨時保持彈性還要控制隨心所欲。藉由暑期實習兩個月的經驗讓轉正後的我更加快速上手！非常感謝訓練部門的夥伴，在耐心的指導與互相學習的過程中，讓我從入職時的焦慮逐漸期待每一天的成長，並且兼容大家的優點轉型為專業HR人員。期待未來能在力成保持初心，發揮熱情並在業務中提出創新的想法展現價值，感謝當時主管撥出轉正意願電話，開啟了我的職涯新歷程！

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



從實習到正職，探索更多職涯可能

中央統籌企劃部 生產企劃師 **蘇品融**
畢業於國立清華大學工業工程與工程管理所

碩一時在學校看到力成科技暑期實習職缺並且有幸的被錄取，因此展開了我在力成的職涯旅程。暑期實習期間在部門主管及 Mentor 的指導下，為我建立力成生產企劃師業務內容的基本認識，感謝主管特別安排單位內部訓練和實際產線參觀，以及透過各種不同會議的參與，了解生產企劃部門在團隊及合作客戶之間的關係，讓我能更了解力成內部運作，也加深對部門負責的產品，有更多認識。

實習與正職最大的差異是正職需要獨自負責業務，實際的工作內容更具有一定程度的挑戰性，也能從挑戰中獲得更多不同於實習期間的專業知識和實戰經驗，也因為有暑期實習的經驗，讓我能更快的上手工作內容，快速適應力成的工作環境。畢業後，因為喜歡力成的企業文化和部門氣氛，決定加入生產企劃部成為畢業後的第一份工作，也期待轉正後能在力成科技的職場生活有嶄新的開始！

暑期實習生人數	2018年	2019年	2020年	2021年	總計
	10人	20人	24人	16人	70人

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

Powerful Actions
for Sustainability

▶▶▶

永續行動力

Power of Inclusion

在台灣 我也「菲」把你生出來



工作權益不分國籍

2021 年，在台灣的外籍移工人數將近 67 萬人（勞動部 2021 年 12 月底統計），移工離鄉背井至台灣工作，辛勤耕耘於各行各業，不僅是台灣重要的勞動力來源，也是經濟發展的推手；因為語言隔閡與文化差異，移工的處境變得相對弱勢，有時權益更會無情地遭受剝削。

其中，女性移工一旦懷孕，遭仲介或雇主單方面以各種理由解約、遣送回國的不平等待遇案例仍時有所聞。對此，力成了解懷孕移工更需要額外的關心與支持，我們貼心的實施各項移工孕婦友善及關懷措施，給予準媽媽們支持與打氣，陪伴其共同迎接新生命的來臨。

自 2018 年起，我們持續宣導妊娠相關政策，確保移工同仁清楚了解自身權益，不必因懷孕而擔心害怕。2019 年，落實妊娠關懷機制，維護孕期中的移工工作權益，使其能安心無虞地留在台灣生產。



2019-2021 年外籍員工妊娠人數

狀態	2019 年累計		2020 年累計		2021 年累計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
在台生育數	6	8.7%	19	32.8%	35	50.7%
返國生育數	63	91.3%	39	67.2%	34	49.3%
人數總計	69	100%	58	100%	69	100%



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

關懷措施 從廠內到廠外

從移工一通知懷有身孕開始，力成會立即展開關懷並追蹤相關事宜，例如，在工作安排上，調整班別及工作區，如果人員在夜班工作會立即調整到日班；並讓準媽媽們遠離有潛在有害化學物質、輻射的工作區域，避免搬重物等工作，以確保孕婦安全。

在生活照顧上，若人員的宿舍為雙層床舖，且位於上舖，會立即安排到下舖床位，讓準媽媽可安全與方便地進出。此外，懷孕期間需定期產檢，我們協助產檢過程中溝通翻譯與照護，讓準媽媽們可以安心產檢；在妊娠 20 週以後，移工關懷小組會進行一對一訪談，了解準媽媽和胎兒的健康狀況，協助準媽媽同仁所遭遇的任何問題，以迎接健康寶寶的誕生。

好孕福利 不分本、外籍

力成對孕婦的各項照護福利更不因國籍有所差異。力成的移工媽媽們可以選擇在預產期之前提前休假，為寶寶的誕生做好萬全準備；而在寶寶順利誕生後，移工關懷小組會協助處理醫院事務，直至她們出院。在復職後，新手媽媽們可以向公司申請相關福利措施；亦可以在產假之後選擇申請育嬰留停，在產後擁有更多時間調理身體與陪伴孩子。此外，我們也會協助同仁申請孩子的健康保險，讓媽媽們可以無後顧之憂地休養，不必擔心繁瑣的行政文書辦理問題。而在我們持續宣導妊娠相關權益政策後，移工在台生育數也較 2019 年成長了近五倍。

力成一直以來追求並力推多元平等的友善職場，逐年打破移工就業市場的陳年陋習，領先業界率先落實移工零付費政策與外籍移工直聘作業，減少不平等待遇。未來，我們將更積極建立全方位生活關懷，讓身在異鄉打拼的移工同仁們，能安心安全的在力成工作與生活。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

Powerful Actions
for Sustainability

永續行動力

Power of Inclusion

職場守護 人權盡職調查



力成相信尊重人權對於企業的永續發展至關重要，我們竭力打造令員工得以有尊嚴工作的職場環境。為了善盡企業社會責任與落實人權保護的執行，力成科技建立了範圍涵蓋所有廠區的人權盡職調查程序，透過人權議題風險辨識及評估、管理機制與設計風險減緩措施進行改善及後續追蹤，有效降低人權風險之影響與衝擊。

Power of Inclusion

人權政策承諾

力成支持與遵守國際勞動人權規範、社會責任國際標準與當地法令，並依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則及 SA 8000 社會責任國際標準制定人權政策。（詳細人權政策內容請參考力成官網）

管理機制

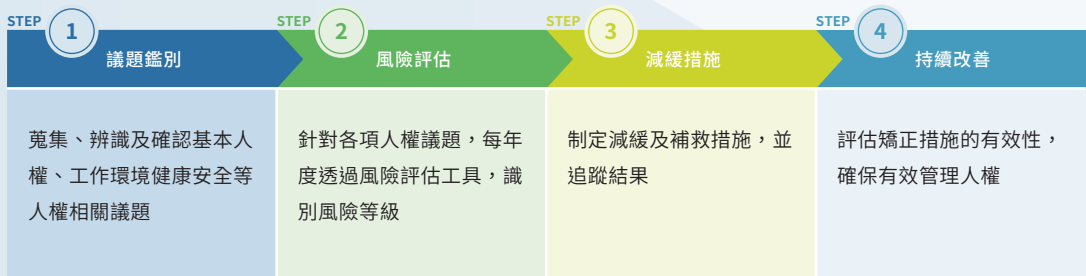
透過管理辦法的制定與內部稽核的執行，結合責任商業聯盟行為準則及 SA 8000 社會責任國際標準為管理框架，力成定期實施各廠區的內部稽核與外部第三方驗證，並於每年管理審查會議中，報告相關績效指標的達成與改善情況，確保落實履行。

社會責任管理系統	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)
RBA 行為準則 (完成 RBA VAP ^{註1} 驗廠稽核)	●	●	●	●	註 2	●	●	●	●
SA 8000 社會責任國際標準 (取得 SA 8000 證書)	●	●	●	●	●	●	●	●	●

註：1. VAP- Validated Assessment Program
2. 3D 廠之 RBA VAP 驗廠稽核已於 2022 年 Q2 執行

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、設計減緩措施及持續改善等流程，完善人權維護之承諾與責任。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

人權關注議題之風險評估與做法

對應風險價值鏈	人權風險議題	風險議題說明	風險評估	減緩措施	補救措施
力成、客戶、供應商	禁用童工	於招聘新進人員時未查核人員年紀而造成聘用到童工	● RBA 自我評估問卷 ● RBA/SA 8000 內部及外部稽核 ● 執行年度不法侵害風險評估 ● 執行年度勞工與道德風險評估 ● 客戶 / 供應商 RBA 稽核 ● 人力仲介 RBA SVAP 稽核	依法進行僱傭，杜絕僱用童工	透過風險評估工具定期評估，執行風險預防；童工補救措施
	合理工時	未遵守工時的相關規定，如：員工每連續工作六天未讓其休息一天、加班超過工時規定		● 系統設置預先加班申請功能 ● 定期檢視工時狀況 ● 招聘充足人力，降低加班工時	加班須是員工自願的，並提供加班費或補休
	反歧視／反騷擾	員工遭受到任何威脅、虐待、剝削、歧視或性騷擾等行為		● 制定辦法文件使其有所依循 ● 員工申訴與溝通管道	透過風險評估工具定期評估，執行風險預防
	人道待遇	員工遭受不人道待遇對待，如：遭受體罰、精神或肉體脅迫、言語侮辱等			若查有強迫勞動之實，立即進行必要之改善措施
	禁止強迫勞動	● 員工遭受強迫勞動之情事，如：強迫工作、限制員工請假、強迫加班等要求 ● 暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段，如：受雇時繳納押金、扣留證件等 ● 衝突金屬議題			
	職業健康安全	員工於工作場所發生對健康的危害，使人員需要透過治療才得以完全或部分恢復健康。如：工傷、職業病、使用危害物質、在危險工作環境工作等	● ISO 45001 稽核 ● 執行職場環境與危害物質年度風險評估 ● RBA 自我評估問卷 ● RBA/SA 8000 內部及外部稽核 ● 執行年度不法侵害風險評估 ● 客戶 / 供應商 RBA 稽核 ● 法令查核與遵循 ● 員工健康檢查	● 各廠配置工安、廠護人員提供健康照護、健康促進與員工協助管理方案 ● 工安人員定期執行各廠區之工安稽核 ● 依法執行各項演練 ● 母性關懷: 定期調查職工懷孕狀況、設置哺集乳室	● 提供充分的醫療協助與關懷 ● 依法給予假勤 ● 定期辦理員工健康檢查（結合體檢作業，讓員工填寫健康評估問卷）並關注高風險族群，適時提供衛教諮詢 ● 提供完整的職業健康安全系列訓練

盡職報告與持續改善

2021 年力成科技人權風險評估結果皆為低風險。我們定期審視人權管控機制，評估相關措施改善的有效性，並將盡職報告提供管理團隊，以有效管理人權。

此外，我們亦持續透過「教育訓練」及「強化員工溝通」等方法執行整體人權風險議題之減緩措施，全面提升管理者與員工之人權意識。

方法	減緩措施
教育訓練	每位人員皆須遵守人權政策，於入職時皆須完成社會責任管理系統新人訓練，並定期於年度培訓人權相關課程；相關制度規範皆公告於內部網站供所有人員隨時查閱，確保皆能了解。力成也將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，提高人權保障意識，降低風險發生之機率。
員工溝通	力成尊重所有員工之自由與權利，並建置多元化的溝通平台，打造開放的溝通環境。員工可以具名或匿名並在保密、不需擔心受到報復下，反映、表達意見。

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



長久以來，台灣高科技產業的高工時文化深植於普羅大眾的印象中：「過勞」、「爆肝」等負面訊息沒多久總會躍上新聞。科技產業有可能擺脫加班、過勞的惡性循環嗎？

根據醫學研究報導指出，長時間處於超時、高壓力的工作環境，對身心健康容易造成高傷害，對職場的工作效率更是大打折扣。在力成，提供給所有人員友善與生活平衡的職場環境是我們不變的承諾。對此，我們針對工時管理做出多項努力，從系統面、員工關懷，到實行稽查等，並且輔以責任商業聯盟（RBA）及 SA 8000 社會責任國際標準兩套準則運作，全面落實執行工時的管控，讓全體員工都能在有保障的環境下，安心無虞工作，平衡員工在工作、個人與家庭三方面的需求。



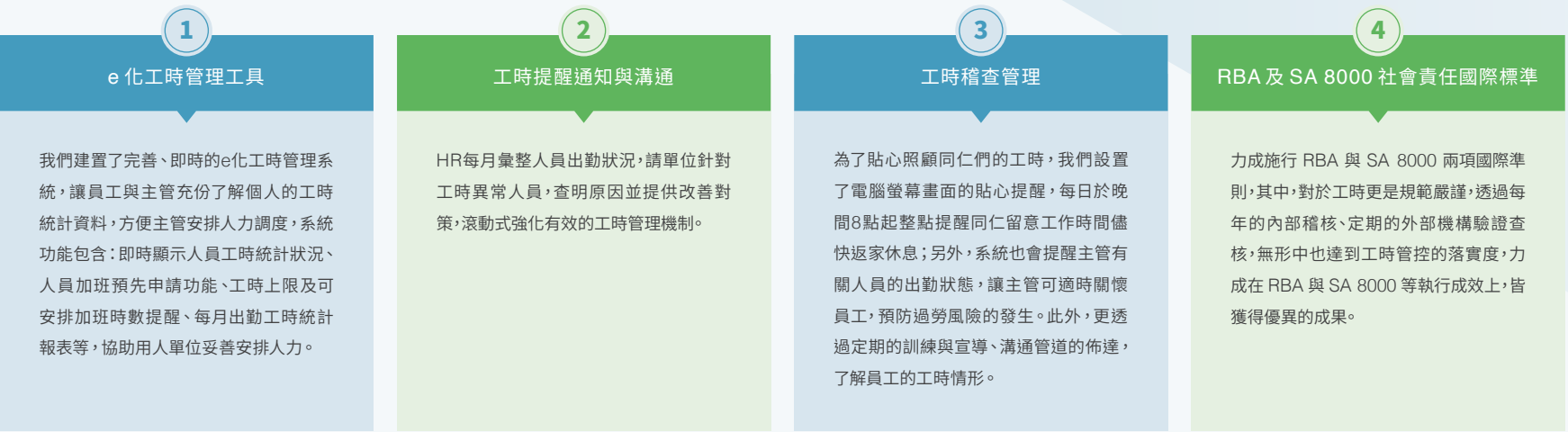
目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

力成的工時管控措施有：



檢視 2021、2022 這兩年的工時管理，採行預先加班申請者，近乎達到 100%，員工因工時異常而導致身心過度負荷大幅降低，擺脫加班、過勞的惡性循環，在工作 and 生活的兩端，力成努力實踐平衡！

目錄

0 前言

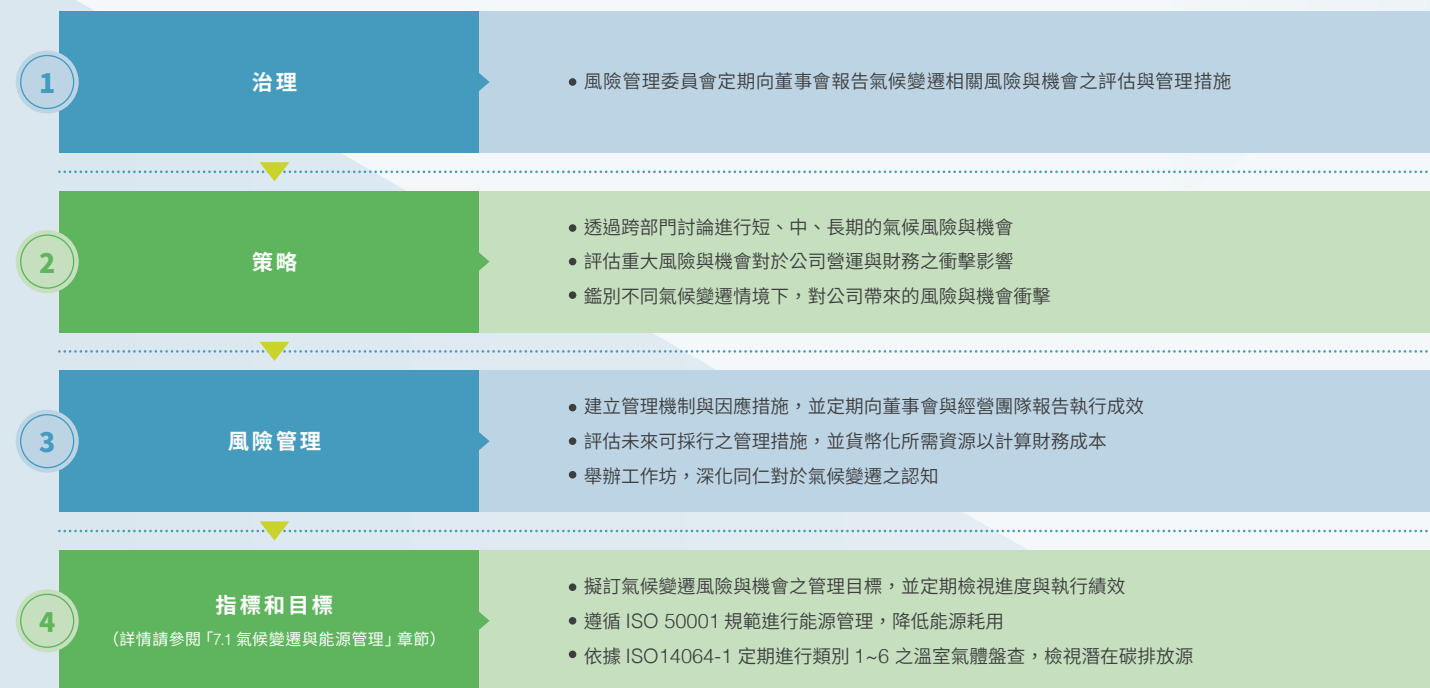
- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



面對極端氣候所帶來的威脅，力成科技於2020年加入TCFD Supporters，並依據TCFD框架，每年度進行氣候風險與機會之鑑別，找出可能的風險與潛在機會，將識別出的內容定期彙報於董事會轄下之風險管理委員會，持續強化公司對風險之管理，達到企業永續的目標。

力成科技 TCFD 揭露框架



氣候風險與機會鑑別

2021年力成科技透過TCFD推行小組及跨部門溝通討論，在考量公司營運現況下進行氣候風險與機會鑑別，並按發生機率與影響程度進行評估，產製出氣候風險與機會矩陣圖。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄





目錄

0 前言

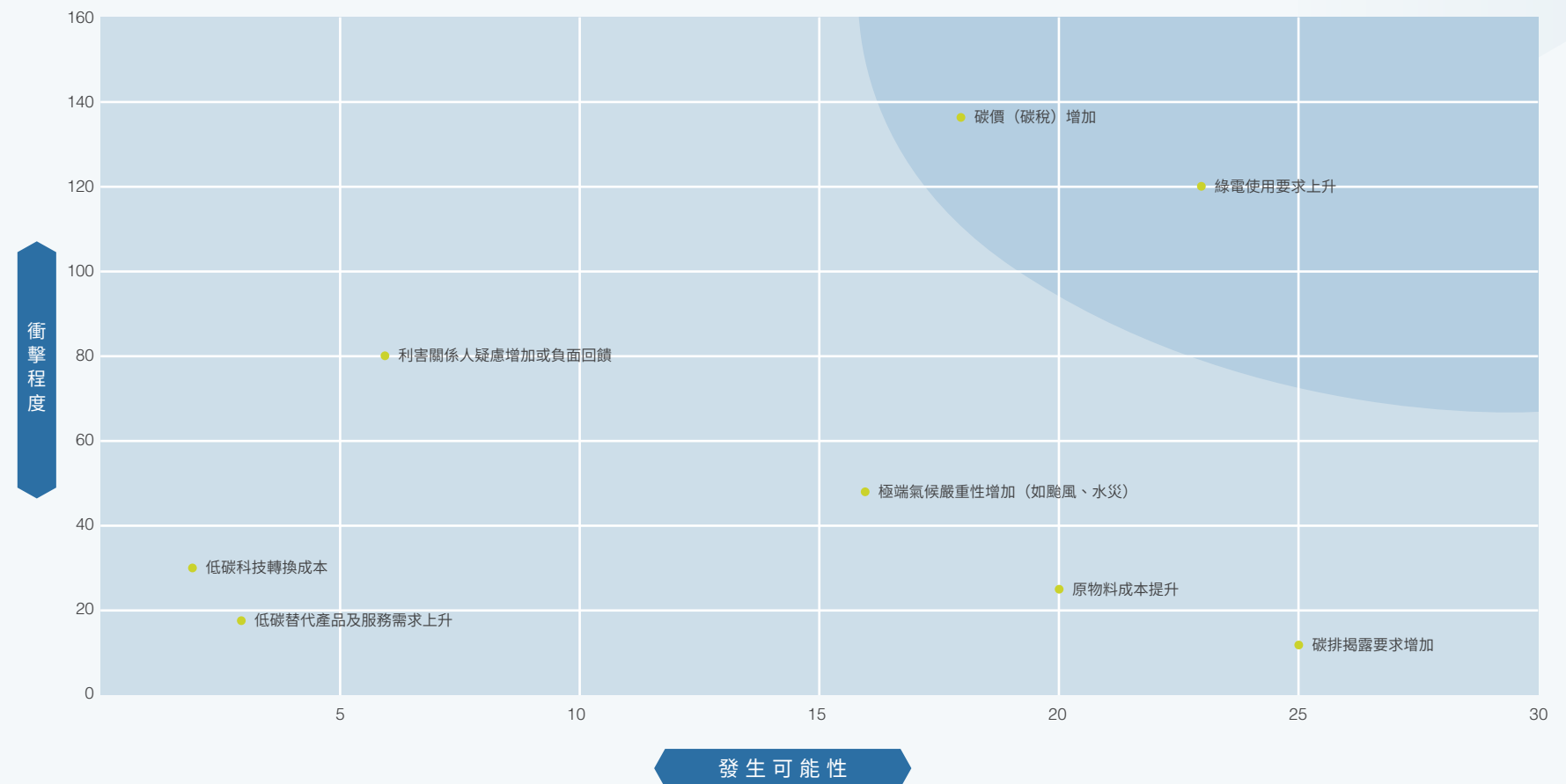
- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

氣候風險辨識與管理機制

風險部分，力成科技依據「政策及法律」、「市場」、「技術」、「聲譽」及「實體風險」等風險項目，再根據風險因子之重大性，鑑別出公司前兩大風險，依序為「綠電使用要求上升」、「碳價（碳稅）增加」。針對風險，力成科技據以建立管理措施，並對因應措施進行資源盤點，評估可能產生的財務成本，提升公司對於風險控管的認知。

氣候風險分析矩陣



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

氣候風險管理機制

風險類別	風險因子	風險發生時間	現行管理措施	潛在財務影響
政策及法律	綠電使用要求上升	短、中、長期	• 執行綠電計畫 • 持續關注法規變化與客戶需求，擬定製造費用預計增加之金額與幅度 • 開發低碳產品 • 導入再生能源，規劃建置可再生能源發電設備，如太陽能發電系統，及購買《再生能源憑證》	• 採購再生能源、設置儲能設施及購買綠色憑證等，增加營運成本 • 法規變動影響內部管理之適應與調整 • 投入低碳產品開發，研發費用提高
	碳價（碳稅）增加	短期	• 持續關注碳價（碳稅）法規要求及發展趨勢，提早規劃因應措施 • 進行生產營運之成本核算，與客戶洽談調整報價 • 啟動採購再生能源專案，符合法規要求	• 新製程技術產線用電量提升，碳排放量增加，導致營運成本提高 • 無法滿足利害關係人期待，造成客戶下單疑慮或企業聲譽損害



目錄

0 前言

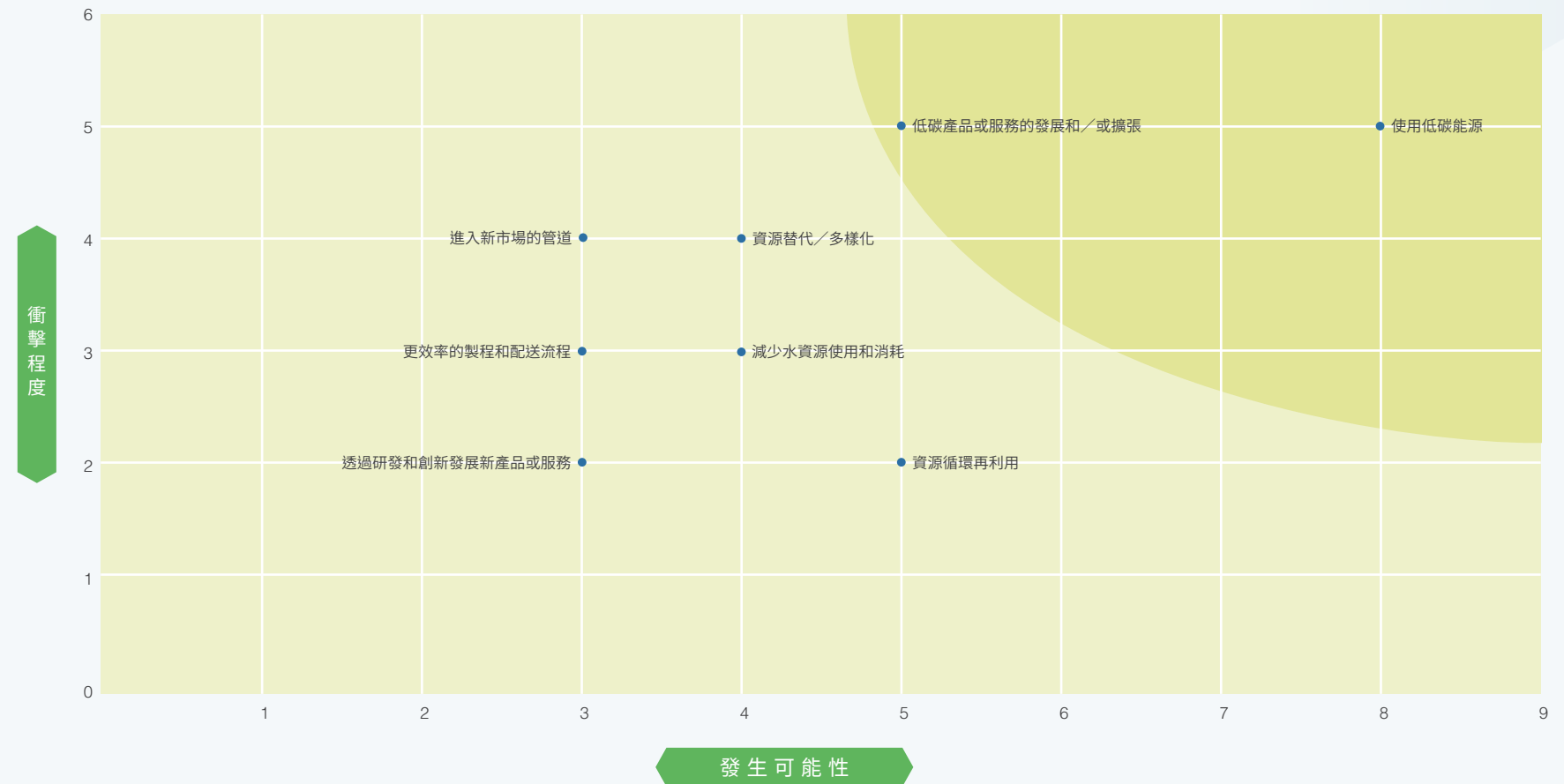
- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

氣候機會辨識與因應方案

機會部分，力成科技依據「資源效率」、「能源來源」、「產品與服務」、「市場」及「韌性」等機會項目、機會因子之重大性，鑑別出公司的前兩大機會，依序為「使用低碳能源」、「低碳產品或服務的發展或擴張」。針對機會，力成積極評估未來可採行之方案，期望能最大化潛在機會所帶來的效益，並進行方案所需資源檢視，分析可能產生的財務成本，強化公司對於實踐機會所需資源的評估。

氣候機會分析矩陣



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

氣候機會因應方案

機會類別	機會因子	機會發生時間	採行方案	潛在財務影響
能源來源	使用低碳能源	短、中期	• 政策調整，多方宣導及施行 • 投入先進製程、產品之研發，兼顧環保與低耗能 • 展開再生能源採購專案，並逐步配置儲能設施 • 購買綠色憑證	• 加速開發新產品，有利於開發新市場 • 提早規劃購買再生能源，有助於擴增產能
產品和服務	低碳產品或服務的發展或擴張	中、長期	• 漸進式要求供應商逐步提供減碳材料與生產設備，避免在短時間內要求一步到位，而造成採購成本與物料供應上的衝擊 • 積極投入低碳製程的 cost down 專案，以降低支出並提高產能 • 持續與客戶端協議綠色產品的規格 • 投入低碳產品之服務	• 加速開發新產品，有利於開發新市場 • 提早規劃購買再生能源，有助於擴增產能

力成科技以 TCFD 架構實踐永續經營的理念，面對氣候變遷的衝擊積極應對，並透過系統化的識別，建立短、中、長期管理目標，一同為環境永續使命貢獻心力。

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



力成期許創造經濟與環境的和諧共贏，因此在深耕先進封測技術的研發與製造之餘，亦致力於環境保護。氣候變遷與能、資源短缺令潔淨技術倍受矚目；對此，力成已跨出綠色的步伐：我們積極投入各項節能環保行動，以愛護地球為前提，盡己之力為美好環境貢獻心力。

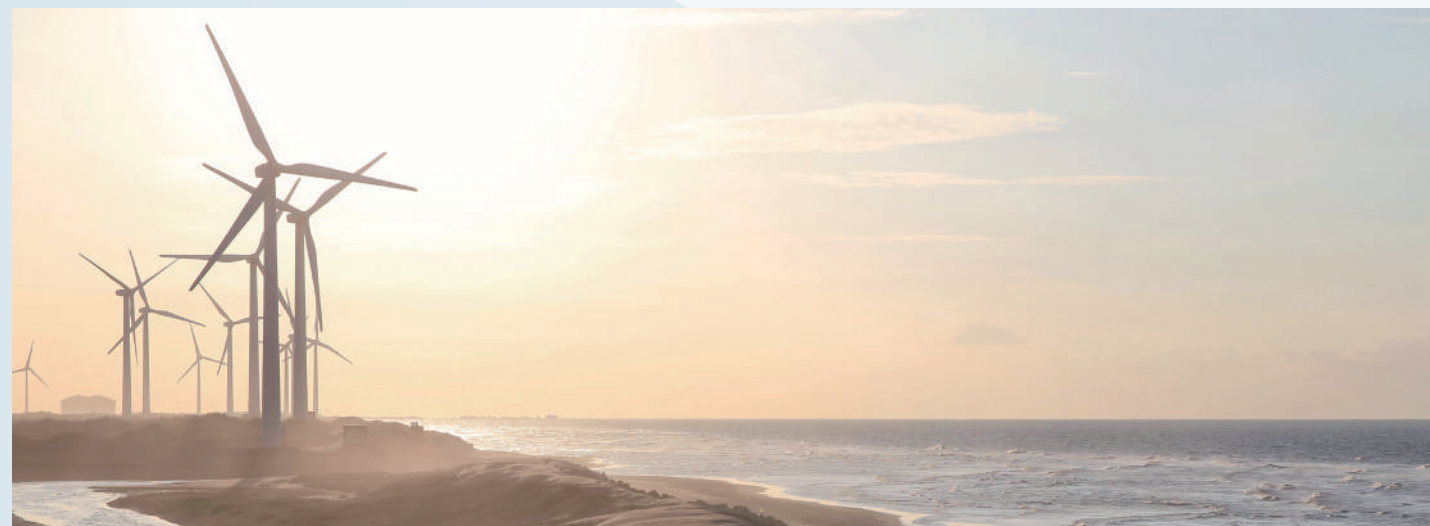
製程節水 強化管理提升效益

力成積極推動各廠區節水措施，依據「減量、再利用與回收」三項策略進行水資源管理，妥善利用與保護水資源。

自 2009 年起，力成科技積極投入廠區製程廢水回收處理，改善生產過程中產出內含大量二氧化矽細微懸浮微粒製程廢水之情況；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。



此外，我們不斷與廠商溝通合作：調整回收系統操作參數，以有效延長設備使用壽命、降低建置與操作成本；在維持正常生產的前提下，最大化發揮廢水回收之效益。有關 2021 年力成台灣切割研磨回收系統處理效益成效，請參閱本報書「7.2.2 製程節水」章節。



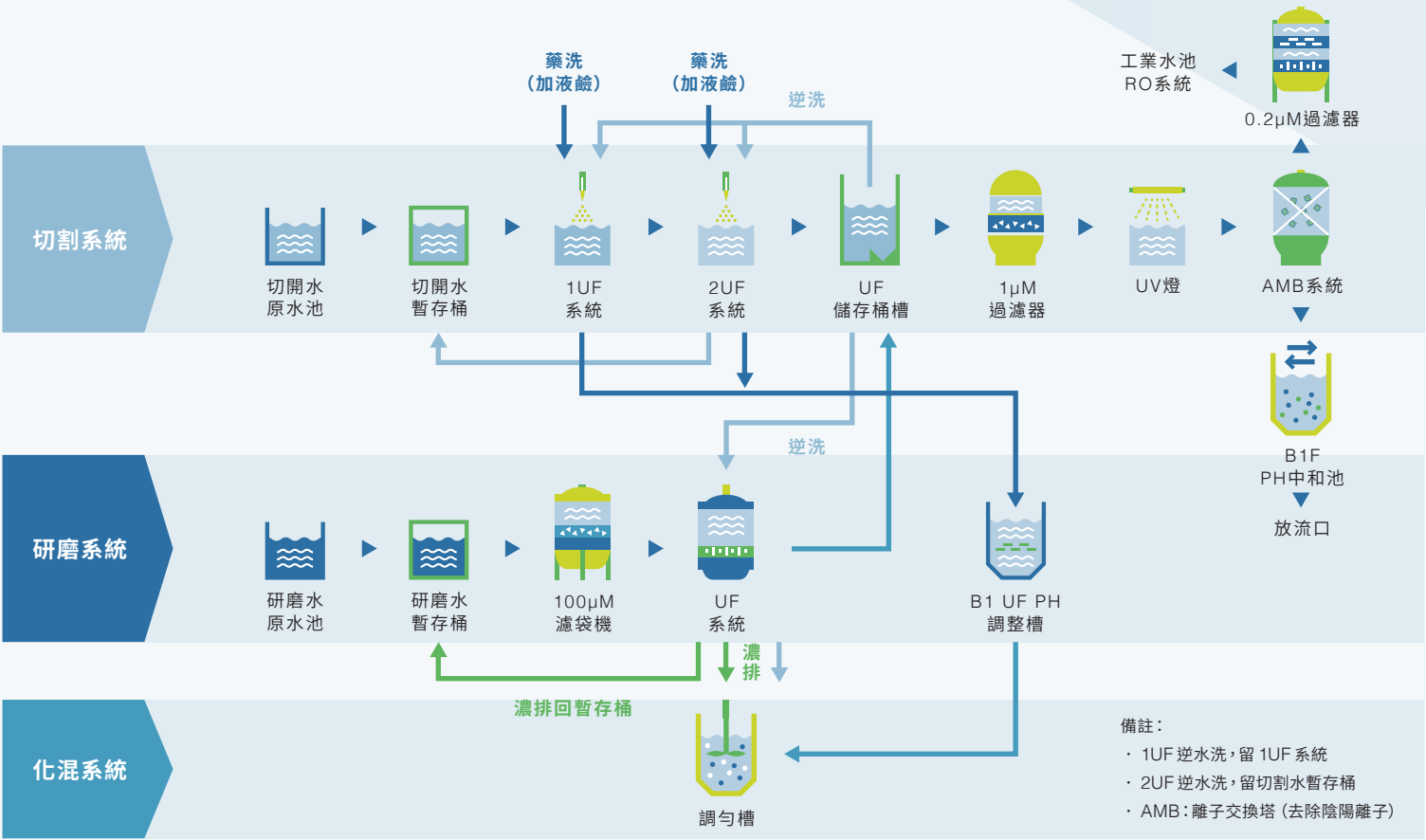
目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

切割研磨廢水回收系統回收處理流程圖



註：

1. 以高效率的 UF 及混床去除製程切割、研磨廢水中所含之微粒及二氧化矽。
2. 藉由 UF 系統處理，可提供濁度 <0.5NTU 的回收水。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

綠電藍圖與作為

極端氣候與全球暖化已刻不容緩，世界各國均採取積極行動，因應氣候變遷所帶來的影響。台灣政府除了推動各項節能減碳政策外，亦於 2009 年發佈了「再生能源發展條例」；並於 2021 年進一步通過了「一定契約容量以上之電力用戶應設置再生能源發電設備管理辦法」，推動企業能積極使用再生能源，落實綠電使用的承諾。

力成科技積極投入綠電新局的擘劃，實際作為包含：實踐節能減碳措施、改善耗能設備的能源效率、汰換老舊設備，同時於 2021 年所有廠區取得能源管理系統 (ISO 50001) 之認證，持續進行能源管理；亦投入綠電建置及使用規劃，進一步減少電力耗用所造成的碳排放量及對氣候變遷的影響。

投入綠電建置之作為

綠電是指利用再生能源及環境友善之發電方式所生產的電力，其主要來源為太陽能、風力、水力、地熱、生質能源等，目前國內綠電來源則以「太陽能」及「風力」為主。綠電的取得方式除了自行建置發電設備外，亦可向再生能源發電業者或售電業者購買，透過台電電網轉供至廠區內使用，所購買的綠電數量則透過國家再生能源憑證中心認證並取得綠電憑證。

「再生能源發展條例」規範 5 年內(於 2025 年前)達成再生能源義務裝置容量，提早二年達成則可扣減 20% 義務裝置容量。因此，2021 年力成設立綠電採購專案小組，進行綠電建置之評估及規劃，作法如下：

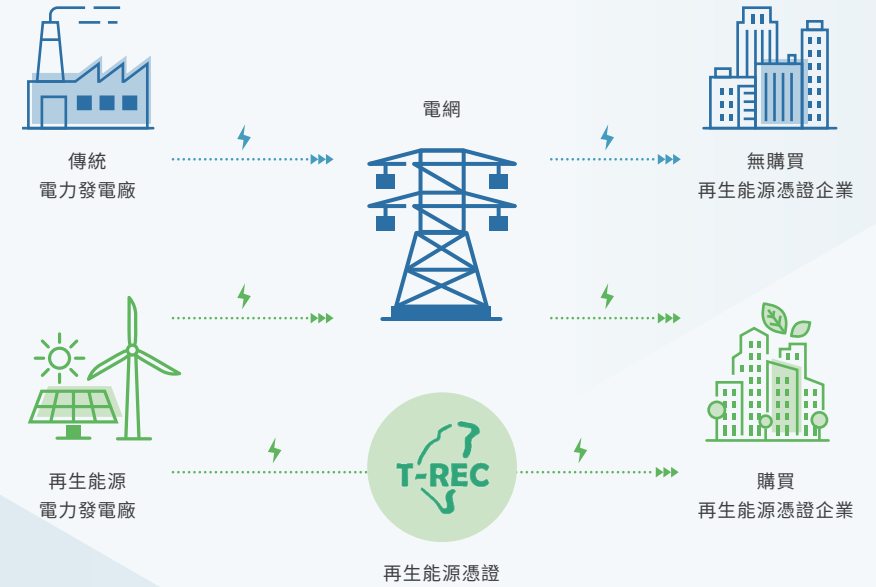
1. 盤點能源使用狀況

依各廠契約容量進行應履行再生能源義務裝置容量計算，了解自身用電資料，如電號、用電屬性、用電量等。

2. 討論再生能源義務履行方式及時程、確認綠電建置目標

評估不同再生能源的價格與發電方式，以及針對廠區空間及可行技術評估，決議建置太陽能發電設備，不足部份向再生能源供應商購置綠電憑證。

太陽能發電設備建置規劃



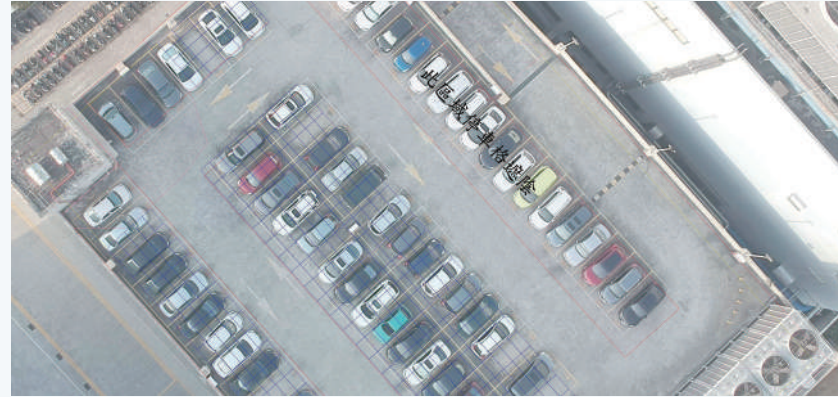


目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2021亮點績效
- 0.4 永續行動力

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



▲ 太陽能發電設備建置規劃



2021年	2022年	2023年
- 盤查各廠能源使用量及可設置再生能源發電設備空間 - 規劃再生能源及綠電建置目標、方式、與履行時程 - 完成評估再生能源發電設備技術、儲能設備供應商技術與能力、及分析綠電種類及效益 - 決定再生能源及綠電建置最佳執行方案	太陽能發電設備建置： - 完成太陽能發電建置設計規劃、工程發包、建造、掛錶送電等作業 - 取得能源局再生能源發電設備的核備 購買綠電憑證： - 完成、取得綠電憑證購置 - 加入綠電供應商轉供的綠電量 - 預計年底開始轉供綠電	- 太陽能發電設備建置容量約3000KW，每年可發綠電約330萬度電 - 由供應商轉供綠電約420萬度電/年，並轉換綠電憑證 合計綠電使用可達到750萬度/年，提早二年達成「再生能源發展條例」之規定

面對環境永續，力成將持續關注氣候變遷議題並提升再生能源使用比例，朝向 2050 年達到淨零排放之目標前進。



力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄





目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

驅動永續經營 Sustainable Management

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

TECHNOLOGY

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

1.1

驅動永續經營

關於力成

GRI 102-1 GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-5 GRI 102-7

力成科技自 1997 年成立以來，一路走來始終如一，積極善盡企業公民責任，打造永續未來。草創初期，我們僅有兩百多位員工，經過二十多年的努力，從一座名不經傳的鐵皮屋租賃工廠，到如今在全球擁有二十一座工廠，以先進技術、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。目前營運據點遍佈台灣、中國、日本，至今力成集團有 19,037 名員工（截至 2021 年 12 月）。從記憶體 OSAT (Outsourced Semiconductor Assembly and Testing) 世界第一，力成已蛻變為半導體封測產業涵蓋邏輯服務的全方位公司。

面對全球氣候變遷、國際情勢動盪與新冠疫情肆虐，力成前進的步伐從未停止過，過去扎下的穩健根基強化著力成的營運韌性，令我們得以不斷提升研發能量與競爭優勢。展望未來，我們將攜手利害關係人，在經濟、環境與社會三大面向精益求精，持續創造永續價值。

本年度報告書主題「力量聚集 共同前進」書寫著力成在不斷成長過程中獨特的篇章，我們用一步一腳印的努力，集結各方夥伴，無所畏懼地朝向永續之路大步出發。（了解更多力成科技資訊請詳 www.pti.com.tw）

願景

成為技術、品質、服務世界第一的封測服務公司 (OSATs)

2025年及以後

力成科技成為世界封測技術的領導公司

2016年—2024年

為了迎接未來世界在人工智慧、5G通訊、元宇宙、物聯網、高速運算...等高科技的發展，我們專注於先進封測技術的研究及發展，以「成為世界級先進封測技術領先廠商」為目標前進

2005年—2015年

在既有的品質及服務基礎上，將力成轉變成為具有研發能力，以技術為導向的科技公司。我們投入相當大的資源，建立研發工程團隊及設備

1997年—2005年

力成僅為單純的製造工廠，專注在產品品質、準時交貨、成本控制及客戶服務的滿意度上，我們認為品質是一切的基礎，有良好及穩定的品質，客戶才不會輕易離開

產銷政策

- ▶ 提供一元化 (Turn-key) 及直接出貨 (Drop-shipment) 的客戶服務以縮短交期及降低運送成本
- ▶ 提升標準型 DRAM、Mobile DRAM、NAND Flash、Logic 等產品的比重
- ▶ 持續 Logic 業務之拓展，並積極加速 Flip-chip、SSD、Wafer level Packaging、晶圓級測試 (CP) 以及 Panel Level Fan-out 等先進封裝技術的開發
- ▶ 除了維持與現有客戶之長期合作關係，並積極拓展新客源、新市場及新產品
- ▶ 持續致力於成本控制，充分利用並整合資源，以提升公司競爭優勢

力成大事紀

1997	1999	2000	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2012	2013
力成科技股份有限公司正式成立	蔡篤恭先生接任董事長	設立新埔廠 (1廠)	設立湖口廠 (2廠)	股票於台灣證券交易所掛牌上市，股票代號為 6239	設立大同廠 (3A廠)	與日本 Tera Probe Inc. 共同投資設立「晶兆成科技」	設立力成科技 (蘇州) 有限公司	設立竹科一廠 (8廠)	正式入主超豐電子股份有限公司	大同廠 (3C廠) 落成啟用



力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

營運據點

中國大陸 China



力成西安



力成蘇州

台灣



力成台灣



晶兆成



超豐電子

日本



Tera Probe, Inc.

Japan

力成台灣廠區分佈



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)

總部
新竹工業
園區

成立時間
1997年

員工數
19,037名

目標
技術、品質及
服務世界第一

2014

與美光簽署半導體封裝投資合約，於中國西安設立封裝廠

2015

加入責任商業聯盟 (RBA) 會員
設立力成半導體 (西安) 有限公司

2016

設立文化一廠 (9廠)

2017

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

2018

新興廠 (10廠) 啟用

2019

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

2020

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

2021

竹科三廠 (11廠B) 啟用

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

1.2 驅動永續經營 ▶▶▶ 核心價值與企業永續發展政策

GRI 102 – 16 GRI 102 – 18

力成科技以「PTI」承諾 (Promise)、技術 (Technology)、整合 (Integration) 作為永續發展的核心價值，並藉此發展出我們的《企業永續發展政策》，我們致力將企業永續發展與核心本業結合，以董事會為永續治理最高層級，由上而下推動永續治理，展現永續經營及兼顧經濟、社會、環境發展的目標。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

1.2.1 管理方針與推動面向

- 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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

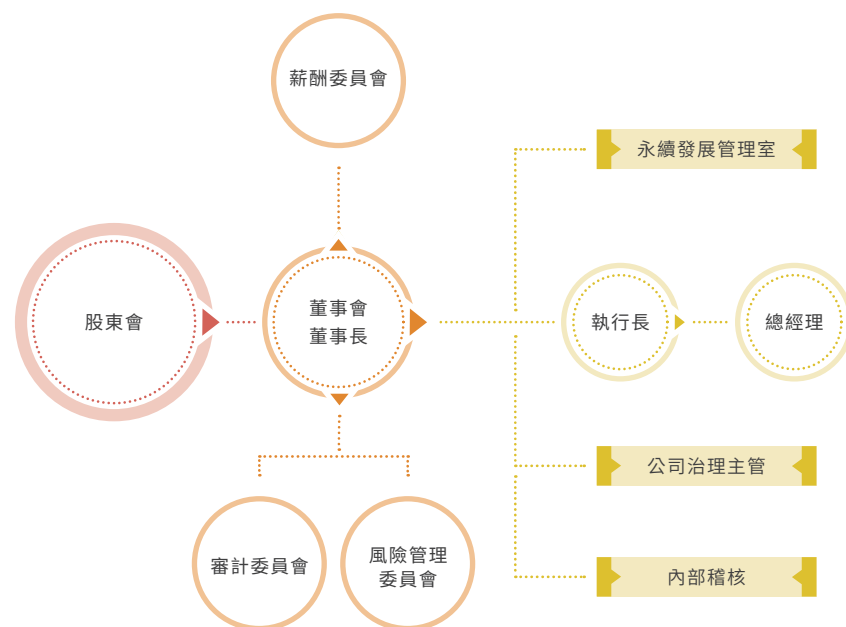
8 附錄

1.2.2 企業永續發展推行

• 設置「永續發展管理室」為專職單位

為積極推動與落實企業永續發展，促進經濟、社會與環境發展並接軌國際，強化公司競爭優勢及落實永續經營，力成科技於 2014 年 8 月 1 日設置「企業社會責任室 (2022 年更名為永續發展管理室)」為專職單位，隸屬於董事會，負責企業永續發展政策、制度研議或提出與執行相關管理方針及推動具體專案，並每年向董事會報告永續發展策略與執行成效。

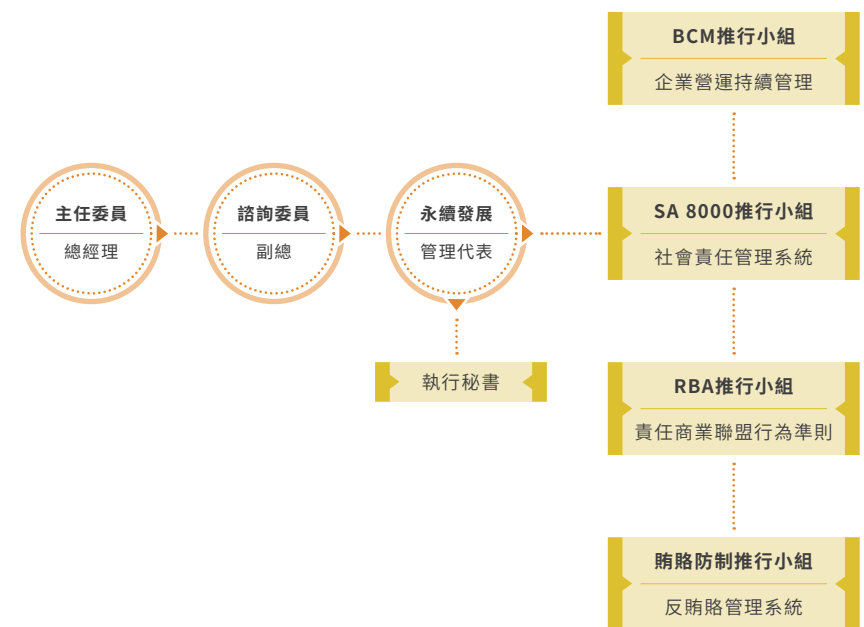
永續發展管理室組織架構



• 設立「企業永續發展委員會」

力成科技於 2016 年 1 月成立「企業社會責任委員會」(2022 年更名為企業永續發展委員會)，下設有「RBA (責任商業聯盟) 行為準則推行小組」、「SA 8000 (社會責任管理系統) 推行小組」、「BCM (企業營運持續管理) 推行小組」及「賄賂防制推行小組」四個任務推行次委員會，由相關管理代表擔任召集人，法規遵循部擔任執行秘書，協助企業永續發展政策與目標相關業務推動，並針對各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題溝通並討論。為確保永續發展相關專案之執行，2021 年共召開 4 次企業社會責任委員會會議 (2021/1/22、2021/4/23、2021/7/23、2021/10/29)，會議討論議題涵蓋永續發展之管理系統、業務執行、管理審查以及外部驗證稽核等。

企業永續發展委員會組織架構



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

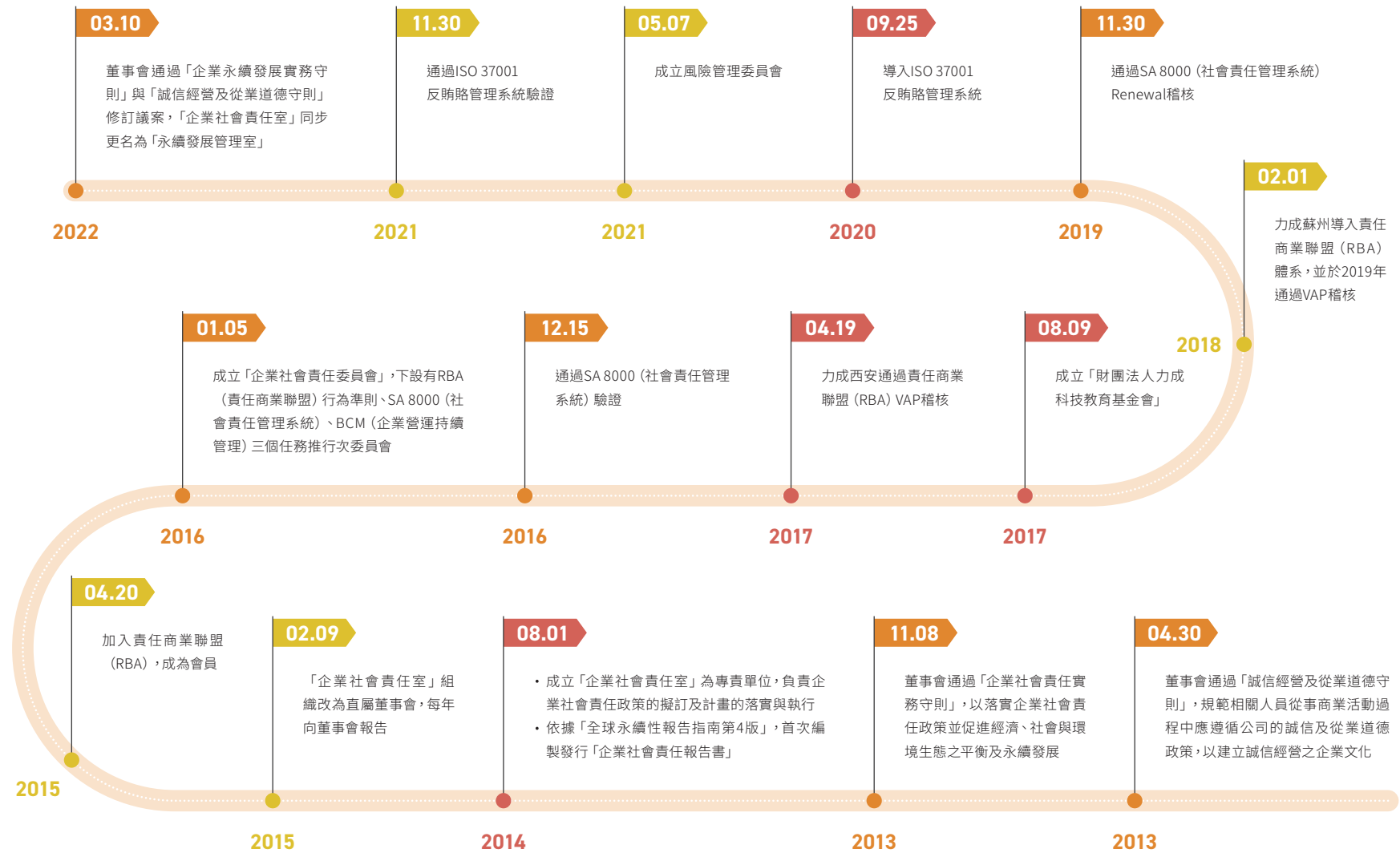
6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

• 1.2.3 企業永續發展與執行

力成科技積極推動和落實企業永續之發展：



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

1.3 驅動永續經營 ▶▶▶ 利害關係人溝通與議合

GRI 102 – 40 GRI 102 – 42 GRI 102 – 43 GRI 102 – 44

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：除透過年報及財務報告揭露資訊外，力成每年定期發行永續報告書，公布經濟面、環境面及社會面之資訊於企業永續發展網站、企業永續發展粉絲團及其他社群溝通平台，令利害關係人關注的議題資訊得以透明、及時與完整呈現。

• 1.3.1 利害關係人鑑別

力成科技「永續發展管理室」召集相關單位組成「永續發展推行小組」（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 AA 1000 SES (Stakeholder Engagement Standards, SES) 標準之五大原則鑑別利害關係人，經審視後依照會因營運衝擊而受影響或關切力成於企業永續發展各項績效之任何團體或個人，維持聚焦 6 類主要利害關係人，包括：股東／投資人、員工、客戶、供應商、政府機關及社區團體。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

• 1.3.2 利害關係人溝通

力成科技運用多樣管道瞭解利害關係人所關注的議題與訴求，並因應作出適度回應。因應社群時代的到來，力成積極透過多元的社群平台與利害關係人溝通互動，詳情請參閱本報告書「8.9 利害關係人社群溝通平台」章節。

利害關係人	對力成科技的意義	關注議題		溝通方式及頻率	
 股東／投資人	股東、投資人的支持為力成提供穩定資金來源，是力成科技永續經營的堅強後盾	- 營運績效 - 風險管理 - 誠信經營	- 法規遵循 - 技術與服務 - 公司治理	- 召開股東會（每年） - 公開發布財務報告（每季） - 召開法人說明會（每季）	- 發言人及投資人關係部門（不定期） - 公司網站（不定期）
 員工	員工是力成科技最重要的資產，我們尊重與關懷照顧員工，令其發揮潛能與公司並肩前行	- 薪資福利 - 勞資溝通 - 職場健康與安全 - 職涯發展	- 勞工人權 - 人才招聘與留任 - 個人資料保護	- 職工福利委員會（每季） - 電子平台及公司公告（不定期） - 提案改善制度（不定期） - 勞資會議（每季）	- 電子信箱（常設） - 職業安全衛生委員會（每季） - 員工心理諮商與輔導（不定期） - 力成園地季刊（每季）
 客戶	客戶為力成成長的重要夥伴，我們傾聽客戶需求、掌握產業趨勢並提供專業優質服務，以成就客戶目標彼此共同成長。	- 技術與服務 - 智慧財產權管理 - 風險管理 - 誠信經營	- 供應鏈合作 - 綠色產品 - 氣候變遷 - 客戶服務	- 業務會議（不定期） - 客戶滿意度調查（每年）	- 客訴管理制度（不定期） - 客戶稽核（每年）
 供應商	供應商對力成的生產、服務和營運影響深遠，我們透過緊密合作與其共同追求企業永續	- 供應鏈合作 - 風險管理 - 誠信經營	- 衝突金屬 - 採購政策	- 供應商業務會議（不定期） - 供應商評比（每季）	- 供應商稽核（每年） - 供應商宣導會（每年）
 政府機關	力成科技遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的溝通與政府的合作互動。	- 法規遵循 - 公司治理 - 誠信經營 - 勞工人權 - 職場健康與安全	- 污染防治 - 水資源管理 - 氣候變遷 - 能源管理 - 溫室氣體排放	- 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（不定期）
 社區團體	身為企業公民，力成科技積極與各社區團體互動，了解其需求並盡己所能回饋社會，提升社會正面影響力。	- 污染防治 - 水資源管理	- 產學合作 - 社區參與	- 公司網站（不定期） - 廠務部門對外窗口（不定期）	課程與參訪（不定期）

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成

1.2 核心價值與企業永續發展政策

1.3 利害關係人溝通與議合

1.4 重大主題分析

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

1.4

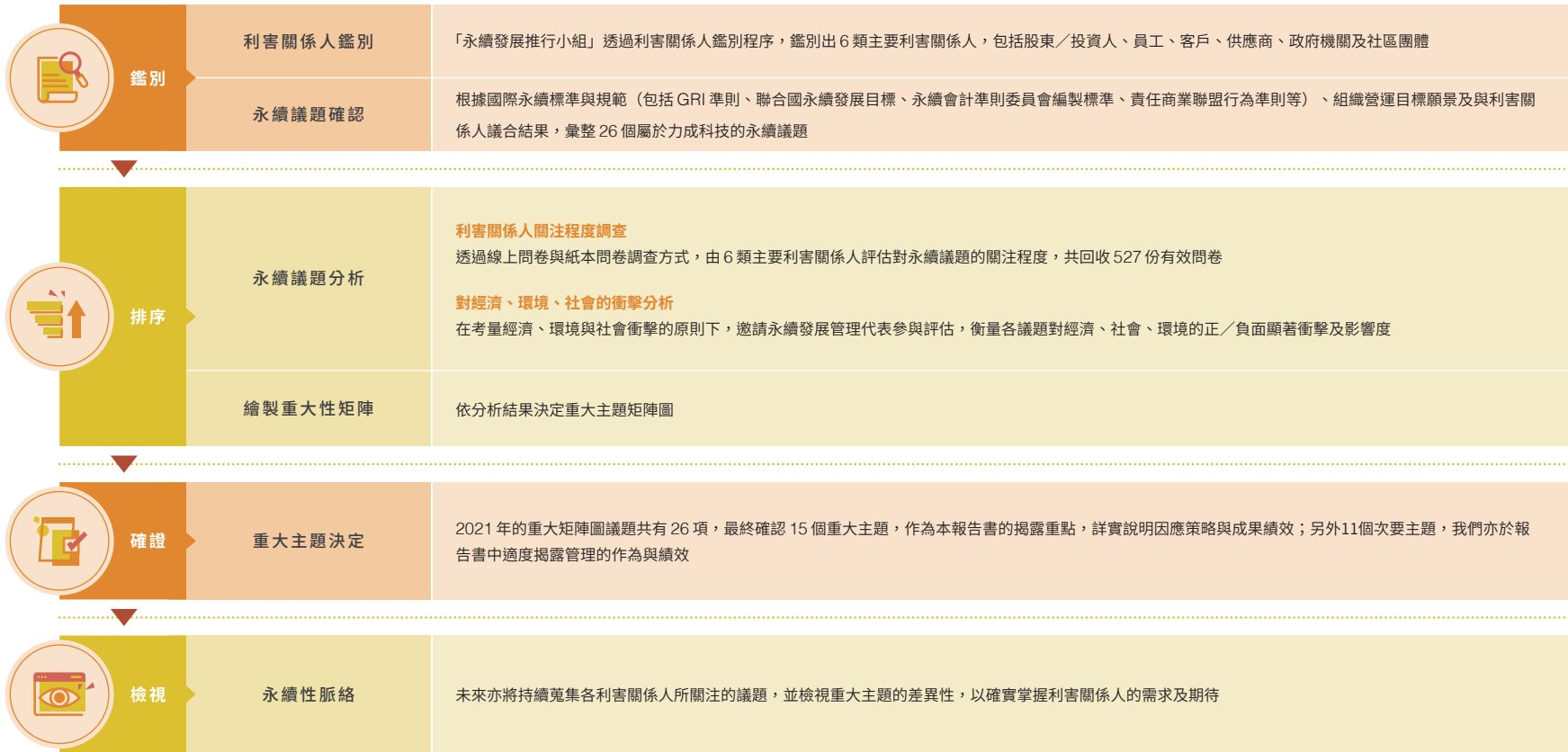
驅動永續經營

重大主題分析

GRI 102 – 44
GRI 102 – 46
GRI 102 – 47
GRI 102-49
GRI 103 – 1
GRI 103 – 2
GRI 103 – 3

力成科技永續發展推行小組參酌與各類利害關係人的溝通議合經驗，參考 GRI 準則的四大原則：重大性、利害關係人包容性、永續性脈絡和完整性，透過重大主題鑑別，進行永續議題的分析與產出重大主題，並將其作為推動企業永續發展策略與目標擬定的重要依據。

1.4.1 重大主題鑑別流程



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

• 1.4.2 重大主題矩陣圖



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成

1.2 核心價值與企業永續發展政策

1.3 利害關係人溝通與議合

1.4 重大主題分析

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

2021 年重大主題共 15 個，較上一年度增加 1 個，重大主題矩陣圖差異說明如下：

重大主題列表			重大主題矩陣圖差異說明		
經濟面	環境面	社會面	2020 永續議題	年度差異	說明
▶ 公司治理 ▶ 營運績效 ▶ 誠信經營 ▶ 法規遵循 ▶ 風險管理 ▶ 技術與服務	▶ 氣候變遷 ▶ 污染防治 ▶ 水資源管理	▶ 勞工人權 ▶ 薪資福利 ▶ 產學合作 ▶ 職涯發展 ▶ 職場健康與安全 ▶ 勞資溝通	職場健康與安全	調整名稱	調整「職場安全」名稱為「職場健康與安全」，議題涵蓋內容不變
			人才招聘與留任	調整名稱	調整「人才招聘與留才」名稱為「人才招聘與留任」，議題涵蓋內容不變
			產學合作	新增社會面議題	2020年為次要主題
			職涯發展	新增社會面議題	2020年為次要主題
			供應鏈合作	調整名稱及重大性降低	調整「供應商管理」名稱為「供應鏈合作」，2020年為重大主題

1.4.3 重大主題衝擊邊界與涉入程度、對力成科技的重要性、回應章節

經濟面	重大主題	對營運的重要性	回應章節	對應 GRI 特定主題	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
	公司治理	健全的公司治理端賴明確的永續發展策略，令組織發展得以系統化，並保護公司主要股東及其他利害關係人之權益	2.1 3.1	• 自訂重大主題		●	●	◎
	營運績效	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、投資人等利害關係人之信賴	2.2	• 經濟績效		●	●	◎
	風險管理	風險管理對於企業維持生產經營的穩定意義深遠，有效的風險管理可使企業充分瞭解面臨的風險、其性質和嚴重程度，及時採取措施避免或減少風險損失。	2.3	• 自訂重大主題		●	●	
	誠信經營	建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，以公平、誠實、守信及透明等原則從事商業活動	2.4	• 反貪腐	◎	●	●	●
	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	• 環境法規遵循 • 社會經濟法規遵循	○	●	●	●
	技術與服務	因應產業發展趨勢，需持續深耕封測領域的研發和創新技術，以滿足客戶的需求並獲得認同	0.4 3.3	• 自訂重大主題		●	●	◎

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成

1.2 核心價值與企業永續發展政策

1.3 利害關係人溝通與議合

1.4 重大主題分析

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

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	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
 環境面	氣候變遷	需重視氣候變遷議題並付諸行動、積極研擬氣候變遷因應規劃，以減少營運受到影響	0.4 7.1	● 能源 ● 排放	○	●	●	◎
	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	0.4 7.2	● 水與放流水	○	●	●	◎
	污染防治	積極推動有害廢棄物、廢水、噪音、及空氣污染等防治措施，預防污染帶來的風險	7.2 7.3	● 排放 ● 廢棄物	○	●	●	◎

●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	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	勞工人權	重視每位員工，制定相關勞工人權政策，讓員工有尊嚴及快樂的工作，以凝聚員工對企業的向心力	0.4 4.4 5.3	● 不歧視 ● 強迫或強制勞動 ● 人權評估	◎	●	●	◎
	薪資福利	提供優質的薪酬福利吸引及留住優秀人才、回饋員工對公司的辛勞與貢獻，增加員工歸屬感	5.2	● 經濟績效 ● 勞雇關係		●	●	
	產學合作	推展多元的產學合作項目，提供學子連結多元的實習機會，亦為半導體產業培育新世代生力軍	0.4 6.2	● 自訂重大主題		●	●	
	職涯發展	良好的人才培訓與發展計劃對於吸引和留住人才影響甚鉅，可協助提高企業的生產力與加強創新	5.3	● 訓練與教育		●	●	
	職場健康與安全	人才是力成科技重要的資產，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	0.4 5.4 5.6	● 職業安全衛生	◎	●	●	◎
	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	● 勞雇關係		●	●	

註：衝擊邊界與涉入程度係以力成科技價值鏈的思維思考。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成

1.2 核心價值與企業永續發展政策

1.3 利害關係人溝通與議合

1.4 重大主題分析

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

• 1.4.4 重大主題管理方針

政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大主題	政策	承諾	中長期目標	權責單位	措施管理	績效成果 (對應章節)	評估機制
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	持續參與公司治理相關評鑑，強化公司治理制度，逐步符合國際標準	公司治理主管、內部稽核處、人力資源處	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	2.1	內部稽核
營運績效	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	- 持續投資在先進技術以追求長遠獲利與成長，並強化財務結構 - 持續增強公司治理並與投資人維持良好關係	公司治理主管、會計處、內部稽核處	擁有完善的公司治理架構，並設有董事會、審計委員會、薪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	2.2	內部稽核
風險管理	企業永續發展實務守則	完善的風險管理不僅是與客戶夥伴長期合作的保證，更是永續經營的基石	- 落實風險管理委員會之功能，強化營運體質與韌實力 - 每年度鑑別與營運相關之風險，並降低、消弭潛在之風險 - 實施與運作 ISO 22301 營運持續管理系統	永續發展管理室 風險管理委員會	積極導入營運持續管理系統，透過教育訓練強化員工的風險應變能力。	2.3	年度風險評鑑
誠信經營	誠信經營及從業道德守則、道德政策	落實誠信經營政策，以公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動	- 持續優化 ISO 37001 反賄賂管理制度之運行 - 持續對人員進行從業道德之訓練與宣導	永續發展管理室	建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，規範員工在從事商業活動時嚴格遵守誠信原則，並連結至年度績效考核機制	2.4	內部稽核 管理系統 (ISO 37001)
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	持續對人員進行法規遵循之訓練宣導，並落實為企業文化	永續發展管理室、法務部、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	2.5	法規查核、內部稽核
技術與服務	品質政策、企業永續發展政策	滿足客戶需求並獲得支持與肯定	持續投入資源研發創新與先進的封裝與製程技術，以符合高整合、高效能、低能耗等特性之產品需求；同時提供不同應用領域所需的產品解決方案，以滿足客戶需求並追求公司的永續成長	封裝研發、測試研發、品質保證	持續關注產業環境變化不斷研發創新，積極投入產業的研發與掌握資訊脈動	3.3	管理系統 (ISO 9001、IATF 16949)
氣候變遷	企業永續發展實務守則、環境安全衛生能源政策	降低公司營運受氣候變遷造成的影響	2022 年完成架設太陽能發電設備，並於 2023 投入供電 - 預計 2022 年底開始轉供綠電 - 每年約可使用 750 萬度的再生能源，可減少因電力使用而產生之碳排放量	廠務工程處、職安管理處	成立工安環保委員會及節能小組，制定環境、節能績效指標，每年盤查溫室氣體排放量並針對盤查結果採取行動措施，定期追蹤與持續改善	7.1	管理系統 (ISO 14001、ISO 50001、RBA)

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成

1.2 核心價值與企業永續發展政策

1.3 利害關係人溝通與議合

1.4 重大主題分析

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

重大主題	政策	承諾	中長期目標	權責單位	措施管理	績效成果 (對應章節)	評估機制
水資源管理	企業永續發展實務守則、環境安全衛生能源政策	提升水資源利用，降低營運風險	持續提高回收水系統效益	廠務工程處、職安管理處	建置回收水系統設施，穩定回收再利用廠內製程廢水，並定期審視用水管理成效	7.2	管理系統 (ISO 14001、RBA)
污染防治	企業永續發展實務守則、環境安全衛生能源政策	提高污染防治，降低對環境造成的衝擊	強化源頭減廢及廢棄物回收再利用	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	7.3	管理系統 (ISO 14001、RBA)
勞工人權	企業永續發展實務守則、勞工政策	保障員工權益	• 持續晉用身心障礙人士以符合法令要求，並做到超額聘用 • 持續積極晉用弱勢族群，提供其平等工作機會	人力資源處	通過 SA 8000、RBA VAP 稽核，並制定勞工政策，提供友善職場，落實人權保護	4.4	管理系統 (SA 8000、RBA)
薪資福利	勞工政策	保障員工權益	持續提供優質的薪酬福利以吸引人才及提案留任獎勵機制以留任人才	人力資源處	參酌業界的薪資水平及審視薪酬福利，提供完善的福利制度	5.2	管理系統 (SA 8000、RBA)
產學合作	企業永續發展實務守則、力成科技教育基金會宗旨	推動科技教育、人文教育，以及落實人才培育；實踐學用接軌	• 推動半導體封測青年人才培育 • 與新竹地區學校建立長期實習合作關係，建立穩定人才來源	人力資源處	參與 GOLF 學用接軌聯盟，分享線上學習平台；積極與各大專院校合作，連結產業、學校與學子，實踐產學合作	6.2	GOLF 教育平台使用率、人才招募
職涯發展	企業永續發展實務守則	為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯發展培訓計畫	• 提供多元教育訓練管道，讓同仁根據自身工作需求選擇合適的學習方式精進工作 • 建立內部知識分享學習的氛圍，讓知識、技能永續傳承	人力資源處	整合單位培訓需求，擬定年度教育訓練計劃，針對不同對象提供適切的培訓，落實人才發展	5.3	訓練反應評量、員工績效
職場健康與安全	環境安全衛生能源政策	確保員工的健康安全	持續提供健康安全之工作環境	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	5.4	管理系統 (ISO 45001、RBA)
勞資溝通	企業永續發展實務守則、勞工政策	避免因勞資糾紛而導致損失的可能性	• 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	人力資源處	建構全方位的溝通管道傾聽員工聲音，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	5.5	管理系統 (SA 8000、RBA)、勞資會議

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

1.5 驅動永續經營 ▶▶▶ 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

力成科技致力於連結聯合國永續發展目標，公司治理與社會參與的策略結合聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 推展，將 SDGs 納為公司經營運作之重要參考資訊。為回應聯合國永續發展目標，力成科技參考聯合國永續發展目標指南 (SDG Compass) 的五個步驟—了解、定義優先順序、設定目標、整合及報告和溝通，鑑別、評估出 17 項目標中的 11 項為聚焦重點，設定行動計畫並適時審視，透過合作與對話，攜手內外部利害關係人共建永續未來。

SDGs	2021 年成果	行動計畫	對應章節
 目標 1 消除貧窮	• 2021年力成（台灣）最低核薪為新台幣27,000元／月，優於台灣最低基本工資要求	• 每年調薪與發放優渥獎金 • 挹注公益團體／偏鄉小學教育經費資源	5.2
 目標3 健康與福祉	• 心理諮詢服務計532人次；臨場醫師服務次數達292次 • 積極防制新冠疫情，達成零確診目標	• 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	0.4 5.6
 目標4 教育品質	• 教育訓練總時數722183.50小時 • 產學合作40人 • 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 • 關懷與援助公益團體／偏鄉小學教育資源，號召志工投入課輔活動	• 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	0.4 5.3 6.1 6.2
 目標5 性別平等	• 育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上之女性留任率88%，男性留任75% • 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 5.2 5.6
 目標7 可負擔的永續能源	• 綠電採購專案穩健推展，預計於2023年合計綠電使用可達到750萬度／年（提前兩年達成使用10%契約容量再生能源之要求）	• 實踐潔淨科技以提升能源效率，降低環境污染	0.4 7.1

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成

1.2 核心價值與企業永續發展政策

1.3 利害關係人溝通與議合

1.4 重大主題分析

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

SDGs	2021 年成果	行動計畫	對應章節
 目標8 就業與經濟成長	- 禁用童工且無強迫勞動 - 創造就業機會，新進員工數共2,310人 - 弱勢族群聘用99人	- 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 - 以創新科技提高經濟產能	0.4 4.4 5.1
 目標9 工業化、創新及基礎設施	- 完成高密度、多晶片嵌入式整合橋接晶片 (Embedd Die) 的晶片中置扇出型面板級封裝 (Chip Middle FOPLP) 之產品開發與驗證階段 - 超細間距 (fine pitch) 重佈線路 2/2um 的 FOPLP 技術穩定進入開發與驗證階段	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 3.3
 目標10 減少不平等	- 合規RBA、SA 8000 - 兩性平權，同工同酬 - 聘僱相同職務、職等之女男員工基本薪資比例為1：1 - 外籍移工直聘、零收費	- 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	0.4 5.2
 目標12 責任消費與生產	- 減少用電量13,036,365 kWh (以自行預估方式計算) - 廢棄物回收率平均達44.67% / 年 - 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	0.4 7.1 7.2 7.3 7.4
 目標13 氣候行動	- 依據TCFD架構執行氣候相關風險及機會鑑別 - 完成極端氣候的風險評估，並研擬因應計畫 - 全廠區取得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	0.4 2.3 7.1
 目標16 和平與正義制度	- 法令政策課程培訓共86,981人次 - 遵行、合規國際標準規範 (RBA、SA 8000)	- 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
 目標17 全球夥伴	- 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會」計127家廠商參與	- 推動「供應商企業社會責任管理」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 8.9

註：上述資訊揭露皆以力成台灣為主。

1.6 驅動永續經營 ▶▶▶ 2021 年績效摘要與 2022 年目標設定

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

2021 年重大主題	績效衡量指標	2021 年目標	狀態	2021 年成效	2022 年目標
公司治理	參與公司治理相關評鑑或獎項	- 公司治理評鑑前 5% - 獲選為臺灣就業 99 指數成分股 - 獲選為臺灣公司治理 100 指數成分股 - 獲選為台灣永續價值指數 (TWNSI) 成分股	☆	- 公司治理評鑑前 6% ~ 20% - 獲選為臺灣就業 99 指數成分股 - 獲選為臺灣公司治理 100 指數成分股 - 獲選為台灣永續價值指數 (TWNSI) 成分股 - 獲選為 FTSE4Good 臺灣指數公司臺灣永續指數	- 公司治理評鑑前 5% - 獲選為臺灣就業 99 指數成分股 - 獲選為臺灣公司治理 100 指數成分股 - 獲選為台灣永續價值指數 (TWNSI) 成分股 - 獲選為 FTSE4Good 臺灣指數公司臺灣永續指數
營運績效	營運績效狀況	年度平均股東權益報酬率至少 10%	★	2021 年股東報酬率達到 19.27%，稅前淨利較 2020 年增加 41.47%。	- 年度平均股東權益報酬率至少 10% - 持續追求獲利與成長 - 持續增強公司治理，與投資人維持良好關係
風險管理	設置風險管理委員會並運作施行，識別、降低企業所面臨之潛在風險	- 設置風險管理委員會並運作施行，定期報告至董事會 - 定期召開營運持續管理會議，監控 Covid - 19 疫情及擬訂控制措施 - 執行年度衝擊分析、風險評估，制定預警措施	★	- 召開風險管理委員會，識別潛在風險源並彙報於董事會 - 運作危機管理委員會及防疫小組，監控疫情之衝擊，2021 年所有廠區皆營運正常，未發生營運中斷 - 完成所有廠區之防疫緊急應變演練 - 完成年度營運衝擊分析、風險識別	- 定期召開風險管理委員會，識別、應對風險之衝擊 - 完成 2022 年氣候變遷、營運持續、資安、環境及作業安全、勞工人權等之風險識別 - 運作 ISO 22301 營運持續管理系統並取得認證 - 執行人員風險意識訓練 100%



經濟面

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成

1.2 核心價值與企業永續發展政策

1.3 利害關係人溝通與議合

1.4 重大主題分析

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

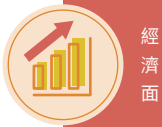
5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

2021 重大主題	績效衡量指標	2021 年目標	狀態	2021 年成效	2022 年目標
誠信經營	運行 ISO 37001 反賄賂管理制度，落實誠信經營與利益衝突迴避	- 導入 ISO 37001 反賄賂管理制度並取得認證 - 執行全員從業道德訓練 100% - 執行間接人員年度利益衝突迴避申報 100%	★	- 完成 ISO 37001 反賄賂管理系統導入並取得認證 - 完成員工從業道德課程培訓共 11,153 人次，達成率 100% - 完成間接人員年度利益衝突迴避申報共 3,742 人，達成率 100% - 舉辦供應商社會責任宣導會共 127 廠商 142 人參加	- 落實企業從業道德並定期將執行成果會報於董事會 - 運行 ISO 37001 反賄賂管理制度並完成反賄賂風險評估、內部稽核、年度追蹤稽核 - 執行全員年度從業道德訓練 100% - 執行間接人員年度利益衝突迴避申報 100%
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	100% 合規度 - 執行法規遵循訓練，提升人員對法規的認知與遵守	★	- 定期執行法規查核程序，確保與維持 100% 合規 - 完成法令政策課程培訓共 86,981 人次	100% 合規度 - 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，強化法治觀念
技術與服務	開發高度整合與先進封裝製程技術	- 開發高度整合與高密度互連的先進封裝技術 - 開發超細線寬與間距之高密度的先進製程技術	★	- 完成高密度、多晶片嵌入式整合橋接晶片 (Embedd Die) 的晶片中置扇外型面板級封裝 (Chip Middle FOPLP) 之產品開發與驗證階段 - 超細間距 (fine pitch) 重佈線路 2/2um 的 FOPLP 技術穩定進入開發與驗證階段	- 持續提升結合 wire bond/ flip chip 與 fan out 等製程技術之中置扇外型面板級封裝層疊 (Chip Middle FO-PoP) 封裝，以提供行動通訊與高階消費性產品所需之多晶片整合、高效能與超薄型封裝產品需求 - 持續開發各項高度整合的晶片中置扇外型面板級封裝 (Chip Middle FOPLP) 技術與晶片後置扇外型面板級封裝 (Chip Last FOPLP) 產品，以提供 AI/ HPC/ Networking 等產品所需之高效運算需求 - 持續開發結合扇外型封裝與基板之結構 (FO on Substrate) 與整合天線之扇外型封裝技術，以支援 5G/ HPC/ AI/ Automotive 等高階產品所需之高密度整合的產品需求 - 持續開發大尺寸、高密度線路之矽穿孔影像感測器晶片尺寸封裝 (TSV CIS CSP) 技術，以廣泛提供高可靠度與高解析度的醫療、監控及車用產品應用需求



經濟面

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成

1.2 核心價值與企業永續發展政策

1.3 利害關係人溝通與議合

1.4 重大主題分析

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

 環境面	2021 年重大主題	績效衡量指標	2021 年目標	狀態	2021 年成效	2022 年目標
	氣候變遷	減用電量	- 年節電率達 1% (以 2020 年度實際用電量訂定：759,166,423kWh*1%=7,591,664kWh) - 各廠取得 ISO 50001 能源管理驗證	★	- 減少用電量 力成台灣 2021 年用電量較 2020 年下降 8,187,703 kWh - 取得 ISO 50001 能源管理驗證	2022 年於廠區屋頂架設太陽能發電設備 - 向再生能源發電業者購置綠電
	水資源管理	回收水系統效益	切割研磨製程回收水系統效益達 85%	★	切割研磨製程回收水系統效益 88.05%	切割研磨製程回收水系統效益達 85%
	污染防治	廢棄物回收率	廢棄物回收率平均達 40%/ 年	★	廢棄物回收率平均達 44.67%/ 年	廢棄物回收率平均達 40%/ 年

 社會面	2021 年重大主題	績效衡量指標	2021 年目標	狀態	2021 年成效	2022 年目標
	勞工人權	- 足額進用身心障礙員額 - 進用弱勢族群	- 每 100 名配 1 名身心障礙員額 - 聘僱 108 名弱勢族群	☆	2021 年 12 月法聘名額數 114 名，統計至 2021 年 12 月聘僱身心障礙員額數為 116 位，超額 2 名 - 弱勢族群聘用 99 人，平均每季聘僱 24.75 位	- 每 100 名配 1 名身心障礙員額 - 平均每季聘僱 25 名弱勢族群
	薪資福利	育嬰留任率	育嬰留任率男性及女性皆可達 75%	★	育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上之女性留任率 88%，男性留任率 75%	- 育嬰留任率男性及女性皆可達 75% 以上 - 持續告知育嬰留停同仁，復職後配偶及子女皆得以享有公司相關福利以吸引及留任人才
	產學合作	- 校企課程合作培訓人數 - 晉用產學實習生人數 - 推動實習生留任率	- 校企課程合作培訓人數達 50 位 - 晉用產學實習生人數達 20 位 - 實習生留任率達 20%	★	- 校企課程合作培訓人數達 77 位 - 產學實習生共錄取 40 位 - 實習生留任率 22% (2021 總計 48 位實習生實習期滿，11 位轉為正式員工)	- 校企課程合作培訓人數達 60 位 - 晉用產學實習生人數達 30 位 - 實習生留任率達 25%
	職涯發展	- 新進間接人員技能評鑑通過率 - 推動主管自主學習線上平台閱讀課程數	- 新進間接人員技能評鑑通過率 100% - 主管天下創新學院線上平台平均閱讀堂數 ≥ 180 堂課程	★	- 新進間接人員技能評鑑通過率 100% 2021 主管自主學習線上平台平均閱讀堂數 223 堂	- 持續推動新進間接人員技能評鑑，幫助新人三個月內快速上手工作 - 持續提供主管多元自主學習平台，平均閱讀堂數 ≥ 180 堂課程 - 推動內部高階主管知識傳承講座
	職場健康與安全	綜合傷害指數 (FSI)	綜合傷害指數 (FSI) ≤ 0.15	★	綜合傷害指數 (FSI) =0.04	綜合傷害指數 (FSI) ≤ 0.15
	勞資溝通	員工反映事件處理完成率 (100%)	員工訴願化解率 100%	★	2021 年員工反映事件總件數 78 件，員工反映事件化解件數 78 件，員工反映事件化解率達目標 100%	- 持續達到員工訴願化解率 100% - 優化與提升員工訴願化解作業效能



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2021年績效摘要與2022年目標設定

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄





力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

強化公司治理 Corporate Governance

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





目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

- 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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄



13 氣候行動



16 和平、正義與
強大機構



全球工廠達 21 座

- 台灣區：16 座
- 中國區：2 座
- 日本區：3 座



《天下雜誌》2000大調查 (根據2021年營業收入)

- 產業別排名(製造業)第 62 名
- 稅後純益排名第 53 名
- 半導體盛世企業 100 強 第 15 名



- 第八屆公司治理評鑑前 6%~20%
- 每股盈餘(EPS)新台幣 11.54 元
- 合併營收為新台幣 837 億 9 仟 4 百萬元
- 歸屬母公司稅後淨利為新台幣 88 億 9 仟 8 百萬元

GRI 102 – 18 GRI 102 – 19 GRI 102 – 20 GRI 102 – 22 GRI 102 – 23 GRI 102 – 26 GRI 102 – 36 GRI 405 – 1

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

- 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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

2.1.3 董事會

力成科技為強化董事會結構，設立董事 11 席，其中含獨立董事 4 席，任期 3 年，由股東會就有行為能力之人中選任，連選得連任。

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、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。

2.1.4 董事會成員

職稱	姓名	主要現職	主要學經歷
董事長	蔡篤恭	力成集團董事長	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	洪嘉鎰	力成科技董事	成功大學工業管理碩士 力成科技執行長暨總經理
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	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：原健二郎	台灣鎧俠先進半導體（股）公司董事長暨總經理	日本東京理科大學機械工程碩士 東芝記憶體株式會社採購部長
獨立董事	鄭萬來	波若威（股）公司董事長	輔仁大學企管系學士 永彰機電（股）公司董事長
獨立董事	李培瑛	南亞科技（股）公司董事暨總經理	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）公司副董事長暨策略長	成功大學電機系學士 仁寶電腦工業（股）公司總經理

註：1. 年齡層：上述董事年齡層皆為 50 歲以上
2. 性別：男性 10 人，女性 1 人
3. 國籍：日本籍 2 人，台灣籍 9 人

董事之報酬，由薪酬委員會依據薪資報酬政策，評估董事對公司營運參與之程度、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。2021 年共召開 6 次董事會，並通過多項重要議案。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

- 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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

2.1.5 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 2021 年召開 4 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。

姓名	現職	主要學經歷	備註
鄭萬來	波若威（股）公司董事長	輔仁大學企管系學士 永彰機電（股）公司董事長	獨立董事
李培瑛	南亞科技（股）公司董事暨總經理	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）公司副董事長暨策略長	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

2.1.6 薪酬委員會

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。

2021 年召開 4 次薪酬委員會議，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。

姓名	現職	主要學經歷	備註
鄭萬來	波若威（股）公司董事長	輔仁大學企管系學士 永彰機電（股）公司董事長	獨立董事
李培瑛	南亞科技（股）公司董事暨總經理	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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

2.1.7 風險管理委員會

為有效進行風險之辨識、應變、監控與彙整回報，針對可能威脅營運的不確定因素進行風險管理，本公司董事會於 2021 年 5 月通過於其轄下設置「風險管理委員會」，由獨立董事 2 人及董事 1 人所組成，每年至少召開一次會議；其職責為協助審查風險管理政策、風險承受度及督導各項風險管理制度之執行，落實企業永續發展。

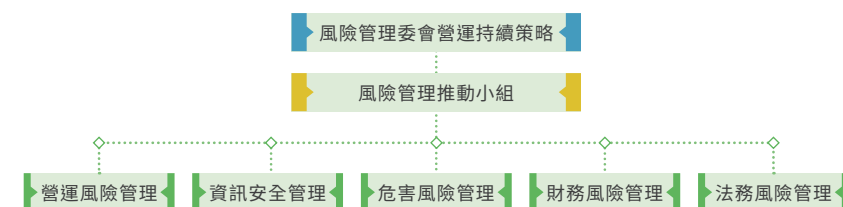
為順利開展相關業務，於風險管理委員會下另設立「風險管理推動小組」，採任務編組方式，由總經理擔任組長、指定一名副組長、公司治理主管擔任執行秘書、組員包括各部門一級主管若干名，每季召開會議討論風險議題，並每年定期將相關內容提報於風險管理委員會中討論，落實風險管理的有效性。

風險管理推動小組於 2021 年召開 1 次會議，風險管理委員會則規劃於 2022 年 5 月召開會議，並將會議結果提交董事會報告。

風險管理委員會成員

姓名	現職	主要經歷	備註
鄭萬來	波若威（股）公司董事長	輔仁大學企管系學士 永彰機電（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
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

風險管理委員會運作組織



2.1.8 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「內部稽核處」，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。

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。



內部稽核作業流程如下



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

- 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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

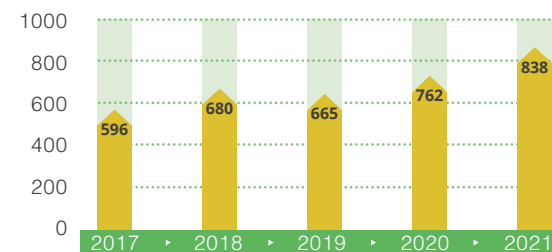
2.2 強化公司治理 ►►► 營運績效 GRI 102-6 GRI 201-1

2.2.1 財務績效

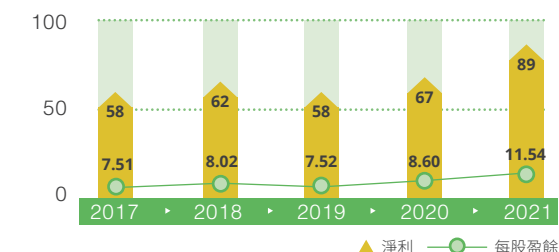
2021 年營運績效如下：

- 每股盈餘 (EPS) 為 **11.54** 元。
- 合併營收為新台幣 **837 億 9 仟 4 百萬元**。
- 延續 2020 年之高產能利用率及成本控制得宜之狀況，亦受惠於伺服器、筆記型電腦和行動終端產品等的需求提升，帶動整體業務成長，故使得本公司之營業毛利及營業利益率較 2020 年增加。
- 合併稅後損益歸屬於母公司股東的金額為淨利新台幣 **88 億 9 仟 8 佰萬元**。

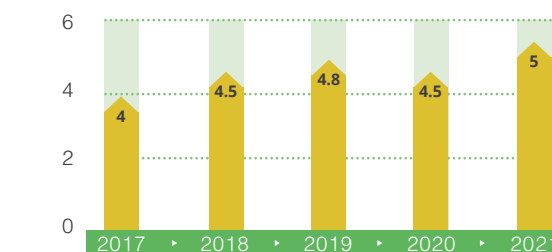
營業收入 (新台幣億元)



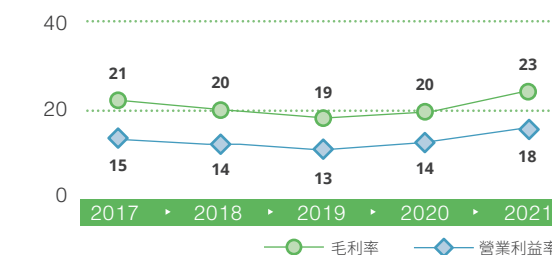
淨利及每股盈餘 (新台幣億元/每股盈餘元)



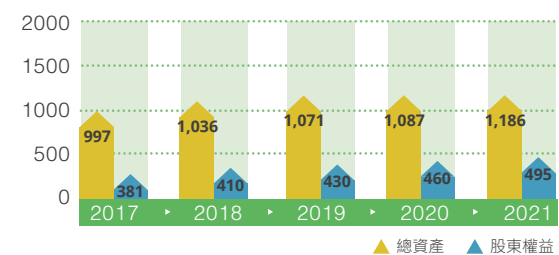
現金股利及資本公積發放現金 (新台幣元)



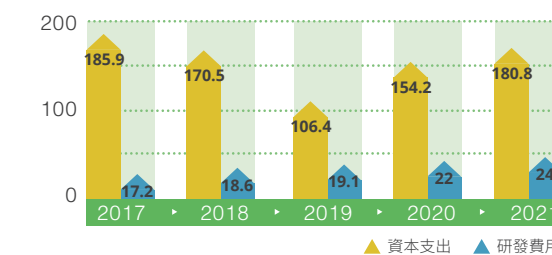
毛利率及營業利益率 (%)



總資產及股東權益 (新台幣億元)



資本支出及研發費用 (新台幣億元)



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 驅動永續經營

2 強化公司治理

- 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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

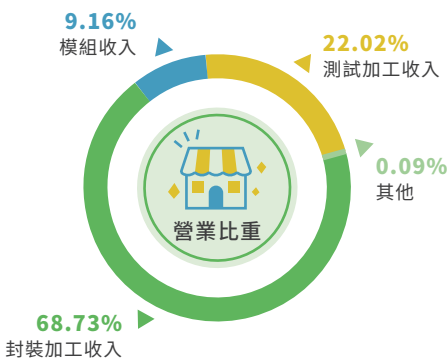
• 股利及稅捐支出

力成科技 2021 年發放 2020 年之現金股利金額為 3,895,733,170 元，稅捐支出為 37,558,152 元。

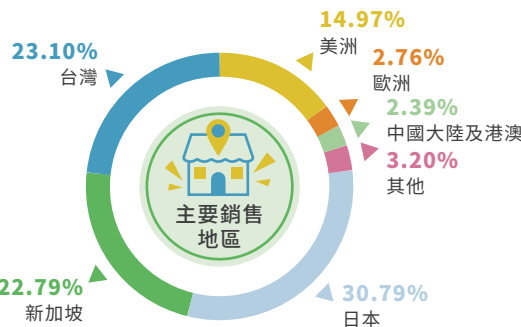
• 營業比重及主要銷售地區

2021 年營業比重如下，內銷比重約 23.10%；外銷比重為 76.90%，以日本、新加坡及美洲地區為主。

營業比重



主要銷售地區



天下雜誌 2000 大調查 (根據 2021 年營業收入)

年度	2021	2020	2019
產業別排名(製造業)	62	56	57
稅後純益排名	53	42	47



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。

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 驅動永續經營

2 強化公司治理

- 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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

2.3 強化公司治理 ►► 風險管理 GRI 102 – 11 GRI 102 – 15

「永續運營」是力成不變的目標，對此設有「風險管理委員會」及「風險管理推動小組」，打造具韌性的營運組織，積極因應變化與風險。詳情請參閱本報告書「2.1.7 風險管理委員會」章節。

2.3.1 各廠區重大事件演練

面對災害發生的潛在風險，力成以嚴謹的風險控制、作業規範宣導與情境演練，提升全員安全意識，保障人身安全。其中，職場健康與安全是安心工作的首要之務，力成職安管理單位依各廠區潛在災害類型及廠區作業危害特性，執行所有廠區災害風險鑑別、訂定緊急應變計畫並定期安排各廠區緊急應變小組之特定事件演練，如火災、化學品洩露、地震、傳染病防疫等等，監督各項演練之有效性，以持續精進應變災害的處理能力；並安排相關教育訓練與宣導活動（如定期的緊急應變小組訓練與技能認證等），持續提升廠區安全與風險意識。



傳染病防治演練、消防編組與疏散演習

2.3.2 資安風險管理

在 2021 年，從製造到零售、醫療到教育產業的工作模式都面臨多樣性的資安挑戰，全球網路攻擊類型和威脅皆逐年增加。力成在資安與機密資料的保護，更是不遺餘力，持續運用 ISO / IEC 27001:2013 資訊安全管理標準讓資訊安全管理的能力保持在一定的水準，減少潛在 IT 風險隱患，降低資訊系統故障、人員疏失帶來的經濟損失。

2021 年，我們在強化資安防禦能力的作為如下：

- 透過第三方資安風險評級服務，從外部角度檢視公司整體安全狀況，找出現有資安防護機制不足之處並加以提升與改善。
- 添增應用程式防火牆、端點偵測與回應服務，阻擋來自 Internet 的入侵攻擊與端點防護的深度防禦，抑制駭客與惡意程式的威脅。
- 定期實施資安事件演練，確保公司在關鍵時刻發揮災難應變能力，以災害復原機制快速回復至企業正常或接受的營運水準，達到重要資訊系統持續營運不中斷。
- 藉由供應商資安問卷調查，攜手供應商落實資訊保護作為、建構機密資訊保護文化，讓資訊安全的觀念深植於供應商的日常業務中，全方位保護雙方資訊資產與市場競爭力。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

- 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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

IT 資訊安全防護網	2020	2021	2022	2023
成立資安中心 (SOC)	●			
增加招聘資安專才	●	●		
資安人才培育		●	◎	◎
打造強大的資訊安全防護網		●	◎	◎
資訊安全教育訓練	●	●	◎	◎
ISO 27001 資訊安全管理系統驗證與稽核	●	●	◎	◎
資訊安全管理系統內部稽核	●	●	◎	◎
資安事件模擬與演練	●	●	◎	◎

●已實施 ◎規劃實施

2021 年風險與機會識別

No	風險類別	風險項目	衝擊與影響	因應方式	機會效益
社會面	人員健康	重大傳染病的威脅	重大傳染病 (如 Covid-19) 導致人員無法出勤、營運生產被迫中斷；全球經濟遭受衝擊與影響；空海運輸受阻且運費成本提高	- 建置大型傳染病防疫機制及 BCP，持續傳達防疫教育訓練與演練 - 規畫分流 / 隔離措施、遠端連線或在家工作 (WFH) 等異地工作模式 - 對於人員進行多能工培訓，提高人員互補性與機動性	建構良好的防疫措施、培養多能工的彈性人力資源等，有助於提升公司營運體質，降低營運中斷風險
	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	建置 SOC (資安管控中心) 專職單位，以及施行 ISO27001 資安管理體系，降低資訊網絡被駭、中斷之風險	建構堅固的資安堡壘，避免系統中斷，有效保護公司與客戶的資產，增加客戶、投資人對力成的營運信心
環境面	環境及氣候變遷	公共服務中斷 (電力 / 水)	電力、水資源等公共設施中斷導致營運受到影響	執行 TCFD 鑑別氣候相關風險與機會，從災害預防監控、偵測，到緊急應變及恢復等，強化應變與復原能力。針對電力、用水等公共設施，建置緊急應變方案，降低災害的衝擊	提升營運持續管理能力有助於強化公司營運體質，提升能、資源的使用效率，以及再生能源、綠電的採購與建置
		天然災害 / 惡劣氣候	颱風、地震等天然災害造成建築物受損、人員受傷，影響正常營運		
經濟面	供應鏈管理	供應鏈中斷	供應商無法如期提供原物料，影響正常營運及出貨	檢視庫存管理機制；建立 Second Source，確保原物料有備援方案；變更運輸方式 (如空運) 或安排人員、要求廠商 Hand-carry；定期稽查供應商之 BCP 計劃	強化與供應商之間的合作關係，建立永續供應鏈，保障客戶資產與交期，維護公司信譽
	區域衝突	國際間貿易壁壘、衝突	遭受地緣政治的影響，區域間發生衝突 (如戰爭、邊境封鎖、貿易壁壘等)，影響原物料來源及客戶下單意願	建立第二、第三的原物料來源管道；移轉成品至低風險區域；建立貨品運用替代路線或管道等措施，降低區域間衝突或貿易壁壘之影響	避開高風險區域，強化營運與生產模式之應變彈性，以及厚植供應鏈的合作關係
	法規變動	新的法令或法規要求	新法令 / 規範的要求，對現有營運模式帶來衝擊，波及客戶下單意願，嚴重者近一步影響企業誠信、品牌形象與永續性	建立法規查核機制及變更管理，遵循法令變動暨調整內部營運模式因應之	遵守法令規範及配合法令變動施行調整，有助於與客戶的長期合作關係、爭取國際級企業的訂單

2.3.3 BCM 營運持續管理

為確保營運不中斷，力成導入營運持續管理 (Business Continuity Management, BCM) ISO 22301 維運系統，由總經理擔任 BCM 主任委員，指派各相關部門主管共同參與，針對內、外部可能影響公司營運之潛藏風險持續關注，並投入資源進行風險掌控與預警因應，建立包含：風險鑑別、營運衝擊分析、營運持續策略、計畫及執行演練等，提升危機處理能力與營運體質。

● 風險監控與識別

力成以嚴謹的風險管理確保公司的正常運作，我們針對公司營運、技術、資安、設施、供應鏈、財務、法令等面向，確認內、外部環境的潛在風險，2021 年鑑別出的風險有「人員健康」、「IT 資通訊」、「環境及氣候變遷」、「供應鏈管理」、「區域衝突」以及「法規變動」等六項議題。對此，我們針對不同風險項目規劃「專人專責」之管理方法與衝擊因應步驟，建立預警、應變、危機管理以及復原行動等因應流程，確保營運不中斷。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

- 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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

2.4

強化公司治理 ▶▶

誠信經營及從業道德

GRI 102 – 16 GRI 102 – 17

為了建立誠信經營之企業文化、落實誠信經營政策，並基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，力成科技設置「永續發展管理室」為專責單位，隸屬於董事會，負責誠信經營政策與防範方案之修訂及監督執行，每年定期向董事會報告。

2021 年力成通過「ISO 37001 反賄賂管理系統」驗證稽核並取得證書，透過系統化執行與落實，強化公司治理。



2.4.1 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、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。2021 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%。

2.4.2 教育訓練

本公司將誠信經營及從業道德相關政策文件公佈於公司內部網站或公告欄，供同仁隨時查閱；亦每年透過線上學習課程進行法規遵循制度宣導，並將課程連結至年度績效考核項目，要求員工確實遵守。每位新進人員須接受員工從業道德課程及簽署誠信宣言，簽署率達 100%。

另外，力成科技於內部規章、年報、公司網站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，令客戶、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。

2.4.3 落實遵循政策規範

力成科技以「誠信經營及從業道德守則」及「企業永續發展實務守則」規範作為經營的根基，亦訂定「道德政策」要求所有員工皆須遵循。

- **誠信經營**：禁止任何及所有形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為。
- **無不正當收益**：禁止收受賄賂、回扣或不正當收益。
- **資訊公開**：依照適用法規揭露有關勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。
- **知識產權**：尊重知識產權，以保護知識產權的方法傳遞技術和知識，並保護客戶的資料。
- **公平交易、廣告和競爭**：謹守公平交易、廣告和競爭標準，並制定保護客戶資料的恰當措施。
- **身份保護及防止報復**：確保檢舉者身份的機密性和匿名性及防止報復。
- **個人資料保護**：保護員工、客戶、供應商及相關利害關係人之個人資料，並於合法目的內進行個人資料蒐集、處理及利用。
- **機密資訊**：保護公司及客戶業務、技術、財務等相關資訊，不得違反規定透露給任何第三方。

檢舉及諮詢管道

力成科技建立獨立檢舉及諮詢信箱，供公司內部及外部人員檢舉與諮詢。對於檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不公平對待或報復，並積極查證與處理。

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

- 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 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

2.5 強化公司治理 ►►►
法規遵循 GRI 102 – 17 GRI 307 – 1 GRI 418 – 1 GRI 419 – 1

為強化員工守法合規意識，力成科技設置了法務部、法規遵循部與智財管理部，負責法規遵循、營業秘密、個人資料及智財管理業務，定期執行法規查核、個資／營業秘密盤點，搭配電子報的發行令員工得以接收最新的法規知識，避免觸法。

而針對海外子公司，為切合當地法規型態以求確實遵循當地規範，力成委由當地法律專業人員就營運所涉及之各項法律，進行專業評估與執行。此外，我們建置了相關規範、流程及系統，定期執行法規查核，密切留意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，並統籌規劃訓練課程，強化同仁對業務相關法規的認知與遵循。

2.5.1 個人資料與營業秘密管理

• 個人資料

力成科技尊重員工隱私，遵守法規並落實個人資料保護及管理。對於已蒐集之個人資料均依法妥善保存或刪除；亦尊重員工對其個人資料所能行使之權利，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等，並設計各項表單及系統，以確保員工對自己的個資能行使上述權利。本公司基於維護員工權益的立場進行個人資料之蒐集利用，例如：人員入退職之勞健保、各類保險、員工健康檢查等。每年皆對全體員工進行個人資料保護

概念之教育訓練，讓同仁們了解因執行職務所接觸之他人個資，僅能使用於工作相關業務範圍，不可作為私人使用。

• 營業秘密

營業秘密保護對於任一企業都是極其重要的基本準則，針對科技產業更是維繫競爭力的重要命脈。力成科技建構了完善的營業秘密保護政策及相對應之資訊安全設備和環境。新進人員於入職後，立即安排營業秘密及資訊安全保護之新人教育訓練，以期在第一時間建立新進人員對於保護公司機密資料的基本意識；入職首日即會簽署包含保密條款之聘雇合約書，同時依照同仁所負責之特殊業務或專案，要求簽署針對特殊專案所設計之專屬保密合約，藉以再次向同仁宣導應盡之保密義務。除此之外，每年亦會執行營業秘密盤點及線上課程，將實際案例納入訓練教材中，並依照工作性質的不同，調整教材內容，讓同仁們更易掌握營業秘密保護的重要性。

2.5.2 行政罰鍰說明

2021 年力成科技經主管機關稽查有 3 件不符合規定之情事（以案件發生時間計），處以罰鍰共新台幣 180,000 元（1 件發生於 2019 年度，處分罰鍰於 2021 年度開立）。經與主管機關溝通後，針對所有缺失皆已改善完成，2021 年違反法規而受裁罰之項目如下：

違反法規項目	金額（新台幣元）	違反法規之說明	改善措施
廢棄物清理法	註 1	廢水處理設施汰換廢水槽及污泥未合法委託合格清除處理機構	- 依環保局要求立即進行現場復原 - 承攬商及力成內部人員辦理法規教育訓練加強法規宣導。後續承攬商自行處理廢棄物時，皆需確認處理證明並進行廢棄物追蹤紀錄
空氣污染防治專責單位或專責人員設置及管理辦法	註 2	防火管理人員於 2018 年 10 月 24 日至 2020 年 10 月 23 日間同時擔任空氣污染防治專責人員	- 調查本廠專責人員是否同時兼任其他專職執行業務 - 針對廠務人員及專責人員再次進行宣導不可同時兼任其他專職執行業務 - 建立專責人員設置原則防範此情形再度發生
職業安全衛生設施規則	\$60,000	廢水地下筏基氣爆事件經查認定違反工作場所存有可燃性氣體致引起火災爆炸之虞，且未設置通風換氣設施	- 已設置通風換氣裝置 - 該區域已執行作業前進行可燃性氣體濃度與爆炸下限測定，確認數值為合格時再行施作 - 將製作新地上形式桶槽取代地下閥基，以利可燃性氣體產生源清理
職業安全衛生設施規則	\$120,000	原物料收貨區空調濾網清潔作業發生踏穿墜落，引發重大職業災害。（註 3）	重大職災改善皆於 2019 年內完成改善，包含：已設置適當之安全上下設備、建立安全作業標準 / 操作管理程序及人員教育訓練等，並建立相關安全管控機制。

註： 1. 2021 年 11 月 23 日環保局寄發陳述意見通知書，力成已於 2021 年 12 月 3 日回覆。目前此案件審理中，罰款金額未確定。
2. 案件陳述中，尚未確定罰則。
3. 該事件發生於 2019 年度，處分罰鍰於 2021 年度開立。



力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
 - 3.1 經營目標與策略
 - 3.2 客戶服務
 - 3.3 技術與服務
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

創新服務價值 Innovation and Service

- 3.1 經營目標與策略
- 3.2 客戶服務
- 3.3 技術與服務





力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

- 3.1 經營目標與策略
- 3.2 客戶服務
- 3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄



- 通過台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS) 驗證
- 累積至2021年全球專利獲准數**867**件

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

- 3.1 經營目標與策略
- 3.2 客戶服務
- 3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

3.1 創新服務價值 ►► 經營目標與策略 GRI 102 – 10 GRI 102 – 14

當 5G、AI、元宇宙及自駕車逐漸成產業主流之際，科技激發的創新加速著數位轉型。對此，力成積極進行產品的轉型及佈局，將內部組織架構、系統及人才達到最佳化，發揮強大的執行力。成為「技術、品質與服務世界第一」是力成不變的使命與願景，而隨著摩爾定律的發展，除了 OSAT 封測同業外，諸多半導體產業的中上游業者及其他業者也紛紛跨入封測領域，加上新冠疫情打亂全球供應鏈的節奏，未來發展充滿挑戰。

處在這樣的產業環境中，力成決定從專注記憶體封測產品服務邁入全方位封測技術服務，在轉型過程中，必然會有時間、速度、市場及股東期望的壓力，但我們相信透過持續的溝通及整合、突破自我、強化人才與全面優化技術面、管理面及系統面，終能開拓客戶及建立長久的策略夥伴關係。

3.1.1 永續經營關鍵 DNA

過去的力成曾經歷了數度挑戰，但所幸在領航者與經營團隊的堅強帶領、全體同仁的團隊合作下穩紮穩打，次次將危機化為轉機，令公司得以持續的成長茁壯。展望未來，力成會秉持著這份堅毅，持續大步邁進。



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
 - 3.1 經營目標與策略
 - 3.2 客戶服務
 - 3.3 技術與服務
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

3.1.2 六大資本與價值創造

企業的穩定茁壯，實屬不易，在成長的過程中更需時常進行嚴格的自我檢視。力成透過核心價值及經營方針提升六大資本在經濟、環境及社會面向的產出，獲取利害關係人的信任與衡量自身為社會帶來的正向力量。

在價值創造過程中可能面臨「人員健康」、「IT 資通訊」、「環境及氣候變遷」、「供應鏈管理」、「區域衝突」、以及「法規變動」等六項風險，針對風險議題的說明及因應措施，詳情請參閱本報告書「2.3 風險管理」章節。力成科技六大資本與價值創造的關聯圖如下：



註：上述資料除了財務績效為合併財報資訊外，其他的資訊揭露皆以力成台灣為主

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
 - 3.1 經營目標與策略
 - 3.2 客戶服務
 - 3.3 技術與服務
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

3.2 創新服務價值 ▶▶▶ 客戶服務 GRI 418 – 1

力成科技致力於與客戶維持良好的溝通，我們傾聽客戶聲音，從客戶觀點出發解決問題，協助眾多電子產品的實現，如 AI、5G、自駕車、低軌道衛星、元宇宙等新世代電子產品，並且持續精進技術能力，期許成為客戶最佳的支援後盾，創造雙贏的夥伴關係。

3.2.1 客戶關係與品質管理

力成科技提供客戶優質的品質與服務，透過廣泛的資訊蒐集，包含：客戶抱怨、品質異常、退貨問題或稽核缺失等，作為未來持續精進的方向。我們依循 ISO 9001 國際品質管理系統標準，建立品質管理系統並作為公司實施全面品質管理之指導綱要與依據，以提供符合市場趨勢與客戶需求的產品與服務，達成客戶滿意及經營永續之目的。

為了確保客戶的建議可以有效傳遞和處理，我們以「客戶導向」出發，重視客戶所關切的議題，除了透過各種管道定期 / 不定期了解客戶的想法，如在品質、價格、交期、技術服務、永續發展等議題，亦建立完整透明的客戶申訴處理流程，將客戶訊息即時傳達予相關單位及管理階層，透過共同檢視與制定改善對策，快速因應，深化合作關係。

客戶申訴處理流程



3.2.2 客戶滿意度調查

為瞭解並滿足客戶的需求，並且提供最即時的客戶服務，力成每年度執行客戶滿意度調查以了解客戶在過去一年於品質、交期、工程能力、價格及服務等五面向的滿意程度及回應。同時，也針對客戶的回饋及意見進行內部檢視、提出適當的改善計畫；而改善執行成果也會在高階主管管理審查會議中進行審核，作為客戶經營策略之依據。

藉由滿意度問卷調查及與客戶的雙向溝通，緊密貼近客戶需求，並在卓越製造、領先技術與可靠服務上持續精進，建立穩固的夥伴關係。



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
 - 3.1 經營目標與策略
 - 3.2 客戶服務
 - 3.3 技術與服務
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

2021 年度的客戶滿意度調查平均分數為 4.5 分。

力成科技提供全方位的封裝測試服務，以客戶需求為服務導向，穩定維持良好的合作關係，長期耕耘也連續多年獲得主要客戶的肯定。未來力成科技會持續維繫雙方合作關係，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。



力成台灣近三年客戶滿意度

2019 年	2020 年	2021 年
4.8	3.9	4.5

註：客戶滿意度評比，滿分為 5 分。

3.2.3 客戶機密資訊保護

力成科技重視維護客戶的機密資訊以確保公司與客戶的權益，其專有技術、營業秘密、個人資料及具有機密性資料等均受到高規格與充分的保護，並要求員工必須善盡保密之職責。2021 年度力成科技未有經證實與侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料有關的投訴。

客戶機密資訊保護的作法包括：

- 公司內部制定相關規範，要求所有員工均須遵守
- 公司內部設置文件管理單位及系統，並設定閱讀權限
- 完善的資訊安全保護措施，落實內部人員控管與訓練
- 針對客戶智慧財產權設立保護規範，並與客戶簽署保密契約
- 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
- 透過「打造機密防護網」營業秘密保護系列宣傳活動，強化員工保護客戶機密資訊之意識

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

- 3.1 經營目標與策略
- 3.2 客戶服務
- 3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

3.3 創新服務價值 ►► 技術與服務 GRI 102 – 2

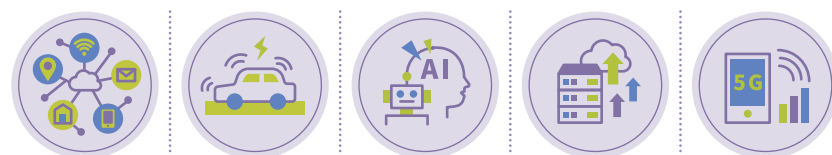
3.3.1 技術

研發與創新是力成科技持續成長與突破的原動力，我們投入大量資源於先進封裝與測試的技術開發以提升創新技術於公司整體產品結構中的佔比，充分滿足客戶在高階封裝技術上的產品需求之餘，亦創造新產品的應用價值。

除了記憶體及邏輯封測技術專業領域外，力成持續積極投入覆晶封裝 (Flip Chip, FC)、系統級封裝 (System in Package/ System Integration Module, SiP/ SIM)、晶圓級封裝 (Wafer Level Package, WLP)、天線封裝 (Antenna in Package, AiP)、CMOS 影像感測器 (CMOS Image Sensor Chip Scale Package, CIS CSP)、2.5D/3D TSV 等高階封裝產品與先進製程技術的研發。

力成科技所致力開發的扇出型面板級封裝 (Fan Out Panel Level Package, FOPLP) 技術，成果已滿足異質整合 (Heterogeneous Integration) 的封裝趨勢及需求、加速推升後摩爾時代下的半導體發展動能。現階段技術榮獲諸多國際大廠的肯定與支持，陸續導入各式先進產品的開發與驗證，並逐一穩定進入量產。

在物聯網 (Internet of Things, IoT)、先進駕駛輔助系統 (Advanced Driver Assistance Systems, ADAS)、人工智慧 (Artificial Intelligence, AI)、高速雲端計算應用 (High Performance Computing, HPC)、第五代行動通訊技術 (5th Generation Mobile Networks, 5G)、元宇宙 (Metaverse) 科技等新興應用市場需求下，我們將持續耕耘創新與先進技術的開發，打造符合高整合、高效能、低能耗等特性之產品，以多元應用領域所需的產品解決方案符合客戶需求並追求公司的永續成長，賦能現代社會的科技革新。



3.3.2 服務

力成科技秉持誠信經營與永續成長的理念，重視客戶的需求與意見，持續在封測技術與研發能力上創新與精進。我們提供一步到位 (Turn-Key) 與直接出貨 (Drop-shipment) 的服務，以縮短交期及降低成本，亦更有效整合集團資源拓展多元產品組合，提供客戶全方位的專業服務。

力成科技的作為長期深獲國內外客戶的信賴與肯定，建立了深厚的合作夥伴關係。未來將持續朝向「技術、品質、服務」世界第一的目標，與客戶攜手實現共創、共榮、共享、共好的雙贏局面。

3.3.3 智財管理

力成科技於 2020 年 3 月導入台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS)，導入首年即獲得 TIPS (A 級) 證書，更於 2021 年 12 月通過再次驗證，展現了本公司積極投入智慧財產管理的努力成效。依照 TIPS 規範，再次驗證之有效期限為兩年，本次證書之效期將至 2023 年，此兩年間亦須配合 TIPS 工作小組不定期之抽驗作業，以確保智財管理政策執行之落實度並不會因為效期延長而有所懈怠。TIPS 涵蓋專利、商標、營業秘密等，本次藉由再驗證的過程，檢視各單位是否有確實推動及執行相關規範，也精進出更優質之作業流程。

除了穩固記憶體封測本業外，本公司更致力發展先進封裝測試技術，位於新竹科學園區的第三廠區，為全球第一座面板級封裝量產基地，著重於面板級扇出型封裝 (FOPLP) 及矽穿孔 (TSV) 技術的影像感測器 (CIS) 封裝技術；針對不同的技術及產品性質，亦採取不同的智財保護方式，除了專利申請外，於去年開始啟動營業秘密註冊系統導入專案，以期建構更為完善的智財保護系統。





目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略

3.2 客戶服務

3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

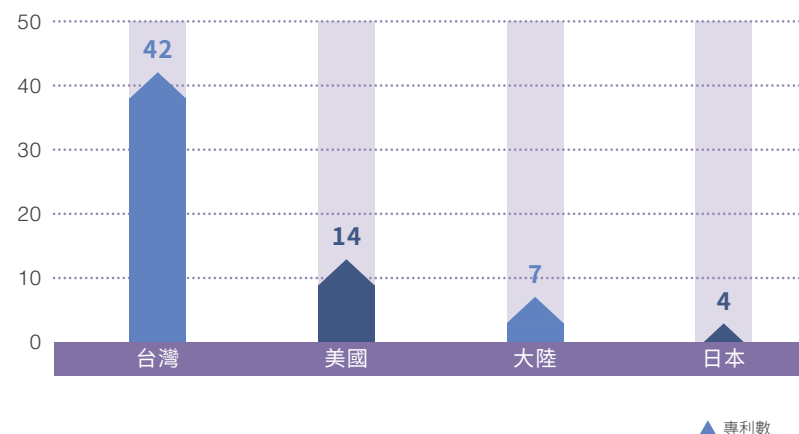
7 實踐潔淨科技

8 附錄

3.3.4 專利

力成科技透過完善的專利制度，持續不斷地激發出專利提案的動能。每一個提案於進行正式的官方申請前，皆會透過前案檢索、專利審查委員會議、投票 / 評分機制度等流程來層層把關品質；在嚴謹的審查過程中亦可檢視出部分提案應改用營業秘密來規範較為適宜，以確保核心技術可受到妥善保護。而在對外進行正式的專利申請過程中，智財部門會提供申請人專業的建議，審慎監控專利相關文件之品質及避免發生程序風險。

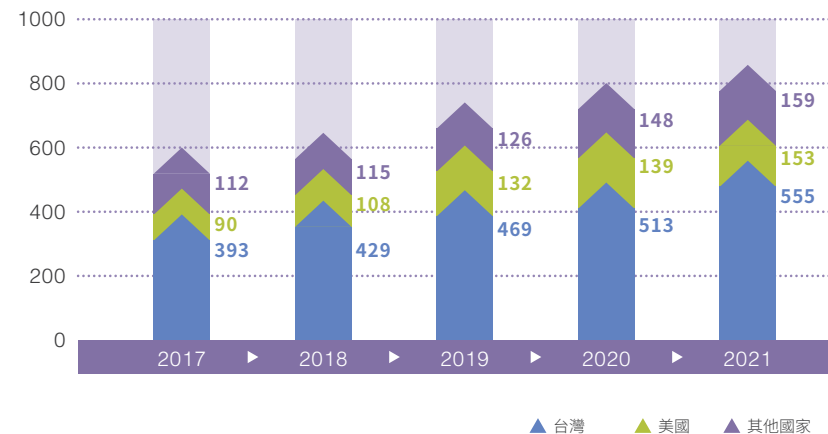
2021 年獲證專利數量 (包含新型專利)



註：當年度專利獲證數量於次年度 1 月 15 日進行統計。

由研發部門所成立的專利小組會於每年年終訂定下一年度的內部提案及外部申請之數量，專利審查委員再根據技術發展重心及方向，適度調整內外部目標，並依據 KPI 達成率的結果獎勵優秀團隊及發明人。嚴謹的專利提案、申請制度、流程與獎勵措施，鼓勵著研發同仁源源不斷地產出更佳的專利，而這些研發成果亦是力成技術競爭力持續提升的展現。

歷年專利獲證數量累積統計





力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 供應鏈合作

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

攜手合作夥伴 Collaboration with Partners

4.1 股東權益

4.2 供應鏈合作

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統





目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

- 4.1 股東權益
- 4.2 供應鏈合作
- 4.3 外部組織參與
- 4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄



- 100%供應商為非衝突礦產合格廠商



- 通過 ISO 37001 反賄賂管理系統驗證



責任商業聯盟(RBA)會員

- 竹科一廠(8 廠)、文化一廠(9 廠)榮獲 RBA 首選工廠獎



- 台灣廠區通過 SA 8000 驗證

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 供應鏈合作

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

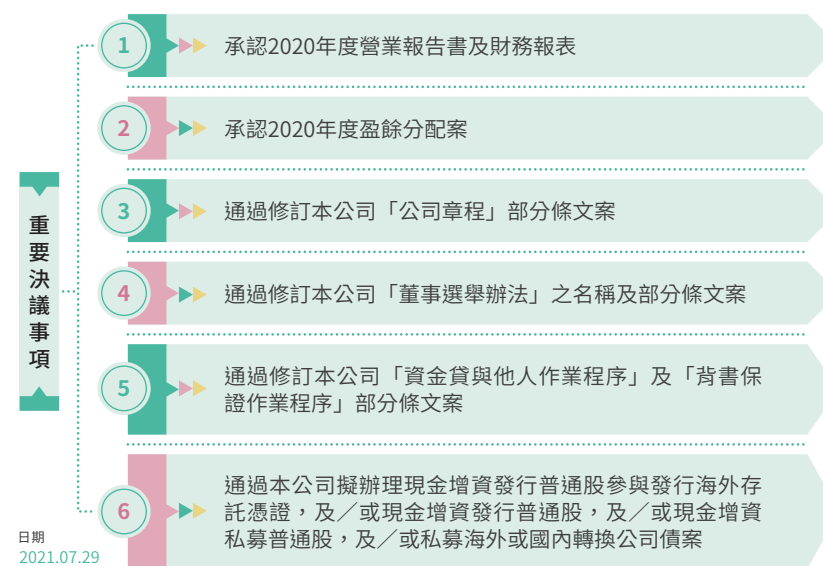
4.1 攜手合作夥伴 ▶▶▶ 股東權益

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網站查詢。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，以確保投資人充分瞭解公司的營運方針。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，讓所有股東瞭解和掌握公司的經營概況，以及進行重要決議事項。2021 年股東會共完成承認與討論通過 6 項重要議案。

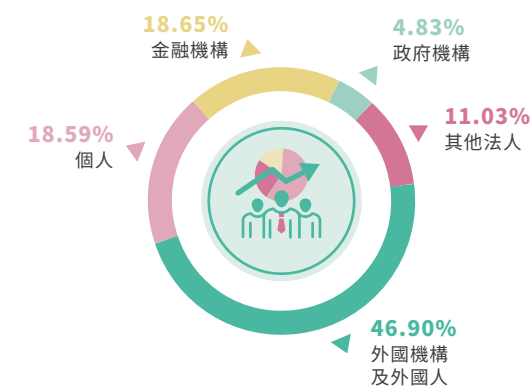


股東結構

股東結構	人數	持股比例
政府機構	5	4.83%
金融機構	30	18.65%
其他法人	438	11.03%
個人	50,261	18.59%
外國機構及外國人	589	46.90%
合計	51,323	100%

註：計算基準日為 2022 年 3 月 28 日

股東持股比例



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

- 4.1 股東權益
- 4.2 供應鏈合作
- 4.3 外部組織參與
- 4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

4.2 攜手合作夥伴 供應鏈合作

GRI 102 – 9 GRI 409 – 1 GRI 414 – 2

供應商為力成科技營運的重要夥伴，透過緊密合作推動企業永續，除了品質與交期的考量外，我們竭力敦促供應商重視與符合勞工人權、環境保護及安全衛生等要求，創造雙贏的永續供應鏈。

4.2.1 誠信廉潔守則

「穩健成長、永續經營」是力成的經營理念，我們致力於技術及新產品開發，更將誠信經營列為公司每一位成員必須遵守的重要責任。近年來，各項企業治理及永續性指標均納入反賄賂要求，且反貪、反賄亦是企業永續極為重要的一環。2020 年因應公司組織並配合 2021 年「ISO 37001 反賄賂管理系統」驗證專案，我們特別訂定「誠信廉潔守則」並製成卡片，作為提醒。

2021 年 10 月力成科技通過「ISO 37001 反賄賂管理系統」驗證，成為第一家獲此認證之電子製造企業。除了對內加強同仁誠信廉潔之信念，我們亦於 2021 年力成科技供應商社會責任宣導中提出與供應商分享。

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、承包商、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，不作違反法令的事情，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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

- 4.1 股東權益
- 4.2 供應鏈合作
- 4.3 外部組織參與
- 4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

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具較大的影響，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，目的除了降低運輸成本，減少碳排放及分散風險外，更期望扶植在地產業與創造就業機會，將工作機會留給當地居民。

2021 年在地供應商的採購金額比例占整體購金額之 52.8%，相較 2020 年之在地採購比率 38.9%，成長了 34.66%。而廢棄物處理承攬商、工程承攬商及勞務供應商皆為 100% 在地化。

項目／年度	2020	2021
當地供應商採購金額比	38.9%	52.8%
境外供應商採購金額比	61.1%	47.2%
合計	100%	100%

4.2.3 衝突金屬管理

衝突礦產是指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物：鉭 (Tantalum, Ta)、錫 (Tin, Sn)、鎢 (Tungsten, W) 和金 (Gold, Au)，特別是指非洲剛果民主共和國 (DRC) 及其周圍國家之武裝叛亂組織，透過金屬開採、貿易導致許多社會和環境問題，包括侵害人權及引發武裝暴力等，造成區域性重大的流血衝突，引發國際爭議。

身為責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的會員，力成科技承諾善盡企業社會責任，支持、維護人權及使用非衝突金屬。我們遵照 RBA 行為準則，亦要求供應商共同重視衝突金屬議題。我們支持由責任商業聯盟與全球永續議題 e 化倡議組織 (Global e – Sustainability Initiative, GeSI) 兩個國際組織所發展出的「責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, 前身為 CFSI, Conflict – Free Sourcing Initiative)」主張，並符合 OECD (經濟合作與發展組織盡職調查指南)，詳實調查使用之礦物來源，藉由責任礦產倡議組織所提供的衝突礦產調查表 (Conflict

Minerals Reporting Template, CMRT) 進行調查，協助供應商採購非衝突的原物料。

為了確保產品無使用衝突金屬，力成科技自 2012 年起全面進行衝突金屬調查，追溯產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 來源，確保不是來自「衝突礦區」，要求所有供應商揭露其合作的熔煉廠與礦場名單，並須遵守力成科技「無衝突金屬政策」，且向經過核可為非衝突的熔煉廠與礦場進行採購。此外，倘若「衝突金屬調查表」更新時，我們也會對直接材料與包材類供應商進行全盤性的供應鏈衝突金屬調查，2021 年調查結果，100% 的供應商為非衝突礦產合格廠商，符合力成科技要求。

無使用衝突金屬政策

力成科技承諾不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突金屬，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行社會責任，不得使用來自衝突區域的衝突金屬，且相關交易活動須符合責任商業聯盟行為準則。

為確保金、鉭、錫、鎢等這類金屬來源非由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採，我們要求供應商遵守「衝突金屬政策」作法如下：

- 採用責任商業聯盟之「衝突金屬調查表」，展開供應商衝突金屬調查，並同時要求供應商承諾禁用來自衝突礦區之金屬。
- 要求供應商須追蹤所供應產品的金屬來源，以避免使用潛在的衝突金屬，並遵守下述規定：
 - 確保產品不使用來自剛果及其周圍的國家和地區的衝突金屬。
 - 追溯所有產品中包含的金、鉭、鎢、錫的來源。
 - 供應商必須將此要求傳達至上游供應商。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 供應鏈合作

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

4.2.4 全面的供應商管理

力成科技建構全面的供應商管理準則，以落實供應鏈發展，並促進雙贏的永續績效。

供應商評比

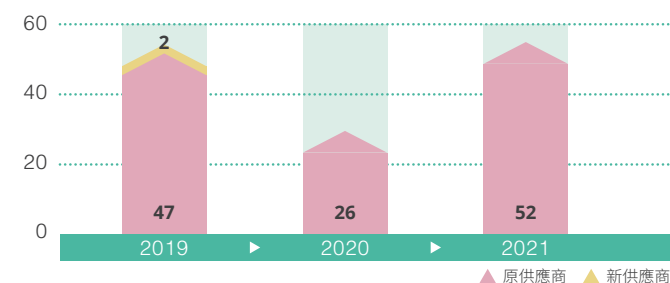


針對主要原物料供應商須通過供應商評比，並接受定期稽核，以確保符合力成科技的永續管理要求與合作品質。力成科技主要原物料供應商皆依品質、交期、成本及技術等面向所制定目標進行每季評比，倘若在評比過程中，發現供應商有品質及交期問題，我們將要求供應商立即改善，並提供改善措施之佐證，或進行現場實地稽核。2021 年原物料供應商評比結果，皆達合格供應商分數之標準，評比分數落在 80 分以上。

● 供應商稽核

力成科技會先篩選出主要原物料供應商，依據品質狀況或製程要求納入評估，並以評估的結果排定稽核計畫。2021 年供應商稽核家數共 52 家，包含主要原物料供應商（新供應商 0 家、原供應商 51 家）以及勞務供應商（原供應商 1 家）。另外，我們亦從中針對年度稽核排定或高風險的供應商，執行責任商業聯盟行為準則系統的稽核，以便透過稽核管控，避免或降低負面的社會衝擊。2021 年力成台灣針對產品使用之主要直接原物料供應商、外包商及勞務供應商進行「品質系統稽核」或「責任商業聯盟行為準則系統稽核」稽核達 74 次。經評估社會衝擊的供應商數共計 52 家，根據評估結果，皆無具有顯著或潛在負面衝擊的供應商。

力成台灣供應商稽核家數



2021 年供應商現場稽核發現不符合事項主要集中於製程管制、職業安全衛生管理、消防安全、作業規範執行落實度及產線 6S 管理等類別，我們要求供應商限期改善，經持續追蹤與確認，不符合事項已全數改善，並未有供應商被列為不合格供應商。根據供應商稽核結果，力成科技並無具強迫、強制勞動事件以及使用童工之重大風險供應商。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
 - 4.1 股東權益
 - 4.2 供應鏈合作
 - 4.3 外部組織參與
 - 4.4 社會責任管理系統
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

4.2.5 舉辦供應商社會責任宣導

受惠於人工智慧、5G 通訊、物聯網、智慧駕駛和高速運算等先進科技的運用，半導體產業持續蓬勃發展，而隨著 Covid-19 新冠狀病毒的爆發，產業與供應鏈亦面臨新的多重挑戰。

為建立永續供應鏈及有效傳達企業社會責任意識，力成科技每年舉辦供應商宣導，協助供應商共同成長並藉此與供應商維持良好互動關係，亦分享永續發展趨勢與交流彼此在社會責任方面運作成果，透過供應鏈的合作，攜手推動企業社會責任理念，邁向永續發展，創造雙贏的共享價值。

2021 年力成科技「供應商社會責任宣導」共有 127 家廠商、142 人次來自化學品、直接材料及人力仲介等供應商代表完成參與。

供應商夥伴們的支持與合作，是力成持續往前邁進的動能，展望未來，力成也同樣會秉持誠信、雙贏的合作理念，與各位廠商夥伴一同成長、進步。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

- 4.1 股東權益
- 4.2 供應鏈合作
- 4.3 外部組織參與
- 4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

4.3 攜手合作夥伴 ▶▶▶ 外部組織參與 GRI 102-12 GRI 102-13

力成科技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，掌握國際趨勢；亦致力於尋求與其他組織間的永續合作，在經濟、環境及社會等面向做出實質貢獻，發揮永續影響力。隨著資安議題日益重要，力成主動加入 TW-ISAC (TWCERT/CC)、SP-ISAC 及 Hinet SOC 全球預警警報等資安情資共享組織，掌握國際資安最新發展趨勢，接軌國際資訊共享與分析交流平台，降低資安風險。

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)
- ▶ 台灣企業永續研訓中心 (CCS)
- ▶ 台灣永續供應協會 (TASS)
- ▶ 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
- ▶ Hinet SOC 全球預警警報
- ▶ 蘇州工業園區企業社會責任聯盟
- ▶ 蘇州工業園區資源節約與能源管理協會
- ▶ 蘇州市易制毒化學品行業協會

產學合作



- ▶ GOLF 學用接軌聯盟
- ▶ 臺大國際產學聯盟
- ▶ 國立清華大學國際產學聯盟
- ▶ 國立陽明交通大學國際產學聯盟
- ▶ 成功大學國際產學聯盟

產業/經營



- ▶ 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
- ▶ 江蘇省半導體行業協會
- ▶ 蘇州工業園區電子半導體行業協會
- ▶ 江蘇報關協會蘇州工業園區辦事處
- ▶ 蘇州工業園區台灣同胞投資企業協會
- ▶ 蘇州工業園區外商投資企業協會
- ▶ 陝西省半導體行業協會
- ▶ 西安市臺灣同胞投資企業協會
- ▶ 西安高新技術企業協會外商投資企業分會

4.3.2 外部倡議

- 身為責任商業聯盟 (RBA) 會員，力成科技遵守 RBA 所制定的規範，全方位檢視各廠區於勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系等五大構面之表現，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。
- 力成科技為責任礦產倡議 (RMI) 會員，承諾不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突金屬，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。
- 為了掌握最新永續趨勢與洞悉產業發展脈動，力成科技積極參與台灣企業永續研訓中心 (CCS) 舉辦的會員培訓與溝通交流活動，厚植永續競爭力之餘亦促進永續資訊的共享。
- 響應聯合國永續發展目標 SDG 13 氣候行動，力成科技參與 CDP 發起的氣候變遷專案，揭露氣候變遷 (Climate Change) 及水資源 (Water) 問卷；同時，力成亦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。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

- 4.1 股東權益
- 4.2 供應鏈合作
- 4.3 外部組織參與
- 4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

4.4 攜手合作夥伴 ▶▶▶ 社會責任管理系統

GRI 406 – 1 GRI 409 – 1

力成科技恪守誠信經營，致力維護員工權益、落實環境永續與打造健康安全的職場，更將其精神推動至整體供應鏈。我們持續維護並運行符合法令及客戶要求的社會責任管理系統，亦依循責任商業聯盟行為準則與 SA 8000 社會責任國際標準，定期查驗各系統的執行狀況及控管潛在風險，實踐永續諾言。

4.4.1 責任商業聯盟 (RBA) 會員

身為企業公民的一員，力成科技自 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性質並遵守道德操守，發揮產業領導者的影響力，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」為國際間衡量社會責任的統一標準，範疇涵蓋勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理系統五大面向。我們遵循 RBA 行為準則，並以此為核心，將其擴展至供應鏈，持續落實供應商的社會與環境管理，結合 RBA 準則與工具，展現落實企業社會責任的決心與實際作為。(相關資訊請參考「責任商業聯盟官網」<http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>)

竹科一廠(8廠)及文化一廠(9廠)
榮獲 RBA 頒發之首選工廠獎
(Factory of Choice Award,
FOC) 肯定。



• 執行「自我評估」和「驗廠稽核計畫」

力成科技每年透過 RBA-ONLINE 平台完成總公司及台灣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，2021 年力成台灣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。

2021 年力成台灣主要據點評估狀況

廠區	SAQ 評鑑	VAP 稽核	廠區	SAQ 評鑑	VAP 稽核
	風險類別	分數 (滿分 200)		風險類別	分數 (滿分 200)
大同廠 (3A 廠)	低風險	200	竹科一廠 (8 廠)	低風險	200
大同廠 (3C 廠)	低風險	200	竹科二廠 (11 廠 A)	低風險	200
湖口廠 (2 廠)	低風險	187.1	新埔廠 (1 廠)	低風險	200
新興廠 (10 廠)	低風險	200	文化一廠 (9 廠)	低風險	200

註：1. VAP 稽核評估期間：2020 / 06~2021 / 12。
2. SAQ 評鑑：低風險 (≥ 85)；中風險 (≥ 65 and <85)；高風險 (<65)。

另外，力成台灣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 管理系統公開透明地與客戶共享績效，其效期為二年。根據 RBA VAP 稽核結果，力成科技並無具強迫、強制勞動事件以及使用童工的重大風險之營運據點。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

- 4.1 股東權益
- 4.2 供應鏈合作
- 4.3 外部組織參與
- 4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

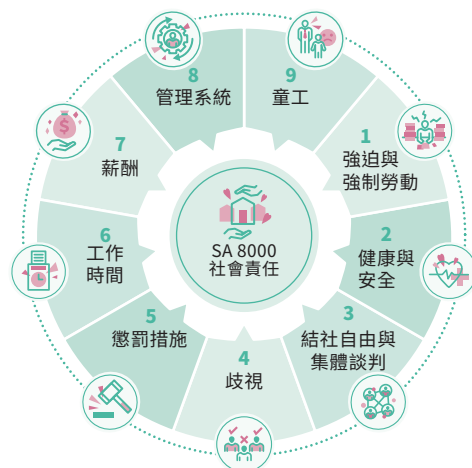
7 實踐潔淨科技

8 附錄

4.4.2 落實 SA 8000 社會責任國際標準

社會責任國際標準 SA 8000 (Social Accountability 8000 International standard)，係由社會責任國際組織 (Social Accountability International, SAI) 於 1997 年發起，為全球通用之企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 管理工具與驗證標準，依據國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 公約、聯合國兒童權利公約及世界人權宣言制定而成的，主要內容包括：童工、強迫與強制勞動、健康與安全、結社自由與集體談判權利、歧視、懲罰性措施、工作時間、薪酬及管理系統等九個要素。

此國際標準不僅明確了社會責任規範與管理體系要求，更呼應了力成科技企業核心價值。力成科技自 2019 年取得驗證機構核發 SA 8000 Renewal 證書後，每半年執行追蹤稽查。我們於 2021 年 4 月與 9 月完成例行追蹤稽核，並針對所有的稽核缺失，全數改善完成。



4.4.3 合法聘僱

力成科技作為全球半導體封裝測試服務領導企業，承諾提供安全工作環境、員工人權維護及誠信永續經營。我們遵循國際勞工組織 (ILO) 規範，嚴格禁止僱用未滿法定最低就業年齡之童工；亦遵照主管機關與法規合法招聘，而公司規章制度依據相關勞動法令之修改而同步修訂，尊重與保障員工之合法權益。

4.4.4 人權風險管理與盡職調查

力成支持且恪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行改善及後續追蹤，以具體實踐人權政策。每位員工於新人入職訓練中皆會安排企業社會責任課程，協助其掌握自身權益與了解公司在企業社會責任方面的推行政策及作法，以提升人權及相關面向之意識。

此外，力成於公司內部明確宣示保護員工人權，將相關規範制定於「同仁手冊」、「工作規則」、「性騷擾防治辦法」等內部文件中，闡明員工不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而有不平等對待；我們建構了多元暢通的溝通管道，積極與內、外部利害關係人溝通議合，有效傳達其想法與意見。（詳情請參閱本報書「0.4 永續行動力－職場守護 人權盡職調查」章節）

各項人權指標落實情形

項目	內容	目標	2021 年
不歧視	歧視糾紛之總數	無歧視事件	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業	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業	無強迫、強制勞動	達成

註：2021 年共有 6 件「性騷擾」案件，相關處理機制請見「5.5.1 全方位溝通管道」章節說明。

4.4.5 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、環境安全衛生能源政策及無使用衝突金屬政策等內容，而各項政策皆由高階管理層審核認定，並公告於力成科技官方網站（了解更多請詳 www.pti.com.tw）。



力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

打造友善職場 Friendly Workplace

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成





目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

- 5.1 員工結構與分佈
- 5.2 員工福祉
- 5.3 人才發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 員工關懷
- 5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄



力成集團員工總人數 **19,037** 人

- 台灣區：**16,617** 人
(台灣區員工人數為力成台灣及關係企業群之總人數)
- 中國區：**2,031** 人
- 日本區：**389** 人



- 外籍移工實施零付費
- 2021 年力成台灣外籍移工直接招聘比例達 **100%**



- 男女人數比趨近 **1:1**
- 身心障礙雇用 **116** 人
- 近 3 年力成寶寶誕生數共 **1,133** 人



- 榮獲衛生福利部國民健康署核發之「健康職場認證健康促進標章」

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.1

打造友善職場 ▶▶▶

員工結構與分佈

GRI 102 – 7 GRI 102 – 8 GRI 401 – 1 GRI 405 – 1

5.1.1 員工分佈

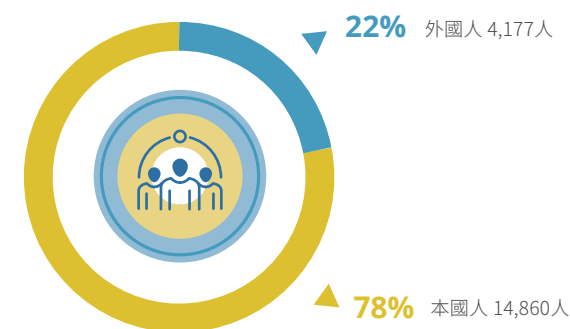
2021 年新冠肺炎的持續肆虐令國際局勢與產業環境顯得多變難料，力成科技受惠記憶體封測需求持穩與邏輯 IC 領域的突破生產，業績成長扶搖直上，朝著「成為世界級領導封測廠商」大步邁進；截至 2021 年 12 月 31 日，力成集團總員工人數已達 19,037，其中，本國人聘用人數為 14,860 人，佔集團員工數的 78%；外國人為 4,177 人，佔集團員工數的 22%。

區域	力成台灣	力成蘇州	力成西安	超豐電子	晶兆成	Tera Probe, Inc. 力成日本合同會社	合計
人數	11,385	601	1,430	4,287	945	389	19,037

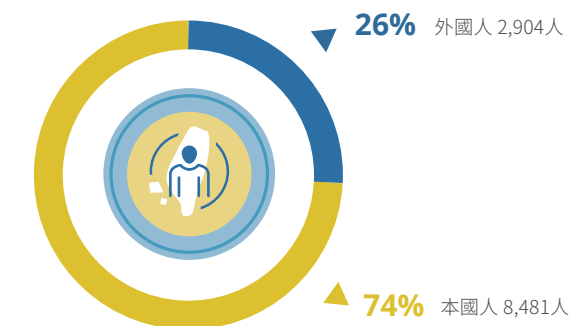
放眼未來，隨著 AI、自駕車、元宇宙等科技演變及新世代人才崛起，因應這波產業變革，力成科技深知培育人才、積極攬才與留才是維持競爭優勢的必經之路。對此，力成已積極部署，除了調整產品組合及整合資源外，也透過接班人計畫培育中、高階主管，目前管理階層已有 624 位；同時，力成科技也強調在地聘用，以帶動所在地區經濟發展與提供工作機會為己任，截至 2021 年 12 月 31 日，力成台灣本國籍員工共 8,481 人，約佔 74%，外國籍員工共 2,904 人，約佔 26%。

註：1. 資料計算基準日係以 2021 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. 管理階層係指副理級以上主管人員。

2021 年力成集團在地聘用狀況



2021 年力成台灣在地聘用狀況



本章節以下之員工勞雇類型、人力結構、人員雇用、人員流動、員工福祉及職場安全等揭露與分析，數據範疇以力成台灣為主，有涵蓋力成蘇州及力成西安者則另外加註。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

員工勞雇類型分佈

區域	類別	合約類別		聘僱類別	
		正職	臨時	全職	兼職
力成台灣	男	5,934	16	5,950	0
	女	5,430	5	5,435	0
	總計	11,364	21	11,385	0
力成蘇州	男	332	0	332	0
	女	269	0	269	0
	總計	601	0	601	0
力成西安	男	826	18	844	0
	女	582	4	586	0
	總計	1,408	22	1,430	0

註：1. 資料計算基準日係以 2021 年 12 月 31 日在職人力。
2. 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。

地區		台灣				蘇州				西安			
性別		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
類別	組別	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
年齡	30 歲以下 (<30)	1,264	11.1%	1,248	11.0%	83	13.8%	53	8.8%	354	25.0%	207	14.5%
	30-50 歲 (>=30,<50)	4,515	39.7%	4,031	35.4%	236	39.2%	216	40%	490	34.0%	379	26.5%
	50 歲以上 (>=50)	171	1.5%	156	1.3%	13	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	小計	5,950	52.3%	5,435	47.7%	332	55.2%	269	44.8%	844	59.0%	586	41.0%
職務	技能職	4,160	36.5%	4,869	42.8%	226	37.6%	185	30.8%	744	52.0%	511	35.7%
	工程職	1,062	9.3%	270	2.4%	72	12.0%	47	7.8%	44	3.1%	33	2.3%
	行政職	169	1.4%	231	2.0%	8	1.3%	21	3.5%	29	2.0%	33	2.3%
	管理職	559	4.9%	65	0.5%	26	4.3%	16	2.7%	27	1.9%	9	0.7%
小計		5,950	52.3%	5,435	47.7%	332	55.2%	269	44.8%	844	59.0%	586	41.0%
區域總計		11,385				601				1,430			

註：資料計算基準日為 2021 年 12 月 31 日在職人力。

5.1.2 人力結構

力成集團員工年齡 29 歲以下的員工佔 24%，是力成充滿潛力及熱忱的年輕世代，為公司注入活力與創意，推動力成持續創新；30 至 49 歲員工為力成集團的中堅份子，佔所有員工約 73.5%，具豐富的實務經驗與技術累積，其貢獻所長使力成穩定前進；而 50 歲以上員工佔所有員工之 2.5%，多為公司內部各部門的領導要角，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，集團人力結構以技能職為多數，佔 79.7%；其次為工程職佔 11.4%、管理職佔 5.2%、行政職佔 3.7%。

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。截至 2021 年 12 月 31 日，力成台灣女性員工佔員工總數的 47.7%。這顯示了女性工作者在力成台灣具有公平、客觀的工作保障與成長空間；男性員工比例為 52.3%。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.1.3 人員僱用

以「異質整合」為核心目標，「延攬各界人才」為力成的招募策略，除了積極邀請同產業人才加入力成持續深耕，更廣邀面板、光電、晶圓與系統廠的菁英加入，為邏輯 IC 產品市場儲備創新動能。力成擁有多元的招募管道，採取多管齊下的策略，透過人力銀行、產學合作，及「LinkedIn」平台建立不同面向的連結，大量招攬不同產業、不同年齡層的優秀人才加入力成；藉由公開、透明的甄選流程、全方面的評估到個人特質的審視協助公司找到適才適所、符合企業文化的未來潛力！

2021 年，力成集團總計進用了 2,310 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，我們秉持著「共榮、共創、共好」的理念，在弱勢族群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：2021 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 2021 年 12 月 31 日止，力成台灣總計聘僱了 99 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。

2021 年新進員工人數及比例（依性別、年齡及地區區分）

地區	性別	力成台灣		力成蘇州		力成西安	
		男	女	男	女	男	女
30 歲以下	人數	558	400	74	35	152	68
	佔比	4.9%	3.5%	12.3%	5.8%	10.6%	4.8%
30 – 49 歲	人數	434	294	67	26	109	74
	佔比	3.8%	2.6%	11.1%	4.3%	7.6%	5.2%
50 歲以上	人數	11	8	0	0	0	0
	佔比	0.1%	0.1%	0%	0%	0%	0%
小計	人數	1,003	702	141	61	261	142
	佔比	8.8%	6.2%	23.4%	10.1%	18.2%	10.0%

註：新進員工比例＝各地區新進員工人數／各地區總員工人數

5.1.4 身心障礙就業

力成台灣以「身障無礙，友善關懷」為出發點，積極參與各地縣市政府與就服站舉辦的身障博覽會，透過現場面談關懷，實際了解身心障礙朋友的狀況，並搭配公司內部職缺，提供適切工作內容，截至 2021 年 12 月為止，力成台灣新聘了 45 位身心障礙員工，總計聘僱了 116 位身心障礙員額。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發揮不可限量的價值，創造屬於自己的精彩職涯。

2017	2018	2019	2020	2021
108	109	112	116	116

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。

2021 年離職員工人數及比例（依性別、年齡及地區區分）

地區	性別	力成台灣		力成蘇州		力成西安	
		男	女	男	女	男	女
30 歲以下	人數	336	267	49	27	246	137
	佔比	3.0%	2.3%	8.2%	4.5%	17.2%	9.6%
30 – 49 歲	人數	620	450	75	33	173	98
	佔比	5.4%	4.0%	12.5%	5.5%	12.1%	6.9%
50 歲以上	人數	17	4	1	4	0	0
	佔比	0.1%	0%	0.2%	0.7%	0%	0%
小計	人數	973	721	125	64	419	235
	佔比	8.5%	6.3%	20.9%	10.7%	29.3%	16.5%

註：離職員工比例＝各地區之離職員工人數／各地區總員工人數

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.2 打造友善職場 ►► 員工福祉 GRI 201 – 1 GRI 201 – 3 GRI 401 – 2 GRI 405 – 2

力成持續秉持著「共創、共榮、共享」的精神，不僅與全體同仁共創榮耀，更與其共享豐收成果。因此，我們在致力於關照同仁、提供優質的薪酬制度、完善的福利制度及落實女男同工同酬之餘，亦竭力創造友善包容的職場，藉此吸引更多優秀且志同道合的人才加入力成，共創未來。

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，力成每年透過市場薪資調查檢視公司薪酬條件與市場薪酬水準，並參考總體經濟指標、物價指數等，針對員工薪資作出適切的調整，持續優化薪酬競爭力吸引優秀人才加入，以達互惠雙贏的效果。此外，我們嚴格遵守相關勞動法令，無論是台灣或是海外地區皆以優於當地基本工資之薪酬聘僱員工。力成（台灣）最低核薪為新台幣 27,000 元／月。

註：不含外籍員工，外籍員工核薪均符合當地法令要求。

2021 年力成台灣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	
		2021 年度 （新台幣仟元）	較 2020 年度 增減（%）	2021 年度 （新台幣仟元）	較 2020 年度 增減（%）
間接人員	3,698	1,356	增加 7.4%	1,277	增加 8.8%
直接人員	7,210	653	增加 15.0%	624	增加 16.0%
全體人員	10,908	891	增加 10.9%	734	增加 12.5%

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. 相關查核說明詳如本報告書「8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表」。
 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 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

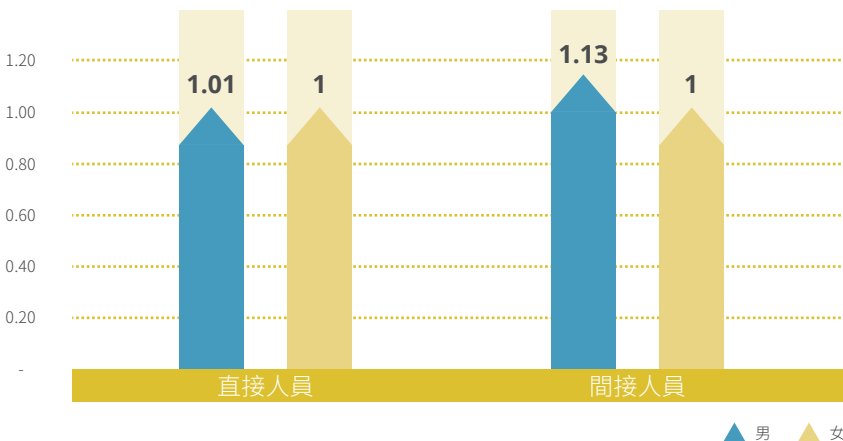
5.2.2 女男同工同酬 機會平等

「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的規定。

2021 年力成台灣依職務類型，女男員工薪酬比率表

性別 \ 職務	間接人員	直接人員
女	1	1
男	1.13	1.01

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 完善的福利制度

除了上述優質的薪酬制度外，力成更提供了完善的福利制度：從工作到生活、日常到節慶，以全面性且優於法令的福利制度設計回饋與激勵每位同仁。力成台灣的獎勵與福利項目如下，2021 年福利補助高達新台幣 286,106,577 元。

類別	內容
獎金	- 年節獎金：於年中及年終發放 - 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：每年更新調薪數據
福利	- 三節賀禮（新年、端午、中秋） - 免費團保（眷屬享壽險、意外險、醫療險、癌症險等） - 定期免費健檢 - 福利補助（結婚、生育、住院、喪儀禮金） - 旅遊補助 - 餐費補助 - 生日賀禮 - 電影欣賞 - 社團活動 - 公司活動（因應 COVID-19 取消例行實體年終晚會之相關大型活動） - 特約商店（超過 600 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。）

2021 年力成台灣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、旅遊、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如下（註）。

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
5.1	員工結構與分佈
5.2	員工福祉
5.3	人才發展
5.4	職場安全
5.5	勞資溝通
5.6	員工關懷
5.7	樂活力成
6	深耕社會共融
7	實踐潔淨科技
8	附錄

NO.	福利項目	福利金額 (新台幣元)
1	三節禮品 (金)、年度紀念品、摸彩獎金	74,431,105
2	生日禮券	5,760,500
3	結婚 / 喪葬補助金	2,665,200
4	生育補助金	664,000
5	傷病急難救助金	172,000
6	年資獎勵	3,474,403
7	年度旅遊	22,252,000
8	電影欣賞	11,205,000
9	家庭日 / 大型活動 / 各類社團活動	413,252
10	餐費補助	106,580,200
11	團體保險	26,052,919
12	一般員工健康檢查	29,735,998
13	高階主管健康檢查	2,700,000
合計		286,106,577

註：1. 契約人員之相關福利請參照契約人力管理辦法。
2. 子公司之福利項目可能會因國情或地域不同，與力成台灣略有差異，但仍享有多項的福利項目。

5.2.4 退休金制度

力成台灣遵照「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 2021 年底舊制退休準備金帳戶金額約為 2.8 億元，可滿足勞工符合退休條件時請領退休金。2021 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為 378,624,823 元，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。而針對各海外子公司亦依據各營運據點之法定規定，為每位員工提撥繳納養老保險。

力成集團各地區提撥退休金佔薪資比例如下：

地區	退休計畫方式	退休金提撥佔薪資比例	
力成台灣	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%
力成蘇州	養老保險	員工	0~6%
		雇主	13%
力成西安	養老保險	員工	8%
		雇主	16%

5.2.5 獎勵優良員工

為肯定員工在工作上之傑出表現及特殊貢獻，力成科技每年辦理模範員工選拔活動，選出員工楷模並舉辦頒獎活動予以嘉許，也藉此激勵全體同仁。此外，公司亦設置多項獎勵措施，如提案獎勵、專利獎勵、優良事蹟獎勵、跨功能委員會獎勵等等，以奠定良好的企業文化。在疫情持續延燒的 2021 年，為鼓勵對全體員工健康及產線運作付出貢獻之優良員工，我們也設置防疫獎勵措施；在 2021 年共獎勵 2,578 人次。

2019 年－2021 年力成台灣獎勵優良員工之數量

2019 年	2020 年	2021 年
2,706	2,675	2,578



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.3 打造友善職場 ▶▶▶ 人才發展

GRI 404 – 1 GRI 404 – 3 GRI 412 – 2

5.3.1 人才培育與發展策略

「多元學習，永續傳承」是力成內部育才的策略方向，指引著同仁在職務上持續地學習與成長，而部門內教學相長的融洽氣氛也令知識得以傳承。每年度力成依循教育訓練辦法，展開各單位人才培訓調查，了解並整合單位培訓的需求，並於教育訓練委員會中，與總經理以及各營運單位高階主管討論年度人才培育方向，產出年度訓練計劃，使教育訓練得以落實及與公司目標相結合。

我們期望同仁不僅在職務上能持續深化專業能力，更與時俱進符合法令、品質認證、客戶需求，培養其多元職場技能與意識；因此，我們建構了四大培訓藍圖：「力成稽核系統」、「人才職能發展」、「法令政策培訓」及「技能學習移轉」，協助同仁持續在公司中發展。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.3.2 不畏疫情，學習 e 起來

疫情的衝擊推動了企業數位轉型的腳步，員工的學習與成長儼然成為企業轉型的重要動能，因此，為了讓同仁能安心、不受限的學習，我們根據各職務所需的職能，將基礎實體課程線上化、導入線上學習平台，提供主管與同仁更多面向的學習主題選擇，包含：領導與管理思維、產業趨勢、專業職能養成、工作效率提升、語言能力培訓。

a. 天下創新學院： 主管領航創造自主學習氛圍

自2020年開始，力成與天下創新學院合作，導入線上自學平台，並由各階層主管們擔任自主學習領航團隊，持續帶動組織內部自主學習風氣；於2021年，我們展開為期一年的主管自主學習計畫，搭配天下創新學院的「八大核心能力^註」課程主題，定義出公司不同管理層級培訓的重點方向，設定180點之課程核心能力指標，讓各階層主管能針對自身管理上、工作上的學習需求，自主找尋相關課程自行學習；同時，每周根據公司發展目標、管理議題、產業趨勢製作樂學週週報，提供主管快速獲取新知；每月則透過平台系統分析各階層主管學習狀況以及學習主題，彙整成「高階主管推薦課程清單」，讓主管能掌握自身學習進度，即選即讀、或聽或看，以期更快培養自身能力，達到公司發展目標。截至2021年，總計580位主管（課級至處級），總平均閱讀文章數227篇/年，總平均閱讀時數 34 小時/年，共有473位主管完成培訓。

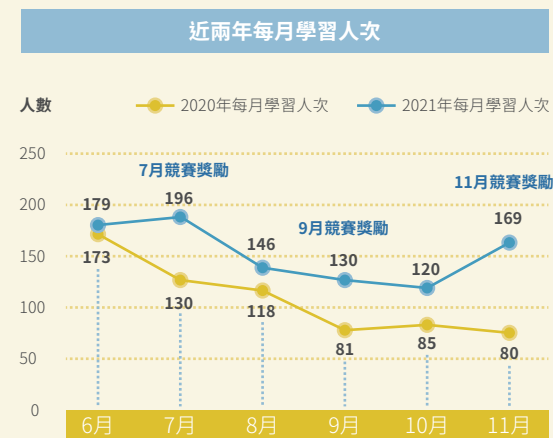
核心能力	創新力	管理力	經營力	國際視野	合計(堂數)
	數位力	領導力	策略力	市場力	
課	60	60	30	30	180
部	50	50	50	30	180
處	50	30	50	50	180

*註：八大核心能力分別為創新力、數位力、管理力、領導力、經營力、策略力、國際視野、市場力，天下創新中每堂課程至少涵蓋一項核心能力，學員需完成課程中的測驗才能累積課程內所設定的核心能力。



b. 英語培訓計畫： 協同仁找到語言學習的興趣

為強化同仁全方位英語能力、與全球接軌，2021年我們增設合作平台，與FUNDAY、空中英語教室、LiveTalk、P&P、Language外部學習平台合作，提供多元英語影音自學平台與線上口說家教課程，主題涵蓋商業應用、生活對話與趨勢議題，讓同仁能根據自身興趣、語言能力報名合適的線上學習平台；同時，我們每周製作「e 點通學習週報」，彙整外部免費英語學習資源以及職場英語對話案例，創造英語練習的機會；並每月舉辦「勤學月競賽」，讓同仁能定期檢視每月學習狀況，達到課程閱讀標準者，則能獲得獎學金補助，激發同仁持續學習的動力。最後，於培訓結束後，達到持續半年學習符合課程學習目標者，亦能獲得「學期勤學獎學金」，補助同仁學習費用，以鼓勵同仁持續學習。總計培育人數75人，平均每人學習81堂英語課程。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

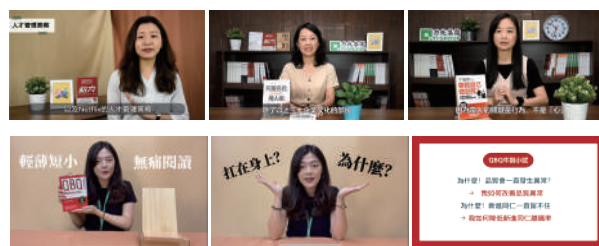
7 實踐潔淨科技

8 附錄

c. 力書房 PTI LIBRARY： 讀書風氣與多元思維養成

自2020年起，力成打造力成人專屬的PTI LIBRARY，我們希望讓同仁「從在力成打開第一本書開始」培養自主學習，讓以往指定同仁上課的被動學習模式，轉變為同仁能針對自身學習需求、工作問題主動學習找答案。

因此，我們在7個廠區設立8個圖書區域，提供同仁書籍借閱，累積至2021年，力書房藏書類別可分為九大類別，包含：CEO思維、人才策略、未來趨勢、經營策略、團隊管理、財務管理、職場工作術及個人成長；同時，我們於內部架設線上電子書單，讓同仁即時瀏覽書籍資源，並增設傳遞貸借/還書的方式，同仁於3天內即能收到想借閱的書籍，共享各廠區的圖書資源；此外，為了提升同仁借閱風氣，更舉辦「Book Your Coffee」活動，提供咖啡券抽獎鼓勵同仁借閱書籍以及推薦好書，提升60%書籍借閱率，也令同仁有機會好好放鬆學習新知。



我們更邀請高階主管推薦書籍，作為推廣公司文化與策略目標的方向，並透過線上聽書的方式，將精選書籍錄製成線上課程，透過內部講師的精華導讀，讓同仁能在10分鐘學習到國外標竿企業的人才管理方式、團隊領導技巧，2021年共舉辦12堂線上聽書課程，共培訓769位同仁。

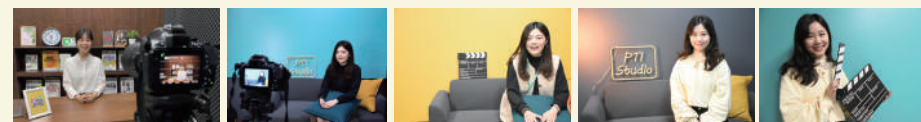
d. 新訓放映館：新人通識課程線上化

搭配數位轉型培育方向，我們將15堂新人訓練通識課程轉變為數位化影音課程，由各單位內部講師進行公司理念與訓練發展、出勤規定、資訊安全、總務相關說明、員工福利、公司資訊保密規定、RBA行為準則與從業道德、企業社會責任體系、文件管理系統、品質管理系統及勞工安全衛生課程，輔以自製影片、生動有趣的課程間串場影片與外部政府影音資源。此外，課程放映期間亦提供同仁「問題即時通」線上提問連結，讓新進同仁隨時發問、記錄、答覆其學習疑問，讓新進同仁快速了解公司的重要規章、權利義務與工安知識。



e. E-learning：內外兼具，多元學習

在人才培育上，為了更貼近單位培訓需求，我們大量開發、製作數位教材，提升同仁對於技能學習的興趣。同時為製作更高品質的數位學習課程與推動單位知識傳承，我們於公司內部設置錄音錄影室，2021年持續建置多種拍攝場景，提供更為適切的拍攝環境與工具，加速人才培育與經驗傳承。在外部學習資源上，我們除了與天下創新、各大英語培訓平台合作外，針對職場軟性技能的養成，例如：簡報技巧、談判技巧、邏輯思考等，引進外部專業課程單位之課程資源，讓同仁能根據自身學習狀況，彈性、多元的選擇。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.3.3 力成科技稽核系統：因應法規、認證、客戶要求衍生之訓練課程

a. 工安環保培訓： 打造職場安全防護網

為了提供更完善的職場安全環境，職安管理單位依照各廠作業人員性質進行健康管理、環境保護、職業安全等專業技能與認知培訓，編列「工安環保訓練計畫」，規劃內部、外部訓練，以提升同仁在職場安全衛生、健康與環保的意識。因應疫情且為了快速符合法規要求與大量培訓需求，部分工安環保課程亦已完成線上課程的製作，方便進行跨廠區且大規模人數培訓。

統計至 2021 年，在內訓課程方面，總計舉辦 45 堂，培育 39,881 人次，其中 47% 為線上課程、60% 為內部講師；在外訓課程方面，每年派員至外部工安環保機構參與專業訓練課程，以熟習工安環保知識並取得外部合格證書，總計培育 180 人次取得相關工安環保專業訓練證照。

2021 年工安環保線上課程 (13 堂)

- ▶ 一般安全衛生在職訓練
- ▶ 主管人員安全衛生訓練在職教育訓練
- ▶ 危害性化學品通識訓練
- ▶ 安全衛生工作守則
- ▶ 環境考量面鑑別撰寫
- ▶ 職業安全衛生委員教育訓練
- ▶ 自動檢查教育訓練
- ▶ 安全衛生風險評估撰寫
- ▶ 採購、變更及驗收環安衛管理
- ▶ 現場救傷醫材管理訓練
- ▶ 聽力防護計畫教育訓練
- ▶ 現場個人防護具管理教育訓練
- ▶ 廢棄物分類儲存、減量及回收



b. 全面品質管理培訓： 型塑全員品質思維

我們致力提供客戶可信賴的產品與服務，為了提升同仁的品質意識，全面品質管理委員會 (TQM) 於每年度根據 ISO 9001、IATF 16949 認證要求，提出「TQM 與品質管理系統驗證相關訓練計畫」，依訓練需求主要可分成四大類型課程：

1. 車用產品意識：

建立同仁車用產品的品質概念與工具、驗證製程管理與產品之品質等，以符合客戶要求，如：車用產品品質意識、SPC 統計製程管制等課程。

2. 品質工具與概念：

輔助同仁面對問題時有架構與邏輯地進行解決，如：8D 問題分析及改善、JMP 統計分析軟體應用、專案管理等課程。

TQM

3. 靜電防制：

了解靜電的產生、影響與儀器操作，以避免靜電對產品產生問題，如：靜電防制專業工程師訓練等課程。

4. 品質管理系統：

執行內部稽核來確保品質管理系統能持續符合法規，如：QC080000:2017 內部稽核人員訓練等課程。

課程從基本概念到實務演練，建立起同仁的品質意識與品質工具應用，以零異常為目標並符合客戶需求。2021 年共舉辦 1 場 TQM 品質競賽、48 堂課程，79% 為線上課程、85% 為內部講師，共累積培育 26,612 人次。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.3.4 人才職能發展：員工擔任該職務應具備之知識、技能、軟實力

a. 經理人職能發展

我們根據不同管理階層所需的知識、技能，定義出各管理階層的職能課程體系，並透過教育訓練委員會討論、定調主管的培訓重點與方向，以「傳授承接」（傳承）為核心脈絡，建構出內部經理人培訓計畫，課程涵蓋：管理心法傳承、人員管理與法令課程等。

VP 講座：管理心法永續傳承

在總經理的支持下，邀請各經營團隊的高階主管擔任講座主講人，分享個人的職涯發展、業務管理與領導心法，藉由經驗分享作為典範學習，同時進行組織文化建立，2021年因應COVID-19以線上線下方式併行，累積培育240人。為了達到傳承極大化，我們將講座影片製作成數位課程上架於學習平台，持續讓更多員工得以進行學習。



TWI 督導人員訓練：提升主管工作教導與回饋技巧

協助主管快速掌握管理要點，並落實於工作實務中。課程從三大面向著手教導，分別為：工作任務、人員管理、部屬教導，從對上司的承接技巧、部屬的交辦方法與回饋，到向上、向下的溝通、回報等日常管理要點，協助主管扮演好團隊中的溝通橋樑，總計課程培訓508人，滿意度達86%。

主管面談培訓線上課程：幫助主管問對問題，選對人才

面對人才荒的問題，由招募團隊規劃的基礎選才線上課程教導新手主管如何在面試過程中，有效選才同時吸引人才加入公司，課程融入面試情境教學，帶領主管快速了解面試重要技巧、法令規範，避免主管使用不恰當的面談方式。總計課程培訓464人，滿意度達94%。

菲籍同仁關懷與協助實務線上課程：提升主管管理菲籍同仁能力

在力成擁有將近3,000名菲籍同仁，我們透過課程教導主管如何在日常生活中與菲籍同仁進行有效溝通，透過了解他們的生活背景以及最新法令，帶領其在工作上能彈性運用相關管理技巧，協助菲籍同仁適應與上手工作。總計應訓人數129人（原為131人，其中有2人於受訓期間離職），完訓數129人，完訓率100%，滿意度達92%。

b. 專業職能發展

職能內訓課程

於年度訓練調查中，由各單位根據部門同仁職務與能力上的落差，提出培訓需求，規劃相關職能提升培訓課程，從員工個人學習、部門組織成長、提升職場工作效率到共創組織效能，勾勒出四大學習象限。透過培養同仁四大核心學習能力，包含：職場工作力、職場軟實力、個人思維力及未來趨勢力，以提升個人、團隊的效率與效能。

此外，因應疫情，內訓課程學習方式除了現有力成學習中心線上課程，也新增Webex線上同步授課的學習方式，邀請內、外部講師帶領線上實作，遵守防疫安全措施的同時，也能讓同仁能更彈性參與。2021年內訓課程共開設36堂，累積培育10,600人次。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

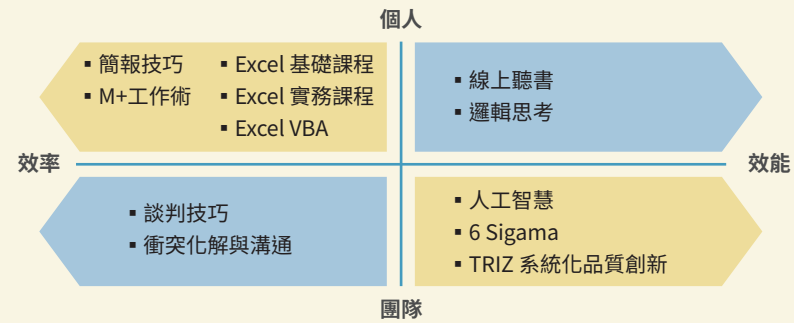
5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄



UiPath & Tableau 數位軟體教學：導入自動化與圖像數據思維

「UiPath軟體教學與介紹」課程教授流程自動化概念與工具，透過RPA (Robotic Process Automation) 的UiPath軟體，導入流程優化概念，協助公司推動數位轉型；「Tableau軟體教學與介紹」課程解析視覺化資料處理與數據意涵，以利主管快速做出正確決策，提升組織效能。總計課程培訓達141人次。



Excel 應用課程：協助同仁提高工作效率

Excel軟體應用可謂職場必備技能，對此我們提供相關課程幫助同仁有效進行報表整理與分析，提升能力與優化工作流程。透過每年整理往年學員提供的課程回饋建議與需求調查，我們規劃了更適切的Excel軟體應用線上課程，於2021年將「實用函數運用」製作為線上課程，並藉由線上工作坊模式進行進階課程，包含：Excel技巧與應用基礎篇、進階篇與Excel VBA課程，幫助同仁更加系統化掌握函數運算，在分析資料時有效提升資料整理與報表呈現能力。2021年Excel軟體應用課程共培訓406人次。

▼ 2021 年 Excel 軟體應用課程

NO.	課程名稱	培育人次
1	Excel 技巧與應用介紹-基礎篇	313
2	Excel 技巧與應用介紹-進階篇	36
3	Excel VBA	57
合計		406



職能外訓課程：深化職務專業能力

考量部門「專業職能」的特殊性，專業研討會新知需求與符合法令規定之專業訓練需求，力成規劃派外訓練提升相關知識。2021年共35位同仁參加職能外訓課程，涵蓋AI人工智慧、VDA6.3、勞動法令、公司治理等，藉由派外訓練，讓同仁能吸收廠外專業知識，再應用於工作上。

單位在職訓練 (On-the-Job Training, OJT) 課程：知識傳承，教學相長

各單位依其「專業職能」需求提出計畫，由單位內部專家擔任講師執行培訓，以落實單位內知識經驗傳承與專業職能培訓。近年來，力成持續針對大量且定期開設的課程協助導入線上化，2021年OJT課程共開設128堂，46%為線上課程，累積培育9,152人次。



技能鑑定

技術師、品管師之培訓以授證訓練為主，藉由授證訓練，達到產品品質穩定的目標，2021 年受訓總時數為 504,880 小時。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

5.3.5 法令政策培訓

企業的穩健經營與各項法令政策密不可分，舉凡專利申請、個人資料保護、營業秘密保護、資訊安全、勞資問題、環境永續，皆仰賴於全體同仁對於法律的認知與共同遵守。因此，為了提升同仁法令課程的認知，我們將法令政策相關課程製作成線上課程，透過線上學習的方式，能不受場域、時間限制，提升全體同仁的法令認知，避免企業運作上產生法律相關糾紛議題。

• 2021 年企業經營法規概念課程

近年來，企業資安問題層出不窮，為提升同仁的資安意識與因應內部外稽核資安規範，我們進行了每年兩次的「釣魚郵件加強訓練」，透過課程實際案例，告訴同仁資安重要性，並教導如何保護公司及個人資料不外洩，減低資安威脅。

此外，力成更將永續經營的概念延伸至能源與環境的保護，積極導入永續相關認證與培訓，例如：ISO 50001 能源管理系統，透過「能源管理及節約能源認知訓練」線上課程，向全體同仁宣導節約能源的重要性；而氣候變遷議題更是企業必須承擔的社會責任，我們透過「TCFD 氣候變遷與風險管理」線上課程，培養同仁對氣候議題認知，以達永續經營。

No.	課程名稱	總時數	人次
1	公司資訊保密規定（新進員工一般教育訓練）	753	1,130
2	TCFD 氣候變遷與風險管理	715	715
3	TIPS 智財管理制度教育訓練	3,768	3,738
4	個人資料保護及管理	11,144	11,144
5	能源管理及節約能源認知訓練	11,144	11,144
6	誠信經營與從業道德	11,144	11,144
7	資安訓練 - 釣魚郵件加強訓練	4,215	4,215
8	資訊安全教育訓練	21,463	21,463
9	營業秘密保護及管理	11,144	11,144
10	職場性騷擾防治	11,144	11,144
合計		86,634	86,981



• 2021 年度反貪腐訓練

2021 年度反貪腐訓練著墨於誠信經營及從業道德課程，並於新進員工一般教育訓練中實施，共有 11,349 人參與，培訓率達 99.7%。

職稱	應訓人數	實訓人數	培訓率
工程職	1,332	1,324	99.4%
行政職	400	400	100.0%
技能類	9,029	9,017	99.9%
管理職	624	608	97.4%
合計	11,385	11,349	99.7%

• 2021 年人權概念課程

除了上述基本法令課程外，力成科技對於勞工人權也相當重視，我們透過淺顯易懂的方式於新人教育訓練課程中，使新人瞭解力成的勞工人權政策與社會責任系統，讓全體同仁感受力成對員工的重視。培訓時數與人次如下表：

No.	課程名稱	總時數	人次
1	RBA 條文差異化介紹及 SA 8000 介紹	175	70
2	人員管理法令介紹	43	43
3	主管面談需知線上課程	221	441
4	主管管理與關懷技巧提升	102	34
5	新人關懷計畫 - Mentor 培育	88	44
6	新人關懷計畫 - Mentor 培育線上課程	113	113
7	新進員工一般教育訓練 (RBA 行為準則、員工從業道德規範、SA 8000)	1,130	1,130
8	職場不法侵害介紹與風險評估	82	41
合計		1,954	1,916

職稱	應訓人數	實訓人數	培訓率
工程職	1,332	223	16.7%
行政職	400	74	18.5%
技能類	9,029	1,030	11.4%
管理職	624	458	73.4%
合計	11,385	1,785	15.7%

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

- 5.1 員工結構與分佈
- 5.2 員工福祉
- 5.3 人才發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 員工關懷
- 5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.3.6 技能培訓移轉：協助優秀同仁擔任內部講師，將知識、技能與經驗傳承與留存

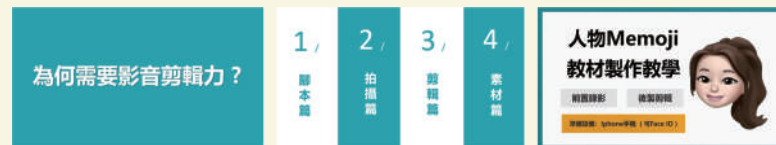
a. 內部講師培訓

知識分享與交流有助於提升員工間的工作能力，藉由開辦內部講師培訓課程，協助單位同仁有系統性的學習，成為公司知識傳遞大使，內容包含教案設計、口語表達、內部資源運用，達到有效的教學相長，2021年共培育內部講師99人次。



c. 人人都可以上手影音剪輯課

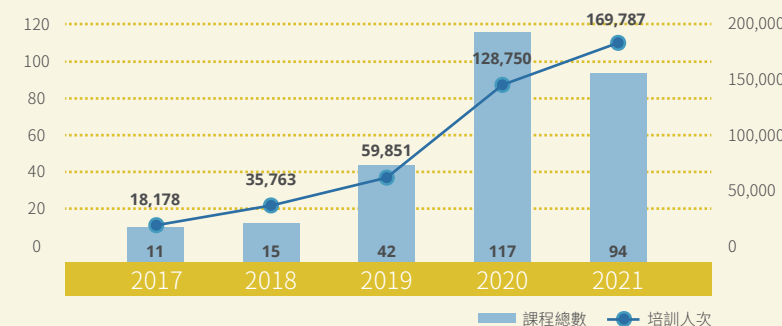
在數位化課程的同時，為了協助豐富化訓練教材，課程以「人人都能輕鬆上手」為核心價值，教授影片製作觀念、做法與注意事項，提供全體公司員工能培養單位影音剪輯能力，不只能做到課程數位化，同時也運用於規章宣導、活動宣傳、文化建立、形象建立，增添業務有趣性。



b. 數位課程製作培訓

因應法令政策、客戶認證等例行且大量訓練需求，力成除了辦理實體課程也持續建置數位課程，使員工得以快速進行訓練。對此，我們設計了數位課程製作培訓，協助內部講師成為數位課程製作好手，輕鬆完成有質感與內容豐富的數位教材，也使公司e-learning學習系統的建置更加完整，有效達到知識移轉，截至2021年自製線上課程已累計 279 堂，總共培育 412,329 人次。

▼ 課程e化數量與培訓人次



5.3.7 關鍵人才培育

企業如何找出關鍵人才？力成科技透過年度績效考核機制，找出績效考核前 3% 的優秀關鍵人才，並提供適當的培訓建議。在 2021 年，共有 273 位符合條件，其中有 257 人次進行課程培訓，共計參與 6,838 堂課程，平均每人於 2021 年度受訓 26 堂課程。

力成將人才培育的觀念深植於單位主管對於同仁的績效管理中，經由主管平日對於同仁的管理與訓練，發現待加強的能力缺口，再透過年度教育訓練需求調查提報合適的學員進行培訓，「從對的需要出發，選對課程找對人」，進而有效提升員工績效與能力。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.3.8 完善的教育訓練系統



力成科技教育訓練系統涵蓋公司內部全體員工，從第一線的直接人員（技術師、品管師）、間接人員（工程師、管理師）到各管理階層，我們針對不同時期、職務、職級設計合適的專業知識與技能培訓，建置完善的教育訓練體系與職涯發展藍圖。

a. 部門專業技能鑑定

甫從新人入職開始，新人皆會統一安排一系列的入職訓練，結束後直接人員會統一由生產製造單位進行機台授證培訓，而間接同仁則會到單位展開為期三個月的專業技能評鑑，如同北極星，協助指引同仁在入職後的三個月內，有系統性的培養職務上應具備的技能，快速上手工作，此培訓計畫主要可分為三個階段：

第一階段：
「尋找我的航海圖」

從人員報到三個月內，新人可先依循各單位設計的部門專業技能/知識評核表，了解並培養該職務所需具備能力，使新人快速上手工作與融入環境。

第二階段：
「藍海的考驗」

依據共通專業知識表與單位的部門專業技能/知識評核表，進一步評估每位同仁在各項知識、能力的落差，進而給予培訓規劃。

第三階段： 「年度培訓計畫」

依據第二階段找出能力落差，進而確立培訓方向，單位即可參考當年度訓練計畫，為同仁進行受訓。於每年進行績效考核時，同仁可藉由年度工作計畫、職務說明書、工作說明書，檢視自己的表現。

b. 管理階層

針對主管們的培訓，力成依據「階層別訓練課程體系」，並透過教育發展委員會討論，為不同職級主管所需能力安排對應課程。另外，也提供天下創新學院自主學習平台，提供多元學習管道，彈性安排學習時間。其中基層主管規劃「管人管事」課程，提升主管溝通協調、洞察並解決問題能力；中階主管則以「系統整合」課程為主，能整合資源為組織「創造價值」，並往「經營管理」階層邁進。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

- 5.1 員工結構與分佈
- 5.2 員工福祉
- 5.3 人才發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 員工關懷
- 5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.3.9 秉持 PDDRO 精神落實訓練成效

力成依據「人才發展品質管理系統」TTQS (Talent Quality Management System)，藉由計劃 (Plan)、設計 (Design)、執行 (Do)、查核 (Review) 及成果 (Outcome) 五個構面，PDDRO 管理迴圈，建立系統化訓練體系，完善力成教育訓練帶領全體同仁共同前進。



計畫 (Plan)：

力成嚴格執行年度教育訓練需求調查對焦單位需求，並且經教育訓練委員會進行監督及審查，將需求整合成五大系列課程，落實培訓目的以確保訓練課程及公司發展目標一致。



設計 (Design)：

在課程內容設計上，力成以 5W1H 為主，明確定義課程學習目的 (why)、學習對象 (who)、學習內容主題 (what)、開課學習時間 (when)、學習地點 (where) 以及如何學習 (how)，嚴格把關課程明確規劃出適合同仁的訓練計劃。



執行 (Do)：

力成每月發行訓練電子報，即時提供員工開課訊息，包含課程大綱、講師資訊、授課方式及時間地點，並針對部門客製化設計 EDM，提供相對應職能課程刺激同仁報名學習動機。



檢討 (Review)：

在力成每堂課程結束後同仁皆須完成課後測驗、滿意度問卷及課程建議回饋，紀錄學員學習紀錄，確認同仁學習狀況，檢視課程學習成效並同步進行講師評鑑，為優化下一次課程做準備。



成果 (Outcome)：

最終目標達成員工訓練成果與公司共同成長，因此在力成我們以反應評估、學習評估、行為評估、成果評估四個階段的學習成效確認，評估訓練的成效。

整體而言，2021 年我們共開設 315 堂內訓課程，整體課程滿意度

94%、課程合格率 99%，共培訓 179,356 人次，除了定期完整課程結案報告外，亦於每季之教育訓練委員會進行課程成果報告，並且持續改善。2021 年力成台灣教育訓練總時數為 722,183.50 小時，主要包含授證訓練（不含重授證）、技能訓練、知識訓練。

2021 年各職位訓練時數／人數彙整總表

職稱	時數		人數		平均時數	
	男	女	男	女	男	女
工程職	35,508.11	8,684.34	1,062	270	33.44	32.16
行政職	4,417.96	5,800.02	169	231	26.14	25.11
技能職	288,711.30	359,840.20	4,160	4,869	69.40	73.90
管理職	16,346.94	2,027.63	559	65	29.24	31.19

註：資訊來源為 2021 年力成台灣，包含課堂訓練、職能訓練、授證訓練等訓練時數。

5.3.10 績效管理與人才發展

人才是企業重要的資源，也是企業價值的主要創造者，除了投注資源招攬內外部優秀人才以外，維持現行員工內在動能也是人才發展重要關鍵之一。而績效管理能協助主管透過管理工具，適切引導員工潛能和生產力，亦可進一步達到激勵人才、維持人員穩定的目標，因此，力成實行多項績效管理措施以促進公司人才發展與核心競爭能力的建立。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

- 5.1 員工結構與分佈
- 5.2 員工福祉
- 5.3 人才發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 員工關懷
- 5.7 樂活力成

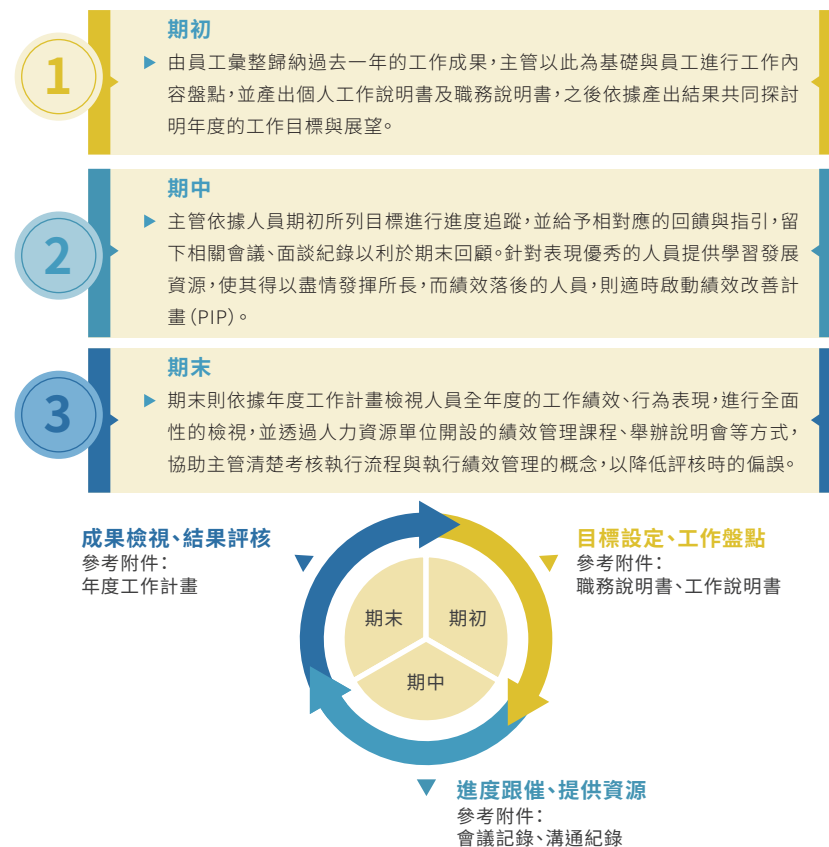
6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.3.11 多元面向之考核制度

為有效落實人員績效管理，我們依據不同考核目的、考核項目及評估模式，訂定出「年度績效考核、月績效考核及試用期考核」三種考核制度，引領主管依循各項考核制度，依人員類別、工作概況執行客觀、公正的考核評估，此考核成績將會做為員工職務晉升、薪酬發放、及訓練發展等作業之應用依據。其中，年度績效考核為力成績效管理體系的發展核心，藉由年度績效考核的執行，引導每位同仁在目標設定、業務執行、產出結果或行為表現上得以更貼近公司營運目標與未來展望，並透過積極正向的回饋，以激發每位同仁能在工作找到可實現之自我價值，進而創造更突出的績效。



5.3.12 績效管理系統之推動與執行：持續且動態之正向循環

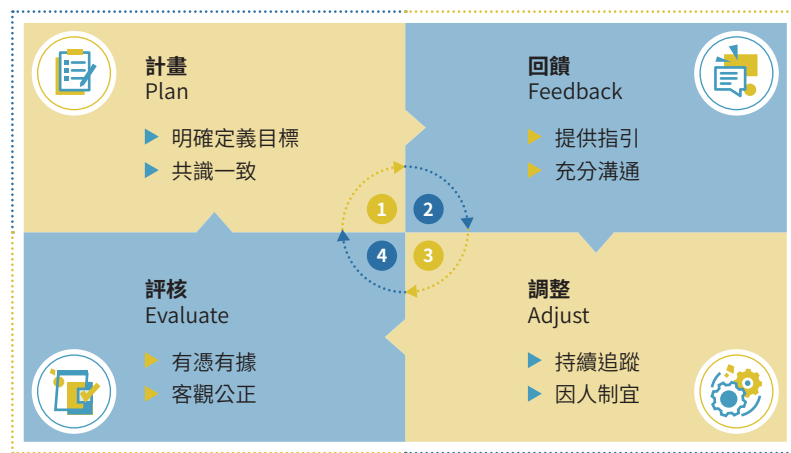
「發展員工為主、評核績效為輔」是力成執行各項績效管理措施的依循準則，我們期望公司在執行績效管理時，可兼顧評量客觀性與人才發展性兩大功能，並透過持續且動態的績效管理系統，運用「計畫→回饋→調整→評核」的正向循環，協助每位同仁達到公司各階段設定之目標：



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

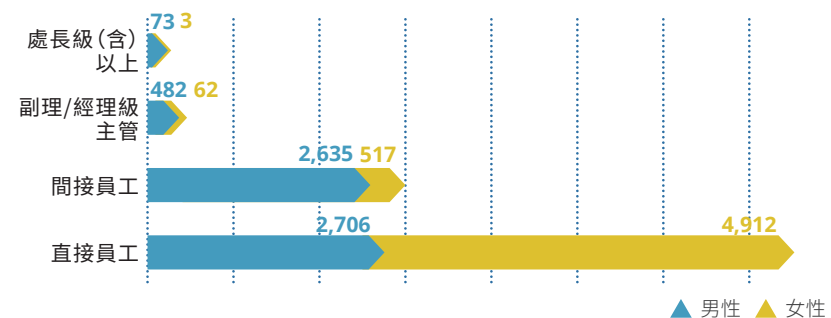
5.3.13 年度考核、年度績效改善說明會 - 協助主管有效落實人員績效管理



若有效達到人員績效管理目標，主管是否清楚公司的考核制度與具備正確的管理思維亦是關鍵，為此，每年力成皆會定期對單位主管開設年度考核說明會及年度績效改善說明會，協助主管能清楚了解公司的考核制度、評核標準以及相關注意事項，並配合管理工具與實務案例之解說，讓主管在執行上遇到問題時能有所依循，同時也藉此機會與各層級主管進行意見交流，深入了解主管需求，進而作為公司未來人員管理、制度規則上精進的參考，使公司人員績效管理逐步精實。

5.3.14 2021 年接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數

力成重視同仁的工作表現與職涯發展，我們秉持公平、公正、公開的執行原則，不因國籍或性別的不同而有所差異。截至 2021 年 12 月 31 日止，力成科技台灣區需參與定期績效考核的人數為 11,390 人，實際執行人數亦為 11,390 人，完成率達 100%。





目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.3.15 人才發展計畫 - 透過績效管理支持企業人才發展

力成針對各部門年度績效考核成績前 3% 且評等優等以上之人員，安排為明年度訓練計畫的優先受訓名單中，並透過職務輪調、專案參與等方式，給予人員自我挑戰、精進專業的機會，為未來職涯發展、晉升管理職務做準備；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，並參考單位所提出的培訓計劃，提供相關的學習資源，藉此協助潛力人才快速躍升為關鍵人才，落實績效管理來支持企業的人才培養，進而實現企業永續經營的目標。

5.3.16 績效改善計畫 - 主動關懷實踐員工適才適所

執行績效管理另一重要目的即是充分了解人員效能，以確保每位人員得以適才適所。力成針對「年度績效落後（考核丙等或部門末 5% 且分數 70 分以下者）、試用考核不通過（考核低於 70 分）、平日績效落後（主管舉證人員績效落後，由人力資源單位評估後執行）」等三類人員實施績效改善計畫（PIP）。

每次計畫啟動前，人力資源單位皆會主動聯繫員工主管，以了解人員當前工作、身心狀況，並請主管提供相關資料或說明，以確認改善計畫執行之可行性與合理性，此外，會同單位主管與績效落後人員進行績效面談，在彼此充分溝通與第三方客觀檢視後，方才啟動績效改善計畫。計畫執行期間主管及人力資源單位皆會定期追蹤人員表現，並適時提供相關協助，最後在改善期間結束前，由主管依據人員改善期間產出成果，評估人員通過與否。

2021 年度力成台灣員工績效改善計畫應參與人數為 183 人，扣除於執行期間離職者，完整參與人數為 181 人，其中通過考核人數為 169 人，改善比例達 93%，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 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.4 打造友善職場 職場安全

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

營造安全友善的幸福職場是力成一貫的承諾，我們制定有「環境安全衛生能源政策」及訂定「環境與安全衛生及能源管理手冊」，以達預防職業傷害事故發生、持續提供健康安全之工作環境為目標。

5.4.1 政策與管理系統

力成依照職業安全衛生管理辦法建置適合的職業安全衛生管理系統並據以執行，力成各廠區已運行「ISO 45001 職安衛管理系統」及「CNS45001 臺灣職業安全衛生管理系統」，職業安全衛生管理系統由合格稽核人員定期舉行內部稽核，且每年均接受第三方驗證公司進行外部稽核，涵蓋範圍 100% 工作場所人員，並於 2021 年通過「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」、「CNS45001 臺灣職業安全衛生管理系統」之驗證。此外，力成也遵循「職業安全衛生法」，

落實地區事業單位與總機構職安衛管理制度，建立職業安全衛生組織，成立總機構及各廠區職業安全委員會，每三個月定期召開委員會議，符合法令規定；其中勞方代表超過委員之 1／3，經由公開程序推派選舉出達法定名額的基層員工為職安衛勞工代表，各委員組成及職責如下表說明。



職業安全委員會組成及成員職責

成員	組成	職責
主任委員 各一名	依法應由事業主或事業之經營負責人或廠區工作場所負責人擔任	綜理所屬廠區安委會會務，監督與核決所屬廠區職業安全衛生管理管理相關事務之運作
執行秘書 各一名	由總機構職安管理或職安管理單位之職業安全衛生人員擔任	定期召集會議，輔助所屬廠區安委會之主任委員綜理會務
諮詢委員 若干名	由各部門之主管、監督、指揮人員、與職業安全衛生有關之工程技術人員、職業安全衛生人員及從事勞工健康服務之醫護人員擔任	審議、協調、建議公司有關職業安全衛生事務，並指揮所屬部門執行現場安全衛生要求事項
推舉委員 若干名	經由勞資會議上勞方代表推選產生之職安衛勞工代表，且為非管理職人員擔任，並應占委員人數之 1/3 以上	1. 代表員工參與政策及安全衛生工作守則、相關程序之發展與審查以管理風險 2. 依法參與危害鑑別、風險評估及事故調查與作業環境監測事宜 3. 參與討論及審查法規不符合事項、事故調查改善之矯正預防措施 4. 協助諮詢及參與如有任何改變會影響工作場所之安全衛生事項 5. 告知與收集、反映安全衛生相關事務等，提供管理階層，並參與決策，確保員工的安全衛生要求受到重視 6. 參與安全衛生委員會及其他職安衛運作之討論及執行事項，並反應同仁有關安全衛生管理事項改善之建議，以決定所屬廠區職安衛工作規劃、執行，及監督量測

環境安全衛生能源政策

- 將環境與安全衛生政策傳達予員工、客戶及相關團體。
- 符合環境保護、安全衛生及能源相關法令規章及客戶之要求。
- 工作者及其代表諮商及參與防止傷害、疾病、事故預防及損失控制。
- 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。
- 持續檢討與改進，提高安全衛生、環境及能源管理目標及整體績效。
- 支持採購影響能源績效之產品與服務。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.4.2 廠區職業安全衛生管理

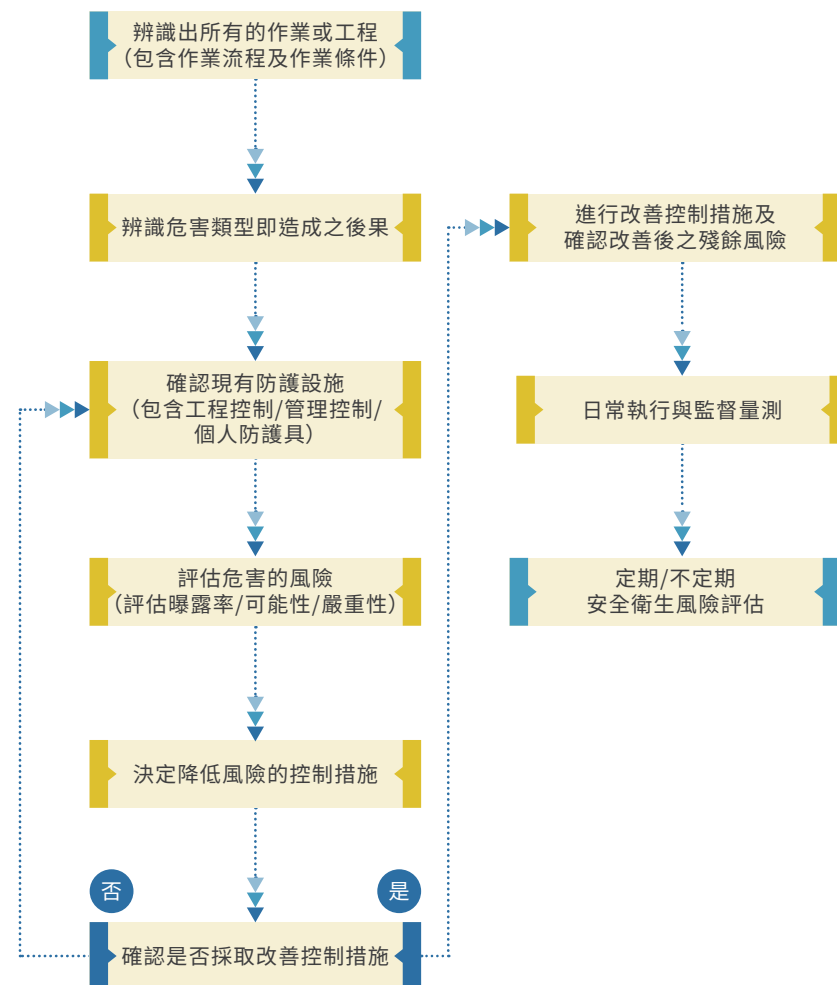
力成科技為實踐職場安全並確實符合法令規定，將各項安全衛生管理制度緊密的串連到工作環境中，透過 P (Plan 規劃)、D (Do 執行)、C (Check 查核)、A (Action 行動) 四階段，確保每次職安衛管理目標都能達成，以符合職安衛法令及管理系統要求。

5.4.3 危害辨識及風險評估管理

因應職業安全衛生法及職安衛管理系統，力成已訂定安全衛生風險鑑別評估流程，範圍包含廠內工作者之例行及非例行各項作業活動（例行工作作業、非例行之緊急搶修及災害等活動），衍生之安全衛生風險鑑別、評估及風險控制皆屬之。每年針對廠內各項作業活動進行一次例行性安全衛生風險與機會鑑別及更新資訊，若有發生作業相關變更、職業災害、虛驚事件或法令更新等情況時，執行非例行性職業危害辨識與風險評估，針對該部分進行安全衛生風險評估及修正；而各單位內鑑別人員每年亦接受風險評估執行方法訓練課程並進行測驗，瞭解相關風險評估及危害控制之評估鑑別手法，以確保人員具備風險評估及危害辨識之認知能力。

針對鑑別出之重大安全衛生風險，我們分析其造成之衝擊與影響，規劃行動提出相對應之控制方法及改善措施，並考量納入安全衛生目標／管理方案定期追蹤進度及成效。力成每年藉由定期審查風險控制措施之適用性及有效性，將審查結果呈高階主管於公開會議中核示，據以建立／修訂安全衛生政策、目標及安全衛生管理方案；且依實際風險狀況及可用資源等因素，適時調整不可接受風險判定基準值，以及藉由相關控制措施，持續改善及降低廠內危害風險值。

依據職業安全衛生法規定，力成科技已明訂「員工若遇有立即危險之虞時，得行使退避權，得在不危及其他工作者安全情形下，自行退避至安全場所，並立即向直屬主管報告；員工有權拒絕在不安全的環境下工作」於職業安全衛生工作守則內，使員工可自行退避而不被解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。





目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

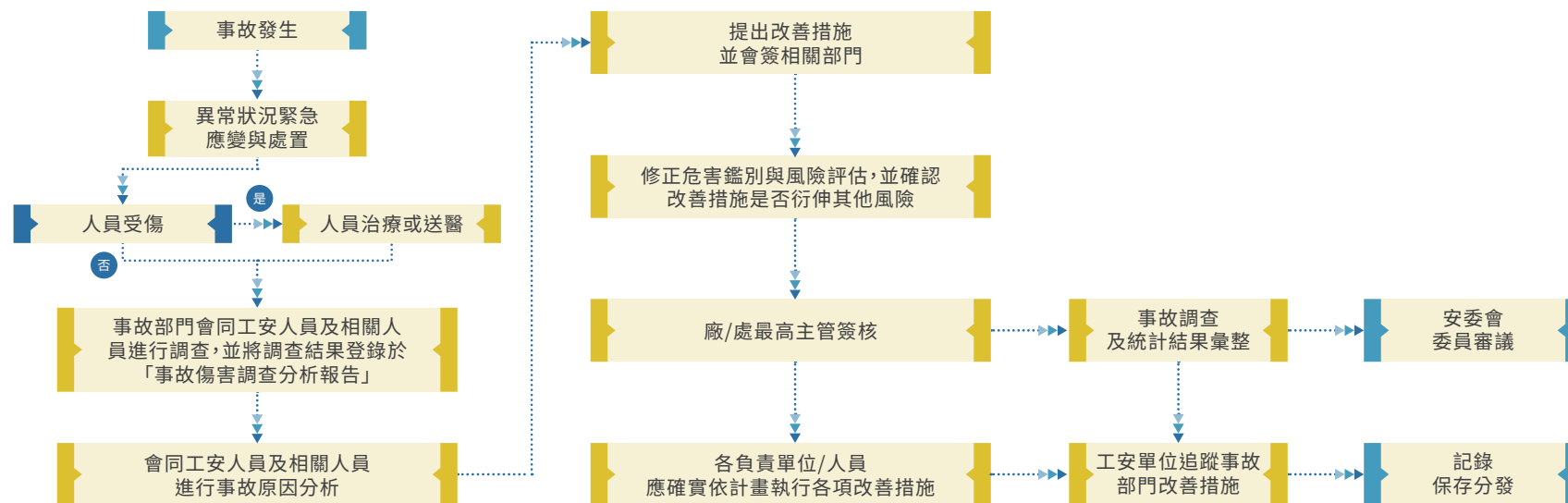
5.4.4 職業事故調查管理

力成針對廠內發生事故時通報、處理及後續調查作業程序，已訂定事故及環境異常事件通報調查作業規範，俾利於事故發生時能迅速連絡相關單位及人員趕至事故現場協助理，並確認事故發生原因提出事故防止對策，避免事故再次發生。此規範適用於本公司工作場所內所有工作者及其他利害相關者發生之安衛事故，包含火災、化學災害、人員受傷、虛驚事故及其他事故等。

於事故發生後，應執行後續調查作業，藉由人員訪談、設備檢查分析、物料測試、相關文件與記錄查核、或是事故現場重建，以鑑別事故之直接原因、間接原因與

基本原因，檢討出有效的改善措施以消除或降低立即原因和基本原因發生之機率，或是減輕事故後果之嚴重度。

職安管理單位將協助確認預計實施之改善措施危害鑑別與風險評估以確認不會產生其他風險，並將改善措施會簽相關單位，各單位應確實依據計畫執行各項改善措施，並於改善完畢後結案，留存紀錄備查，相關流程如圖所示：



5.4.5 職業安全衛生訓練

力成已訂定工安環保教育訓練實施規範，每年訂定職業安全衛生教育訓練計畫，並依據工作者性質分別進行下表之訓練，而針對承攬商之職業安全衛生教育訓練，另依承攬商安全衛生環保規章進行辦理，以落實職安衛教育訓練，提升工作者安全衛生意識。



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

訓練類別	訓練內容分項	訓練對象
法定環安衛訓練	一般安全衛生教育訓練	新進員工
		調職員工
		在職員工
	化學品危害通識訓練	新進員工
		調職員工
		在職員工
	專業人員證照（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
	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
其他專業訓練	其他要求訓練（如：自動檢查教育訓練、現場化學品實務管理訓練…等）	作業具有職安衛風險人員
承攬商安全訓練	承攬商入廠安全講習、協議組織會議作業及環境危害告知	承攬商
供應商宣導	PTI 環安衛管理、法規遵循及環安衛政策宣導	供應商

5.4.6 安全衛生利害相關者溝通諮詢管理

力成訂定環境及安全衛生利害相關者溝通諮詢管理辦法，員工隨時可由電話、E－mail 等管道反應相關職安衛意見、進行溝通諮詢，或向職安衛勞工代表或單位主管提出意見，以於職業安全衛生委員會議上提出及參與討論；而相關職安衛法令及規範傳達，全體員工可至電子公佈欄進行公告查詢，或由廠內刊物、廠內教育訓練或公告等方式了解安全衛生資訊。

對於外部溝通與宣導，本公司有關之利害相關者亦可透過電話、E－mail 或向警衛室反應職安衛意見，由職安管理單位紀錄及將處理情形回覆外部單位；並可利用各種時機（包含以會議、宣導會、郵件、電話、訂單等方式）宣導公司安全衛生暨環境政策予客戶、承包商、供應商及利害相關人員，以預防及降低影響職安衛負面衝擊。

5.4.7 職業傷害管理

為了落實健康安全的工作場所，力成科技透過不斷的訓練宣導與活動辦理，建立事故通報和調查程序，並針對整體事故的原因進行分析與採取適當的預防措施。我們依循由台灣主管機關所定義之綜合傷害指數 (FSI) 及每百人職業傷害發生率 (%) 來評估安全健康管理的有效性，以達到安全和健康績效的持續改善。該指數同時代表了失能傷害頻率 (FR) 和失能傷害嚴重度 (SR)。2021 年力成台灣職場安全績效成果：FSI 為 0.04 及每百人職業傷害發生率 (%) 為 0.86。

2021 年力成台灣同仁及相關工作者無發生職業病之災害，且受傷失能件數共 9 件較 2020 年呈現大幅下降，顯見台灣各廠區持續努力推行職業安全衛生管理，有效降低職業災害發生。分析其傷害類型以被夾 / 被捲及其他類型最多，各佔傷害類型 25%。從作業內容、發生原因、發生地點等面向分析事件成因，於無塵室生產作業區域常發生傷害機台夾捲及其他撞傷為佔最大，發生原因以人員未留意作業環境危害或未訂定適合之安全作業程序為主。綜觀上述，除了維護環境設施外，亦加強新人及職務異動人員之訓練，定期宣導、擬定部門標準作業安全程序及作業環境說明，與各部門主管共同指導，提升同仁安全危害意識，落實各項安全管理事項。

2021 年力成集團職災統計（單位：件數）

	墜落 / 滾落	跌倒	被撞	被夾 / 被捲	被切 / 割 / 擦傷	與有害物等之接觸	其他	無法歸類者	總計
台灣	1	1	1	2	1	1	2		9
蘇州		1	1	1			1		4
西安									0
總計	1	2	2	3	1	1	3	0	13

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

- 5.1 員工結構與分佈
- 5.2 員工福祉
- 5.3 人才發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 員工關懷
- 5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

2021 年力成集團實際總工時、缺勤率、失能傷害頻率、失能傷害嚴重度和綜合傷害指數如下：

性別	項目／區域	力成台灣	力成蘇州	力成西安
男	總工時	11,528,160	740,182	1,717,192
	失能傷害次數	4	2	0
	失能傷害損失日數	110	7	0
	缺勤率 (%)	0.90%	0.45%	0.70%
	FR	0.34	2.70	0.00
	SR	9.00	9.46	0.00
	FSI	0.05	0.16	0.00
	每百人職業傷害發生率 (%)	0.07	0.60	0.00

性別	項目／區域	力成台灣	力成蘇州	力成西安
女	總工時	10,790,592	599,726	1,270,046
	失能傷害次數	5	2	0
	失能傷害損失日數	43	9	0
	缺勤率 (%)	1.04%	0.71%	1.87%
	FR	0.46	3.33	0.00
	SR	3.00	15.01	0.00
	FSI	0.03	0.22	0.00
	每百人職業傷害發生率 (%)	0.09	0.74	0.00

- 註：1. 缺勤率 = 缺勤時數 (病假 + 公傷假時數) ÷ 總工時
2. 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)
3. 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)
4. FSI (總和傷害指數) 公式 = [(FR × SR) ÷ 1000] ^ 0.5 (依照法規採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄)
5. 每百人職業傷害發生率公式 = (失能傷害次數 / 總人數) * 100
6. 工傷事件統計已排除上下班之交通事故

2018 ~ 2021 年力成集團職災統計 (單位：件數)

年度	2018	2019	2020	2021
合計	33	26	32	13

註：數據範疇未涵蓋超豐電子、晶兆成及 Tera Probe。

2021 年力成集團承攬商職災統計 (單位：件數)

項目	男性	女性
失能傷害嚴重度 (SR)	0	0
因公死亡事故總數	0	0

5.4.8 員工安全保護

為掌握公司內作業環境實態評估員工暴露情形，並做為辦理勞工作業環境危害控制改善之依據，力成科技委託合格之作業環境監測機構執行每半年之作業環境監測及執行查核，且公布檢測結果。針對超過法規規定之作業環境監測與暴露評估數值規劃危害控制改善方案，及於定期職業安全衛生委員會提報各廠之評估結果及改善情形，予高階主管審視，並由職安管理單位定期監督量測。

「保障全體同仁的安全與健康」是力成對於員工的承諾，為確保其在工作時減少暴露危害因子，在廠內從事具風險性之作業人員均須配戴相關防護具，除承攬商自行備妥防護具外，員工及訪客皆由本公司免費提供。由職安管理單位鑑別防護具種類及訂定選用原則供相關單位申請，並每年對各部門防護具管理員舉辦個人防護具維護保養檢點及穿戴認知等教育訓練。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

- 5.1 員工結構與分佈
- 5.2 員工福祉
- 5.3 人才發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 員工關懷
- 5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.5 打造友善職場 ▶▶▶ 勞資溝通

5.5.1 全方位溝通管道

力成科技每季會召開勞資會議及全區福委會，針對勞資權益的特定議題，員工代表可於會議中提出建議，並經由勞資雙方充分溝通協商後達成共識，藉以凝聚全體員工的向心力。此外，公司設有多元暢通的溝通管道，作為勞資雙方在溝通上的橋樑，適時的回應同仁的建議，並隨時檢視相關規範及制度是否須予以調整及修訂，以期更貼近同仁們的需求，維護員工的福祉。

力成台灣全方位溝通管道



良善的溝通在面對疫情期間顯得更為重要。2021 年力成的溝通管道特別針對「防疫新工作態度」進行推播，以積極的態度宣導防疫新工作的觀念，期望透過全體同仁共同合作，凝聚公司全員的防疫共識，以達到公司營運目標，維持正常且健康的生活。

我們的溝通管道擁有多元、雙向、開放的反映機制，能夠透過公正、迅速、保密的處理流程及時解決同仁的疑惑。除了保護反應者的隱私及權益，也讓同仁的心聲能有效的被處理及回覆，藉此建構良好的勞資關係及友善的職場氛圍。

2021 年力成台灣處理申訴狀況

案件面向	案件類型	總件數	解決數	解決百分比
管理類	領導管理	20	20	100.00%
	個人紀律	9	9	
溝通類	溝通認知	26	26	
需求類	制度規範	1	1	
	諮詢反應	1	1	
	性騷擾	6	6	
	單位轉介	1	1	
其他類	同事相處摩擦	13	13	
	作業流程	1	1	
總計		78	78	

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

- 5.1 員工結構與分佈
- 5.2 員工福祉
- 5.3 人才發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 員工關懷
- 5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

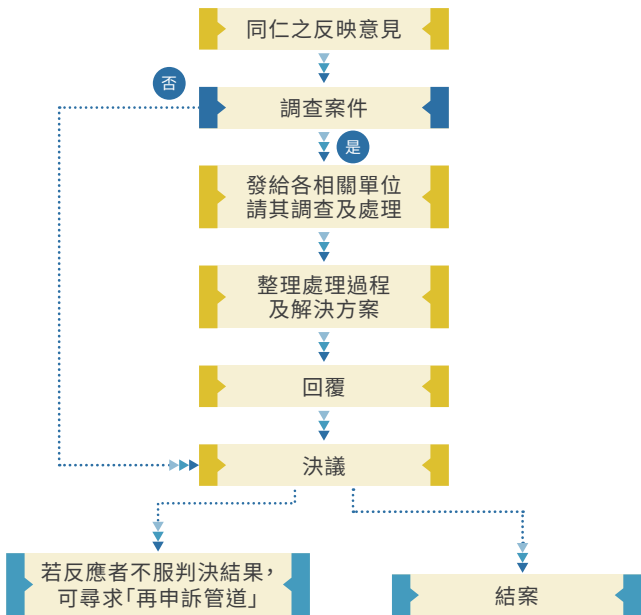
針對「4.4.4 人權風險管理與盡職調查」章節所提及之各項人權指標落實情形，因有 6 件「性騷擾」案件類型，故未達成無歧視事件發生，相關事件處理說明如下，對此力成已向同仁加強宣導正確觀念。

案件類型	反應內容	處理機制	結果
性騷擾	人員反應受到被反應者不當肢體接觸（兩案）	此個案依公司審查決議，確認性騷擾申訴案成立，並給予相對應的懲處，被反應者也已向反應者道歉。後續加強全面宣導： • 防治性騷擾的觀念及正確的申訴步驟 • 每季「人員法令課程」及「強化主管的敏感度課程」將告知正確觀念	結案
	反應者與被反應者溝通時，有受到言語上不舒服的感受（兩案）	此個案依公司審查決議，確認此案件於言語上有令反應者有不舒服的感受，因人際界線言語上的認知有主觀上的不同，給予被反應者相對應的處置，並依調查結果回覆雙方當事人。	結案
	反應同事有令人感到不自在的行為	此個案雙方當事人彼此間的交談互動，並不涉及性別、性騷擾、性意識及性別歧視之行為，故依公司審查決議，此性騷擾申訴案不成立。	結案
	人員反應受到被反應者不當肢體接觸	此個案依公司審查決議，確認性騷擾申訴案成立，並給予相對應的懲處。為加強作業場所之安全性，事發地點建議安裝 CCTV。	結案

5.5.2 員工反映意見之處理程序

- (1) 收到同仁的反映意見
- (2) 調查及確認反映意見的內容是否屬實
- (3) 紀錄反映意見
- (4) 通知相關單位、主管，說明事件
- (5) 要求相關單位處理及回覆解決方案
- (6) 回覆處理情況給意見反映者
- (7) 結案與定期追蹤

力成台灣申訴案件處理流程



5.5.3 《力成園地》季刊

《力成園地》於 2004 年創刊，每年發刊 4 期，迄今已發行 69 期。透過此本刊物傳達力成企業文化、分享最新制度內容，以及力成人的工作與生活點滴，邀請同仁揮灑創意，企盼與同仁一同開拓閱讀視野。《力成園地》是集結所有力成人成果的結晶，是專屬於力成人的刊物！

除了發行紙本刊物外，我們亦透過電子精華版，於力成科技官方網站、社群平台（LinkedIn、Instagram、Facebook）分享精華文章，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 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

意涵	單元	主題	內容
力成價值與願景	經營管理	高階主管期勉	透過文章傳達營運管理理念，使同仁對企業文化與公司發展有更深入理解與認識
		人物漫談	邀請處級以上主管進行職涯、工作心得分享
		公司文化	最新的公司制度、獲獎紀錄或力成的外部消息
專業新知成長	新知櫥窗	產業情報站	邀請部門專業同仁分享最新產業、科技趨勢
		專利文章	邀請部門專業同仁提供內、外部之智慧財產權、專利權等議題、趨勢或制度的介紹
		法律一點通	邀請部門專業同仁根據時事議題、最新發佈之法律條文進行介紹
團隊合作與有樂趣的力成生活	活動訊息剪輯	環安衛專欄	邀請部門專業同仁提供內、外部環安衛新知、制度介紹
		同仁成長動態	邀請集團內（含海外子公司、各單位）近期辦理的精彩活動成果
		團隊成長報導	
工作生活平衡樂於分享力成	生活副刊	活動剪影	
		同仁分享	妙筆獎得獎文章分享、邀請全體同仁投稿
		生活新知	分享最新 Fun 瘋流行、保險小常識
全方位品質管理	品質特輯	身心靈健康	藝文走廊、身心保健專欄照顧同仁的身心靈健康
		當季目標	分享各單位於品質管理上不斷自我精進的成果展現
		成果說明	
		品質小組活動	



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

5.6 打造友善職場 員工關懷 GRI 401-3

友善包容的職場是公司留才及提升競爭力的關鍵，力成將友善職場從「工作友善」、「生活友善」與「對待友善」三個向度展開，我們除了提供穩定的工作機會、薪酬福利外，也積極營造友善的工作環境，強化職場支持關懷網絡，包含：上級對下屬、同儕間的相處，使同仁在工作上感受到友善與尊重。後續將從「培育機制」與「員工關懷」兩個面向進行說明。

5.6.1 培育機制

我們提供相關的培育機制，包含一系列的「人員管理法令介紹」、「主管管理與關懷技巧提升」、「Mentor 培育課程」、「有效訓練及關懷」等課程，強化主管與同仁在關懷技巧上之能力。

• 人員管理法令介紹

單位主管多半已擁有部門專業知識與技術，但對於法令、制度、管理工具可能缺乏足夠認識。對於人員管理而言，多一分留意，就能少一分風險與爭議，因此我們規劃了「人員管理法令介紹」課程，提供主管勞動基準法介紹、力成內部管理制度介紹（人員調動注意事項、加班、請假、績效管理、考核管理、獎懲管理、離職管理等制度）、勞工與人權宣導說明（反騷擾和虐待、反報復政策、自由結社、多元溝通管道），以協助主管了解外部規範。為使主管能彈性選擇可學習的時間自行學習，自 2020 年起已將此課程 E 化，自主學習不打烊。



• 主管管理與關懷技巧提升

為增進課、部級主管溝通技巧及衝突管理對應，我們規劃了「主管管理與關懷技巧提升」課程，透過教學與 Case Study 引領主管辨識需要高關懷的員工，及時妥善處理及預防問題員工產生，以降低管理衝突的發生率，亦透過同理心與口語技巧之練習，協助主管了解適當的關懷技巧，降低因溝通方式或不經意的舉動造成誤解之情況。2021 年共 34 人次完成受訓。

• Mentor 培育課程

為協助新進同仁（間接人員）於進入職場時能有完善的協助，由單位主管指派具有分享熱忱、年資符合、及工作表現優良的同仁擔任新進人員 Mentor，協助新進同仁快速融入組織。為讓 Mentor 在引領新進同仁前即能具有基本先備知識，特別規劃線上有聲課程及實體課程，提供：Mentor 機制介紹與說明、什麼是 Mentor、Mentor 所扮演的角色、引導的要項、有效溝通與教學的技巧等課程內容，使 Mentor 能運用適切的回饋模式，與新進同仁建立正向互動關係。在 2021 年共有 281 人次完成受訓。



• 有效訓練及關懷

新進直接人員至單位報到後，單位將依循其產線計劃安排授證訓練及生產線相關訓練，使新進人員快速熟悉公司制度、產線規範，學習產線相關的技能；在軟實力的部分，我們針對生產主任、領班、訓練員及新進同仁等規劃「有效訓練及關懷」課程，提供引導者：生產主任、領班、訓練員，帶領新進同仁時的有效教學方法，及適切的關懷步驟，協助新進直接人員快速適應工作環境；提供被引導者：新進同仁，正向互動、溝通方式，使其了解可運用的資源。2021 年共有 7,802 人次完成受訓。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄



5.6.2 員工關懷

我們不只提供培育機制，也提供實際關懷的機會；透過機制的設計，讓新進間接人員與用人單位能及早進行反應與關心，若有需要進一步借助諮商的需求，也有轉介專業心理諮商的資源，落實有效關懷。

• Let's Café

用人主管透過一杯咖啡的時間，與新進間接人員展開輕鬆的一對一談話，藉此機會，主管得以了解新進的間接人員適應的各個面向：包含「生活適應」、「環境適應」、「成員互動」、「工作學習」、「夥伴關係」五大面向，讓新人感受到主管的尊重與關心，也可適時了解同仁的學習狀況與感受，立即的給予支持與協助。



• 新人適應評估

針對新進的間接人員設計不同時間點的關懷機制，新進同仁可以透過到職滿雙週、滿月、滿季的問卷回饋，讓人資單位了解新進同仁自評適應狀況與各面向之認同程度，及早發現問題並進行關懷溝通，協助新進的間接人員快速適應組織。「一個人可以走得很快，一群人可以走得更遠」，透過培育制度與員工關懷制度的運行，力成塑造良好的學習與工作環境，使人員間正向互動、教學相長，帶動整個團隊創造出卓越的成長與績效展現，朝向公司共同目標邁進。

5.6.3 健康促進與管理

力成科技透過專業醫療人員及健康管理，進行健康促進與管理員工的健康，各廠區皆有專業醫護人員進行追蹤員工的健康狀況。我們與專業醫療機構合作，定期安排員工實施一般和特殊健康檢查，依據員工健康檢查結果進行健康管理，透過醫療機構的協助進行追蹤，並提供個人心理諮商管道及醫療諮詢服務。2021年力成台灣之臨場醫師服務次數達 292 次。

此外，我們針對健康異常之高風險族群進行風險管控及復工評估，且不定期公布健康資訊與安排健康講座。力成台灣廠區為推動職場防災及減災作為，強化職場安全衛生，積極舉辦及推廣各項職場安全衛生活動，參加勞動部職業安全衛生署「全國職場安全健康週」活動並獲得肯定，落實力成工作安全與員工健康。



5.6.4 母性風險評估

力成科技重視母性同仁健康保護，除依照職業安全衛生法制定相關母性不可從事工作項目，並對於妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性同仁禁止從事危險性或有害性工作之種類與範圍進行管理，藉由消除危害、調整工作條件或調換工作，經醫師確認健康無虞後，告知女性同仁相關資訊，並尊重當事人之工作意願，確保母性員工之工作安全與身心健康。

經鑑別屬於母性健康保護對象之同仁，應與單位主管、廠護及工安單位完成母性風險評估，駐廠醫師依據醫療專業，考量母性保護對象綜合生理狀況、危害因子鑑別結果，進行健康風險分級，依照其危害分級成第一級、第二級及第三級管理，對於第二及第三級管理，進行危害控制及行政管理，並由廠護及駐廠醫師持續訪談及追蹤。2021年力成台灣完成母性保護工作適性評估共 289 人。

5.6.5 異常工作負荷評估

對於員工因異常工作負荷促發之疾病，力成積極進行管理，預防發生對象為自覺有異常工作負荷主動通報之同仁，或輪班、夜間、長時間工作而產生異常工作負荷者，以及工作型態為不規則、經常出差、特殊作業環境及伴隨精神緊張的工作

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

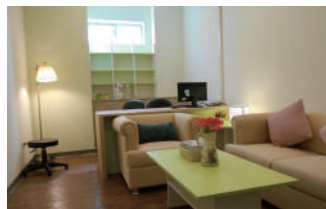
8 附錄

等，針對以上對象，配合年度健康檢查時實施過負荷評估問卷、工作負荷評估，及 10 年內心血管疾病發病風險等健康風險評估，駐廠醫師依據綜合評估結果，進行高風險者諮詢及紀錄以維護同仁健康。

2021 年力成台灣完成異常工作負荷評估共 10,160 人，高風險需要進行面談共 45 人(評估結果:可結案 26 人、列管中風險定期追蹤 15 人、給予工作限制 4 人)。

5.6.6 心理諮商機制

力成科技提供員工在多變的生活中、不同角色的責任下，能夠傾聽心聲的機會，藉由「心理諮商機制」的運作，員工可以卸下生活負擔，輕鬆的談天說地，並透過心理諮詢的過程，有效紓解生活的疲憊與療癒內在的心結，重新找回自我的力量，營造溫馨且健康正向的工作環境。



力成台灣於 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，在充分隱私保護下與諮詢師面對面溝通，以達紓解工作壓力，截至 2021 年服務累計共 1,744 人次。

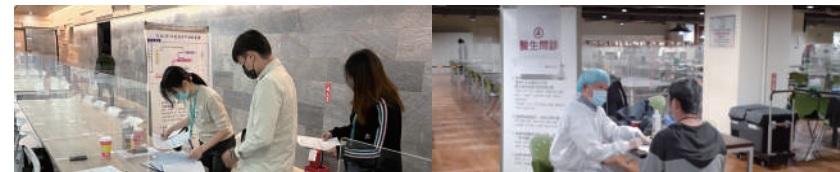
年份	2017	2018	2019	2020	2021
服務人次	134	196	394	488	532

5.6.7 健康職場認證

力成是每位夥伴的第二個家，我們積極為夥伴營造友善的職場環境，其中新埔廠（1 廠）、大同廠區（2 廠、3A、3C、3D）、文化一廠（9 廠）、竹科一廠（8 廠）、竹科二廠（11 廠 A）皆已完成職場菸害防制推動工作，並且於 2018 年榮獲衛生福利部國民健康署核發之健康職場認證健康促進標章，落實無菸場所及打造健康工作環境，呵護每一位夥伴的身心健康。



認證有效期間 2021 / 1 / 1 ~ 2023 / 12 / 31



5.6.8 食在滿意 餐廳飲食管理

我們設置員工專屬餐廳，提供員工乾淨、舒適及放鬆的用餐環境與營養均衡的餐點選擇。力成科技落實食品安全管理，制定完整的管理制度，除了採取嚴格的食品安全標準為員工飲食把關外，亦對團膳供應商進行稽核管理，以確保員工吃的健康。

5.6.9 外籍員工協助與關懷

• 自我要求，符合國際人權趨勢

人權保障已成為普世價值，在外籍員工的工作權益上我們更加重視，不論是在招聘、薪酬、生活管理與員工關係各層面皆依據國際法規 RBA、CSR、SA 8000 之要求，與時俱進地修正各項政策，確保外籍員工時時刻刻在符合國際人權的環境下工作、生活。

在 2015 年，我們全面實施「外籍移工零付費」政策，確保無債役勞工之風險，免去外籍移工因招募所產生的任何費用。2016 年依據責任商業聯盟（RBA）頒布之零付費政策，增列負擔外籍員工在台體檢與辦件費用（例如：護照、簽證等項目）。2017 年，為了確保外籍移工自求職、進入力成台灣工作，直到離職離境的過程中，我們製作了就業旅程風險地圖，條列出任何可能違反人權之風險，並針對這些風險建立出完整的預防機制，確保外籍移工是在自由意識下加入力成台灣，且未受到任何非法強迫或債役之情形。

• 暢通的溝通管道與申訴制度

我們建立順暢的溝通管道讓外籍員工心聲能夠傳遞。為此，我們實施新人訓練課程，佈達各種溝通管道讓其有機會說出他們在工作或是生活上的疑慮，確保他們的心聲皆能如實傳達。另外，我們每月均會落實一對一的生活照顧訪談，主動了解其在工作或生活上所遇到的問題。此外，我們的人資部門擁有一名菲籍夥伴，不僅令外籍員工在溝通方面暢通無阻，可以使用自由母語表達想法，亦協助公司更加貼近外籍員工。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

• 直接招聘，創造勞資雙贏

直接招聘在力成已行之有年，分別為「契約期滿續聘」與「國內、外直接招聘」。藉由直接招聘，公司減少了招聘時所產生時間與金錢的成本，而外籍移工則無須透過仲介，降低債務勞役之風險。

為鼓勵契約期滿之績優外籍員工可以繼續在力成服務，我們主動調查其留任意願並協助辦理續聘流程，一來公司免去重新招聘所耗費的時間與費用，二來員工也不必再次進入繁瑣的聘僱程序，達成勞資雙贏的局面。

自 2020 年起因受新型冠狀肺炎的影響，國外直接招聘於 3 月起便暫緩實行，對此力成大力推行國內直接招聘，透過官方經營的 Facebook 粉絲團平台「PTI TAIWAN」協助外籍移工在台轉換雇主。2021 年期間，我們一共舉辦了 63 場國內直接招聘活動，183 人順利完成報到，外籍移工直接招聘比例達到 100%。

• 全方位的生活關懷

力成了解外籍員工因為需要犧牲自我及異鄉工作的艱辛，加上疫情影響不能返鄉，我們想讓外籍員工感到公司就是他們的家，在公司的照顧下令其感到安全和舒適。為此，有專門的生活照顧「管理員」，幫助他們獲得醫療救助並提供與生活有關的諮詢。外籍員工無需擔心溝通問題，因為管理員們可以說英語和菲律賓母語，令其可充分表達自己的想法。

我們不斷改善及維護外籍員工的宿舍，每月進行一次宿舍審核，以確保員工擁有清潔、安全和良好的生活環境。另外，考慮到員工的身心健康，我們也提供祈禱室和健身區等設施。

力成重視員工的身心健康，我們為外籍員工提供定期的健康檢查和特殊的健檢，管理追蹤異常的健康狀況，並藉由員工復工評估以適當調整他們的工作環境。對於懷孕的員工，我們也貼心列入母性關懷管理中，對其進行定期追蹤、個別關懷面談，以確保母親和孩子的安全。（詳情請參閱本報書「0.4 永續行動力—在台灣，我也『菲』把你生出來」章節）

• 用心守護的家人

力成與仲介同為互相依賴的合作夥伴，我們期望在共同遵守及落實 RBA 的規範下，營造更加完善的職場環境及生活空間，使每一位在力成的外籍員工皆能在國際人權的保護傘下，安心的就業與生活。為達到此目標，我們透過每個月的例行會議、定期與不定期稽核、年度教育訓練，宣達 RBA 與公司的最新政策與實施方式，協助仲介持續優化其招募流程、生活照顧與宿舍管理等內容，使仲介成為力成照顧外籍移工的最佳助手。



目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
5.1	員工結構與分佈
5.2	員工福祉
5.3	人才發展
5.4	職場安全
5.5	勞資溝通
5.6	員工關懷
5.7	樂活力成
6	深耕社會共融
7	實踐潔淨科技
8	附錄

人權保障 ▶ 依據RBA準則，訂定「外籍勞工招募政策」 ▶ 實施「外籍移工零付費」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3,621人 ▶ 員工到職前已清楚「勞工招募政策」、「勞工零付費政策」，共59場職前訓練	健康管理 ▶ 法規規範外籍員工健檢頻率，共2,903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
直接招聘 ▶ 2021年力成台灣外籍移工直接招聘（註）比例達100% - 註：外籍移工直接招聘係統計契約期滿續聘或於國內、外直接招募，未經仲介公司引進之菲籍員工 ▶ 續約員工百分百直接招聘 ▶ 國內招募63場，協助183人轉換雇主，繼續在台就業	安全、乾淨、貼心的住宿環境 ▶ 安排熟練菲國語言的「管理員」，24小時提供生活諮詢與就醫協助 ▶ 24小時宿舍連絡專線 ▶ 每月消防安全設備與環境稽核 ▶ 宿舍設置熟食加熱區 ▶ 新進外籍移工宿舍環境與消防教育訓練，共12場 ▶ 每半年消防安全演習，共計34場 ▶ 每台飲水機定期維護、每2個月水質檢驗 ▶ 每年宿舍環境全面消毒 ▶ 設立祈禱室，尊重員工宗教信仰（因疫情暫停） ▶ 菲國電視頻道 ▶ 免費上下班交通車 ▶ 免費健身設施（因疫情暫停）
人才留任與發展 ▶ 面試階段，提供公司簡介與外籍員工經驗分享影片 ▶ 職前教育訓練，共59場 ▶ 新進人員教育訓練，共12場 ▶ 新人基礎技能培訓 ▶ 專業工作站別認證培訓 ▶ 多能工作站別認證培訓 ▶ 建立續約制度與獎勵措施 ▶ 優秀員工續約，共計664人次，其中包含因政府防疫政策而短期招聘72人次	身心健康促進活動 受新冠肺炎的影響，已暫停大型年度活動，但是我們仍舉辦了一些特殊活動、競賽，讓員工可以參加，在工作與休閒之間保持平衡。活動： ▶ 新年書寫春聯活動 ▶ 復活節彩蛋繪畫活動 ▶ 聖誕節宿舍布置與整潔競賽 ▶ 歲末彌撒祈福活動
溝通管道 ▶ 宿舍意見箱 ▶ HR溝通專線 ▶ 每月辦理員工個別關懷面談，共144人 ▶ 社群媒體Facebook ▶ 解約員工關懷訪談，共272人	仲介公司管理 ▶ 每月會議 ▶ 每季評鑑 ▶ 年度總評鑑 ▶ 年度教育訓練

聖誕節宿舍布置與整潔競賽



新年書寫春聯活動



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

- 5.1 員工結構與分佈
- 5.2 員工福祉
- 5.3 人才發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 員工關懷
- 5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.6.10 孕育專區

力成科技瞭解每位孕婦的辛苦，因此特別為力成準媽媽及寶寶設計了系列關懷措施，讓每個力成準媽媽從懷孕到生產、力成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

我們於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。

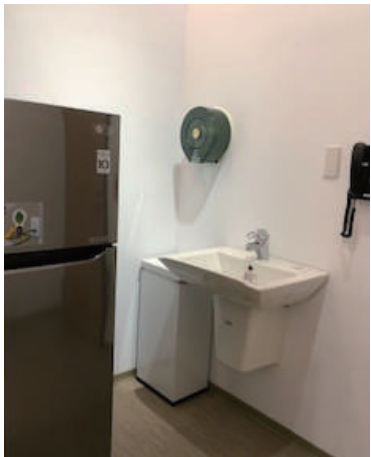


• 特約婦幼機構

透過福委會簽訂員工居住區域之特約醫療院所、月子中心、優良幼兒園、托兒等機構，共計 34 家，讓同仁從懷孕、坐月子、托兒到育兒，都能享有優質的服務。

• 設置集乳室

為了照顧身為母親的女性員工，各廠區均設置安全舒適且具隱密的集乳環境，讓哺乳的媽媽們可於需要時安心、放心的使用。



5.6.11 育嬰留職停薪政策

力成台灣根據性別平等法的規定，凡任職滿六個月的同仁，不論性別、職級，均可提出育嬰留職停薪之申請。2021 年力成台灣育嬰留職停薪申請人數為 175 位，其中男性同仁 27 位，女性同仁 148 位。產假／陪產假與育嬰人數共計 362 人。育嬰留職停薪復職之女性回任率 76%，男性回任率 76%，復職滿一年仍在職之女性留任率 88%，男性留任率 75%。

項目	產假／陪產假		育嬰留薪	
類別	男性－陪產假	女性－產假	男性	女性
小計	204	158	27	148
總人數	362		175	

育嬰留職停薪申請狀況

項目 / 性別	男性	女性	合計
2021 年符合申請育嬰留職停薪資格人數	670	463	1,133
2021 年實際申請育嬰留職停薪人數	27	148	175
A. 2021 年預計育嬰留職停薪復職人數	17	116	133
B. 2021 年實際育嬰留職停薪復職人數	13	88	101
C. 2020 年實際育嬰留職停薪復職人數	12	85	97
D. 2020 年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數	9	75	84
回任率 (B/A)	76%	76%	76%
留任率 (D/C)	75%	88%	87%

註：
 1. 「2021 年符合申請育嬰留職停薪資格人數」：於 2019 / 01 / 01 ～ 2021 / 12 / 31 期間申請過陪產假及產假之申請人數。
 2. 「2020 年育嬰留職停薪復職人數」：於 2020 / 1 / 1 ～ 2020 / 12 / 31 期間實際復職之人數。

在我們的孕育照顧方案下，2021 年度力成台灣申請產假或陪產假者達 362 位。力成同仁或其配偶的生育數亦維持穩定人數，近三年力成寶寶誕生數統計如下：

近三年力成台灣寶寶誕生數

年度	2019	2020	2021
生育數	395	376	362

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 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

5.7

打造友善職場 ▶▶ 樂活力成

「工作生活平衡」是力成致力於打造友善職場的宗旨，除了提供豐富的薪酬福利，我們也辦理多元的活動項目，此外，我們照顧力成同仁，也將這份關懷延伸至力成同仁的家人，藉此傳達力成文化、照顧力成夥伴、凝聚力成向心力。

- 1. 傳達力成文化：**在各項活動中傳達「共創、共享、共榮」的企業文化，鼓勵夥伴間盡可能創造與分享，透過夥伴間的知識共享，是讓力成持續成長的來源之一。
- 2. 照顧力成夥伴：**讓同仁在工作與生活間達到平衡，讓員工在眾多活動中找到一個自己喜歡的活動，為員工打造力成精彩生活，在工作與生活中獲得持續性動力；同時，也為夥伴照顧其家庭，讓夥伴可以於工作時安心全力奮鬥。
- 3. 凝聚力成向心力：**透過活動增加與公司、夥伴間的連結，凝聚團隊向心力，以拓展個人人際網絡，當夥伴建立起人際網絡，將有助於人才留任且在組織裡可獲得更多資源，提升工作效率與有更好的工作表現。



• 力成精采生活

2021 年持續受 COVID-19 疫情影響，因應疫情，我們滾動式調整活動型態，將需大型群聚實體活動改以線上活動推動，傳遞給同仁的關懷與活力不中斷！2021 年我們持續以「關愛、健康、科技」三元素著手，創造讓同仁感受到「Promising、Thriving、Inspiring」的友善職場，激發同仁創造更多無限的可能，打造自己的力成精彩生活。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

妙筆獎 – 關愛 – Promising – 徵文活動

《力成園地》由力成園地編輯委員討論出年度主題，分為上、下半年兩期進行徵文活動，作品形式不拘（新詩、散文、札記、小說...），邀請全體同仁與眷屬揮灑文筆、為生活故事留下美好感動。2021年徵文主題為「把握當下」，邀請同仁享受此時此刻、分分秒秒，珍惜現在擁有的一切！兩期共23篇精采的作品，讓我們一起參與了許多「把握當下」的時刻，關愛我們身邊的人、事、物。



奔跑吧！PTI全員動起來 – 健康、科技 – Thriving – 健步賽活動

休假待在家、避免群聚成了新生活型態，雖然因疫情改變了原有的生活，但維持運動習慣恆然不變！在符合防疫政策情況下，結合健康理念與科技工具，號召力成運動小尖兵，一支手機、一雙腳，挑戰連續30天每日6000步的健步賽事。感謝力成人的熱情，我們於2021年共舉辦兩梯次賽事，分別有3,494位、2,639位運動小尖兵熱烈參與！



社團活動 – 健康、科技 – Inspiring – 社團活動

力成持續支持同仁自主辦理及參與各式社團，每季也會由福委會補助5,000元，協助社團辦理例行性的活動。力成台灣目前共有9個同仁自主創立的社團，社團性質包含運動類（壘球社、羽球社、保齡球社、籃球社、慢跑社）、藝文類（手工藝品社、禪學社）、志工類（志工社）等，共計405位社員。

雖然因疫情影響，2021年暫停舉辦全公司性的社團嘉年華活動，但各式社團仍於符合防疫政策下持續運作，例如：

- ▶ 壘球社：定期參與對外比賽與其他公司共同推動運動風氣，2021年紅樹林聯賽更因年度賽程第二名，2022年聯賽將從乙組晉升為甲組
- ▶ 單車社：則透過「Zwift」大型多人線上遊戲，透過自行車、訓練台、電腦螢幕的結合，社員們在家中一起於線上騎車，透過科技，一起在線上聯繫彼此的情誼！



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

- 5.1 員工結構與分佈
- 5.2 員工福祉
- 5.3 人才發展
- 5.4 職場安全
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 員工關懷
- 5.7 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

秋冬樂活，自在生活 線上家庭日

我們將實體家庭日轉為線上活動，共有四個系列讓同仁依據適合、喜歡的主題自由選擇參加，希望透過活動的設計，讓大家從緊繃的防疫心情獲得舒緩，忙碌之餘注意自身健康、留意週遭美好的景色、為生活增加藝術的色彩，動動腦提神醒腦！此外，亦邀請力成同仁或同仁眷屬一同加入線上家庭日的行列，在工作之餘添上感動與幸福。

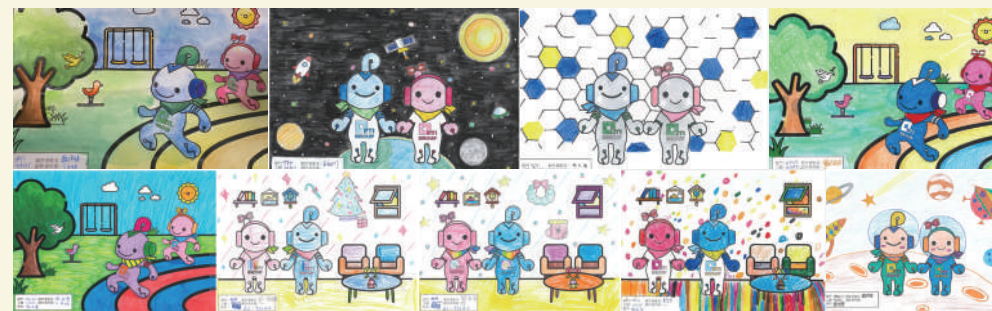
過程是風景，結果是明信片 關愛 – Promising – 攝影比賽

或許我們沒辦法親自走一趟你走過的路、一覽你曾見過的風景，就請用你的眼為我拍下一張明信片，與我們分享健走時所見的美景！感謝238件的投稿，透過不同的視角，讓我們看見更多美好景色與日常角落。



我們的美術館！跟著P寶T妞畫畫趣！ 關愛 – Thriving – 著色/繪畫比賽

色彩，為我們妝點生活，也為我們帶來視覺的饗宴。無論是想要天馬行空，或是在紙上與P寶、T妞互動，都由你做主！感謝147件大朋友、小朋友的創意投稿，讓P寶、T妞賦予繽紛色彩，與無限想像可能！



PTI金頭腦 · E起動動腦 機智問答系列活動 – 科技 – Inspiring – 機智問答活動

一顆PTI金頭腦，帶你來抽獎！透過線上測驗令員工對PTI的薪酬福利制度、提供的健康管理措施有更進一步的認識，共計2,447人參與活動！



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融**
 - 6.1 社會關懷與參與
 - 6.2 產學合作
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

深耕社會參與 Social Engagement

- 6.1 社會關懷與參與
- 6.2 產學合作





目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐潔淨科技

8 附錄



▪ 擔任 GOLF 學用接軌聯盟教育發展委員推動青年培力



▪ 提供大專院校實習機會 40 名



▪ 公益投入合計為新台幣 1,562,280 元

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
 - 6.1 社會關懷與參與
 - 6.2 產學合作
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

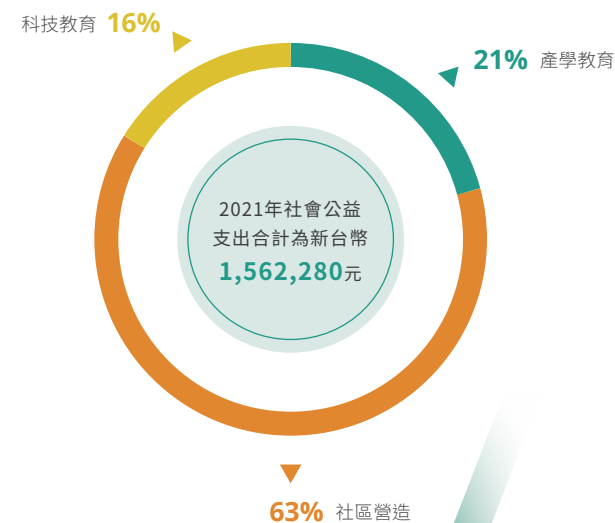
6.1 深耕社會共融 >>> 社會關懷與參與

力成科技於 2017 年成立「財團法人力成科技教育基金會」，主要宗旨包含「設立獎助學金培養優秀人才」、「與學術單位合作研發高階封裝技術」、「贊助弱勢或公益團體教育資源」以及「從事其他人文教育之公益活動」，用具體的行動積極參與社會公益，促進社會的安和樂利。



6.1.1 社會公益投入

力成科技教育基金主要推動主軸包含「科普教育」、「學用接軌」、「偏鄉教育」、「運動培育」、「教育扶助」等五大發展方向，儘管 COVID-19 疫情持續衝擊全球經濟與社會，但力成對於社會關懷與參與的投入絲毫未減，展望未來，我們也將持續為社會貢獻心力與注入正向力量。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐潔淨科技

8 附錄

6.1.2 年度公益專案

消弭教育落差



對象
苗栗縣大南國小
新竹縣清水國小
臺北市桃源國小



成果
投入志工 **11** 人次
時數共計 **56** 小時
嘉惠孩童數 **79** 人



影響
員工自主擔任志工，陪伴、協助孩童穩定求學並賦予關懷

為提升孩童們的教育品質與消弭資源落差，力成多面向挹注教育資源，協助每個孩子擁有平等教育與自我發展機會。力成科技教育基金會贊助苗栗縣大南國小及在地偏鄉小學新竹縣清水國小每週三下午社團活動，以及贊助桃源國小少棒隊，助力孩子們的棒球夢。

科技人文教育活動



對象
職場新鮮人



成果
參與學生數 **16** 人
志工時數共計 **188** 小時



影響
引導式課程，帶領學子逐步規劃未來方向

即便疫情嚴峻，人才培育的腳步也不能停歇，2021力成未來之星暑期實習計畫如期展開，此次更特別設計各種豐富、精實的線上化課程，藉由完整培訓機制帶領學子探索半導體封測產業，激發學生們創意思考能力並學以致用。

耶誕·遇見愛



對象
幼安教養院
睦祥育幼院



成果
志工時數共計 **25** 小時
嘉惠孩童數 **44** 人



影響
暖心送禮、傳遞愛的力量，圓孩子們心中的耶誕夢

一年一次聖誕佳節，力成科技教育基金會規劃「耶誕·遇見愛」年終感恩活動，達成孩子們心中的願望。力成志工們化作聖誕天使，帶著同仁們精心準備的驚喜禮物分送至院所，讓孩童們有愉快難忘的聖誕回憶。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
 - 6.1 社會關懷與參與
 - 6.2 產學合作
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

科技教育推廣



對象

力成集團員工、各大專院校學生、一般民眾



成果

投入志工 **39** 人次
時數共計 **1,175** 小時
嘉惠人數 **4,877** 人



影響

豐富課程資源，推動青年培力，協助莘莘學子和同仁們掌握產業新知。

身為GOLF學用接軌聯盟教育推廣的統籌企業，力成積極擴展聯盟內的各項學習資源：我們於2021年規劃設立半導體數位學院並製作了多門課程，學員們可藉由課程增進對於半導體產業的認識與了解。此外，力成也重視AI人才的培育，指派種子人員參加外部訓練，學習專業課程加以運用，提升企業競爭力。

獎助學金計畫



對象

產學合作學生



成果

嘉勉學生數 **25** 人



影響

學生透過獎助學金的嘉勉，提升敦品勵學之向上風氣

持續設置獎助學金計畫，提供優秀學子申請，協助其安心學習，2021年獎助學金發放共25名學子，鼓勵其無後顧之憂勤奮學習，勇敢逐夢。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐潔淨科技

8 附錄

6.1.3 社會公益活動

與石湖相約在秋季



影響

藉由健康徒步活動放鬆身心，並落實低碳環保生活，傳遞樂活生活理念。

「讀萬卷書」和「行萬里路」一樣重要，徒步不僅是自己的鍛煉，也是與大自然的對話。力成蘇州廠同仁們暫時放下工作和生活的壓力，在步行活動中說笑漫步，強健體魄。



西安全運會捐贈



影響

關注社會所需，積極投入社會參與，傳遞公益善循環的體育推廣，為體壇盡一份心力。

力成西安秉持為社會創造更好的價值，集結企業資源，展現企業社會責任。2021年力成西安捐贈第十四屆全國運動會人民幣100萬元，以實際行動推動體育風氣，促進選手們全能發展，於運動場上展現活力。



力成西安希望大使招募



影響

協助殘疾人突破就業困境，增加其經濟收入，對於提升自我認同與社會發展皆有顯著正向效益。

幫助並扶持殘疾人就業，2021年力成西安共招募15位殘疾人就業並彈性調整其工作內容，由公司為其繳納社會保險及按規定標準支付一定薪資。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐潔淨科技

8 附錄

6.2 深耕社會共融 ▶▶▶ 產學合作

伴隨半導體產業人才需求的擴大，「人才荒」的問題已成為各企業需要正視的重要課題，為延攬優秀人才與強化青年學子的技能與實作能力，力成科技持續深耕產學合作，在規劃實習培育計畫之餘，深入校園與鄰近學校推動校企課程合作、職涯講座，積極協助青年學子提早培育半導體產業所需專業知識、技能，提早佈局未來人才。

6.2.1 攜手明新半導體學院，落實半導體封測人才培育

2021年，半導體產業持續蓬勃發展，在此趨勢之下，各大學校規劃、成立的「半導體學院」如雨後春筍般出現，投入協助產業培育未來人才。為快速推動半導體人才的養成，力成與明新科技大學半導體學院合作，為封測人才的培育注入量能，包含展開封裝工程師能力鑑定培訓營，由業師授課，推動封測人才的培育與規劃積體電路封裝導論課程，落實科技教育，詳細介紹請參閱本報告書「0.4 永續行動力—孕育青年人才，成就產學三贏」章節

6.2.2 GOLF 學用接軌聯盟：發揮企業影響力，推動青年培力

力成科技於 2018 年加入 GOLF 學用接軌聯盟 (Gap of Learning & Field)，與企業和學校攜手推動多元教育與人才培育，我們持續投入各項學習資源，回饋社會。2021 年，力成科技加入 104 職涯診所駐站、校園巡迴講座、關鍵對談直播以及社群平台推廣，透過企業的力量，雙軌並進提供同學線上線下學習資源，強化其職場專業力與軟實力，消弭學用落差，同時儲備優秀且適合的人才。



- 推動校園講座巡迴，擴大企業影響力

為了讓更多學生即早認識半導體封測產業，力成於今年擔任 GOLF 校園講座中原大學的主講企業，與學生面對面分享半導體產業鏈、先進封裝技術、人才需求以及暑期實習生培育計畫分享；藉由暑期實習生現身分享求職經歷，中原的學生得以從中認識產業與了解未來求職方向。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐潔淨科技

8 附錄

• 舉辦直播關鍵對談，探討未來人才需求

此外，力成亦協助 GOLF 學用接軌聯盟舉辦 3 場職場關鍵對談活動，以線上直播的方式帶領同學解析未來職場關鍵思維。透過與企業主講人的對談，深化同學軟、硬實力，迎戰數位時代的「快速變動」，三場直播活動累積觀看人數達 2,155 人次。



• 運用社群力量，擴大聯盟影響力

為了讓更多學生能認識並運用 GOLF 提供的免費學習資源，力成積極投身於 GOLF 聯盟的社群活動推廣，透過 Facebook、Instagram、LinkedIn、YouTube 四大社群的經營與推廣，讓同學能即時掌握各項免費課程資源與講座活動，截至目前共計共累積 2,133 人關注。

6.2.3 產學攜手，力推實習培育計畫

力成科技深耕產學合作，協助學校培育源源不絕的科技人才，我們堅信透過實習能幫助學生找到未來的職涯舞台，企業在過程中亦能找到充滿無限潛力的員工。因此，我們提供多元的實習機會，讓青年學子能學以致用，大展身手；同時，透過 HR 夥伴的職涯講座，協助同學設定未來職涯目標，做好萬全的求職準備。

• 產學實習，為職涯做好萬全準備

2021 年，力成總計提供了 40 個實習機會，包含：人力資源、生產製造、大數據、製程與設備工程師，讓同學能夠根據自身科系與專業，選擇合適的實習職務。同時，在學生實習過程中擁有專屬的 Mentor，帶領其適應公司與工作內容，並透過內訓課程的安排協助同學持續強化職場所需的各項技能。

• 職涯演講活動，教導學生如何面面俱到

為了讓同學於在學期間即對力成抑或半導體產業構建了認知，力成深入明新科技大學與同學分享產業趨勢與面試技巧，教導同學如何在找尋實習時，快速認識產業、公司以及職務，同時根據自身興趣與專長，找到理想的實習機會。



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
 - 6.1 社會關懷與參與
 - 6.2 產學合作
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄

• 2021 PTI 未來之星暑期實習計畫

COVID-19 疫情的升溫，讓各家企業的實習計畫紛紛受阻，甚至取消，力成挑戰有別於以往的實體舉行模式，重新設計實習培育計畫，讓 16 位實習生透過線上活動的方式探索半導體產業的神秘面紗。同時，為了降低染疫風險，在實習生報到前我們提供實習生 PCR 篩檢機制並全額支付篩檢費用，進入公司後嚴格執行跨廠區限制風險管控，由原定 8 周實體聚會活動轉為線上交流，展現全面抗疫與對實習計畫的重視。

完整培訓機制，帶領實習生探索半導體封測產業

在實習生培育上，報到前為了讓學生及早認識半導體產業，我們在GOLF學用接軌聯盟提供完整3堂半導體封測概念課程，讓同學能在報到前對力成與半導體產業有基礎認識，使其報到後能更快上手實習工作。

報到後，每位實習生皆安排單位Mentor帶領實習生協作部門專案探索職涯興趣。為了讓實習生更快融入部門環境，我們更透過遊戲化任務方式，讓16位實習生與各自單位同事、主管進行職涯訪談，了解部門工作內容與職涯方向，快速建立職場人脈，課程內容包含有：



以線上的方式取代實體活動，同樣能讓實習的培訓計畫精采多元，為期8周的實習培育計畫相信將成為學生成長的重要歷程，也替公司及早尋找合適人才成為力成科技未來之星，創造畢業立即就業，學用接軌的價值。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐潔淨科技

8 附錄

3 堂力成數位學院 | 16 位職涯訪談 | 8 場線上聚會



▲ 實習生報到 (上)、新鮮人工作坊 (下)



▲ 大師開講



▲ 學長姐面對面



▲ 心得交流



▲ 線上產線參觀



▲ 新鮮人工作坊



▲ 心得交流



▲ 線上產線參觀



▲ 新鮮人工作坊



▲ 成果發表會



▲ 心得交流



▲ 心得交流

類別	學校	內容	實績
產學實習及暑期實習	明新科技大學	透過實際體驗職場，讓學生了解封裝、測試流程，以及各職務的實際工作內容，提升學生對職務的興趣與認識。	16 人
	中原大學		4 人
	清華大學		3 人
	陽明交通大學		3 人
	逢甲大學		2 人
	文藻外語大學		2 人
	台北科大		2 人
	雲林科技大學		1 人
	元智大學		1 人
	台中科技大學		1 人
演講活動	長庚大學	走訪校園與學生分享半導體產業鏈與未來趨勢、封裝測試流程、未來職涯規劃、科系與對應職務。	1 人
	彰化師範大學		1 人
	臺灣師範大學		1 人
	中正大學		1 人
課程合作	東海大學	與學校進行課程合作，透過半導體封測線上學程，協助學校老師課程教學，培育半導體產業人才。	1 人
	明新科技大學		1 場
	中原大學		1 場
課程合作	明新科技大學	與學校進行課程合作，透過半導體封測線上學程，協助學校老師課程教學，培育半導體產業人才。	2 次
	明新科技大學		2 次



力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄

實踐潔淨科技 Clean Tech Management

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品





目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

- 7.1 氣候變遷與能源管理
- 7.2 水資源管理
- 7.3 污染防治
- 7.4 綠色產品

8 附錄



CDP (Carbon Disclosure Project, CDP)

- 氣候變遷揭露 Management 管理等級 (第二級)
- 水揭露 Management 管理等級 (第二級)



綠色藍圖

- 綠電採購專案穩健推展, 預計提前於 2023 年前達成使用 10% 契約容量再生能源之要求



能 / 資源使用效益

- 切割研磨製程回收水系統效益為 88.05 % (較 2020 年 **提升 1.24 %**)
- 封裝製程回收水使用比例 36.88 % (較 2020 年 **提升 0.4 %**)
- 能源效率為 68.26 元/kWh (較 2020 年 **成長 3.69 %**)
- 達成目標 **1 %** 的節電量, 減少用電量 13,036,365 kWh (約減少 **6,544 噸** 二氧化碳當量之排放)
- 積極針對廠務、製程等二大類設施執行共 **130** 項節能減碳措施
- 廢棄物回收率平均達 44.67 % / 年 (較 2020 年 **提升 0.69 %**)



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
- 取得 ISO 50001 能源管理驗證



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 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄

7.1

實踐潔淨科技

氣候變遷與能源管理

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

封裝測試完成的晶片驅動著人們的便利生活。身為產業領導者，力成謹記「與環境共榮」的永續諾言。我們積極實踐綠色永續，透過導入潔淨技術，持續提高能源、資源的使用效率，以減少溫室氣體、廢水、廢棄物等排放。我們依據 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構檢視氣候變遷的情境分析、識別對企業營運所帶來的風險與機會，建立因應與管理方案，詳細 TCFD 運行細節請參閱「0.4 永續行動力 - 以 TCFD 強化氣候風險韌性」章節說明。

7.1.1 能源管理

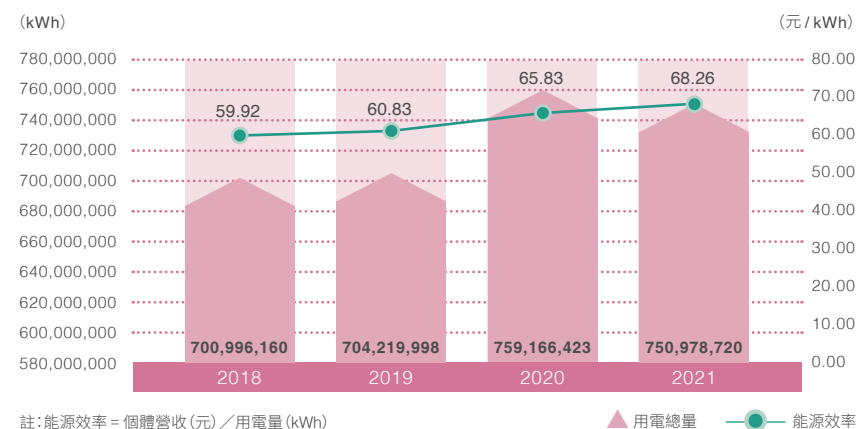
力成科技各營運據點的能源皆來自電力，無使用燃料、供熱等其他能源，使用來自於政府公營發電廠，為檢視能源使用狀況與效率，力成導入能源管理，所有廠區皆已通過並取得 ISO 50001 能源管理系統驗證，落實節能；此外，於新廠設立時，我們亦妥善規劃導入綠建築設計，藉此降低能源、資源耗損之情況；並選配溫室效應潛勢低之環保冷媒、轉動設備選用高效率之馬達 (IE3 等級以上) 等；同時持續汰換老舊機組設備，藉以達成節能目的。

另外，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、下班關電腦等等），藉以達到減少能源耗損。力成台灣 2021 年共節電 13,036,365 kWh (以自行預估方式計算)，46,930.91 GJ，達成目標 1% 的節電量。

2021 年力成台灣之用電量為 750,978,720 kWh，2,703,523 GJ，電力密度為 14.65kWh/仟元 (新台幣)。力成台灣 2021 年用電量較 2020 年下降 8,187,703 kWh，29,475.73 GJ。

此外，力成也從效益面檢視用電量，統計近年來營收與用電量之比較，2021 年能源效率為 68.26 元/kWh，較 2020 年成長 3.69%，使用成果呈現成長的趨勢，一度電力能創造更高的營收，顯示力成的能源管理具有一定的成效。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。

力成台灣用電量及能源效率趨勢



註：1. 電力密度 (kWh/仟元) = 用電量 (kWh) / 個體營收 (仟元)

2. 單位換算：1 kWh = 0.0036 GJ

3. 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。

4. 能源目標：年節電率為 1%，以 2020 年度實際用電量訂定 759,166,423kWh*1%=7,591,664kWh

2021 年力成設立綠電採購專案小組，進行綠電建置之評估及規劃；針對再生能源的使用已擬定兩項計畫，包括：

- (1) 2022 年於廠區屋頂架設太陽能發電設備，並於 2023 年投入供電。
- (2) 向再生能源發電業者購置綠電，並預計於 2022 年底進行綠電轉供。

兩項計畫預計每年約可提供 750 萬度的再生能源使用，可減少因電力使用而產生之碳排放量；並提前兩年達成政府針對用電大戶須於 2025 年前使用 10% 契約容量再生能源的要求。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

- 7.1 氣候變遷與能源管理
- 7.2 水資源管理
- 7.3 污染防治
- 7.4 綠色產品

8 附錄

7.1.2 碳管理

力成科技倡議以科學基礎之減碳目標 (Science Based Target, SBT)，響應巴黎協定控制升溫 2 度，於 2011 年起主動參與 CDP 投資者問卷及「供應鏈專案」(Supply Chain Program) 回覆，支持「CDP Commit to Action」倡議行動，揭露力成對氣候變遷治理、策略、風險鑑別與機會分析、溫室氣體排放量、減量目標與績效等資訊，2021 年力成 CDP 獲評比為 B 級，屬於管理 (Management) 等級。未來力成亦將氣候變遷財務揭露一併納入 CDP 評估和管理內，並且積極外購再生能源憑證、建置再生能源設備等，以達成溫室氣體減量之目標。

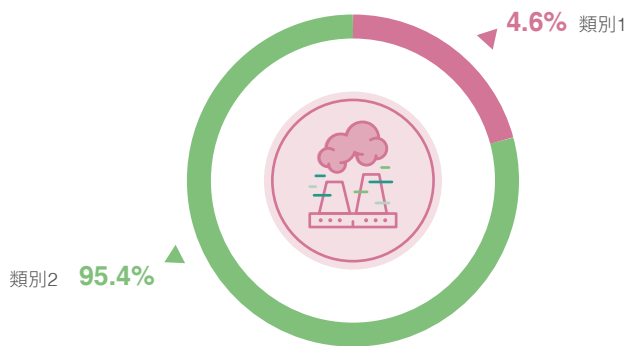


溫室氣體盤查

力成科技參照 ISO 14064-1：2018 與溫室氣體盤查議定書等國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查管理流程，並依據 TCFD 定義之風險與機會進行氣候變遷風險分析、擬定因應做法，以降低潛在之衝擊。

2021 年力成台灣溫室氣體排放量為各廠依據實際盤查，涵蓋運營相關之直接溫室氣體排放源 (類別 1)、能源間接溫室氣體排放源 (類別 2) 及其他間接溫室氣體排放源 (類別 3 ~ 6)，並經第三方公正單位 BSI 查證通過之數據。直接溫室氣體排放量 (類別 1) 為 18,372.8194 公噸 CO₂e、能源間接溫室氣體排放量 (類別 2) 為 381,346.1705 公噸 CO₂e，類別 1 及 2 年排放總量為 399,718.9899 公噸 CO₂e，其中類別 1 直接溫室氣體排放約佔 4.6%；而類別 2 間接溫室氣體排放約 95.4%，主要來自於外購電力使用。因此力成之溫室氣體減量策略著重於用電管理及減少用電量，設定節電目標：年節電率達 1%，藉此以有效達成降低溫室氣體排放之目的。

2021 年力成科技 (台灣) 溫室氣體排放比



力成台灣溫室氣體排放量

年度	單位	類別 1	類別 2	總和
2021	公噸 CO ₂ e / 年	18,372.8194	381,346.1705	399,718.9899

- 註：1. 含氣氣體 GWP 值採用 IPCC 第五次評估報告 (2013)
2. 「外購電力排碳係數」係依台灣能源局公告 2020 年度電力排放係數 (0.502 公斤 CO₂e / 度)
3. 固定源與移動源 (燃料) CO₂、CH₄、N₂O 排放係數依行政院環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

- 7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄

其他間接溫室氣體排放盤查

除了每年定期進行組織內的溫室氣體盤查與減量外，力成亦主動針對類別 3~6 之溫室氣體進行排放源鑑別，藉由排放量的估算及通過 ISO 14064 – 1 查證，藉此找出最佳之減碳熱點，積極投入減少溫室氣體的排放。

其他間接溫室氣體 (類別 3~6) 執行狀況一覽表

排放源項目		排放量 (公噸 CO ₂ e / 年)
類別 3 總排放量		16,742.7286
由運輸產生之間接溫室氣體排放	3.1 貨物上游運輸與分配	1,039.6281
	3.2 貨物下游運輸與分配	7,238.9755
	3.3 員工通勤 (汽機車)	8,439.7772
	3.5 業務旅運 (航空運輸)	24.3478
類別 4 總排放量		272,390.8429
由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	4.1 由採購商品產生之排放 (燃料與外購電力上游排放)	70,208.4203
	4.2 資本財貨物採購	200,966.7011
	4.3 處置固體與液體廢棄物	1,215.7215
類別 5 總排放量		302.4941
與組織的產品使用相關連之間接溫室氣體排放	5.2 下游承租資產	302.4941
類別 6 總排放量		-
其他來源的間接溫室氣體排放量	其他	-
總計		289,436.0656

註：鑑別出無此類排放源。

溫室氣體減量

力成科技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 SDGs-13 目標－氣候行動之對抗氣候變遷及其影響。2021 年，力成台灣共計減少用電量約 13,036,365 kWh，約減少了 6,544 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 130 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能源局公告 2020 年度之電力排碳係數 (0.502 公斤 CO₂e / 度) 計算。

力成台灣節能減碳措施

類別	措施說明	措施數	節電量 (單位: kWh)	減碳量 (單位: 噸)
廠務	• 冰水泵更換 IE3 馬達 • 排氣風車加裝變頻器 • 水銀燈具更換 LED 燈	126	11,027,566.21	5,535.84
製程	• 測試機 Relayout power off • Pyramax-125 Reflow GN2 節能方案 • 潔淨室製程盤 HEATER 關閉	4	2,008,799.40	1,008.42

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

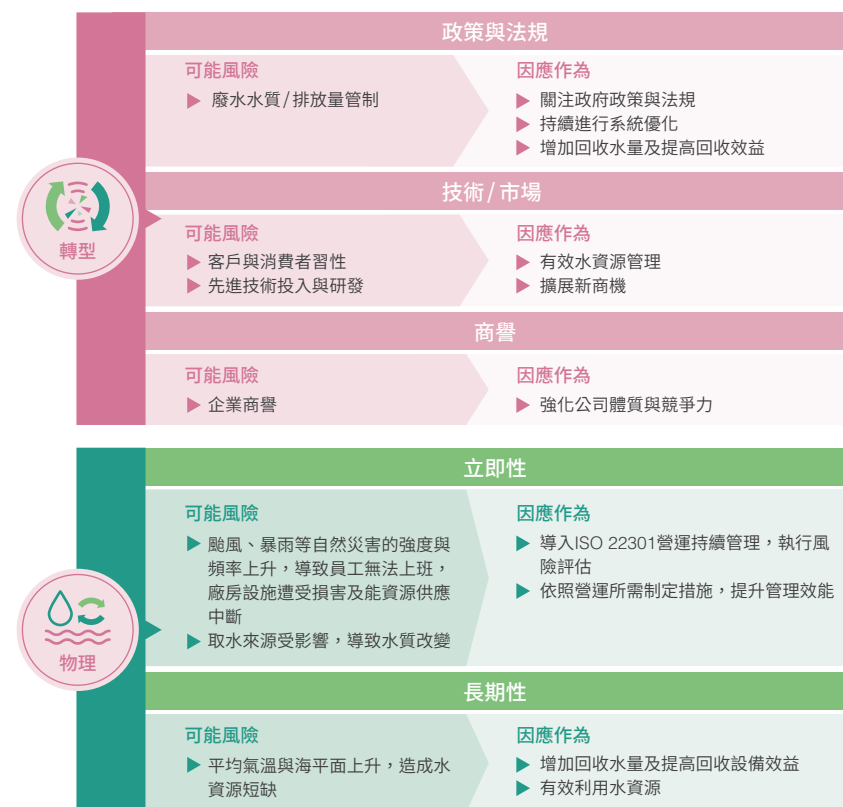
8 附錄

7.2 實踐潔淨科技 >>> 水資源管理

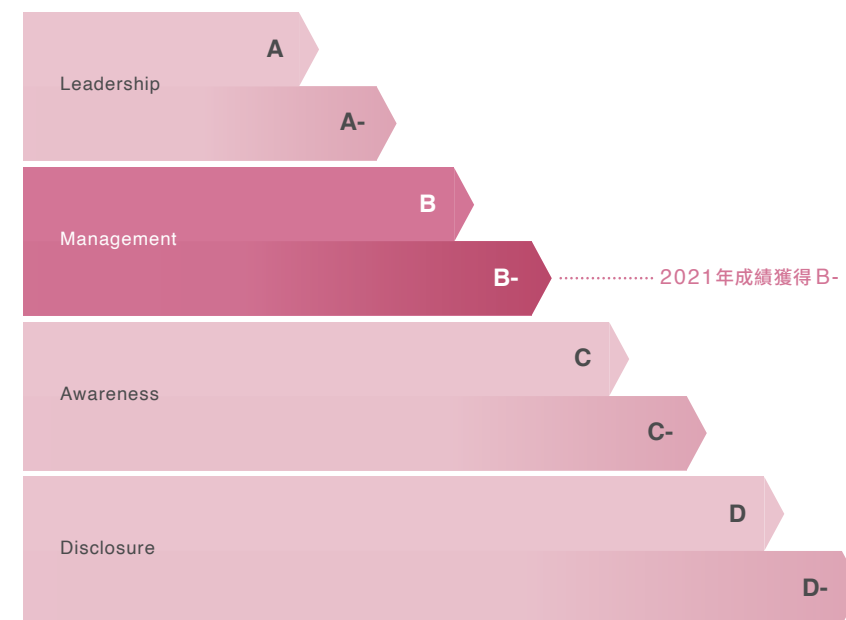
GRI 303 - 1 GRI 303 - 2 GRI 303 - 3

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、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。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。

7.2.1 水風險與機會



力成科技自 2017 年起即參與國際 CDP 組織水揭露專案，已連續四年將水風險與機會之鑑別結果及管理資訊公開揭露，展現力成對水資源議題的關注與重視。2021 年力成科技之水揭露成績獲得 B-，屬於管理 (Management) 等級。



(資料來源：CDP Water Disclosure)



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄

7.2.2 製程節水

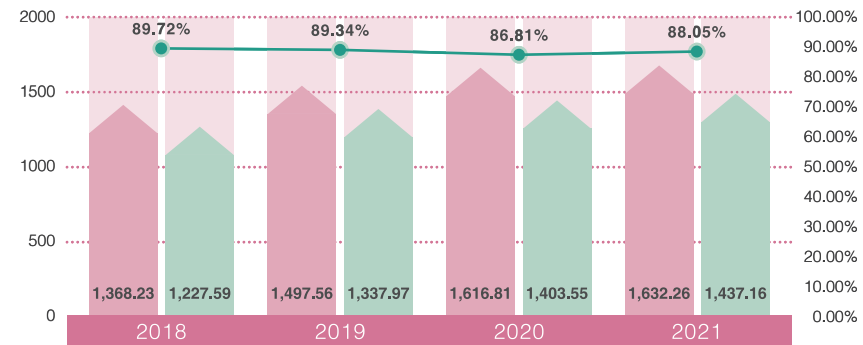
自 2009 年起，力成科技積極投入廠區製程廢水回收處理，改善生產過程中產出內含大量二氧化矽細微懸浮微粒製程廢水之情況，藉由 UF (Ultra — filtration) 超過濾機，以中空纖維過濾膜濾除非溶解性固體，穩定回收再利用廠內之切割研磨製程廢水。

力成台灣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)、大同廠 (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，2014 年至 2021 年切割研磨製程回收水系統效益皆高於目標值 85% 以上。

2021 年力成台灣之切割研磨製程回收水使用比例為 88.05%。



力成台灣切割／研磨回收系統處理效益



單位：百萬公升

▲ 進水量 ▲ 回收量 ● 能源效率

註：1. 具有切割／研磨製程廠區為新埔廠 (1 廠)、湖口廠 (2 廠)、大同廠 (3A 廠)、大同廠 (3C 廠)、竹科一廠 (8 廠)

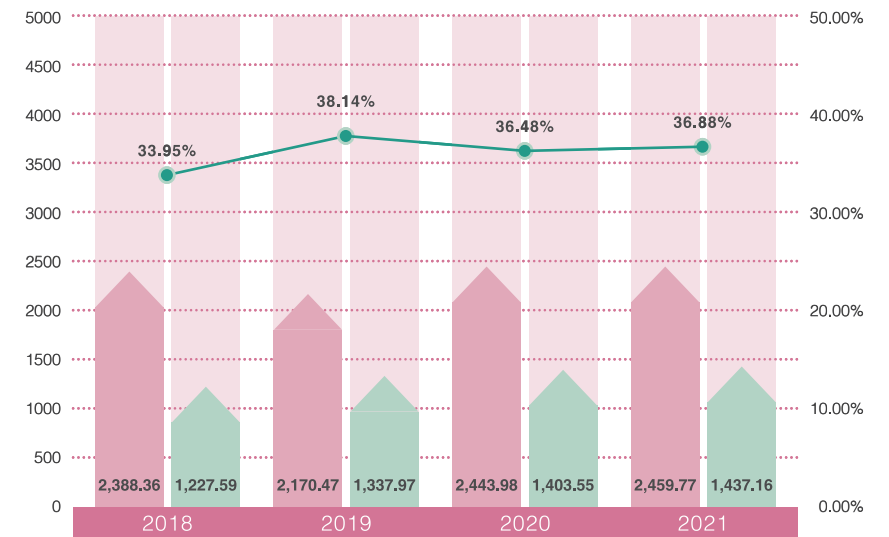
2. 比例 (%) = [回收水量 (m³) / 回收設備進水量 (m³)] * 100%

3. 2021 年切割研磨製程回收水系統效益目標值 85%

2021 年因產能增加，具封裝製程廠區之取水量為 2,459.77 百萬公升，較 2020 年取水量增加 15.80 百萬公升，約上升 0.65%；同年度封裝製程回收水量為 1,437.16 百萬公升，較 2020 年增加 33.61 百萬公升，約上升 2.39%。未來力成將持續優化系統，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。

2021 年力成台灣之封裝製程回收水使用比例為 36.88%。

力成台灣封裝製程廠區回收水量趨勢



單位：百萬公升

▲ 取水量 ▲ 回收量 ● 回收水百分比

註：1. 具有封裝製程廠區為新埔廠 (1 廠)、湖口廠 (2 廠)、大同廠 (3A 廠)、大同廠 (3C 廠)、竹科一廠 (8 廠)、竹科二廠 (11 廠 A)

2. 比例 (%) = [回收水量 (m³) / [回收水量 (m³) + 取水量 (m³)]] * 100%

3. 取水量包括自來水與地下水

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

7.1 氣候變遷與能源管理

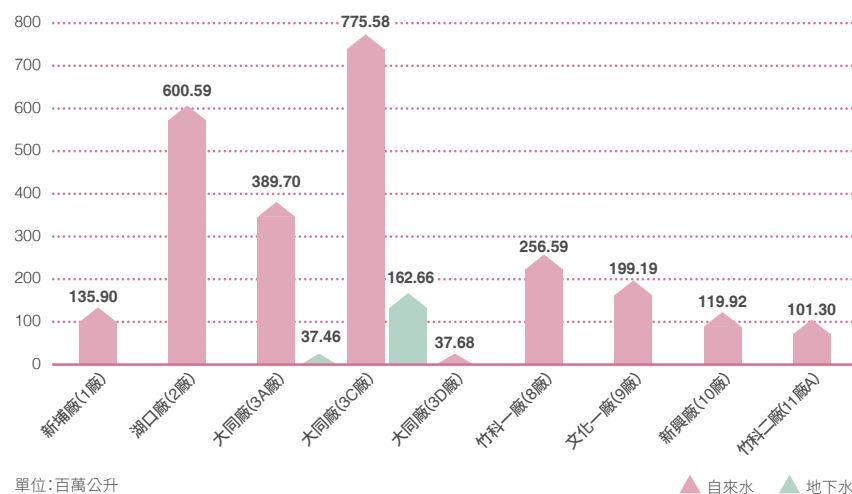
7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄

2021 年力成台灣各廠自來水／地下水取水量



7.2.3 水污染防治

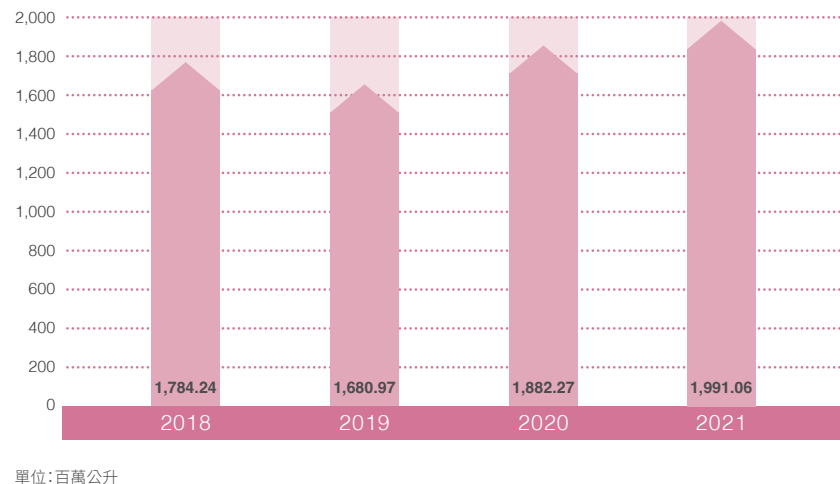
力成科技各廠區遵循主管機關規定，將廠內運轉產生的廢水經由廠區廢水處理系統處理至放流或納管標準後再排放，且透過即時監控設備進行廢水管理，針對 PH 值、導電度等多項水質項目進行監控，並定期進行流量計與偵測器校正。力成科技湖口廠區（2 廠、3A 廠、3C 廠、3D 廠、9 廠及 10 廠）位在新竹工業區，納管排放至工業區污水廠，經處理後排放至茄冬溪；新埔廠（1 廠）經由廠內廢水處理系統、放流前監測 PH 值及 SS（懸浮固體），直接排放至頭前溪，如有異常可立即切換至異常緊急暫存桶重新處理，以避免排放後造成環境污染發生；另外，竹科一廠（8 廠）及竹科二廠（11 廠 A）位址於新竹科學園區，園區所產生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。

放流水水質標準

項目	放流水標準	新竹工業區進廠限值	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)	30mg/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

2021 年力成台灣之廢（污）水排放總量為 1,991.06 百萬公升，因產能上升故較 2020 年增加 108.78 百萬公升。

力成台灣廢水排放量趨勢



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄

7.3 實踐潔淨科技 污染防治

GRI 305 – 7 GRI 306 – 1 GRI 306 – 2 GRI 306 – 3 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，力成台灣於 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，推動循環經濟。

力成台灣各營運據點大多位於規劃完善的工業區或科學園區內，其所處區域均通過政府的環境影響評估，皆不處於環境敏感區域，對週遭環境的生物多樣性並無顯著而重大的衝擊。

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妥善處理外，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再生原物料的使用，而下游部分針對產品導入無有害物質要求管理系統，避免有害物質對環境造成危害。

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，將廢棄物有效再利用，以收集、分類、減量及回收取代「掩埋處置」，讓廢棄物變身為資源，例如：將出貨包裝過程中所使用的緩衝材料回收再利用、物流運輸所使用的木棧板回收再利用等。同時將源頭減量的理念推廣至產業價值鏈，例如與上游供應商合作加強原物料、化學藥劑使用完之空桶回收循環再使用，將垃圾轉變成有用的資源，落實減廢。

2021 年力成台灣事業廢棄物產出量 5,856.17 噸，生活垃圾及資源回收產出量 2,300.09 噸，其中營運活動中產生之一般廢棄物主要為廢水處理過程產生污泥、有害廢棄物主要為清洗晶圓過程產生廢液，均委由合格清理廠商進行妥善之清除處理。由於力成科技陸續擴增產能，造成事業廢棄物產出量增加，但我們仍秉持推行減廢和回收計畫，並且積極尋找合法處理廠商，以降低對環境之衝擊。2021 年力成台灣資源回收廢棄物可回收項目總重量為 1,034.64 噸，平均每月資源回收量為 86.22 噸。

力成台灣廢棄物產出量與處理方式

類別	處理方式	產出量（單位：噸）		
		2019 年	2020 年	2021 年
一般	物理／化學	1,337.94	2,099.28	2,205.97
	再利用	70.53	36.50	92.46
	掩埋	77.85	0	302.79
	焚化	1,023.85	827.46	590.51
	固化	584.41	0	0
	熱處理	5.09	0	279.97
	穩定處理	65.58	92.75	0
有害	物理／化學	1,725.57	1,806.23	2,140.76
	焚化	83.85	217.05	242.50
	固化	0	1.36	1.21
	熱處理	2.74	0	0
生活垃圾	焚化	1,075.16	1,288.03	1,265.45
資源回收	回收再利用	890.15	1,023.06	1,034.64

註：1. 竹科一廠（8 廠）及竹科二廠（11 廠 A）之生活垃圾委由管理局清運，故其產出量係採估算方式。
2. 2020、2021 年污泥（一般）固化處理轉為物理、熱處理及穩定處理，故固化處理為 0。
3. 2021 年統計方式修正為中間處理方式，故無掩埋處理。
4. 廢棄物最終處理方式包括再利用、物理處理、掩埋處理、焚化處理及熱處理，並皆取得妥善處理文件。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

- 7.1 氣候變遷與能源管理
- 7.2 水資源管理
- 7.3 污染防治
- 7.4 綠色產品

8 附錄

力成台灣廢棄物組成成分

類別	處理方式	產出量（單位：噸）		
		2019 年	2020 年	2021 年
一般	一般污泥	1,779.53	1,912.39	2,508.17
	塑膠 / 紙類 / 木材 / 樹脂 / 濾袋 / 廢油 / 廢液	1,385.72	1,143.60	963.53
	生活垃圾 / 資源回收	1,965.31	2,311.09	2,300.09
有害	廢液 / 空桶	1,590.09	1,682.55	2,016.94
	擦拭布 / 手套	39.83	69.44	115.67
	混合五金廢料	182.17	271.24	250.54
	含汞燈管 / 廢玻璃	0.07	1.41	1.32

7.3.2 廢棄物廠商管理

力成科技每年進行廢棄物清除、處理、再利用廠商之現場、書面稽核或不定期跟車抽查，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，以確保廢棄物已經由處理廠商妥善處置，不會危害環境及人員安全。於 2021 年對廢棄物廠商共進行了 56 次定期稽核，清除廠商 14 家共 33 次；處理廠商 22 家共 23 次。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。



▲ 廢棄物貯存區



▲ 緊急應變器材



▲ 廠內消防設備

7.3.3 空氣污染防治

力成科技嚴格控管製程使用之化學品以預防空氣污染。揮發性有機化合物（VOCs）主要來自於機台設備的表面清潔過程，2021 年各廠揮發性有機化合物總排放量為 100.4 噸；而硫氧化物（SOx）年排放量小於 1 噸（147.66 kg），氮氧化物（NOx）年排放量共為 1.76 噸，粒狀污染物年排放量小於 1 噸（123.30 kg），粒狀污染物、SOx、NOx、粒狀污染物主要來自每月柴油發電機測試時所使用的柴油及天然氣，我們每季均依法透過行政院環保署空污費申報系統完成揮發性有機化學品之使用申報及繳費，並透過完善的防制設備（如沸石濃縮轉輪、蓄熱式焚化爐、活性碳、洗滌塔等處理設備），有效抑制空氣污染的發生。

生產製造過程中產生之空氣污染物在製程前端都會經過密閉收集，再將製程氣導入污染防制設備。湖口廠（2 廠）110 年度配合製程需求設置洗滌塔來處理揮發性有機物（VOCs），降低對環境之衝擊。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

7.3.4 噪音管制

力成科技針對周界噪音定期實施監測、評估與管理，為瞭解各廠區周界的噪音變化，每年委由合格檢測機構實施周界噪音的監測作業，持續監控廠區活動及設備產生之音量，使其符合法定之環境周界噪音值。由於力成新埔廠（1 廠）位於住宅區內，為營造良好的社區居住品質，更另外增設直讀式噪音監測計，並要求於廠內作業之廠商需配合 24 小時即時監測及減噪措施，確保附近社區之安寧。其他廠區則皆位於工業區或科學園區內，噪音檢測結果皆符合法規要求，未逾越標準。

2021 年力成台灣環保類支出統計

環保類支出類別	2019 年支出金額	2020 年支出金額	2021 年支出金額
1. 工安環保支出費用	105,378	117,181	124,388
2. 污染防治設備金額	41,064	20,034	13,366
合計	146,442	137,215	137,754

（單位：新台幣仟元）
註：本年度工安環境保護支出包含工安防護器具購置、消防設備檢修、廢棄物清運、污水或污泥處理、水質檢測或空污防制費。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄

7.4 實踐潔淨科技 綠色產品

GRI 417 – 1

力成積極響應政府之環保政策，致力於推動產品研發與綠色生產，攜手供應商、客戶共同追求綠色永續未來。此外，力成亦透過內部員工教育訓練及外部論壇參與，傳遞「愛護地球、友善環境」的綠色理念，期望透過企業、員工、供應商齊心努力，實踐企業公民的承諾。

7.4.1 無有害物質要求管理系統

力成科技以「追求生產綠色產品」為目標，致力於產品有害物質管控，依照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，於產品開發階段即導入綠色設計並同時進行有害物質評估、供應商進行 HSF 聲明書簽署並提供材料第三方測試報告和物質安全資料表 SDS、材料進貨與成品出貨時使用射線螢光分析儀 (XRF) 進行抽樣檢驗，並於製程中實施有效的綠色管理。

為降低產品對環境之衝擊與提昇產品競爭力，我們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，確認所有材料均符合力成科技內部及相關環保指令規範，及所生產的產品均符合國際法規及客戶要求，並取得 IECQ-QC 080000 和 SONY GP (Green Partner) 綠色夥伴認證。

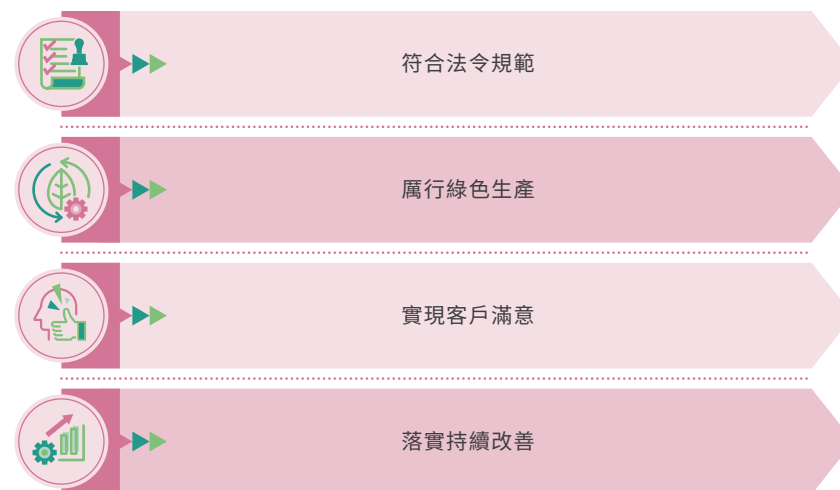


▲ QC 080000



▲ SONY GP

力成科技無有害物質 (Hazardous Substances Free, HSF) 政策



歐洲化學總署 (ECHA) 於 2021/7/8 日公告，新增 8 項物質於第 25 批高度關注物質清單，授權物質候選清單共有 219 項物質。因此，力成積極與供應商夥伴溝通、要求其符合綠色物質相關法令。在供應商的充分配合之下，REACH SVHC 第 25 批 (219 項) 2021 年供應商符合性達 100%。

未來力成將持續蒐集與關注 REACH 最新資訊以即時更新法規與滿足客戶要求；並向供應商展開符合性調查，確認其綠色物質相關法令的合規度。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

- 7.1 氣候變遷與能源管理
- 7.2 水資源管理
- 7.3 污染防治
- 7.4 綠色產品

8 附錄

美國 TSCA (Toxic Substances Control Act) 針對五項 PBT 物質之限制與管理標準

2021 年 1 月美國環保署根據美國毒性化學物質管理辦法 6 (h) 加重對於 5 項持久性生物累積毒性物質 (PBTs) 管控，並透過 Federal register 86 FR 866-932 公布最終管制規則，自 2021/3/8 日起實施，TSCA 公佈原物料及成品含有五項 PBTs 禁止輸入美國，例如：

1	2,4,6-TTBP	作為油品或者潤滑油中添加劑
2	HCBD	用於橡膠製造，或者變壓器油中
3	DecBDE	作為電子產品，塑膠或者建材中阻燃劑
4	PIP (3:1)	用於塑膠阻燃
5	PCTP	用於橡膠製造

後續力成將嚴格落實美國 TSCA 針對五項 PBT 物質之限制與管理標準，督促供應商提前做好管控，並於標準生效後即刻實施規範。

7.4.2 綠色材料

力成科技履行綠色採購，制定「無有害物質管理規範」作為執行政策、目標，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。

在減少產品包裝材料的原物料使用部份，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之規範。

2021 年力成台灣塑料 Tray 盤回收比例為 24.3%。

2021 年力成台灣塑料 Tray 盤採購量狀況

項目	採購量 (片)
塑料 Tray 盤採購量 (片)	10,274,678
回收塑料 Tray 盤採購量 (片)	3,299,316
使用回收塑料 Tray (片) 比例	24.3%

註：比例 (%) = [回收塑料 Tray 盤採購量 (片) / 塑料 Tray 盤採購量 (片) + 回收塑料 Tray 盤採購量 (片)] * 100%

產品安全相關標示

力成科技於 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，因此，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，力成均完成產品安全標示，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。

SSD 產品安全標誌



日本電磁干擾控制委員會



UL安規



China RoHS



WEEE



歐盟



韓國通訊委員會 (KCC)



台灣商品檢驗



澳洲 C-Tick

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技**
 - 7.1 氣候變遷與能源管理
 - 7.2 水資源管理
 - 7.3 污染防治
 - 7.4 綠色產品**
- 8 附錄





力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表

8.4 永續會計準則委員會編製標準

8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

8.10 力成集團 2022 Calendar





目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar

附錄 Appendix

- 8.1 GRI內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR攝影比賽作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團2022 Calendar

INTEGRATION

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表

8.4 永續會計準則委員會編製標準

8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

8.10 力成集團 2022 Calendar

8.1

附錄▶▶▶

GRI 內容索引

GRI 102 – 55

一般揭露

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解
GRI 102: 一般揭露 2016	組織概況				
	102 – 1	組織名稱	1.1	p.43	
	102 – 2	活動、品牌、產品和服務	3.3	p.81	公司無產品及服務在特定市場被禁止
	102 – 3	總部位置	1.1	p.43	
	102 – 4	營運活動地點	1.1	p.43	
	102 – 5	所有權與法律形式	1.1	p.43	
	102 – 6	提供服務的市場	2.2	p.69	
	102 – 7	組織規模	1.1 5.1	p.43 p.95	
	102 – 8	員工和其他工作者資訊	5.1	p.95	
	102 – 9	供應鏈	4.2	p.86	
	102 – 10	組織與其供應鏈的重大改變	3.1	p.77	
	102 – 11	預警原則或方針	2.3	p.71	
	102 – 12	外部倡議	4.3	p.90	
	102 – 13	公協會的會員資格	4.3	p.90	
	策略				
	102 – 14	決策者的聲明	經營者的話 3.1	p.5 p.78	
	102 – 15	關鍵衝擊、風險及機會	2.3	p.71	
	倫理與誠信				
	102 – 16	價值、原則、標準和行為規範	1.2 2.4	p.45 p.73	
	102 – 17	關於倫理之建議與顧慮的機制	2.4 2.5	p.73 p.74	
	治理				
	102 – 18	治理結構	1.2 2.1	p.45 p.65	

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會共融
7	實踐潔淨科技
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA 8000 社會責任管理體系對照表
8.4	永續會計準則委員會編製標準
8.5	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.6	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.7	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.8	2021 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台
8.10	力成集團 2022 Calendar

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解	
GRI 102： 一般揭露 2016	102－19	委任權責	2.1	p.65		
	102－20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	2.1	p.65		
	102－22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1	p.65		
	102－23	最高治理單位的主席	2.1	p.65		
	102－26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	經營者的話 2.1	p.5 p.65		
	102－36	薪酬決定的流程	2.1	p.65		
	利害關係人溝通					
	102－40	利害關係人團體	1.3	p.49		
	102－41	團體協約	—	—	公司未與員工簽署團體協約	
	102－42	鑑別與選擇利害關係人	1.3	p.49		
	102－43	與利害關係人溝通的方針	1.3	p.49		
	102－44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3 1.4	p.49 p.51		
	報導實務					
	102－45	合併財務報表中所包含的實體	編輯方針	p.3		
	102－46	界定報告書內容與主題邊界	1.4	p.51		
	102－47	重大主題表列	1.4	p.51		
	102－48	資訊重編	—	—	無資訊重編	
	102－49	報導改變	1.4	p.51		
	102－50	報告期間	編輯方針	p.3		
	102－51	上一次報告書的日期	編輯方針	p.3		
	102－52	報告週期	編輯方針	p.3		
	102－53	可回答報告書相關問題的聯絡人	編輯方針	p.3		
	102－54	依循 GRI 準則報導的宣告	編輯方針	p.3		
	102－55	GRI 內容索引	8.1	p.157		
	102－56	外部保證／確信	編輯方針	p.3		
	GRI 103： 管理方針 2016	103－1	解釋重大主題及其邊界	1.4	p.51	
103－2		管理方針及其要素	1.4	p.51		
103－3		管理方針的評估	1.4	p.51		

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar

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
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 5.2	p.69 p.98	
	201－3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2	p.98	
反貪腐★					
GRI 205： 反貪腐 2016	205－3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4	p.73	
能源★					
GRI 302： 能源 2016	302－1	組織內部的能源消耗量	7.1	p.143	
	302－3	能源密集度	7.1	p.143	
	302－4	減少能源的消耗	7.1	p.143	
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.146	管理方針揭露項目
	303－2	與排水相關衝擊的管理	7.2	p.146	管理方針揭露項目
	303－3	取水量	7.2	p.146	
排放★					
GRI 305： 排放 2016	305－1	直接（範疇一）溫室氣體排放	7.1	p.143	
	305－2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	7.1	p.143	
	305－5	溫室氣體排放減量	7.1	p.143	
	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.149	
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.149	管理方針揭露項目
	306－2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	7.3	p.149	管理方針揭露項目
	306－3	廢棄物的產生	7.3	p.149	
環境法規遵循★					
GRI 307： 環境法遵循 2016	307－1	違反環保法規	2.5	p.74	
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.95	
	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.98	
	401－3	育嬰假	5.6	p.122	

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會共融
7	實踐潔淨科技
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA 8000 社會責任管理體系對照表
8.4	永續會計準則委員會編製標準
8.5	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.6	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.7	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.8	2021 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台
8.10	力成集團 2022 Calendar

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解
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	5.4	p.114	管理方針揭露項目
	403－2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4	p.114	管理方針揭露項目
	403－3	職業健康服務	5.4	p.114	管理方針揭露項目
	403－4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4	p.114	管理方針揭露項目
	403－5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4	p.114	管理方針揭露項目
	403－6	工作者健康促進	5.4	p.114	管理方針揭露項目
	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	5.4	p.114	管理方針揭露項目
	403－8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4	p.114	
	403－9	職業傷害	5.4	p.114	
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.101	
	404－3	接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	5.3	p.101	
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.65 p.95	
	405－2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2	p.98	
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	p.91	
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.86 p.91	
人權評估★					
GRI 412: 人權評估 2016	412－2	人權政策或程序的員工訓練	5.3	p.101	

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表

8.4 永續會計準則委員會編製標準

8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

8.10 力成集團 2022 Calendar

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解
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	7.3	p.149	
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.86	
行銷與標示					
GRI 417： 行銷與標示 2016	417－1	產品和服務資訊與標示的要求	7.4	p.152	
	417－2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	－		2021 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	2.5 3.2	p.74 p.98	
社會經濟法規遵循★					
GRI 419： 社會經濟法規遵循 2016	419－1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.5	p.74	

自訂重大主題

★：重大主題

重大主題	管理方針揭露	章節	頁碼	省略／註解
公司治理★	103－1～103－3	1.4	p.51	
風險管理★	103－1～103－3	1.4	p.51	
技術與服務★	103－1～103－3	1.4	p.51	
產學合作★	103－1～103－3	1.4	p.51	

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會共融
7	實踐潔淨科技
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA 8000 社會責任管理體系對照表
8.4	永續會計準則委員會編製標準
8.5	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.6	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.7	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.8	2021 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台
8.10	力成集團 2022 Calendar

8.2

附錄▶▶▶

責任商業聯盟行為準則對照表

責任商業聯盟行為準則		參考章節	頁碼
A 勞工	A1) 自由選擇就業	4.4 社會責任管理系統 5.1 員工結構與分佈	p.91 p.95
	A2) 青年勞工	4.4 社會責任管理系統	p.91
	A3) 工時	0.4 永續行動力 5.4 職場安全 5.6 員工關懷	p.29 p.114 p.122
	A4) 工資與福利	5.2 員工福祉 5.7 樂活力成	p.98 P.128
	A5) 人道的待遇	4.4 社會責任管理系統	p.91
	A6) 不歧視／不騷擾	4.4 社會責任管理系統	p.91
	A7) 自由結社	4.4 社會責任管理系統	p.91
B 健康與安全	B1) 職業安全	5.4 職場安全	p.114
	B2) 應急準備	5.4 職場安全	p.114
	B3) 工傷和職業病	5.4 職場安全	p.114
	B4) 工業衛生	5.4 職場安全	p.114
	B5) 體力勞動工作	5.4 職場安全	p.114
	B6) 機器防護	5.6 員工關懷	p.114
	B7) 公共衛生和食宿	5.6 員工關懷	p.122
	B8) 健康與安全溝通	5.4 職場安全 5.6 員工關懷	p.114 p.122
C 環境	C1) 環境許可和報告	7.3 污染防治	p.149
	C2) 預防污染和節約資源	7.1 氣候變遷與能源管理 7.3 污染防治	p.143 p.149
	C3) 有害物質	7.4 綠色產品	p.152
	C4) 固體廢物	7.3 污染防治	p.149
	C5) 廢氣排放	7.3 污染防治	p.149
	C6) 材料控制	7.4 綠色產品	p.152
	C7) 水資源管理	7.2 水資源管理	p.146
	C8) 能源消耗和溫室氣體排放	7.1 氣候變遷與能源管理	p.143

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar

責任商業聯盟行為準則		參考章節	頁碼
D 道德規範	D1) 誠信經營	2.4 誠信經營及從業道德	p.73
	D2) 無不正當收益	2.4 誠信經營及從業道德	p.73
	D3) 資訊公開	1.3 利害關係人溝通與議合	p.49
	D4) 知識產權	2.5 法規遵循	p.74
	D5) 公平交易、廣告和競爭	2.4 誠信經營及從業道德	p.73
	D6) 身份保護及防止報復	0.4 永續行動力 2.4 誠信經營及從業道德 4.2 供應鏈合作 4.4 社會責任管理系統 5.4 職場安全 5.5 勞資溝通	p.28 p.73 p.86 p.91 p.114 p.86
	D7) 負責任地採購礦物	4.2 供應鏈合作 4.3 外部組織參與	p.86 p.90
	D8) 隱私	2.5 法規遵循 3.2 客戶服務	p.74 p.79
E 管理體系	E1) 公司的承諾	1.2 核心價值與與企業永續發展政策	p.45
	E2) 管理職責與責任	2.1 治理組織	p.65
	E3) 法律和客戶要求	3.2 客戶服務	p.79
	E4) 風險評估和風險管理	2.3 風險管理	p.71
	E5) 改進目標	1.6 2021 年績效摘要與 2022 年目標設定	p.59
	E6) 培訓	5.3 人才發展	p.101
	E7) 溝通	5.5 勞資溝通	p.119
	E8) 員工意見、參與和申訴	5.5 勞資溝通	p.119
	E9) 審核與評估	2.1 治理組織 4.2 供應鏈合作 4.4 社會責任管理系統	p.65 p.86 p.91
	E10) 糾正措施	2.1 治理組織 4.2 供應鏈合作 4.4 社會責任管理系統	p.65 p.86 p.91
	E11) 文檔和記錄	2.5 法規遵循	p.74
	E12) 供應商的責任	4.2 供應鏈合作	p.86

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會共融
7	實踐潔淨科技
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA 8000 社會責任管理體系對照表
8.4	永續會計準則委員會編製標準
8.5	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.6	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.7	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.8	2021 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台
8.10	力成集團 2022 Calendar

8.3

附錄▶▶▶

SA 8000 社會責任管理體系對照表

SA 8000 社會責任管理體系		參考章節	頁碼
SA 1	童工	4.4 社會責任管理系統	p.91
SA 2	強迫或強制性勞動	4.4 社會責任管理系統	p.91
SA 3	健康和安全	5.4 職場安全 5.6 員工關懷	p.14 p.122
SA 4	自由結社及集體談判權利	4.4 社會責任管理系統	p.91
SA 5	歧視	4.4 社會責任管理系統 5.5 勞資溝通	p.91 p.122
SA 6	懲罰措施	4.4 社會責任管理系統	p.98
SA 7	工作時間	0.4 永續行動力 5.4 職場安全 5.6 員工關懷	p.29 p.114 p.122
SA 8	薪酬	5.2 員工福祉	p.98
SA 9	管理系統	2.3 風險管理 2.5 法規遵循 4.2 供應鏈合作 4.4 社會責任管理系統 5.3 人才發展 5.4 職場安全 7.4 綠色產品	p.71 p.74 p.86 p.91 p.101 p.114 p.152

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會共融
7	實踐潔淨科技
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA 8000 社會責任管理體系對照表
8.4	永續會計準則委員會編製標準
8.5	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.6	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.7	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.8	2021 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台
8.10	力成集團 2022 Calendar

8.4

附錄 ▶▶▶

永續會計準則委員會編製標準

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 全球總排放量（範疇一） (2) 全氟化化合物的總排放量	量化	直接排放源（類別 1）排放量為 18,372.8195 公噸二氧化碳當量，其中全氟化合物排放量为 98.1720 公噸二氧化碳當量。	7.1 氣候變遷與能源管理	p.143
	TC-SC-110a.2	範疇 1 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「7.1 氣候變遷與能源管理」章節	7.1 氣候變遷與能源管理	p.143
製造過程中的能源消耗	TC-SC-130a.1	(1) 能源總消耗 能源總消耗 (2) 使用電網佔總能源消耗比例 (3) 使用再生能源佔總能源比例	量化	(1) 2021 年力成台灣總能源消耗共 750,978,720 kWh，2,703,523 GJ (2) 使用電網佔總能源消耗比例：100% (3) 使用再生能源佔總能源比例：0	7.1 氣候變遷與能源管理	p.143
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量 (2) 於高水壓力或極高水壓力地區的取水佔比例	量化	力成科技總取水量為 2,817,241 噸，回收再使用水量為 1,437,157 噸；力成所有廠區均未列為水資源高風險區域。	7.2 水資源管理	p.146
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製作過程中產生的有害廢棄物與回收比例	量化	有害廢棄物 2384.47 噸；回收比例：1.88%。	7.3 污染防治	p.149
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「5.4 職場安全」章節	5.4 職場安全	p.114
	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	針對 3C 廠原物料收貨區空調濾網清潔作業重大職業災害一案，勞動部職業安全衛生署開立處分罰鍰。 3C 廠復基氣爆事件違反職業安全衛生設施規則第 188 條第 1 項及職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 10 款進行處分罰鍰。 TWD \$120,000 TWD \$60,000	2.5 法規遵循	p.74
招募及全球專業人才管理	TC-SC-330a.1	以下類別之員工比例 (1) 外籍員工 (2) 於海外工作者	量化	力成集團全球員工總數中： (1) 外籍員工佔比：21.9% (2) 於海外工作者佔比：0.74 %	5.1 員工結構與分佈	p.95
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	力成科技完全符合 IEC 62474 材料聲明列表所列之國際相關法規之要求，低於 0.1% 之產品收入含有 IEC 62474 物質	—	—
	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「4.2 供應鏈合作」章節	4.2 供應鏈合作	p.86
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	2021 年無違反事件，相關的財務損失總金額為 0 元。	—	—
活動指標	TC0201-A	總產量	量化	2021 年力成科技整體封裝測試之產量如下： IC 封裝：16,339,013 (仟顆) IC 測試：9,789,647 (仟顆) 模組加工：133,047 (仟顆) 晶圓級封裝：1,037 (仟片) 晶圓級測試：2,166 (仟片)	—	—
	TC0201-B	產量來自自有廠房的百分比	量化	2021 年力成科技產品之產量皆來自力成集團自有廠區	—	—

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄
 - 8.1 GRI 內容索引
 - 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
 - 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
 - 8.4 永續會計準則委員會編製標準
 - 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
 - 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
 - 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
 - 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
 - 8.9 利害關係人社群溝通平台
 - 8.10 力成集團 2022 Calendar

8.5 附錄 ▶▶▶ 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

請蓋公司章

公司代號：6239
公司名稱：力成

財務報表所屬期間：110年度

一、非擔任主管職務之全時員工人數

(一)、員工人數統計資訊(單位：人)

	C=A1-B
A. 全體受僱員工人數：	
A1. 當年任職給薪滿六個月(含)以上之員工人數	11,309
A2. 當年任職給薪未滿六個月之員工人數	1,439
B. 調節項目：(若採C=A1-B之計算方式，B1-B5應限縮以A1為統計調節基礎)	
B1. 扣除擔任主管職務之員工人數	16
B2. 扣除部分工時之員工人數	0
B3. 扣除海外分公司之員工人數	0
B4. 微量免除規定(若不擬調節計算，本欄可空白)： ★任職給薪未滿一年之實際人數Y= 人 ★任職給薪未滿一年之微量免除人數上限 X=A*5%或(A1+A2)*5%= 人	0
B5. 其他(應備註說明性質)：	0
C. 非擔任主管職務之全時員工人數(餘額)	11,293
D. 非擔任主管職務之全時員工人數 (D為C之平均數計算結果，四捨五入取至整數)	10,908

(二)、非擔任主管職務之全時員工人數-年度平均： 10,908 (人)

二、非擔任主管職務之全時員工薪資總額： 9,721,554 (新台幣仟元)

三、非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」： 891 (新台幣仟元)

四、非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」： 734 (新台幣仟元)

本公司相關人員業已依內部管理資訊及臺灣證券交易所或證券櫃檯買賣中心編訂發布之「申報作業說明、FAQ」有關規定予以核計，所列申報資訊之正確性與完整性，係本公司管理階層之責任，資料如有虛偽不實，由本公司負責。

董事長：

經理人：

填表部門主管

該公司所列申報資訊，經本會計師選取 10 位(註)員工，檢視及核實其任職給薪月數及薪資金額等，其定義及申報項目係依照臺灣證券交易所或證券櫃檯買賣中心編訂發布之「申報作業說明、FAQ」有關規定辦理。
註一：抽樣選取標準應達「A1.當年任職給薪滿六個月(含)以上員工」0.1%以上，惟選取人數至少3筆、至多10筆。
註二：若公司選擇C=A-B之計算方式，雖於上開一、(一)表格免填A1乙欄，惟公司仍應提供A1之計算資訊電子檔或其他可檢視資料(個人資料可去識別化並以代號標示)，供會計師執行適當程序。

會計師(簽名或蓋章)：

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

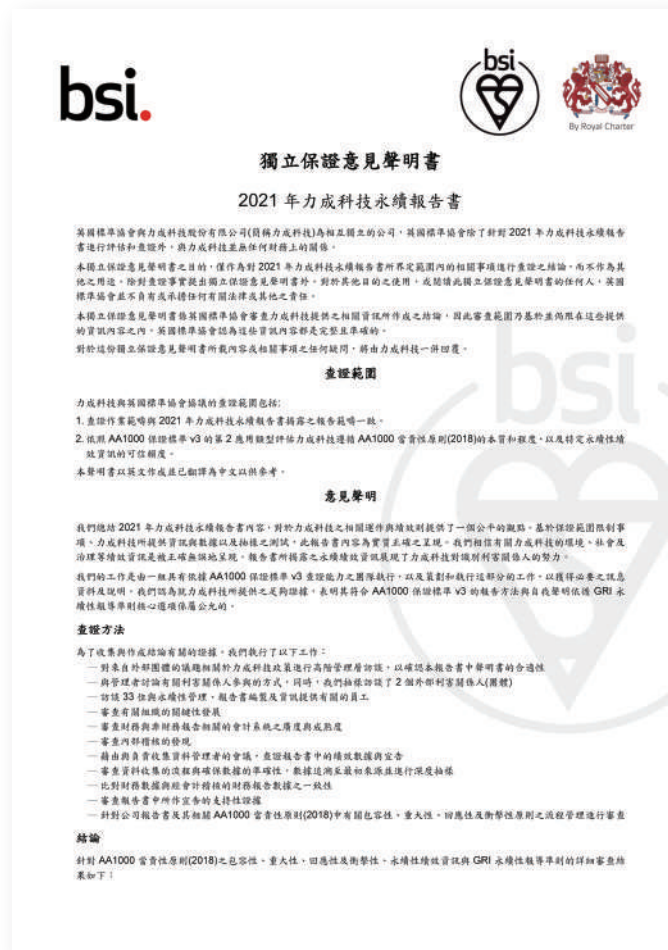
6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar

8.6 附錄 ▶▶▶ AA1000 Type II 高度保證聲明



目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會共融
7	實踐潔淨科技
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA 8000 社會責任管理體系對照表
8.4	永續會計準則委員會編製標準
8.5	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.6	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.7	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.8	2021 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台
8.10	力成集團 2022 Calendar

8.7

附錄 ▶▶▶

確信項目彙總表及會計師有限確信報告

確信項目彙總表

編號	項目	標的資訊	頁碼	適用基準
1	外籍移工直聘比例	2021 年力成台灣外籍移工直接招聘（註）比例達 100% 註：外籍移工直接招聘係統計契約期滿續聘或於國內、外直接招募，未經仲介公司引進之菲籍員工	p.126	2021 年度外籍移工直接招聘人數佔當年度總招聘外籍移工人數的比例。
2	製程回收水使用比例	2021 年力成台灣之封裝製程回收水使用比例為 36.88% 註： 1. 具有封裝製程廠區為新埔廠（1 廠）、湖口廠（2 廠）、大同廠（3A 廠）、大同廠（3C 廠）、竹科一廠（8 廠）、竹科二廠（11 廠 A） 2. 比例（%）= [回收水量（m³） / [回收水量（m³） + 取水量（m³）]] * 100% 3. 取水量包括自來水與地下水	p.147	2021 年封裝製程中研磨、切割廢水回收水量（立方公尺），除以廠區總取水用量（立方公尺）與研磨、切割廢水回收水量（立方公尺）總合。上述研磨、切割廢水回收水量統計來源為抄錶紀錄，廠區總取水量為水費單或地下水鈔錶紀錄。
3	電力密集度	2021 年力成台灣之用電量為 750,978,720 kWh，2,703,523 GJ，電力密集度為 14.65kWh / 仟元（新台幣） 註： 1. 電力密集度（kWh / 仟元）= 用電量（kWh） / 個體營收（仟元） 2. 單位換算：1 kWh = 0.0036 GJ	p.143	依台電公司電費單統計 2021 年台灣各廠區用電量總合，除以力成科技個體財務報告之營業收入淨額（新台幣仟元）。
4	廢水排放量	2021 年力成台灣之廢（污）水排放總量為 1,991.06 百萬公升	p.148	依據 2021 年向主管機關申報納管廢（污）水放流口流量計，或依工業區下水道使用規章繳費方式，以 2021 年自來水取水量之 80% 統計各廠區廢水量總合。
5	資源回收廢棄物總重量	2021 年力成台灣資源回收廢棄物可回收項目總重量為 1,034.64 噸	p.149	依 2021 年所委託廢棄物清理廠商之資源回收明細報表及新竹市垃圾強制分類資源回收月報表進行統計。
6	女性員工比例	截至 2021 年 12 月 31 日，力成台灣女性員工佔員工總數的 47.7%	p.96	2021/12/31 台灣區在職女性員工人數佔總員工人數的比例（含外派人員）。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

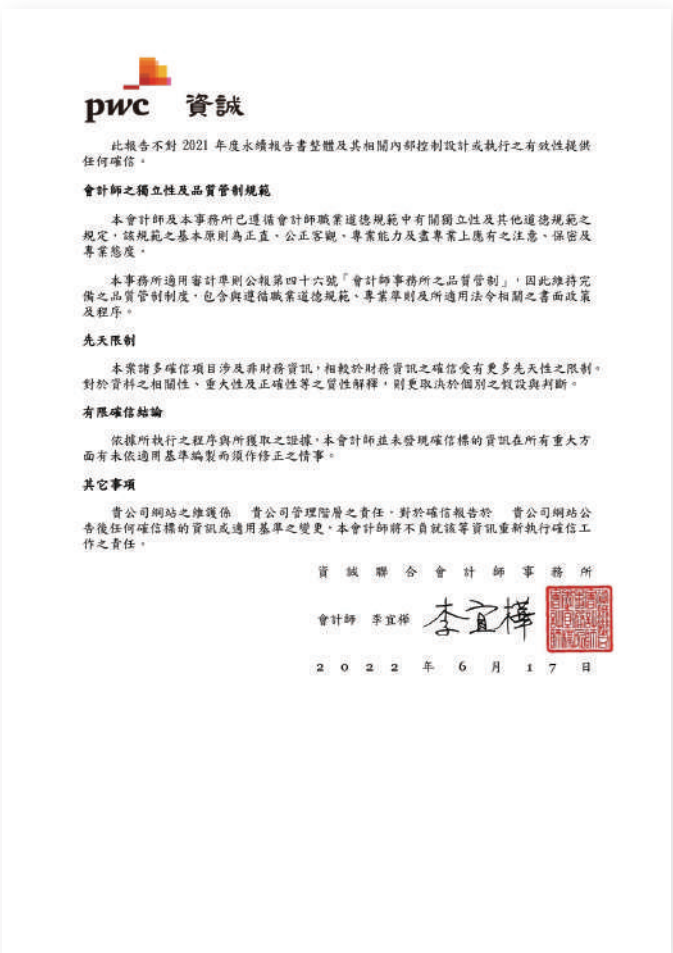
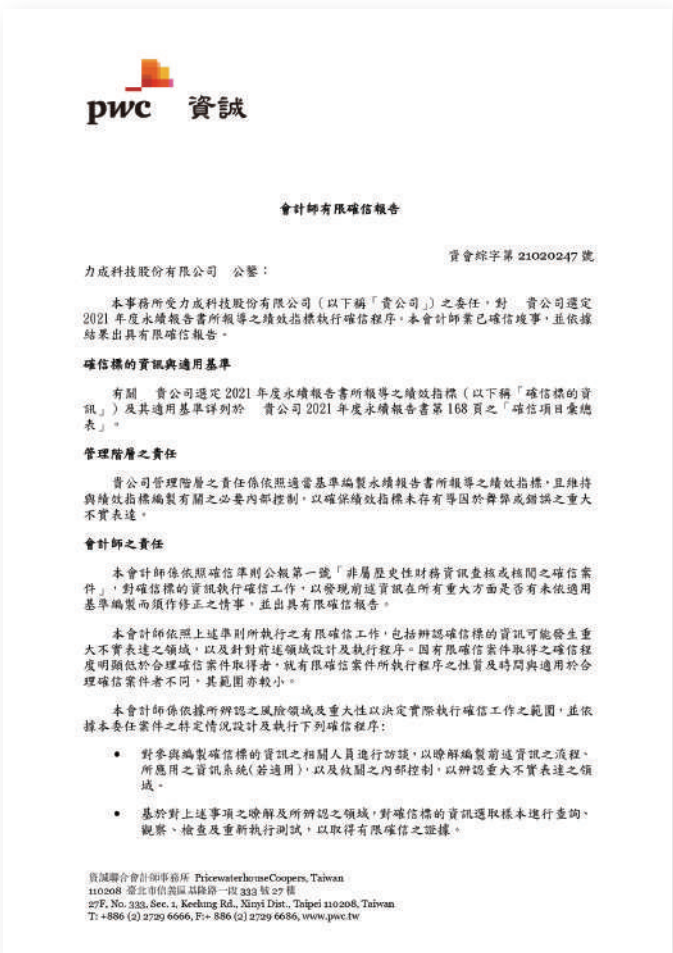
6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar

會計師有限確信報告



8.8 附錄 ▶▶▶ 2021 CSR 攝影比賽得獎作品

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar





力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

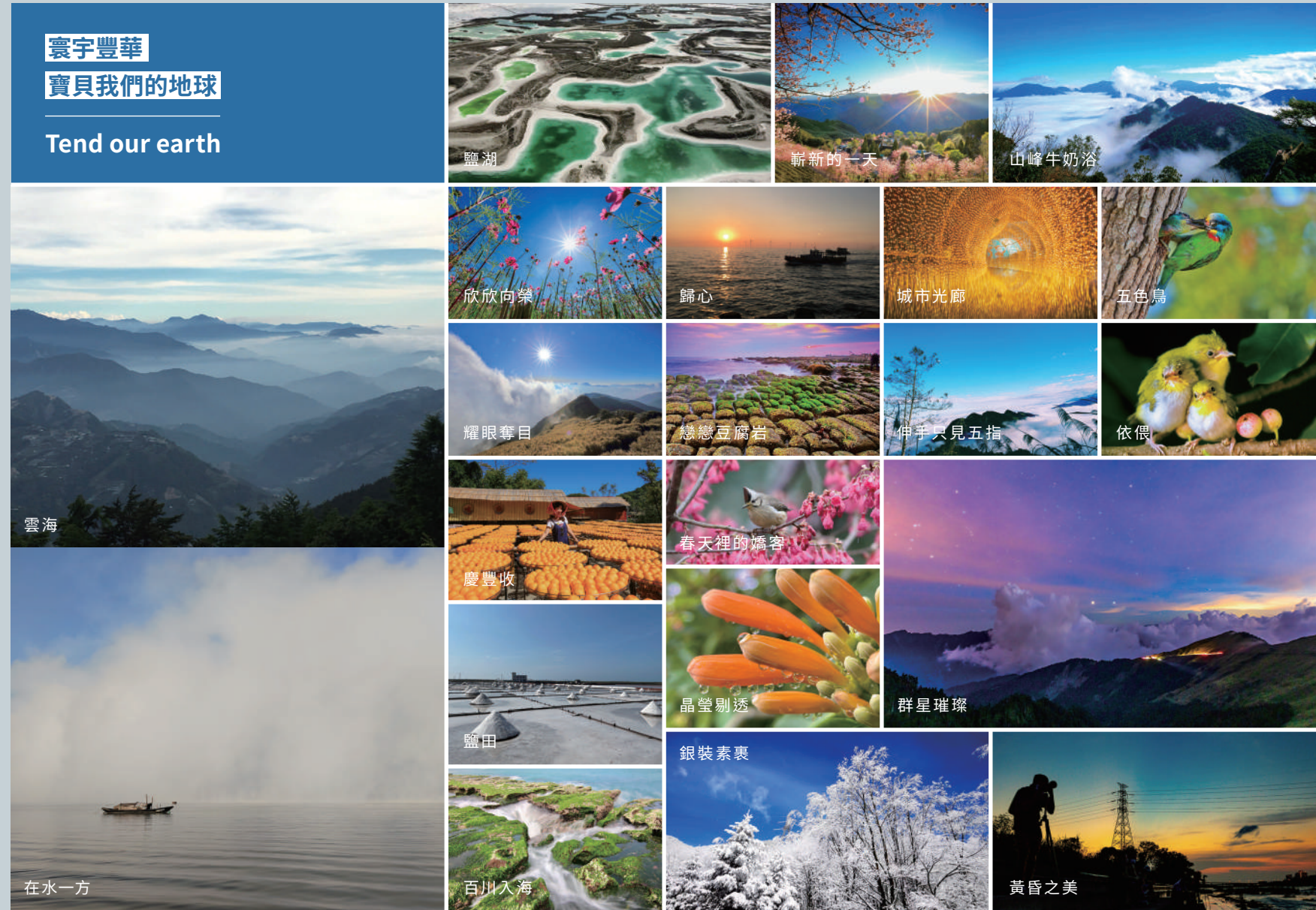
5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar





力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar

城鄉風情 我喜愛我的城市 I love my city

金針花海

夜幕

豎琴餘暉

黃金山城

沙丘與海

101夜

煙火巷子

海上男兒要回航

光影

台灣人文系列 - 曬麵線

巡水田

水墨江南

夕陽

台灣人文之美-麵線情

台灣人文之美-斬蘭草

台灣人文系列 - 曬福菜

台灣人文之美-蘭草編織

新舊交替 歷史依在

風馳電掣

日夕夕照

思念家鄉

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar

8.9 附錄 ▶▶▶ 利害關係人社群溝通平台

 Facebook		PTI CSR 力成科技 企業社會責任		力成科技 PTI GOOD JOB		PTI Taiwan
 Messenger		力成科技 PTI GOOD JOB	 LinkedIn			PTI 力成科技
 YouTube		PTI Life 力成精采生活	 Instagram			PTI Life 力成精采生活

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

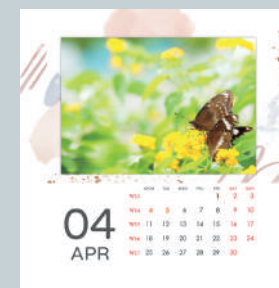
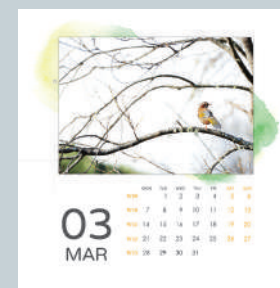
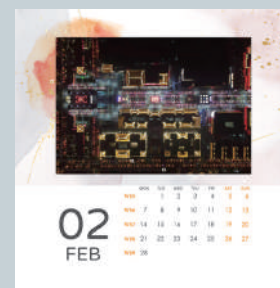
6 深耕社會共融

7 實踐潔淨科技

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 永續會計準則委員會編製標準
- 8.5 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.6 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.7 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.8 2021 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台
- 8.10 力成集團 2022 Calendar

8.10 附錄 ▶▶▶ 力成集團 2022 Calendar



註：月曆中所呈現之照片，皆取自於力成科技員工攝影作品。



力成科技

2021 SUSTAINABILITY REPORT

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐潔淨科技
- 8 附錄



力 成 科 技
永 續 報 告 書

■ 本報告書使用環保大豆油墨印製



© 2022力成科技股份有限公司

版權所有

您可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企業社會責任粉絲團，分享相關訊息
<https://www.pti.com.tw>



力成科技
企業社會責任
粉絲團



力成科技
官方網站