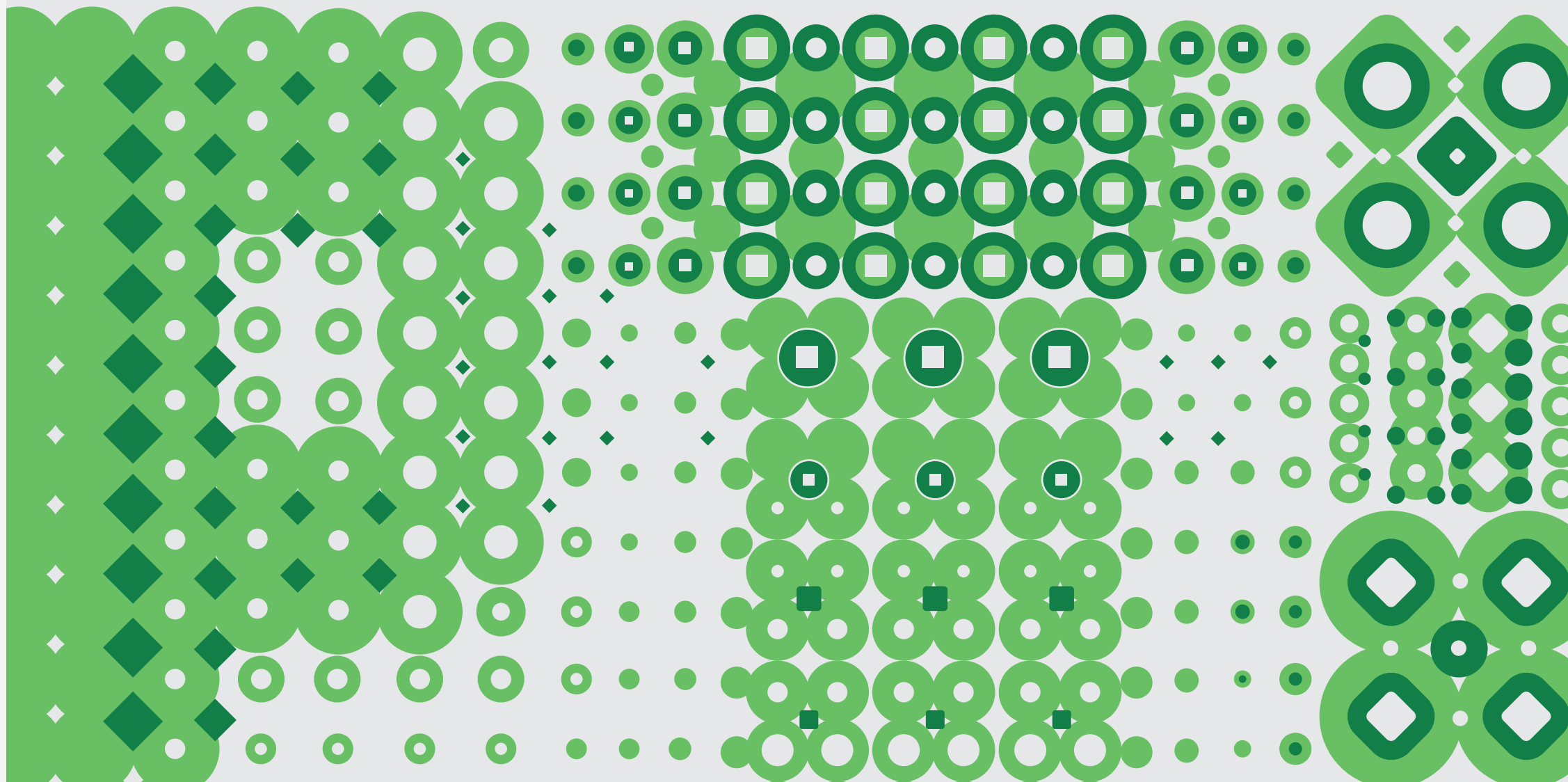


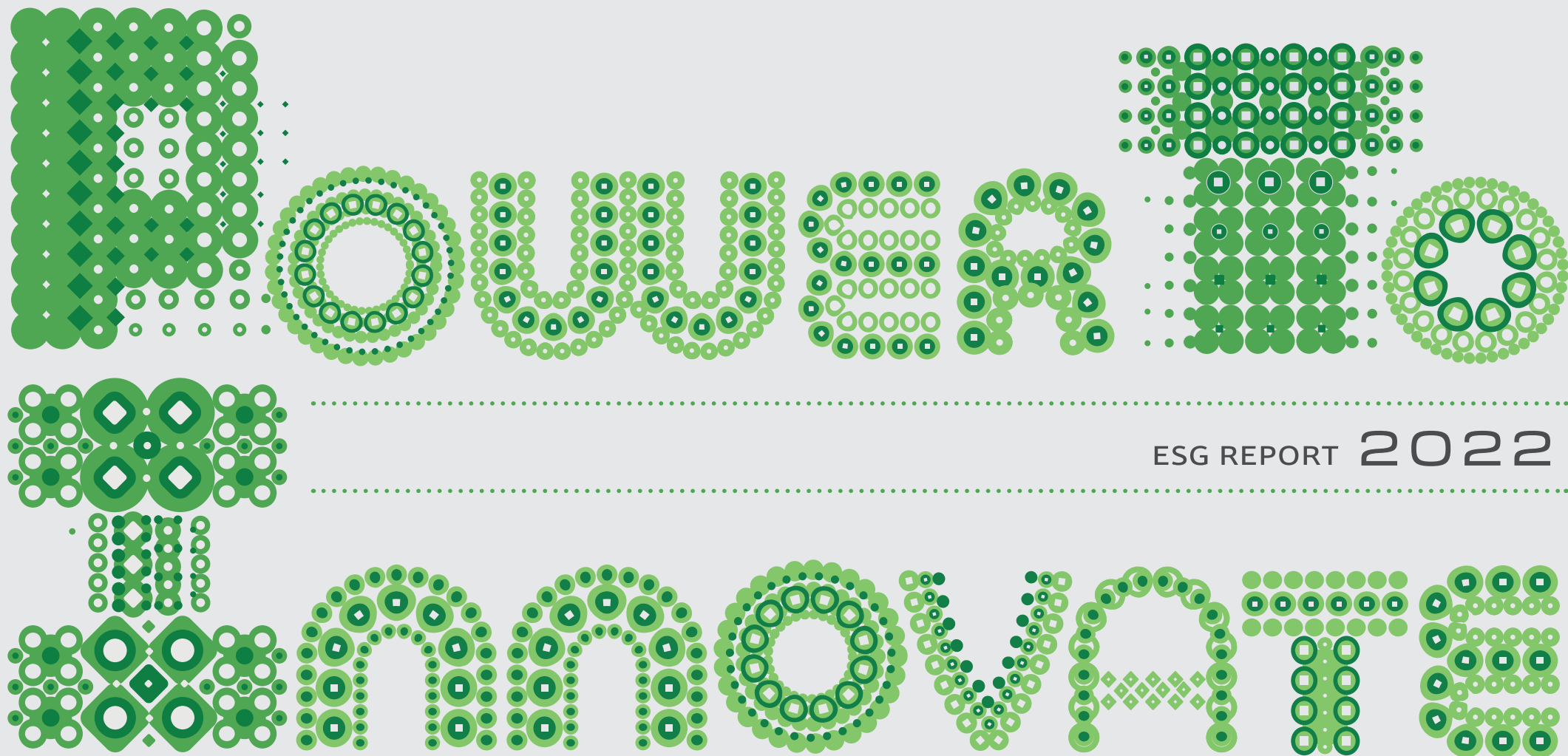
目錄

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



目錄

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



力成科技永續報告書

Powertech Technology Inc.

創新

是面對不確定、突破逆境的試金石
是大膽假設、謹慎循證的洞見觀瞻
更是實踐想法、付諸行動的知行合一

創新

讓每個力成人在各自崗位上，激發出鼎新革故的能量
我們勇敢逐夢，賦能多樣科技
我們串聯彼此，邁向共好未來
永續引路，譜寫新篇章

目錄

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



前言

0.1	編輯方針	03
0.2	經營團隊的話	05
0.3	2022亮點績效	07
0.4	永續DNA	09



創新服務價值

3.1	經營目標與策略	57
3.2	客戶服務	59
3.3	技術與服務	61



深耕社會共融

6.1	社會關懷與參與	111
6.2	產學合作	114



驅動永續經營

1.1	關於力成	23
1.2	核心價值與企業永續發展政策	25
1.3	利害關係人溝通與議合	29
1.4	重大主題分析	31
1.5	呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動	37



攜手合作夥伴

4.1	股東權益	65
4.2	供應鏈合作	66
4.3	外部組織參與	70
4.4	社會責任管理系統	71



實踐綠色永續

7.1	氣候變遷與能源管理	119
7.2	水資源管理	126
7.3	污染防治	128
7.4	綠色產品	131



強化公司治理

2.1	治理組織	41
2.2	營運績效	45
2.3	風險管理	47
2.4	誠信經營及從業道德	51
2.5	法規遵循	52



打造友善職場

5.1	員工結構與分佈	75
5.2	員工福祉	78
5.3	人才發展	81
5.4	職場安全	88
5.5	人權守護	93
5.6	勞資溝通	95
5.7	員工關懷	97
5.8	樂活力成	105



附錄

8.1	GRI 內容索引	135
8.2	永續會計準則委員會編製標準/ 臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標	140
8.3	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表	142
8.4	AA1000 Type II 高度保證聲明	143
8.5	確信項目彙總表及會計師有限確信報告	144
8.6	2022 ESG攝影比賽得獎作品	146
8.7	利害關係人社群溝通平台	150
8.8	力成集團2023 Calendar	151

CONTENTS 目錄

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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



前言 Preface

0.1 編輯方針	03
0.2 經營團隊的話	05
0.3 2022亮點績效	07
0.4 永續DNA	09

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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



前言

0.1 編輯方針

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

2022年力成科技永續報告書(簡稱本報告書)係由力成科技股份有限公司(簡稱力成科技、力成台灣或力成)「永續發展管理室」負責彙整及編輯,內容充分揭露力成科技永續發展管理方針〈一個核心:公司治理〉及〈六個面向:股東權益、客戶服務、供應鏈合作、員工福祉、社會參與、環境保護〉的政策、制度與執行成果,並涵蓋經濟、環境及人群面(包含人權)之績效表現,以及重大主題的管理方法與因應作為。

報告期間與發行

本報告書揭露2022年度(2022年1月1日至2022年12月31日)力成科技各項永續執行成果及績效,並每年定期發行永續報告書。

現行發行版本:2023年6月發行

前期發行版本:2022年6月發行

下期發行版本:預定2024年6月發行

報告邊界與範疇

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

本報告書提及之管理方針及數據揭露以力成科技為主體,員工結構分析則擴及力成蘇州、力成西安;另超豐電子、晶兆成科技股份有限公司、力成科技日本合同會社及Tera Probe, Inc.之揭露數據僅限於力成集團員工人數統計,如有其他特殊含義,將另行於報告書內文中說明。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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

報告書管理方式

- 撰寫原則及綱領

非財務資訊

依循準則

- 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱GRI) 之GRI準則
- 氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 架構
- 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之半導體業準則 (Semiconductors Sustainability Accounting Standard 2018)

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

財務數據

由勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 查帳確認，以新台幣計算。
針對薪資數據資訊，另外出具「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表」附於本報告書附錄。

管理系統

- ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001、SA 8000、IECQ QC 080000、ISO／IEC 27001 通過台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 驗證
- ISO 37001 通過英國標準協會 (BSI) 驗證
- ISO 9001、IATF 16949、ISO 13485 通過優麗國際管理系統驗證股份有限公司 (DQS) 驗證
- 台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS) 通過經濟部工業局驗證

- 報告書撰寫及品質管理流程

彙整

- 永續發展推行小組成員 —— 提供永續數據與文稿
- 永續發展推行小組成員主管 ——
 - 確認永續業務年度作為與執行績效
 - 審核永續數據與文稿完整性與正確性

編撰

- 永續發展管理室 ——
 - 整體規畫
 - 定義報告主題
 - 編輯修訂
 - 報告書查證/確信安排

審查

- 第三方查驗機構 ——
 - 本報告書之永續數據內容採雙重查驗證方式，經由第三方公正單位保證／確信：
 - 經英國標準協會 (BSI) 依據AA1000AS v3第二類型高度保證等級進行查證，保證聲明書附於本報告書附錄
 - 由資誠聯合會計師事務所 (PwC) 依照中華民國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

定稿

- 永續發展管理代表 —— 審閱定稿並呈報董事會

- 意見回饋

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

力成科技股份有限公司
永續發展管理室

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

本報告書內呈現的所有照片，皆取自於力成科技之公司活動或攝影比賽作品。

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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

00

前言

0.2 經營團隊的話

GRI 2-22

國際情勢持續受到通貨膨脹、烏俄戰爭、美中對抗以及兩岸緊張局勢等因素影響，使得2022年下半年整體半導體產品市場需求急速萎縮，加上廠商去庫存化發酵，半導體產業面臨十幾年來最嚴峻的挑戰。然而，在客戶、供應商的支持以及全體同仁的共同努力下，力成仍交出自公司創立以來最佳的成績。

面對這一波的世界變局中，力成除管控成本、調整資本支出外，更重新審視生產流程以優化產品組合持續創新，積極加速先進封裝、高階邏輯等產品的研發與生產；此外，在追求營運績效的同時，也關注永續發展的投入與實踐，持續加強對外揭露ESG（環境、社會及公司治理）的作為與資訊，也定期檢視ESG之短、中長期計畫及相關的關鍵指標，以穩健步伐追求永續發展。

- 在環境面向，力成關注氣候變遷議題，以氣候相關財務揭露(TCFD)框架，識別出氣候變遷帶來的風險與機會；並且展開再生能源建置專案，藉由廠區設置太陽能儲能設施及購買再生能源憑證等方式，落實減碳，朝2050年淨零目標前行。
- 在社會面向，力成以責任商業聯盟(RBA)行為準則為主軸，打造多元、平等、包容的友善職場，並且積極投入於產學接軌上，培養半導體優秀人才；也透過力成科技教育基金會深耕社會關懷，贊助偏鄉、弱勢學子學習資源，以具體行動實踐社會共融、共好。
- 在治理面向，除了持續強化治理能力外，為了因應環境的變化，我們配合客戶調整產能，希望以最快的速度協助客戶夥伴消化庫存；同時，持續投入創新研發的企業永續影響力，開發更環保、低功耗的先進封裝製程。

「永續發展」是力成的使命，也是企業的核心競爭力。未來，我們會持續透過整合集團資源、跨領域合作擴大影響力，精進自身表現並偕同各界夥伴一起用心投入，儲備無限的永續能量。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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

力成ESG短中長期計畫

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



短期計畫 2023年

- 完成廠區屋頂架設太陽能發電設備及購置再生能源憑證
- 節約用電達1%
- 減少碳排放達1%
- 切割研磨製程回收水系統效益達85%
- 廢棄物回收率達40%
- 取得清潔生產 (cleaner production) 認證
- 足額進用身心障礙人士及提高弱勢團體之聘僱率
- 參與天下永續會，推動ESG永續發展
- 建置ISO 28000供應鏈安全管理體系並通過驗證
- 透過GOLF學用接軌聯盟，實踐青年培力，促進產業與學校間的連結
- 廠區施行RBA有效驗證機核，稽核結果皆>180分 (低度風險)



中長期計畫 2024 - 2026年

- 持續關注氣候變遷及暖化議題，積極響應環境保護倡議
- 2025年使用再生能源達3%
- 2025年減少碳排放達3%
- 提升水資源回收比例，擴大資源使用的有效性
- 持續投入照顧弱勢團體，並設立獎助學金鼓勵學子上進
- 與新竹地區學校建立長期實習合作關係，建立穩定人才來源
- 要求供應商落實符合性調查、減少碳排放等，建立綠色永續供應鏈
- 打造友善、幸福的多元共融 (DEI) 職場，讓員工溝通零距離
- 提高自動化設備之投資，加速生產線自動化，降低人力依賴
- 招募及培養優秀人才，持續提升公司人力資本與競爭力
- 運作ISO 22301營運持續管理系統並取得認證
- 公司治理評鑑前5%

SHORT, MEDIUM AND LONG TERM PLANS

短期計畫 & 中長期計畫

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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

00

前言

0.3 2022亮點績效



台灣企業領袖100強

力成科技蔡篤恭董事長
獲選 2022《哈佛商業評論》HBR台灣企業領袖100強

TCSA台灣企業永續獎 六獎項殊榮

- 台灣百大永續典範企業獎
- 永續報告白金獎
- 永續單項績效獎－資訊安全領袖獎
- 永續單項績效獎－創新成長領袖獎
- 永續單項績效獎－透明誠信領袖獎
- 永續單項績效獎－人才發展領袖獎



天下永續公民獎TOP 100

肯定與榮耀

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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

The Pride of PTI

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
- FTSE4Good台灣指數公司台灣永續指數



責任商業聯盟 (RBA)

- 首選工廠獎 (Factory of Choice Award, FOC)
- 湖口廠 (2廠)、大同廠 (3A廠、3C廠、3D廠)

衛生福利部國民健康署

111年度全國績優健康職場—健康管理獎



勞動部職業安全衛生署

職業安全衛生健康 (OSH) 績優廠商

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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

永續DNA

從CSR邁入ESG
企業需承擔更多的當責與使命
永續是力成不變的DNA
我們持續用當責的態度
投入環境保護、社會共融與公司治理
追求永續共好 不斷惕勵前進

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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

永續DNA



「菲」你不可的好夥伴

移工是目前各大產業不可或缺的勞動力來源，力成也不例外。截至2022年，力成台灣有2,838位移工，佔總公司人數約四分之一的勞動力，他/她們是台灣經濟發展的重要推手，卻也是勞動人權常被忽視的族群！因此力成致力於推動多元、平等、共融 (DEI) 職場，領先業界落實零付費與直聘政策，打破移工就業市場的陳年陋習，消弭被剝削或不平等對待；力成亦同步全面檢視移工在職場及住宿等環境，建立通暢溝通管道及友善照顧懷孕、生育移工，透過多年累積，力成已有效避免強迫勞動、限制行動自由等風險，讓移工可以安心在台工作。為了落實「聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)」與「企業與人權國家計劃」，2022年，力成更大舉推動「外國中階技術人才職涯發展」與「移工自由擇居」兩項措施，為移工人權的實踐邁進一大步。



力成投入移工人權保障歷程

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
移工零付費，招募/仲介費雇主負擔	推動國外直聘，親自至菲律賓當地政府徵才	製作就業風險旅程地圖，預防強迫/債役勞工	展開國內直聘，開啟多元招募渠道	落實妊娠關懷機制，維護孕期中移工作權益	新聘首位專職移工關懷的菲籍管理師，母語溝通，貼近移工需求	疫情暫停國外選工，移工直接招聘率100%	推動「外國中階技術人才職涯發展」 移工自由擇居

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

落實移工零收費與直接招聘

力成自2015年起全面實施「移工零付費」政策，確保無債役勞工之風險，免去移工因招募所產生的任何費用，2016年依據責任商業聯盟（RBA）之零付費政策，更增加負擔移工在台體檢與辦件費用。此外，為避免仲介在招聘過程易產生違反人權的風險，力成率先實施直接招聘政策，分別為「契約期滿續聘」與「國內、國外直接招聘」，此措施讓移工無須透過仲介求職，大幅降低招聘過程中可能遭遇的債役、剝削風險，且減少招聘時所產生的時間與費用。近兩年因受疫情影響，力成轉而大力推行國內直接招聘，透過官方經營的Facebook粉絲專頁「PTI Taiwan」發布招募資訊，協助移工在台轉換雇主。2022年度，我們一共舉辦了40場國內直接招聘活動，共有202人聘僱到職。



系統化識別招聘風險-移工就業風險旅程地圖 (Worker Journey Map)

為了保障移工從求職、進入台灣工作，直到離職離境的過程中未受到任何非法強迫或債役，力成自 2017 年起自主施行「移工就業風險旅程地圖 (Worker Journey Map)」鑑別，並逐年審視，透過檢閱招聘過程，並搭配與移工一對一訪談，識別出每一個可能違反人權的環節，並建立起完整的預警機制與管控措施，確保移工不會被收取不必要的費用，並且都是在自由意識下同意僱傭，讓移工都能在符合人權的環境下工作與生活。（就業風險旅程地圖，以國外引進為例）。

2022移工就業風險旅程地圖 – 國外仲介 潛在風險



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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

開拓移工職涯發展-留用外國中階技術人力計畫

為解決國內產業人才短缺並留用在台灣工作達一定年資且具有熟練技術的移工，政府於2022年4月起推動「留用外國中階技術人力計畫（簡稱移工留才久用方案）」，解決移工在台工作年限問題，也使得移工們有機會突破職場天花板，並獲取更好的收入。力成於2022年跟進此計畫，將廠內資深移工轉任為中階技術人才。

我的中階技術人才之旅

Catherine在力成科技工作達8年，不久前透過政府「移工留才久用方案」成為力成第一位中階技術人才，並分享了她的工作經歷：

「我是Catherine，自2015年進入PTI工作，我在封裝品質管制部擔任品管師職務，直到2022年，PTI給了我一個特別的工作機會，為我的職涯帶來新的轉變，也讓我體會到公司對人才管理的用心。隨著台灣進入移民的新時代，雇主可以將有經驗的工人申請為中階技術人才，PTI貼心地為我提供職務角色轉換的機會，讓我可以發揮先前累積的知識與工作經驗；加上本身為菲籍身分，我能夠直接以菲律賓母語與其他移工溝通，讓工作場所內的溝通更為順暢。此外，我有更多機會參與新工作專案及培訓課程，藉此提升我在新工作角色所需的技能。如今，我在PTI工作愉快也適應良好，我相當感謝我的主管及同事，沒有他們提供的機會及幫助，不可能有今天的我，同時我也珍惜我的經歷塑造了現在的我，我衷心感謝PTI幫助我開拓一條更寬廣的職涯。」



尊重移工自由擇居意願

隨著愈來愈多的境外人口進入台灣，移工帶來的不是問題，而是更多元的價值觀。力成重視移工權益，除了提供穩定的收入，也為每位離鄉背井來台辛苦工作的移工準備可安心居住的環境：兼顧安全、衛生及舒適並無門禁限制，24小時可自由進出，也配置有專業宿管人員協助打理生活事宜。為進一步落實移工人權與合乎憲法之人民有居住與遷徙自由規定，力成率先打破成規，施行移工擇居自由政策，移工可以選擇是否居住於公司安排的宿舍，亦或是在外租賃，充分尊重員工的意願，截至2022年底，非居住於公司安排宿舍之移工比例達到43%，顯示自由擇居之成效。

營造多元、平等、共融的職場是力成不變的目標與承諾，力成自許擔任人權實踐的領頭羊，未來我們會持續關注移工議題，讓更多的外籍移工能安心在台灣就業與生活，為台灣社會的多元化貢獻心力。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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

永續DNA

深耕校園，啟動PTI育才計畫

根據104人力銀行所發布的「年後大缺工!5.2萬家企業同時搶才,98.8萬個工作數歷年開工最高」一文指出,目前就業市場上「企業每個工作機會可分配到求職者人數」,供需比已從2020年的0.79人下降到2022年的0.48人,顯示企業未來在徵才上只會愈發艱困。為解決此一困境,力成深耕校園,提早佈局人才培育,啟動青年培力「PTI 3步驟」!



Promotion
推廣半導體封測
科普教育,虛實並行



Talent
建置封裝人才
培育基地,提前育才



Internship
提供多元
實習機會,預先留才

青年培力3步驟

第一步:「Promotion」推廣半導體封測科普教育,虛實並行

2022年,力成在GOLF學用接軌聯盟成立「半導體數位學院」,提供總計8堂的線上學習課程,自3月起開放各大專院校同學報名,至年底已累積285人次報名課程學習。此外,為了降低學生在校所學與業界所需之間的落差,力成也同時響應104職涯學院「企業優質人才學用培育」課程,前往成功大學、中正大學進行半導體課程授課。

為了提升同學對半導體產業與力成的認識,我們結合GOLF半導體數位學院內的課程,課前邀請同學先完成線上學習,建立對半導體產業鏈的基本認識,再藉由講師的介紹,逐步帶領同學了解半導體在國際間的重要性、應用層面以及力成在產業鏈中扮演的重要角色;同時,講師也向同學介紹封測產業中的職涯發展,並透過個案演練,帶領同學體驗真實工作樣貌,並邀請由實習生轉正的力成夥伴,向同學分享實習生計畫,鼓勵同學勇敢跨出舒適圈到企業探索自己的職涯。

「透過講師的分享,讓我能以最淺顯易懂的方式,認識封測產業、力成還有業務的工作」

「透過實習計畫的介紹,讓我想在今年暑假去力成實習!」

課後藉由同學的回饋,相信不僅加深了半導體產業的進一步認識,也開啟了他們對封測產業探索的興趣!

52
培訓人數

學校
成功大學 中正大學
社科學院

32
培訓人數

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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



第二步：「Talent」建置封裝人才培育基地，提前育才

為了培育公司人才，除了走進校園推廣封測教育，力成也與明新科技大學合力建置封裝類產線，並捐贈合計9台封裝設備機台，讓同學在校階段，就能接觸封裝製程，提前熟悉工作上的機台，協助校方培育封裝人才；此外，力成也與明新科大合作多項產學育才計畫，包含「應屆畢業生就業與證照培訓」、「半導體產業人才創能加值計畫」以及「產學攜手專班」，透過這些育才計畫，提前預約校園優秀人才。

計畫/對象	內容	人數
 應屆畢業生 就業與證照培訓 大學理工應屆畢業生	採「先面談，後培訓，再報到」之育才合作模式，委由明新半導體學院培訓，以提升應屆畢業生封裝機台操作能力。	10位
 半導體產業 人才創能加值計畫 大四生	委託明新半導體學院針對封裝製程中，易產生不良技術之問題，由產、官、學三方專家進行解說與演練，協助實習生提升問題分析與解決能力。	10位
 產學攜手專班 高中應屆畢業生	與明新半導體學院電子系合作2+2N產學攜手專班，長期合力共育封測人才，並安排學生大二下到企業實習與就業。	19位



第三步：「Internship」提供多元實習機會，預先留才

「產學實習」一直是力成重要的人才管道來源，於內部我們不斷鼓勵各單位晉用實習生，提前佈署人才招聘，並透過Mentor制度，協助實習生快速適應職場。2022年，我們與各大專院校合作，包含：雲林科大、明新科大、健行科大，總計錄取63位實習生，實習職類橫跨生產製造、設備和廠務。同時，我們也以留任為目標，提供學生留任獎金鼓勵轉正，並邀請轉正實習生於公司社群，分享他在力成的實習心得與所見所聞，建立正向的實習口碑。力成將持續深耕校園，建立長期與穩定的產學合作模式，儲備人才量能，降低未來的少子化與缺工問題所帶來的衝擊與影響。

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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

永續DNA



擘劃再生能源藍圖 接軌淨零未來

政府淨零排放目標及路徑

科學證實氣候變遷造成的影響已經相當急迫，氣候議題引發國際高度重視，各國陸續提出「2050淨零排放」的宣示與行動：2022年3月政府公布了「臺灣2050淨零排放路徑及策略總說明」，提供至2050年淨零之軌跡與行動路徑，引導產業進行綠色轉型；而為接軌全球淨零趨勢，台灣也正式通過「氣候變遷因應法」將2050淨零排放目標納入。

客戶對供應鏈再生能源使用的要求

因應國際「2050淨零排放」的宣示與行動，越來越多的品牌大廠加入了RE100的倡議（承諾100%使用再生能源），並要求供應鏈訂定再生能源使用目標。力成科技於2022年除了依照政府的要求建置再生能源發電設備及購置再生能源外，亦積極規劃再生能源使用以滿足客戶對RE100供應鏈的要求。

力成再生能源藍圖及目前執行狀況

對再生能源使用之規劃主要配合國內再生能源發展趨勢，分為下列三個階段進行：

1

第一階段

符合再生能源發展條例用電大戶要求，於2023年前，達成電力契約容量10%再生能源設備建置。（提前二年完成）

2

第二階段

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

3

第三階段

於2050年達成政府淨零及客戶RE100供應鏈之要求。

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

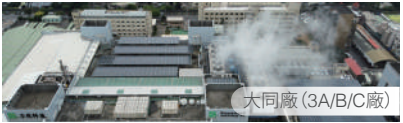
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色永續
- 8 附錄



設置再生能源發電設備

力成已於廠區內設置太陽能板發電系統，產生零碳再生能源供各廠區使用；2022年廠區屋頂架設太陽能發電設備工程並於年底掛錶供電，產生14萬度再生能源；2023年全年度發電預估可產生300萬度的再生能源（皆自發自用）。外購再生能源部份亦已與供應商簽訂再生能源轉供合約，將於2023年陸續進行再生能源轉供。

2023年起預計每年約可使用750萬度的再生能源，可減少因電力使用而產生的碳排放量，達到減碳1%目標；2023年亦會開始啟動第二階段再生能源使用作業。

2022年作為	各廠區太陽能發電設備
太陽能發電設備建置 - 完成太陽能發電建置設計規劃、工程發包、建造、掛錶送電等作業 - 取得能源局再生能源發電設備的核備	 大同廠 (3A/B/C廠)  大同廠 (3D廠)  文化一廠 (9廠)  新興廠 (10廠)
購買再生能源憑證 - 完成、取得再生能源憑證購置 - 加入再生能源供應商轉供的再生能源量	

淨零減碳進行式

範疇一 	溫室氣體直接排放 - 減少製程排放 - 公務車逐年汰換為電動車
範疇二 	溫室氣體間接排放 (輸入能源部分) 電力使用 使用再生能源 提升能源使用效率 - 執行84項節能措施，包含：改善耗能設備的能源效率、汰換老舊設備 - 所有廠區取得能源管理系統ISO 50001認證 綠建築廠房 - 竹科三廠 (11廠B) 獲綠建築 (合格級)
範疇三 	溫室氣體間接排放 (價值鏈部分) 原物料生產、能源上游相關活動與運輸 - 於2022年度供應商宣導會倡導供應商節能減碳，以邁向淨零 - 要求供應商進行ISO 14064-1 溫室氣體排放外部查證並設定減碳目標

面對環境永續，力成將持續關注氣候變遷議題並提升再生能源使用比例，全力邁向2050年淨零排放之目標。

目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

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



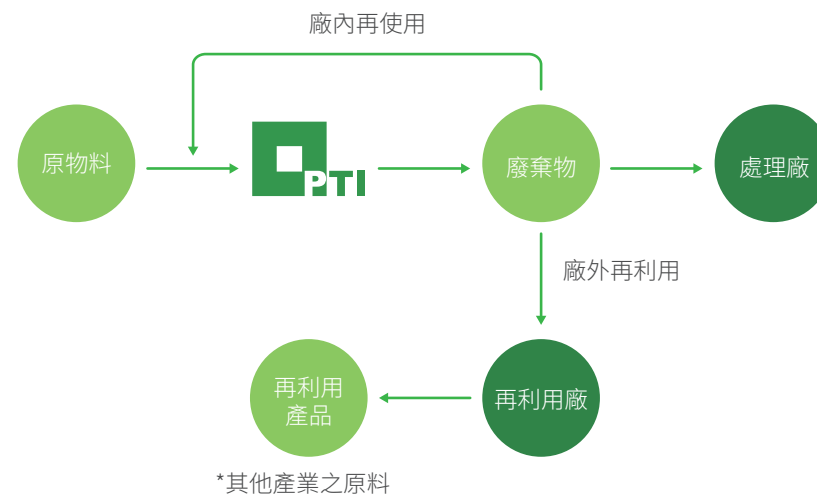
推動資源活化再利用

響應全球永續發展趨勢，資源活化已然成為企業在廢棄物管理的重要施行方向，力成科技除了致力源頭減量，也將降低資源浪費、提升回收再利用等原則導入營運中，讓廢棄物這項「錯置的資源」能重新成為原物料有效再運用，提升資源效益、環保與達到降低生產成本等功效。力成積極推動廢棄物管理與「資源活化」，規劃「廠內再使用」及「廠外再利用」二方向，與原物料供應商、廢棄物廠商合作研討可能的資源活化方法與項目。



資源活化 不分廠內與廠外

面對資源的有限性，力成推動提升廠內、廠外資源的使用效益，積極以回收再利用取代既有的末端處理模式，將原本是丟棄的廢棄物，回收轉變成有用的資源，友善環境。



目錄

0 前言

- 0.1 編輯方針
- 0.2 經營團隊的話
- 0.3 2022亮點績效
- 0.4 永續DNA

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

廠內再使用

回收Tray盤

使用回收Tray盤便可減少新品使用，促成回收體系的形成，讓原本用一次即丟的包材重複使用，有效減少塑膠製品的產生。

力成台灣塑料Tray盤使用狀況		
項目	2021	2022
回收塑料Tray盤	3,165,330	3,030,416
全新塑料Tray盤	8,020,154	7,271,459
使用回收塑料Tray盤比例	28.3%	29.4%

木棧板

將貨物運輸使用的木棧板，檢視外觀若無破損且結構完整依規格分類統一集中存放提供廠內倉儲單位及原物料供應商運輸使用，增加重複使用機會並減少木棧板購買量。



廠外再利用

廢壓模膠

製程下腳廢料之廢壓模膠主要成份為二氧化矽，具有高硬度、低吸水率及耐熱的特性，可取代天然粒料，力成與廠商合作將壓模膠破碎後拌混水泥製成為再利用產品（如人行步道磚、空心磚、植草磚及高透水性混凝土磚等），2022年廢壓模膠再利用數量為189.16公噸。

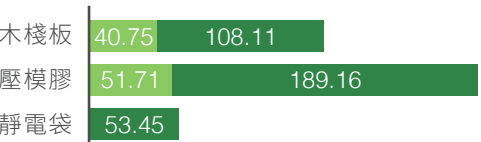
廢包材

廠內電子零組件包材多為塑膠類，具有高熱質特性，力成委託廠商將包材破碎再製成固體再生燃料（SRF），可供水泥業旋窯、鋼鐵業熔爐或一般鍋爐之輔助燃料使用，且SRF屬於生質燃料可降低溫室氣體排放，2022年廢靜電袋再利用數量為53.45公噸。

廢污泥

目前也積極開拓新的再利用項目，力成屬於半導體封裝製程，其廢水處理產出的污泥含矽量較高，將污泥透過乾燥、化學合成、酸化、壓濾等步驟製成二氧化矽、碳化矽、矽酸鈉等再生材料，可廣泛應用於油漆、建材（Epoxy／防水漆／矽酸鈣板）、橡膠製品，2022年度已與廠商展開試行污泥再利用。

廢棄物委外回收再利用統計



●2021 ●2022 *單位：噸
*廢棄物委外回收再利用自2021年度開始統計。

歷年廢棄物回收情形

類別	單位	處理方式	2020年度	2021年度	2022年度
生活垃圾	噸	焚化	1,288.03	1,265.45	1,032.91
資源回收		回收再利用	1,011.20	1,034.64	1,064.11
回收率			44.0%	45.0%	50.7%

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



驅動永續經營

Sustainable Management

1.1 關於力成	23
1.2 核心價值與企業永續發展政策	25
1.3 利害關係人溝通與議合	29
1.4 重大主題分析	31
1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動	37

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



驅動永續經營

1.1 關於力成

GRI 2-1 GRI 2-6

力成科技自1997年成立以來，除在半導體封裝與測試本業中不斷尋求技術突破，亦與員工、股東、客戶、供應商、社區團體等利害關係人建立良好互動，積極善盡企業公民責任。草創初期，我們僅有兩百多位員工，經過二十多年的努力，從一座名不見經傳的鐵皮屋租賃工廠，到如今在全球擁有二十一座工廠，營運據點遍佈台灣、中國、日本，以先進技術、世界級廠房提供可靠且高效的品質與服務，深受全球客戶信賴。目前，力成集團共有19,466名員工（截至2022年12月），因為全體員工的齊心協力，從過去的記憶體OSAT (Outsourced Semiconductor Assembly and Testing) 世界第一，力成已蛻變為半導體封測產業涵蓋邏輯服務的全方位公司。

2022年是力成成立的25週年，也是充滿挑戰與機會的一年。本年度報告書主題「Power to Innovate」紀錄著力成的永續旅程。隨著半導體應用的無遠弗屆，對於產業未來的發展，我們充滿興奮與期待，力成將繼續耕耘，在經濟、環境及人群三大面向精益求精，與利害關係人共創長遠且繁榮的未來。

(了解更多力成科技資訊請詳www.pti.com.tw)

願景

成為技術、品質、服務世界第一的封測服務公司 (OSATs)

- 2025 年及以後** ▶ 力成科技成為世界封測技術的領導公司並持續強化自身服務與技術
- 2016年 - 2024年** ▶ 為了迎接未來的世界在人工智慧、5G通訊、元宇宙、物聯網、高速運算...等先進科技的發展，我們專注於先進封測技術的研究及發展，持續擴充我們的研發架構並著重於公司的基本面，如：擴大人才來源管道、增強資訊保護和資訊安全
- 2005年 - 2015年** ▶ 在既有的品質及服務基礎上，將力成轉變成為具有研發能力、以技術為導向的科技公司。我們投入資源建立研發工程團隊及設備
- 1997年 - 2005年** ▶ 力成僅為單純的製造工廠，專注在產品品質、準時交貨、成本控制及客戶服務的滿意度上，我們認為品質是一切的基礎，有良好及穩定的品質，客戶才不會輕易離開

產銷政策

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

力成大事紀

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

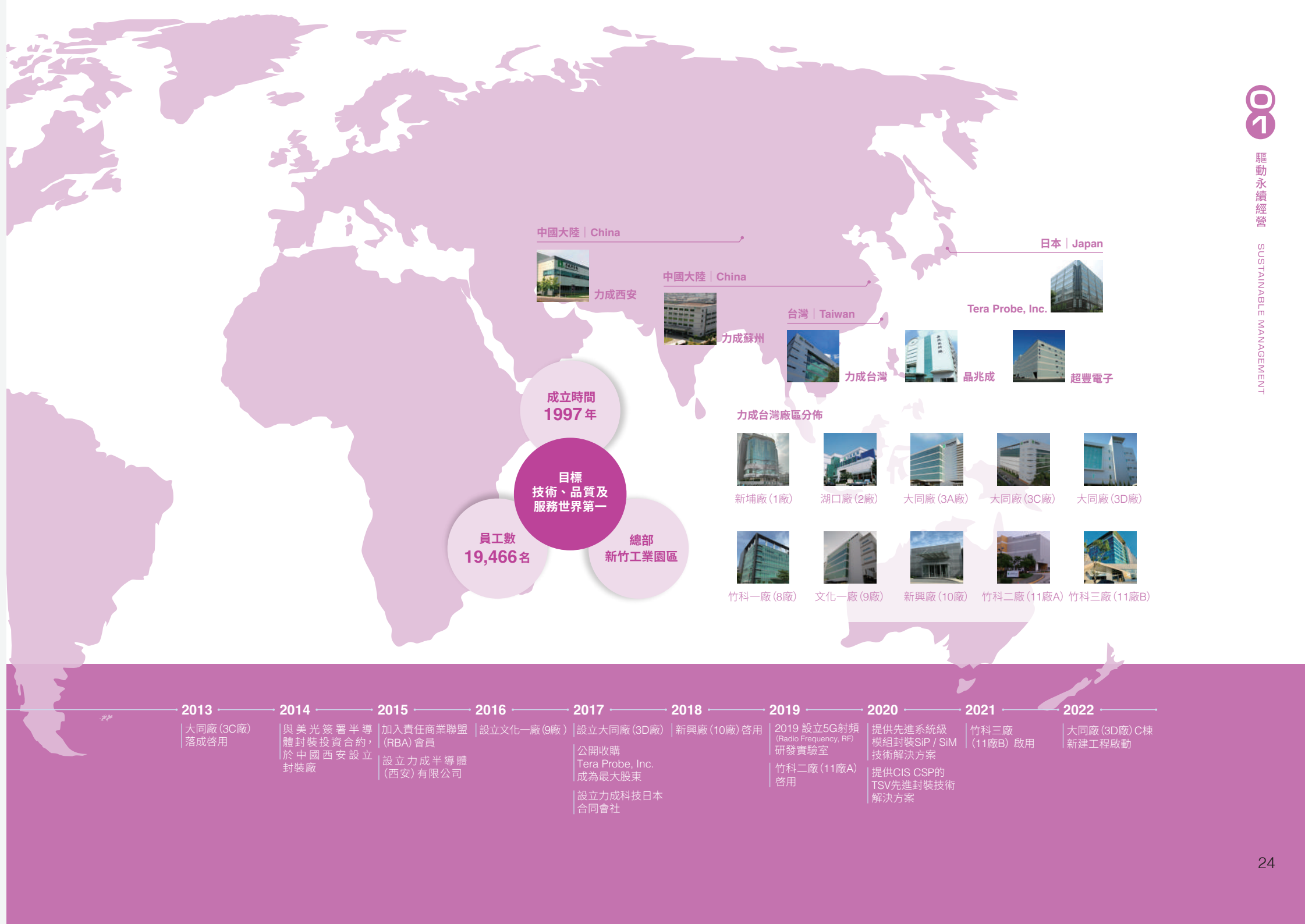
4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



驅動永續經營

1.2 核心價值與企業永續發展政策

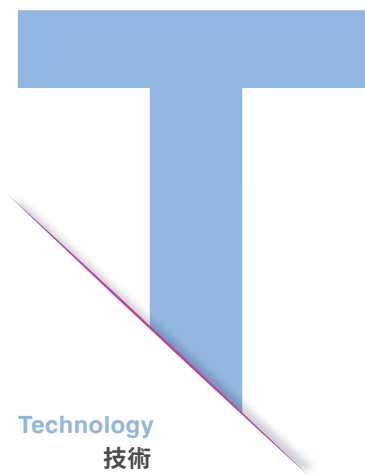
GRI 2-22

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



Promise
承諾

承諾以對社會負責和環境永續的態度來執行業務



Technology
技術

開發先進技術，以創造經濟、社會和環境的永續發展



Integration
整合

整合所有利害關係人關注的議題，以確保永續及互惠互利的關係

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

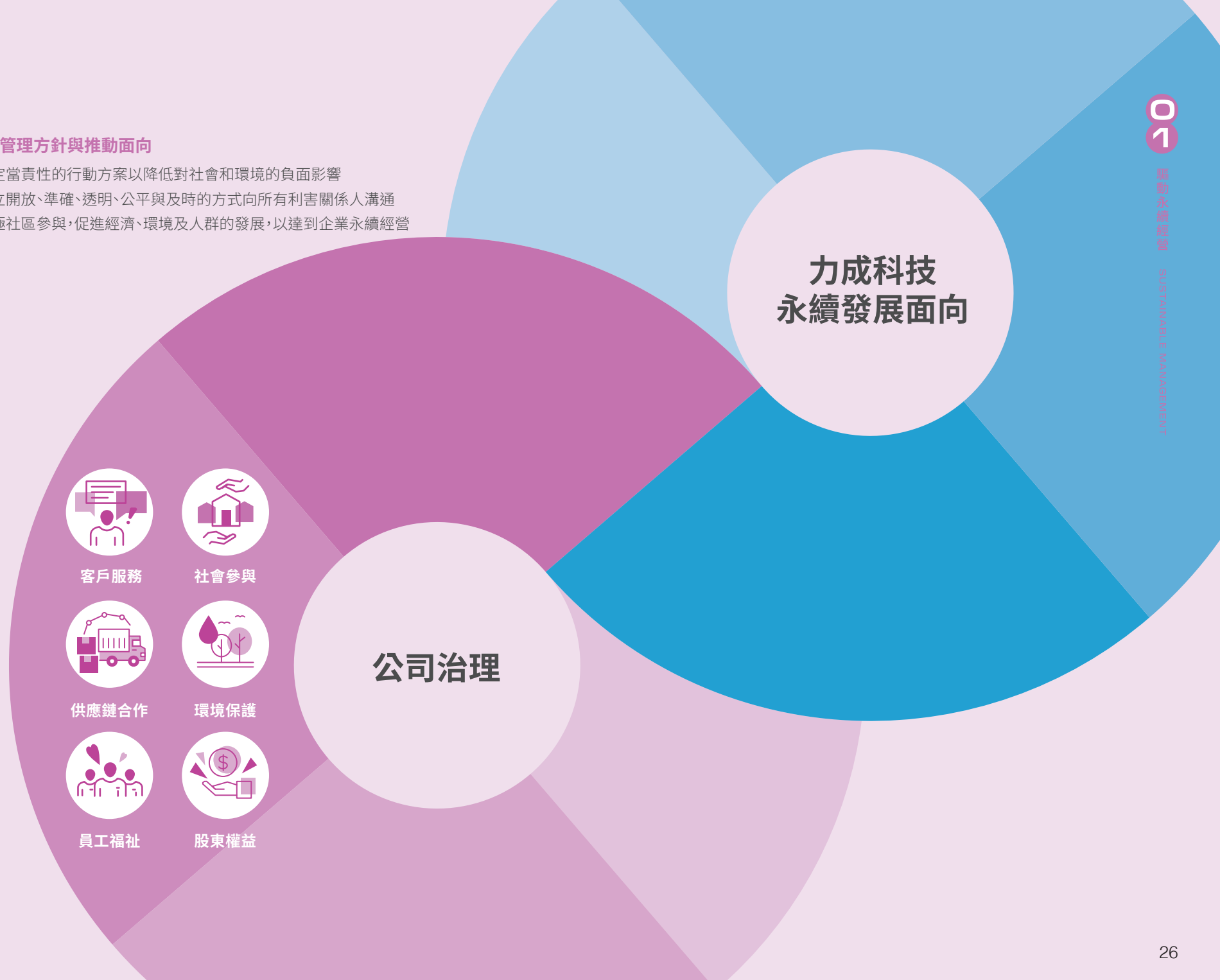
6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

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、環境及人群的發展，以達到企業永續經營



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

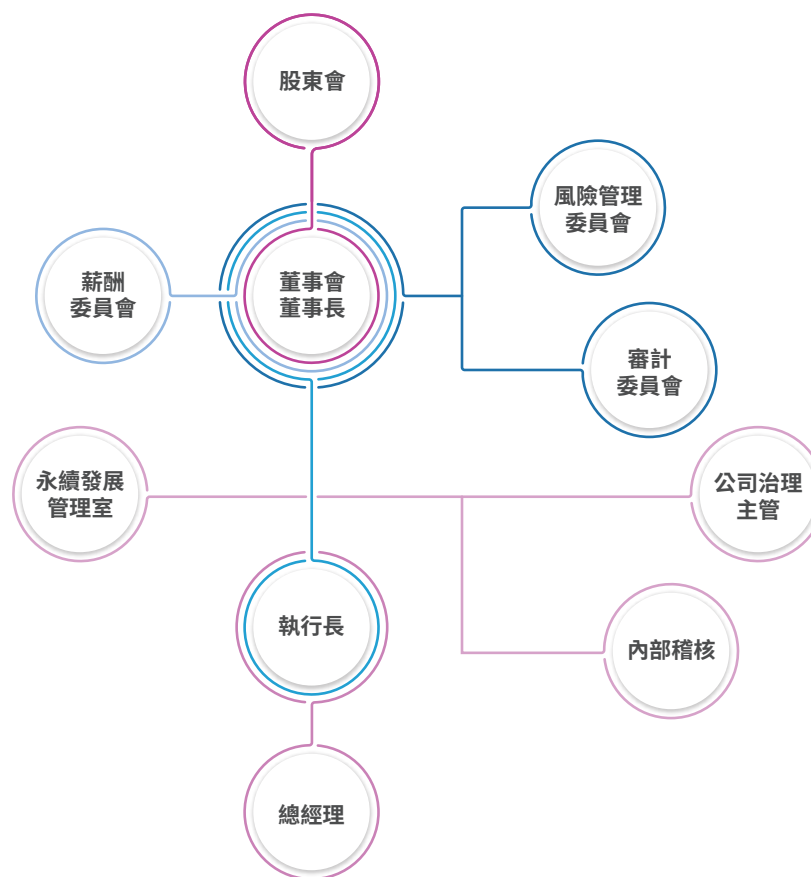
7 實踐綠色永續

8 附錄

1.2.2 企業永續發展推行

■ 設置「永續發展管理室」為專職單位

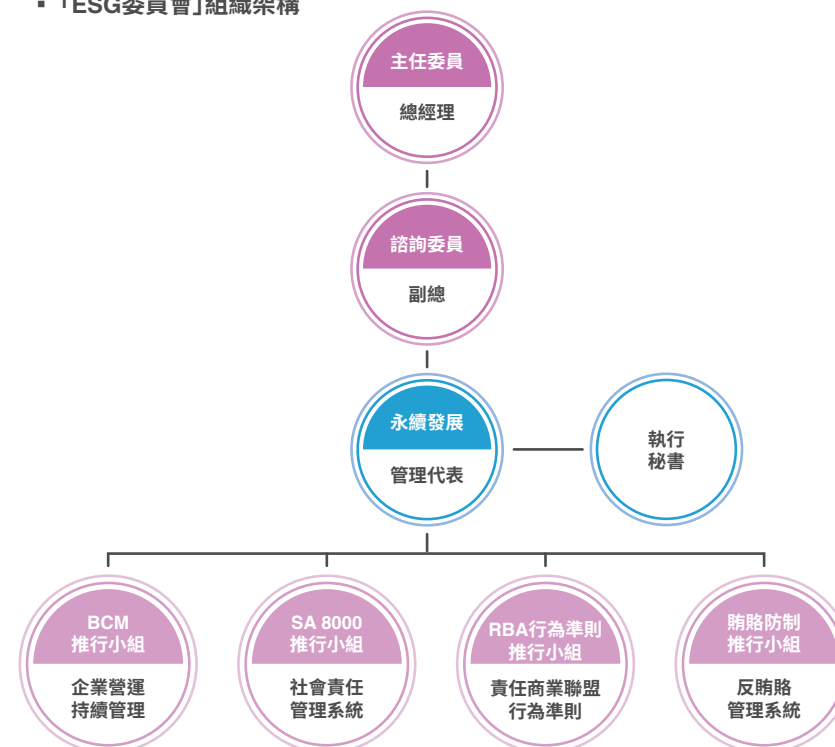
為積極推動與落實企業永續發展，促進經濟、環境及人群發展並接軌國際，強化公司競爭優勢，力成科技於2014年8月1日設置「企業社會責任室（2022年更名為永續發展管理室）」為專職單位，隸屬於董事會，負責企業永續發展政策、制度研議或提出、執行相關管理方針及推動具體專案，並每年向董事會報告永續發展策略與執行成效。



■ 設立「ESG委員會」

力成科技於2016年1月成立「企業社會責任委員會」（2022年更名為ESG委員會），下設有「RBA（責任商業聯盟）行為準則推行小組」、「SA 8000（社會責任管理系統）推行小組」、「BCM（企業營運持續管理）推行小組」及「賄賂防制推行小組」四個任務推行次委員會，由相關管理代表擔任召集人，法規遵循部擔任執行秘書，協助企業永續發展政策與目標相關業務推動，並針對各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題溝通並討論。為確保永續發展相關專案之執行，2022年共召開4次ESG委員會會議（2022/01/28、2022/04/29、2022/07/22、2022/10/21），會議討論議題涵蓋永續發展之管理系統、業務執行、管理審查以及外部驗證稽核等。

■ 「ESG委員會」組織架構



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

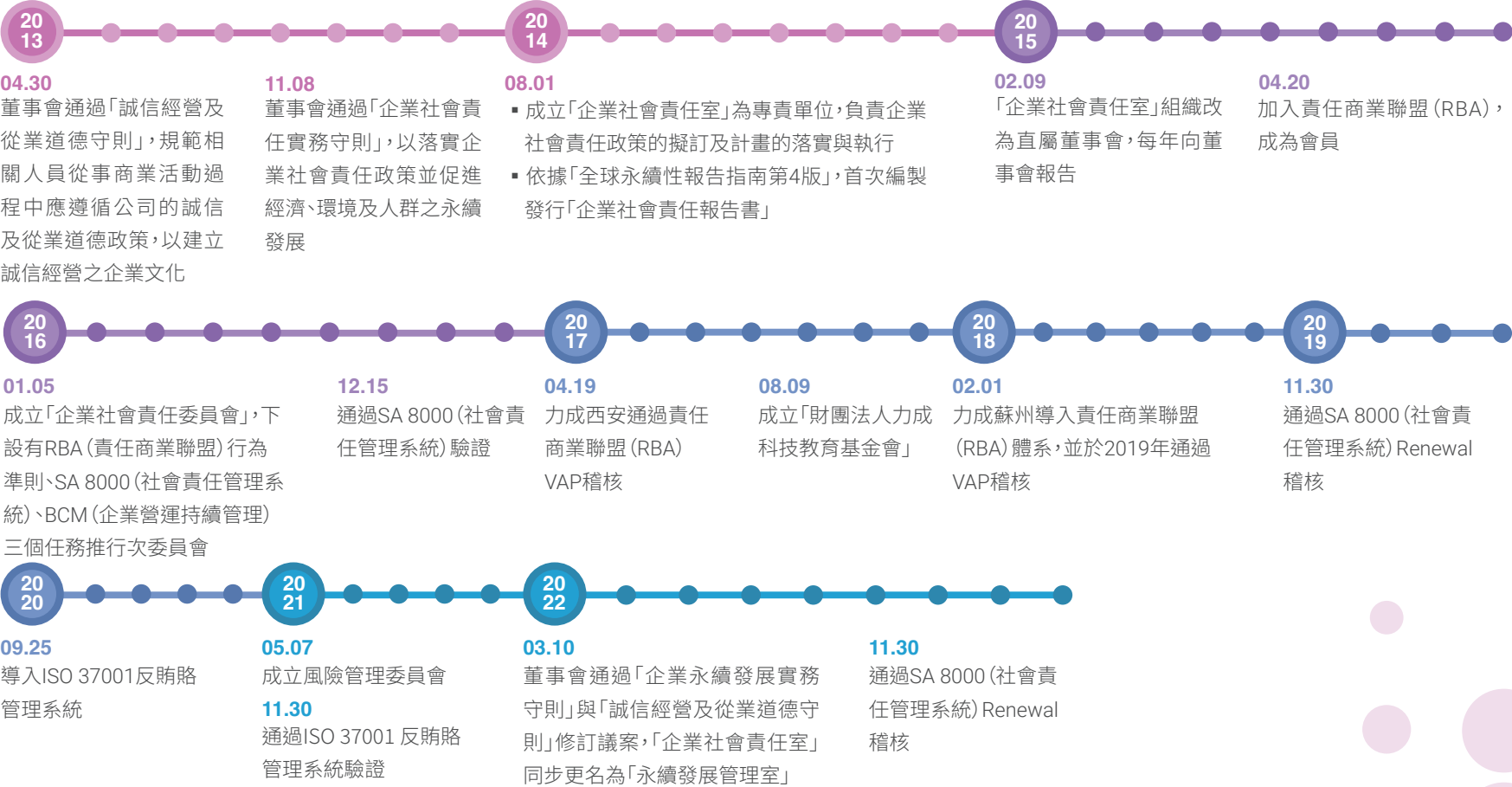
6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

1.2.3 企業永續發展與執行

力成科技積極推動和落實企業永續之發展：



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



驅動永續經營

1.3 利害關係人溝通與議和

GRI 2-16

GRI 2-29

在踐行永續的過程中，力成重視利害關係人的期待與需求，仔細聆聽、蒐集每一位關注力成者的心聲。我們積極透過多元的溝通管道與利害關係人保持良好及暢通的交流，令其關注的議題資訊得以透明、及時與完整呈現，詳情請參閱本報告書「8.7 利害關係人社群溝通平台」章節。

1.3.1 利害關係人鑑別

力成科技「永續發展管理室」召集相關單位組成「永續發展推行小組」（小組成員包括財務、採購、環安、廠務、人力資源、品質、智財、業務、研發等單位），遵循AA1000 SES (Stakeholder Engagement Standards, SES) 標準之五大原則鑑別利害關係人，經審視後依照會因營運衝擊而受影響或關切力成於企業永續發展各項績效之任何團體或個人，維持聚焦6類主要利害關係人，包括：股東／投資人、員工、客戶、供應商、政府機關及社區團體。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

1.3.2 利害關係人溝通

股東／投資人

關注議題	溝通方式及頻率
- 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)

對力成科技的意義
股東、投資人的支持為力成提供穩定資金來源，是力成科技持續提升永續治理的堅強後盾

社區團體

關注議題	溝通方式及頻率
- 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)

對力成科技的意義
力成科技與各社區團體互動良善，了解其需求並盡己所能積極整合資源持續回饋社會，提升社會正面影響力

政府機關

關注議題	溝通方式及頻率
- 法規遵循 - 公司治理 - 誠信經營 - 勞工人權 - 職場健康與安全	- 污染防治 - 水資源管理 - 氣候變遷 - 能源管理 - 溫室氣體排放
溝通方式及頻率 - 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)	

對力成科技的意義
力成科技遵循政府機關相關規範、積極配合政策施行，藉由透明的溝通與政府的合作互動

利害關係人
鑑別與溝通

股東／投資人

員工

客戶

供應商

政府機關

社區團體

關注議題	溝通方式及頻率
- 勞資溝通 - 職場健康與安全 - 職涯發展 - 勞工人權 - 人才招募與留任 - 個人資料保護	- 職工福利委員會 (每季) - 電子平台及公司公告 (不定期) - 提案改善制度 (不定期) - 勞資會議 (每季) - 電子信箱 (常設) - 職業安全衛生委員會 (每季) - 員工心理諮商與輔導 (不定期) - 力成園地季刊 (每季)

對力成科技的意義
員工是力成科技最重要的資產，我們營造友善的工作環境、關懷照顧員工，令其發揮潛能與公司共同成長

關注議題	溝通方式及頻率
- 技術與服務 - 智慧財產權管理 - 風險管理 - 誠信經營 - 供應鏈合作 - 綠色產品 - 氣候變遷 - 客戶服務	- 業務會議 (不定期) - 客戶滿意度調查 (每年) - 客訴管理制度 (不定期) - 客戶稽核 (每年)

對力成科技的意義
力成傾聽客戶需求，透過不斷創新提供高品質服務，成就客戶目標，彼此共同成長

關注議題	溝通方式及頻率
- 供應鏈合作 - 風險管理 - 誠信經營 - 衝突金屬 - 採購政策	- 供應商業務會議 (不定期) - 供應商評比 (每季) - 供應商稽核 (每年) - 供應商宣導會 (每年)

對力成科技的意義
供應商是力成營運的重要夥伴，對生產、服務影響深遠，彼此持續精進與深化合作關係，實現永續管理模式

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



驅動永續經營

1.4 重大主題分析

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

力成科技遵循GRI準則八大報導原則 (GRI Standards)：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性、可驗證性，透過鑑別、排序與確認三大步驟執行重大主題分析，並藉此盤點公司永續現況以推動各組織持續精進。

自2021年度起，力成科技執行利害關係人永續議題關注程度蒐集頻率調整為每三年一次，以更有效追蹤永續目標的進展；在此期間，我們仍將透過多元的溝通管道蒐集及回應利害關係人的回饋與建議。

1.4.1 重大主題鑑別流程

鑑別	利害關係人鑑別	「永續發展推行小組」透過利害關係人鑑別程序，鑑別出6類主要利害關係人，包括股東／投資人、員工、客戶、供應商、政府機關及社區團體
	永續議題確認	根據國際永續標準 (GRI Standards, RBA行為準則, SDGs, SASB)、永續投資機構 (MSCI ESG Index, TCFD) 及與利害關係人議合結果，彙整26個屬於力成科技的永續議題
排序	永續議題分析	• 利害關係人關注程度調查 (蒐集頻率：每三年一次) 2021年度透過線上與紙本問卷調查方式，由6類主要利害關係人評估對永續議題的關注程度，共回收527份有效問卷 • 對經濟、環境及人群的衝擊分析 (蒐集頻率：每年一次) 在考量經濟、環境及人群衝擊的原則下，邀請永續發展管理代表、永續發展推行小組成員及其主管參與評估，從「營收成長、客戶滿意、員工向心力、營運風險」四個面向出發，衡量各議題對經濟、環境及人群的正／負面顯著衝擊及影響度
	繪製重大性矩陣	依分析結果決定重大主題矩陣圖
確證	重大主題決定	依據重大主題分析結果，2022年重大矩陣圖議題共有26項，最終確認14個重大主題。我們逐一檢視重大主題對力成科技價值鏈上游、集團營運、下游邊界的影響範疇，並依循GRI準則蒐集並揭露內部資訊、數據與管理方針
檢視	永續性脈絡	未來亦將持續蒐集各利害關係人所關注的議題，並檢視重大主題的差異性，以確實掌握利害關係人的需求及期待

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

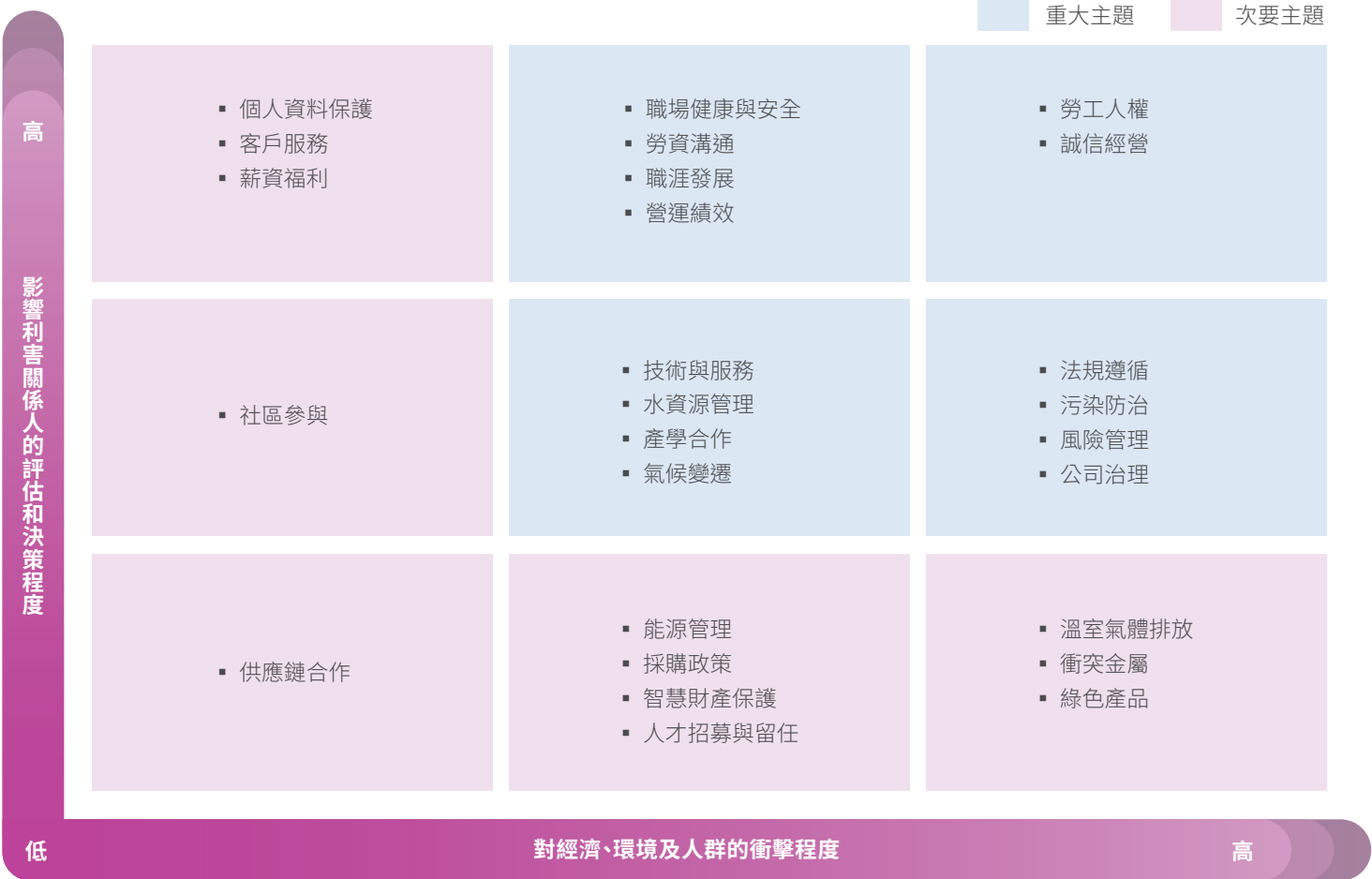
5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

1.4.2 重大主題矩陣圖



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成

1.2 核心價值與企業永續發展政策

1.3 利害關係人溝通與議和

1.4 重大主題分析

1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

2022年重大主題共14個，較上一年度減少1個，重大主題矩陣圖差異說明如下：

重大主題列表		
經濟面	環境面	人群面
▪ 公司治理 ▪ 營運績效 ▪ 誠信經營 ▪ 法規遵循 ▪ 風險管理 ▪ 技術與服務	▪ 氣候變遷 ▪ 污染防治 ▪ 水資源管理	▪ 勞工人權 ▪ 產學合作 ▪ 職涯發展 ▪ 職場健康與安全 ▪ 勞資溝通

重大主題矩陣圖差異說明		
2022永續議題	年度差異	說明
薪資福利	2022年度 調整為次要主題	重大主題顯著性下降，未來我們仍將相關資訊定期揭露於公司年報、永續報告書與公司官網

1.4.3 重大主題衝擊邊界與涉入程度、對力成科技的重要性、回應章節

	重大主題	對營運的重要性	回應 章節	對應GRI 特定主題	對應 SASB 準則	衝擊邊界與涉入程度			
						上游	力成集團		下游
						供應商	力成科技	子公司	客戶
經濟面	公司治理	健全的公司治理令組織發展得以有序運作，並保護公司股東及其他利害關係人之權益	2.1 3.1	自訂重大主題			●	●	▲
	營運績效	穩健的財務績效是企業永續經營的動力，力成科技致力於創造更高的經濟價值以回饋股東們的長期支持與信賴	2.2	經濟績效			●	●	▲
	風險管理	風險管理對於企業維持穩定生產意義深遠，有效的風險管理可使企業充分瞭解面臨的風險、其性質和嚴重程度，及時採取措施避免或減少風險損失	2.3	自訂重大主題			●	●	
	誠信經營	建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，以公平、誠實、守信及透明等原則從事商業活動	2.4	反貪腐		▲	●	●	●
	法規遵循	落實法規遵循是企業穩健成長與永續經營的重要基礎，能讓組織避免任何違反法律、法規、合約，善盡應負義務	2.5	環境法規遵循 社會經濟法規遵循		○	●	●	●
	技術與服務	因應產業發展趨勢，需持續深耕封測領域的研發和創新技術，以滿足客戶的需求並獲得認同	3.3	自訂重大主題			●	●	▲

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ▲ 商業衝擊

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ▲ 商業衝擊

	重大主題	對營運的重要性	回應 章節	對應GRI 特定主題	對應 SASB 準則	衝擊邊界與涉入程度			
						上游	力成集團		下游
						供應商	力成科技	子公司	客戶
 環境面	氣候變遷	需重視氣候變遷議題並付諸行動、積極研擬氣候變遷因應規劃，以減少營運受到影響	0.4 7.1	能源 排放	TC-SC-110a.1 TC-SC-110a.2 TC-SC-130a.1	○	●	●	▲
	水資源管理	建置回收水系統設施，回收再利用廠內製程廢水，妥善利用與管理水資源	7.2	水與放流水	TC-SC-140a.1	○	●	●	▲
	污染防治	積極推動有害廢棄物、廢水、噪音、及空氣污染等防治措施，預防污染帶來的風險	7.2 7.3	排放 廢棄物	TC-SC-150a.1	○	●	●	▲

● 直接衝擊 ○ 促成衝擊 ▲ 商業衝擊

	重大主題	對營運的重要性	回應 章節	對應GRI 特定主題	對應 SASB 準則	衝擊邊界與涉入程度			
						上游	力成集團		下游
						供應商	力成科技	子公司	客戶
 人 群 面	勞工人權	重視每位員工，制定相關勞工人權政策，讓員工有尊嚴及快樂的工作，以凝聚員工對企業的向心力	4.4 5.5	不歧視 強迫或強制勞動 人權評估		▲	●	●	▲
	產學合作	推展多元的產學合作項目，提供學子連結多元的實習機會，亦為半導體產業培育新世代生力軍	0.4 6.2	自訂重大主題			●	●	
	職涯發展	良好的人才培訓與發展計劃對於吸引和留住人才影響甚鉅，可協助提高企業的生產力與加強創新	5.3	訓練與教育			●	●	
	職場健康與安全	人才是力成科技重要的資產，維護員工的安全和健康是永續經營的關鍵，讓員工安全且快樂的工作才能產出最佳效能	5.4 5.6	職業安全衛生	TC-SC-320a.1 TC-SC-320a.2	▲	●	●	▲
	勞資溝通	良好的勞資溝通橋樑有助於反映同仁的建議和看法，預防未來因勞資糾紛而導致損失的可能性	5.5	不歧視			●	●	

註：衝擊邊界與涉入程度係以力成科技價值鏈思考

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

1.4.4 重大主題管理方針

政策、承諾、衝擊評估與減緩

	重大主題	政策	承諾	衝擊評估			衝擊減緩			
				衝擊類型		衝擊描述	權責單位	管理措施	評估機制	績效成果 (對應章節)
				負面 衝擊	正面 衝擊					
經濟面	公司治理	企業永續發展實務守則、誠信經營及從業道德守則	保護公司主要股東及其他利害關係人之權益	潛在	實際	若無穩健的公司治理，企業內部可能發生舞弊事件、影響內部有效運行與股東權益	公司治理主管、內部稽核處、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	企業永續發展實務守則	創造更高的經濟價值以回饋股東、投資人等利害關係人	潛在	實際	若無良好的營運績效可能使企業無法投入資源於創新技術發展，不利長期競爭地位的維持與為股東創造最佳利益	公司治理主管、會計處、內部稽核處	擁有完善的公司治理架構，並設有董事會、審計委員會、薪酬委員會與內部稽核專職單位，有效管控公司整體營運與發展	內部稽核	2.2
	風險管理	企業永續發展實務守則、風險管理辦法	完善風險管理以健全公司整體運作	潛在	潛在	若無建立完善的風險評估與鑑別、訂定預防危機事件的可行策略，相關危機事件恐對公司造成營運衝擊	永續發展管理室、風險管理委員會	積極導入營運持續管理系統，透過教育訓練強化員工的風險應變能力	年度風險評鑑	2.3
	誠信經營	誠信經營及從業道德守則、道德政策	落實誠信經營政策，以公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動	潛在	實際	若無法杜絕不誠信行為的發生，可能將造成公司內部風氣不佳、資金無故流失、營運效率低落	永續發展管理室	建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，規範員工在從事商業活動時嚴格遵守誠信原則，並連結至年度績效考核機制	內部稽核管理系統 (ISO 37001)	2.4
	法規遵循	企業永續發展實務守則	遵循法規避免違法情事發生	潛在	潛在	若無密切注意國內外政策與法令變動，可能對自身業務產生衝擊與違反相關法令，進而影響企業聲譽	永續發展管理室、法務部、廠務工程處、職安管理處	遵循當地法規並定期執行法規查核作業，以掌握及符合最新相關法令要求	法規查核內部稽核	2.5
	技術與服務	品質政策、企業永續發展政策	滿足客戶需求並獲得支持與肯定	實際	實際	1. 若無法洞察技術發展趨勢、及時開發，公司競爭優勢及市占率將受到影響 2. 若缺乏完善智慧財產保護機制，將影響公司技術競爭優勢	封裝研發、測試研發、品質保證	持續關注產業環境變化不斷研發創新，積極投入產業的研發與掌握資訊脈動	管理系統 (ISO 9001、IATF 16949)	3.3

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

	重大主題	政策	承諾	衝擊評估		衝擊描述	衝擊減緩			
				衝擊類型			權責單位	管理措施	評估機制	績效成果 (對應章節)
				負面 衝擊	正面 衝擊					
環境面	氣候變遷	企業永續發展實務守則、環境安全衛生能源政策	降低公司營運受氣候變遷造成的影響	實際	潛在	1. 利害關係人若要求增加再生能源使用與減碳量將造成公司成本增加；若無法滿足要求，恐將影響客戶下單意願 2. 氣候變遷造成的極端性氣候可能造成公用設施，如水和電的供應中斷或短缺，進而造成營運中斷	廠務工程處、職安管理處	成立工安環保委員會及節能小組，制定環境、節能績效指標，每年盤查溫室氣體排放量並針對盤查結果採取行動措施，定期追蹤與持續改善	管理系統 (ISO 14001、ISO 50001、RBA VAP)	7.1
	水資源管理	企業永續發展實務守則、環境安全衛生能源政策	提升水資源利用，降低營運風險	潛在	潛在	1. 廢水排放異常造成環境污染、違反環境法規並導致聲譽受損 2. 廢棄物處理廠商若未依許可規定處理，可能遭主管機關要求負連帶清理及環境改善責任，並影響企業聲譽	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、RBA VAP)	7.2
	污染防治	企業永續發展實務守則、環境安全衛生能源政策	提高污染防治，降低對環境造成的衝擊	實際	潛在	防制設施若操作不當或故障，導致污染物排放超過法規標準，將使公司受罰，影響企業聲譽	廠務工程處、職安管理處	通過ISO 14001環境管理系統驗證、RBA VAP 稽核，並依循管理系統監測與制定管理目標	管理系統 (ISO 14001、RBA VAP)	7.3
人群面	勞工人權	企業永續發展實務守則、勞工政策	保障員工權益	實際	實際	若不能適切保護員工人權，不僅影響企業聲譽，也將侵蝕同仁的向心力	人力資源處	通過SA 8000驗證、RBA VAP 稽核，並制定勞工政策，提供友善職場，落實人權保護	管理系統 (SA 8000、RBA VAP)	4.4 5.5
	產學合作	企業永續發展實務守則、力成科技教育基金會宗旨	推動科技教育、人文教育，以及落實人才培育；實踐學用接軌	實際	實際	若未能深耕校園、提早掌握優秀人才，將無法及時招募到質量俱優的人選，進而影響公司業務	人力資源處	參與GOLF學用接軌聯盟，分享線上學習平台；積極與各大專院校合作，連結產業、學校與學子，實踐產學合作	GOLF教育平台使用率、人才招募	6.2
	職涯發展	企業永續發展實務守則	為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯發展培訓計畫	潛在	實際	1. 提供完善的訓練發展規劃有助於人才招募與留任，避免人才挖角而使公司業務受到嚴重影響 2. 若人才無法與時俱進，將影響公司競爭優勢及成長動能	人力資源處	整合單位培訓需求，擬定年度教育訓練計劃，針對不同對象提供適切的培訓，落實人才發展	訓練反應評量、員工績效	5.3
	職場健康與安全	環境安全衛生能源政策	確保員工的健康安全	潛在	實際	1. 人員未落實作業安全規範，發生職業傷害 2. 高擴散度傳染性疾病造成人員群聚感染，導致公司營運中斷	廠務工程處、職安管理處	通過ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證、RBA VAP 稽核，並設立「職業安全衛生委員會」定期召開會議，審議協調及建議安全衛生相關事項	管理系統 (ISO 45001、RBA VAP)	5.4
	勞資溝通	企業永續發展實務守則、勞工政策	避免勞資糾紛發生	潛在	實際	與員工進行良善的溝通，創造和諧的勞資關係，避免造成勞資衝突，影響企業形象	人力資源處	建構全方位的溝通管道傾聽員工聲音，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、RBA VAP)、勞資會議	5.6

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



驅動永續經營
1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

力成科技積極實踐聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，期許社會因我們的投入而帶來正向的改變與影響。2022年度，我們持續擘畫SDGs的推動願景與藍圖，選定12 個主要SDGs目標設定行動計畫，攜手利害關係人，透過參與、合作與對話，齊力打造共融美好的未來。

SDGs	2022年成果	行動計畫	對應章節
 目標1 消除貧窮	2022年力成(台灣) 最低核薪為新台幣28,500元/月，優於台灣最低基本工資要求13% 2022年社會公益投入合計為新台幣2,319,101元(較2021年度新增48.4%)	- 每年調薪與發放優渥獎金 - 挹注公益團體／偏鄉小學教育資源	5.2 6.1
 目標3 健康與福祉	- 心理諮詢服務計440人次；臨場醫師服務次數達292次 - 異常工作負荷評估共8,151人	- 辦理健康促進活動包含員工健康檢查、捐血活動、施打流感疫苗、視力保健等 - 建置心理諮商機制	5.7
 目標4 教育品質	- 教育訓練總時數1,785,714小時 - 晉用產學及暑期實習生84人 - 青年教育與人才培力：積極響應GOLF學用接軌聯盟之各項活動，向廣大學子挹注學習資源 - 關懷與援助公益團體／偏鄉小學教育資源，號召同仁擔任志工	- 建置完善的教育訓練體系 - 積極拓展與學術機構、產業界建立技術交流平台	0.4 5.3 6.1 6.2
 目標5 性別平等	- 育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上之女性留任率91%，男性留任77% - 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 5.5 5.7
 目標7 可負擔的永續能源	再生能源採購專案穩健推展，預計於2023年合計再生能源使用可達到750萬度/年(提前兩年達成使用10%契約容量再生能源之要求)	實踐潔淨科技以提升能源效率，降低環境污染	0.4 7.1
 目標8 就業與經濟成長	- 禁用童工且無強迫勞動 - 創造就業機會，新進員工數共2,589人 - 弱勢族群聘用132人	- 提供優質的就業機會予弱勢族群 - 遵循法令要求，保障勞工權益 - 以創新科技提高經濟產能	4.4 5.1 5.5

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

- 1.1 關於力成
- 1.2 核心價值與企業永續發展政策
- 1.3 利害關係人溝通與議和
- 1.4 重大主題分析
- 1.5 呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 行動

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

SDGs	2022年成果	行動計畫	對應章節
 目標9 工業化、創新及基礎設施	- 完成 Chip First FO on Substrate 結構與可靠度驗證智慧型家電處理器應用, 在 ABF base 基板短缺的時期能夠以 FO on Substrate 提供效能可匹配且具有成本競爭力的封裝結構替代方案 - 完成高疊片 (21晶片於一封裝體內) 記憶體封裝之產品開發與驗證並成功導入量產	持續專注於新技術的研發與製造, 提供客戶先進與高階封裝之核心技術, 達到創造雙贏的目標	3.3
 目標10 減少不平等	- 合規社會責任管理系統RBA行為準則、SA 8000 - 兩性平權, 同工同酬 - 聘僱相同職務、職等之男女員工基本薪資比例為1:1 - 外籍移工直聘、零收費, 並尊重其自由擇居意願 - 啟動留用外國中階技術人力計畫, 開拓外籍移工職涯發展	- 建構完善的薪酬福利制度, 並確保男女平權 - 制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法管控 - 實施範圍涵蓋所有廠區之人權盡職調查程序以有效降低人權風險之影響與衝擊	0.4 4.4 5.2 5.5 5.7
 目標12 責任消費與生產	- 減少用電量11,435,224 kWh (以自行預估方式計算) - 廢棄物回收率平均達50.79%/年 - 產品符合安規	- 持續研發低碳節能製程, 提供具環保與高品質之服務 - 推動源頭減廢及廢棄物回收再利用 - 產品安規 - 辦理永續發展活動及訓練	0.4 7.1 7.3 7.4
 目標13 氣候行動	- 依據TCFD架構執行氣候相關風險及機會鑑別; 並持續接軌全球永續標準與管理趨勢, 編製第一本《氣候相關財務揭露報告 (TCFD Report) 》 - 完成極端氣候的風險評估, 並研擬因應計畫 - 全廠區取得ISO 50001能源管理系統驗證	推動節能及因應氣候變遷方案, 強化災害應變機制, 減少氣候風險	0.4 2.3 7.1
 目標16 和平與正義制度	- 法令政策課程培訓共85,762人次 - 遵行、合規國際標準規範 (RBA、SA 8000、ISO 37001)	- 制定誠信經營及從業道德守則、與相關政策管理, 並嚴格要求全員遵循 - 規劃年度法令政策培訓課程	2.4 5.3
 目標17 全球夥伴	- 設置多元化的利害關係人社群溝通平台, 並積極經營 - 辦理「供應商社會責任宣導會」計149家廠商參與	- 推動「供應商企業社會責任管理」並舉辦交流會議或訓練 - 建置供應商管理系統平台 - 開發與積極經營利害關係人社群溝通平台	1.3 4.2 8.7

註：上述資訊揭露皆以力成台灣為主。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

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

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

02

強化公司治理 Corporate Governance

2.1 治理組織	41
2.2 營運績效	45
2.3 風險管理	47
2.4 誠信經營及從業道德	51
2.5 法規遵循	52



- 全球工廠達21座**
- 台灣區:16座
 - 中國區:2座
 - 日本區:3座
- 第九屆公司治理評鑑前6%~20%**
- 每股盈餘 (EPS) 為**11.60元**
 - 合併營收為新台幣**839億2仟7百萬元**
 - 歸屬母公司稅後淨利為新台幣**86億8仟7百萬元**
 - 參與匯豐銀行綠色存款計劃

《天下雜誌》2000大調查(根據2022年營業收入)

- 產業別排名(製造業)第**63**名
- 稅後純益排名第**49**名
- 半導體產業第**7**名

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

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

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

★ 達成 ☆ 持續進行中

重大主題	績效衡量指標	2022年目標	2022年成效	2023年目標
公司治理 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	參與公司治理相關評鑑或獎項	- 公司治理評鑑前5% - 獲選為臺灣就業99指數成分股 - 獲選為臺灣公司治理100指數成分股 - 獲選為台灣永續價值指數 (TWNSI) 成分股	★ 第九屆公司治理評鑑前6%~20% - 持續強化董事會結構與運作及提升資訊透明度 - 獲選為臺灣就業99指數成分股 - 獲選為臺灣公司治理100指數成分股 - 獲選為台灣永續價值指數 (TWNSI) 成分股	- 公司治理評鑑前5% - 獲選為臺灣就業99指數成分股 - 獲選為臺灣公司治理100指數成分股 - 獲選為台灣永續價值指數 (TWNSI) 成分股
營運績效 - 投資在先進技術以追求長遠獲利與成長，並強化財務結構 - 增強公司治理並與投資人維持良好關係	營運績效狀況	★ 年度平均股東權益報酬率至少10%	★ 2022年股東報酬率達到16.59%	年度平均股東權益報酬率至少10%
風險管理 - 落實風險管理委員會之功能，強化營運體質與韌實力 - 運作ISO 22301營運持續管理系統，每年定期鑑別與營運相關之風險，並降低、消弭潛在之風險	設置風險管理委員會並運作施行，識別、降低企業所面臨之潛在風險	☆ 定期召開風險管理委員會，識別、應對風險之衝擊 - 完成2022年氣候變遷、營運持續、資安、環境及作業安全、勞工人權等之風險識別 - 取得ISO 22301營運持續管理系統驗證與執行人員風險意識訓練	☆ 召開風險管理委員會，識別潛在風險源並彙報於董事會 - 運作危機管理委員會及防疫小組，監控疫情之衝擊，2022年所有廠區皆營運正常，未發生營運中斷；完成年度營運衝擊分析、風險識別 - 因疫情未執行ISO 22301營運持續管理系統驗證稽核 - 以完成所有廠區之疏散、防疫、危害事件之緊急應變演練代替人員風險意識訓練	- 定期召開風險管理委員會，識別、應對風險之衝擊，落實風險治理 - 完成2023年氣候變遷、營運持續、資安、環境及作業安全、勞工人權等風險識別 - 運作ISO 22301營運持續管理系統並取得驗證 - 執行人員風險意識訓練100%
誠信經營 - 優化ISO 37001反賄賂管理制度之運行 - 持續對人員進行從業道德之訓練與宣導	運行ISO 37001反賄賂管理制度，落實誠信經營與利益衝突迴避	☆ 落實企業從業道德並定期將執行成果會報於董事會 - 運行ISO 37001反賄賂管理制度並完成反賄賂風險評估、內部稽核、年度追蹤稽核 - 執行全員年度從業道德訓練100% - 執行間接人員年度利益衝突迴避申報100%	- 於2022年11月董事會會報111年度從業道德執行成果 - 運行ISO 37001反賄賂管理系統並通過年度追蹤稽核 - 完成員工從業道德課程培訓共11,714人次，達成率98% (因留職停薪未能完成培訓) - 完成間接人員年度利益衝突迴避申報共3,937人，達成率100%	- 落實企業從業道德並定期將執行成果會報於董事會 - 運行ISO 37001反賄賂管理制度並完成反賄賂風險評估、內部稽核、年度追蹤稽核 - 執行全員年度從業道德訓練100% - 執行間接人員年度利益衝突迴避申報100%
法規遵循 藉由內部法規查核、教育訓練與暢通的舉報管道等，確保公司業務符合法律規定	遵循法令、法規及客戶要求等，避免不合規情事發生	★ 100%合規度並定期執行法規查核，主動察覺法規是否變動 - 持續對人員進行法規遵循之訓練與宣導，強化法治觀念	- 定期執行法規查核作業，維持100%合規 - 完成法令政策課程培訓共85,762人次	100%合規度與定期執行查核及時察覺法規變動，並立即調整 - 持續對人員進行法規遵循之訓練與宣導，強化法治觀念

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 風險管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色永續
- 8 附錄

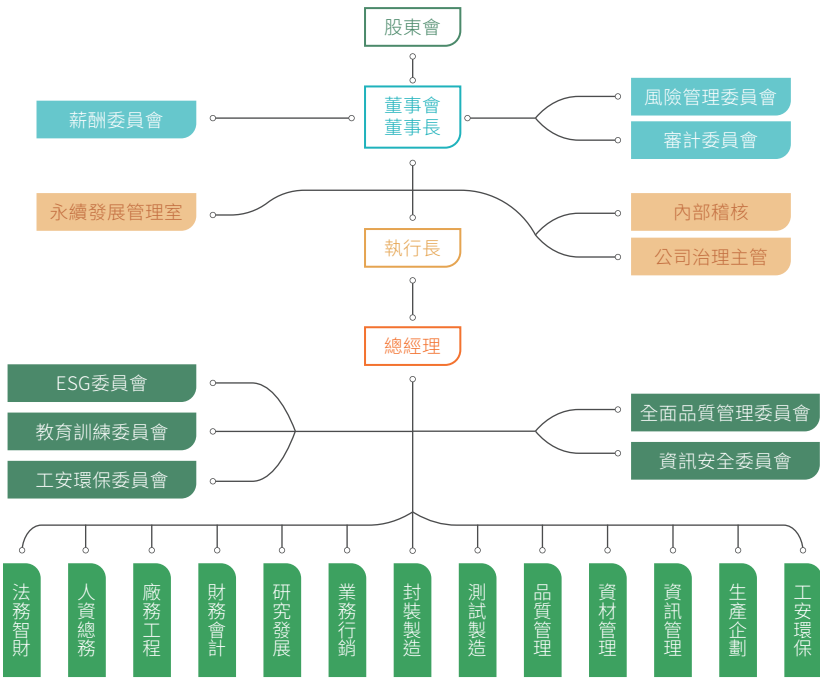


強化公司治理
2.1 治理組織

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

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

2.1.1 公司治理架構圖



2.1.2 各部門主要業務

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

2.1 治理組織

2.2 營運績效

2.3 風險管理

2.4 誠信經營及從業道德

2.5 法規遵循

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

2.1.3 董事會

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

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

2.1.4 董事會成員

職 稱	姓 名	主要現職	主要學經歷
董 事 長	蔡篤恭	力成科技董事長	台北工專工業工程科學士／遠東金士頓科技(股)公司董事長
董 事	洪嘉鎬	力成科技董事	成功大學工業管理碩士／力成科技執行長暨總經理
董 事	呂肇祥	力成科技總經理	逢甲大學機械工程系學士／力晶半導體(股)公司封裝生產副處長
董 事	KINGSTON TECHNOLOGY CORPORATION 代表人：古口榮男	力成科技法人董事代表	美國佛羅里達大學工程碩士／東芝公司資深執行副總經理
董 事	KINGSTON TECHNOLOGY CORPORATION 代表人：吳麗卿(女)	遠東金士頓科技(股)公司財務長	政治大學會計系學士／遠東金士頓科技(股)公司財務長
董 事	超豐電子(股)公司 代表人：謝永達	力成科技執行長	交通大學高階管理碩士／鴻海精密工業(股)公司副總經理
董 事	台灣鎧俠先進半導體(股)公司 代表人：原健二郎	台灣鎧俠先進半導體(股)公司董事長暨總經理	日本東京理科學大學機械工程碩士／東芝記憶體株式會社採購部長
獨 立 董 事	鄭萬來	波若威(股)公司董事長	輔仁大學企管系學士／永彰機電(股)公司董事長
獨 立 董 事	李培瑛	南亞科技(股)公司董事暨總經理	美國雪城大學化學工程博士／華亞科技(股)公司董事長
獨 立 董 事	張光瑤	光纖電腦科技(股)公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士／光纖電腦科技(股)公司董事長
獨 立 董 事	陳瑞聰	仁寶電腦工業(股)公司副董事長暨策略長	成功大學電機系學士／仁寶電腦工業(股)公司總經理

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

董事之報酬，由薪酬委員會依據薪資報酬政策，評估董事對公司營運參與之程度、貢獻價值及參酌同業水準，向董事會提出建議，由董事會議定之。本公司獨立董事係按月支領報酬，不參與年度董事酬勞之分配。

董事會原則每季召開一次，如遇緊急事項或董事過半數之請求時，得由董事長隨時召集之。各董事皆忠實執行公司業務，並盡善良管理人之注意義務。2022年共召開5次董事會，並通過多項重要議案。

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 風險管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色永續
- 8 附錄

2.1.5 審計委員會

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

本公司審計委員會於2022年召開4次審計委員會議，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

姓名	現職	主要學經歷	備註
鄭萬來	波若威(股)公司董事長	輔仁大學企管系學士 永彰機電(股)公司董事長	獨立董事
李培瑛	南亞科技(股)公司董事暨總經理	美國雪城大學化學工程博士 華亞科技(股)公司董事長	獨立董事
張光瑤	光纖電腦科技(股)公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 光纖電腦科技(股)公司董事長	獨立董事
陳瑞聰	仁寶電腦工業(股)公司副董事長暨策略長	成功大學電機系學士 仁寶電腦工業(股)公司總經理	獨立董事

2.1.6 薪酬委員會

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

2022年召開2次薪酬委員會議，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

姓名	現職	主要學經歷	備註
鄭萬來	波若威(股)公司董事長	輔仁大學企管系學士 永彰機電(股)公司董事長	獨立董事
李培瑛	南亞科技(股)公司董事暨總經理	美國雪城大學化學工程博士 華亞科技(股)公司董事長	獨立董事
張光瑤	光纖電腦科技(股)公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 光纖電腦科技(股)公司董事長	獨立董事

2.1.7 風險管理委員會

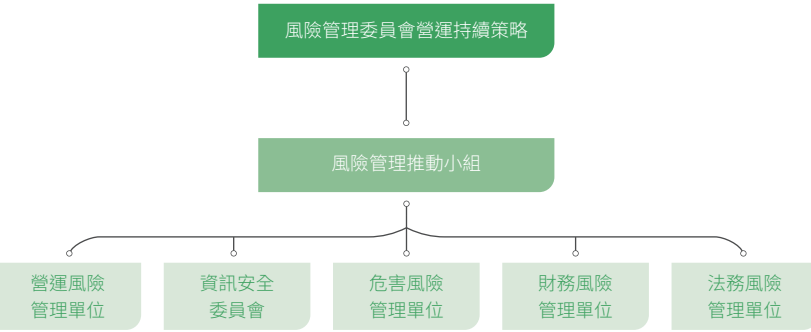
為有效進行風險之辨識、應變、監控與彙整回報，針對可能威脅營運的不確定因素進行風險管理，本公司董事會於2021年5月通過於其轄下設置「風險管理委員會」，由獨立董事2人及董事1人所組成，每年至少召開一次會議；其職責為協助審查風險管理政策、風險承受度及督導各項風險管理制度之執行，落實企業永續發展。

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

2022年召開1次風險管理委員會議，並將決議通過之議案提交董事會討論，董事會亦已決議通過。

姓名	現職	主要學經歷	備註
鄭萬來	波若威(股)公司董事長	輔仁大學企管系學士 永彰機電(股)公司董事長	獨立董事
張光瑤	光纖電腦科技(股)公司總裁	交通大學計算機與控制工程系學士 光纖電腦科技(股)公司董事長	獨立董事
呂肇祥	力成科技總經理	逢甲大學機械工程系學士 力晶半導體(股)公司封裝生產副處長	董事

風險管理委員會運作組織



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

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

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

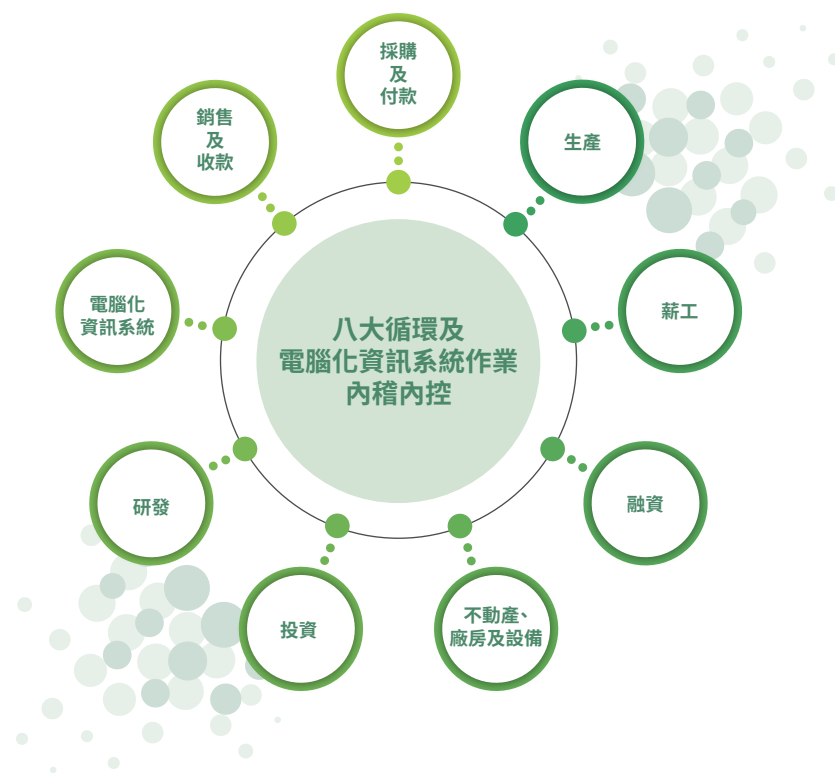
7 實踐綠色永續

8 附錄

2.1.8 內部稽核管理

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

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



內部稽核作業流程如下：



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

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

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



強化公司治理

2.2 營運績效

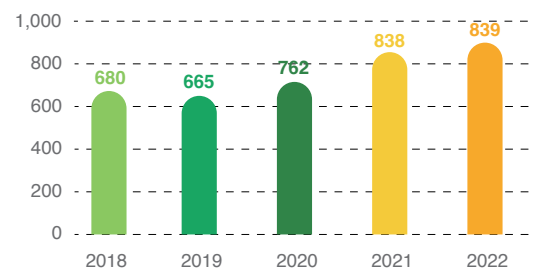
GRI 2-6 GRI 201-1

2.2.1 財務績效

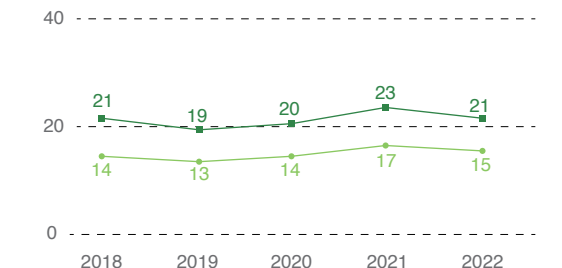
2022年營運績效如下：

- 每股盈餘 (EPS) 為**11.60**元。
- 合併營收為新台幣**839億2仟7百萬元**。
- 受下半年市場需求降低、客戶調整庫存等因素影響，致整體產能利用率下滑，進而使毛利率及淨利皆微幅下降。
- 合併稅後損益歸屬於母公司股東的金額為淨利新台幣**86億8仟7百萬元**。

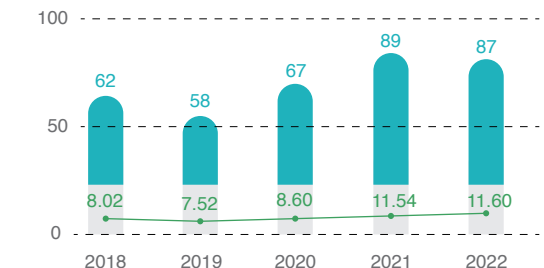
營業收入(新台幣億元)



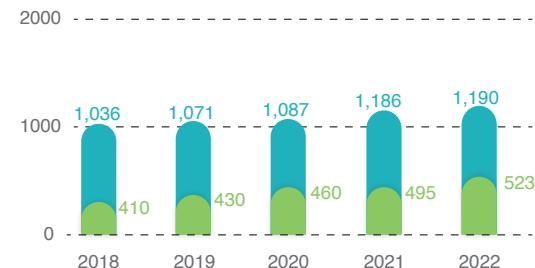
毛利率及營業利益率(%)



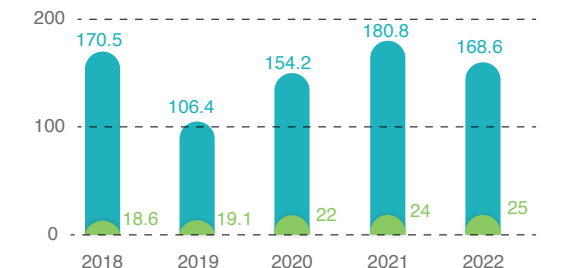
淨利及每股盈餘
(新台幣億元/每股盈餘元)



總資產及股東權益
(新台幣億元)



資本支出及研發費用
(新台幣億元)



註：

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

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 風險管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色永續
- 8 附錄

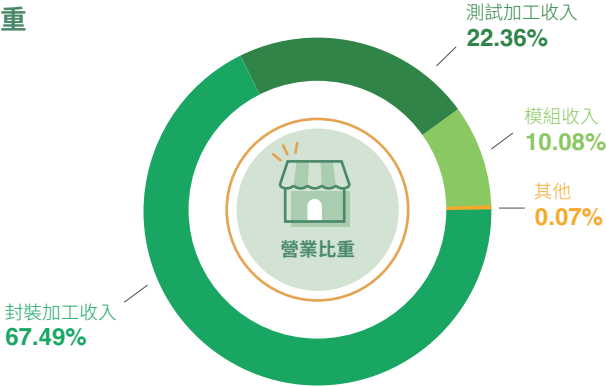
股利及稅捐支出

力成科技2022年發放2021年之現金股利金額為5,162,197,111元，稅捐支出為50,536,301元。

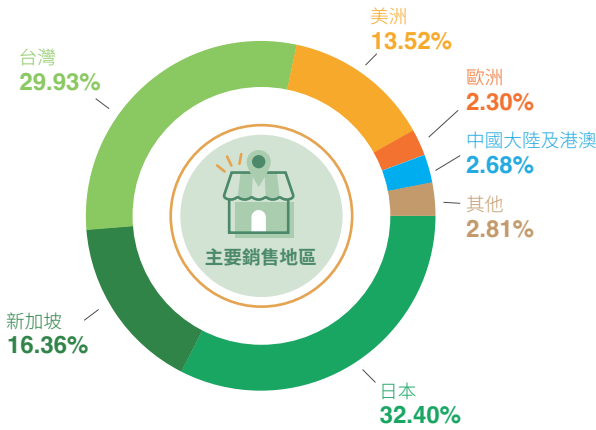
營業比重及主要銷售地區

2022年營業比重：內銷比重約29.93%；外銷比重為70.07%，以日本、新加坡及美洲地區為主。

營業比重



主要銷售地區



天下雜誌2000大調查 (根據2022年營業收入)

年度	2022	2021	2020
產業別排名 (製造業)	63	62	56
稅後純益排名	49	53	42

2.2.2 稅務治理

落實稅務治理是力成一貫的經營準則，力成各生產營運據點皆遵循所屬國家之稅法規定，秉持誠實和專業之態度與當地稽徵主管機關溝通所有稅務事項、參與稅務機關政令宣導會，並與其維持良好關係，不進行只為避稅目的之交易，重大決策皆考量稅務風險，並於財務報告揭露稅務資訊，以提高透明性。

財務會計為負責本公司各類稅務之權責單位，本公司及集團各子公司辦理各類稅務申報時，皆依分層負責取得適當權限之核准，確保遵循租稅法規。另外，關係人交易皆符合相關國家稅法之移轉訂價規範及常規交易原則，同時考量集團於各國的永續發展及風險控管。

為確保稅務管理機制之有效運作，力成持續培訓人才及提升稅務專業素質，並委任外部專業顧問辦理相關稅務事項，以確保正確遵循稅務規範及申報義務。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

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

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



強化公司治理 2.3 風險管理

GRI 2-13

面對經營環境的變化，力成科技持續強化風險管理機制，期望將風險控制於可承受的範圍內，確保企業營運永續及保障利害關係人的權益，設定有「風險管理委員會」、「風險管理推動小組」，風險管理委員會介紹請參閱本報告書「2.1.7 風險管理委員會」。

2.3.1 營運持續管理(BCM)與政策

力成導入ISO 22301營運持續管理系統(Business Continuity Management, BCM)，由集團總經理擔任主任委員，對內、外部可能影響公司營運之潛藏風險持續關注，並投入資源進行風險掌控與預警因應，提升危機處理能力，包含風險鑑別、營運衝擊分析、制定營運持續策略、計畫等。

營運持續管理政策

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



目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
2.1	治理組織
2.2	營運績效
2.3	風險管理
2.4	誠信經營及從業道德
2.5	法規遵循
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會共融
7	實踐綠色永續
8	附錄

2.3.2 風險監控與識別

針對公司營運、技術、資安、設施、供應鏈、財務及人員等面向，力成確認內、外部環境的潛在風險與衝擊，於2022年鑑別出六項風險，並且針對不同風險項目制定了衝擊因應與管理專責，建立從預警、應變、危機管理、以及復原行動等程序，確保營運永續。

	風險面向	風險識別	衝擊影響	因應方式	機會效益
環境 E	公共服務中斷	電力、水中斷	電力、水資源等公共設施中斷導致營運受到影響	■ 建置緊急應變方案，降低公共服務中斷的衝擊 ■ 設置發電機、不斷電系統、儲能設施等 ■ 建置廠內儲水及外部水源支援機制 ■ 施行節水、節電措施，提升資源使用效率	加速提升能、資源的使用效率，及導入再生能源使用，建置能源、資源的多樣性與應急機制
	環境及氣候變遷	天然災害/惡劣氣候衝擊	颱風、地震等天然災害造成建築物受損、人員受傷，影響正常營運	■ 執行TCFD鑑別氣候風險與機會 ■ 強化營運持續管理機制，從災害預防監控、偵測，到緊急應變及恢復等，提升應變與復原能力	提升應變災害之處理能力，持續強化公司之營運體質與韌性
社會 S	人員健康	重大傳染病的威脅	重大傳染病(如Covid-19)導致人員無法出勤、營運生產被迫中斷；全球經濟遭受衝擊與影響	■ 建置防疫及營運持續管理機制 ■ 規畫分流/隔離措施、遠端連線或在家工作 (WFH) 等異地工作模式 ■ 進行多能工培訓，提高人員互補性與機動性	建構良好的防疫措施、厚植多能工的彈性人力資源等，有助於提升公司營運韌實力
治理 G	區域衝突	貿易壁壘、區域衝突	遭受地緣政治的影響，區域間發生衝突(如戰爭、邊境封鎖、貿易壁壘等)，影響原物料來源及客戶下單意願	■ 建立2nd、3rd作業區，移轉人員至低風險區域 ■ 調整庫存，建立2nd、3rd原物料來源 ■ 移轉成品出口口至低風險區域 ■ 建立貨品運送替代路線，降低區域衝突的影響	避開高風險區域，強化營運與生產模式之彈性應變，以及厚植供應鏈的合作關係
	法規變動	新法令或法規要求	法令/規範的變動，對現有營運模式帶來衝擊	■ 建立法規查核及變更管理機制，察覺法規變動 ■ 透過經營團隊及風險管理委員會擬定應對策略，快速調整與因應	提升組織的應變能力；此外，營運合規有助於爭取訂單，以及與客戶的長期合作關係
	供應鏈管理	供應鏈中斷	供應商無法如期提供原物料，影響正常營運及出貨	■ 檢視庫存管理機制 ■ 建立2nd、3rd原物料來源，確保原物料有完整的備援方案 ■ 變更運輸方式或要求廠商Hand-carry ■ 定期執行供應商之BCP稽核，協助供應商建立風險管理機制	強化與供應商之間的合作關係，建立永續供應鏈

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

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

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

■ 新冠疫情防治與管理

面對疫情，力成「謹慎面對」並始終保持高度警戒，以守護人員健康及維持營運持續為首要考量，2022年我們的生產據點皆正常運作無中斷。

防疫指揮	- 每雙週由總經理主持召開危機管理委員會，並召集防疫應變小組每週定期會議，掌握疫情。 - 各廠區成立防疫稽核小組，每天執行稽核，確保所有人員落實遵守防疫措施。 危機管理委員會 防疫應變小組 各廠區防疫應變執行小組 各廠區防疫稽核小組
健康管理	- 隨疫情滾動式調整防疫應變計畫，並建立應變流程及所有廠區施行演練。 - 進入廠區全面量測體溫、配戴口罩，每兩週定期施行旅遊史、接觸史調查，健康管理單位每日追蹤及定期關懷員工之健康狀態。 - 施行隔離政策與分流上班、遠距工作、視訊會議等，降低工作場所內之風險。 - 建立確診個案發生後的標準作業，並協助同仁確診治療後，健康返回公司上班。 - 落實移工宿舍防疫措施，確保防疫無漏洞。
出差管制	- 落實個人健康管理，暫停非必要之差旅安排，降低感染風險。 - 必要的出差或自國外返台者，依疾管署公告規定並提供各項防疫安全準備。
訪客/ 駐廠人員管制	- 施行入廠管制，訪客、外賓入廠前須進行體溫測量、填寫健康聲明書、配戴口罩等，若有染疫風險皆不得入廠。 - 駐廠人員每週定期快篩，確保人員健康。
環境清潔、消毒	- 加強各廠區環境清潔、消毒之方式及頻次。 - 有風險之區域，立即以專業藥劑進行清消，降低感染源。

■ 各廠區重大事件演練

災害發生有百百種，讓同仁了解其災害發生可能導致之危害及風險尤其重要！力成以積極態度面對各種災害發生的潛在風險，並藉由嚴謹的風險控制、作業規範宣導及各類事件發生之情境演練，達到提升全員的安全意識，保障人身安全。職安管理單位透過E-learning、實體課程，並依各廠區潛在災害類型及作業危害特性，執行災害風險鑑別，訂定各類情境之緊急應變計畫及執行事件演練，如火災、化學品洩漏、地震、傳染病防疫等，以持續精進應變災害的處理能力，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



目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 風險管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色永續
- 8 附錄

資安治理

2022年，勒索軟體、網路釣魚和供應鏈攻擊是企業最擔心的威脅，力成持續投入資安設施，以維持資訊系統的穩定與達成公司總體經營目標為方針，依循「ISO／IEC 27001資訊安全管理標準」，讓資安保護力維持在穩固的水準，持續強化資安防禦能力，降低駭客攻擊的風險。

實踐資安治理三重防線、四項措施

力成建立一套可依循的標準，將「資訊」與「資安」分級管理，並且透過三重防線，降低駭客攻擊對企業營運的影響。

三重防線	組織	成員	任務
第一重	各部門、IT	所有單位、資訊管理處	負責執行各項系統、資訊化日常作業、資訊管理及設備維護等，異常事件向資訊安全委員會通報
第二重	資訊安全委員會	資安長、IT資安專責人員、法務、稽核及各單位資安種子人員	擬定資安政策、落實資安治理、資安控制、風險評估、資安稽核與系統維護、危機應變，定期向風險管理委員會彙報
第三重	風險管理委員會	兩位獨董及一名董事	重大資安事件之應對、風險承受及督導，落實企業永續

資安治理四項措施

1	制定營運持續計畫並定期實施資安演練，確保公司在關鍵時刻能發揮應變能力，快速復原至正常或可接受的營運水準，達到資訊系統營運持續不中斷
2	透過第三方資安風險專家，從外部角度檢視公司整體的資安韌性，找出現有防護機制不足之處並加以提升與改善
3	持續依靠端點與網路偵測與回應服務，阻擋來自網路的入侵與強化端點的深度防禦，抑制駭客與惡意程式的威脅
4	資安擴展至供應鏈，透過問卷、供應商稽核、交流等，攜手供應商落實資訊保護作為，讓資訊安全的觀念深植於供應鏈中，全方位保護資訊安全

IT資訊安全防護網

年度	2022	2023	2024
資安人才培育	●	●	●
資訊安全全員教育訓練	●	●	●
ISO 27001第三方追蹤稽核	●	●	●
資訊安全管理系統內部稽核	●	●	●
資安事件模擬與演練	●	●	●



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

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

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



強化公司治理

2.4 誠信經營及從業道德

GRI 2-15 GRI 2-26

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

力成科技已於2021年通過「ISO 37001反賄賂管理系統」驗證，透過系統化執行與落實，強化公司治理。



2.4.1 利益衝突迴避



2022年針對列為年度應執行利益衝突迴避申報之員工，申報率為100%。

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

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

2.4.2 落實遵循政策規範

在所有商業互動關係中，力成科技謹守最高規格的誠信標準，對於賄賂採取「零容忍」態度，遵循公司之誠信最高指導原則—「誠信經營及從業道德守則」外，亦制定「反賄賂政策」及「道德政策」並公佈於公司網站，宣示公司的反賄賂承諾與決心，另適時於供應商宣導會、法人說明會等對外活動上提供予相關利害關係人做為指引，以期共創廉潔供應鏈。（力成反賄賂政策、道德政策內容請詳見力成官網）。

2.4.3 教育訓練

本公司將誠信經營及從業道德相關政策文件公佈於公司內部網站或公告欄，供同仁隨時查閱；亦每年透過線上學習課程進行法規遵循制度宣導，包含承攬商、駐廠人員等亦全面接受誠信道德訓練，並將課程連結至年度績效考核項目，要求員工確實遵守。每位新進人員皆須接受員工從業道德課程及簽署誠信宣言，2022年簽署率達100%。全體員工以「誠信」為核心自我檢視及要求，每年執行教育訓練傳達誠信經營及反賄賂資訊。2022年培訓共11,714人次。

2022年從業道德(反貪腐)訓練			
職稱	應訓人數	實訓人數	培訓率
工程職	1,389	1,373	99%
行政職	450	425	94%
技能類	9,440	9,305	99%
管理職	626	611	98%
合計	11,905	11,714	98%

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

檢舉及諮詢管道

力成科技建立獨立檢舉及諮詢信箱，供公司內部及外部人員檢舉與諮詢。專責單位受理檢舉案件後則啟動相關調查作業，並積極地查證與處理檢舉情事。對於舉發違反從業道德守則或舞弊行為之檢舉人及檢舉內容皆予以保密，且保護檢舉人不會因檢舉情事而遭受任何形式的報復。

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

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

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



強化公司治理 2.5 法規遵循

GRI 2-27

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

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

2.5.1 個人資料管理

力成科技遵守法規並落實個人資料保護管理，對於隱私權及個資保護政策制定完善規範，要求同仁及協力廠商僅能於必要範圍及最少程度內蒐集處理利用個資，已蒐集之個人資料須依法令妥善保存或刪除；為維護個資所有人之權益，建立各項表單及系統確保被蒐集人能對其個人資料進行法定權利，如查詢或請求閱覽、請求補正或更正、請求停止蒐集、處理或利用及請求刪除等。每年對全體員工進行個人資料保護概念之教育訓練，並加強宣導因執行職務所接觸之他人個資，僅能使用於工作相關業務範圍，切勿作為私人使用。2022年度個人資料保護及管理課程共計11,616人參與。

2.5.2 行政罰鍰說明

2022年力成科技經主管機關稽查有5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530,000元。經與主管機關溝通後，針對所有缺失皆已改善完成，2022年違反法規而受裁罰之項目如下：

違反法規項目	金額(新台幣元)	違反法規之說明	改善措施
廢棄物清理法	120,000	環保局稽查本公司之廢水處理設施汰換廢水槽及污泥未合法委託合格清除處理機構	1. 依環保局要求立即進行現場復原 2. 承攬商及PTI內部人員辦理法規教育訓練加強法規宣導 3. 後續承攬商自行處理廢棄物時，皆需確認處理證明並進行廢棄物追蹤紀錄 4. 本公司於2022年12月18日依處置計畫完成相關廢棄物清理並於2023年01月19日提送結案報告至環保局備查
空氣污染防治專責單位或專責人員設置及管理辦法	200,000	防火管理人員於2018年10月24日至2020年10月23日間同時擔任空氣污染防治專責人員	1. 建立證照清冊，環保課每月確認證照人員是否在职、在职訓、到職訓是否符合法令要求 2. 掛證人員進行職務異動時，主動告知環保課人員 3. HR協助每月提供職務異動人員名單予環保課人員
空氣污染防治法	130,000	環保局稽核確認洗滌塔pH值異常	1. 廠務單位添購攜帶式pH計，專為檢測洗滌塔之洗滌液用 2. 廠務每月進行4次以上洗滌液抽測 3. 環保課人員不定期以試紙或攜帶式pH計進行抽測 4. 針對防制設備權責單位進行環保宣導
職業安全衛生法	60,000	針對2022年06月28日供板機夾傷職業災害一案開立處分書 - 未防止他人操作該機械之起動等裝置或誤送料 - 未採上鎖或設置標示等措施	1. 機台安全裝置改善 2. 加強勞工機台異常處理教育訓練並修正PLU800 / PPLU800E故障處理計畫程序書 3. 進行IR設備維修作業之風險評估
勞動基準法	20,000	勞工處抽查發現勞工臨時請假僅能以病假、事假請假，不能使用特別休假，違反特別休假期日由勞工排定之規定	宣導請假規則「特別休假日應由員工排定」，以落實勞資和諧

註：

1. 行政罰鍰事件揭露原則：事件公布於列管污染源資料(含裁處資訊)查詢系統、違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統或公開資訊觀測站任一平台
2. 2021年力成科技被處以罰鍰共新台幣180,000元，所有缺失皆已改善完成

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
 - 2.1 治理組織
 - 2.2 營運績效
 - 2.3 風險管理
 - 2.4 誠信經營及從業道德
 - 2.5 法規遵循
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色永續
- 8 附錄



目錄

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

03

創新服務價值 Innovation and Service

3.1 經營目標與策略	57
3.2 客戶服務	59
3.3 技術與服務	61



- 通過台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS) 驗證
- 累積至2022年全球專利獲准數**911**件
- 榮獲**Intel EPIC Distinguished Supplier Award**

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

- 3.1 經營目標與策略
- 3.2 客戶服務
- 3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

重大主題

績效衡量指標

2022年目標

2022年成效

2023年目標

技術與服務

- 自設計開發階段即考量產品生命週期、環境資源再生效益與社會創新，以提升產品效率、使用期間減少電力損耗並追求環境友善的永續製造

- 先進封裝製程開發與異質整合技術研發

- 開發結合扇外型封裝與傳統 BT base 基板之封裝，使原本 ABF base 基板之封裝 FCBGA 在基板產能短缺時有替代方案
- 設計及開發高疊片記憶體封裝於手持式裝置之應用，集合 8 顆低功耗動態隨機存取記憶體晶片 (LPDRAM)、8 顆快閃記憶體晶片 (NAND)、1 顆邏輯控制器晶片 (controller) 以及 4 顆襯墊晶片 (Si spacer) 於封裝體內

- 完成 Chip First FO on Substrate 結構與可靠度驗證智慧型家電處理器應用，在 ABF base 基板短缺的時期能夠以 FO on Substrate 提供效能可匹配且具有成本競爭力的封裝結構替代方案
- 完成高疊片 (21 晶片於一封裝體內) 記憶體封裝之產品開發與驗證並成功導入量產

- 持續開發整合度更高的 Chip Middle FO PoPoP 結構，結合主動晶片與球面被動元件，使其在穿戴裝置應用能提供更好的電氣特性
- Chip Middle 3D FOPoP 結構開發與可靠度驗證，提供集成度更高，重佈線路層數更多，電氣特性更好的封裝解法，並維持輕薄小巧 (Small Form Factor) 的封裝尺寸以符合穿戴裝置應用需求
- 持續提升高疊片封裝產品設計之成熟穩定，以提升設計準則 (design rule) 以及相對應之封裝製程能力，滿足手持式與高階消費性產品所需之高記憶體密度及小型化超薄型封裝產品需求
- 持續開發高頻寬記憶體封裝之製程能力，以提升封裝設計之競爭力並提供優越之設計準則讓客戶終端產品達到高效能及合理化之價格之競爭力

★ 達成 ☆ 持續進行中

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略

3.2 客戶服務

3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



創新服務價值

3.1 經營目標與策略

GRI 2-6

在全球化的發展下，國際經濟高度連結且走向專業分工；環環相扣的產業鏈成為企業能否永續發展的關鍵課題。COVID-19疫情與半導體產業循環的不確定在短期內預估將持續存在，但也加速力成對於永續發展的推進。在追求永續共好的路上，我們攜手利害關係人一同往前持續邁進，為社會注入正向美好的力量。

力成秉持「技術、品質與服務世界第一」之使命與願景，凝聚眾人知識與力量，攜手打造永續未來。

2023年技術發展藍圖

- 繼續保持記憶體在品質、技術及產能世界領先的地位
- 提升業務及產品工程師對產品設計、製程技術的了解，以推廣力成所能提供給客戶的解決方案
- 提升製造能力，尤其在完成流程所花費的時間 (Turn Around Time, TAT)、良率及效率的改善
- 聚焦於凸塊 (Bumping) 及邏輯覆晶晶片尺寸級封裝載板 (Flip-chip Chip Scale Package, FC CSP) 和覆晶球柵陣列 (Flip-chip Ball Grid Array, FC BGA) 業務的開發
- 全力發展以直通矽晶穿孔 (Through-Silicon Via, TSV) 為連結的高性能產品，如車用及安全使用的互補式金屬氧化物半導體影像感測器晶圓級尺寸封裝 (Complementary Metal-Oxide-Semiconductor Chip Scale Package, CIS CSP) 及高頻寬記憶體 (High Bandwidth Memory, HBM)
- 量產扇出型面板級封裝 (Fan-out Panel Level Packaging, FOPLP) 及開始提供扇出型晶圓 (Fan-Out Wafer) 的認證
- 結合打線及竹科一廠 (8廠)、文化一廠 (9廠)、竹科二廠 (11廠A)、竹科三廠 (11廠B) 的技術及產能提供系統單封裝 (System in a Package, SIP) / 系統模組 (System in a Module, SIM) 服務

以人為本 嚴謹把關

疫情肆虐全球，也大大改變人們的工作與生活型態。員工是公司最重要的資產，力成不忘檢視公司的職場健康與安全，以保護工作者生命為基本原則；不論疫情升溫或趨緩都嚴謹看待，落實執行各項防疫因應措施，隨時處於未雨綢繆，讓力成人可以安心工作，減少企業衝擊。

系統思維 彈性管理

疫情期間促使企業要面臨改變，力成也積極檢視各項工作流，評估現行作業模式，思考如何更有效率的管理，並建置各項系統來優化現有作業；同時也提供完善的教育訓練管道，幫助員工技能提升，進而培育出具潛力之人才。

縝密細節 全面佈局

企業在供應鏈管理中須建立韌性和靈活性，以因應國際上的快速變化。力成以集團角度為出發點，整合集團資源，除了佈局既有的記憶體領域外，也積極拓展邏輯產品業務，調整產品結構以吸引更多客戶的加入，實現「提供全方位服務的封測公司」的目標。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略

3.2 客戶服務

3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

六大資本與價值創造

半導體的應用無遠弗屆，未來先進的科技更是需要靠半導體為技術後盾；沒有先進的封測技術，再為精湛的產品也是無法實現的。力成經過多年來的投資與努力，已經是少數具有全方位技術實力的封測廠商，透過核心價值及經營方針提升六大資本在經濟、環境及人群面向的產出，正向影響利害關係人。力成科技的六大與價值創造的關聯圖如下：



註：上述資訊除財務績效為合併財報資訊外，其他的資訊揭露皆以力成台灣為主。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略

3.2 客戶服務

3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



創新服務價值

3.2 客戶服務

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 418-1

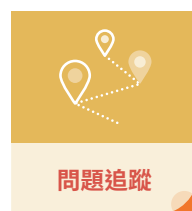
力成科技致力於提供最佳的服務，並與客戶維持良好的溝通，我們傾聽客戶聲音，從客戶觀點出發解決問題，並且持續精進技術能力，期許成為客戶最佳的支援後盾，創造雙贏的夥伴關係。

3.2.1 客戶關係與品質管理

力成科技提供客戶優質的品質與服務，視客戶意見與回饋內容為持續精進與互信的重要來源，透過廣泛的資訊蒐集，達到「精準處理、快速回覆」的目標，包含：客戶抱怨、品質異常、退貨問題或稽核缺失等，作為未來持續精進的方向。力成客戶服務團隊針對產品設計期、生產製造期，以及交貨後服務期，皆充份與客戶溝通，並依循ISO 9001國際品質管理系統標準，提供符合市場趨勢與客戶需求的產品與服務。

為了確保客戶的建議可以有效傳遞和處理，力成以「客戶導向」出發，重視客戶所關切的議題，除了透過定期專案會議、不定期會議等管道，了解客戶的想法，亦建立完整透明的客戶申訴處理流程，將客戶訊息即時傳達予相關單位及管理階層，透過共同檢視與制定改善對策，快速因應，深化合作關係。

客戶申訴處理流程



3.2.2 客戶機密資訊保護

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

客戶機密資訊保護作法

2022年度0件有關侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料之投訴

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

目錄

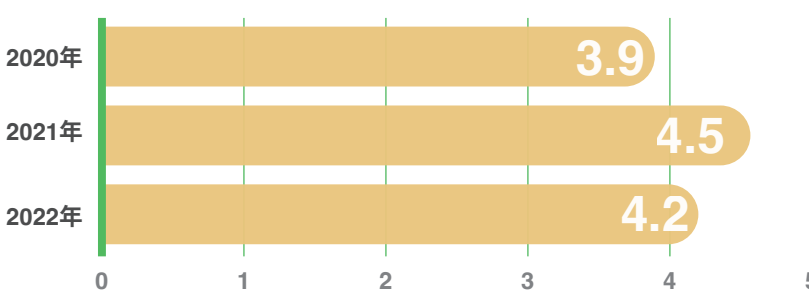
- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
 - 3.1 經營目標與策略
 - 3.2 客戶服務
 - 3.3 技術與服務
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色永續
- 8 附錄

3.2.3 客戶滿意度

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

2022年度的客戶滿意度調查平均分數為4.2分。

力成台灣近三年客戶滿意度



註：
1. 客戶滿意度評比，滿分為5分。
2. 因疫情影響產品交期，故2022年度客戶滿意度分數略微下降。

進行方式	相關規範	目的	目標
- 調查規劃 - 發出問卷及回收問卷 - 彙整與分析回覆內容 - 執行改善計畫	- 客戶滿意度管理辦法 - 客戶抱怨處理辦法	瞭解客戶對於力成科技在品質、交期、工程能力、價格及服務等五面向的滿意程度及相關回應，並聆聽客戶未來的可能需求。	透過滿意度調查、與客戶的雙向溝通、互動，以及持續改善，期望成為客戶最堅實的合作夥伴。

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

3.1 經營目標與策略

3.2 客戶服務

3.3 技術與服務

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



創新服務價值

3.3 技術與服務

GRI 2-6

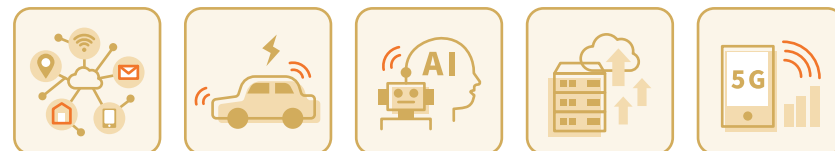
3.3.1 技術

半導體產業瞬息萬變，為持續成長與突破，力成科技深耕半導體先進封裝製程技術：為了更貼近客戶的產品需求，我們與主要客戶合作，共同開發新產品以及新製程技術，持續強化產品效率，縮短產品開發時程以達到減少研發成本支出。

我們在既有的記憶體及邏輯封測技術之外，為滿足更高階的產品需求，持續邁向「高效能、高價值、高整合技術」：力成持續開發覆晶封裝（Flip Chip, FC）、先進系統級模組封裝（System in Package, SiP / System Integration Module, SIM）、晶圓級封裝（Wafer Level Package, WLP）、天線封裝（Antenna in Package, AiP）、互補式金屬氧化物半導體影像感測器晶圓級尺寸封裝（Complementary Metal-Oxide-Semiconductor Chip Scale Package, CIS CSP）、2.5D/3D 直通矽晶穿孔（Through-Silicon Via, TSV）等高階封裝產品與先進製程技術的研發，其中扇出型面板級封裝（Fan Out Panel Level Package, FOPLP）技術已成功量產。

在物聯網（Internet of Things, IoT）、先進自駕系統（Advanced Driver Assistance Systems, ADAS）、人工智慧（Artificial Intelligence, AI）、智慧製造，高速雲端計算應用（High Performance Computing, HPC）、第五代行動通訊技術（5th Generation Mobile Networks, 5G）、元宇宙（Metaverse）科技等新興市場需求帶領下，終端產品趨勢邁向高效率、多功能以及高密度整合，更突顯異質整合技術的重要性。

未來力成將持續精進技術開發，強化核心技術能力發展，進而提升公司競爭力。



3.3.2 服務

秉持誠信經營與永續發展的經營理念，力成科技傾聽客戶需求，有效整合集團資源達到提升自身良率、加快產品上市時間、縮短初期開發成本，進而協助客戶取得市場先機。此外，我們積極開拓多元化業務組合，提供客戶更全面的專業服務。我們長期深耕國內外客戶，彼此已經建立信任與深厚的合作友誼關係。期許未來繼續邁向技術創新、品質穩健、信賴服務的更高層次，創造高效能的產品以促進人類更為先進的智能生活。

產業百科：半導體供應鏈

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

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

下游：由半導體封裝測試廠（Outsourced Semiconductor Assembly and Testing, OSAT），如：力成科技進行晶圓切割、晶片黏貼、鋁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 強化公司治理
- 3 創新服務價值
 - 3.1 經營目標與策略
 - 3.2 客戶服務
 - 3.3 技術與服務
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色永續
- 8 附錄

3.3.3 智財管理

力成科技於2020年3月導入台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS)，首年即獲得TIPS (A級) 證書；此外，於2021年的再驗證及2022年的抽驗均順利通過。TIPS涵蓋專利、商標、營業秘密等，本次藉由抽驗我們重新盤點智財相關規範並檢視各單位是否確實執行與改善，進一步優化作業流程，以建立智慧財產管理及與經營目標連結的系統化管理制度。

3.3.4 營業秘密

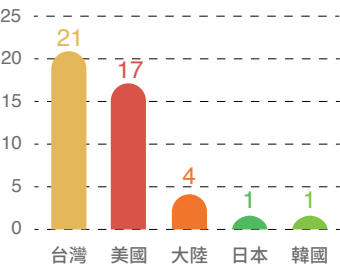
營業秘密保護係科技產業維持競爭力的重要命脈。力成科技建構了完善的營業秘密保護政策規範及相對應的資訊安全設備和環境，並且依照職責範圍不同，分層分級設定門禁管理、權限管控。此外，新進人員於入職後，立即安排營業秘密及資訊安全保護之新人教育訓練，以期在第一時間建立新進人員對於保護公司機密資料的意識。

進一步地，若有特殊業務或專案，將要求參與同仁簽署針對該專案所設計之專屬保密合約，藉以再次向同仁宣導保密之重要性。除此之外，每年亦會執行營業秘密盤點及線上課程，將實際案例納入訓練教材中，並依照工作性質的不同，設計相應教材內容，時時提醒同仁們營業秘密保護的重要性。

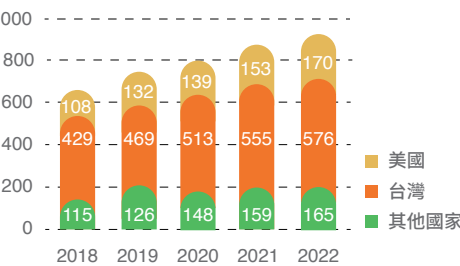
3.3.5 專利

力成科技藉由專利申請保護研究開發成果：透過獎勵機制及內部審查制度，鼓勵研發人員踴躍提案並審視申請的技術內容。智財部門於提案後會進行可專利性評估，並提供申請人檢索結果與相關建議，協助申請人補充提案內容及挖掘有價值的技術特徵；並利用專利管理系統管控專利申請狀態，以提升專利申請品質。

2022年度獲證專利數量 (包含新型專利)



歷年專利獲證數量累積統計



3.3.6 智慧財產培訓

為了落實公司內部的技術保密，除了每年對全體同仁安排智慧財產概念的宣導課程，同時；針對研發單位也會舉辦「專利申請與常見問題」課程，透過實務案例讓同仁知道專利申請與審查的基本流程，以及說明如何將技術的發明構想，轉化為專利提案。此外，力成也建置「專利獎」感謝研發同仁們投入前瞻技術開發、各項專利的提案，頒發「專利團體獎」與「專利數量獎」，並選出具技術指標性專利頒發「專利價值獎」，重視每位同仁對於產業的貢獻。



2022年智慧財產培訓				
No.	課程名稱	上課對象	總時數	人次
1	營業秘密保護及管理	全體人員	11,616	11,616
2	TIPS智財管理制度教育訓練	間接人員	3,959	3,959
3	專利申請實務與常見問題	RD單位	78	39

目錄

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

04

攜手合作夥伴 Collaboration with Partners

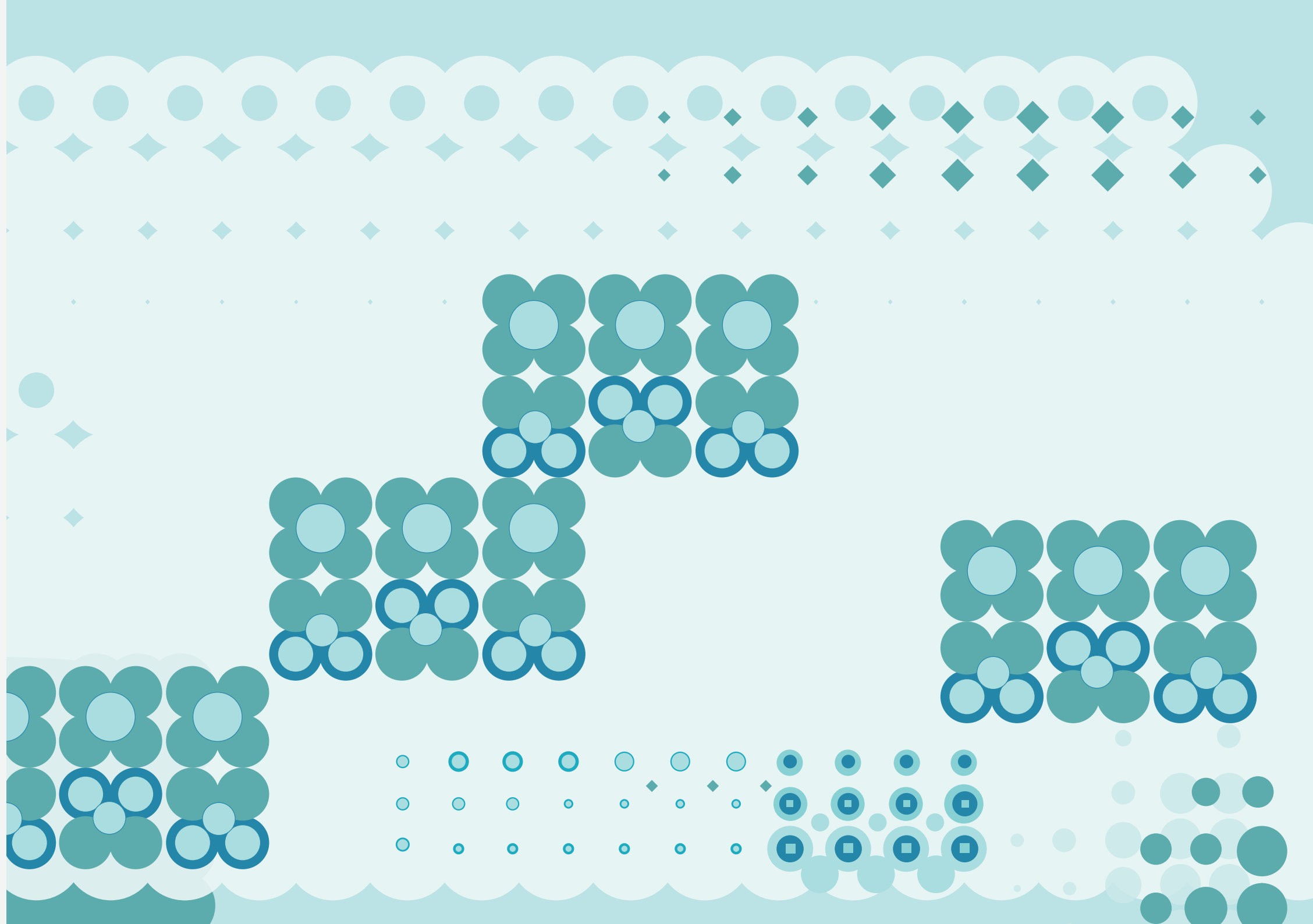
4.1 股東權益	65
4.2 供應鏈合作	66
4.3 外部組織參與	70
4.4 社會責任管理系統	71



- 100%供應商為**非衝突礦產合格廠商**
- 通過**ISO 37001 反賄賂管理系統驗證**
- **責任商業聯盟 (RBA) 會員**
- 湖口廠 (2廠)、大同廠 (3A廠、3C廠、3D廠) 榮獲 **RBA首選工廠獎**
- 台灣廠區通過**SA 8000驗證**

目錄

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 供應鏈合作

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.1.1 股東溝通管道

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

4.1.2 股東常會

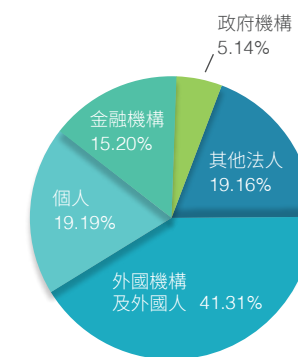
力成科技每年定期召開股東大會，讓所有股東瞭解和掌握公司的經營概況，以及進行重要決議事項。2022年股東會共完成承認與討論通過5項重要議案。

日期	重要決議事項
2022/5/27	1.承認2021年度營業報告書及財務報表 2.承認2021年度盈餘分配案 3.通過解除董事競業禁止限制案 4.通過修訂本公司「股東會議事規則」部分條文案 5.通過修訂本公司「取得或處分資產處理程序」部分條文案



股東結構

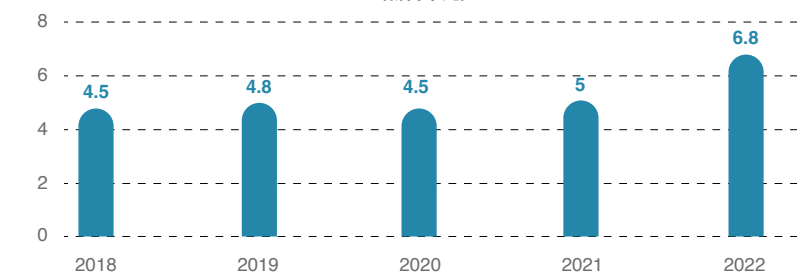
股東結構	人數	持股比例
政府機構	5	5.14%
金融機構	24	15.20%
其他法人	455	19.16%
個人	57,398	19.19%
外國機構及外國人	499	41.31%
合計	58,381	100%



註：計算基準日為2023年4月2日

股利資訊

現金股利及資本公積發放現金
(新台幣元)



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

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

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



攜手合作夥伴 4.2 供應鏈合作

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

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

4.2.1 誠信廉潔守則

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

2021年，力成科技通過「ISO 37001反賄賂管理系統」驗證，成為首家獲此認證之電子製造企業。除了加強同仁誠信廉潔之信念，我們亦於每年度的供應商社會責任宣導中提出、並要求所有供應商遵守。對內，我們建立「禮品收受申報」系統，強調並提醒同仁恪遵誠信廉潔之美德。

誠信廉潔守則

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

4.1 股東權益

4.2 供應鏈合作

4.3 外部組織參與

4.4 社會責任管理系統

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

4.2.2 供應商在地採購

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

2022年在地供應商的採購金額比例占整體採購金額之49.8%；而廢棄物處理承攬商、工程承攬商及勞務供應商皆為100%在地化。

項目/年度	2020年	2021年	2022年
在地供應商採購金額比	38.9%	52.8%	49.8%
境外供應商採購金額比	61.1%	47.2%	50.2%
合計	100%	100%	100%

供應鏈多元化和包容性

企業的存在不應僅是以營利為目的，而是有更多的社會責任與當責，力成響應「供應鏈永續發展計劃」倡議，協助弱勢的供應商能有平等的商業機會（如女性、身障人士、原住民或少數民族、多元性別者等），2022年有5家多元供應商加入，創造平權、多元、共融的供應鏈合作模式。

4.2.3 負責任礦產管理

身為責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）的會員，力成科技承諾善盡企業社會責任，支持、維護人權及使用非衝突金屬。我們遵照RBA行為準則，亦要求供應商共同重視衝突金屬議題，支持「責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative, 前身為Conflict-Free Sourcing Initiative, CFSI）」主張，並符合OECD（經濟合作與發展組織盡職調查指南），詳實調查使用之礦物來源，藉由責任礦產倡議組織所提供的衝突礦產調查表（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）進行調查，協助供應商採購非衝突影響或高風險地區的原物料。

2022年度

- 11月完成無使用衝突金屬政策更新，以確保力成採購流程和產品供應鏈不會牽涉到衝突礦產
- 鉮、錫、鎢、金100%採購自合格冶煉廠
- 供應商100%為非衝突礦產合格廠商

力成科技自2012年起全面進行衝突金屬調查，追溯產品中所含的金（Au）、鉮（Ta）、錫（Sn）和鎢（W）來源，確保其不是來自衝突礦區，要求所有供應商必須遵守力成科技「無衝突金屬政策」，揭露合作的熔煉廠與礦場名單，且採購來自經過核可為非衝突的熔煉廠與礦場；在「衝突金屬調查表」更新時，亦會對直接材料與包材類供應商進行全盤性的供應鏈衝突金屬調查。此外，同時，我們也將協助供應商進行調查，修正不符合要求的項目。

雲母供應鏈管理

2022年力成科技在與利害關係人議合時，了解到部份國家雲母開採存在低薪雇用童工非法作業情況。由於雲母是塗料主要成分，廣泛應用於電子產品的外觀塗飾中，雲母供應鏈管理更顯重要。為了應對這些問題，力成持續關注國際組織對雲母的管理要求，調查供應商礦物來源，並落實道德採購；亦加強與供應鏈溝通，增加調查工作的力度，落實 Extended Minerals Reporting Template (EMRT)。



目錄

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

無使用衝突金屬政策

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



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

4.2.4 全面的供應商管理

力成科技建構全面的供應商管理準則，以落實供應鏈發展，並促進雙贏的永續績效。

供應商評比

新供應商評鑑 ▪ 針對新供應商執行評鑑，包括書面評鑑、工廠評鑑、樣品評鑑 ▪ 候選供應商須簽署「誠信從事商業行為承諾書」 ▪ 符合力成科技要求者，方可成為合格供應商	供應商稽核 ▪ 針對主要原物料供應商依計畫進行年度稽核 ▪ 稽核項目包括品質系統、綠色產品系統、環境安全衛生系統、社會責任管理 (勞工人權) 等四大面向 ▪ 發現缺失，即要求供應商提出合適的改善方案，給予明確的目標和改善時間，未改善者則取消供應商資格
供應商評比 ▪ 針對主要原物料供應商進行每季／每半年評比 ▪ 評比項目包括品質、交期、成本及技術等面向 ▪ 供應商評比分數未達標準，要求限期改善，並附上相關佐證資料或安排現場稽核	供應商輔導與訓練 ▪ 定期辦理現場輔導與訓練，協助供應商共同成長 ▪ 舉辦「供應商社會責任宣導會」，宣導綠色政策、品質政策、誠信道德及社會責任管理理念 ▪ 直接材料供應商須取得國際驗證，例如ISO 9001等品質管理系統，未取得者需提供導入計畫 ▪ 鼓勵供應商使用電子發票，減少自然資源消耗

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

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

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

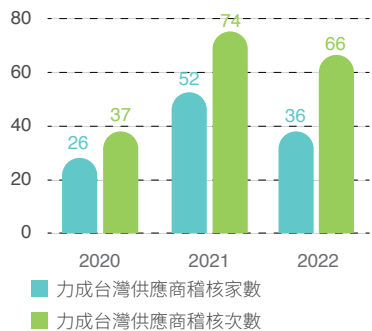
8 附錄

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

2022年原物料供應商評比結果，皆達合格供應商分數之標準，評比分數落在80分以上。

供應商稽核

力成科技會先篩選出主要原物料供應商，依據品質狀況或製程要求納入評估，並以評估的結果排定稽核計畫。2022年供應商稽核家數共36家，包含主要原物料供應商（新供應商2家、原供應商33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。2022年，因為疫情的影響，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66次，稽核結果皆無高風險廠商。



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

項目/年度	2020年	2021年	2022年
力成台灣供應商稽核家數	26	52	36
力成台灣供應商稽核次數	37	74	66

4.2.5 舉辦供應商社會責任宣導

為建立永續供應鏈及有效傳達ESG永續意識，力成科技每年舉辦供應商宣導，協助供應商共同成長並藉此與供應商維持良好互動關係，亦分享永續發展趨勢與交流彼此ESG運作成果，透過供應鏈的合作，創造雙贏的共享價值。

2022年「供應商社會責任宣導」共有149家廠商、177人次來自化學品、直接材料及人力仲介等供應商代表完成參與。



4.2.6 攜手合作夥伴

供應商是力成生產能力的延伸，深厚的供應商夥伴關係更是創造永續經營的基石。2022年，我們舉辦了特優供應商頒獎活動，選出11家特優供應商，製作獎座，並邀請獲獎供應商參與頒獎及面對面交流，除了交流雙方的營運近況、未來發展及分享產業資訊外，最後更由總經理親自頒獎給供應商代表，深化彼此的合作關係；因COVID-19疫情的限制，有些國外的供應商高階主管不克親臨現場，也透過視訊會議，共襄盛舉並表達感謝之意。

客戶、供應商與力成永遠是一個密不可分的鐵三角，良好的供應鏈關係更是企業長青的磐石。藉由交流互動，更拉近我們和供應商之間的距離，也為未來的雙贏奠定美好的基礎。



目錄

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



攜手合作夥伴
4.3 外部組織參與

GRI 2-28

力成科技自許成為半導體產業重要議題的倡議者，積極參與外部組織與響應倡議行動，掌握國際趨勢；亦致力於尋求與其他組織間的永續合作，在經濟、環境及社會等面向做出實質貢獻，發揮永續影響力。隨著資安議題日益重要，力成主動加入TW-ISAC (TWCERT/CC)、SP-ISAC及Hinet SOC全球預警警報等資安情資共享組織，掌握國際資安最新發展趨勢，接軌國際資訊共享與分析交流平台，降低資安風險。

4.3.1 主要參與的外部組織 (均為會員)

社會責任／供應鏈	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) - Transported Asset Protection Association ASIA PACIFIC - TW-ISAC台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) - SP-ISAC科學園區資安資訊分享與分析中心 - Hinet SOC全球預警警報 - 蘇州工業園區企業社會責任聯盟 - 蘇州工業園區資源節約與能源管理協會 - 蘇州市易制毒化學品行業協會	- 台灣半導體產業協會 (TSIA) - 中華民國品質學會 - 台灣靜電放電防護工程學會 (T-ESDA) - 新竹縣工業會 - 新竹縣商業會 - 新竹縣工業區廠商協進會 - 台灣科學工業園區科學工業同業公會 - 江蘇省半導體行業協會 - 蘇州工業園區電子半導體行業協會 - 江蘇報關協會蘇州工業園區辦事處 - 蘇州工業園區台灣同胞投資企業協會 - 蘇州工業園區外商投資企業協會 - 陝西省半導體行業協會 - 西安市臺灣同胞投資企業協會 - 西安高新技術企業協會外商投資企業分會
產學合作	GOLF學用接軌聯盟

4.3.2 外部倡議

- 身為責任商業聯盟 (RBA) 會員，力成科技遵守RBA所制定的規範，並將其擴及至主要供應商與承攬商，輔導、敦促其運用相關工具與標準持續監控施行績效，延伸管理效益。
- 力成科技為責任礦產倡議 (RMI) 會員，承諾不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突金屬，並要求上游原料及零組件供應商亦必須遵守，落實履行社會環境責任，且相關交易活動須符合RBA行為準則；同時，也持續要求供應商採用GeSI公告更新之合法熔煉廠，以確保原物料供應非來自衝突地區。
- 為了掌握最新永續趨勢與洞悉產業發展脈動，力成科技積極參與台灣企業永續研訓中心 (CCS) 舉辦的會員培訓與溝通交流活動，厚植永續競爭力之餘亦促進永續資訊的共享。
- 響應聯合國永續發展目標SDG13氣候行動，力成科技參與CDP發起的氣候變遷專案，揭露氣候變遷 (Climate Change) 及水資源 (Water) 問卷；同時，力成亦運用金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 之《氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 》鑑別風險及機會，並依結果制定衡量指標與目標管理。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

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

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄



攜手合作夥伴

4.4 社會責任管理系統

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

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

4.4.1 政策制定

打造優質的職場環境與落實社會責任是力成科技持續精進的方向，我們將企業永續發展與核心本業結合，參酌「責任商業聯盟行為準則」及「SA 8000 社會責任國際標準」制定了責任商業聯盟行為準則政策、勞工政策、道德政策、環境安全衛生能源政策及無使用衝突金屬政策等，而各項政策皆由高階管理層審核認定，並公告於力成科技官方網站（了解更多請詳 www.pti.com.tw）。

4.4.2 責任商業聯盟 (RBA) 會員

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

首選工廠獎 (Factory of Choice Award, FOC)

湖口廠 (2廠)、大同廠 (3A廠、3C廠及3D廠) 榮獲RBA頒發之首選工廠獎 (Factory of Choice Award, FOC) 肯定。

註：獲得FOC必須滿足三個條件：

1. RBA VAP審核分數高於160分 (滿分200分) 且優先級缺失項改善完成
2. 廠區代表取得RBA證書
3. 擁有可供員工向工廠管理者提出建言的平台



■ 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、道德與供應鏈管理五大面向。我們遵循RBA行為準則，並以此為核心，將其擴展至供應鏈，持續落實供應商的社會責任管理，結合RBA行為準則與工具，展現落實企業永續發展的決心與實際作為。
(相關資訊請參考「責任商業聯盟官網」)

■ 執行「自我評估」和「驗廠稽核計畫」

力成科技每年透過RBA-ONLINE平台完成總公司及台灣主要據點的自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 鑑別公司於勞工、健康與安全、環境及道德領域之風險，2022年力成台灣各廠區的評鑑結果皆為低風險。
此外，我們每年亦定期依RBA行為準則執行內部稽核，盡職查驗各廠區對「責任商業聯盟行為準則」(RBA Code of Conduct) 的落實度及符合性，一旦發現有不符合之處，即要求相關單位執行矯正措施。

■ 2022年力成台灣主要據點評估狀況

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

註：1. VAP 稽核評估期間：2021/01~2023/01。

2. SAQ 評鑑：低風險 (≥85)；中風險 (≥65 and <85)；高風險 (<65)。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

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

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色永續

8 附錄

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

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

此國際標準不僅明確了社會責任規範與管理體系要求，更呼應了力成科技企業核心價值。力成科技自2016年取得驗證機構核發SA 8000證書後，每半年執行追蹤稽查。我們於2022年3月再次完成換證稽核，並針對所有的稽核缺失，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、員工人權維護及誠信永續經營。我們遵循國際勞工組織 (ILO) 規範，嚴格禁止僱用未滿法定最低就業年齡之童工；亦遵照主管機關與法規合法招聘，而公司規章制度依據相關勞動法令之修改而同步修訂，尊重與保障員工之合法權益。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄



打造友善職場 Friendly Workplace

5.1 員工結構與分佈	75
5.2 員工福祉	78
5.3 人才發展	81
5.4 職場安全	88
5.5 人權守護	93
5.6 勞資溝通	95
5.7 員工關懷	97
5.8 樂活力成	105



力成集團員工總人數**19,466**人

- 台灣區:17,102人
(台灣區員工人數為力成台灣及關係企業群之總人數)
- 中國區:1,920人
- 日本區:444人
- 外籍移工實施零付費與直聘
- 男女人數比趨近**1 : 1**
- 身心障礙雇用**123**人
- 近3年力成實發生數共**1,071**人
- 榮獲勞動部職業安全衛生署「**職業安全衛生健康 (OSH) 績優廠商**」
- 獲頒衛生福利部國民健康署「**111年度全國績優健康職場－健康管理獎**」

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

重大主題	績效衡量指標	2022年目標	2022年成效	2023年目標
勞工人權 - 持續晉用身心障礙人士以符合法令要求，並做到超額聘用 - 積極晉用弱勢族群，提供其平等工作機會	- 足額晉用身心障礙員額 - 晉用弱勢族群	- 每100名配1名身心障礙員額 - 平均每季聘僱25名弱勢族群	2022年12月法聘名額數119名，統計至2022年12月聘僱身心障礙員額數為123位，超額4名 - 弱勢族群新聘用132人，平均每季聘僱33位	- 每100名配1名身心障礙員額 - 平均每季聘僱25名弱勢族群
職涯發展 - 提供多元教育訓練管道，讓同仁根據自身工作需求選擇合適的學習方式精進工作 - 建立內部知識分享學習的氛圍，讓知識、技能永續傳承	- 新進間接人員技能評鑑通過率 - 推動主管自主學習線上平台閱讀課程數 - 自主學習資源參加人數 - 內部講師培育人數	- 持續推動新進間接人員技能評鑑，幫助新人三個月內快速上手工作 - 持續提供主管多元自主學習平台，平均閱讀堂數≥180堂課程 - 推動內部高階主管知識傳承講座	- 新進間接人員技能評鑑通過率100% 2022主管自主學習線上平台平均閱讀堂數151堂 - 因2022年採「完全自主學習」模式，以鼓勵學習取代硬性KPI綁定（完成180堂課），檢視主管自學狀況，故未達成預設目標 - Q1完成高階主管知識傳承講座	- 新進間接人員技能評鑑通過率100% - 自主學習資源（包含英語培訓、圖書區書籍借閱、線上課程自學）參與人數≥2,000人次 - 培育80名內部講師
職場健康與安全 持續提供健康安全之工作環境	綜合傷害指數 (FSI)	綜合傷害指數 (FSI) ≤0.15	綜合傷害指數 (FSI) =0.08	綜合傷害指數 (FSI) ≤0.15
勞資溝通 - 持續提升及宣導溝通管道效能，傾聽員工心聲，使同仁的意見得以有效的處理及回覆 - 營造和諧友善的工作環境，透過團隊合作及相互尊重以利公司營運	員工反映事件處理完成率 (100%)	員工訴願化解率100%	2022年員工反映事件總件數60件，員工反映事件化解件數60件，員工反映事件化解率達目標100%	100%員工訴願化解率 - 優化與提升員工訴願化解作業效能

★ 達成 ☆ 持續進行中

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄



打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

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

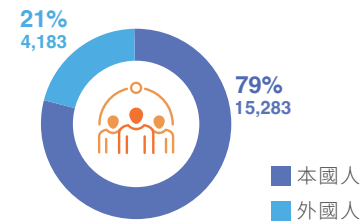
5.1.1 員工分佈

2022年烏俄戰爭膠著、國際通膨及疫情持續影響全球經濟，令國際局勢與產業環境顯得多變難料，但在全體同仁努力下，亦達成「營業淨利」的目標；截至2022年12月31日，力成集團總員工人數已達 19,466，其中，本國人聘用人數為15,283人，佔集團員工數的79%；外國人為4,183人，佔集團員工數的21%。

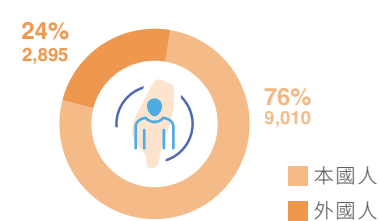
區域	力成台灣	力成蘇州	力成西安	超豐電子	晶兆成	Tera Probe, Inc. 力成日本合同會社	合計
人數	11,905	563	1,357	4,188	1,009	444	19,466

放眼未來，力成科技深知培育人才、積極攬才與留才是維持競爭優勢的必經之路。對此，力成已積極部署，除了調整產品組合、整合資源及控制成本外，也透過接班人計畫培育中、高階主管，目前管理階層已有626位；同時，力成科技也強調在地聘用，以帶動所在地區經濟發展與提供工作機會為己任。2022年12月31日力成台灣本國籍員工共9,010人，約佔76%，外國籍員工共2,895人，約佔24%。

2022年力成集團在地聘用狀況



2022年力成台灣在地聘用狀況



註：1. 資料計算基準日係以2022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。

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

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	6,208	42	6,250	0
	女	5,636	19	5,655	0
	總計	11,844	61	11,905	0
力成蘇州	男	310	0	310	0
	女	253	0	253	0
	總計	563	0	563	0
力成西安	男	794	0	794	0
	女	563	0	563	0
	總計	1,357	0	1,357	0

註：1. 資料計算基準日係以2022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 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄



5.1.2 人力結構

力成集團員工年齡介於18歲至24歲的員工佔4.59%，多為初入職場的新鮮人，充滿潛力的新世代，為力成注入活力與熱忱；25至44歲員工為力成集團的中堅份子，佔所有員工約83.30%，年輕又具備一定程度的實務經驗，其貢獻所長使力成持續創新成長；45至54歲員工，佔所有員工約11.26%，具備更為豐富的實務經驗與技術累積，使力成穩定前進，55至64歲員工，佔所有員工約0.83%，多為公司領導要角或資深儲備幹部，具備足夠能力與績效，帶領團隊朝共同願景前進；而65歲以上員工佔所有員工之0.02%，為公司最重要的領導者，訂定公司經營目標與未來走向。

因應新科技時代的來臨與符合國際客戶嚴格的產品標準，集團人力結構以技能職為多數，佔79.52%；其次為工程職佔11.41%、管理職佔5.14%、行政職佔3.93%。此外，在「性別平等」的原則之下，力成保障女性與男性皆擁有相同的工作權。2022年12月31日力成台灣女性員工佔員工總數的47.50%。這顯示了女性工作者在力成台灣具有公平、客觀的工作保障與成長空間；男性員工比例為52.50%。

區 域		力成台灣				力成蘇州				力成西安			
性 別		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性	
類別	組別	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
年 齡	18~24歲	336	2.82%	211	1.77%	22	3.91%	9	1.60%	51	3.76%	30	2.21%
	25~44歲	5,131	43.10%	4,786	40.20%	255	45.29%	218	38.72%	742	54.68%	532	39.21%
	45~54歲	730	6.13%	610	5.12%	25	4.44%	26	4.62%	1	0.07%	1	0.07%
	55~64歲	51	0.43%	48	0.41%	8	1.42%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	65歲以上	2	0.02%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	小計	6,250	52.50%	5,655	47.50%	310	55.06%	253	44.94%	794	58.51%	563	41.49%

區 域		力成台灣				力成蘇州				力成西安			
性 別		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性	
類別	組別	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
職 務	技能職	4,402	36.98%	5,038	42.32%	203	36.06%	176	31.26%	692	50.99%	483	35.59%
	工程職	1,093	9.18%	296	2.49%	64	11.37%	44	7.82%	45	3.32%	36	2.65%
	行政職	191	1.60%	259	2.18%	11	1.95%	18	3.20%	29	2.14%	35	2.58%
	管理職	564	4.74%	62	0.52%	32	5.68%	15	2.66%	28	2.06%	9	0.66%
	小計	6,250	52.50%	5,655	47.50%	310	55.06%	253	44.94%	794	58.51%	563	41.49%
區域總計		11,905				563				1,357			

註：資料計算基準日為 2022 年 12 月 31 日在職人力。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

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

2022年，力成集團總計進用了2,589名新進員工，在提供完善的新人培訓與具成長性的工作挑戰外，持續推動新人關懷機制：透過團隊活動注入企業文化，提升新人認同感。同時，我們在弱勢族群的聘僱與關懷上更是不遺餘力，除了積極參與地區型的徵才活動，如：2022身心障礙暨一般就業博覽會，協助弱勢族群朋友找到合適職務，統計至2022年12月31日止，力成台灣總計聘僱了132位弱勢族群員工，根據其身心狀況安排合適的職務內容，幫助其有穩定收入，落實回饋社會與創造友善包容之精神。

註：弱勢族群係指失業連續達3個月以上者、或待業超過30日之特定對象，如年滿45歲至65歲失業者、原住民、身心障礙者等。

2022年新進員工人數及比例（依性別、年齡及地區區分）

區 域		力成台灣		力成蘇州		力成西安	
性 別		男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性
18~24歲	人數	285	200	19	7	28	15
	佔比	2.39%	1.68%	3.37%	1.24%	2.06%	1.11%
25~44歲	人數	1,020	743	40	8	94	54
	佔比	8.57%	6.24%	7.10%	1.42%	6.93%	3.98%
45~54歲	人數	30	34	2	0	0	0
	佔比	0.25%	0.29%	0.36%	0.00%	0.00%	0.00%
55~64歲	人數	3	6	0	0	0	0
	佔比	0.03%	0.05%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
65歲以上	人數	0	1	0	0	0	0
	佔比	0.00%	0.01%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
小計	人數	1,338	984	61	15	122	69
	佔比	11.24%	8.27%	10.83%	2.66%	8.99%	5.08%

註：新進員工比例=各地區新進員工人數／各地區總員工人數

5.1.4 身心障礙就業

力成台灣以「身障無礙，友善關懷」為出發點，積極參與各地縣市政府與就服站舉辦的身障博覽會，透過現場面談關懷，實際了解身心障礙朋友的狀況，並搭配公司內部職缺，提供適切工作內容，2022年力成台灣新聘了49位身心障礙員工，總計聘僱了123位身心障礙員額。我們相信，透過完善的工作安排，身心障礙夥伴在工作上能夠發揮不可限量的價值，創造屬於自己的精彩職涯。

2020年
116人

2021年
116人

2022年
123人

5.1.5 人員流動

「人才」是企業永續經營不可或缺的關鍵要素，為積極留任優秀人才，力成打造健全的溝通平台，凝聚企業向心力，並適度提供輪調機會與工作改善；更以「職涯發展」為前提設計組織，讓人員「適才適所」。當人員提出離職時，也會探尋留任或轉調之機會，同步確認員工未來返回力成工作的意願，尊重人員之選擇。

2022年離職員工人數及比例（依性別、年齡及地區區分）

區 域		力成台灣		力成蘇州		力成西安	
性 別		男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性
18~24歲	人數	64	65	12	4	73	26
	佔比	0.54%	0.55%	2.13%	0.71%	5.38%	1.92%
25~44歲	人數	884	725	70	26	234	130
	佔比	7.43%	6.09%	12.43%	4.62%	17.24%	9.58%
45~54歲	人數	44	39	1	1	0	0
	佔比	0.37%	0.33%	0.18%	0.18%	0.00%	0.00%
55~64歲	人數	1	7	0	0	0	0
	佔比	0.01%	0.06%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
65歲以上	人數	1	0	0	0	0	0
	佔比	0.01%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
小計	人數	994	836	83	31	307	156
	佔比	8.35%	7.02%	14.74%	5.51%	22.62%	11.50%

註：離職員工比例=各地區之離職員工人數／各地區總員工人數

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄



打造友善職場

5.2 員工福祉

GRI 2-19

GRI 2-21

GRI 201-1

GRI 201-3

GRI 401-2

GRI 405-2

人力資源是企業成功的重要夥伴，因此，我們致力於關照同仁，提供優質的薪酬制度、完善的福利制度及落實女男同工同酬等，創造「Promising、Thriving、Inspiring」的友善、多元共融職場，藉此吸引更多優秀且志同道合的人才加入與留任，帶來源源不絕的動能，奠定永續經營的根基。

5.2.1 優質的薪酬制度

為符合公司的長期營運發展，同時兼顧員工生活水準，力成同仁的整體薪酬係依專業知識技能、工作職務、績效表現與長期投入，並結合公司的營運目標決定，為確保公司整體薪酬競爭力，每年透過市場薪資調查檢視公司薪酬條件，衡量市場薪資水準並參考總體經濟指標、物價指數等，針對員工薪資作出適切的調整，持續優化薪酬競爭力吸引優秀人才加入，以達互惠雙贏的效果。此外，我們嚴格遵守相關勞動法令，無論是台灣或是海外地區皆以優於當地基本工資之薪酬聘僱員工。力成(台灣)最低核薪為新台幣28,500元／月。

註：不含外籍員工，外籍員工核薪均符合當地法令要求。

2022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	
		2022年度 （新台幣仟元）	較2021年度 增減（%）	2022年度 （新台幣仟元）	較2021年度 增減（%）
間接人員	3,745	1,336	-1.5%	1,235	-3.3%
直接人員	7,342	622	-4.8%	588	-5.8%
全體人員	11,087	863	-3.2%	688	-6.2%

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「8.3 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 女男同工同酬 機會平等

女力撐起半邊天

力成積極實現多元職場，支持女性員工的成長與職涯發展。於2022/4/1年度晉升中，女性員工晉升佔比**42.2%**。



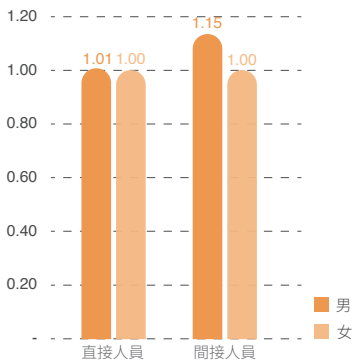
「創造平等的工作條件」是力成不變的經營宗旨，我們的薪酬設計及核定皆依據員工之學經歷背景、專業知識技術、年資經驗、職務類別及個人績效表現，採用公平公正之作業程序，同工同酬對待全體同仁，依職務類別而非以性別敘薪，錄用後則視其工作表現逐年調薪及晉升，給予相對應之薪酬，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或工會社團等而有所不同，公司薪酬制度均符合勞動相關法規的規定。

2022年力成台灣依職務類型，女男員工薪酬比率表

性別/職務	間接人員	直接人員
女	1.00	1.00
男	1.15	1.01

註：

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

5.2.3 完善的福利制度

除了上述優質的薪酬制度外，更提供完善的福利制度，提供從工作到生活、從日常到節慶，全面性的且優於法令的福利制度設計，回饋且激勵每位同仁。力成台灣的獎酬與福利項目如下，於2022年福利補助達新台幣331,903,574 元。其中有兩個福利項目，於2022年相較以往有不同的做法：

1.團體保險：

力成致力成為員工最堅強的後盾，團體保險費用皆由公司付費，並愛屋及烏，不只員工，配偶、子女亦屬納保範圍。為進一步落實對員工的照顧，2022年11月與保險公司合作規劃線上諮詢服務，於社群軟體上，建立力成專屬官方帳號，服務內容包含：「預約諮詢顧問」、「理賠申請書下載」、「團體保險內容宣導」及「海外急難救助諮詢協助」，予以員工全面的服務。



- 透過機器人問答設計，員工得初步獲取團保資訊內容，或是其他服務諮詢引導
- 若於該官方帳號留言提問，亦會有專人答覆，員工不再受限於團保駐廠服務地點與時間，問題能即時獲得解答，提升團體保險受理效率

2.線上福利平台：

力成重視永續經營，愛護地球、節省資源一直是我們持續推動的面向，福委會也不斷地從福利、活動的規畫面及執行面檢視響應。經過內部審視討論後，我們於2022年決議將部分福委會發放福利從紙本的方式，調整為線上福利平台發放，並於2023年正式上線。人手一機、數位消費已逐漸成為我們的生活習慣，企盼藉由線上福利平台的引進，使福利發放能更貼近同仁們的日常生活，同仁們可透過福利平台由自選福利，並且能節省印刷紙張，與同仁共同守護更多地球資源。

類別	內容
獎金	1. 年節獎金：於年中及年終發放 2. 季獎金：依據獲利狀況、是否達成公司設定之目標 3. 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 4. 調薪制度：每年更新調薪數據
福利	1. 三節賀禮（新年、端午、中秋） 2. 免費團保（眷屬享壽險、意外險、醫療險、癌症險等） 3. 定期免費健檢 4. 福利補助（結婚、生育、住院、喪儀禮金） 5. 旅遊補助 6. 餐費補助 7. 生日賀禮 8. 電影欣賞 9. 社團活動 10. 公司活動（因應COVID-19取消例行實體年終晚會、家庭日等相關大型活動） 11. 特約商店（超過700家特約商店提供的折扣） 12. 托兒措施（與員工居住區域之優良幼兒園、托兒機構簽訂特約優惠合約做為托兒措施，提供員工於安排子女學前教育或安親的照料時，有多元的機構可選擇。）

2022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	內容	福利金額(新台幣元)
01	年節禮金 / 品 如：端午、中秋、勞動、春節、摸彩、年度紀念品等，依年度做彈性調整	77,188,000
02	生日禮券	5,950,500
03	結婚 / 喪葬補助金	3,078,800
04	生育補助金	570,000
05	傷病急難救助金	179,000
06	年資獎勵	3,899,575
07	年度旅遊	33,723,000
08	電影欣賞	11,461,500
09	家庭日 / 大型活動 / 各類社團活動	15,075,378
10	餐費補助	114,013,649
11	團體保險	23,586,562
12	一般員工健康檢查	40,468,610
13	高階主管健康檢查	2,709,000
合 計		331,903,574

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 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
 - 5.1 員工結構與分佈
 - 5.2 員工福祉
 - 5.3 人才發展
 - 5.4 職場安全
 - 5.5 人權守護
 - 5.6 勞資溝通
 - 5.7 員工關懷
 - 5.8 樂活力成
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色環境
- 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，並於每年初透過專業的精算顧問進行退休準備金精算評估確保足額，截至2022年底舊制退休準備金帳戶金額約為3.1億元，可滿足勞工符合退休條件時請領退休金。2022年度會計帳列合計提撥之新、舊制退休金費用及員工提撥合計總額為426,933,714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 新制退休金：個人退休金帳戶	雇主	2%
		員工	0~6%
力成蘇州	養老保險	雇主	13%
		員工	8%
力成西安	養老保險	雇主	16%
		員工	8%

5.2.5 獎勵優良員工

為鼓勵員工在工作表現上不斷地創新與挑戰自我，力成設置多項獎勵措施，例如「提案獎勵」、「專利獎勵」、「優良事蹟獎勵」、「跨功能委員會獎勵」及辦理「年度模範員工選拔活動」等，讓表現優異的員工能夠被讚揚，藉以激勵及感染體同仁，奠定良好的企業文化，打造良性循環的工作環境。

2022年力成總獎勵達2,560人次。其中，除了例行性獎勵不間斷地執行外，每年模範員工選拔活動內容更是創意多樣，針對模範員工當選人，首次改以發放「個人客製帆布包」獎勵同仁，帆布包上印製的是依各當選人之個人特徵所繪製的Q版人像，再搭配當選人的個人名言或想印製的字語，透過不凡的帆布包期望每位模範員工能夠繼續展現「布帆」！



2020年－2022年力成台灣獎勵優良員工之數量



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄



打造友善職場

5.3 人才發展

GRI 404-1

GRI 404-3

GRI 412-2

5.3.1 人才培育與發展藍圖

人才的創新是公司的永續經營的成長動能，力成依循穩健的四大訓練藍圖體系：「力成稽核系統」、「人才職能發展」、「法令政策培訓」及「技能學習移轉」，透過年度訓練需求調查，從公司發展目標出發擴及至單位技能培訓，逐步展開多元培訓計畫，並輔以成熟E化學習模式，使培訓人數極大化，強化每一位同仁專業能力，使個人發展與公司目標結合，強化公司競爭優勢。



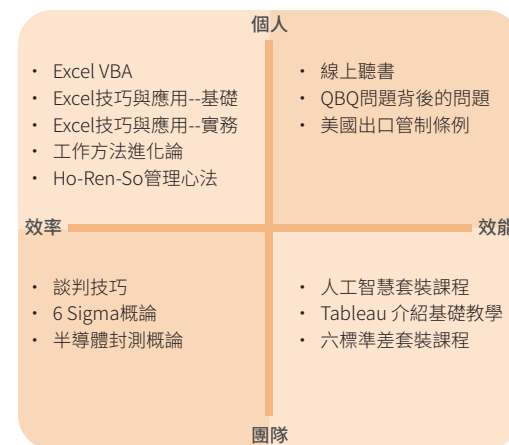
5.3.2 人才職能發展－育才培力，全方位發展

A. 部門專業技能評鑑

針對新人，力成會根據職務特性的差異，展開不同的培訓計畫，間接人員於三個月內需完成「部門專業技能評鑑」，透過此評鑑機制，協助同仁熟悉工作內容與技能，經訓練單位監控確保員工技能水準，2022年間接人員新人技能評鑑通過率為100%。直接人員則由各營運單位之訓練中心統一培訓，以生產線上機台授證訓練為主，同時根據工作站點、產品類型、安排交互訓練、等級提升以及重新授證等培訓，強化人員機台操作能力，2022年直接人員受訓總時數為83,545.5小時，透過精實訓練流程，落實品質第一的目標！

B. 職能內外訓

在人才永續發展上，力成以「效率－效能」為經，「個人－團隊」為緯，勾勒出人才發展的學習四象限，透過培養同仁四大核心學習能力，包含：職場工作力、職場軟實力、個人思維力及未來趨勢力，以提升個人、團隊的效率與效能。今年也新增職場溝通學、半導體產業與封測概論課程、AI與數據工具課程，與時俱進協助同仁提升能力。2022年職能內訓課程共開設29堂，總計培育15,079人次，平均滿意度93分；另，針對特殊性的技能養成，則透過派外訓練、專業研討會等方式，滿足同仁在工作上的技能與知識培訓需求，2022年共86位同仁參加職能外訓課程，議題涵蓋ESG、時事法令、品質認證...等主題。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

亮點課程

(1) 職場溝通學Ho-Ren-So管理心法

為建立良好的「溝通」文化，快速解決問題，今年度開設Ho-Ren-So職場溝通學線上課程，以「報告·連絡·相談」為主軸，講授職場溝通與報告技巧，協助同仁在日常工作上面對異常問題、重要事項時，如何有效地與主管、相關部門同仁溝通，讓問題的資訊公開透明，快速解決、防微杜漸。「課程能充分了解需時常與主管報告、聯絡、相談，進一步達到溝通效果」透過課後回饋可以發現對同仁的助益，本課程最終完訓11,561人，平均滿意度88分。

(2) 人工智慧 (AI) 與數據工具課程

因應產業趨勢與數位轉型浪潮，由大數據專責單位擔任內部講師，開設AI與數據分析套裝課程，講授AI基本概念及產業應用；另也開發Tableau軟體將數據視覺化軟體線上課程，學習資料視覺化分析，提出問題、發現趨勢，培養數據思維使用數據做出決策，共培育431人次，平均滿意度90分。

NO	課 程	培訓方式	培訓人次
01	人工智慧概論	線上＋實體	118
02	探索 AI 的產業應用 & 機器學習初探	線上＋實體	124
03	人工智慧之應用與實例 - 機器視覺與訊號處理	線上＋實體	119
04	Tableau 軟體教學與介紹	線上	70
合計			431

註：混成式教學意指實體授課＋線上學習



(3) 半導體產業與封測概論

作為半導體全方位封測的領導商，力成期待全員應具備半導體產業與封測領域的通識概念，故邀請內部講師，講授半導體產業概論及封裝、測試製程基本概念，使學員對半導體產業鏈建立全面性認識，總計培訓達302人，平均滿意度93分。



(4) 語言培訓課程

一般英語培訓

力成與外部英語線上學習平台FUNDAY及BizTalk合作，提供全體員工優惠學習方案與獎學金機制鼓勵同仁持續進修語言能力，另透過電子報精選時事英文主題，整合內外部資源激發同仁持續學習。並於培訓結束後提供英文TOEIC測驗檢驗學習成果，共30位同仁報名，18位成績進步及12位成績達晉升標；2022年，總計培育人數125人，培訓為期6個月，平均每人每月花6小時學英文，培訓滿意度達80分。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

重點英語培訓

力成針對經常性使用英文溝通的單位，與Voxy及BizTalk平台合作英文家教學習方案，並提供全額語言學習補助。培訓期間由學員與主管共同制定學習目標，並於每季檢視成果，我們也透過每月製作「職場菁英培訓月報」，整合學習資源讓同仁快速掌握。2022年，總培育人數共46位，此計畫將持續至2023年中。

C. 經營管理培訓

為了提升主管第一線管理者正確的管理概念與技巧，我們定期安排線上培訓課程，例如：「菲籍同仁關懷與協助實務」、「人員管理法令」及「主管面談須知」課程；針對中高階主管，力成每季安排各營運單位高階主管開設「VP講座」分享管理心法，持續塑造良好的組織文化，同時，也會因應產業趨勢，像ESG的議題如何影響企業經營，透過與外部平台合作，挑選適合的課程文章，讓全體主管快速吸收新知！

D. 單位在職訓練 (On-the-Job Training, OJT)

落實單位內知識經驗傳承與專業職能培訓，各單位依「專業職能」需求計畫，並由內部專家擔任講師進行授課，今年力成仍持續針對大量且定期開設的課程協助導入線上化，2022年OJT課程共開設90堂，53%為線上課程，累積培育11,357人次，平均滿意度96分。



5.3.3 稽核系統與法令政策培訓

除了提供與工作相關的培訓，讓人才持續成長外，「打造高品質的技術服務」、「重視法規與人權」，以及「建立健康安心的職場」更是力成的育才核心。因此，力成透過稽核系統與法令政策培訓來落實此一目標。

A. 品質意識與工具培訓

全面品質管理委員會 (TQM) 以「以零異常為目標」，根據管理系統、客戶產品需求，安排品質意識概念與品質工具操作演練，依訓練需求分成四大類型課程：

1. 車用品質培訓：建立車用產品的品質意識、五大核心工具應用之培訓課程，以符合管理系統與客戶要求。
2. 靜電防制：了解靜電的產生、影響與儀器操作，以避免靜電對產品產生問題。
3. 系統認證：執行內部稽核來確保品質管理系統持續符合法規。
4. 品質工具：面對工作異常時有架構與邏輯地進行解決。

於2022年，更邀請外部專業講師完成「六標準差套裝數位課程」包含DMAIC共5堂課，根據過往力成TQM競賽實例及輔導企業授課經驗，整合成為力成客製化的學習課程。除了安排工程單位的同仁都必須完成外，同時也開放讓於力成學習平台中，讓同仁可根據自身工作問題，隨時上線複習，強化品質意識與問題分析手法！2022年共舉辦1場TQM品質競賽、57堂課程，累積培育23,147人次，平均課程滿意度近90分。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

B. 工安環保培訓

力成為提供更安全、健康與優質的職場，職安管理單位依照各廠作業人員工作性質安排環境保護、職業安全與衛生教育等內外訓法規證照類培訓，以提升同仁在職場的安全衛生與健康意識。2022年在內訓課程部分，總計舉辦57堂，培育53,028人次；在外訓課程方面，總計396人取得相關工安環保專業訓練證照。

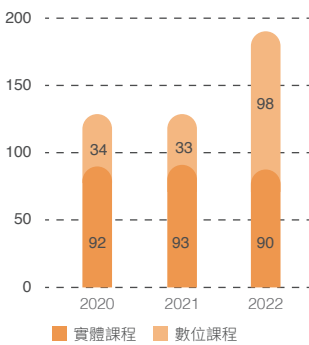
C. 法令政策培訓

企業的穩健經營與各項法令政策密不可分，因此，為了提升同仁對於法令政策的認知，我們定期針對法規與權基本概念進行培訓，議題涵蓋「資訊安全教育」、「反貪腐訓練」以及「人權概念」等，透過這些課程的安排，持續強化同仁對法令與人權政策的認知，避免企業陷入違法風險！

2022年內訓法令課程 (課程項目依實際調整)				
NO	課程名稱	時數	人次	總時數
01	TIPS 智財管理制度教育訓練	1	3,959	3,959
02	個人資料保護及管理	1	11,616	11,616
03	能源管理及節約能源認知訓練	1	11,616	11,616
04	新進員工一般教育訓練 (公司資訊保密規定)	0.45	1,726	777
05	誠信經營與從業道德	1	11,616	11,616
06	資安訓練 - 釣魚郵件加強訓練	1	167	167
07	資訊安全教育訓練	1	21,830	21,830
08	營業秘密保護及管理	1	11,616	11,616
09	職場性騷擾防治	0.5	11,616	5,808
合計			85,762	79,005

5.3.4 技能學習移轉—知識、經驗永續傳承

為了讓力成內部各單位將良好的知識、技能永續傳承，力成透過內部講師套裝線上課程，培育實體與數位課程講師，教導同仁如何將這些經驗轉移成訓練教材，分享給其他同仁，同時HR也與各單位專業講師合作，將基礎且經常開辦的課程進行教材E化，以達知識、經驗永續傳承，2022年總計培育188位實體及數位講師。



課程	內容	重點
內部講師基礎概念 教案設計	建立講師的授課觀念與角色定位，協助講師在課程設計與講授時，能夠將知識清楚完整的呈現。	教案設計 口語表達 素材資源
數位課程製作基礎概念	介紹數位教材製作、線上開課工具以及開課流程介紹，可依據課程需求，提供講師多一種的授課方式。	數位教材製作 軟硬體資源 開課流程
人人都可以上手的影音剪輯課程	傳授影片製作觀念、做法與注意事項，協助學員在教材上增添趣味的呈現方式，吸引受眾學習。	腳本撰寫 拍攝技巧 簡報製作

教師節感謝活動

為了感謝內部講師的付出，同時鼓勵更多同仁加入內部講師行列，每年結合教師節，透過內部EDM公開表揚講師的辛勞，並致贈客製化禮物；同時，我們也邀請內部講師，在公司社群Instagram「pti.life」分享其個人在力成職涯故事與擔任講師的心得，讓更多的人認識內部講師。透過這些活動，去激勵更多同仁能擔任講師的角色，無私持續分享與傳承好的知識！

講師回饋

「短期訓練可以培養員工，長期訓練能培養能公司文化，和大家一起在公司共同成長，能感受到擔任講師的價值。」

講師回饋

「讓公司同仁了解AI，並進一步思考如何運用在工作領域上，一起將技術導入產業並解決問題。」

PTI Learning Center

感謝力成講師群 / HAPPY TEACHER'S DAY

因為有您無私地分享，讓更多力成夥伴受惠與成長
感謝有您、有您真好

PTI LIBRARY

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

5.3.5 推動自主學習,打造學習氛圍

除了定期安排培訓外,力成也提供多元自主學習方案,鼓勵主管、同仁根據自身工作需求,彈性安排學習。

A. 經理人自主學習計畫

自2020年開始,力成即開始推動線上自學平台,並由各階層主管們擔任學習領航團隊,帶動組織內部自主學習風氣;2022年,根據主管的學習回饋新增商周共學圈,以鼓勵角度推動主管「自主學習」,讓主管可隨時隨地一手掌握最新產業趨勢、管理技巧,透過每月電子報精選主題課程,讓主管能快速吸收最新時事議題,並透過學習問卷幫助主管思考如何應用在管理與工作崗位上。截至2022年,總計591位主管參與培訓(課級至處級),總平均閱讀文章數151篇/年,總平均閱讀時數18小時/年。



B. PTI LIBRARY 力書房

除了推動線上自主學習外,我們於各廠區也設置「力書房」(圖書區):我們除了舉辦各項活動激勵同仁持續借書外,也鼓勵其推薦自己感興趣的書籍,提升同仁書籍借閱的使用習慣,創造多元學習綜效。截至2022年,總計361位同仁參與書籍借閱活動。

PTI LIBRARY 力書房 三大特點

P	Power	博觀而約取 厚積而薄發 八大類別 精選85種書籍及近四百本圖書資源作為知識後盾 ①CEO思維 ②人才策略 ③未來趨勢 ④經營策略 ⑤團隊管理 ⑥財務管理 ⑦個人成長 ⑧職場工作術
T	Together	無所不在圖書資源 打造自主學習風氣 力書房 無所不在 和你一起閱來閱好 ▪ 8個廠區 ▪ 多元借閱方式: 力書房總館、線上書單、傳遞袋借書
I	Interest	讓學習變有趣 舉辦各項書籍借閱與捐書公益活動 ▪ 世界閱讀日「Are You Ready?」驚喜盲書 ▪ 萬聖節「職場解藥書單」推薦書及愛心捐書 ▪ 新書上架「足球閱位不算分, PTI閱way幫你加分」 ▪ 聖誕節「感謝小卡」好隊友書籍傳情

C. 力成學習中心

在數位課程的推動下,力成累積許多線上學習資源,為了讓同仁能隨時隨地學習,我們開辦22堂課程供同仁自主學習使用,課程涵蓋經理管理、職能內訓、品質工具、線上聽書等主題。

其中,今年也與外部機構「工業技術研究院」合作,邀請工研院講師共同製作8堂產業趨勢與先進封裝課程,讓同仁可以不受限時間、地點限制,於內部學習平台自由選修有興趣的課程,讓內部學習資源發揮到最大功效。截至2022年,總計累積超過1,274人次,自主報名完成課程培訓。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

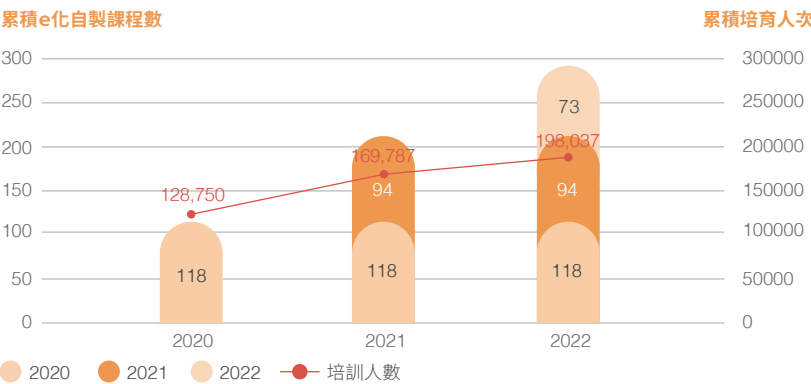
8 附錄

5.3.6 數位學習與各職類培訓成果

A. 推動數位學習－大量培訓，知識普及化

在防疫的情況下，力成尤為重視數位課程的建置，希望讓員工能在最安全的學習環境下，有效地進行訓練。我們透過數位課程製作培訓的課程，讓講師得以快速與無負擔的產出有質感的數位教材，也豐富了公司e-learning學習系統。總計2022年課程數位化推動的成效，共製作73堂e化自製課程，累積培育約19.8萬人次。

e化自製課程數量與培訓人次



註：歷年已累積大量自製線上教材數量，故新製作e化教材會逐年微幅下降。

B. 各職類訓練人數

整體而言，2022年我們共開設295堂內訓課程，整體課程滿意度94%、課程合格率100%，共培訓233,991人次，除了定期完整課程結案報告外，亦於每季之教育訓練委員會進行課程成果報告，並且持續改善。2022年力成台灣教育訓練總時數為1,785,714小時，主要包含授證訓練、技能訓練、知識訓練。

職 稱	時 數		人 數		平均時數	
	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性
工程職	174,128	39,776	1,093	296	134	134
行政職	6,940	7,056	191	259	36	27
技能職	818,275	669,775	4,402	5,038	185	132
管理職	62,281	7,478	564	62	110	120

註：資訊來源為2022年力成台灣，包含課堂訓練、職能訓練、授證訓練等訓練時數。

5.3.7 績效管理與人才發展

除了積極招攬內外部優秀人才外，激發在職員工內在動能也是人才發展重要關鍵之一，而績效管理的目的即是循環評估員工的生產力、執行力與潛在能力，並與人員晉升、調薪、獎金發放等薪酬制度連結，進一步激勵員工，使員工的發展目標與公司經營策略一致，達到員工與公司互相成長的終極目標。因此，力成實行多項績效管理措施，以促進公司人才發展與核心競爭能力的建立。

5.3.8 績效管理的推動：持續性的循環

依據不同考核目的、考核項目及評估模式，目前力成有三種考核制度，分別為年度績效考核、月績效考核及試用期考核，讓主管可以依循上述考核制度定期評估人員工作概況與執行成果，並適時地提供必要協助。其中，年度績效考核為力成績效管理體系的發展核心。

在執行年度績效考核時，我們展開持續性的循環，分別於期初、期中與期末透過公告相關考核制度與提供績效管理相關教育訓練資料，提供主管在執行績效管理時的參考工具，並引導員工在年度目標設定、例行業務執行與產出結果或行為表現上，更貼近公司營運目標與未來展望。

期末 成果檢視 與評核	依據期初時所列之目標檢視人員全年度的工作績效、行為表現。此外，人力資源單位亦提供績效管理相關文章與參考資料，協助主管認識考核執行的流程與執行績效管理的概念，以降低評核時的偏誤。
期中 提供資源 定期追蹤	主管依據人員於期初時所列之目標進行進度追蹤，並給予相對應的回饋與指引。此外亦留下相關面談或溝通紀錄，以利於期末回顧。針對表現優秀的人員提供學習發展資源，使其得以盡情發揮，而績效落後的人員，則適時啟動績效改善計畫 (Performance Improvement Program, PIP)。
期初 工作盤點 目標設定	主管依員工彙整歸納過去一年的工作成果，與員工進行績效討論與工作內容盤點，並共同設立明年年度的工作目標。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

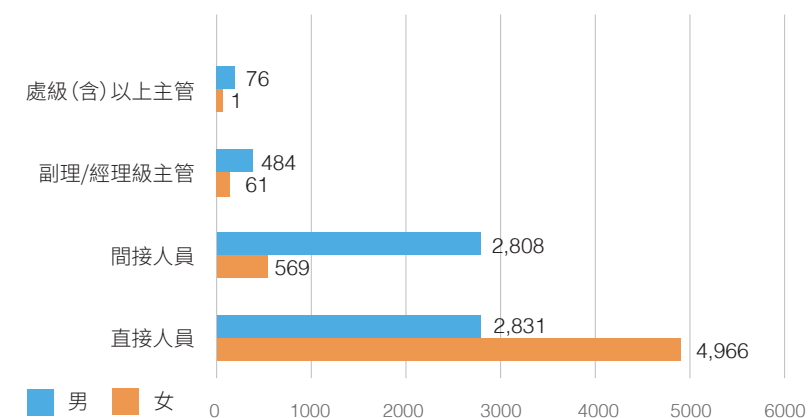
7 實踐綠色環境

8 附錄

5.3.9 2022年接受定期績效及職涯發展檢視的員工人數

力成重視每位同仁的工作表現與職涯發展，我們秉持公平、公正、公開的執行原則，不因國籍或性別的不同而有所差異，所有同仁皆需定期參與公司績效考核。2022年度力成台灣需參與定期績效考核人數為11,796人，實際執行人數亦為11,796人，完成率達100%。

2022年度考核參與人員統計表



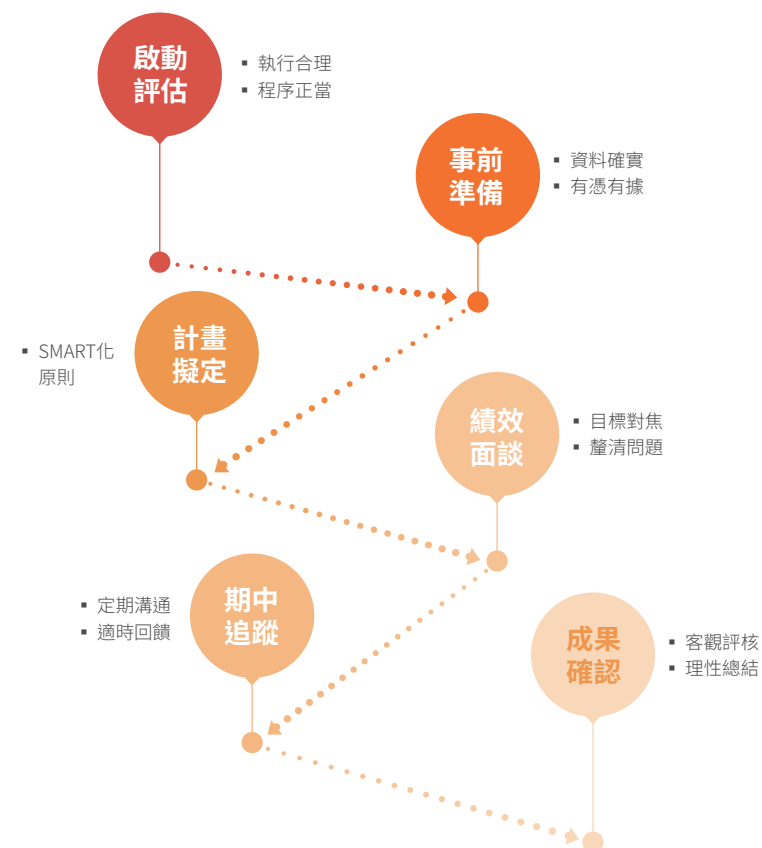
5.3.10 人才發展計畫-透過績效管理支持企業人才發展

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

5.3.11 績效改善計畫-主動關懷實踐員工適才適所

力成目前針對「年度績效落後(考核丙等或部門末5%且分數70分以下者)、試用考核不通過(考核低於70分)、平日績效落後(主管舉證人員績效落後，由人力資源單位評估後執行)」等三類人員實施績效改善計畫(PIP)，以提供適當的協助。

2022年度力成台灣員工績效改善計畫應參與人數為207人，扣除於改善計劃期間離職者，完整參與計畫人數為194人，其中通過考核人數為192人，改善比例約達93%，多數人員皆能在所屬單位主管及人力資源單位協助引導下改善工作績效，並繼續留任。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄



打造友善職場
5.4 職場安全

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

營造安全友善的幸福職場是力成科技一貫的承諾，我們制定有「環境安全衛生能源政策」及訂定「環境與安全衛生及能源管理手冊」，以達預防職業傷害事故發生、持續提供健康安全之工作環境為目標。

5.4.1 政策與管理系統

為提升職業安全衛生管理，力成科技導入職業安全衛生管理系統，2007年通過OHSAS 18001驗證，為符合新版 ISO 45001職業安全衛生管理系統，各單位針對所屬作業進行危害辨識及風險評估後，依風險等級高低進行改善，於2019年通過由SGS台灣檢驗科技 (SGS) 所進行之轉版驗證，並於2022年重新換證確認管理系統有效性。

力成科技共9個廠區於2022年通過SGS驗證「ISO45001職業安全衛生管理系統」，各項作業製程、活動及服務之執行工作或工作相關活動的人員皆遵守力成科技所訂定之環境安全衛生能源政策，且任何工作者皆涵蓋於職業安全衛生管理系統範圍內。

職業安全衛生委員會組成及成員職責

力成科技遵循「職業安全衛生法」，落實地區事業單位與總機構職安衛管理制度，建立職業安全衛生組織，成立總機構及各廠區職業安全衛生委員會，每三個月定期召開職業安全衛生委員會會議；其中勞工代表超過職業安全衛生委員會成員之1/3以上，經由勞資會議推派選舉出達法定名額的基層員工為職業安全衛生委員會勞工代表，各委員組成及職責說明如下表：

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

環境安全衛生能源政策

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

5.4.2 廠區職業安全衛生管理

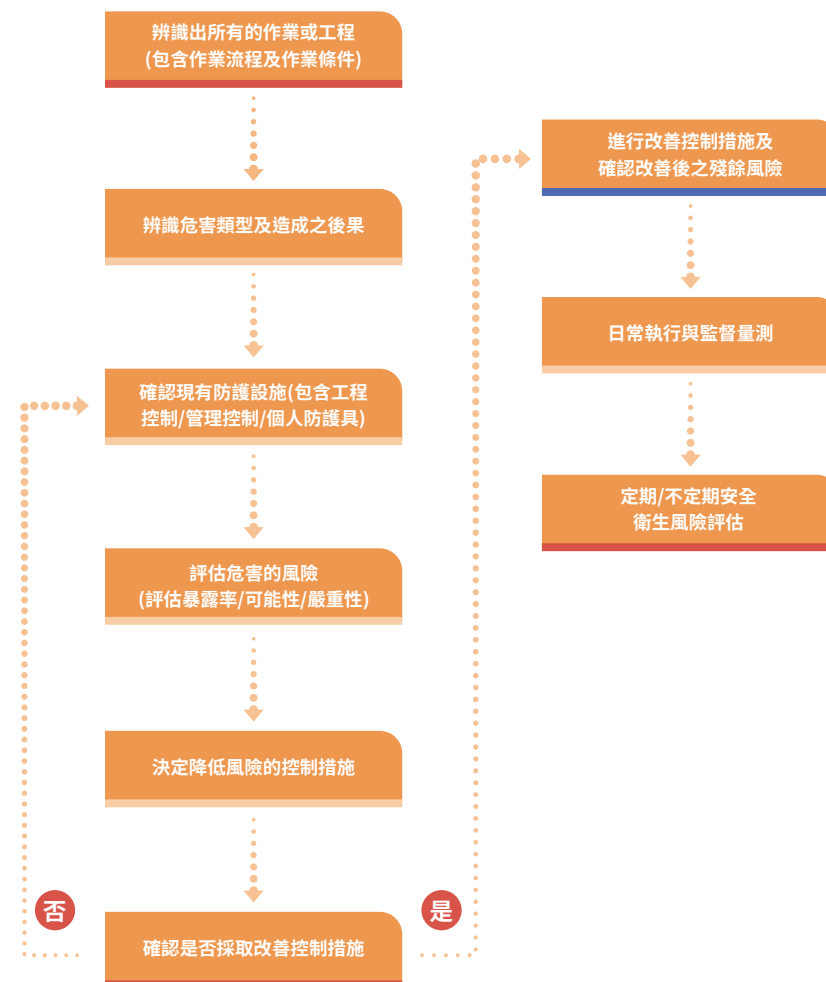
力成科技為實踐職場安全並確實符合法令規定，將各項安全衛生管理制度緊密的串連到工作環境中，透過P (Plan規劃)、D (Do執行)、C (Check查核)、A (Action行動)四階段，確保每次職安衛管理目標都能達成，以符合職安衛法令及職安衛管理系統之要求。

5.4.3 危害辨識及風險評估管理

因應「職業安全衛生法」，及職安衛管理系統，力成科技已訂定職業安全衛生風險鑑別評估流程，範圍包含工作者在公司內之例行、非例行等各項作業活動，衍伸之職業安全衛生風險鑑別、評估及風險控制皆屬之，並將評估後之風險分級進行管制；每年針對公司內的各項作業活動例行進行一次職業安全衛生風險與機會鑑別及更新資訊，若發生公司內部作業活動等新增、異動或變更、職業災害、虛驚事件或法令更新等情況時，將隨時進行非例行職業安全衛生風險評估及修正；而各單位鑑別人員每年亦接受過風險評估執行方法訓練課程，取得相關風險評估方法及危害控制鑑別能力。

針對各單位鑑別人員所鑑別出之重大職業安全衛生風險，鑑別出風險評估結果，可能造成之衝擊影響，規劃行動提出相對應之控制方法及改善措施，並考量納入職業安全衛生目標/管理方案。每年藉由定期審查風險控制措施之適用性及有效性，將審查結果呈高階主管於公開會議中核示，據以建立/修訂安全衛生政策、目標及安全衛生管理方案；且依實際風險狀況及可用資源等因素，適時調整不可接受風險判定基準值，及可藉由相關控制措施及提案改善降低中風險作業之風險等級；經由上述風險管控措施以持續改善及消除廠內危害，將風險降至最低之目標。

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

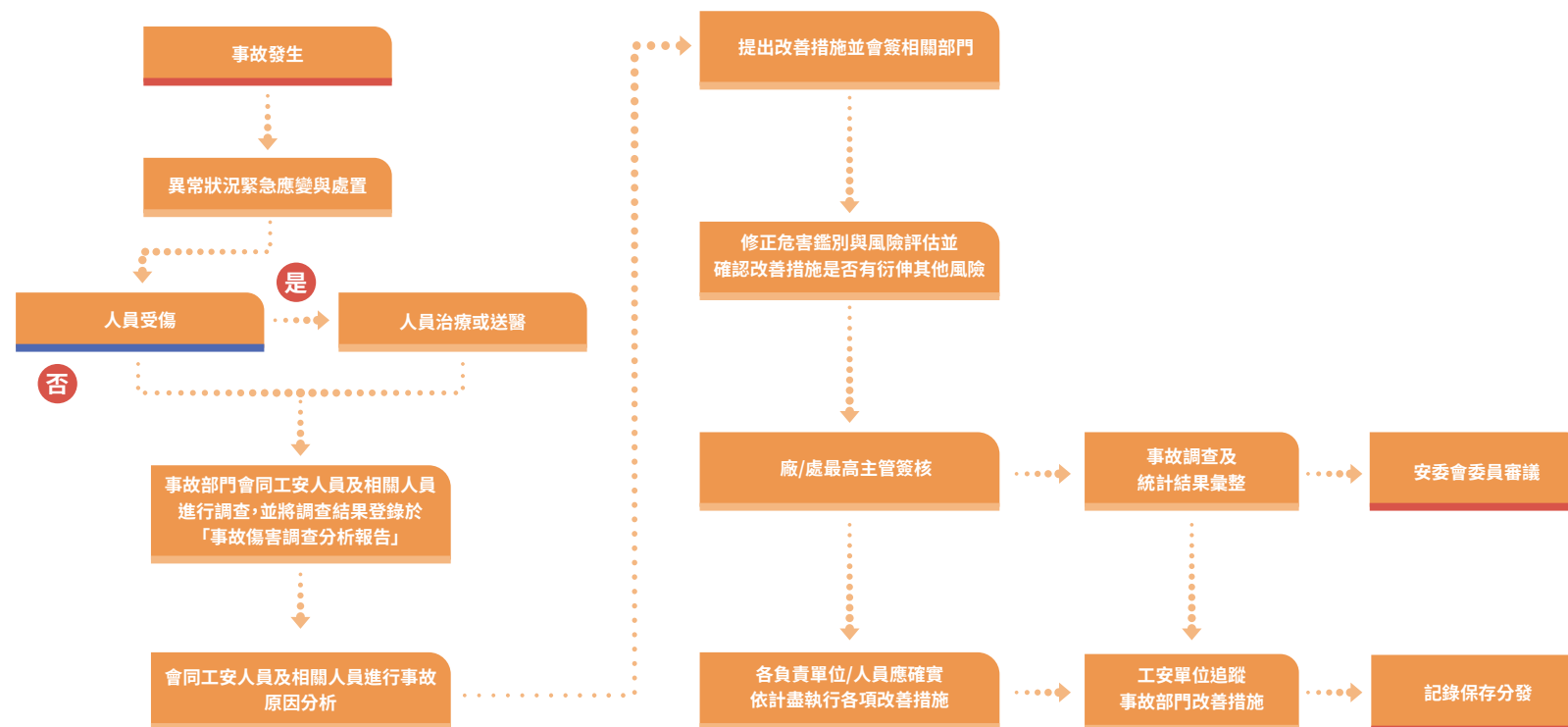
5.4.4 職業事故調查管理

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

當事故發生至緊急處理完畢後，應立即執行後續調查作業，藉由人員訪談、設備檢查分析、物料測試、相關文件與記錄查核、或是事故現場重建以鑑別事故發生

之直接原因、間接原因與基本原因，檢討出有效的改善措施，消除或降低事故發生立即原因和基本原因發生之機率，或是減輕事故發生後之嚴重度。

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

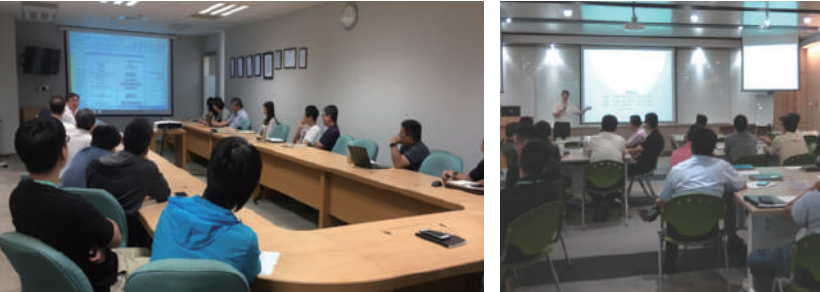
8 附錄

5.4.5 職業安全衛生訓練

力成科技已訂定工安環保教育訓練實施規範，以此每年依法修訂職業安全衛生教育訓練計畫，並依據工作者性質分別進行下列安全衛生訓練。職安管理單位依照各廠作業人員工作性質安排環境保護、職業安全與衛生教育等內外訓法規證照類培訓，以提升同仁在職場的安全衛生與健康意識。

力成科技亦針對承攬商工作者進行危害告知，另針對供應商定期於供應商宣導會上宣導廠內及「職業安全衛生法」要求事項。

訓練類別	訓練內容分項	訓練對象
法定環安衛訓練	一般安全衛生教育訓練	新進員工
		調職員工
		在職員工
	化學品危害通識訓練	新進員工
		調職員工
		在職員工
	專業人員證照(如：職安人員、有機溶劑、特定化學物質、輻射操作人員及堆高機操作人員...等)	特殊作業人員
	在職證照人員複訓(如：職安人員、有機溶劑、特定化學物質及堆高機作業...等)	特殊作業人員
其他專業訓練	其他要求訓練(如：自動檢查教育訓練、現場個人防護具管理訓練...等)	作業具有職安衛風險人員
承攬商安全訓練	承攬商入廠安全講習、協議組織會議作業及環境危害告知	承攬商
供應商宣導	力成科技環安衛管理、法規遵循及環安衛政策宣導	供應商



5.4.6 安全衛生利害相關者溝通諮詢管理

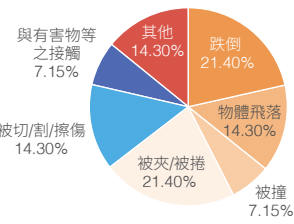
力成科技訂定環境及安全衛生利害相關者溝通諮詢管理辦法，公司內部員工隨時可透過電話、E-MAIL、員工意見信箱等相關溝通管道，透過相關管道可反應職安衛相關意見進行溝通諮詢，或向職安衛勞工代表提出意見，透過勞工代表於職業安全衛生委員會議上提出及參與討論；而職安衛相關法令及規範傳達，全體員工可藉由公司電子公佈欄、廠內刊物、定期辦理職安衛教育訓練及E-MAIL公告方式進行安全衛生資訊之分享與宣導。

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

5.4.7 職業傷害管理

為了落實健康安全的工作場所，力成科技透過不斷的訓練宣導與活動辦理，建立事故通報和調查程序，並針對整體事故的原因進行分析與採取適當的預防措施。我們依循由台灣主管機關所定義之綜合傷害指數(FSI)及每百人職業傷害發生率(%)來評估安全健康管理的有效性，以達到安全与健康績效的持續改善。該指數同時代表了失能傷害頻率(FR)和失能傷害嚴重度(SR)。2022年力成台灣職場安全績效成果(註：男女平均值)：FSI為0.08、每百人職業傷害發生率為0.12%。

2022年力成台灣共發生14件職業傷害事件，各廠區同仁每百人職業傷害發生率統計如表所示。其中湖口廠(2廠)及文化一廠(9廠)於2022年無職業傷害事件發生，新興廠(10廠)職業傷害每百人發生率為最高達0.53%，其原因為人數較少緣故。



2022年職業傷害依照勞動部傷害類型之分類統計，其中被捲/被夾、物體飛落、被撞及被切/割/擦傷等出現較頻繁，為減少這類型傷害，避免重覆發生類似職業傷害，我們定期進行E-Learning線上課程，讓員工定期進行必要之安全衛生教育訓練，使同仁降低不安全行為所造成意外事故之發生。

目錄

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

2022年力成集團職災統計（單位：件數）									
2022災害類型/ 件數	跌倒	被撞	物體飛落	被夾/被捲	被切/割/擦傷	與有害物等之接觸	其他	無法歸類者	總計
力成台灣	3	1	2	3	2	1	2	0	14
力成蘇州	0	0	0	0	0	0	0	0	0
力成西安	0	0	0	1	0	0	1	0	2
總計	3	1	2	4	2	1	3	0	16

2022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：

項目／區域	力成台灣		力成蘇州		力成西安	
	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性
總工時	12,393,688	11,362,768	694,253	568,025	1,654,224	1,174,302
失能傷害 次數	5	9	0	0	2	0
失能傷害損失日數	193	114	0	0	58	0
缺勤率 (%)	1.19%	1.34%	0.98%	1.08%	1.49%	3.65%
FR	0.40	0.79	0.00	0.00	1.21	0.00
SR	15.00	10.00	0.00	0.00	35.06	0.00
FSI	0.07	0.08	0.00	0.00	0.21	0.00
每百人職業傷害發生率 (%)	0.08	0.16	0.00	0.00	0.18	0.00

- 註：
- 1. 缺勤率=缺勤時數 (病假+公傷假時數) ÷ 總工時
 - 2. FR (失能傷害頻率) 公式=失能傷害次數×1,000,000÷總工時 (依照法規採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄)
 - 3. SR (失能傷害嚴重率) 公式=失能傷害損失日數×1,000,000÷總工時 (依照法規採計至整數位，小數點以後捨棄)
 - 4. FSI (總和傷害指數) 公式=[(FR×SR) ÷1000] ^0.5 (依照法規採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄)
 - 5. 每百人職業傷害發生率公式= (失能傷害次數／總人數) ×100
 - 6. 工傷事件統計已排除上下班之交通事故

2020～2022年
力成集團職災統計（單位：件數）

年度	2020	2021	2022
合計	32	13	16

註：數據範疇未涵蓋超豐電子、晶兆成及Tera Probe

2022年力成集團
承攬商職災統計（單位：件數）

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

5.4.8 員工安全保護

為掌握公司員工暴露於有害環境情形，並做為辦理勞工作業環境危害控制改善之依據，力成科技已訂定作業環境採樣策略規劃及監測管理計畫，委託合格之作業環境監測機構於每半年執行各廠區作業環境監測，且於採樣後送交至合格檢測分析實驗室進行數據分析，當作業環境監測檢測數據公布後。將針對超過法規規定之作業環境監測與暴露評估數值，規劃相對應之作業環境危害控制措施及改善方案，並定期於職業安全衛生委員會中提報各廠作業環境監測與暴露評估結果及相關改善情形，予高階主管審視，並由職安管理單位定期監督量測。

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄



打造友善職場
5.5 人權守護

GRI 2-23 GRI 412-1 GRI 412-2

力成相信尊重人權對於企業的永續發展至關重要，我們竭力打造令員工得以有尊嚴工作的職場環境，於公司內部明確宣示保護員工人權，建置健全的薪資福利、完善的教育訓練體制、及多元暢通的溝通管道等，營造平等及員工安心工作之就業場所，並將企業永續責任納入經營策略中，創造重視人權及包容的環境。

5.5.1 人權政策

落實與遵守國際勞動人權規範、社會責任國際標準與當地法令，並依據「責任商業聯盟行為準則」及「SA8000社會責任國際標準」制定人權政策，確保每位員工得到公平的對待與尊重，並將相關規範制定於「同仁手冊」、「工作規則」、「性騷擾防治辦法」等內部文件中。（力成人權政策內容請詳見力成官網）

5.5.2 人權指標落實情形

NO	內容	目標	2022年達成狀況
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為	不聘用童工	達成
強迫勞動	經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為	無強迫、強制勞動	達成

註：2022 年共有2件「性騷擾」案件，相關處理機制請見「5.6.1 全方位溝通管道」章節說明。

5.5.3 人權培訓

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

2022年人權課程 (課程項目依實際調整)

NO	課程名稱	總時數	人次
1	RBA 條文差異化介紹及 SA8000 介紹	10,118	19,958
2	人員管理法令介紹 (線上課程)	402	402
3	主管面談需知線上課程	133	133
4	主管管理與關懷技巧提升	51	17
5	新人關懷計畫 -- Mentor 培育線上課程	236	471
6	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)	1,156	1,726
7	職場不法侵害介紹與風險評估	54	54
8	外籍勞工在台須知	1,408.5	2,817
合 計		13,558.5	25,578

5.5.4 人權盡職調查

力成支持且恪守國際相關勞動人權規範，建立了人權盡職調查流程，透過人權議題風險辨識及評估，設計管理機制與風險減緩措施行改善及後續追蹤，有效降低人權風險之影響與衝擊，以具體實踐人權政策。

人權盡職調查流程

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

- Step 01 議題鑑別 蒐集、辨識及確認基本人權、工作環境健康安全等人權相關議題
- Step 02 風險評估 針對各項人權議題，每年度透過風險評估工具，識別風險等級
- Step 03 減緩措施 制定減緩及補救措施，並追蹤結果
- Step 04 持續改善 評估矯正措施的有效性，確保有效管理人權

管理機制

透過管理辦法的制定與內部稽核的執行，結合責任商業聯盟行為準則及SA 8000社會責任國際標準為管理框架，力成定期實施各廠區的內部稽核與外部第三方驗證，並於每年管理審查會議中，報告相關績效指標的達成與改善情況，確保落實履行人權保護。（RBA VAP驗廠稽核狀況請參考本報告書「4.4社會責任管理系統」章節）

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄



註1:VAP- Validated Assessment Program

●● 已執行 ○ 未執行

人權關注議題之風險評估與做法

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

盡職報告與持續改善

2022年力成科技人權風險評估結果皆為低風險。我們定期審視人權管控機制，評估相關措施改善的有效性，並將盡職報告提供管理團隊，以有效管理人權。綜合上述，透過公司資源投入與利害相關者的期待制定相應政策，並依循政策達成組織目標；藉由教育訓練，讓員工產生相應認知，達成雙向溝通，以有效降低人權的衝擊。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄



打造友善職場
5.6 勞資溝通 GRI 406-1

5.6.1 全方位溝通管道

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

為建構良好的勞資關係與友善職場氛圍，我們提供多元、雙向、開放的反映機制，及時解決同仁的疑惑，透過公正、迅速、保密的處理流程，保護反應者的隱私及權益，有效的處理並回覆同仁的心聲。

力成台灣全方位溝通管道



2022年力成台灣處理申訴狀況

案件面向	案件類型	總件數	解決數	解決百分比
管理類	領導管理	21	21	100.00%
	個人紀律	4	4	
溝通類	溝通認知	22	22	
	制度規範	0	0	
需求類	諮詢反應	0	0	
	性騷擾	2	2	
	單位轉介	0	0	
其他類	同事相處摩擦	10	10	
	其他	1	1	
合計		60	60	

針對P.93各項人權指標落實情形之「不歧視」項目，因有2件「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。

案件類型	反應內容	處理機制	結果
性騷擾	反應受到被反應者的不當言論及肢體接觸	此個案雙方當事人彼此間的言行互動並不涉及性別、性騷擾、性意識及性別歧視之行為，故依公司審查決議，此性騷擾申訴案不成立，並依調查結果回覆雙方當事人知悉且同意。後續加強宣導： ▪ 正確性騷擾的觀念及正確的申訴步驟 ▪ 以「職場性騷擾防治課程」告知正確觀念	結案
	反應受到被反應者不當肢體接觸	此個案依公司審查決議，確認性騷擾申訴案成立，給予被反應者相對應的處置，並依調查結果回覆雙方當事人知悉且同意。後續加強宣導： ▪ 正確性騷擾的觀念及正確的申訴步驟 ▪ 以「職場性騷擾防治課程」告知正確觀念	結案

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

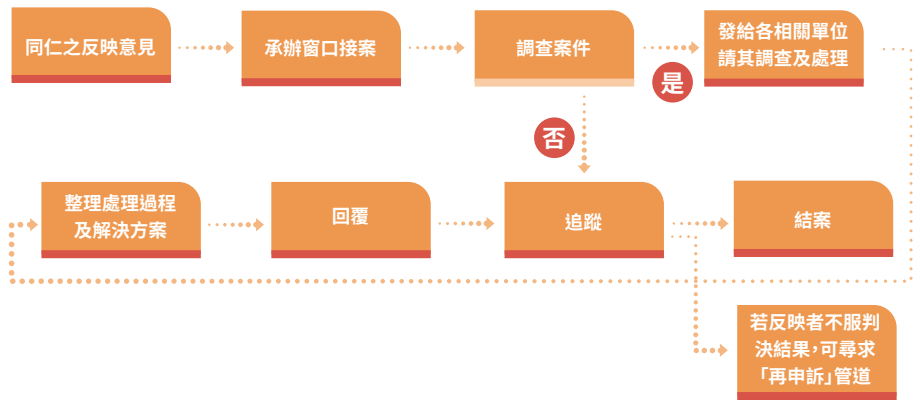
7 實踐綠色環境

8 附錄

5.6.2 員工反映意見之處理程序



力成台灣申訴案件處理流程



5.6.3 力成園地季刊

《力成園地》是集結所有力成人成果的結晶，是專屬於力成人的刊物！《力成園地》自2004年創刊，每年發行4期，迄今已發行73期。透過此本刊物，傳達力成企業文化、分享最新制度內容、分享力成人的工作與生活點滴、邀請同仁揮灑創意，企盼與同仁一同開拓閱讀視野。

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

刊物單元內容

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄



打造友善職場

5.7 員工關懷

GRI 401-3

為能有效打造友善職場環境、強化人員在工作與生活的適應，力成不斷檢視及完善管理制度。我們除了提供穩定的工作機會、薪酬福利外，也積極營造「對待友善」的工作環境，強化職場支持關懷網絡，包含上對下、同儕間的溝通、重大疾病人員的關懷同理，使同仁在工作上感受到合理與尊重。以下以「觀念培育」及「關懷執行」兩個面向進行說明。

5.7.1 觀念培育

營造友善的職場環境，需要仰賴不同崗位的角色。為使各崗位人員都能夠具備員工關懷的知識與技巧，我們針對「人際互動」、「法令新知」及「教學帶領手法」設計相關課程，推動全員重視人權的工作環境及觀念。近年，因疫情與防疫政策下，除了保留實體授課，也搭配力成內部的線上學習中心系統，建立系列培育課程。實體課程包含「主管自我激勵、人員管理與關懷技巧」；線上課程則包含「人員管理法令介紹」、「Mentor培育課程」、「有效訓練及關懷」等課程，突破時間與地點的限制，使人員能夠彈性自主學習各項課程，更有效強化主管與同仁在關懷引導技巧上之能力。

實體課程

主管自我激勵、人員管理與關懷技巧

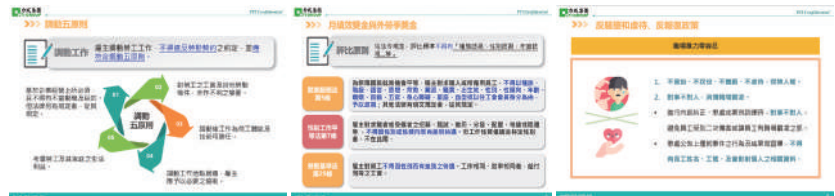
有人天生就很擅長擔任主管的角色嗎？有主管一上任就很擅長管理與帶領團隊嗎？「主管自我激勵、人員管理與關懷技巧」課程，協助主管察覺職場互動的氣氛、練習如何自我激勵、使用正向溝通力，進而學習如何辨識需要高關懷的員工，及時妥善處理及預防問題員工產生，以降低管理衝突的發生率，亦透過同理心與口語技巧之練習，協助主管了解適當的關懷技巧，降低因溝通方式或不經意的舉動造成誤解之情況。2022年受疫情影響，僅舉辦一梯次課程，共24人次完成受訓。



線上課程

人員管理法令介紹

法令與人權與時俱進，而我們也對基層單位主管規劃了「人員管理法令介紹」課程，提供完善的法令、制度、管理工具介紹，如：勞動基準法介紹、力成內部管理制度介紹（人員調動注意事項、加班、請假、績效管理、考核管理、獎懲管理、離職管理等制度）、勞工與人權宣導（反騷擾和虐待、反報復政策、自由結社、多元溝通管道），讓單位主管除了擁有專業知識與技術時，留意員工友善且合宜的管理手法，減少未來職場上的風險與爭議。本課程上已採E化學習，主管可彈性選擇時段進行自主學習。2022年共有434人次完成線上課程。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

Mentor培育課程

為協助新進間接人員於進入職場時能有完善的職場生活協助，由單位主管指派單位中具有分享熱忱、年資符合、及工作表現優良的同仁擔任新進人員Mentor，協助新進人員快速融入組織。為讓Mentor在引領新進同仁前即能具有基本先備知識，規劃安排線上有聲課程及實體課程，提供：Mentor機制介紹與說明、什麼是Mentor？Mentor所扮演的角色、引導的要項、有效溝通與教學的技巧等課程內容，使Mentor能運用適切的回饋模式，與新進同仁建立正向互動關係。2022年共有508人次完成線上課程。



有效訓練及關懷

我們將新進直接人員的不安定感來源劃分為「能力提升」與「環境適應」。因此，新進人員將接受所屬單位安排之授證訓練及產線相關訓練，快速熟悉公司制度、產線規範，工作流程等硬實力。針對人際互動軟實力，我們也規劃「有效訓練及關懷」課程，針對引導者（熟手）提供「有效教學方法」、「關懷步驟與溝通方式」、「個案研討」，針對被引導者（新手）提供「學習技巧」、「正向互動與有效溝通」，使雙方具有明確可依循的方式，進行有效訓練與關懷溝通，協助新進同仁快速適應工作環境。2022年共有8,011人次完成線上課程。



5.7.2 關懷執行

力成不只針對友善觀念進行宣導，也致力於創造實質的關懷機會。為了讓關懷效果更為明確，我們將目標人員區分為「新進人員」及「一般人員」，以該人員類別之特性，調整關懷目標：

人員類別

新進人員（到職六個月內的間接人員）

關懷設計概要

針對新進人員到職前後不同時間點設計系列關懷

關懷活動內容

到職前

「新人萬用包」提供力成「生活」及「知識」的資訊，幫助人員對於未來生活圈與組織關係能有初步的認知



Mentor制度與新人引導計畫

由單位安排適切的Mentor於到職六個月期間引領新人，並將引領面向分為「生活面」、「公司面」以及「工作面」，使單位能夠系統化的帶領新人，讓新人能夠有效學習，無論是工作任務或是生活適應上遇到困難時，Mentor能夠全面地提供支持與幫助。

應用系統：「Mentor管理系統」

為有效並即時管控新人與Mentor執行狀況，2022年設計Mentor線上管理系統，將傳統紙本傳簽的Mentor管理流程e化，由系統定期追蹤新人配對狀況，例如：當新人或Mentor單位異動時，系統將自動開立Mentor調整配對的傳簽單據，即時調整Mentor，使Mentor引領不斷斷，且相較傳統紙本，系統更能紀錄歷年引領數據，有效管控各Mentor的引領效能。

到職後



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

關懷活動內容

「Let's café」

提供免費咖啡，讓用人主管能透過飲用一杯咖啡的時間，與新人展開輕鬆的談話，以了解新人適應各個面向：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。



應用系統：「Let's café 通知管理」

為有效降低人工作業造成活動訊息遺漏，影響新人與用人單位關懷權益，2022年針對通知作業，設計自動排程通知信，於新人到職後，由系統比對資料並寄發相對應內容的通知信，信件內容包含：「新人資訊」、「咖啡使用區間」、「Let's café機制說明」及「關懷重點及秘笈」。



「新人適應評估問卷」

透過到職滿雙週、滿月、滿季的適應評估問卷，了解新進同仁自評的適應狀況與不同面向的認同程度，達到了解同仁適應問題且及時關懷之目的，並協助人員快速適應組織文化，人資單位亦同步將同仁意見回饋予業務權責單位，以給予適當的協助。



人員類別

一般人員 (所有力成人員)

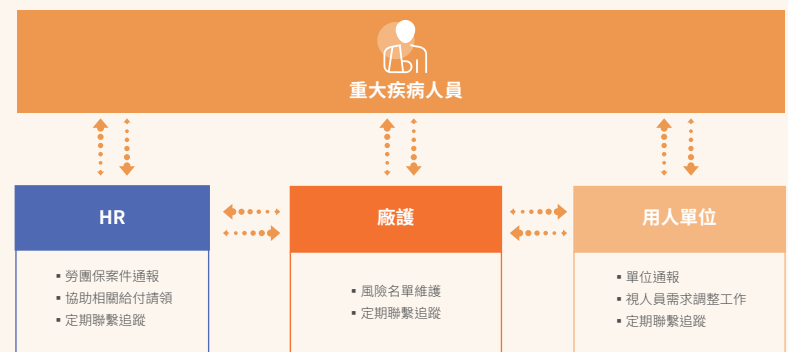
關懷設計概要

針對工作適應、疾病關懷的通報機制

關懷活動內容

人資、廠護、用人單位組織「職場支持關懷網絡」

當員工發生重大疾病時，將啟動員工關懷程序。當人資或部門單位接獲員工本人、家屬通知、或人資受理勞團保給付案件，主動發現同仁有相關病症時，將進一步關懷且紀錄人員狀況，並協同廠護、部門主管進行後續協助，使員工在工作與情緒上感受到合理與尊重。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

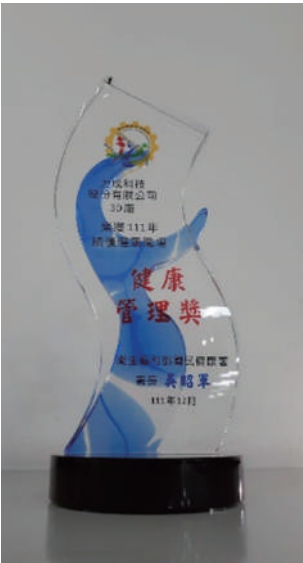
7 實踐綠色環境

8 附錄

5.7.3 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，各廠區皆設置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，並提供個人心理諮商管道及醫療諮詢服務。2022年力成台灣臨場醫師服務次數達292次。

此外，力成科技致力推動整體性的健康管理、多元健全的健康促進活動，以健康檢查資料為基礎，建立完善健康風險管理制度，持續落實工作與生活平衡之健康生活型態，今年度參加「全國績優健康職場」活動，並榮獲健康管理獎殊榮，逐步推動幸福樂活的友善職場環境，提升員工良好健康思維與生活習慣，營造健康永續的幸福職場。



5.7.4 母性健康風險評估

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

經鑑別屬於母性健康保護對象之同仁，應與單位主管、廠護及工安單位完成母性風險評估，駐廠醫師依據專業，考量母性保護對象綜合生理狀況、危害因子鑑別結果，進行健康風險分級，依照其危害分級成第一級、第二級及第三級管理，對於第二及第三級管理，進行危害控制及行政管理，並由廠護及駐廠醫師訪談及持續追蹤。2022年力成台灣完成母性保護工作適性評估共269人。

5.7.5 異常工作負荷評估

對於員工因異常工作負荷促發之疾病，力成科技積極進行管理，2022年力成台灣完成異常工作負荷評估共8,151人，高風險需要進行面談共47人（評估結果：可結案41人、列管中風險定期追蹤6人）。

預防發生對象

- 自覺有異常工作負荷主動通報之同仁
- 輪班、夜間、長時間工作而產生工作負荷者
- 工作型態為不規則、經常出差、特殊作業環境及伴隨精神緊張的工作

配合

- 年度健康檢查時實施過負荷評估問卷
- 工作負荷評估
- 10年內心血管疾病發病風險等健康風險評估
- 駐廠醫師依據綜合評估結果

進行高風險者諮詢及紀錄以維護同仁健康

5.7.6 心理諮詢駐廠服務

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



力成台灣於2016年6月設置心理諮詢室，聘請專業心理諮詢師定期在廠內協助諮詢，在充分隱私保護下與諮詢師面對面溝通，以達紓解工作壓力。

年份	2020	2021	2022
服務人次	488	532	440

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

5.7.7 健康職場促進

力成科技是每位夥伴的第二個家，近三年因COVID-19疫情影響，為了提升個人免疫力及群體保護力，除了鼓勵員工盡早完整接種COVID-19疫苗外，廠內也辦理免費流感疫苗注射活動，2020年~2022年累計共4,117人施打。此外，每年會定期舉辦健康促進活動，包含腹部超音波檢查、肺部電腦斷層掃描、中高齡體適能檢測等。

我們積極為夥伴營造友善的職場環境，並榮獲健康職場認證健康促進標章，以及CPR+AED安心職場認證，落實無菸場所及打造健康工作環境，讓全體員工邁向健康的生活型態。

健康促進活動一體適能



(認證有效期間2021/01/01~2023/12/31)



(認證有效期間2022/01/01~2024/12/31)



5.7.8 食在滿意 餐廳飲食管理

我們設置員工專屬餐廳，提供員工乾淨、舒適及放鬆的用餐環境與營養均衡的餐點選擇。力成科技落實食品安全管理，制定完整的管理制度，除了採取嚴格的食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，以確保員工吃的健康。

5.7.9 移工協助與關懷

自我要求：符合國際人權趨勢

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

暢通的溝通管道與申訴制度

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

全方位的生活關懷

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



溝通面

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



環境面

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



健康面

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

疫情應變與協助

力成積極成立防疫應變小組，以維護員工人身安全。我們隨時關注政府的新政策發布、擬定公司內部即時性的對應策略，並實施多項管制作業並嚴格執行；此外更設有激勵措施以提升人員自主防疫管理意識。外籍人員防疫管理措施和照護服務，彙整實施要點如下：

1. 管制與獎勵措施

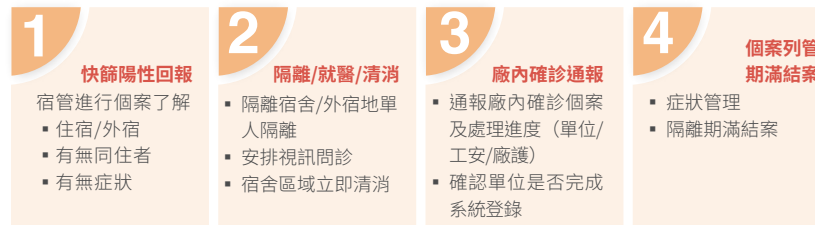
- 上下班交通車採梅花座，並讓外籍人員執行每日生活足跡打卡，藉由生活足跡登錄以助於疫調之查詢。
- 鼓勵移工重視自身安全，設立防疫激勵獎金，受益人數2,005位，發出獎金共5,596,500元。

2. 生活協助與宿舍管理施

- 貼心安排專車接送，協助人員至熱區辦理政府文件。
- 宿舍協助購買食物及日常用品，以減少移工外出，並提供疫苗施打資訊、國內疫情局勢...等關懷，照顧員工生活起居。
- 宿舍實施多項生活管制措施，包含人員分流、防疫稽核、清潔消毒、體溫量測...等方式，降低宿舍染疫之風險。
- 增加宿舍環境清潔消毒頻率，包含漂白水消毒、迪森藥劑消毒、全區域大消毒，以確保宿舍安全。

3. 確診通報流程與就醫協助

- 規劃獨立套房宿舍，安排陽性確診人員入住隔離，並發送防疫包和醫療包。
- 制定快篩採陽之應變程序，當快篩陽性個案發生時，立即啟動人員居住狀態調查，並安排隔離與就醫協助。



用心守護的家人

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

外籍員工關懷要點

人權保障

- 依據RBA行為準則，訂定「外籍勞工招募政策」
- 實施「移工零付費」政策，由力成支付全額費用（仲介費、辦件費、離境前交通／住宿費、機票費、體檢費等），受益3,853人
- 員工到職前已清楚「勞工招募政策」、「勞工零付費政策」

直接招聘

- 2022年力成台灣移工直接招聘（註）比例達80.7%
註：移工直接招聘係統計契約期滿續聘或於國內、外直接招募，未經仲介公司引進之菲籍員工
- 續約員工百分百直接招聘
- 國內招募40場，協助202人轉換雇主，繼續在台就業

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16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；視情況調薪，共受益851人
- 優秀員工續約，共計970人次

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

溝通管道

- HR溝通專線
- 每月辦理員工個別關懷面談，共210人
- 宿舍意見箱
- 社群媒體Facebook
- 解約員工關懷訪談，共397人

健康管理

- 法規規範移工健檢，共3,019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

安全、乾淨、貼心的住宿環境

- 安排熟練菲國語言的「管理員」，24小時提供生活諮詢與就醫協助
- 24小時宿舍連絡專線
- 每月消防安全設備與環境稽核
- 宿舍設置熟食加熱區
- 新進移工宿舍環境與消防教育訓練
- 每半年消防安全演習
- 每台飲水機定期維護、水質檢驗
- 每年宿舍環境全面消毒
- 設立祈禱室，尊重員工宗教信仰
- 菲國電視頻道
- 免費上下班交通車
- 免費健身設施

身心健康促進活動

受COVID-19疫情影響，已暫停大型年度活動，但是我們仍舉辦了一些特殊活動、競賽，讓員工可以參加，在工作與休閒之間保持平衡：

- 新年書寫春聯活動
- 聖誕節宿舍布置
- 聖誕活動

仲介公司管理

- 每月會議
- 每季評鑑
- 年度總評鑑
- 年度教育訓練

聖誕活動



5.7.10 孕育專區

寶寶從誕生到上幼兒園，都能安心工作、寶寶快樂成長，透過「工作與生活平衡」的策略制定打造安心工作、友善家庭的職場環境。

孕婦專用車位

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

設置集乳室

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

托兒優惠措施

透過福委會與員工居住區域之特約醫療院所、月子中心、優良幼兒園、托兒機構訂特約優惠合約，共計22家，提供員工於懷孕期間、產後照護、安排子女學前教育或安親的照料時，有多元的機構可選擇。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

5.7.11 育嬰留職停薪政策

力成台灣根據性別平等法的規定，凡任職滿六個月的同仁，不論性別、職級，均可提出育嬰留職停薪之申請。2022年力成台灣育嬰留職停薪申請人數為192位，其中男性同仁37位，女性同仁155位。產假／陪產假與育嬰人數共計333人。育嬰留職停薪復職之女性回任率75%，男性回任率66%，復職滿一年仍在職之女性留任率91%，男性留任率77%。

項目	產假／陪產假		育嬰留薪	
類別	男性－陪產假	女性－產假	男性	女性
小計	172	161	37	155
總人數	333		192	

育嬰留職停薪申請狀況

項目/性別	男性	女性	合計
2022年符合申請育嬰留職停薪資格人數	595	476	1,071
2022年實際申請育嬰留職停薪人數	37	155	192
A. 2022年預計育嬰留職停薪復職人數	41	160	201
B. 2022年實際育嬰留職停薪復職人數	27	120	147
C. 2021年實際育嬰留職停薪復職人數	13	88	101
D. 2021年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數	10	80	90
回任率 (B/A)	66%	75%	73%
留任率 (D/C)	77%	91%	89%

註：
1. 「2022年符合申請育嬰留職停薪資格人數」：於2020／01／01～2022／12／31期間申請過陪產假及產假之申請人數。
2. 「2021年育嬰留職停薪復職人數」：於2021／01／01～2021／12／31期間實際復職之人數。

在我們的孕育照顧方案下，2022年度力成台灣申請產假或陪產假者達333位。力成同仁或其配偶的生育數亦維持穩定人數，近幾年我們的力成寶寶誕生總數如下：

年度	2020	2021	2022
生育數	376	362	333

註：計算基準以該年度實際發生產假或陪產假為基準，尚不考慮多胞胎與夫妻同時服務力成之情形。

5.7.12 懷孕移工保障

工作權益不分國籍

2022年12月，勞動部統計在台工作的移工總數為728,081人(註)。作為少數群體，台灣政府持續改善和保護移工的權利。力成至少有四分之一的勞動力是由菲律賓國籍的工人所組成的，其中懷孕的員工更是需要特別關注及照顧的。懷孕員工需忍受懷孕帶來的不適和工作的不便，加上過去兩年不穩定的疫情，他們更是身心俱疲，因此力成在許多政策的制定都是為了幫助他們減輕負擔。

自2018年起，我們持續宣導關於妊娠相關政策，確保外籍員工清楚自身權益。2019年，落實妊娠關懷機制，維護孕期中外籍員工工作權益，使其安心留在台灣生產。

註：資料引用來源：Foreign Workers in Productive Industries and Social Welfare by Nationality (mol.gov.tw)

廠內廠外，我們全部包辦

在產線內，一旦通知員工懷有身孕，我們會立即記錄下來，並開始進行狀態追蹤。在工作上，協助同仁調整班別及工作區，以確保母親和孩子的安全；我們不會讓準媽媽們接觸到有害化學物質、X射線、輻射、甚至搬重物；如果人員目前在夜班工作，將會立即轉日班。

此外，在妊娠20週以後，人力資源部門同仁會進行一對一育嬰訪談，以了解媽媽和孩子的現狀，從中協助同仁的任何問題；生活起居上，若準媽媽們懷孕期間需前往醫院定期產檢，我們有24小時管理員隨時可以幫忙，在產檢的過程中協助溝通及翻譯；此外，如果人員的宿舍是雙層床鋪，而人員住在上鋪，我們則會立即將人員更換至下鋪，以確保安全及進出方便。

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

異地懷孕不害怕！

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

5.1 員工結構與分佈

5.2 員工福祉

5.3 人才發展

5.4 職場安全

5.5 人權守護

5.6 勞資溝通

5.7 員工關懷

5.8 樂活力成

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

狀態	2020年累計		2021年累計		2022年累計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
在台生育數	19	32.8%	35	50.7%	40	65.6%
返國生育數	39	67.2%	34	49.3%	21	34.4%
人數總計	58	100%	69	100%	61	100%



Ivy Joy Adoracion在力成擔任技術師將近 5年，於2022年度成為新手媽媽

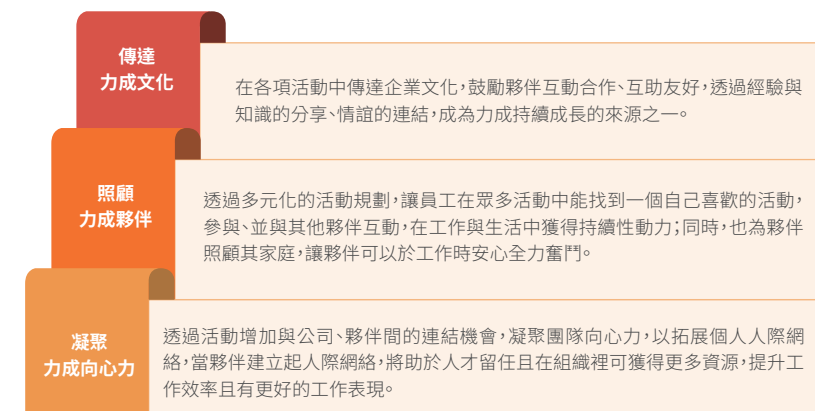
「公司知道我懷孕後，對我進行工作上的調整，以確保工作環境對孕婦是友善而且安全的。在宿舍，我的生活起居受到很好的照顧，床鋪從上鋪轉換到下鋪，同寢的室友們，對於我懷孕也非常關心。」

另外令我感到溫暖的事，HR關心我懷孕後的工作以及生活是否順利，並且都是以菲律賓語與我溝通，讓我倍感貼心，我覺得在 PTI 工作十分幸運，謝謝你，PTI。」



打造友善職場 5.8 樂活力成

我們致力於打造友善職場，除了提供豐富的薪酬福利，也提供多元活動項目，藉此傳達力成文化、照顧力成夥伴與夥伴的眷屬、凝聚力成向心力；不僅Work Hard 也要Play Hard，在工作與生活之間維持平衡！



力成精采生活

2022年持續受COVID-19疫情影響，因此我們滾動性因應疫情狀況調整活動的方向，傳遞給同仁的關照與活力不受疫情影響而中斷！2022年我們持續以「關愛、健康、科技」三元素著手，創造讓同仁感受到「Promising、Thriving、Inspiring」的友善職場，激發同仁創造更多無限的可能，在工作與生活中獲得持續性動力，打造自己的力成精彩生活。

目錄

0 前言

- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

妙筆獎 – 關愛 – Promising – 徵文活動

《力成園地》每年由力成園地編輯委員依據時事、公司內部現況訂定主題，邀請全體同仁與眷屬揮灑精煉文筆；作品形式不拘（新詩、散文、札記、小說...），邀請全體同仁與眷屬提起筆尖，依據學齡分組投稿（國小組、國高中組、成人組），展現豐富文采，為生活故事留下美好感動。

2022年妙筆獎共分為兩主題，並感謝上、下兩期共20篇精采作品的參與

1. 我在力成的故事：2022年適逢力成科技成立25週年，邀請同仁與我們分享在力成工作、生活的點點滴滴。
2. 後疫情新生活：2022年疫情持續嚴峻，我們用嚴謹的方式、樂觀的心情與疫情狀況取得平衡。後疫情新生活，邀請同仁與眷屬們，發揮觀察力與創意，分享因為「防疫」造成的生活改變。



社團活動 – 健康、科技 – Thriving – 社團活動

我們持續支持同仁自主辦理及參與各式社團，每季也會由福委會補助5,000元，協助社團辦理例行性的活動。力成台灣除了既有的9個社團外，在2022年又再成立了「露營社」與「登山社」2個社團！登山與露營在疫情前已是相當熱門的休閒活動，在疫情期間大家無法出國，便紛紛尋找在台灣可以減少群聚、走出戶外的新選擇，使得登山與露營活動變得更加熱門！相信透過社團的成立與營運，可以讓擁有相同志趣的同仁們透過興趣聯繫感情！

目前力成台灣共有11個同仁自主創立的社團，性質包含運動類（壘球社、羽球社、保齡球社、籃球社、慢跑社、單車社、露營社、登山社）、藝文類（手工藝品社、禪學社）、志工類（志工社）等，共計457位社員。

社團嘉年華

睽違已久的社團嘉年華於2022年再度登場！考量疫情狀況，活動採以小型實體活動或線上課程方式進行，搭配嚴謹的防疫規範，讓同仁們可以安心參加。今年由「羽球社、壘球社、禪學社」3個社團為同仁們帶來精采活動：

- 羽球社 – 集結20支雙打隊伍與5支團體隊伍參賽，來一場子彈般的速度之爭。
- 壘球社 – 在晴朗的竹北壘球場上，由來自PTI的5支強隊與桃源國小棒球親子隊，上演一場紅土飄揚、熱血揮棒的君子之爭。
- 禪學社 – 一同跟著專業講師學習腹式呼吸、活動手腳與冥想覺察，在微涼的秋季也可以經歷一趟暖心的平靜之旅。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

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

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

健康i樂活 線上家庭日

雖然受到COVID-19疫情影響，許多大型、實體群聚活動皆無法舉辦，但力成人的熱情與活力不會因此澆熄！我們將實體家庭日轉以線上的方式進行，藉由科技的力量，以降低群聚風險。本次設計共四個系列的活動，讓同仁依據適合的、喜歡的主題自由選擇參加，希望透過活動，能讓大家從緊繃的防疫心情獲得舒緩，活動筋骨強健體魄、為生活增加藝術的色彩，動動腦提神醒腦！邀請力成同仁或同仁眷屬，一同加入線上家庭日的行列，在工作之餘添上感動與幸福。

PTI與你一起減碳 i地球 – 健康 – Thriving – 健步賽活動

ESG是近年來持續發燒的話題，力成福委會亦透過活動設計，邀請同仁們一起響應；鼓勵同仁能走路就不騎車、能爬樓梯就不坐電梯，只要有一雙腳、一支手機，就能一起減碳i地球！

枯寂的荒漠藉著PTI運動小尖兵的一步一腳印，將達成目標所消耗的熱量轉化成雨滴，經過一日又一日地灌溉，荒漠逐漸有了生機！感謝2,061位運動小尖兵、258組團隊的熱情參與！若將這些步數換算，以短距離通勤—由開車改為步行舉例，則每日6,000步可減少約0.852公斤碳排放量(註)，持續堅持達成每日目標、為減碳而調整生活習慣的運動小尖兵們，已經為地球減少約40,506.6公斤碳排放量囉！讓我們繼續保持良好的運動習慣、選擇較能降低碳排放量的通勤方式，一起減碳i地球！

註：

1. 2,061人以每日6,000步達標，合計達標共47,543日*0.852公斤 $\approx$ 40,506.6公斤
2. 計算方式參考資料：衛生福利部 100-04-22 焦點新聞「聰明吃 快樂動，多吃1口飯 多行1里路 少吃1斤肉 減重減碳救地球」



P寶T妞 I Baby，與你一起 i在力成 – 關愛 – Inspiring – 著色/繪畫比賽

感謝來自幼兒園組、國小組、國高中組、成人組，所有組別主題合計共507筆創意投稿，不僅讓色彩為我們妝點生活，也為我們帶來視覺的饗宴。恭喜由外部評審協同遴選獲獎的50筆得獎作品，讓我們看到P寶T妞I Baby在紙張上帶來的無限可能！



PTI金頭腦，力成知多少– 科技 – Inspiring – 機智問答活動

大家一起動動腦，你我都是金頭腦，力成好薪福、好健康，通通難不倒！不用排隊不用外出，只需要有一顆PTI金頭腦，就有機會獲得抽獎資格！感謝5,472筆參與，透過簡單的小測驗，相信力成人對PTI的薪酬福利制度、所提供的健康管理措施有更進一步的認識喲！

威力在哪裡之P寶T妞I Baby出來玩– 科技 – Inspiring – 機智問答活動

P寶T妞帶著I Baby快樂出遊去，睜大雙眼找出他們的去向以及關鍵動作，答案就在細節裡！感謝2,140筆回應，各位PTI福爾摩斯們下次見！



目錄

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



目錄

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



深耕社會共融 Social Engagement

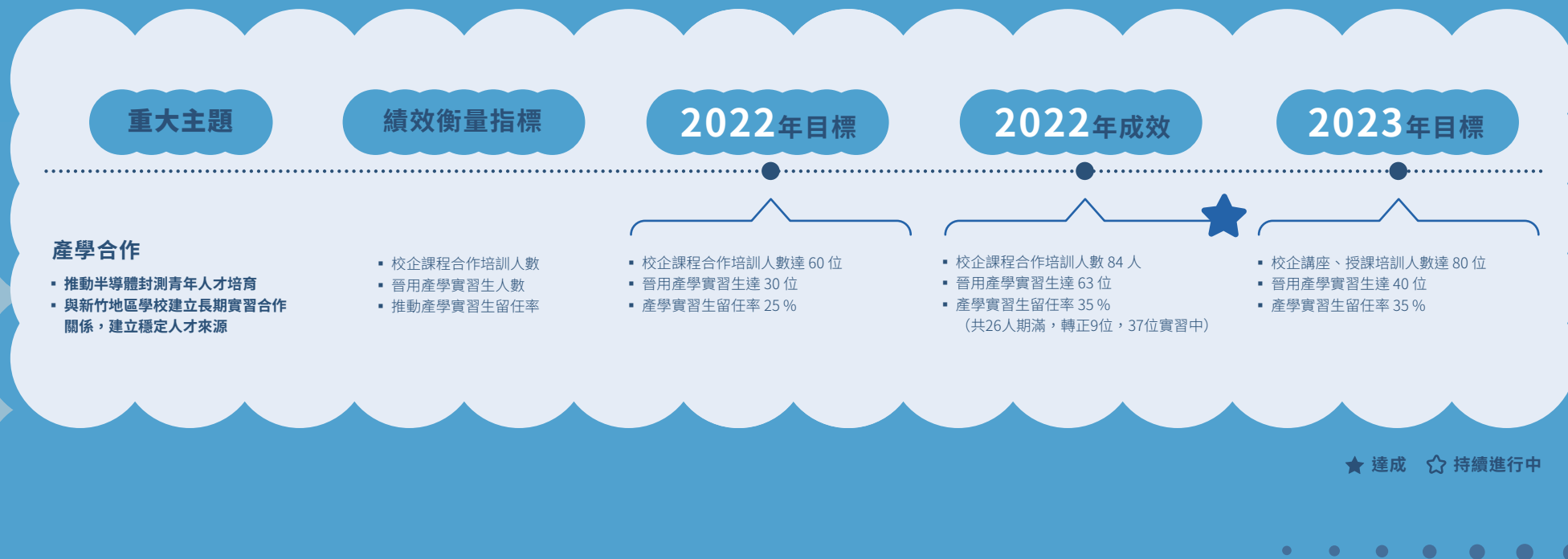
6.1 社會關懷與參與	111
6.2 產學合作	114



- 擔任 **GOLF 學用接軌聯盟** 天使會員，推動青年培力
- 舉辦 **16** 場產學合作活動，積極為半導體封測產業培育生力軍
- 2022年社會公益投入合計為新台幣 **2,319,101** 元 (較2021年度新增 **48.4%**)
- 捐款一百萬元推動蘭嶼蘭花復育及小蘭嶼物種重建計劃，促進生態永續及生物多樣性

目錄

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐綠色環境

8 附錄



深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.1.1 力成科技教育基金會

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

力成科技教育基金主要推動主軸包含「科普教育」、「學用接軌」、「偏鄉教育」、「運動培育」、「教育扶助」等五大發展方向，儘管COVID-19疫情持續衝擊全球經濟與社會，對於社會關懷與參與的投入仍絲毫未減，展望未來，我們也將持續為社會貢獻心力與注入正向力量。2022年度社會公益投入金額共計新台幣2,319,101元。



類別	佔比
產學教育	5.9%
社區營造	51.0%
環境教育	43.1%

2022年度公益專案成果

消弭教育落差



對象 苗栗縣大南國小、新竹縣清水國小、臺北市桃源國小
成果 志工時數共計**48**小時，嘉惠孩童數**94**人次
影響 員工自主擔任志工，陪伴、協助孩童穩定求學並賦予關懷

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

科技人文教育活動



對象 職場新鮮人
成果 志工時數共計**120**小時，參與學生數**35**人次
影響 引導式課程，帶領學子逐步規劃未來方向

即便疫情嚴峻，人才培育的腳步也不能停歇，2022年力成未來之星暑期實習計畫如期展開，此次更特別設計各種豐富、精實的線上化課程，藉由完整培訓機制帶領學子探索半導體封測產業，激發學生們創意思考能力並學以致用。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐綠色環境

8 附錄

攜手圓夢 愛在遊樂園



對象

苗栗縣大南國小、新竹縣清水國小、天主教聖方濟兒少中心、睦祥育幼院、綠光種子課輔教室

成果

志工時數共計**47**小時，嘉惠孩童數**196**人次

影響

傳遞暖暖愛的力量，圓孩子們心中暢遊遊樂園的夢想

力成科技教育基金會邀請同仁們化身愛的使者參與年終公益活動，募集遊樂園票券，為孩童們送上溫馨的禮物，邀請孩子們暢遊遊樂園，實現孩子們心中的祈願。

「綠光小勇腳花東7日徒步健行」活動



對象

綠光種子課輔教室

成果

志工時數共計**192**小時，嘉惠人數**15**人次

影響

帶領小勇腳們用雙腳來感受台灣之美、挑戰自我

7位綠光種子小勇腳在3位綠光種子教室老師領隊及力成志工社的陪伴下，在7天的時間內由花蓮壽豐走到台東延平，透過徒步長征，用雙腳來感受台灣之美、挑戰自我，為自己生命旅程留下刻骨銘心的印記。

科技教育推廣



對象

大專院校學生

成果

投入時數共計**20**小時，嘉惠人數**100**人次

影響

豐富課程資源，推動青年培力，協助莘莘學子和同仁們掌握產業新知。

2022年力成科技受GOLF學用接軌聯盟邀請至北科大擔任主講企業，走進校園引領同學探索半導體封測的世界，從產業、公司、職務到實習生培育計畫，邀請新世代人才一同加入力成，這幾年力成積極投入青年培力，主動牽起雙手與企業及校園建立連結，對外實踐企業社會責任義務，提升力成科技曝光度。

獎助學金計畫



對象

產學合作學生

成果

嘉勉學生數**7**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

力成科技教育基金會設立優秀學生獎助學金計畫已超過五年，協助青年學子專心向學。2022年持續提供獎助學金計畫，共發放7名學子，鼓勵勤奮學習，勇敢逐夢。

6.1.2 社會關懷

為實踐社會關懷使命，力成科技與在地社福機構、學校及醫院等建立深厚連結，投入在地關懷、社會公益活動，透過機台設備、物資或款項等捐贈，為社會多盡一份心力，希冀發揮對於社會之正向影響力。

2022年度公益專案成果



捐贈學校機台設備，培育專業人才

捐贈明新科技大學生產機台設備，培育專業工程人才。

捐贈防疫物資，守護健康

疫情嚴峻之際，防疫物資需求大幅增加，力成積極串連社區共同建立防疫保護網，力成捐贈防疫物資，包含：隔離衣、快篩試劑、N95口罩、一般醫用口罩等，幫助竹北老人安養中心解燃眉之急。



攜手新竹臺大挺急重症 守護大新竹的「心」

力成科技愛心捐款支持該院結構性心臟病治療計畫，開展該院心血管中心結構性心臟病的治療，培育專業人才，並贊助弱勢病患獲得治療的機會，希冀藉由專業的醫療團隊，嘉惠並幫助有需要的病患。

目錄

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

社區營造 認養公園

為善盡企業社會責任，推廣環境永續價值，力成科技認養竹科三廠(11廠B)旁公園用地，並於111年9月完成公園綠地景觀建置，將原本一片荒地施工整理以美化環境，提供公司同仁及周遭居民散步紓壓、休閒觀景的去處，傳遞力成科技推廣環境永續與照顧員工之理念。



施工前(已完成整地)



完工俯瞰照

6.1.3 社會參與

類別	影響	說明
 石湖徒步	藉由健康徒步活動放鬆身心，並落實低碳環保生活，傳遞樂活生活理念。	力成蘇州廠同仁們在陽光明媚的11月一同健康步行！徒步，是自我鍛煉，也是與大自然的對話，同仁們一路說笑漫步，強健體魄。
 力成西安希望大使招募	協助殘疾人突破就業困境，增加其經濟收入，對於提升自我認同與社會發展皆有顯著正向效益。	幫助並扶持殘疾人就業，2022年力成西安共招募19位殘疾人就業並彈性調整其工作內容，由公司為其繳納社會保險及按規定標準支付一定薪資。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐綠色環境

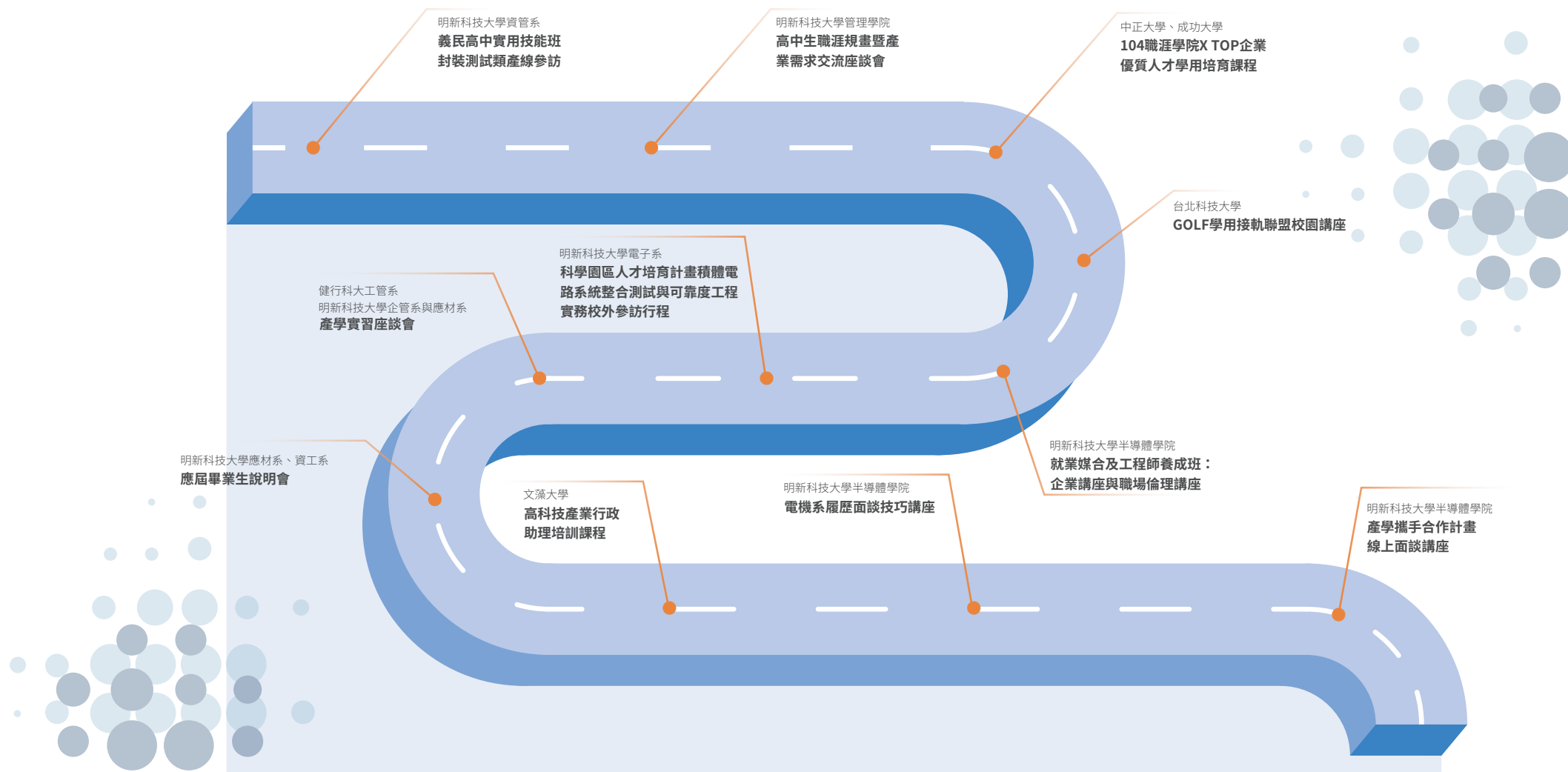
8 附錄



深耕社會共融

6.2 產學合作

「學用接軌，落實封測人才培育」是力成在推動產學合作上重要的核心目標，我們深知在人才競爭激烈的大環境下，企業不應再故步自封被動式等人才上門應徵，而是要主動出擊走進校園，提前培育自己的人才，讓更多學生認識力成與半導體封測產業！



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐綠色環境

8 附錄

6.2.1 校園活動－探索封測產業

力成致力於科技教育，為了讓同學認識半導體封測產業，我們積極參與各大專院校講座活動與授課，包含：文藻、台科大、明新科大、健行科大、中正與成功大學等學校，邀請單位主管分享先進封裝的技術發展外，同時也向同學介紹封測產業的職涯發展，希望以最淺顯的方式，落實封測科普教育，讓學生都能對「封測」有基礎認識，累積受益學生約290位。



6.2.2 暑期實習－培育封測未來之星

力成暑期實習已邁向第五屆，截至2022年，透過暑期實習計畫轉正的同學共計8位。2022年度總計21位實習生參與計畫，我們以「職場實驗所 等你來探索」為活動主題，透過「職場體驗」、「產業趨勢」、「職涯探索」以及「人脈連結」四大核心規劃11場培育活動，包含：職場心態、履歷面試攻略、讀書會、大師講座、封裝測試產線參訪等，希望藉由2個月的職場實驗所活動，讓這群校園新鮮人蛻變為專業職場高手。



此外，為了提升實習生對於ESG的認識，力成也藉由個案競賽的方式，帶領他們閱讀企業實施ESG的具體作法，並透過小組交叉詰問的形式，讓實習生腦力激盪思考自己的實習單位可以如何協助企業永續發展。透過實習生的回饋與滿意度評價4.6分（總分5分），相信這群實習生不僅擁有精彩的實習生活外，對於企業而言，也創造了學生之間企業正向的口碑。



實習四大核心	活動內容
職場體驗	▪ 職場新手村 ▪ 線上讀書會
產業趨勢	▪ P+ 高峰會 (1) ▪ 封裝產線大揭密
職涯探索	▪ P+ 高峰會 (2) ▪ 二次面試 ▪ 履歷面試全攻略
人脈連結	▪ 個案競賽 ▪ 那些學長姐教我的事

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

6.1 社會關懷與參與

6.2 產學合作

7 實踐綠色環境

8 附錄

6.2.3 企業參訪－了解封裝與測試製程

為了提升莘莘學子對半導體產業的認識，2022年力成也與明新科技大學資管系合作，向鄰近的義民高中同學介紹力成科技與半導體封測產業，讓封測的基礎教育能向下扎根，幫助同學選擇未來科系；同時，力成也協助明新科大電子系「測試製程實務」課程，安排測試製程導覽活動，邀請測試單位主管分享測試製程的基本流程與作用，強化學生在校所學之印象。累積受益學生約90位。



類別	學校	內容	實績
產學實習及 暑期實習	明新科技大學	透過實際體驗職場，讓學生了解封裝、測試流程，以及各職務的實際工作內容，提升學生對職務的興趣與認識。	59位
	健行科技大學		5位
	國立陽明交通大學		2位
	國立屏東科技大學		2位
	國立中山大學		2位
	國立台灣海洋大學		1位
	國立台南大學		1位
	元智大學		1位
	國立高雄師範大學		1位
	國立台灣科技大學		1位
	東吳大學		1位
	東海大學		1位
	國立彰化師範大學		1位
	中原大學		1位
	國立雲林科技大學		1位
演講與參訪 活動	國立中央大學		1位
	義守大學		1位
	國立中興大學		1位
課程授課	國立台北科技大學		1位
	明新科技大學	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、科系與對應職務。	4場
	台北科技大學		1場
	健行科技大學		1場
	中正大學	與學校進行課程合作，透過半導體封測線上學程，協助學校老師課程教學，培育半導體產業人才。	1次
	成功大學		1次
	文藻外語大學		1次

目錄

- 0 前言
- 1 驅動永續經營
- 2 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色環境**
 - 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

07

實踐綠色永續 Environmental Sustainability

7.1	氣候變遷與能源管理	119
7.2	水資源管理	126
7.3	污染防治	128
7.4	綠色產品	131



CDP (Carbon Disclosure Project, CDP)

- 氣候變遷揭露**Management管理**等級
- 水揭露**Awareness認知**等級

能／資源使用效益

- 2022年能源密集度為**0.052 GJ/仟元**
較2021年下降1.9%，顯示力成的能源管理具有一定的成效。
- 積極針對廠務、製程等二大類設施執行共**84**項節能減碳措施

綠色藍圖

- 2022 年力成廠區內太陽能發電設備約產生**14萬度**再生能源，預計提前於2023年前達成使用10%契約容量再生能源之要求

環境管理系統

- 自主完成溫室氣體盤查（類別1~5）ISO 14064—1查證
- 取得ISO 50001能源管理驗證

綠色合規

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

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

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

重大主題	績效衡量指標	2022年目標	2022年成效	2023年目標
氣候變遷	增加再生能源使用比例並全力推動各項措施以提升能源使用效率，守護地球環境	- 減少用電量 - 各廠取得ISO 50001能源管理驗證 - 使用再生能源	- 年節電率達1% (以2021年度實際用電量訂定： 750,978,720kWh*1%=7,509,787.20kWh) - 各廠取得ISO 50001能源管理驗證 2022年於廠區屋頂架設太陽能發電設備 - 向再生能源發電業者購置再生能源	- 年節電率達1% - 各廠取得ISO 50001能源管理驗證 2023年廠區屋頂架設太陽能發電設備及購置再生能源量合計達750萬度
水資源管理	持續提高回收水系統效益	回收水系統回收率	切割研磨製程回收水系統回收率達85%	切割研磨製程回收水系統回收率達85%
污染防治	強化源頭減廢及廢棄物回收再利用	廢棄物回收率	廢棄物回收率平均達40%/年	廢棄物回收率平均達40%/年

★ 達成 ☆ 持續進行中

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

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



實踐綠色永續

7.1 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

7.1.1 強化氣候韌性 氣候相關財務揭露 (TCFD)

2022年全球極端氣候加劇，各國氣候災害頻傳。面對氣候變遷對營運可能產生的衝擊，力成科技在高階主管的支持下，根據氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendations, TCFD Recommendations) 架構執行氣候相關風險與機會鑑別，跨組織評估氣候變遷風險與因應措施。

力成每年定期舉行「氣候變遷風險與機會工作坊」，從中針對政策、法規、市場、技術、聲譽、實體風險等面向，鑑別出的風險與機會進行排序，根據鑑別結果訂立因應措施，藉以降低氣候風險的衝擊，強化氣候韌性。

■ 力成科技TCFD揭露框架

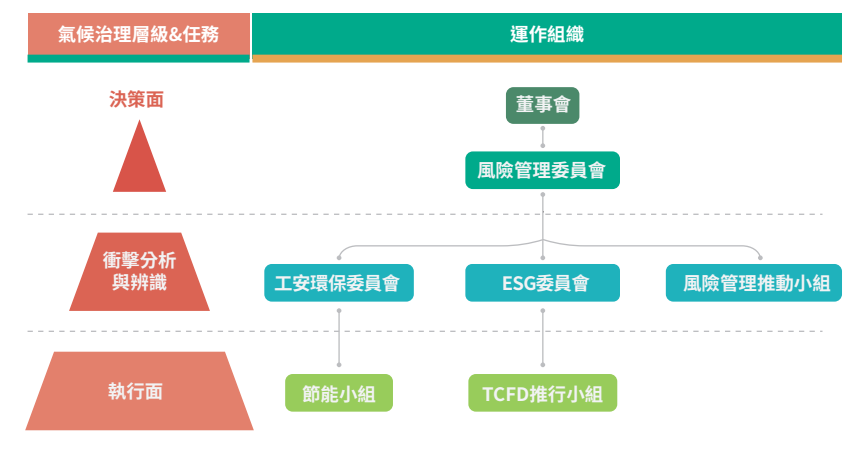
治理	- 董事會定期審視氣候變遷相關的風險與機會 - 風險管理委員會定期向董事會報告氣候變遷相關風險與機會之評估與管理措施
策略	- 透過跨部門討論進行短、中、長期的氣候風險與機會 - 評估重大風險與機會對於公司營運與財務之衝擊影響 - 進行情境分析，鑑別不同氣候變遷情境下的風險與機會衝擊
風險管理	- 針對重大風險與機會，建立管理機制與因應措施，並定期向董事會與經營團隊報告執行成效 - 評估未來可採行之管理措施，並貨幣化所需資源以計算財務成本 - 舉辦工作坊，深化同仁對於氣候變遷之認知
指標和目標	- 擬訂氣候變遷風險與機會的管理目標，並定期檢視進度與執行績效 - 遵循ISO 50001規範進行能源管理，降低能源耗用 - 依據ISO14064-1準則定期利用重大性原則來檢視各類潛在碳排放源後，決定盤查範疇

■ 氣候治理

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

組織運作模式

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



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

- 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

董事會參與及運作組織

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

董事會：督導企業永續管理策略及作為

	風險管理委員會	薪酬委員會	審計委員會
權責	協助審查風險管理政策、進行氣候變遷風險之辨識與調適、風險承受度及督導各項風險管理制度之執行	評估與確保個人薪資發放與公司營運績效、ESG績效結合	督導公司整體營運風險

管理階層之職責與角色

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

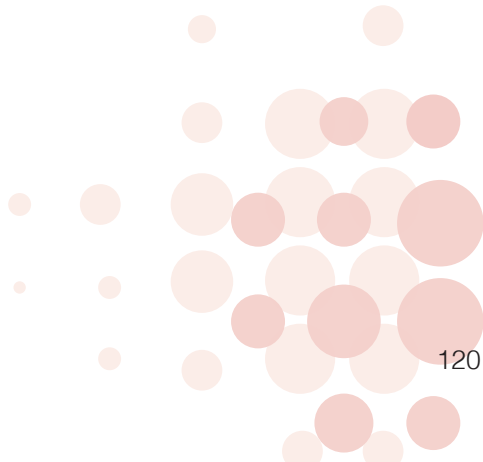
風險管理推動小組	權責	為順利運作氣候治理，於風險管理委員會下另設立「風險管理推動小組」，採任務編組方式運行，由總經理擔任組長、指定一名副組長、公司治理主管擔任執行秘書，每季召開會議討論風險議題，包含有極端氣候對公司運行的影響及危害，並每年定期將相關內容提報於風險管理委員會中討論，落實風險管理有效性。
ESG委員會	權責	討論企業永續發展管理事務，由總經理擔任召集人，永續管理室擔任執行秘書，協助永續發展政策目標相關業務推動，並針對利害關係人所關切之議題溝通並討論。 TCFD推行小組：由永續發展管理室擔任召集人，每年進行TCFD氣候相關風險與機會辨識，並彙整年度TCFD氣候相關風險與機會辨識結果於「ESG委員會」報告、討論，供經營團隊決策參考。
工安環保委員會	權責	由總經理擔任召集人，負責工安及環保相關事務之研議，以防制職業災害與污染事件之發生、改善作業環境安全與衛生，強化環安衛管理。每季召開一次，討論包含氣候變遷與環境保護議題，如：制定環境、節能績效指標、溫室氣體盤查結果追蹤與改善。 節能小組：由廠務部擔任召集人，每年進行各廠區節能議題、能源管理之討論與研議，並彙整提供年度節能統計於工安環保委員會報告。

風險全面控管

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

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

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



目錄

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

氣候變遷風險與機會對業務、策略與財務規劃之影響評估

氣候變遷風險與機會鑑別

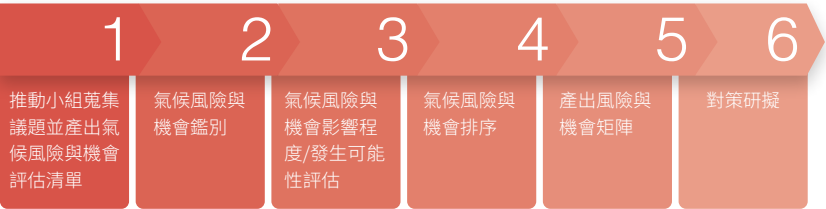
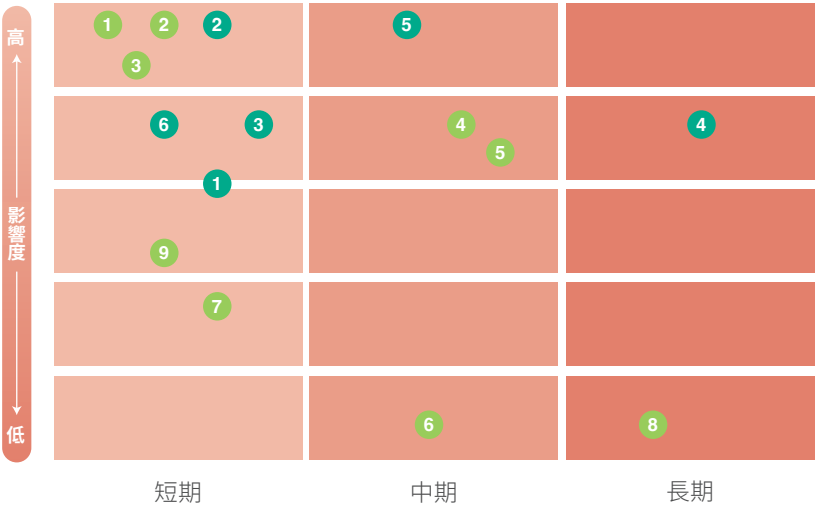
力成科技之氣候相關風險與機會識別由永續發展管理室擔任召集人，在結合外部資訊與自身營運狀況產出氣候風險與機會評估項目後，召集廠務、環安、研發、業務、供應鏈管理、法務、財務等單位種子人員舉行TCFD工作坊，針對風險與機會評估項目進行檢視與討論。於2022年共鑑別出9項氣候變遷風險與6項氣候變遷機會：其中2項為高風險因子與2項重大機會，其餘為低風險因子與機會，未來力成亦將持續關注與其相關趨勢與議題變化。

氣候變遷風險與機會矩陣

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

風險部分，我們針對兩大高風險因子進行管控措施，並對因應措施進行資源盤點。風險矩陣圖結果顯示前兩項重大風險主要聚焦於「政策及法律」類別，依序為「碳排揭露要求增加」及「再生能源使用要求上升」。針對此類風險，力成科技據以建立管理措施，並評估未來可強化之作為。

機會矩陣圖結果顯示前兩項重大機會主要為「能源來源」與「產品和服務」類別，依序為「使用低碳能源」和「透過研發和創新發展新產品或服務」。針對此類機會，力成科技亦將積極評估未來可採行方案，期望能最大化氣候機會帶來的效益。



機會	風險
1 更效率的製程和配送流程 2 使用綠色能源 3 資源替代/多樣化 4 進入新市場的管道 5 透過研發和創新發展新產品或服務 6 減少水資源使用和消耗	轉型風險 1 碳排揭露要求增加 2 再生能源使用要求上升 3 碳價(碳稅)增加 4 低碳替代產品及服務需求上升 5 低碳科技轉換成本 6 利害關係人疑慮增加或負面回饋 7 原物料成本提升 實體風險 8 訴訟風險 9 極端氣候嚴重性增加(如颱風、水災)

目錄

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

氣候變遷財務影響分析

	■ 風險 ● 機會	潛在財務影響 — / +	關鍵因應策略
轉型風險 ／ 氣候機會	■ 碳排揭露要求增加	⊖ 因應客戶與法規之揭露要求，造成公司營運成本之增加	1. 制定節能減碳政策與因應措施，落實低碳、環保之成效 2. 先於法規要求，每年定期進行各廠ISO 14064溫室氣體查證 3. 針對特定產品每年規劃自主進行ISO 14067碳足跡查證
	■ 再生能源使用要求上升 ● 使用綠色能源	⊖ 直接造成營運成本增加，需額外支出購置再生能源 ⊕ 及早規劃購再生能源建置專案，有助於擴充產能，增加營收	1. 於2021年成立再生能源採購專案小組：添購再生能源使用裝置、儲能設施、再生能源憑證、洽談簽約再生能源廠商，確保再生能源供應來源 2. 設定再生能源購買目標並定期追蹤達成率 3. 持續關注再生能源法規、發展趨勢及客戶要求，並規劃後續管制措施 4. 提高能源使用效率，並優化現有設備 5. 透過ESG委員會向高階主管傳達再生能源的發展趨勢與力成作為
	■ 碳價 (碳稅) 增加 ● 資源替代/多樣化	⊖ 營運成本增加 (如:購置/修繕節能減碳設施與運轉成本等) ⊕ 使用再生能源可降低溫室氣體排放，有助於節省碳費支出 ⊕ 分散用電風險，以維持公司營運穩定	1. 積極投入減碳行動，透過推動廠區內各項節能專案、再生能源使用、製程與技術創新等以達到減碳目標，朝淨零邁進 2. 2022年達成減碳1%目標；中長期減碳目標為2025年3%，2030年15%，2050年淨零排放
	■ 低碳替代產品及服務需求上升 ■ 低碳科技轉換成本 ● 進入新市場的管道 ● 透過研發和創新發展新產品或服務 ● 更效率的製程和配送流程	⊖ 增加研發與營運成本 ⊖ 產能規劃造成限制 (減少既有特定服務與技術的需求) ⊕ 擴大現有合作範圍並增加與新客戶合作機會 ⊕ 滿足客戶對低碳節能服務的需求，提高公司聲譽及服務需求量上升，以增加營收	1. 持續投入研發資源以開發節能服務與技術
	■ 利害關係人疑慮增加或負面回饋	⊖ 無法滿足利害關係人期待，造成企業聲譽損害	1. 善用多管道與利害關係人維持暢通溝通，如：定期發行永續發行報告書與TCFD報告書 2. 透明公開地揭露公司綠色永續與應對氣候變遷的實際作為，提升企業永續形象
	■ 原物料成本提升	⊖ 能源成本與其他原物料成本上漲，導致支出增加，利潤下降	1. 持續與供應商溝通，控制物料成本增加幅度及回報業務，評估後是否需調整服務費用
	■ 訴訟風險	⊖ 訴訟或違反法規要求須繳納罰款，造成營運費用增加	1. 持續關注氣候相關趨勢與議題變化並提早規劃因應措施
	■ 風險 ● 機會	潛在財務影響 — / +	關鍵因應策略
實體風險 ／ 氣候機會	■ 極端氣候嚴重性增加(如颱風、水災) ● 減少水資源使用和消耗	⊖ 生產受影響，導致財務損失、營收下降 ⊖ 原物料供應價格不穩，導致營運成本增加 ⊕ 順利滿足產品生產所需與新增產線的建置	1. 依據風險評估研擬極端天然災害發生應變措施並制定對應風險減緩措施 2. 替代物料應變與開發、定期與供應商了解貨源狀態、尋找其他地區供應商 3. 優化廠區內回收水系統以穩定回收再利用廠內製程廢水，並定期審視用水管理成效

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

- 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能源包含電力、天然氣及柴油，無供熱等其他能源，使用來自於政府公營發電廠、公用然氣事業單位及加油站，其中以電力使用為最主要，為檢視能源使用狀況與效率，力成導入能源管理，所有廠區皆已通過並取得 ISO 50001 能源管理系統驗證，落實節能；此外，於新廠設立時，我們亦妥善規劃導入綠建築設計，藉此降低能源、資源耗損之情況；並選配溫室效應潛勢低之環保冷媒、轉動設備選用高效率之馬達（IE3 等級以上）等；同時持續汰換老舊機組設備，藉以達成節能目的。

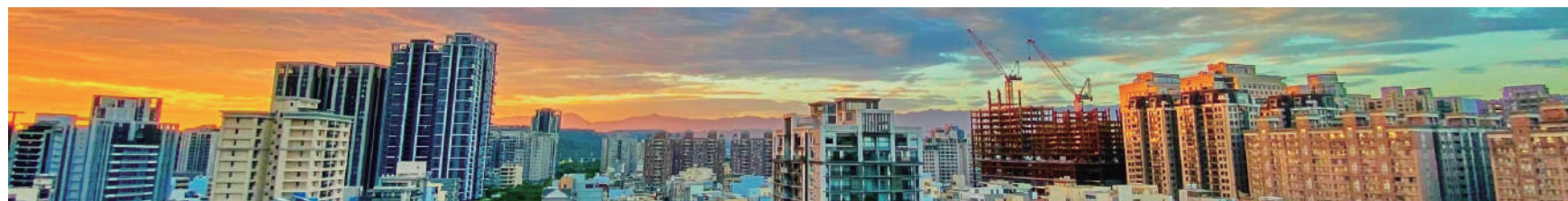
同時，力成針對設施、製程、建築等進行節能措施（如空壓機冷卻水更改為冰水系統、老舊乾燥機汰換為高效率機種、製程用水回收、機台最佳化設定、電腦汰換、照明改善、下班關電腦等等），藉以達到減少能源耗損。

力成台灣 2022 年共節電 11,435,224 kWh（以自行預估方式計算），41,166.81 GJ，達成目標 1% 的節電量。

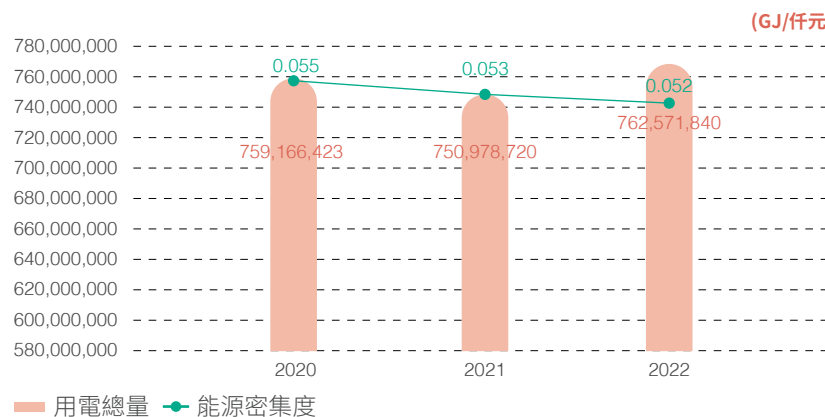
2022 年能源使用量

- 用電量為 762,571,840 kWh，2,745,259 GJ，電力密集度為 14.47 kWh／仟元（新台幣）；2022 年用電量較 2021 年上升 11,593,120 kWh，41,735 GJ。
- 天然氣使用量為 309.21m³，11,965.02 GJ，較 2021 年上升 195,726m³，7,578.34 GJ。
- 柴油使用量為 12,521.90L，472.78 GJ，較 2021 年上升 426.47L，16.10 GJ。

此外，力成也從效益面檢視能源使用量，統計近年來營收與用電量之比較，2022 年能源密集度為 0.052 GJ／仟元，較 2021 年下降 1.9%，顯示力成的能源管理具有一定的成效。未來，力成會持續投入提升能源的使用效率、選擇再生能源、替代能源等規劃執行，守護地球。



力成台灣能源用量及能源密集度趨勢



註：1. 用電量單位換算：1 kWh = 0.0036 GJ

2. 天然氣單位換算：1 m³ = 9250 kcal / m³ x 4185.8518 GJ

3. 柴油單位換算：1L = 0.82 密度 x 11000 kcal/kg x 4185.8518 GJ

4. 電力密集度 (kWh／仟元) = 用電量 (kWh)／個體營收 (仟元)

5. 能源密集度 (GJ／仟元) = (用電量 + 天然氣 + 柴油 (GJ))／個體營收 (仟元)

6. 節電計算方法採勾表量測、既有電錶推算或設備額定值推算等不同方式，依現場實際狀態選用適當推算基準

7. 能源目標：年節電率為 1%，以 2021 年度實際用電量訂定 750,978,720 kWh * 1% = 7,509,787.20 kWh

針對再生能源（再生能源）使用的部份，2022 年力成廠區屋頂架設太陽能發電設備工程已正式啟動，並於年底陸續掛錶供電，2022 年約產生 14 萬度再生能源，2023 年全年度發電預估可產生 300 萬度的再生能源。外購再生能源部份亦已與供應商簽訂再生能源轉供合約，將於 2023 年陸續進行再生能源轉供。2023 年起預每年約可使用 750 萬度的再生能源，可減少因電力使用而產生之碳排放量，並提前兩年達成政府針對用電大戶須於 2025 年前使用 10% 契約容量再生能源的要求。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

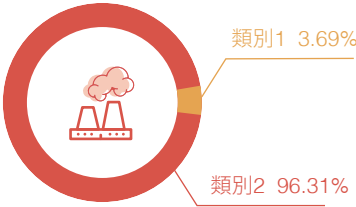
- 7.1 氣候變遷與能源管理
- 7.2 水資源管理
- 7.3 污染防治
- 7.4 綠色產品

8 附錄

7.1.3 碳管理
溫室氣體盤查

力成科技參照ISO 14064-1:2018與溫室氣體盤查議定書等國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查管理流程。2022年力成台灣溫室氣體排放量為各廠依據實際盤查，涵蓋運營相關之直接溫室氣體排放源（類別1）、能源間接溫室氣體排放源（類別2）及其他間接溫室氣體排放源（類別3~6）。直接溫室氣體排放量（類別1）為14,452.871公噸CO₂e、能源間接溫室氣體排放量（類別2）為377,208.717公噸CO₂e，類別1及2年排放總量為391,661.588公噸CO₂e，其中類別1直接溫室氣體排放約佔3.69%；而類別2間接溫室氣體排放約96.31%，主要來自於外購電力使用。因此力成之溫室氣體減量策略著重於用電管理及減少用電量，設定節電目標：年節電率達1%，藉此以有效達成降低溫室氣體排放之目的。

2022年度力成科技(台灣)溫室氣體排放比



力成台灣溫室氣體排放量

年度	單位	
2022	公噸CO ₂ e／年	
	類別1	14,452.871
	類別2	377,208.717
總和	391,661.588	

- 註：1. 含氟氣體GWP值採用IPCC第六次評估報告(2021)
2. 「外購電力排碳係數」係依台灣能源局公告2022年度電力排碳係數(0.495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
4. 彙總溫室氣體排放量方式為營運控制權法

其他間接溫室氣體排放盤查

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

其他間接溫室氣體(類別3~6)執行狀況一覽表

排放源項目		排放量(公噸CO ₂ e/年)
類別3總排放量		23,655.7150
由運輸產生之 間接溫室氣體排放	3.1 貨物上游運輸與分配	277.8052
	3.2 貨物下游運輸與分配	14,112.2821
	3.3 員工通勤（汽機車）	9,192.7092
	3.5 業務旅運（航空運輸）	72.9185
類別4總排放量		301,732.4444
由組織使用的產品 所產生之間接溫室氣體排放	4.1 由採購商品產生之排放 （燃料與外購電力上游排放）	67,413.7388
	4.2 資本財貨物採購	231,525.5481
	4.3 處置固體與液體廢棄物	985.1296
	4.4 上游承租資產	1,808.0279
類別5總排放量		315.0771
與組織的產品使用 相關連之間接溫室氣體排放	5.2 下游承租資產	315.0771
類別6總排放量		註
其他來源的間接溫室氣體 排放量	其他	註
總計		325,703.2365

註：部分排放源鑑別為非重大性或不適用，故不顯示。



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

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

溫室氣體減量

力成科技積極實施節能與溫室氣體減量活動，每年訂定節能目標及提升用電效率，也提供相關的推行措施鼓勵、實質獎勵主管及員工共同參與節約能源，我們依循可測量、可報告及可查核原則來進行節能減碳，連結SDGs-13目標—氣候行動之對抗氣候變遷及其影響。2022年力成台灣共節電11,435,224 kWh，約減少了5,821噸二氧化碳當量(註)的排放，相當於15座大安森林公園的二氧化碳吸附量，針對廠務、製程等二大類設施執行共84項節能減碳措施，藉以達到減少能源耗損及溫室氣體排放。

註：二氧化碳當量係依據台灣能源局公告2021年度之電力排碳係數(0.509公斤CO₂e/度)計算。

力成台灣節能減碳措施

類別	措施說明	措施數	節電量 單位：kWh	減碳量 單位：噸
廠務	- 冰機年度保養提升設備效率 - 空壓機冷卻水泵浦改成冰水泵 - CR燈管更換LED燈	76	10,002,115	5,021.06
製程	- 調整BI Oven 季保養過溫保護設定 - OS 機台內照明燈源更換成LED燈 - 關閉loader 離子槍	8	1,433,069	719.40



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

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



實踐綠色永續

7.2 水資源管理

GRI 303-1

GRI 303-2

GRI 303-3

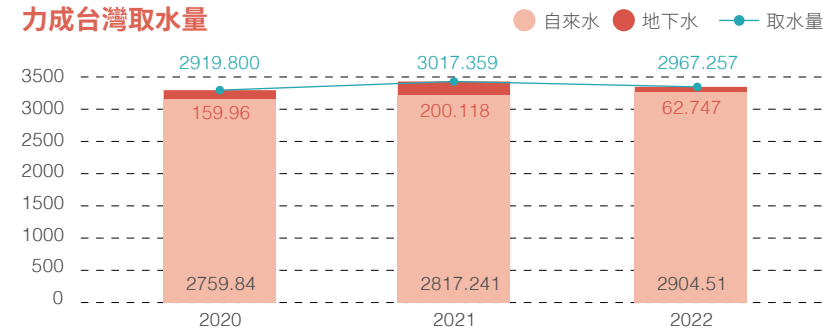
力成科技湖口廠區(2廠、3A廠、3C廠、3D廠、9廠及10廠)主要供應來源為石門水庫及頭前溪;新埔廠(1廠)、竹科廠區(8廠、11廠A、11廠B)主要供應來源為寶一及寶二水庫。近年來因氣候變遷,水環境急遽變化,為及早因應複雜之水資源問題,力成科技依據「減量」、「再利用」與「回收」三項策略進行水資源管理,提高使用效能,並持續推動各廠區節水措施。

2022年取水量為2,967.257百萬公升,用水量較2021年減少50.102百萬公升,主要係因2022年無缺水狀況導致地下水用量下降。

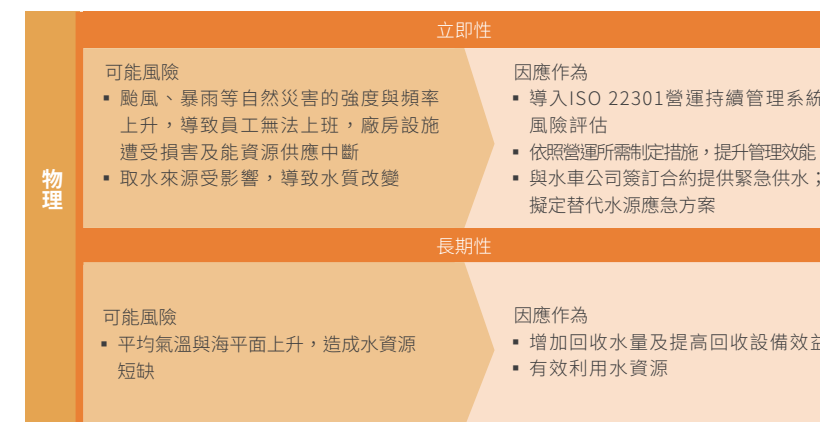
7.2.1 水風險與機會



力成台灣取水量



註:取水量包括自來水與地下水



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

- 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

7.2.2 製程節水

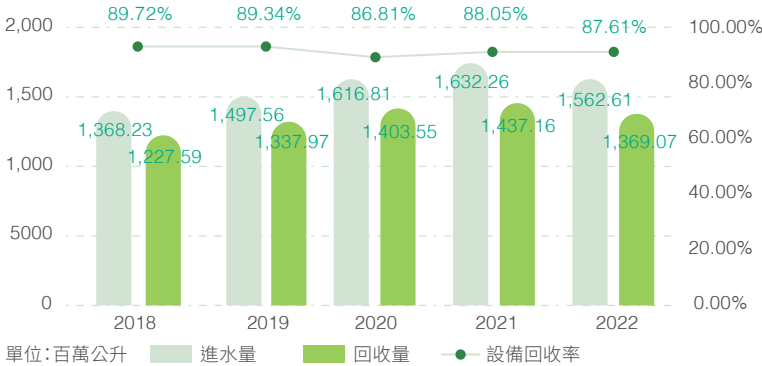
力成科技積極投入廠區製程廢水回收處理，藉由UF (Ultra－filtration) 超過濾機，以中空纖維過濾膜濾除非溶解性固體，穩定回收再利用廠內之切割研磨製程廢水。

力成台灣具有切割研磨製程回收系統之廠區為湖口廠(2廠)、大同廠(3A廠、3C廠)及竹科一廠(8廠)，針對有切割／研磨製程廠區，我們設置了切割／研磨製程廢水回收系統，並依照產線需求進行估算，設計設備每小時可處理的容量。為因應公司產能規劃，回收系統仍不斷的擴充建置中，透過可靠性高且易維護的關鍵零組件導入，以增加回收水量及提高回收設備效益。2018年至2022年切割研磨製程回收水系統效益皆高於目標值85%以上。

2022年力成台灣之切割研磨製程回收水系統回收率為87.61%，2022年封裝製程回收水量為1,369.07百萬公升，較2021年減少68.09百萬公升(約下降4.74%)因製程上規劃調整改變及系統上UF膜使用時間效益所影響，各廠將持續優化系統，導入可靠性高且易維護的關鍵零組件，以增加回收水量及提高回收效益。



力成台灣切割／研磨回收系統處理效益



註：
1. 具有切割／研磨製程回收系統之廠區為湖口廠(2廠)、大同廠(3A廠、3C廠)、竹科一廠(8廠)
2. 比例(%)=[回收水量(m³)/回收設備進水量(m³)]X100%
3. 2022年切割研磨製程回收水系統回收率目標值為85%

7.2.3 水污染防治

力成科技各廠區遵循主管機關規定，將廠內運轉產生的廢水經由廠區廢水處理系統，處理至放流或納管標準後再排放，且透過即時監控設備進行廢水管理，針對pH值、導電度等多項水質項目進行監控，並定期進行流量計與偵測器校正。

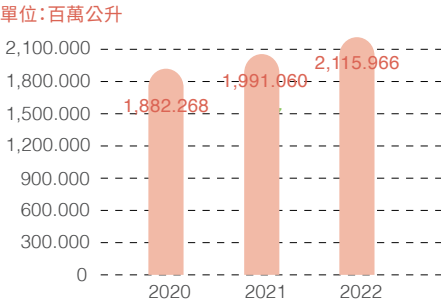
力成科技湖口廠區(2廠、3A廠、3C廠、3D廠、9廠及10廠)位在新竹工業區，納管排放至工業區污水廠，經處理後排放至茄冬溪；新埔廠(1廠)經由廠內廢水處理系統、放流前監測pH值及SS(懸浮固體)，直接排放至頭前溪，如有異常可立即切換至異常緊急暫存桶重新處理，以避免排放後造成環境污染發生；另外，竹科一廠(8廠)、竹科二廠(11廠A)及竹科三廠(11廠B)位址於新竹科學園區，園區所產生的事業廢水及生活污水均經污水下水道收集，匯入園區污水處理廠處理，由專管放流至客雅溪；此外，我們亦接受主管機關不定期廢水水質抽檢，檢測皆符合標準；同時針對雨水溝皆實施定期監控，避免廢水因暴雨時溢流而造成環境影響。

放流水水質標準

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

2022年力成台灣之廢(污)水排放總量為2,115.966百萬公升，因納入竹科三廠用量，及未設置回收系統造成排放總量較2021年增加120.91百萬公升，其中，竹科三廠回收系統目前已在進行發包階段，預計2023年完工。

力成台灣廢水排放量趨勢



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

- 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



實踐綠色永續

7.3 污染防治

GRI 305-7 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 413-2

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

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

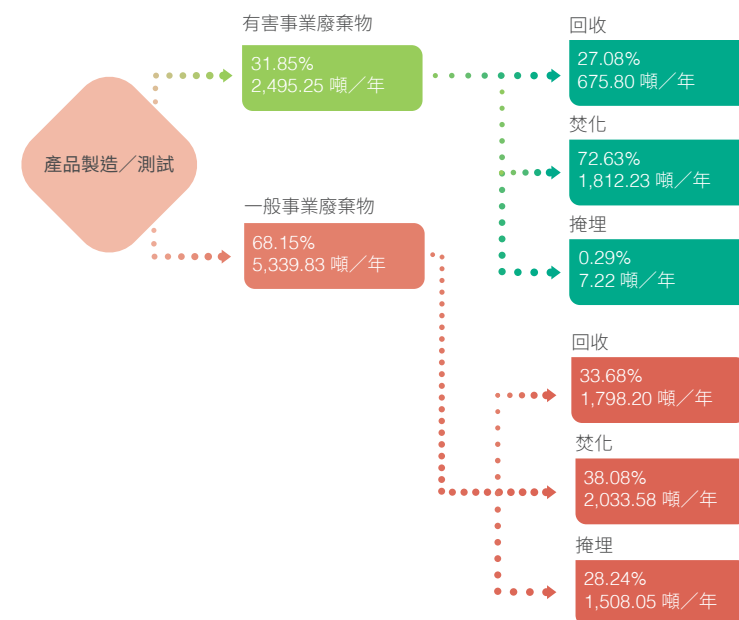
7.3.1 廢棄物管理

力成科技除確保自身營運活動中產生之廢棄物皆依法委託合格清除業者妥善處理外，亦同步考量價值鏈上/下游活動所導致的廢棄物，致力減少廢棄物相關衝擊對環境的影響，在上游部分厲行綠色採購並努力提升再生原物料的使用，而下游部分針對產品導入無有害物質管理系統，避免有害物質對環境造成危害。

廠內生產製造所產生之廢棄物，除了源頭減量尋找替代材料以減少廢棄物產生外，更依照循環經濟模式，將廢棄物有效再利用，以收集、分類、減量及回收取代「掩埋處置」，讓廢棄物變身為資源，例如：將出貨包裝過程中所使用的緩衝材料回收再利用、物流運輸所使用的木棧板回收再利用等。同時將源頭減量的理念推廣至產業價值鏈，例如與上游供應商合作加強原物料、化學藥劑使用完之空桶回收循環再使用，將垃圾轉變成有用的資源，落實減廢。

2022年力成科技有害事業廢棄物產出量2,495.25噸，主要產出為清洗晶圓過程產生廢液，一般事業廢棄物產出量5,339.83噸，主要產出為廢水處理過程產生污泥，均委由合格清理廠商進行妥善之清除處理。由於力成科技陸續擴增產能，造成事業廢棄物產出量增加，但我們仍秉持推行減廢和回收計畫，並且積極尋找合法處理廠商，以降低對環境之衝擊。

力成台灣廢棄物產出量與處理方式



註：廢棄物最終處理方式包括掩埋處理、焚化處理及回收再利用，皆取得妥善處理文件。

2022年力成科技台灣資源回收廢棄物可回收項目總重量為1,051.53噸，平均每月資源回收量為87.63噸。透過廠內落實垃圾分類措施，有效分類出廢紙、廢鐵、廢鋁及廢塑膠等資源回收項目，故資源回收量逐年提升。

目錄

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

7 實踐綠色環境

- 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

力成科技台灣廢棄物組成成分

產出量（單位：噸）				
類別	分類	2020年	2021年	2022年
一般	一般污泥	1,912.39	2,508.17	1,882.30
	塑膠/紙類/木材/樹脂/濾袋/廢油/廢液	1,143.60	963.53	1,373.09
	生活垃圾	1,288.03	1,265.45	1,032.91
	資源回收	1,011.20	1,034.64	1,051.53
有害	廢液/空桶	1,682.55	2,016.94	2,145.87
	擦拭布/手套	69.44	115.67	120.47
	混合五金廢料	271.24	250.54	221.60
	含汞燈管/廢玻璃	1.41	1.32	7.31

7.3.2 廢棄物廠商管理



2022年對46家廢棄物廠商進行定期稽核

- 清除廠商19家
- 處理廠商27家

力成科技善盡廢棄物清除、處理的流向管理義務與責任，每年進行廢棄物清除、處理、再利用廠商之現場、書面稽核或不定期跟車抽查，針對廠商入場管制、廢棄物貯存區管理、廢棄物處理設備與污染防治設施運作情形、現場作業安全等項目進行稽查，執行稽核比例達100%，並且皆通過廠內廢棄物清除處理商環境安全衛生稽核評估準則，以確保廠商作業符合程序與廢棄物妥善處置，不會危害環境及人員安全。同時我們積極與廠商溝通處理過程所遭遇之問題，共同討論及提供適時協助，攜手落實環境保護。



廢棄物貯存區



緊急應變器材



緊急沖淋設備

7.3.3 空氣污染防治

力成科技嚴格控管製程使用之化學品，且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，經過有效處理降低排放濃度，預防空氣污染對週遭空氣品質、生物棲息地及人類和動物健康的不良影響。除了設置完善的空污防制設備（如沸石濃縮轉輪、蓄熱式焚化爐、活性碳、洗滌塔等處理設備）外，我們積極落實空氣污染排放的監測與管理，每年定期檢測空氣污染相關排放數據，確保排放濃度低於法規限值。

2022年揮發性有機化合物（VOCs）總排放量為93.6噸，主要來自於機台設備的表面清潔過程使用的有機溶劑揮發產生，透過推行源頭管理以原物料管控與替代方式減少有機溶劑使用，有效降低VOCs排放量；而硫氧化物（SOx）年排放量小於1噸（134.32 kg），氮氧化物（NOx）年排放量共為2.06噸，粒狀污染物（PM）年排放量小於1噸（141.99 kg），PM、SOx、NOx主要來自柴油發電機定期保養測試時，所使用的柴油燃燒產生及沸石轉輪焚化設備使用的天然氣燃燒產生。

全廠區總排放量(公斤)	2020	2021	2022
揮發性有機化合物 (VOCs)	138,407.59	100,418.69	93,590.56
硫氧化物 (SOx)	125.90	147.66	134.32
氮氧化物 (NOx)	1,901.35	1,756.29	2,064.58
粒狀污染物 (PM)	131.86	123.30	141.99

目錄

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

7.3.4 噪音管制

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

力成科技台灣工安環保類支出統計（單位：新台幣仟元）

工安環保類支出類別	2020年支出金額	2021年支出金額	2022年支出金額	費用較前一年度差異說明
工安環保支出費用	117,181	124,388	141,881	主要來自廢棄物清運費用增加
污染防治設備金額	20,034	13,366	285	因2022年度無擴廠新設工程故支出費用大幅下降
合計	146,442	137,215	142,166	



7.3.5 工安環保類支出

力成科技以具體行動投入污染防治、愛護環境及保護地球。2022年力成台灣工安環境保護支出（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）為新台幣141,881仟元，污染防治設備支出為新台幣285仟元（項目包括：空污防制設備、廢水處理設施、廢棄物貯存設施等維護保養及設置工程），環保類支出總計為新台幣142,166仟元。

目錄

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

7 實踐綠色環境

- 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



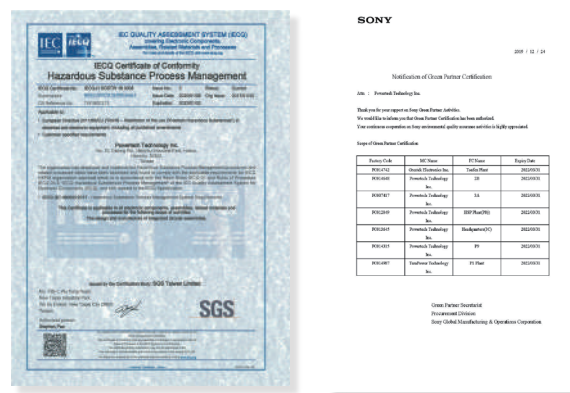
實踐綠色永續 7.4 綠色產品 GRI 417-1

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

7.4.1 無有害物質要求管理系統

力成科技以「追求生產綠色產品」為目標，致力於產品有害物質管控，依照歐盟危害物質禁用指令 (EU RoHS)、國際環保法規及客戶對產品有害物質之要求，於產品開發階段即導入綠色設計並同時進行有害物質評估、供應商進行HSF聲明書簽署並提供材料第三方測試報告和安全資料表SDS、材料進貨使用射線螢光分析儀 (XRF) 進行抽樣檢驗，並於定期將成品送第三方實驗室進行IEC 62321有害物質檢測，落實有效的綠色管理。

為降低產品對環境之衝擊與提昇產品競爭力，我們導入無有害物質要求管理系統，藉由第三方的認證確保有害物質管理系統的有效性與持續精進，確認所有材料均符合力成科技內部及相關環保指令規範，及所生產的產品均符合國際法規及客戶要求，並取得IECQ—QC 080000和SONY GP (Green Partner) 綠色夥伴認證。



QC080000

SONY GP

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



同時，我們對於高健康危害與增加環境負荷風險之化學品進行擴大管制，包含環境累積、持久性、污染物、致癌性、致突變與生殖毒性物質等。除了產品中化學成分管制外，製程中凡屬客戶製程禁限與歐洲 REACH 限制清單範圍之新導入化學物料，將全面禁用及既有使用取代推動，以員工健康安全為優先，提供環境友善的製造服務。歐洲化學總署 (ECHA) 於2022年6月10日公告，高度關切物質候選清單累積共有224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，2022年供應商問卷回覆符合性達到100%。未來將持續蒐集與關注REACH最新資訊，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 強化公司治理
- 3 創新服務價值
- 4 攜手合作夥伴
- 5 打造友善職場
- 6 深耕社會共融
- 7 實踐綠色環境
 - 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」作為執行政策、目標，為綠色家園貢獻心力，除堅持對無有害物質原物料的採購與管理外，亦努力提升再生原物料的使用。我們以重覆使用為原則，透過分類與回收再利用等方式，減少自然資源的浪費，讓資源再生，降低對環境的衝擊。在減少產品包裝材料的原物料使用部份，力成的包裝材料，包括紙類、塑膠類與填充物質等，均為100%可回收材料且符合歐盟包裝材料之規範。2022年力成台灣塑料Tray盤回收比例為29.4%，較2021年增加1.1%。

2022年力成台灣塑料Tray盤採購量狀況

項目	領用量（片）	
	2021	2022
全新塑料tray盤領用量（片）	8,020,154	7,271,459
回收塑料tray盤領用量（片）	3,165,330	3,030,416
使用回收塑料tray盤（片）比例	28.3%	29.4%

註：比例（%）=[回收塑料Tray盤採購量（片）／（全新塑料Tray盤採購量（片）＋回收塑料Tray盤採購量（片））]X100%

產品安全相關標示

力成科技於 2014 年跨足固態硬碟（SSD）之設計生產，此類產品將直接銷售至終端使用者，因此針對此類產品我們皆遵循國家及國際安全法規且符合品質要求。在產品銘板安規資訊的標示上，力成 100% 完成安全規範評估並於產品上標示相關安全標誌，如：UL Mark、澳洲 C—Tick、WEEE、台灣商品檢驗等，確保提供具有安全與高品質的產品給最終端使用者，避免對健康安全或環境造成傷害。

SSD產品安全標誌



目錄

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

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標
- 8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品
- 8.7 利害關係人社群溝通平台
- 8.8 力成集團2023 Calendar



附錄 Appendix

8.1 GRI內容索引	135
8.2 永續會計準則委員會編製標準 / 臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標	140
8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表	142
8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明	143
8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告	144
8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品	146
8.7 利害關係人社群溝通平台	150
8.8 力成集團2023 Calendar	151



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/

臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar

目錄

0	前言
1	驅動永續經營
2	強化公司治理
3	創新服務價值
4	攜手合作夥伴
5	打造友善職場
6	深耕社會共融
7	實踐綠色環境
8	附錄
8.1	GRI 內容索引
8.2	永續會計準則委員會編製標準/ 臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標
8.3	非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
8.4	AA1000 Type II 高度保證聲明
8.5	確信項目彙總表及會計師有限確信報告
8.6	2022 ESG攝影比賽得獎作品
8.7	利害關係人社群溝通平台
8.8	力成集團2023 Calendar



一般揭露

附錄
8.1 GRI 內容索引

使用聲明	力成科技已依循GRI準則報導2022年度（2022年1月1日至2022年12月31日）期間的內容。
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	不適用

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	省略／註解																																				
GRI 2：一般揭露 2021	1. 組織及報導實務																																							
	2-1 組織詳細資訊	1.1	p.23																																					
	2-2 組織永續報導中包含的實體	0.1	p.3																																					
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.1	p.3																																					
	2-4 資訊重編	●		2022年度無資訊重編																																				
	2-5 外部保證/確信	0.1	p.3																																					
	2. 活動與工作者																																							
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1	p.23																																					
		2.1	p.41																																					
		3.1	p.57																																					
		3.3	p.61																																					
	2-7 員工	5.1	p.75																																					
	2-8 非員工的工作者	●	—	統計時間：2022/01/01~2022/12/31 統計範圍：力成台灣全廠區 契約關係：承攬商																																				
				<table><tr><td>項目</td><td colspan="2">團膳</td><td colspan="2">清潔</td><td colspan="2">保全</td><td colspan="2">總計</td></tr><tr><td>性別</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>全職</td><td>24</td><td>10</td><td>38</td><td>149</td><td>91</td><td>47</td><td>153</td><td>206</td></tr><tr><td>類別 兼職</td><td>6</td><td>28</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>6</td><td>28</td></tr></table>	項目	團膳		清潔		保全		總計		性別	男	女	男	女	男	女	男	女	全職	24	10	38	149	91	47	153	206	類別 兼職	6	28	0	0	0	0	6	28
	項目	團膳		清潔		保全		總計																																
	性別	男	女	男	女	男	女	男	女																															
	全職	24	10	38	149	91	47	153	206																															
	類別 兼職	6	28	0	0	0	0	6	28																															
	3. 治理																																							
	2-9 治理結構及組成	2.1	p.41																																					
2-10 最高治理單位的提名與遴選	●	—	公開揭露於公司官網重要內規—力成科技股份有限公司董事選任程序																																					
2-11 最高治理單位的主席	2.1	p.41																																						
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	0.1 2.1	p.3 p.41																																						
2-13 衝擊管理的負責人	2.3	p.47																																						
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	0.1	p.3																																						
2-15 利益衝突	2.4	p.51																																						
2-16 溝通關鍵重大事件	1.3 2.4	p.29 p.51																																						

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	省略／註解
GRI 2：一般揭露 2021	2-17 最高治理單位的群體智識	●	—	年報：董事及經理人進修情形
	2-18 最高治理單位的績效評估	●	—	年報：定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構等資訊
	2-19 薪酬政策	●	—	年報：定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構等資訊
	2-20 薪酬決定流程	2-1	p.41	年報：薪酬委員會組成、職責及運作情形
	2-21 年度總薪酬比率	●	—	保密規定限制
	4. 策略、政策與實務			
	2-22 永續發展策略的聲明	0.1	p.3	
		0.2	p.5	
		1.2	p.25	
	2-23 政策承諾	4.2	p.66	
		4.4	p.71	
		5.5	p.93	
	2-24 納入政策承諾	1.4	p.31	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4	p.31	
		3.2	p.59	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4	p.51	
		3.2	p.59	
		4.2	p.66	
	2-27 法規遵循	2.5	p.52	
	2-28 公協會的會員資格	4.3	p.70	
	5. 利害關係人議合			
	2-29 利害關係人議合方針	1.3	p.29	
		1.4	p.31	
	2-30 團體協約	●	—	截至2022年，本公司無員工自組工會或提出訂定團體協約之要求
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4	p.31	
	3-2 重大主題列表	1.4	p.31	
	3-3 重大主題管理	1.4	p.31	

目錄

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

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標
- 8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品
- 8.7 利害關係人社群溝通平台
- 8.8 力成集團2023 Calendar

特定主題揭露 ★:重大主題

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	省略／註解
經濟績效★				
GRI 201：經濟績效 2016	201－1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 5.2	p.45 p.78	
	201－3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2	p.78	
反貪腐★				
GRI 205：反貪腐 2016	205－3 已確認的貪腐事件及採取的行動	●	－	無員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分
能源★				
GRI 302：能源 2016	302－1 組織內部的能源消耗量	7.1	p.119	
	302－3 能源密集度	7.1	p.119	
	302－4 減少能源的消耗	7.1	p.119	
水與放流水★				
GRI 303：水與放流水 2018	303－1 共享水資源之相互影響	7.2	p.126	管理方針揭露項目
	303－2 與排水相關衝擊的管理	7.2	p.126	管理方針揭露項目
	303－3 取水量	7.2	p.126	
排放★				
GRI 305：排放 2016	305－1 直接（範疇一）溫室氣體排放	7.1	p.119	
	305－2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	7.1	p.119	
	305－5 溫室氣體排放減量	7.1	p.119	
	305－7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的氣體排放	7.3	p.128	
廢棄物★				
GRI 306：廢棄物2020	306－1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	7.3	p.128	管理方針揭露項目
	306－2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	7.3	p.128	管理方針揭露項目
	306－3 棄物的產生	7.3	p.128	
勞雇關係★				
GRI 401：勞雇關係 2016	401－1 新進員工和離職員工	5.1	p.75	
	401－2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2	p.78	
	401－3 育嬰假	5.7	p.97	
職業安全衛生★				
GRI 403：職業安全衛生 2018	403－1 職業安全衛生管理系統	5.4	p.88	管理方針揭露項目
	403－2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4	p.88	管理方針揭露項目

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar

特定主題揭露 ★:重大主題

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼	省略／註解
GRI 403：職業安全衛生 2018	403－3 職業健康服務	5.4	p.88	管理方針揭露項目
	403－4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4	p.88	管理方針揭露項目
	403－5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4	p.88	管理方針揭露項目
	403－6 工作者健康促進	5.4	p.88	管理方針揭露項目
	403－7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4	p.88	管理方針揭露項目
	403－8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4	p.88	
	403－9 職業傷害	5.4	p.88	
訓練與教育★				
GRI 404：訓練與教育 2016	404－1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3	p.81	
	404－3 接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	5.3	p.81	
員工多元化與平等機會				
GRI 405：員工多元化與平等機會2016	405－1 治理單位與員工的多元化	2.1 5.1	p.41 p.75	
	405－2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2	p.78	
不歧視★				
GRI 406：不歧視 2016	406－1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.4 5.6	p.71 p.95	
強迫或強制勞動★				
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409－1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.2 4.4	p.62 p.71	
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	5.5	p.93	
當地社區				
GRI 413：當地社區 2016	413－2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	7.3	p.128	
供應商社會評估				
GRI 414：供應商社會評估 2016	414－2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2	p.66	
行銷與標示				
GRI 417：行銷與標示 2016	417－1 產品和服務資訊與標示的要求	7.4	p.131	
	417－2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	●	－	2022年無違反資訊與標示法規事件
顧客隱私				
GRI 418：顧客隱私 2016	418－1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2	p.59	2022年度無經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴

目錄

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

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標
- 8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品
- 8.7 利害關係人社群溝通平台
- 8.8 力成集團2023 Calendar

自訂重大主題 ★：重大主題

重大主題	重大主題管理	章節	頁碼	省略／註解
公司治理★	3－1～3－3	1.4	p.31	
風險管理★	3－1～3－3	1.4	p.31	
技術與服務★	3－1～3－3	1.4	p.31	
產學合作★	3－1～3－3	1.4	p.31	

目錄

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

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar



附錄

8.2 永續會計準則委員會編製標準/臺灣證券交易所
半導體業永續揭露指標

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要		參考章節	頁碼		
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 全球總排放量（範疇一） (2) 全氟化合物的總排放量	量化	(1) 力成台灣總排放量（範疇一）：14,452.871公噸 (2) 全氟化合物的總排放量：196.3440公噸		7.1 氣候變遷與能源管理	p.119		
	TC-SC-110a.2	範疇1排放的長期和短期策略計劃/減排目標與成效分析	質化	詳情請參閱「7.1.3 碳管理」章節		7.1 氣候變遷與能源管理	p.119		
製造過程中的能源消耗	TC-SC-130a.1	(1) 能源總消耗 (2) 使用電網佔總能源消耗比例 (3) 使用再生能源佔總能源比例	量化	(1) 2022年力成台灣總能源消耗共2,745,259焦耳（GJ） (2) 使用電網佔總能源消耗比例：99.98% (3) 使用再生能源佔總能源比例：0.02%		7.1 氣候變遷與能源管理	p.119		
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量 (2) 於高水壓力或極高水壓力地區的取水佔比例	量化	(1) 力成科技總取水量為2,967.257百萬公升 (2) 力成所有廠區均未列為水資源高風險區域		7.2 水資源管理	p.126		
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製作過程中產生的有害廢棄物與回收比例	量化	有害廢棄物2,495.25噸；回收比例 27.08%		7.3 污染防治	p.128		
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述評估監控及減少員工暴露於有害環境之方法	質化	詳情請參閱「5.4職場安全」章節		5.4 職場安全	p.88		
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康與安全相關之法令，而致使的金錢損失總額	量化	針對2022年6月28日供板機夾傷職業災害一案開立處分書 - 未防止他人操作該機械之起動等裝置或誤送料 - 未採上鎖或設置標示等措施	\$60,000	2.5 法規遵循	p.52		
	臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標	職業災害類別、人數及比率	量化	2022災害類型 件數 比率		2022災害類型 件數 比率		5.4 職場安全	p.88
				跌倒 3 21.40%		被切/割/擦傷 2 14.30%			
物體飛落 2 14.30%				與有害物等之接觸 1 7.15%					
被撞 1 7.15%				其他 2 14.30%					
被夾/被捲 3 21.40%									
● 詳情請參閱「5.4 職場安全」 章節									

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	參考章節	頁碼
招募及全球專業人才管理	TC-SC-330a.1	以下類別之員工比例 (1) 外籍員工 (2) 於海外工作者	量化	力成集團全球員工總數中： (1) 外籍員工佔比：21% (2) 於海外工作者佔比： 0.07%	5.1 員工結構與分佈	p.75
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含IEC 62474 物質的產品收入比例	量化	力成科技完全符合IEC 62474材料聲明列表所列之國際相關法規之要求，低於0.1%之產品收入含有IEC 62474物質。	—	—
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率 (1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	力成科技非終端產品製造商，無對應適用之內容。	—	—
	臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比。 註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。	量化	含報廢產品及電子廢棄物之重量為221.6公噸（t），再循環之百分比為88.9%。	—	—
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方式	質化	詳情請參閱「4.2供應鏈合作」章節	4.2供應鏈合作	p.66
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	2022年無違反事件，相關財務損失總金額為0元。	—	—
活動指標	TC0201-A	總產量	量化	2022年力成科技封裝測試之產量如下： 1. IC封裝：13,070,734（仟顆） 2. IC測試：7,490,729（仟顆） 3. 模組加工：140,444（仟顆） 4. 晶圓級封裝：1,008（仟片） 5. 晶圓級測試：1,335（仟片）	—	—
	TC0201-B	產量來自自有廠房的百分比	量化	2022年力成科技產品之產量皆來自力成集團自有廠區	—	—

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/

臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar

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：111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. 當年度任職給薪滿六個月(含)以上之員工人數	11,686
A2. 當年度任職給薪未滿六個月之員工人數	1,784
B. 調節項目：(若採C=A1-B之計算方式，B1-B5應填以A1為統計調節基礎)	
B1. 扣除擔任主管職務之員工人數	16
B2. 扣除部分工時之員工人數	0
B3. 扣除海外分公司之員工人數	0
B4. 微量免除規定(若不照調節計算，本欄可空白)：	0
★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)：	0
C. 非擔任主管職務之全時員工人數(餘額)	11,670
D. 非擔任主管職務之全時員工人數	11,087
(D為C之平均數計算結果，四捨五入取整數)	

(二)、非擔任主管職務之全時員工人數-年度平均：11,087 (人)

二、非擔任主管職務之全時員工薪資總額：9,560,266 (新台幣仟元)

三、非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」：863 (新台幣仟元)

四、非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」：688 (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 位(註)員工，檢視及推算其任職給薪月數及薪資金額等，其受查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. 當年度任職給薪滿六個月(含)以上員工」0.1%以上，推選取人數至少3筆，至多10筆。

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

會計師(簽名或蓋章)：

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/

臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar



獨立保證意見聲明書

2022 年力成科技永續報告書

英國標準協會與力成科技股份有限公司(簡稱力成科技)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對 2022 年力成科技永續報告書進行評估和查證外，與力成科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對 2022 年力成科技永續報告書所界定範圍內的相關事項進行查證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

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

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

查證範圍

力成科技與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 查證作業範疇與 2022 年力成科技永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 2 應用類型評估力成科技遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，以及特定永續性績效資訊的可信程度。

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 2022 年力成科技永續報告書內容，對於力成科技之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點，基於保證範圍限制事項，力成科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書內容為實質正確之呈現。我們相信有關力成科技的環境、社會及治理等績效資訊是正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了力成科技對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就力成科技所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於力成科技政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式。同時，我們抽樣訪談了 2 個外部利害關係人(團體)
- 訪談 40 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查重大性評估流程
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查財務與非財務報告相關的會計系統之廣度與成熟度
- 審查內部稽核的發現
- 藉由負責收集資料管理者的會議，查證報告書中的績效數據與宣告
- 審查資料收集的流程與確保數據的準確性，數據追溯至最初來源並進行深度抽樣
- 比對財務數據與經會計稽核的財務報告數據之一致性
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及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、回應性及衝擊性、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

2022 年報告書反映出力成科技已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了力成科技之包容性議題，除持續展現由最高管理階層支持之永續作為，亦於組織階層落實展開。

重大性

力成科技公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題，永續性資訊揭露便利利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了力成科技之重大性評估流程與重大性議題。然而，未來的報告書可以強化以下的项目：

- 加強衝擊與重大主題之關聯性。

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

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公正展現其衝擊。力成科技已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了力成科技之衝擊性議題。

績效資訊

基於本聲明書所述之我們的查證方法，特定績效資訊係在力成科技與英國標準協會協議之查證範圍內，報告書揭露的重大主題之永續揭露。以我們的觀點，2022 年力成科技永續報告書揭露之數據與資訊是可信賴的。

GRI 永續性報導準則

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

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

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為高度保證等級，如同本聲明書中所所述之範圍與方法。

責任

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

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有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: 
Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2022043
2023-05-19

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

...making excellence a habit.™

143

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar



附錄
8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

確信項目彙總表

編號	項目	標的資訊	頁碼	適用基準
1	外籍移工在外租賃之比例	截至2022年底，非居住於公司安排宿舍之移工比例達到43%	p.13	2022 年度台灣廠區外籍移工在外租賃與居住公司宿舍之比例。
2	製程回收系統處理效益之比例	2022年力成台灣之切割研磨製程回收水系統回收率為87.61% 註： 1.具有切割／研磨製程回收系統之廠區為湖口廠（2廠）、大同廠（3A廠、3C廠）、竹科一廠（8廠） 2.比例（%）=[回收水量（m³）／回收設備進水量（m³）]X100%	p.127	2022 年台灣廠區切割／研磨回收系統之回收水量（立方公尺），除以回收設備進水量（立方公尺）。上述回收水量與進水量統計來源為抄錶紀錄。
3	電力密集度	2022年力成台灣之用電量為762,571,840 kWh，2,745,259 GJ，電力密集度為14.47kWh／仟元（新台幣） 註： 1.用電量單位換算：1 kWh =0.0036 GJ 2.電力密集度（kWh／仟元）=用電量（kWh）／個體營收（仟元）	p.123	依台電公司電費單統計 2022 年台灣各廠區用電量總合（如廠區與其他關係企業有共用電錶，則使用電力度數依抄錶紀錄分攤），除以力成科技個體財務報告之營業收入淨額（新台幣仟元）。
4	廢水排放量	2022年力成台灣之廢（污）水排放總量為2,115.966百萬公升	p.127	依據 2022 年台灣廠區向主管機關申報納管廢（污）水放流口流量計，或依工業區下水道使用規章繳費方式，以 2022 年自來水取水量之 80% 統計各廠區廢水量總和。
5	資源回收廢棄物總重量	2022年力成科技台灣資源回收廢棄物可回收項目總重量為1,051.53噸	p.128	依 2022 年台灣廠區所委託廢棄物清理廠商之資源回收明細報表及新竹市垃圾強制分類資源回收月報表進行統計。
6	女性員工晉升比例	於2022/4/1年度晉升中，女性員工晉升佔比42.2%	p.78	2022 年度台灣廠區年度晉升名單中，晉升女性員工佔總晉升員工人數的比例。

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/

臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

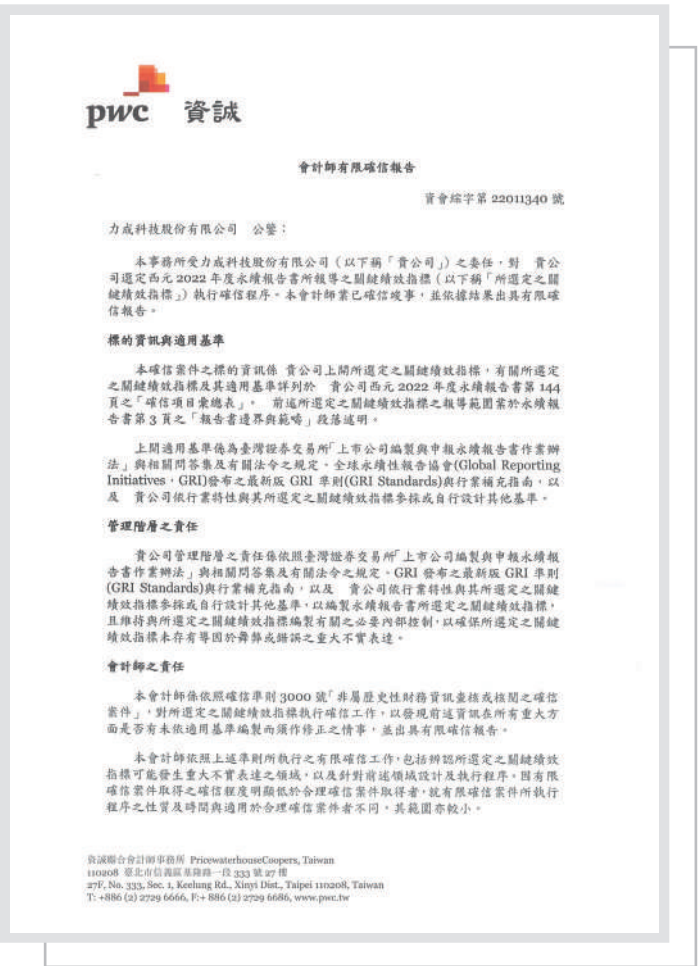
8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar

會計師有限確信報告



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/

臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar

廠區風貌 無限可能的力成 PTI Sites



廠區風貌 (3C)



廠區風貌 (P11B)



湖口樣貌



力成最美的車軌



雨後初晴，雲卷雲舒

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar

員工風采 以人為本的力成 People Oriented



捕捉台灣的美



自信人生，開心生活



跳高高



登上雲端



力成登山 Jade Main Peak



童年



團建活動



相伴



攝影人的浪漫



羽球小組得獎金



快樂出遊



加油!就在眼前



渴望自由



完美封殺



觸殺之瞬間



加油加油加油



力成盃羽球賽溫馨大合照



開心抽獎



君子之爭



征服

目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

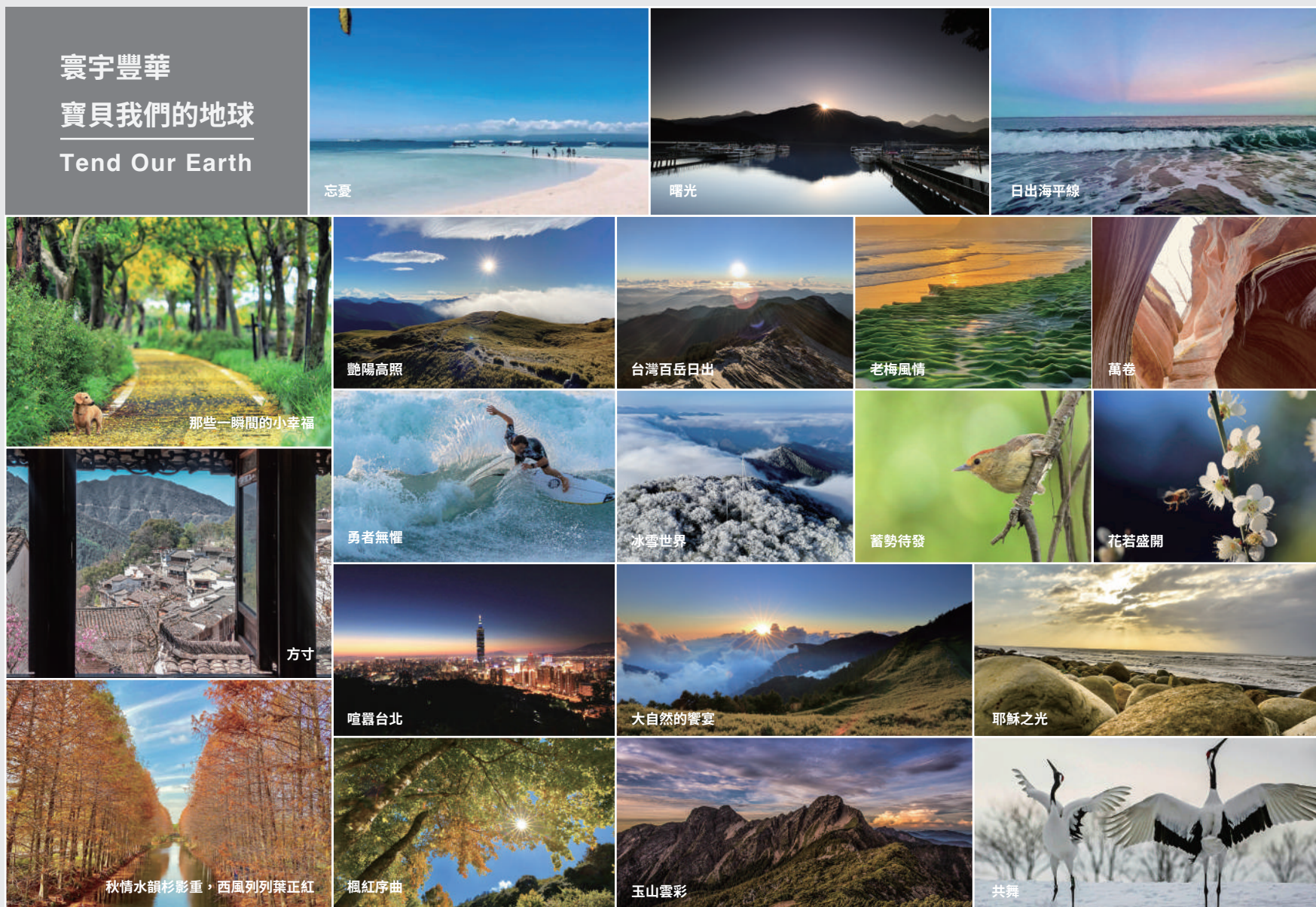
5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標
- 8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品
- 8.7 利害關係人社群溝通平台
- 8.8 力成集團2023 Calendar



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

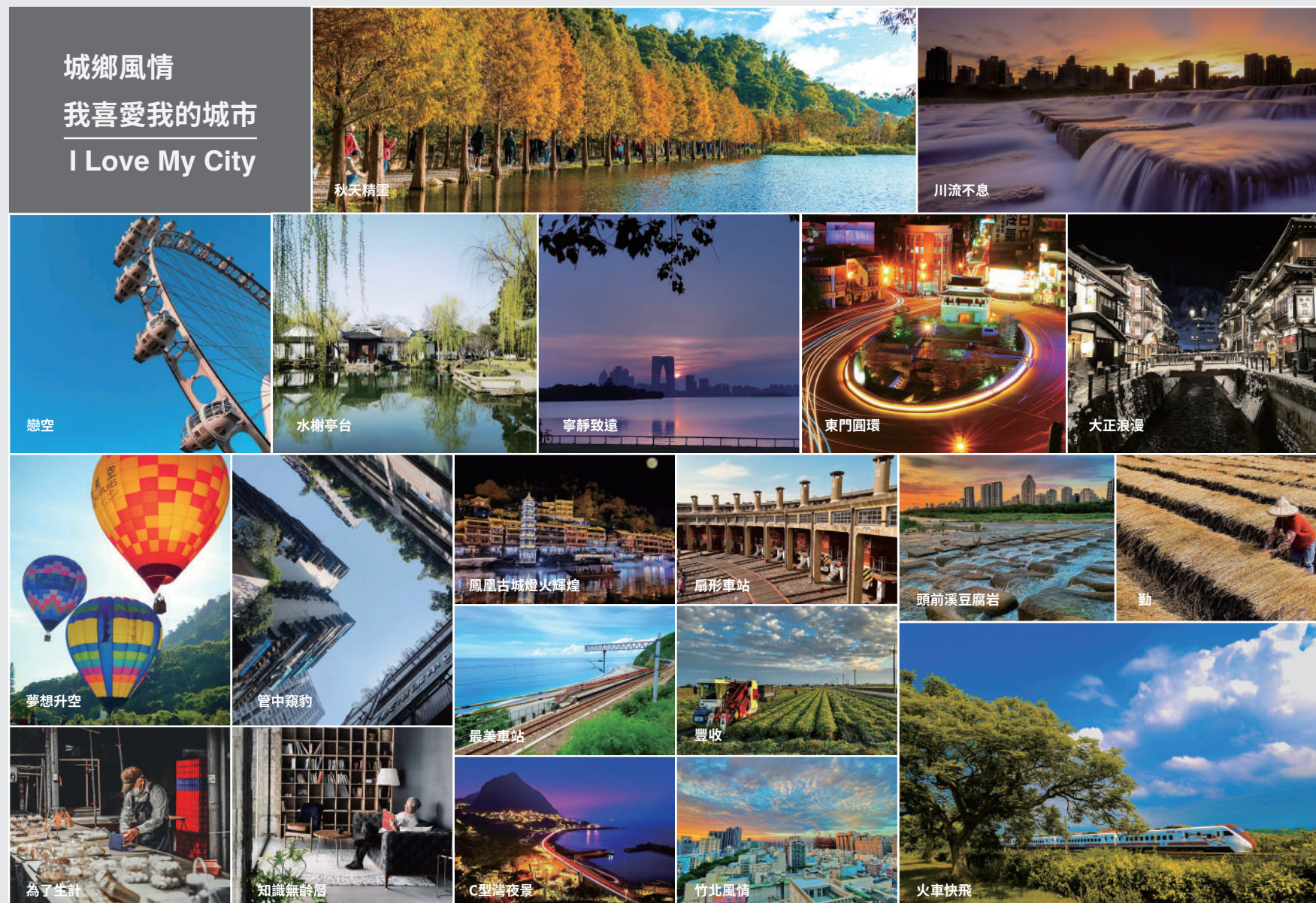
5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標
- 8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品
- 8.7 利害關係人社群溝通平台
- 8.8 力成集團2023 Calendar



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

8.1 GRI 內容索引

8.2 永續會計準則委員會編製標準/

臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標

8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品

8.7 利害關係人社群溝通平台

8.8 力成集團2023 Calendar



附錄

8.7 利害關係人社群溝通平台



目錄

0 前言

1 驅動永續經營

2 強化公司治理

3 創新服務價值

4 攜手合作夥伴

5 打造友善職場

6 深耕社會共融

7 實踐綠色環境

8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引
- 8.2 永續會計準則委員會編製標準/
臺灣證券交易所半導體業永續揭露指標
- 8.3 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表
- 8.4 AA1000 Type II 高度保證聲明
- 8.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告
- 8.6 2022 ESG攝影比賽得獎作品
- 8.7 利害關係人社群溝通平台
- 8.8 力成集團2023 Calendar



註：月曆中所呈現之照片，皆取自於力成科技員工攝影作品。



本報告書使用環保大豆油墨印製
@2023力成科技股份有限公司



版權所有

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



力成科技
永續發展
粉絲團



力成科技
官方網站

目錄

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