2023
力成科技永續報告書
ESG REPORT



People Talent Inspiration

AI 正引領全球產業迎向另一高峰

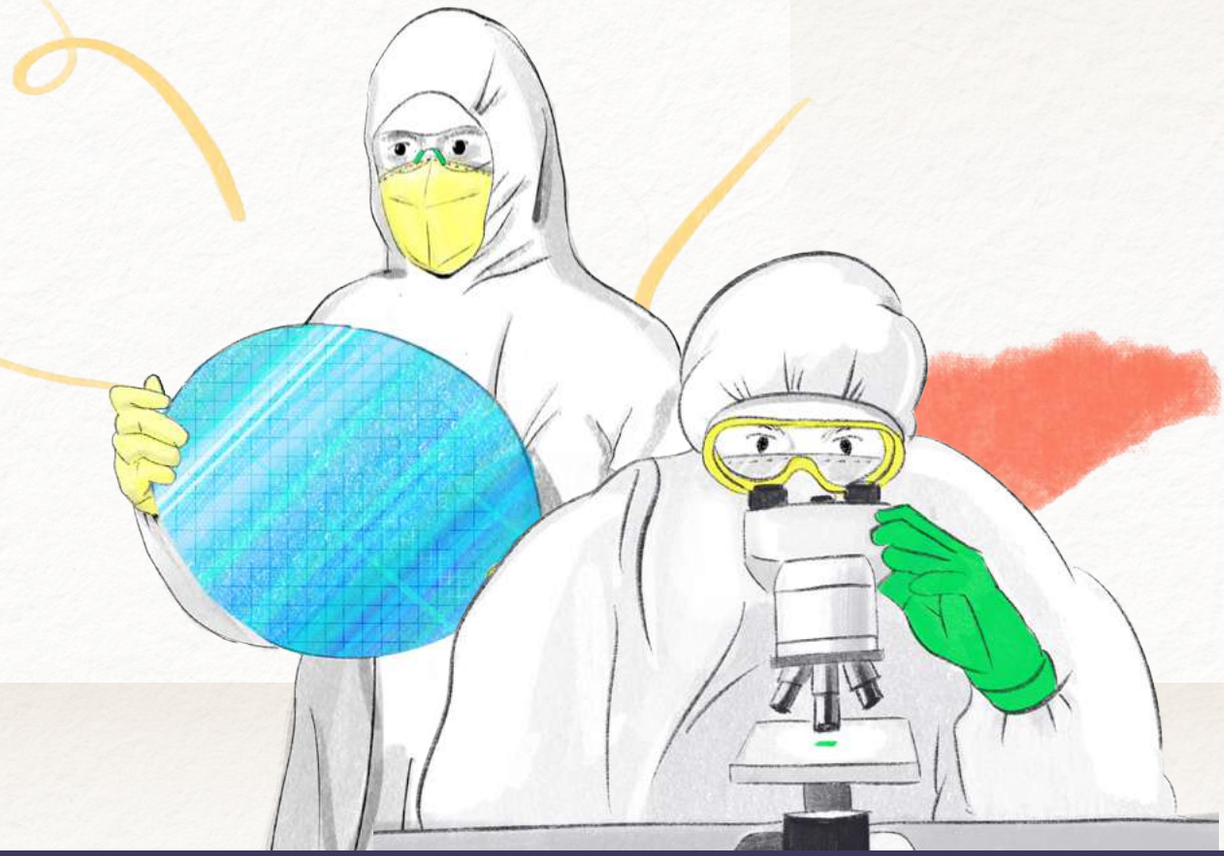
少子化卻迫使企業面對人才稀缺的挑戰

「人才永續」已成為企業營運上需深思的課題！

啟程新路徑——

深化人才發展、人權維護、形塑 DEI 新價值

開創育才新契機，助力企業闊步前行



Contents 目錄

0 前言

0.1 編輯方針 03
0.2 經營團隊的話 05
0.3 肯定與榮耀 —— 2023 亮點績效 07
0.4 永續・淬鍊 —— 2023 焦點報導 09

1 實踐永續經營

1.1 關於力成 25
1.2 永續管理架構 27
1.3 利害關係人溝通與議合 31
1.4 重大主題分析 33
1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動 39
1.6 2023 績效與 2024 目標 41

2 穩健公司治理

2.1 治理組織 47
2.2 營運績效 51
2.3 風險管理 53
2.4 誠信經營及從業道德 56
2.5 法規遵循 57

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略 61
3.2 客戶服務 63
3.3 技術與服務 65

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益 69
4.2 供應鏈合作 70
4.3 外部組織參與 74
4.4 社會責任管理系統 75

5 推動包容職場

5.1 員工結構與分佈 79
5.2 員工福祉 82
5.3 人才發展 85
5.4 人權守護 91
5.5 勞資溝通 93
5.6 職場健康與安全 95
5.7 員工關懷 109
5.8 樂活力成 115

6 促進社會共融

6.1 社會關懷與參與 121
6.2 產學合作 125

7 落實綠色永續

7.1 氣候變遷與能源管理 129
7.2 水資源管理 136
7.3 污染防制 139
7.4 綠色產品 142

8 附錄

8.1 GRI 內容索引 147
8.2 永續會計準則委員會編製標準／臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標 151
8.3 ESG 績效摘要 153
8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明 154
8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告 155
8.6 2023 ESG 攝影比賽得獎作品 157
8.7 利害關係人社群溝通平台 161





Chapter 0

前 言 Preface

0.1 編輯方針 03
0.2 經營團隊的話 05
0.3 肯定與榮耀 —— 2023 亮點績效 07
0.4 永續・淬鍊 —— 2023 焦點報導 09

0.1 前言 編輯方針

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

2023 年力成科技永續報告書（簡稱本報告書）係由力成科技股份有限公司（簡稱力成科技、力成台灣或力成）「永續發展管理室」負責彙整及編輯，內容充分揭露力成科技永續發展管理方針〈一個核心：公司治理〉及〈六個面向：股東權益、客戶服務、供應鏈合作、員工福祉、社會參與、環境保護〉的政策、制度與執行成果，並涵蓋經濟、環境及人群面（包含人權）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 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 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：2024 年 6 月發行

前期發行版本：2023 年 6 月發行

下期發行版本：預定 2025 年 6 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 《孕育》


2015 《耕耘》


2016 《豐收》


2017 《前進》


2018 《共創、共享、共榮》


2019 《創・無限》


2020 《封不住的力量》


2021 《力量聚集 共同前進》


2022 《Power To Innovate》


2023 《People Talent Inspiration》

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
- 氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構
- 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）

報告資訊揭露方向亦與「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及聯合國永續發展目標（SDGs）等相呼應。

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

- ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 28000、ISO 45001、ISO 50001、SA8000、IECQ QC 080000、ISO／IEC 27001 通過台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）驗證。
- ISO 37001 通過英國標準協會（BSI）驗證。
- ISO 9001、IATF 16949、ISO 13485 通過優麗國際管理系統驗證股份有限公司（DQS）驗證。
- 台灣智慧財產管理規範（Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS）通過經濟部工業局驗證。

（證書連結請參閱力成科技官方網站）

• 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與正確性
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／確信安排
審查	第三方查驗機構	本報告書之永續數據內容採雙重查驗證方式，經由第三方公正單位保證／確信： • 經英國標準協會（BSI）依據 AA1000AS v3第二類型高度保證等級進行查證，保證聲明書附於本報告書附錄 • 由資誠聯合會計師事務所（PwC）依照中華民國確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行有限確信（Limited Assurance），確信報告附於本報告書附錄
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

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

（本報告書內呈現的所有照片，皆取自於力成科技之公司活動或攝影比賽作品。）

0.2 前言 經營團隊的話 GRI 2-22

2023 年，全球經濟仍受到多重負面因素影響，包括地緣政治隱憂、俄烏區域戰爭短期間內不易解決，以及高通貨膨脹等，衝擊著能源供應與產業發展，以致全球貿易前景依然錯綜複雜，充滿不確定性，企業的營運能力與應變韌性面臨考驗。

力成科技深信，企業的永續必須接軌全球化的 ESG（環境 Environmental、社會 Social、公司治理 Governance）思維，我們採取 ESG 行動，實踐各面向策略，並重新定位「永續發展委員會」的組織架構與運作模式，調整以「公司治理」、「員工關懷與社會參與」、「環境永續」及「供應鏈管理」四個推行小組分徑運行，成就更完善的永續發展體制與提升更加透明的永續資訊。

環境永續是引導企業永續發展不可或缺的重要支持。2023 年，力成科技將碳管理作為環境保護的重要策略之一，透過自建太陽能發電裝置、採購再生能源或憑證以實踐低碳能源轉型，並且透過廠內各項節能措施，提升能源使用效率；在新技術開發上，也將 ESG 要素注入產品研發與製造，讓先進封裝製程兼具環保成效，朝向綠色生產、智慧工廠前進。此外，為打造永續供應鏈，力成科技與客戶、供應商攜手合作低碳轉型專案，發揮供應鏈加乘的綜效，為 2050 淨零目標一同努力。

在社會共融面向上，我們堅信多元、平等、共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）的企業價值，因此，致力於推動友善職場，創建尊重人權、有尊嚴的工作環境，成為員工引以為傲的公司。近年來，台灣面臨嚴重的缺工潮，如何在招募、留任吸引新世代人才、建立完善培育機制，已成為企業的重要課題。



董事長

在這一年裡，我們持續佈建全方位的人才培育計畫，對內投入於員工關懷與學習發展，給員工更多的支持與鼓舞；對外則透過長期且持續的人才養成管道，包括 GOLF（Gap of Learning & Field）學用接軌聯盟、各大專院校的半導體封測專班與實習生方案、偏鄉小學多元社團與課輔協助，以及新竹在地少棒隊運動培育贊助等，以懷抱讓社會更好的信念，串聯起人才培育的網絡，實踐人才永續。

力成科技身為全方位先進封測技術的專業委外封裝測試（Outsourced Semiconductor Assembly and Test, OSAT）服務公司。在新科技浪潮中，我們持續保持記憶體產品在 OSAT 產業之品質、技術及產能的世界領先地位，同時積極投入研發創新，開發細線寬、矽穿孔（TSV）細直徑的中介層（interposer），提供客戶相關 CoWoS-liked（Chip on Wafer on Substrate -liked）先進封裝選擇；也強化邏輯晶片、高頻寬記憶體（High Bandwidth Memory, HBM）、異質整合封裝等新產品，布局人工智慧（AI）高階封裝應用，並與客戶及供應商進行深入且密切的合作，累積研發量能與製造資本。

面對經營環境的挑戰，力成科技堅持以穩健步伐與實踐 ESG 雙軌並進，確保營運成長與企業永續。對於未來，力成會持續深化與這片土地的連結，並發揮韌性提升企業營運體質，以迎戰多變的市場。在永續道路上，期盼偕同更多的合作夥伴及利害關係人齊心打拼，為共好的社會賦予永續新篇章。



執行長　　總經理

力成 ESG 短中長期計畫

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

環境面 Environmental

短期計畫 2024 年

- 使用再生能源達 3%
- 節約用電，用電量較 2023 年節省 1%
- 減少碳排放，碳排放量較 2023 年減少 1%
- 切割研磨製程回收水系統效益達 85%，用水密集度較 2018 年減少 6%
- 非有害廢棄物回收率 >80%
- 取得清潔生產（Cleaner Production）認證

中長期計畫 2025 年 - 2030 年

- 導入 TNFD 自然風險與機會識別，並出具 TNFD 主題報告
- 使用再生能源，2025 年達 5%，2030 年達 15%
- 減少碳排放，2025 年達 5%，2030 年達 15%
- 提升水資源使用效益，切割研磨製程回收水系統效益 >90%
- 倡議 SBTi 科學基礎減碳目標

社會面 Social

短期計畫 2024 年

- 足額進用身心障礙人士及提高弱勢團體之聘僱率
- 促進社會共融，新增贊助 1 家小學或公益團體
- 透過 GOLF 學用接軌聯盟，實踐青年培力，促進產業與學校間的連結
- 廠區施行 RBA 有效性驗廠稽核，稽核結果皆 >180 分（低度風險）

中長期計畫 2025 年 - 2030 年

- 持續投入照顧弱勢團體，並設立獎助學金鼓勵學子上進
- 建立穩定人才來源，與新竹地區學校建立長期實習合作關係
- 招募及培養優秀人才，持續提升公司人力資本與競爭力
- 打造友善、幸福的 DEI 職場，溝通零距離的工作環境

治理面 Governance

短期計畫 2024 年

- 完成氣候變遷、營運持續、資安、環境危害及作業安全、勞工人權等風險識別；並彙報於風險管理委員會
- ISO 37001 反賄賂管理系統增加竹科一廠（8廠）、竹科三廠（11廠B）等廠區，並完成風險評估、內部稽核及第三方重新驗證
- 執行全員年度從業道德訓練 100%
- 持續對人員進行法規遵循之訓練與宣導，強化法治素養
- 入選社會責任指數成分股（臺灣就業 99 指數、公司治理 100 指數、台灣永續價值指數）

中長期計畫 2025 年 - 2030 年

- 提高自動化設備之投資，加速生產線自動化，降低人力依賴
- 運作 ISO 22301 營運持續管理系統並取得驗證
- 建立綠色永續供應鏈，要求供應商落實符合性調查、減少碳排放等
- 公司治理評鑑前 5%

0.3 前言 肯定與榮耀—2023 亮點績效

榮獲「GCSA全球企業永續獎」及「TCSA台灣企業永續獎」六獎項殊榮

- Best Practice Award: Great Practice of 2023
- 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— 職場福祉領袖獎
- 永續單項績效獎—人權實踐與發展領袖獎



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

- 竹科二廠 (11廠A)
- 文化一廠 (9廠)
- 竹科一廠 (8廠)



獲頒2023年 Micron Outstanding Supplier Performance Award



獲選社會責任型指數成分股

FTSE4Good
TIP Taiwan ESG Index

TIP Taiwan Index Plus

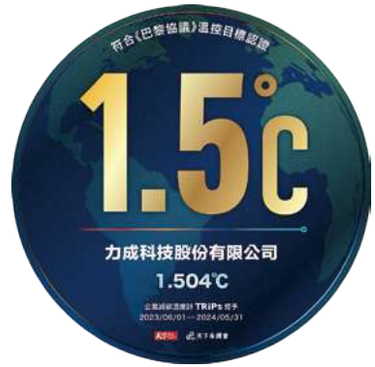
- 臺灣就業99指數成分股
- 臺灣公司治理100指數成分股
- 臺灣永續價值指數（TWNSI）成分股
- FTSE4Good臺灣指數公司臺灣永續指數

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

獲頒天下永續會符合「巴黎協議溫控目標認證」



獲頒2023年華邦電子 最佳封測ESG貢獻獎



榮獲勞動部職業安全衛生署「推動職場健康服務卓越企業獎」





2023 ESG REPORT
POWERTECH TECHNOLOGY INC.





永續·淬鍊

實踐永續之路充滿荊棘、挑戰

企業須以戮力不懈的韌性、精益求精的堅持

見微知著，方能淬鍊出永續的美好

焦點報導

跨界連結，實踐人才永續

移工留才久用專案、培力偏鄉與在地扶助

近年來，台灣面臨少子化及人口結構轉變的影響，企業在人力資源的招聘與留任上遭遇衝擊，力成科技以「內部員工培育」、「外部人才養成」雙軌並行，長期關注與投入挹注，創建人才永續的網絡。本篇內文以「移工留才久用專案」、「培力偏鄉與在地扶助」強化說明。

移工留才久用專案

「在缺工浪潮下，我們該如何留下廠內優秀移工續留台灣？」這句話開啟了移工多元的職涯可能性，自 2023 年開始，力成新增「中階技術」移工發展管道，在每一季度都會啟動移工轉聘提報作業，至 2023 年底已成功轉聘 7 名移工成為中階技術人才，另有 5 名移工於 2024 年 3 月轉聘成中階人力擔任設備助理工程師、14 名儲備領班將在完成華語文培訓後跟進，在未來，將持續有更多優秀移工透過此專案在力成展開全新的職涯歷程！





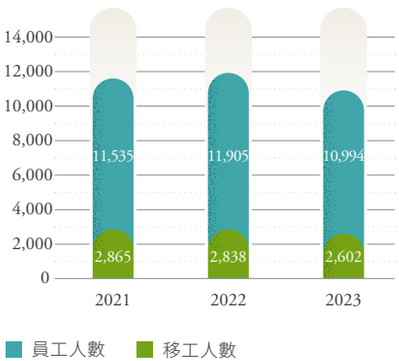
人才戰略：留用資深移工人員，擴充人才庫

少子化及疫後的工作型態轉變，導致產業人才荒浮現，為此，政府公布「留用外國中階技術工作人力計畫」，讓在台工作滿 6 年以上的移工有機會轉換身份留台工作，不再受期滿 12 年需離境回國的限制，且轉聘為中階技術人員後，移工也有機會能夠申請永久居留；另一方面，產業人力的需求也因為留用技術熟練的移工而緩解，有助於補充人力缺口。

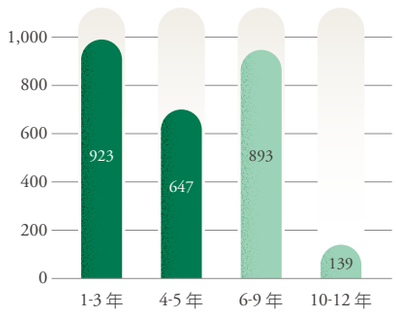
人力佈局：力成的移工人才潛力

據行政院勞動部統計，截至 2023 年 12 月底止在台移工共 75.3 萬人，其中 69.9% 為產業移工，30.1% 為社福移工。在產業移工中，菲律賓籍約有 14.9 萬人，其中力成科技聘僱 2,602 名，約占產業菲籍移工 1.7%，也就是將近每 50 位菲籍移工中，就有 1 位來自力成！截至 2023 年，藍領移工人數維持約 1/4 的占比，其中年資六年以上的資深移工人數穩定，顯示出移工對力成的重要性。

力成台灣在廠移工人數占比



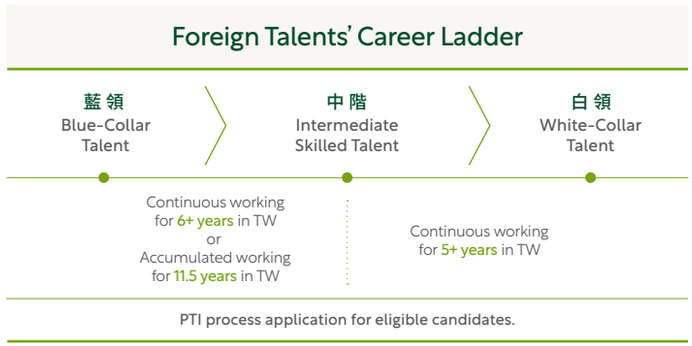
2023 年力成台灣在廠移工年資分佈



優化制度：藍領→中階→白領，移工職場新發展

亮點 1：明確的職涯路徑與語言培訓

不僅是呼應政府用人政策，力成更進而優化制度，除了讓在台滿六年的移工有機會從事中階技術工作外，並規劃轉聘中階技術滿五年（含）以上之「優秀移工留才計畫」，栽培為外籍白領專業人士，期使成為公司穩固的中堅人力，勾勒出明確的職涯路徑，讓移工夥伴有發展的目標；同時，也規劃全體移工適用的語言培訓課程，當被推選為中階技術人才後，還會安排進階的實體華語課程，以考取華語文能力測驗（TOCFL）基礎級認證，消弭本籍與外籍同仁間的語言隔閡。



亮點 2：讓移工在力成看得見未來

力成察覺移工解約的原因，主要是在台工作屆滿 12 年須至他國工作、或者轉換至薪水更優渥的國家工作者居多，突顯出移工對於職涯規劃的需求及重視，透過「優秀移工留才計畫」轉聘為中階人才後，在台工作無年限限制、可任職技術性工作、薪資福利成長，任職滿 5 年後，讓表現優異者得轉聘白領身分及申請永久居留資格，提供移工一個看得見的願景，並將優質人才留在組織。

創造華語教育培力 成就多元職涯契機

為解決與移工無法順利溝通的問題，力成展開華語文培訓計劃，協助廠內移工提升華語文能力。我們觀察移工的日常生活，手機是非常重要的關鍵，因此我們建置華語文學習平台，使他們能透過手機隨時隨地學習；同時，也與明新科大專業的華語文中心合作，共同開發一系列的華語文線上課程，讓廠內移工皆能享有免費的學習資源。

我們從「漢語拼音」開始，透過線上自學的方式，協助移工了解羅馬拼音與規則，建立詞彙「說」的基礎能力，並搭配基本生活用語，讓他們能跟著課程影片發音；同時，力成也蒐集生產線常見用語，撰寫成故事腳本，以「新人移工的一天」出發，介紹各個主題中常見的中文詞彙、片語與基礎句型架構，如公司概要、自我介紹、品質常見用語等面向，透過移工最熟悉的情境設計，幫助他們更快融入於語言學習，從 2023 年 6 月課程上線至年底，累計有 428 位同仁自主上線學習，教材累計觀看次數逾 1,310 人次。



安排進階實體課程，強化華語文能力

為使語言學習有成效，我們更安排為期 72 小時的實體培訓，課程以通過華語文能力測驗（TOCFL）基礎級為目標來設計，讓學員透過課程掌握基礎中文溝通及理解對話。第一梯次結訓，共計 3 名同仁取得 TOCFL 基礎級證書、15 名取得 TOCFL 入門級證書。

持續創造華語文學習風氣

透過線上、線下的培訓，我們相信未來將有更多優秀的移工留任力成，展開精彩的職涯。



培訓學員心得

我的名字是喬肯拉，已經來台灣9年了，目前在力成擔任產線技術師，負責機台的操作與處理，很高興能參加實體的華語文培訓，這個培訓對我有很大的幫助，除了在工作上能應用所學，也幫助我在日常生活中可以更精確地表達我想傳達的訊息。此外，因為我能夠以較為正確的方式表達，這令我更容易贏得在地人的尊重，也更有自信了。在培訓計畫告一段落後，我每天仍持續學習，去熟悉這些詞彙的字義、讀音與寫法，以加強自己的中文能力，我期待這個培訓計畫能夠繼續推展，我也期許自己在未來的職涯能夠更上一層樓，以取得讓家人與我一起在台灣生活的資格。

喬肯拉



我是瑪梨亞，來台灣已經11年了，自從2015年進入力成科技已經有8年的時間，我原先擔任的是品管師的職務，需要在產品進入下一道工序前檢查品質，我們也會隨機抽查生產製程及實際作業是否依照SOP流程，目前我正在接受領班培訓，需要計劃與安排每日的工作任務、產線管理，如有缺乏人力時，我能夠下線支援，並與其他部門就工作事項進行協調。在華語文培訓計劃開始前，我已經自學了一些中文，但在參與了這個培訓計劃後，更強化了我的學習動機，讓我想學習更多，我很高興可以和台灣籍的同事進行交流，可以完整表達自己、也可以理解他們的意思。

瑪梨亞



嗨，我是貝爾娜，對我來說，盡己所能去達成夢想是努力工作的動機。自從2013年加入力成科技，我已經在產線服務11年，我的工作主要是操作機台、管理每日目標產值，目前我正擔任儲備領班的角色，協助主管管理產線。無法順暢地和本地人溝通在過去一直困擾著我，我曾經一度因為無法理解他們，而想過放棄在台灣的工作；所幸在同事的幫助與近期的華語文培訓之下，即便我還沒有辦法很流暢的說中文，我已能理解與他人的對話，無論在公司內外，都可以更有自信的與他人對話。除此之外，學習中文帶來的另一項好處是，我可以幫助菲籍同事與台灣同事溝通，我很高興在力成科技任職，希望這份職涯可以幫助我達到人生目標。

貝爾娜



哈囉，我是白愷玲，我已經來台灣11年半了，這也是我在力成科技任職的第9年。過去7年的期間，我的職責是監控產品的品質，並確保產品達成公司與客戶的要求，在我轉換為中階技術人員後，華語文培訓的計畫不僅提升了我的中文能力，我也透過這個課程結交了許多朋友，交流彼此對華語文培訓的想法與困難。這個培訓計畫也建立了我在溝通的自信，無論在哪，我可以更加了解我周遭的人、在地食物、價值與文化，這大大幫助了我適應在台灣的生活。在培訓計畫結束後，我正在尋找其他的課程資源以維持並提升我的中文能力，在我做了更充足的準備之後，我想挑戰更高級別的TOCFL測驗；若有機會，我期待職涯發展可以有更進階的個人成長！

白愷玲



謝謝力成科技的哥哥姐姐，讓我們可以上週三下午的社團課程，我覺得很開心。

謝謝力成科技贊助我們物資、禮物和獎學金，謝謝你幫助我們成長。

我記得聖誕節你們送給我的鉛筆盒還有水壺，我上課都會用到他們，我很喜歡這個禮物！

我很喜歡禮拜三的電腦課，我可以學到麥塊世界怎麼玩，謝謝你們。



培力偏鄉與在地支持 成就夢想

教育部統計指出，全台偏鄉地區國小數量佔全台約 36%，多數偏鄉學校面臨著學生數少而須遭到裁校的壓力，身為容易被社會遺忘的一群人，力成以陪伴、關懷並持續提供資源等協助，期盼能改善城鄉之間的落差。

翻轉偏鄉 創造豐富的多元課程

位於新竹與桃園的交界，清水國小屬於新竹縣的偏鄉小學，在地缺乏工作機會，加上少子化的趨勢，學區內的就讀人數遞減，全校僅有 26 位學生，為了吸引鄰近學區的學生跨區就讀，校方積極引進多元社團設置。為此，力成長期力挺多元課程的推廣，贊助清水國小每週三多元社團課程費用及學生圓夢計畫金，讓孩子們能夠利用放學後的時間，體驗馬術、跆拳道及創客教育社團，成就孩子的童年夢想。

我們相信藉由多元學習，可發展個別探索能力，讓孩童展現自信力。大南國小位於苗栗縣大湖偏遠山區，學校是大南村唯一文教場所，顯現教育資源的匱乏，力成陪伴大南國小的孩童已是第六年，我們透過贊助多元社團學習及課後輔導，讓孩童能夠參與麥塊程式課程，培養邏輯思考的能力，從做中學，培養耐心與專注力；透過參與節令鼓社團，讓學童感受節奏律動，培養對音樂的感知力、欣賞力。

多元學習是孩子成長的重要起點，偏鄉兒童在文化刺激較貧乏的生活中，更需要學校資源的啟迪，期盼力成的支持能夠幫助偏鄉學童克服城鄉落差、翻轉人生。

接棒未來 培育體育人才

除了偏鄉教育的投入，力成也關注到在地學校運動資源的匱乏。新竹縣五峰國小及上舘國小棒壘球隊大多以原住民小朋友組成，相較於都市孩子豐富的課後活動，偏鄉孩子能夠選擇的不多，許多偏鄉家庭的小朋友選擇加入棒壘球隊，期盼藉由運動帶來改變，在球隊的凝聚及教練、老師們的陪伴下，孩子們的生活能夠更有重心，讓運動成為最友善的陪伴力量。

力成長期贊助棒壘球隊所需的資源，協助球具設備更新及比賽經費，從小培育具潛力的優秀選手，希望小朋友不會因為資源不足而放棄，除此之外，內部亦由志同道合的壘球社社員舉辦力成盃慢速壘球賽，邀請少棒隊的小球員們一同切磋，期盼每位小球員都能勇敢地在棒壘球的路上追逐夢想，成為下一位明日之星。







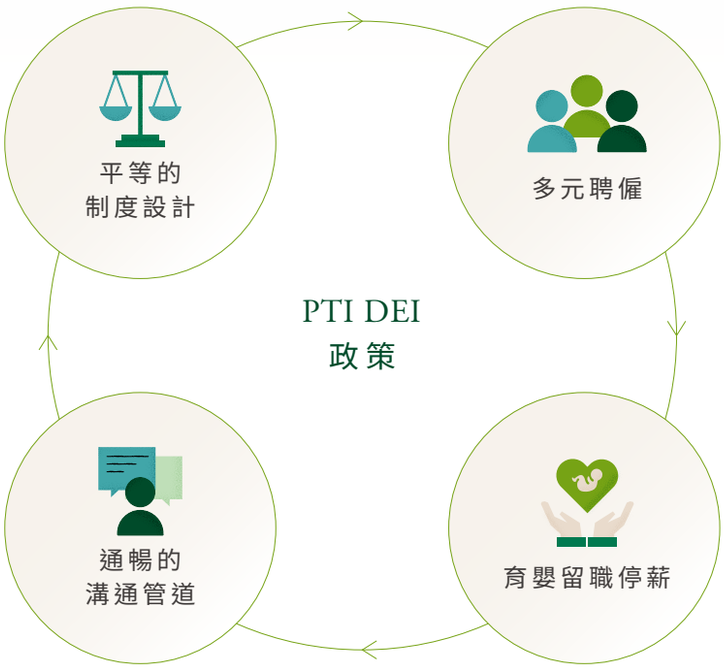




焦點報導

以 DEI 驅動企業成長、創新

力成以人為本，致力於創造友善、多元的共融職場，從政策制度設計、人員聘用與留任、多元溝通管道等做法，吸引更多優秀且志同道合的人才加入，帶來源源不絕的動能，奠定組織創新與永續發展的根基。



DEI（多元、平等、共融）政策

力成施行 DEI 政策，並導入 RBA（責任商業聯盟）行為準則及 SA8000 社會責任國際標準，讓八方跨域人才在適宜的環境展現卓越成果，在企業擴大多元招募的時代，建立多元、平等、共融的職場環境，讓每位員工適得其所，將更加提昇歸屬感與工作熱誠，進而創造人才永續、企業經營永續！

平等的制度設計

每一位員工都是「力成人」，不因國籍、年齡、宗教、性別等而有所不同，在各項制度中，我們有以下做法：

1. 績效考核

每一位同仁皆須接受績效考核制度之評核，定期檢視工作表現及個人期待。

2. 模範員工選拔

每年度進行模範員工選拔，包含間接人員、直接人員、移工等類別可做推舉選拔，讓擔任不同職務的優秀夥伴們都能有展現風采的機會。

3. 團體保險

每一位同仁於報到後即會加入團體保險，不須另外加保，且眷屬（配偶 / 子女）亦可申請加入團體保險保障範圍。

4. 活動與福利措施

於活動面，我們透過精心的設計，讓不同身份族群的夥伴都能找到適合自己參加的活動，例如親子、單身、移工、喜愛藝文或運動者…等；於福利面，我們遵循「公平、普及」原則，符合福利發放條件者，皆能獲得相同的福利措施，不因年資、國籍、身份別而有所差異。

本、外籍多元聘用

2023 年 12 月 31 日力成台灣員工數為 10,994 人，男女比例趨近於平等，其中，本國籍員工 8,328 人，約佔 76%，而外國籍員工 2,666 人，約佔 24%，以藍領移工為大宗，即便在 2023 年全球景氣深陷寒冬，力成仍持續引進移工人數達 375 名，使其總人數在公司成員中始終維持約 1/4 的占比，顯示出公司移工族群的重要性及潛力，力成更規劃出優於政策的「優秀移工留才計畫」，讓在台工作滿六年以上的移工有機會轉換身份，成為中階技術人才繼續留台工作，不再受期滿 12 年需離境回國的限制。在力成，我們也進階地規劃讓表現優異的資深中階技術人才在未來轉聘為專業白領，發掘更多的移工人才！此外，截至 2023 年 12 月，對於身心障礙人員聘僱達到 111 名，高於法令規範，共創友善職場。

女性續留職場比例

2023 年力成台灣育嬰留職停薪復職之女性復職率達 80%，男性復職率 75%，復職滿一年仍在職之女性留任率 86%，男性留任率 78%，顯示女性勞動力已是力成不可或缺的一環，可歸功於公司提供穩定且適法的就業機會，支持且提昇女性續留職場的比例，突破職場性別天花板，促使更多女性投入勞動市場。

暢通的溝通管道

在力成，有近 25% 的員工為外國人，為使訊息能明確地傳遞予每位員工，「暢通的溝通管道」是我們致力維持的目標，其中有以下作法：

1. 多元溝通管道

我們設置多元的溝通管道，讓員工可以選擇適當的管道進行溝通，例如勞資會議、人力資源溝通專職窗口與信箱、單位內溝通窗口、員工意見箱、員工心理諮商與輔導、每月進行員工意見調查、進行移工宿舍月會、內部刊物《力成園地》等，持續蒐集不同面向的聲音，也藉由溝通無礙的管道，消弭歧視或無意識偏見，建構員工的心理安全感。

2. 溝通小卡、夥伴小卡隨身走

於新人到職及每年度更新版本時，會發放給每位員工溝通小卡與夥伴小卡，並有中、英文版本，讓所有同仁能夠快速掌握各業務對應的窗口，即時提供協助。

3. 雙語說明好安心

無論是在公告、教育訓練教材、活動訊息、海報、各項福利措施、社群媒體宣傳等，我們致力透過雙語的方式，讓所有同仁能同步獲得一致的訊息，降低資訊落差。

DEI 為力成職場環境帶來更有人味的新活水，也是幫助企業提升競爭力的關鍵策略行動，身處全球供應鏈重要一環的台灣，必須重視以人為本的管理模式，才能在全球人才競爭的行列中不缺席。

焦點報導

1+1>2 攜手供應鏈低碳轉型

面對極端氣候與全球升溫所帶來的影響，力成科技承諾 2050 年達到淨零排放，除了持續精進自身氣候變遷管理作為，制訂碳管理策略、採行多項節能減碳措施，亦積極倡議低碳轉型綠色供應鏈，以實踐責任生產與行動，為美好的社會與環境永續而努力。

低碳策略與行動

因應國際減碳趨勢，力成科技除了依照政府的要求建置再生能源發電設備及購置再生能源外，亦積極規劃低碳行動以滿足客戶對綠色供應鏈的要求。

力成再生能源藍圖及執行狀況

對再生能源色使用之規劃主要配合國內再生能源發展趨勢，分為下列三個階段進行：

第一階段

符合《再生能源發展條例》用電大戶要求，於 2023 年，再生能源使用量為 8,535,594 度/年，達成電力契約容量 10% 再生能源設備建置。

第二階段

逐步提高再生能源使用，採行太陽能光電及風電等方式於 2030 年達成 15% 再生能源使用比例。

第三階段

於 2050 年達成政府淨零及客戶 RE100 供應鏈之要求。

因應措施	建置量（kWh）	預估再生能源發電 / 購置量（度 / 年）	完成日期	2023 年實際量（度 / 年）
建置太陽能發電設備	2,865	3,137,175	2022/12/30	3,545,149
購置再生能源憑證	3,360（註）	4,200,000	2023/12/30	4,990,445
總計	6,225	7,337,175	-	8,535,594

註：再生能源憑證建置量 = 再生能源購置量（度 / 年）/1,250

力成科技再生能源使用目標

年度	使用目標（2020 年為基準年）
2025 年	再生能源使用達 5%
2030 年	再生能源使用達 15%
2050 年	再生能源使用達 100%



大同廠（3D 廠）



新興廠（10 廠）

大同廠（3A/3B/3C 廠）

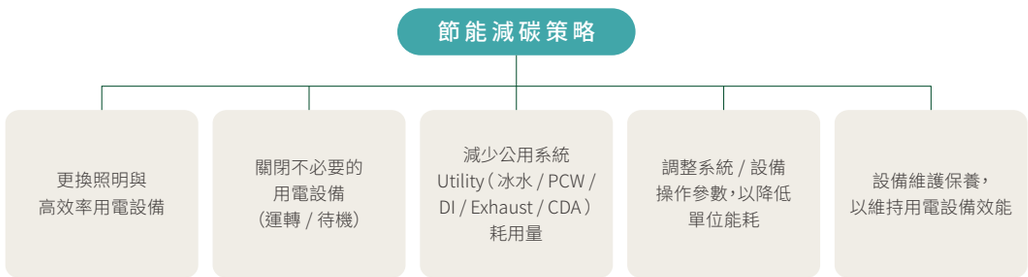


文化一廠（9 廠）



積極推動各廠區之節能減碳措施

除了使用再生能源降低碳排放外，各廠區都取得 ISO 50001 能源管理系統驗證，並採行各項節能減碳措施，每年降低 >1% 電能耗用，2023 年執行節能提案件數共 254 項，節能總度數達 28,460,905 度電（含太陽能發電及關機節能）。



類別	2023 年節能度數（kWh）
系統優化改善	13,695,802
設備節能	11,219,954
太陽能光電（自發自用）	3,545,149
總計	28,460,905

攜手供應鏈，推動低碳轉型

半導體產業近年來在全球經貿中扮演著舉足輕重的地位，一方面雖提升台灣在世界經濟中的戰略角色，卻也讓碳管理面臨逐漸升高的挑戰，為了達成 2050 淨零排放目標，力成科技攜手客戶、供應商參與「製造業低碳轉型計畫」，不斷精進供應鏈減碳成效，共有 13 家業者加入本次的減碳行動，預計至 2025 年 8 月起，每年可減少 5,667 公噸二氧化碳排放，相當於 15 座大安森林公園的二氧化碳吸附量。

行動方向：

- 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，找出產品製造過程中的碳排熱點，進行改善



透過年度供應商社會責任宣導會，傳達環境永續

要達成整體價值鏈淨零碳排，除了企業自身的努力外，更需要仰賴供應鏈的支持與參與，力成科技每年透過「供應商社會責任宣導會」，傳達「執行溫室氣體盤查」及要求「自主制定減碳目標」給供應商，並於供應商稽核中持續追蹤執行進度，強化供應鏈減碳力道與成效。

年度	2021 年	2022 年	2023 年
參與家數	127	149	156
參與人數	142	177	184

隨著 ESG 浪潮的發展，環境永續需仰賴所有企業、人員共同來努力，力成科技認為在淨零轉型過程中，除了自身可以控制碳排放外，亦須注重供應鏈環節中的減碳，其中，關鍵在於「合作」，因此，採行持續強化與供應商夥伴的低碳行動，建構綠色供應鏈，藉由群體合作一同邁向 2050 年淨零排放目標。





Chapter 1

實踐永續經營 Sustainable Management

1.1 關於力成 25
1.2 永續管理架構 27
1.3 利害關係人溝通與議合 31
1.4 重大主題分析 33
1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動 39
1.6 2023 績效與 2024 目標 41

1.1 實踐永續經營 關於力成

GRI 2-1 GRI 2-6

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，同時也與員工、股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、社區團體等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，我們僅有兩百多位員工，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，到如今在全球擁有二十座工廠，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 2023 年 12 月，力成集團共有 16,599 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。

全球正面臨缺工危機，台灣也深陷其中；本年度報告書主題「People Talent Inspiration」紀錄著力成在面臨近年來嚴重缺工潮的因應作為，實踐人才永續的理念。在充滿變局的大浪中，我們將繼續邁進永續旅程，在經濟、環境及人群三大面向精益求精，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。）

願景	成為技術、品質、服務世界第一的封測服務公司（OSAT）
2025 年及以後	力成科技成為世界封測技術的領導公司並持續強化自身服務與技術
2016 年→2024 年	為了迎接未來的世界在人工智慧、5G通訊、元宇宙、物聯網、高速運算…等先進科技的發展，我們專注於先進封測技術的研究及發展，持續擴充我們的研發架構並著重於公司的基本面，如：擴大人才來源管道、增強資訊保護和資訊安全
2005 年→2015 年	在既有的品質及服務基礎上，我們投入資源建立研發工程團隊及設備，將力成轉變成為具有研發能力、以技術為導向的科技公司
1997 年→2005 年	力成僅為單純的製造工廠，專注在產品品質、準時交貨、成本控制及客戶服務的滿意度上，我們認為品質是一切的基礎，有良好及穩定的品質，客戶才不會輕易離開
產銷政策	• 提供一元化（Turn-key）及直接出貨（Drop-shipment）的客戶服務以縮短交期及降低運送成本 • 提升標準型 DRAM、Mobile DRAM、NAND Flash、Logic 等產品的比重 • 大尺寸 FCBGA 取得認證並開始量產 • 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）、HBM 以及 Panel-Level Fan-Out 等先進封裝技術的開發 • 挑戰 CoWoS-liked- 為客戶提供另一具競爭力的解決方案 • 除了維持與現有客戶之長期合作關係，並積極拓展新客源、新市場及新產品 • 持續致力於成本控制，充分利用並整合資源，以提升公司競爭優勢

力成大事紀

1997 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

目標
技術、品質及服務世界第一

總部 新竹產業園區

成立時間 1997年

員工數 16,599名

日本 Japan



Tera Probe, Inc.

台灣 Taiwan



力成台灣



晶兆成科技



超豐電子

力成台灣廠區分佈



新埔廠（1廠）



湖口廠（2廠）



大同廠（3A廠）



大同廠（3C廠）



大同廠（3D廠）



竹科一廠（8廠）



文化一廠（9廠）



新興廠（10廠）



竹科二廠（11廠A）



竹科三廠（11廠B）

2015
- 加入責任商業聯盟（RBA）會員

2016
- 設立文化一廠（9廠）

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

2018
- 新興廠（10廠）啟用

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

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

2021
- 竹科三廠（11廠B）啟用

2022
- 大同廠（3D廠）C棟新建工程啟動

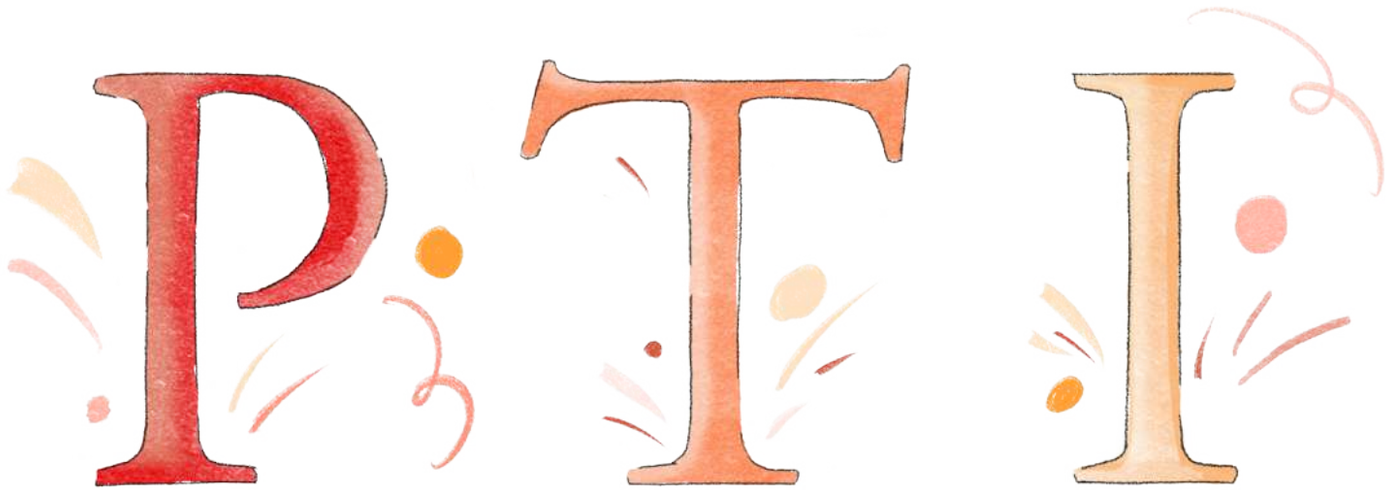
2023
- 大尺寸FCBGA及CIS CSP取得認證並量產

1.2 實踐永續經營 永續管理架構

GRI 2-22

1.2.1 核心價值

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



Promise 承諾

承諾以對社會負責和環境永續的態度來執行業務

Technology 技術

開發先進技術，以創造經濟、社會和環境的永續發展

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

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、環境及人群的發展，以達到企業永續經營。

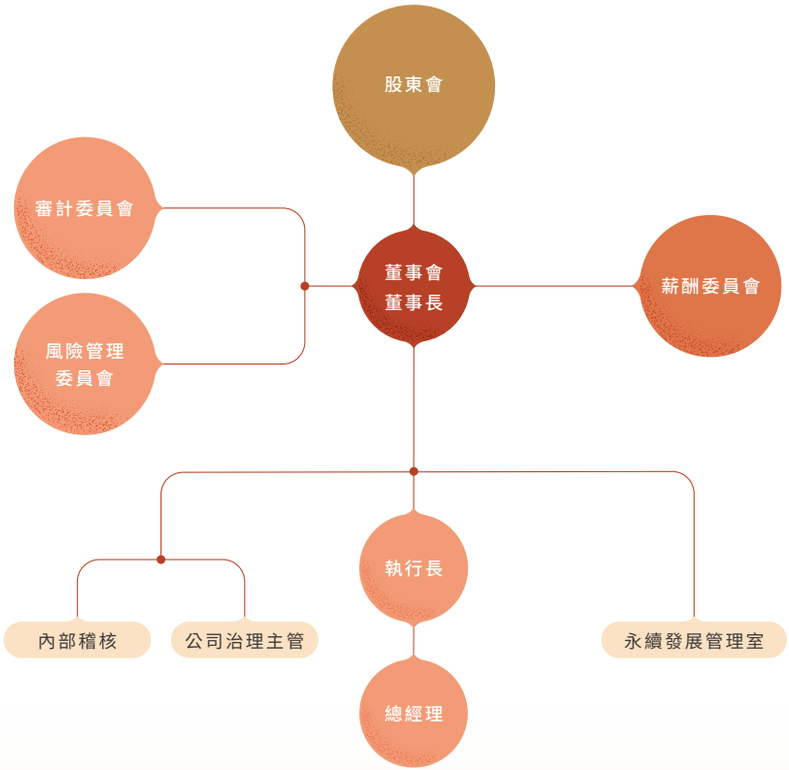


1.2.3 企業永續發展推行

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、環境及人群發展並接軌國際，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

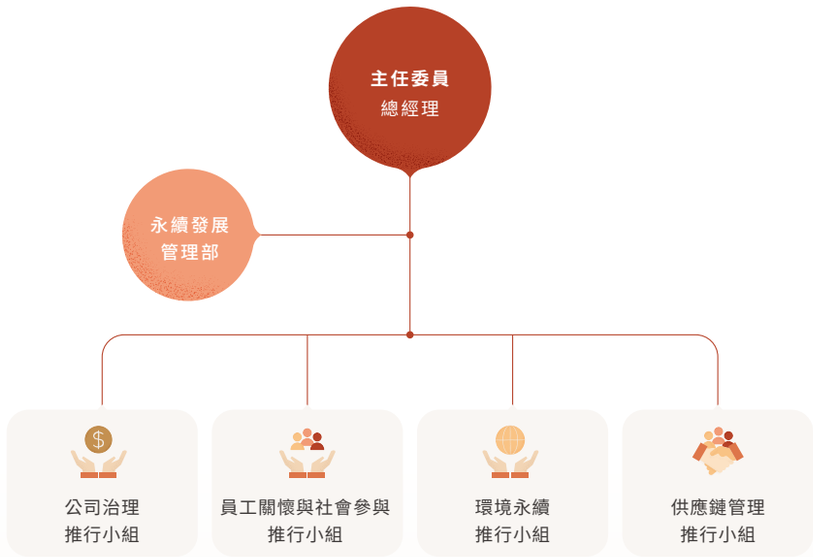


設立「永續發展委員會」

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，由相關管理代表擔任召集人，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，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，2023 年共召開 4 次永續發展委員會會議（2023 年 2 月 23 日、2023 年 4 月 20 日、2023 年 7 月 14 日、2023 年 11 月 3 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

04.30
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

11.08
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、環境及人群之永續發展

2014

08.01
- 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

02.09
「企業社會責任室」組織改為直屬董事會，每年向董事會報告

04.20
加入責任商業聯盟（RBA），成為會員

2016

01.05
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

12.15
通過SA8000（社會責任管理系統）驗證

2017

08.09
成立「財團法人力成科技教育基金會」

2019

11.03
通過SA8000（社會責任管理系統）Renewal稽核

2020

09.25
導入ISO 37001反賄賂管理系統

2021

05.07
成立風險管理委員會

11.30
通過ISO 37001反賄賂管理系統驗證

2022

03.10
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」

11.30
通過SA8000（社會責任管理系統）Renewal稽核

2023

11.03
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」四個任務小組

1.3 實踐永續經營 利害關係人溝通與議合

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「8.7 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「永續發展管理室」召集相關單位組成「永續發展推行小組」（小組成員包括財務、採購、環安、廠務、人力資源、品質、智財、業務、研發等單位），遵循 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	對力成科技的意義	關注議題		溝通方式及頻率	
 股東/投資人	股東、投資人的支持為力成提供穩定資金來源，是力成科技持續提升永續治理的堅強後盾	• 營運績效 • 誠信經營 • 職場健康與安全	• 勞資溝通 • 人才招募與留任	• 召開股東會（每年） • 公開發布財務報告（每季） • 召開法人說明會（每季）	• 發言人及投資人關係部門（不定期） • 公司網站（不定期）
 員工	員工是力成科技最重要的資產，我們營造友善的工作環境、關懷照顧員工，令其發揮潛能與公司共同成長	• 職場健康與安全 • 勞資溝通 • 勞工人權	• 薪資福利 • 人才招募與留任 • 員工發展	• 職工福利委員會（每季） • 電子平台及公司公告（不定期） • 提案改善制度（不定期） • 勞資會議（每季） • 電子信箱（常設）	• 職業安全衛生委員會（每季） • 員工心理諮商與輔導（不定期） • 力成園地季刊（每季） • 員工意見調查（每月抽樣）
 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	• 客戶服務 • 誠信經營 • 職場健康與安全	• 勞工人權 • 薪資福利 • 人才招募與留任	• 業務會議（不定期） • 客戶滿意度調查（每年）	• 客訴管理制度（不定期） • 客戶稽核（不定期）
 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 • 技術與服務 • 永續供應鏈 • 法規遵循	• 職場健康與安全 • 勞工人權 • 營運績效 • 客戶服務	• 供應商／承攬商業務會議（不定期） • 供應商評比（每季） • 供應商／承攬商稽核（每年） • 供應商／承攬商宣導會（每年）	
 政府機關	力成科技遵循政府機關相關規範、積極配合政策施行，藉由透明的溝通與政府的合作互動	• 公司治理 • 風險管理 • 智慧財產權保護 • 法規遵循	• 職場健康與安全 • 勞資溝通 • 勞工人權 • 薪資福利	• 公文、電子郵件及會議（不定期） • 宣導會、公聽會（不定期） • 發布函令（不定期）	
 社區團體	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	• 氣候變遷 • 水資源管理 • 綠色產品	• 勞資溝通 • 員工發展 • 社區參與	• 公司網站（不定期） • 廠務部門對外窗口（不定期） • 課程與參訪（不定期）	

1.4 實踐永續經營 重大主題分析

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

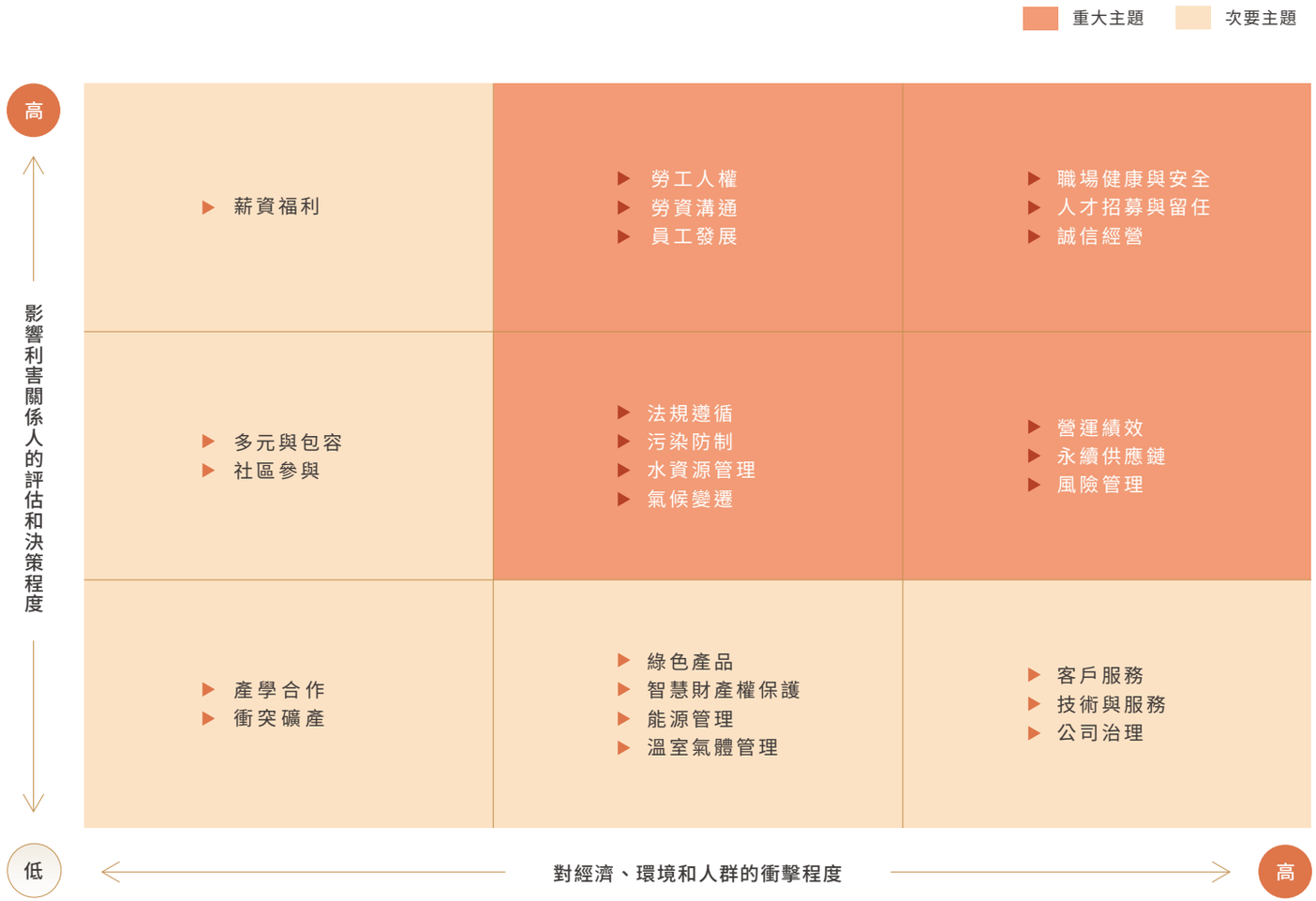
力成科技遵循 GRI 準則八大報導原則（GRI Standards）：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性、可驗證性，透過蒐集、鑑別、排序、確證與檢視五大步驟執行重大主題分析，並藉此盤點公司永續現況以推動各組織持續精進。

力成科技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，我們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

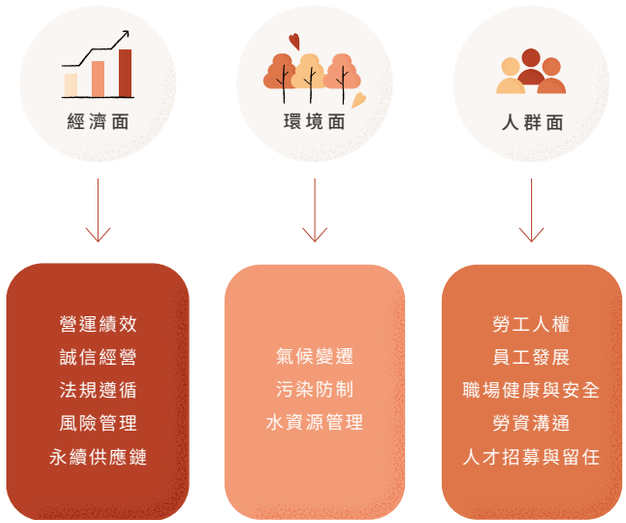
蒐集	了解組織脈絡	檢視自身的營運活動與商業合作關係，歸納組織營運所涉及的衝擊邊界與涉入程度
鑑別	利害關係人鑑別	「永續發展推行小組」透過利害關係人鑑別程序，鑑別出 6 類主要利害關係人，包括股東／投資人、員工、客戶、供應商／承攬商、政府機關及社區團體
	永續議題確認	根據國際永續標準（GRI Standards, RBA 行為準則, SDGs, SASB Standards）、永續投資機構（MSCI ESG Index, TCFD）及與利害關係人議合結果，彙整 25 個屬於力成科技的永續議題
排序	永續議題分析	**利害關係人關注程度調查（蒐集頻率：每年一次）** 2023 年度透過線上與紙本問卷調查方式，由 6 類主要利害關係人評估對永續議題的關注程度，共回收 863 份有效問卷 **對經濟、環境及人群的衝擊分析（蒐集頻率：每年一次）** 在考量經濟、環境及人群衝擊的原則下，邀請永續發展管理代表、永續發展推行小組成員及其主管參與評估，從「營收成長、客戶滿意、員工向心力、營運風險」四個面向出發，衡量各議題對經濟、環境及人群的正／負面顯著衝擊及影響度
	繪製重大性矩陣	依分析結果決定重大主題矩陣圖
確證	重大主題決定	依據重大主題分析結果，2023 年重大矩陣圖議題共有 25 項，最終確認 13 個重大主題。我們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，並依循 GRI 準則蒐集並揭露內部資訊、數據與管理方針
檢視	永續性脈絡	未來亦將持續蒐集各利害關係人所關注的議題，並檢視重大主題的差異性，以確實掌握利害關係人的需求及期待

1.4.2 重大主題矩陣圖


重大主題
次要主題
高
影響利害關係人的評估和決策程度
薪資福利
勞工人權
勞資溝通
員工發展
職場健康與安全
人才招募與留任
誠信經營
多元與包容
社區參與
法規遵循
污染防制
水資源管理
氣候變遷
營運績效
永續供應鏈
風險管理
產學合作
衝突礦產
綠色產品
智慧財產權保護
能源管理
溫室氣體管理
客戶服務
技術與服務
公司治理
低
對經濟、環境和人群的衝擊程度
高

2023 年重大主題共 13 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

2023 永續議題	年度差異	說明
多元與包容	2023年度新增永續議題	參酌國際永續標準及永續投資機構等產出新的永續議題
採購政策 個人資料保護	自永續議題中移除，併入其他議題	・「採購政策」議題納入「永續供應鏈」 ・「個人資料保護」議題納入「法規遵循」
員工發展 污染防制 溫室氣體管理	調整名稱	・「職涯發展」調整為「員工發展」 ・「污染防治」調整為「污染防制」 ・「溫室氣體排放」調整為「溫室氣體管理」 ・議題涵蓋內容皆不變
永續供應鏈	調整名稱及新增經濟面重大主題	・調整「供應鏈管理」名稱為「永續供應鏈」 ・重大性增加，2022年為次要主題
人才招募與留任	新增人群面重大主題	2022年為次要主題
技術與服務 公司治理 產學合作	2023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、對力成科技的重要性、回應章節

●直接衝擊 ○促成衝擊 ◎商業衝擊

面項	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	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	-		●	●	◎
	風險管理	風險管理對於企業維持穩定生產意義深遠，有效的風險管理可使企業充分了解面臨的風險、其性質和嚴重程度，及時採取措施避免或減少風險損失	2.3	自訂重大主題	-		●	●	
	誠信經營	建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，以公平、誠實、守信及透明等原則從事商業活動	2.4	GRI 205 反貪腐	-	◎	●	●	●
	法規遵循	落實法規遵循是企業穩健成長與永續經營的重要基礎，能讓組織避免任何違反法律、法規、合約，善盡應負義務	2.5	GRI 2-27 法規遵循 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	-	○	●	●	●
	永續供應鏈	建立永續供應鏈可以提升供應商對其員工、財產的安全防護意識，良好的關係有利於獲得符合品質要求的產品或服務，間接強化公司的競爭力，達到雙贏之成效	4.2	GRI 409 強迫或強制勞動 GRI 414 供應商社會責任評估	TC-SC-440a.1	●	●	●	◎

●直接衝擊 ○促成衝擊 ◎商業衝擊

面項	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	氣候變遷	需重視氣候變遷議題並付諸行動、積極研擬氣候變遷因應規劃，以減少營運受到影響	0.4 7.1	GRI 302 能源 GRI 305 排放	TC-SC-110a.1 TC-SC-110a.2 TC-SC-130a.1	○	●	●	◎
	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	TC-SC-140a.1	○	●	●	◎
	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	TC-SC-150a.1	○	●	●	◎

●直接衝擊 ○促成衝擊 ◎商業衝擊

面項	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
人群面	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	-	◎	●	●	◎
	員工發展	良好的人才培訓與發展計劃對於吸引和留住人才影響甚鉅，可協助提高企業的生產力與加強創新	5.3	GRI 404 訓練與教育	-		●	●	
	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	TC-SC-320a.1 TC-SC-320a.2	◎	●	●	◎
	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	GRI 406 不歧視	-		●	●	
	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 5.2	GRI 401 勞雇關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	TC-SC-330a.1		●	●	◎

註：衝擊邊界與涉入程度係以力成科技價值鏈思考。

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（對應章節）
				負面衝擊	正面衝擊					
經濟面	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
	風險管理	・企業永續發展實務守則 ・風險管理辦法	完善風險管理以健全公司整體運作	潛在	潛在	・若無建立完善的風險評估與鑑別、訂定預防危機事件的可行策略，相關危機事件恐對公司造成營運衝擊	永續發展管理室、風險管理委員會	・定期召開風險管理委員會，識別、應對風險之衝擊，並積極導入營運持續管理系統，透過教育訓練強化員工的風險應變能力	・年度風險評鑑	2.3
	誠信經營	・誠信經營及從業道德守則 ・道德政策	落實誠信經營政策，以公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動	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
	永續供應鏈	・負責任礦產採購政策 ・無有害物質政策 ・誠信廉潔守則	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，客戶拒絕交易衝突礦產，進而影響造成供應鏈中斷 ・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 RMAP 符合的冶煉與精煉廠，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	4.2

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（對應章節）
				負面衝擊	正面衝擊					
環境面	氣候變遷	• 企業永續發展實務守則 • 環境安全衛生政策 • 能源政策	降低公司營運受氣候變遷造成的影響	實際	潛在	• 利害關係人若要求增加再生能源使用與減碳量將造成公司成本增加；若無法滿足要求，恐將影響客戶下單意願 • 氣候變遷造成的極端性氣候可能造成公用設施，如水和電的供應中斷或短缺，進而造成營運中斷 • 因應法規要求繳交碳費將造成公司成本增加	廠務工程處、職安管理處	• 成立工安環保委員會及節能小組，制定環境、節能績效指標，每年盤查溫室氣體排放量並針對盤查結果採取行動措施，定期追蹤與持續改善	• 管理系統（ISO 14001、ISO 50001、RBA VAP）	0.4 7.1
	水資源管理	• 企業永續發展實務守則 • 環境安全衛生政策	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、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
人群面	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
	員工發展	• 企業永續發展實務守則	為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯發展培訓計畫	潛在	實際	• 提供完善的訓練發展規劃有助於人才招募與留任，避免人才挖角而使公司業務受到嚴重影響 • 若人才無法與時俱進，將影響公司競爭優勢及成長動能	人力資源處	• 整合單位培訓需求，擬定年度教育訓練計畫，針對不同對象提供適切的培訓，落實人才發展	• 訓練反應評量 • 員工績效	5.3
	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 5.2

1.5 實踐永續經營 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。2023 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		2023 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	• 2023 年力成台灣最低核薪為新台幣 29,800 元／月，優於台灣最低基本工資要求約 13% • 2023 年社會公益投入合計為新台幣 3,380,647 元（較 2022 年度新增 45.8%）	• 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	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 517 人次；臨場醫師服務次數達 295 次 • 異常工作負荷評估共 9,989 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
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 730,982 小時 • 進用產學及暑期實習生 50 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	0.4 5.3 6.1 6.2
Goal 5 性別平等	• Target 5.1 終結所有對女性的歧視 • Target 5.2 結束對女性的一切暴力和剝削 • Target 5.4 重視無償家庭照護勞動及提倡家務分工 • Target 5.C 採用及強化促進兩性平等的政策和可執行的立法	• 育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上之女性留任率 86%，男性留任率 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， 2023 年合計再生能源使用達到約 854 萬度／年（提前兩年達成使用 10% 契約容量再生能源之要求）	• 實踐潔淨科技以提升能源效率，降低環境污染	0.4 7.1

SDGs			2023 年成果	行動計畫	對應章節
	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 665 人 • 弱勢族群聘用 109 人 • 全廠區獲得 AED 安心職場認證、健康職場認證健康促進標章	• 提供優質的就業機會予弱勢族群 • 遵循法令要求，保障勞工權益 • 提供勞工健康安全之工作環境 • 以創新科技提高經濟產能	4.4 5.1 5.2 5.4 5.6
	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	3.3
	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 • 兩性平權，同工同酬 • 聘僱相同職務、職等之女男員工基本薪資比例為 1：1 • 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	0.4 4.4 5.2 5.4 5.7
	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 17,240,951 kWh（以自行預估方式計算） • 非有害廢棄物回收率達 91.5% • 產品符合安規	• 持續研發低碳節能製程，提供具環保與高品質之服務 • 推動源頭減廢及廢棄物回收再利用 • 產品安規 • 辦理永續發展活動及訓練	0.4 7.1 7.3 7.4
	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（TCFD Report）》 • 完成極端氣候的風險評估，並研擬因應計畫 • 全廠區取得 ISO 50001 能源管理系統驗證	• 推動節能及因應氣候變遷方案，強化災害應變機制，減少氣候風險	0.4 2.3 7.1
	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 99,254 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 156 家廠商參與	• 推動「供應商企業社會責任管理」並舉辦交流會議或訓練 • 建置供應商管理系統平台 • 開發與積極經營利害關係人社群溝通平台	1.3 4.2 8.7

註：上述資訊揭露皆以力成台灣為主。

1.6 實踐永續經營 2023 績效與 2024 目標

經濟面

重大主題與策略	績效衡量指標	2023 年目標	狀態	2023 年成效	2024 年目標
營運績效 • 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	• 營運績效狀況	• 年度平均股東權益報酬率至少 10%	★	• 2023 年股東報酬率達到 14.04%	• 年度平均股東權益報酬率至少 10% • 持續追求獲利與成長 • 持續增強公司治理，與投資人維持良好關係
風險管理 • 落實風險管理委員會之功能，強化營運體質與韌實力 • 運作 ISO 22301 營運持續管理系統，降低、消弭潛在之風險	• 運作「風險管理委員會」，識別、降低企業所面臨之潛在風險	• 定期召開風險管理委員會，識別、應對風險之衝擊 • 完成 2023 年氣候變遷、營運持續、資安、環境及作業安全、勞工人權等之風險識別	★	• 完成 2023 年風險識別，並針對潛在風險進行監控 • 已於 2023 年 5 月 5 日開風險管理委會，應對風險與衝擊	• 定期召開風險管理委員會，識別、應對風險之衝擊，落實風險治理 • 完成 2024 年氣候變遷、營運持續、資安、環境及作業安全、勞工人權等風險識別 • 運作 ISO 22301 營運持續管理系統並取得驗證 • 執行人員風險意識訓練 100%
誠信經營 • 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	• 運行 ISO 37001 反賄賂管理制度，落實誠信經營與利益衝突迴避	• 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%	★	• 運行 ISO 37001 反賄賂管理系統並通過年度追蹤稽核 • 於 2023 年 11 月董事會會報 112 年度從業道德執行成果 • 完成員工從業道德課程培訓共 10,667 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%	• 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%
法規遵循 • 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	• 遵循法令、法規及客戶要求等，避免不合規情事發生	• 合規度 100% 並每季定期執行法規查核，主動察覺法規是否變動 • 持續對人員進行法規遵循之訓練與宣導，強化法治觀念	★	• 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 99,254 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
永續供應鏈 • 100% 無使用衝突礦產，落實道德採購 • 執行供應商 RBA 行為準則、BCM 稽核，完備供應鏈之 ESG 合規度、韌性 • 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	• 供應商負責任盡職調查作業，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 行為準則與 BCM 稽核，提升供應鏈 ESG 合規度	• 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% • 執行主要供應商 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

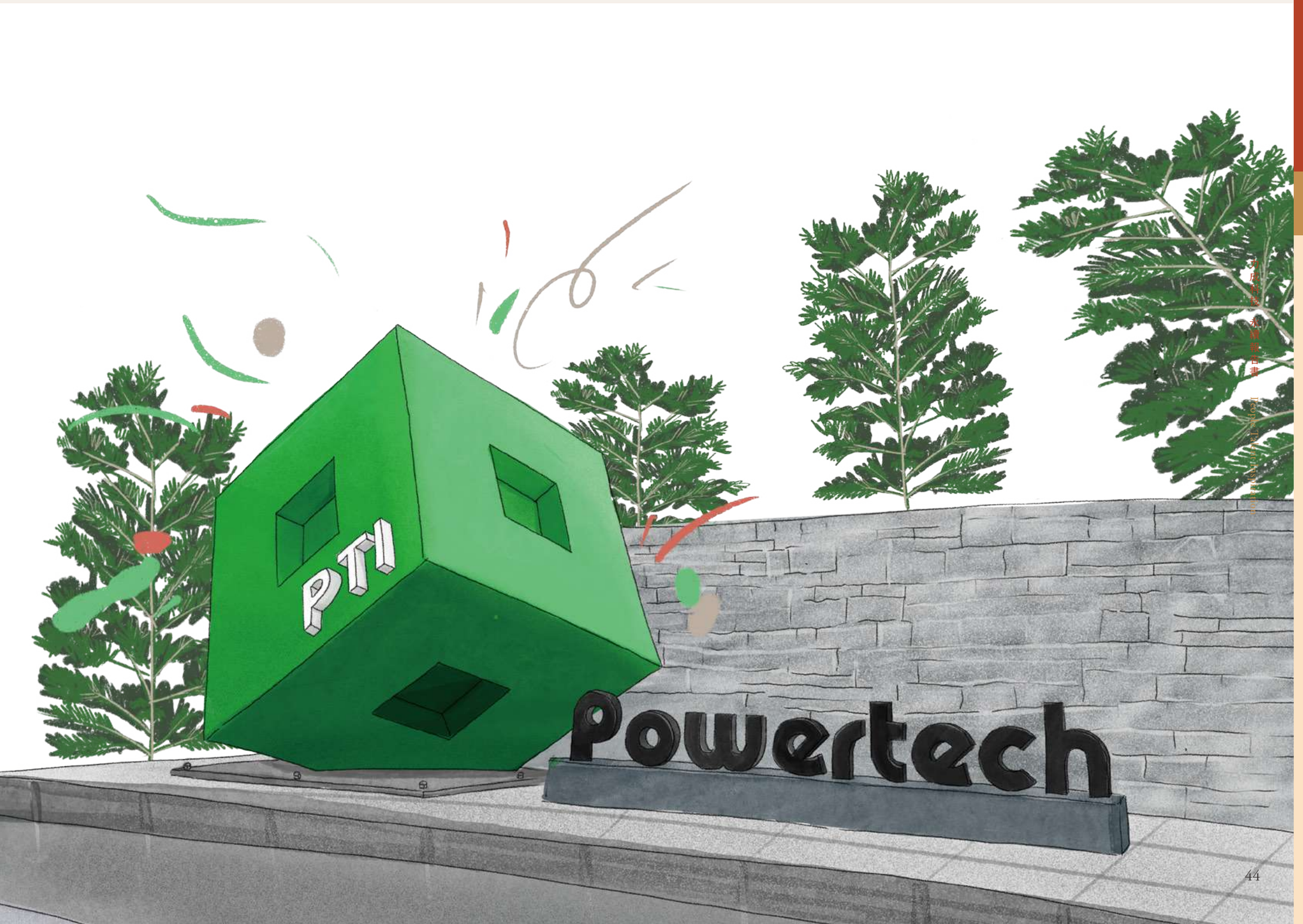
環境面

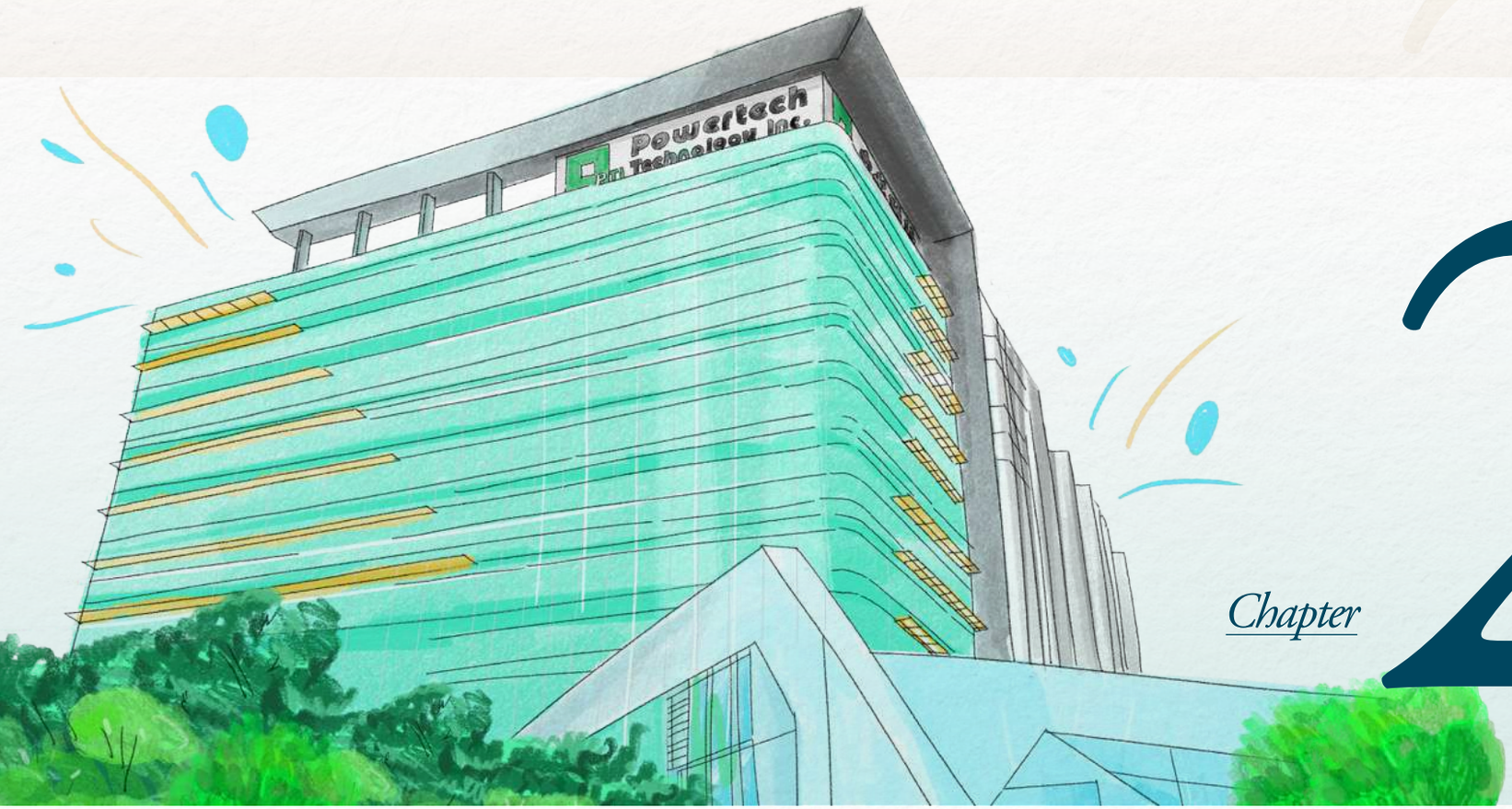
重大主題與策略	績效衡量指標	2023 年目標	狀態	2023 年成效	2024 年目標
氣候變遷 • 增加再生能源使用比例並全力推動各項措施，以提升能源使用效率，守護地球環境 • 至 2025 年，溫室氣體減量達 5%，至 2030 年減量達 15% • 至 2030 年溫室氣體排放密集度較 2020 年減少 10%	• 減少用電量 • 再生能源使用量 • 降低溫室氣體排放密集度（溫室氣體排放量／個體營收） • 溫室氣體 Scope 1+2 絕對減量	• 年節電率達 1% • 2023 年廠區屋頂架設太陽能發電設備及購置再生能源憑證，合計約 854 萬度 • 溫室氣體排放密集度較 2020 年減少 2% • 溫室氣體 Scope 1+2 絕對量較 2020 年減少 3%	★	• 2023 年因實施節能措施共節省用電 17,240,951 kWh，約減少 8,535 公噸二氧化碳當量之排放，整體節電率 >1% • 各廠區內設置太陽能板發電系統並均已掛錶供電；全年度自發自用 3,545,149 kWh，以及外購再生能源憑證 4,990,445 kWh，再生能源合計約 854 萬度，並完成外購再生能源憑證使用宣告 • 加入華邦電子之「供應鏈之低碳轉型活動」，攜手供應商減碳 • 溫室氣體排放密集度較 2020 年減少 2.3% • 溫室氣體 Scope 1+2 絕對量較 2020 年減少 17.37%	• 年節電率達 1% • 增加 1,500 萬度外購再生能源，全年太陽能發電設備及購置再生能源憑證合計達 2,250 萬度 • 溫室氣體排放密集度較 2020 年減少 3% • 溫室氣體 Scope 1+2 絕對量較 2020 年減少 4%
水資源管理 • 持續提高回收水系統效益，切割研磨製程回收水系統回收率 >90% • 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	• 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 88.68%	• 切割研磨製程回收水系統回收率達 85% • 2024 年用水密集度較 2018 年減少 6% • 2024 年大同廠（3C 廠）導入 ISO 46001 水資源效率管理系統
污染防制 • 非有害廢棄物回收率達 80% • 至 2030 年廢棄物產出密集度較 2018 年減少 12%	• 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 5%	★	• 非有害廢棄物回收率達 91.5% • 廢棄物產出密集度較 2018 年減少 16.97%	• 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%

人群面

重大主題與策略	績效衡量指標	2023 年目標	狀態	2023 年成效	2024 年目標
職場健康與安全 • 持續推行作業場所改善及落實職安衛管理預防職業災害事故發生及促進員工健康，提供勞工健康安全之工作環境	• 總合傷害指數（FSI） • 重大職業災害件數 • 職業病件數	• 總合傷害指數（FSI）≦ 0.15 • 重大職業災害件數：0 件 • 職業病件數：0 件	★	• 總合傷害指數（FSI）=0.07 • 重大職業災害件數：0 件 • 職業病件數：0 件	• 總合傷害指數（FSI）≦ 0.15 • 重大職業災害件數：0 件 • 職業病件數：0 件
勞資溝通 • 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	• 員工反映事件處理完成率	• 員工訴願化解率 100%	★	• 2023 年員工反映事件總件數 77 件，員工反映事件化解件數 77 件，員工反映事件化解率達目標 100%	• 100% 員工訴願化解率 • 優化與提升員工訴願化解作業效能
勞工人權 • 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	• 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	★	• 2023 年 12 月法聘名額數 109 名，統計至 2023 年 12 月聘僱身心障礙員額數為 111 位，超額 2 名 • 弱勢族群聘用 109 人，平均每季聘僱 27 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
員工發展 • 提供多元教育訓練管道並促進員工自主學習 • 推動內部講師、高階主管講座，使組織知識、技能持續傳承	• 新進間接人員技能評鑑通過率 • 自主學習資源參加人次 • 內部講師培育人數	• 新進間接人員技能評鑑通過率 100% • 自主學習資源（包含英語培訓、圖書區書籍借閱、線上課程自學）參與人數≧ 2,000 人次 • 培育 80 名內部講師	★	• 新進間接人員技能評鑑通過率 100% • 自主學習資源（包含英語培訓、圖書區書籍借閱、線上課程自學）參與人次共計 3,355 人次 • 內部講師培育 134 名	• 新進間接人員技能評鑑通過率 100% • 自主學習資源參與人數 ≧ 4,000 人次 • 內部講師培育人數 ≧ 100 位
人才招募與留任 • 員工離職率 <15%	• 員工離職率管控	• 員工離職率 <15%	★	• 2023 年員工離職率為 10.1%	• 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台灣為主。
2. ★：達成　☆：持續進行中。
3.「永續供應鏈」與「人才招募與留任」為 2023 年新增重大主題，公司亦設定目標進行管理。


PTI
Powertech



Chapter 2

穩健公司治理 Corporate Governance

2.1 治理組織 47
2.2 營運績效 51
2.3 風險管理 53
2.4 誠信經營及從業道德 56
2.5 法規遵循 57

- **全球工廠達20座**
  - 台灣區：18座
  - 日本區：2座

- 第十屆公司治理評鑑前**21%～35%**
- 每股盈餘（EPS）為**10.72元**
- 合併營收為新台幣**704億4仟1佰萬元**
- 歸屬母公司稅後淨利為新台幣**80億9佰萬元**

- 《天下雜誌》2000大調查（根據2023年營業收入）
  - 產業別排名（製造業）**第68名**
  - 稅後純益排名**第30名**
  - 半導體產業**第9名**

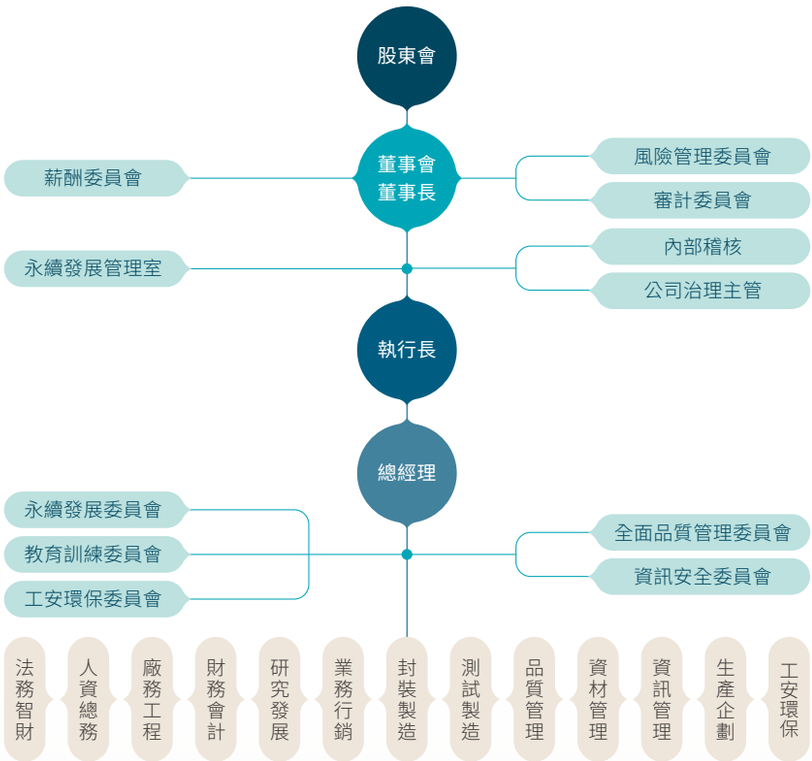
People Talent Inspiration

2.1 穩健公司治理 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 公司治理架構圖



2.1.2 各部門主要業務

主要單位	職掌	主要單位	職掌
董事長	綜理公司整體事業之規劃、執行，並對內部各項控制作業持續監督與改善	研究發展	負責新產品開發業務
執行長	綜理公司整體策略目標、持續監督與改善	資材管理	負責原物料管理與採購、倉儲運輸管理
總經理	綜理公司整體策略目標、執行全盤業務	生產企劃	負責產能需求規劃及生產排程
公司治理主管	負責依法辦理董事會與股東會會議相關事宜	資訊管理	負責資訊系統各項軟硬體之架設與維護
內部稽核	負責檢核及評估公司內部控制制度實施之有效性	工安環保	負責安全衛生管理
永續發展管理室	負責公司永續發展、誠信經營從業道德、風險評估與危機處理政策之制定、規劃與執行	財務會計	負責財務會計及股務相關業務
封裝製造	負責產品封裝生產與相關製程分析、設備維護	廠務工程	負責廠務設施維護
測試製造	負責產品測試生產與相關製程分析、設備維護	人資總務	負責人事制度擬訂與執行、員工福利、勞資關係與行政庶務管理
業務行銷	負責市場調查、開拓及與客戶聯絡協調	法務智財	審核各項契約、處理法律訴訟及法令遵循事務、管理專利等智財權
品質管理	負責品質政策及指標擬訂與執行、客訴處理、可靠度實驗及儀器校正		

2.1.3 董事會

力成科技為強化董事會結構，設立董事 10 席，其中含獨立董事 4 席，任期 3 年，由股東會就有行為能力之人中選任，連選得連任。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。

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

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。2023 年共召開 7 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。

2.1.4 董事會成員

職 稱	姓名	主要現職	主要學經歷
董事長	蔡篤恭	力成科技董事長	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	交通大學高階管理碩士 / 鴻海精密工業（股）公司副總經理
董事	台灣鎧俠先進半導體（股）公司 代表人：原健二朗	台灣鎧俠先進半導體（股）公司董事長暨總經理	日本東京理科大學機械工程碩士 / 東芝記憶體株式會社採購部長
獨立董事	李培瑛	南亞科技（股）公司董事暨總經理	美國雪城大學化學工程博士 / 華亞科技（股）公司董事長
獨立董事	張光瑤	光纖電腦科技（股）公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 / 光纖電腦科技（股）公司董事長
獨立董事	陳瑞聰	仁寶電腦工業（股）公司副董事長暨策略長	成功大學電機系學士 / 仁寶電腦工業（股）公司總經理
獨立董事	童兆勤	中嘉數位股份有限公司董事	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：男性 9 人，女性 1 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。

2.1.5 審計委員會

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

本公司審計委員會於 2023 年召開 6 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	美國雪城大學化學工程博士 華亞科技（股）公司董事長	獨立董事
張光瑤	光纖電腦科技（股）公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 光纖電腦科技（股）公司董事長	獨立董事
陳瑞聰	仁寶電腦工業（股）公司副董事長暨策略長	成功大學電機系學士 仁寶電腦工業（股）公司總經理	獨立董事
童兆勤	中嘉數位股份有限公司董事	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。

2.1.6 薪酬委員會

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

2023 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	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	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。

2.1.7 風險管理委員會

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

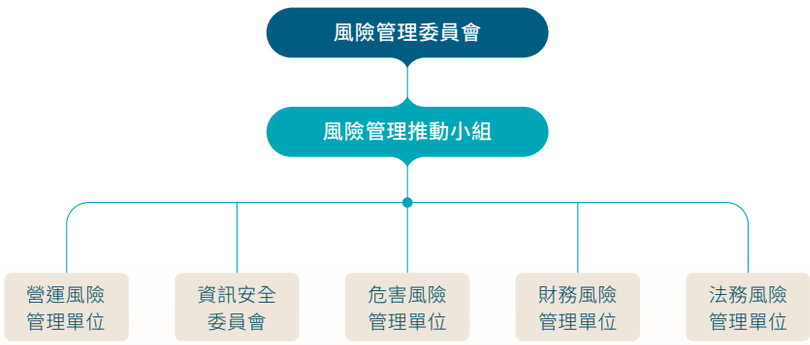
為順利開展相關業務，於風險管理委員會下另設立『風險管理推動小組』，採任務編組方式，由總經理擔任組長、指定一名副組長、公司治理主管擔任執行秘書、組員包括各部門一級主管若干名，每季召開會議討論風險議題，並每年定期將相關內容提報於風險管理委員會中討論，落實風險管理的有效性。

2023 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	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



2.1.8 內部稽核管理

力成科技遵循法令規定建立內部控制制度，並設置專職單位「內部稽核」，隸屬於董事會。稽核工作之執行依據主要為年度稽核計畫，稽核計畫按照已辨識之風險擬訂，另視需要執行專案稽核，以適時發現內部控制制度可能缺失、提出改善建議並監督各單位於規範時間內改善各項缺失。內部稽核專職單位完成稽核後，皆出具稽核報告提報審計委員會，並由稽核主管定期於審計委員會、董事會中報告執行狀況及結果，以落實公司治理精神。

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



內部稽核作業流程

1 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並經董事會通過。

2 依年度稽核計畫執行稽核作業，以檢核及評估公司及子公司內部控制制度之設計及執行的有效性。

3 另視需要執行專案稽核並及時提供管理階層了解已存在的缺失或潛在的風險。

4 按月執行稽核工作後，出具稽核報告提出建議和改善事項，並於後續追蹤改善情形。

2.2 穩健公司治理 營運績效

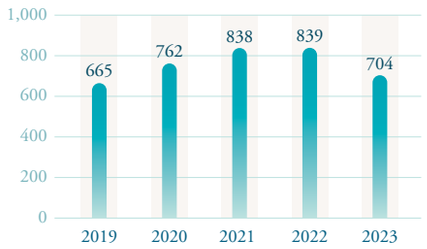
GRI 2-6 GRI 201-1

2.2.1 財務績效

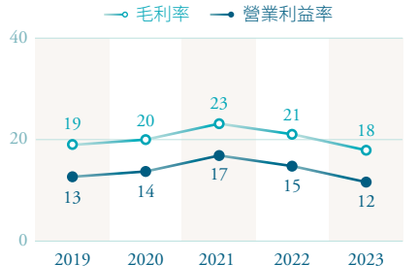
2023 年營運績效如下：

- 每股盈餘（EPS）為 10.72 元。
- 合併營收為新台幣 704 億 4 仟 1 佰萬元。
  2023 全年合併營收 704.41 億元，較前一年衰退 16.07%，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 80 億 9 佰萬元。

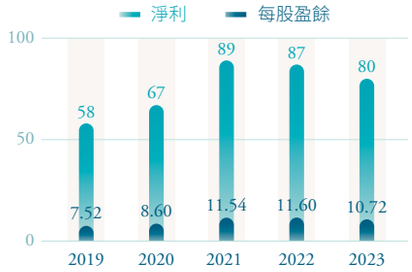
營業收入 (新台幣億元)



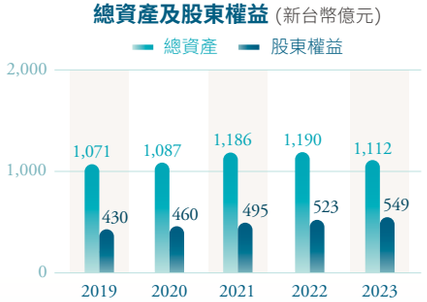
毛利率及營業利益率 (%)



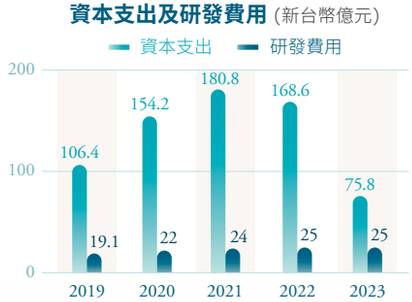
淨利及每股盈餘 (新台幣億元／每股盈餘元)

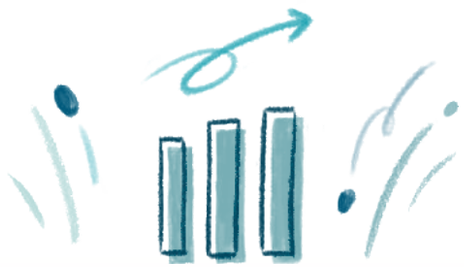


總資產及股東權益 (新台幣億元)



資本支出及研發費用 (新台幣億元)





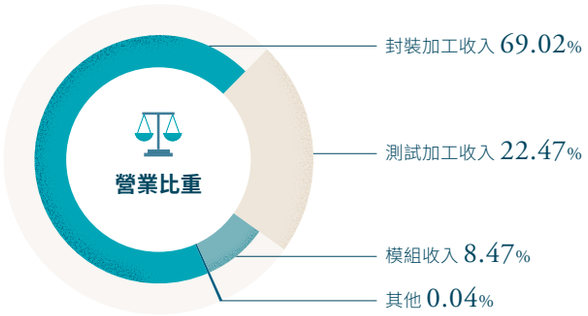
註：1. 資料來源：各年度經會計師查核之合併財務報告。 2. 淨利、每股盈餘及股東權益僅揭露母公司資訊。

股利及稅捐支出

力成科技 2023 年發放 2022 年之現金股利金額為 5,314,026,438 元，稅捐支出為 95,243,052 元。

營業比重及主要銷售地區

2023 年營業比重：內銷比重約 25.72%；外銷比重為 74.28%，以日本、新加坡及美洲地區為主。





天下雜誌 2000 大調查（根據 2023 年營業收入）

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

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。

2.3 穩健公司治理 風險管理 GRI 2-13

力成科技持續強化風險管理機制，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，設置有「風險管理委員會」及「風險管理推動小組」運作，「風險管理委員會」隸屬於董事會之下，執行風險監控並每年定期向董事會報告，相關介紹請參閱本報告書「2.1.7 風險管理委員會」章節。

2.3.1 營運持續管理（BCM）與政策

力成導入「ISO 22301 營運持續管理（Business Continuity Management, BCM）」維運系統，由集團總經理擔任主任委員，並對內部、外部可能影響公司營運之潛藏風險持續關注，制定有營運持續政策、計畫等，投入資源進行風險管控與預警因應，並建立風險鑑別、營運衝擊分析等管控措施，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，提供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



2.3.2 風險監控與識別

2023 年，依重大性原則及營運持續管理鑑別出與公司營運相關之環境、社會與公司治理議題之風險有 6 項，並針對不同風險項目制定因應措施與管理專責，落實預警、應變、危機管理、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**	電力、水中斷	電力、水資源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 • 設置發電機、不斷電系統、儲能設施等 • 建置廠內儲水及外部水源支援機制 • 施行節水、節電措施，提升資源使用效率	加速提升能、資源的使用效率與多元性，有助於避免服務中斷之發生
	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	• 建立災害應變處理機制，包含預防、偵測、應變，以及災後復原等，維護營運正常 • 執行 TCFD 氣候風險與機會鑑別，強化氣候治理	提升災害應變之處理能力，有助於強化公司體質
社會（S）	**人才吸引與留任**	生產人力缺工、關鍵人才流失	生產人力缺工、關鍵人才流失，造成人力銜接空窗，影響營運	• 建立人才招聘與留任措施、接班人計劃，確保人力銜接及營運的永續性	人才是企業持續成長的要素，建構良好的人才發展方案，有助於企業的永續發展
公司治理（G）	**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 • 施行 ISO 27001 資訊安全管理系統，降低資訊網絡中斷之風險	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

2.3.3 資安治理

面對資安風險，力成積極推動數位轉型，投入資安設施並通過「ISO／IEC 27001 資訊安全管理標準」驗證，確保各項作業系統與網路安全；為提升資安保護力，我們每年度進行內部演練和全員教育訓練，並且綜合資安治理、流程優化和人才培育，確保同仁對資訊安全具有警覺性，持續強化資安韌實力。

三重防線實踐資安治理

力成重視資訊安全與機密資料的保護，建立一套可依循的標準，將「資訊」與「資安」分級管理，並且透過三重防線，降低駭客攻擊影響企業營運的風險。

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 ● 內部稽核 ● 各單位資安種子人員	● 兩名獨立董事 ● 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匯報	重大資安事件之應對、風險承受及督導，落實企業永續

2023 年重要資安管理成效

力成科技制定營運持續計畫並定期實施資安演練，針對網路安全執行系統偵測、電腦防護定期更新與掃毒，更安全的執行資訊的創作、處理、儲存、傳送、保護與銷毀，確保公司在關鍵時刻能發揮應變能力，快速復原至正常或可接受的營運水準，達到資訊系統營運持續不中斷。

- 全體人員完成資安 e-learning 年度培訓課程，共計有 11,207人次，且測驗通過率為 100%
- 完成主要 24 家供應商的資安問卷調查，降低供應鏈資安風險
- 入侵防禦系統主要阻斷外部入侵威脅，阻攔率達 100%
- 成功偵測並阻擋約 300 萬封廣告信件、惡意郵件，風險郵件數0件
- 加入 SP-ISAC、TWCERT 等資安分享組織，結合外部資源，提升資安保護力
- 每月進行核心 IT 系統 BCP 演練，共計有 12 項；且每年 5 月完成資安總體演練，執行率 100%
- 續保「資訊安全風險管理保險」，保障客戶及投資人權益

近 3 年資安事件統計（單位：件）

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

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「5.6.5 緊急應變演練」章節。

2.4 穩健公司治理 誠信經營及從業道德

GRI 2-15 GRI 2-16 GRI 2-26

力成科技秉持公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，設置「永續發展管理室」為專責單位，隸屬於董事會，負責誠信經營政策與防範方案之修訂及監督執行，每年定期向董事會報告。2021 年取得「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，2023 年之反貪腐、反賄賂內部稽核、第三方稽核皆執行完成且通過，無重大缺失。

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，遵循公司之誠信最高指導原則《誠信經營及從業道德守則》外，亦制定《道德政策》及《反賄賂政策》並公佈於公司網站，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。

檢舉及諮詢管道

力成科技建立獨立檢舉及諮詢信箱，供公司內部及外部人員檢舉與諮詢。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。

● 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

2.4.2「誠信經營與從業道德」訓練宣導

力成科技每年度定期舉辦「誠信經營與從業道德」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、反賄賂、反貪腐等政策之認知，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，訓練本公司誠信道德政策及相關檢舉機制。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，2023 年簽署率達 100%。全體員工每年透過線上學習課程進行誠信行為準則培訓，並將課程連結至年度績效考核項目，要求員工遵守。我們以「誠信」為核心自我檢視及要求，每年執行教育訓練傳達誠信經營及反賄賂、反貪腐資訊，2023 年培訓共 10,865 人次。

此外，力成科技於內部規章、年報、公司網站及其他文宣上揭露誠信經營政策，並適時於產品發表會、供應商交流會議、法人說明會等對外活動上宣示，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。

2.4.3 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。2023 年針對列為年度應執行利益衝突迴避申報之員工，申報率為 100%。

2.5 穩健公司治理 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 隱私及個人資料管理

力成科技於 2023 年完成個人資料盤點作業，並對持有個資之部門進行宣導以強化個資保護意識。宣導重點為：務必遵守隱私權及個資保護政策規範，並要求同仁及協力廠商僅能於必要範圍及最少程度內蒐集處理利用個資。若因公務需求而必須揭露他人個資時，須對該項個資進行遮罩處理，完善個資防護。為了維護個資所有人之權益，建立各項個資表單及申請系統，確保被蒐集人能對其個人資料進行法定權利，如查詢或請求閱覽、請求補正或更正、請求停止蒐集、處理或利用及請求刪除等。並於每年對全體員工進行個人資料保護概念之教育訓練，加強宣導因執行職務所接觸之他人個資，僅能使用於工作相關業務範圍，切勿作為私人使用，以做好個人資料保護管理及落實法令遵守。2023 年度個人資料保護及管理課程共計 10,667 人參與。





2.5.2 行政罰鍰說明

2023 年力成科技經主管機關稽查有 3 件不符合規定之情事（以案件發生時間計），處以罰鍰共新台幣 250,000 元。經與主管機關溝通後，針對所有缺失皆已改善完成，2023 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
勞動基準法 第 36 條	50,000	勞工處稽核發現有 1 名人員違反勞基法第 36 條第 1 項規定，故依法開罰	1. 單位主管為避免再次發生，故於 2023 年 2 月底前完成全員「出勤相關規定宣導」並留存訓練紀錄 2. 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
性別平等工作法 第 13 條	100,000	員工性騷擾事件，不服公司調查結果，向勞工處申訴，勞工處依違反性平法處以罰鍰	1. 執行「職場性騷擾防治課程」及全廠區宣導，提醒在職場工作應遵循性別平等工作法及性騷擾防治法相關規定，注意人與人之間相處的禮貌界線 （補充說明：因不服新竹縣政府勞工處處分而提起訴願請求原行政處分撤銷，此案件尚在行政訴訟進行中，公司先行繳款，待行政訴訟結果進行後續因應措施）
1. 空氣污染防制法 2. 固定污染源設置操作及燃料使用許可證管理辦法	100,000	2023/03/20-03/23 液流率最低值 309 L/min，綜上述直接低於許可證核定 1,500 L/min 以上之樣態，與許可證（證號 OS297-00）核定內容不符，已違反空氣污染防制法第 24 條第 2 項暨固定污染源設置操作及燃料使用許可證管理辦法第 23 條第 1 項規定	1. 改善方式：切換備用管路，並執行逆止閥異常故障排除 2. 預防方式：Alarm call pre-alarm 設定為低於 1,800 LPM 警報（許可值 >1,500 LPM），Alarm call 通知廠務值班人員處理，並於 2023/11/17 取得科管局核發許可證（證號 OS297-01），下修液流率限值為 1,200 L/min

註：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。



Chapter 3

創新服務價值 Innovation and Service

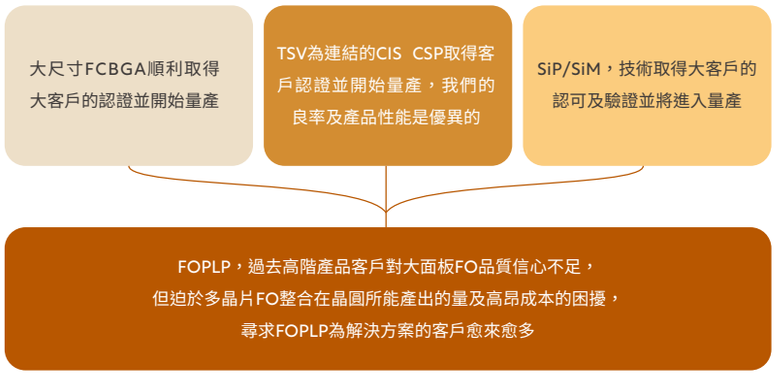
3.1 經營目標與策略 61
3.2 客戶服務 63
3.3 技術與服務 65

- 通過**台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS)** A級驗證
- 累積至2023年，全球專利獲准數**970件**
- 獲頒2023年 **Micron Outstanding Supplier Performance Award**
- 獲頒2023年 **華邦電子 最佳封測ESG貢獻獎**

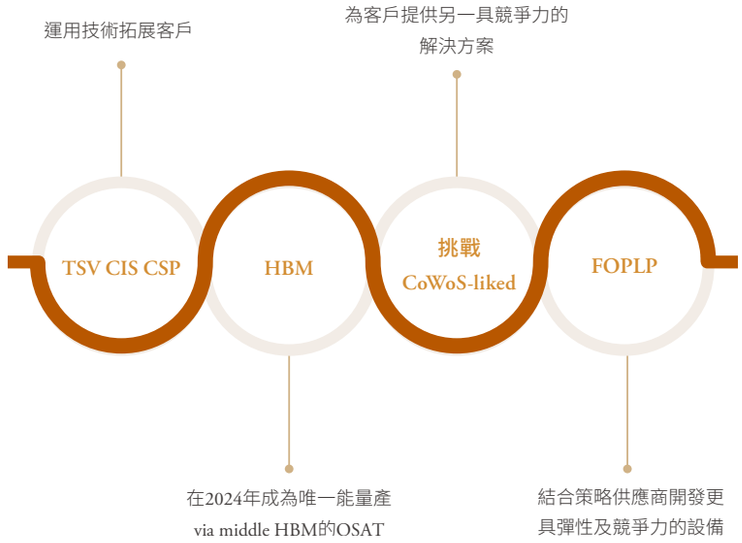
People Talent Inspiration

3.1 創新服務價值 經營目標與策略 GRI 2-6

力成專注於整合集團各子公司資源，以建構完整而具競爭力的半導體封測服務供應鏈，同時也啟動中高管理階層的培訓、接班，尤其在先進封測技術的研究及發展，更是投入大量的資源及精力。2023 年雖面臨全球經濟嚴峻的挑戰，半導體產業經歷了 20 多年來最嚴重的衰退，力成集團也不可避免，董事長蔡篤恭勉勵經營團隊：「在順境的環境下，業績及獲利的成長不是一流的管理，因為很多的因素是屬於機會財；一流的經營團隊是在逆境的時候，能突破困境並創造未來業績及獲利成長的機會。」而力成的經營團隊及全體員工在 2023 年做到了，我們在先進封裝技術取得重大的進展。



力成秉持「技術、品質與服務世界第一」之使命與願景，凝聚眾人知識與力量，攜手打造永續未來。2024 年將集中資源量產過去幾年來所開發的封測技術，尤其注重先進製程技術的開發及良率的穩定和提升，我們將：



六大資本，價值創造

產業近期展望雖趨緩，但展望未來發展仍是樂觀的，半導體科技的應用是非常廣泛的，許多先進的想法需要靠半導體來實現，晶圓雖然很重要但沒有先進的封測技術來支援是不可能達成的。力成經過多年來的投資與努力，已經是少數具有全方位技術能力的封測廠商，透過核心價值及經營方針提升六大資本在經濟、環境及社會面向的產出，正向影響利害關係人。力成科技六大資本與價值創造的關聯圖如下：

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

創造價值過程

公司願景

成為技術、品質、服務世界第一的封測服務公司（OSAT）

核心價值

- **Promise 承諾**：承諾以對社會負責和環境永續的態度來執行業務
- **Technology 技術**：開發先進技術，以創造經濟、社會和環境的永續發展
- **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

產出（2023年重點績效）

經濟面

- 每股盈餘（EPS）為10.72元
- 合併營收為新台幣704億4仟1佰萬元
- 2023年股東報酬率14.04%
- 2023年獲證專利數量44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
- 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

- 減少用電量17,240,951 kWh（以自行預估方式計算）
- 非有害廢棄物回收率達91.5%
- 切割研磨製程回收水系統回收率88.68%

人群面

- 教育訓練總時數為730,982小時
- 新進員工數共665人
- 2023年員工總數為10,994人
- 統計至2023年12月，聘僱身心障礙員額數為111名，新聘25位身心障礙員工
- 弱勢族群聘用109人
- 進用產學及暑期實習生50人
- 2023年社會公益投入合計為新台幣3,380,647元（較2022年度新增45.8%）

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台灣為主。

3.2 創新服務價值 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，我們傾聽客戶聲音，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。

3.2.1 客戶關係與品質管理

力成科技提供客戶優質的品質與服務，視客戶意見與回饋內容為持續精進與互信的重要來源，透過廣泛的資訊蒐集，達到「精準處理、快速回覆」的目標，包含：客戶抱怨、品質異常、退貨問題或稽核缺失等，作為未來持續精進的方向。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 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。

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，將客戶訊息即時傳達予相關單位及管理階層，透過共同檢視與制定改善對策，快速因應，深化合作關係。

3.2.2 客戶機密資訊保護

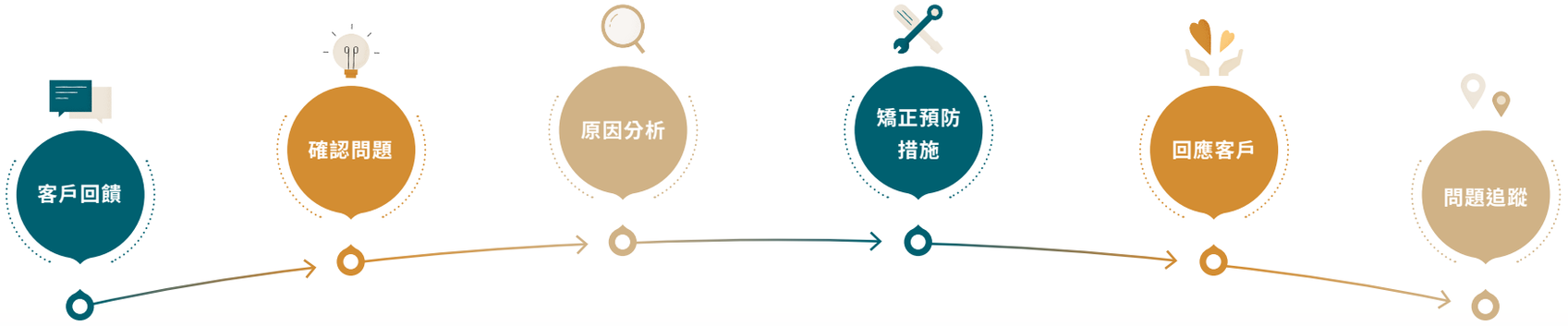
力成科技重視維護客戶的機密資訊，其專有技術、營業秘密、個人資料及具有機密性資料等，均比照力成自身機密資訊受到完整與充分的保護，並且要求員工必須善盡保密之職責。

客戶機密資訊保護作法

2023年，0件有關侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料之投訴

- 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

客戶申訴處理流程



3.2.3 客戶滿意度

為了解並滿足客戶的需求，並且提供最即時的客戶服務，力成每年度執行客戶滿意度調查，藉由滿意度問卷調查及與客戶的雙向溝通，緊密貼近客戶需求；同時，也針對客戶的回饋及意見進行內部檢視、提出適當的改善計畫；而改善執行成果也會在高階主管管理審查會議中進行審核，作為客戶經營策略之依據，以實質的檢視過程來建立與客戶的夥伴關係。

2023 年的客戶滿意度調查平均分數為 4.4 分。

力成台灣客戶滿意度

年度	2021 年	2022 年	2023 年
客戶滿意度	4.4	4.2	4.4

註：
1. 客戶滿意度評比，滿分為 5 分。
2. 2023 年客戶滿意度較 2022 年成長，力成將一本提供客戶最佳服務的精神，持續精進。
3. 修正 2021 年度客戶滿意度分數為 4.4。

進行方式

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

目的

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

相關規範

- ✓ 客戶滿意度管理辦法
- ✓ 客戶抱怨處理辦法

目標

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

力成科技提供全方位的封裝測試服務，以客戶需求為服務導向，穩定維持良好的合作關係，連續多年獲得主要客戶的肯定。未來力成科技會持續維繫與客戶雙方之合作關係，攜手並進，以聯繫窗口 info@pti.com.tw 及 legal@pti.com.tw 信箱提供客戶溝通管道，多面向滿足客戶並積極協助其獲得卓越的成果。



3.3 創新服務價值 技術與服務

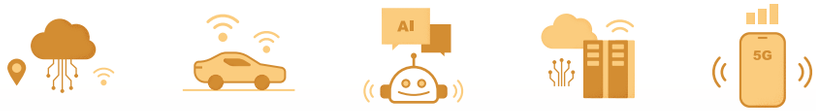
GRI 2-4 GRI 2-6

3.3.1 技術

新科技浪潮為人們生活帶來更多的便利性，其中，半導體產業的發展佔有重要的角色。力成科技深耕半導體封裝測試領域，為了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。

我們在既有的記憶體及邏輯封測技術之外，為滿足更高階的產品需求，力成持續開發覆晶封裝（Flip Chip, FC）、先進系統級模組封裝（System in Package, SiP ／ System Integration Module, SiM）、晶圓級封裝（Wafer Level Package, WLP）、天線封裝（Antenna in Package, AiP）、互補式金屬氧化物半導體影像感測器晶圓級尺寸封裝（Complementary Metal-Oxide-Semiconductor Chip Scale Package, CIS CSP）、2.5D ／ 3D 直通矽晶穿孔（Through-Silicon Via, TSV）、HBM（高頻寬記憶體）等高階封裝產品與先進製程技術的研發，亦提供 CoWoS-liked 先進封裝供客戶選擇，其中扇出型面板級封裝（Fan-Out Panel-Level Package, FOPLP）、大尺寸覆晶球閘陣列封裝載板（Flip Chip Ball Grid Array, FCBGA）、CIS CSP、SiP ／ SiM 等技術已成功量產。

在人工智慧（Artificial Intelligence, AI）、物聯網（Internet of Things, IoT）、先進自駕系統（Advanced Driver Assistance Systems, ADAS）、高速雲端計算應用（High Performance Computing, HPC）、第五代行動通訊技術（5th Generation Mobile Networks, 5G）、元宇宙（Metaverse）等新興科技需求帶領下，終端產品趨勢往「高效能、高價值、高整合技術」邁進，突顯出異質整合技術的重要性，未來力成將持續精進技術研發，強化智慧資本的累積與核心技術能力的永續發展。



3.3.2 服務

力成科技傾聽客戶需求，有效整合集團資源達到提升自身良率、縮短初期開發成本，進而協助客戶取得市場先機。此外，我們積極開拓多元化業務組合，提供客戶更全面的專業服務。我們長期深耕國內外客戶，彼此已經建立信任與深厚的合作關係，期許未來繼續以技術創新、品質穩健、信賴服務，創造高效能、低碳轉型的產品，並能促進人們生活的便利與智能。

產業百科：半導體供應鏈

- 上游：IC 設計公司經由規格製訂、邏輯設計、電路佈局、佈局後模擬與光罩製作等流程，完成產品設計。
- 中游：IC 製造，委由專業晶圓代工廠或整合元件製造公司（Integrated Device Manufacturer, IDM）經由薄膜、光阻、顯影、蝕刻與光阻去除等過程，製作成晶圓成品，再經由前段測試。
- 下游：由半導體封裝測試廠（Outsourced Semiconductor Assembly and Testing, OSAT），如：力成科技進行晶圓切割、晶片黏貼、銲線與壓模等封裝製程，最後進行後段測試，測試後之成品則經由銷售管道售予系統廠商裝配生產成為系統產品。



3.3.3 智慧財產管理

力成科技於 2020 年導入台灣智慧財產管理規範（Taiwan Intellectual Property Management System, 以下簡稱 TIPS），於當年度順利通過 TIPS A 級驗證，且自 2020 年至 2023 年，力成科技年年通過 TIPS 的再驗證或抽驗評核，而 2023 年是第三度通過 TIPS A 級驗證，代表力成科技智慧財產管理能力屢獲肯定。力成科技經由 TIPS「PDCA」循環運作，將智財政策結合量化指標，於 2023 年設定之智財管理計畫順利執行完成。

2023 年度智財管理計畫

智財政策	評估指標	執行成果	達成情形
強化智慧財產布局	專利提案規劃及專利申請合計達到目標件數	2023 年度專利提案及申請數量超過設定目標件數	完成
提升 TIPS 稽核概念	辦理工作小組成員 TIPS 稽核教育訓練課程	工作小組成員完成 TIPS 稽核課程教育訓練及有效性評估	完成
強化員工智財知識	辦理全體員工 TIPS 觀念教育訓練	全體同仁完成 TIPS 觀念教育訓練課程及有效性評估	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 2023 / 10 / 31 第十屆第 4 次董事會提報智慧財產管理計畫及執行情形報告	完成
持續提升企業形象	提出 TIPS 再驗證申請	2023 年提出 TIPS 再驗證申請並驗證通過	完成
加強智慧財產風險管理	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
落實智慧財產管理	盤點商標使用狀態	商標使用狀態盤點，落實商標維護評估機制	完成



3.3.4 專利商標及營業秘密

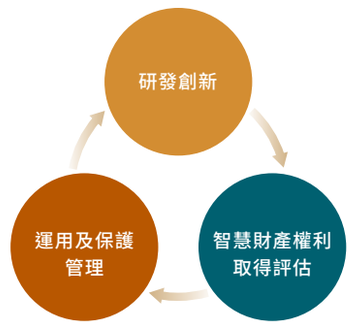
力成科技注重智慧財產權保護，對客戶、供應商所提供之機密資訊視同力成機密資訊加以妥善管理。藉由 TIPS 制度執行，檢視現行智財保護規範，逐步優化智財管理機制，利用研發前評估及商標狀態盤點，增加專利佈局及商標使用效益，並於 2023 年推出營業秘密註冊系統，期許將營業秘密經由系統管理，進行數據化呈現，讓智財量能，多元展現，彰顯企業競爭力，加強保護核心技術，成為客戶及供應商可信賴之堅強合作夥伴。

歷年專利獲證數量累積統計

年度	其他國家	台灣	美國
2019 年	128	473	131
2020 年	151	517	143
2021 年	162	561	159
2022 年	168	582	176
2023 年	179	598	193

2023 年獲證專利	件數
台灣	16
美國	17
中國大陸	11

註：由於獲證數量統計與專利證書收受之間具有時間差，因此校正歷年累積數。





Chapter 4

攜手合作夥伴 Collaboration with Partners

4.1 股東權益 69
4.2 供應鏈合作 70
4.3 外部組織參與 74
4.4 社會責任管理系統 75



- 100%供應商為**非衝突礦產合格廠商**
- 通過**ISO 37001反賄賂管理系統驗證**
- **責任商業聯盟（RBA）會員**
  竹科二廠（11廠A）、文化一廠（9廠）及竹科一廠（8廠）榮獲**RBA首選工廠獎**
- 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網站查詢。此外，我們設有發言人及投資人關係部門負責向投資人溝通公司訊息，以確保投資人充分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。2023 年股東會共完成承認與討論通過 5 項重要議案。

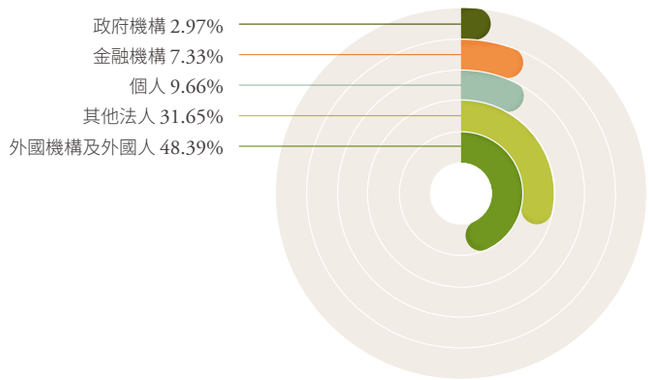
日期	2023 / 5 / 31
重要決議事項	● 承認 2022 年度營業報告書及財務報表。 ● 承認 2022 年度盈餘分配案。 ● 改選董事案。 ● 通過解除新任董事競業禁止限制案。 ● 通過本公司擬辦理現金增資發行普通股參與發行海外存託憑證，及／或現金增資發行普通股，及／或現金增資私募普通股，及／或私募海外或國內轉換公司債，及／或發行海外或國內轉換公司債案。

股東結構

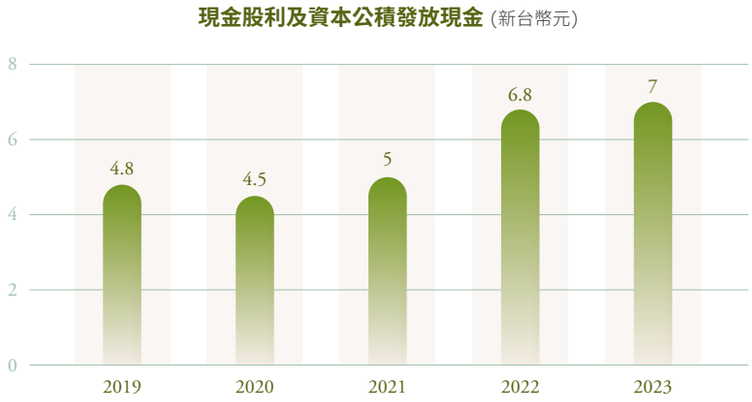
股東結構	人數	持股比例
政府機構	5	2.97%
金融機構	22	7.33%
其他法人	480	31.65%
個人	51,232	9.66%
外國機構及外國人	660	48.39%
總計	52,399	100%

註：計算基準日為 2024 年 4 月 1 日。

股東持股比例



股利資訊



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，透過緊密合作推動企業永續，除了品質與交期的考量外，我們竭力敦促供應商重視與符合勞工人權、安全及環境保護等要求，創造雙贏的永續供應鏈。

4.2.1 誠信廉潔守則

「穩健成長、永續經營」是力成的經營理念，我們致力於技術及新產品開發，更將誠信經營列為公司每一位成員必須遵守的重要責任。2020 年因應公司組織並配合自主導入「ISO 37001 反賄賂管理系統」，制定「誠信廉潔守則」並製成隨身小卡，作為提醒。

2021 年，力成科技通過「ISO 37001 反賄賂管理系統」驗證，透過系統化執行與落實，強化公司治理，並且每年度定期執行 ISO 37001 反賄賂管理系統之內部及外部第三方稽核，確認商業道德與反賄賂之實施成效。

除了加強同仁誠信廉潔之信念，我們每年會對採購人員進行從業道德、人權及 RBA 等社會責任訓練，亦於每年度的供應商社會責任宣導中提出，並要求所有供應商遵守。對內，我們建立「禮品收受申報」系統，強調並提醒同仁恪遵誠信廉潔之美德。

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。	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。
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。	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。
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。	不得與供應商有金錢往來（包括借貸與互助會）。
禁止從事不公平競爭之行為。	對供應商饋贈現金或禮券，不論金額大小均應當場拒絕。
行為合法，不作違反法令的事情，以維護雇主與個人的長期利益。	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。
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。	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。
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。	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
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。	

4.2.2 供應鏈多元化和包容性

企業的存在不應僅是以營利為目的，而是有更多的社會責任與當責，力成響應「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。2022 年力成有 5 家多元供應商，2023 年又新增 1 家，期許朝多元與包容的供應鏈方向邁進。

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

2023 年在地供應商的採購金額比例占整體採購金額之 55.1%，比前一年成長 5.3%；而廢棄物處理承攬商、工程承攬商及勞務供應商皆為 100% 在地化。

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

4.2.4 負責任礦產管理

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社會責任，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。我們支持由責任商業聯盟與全球永續議題 e 化倡議組織（Global e – Sustainability Initiative, GeSI）兩個國際組織所發展出的「責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative，前身為 CFSI, Conflict – Free Sourcing Initiative）」主張，並符合 OECD（經濟合作與發展組織盡職調查指南），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，追溯產品中所含的金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）和鎢（W）來源，確保不是來自「衝突礦區」，要求所有供應商揭露其合作的熔煉廠與礦場名單，並須遵守力成科技「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。**100% 的供應商為非衝突礦產合格廠商，符合力成科技要求。**

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。

4.2.5 全面的供應商管理

力成科技建構全面的供應商管理準則，以落實供應鏈發展，並促進雙贏的永續績效。

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，落實反賄賂、反貪腐
- 符合力成科技要求者，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
- 稽核項目包括品質系統、綠色產品系統、環境安全衛生系統、社會責任管理（勞工人權）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

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」，宣導綠色政策、品質政策、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
- 鼓勵供應商使用電子發票，減少自然資源消耗

供應商評比

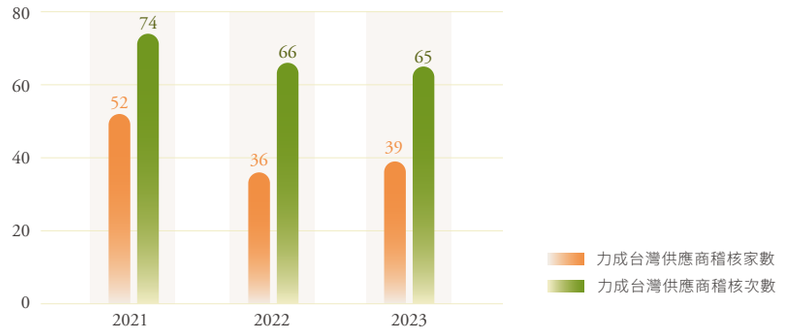
針對主要原物料供應商須通過供應商評比，並接受定期稽核，以確保符合力成科技的永續管理要求與合作品質。力成科技主要原物料供應商皆依品質、交期、成本及技術等面向所制定目標進行每季評比，倘若在評比過程中，發現供應商有品質及交期問題，我們將要求供應商立即改善，並提供改善措施之佐證，或進行現場實地稽核。2023 年原物料供應商評比結果，皆達合格供應商分數之標準。

供應商稽核

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。2023 年針對主要供應商稽核，包含新供應商 2 家、原供應商 37 家，稽核場次共 39 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 24 家，以及勞務供應商 2 家（新供應商 1 家、原供應商 1 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 26 次，以便透過稽核管控，避免或降低負面的社會衝擊。2023 年力成台灣針對產品使用之主要直接原物料供應商、外包商及勞務供應商進行「品質系統稽核」或「責任商業聯盟行為準則與營運持續管理系統稽核」稽核達 65 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／年度	2021 年	2022 年	2023 年
力成台灣主要供應商稽核家數	52	36	39
力成台灣主要供應商稽核次數	74	66	65



4.2.6 舉辦供應商社會責任宣導

為建立永續供應鏈及有效傳達 ESG 永續意識，力成科技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，分享永續發展趨勢與交流彼此 ESG 運作成果。除了進行品質政策、誠信道德及社會責任管理理念宣導，亦傳達環境政策、「執行溫室氣體盤查」及要求「自主制定減碳目標」給供應商，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。

2023 年「供應商社會責任宣導」共有 156 家廠商、184 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。









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
- Transported Asset Protection Association ASIA PACIFIC（TAPA – APAC）
- TW-ISAC台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT／CC）
- SP-ISAC科學園區資安資訊分享與分析中心

產業／經營

- 台灣半導體產業協會（TSIA）
- 中華民國品質學會
- 台灣靜電放電防護工程學會（T-ESDA）
- 新竹縣工業會
- 新竹縣商業會
- 新竹縣工業區廠商協進會
- 台灣科學工業園區科學工業同業公會

產學合作

- GOLF學用接軌聯盟（天使會員）
- 國立陽明交通大學國際產學聯盟

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。

補充說明：
2023 年力成科技無任何政治捐款，且力成科技秉持恪守法令要求、保持政治中立，同時亦鼓勵員工履行其公民義務與責任。

4.4 攜手合作夥伴 社會責任管理系統

GRI 2-23 GRI 406-1 GRI 409-1

力成科技恪守誠信經營，致力維護員工權益、落實環境永續與打造健康安全的職場，更將其精神推動至整體供應鏈。我們持續維護並運行符合法令及客戶要求的社會責任管理系統，亦依循責任商業聯盟行為準則與 SA8000 社會責任國際標準，定期查驗各系統的執行狀況及控管潛在風險，實踐永續諾言。

4.4.1 政策制定

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

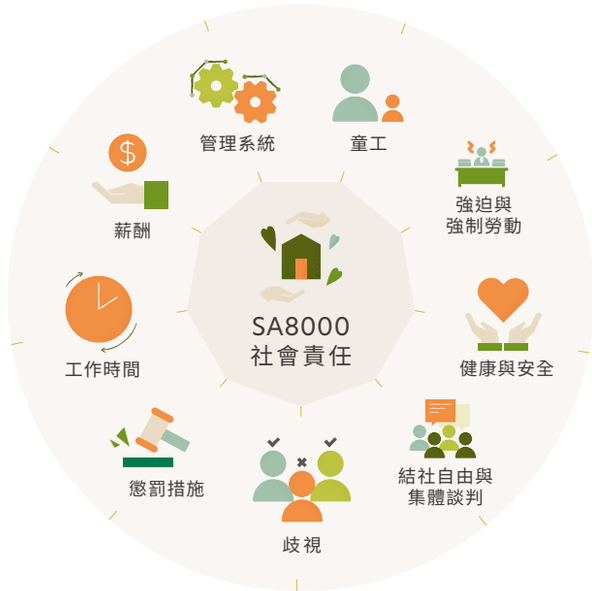
4.4.2 合法聘僱

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

4.4.3 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），係由社會責任國際組織（Social Accountability International, SAI）於 1997 年發起，為全球通用之企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）管理工具與驗證標準，依據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）公約、聯合國兒童權利公約及世界人權宣言制定而成的，主要內容包括：童工、強迫與強制勞動、健康與安全、結社自由與集體談判、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。2023 年度於 2 月及 9 月完成追蹤稽核，針對稽核發現，已全數改善完成。



4.4.4 責任商業聯盟（RBA）會員

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

遵循「責任商業聯盟行為準則」

「責任商業聯盟行為準則」為國際間衡量社會責任的統一標準，範疇涵蓋勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理系統五大面向。我們遵循 RBA 行為準則，並以此為核心，將其擴展至供應鏈，持續落實供應商的社會與環境管理，結合 RBA 準則與工具，展現落實企業社會責任的決心與實際作為。



首選工廠獎
Factory of Choice Award, FOC

2023年度竹科二廠（11廠A）、文化一廠（9廠）及竹科一廠（8廠）榮獲RBA頒發之首選工廠獎肯定

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 平台完成總公司及台灣主要據點的自我評估問卷（Self-Assessment Questionnaire, SAQ）鑑別公司於社會、環境及道德領域之風險，2023 年力成台灣各廠區的評鑑結果皆為低風險。

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

另外，力成台灣各廠區皆定期由第三方機構執行有效性驗廠稽核（Validated Assessment Program, VAP），此驗廠稽核為責任商業聯盟認定有效、可分享的社會責任稽核依據，其稽核報告亦可透過 RBA-ONLINE 管理系統公開透明地與客戶共享績效，其效期為二年。根據 RBA VAP 稽核結果，力成科技並無具強迫、強制勞動事件以及使用童工的重大風險之營運據點。

2023 年力成台灣主要據點評估狀況

廠區	SAQ 評鑑 風險類別	VAP 稽核 分數	廠區	SAQ 評鑑 風險類別	VAP 稽核 分數
新埔廠（1 廠）	低風險	200	竹科一廠（8 廠）	低風險	200
湖口廠（2 廠）	低風險	200	文化一廠（9 廠）	低風險	200
大同廠（3A 廠）	低風險	200	新興廠（10 廠）	低風險	200
大同廠（3C 廠）	低風險	200	竹科二廠（11 廠 A）	低風險	196.5
大同廠（3D 廠）	低風險	200			

註：
1. VAP 稽核評估期間：2022 年 1 月 ~2023 年 12 月。
2. SAQ 評鑑：低風險（≧ 85）；中風險（≧ 65 and <85）；高風險（<65）。
3. RBA VAP 稽核分數：滿分為 200 分。



Chapter 5

推動包容職場 Inclusive Workplace

5.1 員工結構與分佈 79
5.2 員工福祉 82
5.3 人才發展 85
5.4 人權守護 91
5.5 勞資溝通 93
5.6 職場健康與安全 95
5.7 員工關懷 109
5.8 樂活力成 115



- **力成集團員工總人數16,599人**
  - 台灣區：16,125人（台灣區員工人數為力成台灣及關係企業群之總人數）
  - 日本區：474人
- 移工實施零付費與直聘
- 男女人數比趨近**1：1**
- 身心障礙雇用**111名**
- 近3年力成寶寶誕生數共**1,026人**
- 榮獲勞動部職業安全衛生署**「推動職場健康服務卓越企業獎」**

People Talent Inspiration

5.1 推動包容職場 員工結構與分佈

GRI 2-7 GRI 401-1 GRI 405-1

5.1.1 員工分佈

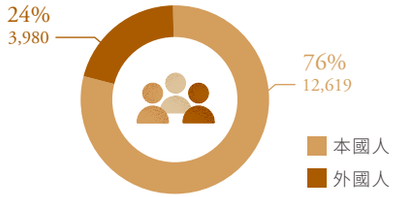
2023 年，國際通膨及升息持續影響經濟，全球科技產業被困於景氣寒冬中，但力成仍是抱持著精益求精的精神，用創新思維聚焦於開源，專注流程的精進改善與管理，也逐漸迎來美好的曙光；截至 2023 年 12 月 31 日，力成集團總員工人數已達 16,599 人，其中，本國人聘用人數為 12,619 人，佔集團員工數的 76%；外國人為 3,980 人，佔集團員工數的 24%。

區域	力成台灣	超豐電子	晶兆成科技	Tera Probe, Inc. 力成日本合同會社	總計
人數	10,994	4,137	994	474	16,599

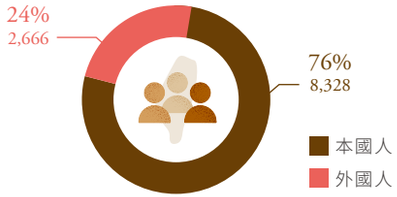
放眼未來，力成科技深知培育人才、積極攬才與留才是維持競爭優勢的必經之路。對此，力成除了調整產品組合、整合資源及控制成本外，也透過接班人計畫培育中、高階主管，截至 2023 年底管理階層已有 617 位；同時，力成科技也強調在地聘用，以帶動所在地區經濟發展與提供工作機會為己任。2023 年 12 月 31 日力成台灣本國籍員工共 8,328 人，約佔 76%，外國籍員工共 2,666 人，約佔 24%。



2023 年力成集團在地聘用狀況



2023 年力成台灣在地聘用狀況



註：
1. 資料計算基準日係以 2023 年 12 月 31 日在職人力。
2. 本國人係指當地國籍之人員，外國人係指非當地國籍之人員。
3. 管理階層係指副理級以上主管人員。

力成台灣員工勞雇類型分佈

類別	合約類別		聘僱類別	
	正職	臨時	全職	兼職
男	5,700	32	5,732	0
女	5,244	18	5,262	0
總計	10,944	50	10,994	0

註：
1. 資料計算基準日係以 2023 年 12 月 31 日在職人力。
2. 正職員工與臨時員工差異在於簽署的勞動契約不同。
   正職員工：屬於有繼續性工作，為不定期契約者。
   臨時員工：臨時性、短期性、季節性及特定性工作，為定期契約者。

5.1.2 人力結構

力成台灣員工年齡介於 18 歲至 24 歲的員工佔 3.33%，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 歲員工為力成台灣的中堅份子，佔所有員工約 81.27%，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，佔所有員工約 14.26%，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，佔所有員工約 1.11%，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 歲以上員工佔所有員工之 0.03%，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，力成台灣人力結構以技能職為多數，佔 78.22%；其次為工程職佔 12.22%、行政職佔 3.95%、管理職佔 5.61%。

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。2023 年 12 月 31 日力成台灣女性員工佔員工總數的 47.86%，幾乎與男性員工比為 52.14% 相當，顯示了女性工作者在力成台灣具有公平、客觀的工作保障與成長空間。



性別		男性		女性	
類別	組別	人數	佔比	人數	佔比
年齡	18~24 歲	214	1.95%	152	1.38%
	25~44 歲	4,579	41.65%	4,356	39.62%
	45~54 歲	874	7.95%	694	6.31%
	55~64 歲	62	0.56%	60	0.55%
	65 歲以上	3	0.03%	0	0.00%
	小計	5,732	52.14%	5,262	47.86%

性別		男性		女性	
類別	組別	人數	佔比	人數	佔比
職務	技能職	3,941	35.85%	4,659	42.38%
	工程職	1,044	9.49%	299	2.72%
	行政職	190	1.73%	244	2.22%
	管理職	557	5.07%	60	0.54%
	小計	5,732	52.14%	5,262	47.86%
總計		10,994			

註：1. 資料計算基準日為 2023 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

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！

2023 年，力成台灣總計進用了 665 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：2023 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 2023 年 12 月 31 日止，力成台灣新聘 39 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。

2023 年力成台灣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	69	59
	佔比	32.24%	38.82%
25~44 歲	人數	207	321
	佔比	4.52%	7.37%
45~54 歲	人數	2	1
	佔比	0.23%	0.14%
55~64 歲	人數	3	3
	佔比	4.84%	5.00%
65 歲以上	人數	0	0
	佔比	0.00%	0.00%
總計	人數	281	384
	佔比	4.90%	7.30%

註：新進員工比例 = 該族群新進員工人數／該族群員工總人數

5.1.4 身心障礙就業

力成台灣以「身障無礙，友善關懷」為出發點，積極參與各地縣市政府與就服站舉辦的身障博覽會，透過現場面談關懷，實際了解身心障礙朋友的狀況，並搭配公司內部職缺，提供適切工作內容，2023 年力成台灣新聘了 25 位身心障礙員工，合計聘僱 111 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
身障聘用員額	116	123	111

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。

2023 年力成台灣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	56	31
	佔比	26.17%	20.39%
25~44 歲	人數	651	660
	佔比	14.22%	15.15%
45~54 歲	人數	42	46
	佔比	4.81%	6.63%
55~64 歲	人數	6	8
	佔比	9.68%	13.33%
65 歲以上	人數	1	0
	佔比	33.33%	0.00%
總計	人數	756	745
	佔比	13.19%	14.16%

註：離職員工比例 = 該族群離職員工人數／該族群員工總人數

5.2 推動包容職場 員工福祉

GRI 2-19 GRI 2-21 GRI 201-1 GRI 201-3 GRI 401-2 GRI 405-2

人力資源是企業成功的重要夥伴，因此，我們致力於關照同仁，為員工打造適才適所、安心工作的職場環境，並提供優質的薪酬制度、完善的福利制度及落實女男同工同酬等，創造「Promising、Thriving、Inspiring」的友善、多元共融職場。

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。此外，我們嚴格遵守相關勞動法令，無論是台灣或是海外地區薪資待遇均優於當地最低工資。力成台灣最低核薪為新台幣 29,800 元／月。



註：不含外籍員工，外籍員工核薪均符合當地法令要求。

2023 年力成台灣非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數統計表

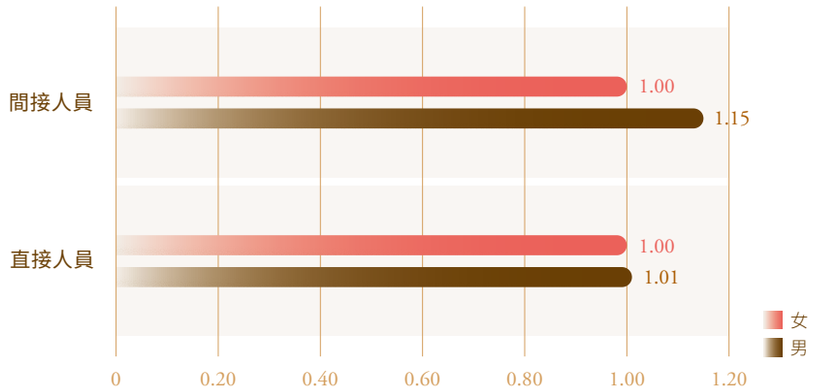
類別	非擔任主管職務之全時員工人數（人）	平均數		中位數	
		2023 年度（新台幣仟元）	較 2022 年度增減（%）	2023 年度（新台幣仟元）	較 2022 年度增減（%）
間接人員	3,870	1,221	-8.6	1,153	-6.6
直接人員	6,853	568	-8.6	543	-7.6
全體人員	10,723	804	-6.9	635	-7.7

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。

5.2.2 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 2023 月 4 月 1 日年度晉升中，女性員工晉升佔比 39.5%。

2023 年力成台灣依職務類型，女男員工薪酬比率



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

5.2.3 完善的福利制度

力成科技重視全體員工的待遇與福利，以「共享」的精神出發，設計及提供成果共享、多面向及優於法令的完善福利制度，持續提供同仁更優質與全面性的福利支持，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，回饋並激勵所有同仁。力成台灣的獎酬與福利項目如下，於 2023 年福利補助達新台幣 281,974,631 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的照料時，有多元的機構可選擇。）

2023 年力成台灣依據福利管理辦法提供全職員工節慶禮品、結婚／喪葬／生育／住院補助、保險、生日、年資獎勵、旅遊、電影欣賞、伙食、健康檢查、社團活動及各項大型活動之福利項目（註）。

No.	福利項目	福利金額（新台幣元）
1	年節禮金／品	77,631,487
2	生日禮券	5,653,067
3	結婚／喪葬補助金	3,216,900
4	生育補助金	544,000
5	傷病急難救助金	206,000
6	年資獎勵	4,699,977
7	年度旅遊	22,013,900
8	電影欣賞	5,384,920
9	家庭日／大型活動／各類社團活動	2,602,200
10	餐費補助	108,699,945
11	團體保險	25,062,496
12	一般員工健康檢查	23,592,739
13	高階主管健康檢查	2,667,000
	總計	281,974,631

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

我們除了重視同仁的福利外，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！在同仁的福利規劃與執行面，我們提出了以下作法：

線上福利平台

福委會於 2022 年導入線上福利平台，並於 2023 年正式上線，將部分原本以實體禮券／票券、實體禮盒的福利項目，調整以福利點數的方式於福利平台發放。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，讓同仁在享受福利的同時，也能一同守護地球資源。

員工福利補助金作業系統化

在經過縝密的程式邏輯設計與使用者體驗考量下，我們自 2023 年 9 月起將員工福利補助金申請作業系統化，不僅能節省紙張、省去紙本傳遞時間、消弭文件丟失的風險，亦能提升審核效率及做到更全面的個資保護。





團體保險

力成提供給員工團體保險，其費用皆由公司付費，並包含配偶、子女亦屬納保範圍，為提供同仁更便捷的照顧，團體保險服務 AI 化，提供包含「預約諮詢顧問」、「理賠申請書下載」、「團體保險內容宣導」及「海外急難救助諮詢協助」等，予以員工更全面的保障。

5.2.4 退休金制度

力成台灣遵照《勞動基準法》及《勞工退休金條例》訂定員工退休辦法，並設立勞工退休準備金監督委員會，按月足額提撥退休準備金至法定帳戶，並於每年初透過專業的精算顧問進行退休準備金精算評估確保足額，截至 2023 年底舊制退休準備金帳戶金額約為 3.19 億元，可滿足勞工符合退休條件時請領退休金。2023 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 4.08 億元，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

力成台灣提撥退休金佔薪資比例

退休計畫方式	退休金提撥佔薪資比例	
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%

5.2.5 獎勵優良員工

為促進同仁持續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，持續鼓勵同仁的正向行為，並激發彼此團隊合作與良性競爭。

2023 年力成總獎勵達 2,905 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、直接人員以及外籍同仁，透過各組選出楷模並舉辦頒獎活動予以嘉許，讓表現優異的人員將能夠被讚揚，藉此激勵及感染全體同仁，展現力成的多元性與包容性。

力成台灣獎勵優良員工之數量

年度	2021 年	2022 年	2023 年
人數	2,578	2,560	2,905



模範員工頒獎典禮花絮與得獎感言



力成好形象 | 2022 模範員工 閃亮之星·
感謝有你 ── 頒獎典禮花絮版



力成好形象 | 2022 模範員工 閃亮之星·
感謝有你 ── 感言分享完整版

5.3 推動包容職場 人才發展

GRI 404-1 GRI 404-3

伴隨半導體的應用無遠弗屆，力成在產業鏈中扮演關鍵角色，而人才創新更是公司永續成長的核心動能！力成秉持著「以終為始」宗旨，從公司經營目標出發，擴散自各部門，逐步展開育才賦能計畫，建構出四大訓練藍圖，輔以「數位化學習」與「自主學習」兩大主軸，擴大培訓效益，落實人才加值！

PTI 教育訓練藍圖

- **力成稽核系統**
  - 品質管理
  - 能源管理
  - 工安環保
  - 資安管理
  - 社會責任
  - 智慧財產
- **法令政策培訓**
  - 企業經營法規概念課程
  - 人權概念課程
  - 反貪腐訓練
- **技能學習移轉**
  - 內部講師培訓
  - 數位課程製作培訓
  - 人人都可以上手的影音剪輯課
- **人才職能發展**
  - 經營管理
  - 語言培訓
  - 職能內／外訓
  - 書籍導讀
  - OJT

5.3.1 人才職能發展

從職務所需能力出發，力成提供員工多元且豐沛的職能培訓計畫，在新人培訓上，除了共通的公司規章制度、品質意識與法規課程外，並根據其職務特性，制定不同的培訓計畫與目標，包含：

技能評鑑與授證訓練：新人學習地圖

依職務特性，力成將人員區分為間接人員與直接人員。間接人員（例如：工程師）著重熟悉工作職掌與技能，由各部門訂定完整的「新人技能評鑑計畫」（Skill Evaluation），新人於入職 3 個月中，可依循計畫內容，完成工作所需的能力項目的評鑑，使其快速上手！截至 2023 年，新人技能評鑑通過率為 100%；直接人員（例如：技術師）著重機台授證訓練，以培育操作能力為主要核心，根據工作站點、產品類型，人員須完成特定時數的交互訓練、等級提升以及重新授證等機台培訓， 以強化人員機台操作能力，落實品質第一的目標！截至 2023 年，直接人員受訓總時數為 662,395 小時。

職能內／外訓：雙效賦能

以提升工作「效率」與「效能」為目標，力成針對特殊技能的養成，會透過專業機構、講座進行派外訓練外；同時，根據年度訓練調查，盤點各單位的人才職能缺口，每月開設職能內訓課程，例如：Excel 技巧基礎／進階課程、Excel VBA、談判技巧、半導體產業套裝課程，多數課程以「數位化學習」方式進行，透過內部線上學習中心，大量且快速培育人才，截至 2023 年，共開設 16 堂，累積培育人次達 1,535 人，平均課程滿意度達 92%。

經營管理培訓：傳承管理思維

力成根據不同管理層級，定義出多元的培育課程，並採用混成式的學習模式，亦即針對基礎性、全面性的管理思維，透過內部講師設計成「數位教材」統一培訓，建立管理共識，例如：「藍領移工關懷與協助實務」課程，提升主管對廠內移工的認識與關懷技巧；針對管理心法進階教學與經驗傳承，則由總經理與高階主管領航，開設實體課程「P+ 領航講座」，分享公司核心價值與領導經驗，使各階層主管能持續邁向卓越領導者！

亮點線上課程 財務報表與成本控管

透過線上課程，讓部～處級主管快速理解財務數字的意義，並掌握成本控管的精髓，提升財務判讀的洞察力。總計，課程培訓人數達239人(完課率98%)、課程滿意度達94%。

學員評價

「終於粗略的了解了財務四大報表及如何做到成本控制」、「透過課程更加了解成本的組成並學會判斷財務結構。」







亮點實體課程 P+領航講座

由總經理領航各營運單位高階主管，分享多年管理與領導經驗，傳承組織文化與優良管理心法，累積培育人次達441人、平均課程滿意度達97%。







學員評價

「總經理的分享對我們初入管理階層的管理者很有幫助」、「透過講座可以了解管理層需要哪些技能，了解自己還不足的部份。」

5.3.2 稽核系統／法令政策培訓

力成居於全球封裝與測試領導地位，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」與「重視法規與人權」的友善職場，並依循此一目標發展出稽核系統／法令政策培訓！

品質系統與工具培訓

根據國際品質標準、客戶產品需求，以「車用品質」、「靜電防制」、「系統驗證」、「品質工具」四大培訓主軸，展開訓練計畫與遴選品質單位擔任講師，透過內部講師的經驗傳授，能讓學員能更貼近實際工作情況，並每季透過全面品質管理委員會（TQM）檢視培訓成效，截至 2023 年，共開設 41 堂，累積培育人次達 15,596 人，平均課程滿意度達 89%。

工安環保培訓

為打造職場完善的安全防護網，力成依據法規要求、職安管理系統規劃各項環安衛相關內／外培訓，落實同仁在職場的安全衛生與健康意識。截至 2023 年，在內訓課程部分，總計舉辦 85 堂，培育人次達 20,063 人；在外訓課程方面，總計 486 人取得相關工安環保專業訓練證照。

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。

2023 年內訓法令課程（課程項目依實際調整）

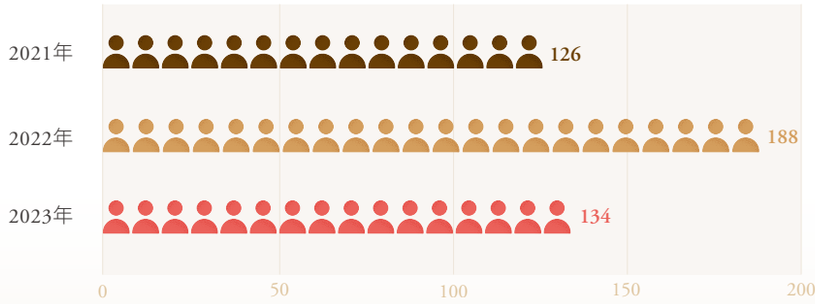
No.	課程名稱	時數	人次	總時數
1	TIPS 智財管理制度教育訓練	1.00	3,906	3,906.0
2	個人資料保護及管理	1.00	10,667	10,667.0
3	能源管理及節約能源認知訓練	1.00	10,667	10,667.0
4	新進員工一般教育訓練（公司資訊保密規定）	0.45	416	187.2
5	誠信經營與從業道德	1.00	10,667	10,667.0
6	資安訓練 - 釣魚郵件加強訓練	1.00	76	76.0
7	資訊安全教育訓練	1.00	20,787	20,787.0
8	營業秘密保護及管理	1.00	10,667	10,667.0
9	職場性騷擾防治	1.00	10,667	10,667.0
10	一般安全衛生在職訓練	1.00	10,067	10,067.0
11	危害性化學品通識訓練	1.00	10,667	10,667.0
	總計	-	99,254	99,025.2

5.3.3 技能學習移轉

力成堅信「內部講師」所傳授的知識、技能是更貼近公司實務運作，同時能降低重覆培訓成本，並促進公司內的經驗永續傳承。因此，我們藉由「內部講師線上基礎課程」，包含：① 講師培訓基本概念、② 數位教材製作、③ 影音剪輯培訓，培育內部講師，使其具備基礎授課概念、教學手法，以及發展數位教材的能力。每年 9 月更透過教師節活動，公開表揚與致贈客製化禮品的方式，來激勵與感謝內部講師。總計 2023 年共培育 134 位內部講師。



內部講師培育人數



5.3.4 轉動自主學習的齒輪

除了四大訓練藍圖的培訓外，因應產業的快速變遷，為了讓公司的人才能與時俱進，我們更推動各項自主學習方案，協助員工能根據自身工作需求，不斷成長與進步，包含：

主管線上學習平台

導入外部線上學習平台，讓課級以上主管根據自身閱讀習慣，自由選擇「天下創新學院」、「商周共學圈」以及「經理人學習知識庫」進行學習；同時，透過每周電子報、每季必修課精選各類學習文章，例如：產業趨勢、管理領導、減碳議題，協助主管快速掌握重點，並搭配回饋問卷與抽獎，引導主管思考每月所學習的文章如何應用在工作上。截至 2023 年，每月人均閱讀文章數為 9 篇、人均閱讀時數為 1.5 小時，學習滿意度達 86%。

自主學習平台規劃很彈性，且有適時文章推薦，幫助自己增加學習頻率。

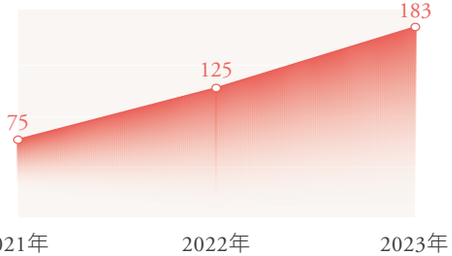
主管回饋

隨時隨地可以閱讀增加新的知識。

語言培訓自學方案

在英語學習部分，力成與外部英語學習平台合作，提供低於市價 6–7 折的優惠價格，鼓勵同仁報名，並透過雙周電子報推薦課程、規劃獎學金活動，鼓勵同仁學習。截至 2023 年，平均每人花 6 小時／月 學習英文，培訓滿意度達 80%，達到獎學金標準者累積達 118 人次。

語言培訓參與人數





此外，力成鼓勵廠內優秀移工轉任中階技術人才，未來可不受在台 12 年限制，能持續留任公司；因此，我們與學校合作，開發「漢語拼音」、「華語文 Fun 鬆學」系列線上課程，讓移工能免費學習生活與職場常見詞彙，持續精進華語溝通能力。截至 2023 年，共 445 位移工同仁自主學習課程。

樂學自助 Bar

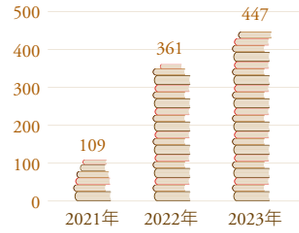
「數位化學習」已成為公司培訓重要的一環，我們參考過往開課意見，跳脫以往公司只能於特定時間開設課程的學習模式，以「自助 Bar」的形式，於內部學習中心額外開放 40 堂線上熱門課程，同仁可根據自身工作需求、不受空間限制自助學習，截至 2023 年，自助學習且完訓人次達 2,280 人，平均課程滿意度達 92%。



力書房書籍借閱

除了線上課程外，為了滿足同仁閱讀的需求，力成於各廠區設置圖書區，並透過 STP「精選－傳遞－宣傳」方式，推廣閱讀風氣。「精選（Select）」各大網路書店熱門排行、員工意見，購置能提升職場知識的書籍，透過每月、每季電子報、「傳遞（Transmit）」推薦熱門書籍給同仁，同時，結合相關節慶、新書上架「宣傳（Promote）」書籍閱讀，以刺激借閱人數，截至 2023 年，累積借閱人次達 447 人。

書籍借閱人次統計





5.3.5 各職類培訓成果

整體而言，2023 年我們共開設 329 堂內訓課程，整體課程滿意度 94%、課程合格率 99.8%，共培訓 201,657 人次，除了定期完整課程結案報告外，亦於每季之教育訓練委員會進行課程成果報告，並且持續改善。2023 年力成台灣教育訓練總時數為 730,982 小時，平均每人 66.5 小時，主要包含「授證訓練」、「力成稽核系統」、「法令政策培訓」、「技能學習移轉」、「人才職能發展」等。

2023 年各職位訓練時數／人數彙整總表

職稱	時數		人數		平均時數	
	男	女	男	女	男	女
工程職	32,014.00	9,546.60	1,044	299	30.66	31.93
行政職	4,576.50	5,644.06	190	244	24.09	23.13
技能職	266,272.12	396,123.30	3,941	4,659	67.56	85.02
管理職	14,997.70	1,808.00	557	60	26.93	30.13
總計	317,860.32	413,121.96	5,732	5,262	55.45	78.51

註：資訊來源為 2023 年力成台灣，包含課堂訓練、職能訓練、授證訓練等訓練時數。

5.3.6 績效管理與人才發展

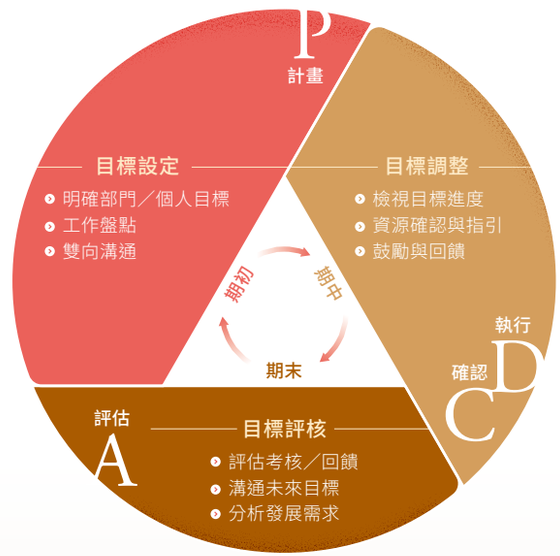
力成的績效管理制度運用管理循環 PDCA 的概念，以「目標」為主軸，落實期初 - 計畫（Plan）、期中 - 執行與確認（Do & Check）以及期末 - 評核（Appraisal）的循環機制，並以每年循環檢視及評估的結果連結晉升、調薪…等薪酬制度。而力成有三種考核制度，分別為年度績效考核、月績效考核及試用期考核，其中以年度績效考核為績效管理的發展核心，並搭配「目標管理」及「多源回饋」的應用，提供每位人員在業務執行及產出結果的指引，並協助人員職涯發展，使人員的發展目標與公司經營策略一致，達成人員與公司相互成長之目的，以促進人才發展與核心能力的競爭力。

5.3.7 目標管理：自我價值定位，創造績效成就

力成為完善績效管理，2023 年將考核制度中的「目標設定」獨立系統化，讓夥伴／單位主管能更直觀進行目標溝通，透過目標系統化的追蹤，使部門／夥伴有一致的方向、使夥伴能夠釐清表現與能力的落差。

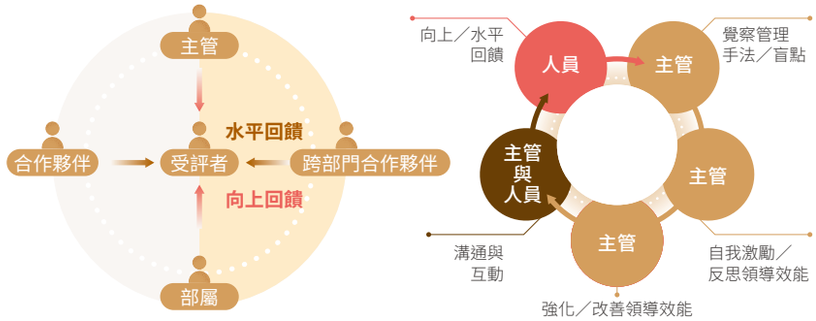
而在執行各項績效考核時，我們會展開持續性的管理循環，分別於期初、期中及期末進行各階段規劃，鼓勵人員思考在工作崗位上的角色定位，過程中亦強化人員與主管的雙向溝通，以協助人員擬定專屬於個人且符合公司經營策略／部門主管期待的年度目標，以下以年度績效考核為例，各階段引導重點如下：

- **期初：**
  人員進行年度工作內容盤點，並與主管雙向溝通，設立合宜的目標。
- **期中：**
  主管依據人員期初所列之目標進行進度追蹤，給予相對應的回饋與指引以調整人員工作狀態或目標值。此外亦留下相關面談或溝通紀錄，以利於期末回顧。針對表現優秀的人員提供學習發展資源，使其得以盡情發揮；而績效落後的人員，則適時啟動績效改善計畫（Performance Improvement Program, PIP）。
- **期末：**
  依據期初所列之目標檢視人員全年度的工作績效、行為表現，並進行評核回饋。此外，人力資源單位亦提供績效管理概念相關介紹並舉辦說明會，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。



5.3.8 多源回饋：主管職工作評價蒐集，打造管理手法強化／改善的循環

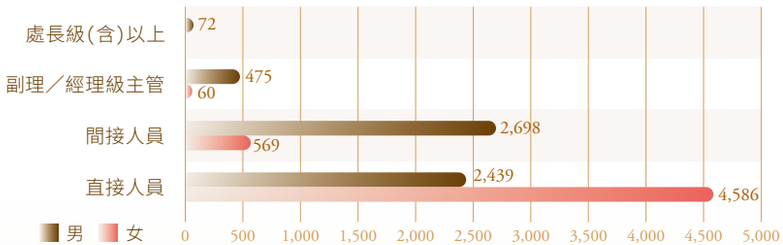
力成致力於塑造信任、真誠且開放的「回饋」文化，建立「部屬」由下而上的向上回饋及「跨部門專案合作人」的水平回饋機制，且考量回饋的客觀性，採取「不強迫、不具名、不掛鉤」原則，期藉由多源回饋機制，擴充主管職的工作評價來源，突破傳統僅有上級對下屬的單一評價結果，以促進各單位主管在管理手法的覺察，達到激勵與反思的良性循環。



5.3.9 2023 年接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數

力成重視每位同仁的工作表現與職涯發展，我們秉持公平、公正、公開的執行原則，不因國籍或性別的不同而有所差異，所有同仁皆需定期參與公司績效考核。2023 年度力成台灣需參與定期績效考核人數為 10,899 人，實際執行人數亦為 10,899 人，完成率達 100%。

2023 年度考核參與人員統計表

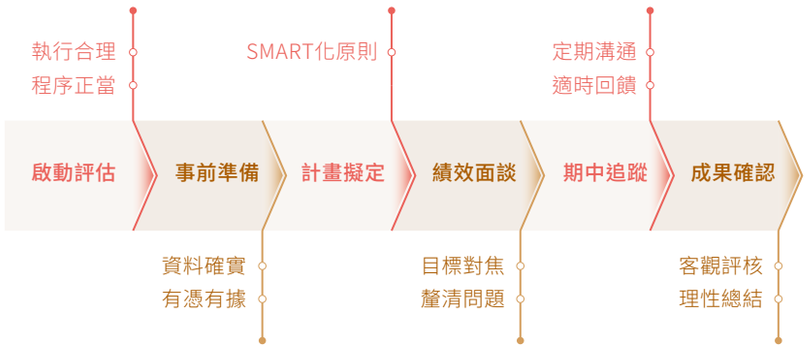


5.3.10 人才發展計畫－透過績效管理支持企業人才發展

針對年度績效優良的員工，力成提供訓練與發展計畫，以落實支持企業人才培養之目的。各部門年度績效考核成績前 3%且評等優等以上之人員，安排至次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，給予人員自我挑戰、精進專業的機會，為未來職涯發展、晉升管理職務做準備；此外，我們也鼓勵主管主動推薦單位內優秀且具潛力的人才，並參考單位所提出的培訓計劃，提供相關的學習資源，藉此協助潛力人才能快速躍升為關鍵人才，落實績效管理來支持企業的人才與培養。

5.3.11 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）」等三類人員實施績效改善計畫（PIP），以提供適當的協助。2023 年度力成台灣員工績效改善計畫應參與人數為 197 人，扣除於改善計劃期間離職／留停者，完整參與計畫人數為 188 人，其中通過考核人數為 182 人，改善比例約 92.4%，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。



5.4 推動包容職場 人權守護

GRI 2-23 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之就業場所，創造重視人權及包容的友善職場。

5.4.1 人權政策

力成科技支持並遵循國際人權規範與原則，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、SA8000 社會責任國際標準、責任商業聯盟行為準則等，落實與遵守各營運據點所在地法令規範。制定人權政策，確保每位員工（含契約人員）得到公平的對待與尊重，並將相關規範制定於《同仁手冊》、《工作規則》、《性騷擾防治辦法》等內部文件中。（力成人權政策內容請詳見公司官網）

5.4.2 人權指標落實情形

項目	內容	目標	2023 年達成狀況
不歧視	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：2023 年共有 7 件騷擾案件，經內部調查及處置後結案，後續亦展開持續加強宣導。

5.4.3 人權盡職調查

力成支持且恪守國際相關勞動人權規範，建立了人權盡職調查程序，透過人權議題風險辨識及評估，設計管理機制與風險減緩措施行改善及後續追蹤，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）

人權盡職調查流程

力成每年度執行人權盡職調查，透過對潛在的人權議題進行鑑別、風險評估、設計減緩措施及持續改善等流程，完善人權維護之承諾與責任。



管理機制

透過管理辦法的制定與內部稽核的執行，結合責任商業聯盟行為準則及 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，全名為 Validated Assessment Program，有效性驗廠稽核。

人權關注議題之風險評估與做法

對應風險價值鏈	人權風險議題	風險議題說明	風險評估	減緩措施	補救措施
力成、客戶、供應商	童工	• 於招聘新進人員時，未查核人員年齡而造成聘用到童工	• RBA 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 • 客戶及供應商 RBA 行為準則稽核	• 依法進行聘僱，杜絕僱用童工	• 透過風險評估工具定期評估，執行風險預防 • 制定童工補救措施政策
	工時	• 未遵守工時的相關規定，如：每連續工作六天未讓其休息一天、加班超過工時規定 • 非自願性加班		• 系統設置預先加班申請功能 • 定期檢視工時狀況 • 招聘充足人力，降低加班工時	• 加班須是自願的，並提供加班費或補休
	不歧視與多元包容	• 遭受到任何威脅、虐待、剝削、歧視或性騷擾等行為		• 制定辦法文件使其有所依循 • 申訴與溝通管道 • 提供教育訓練，強化認知	• 透過風險評估工具定期評估，執行風險預防
	強迫勞動	• 遭受強迫勞動之情事，如：強迫工作、限制員工請假、強迫加班等要求 • 暴力、威脅或者非法限制人身自由的手段，如：受雇時繳納押金、扣留證件等 • 衝突礦產議題			• 若查有強迫勞動之實，立即進行必要之改善措施
	職業健康安全	• 於工作場所發生對健康的危害，使人員需要透過治療才得以完全或部分恢復健康如：工傷、職業病、使用危害物質、在危險工作環境工作等	• ISO 45001 稽核 • 年度職場環境與危害物質風險評估 • RBA 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 • 客戶／供應商 RBA 行為準則稽核 • 法令查核與遵循 • 員工健康檢查	• 各廠配置工安、廠護人員提供健康照護、健康促進與員工協助管理方案 • 工安人員定期執行各廠區之工安稽核 • 依法執行各項演練 • 母性關懷：定期調查職工懷孕狀況、設置哺集乳室 • 提供教育訓練，強化認知	• 提供充分的醫療協助與關懷 • 依法給予假勤 • 定期辦理健康檢查（結合體檢作業，讓員工填寫健康評估問卷）並關注高風險族群，適時提供衛教諮詢

人權盡職調查報告與持續改善

2023 年力成科技人權風險評估結果皆為低風險。我們定期審視人權管控機制，評估相關措施改善的有效性，將人權盡職調查報告提供予管理團隊，以有效管理人權。

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，因此，為了提升同仁對於法令政策的認知，我們定期針對法規與權基本概念進行「人權概念」培訓，透過這些課程的安排，持續強化同仁對法令與人權政策的認知，避免企業陷入違法風險。

2023 年人權相關教育訓練共 25,714 人次參與，訓練總時數為 24,673.0 小時，相關資訊詳如表：

2023 年人權課程（課程項目依實際調整）

No.	課程名稱	時數	人次	總時數
1	RBA 與 SA8000 系列訓練課程	1.00	20,127	20,127.0
2	人員管理法令介紹（線上課程）	1.00	1,515	1,515.0
3	主管面談需知線上課程	1.00	539	539.0
4	主管管理與關懷技巧提升	3.00	125	375.0
5	新人關懷計畫——Mentor 培育線上課程（基礎）	0.50	152	76.0
6	新人關懷計畫——Mentor 培育課程（進階）	4.50	169	378.5
7	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	543	353.0
8	職場不法侵害介紹與風險評估	1.00	75	75.0
9	外籍勞工在台須知	0.50	2,469	1,234.5
	總計	-	25,714	24,673.0

5.5 推動包容職場 勞資溝通

GRI 2-25 GRI 406-1

5.5.1 全方位溝通管道

力成科技為加強勞雇關係，並保障勞工權益，每季召開勞資會議及全區福委會，針對勞資權益等特定議題，員工代表於會議中提出幫同仁發聲提供建議，並經由勞資雙方充分溝通協商後達成共識，藉以提升全體員工的向心力與認同感。此外，公司設有多元暢通的溝通管道，作為勞資雙方的溝通橋樑，適時回應同仁的建議，並隨時檢視與修訂相關規範及制度，來貼近同仁們的需求、維護員工的福祉。

為建構良好的勞資關係與友善職場氛圍，力成科技制定《員工溝通管道作業規範》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫》、《性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範》等內部規範，提供多元、雙向、開放、順暢的反映機制，及時解決同仁的疑惑，反應者可以具名／匿名方式提出，透過公正、迅速、保密的處理流程，保護反應者的隱私及權益，且設有專職的溝通管道窗口／性騷擾事件申訴窗口，有效的處理並回覆同仁的心聲，來維持和諧的勞資關係，且絕對禁止對反應者、協助調查者有報復行為。

為使多元溝通管道機制能清楚傳遞到每一位員工，每年定期推波《多元溝通管道宣導》、《性騷擾防治宣導》、《職場不法侵害宣導》、《管理最前線 e 報主題文章宣導》等，共同創造友善且和諧的職場環境。

2023 年力成台灣處理申訴狀況

案件面向	案件類型	總件數	解決數	解決百分比
管理類	領導管理	10	10	100.00%
	個人紀律	15	15	
溝通類	溝通認知	36	36	
需求類	制度規範	0	0	
	諮詢反應	0	0	
	性騷擾	7	7	
	總務庶務	6	6	
	單位轉介	0	0	
其他類	同事相處摩擦	3	3	
	總計	77	77	



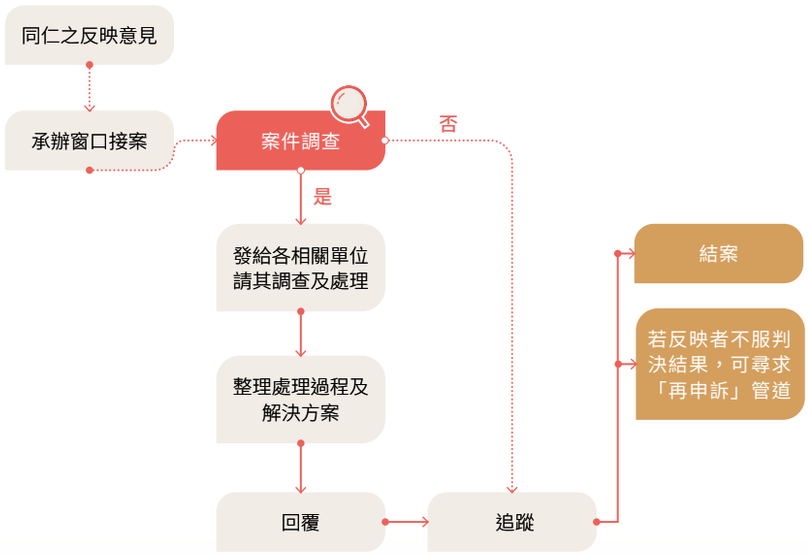
力成台灣全方位溝通管道



5.5.2 員工反映意見之處理程序



力成台灣申訴案件處理流程



5.5.3 力成園地季刊



《力成園地》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 77 期。透過此本刊物，傳達力成企業文化、分享最新法規與制度、產業訊息、分享力成人的工作與生活點滴、邀請同仁與眷屬一同揮灑創意，企盼與同仁攜手開拓閱讀視野。

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

刊物單元內容

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

5.6 推動包容職場 職場健康與安全

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

力成科技以建構安全友善的幸福職場做為達成企業永續的一貫堅持，透過高階主管承諾的「環境安全衛生政策」並以「環境與安全衛生管理手冊」做為架構，持續精進職業安全衛生管理系統，降低職場內所有工作者的安全衛生風險，以達成預防職業傷害發生、提升工作環境的健康安全。

環境安全衛生政策

- 將環境與安全衛生政策傳達予員工、客戶及相關團體。
- 符合環境保護、安全衛生相關法令規章及客戶之要求。
- 工作者及其代表諮商及參與防止傷害、疾病、事故預防及損失控制。
- 順應國際環境保護趨勢及組織處境，積極推動節能減廢活動。
- 持續檢討與改進，提高安全衛生、環境管理目標及整體績效。



5.6.1 職業安全衛生管理

力成科技為提升工作場所職業安全衛生管理，導入職業安全衛生管理系統，所有與工作相關活動的人員皆需遵守本公司所訂定之環境安全衛生政策。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，其他例如：於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

2007 年通過 OHSAS 18001 驗證，另為符合新版 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，力成科技共 9 個廠區於 2019 年由第三方獨立驗證機構驗證通過，並於 2022 年重新換證確認管理系統有效性。2022 年新增的竹科三廠亦於 2023 年完成職業安全衛生管理系統驗證。故截至 2023 年底職業安全衛生管理系統已 100% 涵蓋共計 10 個廠區及所有工作者，並每年持續請驗證機構定期追查，維持管理系統有效性，提供所有工作者安心工作環境。

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 會議與各部門主管、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，2023 年度未有安全衛生相關裁罰紀錄。

項目	執行方式	2023 年執行結果說明	2024 年目標
法規符合度	為使廠區符合職業安全衛生相關法規，每年審視法規遵循狀況、每月確認新增法規是否造成衝擊	• 共計有 14 項安全衛生法規變更，經檢視皆未造成衝擊 • 2023 年安全衛生裁罰紀錄：0 件	• 安全衛生違規件數：0 件
巡檢缺失	各廠區訂定有每日巡視、定期巡檢及專案巡檢計畫	• 巡檢缺失各廠區合計 734 件，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	• 共計完成 165 件變更管理審查，其中含 105 件新化學品申請及 36 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
承攬商管理	承攬商依照承攬商管理規範，依流程申請入廠	• 共計 10,519 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
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	• 共計有 162 件溝通紀錄，皆已完成並結案	-
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	• 各廠區緊急應變演練共計完成 349 場次，依演練計畫 100% 執行	• 依演練計畫 100% 執行
職業傷害	依職業傷害件數、嚴重度及綜合指數，訂定有以下指標： • FR ≤ 1.19 • SR ≤ 17 • FSI ≤ 0.15	2023 年皆未超過職業傷害指標 • FR – 0.71 • SR – 9 • FSI – 0.07	• 持續降低職業傷害發生件數，符合訂定指標 • 每五年檢視指標依相關數據進行調整
職業病	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	職業病件數：0 件 （含工作者及非員工但其工作或工作場所受組織管控之工作者）	• 職業病件數：0 件

職業安全衛生委員會組成、成員職責及運作

力成科技遵循《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 3 個月定期召開職業安全衛生委員會議；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，各委員組成及職責說明如下表：

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

此外，除每 3 個月總機構定期召開職業安全衛生委員會議，各地區事業單位每月召開 EHS 月會、每 3 個月合併安委會召開，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，2023 年共計 29 件，完成率 100%。

力成台灣廠區	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	18	9	7	9	9	14
勞工代表人數	3	3	3	3	5	6	3	3	3	3	5
勞工代表佔委員會人數比率	33%	33%	33%	33%	36%	33%	33%	43%	33%	33%	36%
2023 年安全衛生提案件數 29 件，完成率 100%											

安全衛生委員會召開頻率與運作說明

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

力成科技訂定環境及安全衛生利害相關者溝通諮詢管理辦法，公司內部員工隨時可透過電話、e-mail、員工意見信箱等相關溝通管道，透過相關管道可反應職安衛相關意見進行溝通諮詢，或向職安衛勞工代表提出意見，透過勞工代表於職業安全衛生委員會議上提出及參與討論；而職安衛相關法令及規範傳達，全體員工可藉由公司電子公佈欄、廠內刊物、定期辦理職安衛教育訓練及 e-mail 公告方式進行安全衛生資訊之分享與宣導。

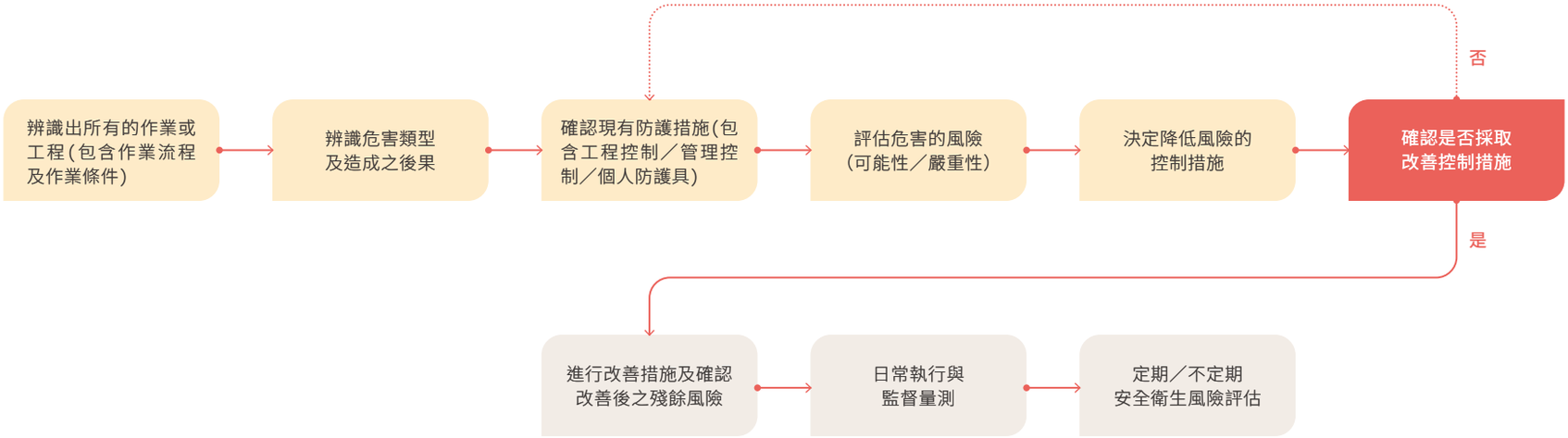
對於外部溝通與宣導，本公司有關之利害相關者可透過電話、e-mail 及警衛室反應職安衛意見，由職安管理單位紀錄及處置，並將辦理情形回覆外部單位；並可利用各種時機（包含以會議、宣導會、郵件、電話、訂單等方式）宣導公司安全衛生暨環境政策及相關事項予客戶、承攬商、供應商及利害相關人員知悉並配合辦理，以預防及降低影響職安衛負面衝擊。

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（Action 行動）四階段，確保每次職安衛管理目標都能達成，以符合職安衛法令及職安衛管理系統之要求。

危害辨識及風險評估

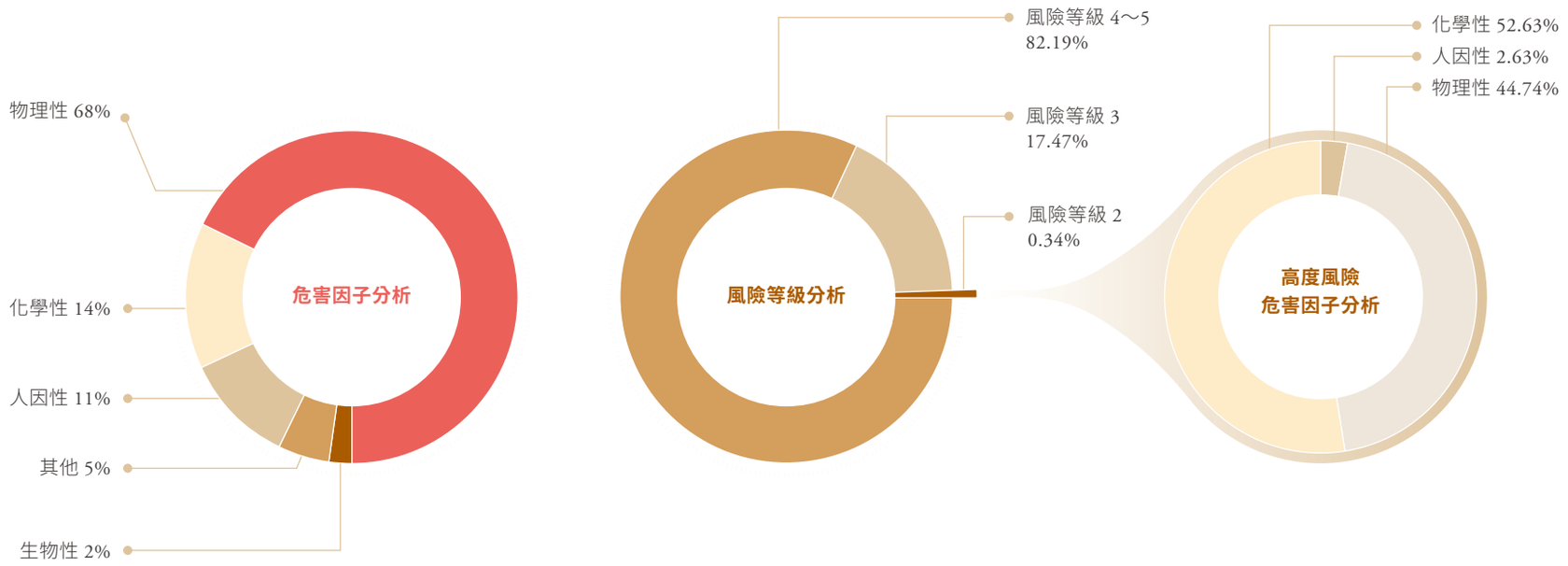
力成科技參考《風險評估技術指引》及職安衛管理系統，訂定危害辨識及風險鑑別評估流程，範圍包含工作者在公司內之例行、非例行的正常操作及異常處理等各項作業活動衍生之職業安全衛生風險鑑別，並將評估後之風險分級進行管制；每年例行性針對公司內的各項作業活動進行一次職業安全衛生風險與機會鑑別及更新資訊，若發生公司內部作業活動等新增、異動或變更、職業災害、虛驚事件或法令更新等情況時，將隨時進行非例行職業安全衛生風險評估及修正；而各單位鑑別人員每年亦接受過風險評估執行方法訓練課程，取得相關風險評估方法及危害控制鑑別能力。



針對各單位鑑別人員所鑑別出之職業安全衛生風險，鑑別出風險評估結果，各廠區共計鑑別 1,831 件作業數，分析出 22,390 危害因子，包含物理性、化學性、人因性等危害因子，其中主要以物理性危害因子為主，約佔 68.40%，次為化學性因子，約佔 14.31%。依據風險等級區分，可能造成之衝擊影響，規劃行動提出相對應之控制方法及改善措施，等級 1 及 2 為不可接受風險，納入職業安全衛生目標／管理方案。

每年藉由定期審查風險控制措施之適用性及有效性，將審查結果呈高階主管於公開會議中核示，據以建立／修訂安全衛生政策、目標及安全衛生管理方案；且依實際風險狀況及可用資源等因素，適時調整不可接受風險判定基準值，及可藉由相關控制措施及提案改善降低中風險作業之風險等級；經由上述風險管控措施以持續改善及消除廠內危害，將風險降至最低之目標。

力成台灣廠區		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）
危害鑑別作業數		177	126	208	197	129	260	196	74	175	289
危害因子		2,070	1,411	2,353	2,072	1,489	3,307	3,533	1,209	2,241	2,705
風險等級	2	5	2	9	4	1	27	6	1	10	11
	3	402	164	343	195	379	530	539	285	530	545
	4~5	1,663	1,245	2,001	1,873	1,109	2,750	2,988	923	1,701	2,143
建立安全衛生提案數量		2	1	9	4	2	1	10	1	1	3
改善完成數量		2	1	9	4	2	1	10	1	1	3



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，在改善風險期間須作業者應採取暫時防護或替代措施	
3	中度風險	須致力於風險的降低，例如： 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	條件接受風險，必要時可採取適當作業管制降低風險
4	低度風險	暫時無須採取風險降低措施，但須確保現有防護措施之有效性	可接受風險，須落實現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制
5	輕度風險	不須採取風險降低措施，但須確保現有防護措施之有效性	

作業環境監測 —— 物理性及化學性監測

力成科技遵循《勞工作業環境測定實施辦法》每半年委託合格之作業環境監測機構執行各廠區作業環境監測，並依據廠內使用化學品及勞工暴露型態，進行危害辨識與分析。召集作業場所負責人、單位主管、勞工代表及職業技師，召開監測評估小組會議，擬定作業環境採樣策略規劃及監測計畫書，依計劃書執行作業環境監測且於採樣後送交至合格檢測分析實驗室進行數據分析。作業環境監測檢測結果於公布欄公告，提供廠內作業同仁週知，相關檢測結果再依《危害性化學品評估及分級管理辦法》執行各類化學品分級管理。

本公司於 2023 年上下半年度各執行一次作業環境監測，共計完成 9,122 點次檢測，檢測項目含二氧化碳、照度、環境噪音及化學品作業檢測，其中化學品共計檢測 425 點，結果皆未有超過 1／2 PEL-TWA 及 PEL-STEL 的狀況，依《危害性化學品評估及分級管理辦法》皆屬一級管理，維持現有管制措施。若有針對超過法規規定之作業環境監測與暴露評估數值時，亦訂定有相關管制流程，並規劃相對應的作業環境危害控制措施及改善方案，定期於職業安全衛生委員會中提報各廠作業環境監測與暴露評估結果及相關改善情形，予高階主管審視，並由職安管理單位定期監督量測。

力成台灣廠區	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	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
照度	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
噪音（環境）	△（註1）	△（註1）	△（註1）	△（註1）	○	○	△（註1）	○	○	○
噪音（個人）	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
化學品（註2）（特化、有機及其他具 TWA 物質）	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

註：
1. 環境噪音共計 19 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. 化學品各廠區共計檢測 425 點，均小於 1／2 容許暴露標準，屬於化學品分級管理一級管理。







游離輻射機台管理

力成科技依《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》針對廠內輻射機台訂有輻射機台管制標準，各廠區使用之輻射機台皆屬登記備查類依法每五年檢測一次，但為確保廠區操作輻射機台員工，因機台異常而造成暴露於輻射洩漏環境中，本公司優於法規除每月自主進行輻射機台洩漏量測，每年委請第三方驗證單位執行量測。輻射洩漏量量測部份，本公司已由輻射防護人員評估認定為「非輻射工作人員」，故洩漏量量測以年有效劑量換算，洩漏率不得超過 0.5 μSv ／ h。2023 年共計列管 55 台輻射機台，檢測結果均遠低於於 0.5 μSv ／ h。

力成台灣廠區	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）
輻射量測結果 μSv ／ h	<0.5	<0.5	<0.5	<0.5	<0.5	<0.5	<0.5	N ／ A	<0.5	<0.5

註：洩漏量測不得超過 0.5 μSv ／ h。

2023 年新增化學品電子化管理系統

本公司為有效管理全廠區使用化學品，於 2023 年導入化學品電子化管理系統，可達成以下成效：使安全資料表管理更便利，可快速建置，方便查閱，自動提醒更新、降低不符合風險；化學品清單即時更新各單位化學品使用情形及用量管制，可精準掌握廠內化學品資訊並透過視覺化廠區配置圖，清楚廠區各樓層化學品使用資訊，並應用於緊急應變中；讓化學品使用所屬單位有效控管現場化學品存放管制管理；系統可智能分類將各所屬機關列管之化學品篩選應用管理。

2023 年度屆安全資料表三年更新，依法重新審視包含導入化學品及既有使用化學品，共計完成 299 項化學品審核，產線使用含 CMR 物質、公共危險物品、工廠危險物品及優先管理化學品皆依相關法規（例如：母性保護管制、優先管理化學品申報）執行申報或現場使用管制。



持續性管理

「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：

- 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。
- 持續落實廠區輻射機台洩漏量測，確保員工無暴露之虞。
- 定期監測員工傷病狀況及調查肌肉骨骼症狀並配合職業醫學專科醫師合作現場訪視。（人因性 2023 年管理成效請參閱本報告書「5.6.6 職業健康服務」章節）
- 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。（社會／心理性 2023 年管理成效請參閱本報告書「5.6.6 職業健康服務」章節）

此外，在廠內從事具風險性之作業人員均須配戴相關防護具，除承攬商自行備妥防護具外，員工及訪客皆由本公司免費提供。由職安管理單位鑑別防護具種類及訂定選用原則供相關單位申請，並每年對各部門防護具管理員舉辦個人防護具維護保養檢點及穿戴認知等教育訓練，其各部門皆派人針對個人防護具進行法定的自動檢查項目，避免人員接觸作業上之危害風險。

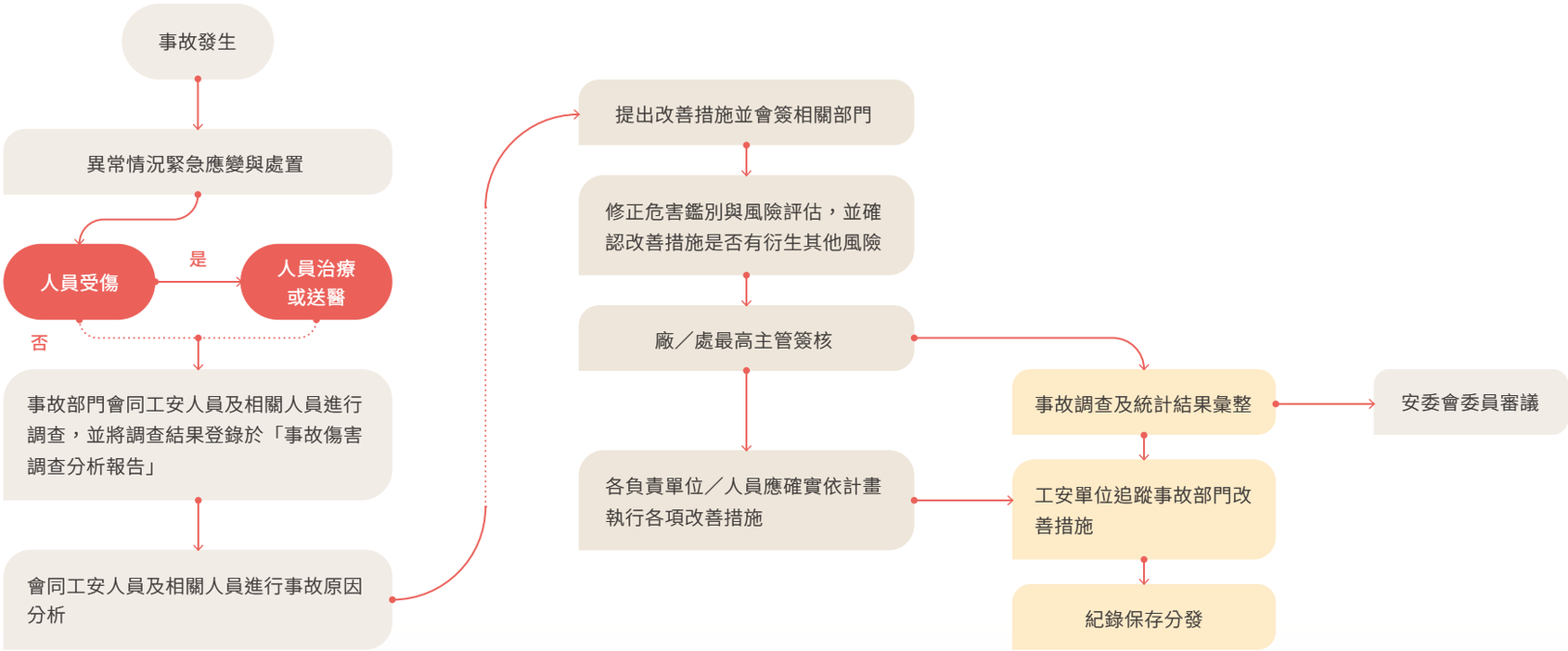
5.6.3 職業事故調查管理

力成科技針對廠內發生事故時通報、處理及後續調查作業程序，已訂定有事故及環境異常事件通報調查作業規範，以利事故發生時能迅速連絡相關單位及人員趕至事故現場協助處理，並確認事故發生原因提出事故防止對策，避免事故再次發生。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。

職業事故調查流程

當事故發生至緊急處理完畢後，應立即執行後續調查作業，藉由人員訪談、設備檢查分析、物料測試、相關文件與記錄查核、或是事故現場重建以鑑別事故發生之直接原因、間接原因與基本原因，檢討出有效的改善措施，消除或降低事故發生立即原因和基本原因發生之機率，或是減輕事故發生後之嚴重度。

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



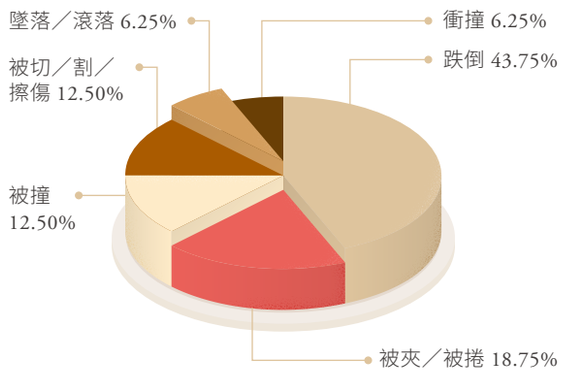
2023 年職業傷害管理

為了落實健康安全的工作場所，力成科技透過不斷的訓練宣導與活動辦理，建立事故通報和調查程序，並針對整體事故的原因進行分析與採取適當的預防措施。我們依循由主管機關所定義之綜合傷害指數（FSI）及每百人職業傷害發生率（%）來評估安全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）。2023 年力成職場安全績效成果：FSI 為 0.07、每百人職業傷害發生率為 0.14%。2023 年度力成台灣未有發生包含死亡在內重大職業傷害案件。

2023 年力成台灣共發生 16 件職業傷害事件，各廠區同仁每百人職業傷害發生率統計如表所示。其中湖口廠及 3D 廠於 2023 年無職業傷害事件發生，竹科三廠職業傷害每百人發生率為最高達 0.58%。

2023 年職業傷害依照勞動部傷害類型之分類統計，其中跌倒為造成職業傷害主要原因，其他被捲／被夾、被撞及等出現亦較頻繁，為減少這類型傷害，避免重覆發生類似職業傷害，我們除讓員工定期進行必要之安全衛生教育訓練，使同仁降低不安全行為所造成意外事故之發生外，產線不定期進行職安衛宣導，以期降低職業傷害發生率。

2023 年職業傷害類型分析



力成台灣職傷統計

災害類型／件數	墜落、滾落	跌倒	衝撞	被撞	物體飛落	被夾／被捲	被切／割／擦傷	與有害物等之接觸	其他	總計
2021 年	0	1	0	1	1	2	1	1	2	9
2022 年	0	3	0	1	2	3	2	1	2	14
2023 年	1	7	1	2	0	3	2	0	0	16

力成台灣實際總工時、失能傷害頻率、失能傷害嚴重度和總和傷害指數

	項目	2021 年	2022 年	2023 年
員工	總工時	22,318,752	23,756,456	22,321,960
	失能傷害件數	9	14	16
	失能傷害損失日數	153	307	201
	FR	0.40	0.58	0.71
	SR	6	12	9
	FSI	0.04	0.08	0.07
	每百人職業傷害發生率（%）	0.08%	0.12%	0.14%
	重大職傷每百人發生率（%）	0%	0.01%	0%

	項目	2021 年	2022 年	2023 年
非員工	總工時	-	-	11,808
	失能傷害件數	0	0	0
	失能傷害損失日數	0	0	0
	FR	0.00	0.00	0.00
	SR	0	0	0
	FSI	0.00	0.00	0.00
	每百人職業傷害發生率（%）	0%	0%	0%
	重大職傷每百人發生率（%）	0%	0%	0%

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. 每百人職業傷害發生率公式 =（失能傷害次數／總人數）*100
5. 重大職傷每百人發生率公式 =（重大職傷次數／總人數）*100
6. 工傷事件統計已排除上下班之交通事故

力成台灣承攬商職傷統計（單位：件數）

項目／年度	2021 年	2022 年	2023 年
失能傷害嚴重度（SR）	0	0	0
因公死亡事故總數	0	0	0

職業傷害預防管理措施

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。2023 年總共收件完成改善達 530 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。



高度、重大風險：提列 管理方案
中度、低度風險：提列 提案改善

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，期使職業傷害發生頻率能有效降低，以盡企業社會責任。

人因性中高風險危害改善

- 約莫每週 1-2 組模具更換，模具重量達 65 公斤由單人作業改為三人作業
- 原金屬製貨架及升降台車，改善貨架與台車枒杈，以鐵氟龍（PTFE）包覆（降低摩擦係數）；台車設置省力絞盤
- 上下模具時，有軀幹扭曲情形，將貨架模具擺放位置調整左移，人員無額外扭轉身體的需要



測試機運轉風險改善

- 測試機進行電路板測試，若有短路情形可能導致火災風險
- 設置 4 組溫度偵測器，並設定溫度警報，若內部溫度偵測到溫度快速上升，觸發設定值，警鈴發報，立即停止機台動作



機台連鎖裝置改善

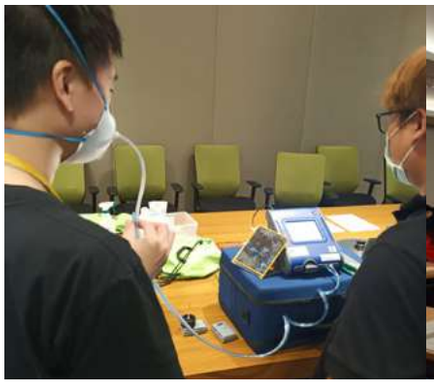
- 機台運轉時，若視覺區安全門未連鎖，人員有伸入機台受傷之風險。（視覺區因非操作及作業側，生產無開啟需求，故原廠無設置連鎖裝置）
- 加裝視覺區安全門連鎖裝置，視覺區安全門未關閉，機台將無法運轉



5.6.4 職業安全衛生訓練

力成科技已訂定工安環保教育訓練實施規範，以此每年依法修訂職業安全衛生教育訓練計畫，並依據工作者性質分別進行下列安全衛生訓練。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內外訓法規證照類培訓，以提升同仁在職場的安全衛生與健康意識。

力成科技亦針對承攬商工作者進行危害告知，另針對供應商定期於供應商大會上宣導廠內及法規職安衛要求事項。






訓練類別	訓練內容分項	訓練對象	場次	人次	時數
法定環安衛訓練	一般安全衛生教育訓練	新進、調職員工	11	543	1,629
		在職員工	1（註）	10,067	10,067
	化學品危害通識訓練	新進、調職員工	11	569	1,707
		在職員工	1（註）	543	1,629
	專業人員證照初訓（如：職安人員、有機溶劑、特定化學物質、輻射操作人員及堆高機操作人員…等）	特殊作業人員	外訓	494	8,916
	在職證照人員複訓（如：職安人員、有機溶劑、特定化學物質及堆高機作業…等）	特殊作業人員	外訓	108	680
	聽力防護計畫教育訓練	噪音作業場所作業人員	1（註）	592	1,184
	呼吸防護計畫教育訓練	使用呼吸防護具人員	1（註）	556	556
其他專業訓練	其他要求訓練（如：自動檢查教育訓練、現場個人防護具管理訓練…等）	作業具有職安衛風險人員	22（註）	21,455	57,344

註：訓練方式以 E-learning 線上訓練者，以 1 場次計。

5.6.5 緊急應變演練

為使本公司於緊急狀況發生時，能以正確而有效的應變處理程序將意外事故所引發之人員傷害、財產損失及對環境造成的衝擊減低訂定有緊急應變管理辦法，除依法設置緊急應變（ERT）小組每半年訓練並依照火災、地震、氣體／化學品洩漏等情境各廠區訂有緊急應變計畫，強化人員第一時間現場的處置。另外，為強化現場指揮官統籌指揮能力，至 2021 年開始每年邀請專業講師進行指揮官人員訓練。

緊急應變小組（ERT）訓練

本公司依《消防法施行細則》，各廠區皆有設置完整編組的緊急應變小組，每半年針對小組人員進行滅火、通報及避難訓練，加強緊急應變人員初期急救、搶救之應變、消防衣和空氣呼吸器（SCBA）穿戴訓練、滅火器及室內消防栓使用訓練、緊急避難疏散等訓練，2023 年度各廠區共計完成 18 場次，1,648 人次訓練。

指揮官訓練

為強化現場指揮官緊急應變能力，每年安排各廠區擔任指揮官人員包含廠、處級人員受指揮官人員教育訓練，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，2023 年共計完成 4 場次訓練，訓練人次達 209 人。

搶救組 —— 明湖專業滅火訓練

此外，ERT 小組編制中搶救組人員除每季於廠內定期進行消防衣穿戴訓練外，為增強人員緊急狀況應變能力，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。 2023 年完成 3 梯次，共計 59 人參與訓練。

全廠疏散演練及單元演練

除指揮官及 ERT 小組訓練外，為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，各廠區上下半年度進行一次全廠疏散演練。此外，依照各類事件情境，例如：火災、氣體／化學品洩漏等，各廠區訂定緊急應變計畫，強化各類情境緊急事件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
指揮官訓練	4	209
搶救組 —— 明湖專業訓練	3	59
全廠疏散演練	18	依當班別人數
緊急應變小組（ERT）訓練	18	1,648
單元演練 —— 火災	130	2,296
單元演練 —— 氣體／化學品洩漏	104	1,232
單元演練 —— 緊急救護	9	191
單元演練 —— 其他（地震、局限空間救援等）	88	1,112






5.6.6 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 197 人。

重視員工健康檢查之滿意度，調查 2023 年整體平均為 4.25 分（滿分 5 分），相較 2022 年提升 0.09 分。

2023 年健康檢查成效評估結果

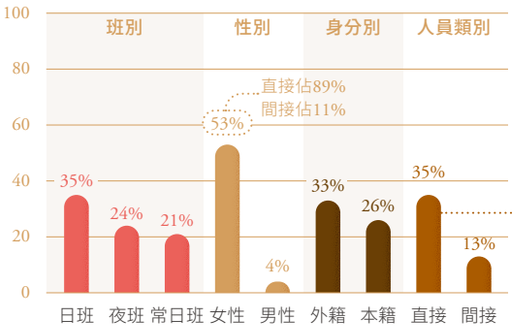
項目	人數	成效評估
體格檢查	666	完成率：100%
特殊體格	32	完成率：100%
一般健檢	10,075	A 級：183 人、B 級：7,763 人、C 級：2,129 人
特殊健檢	235	・第一級管理：171 人、第二級管理：64 人 ・個人健康指導完成率：100%

力成台灣於 2016 年 6 月設置心理諮詢室，聘請專業心理諮詢師定期在廠內協助諮詢，在充分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，2023 年增設 3C 廠諮詢場地，現階段共有 4 個廠區可以讓鄰近廠區共享資源，截至 2023 年服務累計共 2,701 人次。另外，每月安排臨場醫師諮詢服務，2023 年服務次數達 295 次。

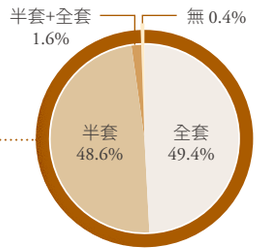
年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
服務人次	134	196	394	488	532	440	517

2023 年健康檢查異常統計，尿白血球酯酶異常增加 3% 趨勢，進一步分析女性員工異常率達 52.7%，產線人員佔比為 35%，但穿著全套或半套無塵服族群分析，結果顯示差異不大，為此，列入 2024 年健康促進重點項目。

白血球酯解酶異常分析



直接人員無塵服分析



5.6.7 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，2021~2023 年累計共 4,117 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	-
腹部超音波檢查	149	嚴重異常 5 人，1 個月內完成複檢追蹤
低劑量肺部電腦斷層	125	嚴重異常 3 人，皆為廠內篩選高風險群
骨質密度篩檢	120	結果異常 11 人，提供衛教及報告諮詢

5.6.8 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 259 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 9,989 人，高風險需要進行面談共 61 人 • 評估結果：可結案 35 人、列管中風險定期追蹤 24 人、工作限制 2 人
人因危害預防	• 定期監測員工傷病狀況及調查肌肉骨骼症狀，篩選與工作相關性，以相似暴露族群分析後判定評估對象 • 評估方法運用 KIM 檢核表進行人因作業分析及危害評估 • 持續建構安全健康的工作環境，定期檢視工作內容及流程，依據風險鑑別方式篩選具有人因性高風險作業，進行人因作業風險評估，與職業醫學專科醫師合作現場訪視	• 潛在高風險（NMQ>3 分）95 人，篩選評估對象 19 人，評估率 100% • 評估結果：可結案 15 人、列管中風險定期追蹤 3 人、工作限制 1 人 • 現場訪視共 19 件，建議改善 2 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 1,754 人，高風險 6 人、中風險 210 人、低風險 1,538 人 • 高風險 6 人安排工作適性評估，評估率 100% • 評結結果：不需調整工作，可結案 6 人
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 660 人，需醫學評估 91 人 • 適性評估結果：不適合配戴呼吸防護具 6 人（生理評估 3 人／密合度測試 3 人），單位主管協助調配工
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

5.6.9 亮點展現

力成積極參加主管機關辦理之「推動職場健康服務績優單位及人員」及「推行職業安全衛生優良人員選拔」等評選活動，從活動參與過程中檢視各項職業健康業務推行成效，達到持續精進環安衛管理的目標。力成榮獲 2023 年職安署推動職場健康服務績優單位及人員選拔，獲評「卓越企業」及「優良人員」，以及 2023 年科學園區管理局推行職業安全衛生優良人員等獎項。



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，推動全廠區 AED 安心職場認證，獲得健康職場認證健康促進標章，讓全體員工邁向健康的生活型態。



5.7 推動包容職場 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、強化人員在工作與生活的適應，我們持續並增強關懷網絡，以持續營造「對待友善」的工作環境，強化職場支持。此網絡包含上對下、同儕間的溝通、重大疾病人員的關懷同理，使同仁在工作上感受到合理與尊重。2023 年隨著疫情逐漸趨緩，除了線上類型的關懷方式持續進行外，亦陸續視課程設計與需求開設實體課程，提供主管、同仁「觀念培育」及各項「關懷執行」方法，讓每一個人都能成為別人心中的太陽！

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。為了能達上述目的，我們依據對象、課程內容進行教學設計，例如針對基礎概念培育、學員人數較多的課程，我們搭配力成內部的線上學習中心系統，讓學員能突破時間與地點的限制，彈性地於課程時間內完成課程；若考量課程須有案例討論、實際演練與小組討論，我們則會再規劃實體課程，學習更進階的內容。以下針對不同的課程內容進行說明：

實體課程 —— 主管自我激勵、人員管理與關懷技巧

人員管理多一分留心、多一分觀察，能從中提前發現問題。我們透過「主管自我激勵、人員管理與關懷技巧」課程，協助主管察覺職場互動的氣氛、辨視員工身心異常、危機狀處理並及時給予關懷，運用合宜的關懷技巧與溝通方式，妥善處理及預防問題員工產生，以降低管理衝突的發生率；練習同理心、關懷技巧、自我激勵、正向溝通力與自我壓力排解，達到提高職場人際互動與管理績效提升之效益。2023 年共辦理五梯次課程，共 225 名主管完成訓練。





實體課程及線上課程 —— 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，並且可同時增進單位內的人員交流，提供除了制式規定之外的支持與關懷協助。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，使 Mentor 能運用適切的回饋模式，與新進員工建立正向互動關係。2023 年共有 247 人次完成線上課程、86 人次完成實體課程。





線上課程 —— 人員管理法令介紹

法令與人權與時俱進，而我們也針對第一線單位主管規劃了「人員管理法令介紹」課程，提供完善的法令制度知識及管理工具，如：勞動基準法介紹、力成內部管理制度介紹（人員調動注意事項、考勤管理、績效考核管理、獎懲管理、離職管理等制度）、勞工與人權宣導（反騷擾和虐待、反報復政策、處理霸凌及騷擾舉報、自由結社、多元溝通管道）。其中，除了定期檢視法規並同步更新教材內容外，也因應公司實際人員管理，在課程中加入許多案例剖析及探討，讓單位主管除了擁有專業知識與技術，也能更加熟悉如何運用友善且合宜的管理手法，減少未來職場上的風險與爭議。2023 年共有 1,563 人次完成線上課程。



有效訓練及關懷

當新進直接人員進入公司後，將依據單位制訂的學習規劃安排人員進行相關職務的授證訓練及課程，使人員能快速熟悉產線規範及工作流程等硬實力。但，除了硬實力外，人員初來乍到總有許多不安全感或是困惑。因此，我們為營造友善的工作環境，規劃了「有效訓練及關懷」課程，包含引導者（熟手）及被引導者（新手）之間的相處、互動外，也提供許多引導者（熟手）在帶領被引導者（新手）的教學技巧。透過這門課程強化職場支持關懷網絡，使員工在工作上有明確且正確的工作方法可遵循外，並同時感受到備受重視及關懷，最終達成協助新進同仁快速融入力成大家庭。2023 年共有 6,681 人次完成線上課程，課程教材涵蓋中英文版本。



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

新進人員到職滿季時，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。

人員類別	關懷設計概要
一般員工（所有力成員工）	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本人、家屬通知後、或人資受理勞團保給付案件，主動發現員工有相關病症時，將進一步關懷且紀錄人員狀況，並協同廠護、部門主管進行後續協助，使員工在工作上感受到合理與尊重、在情緒上感受到珍惜與敬重。



5.7.3 移工協助與關懷

自我要求，符合國際人權趨勢

人權保障已成為普世價值，在移工的工作權益上我們更加重視，不論是在招聘、薪酬、生活管理與員工關係各層面皆依據國際法規 RBA 行為準則、SA8000 要求，與時俱進地修正各項政策，確保移工時時刻刻在符合國際人權的環境下工作與生活。

暢通的溝通管道與申訴制度

建立順暢的溝通管道讓移工心聲能夠傳遞。我們在新人訓練課程時佈達各種溝通管道，讓每位新進移工清楚知道公司在乎他們於工作及生活上需要的幫助。另外，我們每月落實一對一的生活照顧訪談，主動了解移工在工作或生活上所遇到的問題。此外，我們有二位專職移工關懷的菲籍管理師，能直接以菲律賓母語與移工溝通，更加貼近移工的需求，創造真正暢通無阻的溝通管道！

全方位的生活關懷

力成了解移工因為需要犧牲自我及異鄉工作的艱辛，我們想讓移工感到公司就是他們的家，在公司的照顧下感到安全和舒適。

溝通面

聘有專門的生活照顧「管理員」，熟稔英語和菲律賓母語，移工無需擔心溝通問題，幫助他們獲得醫療救助並提供與生活有關的諮詢，可充分表達自己的想法。

環境面

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

健康面

力成重視員工的身心健康，我們為移工提供定期健康檢查和特殊健檢，管理追蹤異常的健康狀況，並藉由員工復工評估以適當調整他們的工作環境。對於懷孕移工，我們也貼心列入母性關懷管理中，對其進行定期追蹤、個別關懷面談，以確保母親和孩子的安全。

用心守護的家人

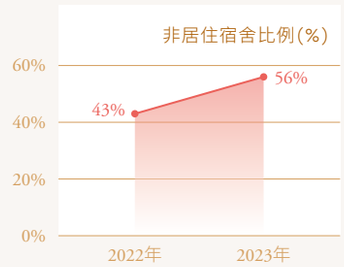
力成與移工仲介同為互相依賴的合作夥伴，我們期望在共同遵守及落實 RBA 的規範下，營造更加完善的職場環境及生活空間，使每一位在力成的藍領移工皆能在國際人權的保護傘下，安心的就業與生活。為達到此目標，我們透過每個月的例行會議、定期與不定期稽核與評比、年度教育訓練，宣達 RBA 行為準則與公司的最新政策與實施方式，協助仲介持續優化其招募流程、生活照顧與宿舍管理等內容，使仲介成為力成照顧移工的最佳助手。

移工住宿品質與自由擇居成效

跨海來台工作的移工們，不僅填補國內勞動力缺口，也間接支撐了台灣的經濟成長。力成重視移工來台後的生活品質，除了提供能安心居住的宿舍環境，也開放外籍同仁能自由選擇居住地點。不論住宿還是外宿，力成都會定期安排人員訪談，了解其在台居住狀況，另外也時常透由Line社群溝通平台，向外籍同仁宣導居住安全與防火意識。

力成移工宿舍並無門禁限制，24小時可自由進出，並配置專業宿管人員協助打理生活事宜，也會定期安排專人到宿舍稽查，打造安全、衛生及舒適的居住環境。2023年首次對住宿移工進行「宿舍居住品質滿意度調查」，調查平均分數為3.7分（滿分5分）。

對於在外租屋的人員，力成也提供居住環境自我評估表，以檢視個人住所之安全性，並提醒移工隨時關注自身居住安危與用火安全，降低災害發生風險。截至2023年底，非居住於公司安排宿舍之移工比例達56%，較前一年增加13%，顯示自由擇居之成效。



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《外籍勞工召募政策》 • 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 3,603 人 • 員工到職前已清楚《勞工召募政策》、《勞工零付費政策》	
直接招聘	• 2023 年力成台灣移工直接招聘（註）比例達 64.4% 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 6 場 • 新進人員教育訓練，共 12 場 • 新人基礎技能培訓 • 專業工作站別認證培訓	• 多能工站別認證培訓 • 優秀員工續約，共計 686 人次 • 建立續約制度與獎勵措施；視情況調薪，共受益 659 人
溝通管道	• 宿舍意見箱 • HR 溝通專線 • 每月辦理員工個別關懷面談，共 120 人	• 社群媒體 Facebook: PTI Taiwan、Line: PTI Education • 解約員工關懷訪談，共 361 人
健康管理	• 法規規範移工健檢，共 2,615 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

類別	要點	
安全、乾淨、貼心的住宿環境	• 安排熟練菲國語言的「管理員」，24 小時提供生活諮詢與就醫協助 • 24 小時宿舍連絡專線 • 每月消防安全設備與環境稽核 • 宿舍設置熟食加熱區 • 新進移工宿舍環境與消防教育訓練 • 每半年消防安全演習	• 每台飲水機定期維護、水質檢驗 • 每年宿舍環境全面消毒 • 設立祈禱室，尊重員工宗教信仰 • 菲國電視頻道 • 免費上下班交通車 • 免費健身設施
身心健康促進活動	• 新年書寫春聯活動 • 聖誕節宿舍布置 • 聖誕活動 • 當月生日慶生活動 • 復活節彩蛋活動 • 中秋節柚子彩繪活動 • 畫燈籠活動	• 彌撒祈福活動 • 綠世界旅行活動 • 勞工處移工休閒暨法令宣導活動 • 交通安全及酒駕防制宣導 • 毒品防治宣導 • 動物保護法宣導
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	

復活節彩蛋活動



中秋節柚子彩繪活動



彌撒祈福



聖誕晚會



5.7.4 孕育專區

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





孕婦專用車位

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

設置集乳室

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

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 15 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，減輕同仁經濟負擔。

5.7.5 育嬰留職停薪政策

力成台灣根據性別平等法的規定，凡任職滿 6 個月的同仁，不論性別、職級，均可提出育嬰留職停薪之申請。2023 年力成台灣育嬰留職停薪申請人數為 192 位，其中男性同仁 36 位，女性同仁 156 位。產假／陪產假與育嬰人數共計 331 人。育嬰留職停薪復職之女性復職率 80%，男性復職率 75%，復職滿一年仍在職之女性留任率 86%，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	165	166	36	156
總人數	331		192	

育嬰留職停薪申請狀況

項目／性別	男性	女性	總計
2023 年符合申請育嬰留職停薪資格人數（註）	541	485	1,026
2023 年實際申請育嬰留職停薪人數	36	156	192
A. 2023 年預計育嬰留職停薪復職人數	36	162	198
B. 2023 年實際育嬰留職停薪復職人數	27	130	157
C. 2022 年實際育嬰留職停薪復職人數	27	120	147
D. 2022 年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數	21	103	124
復職率（B／A）	75%	80%	79%
留任率（D／C）	78%	86%	84%

註：「2023 年符合申請育嬰留職停薪資格人數」：於 2021 年 1 月 1 日～ 2023 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，2023 年度力成台灣申請產假或陪產假者達 331 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
生育數	362	333	331

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

工作權益不分國籍

2023 年 12 月，勞動部統計在台工作的移工總數為 753,430 人（註）。作為少數群體，台灣政府持續改善和保護移工的權利。力成至少有四分之一的勞動力是由菲律賓籍員工所組成的，其中妊娠的員工更是需要特別關注及照顧的。妊娠員工需忍受孕期不適和工作不便，因此力成制訂許多政策幫助準媽媽們減輕負擔。自 2018 年起，我們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。

註：資料引用來源：勞動統計查詢網

廠內廠外，我們全部包辦

在產線內，一旦通知員工懷有身孕，我們會立即記錄下來，並開始進行孕期追蹤及調整。在工作上，協助同仁調整班別及工作區，以確保母親和孩子的安全；此外，我們不會讓準媽媽們接觸到有害化學物質、X 射線、輻射、甚至搬重物。生活起居上，除了有 24 小時管理員可以隨時陪同準媽媽們前往醫院定期產檢，協助溝通及翻譯；因宿舍是雙層床舖，我們亦會適時調整妊娠同仁至下舖位置，以確保安全及進出方便。

在福利政策方面，準媽媽可以選擇在預產期之前提前休產假，為專屬她的大日子做好準備；復職後，新手媽媽們可以向公司申請相關福利措施。

異地懷孕不害怕

移工們可以選擇返回自己的國家組建家庭也可以選擇留在台灣工作及扶養孩子，對此力成也提供相對應的政策。我們的外籍媽媽可以在產假後申請育嬰留停，讓她們產後可以調理身體，有更多的時間陪伴孩子。力成亦會協助同仁申請小孩的健康保險，不必擔心產後繁瑣的文件辦理流程。 移工為了在國外獲得更好的工作機會而離鄉背井，已經付出許多，因此當他們決定組建自己的家庭時，力成將像家人一樣全力支持！

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

5.8 推動包容職場 樂活力成

Work Hard 也要 Play Hard！「工作與生活平衡」是持續營造友善職場的方式之一，除了提供豐富的薪酬福利外，我們也提供多元活動項目，藉此傳達力成文化、照顧力成夥伴與夥伴的眷屬、凝聚力成向心力，讓大家安心工作、認真生活。

傳達力成文化

透過活動的設計，於各項活動中傳達企業文化，經由經驗、知識的交流與分享，增加彼此情誼連結，良好的互動網絡是力成持續成長的來源之一。

照顧力成夥伴

每個人喜歡的休閒嗜好、紓壓方式不盡相同，為了讓每位同仁都能找到自己喜歡的活動並參與，我們透過多元化的活動規劃，讓同仁能在工作與生活中獲得持續性動力；同時，也為夥伴照顧其家庭，讓夥伴可以於工作時安心全力奮鬥。

凝聚力成向心力

透過活動增加與公司、夥伴間的連結機會，凝聚團隊向心力，以拓展個人人際網絡，當夥伴建立起人際網絡，將助於人才留任且在組織裡可獲得更多資源，提升工作效率且有更好的工作表現。

5.8.1 力成精采生活

隨著疫情趨緩，政府逐漸解禁並鼓勵回歸疫情前的生活，福委會於 2023 年推出一系列「線上」及「實體」小型活動，邀請同仁與眷屬們以健康樂活為宗旨，一起走入戶外，藉由參與活動一起維繫感情、增加互動。2023 年我們除了持續以「關愛、健康、科技」三元素為基礎，創造讓同仁感受到「Promising、Thriving、Inspiring」的友善職場外，2023 年更以「永續、環保、公益」等元素為活動設計主軸，邀請同仁在享受精彩生活的同時，與力成齊力節能減碳、愛地球！

妙筆獎 — 關愛 — Promising — 徵文活動

《力成園地》每年依據時事、公司內部現況，由編輯委員群討論訂定主題，邀請全體同仁與眷屬揮灑精煉文筆。2023 年除了既有的投稿形式外（新詩、散文、札記、小說…），亦依據時下流行新增一投稿方式「圖片加上短文」，邀請全體同仁與眷屬透過不同的形式展現豐富文采與創意，為生活故事留下美好感動。2023 年妙筆獎主題為「好想大聲地說 ○○○ 謝謝你」，感謝上下兩期共 34 篇精彩作品的參與，讓我們一起向想感謝的人、事、時、地、物大聲地說出心中的感謝。



社團活動 — 健康 — Thriving — 社團活動

社團是一個可以讓擁有相同志趣的同仁們透過興趣聯繫感情以及在工作之餘放鬆、休息的管道之一；我們持續支持同仁自主辦理及參與各式社團，每季也會由福委會補助 5,000 元，協助社團辦理各式活動。截至 2023 年底，力成台灣有 11 個由同仁自主創立的社團，性質包含運動類（壘球社、羽球社、保齡球社、籃球社、慢跑社、登山社、單車社）、藝文類（手工藝品社、禪學社）、其他類（志工社、親子探索社）等，共計 407 位社員。

社團嘉年華

2023 夏天 PTI 俱樂部社團嘉年華重磅回歸！本次共有 8 個社團為同仁精心規劃精采的實體活動：慢跑社、保齡球社、羽球社、登山社、親子探索社、禪學社、籃球社、壘球社。從 7 至 9 月接連登場的社團活動，無論是動態還是靜態的活動都能看到力成人的身影！由一系列精彩、難忘的社團活動填滿力成人的夏日行事曆！本次社團嘉年華吸引近 660 位同仁及眷屬參加。最後，無論是來參與活動的同仁、眷屬，或是辛苦籌備的社團夥伴，每一位成員都是構築這次社團嘉年華活動圓滿的關鍵人物！社團嘉年華，我們明年見囉！

5.8.2 健康樂活系列活動

福委會精心推出一系列健康樂活活動，邀請同仁與眷屬一起走入戶外，除了享受陽光、盡情揮灑汗水外，我們也一起身體力行，減碳愛護地球！ 2023 年健康樂活活動依上下半年分為兩個主題帶狀性地進行，邀請力成同仁及眷屬一起熱情參與，在工作之餘添上感動與幸福。

上半年度「永續生活愛地球」

「減碳小尖兵」— 活動集點挑戰

為鼓勵同仁參加帶狀性健康樂活活動，設置了「活動集點挑戰」，只要參與「登峰挑戰，齊步走」健步賽活動，再擇一參加「淨心淨力，愛地球」淨灘活動或「永續生活」草地音樂慢跑日活動，即可擁有額外的抽獎資格！最後恭喜 147 位減碳小尖兵獲得獎勵，也希望同仁在活動結束後，仍能持續減碳、樂活、愛地球唷！

「永續生活」— 健康 — Thriving — 草地音樂慢跑日

「一起去跑步，請不要說不，我們的節奏，是吸兩口再吐」，永續生活草地音樂慢跑日，結合了草地、音樂、市集、慢跑，並以「永續」的角度進行活動設計與硬體選擇，希望在同樂的同時也能一同為地球盡一份心力。永續生活邀請同仁一起走入室外，享受揮灑汗水及與家人、同事的相聚時光；本次活動約有 400 名同仁、眷屬及毛小孩們一起來到現場，其中更有約 250 名參與慢跑活動，在響徹雲霄的鳴笛聲下，大夥們充滿自信地從出發拱門前活力起跑！



「登峰挑戰，齊步走」— 健康 — Thriving — 健步賽活動

同仁反應熱烈的健步賽再次登場！本次賽制分為個人賽與團體賽，團體賽的挑戰者，將會化身力成科技吉祥物 P 寶、T 妞、I Baby，一起攜手完成任務；而個人賽則是會有減碳大使 I Baby 陪大家攻頂。在循序漸進的目標下，從十八尖山（每人每日 5,500 步）、合歡山（每人每日 6,000 步）到最終玉山（每人每日 6,500 步），運動小尖兵們一步步地逐步完成挑戰，一起山頂見！

最終感謝 1,561 位運動小尖兵、235 組團隊的熱情參與！讓我們能爬樓梯就不坐電梯、能走路就不開車，一起為減碳、健康而努力！在堅持每日達成目標的運動小尖兵們努力下，已經為地球減少約 31,801 公斤碳排放量囉！讓我們繼續保持良好的運動習慣！

註：
1. 1,561 人以平均每日 6,000 步達標，合計達標共 37,326 天 *0.852 公斤≒ 31,801 公斤
2. 計算方式參考資料：衛生福利部 100-04-22 焦點新聞

「淨心淨力，愛地球」— 關愛 — Promising — 淨灘

坐而言不如起而行，綠色行動從你我開始！ 520 這天我們於新竹南寮魚鱗天梯相聚，共有約 100 名大朋友、小朋友、小小朋友一同挽袖淨灘，在一番努力之下，最終共撿拾了 321 公斤的海洋垃圾，大家一同用汗水、歡笑與喜悅，度過充滿回憶又富有意義的 520 ！



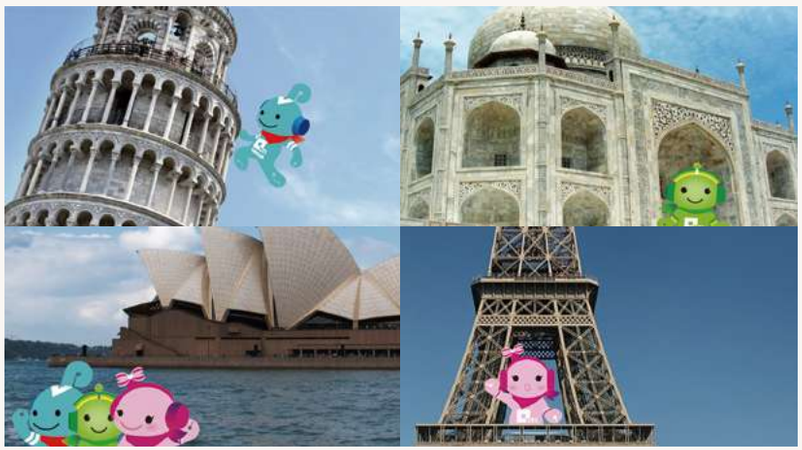
下半年度「友遊友 yo」

「友好指數大挑戰」– 活動集點挑戰

為鼓勵同仁參加帶狀性健康樂活活動，設置了「活動集點挑戰」，只要參與「一起去郊遊，和世界 Say Hello」機智問答活動，再擇一參加「淨心淨力，友愛地球」淨灘活動 part 2、「友你真好」巧克力傳情感謝月或「幸福耶誕草地日」活動，即可擁有額外的抽獎資格！最後恭喜 191 位夥伴獲得獎勵，感謝您的熱情參與！

「一起去郊遊，和世界 Say Hello」– 關愛 – Promising – 線上機智問答活動

旅遊大爆發的現今，無論是國內還是國外的旅遊景點都充滿各國的觀光人潮；還無法馬上出國或是還沒決定旅遊地點的同仁們也不要擔心，先讓我們為您創造一個線上旅遊體驗，跟著 P 寶、T 妞以及 I baby 的腳步一起去世界各地遊玩吧！遊玩的同時，也可以更加認識世界各國的打招呼及問候方式，帶著一顆友善包容的心，讓我們共同擁有良好的生活！本活動吸引了 2,855 位同仁參加，並有 600 位幸運同仁中獎獲得小小禮物。



「淨心淨力，友愛地球」– 關愛 – Promising – 淨灘

第二場淨灘活動在下半年登場，雖然當日因風沙大、將大多數垃圾覆蓋在沙塵底下，但仍感謝近百名同仁與眷屬們依然盡心盡力地挽袖撿拾海洋垃圾，或許總公斤數不是很壯觀，但讓我們一起給自己一個掌聲鼓勵！相信愛海洋的這份心意，從你我及身邊的人做起，總有一天我們的海洋會變得越來越健康！



「友你真好」– 關愛 – Promising – 巧克力傳情感謝月

心中有滿滿的感謝卻不曾說出口？或是想要讓感謝再升級？「友你真好」巧克力傳情感謝月，由福委會為您製造一個向身旁夥伴表達感謝的好時機！您有滿滿感謝，由我們幫您傳情～讓我們在工作之餘也感受到滿滿的溫暖！最終感謝 85 位送禮者，將您的溫暖心意傳遞予 249 位收禮者，讓送禮者及收禮者整個歲末都一起暖暖的！



下半年度「友遊友 yo」

「幸福耶誕草地日」– 關愛 – Promising

歲末年終，又是一個團聚、感恩的時刻。活動當日迎來一個好天氣，冬日暖陽照亮大家，無論是體感溫度或是心情都暖暖的，除了豐富的活動設計外，我們亦持續以「永續」、「公益」的角度進行活動規劃與硬體選擇！本次活動約有 600 名同仁、眷屬、毛小孩來到現場，拿著野餐墊席地而坐、享用美食、聆聽音樂、動手 DIY、活力闖關！幸福耶誕草地日讓我們在聖誕節前夕一起留下美好的回憶！





Chapter 6

促進社會共融 Social Engagement

6.1 社會關懷與參與 121
6.2 產學合作 125





- 擔任**GOLF學用接軌聯盟**天使會員，協助學生提前與產業接軌
- 深入**18**校辦理產學合作活動，積極培育半導體封測產業人才
- 2023年社會公益投入合計為新台幣**3,380,647**元（較2022年度新增**45.8%**）

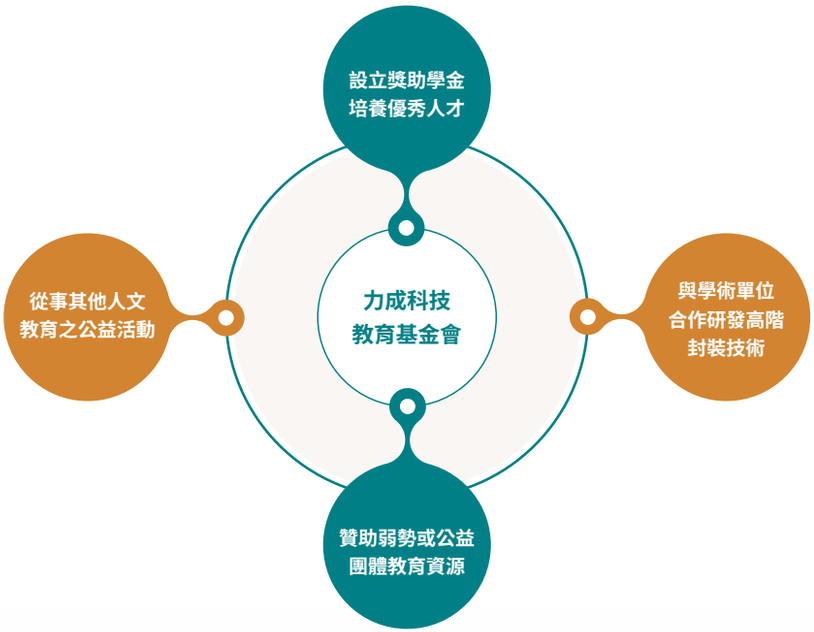
People Talent Inspiration

6.1 促進社會共融 社會關懷與參與

6.1.1 力成科技教育基金會

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

力成科技教育基金主要推動主軸包含「科普教育」、「學用接軌」、「偏鄉教育」、「運動培育」、「教育扶助」等五大發展方向，積極創造社會價值、回應永續發展的承諾，2023 年度社會公益投入金額共計新台幣 3,380,647 元。

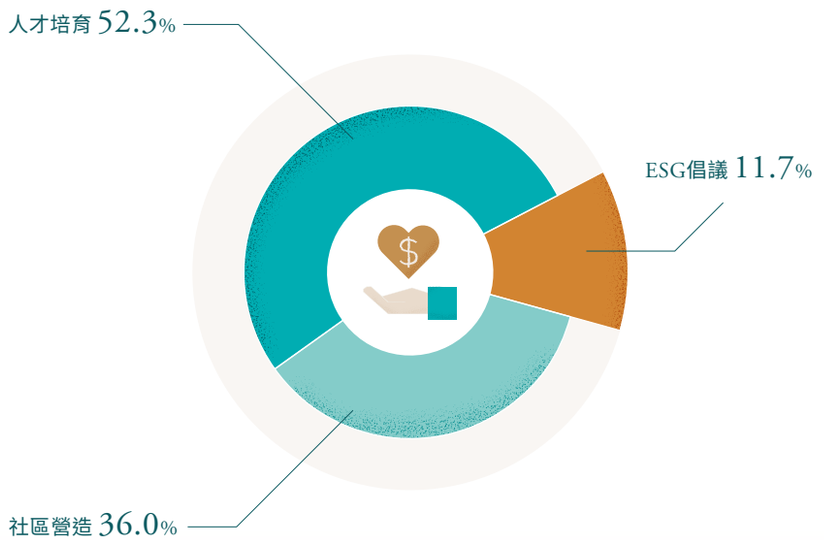


基金會年度社會公益合計支出（單位：新台幣元）

年度	2021 年	2022 年	2023 年
社會公益支出	1,562,280	2,319,101	3,380,647

2023 年公益投入與效益

公益投入金額	員工志工服務時數	受益人次
新台幣 3,380,647 元	1,481 小時	3,592 人次



2023 年度公益專案成果

公益專案	活動重點	對象	成果	影響	
	偏鄉小學 消弭教育落差	新竹縣清水國小 苗栗縣大南國小	志工時數共計 60小時 嘉惠孩童數 57人	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。	面對國際化浪潮，學習趨勢已不僅侷限於傳統教學模式，更需培養孩童們自主思考及自我發展，力成科技教育基金會長期贊助偏鄉小學新竹縣清水國小及苗栗縣大南國小社團活動，期望透過參與多元化的活動，激發孩童創新的思考方式，發掘孩子們無限的潛能。
	科技人文教育活動	職場新鮮人	志工時數共計 256小時 參與學生數 18人	引導式課程，帶領學子逐步規劃未來方向。	2023年力成科技未來之星暑期實習計畫，以探索封測產業為主題，讓在學中的大學生及碩士生在2個月的期間實際體驗職場的工作和生活，並透過單位內部資深員工擔任Mentor，提供新鮮人熟悉工作內容、了解訓練規劃，更快融入力成文化。
	萬聖節公益活動	新竹縣清水國小 苗栗縣大南國小	志工時數共計 60小時 嘉惠孩童數 52人	支持同仁投入各項公益活動，陪伴孩童歡度萬聖節。	由同仁們化身為送偏鄉孩子糖果的志工，孩子們溫馨地送上手寫卡片及準備表演，讓2023年的萬聖節很不一樣，共度難忘又有意義的萬聖節。
	接棒未來	新竹縣五峰國小 新竹縣上舘國小	志工時數共計 30小時 嘉惠孩童數 49人	鼓勵學童們對棒球運動的熱情，培養堅持與努力的精神。	扶植新竹在地偏遠學校五峰國小及上舘國小棒壘球隊，培育青棒好手擁有更好的環境，專心地在棒球運動中茁壯成長，追求自己的夢想並在未來上發光發熱。

公益專案	活動重點	對象	成果	影響	
幸福草地耶誕日		綠光種子教室	志工時數共計 16小時	邀請綠光種子家庭出門踏青，凝聚家庭幸福歸屬感。	「幸福草地耶誕日」邀請綠光種子孩童及眷屬一同參與家庭日活動，走進水圳森林公園遠離塵囂，享受寧靜，透過福委會精心的活動規劃，為孩子們留下快樂遊玩的回憶。
科技教育推廣		大專院校學生	投入時數共計 20小時 嘉惠人數 約100人	豐富課程資源，推動青年培力，協助莘莘學子和同仁們掌握產業新知。	為了培養學生對半導體封測產業的認識與專業能力，力成協力「GOLF學用接軌聯盟」、開設封測產業專班，集結校企資源，引領同學探索半導體封測的世界，從產業、公司、職務到實習生培育計畫，邀請新世代人才一同創造自己最好的歷程。
移工語言培訓		移工同仁	投入時數共計 144小時 嘉惠人數 約20人	加強移工的語言訓練，協助移工適應在臺生活。	移工來台工作，常因語言溝通能力不足與文化差異以致生活與工作上之困難，為提升移工語文能力，力成透過與「明新科大華語文教學中心」合作，協助移工朋友提供華語能力，更適應在臺生活與工作。
獎助學金計畫		產學合作學生	嘉勉學生數 34人	學生透過獎助學金的嘉勉，提升敦品勵學之向上風氣。	設置獎助學金計畫，提供優秀學子放手追夢，在熱衷的領域中持續學習，2023年獎助學金發放共34名學子，鼓勵其在求學之路奮發向上，展現自己的長才。

6.1.2 社會關懷

為實踐社會關懷使命，力成科技持續推動各項公益活動，與在地社福機構及醫院等建立深厚連結，投入在地關懷、社會公益活動、環境保護等，為社會多盡一份心力，希冀創造無限影響力，專案成果如下：

力行公益 成就社會

力成科技捐款新竹臺大分院及財團法人新北市食道疾病教育基金會，共計新台幣1,000萬元，以實際行動支持醫療新科技、醫護人員育苗計畫及偏鄉社區醫療照護等專案推展，促進醫療照護的發展並提升地區的醫療水準，傳遞健康為社會貢獻心力。



社區營造 認養公園



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。

整個園區考量生物多樣性，以原生植物為主，景觀植物為輔，用複層植栽設計方式，規劃成為一個生態公園。植栽保留原生喬木，如柿子、蓮霧、相思樹、野桐等，並新植原生喬木，有烏桕13株、樟樹1株、青剛櫟7株。在喬木周邊則以灌木圍圈保護，種植的開花灌木有細葉杜鵑3,148株、小花黃蟬2,028株、翠蘆莉933株、巴西野牡丹192株、矮性翠蘆莉1,193株、紫花馬櫻丹1,092株、宮粉仙丹340株、九重葛181株、樹蘭1,091株、洋紅仙丹616株、細葉仙丹1,810株、斑葉桔梗蘭1,098株等，在不同的季節交互綻放；其他常綠灌木及地被植物有鵝掌藤2,021株、斑葉鵝掌藤1,032株、月桃320株、海桐1,042株、黃金串錢柳811株、吊蘭653株、黃金露花498株、黃金五爪木353株等，增添園區多樣性的自然景觀。



該公園用地原為一片荒地，力成科技耗資450萬元施工整理、美化環境，每年更花費56萬元管理維護公園，為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。

6.1.3 社會公益活動

類別

淨心淨力愛地球──淨灘活動



影響

帶走不屬於海洋的廢棄物，
建立友愛海洋、地球的意識。

說明

力成舉辦2場「淨心淨力愛地球」淨灘活動，
集結熱心、愛環保的小尖兵一同參與，
撿拾人造廢棄物 共計 **321** 公斤，
志工參與 共 **100** 人。

（相關內容請參閱本報告書「5.8.2 健康樂活系列活動」章節）

6.2 促進社會共融 產學合作

力成堅信企業要能落實永續人才發展，除了透過公司內部投入資源在育才上之外，更要向外擴及至校園，提早向下扎根培育企業所需人才，創造內外兼具的永續人才發展策略。因此，我們透過「PTI」三步驟，主動出擊走進校園！

6.2.1「Promotion」推廣封測科普教育

為了提升同學對於半導體與封測產業的認識，力成與各大專院合作並安排業師授課、企業參訪、職涯講座…等活動，藉由這些活動的分享，讓學生能建立三大目標，包含：對半導體基礎概念、科系對應半導體封測產業有哪些職涯選擇，以及如何打造自己的職涯；累積受益學生達 331 位。

學校	場次數	受益人數
中央大學	1	45
元智大學	2	81
明新科大	5	153
文藻外語大學	1	15
健行科大	1	37
總計	10	331



6.2.2「Talent」產學攜手共育人才





在育才的部分，力成與鄰近明新科大合作各項人才培育計畫，例如：與明新半導體學院合作「2+2N 產學專班」，培育未來的設備潛力新星；挹注培訓經費與學校合作「封裝工程師培訓班」，以「先面試——後培訓——再就業」的模式，指派業師並搭配學校老師授課，協助同學考取證照，讓同學在畢業前就具備封裝機台操作能力，公司報到後能更快上手工作。透過這些計畫的合作，讓力成能與學校攜手育才，培育未來所需的人才，落實「學用接軌」。

6.2.3「Internship」打造多元實習機會

力成認為透過「實習」除了能協助同學更深入的探索封測產業外，企業也能遴選具有潛力的同學留任，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。

在暑期實習部分，我們以探索封測產業出發，規劃「未來之星」四大培育主題，從「職場體驗」出發，帶領同學認識封測產業不同的工作樣貌，並融入「產業趨勢」引導同學認識封裝測試的製程與未來產品應用、「職涯探索」學習中高階主管的職場經驗與故事，反思自己的學習歷程，同時融入「人脈連結」的體驗，讓同學能在短短 2 個月的期間，藉由每周聚會活動，認識跨部門的實習生，開始建立職場人脈。

> 對於未來方向更加明確，
> 也了解需要具備什麼能力，
> 並且朝這個目標邁進。

> 每週活動都很豐富，
> 也能夠向每位實習生學習、
> 了解自己的不足與需要改進的地方。

藉由同學的正向的口碑分享，我們相信未來在校園內，會有更多學生認識半導體與力成科技，而 2023 年總計 19 位同學參與暑期實習培訓計畫，整體滿意度為 99%，此培育計畫已邁入第六屆，累積培育超過 100 位同學。

另外，在學期／學年實習部分，力成以培育「部門儲備人才」為目標，與各大專院校建立長期且穩定的實習合作關係，藉由部門 Mentor 的教導，協助同學們了解工作的實際樣貌，同時培育他們能成為獨當一面的工程師，以做中學的方式協助同學們成長。同時，力成於實習期間也提供同學獎學金的申請，而實習結束後也提供留任獎金，鼓勵同學持續留任公司繼續發展！ 2023 年總計 31 位同學參與學期／學年實習計畫。



6.2.4 讓「PTI」深根校園

透過以上「育才」三步驟，我們相信未來在各個校園，會有更多同學認識力成與半導體封測產業。同時，力成堅信唯有主動出擊，與學校共同合作，才能減緩在人才荒的衝擊，落實企業的人才永續！

類別	學校	人數	內容
產學實習及暑期實習	台北科大	4	透過實際體驗職場，讓學生了解封裝、測試流程，以及各職務的實際工作內容，提升學生對職務的興趣與認識。
	彰化師大	2	
	中原大學	2	
	中山醫大	2	
	雲林科大	1	
	清華大學	1	
	元智大學	3	
	中正大學	1	
	陽明交大	1	
	靜宜大學	1	
	中央大學	2	
	成功大學	1	
	南台科大	2	
	台灣科大	1	
	明新科大	21	
	虎尾科大	2	
	屏東科大	1	
	高雄科大	2	
總計	18 校	50 位	



Chapter 7

落實綠色永續 Environmental Sustainability

7.1 氣候變遷與能源管理 129
7.2 水資源管理 136
7.3 污染防制 139
7.4 綠色產品 142



- **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**
  - 2023年能源密集度為0.057 GJ／新台幣仟元
    較2022年上升9.62%，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117項節能減碳措施
- **再生能源藍圖**
  - 2023年力成廠區內太陽能發電設備及購置再生能源憑證，再生能源合計約854萬度，已達成2023年使用10%契約容量再生能源之要求
- **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 落實綠色永續 氣候變遷與能源管理

GRI 201-2 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（TCFD）

全球各地極端氣候事件頻傳，對企業營運以及社會活動的影響與日俱增，為了因應國際趨勢潮流，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）架構執行氣候相關風險與機會鑑別，跨組織評估氣候變遷風險與因應措施。

力成科技透過定期舉辦「氣候變遷風險與機會工作坊」，針對政策、法規、市場、技術、聲譽、實體風險等面向所鑑別出的風險與機會進行排序，揭露氣候變化所帶來的風險和機會，並根據鑑別結果制訂因應策略，藉以降低氣候風險的衝擊，強化氣候韌性。

力成科技 TCFD 揭露框架

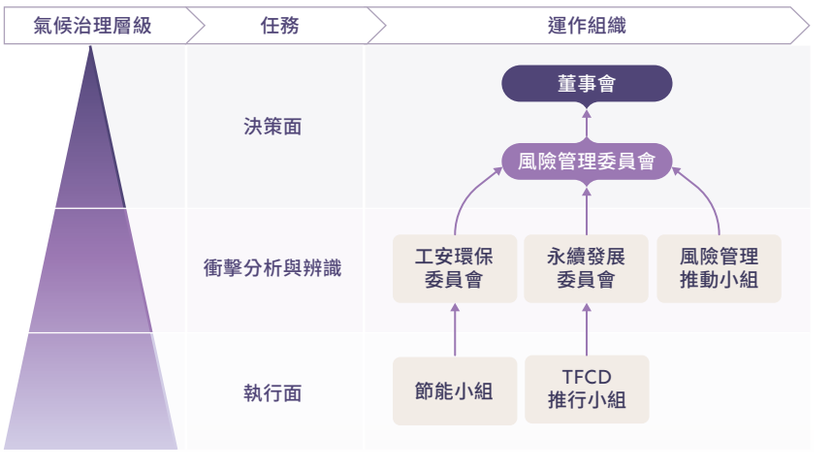
治理	● 董事會定期審視氣候變遷、水資源相關的風險與機會 – 風險管理委員會定期向董事會報告氣候變遷、水資源相關風險與機會之評估與管理措施
策略	● 透過跨部門討論進行短、中、長期的氣候風險與機會 ● 評估重大風險與機會對於公司營運與財務之衝擊影響 ● 進行情境分析，鑑別不同氣候變遷情境下的風險與機會衝擊
風險管理	● 針對重大風險與機會，建立管理機制與因應措施，並定期向董事會與經營團隊報告執行成效 ● 評估未來可採行之管理措施，並貨幣化所需資源以計算財務成本 ● 舉辦工作坊，深化同仁對於氣候變遷之認知
指標與目標	● 擬訂氣候變遷風險與機會的管理目標，並定期檢視進度與執行績效 ● 遵循 ISO 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

氣候治理

力成科技重視高階管理階層對於企業永續的治理機能，我們建置了氣候風險辨識與應對程序，「由上而下指揮督導、由下而上應變與回報」，經由 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，並進行氣候變遷之衝擊分析與風險辨識，再彙總於風險管理委員會，將氣候風險之辨識、評估及管理流程整合於公司整體風險管理制度，完備氣候治理的運作機制，並每年定期於董事會及各跨組織委員會中進行永續、氣候等議題之報告、討論與實施情況說明，持續強化組織面對氣候變遷的韌實力。

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，董事會亦扮演督導與指揮角色，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相關管理作為，並由各委員會定期向董事會彙報。

	董事會：督導企業永續管理策略及作為		
	風險管理委員會	薪酬委員會	審計委員會
權責	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、ESG績效結合	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，提供有效的支援與協力。

	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、指定一名副組長、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，永續發展管理室擔任執行秘書，協助永續發展政策目標相關業務推動，並針對利害關係人所關切之議題溝通並討論 ● TCFD推行小組：由永續發展管理室擔任召集人，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，討論包含氣候變遷與環境保護議題，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、能源管理之討論與研議，並彙整提供年度節能統計於工安環保委員會報告

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《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有營運、危害（包含氣候危害）、資安、財務及透過保險移轉、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，以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

風險管控

- 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

營運持續管理

- 制定應變行動方案、危機管理與營運持續計劃
- 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

監控與彙報

- 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

氣候變遷風險與機會對業務、策略與財務規劃之影響評估

氣候變遷風險與機會鑑別

力成科技之氣候相關風險與機會識別由永續發展管理室擔任召集人，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、環安、研發、業務、供應鏈管理、法務、財務等單位種子人員舉行 TCFD 工作坊，針對風險與機會評估項目進行檢視與討論。於 2023 年共鑑別出 10 項氣候變遷風險與 7 項氣候變遷機會：其中 2 項為高風險因子與 2 項重大機會，其餘為低風險因子與機會，未來力成亦將持續關注與其相關趨勢與議題變化。

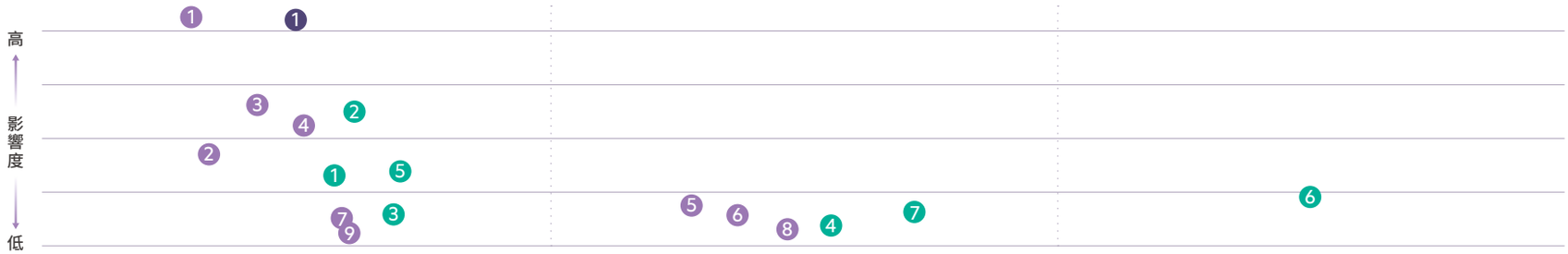
推動小組蒐集議題並產出氣候風險與機會評估清單 → 氣候風險與機會鑑別 → 氣候風險與機會影響程度／發生可能性評估 → 氣候風險與機會排序 → 產出風險與機會矩陣 → 對策研擬

氣候變遷風險與機會矩陣

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「政策及法律」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「碳排揭露要求增加」。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「透過研發和創新發展新產品或服務」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
1. 透過研發和創新發展新產品或服務
2. 使用低碳能源
3. 資源循環再利用
4. 資源替代／多樣化
5. 新科技的採用
6. 進入新市場的管道
7. 更效率的製程和配送流程

轉型風險
1. 再生能源使用要求上升
2. 碳排揭露要求增加
3. 消費者習慣改變
4. 碳價(碳稅)增加
5. 現有產品及服務要求及規範
6. 利害關係人疑慮增加或負面回饋
7. 低碳替代產品及服務
8. 低碳科技轉換成本
9. 原物料成本提升

實體風險
1. 極端氣候嚴重性增加(如颱風、水災)

氣候變遷財務影響分析

類別	氣候風險（▲）/ 氣候機會（★）	潛在財務影響	因應計畫	管理成本
轉型風險	▲ 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，並規劃後續管制措施	• 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 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，了解相關產品碳排熱點 • 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 80 萬元
	▲ 碳價（碳稅）增加（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 500 萬元
	▲ 現有產品及服務要求及規範（中期） ▲ 消費者習慣改變（短期） ★ 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低碳永續與應對氣候變遷的實際作為，提升企業永續形象	• 法規與趨勢等相關研究與監控，建立多元溝通管道、參與國內外倡議等，每年投入約新台幣 450 萬元
	▲ 利害關係人疑慮增加或負面回饋（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（短期） ▲ 低碳科技轉換成本（中期） ★ 進入新市場的管道（長期） ★ 更效率的製程和配送流程（中期） ★ 透過研發和創新發展新產品或服務（短期）	• 增加研發與營運成本 • 產能規劃造成限制（減少既有特定服務與技術的需求）	• 投入低碳、環保的產品或製程 • 朝向綠色製程、智慧化工廠邁進	• 投入低碳產品的研發與創新、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	
實體風險	▲極端氣候嚴重性增加（如颱風、水災）（短期） ★資源循環再利用（短期）	• 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

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，所有廠區皆已通過並取得 ISO 50001 能源管理系統驗證，落實節能；此外，於新廠設立時，我們亦妥善規劃導入綠建築設計，藉此降低能源、資源耗損之情況；並選配溫室效應潛勢低之環保冷媒、轉動設備選用高效率之馬達（IE3 等級以上）等；同時持續汰換老舊機組設備，藉以達成節能目的。

能源政策

- 對本公司之生產活動及服務的性質、規模均依能源政策與系統規劃程序之「能源審查」進行，以降低能源之衝擊。
- 對組織之能源風險的性質及規模是合宜。
- 包括滿足有關能源效率、能源使用與能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目標與標的之架構。
- 支持採購影響能源績效之節能產品與服務。
- 支持以考量改善能源績效的設計活動。

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。

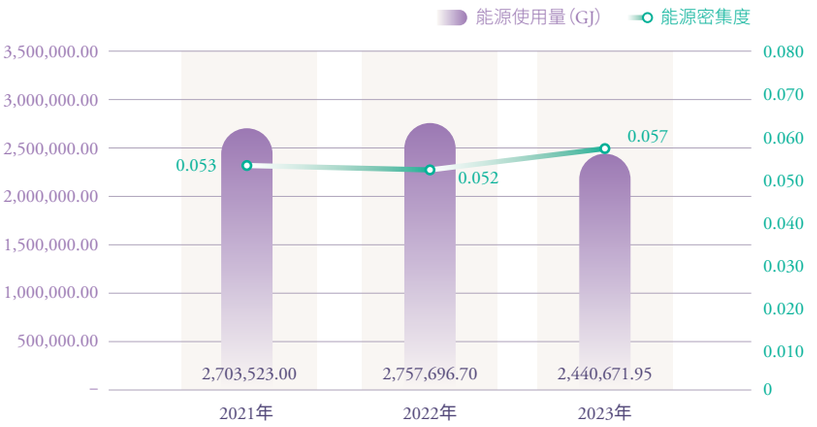
- **2023 年度投入各廠區太陽能板設置及購買再生能源（計 7,500 張憑證），費用達新台幣 1 億元。**
- **節能或減碳量化數據：**
  力成台灣 2023 年共節電 17,240,951 kWh（以自行預估方式計算），約少 8,535 公噸二氧化碳當量的排放，相當於 22.5 座大安森林公園的二氧化碳吸附量，達成目標 1% 的節電量。

2023 年力成台灣能源使用量

能源類型	使用量	能量換算（GJ）	說明
電力	673,153,150 kWh	2,423,351	• 2023 年用電量較 2022 年下降 89,418,690 kWh，321,907 GJ • 電力密集度為 15.92 kWh／新台幣仟元
天然氣	434,272 m^3	16,814.63	• 較 2022 年上升 125,251 m^3，4,849.61 GJ
柴油	13,410.07 L	506.32	• 較 2022 年上升 888.17 L，33.53 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，2023 年能源密集度較 2022 年上升 9.62%，未來力成會加強投入提升能源的使用效率、選擇再生能源、替代能源等規劃執行，守護地球。

力成台灣能源用量及能源密集度趨勢



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 2022 年度實際用電量訂定 762,571,840 kWh*1% = 7,625,718 kWh

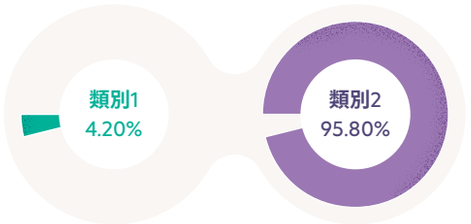
針對再生能源（綠電）使用的部份，2022 年已完成廠區太陽能發電設備建置、並掛錶送電作業、及取得能源局再生能源發電設備的核備，2023 年全年度共發電 3,545,149 kWh（12,763 GJ）的再生能源（皆自發自用），外購再生能源部份亦轉供再生能源 4,990,445 kWh（17,966 GJ）。2023 年度力成台灣之再生能源（綠電）使用量為 8,535,594 kWh（30,728 GJ），可減少因電力使用而產生之碳排放量；將於 2024 年持續增加再生能源購置量 1,500 萬度轉供量，預計全年再生能源使用量增至 2,250 萬度；於 2025 年持續供應商簽訂再生能源轉供合約再增加 1,500 萬度轉供合約。

7.1.3 碳管理

溫室氣體盤查

力成科技參照 ISO 14064-1：2018 與溫室氣體盤查議定書等國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查管理流程。2023 年力成台灣溫室氣體排放量為各廠依據實際盤查，涵蓋運營相關之直接溫室氣體排放源（類別 1）、能源間接溫室氣體排放源（類別 2）及其他間接溫室氣體排放源（類別 3 ～ 6）。直接溫室氣體排放量（類別 1）為 14,381.30 公噸 CO_2e、能源間接溫室氣體排放量（類別 2）為 328,260.29 公噸 CO_2e，類別 1 及 2 年排放總量為 342,641.59 公噸 CO_2e，其中類別 1 直接溫室氣體排放約佔 4.20%；而類別 2 間接溫室氣體排放約 95.80%，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及再生能源使用，藉此以有效達成降低溫室氣體排放之目的。2023 年溫室氣體排放密集度較 2020 年（基準年）減少 2.3%，超越原訂減少 2% 之年度目標。（第三方查證之溫室氣體查驗聲明書內容請詳見公司官網）

2023 年力成台灣溫室氣體排放比



力成台灣溫室氣體排放量

年度	單位	
	公噸 CO_2e ／年	
2023	類別1	14,381.30
	類別 2	328,260.29
總和		342,641.59

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」係依台灣能源局公告 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 排放係數依行政院環境部公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
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		12,400.1995
由運輸產生之間接溫室氣體排放	3.1 貨物上游運輸與分配	348.9714
	3.2 貨物下游運輸與分配	839.6001
	3.3 員工通勤（汽機車、交通車）	11,098.2777
	3.5 業務旅運（航空運輸）	113.3503
類別 4 總排放量		301,631.0907
由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	4.1 由採購商品產生之排放（燃料、自來水與外購電力上游排放）	272,646.3198
	4.2 資本財貨物採購	27,023.9073
	4.3 處置固體與液體廢棄物	1,009.5683
	4.4 上游承租資產	951.2953
類別 5 總排放量		297.5476
與組織的產品使用相關連之間接溫室氣體排放	5.2 下游承租資產	297.5476
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		314,328.8378

註：部分排放源鑑別為非重大性或不適用，故不顯示。

溫室氣體減量，實踐 2050 淨零排放目標

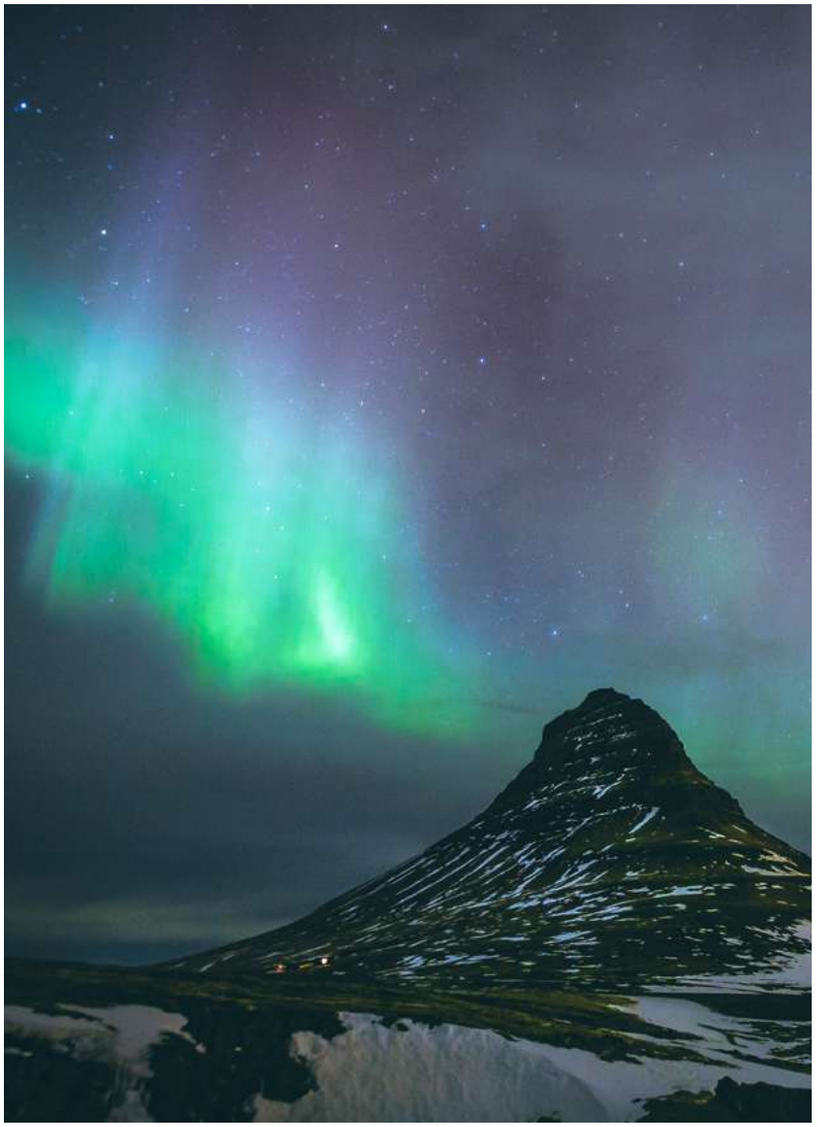
為了避免溫室氣體排放造成氣候危機，帶來嚴重的環境衝擊，力成科技響應減碳倡議，制定短、中、長期減碳目標，並施行節能減碳、再生能源建置及低碳產品創新等多項措施，朝 2025 年減碳達 5%、2030 年減碳達 15% 及 2050 年達到淨零排放之路徑前行。

力成科技積極實施節能與溫室氣體減量活動，每年訂定節能目標及提升用電效率，也提供相關的推行措施鼓勵、實質獎勵主管及員工共同參與節約能源，我們依循可測量、可報告及可查核原則來進行節能減碳，連結《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。2023 年力成台灣共節電 17,240,951 kWh，約減少了 8,535 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 117 項節能減碳措施，藉以達到減少能源耗損及溫室氣體排放。

註：二氧化碳當量係依據台灣能源局公告 2022 年度之電力排碳係數（0.495 公斤 CO_2e ／度）計算。

力成台灣節能減碳措施

類別	措施說明	措施數	節電量（單位：kWh）	減碳量（單位：公噸）
設備汰換	・乾燥機設備汰換 ・泵浦更換為 IE3 節能馬達	14	1,372,848	680
參數優化	・冰水主機冷凝器清洗保養 ・空壓機冷卻器清洗保養 ・區域風機運轉時間及頻率調整 ・乾燥機冷卻器溫度設定優化 ・因應氣候調整廠務設備參數優化 ・機房進氣優化	66	11,642,639	5,763
照明汰換	・使用高效率 LED ・公共區域照明設備數量調整及位置優化	36	680,315	337
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	3,545,149	1,755



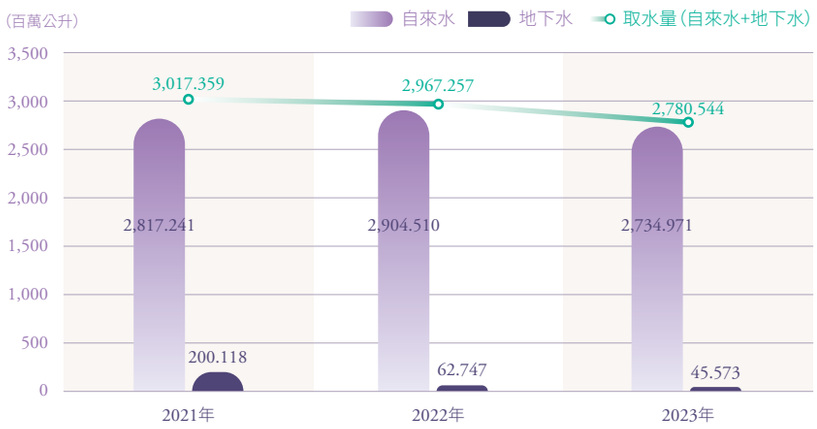
7.2 落實綠色永續 水資源管理

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。

2023 年取水量為 2,780.544 百萬公升，用水量較 2022 年減少 186.713 百萬公升，主要因投產量下降 ，機台設備用水需求銳減，廠務端則配合產線用量進行系統調整優化。

力成台灣取水量



註：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	政策與法規	• 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	• 提升水的回收與再利用 • 規劃導入 ISO 46001 水資源效率管理系統 • 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

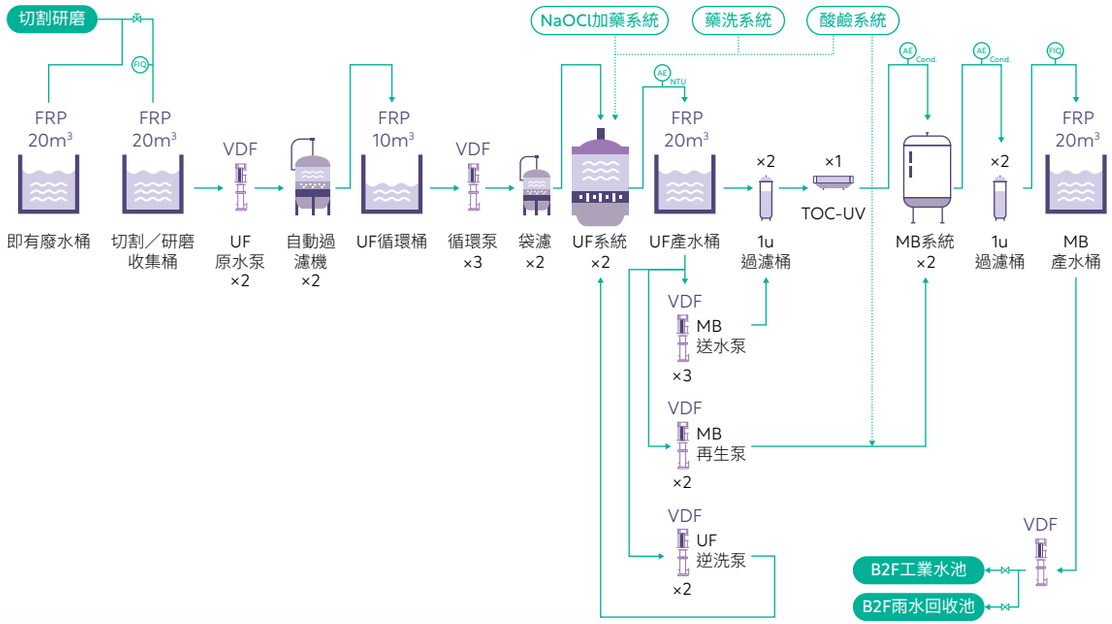
力成科技積極投入廠區製程廢水回收處理，藉由 UF（Ultra — filtration）超過濾機，以中空纖維過濾膜濾除非溶解性固體，穩定回收再利用廠內之切割研磨製程廢水。

力成台灣具有切割研磨製程回收系統之廠區為湖口廠（2 廠）、大同廠（3A 廠、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 2022 年切割研磨製程回收水系統效益皆高於目標值 85% 以上。

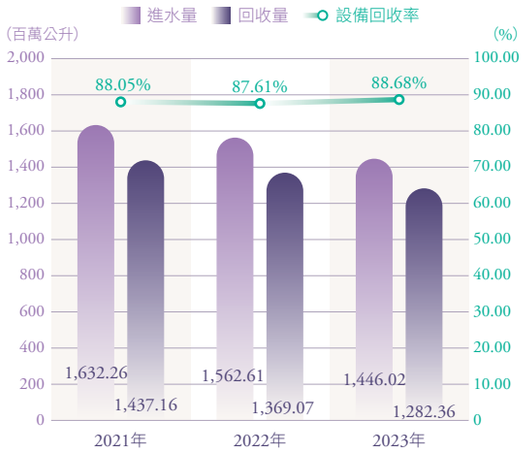
2023 年度力成台灣之切割研磨製程回收水系統回收率為 88.68%，2023 年封裝製程回收水量為 1,282.359 百萬公升，較 2022 年減少 86.708 百萬公升（約下降 6.33%），因製程規劃調整改變所影響，各廠將持續優化系統，導入可靠性高且易維護的關鍵零組件，以增加回收水量及提高回收效益；2023 年已完成竹科三廠製程回收水系統之設置，每日可處理 800T 廢水，設備處理效率可達 85% 以上，並於 2024 年正式啟用。



11 廠 B 製程切割研磨廢水回收系統工程



力成台灣切割／研磨回收系統處理效益



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）。
2. 比例（%）=[回收水量（m^3）／回收設備進水量（m^3）]*100%
3. 2023 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

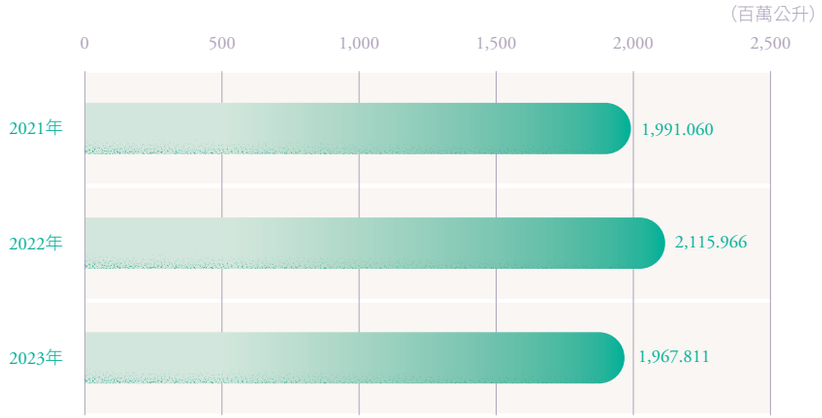
力成科技各廠區遵循主管機關規定，將廠內運轉產生的廢水經由廠區廢水處理系統，處理至放流或納管標準後再排放，且透過即時監控設備進行廢水管理，針對 pH 值、導電度等多項水質項目進行監控，並定期進行流量計與偵測器校正。力成科技所有排放水皆於廠區外經處理後排放，湖口廠區（2 廠、3A 廠、3C 廠、3D 廠、9 廠及 10 廠）位在新竹產業園區，納管排放至產業園區污水廠，經處理後排放至茄冬溪；新埔廠（1 廠）經由廠內廢水處理系統、放流前監測 pH 值及 SS（懸浮固體），直接排放至頭前溪，如有異常可立即切換至異常緊急暫存桶重新處理，以避免排放後造成環境污染發生；另外，竹科一廠（8 廠）、竹科二廠（11 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，**2023 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

2023 年力成台灣之廢（污）水排放總量為 1,967.811 百萬公升，排放總量較 2022 年減少 148.155 百萬公升。

力成台灣廢水排放量趨勢



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，將溶劑類、無機酸鹼類、含金屬類廢液分流收集，以廢棄物方式委託合格廠商處理外，再依廢水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；**2023 年各廠區廢水排放均符合放流水標準，無發生水污染事件。**

7.3 落實綠色永續 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，力成台灣於 2003 年通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，依循此管理系統監測污染防治設備與廢棄物資源回收，執行環境保護與節約資源之目標，並持續以回收及再利用之處理方式，減少排放及廢棄物減量。

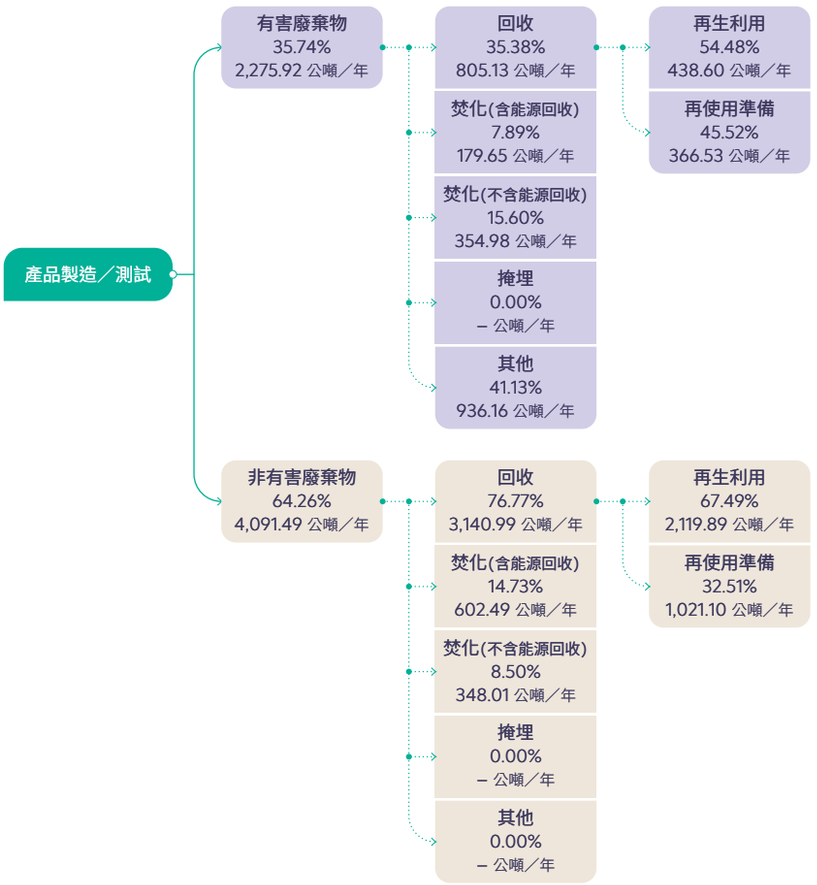
7.3.1 廢棄物管理

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

2023 年力成科技共產出 6,367.41 公噸廢棄物，均委由合格清理廠商離場進行妥善之清除處理，其中有害廢棄物產出量 2,275.92 公噸，主要產出為清洗晶圓過程產生廢液，非有害廢棄物產出量 4,091.49 公噸，主要產出為廢水處理過程產生污泥。透過積極尋找回收再利用流向，非有害廢棄物回收量（含能源回收）3,743.48 公噸，使 2023 年非有害廢棄物回收率（含能源回收）達 91.5%，以降低對環境之衝擊。



力成台灣廢棄物產出量與處理方式



註：數據依據事業廢棄物申報及管理資訊系統之聯單申報資料彙整統計。

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

2023年光阻塗佈製程產出之廢液共計438.4公噸，於廠內分流收集後委由合作廠商以蒸餾方式將主要回收物質純化，再製成工業用次級品，可作為油漆或表面塗料稀釋劑使用。

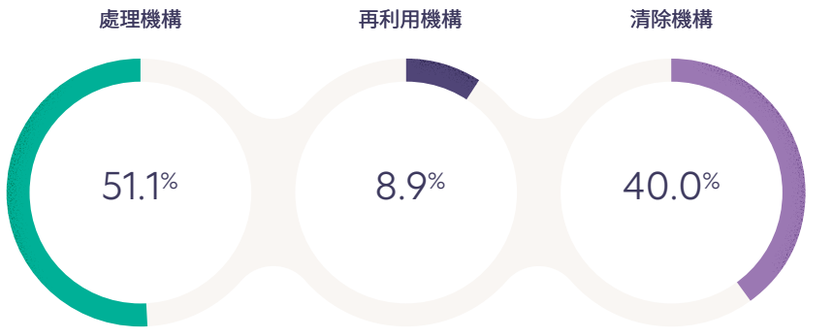
廢液貴金屬回收

2023年電鍍及蝕刻製程產出之貴金屬廢液共計182.5公噸，於廠內分流收集後委由合作廠商以萃取、氧化還原等方式，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年推動6間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。

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，每年進行廢棄物清除、處理、再利用廠商之現場、書面稽核或不定期跟車抽查，針對廠商入場管制、廢棄物貯存區管理、廢棄物處理設備與污染防治設施運作情形、現場作業安全等項目進行稽查，執行稽核數量共計 45 間，其中包含清除機構 18 間、處理機構 23 間及再利用機構 4 間，並且皆通過廠內廢棄物清除處理商環境安全衛生稽核評估準則，以確保廠商作業符合程序與廢棄物妥善處置，不會危害環境及人員安全。

因應國際環保意識高漲，力成科技除了自我要求提高環境績效外，亦透過輔導稽核方式，驅動配合的廢棄物清除、處理及再利用廠商取得ISO 14001驗證，截至2023年，已有**67%**簽約廠商取得驗證，共同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經過密閉收集，並在處理方法上導入源頭分流概念，針對特殊氣體採用前段尾氣處理設備預先處理，接續由管道分流至後段空污防制設備進行最終處理，可有效降低排放濃度，使污染物排放濃度符合排放標準。

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（如吸附式、水洗式、冷凝式等處理設備），確保特殊氣體之破壞去除率可達 90% 以上，截至 2023 年共計安裝 17 台，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。

2023 年揮發性有機化合物（VOCs）總排放量為 73.3 公噸，主要來自於機台設備的表面擦拭清潔使用的有機溶劑揮發產生；而硫氧化物（SOx）年排放量小於 1 公噸（233 kgs），氮氧化物（NOx）年排放量共為 2.8 公噸，粒狀污染物（PM）年排放量小於 1 公噸（191 kgs）， 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。

力成台灣全廠區總排放量（單位：公斤）

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

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。2023 年力成台灣營運管理支出為新台幣 125,018 仟元，防治設備支出為新台幣 55,084 仟元，環保類支出總計為新台幣 180,102 仟元。

力成台灣環保類支出金額統計（單位：新台幣仟元）

環保支出類別／年度		2021 年	2022 年	2023 年	費用較前一年度差異說明
1	營運管理支出	112,657	125,747	125,018	-
2	防治設備支出	13,366	285	55,084	本年度進行廢棄物貯存設施、空污防制設備汰舊換新及製程廢水回收系統新建工程
	總計	126,023	126,032	180,102	

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。



7.4 落實綠色永續 綠色產品 GRI 417-1

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。此外，力成亦透過內部員工教育訓練及外部論壇參與，傳遞「愛護地球、友善環境」的綠色理念，期望透過企業、員工、供應商齊心努力，實踐企業公民的承諾。

除了實行綠色採購，我們透過「無有害物質管理系統」及「產品相關標示」來確保符合對健康安全或環境保護的要求，相關說明如下：

7.4.1 綠色採購

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。

7.4.2 無有害物質管理系統

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，我們導入無有害物質要求管理系統，藉由第三方的驗證確保有害物質管理系統的有效性與持續精進，確認所有材料均符合力成科技內部及相關環保指令規範，及所生產的產品均符合國際法規及客戶要求，並取得 IECQ-QC 080000 和 SONY GP（Green Partner）綠色夥伴驗證。



QC 080000



SONY GP

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



同時，我們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既有使用取代推動，以員工健康安全為優先， 提供環境友善的製造服務。歐洲化學總署（ECHA）於 2023 年 6 月 14 日公告，高度關切物質候選清單累積共有 233 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，2023 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，並向供應商展開符合性調查，確認供應商綠色物質相關法令的合規度。

7.4.3 綠色材料

力成科技履行綠色採購，制定「無有害物質管理規範」作為執行政策、目標，為綠色家園貢獻心力，除堅持對無有害物質原物料的採購與管理外，亦努力提升再生原物料的使用。我們以重覆使用為原則，透過分類與回收再利用等方式，減少自然資源的浪費，讓資源再生，降低對環境的衝擊。在減少產品包裝材料的原物料使用部份，力成的包裝材料，包括紙類、塑膠類與填充物質等，均為 100% 可回收材料且符合歐盟包裝材料之規範。2023 年力成台灣回收塑料 Tray 盤的使用比例為 27.6%。

力成台灣塑料 Tray 盤使用狀況（單位：片）

項目／年度	2021 年	2022 年	2023 年
全新塑料 Tray 盤領用量	8,020,154	7,271,459	6,784,176
回收塑料 Tray 盤領用量	3,165,330	3,030,416	2,583,762
回收塑料 Tray 盤使用比例	28.3%	29.4%	27.6%

註：比例（%）=[回收塑料 Tray 盤領用量（片）／（全新塑料 Tray 盤領用量（片）＋回收塑料 Tray 盤領用量（片））]*100%

產品安全相關標示

力成科技於 2014 年跨足固態硬碟（SSD）之設計生產，此類產品將直接銷售至終端使用者，因此針對此類產品我們皆遵循國家及國際安全法規且符合品質要求。在產品銘板安規資訊的標示上，力成 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。

SSD 產品安全標誌

日本電磁干擾控制委員會（VCCI）　UL安規　China RoHS　廢電子電機設備指令（WEEE）

歐盟　韓國通訊委員會（KCC）　台灣商品檢驗　澳洲 C-Tick







Chapter 8

附 錄 Appendix

8.1 GRI內容索引 147
8.2 永續會計準則委員會編製標準／臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標 151
8.3 ESG績效摘要 153
8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明 154
8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告 155
8.6 2023 ESG 攝影比賽作品 157
8.7 利害關係人社群溝通平台 161

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 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 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
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	25	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	0.1	03	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.1	03	
	2-4 資訊重編	3.3	65	• 獲證數量統計與專利證書收受之間具有時間差，因此校正歷年累積數 • 2019-2022 年度實際獲證數較揭露數多 15 件
	2-5 外部保證／確信	0.1	03	
	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 3.1 3.3 4.2	25 51 61 65 70	
	2-7 員工	5.1	79	
	2-8 非員工的工作者	—	—	• 統計時間：2023/1/1～2023/12/31 • 統計範圍：力成台灣全廠區 • 契約關係：承攬商
	3. 治理			
	2-9 治理結構及組成	2.1	47	
	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	47	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	0.1 2.1	03 47	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.3	53	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	0.1	03	
	2-15 利益衝突	2.4	56	

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	9	6	37	144	94	42	140	192
	兼職	4	27	0	0	0	0	4	27

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略／註解
GRI 2：一般揭露 2021	2-16 溝通關鍵重大事件	1.3 2.1 2.4	31 47 56	・董事會運作更多資訊，請參考 2023 年公司年報「參、公司治理報告 - 四、公司治理運作情形」
	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	82	・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	47	・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	—	・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 0.2 1.2	03 05 27	
	2-23 政策承諾	4.2 4.4 5.4	70 75 91	
	2-24 納入政策承諾	1.4	33	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4 3.2 5.5	33 63 93	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 3.2 4.2	56 63 70	
	2-27 法規遵循	2.5	57	
	2-28 公協會的會員資格	4.3	74	
	5. 利害關係人議合			
	2-29 利害關係人議合方針	1.3 1.4	31 33	
	2-30 團體協約	—	—	・截至 2023 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
經濟績效★					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 5.2	51 82	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	7.1	129	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2	82	
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	2.5	57	• 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	57	• 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	129	
	302-3	能源密集度	7.1	129	
	302-4	減少能源的消耗	7.1	129	
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	136	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	7.2	136	
	303-3	取水量	7.2	136	
排放★					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	7.1	129	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	7.1	129	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	7.1	129	
	305-4	溫室氣體排放強度	7.1	129	
	305-5	溫室氣體排放減量	7.1	129	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的氣體排放	7.3	139	
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	139	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	7.3	139	
	306-3	廢棄物的產生	7.3	139	
	306-4	廢棄物的處置移轉	7.3	139	
	306-5	廢棄物的直接處置	7.3	139	
勞雇關係★					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1	79	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2	82	
	401-3	育嬰假	5.7	109	

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解
職業安全衛生★					
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.6	95	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.6	95	
	403-3	職業健康服務	5.6	95	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.6	95	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6	95	
	403-6	工作者健康促進	5.6	95	
	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	95	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6	95	
	403-9	職業傷害	5.6	95	
	403-10	職業病	5.6	95	
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	85	
	404-3	接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	5.3	85	
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	47 79	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2	82	
不歧視★					
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.4 5.4 5.5	75 91 93	
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	70 75	
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	139	
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	70	
行銷與標示					
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	7.4	142	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	—	—	• 2023 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	3.2	63	• 2023 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
風險管理★	3-1～3-3	1.4 2.3	33 53	

8.2 附錄 永續會計準則委員會編製標準／臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 全球總排放量（範疇一） (2) 全氟化合物的總排放量	量化	(1) 力成台灣總排放量（範疇一）：14,381.30 公噸－二氧化碳當量 (2) 全氟化合物的總排放量：4,666 公噸－二氧化碳當量	7.1 氣候變遷與能源管理	129
	TC-SC-110a.2	範疇 1 排放的長期和短期策略計劃／減排目標與成效分析	質化	詳情請參閱本報告書「7.1.3 碳管理」章節	7.1 氣候變遷與能源管理	129
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1 臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標（一）	(1) 能源總消耗量 (2) 使用電網佔總能源消耗比例 (3) 使用再生能源佔總能源比例	量化	(1) 2023 年力成台灣總能源消耗共 2,440,671.95 十億焦耳（GJ） (2) 使用電網佔總能源消耗比例：99.29% (3) 使用再生能源佔總能源比例：1.26%	7.1 氣候變遷與能源管理	129
水資源管理	TC-SC-140a.1 臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標（二）	(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佔比例	量化	(1) 力成台灣總取水量：2,780.544 千立方公尺 (2) 力成台灣總耗水量：812.733 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	136
廢棄物管理	TC-SC-150a.1 臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標（三）	(1) 製作過程中產生的有害廢棄物量 (2) 回收比例	量化	(1) 有害廢棄物 2,255.01 公噸（t） (2) 回收比例 42.7%	7.3 污染防制	139
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 職場健康與安全」章節	5.6 職場健康與安全	95
	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	2023 年無員工健康和安全領域之重大違法情事。	2.5 法規遵循	57
	臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標（四）	職業災害類別、人數及比率	量化	詳情請參閱本報告書「5.6 職場健康與安全」章節。	5.6 職場健康與安全	95

2023 災害類型	件數	比率	2023 災害類型	件數	比率
墜落、滾落	1	6.25%	被夾／被捲	3	18.75%
跌倒	7	43.75%	被切／割／擦傷	2	12.50%
衝撞	1	6.25%	與有害物等之接觸	0	0.00%
被撞	2	12.50%	其他	0	0.00%
物體飛落	0	0.00%			

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼
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	力成台灣需工作簽證員工佔比：24%	5.1 員工結構與分佈 5.4 人權守護	79 91
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	量化	力成科技完全符合 IEC 62474 材料聲明列表所列之國際相關法規之要求，低於 0.1% 之產品收入含有 IEC 62474 物質	—	—
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率 (1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	力成科技非終端產品製造商，無對應適用之內容	—	—
	臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標（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（註 1） 註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。	量化	含報廢產品及電子廢棄物之重量為 423.44 公噸（t），再循環之百分比為 93.2%	—	—
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	70
	臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標（六）					
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	2023 年無違反事件，相關財務損失總金額為 0 元	—	—
	臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標（七）					
活動指標	TC-SC-000.A	總產量	量化	2023 年力成科技封裝測試之產量如下： ・IC 封裝：10,442,126（仟顆） ・IC 測試：5,617,597（仟顆） ・模組加工：132,361（仟顆） ・晶圓級封裝：869（仟片） ・晶圓級測試：1,427（仟片）	—	—
	臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標（八）					
	TC-SC-000.B	產量來自自有廠房的百分比	量化	2023 年力成科技產品之產量 100% 來自力成集團自有廠區	—	—

8.3 附錄 ESG 績效摘要

	項目	2021 年	2022 年	2023 年
落實綠色永續	用水量／取水量（公噸）	3,017,359	2,967,257	2,780,544
	廢水排放量（公噸）	1,991,060	2,115,966	1,967,811
	用水密集度 用水量／個體營收（新台幣佰萬元）	58.86	56.30	65.77
	切割研磨製程回收水系統效益（%）	88.05	87.61	88.68
	能源使用量（十億焦耳）	2,703,523.00	2,757,696.70	2,440,671.95
	用電量（度）	750,978,720	762,571,840	673,153,150
	節電量（度）	13,036,365	11,435,224	17,240,951
	再生能源使用量（度）	-	146,196	8,535,594
	電力密集度 用電量／個體營收（新台幣仟元）	14.65	14.47	15.92
	溫室氣體排放量（公噸 CO_2e）	689,155.06	717,364.82	656,970.43
	範疇一（公噸 CO_2e）	18,372.82	14,452.87	14,381.30
	範疇二（公噸 CO_2e）（所在地基準）	381,346.17	377,208.72	328,260.29
	範疇三（公噸 CO_2e）	289,436.07	325,703.24	314,328.84
	溫室氣體排放密集度 （範疇一+範疇二）／個體營收（新台幣佰萬元）	7.80	7.43	8.10
	事業廢棄物產出量（公噸）	8,156.26	7,835.08	6,367.41
	一般事業廢棄物（公噸）	5,771.80	5,339.83	4,091.49
	有害事業廢棄物（公噸）	2,384.46	2,495.25	2,275.92
	廢棄物回收率（%）	44.67	50.79	51.87
	廢棄物密集度 廢棄物量／個體營收（新台幣佰萬元）	0.16	0.15	0.15
穩健公司治理	公司治理評鑑評等	6%~20%	6%~20%	21%~35%
	合併營收（新台幣億元）	838	839	704
	合併淨利（新台幣億元）	89	87	80
	研究發展費用（新台幣億元）	24	25	25
	資本支出（新台幣億元）	180.8	168.6	75.8
	股東報酬率（%）	19.27	16.59	14.04
創新服務價值	全球專利獲證累積件數	882	926	970
	客戶滿意度（滿分 5 分）	4.4	4.2	4.4

	項目	2021 年	2022 年	2023 年
攜手合作夥伴	在地供應商採購金額比率（%）	52.8	49.8	55.1
	材料供應商合規礦產使用率（無衝突礦產）（%）	100	100	100
	主要供應商稽核家數	52	36	39
	「供應商社會責任宣導會」參與家數	127	149	156
推動包容職場	員工人數（人）	11,535	11,905	10,994
	身心障礙員額數（名）	116	123	111
	員工離職率（%） 離職率＝全年離職人數／全年公司平均員工數	14.91	15.45	10.1
	員工女性比例（%）	47.7	47.5	47.86
	管理階層女性比例（%）	22	21	23
	中高階管理階層女性比例（%）	18	18	19
	員工訓練費用（新台幣佰萬元）	3.26	4.32	4.92
	員工訓練總時數（小時）	721,336.5	1,785,714.0	730,982.0
	員工訓練總人次（人）	189,606	231,947	206,725
	每人平均訓練時數（小時）	62.5	150.0	66.5
	新生兒數（人）	362	333	331
	育嬰留職停薪復職率（%）	76	73	79
	缺勤率（%） 缺勤率＝缺勤時數（病假＋公傷假時數）／總工時	1.52	1.96	2.48
	安全－總和傷害指數（FSI）	0.04	0.08	0.07
	安全－每百人職業傷害發生率（%）	0.08	0.12	0.14
	移工直接招聘率（%）	100	80.7	64.4
	移工非居住宿舍（自由擇居）率（%）	-	43	56
	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（新台幣仟元）	891	863	804
	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（新台幣仟元）	734	688	635
促進社會共融	公益投入金額（新台幣元）	1,562,280	2,319,101	3,380,647
	志工服務時數（小時）	1,175	1,096	1,481
	產學及暑期實習生進用數（人）	40	84	50

註：上述資訊揭露皆以力成台灣為主。

8.4 附錄 AA1000 Type II 高度保證聲明



bsi.

By Royal Charter

獨立保證意見聲明書

2023 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 2023 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 2023 力成科技永續報告書所界定範圍內的相關事項進行查證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

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

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，請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 2023 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。

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 2023 力成科技永續報告書內容，對於力成科技之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，力成科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書內容為實質正確之呈現。我們相信有關力成科技的環境、社會及治理等績效資訊是確正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了力成科技對利害關係人的努力。

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

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 36 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深度與成熟度；
- 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。

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、永續性績效資訊與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：



包容性

2023 年報告書反映出力成科技已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了力成科技之包容性議題。除持續展現由最高管理階層支持之永續作為，亦於組織階層落實展開。

重大性

力成科技公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衡擊之重大主題。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遵循政策，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。力成科技已經建立監督、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，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，2023 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

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

- 鼓勵不以「保密規定限制」作為 GRI 2-21 揭露項目：年度總薪酬比率的省略理由，可以參考國際同業實務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。

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。

責任

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

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，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。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

AA1000
Licensed Report
000-4/V3-6HK0X

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-803929
2024-05-24

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

8.5 附錄 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

確信項目彙總表

編號	項目	標的資訊	頁碼	適用基準
1	**再生能源（綠電）使用量**	2023 年度力成台灣之再生能源（綠電）使用量為 8,535,594 kWh	134	2023 年度力成台灣廠區再生能源（綠電）之總用電量。 註：再生能源（綠電）之總用電量為太陽能自發自用電量及外購再生電力轉供電量之總和。
2	**製程回收系統處理效益之比例**	2023 年度力成台灣之切割研磨製程回收水系統回收率為 88.68% 註： 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）	137	2023 年台灣廠區切割 / 研磨回收系統之回收水量（立方公尺），除以切割 / 研磨回收設備進水量（立方公尺）。上述回收水量與進水量統計來源為抄錶紀錄。
3	**電力密集度**	2023 年力成台灣電力使用量為 673,153,150 kwh，2,423,351 GJ，電力密集度（註）為 15.92kWh ／新台幣仟元 註： 1. 用電量單位換算：1 kWh = 0.0036 GJ 2. 電力密集度（kWh ／新台幣仟元）= 用電量（kWh）／個體營收（新台幣仟元）	133	依台電公司電費單統計 2023 年台灣各廠區用電量總合（如廠區與其他關係企業有共用電錶，則使用電力度數依抄錶紀錄分攤），除以力成科技個體財務報告之營業收入淨額（新台幣仟元）。
4	**廢水排放量**	2023 年力成台灣之廢（污）水排放總量為 1,967.811 百萬公升	138	依據 2023 年台灣廠區向主管機關申報納管廢（污）水放流口流量計，或依產業園區下水道使用規章繳費方式，以 2023 年自來水取水量之 80% 統計各廠區廢水量總和。
5	**非有害廢棄物回收率**	2023 年非有害廢棄物回收率（含能源回收）達 91.5%	139	2023 年台灣廠區委託廢棄物清理廠商之非有害廢棄物回收處理重量（公噸／年）加上含能源回收焚化處理量（公噸／年），除以非有害廢棄物委託清理重量（公噸／年）。 上述重量統計來源為廢棄物委託清理聯單申報、資源回收明細報表及新竹市垃圾強制分類資源回收月報表。

會計師有限確信報告



pwc 資誠

會計師有限確信報告

資會綜字第 23011233 號

力成科技股份有限公司 公鑒：

本會計師受力成科技股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定西元 2023 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司西元 2023 年度永續報告書第 155 頁之「確信項目彙總表」。 前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書第 3 頁之「報告邊界與範疇」段落述明。

上開適用基準係為臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定、全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives，GRI)發布之最新版 GRI 準則(GRI Standards)與行業補充指南，以及 貴公司依行業特性與其所選定之關鍵績效指標參採或自行設計其他基準。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用準則編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，附更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



pwc 資誠

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險，依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對西元 2023 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信，另外，西元 2023 年度永續報告書中屬西元 2022 年 12 月 31 日及更早期間之資訊未經本會計師確信。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 趙永澤

西元 2024 年 6 月 26 日

8.6 附錄 2023 ESG 攝影比賽得獎作品

廠區風貌

無限可能的力成

PTI Sites


廠區風貌


夜幕力成總部


力成金字招牌


力成之美


PTI 3C 3D風貌

員工風采

以人為本的力成

People Oriented


揮汗如雨下的勝利


茶園飄香


魚躍龍門


童年背影


力成No.1


力成草地音樂會
親子溫馨玩樂


PTI讚讚


光影


務農人生


力拔山河


看海囉


孕釀情緒


Painting my life


願望一次滿足


母子相連



AP22戮力同心，精誠團結


幸福時刻


力成盃路跑賽


遠眺群山


親子探索社團活動


寰宇豐華
寶貝我們的地球
Tend Our Earth
御殿場中的富士山
寧靜風車
天使之眼
豆腐湯
七彩浮球
遇香
黃喉貂大頭貼
暖心
落雨之境
楓情萬種
綠啄花與水麻
逝去的美好
與歐若拉女神的相遇
採花賊
Dahlia hortensis
登高望遠
韭菜花綻放
遼闊山景
霧散雲披，蓬萊仙境
金光灑落

城鄉風情

我喜愛我的城市

I Love My City


歲月不居


平安歸來


豎琴夕陽


雪山小屋


遠望高雄港夜景


光芒


雙龍搶珠


街景


寧靜


吳哥王朝


鹽田日落


金山磺火季


映像·南寮


賞蟹賞夕陽


I LOVE MY CITY


元宵炸寒單


台版「霍爾的移動城堡」


車水馬龍


八仙拱橋


鏡花水月

8.7 附錄 利害關係人社群溝通平台

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

力成科技永續報告書

■ 本報告書使用環保大豆油墨印製 PRINTED WITH SOY INK

© 2024 力成科技股份有限公司 版權所有

您可在力成科技官方網站查詢本報告書相關資料

歡迎您加入力成科技永續發展粉絲團，分享相關訊息

https://www.pti.com.tw

力成科技
永續發展
粉絲團

力成科技
官方網站

