

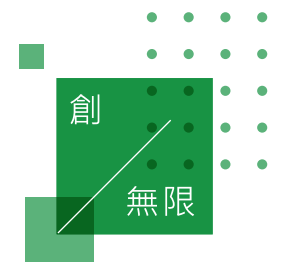


2019

企 業 社 會 責 任 報 告 書

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄



創新為梭，編展智慧科技新世代
永續定錨，播植綠色環保大地球

記憶體，邏輯晶片，微機電，感測器
始於奈米微渺之間，成於封裝浩瀚之外

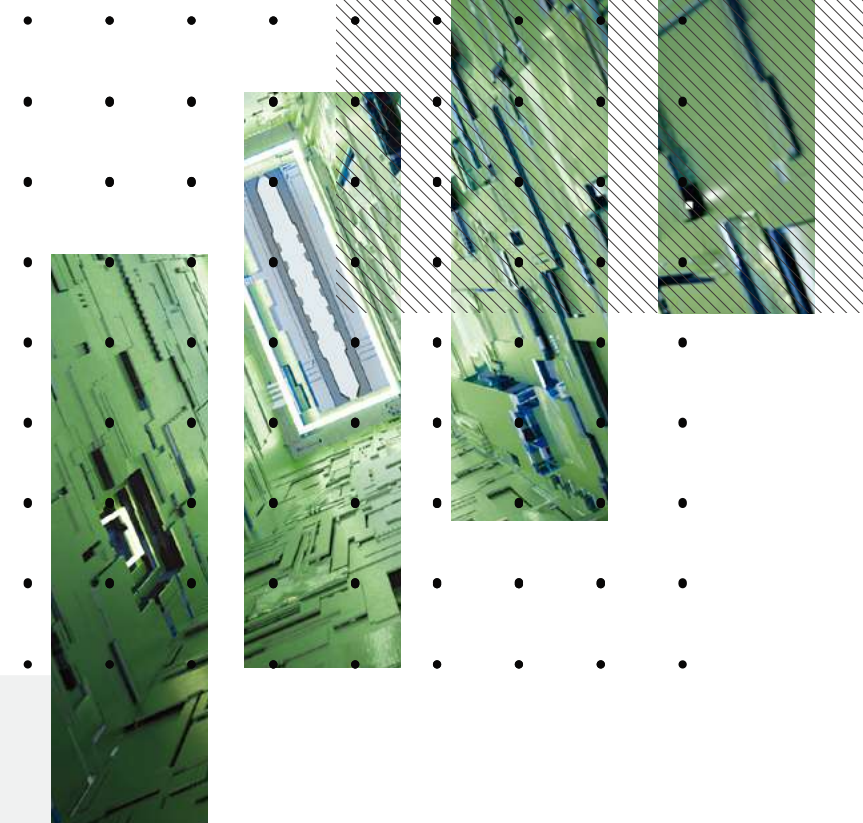
員工們，客戶群，供應商，投資人，以及社區的好朋友
我們攜手走入5G之境，探索大千無窮應用
前進是我們的堅持
至善是我們的目標

闖科技之森，拓永續之路，力成科技

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	落實公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會參與
7	保護綠色環境
8	附錄

Powertech
Technology
Inc



■ 前言

0.1	編輯方針	04
0.2	經營者的話	06
0.3	2019亮點績效	08
0.4	小細節·大責任	10



■ 驅動永續經營

1.1	關於力成	28
1.2	核心價值與企業社會責任政策	30
1.3	利害關係人溝通與議合	34
1.4	重大主題分析	36
1.5	呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動	42
1.6	2019年績效摘要與2020年目標設定	44



■ 落實公司治理

2.1	治理組織	50
2.2	營運績效	54
2.3	營運持續管理	56
2.4	誠信經營及從業道德	60
2.5	法規遵循	62

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

CH. 3 ■ 創新服務價值

3.1	經營目標與策略	66
3.2	客戶服務	68
3.3	技術與服務	70

CH. 4 ■ 攜手合作夥伴

4.1	股東權益	74
4.2	供應鏈管理	75
4.3	外部組織參與	78
4.4	社會責任管理系統	79

CH. 5 ■ 打造友善職場

5.1	員工結構與分佈	84
5.2	員工福祉	89
5.3	人才發展	92
5.4	職場安全	103
5.5	勞資溝通	106
5.6	員工關懷	109
5.7	樂活力成	116

CH. 6 ■ 深耕社會參與

6.1	社會關懷與參與	120
6.2	產學合作	125

CH. 7 ■ 保護綠色環境

7.1	氣候變遷與能源管理	130
7.2	水資源管理	133
7.3	污染防治	136
7.4	綠色產品	140

CH. 8 ■ 附錄

8.1	GRI 內容索引	144
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表	150
8.3	SA8000 社會責任管理體系對照表	152
8.4	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表	152
8.5	AA1000 Type II 高度保證聲明	153
8.6	確信項目彙總表及會計師有限確信報告	154
8.7	力成集團 2020 Calendar	157
8.8	2019 CSR 攝影比賽得獎作品	158
8.9	利害關係人社群溝通平台	162

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄



前言

編輯方針

2019 年力成科技企業社會責任報告書（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）「企業社會責任室」負責彙整及編輯，內容充分揭露力成科技企業社會責任管理方針（一個核心：公司治理）及（六個面向：股東權益、客戶服務、供應商管理、員工福祉、社會參與、環境保護）的政策、制度與執行成果，並涵蓋經濟、環境及社會面之績效表現，以及重大主題的管理方法與因應作為。

報告期間與發行

GRI 102-50

GRI 102-51

GRI 102-52

本報告書揭露 2019 年度（2019 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日）力成科技各項企業社會責任執行成果及績效。

力成科技每年定期發行企業社會責任報告書。

現行發行版本：2020 年 6 月發行

前期發行版本：2019 年 6 月發行

下期發行版本：預定 2021 年 6 月發行



▪ 2014: 孕育



▪ 2015: 耕耘



▪ 2016: 豐收



▪ 2017: 前進



▪ 2018: 共創、共享、共榮



▪ 2019: 創•無限

報告邊界與範疇

GRI 102-10

GRI 102-45

GRI 102-49

本報告書內容資料範圍以力成科技及列入合併財務報表中之子公司為基礎，揭露之子公司涵蓋力成科技（蘇州）有限公司、力成科技（新加坡）有限公司、力成半導體（西安）有限公司、力成科技秋田株式会社、超豐電子股份有限公司、晶兆成科技股份有限公司、力成科技日本合同會社及 Tera Probe, Inc.，統稱力成集團。

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



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

報告撰寫依據

GRI 102-54

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 所發布之 GRI 準則：核心選項進行編製，報告資訊揭露方向亦與「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及聯合國永續發展目標 (SDGs) 等相呼應。

報告書管理方式

GRI 102-56

■ 內部管理

本報告書初稿資料由力成科技企業社會責任推行小組成員所提供，其資料及數據皆經由各單位主管審核內容的正確性與完整性，再由企業社會責任室進行資料彙整與編撰報告。

■ 外部查驗證

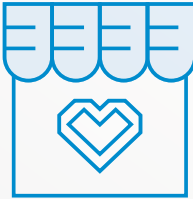
類型	說明
報告書品質	本報告書之永續數據內容採雙重查驗證方式，經由第三方公正單位保證 / 確信。 - 經英國標準協會 (BSI) 依據 AA1000AS : 2008 及其 2018 年附錄第二類型高度保證等級進行查證，保證聲明書附於本報告書附錄。 - 由資誠聯合會計師事務所 (PwC) 按中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行有限確信 (Limited Assurance)，確信報告附於本報告書附錄。
財務數據	- 由勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 查帳確認，以新台幣計算。 - 針對薪資數據資訊，另外出具「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表」附於本報告書附錄。
管理系統	- 本公司取得之 ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001、SA 8000、IECQ QC 080000、ISO / IEC 27001 管理系統，皆通過台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 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。

意見回饋

GRI 102-53

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

企業社會責任室
力成科技股份有限公司



總部地址：30352 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，皆取自於力成集團之公司活動或攝影比賽作品。)

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

0.2

前言

經營者的話

GRI 102-14

GRI 102-26

董事長的話

未來的世界在人工智慧、5G通訊、物聯網、高速運算....等先進科技的發展及普及下，人類生活型態將有極大的改變，很多以前認為不可能的事情將成真，力成科技正站在這波先進科技發展的浪潮上，我們除了在半導體封裝測試領域持續深耕，也積極投入先進製程的開發，代表我們在廣大無邊的科技世界中將扮演更重要的角色，面對未來，力成已經做好準備！

2019年10月，有位世界半導體領先公司，也是我們主要客戶的CEO來臺灣訪問，他提到他們公司的主要事業群對力成科技讚賞有加，他想瞭解力成成功的關鍵及原因是什麼？我聽到如此恭維的話，對力成能獲得世界級公司的肯定感到欣慰及驕傲，於是很謙虛的回答這並沒有什麼秘訣，力成集團從草創時期的二百多位員工，經過二十多年的努力，到今天全球有約18,000名員工、擁有二十座現代化的自有工廠，這一切都歸功我們全體員工一步一腳印、實事求是努力的成果，以及客戶及供應商夥伴的齊心協力，我們期許再將過去成功的模式延伸到未來。

展望新科技時代，我們要不斷的創新、勇於接受挑戰，更加強投資於先進技術的研發及製造、優秀人才的招募及培養，以及與世界級的客戶、供應商建立緊密的合作夥伴關係，共同成長，並且善盡企業社會責任，確保力成的永續發展，以及為社會、環境、未來世代開創更繁榮、諧和的美好世界。

董事長

蔡篤榮

執行長暨總經理

洪嘉新

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

執行長暨總經理的話

2019年全球市場是起伏多變的一年，在上半年，我們面臨終端產品需求不振、中美貿易衝突升溫等問題，但下半年逐漸好轉，使得全年營運先蹲後跳，營收及獲利表現超乎公司預期，全年合併營收達665.25億元、每股淨利7.52元的成績，說明了力成科技在面對挑戰時，更加地以穩健步伐追求永續成長。

力成科技在2019年展現了多項的永續績效，我們榮獲TCSA「年度最佳企業永續報告獎」與「台灣TOP 50企業永續獎」、2019天下企業公民獎、CDP氣候變遷評鑑獲得管理等級評價；另持續透過力成科技教育基金會對偏鄉、弱勢學童投入教育資源與關懷，拓展其視野與發展；並且施行青年培力產學合作專案，實踐深耕在地及學用接軌，讓社會共好的良善氛圍生生不息。

聚焦2020年新里程，力成科技將持續秉持「完善公司治理（Governance）」、「創造社會共融（Society）」及「成就環境永續（Environment）」三大主軸，擘劃未來營運之短、中長期計畫，連結公司運作與聯合國永續發展目標（SDGs），並積極以實際行動支持永續性議題，落實企業社會責任及提昇企業競爭力，朝向成為世界第一的封測服務廠商大步邁進。

	短期計畫	中長期計畫
經濟面	• 完成竹科三廠面板級扇出型封裝之量產基地 • 積極擴充產能並開發新製程及技術 • 縮短製程週期，以提供客戶更迅捷之整合性服務（Turn-Key Service）	• 導入ISO 37001反賄賂管理體系 • 建立與客戶、供應商的長期合作發展關係 • 提高自動化設備之投資，加速生產線自動化，降低人力之依賴 • 持續開發新型封裝測試技術與新客戶 • 增加邏輯、模組（SSD）、微機電產品營收 • 招募及培養優秀人才，持續提升公司人力資本與競爭力
環境面	• 落實ISO 50001能源管理體系，減少能源損耗 • 導入TCFD風險評估架構，調適氣候變遷衝擊 • 減少工業水用水量，提高回收水系統效益 • 推動循環經濟及廢棄物回收再利用 • 持續投入有害廢棄物、廢水、噪音及空氣汙染等防治措施以強化對環境保護	• 推動節能方案 • 持續研發，確保提供環保與高品質之產品給最終使用者，避免對健康安全或環境造成傷害 • 要求供應商落實符合性調查，建立綠色永續供應鏈 • 持續關注氣候變遷及暖化議題，響應與倡議環境保護
社會面	• 落實勞工人權，建立勞資和諧的工作環境 • 對外持續足額進用身心障礙人士及提高弱勢團體之聘僱率 • 協助供應商落實遵守社會責任規範，禁止強迫強制勞動 • 積極拓展產學合作，實踐青年培力產學合一	• 對內營造幸福職場、溝通零距離的工作環境 • 對外則持續照顧弱勢團體，並設立獎助學金鼓勵學子 • 積極拓展與學術機構、產業界建立技術交流平台，串起社會更多的連結

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節・大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



前言

2019 亮點績效

肯定與榮耀



- 榮獲「2019 TCSA 台灣企業永續獎」
年度最佳企業永續報告獎
台灣TOP 50永續企業獎



- 榮獲「2019天下企業公民獎TOP 100」



- 獲選社會責任型指數成份股
臺灣就業99指數成份股
臺灣公司治理100指數成份股
臺灣永續價值指數 (TWNSI) 成份股

經濟面

社會面

環境面

永續發展 重點成果



性別平等



就業與
經濟成長



工業化、創新及
基礎設施



氣候行動



和平與
正義制度



全球夥伴



- 20座先進廠房
台灣區14座
中國區2座
日本區3座
新加坡區1座



- 第六屆公司治理評鑑前6%~20%



- 每股盈餘 (EPS) 新台幣7.52元



- 合併營業收入新台幣665.25億



- 淨利為新台幣58.39億元



- 《天下雜誌》2000大調查 (根據2019年營業收入)
產業別排名 (製造業) 第57名
稅後純益排名第47名

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節・大責任

- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄



力成集團員工總人數**18,691**人
台灣區**15,797**人
中國區**2,027**人
日本區**710**人
新加坡區**157**人
(台灣區員工人數為力成台灣及關係企業群之總人數)

友善職場
外籍移工實施零付費、直接招聘
男女人數比達**1:1**
身心障礙雇用**112**人
近3年寶寶誕生數共**1,139**人

社會共融
提供大專院校實習機會**88**名
公益投入合計為新台幣**4,285,480**元
力成科技教育基金會公益專案近**4,942**人受益

社會責任管理
責任商業聯盟RBA會員
主要廠區通過SA 8000驗證



CDP
氣候變遷揭露Management 等級
水揭露Management 等級

能/資源使用效益
回收水系統效益**89%**
封裝製程回收水使用比例**38%**
電力密集度**16.44 kWh/仟元**
減少用電量**26,914,413 kWh**
廢棄物回收重量平均每月**74.18**噸

環境管理系統
溫室氣體盤查 (範疇1.2.3)
ISO 14064-1查證
取得ISO 50001能源管理認證

綠色合規
使用**100%**可回收包裝材料
REACH 符合性宣告回覆率**100%**

環保支出**146,442,000**元

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節・大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節・大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



偉大，源於對細節的專注

企業經營，有許多不為人知的小細節
卻能看出一家公司對永續經營的堅持與當責

小細節・大責任

我們相信，透由對細節的專注
終將淬煉為力成獨有的DNA

見微知著，成就力成的無限續航力



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

小細節 大責任



力推直接招聘 成就員工幸福



減少不平等

■ 零收費與外籍移工直聘政策，減少不平等

2019年在台灣的外籍移工人數高達71萬人（勞動部2019年7月統計），已是各大產業重要的勞動力來源，他/她們是台灣經濟發展的推手，卻也是勞工人權相對弱勢的族群。力成了解大多數外籍移工為取得來台工作所必須付出的高額費用，因此，我們逐年改善移工就業市場的陳年行規，降低歧視與不平等，也避免衍生債役、奴役、人口販運等現代奴隸問題。

- 2014年，力成著手降低外籍移工就業成本，全額負擔外籍移工抵台後每月國內仲介服務費。
- 2015年，全面實施外籍移工零付費措施，力成代為支付外籍移工在海外求職的仲介費、來台規費、抵台後每月國內仲介服務費等，有效降低員工就業成本，避免強迫強制勞動發生。
- 2016年，推動國外直聘，親自到菲律賓當地舉辦徵才活動，直接與外籍移工洽談聘僱，不透過仲介服務。
- 2017年，針對「預防強迫和債役勞工」製作了完整的就業旅程風險地圖，審視從外籍移工求職、抵台工作，一直到離職出境的過程中，詳細列舉可能違反人權的「高風險地帶」，並逐一設置管控措施，大幅降低風險。
- 2018年，展開國內直聘，開啟多元招募管道，落實就業平權。
- 2019年，落實妊娠關懷機制，維護孕期中外的外籍員工工作權益，使其安心在台生產。

透過逐年不斷改善，力成已有效避免下列常見風險，讓外籍移工可以安心在台工作，並且貼心感受不會因種族、國籍、膚色、身分別...等，而有不平等、歧視的對待。

- 避免欺騙、不實廣告、不完整資訊
- 避免勞工被收取不合理費用、借貸、扣押勞工證件、財務等衍生強迫、抵債勞動
- 避免限制離職、實施門禁、強迫加班等限制人身自由
- 避免替代合約、地下合約
- 避免以懲罰威脅，強迫從事非自願之勞動或服務

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

■ 仲介引進比例大幅降低：4年降低60.4%

力成也發覺，私人仲介是存有違反人權的高風險地帶，因而領先推行直接招聘取代仲介引進，降低招聘流程中可能滋生的風險。近年來，更配合政府免出境政策，移工無須離境再返台即可繼續留台工作，更加致力於推行直聘，開闢移工多元就業管道，力成目前共有續約直聘、國外直聘與國內直聘三種模式。

1. 續約直聘：

2015年底起，採用直聘方式與合約期滿員工續約，藉此替代國外引進新工鼓勵優秀人才留任，讓富有經驗的他們成為單位得力的幫手；也因為直聘與公司培育人才的理念，增加了外籍員工對公司的向心力，統計2019年，期滿外籍員工續約率達到73.3%。

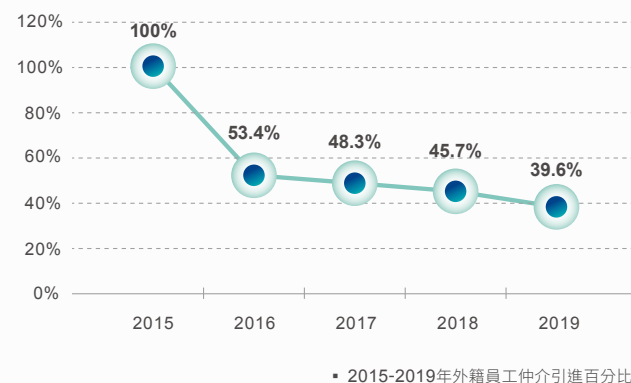
2. 國外直聘：

2016年起，透過直聘中心，每季與菲國政府合作執行專案選工，親自至菲律賓當地舉辦徵才活動，藉由政府資源的整合，直接招聘外籍移工。

3. 國內直聘：

2018年，首次舉辦國內徵才，招募在台即將合約期滿之外籍移工，讓願意留在台灣繼續奮鬥的夥伴們有更多的工作選擇機會，同時建立更完善且具彈性的多元招募管道，延續外籍移工在台工作與發展的契機。

透過這幾年的耕耘，直接招聘成果有顯著的進步，仲介引進比例已大幅降低。由2015年的100%降低至2019年39.6%（如圖表一）。未來，力成將以直接招聘方式為主，仲介引進則作為補充性人力，打造友善公平的就業環境，開創外籍移工在台的平等就業與生活。



■ 「零付費與直聘可以減輕我們財務負擔」

力成致力於推行零付費政策，使原先應自付的高額經濟負擔改由公司支付，再加上所提供的調薪、福利措施等，移工所省下、賺取的錢可以讓他們過上更好的生活。另外，直聘員工們亦分享，透過菲國政府直接招聘的方式來找工作，使他們覺得公司、政府很公平地對待每一位求職者，更可以很透明、完整的取得工作資訊，更有保障，讓他/她們更加地珍惜這份工作。透過這些平等對待的措施，逐步改善外籍移工的就業環境與生活條件，不應是身分別的不同而有差別待遇，這是力成不變的目標與承諾，期許持續扮演勞權領頭羊，發揮社會影響力，提升台灣企業的國際形象。



PTI管理心法

- 直聘：由企業或徵人單位直接與應徵者洽談聘僱，不透過仲介服務
- 零付費：在聘僱過程中，衍生之相關的招募費、仲介費、出入境規費、證件費、交通費、機票費等，免由勞工負擔
- 遵循系統：落實「責任商業聯盟（RBA）」、「SA 8000社會責任管理系統」國際規範
- 施行準則：
 - 建立就業旅程風險地圖，找出高風險地帶並予以改善
 - 推行外籍員工直聘制，開啟多元招募管道，落實就業平等
 - 關注外籍員工需求，改善生活

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

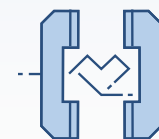
5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

小細節 大責任



打造幸福職場， 愛屋及烏的家庭照顧



近年來台灣生育率不斷下降，有很大的原因是因為經濟問題，「薪水只夠養活自己」，而遲遲不敢踏入婚姻，甚至認為養育孩子需要龐大費用，以致每年的新生兒出生率節節降低，影響到國家未來的競爭力與根基。

■ 建構穩健、有保障的企業前景與工作環境

力成意識到少子化的現況，除了展現一路走來，穩健務實的企業經營策略，提供給所有同仁安定、踏實、有保障、有前景的職涯發展外，不以一次性津貼補助為誘因，而是戮力於建構全方位的友善措施，協助員工生養、開心迎接新生命的到來。力成同仁平均年齡34歲，正值婚育的人生階段，因此，在妊娠、分娩後1年內及哺乳期間，除依法實施【母性健康風險評估】作業外，並安排駐廠醫師提供專業的諮詢服務；也透過福委會簽訂員工居住區域之特約醫療院所及月子中心，讓同仁於懷孕、坐月子期間都能得到良好的服務；此外，在各廠區內也設有安全且設施完善之集乳室，不僅符合法規規範，並提供多項貼心措施供同仁使用，讓同仁從孕期到育兒都獲得全方位照顧，在台灣生育率不斷降低下，力成員工或其配偶的生育數皆能維持穩定趨勢，近幾年我們的力成寶寶誕生數如下，高於台灣地區平均值。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

項目 \ 年度	2015	2016	2017	2018	2019
A.本籍員工生育數	380	372	377	365	380
B.外籍移工在台生育數 (註1)	0	0	0	0	6
C.外籍移工返國生育數 (註2)	0	0	0	2	9
D.生育數總計 (D=A+B+C)	380	372	377	367	395
E.力成台灣年中總人數	8,437	10,259	10,834	10,529	11,073
力成台灣粗出生率 (‰) ((A+B) / E) (註3)	45.0	36.3	34.8	34.7	34.9
台灣粗出生率 (‰) (註4)	9.1	8.9	8.2	7.7	7.5

註：1.近年之生育數包含有外籍移工，在力成，對於懷孕員工，不論本籍、外籍員工皆享有相同之母性健康關懷與照護，如產假、育嬰假、福利措等等，外籍同仁可以安心留在台灣生產。
2.若有選擇返國生產及育嬰需求的同仁，我們也會尊重其意願，除了協助安排返國事宜，並提供及保留兩年的回任工作權，以讓外籍移工能安心返國生產及育嬰。
3.粗出生率 (Crude Birth Rate, CBR)：當年度出生數與當年年中人口數的比值。CBR= (當年內的出生數 / 當年年中總人數) x 1,000。力成台灣粗出生率計算不含外籍移工返國生育數。
4.台灣粗出生率資料來源為內政部戶政司。

除此之外，讓員工在工作中有依靠、職涯有憧憬與目標，也是穩定出生率的關鍵，穩定的工作與薪資福利是同仁步入婚育階段的重要考量，我們提供舒適的工作環境、完善的職涯規劃（管理職體系、技能職體系），讓同仁可以安心於工作，並且在經濟上有穩定的收入可以照顧家庭，我們深信這些細微的作法，看似簡單，卻是解決員工最基本的需求，打造友善職場的基本環境。

一個幸福企業能創造出許多幸福的家庭，具有幸福感的公司亦能吸引更多合適的人才加入。在2019年全球市場遭逢中美貿易升溫影響下，力成仍在新進人員招募上持續增加，力成台灣員工數達11,500人左右，也因為工作上的穩定，針對育嬰留停之同仁，期滿復職後亦以原單位職務優先回任；如果原職務尚無職缺，則以同仁足以勝任之職務妥適安排，適才發展，讓同仁可以順利銜接工作與家庭，無後顧之憂。近五年來留停同仁的回任率與留任率如下：



年度	回任率 (%)		留任率 (%)	
	男	女	男	女
2015	44	76	70	87
2016	68	74	75	94
2017	81	77	83	89
2018	78	75	88	98
2019	70	83	79	96

■ 展望

少子化與人力短缺是國家重要的社會問題，力成以建構安定、有保障、有競爭力的公司、永續經營的企業、友善人性的職場環境、和諧互助的工作氛圍、全方位的福利措施，做為挹注台灣新生兒生育數的最佳註解。

PTI留才心法

- 完善育嬰留停制度，復職工作有保障
- 安排外部醫師駐廠，諮詢服務好專業
- 簽定特約醫療院所，孕前孕後好安心
- 打造穩定工作環境、優渥薪資福利，成為力成人婚育時期最強後盾
- 照顧力成人也照顧力成人的家人，讓力成人安心於工作

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

小細節 大責任



強化工安意識 杜絕工傷災害



公司是員工的第二個家，除了常聽到員工關心的薪資待遇、員工福利外，更重要的是企業必須提供、維持一個安全、健康的工作環境，讓員工可以安全無憂的投入職場之中，獲取報酬與不斷地學習成長，有所依附，這亦是幸福職場的關鍵要素。

■ 正視職災 重新檢視作業流程及建立積極預防措施

力成科技3C廠於2019年5月不幸發生人員高空作業時未遵守安全作業規定，造成墜落傷亡的職災事件，除了深感意外與遺憾，我們立即針對此事件進行通盤檢討（包括組織面、SOP程序、管理監督及全員意識等）及分析肇災原因、重新鑑別風險評估與採取預防措施，並且修訂相關作業程序，以依循PDCA及ISO 45001職業安全衛生管理系統之持續改善精神，實踐各項安全管理工作，透過重新檢視各項細節工作、流程，進行通盤改善、強化：

一、調整職安組織並修正職業安全衛生管理模式

- 修正各廠安全衛生管理計畫及安全衛生工作守則
- 明訂廠區負責人權責，落實地區事業單位管理制度
- 明訂環安衛手冊各級職務與權責，加強各級單位主管及員工安全管理
- 建立各廠安全衛生績效與審核機制
- 修正變更管理流程，強化採購與驗收之安全衛生規範
- 2019年完成所有廠區ISO 45001職業安全衛生管理系統改版及驗證
- 2019年完成2廠、3A廠及3C廠之TOSHMS臺灣職業安全衛生管理系統驗證，並規劃逐步落實至所有廠區

二、職災復工配合事項

- 加強高空工作車防護改善，並增加固定式護欄與標示
- 重新檢視危險工作操作人員之SOP及落實人員的危害意識

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



- 改善前高空工作車
 - 改善後高空工作車
 - 張貼操作注意事項
 - 張貼危害警告標示
- 拆除、調整具有高處作業風險之設施，降低其風險，並修訂夜間/假日人員作業管理規範。



- 針對所有高處作業重新實施風險鑑別，並執行為降低風險之對應管控措施。

三、針對防護器具之自動檢查管理改善，並加強廠內全員之教育訓練



- 防護具教育訓練
- 加強全員專業認知

■ 展望

「安全第一」不僅是口號，更需要以徹底落實的行動來支持！力成致力於消弭不安全環境及導正不安全行為，提供給所有同仁一個安全有保障的工作場所，廠內各項作業均已實踐全面嚴謹要求與管控，持續強化同仁的安全防護觀念，進而內化為企業文化的一部分；並且鼓勵人員對自身作業環境安全進行持續性提升與改善，除施行法定要求之教育訓練外，並依實際需求擬定安全衛生教育訓練計畫，強化同仁對於安全事項的認知，徹底落實杜絕職業災害發生。



PTI管理心法

- 核心價值：打造安全、健康衛生的幸福職場
- 施行管理系統：ISO 45001、RBA CoC、SA 8000
- 施行準則：實踐總機構、廠區分層管理、提升全員安全意識、致力消弭不安全環境及行為

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

小細節 大責任



創新科技的 使命與挑戰 - 面板級扇外型封裝



就業與
經濟成長



工業化、創新
及基礎設施

■ 突破瓶頸

回顧半導體科技的發展歷史，劃時代的重要科技產物-『電晶體』，於1947年12月23日在貝爾實驗室誕生，為21世紀蓬勃發展的半導體科技揭開了序幕。德州儀器在1958年9月向人類展示第一片積體電路（Integrated Circuit），再次為半導體科學建立了另一個重大的技術革命里程碑；而隨著電晶體在積體電路上的數目不斷增加，1965年出現了被半導體科技產業奉為圭臬的『摩爾定律（Moore's Law）』，引領著半導體技術發展近五十年。在2012年左右，晶圓微縮技術逐漸面臨了物理極限，摩爾定律開始出現速度趨緩的跡象，持續的線路微縮所耗費的成本將變得越來越龐大，相關業者均不斷思考新的製程去突破摩爾定律，其中異質整合技術被視為是延續摩爾定律的最佳解方。

■ 光榮使命

在逐步進入『後摩爾定律』時代的過程中，力成科技致力於3DIC（Three-Dimensional Integrated Circuit）及面板級扇外型封裝等先進封裝技術研發。其中，面板級扇外型封裝技術因具備（1）封裝厚度的顯著降低，（2）導線密度的有效增加，（3）產品電性的普遍提升，（4）大尺寸面板封裝所帶來的生產效率改善，以及（5）面板級扇外型封裝相較電晶體微縮製程所花費的開發時間短與成本低等優勢。未來在5G、AI、生技、自駕車、智慧城市及物聯網等的相關應用領域上，扇外型封裝將扮演舉足輕重的角色，且對提升相關產品的發展應用上有明顯的助益。

因此，力成於2018年9月舉行新竹科學園區三廠動土典禮，規劃投資的總金額將達新台幣五百億元，計劃在基地面積約8,000坪的土地上，興建全球第一座使用面板級扇外型封裝（Fan-Out Panel-Level Packaging, FOPLP）製程的量產基地。工程預計於2021年上半年完成，並將於同年度下半年開始裝機量產，未來將可新增3,000多個優質的工作機會，帶動產業鏈的發展。

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

■ 綠色科技

力成科技竹科三廠將採用綠建築工序，強調生態的平衡、保育、物種多樣化、資源回收再利用、再生能源及節能等永續發展工序，具有減輕環境負荷，達成與環境共生、共榮、共利的目標。無塵室採用次潔淨室 (subfab) 的設計概念，將可達到產能極大化、減少水損及二次施工影響、降低無塵室污染源、避免化學品在人員作業區發生洩漏風險，落實企業社會責任。

■ 核心價值與展望

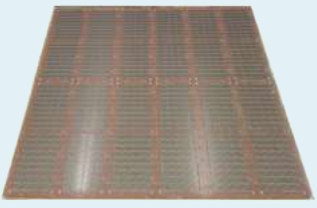
力成熟愛這片土地，我們以人與環境共融做為出發點，這亦是追求科技發展的基本價值，除了以自身專業技術在封測領域上厚植深耕，為台灣科技產業持續精進尖端封裝技術、培養更多科技人才，也持續開創社會的繁榮與和諧，對這片土地更是投注愛與關懷，這是力成的使命與責任，相信以永續發展做為核心價值的面板級扇外型封裝技術，將可以創造出幸福與美好的未來。





PTI創新心法

- 技術優勢：
 1. 致力於先進封裝技術，滿足終端與客戶需求
 2. 建造首座面板級扇外型封裝量產工廠
- 社會責任：
 1. 綠色科技，與環境共生、共榮、共利
 2. 持續投資，創造就業機會，促進經濟、社會的繁榮
- 面板級扇外型封裝
(Fan-Out Panel-Level Packaging, FOPLP)：
因應終端產品所需功能與效能日益增加，扇外型封裝製程以重分佈層 (Redistribution Layer) 技術可將封裝技術延伸至異質整合，得以讓更多晶片達到高度整合、薄型化、高可靠度、散熱佳及電氣性能更優秀等功能。相較於晶圓級扇外型封裝 (Fan-Out Wafer-Level Package, FOWLP) 可減少不完整邊緣晶片 (Edge Die) 耗損問題，並大幅提升面積使用率 (FOPLP : 95% > FOWLP : 85%) 及產能 (同尺寸面板較晶圓多 1.4倍)，具有顯著提高生產效率及降低成本之優異表現。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

小細節 大責任



未來之星 暑期實習生培育計畫



力成科技致力於青年培力、學用接軌的推動，自2018年開始舉辦暑期實習生計畫，為期8週的時間，提供即將踏入職場的準新鮮人提早認識半導體產業、認識力成科技、認識職場生活的機會。

■ 實習生計畫

在8週的時間內，由實習單位提供實習生專業知識學習與任務，並由人力資源處規劃一系列軟實力培育計畫，我們提供了：新人訓練、展翅高飛新鮮人夏令營、一起玩出好團隊！Let's camp團隊培養活動、實習生心得交流、高階主管職涯分享、實習生讀書會、社區關懷-綠光種子教室擔任志工與伴讀，以及最後的實習成果發表會。一個暑假的時光雖然短暫，但充滿歡笑與努力的辛苦汗水，相信能在未來之星的心中留下美好的回憶，甚至是成為未來就業的戰鬥力！

實習的最後除了成果發表外，我們也邀請未來之星們將這8週的實習心得與感謝，透過文字的方式記錄下來，一起為青春時光留下軌跡，這是力成獨到的實習生養成內容，透過小細節、貼心精實的安排，不僅能獲得專業技能的實際操作與學習，也能培養出溫暖、樂於付出的人格特質。接著，讓我們一起聽聽來自政治大學國際經營與貿易學系、清華大學心理諮商所、與來自成功大學企業管理學系實習生們的分享吧！

■ 「沒有天生高智商，也要當顆吸收力強的海綿」

『沒有天生高智商，也要當顆吸收力強的海綿』，這是今年暑假實習部門的主管送給我們的叮嚀，提醒我們在學習時要當顆海綿，盡所能地吸收各方給予我們的經驗。

在實習期間，財務部門的主管很用心地為我們安排緊湊的7週課程，讓我們可以分別在財務部門內的每個單位上課學習，了解一間上市公司的財務部門如何運作。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

除了財務相關的知識，還安排其他我們也有興趣了解的內容，由該單位主管為我們上課，例如業務及進出口。

這次在力成實習讓我放大了眼界，對未來的藍圖也逐漸有了輪廓，透過這次的實習，我認為也協助自己再修正學習的態度，對學習更有熱忱！



■ 「可能猶豫不決，但要記得勇往直前」

經歷這兩個月的招募實習，除了完整獨立進行招募流程：履歷挑選、電話面試、實際面談、面談評估、核薪、新人報到等，在這段時間，我也與指導員Mentor共同規劃一個專案、經營公司2萬多人的粉絲專頁（PTI GOOD JOB），正好可以把之前在學校所學的融入在社群經營與企劃上，透過專案與任務的承接可以知道，公司對實習生的重視程度，讓實習生經由指導員Mentor的培訓後，也能獨當一面！

在這段實習中，認識了一群知心好友，讓我這個暑假既充實、又充滿歡樂。最後，我想送自己一句話：「可能猶豫不決，但要記得勇往直前」，再給我一次機會，我也會毫不猶豫的投遞履歷，加入力成！

■ 「師父領進門，修行在個人」

回想起大學畢業時的我與此時研究所剛畢業後的我，對於職場方向已經更明確、更篤定了，但是我卻沒有真正去瞭解未來的工作到底在做些什麼？會不會與自己所想的有落差？工作上需要的能力有哪些是我需要加強的？研究所的知識理論如何運用在工作？



將近兩個月的實習經歷，很感謝Mentor精心設計的規劃表，讓我有系統地一步步學習與前進，瞭解教育訓練管理師的工作事務，並有實際練習的機會。令我印象深刻的一個工作內容是「社群經營」，個人品牌與雇主品牌如何讓別人看見、記住，這是我未來會持續探索的議題。而暑期實習計畫的二十位實習生，一同參與社區關懷活動、讀書會、成果發表，也時常分享彼此工作上的內容，未來的你們都是我職場上的人脈，謝謝你們！



回想起展翅高飛新鮮人夏令營，其中一堂課講師讓我們寫下實習前的三個字，我不假思索地寫了：「不後悔」。現在回頭翻閱課堂講義，滿滿思緒浮上心頭，這兩個月的實習對我來說是多麼珍貴的經歷。謝謝當初督促自己參加校園徵才博覽會，勇敢追逐一個實習機會、工作機會，也謝謝力成科技人力資源處願意給當時已經碩二下的我參加實習，展開我更接近職場的嶄新生活。



PTI育才心法

- 未來之星培育計劃：自2018年開始
- 累積培育人數：2屆，共30人次
- 培育計劃：為期八週，著重三力培養
專業力-單位專案任務執行、內部訓練、大師開講、成果發表
軟實力-新鮮人夏令營、團隊凝聚活動、跨部門交流分享
關懷力-企業社會責任社區關懷規劃與執行

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

小細節 大責任



「翻轉教育」 提升偏鄉學童的學習 興趣與視野

力成科技 X 大南國小 X 清水國小



教育品質



減少不平等

台灣偏鄉地區擁有得天獨厚的自然生態及環境，卻也因交通不便、謀生不易，造成人口外移，存在著城鄉差異及單親、隔代教養等社會現象，家長無能力讓孩子補習、上才藝班，放學後的孩子呈現「放牛吃草」的狀態，易衍生出品行偏差與安全上的問題，也抑制了小小幼苗學習成長的機會。

力成知道每個孩子都有無限潛能，儘管身處偏鄉、弱勢或資源缺乏，仍不減對學習的熱情。因此，力成科技主動投入資源與志工，贊助課輔活動與多元社團學習計畫經費，讓偏鄉孩童有更多樣化的學習環境。

■ 翻轉教育 開發多元適性展能

每週三下午，是苗栗大南國小、新竹清水國小學童們瘋社團的時刻，有繽紛多彩的美術社團、節奏律動的街舞社團、節令鼓社團，以及發揮無限創意的機器人社團、創客社團等，這些都是學生們非常感興趣的活動，每逢社團時間一到，不用老師或鐘聲提醒，低中高年級學生們自動分組歸位，沉浸於動手做、親身體驗的快樂學習氛圍中。

《大南國小》親土地 愛閱讀 拓視野

延續前一年的機器人、街舞及節令鼓活動外，大南國小也規劃了小小愛閱人及小小食農計畫，雖然是個27名學童的迷你小學，但不減的是擁有許多的歡樂及多元的學習課程。

〈週三社團活動〉樂高機器人、街舞、節令鼓社團

◆ 學邏輯拆樂高 機器人好好玩

走進機器人課程教室，七個低年級學生正在分組學習「咬人鱷魚」樂高積木，忙著將手指放進鱷魚的大嘴、拆解積木構造、用滑鼠操控程式，同學們玩得不亦樂乎，可見學習也是可以很快樂的！

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

◆ 展現肢體天賦 街舞酷炫律動

街舞教室傳來Bruno Mars (火星布魯諾) 的24K Magic動感樂曲，中年級的孩子有模有樣地舞動，架勢與星味十足，真可說是肢體律動完美呈現呢！

◆ 節令鼓添自信 展現團隊精神

場景轉換到圖書室，節令鼓課程正在進行，高年級的學生排成三列，聚精會神地敲打出渾重的鼓聲，時而雙手擊鼓，時而舉起鼓棒敲打，展現出整齊的節奏與團隊最佳默契，最後全體大聲喊出「Hei！」畫下完美句點！



在大南村沒有7-11，也沒有書店，但閱讀是兒童語文學習歷程的基石，是一種潛移默化的能量，尤其偏鄉兒童在文化刺激較貧乏的生活中，更需要學校老師的啟迪與開展。大南國小透過一系列的閱讀計畫與活動，在校園各個角落裡增添了许多書香，我們深信，透過閱讀習慣的養成與建立，並閱讀大量優質的書籍，能翻轉偏鄉孩子的未來。

〈閱讀推動〉小小愛閱人



〈無毒健康〉小小食農

採草莓到大湖，但你敢採了，沖個水就塞嘴裡吃嗎？大南國小的草莓園，我敢。

有鑒於現代農民為產量及經濟效益上的需求，幾乎都採用慣行農法，在種植過程中噴灑農藥及施用化肥，大南國小希望結合現有環境及資源，進行自然觀察探究及食農教育，讓學童能從學習與體驗過程中珍愛自然、尊重土地、促進身心健康，並增進與社區交流。送給我們最大的回饋就是看到孩子們迫不及待下田的歡呼聲，及料理手作食物後臉上滿足的笑容。



苗栗大湖大南國小

- 現任校長/陳美君校長
- 全年級學生數：27名學童
- 力成志工時數：64小時
- 學校願景：幸福大南·多元共好·親土地·愛閱讀·拓視野

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

《清水國小》發揮創無限之美術、創客、科學創意社團

2019年度偏鄉小學社團贊助增加了新竹縣新埔鎮清水國小，該地區因人口外移及少子化，全校僅有56位學生，並以弱勢家庭居多，當力成得知學校情況後，便為學童們成立每週三的美術、創客及科學創意三個社團，以及實踐英語營體驗活動，為孩童們灌溉生活知能、與人相處、團隊合作及關懷分享之人文素養，孩童們都非常高興有力成大哥哥、大姐姐的加入，一起在教室內探索、在操場上奔跑、在校園中增進知識，學習氣氛、意願格外高昂呢！

- 揮灑繽紛色彩的美術社
- 天馬行空，實現創意的創客社團
- 小小科學家用心體會科學來自於實踐

除了多元社團的參與外，每當節日到來時，力成也安排與孩童們一同歡度佳節，讓孩童們認識中、西方文化，也勉勵孩童持續於學習過程中啟發新知。除傳遞愛與分享外，我們也希望透過陪伴與關懷讓學童們傳遞良善、感恩、分享的美德，「我長大以後也要像大哥哥、大姊姊一樣幫助別人！」願每一個孩童都能在學習的道路上持續進步、收獲滿滿。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營者的話
- 0.3 2019亮點績效
- 0.4 小細節，大責任

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



新竹新埔清水國小

- 現任校長/鄭嘉盛校長
- 全年級學生數：56名學童
- 力成志工時數：40小時
- 學校願景：以「健康、樂學、關懷、創新」為教育核心價值，結合社區營造成為「小而優」生態學校

志工回饋與展望

力成關心城鄉差異及教育資源不均議題，這是力成第二年贊助偏鄉小學週三的社團活動及課輔，投入偏鄉孩子的教育資源挹注，協助其圓夢展才，也號召同仁們自主性的擔任志工，陪伴、參與、共同學習與成長，透過細微的互動，為孩童們帶來實質的改變，力成志工Amber、Hank、Larry與Jeany感性的說「跳脫CSR的刻板框架，不僅只是捐錢、送物資，我們親身參與、長期陪伴關懷，用生命影響生命！」

在科技成癮的年代，翻轉教育讓孩童們可以自在遨遊於學習樂園中，展現多元的興趣與舞台，經由持續的愛與關懷，讓學童以遊戲探索，擴大視野與翻轉學習的思維，除了在知識與學習的道路上不斷增長外，也能提升其品格力，這正是力成在教育、公益推動上不變的初衷，小小的故事，背後有大大的責任。（詳細內容請參閱Ch 6.深耕社會參與）



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

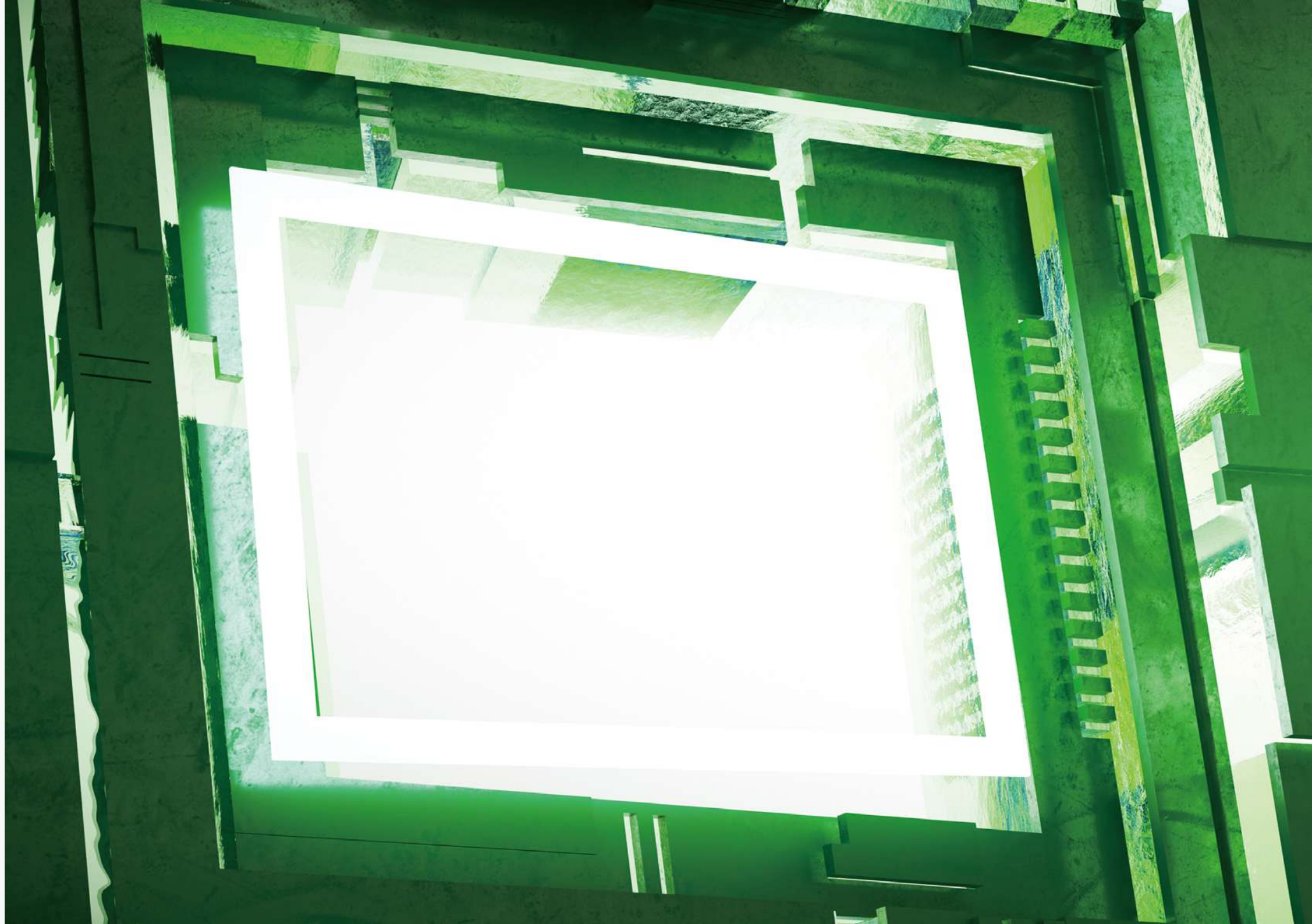
4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



驅動 1. 永續經營

1.1 關於力成

1.2 核心價值與企業社會責任政策

1.3 利害關係人溝通與議合

1.4 重大主題分析

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

1.6 2019 年績效摘要與 2020 年目標設定

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



驅動永續經營

關於力成

今年報告書主題為《創·無限》，在這快速變遷的 5G、大數據、AI、物聯網數位時代，記憶體扮演著重要的角色，保存文字、聲音與影像，幫助每個人留住美好的記憶。而力成科技持續深耕記憶體高階封測技術的開發，讓每個重要時刻、你所創造的每個故事，得以記錄與典藏，再創造無限的新可能。

力成科技成立於 1997 年，草創時期僅有兩百多位員工，經過二十多年的努力，工廠由一座租賃的鐵皮屋到擁有二十座現代化自有工廠，服務範圍涵蓋晶圓針測、封裝、測試、預燒至成品並出貨於全球，營運據點遍佈台灣、中國、新加坡及日本，至今力成集團有 18,691 名員工 (截至 2019 年 12 月)。一路走來我們堅持企業永續經營的理念，從未停止向前邁進的步伐，在全球積體電路的封裝測試服務廠商中居於全球領導地位，藉由先進技術、世界級廠房及滿足客戶最經濟且高效能的需求條件下，提供最可靠的品質與服務。

力成大事紀



GRI 102-1 GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-5 GRI 102-7 GRI 102-10

力成台灣 (總公司) 廠區



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

營運據點

日本

力成秋田 Tera Probe, Inc.

中國大陸

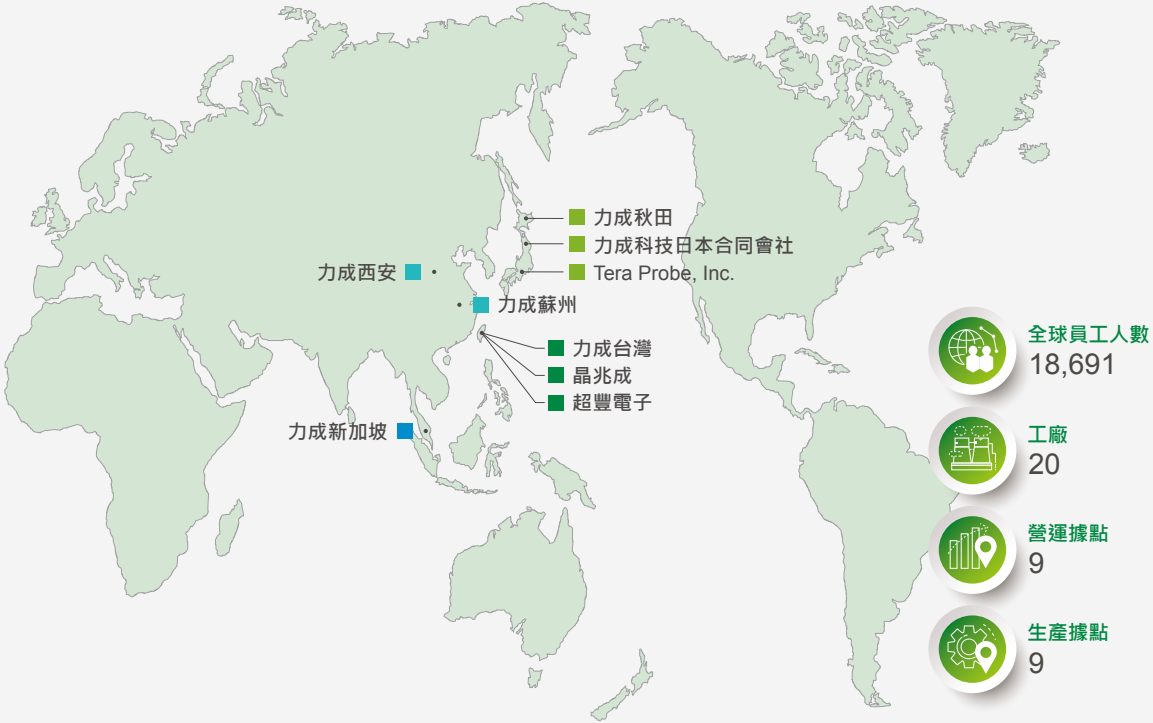
力成西安 力成蘇州

台灣

力成台灣 晶兆成 超豐電子

新加坡

力成新加坡



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

1.2

驅動永續經營

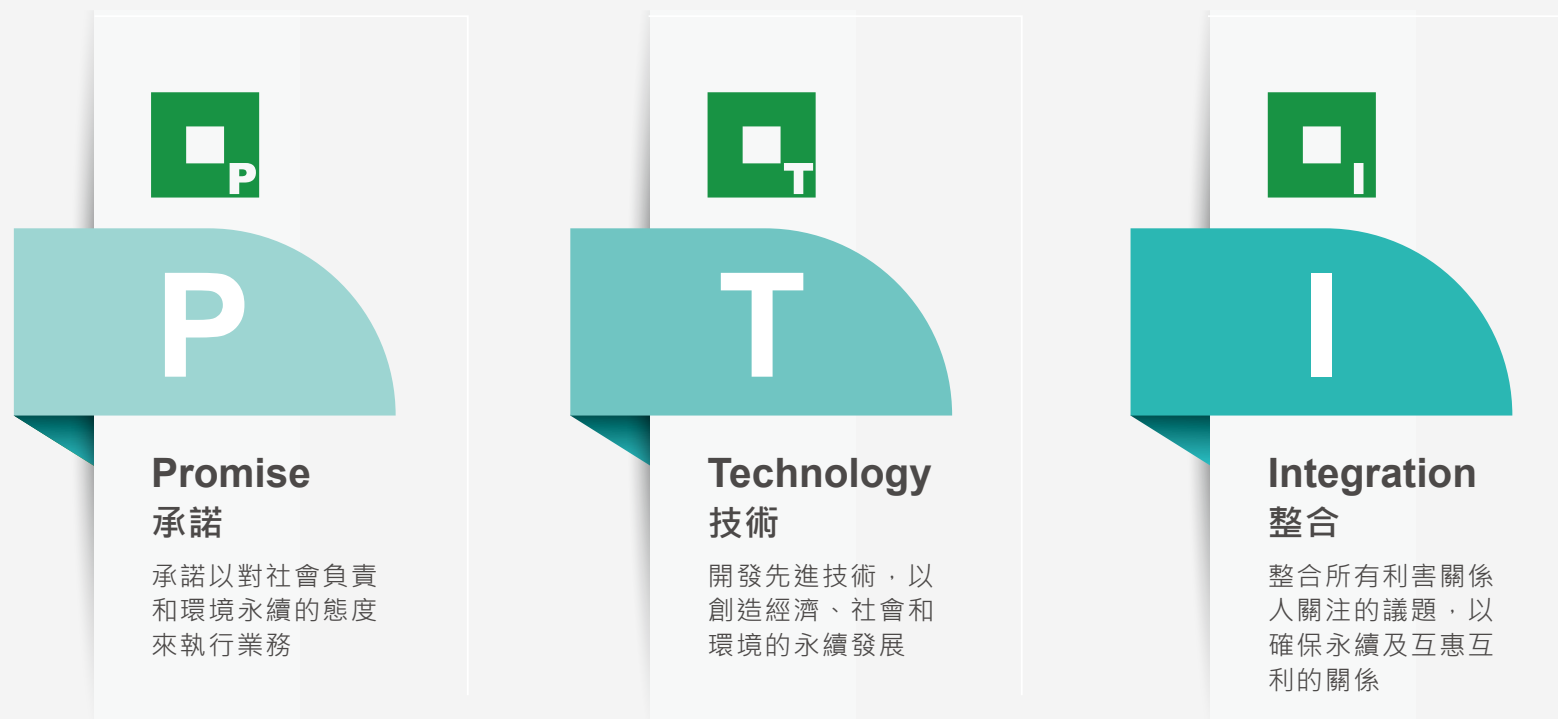
核心價值與企業社會責任政策

GRI 102-14

GRI 102-18

力成科技以「PTI」「承諾 (Promise) 、技術 (Technology) 、整合 (Integration) 」作為永續發展的核心價值，並藉此發展出我們的《企業社會責任政策》，我們致力將企業永續發展與核心本業結合，以董事會為永續

治理最高層級，由上而下推動永續治理，展現永續經營及兼顧經濟、社會、環境發展的目標。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

1.2.1 管理方針與推動面向

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

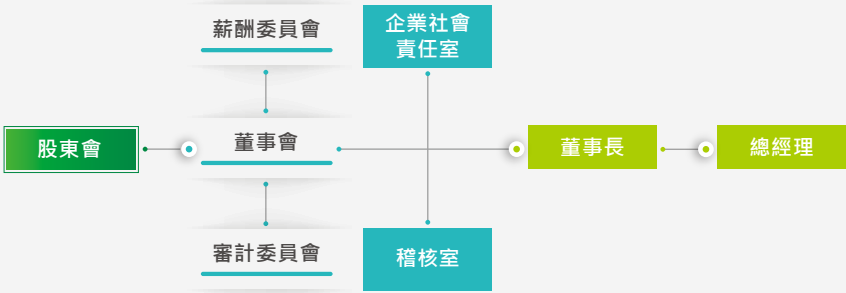
6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

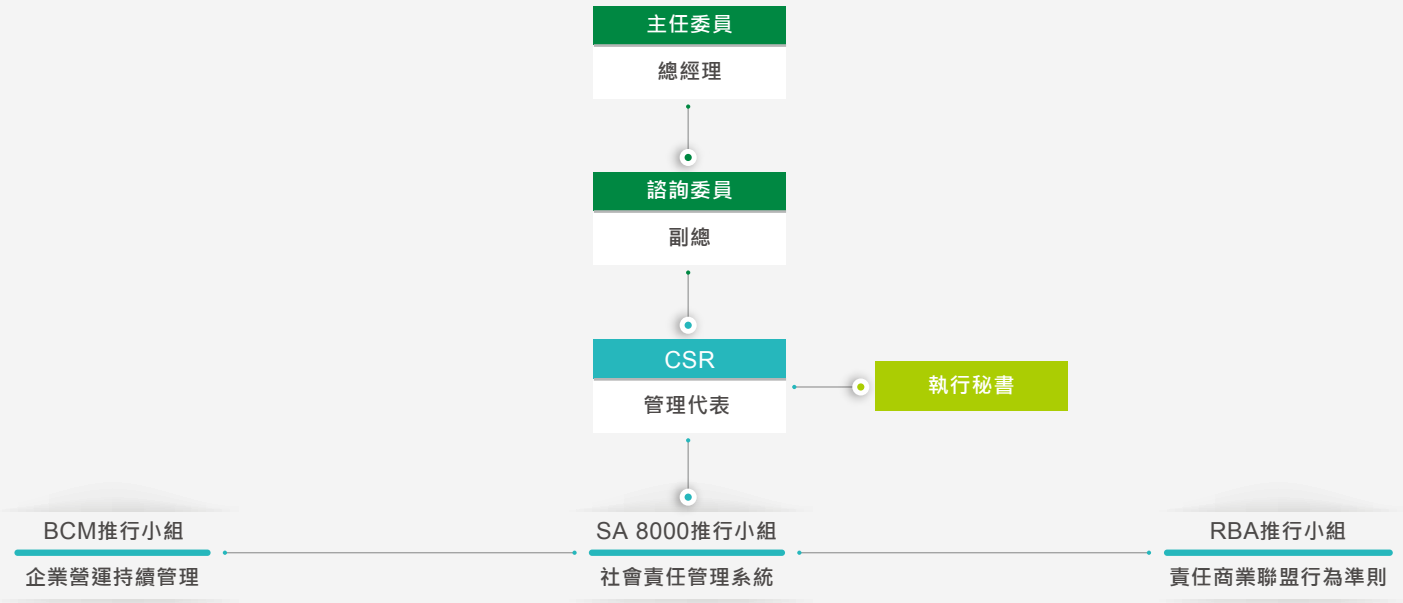
8 附錄

1.2.2 企業社會責任推行

- 設置「企業社會責任室」為專職單位
為積極推動與落實企業社會責任，促進經濟、社會與環境永續並接軌國際，強化公司競爭優勢及永續經營，力成科技於2014年8月1日設置「企業社會責任室」為專職單位，隸屬於董事會，負責企業社會責任政策、制度、研議或相關管理方針及具體推動專案之提出與執行，並每年向董事會報告CSR策略與執行成效。
- 成立「企業社會責任委員會」
力成科技於2016年1月成立「企業社會責任委員會」，下設有「RBA (責任商業聯盟) 行為準則推行小組」、「SA 8000 (社會責任管理系統) 推行小組」及「BCM (企業營運持續管理) 推行小組」三個任務推行次委員會，由相關管理代表擔任召集人，法規遵循室擔任執行秘書，協助企業社會責任政策與目標相關業務之推動，並針對各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題溝通並討論，為確保CSR相關專案之執行，以及將CSR納入企業經營運作之考量，2019年共召開4次企業社會責任委員會 (2019/1/18、2019/4/26、2019/7/19、2019/10/25)，開會主要議題包含了CSR管理系統、CSR業務執行、CSR管理審查以及SA 8000驗證稽核等。



企業社會責任委員會組織架構



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

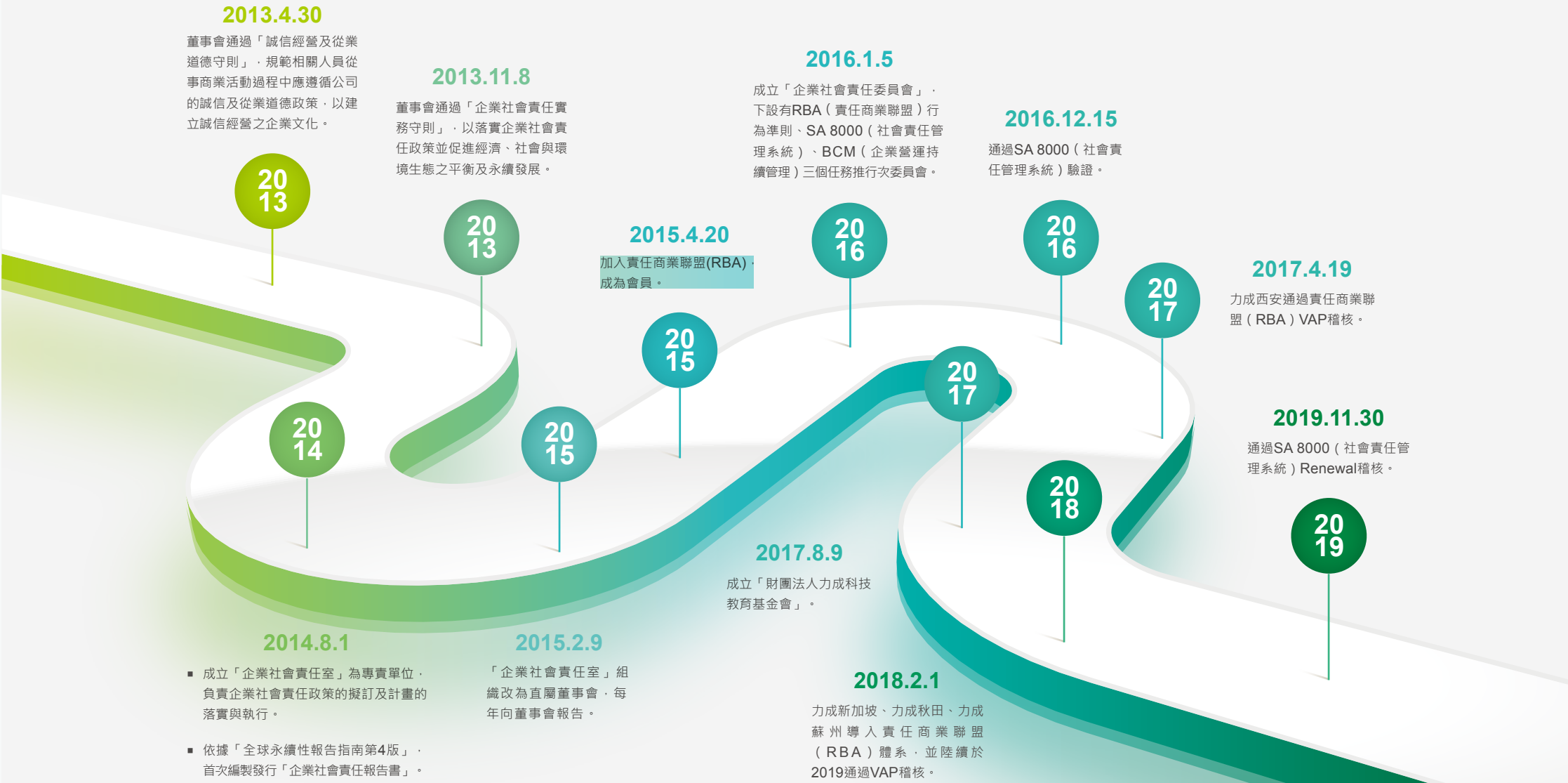
6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

1.2.3 企業社會責任發展與執行

力成科技積極推動和落實企業永續之發展：



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

1.3

驅動永續經營

利害關係人溝通與議合

GRI 102-40

GRI 102-42

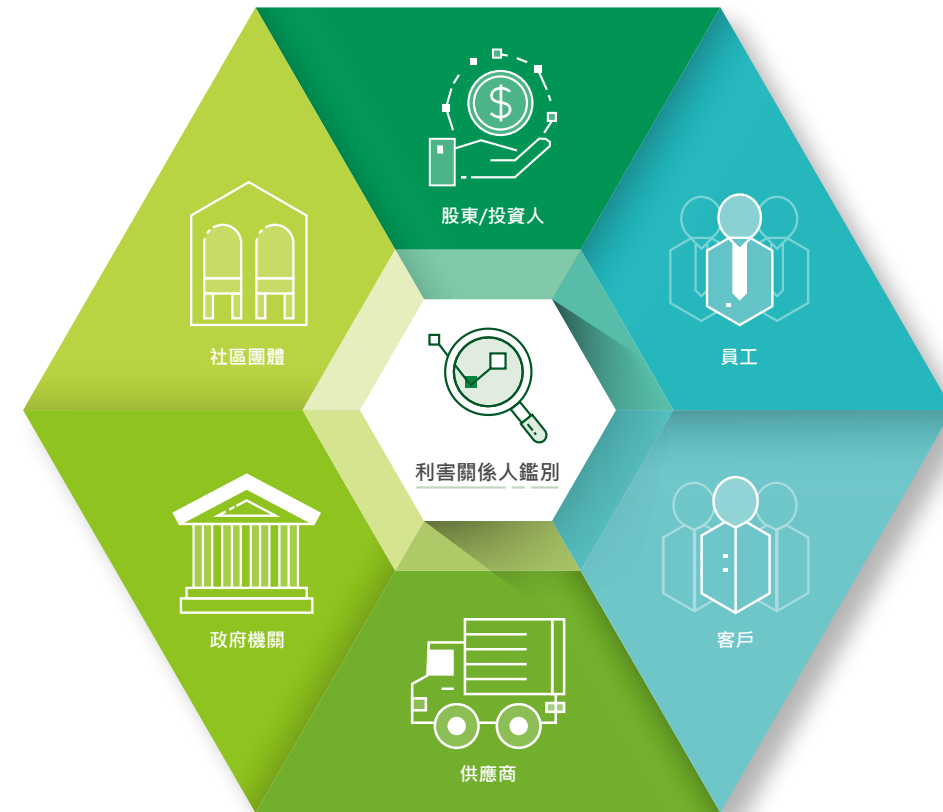
GRI 102-43

GRI 102-44

力成科技與利害關係人保持良好及暢通之溝通管道，除透過年報及財務報告揭露外，每年定期發行企業社會責任報告書，以及揭露相關資訊於企業社會責任網站、企業社會責任粉絲團及其他社群溝通平台，我們仔細聆聽、蒐集每一位關注力成者的心聲，對於公司治理、經濟面、環境面及社會面等議題資訊，清楚揭露企業社會責任之訊息，讓關注的議題資訊呈現更透明、及時及完整。

1.3.1 利害關係人鑑別

力成科技「企業社會責任室」召集相關單位人員組成「企業社會責任推行小組」（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），依據因營運所產生之衝擊而受影響或關切我們在企業社會責任各項績效之任何團體或個人，並參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準之五大原則來鑑別利害關係人，經審視後仍維持 6 類聚焦溝通的主要利害關係人，包括股東／投資人、員工、客戶、供應商、政府機關及社區團體。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

1.3.2 利害關係人溝通

力成科技藉由各種的溝通管道及機制，與利害關係人互動交流，運用多樣的方式瞭解利害關係人所關注的議題與訴求，並作出適度回應。我們亦建置多樣的社群溝通平台與利害關係人進行溝通，相關內容請參閱本報告書「8.9 利害關係人社群溝通平台」章節。

	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、投資人的支持是力成科技永續經營的後盾。	- 營運績效 - 風險管理 - 誠信經營 - 法規遵循 - 技術與服務 - 公司治理	- 召開股東會（每年） - 公開發布財務報告（每季） - 召開法人說明會（每季） - 發言人及投資人關係部門（不定期） - 公司網站（不定期）
 員工	員工是力成科技最重要的資產，也是公司永續經營最重要的基石。	- 薪資福利 - 勞資溝通 - 職場安全 - 職涯發展 - 勞工人權 - 人才招募與留才 - 個人資料保護	- 職工福利委員會（每季） - 電子平台及公司公告（不定期） - 提案改善制度（不定期） - 勞資會議（每季） - 電子信箱（常設） - 職業安全衛生委員會（每季） - 員工心理諮商與輔導（不定期） - 力成園地季刊（每季）
 客戶	力成科技致力於提供優質的品質與服務，期許更貼近客戶的需求與期望。	- 技術與服務 - 智慧財產權管理 - 風險管理 - 誠信經營 - 供應商管理 - 綠色產品 - 氣候變遷 - 客戶服務	- 業務會議（不定期） - 客戶滿意度調查（每年） - 客訴管理制度（不定期） - 客戶稽核（每年）
 供應商	供應商是公司營運的重要夥伴，透過緊密合作共同追求企業永續。	- 供應商管理 - 風險管理 - 誠信經營 - 衝突金屬 - 採購政策	- 供應商業務會議（不定期） - 供應商評比（每季） - 供應商稽核（每年） - 供應商宣導會（每年）
 政府機關	力成科技遵循政府機關的法令，並配合執行檢核與監督。	- 法規遵循 - 公司治理 - 誠信經營 - 勞工人權 - 職場安全 - 污染防治 - 水資源管理 - 氣候變遷 - 能源管理	- 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	力成科技積極與社區鄰里或團體互動，善盡企業社會責任	- 污染防治 - 水資源管理 - 產學合作 - 社區參與	- 公司網站（不定期） - 廠務部門對外窗口（不定期） - 課程與參訪（不定期）

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定



驅動永續經營

重大主題分析

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

力成科技企業社會責任推行小組參酌與各類利害關係人實際溝通議合之經驗，參考 GRI 準則的四大原則：重大性、利害關係人包容性、永續性脈絡和完整性，透過重大主題鑑別流程，進行永續議題的分析，產出重大主題，並將其作為推動企業社會責任的策略與目標擬定的重要依據。

1.4.1 重大主題鑑別流程

1 鑑別	利害關係人鑑別	「企業社會責任推行小組」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、政府機關及社區團體。
	永續議題確認	根據國際永續標準與規範（包括GRI準則、聯合國永續發展目標、責任商業聯盟行為準則等）、組織營運目標願景及利害關係人議合，彙整25個屬於力成科技的永續議題。
2 排序	永續議題分析	利害關係人關注程度調查 - 透過線上問卷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605份有效問卷。 對經濟、環境、社會的衝擊分析 - 在考量經濟、環境與社會衝擊的原則下，透過問卷調查的方式，請同仁參與營運衝擊評估。 - 邀集「企業社會責任推行小組」會議討論，並評估對經濟、社會、環境的正 / 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。
3 確證	重大主題決定	2019年的重大矩陣圖議題共有25項，最終確認15個重大主題，作為本報告書的揭露重點，詳實說明因應策略與成果績效。另外10個次要主題，我們亦於本報告書中適度揭露管理的作為與績效。
4 檢視	永續性脈絡	持續蒐集各利害關係人所關注的議題，並檢視未來重大主題的差異性，以確實掌握利害關係人的需求及期待。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
 - 1.1 關於力成
 - 1.2 核心價值與企業社會責任政策
 - 1.3 利害關係人溝通與議合
 - 1.4 重大主題分析
 - 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
 - 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

1.4.2 重大主題矩陣圖



- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2019 年 15 個重大主題如下：

■ 公司治理
■ 營運績效
■ 風險管理
■ 誠信經營
■ 法規遵循
■ 技術與服務
■ 供應商管理

■ 氣候變遷
■ 水資源管理
■ 污染防治

■ 個人資料保護
■ 勞工人權
■ 薪資福利
■ 職場安全
■ 勞資溝通

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

● 直接影響 ○ 促成衝擊 ▲ 商業衝擊

	重大主題	對營運的重要性	對應 GRI 特定主題	衝擊邊界與涉入程度				回應章節
				上游	力成集團		下游	
				供應商	力成科技	子公司	客戶	
經濟面	公司治理	健全的公司治理端賴明確的永續發展策略，能讓組織發展系統化，並保護公司主要股東及其他利害關係人之權益	■ PTI 自訂重大主題		●	●	▲	2.1 3.1
	營運績效	穩健的財務績效是企業永續經營的動力，力成科技致力於創造更高的經濟價值以回饋股東、投資人等利害關係人	■ 經濟績效		●	●	▲	2.2
	風險管理	力成科技堅信嚴謹完善的風險管理不僅是與客戶夥伴長期合作的保證，更是永續經營的基石	■ PTI 自訂重大主題		●	●		2.3
	誠信經營	力成科技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	■ 反貪腐	▲	●	●	●	2.4
	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	■ 環境法規遵循 ■ 社會經濟法規遵循	○	●	●	●	2.5
	技術與服務	因應產業發展趨勢，力成科技持續深耕封測領域的研發和創新技術，以期滿足客戶的需求並獲得支持與肯定	■ PTI 自訂重大主題		●	●	▲	3.3
	供應商管理	供應商為力成科技營運的重要夥伴，發展和維持良好關係，有利於獲得符合品質要求的產品或服務	■ 強迫或強制勞動 ■ 供應商社會評估	●	●	●	▲	4.2

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

● 直接影響 ○ 促成衝擊 ▲ 商業衝擊

	重大主題	對營運的重要性	對應 GRI 特定主題	衝擊邊界與涉入程度				回應章節
				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	力成科技重視氣候變遷議題，付諸行動並積極研擬氣候變遷因應規劃，以減少營運受到影響	▪ 排放	○	●	●	▲	7.1
	水資源管理	力成科技致力於水資源的利用與管理，建置回收水系統設施，回收再利用廠內製程廢水	▪ 水	○	●	●	▲	7.2
	污染防治	力成科技積極推動有害廢棄物、廢水、噪音、及空氣污染等防治措施，預防污染帶來的風險	▪ 排放 ▪ 廢污水和廢棄物	○	●	●	▲	7.2 7.3

● 直接影響 ○ 促成衝擊 ▲ 商業衝擊

	重大主題	對營運的重要性	對應 GRI 特定主題	衝擊邊界與涉入程度				回應章節
				上游	力成集團		下游	
				供應商	力成科技	子公司	客戶	
 社會面	個人資料保護	力成科技嚴格遵守「個人資料保護」，除了強化教育訓練與宣導外並落實執行，以保護內外部人員的個人資料	▪ PTI 自訂重大主題	▲	●	●	▲	2.5
	勞工人權	力成科技重視每位員工，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	▪ 不歧視 ▪ 童工 ▪ 強迫或強制勞動 ▪ 人權評估	▲	●	●	▲	4.4
	薪資福利	力成科技提供優質的薪酬福利來吸引及留任各方優秀人才，並回饋員工對公司的辛勞與貢獻，增加員工歸屬感	▪ 勞雇關係		●	●		5.2
	職場安全	人是力成科技重要的資產，維護員工的安全和健康是永續經營的關鍵，讓員工安全且快樂的工作，才能產出最大的人力效能	▪ 職業安全衛生	▲	●	●	▲	5.4
	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	▪ 勞雇關係		●	●		5.5

註：衝擊邊界與涉入程度係以力成科技價值鏈的思維思考。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

1.4.4 重大主題管理方針

政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大主題	政策	承諾	中長期目標	權責單位	我們如何管理	評估機制	績效成果 (對應章節)
公司治理	企業社會責任實務守則 誠信經營及從業道德守則	保護公司主要股東及其他利害關係人之權益	持續參與公司治理相關評鑑，強化公司治理制度，逐步符合國際標準	資本規劃處 人力資源處	依循法令制定公司治理架構與執行實務規範，確保公司的經營健全發展	內部稽核	2.1
營運績效	企業社會責任實務守則	創造更高的經濟價值以回饋股東、投資人等利害關係人	- 持續投資在先進技術以追求長遠獲利與成長，並強化財務結構 - 持續增強公司治理並與投資人維持良好關係	會計處 稽核室	我們擁有完善的公司治理架構，並設有董事會、審計委員會、薪酬委員會與稽核室，有效管控公司整體營運與發展	內部稽核	2.2
風險管理	企業社會責任實務守則	完善的風險管理不僅是與客戶夥伴長期合作的保證，更是永續經營的基石	- 實施與運作 ISO 22301 營運持續管理系統 - 落實施行 TCFD 重大議題考量與風險評估與因應	企業社會責任室	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	- 持續對員工進行從業道德之訓練宣導，並落實為企業 DNA - 通過 ISO 37001 反賄賂管理系統認證並施行	企業社會責任室	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	2.4
法規遵循	企業社會責任實務守則	落實法規遵循避免違法的情事發生	建立管理系統定期監控；持續對員工進行法規遵循之訓練宣導，並落實為企業文化	企業社會責任室 法務室 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之要求	法規查核、 內部稽核	2.5
技術與服務	品質政策 企業社會責任政策	滿足客戶的需求並獲得支持與肯定	持續專注於新技術的研發與創新，以提供客戶先進與高階封裝之核心技术，達到創造雙贏的目標	封裝研發 測試研發 品質保證	持續關注產業環境變化不斷研發創新，積極的投入產業的研發與掌握資訊脈動	管理系統 (ISO 9001、 IATF 16949)	3.3
供應商管理	無衝突金屬政策 無有害物質政策	與供應商保持良好關係，創造雙贏局面	- 要求供應商採用 GeSI/RBA 公告之合法熔煉廠，確保原物料供應非來自衝突地區 - 達成原材料 100% 符合歐盟 RoHS、REACH 禁限用物質指令	採購處 品質保證	針對主要原物料供應商進行供應商評比、稽核，以確保品質與永續管理要求；辦理供應商訓練或宣導會交流以強化合作關係	供應商稽核	4.2

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

重大主題	政策	承諾	中長期目標	權責單位	我們如何管理	評估機制	績效成果 (對應章節)
氣候變遷	企業社會責任實務守則、 環境安全衛生政策	降低公司營運受氣候 變遷造成的影響	▪ 將 ISO 50001 能源管理系 統以全面性擴展至其他廠 區執行並取得驗證	廠務工程處、 職安管理處	力成科技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)	7.1
水資源管理	企業社會責任實務守則、 環境安全衛生政策	提升水資源利用，降 低營運風險	▪ 持續提高回收水系統效益	廠務工程處、 職安管理處	建置回收水系統設施，穩定回收再 利用廠內製程廢水，並定期審視用 水管理成效	管理系統 (ISO 14001)	7.2
污染防治	企業社會責任實務守則、 環境安全衛生政策	提高污染防治，降低 對環境造成的衝擊	▪ 強化源頭減廢及廢棄物回 收再利用	廠務工程處、 職安管理處	力成科技通過 ISO 14001 環境管 理系統驗證，並依循此管理系統監 測與制定管理目標	管理系統 (ISO 14001)	7.3
個人資料保護	道德政策	確保內外部人員的個 人資料受到嚴謹保護	▪ 持續提升員工對個人資料 保護的認知與遵循	智財管理室	力成科技通過 ISO 27001 資訊安 全管理系統，並制定公司規範、透 過宣導與教育訓練，要求員工確實 遵守	管理系統 (ISO 27001)、 內部稽核	2.5
勞工人權	企業社會責任實務守則、 勞工政策	保障員工權益	▪ 持續超額進用身心障礙人 士以超過法令要求 ▪ 持續積極進用弱勢團體， 給與其平等工作機會	人力資源處	力成科技通過 SA 8000 社會責任 標準，並制定勞工政策，提供友善 職場，落實人權保護	管理系統 (SA 8000)	4.4
薪資福利	勞工政策	保障員工權益	▪ 持續提供優質的薪酬福利 以吸引及留任人才	人力資源處	參酌業界的薪資水平及審視薪酬 福利，提供完善的福利制度	管理系統 (SA 8000)	5.2
職場安全	環境安全衛生政策	確保員工的健康安全	▪ 持續提供健康安全之工作 環境	廠務工程處、 職安管理處	力成科技通過 ISO 45001 職業安 全衛生管理系統，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	管理系統 (ISO 45001)	5.4
勞資溝通	企業社會責任實務守則、 勞工政策	避免因勞資糾紛而導 致損失的可能性	▪ 持續增設多元的溝通管道， 傾聽員工心聲 ▪ 營造友善幸福與溝通零距 離的工作環境	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 (SA 8000)、 勞資會議	5.5

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議會
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

力成科技致力於聯合國永續發展目標，在企業公民與社會參與的策略上結合聯合國 SDGs 的推展，將 SDGs 納入公司經營運作之重要參考資訊。為了回應聯合國永續發展目標，力成科技參考聯合國永續發展目標指南 (SDG Compass) 的五個步驟 - 了解、定義優先順序、設定目標、整合及報告和溝通，鑑別並評估出 17 項目標中的 9 項為聚焦重點，設定行動計畫並適時審視以建構未來永續經營發展。

	對應 SDGs 細項目標	2019 成果	行動計畫	對應章節
 目標 3 健康與福祉	3.4 在西元 2030 年以前，透過預防和治療，將非傳染性疾病的過早死亡率降低三分之一，並促進心理健康	- 健康促進活動共 4,137 人次參加 - 心理諮詢服務計 297 人次	- 辦理健康促進活動包含員工健康檢查、捐血活動、施打流感疫苗等 - 建置心理諮商機制	5.6
 目標 4 教育品質	4.5 在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童 4.7 在西元 2030 年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻	- 教育訓練總時數 627,164.4 小時 - 產學合作 88 人 - 關懷與援助公益團體 / 偏鄉小學教育資源，並投入課輔活動	- 建置完善的教育訓練體系 - 積極拓展與學術機構、產業界建立技術交流平台	5.3 6.1 6.2
 目標 5 性別平等	5.1 消除所有地方對婦女的各種形式歧視	- 育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上之女性留任率 96%，男性留任率 79% - 持續宣導多元化申訴管道及相關懲戒規定，提供同仁免於不法侵害之工作環境	- 創造友善職場，杜絕職場性騷擾 - 落實平權法令，保障勞工權益	4.4 5.2
 目標 8 就業與經濟成長	8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇 8.6 在西元 2020 年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人 8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元 2025 年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工	- 禁用童工且無強迫勞動 - 創造 2,086 個就業機會 - 弱勢族群聘用 91 人	- 提供優質的就業機會予弱勢族群 - 遵循法令要求，保障勞工權益	4.4 5.1

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

	對應 SDGs 細項目標	2019 成果	行動計畫	對應章節
 目標 9 工業化、創新及基礎設施	9.5 提高工商業科技能力，在西元 2030 年以前，鼓勵創新，並提高研發人員數	- 以矽穿孔 (Through Silicon Via, TSV) 技術堆疊八顆晶片的高頻寬記憶體 (High Bandwidth Memory, HBM) 產品，完成客戶可靠度驗證，並持續與客戶合作開發新產品 - 晶片後置扇出型面板級封裝技術 (Chip Last FOPLP) 產品，通過客戶的封裝層級可靠度驗證 - 超薄型無凸塊扇出型面板級封裝，通過客戶可靠度驗證 - 完成 AiP 產品的開發與量測，且符合國際標準組織 3GPP 通訊技術規範的 28GHz 及 39GHz 頻段，並可運用於第五代行動通訊技術 (5th generation mobile networks, 5G) 之高速通訊應用領域	持續專注於新技術的研發與創新，以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
 目標 10 減少不平等	10.3 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動 10.4 採用適當的政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，並漸進實現進一步的平等	- 合規 RBA、SA 8000 - 兩性平權，同工同酬 - 聘僱相同職務、職等之女男員工基本薪資比例為 1:1 - 外籍移工直聘、零收費	- 建構完善的薪酬福利制度，並確保男女平權 - 制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法管控	5.2
 目標 12 責任消費與生產	12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用 12.4 在西元 2020 年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響 12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生 12.8 在西元 2030 年以前，確保每個地方的人都有永續發展的有關資訊與意識，以及跟大自然和諧共處的生活方式	- 減少用電量 26,914,413 kWh - 廢棄物回收重量平均為 74.18 噸 / 月 - 舉辦工安環保教育月活動共約 3,888 人次參加 - 產品符合安規	- 推動源頭減廢及廢棄物回收再利用 - 實施綠色採購行動 - 產品安規 - 辦理永續發展活動及訓練	7.1 7.2 7.3 7.4
 目標 13 氣候行動	13.1 強化所有國家對天災與氣候有關風險的災後復原能力與調適適應能力 13.3 在氣候變遷的風險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力	- 完成極端氣候的風險評估，並研擬因應計畫 - 湖口廠 (2 廠) 取得 ISO 50001 能源管理系統驗證 - 評估導入 TCFD 架構	推動節能及因應氣候變遷方案，強化災害應變機制，減少氣候風險	2.3 7.1
 目標 16 和平與正義制度	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂 16.b 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展	- 法令政策課程培訓共 37,129 人次 - 遵行、合規國際標準規範 (RBA、SA 8000)	- 制定誠信經營及從業道德守則、與相關政策管理，並嚴格要求全員遵循 - 規劃年度法令政策培訓課程	2.4
 目標 17 全球夥伴	17.14 提高政策的連貫性，以實現永續發展	- 設置多元化的利害關係人社群溝通平台，並積極經營 - 辦理「供應商社會責任宣導會」計 173 家廠商參與	- 推動「供應商企業社會責任管理」並舉辦交流會議或訓練 - 建置供應商管理系統平台 - 開發與積極經營利害關係人社群溝通平台	1.3 4.2 8.9

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

1.6 驅動永續經營
2019 年績效摘要與
2020 年目標設定

★ 達成 ☆ 持續進行中 ■ 未達成

	2019 重大主題	績效衡量指標	2019 年目標	狀態	2019 年成效	2020 年目標
 經濟面	公司治理	參與公司治理相關評鑑或獎項	參與公司治理相關評鑑，強化公司治理制度	★	▪ 公司治理評鑑前 6%~20% ▪ 獲選為臺灣就業 99 指數成份股 ▪ 獲選為臺灣公司治理 100 指數成份股 ▪ 獲選為台灣永續價值指數 (TWNSI) 成份股	▪ 持續參與公司治理相關評鑑，強化公司治理制度
	營運績效	營運績效狀況	年度平均股東權益報酬率至少 10%	★	▪ 2019 年股東報酬率達到 12.74%，上半年受產業景氣影響，使得稅前淨利較 2018 年減少 9.83%	▪ 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	風險管理委員會運行暨導入 ISO 22301 營運持續管理系統	定期召開風險管理會議，完成衝擊分析、風險評估及營運持續計畫	☆	▪ 完成年度衝擊分析、風險評估鑑別及營運持續計畫 ▪ 執行 IT 系統中斷、防火牆中斷、郵件系統失效等情境演練，並取得 ISO 27001 資訊管理系統認證	▪ 執行 ISO 22301 營運持續管理驗證 ▪ 導入「TCFD 氣候相關風險財務揭露」風險因應模式
	誠信經營	課程培訓與宣導、利益衝突迴避申報	▪ 修正誠信經營與從業道德規範 ▪ 執行從業道德訓練 ▪ 執行年度利益衝突迴避申報	★	▪ 完成「誠信經營與從業道德」修訂 ▪ 完成員工從業道德課程培訓共 10,171 人次 ▪ 舉辦供應商社會責任宣導會共 173 廠商 203 人參加 ▪ 完成年度利益衝突迴避申報作業	▪ 持續對員工進行從業道德之訓練與宣導 ▪ 建立盡職申報與利益衝突迴避申報之機制，並落實執行 ▪ 導入 ISO 37001 反賄賂管理系統
	法規遵循	遵循法令、法規及客戶要求等，避免不合規情事發生	▪ 100% 合規度 ▪ 執行法規遵循訓練，提升人員對法規的認知與遵守	★	▪ 定期執行法規查核程序，確保與維持 100% 合規 ▪ 完成法令政策課程培訓共 37,129 人次	▪ 建立及時察覺法規變動之機制；持續對員工進行法規遵循之訓練宣導，強化法治觀念

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

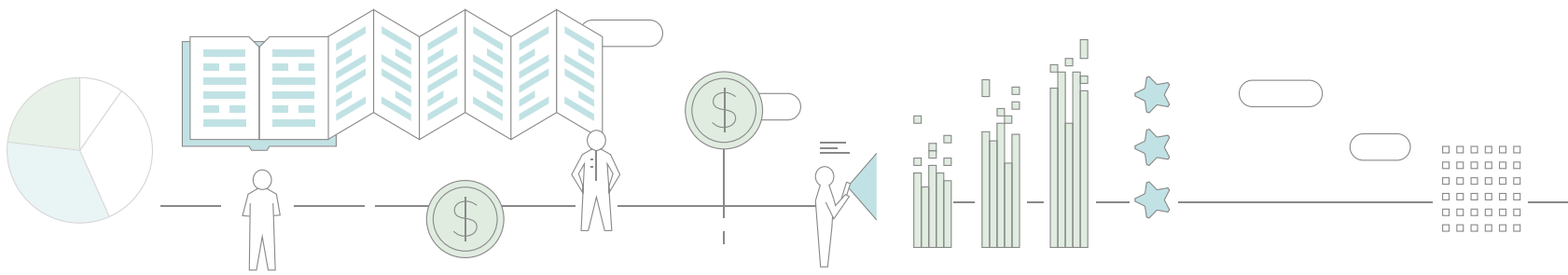
5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

	2019 重大主題	績效衡量指標	2019 年目標	狀態	2019 年成效	2020 年目標
 經濟面	技術與服務	開發高度整合與先進封裝製程技術	- 開發高效能、低能耗、高度整合的先進封裝技術 - 開發超細線寬與間距之高密度的先進製程技術	★	- 以矽穿孔 (Through Silicon Via, TSV) 技術堆疊八顆晶片的高頻寬記憶體 (High Bandwidth Memory, HBM) 產品，完成客戶可靠度驗證，並持續與客戶合作開發新產品 - 晶片後置扇出型面板級封裝技術 (Chip Last FOPLP) 產品，通過客戶的封裝層級可靠度驗證 - 超薄型無凸塊扇出型面板級封裝，通過客戶可靠度驗證 - 完成 AiP 產品的開發與量測，且符合國際標準組織 3GPP 通訊技術規範的 28GHz 及 39GHz 頻段，並可運用於第五代行動通訊技術 (5th generation mobile networks, 5G) 之高速通訊應用領域	- 持續開發 3D/2.5D IC 及以嵌入式整合橋接晶片 (Embedd Bridge Die) 的晶片中置扇出型面板級封裝 (Chip Middle FOPLP) 技術，以符合高速運算電腦 (HPC) 與人工智慧 (AI) 等產品所需高頻寬 / 高速與電性表現之需求 - 持續開發以高深寬比與高可靠度的矽穿孔技術於影像感測器，以因應未來人工智慧 /AR 穿戴與自動駕駛車所需高解析度 (High Resolution) 與低時延 (Low Lentacy) 之需求 - 持續開發細線寬與線距 (Fine RDL L/S) 的製程能力，以符合未來高密度互聯 (High density interconnection) 的多晶片封裝產品之需求及應用 - 持續開發多頻 AiP 封裝產品的設計，以滿足全球 5G 通訊市場之產品使用需求
	供應商管理	供應商衝突金屬調查回覆率	材料供應商衝突金屬調查回覆率 100%	★	材料供應商衝突金屬調查回覆率 100%	- 持續要求供應商採用 GeSI/RBA 公告更新之合法熔煉廠，確保原物料供應非來自衝突地區 - 材料供應商衝突金屬調查回覆率 100%
		REACH 符合性宣告回覆率	REACH 符合性宣告回覆率 100%	★	REACH 符合性宣告回覆率 100%	REACH 符合性宣告回覆率 100%



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

★ 達成 ☆ 持續進行中 ■ 未達成

	2019 重大主題	績效衡量指標	2019 年目標	狀態	2019 年成效	2020 年目標
 環境面	氣候變遷	減用電量	推動節能方案，減少用電量	★	▪ 減少用電量 26,914,413 kWh	▪ 持續推動節能方案
	水資源管理	回收水系統效益	回收水系統效益達 87%	★	▪ 回收水系統效益為 89%	▪ 回收水系統效益達 87%
	污染防治	廢棄物回收重量	回收重量平均達 50 噸 / 月	★	▪ 廢棄物回收重量平均為 74.18 噸 / 月	▪ 廢棄物回收率平均達 40% / 月

★ 達成 ☆ 持續進行中 ■ 未達成

	2019 重大主題	績效衡量指標	2019 年目標	狀態	2019 年成效	2020 年目標
 社會面	個人資料保護	課程培訓與宣導	執行個人資料保護訓練	★	▪ 完成個人資料保護課程培訓共 12,213 人次	▪ 持續對員工進行個人資料保護之訓練宣導
	勞工人權	▪ 足額進用身心障礙員額 ▪ 進用弱勢族群	▪ 每 100 名配 1 名身心障礙員額 ▪ 每季聘僱 5 名弱勢族群	★	▪ 2019 年 12 月法聘名額數 109 名，統計至 2019 年 12 月聘僱身心障礙員額數為 112 位，超額 3 名 ▪ 弱勢族群聘用 91 人	▪ 每 100 名配 1 名身心障礙員額 ▪ 每季聘僱 6 名弱勢族群
	薪資福利	育嬰留任率	持續提供優質的薪酬福利以吸引及留任人才	★	▪ 育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上之女性留任率 96%，男性留任率 79%	▪ 持續提供優質的薪酬福利以吸引及留任人才
	職場安全	綜合傷害指數 (FSI)	綜合傷害指數 (FSI) ≤ 0.15	■	▪ 綜合傷害指數 (FSI) =0.54 (註 2)	▪ 綜合傷害指數 (FSI) ≤ 0.15
	勞資溝通	員工反映事件處理完成率 (100%)	員工訴願化解率 100%	★	▪ 2019 年員工反映事件總件數 85 件，員工反映事件化解件數 85 件，員工反映事件化解率達目標 100%	▪ 持續達到員工訴願化解率 100%

註：1. 上述資訊除了財務績效為合併財報資訊外，其他的資訊揭露皆以力成台灣為主。
2. 2019 年力成台灣同仁無發生職業病之災害，且受傷失能件數共 20 件較 2018 年下降，但因發生一件重大職災導致一位同仁死亡，故失能傷害嚴重度高於 2018 年，相關檢討與因應對策已說明於「小細節，大責任」。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業社會責任政策
- 1.3 利害關係人溝通與議合
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動
- 1.6 2019年績效摘要與2020年目標設定

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 營運績效
- 2.3 營運持續管理
- 2.4 誠信經營及從業道德
- 2.5 法規遵循

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 營運績效
- 2.3 營運持續管理
- 2.4 誠信經營及從業道德
- 2.5 法規遵循

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



落實 公司治理

2.1 治理組織

2.2 營運績效

2.3 營運持續管理

2.4 誠信經營及從業道德

2.5 法規遵循

目錄

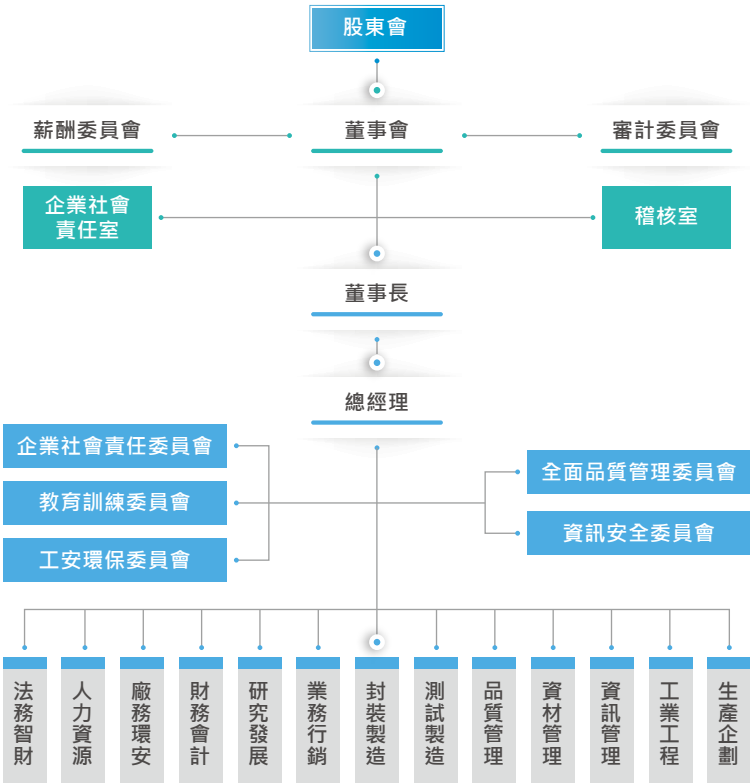
- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 營運持續管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

2.1

落實公司治理
治理組織

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，並以提升資訊透明化與落實企業社會責任為公司治理目標。

2.1.1 公司治理架構圖



GRI 102-18

GRI 102-19

GRI 102-20

GRI 102-22

GRI 102-23

GRI 102-26

GRI 102-36

2.1.2 各部門主要業務

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
總 經 理	綜理公司整體策略目標、執行全盤業務
稽 核 室	負責檢核及評估公司內部控制制度實施之有效性
企業社會責任室	負責公司企業社會責任、誠信經營從業道德、營運持續管理政策之制定、規劃與執行
封裝製造	負責產品封裝生產與相關製程分析、設備維護
測試製造	負責產品測試生產與相關製程分析、設備維護
業務行銷	負責市場調查、開拓及與客戶聯絡協調
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
研究發展	負責新產品開發業務
資材管理	負責原物料管理與採購、倉儲運輸管理
資訊管理	負責資訊系統各項軟硬體之架設與維護
工業工程	負責工廠佈置及合理規劃、生產效率改善
生產企劃	負責產能需求規劃及生產排程
財務會計	負責財務會計及股務相關業務
廠務環安	負責廠務設施維護、安全衛生管理與行政庶務管理
人力資源	負責人事制度擬訂與執行、員工福利與勞資關係
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

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 營運持續管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

2.1.3 董事會

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

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

2.1.4 董事會成員

職 稱	姓 名	學歷	主要經歷
董事長	蔡篤恭	台北工專工業工程科	力成科技董事長 超豐電子（股）公司董事長
董 事	洪嘉鎬	成功大學工業管理碩士	力成科技執行長暨總經理
董 事	KINGSTON TECHNOLOGY CORPORATION 代表人：古口榮男	美國佛羅里達大學工程碩士 日本北海道大學工程碩士	Toshiba Corp. 常任顧問
董 事	KINGSTON TECHNOLOGY CORPORATION 代表人：吳麗卿（女）	政治大學會計系	遠東金士頓科技財務長
董 事	KINGSTON TECHNOLOGY CORPORATION 代表人：呂肇祥	逢甲大學機械工程系	力成科技營運長
董 事	KINGSTON TECHNOLOGY CORPORATION 代表人：曾炫章	東吳大學會計碩士	力成科技財務長暨資深副總經理
董 事	台灣鎔俠先進半導體（股）公司 代表人：原健二郎	日本東京理科大學機械工程碩士	台灣鎔俠先進半導體（股）公司董事長
獨立董事	鄭萬來	輔仁大學企管系	永彰機電（股）公司董事長
獨立董事	林坤禧	美國肯塔基大學管理學院企管博士	宏觀微電子（股）公司董事長
獨立董事	魏幸雄	政治大學財政研究所碩士	華經資訊企業（股）公司董事長
獨立董事	李培瑛	美國雪城大學化學工程博士	南亞科技（股）公司董事暨總經理

註：1. 50 歲以上共 11 人 2. 男性 10 人・女性 1 人

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 營運持續管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

2.1.5 審計委員會

力成科技依公司章程第 14 條規定，設立審計委員會由全體獨立董事組成，委員共計 4 席。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，以及存在或潛在風險之管控等事項。

本公司審計委員會於 2019 年召開 4 次審計委員會議，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

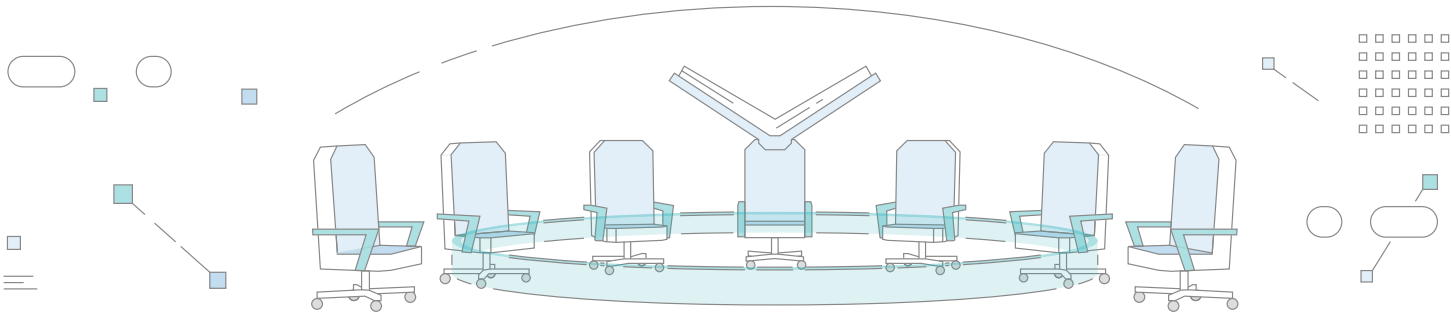
姓名	學歷	主要經歷	備註
鄭萬來	輔仁大學企管系	永彰機電（股）公司董事長	獨立董事
林坤禧	美國肯塔基大學管理學院企管博士	宏觀微電子（股）公司董事長	獨立董事
魏幸雄	政治大學財政研究所碩士	華經資訊企業（股）公司董事長	獨立董事
李培瑛	美國雪城大學化學工程博士	南亞科技（股）公司董事暨總經理	獨立董事

2.1.6 薪酬委員會

為健全公司董事及經理人薪資報酬制度，並協助董事會評估管理階層之經營績效，於董事會轄下設有薪酬委員會，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，其中包含財務績效（如營業收入、營業利益、獲利情況等）與非財務績效（如顧客滿意度、商譽及 CSR 成效等），以符合相關法令，並與未來經營績效及風險作連結。

2019 年召開 3 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	學歷	主要經歷	備註
鄭萬來	輔仁大學企管系	永彰機電（股）公司董事長	獨立董事
林坤禧	美國肯塔基大學管理學院企管博士	宏觀微電子（股）公司董事長	獨立董事
魏幸雄	政治大學財政研究所碩士	華經資訊企業（股）公司董事長	獨立董事



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 營運持續管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

2.1.7 內部稽核管理

力成科技遵循法令規定建立內部控制制度，設置「稽核室」專職單位，直接隸屬董事會。

內部稽核查核公司作業程序的內部控制，並報告該等控制之設計及例行實務作業是否適當及其效果和效率；其範圍包涵公司所有作業及其子公司。稽核工作之執行主要是依據董事會通過的年度稽核計畫執行例行稽核，該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，另並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。

內部稽核作業流程



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 營運績效
- 2.3 營運持續管理
- 2.4 誠信經營及從業道德
- 2.5 法規遵循

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

2.2

落實公司治理

營運績效

GRI 201-1

2019 年營運績效如下

- 每股盈餘 (EPS) 為 7.52 元。
- 合併營收為新台幣 665 億 2 仟 5 百萬元。
- 延續 2018 年之高產能利用率及成本控制得宜之狀況，但因 2018 年第四季時景氣開始下滑，延續至 2019 上半年度而導致獲利不如預期，故使得本公司之營業毛利及營業利益率較 2018 年略為下降。
- 合併稅後損益歸屬於母公司股東的金額為淨利新台幣 58 億 3 仟 9 佰萬元。

天下雜誌 2000 大調查 (根據 2019 年營業收入)

年度	2019	2018	2017
產業別排名 (製造業)	57	61	62
稅後純益排名	47	48	41

天下雜誌「兩岸三地一千大」企業排行調查

年度	2019	2018	2017
營業收入排名	726	713	721
稅後純益排名	538	502	505
資產排名	688	686	663

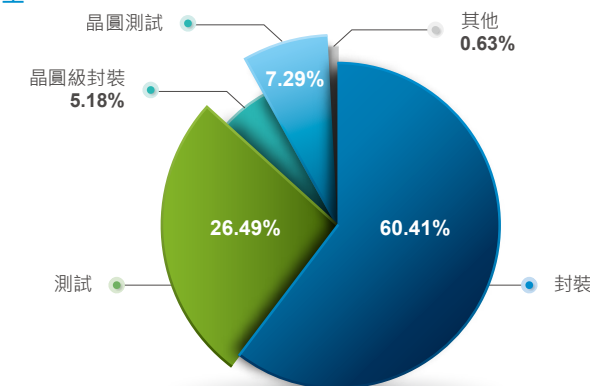
股利及稅捐支出

- 力成科技 2019 年現金股利發放金額為 3,739,904 仟元，稅捐支出為 40,862,129 元。

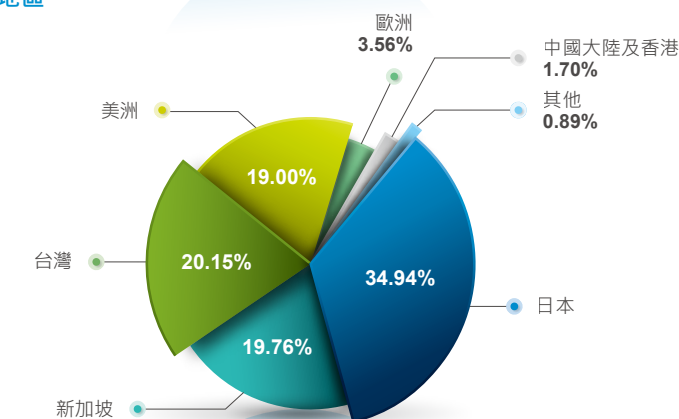
營業比重及主要銷售地區

- 2019 年營業比重如下，內銷比重約 20.15%；外銷比重為 79.85%，以日本及新加坡地區為主。

營業比重



主要銷售地區



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 營運績效
- 2.3 營運持續管理
- 2.4 誠信經營及從業道德
- 2.5 法規遵循

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

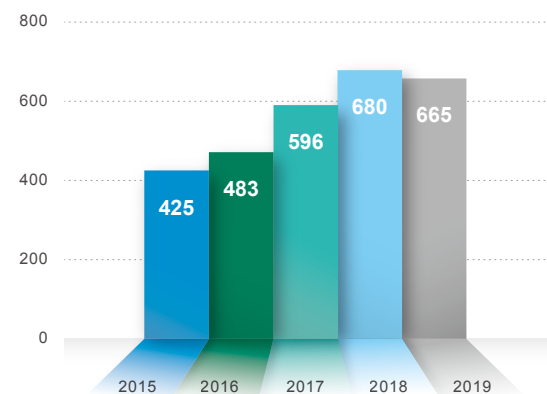
5 打造友善職場

6 深耕社會參與

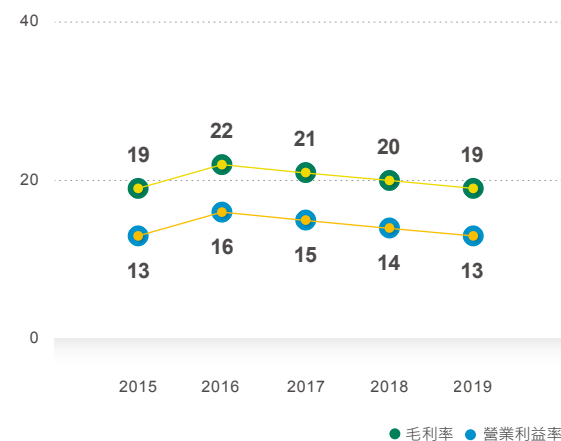
7 保護綠色環境

8 附錄

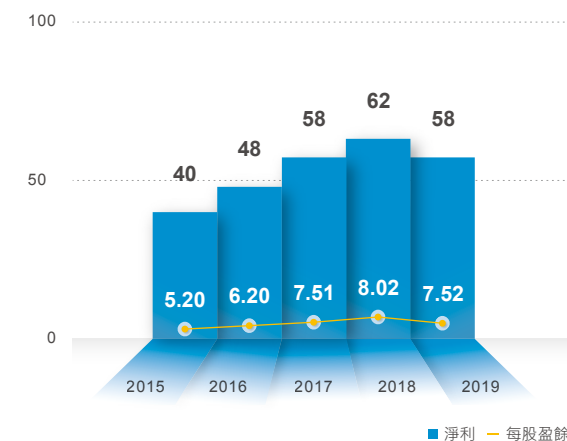
營業收入
(新台幣億元)



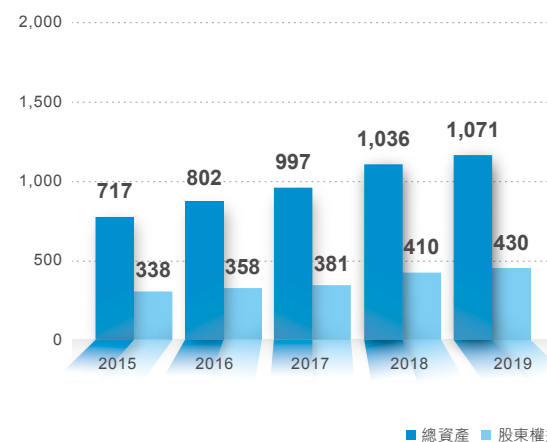
毛利率及營業利益率
(%)



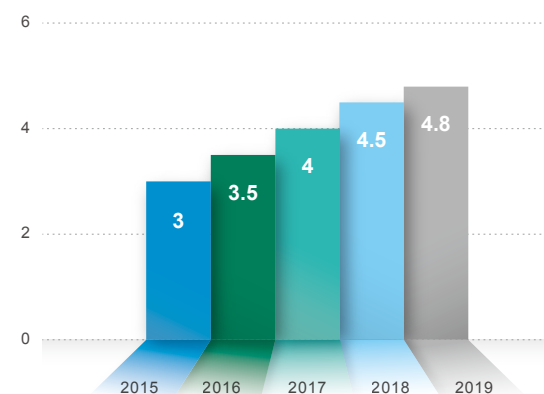
淨利及每股盈餘
(新台幣億元 / 每股盈餘元)



總資產及股東權益
(新台幣億元)



現金股利及資本公積發放現金
(新台幣元)



資本支出及研發費用
(新台幣億元)



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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 營運績效
- 2.3 營運持續管理
- 2.4 誠信經營及從業道德
- 2.5 法規遵循

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

2.3

落實公司治理

營運持續管理

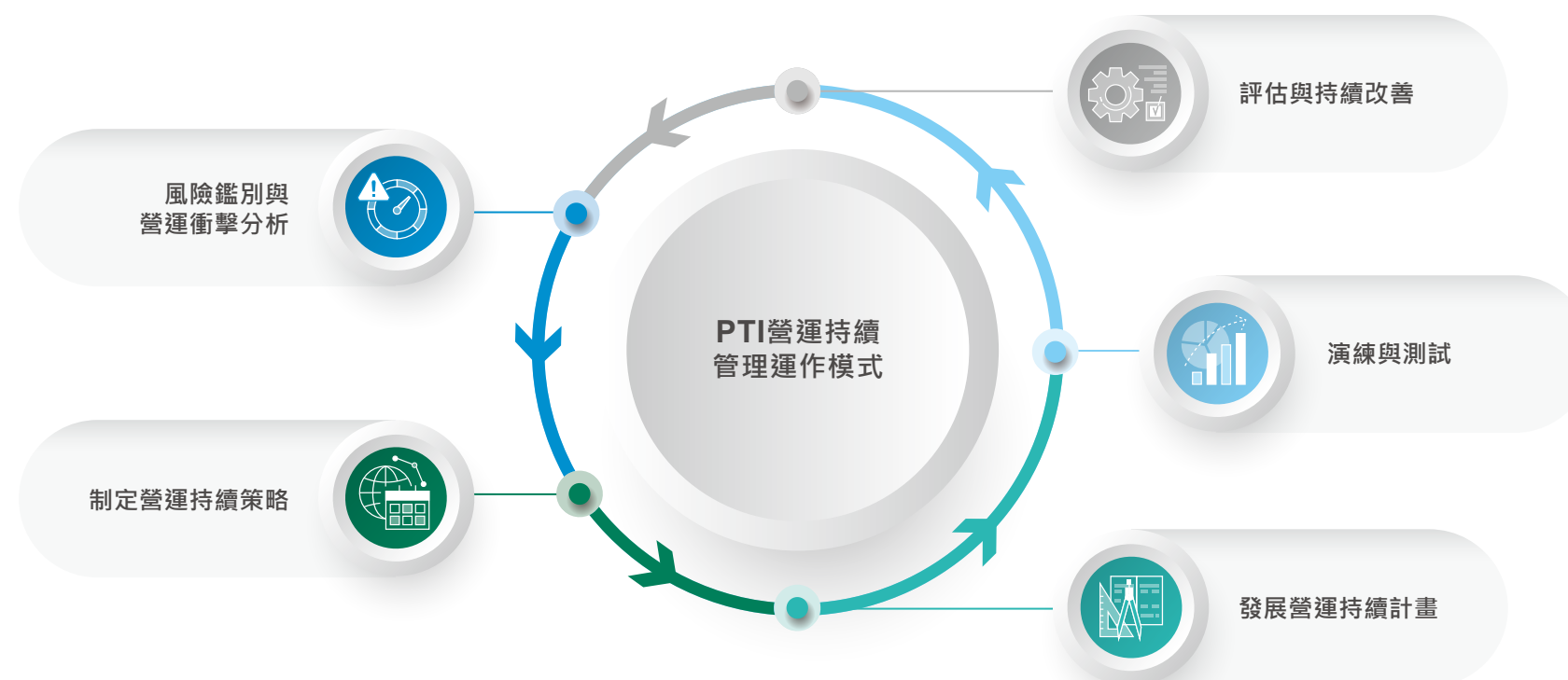
GRI 102-11

GRI 102-15

力成以永續營運為目標，我們導入營運持續管理 (Business Continuity Management, BCM) ISO 22301 維運系統，由集團總經理擔任 BCM 主任委員，指派各相關部門主管共同參與，對內外部各項事件所潛藏風險且影

響公司營運項目持續關注，並投入資源進行風險掌控與預警因應，建立起自風險鑑別、營運衝擊分析，到制定營運持續策略、計劃及執行演練等，持續提升力成的危機處理能力與經得起考驗的能耐，確保公司營運持續。

2.3.1 PTI 營運持續管理運作模式



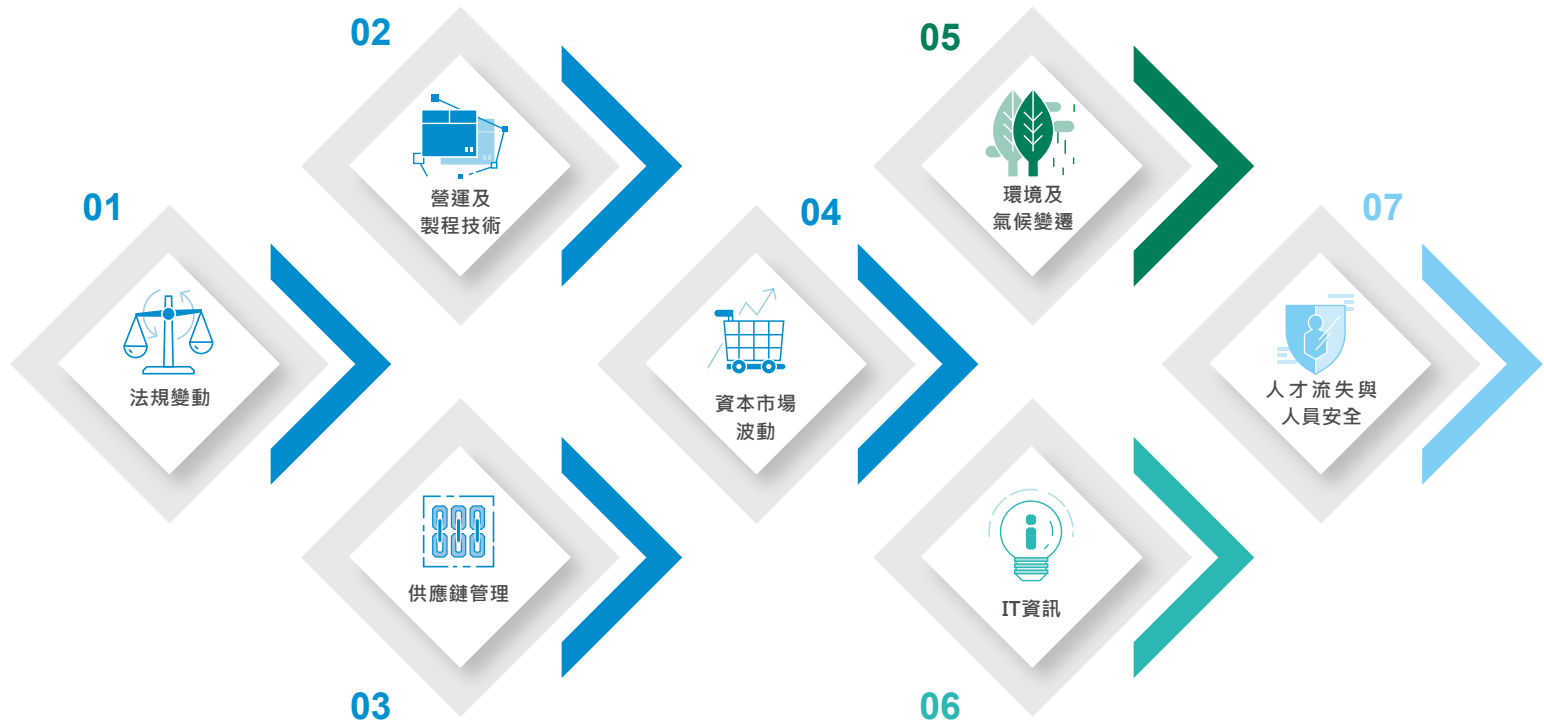
目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 營運持續管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

2.3.2 風險監控與因應

力成秉持嚴謹的風險管理來確保公司的正常運作，正視風險的存在亦是力成履行企業社會責任的最佳寫照。我們每年透過風險的監控、辨識、衝擊評估，並根據公司的整體風險承擔對問題進行優先排序，擬訂因應對策來降低風險，涵蓋管理目標、組織架構及權責歸屬等，有效辨識、衡量及執行，以強化風險管理與應變能力。2019 年鑑別出的風險類別有「法規變動」、「IT 資訊」、「環境及氣候變遷」、「營運及製程技術」、「供應鏈管理」、「資本市場波動」，以及「人力資源」等七項議題，並且針對各種不同風險項目

2.3.3 風險七大議題



規劃專人專責之管理方法與危機因應步驟，建立起預警、應變、危機管理、營運持續計畫，以及復原行動等防護網，確保營運持續不中斷，相關風險內容亦會於董事會中報告與說明。此外，力成關注氣候變遷與能源、資源等議題，我們透過資源效率化、產品設計、環境保護投入及韌性等方面著手，主動因應環境的驟變，為全球永續貢獻心力，詳細內容請參考本報告書「7.1 氣候變遷與能源管理」章節。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 營運績效
- 2.3 營運持續管理
- 2.4 誠信經營及從業道德
- 2.5 法規遵循

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

2.3.4 企業風險鑑別

	風險類別	風險項目	衝擊影響	因應方式	機會效益
 經濟面	法規變動	新的法令或法規要求	新法令 / 規範對現有營運模式帶來衝擊，影響客戶下單的意願	建立法規查核機制及變更管理，遵循法令變動暨調整內部營運模式因應之，以因應未來產業（5G、大數據、人工智慧及物聯網等）之需求	遵守法規及配合法令變動調整內部營運制度，凸顯公司的正派經營與合法性，有助於與客戶的長期合作關係及開發潛在客戶
	營運及製程技術	喪失營運或環境控制能力	環境污染物質或廢棄物處理影響安全衛生之風險	持續提升對環境的監控，定期對設備維護保養與巡檢，實施廠區環境考量面鑑別與污染物管制，合規申報 / 操作 / 管理，並擬訂減量目標	接軌國際趨勢，提升力成的潔淨製造與綠色產品的能力，持續開創與競爭者的差異價值
		製程 / 重要技能的可用性	知識產權、營業機密資料外洩、專利或製程技術無法延續	建立專利管理及營業秘密保護等資料系統，持續傳達從業人員應具有之風險意識，確保營運之競爭力	保障公司與客戶的專利、營業秘密，有助於提升公司競爭力，增加客戶、投資人與利害關係人對力成的信心
	供應鏈管理	供應鏈中斷	供應商供貨中斷造成無法正常營運，影響營運及出貨	強化永續供應鏈之夥伴關係，確保原物料貨源穩定；建立庫存機制及 Second Source 供應商管理制度，降低供貨中斷之風險	強化力成與供應商之間的合作關係，建立永續供應鏈
	資本市場波動	財務失效 / 利匯率變動	利 / 匯率變動影響財務收入與支出，衝擊財務槓桿	定期檢視資本市場非功能性貨幣計價之資產與負債，分析遠期外匯合約對匯率管理之效益；評估利率曝險項目及浮動利率之影響程度	有效管制利匯率的變動對力成的資產及現金流的影響，穩健公司的財務運作
		國際間貿易壁壘	貿易區塊關稅壁壘影響客戶下單意願及增加營運成本、供應鏈受阻	產能調度與調整，降低貿易壁壘之影響風險；供應鏈應變與調整，以維持營運模式與成本	強化營運與生產模式之應變能力，以及厚植供應鏈的合作關係
 環境面	環境及氣候變遷	天然災害 / 惡劣氣候	造成建築物受損、人員受傷，影響正常營運	建置營運持續管理計畫，從災害風險監控、偵測，到緊急應變及快速復原，透過持續宣導與演練，強化營運體質與韌性	提升營運持續管理能力有助於強化公司體質，除了確保公司資產與人員的安全，亦可增加客戶、社會大眾等利害關係人對力成的信心與支持
		公共服務中斷（電力 / 水 / 氣）	公共設施中斷導致營運受到影響		
 社會面	IT 資訊	無預警的資訊和通信中斷	通訊中斷影響營運及資訊傳遞，波及內外部聯繫與溝通	定期預防、偵測 IT 監控系統及移動儲存裝置，並施以演練；持續宣達資安觀念與應變、復原	認證 ISO 27001 資訊安全國際規範，建構堅固的資安堡壘，避免資訊中斷及資料外洩，有效保護公司與客戶的資產
		網路攻擊	IT 資訊系統癱瘓、營運網絡受阻、資料洩漏	建立 ISO 27001 管理模式，加強資安管理，設立防火牆 / 防毒軟體 / 資料備份等管控措施，降低資訊中斷之風險	
	人才流失與人員安全	人員安全風險	人員受傷無法投入於工作中	持續強化職場環境的健康與安全，從環境 / 人員管理等層面之風險評估、宣導職安意識、SOP 遵守、人員安全操作等，確保職場安全	人才是企業持續成長的要素，建構良好職場安全、厚植多能工及高潛力的人力資源，有助於企業的永續營運
		法定傳染病	重大傳染病導致人員無法出勤	建置大型傳染病防疫機制及 BCP，對於人員進行多能工培訓，提高人員互補性與機動性；規劃遠端連線或在家工作等異地工作模式	
		關鍵人才流失	關鍵人才流失或被挖角，接替人員養成不及，造成人力銜接空窗，影響營運	建立人才留任計畫及接班人計畫，確保人力銜接及營運的永續性	

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 營運績效
- 2.3 營運持續管理
- 2.4 誠信經營及從業道德
- 2.5 法規遵循

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

2.3.5 建立風險管理意識

為持續強化廠區安全意識及落實社會責任管理規範，力成科技透過廠區特定事件之演練及自主性定期接受第三方驗證機構的稽核，將安全意識、資安及勞工人權等落實於日常之營運體系中，建立起力成之穩健體質。

■ 各廠區重大事件演練

力成認知天然災害與人為事故會對生產營運帶來衝擊與影響，我們以積極態度來面對災害發生的潛在風險，並藉由嚴謹的風險控制、作業規範與法規實踐，達到提升全員安全意識，保障人身安全。尤其，職場安全是安心工作的首要之務，力成職安管理單位定期安排各廠區及緊急應變小組之特定事件演練，如火災、化學品洩露、地震、傳染病防疫等等，擬訂應變措施及復原計畫，定期進行主題式模擬及疏散演練，以持續精進應變災害的處理能力；並安排相關教育訓練與宣導活動（如定期的緊急應變小組訓練與技能認證、工安環保教育月系列宣導活動等等），以持續提升廠區安全與風險意識。



傳染病防治演練、消防編組與疏散演習

■ 建構 ISO 27001 資訊安全防護網

資訊安全是新興風險項目，近年來，全球發生數起網路攻擊事件，造成企業營運衝擊與危機。力成重視資訊安全與機密資料的保護，設置資訊安全委員會推展各類資安活動，定期辦理突發事件演練，並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，並且積極實踐於日常運作中。力成自主性導入 ISO/IEC 27001：2013 資訊安全管理標準並通過驗證，建構全方位的資訊安全防護網，全面提昇資安意識，以有效的模式來保護公司資訊、智慧財產。

■ 戰疫新冠肺炎 (Covid-19)

2019 年底，新冠肺炎 (Covid-19) 嚴重特殊傳染疾病爆發，造成全球經濟與社會的重大衝擊，力成對於流行疾病向來保持高度警戒心，因此，在疫情初期發生時，立即啟動緊急應變計畫及超前佈署防控措施，成立危機管理委員會與防疫小組統籌防疫管理事宜，並以保護員工健康及營運持續運作為首要考量，全員共同對抗疾病，所有生產據點（包含中國大陸廠區 - 西安廠、蘇州廠等）皆運作如常，未受到疫情的重大影響。力成施行的防疫急應變措施有：

- △ 成立跨功能防疫組織：立即成立危機管理委員會，啟動營運持續計畫（BCP），並召集防疫應變小組每日定期召開會議，掌握進度。
- △ 訂定防疫應變計畫：訂定「2019-nCoV 緊急應變計畫」，建立異常狀況緊急應變流程。
- △ 備齊防疫器材：建立防疫器材特別採購機制，並落實儲備管理，含額 / 耳溫槍、管制醫療級口罩、75% 醫療級藥用酒精、戒護衣等。
- △ 全員宣導正確防疫觀念：各廠區出入口張貼防疫海報、發佈防疫相關電子公告等強化人員的防疫意識。
- △ 廠內員工隔離及健康管理：定期施行全員旅遊史、接觸史調查、進入廠區全面量測體溫、全員自主每日監測體溫、全員配戴口罩、採行隔離政策與分區工作、遠距工作、視訊會議等。
- △ 入廠管制：訪客 / 來賓 / 承攬商 / 送貨人員入廠前必須 (a) 進行體溫測量、(b) 填寫健康聲明書調查、(c) 完成配戴口罩等，若出現咳嗽、體溫 $\geq 38^{\circ}\text{C}$ 、或過去 14 天內與具有高風險旅遊史、接觸史者皆不得入廠。
- △ 員工差旅限制：落實個人健康管理，暫停所有人員之差旅安排，降低感染風險。
- △ 加強廠區環境消毒：調整與加強廠區各項清潔、消毒方式及頻率，消除病毒可能存在的風險。



目錄

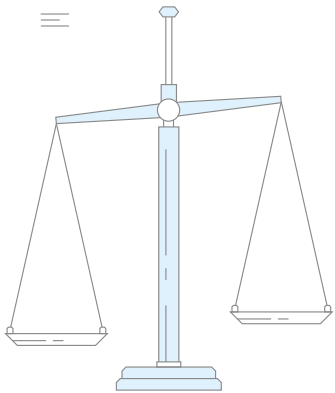
- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 營運持續管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

2.4

落實公司治理
誠信經營及從業道德

GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2

力成科技為建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，並基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，制訂「誠信經營及從業道德守則」、「企業社會責任實務守則」等規範以作為經營的根基，並設置『企業社會責任室』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。



2.4.1 誠信經營及從業道德

維護公司與個人的道德價值、信譽並遵守法令規定，是力成科技每一份子的重要責任，所有員工都必須遵守「道德政策」：

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 營運績效
- 2.3 營運持續管理
- 2.4 誠信經營及從業道德
- 2.5 法規遵循

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

2.4.2 利益衝突迴避

為促進廉能企業，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，不得不當相互支援。

本公司人員於執行公司業務時，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。

2.4.3 教育訓練與宣導

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

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



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諮詢使用。對於檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不公平對待或報復，並積極查證與處理。

企業社會責任室：csr@pti.com.tw

法務室：legal@pti.com.tw

稽核室：audit@pti.com.tw

「力成科技員工於2018年 向供應商收取回扣案件」處理

- 力成科技於2018年接獲本案檢舉後，立即啟動內部調查，且依法訴追相關民刑事責任，本案2019年已經臺灣新竹地方法院刑事判決前員工有罪確定，前員工另已依雙方民事和解筆錄給付賠償金予力成科技。
- 針對此事件，公司重申反貪除弊的決心，更嚴格要求員工務必遵守誠信經營及從業道德政策，積極防制貪瀆舞弊情事發生。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 營運持續管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

2.5

落實公司治理
法規遵循

為了提高員工守法意識，力成科技設置了法規遵循室、法務室及智財管理室，負責法規遵循、營業秘密、個人資料及智財管理業務，定期進行法規查核、個資盤點及發行電子報，讓員工接收最新的法規知識，避免觸法。而海外子公司包括中國、新加坡、日本地區，為切合當地法規型態以求能確實遵循當地規範，委由當地法律專業人員就營運所涉及之各項法律，做專業評估與執行。我們建置相關規範、流程及系統，定期執行法規查核，密切留意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，並統籌規劃相關訓練課程，強化同仁業務相關之法規遵循認知。

2.5.1 營業秘密與個人資料管理

- 營業秘密
力成建構了完善的營業秘密保護政策及相對應之資訊安全設備、環境。新進人員進行新人教育訓練時，即安排營業秘密及資訊安全保護相關課程，以期第一時間建立新進人員對於公司機密資料的保護意識。除此之外，每年進行營業秘密盤點及教育訓練，並搭配實際案例於教育訓練教材中，讓員工更易了解營業秘密保護重要性。
- 個人資料
力成尊重員工隱私，遵守法規並落實個人資料保護及管理。機密個人資料之蒐集及處理僅限於必須且必要之作業，此等資料的蒐集利用係基於員工權益維護，例如人員入退職之勞健保、各類保險、員工健康檢查等。除了定期實施個人資料盤點、個人資料保護認知之教育訓練外，針對日常作業中經常接觸到大量員工個人資料之單位，會再加強宣導並確實要求該單位對個人資料保護之範圍充分理解，非因公務切不可使用員工個人資訊。

GRI 102-17 GRI 307-1 GRI 418-1 GRI 419-1

2.5.2 行政罰鍰說明

2019 年力成科技經主管機關稽查有 4 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 310,000 元。經與主管機關溝通後，針對所有缺失皆已改善完成，2019 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
職業安全衛生法	60,000	違反頂樓屋突超過 2 公尺作業區，未設置適當強度之圍欄	已設置適當強度之圍欄
職業安全衛生法	120,000	違反高空作業區未設置適當護欄、安全的上下設備及作業人員未佩戴安全帶	已設置適當護欄、安全之上下設備及人員教育訓練並建立管控機制
職業安全衛生法	60,000	違反移動式空壓機，未設置防止感電用漏電斷路器	已設置能確實動作之防止感電用漏電斷路器
勞基法	70,000 (註)	違反人員加班規定	- 部分人員自主性加班，但未依公司加班規定申請加班 - 已完成加班費發放並向同仁及主管進行加班規定宣導 - 要求主管有效管控人員加班

註：此違反勞動事件法情事發生在 2019 年度，裁罰金額於 2020 年度發生。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 營運績效
- 2.3 營運持續管理
- 2.4 誠信經營及從業道德
- 2.5 法規遵循

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

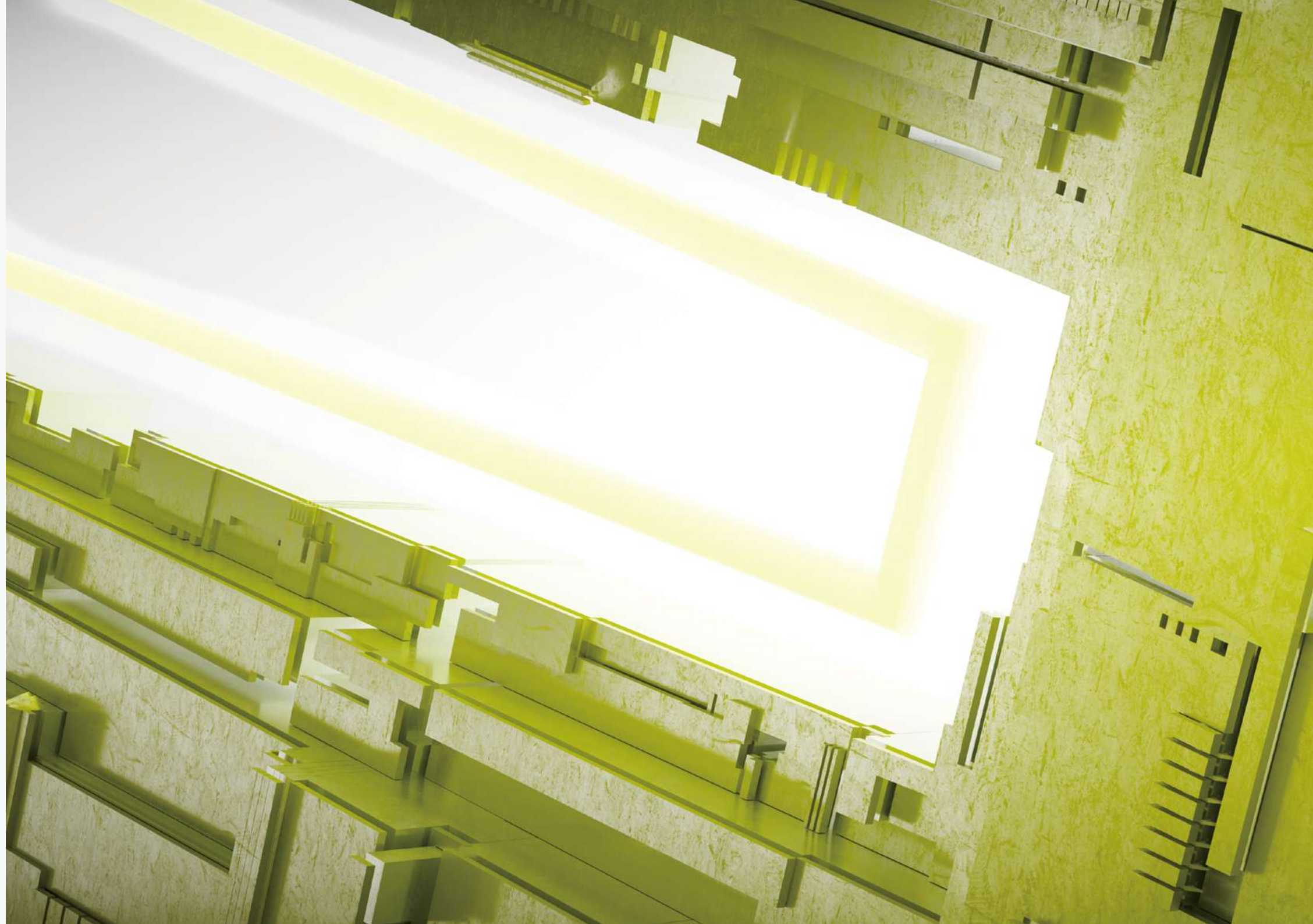
7 保護綠色環境

8 附錄



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
 - 3.1 經營目標與策略
 - 3.2 客戶服務
 - 3.3 技術與服務
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
 - 3.1 經營目標與策略
 - 3.2 客戶服務
 - 3.3 技術與服務
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄



創新 3. 服務價值

- 3.1 經營目標與策略
- 3.2 客戶服務
- 3.3 技術與服務

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

- 3.1 經營目標與策略
- 3.2 客戶服務
- 3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

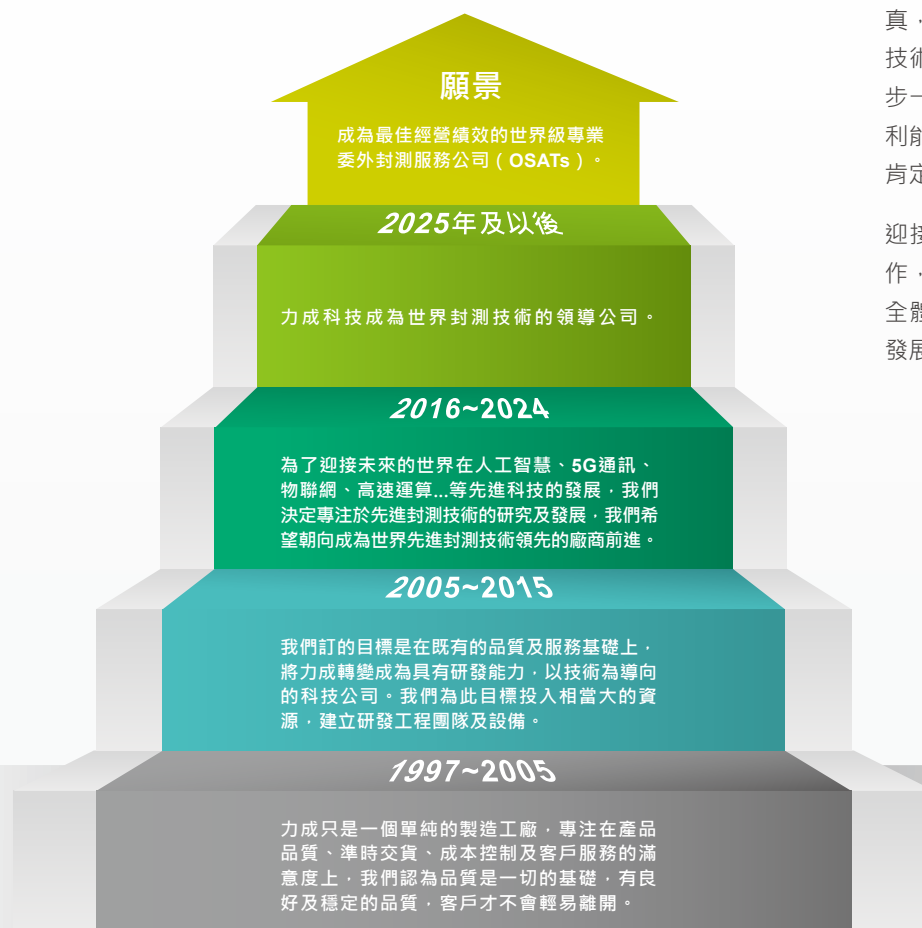
3.1

創新服務價值

經營目標與策略

GRI 102-14

3.1.1 總體發展策略藍圖



在人工智慧、5G 通訊、物聯網、高速運算 ... 等先進科技的發展及普及下，人類的生活型態將會有極大的改變，很多以前我們都認為不可能的事情將成真，力成科技正站在這波先進科技發展的浪潮上，我們將更專注在先進封測技術的研究、開發及製造上。力成科技現在擁有的豐碩成果，是全體員工一步一腳印、實事求是努力得來，我們一直是封裝測試業的模範優等生，在獲利能力、EPS 與股價表現，以及製造品質、技術能力與服務方面也深獲客戶肯定。

迎接未來，我們將加強人才的招募及培植，與世界級的客戶跟供應商攜手合作，繼續大幅投資在先進科技的研究、發展及製造上，創造更卓越的成績。全體同仁一起不斷的創新，勇於接受改變、善盡社會責任，確保力成的永續發展。

產銷政策

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略

3.2 客戶服務

3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

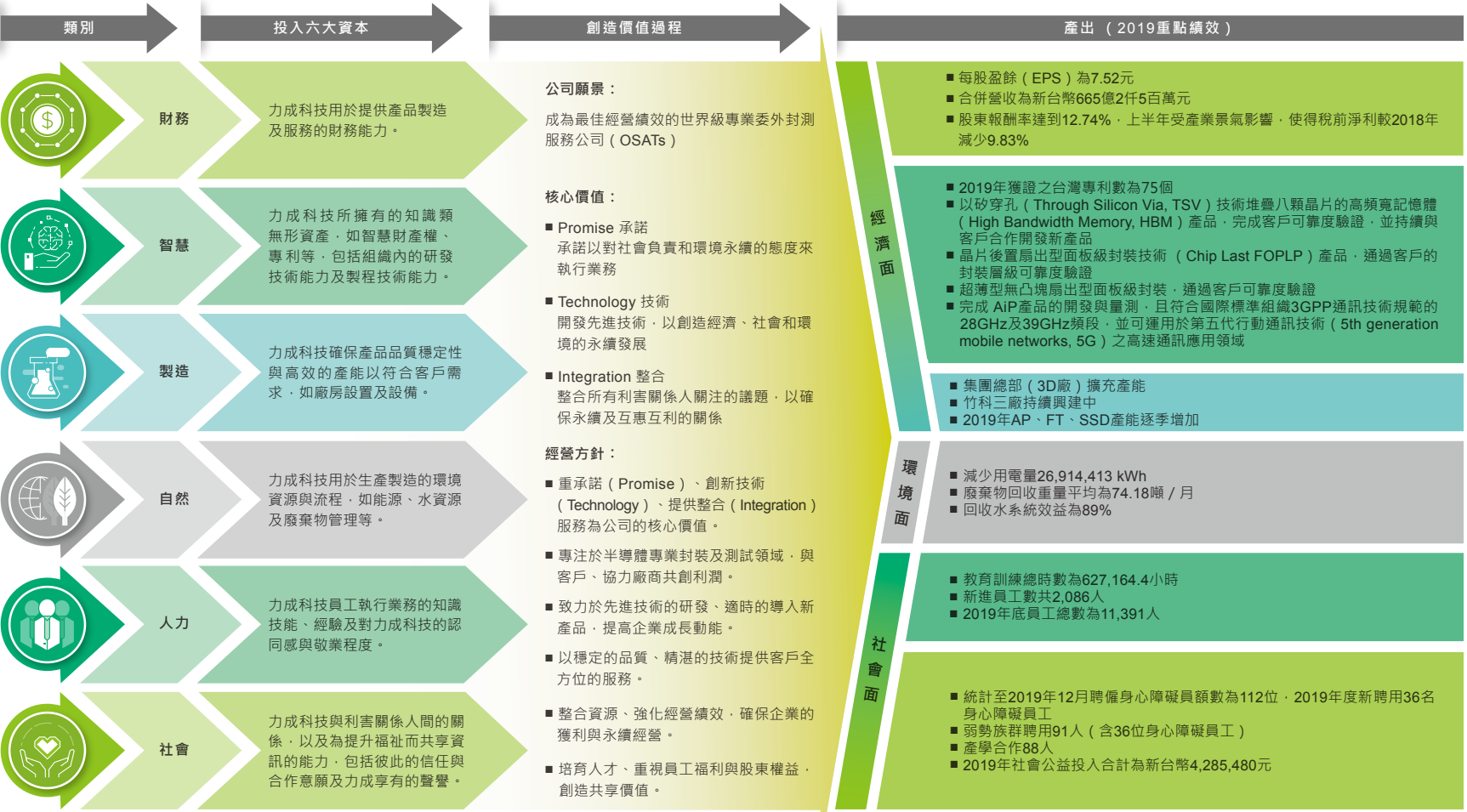
7 保護綠色環境

8 附錄

3.1.2 六大資本與價值創造

公司在持續成長的過程中，唯有不斷的自我檢視才能從中創造價值，透過核心價值及經營策略來提升六大資本在經濟、環境及社會面向的產出，獲得利害關係人的信任，實現共享價值。在價值創造過程中可能面臨「法規變動」、「營運及製程技術」、「供應鏈管理」、「資本市場波動」、「環境及氣候

變遷」、「IT 資訊」及「人才流失與人員安全」等七項風險，針對風險議題的說明及因應措施，請參閱本報告書「2.3 營運持續管理」章節。力成科技六大資本與價值創造的關聯圖如下：



註：上述資訊除了財務績效為合併財報資訊外，其他的資訊揭露皆以力成台灣為主。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略

3.2 客戶服務

3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

3.2

創新服務價值

客戶服務

GRI 418-1

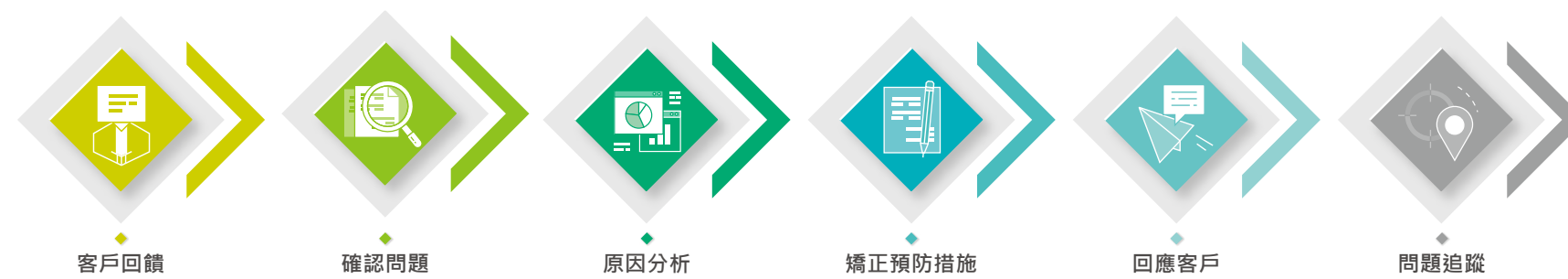
力成科技深信與客戶維持良好的溝通，深入了解客戶需求，才是成功的客戶服務管理。因此，我們傾聽客戶聲音，從客戶觀點出發，幫助客戶解決問題，成為客戶最佳技術後盾，創造雙贏的夥伴關係。

3.2.1 客戶關係與品質管理

力成科技致力於提供客戶優質的品質與服務，透過廣泛的資訊蒐集，包括客戶抱怨、品質異常、退貨問題或稽核缺失等，作為未來持續精進的方向。我們依循 ISO 9001 國際品質管理系統標準，建立品質管理系統，制定品質手冊，作為公司實施全面品質管理之指導綱要及各部門實踐品質目標的依據，以提供符合市場趨勢與客戶需求的服務與產品，達到客戶滿意及經營永續之目的。

傾聽客戶的聲音、滿足客戶的需求是我們的目標與責任，友善溝通是我們對待每位客戶的核心原則，客戶的意見即是力成科技進步的關鍵。我們用心傾聽客戶所關切的議題，建立完整透明化的客戶申訴處理流程，並將客戶訊息傳達予相關單位及管理階層，共同檢視與提出改善對策來解決問題，以期符合客戶需求與期望，鞏固客戶的信賴與合作關係。

3.2.2 客戶申訴處理流程



3.2.3 客戶機密資訊保護

力成科技致力於保護客戶的機密資訊，以確保公司與客戶的權益。其專有技術、營業秘密、個人資料及具有機密性資料等，均受到充分的保護，並要求員工都必須盡到保護、保密之職責。2019 年度力成科技未發生違反客戶機密資訊外流之情事。客戶機密資訊保護的作法包括：

- 公司內部制定相關規範，要求員工均須遵守。
- 公司內部設置文件管理單位及系統，並設定閱讀權限。
- 完善的資訊安全保護措施，落實內部人員控管與訓練。
- 針對客戶智慧財產權設立保護規範，並與客戶簽署保密契約。
- 透過一系列「打造機密防護網」營業秘密保護宣傳活動，強化員工保護客戶機密資訊之意識。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略

3.2 客戶服務

3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

3.2.4 客戶滿意度調查

力成科技深信提供可信賴的產品與服務，持續研發先進封測技術，改善生產效能，資源整合以創造最大利益與客戶分享，是永續經營的重要基礎。為了瞭解並滿足客戶的需求，除了定期或非定期進行訪談討論外，力成科技每年執行客戶滿意度調查，以了解客戶對於力成科技過去一年在品質、交期、工程能力、價格及客戶服務，五個面向的滿意程度及相關回應。

力成科技會對客戶的回饋及意見，進行內部檢視，提出適當的改善計畫，確認計畫落實，並與客戶進行互動與討論，改善執行成果會在高階主管管理審查會議中審核，作為客戶經營策略之依據。透過問卷調查及與客戶的雙向溝通，力成科技密切貼近客戶需求，並在卓越製造、領先技術，與可靠服務上持續精進，鞏固雙贏的夥伴關係。



2019 年度的客戶滿意度調查平均分數為 4.0 分，較去年提高 0.1 分。

力成科技與客戶維持良好合作關係，連續多年獲得主要客戶的肯定。未來力成科技仍將持續改善溝通流程，以客戶回饋及意見精進雙方合作關係，以聯繫窗口 info@pti.com.tw 及稽核信箱 legal@pti.com.tw 提供客戶溝通管道，透過不同面向滿足客戶，並協助客戶取得成功。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略

3.2 客戶服務

3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

3.3

創新服務價值

技術與服務

3.3.1 技術

作為專業半導體封裝測試廠 (Outsourced Semiconductor Assembly and Testing, OSAT)，力成科技深信「唯有持續專注於新技術的研發與創新，才能滿足客戶需求並追求公司穩定成長」，因此，我們投入大量資源於先進封裝與測試技術的研發，因應新產品以及產業發展提出解決方案。

不僅於現有記憶體及邏輯封測技術，更積極投入高階封裝產品與先進製程技術領域，如銅柱凸塊 (Copper Pillar Bump, CPB)、無鉛凸塊 (Lead Free Bump, LFB)、重佈線 (Redistribution Layer, RDL)、覆晶封裝 (Flip Chip, FC)、晶圓級封裝 (Wafer Level Package, WLP)、CMOS 影像感測器 (CMOS Image Sensor Chip Scale Package, CIS CSP)、2.5D/3D TSV 等封裝技術，奠定我們在高階封裝測試的基礎。

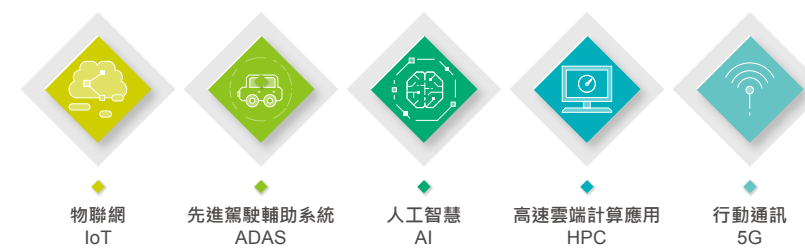
近年來更因應後摩爾定律時代在晶片微縮 (Chip Scaling) 製程的困難，積極開發扇出型面板級封裝 (Fan Out Panel Level Package, FOPLP) 來滿足異質整合 (Heterogeneous Integration) 的趨勢及需求，並於今年開始進入量產階段。另外為了滿足第五代行動通訊技術 (5th Generation Mobile Networks, 5G) 需求，致力於天線封裝 (Antenna in Package, AiP) 技術開發並建立射頻 (Radio Frequency, RF) 實驗室進行產品驗證。

因應未來新穎產品運用，如物聯網 (Internet of Things, IoT)、先進駕駛輔助系統 (Advanced Driver Assistance Systems, ADAS)、人工智慧 (Artificial Intelligence, AI)、高速雲端計算應用 (High Performance Computing, HPC) 與 5G 行動通訊等。力成科技將持續專注於新技術的研發與創新，提供高整合、高效能、低能耗等封測技術，以滿足客戶需求並追求公司穩定成長。

GRI 102-2

GRI 102-6

GRI 102-9



3.3.2 半導體供應鏈

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

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

下游：由半導體封裝測試廠 (Outsourced Semiconductor Assembly and Testing, OSAT) 如力成科技進行晶圓切割、晶片黏貼、鐳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。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略

3.2 客戶服務

3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

3.3.3 服務

力成科技秉持永續經營的理念，持續精進研發技術能力，更重視客戶的需求與意見。持續提供一元化 (Turn-key Service) 及直接出貨 (Drop-shipment) 的客戶服務，以縮短交期及降低成本；並運用產業價值鏈及策略聯盟模式，拓展全方位封裝測試服務，深獲國內外客戶的支持與肯定，達到與客戶共享、共好的雙贏目標。

3.3.4 智財管理

智慧財產在高科技產業中向來佔有絕對關鍵性的戰略地位。力成於智慧財產領域耕耘已久，除了維持一定水準的專利申請外，更長期觀察市場趨勢及技術演變以調整研發策略。因應近來 5G、AiP (Antenna in Package) 蓬勃發展，從智慧財產局所公告之 2019 年本國法人發明專利百大申請中，力成申請數量排名第 22 的結果可得知專利佈局之成果，專利申請名列前段班也證明了本公司積極研發封裝技術的企圖心。

除了積極將研發成果予以全面性的法律保護以外，力成依據不同性質的技術佈局及機密資料，設計了完整綿密的營業秘密保護策略加以管理，輔以各類內外部稽核及引進外部專案合作計畫來檢視其完整性、落實度，歸納出更優質之作業流程及改善措施。另外，為強化同仁對智慧財產保護之認知，定期舉辦教育訓練來宣導資訊安全、營業秘密保護之重要性，以期能完整確實地保護本公司的智慧財產權。

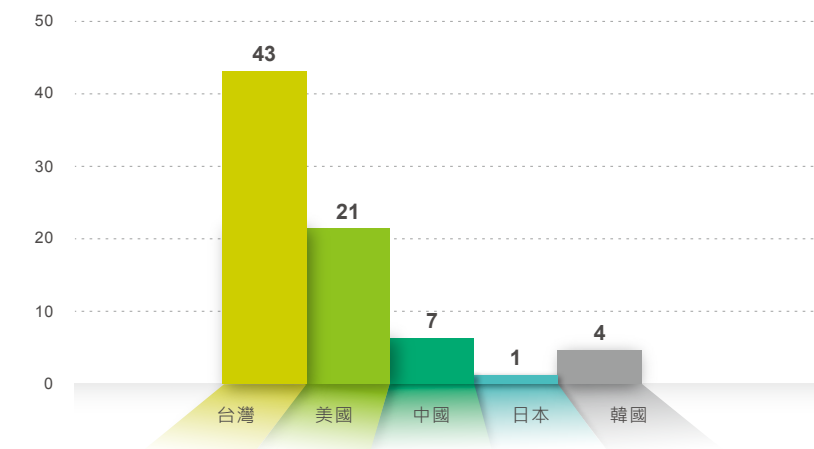


2019 年專利獲獎得主

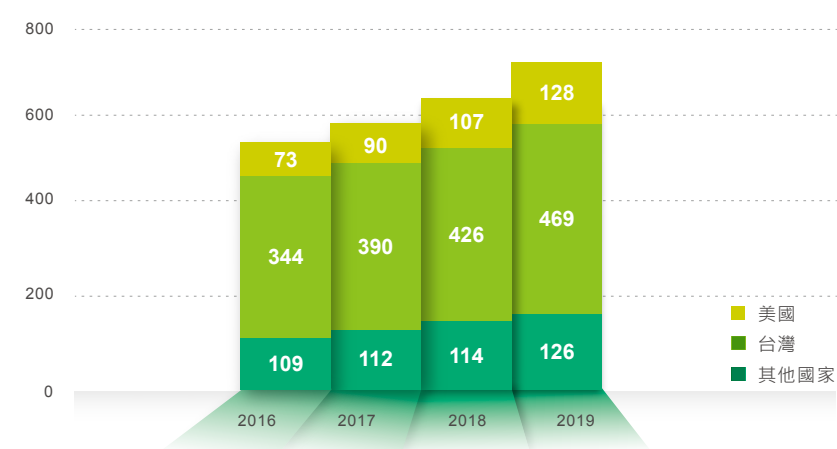
3.3.5 專利

每年由研發部門所成立的專利小組訂定內部提案及外部申請的 KPI，再依據達成率來呈現研發成果及獎勵優秀團隊。研發同仁透過內部專利管理系統進行提案申請、管控審查進度，並由專利審查委員來審查提案品質。審查委員針對提案技術、應用層面及考量市場發展趨勢，彈性調整專利申請類別及國家，以期發揮專利保護之最大效用。

2019 年獲證專利數量



歷年專利獲證數量累積統計



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 供應鏈管理

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 供應鏈管理

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



攜手 合作夥伴 4.

4.1 股東權益

4.2 供應鏈管理

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
 - 4.1 股東權益
 - 4.2 供應鏈管理
 - 4.3 外部組織參與
 - 4.4 社會責任管理系統
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

4.1 攜手合作夥伴
股東權益

4.1.1 股東溝通管道

力成科技除每月公布營收報告、每季發布財務報告及召開法人說明會與每年召開股東大會外，所有相關資訊亦可在公司網站查詢。另外，我們設有發言人及投資人關係專職部門，負責向投資人溝通公司訊息，以確保投資人充分瞭解公司營運方針。除此之外，股東 / 投資人亦能透過投資人專用信箱 (invest@pti.com.tw)，表達問題和建議。

4.1.2 股東常會

力成科技每年定期召開股東大會，讓所有股東瞭解和掌握公司的經營概況，以及進行重要決議事項。
2019 年股東會共完成與通過 6 項重要議案。

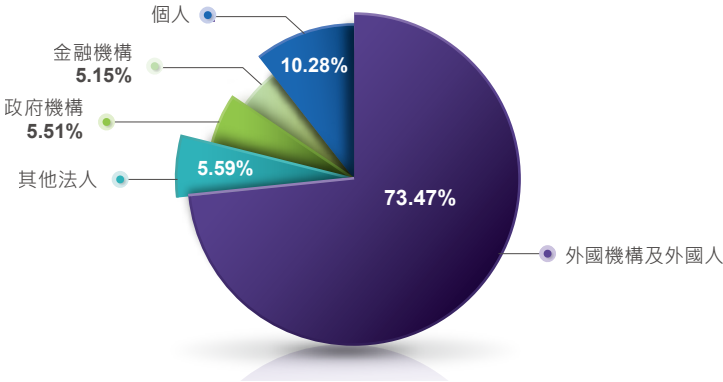
日期	重要決議事項
2019/5/31	- 承認 2018 年度營業報告書及財務報表。 - 承認 2018 年度盈餘分配案。 - 通過本公司擬辦理現金增資發行普通股參與發行海外存託憑證，及 / 或現金增資發行普通股，及 / 或現金增資私募普通股，及 / 或私募海外或國內轉換公司債案。 - 通過修訂本公司「取得或處分資產處理程序」部分條文案。 - 通過修訂本公司「從事衍生性商品交易處理程序」部分條文案。 - 通過解除董事競業禁止限制案。

股東結構

股東結構	人數	持股比例
政府機構	5	5.51%
金融機構	18	5.15%
其他法人	345	5.59%
個人	33,323	10.28%
外國機構及外國人	980	73.47%
合計	34,671	100%

註：計算基準日為 2020 年 3 月 30 日

股東持股比例



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

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

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

4.2

攜手合作夥伴

供應鏈管理

供應商為力成科技營運的重要夥伴，透過緊密合作的模式推動企業社會責任，除了品質與交期的考量外，並竭力敦促供應商重視與符合勞工人權、環境保護及安全衛生等要求，以共同追求企業永續經營及成長，創造雙贏的永續供應鏈。

4.2.1 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我們的日常營運具較大的影響，供應商分佈地點以台灣、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，更期望能扶植在地產業與創造就業機會，將工作機會留給當地居民。

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。

類型	性質	當地供應商百分比	分佈地區
原物料	直接材料、間接材料	2019 年供應商總數為 344 家 - 台灣供應商共有 131 家 - 占整體供應商比例 38.1%	台灣、日本、中國、韓國、美國
承攬商	工程、廢棄物處理、勞務	2019 年供應商總數為 121 家 - 台灣供應商共有 121 家 - 占整體供應商比例 100%	台灣

GRI 102-9

GRI 409-1

GRI 414-2

4.2.2 衝突金屬管理

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

力成科技是責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的會員，承諾善盡企業社會責任外，並且支持和維護人權，以及使用非衝突金屬。我們從自身做起，遵照 RBA 行為準則外，亦要求供應商共同重視衝突金屬議題。我們支持由責任商業聯盟與全球永續議題 e 化倡議組織 (Global e-Sustainability Initiative, GeSI) 兩個國際組織所發展出的「責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative，前身為 CFSI, Conflict-Free Sourcing Initiative)」主張，詳實調查使用之礦物來源，要求供應商須向非衝突金屬供應鏈進行採購，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，協助我們的供應商採購非衝突的原物料。

為了確保我們產品無使用衝突金屬，力成科技除自 2012 年起全面進行衝突金屬調查，追溯產品中所含的金 (Au)、鉬 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 來源，確保這些金屬不是來自“衝突礦區”，要求所有供應商揭露其合作的熔煉廠與礦場名單，並須遵守力成科技「無衝突金屬政策」，且向經過核可為非衝突的熔煉廠與礦場進行採購。此外，倘若「衝突金屬調查表」更新時，我們即針對直接材料與包材類供應商進行全盤性的供應鏈衝突金屬調查，回覆率為 100%。根據調查結果，2019 年無供應鏈使用衝突金屬之情事發生。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
 - 4.1 股東權益
 - 4.2 供應鏈管理
 - 4.3 外部組織參與
 - 4.4 社會責任管理系統
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

無使用衝突金屬政策

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

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

4.2.3 全面的供應商管理

力成科技建構了全面的供應商管理準則，以落實供應鏈的發展，並促進雙贏的永續績效。



目錄

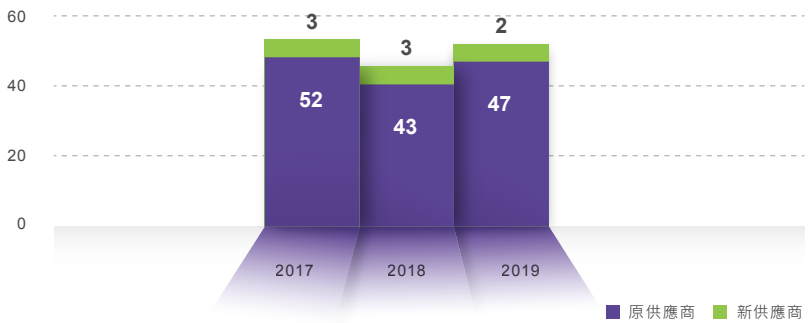
- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
 - 4.1 股東權益
 - 4.2 供應鏈管理
 - 4.3 外部組織參與
 - 4.4 社會責任管理系統
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

4.2.4 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進行改善，並提供改善措施之佐證資料，或進行現場實地稽核。2019 年原物料供應商評比結果，皆達合格供應商分數之標準，評比分數落在 80 分以上。

4.2.5 供應商稽核

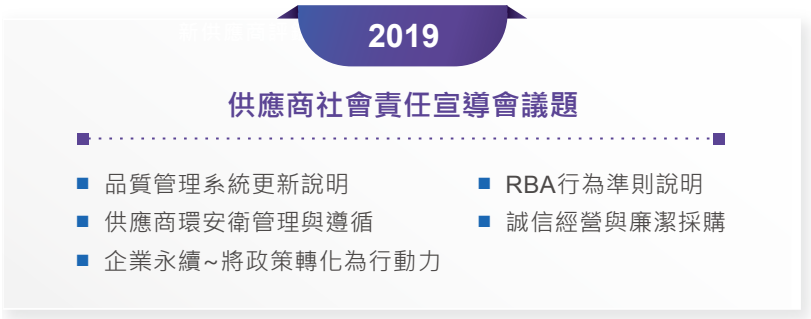
力成科技會先篩選出主要原物料供應商，依據品質狀況或製程要求納入評估，並以評估的結果排定稽核計畫。2019 年供應商稽核家數共 49 家，包含主要原物料供應商（新供應商 2 家、原供應商 46 家）以及勞務供應商（原供應商 1 家），另外，我們亦從中針對年度稽核排定或高風險的供應商，執行責任商業聯盟行為準則系統的稽核，以便透過稽核管控，避免或降低負面的社會衝擊。2019 年力成台灣針對產品使用之主要直接原物料供應商、外包商及勞務供應商進行「品質系統稽核」或「責任商業聯盟行為準則系統稽核」稽核達 58 次。



2019 年供應商現場稽核發現的不符合事項主要集中於製程管制、職業安全衛生管理、消防安全、作業規範執行落實及產線 6S 管理等類別，我們要求供應商限期改善，經持續追蹤確認，不符合事項已全數完成改善，並未有供應商因稽核列為不合格供應商。

4.2.6 「供應商社會責任宣導會」舉辦

為建立永續供應鏈及有效傳達企業社會責任意識，力成科技每年定期舉辦供應商宣導會，協助供應商共同成長，並藉此與供應商們維持良好的互動關係，亦分享永續發展趨勢與交流彼此在社會責任方面運作的成果，透過供應鏈的通力合作，攜手供應商夥伴們推動企業社會責任理念，邁向永續發展，創造雙贏的共享價值。



2019 年「供應商社會責任宣導會」力成集團共有 173 家廠商、超過 200 位來自化學品、直接材料、承攬商及人力仲介等供應商代表出席。議程內容涵蓋了品質管理系統更新說明、供應商環安衛管理與遵循、企業永續~將政策轉化為行動力、RBA 行為準則說明、誠信經營與廉潔採購內容，會後並提供直接聯繫或詢問的溝通管道，讓供應商夥伴可提早因應與配合。



力成集團於 2019 年 11 月 8 日辦理供應商社會責任宣導會

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

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

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

4.3

攜手合作夥伴

外部組織參與

GRI 102-12 GRI 102-13

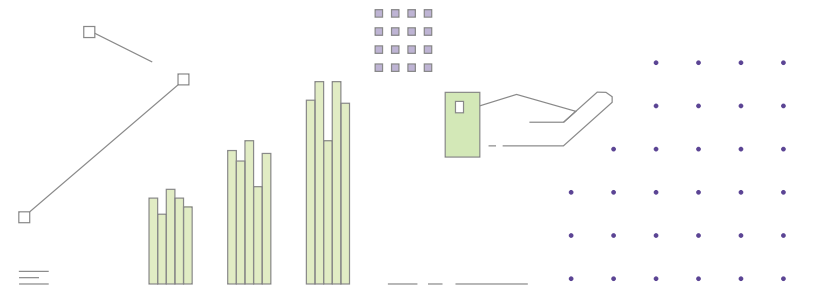
力成科技積極參與外部組織與響應倡議行動，以掌握國際趨勢，並尋求更多同業與異業之間的永續合作契機，進而發揮永續影響力及實踐更多經濟、環境及社會的永續發展。

4.3.1 主要參與的外部組織（會員資格）

社會責任 / 供應鏈	產業 / 經營
▪ 責任商業聯盟（RBA） ▪ 責任礦產倡議（RMI） ▪ 台灣企業永續研訓中心（CCS） ▪ 台灣永續供應協會（TASS） ▪ 蘇州工業園區企業社會責任聯盟 ▪ 蘇州工業園區資源節約與能源管理協會 ▪ 蘇州市易制毒化學品行業協會	▪ 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 ▪ 中國半導體行業協會（CSIA） ▪ 江蘇省半導體行業協會 ▪ 上海市集成電路行業協會（SICA） ▪ 蘇州工業園區電子半導體行業協會 ▪ 江蘇報關協會蘇州工業園區辦事處 ▪ 蘇州工業園區台灣同胞投資企業協會 ▪ 蘇州工業園區外商投資企業協會 ▪ 陝西省半導體行業協會 ▪ 西安市臺灣同胞投資企業協會 ▪ 西安高新技術企業協會外商投資企業分會
產學合作	
▪ GOLF 學用接軌聯盟 ▪ 臺大國際產學聯盟 ▪ 國立清華大學國際產學聯盟 ▪ 國立交通大學國際產學聯盟 ▪ 成功大學國際產學聯盟	

4.3.2 外部倡議

- 身為責任商業聯盟（RBA）會員，力成科技承諾支持 RBA 的願景與使命。我們採行 RBA 行為準則來衡量在社會、環境及道德等面向的表現並定期自我評鑑，亦將其擴及至主要供應商與承攬商，輔導他們運用相關的工具與標準並持續監控施行績效。
- 力成科技為責任礦產倡議（RMI）會員，承諾不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突金屬，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行社會環境責任，不得使用來自衝突區域的衝突金屬，且相關交易活動須符合 RBA 行為準則。並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 CSR 最新趨勢，洞悉產業動態發展，力成科技積極參與台灣企業永續研訓中心（CCS）的會員培訓與溝通交流活動，除增進永續競爭力外，亦促進 CSR 資訊的共享。
- 力成科技響應聯合國永續發展目標 SDG 13 氣候行動，參與 CDP 發起的氣候變遷專案，揭露氣候變遷（Climate Change）及水資源（Water）問卷。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 供應鏈管理

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

4.4 攜手合作夥伴

社會責任管理系統

力成科技致力於維護員工權益、恪守誠信經營、保護環境永續、打造健康安全職場，並將其精神推動至整體供應鏈。我們持續設計並執行符合法令及客戶要求的社會責任管理系統，亦依循責任商業聯盟行為準則與 SA 8000 社會責任國際標準建置，以減輕經營風險，實踐永續發展。

4.4.1 責任商業聯盟 (RBA) 會員

自 2015 年 4 月力成科技加入責任商業聯盟 (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，工人受到尊重並富有尊嚴，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，開創更具友善且包容的職場環境。

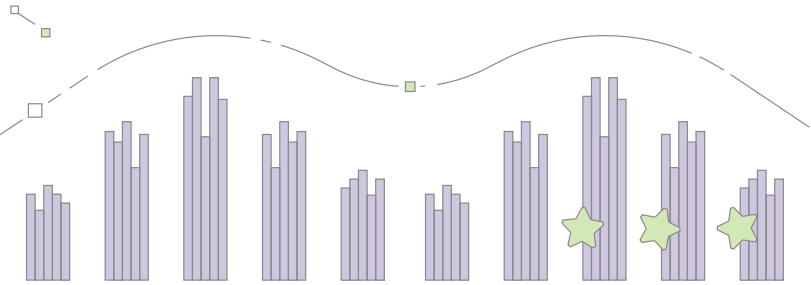
- 遵循「責任商業聯盟行為準則」
「責任商業聯盟行為準則」為國際間衡量社會責任的統一標準，範疇涵蓋勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理系統五大面向。我們遵循 RBA 行為準則，並以此規範為核心，將其擴展至供應鏈，持續落實供應商的社會與環境管理，適切地運用 RBA 的方法或工具，展現企業社會責任的決心，力成科技各方面業務符合「責任商業聯盟行為準則」。(相關資訊請參考「責任商業聯盟官網」<http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>)
- 執行「自我評估」和「驗證稽核計畫」
力成科技重視客戶的需求，除了在本業持續精進外，更追求社會責任的發展。我們每年透過 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)，以鑑別公司在社會、環境和道德領域之風險，2019 年力成台灣各廠區的評鑑結果皆為低風險。另外，每年亦定期依 RBA 行為準則執行內部稽核，以查驗各廠區的落實度及符合性，一旦發現有不符合之處，即要求相關單位執行矯正措施。

GRI 406-1 GRI 408-1 GRI 409-1

2019 力成台灣主要據點自我評估狀況

廠區	SAQ 評鑑	VAP 稽核	廠區	SAQ 評鑑	VAP 稽核
	風險類別	分數 (滿分 200)		風險類別	分數 (滿分 200)
總公司	低風險	-	竹科一廠	低風險	200
3A 廠	低風險	190	新埔廠	低風險	200
3C 廠	低風險	200	文化廠	低風險	193.5
湖口廠	低風險	190	新興廠	低風險	200

力成台灣主要據點皆定期由第三方機構執行驗證稽核計畫 (Validated Assessment Program, VAP)，此驗證稽核是責任商業聯盟所認定有效、可分享的社會責任稽核依據，其稽核報告亦可透過 RBA-ONLINE 平台與客戶共享。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 供應鏈管理

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

4.4.2 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不斷努力的方向，我們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無使用衝突金屬政策等，各項政策皆由高階管理層審核認定，並公告於力成科技官方網站（了解更多請詳 www.pti.com.tw）。

4.4.3 落實 SA 8000 社會責任國際標準

社會責任國際標準 SA 8000 (Social Accountability 8000 International standard)，係由社會責任國際組織 (SAI, Social Accountability International) 於 1997 年發起，為全球第一個可用於第三方驗證的企業社會責任管理系統國際標準。依據國際勞工組織 (ILO, International Labour Organization) 公約、聯合國兒童權利公約及世界人權宣言制定而成的，主要內容包括：童工、強迫與強制勞動、健康與安全、結社自由與集體談判權利、歧視、懲罰性措施、工作時間、薪酬及管理系統等九個要素。

此國際標準不僅明確了社會責任規範，更呼應了力成科技企業核心價值。力成科技自 2016 年取得驗證機構核發 SA 8000 證書後，每半年需執行定期的追蹤稽查。2019 年 4 月完成追蹤稽核及 10 月份完成三年期滿換證稽核，並針對所有的稽核發現全數改善完成。



4.4.4 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、員工受到尊重與誠信永續經營。為體現合規且友善的職場，遵循國際勞工組織 (ILO) 規範，嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡之童工；為確保無所疏漏，一切遵照主管機關及法規合法招聘。

4.4.5 人權管理

1948 年「聯合國世界人權宣言」為人權理念發展的一個重要里程碑，作為國際人權的擴散與實踐，也是力成科技銜接國際人權規範的重要橋樑。每位員工於新人入職訓練中，會被授予企業社會責任課程，除了可以清楚自身權益，還能了解公司在社會責任方面的推行政策及作法。公司對內明確宣示保護員工人權，員工不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而有不平等對待，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；對外我們也建立多元暢通的溝通管道，讓各領域之利害關係人皆能有效傳達想法和意見。

各項人權指標落實情形

項目	內容	目標	2019 年
不歧視	歧視糾紛之總數	無歧視事件	未達成 (註)
自由結社	經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業	無禁止自由結社	達成
童工	經鑑別出對引發童工糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除童工之作業	不聘用童工	達成
強迫勞動	經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作業	無強迫、強制勞動	達成

註：2019 年共有 2 件「口出穢言、性騷擾」案件類型，相關處理機制如 P.106 說明。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 供應鏈管理

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄



打造友善職場 5.

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

5.1

打造友善職場

員工結構與分佈

GRI 102-7

GRI 102-8

GRI 202-2

GRI 401-1

GRI 405-1

「在穩健中求成長」一直是力成科技長久以來的策略，我們致力於打造友善職場，建置無歧視、重平等的工作環境，提供員工完善的薪酬福利及多元化的教育訓練制度，營造一個平權的就業場所，期望能創造一個讓員工快樂工作的優質環境，使員工安心工作，發揮工作潛能，一同成長。

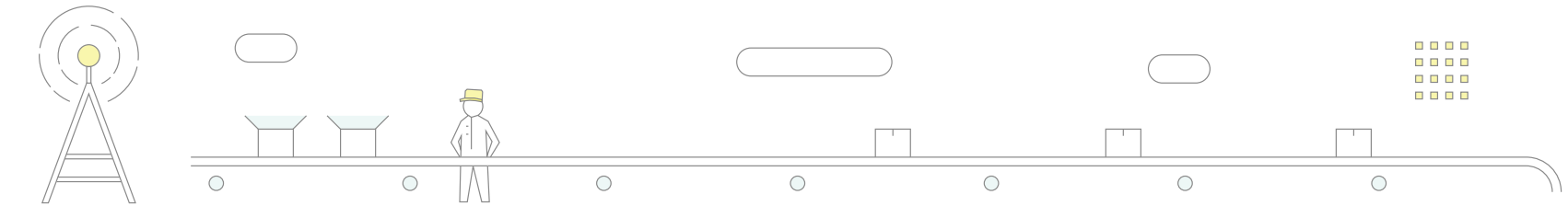
5.1.1 員工分佈

2019 年因終端產品需求不振、中美貿易戰等因素影響，促使半導體封測業獲利受到不少衝擊。然而，力成科技在這波衝擊之下，隨著邏輯產品與 NAND Flash 需求提高，在下半年逆勢成長，再創嶄新營運佳績。截至 2019 年 12 月 31 日力成集團總員工人數已達 18,691 人，其中，本國人聘用人數為 14,448 人，佔集團員工數的 77%；外國人為 4,243 人，佔集團員工數的 23%。

望眼未來 5G 時代來臨，力成科技積極佈局前瞻封裝技術（晶圓級封裝、面板級扇出型封裝），持續創造永續經營的正向循環。同時，帶動當地經濟發展與創造許多優質工作機會，截至 2019 年 12 月 31 日力成台灣本國籍員工共 8,232 人佔約 72%，外國籍員工共 3,159 人佔約 28%；其中，管理階層共 590 位，本國人比例達 99.4%，突顯力成科技在本國就業發展上持續深根、不遺餘力。力成科技不僅帶動整體半導體封測持續發展外，同步亦提供當地更多優質工作機會，來持續帶動社會發展與創造新契機，再創無限新可能！

註：1. 資料計算基準日係以 2019 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。

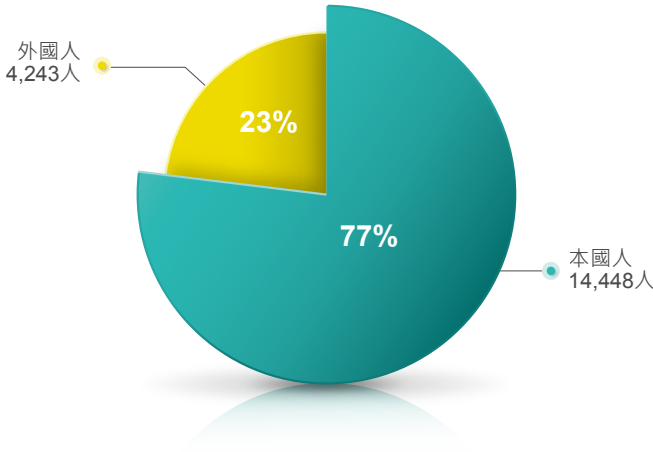
區域	人數
力成台灣	11,391
力成蘇州	647
力成新加坡	157
力成西安	1,380
力成秋田	310
超豐電子	3,734
晶兆成	672
Tera Probe, Inc. 力成日本合同會社	400
合計	18,691



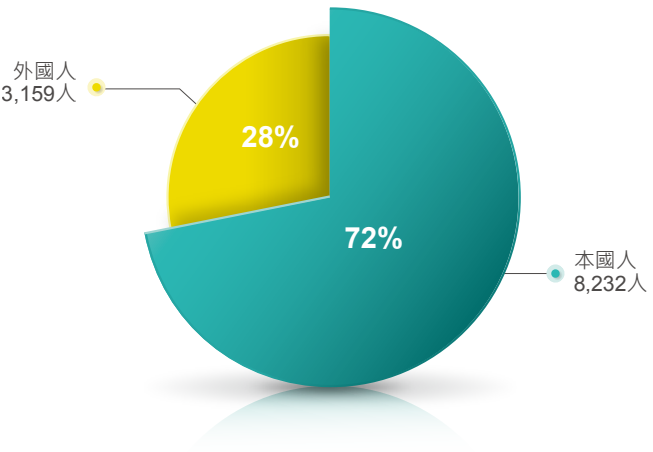
目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

2019 年力成集團在地聘用狀況



2019 年力成台灣在地聘用狀況



本章節以下之員工勞雇類型、人力結構、人員雇用、人員流動、員工福祉及職場安全等揭露與分析，數據範疇僅限於力成集團之力成台灣、力成蘇州、力成新加坡、力成西安及力成秋田。

員工勞雇類型分佈

區域	類別	合約類別		聘僱類別	
		正職	臨時	全職	兼職
力成台灣	男	5,768	25	5,793	0
	女	5,588	10	5,598	0
	總計	11,356	35	11,391	0
力成蘇州	男	358	0	358	0
	女	289	0	289	0
	總計	647	0	647	0
力成新加坡	男	82	0	82	0
	女	75	0	75	0
	總計	157	0	157	0
力成西安	男	808	0	808	0
	女	572	0	572	0
	總計	1,380	0	1,380	0
力成秋田	男	261	14	275	0
	女	26	9	35	0
	總計	287	23	310	0

註：1. 資料計算基準日係以 2019 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。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.1.2 人力結構

力成集團員工年齡 29 歲以下的員工佔 30.6%，為力成具備無限潛力的未來之星，注入源源不絕的創新與熱情，並在內部激盪出許多不同的思維與創意，帶動力成持續創新；30 至 49 歲員工為力成集團的中流砥柱，佔所有員工約 66.5%，其具豐沛的技術與實務經驗，協助力成穩健成長；而 50 歲以上員工佔所有員工之 2.9%，多為公司內部各部門的領導要角，引導著公司夥伴朝向目標前進。

因應未來 5G 元年的來臨與符合國際客戶嚴格產品標準，集團人力結構以技能職為多數，佔 79.1%；其次為工程職，佔 11.8%；管理職佔 5.0%，行政職佔 4.1%。

此外，力成集團亦落實性別平等的原則，保障女性與男性有相同的工作權。2019 年 12 月 31 日力成台灣女性員工佔員工總數的 49.1%，顯示女性工作者在職場上具有一定的工作保障與成長空間。

地區	類別		年齡				職務					區域 總計 (人)
	性別	組別	29 歲以下	30-49 歲	50 歲以上	小計	技能職	工程職	行政職	管理職	小計	
力成 台灣	男	人數	1,501	4,171	121	5,793	4,031	1,042	184	536	5,793	11,391
		佔比	13.2%	36.6%	1.1%	50.9%	35.4%	9.2%	1.6%	4.7%	50.9%	
	女	人數	1,739	3,748	111	5,598	5,038	283	223	54	5,598	
		佔比	15.2%	32.9%	1.0%	49.1%	44.2%	2.4%	2.0%	0.5%	49.1%	
力成 蘇州	男	人數	92	254	12	358	217	91	24	46	358	647
		佔比	14.2%	39.2%	1.9%	55.3%	33.5%	14.1%	3.7%	4.0%	55.3%	
	女	人數	56	233	0	289	216	38	26	9	289	
		佔比	8.7%	36.0%	0.0%	44.7%	33.4%	5.9%	4.0%	1.4%	44.7%	
力成 新加坡	男	人數	17	61	5	83	36	25	12	10	83	157
		佔比	10.8%	38.9%	3.2%	52.9%	22.9%	15.9%	7.7%	6.4%	52.9%	
	女	人數	24	46	4	74	50	13	9	2	74	
		佔比	15.3%	29.3%	2.5%	47.1%	31.8%	8.3%	5.7%	1.3%	47.1%	
力成 西安	男	人數	482	326	0	808	717	50	26	15	808	1,380
		佔比	34.9%	23.7%	0.0%	58.6%	52.0%	3.6%	1.9%	1.1%	58.6%	
	女	人數	316	256	0	572	508	32	23	9	572	
		佔比	22.9%	18.5%	0.0%	41.4%	36.8%	2.3%	1.6%	0.7%	41.4%	
力成 秋田	男	人數	13	124	138	275	147	68	31	29	275	310
		佔比	4.2%	40.0%	44.5%	88.7%	47.4%	21.9%	10.0%	9.4%	88.7%	
	女	人數	4	18	13	35	17	7	11	0	35	
		佔比	1.3%	5.8%	4.2%	11.3%	5.5%	2.3%	3.5%	0.0%	11.3%	

註：資料計算基準日為 2019 年 12 月 31 日在職人力。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.1.3 人員僱用

以「異質整合」為核心目標，延攬各界人才是力成的招募策略，除了廣邀同產業人才加入力成持續深耕外，更海納百川延攬面板廠、光電廠與系統廠的菁英加入，為未來 5G 市場儲備創新動能。除了使用傳統人力銀行進行招募外，也向前扎根，積極投入各校產業聯盟與建立穩定的產學合作關係，更投入資源經營全球商業社交社群平台—「LinkedIn」，建立與各產業精英的人際網絡關係，跳脫以往被動式的人才招募（係指單純等待人才主動投履歷），主動向各界菁英建立連結與提供職涯建議，大量招攬不同產業的優秀工作者加入力成。透過公開、透明的甄選流程，從專業能力全方位的評估到個人特質的審視，找到適才適所具有無限潛力的未來之星！

而 2019 年，力成集團總計進用了 2,738 位新進員工，除了提供完善的新人培訓與關懷機制外，內部更鼓勵這些年輕的未來之星針對工作流程與專案上提出自己的想法與建議，讓工作更臻效率。同時，秉持著「取之社會，回饋社會」的共好理念，在弱勢族群的聘僱與關懷上更不遺餘力，除了積極參與地區型的徵才活動，如：新竹縣 2019 身心障礙暨一般就業博覽會，協助在地弱勢族群朋友找到合適職務，而統計至 2019 年 12 月 31 日止，力成台灣總計聘僱了 91 位弱勢族群員工，其中有 36 位為身心障礙員工，力成台灣根據其身心狀況給予關懷與詢問，安排合適的職務內容，幫助他們有份穩定的工作，來減緩經濟壓力，落實回饋社會與創造友善包容工作機會之精神。

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。

2019 年新進員工人數及比例（依性別、年齡及地區區分）

地區	類別		年齡			
	性別	組別	29 歲以下	30-49 歲	50 歲以上	小計
力成台灣	男	人數	596	437	9	1,042
		佔比	5.2%	3.8%	0.1%	9.1%
	女	人數	625	413	6	1,044
		佔比	5.5%	3.6%	0.1%	9.2%
力成蘇州	男	人數	94	73	2	169
		佔比	14.5%	11.3%	0.3%	26.1%
	女	人數	40	37	0	77
		佔比	6.2%	5.7%	0.0%	11.9%
力成新加坡	男	人數	7	20	0	27
		佔比	4.5%	12.7%	0.0%	17.2%
	女	人數	12	17	0	29
		佔比	7.7%	10.8%	0.0%	18.5%
力成西安	男	人數	153	58	0	211
		佔比	11.1%	4.2%	0.0%	15.3%
	女	人數	87	51	0	138
		佔比	6.3%	3.7%	0.0%	10.0%
力成秋田	男	人數	0	0	0	0
		佔比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女	人數	0	1	0	1
		佔比	0.0%	100%	0.0%	100%

註：新進員工比例 = 各地區新進員工人數 / 各地區總員工人數

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

5.1.4 身心障礙就業

「身障無礙，友善關懷」為出發點，力成台灣積極參與各地縣市政府與就服站舉辦的身障博覽會，協助身心障礙的朋友能找到合適工作。事前力成台灣透過針對產線上各項職務進行工作需求盤點，並透過面談的方式，實際了解身心障礙朋友的工作需求與困難，提供適合工作內容給他們，截至2019年12月為止，力成台灣新聘了36位身心障礙員工，總計聘僱了112位身心障礙員額，超額錄用3位。我們堅信，透過完善的工作規劃，身障夥伴在工作上仍能創造無限潛能與價值，無礙地快速融入力成大家庭中。

力成台灣歷年身心障礙雇用趨勢



5.1.5 人員流動

公司永續經營的關鍵是「人才」，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，進行組織設計，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。

2019 年離職員工人數及比例（依性別、年齡及地區區分）

地區	類別		年齡			
	性別	組別	29 歲以下	30-49 歲	50 歲以上	小計
力成台灣	男	人數	297	416	17	730
		佔比	2.6%	3.7%	0.1%	6.4%
	女	人數	283	429	12	724
		佔比	2.5%	3.8%	0.1%	6.4%
力成蘇州	男	人數	67	75	0	142
		佔比	10.4%	11.6%	0.0%	21.9%
	女	人數	34	36	1	71
		佔比	5.3%	5.6%	0.1%	11.0%
力成新加坡	男	人數	2	14	1	17
		佔比	1.3%	8.9%	0.6%	10.8%
	女	人數	8	8	0	16
		佔比	5.1%	5.1%	0.0%	10.2%
力成西安	男	人數	377	114	0	491
		佔比	27.3%	8.3%	0.0%	35.6%
	女	人數	182	78	0	260
		佔比	13.2%	5.7%	0.0%	18.8%
力成秋田	男	人數	3	12	29	44
		佔比	1.0%	3.9%	9.4%	14.1%
	女	人數	0	3	3	6
		佔比	0.0%	1.0%	1.0%	2.0%

註：離職員工比例 = 各地區之離職員工人數 / 各地區總員工人數

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

5.2 打造友善職場
員工福祉

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

人是企業營運的基石，我們持續秉持「共創、共榮、共享」的精神，致力於提供員工優質的工作條件，以照顧及關懷員工為出發點，創造一個幸福職場，包括提供一個完善的工作環境，一份優渥的薪酬福利及落實女男同工同酬等，將豐收的成果與同仁們共享，藉此留住人才並吸引優秀人才加入力成，共同再創無限未來。

5.2.1 優質的薪酬制度

為了達到公司的長期發展，同時兼顧員工生活水準，每年透過市場薪資調查，檢視公司薪酬條件與市場薪酬水準，並參考總體經濟指標、物價指數，針對員工薪資作出適切的調整，優化薪酬競爭力吸引優秀人才加入，以達互惠雙贏的效果。且遵守相關的勞動法令，無論是台灣或是海外地區，都以優於當地基本工資之薪酬聘僱我們的員工。力成（台灣）最低核薪為新台幣 26,300 元 / 月（註）。

註：不含外籍員工，外籍員工核薪均符合當地法令要求。

2019 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

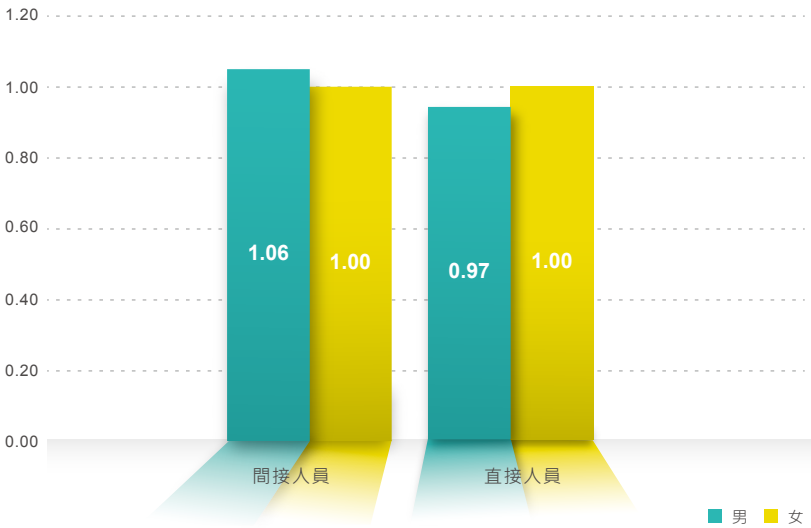
類別	非擔任主管職務之全時員工人數（人）	平均數		中位數	
		2019 年度 （新台幣仟元）	較 2018 年度 增減（%）	2019 年度 （新台幣仟元）	較 2018 年度 增減（%）
間接人員	3,577	1,177	減少 1.6%	1,091	減少 1.4%
直接人員	6,415	540	增加 4.2%	509	增加 2.7%
全體人員	9,992	768	增加 2.6%	625	增加 5.3%

註：1. 非擔任主管職務之全時員工定義係已排除經理人之職務，經理人薪酬資訊請參閱年報說明。
2. 非擔任主管職務之全時員工之薪酬統計包含「經常性給與」及「恩惠性給與」。
3. 薪酬計算原則係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念。
4. 相關查核說明詳如本報告書「8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表」。
5. 「間接人員」係指行政管理人員、研發工程人員。「直接人員」係指作業員。

5.2.2 女男同酬 機會平等

以創造平等的工作條件為宗旨，薪酬設計及核定係依據員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗、職務類別及個人績效表現來核定其薪酬水準。採用公平公正之作業程序，一視同仁，平等對待，皆為同工同酬，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。且公司薪酬制度均符合勞工相關法規的規定。

2019 年力成（台灣）依職務類型區分，直接人員與間接人員之女男員工薪酬比例方面，間接人員女男薪酬比例為 1:1.06，直接人員女男薪酬比例為 1:0.97，接近女男同酬。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會參與

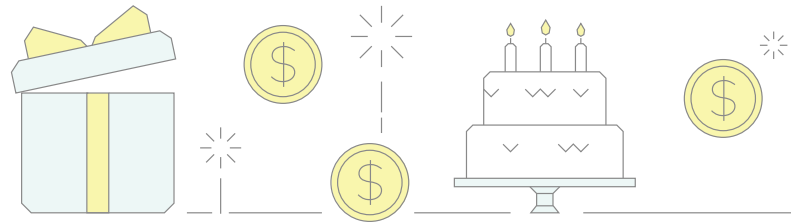
7 保護綠色環境

8 附錄

5.2.3 完善的福利制度

以「共享」的精神為宗旨，除了上述之薪酬制度外，我們亦以全面性及優於法令之方向設計完善的福利制度回饋給每位同仁。力成台灣的獎酬與福利項目如下，於 2019 年福利補助高達新台幣 247,165,904 元。

類別	內容
獎金	- 年節獎金：於年中及年終發放 - 季獎金：依據獲利狀況、是否達成公司設定之目標 - 員工酬勞 / 激勵獎金：依據獲利狀況、參考個人工作職責 / 貢獻度與績效評核 - 調薪制度：每年更新調薪數據
福利	- 福利補助（結婚、生育、住院、喪儀禮金） - 生日賀禮 - 三節賀禮（新年、端午、中秋） - 電影欣賞 - 旅遊補助 - 餐費補助 - 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 - 社團活動 - 公司活動（年終晚會、家庭日等） - 特約商店（超過 600 家特約商店提供的折扣） - 提供急難救助金，幫助遭遇巨變與困難的員工度過難關 - 提供團購、拍賣與生活情報平台



2019 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	三節禮品（金）、年度紀念品、摸彩獎金	61,732,000
2	生日禮券	5,274,000
3	結婚 / 喪葬補助金	2,905,000
4	生育補助金	706,000
5	傷病急難救助金	174,000
6	餐費補助	104,845,985
7	團體保險	15,121,916
8	一般員工健康檢查	14,088,900
9	高階主管健康檢查	2,429,000
10	年資獎勵	2,236,530
11	年度旅遊	20,468,000
12	電影欣賞	9,257,864
13	家庭日 / 年終晚會等各類活動	7,926,709
	合計	247,165,904

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。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

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，截至 2019 年底舊制退休準備金帳戶金額約為 2.5 億元，可滿足勞工符合退休條件時請領退休金。2019 年度會計帳列合計提撥之新、舊制退休金費用總額為 320,385,170 元，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

力成集團各地區提撥退休金佔薪資比例如下：

地區	退休計畫方式		退休金提撥佔薪資比例	
力成台灣	舊制退休金：公司退休金帳戶		雇主	2%
	新制退休金：個人退休金帳戶		雇主	6%
			員工	0~6%
力成蘇州	養老保險		雇主	7.5%
			員工	7.5%
力成新加坡	CPF (註 1)	針對 55 歲以下員工	雇主	17%
			員工	20%
		針對 56~60 歲員工	雇主	13%
			員工	13%
力成西安	養老保險		雇主	16%
			員工	8.0%
力成秋田	厚生年金 (註 2)		雇主	9.15%
			員工	9.15%
	確定給付年金		雇主	5.0%
	確定提撥年金		雇主	3.5%

註：1. CPF 為 Central Provident Fund 之縮寫，為新加坡特有的中央公積金制度。
2. 厚生年金是日本的年金制度（對象為一般勞動者）。

5.2.5 獎勵優良員工

肯定員工價值貢獻是我們的企業文化之一，獎勵工作表現傑出及有特殊效益貢獻之同仁，設置多項獎勵方案，如優良事蹟獎勵、提案獎勵、專利獎勵、跨功能委員會獎勵等等，以及每年辦理模範員工選拔活動，選出楷模並於年終晚會頒獎予以嘉許，讓表現優異的員工將能夠被讚揚，並藉此激勵及感染全體同仁，提昇工作士氣並建立典範，2019 年共獎勵 2,706 人次，表明公司的肯定與重視。



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

5.3 打造友善職場
人才發展

GRI 205-2 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3 GRI 412-2

5.3.1 人才培育與發展之規劃概念

針對不同學習對象提供適切的培訓，是促使組織持續發展的重要因素之一，更是創造企業競爭優勢的主要關鍵。因此我們在企業文化與公司簡介、品質工具與意識、管理效能與技巧，自我精進與發展等面向建立必要知識，更不遺餘力地開發多元課程，以確保人才享有充分的訓練資源與培育。我們以「傾聽」、「訪談」、「線上調查」等方式來考量公司內部需求與外部新議題，致力滿足「同仁學習的需求」、「產品品質的需求」、「組織成長的需求」，以及「公司策略的需求」，架構「解決需求導向」的課程辦理模式與訓練體系，更積極培養各階層接班人才，確保企業的永續經營。

5.3.2 訓練發展及培訓重點

除了整合近年的培訓架構：落實「製程管理課程」、「先進封裝產業趨勢培訓」、「力成科技管理系統」、「法令政策機制」、「人才職能發展」及「技能培訓移轉」外，為讓培訓項目能涵蓋公司新廠區竣工、集團全球化的未來發展需求，並符合 2019 年度營運目標與策略，我們的培訓重點，將持續精進「力成管理學院」經營與管理能力，及「業務職能」等重點項目。



5.3.3 力成科技管理系統

管理系統培訓課程	協助推動品質管理系統（Quality Management System，QMS）、環境安全衛生系統（Environment Health Safety, EHS）、有害物質流程管理系統（Hazardous Substance Process Management，HSPM）、企業社會責任（Corporate Social Responsibility，CSR）、社會責任管理系統（Social Accountability 8000，SA 8000），五大管理系統的落實，整合其培訓需求與受訓對象，系統化管理相關培訓，使 PTI 管理系統課程的執行成果，易於追蹤與管理，2019 年管理系統課程共舉辦 6 堂，共培育 483 人次。
全面品質管理培訓	TQM 委員會於每年度訓練需求調查時提出「TQM 訓練計畫」，藉由整年度課程的規劃，提供同仁由淺入深、循序漸進的訓練課程，藉此提升全體同仁品質意識、品質工具手法應用，進而達到客戶滿意之目的；2019 年品質管理課程共舉辦 20 堂，共培育 713 人次、六標準差套裝課程共 5 堂，培育 382 人次。此外，TQM 委員會亦於每年舉辦 TQM 專案競賽活動，使同仁利用課程所學之改善工具，進行日常工作改善，達到訓用合一、持續改善的目標。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

工安環保培訓

職業安全衛生委員會依照員工健康、環境安全、工安任務編組等需求編列「工安環保訓練計畫」，保障員工安全，除了實體課程之外，2019 年亦透過線上課程的方式進行跨廠區、大規模的化學品危害通識教育訓練，及一般勞工安全衛生教育訓練，以符合法規需求。2019 年工安環保課程共舉辦 58 堂，累積培育 9,009 人次。



法令政策培訓

企業之各項經營與法規息息相關，力成科技於各種採購、委託加工契約、專利申請策略、個人資料保護、營業秘密保護、資訊安全、勞工意識抬頭而浮現之勞資問題等，皆透過內部相關規範、課程、宣導，提升同仁法律意識與基礎認知，預先規避商務運作上的陷阱與勞資爭議的產生。

在 2019 年度，我們延續從 2017 年度起的方法，透過 e-learning 的學習方式，持續針對企業從業道德、營業秘密法、個人資料保護法及資訊安全等項目執行教育訓練課程，使同仁能對業務相關的法規遵循具有基本概念，同時也針對擔任單位個人資料盤點、營業秘密盤點人員進行 e-learning 培訓，使人員能於執行盤點前已具有先備知識。法令政策培訓時數與人次如下表：

2019 年企業經營法規概念課程

課程名稱	總時數	人次
個人資料保護法	9,441.00	9,441
個人資料盤點教育訓練	58.00	58
營業秘密法	9,441.00	9,441
營業秘密盤點教育訓練	20.50	41
誠信經營及從業道德	9,441.00	9,441
新進員工一般教育訓練 (公司資訊保密規定)	1,371.67	1,696
資訊安全教育訓練	7,011.00	7,011
合計	36,784.17	37,129



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

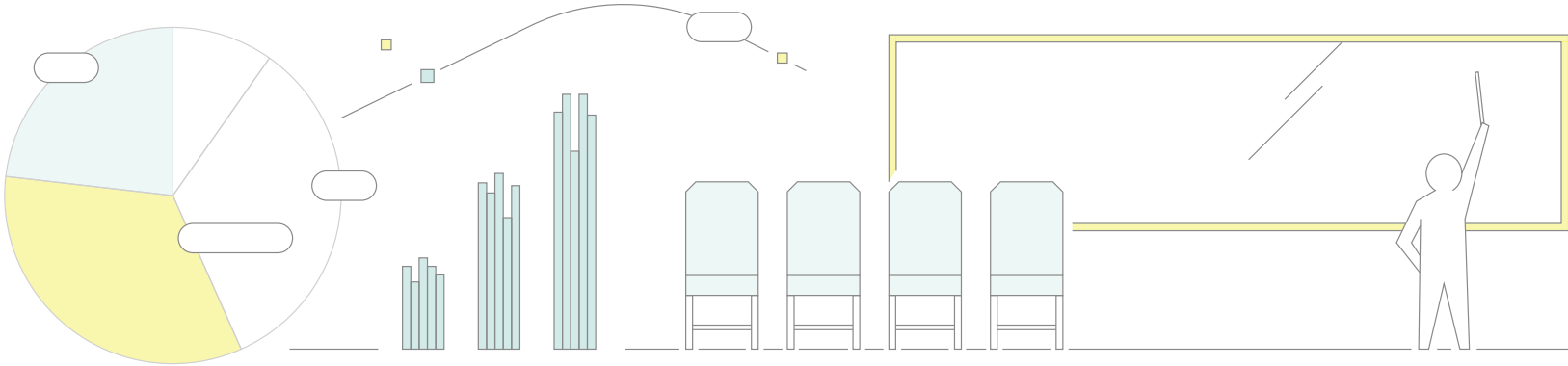
其中，2019 年度反貪腐訓練於誠信經營及從業道德線上課程及新進員工一般教育訓練中實施，合併計算共有 10,803 人參與培訓，培訓率 96%。

職稱	應訓人數	實訓人數	培訓率
工程職	1,325	1,281	97%
行政職	407	395	97%
技能類	9,069	8,553	94%
管理職	590	574	97%
合計	11,391	10,803	96%

除了上述基本法令課程外，力成科技對於勞工之人權與權益也相當重視，我們透過淺顯易懂的方式，於新人教育訓練課程中，教導新人瞭解力成於勞工人權政策之努力與導入之相關系統，讓全體同仁都能感受力成對員工的重視及尊重。培訓時數與人次如下表：

2019 年人權概念課程

課程名稱	總時數	人次
RBA 條文差異化介紹及 SA 8000 介紹	157.50	63
人員管理法令介紹	892.00	492
有效訓練與關懷	628.50	255
新進員工一般教育訓練 (RBA 行為準則、員工從業道德規範、SA 8000)	1,646.00	1,696
合計	3,324.00	2,506



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

5.3.4 人才職能發展

經理人職能發展	經理人發展培訓課程以 BMW Model (Business 經營統帥之知識、Management 管人管事之技巧、Walking 走動式管理之態度) 為架構、並以教育訓練委員會之意見為基礎，建構經理人之管理職能，協助掌握生產、行銷、人資、研發、財務、IT、趨勢等經營知識，並通曉「管人、管事」的技巧，使力成經理人皆能嘗試站在 CEO 的思維，領導部屬完成各項任務，達成公司營運之目標與需求。2019 年經理人課程共開設 15 堂，共有 489 人次參與培訓。	
專業職能發展	▪ 在職訓練 (On-the-Job Training · OJT) 課程：各單位依其「專業職能」需求提出計畫，由單位內部專家擔任講師，以落實專業職能培訓。2019 年 OJT 課程共開設 98 堂實體課程、23 堂線上課程，共有 12,559 人次參與培訓。 ▪ 內訓課程：單位主管透過每年度績效考核機制，盤點單位同仁需精進或持續培養之能力項目，並於年度教育訓練需求調查時提出需求，再由教育訓練人員進行需求彙整，整合出相關課程，並協助辦理符合專業知識、產業知識、品質製程、生產管理、員工發展等面向之課程，以達持續培育及建立人才梯隊之目的。2019 年內訓課程共開設 44 堂，同仁受訓共 1,987 人次。 ▪ 外訓課程：考量部門「專業職能」的特殊性及專業研討會新知需求，以派外訓練提升相關知識。2019 年共 32 位同仁參加外訓課程，吸收廠外專業知識。 ▪ 技能鑑定：技術員、品管員之培訓以授證訓練為主，藉由授證訓練，達到產品品質穩定的目標。	  
新人通識課程	每月辦理 2~6 梯次課程，介紹公司沿革、組織、經營理念、企業文化、道德規範、勞工與人權法令、規章制度、品質系統、文件系統、HSF 概念 (Hazardous Substances Free，無有害物質)、環安系統及依法規定之勞工安全衛生、社會責任管理系統等課程，2019 年新人通識課程共培育 1,696 人次。	
讀書會	我們透過 RSC (Reading, Sharing, Creating) 社群讀書的方式，讓學員共同學習與成長，不只讀書，我們也讀人！透過主題式閱讀，每月嚴選產業趨勢與經理管理書籍，推廣全員讀書風氣、引導思維創新；2019 年已閱讀完畢「人才策略、正向思維與組織變革、品質管理、CEO 思維系列 - 改造變革、逆境重生、與願景領導、創造未來」等主題共累積 321 人次一起進行共讀。	 

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

展翅高飛新鮮人夏令營

自 2018 年開始舉辦「展翅高飛新鮮人夏令營」活動，由力成科技教育基金會與人資單位協力舉辦，提供即將進入職場的員工子女、產學合作校系、全國大專院校學生一個職涯探索、產業認識的活動。

2019 年夏令營共有 13 位講師輪番上陣，其中有 11 位為內部講師；我們邀請業務單位主管進行公司與產業介紹、人資單位同仁進行科系與職涯連結、履歷撰寫技巧、面談注意細節、個人品牌經營等課程內容，並邀請全球知名專業性個人品牌經營社群平台 LinkedIn 人員，為學員介紹建立專業性個人品牌的重要性，給予同學提早為職涯做準備的工具、方法和心得分享。兩天活動共有 57 位來自 32 系所的同學參加。



團隊探索活動體驗



多元學習課程



無塵服穿著解說



無塵服體驗

未來之星暑期實習生培育計畫

來自各單位的支持，2019 年未來之星暑期實習生計畫較 2018 年人數更加成長，2019 年共有 20 位暑期實習生在 13 個單位進行 8 週的力成精采實習生活，實習生們除了在單位進行專業知識與任務學習外，人力資源單位邀請優秀的內部講師與高階主管，協力擔任培育計畫內的講者與指導員，提供一系列軟實力培育計畫，包含內訓課程（新人訓、讀書會）、營隊活動（展翅高飛新鮮人夏令營、Let's Camp）、定期交流（心得交流、大師開講）、企業社會責任（CSR）社區關懷活動以及最後的成果發表。在暑期實習，有 2 位應屆畢業學生表現亮眼，順利成為正式人員加入力成大團隊！



社區關懷活動 - 綠光種子教室



實習生成果發表



大師開講 - 高階主管職涯分享



實習心得交流

5.3.5 關鍵人才培育

企業如何找出關鍵人才？力成科技透過年度績效考核機制，找出位於績效考核前 3% 的優秀關鍵人才，並提供適當的培訓建議。在 2019 年，共有 252 位被評比為績效考核前 3% 的關鍵人才，其中共有 238 人次進行課程培訓，共計參與 2,626 堂課程，平均每人於 2019 年度受訓 11 堂課程。

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



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

5.3.6 技能培訓移轉

內部講師培訓	以教學相長的策略提升員工專業，藉由內部同仁教授課程之方式使各單位專業知識得以精進與擴散。除了針對實體課程的內部講師進行培訓外，亦持續進行數位課程（e-learning）內部講師的培訓，加強未來講師對於數位課程模組、數位課程製作要素及 e 化軟體操作的認識。綜合兩種內部講師培訓課程，共培育 101 位內部講師，強化 OJT 講師授課及製作教材能力，落實職能培育品質，達到知識、技能扎根與傳承之效果。													
E-learning 培訓	因 e-learning 學習系統的建置、持續提供內部數位課程製作講師培訓，以及線上學習的風氣逐漸養成，自 2017 年起，e-learning 課程數量與培訓人數逐年成長。線上學習持續解決法令政策、認證、客戶要求或單位自訓「大量」或「專精少量」的培訓需求，使單位能將重要知識、技術與經驗加以保存，並可以透過線上學習的平台，在自己適合的時間內閱讀教材、進行測驗，並於完成課程後能自行複習線上課程，達到單位與講師知識、技術與經驗移轉的功效，並能促進同仁達到自我學習發展。	 <table border="1"><thead><tr><th>年份</th><th>課程數</th><th>累積培訓人次</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>10</td><td>14,600</td></tr><tr><td>2018</td><td>22</td><td>26,469</td></tr><tr><td>2019</td><td>42</td><td>50,916</td></tr></tbody></table> 	年份	課程數	累積培訓人次	2017	10	14,600	2018	22	26,469	2019	42	50,916
年份	課程數	累積培訓人次												
2017	10	14,600												
2018	22	26,469												
2019	42	50,916												
GOLF 學用接軌聯盟 之力成數位學院	力成科技於 2018 年底加入 GOLF 學用接軌聯盟（Gap of Learning & Field），該聯盟為企業主動發起的組織，在友達光電、仁寶電腦及緯創資通拋磚引玉下，包含力成科技已經有 21 家企業參加，並有 46 家聯盟大學投入，期望透過希望線上專業課程先修、線下企業實習參訪，以產學合作方式促進學生提早與產業接軌。													

力成科技邀請優秀內部講師提供專業教材內容，與人資人員協力製作淺顯易懂、活潑有趣、適合學生學習的版本，使同學能透過線上課程的學習，提早認識力成科技與工程品質管理工具、軟實力培養課程，加速未來就業接軌速度。



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

5.3.7 完善的教育訓練系統



力成科技教育訓練系統涵蓋公司內部全體員工，從一線的直接人員（品管員、技術員），到間接人員（工程師、管理師）的專業知識技能培訓，也包含管理階層的經理人職能規劃，針對不同階層主管設計合適的培訓計畫，透過完善的教育訓練系統，促進經營理念與訓練能夠相互接軌，並達到資源投入的效果最大化，以展開各項訓練機制之交互運作，提供員工全面的訓練與職涯發展藍圖，確保人才培育與發展能符合公司營運成長所需。

我們透過「專業職能」、「經理人職能」、「技能鑑定」各種培訓模組，使員工的培訓有所歸依，減少員工於工作任務上的摸索期，使其能快速進入狀況，也讓長期為公司效力的同仁能有明確的職涯藍圖。此外，我們亦推動「內部講師-高潛力菁英計畫」，使企業內部的優秀人才將經驗與知識結構化與系統化，進而分享給其他同仁；「個人能力提升專案」則做到訓練成效的追蹤，使教育訓練的成果可以被實現，讓人才發展持續深耕與落實。

5.3.8 秉持 PDDRO 精神落實訓練成效

教育訓練人員經由年度訓練需求調查確認各單位訓練需求，再透過教育訓練委員會高階主管們的監督與審查，確保所提供之訓練課程與公司發展方向一致。再依據人才發展品質管理系統 TTQS (Talent Quality-management System) 訓練品質計分卡五個構面 (Plan、Design、Do、Review、Outcome、PDDRO)，建立訓練方案的系統。

我們於每月發行的力成訓練電子報，讓同仁即時瞭解課程開課的狀況及報名相關訊息，並透過課程評鑑表與前次課程之結案報告進行課前規劃與設計；藉由學員課後對講師的評鑑機制審視講師授課情況，同時進行學員課後 Level 1~Level 4 (反應評估、學習評估、行為評估、成果評估) 的學習成效確認，並參考講師對於該次課程的課後問卷回饋，以確保教育訓練單位所提供的課程能夠滿足課程目標。教育訓練單位除了透過課程結案報告確認課程執行狀況外，亦藉由每季之執行報告，於教育訓練委員會中提供高階主管進行持續的監控，並給予調整改善的建議回饋。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.3.9 終生學習

生命不息，學而不止，我們提供同仁持續學習的機會與方向，透過職能系統「北極星計畫」，我們依照不同職務規劃專屬的知識與技術學習地圖，使同仁職涯發展有所依循。2019 年力成台灣教育訓練時數為 627,164.4 小時，主要包含授證訓練（不含重授證）、技能訓練、知識訓練。

註：北極星計畫：為力成科技於 2007 年所建立的職能系統，共分為三個部份：首部曲「尋找我的航海圖」，透過部門專業技能知識評核表，依序安排培訓課程；二部曲「藍海的考驗」，透過各部門所訂定的職能課程，衡量每位同仁的知識水準及能力落差，讓主管調整各同仁的培訓方向；三部曲「進入北極星學院」，培訓方向確認後則可參考當年度訓練計畫安排培訓，找到同仁職涯方向的北極星。

一般同仁	新進人員透過部門專業技能的規劃，抓準方向並且把事情做對，從「執行流程」中達到品質的穩定。再往上一階層，學習單位專業知識和共通知識課程，協助工程師或高級工程師在工作中「改善流程」與「新創流程」，提升品質與效率，並透過每年績效考核所搭配的年度工作計畫、職務說明書、工作說明書，不斷地檢視自我的能力並努力自我超越。
管理階層	我們提供「經理人管理職能」的藍圖：基層主管從規劃「管人管事」的相關課程，學習主管的基礎管理能力，掌握狀況、提早發現問題，並做好業務的風險管理；中階主管從規劃「系統整合」，有效運用各項資源，為組織「創造價值」，成為主管心目中的接班人，往「經營管理」階層邁進。藉由教育訓練持續增值人力資本，協助個人發展與達成公司目標。

2019 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
工程職員工	20,850.40	4,841.80	1,042	283	20.01	17.11
行政職員工	2,433.40	4,863.50	184	223	13.23	21.81
技能職員工	234,622.80	348,726.40	4,031	5,038	58.20	69.22
管理職員工	9,197.50	1,628.60	536	54	17.16	30.16

註 1：資訊來源為 2019 力成台灣，包含課堂訓練、職能訓練、授證訓練等訓練時數。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.3.10 績效考核管理與發展

績效管理的目的即是讓公司每位員工的才能、潛力得以進行最大程度之發揮，藉由主管的引導及管理系統的輔助，協助員工展現其能力、專長，同時激發員工的工作熱情，進而產生高效能、高質量之績效。為落實績效管理，我們制定「試用期考核、月績效考核及年度績效考核」三種考核制度進行人才管理，其中年度績效考核是績效管理與整個經營體系中最重要的一環，向上結合公司的使命願景，向下則為人員訓練發展、晉升轉調、獎酬制度發放的決策依據。

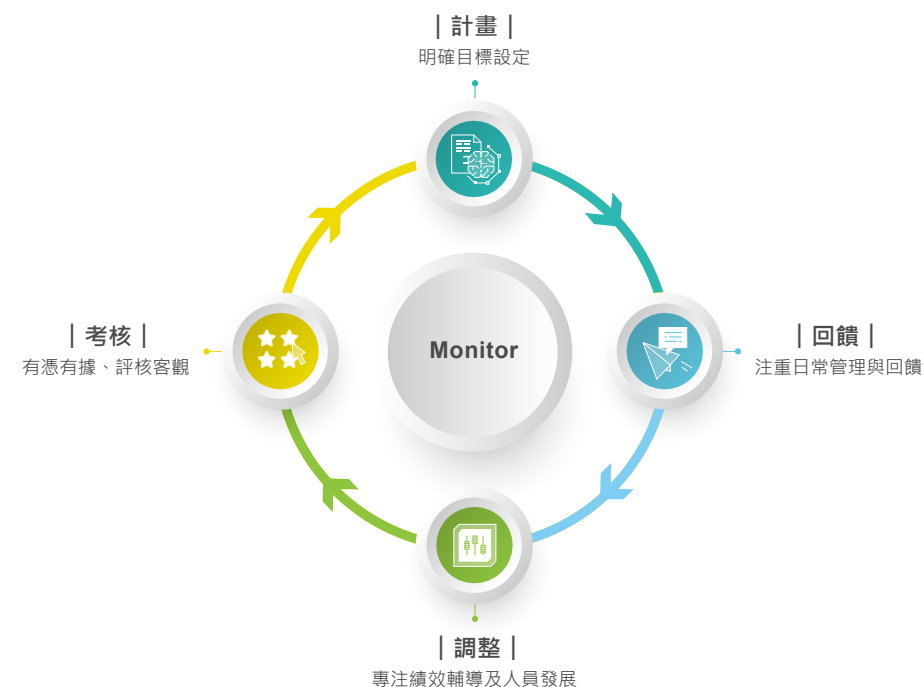
根據不同考核項目的訂定及評估，主管們可依據人員類別、工作概況執行公平、合理、客觀的考核，而員工則可明確清楚工作目標與未來績效增進或改善的方向，同時也能引導所有同仁瞭解公司對其在行為面、結果面及人格特徵面所抱持的期待，進而達到全體人員工作表現與公司期望同步，以支持公司之經營目標。



5.3.11 績效管理系統之推動與執行：一個持續且動態的循環

考核制度的設計除了強調人員與主管間工作目標的一致外，亦透過持續且動態性的管理系統，以達到績效管理各階段之執行目的：

1. 計畫：於期初說明人員今年度工作任務項目、要求及標準，並依照考核的項目引導員工的行為，以符合公司的要求。
2. 回饋：在人員平日執行目標與任務時，進行持續性的追蹤與溝通，並適時給予回饋與保留各項紀錄，而透過彼此間不斷的對話，亦可減少公司與人員間對於目標認知的差距。
3. 調整：根據人員執行業務的表現，針對表現好的人員加以培育，使其能有嫻熟掌握業務的能力，成為公司未來的接班人才；而績效不符期待的人員，則給予資源扶持，協助其能正常發揮個人才幹，達到真正的「適才適所」。
4. 考核：最後，根據人員表現進行整年度的表現評核，並依據考核結果作為後續培育人才及企業發展策略之根據，進而達到提升公司整體競爭力及組織效能優化之目標。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

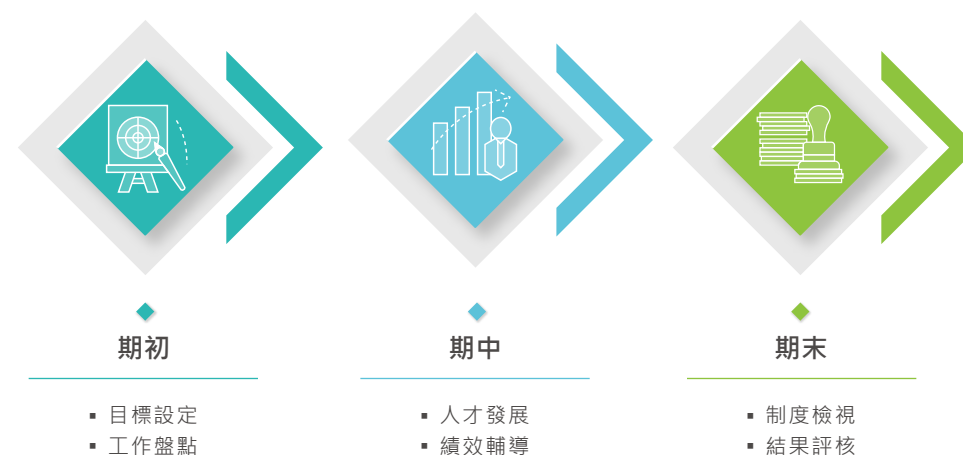
6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

而在執行年度考核時，我們將績效評核納入日常工作管理，並採用持續性的循環於整年度展開，分別於期初、期中、期末作重點推動，對績效進行有效的監控，並透過相關考核制度的佈達與績效管理相關課程訓練，讓各主管做為整合與運用績效管理的重要角色。

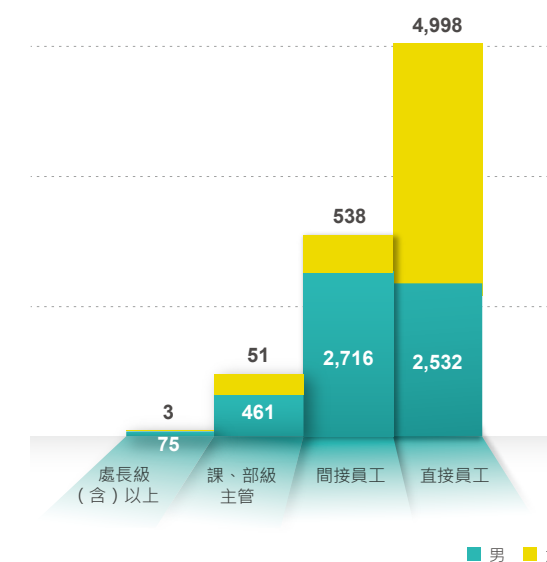
1. 期初：透過年度考核系統，讓公司員工在整理過去績效成果的同時也從專注過去轉為聚焦未來，進行明年年度目標設定與工作盤點。
2. 期中：依據人員績效表現，針對表現優秀員工給予鼓勵與期望，並提供發展資源，而對於績效落後、學習步調較慢的人員，由主管及人力資源單位適時啟動績效改善計畫（PIP），以協助人員跟上公司步調，並給予適度的壓力和心理準備。
3. 期末：期末則是根據全年度的表現，並根據一整年的工作績效與相關紀錄，評核出客觀的成績，並透過各項訓練、績效考核說明會，指導主管運用 SMART 原則進行績效管理，讓人員被設定的目標可具備明確性（Specific）、可衡量性（Measurable）、可完成性（Attainable）、業務攸關性（Relevant）及明確時程性（Time-based），並搭配各項實用的管理理論、工具，幫助主管建立正確的績效管理觀念。



5.3.12 2019 年接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數

我們的原則是透過公開的績效考核制度及系統來落實績效管理，定期績效考核包含試用期考核、月績效考核及年度績效考核，不因性別有所差異，適用於全體正式員工，於扣除 17 位短期契約人員後，2019 年度共有 11,374 人參與定期績效考核，完成定期績效及職涯發展檢視的員工百分比高達 99.9%。

2019 年定期績效考核參與人員統計表



註：考核對象：於 2019/1/1~2019/12/31 接受考核之員工人數

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.3.13 透過績效管理支持企業人才發展

「人才」是力成的重要資產，也是力成核心競爭能力的來源，長久以來，我們持續推動人才發展與培養的計畫，透過績效管理的機制來瞭解員工該年度的績效表現，同時發掘企業內各功能單位關鍵人才。單位主管不僅藉由日常的績效管理循環來支持人才的培育，也依據每一年度的考核結果，將各部門績效表現突出之人員及主管，提出作為單位內優秀的潛力人才名單，列為我們下一年度訓練計畫的優先人選，並將其納入公司內部人才庫，以成為未來接班人計畫的候選人。為了有效培育人才，我們會依據單位與人員所提出的需求，安排人員參加專門課程，協助潛力人才提升為公司的關鍵人才，以落實績效管理來支持企業的人才發展與培養，進而實現企業永續經營的目標。

5.3.14 績效改善計畫

績效管理的執行除了可協助公司找出關鍵人才進行培養，亦可對公司內績效表現較落後的人員進行檢視，「人才」是我們的重要資本，我們堅信每位同仁皆是優秀的人才，因此我們針對「年度績效落後、試用考核不通過、平日績效落後（主管提證人員績效落後，HR 評估後執行）」等三類人員提供績效改善計畫（PIP），在主管及人力資源單位的介入下，能有效給予績效落後人員所需的協助，進而讓人員才能得以正常發揮，為組織帶來績效。

5.3.15 績效改善計畫之執行與成果

當人員需執行改善計畫時，由人力資源單位主動聯繫績效落後人員及其直屬主管進行績效面談，主管會依據人員平時工作表現及報告等資訊，說明績效落後狀況及待改善項目，在雙方充分溝通及人力資源單位客觀檢視後，共同產出「績效改善計畫」，人員於未來 1~3 個月的時間依據改善計畫內容執行工作，期間主管及人力資源單位皆會定期追蹤人員表現，以協助人員符合改善目標，而在改善期間結束前，由人員自行提出成果報告，主管再依據人員期間表現及報告內容，評估人員最終「改善成果」。2019 年度力成台灣員工績效改善計畫應參與人數為 213 人，扣除於改善計畫期間自願離職者，完整參與計畫人數為 195 人，其中通過考核人數為 187 人，改善比例高達 96%，多數人員皆能在所屬單位主管及人力資源單位協助輔導下改善工作績效，並繼續留任。



5.3.16 年度考核制度、年度績效改善計畫說明會

為了協助主管能有效明確的執行績效改善計畫，公司內部於年度績效考核前後分別舉辦考核制度說明會及年度績效改善說明會，藉此讓主管了解公司考核制度及改善計畫設計的目的、評核標準以及相關注意事項，同時也透過說明會中的案例分享、意見交流，獲得主管們的反饋，進而做為未來考核制度調整的參考，使主管們在進行人員考核的過程、結果更臻完善準確，達到最終落實績效管理之目的。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.4

打造友善職場

職場安全

營造安全友善的幸福職場是力成一貫的承諾，制定有「環境安全衛生政策」，以達預防職傷事故發生，以及維護安全 and 健康之工作場所為目標。

5.4.1 政策與管理系統

力成各廠區於 2019 年通過「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」驗證，並且依循「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct, RBA CoC)，為職場安全提供進一步的保障；力成也遵循「職業安全衛生法」，落實地區事業單位與總機構職安衛管理制度，分別成立各廠區職業安全衛生委員會及總機構職業安全衛生委員會，全體委員及勞工代表共有 96 人，其中勞方代表超過 1/3，符合法令規定。該委員會每季召開會議，透過勞資面對面溝通、審議、協調及討論安全衛生相關事項，共同協力，確保廠區安全。



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。
- 符合環境保護及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，提高安全衛生及環境管理目標及整體績效。

5.4.2 廠區職業安全衛生管理

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

人因性危害管理

- 訂定人因性危害評估與分級管理制度
- 透過現場作業觀察及評估工具進行危害評估
- 對員工實施肌肉骨骼傷害問卷調查
- 鑑別高風險作業持續改善

作業環境監測

- 依法每半年執行作業環境監測
- 依現場作業情形進行監測規劃
- 化學性監測結果執行暴露評估
- 進行監測結果趨勢分析以持續改善

緊急應變與演練

- 建立並培訓廠區緊急應變小組
- 建立通訊、應變、調查與災後復原流程
- 執行定期火災、地震、化災害等災害演練
- 全員參與演練提升防災意識

化學品管理

- 建立性化學品清單並執行風險評估
- 設置安全設施、危害標示
- 工作場所作業管制及檢查
- 教育訓練與認證

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

機械設備安全管理

- 機械設備安全風險評估
- 安全衛生檢點、檢察及維修保養
- 設置機台安全標示
- 教育訓練與認證

防護具管理

- 建立防護具鑑別機制以符合作業需求
- 現場配置合宜防護具並於工作時穿戴
- 防護具功能認證與檢測
- 定期檢查、檢點與更新以維持防護具功能

5.4.3 職業傷害管理

為了打造健康安全的工作場所，力成科技透過不斷的訓練實施與活動辦理，建立事故通報和調查程序，並針對整體事故的原因進行分析與採取適當的預防措施。我們依循由台灣主管機關所定義之綜合傷害指數 (FSI) 來評估安全健康管理的有效性，以達到安全健康管理之持續改善。該指數同時代表了失能傷害頻率 (FR) 和失能傷害嚴重度 (SR)。2019 年力成台灣職場安全績效成果：FSI 為 0.54。

2019 年力成台灣同仁無發生職業病之災害，且受傷失能件數共 20 件較 2018 年下降，但因發生一件重大職災導致一位同仁死亡，故失能傷害嚴重

度高於 2018 年，相關檢討與因應對策已說明於第 16 頁「小細節，大責任」。分析其傷害類型以被切、割、擦傷最多，佔傷害類型 30%。從作業內容、發生原因、發生地點等面向分析事件成因，在無塵室常發生傷害類型為被切、割、擦傷佔最大，發生原因以人員未遵守標準作業程序為主；另外，可觀察到常見除了無塵室外，於公共區域亦常發生人員職傷事件，以跌倒居多。綜觀上述，除了維護環境設施設備外，亦加強新人及職務異動人員之訓練，定期宣導及擬定部門專屬作業安全程序，與各部門主管共同指導，提升同仁安全意識，落實各項安全管理事項。

2019 年力成集團職災統計 (單位：件數)

災害類型 / 件數	墜落 / 滾落	跌倒	衝撞	物體飛落	物體倒塌 / 崩塌	被夾 / 被捲	被切 / 割 / 擦傷	踩踏	與高溫 / 低溫之接觸	與有害物等之接觸	其他	無法歸類者	總計
力成台灣	1	3	2	1	0	3	6	1	1	0	1	1	20
力成蘇州	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1	0	4
力成新加坡	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
力成西安	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
力成秋田	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
總計	1	3	2	1	2	3	7	1	1	1	3	1	26

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

2019 年力成集團實際總工時、缺勤率、失能傷害頻率、失能傷害嚴重度和綜合傷害指數如下：

性別	項目 / 區域	力成台灣	力成蘇州	力成新加坡	力成西安	力成秋田
男	總工時	10,605,664	728,220	133,831	1,598,059	519,668.74
	傷害次數	12	0	0	0	2
	損失日數	6,258	0	0	0	0
	缺勤率 (%)	0.63%	0.44%	1.32%	0.28%	0.01%
	FR	1.13	0	0	0	3.84
	SR	590.06	0	0	0	0
	FSI	0.82	0	0	0	0

性別	項目 / 區域	力成台灣	力成蘇州	力成新加坡	力成西安	力成秋田
女	總工時	10,046,120	587,865	153,697.5	1,138,443	60,820.2
	傷害次數	8	4	0	0	0
	損失日數	63	26	0	0	0
	缺勤率 (%)	0.46%	0.34%	1.35%	0.78%	0
	FR	0.80	6.8	0	0	0
	SR	6.27	44.22	0	0	0
	FSI	0.07	0.54	0	0	0

註：1. 缺勤率 = 缺勤時數 (病假 + 公傷假時數) ÷ 總工時
2. FR (失能傷害頻率) 公式 = 失能傷害次數 × 1,000,000 ÷ 總工時
3. SR (失能傷害嚴重度) 公式 = 失能傷害日數 × 1,000,000 ÷ 總工時
4. FSI (綜合傷害指數) 公式 = [(FR × SR) ÷ 1,000] ^ 0.5
5. 工傷事件統計已排除上下班之交通事故

2017~2019 力成集團職災統計 (單位：件數)

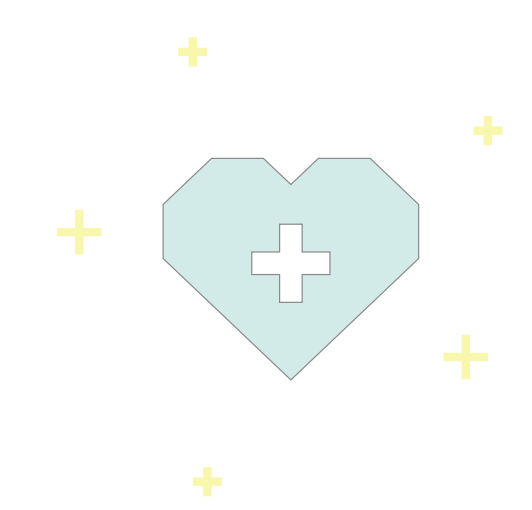
年度	2017	2018	2019
合計	18	33	26

註：數據範疇未涵蓋超豐電子、晶兆成及 Tera Probe。

2019 年力成集團承攬商職災統計 (單位：件數)

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

註：數據範疇未涵蓋超豐電子、晶兆成及 Tera Probe。



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

5.5 打造友善職場
勞資溝通

力成科技重視同仁聲音，提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，維持良好的勞資關係，並讓同仁可放心的在無報復的友善環境中表達自己的意見。除了預防勞資糾紛發生並將其降到最低，積極的透過溝通管道、勞資會議及全區福委會，針對特定議題反映同仁的建議及看法，與公司達成共識，創造勞資和諧幸福的工作環境。

我們重視同仁的意見與聲音，設有多元暢通的溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，並適時的回應同仁意見，進而檢視相關規範是否須調整改善，以期更貼近同仁福祉提升員工滿意度。此外，透過每季召開的勞資會議及全區福委會，員工代表能針對特定議題反映同仁的建議及看法，任何有關勞資權益的議題藉由議程中的討論，均經勞資雙方充份溝通協議並與公司達成共識，確保溝通管道暢通。

我們建構全方位的溝通管道，多元、雙向、開放的反映機制，藉此傳達同仁的心聲，得以有效被處理及回覆，也透過公正、保密、迅速的處理過程，解決同仁的疑惑，並且保護反應事件者，不損及其權益，以建構良好的勞資關係。



5.5.1 2019 年力成台灣處理反映案件狀況

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	26	26	100.00%
	個人紀律	6	6	
溝通類	溝通認知	29	29	
需求類	制度規範	2	2	
	諮詢反應	5	5	
	總務庶務	9	9	
	口出穢言、性騷擾	2	2	
	工作環境問題	2	2	
其他類	其他	4	4	
總計		85	85	

針對 P.80 各項人權指標落實情形之「不歧視」項目，因有 2 件「口出穢言、性騷擾」案件類型，因此未達成無歧視事件發生，相關事件處理說明如下，並加以宣導正確觀念。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

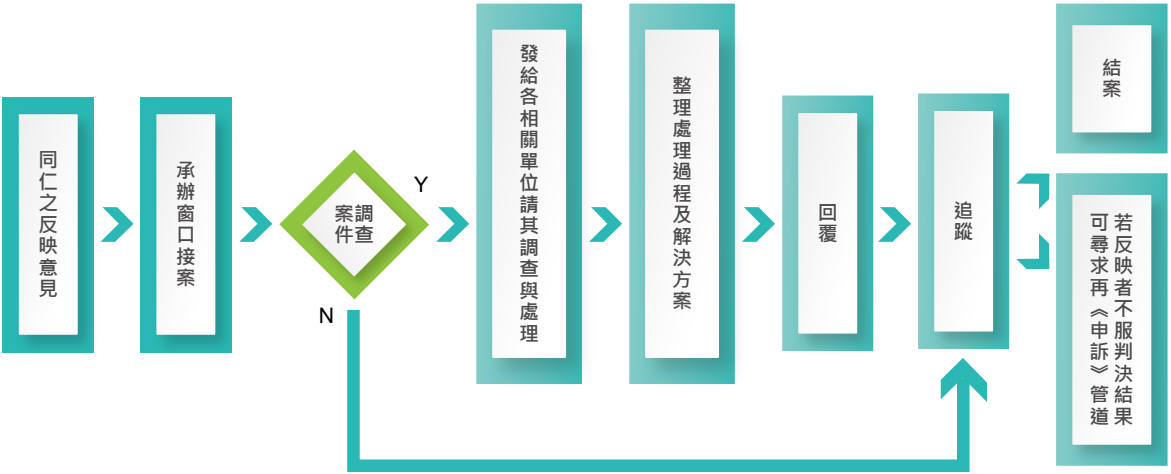
類別	反應內容	處理機制	結果
口出穢言	被反應者對反應者口出穢言，並多次因非工作之事爭吵，反應者認為個人名譽受損，因此提出申訴，希望被反應者異動單位及進行公司懲處。	此個案經公司與當事人雙方溝通協調後，因非工作之事而爭吵，故被反應者安排異動單位並向反應者道歉進行和解。	結案
性騷擾	反應者反映於排隊刷下班卡鐘時，遭受他人刻意肢體接觸，警告人員勿再騷擾但仍持續，故向單位主管反應且進行申訴。	此個案經公司與雙方溝通後，被反應者已向反應者道歉，並依情節輕重給予被反應者懲處，被反應者也了解並承諾改善。 後續加強全面宣導： ▪ 正確性騷擾的觀念及正確的申訴步驟。 ▪ 每季人員法令課程強化主管的敏感度及告知正確觀念。	結案

5.5.2 員工反映案件之處理程序

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



力成台灣申訴案件處理流程



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.5.3 PTI 麻吉網

PTI 麻吉網是專屬力成同仁的互動平台，共分成三大構面「多元開放的溝通、精彩繽紛的活動、全方位的關懷」，可於 24 小時線上獲得各項活動、優惠、關懷資訊，也從中獲得同仁的回饋，有助於與時俱進改善現行機制，麻吉網瀏覽數累計至 2019 年已達 1,071,743 人次。

構面	主要資訊	使用平台	功能
溝通	多元開放的溝通平台	力成園地	網路版本的力成園地季刊
		員工風向球	問卷式了解員工對於工作的想法
		溝通 Map	與員工工作面向的主題文章
活動	精彩繽紛的活動內容	活動快遞	公司與福委會活動資訊公告與報名
		PTI 俱樂部	社團專區（社團活動公告、社員討論交流區）
		跳蚤 .com	員工物品拍賣交流
		樂活電台	員工文章分享投稿
關懷	全方位的關懷方式	麻吉報好康	特約商店查詢與推薦
		心靈捕手	每週一篇關於健康、流行議題的關懷報分享
		大家來開講	提供員工展現專業領域的達人分享
		QA 便利貼	員工熱門問題 QA、員工意見提出

5.5.4 力成園地季刊

力成園地於 2004 年創刊，每年發刊 4 期，迄今已發行 62 期，「力成園地」係為力成人的特殊刊物，透過「力成園地」季刊定期宣導內部規範制度，並分享力成人的工作與生活點滴。刊物內容包含經營管理、新知視窗、活動訊息剪輯、生活副刊與品質特輯。

- 經營管理 - 高階主管於每期刊物中傳達營運管理理念，讓同仁對企業文化與公司發展有更深入理解與認識。
- 新知視窗 - 邀請部門專業同仁提供最新知識與職場趨勢，讓同仁對時事同步。
- 活動訊息剪輯 - 集團內（含海外、各單位）近期辦理活動分享。
- 生活副刊 - 最新的流行趨勢與身心健康保險相關訊息。
- 品質特輯 - 分享各單位品質管理上不斷自我精進的成果展現。

「力成園地」多元化且精彩的內容，傳達力成的企業文化外，也豐富同仁們的閱讀視野。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.6

打造友善職場

員工關懷

GRI 401-3

「好的開始是成功的一半」，新進人員若能快速適應工作環境，合適的關懷引導制度是必須的。我們針對不同的職務特性設計 2 種貼近其需求的新人關懷機制，「協助新人在公司有好的開始」，提昇新人「被重視的感受」。

5.6.1 DL 新人關懷機制

各單位除了依循其產線訓練計畫及認證安排來讓 DL 新人快速熟悉公司制度、產線規範外，生產主任、領班、訓練員及新人均須學習「有效訓練及關懷教材」，此教材內容是針對在帶領新人時，較常出現的引導問題，提供情境教學與 Case Study，降低因溝通方式或不經意的舉動造成誤解之情況，提供有效的教學方法與關懷步驟，在帶領新人時，彼此的互動、溝通、訓練及學習均有明確可依循之方式，以幫助新進人員可快速適應工作環境。

5.6.2 IDL 新人關懷機制

為協助新進間接人員快速適應公司文化，提高留任率，降低人力重置的招募成本、訓練成本，我們特別規劃「IDL 新人關懷機制」，從員工生活大小事及延伸至報到後工作環境、相關業務單位人員及主管的認識、工作流程的熟悉...等，擬訂一系列完整關懷計畫。

2019 推動「IDL 新人關懷機制」，透由 HR 與單位合作建立起關懷新人的各項方案，透過有趣好玩的動態課程，集結團隊腦力激盪，找出團隊合作的方法，並用體驗式的學習，來提升問題解決能力及培養良好的工作態度。也以「一起玩出好團隊」的設計，帶來滿滿的活力，驅動內部的氛圍，同時塑造力成人特質，建立工作信念與價值觀符合公司文化需求，讓注入的新血快速的適應及有效發揮即時戰力。相關的實施方案介紹如下：

■ 「新人萬用包」

新人收到錄取通知時，是最期待與選擇是否報到的時刻，利用錄用通知書的連結，提供「新人萬用包」讓新人了解力成的食、衣、住、行相關資訊，加深與新人之黏著力，讓新人於報到前即能感受到力成的關懷，提升報到率與對公司的認識。

■ 「Let's Camp」

透過主題式的學習，注入力成的文化與特質，在活動「團隊鍊金術」中設計不同主題，用 Team building、小組情境模擬活動操作，集結團隊進行腦力激盪，以提升問題解決能力及驅動良好的工作態度。而每次課程的最後「典範學習 / 企業故事」邀請大師來開講，除了讓新人認識其他單位的夥伴，建立跨單位團隊情感外，也透過大師經驗分享與力成的點點滴滴，讓新人對力成有更深一層的了解。

■ 「Let's Café」

讓主管用喝一杯咖啡的時間，與新人展開輕鬆的一對一談話，來了解新人適應的各個面向：包含「生活適應」、「環境適應」、「成員互動」、「工作學習」、「夥伴關係」五大面向，讓新人感受到主管的尊重與關心，也可適時了解同仁的學習狀況與感受，立即的給予支持與協助。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

■ 「Mentor 制度」

職場中，理想的帶領關係最好能以「支持」取代「救援」，要協助團隊成員學習與成長，關鍵字是「夥伴關係」。新人們初來乍到，對於環境、工作感覺陌生及不安，而透過專門的人員帶領，將可消弭其不安感。由單位指派 Mentor 帶領新人，提供方向與工具，支持新人快速融入團隊；而另一方面，也培育種子導師（Mentor），提升新人輔導與關懷等技巧，強化種子導師（Mentor）本身之帶領能力，促使協助新人適應環境與快速上手的成效更佳。

■ 「新人引導計畫」

好的導師同樣需要好的工具，此一機制的建立，讓 Mentor 透過完整的引導計畫，幫助新人有系統的學習，引導內容包含協助新人對於同仁手冊、公司相關資源、環境、組織、系統的認識，最重要的就是其工作的內容涵蓋範疇，讓新人清楚了解單位的使命與目標，協助新人快速上手展現工作績效。

■ 「新人適應評估」

針對新人到職的期間設計不同時期的關懷重點，定期的透過問卷，了解新人適應狀況與各面向之認同程度，及早發現問題並進行溝通，提供適當的協助。

每位新人都是公司的希望與未來，透過「IDL 新人關懷機制」邀請您一起動起來，塑造良好的學習與工作環境。「一個人可以走得很快，一群人可以走得更遠」，透過「一起玩出好團隊」機制運行，不僅新人可發揮有效即時的戰力，更可帶動整個團隊創造出卓越的成長與績效展現，一起往達成公司共同目標邁進。



5.6.3 健康促進與管理

力成科技透過專業醫療人員及健康管理，進行健康促進與管理員工的健康，各廠區皆有專業醫護人員，進行追蹤員工的健康狀況。我們與專業醫療機構合作，定期安排員工實施一般和特殊健康檢查，依據員工健康檢查結果進行健康管理，透過醫療機構的協助進行追蹤管理，並提供個人心理諮商管道及醫療諮詢服務。針對健康異常之高風險族群進行風險管控及復工評估，且不定期公布健康資訊、進行職災防範宣導與安排健康講座。2019 年力成台灣之臨場醫師服務次數達 297 次（註）。

註：服務次數係以醫師填寫勞工健康服務執行紀錄表次數計算。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.6.4 母性風險評估

力成科技重視母性同仁健康保護，除依照職業安全衛生法制定相關母性禁止從事工作項目執行外，並對於妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性同仁禁止從事危險性或有害性工作之種類與範圍進行管理，藉由消除危害、調整工作條件或調換工作，經醫師確認健康無虞後，告知女性同仁相關資訊，並尊重當事人之工作意願，確保母性員工之工作安全與身心健康。經鑑別屬於母性健康保護對象之同仁，應與單位主管會同廠護及工安單位完成母性風險評估，駐廠醫師依據醫療專業，考量母性保護對象綜合生理狀況、危害因子鑑別結果，進行健康風險分級，依照其危害分級成第一級管理、第二級管理及第三級管理，對於第二及第三級管理，進行危害控制及行政管理，並由廠護及職醫持續訪談及追蹤。2019 年力成台灣實際完成母性保護工作適性評估共計 305 人次。

5.6.5 異常工作負荷評估

力成科技對於員工因異常工作負荷促發疾病之預防進行管理，預防發生對象為自覺有異常工作負荷主動通報之同仁、輪班工作、夜間工作、長時間工作而產生異常工作負荷，或來自於如不規則的工作、經常出差的工作、工作環境及伴隨精神緊張之日常工作負荷等，對於以上對象實施健康風險評估、過勞風險評估及佛明罕心血管疾病等評估，駐廠醫師依據綜合評估結果，進行諮詢及紀錄以維護同仁健康。

5.6.6 心理諮商機制

力成科技提供員工在多變的生活中、不同角色的責任下，能夠聽聽自己心裡的声音，藉由「心理諮商機制」的運作，讓員工可以卸下生活負擔，輕鬆的談天說地，並透過心理諮詢的過程，有效紓解生活的疲憊與療癒內在的心結，重新找回自我的力量，看見不一樣的世界，營造溫馨且健康正向的工作環境。

力成台灣於 2016 年 6 月設置心理諮詢室，聘請專業心理諮詢師定期在廠內協助諮詢，在充分隱私保護下與諮詢師面對面溝通，以達紓解工作壓力，自心理諮詢室設置至今我們累計共服務了 837 人次。

年份	2017	2018	2019
服務人次	134	196	394



5.6.7 食在滿意 餐廳飲食管理

我們設置員工專屬餐廳，提供員工一個乾淨、舒適及放鬆的用餐環境，及營養均衡與多元化的餐點選擇。力成科技落實食品安全管理，制定完整的管理制度，除了採取嚴格的食物安全標準為員工飲食把關外，亦對團膳供應商進行稽核管理，以確保員工吃的安心健康。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.6.8 外籍員工協助與關懷

■ 自我要求，符合國際人權趨勢

力成台灣兼顧多元化與平等性，除了聘僱本籍的員工外，亦拓展外籍員工的招募。依據 RBA、CSR、SA 8000 及法規要求，適時調整外籍員工招募、聘用、薪酬與生活管理等政策，以保障員工權益，使其符合國際人權的趨勢。

為了減輕外籍員工來台的經濟負擔，避免債役勞工問題，2015 年 10 月起，全面實施「外籍勞工零付費」政策，負擔外籍員工的國外招募費用與仲介費；而後，於 2016 年依責任商業聯盟（RBA）頒布之零付費政策，增列負擔外籍員工在台體檢與辦件費用（例如：護照、簽證等項目）。2017 年起，力成台灣針對預防「強迫和債役勞工」製作完整的就業旅程風險地圖，從外籍勞工求職、抵台工作一直到離職出境的步驟中，列出可能違反人權的風險，並針對這些風險建立完整的預防機制，以確保外籍員工均未受到財務脅迫，而是在自由意識下選擇加入力成台灣。

■ 暢通的溝通管道與申訴制度

我們建置暢通的溝通管道與申訴制度，傾聽員工心聲，落實員工關懷。在外籍員工加入的同時，我們即會主動告訴外籍員工溝通管道與申訴機制，並透過雙向溝通來檢視外籍員工在工作上或生活所面臨的問題與狀況，落實員工協助與關懷，以確保每位外籍員工在台灣工作的自主性與權益不受損害。

■ 直接招聘，創造勞資雙贏

我們秉持著「共榮」的理念，鼓勵表現優異的外籍員工在期滿後可持續留任，因此在契約期滿前，我們主動詢問留任意願並協助辦理續聘流程。員工無須再經過繁複冗長的聘僱程序，而對公司亦能減少招募聘僱費用與工人等待期，創造雙贏層面。與公司續約也提升外籍員工對公司的承諾感與榮譽感。我們與菲律賓政府合作，2019 年辦理了 2 場國外直聘活動，直接在菲律賓當地舉辦徵才；另外，我們在國內亦辦理 18 場直接招聘徵才活動，開放其他公司外籍勞工投遞履歷應徵工作，期許透過此項活動，協助即將契約期滿且願意留在台灣繼續奮鬥的外籍勞工能有更多的工作選擇

機會，同時協助力成台灣建立更完善且具彈性的多元招募渠道，延攬大量優秀外籍人才。

■ 外籍員工留任與發展

我們在外籍勞工面試階段，透過公司介紹與外籍員工經驗分享，真實呈現力成台灣的工作與生活。對新進外籍員工，提供海外職前訓練與新人訓練課程，透過課程培訓，在制度面，讓外籍員工清楚了解公司的願景與發展、福利措施與溝通申訴管道，使其清楚了解公司理念與政策；在生活部份，佈達他們的居住環境與環境安全衛生等相關議題，幫助他們快速融入並適應在台工作與生活；在工作方面，各單位根據個人職務需求，規劃不同階段的技能訓練課程，使其能快速上手。最後透過續約制度獎勵措施，留任優秀人才，以提升公司整體營運績效。

■ 全方位的生活關懷

為了讓在異鄉打拼的外籍員工能安心工作，力成科技提供安全、乾淨、貼心的住宿環境，且遴聘熟練菲國語言的「管理員」，提供生活照顧、諮詢與就醫協助，每年舉辦多元化專屬活動，如耶誕舞會、電競聯賽、萬聖節和慶生活動等，也鼓勵外籍員工參與外部節慶活動，如龍舟比賽，同時優化宿舍的祈禱室和健身房設施，以調劑身心發展與平衡生活。我們致力於協助外籍員工的身心健康，透過定期健檢及特殊健檢，管理與追蹤健康異常狀況，透過勞工復工管理，適時調整其作業與環境。對於懷孕員工，實施母性健康關懷與管理，尊重女性員工。我們也透過每月宿舍座談會及員工個別關懷面談，持續關懷員工近況。

■ 用心守護的家人

PTI 視仲介公司為重要合作夥伴，期能共同遵循與落實 RBA 行為準則，透過每月會議、定期稽核與教育訓練，傳達 RBA 與公司最新政策、知識與落實方式，協助仲介公司持續改善其招募作業、生活照顧與宿舍管理之方針與品質，使仲介公司成為 PTI 的延伸，一起成為守護外籍員工的家人。

（詳細內容請參閱 P.12「小細節，大責任」）

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.6.9 外籍員工關懷要點

NO	類別	要點
1	人權保障	▪ 依據 RBA 準則，訂定「外籍勞工招募政策」 ▪ 實施「外籍勞工零付費」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 3,625 人 ▪ 勞工到職前已清楚「勞工招募政策」、「勞工零付費政策」，共 39 場海外職前訓練 ▪ 新進員工個別訪談，確認仲介公司無超收情事，共計 599 人
2	直接招聘	▪ 2019 年力成台灣外籍移工直接招聘（註）比例達 60.4% ▪ 續約員工百分百直接招聘 ▪ 國內招募 18 場，協助 76 人轉換雇主，繼續在台就業 ▪ 每季與菲國政府合作舉辦當地徵才 註：外籍移工直接招聘係統計契約期滿力成直接續聘或未經國內外仲介公司招聘之菲籍員工。
3	人才留任與發展	▪ 面試階段，提供公司簡介與外籍員工經驗分享影片 ▪ 職前教育訓練，共 39 場 ▪ 新進人員教育訓練，共 17 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 ▪ 建立續約制度與獎勵措施 ▪ 優秀員工續約，共計 644 人
4	溝通管道	▪ 每月宿舍座談會，累計 1,294 人次參加 ▪ 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 ▪ 解約員工關懷訪談，共 312 人
5	健康管理	▪ 入境健檢，共 600 人 ▪ 法規規範外籍勞工健檢頻率，共 2,791 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
6	安全、乾淨、貼心的住宿環境	▪ 安排熟練菲國語言的「管理員」，24 小時提供生活諮詢與就醫協助 ▪ 24 小時宿舍連絡專線 ▪ 每月消防安全設備與環境稽核 ▪ 宿舍設置熟食加熱區 ▪ 新進外籍勞工宿舍環境與消防教育訓練，共 22 場 ▪ 每半年消防安全演習，共計 32 場 ▪ 每台飲水機定期維護、每 2 個月水質檢驗 ▪ 每年宿舍環境全面消毒 ▪ 設立祈禱室，尊重員工宗教信仰 ▪ 菲國電視頻道 ▪ 免費上下班交通車 ▪ 免費健身設施
7	身心健康促進活動	節慶慶祝活動（春節、情人節、母親節、端午節、父親節、中秋節、萬聖節、耶誕晚會），桌球競賽、電競聯賽、動物保護法宣導、腸胃道傳染病防治宣導、移民署法令宣導、火災及避難逃生宣導、菸害防制宣導、勞工處外籍勞工休閒暨法令宣導、夏日戲水安全宣導、縣市政府舉辦活動，每月生日活動慶祝、電影賞析...等
8	仲介公司管理	▪ 每月會議 ▪ 每季評鑑 ▪ 年度總評鑑 ▪ 年度教育訓練 ▪ 國外仲介公司稽核

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

5.6.10 孕育專區

力成科技瞭解每位懷孕媽媽須經歷的辛苦過程，因此特別為力成準媽媽及寶寶設計了一系列的關懷措施，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，都能讓自己安心工作、寶寶快樂成長，以「工作與生活平衡」策略，打造一個安心工作、友善家庭的環境。

▪ 孕婦專用車位

我們於各廠區均設置孕婦專用車位，讓孕婦及產後媽咪享有便利及較佳的工作環境，以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，讓哺乳的媽咪們可於需要時安心、放心的使用。



5.6.11 育嬰留職停薪政策

力成台灣員工可在任職滿六個月後，依據「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」申請育嬰留職停薪，在最幼子女滿三歲前皆可提出申請，申請時間最長可達兩年。2019 年度力成台灣育嬰留職停薪申請人數為 120 位，其中男性同仁 19 位，女性同仁 101 位，男女性別比例為 16:84。產假 / 陪產假與育嬰人數共計 395 人。育嬰留職停薪復職之女性回任率 83%，男性回任率 70%，復職後持續工作一年之女性留任率 96%，男性留任率 79%。

項目	產假 / 陪產假		育嬰留職申請	
類別	男性 - 陪產假	女性 - 產假	男性	女性
小計	247	148	19	101
總人數	395		120	

育嬰留職停薪申請狀況

說明	男性	女性	合計
2019 年符合申請育嬰留職停薪資格人數	730	409	1,139
2019 年實際申請育嬰留職停薪人數	19	101	120
A. 2019 年預計育嬰留職停薪復職人數	23	82	105
B. 2019 年實際育嬰留職停薪復職人數	16	68	84
C. 2018 年實際育嬰留職停薪復職人數	14	71	85
D. 2018 年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數	11	68	79
回任率 (B/A)	70%	83%	80%
留任率 (D/C)	79%	96%	93%

註：1. 「2019 年符合申請育嬰留職停薪資格人數」：於 2017/01/01~2019/12/31 期間申請過陪產假及產假之申請人數。
2. 「2018 年育嬰留職停薪復職人數」：於 2018/1/1~2018/12/31 期間實際復職之人數。

目錄

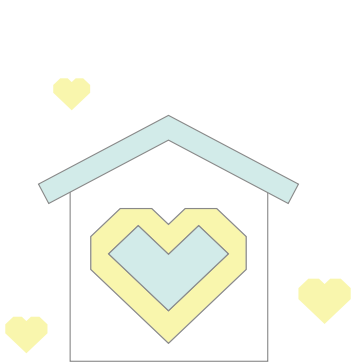
- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 勞資溝通
 - 5.6 員工關懷
 - 5.7 樂活力成
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

在我們的孕育照顧方案下，2019 年度力成台灣申請產假或陪產假者達 395 位。力成員工或其配偶的生育數亦維持穩定人數，近三年力成寶寶誕生數統計如右：

近三年力成台灣寶寶誕生數

年度	2017	2018	2019
生育數	377	367	395

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。



5.6.12 托兒服務 / 婚育家庭照顧

我們致力打造幸福企業，關心員工及其家庭的互動，不僅提供許多關懷且照護同仁的生活與家庭，婚育照顧由老至幼、本人到眷屬擴及整個家庭，讓同仁在力成可以安心工作。

制度 / 項目	說明
特約產檢醫院月子中心	透過福委會簽訂員工居住區域之特約醫療院所及月子中心，讓同仁懷孕階段與坐月子期間以較優惠的價格得到好品質的服務。特約家數：8 家
生育補助	依據生產胎數計算，每胎補助 2,000 元。
集乳室	鼓勵產後同仁哺集母乳，各廠區設置集乳室，內備有冰箱及安心舒適之個人專屬空間，以供哺乳的媽咪同仁使用。
員工團體保險	為全體員工（含正式、契約人員）及其配偶與子女（不限人數）投保團體保險，保障範圍包含重大疾病壽險、門診住院手術醫療險、防癌險等，讓員工及其家庭都能獲得更多保障。
托兒優惠措施	透過福委會簽訂員工居住區域之特約優良幼兒園、托兒機構，提供員工子女就讀的選擇及學前教育、課後安親的照料，讓同仁無後顧之憂兼顧職場與家庭。托兒機構數：18 家。
員工子女夏令營	為員工子女（大三以上之畢業生或在學生）設計的「展翅高飛－新鮮人夏令營」活動，給即將邁入職場的孩子們一劑強心針，讓他們藉此機會瞭解父母親服務工作狀況及產業屬性，拉近親子間的關係及提升家人的認同感。
力成科技教育基金會獎助學金	為鼓勵為獎助有心向學之優秀學子，培育人才，針對同仁就讀高中職、大專院校在學之子女提供獎助學金補助。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.7

打造友善職場

樂活力成

工作生活平衡是我們致力於打造友善職場宗旨，除了提供豐富的薪酬福利，也辦理多元的活動項目，我們不只照顧力成人，也照顧力成人的家人，藉此傳達力成文化、照顧力成夥伴、凝聚力成向心力，以激發夥伴創造更多無限的可能。

- 傳達力成文化：在各項活動中傳達「共創、共享、共榮」的企業文化，鼓勵夥伴間盡可能創造與分享，透過夥伴間的知識共享，是讓力成持續成長的來源之一。
- 照顧力成夥伴：讓夥伴在工作與生活間達到平衡，讓員工在眾多活動中找到一個自己喜歡的活動，為員工打造力成精彩生活，在工作與生活中獲得持續性動力；同時，也為夥伴照顧其家庭，讓夥伴可以於工作時安心全力奮鬥。
- 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。

5.7.1 健康舒壓課程

力成台灣於 2018 年中開始開辦健康舒壓課程，分別為熱力燃脂、有氧舞蹈、瑜珈提斯課程，於 2019 年共辦理 5 梯次，共 10 堂課。請專業的老師提供同仁每周兩天的課程，於下班時間可直接至廠內的韻律教室進行運動，提供同仁一個舒適且完善的運動空間。



5.7.2 社團活動 重視工作生活平衡

力成台灣目前共有 9 個同仁自主創立的社團，社團性質包含運動類（壘球社、羽球社、保齡球社、籃球社、慢跑社）、藝文類（手工藝品社、禪學社）、志工類（志工社）等，共計 648 位社員。每年各社團除了有例行性的社團活動，也會舉辦全公司性的活動，提供社員與非社員、同仁與非同仁交流機會，包含壘球社定期代表公司參加壘球比賽、慢跑社舉辦的力成跑跑人活動，吸引新竹地區跑者一同共襄盛舉，不僅增加同仁紓壓管道，同時也增進同仁間的情誼與企業形象的建立。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 勞資溝通

5.6 員工關懷

5.7 樂活力成

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

5.7.3 家庭日活動

無論是力成員工或員工的家屬，都是力成的一家人，舉辦家庭日活動讓員工與家人一起同樂，讓員工與同事聯繫情感，讓員工與公益並行向前，為員工在工作之餘添上感動與幸福。

■ 奇幻旅程家庭日

每年力成都會舉辦家庭日活動，提供同仁與親友同樂的空間，同時創造同仁與公益連結的機會，為同仁在生活中注入幸福快樂的元素。2019 年力成台灣舉辦「奇幻旅程家庭日」，此次約有 5,300 人次的力成人與親友們一同來到奇幻樂園，讓大朋友、小朋友化身傳奇故事夥伴，共度一個奇幻冒險時光！同時，在充滿歡樂與愛的家庭日，也邀請來自「築心之家」、「綠光種子課輔教室」、「天主教聖方濟兒少中心」、「睦祥育幼院」近百位的孩童一起同樂，也邀請同仁一起做愛心，捐出點券、擔任志工，將力成人的愛與溫暖散播給更多人。



■ 年終晚會

藉由年度盛會再次齊聚力成人，向大家感謝 2019 年一同豐收的成果，以及傳達 2020 年齊步邁向的目標。今年的主題「創・無限」，即是隨著科技發展的自我期許，這晚見證了充滿科技智慧與美好未來的年終晚會，有別於以往，迎賓區以未來小姐、未來寶貝機器人作為迎賓裝置；前台区以燈光、屏幕設計視覺無限感；舞台區呼應東京奧運以事先拍攝好之主管的話與動畫影音、同仁表演表達經驗傳授承接。「過往」，力成已成為世界最好的封測服務廠商之一；「現在」，持續專注於品質、技術、服務；「未來」，將更加強投資先進技術的研發與製造、優秀人才的招募及培養、與世界級的客戶及供應商建立緊密的合作夥伴關係。期許在 2025 年前成為世界第一的封測服務廠商，更期許力成人一同不斷的創新、勇於接受挑戰、善盡社會責任，以確保力成永續經營與發展。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 保護綠色環境

8 附錄



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與**
 - 6.1 社會關懷與參與
 - 6.2 產學合作
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄



深耕 社會參與 6.

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 保護綠色環境

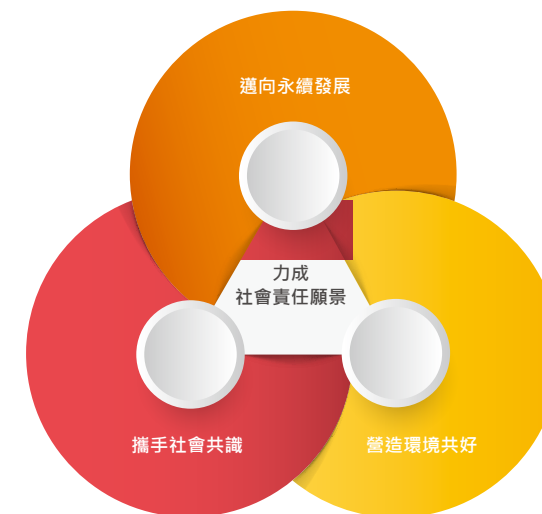
8 附錄

6.1

深耕社會參與

社會關懷與參與

力成科技立足台灣，放眼全世界，不論海內外均秉持「取之於社會，用之於社會」及「當責」的理念，為這片土地盡最大的心力，並以實踐聯合國永續發展目標 (SDGs) 而行，以自身核心專業與在封測領域的厚植深根，落實關懷當地人文與環境。力成制定以「邁向永續發展、攜手社會共融、營造環境共好」為企業願景，並擘劃致力於「人才培養」、「社會關懷」與「環境保護」三大社會參與主軸方針，結合力成科技教育基金會與當地社區、學校、社福機構等協力運作，整合內、外部力量與資源，貢獻、回饋給有需要者，讓我們的社會、環境可以更加美好、祥和。



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
 - 6.1 社會關懷與參與
 - 6.2 產學合作
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

6.1.1 LBG Model 社會投入 (貢獻) 評估

力成科技致力於社會公益的投入與參與，我們依循倫敦標竿管理集團 (London Benchmark Group, LBG) 之評估模式，有系統的審視各個發展面向之目的、執行方式、投入資源、效益及其影響，將社會投入、貢獻予以量化，有助於我們進行合理的資源調配，提高資源投入的成效，讓財務和非財務資訊能有效的結合，同時滿足內外部利害關係人的期待，創造更有效益的社會貢獻。2019 年社會公益投入合計 4,285,480 元，產學教育佔比 15.1%、環保教育佔比 61.7%、社區營造佔比 23.2%。

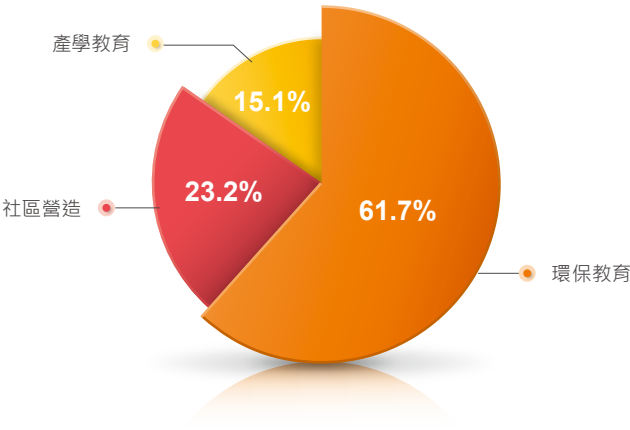
6.1.2 社會公益投入

2019 年社會公益支出合計為新台幣 4,285,480 元。

類別	佔比
產學教育	15.1%
社區營造	23.2%
環保教育	61.7%
合計	100%

愛與分享是社會最祥和的氛圍，秉持社會關懷與參與，為環境永續貢獻心力，就能為人類的未來創造無限可能。

力成科技 LBG Model 社會投入評估模式



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

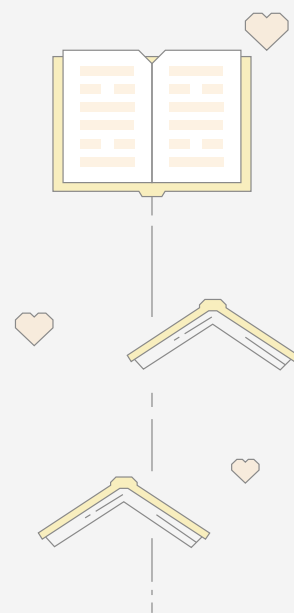
7 保護綠色環境

8 附錄

6.1.3 力成科技教育基金會

■ 減少不平等，創造無限可能

力成科技教育基金會關心偏鄉、弱勢孩子的學習環境與發展，除了挹注教育資源外，也安排力成志工們親身參與，在學習的道路上扮演著溫暖推手，陪伴成長；我們相信，「教育不應有藩籬、學習是沒有框架的」，孩子們專注學習的神情、展現自信與活力的笑靨，最是令人動容！也希望藉此能減少教育差距的不平等，讓每個孩子為自己的未來創造無限可能。



2019 力成科技教育基金會公益專案

減少不平等~ 讓偏鄉孩童創造無限可能



■ **對象：**苗栗縣大南國小、新竹縣清水國小

■ **成果：**投入志工時數104小時，志工投入52人次，嘉惠孩童數83人

■ **影響：**員工自主性的擔任志工，陪伴孩子們學習，用生命影響生命，創造生命

力成科技教育基金會贊助苗栗縣大南國小小小食農、小小閱讀人計畫及每週三下午社團活動，在2019年新增贊助在地偏鄉小學新埔清水國小週三社團活動。不論是大南或是清水國小的孩子們都能透過基金會的贊助享受和都市一樣的學習資源，愛上學習的樂趣，創造未來無限可能！

展翅高飛~ 科技人文教育活動



■ **對象：**員工子女，職場新鮮人

■ **成果：**參與學生數57人

■ **影響：**透過引導式的活動，讓學子們對未來有更踏實的規劃及方向

延續2018年「展翅高飛 新鮮人夏令營」活動，2019年辦理第二屆的夏令營活動，提供職場新鮮人，認識半導體產業、並瞭解職涯規劃方向的方法，獲得正面迴響！

激發創造力~ 暑期課輔公益活動



■ **對象：**綠光種子課輔教室

■ **成果：**志工時數共26小時，參與孩童數182人

■ **影響：**透過啟發性的遊戲設計，激發孩子們無限的創造力

學習是沒有框架的，潛力是可被激發的，力成志工大哥哥、大姐姐們在這個暑假裡規劃寓教於樂的活動，引爆今夏最熱情的伴讀教學活動，小朋友們在遊戲當中，培養人際互動、團隊合作與源源不絕的創造力，在玩樂中激發無限的創意與想像力，帶給孩子們一個難忘的暑假回憶。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 保護綠色環境

8 附錄

守護地球~ 工安環保教育活動



- **對象：**力成員工、眷屬及偏鄉小學師生
- **成果：**約3,888人次參與工安環保教育活動
- **影響：**環境保護觀念透過活動的體驗，打造健康安全生活圈

力成科技教育基金會協同環安衛單位推出一系列「工安環保教育活動」，包括看影片建立危害意識、安全駕駛講座及戶外生態環境活動等等，並邀約偏鄉小學小朋友共同參與，讓環境保護教育從小紮根並透過一系列活動讓小朋友對環境保護有更多的了解和體驗。

愛分享~ 年終感恩活動



- **對象：**築心之家、聖方濟兒少中心、睦祥育幼院、綠光種子、苗栗大南國小、新埔清水國小
- **成果：**志工時數共105小時，嘉惠孩童數331人
- **影響：**透過節慶活動，陪伴孩子們共享歡樂時光，傳遞愛與關懷

在充滿歡樂及感恩的聖誕佳節裡，力成再度用愛與關懷來滿足孩子們心中的期待，特別規劃「愛·分享~星燦耶誕」年終感恩活動，邀請同仁們一起化身為暖心聖誕精靈，認養禮品，分送禮物，溫暖每顆心！

教育資源平等~ 捐助教育資源



- **對象：**桃竹苗地區公益團體
- **成果：**嘉惠孩童數248人
- **影響：**透過贊助公益團體的教育經費，減少教育學習差距

- 挹注公益團體的教育經費，讓孩子享有足夠的教育資源
- 響應綠光種子「逆轉生命·單車環島」公益募資活動，協助在地弱勢孩子課後輔導費用之募集，藉此活動更引導孩子們，領略生命的意義，培養獨立精神及正向積極的人生態度。

獎助學金計畫



- **對象：**產學合作學生
- **成果：**嘉勉學生數53人
- **影響：**學生透過獎助學金的嘉勉，提升敦品勵學之向上風氣

2019年持續設置獎助學金計畫，嘉勉及協助家境清寒有心向學之學生，提升敦品勵學之向上風氣，2019年獎助學金發放共53名學子。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
 - 6.1 社會關懷與參與
 - 6.2 產學合作
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄

志工社活動

力成科技重視社會關懷，鼓勵力成人盡一己之力，參與社區與社會服務，除了與社區的良好互動，促進與社區居民的和諧關係外，另外，我們在公司活動中添加藝文活動元素，為員工的社會軟實力加值，培養每位力成人人文素養與對社會的關懷與愛。

力成志工社是由一群長期投入默默付出的員工所組成，主動關懷周遭弱勢團體、偏鄉孩童，讓力成的溫暖關懷，深植每個人心中。善盡企業社會責任是力成人的中心思想，巧心規劃於公司的活動中邀請「築心之家」、「綠光種子課輔教室」、「天主教聖方濟兒少中心」「睦祥育幼院」的孩子們一同歡樂；並適時邀請慈善公益團體設攤義賣，增加公益團體募集資金機會，將「我力成、我驕傲」轉化為實質行動力，用愛散播溫暖，用心關懷社會。

2019年服務紀錄

- **對象：**築心之家、綠光種子課輔教室、天主教聖方濟兒少中心、睦祥育幼院
- **內容：**1. 孩童課業輔導 2. 「奇幻旅程家庭日」活動志工
- **成果：**參與孩童數約100人次
- **影響：**透過課業輔導及活動互動，建立孩子對學習的興趣及正面價值觀



環保公益活動

綠色古城，從我做起

2019 力成蘇州廠同仁在春暖花開的時節，參與「綠色古城，從我做起」清潔步道環護城河活動，提倡在欣賞美麗古城風景的同時，不忘將步道中的垃圾撿起，為綠色古城獻出自己一份心力。這次活動除了享受大自然的美景外，還能響應環境保護，受到大家熱烈的迴響，也增進了彼此感情的互動交流！

2019年環保公益紀錄

- **主題：**綠色古城，從我做起，護城河環保徒步活動
- **影響：**透過主題活動，不僅解壓、鍛鍊亦可從中落實環保行動



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 保護綠色環境

8 附錄

6.2

深耕社會參與

產學合作

力成科技為強化青年人才的技術與實務能力，以符合產業發展及青年就業之所需，積極與學校攜手合作，確保育才、留才並創造產學雙贏的合作模式。我們以 e-learning 方式提供學子們先修課程並規劃一系列的訓練計畫，協助學生達到理論與實務經驗並進，培育即戰力、強化人才競爭力。

6.2.1 2019 暑期實習計畫 - 半導體未來之星

繼去年暑假舉辦第一屆「暑期實習生培育計畫」，獲得來自大專院校學生、單位夥伴的熱烈迴響，不只是為大專院校生提供產學連結的機會，更也替力成從中找到適合的人才，從確定錄取至報到期間，提供 GOLF 線上影音先修課程，包含力成科技簡介、半導體產業知識...等，並在實習 8 周期間，除了單位的專案指派外，人力資源處也規劃以下 8 項培育計畫給予實習生：

1	新人訓練	說明組織規範與資源，以快速適應組織
2	新鮮人夏令營	給予職涯規劃建議，同時認識力成
3	Let's Camp	透過團隊建立活動，快速凝聚情感
4	定期交流	引導實習生分享實習業務，增加交流機會
5	大師開講	由封裝與測試主管進行業務、職涯分享
6	讀書會	RSC 新型態讀書會，快速閱讀一本書精華
7	CSR活動	扎根CSR思維，並提供落實的機會，將實習所學服務新竹在地公益機構
8	成果發表	邀請其主管與同事，參與其兩個月的收穫



此次為第二屆計畫，共計 20 名實習生加入力成，有 2 名應屆畢業實習生成功轉正加入力成。而整體活動滿意高達 9 成，而且多數實習生也都願意推薦自己的學弟妹參與實習活動！藉此計畫達到產學交流機會，不只為組織帶來適合人才，更也回饋社會協助莘莘學子未來發展，創造產學雙贏！

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 保護綠色環境

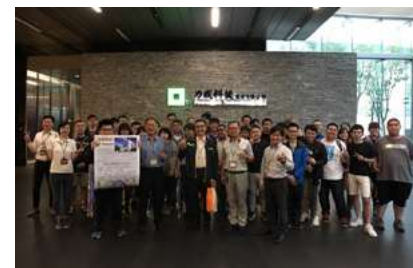
8 附錄

6.2.2 產學攜手，企校雙贏

力成科技長期關注校園並積極與各大專院校攜手合作，讓企業資源能有效回饋學界，積極實踐與本業結合的企業社會責任。我們提供學生至企業實習的機會、業師授課、企業參訪、與教授合作開發產學專案等，透過課程傳授基礎概念、實習強化實務經驗，以達到線上線下接軌並培育學生即戰力、強化人才競爭力。同時我們也鼓勵同仁在職進修，透過回歸校園持續精進自己的專業知識及技能。我們持續透過不同形式的產學合作來培育國內積體電路封裝測試產業領域的人才，以達到企校雙贏。

6.2.3 實習充值，職涯加值

2019 年力成科技提供 88 個實習機會，學生來自 13 個技職院校，職缺涵蓋各職類。實習前我們提供 GOLF 線上課程供學生先修以具備產業先備知識，實習期間更規劃多元的課程活動與關懷機制，讓學生的實習不單純是專業領域的實務操作，更含括了對產業鏈的了解、人脈網絡的建立、及企業社會責任的參與。



6.2.4 GOLF 學用接軌聯盟 - 免費資源 多元課程

力成科技於 2018 年底加入 GOLF 學用接軌聯盟，該平台由跨產業、跨領域公司一同組成，提供學生免費課程並可在該平台投遞實習職缺。力成科技至今已自製 8 堂線上課程，課程內容涵蓋封裝測試產業介紹、工程技術專業課程、履歷撰寫技巧等，執行 2 期共有 370 名帳號啟用，透過免費的線上課程讓學生可以不受時間地點限制學習，未來力成科技仍持續規劃一系列線上課程，期盼擴大線上學習領域，嘉惠更多學子。

6.2.5 產學攜手 2+2N 產業精英專班

力成科技於 2019 年與明新科技大學簽約合作成立「封裝測試類產線」，並捐贈機台設備供教學使用，同時配合教育部「產學攜手 2+2N 產業精英專班」計畫，未來將成立「封裝測試產業精英專班」，以培訓半導體封裝測試技術人才，開授封測技術相關理論與實務課程，培養學生實務作業能力，透過理論與實務結合的教育方式，讓學生能「入學即就業」，提前培養增進人際能力及工作場所的適應力。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 保護綠色環境

8 附錄

2019 年力成科技產學合作資訊

類別	學校	內容	實績
實習生	元培醫事科技大學	透過工作訓練教導，實際讓學生了解封裝、測試流程，以及未來各職務的實際工作內容，提升學生對職務的興趣與認識。	1 人
	文化大學		2 人
	玄奘大學		1 人
	明新科技大學		61 人
	高雄科技大學		8 人
	國立中山大學		1 人
	國立交通大學		4 人
	國立成功大學		2 人
	國立政治大學		1 人
	國立清華大學		1 人
	國立彰化師範大學		2 人
	臺灣科大電子系		2 人
	臺灣科大電機系		1 人
企業參訪	聯合大學電機系	學用接軌，讓學生實地了解封裝、測試產業與未來研發技術，強化學生對封測產業的認識與興趣。	1 人
	長庚大學		1 場
演講活動及課程	台灣科技大學	走訪校園與學生分享半導體產業鏈與未來趨勢、封裝測試流程、未來職涯規劃、科系與職務對應可以選擇什麼類型工作，提升學生對封測產業的認識與了解。	1 場
	明新科技大學		2 場
	國立交通大學		1 場

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

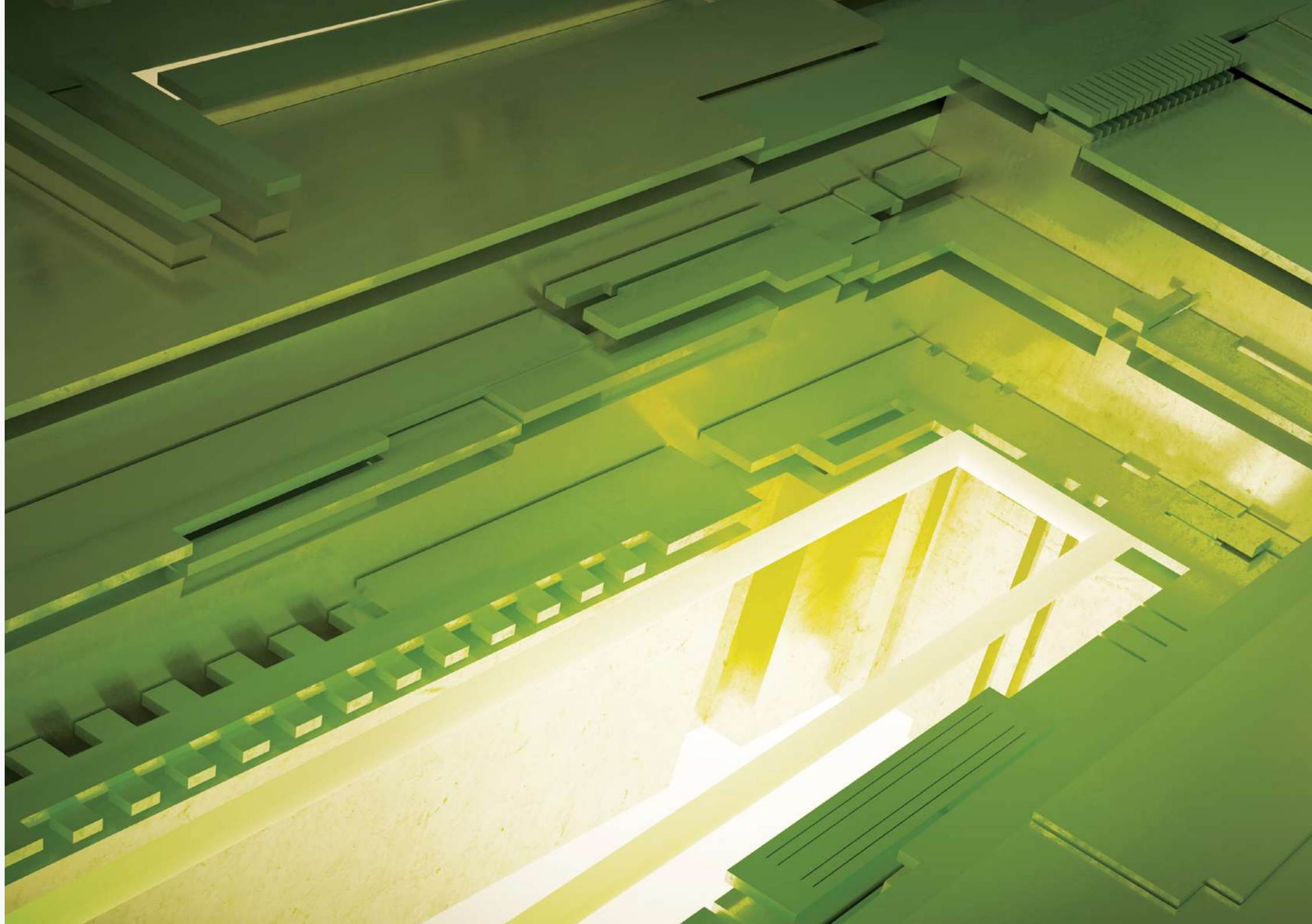
7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄



保護 7. 綠色環境

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

 7.1 氣候變遷與能源管理

 7.2 水資源管理

 7.3 污染防治

 7.4 綠色產品

8 附錄

7.1

保護綠色環境

氣候變遷與能源管理

GRI 302-1

GRI 302-3

GRI 302-4

GRI 305-1

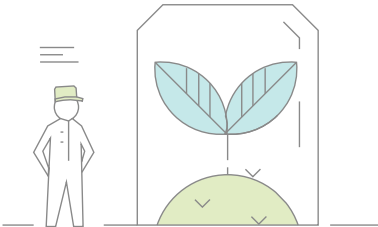
GRI 305-2

GRI 305-5

2019 年全球風險報告指出，氣候變遷與能源已是全球必須共同面臨的重要議題，力成科技承諾持續減少溫室氣體、廢棄物、廢水排放，並積極投入能源使用的有效性、提高資源再利用，以創造與生態、環境的共存共融。力成科技成立工安環保委員會，由總經理主持及各部門代表擔任委員，負責環境永續與氣候變遷相關議題之研擬、因應與執行，並透過定期的監督、追蹤，落實環境保護的成效。此外，為了持續提升資源效率，亦設置跨部門的節能團隊，除了接軌國際趨勢，制定減碳、節能等績效指標外，並遵行 ISO 50001 能源管理之 PDCA 循環，持續降低能源損耗。

7.1.1 氣候變遷風險與挑戰

面對極端氣候及水、能源等資源缺乏影響企業營運的風險，力成科技持續投入於環境保護及污染防治等倡議，將日常營運對週遭生態環境的影響降至最低，並依據 TCFD（氣候變遷相關財務揭露）之風險與機會鑑別模式，由工安環保委員會定期檢視氣候變遷調適管理與評估，透過衡量氣候轉型性、物理性風險及機會面向，來制定環境管理政策與施行措施，調適、減緩氣候變遷所帶來的挑戰，降低對環境的危害。



1 治理	定期向經營團隊、董事會報告氣候相關風險與機會之監督、評估與管理成效。
2 策略	鑑別出短、中、長期氣候相關的風險與機會，評估風險與機會對營運之衝擊；研擬不同氣候風險情境下，公司之營運與應變策略。
3 風險管控	執行氣候變遷調適管理與評估。
4 目標與方針	因應氣候調適管理與評估結果，制定目標與執行方針，定期追蹤成效。



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
 - 7.1 氣候變遷與能源管理
 - 7.2 水資源管理
 - 7.3 污染防治
 - 7.4 綠色產品
- 8 附錄

7.1.2 能源管理

力成科技各營運據點的電力使用來自於政府公營發電廠，為檢視能源使用狀況與效率，力成積極導入能源管理，2019 年湖口廠（2 廠）已通過並取得 ISO 50001 能源管理系統驗證，並將此模式推行至集團各據點，藉以達到整體節能之目的；此外，於新廠設立時，妥善規劃導入綠建築設計，以降低能源、資源耗損之情況；在廠務設備選購上，選擇高效率機種、選配溫室效應潛勢低的環保冷媒、轉動設備選用高效率馬達（IE3 等級以上）、生產設備排程優化、持續汰換老舊機組設備，藉以達成節能目的。

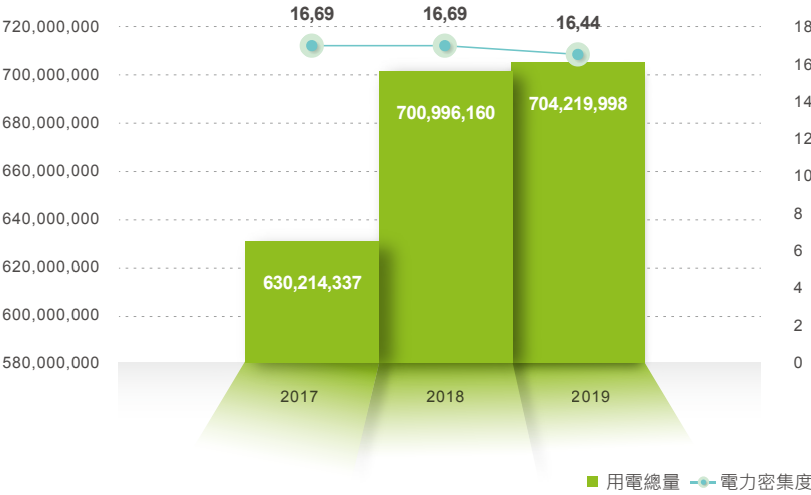
所有人員則透過節能宣導（如隨手關燈、下班關電腦等），採用節能燈具；非常態照明需求區域改以感應式開關控制，藉由改變生活中的習慣達到減少能源耗損。力成台灣 2019 年共節電 25,249,932kWh，約 90,899 千兆焦耳（GJ），達到目標 1% 的節電量。

2019 年力成台灣之用電量 704,219,998kWh，電力密集度（註）為 16.44kWh/ 仟元（新台幣）。力成台灣雖因新增生產據點，力成台灣 2019 年用電量較 2018 年上升 3,223,838kWh，但是電力密集度較 2018 下降 2%，顯示力成在用電管控與節電措施已收到成效，未來，力成科技將持續專注於能源的使用效率、選擇再生能源、替代能源等規劃執行，守護地球。

註：1. 電力密集度（kWh / 仟元）= 用電量（kWh）/ 個體營收（仟元）
2. 節電計算方法採勾表量測、既有電錶推算或設備額定值推算等不同方式，依現場實際狀態選用適當推算基準。
3. 能源目標：年節電率為 1%，以 2018 年度實際用電量訂定 700,996,160kWh*1%=7,009,961.6kWh



力成台灣用電量及電力密集度趨勢



7.1.3 溫室氣體盤查與減量

力成科技長期實踐節能減碳政策，除了承諾研擬以科學基礎之減碳目標（SBT），響應巴黎協定控制升溫 2 度外，於 2011 年起主動參與 CDP 投資者問卷及「供應鏈專案」（Supply Chain Program）回覆，支持「CDP Commit to Action」倡議行動，以誠信報告氣候變遷相關資訊，回應利害關係人對於資訊透明的需求與期待。揭露力成科技對氣候變遷治理、策略、風險鑑別與機會分析、溫室氣體排放量、減量目標與績效等資訊，2019 年 CDP 獲評比為 B 成績，屬於管理（Management）等級的企業之一。

力成科技在 2019 年 CDP 氣候變遷問卷各面向評比結果，「風險管理」為 B- 等級；「溫室氣體排放管理」屬於 C 等級；在「業務影響和財務規劃評估」面向（Business Impact Assessment & Financial Planning Assessment）則為 A- 等級，未來力成會將海外分公司及子公司均一併納入 CDP 評估和管理內，並且積極外購再生能源憑證、建置再生能源設備等，以達成溫室氣體減量。



目錄

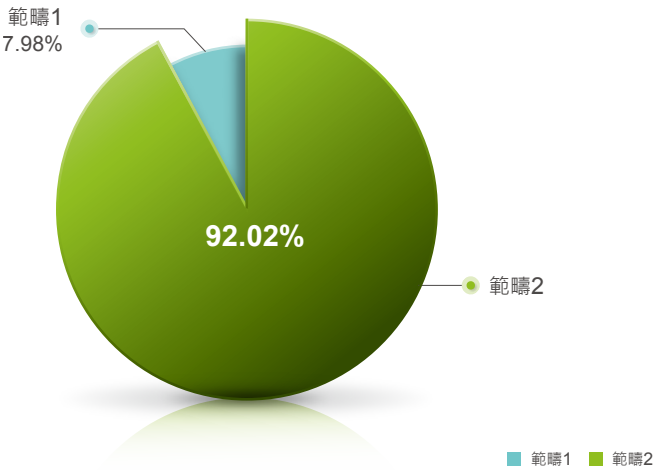
- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
 - 7.1 氣候變遷與能源管理
 - 7.2 水資源管理
 - 7.3 污染防治
 - 7.4 綠色產品
- 8 附錄

溫室氣體盤查

力成科技重視全球暖化議題，我們參照 ISO 14064-1 與溫室氣體盤查議定書等國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查管理流程，並依據 CDP 納入金融穩定委員會氣候相關金融透明工作小組 (TCFD) 定義之風險與機會類別進行氣候變遷風險分析、擬定因應做法，以降低潛在之衝擊。藉由歷年溫室氣體盤查結果，我們採取相關行動措施來減少潛在風險排放源，降低財務成本及極端氣候的影響。

力成台灣 2019 年溫室氣體排放量為各廠依據實際盤查，並經第三方公正單位 BSI 查證通過之數據。溫室氣體年排放總量達到 406,604.22 噸 (CO₂e, 二氧化碳當量)，其中範疇一直接溫室氣體排放約佔 7.98%，包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、全氟碳化物 (PFCs)、氟氯碳化物 (HFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)；而範疇二間接溫室氣體排放約 92.02% 的排放，主要來自於外購電力使用，因此力成科技具體的溫室氣體減量策略著重於用電管理及減少用電量為核心方針。

2019 力成科技 (台灣) 溫室氣體排放比



力成台灣溫室氣體排放量

年度	單位	範疇一	範疇二	總和
2019	噸 CO ₂ e / 年	32,461.35	374,142.87	406,604.22

註：1. 含氟氣體 GWP 值採用 IPCC 第四次評估報告 (2007)。
2. 「外購電力排放係數」係依台灣能源局公告 2019 年度電力排放係數 (0.533 公斤 CO₂e/度)。
3. 固定源與移動源 (燃料) CO₂、CH₄、N₂O 排放係數依行政院環保署公告溫室氣體排放系數管理表 6.0.4 版。

範疇三盤查

除了每年定期進行組織邊界內的溫室氣體盤查與持續減量外，力成科技亦主動針對範疇三之溫室氣體進行排放源鑑別，藉由排放量的估算及通過範疇三 ISO 14064-1 查證，藉此找出最佳可行之減碳熱點，積極投入減少溫室氣體的排放。

範疇三執行狀況一覽表

範疇三項目	計算係數參考來源	排放量 (公噸 CO ₂ e/ 年)
燃料和能源相關有關的活動 (範疇 1&2 以外)	各廠區扣除使用階段 (Scope1, Scope2) 的碳排放 (包含用電量、柴油、天然氣)	98,383.09
員工差旅	員工海外航空旅程產生的碳排放量	703.59
營運產出之廢棄物	各廠區廢棄物處理產生的碳排放量	886.68
下游產品的運輸和分配	產品運輸至客戶的碳排放量	6,983.44

溫室氣體減量

力成科技積極實施節能與溫室氣體減量活動，每年訂定節能目標及提升用電效率以達到減碳成效，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專案活動，連結 SDGs 目標 13- 氣候行動之對抗氣候變遷及其影響。2019 年，力成台灣共計節電約 25,249,932 kWh，約減少了 13,458.21 噸二氧化碳當量 (註) 的排放。

註：二氧化碳當量係依據台灣能源局公告 2019 年度之電力排放係數 (0.533 公斤 CO₂e/度) 計算。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

7.2

保護綠色環境

水資源管理

GRI 303-1

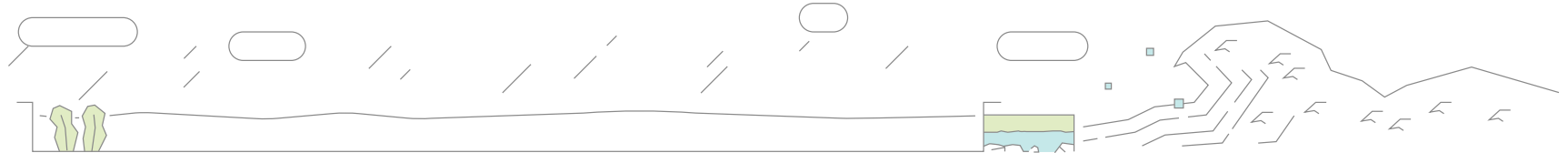
GRI 303-3

GRI 413-2

鑒於近年來氣候變遷造成水環境急遽變化，旱澇發生交替越趨頻繁，且利害關係人對於水資源議題日益關切，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。

水風險與機會

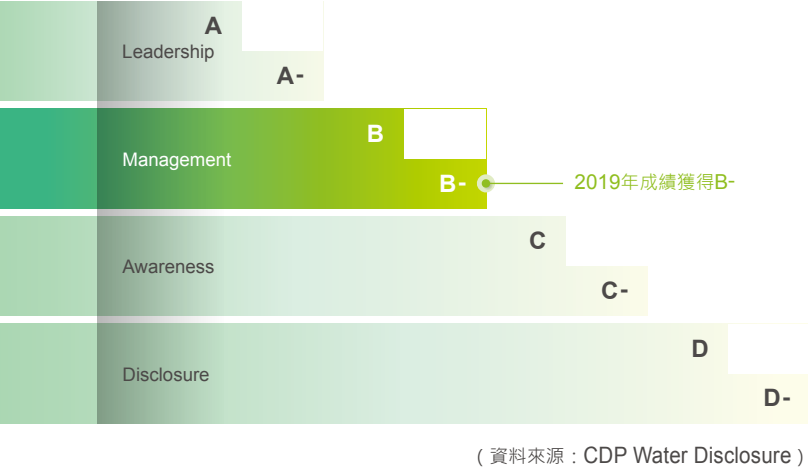
		可能風險	因應作為
轉型	政策與法規	▪ 廢水水質 / 排放量管制	▪ 關注政府政策與法規 ▪ 持續進行系統優化 ▪ 增加回收水量及提高回收效益
	技術 / 市場	▪ 客戶與消費者習性 ▪ 先進技術投入與研發	▪ 有效水資源管理 ▪ 擴展新商機
	商譽	▪ 企業商譽	▪ 強化公司體質與競爭力
物理	立即性	▪ 颱風、暴雨等自然災害的強度與頻率上升，導致員工無法上班，廠房設施遭受損害及能資源供應中斷 ▪ 取水來源受影響，導致水質改變	▪ 執行風險評估，導入 ISO 22301 營運持續管理 ▪ 依照營運所需制定措施，提升管理效能
	長期性	▪ 平均氣溫與海平面上升，造成水資源短缺	▪ 增加回收水量及提高回收設備效益 ▪ 有效利用水資源



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
 - 7.1 氣候變遷與能源管理
 - 7.2 水資源管理
 - 7.3 污染防治
 - 7.4 綠色產品
- 8 附錄

力成科技自 2017 年起即參與國際 CDP 組織水揭露專案，至今已連續兩年將水風險與機會之鑑別結果與管理資訊進一步公開揭露，展現力成對水資源議題的關注與重視。2019 年力成科技之水揭露成績獲得 B-，屬於管理 (Management) 等級。



7.2.1 製程節水

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

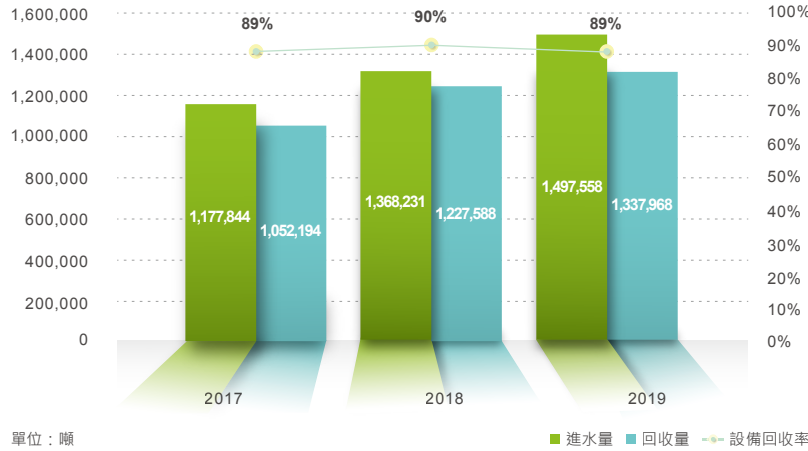
力成台灣具有切割研磨製程回收系統之廠區為湖口廠 (2 廠)、大同廠 (3A 廠)、大同廠 (3C 廠) 及竹科一廠 (8 廠)，針對有切割 / 研磨製程廠區設置切割 / 研磨製程廢水回收系統，並依照產線需求進行估算，設計設備每小時可處理的容量。為因應公司產能規劃，回收系統仍不斷的擴充建置中，2014 年至 2019 年回收設備效益皆高於目標值 85% 以上。

2019 年力成台灣之切割研磨製程回收水使用比例為 89%。

註：1. 具有切割 / 研磨製程廠區為湖口廠 (2 廠)、大同廠 (3A 廠)、大同廠 (3C 廠)、竹科一廠 (8 廠)
2. 比例 (%) = [回收水量 (m³) / (回收設備進水量 (m³))] * 100%
3. 2019 年回收設備效益目標值 89%



力成台灣切割 / 研磨回收系統處理效益



目錄

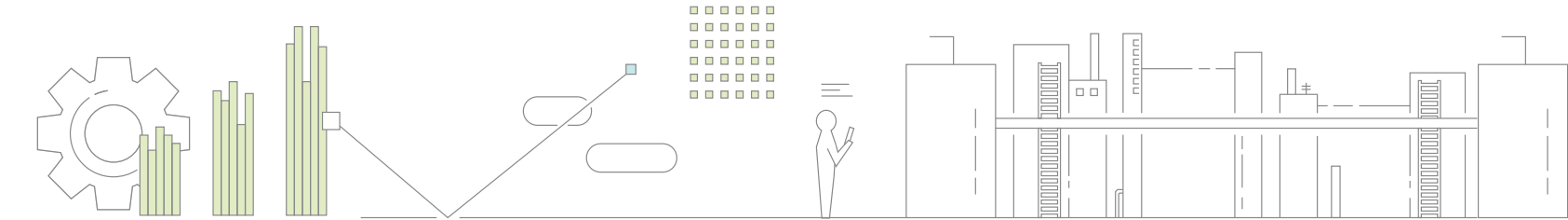
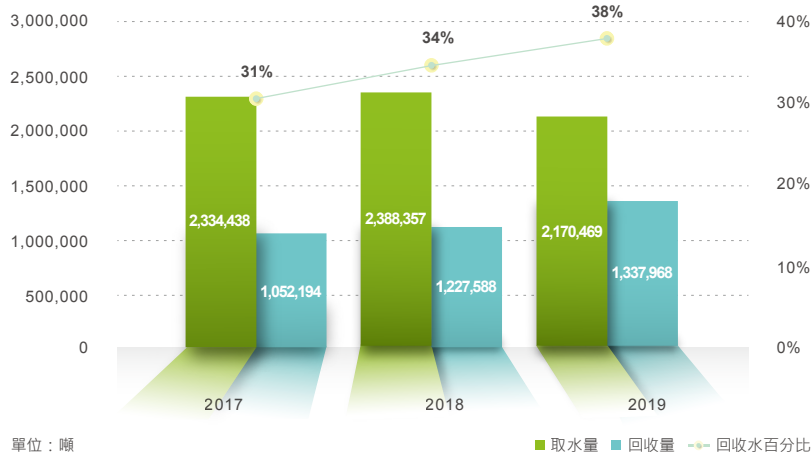
- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
 - 7.1 氣候變遷與能源管理
 - 7.2 水資源管理
 - 7.3 污染防治
 - 7.4 綠色產品
- 8 附錄

2019 年具封裝製程廠區之取水量為 2,170,469 噸，較 2018 年取水量減少 217,888 噸，約減少 9%；2019 年封裝製程回收水量為 1,337,968 噸，較 2018 年增加 110,380 噸，增加約 8.9%，顯示回收效益持續提升中。力成會持續進行系統優化，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。

2019 年力成台灣之封裝製程回收水使用比例為 38%。

註：1. 具有封裝製程廠區為新埔廠（1 廠）、湖口廠（2 廠）、大同廠（3A 廠）、大同廠（3C 廠）、竹科一廠（8 廠）、竹科二廠（P11 廠）
2. 比例（%）= [回收水量（m³）] / [（回收水量（m³）+ 取水量（m³））] * 100%
3. 取水量包括自來水與地下水

力成台灣回收水量趨勢

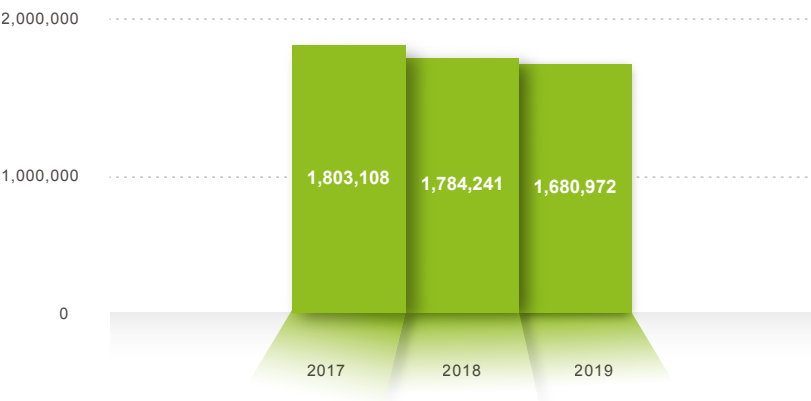


7.2.2 水污染防治

力成科技各廠區遵循主管機關相關規定，廢水經由廠區污水處理系統處理至放流或納管標準後，才准許排放，且透過即時監控設備進行廢水管理，並定期進行流量計與偵測器校正，以確保數據的準確性與處理系統的穩定度。此外，亦接受主管機關不定期廢水水質抽檢，皆符合標準。另外，針對雨水溝亦實施定期監控，避免廢水因暴雨時溢流而造成環境影響。

2019 年力成台灣之廢（污）水排放總量為 1,680,972 噸，較 2018 年減少 103,269 噸，主要原因為回收水再利用率上升，減少廢（污）水排放。

力成台灣廢水排放量趨勢 (m³)



0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄

7.3

保護綠色環境

污染防治

GRI 305-7 GRI 306-1 GRI 306-2

力成科技遵循法規要求並且致力於環境保護之企業使命，施行廢水、廢棄物、空氣污染及噪音等防治措施，訂定「環境安全衛生政策」（請參閱本報告書 5.4 職場安全）施行之。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，以落實執行環境保護、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，朝向提升循環經濟價值鏈之模式邁進。

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

7.3.1 廢棄物管理

力成科技於營運過程中產生之廢棄物，皆依法妥善處理，除了源頭減量尋找替代材料來減少廢棄物產生外，更著手依照循環經濟模式，採取循環再生將廢棄物有效地再利用，以收集、分類、減量及回收，來取代「掩埋處置」，讓廢棄物變為資源，例如，出貨包裝過程中所使用的緩衝材料回收再利用、原物料空桶回收再使用等等。我們也持續推動減少污染物產生與優化廢棄物處理作業，像是廢溶劑由廠商回收重新提煉做為化工級原料、製程源頭減量等等，將垃圾轉變成有用的資源，達到減廢目的。

2019 年力成台灣有害事業廢棄物產出量 1,877.74 噸，較 2018 年減少 38.5 噸，且均委由合格清理廠商進行妥善之清除處理，我們會秉持推行減廢和循環經濟之回收再利用，以降低對環境之衝擊。2019 年力成台灣資源回收廢棄物可回收項目總重量為 890.15 噸，較 2018 年增加 140.36 噸，平均每月資源回收量為 74.18 噸。

力成台灣廢棄物處理狀況

項目	類別	處理方式	產出量（單位：噸）		
			2017	2018	2019
廢棄物產出量與處理方式	一般	物理 / 化學	705.4	1,235.31	1,337.94
		再利用	0	83.18	70.53
		掩埋	0	50.37	77.85
		焚化	1,285.22	1,350.49	1,023.85
		固化	2,777.24	1,295.21	584.41
		熱處理	0	0	5.09
	有害	物理 / 化學	1,497.8	1,835.46	1,725.57
		再利用	0	0	0
		掩埋	0	0	0
		焚化	25.8	80.78	83.85
		熱處理	0	0	2.74
		穩定處理	0	0	65.58
廢棄物處理狀況	生活垃圾（註）	焚化	913.5	930.62	1,075.16
	資源回收	回收再利用	612.1	749.79	890.15

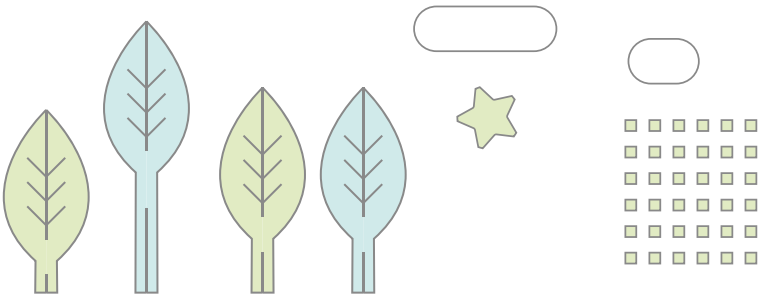
註：竹科一廠及竹科二廠之生活垃圾委由管理局清運，故其產出量係採估算方式。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
 - 7.1 氣候變遷與能源管理
 - 7.2 水資源管理
 - 7.3 污染防治
 - 7.4 綠色產品
- 8 附錄

廢棄物廠商管理

力成科技每年都會進行廢棄物清除、處理、再利用廠商之現場、書面稽核或不定期跟車抽查，針對廠商進場管制、廢棄物貯存區管理、廢棄物處理設備與污染防治設施運轉情形、現場作業安全等項目進行稽查，以確保廢棄物已經由處理廠商妥善處置，不會危害環境及人員安全。於 2019 年對廢棄物廠商共進行了 36 次的定期稽核，同時與廠商溝通處理過程所遭遇之問題，共同討論及提供協助，攜手協力落實環境保護。



7.3.2 空氣污染防治

力成科技嚴格控管製程使用之化學品來預防空氣污染。揮發性有機化合物 (VOCs) 主要來自於機台設備的表面清潔過程，2019 年各廠揮發性有機化合物總排放量為 148.1 噸；而硫氧化物 (SOx) 年排放量為 0.56 噸，氮氧化物 (NOx) 年排放量為 1.21 噸，粒狀污染物年排放量為 0.07 噸。SOx、NOx、粒狀污染物主要來自每月柴油發電機測試時所使用的柴油及天然氣，我們每季均依法透過行政院環保署空污費申報系統完成揮發性有機化學品之使用申報及繳費，並透過完善的防制設備 (如活性炭、洗滌塔等處理設備)，有效抑制空氣污染的發生。

生產製造過程中產生之空氣污染物在製程前端都會經過密閉收集，再將製程氣導入污染防制設備。竹科一廠及竹科二廠皆採用最佳可行控制技術 (Best Available Control Technology, BACT)，設置沸石濃縮轉輪、蓄熱式焚化爐來處理揮發性有機物 (VOCs)，降低對環境之衝擊。



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
 - 7.1 氣候變遷與能源管理
 - 7.2 水資源管理
 - 7.3 污染防治
 - 7.4 綠色產品
- 8 附錄

7.3.3 噪音管制

力成科技針對周界噪音定期實施監測、評估與管理，每年委託第三單位實施周界噪音的量測及分析，持續監控廠區活動及設備產生之音量，使其符合法定之環境周界噪音值。由於力成新埔廠位於住宅區內，為營造良好的社區居住品質，更另外增設直讀式噪音監測計，並要求於廠內作業之廠商需配合 24 小時即時監測及進行減噪措施，確保附近社區之安寧。其他廠區則皆位於工業區或科學園區內，噪音檢測結果皆符合法規要求，未逾越標準。

7.3.4 環保支出

提升環保意識需要長期的投入，力成科技以具體行動投入污染防治、愛護環境。2019 年力成台灣工安環境保護支出（註）為新台幣 105,378 仟元，污染防治設備支出為新台幣 41,064 仟元，環保支出統計為新台幣 146,442 仟元。

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

2019 年力成台灣環保支出統計（單位：新台幣仟元）

環保支出類別	2017 支出金額	2018 支出金額	2019 支出金額
1 工安環保支出費用	127,172	130,028	105,378
2 污染防治設備金額	110,961	57,397	41,064
合計	238,133	187,425	146,442



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄

7.3.5 永續觀念推廣 2019 工安環保教育月

力成科技深深了解環境保護意識有賴深根推行，2019 年第四季舉辦了第五屆的工安環保教育月活動，透過一系列單元強化同仁及眷屬們的安全意識、環境保護及健康促進等觀念，並以『工安環保逗陣來，共創力成好未來』精神標語，從綠色環保出發，加入各項工安趣味體驗，例如「化學品作業危害預防示範觀摩」、「高架作業危害預防示範觀摩」以及「機械設備維護保養作業示範觀摩」、「安全駕駛講習」、「個人防護具密合度測試」、「骨質密度檢測」、「流感疫苗注射」、「供應商宣導大會」及「躍動地球守護日」等系列活動，讓全體同仁及眷屬們能夠一同維護工安，致力於與環境共存，共創綠色健康新生活，更進一步將環境保護之種苗由企業內部散播至同仁、眷屬及力成的供應鏈中，讓地球可以更好。

特殊作業示範觀摩



化學品作業危害預防示範觀摩



高架作業危害預防示範觀摩



機械設備維護保養作業示範觀摩

職業安全衛生課程



安全駕駛講習



個人防護具密合度測試

健康促進活動



骨質密度檢測



流感疫苗注射

全員參與活動



社會責任議題宣導



供應商宣導大會

躍動地球守護日



躍動舞台



綠能大作戰



體適能趣味體驗

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

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

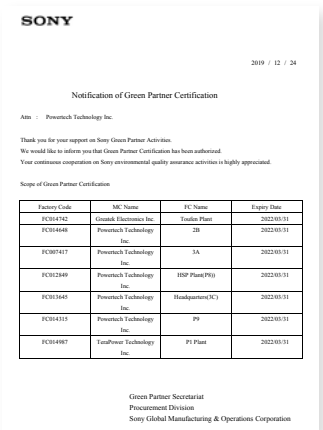
8 附錄

7.4 保護綠色環境
綠色產品

隨著全球氣候變遷，環境汙染日益惡化，環境保護已成為世界各國重要的議題，力成為響應政府環保政策，善盡企業社會責任，在產品研發和製造方面致力推動綠色生產，與供應商、客戶為共同追求綠色產品為己任，推動綠色產品的發展。

7.4.1 無有害物質要求管理系統

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



GRI 305-7 GRI 306-1 GRI 306-2

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



歐洲化學總署（ECHA）於 2019 年 7 月 16 日公告，新增 4 項物質於第 21 批高度關注物質清單，授權物質候選清單共有 201 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，REACH SVHC 第 21 批（201 項）2019 年供應商符合性達到 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。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

7.1 氣候變遷與能源管理

7.2 水資源管理

7.3 污染防治

7.4 綠色產品

8 附錄

7.4.2 綠色材料

力成科技履行綠色採購，制定「無有害物質管理規範」做為執行政策、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，同時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，我們所選擇的包裝材料，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。

2019 年力成台灣回收塑料 Tray 盤採購進貨量比例為 38.9%。

註：比例（%）= [回收塑料 Tray 盤採購進貨量（片） / 塑料 Tray 盤採購進貨量（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均遵循相關國家及國際安全法規，且符合品質要求，於產品銘板標示相關安規資訊，力成科技產品安全標示如 UL Mark、澳洲 C-Tick、WEEE、台灣商品檢驗...等，確保提供具有安全與高品質的產品給最終端使用者，避免對健康安全或環境造成傷害。

SSD 產品安全標誌



力成台灣塑料 Tray 盤採購量狀況

項目	採購量（片）
塑料 Tray 盤採購進貨量（片）	10,661,619
回收塑料 Tray 盤採購量（片）	4,143,760

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表

8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.7 力成集團 2020 Calendar

8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表

8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

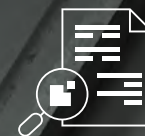
8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.7 力成集團 2020 Calendar

8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台



附錄 8.

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA 8000 社會責任管理體系對照表

8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.7 力成集團 2020 Calendar

8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	落實公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會參與
7	保護綠色環境
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA8000 社會責任管理體系對照表
8.4	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.5	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.6	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.7	力成集團 2020 Calendar
8.8	2019 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台



附錄

GRI 內容索引

GRI 102-55

一般揭露

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
GRI 102 : 一般揭露 2016	組織概況				
	102 - 1	組織名稱	1.1	p28 - p29	
	102 - 2	活動、品牌、產品和服務	3.3	p70 - p71	公司無產品及服務在特定市場被禁止
	102 - 3	總部位置	1.1	p28 - p29	
	102 - 4	營運活動地點	1.1	p28 - p29	
	102 - 5	所有權與法律形式	1.1	p28 - p29	
	102 - 6	提供服務的市場	3.3	p70 - p71	
	102 - 7	組織規模	1.1 2.2 5.1	p28 - p29 p54 - p55 p84	
	102 - 8	員工和其他工作者資訊	5.1	p84 - p86	
	102 - 9	供應鏈	3.3 4.2	p70 - p71 p75 - p77	
	102 - 10	組織與其供應鏈的重大改變	-	p5 p28 - p29	無重大改變
	102 - 11	預警原則或方針	2.3	p56 - p59	
	102 - 12	外部倡議	4.3	p78	
	102 - 13	公協會的會員資格	4.3	p78	

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.7 力成集團 2020 Calendar
- 8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
GRI 102 : 一般揭露 2016	策略			
	102 - 14	決策者的聲明	經營者的話 1.2 3.1	p6 - p7 p30 - p31 p66 - p67
	102 - 15	關鍵衝擊、風險及機會	2.3	p56 - p59
	倫理與誠信			
	102 - 16	價值、原則、標準和行為規範	2.4	p60 - p61
	102 - 17	關於倫理之建議與顧慮的機制	2.4 2.5	p60 - p61 p62
	治理			
	102 - 18	治理結構	1.2 2.1	p30 - p32 p50 - p51
	102 - 19	委任權責	2.1	p50 - p51
	102 - 20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	2.1	p50 - p51
	102 - 22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1	p50 - p51
	102 - 23	最高治理單位的主席	2.1	p50 - p51
	102 - 26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	經營者的話 1.2 2.1	p6 - p7 p30 - p31 p50 - p51
	102 - 36	薪酬決定的流程	2.1	p52
	利害關係人溝通			
	102 - 40	利害關係人團體	1.3	p34 - p35
	102 - 41	團體協約	-	- 公司未與員工簽署團體協約
	102 - 42	鑑別與選擇利害關係人	1.3	p34 - p35
	102 - 43	與利害關係人溝通的方針	1.3	p34 - p35
	102 - 44	提出之關鍵主題與關注事項	1.3 1.4	p34 - p35 p36 - p41

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	落實公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會參與
7	保護綠色環境
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA8000 社會責任管理體系對照表
8.4	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.5	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.6	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.7	力成集團 2020 Calendar
8.8	2019 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解	
GRI 102 : 一般揭露 2016	報導實務					
	102 - 45	合併財務報表中所包含的實體	編輯方針	p4		
	102 - 46	界定報告書內容與主題邊界	1.4	p36 - p41		
	102 - 47	重大主題表列	1.4	p36 - p41		
	102 - 48	資訊重編	-	-	無重編	
	102 - 49	報導改變	-	-	無報導改變	
	102 - 50	報告期間	編輯方針	p4		
	102 - 51	上一次報告書的日期	編輯方針	p4		
	102 - 52	報告週期	編輯方針	p4		
	102 - 53	可回答報告書相關問題的聯絡人	編輯方針	p4		
	102 - 54	依循 GRI 準則報導的宣告	編輯方針	p4		
	102 - 55	GRI 內容索引	8.1	p144 - p149		
	102 - 56	外部保證 / 確信	編輯方針	p5		
	GRI 103 : 管理方針 2016	103 - 1	解釋重大主題及其邊界	1.4	p36 - p39	
		103 - 2	管理方針及其要素	1.4	p40 - p41	
103 - 3		管理方針的評估	1.4	p40 - p41		

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	落實公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會參與
7	保護綠色環境
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA8000 社會責任管理體系對照表
8.4	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.5	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.6	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.7	力成集團 2020 Calendar
8.8	2019 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台

特定主題揭露

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	p54 - p55 p89 - p91
	201 - 3	定義福利計劃義務 與其它退休計畫	5.2	p89 - p91
市場形象				
GRI 202 : 市場形象 2016	202 - 2	雇用當地居民為高 階管理階層的比例	5.1	p84 - p85
反貪腐				
GRI 205 : 反貪腐 2016	205 - 2	反貪腐政策和程序 的溝通及訓練	2.4 2.5 5.3	p60 - p61 p62 p93 - p94
	205 - 3	已確認的貪腐事件 及採取的行動	2.4	p61
能源				
GRI 302 : 能源 2016	302 - 1	組織內部的能源消 耗量	7.1	p130 - p131
	302 - 3	能源密集度	7.1	p131
	302 - 4	減少能源的消耗	7.1	p130 - p131

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
水				
GRI 303 : 水 2016	303 - 1	依來源劃分的取水 量	7.2	p133 - p135
	303 - 3	回收及再利用的水	7.2	p133 - p135
排放				
GRI 305 : 排放 2016	305 - 1	直接 (範疇一) 溫 室氣體排放	7.1	p132
	305 - 2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	7.1	p132
	305 - 5	溫室氣體排放減量	7.1	p132
	305 - 7	氮氧化物 (NOx) 、 硫氧化物 (SOx) 、 及其它重大的氣體 排放	7.3	p137

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.7 力成集團 2020 Calendar
- 8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
廢污水和廢棄物					
GRI 306 : 廢污水和 廢棄物 2016	306 - 1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	7.2	p133 - p135	
	306 - 2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	7.3	p136 - p138	
	306 - 3	嚴重洩漏	-	-	2019 年末發生嚴重洩漏事件
環境法規遵循					
GRI 307 : 環境法規 遵循 2016	307 - 1	違反環保法規	2.5	p62	
勞雇關係					
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401 - 1	新進員工和離職員工	5.1	p84 - p85	
	401 - 2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2	p89 - p91	
	401 - 3	育嬰假	5.6	p114 - p115	
勞 / 資關係					
GRI 402 : 勞 / 資關係 2016	402 - 1	關於營運變化的最短預告期	-	-	本公司重大作業變更通知期皆依當地法令辦理

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 2016	403 - 1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	5.4	p103	
	403 - 2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	5.4	p104 - p105	
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	p99	
	404 - 2	提高員工技能和轉換協助計畫	5.3	p92 - p99	
	404 - 3	接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	5.3	p100 - p101	
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	p50 - p51 p84 - p88	
	405 - 2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2	p89	
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	p79 - p80	

目錄

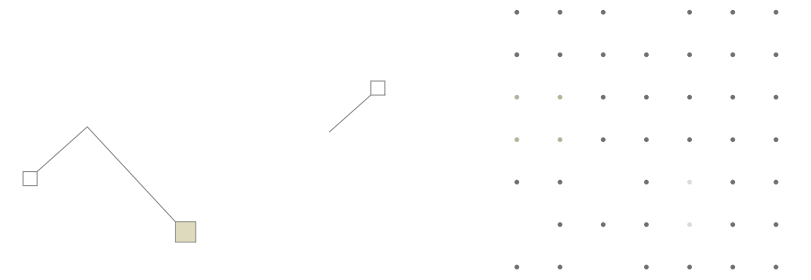
0	前言
1	驅動永續經營
2	落實公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會參與
7	保護綠色環境
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA8000 社會責任管理體系對照表
8.4	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.5	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.6	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.7	力成集團 2020 Calendar
8.8	2019 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
童工				
GRI 408 : 童工 2016	408 - 1 營運據點和供應商 使用童工之重大風 險	4.4	p79 - p80	
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	p75 - p77 p79 - p80	
人權評估				
GRI 412 : 人權評估 2016	412 - 2 人權政策或程序的 員工訓練	5.3	p93	
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	p136 - p139	
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	p75 - p77	
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	p140 - p141	
	417 - 2 未遵循產品與服務 之資訊與標示法規 的事件	-	-	2019 年無違 反資訊與標 示法規事件

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
顧客隱私				
GRI 418 : 顧客隱私 2016	418 - 1 經證實侵犯客戶隱 私或遺失客戶資料 的投訴	2.5 4.2	p62 p75 - p77	
社會經濟法規遵循				
GRI 419 : 社會經濟法 規遵循 2016	419-1 違反社會與經濟領 域之法律和規定	2.5	p62	

自訂重大主題

重大主題	管理方針揭露	章節	頁碼	省略 / 註解
公司治理	103 - 1~103 - 3	1.4	p36 - p41	
風險管理	103 - 1~103 - 3	1.4	p36 - p41	
技術與服務	103 - 1~103 - 3	1.4	p36 - p41	
個人資料保護	103 - 1~103 - 3	1.4	p36 - p41	



目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	落實公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會參與
7	保護綠色環境
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA8000 社會責任管理體系對照表
8.4	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.5	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.6	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.7	力成集團 2020 Calendar
8.8	2019 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台

8.2

附錄
責任商業聯盟行為準則對照表

	責任商業聯盟行為準則	參考章節	頁碼
A 勞工	A1) 自由選擇就業	4.4 社會責任管理系統 5.1 員工結構與分佈	p79 p84
	A2) 青年勞工	4.4 社會責任管理系統	p79
	A3) 工時	5.4 職場安全 5.6 員工關懷	p103 p111
	A4) 工資與福利	5.2 員工福祉 5.7 樂活力成	p89 p116
	A5) 人道的待遇	4.4 社會責任管理系統	p79
	A6) 不歧視	4.4 社會責任管理系統	p79
	A7) 自由結社	4.4 社會責任管理系統	p79
B 健康與安全	B1) 職業安全	5.4 職場安全	p103
	B2) 應急準備	5.4 職場安全	p103
	B3) 工傷和職業病	5.4 職場安全	p103
	B4) 工業衛生	5.4 職場安全	p103
	B5) 體力勞動工作	5.4 職場安全	p103
	B6) 機器防護	5.4 職場安全	p103
	B7) 公共衛生和食宿	5.6 員工關懷	p111
	B8) 健康與安全溝通	5.4 職場安全 5.6 員工關懷	p103 p111

	責任商業聯盟行為準則	參考章節	頁碼
C 環境	C1) 環境許可和報告	7.3 污染防治	p136
	C2) 預防污染和節約資源	7.1 氣候變遷與能源管理 7.3 污染防治	p130 p136
	C3) 有害物質	7.4 綠色產品	p140
	C4) 固體廢物	7.3 污染防治	p136
	C5) 廢氣排放	7.3 污染防治	p136
	C6) 材料控制	7.4 綠色產品	p140
	C7) 水資源管理	7.2 水資源管理	p133
	C8) 能源消耗和溫室氣體排放	7.1 氣候變遷與能源管理	p130
D 道德規範	D1) 誠信經營	2.4 誠信經營及從業道德	p60
	D2) 無不正當收益	2.4 誠信經營及從業道德	p60
	D3) 資訊公開	1.3 利害關係人溝通與議合	p34
	D4) 知識產權	2.5 法規遵循	p62
	D5) 公平交易、廣告和競爭	2.4 誠信經營及從業道德	p60
	D6) 身份保護及防止報復	2.4 誠信經營及從業道德 4.4 社會責任管理系統 5.5 勞資溝通	p60 p79 p106
	D7) 負責任地採購礦物	4.2 供應鏈管理 4.3 外部組織參與	p75 p78
	D8) 隱私	2.5 法規遵循 3.2 客戶服務	p62 p68

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表

8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.7 力成集團 2020 Calendar

8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

	責任商業聯盟行為準則	參考章節	頁碼
E 管理體系	E1) 公司的承諾	1.2 核心價值與企業社會責任政策	p30
	E2) 管理職責與責任	2.1 治理組織	p50
	E3) 法律和客戶要求	3.2 客戶服務	p68
	E4) 風險評估和風險管理	2.3 營運持續管理	p56
	E5) 改進目標	1.6 2019 年績效摘要與 2020 年目標設定	p44
	E6) 培訓	5.3 人才發展	p92
	E7) 溝通	5.5 勞資溝通	p106
	E8) 員工意見、參與和申訴	5.5 勞資溝通	p106
	E9) 審核與評估	2.1 治理組織 4.2 供應鏈管理 4.4 社會責任管理系統	p50 p75 p79
	E10) 糾正措施	2.1 治理組織 4.2 供應鏈管理 4.4 社會責任管理系統	p50 p75 p79
	E11) 文檔和記錄	2.5 法規遵循	p62
	E12) 供應商的責任	4.2 供應鏈管理	p75

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	落實公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會參與
7	保護綠色環境
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA8000 社會責任管理體系對照表
8.4	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.5	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.6	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.7	力成集團 2020 Calendar
8.8	2019 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台

8.3

附錄
SA 8000 社會責任管理體系
對照表

SA 8000 社會責任管理體系		參考章節	頁碼
SA 1	童工	4.4 社會責任管理系統	p79
SA 2	強迫或強制性勞動	4.4 社會責任管理系統	p79
SA 3	健康和 safety	5.4 職場安全	p103
		5.6 員工關懷	p109
SA 4	自由結社及集體談判權利	4.4 社會責任管理系統	p79
SA 5	歧視	4.4 社會責任管理系統	p79
		5.5 勞資溝通	p106
SA 6	懲罰措施	4.4 社會責任管理系統	p79
SA 7	工作時間	5.4 職場安全	p103
		5.6 員工關懷	p109
SA 8	薪酬	5.2 員工福祉	p89
SA 9	管理系統	2.3 營運持續管理	p56
		2.5 法規遵循	p62
		4.2 供應鏈管理	p75
		4.4 社會責任管理系統	p79
		5.3 人才發展	p92
		5.4 職場安全	p103
		7.4 綠色產品	p140

8.4

附錄
非擔任主管職務之全時員工薪資
資訊檢查表

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

請蓋公司章

公司代號：6239 公司名稱：力成

財務報表所屬期間：108年度

一、非擔任主管職務之全時員工人數

(一)、員工人數統計資訊(單位：人)

	C=A1-B
A.全體受僱員工人數：	
A1. 當年度職給薪滿六個月(含)以上之員工人數	10,327
A2. 當年度職給薪未滿六個月之員工人數	2,474
B. 調節項目：(若採C=A1-B之計算方式，B1-B5應填錄以A1為統計調節基礎)	
B1. 扣除擔任主管職務之員工人數	18
B2. 扣除部分工時之員工人數	0
B3. 扣除海外分公司之員工人數	0
B4. 微量免除規定(若不提調節計算，本欄可空白)：	
★任職給薪未滿一年之實際人數Y= 人	
★任職給薪未滿一年之微量免除人數上限 X=A*5%或(A1+A2)*5% = 人	
B5. 其他(應備註說明性質)：	
C. 非擔任主管職務之全時員工人數(餘額)	10,309
D. 非擔任主管職務之全時員工人數(D為C之平均數計算結果，四捨五入取整數)	9,992

(二)、非擔任主管職務之全時員工人數-年度平均：9,992 (人)

二、非擔任主管職務之全時員工薪資總額：7,674,894 (新台幣仟元)

三、非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」：768 (新台幣仟元)

四、非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」：625 (新台幣仟元)

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

董事長： 經理人： 填表部門主管：

該公司所列申報資訊，經本會計師選取 10 位(註)員工，檢視其任職給薪月數及薪資金額等，其定義及申報項目係依照臺灣證券交易所或證券櫃檯買賣中心編訂發布之「申報作業說明、FAQ」有關規定辦理。

註一：抽樣選取標準應達「A1.當年度職給薪滿六個月(含)以上員工」0.1%以上，惟選取人數至少3筆，至多10筆。

註二：若公司選擇C=A-B之計算方式，難於上開一、(一)表格免填A1乙欄，惟公司仍應提供A1之計算資訊電子檔或其他可檢視資料(個人資料可去識別化並以代號標示)，供會計師執行適當程序。

會計師(簽名或蓋章)：

註：「2019 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數」資訊，詳細說明請參考本報告書第 89 頁。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 落實公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會參與
- 7 保護綠色環境
- 8 附錄
 - 8.1 GRI 內容索引
 - 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
 - 8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表
 - 8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
 - 8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明
 - 8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
 - 8.7 力成集團 2020 Calendar
 - 8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品
 - 8.9 利害關係人社群溝通平台



獨立保證意見聲明書

2019 力成科技企業社會責任報告書

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 2019 力成科技企業社會責任報告書進行評估和查驗外，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，僅作為對下列 2019 力成科技企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行查驗之結論，而不作為其他之用途。除對查驗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盡力成科技提供之相關資訊所作成之結論，因此查驗範圍乃基於並局限於這些提供的資訊內容之內。英國標準協會為這些資訊內容都是完整且準確的。

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

查驗範圍

力成科技與英國標準協會協議的查驗範圍包括：

1. 查驗升雲範略與 2019 力成科技企業社會責任報告書範圍之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的第 2 應用類型評估力成科技連續 AA1000 當責性原則(2018)的真實和程度，以及確定永續性績效資訊的可信程度。

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 2019 力成科技企業社會責任報告書內容，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 2019 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是公正準確地呈現，報告書所揭露之績效資訊展現了力成科技對相關利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄查驗能力之團隊執行，以及規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，表明其依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項揭露公允的。

查驗方法

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
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式，同時，我們抽樣訪談了二個外部利害關係人(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
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查財務與財務報告相關的會計系統之高度與成熟度
- 審查內部稽核的發現
- 藉由與負責收集資料管理者的會議，查驗報告書中的績效數據與宣告
- 審查資料收集的過程與確保數據的準確性。數據追溯至最初來源進行深度抽樣
- 比較財務數據與經會計稽核的財務報告數據之一致性
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性、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

2018 年報告書反映出力成科技已將報導是利害關係人的參與，應建立重大永續主題，以發展及達到企業社會責任與有責任且策略性的目標。報告書中已公正地揭露與揭露經濟、社會和環境的計畫與目標設定，以及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，所得發現由最高管理階層支持之實體社會責任願景與策略，亦於組織層層落實展開。

重大性

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

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溝通政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了力成科技之回應性議題。

衝擊性

力成科技已識別，並以平衡和有效之量測及揭露方式去呈現其衝擊，力成科技已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而為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，這份報告書適切地涵蓋了力成科技之衝擊性議題。

績效資訊

基於本聲明書所述之我們的查驗方法，特定績效資訊係在力成科技與英國標準協會協議之查驗範圍內。報告書揭露的重大主題之永續揭露，以我們的觀點，2019 力成科技企業社會責任報告書揭露之數據與資訊是可信賴的。

GRI 永續性報導準則

力成科技提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告，與相當於“核心選項”(每類涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依據其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中多項 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的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社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄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

這份企業社會責任報告書所屬責任，如同責任性中所宣稱，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。本保證團隊係由其專業資資，並接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會管理標準的訓練，具有主導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:

**AA1000**
Licensed Assurance Provider
200-4
Statement No: SRA-TW-2019035
2020-05-24


Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan
...making excellence a habit.™

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.7 力成集團 2020 Calendar
- 8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台

8.6

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	本國籍員工聘僱比例	2019 年 12 月 31 日力成台灣本國籍員工共 8,232 人佔約 72%、外國籍員工共 3,159 人佔約 28%	p84	台灣區本國籍或外國籍員工佔台灣區所有員工之百分比。 分母：2019/12/31 力成科技台灣區在職員工人數（含外派）。
2	女性員工比例	2019 年 12 月 31 日力成台灣女性員工佔員工總數的 49.1%	p86	2019/12/31 台灣區在職女性員工人數佔總員工人數的比例（含外派人員）。
3	教育訓練總時數	2019 年力成台灣教育訓練總時數為 627,164.4 小時，主要包含授證訓練（不含重授證）、技能訓練、知識訓練	p99	依據力成 e-HR 系統、HCM 系統及 LC 系統時數記錄之 2019 年度總訓練時數。
4	育嬰留職停薪申請總人數	2019 年度力成台灣育嬰留職停薪申請人數為 120 位	p114	力成科技台灣區育嬰留職停薪起始日在 2019 年度的員工總數。
5	外籍移工直聘比例	2019 年力成台灣外籍移工直接招聘（註）比例達 60.4% 註：外籍移工直接招聘係統計契約期滿力成直接續聘或未經國內外仲介公司招聘之菲籍員工	p113	2019 年度外籍移工直接招聘人數佔當年度總招聘外籍移工人數的比例。
6	製程回收水使用比例	2019 年力成台灣之封裝製程回收水使用比例為 38% 註：1. 具有封裝製程廠區為新埔廠（1 廠）、湖口廠（2 廠）、大同廠（3A 廠）、大同廠（3C 廠）、竹科一廠（8 廠）、竹科二廠（P11 廠） 2. 比例（%）=[回收水量（m³）]/[（回收水量（m³）+ 取水量（m³））]*100% 3. 取水量包括自來水與地下水	p135	2019 年封裝製程中研磨、切割廢水回收水量（立方公尺），除以廠區總取水用量（立方公尺）與研磨、切割廢水回收水量（立方公尺）總合。上述研磨、切割廢水回收水量統計來源為抄錶紀錄，廠區總取水水量為水費單或地下水鈔錶紀錄。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

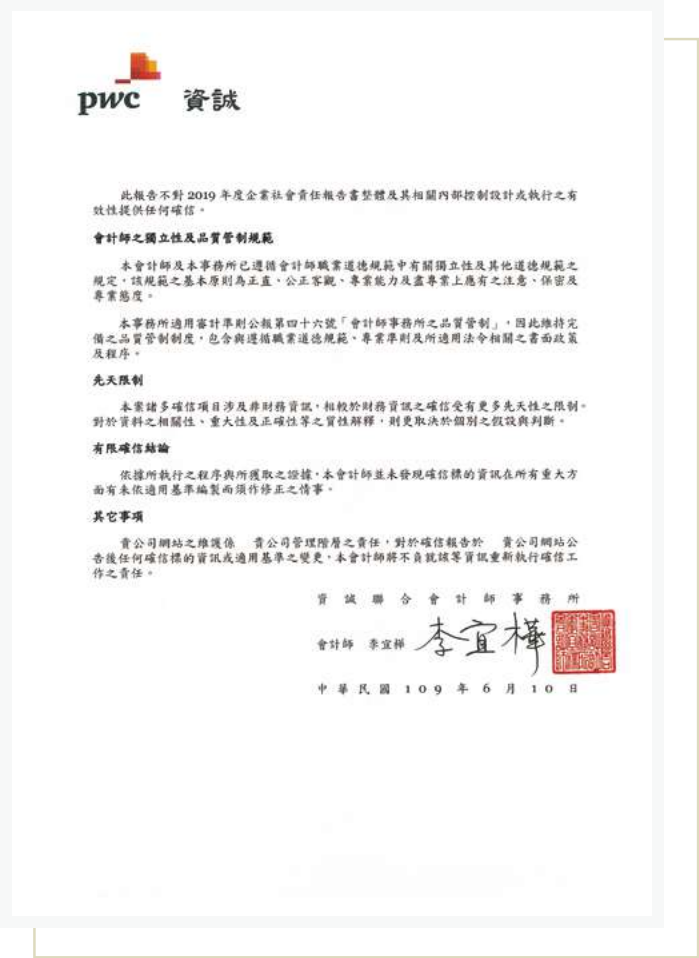
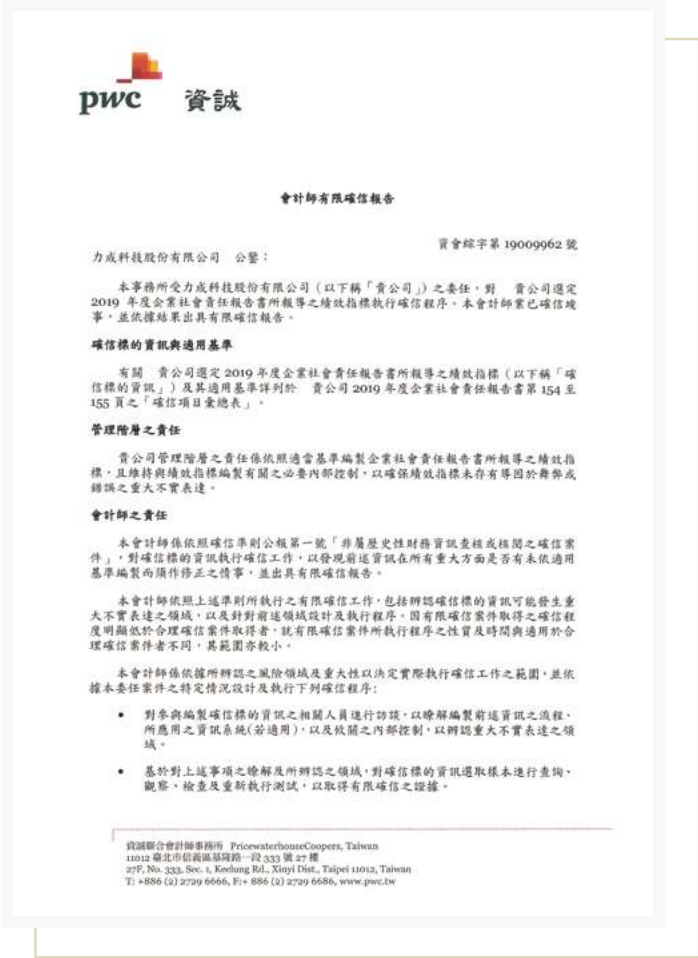
- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 責任商業聯盟行為準則對照表
- 8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表
- 8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.7 力成集團 2020 Calendar
- 8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品
- 8.9 利害關係人社群溝通平台

編號	項目	標的資訊	頁碼	適用基準
7	電力密集度	2019 年力成台灣之用電量 704,219,998kWh・電力密集度（註）為 16.44kWh/ 仟元（新台幣） 註：電力密集度（ kWh / 仟元 ）= 用電量（ kWh ） / 個體營收（ 仟元 ）	p131	依台電公司電費單統計 2019 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）。
8	廢水排放量	2019 年力成台灣之廢（污）水排放總量為 1,680,972 噸	p135	依據 2019 年向主管機關申報納管廢（污）水放流口流量計，或依工業區下水道使用規章繳費方式，以 2019 年自來水取水量之 80% 統計各廠區廢水量總合。
9	資源回收廢棄物總重量	2019 年力成台灣資源回收廢棄物可回收項目總重量為 890.15 噸	p136	依 2019 年所委託廢棄物清理廠商之資源回收明細報表及新竹市垃圾強制分類資源回收月報表進行統計。
10	環保支出	2019 年力成台灣工安環境保護支出（註）為新台幣 105,378 仟元 註：本年度工安環境保護支出包含工安防護器具購置、消防設備檢修、廢棄物清運、污水或污泥處理、水質檢測或空污防制費	p138	依據財會系統統計之 2019 年度工安環保支出。
11	職場母性保護工作適性評估人次	2019 年力成台灣實際完成母性保護工作適性評估共計 305 人次	p111	依據女性勞工母性健康保護實施辦法，統計於 2019 年度完成醫師評估母性適性評估表之人次。
12	供應商稽核次數	2019 年力成台灣針對產品使用之主要直接原物料供應商、外包商及勞務供應商進行「品質系統稽核」或「責任商業聯盟行為準則系統稽核」稽核達 58 次	p77	依據力成「供應商 / 外包商稽核作業規範」進行「品質系統稽核」或「責任商業聯盟行為準則系統稽核」統計之 2019 年稽核次數（不包括稽核不合格之再稽核）。品質系統稽核包含組織、規劃及品質系統、製程管制、檢驗與測試、品質異常之預防活動、環境管制及其他，共六大面向。責任商業聯盟行為準則系統稽核包含勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理系統，共五大面向。

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	落實公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會參與
7	保護綠色環境
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	責任商業聯盟行為準則對照表
8.3	SA8000 社會責任管理體系對照表
8.4	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.5	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.6	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.7	力成集團 2020 Calendar
8.8	2019 CSR 攝影比賽得獎作品
8.9	利害關係人社群溝通平台

會計師有限確信報告



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表

8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

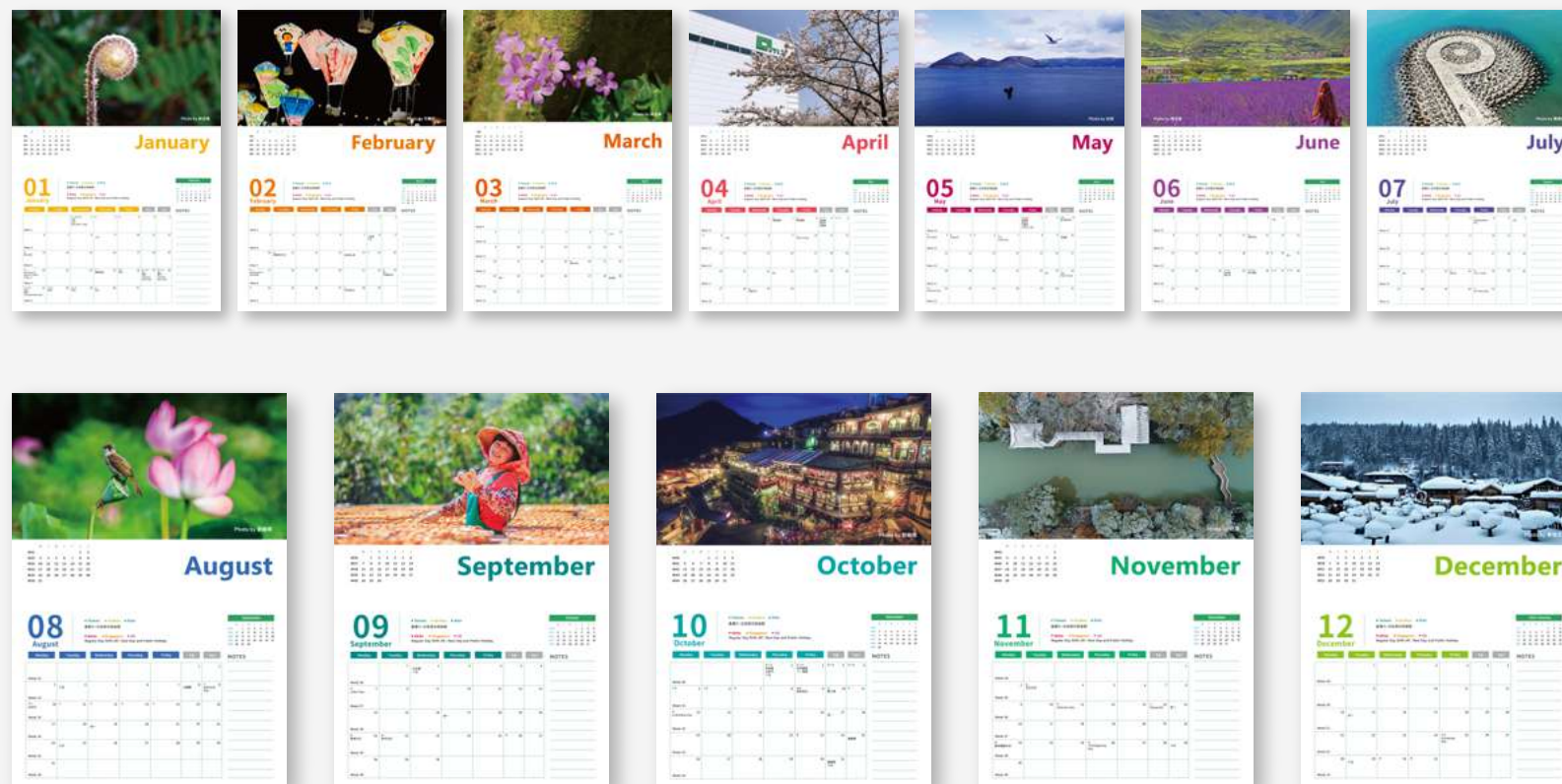
8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.7 力成集團 2020 Calendar

8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台



註：月曆中所呈現之照片，皆取自於力成集團員工攝影作品。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表

8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.7 力成集團 2020 Calendar

8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

無限可能的力成 — 廠區風貌

PTI sites



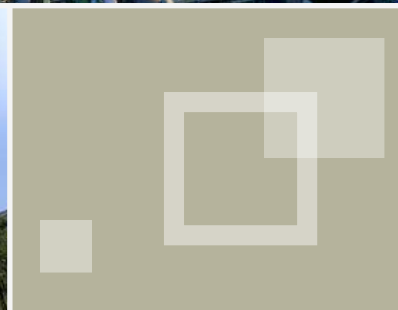
Mail徵件優勝作品



旭日東昇



力成廠區



閃亮力成



雨傾倒城市·我傾慕“你”



初夏

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表

8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.7 力成集團 2020 Calendar

8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

以人為本的力成 — 員工風采

People Oriented



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表

8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

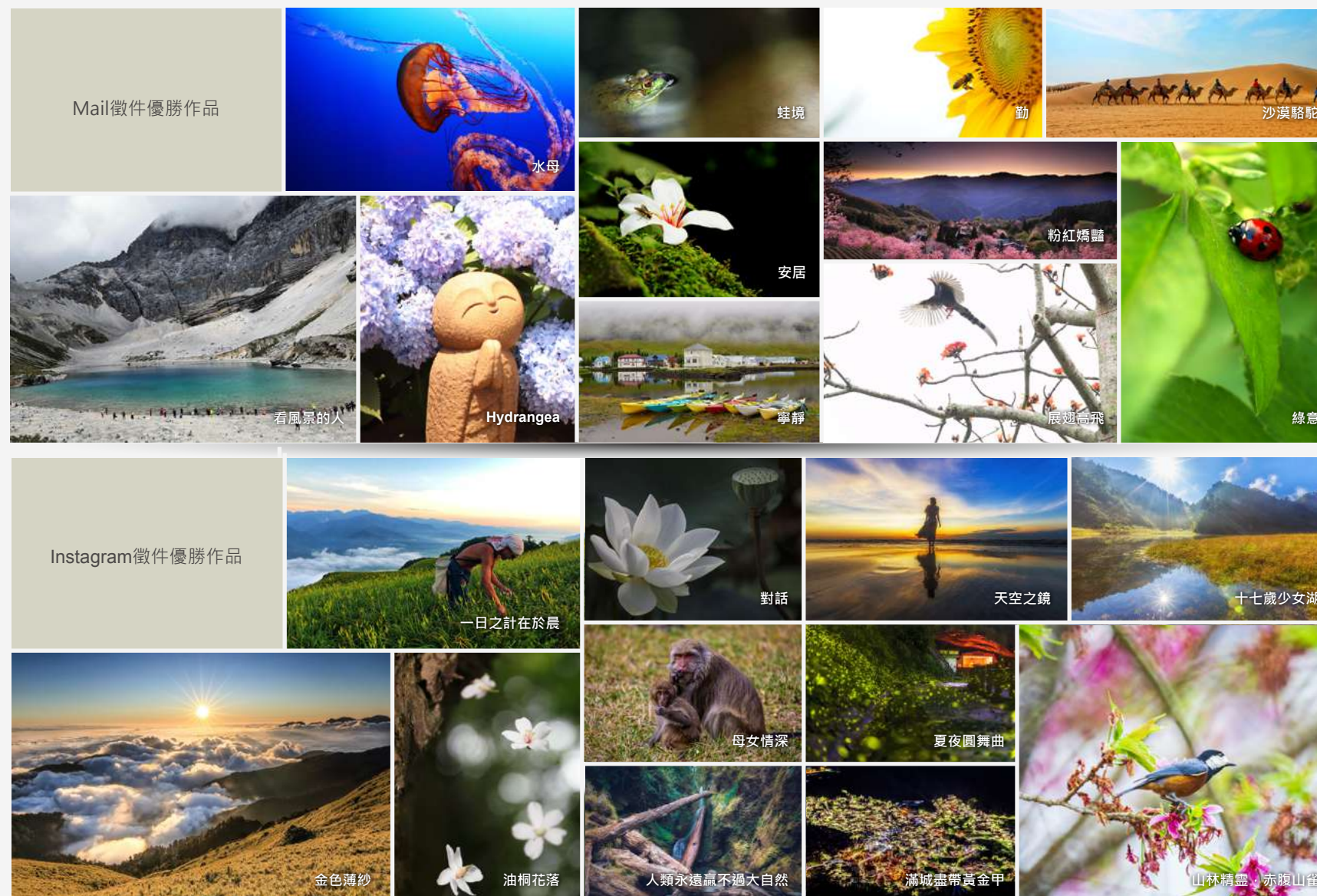
8.7 力成集團 2020 Calendar

8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

寶貝我們的地球 — 寰宇風華

Tend our earth



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表

8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

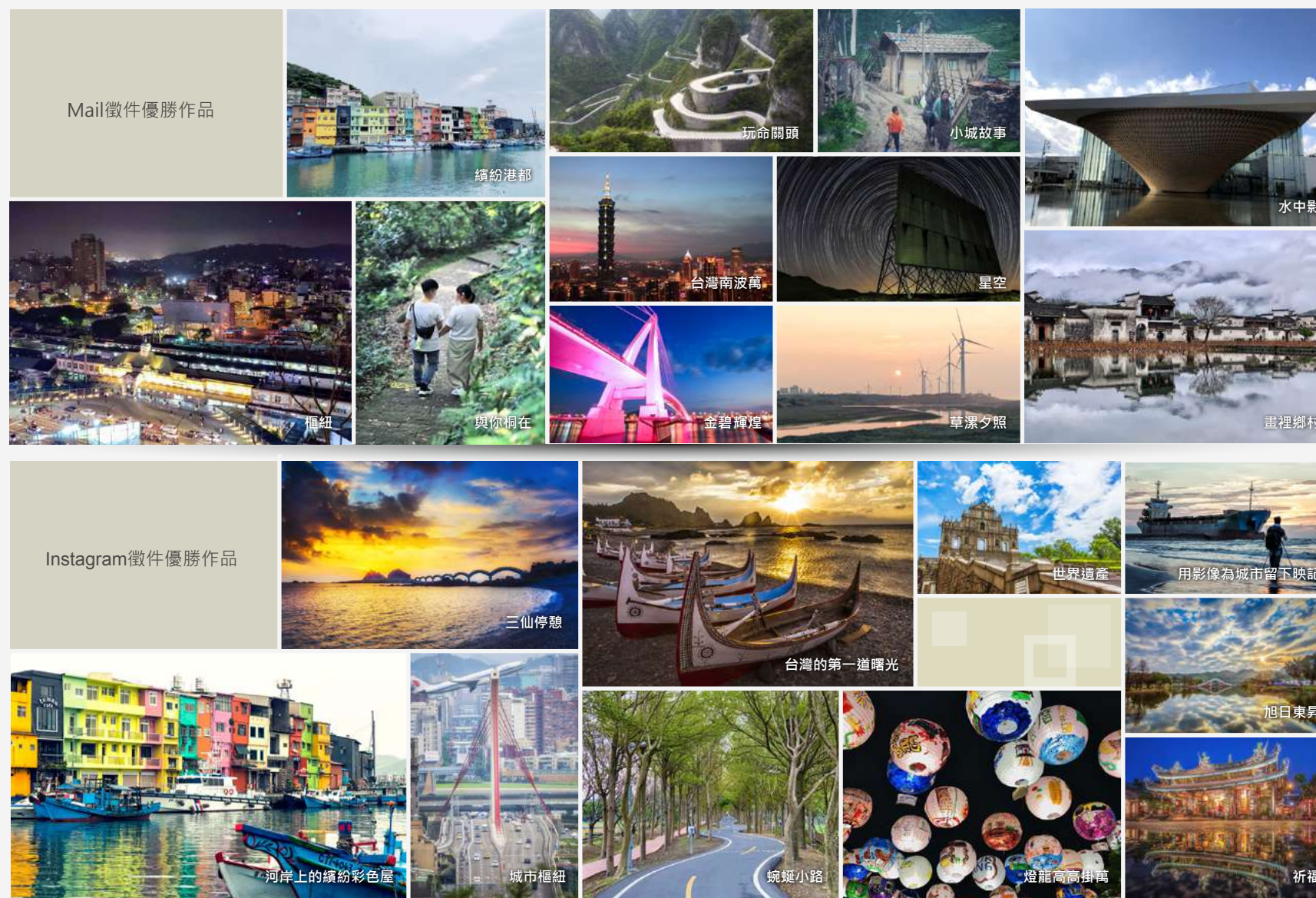
8.7 力成集團 2020 Calendar

8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

我愛我的城市－城鄉風情

I love my city



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 落實公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會參與

7 保護綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 責任商業聯盟行為準則對照表

8.3 SA8000 社會責任管理體系對照表

8.4 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.5 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.6 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.7 力成集團 2020 Calendar

8.8 2019 CSR 攝影比賽得獎作品

8.9 利害關係人社群溝通平台

8.9

附錄

利害關係人社群溝通平台



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

您可在力成科技官方網站查詢本報告書相關資料

<https://www.pti.com.tw>

歡迎您加入力成科技企業社會責任粉絲團·分享相關訊息



力成科技
官方網站



力成科技
企業社會責任
粉絲團

本報告書使用環保大豆油墨印製
2020力成科技股份有限公司



版權所有