2024 力成科技永續報告書
ESG REPORT

創新為帆，探索科技新境
永續引路，共築崢嶸綠洲

AI啟程、數位轉型、國際政經...風潮激盪
卻也挑戰如浪

攜手員工夥伴，眾志如星辰匯聚
合力客戶、供應鏈，共譜未來榮光
穩舵、揚帆，破浪前行，集眾力開創永續

CONTENTS
目錄

EMPOWER THE FUTURE

0 前言

0.1 關於報告書 06
0.2 經營團隊的話 08
0.3 肯定與榮耀 10
0.4 2024 焦點報導 12

1 永續經營

1.1 公司簡介 24
1.2 永續管理架構 28
1.3 利害關係人議合 31
1.4 重大主題分析 33
1.5 永續發展目標實踐 40

2 公司治理

2.1 治理組織 48
2.2 營運績效 53
2.3 風險管理 55
2.4 誠信經營及從業道德 60
2.5 法規遵循 62

3 創新服務

3.1 客戶服務 66
3.2 技術與服務 68

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益 76
4.2 供應鏈合作 77
4.3 外部組織參與 83
4.4 社會責任管理系統 84

5 包容職場

5.1 員工結構與多元性 88
5.2 員工福祉 92
5.3 人才發展 96
5.4 人權守護 102
5.5 勞資溝通 109
5.6 職場健康與安全 111
5.7 員工關懷 131

6 社會共融

6.1 社會共好 144
6.2 產學合作 150

7 環境永續

7.1 氣候變遷與能源管理 154
7.2 水資源管理 162
7.3 污染防制 165
7.4 生物多樣性 169
7.5 綠色產品 173

8 附錄

8.1 GRI 內容索引 178
8.2 SASB 內容索引－半導體業 185
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊 187
8.4 ESG 績效摘要 190
8.5 第三方查證聲明書 194
8.6 利害關係人社群溝通平台 195

0

前言

0.1 關於報告書 06

0.2 經營團隊的話 08

0.3 肯定與榮耀 10

0.4 2024 焦點報導 12

力成科技
Powertech
Technology Inc.

前言

0.1 關於報告書

GRI 2-2、GRI 2-3、GRI 2-5、GRI 2-12、GRI 2-14、GRI 2-22

2024 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

本報告書揭露 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）力成科技各項永續執行成果及績效，並每年定期發行永續報告書。（歷年完整數據與資訊，請參閱力成科技官方網站）

- 現行發行版本：2025 年 8 月發行
- 前期發行版本：2024 年 8 月發行
- 下期發行版本：預定 2026 年 8 月發行

報告邊界與範疇

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。

本報告書提及的管理方針及數據揭露以力成科技為主體；另超豐電子、晶兆成科技、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。

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
孕育	耕耘	豐收	前進	共創、共享、共榮	創‧無限	封不住的力量	力量集聚 共同前進	Power To Innovate	People Talent Inspiration	力聚未來

報告書管理方式

撰寫原則及綱領

非財務資訊

依循準則

- 全球永續準則理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 之 GRI 永續性報導準則
- 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
- 國際財務報導準則基金會 (IFRS Foundation) 的國際永續準則委員會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 之 SASB 準則 (半導體產業指標)
- 自然相關財務揭露 (Task Force on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)
- 上市上櫃公司永續發展實務守則
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 聯合國永續發展目標 (SDGs)

財務數據

由勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 查帳確認，以新台幣計算。

針對薪資數據資訊，請參閱本報告書「5.2.1 優質的薪酬制度」章節。

管理系統

- IECQ QC080000、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 27001、 ISO 28000、ISO 45001、ISO 46001、ISO 50001、SA8000 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 、ISO/IEC 17025 通過優麗國際管理系統驗證股份有限公司 (DQS) 驗證。
- 台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS) 通過經濟部產業發展署驗證。

(證書連結請參閱公司官網)

報告書品質管理流程

彙整	永續發展推行小組成員	提供永續數據與文稿
	永續發展推行小組成員主管	■ 確認永續業務年度作為與執行績效 ■ 審核永續數據與文稿完整性及正確性
編撰	永續發展管理室	■ 整體規劃 ■ 定義報告主題 ■ 編輯修訂 ■ 報告書查證安排
審查	第三方查驗機構	本報告書之永續數據內容，經由第三方公正單位保證： ■ 經英國標準協會 (BSI) 依循 GRI 準則、AA1000AS v3 第二類型高度保證等級、SASB 準則第一類型中度保證等級進行查證，保證聲明書附於本報告書附錄
定稿	永續發展管理代表	審閱並呈報董事會審核、定稿

意見回饋

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，任何有關本報告書的疑問或建議，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 吳先生

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。)

前言

0.2 經營團隊的話

董事長的話

過去數年，全球局勢變遷快速，從新冠疫情的衝擊、地緣政治的衝突，到目前美國對等關稅引發的全球經貿波動，力成科技也面臨了前所未有的營運挑戰。然而，憑藉著對永續經營的堅定信念與應變的能力，我們積極調整營運策略，化挑戰為轉機，為迎接未來的發展蓄勢待發。

在核心的記憶體領域，力成科技不斷精進，穩居市場領先地位。同時，我們以前瞻性的眼光投入先進封測技術的研發，並在關鍵技術領域取得重要進展，包括矽穿孔 (TSV) 連接技術的持續優化、高頻寬記憶體 (HBM) 的積極試產與製程精進，以及在 2.5D/3D 異質整合技術開發上的多項突破。

我們深知，卓越的企業不僅仰賴技術領先，更需健全的組織與永續的實踐。因此，我們持續進行組織調整，提升團隊的專業知識、組織協同與執行效率，以強化領導與治理效能。我們堅信，環境、社會及治理 (ESG) 的優化是企業永續發展的基石。力成科技已將永續發展融入企業經營的核心策略，並透過創新與合作，致力為所有利害關係人創造長期價值。

展望未來，力成科技將持續強化先進技術能力，朝向成為「系統應用、模組及 IC 元件先進封裝技術解決方案的領導者」邁進，並積極貢獻於一個更綠色、更永續的未來。

董事長

蔡篤恭

執行長的話

面對全球政經局勢持續動盪、蘇烏戰爭至今未歇、美中貿易科技戰升級為全球對等關稅戰，加上地緣政治緊張與半導體供應鏈重塑和在地化趨勢，對力成的營運帶來嚴峻考驗。

而科技的快速發展，特別是人工智慧相關技術的蓬勃發展，為我們帶來嶄新的機遇與挑戰。然而，在這些變化中，力成科技始終堅守以下不變的核心價值：

對技術的執著：持續追求技術創新，不斷提升產品競爭力。
對品質的堅持：秉持高標準，為客戶提供最優質的產品與服務。
對客戶的承諾：全力以赴，確保交期、產能與價格的競爭力，贏得客戶的信賴。
對夥伴的承諾：持續深化與供應商的合作夥伴關係，共同成長，共創雙贏。
對員工、社會的承諾：持續投入資源，為社會創造更大的價值與回饋。

展望 2025 年，我們深知這將是挑戰與機會並存的一年。我們將於變革中尋求發展，在不變的核心價值基礎上積極應對，持續攜手員工、客戶與合作夥伴，共同迎接未來的挑戰，實現力成科技的永續經營承諾！

總經理的話

當前全球經貿環境以前所未有的速度改變，從氣候變遷的嚴峻挑戰，到地緣政治衝突衍生的全球關稅對抗，再到科技創新的顛覆性影響，都深刻地影響著企業的營運與發展。面對這充滿不確定性的時代，力成科技堅信，唯有將永續發展置於企業核心，才能在變局中穩健前行，並為所有利害關係人創造長遠價值。

力成科技永續報告書是我們對過去一年在環境、社會和治理 (ESG) 方面努力與成果的誠摯匯報，不僅記錄了我們過去在永續發展道路上的足跡，更承載著我們對未來永續經營的堅定承諾與願景。我們深知永續發展並非一蹴可幾，而是一個持續精進、不斷學習的旅程。我們不僅希望展現我們在實踐永續承諾上的具體行動，更期盼能與所有關心力成科技的利害關係人進行更深入的溝通與交流。

在追求卓越營運的同時，我們始終秉持著以下不變的信念：

環境永續：我們致力於減少對環境的負面影響，積極推動綠色營運，並尋求創新方案以應對氣候變遷的挑戰。

社會共融：我們重視員工福祉，致力於創造多元共融的工作環境，並積極回饋社會，為社區發展貢獻力量。

公司治理：我們堅持誠信透明的經營原則，不斷完善治理架構，確保企業的穩健發展與所有股東的權益。

展望未來，力成科技將持續以積極的態度擁抱永續發展的趨勢，將 ESG 理念融入企業的每一個決策環節。我們堅信，透過與所有利害關係人的緊密合作，我們能夠共同創造一個更永續、更美好的未來。

前言

0.3 肯定與榮耀

榮獲「GCSA 全球企業永續獎」及「TCSA 台灣企業永續獎」六獎項殊榮

- Sustainability Reporting: Bronze Class
- Best Practice Award: Great Practice of 2024
- 台灣百大永續典範企業獎
- 永續報告白金獎
- 永續單項績效獎－人才發展領袖獎
- 永續單項績效獎－人權實踐與發展領袖獎

台灣企業領袖 100 強

力成科技蔡篤恭董事長榮獲 2024《哈佛商業評論》台灣企業領袖 100 強 (連續 5 屆入選)

Sustainalytics 企業 ESG 風險評等「低風險」— 半導體業

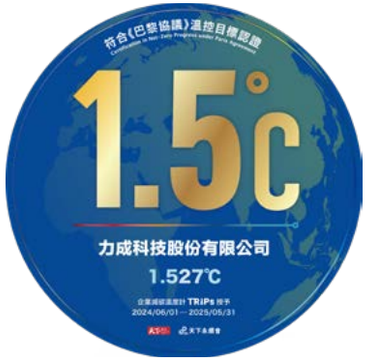
獲選社會責任型指數成分股

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

FTSE4Good
TIP Taiwan ESG Index

TIP
TAIWAN INDEX PLUS
A wholly-owned subsidiary of TWSE

獲得天下雜誌「符合 1.5° C 溫控目標」企業標章認證



擔任新竹科學園區安全衛生專家平台成員

協助園區事業安全衛生輔導

獲頒 2024 年 Micron 供應商獎「外部製造傑出表現獎」

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

湖口廠 (2 廠)、大同廠 (3A 廠)、大同廠 (3C 廠)、大同廠 (3D 廠) 及竹科三廠 (11 廠 B)

前言

0.4 2024 焦點報導

永續是目標、是願景、更是當責的企業使命
力成將具體實踐與持之以恆的毅力化為永續行動力
讓我們一同從起點出發，聚焦力成在 ESG 的踏實作為！

焦點報導

AI 融入營運 管理效率再進化

AI （人工智慧）科技正在以前所未有的速度重塑工作定義及企業運營模式，無論是提升營運效率、推動創新，還是實現永續目標，AI 已成為企業的得力助手，為企業帶來了全新的解決方案，尤其身處少子化的缺工時代中，AI 更是決勝未來的核心關鍵，不僅能自動化重複性工作，還能透過數據分析與預測技術，協助工作者做出更精準的決策，讓企業運作更順暢。AI 技術也正快速改變半導體封裝測試產業的運作面貌，透過自動化和數據分析，不僅提升了生產效率和產品品質，降低錯誤率，還大幅降低了成本，為企業帶來顯著的競爭優勢。

力成科技重視 AI 新科技的使用，在運作中也開始將 AI、自動化、智慧工廠等新技術加入現有營運模式，降低人工的使用，主要策略方向有：

人工智慧 (AI)

讓電腦系統模擬人類智能的技術，包含學習、推理、解釋和自我更正的能力。

全境運用 AI

方法	益處
▪ 在使用鑑別式 AI 的基礎上，針對生產流程中的可能性和效益作個別改善 ▪ 2025 年將會嘗試升級使用生成式 AI	▪ 降低成本：減少人工干預及不必要的維修和材料浪費 ▪ 提升效率：加快檢測、測試與生產流程，提高生產效率 ▪ 穩定品質：通過數據分析優化的流程，提升產品的品質與可靠性 ▪ 增強市場競爭力：快速回應市場的需求，縮短產品上市時間

應用於封裝與測試等製程

工作別	方法	範圍	益處
瑕疵檢測	▪ 利用計算機視覺進行自動化的瑕疵檢測，識別封裝或測試中出現的裂紋、髒污、刮傷或異常	晶圓階段	▪ 提高檢測精度，避免人眼疲勞導致的錯誤 ▪ 提升檢測速度，大幅提高產線效率
生產數據分析與優化	▪ 應用 AI 學習分析測試的結果，預測可能的失效原因並優化測試參數	所有製程	▪ 降低測試時間 ▪ 提升良率和可靠性
設備預測性維護	▪ 分析封裝設備的運行數據 (如震動、溫度等)，預測設備故障並進行預防性維修	Wire Bond	▪ 減少非計劃性停機，提升設備稼動率 ▪ 延長設備壽命，降低維護成本
製程參數優化	▪ 使用 AI 優化封裝製程，如打線、倒裝黏貼封裝的參數設定	Wire Bond	▪ 提高製程穩定性，降低不良率 ▪ 節省材料和資源
智慧排程	▪ 利用 AI 進行生產排程，根據需求、設備狀態和物料情況排程生產計劃	高堆疊產品	▪ 提高生產靈活性，降低延遲風險 ▪ 提升產能利用率
良率預測與品質控制	▪ 利用深度學習對歷史數據進行分析，提前預測良率走勢，及時調整製程	所有製程	▪ 實現主動品質管理，降低生產損失 ▪ 縮短問題定位與解決時間
供應鏈與庫存管理	▪ 運用 AI 的需求預測，優化原物料的採購與庫存分配	直接材料	▪ 避免過多或過少的庫存，提高資金利用效率 ▪ 增強永續供應鏈韌性，降低斷料風險

機器人流程自動化 (RPA)

利用軟件機器人來模仿人類在計算機上執行的重複性任務，以提高效率和減少人工錯誤。

工作別	方法	現狀	益處
數據輸入與整合	▪ 自動從各種系統 (如 MES、ERP) 中提取數據，並將數據整合到測試報告、工單或客戶報告中	已執行	▪ 減少人工輸入錯誤 ▪ 加快數據處理速度，提高準確性
設備與系統監控	▪ 自動化設備稼動率報表生成，或監控設備狀態，當異常發生時觸發警報或通知	已執行	▪ 即時反應，減少停機時間 ▪ 節省人力監控成本
客戶報表生成	▪ 自動生成和傳送測試良率報告、交付進度更新等	已執行	▪ 快速生成標準化報告，提高客戶滿意度 ▪ 減少人工干預，專注核心業務
產線排程與工作分派	▪ 自動收集排程需求並更新生產線排程，根據設備和人力狀況動態調整生產計劃	規劃中	▪ 縮短排程時間 ▪ 提高生產靈活性和準時交付率
帳務處理與發票管理	▪ 自動核對訂單、生成發票並發送給客戶	規劃中	▪ 降低重複性工作負擔 ▪ 加快結算流程，提升資金週轉率

商業智能 (BI)

通過數據分析和報告工具來幫助企業理解和應用數據，以支持決策制定。

工作別	方法	現狀	益處
良率與品質分析	▪ 結合測試和封裝數據，提供良率走勢分析，快速識別低良率問題的根因	已執行	▪ 提高決策效率，縮短問題解決時間 ▪ 支持跨工廠或多批次比較，優化製程
生產效率分析	▪ 透過 BI 儀表板監控設備稼動率、測試通過率及生產周期等關鍵指標 (KPIs)	已執行	▪ 提供即時數據可視化 ▪ 幫助管理層制定資源分配計劃
供應鏈與庫存分析	▪ 通過 BI 追蹤原材料進貨、庫存水位及交付狀態，預測未來需求並優化供應鏈管理	規劃中	▪ 降低庫存成本，減少浪費 ▪ 提升供應鏈韌性
財務分析與成本優化	▪ 對封裝和測試各階段的成本進行精細化分析，識別潛在的節省空間	規劃中	▪ 增強財務透明度 ▪ 提供數據支持的降本增效策略

總體而言，AI 技術在半導體封裝測試產業中展示出了強大的潛力和優勢。通過減少人工干預和優化生產流程，企業能夠大幅提高效率和品質，同時降低成本並加強市場競爭力。未來，隨著 AI 技術的進一步發展，其應用將更加廣泛且深入，力成科技以員工接觸與訓練、逐步擴展及持續精進三方向，定調 AI 智能主軸，期望為產業帶來更大的創新和發展契機。

焦點報導

綠色封裝、智創未來：力成低碳產品進行曲

隨著全球暖化情況受到重視，低碳、環境永續成為企業在產品設計與生產營運中必須兼顧的議題。力成科技身為半導體產業一員，當責投入低碳產品的研發，這段過程並非一蹴可幾，而是一場自上而下、由內而外的全面革新，涵蓋了產品設計、生產製造、供應鏈管理等各個環節，力求在每一個細節中都做到綠色永續。

首先是治理層面上的綠色變革，力成科技成立了專責的「企業社會責任委員會」(後更名為永續發展委員會)，推動公司在環境、社會和治理三大領域的永續發展，委員會的成員來自公司各個部門，定期開會討論並制定公司的 ESG 政策，並監督各項措施的落實。

在產品設計階段，研發團隊開始思考如何降低產品的碳足跡，從選擇使用更環保的材料、優化產品結構減少不必要的資源浪費，每一款新產品的誕生都必須經過嚴格的環保評估，確保其在整個生命週期內都能將對環境的影響降到最低。

而在生產製造過程中，力成科技更是將綠色理念貫徹到底，投入資金引進先進的環保設備，優化生產流程減少能源消耗和廢棄物排放。例如，引進節能設備降低生產過程中的能源及資源損耗；並建立完善的廢棄物管理系統，對生產過程中產生的廢棄物進行分類、回收和再利用，實踐「綠色製造」，大幅減少對環境的影響。

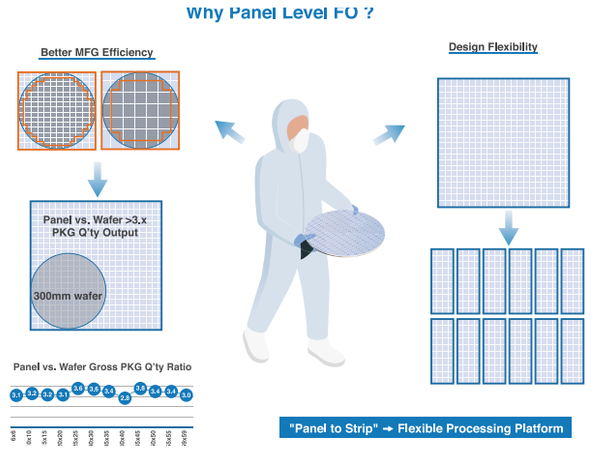
新產品創新與研發—綠色科技的綻放

近年來力成科技積極開發符合未來趨勢的低功耗、高效能產品，也與國際知名大廠合作，共同開發下一世代的記憶體解決方案，這些產品不僅擁有優異的性能，更在節能環保方面取得了突破性的進展。

FOPLP- 引領未來的綠色封裝技術

在眾多創新成果中 FOPLP (Fan-Out Panel Level Packaging) 技術的突破，無疑是力成科技在綠色封裝領域的一大亮點，這項被譽為未來先進封裝發展趨勢的技術，正是力成在低碳產品領域的成果之一，引領著產業走向更高效、更環保的未來。

FOPLP 與傳統封裝技術最大的不同，在於其採用了更大的面板尺寸，可以同時封裝更多的晶片從而大幅提高生產效率，降低單位產品的能耗和材料使用量。此外 FOPLP 技術還可以實現更薄、更輕、更小的封裝，滿足移動設備和穿戴式設備對小型化、輕量化的需求。2018 年，力成科技成立 FOPLP 量產工廠，隨著 5G、AI、車用電子等新興應用的快速發展，市場對 FOPLP 封裝的需求日益增加，也讓我們成功地搶占市場先機。



新產品研發，綠色基因的持續延續

除了 FOPLP 技術，力成科技仍不斷探索其他綠色封裝技術並將其應用到新產品的研發中，例如，積極開發異質整合 2.5D/3D 封裝技術，可以將不同功能的晶片整合於單一封裝中，從而實現更高的產品效能並降低功耗。力成也持續開發 AI 資料中心應用關鍵的光通訊模組相關矽光子及 CPO 技術，並擴充 HBM (高頻寬記憶體) 產能以因應未來龐大 AI 封裝需求。此外，力成也投入於開發更環保的封裝材料，如可分解的生物材料和可回收的再生材料，進一步降低產品的環境影響。力成科技的新產品研發圍繞著「低碳」理念，希望通過不斷的創新為客戶提供更環保、更高效的封裝解決方案，並與客戶一起共創、共榮。

綠色之路，永不止步

力成科技的低碳之路是一條充滿挑戰和機遇的道路，我們以實際行動證明了綠色發展與企業效益可以並行不悖，甚至相輔相成。展望未來，力成科技將秉承著「綠色封裝、智創未來」的理念持續投入研發創新，並與客戶和合作夥伴一起共同推動半導體產業的綠色發展。

焦點報導

由進到出 力成打造供應鏈安全網絡

在當前全球化時代，供應鏈已成為企業是否能夠永續經營的重要一環；然而，隨著環境的不確定性升高、地緣政治變化加劇，以及網路攻擊日益頻繁，「供應鏈安全」議題不再僅限於物流與採購層面，而是攸關公司整體穩健營運的重要議題。

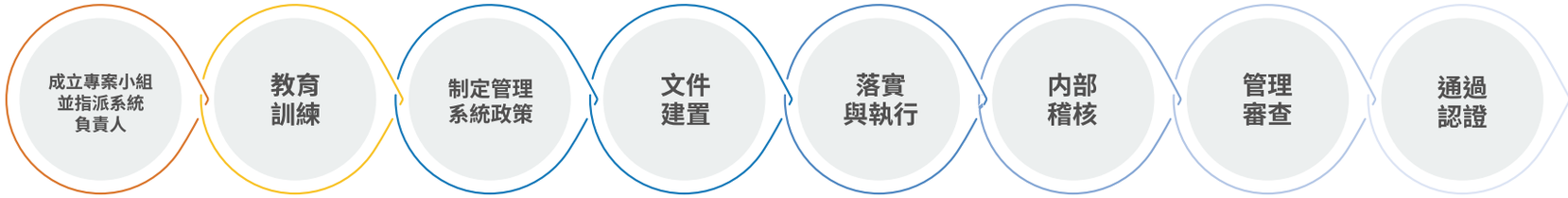
供應鏈安全的重要性

強化供應鏈安全作法

自主導入「ISO 28000 供應鏈安全管理系統」並取得認證

隨著實體安全防護與管理愈來愈受客戶的重視，力成自主導入 ISO 28000 供應鏈安全管理系統，並著手進行各項安全管理相關機制，例如，進出實施電子柵欄系統 APP 鏡頭管制、人員以及車輛離開廠區執行安全檢查等管控措施。

實施安全管理系統之步驟



運行 ISO 28000 及效益

半導體產業供應鏈極為複雜且高度全球化，從原材料端、晶片製造、組裝測試到最終產品出貨，任何一個環節出現問題都可能導致整體出貨延誤或損失；因此，力成導入 ISO 28000 可望在以下面向獲得具體且顯著效益：

突破貿易壁壘困境的挑戰

在全球經貿環境日益複雜與地緣政治風險升高之下，「貿易壁壘」已成為各國企業走向國際市場的一大挑戰，無論是關稅障礙、技術標準限制等，都在無形中加重企業營運成本，甚至擋住產品輸出的通道。這些條件構成了非傳統性的貿易壁壘，使得企業不能只靠價格競爭，而是需要在「可信賴供應鏈證明」上取得優勢。

當前貿易壁壘的新樣貌

資訊安全審查	外國企業輸出含有晶片、通訊模組或軟體的產品時，常須通過資訊安全審核
原產地追溯	部分國家要求進口商品需具備完整原料、組裝過程記錄，防止「產地漂白」
供應商合規要求	包含 ESG、環境法規要求等，成為標準之一
安全與風險控管能力	傾向與具備「可信供應鏈」的企業合作，降低風險

面對這些挑戰，「供應鏈安全」已被視為突破困境的關鍵工具之一，尤其在建立貿易「白名單」制度的架構下，企業若能證明自身供應鏈具備高度安全性，以及從原料來源、生產製造過程至輸出管道之價值鏈透明度，將有機會取得快速通關、優先審查或減少查驗的優惠，真正走出一條穩定、高效的國際供應坦途。

白名單制度與供應鏈安全的關聯

許多國際通關與貿易合作機制正逐步導入「白名單」制度，例如：WCO SAFE Framework（世界海關組織安全框架）、AEO 認證（Authorized Economic Operator）、C-TPAT（美國海關貿易反恐夥伴計畫）、RCEP 原產地認證機制、ISO 28000 供應鏈安全管理系統等。這些制度的共同點，在於給予「具備風險控管、資訊透明、供應鏈安全措施健全」的企業一系列貿易便利，包括：

減少通關查驗次數 — **優先處理報關** — **簡化審查流程** — **提高商業信用與國際採購機會**

ISO 28000 或等同的供應鏈安全管理制度，正是企業申請這些白名單資格的重要門票之一。

力成以供應鏈安全突破貿易壁壘屏障

1. **導入 ISO 28000 國際供應鏈安全標準，建立系統化的安全管理架構，包括風險評估、夥伴審查、緊急應變、物流監控等。**
2. **強化供應商端的可追溯性與合規審查，包括原物料來源、環境 / 社會影響評估，符合歐盟 REACH、美國 UFLPA 等法規要求。**
3. **與國際認證機構或政府白名單機制接軌，如取得 WTO 認可的安全供應鏈資格。**
4. **建立跨部門的安全治理文化，將安全意識融入公司策略與營運日常，從法務、採購、資訊到物流皆有明確角色與責任。**

隨著國際形勢的演變，企業將越來越無法單靠成本優勢來參與全球供應鏈，取而代之的是一條「可驗證、可追蹤、可控管」的供應鏈路徑：

- 企業若能提出有效的供應鏈風險管理證明，將成為國際採購的首選。
- 「資料可信度」與「流程透明度」將成為評估貿易夥伴的核心標準。
- 政府與海關單位也將更積極以「風險導向」原則篩選可信業者，藉由白名單加速合法貿易流通。

供應鏈安全不再只是防禦性的成本支出，而是國際貿易的策略資產，儘管貿易壁壘無法在短期內完全消除，但力成主動創造突破口，證明自己的供應鏈安全、資訊透明、系統合規，就有機會成為合作的首選夥伴，這不只是政策的回應，更是企業永續與全球競爭力的新起點。

焦點報導 GRI 401-2

員工持股信託福利制度

員工即股東 參與公司經營成果 共享股東權益價值

力成科技為激勵經營團隊能持續創造績效，在 2018 年 5 月，針對部級以上主管設立「員工持股信託制度」，透過長期的激勵機制，鼓勵經營團隊與公司績效發展緊密連結，員工即股東，共享經營成果與股東權益價值。

擴大參與，深化共好

為進一步凝聚公司員工向心力，力成科技於 2024 年 8 月將員工持股信託拓展至全體正式員工。凡符合績效標準者皆可自由加入，真正落實經營成果共享。截至 2025 年 3 月，已有 2,331 位員工參與，累計持股達 5,738,463 股，約占公司流通在外股份的 0.756%，充分展現「共享成果、共創價值」的核心理念。

彈性設計，安心參與

此制度採自由參與形式，員工可依個人財務規劃，每月提撥固定比例薪資至信託帳戶，公司亦依比例提撥相對金額，共同購買公司股票，由信託銀行專業管理。參與者於符合年資條件後，可依規定領回股票，且信託財產獨立於公司資產，具備法律保障，讓員工安心參與，共享企業成長紅利。

轉化角色，凝聚認同

員工持股信託不僅是年度薪酬之外的重要激勵，更成功促進員工從單純的工作執行者轉變為公司發展的共同參與者及利潤共享。這種角色轉變有助於提升員工對公司營運的關注度與責任感，強化對企業目標的共鳴，進而建立高黏著度與高度認同的組織文化。

持續優化，共創未來

展望未來，力成科技將持續關注員工持股信託制度的執行成效與員工回饋，並根據實際需求不斷優化，攜手員工推動企業的永續發展，透過「共創、共享、共榮」的實踐，為永續經營奠定堅實基礎。

1

永續經營

1.1 公司簡介 24

1.2 永續管理架構 28

1.3 利害關係人議合 31

1.4 重大主題分析 33

1.5 永續發展目標實踐 40

「永續經濟活動」評估與資訊揭露

金管會於 2022 年底發布《永續經濟活動認定參考指引》，並於 2024 年 12 月公布第二版，參考歐盟永續分類標準架構，旨在推動綠色金融整合，加速企業邁向淨零轉型。第二版指引鼓勵企業自願揭露其經濟活動是否符合指引，以 1. 氣候變遷減緩、2. 氣候變遷調適、3. 水及海洋資源的永續利用與保育、4. 轉型至循環經濟、5. 污染預防與控制及 6. 生物多樣性保育及復育等六大環境目標作為認定基礎。力成科技從事半導體封裝與測試業務，依據《永續經濟活動認定參考指引》第二版，屬於「一般經濟活動」項下之半導體產業範疇，具備適用性。力成科技自願揭露該項經濟活動之符合情形，並依指引所列三項認定條件進行內部檢核與評估，以強化永續管理機制。

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

《永續經濟活動認定參考指引》符合度評估

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

1.1 永續經營 公司簡介

GRI 2-1、GRI 2-6

1.1.1 關於力成

力成科技自 1997 年成立以來，除在半導體封裝與測試本業中不斷尋求技術突破，同時也與內外部利害關係人建立良好互動，積極善盡企業公民責任，共同追求永續未來。草創初期，僅有兩百多位員工，經過二十多年的努力，從一座名不見經傳的鐵皮屋租賃工廠，到如今在全球擁有 21 座工廠，營運據點遍佈台灣、日本，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。截至 2024 年 12 月，力成集團共有 17,134 名員工，因為全體員工的齊心協力，從過去的記憶體 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。

半導體技術與人工智慧，推動全球經濟與社會進步，本年度報告書主題「力聚未來 Empower the Future」紀錄著力成在技術的投入與應用，也著重在人文關懷、以及我們共同面對挑戰後的凝聚。在充滿變局的大浪中，我們將繼續邁進永續旅程，在經濟、環境及社會三大面向精益求精，期許發揮影響力，與利害關係人共創繁榮與美好的未來。

(了解更多力成科技資訊請詳 www.pti.com.tw。)

公司名稱	力成科技股份有限公司
成立時間	1997 年
總部位置	台灣新竹產業園區 (新竹縣湖口鄉新竹工業區大同路 10 號)
公司所有權性質與法律形式	1997 年 5 月在台灣設立股份有限公司，於 2004 年 11 月正式在臺灣證券交易所掛牌上市 (股票代號 6239)
主要服務範圍	涵蓋晶圓凸塊、針測、IC 封裝、測試、預燒至成品以及固態硬碟封裝的全球出貨
資本總額	資本總額 100 億元，實收資本額 75.91 億元
員工人數	11,358 人 (集團人數 17,134 人)

力成大事紀

1997
力成科技股份有限公司正式成立

1999
蔡篤恭先生接任董事長

2000
設立新埔廠 (1 廠)

2003
設立湖口廠 (2 廠)

2004
股票於臺灣證券交易所掛牌上市，股票代號為 6239

2006
設立大同廠 (3A 廠)

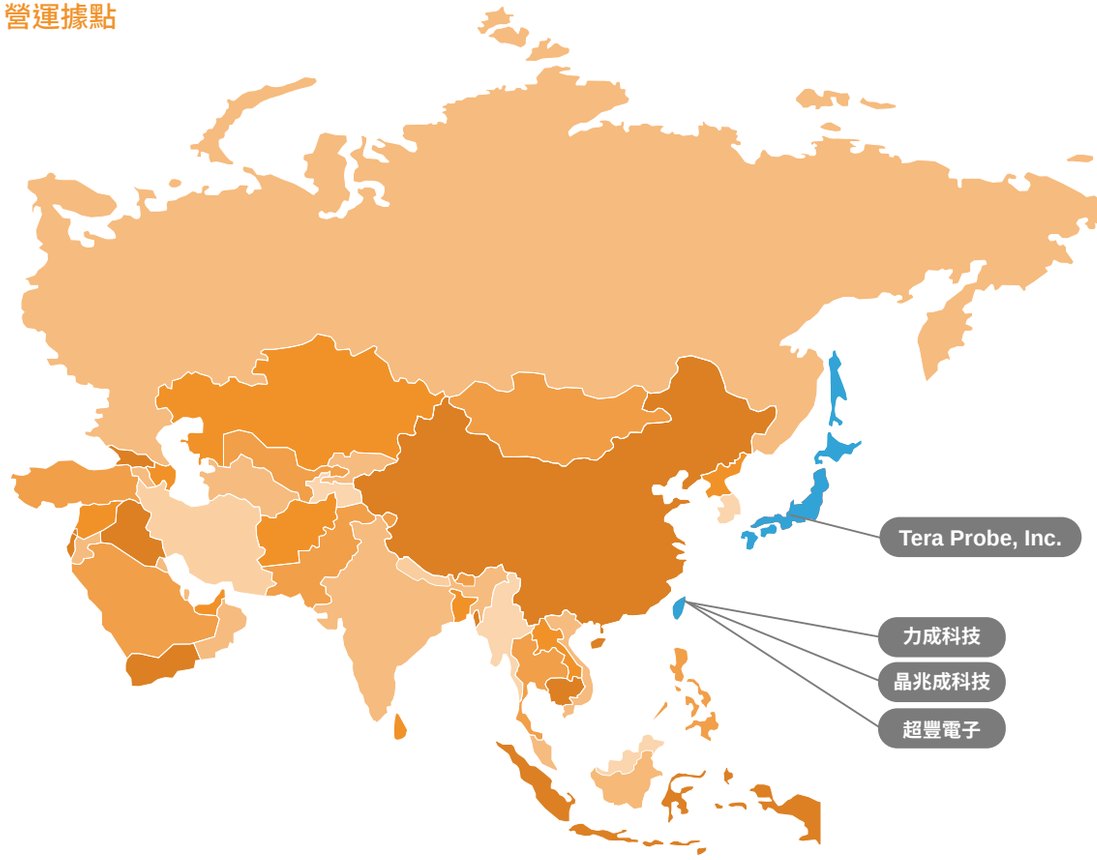
2008
與日本 Tera Probe, Inc. 共同投資設立「晶兆成科技」

2010
設立竹科一廠 (8 廠)

2012
正式入主超豐電子股份有限公司

2013
大同廠 (3C 廠) 落成啟用

營運據點



日本

Tera Probe, Inc.

台灣

力成科技

晶兆成科技

超豐電子

力成科技廠區分佈

新埔廠 (1 廠)

湖口廠 (2 廠)

大同廠 (3A 廠)

大同廠 (3C 廠)

大同廠 (3D 廠)

竹科一廠 (8 廠)

文化一廠 (9 廠)

新興廠 (10 廠)

竹科二廠 (11 廠 A)

竹科三廠 (11 廠 B)

2015
- 加入責任商業聯盟 (RBA) 會員

2016
- 設立文化一廠 (9 廠)

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

2018
- 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 CIS CSP 的 TSV 先進封裝技術解決方案
- 提供先進系統級模組封裝 SiP/SiM 技術解決方案

2021
- 竹科三廠 (11 廠 B) 啟用

2022
- 大同廠 (3D 廠) C 棟新建工程啟動

2023
- 大尺寸 FCBGA 及 CIS CSP 取得認證並量產

2024
- 鳳山廠新建工程啟動

1.1.2 六大資本，驅動價值創造

力成持續秉持「成為系統應用、模組及 IC 元件先進封裝技術解決方案的領導者」的使命與願景，匯聚全球的智慧與力量，攜手共同打造永續未來。

儘管近期產業展望略顯放緩，但對未來發展的前景依然持樂觀態度。半導體科技的應用範圍極為廣泛，許多前沿的創新理念需要半導體技術來實現。晶圓固然重要，但若沒有先進的封測技術支援，這些目標無法達成。經過多年來的投資與努力，力成已成為少數具備全方位技術能力的封測企業之一。透過核心價值與經營策略，力成積極提升六大資本在經濟、環境及社會層面的貢獻，對利害關係人產生正向影響。下圖展示了力成科技六大資本與價值創造之間的關聯：

1

投入六大資本

財務	力成科技用於提供產品製造及服務的財務能力
智慧	力成科技所擁有的知識類無形資產，如智慧財產權、專利等，包括組織內的研發技術能力及製程技術能力
製造	力成科技確保產品品質穩定性與高效的產能以符合客戶需求，如廠房設置及設備
自然	力成科技用於生產製造的環境資源與流程，如能源、水資源及廢棄物管理等
人力	力成科技員工執行業務的知識技能、經驗及對力成科技的認同
社會	力成科技與利害關係人間的關係，以及為提升福祉而共享資訊的能力，包括彼此的信任與合作意願及力成享有的聲譽

2 創造價值過程

公司願景

成為系統應用、模組及 IC 元件先進封裝技術解決方案的領導者

核心價值

P Promise 承諾

承諾以對社會負責和環境永續的態度來執行業務

T Technology 技術

開發先進技術，以創造經濟、社會和環境的永續發展

I Integration 整合

整合所有利害關係人關注的議題，以確保永續及互惠互利的關係

經營方針

- 重承諾 (Promise)、創新技術 (Technology)、提供整合 (Integration) 服務為公司的核心價值
- 專注於半導體專業封裝及測試領域，與客戶、協力廠商共創利潤
- 致力於先進技術的研發、適時的導入新產品，提高企業成長動能
- 以穩定的品質、精湛的技術提供客戶全方位的服務
- 整合資源、強化經營績效，確保企業的獲利與永續經營
- 培育人才、重視員工福利與股東權益，創造共享價值

3 產出

2024 年重點績效

經濟面	財務	▪ 每股盈餘 (EPS) 為 9.09 元 ▪ 合併營收為新台幣 733.15 億元 ▪ 2024 年股東報酬率 12.07%
	智慧	▪ 2024 年獲證專利數量 30 個 ▪ 完成 Chip First FO on Substrate 結構與可靠度驗證智慧型家電處理器應用 ▪ 大尺寸 FCBGA、SiP ／ SiM 取得認證並開始量產 ▪ 完成高疊片 (21 晶片於一封裝體內) 記憶體封裝之產品開發與驗證並成功導入量產
	製造	▪ 提升扇出型面板級封裝 (FOPLP)、影像感測 (CIS) 生產 ▪ 加速高階邏輯產品認證及生產 ▪ 提供 CoWoS-liked 先進封裝供客戶選擇
環境面	自然	▪ 減少用電量 14,182,415 kWh (以自行預估方式計算) ▪ 非有害廢棄物回收率達 95.7% ▪ 切割研磨製程回收水系統回收率 86.89%
社會面	人力	▪ 教育訓練總時數 1,135,472.6 小時 ▪ 新進員工數共 1,664 人 ▪ 2024 年員工總數為 11,358 人
	社會	▪ 統計至 2024 年 12 月，聘僱身心障礙員額數為 117 名，新聘 30 位身心障礙員工 ▪ 弱勢族群聘用 61 人 ▪ 進用產學及暑期實習生 67 人 ▪ 2024 年社會投資總金額達新台幣 3,902,227 元 (較 2023 年度增加 15.4%)

註：上述資訊除財務績效為合併財報資訊外，其他的資訊揭露皆以力成科技為主。

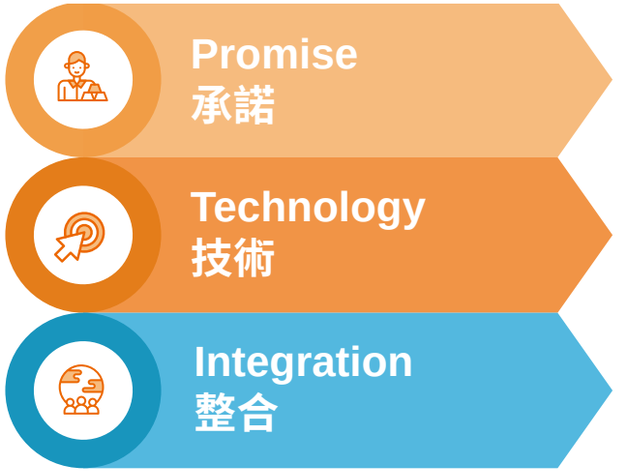
永續經營

1.2 永續管理架構

GRI 2-22

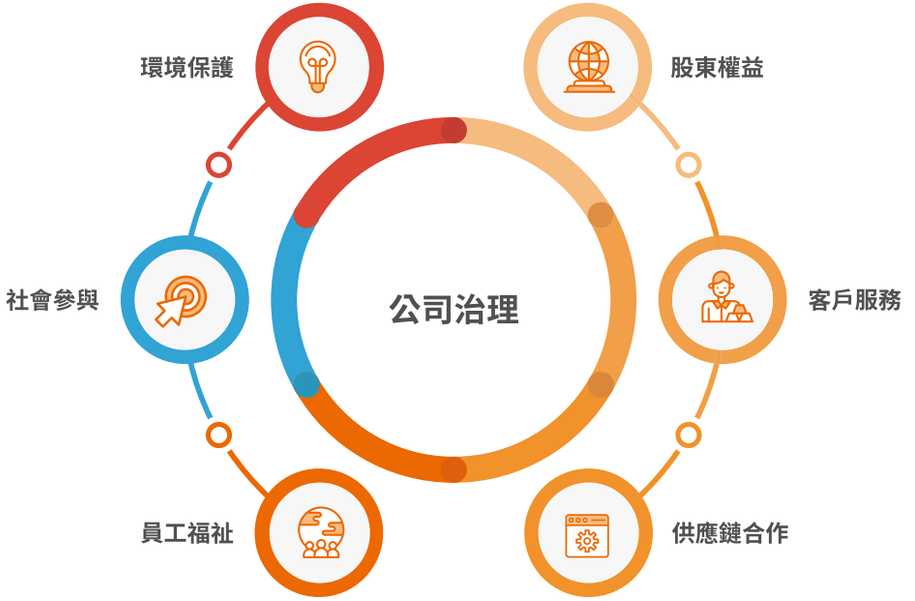
1.2.1 企業永續發展政策

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《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、環境及社會發展的目標。



1.2.2 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。

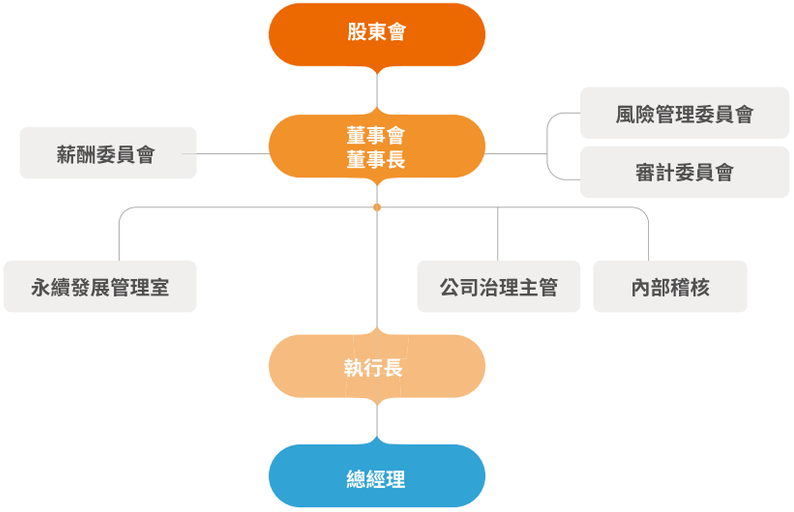


1.2.3 企業永續發展推行

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、環境及社會發展並接軌國際，強化公司競爭優勢，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、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

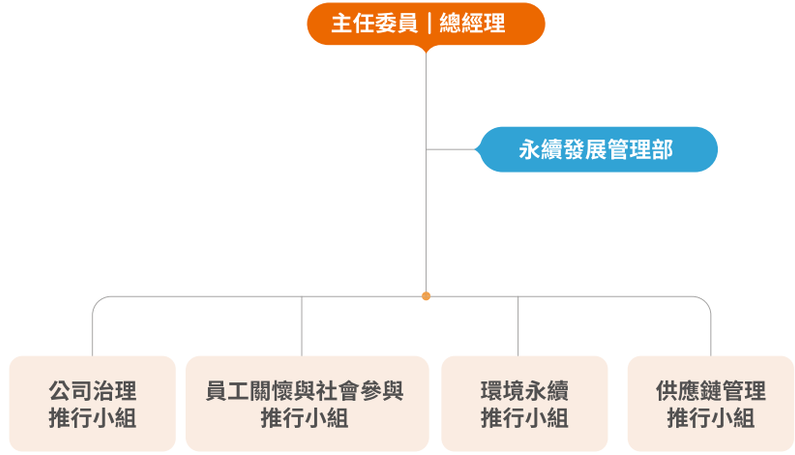


設立「永續發展委員會」

力成科技於 2016 年 1 月成立「企業社會責任委員會」 (2022 年更名為永續發展委員會)；2023 年進一步調整委員會組織，下設有「公司治理」、「員工關懷與社會參與」、「環境永續」及「供應鏈管理」四個推行小組，每三個月定期召開委員會議一次；由相關業務主管擔任召集人，永續發展管理部專責協調、分配、執行及運作工作，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／投資人、客戶、供應商／承攬商、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，2024 年共召開 4 次永續發展委員會會議 (2024 年 2 月 2 日、2024 年 5 月 3 日、2024 年 8 月 7 日、2024 年 11 月 27 日)，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。

永續發展委員會組織架構



1.2.4 企業永續發展歷程

力成科技積極推動和落實企業永續之發展：

2013

2013.4.30

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

2013.11.8

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

2014

2014.8.1

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

2015

2015.2.9

「企業社會責任室」組織改為直屬董事會，每年向董事會報告

2015.4.20

加入責任商業聯盟 (RBA)，成為會員

2016

2016.1.5

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

2016.12.15

通過 SA8000 (社會責任管理系統) 驗證

2017

2017.8.9

成立「財團法人力成科技教育基金會」

2019

2019.11.30

通過 SA8000 (社會責任管理系統) Renewal 稽核

2020

2020.9.25

導入 ISO 37001 反賄賂管理系統

2021

2021.5.7

成立風險管理委員會

2021.11.30

通過 ISO 37001 反賄賂管理系統驗證

2022

2022.3.10

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

2022.11.30

通過 SA8000 (社會責任管理系統) Renewal 稽核

2023

2023.11.3

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

2024

2024.11.8

董事會通過《永續資訊之管理作業辦法》，永續資訊管理納入內部控制制度

2024.11.30

通過 ISO 37001 反賄賂管理系統重新驗證稽核

永續經營

1.3 利害關係人議合

GRI 2-16、GRI 2-29

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

1.3.1 利害關係人鑑別

力成科技永續發展管理部召集相關單位組成「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 AA1000SES (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／承攬商、政府機關及社區團體。

1.3.2 利害關係人溝通

利害關係人	對力成的意義	關注議題	溝通方式及頻率	2024 年溝通成果
股東 投資人	股東、投資人的支持為力成提供穩定資金來源，是力成科技持續提升永續治理的堅強後盾	▪ 營運績效 ▪ 誠信經營 ▪ 技術與服務 ▪ 法規遵循	▪ 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） ▪ 公司官網（不定期）	▪ 2024 年召開年度股東大會與 4 次季度法人說明會，並參加超過百次機構投資者會議，進行經濟、環境和社會等議題溝通 ▪ 於公司官網投資人關係專區揭露財務暨營運報告資訊 ▪ 配合金管會完成公司治理評鑑作業
員工	員工是力成科技的核心動力，我們營造友善的工作環境、關懷照顧員工，令其發揮潛能與公司共同成長	▪ 薪資福利 ▪ 勞工人權 ▪ 職場健康與安全	▪ 電子信箱（常設） ▪ 職工福利委員會（每季） ▪ 勞資會議（每季） ▪ 職業安全衛生委員會（每季） ▪ 力成園地季刊（每季） ▪ 員工意見調查（每月抽樣） ▪ 座談會／意見交流會（每月） ▪ 電子平台及公司公告（不定期） ▪ 提案改善制度（不定期） ▪ 員工心理諮商與輔導（不定期）	▪ 2024 年，舉辦超過 69 場座談會／意見交流會，包括新進員工 53 場、移工月會 12 場及例行性勞資會議 4 場 ▪ 員工申訴正式成案案件數共 24 件，所有申訴案件 100% 完成結案 ▪ 持續透過健康環境營造、健康風險監測及健康促進管理，守護員工健康及工作生活平衡 ▪ 執行產業薪酬調查，並提供具有競爭力之績效導向差異化薪酬福利（含獎金、員工酬勞）

利害關係人	對力成的意義	關注議題	溝通方式及頻率	2024 年溝通成果
客戶	力成傾聽客戶需求，透過不斷創新提供高品質服務，成就客戶目標，彼此共同成長	▪ 生物多樣性 ▪ 客戶服務 ▪ 職場健康與安全 ▪ 勞工人權	▪ 客戶滿意度調查 (每年) ▪ 業務會議 (不定期) ▪ 客訴管理制度 (不定期) ▪ 客戶稽核 (不定期)	▪ 2024 年客戶滿意度為 4.1 分 ▪ 完成社會責任類稽核共 48 次 ▪ 完成營運持續管理 BCM/BCP 風險管理類稽核共 29 次
供應商 承攬商	供應商與承攬商是力成營運的重要夥伴，對生產、服務影響深遠，彼此持續精進與深化合作關係，實現永續管理模式	▪ 誠信經營 ▪ 勞工人權 ▪ 職場健康與安全	▪ 供應商／承攬商稽核 (每年) ▪ 供應商／承攬商宣導會 (每年) ▪ 供應商評比 (每季) ▪ 供應商／承攬商業務會議 (不定期)	▪ 完成 40 家主要供應商稽核，稽核結果皆無高風險廠商 ▪ 舉辦永續供應鏈宣導會，推廣永續發展的理念與政策，共計 148 家廠商，181 人參與 ▪ 完成供應商賄賂風險暨盡職調查程序，落實社會責任及反賄賂、反貪腐 ▪ 完成年度衝突礦產調查，100% 的供應商為非衝突礦產合格廠商，符合力成對衝突礦產管理之要求
政府機關	力成科技遵循政府機關相關規範、積極配合政策施行，藉由透明的溝通與政府合作互動	▪ 水資源管理 ▪ 污染防制 ▪ 職場健康與安全	▪ 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)	▪ 受國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局邀請，擔任「安全衛生專家平台」成員，協助園區事業安全衛生輔導
社區團體	力成科技與各社區團體互動良善，了解其需求並盡己所能積極整合資源持續回饋社會，提升社會正面影響力	▪ 社區參與 ▪ 勞工人權 ▪ 職場健康與安全 ▪ 勞資溝通	▪ 公司官網 (不定期) ▪ 廠務部門對外窗口 (不定期) ▪ 課程與參訪 (不定期)	▪ 2024 年員工志工服務時數達 1,348 小時，受益人次達 4,746 人 ▪ 推動「封測知識科普化」，與 6 所學校合作、舉辦 19 場半導體職涯講座與企業參訪活動，年度參與人次達 905 人 ▪ 深入 21 校辦理產學合作活動，積極培育半導體封測產業人才

永續經營

1.4 重大主題分析

GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 2-29、GRI 3-1、GRI 3-2、GRI 3-3

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

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

1.4.1 重大主題鑑別流程

蒐集

了解組織脈絡

檢視自身的營運活動與商業合作關係，歸納組織營運所涉及的衝擊邊界與涉入程度。

利害關係人鑑別

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

永續議題確認

參酌以下各類議題來源，最後彙整歸納 26 個屬於力成科技的永續議題

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

經濟面向 10 議題

- 公司治理
- 營運績效
- 風險管理
- 智慧財產權保護
- 誠信經營
- 技術與服務
- 永續供應鏈
- 客戶服務
- 法規遵循
- 衝突礦產

環境面向 7 議題

- 能源管理
- 溫室氣體管理
- 氣候變遷
- 水資源管理
- 污染防制
- 綠色產品
- 生物多樣性

社會面向 9 議題

- 職場健康與安全
- 勞資溝通
- 勞工人權
- 薪資福利
- 人才招募與留任
- 員工發展
- 社區參與
- 多元與包容
- 產學合作

鑑別

鑑別衝擊並評估顯著性

參照 GRI 永續性報導準則， 並納入歐盟永續發展報告準則 (European Sustainability Reporting Standards, ESRS)「雙重重大性 (Double materiality)」相關原則進行鑑別，透過內部評估及外部利害關係人的參與，了解其關注焦點，以評估及量化每項永續議題的相關衝擊。

正負面衝擊盤點

- 永續重大性：盤點公司營運活動與商業關係中對經濟、環境和社會造成或促成的實際、潛在的正負面衝擊，並定義衝擊可能發生之型態、位於價值鏈之部位
- 營運重大性：檢視永續議題對公司自身營運具重大影響之相關風險評估結果，包含對公司「營收成長」、「客戶滿意」、「員工向心力」、「營運風險」等面向之影響程度

永續議題調查（蒐集頻率：每年一次）

- 利害關係人關注度：透過線上與紙本問卷調查，由 6 類主要利害關係人評估對永續議題的關注程度，2024 年共回收 678 份 (210 份：股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、政府機關及社區團體；468 份：員工)
- 組織營運衝擊程度：邀請內部主管與永續發展推行小組成員參與評估，衡量每項 ESG 議題對公司營運的重要性，共回收 18 份
- 永續發展衝擊程度：邀請內部主管與永續發展管理部成員參與評估，評估公司營運可能造成各項永續議題的正負面衝擊之影響程度、發生頻率 / 機率，共回收 13 份

排序

排序衝擊優先順序

分析彙整數據，並依照衝擊顯著性進行各項永續議題之排序。

參考營運衝擊結果、利害關係人和專家觀點，以確保整體分析結果客觀性與準確性。

確證

決定重大主題

經內部討論及審查後，產出年度重大性分析結果，最終確立 12 項重大主題，並繪製重大性矩陣圖。其餘則定義為次要主題，我們亦會持續在永續報告書揭露推動成效。

- 鑑別流程經第三方查證認可，並將鑑別結果向永續發展委員會、董事會呈報並核可
- 持續將永續議題中對公司營運具顯著性衝擊之事項，適時納入公司企業風險管理制度及架構中，未來定期檢視
- 逐一檢視重大主題對力成科技價值鏈上游、集團營運、下游邊界的影響範疇，並蒐集內部資訊、數據與管理方針
- 重大性分析結果將作為公司訂定永續策略藍圖短中長期目標來源之一，確保相關管理方針及目標符合利害關係人之期待

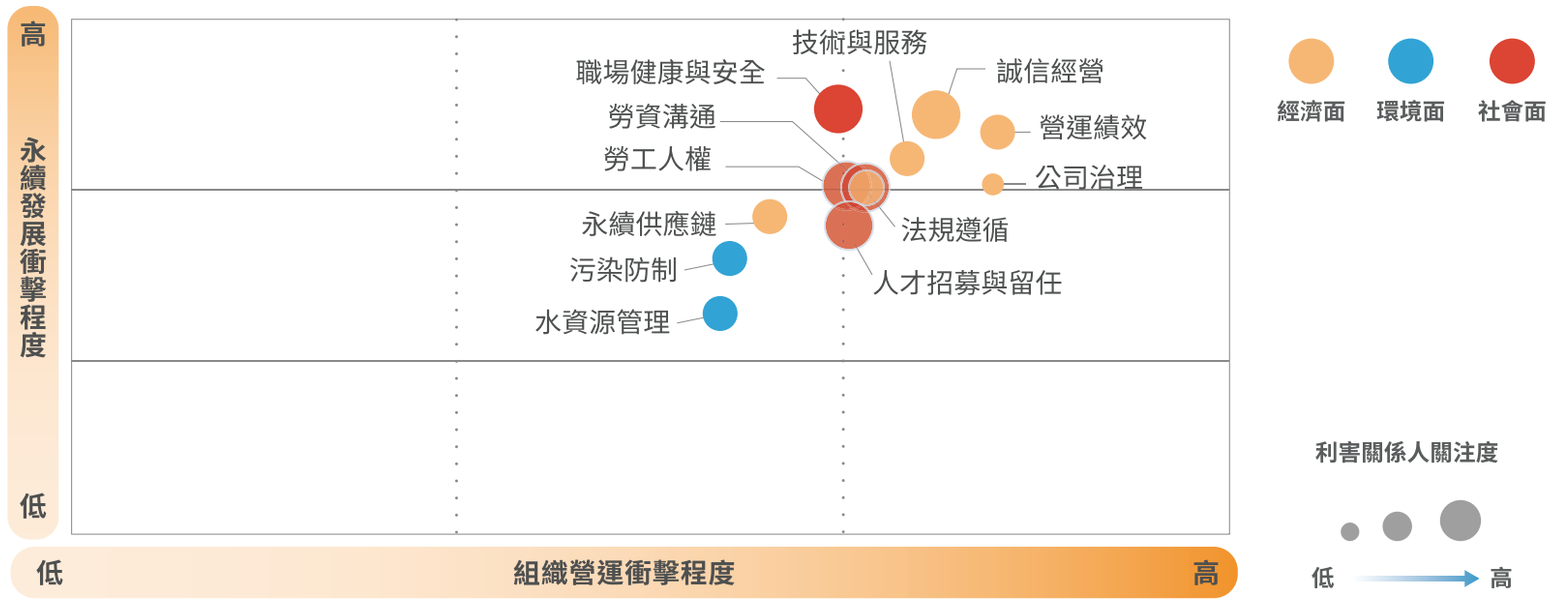
檢視

溝通與揭露

依據 GRI 準則要求，揭露各重大主題報導管理方針、政策承諾、目標、執行成果等相關資訊和數據。

將持續蒐集各利害關係人所關注之議題，並檢視重大主題的差異性，以確實掌握利害關係人的需求與期待。

1.4.2 重大主題矩陣圖



2024 年重大主題共 12 個，較上一年度減少 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

2024年永續議題	年度差異	說明
技術與服務 公司治理	新增經濟面重大主題	重大性增加，2023年為次要主題
風險管理 氣候變遷 員工發展	2024 年度調整為次要主題	重大主題顯著性下降，未來我們仍將相關資訊定期揭露於公司年報、永續報告書與公司官網

1.4.3 重大主題衝擊邊界與涉入程度、對力成的重要性、回應章節

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ◎ 商業衝擊

面向	重大主題	對營運的重要性	回應章節	對應 GRI 特定主題	對應 SASB 準則	衝擊邊界與涉入程度			
						上游	力成集團		下游
						供應商	力成科技	子公司	客戶
經濟面	公司治理	健全的公司治理令組織發展得以有序運作，並保護公司股東及其他利害關係人之權益	2.1	自訂重大主題	-		●	●	◎
	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們的長期支持與信賴	2.2	GRI 201 經濟績效	-		●	●	◎
	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	GRI 205 反貪腐 GRI 415 公共政策	-	◎	●	●	●
	法規遵循	落實法規遵循是企業穩健成長與永續經營的重要基礎，能讓組織避免任何違反法律、法規、合約，善盡應負義務	2.5	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	員工健康與安全	○	●	●	●
	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 3.2	自訂重大主題	-		●	●	◎
	永續供應鏈	建立永續供應鏈可以提升供應商對其員工、財產的安全防護意識，良好的關係有利於獲得符合品質要求的產品或服務，間接強化公司的競爭力，達到雙贏之成效	0.4 4.2 4.4	GRI 409 強迫或強制勞動 GRI 414 供應商社會責任評估	原物料採購	●	●	●	◎

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ◎ 商業衝擊

面向	重大主題	對營運的重要性	回應章節	對應 GRI 特定主題	對應 SASB 準則	衝擊邊界與涉入程度			
						上游	力成集團		下游
						供應商	力成科技	子公司	客戶
環境面	水資源管理	建置回收水系統設施，回收再利用廠內製程廢水，妥善利用與管理水資源	7.2	GRI 303 水與放流水	水資源管理	○	●	●	◎
環境面	污染防制	積極推動有害廢棄物及空氣污染等防制措施，預防污染帶來的風險	7.3	GRI 305 排放 GRI 306 廢棄物	廢棄物管理	○	●	●	◎
社會面	職場健康與安全	維護員工的安全和健康是永續經營的關鍵，讓員工安全且快樂的工作才能產出最佳效能	5.6	GRI 403 職業安全衛生	員工健康與安全	◎	●	●	◎
社會面	勞資溝通	良好的勞資溝通橋樑有助於反映同仁的建議和看法，預防未來因勞資糾紛而導致損失的可能性	5.5	自訂重大主題	-		●	●	
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	4.4 5.4	GRI 406 不歧視 GRI 409 強迫或強制勞動	-	◎	●	●	◎
社會面	人才招募與留任	提供公平完善的薪酬福利和良好的勞資關係，使人力穩定且具吸引力，維持競爭優勢並創造盈利能力	0.4 5.1 5.2	GRI 401 勞雇關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	招募及管理全球專業人才		●	●	◎

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

1.4.4 重大主題管理方針

政策、承諾、衝擊評估與減緩

重大主題	政策	承諾	衝擊評估			衝擊減緩			
			衝擊類型		衝擊描述	權責單位	管理措施	評估機制	績效成果 回應章節
			負面衝擊	正面衝擊					
經濟面	公司治理 ▪ 企業永續發展實務守則 ▪ 誠信經營及從業道德守則	保護公司主要股東及其他利害關係人之權益	潛在	實際	▪ 若無穩健的公司治理，企業內部可能發生舞弊事件，影響內部有效運行與股東權益	公司治理主管、內部稽核、財務管理處	▪ 依循法令制定公司治理架構與執行實務規範，確保公司的經營健全發展	▪ 內部稽核	2.1
	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	潛在	實際	▪ 若無良好的營運績效可能使企業無法投入資源於創新技術發展，不利長期競爭地位的維持與為股東創造最佳利益	公司治理主管、會計處、財務管理處	▪ 擁有完善的公司治理架構，並設有董事會、審計委員會、薪酬委員會與內部稽核專職單位，有效管控公司整體營運與發展	▪ 內部稽核	2.2
	誠信經營 ▪ 誠信經營及從業道德守則 ▪ 道德政策 ▪ 反賄賂政策	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	潛在	實際	▪ 若無法杜絕不誠信行為的發生，可能造成公司內部風氣不佳、資金無故流失、營運效率低落	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	▪ 內部稽核 ▪ 管理系統 (ISO 37001)	2.4
	法規遵循 ▪ 企業永續發展實務守則	遵循法規避免違法情事發生	潛在	潛在	▪ 若無密切注意國內外政策與法令變動，可能對自身業務產生衝擊與違反相關法令，進而影響企業聲譽	永續發展管理室、法務部、智財管理部、廠務工程處、職安管理處	▪ 遵循當地法規並定期執行法規查核作業，以掌握及符合最新相關法令要求	▪ 內部稽核 ▪ 法規查核	2.5
	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	實際	實際	▪ 若無法洞察技術發展趨勢、及時開發，公司競爭優勢及市占率將受到影響 ▪ 若缺乏完善智慧財產保護機制，將影響公司技術競爭優勢	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	▪ 管理系統 (ISO 9001、IATF 16949)	0.4 3.2
	永續供應鏈 ▪ 供應商行為準則 ▪ 負責任礦產採購政策 ▪ 無有害物質政策 ▪ 誠信廉潔守則 ▪ 安全政策	與供應商保持良好關係，創造雙贏局面	潛在	實際	▪ 若無追蹤供應產品的金屬來源，可能對自身業務產生衝擊，客戶可能拒絕交易 ▪ 若無建立健全、完善的供應鏈系統，恐對公司造成營運衝擊	採購暨物料管理處、品質保證、永續發展管理室	▪ 確認相關物料來自符合 RMAP 的冶煉與精煉廠，確保我們供應鏈之無衝突礦產 ▪ 建立供應鏈永續管理之策略、流程並設定短、中長期目標以落實永續供應鏈之推行	▪ 供應商評鑑 / 評比 ▪ 供應商稽核 ▪ 供應商社會責任宣導 ▪ 管理系統 (ISO 28000)	0.4 4.2 4.4

重大主題		政策	承諾	衝擊評估			衝擊減緩			
				衝擊類型		衝擊描述	權責單位	管理措施	評估機制	績效成果 回應章節
				負面衝擊	正面衝擊					
環境面	水資源管理	▪ 企業永續發展實務守則 ▪ 環境安全衛生政策 ▪ 能源及水資源政策	提升水資源利用，降低營運風險	潛在	潛在	▪ 廢水排放異常造成環境污染、違反環境法規並導致聲譽受損 ▪ 利害關係人關注用水績效議題的呈現	廠務工程處、職安管理處	▪ 建立廢水處理設施，穩定回收再利用廠內製程廢水 ▪ 定期審視用水管理成效，導入 ISO 46001，提升水資源使用效率	▪ 管理系統 (ISO 14001、ISO 46001、RBA VAP)	7.2
	污染防制	▪ 企業永續發展實務守則 ▪ 環境安全衛生政策	提高污染防制，降低對環境造成的衝擊	實際	潛在	▪ 廢棄物處理廠商若未依許可規定處理，公司可能遭主管機關要求負連帶清理及環境改善責任，並影響企業聲譽 ▪ 防制設施若操作不當或故障，導致污染物排放超過法規標準，將使公司受罰，影響企業聲譽 ▪ 為符合法規加嚴污染物排放標準，可能增加防制設施資本支出	廠務工程處、職安管理處	▪ 通過 ISO 14001 環境管理系統驗證、RBA VAP 稽核，並依循管理系統監測與制定管理目標，必要時擬定改善行動方案	▪ 管理系統 (ISO 14001、RBA VAP)	7.3
社會面	職場健康與安全	▪ 環境安全衛生政策	確保員工的健康安全	潛在	實際	▪ 人員未落實作業安全規範導致不安全行為或工作場所存在不安全環境，發生職業傷害 ▪ 高擴散度傳染性疾病造成人員群聚感染，導致公司營運中斷	廠務工程處、職安管理處	▪ 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證、RBA VAP 稽核，並設立「職業安全衛生委員會」定期召開會議，審議協調及建議安全衛生相關事項 ▪ 依據 COVID-19 防疫經驗，據以修正傳染性疾病應變計畫，強化營運持續管理 (BCM)	▪ 管理系統 (ISO 45001、RBA VAP)	5.6
	勞資溝通	▪ 企業永續發展實務守則 ▪ 勞工政策	避免勞資糾紛發生	潛在	實際	▪ 與員工進行良善的溝通，創造和諧的勞資關係，避免造成勞資衝突，影響企業形象	人力資源處	▪ 建構全方位的溝通管道傾聽員工的聲音，員工可在無報復的友善環境中進行溝通，並定期召開勞資會議，透過議程討論達成共識	▪ 管理系統 (SA8000、RBA VAP) ▪ 勞資會議	5.5
	勞工人權	▪ 企業永續發展實務守則 ▪ 勞工政策	保障員工權益	實際	實際	▪ 若不能適切保護員工人權，不僅影響企業聲譽，也將侵蝕同仁的向心力	人力資源處	▪ 通過 SA8000 驗證、RBA VAP 稽核，並制定勞工政策，提供友善職場，落實人權保護	▪ 管理系統 (SA8000、RBA VAP)	4.4 5.4
	人才招募與留任	▪ 企業永續發展實務守則	提供公平完善的薪酬福利和良好的勞資關係	潛在	實際	▪ 在人才招募與留任時，若考慮與職務無關的特質或事件，而不是考量求職人或受僱人的能力、條件或表現，將無法以平等、合理的方式決定人員的勞動條件，不僅影響企業聲譽，也有就業歧視的風險	人力資源處	▪ 通過 SA8000 驗證、RBA VAP 稽核，確認僱用求職人或受僱人的勞動條件之合理性及適法性	▪ 管理系統 (SA8000、RBA VAP)	0.4 5.1 5.2

永續經營

1.5 永續發展目標實踐

1.5.1 ESG 短中長期計畫

經濟面

重大主題與策略	績效衡量指標	2024 年目標	狀態	2024 年成效	短期目標 (2025-2026 年)	中期目標 (2027-2029 年)	長期目標 (2030 年以後)
公司治理 ▪ 持續關注台灣公司治理評鑑指標的變化因子，並爭取合規 ▪ 持續關注台灣股市列為各指數成分股標準與條件，爭取合規	▪ 參與公司治理相關評鑑或獎項	▪ 公司治理評鑑 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 ▪ 獲選為臺灣永續指數成分股	☆	▪ 第 11 屆公司治理評鑑 21% ～ 35% ▪ 獲選為臺灣就業 99 指數成分股 ▪ 獲選為臺灣永續指數成分股	▪ 公司治理評鑑 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 ▪ 獲選為臺灣永續指數成分股	▪ 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 ▪ 獲選為臺灣永續指數成分股	▪ 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
營運績效 ▪ 維持合理資金水位，以為 CAPEX 擴張的基礎	▪ 營運績效狀況	▪ 年度平均股東權益報酬率至少 10% ▪ 年度股利 payout ratio 至少 60%	★	▪ 2024 年股東報酬率達到 12.07 % ▪ 2024 年現金股利 payout ratio 為 77%	▪ 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	▪ 投資在先進技術以追求長遠獲利與成長，並強化財務結構 ▪ 增強公司治理並與投資人維持良好關係	▪ 投資在先進技術以追求長遠獲利與成長，並強化財務結構 ▪ 增強公司治理並與投資人維持良好關係
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 ▪ 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	▪ 運行 ISO 37001 反賄賂管理制度，落實誠信經營與利益衝突迴避	▪ 完成 ISO 37001 反賄賂管理系統重新驗證，並增加竹科一廠 (8 廠)、竹科三廠 (11 廠 B) ▪ 落實企業從業道德並定期將執行成果會報於董事會 ▪ 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%	★	▪ 運行 ISO 37001 反賄賂管理系統並通過年度追蹤稽核 ▪ 於 2024 年 11 月董事會會報 113 年度從業道德執行成果 ▪ 完成員工從業道德課程培訓共 11,172 人次，達成率 100% ▪ 完成間接人員年度利益衝突迴避申報達成率 100%	▪ 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 ▪ 落實企業從業道德並定期將執行成果會報於董事會 ▪ 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%	▪ 優化 ISO 37001 反賄賂管理制度之運行 ▪ 持續對全員進行從業道德之訓練與宣導，提升道德素養	▪ 優化 ISO 37001 反賄賂管理制度之運行 ▪ 持續對全員進行從業道德之訓練與宣導，提升道德素養

經濟面

重大主題與策略	績效衡量指標	2024 年目標	狀態	2024 年成效	短期目標 (2025-2026 年)	中期目標 (2027-2029 年)	長期目標 (2030 年以後)
法規遵循 ■ 遵循當地法規並定期執行法規查核作業，以掌握及符合最新相關法令要求 ■ 透過定期內部稽核，與社會責任管理系統運行 (RBA VAP)，確保法規遵循	■ 遵循法令、法規及客戶要求等，避免不合規情事發生	■ 100% 合規度並定期執行查核及時察覺法規變動，並立即調整 ■ 持續對人員進行法規遵循之訓練與宣導，強化法治素養	★	■ 每季定期執行法規查核作業，維持 100% 合規 ■ 完成法令政策課程培訓共 104,067 人次	■ 100% 合規度並定期執行查核及時察覺法規變動，並立即調整 ■ 持續對人員進行法規遵循之訓練與宣導，強化法治素養	■ 藉由法規查核、教育訓練與舉報管道，確保公司營運符合法律規定	■ 藉由法規查核、教育訓練與舉報管道，確保公司營運符合法律規定
技術與服務 ■ 跨部門合作，定期召開技術評審會議，及時調整技術路線與生產策略 ■ 客戶導向研發，根據市場需求與客戶反饋調整技術規格，確保研發成果具備實際市場應用價值 ■ 智能製造與自動化，實現生產數據化管理，持續提升產品一致性與良率 ■ 在研發與製程中積極採用低能耗與環保技術，確保新技術導入同時兼顧資源節約與碳排放降低，符合國際綠色製造標準	■ 完成先進封裝技術的各項關鍵里程碑 1. Chip First FO on SBT 結構 PoC 2. 嵌入式橋接 FO 結構 (PiFO - oS) 3. 伺服器 CPU 封裝模組尺寸與整合 4. RDL L/S 2μm 3L	■ 開發 Chip First FO on SBT 結構 PoC 項目 ■ 開發嵌入式橋接 FO 結構（PiFO - oS） ■ 針對伺服器 CPU 應用，開發 FO 芯片模組尺寸提升至 3 倍 reticle 大小（約 50×50 mm²），並整合 10 顆 SoC chip-lets 與 10 顆 Si 橋接 die ■ 開發 RDL L/S 2μm 3L 製程能力	★	■ 完成 Chip First FO on SBT 結構 PoC 項目，並將驗證結果作為客戶未來需求記錄 ■ 與 Tier-1 美國客戶協同，開發嵌入式橋接 FO 結構（PiFO - oS），達成初步技術驗證 ■ 伺服器 CPU 應用的封裝結構初步開發完成 ■ 已建立 RDL L/S 2um 3L 能力	■ 持續開發嵌入式橋接 FO 結構（PiFO-oS), 並延伸涵蓋包含消費型產品以及伺服器產品 ■ 完成伺服器 CPU 應用的 FO 芯片模組尺寸至 3 倍 reticle 大小（約 50×50 mm²），並整合 10 顆 SoC chip-lets 與 10 顆 Si 橋接 die 開發並達成階段良率改善目標 ■ 整合邏輯處理器與記憶體 Memory Cube 之 PiFO-oS 結構開發 ■ 推進 RDL 至 4 層（即 5P6M Chip Last FO 結構，CLIP）	■ 量產嵌入式橋接 FO 結構（PiFO-oS）for 消費型產品應用 ■ 量產伺服器 CPU 用的 FO 芯片模組 ■ 整合邏輯處理器與記憶體 Memory Cube 之 PiFO-oS 結構量產 ■ 量產 CLIP RDL 4 層，並繼續推進 RDL5 層開發 (CLIP, 6P7M)	■ 完成整體 3D 異質整合封裝平台建置，將 Chip-lets 與 Si 橋接技術進行高密度整合，技術水準達全球領先水平 ■ 推進 PiFO 與 CLIP 技術的持續創新，並實現全線自動化生產符合國際節能減排及永續製造標準
永續供應鏈 ■ 進行全面供應鏈盡職調查，供應鏈透明化 ■ 制定採購政策，承諾不使用來自衝突地區的礦產，以及要求供應商遵守衝突礦產政策，並定期提供報告以證明礦產的合法性 ■ 確實遵循 OECD 衝突與高風險地區負責任礦產供應鏈盡職調查指南 ■ 定期揭露衝突礦產的執行狀況以及委託第三方對於供應鏈的合規性進行審查 ■ 為內部員工以及供應商提供衝突礦產的相關教育訓練，提高員工以及供應鏈的永續意識	■ 材料供應商負責任礦產調查作業，100% 不使用衝突礦產 ■ REACH 符合性宣告回覆率	■ 材料供應商衝突礦產調查合格率 100% ■ REACH 符合性宣告回覆率 100%	★	■ 100% 無使用衝突礦產，落實道德採購 ■ REACH 符合性宣告回覆率 100% ■ 執行主要供應商 RBA 與 BCM 稽核，提升供應鏈 ESG 合規度 ■ 原物料 / 設備 / 承攬商、服務商之在地採購比例連續 2 年維持在 50% 以上	■ 材料供應商負責任礦產調查，合規礦產使用率達 100% ■ REACH 符合性宣告回覆率 100% ■ 100% 主要 (Tier 1) 供應商符合責任商業聯盟 (RBA) 行為準則與 BCM 稽核， 提升供應鏈 ESG 合規度、韌性 ■ 提升剩料、下腳料的循環再利用	■ 100% 無使用衝突礦產，落實道德採購 ■ 執行供應商每兩年提交 RBA、BCM 自評表，完備供應鏈之 ESG 合規度、韌性 ■ 執行供應商 RBA 稽核，完備供應鏈之 ESG 合規度 ■ 研發環境生態相容的原料或元件，攜手供應商減碳行動，實踐綠色供應鏈 ■ 逐步提高原物料 / 設備 / 承攬商、服務商之在地採購比例	■ 100% 無使用衝突礦產，落實道德採購 ■ 執行供應商每兩年提交 RBA、BCM 自評表，完備供應鏈之 ESG 合規度、韌性 ■ 執行供應商 RBA 稽核，完備供應鏈之 ESG 合規度 ■ 研發環境生態相容的原料或元件，攜手供應商減碳行動，實踐綠色供應鏈 ■ 逐步提高原物料 / 設備 / 承攬商、服務商之在地採購比例

環境面

重大主題與策略	績效衡量指標	2024 年目標	狀態	2024 年成效	短期目標 (2025-2026 年)	中期目標 (2027-2029 年)	長期目標 (2030 年以後)
水資源管理 ■ 建立廢水處理設施，穩定回收再利用廠內製程廢水 ■ 定期審視用水管理成效，導入 ISO 46001，提升水資源使用效率	■ 回收水系統回收率	■ 切割研磨製程回收水系統回收率達 85%	★	■ 切割研磨製程回收水系統回收率 86.89% ■ 大同廠 (3C 廠) 取得 ISO 46001 水資源效率管理系統認證	■ 切割研磨製程回收水系統回收率達 85%	■ 持續提高回收水系統效益 ■ 建立水資源管理體系，落實治理、風險、污染防治及改善回收等效益	■ 持續提高回收水系統效益 ■ 建立水資源管理體系，落實治理、風險、污染防治及改善回收等效益
污染防制 ■ 落實減廢，透過優化製造過程以減少廢棄物產生 ■ 廢棄物有效資源化，以減量、收集、分類及回收再利用取代焚化及掩埋處置	■ 非有害廢棄物回收率 ■ 降低廢棄物產出密集度	■ 非有害廢棄物回收率達 80% ■ 廢棄物產出密集度較 2018 年減少 6%	★	■ 非有害廢棄物回收率達 95.7% ■ 廢棄物產出密集度較 2018 年減少 18.0%	■ 非有害廢棄物回收率達 85% ■ 廢棄物產出密集度較 2018 年減少 7%	■ 非有害廢棄物回收率達 88% ■ 廢棄物產出密集度較 2018 年減少 10%	■ 非有害廢棄物回收率達 90% ■ 廢棄物產出密集度較 2018 年減少 12%

社會面

重大主題與策略	績效衡量指標	2024 年目標	狀態	2024 年成效	短期目標 (2025-2026 年)	中期目標 (2027-2029 年)	長期目標 (2030 年以後)
職場健康與安全 ■ 落實職業安全衛生管理系統推行 ■ 提升全體人員安全衛生意識，達成全民皆工安 ■ 持續執行現場作業環境監測、暴露評估及人因危害調查	■ 綜合傷害指數 (FSI) ■ 重大職業災害件數 ■ 職業病件數	■ 綜合傷害指數 (FSI) ≦ 0.15 ■ 重大職業災害件數：0 件 ■ 職業病件數：0 件	☆	■ 綜合傷害指數 (FSI) =0.15 ■ 重大職業災害件數：1 件 ■ 職業病件數：0 件	■ 綜合傷害指數 (FSI) ≦ 0.15 ■ 重大職業災害件數：0 件 ■ 職業病件數：0 件	■ 綜合傷害指數 (FSI) ≦ 0.12 ■ 重大職業災害件數：0 件 ■ 職業病件數：0 件	■ 綜合傷害指數 (FSI) ≦ 0.08 ■ 重大職業災害件數：0 件 ■ 職業病件數：0 件

社會面

重大主題與策略	績效衡量指標	2024 年目標	狀態	2024 年成效	短期目標 (2025-2026 年)	中期目標 (2027-2029 年)	長期目標 (2030 年以後)
勞資溝通 ▪ 強化員工溝通與參與：透過多元的溝通管道，鼓勵員工積極表達意見與建議，並確保這些意見能夠在管理層得到有效反饋 ▪ 員工關懷：讓員工在處理訴願時感受到公司對其需求與問題的重視，進而提升整體員工對於公司的認同感	▪ 員工反應事件處理完成率	▪ 員工訴願化解率 100%	★	▪ 2024 年員工反應事件總件數 24 件，員工反應事件化解件數 24 件，員工反應事件化解率達目標 100%	▪ 員工訴願化解率 100% ▪ 優化與提升員工訴願化解作業效能	▪ 持續提升及宣導溝通管道效能，傾聽員工心聲，使同仁的意見得以有效的處理及回覆 ▪ 營造和諧友善的工作環境，透由團隊合作及相互尊重來達到公司營運的目的	▪ 持續提升及宣導多元溝通管道，讓員工訴願及建議能在公司各層級得到有效處理 ▪ 讓員工能在日常工作中感受到被尊重與關懷，持續打造友善職場
勞工人權 ▪ 持續進用身心障礙人士，並做到超額聘用。確保符合身心障礙者相關法規，以提升組織的社會責任感	▪ 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 ▪ 平均每季聘僱 25 名弱勢族群	☆	▪ 2024 年 12 月法聘名額數 113 名，統計至 2024 年 12 月聘僱身心障礙員額數為 117 位，超額 4 名 ▪ 弱勢族群聘用 61 人，平均每季聘僱 15 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	▪ 持續進用身心障礙人士以符合法令要求，並做到超額聘用 ▪ 積極進用弱勢族群，提供其平等工作機會	▪ 持續進用身心障礙人士以符合法令要求，並做到超額聘用 ▪ 積極進用弱勢族群，提供其平等工作機會
人才招募與留任 ▪ 招募選才，並為公司留下適任人才	▪ 員工離職率	▪ 全體員工離職率 <15%	★	▪ 2024 年全體員工離職率 10.84%	▪ 全體員工離職率 <15%	▪ 全體員工離職率 <15%	▪ 全體員工離職率 <15%

註：
1. 上述資訊除了財務績效為合併財報資訊外，其他資訊揭露皆以力成科技為主。
2. ★：達成 ☆：持續進行中
3. 「公司治理」與「技術與服務」為 2024 年新增重大主題，公司亦設定目標進行管理。

1.5.2 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

力成科技積極實踐聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，期許社會因我們的投入而帶來正向的改變與影響。2024 年度，我們持續擘劃 SDGs 的推動願景與藍圖，選定 12 個主要 SDGs 目標設定行動計畫，攜手利害關係人，透過參與、合作與對話，齊力打造共融美好的未來。

SDGs		2024 年成果	行動計畫	對應章節
	Goal 1 消除貧窮 ▪ Target 1.1 終結極端貧窮 ▪ Target 1.4 所有權、基本服務、技術和經濟資源取得權利的平等 ▪ Target 1.A 調動資源以實施脫貧政策	▪ 2024 年力成科技最低核薪為新台幣 30,900 元／月，優於台灣最低基本工資要求 ▪ 2024 年社會投資總金額達新台幣 3,902,227 元 (較 2023 年度增加 15.4%)	▪ 每年調薪與發放優渥獎金 ▪ 挹注公益團體／偏鄉小學教育資源	0.4 5.2 6.1
	Goal 3 健康與福祉 ▪ Target 3.4 減少非傳染性疾病造成的死亡率並促進心理健康	▪ 心理諮詢服務計 459 人次；臨場醫師服務次數達 262 次 ▪ 異常工作負荷評估共 8,266 人	▪ 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	5.6 6.1
	Goal 4 優質教育 ▪ Target 4.4 新增擁有相關財務成功技能的人數 ▪ Target 4.5 消除教育中的一切歧視 ▪ Target 4.7 永續發展與全球公民教育	▪ 教育訓練總時數 1,135,472.6 小時 ▪ 進用產學及暑期實習生 67 人 ▪ 青年教育與人才培力：積極響應 GOLF 學用接軌聯盟之各項活動，向廣大學子挹注學習資源 ▪ 關懷與援助公益團體／偏鄉小學教育資源，號召投入志工	▪ 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	5.3 6.1 6.2
	Goal 5 性別平等 ▪ Target 5.1 終結所有對女性的歧視 ▪ Target 5.2 結束對女性的一切暴力和剝削 ▪ Target 5.4 重視無償家庭照護勞動及提倡家務分工 ▪ Target 5.C 採用及強化促進性別平等的政策和可執行的立法	▪ 育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上之女性留任率 88%，男性留任率 78% ▪ 持續宣導多元化申訴管道及相關懲戒規定，提供同仁免於不法侵害之工作環境	▪ 創造友善職場，杜絕職場性騷擾 ▪ 落實平權法令，保障勞工權益	4.4 5.4 5.7
	Goal 7 可負擔的永續能源 ▪ Target 7.2 提高全球可再生能源比例 ▪ Target 7.A 促進獲得乾淨能源方面的研究、科技和投資	▪ 再生能源採購專案穩健推展，2024 年廠區內太陽能發電設備及購買綠電轉供，再生能源合計約 2,442 萬度	▪ 實踐潔淨科技以提升能源效率，降低環境污染	7.1
	Goal 8 就業與經濟成長 ▪ Target 8.2 經濟生產力的多樣化、創新與升級 ▪ Target 8.4 提高消費和生產中的資源效率 ▪ Target 8.5 充分就業和同工同酬的工作 ▪ Target 8.6 促進青年就業、教育和培訓 ▪ Target 8.7 結束現代奴役、販賣和童工 ▪ Target 8.8 保護勞工權利和促進安全的工作環境	▪ 禁用童工且無強迫勞動 ▪ 創造就業機會，新進員工數共 1,664 人 ▪ 弱勢族群聘用 61 人 ▪ 廠區獲得 AED 安心職場認證、健康職場認證健康促進標章	▪ 提供優質的就業機會予弱勢族群 ▪ 遵循法令要求，保障勞工權益 ▪ 提供勞工健康安全之工作環境 ▪ 以創新科技提高經濟產能	0.4 4.4 5.1 5.2 5.4 5.6

SDGs		2024 年成果	行動計畫	對應章節
Goal 9 永續工業與基礎建設	▪ Target 9.2 促進包容性和永續的工業化 ▪ Target 9.4 升級所有行業和基礎設施以實現永續性 ▪ Target 9.5 加強研究，提升工業技術	▪ 完成 Chip First FO on Substrate 結構與可靠度驗證 ▪ 智慧型家電處理器應用 ▪ 大尺寸 FCBGA、SiP ／ SiM 取得認證並開始量產 ▪ 完成高疊片 (21 晶片於一封裝體內) 記憶體封裝之產品開發與驗證並成功導入量產	▪ 持續專注於新技術的研發與製造，提供客戶先進與高階封裝之核心技術，達到創造雙贏的目標	0.4 3.2
Goal 10 消弭不平等	▪ Target 10.1 減少收入不平等 ▪ Target 10.2 促進普遍的社會、經濟和政治包容 ▪ Target 10.3 確保機會平等和消除歧視 ▪ Target 10.4 採取促進平等的財政和社會政策	▪ 合規社會責任管理系統 RBA 行為準則、SA8000 ▪ 性別平權，同工同酬 ▪ 移工直聘、零收費，並尊重其自由擇居意願 ▪ 啟動留用外國中階技術人力計畫，開拓移工職涯發展	▪ 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	4.4 5.2 5.4 5.7 6.1
Goal 12 責任消費與生產	▪ Target 12.4 負責化學品和廢物的管理 ▪ Target 12.5 大幅度減少廢物產生 ▪ Target 12.6 鼓勵公司採用永續做法和永續報告 ▪ Target 12.8 促進對永續生活方式的普遍理解	▪ 減少用電量 14,182,415 kWh (以自行預估方式計算) ▪ 非有害廢棄物回收率達 95.7% ▪ 產品符合安規	▪ 持續研發低碳節能製程，提供具環保與高品質之服務 ▪ 推動源頭減廢及廢棄物回收再利用 ▪ 產品安規 ▪ 辦理永續發展活動及訓練	7.1 7.3 7.5
Goal 13 氣候行動	▪ Target 13.1 加強對氣候災害的抗災能力和調適能力 ▪ Target 13.2 將氣候變遷措施納入政策和規劃 ▪ Target 13.3 建立應對氣候變化的知識和能力	▪ 依據 TCFD 架構執行氣候相關風險及機會鑑別；並持續接軌全球永續標準與管理趨勢，編製《氣候相關財務揭露報告》 ▪ 完成極端氣候的風險評估，並研擬因應計畫 ▪ 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	2.3 7.1
Goal 16 制度的正義與和平	▪ Target 16.5 大幅度減少貪污賄賂 ▪ Target 16.6 建立有效、負責和透明的制度 ▪ Target 16.7 確保做出反應靈敏、包容各方、具有代表性的決策 ▪ Target 16.B 促進和執行非歧視性法律和政策	▪ 法令政策課程培訓共 104,067 人次 ▪ 遵行、合規國際標準規範 (RBA 行為準則、SA8000、ISO 37001)	▪ 制定誠信經營及從業道德守則、與相關政策管理，並嚴格要求全員遵循 ▪ 規劃年度法令政策培訓課程	2.4 5.3
Goal 17 永續發展夥伴關係	▪ Target 17.14 加強永續發展的政策一致性 ▪ Target 17.15 尊重國家領導層執行永續發展目標的政策 ▪ Target 17.17 鼓勵有效的夥伴關係	▪ 設置多元化的利害關係人社群溝通平台，並積極經營 ▪ 辦理「供應商社會責任宣導」共計 148 家廠商參與	▪ 推動「供應商社會責任管理」並舉辦交流會議或訓練 ▪ 建置供應商管理系統平台 ▪ 開發與積極經營利害關係人社群溝通平台	1.3 4.2 8.6

註：上述資訊揭露皆以力成科技為主。

2

公司治理

2.1 治理組織 48

2.2 營運績效 53

2.3 風險管理 55

2.4 誠信經營及從業道德 60

2.5 法規遵循 62

全球工廠

總計 21 座　台灣區 19 座　日本區 2 座

每股盈餘

EPS

9.09 元

合併營收

新台幣

733 億 1 仟 5 佰萬元

稅後淨利

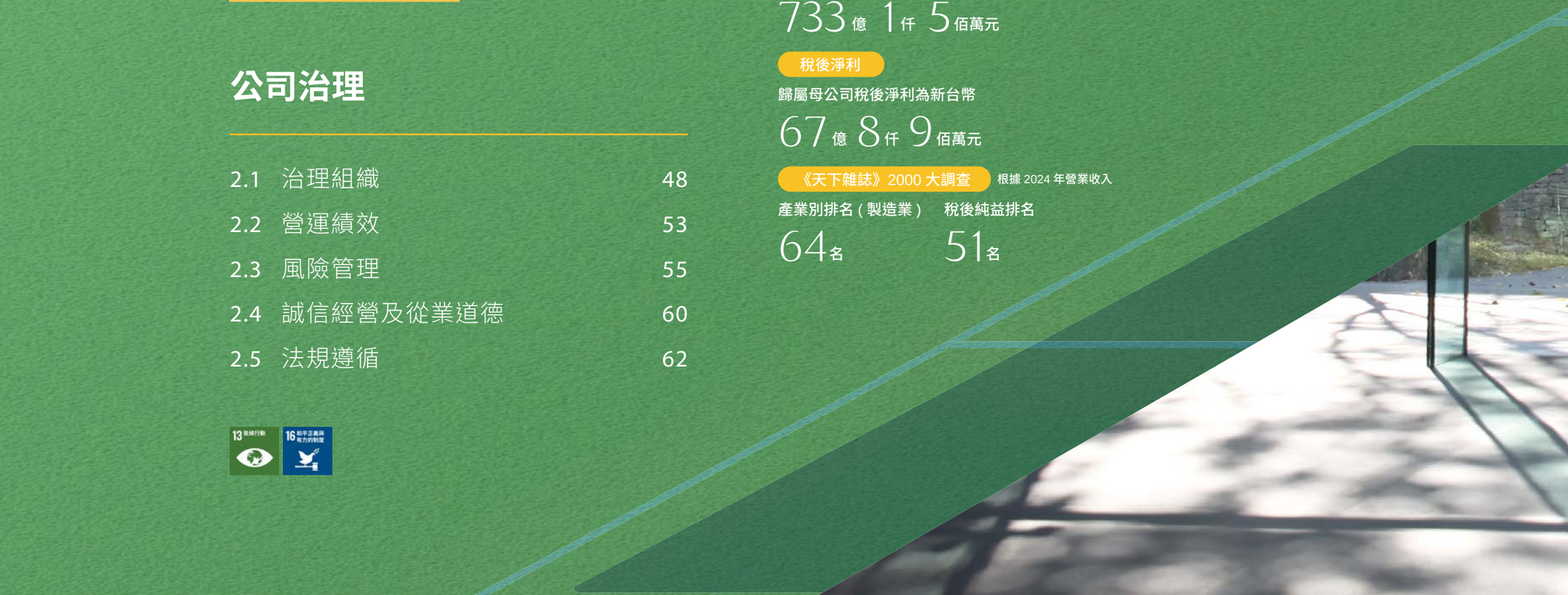
歸屬母公司稅後淨利為新台幣

67 億 8 仟 9 佰萬元

《天下雜誌》2000 大調查 根據 2024 年營業收入

產業別排名（製造業）64 名

稅後純益排名 51 名



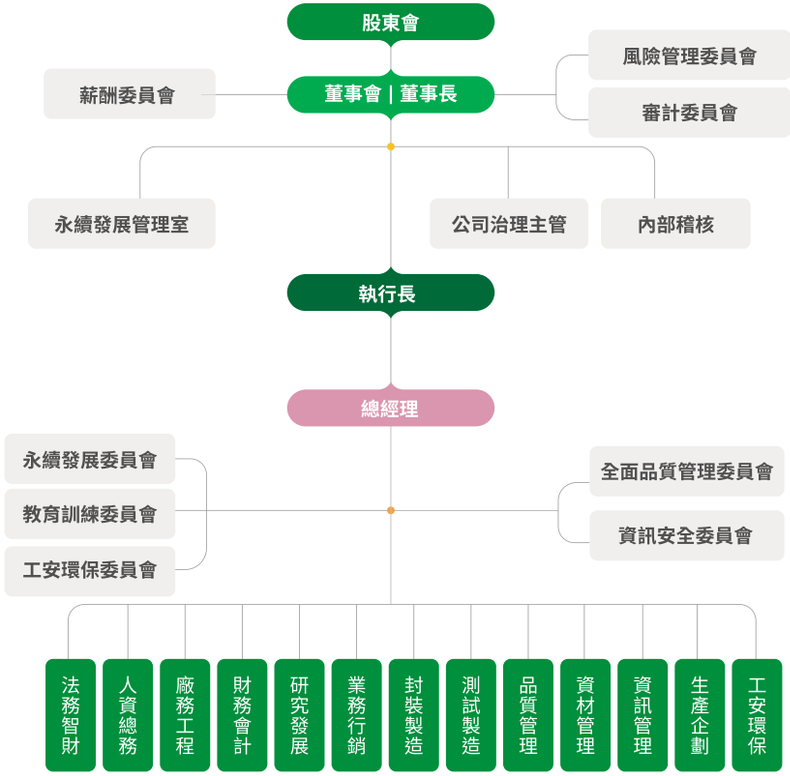
PTI
Powertech

2.1 公司治理 治理組織

GRI 2-9、GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-20、GRI 405-1

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

2.1.1 公司治理架構



2.1.2 董事會

董事組成及多元化

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

董事會目前為 10 席成員，皆為產業界具有豐富經營經驗及聲望之人才組成，平均任期為 8.5 年，其中具公司經理人身分之董事 3 席，占比 30%；獨立董事 4 席，占比約 40%，其獨立性皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」相關規定；女性董事 1 席，占比 10%。本公司於 2023 年 5 月 31 日股東常會全面改選董事，任期為 2023 年 5 月 31 日至 2026 年 5 月 30 日。董事選任相關程序請參閱公司官網；董事會成員詳盡的學經歷、兼任其他公司職務、出席情況及背景資料皆已揭露於公司年報及公司官網。

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

董事會運作

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

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及企業永續等參與之程度、貢獻價值及參酌同業水準，向董事會提出建議，由董事會議定之。本公司獨立董事係按月支領報酬，不參與年度董事酬勞之分配。

董事會原則每季召開一次，如遇緊急事項或董事過半數之請求時，得由董事長隨時召集之。各董事皆忠實執行公司業務，並盡善良管理人之注意義務。2024 年共召開 5 次董事會，並通過多項重要議案，董事會運作情形及董事出列席情形請參閱公司年報說明。

董事會成員

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

註：1. 年齡層：上述董事年齡層皆為 50 歲以上。 2. 性別：女性 1 人，男性 9 人。 3. 國籍：日本籍 2 人，台灣籍 8 人。 4. 上述不包含任期屆滿董事資料。

2.1.3 審計委員會

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

本公司審計委員會於 2024 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
李培瑛	南亞科技（股）公司董事暨總經理 福懋科技（股）公司董事長	美國雪城大學化學工程博士 華亞科技（股）公司董事長	獨立董事
張光瑤	光纖電腦科技（股）公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 光纖電腦科技（股）公司董事長	獨立董事
陳瑞聰	仁寶電腦工業（股）公司董事長	成功大學電機系學士 仁寶電腦工業（股）公司總經理	獨立董事
童兆勤	中嘉數位股份有限公司董事 東元電機獨立董事	美國紐約州羅徹斯特大學材料碩士 中國信託商業銀行（股）公司董事長	獨立董事

註：上述不包含任期屆滿董事資料。

2.1.4 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。

2024 年召開 2 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
李培瑛	南亞科技（股）公司董事暨總經理 福懋科技（股）公司董事長	美國雪城大學化學工程博士 華亞科技（股）公司董事長	獨立董事
張光瑤	光纖電腦科技（股）公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 光纖電腦科技（股）公司董事長	獨立董事
童兆勤	中嘉數位股份有限公司董事 東元電機獨立董事	美國紐約州羅徹斯特大學材料碩士 中國信託商業銀行（股）公司董事長	獨立董事

註：上述不包含任期屆滿董事資料。

2.1.5 風險管理委員會

有鑒於國際間對企業風險管理的日益著重，力成科技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。

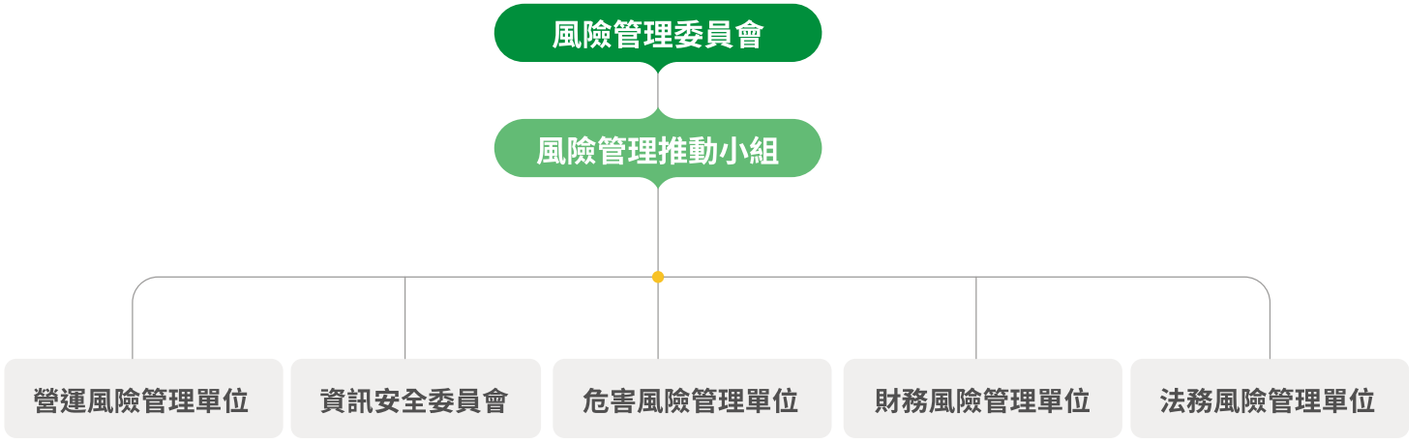
為順利開展相關業務，於風險管理委員會下另設立「風險管理推動小組」，採任務編組方式，由總經理擔任組長、指定一名副組長、公司治理主管擔任執行秘書、組員包括各部門一級主管若干名，每季召開會議討論風險議題，並每年定期將相關內容提報於風險管理委員會中討論，落實企業風險管理的有效性。

2024 年召開 1 次風險管理委員會議，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

姓名	現職	主要學經歷	備註
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
張光瑤	光纖電腦科技 (股) 公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 / 光纖電腦科技 (股) 公司董事長	獨立董事
童兆勤	中嘉數位股份有限公司董事 東元電機獨立董事	美國紐約州羅徹斯特大學材料碩士 / 中國信託商業銀行 (股) 公司董事長	獨立董事

註：上述不包含任期屆滿董事資料。

風險管理委員會運作組織



2.1.6 內部稽核管理

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

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。

內部稽核運作

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

2.1.7 國際財務報導準則 (IFRS) S1、S2 揭露規劃

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

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

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

2.2 公司治理 營運績效

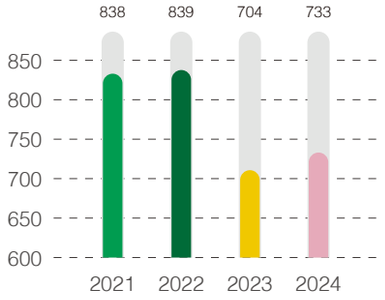
GRI 2-6、GRI 201-1

2.2.1 財務績效

2024 年營運績效如下：

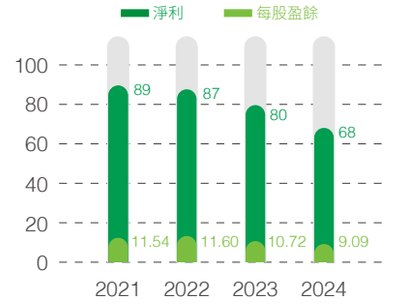
- 每股盈餘 (EPS) 為 9.09 元。
- 合併營收為新台幣 733 億 1 仟 5 佰萬元。
  (較前一年成長 4%，在市場需求變化下，營收符合預期，客戶庫存調整也已近尾聲，期待市場需求回溫。)
- 合併稅後損益歸屬於母公司股東的金額為淨利新台幣 67 億 8 仟 9 佰萬元。

營業收入 (新台幣億元)

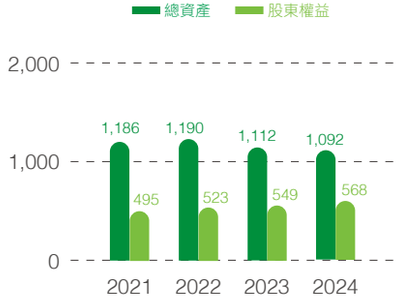


毛利率及營業利益率 (%)

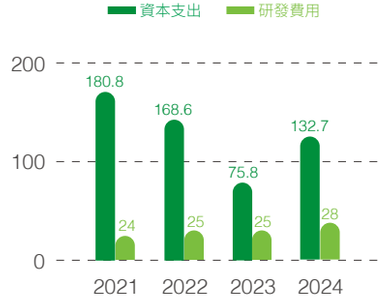
淨利及每股盈餘 (新台幣億元 / 每股盈餘元)



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。

分配給利害關係人的經濟價值

單位：新台幣百萬元

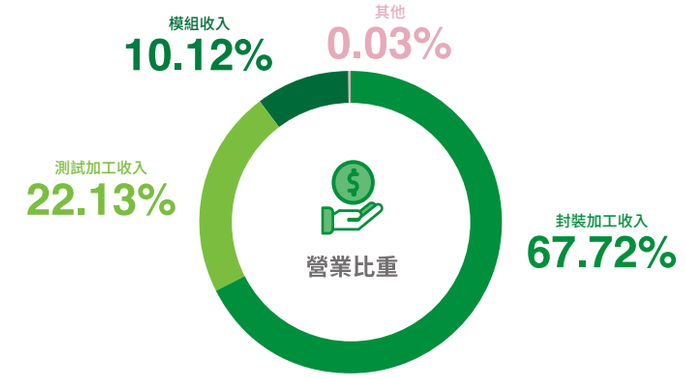
項目	2024 年
營業成本	59,323.6
員工薪資與福利	17,873.6
支付出資人款項（利息費用與現金股利）	6,377.2
支付政府的款項	62.1
社區投資	5.3

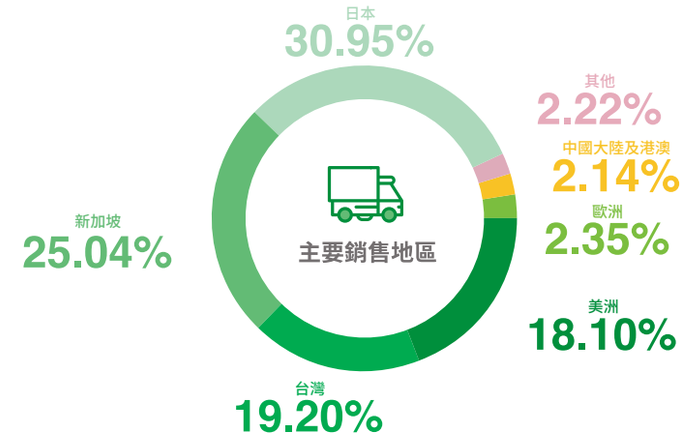
股利及稅捐支出

力成科技 2024 年發放 2023 年之現金股利金額為 5,314,026,438 元，稅捐支出為 62,138,250 元。

營業比重及主要銷售地區

2024 年營業比重：內銷比重約 19.20%；外銷比重為 80.80%，以日本、新加坡及美洲地區為主。





天下雜誌 2000 大調查 (根據 2024 年營業收入)

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
產業別排名 (製造業)	62	63	68	64
稅後純益排名	53	49	30	51

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。

公司治理

2.3 風險管理

GRI 2-13

2.3.1 風險治理架構

面對營運的各項影響，力成科技期望將風險控制於可承受的範圍內，保障利害關係人的權益及確保企業永續發展。力成科技董事會為風險治理之最高權責單位，經營團隊則負責將董事會制定的方向轉化為策略及執行方針，在運作上設置有「風險管理委員會」及「風險管理推動小組」，執行風險辨識與管理，以及每年執行內控自評稽核與風險監控，確保內部管理流程的有效性，詳細風險治理架構請參閱本報告書「2.1.5 風險管理委員會」章節。

2.3.2 營運持續管理 (BCM)

力成科技導入「ISO 22301 營運持續管理系統 (Business Continuity Management, BCM)」，由集團總經理擔任主任委員，對內部、外部可能影響公司營運之潛在風險持續關注，投入資源進行風險管控與預警因應，並建立風險鑑別、營運衝擊分析等措施，提升危機處理能力。

營運持續管理政策

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

落實風險識別與因應

2024 年，針對公司營運所面臨的可能性 (Likelihood) 與衝擊 (Magnitude) 鑑別出六項風險，並針對不同風險項目制定因應措施，落實預警、應變以及復原行動等程序，確保營運永續。

風險面向		風險識別	衝擊影響	因應方式	機會效益
環境 (E)	公共服務中斷	缺水、電力中斷	水資源、電力等公共設施中斷導致營運受到影響	▪ 建置緊急應變方案，降低公共服務中斷的衝擊 ▪ 建置廠內儲水及外部替代水源等應急機制 ▪ 落實節水、節電措施，提升資源使用效率 ▪ 促請台電公司定期維護饋線品質，降低供電中斷風險	提升水資源、能源的使用效率，有助於避免服務中斷發生
	環境及氣候變遷	天然災害 / 惡劣氣候	極端氣候等天然災害造成建築物受損、人員受傷，影響正常營運	▪ 執行 TCFD 氣候風險與機會鑑別，強化氣候治理能力 ▪ 建立災害應變處理機制，包含預防、偵測、應變、災後復原等規範及演練行動，維護營運正常	提升災害應變之處理能力，持續強化營運體質
治理 (G)	區域衝突	貿易壁壘、區域衝突	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)，影響原物料來源及出貨	▪ 建立 2nd、3rd 作業區，移轉人員至低風險區域 ▪ 調整庫存，建立 2nd、3rd 原物料來源 ▪ 移轉成品出海口至低風險區域 ▪ 建立貨品運送替代路線，降低區域衝突的影響	避開高風險區域，強化營運與生產模式之應變彈性，厚植供應鏈的合作關係
	IT 資通訊	駭客、網路攻擊	IT 系統遭受駭客攻擊、造成作業系統無法運作或重要資料遺失	▪ 運行 SOC (資安管控中心) 專職單位，強化全員資安意識 ▪ 施行 ISO 27001 資安管理系統，降低資訊網絡中斷的風險 ▪ 落實 IT BCP 事件演練，強化應變與復原能力	避免 IT 中斷及資料外洩，有效保護公司與客戶的資產
	供應鏈管理	供應鏈中斷	供應商無法如期提供原物料，影響正常營運及出貨	▪ 建立 2nd、3rd 原物料來源，確保原物料有備援方案 ▪ 建立庫存管理機制，降低斷料風險 ▪ 定期執行供應商 BCP 稽查，強化供應鏈韌性	強化與供應商之間的合作關係，建立永續供應鏈，穩定交期與保障客戶資產，維護公司信譽
	法規變動	新的法令或法規要求	法令 / 規範的變動，對現有營運模式帶來衝擊	▪ 建立法規查核及變更管理機制，快速察覺法規變動 ▪ 透過風險管理委員會及經營團隊擬定因應策略，快速調整與應對法規的變化	企業營運的合規度有助於爭取訂單與客戶的長期合作關係；提升組織的應變能力

執行風險訓練

為確保人員了解風險管理與實踐內容，並具備足夠的風險識別能力，力成科技每年會安排董事進行風險管理培訓，亦會定期舉辦各面向之風險辨識課程，如極端氣候與危害識別、資安風險、法規變動風險、作業環境監測、從業道德與反賄賂風險、人權風險…等，以持續強化人員的風險意識、風險管理能力及文化。

2024 年風險訓練執行情形

No.	課程名稱	培訓對象	時數	人次	總時數
1	董事風險管理培訓	董事	7.5	8	60
2	TCFD 氣候風險與機會鑑別工作坊	員工	1	14	14
3	賄賂風險評鑑工作坊	員工	1	23	23
4	環安作業環境監測	員工	2	167	334
5	工安危害風險評估	員工	2	60	120
6	資訊安全教育訓練	員工	1	21,595	21,595
合計				21,867	22,146

各廠區重大事件演練

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

2.3.3 打造資安防護網

全球數位化轉型加速，半導體產業在供應鏈中扮演關鍵角色，其資訊安全風險日益嚴峻，特別是封裝測試環節涉及客戶機密資料、製程參數以及智慧財產等，萬一發生資安事件，不僅造成經濟損失，更可能影響全球供應鏈的穩定。力成科技深知資訊安全防護的重要性，視資安管理為企業發展的重要基石，除了建構資安防護設施，更積極投入於培育資安人才，並以量化指標追蹤管理成效，力求打造堅不可摧的資安堡壘。

資安管理運作組織

力成科技於 2016 年 2 月成立「資訊安全委員會」，負責推動與統籌資安管理系統之建置及維運，除了取得 ISO 27001 資訊安全管理認證，並定期向風險管理委員會報告資安管理進度，再交由風險管理委員會呈報給董事會，提升資訊安全之水準。

董事會治理與督導

治理

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

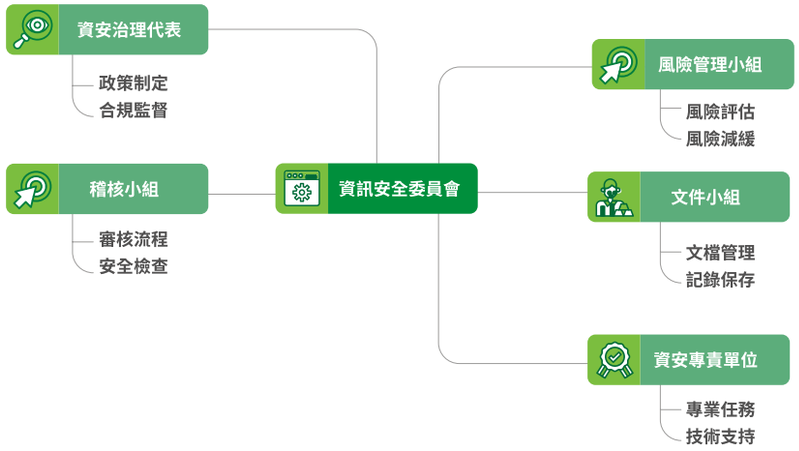
督導運行

各部門、IT → 資訊安全委員會 → 風險管理委員會 → 董事會

三重資安防護

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

資訊安全委員會架構



資安保護措施

力成科技從確保敏感資訊、強化網路安全、端點安全防護及加強人員意識等四個層面進行嚴密的資安保護措施，共同維護整體資訊環境的穩定。

資料保護	保護敏感資訊的機密性和完整性，如透過加密、存取控制、資料備份等措施來防止未經授權的存取、修改或洩露
網路安全	著重於保護網路基礎設施和資料傳輸，如使用防火牆、入侵偵測系統、虛擬私人網路 (VPN) 等技術來抵禦駭客攻擊、惡意軟體傳播和資料被攔截
端點安全	關注於保護使用者裝置 (電腦、筆記型電腦、手機 ...) 的安全，如安裝防毒軟體、端點偵測與回應 (EDR) 系統、定期更新作業系統和應用程式等，以防止惡意軟體入侵和資料外流
人員意識	提升人員的資安意識和操作習慣，如進行資安教育訓練、建立密碼管理策略、警惕釣魚郵件和社交工程攻擊等，以減少人為疏失造成的資安漏洞

資訊安全管理作為

力成科技制訂並揭露資安政策讓全員知悉，並將資安內化為每位人員的日常習慣，並持續投入建置資訊安全領域的成熟度，相關作為如下：

註：「資訊安全教育訓練」納入年度法規遵循教育訓練，並連結員工年度績效考核，員工必須完成年度法規遵循課程才可獲得分數。

資訊安全政策

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

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

資安事件應變

力成建置完善的資安事件應變流程，並透過以下措施確保所有員工清楚知道如何因應及處置：

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

近四年資安事件零發生

在過去的四年裡，我們在資料洩漏、違反資安或網路安全事件，以及涉及客戶資料的資安事件上，均維持零事故發生之紀錄。

資安事件類別／年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
資料洩漏事件	0	0	0	0
違反資安或網路安全事件	0	0	0	0
涉及客戶資料之資安事件	0	0	0	0

公司治理

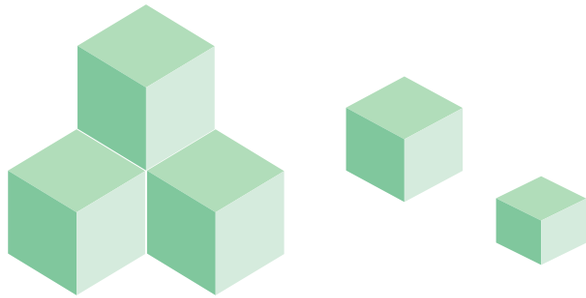
2.4 誠信經營及從業道德

GRI 2-15、GRI 2-16、GRI 2-26、GRI 205-3、GRI 415-1

董事會為力成科技道德最高治理監督單位，秉持公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，並設置「永續發展管理室」為專責組織，隸屬於董事會，統籌全公司誠信經營及永續發展方向與目標擬定，每年度向董事會報告。力成科技制訂「誠信經營及從業道德守則」及「企業永續發展實務守則」等規範以建構完善的公司治理，以具體實踐商業道德和打擊貪腐、賄賂。2021 年取得「ISO 37001 反賄賂管理系統」證書，於每年度定期執行 ISO 37001 反賄賂管理系統之內部稽核及外部第三方稽核，確認商業道德與反賄賂之實施成效，透過系統化執行與落實，強化公司治理，2024 年再次通過重新驗證稽核，深化誠信經營管理與提升公司治理能力。

2.4.1 落實遵循政策規範

在所有商業互動關係中，力成科技謹守最高規格的誠信標準，對於賄賂採取「零容忍」態度，制定有明確之商業道德、反貪腐與反賄賂等準則，包括：《誠信經營及從業道德守則》，《道德政策》及《反賄賂政策》等，並公佈於公司官網，全體員工、商業夥伴 (客戶及供應商、承攬商) 都必須遵守，以防止貪腐、賄賂行為發生，宣示公司的反賄賂承諾與決心，另適時於供應商宣導會、法人說明會等對外活動上提供予相關利害關係人做為指引，以期共創廉潔供應鏈。



2.4.2 定期檢視商業道德和反腐敗標準

力成科技在維護商業道德和反腐敗標準方面的努力不遺餘力，每年透過內部及外部檢視，以便能及時識別風險並進行修正，完善公司整體的透明誠信體制。

內部檢視

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

透過年度內部稽核作業進行商業道德管理體制落實度的自我檢視，內部稽核結果亦於 ESG 委員會報告稽核結果及追蹤改善情形。

外部檢視

ISO 37001 反賄賂管理系統

主動接軌國際規範，於 2020 年導入「ISO 37001 反賄賂管理系統」，並已於 2021 年首次取得驗證，透過系統化執行與落實，強化公司治理，每年度定期執行 ISO 37001 反賄賂管理系統之外部第三方稽核，確認商業道德與反賄賂之實施成效。2024 年再次通過重新驗證稽核，深化誠信經營管理與提升公司治理能力。

RBA 驗廠評估計畫

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

2.4.3 「商業道德及反賄賂、反貪腐」全員訓練及宣導

力成科技每年定期舉辦「商業道德及反賄賂、反貪腐」宣導及相關培訓，強化董事、經理人及全體員工（含契約工）對商業道德、反貪腐、反賄賂等政策之認知，並確實了解應遵循之作業規範，以及因違反可能導致的後果；針對商業夥伴（含承攬商）亦透過郵件、年度供應商宣導會、入廠前承攬商須知等管道，宣導本公司誠信道德政策及相關檢舉機制。全體員工每年透過線上學習平台進行誠信行為準則培訓，內容包含：道德規範、反賄賂、反貪腐政策、檢舉機制及管道等，並將課程連結至年度績效考核項目，要求員工遵守，2024 年力成科技培訓共 11,172 人次。每位新進人員皆須接受員工從業道德課程及簽署誠信宣言，2024 年簽署率達 100%。

100%
簽署率

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

2.4.4 利益衝突迴避

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

力成員工於執行公司業務時，不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或其所代表之法人及任何他人獲得不正當利益。2024 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%。

100%
申報率

2.4.5 政治捐獻

力成科技秉持政治中立原則，不從事政治選舉公關或是政治捐獻等相關活動，亦不投入任何遊說行動。鼓勵員工履行其應盡之公民責任，力成科技於 2021 年至 2024 年期間無任何政治捐獻之情事。

2.4.6 檢舉與保護

力成科技設有獨立檢舉及諮詢電子郵件信箱，供內、外部利害關係人具名或匿名檢舉諮詢使用。專責單位受理檢舉案件後則啟動相關調查作業，並積極地查證與處理檢舉情事。對於舉發違反從業道德守則或舞弊行為之檢舉人及檢舉內容皆予以保密，且保護檢舉人不會因檢舉情事而遭受任何形式的報復或對待。

檢舉及諮詢電子郵件信箱

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

誠信道德違規事件

項目	2024 年件數
貪腐賄賂	0
利益衝突	0
內線交易	0
隱私權 / 資料保密	0

公司治理

2.5 法規遵循

GRI 2-27 、GRI 205-3 、GRI 206-1

法規遵循為公司治理的根本及圭臬，為了確保遵守各營運據點當地法規，力成科技持續關注任何影響營運之國內外政策與法令。我們建置了相關規範流程與系統、定期執行法規查核，密切留意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，並統籌規劃訓練課程，強化員工對業務相關法規的認知與遵循，透過持續教育訓練來提升員工法律素質。

2.5.1 隱私保護及個人資料管理

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

為了維護個資所有人的權益，智財管理部建立了各種個資表單及申請系統，確保被蒐集者能行使其法定權利，例如查詢或請求閱覽、請求補正或更正、請求停止蒐集、處理或利用及請求刪除個人資料等。此外，每年對全體員工進行個人資料保護教育訓練，加強宣導工作接觸到他人個資的使用規範，確保個資僅能用於工作相關業務範圍，絕不作為私人使用。力成科技之「隱私權及 Cookie 政策」公告於公司官網，確保網站所有使用者如利害相關人、供應商或客戶等得確實行使個資法規賦予之相關權利，我們承諾透過網站所蒐集之個人資料不得逾越特定目的範圍處理利用，並採取適當技術及嚴謹管理措施以保護網站使用者個人資料安全，為了讓使用者能了解我們如何保護個人資料，力成科技提供透明且清晰的個資處理政策，並定期監控法令政策變更以便即時更新政策，持續致力保障網站使用者隱私安全。

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

2.5.2 行政罰鍰說明

2024 年力成科技無任何重大（罰款超過新台幣 100 萬元）的違法情事。經主管機關稽查，2024 年共發現 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 150,500 元。經與主管機關溝通後，針對所有缺失皆已改善完成，2024 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
勞基法第 24 條 (註 1)	50,000	勞工處稽核發現有 2 名人員違反勞基法第 24 條第 1 項條規定，故依法開罰。	▪ 為避免類似事件再次發生，故於 2023 年 12 月底前完成全員「加班作業流程宣導」並留存訓練紀錄。 ▪ 單位主管與所屬人員保持良好互動及溝通，並持續予以關懷與妥善管理。
職業安全衛生設施規則第 21 條暨職業安全衛生法第 6 條第 1 項	100,000	工作場所通道，未保持防止勞工跌倒之安全狀態或採取其他安全措施 。	▪ 重新訂定物料存放原則。 ▪ 請承攬商落實現場管理確實圍籬。 ▪ 廠內宣導事故預防及施工區域事前危害告知。
空氣污染防制法第 40 條第 3 項	500	一年內未有排煙檢測合格紀錄。	▪ 2024 年 3 月 1 日通過環境部排廢氣檢驗，取得環境部空氣品質管制環保合格章。 ▪ 儲運單位建立系統管控，於車輛定期檢驗到期前可自動通報需檢驗，以預防逾期未檢驗之狀況。

註：
1. 此項違反情事發生在 2023 年度，裁罰金額於 2024 年度產生。
2. 行政罰鍰事件揭露原則：事件公布於列管污染源資料 (含裁處資訊) 查詢系統、違反勞動法令事業單位 (雇主) 查詢系統或公開資訊觀測站任一平台。

全球專利 累積至 2024 年

獲准數

999 件

獲頒 Micron 供應商獎 2024 年

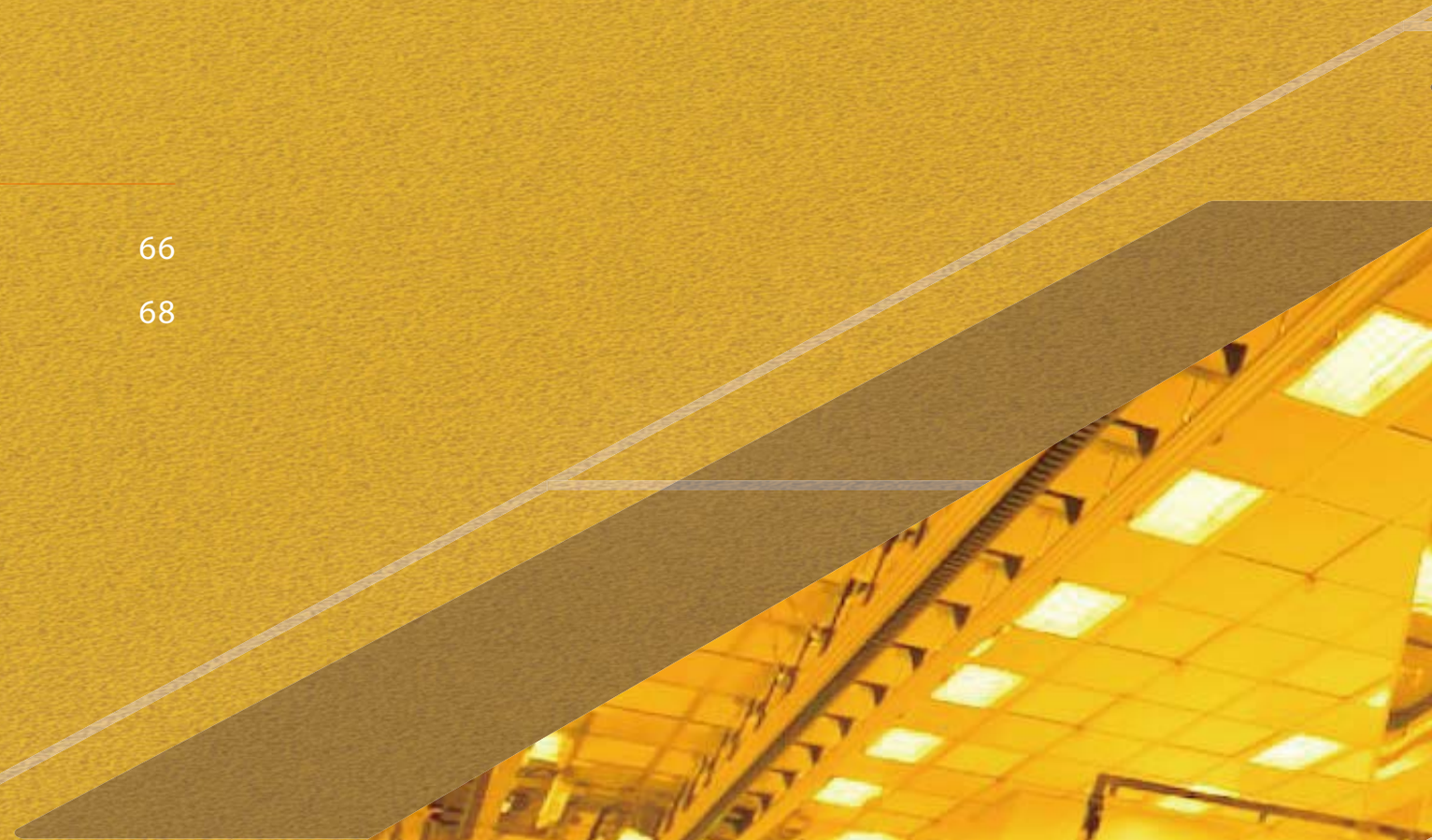
外部製造傑出表現獎

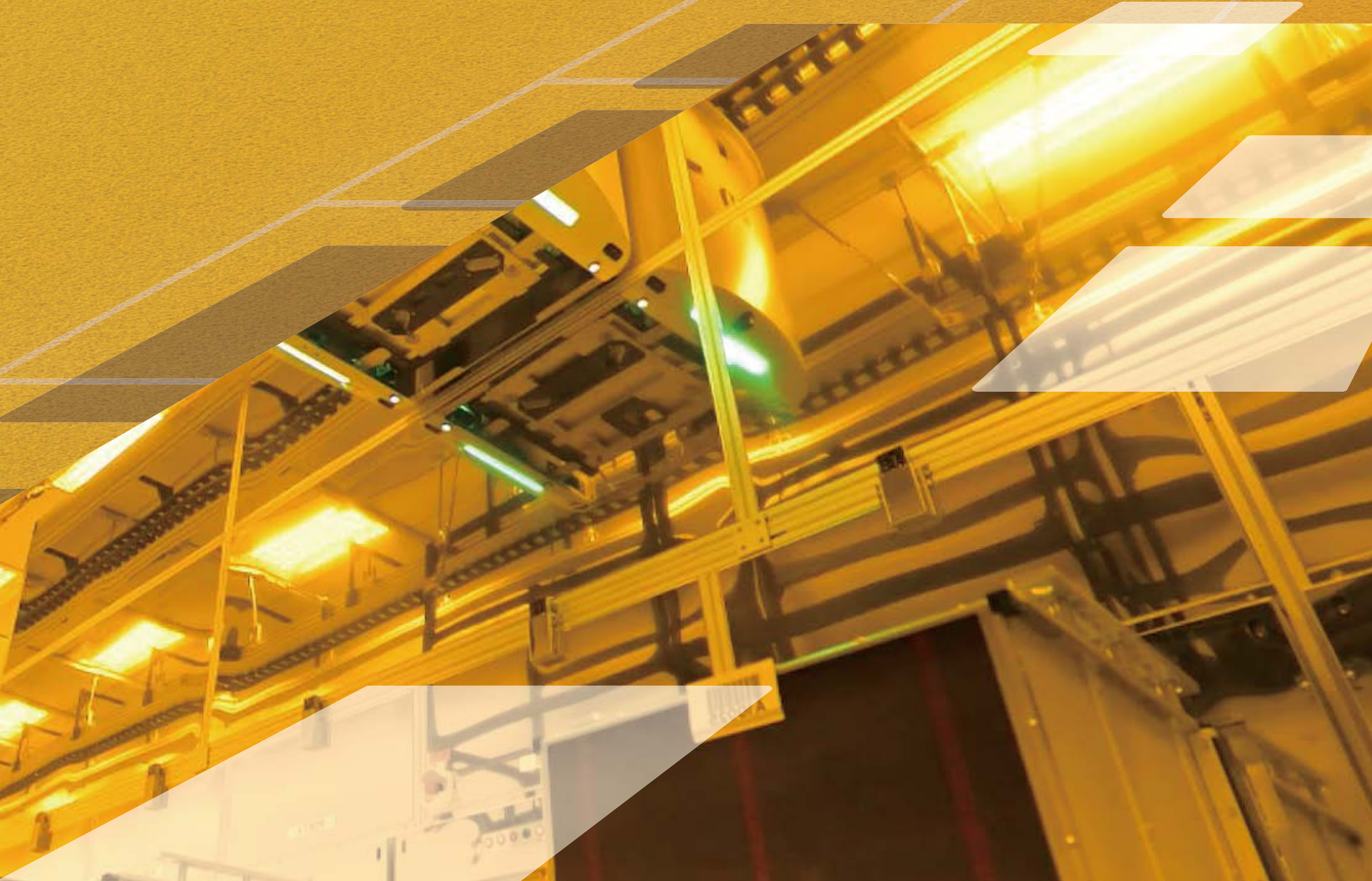
3

創新服務

3.1 客戶服務 66

3.2 技術與服務 68





3.1 創新服務 客戶服務

GRI 2-25、GRI 2-26、GRI 418-1

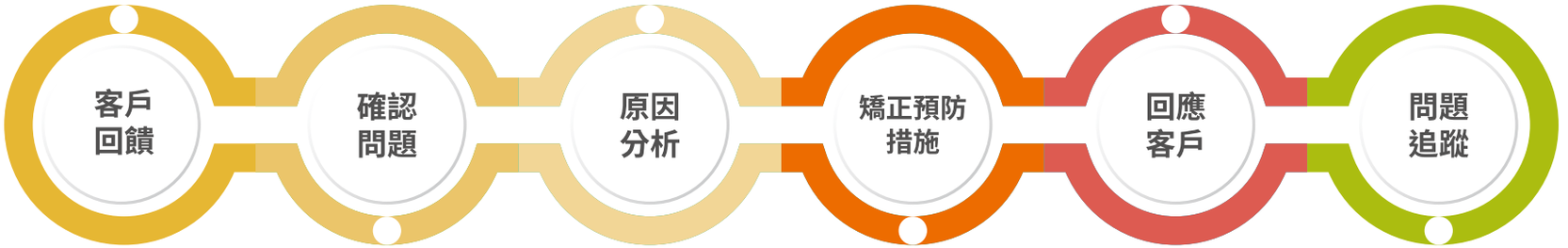
力成科技致力於提供最佳的服務，並與客戶維持良好的溝通，從客戶觀點出發解決問題，並且持續精進技術能力，期許成為客戶最佳的支援後盾，創造雙贏的夥伴關係。

3.1.1 客戶關係與品質管理

力成提供客戶優質的品質與服務，視客戶意見與回饋為持續精進與互信的重要來源，透過廣泛的資訊蒐集，包含客戶抱怨、品質異常、退貨問題或稽核發現等，達到「精準處理、快速回覆」的目標。力成客戶服務團隊針對產品設計期、生產製造期，以及交貨後服務期，皆充份與客戶溝通，並依循 ISO 9001、IATF 16949 等國際品質管理系統標準，提供符合市場趨勢與客戶需求的產品與服務。2024 年，無有因危害人體健康、安全因素造成產品遭客戶召回之情事發生。

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

客戶申訴處理流程



3.1.2 保護客戶隱私資訊

維護客戶的機密資訊是力成職責，隨著科技進步，公司重要機密易遭有心人士以非法的方式竊取，一旦發生機密資料洩露事件，恐造成訂單流失、商譽受損而影響公司營運發展，我們相當重視客戶對資訊安全相關的需求，針對客戶資料及檔案進行嚴格的權限控管，持續針對資訊安全進行強化，其專有技術、營業秘密、個人資訊及具有機密性資料等，均比照力成自身機密資訊受到完整與充分的保護，並且要求員工必須善盡保密之職責，2024 年，未有 (0 件) 侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料之投訴。

保護客戶隱私資訊做法

- 制定有「營業秘密安全防護管理規範 」，要求所有人員均須遵守
- 針對客戶智慧財產權設立保護規範，並簽署保密契約
- 設置文件管理專責單位及系統，並制定機密文件管理、閱讀權限
- 實施資訊安全保護措施及「打造機密防護網」人員訓練，持續強化保護客戶機密資訊之意識
- 全面實施電子柵欄系統管理個人手機鏡頭，確保重要資訊不外流

3.1.3 客戶滿意度

力成每年度藉由執行客戶滿意度調查及與客戶的雙向溝通，緊密貼近客戶需求；同時，也針對客戶的回饋意見進行內部檢視、提出適當的改善計畫，改善成果也會在高階主管之管理審查會議中進行審視，作為客戶經營策略之依據。2024 年關鍵客戶滿意度調查的平均分數為 4.1 分。

年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
力成科技關鍵客戶滿意度	4.4	4.2	4.4	4.1

註：客戶滿意度評比，滿分為 5 分。

進行方式

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

相關規範

- 客戶滿意度管理辦法
- 客戶抱怨處理辦法

目的

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

目標

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

3.2 創新服務 技術與服務

GRI 2-4、GRI 2-6

新科技浪潮為人們的生活帶來了更多便利，而半導體產業在其中扮演著重要角色。力成科技憑藉其卓越的封裝測試技術，推動未來科技的發展，涵蓋人工智慧、高效能運算、矽光子技術、高頻寬記憶體和電動車電源模組等關鍵領域。此外，為滿足客戶的產品需求，我們持續與客戶合作，共同開發新產品及新製程技術，提供更環保、低耗電的產品設計，同時開發使用無危害物質之材料，確保產品使用不對人體健康造成影響。

3.2.1 技術

力成的技術實力，是其核心競爭力的基石。公司擁有完整的封裝與測試技術，涵蓋傳統的打線封裝 (Wire Bonding)、覆晶封裝 (Flip Chip)、晶圓級封裝 (WLP)、系統級封裝 (SiP)，以及先進的 2.5D/3D IC 封裝和面板級扇出型封裝 (FOPLP) 等。這些技術的成熟與領先，使得力成能夠滿足客戶在不同應用領域的多元需求。

01 **打線封裝 (Wire Bonding)：力成在此傳統技術領域擁有豐富經驗與成熟製程，能夠提供穩定可靠的封裝方案，滿足成熟產品的廣泛需求。其技術涵蓋 TSOP、LGA 、BGA、QFP 等多種封裝形式，並持續優化製程，提升產品性能與成本效益。**

02 **覆晶封裝 (Flip Chip, FC)：其高密度的互連技術，能夠有效提升晶片效能與散熱能力，滿足高階應用產品的需求並廣泛應用於處理器、繪圖晶片等高端晶片。**

03 **晶圓級封裝 (Wafer Level Package, WLP)：力成在 WLP 領域持續創新，提供 Fan-In WLP 與 Fan-Out WLP 等先進封裝方案。其優異的尺寸縮小能力與電性表現，使其在行動裝置、物聯網等領域具有廣泛應用前景。**

04 **系統級封裝 (SiP)：將不同功能的晶片、被動元件等整合在單一封裝內，大幅提升系統集成度，縮小產品體積。這項技術在消費性電子、穿戴裝置等領域具有重要地位。**

05 **2.5D/3D IC 封裝：力成積極佈局 2.5D/3D IC 封裝領域。其透過矽穿孔 (Through Silicon Via, TSV) 技術形成的矽中介層 (Silicon Interposer) 或扇出型重佈線路中介層 (Fan-out RDL Interposer)，實現多晶片垂直堆疊與水平整合，大幅提升晶片間的互連頻寬與傳輸速率。此技術在高效能運算、人工智慧等領域扮演關鍵角色。**

06 **扇出型面板級封裝 (FOPLP)：力成將扇出型面板級封裝 (FOPLP) 視為未來數年重要的成長動能之一。FOPLP 突破了傳統晶圓尺寸的限制，使用更大的面板進行封裝，從而大幅降低了生產成本。此外 FOPLP 也可以提供更小的封裝體積，增加封裝內元件的整合度。**

應用領域廣泛：力成技術的實力展現

力成的技術支持多個前瞻產業發展，為其提供高性能、高可靠性的封裝測試解決方案。以下是幾個重要應用領域：

01 人工智慧 (Artificial Intelligence, AI)

力成先進封裝技術，例如 2.5D/3D IC 封裝、覆晶封裝等，能夠滿足 AI 晶片對高頻寬、低延遲、高效能的需求。我們與多家 AI 晶片設計公司合作，為 AI 晶片的量產提供有力支持。

02 高效能運算 (High Performance Computing, HPC)

2.5D/3D IC 封裝技術，能夠將多個處理器核心與高頻寬記憶體整合在一起，大幅提升運算效能與資料傳輸速率。

03 矽光子技術 (Silicon Photonics)

力成與矽光子晶片設計公司合作，提供精密的封裝解決方案，確保光訊號的傳輸效率與穩定性。其封裝技術涉及精密的對準與封裝工藝，以確保光訊號的完整性。

04 高頻寬記憶體 (High Bandwidth Memory, HBM)

力成提供 HBM 的封裝與測試服務，確保 HBM 的性能與可靠性。在 HBM 領域的技術，與 2.5D/3D IC 封裝技術相輔相成，共同推動 AI 與 HPC 的發展。

05 電動車電源模組

力成提供車用電子等級的封裝測試服務，確保電源模組在嚴苛環境下的穩定運行。其封裝技術涉及高功率、高散熱等方面的特殊要求，以確保電動車的安全性與續航能力。

06 行動裝置

力成在行動裝置領域扮演著重要角色，提供高效能且省電的封裝解決方案。例如：WLCSP 與 FOWLP 等先進封裝技術，可實現更小，更薄的封裝尺寸，同時提升晶片效能和降低功耗，滿足智慧型手機，平板電腦等行動裝置的嚴格要求。

07 物聯網 (Internet of Things, IoT)

力成提供的 SiP 和 WLP 等封裝技術，可將多個晶片和被動元件集成到一個小型封裝中，實現高集成度低功耗和低成本滿足各種物聯網應用場景的需求。

08 5G 通訊

力成的先進封裝技術，例如 FCBGA 和 FOWLP 可提供更高的頻寬更低的延遲和更低的功耗，滿足 5G 基頻晶片、射頻晶片等關鍵晶片的封裝需求。

3.2.2 服務

除了領先的技術，力成科技提供一站式的封裝測試服務，涵蓋從設計、製造到測試的完整流程，為客戶提供客製化的解決方案。

01 全方位的封測服務

力成提供完整的封裝測試服務，包含晶圓測試、封裝、最終測試、成品至客戶端測試等，以及預燒、捲帶包裝、及成品全球配送等服務，滿足客戶從晶片到成品的全方位需求。

02 客製化解決方案

力成深入了解客戶需求，提供客製化的封裝測試解決方案。其專業團隊與客戶緊密合作，根據不同的產品特性和應用需求，設計最優化的封裝測試流程，確保產品的性能與可靠性。

03 嚴格的品質控管

力成擁有嚴格的品質管理體系，通過 ISO 9001、IATF 16949 等多項國際認證。其嚴格的品質控管流程，確保產品的品質與可靠性，贏得客戶的信賴。

04 強大的研發團隊和先進的研發設備

擁有由經驗豐富的工程師組成的研發團隊，致力於開發新的封裝測試技術和解決方案。同時，我們持續投資於先進的研發設備，確保技術的領先地位。

05 與客戶建立長期合作夥伴關係

致力於與客戶建立長期合作夥伴關係，深入了解客戶的產品路線圖和技術需求，並提供及時的技術支援和客製化服務，幫助客戶在激烈的市場競爭中取得成功。

06 積極應對市場變化和技術挑戰

積極關注半導體產業的發展趨勢，並及時調整其技術和服務策略，以應對市場的變化和技術的挑戰。例如：隨著人工智慧，高效能運算等新興應用的快速發展，力成積極投入相關領域的封裝測試技術的研發，並與領先的晶片設計公司合作，為客戶提供最先進的解決方案。

07 重視企業社會責任和永續發展

力成不僅關注自身的業務發展，也積極履行企業社會責任，推動永續發展。例如：力成致力於提高能源效率，減少廢棄物排放，並積極參與社會公益活動。

面對半導體產業的快速變革，力成將持續投資於先進技術的研發，例如更先進的 3D IC 封裝、異質整合、晶片級光學封裝等，以滿足未來應用領域的需求。同時，我們也將持續優化服務體系，加強與客戶的合作，共同推動半導體產業的創新發展。

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）及 Panel Level Fan-Out 的開發成長。
- 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。

3.2.3 智慧財產管理

力成科技藉由台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, 以下簡稱 TIPS)，確切執行「PDCA」循環運作，持續改善專利、商標及營業秘密各項重要無形資產管控機制，包含建立系統化管理、落實盤點使用、定期內部稽核等各項執行措施，並設定與營運策略結合之智慧財產管理目標，利用智慧財產制度執行提升公司競爭力，於 2024 年所設定之智財管理計畫均執行完成。

智財政策	評估指標	執行成果	達成情形
運用智慧財產強化競爭	▪ 專利提案規劃及專利申請合計達到目標件數	▪ 2024 年度專利提案及申請數量超過設定目標件數	完成
落實智慧財產管理	▪ 參加 TIPS (A 級) 暨公司治理之智財法遵培訓課程 ▪ 加強新進人員了解所負相關義務	▪ 同仁完成 TIPS (A 級) 暨公司治理之智財法遵培訓課程並取得自評員證書 ▪ 調修聘僱合約書，增訂填寫所負義務之欄位	完成
落實公司治理法規遵循，永續經營	▪ 向董事會提出與營運目標連結之智財管理計畫執行情形報告	▪ 於 2024 年 11 月 8 日第十屆第 9 次董事會提報智慧財產管理計畫及執行情形報告	完成
強化智慧財產佈局	▪ 設定研發前評估報告目標件數	▪ 研發前評估報告達到目標件數	完成

3.2.4 專利商標及營業秘密

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

定期盤點商標使用狀態，藉由結合封裝產品之技術特徵之註冊商標，加強推廣提供之封裝測試技術服務，其商標包含扇出技術之封裝 Fan out in package, FOiP®，面板級晶片嵌入式製程技術 Embedded panel level package, ePLP® 及 Embedded panel level BGA, ePLB®，具成本競爭優勢的無凸塊扇出型封裝 Bump-Free Fan-Out, BF^{2}O®，利用覆晶封裝結合重佈線路技術的 Chip Last Integration Package, CLIP®，運用重佈線路之細線寬能力，整合多晶片具尺寸及成本競爭優勢的 Chips Integration Embedded Fan-Out Solution, CHIEFS® 封裝架構，具堆疊優勢的 Pillars in Fan-Out, PiFO® 垂直推疊設計；在製程中進行電性測試，即時排除失效區塊後再續行封裝以降低成本的 In Process Unit Test InPUT®；具備先進技術量產能力，是力成持續在半導體封測競爭中持續領先的最要關鍵之一。

每年進行營業秘密盤點及教育訓練，加強同仁對於機敏資料及資訊安全的保護意識，並將核心營業秘密利用系統輔助管理，將營業秘密進行數據化呈現，妥善保留存取紀錄，落實資訊安全管理，加強保護核心技術，全方面高效保護智慧財產，提升客戶信賴，成為客戶及供應商可信賴之堅強合作夥伴。

2024 獲證專利數量 (包含新型專利)

台灣	16
美國	5
中國大陸	9

歷年專利獲證數量累積統計

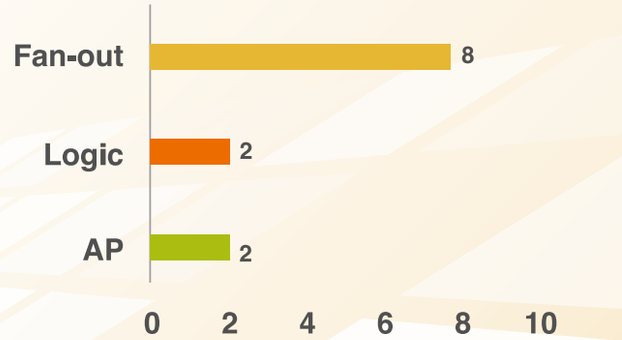
年度	其他國家	台灣	美國
2021 年	162	561	159
2022 年	168	582	176
2023 年	179	598	192
2024 年	188	614	197

註：修正 2023 年美國獲證專利數量為 16 件，歷年累積統計為 192 件。

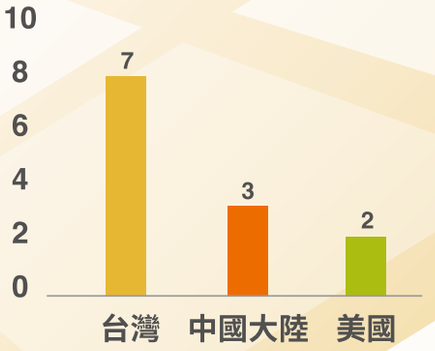
專利與 ESG 連結 促進友善環境

力成於 2024 年獲證的專利中，有 12 件專利與 ESG 相關。這些專利透過不同方式促進環境保護與節能減碳，包括節省材料使用、微小化結構設計提升單位產量、先進檢測技術降低不良品、改善製作過程提升良率，以及減少不必要耗材等。

與 ESG 連結之專利 - 技術類別 (數量)



與 ESG 連結之專利 - 國別 (數量)



4

攜手合作夥伴

4.1 股東權益 76

4.2 供應鏈合作 77

4.3 外部組織參與 83

4.4 社會責任管理系統 84

合格廠商

100% 供應商為非衝突礦產合格廠商

系統驗證

通過 ISO 37001 通過反賄賂管理系統重新驗證稽核

責任商業聯盟 (RBA) 會員

湖口廠 (2 廠)、大同廠 (3A 廠)、大同廠 (3C 廠)、大同廠 (3D 廠) 及竹科三廠 (11 廠 B) 榮獲責任商業聯盟 (RBA) 頒發之首選工廠獎

通過驗證

台灣廠區通過 SA8000 驗證

4.1 攜手合作夥伴 股東權益

4.1.1 股東溝通管道

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

4.1.2 股東常會

力成科技每年定期召開股東大會，讓所有股東了解和掌握公司的經營概況，以及進行重要決議事項。2024 年股東會共完成承認與討論通過 3 項重要議案。

日期	2024/5/30
重要決議事項	▪ 承認 2023 年度營業報告書及財務報表。 ▪ 承認 2023 年度盈餘分配案。 ▪ 通過本公司擬辦理現金增資發行普通股參與發行海外存託憑證，及 / 或現金增資發行普通股，及 / 或現金增資私募普通股，及 / 或私募海外或國內轉換公司債，及 / 或發行海外或國內轉換公司債案。

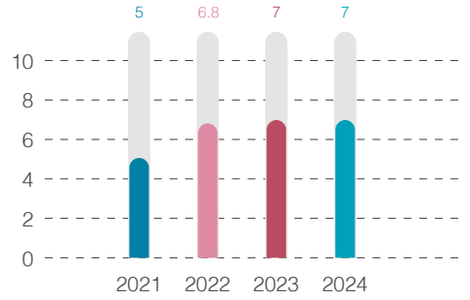
股東結構

股東結構	人數	持股比例
政府機構	5	3.16%
金融機構	27	10.43%
其他法人	531	38.07%
個人	73,626	16.71%
外國機構及外國人	474	31.63%
總計	74,663	100%

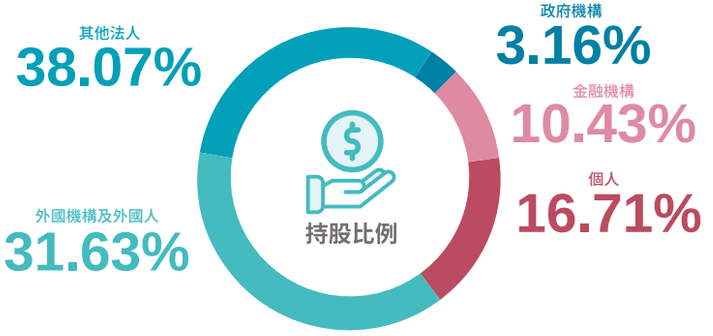
註：計算基準日為 2025 年 3 月 30 日。

股利資訊

現金股利及資本公積發放現金 (新台幣元)



股東持股比例



4.2 攜手合作夥伴 供應鏈合作

GRI 2-6、GRI 2-23、GRI 2-26、GRI 409-1、GRI 414-2

供應商為力成科技營運的重要夥伴，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從業道德、勞工人權、安全及環境保護等要求，創造雙贏的永續供應鏈。

4.2.1 供應商行為準則

力成致力於技術及新產品開發，更將供應商行為準則列為合作夥伴必須遵守的重要責任，我們要求供應商遵循 RBA 行為準則，並制定有勞工人權、環境保護及商業道德等《供應商行為準則》。其中，商業道德包含誠信廉潔守則、誠信經營及從業道德、反競爭及反賄賂政策等；力成也於 2021 年通過「ISO 37001 反賄賂管理系統」驗證，落實道德管理並要求所有人及供應商遵循。

誠信廉潔守則

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

4.2.2 供應商在地採購

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

2024 年在地供應商的採購金額比例占整體採購金額之 54.0%，維持在 50% 以上的比例；而廢棄物處理承攬商、工程承攬商及勞務供應商等皆為 100% 在地化。

年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
在地供應商採購金額比	52.8%	49.8%	55.1%	54.0%
境外供應商採購金額比	47.2%	50.2%	44.9%	46.0%
總計	100%	100%	100%	100%

4.2.3 供應鏈 ESG 合作專案

與供應商往來過程中，我們亦積極與供應商攜手合作道德、人權、環境等 ESG 項目，發揮供應鏈 1+1 大於 2 的效益。

責任礦產管理

身為責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的會員，力成科技承諾善盡企業永續責任，支持、維護人權及使用非衝突礦產。我們遵照 RBA 行為準則，亦要求供應商共同重視衝突礦產議題。為了避免在產品製造過程中，可能會不慎取得來自於剛果民主共和國及週邊國家開採的礦產，如：鉭 (Tantalum)、錫 (Tin)、鎢 (Tungsten)、金 (Gold) (簡稱 3TG) 及鈷 (Cobalt) 等礦產，力成科技除了制訂負責任礦產採購政策之外，更主動加入責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 成為其會員。

負責任礦產採購政策

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

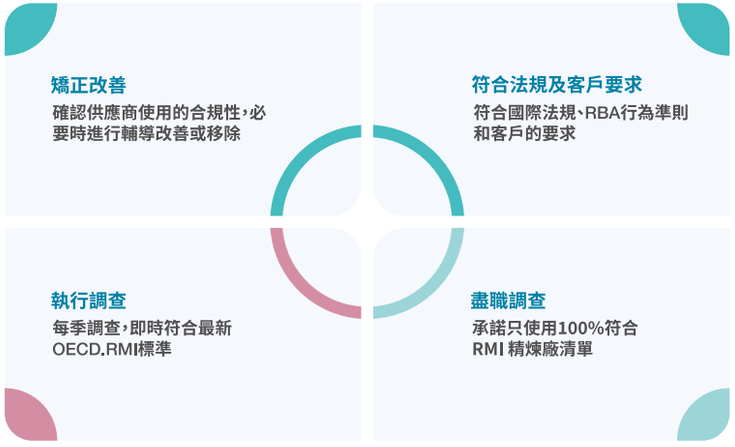
- 依據經濟合作暨發展組織 (OECD) 所發布的「受衝突影響地區和高風險地礦產供應鏈盡職調查指南」，展開盡職調查，並同等要求供應商與其上游供應商遵守。
- 採用責任礦產倡議組織之 CMRT(Conflict Minerals Reporting Template)、EMRT(Extended Minerals Reporting Template) 調查表 ，並同時要求供應商承諾禁用來自受衝突影響和高風險地區之金屬。
- 要求供應商須追蹤所供應產品的金屬來源，確認相關物料來自 RMAP 符合的冶煉與精煉廠，確保我們供應鏈之無衝突礦產。
- 停止與可能存在風險去資助非法團體的供應商交易。

衝突礦產管理流程

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，並符合經濟合作與發展組織盡職調查指南(OECD)，負責任的礦產供應鏈，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影響和高風險地區的原物料。

為了確保產品無使用衝突礦產，力成科技自2012年起全面進行衝突礦產調查，追溯產品中3TG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，除遵守國際法規、RBA、客戶的要求外，並須遵守力成科技「負責任礦產採購政策」，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「衝突礦產調查表」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礦產調查並協助其針對不符合項目做出相關的調查，與修正並確保合格冶煉廠轉換計畫落實，維持並達成鉭、錫、鎢、金100%採購自合格冶煉廠的目標。2024年力成科技共有257家產品成分含3TG、鈷、雲母之供應商回覆，100%的供應商為非衝突礦產合格廠商，提供符合力成科技要求之產品。

力成科技衝突礦產管理流程



供應鏈以大帶小攜手減碳

為了達成2050淨零排放目標，力成科技攜手客戶、供應商參與「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助」(2023年11月至2025年8月)，共有13家業者加入本減碳行動，預計至2025年8月專案結束後可減少5,667公噸二氧化碳排放，行動方向有：

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

供應鏈多元化和包容性合作

企業的存在除了營運獲利外，更應承擔社會責任與當責。力成與客戶發起「供應鏈永續發展計劃」倡議，協助弱勢的供應商能有平等的商業機會(如女性、身障人士、原住民或少數民族、多元性別者等)，以創造平權、多元、共融的供應鏈合作模式。2024年力成共有6家多元供應商，較2023年增加1家，交易金額較前一年成長約3%，期許朝多元與包容的供應鏈方向邁進。

4.2.4 全面的供應商管理

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

供應鏈管理目標

No.	內容	目標	2024 年達成狀況
1	完成新供應商賄賂風險暨盡職調查評鑑	100% 完成	達成
2	供應商社會責任風險	無違反人權之重大風險供應商	達成
3	衝突礦產調查作業供應商合格率	100% 非衝突礦產廠商	達成
4	舉辦「供應商社會責任宣導會」供應商參加率	>85%	達成

供應商永續管理

新供應商評鑑

- 針對新供應商執行評鑑，包括書面評鑑、工廠評鑑、樣品評鑑
- 候選供應商須簽署「誠信從事商業行為承諾書」、遵守 RBA 行為準則
- 完成供應商賄賂風險暨盡職調查程序，落實社會責任及反賄賂、反貪腐
- 符合力成科技評鑑要求者，方可成為合格供應商

供應商稽核

- 針對主要原物料供應商依計畫進行年度稽核，項目包括品質系統、綠色產品系統、環境安全衛生系統、RBA 社會責任管理 (含人權、道德) 等四大面向
- 發現缺失，即要求供應商提出合適的改善方案，給予明確的目標和改善時間，未改善者則影響採購下單或取消供應商資格

供應商評比

- 針對主要原物料供應商進行每季／每半年評比，評比項目包括品質、交期、成本及技術等面向
- 供應商評比分數未達標準，要求限期改善，並附上相關佐證資料或安排現場稽核
- 2024 年原物料供應商評比結果，皆達合格供應商分數之標準

供應商輔導與訓練

- 定期辦理現場輔導與 RBA 行為準則、人權等相關訓練，協助供應商共同成長
- 每年舉辦「供應商社會責任宣導會」，宣導品質政策、無有害物質、環境保護、誠信道德及社會責任管理理念
- 直接材料供應商須取得國際驗證，例如 ISO 9001 等品質管理系統，未取得者需提供導入計畫

供應商篩選面向

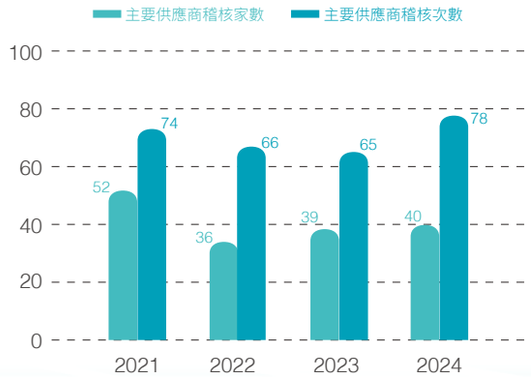
面向	評估內容
業務緊密度	依生產需求篩選供應商，與供應商建立關係前，執行供應商賄賂風險評估暨盡職調查作業 (包括直間接材料、機器設備、零件、工程及服務供應商)
環境	包括但不限於溫室氣體排放、有害物質管理、營運持續管理、法規遵循
社會	包括但不限於童工、人權與勞工道德、衝突礦產管理、健康與安全、法規遵循
治理	包括但不限於商業道德、資訊安全、風險管理、法規遵循
行業別	依所制定之行業類別，執行品質、交期、成本及技術等項目評估

供應商稽核與發展

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。2024 年針對主要供應商稽核，包含新供應商 2 家、原供應商 38 家，稽核場次共 40 次。另外，我們亦從中針對年度稽核排定或高風險的供應商抽選 36 家，以及勞務供應商 2 家，執行責任商業聯盟行為準則系統與營運持續管理系統的稽核共 38 次，以便透過稽核管控，避免或降低負面的社會衝擊。2024 年力成科技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與營運持續管理系統稽核」稽核達 78 次，稽核結果皆無高風險廠商。

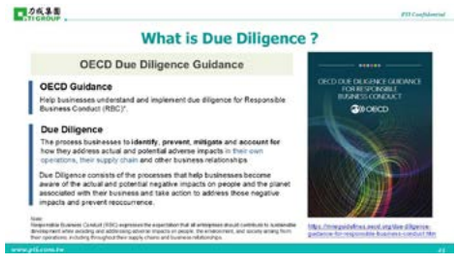
供應商稽核發現不符合事項主要集中於製程管制、職業安全衛生管理、消防、作業規範執行落實度及產線 6S 等類別，我們要求供應商限期改善，經持續追蹤與確認，不符合事項已全數關閉，並未有供應商被列為不合格供應商。根據供應商稽核結果，力成科技供應鏈並無具強迫、強制勞動事件以及使用童工之重大風險供應商。

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
主要供應商稽核家數	52	36	39	40
主要供應商稽核次數	74	66	65	78



4.2.5 舉辦供應商社會責任宣導

力成科技為建立永續供應鏈及有效傳達 ESG 永續意識，每年舉辦供應商宣導，以中英文內容提供給國內外供應商，協助供應商共同成長並藉此與供應商維持良好互動關係，亦分享與交流彼此在 ESG 運作的成果。2024 年「供應商社會責任宣導」主要議題有從業道德、供應鏈碳管理、RBA 行為準則及供應鏈盡職調查等等，共有 148 家廠商、181 人數來自化學品、直接材料及人力仲介等供應商代表完成參與，透過供應鏈的溝通與合作，建立綠色永續供應鏈與創造雙贏的共享價值。



項目-供應鏈資訊	2024年
供應商篩選	
一級供應商數量	621
一級主要供應商數量	51
一級主要供應商金額比例	52
非一級主要供應商數量	0
主要供應商數量(一級和非一級)	51
供應商評估/稽核	
通過評估的供應商數量	40
接受評估的主要供應商比例	40
經評估具有重大實際/潛在負面影響的供應商數量	9
受稽核供應商執行矯正措施/改進計畫之比例	100
被終止的具有重大實際/潛在負面影響的供應商數量	0
矯正行動計劃支持	
支持實施矯正措施計畫的供應商數量	40
被評估具有重大實際/潛在負面影響並支持矯正行動激化實施的供應商比例	100
能力建設計畫	
參與能力建設計畫的供應商數量	148
參與能力建設計畫的主要供應商比例	100

4.3 攜手合作夥伴 外部組織參與

GRI 2-28

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，關心科技創新、環境永續、人權保障與供應鏈管理等議題；亦致力於尋求與其他組織間的永續合作，在經濟、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) 及 SP-ISAC 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)
- 《天下雜誌》人才永續生態圈
- 天下永續會
- TW-ISAC 台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)
- SP-ISAC科學園區資安資訊分享與分析中心

產學合作

- GOLF學用接軌聯盟(天使會員兼聯盟理事)
- 國立陽明交通大學國際產學聯盟

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

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，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礦產，並要求上游原料及零組件供應商亦必須遵守，落實履行社會環境責任，且相關交易活動須符合 RBA 行為準則；同時，也持續要求供應商採用 GeSI 公告更新之合法熔煉廠，以確保原物料供應非來自衝突地區。
- 為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》目標 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) 及水安全 (Water Security) 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，響應「巴黎協定」以應對全球暖化挑戰。

攜手合作夥伴

4.4 社會責任管理系統

GRI 2-23、GRI 406-1、GRI 409-1

力成科技秉持誠信經營的原則，致力於維護員工權益，推動環境永續，並打造健康安全的職場環境。我們更將這些精神推廣至整體供應鏈。我們持續運行並維護符合法令及客戶要求的社會責任管理系統，並依循責任商業聯盟 (RBA) 行為準則與 SA8000 社會責任國際標準，定期查驗管理系統執行情況，並控管潛在風險，確保永續發展的承諾得以具體落實。

4.4.1 政策制定

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

4.4.2 合法聘僱

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

4.4.3 責任商業聯盟 (RBA) 會員

身為企業公民的一員，力成科技自 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，發揮影響力，創建友善且包容的職場環境。

遵循「責任商業聯盟行為準則」

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

落實 RBA 行為準則：5 座廠區榮獲首選工廠獎 (Factory of Choice Award, FOC) 肯定

2024 年度湖口廠 (2 廠)、大同廠 (3A 廠)、大同廠 (3C 廠)、大同廠 (3D 廠) 及竹科三廠 (11 廠 B) 榮獲 RBA 頒發之首選工廠獎肯定，展現了力成對落實社會責任的堅定決心與實際作為。

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

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，2024 年力成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。

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

2024 年力成主要據點評估狀況

廠區	SAQ 評鑑	VAP 稽核	首選工廠獎
	風險類別	分數	
新埔廠 (1 廠)	低風險	200	★
湖口廠 (2 廠)	低風險	200	★
大同廠 (3A 廠)	低風險	193.8	★
大同廠 (3C 廠)	低風險	187.5	★
大同廠 (3D 廠)	低風險	190.7	★

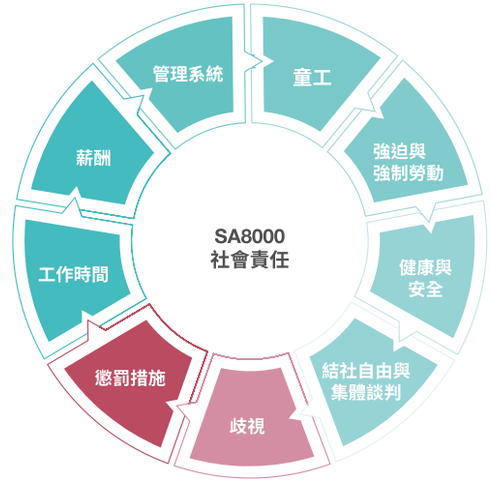
廠區	SAQ 評鑑	VAP 稽核	首選工廠獎
	風險類別	分數	
竹科一廠 (8 廠)	低風險	200	★
文化一廠 (9 廠)	低風險	200	★
新興廠 (10 廠)	低風險	200	★
竹科二廠 (11 廠 A)	低風險	196.5	★
竹科三廠 (11 廠 B)	低風險	200	★

註：1. VAP 稽核評估期間：2022 年 11 月 ~2024 年 11 月。 2. SAQ 評鑑：滿分為 100 分，低風險 (≧ 80 分)； 中風險 (≧ 60 分並 <80 分)； 高風險 (<60 分)。 3. RBA VAP 稽核分數：滿分為 200 分。

4.4.4 落實 SA8000 社會責任國際標準

社會責任國際標準 SA8000 (Social Accountability 8000 International Standard) 由社會責任國際組織 (Social Accountability International, SAI) 於 1997 年發起，這是一項全球通用的企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 管理工具與驗證標準。SA8000 標準是根據國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 公約、聯合國兒童權利公約和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、歧視、懲罰措施、工作時間、薪酬及管理系統等九個要素，力成科技主動依循 SA8000 標準，並參與 SAI 舉辦之訓練與倡議。

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 2016 年取得 SA8000 系統證書後，每半年定期執行追蹤稽查。2024 年度我們於 3 月及 8 月完成了追蹤稽核，針對稽核中發現的問題，已全部改善完成。



5

包容職場

5.1 員工結構與多元性 88
5.2 員工福祉 92
5.3 人才發展 96
5.4 人權守護 102
5.5 勞資溝通 109
5.6 職場健康與安全 111
5.7 員工關懷 131

力成員工

力成集團員工總人數 17,134 人

台灣區（台灣區員工人數為力成科技及關係企業群之總人數）
16,655 人

日本區
479 人

力成寶寶

近 4 年力成寶寶誕生數共 1,346 人

認證標章

廠區獲得健康職場認證 健康促進標章

移工實施

零 付費與直聘

男女人數比

趨近 1:1

身心障礙

雇用 117 名

包容職場

5.1 員工結構與多元性

GRI 2-4、GRI 2-7、GRI 401-1、GRI 405-1

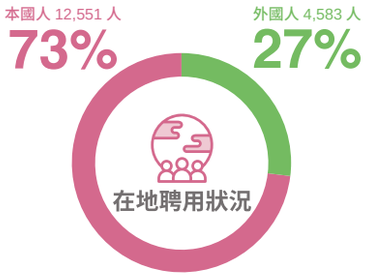
5.1.1 員工分佈

2024 年，隨著全球經濟逐漸恢復，國際市場的穩定性也逐步提升。力成持續重視人力資源管理，員工分佈在不同的國家和地區，這使得公司能夠更好地理解和滿足不同市場的需求，為公司帶來了豐富的創新思維和解決問題的能力，共同推動企業發展。截至 2024 年 12 月 31 日，力成集團總員工人數已達 17,134 人。

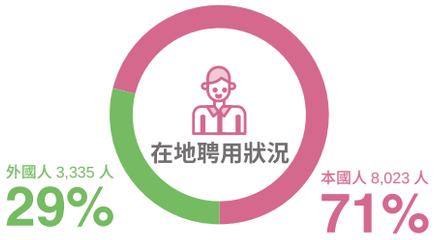
區域	力成科技	超豐電子	晶兆成科技	Tera Probe, Inc. 力成日本合同會社	總計
人數	11,358	4,292	1,005	479	17,134

放眼未來，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，力成除了調整產品組合、整合資源及控制成本外，也透過接班人計畫培育中、高階主管，截至 2024 年底管理職已有 606 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 2024 年 12 月 31 日，力成集團在地聘用狀況，本國籍員工為 12,551 人，占集團總員工數的 73%；外國籍員工為 4,583 人，占集團總員工數的 27%。而力成科技在地聘用狀況，本國籍員工為 8,023 人，占員工總數的 71%；外國籍員工為 3,335 人，占員工總數的 29%。這反映了集團在本地和國際人才方面的多樣化和包容性，顯示我們對於全球市場和不同文化的重視與投入。

2024 年力成集團在地聘用狀況



2024 年力成科技在地聘用狀況



註：
1. 資料計算基準日係以 2024 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. 管理職係指副理級以上主管人員。

2024 力成科技依國籍計算員工比例及管理職比

國籍	全體員工		管理職	
	人數	占比	人數	占比
中華民國	8,023	70.64%	606	100.00%
菲律賓	3,314	29.18%	0	0.00%
越南	8	0.07%	0	0.00%
其他	13	0.11%	0	0.00%

5.1.2 人力結構

力成科技員工年齡介於 18 歲至 24 歲的員工占 2.63%，多為初入職場的新鮮人，充滿潛力的新世代，為力成注入活力與熱忱；25 至 44 歲員工為力成科技的中堅份子，占所有員工約 79.85%，年輕又具備一定程度的實務經驗，其貢獻所長使力成持續創新成長；45 至 54 歲員工，占所有員工約 16.14%，具備更為豐富的實務經驗與技術累積，使力成穩定前進，55 至 64 歲員工，占所有員工約 1.34%，多為公司領導要角或資深儲備幹部，具備足夠能力與績效，帶領團隊朝共同願景前進；而 65 歲以上員工占所有員工之 0.04%，為公司最重要的領導者，訂定公司經營目標與未來走向。

因應新科技時代的來臨與符合國際客戶嚴格的產品標準，力成科技人力結構以技能職為多數，占 78.93%；其次為工程職占 11.97%、行政職占 3.76%、管理職占 5.34%。

此外，在「性別平等」的原則之下，力成保障女性與男性皆擁有相同的工作權，並以女性員工占比達到 50% 為目標。2024 年 12 月 31 日力成科技男性員工占員工總數的 49.93%，女性員工占員工總數的 50.07%，男、女性員工比例幾乎相當，顯示了女性工作者在力成科技具有公平、客觀的工作保障與成長空間。

國籍		男性		女性		總計	
類別	組別	人數	占比	人數	占比	人數	占比
年齡	18~24 歲	157	1.38%	142	1.25%	299	2.63%
	25~44 歲	4,395	38.70%	4,674	41.15%	9,069	79.85%
	45~54 歲	1,039	9.15%	794	6.99%	1,833	16.14%
	55~64 歲	75	0.66%	77	0.68%	152	1.34%
	65 歲以上	5	0.04%	0	0.00%	5	0.04%
職類	技能職	3,885	34.20%	5,081	44.73%	8,966	78.93%
	工程職	1,056	9.30%	303	2.67%	1,359	11.97%
	行政職	182	1.60%	245	2.16%	427	3.76%
	管理職	548	4.83%	58	0.51%	606	5.34%
勞雇合約	正職人員	5,650	49.74%	5,674	49.96%	11,324	99.70%
	臨時人員	21	0.18%	13	0.12%	34	0.30%
勞雇類型	全職人員	5,671	49.93%	5,687	50.07%	11,358	100.00%
	兼職人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：
1. 資料計算基準日係以 2024 年 12 月 31 日在職人力。
2. < 各職類分類原則 >
   技能職：生產線人員
   工程職：工程人員
   行政職：行政管理人員
   管理職：主管職分為不同管理層次：高階主管、中階 / 基層主管。
3. 正職員工與臨時員工差異在於簽署的勞動契約不同。
   正職員工：屬於有繼續性工作，為不定期契約者。
   臨時員工：臨時性、短期性、季節性及特定性工作，為定期契約者。

女性工作者分布 (%)

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
員工女性比例	47.70	47.50	47.86	50.07
管理職女性比例[註 1]	10.42	9.90	9.72	9.60
基層 / 中階管理職女性比例	11.40	11.32	11.24	11.00
高階管理職女性比例	3.75	1.15	0	0
生產營收相關部門主管女性比例	6.21	6.30	5.76	5.70
STEM 類別相關員工女性比例[註 2]	20.27	21.31	22.26	22.30

註：
1. 本年度調整計算範疇，2021 年 ~ 2023 年報導數字同步修正
2. STEM 類別相關員工：工程相關職務

5.1.3 人員僱用

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！

2024 年，力成科技總計進用了 1,664 名新進員工，在提供完善的新人培訓與具成長性的工作挑戰外，持續推動新人關懷機制，透過團隊活動注入企業文化，提升新人認同感。同時，我們在弱勢族群的聘僱與關懷上更是不遺餘力，除了積極參與地區型的徵才活動，如：2024 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 2024 年 12 月 31 日止，力成科技新聘 61 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。

2024 年力成科技新進員工人數及比例 (依性別、年齡區分)

性別		男	女
18~24 歲	人數	98	87
	占比	62.42%	61.27%
25~44 歲	人數	531	922
	占比	12.08%	19.73%
45~54 歲	人數	12	6
	占比	1.15%	0.76%
55~64 歲	人數	3	3
	占比	4.00%	3.90%
65 歲以上	人數	2	0
	占比	40.00%	0.00%
總計	人數	646	1,018
	占比	11.39%	17.90%

註：新進員工比例＝該族群新進員工人數／該族群員工總人數

力成科技招募人數與平均招募成本

於 2024 年間，力成科技職缺內轉率為 23.8%，提供適當的職務轉調機會；新進率為 14.7%，平均招募成本為 45,818 元。

項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
總招募新進人數	1,705	2,322	665	1,664
新進率 (%)	14.8	19.5	6.0	14.7
內轉率 (%)	6.6	6.3	27.2	23.8

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

5.1.4 身心障礙就業

力成科技以「身障無礙，友善關懷」為出發點，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，2024 年力成科技新聘了 30 位身心障礙員工，合計聘僱 117 名身心障礙員額。我們相信，透過完善的工作安排，身心障礙夥伴在工作上能夠發揮不可限量的價值，創造屬於自己的精彩職涯。

年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
身障聘用員額	116	123	111	117

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

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。

2024 年力成科技離職員工人數及比例（依性別、年齡區分）

性別		男	女
18~24 歲	人數	50	30
	占比	31.85%	21.13%
25~44 歲	人數	562	508
	占比	12.79%	10.87%
45~54 歲	人數	38	27
	占比	3.66%	3.40%
55~64 歲	人數	6	8
	占比	8.00%	10.39%
65 歲以上	人數	2	0
	占比	40.00%	0.00%
總計	人數	658	573
	占比	11.60%	10.08%

註：離職員工比例＝該族群離職員工人數／該族群員工總人數

員工離職率 (%)

類別	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
離職率	14.91	15.45	13.65	10.84
自願離職率	14.2	14.7	13.3	10.5

註：
1. 年度離職率包含自願離職、退休、曠職解雇等。
2. 離職率 = 全年離職人數 / 全年公司年底員工數 (同步修正 2023 年離職率數據)

包容職場

5.2 員工福祉

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

人力資源是企業成功的關鍵之一，因此，我們致力於關懷員工，為他們打造適才適所、安心工作的職場環境。藉由提供優質的薪酬制度、完善的福利制度，以及落實性別平等薪資等措施，我們致力於創造「Promising、Thriving、Inspiring」的友善、多元共融職場。這樣的工作環境不僅能吸引更多優秀且志同道合的人才加入，還能確保現有員工的留任，為企業帶來源源不絕的動能，奠定永續經營的堅實基礎。

5.2.1 優質的薪酬制度

為符合公司的長期營運發展，同時兼顧員工生活水準，力成同仁的整體薪酬係依專業知識技能、工作職務、績效表現與長期投入，並結合公司的營運目標與獲利表現，為確保公司整體薪酬競爭力，每年透過市場薪資調查檢視公司薪酬條件，衡量市場薪資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，持續提升薪酬競爭力吸引優秀人才加入，以達互惠雙贏的效果；並進行數據的確認與更新，以積極促進公司所提供之薪資條件達到生活工資水準。此外，我們嚴格遵守相關勞動法令，並以優於當地基本工資之薪資待遇聘僱員工，力成科技最低核薪為新台幣 30,900 元 / 月。

註：不含外籍員工，外籍員工核薪均符合當地法令要求。

2024 年力成科技非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數統計表

類別	非擔任主管職務之全時員工人數（人）	平均數		中位數	
		2024 年度（新台幣仟元）	較 2023 年度增減 (%)	2024 年度（新台幣仟元）	較 2023 年度增減 (%)
間接人員	3,824	1,329	增加 8.8%	1,246	增加 8.0%
直接人員	7,170	624	增加 9.8%	584	增加 7.6%
全體人員	10,995	869	增加 8.1%	689	增加 8.5%

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公司年報說明。
2. 非擔任主管職務之全時員工之薪酬統計包含「經常性給與」及「恩惠性給與」。
3. 薪酬計算原則係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念。
4. 「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。
5. 「直接人員」與「間接人員」之加總與「全體人員」人數之差異為加權平均計算的結果。

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。力成積極實現多元職場，支持女性員工的成長與職涯發展。於 2024 年 4 月 1 日年度晉升中，女性員工晉升占比 39.9%。

2024 年力成科技依職務類型，女男員工薪酬比率

性別／職務	間接人員	直接人員
女	1.00	1.00
男	1.20	1.03

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

2024 年力成科技依職級類型，女 / 男薪酬比率

項目	職級	女性：男性
固定薪資	管理職	1：1.12
	非管理職	1：1.32
年薪	管理職	1：1.16
	非管理職	1：1.45

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

5.2.3 高階經理人薪酬政策

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

經理人之薪酬主要分為固定與變動性兩部分，當中包含薪資、獎金、退職金等每年皆定期揭露於公司年報中，並與公司經營績效連結，固定薪酬主要根據職位之職責及相對重要性等要素來提供。另外依據營運策略及目標達成度提供多元性的變動薪酬（註），衡量標準包含財務性及非財務性的關鍵績效指標，如獲利能力提升、差異化先進製程與技術開發、提升全面品質與生產力、市場行銷及客戶經營、發展永續環境與人才培育等。為強化對創造長期股東價值的責任，實現 ESG 的成果，並確保公司穩健地營運成長與追求企業突破性的創新動力。

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

高階經理人年度總薪酬比率

最高薪酬與中位數年薪比率	本次不揭露
最高薪酬年總收入增加 % 與中位數年度總收入增加 % 比率	本次不揭露

註：本公司基於資訊保密，不予揭露最高個人之年度總薪酬。

5.2.4 完善的福利制度

除了上述優質的薪酬制度外，我們亦重視各項福利支持，從工作到生活、從日常到節慶，企盼透過優於法令的福利制度設計，回饋並激勵每位同仁，一起共榮共好。力成科技的獎酬與福利項目如下，2024 年福利補助達新台幣 297,991,589 元。

類別	內容
獎金	▪ 年終獎金：共兩次，分別於國曆 7 月與國曆 1 月發放 ▪ 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	▪ 年節賀禮 (新年、勞動節、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 (視年度規劃舉辦線上 / 線下活動) ▪ 特約商店 (超過 800 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照料時，有多元的機構可選擇)
友善的工作環境	▪ 居家辦公：依公司規定之適用條件（如：防疫需求）

2024 年力成科技依據福利管理辦法提供全職員工節慶禮品、結婚 / 喪葬 / 生育 / 住院補助、保險、生日、年資獎勵、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(註)。

No.	福利項目	福利金額 (新台幣元)
1	年節禮金／品	85,315,429
2	生日禮券	6,513,971
3	結婚／喪葬補助金	3,099,700
4	生育補助金	528,000
5	傷病急難救助金	188,000
6	年資獎勵	4,113,038
7	年度旅遊	21,610,612
8	電影欣賞	5,344,940
9	家庭日／大型活動／各類社團活動	4,672,769
10	餐費補助	120,814,327
11	團體保險	21,961,643
12	一般員工健康檢查	20,349,850
13	高階主管健康檢查	3,479,310
總計		297,991,589

註：契約人員之相關福利請參照契約人力管理辦法。

長期激勵措施

為了進一步提升員工福利、激發員工的工作熱情與向心力，力成在 2024 年啟動「員工持股信託」並納入員工福利計畫，藉此強化員工與公司之間的關係，進而激勵員工與公司共同努力，持續創造更好績效。「員工持股信託」不僅能讓員工有機會直接參與公司成長、共享營運成果，還有助於提升員工的歸屬感，增強內部認同感，進而實現企業與員工雙贏的局面，詳情請參閱本報告書「0.4 2024 焦點報導」章節。

線上福利平台

我們除了重視員工的福利外，同時也重視愛護地球，並透過科技的力量協助我們節能減碳、提升效率！我們自 2023 年起正式導入線上福利平台，以電子點數的方式發放公司、福委會福利及部分部門活動獎勵。2024 年共發放 46,447 筆福利獎勵項目，相對於紙本票券，以電子方式派發，碳排放量可降低 90.8%(註)。從實體轉換為數位，不僅可以提升效率，亦能節省紙張、印刷油墨與包材的使用，也能減少運送所產生的碳排放量，讓員工在享受福利的同時，也能一同守護更多地球資源。

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

〈PTI Life〉網站

為提供同仁更加友善、便捷的服務環境，我們自 2024 年 10 月推出〈PTI Life〉網站，讓同仁無論在公司內或是公司外，都能登入查詢福委會相關資料。目前提供「最新特約商店」、「特約商店列表查詢」及「問題幫手」等功能，其他功能陸續建置中。

5.2.5 退休金制度

力成科技遵照「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 2024 年底舊制退休準備金帳戶金額約為 3.53 億元，可滿足勞工符合退休條件時請領退休金。2024 年度會計帳列合計提撥之新、舊制退休金費用及員工提撥合計總額約為 4.21 億元，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

力成科技提撥退休金占薪資比例

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

5.2.6 獎勵優良員工

為使員工保持創新發想與積極態度，力成透過「提案獎勵」、「專利獎勵」、「優良事蹟獎勵」、「跨功能委員會獎勵」及辦理「年度模範員工選拔活動」等多項獎勵措施，持續鼓勵員工的正向行為，並激發彼此團隊合作與良性競爭。

2024 年力成總獎勵達 3,270 人次。其中，除了例行性獎勵不間斷地執行外，每年亦辦理模範員工選拔活動，組別計有間接人員、直接人員以及移工同仁，透過各組選出楷模並舉辦頒獎活動進行表彰，這不僅能讓表現優異的人員受到讚譽，更能激發全體員工的潛力，營造一個積極向上、追求卓越的企業文化，持續推動公司的未來發展。

年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
人數	2,578	2,560	2,905	3,270

模範員工頒獎典禮花絮與得獎感言

力成好形象｜
2023 模範員工 閃亮之星・
感謝有你 ー 頒獎典禮花絮版

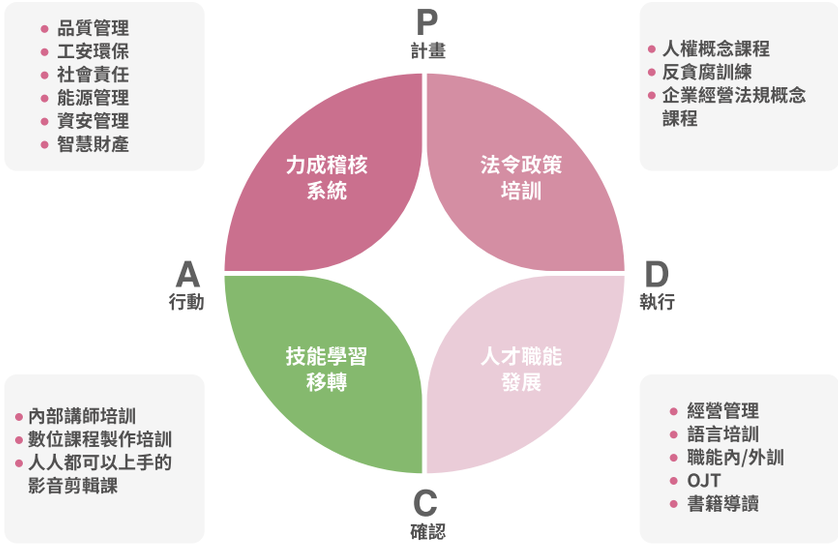
力成好形象｜
2023 模範員工 閃亮之星・
感謝有你 ー 感言分享完整版

包容職場

5.3 人才發展

GRI 404-1、GRI 404-3

生成式 AI 帶動半導體封測產業技術革新，力成以創新技術，扎穩發展的腳步不斷成長，同時秉持「育才賦能」的宗旨，提供員工豐富的學習資源，以培育全方位人才，並賦予其職涯發展更多可能性！依公司願景、策略目標出發，透過年度調查盤點組織職能缺口，並擘劃出四大培育藍圖，輔以 P-D-C-A 管理循環，不斷檢視育才成效，以實踐永續人才培育目標。



5.3.1 四大培育藍圖

力成依循四大培育藍圖的指引，開展出全方位的培訓計畫，包含：

人才職能發展

根據不同的職務特性，規劃多元培訓計畫，例如：直接員工著重於機台操作，透過授證與交互訓練，以累積一定程度的訓練時數，使其穩定操作性工作；間接員工 (例如：工程師) 則著重熟悉工作職掌與多元職能養成，故各單位皆制定完整「部門專業技能表」，使新人能於三個月內快速上手工作；主管階層則依循「階層別培訓體系」，發展各層級的培訓規劃。

重點數據揭露

人才職能發展

- 直接員工：受訓總時數為 859,144 小時
- 間接員工：
  新人技能評鑑：通過率達 100%
  職能內訓：開設 19 堂，完訓 1,107 人次，平均課程滿意度 93%
- 主管階層：開 27 堂，完訓 4,972 人次，平均課程滿意度 95%

力成稽核系統

依國際品質標準、客戶產品需求以及職安管理系統，展開培訓計畫，以落實提供全球客戶「高品質的技術服務」、建立員工信賴的「健康安心」友善職場。

重點數據揭露

力成稽核系統

- 品質系統與工具培訓：開設 71 堂，培育達 17,613 人次，平均課程滿意度 92%
- 工安環保培訓：
  內訓－開設 54 堂，完訓 49,884 人次，平均課程滿意度 96%
  外訓－共 503 人取得專業訓練證照

法令政策培訓

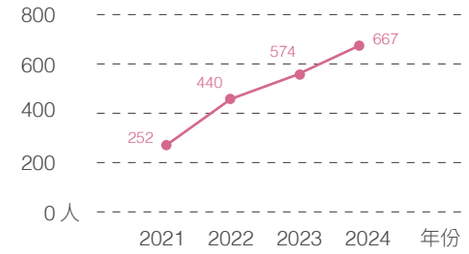
法令政策與規範為企業穩健經營的基石，為此，力成透過數位化學習的方式，定期安排全體員工進行法規與人權概念的通識訓練，建立全員法令認知與人權意識。此外，為了因應永續策略及目標，辦理減廢（廢棄物管理）、水資源管理等相關教育訓練，2024 年投入培訓累計 11,793 小時，共 12,552 人次完成培訓。

No.	課程名稱	時數	人次	總時數
1	TIPS 智財管理制度教育訓練	1	3,839	3,839.00
2	個人資料保護及管理	1	11,172	11,172.00
3	新進員工一般教育訓練（公司資訊保密規定）	0.45	1,380	621.00
4	誠信經營與從業道德	1	11,172	11,172.00
5	資安訓練 - 釣魚郵件加強訓練	1	98	98.00
6	資訊安全教育訓練	1	21,595	21,595.00
7	營業秘密保護及管理	1	11,172	11,172.00
8	職場性騷擾防治	1	11,172	11,172.00
9	一般安全衛生在職訓練	1	10,123	10,123.00
10	危害性化學品通識訓練	1	11,172	11,172.00
11	能源管理及節約能源認知訓練	1	11,172	11,172.00
合計			104,067	103,308.00

技能學習移轉

以「傳承」為目標，鼓勵具備豐富經驗的同仁擔任內部講師，促進公司內的經驗永續傳承，並降低重覆培訓成本，截至 2024 年，共培育 93 位新任內部講師，累積超過 600 名內部講師。

力成內部講師人數



亮點課程－ P+ 領航講座

由各營運單位高階主管領航，分享多年管理心法與職涯歷程，以培育未來管理人才，並提升各階層主管領導視野，持續傳承力成核心組織文化，同時，錄製成線上課程，讓更多同仁能參與學習，擴大學習效益。整體而言，完訓 524 人次，平均課程滿意度為 95%。

「此系列領航講座可以很輕鬆無壓力地幫助我們學習到不一樣的職涯發展經驗！」

「領導與管理手法應視時機調整，透過廠長的經驗分享，更了解該如何實戰運用！」

亮點課程－跨世代領導培訓

透過主管培訓需求問卷分析，力成發現主管面對跨世代同仁，在管理與溝通上容易產生意見分歧，故 2024 年針對基層與中階主管，舉辦了跨世代領導培訓。透過線上基礎課程，大量培訓並提升主管對跨世代同仁溝通的基本認識，再安排進階實體課程，帶領主管演練與模擬溝通技巧，解決主管痛點 。整體而言，完訓 572 人次，平均課程滿意度為 95%。

「透過課程能了解新世代人員對主管的期待，主管可適當調整個人特質、行為去因應。」

「不論是課程內容與講師的教學技巧都很有收穫，實體課程有其必要性。」

5.3.2 創造自主學習浪潮

為鼓勵員工主動精進專業能力，力成自上而下推動多元自主學習方案，打造具彈性且易於取得的學習資源。因應不同職級與發展需求，推出不同自學方案，培養員工主動探索與持續充實的學習習慣，此計畫不僅強化工作技能與跨域知識，也逐漸形塑內部自發成長的文化氛圍，為組織注入長遠的人才動能。

項目	自學方案內容				
	主管線上學習平台	樂學自助 Bar	力書房非讀 Book	英語自學方案	華語樂學計畫
說明	導入外部線上平台，協助主管快速掌握產業趨勢與管理重點。	結合內部講師、外部機構，建置內部 e-learning 學習資源，鼓勵同仁自學。	各廠區設置圖書區，透過借書抽獎、新書上架活動，激發同仁閱讀習慣。	提供低於市價 6-7 折的價格，透過獎學金競賽，激勵同仁自主學習英文。	提供華語文線上學習課程，鼓勵移工學習，以提早為轉聘中階人才做準備。
對象	各階層主管	全體員工	全體員工	全體員工	移工
累積自學人次	343	3,051	385	133	1,012

效益與員工參與度

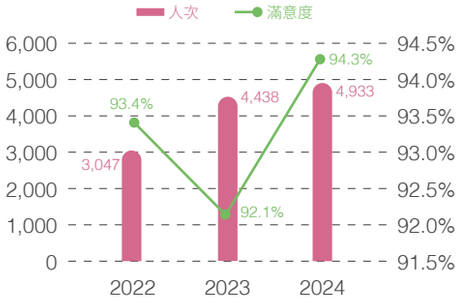
01 自主學習課程滿意度穩定提升

2024 年度自主學習課程（涵蓋內部 e-learning 平台、語言學習補助等）整體滿意度平均達 94.3%，顯示學習資源的實用性與課程設計持續獲得肯定，強化員工自我學習的意願與參與動機。

02 參與人數持續攀升，推動學習文化深化

2024 年自主學習總培訓人次達 4,933 人，相較 2023 年成長約 11%。隨著員工參與人次穩定增長，學習文化逐漸成為組織的一部分，促使公司形成穩定的內部學習氛圍，為人才發展奠定堅實基礎；全職員工參與百分比為 43%。

自主學習課程歷年數據



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

5.3.3 孕育中階技術人才

為協助移工提升語言力與職場適應力，力成建置多元華語文學習資源，包含結合工作場景的自製中文用語課程，以及與學校合作的線上學習平台。同時，為響應政府「移工留才久用方案」，提供進階實體培訓，協助並鼓勵有潛力者轉任中階技術職位。

項目	中階技術人才華語文培訓
說明	透過語言學習、職涯發展與文化融合的整合培育，強化移工對企業的認同感與留任意願，進而促使移工逐步晉升為中階技術職位，促進多元共融的職場文化，並打造尊重與包容並重的工作環境。
對象	移工
累積自學人次	已超過 99 名移工參與進階華語文實體培訓、華語文線上學習課程共 1,012 人次參與，占總員工數達 10%

效益與員工參與度

01 促進人才組成多元化，擴展內部任用彈性

透過語言學習與職涯銜接訓練，協助具潛力之移工成功轉聘為中階技術職位，形成穩定且可持續的人力來源，讓企業能從既有員工中保留與培育所需人才，強化組織內部的人才續航力。

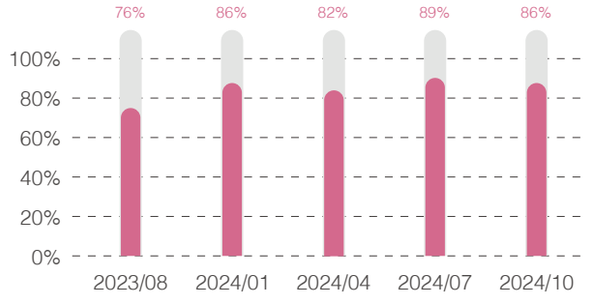
02 降低就業安定費支出，創造人力成本優勢

移工經轉任中階技術職後，即可提升藍領外籍員工的任用額度。根據統計，轉聘一人每月平均可節省新台幣 2,000 至 11,000 元之就業安定費支出，為企業創造長期成本優化效益。

03 課程滿意度穩定提升，強化語言學習成效

2024 年實體華語文培訓整體滿意度平均達 85%，自 2023 年以來呈穩定上升趨勢，顯示課程內容與實用性深受移工學員肯定。穩定的學習成果不僅促進語言能力持續進步，也提升移工於轉聘中階職位期間的準備效率與信心，進一步引導其職涯向上成長，延續在廠內的發展動能。

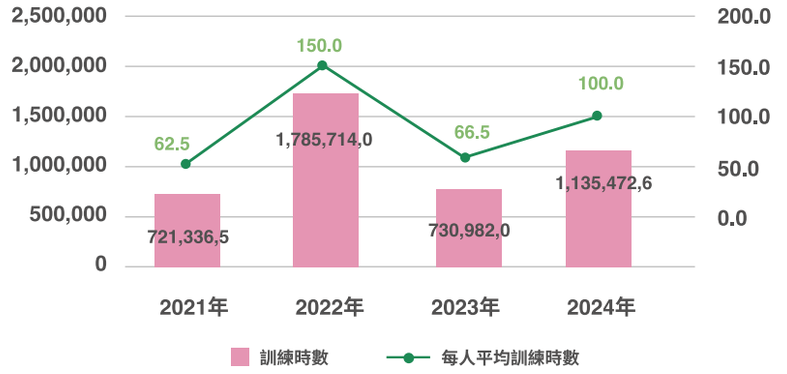
實體華語文培訓滿意度



5.3.4 各職類培訓成果

總結 2024 年，力成總共開辦 331 堂內訓課程，整體課程滿意度 94%、課程合格率 99%，共培訓 205,348 人次，總訓練時數超過 113 萬小時，每位員工平均訓練時數約為 100 小時。透過教育訓練委員會定期的審查，完善的掌控年度所有課程的進行，並且以持續改善為目標。

職類	總時數		人數		平均時數	
	男	女	男	女	男	女
工程職	37,788.00	9,653.50	1,056	303	35.78	31.86
行政職	4,750.00	6,162.81	182	245	26.10	25.15
技能職	334,687.50	723,088.50	3,885	5,081	86.15	142.31
管理職	17,307.50	2,034.83	548	58	31.58	35.08
總計	394,533.00	740,939.64	5,671	5,687	69.57	130.29



訓練時數統計中，女性員工的平均訓練時數顯著高於男性員工，此差異的主要原因在於，本公司「技能職」員工中，女性員工明顯多於男性員工，由於「技能職」員工通常參與較多的專業技能課程，因此，女性員工的訓練總時數相對較高，進而影響了整體平均時數的性別差異。

5.3.5 績效管理與人才發展

為了實現績效管理的發展目標，力成積極落實管理循環 PDCA，並以「目標」為主軸，落實期初 - 計畫 (Plan)、期中 - 執行與確認 (Do & Check) 以及期末 - 評核 (Appraisal) 的循環策略。力成有三種考核制度，分別為年度績效考核、月績效考核及試用期考核，其中以年度績效考核為績效管理的發展核心，並搭配「目標管理」及「多源回饋」的應用，提供每位員工在業務執行及產出結果的指引，並協助其職涯發展，使個人發展目標與公司經營策略保持一致，達成員工與公司相互成長之目的，以促進人才發展與核心能力的競爭力。

5.3.6 目標管理：賦能與當責，創造未來成就

力成透過目標管理的機制設計，創造員工賦能與當責的機會，透過績效循環在期初、期中及期末的階段規劃，鼓勵員工思考在工作崗位上的角色定位，使其能夠參與個人績效方向的擬定。過程中亦宣導員工與主管的雙向溝通，以協助員工擬定專屬於個人且符合部門 / 主管期待的年度目標，各階段引導重點如下：

期初

員工進行職務及年度工作內容的盤點，並與主管雙向溝通，設立具體且合宜的目標。

期中

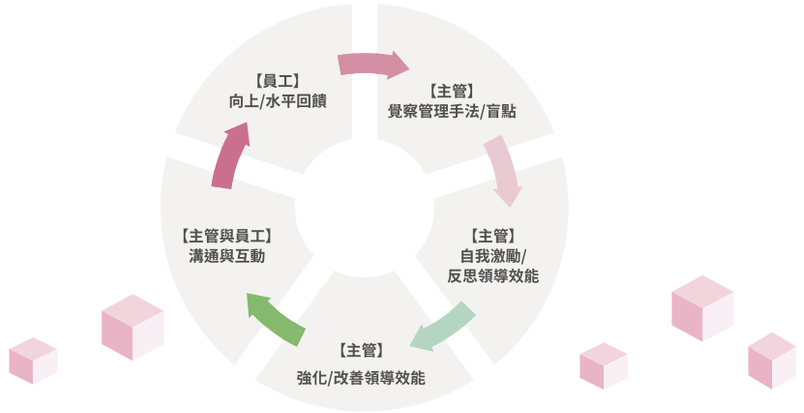
主管依員工期初所列之目標進行進度追蹤，給予相對應的回饋與指引，以調整人員工作狀態或目標值。針對表現優秀的員工提供學習發展資源，使其得以盡情發揮；而績效落後的員工，則適時啟動績效改善計畫 (Performance Improvement Plan, PIP)。

期末

依期初所列之目標檢視人員全年度的工作績效、行為表現與目標達成率。此外，人力資源單位亦提供績效管理相關文章與參考資料，並舉辦說明會協助主管認識考核執行的流程與執行績效管理的概念，以降低評核時的偏誤。

5.3.7 多源回饋：主管職工作評價蒐集，強化 / 改善管理手法

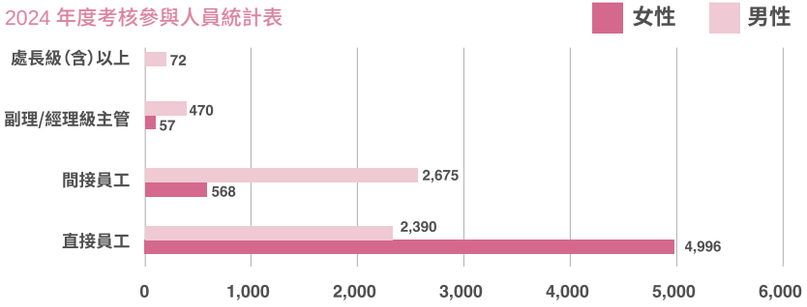
力成致力於塑造信任、真誠且開放的「回饋」文化，擴充主管職的工作評價來源，建立「部屬」由下而上及「專案合作人」的平行回饋機制，突破傳統僅有上級對下屬的單一評價結果，以促進各單位主管在管理手法的覺察，達到激勵與反思的循環效果。



5.3.8 2024 年接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數

力成重視每位員工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，所有員工皆需定期參與公司績效考核。2024 年度力成科技需參與定期績效考核人數為 11,228 人，實際執行人數亦為 11,228 人，完成率達 100%。

2024 年度考核參與人員統計表



5.3.9 人才發展計畫 - 透過績效管理支持企業人才發展

針對年度績效優良的員工，力成提供訓練與發展計畫，以落實支持企業人才培養之目的。各部門年度績效考核成績前 3%且評等優等以上之員工，安排至明年度訓練計畫的優先受訓名單中，或根據各部門業務狀況，透過職務輪調、專案參與等方式，給予員工自我挑戰、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，藉此協助潛力人才能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。

5.3.10 績效改善計畫 - 主動關懷實踐員工適才適所

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)」等三類員工實施績效改善計畫 (PIP)，以提供適當的協助。2024 年度力成科技員工績效改善計畫應參與人數為 151 人，扣除於改善計劃期間離職者，完整參與計畫人數為 141 人，其中通過考核人數為 135 人，改善比例約 95.7%，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。

包容職場

5.4 人權守護

GRI 2-23、GRI 2-25、GRI 406-1

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

5.4.1 人權承諾與政策

力成科技承諾禁止奴役、童工、人口販運、強迫強制勞動及任何形式之不人道對待，支持且恪守國際公認之人權規範與原則，包括《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)》、國際勞工組織之各號公約 (ILO Conventions) 及《多國籍企業指導綱領 (OECD)》等，並遵循營運所在國的法規，制定人權相關政策，並且適用於所有利害關係人，包括客戶、供應商／承攬商及合資企業等。透過加入「責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)」會員及取得「SA8000 社會責任國際標準」之證書，定期檢視力成科技之人權政策、管理與實踐情況，以確保自身營運 (註 1) 及價值鏈 (註 2) 的人權受到保障。(力成人權政策內容請詳見公司官網)

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

5.4.2 人權指標落實情形

項目	內容	目標	2024 年達成狀況
不歧視 / 不騷擾	歧視糾紛之總數	無歧視、騷擾事件	未達成 (註)
自由結社	經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業	無禁止自由結社	達成
童工	經鑑別出對引發童工糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除童工之作為	不聘用童工	達成
強迫勞動	經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為	無強迫、強制勞動	達成

註：2024 年發生 3 件歧視 / 騷擾事件，經內部調查及處置後結案，後續亦持續展開加強宣導。

5.4.3 人權盡職調查

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

管理機制

自身營運	▪ 遵循 RBA 行為準則管理、SA8000 社會責任國際標準
價值鏈（供應商）	▪ 年度供應商風險評估與稽核 ▪ 要求供應商簽署《力成科技供應商行為準則》
價值鏈（客戶）	▪ 遵循 RBA 行為準則管理 ▪ 保護客戶隱私與機密 ▪ 遵循台灣智慧財產管理制度（TIPS）

透過管理辦法的制定與內部稽核的執行，結合責任商業聯盟行為準則及 SA8000 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。

(有關 RBA VAP 驗廠稽核狀況請參閱本報告書「4.4 社會責任管理系統」章節)

● 已執行 ○ 未執行

社會責任管理系統	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)
RBA 行為準則 (完成 RBA VAP (註) 驗廠稽核)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
SA8000 社會責任國際標準 (取得 SA8000 證書)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○

註：VAP- Validated Assessment Program

人權盡職調查流程

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

鑑別議題

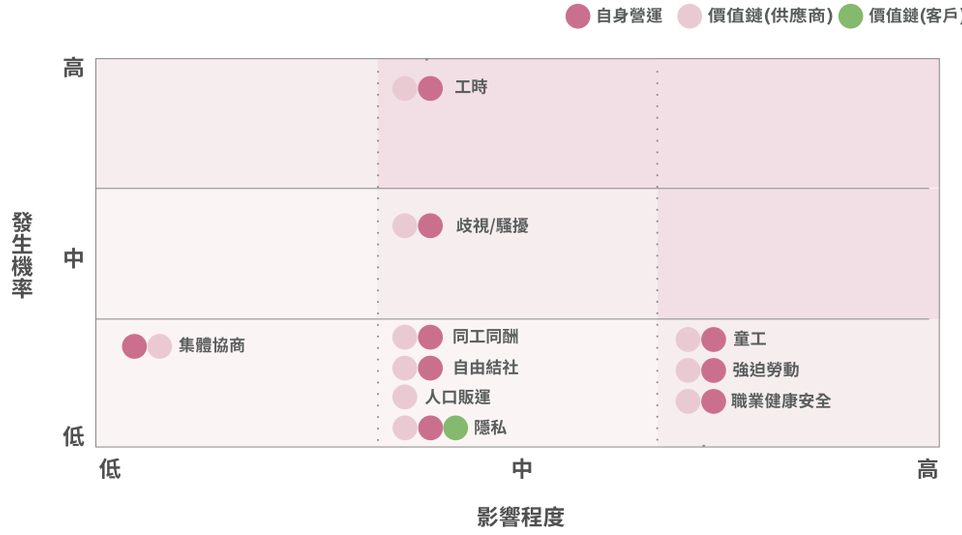
力成科技參考國內、外法規及國際標準要求蒐集人權相關議題，相關衝擊辨識情況如下。

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

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

評估風險

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



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

力成科技人權風險評估工具表

關注對象	人權風險議題	風險評估工具
自身營運	童工、工時、歧視 / 騷擾、強迫勞動、同工同酬、自由結社、集體協商、隱私、職業健康安全	▪ RBA 行為準則自我評估問卷 ▪ RBA 行為準則、SA8000 內部及外部稽核 ▪ 年度職場不法侵害風險評估 ▪ 年度勞工與道德風險評估 ▪ 員工健康檢查報告指數
價值鏈（供應商）	童工、工時、歧視 / 騷擾、強迫勞動、同工同酬、自由結社、集體協商、隱私、人口販運、職業健康安全	▪ 供應商稽核
價值鏈（客戶）	隱私	▪ 年度風險評估、內部稽核與外部獨立稽核機構

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

採取行動

減緩與補救措施

力成科技針對鑑別出的人權風險議題，研擬風險減緩及補救措施並在自身營運共 10 個廠區內實施。每年定期執行人權盡職調查作業，藉以鑑別出潛在的風險及實質影響，並據以採行減緩、補救措施，作為人權議題持續改善的框架；並且將人權盡職調查內容及矯正改善後之成果向管理階層報告，以確保落實人權保障。

關注對象	主要人權議題	風險鑑別	減緩措施	補救措施
自身營運	工時	高	【系統】 ■ 啟動工時管控機制，並定期發出工時預警通知。 ■ 持續建構完善公司制度及工時管理系統。 【宣導與培訓】 ■ 定期辦理有關人權議題之宣導與培訓。	【制度】 ■ 完善公司制度及工時管理系統，當延長工時超過法令規定者，系統提供警示以提醒主管留意。 【補償】 ■ 依法給予加班費及提供休假適時休息。
	童工	中	【系統】 ■ 制定作業規範，並落實遵循；制定召聘過程中的年齡核實程序，避免誤用。 【宣導與培訓】 ■ 定期辦理有關人權議題之宣導與培訓誤用	【制度】 ■ 力成科技制定與落實人權政策，確保不會誤用童工。 【補償】 ■ 若不慎誤用則啟動童工補救措施。
	歧視 / 騷擾	中	【系統】 ■ 設置完善申訴處理機制，由申訴調查小組採取保密方式進行調查。 ■ 制定職場不法侵害防制機制。 【宣導與培訓】 ■ 定期辦理反歧視 / 反騷擾之教育訓練。	【制度】 ■ 力成科技制定人權政策並落實遵守 【補償】 ■ 避免申訴人再度受到職場不法侵害，例如調整行為人工作場域。 ■ 關懷與追蹤申訴人身心狀況，提供心理諮商資源管道。 ■ 對於申訴者給予適切的保護措施。 【懲處】 ■ 對申訴事件進行充分調查，如查有違規行為則對行為人進行適當之懲戒或處理。如該事實涉及刑責，本公司得同時移送司法機關處理。
	強迫勞動	中	【系統】 ■ 制定友善職場作業規範，並落實遵循。 【宣導與培訓】 ■ 定期辦理有關人權議題之宣導與培訓。	【制度】 ■ 力成科技制定並落實人權政策。 【補償】 ■ 違反者採取適當的立即糾正。 ■ 進行相關的觀念宣導與訓練。

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

關注對象	主要人權議題	風險鑑別	減緩措施	補救措施
自身營運	職業健康安全	中	【系統】 ▪ 定期執行風險鑑別、實施母性關懷、員工協助方案、提供在職員工定期的健康檢查、實施作業環境監測及消除工作場所的危害因子等。 ▪ 每月安排臨場醫師諮詢服務，2024 年服務次數達 262 次。 【宣導與培訓】 ▪ 定期辦理有關職業健康安全議題之宣導與培訓。	【制度】 ▪ 制定職業健康安全相關制度政策管控。 ▪ 提供即時的醫療與急救處置。 【補償】 ▪ 提供必要的健康指導及薪酬補償。 【懲處】 ▪ 依照內部程序進行協商並採取相應措施。
價值鏈（供應商）	工時	高	【系統】 ▪ 要求供應商簽署《力成科技供應商行為準則》，確保符合相關法令及 RBA 行為準則。 ▪ 定期透過年度稽核或檢視 RBA VAP 稽核資訊，避免人權風險發生。 【宣導與培訓】 ▪ 定期辦理供應商年度宣導會議，宣達人權重要性。2024 年辦理 1 場宣導會。	【制度】 ▪ 要求供應商建置人權相關制度、政策、定期執行內部稽核，並對稽核發現完成改善。 【補償】 ▪ 要求供應商針對人權風險進行改善措施，並且持續追蹤改善程度。 【懲處】 ▪ 稽核如有發現不符合事項，要求供應商限期改善；情節嚴重者將予以停止合作。
	童工	中		
	歧視 / 騷擾	中		
	強迫勞動	中		
	職業健康安全	中		

檢視成效及對外溝通

人權盡職調查報告與持續改善

2024 年力成科技人權風險評估結果共 4 項為中度風險及 1 項高度風險，我們定期審視人權管控機制，評估相關措施改善的有效性，將人權盡職調查報告提供予管理團隊，以有效管理人權。未來持續與利害關係人保持良性溝通與互動，並將回饋作為人權承諾與政策檢視調整之依據。

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

5.4.4 人權教育訓練

企業的穩健經營與各項法令政策密不可分，為了提升員工及供應商對於法令政策的認知，力成科技針對全體員工（含契約工）定期實施人權教育訓練，藉此持續強化員工對法令與人權政策的認知；針對合作夥伴（含承攬商）亦透過郵件、年度供應商宣導會、入廠前承攬商須知等管道宣導，持續建構尊重人權的職場文化。2024 年「供應商社會責任宣導」共有 148 家廠商、181 人來自化學品、直接材料及人力仲介等供應商代表完成參與。

2024 年力成科技人權相關教育訓練共 42,599 人次參與，訓練總時數為 28,674.50 小時，相關資訊詳如表：

No.	課程名稱	時數	人次	總時數
1	RBA 與 SA8000 系列訓練課程	0.50	21,483	10,741.50
2	RBA VAP Standard 改版條文解析	3.50	37	129.50
3	人員管理法令介紹 (線上課程)	1.00	1,496	1,496.00
4	主管面談需知線上課程	1.00	72	72.00
5	主管管理與關懷技巧提升	3.00	128	384.00
6	新人關懷計畫 -- Mentor 培育線上課程 (基礎)	0.50	125	62.50
7	新人關懷計畫 -- Mentor 培育課程 (進階)	4.50	82	369.00
8	新進員工一般教育訓練 (RBA 行為準則、員工從業道德規範、SA8000)	0.65	1,380	897.00
9	職場不法侵害介紹與風險評估	1.00	78	78.00
10	職場性騷擾防治	1.00	11,172	11,172.00
11	外籍勞工在台須知 (住宿篇)	0.50	3,273	1,636.50
12	外籍勞工在台須知 (通用篇)	0.50	3,273	1,636.50

包容職場

5.5 勞資溝通

GRI 2-25、GRI 2-30

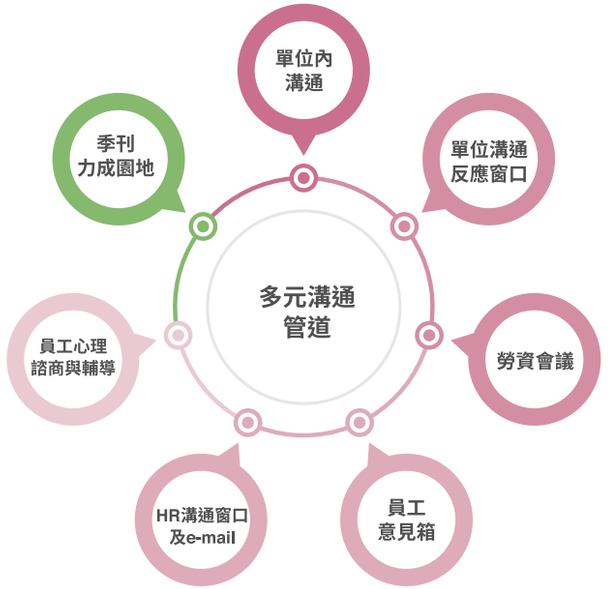
5.5.1 全方位溝通管道

力成科技為強化勞資關係並保障員工權益，每季定期召開勞資會議及區域性福委會，討論勞資相關議題。員工代表在會議中積極發表意見，為同仁表達訴求，經由雙方充分溝通協商後達成共識，從而提升員工的凝聚力與認同感。此外，公司設有多元溝通管道，作為勞資雙方的橋樑，確保溝通更加順暢，同時不斷檢視與完善相關規範及制度，以期貼近員工需求並保障其福祉。

為促進良好的勞資關係和友善的職場氛圍，力成科技制定了包括《員工溝通管道作業規範》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫辦法》和《性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範》等內部辦法，提供多元、雙向、開放且暢通的反應管道，即時解決員工疑慮。反應者可以選擇具名或匿名，通過公正、迅速且保密的處理流程，保障反應者的隱私與權益。公司設有專門的溝通管道窗口和性騷擾處理窗口，能妥善處理員工的問題，並維護和諧的勞資關係，堅決禁止對反應者或協助調查者進行報復。

為確保每位員工都清楚知道多元溝通管道機制，公司每年定期發放溝通管道三步驟，除此之外，我們還會舉辦《多元溝通管道宣導》、《性騷防治宣導》、《職場不法侵害宣導》和《管理最前線 e 報主題文章宣導》等活動，共同營造友善且和諧的職場環境。

力成科技全方位溝通管道

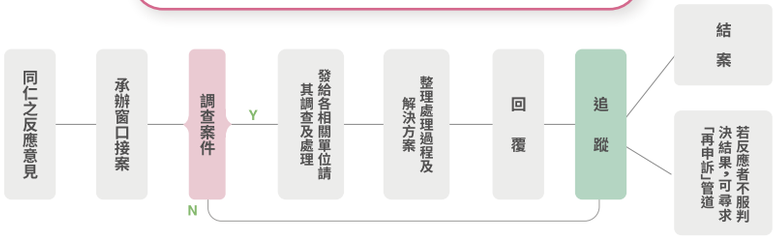


2024 年力成科技處理申訴狀況

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	4	4	100.00%
	個人紀律	6	6	
溝通類	溝通認知	7	7	
需求類	制度規範	0	0	
	諮詢反應	0	0	
	性騷擾	2	2	
	跟蹤騷擾	1	1	
	總務庶務	1	1	
	單位轉介	0	0	
其他類	同事相處摩擦	1	1	
	其他	2	2	
總計		24	24	

5.5.2 員工反應意見之處理程序

1. 收到同仁的反應意見
2. 調查及確認反應意見的內容是否屬實
3. 紀錄反應意見
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應者
7. 結案與定期追蹤



5.5.3 自由結社

力成科技遵守法令賦予勞工權利，尊重員工集體協商與集會結社自由，公司不干預、亦不介入。力成提供多項完善的溝通機制，充分了解同仁聲音、快速處理同仁問題。依照法令辦理勞資會議，勞方代表透過每季勞資會議與資方溝通爭取權益，多年來內部溝通順暢，員工覆蓋率為 100%。

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
勞資會議	4	4	4	4
說明	為了促進企業內部的溝通與協商，確保員工與資方能夠公平、合理地討論與解決勞動相關問題，由 HR 召集勞資會議，並依法令每季辦理一次會議，有效促進勞資關係和諧			
頻率	每季 1 次，於 9 廠區辦理			

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
福委會	4	4	4	4
說明	依法令每季辦理一次會議，定期審視所訂員工活動規劃及福利發放項目，符合福利金保管運用公平、普遍內涵之情形；並會定期審視由員工自組之社團活動舉辦成果			
頻率	每季 1 次			

5.5.4 力成園地季刊

《力成園地》是匯集力成人工作面、生活面的結晶，是專屬於力成人的刊物！《力成園地》自 2004 年創刊，每年發行 4 期，迄今已發行 81 期。透過此本刊物，傳達力成企業文化、分享最新法規與制度、傳遞力成人的工作與生活點滴，邀請同仁與眷屬揮灑創意，企盼與同仁一同開拓閱讀視野。

除了對內發行紙本刊物外，我們亦透過公司官網、社群平台 (LinkedIn、Instagram、Facebook、Line@) 進行電子版的精華文章分享，讓力成人與外部關係人，皆能透過此本刊物更加認識力成。

包容職場

5.6 職場健康與安全

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

隨著職場安全衛生法規日趨嚴謹及國內安全意識抬頭，在追求營運過程中，積極承擔員工安全，改善職場工作環境以建構安全友善的幸福職場，是力成科技近年來努力的目標。

本公司依據高階主管承諾制定「環境安全衛生政策」並建構「環境與安全衛生管理手冊」，持續精進職業安全衛生管理系統，提供員工、管理層及所有利害相關人清晰的指導方針。透過持續的風險評估、培訓與環境監測等計畫降低職場內所有工作者的安全衛生風險，以達成預防職業災害發生、提升工作環境的健康安全，與全體員工共同打造一個安全、衛生、健康的友善環境。

環境安全衛生政策

- 將環境、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、職場不法侵害、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、環境管理目標及整體績效。

5.6.1 職業安全衛生管理

本公司為提升職場安全與員工健康，導入了職業安全衛生管理系統，致力於創建一個更安全、健康的工作環境。透過全面的風險評估、嚴格的法規遵循及教育訓練，有效預防職業災害發生。此外，力成科技秉持持續改善的理念，定期審查管理系統，並結合第三方驗證機構審核，不斷優化工作場所的安全措施。職業安全衛生管理系統驗證範圍包含本公司之所有廠區各項作業製程、活動及服務之例行性、非例行性工作；涵蓋人員除員工外，其他如在工作場所作業並受本公司直接指揮監督人員，亦列入驗證範疇。

職業安全衛生管理系統

力成科技依 ISO 45001 建立職業安全衛生管理系統，並 100% 涵蓋共計 10 個廠區及 11,358 名員工 (占 96.67%) 及 391 名非員工 (占 3.33%)(註)，並每年持續請驗證機構定期追查，維持管理系統的有效性，提供所有工作者安心工作環境。

註：1. 資料計算基準日係以 2024 年 12 月 31 日在職人力。　2. 非員工定義包含派遣人力或委外人力等，例如 : 清潔、團膳、保全人員。

職業安全衛生管理系統績效

為落實職業安全管理系統提升各廠區安全衛生管理，訂定職安衛績效指標並透過各地區事業單位每月 EHS 會議，向各部門主管、廠區工作場所負責人等說明職業安全衛生管理執行狀況，若有不符合事項立即要求權責單位提出矯正預防措施。相關指標包含加強實施每年度法規符合度鑑別，強化相關人員及業務之管理及督導，使廠區內設施、人員符合法規規範，以善盡企業責任。

2024 年有一件安全衛生裁罰事項，且因失能損失日數較高導致失能傷害嚴重率 (S.R.) 未達年度設定標準，已於本公司總機構安委會檢討並由高階主管裁示訂定改善方式，且針對 2024 年發生事故，皆平行展開至各廠並已完成結案，期使明年度績效指標能符合規定。

2024 重大職業災害說明

事件說明：

承攬商未將作業區及物料存放區圍籬管制，導致非相關人員進入該區絆倒。

原因分析：

承攬商未落實安全衛生管理事項。

矯正預防措施：

1. 重新訂定物料存放原則。
2. 請承攬商落實現場管理，作業區確實圍籬。
3. 廠內宣導事故預防及施工區域事前危害告知。

2024 年職業安全衛生管理系統執行結果及短、中、長期目標

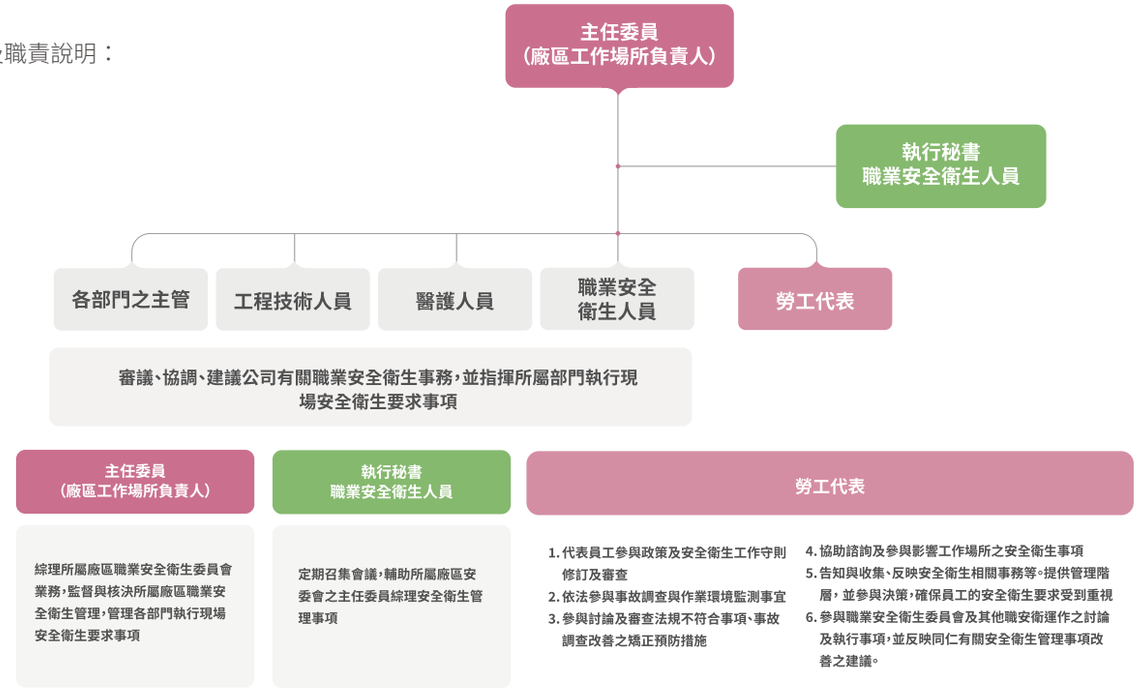
項目	執行方式	2024 年目標	2024 年執行成果	短期目標 (2025 年)	中期目標 (2027 年)	長期目標 (2030 年)
法規符合度	為使廠區符合職業安全衛生、環保相關法規，每年審視法規遵循狀況、每月確認新增法規是否造成衝擊	▪ 安全衛生裁罰紀錄 0 件	▪ 共計有 43 項安全衛生、環保法規變更，經檢視皆未造成衝擊 ▪ 2024 年安全衛生裁罰紀錄：1 件 (詳情請參閱本報告書「2.5 法規遵循」章節)	▪ 安全衛生違規件數：0 件	▪ 安全衛生違規件數：0 件	▪ 安全衛生違規件數：0 件
巡檢缺失	各廠區訂定每日巡視、定期巡檢及專案巡檢計畫	▪ 巡檢缺失改善率 100%	▪ 巡檢缺失各廠區合計 658 件，改善率 100%	▪ 巡檢缺失改善率 100%	▪ 巡檢缺失改善率 100%	▪ 巡檢缺失改善率 100%
變更管理	各廠區依循變更管理規範，所有導入新化學品、新設備及製程變更等皆需經過審核，符合規範才可於廠內作業	▪ 新化學品或新機台衍生之事故或虛驚事件 0 件	▪ 共計完成 82 件變更管理審查，其中含 20 件新化學品申請及 46 件新機台申請，皆依流程執行審查，無新化學品或新機台衍生之事故或虛驚事件	▪ 新化學品或新機台衍生之事故或虛驚事件：0 件	▪ 新化學品或新機台衍生之事故或虛驚事件：0 件	▪ 新化學品或新機台衍生之事故或虛驚事件：0 件

項目	執行方式	2024 年目標	2024 年執行成果	短期目標 (2025 年)	中期目標 (2027 年)	長期目標 (2030 年)
承攬商管理	承攬商依照承攬商管理規範，依流程申請入廠	▪ 承攬人員於廠內發生有損失工時事故案件：0 件	▪ 共計 11,026 件承攬商申請案件，皆依規定執行申請 ▪ 承攬人員於廠內發生事故案件：0 件	▪ 承攬人員於廠內發生事故案件：0 件	▪ 承攬人員於廠內發生事故案件：0 件	▪ 承攬人員於廠內發生事故案件：0 件
溝通紀錄	透過內、外部議題收集、員工及其他利害相關者溝通反應安全衛生環保事項	▪ 安全衛生溝通紀錄 100% 結案	▪ 共計有 152 件溝通紀錄，100% 結案	▪ 100% 結案	▪ 100% 結案	▪ 100% 結案
緊急應變	各廠區訂定有緊急應變演練計畫，各單位依照緊急應變演練計畫執行演練	▪ 依演練計畫 100% 執行	▪ 各廠區緊急應變演練共計完成 435 場次，依演練計畫 100% 執行	▪ 依演練計畫 100% 執行	▪ 依演練計畫 100% 執行	▪ 依演練計畫 100% 執行
職業災害	依職業災害件數、嚴重度及綜合指數	▪ F.R. ≤ 1.19 ▪ S.R. ≤ 17 ▪ F.S.I. ≤ 0.15	▪ 2024 年 S.R. 未達年度目標值 F.R. – 0.86 S.R. – 29 F.S.I. – 0.15	▪ F.R. ≤ 1.19 ▪ S.R. ≤ 17 ▪ F.S.I. ≤ 0.15	▪ F.R. ≤ 0.78 ▪ S.R. ≤ 15 ▪ F.S.I. ≤ 0.12	▪ F.R. ≤ 0.53 ▪ S.R. ≤ 13 ▪ F.S.I. ≤ 0.08
職業病	廠內因工作或化學品接觸等導致職業病案件	▪ 因工作或化學品接觸等導致職業病案件 0 件	▪ 2024 未有因工作或化學品接觸等導致職業病案件	▪ 職業病案件 0 件	▪ 職業病案件 0 件	▪ 職業病案件 0 件

職業安全衛生委員會組成、成員職責及運作

本公司遵循《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衛生委員會，每三個月定期召開職業安全衛生委員會議。職業安全衛生委員會組成包含由各廠區工作場所負責人擔任主任委員、職業安全衛生人員擔任執行秘書、各部門主管、職業安全相關的工程技術人員、醫護人員擔任委員、勞工代表，其中勞工代表為經由勞資會議推派選舉出達法定名額的員工，各廠區及總機構職業安全衛生委員會設置勞工代表皆達委員會人數總數 1/3 以上。委員會中審議職業安全衛生管理事項、教育訓練、健康管理、事故調查等事項並進行職業安全衛生相關提案審議，2024 年共計 37 件，皆已執行完成，完成率 100%。

職業安全衛生委員會組成及職責說明：



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

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

安全衛生委員會召開頻率與運作說明

各地區事業單位每月召開 EHS 月會、每季召開安全衛生委員會，由各地區事業單位廠負責人及廠區各部門主管、職業安全衛生人員、健康管理人員，針對廠區安全衛生議題定期審查，相關說明如下：

地區事業單位 EHS 月會	地區事業單位安委會	總機構安委會
▪ 開會頻率：每月 1 次 ▪ 與會人員：地區事業單位廠負責人、各部門主管、職安衛人員、健康管理人員 ▪ 審議事項：職業安全衛生管理事項、教育訓練、健康管理、事故調查等事項	▪ 開會頻率：每季 1 次 ▪ 與會人員：地區事業單位廠負責人、各部門主管、勞工代表、職安衛人員、健康管理人員及與職業安全衛生相關工程人員 ▪ 審議事項：依職業安全衛生管理辦法 §12 條	▪ 開會頻率：每季 1 次 ▪ 與會人員：總經理、地區事業單位廠負責人、勞工代表、各部門主管、職安衛人員、健康管員及與職業安全衛生相關工程人員 ▪ 審議事項：依職業安全衛生管理辦法 §12 條

安全衛生利害相關者溝通諮詢管理

本公司訂定環境與安全衛生的利害相關者溝通與諮詢管理辦法，員工可隨時透過電話、電子郵件或員工意見信箱等管道提出職安衛相關的意見和建議，反映予職安人員或勞工代表。勞工代表會將員工的意見在職業安全衛生委員會議中提出並參與討論。職安衛法令與規範的傳達方面，公司透過電子公告欄、廠內刊物、定期的職安衛教育訓練，以及電子郵件公告等方式，向全體員工分享與宣導安全衛生相關資訊。

對於外部溝通與宣導，利害相關者可通過電話、電子郵件或警衛室，反映職安衛的意見，職安管理單位會進行記錄並處理，並將處理情況回覆外部單位。公司還會在各種場合，如會議、宣導會、郵件、電話和訂單等方式，宣導安全衛生與環境政策，並讓客戶、承包商、供應商和其他利害相關人員了解並遵守，以防範並降低職安衛方面的負面影響。

5.6.2 危害辨識及風險評估管理

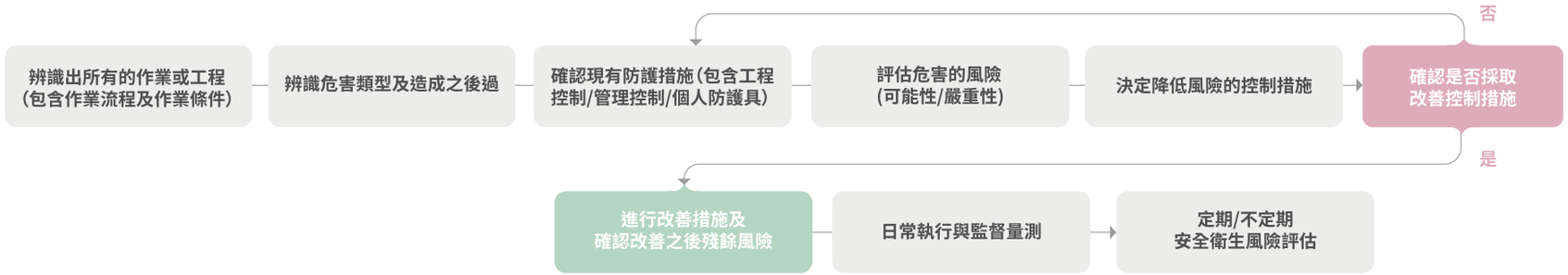
力成科技為實踐職場安全並確實符合法令規定，將各項安全衛生管理制度緊密的串連到工作環境中，透過 P (Plan 規劃)、D (Do 執行)、C (Check 查核)、A (Act 行動) 四階段，確保職安衛管理目標都能達成，以符合職安衛法令及職安衛管理系統之要求。

危害辨識及風險評估

本公司參照《風險評估技術指引》及職安衛管理系統，建立危害辨識與風險鑑別評估流程，範圍涵蓋工作者在公司內進行的例行性、非例行性操作及異常處理等各種作業活動所產生的職業安全衛生風險，並依風險評估結果進行風險分級與管控。每年，公司會定期對各項作業活動進行一次職業安全衛生風險與機會的鑑別，並更新相關資訊。如遇新增、變更的作業活動、職業災害、虛驚事件或法規更新等情況，則會隨時進行非例行的風險評估與調整。此外，各單位的鑑別人員每年也會接受風險評估方法的訓練，提升他們對風險評估與危害控制鑑別的能力。

每年，力成科技會定期審查風險控制措施的適用性和有效性，並將審查結果向高階主管報告，以便在公開會議中核示，並據此修訂或建立安全衛生政策、目標及管理方案。根據實際風險情況及可用資源，會適時調整不可接受風險的判定基準，並通過控制措施和改善建議，降低中等以上風險作業的風險等級。這些風險管控措施的目的是持續改善並消除廠內危害，將風險降至最低。

危害辨識及風險評估流程說明圖

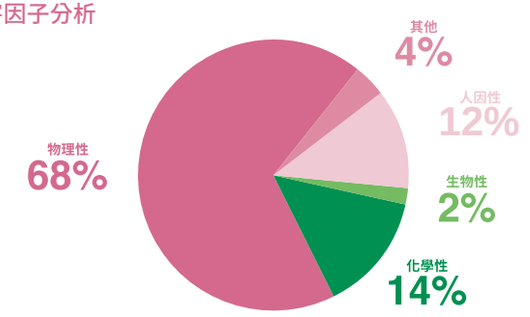


各單位的鑑別人員對職業安全衛生風險進行鑑別，共計鑑別 1,888 項作業，發現 22,257 個危害因子，涵蓋物理性、化學性、人因性等多類型危害，其中以物理性危害因子為主，占 68.45%，其次為化學性危害，占 14.20%。根據危害因子可能造成的嚴重性及發生可能性進行風險評估，劃分各項危害因子風險等級，並依風險等級區分可能帶來的影響，規劃相應的控制方法和改善措施。

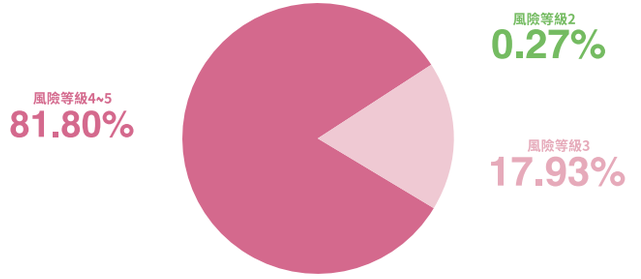
針對風險評估結果，風險等級為 1、2 及等級為 3 顯著中度風險危害因子，於 2024 年度規劃 48 件安全衛生改善以降低作業人員風險，皆已完成改善，明年度將持續規劃推動降低風險，期使增加廠內作業人員安全、降低職業災害發生可能性。

廠區		新埔廠 (1 廠)	湖口廠 (2 廠)	大同廠 (3A 廠)	大同廠 (3C 廠)	大同廠 (3D 廠)	竹科一廠 (8 廠)	文化一廠 (9 廠)	新興廠 (10 廠)	竹科二廠 (11 廠 A)	竹科三廠 (11 廠 B)	合計
危害鑑別作業數		159	142	212	211	135	255	223	81	181	289	1,888
危害因子		1,891	1,601	2,224	2,138	1,556	3,011	3,517	1,303	2,275	2,741	22,257
風險等級	2	3	0	7	2	0	32	0	0	8	8	60
	3	507	199	316	220	388	429	702	313	542	375	3,991
	4~5	1,381	1,402	1,901	1,916	1,168	2,550	2,815	990	1,725	2,358	18,206
建立安全衛生提案數		2	0	12	10	1	5	5	2	4	7	48
改善完成數		2	0	12	10	1	5	5	2	4	7	48

危害因子分析



風險等級分析



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

5.6.3 工作者職業病預防成效及持續管理

「保障全體同仁的安全與健康」是力成科技對於員工的承諾，為確保其在工作時減少暴露危害因子，持續落實化學性、物理性、生物性及社會 / 心理性管理，降低各項作業所衍生安全衛生風險。

化學性管理

為確保員工及非員工健康安全，針對廠區所有活動，包含於公共區域、無塵室、機房等區域，皆依前章節所提執行危害辨識及風險評估，評估各項工作時暴露危害因子，包括化學性、物理性、生物性、人因性等，並針對各項風險持續落實有效管理，降低各項作業及活動所衍生安全衛生風險，以下將針對 2024 年執行成效及未來持續性管理做說明。

2024 年執行成效

2024 年，公司在上、下半年度各進行一次作業環境監測，共完成 3,055 個檢測點位，涵蓋二氧化碳及化學品作業檢測。所有化學品檢測結果均未超過 1/2 TWA，現有管制措施仍然有效。如果有作業環境監測結果超過法規標準，公司將依照相應的管制流程，制定控制措施和改善方案，並定期在職業安全衛生委員會中報告監測結果和改善情況，供高階主管審議，並由職安管理單位進行定期監督和跟進。

依照作業環境監測結果各廠區使用法定化學品皆屬於一級管理，此外，所有化學品皆使用化學品分級管理方式並參考暴露控制表單，針對現場作業設施防護及個人防護具使用進行管理，2024 年未有因化學品造成職業病。

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

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

持續管理

1. 鑑別各項作業所需穿著防護具並制定選用原則，除承包商自行準備防護具外，員工及訪客將由公司免費提供相關防護裝備，各部門根據需求申請防護具。
2. 現場使用化學品作業環境監測並採行分級管理措施，現況管理均為一級管理，未來仍持續落實相關管制措施。
3. 除作業環境監測物質外，其他化學品皆利用化學品分級管理方式並參考暴露控制表單針對現場作業設施防護及個人防護具使用進行管理。
4. 利用 E 化化學品管理系統，持續監控及管理廠內危害性化學品、優先管理化學品、工廠危險物品及公共危險物品，超過管制量即立刻啟動相關管制措施。
5. 針對高風險化學品使用站點，安排職醫確認化學品接觸風險及提供人員防護措施是否已足夠。

物理性管理

2024 年執行成效

本公司定期委託第三方機構針對廠內作業場所照度及環境噪音、個人噪音暴露劑量進行檢測，2024 年共計完成 3,076 個檢測點位，若有發現照度或噪音異常區域除已列管噪音作業場所外，皆立即執行改善，避免勞工暴露於噪音過大或照度不足法規規範的作業場所，提供勞工舒適的作業環境。

此外，依據《放射性物質與可發生游離輻射設備及其輻射作業管理辦法》，針對廠內的輻射機台設有嚴格的管控標準。目前，所有使用的輻射機台皆屬於登記備查類，並依規定每五年進行一次檢測。為了確保操作輻射機台的員工不會因機台異常而暴露於輻射洩漏的風險中，本公司除了每月自主進行輻射機台洩漏量測外，還會每年委託第三方驗證單位進行量測。針對輻射洩漏量測 2024 年公司共列管 61 台輻射機台，所有檢測結果均遠低於 0.5 μSv/h，0 件輻射機台異常暴露事件。

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

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

持續管理

1. 針對廠區噪音及照度進行監測，若有不符合立即要求改善。
2. 落實廠區輻射機台洩漏量測，每月請權責單位針對輻射機台進行洩漏量測一次，每年職安管理單位委託第三方驗證機構進行輻射機台量測，確保員工無暴露之虞。
3. 針對戶外作業，要求承攬商雇主或主管人員，若遇高溫狀況，應給予勞工休息時間。

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

生物性管理

2024 年執行成效

為使同仁增加對流感病毒抵抗力，藉由疫苗施打活動提升群體保護力並降低同仁罹患疾病後出現重症機率，2024 年共計提供 1,600 劑流感疫苗供有需求同仁施打。

此外，針對主管機關通報法定傳染病確診共 6 人，調查職場接觸者共 41 人，接觸者皆無感染情形，落實管制措施，未造成傳染病擴大情形。

持續管理

1. 提供流感疫苗供勞工施打。
2. 定期監測疫情流行期之傳染疾病，建立 BCP 實施原則以及特定法定傳染病處置暨管理規範，以確保廠內員工健康，避免傳染病疫情擴大。
3. 落實特定法定傳染病確診個案管制措施及配合政府傳染病接觸者調查，並定期宣導流行病學相關衛教資訊，持續落實非法定傳染病管理。

人因性管理

2024 年執行成效

2024 年執行成效，請參閱本報告書「5.6.10 落實職業病預防」章節

持續管理

1. 定期監測員工傷病狀況及調查肌肉骨骼症狀，篩選與工作相關性，以相似暴露族群分析後判定評估對象。評估方法運用 KIM 檢核表進行人因作業分析及危害評估。
2. 持續建構安全健康的工作環境，定期檢視工作內容及流程，依據風險鑑別方式篩選具有人因性高風險作業，進行人因作業風險評估，與職業醫學專科醫師合作現場訪視。

社會 / 心理性管理

2024 年執行成效

2024 年執行成效，請參閱本報告書「5.6.10 落實職業病預防」章節

持續管理

1. 持續依法針對廠內母性保護列管人員、中高齡健康保護及異常工作負荷等列管追蹤。
2. 針對員工工作壓力、情緒管理、人際關係等問題，提供心理諮商 / 諮詢服務。

5.6.4 職業災害事故調查管理

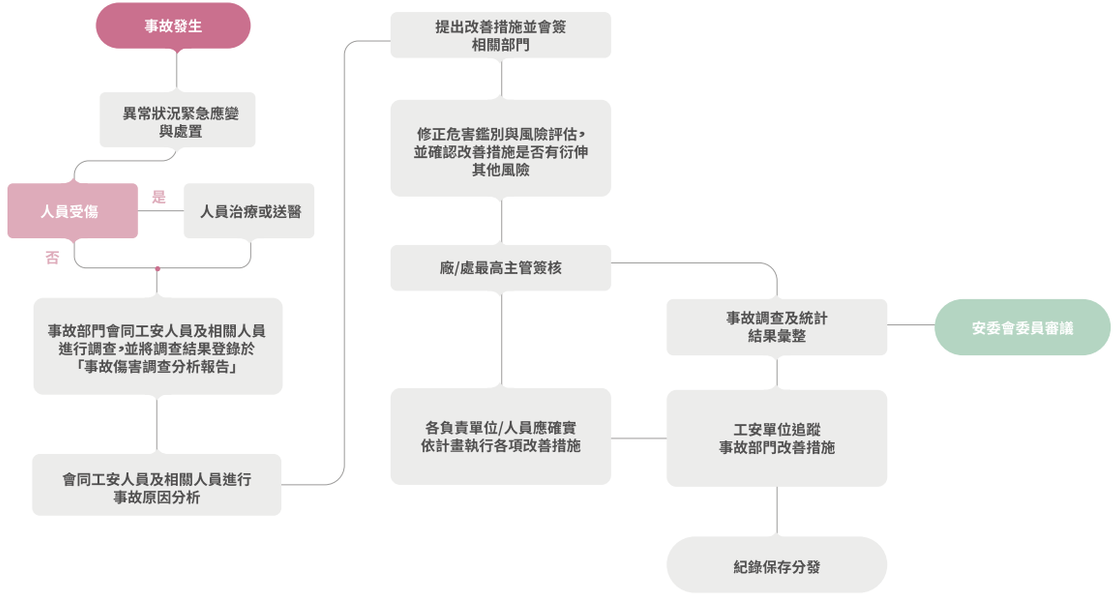
本公司針對廠內員工及非員工發生事故時通報、處理及後續調查作業程序，已訂定完善的職業災害事故調查管理流程，旨在有效應對並防範未來可能發生的職業災害。當發生事故時，將立即啟動事故調查程序，首先確保受傷員工得到及時救治，隨後成立職業災害調查小組（小組人員包含職業安全衛生人員、勞工代表、部門主管、工程技術人員等）進行事故現場的確認及證據收集。調查過程中，會對事故原因進行深入分析，包括設備故障、人為操作錯誤或環境因素等，並訂定完善之矯正預防措施，避免事故再發。調查結果提報至各廠區月會，並依照調查結果修訂相關作業規範與安全措施，確保工作環境不斷優化。此流程的建立不僅提高了應對突發事故的效率，也強化了公司對員工安全的保障與責任。此調查流程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全衛生事故，包含火災事故、化學災害、地震、人員受傷、虛驚事故及其他事故等。

職業災害事故調查流程

當事故發生並經緊急處理完畢後，應立即展開後續調查工作。調查過程將透過訪談相關人員、檢查設備、進行物料測試、查閱相關文件與紀錄，或重建事故現場等方式，來鑑別事故的直接原因、間接原因與基本原因。這些調查結果將用來檢討並制定有效的改善措施，旨在消除或降低事故發生的直接原因與基本原因的機率，並減輕事故發生後的嚴重性。

職安管理單位將協助確認預定實施的改善措施，並針對每項措施進行危害鑑別與風險評估，以確保不會產生新的風險。所有改善措施將經過相關單位會簽，並由各部門依計劃執行。改善完成後，將進行結案處理，並將所有過程與紀錄妥善保留，以備日後查閱。

職業災害事故調查流程圖



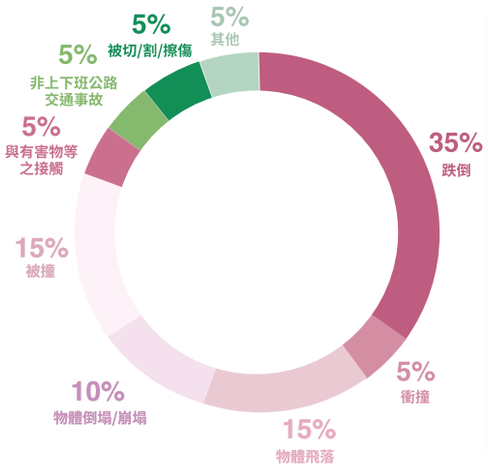
2024 年職業災害統計

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。我們依循由主管機關所定義之綜合傷害指數 (FSI) 及每千人職業災害發生率 (‰) 來評估安全和健康管理的有效性，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)。2024 年力成職場安全績效成果：FSI 為 0.15、每千人職業傷害發生率為 1.74‰。近三年 FSI 指標均優於其他電子零組件業近三年平均值，且非員工於 2021 年 ~2024 年皆未有發生失能傷害件數，顯見本公司於職業安全衛生執行成果具有顯著成效，但雖如此，觀察近三年數據發生失能職業災害件數有上升的趨勢，現場安全衛生持續改善仍是刻不容緩的議題，將持續推動現場自主巡檢、作業觀察、安全提案改善及教育訓練宣導，加強全體人員安全意識，達到全員工安。

2021~2024 年力成科技實際總工時、失能傷害頻率、失能傷害嚴重度和綜合傷害指數如下：

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	22,318,752	23,756,456	22,321,960	23,100,928
失能傷害件數	9	14	16	20
失能傷害損失日數	153	307	201	673
FR	0.40	0.58	0.71	0.86
SR	6	12	9	29
FSI	0.04	0.08	0.07	0.15
每千人職災傷害發生率 (‰)	0.78‰	1.19‰	1.43‰	1.74‰

註：
1. FR (失能傷害頻率) 公式 = 失能傷害次數 ×1,000,000÷ 總工時 (依照法規採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄)。
2. SR (失能傷害嚴重率) 公式 = 失能傷害損失日數 ×1,000,000÷ 總工時 (依照法規採計至整數位，小數點以後捨棄)。
3. FSI (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)。
4. 每千人職業災害發生率公式 =(失能傷害次數／總人數)*1000。
5. 工傷事件統計已排除上下班之交通事故。
6. 總工時為依職災申報統計網工作者定義，勞工及勞工以外之受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人。



2024 年職業傷害依照勞動部傷害類型之分類統計跌倒比例最高占 35%，2024 年共計發生 7 件。

導致跌倒主因為：

- 人員安全危害意識不足造成的不安全行為，於工作場所作業未留意行走動線的路面狀態。
- 如廁時未留意高低落差不慎跌倒受傷。
- 作業時未將作業區域圍籬建置作業區域，導致非相關人員進入作業區域導致跌倒。

2021~2024 年力成科技職災統計

災害類型 / 件數	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
墜落、滾落	0	0	1	0
跌倒	1	3	7	7
衝撞	0	0	1	1
被撞	1	1	2	3
物體飛落	1	2	0	3
被夾 / 被捲	2	3	3	0
被切 / 割 / 擦傷	1	2	2	1
與有害物等之接觸	1	1	0	1
物體倒塌 / 崩塌	0	0	0	2
非上下班公路交通事故	0	0	0	1
其他	2	2	0	1
總計	9	14	16	20

員工缺勤率

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

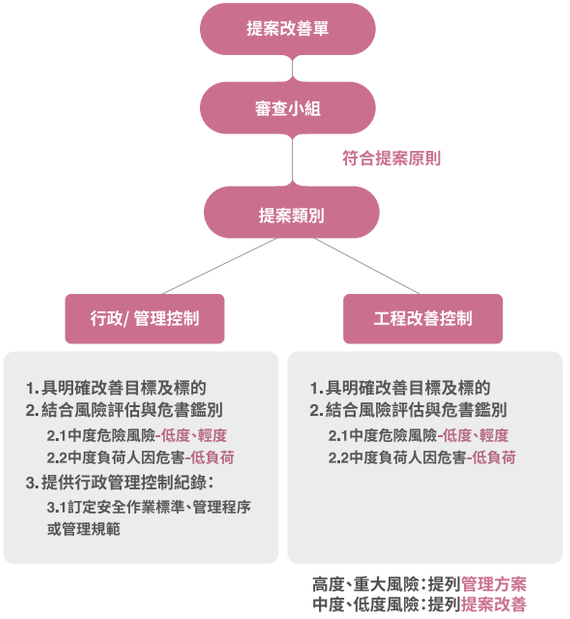
項目	2021 年			2022 年			2023 年			2024 年		
	男	女	平均	男	女	平均	男	女	平均	男	女	平均
缺勤率	0.90%	1.04%	0.97%	1.19%	1.34%	1.26%	1.56%	1.67%	1.61%	1.41%	1.56%	1.49%
員工資料涵蓋率		100%			100%			100%			100%	

註：1. 缺勤率 (%)=(會計年度期間的缺勤總時數 ÷ 會計年度期間的總工作時數)x100%
2. 會計年度期間的總工作時數依當地標準日工時計算：以每人每天 8 小時
3. 缺勤包括公傷假及病假
4. 修正 2021 年 ~2023 年報導數字

職業災害預防管理措施

為有效降低職業傷害發生情形，除前述利用風險評估鑑別高風險作業，針對高風險作業制定目標 / 標的管理方案外，另於總機構安委會高階主管裁示通過單位安全衛生自主提案獎勵制度，鼓勵現場作業人員發現作業風險，並與權責單位討論改善措施，據以降低其每日作業區域的作業風險，相關風險包含物理性、化學性及人因性風險。2024 年總共收件完成改善達 537 件，並挑選具改善效益案件於總機構安委會上由高階主管頒獎以茲鼓勵。

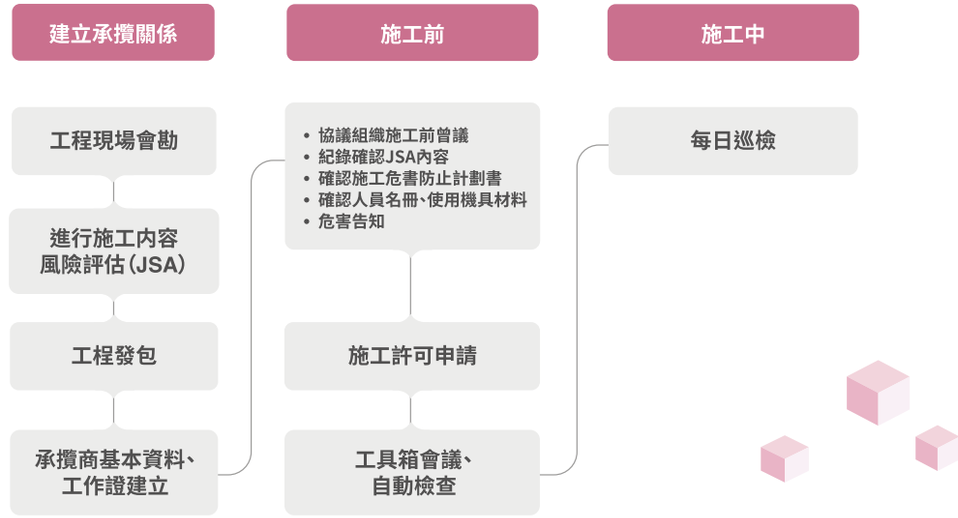
此外，透過高階主管每月定期巡檢，並持續透過產線安全衛生稽核及作業觀察，期使職業災害發生頻率能有效降低，以盡企業社會責任。



儲運單位人員出貨包裝作業人因改善	▪ 增設包裝滑道 6 條，增加作業高度 ▪ 增加運載台車以改善作業人員彎腰的角度，降低人因危害 ▪ 針對作業區域、使用之運載台車等，作業應留意事項更新作業標準並教育訓練
清洗區化學品作業改善	▪ 增設廢液抽取馬達，避免人力倒取廢液，降低人因危害 ▪ 作業流程優化，安全衛生作業標準建立及人員教育訓練
機台連鎖裝置改善	▪ 夾鉗設計為單一滾珠螺桿和馬達以解決不同步問題及降低感測器誤判異常問題 ▪ 原本異常之升降平台改成同一塊平台，降低不同步升降之情況 ▪ 作業流程優化，安全衛生作業標準建立及人員教育訓練

5.6.5 承攬商及供應商管理

力成科技對於承攬商的入廠管理採取嚴格的措施，確保所有承攬商在進入廠區作業前，遵守公司訂定的安全衛生規範。入廠作業前，承攬商必須提供有效的工作安全分析及簽署遵守公司安全衛生環保規章規定，經過審核通過後方可進入作業現場，承攬商員工於入廠前，皆需完成安全衛生教育訓練，並於工程作業前召開協議組織會議及危害告知說明，確保其充分了解廠區內的危險源、作業安全規範以及緊急應變流程。在作業過程中，承攬商需恪遵廠內安全作業規範，職安管理單位不定期於現場進行查核。此外，針對高風險作業，如：動火、高架、局限空間、吊掛作業等亦有定義作業前須落實安全防護措施，經職安管理單位人員檢查完成後始得作業。2024 年全廠區共計 11,026 件施工，含 3,022 件高風險特殊作業施工，特殊作業現場查核率 100%，缺失數共計 248 件，缺失比率為 2.25%，並已完成改善。針對承攬商缺失及裁罰事項提供給權責單位，做為承攬商評鑑其中一項指標。



廠區	新埔廠 (1 廠)	湖口廠 (2 廠)	大同廠 (3A 廠)	大同廠 (3C 廠)	大同廠 (3D 廠)	竹科一廠 (8 廠)	文化一廠 (9 廠)	新興廠 (10 廠)	竹科二 / 三廠 (11 廠 A/11 廠 B)	合計
施工申請數	546	993	1,567	2,343	452	1,239	984	98	2,804	11,026
特殊作業申請數 (高架、動火…)	140	284	574	710	102	187	301	30	694	3,022
特殊作業查核率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
缺失數	19	82	25	23	24	39	8	1	27	248
缺失比率	3.48%	8.26%	1.60%	0.98%	5.31%	3.15%	0.81%	1.02%	0.96%	2.25%

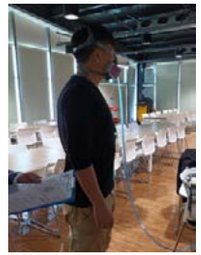
2021~2024 年力成科技承攬商職傷統計

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
損失工時統計	0	0	0	0
因公死亡事故件數	0	0	0	0

每年，本公司對承攬商進行評鑑，評鑑內容包含職業安全衛生管理事項，對未達標準的承攬商將進行改進指導，必要時中止合作。這些措施旨在保障所有員工與承攬商的工作安全，並確保廠區作業環境的持續合規與安全。

5.6.6 職業安全衛生訓練

職業安全衛生教育訓練是企業建立安全文化的重要基石，透過定期訓練與持續改善，能有效提升員工健康安全意識，降低職業災害風險並符合法規要求，故本公司依《職業安全衛生教育訓練規則》訂定工安環保教育訓練實施規範，職安管理單位依照各廠作業人員工作性質安排環境保護、職業安全與衛生教育等法規證照類培訓，另外除法定證照外亦安排人員受 ISO 14001/ ISO 45001、製程安全評估等專業培訓，期使相關人員透過培訓加強專業技能，2024 年共計投入 226 萬元經費於職業安全衛生的培訓。



訓練類別	訓練內容分項	訓練對象	場次	人次	時數
環安衛訓練	一般安全衛生教育訓練	新進、調職員工	59	1,638	4,914
		在職員工	1(註)	11,592	11,592
	化學品危害通識訓練	新進、調職員工	59	1,638	4,914
		在職員工	1(註)	11,555	11,555
	專業人員證照初訓 (e.g.: 職安人員、有機溶劑、特定化學物質、輻射操作人員及堆高機操作人員…等)	特殊作業人員	內訓 / 外訓	523	依法定時數
	在職證照人員複訓 (e.g.: 職安人員、有機溶劑、特定化學物質及堆高機作業…等)	特殊作業人員	內訓 / 外訓	151	依法定時數
	聽力防護計畫教育訓練	噪音作業場所作業人員	1(註)	164	328
	呼吸防護計畫教育訓練	使用呼吸防護具人員	1(註)	707	707
其他專業訓練	其他要求訓練 (e.g.: 自動檢查教育訓練、現場個人防護具管理訓練…等)	作業具有職安衛風險人員	26(註)	21,387	58,449

註：訓練方式以 E-learning 線上訓練者，以 1 場次計。

5.6.7 緊急應變演練

為確保在緊急狀況發生時廠內人員能迅速應對、降低人員受傷或設備損壞狀況，本公司依據企業持續營運計畫、風險評估結果篩選可能發生之事故類型，例如：火災、地震、化學品 / 氣體洩漏、水災及傷病救護等情境各廠區訂定緊急應變計畫，規劃廠內所有員工參與，使全體員工能熟悉應變流程，提高危機處理能力，確保自身與他人安全，並透過演練過程中，不斷優化應變機制，提升整體防災能力，因應未來極端氣候所帶來的衝擊。

緊急應變小組 (ERT) 訓練

依《消防法施行細則》，本公司各廠區皆有設置緊急應變小組 (ERT)，每半年針對小組人員進行滅火、通報、救護及避難引導訓練，2024 年度各廠區上下半年度合計完成 18 場次，2,097 人次訓練。訓練內容除加強編制人員初期急救、搶救、消防衣和 SCBA 穿戴、滅火器及室內消防栓使用訓練，另外針對編組內成員如指揮官、搶救組人員安排專業訓練，相關訓練內容說明如下：

指揮官 – 指揮官訓練

因近年國內火災事件頻傳，無論是平日、夜間或假日皆有突發事件發生可能，強化現場指揮官緊急應變能力，正確指揮及調度廠內第一時間應變，降低損傷以成為重要課題，故本公司從 2022 年起每年皆安排各廠區擔任指揮官人員受專業訓練，加強應變時現場掌握能力、應變支援應用及正確指令下達並於外部單位救援來時，協助向外部單位說明現場狀況，完成指揮權轉移，2024 年共計完成 4 場次訓練，訓練人次達 245 人。

搶救組 – 救災裝備穿戴及專業滅火訓練

ERT 小組編制中搶救組人員任務中有進入火場協助救援需求，持續加強搶救人員正確使用廠內滅火設施及裝備實屬必須，故針對搶救組編制人員每季於廠內定期進行消防衣穿戴訓練及測驗；另外安排至新竹市明湖訓練基地進行專業訓練及模擬火場演練，透過模擬訓練，讓同仁實際體驗火場射水， 2024 年完成 7 梯次，共計 140 人參與訓練。

全員參與緊急應變演練

全廠疏散演練

除緊急應變小組人員定期訓練加強應變能力外，針對本公司所有員工及駐廠承攬商，各廠區上下半年度進行一次全廠疏散演練，其中一次為無預警演習，且因 0403 地震後，台灣本島處於地震活躍期，故於演習中加入地震元素，透過各廠區歷次演習，優化演練流程使所有人了解狀況發生時如何進行逃生及正確且有秩序的疏散。

各部門單元演練

依過往經驗，若異常事件能第一時間控制住，可避免衍生較大型災害，故除事前預防措施外，掌握異常事件第一時間發生時應變要領，可有效減少人員及財產損失。各部門針對權責區域可能發生各類情境，例如：火災、氣體 / 化學品洩漏、地震等，擬定緊急應變計畫，強化各類情境發生時，廠內人員於現場初期應變處理能力。

演練項目	場次	參與人次
緊急應變小組 (ERT) 訓練	18	2,097
指揮官訓練	4	245
搶救組 – 明湖專業訓練	7	120
全廠疏散演練	18	依當班別人數
單元演練 – 火災	222	3,308
單元演練 – 氣體 / 化學品洩漏	140	1,740
單元演練 – 緊急救護	3	18
單元演練 – 其他 (地震、局限空間救援等)	70	1,064

焦點報導

搬運作業使用輔助裝及護腰改善人因風險

因生產物料搬運需求，人員長期下來可能造成腰部不適，常有身體痠痛及緊繃情形，若未及時做作業調整及妥善休息，可能導致職業病的風險，故與廠商合作，提供輔助裝及護腰衣，供同仁使用，以符合人體工學之搬運方式降低人員身體負擔。

輔助裝

- 作業時穿著輔助裝，提供額外支撐及動力，減少肌肉骨骼負荷。
- 以符合人體工學的方式，幫助穿著者維持正確姿勢搬運。

護腰衣

- 提供腰部支撐保護。
- 穩定腰椎、減輕肌肉負擔， 降低因姿勢不良或過度施力而引起的腰部不適與受傷風險。

搶救組明湖火場訓練

因公司設置搶救組織，若遇火災事件有進入火場搶救需求，除每季進行消防衣穿戴訓練外 , 另外為強化搶救組織應變人員，每年安排人員至新竹明湖消防訓練基地，實際體驗滅火及射水，強化真實狀況發生時之應變能力。

消防衣每季穿藏訓練及射水體驗

- 搶救組每季執行消防衣穿戴訓練熟悉裝備。
- 明湖訓練基地學習消防水柱射水、不同水柱控制方式等。

火場體驗

- 熟悉火場內部狀況及可能產生濃煙、閃燃等現象進行實際演練。
- 實際進行火場滅火，增加同仁於火場救援時配合方式及相關滅火戰術。

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

5.6.8 職業健康服務

力成科技重視員工的安全與健康，秉持「建置安全衛生、友善幸福職場」的承諾，制定職場健康安全規範，並透過健康環境營造、健康風險監測及健康促進管理等機制，提升友善職場與員工健康的水平，持續推動企業的永續發展。

各廠區設置專職專任護理師，負責追蹤管理員工的健康狀況，提供新進體格及特殊體格檢查費用補助，以及優於法規之健康檢查頻率，每年安排 30 歲以上員工實施健康檢查，並依據檢查結果進行健康風險分級管理，針對主管級實施高階健康檢查共 217 人。2024 年健康檢查之滿意度調查結果，整體平均為 4.2 分 (滿分 5 分)。另外，每月安排臨場醫師諮詢服務，2024 年服務次數達 262 次。

2024 年健康檢查成效評估結果

項目	人數	成效評估
體格檢查	1,669	完成率：100%
特殊體格	62	完成率：100%
一般健檢	8,341	A 級：183 人、B 級：6,585 人、C 級：1,573 人
特殊健檢	229	▪ 第一級管理：167 人、第二級管理：62 人 ▪ 個人健康指導完成率：100%

力成科技於 2016 年 6 月設置心理諮詢室，聘請專業心理諮詢師定期在廠內協助諮詢，在充分保護隱私與諮詢師面對面溝通，以達紓解工作壓力，為了讓員工更有效使用諮詢服務，現有 4 個廠區可以讓鄰近廠區共享資源，2024 年共服務 459 人次，截至同年底累計服務人次達 3,160。

5.6.9 職場健康促進

力成重視員工身心健康，致力推動員工健康促進，為了提升群體保護力及鼓勵員工盡早完整接種流感疫苗，廠內自 2016 年起每年免費辦理注射活動，2021~2024 年累計共 5,717 人施打。另外，也針對特族群規劃定期辦理健康檢測活動，包含中高齡體適能檢測、腹部超音波檢查、肺部電腦斷層掃描、骨質密度篩檢等，針對高危險族群進行篩檢，早期發現病灶早期治療，且可落實員工健康管理。

項目	參與人數	備註
流感疫苗注射活動	1,600	
中高齡體適能檢測	62	
捐血活動	217	
戒菸班	28	
腹部超音波檢查	170	嚴重異常 3 人，1 個月內完成複檢追蹤
低劑量肺部電腦斷層	139	嚴重異常 5 人，完成複檢追蹤，有吸菸者持續戒菸及減菸
骨質密度篩檢檢查	138	結果異常 12 人，提供衛教資訊並於 3 個月後追蹤皆有調整生活或飲食型態

5.6.10 落實職業病預防

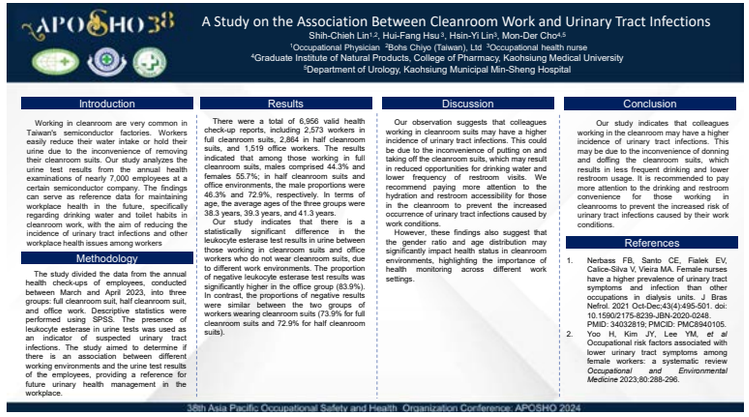
力成持續積極建立健康且友善的工作環境，以職業安全衛生法為基礎，提供各項安全健康保護措施，運用風險鑑別方式評估環境中任何可能和工作相關的傷病因子，建立相應的預防措施，實施全面危害鑑別、風險和適性評估及預防改善措施，並且追蹤改善成效，落實預防職業傷害，提高工作效率。

項目	執行說明	成效評估
母性健康保護	▪ 建置 E 化母性健康管理系統，母性健康保護對象完成母性風險評估，進行健康風險分級管理 ▪ 產線人員提供妊娠臂章識別，妊娠二、三孕期主動關懷身心變化執行風險評估 ▪ 育齡期作業環境危害辨識結果公告及宣導，且每半年盤查廠內生殖毒化學品清冊，禁止母性健康保護期間員工操作	▪ 完成評估 281 人，評估率 100% ▪ 評估結果：皆為第一級管理
異常工作負荷	▪ 調查每月工時超時 >80 小時名單，連續 2 個月實施管控措施 ▪ 配合年度健檢完成綜合評估，且健檢項目增加 HbA1c (糖化血色素)，客觀評估糖尿病分數	▪ 完成評估 8,266 人，高風險需要進行面談共 65 人 ▪ 評估結果：可結案 19 人、列管中風險定期追蹤 46 人 ▪ 中風險建議面談 953 人，給予衛教資訊
人因危害預防	▪ 定期監測員工傷病狀況及調查肌肉骨骼症狀，篩選與工作相關性，以相似暴露族群分析後判定評估對象 ▪ 評估方法運用 KIM 檢核表進行人因作業分析及危害評估 ▪ 持續建構安全健康的工作環境，定期檢視工作內容及流程，依據風險鑑別方式篩選具有人因性高風險作業，進行人因作業風險評估，與職業醫學專科醫師合作現場訪視	▪ 因傷病狀況列入高風險評估 1 人，評估率 100% ▪ 評估結果：列管中風險定期追蹤以及工作限制 1 人 ▪ 醫師現場訪視共 18 件，建議改善 1 件，改善率 100%
不法侵害預防	▪ 運用職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表，以辨識及評估危害程度及進行相關處置 ▪ 建立事件處理程序及性騷擾申訴管道 ▪ 由高階主管公開聲明，宣示職場不法侵害零容忍政策 ▪ 辦理不法侵害相關教育訓練課程	▪ 執行率達 100% ▪ 風險評估結果為中度風險共 1 件，改善措施為強化相關危害預防及溝通技巧教育訓練
中高齡健康保護	▪ 鑑別 >45 歲以上員工，填寫中高齡工作適能評估表 (WAI) 問卷調查 ▪ 加強應變能力 E-learning 教育訓練	▪ 完成 WAI 問卷調查 2,012 人，高風險 12 人、中風險 310 人、低風險 1.690 人 ▪ 高風險安排工作適性評估，評估率 100% ▪ 評結結果：不需調整工作，可結案
呼吸防護適性評估	▪ 建立呼吸防護生理評估流程，執行生理評估問卷調查，符合資格員工增加肺功能檢查 ▪ 定性密合度測試：密合係數 ≤100 之呼吸防護具 (即時自行檢測) ▪ 定量密合度測試：密合係數 >100 之呼吸防護具 (每季委外檢測)	▪ 生理評估問卷及密合度測試共 709 人，需醫學評估 104 人 ▪ 適性評估結果：不適合配戴呼吸防護具 13 人，單位主管協助調配工作
長期夜間工作	▪ 鑑別有夜間工作之部門單位，指派窗口擔任風險評估小組成員，執行職場夜間工作安全衛生重點查核 ▪ 查核有異常狀況則進行追蹤改善，持續追蹤至改善完成	▪ 夜間工作查核率 100% ▪ 查核結果無異常狀況

5.6.11 焦點案例

力成科技是國內有規模之半導體廠，自 2018 年起，積極與職業醫學科醫師合作，參與職業衛生與職業健康相關研究計畫，歷年來的研究成果為具有代表性意義之本土性資料，統計分析結果可作為未來工作相關疾病預防及職業衛生政策參考。

年度	研究主題	研究成果
2020~2022	長期夜間工作員工健檢資料分析	▪ 夜間工作者較非夜間工作者異常比例較高項目：收縮壓、GPT、TG、BMI ▪ 夜間工作者睡眠時間較非夜間工作者短，但過負荷問卷疲勞指數則為非夜間工作者較高，可推測夜間工作並非造成工作疲勞的因子 ▪ 研究論文發表於中華職業醫學雜誌期刊，共計 6 篇
2023	COVID-19 新冠肺炎之研究	▪ 穿著無塵衣的同仁，新冠肺炎染疫比例較同廠辦公室作業同仁為低，原因可能為穿著無塵衣工作的同仁，因產線潔淨度需求，有較嚴格的呼吸防護具配戴要求 ▪ 研究結果以海報發表於「2024 年職業衛生暨職業醫學國際學術研討會」
2024	無塵室作業型態尿液檢查結果之研究	▪ 穿著無塵衣工作的同仁，可能有較高的泌尿道感染發生率。原因可能為穿著無塵衣工作的同仁，因無塵衣穿脫不便，導致飲水的機會較少、如廁的頻率較低 ▪ 研究分析結果，投稿於第 38 屆 Asia Pacific Occupational Safety & Health Organization (APOSHO) 年會 (泰國曼谷)



力成積極為夥伴營造友善的職場環境，落實無菸場所及打造健康工作環境，持續推動全廠區 AED 安心職場認證，2024 年獲得 6 個廠區健康職場認證健康促進標章；3 個廠區申請展延通過。另外，積極參與主管機關辦理活動，榮獲新竹市無菸職場 - 熱心推動獎，以及協助園區事業安全衛生輔導 - 專家平台殊榮。

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

5.7 包容職場 員工關懷

GRI 401-3

力成不斷檢視及完善各項管理制度，為能有效打造友善職場環境、強化員工在工作與生活的適應，我們持續並增強關懷網路，以持續營造「對待友善」的工作環境，強化職場支持。此網絡包含上對下、同儕間的溝通、重大疾病人員的關懷同理，使同仁能夠在充滿鼓勵和正能量的環境中成長和發展。我們除了持續推行線上類型的關懷方式外，亦根據課程設計與需求開設實體課程，提供主管和同仁「觀念培育」及各項「關懷執行」方法，我們致力於讓每一位同仁都能成為別人心中的太陽，為公司的未來注入正能量！

5.7.1 觀念培育

營造友善的職場環境，需要仰賴不同崗位的角色，為使各崗位角色都能夠具備員工關懷的知識與技巧，我們針對「人際互動」、「法令新知」及「教學帶領手法」設計相關課程，推動全員應重視人權的工作環境及觀念。

主管自我激勵、人員管理與關懷技巧

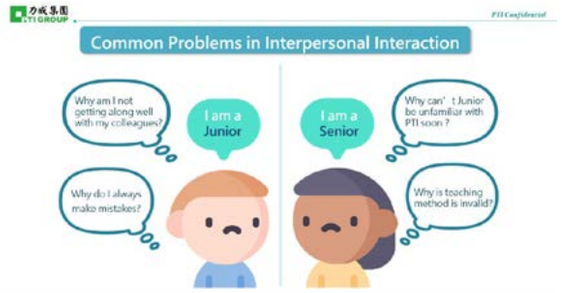
為了幫助第一線主管有效協助員工處理問題，透過「主管自我激勵、人員管理與關懷技巧」課程提升主管對職場氛圍的敏銳度，幫助其辨識員工的身心狀況異常，及早處理危機並提供及時關懷。課程中，主管將學習如何運用適當的關懷技巧與溝通方式，妥善應對和預防問題員工的產生，從而減少管理衝突的發生。課程還包括同理心、關懷技巧、自我激勵、正向溝通與壓力管理的實踐，旨在提升職場人際互動和管理效能。2024 年，共開設四梯次課程，共 140 名主管完成訓練。

人員管理法令介紹

隨著法令和人權不斷發展，我們為一線單位主管設計了「人員管理法令介紹」課程，旨在提供全面的法令知識和管理工具。課程內容包括勞動基準法、力成內部管理制度 (如人員調動注意事項、工時與加班計算規則、請假與績效管理、獎懲管理、離職管理等)、勞工與人權宣導 (反騷擾與虐待、反報復政策、自由結社與多元溝通管道)。除了定期檢視和更新法規內容外，為了更貼近公司實際情況，課程中也加入了假別案例的分析，幫助主管們在具備專業知識與技能的同時，能熟悉使用更具人性化且合適的管理方式，減少未來職場中的風險與爭議。2024 年共辦理了兩梯次的線上課程，1,496 人次完成學習。

有效訓練及關懷

隨著每年新進直接人員加入公司，如何使員工順利地適應新環境，是我們一直重視的議題。除了單位會為新進員工安排工作面的學習計劃與機台授證訓練課程外，為引導新進員工與教導人員之間的相處與互動，我們亦規劃了「有效訓練及關懷」課程，於課程中分別由新進員工與教導人員兩者不同角度，提供在訓練過程中的學習與溝通技巧建議，除了可以使員工在訓練工作上有更明確的指引外，亦強化了職場支持的關懷網絡，達到協助新進員工快速融入力成大家庭。2024 年共有 7,768 人次完成線上課程，且為創造友善的學習環境，課程教材分為中、英文版本。



Mentor 培育課程

我們希望透過導師模式推動新人培育，協助新進員工盡快熟稔公司環境、福利制度與工作所需相關系統，提供工作經驗傳承教導，並且可同時促進單位內的人員交流，提供除了制式規定之外的全方位支持與關懷，讓新進員工感受到無微不至的關懷與幫助。同時，為讓 Mentor 在引領新進員工前即能具有基本先備知識，規劃線上有聲課程及實體課程之訓練，以「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，提升 Mentor 的指導與關懷能力，使他們能運用適切的回饋模式，與新進員工建立正向互動關係，從而增強新進同仁未來發展的潛力。2024 年共有 128 人次完成線上課程、85 人次完成實體課程。

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

5.7.2 關懷執行

力成不只針對友善觀念進行宣導，也致力於創造實質的關懷機會。

人員類別

新進員工 (到職 6 個月內的間接人員)

關懷設計概要

針對到職前後不同時間點設計系列的關懷機制

新人萬用包

入職前加深新進員工與公司之黏著力，提供力成「生活」及「知識」的資訊

Mentor 制度 & 新人引導計畫

由 Mentor 引導新進員工適應環境，無論是工作任務或是生活適應上遇到困難時，Mentor 能夠全面地提供支持與幫助

Let's Café

單位主管能透過飲用一杯免費咖啡的時間，與新進員工展開輕鬆的談話，讓新進員工感受到主管的尊重與關心

新人適應評估問卷

透過到職滿雙週、滿月、滿季的適應評估問卷，了解新進員工自評的適應狀況與不同面向的認同程度，給予適當的協助

Mentor 回饋問卷

新進員工到職滿季時，透過 Mentor 提供回饋與建議，了解新進員工適應及工作上手的狀況

Let's Camp

「一個人可以走得很快，一群人可以走得更遠」，Teamwork 可是工作重要的元素之一！Let's camp 透過有趣好玩的動態課程，讓學員從遊戲中認識團隊、從遊戲中學習工作技巧，快速認識新夥伴，建立同梯情感，提升團隊合作與溝通協調、及工作流程的改造能力。2024 年共舉辦 2 梯次，合計 48 人次參與

人員類別

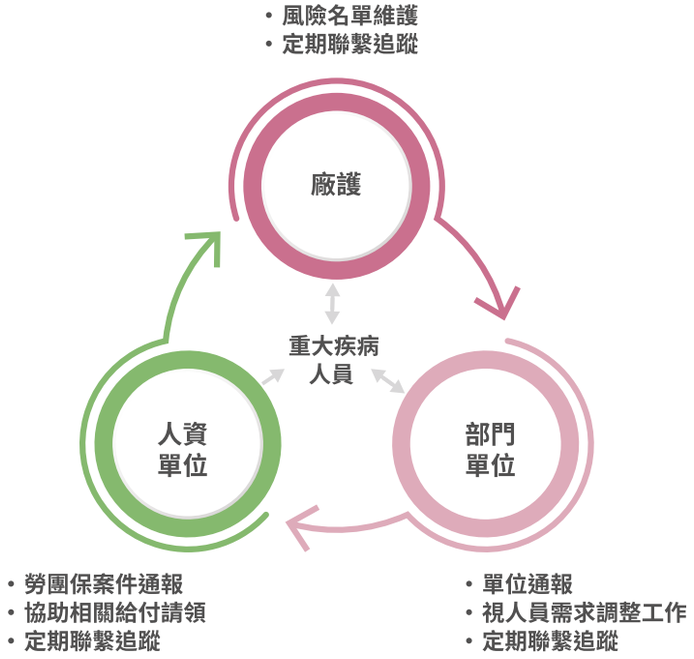
一般員工 (所有力成員工)

關懷設計概要

針對工作適應、疾病關懷的通報機制

職場支持關懷網絡

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



5.7.3 移工協助與關懷

珍愛人權，幸福職場

力成深知人權保障是普世價值，因此對移工的工作權益格外珍視。在招聘、薪酬、生活管理和員工關係上，嚴格依循國際法規RBA行為準則和SA8000標準。我們不斷更新和改進政策，確保每一位移工能夠在溫暖、尊重且安全的環境中工作和生活，致力於營造一個充滿關懷和愛的工作場所，讓每位員工都感受到溫暖。

審查和更新政策

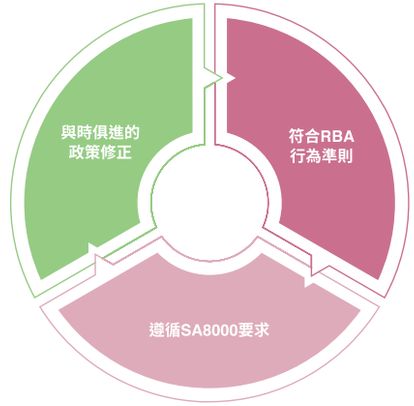
根據國際法規和標準的變化，持續審查和更新公司政策。

滿足客戶和員工需求

確保政策滿足客戶和員工的需求，提升滿意度。

保持政策與時俱進

在動態變化的環境中，確保政策不斷更新，提升運營標準。



招聘公平和透明

所有招聘過程均公開透明，評估基於應徵者的資格和技能，避免任何形式的歧視。

合理薪酬和福利

提供合理且符合市場標準的工資及福利，避免剝削，確保員工的經濟保障。

安全健康的工作環境

提供安全、衛生的工作條件，實施健康與安全措施，保障員工的身心健康。

定期審核

通過內部和外部審核，確保所有政策和實踐符合標準要求。

符合最高道德標準

企業運營遵循法規，堅持最高道德標準，倡導誠實、正直和透明的企業文化。

基本權利保護

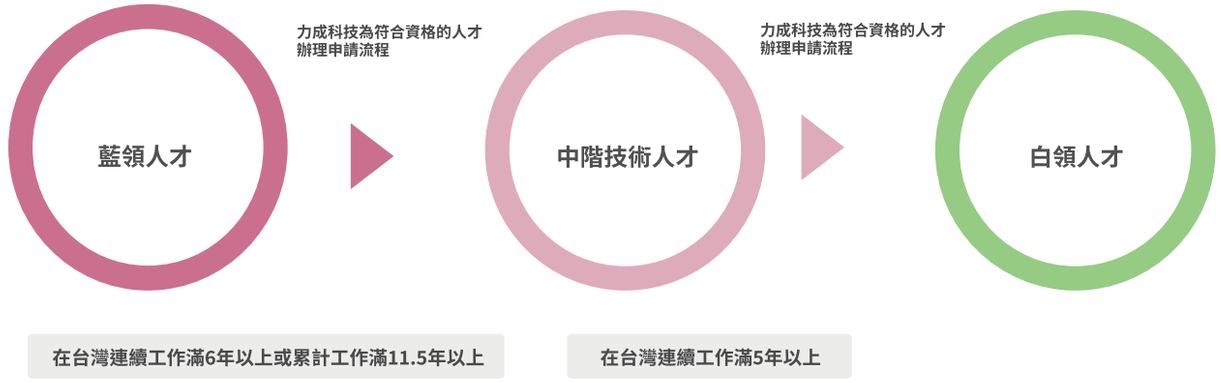
保障員工的結社自由、隱私權等基本權利，避免強迫勞動和聘雇童工。

打造移工職涯藍圖，培育中堅力量

推動「優秀移工留才計畫」，為移工夥伴打造清晰的職涯藍圖。針對在台滿六年的移工，我們提供機會讓他們擔任中階技術工作，成為中階人才在台工作無年限限制、可任職技術性工作、薪資福利成長，並規劃轉任中階技術崗位滿五年以上的移工，培育其成為外籍白領專業人才及申請永久居留資格，期望他們成為公司穩定的中堅力量，進而形成具體且可持續發展的職業路徑，讓移工夥伴擁有明確的發展目標。

同時，我們也設計了全體移工適用的語言培訓計畫，並開設實體華語課程，幫助學員取得華語文能力測驗 (TOCFL) 基礎級認證，消弭本籍與外籍員工間的語言隔閡，促進良好的溝通與合作。自 2023 年起，我們每季度啟動移工轉聘提報作業，期許未來有更多優秀移工通過此專案，在力成展開嶄新的職涯旅程，實現自我成長與公司共同進步的目標。

外籍人才職涯發展藍圖



合作夥伴攜手並肩，共創友善職場環境

力成與移工仲介是互相依賴的合作夥伴，共同遵守並落實 RBA 規範，努力營造更完善的職場環境及生活空間，確保每位移工在國際人權的保護下安心工作與生活。為達成這一目標，我們每月舉行例行會議，進行定期和不定期的稽核與評比，並通過年度教育訓練，宣導 RBA 行為準則與公司最新政策，協助仲介持續優化其招募流程、生活照顧和宿舍管理，使仲介成為公司照顧移工的最佳助手。

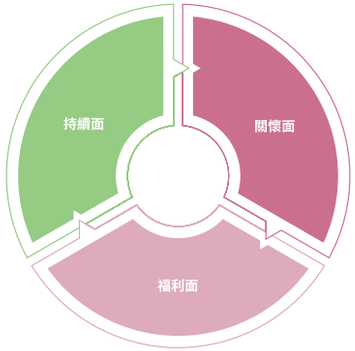
溝通無阻礙，溫暖無國界

力成深知移工在異鄉工作所承受的犧牲與艱辛，因此我們致力於創造如家般溫暖的工作環境。公司提供安全、舒適的工作場所，讓移工感到關懷和重視。我們不僅注重工作環境的安全與舒適，更幫助移工在工作之餘放鬆身心。唯有讓移工感到安心與舒適，才能激發工作熱情，提高效率，實現公司與移工的共同成長與發展。為此，我們建立了順暢的溝通管道，確保移工的心聲能夠傳遞。在新人訓練課程中，詳細介紹各種溝通管道，使新進人員明白公司在乎他們工作和生活的需求。我們配有移工關懷的菲籍管理師，能以母語與移工交流，並定期舉辦宿舍月會，宣達公司最新政策；每月辦理員工個別關懷面談，深入了解移工在工作或生活中遇到的問題，並提供適切協助，2024 年訪談人數共計 122 人。

政策與需求調整
根據員工反饋和需求，不斷調整和改進政策，貼近移工的需求。

關懷訪談
每月進行一對一生活照顧訪談，了解移工在工作或生活中遇到的問題。

持續政策改善
不斷更新和改進政策，確保移工在符合國際人權的環境中工作與生活。



溫暖安心工作環境
讓移工感到公司如家，提供安全舒適的工作環境。

專業管理員溝通無礙
聘有精通英語和菲律賓母語的管理員，協助移工獲得留療和生活諮詢。

宿舍改善與稽查
每月進行宿舍稽查，確保清潔、安全、良好的生活環境。

母性關懷
對懷孕移工進行定期追蹤和個別關懷訪談，確保母親和孩子的安全。

健康檢查與追蹤
為移工提供定期健康檢查和特殊健檢，管理異常健康狀況，適當調整工作環境。

呵護員工身心
提供祈禱室和舉辦各類休閒活動，關注員工的身心健康。

移工住宿品質把關，共築幸福居住空間

來自海外的移工們，不僅為台灣補充了急需的勞動力，也為台灣的經濟成長做出了重要貢獻。居住於力成宿舍的移工們，無門禁限制，可 24 小時自由進出，並配備專業宿管人員協助日常生活事宜，宿舍定期亦會由專人稽查，以確保安全、衛生和舒適的居住環境。根據「2024 年宿舍居住品質滿意度調查」結果，住宿滿意度的平均分數為 3.9 分 (滿分 5 分)，相較於前一年提升了 0.2 分，顯示出住宿品質持續保持在水準之上。我們十分重視移工的生活品質，亦希望透由一系列溫暖貼心的舉措，讓每位移工都能感受到家的溫暖。

生活服務措施	・安排熟練菲國語言的「管理員」 ・24小時宿舍連絡專線與就醫協助 ・每年宿舍環境全面消毒，提供安全	學習探索系列	・戶外類（景點旅遊） ・宗教類（彌撒祈福） ・知識類（Meco移工關懷座談會、消防演練）
安全管理措施	・新進移工宿舍環境與消防教育訓練 ・每月消防安全設備與環境稽核 ・每半年消防安全演習	節日慶祝系列	・節慶類（春節書寫春聯、復活節彩蛋、端午節龍舟、中秋節柚子趣味、萬聖節變裝、萬靈節燭光追思、聖誕節舞會）
設施便利措施	・每台飲水機定期維護、水質檢驗 ・宿舍設置熟食加熱區 ・免費上下班交通車	競賽項目系列	・運動類（桌球、保齡球、籃球） ・趣味類（手遊、國歌、宿舍佈置）
文化信仰措施	・設立祈禱室，尊重員工宗教信仰	法規宣導系列	・生活類（防詐騙、交通安全及酒駕防制、愛滋防治、毒品防制、用電安全） ・法令類（動物保護法、電動自行車掛牌）
全方位生活照顧服務措施		身心健康促進系列活動	

萬靈節燭光追思

彌撒祈福

保齡球賽

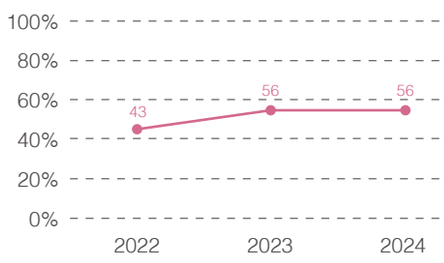
聖誕晚會

萬聖節變裝

移工自由擇居成效，共促生活品質提升

在力成工作的移工，享有自由選擇居住地點的權利，這樣的安排讓他們能夠根據個人需求和喜好，選擇最適合自己的住所，從而提升生活品質。我們相信，提供更多的居住選擇可以讓移工們在工作和生活之間取得更好的平衡，進一步提升他們的幸福感與工作效率。人員無論是選擇住宿還是外宿，力成都會定期安排專人進行關懷訪談，了解其生活狀況以提供必要的支持與協助。根據「2024 年自由擇居滿意度調查」結果，平均滿意度為 4.2 分 (滿分 5 分)，顯示出人員對此政策高度支持。截至 2024 年底，非居住於公司安排宿舍之移工比例達 56%，這些數據表明，自由擇居政策取得了顯著成效。對於申請在外租屋的人員，公司亦提供居住環境自我評估表，幫助他們檢視住所安全性，並時時提醒他們注意居住安全及用火安全，降低災害風險。

非居住宿舍比例 %



註：移工自由擇居政策自 2022 年起實施。

移工關懷要點

類別	要點
人權保障	▪ 依據 RBA 行為準則，訂定《外籍勞工招募政策》 ▪ 實施「移工零付費」政策，由力成支付全額費用 (仲介費、辦件費、離境前交通／住宿費、機票費、體檢費等)，受益 4,969 人 ▪ 員工到職前已清楚《勞工招募政策》、《勞工零付費政策》
直接招聘	▪ 2024 年力成科技移工直接招聘[註]比例達 51.9% 註：移工直接招聘係統計契約期滿續聘或於國內、外直接聘僱，未經仲介公司引進之菲籍藍領移工 ▪ 續約員工 100% 直接招聘
人才留任與發展	▪ 面試階段即透過公司簡介認識力成 ▪ 職前教育訓練，共 14 場 ▪ 新進人員教育訓練，共 28 場 ▪ 新人基礎技能培訓 ▪ 專業工作站別認證培訓 ▪ 多能工站別認證培訓 ▪ 優秀員工續約，共計 402 人次 ▪ 建立續約制度與獎勵措施；視情況調薪，共受益 390 人 ▪ 優秀移工留才計畫，共轉聘 8 名助理工程師、15 名領班，合計 23 人
溝通管道	▪ 宿舍意見箱 ▪ HR 溝通專線 ▪ 社群媒體 Facebook: PTI Taiwan、Line: PTI Education ▪ 解約員工關懷訪談，共 268 人
健康管理	▪ 法規規範移工健檢，共 3,562 人 ▪ 母性健康關懷與管理 ▪ 勞工復工評估與管理 ▪ 駐廠醫師諮詢
仲介公司管理	▪ 每月會議 ▪ 每季評比 ▪ 年度總評鑑 ▪ 年度教育訓練

5.7.4 孕育專區

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

孕婦專用車位

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。

設置集乳室

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

托兒優惠措施

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

5.7.5 育嬰留職停薪政策

2024 年力成科技育嬰留職停薪申請人數為 186 位，其中男性同仁 36 位，女性同仁 150 位。產假／陪產假與育嬰人數共計 320 人。育嬰留職停薪復職之女性復職率 88%，男性復職率 69%，復職滿一年仍在職之女性留任率 88%，男性留任率 78%。

項目	產假／陪產假		育嬰留停	
類別	男性－陪產假	女性－產假	男性	女性
小計	168	152	36	150
總人數	320		186	

育嬰留職停薪申請狀況

項目／性別	男性	女性	總計
2024 年符合申請育嬰留職停薪資格人數（註）	505	479	984
2024 年實際申請育嬰留職停薪人數	36	150	186
A. 2024 年預計育嬰留職停薪復職人數	39	143	182
B. 2024 年實際育嬰留職停薪復職人數	27	126	153
C. 2023 年實際育嬰留職停薪復職人數	27	130	157
D. 2023 年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數	21	114	135
復職率 (B ／ A)	69%	88%	84%
留任率 (D ／ C)	78%	88%	86%

註：「2024 年符合申請育嬰留職停薪資格人數」：於 2022 年 1 月 1 日～ 2024 年 12 月 31 日期間申請過陪產假及產假之申請人數。

在我們的孕育照顧方案下，2024 年度力成科技申請產假或陪產假者達 320 位。力成同仁或其配偶的生育數亦維持穩定人數，近幾年我們的力成寶寶誕生總數如下：

年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
生育數	362	333	331	320

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。

5.7.6 妊娠移工保障

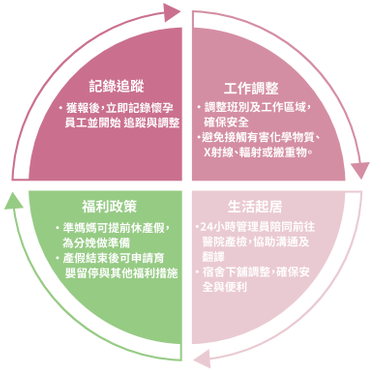
異地懷孕不害怕，迎接生命不孤單

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

類別		在台生育數	返國生育數	人數總計
2021 年	人數	35	34	69
	比例	50.7%	49.3%	100%
2022 年	人數	40	21	61
	比例	65.6%	34.4%	100%
2023 年	人數	50	31	81
	比例	61.7%	38.3%	100%
2024 年	人數	52	17	69
	比例	75.4%	24.6%	100%

妊娠艱辛少煩惱，力成關懷少不了

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



5.7.7 給假制度

力成科技依據當地法令設計員工相關給假制度。

類別	內容說明
產假及育嬰假	▪ 依當地法令設計對應之給薪產假及給薪育嬰假，符合條件的員工可依自身需求提出申請。 ▪ 提供員工生產前或後有 8 周帶薪產假，並於產後能依法申請育嬰假，其中 6 個月（約 24 周）亦可透過公司協助請領給津貼與補助，父母雙方皆可申請，公司於育嬰假屆滿前 30 天主動詢問回任意願。
家庭照顧假	▪ 依據當地法令設定家庭照顧假。全年家庭照顧假 7 天，當員工有家庭成員、親屬生病與發生重大變故時，員工可依家庭成員照顧需求請假，減輕照顧負擔。
特休假	▪ 依據當地法令提供特別休假，員工服務六個月以上未滿一年者，給予 3 天特別休假。若有因年度終結或契約終止而未休之日數，則結算發給工資。

5.7.8 力成精采生活

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

社團活動

社團是促進員工間情感交流與放鬆休閒的管道之一，讓大家在繁忙的生活之餘，透過共同興趣彼此聯繫。我們持續鼓勵並支持員工自主辦理及參與各式社團，每季也會由福委會提供 5,000 元的經費補助，協助社團辦理各種活動。力成科技已有 11 個由同仁自主創立的社團，涵蓋運動類 (如壘球社、羽球社、保齡球社、籃球社、慢跑社、登山社、單車社)、藝文類 (如手工藝品社、禪學社) 以及其他類型 (如志工社、親子探索社) 等，共計 429 位社員參與。

除了例行的社團活動外，每年亦規劃「社團嘉年華」，擴大活動對象至員工眷屬。2024 年〈漫遊夏日，Fun 玩社團〉共有 6 個社團精心策劃活動：羽球社、慢跑社、親子探索社、禪學社、壘球社和保齡球社，合計吸引 512 位同仁及眷屬參加，無論是動態還是靜態的活動，都能看到力成人熱情的身影，在這個夏日一起共度歡樂時光。

健康紓壓課程

忙碌的工作之餘，也要找個機會讓自己「大休息」！我們利用廠內韻律教室開設伸展瑜珈與有氧舞蹈課程，邀請熱愛運動的同仁一起舒展筋骨、適時放鬆身心靈。2024 年共開設四個梯次，瑜珈 8 堂課共 144 人參與、有氧 7 堂課共 113 人參與。

家庭日活動

無論是力成員工或員工的家屬，都是力成的一家人！ 2024 年力成福委會舉辦「大人的藝想世界」與「趣頑吧！ SUPER」兩場次家庭日活動，分別吸引各約 5,000 名同仁及眷屬參與。家庭日不僅邀請員工與家人一起同樂、聯繫感情，我們也於活動邀請新竹市動物保護及防疫所設立攤位，進行免費狂犬病預防注射，當日共施打 28 劑、寵物晶片 1 劑。讓我們在歡樂時光之餘，一同做公益！

精彩花絮

6

社會共融

6.1 社會共好 144

6.2 產學合作 150

協助學生

擔任 GOLF 學用接軌聯盟天使會員，協助學生提前與產業接軌

積極培育

深入 21 校辦理產學合作活動，積極培育半導體封測產業人才

社會公益

2024 年社會公益投入合計為新台幣 3,902,227 元

(較 2023 年度新增 15.4%)

志工服務

員工志工服務時數 1,348 小時、

社會公益活動受益人次達 4,746 人

6.1 社會共融 社會共好

6.1.1 社會共融之願景及目標

力成科技致力於實現社會共融，將「提升社會參與，實踐取之社會，用之社會的理念」作為公司永續發展策略之一。我們不僅專注於科技創新與業務成長，也積極履行企業社會責任，回饋社會，與政府機構、慈善組織、學術單位及 NGO 等合作，推動社會公益。

我們的社會共融目標是確保每個孩子都能平等地接受教育，透過挹注教育資源、支持基層體育活動，並秉持著「教育為本，科技為力」的理念，致力於促進學術與實務的結合，幫助更多青年人才成為未來的科技領袖。

2024 年度，我們持續擘劃 SDGs 的推動願景與藍圖，在社會共融方面，我們專注「SDG 1 消除貧窮」、「SDG 3 健康與福祉」、「SDG 4 優質教育」及「SDG 10 消弭不平等」等永續發展目標，推動多項專案，攜手利害關係人，透過實際參與及合作，齊力打造共融、美好的未來。

力成科技教育基金會

自 2017 年成立以來，力成科技秉持「取之於社會，用之於社會」的核心理念，積極推動社會共融與永續發展。我們成立「財團法人力成科技教育基金會」，並以「偏鄉教育」、「教育扶助」、「運動培育」、「青年培力」四大發展面向，實踐對社會的承諾，致力消弭社會不平等，創造共享價值。

每年，我們定期召開董事會，審查並報告基金會的工作計畫，確保各項公益專案符合基金會宗旨，並持續深化社會影響。力成科技將一如既往，堅守社會責任，透過實際行動來創造更具包容性的未來。

6.1.2 衡量社會影響力

2024 年，力成科技的社會投資總金額達新台幣 3,902,227 元，員工志工服務時數達 1,348 小時，受益人次達 4,746 人，包括公司對外公益參與暨贊助捐款、力成科技教育基金會的活動支持，以及員工自發性參與公司所倡導的各類公益行動。力成科技持續支持偏鄉弱勢孩童 (大南國小、清水國小)、在地學校 (華興國小)、公益團體 (綠光種子、聖方濟、幼安教養院、睦祥育幼院) 以及偏鄉及在地棒壘球隊 (五峰國小、上舘國小)，長期提供資助，幫助每一位孩子獲得多元的學習機會，實現平等教育與自我成長。

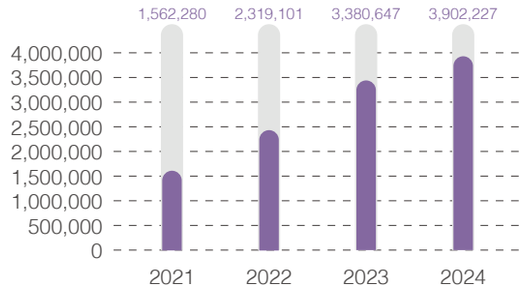
力成科技的贊助計畫並非一次性捐款，而是多年且持續性的支持，這不僅是資源的捐助，還號召全體員工積極參與，用行動影響他人、成就未來。透過與各利害關係人協作，力成積極投身於弱勢關懷、學童教育、社區營造等領域，發揮在地影響力，創造更多社會價值。

社會投資評估

為了持續且有效管理社會專案資源投入與效益，2024 年力成科技使用 B4SI 架構 (Business for Social Impact Framework)，藉由量化方式衡量社會參與專案之影響力，期待透過此評估方式提升資源挹注效率，實現永續願景。

力成科技基金會贊助金額一覽

(單位：新臺幣元)



2024 年公益投入類型及活動分類

B4SI 三種動機

（單位：新臺幣元）

項目	總金額	占比
慈善捐助	300,000	7.69%
商業倡議	2,562,099	65.66%
社區投資	1,040,128	26.65%

B4SI 四種形式

（單位：新臺幣元）

項目	總金額	占比
現金捐贈	2,446,700	62.70%
志工人事費用	86,488	2.22%
實物捐贈	179,499	4.60%
管理費用	1,189,540	30.48%

2024 年社會參與主軸

社會公益主軸	社會效益	對象	2024 年重點專案	行動
偏鄉教育	提升偏鄉、弱勢家庭的學習資源和機會，彌補教育資源的落差	▪ 偏鄉學校 ▪ 弱勢家庭	▪ 翻轉教育 偏鄉助學計畫 ▪ 科學好有趣！科普教育活動	▪ 贊助苗栗縣大南國小、新竹縣清水國小多元學習課程，受益人數 49 人 ▪ 辦理偏鄉科普教育活動，受益人數 87 人
教育扶助	挹注弱勢、公益團體、在地學校教育資源，善盡企業社會責任	▪ 公益團體 ▪ 在地學校 ▪ 弱勢族群	▪ 挹注公益及弱勢團體教育資源 ▪ 「大手攜小手」圓夢計畫 ▪ 綠光種子教室 暑期活動	▪ 贊助綠光種子教室，協助在地弱勢學童課後陪讀計畫、適性發展，受益人數 120 人 ▪ 贊助睦祥育幼院、私立幼安教養院及新竹縣私立聖方濟兒少中心，受益人數 160 人 ▪ 「大手攜小手」圓夢計畫，挹注華興國小教育資源，受益人數 37 人 ▪ 辦理綠光種子教室暑期公益活動，受益人數 36 人，志工時數合計 120 小時
運動培育	鼓勵學童們對棒球運動的熱情，培養堅持與努力的精神	▪ 偏鄉學校體育選手	▪ 接棒未來：培育體育人才計畫 ▪ 第九屆力成盃壘球賽	▪ 贊助新竹縣五峰國小棒壘球隊活動經費，受益人數 27 人 ▪ 贊助新竹縣上舘國小棒壘球隊活動經費，受益人數 48 人 ▪ 辦理第九屆力成盃壘球賽，受益人數 110 人
青年培力	透過專業課程和職涯指引，幫助新鮮人順利融入半導體職場	▪ 社團法人 GOLF 學用接軌聯盟之青年學子 ▪ 學年、學期、暑期實習生 ▪ 產學合作學校 ▪ 產學合作實習生	▪ 獎助學金計畫 ▪ 學用接軌 ▪ 產學合作	▪ 在社會新鮮人踏入職場前，給予未來職涯方向指引以迎接人生挑戰，促進學用接軌與社會和諧 ▪ 結合 GOLF 學用接軌聯盟建置半導體數位學院課程，提供大專生了解半導體製造與封裝的基礎知識課程 ▪ 設置獎助學金計畫，2024 年獎助學金發放 39 名學子，鼓勵其在求學之路奮發向上，展現自己的長才 ▪ 攜手 104 職涯學院開設 TOP(Talent Optimization Program) 實體專班，2024 年共開設 2 場課程

6.1.3 亮點公益專案內容

偏鄉教育計畫 1

我們要解決的問題

台灣社會存在著城鄉差異、偏鄉地區教育資源缺乏等現象，再加上學校位於偏遠山區，境內沒有多元學習環境，家長大多忙於生計，離開學校後的孩子呈現「放牛吃草」的狀態，除了造成下一代落後於學習的起跑點，也容易衍生社會安全問題。

我們的角色與做法

夢想的展開，只需要一個火苗！力成科技明白每一位孩童都有無限的潛能，自 2018 年啟動「翻轉教育 偏鄉助學計畫」，贊助苗栗、新竹 2 所偏鄉小學，透過長期的資源挹注，協助開設每週三下午的多元學習社團、課輔，也號召員工擔任志工、進駐教室，擔任成長道路上的溫暖推手，陪伴孩子學習。

我們的行動

- 翻轉教育 偏鄉助學計畫
- 科學好有趣！科普教育活動

翻轉教育 偏鄉助學計畫 – 連續 8 年贊助，2024 年受益人數 101 人次，志工陪伴時數 74 小時

力成科技持續關注偏鄉地區的教育發展，並在過去 8 年中積極贊助相關項目。2024 年，已經有 101 位孩童受惠於這項愛心計畫，並有志工們陪伴他們共度 74 小時的時光。透過這些努力，力成希望為偏鄉孩童提供更好的學習資源和支持，讓他們的生活不再受到地理與資源限制的影響。

< 影片 > 翻轉教育，築夢踏實：https://youtu.be/JQjxXM0J_uE

科學好有趣！科普教育活動 – 2024 年受益人數 87 人，志工時數 74 小時

力成科技教育基金會為偏鄉小學規劃專屬的「科普教育活動」，邀請偏鄉地區苗栗大南國小、新竹清水國小共 87 位師生，在專業導覽老師帶領下走訪台中科學博物館，讓孩童們能親自印證書本裡學習到的知識，體驗生命科學與大自然的奧妙。在畢業前夕，這項活動成為他們成長旅程中的一個特殊禮物，並為他們的生活帶來美好的回憶。

「我真的很喜歡力成科技的活動，謝謝你們讓我有機會和同學一起探索新世界！」

「親愛的哥哥姊姊們，還記得那次一起去科博館，參觀熱帶雨林，真的好好玩！」

運動培育 2

我們要解決的問題

偏鄉學校缺乏足夠的體育設施與訓練資源、興趣發展機會缺乏、性別不平等與運動參與障礙等問題，幫助孩子們在運動中發展潛能、提升體能與自信心，並創造平等的發展機會。

我們的角色與做法

自 2022 年起，力成支持透過運動培育孩子的多元興趣，贊助新竹縣 2 所國小棒壘球隊，培養更多喜愛運動的小球員，讓孩子們能在紅土球場上投出完美的好球、揮擊出氣勢萬鈞的全壘打，並開展生命中的潛能。

我們的行動

- 接棒未來 培育體育人才計畫
- 第九屆力成盃壘球賽

接棒未來 培育體育人才計畫 – 2024 年受益學童數 49 人，志工時數共計 30 小時

力成支持以運動培育孩童的多元興趣發展，2022 年起贊助新竹縣五峰國小及新竹縣上舘國小棒壘球隊，透過支持與互動，培養出更多喜愛運動的小球員，讓孩子們能在紅土球場上投出完美的好球、揮擊出氣勢萬鈞的全壘打，盡情開展生命中的潛能。

第九屆力成盃壘球賽 – 2024 年受益人數 110 人，志工時數共計 50 小時

透過與壘球社的合作，促進了棒壘運動的普及，鼓勵偏鄉孩子參與體育活動，提升了他們的自信心和團隊合作精神。這場比賽突破年齡界限，讓大哥哥大姐姐們與孩子們分享運動的快樂與精神，並強化了社區間的連結與關懷。力成的持續投入幫助孩子們在運動中找到自我、追逐夢想，並將這份努力與堅持延續到生活的每一個層面，為他們的未來鋪路。

教育扶助 3

我們要解決的問題

解決弱勢地區孩童教育資源不足、學習機會不均等的問題，並透過活動增進孩子們的團隊合作、創造力及反應能力。此外，力成也致力於打破孩子們對學習的畏懼，讓他們在輕鬆愉快的環境中學習並成長。

我們的角色與做法

作為企業公民，力成科技擔負著支持弱勢與偏鄉孩子教育的責任。我們的角色是橋樑，將資源與愛心帶到需要的地方，並通過多元、有趣的活動讓孩子們在輕鬆氛圍中學習，發展個人潛能。透過與教育機構的合作，力成科技為孩子們創造出充滿教育意義的互動活動，幫助他們在課外也能學習到更多生活技能。

我們的行動

- 挹注公益 / 弱勢團體教育資源
- 「大手攜小手」圓夢計畫
- 綠光種子教室 暑期活動

挹注公益 / 弱勢團體教育資源 – 2024 年受益人數約 280 人

力成科技教育基金會長期支持弱勢與偏鄉孩童的教育發展，尤其是新竹縣的綠光種子教室。這些教室分布在新埔、二重、竹東等地，我們除了提供資金與資源，也安排志工積極參與，與孩子們一同學習與分享，成為他們成長路上的溫暖推手。

我們相信，透過寓教於樂的方式，能夠幫助孩子們拓展視野，激發對新知識與新事物的接納，並在學習過程中展現自信與活力。力成科技的這些努力不僅是對綠光種子教室的支持，還包括對聖方濟、幼安教養院、睦祥育幼院等公益團體，以及當地學校的教育資源投入。我們相信，每一個孩子都應該擁有平等的學習機會，這不僅是我們的使命，也是我們對未來負責的承諾。

「大手攜小手」圓夢計畫 – 2024 年受益人數 37 人

湖口鄉華興國小為因應工業區開發而設立之小學，有感於工業區與學校的密切發展，2024 年新增挹注華興國小「大手攜小手」圓夢計畫，挹注在地小學教育資源，讓在地小學成長茁壯並與工業區發展共好共榮合作機制，成就每個孩子。

綠光種子教室 暑期活動 – 2024 年受益人數 44 人，志工時數共計 120 小時

在 2024 年的暑期實習生計畫中，人力資源部門與力成科技教育基金會攜手合作，設計並實施了一系列富有創意與教育意義的活動，如破冰遊戲、成語挑戰、記憶力訓練及手作創意活動等。這些活動不僅激發了孩子們的學習興趣，也有效促進了他們的社交技能與團隊合作精神。透過這樣的活動安排，我們致力於幫助學童發展全面的能力，尤其在自信心、問題解決與創造力方面。

同時，企業的志工積極參與其中，無私奉獻時間與熱情，讓孩子們在愉快的氛圍中成長，並體現了力成科技對於社會責任的承諾。我們相信這些活動不僅促進了學童的成長，也提升了員工的社會責任感，進一步強化企業與社區的良好關係。

青年培力 4

我們要解決的問題

半導體封測產業面臨人才短缺及學用無法接軌的問題，許多青年學子雖然擁有學術背景，但缺乏實務經驗，難以順利進入職場。因此，如何讓青年學子更好地接軌職場、減少學習與實際工作之間的落差，成為當前急需解決的問題。

我們的角色與做法

力成發揮核心本業職能，投入半導體封測產業之青年培力、學用接軌，落實青年培育的責任。我們將學習資源分享至外部，致力於搭建學術與職場之間的橋樑，藉由與學術機構合作，提供豐富的學習資源和實習機會，幫助青年學子順利過渡到職場。我們通過推動產學合作計畫及專業培訓班，消除學用之間的落差，培育符合產業需求的高素質人才。

我們的行動

- 獎助學金計畫
- 學用接軌
- 產學合作

獎助學金計畫 – 連續辦理 8 年，2024 年嘉勉學生數 39 人

力成設立獎助學金計畫，旨在支持優秀學子追求夢想，鼓勵他們在所熱衷的領域中持續學習與成長。2024 年，我們共發放了 39 名學子的獎助學金，幫助他們減輕學業負擔，專心於學業和未來發展。這項計畫不僅對學子們的學習之路提供支持，也激勵他們發揮潛力，勇於挑戰，成為未來的領袖與人才。

學用接軌 – 深耕第 8 年

力成與供應鏈攜手合作，深耕青年培育，降低學用落差，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，回饋社會並與供應商響應「學用接軌，青年培力」專案，透過企業的力量，雙軌並進提供莘莘學子們線上、線下學習資源，強化其職場專業力與軟實力，消弭學用落差，同時儲備優秀且有潛力的半導體封測人才，為台灣科技島實踐永續人力。

產學合作 – 2024 年受益人數逾 600 名

力成積極推動多項產學合作計畫，與學術機構共同開設封測產業專班，並提供實習機會，讓學子們能在學習過程中獲得實務經驗。我們也參與外部組織如 104 大專院校 TOP 專班、天下雜誌人才永續會等，投入企業實務知識、提供實習機會以及資源支持，全面協助青年學子為進入半導體產業做好準備，厚植未來的人才基礎。詳細內容請參閱本報告書「6.2 產學合作」章節。

公益賑災 5

力成科技與日本子公司 Tera Probe Inc. 共同捐款 1,000 萬日圓協助日本賑災

力成科技與日本子公司 Tera Probe Inc. 共同捐款 1,000 萬日圓予日本紅十字會，表達我們對石川縣地震災民的關懷與支持。我們深知與日本的供應商及客戶長期合作的緊密關係，因此我們希望通過此舉，能幫助災區提供急需的資源，協助受災民眾早日重建家園，恢復正常生活，並展現我們對社會責任的承擔與愛心。

6.2 社會共融 產學合作

伴隨半導體技術與應用面不斷創新，帶動人才需求日趨競爭，對企業經營更是一大挑戰！力成於內部持續投資員工培訓外，深知應提早培育半導體封測潛力人才，才能降低人才荒對營運的風險。為此，力成將企業影響力擴及校園，推動「封測知識科普化」以及「封測菁英育才計畫」，以建立穩健的人才永續來源。

6.2.1 封測知識科普化

捐贈機台與培育實作人才

力成長期與鄰近學府明新科大合作，透過機台的捐贈，協助學校建立半導體封測類產線育才基地，並指派資深業師進行機台實作教學，以及協助同學取得「半導體封裝工程師能力鑑定合格證書」，培養他們成為專業封測技術人才。

項目	2024 年實績
機台捐贈	捐贈 9 台，市值約新台幣 370 萬元 (根據央行 2024/12/31 收盤匯率計算)
封裝證照	58 位學生成功考取證書

半導體職涯講座與企業參訪

此外，力成更深入各大專院校、高中職端，分享半導體產業鏈、封測科普知識與先進封裝的技術發展，同時安排企業參訪，讓同學能實際感受與了解封測產線的環境與製程；此外，力成更攜手 104 職涯學院協助 TOP (Talent Optimization Program) 實體專班授課，分享封測產業如何將 ESG 實踐於企業經營中，並和同學分享職場所需技能，培養同學就業即戰力，總計 2024 年累計受益達 905 人次。

No.	學校	數量 (場)	累積受益人次
半導體職涯講座			
1	中央大學	2	160
2	清華大學	1	32
3	中原大學	1	32
4	明新科大	10	590
企業參訪			
5	元智大學	1	26
6	明新科大	4	65
合計		19	905

6.2.2 封測菁英育才計畫

多元實習計畫

力成認為透過「實習」，對學生來說，能讓學生更加清楚自身未來的職涯選擇，同時對企業而言，也能遴選具有潛力與認同組織價值觀的同學留任，快速補足人才缺口。為此，力成每年皆提供「暑期」、「學期」與「學年」三種不同的實習機會，建立穩定與優質的人才來源管道。

在學期 / 學年實習部分，力成以培育「部門潛力人才」為目標，實習生到職三個月，在專業能力面，單位除了指派具經驗的 Mentor 帶領之外，同時依照「部門專業技能表」系統性安排同學接受相關工作培訓，以符合職務所需之要求；在關懷面，力成提供 Let’s Café 的關懷計畫，透過喝咖啡的時光，讓主管與 Mentor 有時間關懷同學以及聊聊實習近況；此外，力成也規劃實習獎學金與留任獎金制度，鼓勵同學認真實習與畢業後能持續留任公司繼續發展！

在暑期實習部分，我們以「探索封測產業」為核心，帶領同學認識封測產業不同的工作樣貌，以及融入「人脈連結」的體驗，讓同學能 2 個月中，藉由每周聚會、主管講座活動，幫助實習生建立職場人脈。此培育計畫已邁入第七屆，累積培育超過 120 位同學。

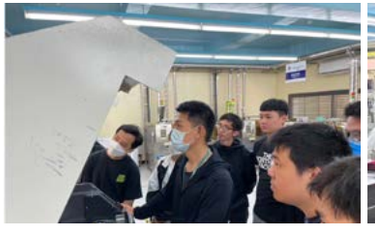
產學實習及暑期實習

No.	學校	人數
1	中央大學	1
2	元智大學	3
3	加州大學柏克萊分校	1
4	弘光科技大學	1
5	伊利諾大學 (美國)	1
6	明新科大	38
7	虎尾科大	1
8	長榮大學	1
9	威廉斯學院	1
10	國立高雄科技大學	3
11	國立清華大學	2

No.	學校	人數
12	國立陽明交通大學	1
13	國立勤益科技大學	2
14	國立臺北科技大學	3
15	國立臺灣大學	1
16	國立臺灣科技大學	2
17	淡江大學	1
18	逢甲大學	1
19	普渡大學	1
20	臺北市立大學	1
21	銘傳大學	1
合計	21 間	67 位

產學專班與封裝工程師培訓班

此外，我們也積極加入政府的人才培育計畫，與學校合作「產學攜手專班」，提前延攬對半導體有興趣的應屆高職同學就讀，培育其成為未來的設備潛力新星，2024 年總計有 19 位到力成實習；同時，我們也參與政府經濟部產發署的半導體相關創新賦能計畫，結合明新科大封測類產線的人才培育，安排 150 小時的培訓課程，協助應屆畢業生在就業前取得半導體封裝工程師證照並安排就業媒合，總計 2024 年錄取 4 名人才，累計達 21 名畢業生透過此培訓加入力成！



透過以上方式，力成堅信透過企業、政府與學校三方的合作，未來在各個校園，會有更多同學認識力成與半導體封測產業。面對未來人才永續的挑戰，力成將持續以更積極的方式，培育封測人才，落實企業的人才永續！

7

環境永續

7.1 氣候變遷與能源管理 154

7.2 水資源管理 162

7.3 污染防制 165

7.4 生物多樣性 169

7.5 綠色產品 173

CDP (原碳揭露專案 Carbon Disclosure Project)

- 氣候變遷 Management 管理等級 (B)
- 水安全 Management 管理等級 (B)

能／資源使用效益

- 2024 年能源密集度為 0.055 GJ ／新台幣仟元
  較 2023 年下降 4.31%，未來將以持續降低能源損耗，提升能源效益為目標
- 積極針對廠務、製程等二大類設施執行共 159 項節能減碳措施

再生能源藍圖

- 2024 年力成廠區內太陽能發電設備及購買綠電轉供，再生能源合計約 2,442 萬度

環境管理系統

- 自主完成溫室氣體盤查 (類別 1~6) ISO 14064-1 查證
- 取得 ISO 50001 能源管理系統驗證

綠色合規

- 使用 100% 可回收包裝材料
- REACH 符合性宣告回覆率 100%

7.1 環境永續 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 305-3、GRI 305-4、GRI 305-5

7.1.1 強化氣候韌性 氣候相關財務揭露

隨著全球極端氣候事件頻發，對企業運營和社會活動的影響愈加顯著。為了應對國際趨勢，力成科技根據氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendations, TCFD Recommendations) 架構，執行了氣候相關風險與機會鑑別，並跨組織評估氣候變遷風險及其應對措施。

我們透過定期舉辦「氣候風險與機會工作坊」，對轉型風險 (政策和法規、市場、技術、聲譽) 及實體風險等方面所識別出的風險與機會進行排序，並揭露氣候變遷所帶來的風險和機會。根據鑑別結果制訂了應對策略，以降低氣候風險的影響，增強氣候韌性。

力成科技 TCFD 揭露框架

治理	▪ 董事會定期審視氣候、水資源相關的風險與機會 ▪ 風險管理委員會定期向董事會報告氣候、水資源相關風險與機會之評估與管理措施
策略	▪ 透過跨部門討論進行短、中、長期的氣候風險與機會 ▪ 評估重大風險與機會對於公司營運與財務之衝擊影響 ▪ 進行情境分析，鑑別不同氣候變遷情境下的風險與機會衝擊
風險管理	▪ 針對重大風險與機會，建立管理機制與因應措施，與公司營運風險結合，並定期向董事會與經營團隊報告執行成效 ▪ 評估未來可採行之管理措施，並貨幣化所需資源以計算財務成本 ▪ 舉辦工作坊，深化同仁對於氣候變遷之認知
指標和目標	▪ 擬訂氣候風險與機會的管理指標與目標，並定期檢視進度與執行成效，如碳排放、水資源等 ▪ 遵循 ISO 50001 規範進行能源管理，降低能源耗用 ▪ 依據 ISO 14064-1 準則定期利用重大性原則來檢視各類潛在碳排放源後，決定盤查範疇 ▪ 提升廢棄物管理效益，避免資源耗損

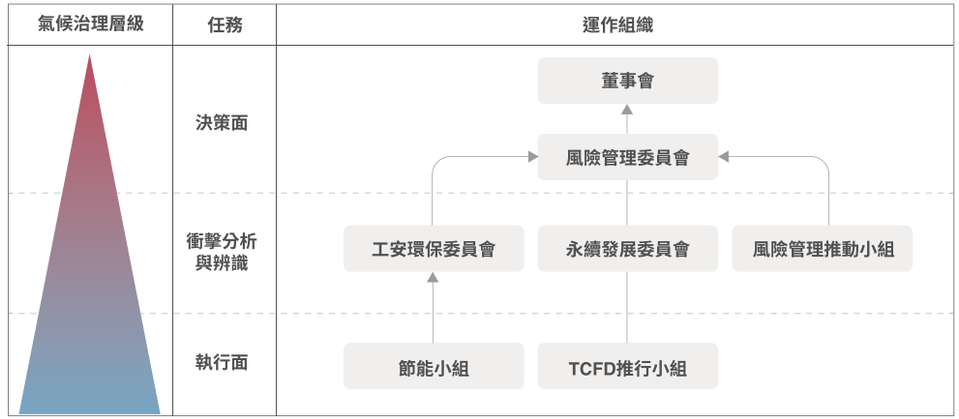
氣候治理

力成科技重視高階管理層對於企業永續的治理職能。我們建立了氣候風險辨識與應對程序，採取「由上而下指揮督導、由下而上應變與回報」的方式進行管理。透過 TCFD 推行小組、節能小組的執行，彙報於工安環保委員會、永續發展委員會及風險管理推動小組，並進行氣候變遷的衝擊分析與風險辨識，之後再彙總至風險管理委員會。

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

組織運作模式

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



董事會參與及運作組織

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

組織	董事會	風險管理委員會	薪酬委員會	審計委員會
權責	督導企業永續管理策略及作為	協助審查風險管理政策、進行氣候變遷風險之辨識與調適、風險承受度及督導各項風險管理制度之執行	評估與確保個人薪資發放與公司營運績效、永續績效（環境、社會、治理）結合	督導公司整體營運風險

管理階層之職責與角色

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

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

風險全面控管

為確保企業營運永續及保障利害關係人的權益，力成科技依據《風險管理辦法》，設有「風險管理委員會」，下轄「風險管理推動小組」整合並管理各種可能影響營運的潛在風險。風險管理委員會每年至少召開一次，並適時向董事會報告風險管理情形或重大風險事項，採取對應的風險控制與營運持續管理措施。

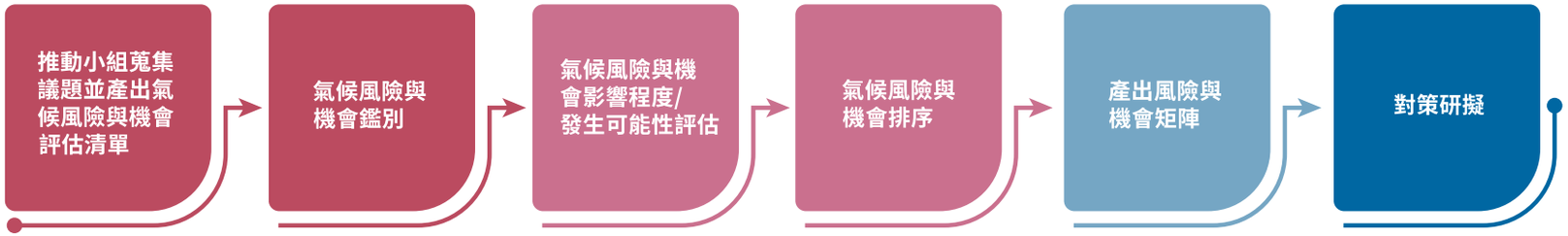
風險管理推動小組設置有營運、危害（包含氣候危害）、資安、財務、法務等五類機能小組，辨識、收集與監控內、外在環境之風險資訊，且持續追蹤風險因子評估等級及採取改善措施，並定期向風險管理委員會說明執行結果。風險管理推動小組每季召開會議，審查各機能小組運作績效及營運持續計劃，確保其持續運作的適用性、適切性及有效性。（相關內容請參閱本報告書「2.3 風險管理」章節）

企業整體風險管理			
營運衝擊分析、風險識別	風險管控	營運持續管理	監控與彙報
▪ 風險管理推動小組以風險面向（嚴重度與頻率）評估風險事件等級與營運衝擊 ▪ 風險鑑別結果彙報於風險管理委員會	▪ 風險溝通與各單位／業務進行風險控制與降低措施 ▪ 風險管理委員會執行風險控制方案並持續改善	▪ 制定應變行動方案、危機管理與營運持續計劃 ▪ BCP 小組執行重大事件應變與復原演練 ▪ 施行全員危害意識訓練	▪ 彙整組織內之風險識別、評估與控制措施，向風險管理委員會及董事會報告

氣候風險與機會對業務、策略與財務規劃之影響評估

氣候風險與機會鑑別

力成科技之氣候相關風險與機會識別由永續發展管理部擔任召集人，在結合外部資訊與自身營運狀況產出氣候風險與機會評估項目後，召集廠務工程、環境安全、研發、業務、供應鏈管理、法務及財務等單位進行 TCFD 工作坊，並針對氣候風險與機會評估項目進行檢視與討論，2024 年共鑑別出 10 項氣候風險因子與 8 項氣候機會因子。在氣候風險的鑑別，依據各項氣候風險的「風險發生可能性」及「風險衝擊程度」進行綜合考量，並以其計算結果最高的前兩項風險為重大風險。而針對氣候機會的鑑別，我們使用和氣候風險相似的方法進行鑑別，以其綜合計算結果最高的前兩項機會為重大機會，未來力成亦將持續關注與其相關趨勢與議題變化。

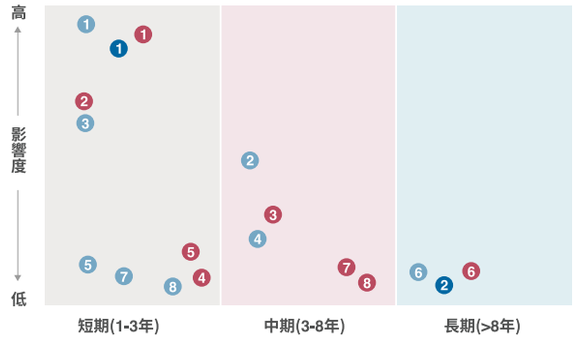


氣候風險與機會矩陣

力成評估氣候相關風險與機會對公司之影響，並就相關風險之重大性，排列風險之順序；對所面臨之氣候相關風險與機會提出因應策略。

氣候風險矩陣圖結果顯示前兩項重大風險主要聚焦於「政策和法規」與「實體風險」類別，發生可能性與衝擊程度綜合計算結果最高的前兩項風險，依序為「再生能源使用要求上升」及「極端氣候影響 (如颱風、水災)」。針對此類風險，力成科技據以建立管控措施、對因應措施進行資源盤點，及評估未來可強化之作為。

氣候機會矩陣圖結果顯示前兩項重大機會主要類別為「產品和服務」與「能源來源」，發生可能性與衝擊程度綜合計算結果最高的前兩項機會，依序為「開發創新低碳產品或服務」和「使用低碳能源」。針對此類機會，力成科技亦將積極評估未來可採行方案，期望能最大化氣候機會帶來的效益。



機會	風險	
1 開發創新低碳產品或服務	轉型風險	1 再生能源使用要求上升
2 使用低碳能源		2 消費者偏好改變
3 資源替代/多樣化		3 碳價徵收
4 資源循環再利用		4 投資人關注與壓力日益增加
5 新科技的採用		5 原物料成本提升
6 進入新市場的管道		6 低碳替代產品及服務
7 更效率的製程和配送流程		7 新科技發展的不確定性
8 減少水資源使用和消耗		8 碳排揭露要求增加
	實體風險	1 極端氣候影響 (如颱風、水災)
		2 平均溫度上升

氣候變遷財務影響分析

類別	氣候風險 (△) / 氣候機會 (☆)	潛在財務影響	因應措施與計畫	管理成本
實體風險／氣候機會	△極端氣候影響 (如颱風、水災) (短期) ☆資源循環再利用 (短期) ☆減少水資源使用和消耗 (中期)	▪ 生產受影響，導致財務損失、營收下降 ▪ 原物料供應價格不穩，導致營運成本增加	▪ 強化水資源管理與監控，導入 ISO 46001 水資源效率管理系統，降低缺水或水患發生之風險 ▪ 落實廢棄物循環再利用，降低廢棄物產生量 ▪ 運行 ISO 22301 營運持續管理系統，強化災害應變與復原的韌實力	▪ 投入水資源管理、循環經濟，以及災害與應變能力之建置，每年投入約新台幣 800 萬元
	△平均溫度上升 (長期)	▪ 用電量、成本與碳排放量上升	▪ 實施節約能源專案 ▪ 建置屋頂再生能源設施	▪ 實踐 ISO 50001 與施行節能減碳各項措施每年投入約新台幣 600 萬元 ▪ 再生能源設備之建置維護及採購憑證，每年投入約新台幣 6,000 萬元

類別	氣候風險 (△) / 氣候機會 (☆)	潛在財務影響	因應措施與計畫	管理成本
轉型風險／氣候機會	△再生能源使用要求上升 (短期) ☆使用低碳能源 (短期)	▪ 直接造成營運成本增加，需額外支出建置再生能源	▪ 成立再生能源採購專案小組，設置再生能源發電設施 (太陽能板)、儲能設施、採購再生能源憑證，確保再生能源供應來源 ▪ 持續關注再生能源法規、發展趨勢及客戶要求，並規劃後續因應措施	▪ 再生能源設備之建置維護及採購憑證，每年投入約新台幣 6,000 萬元
	△碳排揭露要求增加 (短期)	▪ 因應客戶與法規之揭露要求，造成公司營運成本之增加	▪ 執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並經第三方查證，建立碳排放清冊 ▪ 針對特定產品每年執行 ISO 14067 產品碳足跡盤查並經第三方查證，了解產品碳排熱點 ▪ 參與氣候相關資訊揭露，如 CDP、自主編制 TCFD 報告書等	▪ 溫室氣體盤查與碳資訊揭露，每年投入約新台幣 150 萬元
	△碳費徵收 (短期) ☆資源替代 / 多樣化 (中期)	▪ 營運成本增加 (如 : 購置 / 修繕節能減碳設施與運轉成本等)	▪ 建置與運行 ISO 50001 能源管理系統 ▪ 施行能源效率提升專案、進行老舊設備、廠務設施更換等節能減碳措施	▪ 實踐 ISO 50001 與施行節能減碳各項措施，每年投入約新台幣 600 萬元
	△新科技發展的不確定性 (短期) △消費者偏好改變 (中期) ☆新科技的採用 (短期)	▪ 產品訂單下降、客戶端額外溝通成本增加	▪ 建立相關法規與趨勢之監控機制，善用多元管道與利害關係人維持暢通溝通與議合 ▪ 主動加入氣候相關之國內外組織或倡議 ▪ 透明且公開地揭露公司永續與應對氣候變遷的實際作為，提升企業形象	▪ 法規與趨勢等相關研究與監控，建立多元溝通管道、參與國內外倡議等，每年投入約新台幣 450 萬元
	△投資人關注與壓力日益增加 (中期)	▪ 無法滿足利害關係人期待，造成企業聲譽損害		
	△低碳替代產品及服務 (長期) ☆進入新市場的管道 (長期) ☆更效率的製程和配送流程 (中期) ☆開發創新低碳產品或服務 (短期)	▪ 增加研發與營運成本 ▪ 產能規劃造成限制 (減少既有特定服務與技術的需求)	▪ 投入低碳、環保的產品或製程 ▪ 朝向綠色製程、智慧化工廠邁進	▪ 投入低碳產品的研發與創新、原物料開發等，每年投入約新台幣 2,000 萬元
	△原物料成本提升 (短期)	▪ 能源成本與其他原物料成本上漲，導致支出增加，利潤下降	▪ 持續尋找多元供應商，以穩定市場購買價格。 ▪ 持續與供應商溝通，控制物料成本增加幅度	

7.1.2 能源管理

力成科技各營運據點的能源包含電力，天然氣及柴油，無供熱等其他能源，使用來自於政府公營發電廠、公用然氣事業單位及加油站，其中以電力使用為最主要。為檢視能源使用狀況與效率，力成導入能源管理，8 個廠區已通過並取得 ISO 50001 能源管理系統驗證，落實節能；同時，力成針對設施、製程、建築等進行節能措施 (如空壓機冷卻水更改為冰水系統、老舊乾燥機汰換為高效率機種、製程用水回收、機台最佳化設定、電腦汰換、照明改善、下班關電腦等等)，藉以達到減少能源耗損。

- 2024 年度購買再生能源 (計 20,894 張憑證)
- 節能或減碳量化數據：
  力成科技 2024 年共節電 14,182,415 kWh (以自行預估方式計算)，約少 7,006.11 公噸二氧化碳當量的排放，達成目標 1% 的節電量。

能源及水資源政策

- 對本公司之生產活動及服務的性質、規模均依能源及水資源政策與系統規劃程序之「能源審查」及「水資源績效管理前置作業程序」進行，以降低能源及水資源之衝擊。
- 對組織之能源及水資源風險的性質及規模是合宜。
- 包括滿足有關能源及水資源效率、能源及水資源使用與能源及水資源消耗適用法規及其他要求事項之承諾。
- 提供設定和審查能源及水資源目標與標的之架構。
- 支持採購影響能源及水資源績效之節能產品與服務。
- 支持以考量改善能源及水資源績效的設計活動。

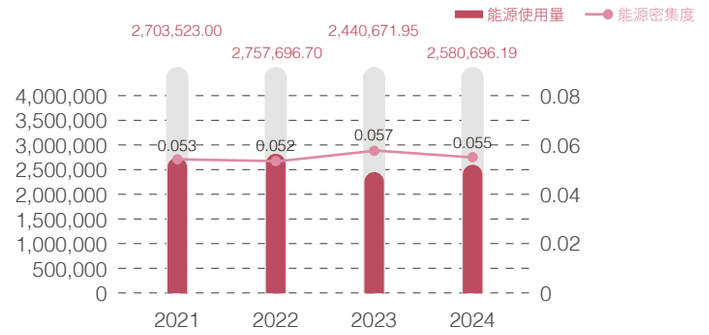
2024 年力成科技能源使用量

能源類型	使用量	能量換算 (GJ)	說明
電力	712,134,409 kWh	2,563,683.87	▪ 用電量較 2023 年上升 38,981,259 kWh，140,332.53 GJ ▪ 電力密集度為 15.05 kWh ／新台幣仟元
天然氣	427,559 m^3	16,554.71	▪ 較 2023 年下降 67,134 m^3，259.92 GJ
柴油	12,120.01 L	457.61	▪ 較 2023 年下降 1,290.06 L，48.71 GJ

此外，力成也從效益面檢視能源使用量，統計近年來營收與用電量之比較，2024 年能源密集度較 2023 年下降 4.31%，未來力成會持續投入提升能源的使用效率、選擇再生能源、替代能源等規劃執行，守護地球。

力成科技能源使用量及能源密集度趨

單位 : 十億焦耳 (GJ)



註：
1. 用電量單位換算：1 kWh = 0.0036 GJ
2. 天然氣單位換算：1 m^3 = 9,250 kcal ／ m^3 x 4,185.8518 GJ
3. 柴油單位換算：1L = 0.82 密度 x 11,000 kcal ／ kg x 4,185.8518 GJ
4. 電力密集度 (kWh ／新台幣仟元) = 用電量 (kWh) ／個體營收 (新台幣仟元)
5. 能源密集度 (GJ ／新台幣仟元) = (用電量 + 天然氣 + 柴油 (GJ)) ／個體營收 (新台幣仟元)
6. 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。
7. 能源目標：年節電率為 1%，以 2023 年度實際用電量訂定 673,153,150 kWh*1% = 6,731,532 kWh

再生能源使用

針對再生能源 (綠電) 使用的部份， 2024 年全年度共發電 3,520,460 kWh (12,673.66 GJ) 的再生能源 (皆自發自用)，外購再生能源部份亦轉供再生能源 20,894,000 kWh (75,218.4 GJ)。2024 年度力成科技之再生能源 (綠電) 使用量為 24,414,460 kWh (87,892.06GJ)，可減少因電力使用而產生之碳排放量；將於 2025 年持續增加再生能源購置量 1,500 萬度轉供量，預計全年再生能源使用量增至 3,750 萬度。

再生能源使用目標

力成科技支持氣候行動倡議，積極落實減碳措施，並訂定再生能源使用目標，以接軌國際，落實淨零。

- 2025 年再生能源比例達 5%，2030 年再生能源比例達 15%。
- 接軌 RE100 倡議，2050 年達 100% 再生能源。

節能與溫室氣體減量

力成積極實施節能與溫室氣體減量活動，每年訂定節能目標及提升用電效率，也提供相關的推行措施鼓勵、實質獎勵主管及員工共同參與節約能源，我們依循可測量、可報告及可查核原則來進行節能減碳，連結《聯合國永續發展目標》目標 13：氣候行動之對抗氣候變遷及其影響。2024 年力成科技共節電 14,182,415 kWh，約減少了 7,006.11 公噸二氧化碳當量 (註) 的排放。針對廠務、製程等二大類設施執行共 159 項節能減碳措施，藉以達到減少能源耗損及溫室氣體排放。

註：二氧化碳當量係依據台灣經濟部能源署公告 2023 年度之電力排碳係數 (0.494 公斤 CO_2e ／度) 計算。

力成科技節能減碳措施

類別	措施說明	措施數	節電量 (單位：kWh)	減碳量 (單位：公噸 CO_2e)
設備汰換	▪ 乾燥機設備汰換 ▪ 泵浦更換為 IE3 節能馬達 ▪ 冷卻水塔濾材更換	23	1,705,408	842.47
參數優化	▪ 冰水主機冷凝器清洗保養 ▪ 空壓機 PCW 冷卻水改冰水供應 ▪ 區域風機運轉時間及頻率調整 ▪ 配合產能規劃調整空壓機運轉 ▪ 因應氣候調整廠務設備參數優化 ▪ 機房進氣優化	83	7,405,683	3,658.41
照明汰換	▪ 使用高效率 LED ▪ 調整部分區域照明管控方式	52	1,550,864	766.12
太陽能	▪ 大同廠 (3A 廠／ 3B 廠／ 3C 廠／ 3D 廠)、文化一廠 (9 廠)、新興廠 (10 廠) 設置太陽能板，自發自用	1	3,520,460	1,739.11

7.1.3 碳管理

溫室氣體盤查

力成科技參照 ISO 14064-1：2018 等國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查管理流程。2024 年力成科技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)。直接溫室氣體排放量 (類別 1) 為 7,455.97 公噸 CO_2e、能源間接溫室氣體排放量 (類別 2) 為 339,416.97 公噸 CO_2e，類別 1 及 2 年排放總量為 346,872.94 公噸 CO_2e，其中類別 1 直接溫室氣體排放約占 2.15%；而類別 2 間接溫室氣體排放約 97.85%，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。(第三方查證之溫室氣體查驗聲明書內容請詳見公司官網)

力成科技溫室氣體排放量

年度	單位	類別 1	類別 2	總和
2024	公噸 CO_2e ／年	7,455.97	339,416.97	346,872.94

註：
1. 含氟氣體 GWP 值採用 IPCC 第六次評估報告 (2021)
2. 「外購電力排碳係數」係依台灣經濟部能源署公告 2023 年度電力排碳係數 (0.494 公斤 CO_2e ／度)
3. 固定源與移動源 (燃料) CO_2、CH_4、N_2O 排放係數依環境部公告溫室氣體排放係數
4. 彙總溫室氣體排放量方式為營運控制權法

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，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_2e ／年)
類別 3 總排放量		11,843.2796
由運輸產生之間接溫室氣體排放	貨物上游運輸與分配	208.8755
	貨物下游運輸與分配	503.7760
	員工通勤 (汽機車、交通車)	11,038.3388
	業務旅運 (航空運輸)	92.2893
類別 4 總排放量		251,268.5685
由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	由採購商品產生之排放 (燃料、自來水與外購電力上游排放)	68,019.3119
	資本財貨物採購	64,841.4170
	處置固體與液體廢棄物	973.8411
	上游承租資產	1,107.0257
	由採購的貨物產生之排放 (主要原料)	116,326.9728
類別 5 總排放量		392.1923
與組織的產品使用相關連之間接溫室氣體排放	下游承租資產	392.1923
類別 6 總排放量		-(註)
其他來源的間接溫室氣體排放量	其他	-(註)
總計		263,504.0404

註：部分排放源鑑別為非重大性或不適用，故不顯示。

範疇一減量評估

範疇一包含固定源燃燒排放、移動源燃燒排放、製程排放及逸散排放，以逸散排放占大宗，排放源來自冷卻 / 藏設備使用之含氟冷媒 (HFCs、PFCs) 以及特殊氟系潤滑油，針對這兩類物料，除了配合國家法令政策逐步減量外，於填充冷媒 / 氟系潤滑油和採購冷卻 / 藏設備時，優先採用低 GWP 值冷媒或非屬溫室氣體之環保冷媒。

7.2 環境永續 水資源管理

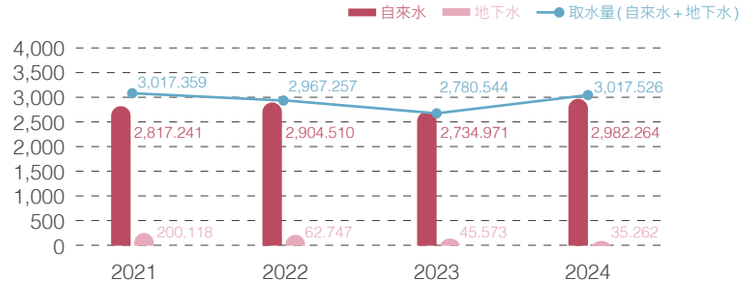
GRI 303-1、GRI 303-2、GRI 303-3

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；新埔廠 (1 廠)、竹科廠區 (8 廠、11 廠 A、11 廠 B) 主要供應來源為寶一及寶二水庫。廠區水源取自於自來水公司及地下水，雖非位於用水壓力區域，水資源使用的狀況可能會對當地的生活水準產生廣泛的衝擊，故在取水和排水方面特別注重政府相關法令規定；近年來因氣候變遷，水環境急遽變化，為及早因應複雜之水資源問題，力成科技依據「減量」、「再利用」與「回收」三項策略進行水資源管理，提高使用效能，並持續推動各廠區節水措施。

2024 年取用水量為 3,017.526 百萬公升，較 2023 年增加 236.982 百萬公升，主要係因產能提升所致。

力成科技取水量

單位：百萬公升



註：
1. 參考世界資源研究所 (Word Resources Institute, WRI) 的水資源風險評估工具 (Water Risk Atlas)，鑑別所在地的水資源壓力及風險程度，目前力成均處於水資源壓力中低區域。
2. 取水量包括自來水與地下水。

7.2.1 水風險與機會

風險類型		可能風險	因應作為	機會效益
轉型風險	政策和法規	▪ 廢水水質 / 排放量管制 ▪ 耗水費徵收	▪ 關注政府政策與法規 ▪ 持續進行系統優化 ▪ 增加回收水量及提高回收效益	▪ 有助於提升企業用水的合規度
	技術 / 市場	▪ 客戶與消費者習性 ▪ 先進技術投入與研發	▪ 有效水資源管理 ▪ 擴展新商機	▪ 投入低耗水率之產品、製程的開發
	商譽	▪ 企業商譽	▪ 強化公司體質與競爭力	▪ 有助於提升企業形象與商譽
實體風險	立即性	▪ 颱風、暴雨等自然災害的強度與頻率上升，導致員工無法上班，廠房設施遭受損害及能資源供應中斷 ▪ 取水來源受影響，導致水質改變	▪ 導入 ISO 22301 營運持續管理系統風險評估 ▪ 依照營運所需制定措施，提升管理效能 ▪ 與水車公司簽訂合約提供緊急供水；擬定替代水源應急方案 ▪ 大同廠 (3C 廠) 導入 ISO 46001 水資源效率管理系統	▪ 提升水的回收與再利用 ▪ 提升災害應變之處理能力，有助於強化公司營運體質
	長期性	▪ 平均氣溫與海平面上升，造成水資源短缺	▪ 增加回收水量及提高回收設備效益 ▪ 有效利用水資源	▪ 提升水資源使用效率及開發替代水源

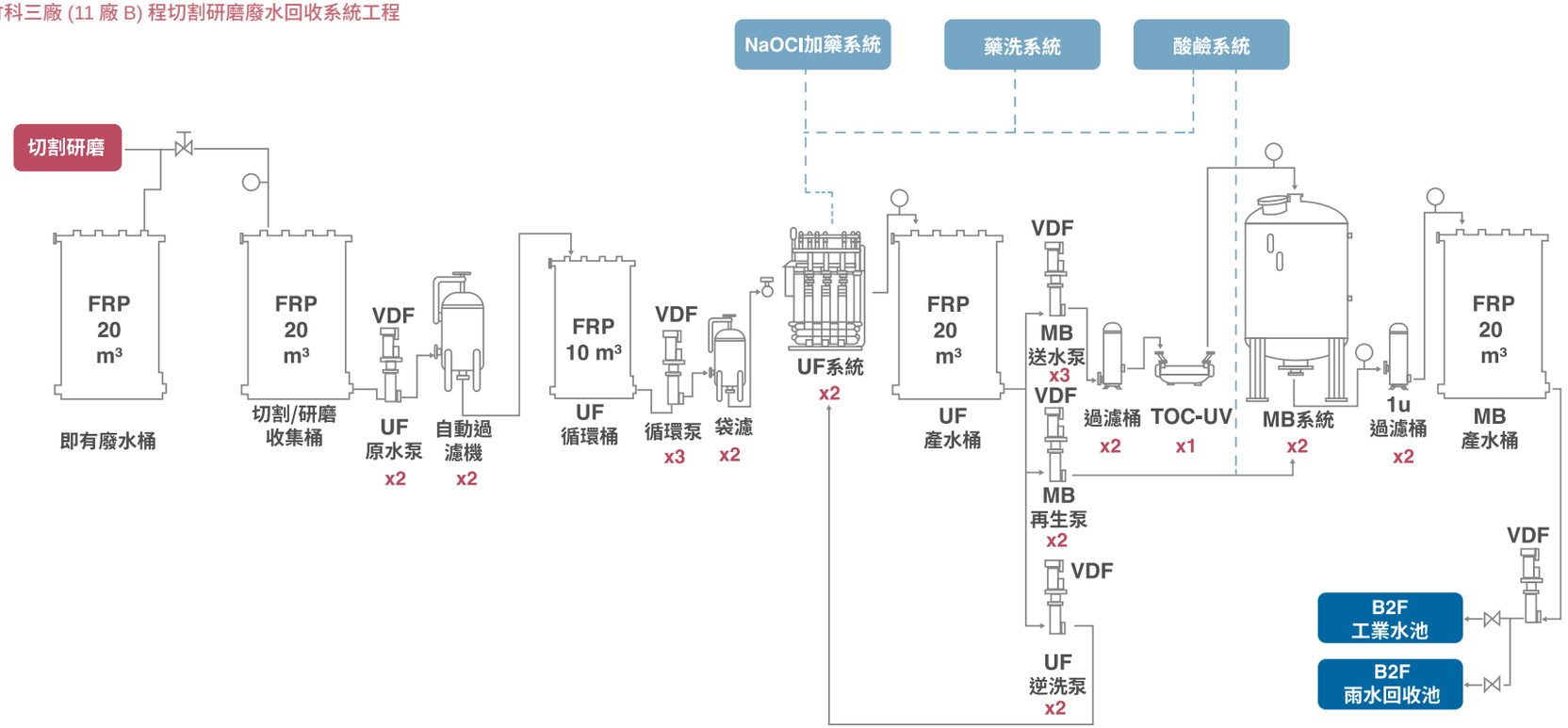
7.2.2 製程節水

力成科技積極投入廠區製程廢水回收處理，藉由 UF (Ultra － filtration) 超過濾機，以中空纖維過濾膜濾除非溶解性固體，穩定回收再利用廠內之切割研磨製程廢水。

力成科技具有切割研磨製程回收系統之廠區為湖口廠 (2 廠)、大同廠 (3A 廠、3C 廠) 及竹科一廠 (8 廠)，針對有切割／研磨製程廠區，我們設置了切割 / 研磨製程廢水回收系統，並依照產線需求進行估算，設計設備每小時可處理的容量。為因應公司產能規劃，回收系統仍不斷的擴充建置中，透過可靠性高且易維護的關鍵零組件導入，以增加回收水量及提高回收設備效益。2018 年至 2024 年切割研磨製程回收水系統效益皆高於目標值 85% 以上。

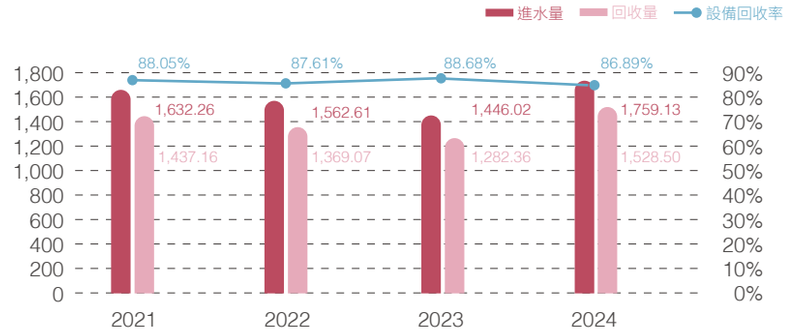
2024 年度力成科技之切割研磨製程回收水系統回收率為 86.89%，2024 年封裝製程回收水量為 1,528.50 百萬公升，較 2023 年增加 246.138 百萬公升 (約上升 19.19%)，因製程規劃調整改變所影響，各廠將持續優化系統，導入可靠性高且易維護的關鍵零組件，以增加回收水量及提高回收效益；2024 年正式啟用竹科三廠 (11 廠 B) 製程回收水系統。

竹科三廠 (11 廠 B) 程切割研磨廢水回收系統工程



力成科技切割 / 研磨回收系統處理效益

單位：百萬公升



註：
1. 具有切割／研磨製程回收系統之廠區為湖口廠 (2 廠)、大同廠 (3A 廠、3C 廠)、竹科一廠 (8 廠)、竹科三廠 (11 廠 B)。
2. 比例 (%)=[回收水量 (m^3) ／回收設備進水量 (m^3)]*100%
3. 2024 年切割研磨製程回收水系統回收率目標值為 85%。

7.2.3 水污染防治

力成科技各廠區遵循主管機關規定，將廠內運轉產生的廢水經由廠區廢水處理系統，處理至放流或納管標準後再排放，且透過即時監控設備進行廢水管理，針對 pH 值、導電度等多項水質項目進行監控，並定期進行流量計與偵測器校正。力成科技湖口廠區 (2 廠、3A 廠、3C 廠、3D 廠、9 廠及 10 廠) 位在新竹產業園區，納管排放至產業園區污水廠，經處理後排放至茄冬溪；新埔廠 (1 廠) 經由廠內廢水處理系統、放流前監測 pH 值及 SS (懸浮固體)，直接排放至頭前溪，如有異常可立即切換至異常緊急暫存桶重新處理，以避免排放後造成環境污染發生；另外，竹科一廠 (8 廠)、竹科二廠 (11 廠 A) 及竹科三廠 (11 廠 B) 位址於新竹科學園區，園區所產生的事業廢水及生活污水均經污水下水道收集，匯入園區污水處理廠處理，由專管放流至客雅溪；此外，我們亦接受主管機關不定期廢水水質抽檢，檢測皆符合標準；同時針對雨水溝皆實施定期監控，避免廢水因暴雨時溢流而造成環境影響，2024 年力成科技無發生水資源管理相關的違規事件。

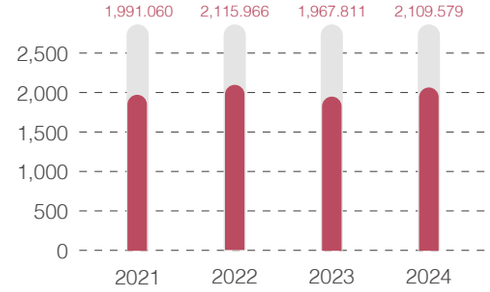
放流水水質標準

項目	放流水標準	新竹產業園區進廠限值	新竹科學園區進廠限值
氫離子濃度指數 (pH)	6-9	5-9	5-9
生化需氧量 (BOD)	30 mg/L	400 mg/L	300 mg/L
化學需氧量 (COD)	100 mg/L	480 mg/L	500 mg/L
懸浮固體 (SS)	30 mg/L	400 mg/L	300 mg/L
重金屬 - 銅	1.5 mg/L	1.5 mg/L	3 mg/L

2024 年力成科技之廢 (污) 水排放總量為 2,109.579 百萬公升，排放總量較 2023 年增加 141.768 百萬公升。

力成科技廢水排放量趨勢

單位：百萬公升



廢水分流處理

力成科技水污染防治於源頭採取嚴格的分管分流措施，將含溶劑類、無機酸鹼類、含金屬類之溶液於機台端即區分成高化學物質濃度之廢液與低化學物質濃度之廢水，進行分流收集。廢液以廢棄物方式委託合格廠商清理，廢水則依其特性設置適當的廢水處理設施處理，於放流或納管前設置監測設施，確保排放地面水體、科學園區污水下水道或產業園區污水下水道之水質，符合放流水標準或納管標準，並定期委託合格檢測機構進行水質採樣分析；產業園區污水中心及科管局每月不定期至各廠抽驗放流水質，使放流水質管控具有雙重把關效果；2024 年各廠區廢水排放均符合放流水標準，且無發生環境污染事件。

7.3 環境永續 污染防制

GRI 305-7、GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5、GRI 413-2

力成科技遵循法規要求並且致力於落實「綠色永續」之企業使命，施行廢水、廢棄物、空氣污染及噪音等防治措施，力成科技於 2003 年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，依循此管理系統監測污染防治設備與廢棄物資源回收，執行環境保護與節約資源之目標，並持續以回收及再利用之處理方式，減少排放及廢棄物減量。

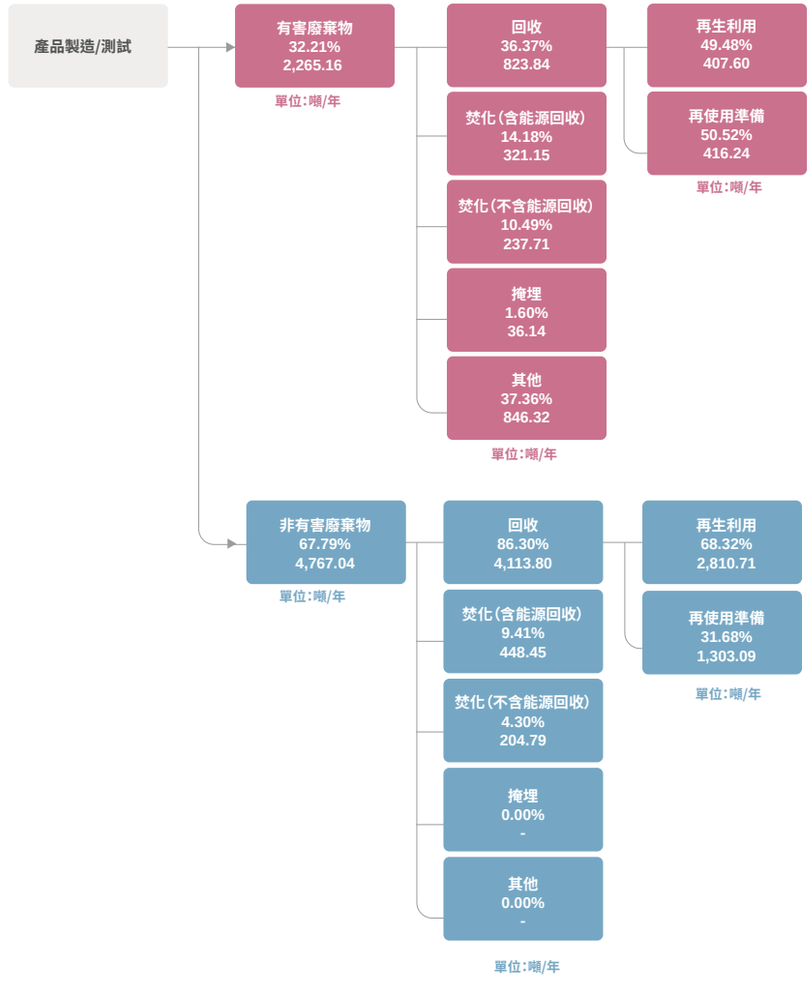
7.3.1 廢棄物管理

力成科技除確保自身營運活動中產生之廢棄物皆依法委託合格清除業者妥善處理外，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，在上游部分屬行綠色採購並努力提升塑料 Tray 盤的使用，而下游部分針對產品導入有害物質管理系統，避免有害物質對環境造成危害。

2024 年力成科技共產出 7,032.20 噸廢棄物，廢棄物產出密集度相較基準年減少 18.0%，超越短期目標 (2024 年廢棄物產出密集度較 2018 年減少 6%)。所產出之均委由合格清理廠商進行妥善之清除處理，其中有害廢棄物產出量 2,265.16 噸，主要產出為清洗晶圓過程產生廢液，非有害廢棄物產出量 4,767.06 噸，產出大宗為廢水處理過程產生之無機污泥。

透過持續增加回收再利用機構，逐步調整廢棄物處理流向，使 2024 年非有害廢棄物回收率成果達 95.7% (不含能源回收率為 86.3%)，超越短期目標 (2024 年非有害廢棄物回收率 >80%)，並維持非有害廢棄物零掩埋成效；2024 年有害廢棄物回收率突破 50% (不含能源回收率為 36.4%)。

力成科技廢棄物產出量與處理方式



廠內生產製造所產生之廢棄物，除了源頭減量尋找替代材料以減少廢棄物產生外，更依照循環經濟模式，將廢棄物有效資源化，以減量、收集、分類及回收再利用取代焚化及掩埋處置，落實減廢並創造循環經濟價值。因應循環經濟與減廢策略，透過跨部門協作，訂定相關減廢和回收再利用專案，並持續追蹤執行成效。相關成果展示如下：

廢液純化回收

2024 年因產能增加，使黃光製程廢液產出量增加，依據物質純化回收價值評估廢液處理流向，委託蒸餾方式 (物理處理) 的廢液為 681.44 公噸，占總廢液量之 31%，相較 2023 年度上升 7%。廢液經純化製成工業用次級品，可作為油漆或表面塗料稀釋劑使用。

貴金屬廢液減量及回收

執行製程改善並配合客戶需求變化，2024 年電鍍及蝕刻製程產出之貴金屬廢液為 168.56 公噸，相較 2023 年下降 6%。貴金屬廢液仍全數委託處理機構以萃取、氧化還原等方式 (化學處理)，將廢液中之貴金屬析出成貴金屬錠或貴金屬片，提供金屬冶煉及製品製造使用；也可再製成工業用藥劑次級品 (硫酸銅晶體、氫氧化錫或氫氧化鎳等) 提供化學工業及基本金屬製造業使用。

化學空桶循環使用

2023 年起化學品供應商實施空桶循環使用，化學品原物料使用後之空桶由原供應商回收重新填裝原物料送回力成重複使用。2024 年新增至 7 間化學品供應商採用容器循環使用模式，共計供應力成科技 769.60 公噸化學藥液，回收約 3,848 個 200L Drum 桶，容器回收率 100%，減少產出 44.25 公噸廢棄空桶，因降低處理量進而減少廢棄物處理階段之 5,443.00 公斤 CO_2e 排放。(排放係數引用產品碳足跡資訊網 - 廢棄物物化清理服務)

廢靜電袋再利用

漸進式調整廢靜電袋處理流向，從 2022 年焚化處理為唯一流向，於 2023 年簽訂物理處理機構，當年度委託量占產出量之比例 30%，2024 年新增再利用流向，並降低焚化、物理處理委託量，產出量約 84% 係委託再利用機構，經再利用產出鋁條及複合材質塑膠粒之再利用產品。除了創造廢靜電袋的循環經濟價值外，亦具廢棄物處理範疇的減碳效益，2024 年較 2023 年減碳約 9,790.10 公斤 CO_2e。

處理種類	2023 年		2024 年	
	產出量 公噸	碳排量 公斤 CO_2e	產出量 公噸	碳排量 公斤 CO_2e
焚化	30.40	11,901.79	4.97	2,111.69
物理	12.73		3.43	
再利用	0		45.78	
減碳效益 (公斤 CO_2e)	9,790.10			

註：
1. 產出量資料來源為環境部事廢申報系統
2. 排碳係數參考產品碳足跡資訊網 - 廢棄物焚化處理服務、廢棄物物化清理服務及 ISO 14067 查驗階段之查驗機構建議

焚化流向優先委託具熱能轉換設施機構

針對現階段無法回收、僅能焚化處理之廢棄物，將優先委託焚化系統具備熱能 / 能源再利用、再使用配套設施之處理機構處理，列舉主要委託廠商能源回收型式如下：

能源回收型式	熱能回收，產製蒸汽	餘熱再利用	熱能回收，蒸汽發電
技術說明	收受廢棄物進行焚化處理，排放之高溫廢氣經廢熱回收鍋爐產出蒸汽，可供給周遭製造業工廠使用	收受廢棄物進行焚化處理，所產出之衍生性廢棄物 (餘熱) 則於廠內再利用，提供廠區內另一廢棄物處理程序 – 蒸餾製程 (物理處理) 使用	焚化廢棄物所產生之高溫廢氣，藉由熱交換系統回收其熱能，產生蒸汽主要供蒸汽渦輪發電機發電 (優先供廠內使用，剩餘電力轉售台電)，經過減壓的蒸汽也可供廠內附屬設施使用
2024 年力成科技委託廢棄物總量 (T)	203.31	266.83	272.84

註：均已依法簽訂廢棄物清除、處理合約。

清潔生產評估系統評定

力成科技致力於營運過程中持續降低對環境之衝擊，耕耘綠色製造技術多年，包含原料減量 / 循環利用、環境友善的製程設計、去碳化 / 去毒化的創新作為，2024 年大同廠向經濟部產業發展署申請清潔生產評估系統符合性判定，成果順利通過並取得合格證書。將陸續推動全廠區取得通過清潔生產系統評定。

證書編號：CP0163

清潔生產評估系統合格證書
Certificate of Cleaner Production Assessment

茲證明 力成科技股份有限公司大同廠
This is to certify that Powertech Technology INC. Datong Factory

通過「綠色工廠標章之清潔生產評估系統評定」
has passed *the Cleaner Production Assessment System of the Green Factory Label*

工廠地址：新竹縣湖口鄉鳳山村大同路26號
負責人：蔡篤恭
有效期限：113 年 10 月 01 日至 116 年 09 月 30 日
評估依據：半導體業(IC封測)清潔生產評估系統

Address : No.26, Datong Rd., Fengshan Vil., Hukou Township, Hsinchu County, Taiwan
Responsible Person : DK Tsai
Valid Period : 01 Oct., 2024 to 30 Sep., 2027
Assessment Method : Cleaner Production Assessment System — Semiconductor Industry (IC packaging and testing)

經濟部產業發展署 署長 楊志清
Director General, Industrial Development Administration, Ministry of Economic Affairs Chih-Ching Yang

中華民國 113 年 10 月 01 日
01 October, 2024

7.3.2 廢棄物清除 / 處理 / 再利用廠商管理

力成科技善盡廢棄物清除、處理的流向管理義務與責任，依照法定「事業委託清理之相當注意義務認定準則」及「責任商業聯盟行為準則」，每年進行廢棄物清除、處理、再利用廠商之現場、書面稽核或同業協會聯合稽核，針對廠商入場管制、廢棄物貯存區管理、廢棄物處理設備與污染防治設施運作情形、現場作業安全等項目進行稽查，2024 年執行稽核數量共計 33 間，其中包含清除機構 13 間、處理機構 17 間及再利用機構 3 間，並且皆通過廠內廢棄物清除處理商環境安全衛生稽核評估準則，以確保廠商作業符合程序與廢棄物妥善處置，不會危害環境及人員安全。

因應國際環保意識高漲，力成科技除了自我要求提高環境績效外，亦透過輔導稽核方式，驅動委託的廢棄物清除、處理及再利用機構進行溫室氣體盤查及查證，為環境永續目標努力，同時我們積極與廠商溝通處理過程所遭遇之問題，共同討論及提供適時協助，攜手落實環境保護。

7.3.3 空氣污染防制

力成科技嚴格控管製程使用之化學品，且製程機台生產過程中產生之空氣污染物皆採密閉收集，針對空氣污染物之處理策略，導入源頭分流方式，依據排放源廢氣特性 (如酸鹼、有機排氣等) 先行分道，使用特殊氣體之排放源，另行設置前段尾氣處理設備預先處理，接著排入中央空污防制設備，有效提升空氣污染物處理效率，使排放情形符合國內「半導體製造業空氣污染物管制及排放標準」及「固定污染源空氣污染物排放標準」等環保法令規範。2024 年無違反排放固定污染源法令之環保罰單。

力成科技屬空污法列管固定污染源之廠區，根據廢氣的特性設置完善的空污防制設備 (如沸石濃縮轉輪、蓄熱式焚化爐、直燃式焚化爐、活性碳、洗滌塔等處理設備)，積極落實空氣污染排放的監測與管理，每年定期檢測空氣污染相關排放數據，確保符合排放標準，避免空氣污染對週遭空氣品質、生物棲息地及人類和動物健康的不良影響。

因應製程生產特性，使用特殊氣體之機台設有現址式尾氣處理設備，確保特殊氣體之破壞去除率可達 90% 以上，未來也將持續針對製程需求評估設置適合的污染防制設施。

2024 年揮發性有機化合物 (VOCs) 總排放量為 89.63 噸，主要來自於生產擦拭清潔使用的有機溶劑產生；而硫氧化物 (SOx) 年排放量小於 1 噸 (186.54 kg)，氮氧化物 (NOx) 年排放量共為 2.78 噸，粒狀污染物 (PM) 年排放量小於 1 噸 (188.60kg)， PM、SOx、NOx 主要來自柴油發電機定期保養測試時，所使用的柴油燃燒產生及沸石轉輪焚化設備使用的天然氣燃燒產生。

力成科技全廠區總排放量

單位 : 公斤

類別 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
揮發性有機化合物 (VOCs)	100,418.69	93,590.56	73,327.25	89,625.28
硫氧化物 (SOx)	147.66	134.32	232.99	186.54
氮氧化物 (NOx)	1,756.29	2,064.58	2,801.28	2,777.61
粒狀污染物 (PM)	123.30	141.99	190.52	188.60

7.3.4 環境保護支出

力成科技以具體行動持續地精進環境管理，透過成本支出管控可作為永續經營決策的重要依據。2024 年力成科技營運管理支出為新台幣 191,013 仟元，防治設備支出為新台幣 10,446 仟元，環保類支出總計為新台幣 201,459 仟元。

力成科技環保類支出金額統計

單位 : 新台幣仟元

環保支出類別／年度	1. 營運管理支出	2. 防治設備支出	總計
2021 年	112,657	13,366	126,023
2022 年	125,747	285	126,032
2023 年	125,018	55,084	180,102
2024 年	191,013	10,446	201,459
費用較前一年度差異說明	產能增加導致污水處理費上升、廢棄物產出量增加	更換排氣管道設施、廢棄物貯存區設施	

註：
1. 營運管理支出包含廢棄物清運、污水或污泥處理、環境檢測及空污防制費等經常性費用。
2. 防治設備支出包含空污防制設備、廢水處理設施、廢棄物貯存設施等維護保養及設置工程費。

環境永續

7.4 生物多樣性

「生物多樣性」是 21 世紀全球重大議題之一，也是永續發展的重要基礎；而「自然相關財務揭露 (The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)」迅速擴張的趨勢，反映了企業對自然相關議題的重視。力成科技投入於生物多樣性議題的管理，不僅強化評估和管理，我們還規劃擴展生物多樣性風險評估範圍，提升員工意識，並持續加強揭露，以實現更永續的未來。「生物多樣性暨不毀林政策」經董事會通過制訂，透過 TNFD 推行小組監督與推動，宣示對環境生態保育的決心。

生物多樣性暨不毀林政策

力成科技重視及關注生物多樣性及森林保護趨勢，承諾從自身營運做起，並攜手價值鏈中的合作夥伴，共同支持對生物多樣性的維護與森林保育，以降低對自然環境的負面影響，維持地球生態系之平衡和穩定。

我們承諾：

- 避免在鄰近全球或國家級重要生物多樣性區域設廠或從事營運活動。
- 定期透過生物多樣性風險評估，並採取避免、最小化、恢復和抵銷等緩解措施，降低生態衝擊以達成無淨損失。
- 遵守各地森林相關規範，防止任何毀林、濫伐之行為，降低對自然資源的消耗。
- 積極與供應商及利害關係人共同合作，實現與自然和諧共處的願景，於 2050 年達到淨正向影響及無毀林之目標。

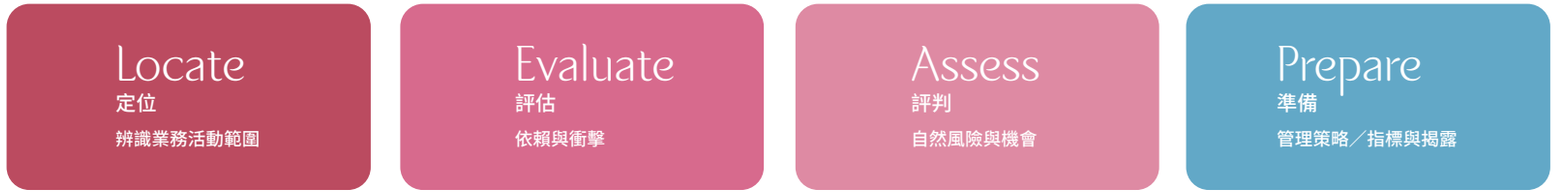
力成科技於鑑別永續性的重要議題時，亦將「生物多樣性」納入其中，結果顯示，利害關係人對於力成在「生物多樣性」議題的回應，尚無顯著的影響和風險。儘管未列為重大議題，我們已將此納入持續關注的範圍。同時持續探索評估方法，以因應全球生物多樣性目標。

力成科技 TNFD 揭露框架

治理	▪ 董事會定期審視自然相關依賴性、影響、風險與機會 ▪ 風險管理委員會定期向董事會報告自然相關依賴性、影響、風險與機會之評估與管理措施
策略	▪ 透過跨部門討論進行短、中、長期的自然相關依賴性、影響、風險與機會 ▪ 定期執行自然相關依賴性、影響、風險與機會之分析
風險與影響管理	▪ 針對優先排序之自然相關依賴性、影響、風險與機會，建立管理機制與因應措施，並定期向董事會與經營團隊報告執行成效 ▪ 舉辦工作坊，深化同仁對於生物多樣性之認知
指標和目標	▪ 擬訂自然相關依賴性、影響、風險與機會的管理目標，並定期檢視進度與執行成效

7.4.1 生物多樣性風險評估

我們運用 TNFD 揭露框架中的 LEAP 方法，除採行世界自然基金會 (World Wide Fund for Nature, WWF) 提供之生物多樣性風險評估工具 (Biodiversity Risk Filter, BRF) 外，另同步透過〈台灣生物多樣性網絡圖資〉與〈國土生態綠網〉套疊分析，了解力成自身營運據點是否位於生物多樣性敏感區。針對中度以上風險優先採取「避免」及「最小化」措施，以降低生態衝擊。



2024 年首次評估範疇優先以力成自身營運據點展開進行，未來規劃擴展至供應鏈。力成科技自身營運據點共 10 個廠區，其中 9 個設置於工業園區內，包含 6 個位於新竹產業園區及 3 個位於新竹科學園區，均不在全球或國家所列的生物多樣性重要區域內。儘管力成 1 廠並非設置於工業園區內，但經過評估顯示，廠區及其鄰近地區並不在自然生態保護區或環境敏感地區內，廠區亦不依賴當地生態系統。因此，對生物多樣性沒有直接或間接的顯著衝擊。根據評估結果，公司各營運據點周邊 2 公里內皆無鄰近全球或國家級生物多樣性重要區域。

生物多樣性風險評估結果

範疇	生物多樣性風險評估結果	
	實體風險	聲譽風險
力成科技 10 個營運據點	2.56	3.06

WWF Biodiversity Risk Filter levels

- 1.0 <= x <= 1.8 Very low risk
- 1.8 < x <= 2.6 Low risk
- 2.6 < x <= 3.4 Medium risk
- 3.4 < x <= 4.2 High risk
- 4.2 < x <= 5.0 Very high risk

資料來源： WWF Risk Filter Suite

依賴性風險 (Dependency-related Biodiversity Risks)

由 WWF BRF 評估結果顯示，與公司營運活動相關之依賴性風險包含「供應服務」及「調適與支持服務」類別；風險指標項目共 9 項，排除與力成產業無關之 6 項後，最終結果為「水源可用性」、「水質狀態」及「空氣品質狀態」等 3 項，對於「水源可用性」及「空氣品質狀態」已採行「最小化」控制措施，風險程度最終呈現皆為低度風險 (請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」、「7.2 水資源管理」、「7.3 污染防制」章節)，降低生態衝擊。

風險指標項目	風險描述	風險程度
Water Availability 水源可用性	營運活動依賴穩定的水源供應，水源的減少或污染都可能造成重大影響	中度→低度 (已採行控制措施降低風險)
Water Condition 水質狀態	營運活動依賴高品質水資源，水質的劣化對生態系統造成不利	低度
Air Condition 空氣品質狀態	營運活動依賴好的空氣品質，空氣污染 (包括溫室氣體) 對生態系統造成不利	中度→低度 (已採行控制措施降低風險)

影響性風險 (Impact-related Biodiversity Risks)

依據 WWF BRF 評估結果顯示，與公司營運活動相關之影響性風險 (Impact-related biodiversity risks) 包含「生物多樣性壓力」及「環境因素」類別；風險指標項目共 9 項，其中「物種入侵」與力成產業無關，故排除；其餘 8 項中的「污染」為極高度風險已採行「最小化」控制措施，風險程度最終呈現皆為低度風險 (請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」、「7.2 水資源管理」、「7.3 污染防制」章節)，降低生態衝擊。評估結果力成各營運據點周邊 2 公里內皆無鄰近全球或國家所列生物多樣性重要區域。

風險指標項目	風險描述	風險程度
Land, Freshwater and Sea Use Change 土地淡水和海洋利用變化	從事營運活動或據點的設置，可能會對生態系統破壞	低度
Forest Canopy Loss 森林冠層損失		低度
Pollution 污染	營運活動產生空氣污染 (包括溫室氣體) 及水污染，對生態系統造成危害	極高度→低度 (已採行控制措施降低風險)
Protected/Conserved Areas 保護／保育區域	營運活動位於保護區、關鍵生物多樣性區域、其他重要生態劃定區域，可能會對生態系統造成破壞	低度
Key Biodiversity Areas 關鍵生物多樣性區域		低度
Other Important Delineated Areas 其他重要劃定區域		低度
Ecosystem Condition 生態系統狀態	營運活動破壞了周圍的生態系統，可能造成棲息地縮減及物種消失	低度
Range Rarity 稀有度	營運活動破壞稀有物種的棲息地，可能導致其數量減少或甚至滅絕	低度

生物多樣性緩解行動

為了減少對生物多樣性之依賴及衝擊，力成科技採取之緩解措施與行動如下表：

緩解措施	力成行動
避免	▪ 避免在鄰近全球或國家級重要生物多樣性區域設廠或從事營運活動。
減少	▪ 建立水資源管理體系，落實治理、風險、污染防治及改善回收等效益。 ▪ 持續提高回收水系統效益。
再生	▪ 認養公園，營造適合生物棲息的環境。 ▪ 不定期辦理淨灘活動，以維護海洋環境。
轉型	▪ 實踐潔淨科技，以提升能源效率及降低污染。 ▪ 攜手供應商減碳行動，實踐綠色供應鏈。

7.4.2 守護綠色園區•認養公園行動

力成科技推廣環境永續發展，響應減碳政策，自 2022 年 5 月 1 日起認養竹科三廠 (11 廠 B) 旁公園用地 (新竹市科技段 204 地號)，於 2022 年 9 月完成公園綠地景觀建置。認養公園面積約 1.5 公頃，考慮公園盡頭有台電高壓電輸電鐵塔維修需求，設計時將人行步道加寬方便人員行走且可供工程車維修使用，避免傷害綠地植栽。

科學園區運用原生植物和景觀植物進行複層植栽設計，成為生態公園。保留並新植多種原生喬木 (如柿子、烏桕等)，並種植多種開花灌木 (如細葉杜鵑、小花黃蟬等) 和常綠灌木 (如鵝掌藤、海桐等)，營造四季綻放的多樣性自然景觀及適合生物棲息的環境。

該公園用地原為一片荒地，力成科技耗資新台幣 450 萬元施工整理、美化環境，每年更花費新台幣 56 萬元管理維護公園，為科學園區締造更優良的公共景觀空間，提供周遭居民散步紓壓、休閒的去處，並為環境生態的保育盡一份心力。

7.5 環境永續 綠色產品

力成積極響應政府之環保政策，攜手供應商、客戶共同追求綠色永續未來，透過內部員工教育訓練及參與外部論壇，傳遞「愛護地球、友善環境」的理念，期望透過企業、員工、供應鏈齊心努力，實踐企業公民的承諾。

7.5.1 綠色採購與原物料政策

環境永續是引領企業永續發展不可或缺的重要支持，力成科技承諾維持研發創新與生態保護之間的平衡，積極實踐綠色採購程序，除了嚴控所使用之材料不含有害物質，並且承諾避免自身營運波及生物多樣性或現存之生態系統，攜手供應鏈夥伴共同遵守生物多樣性保育規範，朝達成環境永續淨正向影響 (Net Positive Impact, NPI) 之目標前行。

金屬原料主要應用於 IC 封裝流程，主要負責訊號傳遞與導電的功能，金屬材料來源除需符合非衝突礦產來源外，亦需落實使用管理與回收利用，創造最大價值及避免浪費。

7.5.2 產品生命週期

隨著環境議題逐漸受到重視，力成科技致力於綠色製造與永續發展，在產品生命週期各階段導入綠色設計，實現永續產品責任與降低環境衝擊。確保原物料材質與內含物皆符合健康安全要求，如歐盟 RoHS、REACH 等法規。

產品生命週期階段	說明
原物料或零組件選用	▪ 推動原物料再利用、無有害物質及可回收再利用
產品製造階段	▪ 推動清潔生產、不使用有害物質
產品包裝運輸階段	▪ 重複使用原物料包材，減少用量及廢棄物產生量 ▪ 在運輸階段規劃共用配送路線，降低運輸耗能與污染
產品使用階段	▪ 提供先進製程技術的研發與研發低耗能高階封裝產品
產品最終處置	▪ 持續朝高效能、高價值及高整合技術邁進，以利回收與處置

7.5.3 有害物質管理

力成科技為追求生產綠色產品之目標，致力於產品有害物質管控。依據歐盟危害物質禁用指令 (EU RoHS)、國際環保法規及客戶對產品有害物質之要求、為降低產品對環境之衝擊與提昇產品競爭力，力成科技導入無有害物質要求管理系統，藉由第三方的認證確保有害物質管理系統的有效性與持續精進，所有材料均符合力成科技內部及相關環保指令規範，並取得 IECQ QC080000 和 SONY GP (Green Partner) 綠色夥伴認證，以及均符合國際法規及客戶要求。

力成科技無有害物質品質政策

- 符合法令規範
- 屬行綠色生產
- 落實持續改善
- 實現客戶滿意

同時，對於高健康危害與增加環境負荷風險之化學品進行擴大管制，包含環境累積、持久性、污染物、致癌性、致突變與生殖毒性物質等。除了產品中化學成分管制外，製程中凡屬客戶製程禁限與歐洲 REACH 限制清單範圍之新導入化學物料，將全面禁用及推動取代既有使用，以員工健康安全為優先，落實環境友善。歐洲化學總署 (ECHA) 於 2024 年 11 月 7 日公告，高度關切物質候選清單累積共有 242 項物質，我們不斷的與供應商夥伴溝通、要求供應商提供綠色物質相關法令的符合性，在供應商的充分配合之下，2024 年供應商符合性聲明達到 100%。未來將持續蒐集與關注 REACH 最新資訊以即時更新法規和客戶要求，實踐無有害物質的合規度。

因應國際有害物質管理符合狀況

管制項目	符合狀況
歐盟危害物質禁用指令 (EU RoHS)	符合要求
歐盟化學物質登錄與管制法令 (EU REACH)	符合要求
歐盟廢電子電機設備指令 (WEEE)	符合要求

綠色產品管理

力成科技於 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 100% 完成安全規範評估並於產品上標示相關安全標誌，如：UL Mark、澳洲 C-Tick、WEEE、台灣商品檢驗等，確保提供具有安全與高品質的產品給最終端使用者，避免對健康安全或環境造成傷害。

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
符合 WEEE 規定之產品比率	100%	100%	100%	100%

7.5.4 綠色材料

力成科技為綠色家園貢獻心力，除堅持對無有害物質原物料的採購與管理外，亦努力提升再生原物料的使用，我們以重覆使用為原則，透過分類與回收再利用等方式，減少自然資源的浪費，讓資源再生，降低對環境的衝擊。在產品包裝材料的使用上，力成的包裝材料，包括紙類、塑膠類與填充物質等，均為 100% 可回收材料且符合歐盟包裝材料規範。另外，在載板使用上，2024 年力成科技回收塑料 Tray 盤的使用比例為 18.1%。

回收塑料 Tray 盤使用狀況

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
回收塑料 Tray 盤使用比例	28.3%	29.4%	27.6%	18.1%

註：因產品別客戶要求之關係，使用回收 Tray 盤的比例較前一年度下降。

8

附錄

8.1 GRI 內容索引 178

8.2 SASB 內容索引－半導體業 185

8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊 187

8.4 ESG 績效摘要 190

8.5 第三方查證聲明書 194

8.6 利害關係人社群溝通平台 195

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 包容職場
6 社會共融
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

8.1 附錄 GRI 內容索引

使用聲明	力成科技已依循 GRI 準則報導 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

一般揭露

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解	外部保證
GRI 2：一般揭露 2021	1. 組織及報導實務					
	2-1	組織詳細資訊	1.1	24		●
	2-2	組織永續報導中包含的實體	0.1	06		●
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	0.1	06		●
	2-4	資訊重編	3.2 5.1 5.6	68 88 111		●
	2-5	外部保證 / 確信	0.1	06		●

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解	外部保證
GRI 2：一般揭露 2021	2. 活動與工作者					
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 2.2 3.2 4.2	24 53 68 77	▪ 報導期間整體營運活動及價值鏈與前一年度相比無重大改變	●
	2-7	員工	5.1	88	▪ 與前一年度相比無明顯差異	●
	2-8	非員工的工作者	—	—	▪ 統計範圍：力成科技全廠區 ▪ 契約關係：承攬商 ▪ 資料計算基準日係以 2024 年 12 月 31 日在職人力	●
	3. 治理					
	2-9	治理結構及組成	2.1	48		●
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	—	—	▪ 公開揭露於公司官網重要內規—力成科技股份有限公司董事選任程序	●
	2-11	最高治理單位的主席	2.1	48		●
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	0.1 2.1	06 48		●
	2-13	衝擊管理的負責人	2.3	55		●
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	0.1	06		●
	2-15	利益衝突	2.4	60		●
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 2.4	31 60	▪ 董事會運作更多資訊，請參考 2024 年公司年報「貳、公司治理報告 – 三、公司治理運作情形」	●

2-8 非員工的工作者

項目		團膳		清潔		保全		總計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
類別	全職	10	9	40	147	101	43	151	199
	兼職	6	35	0	0	0	0	6	35

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 包容職場
6 社會共融
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解	外部保證
GRI 2：一般揭露 2021	2-17	最高治理單位的群體智識	—	—	▪ 年報：董事及經理人進修情形	●
	2-18	最高治理單位的績效評估	—	—	▪ 年報：定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構等資訊 ▪ 公開揭露於公司官網	●
	2-19	薪酬政策	5.2	92	▪ 年報：定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構等資訊 ▪ 公開揭露於公司官網	●
	2-20	薪酬決定流程	2.1 5.2	48 92	▪ 年報：薪酬委員會組成、職責及運作情形 ▪ 公開揭露於公司官網	●
	2-21	年度總薪酬比率	5.2	92	▪ 本公司基於資訊保密，不予揭露最高個人之年度總薪酬	●
	4. 策略、政策與實務					
	2-22	永續發展策略的聲明	0.1 1.2	06 28		●
	2-23	政策承諾	4.2 4.4 5.4	77 84 102		●
	2-24	納入政策承諾	1.4	33		●
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 3.1 5.4 5.5	33 66 102 109	▪ 本公司官網設置有「聯絡我們」專區提供窗口與聯繫方式，供內、外部利害關係人使用	●
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 3.1 4.2	60 66 77	▪ 本公司建立獨立檢舉及諮詢信箱，同步公開揭露於公司官網	●
	2-27	法規遵循	2.5	62		●
	2-28	公協會的會員資格	4.3	83		●

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解	外部保證
	5. 利害關係人議合					
GRI 2：一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 1.4	31 33		●
	2-30	團體協約	5.5	109	▪ 截至 2024 年，本公司無員工自組工會或提出訂定團體協約之要求	●
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.4	33		●
	3-2	重大主題列表	1.4	33		●
	3-3	重大主題管理	1.4	33		●

特定主題揭露 ★：重大主題

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解	外部保證
經濟績效★						
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2	53		●
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2	92		●
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 2.5	60 62	▪ 無員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分 ▪ 無因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約之事件發生	●
反競爭行為★						
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5	62	▪ 無因違反公平競爭的行為而被調查的案件	●
能源						
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	7.1	154		●
	302-3	能源密集度	7.1	154		●
	302-4	減少能源的消耗	7.1	154		●

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 包容職場
6 社會共融
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解	外部保證
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	162		●
	303-2	與排水相關衝擊的管理	7.2	162		●
	303-3	取水量	7.2	162		●
排放						
GRI 305：排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	7.1	154		●
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	7.1	154		●
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	7.1	154		●
	305-4	溫室氣體排放強度	7.1	154		●
	305-5	溫室氣體排放減量	7.1	154		●
	305-7 ★	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	7.3	165		●
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	165		●
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	7.3	165		●
	306-3	廢棄物的產生	7.3	165		●
	306-4	廢棄物的處置移轉	7.3	165		●
	306-5	廢棄物的直接處置	7.3	165		●
勞雇關係★						
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1	88		●
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	0.4 5.2	21 92		●
	401-3	育嬰假	5.7	131		●

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解	外部保證
職業安全衛生★						
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.6	111		●
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.6	111		●
	403-3	職業健康服務	5.6	111		●
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.6	111		●
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6	111		●
	403-6	工作者健康促進	5.6	111		●
	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	5.6	111		●
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6	111		●
	403-9	職業傷害	5.6	111		●
	403-10	職業病	5.6	111		●
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	96		●
	404-3	接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	5.3	96		●
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	48 88		●
	405-1	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2	92		●
不歧視★						
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.4 5.4	84 102		●

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解	外部保證
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	77 84		●
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	165		●
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	77		●
公共政策★						
GRI 415：公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2.4	60	▪ 2024 年無政治獻金	●
行銷與標示						
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	—	—	▪ 2024 年無違反資訊與標示法規事件	●
顧客隱私						
GRI 418：顧客隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1	66	▪ 2024 年度無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴	●

自訂重大主題 ★：重大主題

重大主題	重大主題管理	章節	頁碼	省略 / 註解	外部保證
公司治理★	3-1 ～ 3-3	1.4 2.1	33 48		●
技術與服務★	3-1 ～ 3-3	1.4 3.2	33 68		●
勞資溝通★	3-1 ～ 3-3	1.4 5.5	33 109		●

8.2 附錄 SASB 內容索引—半導體業

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼	外部保證
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	▪ 全球總排放量 (範疇一) ▪ 全氟化合物的總排放量	量化	▪ 力成科技總排放量 (範疇一)：7,455.97 公噸－二氧化碳當量 ▪ 全氟化合物的總排放量：3,187.09 公噸－二氧化碳當量	7.1 氣候變遷與能源管理	154	●
	TC-SC-110a.2	範疇一排放的長期和短期策略計劃 / 減排目標與成效分析	質化	詳情請參閱本報告書「7.1.3 碳管理」章節	7.1 氣候變遷與能源管理	154	●
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	▪ 能源總消耗量 ▪ 使用電網占總能源消耗比例 ▪ 使用再生能源占總能源比例	量化	▪ 2024 年力成科技能源總消耗共 2,563,683.87 十億焦耳 (GJ) ▪ 使用電網占總能源消耗比例：96.57% ▪ 使用再生能源占總能源比例：3.43%	7.1 氣候變遷與能源管理	154	●
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量，(2) 總耗水量；及各自於高水壓力或極高水壓力地區的取水占比	量化	▪ 力成科技總取水量：3,017.526 千立方公尺 ▪ 力成科技總耗水量：907.947 千立方公尺；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	162	●
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1) 製作過程中產生的有害廢棄物量，(2) 回收比例	量化	▪ 2024 年有害廢棄物產出：2,265.16 公噸 ▪ 有害廢棄物的回收比例：36.4%	7.3 污染防制	166	●
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述評估、監控及減少員工暴露於有害環境之方法	質化	詳情請參閱本報告書「5.6.3 工作者職業病預防成效及持續性管理」、「5.6.5 承攬商及供應商管理」章節	5.6 職場健康與安全	111	●
	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	2024 年因違反員工健康安全相關法令而致使之財務損失共新台幣 10 萬 (其中無單筆超過 10,000 美元之重大罰款)	2.5 法規遵循	62	●
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	需要工作簽證的員工比例	量化	力成科技需工作簽證員工比例：28.98%	5.1 員工結構與多元性	88	●

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 包容職場
6 社會共融
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼	外部保證
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	量化	力成科技對於各項材料於材料承認時，已經完全符合 IEC 62474 材料聲明列表之規定。另外，IEC 62474 須申報之產品收入比例為 0%，可以 100% 符合客戶對於 IEC 62474 的要求	—	—	●
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率： (1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	力成科技非終端產品製造商，無對應適用之內容	—	—	●
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方式	質化	詳情請參閱本報告書「4.2 供應鏈合作」章節	4.2 供應鏈合作	77	●
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	2024 年無違反事件，相關財務損失總金額為 0 元	—	—	●
活動指標	TC-SC-000.A	總產量	量化	2024 年力成科技封裝測試之產量如下： ▪ IC 封裝：1,593,697 (仟顆) ▪ IC 測試：929,973 (仟顆) ▪ 模組測試：80,282 (仟顆) ▪ 晶圓封裝：621 (仟片) ▪ 晶圓測試：94 (仟片)	—	—	●
	TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比	量化	2024 年力成科技產品之產量 100% 來自力成集團自有廠區	—	—	●

註：上述資訊揭露皆以力成科技為主。

8.3 附錄 臺灣證券交易所要求揭露資訊

依臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定，揭露相關附表。

8.3.1 永續揭露指標—半導體業 (附表一之八)

範疇：力成科技 (母公司個體)

編號	指標	指標種類	2024 年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	▪ 能源總消耗共 2,563,683.87 十億焦耳 (GJ) ▪ 外購電力百分比：96.57% ▪ 再生能源使用率：3.43%	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	▪ 總取水量：3,017.526 千立方公尺 ▪ 總耗水量：907.947 千立方公尺	千立方公尺 (1000 m^3)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	▪ 有害廢棄物產出量：2,265.16 公噸 ▪ 有害廢棄物的回收率：36.4%	公噸 (t) 、百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	▪ 職業災害類別依勞動部傷害類型之分類統計，詳情請參閱本報告書「5.6.4 職業災害事故調查管理」章節說明 ▪ 2024 年發生 20 件職業災害，共計 20 人 ▪ 職業災害比率：0.18%	數量、比率 (%)	職業災害比率 = 職災人數 / 總員工人數
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	含報廢產品及電子廢棄物之重量為 472.38 公噸，再循環之百分比為 99.8%	公噸 (t) 、百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	詳情請參閱本報告書「4.2 供應鏈合作」章節	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2024 年無違反事件，相關財務損失總金額為新台幣 0 元	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2024 年力成科技封裝測試之產量如下： ▪ IC 封裝：1,593,697 (仟顆) ▪ IC 測試：929,973 (仟顆) ▪ 模組測試：80,282 (仟顆) ▪ 晶圓封裝：621 (仟片) ▪ 晶圓測試：94 (仟片)	依產品類型而不同	

8.3.2 上市公司氣候相關資訊 (附表二)

1. 氣候相關資訊執行情形

No.	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」章節。
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」章節。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」章節。
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	請參閱本報告書「2.3 風險管理」、「7.1 氣候變遷與能源管理」章節。
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響 。	氣候相關風險和機會影響力成科技的策略和財務規劃，我們使用定量與定性之氣候相關情境分析以便採取對應策略。力成科技參考 2°C情境 (2DS)、1.5°C情境及代表濃度途徑情境 (RCP 8.5) 等於專案會議中進行討論，並依據此情境中對於實體風險、轉型風險、機會來源等，以及碳費徵收為主要財務影響，進行氣候變遷風險與機會等議題評估。
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標 。	請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」、「7.2 水資源管理」、「7.3 污染防制」等章節，以及《2024 TCFD 氣候相關財務揭露報告》。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎 。	評估國際趨勢及法規要求等因素，力成科技內部尚在研議「內部碳定價」管理措施，預計於 2026 年起施行。
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊 ；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量 。	各項目標及施行進度請參閱《2024 TCFD 氣候相關財務揭露報告》。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	請參考下方敘述。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

年度	範圍	排放量 (公噸 CO2e)		密集度 (公噸 CO2e/ 新台幣百萬元)		確信資訊		
		範疇一	範疇二	範疇一	範疇二	確信機構	確信準則	確信意見
2023	力成科技 (母公司個體)	14,381.30	328,260.29	0.34	7.76	台灣檢驗科技股份有限公司	ISO 14064-3:2019/ 合理保證	無保留意見
2024	力成科技 (母公司個體)	7,455.97	339,416.97	0.16	7.17	台灣檢驗科技股份有限公司	ISO 14064-3:2019/ 合理保證	無保留意見

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 包容職場
6 社會共融
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

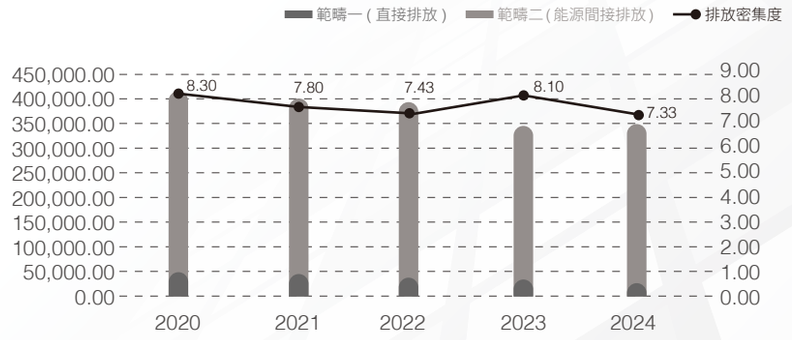
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

力成科技已於 2020 年完成溫室氣體盤查，其範疇一及範疇二排放量分別為 34,572.779 公噸 CO_2e 及 380,119.407 公噸 CO_2e，並以 2020 為基準年制定溫室氣體排放量減量目標，規劃在 2025 年減碳達 5%，2030 年達到減碳達 15%，以及 2050 年達到淨零排放之目標。

因應我國「氣候變遷因應法」碳費徵收制度，力成台灣廠區依溫室氣體相關法規執行自主減量計畫，除了使用再生能源降低碳排放外，廠區取得 ISO 50001 能源管理系統驗證，每年訂定節能目標及提升用電效率，如老舊設備替換、製程節能措施、省電照明等，藉以達到減少能源耗損及降低溫室氣體排放，亦透過 E 化平台整合溫室氣體排放資訊，追蹤溫室氣體排放數據及目標達成情形，2024 年已相較基準年 2020 年溫室氣體排放密集度降低 12%、排放量降低 16%。

2024 年節能減碳措施、再生能源使用等執行情形，請參閱本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」章節。

排放量與密集度趨勢圖



意見書編號 TW25/00348GG

SGS

溫室氣體查驗意見書

2024 年溫室氣體排放資訊

力成科技股份有限公司

新竹縣湖口鄉大同路10 號

經本公司依據 ISO 14064-3:2019 完成查驗，提出經修改之查驗意見，其符合下列標準要求

ISO 14064-1:2018

直接溫室氣體排放量
7,455.9654 公噸二氧化碳當量
間接溫室氣體排放量
602,921.0170 公噸二氧化碳當量
直接與間接溫室氣體總排放量
610,376.982 公噸二氧化碳當量

簽署人

鮑柏宇
管理與保證事業群副總裁
日期: 2025年07月11日
版次:1

TGP56B-15-1 2501
台灣檢驗科技股份有限公司
248016 新北市五股區(新北產業園區)五工路 136 之 1 號
t (02) 22993279 f (02)22999453 www.sgs.com

Validation and Verification
VB002

本查驗意見書不可單頁使用，須與查驗範圍、目標、準則及結論頁面共同使用始具效力

第1頁 共 8 頁

8.4 附錄 ESG 績效摘要

範疇：除財務績效為合併財報資訊外，其他資訊揭露皆以力成科技為主。

面向	指標		單位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	備註
經濟面	公司治理評鑑評等		%	6%~20%	6%~20%	21%~35%	21%~35%	
	合併營收		新台幣億元	838	839	704	733	
	合併淨利		新台幣億元	89	87	80	68	
	研究發展費用		新台幣億元	24	25	25	28	
	資本支出		新台幣億元	180.8	168.6	75.8	132.7	
	股東報酬率		%	19.27	16.59	14.04	12.07	
	產品召回		件數	0	0	0	0	
	全球專利獲證累積件數		件數	882	926	969	999	
	在地供應商採購金額比率		%	53	50	55	54	
	材料供應商合規礦產使用率 (無衝突礦產)		%	100	100	100	100	
	「供應商社會責任宣導會」參與數量		家數	127	149	156	148	
	資訊安全	資訊安全洩漏事件總數	件數	0	0	0	0	
		受資料外洩影響的客戶及員工總數	人數	0	0	0	0	

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 包容職場
6 社會共融
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

面向	指標		單位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	備註
環境面	排放	溫室氣體總排放量	公噸二氧化碳當量	689,155.06	717,364.83	656,970.43	610,376.98	
		範疇一	公噸二氧化碳當量	18,372.82	14,452.87	14,381.30	7,455.97	
		範疇二 (所在地基準)	公噸二氧化碳當量	381,346.17	377,208.72	328,260.29	339,416.97	
		範疇三	公噸二氧化碳當量	289,436.07	325,703.24	314,328.84	263,504.04	
		溫室氣體排放密集度	公噸二氧化碳當量 / 新台幣佰萬元營收	7.80	7.43	8.10	7.33	(範疇一 + 範疇二)/ 個體營收
		全氟化合物排放量	公噸二氧化碳當量	98.17	6,216.56	6,627.15	3,187.09	
	能源消耗	能源總消耗量	十億焦耳	2,703,523.00	2,757,696.70	2,440,671.95	2,580,707.04	
		外購電力	千瓦時 (度)	750,978,720	762,571,840	673,153,150	687,719,949	
		再生能源	千瓦時 (度)	0	146,196	8,535,594	24,414,460	
		太陽能發電	千瓦時 (度)	0	146,196	3,545,149	3,520,460	
		購置再生能源	千瓦時 (度)	0	0	4,990,445	20,894,000	
		節電量	千瓦時 (度)	13,036,365	11,435,224	17,240,951	14,182,415	
		能源密集度	十億焦耳 / 新台幣仟元營收	0.053	0.052	0.057	0.055	能源總消耗量 / 個體營收
	廢棄物	事業廢棄物產出量	公噸	8,156.26	7,835.08	6,367.41	7,032.22	
		一般事業廢棄物產出量	公噸	5,771.80	5,339.83	4,091.49	4,767.06	
		- 回收 / 再利用	公噸	-(註 1)	1,798.20	3,140.99	4,113.80	
		- 焚化 (含能源回收)	公噸	-(註 1)	2,033.58 (註 2)	602.49	448.45	
		- 焚化 (不含能源回收)	公噸	-(註 1)		348.01	204.79	

面向	指標		單位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	備註
環境面	廢棄物	- 掩埋	公噸	-(註 1)	1,508.05	0	0	
		- 其他	公噸	-(註 1)	0	0	0	
		有害事業廢棄物產出量	公噸	2,384.46	2,495.25	2,275.92	2,265.16	
		- 回收 / 再利用	公噸	-(註 1)	675.80	805.13	823.84	
		- 焚化 (含能源回收)	公噸	-(註 1)	1,812.23(註 2)	179.65	321.15	
		- 焚化 (不含能源回收)	公噸	-(註 1)		354.98	237.71	
		- 掩埋	公噸	-(註 1)	7.22	0	36.14	
		- 其他	公噸	-(註 1)	0	936.16	846.32	
		非有害廢棄物回收率 (含能源回收)	%	-(註 2)	-(註 2)	91.5	95.7	
		廢棄物密集度	公噸 / 新台幣佰萬元營收	0.16	0.15	0.15	0.15	事業廢棄物產出量 / 個體營收
		揮發性有機化合物 (VOCs)	公噸	100.4	93.6	73.3	89.6	
	水資源	取水量	立方公尺	3,017,359	2,967,257	2,780,544	3,017,526	
		- 自來水	立方公尺	2,817,241	2,904,510	2,734,971	2,982,264	
		- 地下淡水	立方公尺	200,118	62,747	45,573	35,262	
		- 地表淡水	立方公尺	0	0	0	0	
		排水量	立方公尺	1,991,060	2,115,966	1,967,811	2,109,579	
		耗水量 (總淡水使用量)	立方公尺	1,026,299	851,291	812,733	907,947	取水量 - 排水量
		取水密集度	立方公尺 / 新台幣佰萬元營收	58.86	56.30	65.77	63.78	取用水量 / 個體營收
		切割研磨製程水回收率	%	88.05	87.61	88.68	86.89	
		超純水使用量	立方公尺	1,983,813	1,936,382	1,951,266	2,219,029	

0 前言
1 永續經營
2 公司治理
3 創新服務
4 攜手合作夥伴
5 包容職場
6 社會共融
7 環境永續
8 附錄
8.1 GRI 內容索引
8.2 SASB 內容索引—半導體業
8.3 臺灣證券交易所要求揭露資訊
8.4 ESG 績效摘要
8.5 第三方查證聲明書
8.6 利害關係人社群溝通平台

面向	指標		單位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	備註
社會面	員工人數		人	11,535	11,905	10,994	11,358	
	身心障礙員額數		名	116	123	111	117	
	非主管員工年薪平均數		新台幣仟元	891	863	804	869	
	非主管員工年薪中位數		新台幣仟元	734	688	635	689	
	訓練發展投入	員工訓練費用	新台幣佰萬元	3.26	4.32	4.92	4.40	
		員工訓練總時數	小時	721,336.50	1,785,714.00	730,982.00	1,135,472.6	
		員工訓練總人次	人	189,606	231,947	206,725	205,348	
		每人平均訓練時數	小時	62.50	150.00	66.50	100.0	
		每人平均訓練花費	新台幣元	282.6	362.8	447.5	388.0	
	人力資本投資回報率 (ROI)		%	4.92	5.07	4.98	4.84	(營業收入 - (營業費用 - 員工相關費用))/ 員工相關費用
	客戶滿意度		分	4.4	4.2	4.4	4.1	滿分 5 分
	職場健康與安全	工傷致死人數 - 員工	人	0	0	0	0	
		工傷致死人數 - 非員工	人	0	0	0	0	
		失能傷害頻率 (FR)- 員工	-	0.40	0.58	0.71	0.86	
		失能傷害頻率 (FR)- 非員工	-	0	0	0	0	
		失能傷害嚴重率 (SR)- 員工	-	6	12	9	29	
		失能傷害嚴重率 (SR)- 非員工	-	0	0	0	0	
		綜合傷害指數 (FSI)- 員工	-	0.04	0.08	0.07	0.15	
		綜合傷害指數 (FSI)- 非員工	-	0	0	0	0	
		每千人職業傷害發生率 - 員工	‰	0.78	1.19	1.43	1.74	
		每千人職業傷害發生率 - 非員工	‰	0	0	0	0	
	新生兒數		人	362	333	331	320	
	育嬰留停回任率		%	76	73	79	84	
	移工直接招聘率		%	100.0	80.7	64.4	51.9	
	移工非居住宿舍 (自由擇居) 率		%	0	43	56	56	
	公益投入金額		新台幣元	1,562,280	2,319,101	3,380,647	3,902,227	
	志工服務時數		小時	1,175	1,096	1,481	1,348	
	產學及暑期實習生進用數		人	40	84	50	67	

註：
1. 2021 年廢棄物產出量與處理分類方式與目前不同，故無相應之數據揭露。
2. 2023 年以前，焚化處理未依能源回收狀況進行分類，故部分數據以合併方式呈現，部分則因無相應分類而未予揭露。

8.5 附錄 第三方查證聲明書

bsi.

獨立保證意見聲明書

By Royal Charter

2024 力成科技永續報告書

英國標準協會與力成科技股份有限公司(簡稱力成科技)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對 2024 力成科技永續報告書進行評估和查證外，與力成科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2024 力成科技永續報告書所界定範圍內的相關事項進行查證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或關係此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不具有或承擔任何有關法律或其他之責任。

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

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

查證範圍

力成科技與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 查證作業範疇與 2024 力成科技永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 2 應用類型評估力成科技遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，以及特定永續性績效資訊的可信賴度。
3. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估適用的 SASB 準則永續揭露的符合性。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結 2024 力成科技永續報告書內容，對於力成科技之相關運作與績效財務提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，力成科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書內容為實質正確之呈現。我們相信有關力成科技的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了力成科技對識別利害關係人的努力。

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

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於力成科技政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，同時，我們抽樣訪談了 2 個外部利害關係人(團體)；
- 訪談 42 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查重大性評估流程；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查財務與非財務報告相關的會計系統之屬度與成熟度；
- 審查內部稽核的發現；
- 藉由與負責收集資料管理者的會議，查證報告書中的績效數據與宣告；
- 審查資料收集的流程與確保數據的準確性，數據追溯至最初來源並進行深度抽樣；
- 比對財務數據與經會計稽核的財務報告數據之一致性；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衡擊性原則之流程管理進行審查；
- 對組織使用 SASB 準則的指標成目標來評估和管理與主題相關的風險和機會進行評估。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衡擊性，永續性績效資訊 GRI 永續性報導準則與 SASB 準則的詳細審查結果如下：

包容性

2024 年報告書反映出力成科技已持續尊求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的現況，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了力成科技之包容性議題，除持續展現由最高管理階層支持之永續作為，亦於組織階層落實展開。

重大性

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

回應性

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

衡擊性

力成科技已鑑別，並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衡擊，力成科技已設定監督、量測、評估和管理衡擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了力成科技之衡擊性議題。

績效資訊

基於本聲明書描述之我們的查證方法，並且在為力成科技提供 ESG 績效資訊保證過程中無利益衝突，特定績效資訊係在力成科技與英國標準協會協議之查證範圍內，報告書揭露的重大主題之永續揭露，以我們的觀點，2024 力成科技永續報告書揭露之數據與資訊是可信賴的。

GRI 永續性報導準則

力成科技提供依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則(包含通用的經濟、環境與社會資訊的揭露項目)之重大主題，其揭露項目依據公部報導要求的相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了力成科技的永續性主題。然而，未來的報告書可以加強以下的項目：

- 鼓勵不以「保密規定限制」作為 GRI 2-21 揭露項目：年度總薪酬比率的省略理由，可以參考國際同業薪酬作法以回應標準之要求，提升組織永續報導的可信度與透明性。

SASB 準則

力成科技提供有關依循 SASB 準則(半導體業永續會計準則，2023-12 版本)進行永續揭露之自我宣告，基於審查的結果，我們確認報告書中參照 SASB 準則(半導體業永續會計準則，2023-12 版本)的永續揭露主題與會計指標已被報告、部分報告或省略，以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了力成科技適用的 SASB 準則之永續揭露主題，相關會計指標與活動指標。

保證等級

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

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查 SASB 準則為中度保證等級。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信守所宣稱，為力成科技負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

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

AA1000 Licensed Report 000-4/V3-YIFX9

Statement No: SRA-TW-803934

2025-05-13

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

...making excellence a habit.™

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

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

8.6 附錄 利害關係人社群溝通平台

Facebook	PTI ESG - 力成科技永續發展	力成科技 PTI GOOD JOB	PTI Taiwan
LINE	力成科技 (@ptilife)	PTI Education (@ptikababayan)	
Instagram	PTI Life 力成精彩生活	YouTube	PTI Life 力成精采生活
LinkedIn	PTI 力成科技	Messenger	力成科技 PTI GOOD JOB

力聚未來
2025
力成科技 微光盛典
THE ANNUAL PARTY OF POWERTECH TECHNOLOGY

本報告書使用環保大豆油墨印製
@2025力成科技股份有限公司
PRINTED WITH SOY INK
版權所有

您可以在力成科技官方網站查詢本報告書相關資料
歡迎加入力成科技永續發展粉絲團，分享相關訊息
http://www.pti.com.tw

力成科技
永續發展
粉絲團

力成科技
官方網站