

2025

力成科技股份有限公司
人權盡職調查報告

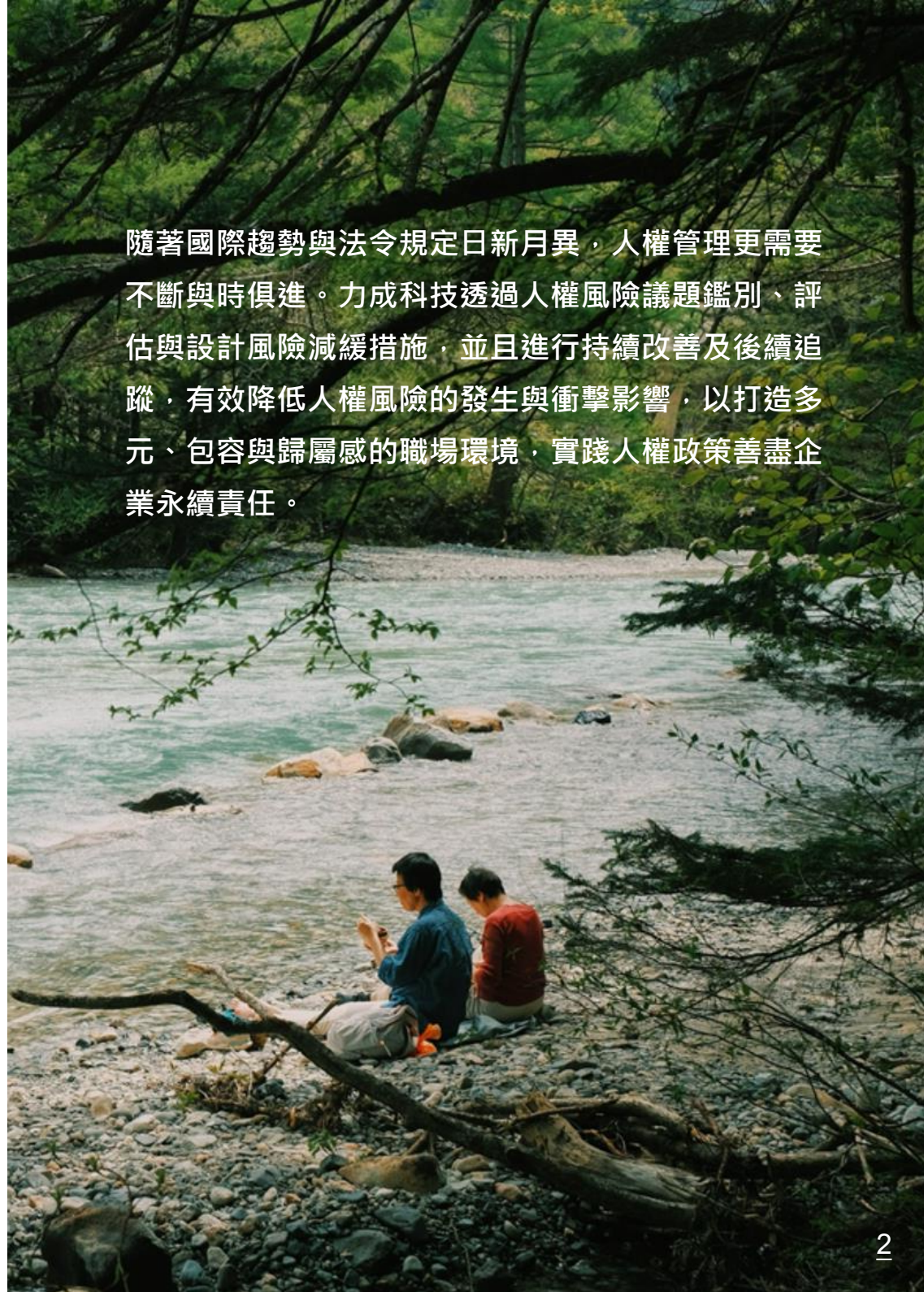


CONTENTS

目錄

1 人權承諾與政策	<u>3</u>
2 人權治理	<u>8</u>
3 人權盡職調查	<u>12</u>
4 結語	<u>22</u>

隨著國際趨勢與法令規定日新月異，人權管理更需要不斷與時俱進。力成科技透過人權風險議題鑑別、評估與設計風險減緩措施，並且進行持續改善及後續追蹤，有效降低人權風險的發生與衝擊影響，以打造多元、包容與歸屬感的職場環境，實踐人權政策善盡企業永續責任。



1

人權承諾 與政策

| 人權承諾與政策

力成科技承諾禁止奴役、童工、人口販運、強迫強制勞動及任何形式之不人道對待，參考與支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《國際勞工組織公約》及《經濟合作暨發展組織 (OECD) 跨國企業準則》等國際人權指引，並遵循營運所在國的法規，以制定人權相關政策，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。

藉由加入「責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)」會員，定期檢視力成科技之人權政策、管理與實踐情況，以確保自身營運^{註1}及價值鏈^{註2}的人權 (包括支付生活工資、避免或減少加班或過長的工作時間、工作時數符合法規、男女同工同酬、提供員工年度特別休假及解聘皆符合法令規定等) 受到保障。

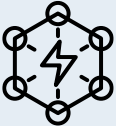
註：

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。

政策	影響對象	內容概述
 人權政策	自身營運 價值鏈	力成科技承諾尊重人權並維護人性尊嚴，將人權視為企業核心價值，於全球營運活動中遵循所在地勞動法規，並支持多項國際人權規範及符合責任商業聯盟（RBA）行為準則。本公司人權政策適用於所有員工及供應鏈夥伴，重點涵蓋禁止強迫勞動、人口販運與僱用童工，保障勞動權益與自由結社，落實公平薪酬與反歧視措施，提供安全健康的工作環境，以及推動責任採購與負責任生產。同時，透過完善的申訴機制與人權風險評估、持續改善作為與資訊揭露，強化人權管理與實踐，確保企業營運與供應鏈作業符合國際人權標準。 https://www.pti.com.tw/zh/csr/workplace/humanright
 責任商業聯盟行為 準則政策	自身營運 價值鏈	我們承諾： • 符合客戶及法令要求，維護員工人權。 • 採取最高廉潔道德標準，作為從事商業經營及員工操守準則。 • 確保工作環境及作業安全，以零災害為目標。 • 落實綠色環保政策，以達永續經營。 • 設計並執行符合法令及客戶要求之管理系統，減輕經營風險並持續改進。 https://www.pti.com.tw/zh/csr/management/system
 負責任礦產採購政策	自身營運 價值鏈	力成科技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、鈹、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。 https://www.pti.com.tw/zh/csr/management/system

政策	影響對象	內容概述
 隱私權保護政策	自身營運 價值鏈	力成科技重視隱私權及個人資料之保護，並依循《個人資料保護法》及其施行細則，訂定隱私權保護政策。本政策適用對象涵蓋本公司之客戶、求職者、股東或投資人、訪客、供應商、協力廠商人員，以及力成科技網站之使用者等。 https://www.pti.com.tw/zh/privacy-policy
 環境安全衛生政策	自身營運 價值鏈	- 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。 https://www.pti.com.tw/zh/csr/management/system
 勞工政策	自身營運 價值鏈	- 不使用童工，不使用強迫、抵債或非自願的勞工。 - 工作及休息時間符合勞基法規定。 - 支付給員工的薪資福利符合所有適用的法令。 - 公平對待與尊重每位員工，不以體罰、威脅、侮辱、虐待等不人道方式對待員工。 - 提供平等的工作機會，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、殘疾、國籍、懷孕、宗教、政治背景、社團成員、婚姻或其他法律規範等有所歧視。 - 尊重員工言論自由及結社自由，保障員工不受報復及威脅。 - 遵守當地適用之相關勞動法令、客戶規範，以及國際準則。 https://www.pti.com.tw/zh/csr/management/system

政策	影響對象	內容概述
 道德政策	自身營運 價值鏈	誠信經營 禁止任何及所有形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為。 無不正當收益 禁止收受賄賂、回扣或不正當收益。 資訊公開 依照適用法規揭露有關勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊。 知識產權 尊重知識產權；以保護知識產權的方法傳遞技術和知識，並保護客戶的資料。 公平交易、廣告和競爭 謹守公平交易、廣告和競爭標準，並制定保護客戶資料的恰當措施。 身份保護及防止報復 確保檢舉者身份的機密性和匿名性及防止報復。 個人資料保護 保護員工、客戶、供應商及相關利害關係人之個人資料，並於合法目的內進行個人資料蒐集、處理及利用。 機密資訊 保護公司及客戶業務、技術、財務等相關資訊，不得違反規定透露給任何第三方。 https://www.pti.com.tw/zh/csr/management/system
 供應商行為準則	價值鏈 (供應商 / 承攬商)	為了確保力成科技供應鏈工作環境的安全、員工受到尊重並具有尊嚴、商業營運促進環保並遵守道德操守，力成科技制定了供應商行為準則，要求供應商遵守本準則，同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規。力成科技也鼓勵供應商要求其下游供應商認同並採用本準則，一同負起社會、環境和道德責任。 https://www.pti.com.tw/zh/csr/stakeholder/supply

政策	影響對象	內容概述
 企業永續發展政策	自身營運 價值鏈	承諾：承諾以對社會負責和環境永續的態度來執行業務。 技術：開發先進技術，以創造經濟、社會和環境的永續發展。 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。 https://www.pti.com.tw/zh/csr/management/vision
 反賄賂政策	自身營運 價值鏈	• 恪守誠信道德並秉持公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動。 • 禁止任何直接或間接提供、收受、承諾之不正當利益，或從事其他違反誠信、法令規定或受託義務之情事。 • 符合反賄賂相關法令規章及客戶要求。 • 鼓勵基於合乎情理的舉報，並保護舉報者免於遭受任何形式的報復或不公平對待。 • 執行反賄賂管理系統並持續精進，提高賄賂防制目標與成效。 https://www.pti.com.tw/zh/csr/management/system



2

人權治理

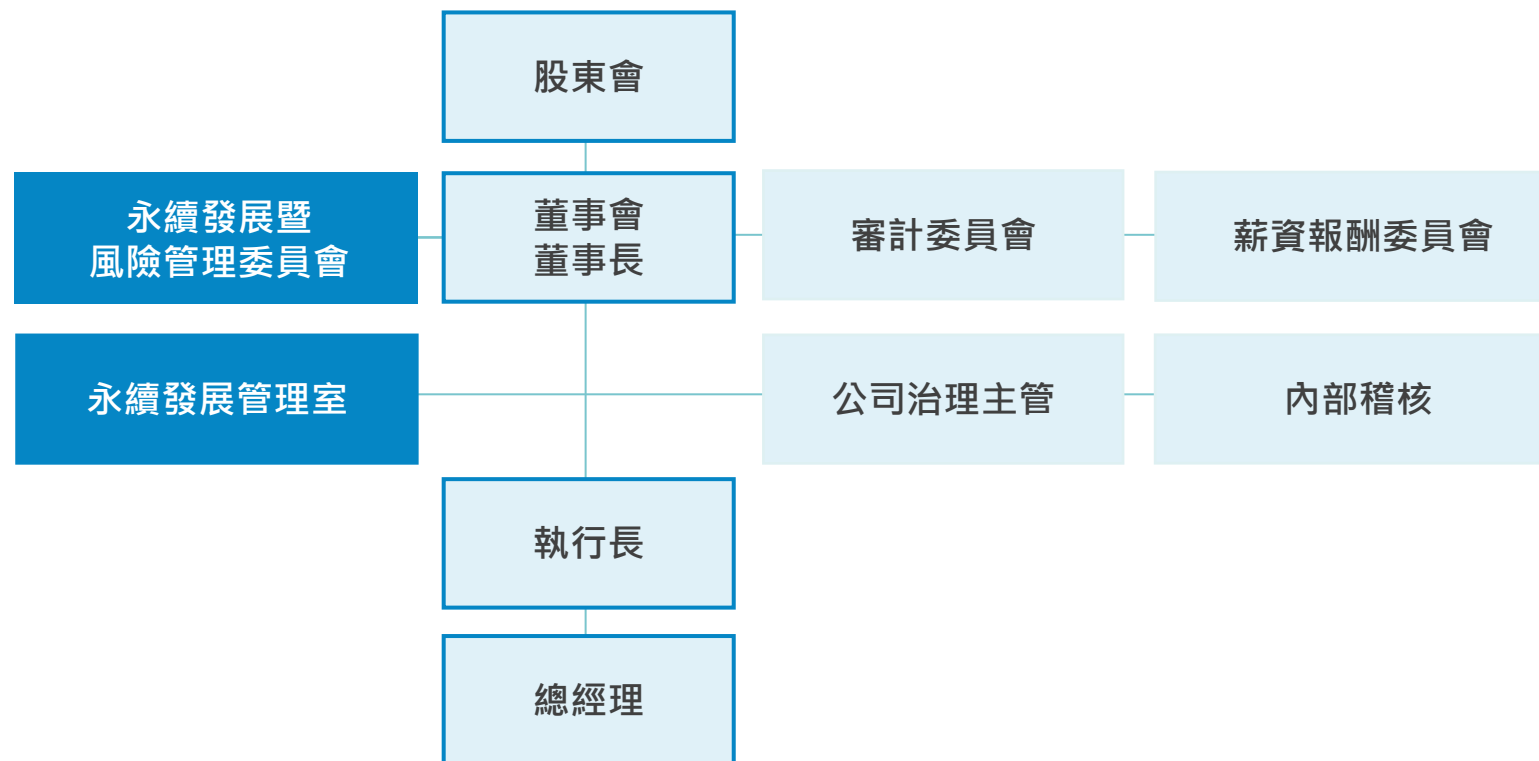
力成科技建立由董事會督導、管理單位統籌、跨部門協作推動之人權治理架構，確保人權政策與管理措施能有效落實於營運活動與價值鏈中。

人權治理組織

■ 董事會及其功能性委員會之督導

力成科技於 2025 年 11 月，經董事會決議因應永續發展治理需求，將原「風險管理委員會」更名為「永續發展暨風險管理委員會」，作為董事會轄下之功能性委員會。該委員會由 2 位獨立董事及 1 位執行董事組成，負責督導公司永續發展、人權管理及風險管理等相關事務。

「永續發展暨風險管理委員會」每年定期於董事會中進行永續發展、人權議題及風險管理之專案報告，審視公司永續發展策略、目標與推動成果，並追蹤人權風險及整體風險管理之執行情形，以強化董事會對公司永續與人權治理之監督職能。



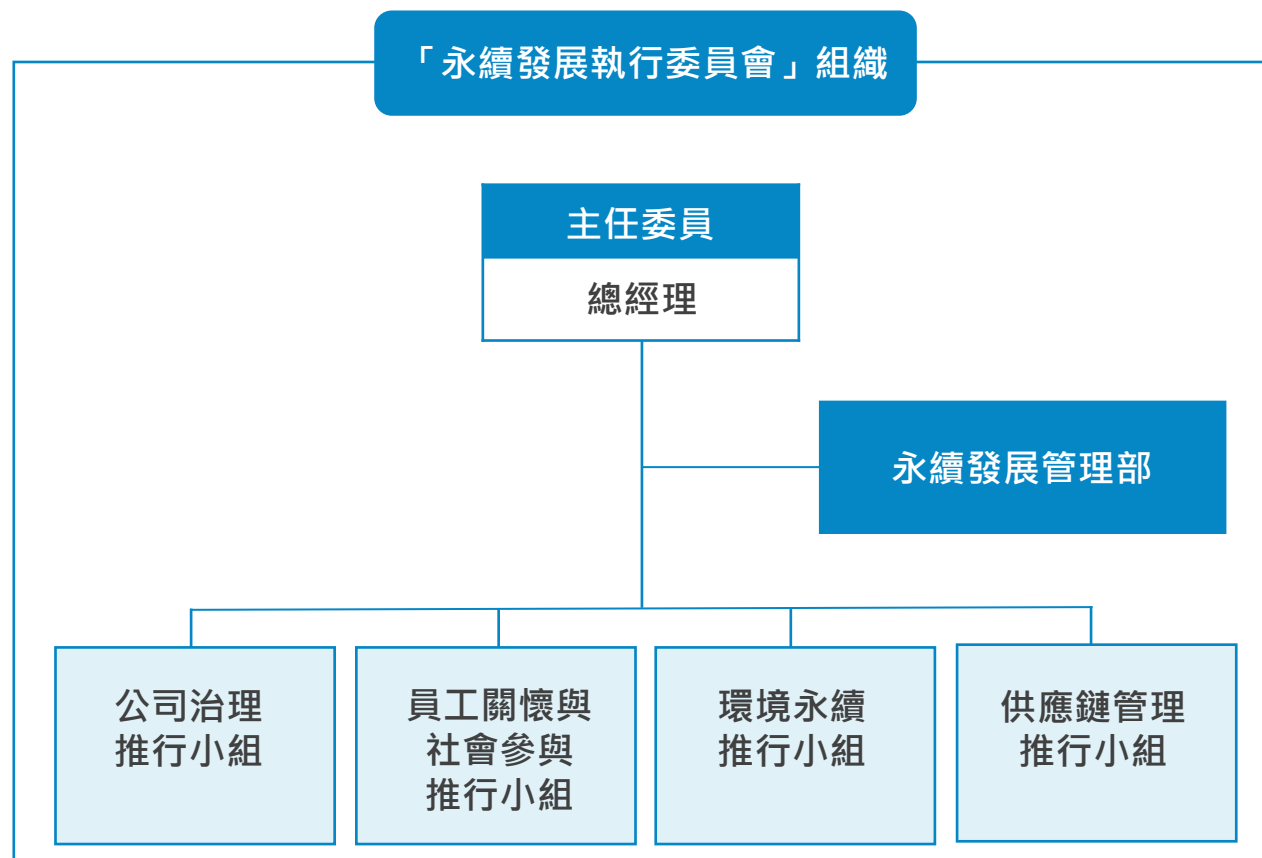
■ 永續發展管理室

公司設置「永續發展管理室」，隸屬於董事會，作為永續發展與人權治理之專責單位，負責相關政策、制度及管理機制之研議與提出，並彙整各項永續發展與人權管理執行情形，提供永續發展暨風險管理委員會及董事會審視，並協助董事會掌握永續發展與人權策略之推動成效，作為決策與持續精進人權治理之重要依據。

■ 永續發展執行委員會及推行機制

公司於 2016 年設立「企業社會責任委員會」，因應永續發展治理需求，於 2022 年更名為「永續發展委員會」，並於 2026 年進一步更名為「永續發展執行委員會」，隸屬於「永續發展暨風險管理委員會」，作為統籌推動永續發展及人權相關事項之主要執行單位。

永續發展執行委員會下轄「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，分別由相關管理代表擔任召集人，並每季定期召開會議，檢視各項永續發展及社會責任之執行與落實情形，其中由「員工關懷與社會參與」推行小組統籌推動公司人權管理相關工作。

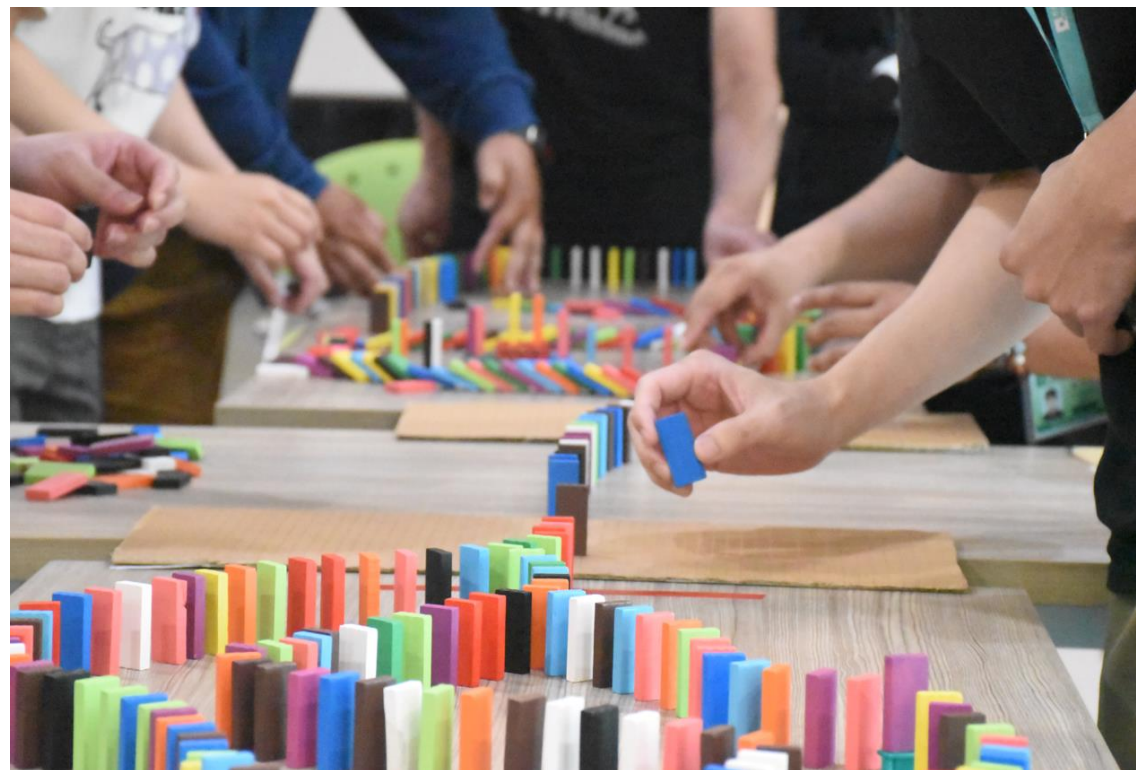


| 人權策略

力成科技建立並落實人權保護策略，以系統性預防與減緩因違反人權可能導致的營運及供應鏈中斷風險，確保企業聲譽與品牌價值的穩健性。同時履行社會責任及遵循國際人權標準，以促進長期永續發展。

力成科技之員工薪酬福利制度，均符合營運所在地所適用之相關法令規定，涵蓋最低工資、工作時間（含加班工時）、保險、退休金制度及其他法定福利（如帶薪特別休假）等。超出法令規定之正常工作時間視為加班，基於加班事實進行加班申報者則給付相應加班工資。在休假福利方面，員工每年依法享有帶薪特別休假；於年度終結時，若仍有未休完之特別休假，將依相關法令折算為薪資發給。另外，公司每年定期檢視薪資給付水準，確保其高於法定基本工資，以保障基層員工之權益。

- ◆ 運行 RBA 行為準則，接軌國際人權倡議與趨勢。
- ◆ 持續透過宣導與培訓，提升全員的人權意識。



| 人權教育訓練—自身營運、價值鏈

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、年度供應商宣導會及入廠前承攬商須知等管道宣導，持續建構尊重人權的職場文化。2025 年「供應商社會責任宣導」共有 151 家廠商、188 人來自化學品、直接材料及人力仲介等供應商代表完成參與。



2025 年力成科技人權相關教育訓練共 45,944 人次參與，訓練總時數為 40,337.20 小時，資訊詳如表：

No.	訓練課程名稱	時數	人次	總時數
1	RBA 與 SA8000 系列訓練課程	1.00	20,432	20,432.00
2	人員管理法令介紹（線上課程）	1.00	1,427	1,427.00
3	主管面談需知線上課程	1.00	64	64.00
4	新人關懷計畫 – Mentor 培育線上課程（基礎）	0.50	220	110.00
5	新人關懷計畫 – Mentor 培育課程（進階）	4.00	50	200.00
6	新進員工一般教育訓練（RBA 行為準則、員工從業道德規範、SA8000）	0.52	2,610	1,357.20
7	職場不法侵害介紹與風險評估	1.00	68	68.00
8	外籍勞工在台須知（住宿篇）	0.50	4,394	2,197.00
9	外籍勞工在台須知（通用篇）	0.50	4,394	2,197.00
10	職場性騷擾防治	1.00	12,285	12,285.00

3 | 人權盡職調查

力成科技每年度定期執行人權盡職調查，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。

| 人權盡職調查流程



| 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。

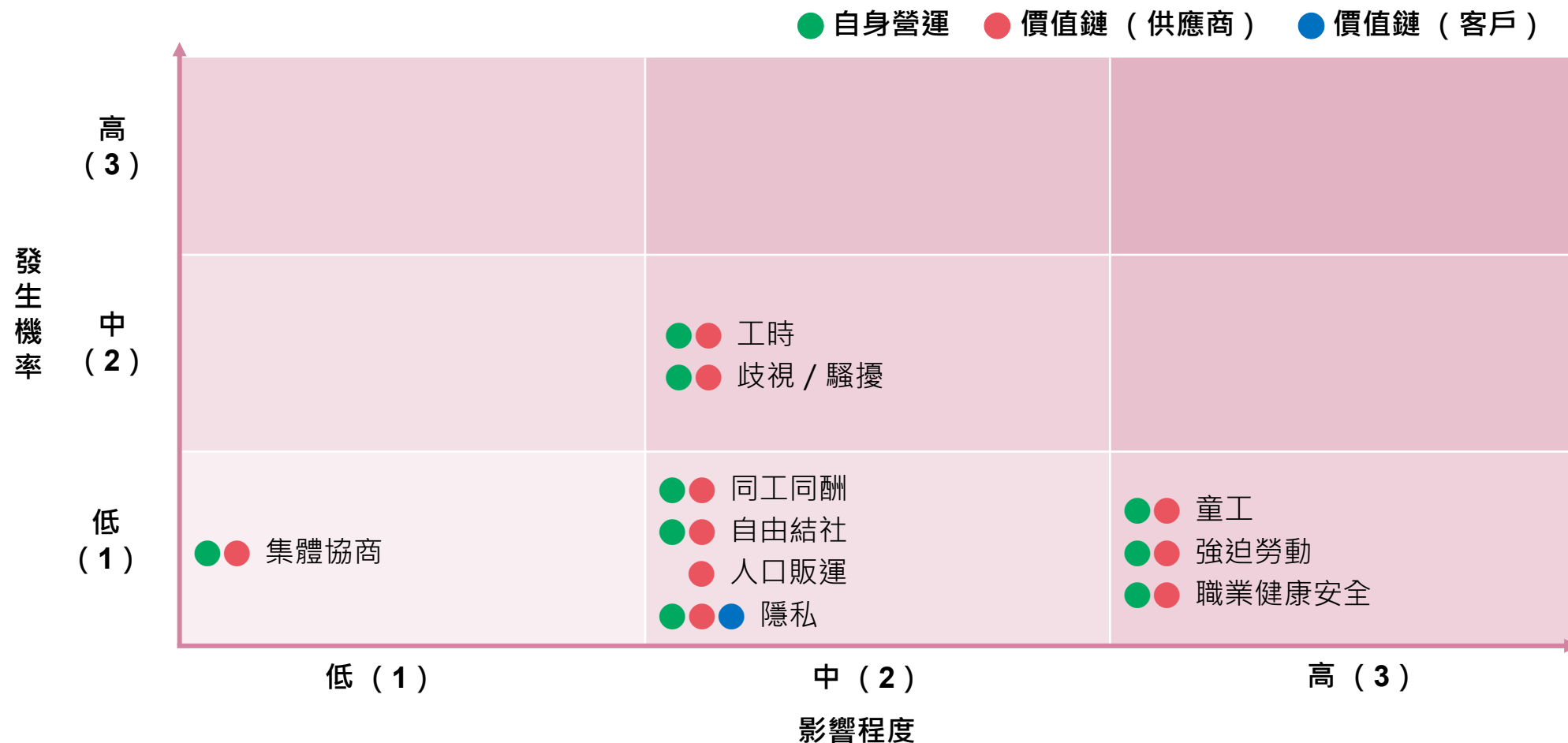
項目	自身營運	價值鏈
		客戶、供應商、合資企業、合作夥伴及其他
面臨人權風險之群體	員工、女性、原住民、移工、身障者、第三方員工 ^註	女性、兒童、原住民、移工、身障者、第三方員工、社區居民
潛在人權議題	童工、工時、歧視 / 騷擾、強迫勞動、職業健康安全、同工同酬、自由結社、集體協商、隱私	童工、工時、歧視 / 騷擾、強迫勞動、職業健康安全、同工同酬、自由結社、集體協商、隱私、人口販運

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（如下所示），鑑別出主要人權風險議題。



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

■ 力成科技人權風險評估工具表

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



| 採取行動

■ 減緩與補救措施

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

影響對象：自身營運

人權風險議題	風險鑑別	減緩措施	補救措施
工時	中	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。
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。

影響對象：自身營運

人權風險議題	風險鑑別	減緩措施	補救措施
童工	中	系統 - 制定作業規範，並落實遵循；制定招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。	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。
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。
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，2025 年服務次數達 272 次。 宣導與培訓 - 定期辦理有關職業健康安全議題之宣導與培訓。	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。

影響對象：價值鏈（供應商）

人權風險議題	風險鑑別	減緩措施	補救措施
工時	中	系統 - 要求供應商簽署《力成科技供應商行為準則承諾書》，確保符合相關法令及 RBA 行為準則。 - 定期透過年度稽核或檢視 RBA VAP 稽核資訊，降低人權風險發生。 宣導與培訓 - 定期辦理供應商年度宣導會議，宣達人權重要性。2025 年辦理 1 場宣導會。	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。
童工	中		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。
歧視 / 騷擾	中		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。
強迫勞動	中		
職業健康安全	中		

■ 人權管理機制

自身營運	價值鏈（供應商）	價值鏈（客戶）
遵循 RBA 行為準則管理	- 年度供應商風險評估與稽核 - 要求供應商簽署《力成科技供應商行為準則承諾書》	- 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）

| 檢視成效

■ 2025 年人權指標落實情形—自身營運

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

註：2025 年共有 10 件騷擾案件，經內部調查及處置後結案，後續亦持續展開加強宣導。

■ 2025 年 RBA SAQ 及 RBA VAP 稽核執行狀況—自身營運

項目	新埔廠 (1 廠)	湖口廠 (2 廠)	大同廠 (3A 廠)	大同廠 (3C 廠)	大同廠 (3D 廠)	竹科一廠 (8 廠)	文化一廠 (9 廠)	新興廠 (10 廠)	竹科三廠 (11 廠 B)
SAQ (2025)	●	●	●	●	●	●	●	●	●
VAP	200	200	193.8	187.5	190.7	200	200	200	200
首選工廠獎	●	●	●	●	●	●	●	●	●

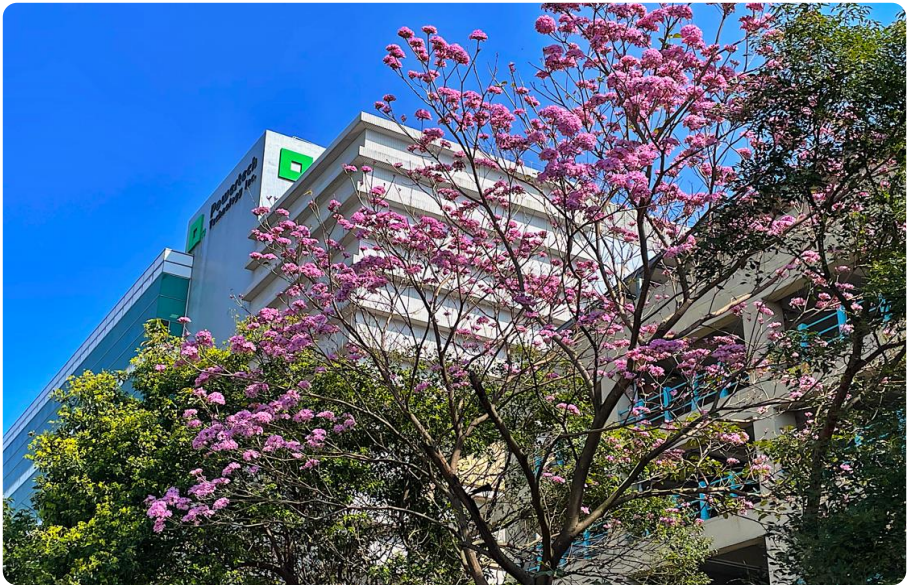
註：• SAQ: Self Assessment Questionnaire VAP: Validated Assessment Program
• VAP 稽核評估期間：2024 年 ~ 2025 年
• SAQ 評鑑分數：滿分 100 ● 低風險 (≥ 80) ● 中風險 (≥ 60 and < 80) ● 高風險 (< 60)
• VAP 分數：滿分 200
• 執行年度：● 2024 執行 ● 2025 執行

■ 2025 年人權指標落實情形—價值鏈（供應商）

內容	目標	2025 年達成狀況
供應商社會責任風險	無違反人權之重大風險供應商	達成
衝突礦產調查作業供應商合格率	100% 非衝突礦產廠商	達成
舉辦「供應商社會責任宣導會」供應商參加率	> 85%	達成

■ 2025 年執行 RBA 行為準則稽核執行狀況—價值鏈（供應商）

為落實供應鏈管理，力成科技於 2025 年規劃並執行供應商稽核作業，包含主要供應商 37 家以及勞務供應商 2 家，執行責任商業聯盟行為準則與營運持續管理系統等稽核共 39 次，透過系統性稽核與管理機制，持續管控供應鏈風險，以預防或降低潛在之負面社會衝擊。稽核後，本公司要求供應商限期改善不符合事項，並經追蹤確認已全數關閉。綜合結果顯示，供應鏈中未發現涉及強迫或強制勞動及童工之重大風險供應商。



| 對外溝通

■ 公開揭露資訊

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

有關人權盡職調查之政策、流程及執行成果，公司透過官網公開揭露中、英文版之人權盡職調查報告書及永續報告書，持續與利害關係人保持透明溝通與良性互動，以強化人權治理與資訊揭露之完整性。

■ 意見與回饋

力成科技建立公開且透明之意見反映與申訴管道，提供內部及外部利害關係人就人權相關議題提出意見回饋或申訴之機制。相關管道確保申訴過程之保密性，並禁止任何形式之報復行為，使利害關係人得以在安心無虞的情況下，表達對公司之建議或提出疑慮。透過建構透明且無障礙的溝通機制，力成科技持續強化與利害關係人之溝通互動，促進相互理解與和諧關係。



4 結語



企業被賦予尊重與保障人權之責任，力成科技透過每年定期執行人權風險盡職調查程序，辨識與評估潛在人權風險，並致力於預防、減緩及消除任何可能侵害人權之行為。

公司持續關注全球人權趨勢、國內外企業人權政策發展及經營環境之變化，並據以檢討與精進相關管理作為；同時，透過與利害關係人之持續溝通與互動，蒐集回饋意見，作為人權承諾與政策定期檢視與調整之重要依據，以確保人權管理作為符合利害關係人之期待與需求。



© 2026力成科技股份有限公司 版權所有

United We Achieve

永續引路，譜寫新篇章，邁向共好未來
