



2018  力成科技

企業社會責任報告書





## 共創 共享 共榮

---

2018年是力成邁向另一個二十年的新里程  
在這一年裡，各個營運據點群策群力  
共同創造許多甜美成果  
擘畫未來成長的藍圖  
感謝每一位夥伴，有您真好！

未來  
不論遇到順風、逆光  
我們仍以堅定踏實的步伐  
齊心協力向前行  
與員工、客戶、供應商、社會  
攜手「共創、共享、共榮」心價值

# Contents

# 目錄

編輯方針	04
經營者的話	06



## 1 關於力成

1.1 力成簡介	10
1.2 核心價值與企業社會責任政策	14
1.3 經營目標與策略	18
1.4 技術與服務	24
1.5 2018年績效摘要與2019年目標設定	28

## 2 公司治理

2.1 治理組織	32
2.2 營運績效	36
2.3 營運持續管理	38
2.4 誠信經營及從業道德	42
2.5 法規遵循	44

## 3 利害關係人

3.1 利害關係人溝通與議合	48
3.2 重大主題分析	50
3.3 股東權益	56
3.4 客戶服務	57
3.5 供應鏈管理	59
3.6 外部組織參與	64
3.7 社會責任管理系統	65



## 4 友善職場

4.1 員工結構與分佈	70
4.2 員工福祉	76
4.3 人才發展	80
4.4 職場安全	89
4.5 勞資溝通	93
4.6 員工關懷	96
4.7 樂活力成	104



## 5 社會參與

5.1 社會關懷與參與	110
5.2 產學合作	116



## 6 環境永續

6.1 氣候變遷與能源管理	120
6.2 污染防治	124
6.3 水資源管理	128
6.4 綠色產品	132



## 7 附錄

7.1 GRI 內容索引	136
7.2 責任商業聯盟行為準則對照表	140
7.3 SA8000 社會責任管理體系對照表	141
7.4 AA1000 Type II 高度保證聲明	142
7.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告	143
7.6 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表	146
7.7 2018 CSR 攝影比賽得獎作品	147
7.8 力成集團 2019 Calendar	151
7.9 力成集團利害關係人社群溝通平台	152

# 編輯 方針

2018年力成科技企業社會責任報告書(簡稱本報告書)係由力成科技股份有限公司(簡稱力成科技或力成台灣)「企業社會責任室」負責彙整及編輯,內容充分揭露力成科技企業社會責任管理方針〈一個核心:公司治理〉及〈六個面向:股東權益、客戶服務、供應商管理、員工福祉、社會參與、環境保護〉的政策、制度與執行成果,並涵蓋經濟面、環境面及社會面之績效表現,以及重大主題的管理方法與因應作為。

## 報告期間與發行

GRI 102-50

GRI 102-51

GRI 102-52

本報告書揭露2018年度(2018年1月1日至2018年12月31日)力成科技各項企業社會責任執行成果及績效。

力成科技每年定期發行企業社會責任報告書。

- 現行發行版本:2019年6月發行
- 前期發行版本:2018年6月發行
- 下期發行版本:預定2020年6月發行



2014: 孕育



2015: 耕耘



2016: 豐收



2017: 前進



2018: 共創、共享、共榮

## 報告邊界與範疇

GRI 102-10

GRI 102-45

GRI 102-49

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

本報告書提及之管理方針及數據揭露以力成科技為主體,員工結構分析則擴及力成蘇州、力成新加坡、力成西安、力成秋田;另超豐電子、力成科技日本合同會社及Tera Probe, Inc.之揭露數據僅限於力成集團員工人數統計,如有其他特殊含義,將另行於報告書內文中說明。報告範疇與前一版報告書相較,新增力成科技日本合同會社,任何數據範疇調整將在本報告書中分別說明。

## 報告撰寫依據

GRI 102-54

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

## 報告書管理方式

GRI 102-56

### 內部管理

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

### 外部查驗證

類型	說明
報告書品質	本報告書之永續數據內容採雙重查驗證方式，經由第三方公正單位保證／確信 · 經英國標準協會 (BSI) 依據AA1000AS:2008及其2018年附錄第二類型高度保證等級進行查證，保證聲明書附於本報告書附錄。 · 由資誠聯合會計師事務所 (PwC) 按中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行有限確信 (Limited Assurance)，確信報告附於本報告書附錄。
財務數據	· 由勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 查帳確認，以新台幣計算。 · 針對薪資數據資訊，另外出具「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表」附於本報告書附錄。
管理系統	· 本公司取得之ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001、OHSAS 18001、SA8000、IECQ QC080000、ISO/IEC 27001管理系統，皆通過台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 驗證。



## 意見回饋

GRI 102-53

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

力成科技股份有限公司  
企業社會責任室

30352 新竹縣湖口鄉新竹工業區大同路15號

+886-3-598-0300 分機 338926

csr@pti.com.tw

www.pti.com.tw

本報告書內呈現的所有照片  
皆取自於力成集團之公司活動  
或攝影比賽作品

# 經營者 的話



董事長

蔡心榮

執行長 暨 總經理

洪嘉翰



2018年是力成科技邁向另一嶄新二十年的新里程，在客戶的全力支持及全體同仁的努力下，創造了多項美好成果，合併營收達新台幣680.39億元，創歷史新高；以及每股盈餘為8.02元的佳績。力成不僅在公司治理、環境保護及社會參與等面向積極投入，同時，連結公司運作與聯合國永續發展目標（SDGs），以實際行動支持全球性永續性議題與倡議；也透過力成科技教育基金會持續關懷偏鄉、弱勢學童的學習與發展，落實企業社會責任。2018年也是力成展現永續績效、榮耀肯定的一年，我們榮獲湯森路透「全球科技領袖100強」、「工作生活平衡獎之員工協助獎」、CDP氣候變遷評鑑獲得管理等級評價、並榮獲「TOP 50 台灣企業永續獎」與「TOP 50 企業永續報告白金獎」。感謝所有同仁、客戶及供應商夥伴的齊心協力，共創、共榮、共享，才有豐收的成果。

「穩健的成長、永續的經營」是力成的經營理念，為了持續精進在永續管理的目標，強化組織韌性，我們在經濟、環境及社會等三大面向制定了短、中長期的計畫，持續落實企業社會責任及提昇企業競爭力。



## 經濟面

### 短期計畫

深耕既有客戶並積極拓展新客源及新市場；對系統級封裝 (SiP) 市場持續開拓，並積極加速Flip Chip、Bumping、矽穿孔 (TSV)、3D 產品及晶圓級測試 (CP) 的業務開發成長。

### 中長期計畫

完成竹科三廠面板級扇外型封裝之量產基地；注重客戶與供應商的長期合作發展關係；提高自動化設備之投資，加速生產線自動化，提高產品良率及生產效率，降低人力之依賴；持續開發新型封裝測試技術與新客戶；培植優秀的精英團隊來提昇公司競爭力與創造價值。



## 環境面

### 短期計畫

降低工業水用水量，提高回收水系統效益；推動源頭減廢及廢棄物回收再利用，落實循環經濟；降低用電量並導入 ISO 50001 能源管理系統；推動有害廢棄物、廢水、噪音及空氣污染等防治措施以對環境保護盡一份心力。

### 中長期計畫

持續推動節能方案，建立綠色產品管理系統以確保提供具有安全與高品質的產品給最終使用者，避免對健康安全或環境造成傷害，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符合性。力成科技關注氣候變遷及地球暖化議題，不斷的透過管理系統掌握能源使用狀況，制定出能源管理目標，以落實持續改善能源績效。



## 社會面

### 短期計畫

對內增設多元的溝通管道，傾聽員工心聲，建立勞資和諧的工作環境；對外持續足額進用身心障礙人士及弱勢團體之聘僱率；積極拓展產學合作活動以提升學用接軌效益。

### 中長期計畫

對內營造友善幸福職場、溝通零距離的工作環境；對外則持續關懷弱勢團體；設立獎助學金鼓勵學子；積極拓展與學術機構、產業界建立技術交流平台，達成社會共融目標。

展望未來，力成科技仍將秉持著「承諾、技術、整合」的經營理念及核心價值，持續強化自身的優勢，並維繫與各利害關係人良好的互動，連結合作夥伴，共同為創造經濟、環境及社會永續價值的目標努力，共創美好的未來。



# 1 關於力成

1.1 力成簡介

1.2 核心價值與企業社會責任政策

1.3 經營目標與策略

1.4 技術與服務

1.5 2018年績效摘要與2019年目標設定



## 承諾 Promise

承諾以對社會負責和環境永續的態度來執行業務



## 技術 Technology

開發先進技術，以創造經濟、社會和環境的永續發展



## 整合 Integration

整合所有利害關係人關注的議題，以確保永續及互惠互利的關係



# 1.1

## 力成 簡介

力成科技成立於1997年，在全球積體電路的封裝測試服務廠商中居於全球領導地位，我們的服務範圍涵蓋晶圓針測、封裝、測試、預燒至成品並出貨於全球。藉由先進技術、世界級廠房及滿足客戶最經濟且高效能的需求條件下，提供最可靠的品質與服務。截至2018年12月力成集團人數為18,145人，營運據點遍佈台灣、中國大陸、新加坡及日本。

(了解更多力成科技資訊請詳[www.pti.com.tw](http://www.pti.com.tw))

### 營運據點



日本



力成秋田



Tera Probe, Inc.



力成科技  
日本合同會社



中國  
大陸



力成西安



力成蘇州



台灣



力成台灣



晶兆成



超豐電子

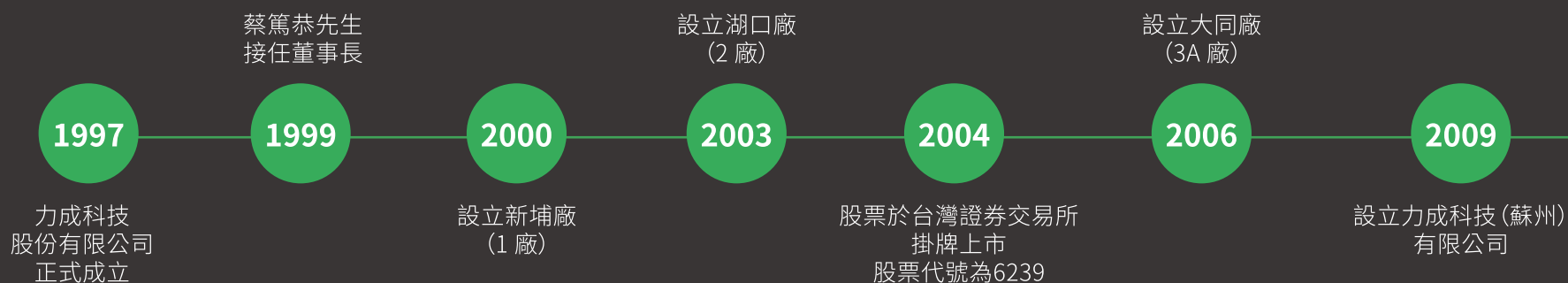


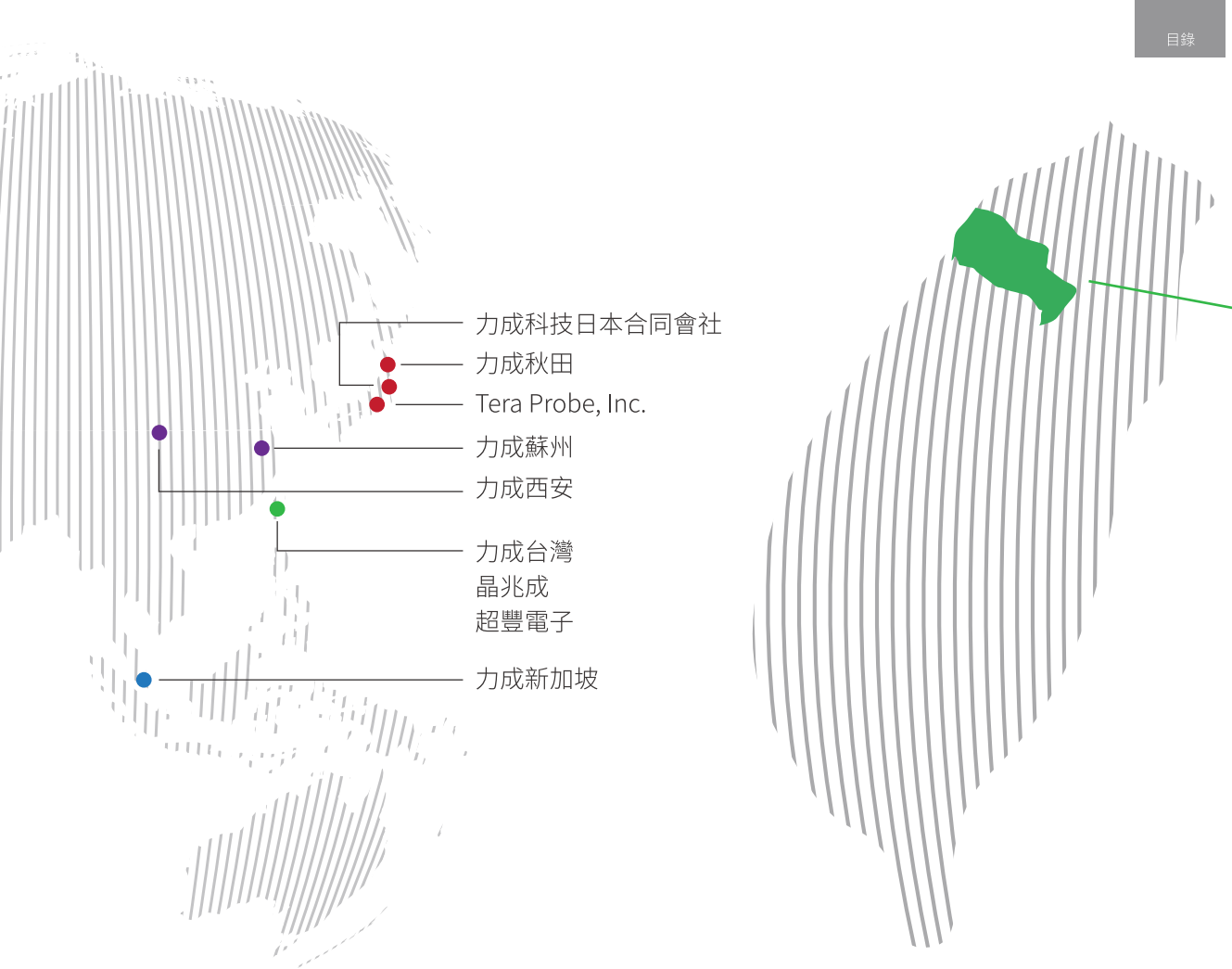
新加坡



力成新加坡

### 力成 大事紀





### 力成台灣(總公司)廠區



集團總部 (3D 廠)



新埔廠 (1 廠)



湖口廠 (2 廠)



大同廠 (3A 廠)



大同廠 (3C 廠)



竹科一廠 (P8 廠)



文化一廠 (P9 廠)



新興廠 (P10 廠)



竹科二廠 (P11 廠)

正式入主  
超豐電子  
股份有限公司

· 設立力成科技(新加坡)有限公司  
· 與美光簽署半導體封裝投資合約，  
於中國西安設立封裝廠

設立文化一廠  
(P9 廠)

新興廠  
(P10 廠)  
啟用

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

大同廠  
(3C 廠)  
落成啟用

· 設立力成半導體(西安)有限公司  
· 加入責任商業聯盟(RBA)會員

· 設立集團總部(3D 廠)  
· 設立力成科技日本合同會社  
· 設立力成科技秋田株式會社  
· 公開收購 Tera Probe, Inc. 成為最大股東

# 2018 亮點績效

董事長蔡篤恭獲選《哈佛商業評論》台灣執行長前 **50** 強  
： 總排名第 **12** 名  
· 總股東報酬率第 **10** 名



榮登《湯森路透 Thomson Reuters》  
評選為全球科技領袖 **100** 強  
(Top 100 Global Tech Leaders)



· 榮獲 LinkedIn 雙獎項  
· 最佳雇主品牌 (Most Engaging Employer Brand)  
· 明日之星 (Rising Star)



榮獲勞動部第三屆  
「107年工作生活平衡獎：員工協助獎」



· 榮獲「TCSA 台灣企業永續獎」  
· TOP 50 企業永續報告白金獎  
· TOP 50 台灣企業永續獎



## 重要肯定

# 永續績效



第五屆公司治理評鑑排名前 **6%~20%**



營收創新高

· 合併營業收入為新台幣 **680.39** 億元  
· 淨利為新台幣 **62** 億元



每股盈餘 (EPS) 新台幣 **8.02** 元



獲選社會責任型指數成份股

- 臺灣就業99指數成份股
- 臺灣公司治理100指數成份股
- 臺灣永續價值指數 (TWNSI) 成份股



《天下雜誌》2000大調查 (根據2018年營業收入)

- 產業別排名(製造業)第 **61** 名
- 稅後純益排名第 **48** 名

# 1.2

## 核心價值 與 企業社會 責任政策

**身** 為全球封裝測試服務領導廠商，力成科技瞭解「企業社會責任」是股東／投資人、客戶、供應商、員工、政府機關、社區團體及其他利害關係人所關注的議題，也是企業永續經營的基石。

力成科技以「PTI」「承諾 (Promise)、技術 (Technology)、整合 (Integration)」做為永續發展的核心價值，並藉此發展出我們的企業社會責任政策，將企業社會責任結合經營策略，創造經濟、社會和環境的永續價值，善盡企業社會責任，向永續發展邁進。



*P*romise

### 承諾

承諾以對社會負責和環境永續的態度來執行業務

*T*echnology

### 技術

開發先進技術，以創造經濟、社會和環境的永續發展

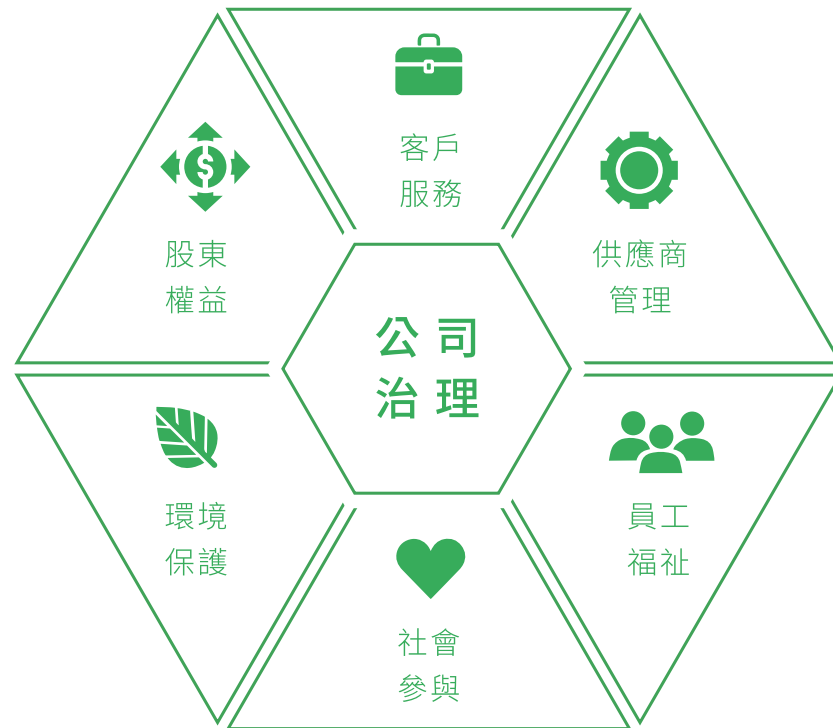
*I*ntegration

### 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

## 管理方針與推動面向

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



力成科技企業社會責任

## 企業社會責任發展與執行

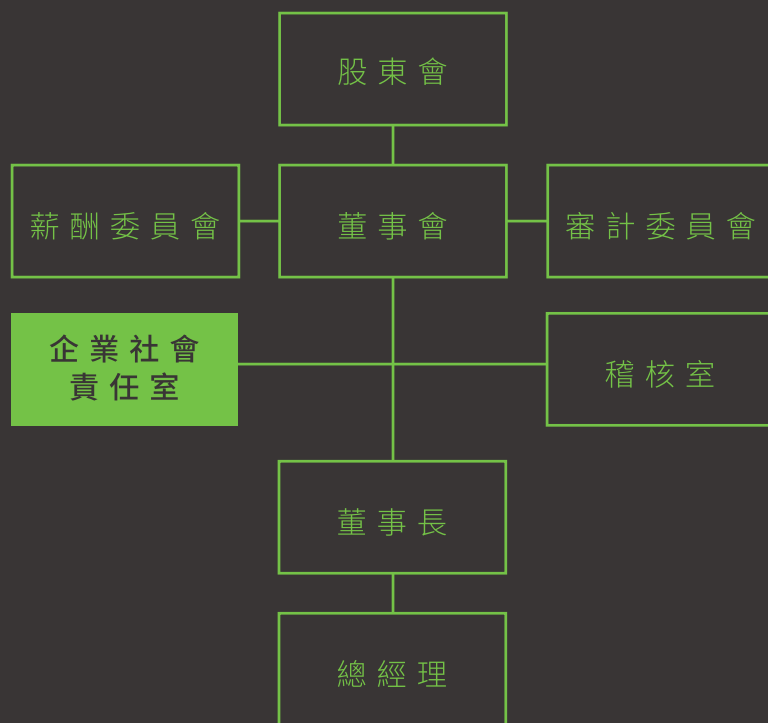
### 力成科技積極推動和 落實企業永續之發展

- 2017 8/9 成立「財團法人力成科技教育基金會」。
- 2016 12/15 通過SA8000 (社會責任管理系統) 驗證。
- 2016 1/5 成立「企業社會責任委員會」，下設有RBA (責任商業聯盟) 行為準則、SA8000 (社會責任管理系統)、BCM (企業營運持續管理) 三個任務推行次委員會。
- 2015 4/20 加入責任商業聯盟 (RBA)，成為會員。
- 2015 2/9 「企業社會責任室」組織改為直屬董事會，每年向董事會報告。
  - 成立「企業社會責任室」為專責單位，負責企業社會責任政策的擬訂及計畫的落實與執行。
  - 依據「全球永續性報告指南第4版」，首次編製發行「企業社會責任報告書」。
- 2013 11/8 董事會通過「企業社會責任實務守則」，以落實企業社會責任政策並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。
- 2013 4/30 董事會通過「誠信經營及從業道德守則」，規範相關人員從事商業活動過程中應遵循公司的誠信及從業道德政策，以建立誠信經營之企業文化。

# 企業社會責任推行

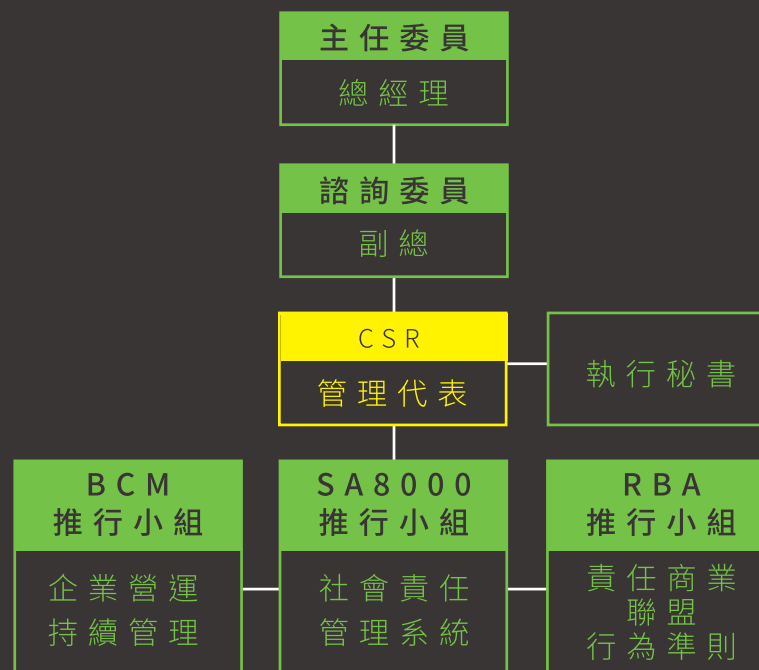
## 設置「企業社會責任室」為專職單位

積極推動與落實企業社會責任，促進經濟、社會與環境永續並接軌國際，強化公司競爭優勢及永續經營，力成科技於2014年8月1日設置「企業社會責任室」為專職單位，隸屬於董事會，負責企業社會責任政策、制度、研議或相關管理方針及具體推動專案之提出與執行，並每年向董事會報告CSR策略與執行成效。



## 成立「企業社會責任委員會」

力成科技於2016年1月成立「企業社會責任委員會」，下設有「RBA(責任商業聯盟)行為準則推行小組」、「SA8000(社會責任管理系統)推行小組」及「BCM(企業營運持續管理)推行小組」三個任務推行次委員會，由相關管理代表擔任召集人，法規遵循室擔任執行秘書，協助企業社會責任政策與目標相關業務之推動，並針對各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題溝通並討論，2018年共召開4次企業社會責任委員會。



企業社會責任委員會組織架構

## 2018年 企業社會責任委員會 召開日期及議題

1/19

- CSR 管理系統及業務報告
- CSR 管理審查報告

4/20

- CSR 管理系統及業務報告
- SA8000 驗證稽核報告

7/20

- CSR 管理系統及業務報告

10/26

- CSR 管理系統及業務報告
- SA8000 驗證稽核報告

每季召開CSR會議

## CSR 獲獎殊榮

榮獲「TCSA 台灣企業永續獎」

- TOP 50 台灣企業永續獎
- TOP 50 台灣企業永續報告白金獎



# 1.3

## 經營目標 與策略

### 目標

成為最佳經營績效的世界級專業  
委外封測服務公司 (OSATs)



在 獲利能力、EPS 及股價表現，力成科技一直是封裝測試業的模範優等生，在製造品質、技術能力、客戶服務方面，也深獲客戶的肯定。為了使未來會有更卓越的成績，我們的經營方針及產銷政策如右：

## 經營方針

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

## 產銷政策

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

## 2018 獲獎殊榮

- 獲頒湯森路透 (Thomson Reuters) 全球科技領袖100強 (Top 100 Global Tech Leaders)。



# 呼應聯合國 永續發展目標 (SDGs) 行動

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

SDGs	對應SDGs 細項目標	2018成果	行動計畫	對應章節
 <p>目標3 健康與福祉</p>	<p>3.4 在西元2030年以前，透過預防和治療，將非傳染性疾病的過早死亡率降低三分之一，並促進心理健康</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 健康促進活動共9,664人次參加</li> <li>· 心理諮詢服務計196人次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 辦理健康促進活動包含員工健康檢查、捐血活動、施打流感疫苗等</li> <li>· 建置心理諮商機制</li> </ul>	4.6
 <p>目標4 教育品質</p>	<p>4.5 在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童</p> <p>4.7 在西元2030年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 教育訓練總時數618,109.2小時</li> <li>· 產學合作33人</li> <li>· 關懷與援助公益團體／偏鄉小學教育資源，並投入課輔活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 建置完善的教育訓練體系</li> <li>· 積極拓展與學術機構、產業界建立技術交流平臺</li> </ul>	4.3 5.1 5.2
 <p>目標5 性別平等</p>	<p>5.1 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上之女性留任率98%，男性留任率88%</li> <li>· 無歧視事件發生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 創造友善職場，杜絕職場性騷擾</li> <li>· 落實平權法令，保障勞工權益</li> </ul>	3.7 4.2
 <p>目標8 就業與經濟成長</p>	<p>8.5 在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇</p> <p>8.6 在西元2020年以前，大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人</p> <p>8.7 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元2025年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 禁用童工且無強迫勞動</li> <li>· 創造1,801個就業機會</li> <li>· 弱勢族群聘用42人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 提供優質的就業機會予弱勢族群</li> <li>· 遵循法令要求，保障勞工權益</li> </ul>	3.7 4.1

SDGs	對應SDGs 細項目標	2018成果	行動計畫	對應章節
 目標10 減少不平等	10.3 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>兩性平權，同工同酬</li> <li>僱用相同職務、職等之女男員工基本薪資比例為1:1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建構完善的薪酬福利制度，並確保男女平權</li> <li>制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法管控</li> </ul>	4.2
	10.4 採用適當的政策，尤其是財政、薪資與社會保護政策，並漸進實現進一步的平等			
 目標12 責任消費與生產	12.2 在西元2030年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>減少用電量10,015,926 kWh</li> <li>廢棄物回收重量平均為62.5噸/月</li> <li>舉辦工安環保教育月活動共約3,000人次參加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動源頭減廢及廢棄物回收再利用</li> <li>實施綠色採購行動</li> <li>產品安規</li> <li>辦理永續發展活動及訓練</li> </ul>	6.1
	12.4 在西元2020年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響			6.2
	12.5 在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生			6.4
	12.8 在西元2030年以前，確保每個地方的人都有永續發展的有關資訊與意識，以及跟大自然和諧共處的生活方式			6.3
 目標13 氣候行動	13.1 強化所有國家對天災與氣候有關風險的災後復原能力與調適適應能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成極端氣候的風險評估，並研擬因應計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>導入ISO 5001能源管理系統技術交流平台</li> </ul>	2.3
	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力			6.1
 目標16 和平與正義制度	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令政策課程培訓共19,016人次</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>規劃年度法令政策培訓課程</li> </ul>	2.4
	16.b 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展			
 目標17 全球夥伴	17.14 提高政策的連貫性，以實現永續發展	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置多元化的利害關係人社群溝通平台，並積極經營</li> <li>辦理「供應商社會責任宣導會」計93家廠商參與</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動「供應商企業社會責任管理」並舉辦交流會議或訓練</li> <li>建置供應商管理系統平台</li> <li>開發與積極經營利害關係人社群溝通平台</li> </ul>	3.1 3.5 7.8

## 六大資本 與價值創造

力成科技透過企業的核心價值及經營策略來提升六大資本在經濟、環境及社會面向的產出，為不同利害關係人創造相對應的價值。並鑑別出在價值創造過程中可能面臨而受影響的「法規變動」、「環境及氣候變遷」、「供應鏈管理」、「資本市場波動」、「資訊安全」、「營運及製程技術」及「人力資源」等七項風險，針對風險議題的說明及因應措施，請參閱本報告書「2.3營運持續管理」章節。

力成科技六大資本與價值創造的關聯圖如右：

註：右述資訊除了財務績效為合併財報資訊外，其他的資訊揭露皆以力成台灣為主。

## 投入六大資本



力成科技用於提供產品製造及服務的財務能力。



力成科技所擁有的知識類無形資產，如智慧財產權、專利等，包括組織內的研發技術能力及製程技術能力。



力成科技確保產品品質穩定性與高效的產能以符合客戶需求，如廠房設置及設備。



力成科技用於生產製造的環境資源與流程，如能源、水資源及廢棄物管理等。



力成科技員工執行業務的知識技能、經驗及對力成科技的認同感與敬業程度。



力成科技與利害關係人間的關係，以及為提升福祉而共享資訊的能力，包括彼此的信任與合作意願及力成享有的聲譽。

## 創造價值過程

## 產出 (2018重點績效)

### 公司願景

成為最佳經營績效的世界級專業委外封測服務公司(OSATs)

### 核心價值

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

[Integration 整合] 整合所有利害關係人關注的議題,以確保永續及互惠互利的關係

### 經營策略

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

### 經濟面

- 每股盈餘(EPS)為8.02元。
- 合併營收為新台幣680億3仟9百萬元。
- 股東報酬率達到14.79%,稅前淨利較2017年增加7.39%。
- 2018年獲證之台灣專利數為55個。
- 以矽穿孔(Through Silicon Via, TSV)技術堆疊八顆晶片的高頻寬記憶體(High Bandwidth Memory, HBM)產品。
- 以無凸塊扇出型面板級封裝技術(Bump-free Fan Out Panel Level Package, Bump-free FOPLP)量產電源管理IC(Power Management IC, PMIC)產品。
- 整合扇出型面板級封裝(Fan Out Panel Level Package, FOPLP)技術及低介電與低散逸係數(Low Dk & Low Df)材料的封裝天線(Antenna in Package, AiP)產品,以符合未來5G應用需求。
- 以非導電膜(Non Conductive Film, NCF)材料應用於高密度堆疊之高頻寬記憶體(HBM)封裝產品
- 以無凸塊扇出型面板級封裝(Bump-free FOPLP)及多層重佈線技術開發超薄型產品(<200um)。
- 2018年新興廠(P10 廠)啟用,擴充產能。
- 力成台灣廠區9座,2018年竹科三廠動土興建。

### 環境面

- 減少用電量10,015,926 kWh。
- 回收水系統效益為90%。
- 廢棄物回收重量平均為62.5噸/月。

### 社會面

- 教育訓練總時數為618,109.2小時。
- 新進員工數共1,801人。
- 2018年底員工總數為10,755人。
- 統計至2018年12月聘用身心障礙員額數為109人,2018年度新聘用35名身心障礙員工。
- 弱勢團體聘用共計42人(含35位身心障礙員工)。
- 產學合作33人。
- 2018年社會公益投入合計為新台幣6,330,943元。

技



術

# 1.4

## 技術 與 服務

力成科技致力於新技術的研發與創新，並依循ISO 9001、IATF 16949等國際標準建立品質管理系統嚴格管控品質，我們持續改善及研發先進的封裝與測試技術以滿足客戶需求，提供各項因應產業發展與產品應用的專業封裝與測試解決方案。除了持續於DRAM、Flash 記憶體產品 (MCP、MMC與SSD) 及邏輯IC的封測研發外，亦積極投入先進製程技術與高階封裝技術的研發領域，在銅柱凸塊 (Copper Pillar Bump, CPB)、無鉛凸塊 (Lead Free Bump, LFB)、重佈線 (Redistribution Layer, RDL)、覆晶封裝 (Flip Chip, FC)、扇外型晶圓級封裝 (Fan Out Wafer Level Package, FOWLP)、CMOS影像感測器 (CMOS Image Sensor Chip Scale Package, CIS CSP) 與3D/2.5D IC 等封裝技術厚植了良好的專業能力，奠定了我們開發高階封測產品客戶的基礎。為了因應先進封裝技術異質整合的趨勢，積極佈局扇外型面板級封裝 (Fan Out Panel Level Package, FOPLP) 產品線，並擴大Flip Chip 封裝和晶圓凸塊 (Wafer Bumping) 產能。

未來，我們將對系統級封裝 (System in Package, SiP) 市場持續開拓，並積極加速 Flip Chip、Bumping、矽穿孔 (Through-Silicon Via, TSV)、3D 產品及晶圓級測試 (Chip Probing, CP) 的業務開發成長，透過系統級封裝 (SiP)、3D/2.5D IC 及扇外型 (Fan Out) 封裝技術，將邏輯和記憶體等異質晶片進行封裝整合，提供高整合、高效能、低能耗的先進封測技術應用，對公司未來發展及財務，營運績效貢獻成果。

## 服 務

秉持永續經營的理念，持續精進研發及技術能力外，力成科技亦重視客戶的需求與意見，除了提供一元化 (Turn-key Service) 及直接出貨 (Drop-shipment) 的客戶服務，以縮短交期及降低成本；並運用產業價值鏈及策略性聯盟模式，拓展全方位封裝測試服務，深獲客戶的支持與肯定，達成與客戶共享、共好之目標。

我們長期以來專注於技術、品質、服務與成本等面向，並持續積極投資在WLP、Flip Chip、3D IC、TSV 與FOPLP等先進封裝測試新技術的研究發展及製造，其產品應用於3C(電腦、通訊及消費性電子)以及產業潮流如物聯網 (Internet of Things, IoT)、先進駕駛輔助系統 (Advanced Driver Assistance Systems, ADAS)、人工智慧 (Artificial Intelligence, AI)、高速雲端計算應用 (High Performance Computing, HPC) 與5G 行動通訊等新興領域，力成科技以做為客戶的最佳封測夥伴為使命，持續為客戶提供解決方案，以及為人類未來的科技便利生活貢獻價值。

## 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。

IC 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。

IC/晶圓製造

### 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、錫線與壓模等封裝製程，最後進行後段測試等流程，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。

  
 IC 封裝測試  
 ↓  
 IC 模組  
 IC 通路

## 智財管理

智慧財產權可以保護公司營運自由及強化競爭優勢，我們依據專利佈局制定智財資本管理策略計畫，並結合公司策略與營運目標，持續不斷地改善智財管理系統、優化智財組合的品質及精算維護成本，執行智慧財產權的產出、管理及運用，以確保技術上的領導地位。

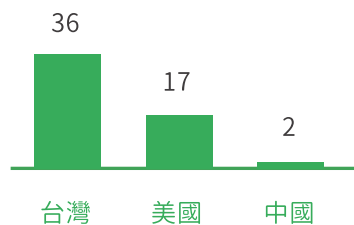
### ● 專利

透過內部專利管理系統管控專利提案之申請進度，並由專利審查委員審查提案品質。針對提案技術、應用層面及考量市場發展趨勢，彈性調整專利申請類別及國家，以期發揮專利保護之最大效用。

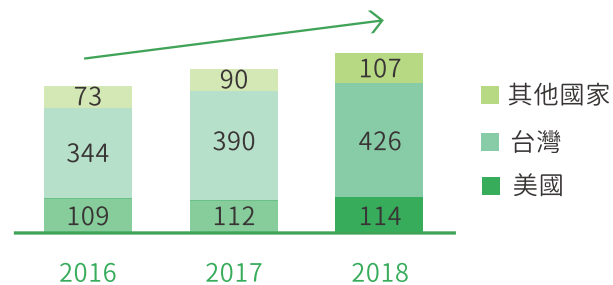


2018年專利獲獎得主

2018 年力成台灣獲證專利數



歷年專利獲證數量累積統計



### ● 商標

商標可用於區別產品及服務來源，力成科技於2018年在台灣、日本、新加坡等地區申請「力成集團 PTI GROUP」商標，以期更強化力成科技與其他廠商的識別度。

申請國家	台灣、新加坡、日本
商標種類	40、42
商標名稱	PTI GROUP 力成集團
商標圖樣	
定義(中英)	PTI GROUP 力成集團
權利起始日	2018/10/1

## 專有名詞小辭典

專有名詞	名詞說明	簡釋
MCP	Multi Chip Package, MCP;多晶片封裝	是一種封裝方式，將不同的記憶體整合成單一顆晶片組，幾乎已成了行動電話裡的標準配備，它所佔用的面積很小，成本低，並具備相當的靈活性與低耗電。
SiP	System in Package, SiP;系統級封裝	在一IC 包裝體中，包含多個晶片或一晶片，加上被動元件、電容、電阻、連接器、天線... 等任一元件以上之封裝。
OSAT	Outsourced Semiconductor Assembly and Test, OSAT;委外封測業	無自有產品，純粹提供半導體封裝、測試製造服務。
DRAM	Dynamic Random Access Memory, DRAM;動態隨機存取記憶體	是一種半導體記憶體，主要的作用原理是利用電容內儲存電荷的多寡來代表一個二進位元是1還是0。由於具需要定時重新整理的特性，因此被稱為「動態」記憶體。
Flash	Flash Memory;快閃記憶體	是一種電子清除式可程式唯讀記憶體的型式，允許在操作中被多次擦或寫的記憶體。主要用於一般性資料儲存，如記憶卡與隨身碟。
CPB	Copper Pillar Bump, CPB;銅柱凸塊技術	是在覆晶封裝晶片的表面製作焊接凸塊，使其具備導電、導熱和抗電子遷移能力的功能。
FC	Flip Chip, FC;覆晶封裝	Flip Chip 技術是一種將IC 與基板相互連接的先進封裝技術，在封裝的過程中，IC 會被翻覆過來，讓IC 上面的接合點(Pad)與基板的接合點相互連接。
TSV	Through Silicon Via, TSV;矽穿孔技術	TSV 製程包括了先鑽孔 (Via First) 及後鑽孔 (Via Last)，從底部填充入金屬，矽晶圓上以蝕刻或雷射方式鑽孔 (via)，再以導電材料如銅、多晶矽、鎢等物質填滿。
WLP	Wafer Level Package, WLP;晶圓級封裝	WLP 是指整片晶圓生產完成後，直接在晶圓上進行封裝測試，完成之後才切割製成單顆IC，不須經過打線或填膠，而封裝之後的晶片尺寸等同晶粒原來大小。
FOWLP	Fan Out Wafer Level Package, FOWLP;扇外型晶圓級封裝	扇外型晶圓級封裝是利用重佈線 (RDL) 方式連接晶片I/O，並擴展Fan-out 封裝面積，以得到更多腳數及無載板的薄型化封裝。
FOPLP	Fan Out Panel Level Package, FOPLP;扇外型面板級封裝	面板級扇外型封裝技術能加大封裝所使用工作平台上的面積，可同時封裝更多個晶片，具有比晶圓級封裝更高的生產效率。

# 1.5

## 2018年 績效摘要 與 2019年 目標設定

註：右述資訊除了財務績效為合併財報資訊外，其他的資訊揭露皆以力成台灣為主。

★ 達成 ☆ 持續進行中

2018重大主題	績效衡量指標	2018年目標	狀態	2018年成效	2019年目標
環境面	氣候變遷	減少用電量	★	推動節能方案，減少用電量 10,015,926 kWh	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續推動節能方案</li> <li>提升能源使用效率，持續導入IE3 (優級效率) 運轉設備</li> <li>啟動專業機構輔導ISO 50001能源管理系統，並取得湖口廠之驗證</li> </ul>
	水資源管理	回收水系統效益	★	回收水系統效益達87%	回收水系統效益達87%
	污染防治	廢棄物回收重量	★	回收重量平均達50噸/月	廢棄物回收重量平均達50噸/月

2018重大主題	績效衡量指標	2018年目標	狀態	2018年成效	2019年目標
社會面	勞資溝通	員工反映事件處理完成率(%)	★	2018年員工反映事件總件數97件，員工反映事件化解件數97件，員工反映事件化解率達目標100%	持續達到員工訴願化解率100%
	勞工人權	<ul style="list-style-type: none"> <li>足額進用身心障礙員額</li> <li>進用弱勢族群</li> </ul>	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>統計至2018年12月聘僱身心障礙員額數為109，2018年度新聘用35人</li> <li>弱勢族群聘用42人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每100名配1名身心障礙員額</li> <li>每季聘僱5名弱勢族群</li> </ul>
	薪資福利	育嬰留任率	★	持續提供優質的薪酬福利以吸引及留任人才 育嬰留職停薪復職後持續工作一年以上之女性留任率98%，男性留任率88%	持續提供優質的薪酬福利以吸引及留任人才
	職場安全	綜合傷害指數 (FSI)	綜合傷害指數 (FSI) ≤0.15	★	綜合傷害指數 (FSI)=0.12

2017重大主題「智慧財產權保護」之2018年目標與績效回應  
(該項主題於2018年已非屬重大主題)

2018年目標：執行營業秘密法課程培訓  
2018年成效：完成營業秘密法課程培訓共3,656人次  
狀態：達成

2018重大主題	績效衡量指標	2018年目標	狀態	2018年成效	2019年目標	
經濟面	公司治理	參與公司治理相關評鑑或獎項	參與公司治理相關評鑑，強化公司治理制度	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理評鑑前6%~20%</li> <li>• 獲選為臺灣就業99指數成份股</li> <li>• 獲選為臺灣公司治理100指數成份股</li> <li>• 獲選為台灣永續價值指數 (TWNSI) 成份股</li> </ul>	持續參與公司治理相關評鑑，強化公司治理制度
	法規遵循	遵循法規，避免違規情事、違法行為發生	執行法規遵循訓練	★	完成法令政策課程培訓共19,016人次	持續對員工進行法規遵循之訓練宣導，以強化法治觀念
	個人資料管理	課程培訓與宣導	執行個人資料保護訓練	★	完成個人資料保護課程培訓共3,656人次	持續對員工進行個人資料保護之訓練宣導
	誠信經營	課程培訓與宣導、利益衝突迴避申報	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 執行從業道德訓練</li> <li>• 年度利益衝突迴避申報</li> </ul>	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 完成員工從業道德課程培訓共3,656人次</li> <li>• 完成年度利益衝突迴避申報作業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 持續對員工進行從業道德之訓練之宣導</li> <li>• 年度利益衝突迴避申報</li> </ul>
	風險管理	導入ISO 22301營運持續管理系統	完成衝擊分析、風險評估及營運持續計畫	☆	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 完成年度衝擊分析、風險評估及營運持續計畫</li> <li>• 完成IT系統中斷、防火牆中斷、郵件系統失效等情境演練，結果皆符合目標</li> <li>• 2019年專案持續進行中</li> </ul>	執行ISO 22301管理系統事件模擬演練
	營運績效	營運績效狀況	年度平均股東權益報酬率至少10%	★	2018年股東報酬率達到14.79%，稅前淨利較2017年增加7.39%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 持續追求獲利與成長</li> <li>• 持續增強公司治理，與投資人維持良好關係</li> </ul>
	技術與服務	開發高效能，低能耗，高度整合的先進封裝技術	開發高效能，低能耗，高度整合的先進封裝技術	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 以矽穿孔 (Through Silicon Via, TSV) 技術堆疊八顆晶片的高頻寬記憶體 (High Bandwidth Memory, HBM) 產品</li> <li>• 以無凸塊扇外型面板級封裝技術 (Bump-free Fan Out Panel Level Package, Bump-free FOPLP) 量產電源管理IC (Power Management IC, PMIC) 產品</li> <li>• 整合扇外型面板級封裝 (Fan Out Panel Level Package, FOPLP) 技術及低介電與低散逸係數 (Low Dk &amp; Low Df) 材料的封裝天線 (Antenna in Package, AiP) 產品，以符合未來5G 應用需求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 持續開發3D/2.5D IC 高階封裝技術，以提供未來人工智慧與高速運算電腦之高頻寬與高速需求</li> <li>• 持續開發扇外型系統級封裝 (Fan Out System in Package, FOSiP) 以強化異質晶片及主被動元件整合之能力，並延伸摩爾定律</li> </ul>
	技術與服務	開發先進封裝製程技術	開發先進封裝製程技術	★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 以非導電膜 (Non Conductive Film, NCF) 材料應用於高密度堆疊之高頻寬記憶體 (HBM) 封裝產品</li> <li>• 以無凸塊扇外型面板級封裝 (Bump-free FOPLP) 及多層重佈線技術開發超薄型產品 (&lt;200um)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 持續開發超細線寬與間距 (Line/Space 2/2um) 之重佈線製程 (RDL) 技術</li> <li>• 持續開發超細間距 (100um) 錫凸塊之製程技術</li> </ul>
	供應商管理	供應商衝突金屬調查回覆率	材料供應商衝突金屬調查回覆率100%	★	材料供應商衝突金屬調查回覆率100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 持續要求供應商採用GeSI/RBA 公告更新之合法熔煉廠，確保原物料供應非來自衝突地區</li> <li>• 材料供應商衝突金屬調查回覆率100%</li> </ul>
供應商管理	REACH 符合性宣告回覆率	REACH 符合性宣告回覆率100%	★	REACH 符合性宣告回覆率100%	REACH 符合性宣告回覆率100%	

# 2 公司治理

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



《哈佛商業評論》  
台灣執行長50強排名第**12名**  
總股東報酬率第**10名**

第五屆  
公司治理評鑑  
前**6%~20%**

每股盈餘  
**8.02元**

合併營收（新台幣）  
**680.39億**

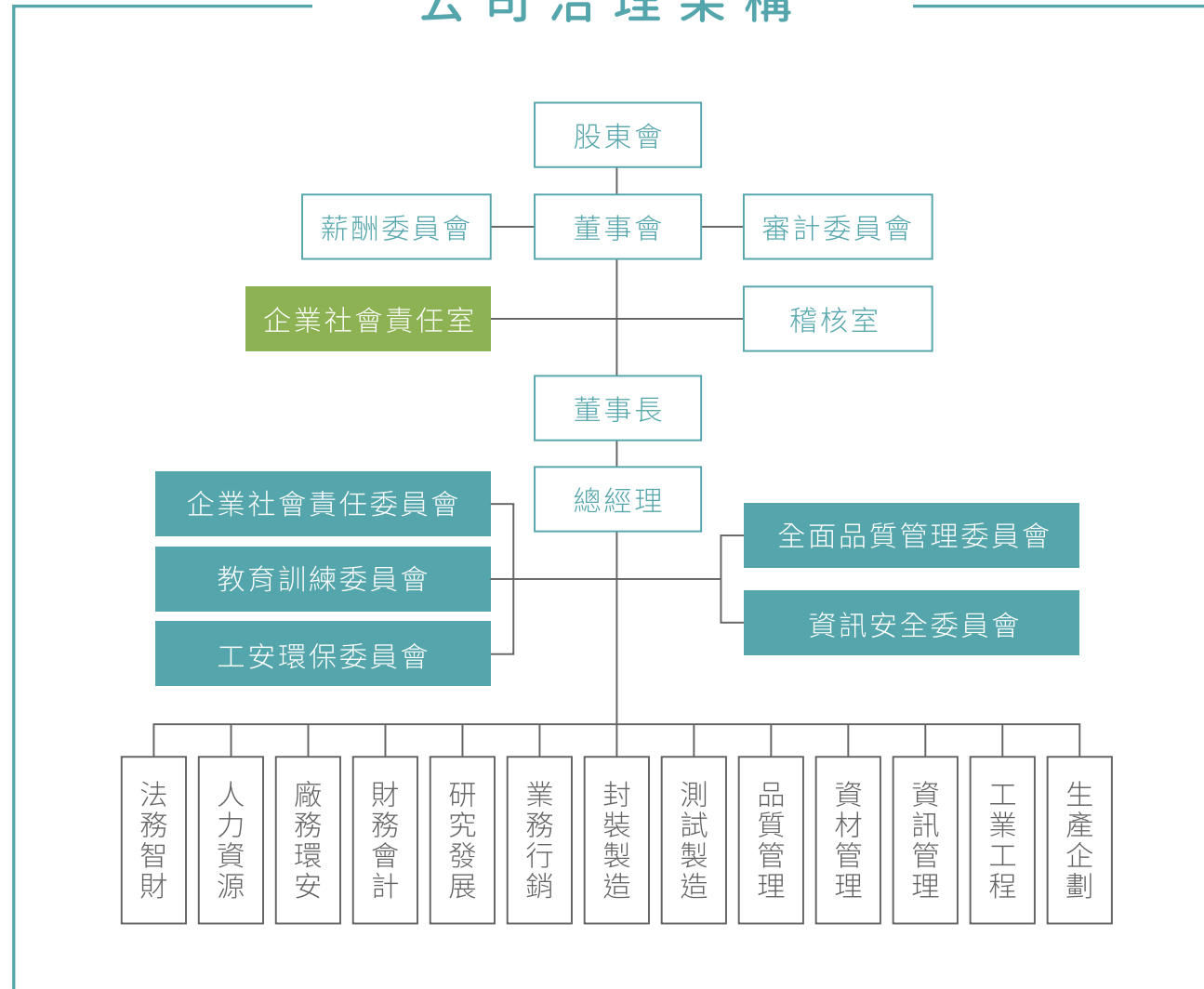


# 2.1

## 治理組織

**健**全的公司治理制度是公司永續發展的必要條件。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。

### 公司治理架構



## 各部門主要業務

主要單位	職掌
董事長	綜理公司整體事業之規劃、執行，並對內部各項控制作業持續監督與改善
總經理	綜理公司整體策略目標、執行全盤業務
稽核室	負責檢核及評估公司內部控制制度實施之有效性
企業社會責任室	負責公司企業社會責任、誠信經營從業道德、營運持續管理政策之制定、規劃與執行
封裝製造	負責產品封裝生產與相關製程分析、設備維護
測試製造	負責產品測試生產與相關製程分析、設備維護
業務行銷	負責市場調查、開拓及與客戶聯絡協調
品質管理	負責品質政策及指標擬訂與執行、客訴處理、可靠度實驗及儀器校正
研究發展	負責新產品開發業務
資材管理	負責原物料管理與採購、倉儲運輸管理
資訊管理	負責資訊系統各項軟硬體之架設與維護
工業工程	負責工廠佈置及合理規劃、生產效率改善
生產企劃	負責產能需求規劃及生產排程
財務會計	負責財務會計及股務相關業務
廠務環安	負責廠務設施維護、安全衛生管理與行政庶務管理
人力資源	負責人事制度擬訂與執行、員工福利與勞資關係
法務智財	審核各項契約、處理法律訴訟及法令遵循事務、管理專利等智財權

## 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。

董事之報酬，由薪資報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及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。2018年共召開6次董事會，並通過多項重要議案。

### 董事會成員

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

註：· 50歲以上共11人 · 男性10人，女性1人

## 審計委員會

力成科技依公司章程第14條規定，設立審計委員會由全體獨立董事組成，委員共計4席。該委員會運作之主要目的係監督公司在執行財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則及存在或潛在風險之管控等事項。

本公司審計委員會於2018年共計召開4次審計委員會會議，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。

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

## 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報委員會，委員會成員為3人，其職責包括訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬的政策、制度、標準與結構，確保個人薪資發放與公司營運績效結合，其中包含財務績效(如營業收入、營業利益、獲利情況等)與非財務績效(如顧客滿意度、商譽及CSR成效等)，以符合相關法令，並與未來經營績效及風險作連結。

2018年召開2次薪酬委員會會議，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。

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

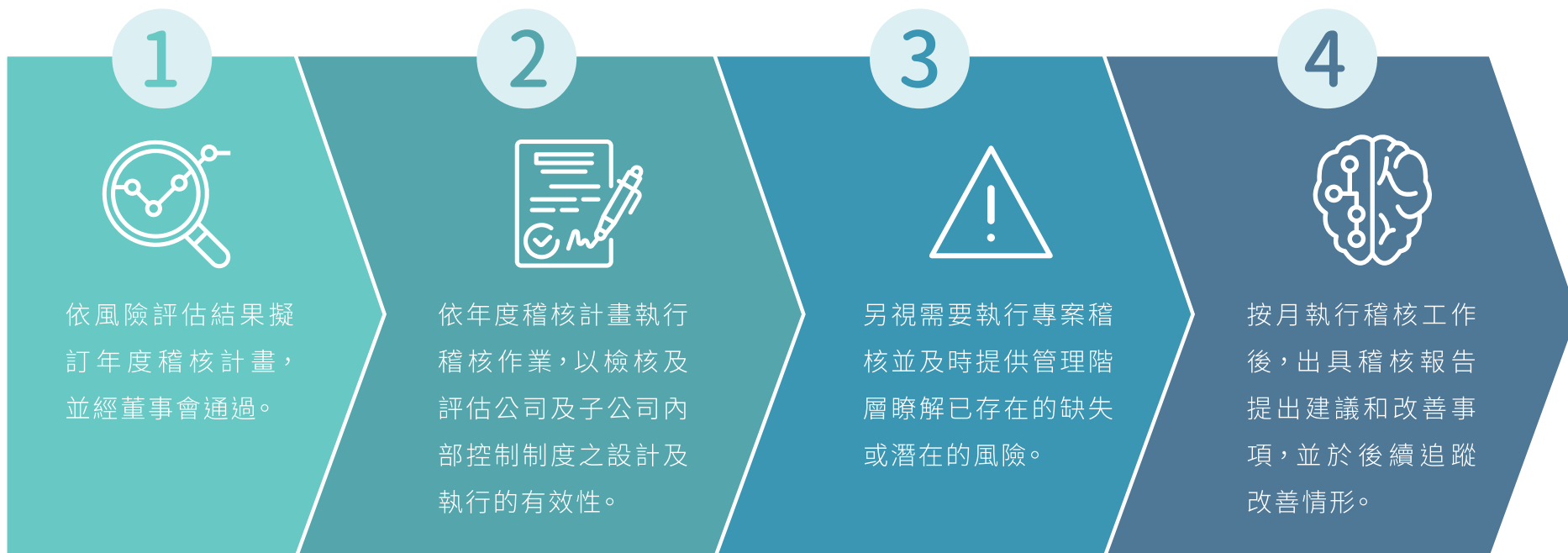
## 內部稽核管理

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

內部稽核查核公司作業程序的內部控制，並報告該等控制之設計及例行實務作業是否適當及其效果和效率；其範圍包涵公司所有作業及其子公司。稽核工作之執行主要是依據董事會通過的年度稽核計畫執行例行稽核，該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，另並視需要執行專案稽核，以適時發現內部控制制度可能缺失、提出改善建議。



## 內部稽核作業流程



## 2.2

營運  
績效

## 2018年營運績效如下

- 每股盈餘 (EPS) 為8.02元。
- 合併營收為新台幣680億3仟9百萬元。
- 延續2017年之高產能利用率及成本控制得宜之狀況，但因2018年第四季景氣開始下滑，導致獲利不如預期，故使得本公司之營業毛利及營業利益率較2017年略為下降。
- 合併稅後損益歸屬於母公司股東的金額為淨利新台幣62億3仟4百萬元。

## • 股利及稅捐支出

力成科技2018年現金股利發放現金3,506,160仟元，稅捐支出37,179仟元。

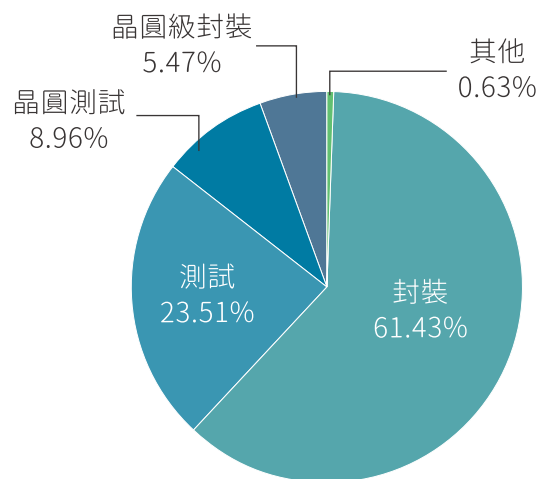
## • 營業比重及主要銷售地區

2018年營業比重如右：  
內銷比重約20.21%；外銷比重為79.79%，  
以日本及新加坡地區為主。

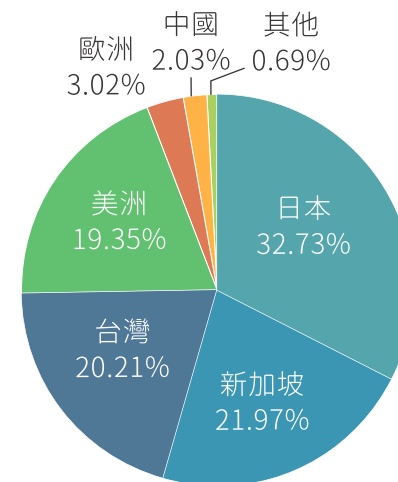
## • 天下雜誌2000大調查（根據2018年營業收入）

年度	2018	2017	2016
產業別排名(製造業)	61	62	68
稅後純益排名	48	41	40

## 營業比重



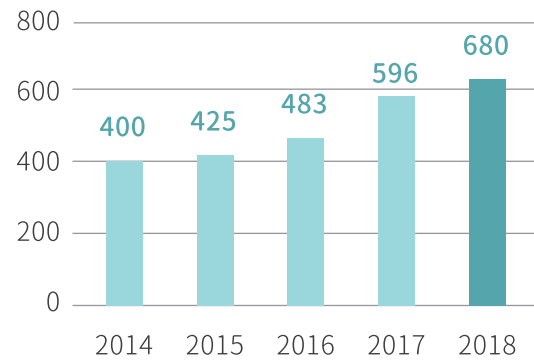
## 主要銷售地區



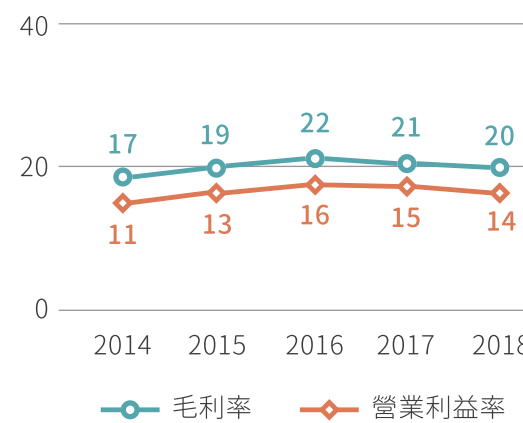
## • 天下雜誌「兩岸三地一千大」企業排行調查

年度	營業收入排名	稅後純益排名	資產排名
2018	713	502	686

營業收入  
(新台幣億元)



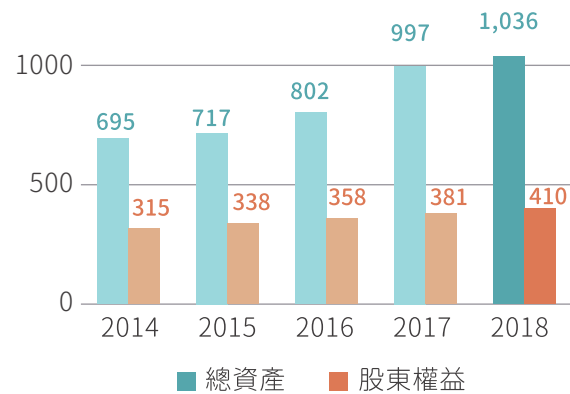
毛利率及  
營業利益率(%)



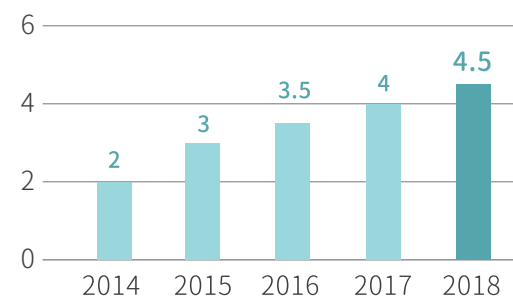
淨利及每股盈餘  
(新台幣億元/每股盈餘元)



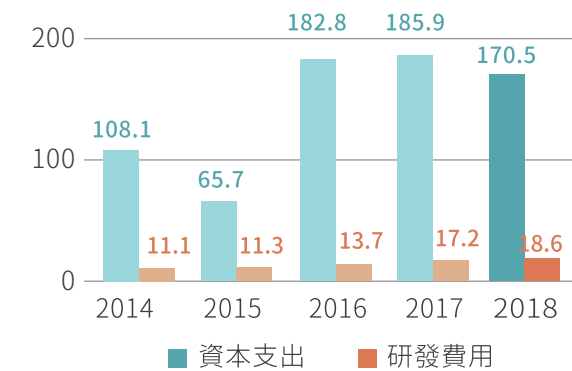
總資產及股東權益  
(新台幣億元)



現金股利及  
資本公積發放現金  
(新台幣元)



資本支出及研發費用  
(新台幣億元)



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

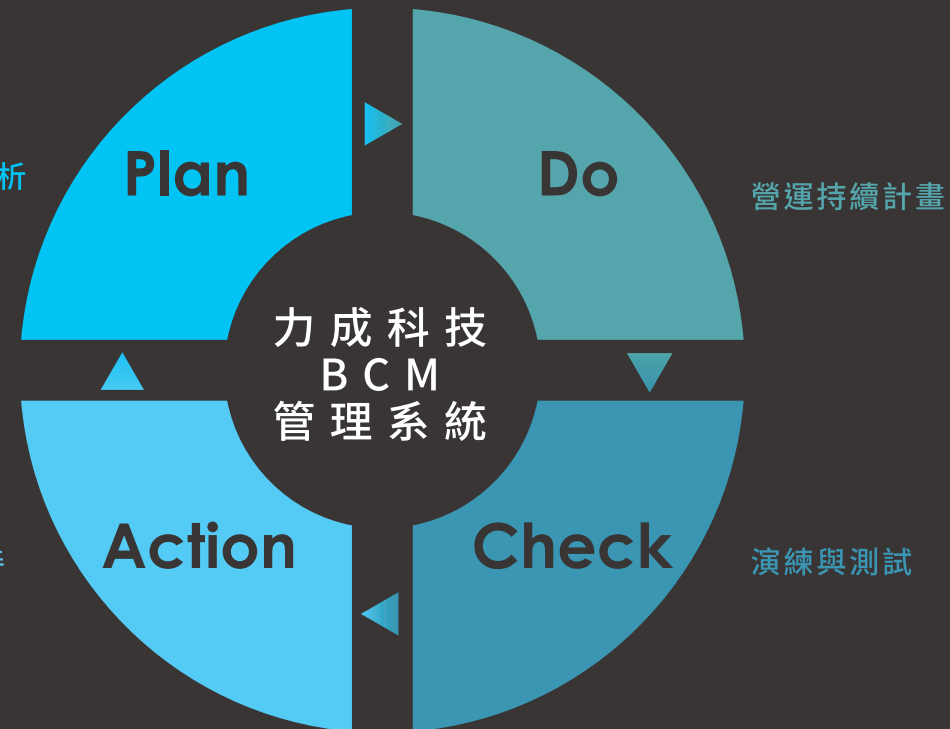
# 2.3 | 營運 持續管理

企業要面對越來越多變的經營環境，無論是天然災害、氣候變遷、區域間衝突、供應鏈維繫、貿易壁壘等等，任何一個環節的問題都可能造成營運的重大衝擊與影響。力成科技體認企業的永續價值有賴制定一持續、有效的管理模式，透過不斷強化公司治理成效與應變力、恢復力，才能應付可能遭遇的潛在威脅。

力成科技導入營運持續管理 (Business Continuity Management, BCM) ISO 22301維運系統，由總經理擔任BCM 主任委員，並且指派各相關單位主管共同參與，從營運衝擊分析、風險鑑別，到擬訂營運持續策略、計畫及執行演練等PDCA 循環，持續提升力成的危機處理能力與維繫競爭優勢，確保營運持續與公司商譽。

風險鑑別、衝擊分析  
營運持續策略

評估與持續改善



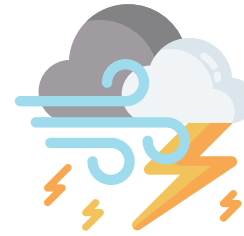
## 風險監控管理機制

力成科技成立已逾20年，一直秉持嚴謹的風險管理來確保公司的正常運作，正視風險的存在。我們強化風險管理，並以積極的態度轉化風險為機會，定期透過風險的監控、辨識、衝擊評估與擬訂因應對策來降低風險，2018年鑑別出的風險議題有「法規變動」、「環境及氣候變遷」、「供應鏈管理」、「資本市場波動」、「資訊安全」、「營運及製程技術」，以及「人力資源」等七項議題，並且針對各種不同風險項目規劃專人專責之管理方法與危機因應步驟，建立起預警、應變、危機管理、營運持續計畫，以及復原行動等營運永續防護網，為利害關係人創造永續價值而努力。力成科技關注氣候變遷與能源、資源等議題，透過資源效率化、環境保護投入及韌性等 方面著手，詳細內容請參考本報告書「6.1 氣候變遷與能源管理」章節。

### 風險 議題



法規變動



環境及氣候變遷



供應鏈管理



資本市場波動



資訊安全



營運及製程技術



人力資源

# 風 險 與 機 會

風險議題	風險因子	對營運的衝擊	因應作為	機會效益
法規變動	新法令或法規要求	法令變動對現有營運模式帶來衝擊	· 建立法規查核機制及變更管理，遵循法令規範及調整運作	遵守法規亦積極配合法令變動調整內部營運制度，落實合法性，有助於與客戶的長期合作關係、開發新客戶
供應鏈管理	供應鏈中斷	原物料供貨中斷造成無法正常營運，影響生產與出貨	· 建立永續供應鏈之夥伴關係、庫存機制及供應商備援機制，確保原料來源穩定，降低供貨中斷之風險	強化與供應商的永續合作關係，確保客戶資產與交期，維護公司商譽
資本市場 波動	財務失效/ 利匯率變動	利/匯率變動影響財務收入與支出，衝擊財務槓桿	· 定期檢視資本市場非功能性貨幣計價之資產與負債，分析遠期外匯合約對匯率管理之效益 · 評估利率曝險項目及浮動利率之影響程度	管制利匯率的變動對資產及現金流的影響，穩健公司的財務運作
	國際間貿易壁壘	關稅壁壘造成客戶下單意願及生產成本增加，供應鏈供貨受阻	· 產能安排與調整，降低出口影響的風險 · 供應鏈應變與調整，以維持營運模式與成本	強化營運與生產模式之應變能力、厚植供應鏈的合作關係及永續能力
資訊安全	無預警的資訊、 通信中斷	影響營運及資訊傳遞，波及內外 部溝通	· 定期預防、偵測IT監控系統及移動儲存裝置管理 · 持續宣達資安觀念 · 落實ISO 27001資訊安全系統	建構堅固的資安系統，保護公司與客戶的資產，避免資通訊中斷及營業秘密外洩，確保利害關係人對公司的信賴與支持
	網路攻擊	資訊系統癱瘓、個資洩漏	· 設立防火牆/防毒軟體/資料備份等管控方法，降低資訊網絡中斷之風險	
營運及 製程技術	喪失營運或 環境控制能力	環境污染物質或廢棄物處理影響安全衛生之風險	· 強化對環境的監控，合規、定期對設備維護保養與巡檢，實施廠區環境考量面鑑別與污染物管制	提升潔淨生產與綠色產品的能力，守護地球暨實踐永續環境，持續開創與競爭者的差異價值
	製程/ 重要技能的可用性	營業機密資料流出、專利或製程技術無法延續	· 建立專利及營業秘密保護等管理系統，持續傳達所有人員應具有之風險意識，保障營運核心競爭力	保障公司與客戶的專利、營業秘密，有助於保障企業核心競爭力，增加利害關係人對公司的信任
	產品失竊	造成公司財產損失及客戶產品受損	· 加強保全意識、門禁管理，設置出貨隨車即時影像監控系統，強化財貨追蹤能力，降低失竊或遇搶風險	強化保全及產品出貨管控，保障公司財貨安全，增加利害關係人對公司的信賴
環境及 氣候變遷	天然災害/ 極端氣候	造成建築物受損、人員受傷，影響正常營運	· 定期檢視國際環保趨勢，依照營運需求制定環境保護措施，提升管理效能 · 從災害預防監控、偵測，到緊急應變演練及復原能力，調適與減緩衝擊，強化營運體質與韌性	提升營運持續管理有助於強化公司營運體質，除了確保公司資產與人員安全，亦可增加利害關係人對公司的信賴
	公共服務中斷 (電力/水/氣)	電力/水/氣等廠務設施中斷導致營運受到影響		
人力資源	人員安全風險	人員受傷無法生產	· 持續強化健康安全職場，重視環境及人員管理層面的風險評估、職安意識宣導、機械防護操作等	人才是企業持續成長的要素，建構接班人計劃、強化職場安全及厚植多能工及高潛力的人力資源，有助於企業永續發展
	關鍵人才流失	人才流失或被挖角，接替人員養成不及，影響營運	· 建立多元人力、人才留任及接班人計劃，確保人力銜接及營運的永續性	

## 建立風險管理意識

為持續強化廠區安全意識及落實社會責任管理規範，力成科技透過廠區緊急事件之演習訓練及自主性定期接受第三方驗證機構的稽核，將安全意識、資訊安全維護及勞工人權社會責任等規範落實於日常營運體系中，形塑企業永續之文化與DNA。

### 各廠區應變疏散、安全演習

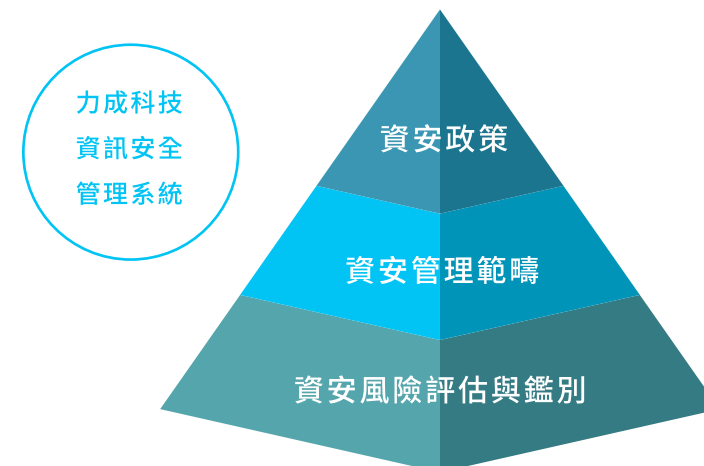
職場安全是安心工作的首要之務，力成科技定期安排各廠區及緊急應變小組之特定事件演練，如火災、化學品洩漏、地震、原物料短缺等，擬訂緊急應變及復原計畫，每年進行主題式模擬及疏散演練，以持續精進應變程序及復原策略；並安排相關教育訓練與宣導活動（如定期的工安環保月系列宣導活動），以持續提升廠區安全與風險意識。力成科技認知天然災害與人為事故對生產營運的衝擊影響，以預防管理的積極態度來面對災害發生的潛在風險，並藉由嚴謹的風險控制、安全規範與法規基準的落實，達到全員安全意識提升，保障人身安全。



力成台灣自衛消防編組與疏散演練

### 依循ISO 27001 資訊安全管理系統

資訊安全管理系統是典型的金字塔架構，在金字塔的頂端，是企業對資訊安全的基本政策。企業必需思考、衡量資訊安全對企業的重要性在哪裡？當資訊的安全性與便利性發生衝突時，企業應該如何取捨？第二層是管理的範圍，管理系統必須清楚地定義哪些資訊安全的資產需要保護？有了詳細的清單，我們才能進到第三層：風險評估，針對每項資產，計算其價值、分析其安全上的弱點以及可能的攻擊，就能加總定義出整個資訊安全的風險。力成科技重視資訊安全與機密資料的保護，並且積極落實於日常運作中，依據ISO /IEC 27001:2013資訊安全管理系統標準，建構全方位的資訊安全防護網。2018年執行了IT系統中斷、防火牆中斷、郵件系統失效等情境演練，結果皆符合所設定之目標，有效防治資訊安全漏洞。



# 2.4

## 誠信經營 及 從業道德

### 誠

信正直是企業經營的基石，力成科技制訂「誠信經營及從業道德守則」、「企業社會責任實務守則」等規範以建構完善的公司治理，作為經營的根基，並設置『企業社會責任室』為專責單位，隸屬於董事會，負責誠信經營政策與防範方案之修訂及監督執行，並每年定期向董事會報告。



### 誠信經營及從業道德

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

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

## 利益衝突迴避

力成科技訂定「誠信經營與從業道德守則」，引導董事、經理人及全體員工執行職務時，遵循道德標準及利益迴避。本公司董事、委員會委員、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人應秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，且該利害關係如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得當相互支援。

## 教育訓練與宣導

為了使同仁對於從業道德規範更進一步認識，除將誠信經營及從業道德的相關政策文件公布於公司內部網站或公告欄供同仁隨時查閱外，每年透過線上學習課程進行遵循制度宣導與連結年度績效考核項目，要求員工確實遵守。每位新進人員須接受員工從業道德課程及簽署誠信宣言，簽署率達 100%。

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

## 檢舉及諮詢管道

力成科技建立獨立檢舉及諮詢信箱，供公司內部及外部人員檢舉諮詢使用。對於檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不公平對待或報復，並積極查證與處理。

企業社會責任室：csr@pti.com.tw

法務室：legal@pti.com.tw

稽核室：audit@pti.com.tw

### 「力成科技前員工向供應商收取回扣案件」 處理與管理機制

- 力成科技於接獲本案檢舉後，立即啟動內部調查，並向檢察機關對該前員工提出刑事告訴，本案已經臺灣新竹地方法院檢察署起訴，現由新竹地方法院刑事庭審理中，力成科技亦已對該前員工提起附帶民事訴訟請求賠償，該前員工亦同意賠償力成科技損失。
- 針對此事件，公司重申反貪除弊的決心，更嚴格要求員工務必遵守誠信經營及從業道德政策，積極防制貪瀆舞弊情事發生。



# 2.5

## 法規 遵循

**法**規遵循為公司治理的根本及圭臬，所有員工都必須遵守相關的法令，力成科技設置了法規遵循室、法務室及智財管理室，負責法規遵循、營業秘密、個人資料及智財管理業務。而海外子公司包括中國、新加坡、日本地區，為切合當地法規型態以求能確實遵循當地規範，委由當地法律專業人員就營運所涉及之各項法律，做專業評估與執行。我們建置相關規範、流程及系統，定期執行法規查核，密切留意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，並統籌規劃相關訓練課程，強化同仁業務相關之法規遵循與認知。



## 營業秘密與 個人資料管理

營業秘密為公司永續經營的命脈，力成科技建構了完善的營業秘密保護政策及取得ISO 27001資訊安全管理系統驗證，並於2018年參加經濟部委託資策會輔導之相關專案。藉由營業秘密整備度檢視專案的協助，全面性地檢視現階段營業秘密保護狀況，並依據不足處加以補強，以杜絕各種機密資訊洩漏的風險。我們利用營業秘密盤點表來有效界定與宣示公司機密範圍，2018年已完成公司的營業秘密盤點作業。

個人資料管理是對股東、客戶、員工、供應商等利害關係人的保護及承諾，力成科技尊重員工隱私，遵守法規並落實個人資料保護及管理。個資之蒐集及處理僅限於必須且必要之作業，例如人員入退職之勞健保、各類保險、員工健康檢查等。除了定期實施個資保護的教育訓練及宣導外，針對日常作業中經常接觸到大量員工個資之單位，會再確實要求對個資蒐集使用之合法性。力成科技每年執行「營業秘密」及「個人資料保護」培訓課程，包括新進及現有員工，讓員工對於公司營業秘密及個人資料保護有更深層的認知。

## 行政罰鍰說明

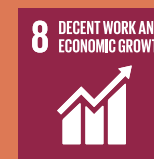
2018年力成科技經主管機關稽查有3件不符合規定之情事，處以罰鍰共新台幣126,000元。經與主管機關溝通後，針對所有缺失皆已改善完成，2018年違反法規而受裁罰之項目如下：

違反法規項目	金額(新台幣元)	違反法規之說明	改善措施
職業安全衛生法	60,000	違反職業安全衛生法第6條第1項第1款規定，廢水區桶槽超過2公尺作業區未設置適當欄杆。	已設置適當欄杆，並建立管控機制。
廢棄物清理法	6,000	違反廢棄物清理法第31條第1項第1款，廢棄物產出量超出廢棄物清理計畫書最大產生量之百分之十。	已改善完成，並建立申報管控機制與加強人員訓練。
廢棄物清理法	60,000	違反廢棄物清理法第36條第1項規定，含銅廢液暫存申報異常。	1. 已完成展延申報作業。 2. 建立申報控管機制。

### 註：2017年力成科技行政罰鍰更正說明

《2017力成科技企業社會責任報告書》揭露因行政作業疏失致不符合「廢棄物清理法」規定，而遭主管機關處以罰鍰之情事，2018年主管機關已撤銷該事件之罰款及違規處分，因此2017年力成科技無任何違犯之情事。

# 3 利害關係人



3.1 利害關係人溝通與議合

3.2 重大主題分析

3.3 股東權益

3.4 客戶服務

3.5 供應鏈管理

3.6 外部組織參與

3.7 社會責任管理系統

客戶肯定  
Good Partner  
Preferred Quality Supplier

衝突金屬調查  
回覆率  
100%

責任商業聯盟  
RBA  
會員

主要廠區  
通過  
SA8000驗證



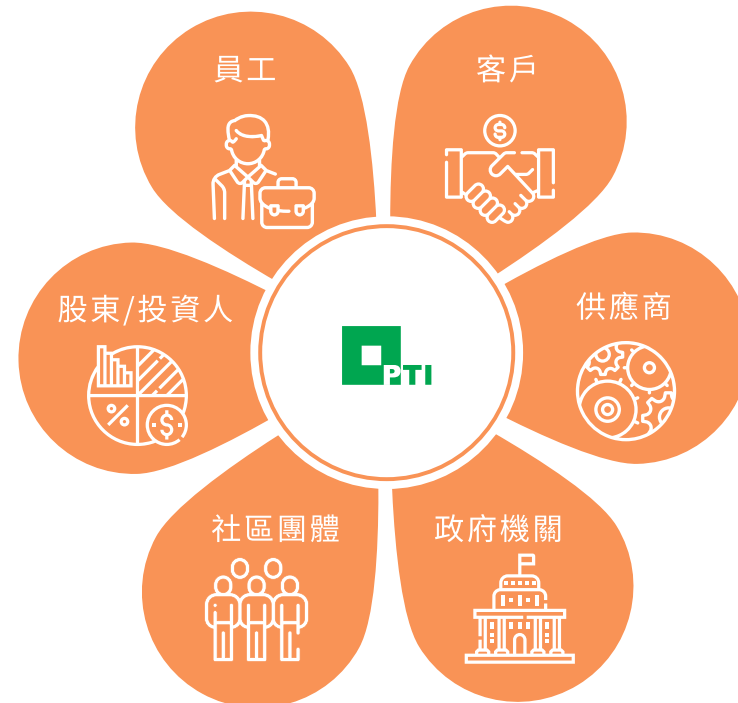
# 3.1

## 利害關係人 溝通與議合

**對**於公司治理、經濟面、環境面及社會面向等議題資訊，力成科技除透過年報及財務報告揭露外，每年亦出版企業社會責任報告書，清楚揭露企業社會責任之訊息。並透過公司官方網站、企業社會責任粉絲團及其他社群溝通平台與利害關係人溝通，讓關注的議題資訊呈現更透明、及時及完整。

### 利害關係人鑑別

力成科技「企業社會責任室」召集相關單位人員組成「企業社會責任推行小組」（小組成員包括財務、採購、環安、廠務、人力資源、品質、行銷等單位），依據因營運所產生之衝擊而受影響或關切我們在企業社會責任各項績效之任何團體或個人，並參考AA1000 SES 利害關係人議合標準之五大原則來鑑別利害關係人，經審視後鑑別出6類聚焦溝通的主要利害關係人，包括股東／投資人、員工、客戶、供應商、政府機關及社區團體，2018年與前一年度相較無差異。



## 利害關係人 溝通

力成科技藉由各種的溝通管道及機制，與利害關係人互動交流，運用多樣的方式瞭解利害關係人所關注的議題與訴求，並作出適度回應。我們亦建置多樣的社群溝通平台與利害關係人進行溝通，相關內容請參閱本報告書「7.9 力成集團利害關係人社群溝通平台」章節。

利害關係人	對力成科技的意義	關注議題		溝通方式及頻率	
 股東/投資人	股東、投資人的支持是力成科技永續經營的後盾。	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運績效</li> <li>誠信經營</li> <li>風險管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術與服務</li> <li>法規遵循</li> <li>公司治理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>召開股東會(每年)</li> <li>公開發布財務報告(每季)</li> <li>召開法人說明會(每季)</li> <li>發言人及投資人關係部門(不定期)</li> <li>公司網站(不定期)</li> </ul>	
 員工	員工是力成科技最重要的資產，也是公司永續經營最重要的基石。	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場安全</li> <li>勞工人權</li> <li>個人資料保護</li> <li>勞資溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職涯發展</li> <li>人才招聘與留才</li> <li>薪資福利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職工福利委員會(每季)</li> <li>電子平台及公司公告(不定期)</li> <li>提案改善制度(不定期)</li> <li>勞資會議(每季)</li> <li>電子信箱(常設)</li> <li>職業安全衛生委員會(每季)</li> <li>員工心理諮商與輔導(不定期)</li> <li>力成園地季刊(每季)</li> </ul>	
 客戶	力成科技致力於提供優質的品質與服務，期許更貼近客戶的需求與期望。	<ul style="list-style-type: none"> <li>風險管理</li> <li>供應商管理</li> <li>氣候變遷</li> <li>技術與服務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>綠色產品</li> <li>客戶服務</li> <li>智慧財產權管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務會議(不定期)</li> <li>客戶滿意度調查(每年)</li> <li>客訴管理制度(不定期)</li> <li>客戶稽核(每年)</li> </ul>	
 供應商	供應商是公司營運的重要夥伴，透過緊密合作共同追求企業永續。	<ul style="list-style-type: none"> <li>採購政策</li> <li>誠信經營</li> <li>供應商管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>風險管理</li> <li>衝突金屬</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商業務會議(不定期)</li> <li>供應商評比(每季)</li> <li>供應商稽核(每年)</li> <li>供應商宣導會(每年)</li> </ul>	
 政府機關	力成科技遵循政府機關的法令，並配合執行檢核與監督。	<ul style="list-style-type: none"> <li>水資源管理</li> <li>污染防治</li> <li>勞工人權</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候變遷</li> <li>公司治理</li> <li>職場安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>能源管理</li> <li>誠信經營</li> <li>法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公文、電子郵件及會議(不定期)</li> <li>宣導會、公聽會(不定期)</li> <li>發布函令(不定期)</li> </ul>
 社區團體	力成科技積極與社區鄰里或團體互動，善盡企業社會責任。	<ul style="list-style-type: none"> <li>污染防治</li> <li>產學合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>水資源管理</li> <li>社區參與</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站(不定期)</li> <li>廠務部門對外窗口(不定期)</li> <li>課程與參訪(不定期)</li> </ul>	

# 3.2

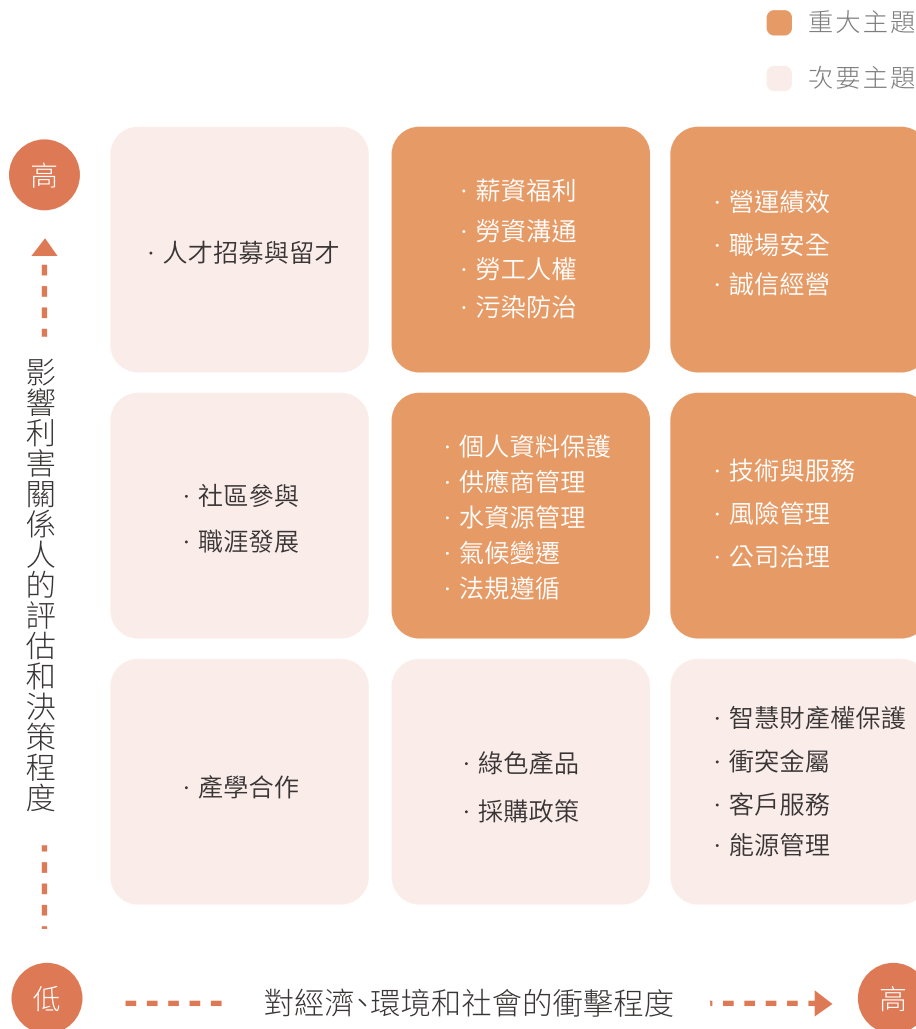
## 重大主題分析

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

### 重大主題鑑別流程



## 重大主題矩陣圖



2018年重大主題共15項，較前一年度減少1項，  
重大主題差異說明如下：

2018永續議題	年度差異	說明
勞工人權	調整名稱	調整「勞工人權政策」名稱為「勞工人權」，議題涵蓋內容不變。
誠信經營	調整名稱	調整「誠信經營與從業道德」名稱為「誠信經營」，議題涵蓋內容不變。
智慧財產權保護	重大性降低	2018年為次要主題。

2018年15個重大主題：

### 經濟面

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

### 環境面

- 污染防治
- 水資源管理
- 氣候變遷

### 社會面

- 職場安全
- 薪資福利
- 勞工人權
- 個人資料保護
- 勞資溝通

# 重大主題衝擊邊界與涉入程度、對力成科技的重要性、回應章節

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊 ▲ 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	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	健全的公司治理端賴明確的永續發展策略，能讓組織發展系統化，並保護公司主要股東及其他利害關係人之權益。	1.3 2.1	PTI 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、投資人等利害關係人。	2.2	經濟績效		●	●	▲
	誠信經營	力成科技建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，以公平、誠實、守信及透明等原則從事商業活動。	2.4	反貪腐	▲	●	●	●
	風險管理	力成科技堅信嚴謹完善的風險管理不僅是與客戶夥伴長期合作的保證，更是永續經營的基石。	2.3	PTI 自訂重大主題		●	●	
	技術與服務	因應產業發展趨勢，力成科技持續深耕封測領域的研發和創新技術，以期滿足客戶的需求並獲得支持與肯定。	1.4	PTI 自訂重大主題		●	●	▲
	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	○	●	●	●
	供應商管理	供應商為力成科技營運的重要夥伴，發展和維持良好關係，有利於獲得符合品質要求的產品或服務。	3.5	強迫或強制勞動 供應商社會評估	●	●	●	▲

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊 ▲ 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	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	污染防治	力成科技積極推動有害廢棄物、廢水、噪音、及空氣污染等防治措施,預防污染帶來的風險。	6.2 6.3	排放 廢污水和廢棄物	○	●	●	▲
	水資源管理	力成科技致力於水資源的利用與管理,建置回收水系統設施,回收再利用廠內製程廢水。	6.3	水	○	●	●	▲
	氣候變遷	力成科技重視氣候變遷議題,付諸行動並積極研擬氣候變遷因應規劃,以減少營運受到影響。	6.1	排放	○	●	●	▲
社會面	職場安全	人是力成科技重要的資產,維護員工的安全和健康是永續經營的關鍵,讓員工安全且快樂的工作,才能產出最大的人力效能。	4.4	職業安全衛生	▲	●	●	▲
	薪資福利	力成科技提供優質的薪酬福利來吸引及留任各方優秀人才,並回饋員工對公司的辛勞與貢獻,增加員工歸屬感。	4.2	勞雇關係		●	●	
	勞工人權	力成科技重視每位員工,制定相關勞工人權政策,讓員工有尊嚴及快樂的工作,以凝聚員工對企業的向心力。	3.7	強迫或強制勞動 人權評估 不歧視 童工	▲	●	●	▲
	個人資料保護	力成科技嚴格遵守「個人資料保護」,除了強化教育訓練與宣導外並落實執行,以保護內外部人員的個人資料。	2.5	PTI 自訂重大主題	▲	●	●	▲
	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。	4.5	勞雇關係		●	●	

註:衝擊邊界與涉入程度係以力成科技價值鏈的思維思考。

# 重大主題管理方針

政策、承諾、目標、管理與評估機制

重大主題	政策	承諾	中長期目標	權責單位	我們如何管理	績效成果 (對應頁碼)	評估機制
公司治理	企業社會責任實務守則 誠信經營及從業道德守則	保護公司主要股東及其他利害關係人之權益。	持續參與公司治理相關評鑑，強化公司治理制度	資本規劃處 人力資源處	依循法令制定公司治理架構與執行實務規範，確保公司的經營健全發展。	P29	內部稽核
營運績效	企業社會責任實務守則	創造更高的經濟價值以回饋股東、投資人等利害關係人。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續追求獲利與成長</li> <li>持續增強公司治理並與投資人維持良好關係</li> </ul>	會計處 稽核室	我們擁有完善的公司治理架構，並設有董事會、審計委員會、薪酬委員會與稽核室有效管控公司整體營運與發展。	P29	內部稽核
誠信經營	誠信經營及從業道德守則 道德政策	落實誠信經營政策，以公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動。	持續對員工進行從業道德之訓練宣導	企業社會責任室	建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，規範員工在從事商業活動時嚴格遵守誠信原則，並連結至年度績效考核機制。	P29	內部稽核
風險管理	企業社會責任實務守則	完善的風險管理不僅是與客戶夥伴長期合作的保證，更是永續經營的基石。	通過ISO 22301管理系統驗證	企業社會責任室	積極導入營運持續管理系統，透過教育訓練強化員工的風險應變能力。	P29	年度風險評鑑
技術與服務	品質政策 企業社會責任政策	滿足客戶的需求並獲得支持與肯定。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續開發高效能、低能耗、高度整合的先進封裝技術</li> <li>持續開發先進封裝製程技術</li> </ul>	封裝研發 測試研發 品質保證	持續關注產業環境變化不斷研發創新，積極的投入產業的研發與掌握資訊脈動。	P29	管理系統 (ISO 9001、 IATF 16949)
法規遵循	企業社會責任實務守則	落實法規遵循避免違法的情事發生。	持續對員工進行法規遵循之訓練宣導，以強化法治觀念	企業社會責任室 廠務工程處 職安管理處 法務室	遵循當地法規並定期執行法規查核作業，以掌握及符合最新相關法令之要求。	P29	法規查核 內部稽核
供應商管理	無衝突金屬政策 無有害物質政策	與供應商保持良好關係，創造雙贏局面。	<ul style="list-style-type: none"> <li>要求供應商採用GeSI/RBA公告之合法熔煉廠，確保原物料供應非來自衝突地區</li> <li>達成原材料100%符合歐盟RoHS、REACH 禁限用物質指令</li> </ul>	品質保證 採購處	針對主要原物料供應商進行供應商評比、稽核，以確保品質與永續管理要求；辦理供應商訓練或宣導會交流以強化合作關係。	P29	供應商稽核
污染防治	企業社會責任實務守則 環境安全衛生政策	降低對環境造成的衝擊。	強化源頭減廢及廢棄物回收再利用	廠務工程處 職安管理處	力成科技通過ISO 14001環境管理系統驗證，並依循此管理系統監測與制定管理目標。	P28	管理系統 (ISO 14001)

重大主題	政策	承諾	中長期目標	權責單位	我們如何管理	績效成果 (對應頁碼)	評估機制
水資源管理	企業社會責任實務守則 環境安全衛生政策	提升水資源利用， 降低營運風險。	持續提高回收水系統效益	廠務工程處 職安管理處	建置回收水系統設施，穩定回收再利用廠內製程廢水，並定期審視用水管理成效。	P28	管理系統 (ISO 14001)
氣候變遷	企業社會責任實務守則 環境安全衛生政策	降低公司營運受 氣候變遷造成的 影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續推動節能方案、提升能源使用效率並導入IE3運轉設備</li> <li>將ISO 50001能源管理系統以漸進式的推展至其他廠區並取得驗證</li> </ul>	廠務工程處 職安管理處	力成科技建立節能績效指標，每年盤查溫室氣體排放量並針對盤查結果採取行動措施。	P28	管理系統 (ISO 14001)
職場安全	環境安全衛生政策	確保員工的健康 安全。	持續提供健康安全之工作環境	廠務工程處 職安管理處	力成科技通過OHSAS 18001職業安全衛生管理系統，並設立「職業安全衛生委員會」定期召開會議，審議協調及建議安全衛生相關事項。	P28	管理系統 (OHSAS 18001)
薪資福利	勞工政策	保障員工權益。	持續提供優質的薪酬福利以吸引及留任人才	人力資源處	參酌業界的薪資水平及審視薪酬福利，提供完善的福利制度。	P28	管理系統 (SA8000)
勞工人權	企業社會責任實務守則 勞工政策	保障員工權益。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續足額進用身心障礙人士以符合法令要求</li> <li>持續積極進用弱勢團體</li> </ul>	人力資源處	力成科技通過SA8000社會責任標準，並制定勞工政策，提供友善職場，落實人權保護。	P29	管理系統 (SA8000)
個人資料保護	道德政策	確保內外部人員的個人資料受到嚴謹保護。	持續提升員工對個人資料保護的認知與遵循	智財管理室	力成科技通過ISO 27001資訊安全管理系統，並制定公司規範、透過宣導與教育訓練，要求員工確實遵守。	P28	管理系統 (ISO 27001)、 內部稽核
勞資溝通	企業社會責任實務守則 勞工政策	避免因勞資糾紛而導致損失的可能性。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續增設多元的溝通管道，傾聽員工心聲</li> <li>營造友善幸福與溝通零距離的工作環境</li> </ul>	人力資源處	建構全方位的溝通管道傾聽員工的聲音，員工可在無報復的友善環境中進行溝通，並定期召開勞資會議，透過議程討論達成共識。	P28	管理系統 (SA8000)、 勞資會議

# 3.3

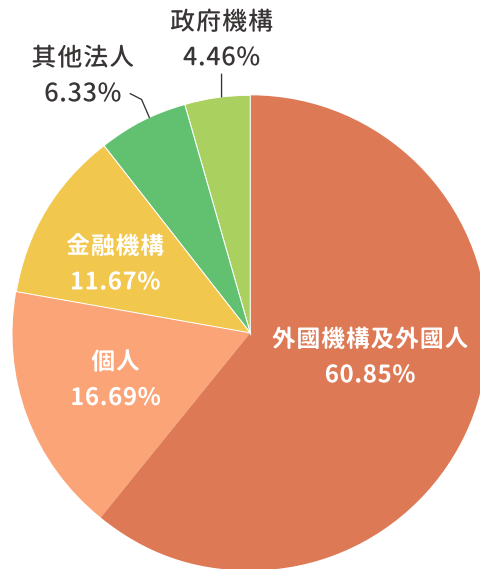
## 股東權益

### 股東結構

股東結構	人數
政府機構	5
金融機構	26
其他法人	336
個人	38,113
外國機構及外國人	684
合計	39,164

(計算基準日為2019年4月2日)

### 股東持有比例



### 股東溝通管道

力成科技除每月公布營收報告、每季發布財務報告及召開法人說明會與每年召開股東大會外，所有相關資訊亦可在公司網站查詢。另外，我們設有發言人及投資人關係專職部門，負責向投資人溝通公司訊息，以確保投資人充分瞭解公司營運方針。

除此之外，股東/投資人亦能透過投資人專用信箱 (invest@pti.com.tw)，表達問題和建議。

### 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。

2018年股東會共完成與通過2項重要議案

日期	重要決議事項
2018/6/8	1. 承認2017年度營業報告書及財務報表。 2. 承認2017年度盈餘分配案。



## 3.4

## 客戶服務

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

## 客戶關係與品質管理

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

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

客戶申訴  
處理流程

客戶回饋



確認問題



原因分析



矯正預防措施



回應客戶



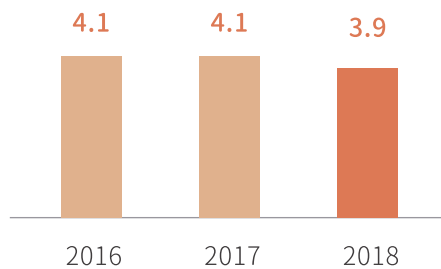
問題追蹤

## 客戶滿意度調查

透過客戶滿意度的瞭解與分析，可做為持續改善產品與服務流程的重要依據，更能符合客戶的需求。力成科技定期進行年度客戶滿意度調查，包含品質、交期、工程能力、價格、服務五面向的滿意程度調查，以及客戶對力成科技的其他建議。我們整合滿意度調查結果，與客戶共同檢視並將調查結果作為擬定未來企業經營方針之參考，以更加掌握客戶的需求並持續提升品質。

2018年客戶滿意度評比沒有顯著差異，於該年度的表現仍獲得客戶的肯定。針對滿意度評比的結果亦於管理審查會議中討論與追蹤，以確保客戶的需求與回饋受到管理階層重視。我們除了運用品質管理方法外，並透過卓越的資訊整合系統，讓整體產品品質及客戶滿意度更為趨穩固，提供符合市場趨勢與客戶需求的服務與產品，以達到客戶滿意及經營永續的目的。

力成台灣近三年客戶滿意度



註：客戶滿意度評比滿分為5分。

## 客戶機密資訊保護

力成科技致力於保護客戶的機密資訊，以確保公司與客戶的權益。其專有技術、營業秘密、個人資料及具有機密性資料等，均受到充分的保護，並要求員工都必須盡到保護、保密之職責。2018年度力成科技未發生違反客戶機密資訊保護之情事。客戶機密資訊保護的作法包括：

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

## 獲得客戶的肯定



Good Partner Award



Preferred Quality Supplier Award

# 3.5

## 供應鏈管理

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

### ■ 供應商在地採購

力成科技的供應鏈主要為機器設備、零件、原物料、廢棄物處理承攬商、工程承攬商及勞務供應商等，其中原物料供應商對我們的日常營運具較大的影響，供應商分佈地點以台灣、日本、中國、韓國及美國為主。

我們持續推動供應商在地化，目的除了降低運輸成本，減少碳排放及分散風險外，更期望能扶植在地產業與創造就業機會，將工作機會留給當地居民。

廢棄物處理承攬商、工程承攬商及勞務供應商皆為100%在地化。

類型	性質	當地供應商百分比	分佈地區
 原物料	<ul style="list-style-type: none"> <li>直接材料</li> <li>間接材料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年供應商總數為 173家</li> <li>台灣供應商共有 110家</li> <li>占整體供應商比例 63.6 %</li> </ul>	台灣、日本、中國、韓國、美國
 承攬商	<ul style="list-style-type: none"> <li>工程</li> <li>廢棄物處理</li> <li>勞務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年供應商總數為114 家</li> <li>台灣供應商共有114 家</li> <li>占整體供應商比例100%</li> </ul>	台灣

## 衝突金屬管理

力成科技是責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 的會員，承諾善盡企業社會責任，長期支持、維護人權及使用非衝突金屬。除了從自身做起遵照RBA 行為準則外，亦要求供應商共同重視衝突金屬議題，我們支持由責任商業聯盟與全球永續議題e化倡議組織 (Global e-Sustainability Initiative, GeSI) 所發展出的「責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, 前身為CFSI, Conflict-Free Sourcing Initiative)」主張，力成科技身為責任礦產倡議組織的會員，自當致力詳實調查使用之礦物來源，要求供應商須向非衝突金屬供應鏈進行採購，藉由責任礦產倡議組織所提供的衝突礦產調查表 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 進行調查，協助我們的供應商採購非衝突的原物料。

為了確保我們產品無使用衝突金屬，力成科技除自民國2012年起全面進行衝突金屬調查，要求所有供應商揭露其合作的熔煉廠與礦場名單外，更要求供應商對於我們產品中所使用的金、鉍、錫及鎢，均須遵守力成科技「無使用衝突金屬政策」，且向經過核可為非衝突的熔煉廠與礦場進行採購。此外，當「衝突金屬調查表」更新時，我們即會針對直接材料與包材類供應商進行全盤性的供應鏈衝突金屬調查，2018年供應商調查數為175家，回覆率為100%。根據調查結果，2018年無供應鏈使用衝突金屬之情事發生。

## 無使用 衝突金屬政策



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

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

- 採用責任商業聯盟之「衝突金屬調查表」，展開供應商衝突金屬調查，並同時要求供應商承諾禁用來自衝突礦區之金屬。
- 要求供應商須追蹤所供應產品的金屬來源，以避免使用潛在的衝突金屬，並遵守下述規定：
  - 確保產品不使用來自剛果及其周圍的國家和地區的衝突金屬。
  - 追溯所有產品中包含的金、鉍、鎢、錫的來源。
  - 供應商必須將此要求傳達至上游供應商。

## 全面的供應商管理

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



### 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、成本及技術等各面向
- 供應商評比分數未達標準者，要求供應商限期改善，並附上相關佐證資料或安排現場稽核



### 供應商稽核

- 針對主要原物料供應商依計劃進行年度稽核
- 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的認證，例如ISO 9001等品質管理系統，未取得者需提供導入計劃
- 鼓勵供應商使用電子發票，減少自然資源消耗

## ● 供應商評比

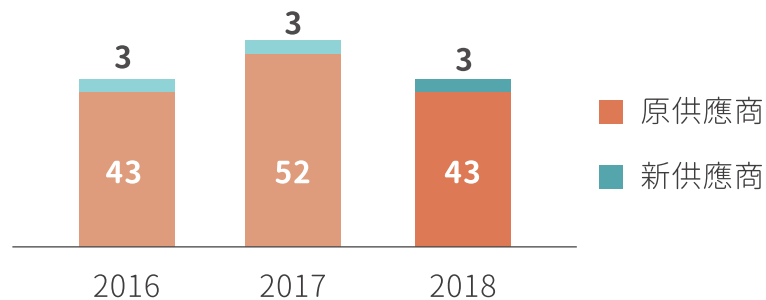
針對主要原物料供應商須通過供應商評比，並接受定期稽核，以確保符合力成科技的永續管理要求與合作品質。力成科技主要原物料供應商皆依品質、交期、成本及技術等各面向所制定目標進行每季評比，倘若在評比過程中，發現供應商有品質及交期問題，我們將要求供應商立即進行改善並提供相關佐證資料，或進行現場實地稽核。2018年原物料供應商評比結果皆達合格供應商分數之標準，評比分數落在80分以上。

## ● 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劃。2018年主要原物料供應商的年度稽核共進行44家（新供應商3家、原供應商41家）。另外，我們亦從中針對未曾執行過社會責任稽核或高風險的供應商共9家及勞務供應商2家（原供應商），執行責任商業聯盟行為準則系統的稽核，供應商稽核總家數共46家，透過稽核管控，避免或降低負面的社會衝擊。2018年力成台灣針對產品使用之主要直接原物料供應商、外包商及勞務供應商進行「品質系統稽核」或「責任商業聯盟行為準則系統稽核」稽核達56次。

2018年供應商現場稽核發現的不符合事項主要集中於製程管制、職業安全衛生管理、消防安全、作業規範執行落實及產線6S管理等類別，我們要求供應商限期改善，經持續追蹤確認，不符合事項已全數完成改善，並未有供應商因稽核列為不合格供應商。

力成台灣近三年供應商稽核家數



## 「供應商社會責任宣導會」舉辦

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

2018年「供應商社會責任宣導會」共有93家廠商、超過100多位來自化學品、直接材料、承攬商及人力仲介等供應商代表出席。議程內容涵蓋了力成科技管理系統、衝突金屬及化學品規範要求、供應商品質管理程序、及責任商業聯盟(RBA)行為準則改版內容，會後並提供直接聯繫或詢問的溝通管道，讓供應商夥伴可提早因應與配合。



力成科技於2018年11月23日辦理供應商社會責任宣導會

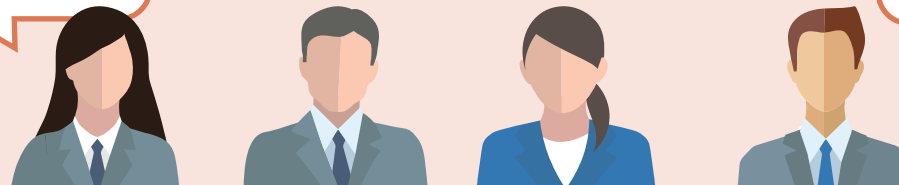
### 2018 供應商社會責任 宣導會議題

供應商品質管理  
程序宣導

管理系統／GP／  
衝突金屬要求

責任商業聯盟(RBA)  
行為準則改版說明

化學品供應  
永續發展要求



## 3.6

外部組織  
參與

為持續掌握產業脈動，力成科技積極參與相關協會及產業公會組織的活動，藉由定期或不定期會議的參與，有效地與產業成員凝聚共識並促進交流，維繫良好的互動與產業緊密接軌。

外部組織  
參與列表

(會員資格)



## 社會責任 / 供應鏈類

責任商業聯盟 (RBA)
責任礦產倡議 (RMI)
台灣企業永續研訓中心 (CCS)
台灣永續供應協會 (TASS)
蘇州工業園區企業社會責任聯盟
蘇州工業園區資源節約與能源管理協會
蘇州市易制毒化學品行業協會

## 產業 / 經營類

台灣半導體產業協會 (TSIA)	上海市集成電路行業協會 (SICA)
中華民國品質學會	蘇州工業園區電子半導體行業協會
新竹縣工業會	江蘇報關協會蘇州工業園區辦事處
新竹縣商業會	蘇州工業園區台灣同胞投資企業協會
新竹縣工業區廠商協進會	蘇州工業園區外商投資企業協會
台灣科學工業園區科學工業同業公會	西安市臺灣同胞投資企業協會
中國半導體行業協會 (CSIA)	陝西省半導體行業協會
江蘇省半導體行業協會	

外部  
倡議

- 力成科技為責任商業聯盟 (RBA) 會員，承諾支持RBA的願景與使命。我們採行RBA 行為準則來衡量在社會、環境及道德等面向的表現並定期自我評鑑，亦將其擴及至主要供應商與承攬商，輔導他們運用相關的工具與標準並持續監控施行績效。
- 力成科技為責任礦產倡議 (RMI) 會員，承諾不使用及不採購來自衝突區域所產出的衝突金屬，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行社會環境責任，不得使用來自衝突區域的衝突金屬，且相關交易活動須符合RBA 行為準則。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。
- 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，以響應聯合國永續發展目標SDG 13氣候行動。

# 3.7

## 社會責任 管理系統

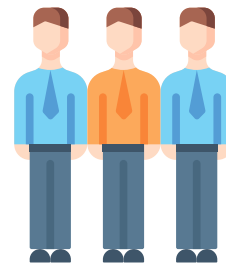
**力**成科技除了追求營運成長，顧及股東及員工之利益外，對於建構完整的社會責任管理系統更是不遺餘力，從企業核心價值出發，推動整體供應鏈對於社會責任的重視。力成科技社會責任管理系統架構，明確制定各項政策及設計符合法令及客戶要求之管理系統，並遵守政府的各項法規達到基本的責任外，亦依循責任商業聯盟行為準則與SA8000社會責任標準，實踐永續經營。

### 政策制定



企業能否永續經營，就從最基本的制定政策做起。力成科技訂定了責任商業聯盟行為準則政策、勞工政策、道德政策、環境安全衛生政策及無使用衝突金屬政策等，各項政策皆由高階管理層審核認定，並且公開公告在力成科技官方網站(了解更多請詳[www.pti.com.tw](http://www.pti.com.tw))。我們以營造員工權益的友善職場環境為指標，勞雇同心共存雙贏，協同供應商攜手優化整體供應鏈。

### 責任商業聯盟 (RBA) 會員



從永續經營發展角度來看，企業若缺乏永續思維，縱使發展得快但未必能走得長久。力成科技一步一腳印，穩扎穩打建造企業社會責任管理系統，並積極參與國際情事。自2015年4月加入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 成為會員至今，持續承諾支持其願景與使命，發揮產業領導者的影響力，開創更具友善且包容的職場環境。

## ● 責任商業聯盟行為準則

「責任商業聯盟行為準則」為國際間常用之企業社會責任標準，其涵蓋勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理系統五大面向，力成科技身為會員，當責推動規範之完整落實，由企業社會責任室負責管理與監督。力成科技重視RBA理念，並擴展至供應商供應鏈體系，展現企業社會責任的決心，力成科技各方面業務符合「責任商業聯盟行為準則」。

相關資訊請參考「責任商業聯盟官網」<http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>



## ● 自我評估和有效性稽核程序

落實企業永續經營發展，根基建立不外乎要先知己知彼，才能百戰百勝。力成科技遵守RBA行為準則，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)，2018年力成台灣各廠區的評鑑結果皆為低風險，並且隨時掌握社會、環境和道德各領域之狀況。同時每年亦定期依RBA行為準則執行內部稽核，以查驗各廠區的落實度及符合性，一旦發現有不符合之處，即要求相關單位執行矯正措施。

力成科技重視客戶的需求，除了在產品品質精進之外，更追求於社會責任的成長。力成台灣各個主要據點定期由第三方機構執行有效性稽核程序 (Validated Assessment Program, VAP)，此有效性稽核程序是責任商業聯盟認定有效、可分享的稽核標準，其稽核報告可透過RBA-ONLINE平台提供予客戶。截至2018年力成台灣各主要據點驗證稽核評鑑皆屬低風險，評鑑狀況彙整於右表：

力成台灣主要據點評鑑狀況

廠區	SAQ 評鑑 (2018)	VAP 評鑑	
	風險類別	評鑑期間	風險類別
總公司	低風險	N/A	N/A
3A 廠	低風險	2018 Q2	低風險
3C 廠	低風險	2018 Q2	低風險
湖口廠	低風險	2018 Q2	低風險
竹科一廠	低風險	2019 Q1	低風險
新埔廠	低風險	2017 Q4	低風險
文化廠	低風險	2018 Q4	低風險

## 落實 SA8000 社會責任管理系統

SA8000社會責任國際標準，係由社會責任國際組織 (Social Accountability International, SAI) 於1997年發起，為全球第一個可用於第三方驗證的企業社會責任驗證標準，由九大構面所組成，包括：童工、強迫與強制勞工、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、薪資及管理系統，此國際標準不僅明確了社會責任規範，更呼應了力成科技企業核心價值。自2016年12月獲得驗證機構核發SA8000證書後，每半年需接受定期的追蹤稽查，2018年分別於3月和9月進行定期稽核，針對稽核發現已全數改善完成。



## 人權管理

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

## 合法聘僱

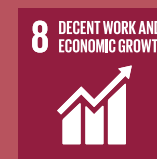
力成科技承諾提供安全工作環境、員工受到尊重與誠信永續經營。為體現合規且友善的職場，遵循聯合國國際勞工組織規範，嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡之童工；為確保無所疏漏，招募獲聘員工皆必須提供身分證明予公司進行查驗，一切遵照主管機關及法規合法招聘。

### 各項人權指標落實情形

達成率 100%

項目	內容	目標	2018年
不歧視	歧視糾紛之總數	無歧視事件	達成
自由結社	經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業	無禁止自由結社	達成
童工	經鑑別出對引發童工糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除童工之作業	不聘用童工	達成
強迫勞動	經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作業	無強迫、強制勞動	達成

# 4 友善職場



4.1 員工結構與分佈

4.2 員工福祉

4.3 人才發展

4.4 職場安全

4.5 勞資溝通

4.6 員工關懷

4.7 樂活力成

勞動部  
工作生活平衡獎：  
員工協助獎

LinkedIn  
最佳雇主品牌  
(Most Engaging Employer Brand)

LinkedIn  
明日之星  
(Rising Star)

集團員工總人數  
18,145人



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



# 4.1

## 員工結構 與分佈

### 員工分佈

隨著記憶體產業 (DRAM、Flash)、邏輯性IC需求成長與佈局面板級扇外型封裝新技術的量產，2018年集團員工人數持續成長，截至2018年12月31日力成集團員工總人數為18,145人。

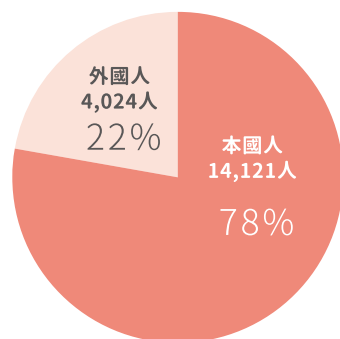
區域	力成台灣	力成蘇州	力成新加坡	力成西安	力成秋田	超豐電子	晶兆成	力成日本合同會社、Tera Probe, Inc.	合計
人數	10,755	614	134	1,388	358	3,690	632	574	18,145

為了創造永續經營的正向循環，我們秉持著「共創」、「共享」與「共榮」的精神，在國內外各據點積極提供工作機會給當地居民。力成集團本國人聘用人數為14,121人，佔集團員工數的78%；外國人為4,024人，佔集團員工數的22%。2018年12月31日力成台灣本國籍員工7,769人佔72%，外國籍員工2,986人佔28%；其中，管理階層共561位，而本國人比例達99.6%，顯示力成科技在本國就業發展的努力上不遺餘力，不僅提供許多就業機會與成長空間外，更偕同本國居民開創更好的就業環境，讓公司能創造出更多的資源投入人力資本與回饋社會。

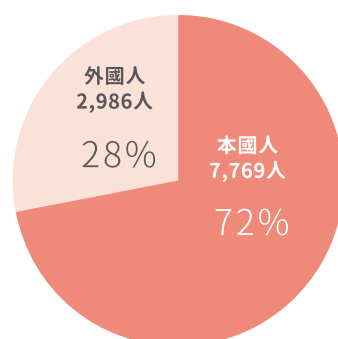
註： 1. 資料計算基準日係以2018年12月31日在職人力。  
2. 本國人係指當地國籍之人員，外國人係指非當地國籍之人員。  
3. 管理階層係指副理級以上主管人員。

## 員工勞雇類型分佈

2018年  
力成集團在地聘用狀況



2018年  
力成台灣在地聘用狀況



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

區域	勞雇類型	合約類別		聘僱類別	
		正職	臨時	全職	兼職
力成台灣	男	5,456	22	5,478	0
	女	5,268	9	5,277	0
	總計	10,724	31	10,755	0
力成蘇州	男	338	0	338	0
	女	276	0	276	0
	總計	614	0	614	0
力成新加坡	男	73	0	73	0
	女	61	0	61	0
	總計	134	0	134	0
力成西安	男	817	0	817	0
	女	571	0	571	0
	總計	1,388	0	1,388	0
力成秋田	男	301	17	318	0
	女	30	10	40	0
	總計	331	27	358	0

註：1.資料計算基準日係以2018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。

## 人力結構

力成集團員工年齡30歲以下的員工佔32.7%，為充滿熱情與無限潛力的力成新生代，能注入源源不絕的創新與活力，並在內部激盪出許多不同的思維與創意，帶動力成持續創新；30至50歲員工為力成集團的中流砥柱，佔所有員工約64.4%，其具豐沛的技術與實務經驗，協助力成穩健成長；而50歲以上員工佔所有員工之2.9%，多為公司內部各部門的領導要角，引導著公司夥伴朝向目標前進。

因應全球記憶體需求的提升與符合國際客戶之嚴格產品標準，集團人力結構以技能職為多數，佔78.9%；其次為工程職，佔11.8%；管理職佔5.0%，行政職佔4.3%。此外，力成集團亦落實性別平等的原則，保障女性與男性有相同的工作權。2018年12月31日力成台灣女性員工佔員工總數的49.1%，顯示女性工作者在職場上具有一定的工作保障與成長空間。

地區	類別		年齡				職務					區域總計 (人)
	性別	組別	29歲以下	30-49歲	50歲以上	小計	技能類	工程職	行政職	管理職	小計	
力成台灣	男	人數	1,479	3,896	103	5,478	3,792	998	174	514	5,478	10,755
		佔比	13.7%	36.2%	1.0%	50.9%	35.3%	9.3%	1.6%	4.8%	50.9%	
	女	人數	1,683	3,503	91	5,277	4,750	258	222	47	5,277	
		佔比	15.7%	32.6%	0.8%	49.1%	44.2%	2.4%	2.1%	0.4%	49.1%	
力成蘇州	男	人數	105	225	8	338	206	87	21	24	338	614
		佔比	17.1%	36.6%	1.3%	55.0%	33.5%	14.2%	3.4%	3.9%	55.0%	
	女	人數	56	219	1	276	200	43	24	9	276	
		佔比	9.1%	35.7%	0.2%	45.0%	32.6%	7.0%	3.9%	1.5%	45.0%	
力成新加坡	男	人數	15	53	5	73	31	25	7	10	73	134
		佔比	11.2%	39.6%	3.7%	54.5%	23.1%	18.7%	5.2%	7.5%	54.5%	
	女	人數	25	33	3	61	40	13	6	2	61	
		佔比	18.7%	24.6%	2.2%	45.5%	29.8%	9.7%	4.5%	1.5%	45.5%	
力成西安	男	人數	567	250	0	817	725	54	24	14	817	1,388
		佔比	40.9%	18.0%	0.0%	58.9%	52.2%	3.9%	1.8%	1.0%	58.9%	
	女	人數	379	192	0	571	510	27	27	7	571	
		佔比	27.3%	13.8%	0.0%	41.1%	36.8%	1.9%	1.9%	0.5%	41.1%	
力成秋田	男	人數	21	143	154	318	175	56	48	39	318	358
		佔比	5.9%	39.9%	43.0%	88.8%	48.9%	15.6%	13.4%	10.9%	88.8%	
	女	人數	6	18	16	40	17	6	17	0	40	
		佔比	1.7%	5.0%	4.5%	11.2%	4.7	1.8	4.7%	0.0%	11.2%	

註：資料計算基準日為2018年12月31日在職人力。

## 人員僱用

以「異質整合，延攬各界頂尖人才」為目標，力成集團不僅海納百川，除了邀請同業的優秀菁英加入外，更歡迎系統廠、面板廠與半導體設備廠的人才加入。秉持著平等原則，透過公開、透明的甄選流程，從專業能力的評估到個人特質的檢視，找到適才適所具有潛力的未來力成人。我們不僅透過人力銀行招募，更跨足全球專業社群「LinkedIn」的招募佈局，在社群招募上耕耘雇主品牌，讓招募精準度上更加聚焦，招攬與接觸不同產業的優秀工作者。



### 2018年新進員工人數及比例（依性別、年齡及地區區分）

2018年力成集團總計進用了2,555位新進員工，除了提供具挑戰性與發展性的工作機會外，我們亦提供新世代夥伴們可恣意發揮創意的舞台，鼓勵提出想法與意見。此外，回歸到「共好」的價值理念，力成科技積極參與地區型的徵才活動，提供在地弱勢族群朋友工作機會，協助他們找到合適的工作，以減緩經濟壓力，落實回饋社會與創造友善包容之精神，2018年力成台灣共聘用42位弱勢族群（註）。

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。

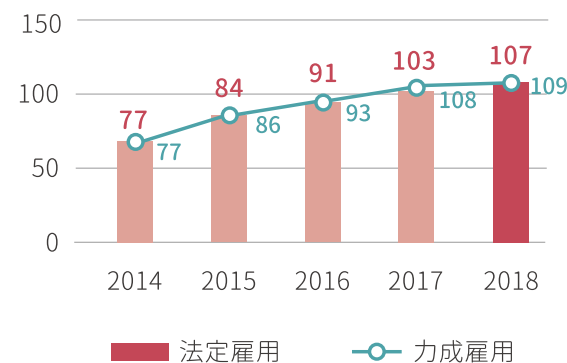
地區		力成台灣		力成蘇州		力成新加坡		力成西安		力成秋田	
性別		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
29歲以下	人數	555	504	109	45	5	4	198	147	1	0
	比例	5.2%	4.7%	17.8%	7.3%	3.7%	3.0%	14.3%	10.6%	0.3%	0.0%
30-49歲	人數	421	306	70	33	15	6	56	51	2	1
	比例	3.9%	2.8%	11.4%	5.4%	11.2%	4.5%	4.0%	3.7%	0.5%	0.3%
50歲以上	人數	9	6	0	0	1	0	0	0	1	9
	比例	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	2.5%
小計	人數	985	816	179	78	21	10	254	198	4	10
	比例	9.2%	7.6%	29.2%	12.7%	15.7%	7.5%	18.3%	14.3%	1.1%	2.8%

註：新進員工比例＝各地區新進員工人數／各地區總員工人數

## 身心障礙就業

「身障無礙，友善關懷」力成科技透過「工作再設計」重新定義與規劃各項職務所需具備的工作條件，找出適合身心障礙人士從事的職務，積極透過各地舉辦的身障博覽會與就服站媒合，並透過面談的方式，了解身心障礙朋友的工作需求與困難，提供適合他們的工作內容與環境。統計至2018年12月底，力成台灣身心障礙員額數為109人，超額聘用2人，優於法規要求，2018年新聘用35名身心障礙員工。我們堅信，透過完善的工作設計與規劃也能讓身心障礙的朋友們找到屬於自己的職涯之路，讓他們能夠無礙地快速融入力成大家庭。

力成台灣歷年身心障礙雇用趨勢



## 人員流動

人才是公司最重要的資本，為積極留任優秀人才，力成科技重視內部溝通，傾聽人員心聲提早排解問題，當人員提出離職，也以「適才適所」之生涯規劃，探尋留任或轉調之機會，並同步確認員工未來返回力成工作的意願，尊重人員之選擇。

2018年離職員工人數及比例（依性別、年齡及地區區分）

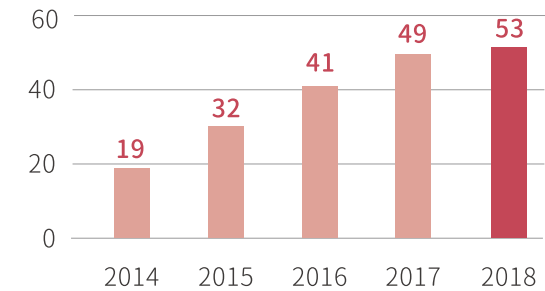
地區		力成台灣		力成蘇州		力成新加坡		力成西安		力成秋田	
性別		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
29歲以下	人數	281	252	116	46	2	6	288	186	1	0
	比例	2.6%	2.4%	18.9%	7.5%	1.5%	4.5%	20.7%	13.4%	0.3%	0.0%
30-49歲	人數	423	369	84	44	11	6	69	69	1	1
	比例	3.9%	3.4%	13.7%	7.1%	8.2%	4.5%	5.0%	5.0%	0.3%	0.3%
50歲以上	人數	14	10	0	3	0	0	0	0	2	0
	比例	0.2%	0.1%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
小計	人數	718	631	200	93	13	12	357	255	4	1
	比例	6.7%	5.9%	9.7%	9.0%	9.7%	9.0%	25.7%	18.4%	1.1%	0.3%

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

## 研發替代役

力成台灣積極培育新生代工程人員，藉由政府研發替代役制度，網羅各校優秀畢業生人才，研發替代役人數從2014年招聘至今，已成長到53位。役男們帶著學校所學的知識技能及服務的熱忱加入力成大家庭，在進入職場的初期，單位以實務、專業技術予以灌溉，經過3年的役期，役男們都已經成為單位中不可或缺的中流砥柱，其中2位役男更於役滿後晉升課級主管！我們結合公司的全方位教育訓練體系並提供完善的教育訓練，讓研發替代役同仁能快速融入公司文化，並在工作中能持續學習成長，持續厚植公司的競爭力。

## 力成台灣歷年研發替代役人數



## 2018 獲獎殊榮

力成集團獲得LinkedIn 雙獎項

- 最佳雇主品牌 (Most Engaging Employer Brand)
- 明日之星 (Rising Star)



# 4.2

## 員工 福祉

人才是支持公司不斷成長的最重要資產，也是企業永續經營的核心關鍵，我們秉持「共創、共享、共榮」的精神，致力於提供員工優質的工作條件，包含具有優渥、競爭力的薪酬福利及落實女男同工同酬、機會平等之目標，來吸引及留任各方優秀人才，以回饋同仁與公司共同創造佳績的辛勞與貢獻。



## 優質的薪酬制度

為了達到公司的長期發展，同時兼顧員工生活水準，每年透由薪資調查及衡量市場的薪資水平，並參考總體經濟指標、物價指數，針對員工薪資作出適切的調整，以達互惠雙贏的效果。且遵守相關的勞動法令，無論是台灣或是海外地區，都以優於當地基本工資之薪酬聘僱我們的員工。力成台灣最低核薪為新台幣24,700元/月(註)。

註：不含外籍員工，外籍員工核薪均符合當地法令要求。

### 2018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	
		2018年度(新台幣仟元)	較2017年度增減(%)	2018年度(新台幣仟元)	較2017年度增減(%)
間接人員	3,524	1,196	增加 9.5%	1,107	增加 8.8%
直接人員	6,747	518	增加 1.0%	496	增加 5.1%
全體人員	10,271	749	增加 1.5%	593	增加 3.9%

- 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「7.6 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。

## 女男同酬 機會平等

以創造平等的工作條件為宗旨，薪酬設計及核定係依據員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗、職務類別及個人績效表現來核定其薪酬水準。採用公平公正之作業程序，同工同酬，一視同仁，平等對待，聘僱相同職務、職等之女男員工基本薪資比例為1:1，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；且公司薪酬制度均符合勞動相關法令的規定。

### 2018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	1
男	1.20	0.99

- 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。

## 完善的福利制度

以「共享」的精神出發，設計及提供成果共享、多面向及優於法令的完善福利制度，來照顧公司每一位核心關鍵的夥伴。力成台灣的獎酬與福利項目如下，2018年福利補助高達新台幣245,244,268元。

類別	內容
獎金	<ul style="list-style-type: none"> <li>年中/年終獎金：各1個月</li> <li>季獎金：依據獲利狀況、是否達成公司設定之目標</li> <li>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</li> <li>調薪制度：每年更新調薪數據</li> </ul>
福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>福利補助(結婚、生育、住院、喪儀禮金)</li> <li>生日賀禮</li> <li>三節賀禮(新年、端午、中秋)</li> <li>電影欣賞</li> <li>旅遊補助</li> <li>餐費補助</li> <li>免費團保(含眷屬享壽險、意外險、醫療險、癌症險等)</li> <li>定期免費健檢</li> <li>社團活動</li> <li>公司活動(年終晚會、家庭日、季節派對等)</li> <li>特約商店(超過500家特約商店提供的折扣)</li> <li>提供急難救助，幫助遭遇巨變與困難的員工度過難關</li> <li>提供團購與拍賣平台與生活情報</li> </ul>

2018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)。

福利項目	福利金額 (新台幣元)
端午節/中秋節/勞動節禮金/中秋禮品/年終禮品	75,565,135
生日禮券	5,314,000
結婚/喪葬	2,416,800
生育補助金	656,000
傷病急難救助	169,000
餐費補助	93,960,161
團體保險	17,119,079
一般員工健康檢查	9,720,800
高階主管健康檢查	2,259,747
年資獎勵	3,145,304
年度旅遊	14,684,493
電影欣賞	9,218,390
家庭日/大型活動/各類社團活動	11,015,359
<b>合計</b>	<b>245,244,268</b>

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。

## 退休金制度

力成台灣遵照「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，並設立勞工退休準備金監督委員會，按月足額提撥退休準備金至法定帳戶，截至2018年底舊制退休準備金帳戶金額約為2.4億元，可滿足勞工符合退休條件時請領退休金。2018年度會計帳列合計提撥之新、舊制退休金費用總額為新台幣307,510,014元，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。

力成集團各地區提撥退休金佔薪資比例如下：

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

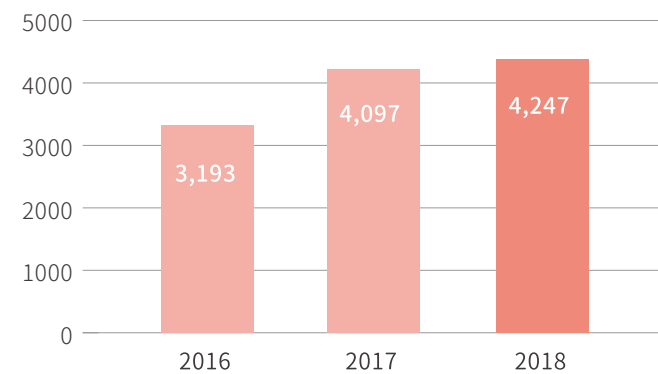
註：1.CPF 為Central Provident Fund之縮寫，為新加坡特有的中央公積金制度。

2.厚生年金是日本的年金制度(對象為一般勞動者)。

## 獎勵優良員工

以「共榮」為宗旨，創造正面、積極的企業文化來鼓舞員工開創、提昇與改善工作上之各項技術、制度及流程，設置多項獎勵方案，如優良事蹟獎勵、提案獎勵、專利獎勵、跨功能委員會獎勵等等，同時每年辦理模範員工選拔活動，選出表現優異的員工將公開頒獎予以嘉許，並作為其他員工學習的楷模。力成台灣2018年共獎勵4,247人次，讓正向能量充滿於工作環境中。

力成台灣近三年獎勵優良員工人次統計



# 4.3

## 人才發展

### 人才培育與發展之規劃概念

針對不同學習對象提供適切的培訓，是促使組織持續發展的重要因素之一，更是創造企業競爭優勢的主要關鍵。因此，我們在企業文化與公司簡介、品質工具與意識、管理效能與技巧、自我精進與發展等面向，建立必要知識，更不遺餘力地開發多元課程，以確保人才享有充分的訓練資源與培育。



我們以「傾聽」、「訪談」、「線上調查」等方式來考量公司內部需求與外部新議題，致力滿足「同仁學習的需求」、「產品品質的需求」、「組織成長的需求」，以及「公司策略的需求」，架構「解決需求導向」的課程辦理模式與訓練體系，更積極培養各階層接班人才，確保企業的永續經營。

### 訓練發展及培訓重點

除了整合近年的培訓架構—落實「力成科技管理系統」、「法令政策機制」、「人才職能發展」及「技能培訓移轉」外，為讓培訓項目能涵蓋公司未來的發展需求，並符合2018年度營運目標與策略，我們的培訓重點將持續精進「製程管理課程以滿足現有顧客需求」、「先進封測產業趨勢培訓以滿足邏輯業務發展」、「客戶開發與溝通」及「基層管理能力」等重點項目。

## 力成科技管理系統



### 管理系統培訓課程

協助推動品質管理系統 (Quality Management System, QMS)、環境安全衛生系統 (Environment Health Safety, EHS)、有害物質流程管理系統 (Hazardous Substance Process Management, HSPM)、社會責任系統 (Social Responsibility, SR) 四大管理系統的落實，整合其培訓需求與受訓對象，系統化管理相關培訓，使PTI管理系統課程的執行成果，易於追蹤與管理，2018年管理系統課程共舉辦3堂，共培育179人次。

共舉辦 3 堂 培育 179 人次



### 全面品質管理培訓

TQM 委員會於每年度訓練需求調查時提出「TQM 訓練計畫」，藉由整年度課程的規劃，提供同仁由淺入深、循序漸進的訓練課程，藉此提升全體同仁品質意識、品質工具手法應用，進而達到客戶滿意之目的；2018年品質管理課程共舉辦22堂，共培育1,119人次。此外，TQM 委員會亦於每年舉辦TQM 專案競賽活動，使同仁利用課程所學之改善工具，進行日常工作改善，達到訓用合一、持續改善的目標。

共舉辦 22 堂 培育 1,119 人次



### 工安環保培訓

職業安全衛生委員會依照員工健康、環境安全、工安任務編組等需求編列「工安環保訓練計畫」，保障員工安全，2018年工安環保課程共舉辦34堂，共培育2,311人次。

共舉辦 34 堂 培育 2,311 人次



## 法令政策培訓

企業經營與法規息息相關，力成科技對於採購、專利申請、營業秘密保護、個人資料保護及資訊安全等，皆透過內部相關規範、課程及宣導，提升同仁法律意識與基礎認知。在2018年度我們延續2017年度的方法，透過e-learning 的學習方式，持續針對誠信經營及從業道德、營業秘密法、個人資料保護法及資訊安全等項目執行教育訓練課程，使同仁能對業務相關的法規遵循具有基本概念。培訓時數與人次如右表：

## 2018年企業經營法規概念課程

課程名稱	總時數	人次
個人資料保護法	1,218.7	3,656
營業秘密法	1,218.7	3,656
誠信經營及從業道德	1,218.7	3,656
新進員工一般教育訓練 (公司資訊保密規定)	206.7	1,240
資訊安全教育訓練	2,042.4	6,808
<b>合計</b>	<b>5,905.2</b>	<b>19,016</b>



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

## 2018年人權概念課程

課程名稱	總時數	人次
RBA條文介紹	60.0	60
SA8000 條文介紹	366.0	122
人員管理法令介紹	989.0	1,123
有效訓練與關懷	73.5	245
新進員工一般教育訓練 (RBA行為準則與員工從業道德規範&SA8000)	826.7	1,240
<b>合計</b>	<b>2,315.2</b>	<b>2,790</b>

## 人才職能發展

### 經理人 職能 發展

經理人發展培訓課程以BMW Model (Business經營統帥之知識、Management管人管事之技巧、Walking 走動式管理之態度) 為架構、並以教育訓練委員會之意見為基礎，建構經理人之管理職能，協助掌握生產、行銷、人資、研發、財務、IT、趨勢等經營知識，並通曉「管人、管事」的技巧，使力成經理人皆能嘗試站在CEO 的思維，領導部屬完成各項任務，達成公司營運之目標與需求。我們於2018年，為因應2020年新廠竣工、集團調任與海外派任計畫，規劃並成立「力成管理學院」，有效規劃各級主管之培育課程，以符合「各階層人才培養建立之目標」。



### 專業 職能 發展

#### 在職訓練 (On-the-Job Training, OJT) 課程：

各單位依其「專業職能」需求提出計畫，由單位內部專家擔任講師執行培訓，以落實專業職能培訓。2018年OJT 課程共開設91堂，同仁受訓共1,127人次。

#### 內訓課程：

單位主管透過每年度績效考核機制，盤點單位同仁需精進或持續培養之能力項目，並於年度教育訓練需求調查時提出需求，再由教育訓練人員進行需求彙整，整合出相關課程，並協助辦理符合專業知識、產業知識、品質製程、生產管理、員工發展等面向之課程，以達持續培育及建立人才梯隊之目的。2018年內訓課程共開設56堂，同仁受訓共2,601人次。

#### 外訓課程：

考量部門「專業職能」的特殊性及專業研討會新知需求，由派外訓練提升相關知識。2018年共417位同仁參加外訓課程，吸收廠外專業知識。

#### 技能鑑定：

技術員、品管員之培訓以授證訓練為主，藉由授證訓練，達到產品品質穩定的目標。



### 新人 通識 課程

每月辦理2~6梯次課程，介紹公司沿革、組織、經營理念、企業文化、道德規範、勞工與人權法令、規章制度、品質系統、文件系統、HSF 概念 (Hazardous Substances Free, 無有害物質)、環安系統及依法規定之勞工安全衛生、社會責任管理系統等課程，2018年新人通識課程共舉辦60堂，共培育1,240人次。

## 關鍵人才培育

企業如何找出關鍵人才？力成科技透過年度績效考核機制，找出位於績效考核前3%的優秀關鍵人才，並提供適當的培訓建議。在2017年，共有132位被評比為績效考核前3%的關鍵人才，其中共有131人次進行課程培訓，共計參與705堂課程，平均每人於2018年度受訓5堂課程。



## 技能培訓移轉

### ● 內部講師培訓

以教學相長的策略提升員工專業，藉由內部同仁教授課程之方式使各單位專業知識得以精進與擴散。除了針對實體課程的內部講師進行培訓外，亦持續進行數位課程(e-learning)內部講師的培訓，加強未來講師對於數位課程模組、數位課程製作要素及e化軟體操作的認識。綜合兩種內部講師培訓課程，共培育129位內部講師，強化OJT講師授課及製作教材能力，落實職能培育品質，達到知識、技能扎根與傳承之效果。



### ● 訓用合一專案

2018年下半年，營運部門與教育訓練單位攜手推出「訓用合一」專案，以小組方式進行長時間輔導，協助小組將工作場域之問題，帶至課程與老師進行深入的研討，更共同探討品質工具如何解決該品質問題，進而達到學以致用、持續改進之目標，2018年有4組參與此專案，共培育29人。

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



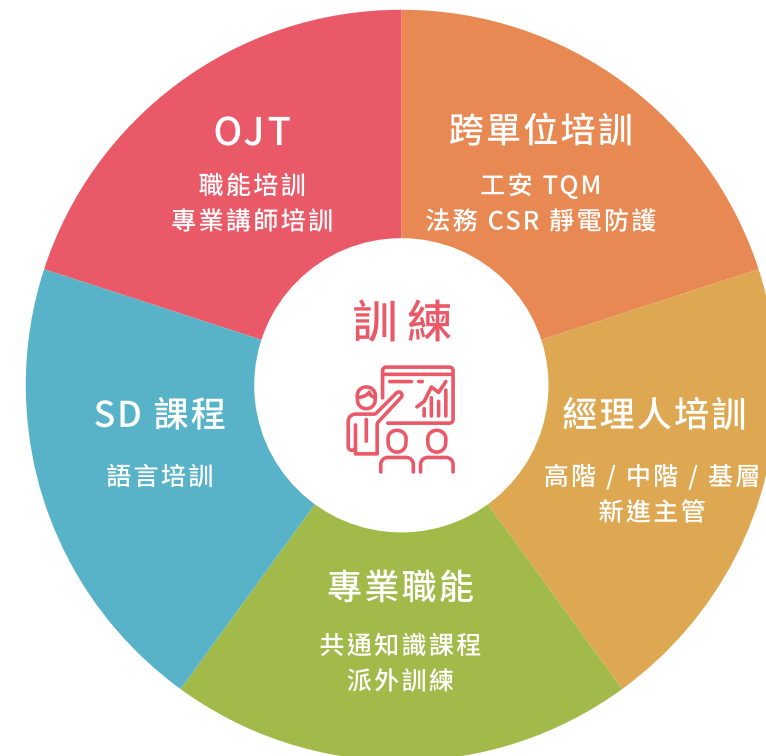
## 完善的教育訓練系統

能力等級	福利項目	對應職位	對應職能
LEVEL 7	經營管理	一級主管	經理人管理職能
LEVEL 6	價值創造	處級主管	
LEVEL 5	系統整合	部級主管	
LEVEL 4	管人管事	課級主管	
LEVEL 3	新創流程	高級工程師	共通專業知識 部門專業知識 部門專業技能
LEVEL 2	改善流程	工程師	
LEVEL 1	執行流程	助理工程師	

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

## 秉持PDDRO精神落實訓練成效

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



## 終生學習

生命不息，學而不止！我們提供同仁持續學習的機會與方向，透過職能系統「北極星計畫」（註），我們依照不同職務規劃專屬的知識與技術學習地圖，使同仁職涯發展有所依循。

註：〈北極星計畫〉為力成科技建立的職能系統，分為三部份：首部曲「尋找我的航海圖」，透過部門專業技能知識評核表，依序安排培訓；二部曲「藍海的考驗」，透過各部門所訂定的職能課程，衡量同仁的知識水準及能力落差，讓主管調整同仁的培訓方向；三部曲「進入北極星學院」，培訓方向確認後可參考年度訓練計畫安排培訓，找到職涯方向的北極星。

### 一般同仁

新進人員透過部門專業技能的規劃，抓準方向並且把事情做對，從「執行流程」中達到品質的穩定。再往上一階層，學習單位專業知識和共通知識課程，協助工程師或高級工程師在工作中「改善流程」與「新創流程」，提升品質與效率，並透過每年績效考核所搭配的年度工作計畫、職務說明書、工作說明書，不斷地檢視自我的能力並努力自我超越。

### 管理階層

我們提供「經理人管理職能」的藍圖：基層主管從規劃「管人管事」的相關課程，學習主管的基礎管理能力，掌握狀況、提早發現問題，並做好業務的風險管理；中階主管從規劃「系統整合」，有效運用各項資源，為組織「創造價值」，成為主管心目中的接班人，往「經營管理」階層邁進。

藉由教育訓練持續增值人力資本，協助個人發展與達成公司目標，2018年力成台灣授證訓練（不含重授證）、技能訓練、知識訓練之教育訓練總時數為618,109.2 小時。

## 2018年各職位訓練時數/人數彙總表

職稱	時數		人數		平均時數	
	男	女	男	女	男	女
工程職員工	4,848.8	1,568.5	998	258	4.9	6.1
行政職員工	556.5	970.2	174	222	3.2	4.4
技能職員工	221,776.7	386,264.0	3,792	4,750	58.5	81.3
管理職員工	1,853.0	271.5	514	47	3.6	5.8

註：1. 資訊來源為2018年力成台灣，包含課堂訓練、職能訓練、授證訓練等訓練時數。  
2. 技能職人員因女性人數較男性多，且新人受訓時數較高，故技能職男女平均訓練時數差異較大。



## 績效考核管理與發展

績效管理的重點是要讓公司員工的潛能、能力和生產力，做最大化的發揮，更甚者達到「培養人才、適才適所」的目標。為了讓績效管理制度落實，力成科技將考核類別分為：「年度考核、試用期考核、月績效考核」三種，而年度考核是績效管理與整個經營體系連結重要的一環，向上結合公司的使命願景，向下則持續建構運用在員工發展與做為人員晉升、調薪、獎金發放之人力資源決策依據。

### 績效管理的推動：持續性的循環

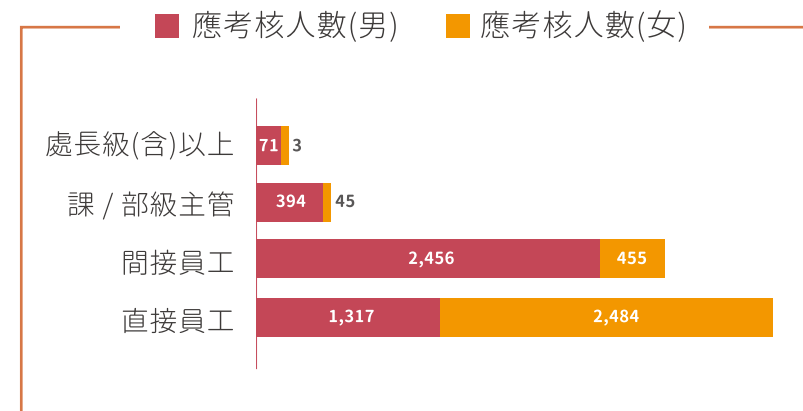
在執行年度考核時，我們將績效評核的工作納入日常工作中的管理，並採用持續性的循環於整年度展開，分別於期初、期中、期末作重點推動，對績效進行有效的監控，並透過相關考核制度的佈達與績效管理課程訓練，讓主管成為整合與運用績效管理的重要角色。



### 2018年接受定期績效及 職涯發展檢視的員工人數

我們的原則是透過公開的績效考核制度及系統來落實績效管理，不因性別有所差異，適用於全體正式員工。2018年度共有7,225人參與年度績效考核。

註：年度考核實施對象為2018/12/31(含)前到職，且試用期滿考核合格人員(不含外勞、契約人員)。

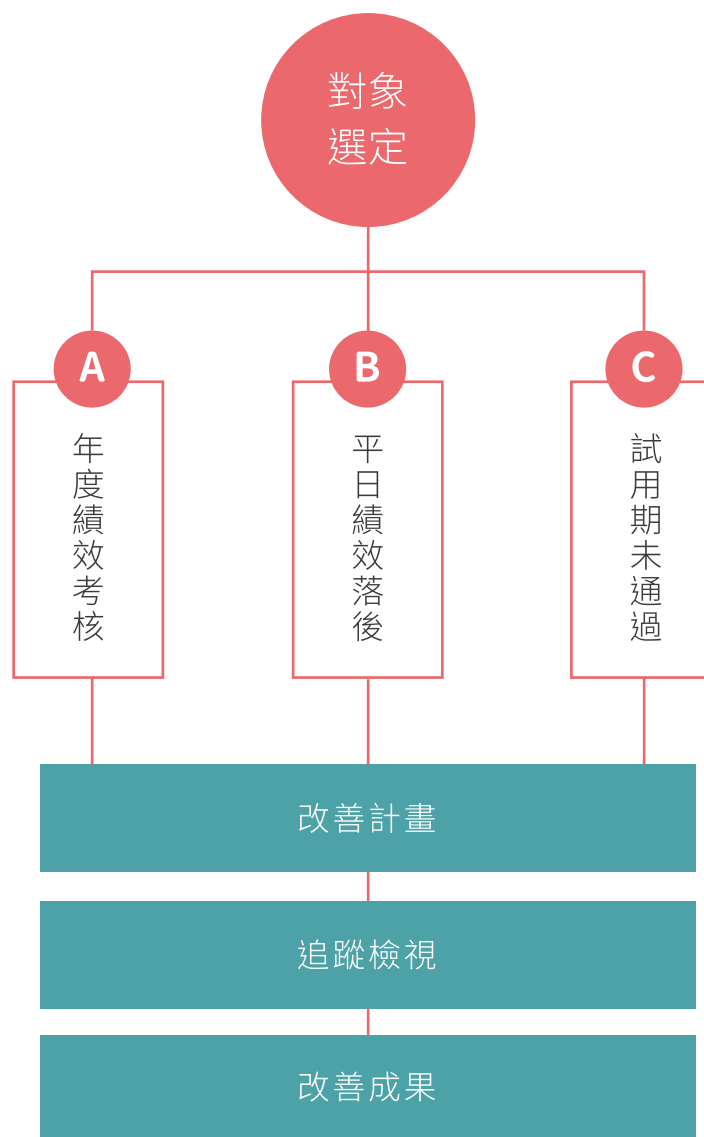


## 績效改善計畫

績效評估主要是發展人才、提升員工未來的績效，針對表現好的員工，我們給予訓練和發展；表現落後的員工，我們提供績效改善的計畫，來調整行為及提升未來的績效。力成的績效輔導來源包含：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（主管提證人員績效落後，人力資源部門評估後執行），績效落後改善計畫（PIP）是藉由此過程讓主管與人力資源部門有機會伸出援手，協助績效落後的員工，以適才適所為訴求，給予必要的資源來協助進行改善與發展。

### 績效輔導執行方式與成果

在執行改善計畫時，不論員工的產能品質降低或是工作態度不佳，主管應主動和員工溝通，說明績效落後狀況及待改善項目，並與員工共同擬定「績效改善計畫」，並依據共同修訂後之改善計畫一起努力執行，之後利用未來2~4個月的時間，加強輔導與檢視工作進度，促使部屬提升工作效能，最後再依據改善計畫來評估「改善成果」，2018年共有262位參與績效改善計畫的員工，在主管協助及指引下，94%皆能順利達成主管要求之目標。其中在績效改善計畫未通過的員工中有12位自願離職，另有3位雖再次透過延長計畫也無法有效改善之人員，則與人員議定調整工作內容，讓組織精準協助員工適得其所。



## 4.4

職場  
安全

力成科技於2004年通過OHSAS 18001職業安全衛生管理系統認證，為達預防職傷事故發生並維護安全和健康之工作場所目標，我們訂定「環境安全衛生政策」。



## 環境安全衛生政策

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

我們遵循「職業安全衛生法」制定職業安全衛生委員會，委員及勞工代表共有68人，由總經理擔任主任委員，管理代表由總經理指派。依「職業安全衛生法」，職業安全衛生委員會之勞方代表須超過1/3，力成科技均符合法令規定，本委員會每季召開會議1次，審議、協調及建議安全衛生相關事項。

## 損失日數及失能傷害

為了打造一個健康安全的工作場所，力成科技透過不斷的訓練實施與活動辦理，建立事故通報和調查程序，並針對整體事故的原因進行分析與採取適當的預防措施。我們依循由台灣主管機關所定義之綜合傷害指數 (FSI) 來評估安全和管理的有效性，以達到安全和管理績效持續改善。該指數同時代表了失能傷害頻率 (FR) 和失能傷害嚴重度 (SR) 的影響。2018年力成台灣之職場安全績效:FR 為1.27;SR 為10.74;FSI 為0.12。(不含員工上下班交通事故)

由於2018年力成台灣員工受傷失能件數共27件較2017年上升，分析其傷害類型以”被切、割、擦傷”及”被夾、被捲”件數最多，分別佔傷害類型25%和18%。從作業內容、發生原因、發生地點等各面向分析事件，在產線常發生傷害類型為”被切、割、擦傷”佔最大，發生原因以人員未遵守標準作業程序為主；另外，於公共區域發生人員職傷事件則以跌倒為主。為了提升同仁安全意識，落實各項安全管理，除了維護環境設施設備外，持續強化新人及職務異動人員之訓練，定期案例宣導及擬定部門專屬作業安全程序，要求各部門主管亦共同指導，提升同仁安全意識，落實各項安全管理事項。

### 2018年力成集團職災統計 (單位:件數)

2018年力成集團未有因公死亡之事故及職業病發生，工傷發生原因以”被切、割、擦傷”為主要事故類型。

災害類型/件數	跌倒	被撞	物體倒塌 崩塌	被夾/ 被捲	被切/割/ 擦傷	不當動作	其他	墜落/ 滾落	總計
力成台灣	3	4	0	5	7	2	5	1	27
力成蘇州	0	0	0	1	0	2	0	0	3
力成新加坡	0	0	0	0	0	0	0	0	0
力成西安	0	0	0	0	2	0	0	0	2
力成秋田	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>總計</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>33</b>

## 2018年力成集團實際總工時、缺勤率、失能傷害頻率、失能傷害嚴重度和綜合傷害指數如下：

性別	項目/區域	力成台灣	力成蘇州	力成新加坡	力成西安	力成秋田
男	總工時	10,730,824	772,675	145,009	1,571,266	587,409.8
	傷害次數	12	1	0	1	0
	損失日數	110	21	0	23.6	0
	缺勤率(%)	0.38	0.04	0.13	0.21	0.20
	FR	1.12	1.29	0	0.64	0
	SR	10.25	27.18	0	15.02	0
	FSI	0.107	0.19	0	0.10	0

性別	項目/區域	力成台灣	力成蘇州	力成新加坡	力成西安	力成秋田
女	總工時	10,587,488	13,430,941	126,909	1,102,855	73,852.5
	傷害次數	15	1	0	0	0
	損失日數	119	41	0	0	0
	缺勤率(%)	0.46	0.07	0.15	0.43	0.15
	FR	1.417	0.07	0	0	0
	SR	11.24	3.05	0	0	0
	FSI	0.126	0.02	0	0	0

- 註： 1. 缺勤率=缺勤時數(病假+公傷假時數)÷總工時  
 2. FR (失能傷害頻率)公式=失能傷害次數×1,000,000÷總工時  
 3. SR (失能傷害嚴重度)公式=失能傷害日數×1,000,000÷總工時  
 4. FSI (綜合傷害指數)公式=[(FR×SR)÷1000]^0.5  
 5. 工傷事件統計已排除上下班之交通事故

## 2016~2018年力成集團職災統計 (單位:件數)

年度	2016	2017	2018
合計	19	18	33

## 2018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

## 現場職業安全衛生管理

力成科技為實踐職場工作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職場上，藉由Plan-Do-Check-Act (PDCA) 管理循環，確保每次職安衛管理目標都能達成。



### 人因性危害管理

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



### 作業環境監測

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



### 緊急應變與演練

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



### 化學品管理

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



### 機械設備安全管理

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



### 防護具管理

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

# 4.5

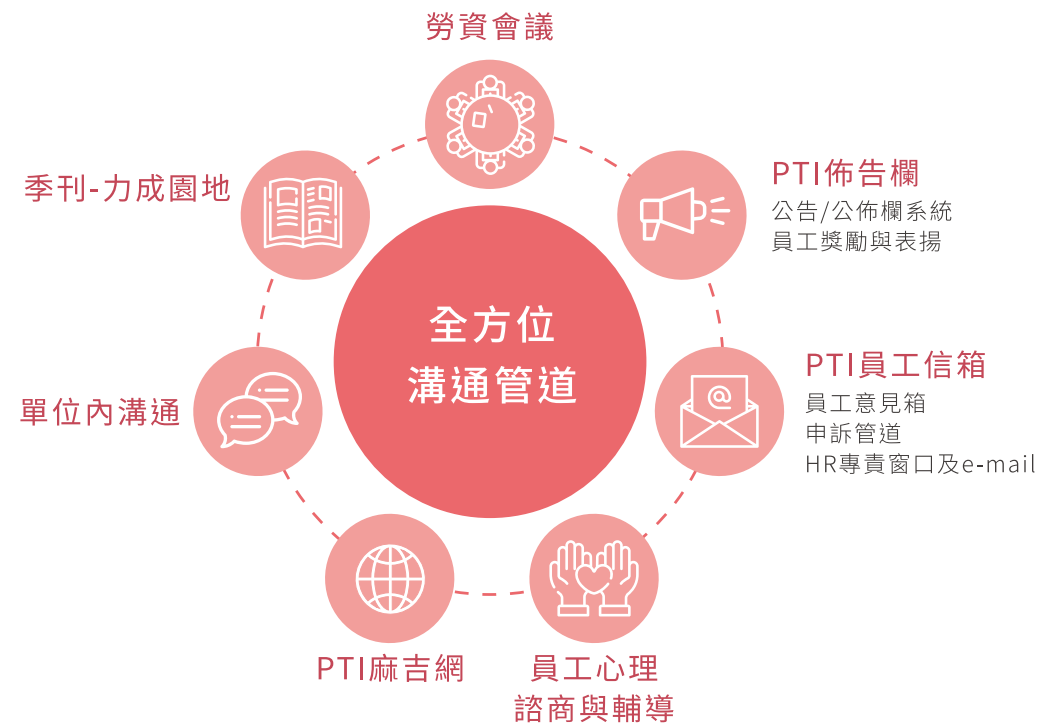
## 勞資溝通

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

### 全方位溝通管道

我們建構全方位的溝通管道(如圖所示)，多元、雙向、開放的反映機制，透過落實員工溝通、意見的傳達，使同仁的心聲得以有效被處理及回覆。同時為了讓溝通管道的運作能展現成效，我們制定了「溝通作業管理程序」、「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「員工心理諮商輔導辦法」、「獎懲管理辦法」及「社會責任溝通作業管理程序」，來落實溝通管道的管理。

我們隨時關心及傾聽同仁的各種聲音，不論具名或匿名反映，均以公正、保密、迅速的處理過程，解決同仁的疑惑，2018年新增建置「再反映管道」，讓反映的事件可更客觀及更完善的處理，來強化良好勞資關係的建構。



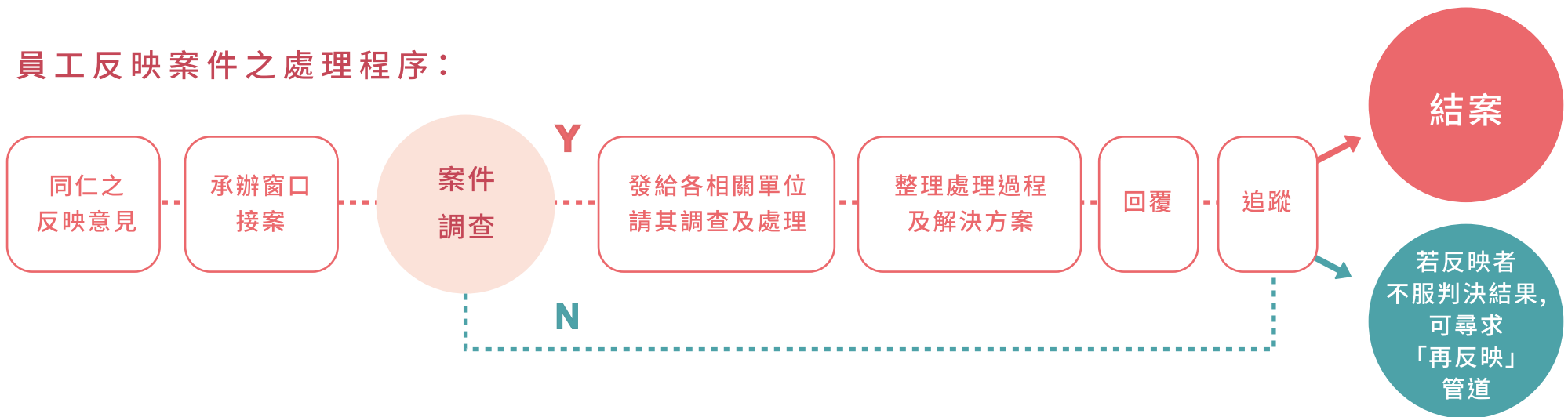
## 2018力成台灣處理反映案件狀況

案件面向	案件類型	總件數	解決數
管理類	領導管理	6	6
	個人紀律	10	10
溝通類	溝通認知	47	47
需求類	諮詢反映	7	7
	總務庶務	14	14
	單位轉介	2	2
其他類	其他	11	11
總計		97	97

反映案件  
解決百分比  
**100%**



### 員工反映案件之處理程序：



## PTI麻吉網

PTI麻吉網是專屬力成科技夥伴們與公司間雙向關懷互動的網路平台，讓大家可以24小時上線無阻礙的使用麻吉網的三大構面功能：「多元開放的溝通、精彩繽紛的活動、全方位的關懷」，可隨時獲得各項活動、優惠、關懷資訊，更可即時線上反映心聲，就像是員工的麻吉（好朋友）。麻吉網瀏覽數逐年提升，累計至2018年達866,988人次。

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

## 力成園地季刊

為了建立公司文化與員工交流的平台，力成園地季刊在2004年創刊，以「新知的、開放的、我們的」為宗旨，記錄與傳達了公司的精神、文化與精彩的故事，至2019年1月已出刊到第58期。

我們透過刊物串聯各廠區與子公司的訊息，定期宣導內部規範制度，並且分享力成人的生活點滴及休閒樂活。內容不僅結合趨勢與組織氛圍、傳達營運管理方向、專業文章介紹與傾聽同仁的心聲，更透過力成園地傳達力成的企業文化與脈動，為一融合多樣面貌，專屬於力成人的閱讀園地。



## 4.6

員工  
關懷

員工的健康是企業最大的財富！健康快樂的員工能為公司創造更高效益的績效。力成科技持續推動與提供多元的健康促進方案與關懷機制，並取得「健康職場認證 健康促進標章」，實踐對每位員工身心健康的重視，營造優質的工作環境。



## 工作生活 平衡計畫

力成科技創造多元活潑的職場紓壓環境並通過勞動部評鑑肯定，我們將持續耕耘更彈性、更舒適的工作環境，提升員工士氣及創造力，實現科技生活的真善美。

### ● 2018獲獎殊榮～工作生活平衡獎之員工協助獎

首次報名即榮獲勞動部「107年工作生活平衡獎：員工協助獎」，力成科技致力於提供優於法令的健康檢查、健檢異常追蹤與管理，以及擁有心理諮商與員工協助方案等措施，讓力成員工在工作與生活間達到身心健康。



### ● 工作生活平衡輔導及推廣計畫企業觀摩交流

感謝勞動部對力成科技的肯定，首次與勞動部勞動福祉退休司、社團法人中華民國全國中小企業總會於力成科技舉辦「工作生活平衡輔導及推廣計畫企業觀摩交流」，來自61間企業共75位企業代表蒞臨，讓力成與企業代表們能有個平台相互指教。

「員工以公司為榮，公司以員工為傲」總經理開場分享力成經營的方向，即以關懷員工的角度思考。同時透過此觀摩分享力成豐富的福利、活動、措施與設施，包含工安環保月、健康紓壓課程、哺集乳室、諮商室、韻律教室與便利商店等。此次企業觀摩創造一個共創、共享、共榮的交流機會，讓力成與企業代表一起為員工創造更優質的工作環境。



## 健康促進與管理

力成科技透過專業醫療人員及健康管理，進行健康促進與管理員工的健康，各廠區皆有專業醫護人員，進行追蹤員工的健康狀況。我們與專業醫療機構合作，定期安排員工實施一般和特殊健康檢查，依據員工健康檢查結果進行健康管理，透過醫療機構的協助進行追蹤管理，並提供個人心理諮商管道及醫療諮詢服務。針對健康異常之高風險族群進行風險管控及復工評估，且不定期公布健康資訊、進行職災防範宣導與安排健康講座。2018年辦理了多場的健康促進活動包括：流感疫苗施打、員工健康檢查、捐血、減重及戒菸活動等，參加人次共計9,664人。



2018年力成台灣之臨場醫師服務次數達312次(註)。

註：服務次數係以醫師填寫勞工健康服務執行紀錄表次數計算。

健康促進活動	參與人次
流感疫苗施打	2,093
捐血活動	337
年度健康檢查	6,825
2018減重活動	100
特殊作業/其他檢查	291
戒菸活動	18

## 母性風險評估

力成科技重視母性同仁健康保護，除依照職業安全衛生法制定相關母性禁止從事工作項目執行外，並對於妊娠中或分娩後未滿1年之女性同仁禁止從事危險性或有害性工作之種類與範圍進行管理，藉由消除危害、調整工作條件或調換工作，經醫師確認健康無虞後，告知女性同仁相關資訊，並尊重當事人之工作意願，確保母性員工之工作安全與身心健康。經鑑別屬於母性健康保護對象之同仁，應與單位主管會同廠護及工安單位完成母性風險評估，駐廠醫師依據醫療專業，考量母性保護對象綜合生理狀況、危害因子鑑別結果，進行健康風險分級，依照其危害分級成第一級管理、第二級管理及第三級管理，對於第二及第三級管理，進行危害控制及行政管理，並由廠護及職醫持續訪談及追蹤。2018年力成台灣實際完成母性保護工作適性評估共計357人次。

## 異常工作 負荷評估



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



## 心理諮商機制



力成科技提供員工在多變的生活中，不同角色的責任下，能夠聽聽自己心裡的声音，藉由「心理諮商機制」的運作，讓員工可以卸下生活負擔，輕鬆的談天說地，並透過心理諮詢的過程，有效紓解生活的疲憊與療癒內在的心結，重新找回自我的力量，看見不一樣的世界，營造溫馨且健康正向的工作環境。力成台灣於2016年6月設置心理諮詢室，聘請專業心理諮詢師定期在廠內協助諮詢，在充分隱私保護下與諮詢師面對面溝通，以達紓解工作壓力，自心理諮詢室設置至今我們累計共服務了443人次。

年份	2016	2017	2018
服務人次	113	134	196



## 食在滿意 餐廳飲食管理



我們設置員工專屬餐廳，提供員工一個乾淨、舒適及放鬆的用餐環境，及營養均衡與多元化的餐點選擇。力成科技落實食品安全管理，制定完整的管理制度辦法，除了採取嚴格的食物安全標準為員工飲食把關外，亦對團膳供應商進行稽核管理，以確保員工吃的安心健康。為了更貼近員工的餐點需求，力成台灣於2018年成立「伙食管理委員會」，依照公司功能與組織指派人選參與，透過定期的會議召開討論公司膳食議題，更健全了餐廳及伙食的管控，讓員工不僅食在安心，亦能食在滿意。



## 外籍員工協助與關懷



### 自我要求，符合國際人權趨勢

為了提升人才多樣性，注入多元的技能與知識，力成台灣除了僱用本籍的員工外，亦拓展外籍員工的招募。從2015年開始，為了減輕外籍員工來台的經濟負擔，避免債役勞工的問題，力成台灣開始全面實施「外籍勞工零付費」的政策，負擔外籍員工的國外招募費用與仲介費；而後，於2016年我們比對責任商業聯盟(RBA)所頒布的零付費政策後，又增列負擔外籍勞工的在台體檢與所有辦件費用(例如：保險、護照、簽證等項目)以保障外籍員工來台的工作權益，符合國際人權的趨勢。

### 協助外籍員工適應工作與生活

在外籍員工面試過程中，我們除了透過公司介紹與影片的方式真實呈現力成的工作情況外，在他們即將上工階段，亦辦理為期兩天的新人訓練課程。透過課程培訓，在制度面，讓外籍員工清楚了解公司的願景與發展，以及公司的福利措施與溝通申訴管道，協助他們更了解公司理念與政策；在生活部份，佈達關於他們所居住的宿舍之相關規定與環境安全衛生等議題，幫助他們快速融入並適應在台工作與生活；在工作方面，各單位根據個人職務需求，規劃不同階段的技能訓練課程，使其能快速上手。在工作契約部份，則由人資單位說明未來期滿續約的流程與獎勵措施，並鼓勵持續留任，以提升公司整體營運績效。

### 建立完善溝通管道與申訴制度

為了讓離鄉背井到台灣工作的外籍員工能感受到公司的關懷，甚至是遇到困難或是受到財務脅迫時，能有個申訴的管道，在外籍員工加入的同時，我們即會主動告訴外籍員工溝通管道與申訴機制，並透過雙向溝通來檢視外籍員工在工作上或生活所面臨的問題與狀況，落實員工協助與關懷，以確保每位外籍員工在台灣工作的自主性與權益不受到損害。

### 多元活動，關懷外籍員工身心靈發展

在員工健康照護部份，秉持著平等原則，外籍員工與本籍員工皆享有免費定期健康檢查與特殊體檢的福利，透過定期的健檢活動，追蹤與關懷外籍員工日常的健康狀況，並透過「勞工復工管理」制度，仔細評估受傷的外籍員工後續身心恢復狀況的程度，是否需要調整工作內容，藉以保障與照顧他們在工作上安全；而針對懷孕的女性外籍員工，除了須符合國內法令不得夜間工作之外，亦會不定期追蹤與關懷懷孕員工之狀況，確保懷孕員工權益。在專屬活動部份，為了讓這些外籍員工能充分感受到家鄉的氛圍，於特殊節日亦會舉辦相關的活動，例如：耶誕舞會、球類聯賽，除了讓他們能感受到過節的氛圍外，亦能放鬆平時工作上的壓力，達到工作與生活的平衡。最後，我們也透過每月宿舍座談會及員工個別關懷面談，持續關懷員工近況，使其能安心工作。

### 直接聘僱，創造勞資雙贏

我們秉持著「共榮」的理念，鼓勵表現優異的外籍員工在期滿後可持續留任，因此在契約期滿時，我們會主動詢問留任意願並協助辦理續聘流程，對員工而言不需再次經過繁複冗長的聘僱程序，對公司而言亦能減少招募與聘僱流程的費用，創造雙贏層面；也能提升外籍員工對公司的承諾感與榮譽感。2018年我們與菲律賓政府合作，共辦理了3場國外直聘活動，直接在菲律賓當地舉辦徵才；另外，有感於外籍勞工在台求職的弱勢與不易，自2018年開始，在國內我們亦辦理2場直接聘僱徵才活動，開放其他公司優秀的外籍勞工投遞履歷應徵工作，希望透過此項活動，協助即將契約期滿且願意留在台灣繼續奮鬥的外籍勞工能有更多的工作選擇機會，同時協助力成建立更完善且具彈性的多元招募渠道，延攬大量優秀外籍人才。

### 互助共好，落實RBA行為準則

外籍員工的管理與照顧，除了仰賴力成科技的投入外，還需透過仲介公司的協助，讓外籍員工能獲得更多的關懷與照顧，因此，仲介公司亦是我們的重要合作夥伴，除了共同合作與落實RBA行為準則外，透過每月會議、定期稽核與教育訓練，傳達RBA與公司最新政策、知識與落實方式，協助仲介公司持續改善其招募作業、生活照顧與宿舍管理之方針與品質。

# 外籍員工關懷要點

類別	要點	類別	要點
人權保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 依據RBA準則，訂定「外籍勞工招募政策」</li> <li>· 實施「外籍勞工零付費」政策，由力成支付全額費用（仲介費、辦件費、離境前交通/住宿費、機票費、體檢費等），受益3,762人</li> <li>· 勞工到職前已清楚「勞工招募政策」、「勞工零付費政策」，共36場海外職前訓練</li> <li>· 新進員工個別訪談，確認仲介公司無超收情事，共計531人</li> </ul>	直接聘僱	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 直接聘僱員工共101人</li> <li>· 續約員工百分百直接聘僱</li> <li>· 每季與菲國政府合作舉辦當地徵才</li> </ul>
仲介公司管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 每月會議</li> <li>· 每季評鑑</li> <li>· 年度總評鑑</li> <li>· 年度教育訓練</li> <li>· 國外仲介公司稽核</li> </ul>	健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 入境健檢，共517人</li> <li>· 法規規範外籍勞工健檢頻率，共2,986人</li> <li>· 健檢異常追蹤與管理，共22件</li> <li>· 母性健康關懷與管理</li> <li>· 勞工復工評估與管理</li> <li>· 駐廠醫師諮詢</li> </ul>
人才留任與發展	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 面試階段，提供公司簡介與外籍員工經驗分享影片</li> <li>· 海外職前教育訓練，共36場</li> <li>· 新進人員教育訓練，共21場</li> <li>· 新人基礎技能培訓</li> <li>· 專業工作站別認證培訓</li> <li>· 多能工站別認證培訓</li> <li>· 建立續約制度與獎勵措施</li> <li>· 優秀員工續約，共計409人</li> </ul>	安全乾淨貼心的住宿環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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</li> <li>· 24小時宿舍聯絡專線</li> <li>· 每月消防安全設備與環境稽核</li> <li>· 宿舍設置熟食加熱區</li> <li>· 新進外籍員工宿舍環境與消防教育訓練，共21場</li> <li>· 每半年消防安全演習，共計36場</li> <li>· 每台飲水機定期維護、每2個月水質檢驗</li> <li>· 每年宿舍環境全面消毒</li> <li>· 設立祈禱室，尊重員工宗教信仰</li> <li>· 菲國電視頻道</li> <li>· 免費上下班交通車</li> <li>· 免費健身設施</li> </ul>
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 每月宿舍座談會，累計1,304人次參加</li> <li>· 宿舍意見箱</li> <li>· HR溝通專線</li> <li>· 每月辦理員工個別關懷面談，共120人</li> <li>· 解約員工關懷訪談，共269人</li> </ul>	身心健康促進活動	<p>節慶慶祝活動(春節、情人節、復活節、母親節、端午節、中秋節、萬聖節、耶誕舞會)、籃球聯賽、動物保護法宣導、交通安全宣導、勞工局人口販賣防治與防毒宣導、登革熱防治宣導、縣市政府舉辦活動、每月生日活動慶祝、電影賞析...等</p>



# 孕育 專區

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

## 孕婦專用車位

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





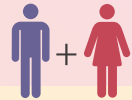
## 設置集乳室

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



# 育嬰留職停薪政策

力成台灣員工可在任職滿六個月後，依據「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」申請育嬰留職停薪，在最幼子女滿三歲前皆可提出申請，申請時間最長可達兩年。2018年度力成台灣育嬰留職停薪申請人數為103人，其中男性同仁23位，女性同仁80位，男女性別比例為22：78。產假／陪產假與育嬰人數共計470人。育嬰留職停薪復職之女性回任率75%，男性回任率78%，復職後持續工作一年之女性留任率98%，男性留任率88%。

			
產假/陪產假	245	122	367
育嬰留停申請	23	80	103

## 育嬰留職停薪申請狀況

說明	男性	女性	合計
2018年符合申請育嬰留職停薪資格人數	706	410	1,116
2018年實際申請育嬰留職停薪人數	23	80	103
A. 2018年預計育嬰留職停薪復職人數	18	95	113
B. 2018年實際育嬰留職停薪復職人數	14	71	85
C. 2017年實際育嬰留職停薪復職人數	16	89	105
D. 2017年育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人數	14	87	101
回任率 (B/A)	78%	75%	75%
留任率 (D/C)	88%	98%	96%

註：1.「2018年符合申請育嬰留職停薪資格人數」：於2016/01/01~2018/12/31期間申請過陪產假及產假之申請人數。  
 2.「2017年育嬰留職停薪復職人數」：於2017/1/1~2017/12/31期間實際復職之人數。  
 3. 2017年實際育嬰留職停薪男性復職人數經再次確認修正為16人。

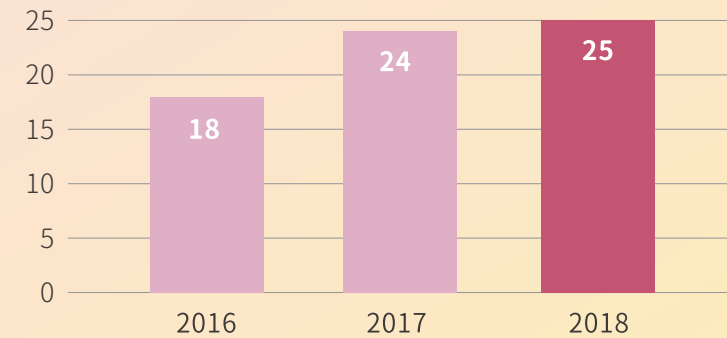
## 托兒服務

力成科技關心員工與其家庭的互動，我們不僅提供許多的工作機會，更為員工家庭生活帶來活力與幸福；透過福委會簽訂特約員工居住區域的優良幼兒園、托兒機構，提供員工子女就讀的選擇及學前教育的照料，讓同仁無後顧之憂，兼具職場與家庭的幸福生活。

在我們的孕育照顧方案下，2018年度力成台灣申請產假或陪產假者達367位。力成員工或其配偶的生育數亦維持穩定人數，近三年力成寶寶誕生數統計如右：

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。

近三年力成台灣托兒服務機構之數量



近三年力成台灣寶寶誕生數

Year	2016	2017	2018
生育數	372	377	367



# 4.7

## 樂活力成

力成科技致力於「打造友善職場」，創造讓員工快樂工作、享受生活的優質環境，所以打造專屬力成夥伴的一系列樂活動力，並透由活動達到右列的目的：

### 傳達力成文化

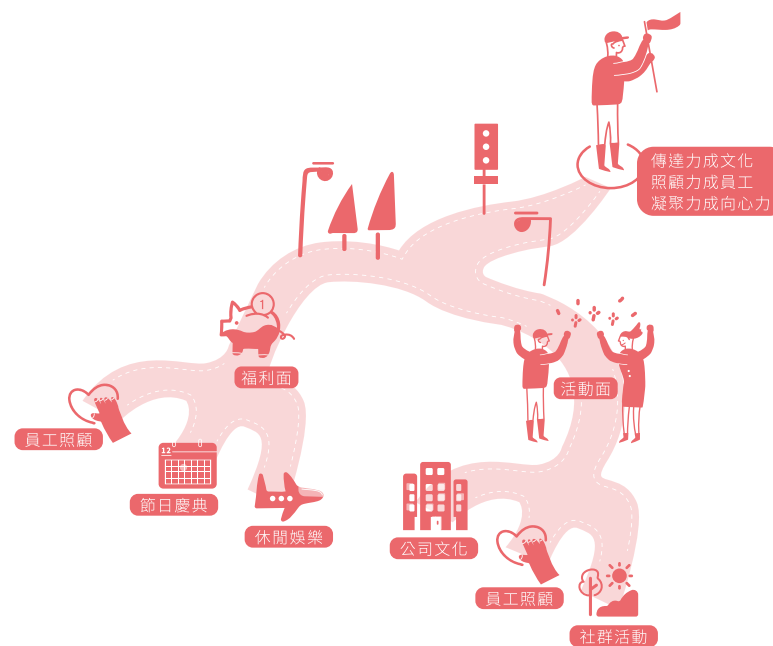
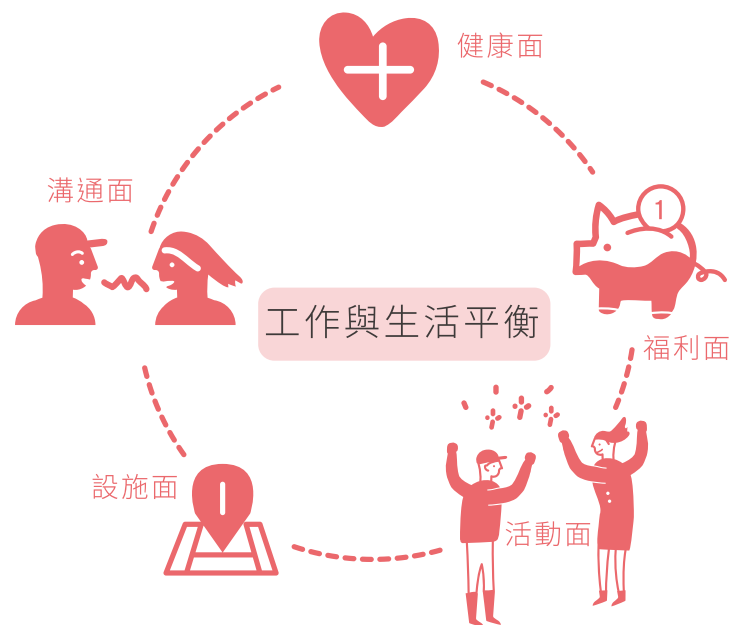
在各項活動中營造「共創、共享、共榮」的企業文化，鼓勵員工間盡可能創造與分享，透過員工間的知識共享，是讓力成持續成長的來源之一。

### 照顧力成員工

讓員工在工作與生活間達到平衡，讓員工在眾多活動中找到一個自己喜歡的活動，為員工打造力成精彩生活，在工作與生活中獲得持續性動力；同時，也為員工照顧其家庭，讓員工可以於工作時安心全力奮鬥。

### 凝聚力成向心力

透過活動增加員工與公司、同事間的連結機會，凝聚團隊向心力，以拓展個人人際網絡，當員工建立起人際網絡，將有助於員工留任且在組織裡可獲得更多資源，提升工作效率且有更好的工作表現。



## 社團活動 重視工作生活平衡

力成台灣目前擁有9個員工社團，社團性質包含運動類、藝文類、志工類等，共計595位社員，每年由各社團舉辦活動，為員工提供一個工作與生活平衡的環境。讓員工在工作之餘有紓壓管道，達到身心的平衡發展；讓員工與同事在工作之餘有所連結，強化同事間的情誼；讓員工與眷屬擁有共同參與的活動，促使家庭和樂美滿。力成不只照顧力成人，也照顧力成人的家人，讓員工與其眷屬更加認識力成，同時提升對力成的認同與歸屬感。

我們每季提供社團補助，支持並活化社團運作，並於每年辦理社團嘉年華，鼓勵各社團推出全公司性活動，讓全體員工動起來。其中，慢跑社舉辦路跑活動，分為4.5公里和10公里兩組別，百人跑在竹北市頭前溪橋下河堤旁特別壯觀，參與人員包含力成員工、親友，更有其他愛好路跑的人士來參與。另外，壘球社也會邀請員工、親友、子公司員工組隊參加力成壘球盃賽，為大家提供一個充滿凝聚力的壘球賽事。



## 家庭日活動 散播歡樂散播愛

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

### 力成台灣



結合台灣喜氣洋洋的新年節慶與客家文化，力成台灣之福委會舉辦「台灣遊GO妙新春賀年祭」與「愛玩客同樂家庭日」兩場家庭日，讓員工與眷屬體驗一場寓教於樂的活動。同時，也邀請公益團體同樂，為了便於公益團體前往、響應環境保護，公司亦同步安排公益團體至會場的交通接駁，2018年兩場家庭日共邀請了「築心之家」、「綠光種子課輔教室」、「天主教聖方濟兒少中心」、「幼安教養院」與「睦祥育幼院」，並且號召力成夥伴們贊助經費，同時也付諸行動參與志工活動。其中，力成志工社社員帶領近百位的大小朋友一起共度歡樂時光、力成員工贊助當天園遊券給予大小朋友美味餐點，另外，也邀請「真善美基金會」設置公益美食攤位，讓員工一起「當志工做愛心」，將力成人的愛與溫暖散播給更多人。



### 力成西安



幸福洋溢的歡樂家庭日，大手拉小手沈浸在親子互動及團體競賽活動中，拋開忙碌的工作，一起Fun 肆快樂！

## 季節派對活動

季節派對為力成員工放鬆熱舞的指標性活動，「shining party 犀利趴」增加許多互動性的團康活動，提供單身員工可以藉此活動認識其他員工，以增進同事間情誼。



## 年終晚會



這是一個屬於力成集團的盛會，睽違四年力成人再次齊聚於新竹縣體育館，以「東方傳奇」為主題展開2018年的年終晚會，傳奇是持之以恆的努力帶來的輝煌，力成科技發展至今已二十餘年，版圖從海內拓展至海外，據點分佈於台灣、日本、中國與新加坡，創下東方封測產業之傳奇。晚會必備經典活動，包含重磅主持人與歌手演出、喜從天降獎金摸彩活動、熱力四射員工表演、模範員工與專利頒獎；也新增本次主題亮點活動，包含加入各據點子公司與城市文化看板介紹與人物登場、邀請後龍國小扯鈴演出，更在活動壓軸感恩傳承大謝幕，董事長一一唱名邀請主管上台合唱「衝衝衝」，透過年終晚會傳達感謝與凝聚向心力，感謝所有力成人共同的打拚，以成就今日的力成，未來持續衝衝衝！再創佳績！



# 5 社會參與



5.1 社會關懷與參與

5.2 產學合作

長期關注  
桃竹苗地區公益團體  
**10家**

力成科技  
教育基金會公益專案  
近 **3,940人** 受益

提供大專院校  
實習機會  
**33名**

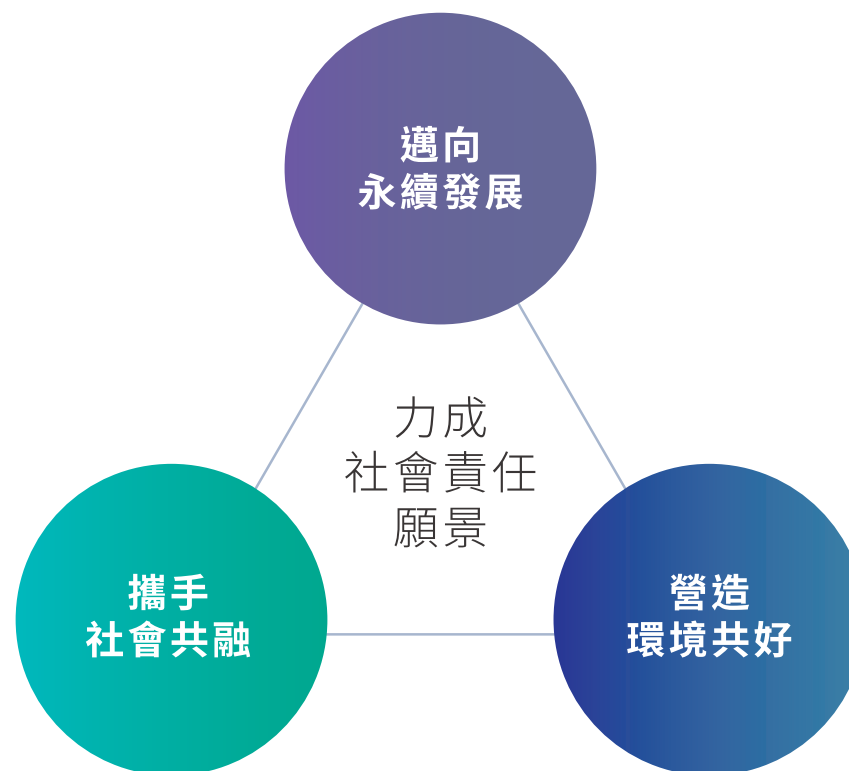


# 5.1

## 社會關懷 與參與



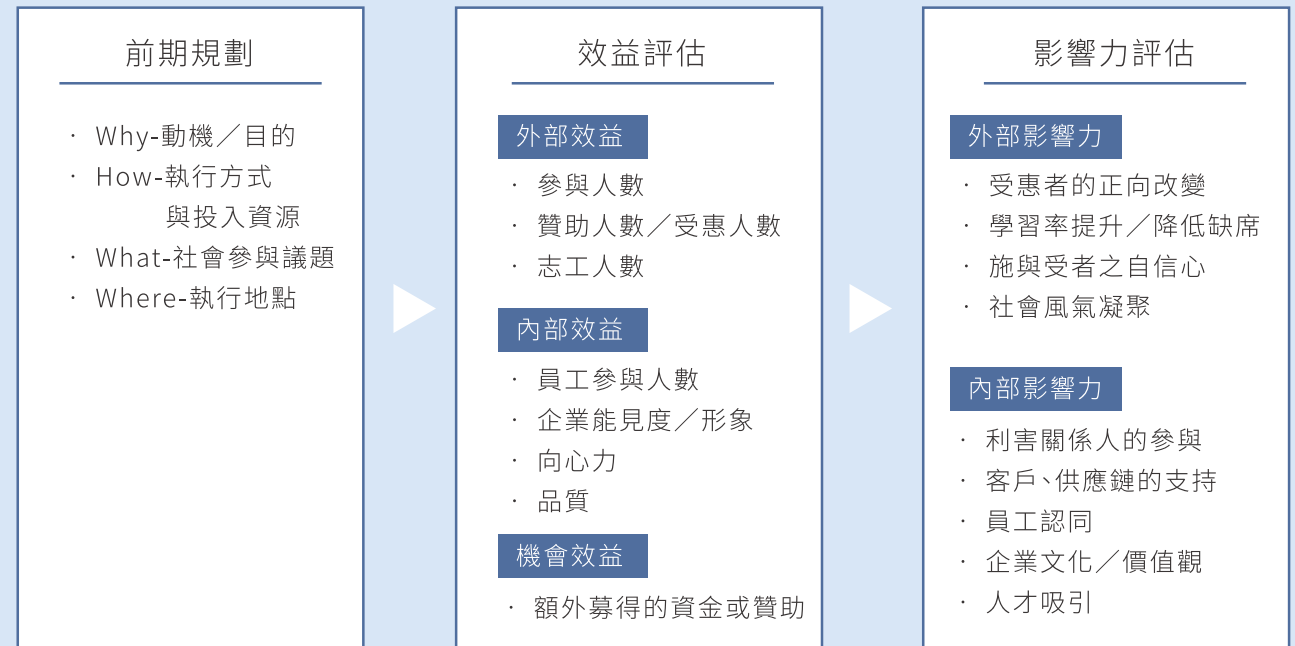
秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，力成科技持續為這片土地散播愛與關懷，更以自身核心專業與在封測領域的厚植深根，落實關懷在地人文與環境。力成科技以「邁向永續發展、攜手社會共融、營造環境共好」為永續願景，並擘劃致力於「社會關懷」與「環境保護」、「人才培養」三大社會參與主軸方針，結合力成科技教育基金會及志工們，與當地社區、學校及社福機構等協力運作，整合內外部資源回饋社會，讓我們的社會環境更加美好祥和。



## LBG Model 社會投入(貢獻)評估

力成科技長期投入於社會公益參與，為有效量化社會參與所帶來的效益，我們參考倫敦標竿管理集團(London Benchmark Group, LBG)之評估模式，有系統的衡量專案目的、執行方式、投入資源、活動地點，並評估這些投入後續可帶來的內外部影響與效益。將社會投資的貢獻予以量化，能協助我們進行合理的資源配置，提高資源投入成效。讓財務和非財務資訊能有效的結合，同時滿足多重利害關係人的期待，創造更有效益的社會貢獻。

### 力成科技 LBG Model 社會投入評估模式



## 社會公益投入

2018年力成科技社會公益投入  
合計為**新台幣6,330,943元**

類別	佔比
產學教育	43.7%
環保教育	37.1%
社區營造	19.2%
<b>投入金額</b>	<b>新台幣6,330,943元</b>

# 力成科技教育基金會

力成科技自2017年成立「力成科技教育基金會」以來，秉持「科技教育」、「人文教育」及「落實人才培育」的宗旨，致力推廣科普、環境保護與品德教育，以及關注環境生態與地球保護等議題，我們用具體的行動積極參與社會公益，與社會共生共榮。

## 播撒希望種苗 傳遞愛與希望

### 讓偏鄉孩童學得精采

對象 | 苗栗縣大南國小



贊助苗栗縣大南國小每週三下午社團活動(節令鼓、跳街舞、樂高機器人)與課輔活動，在課堂上孩子們雙眼發亮、聚精會神、樂在學習，累積飽滿的未來能力，展現自信與光采！跳脫CSR的刻板框架，不僅只是捐款，同仁們自主性的擔任志工陪著孩子們參與社團，一起學習共同成長，用生命影響生命！

成果 | 投入志工時數120小時，志工投入60人次，嘉惠孩童數38人

影響 | 志工與孩童互動，讓孩童們更能在活動中找到自信，學的精采

### 科技人文教育推廣

對象 | 員工子女，職場新鮮人



結合公司產業特性，力成科技教育基金會與人資單位於2018年首次辦理員工子女「展翅高飛 新鮮人夏令營」活動，協助學子們在踏入職場前，提供職涯規劃的參考，給予未來職涯方向指引，迎接人生挑戰，為職涯選定最佳的起跑點。

成果 | 參與學生數61人

影響 | 透過活動，讓學子們在踏入職場前，能先為未來職涯做好規劃及準備

### 暑期課輔活動

對象 | 綠光種子課輔教室



號召志工小老師及HR夥伴們規劃了充滿歡樂的課輔活動，為孩子們在暑假課程中創造更多學習的樂趣。

成果 | 志工時數共26小時，參與孩童數22人

影響 | 透過課輔活動參與，讓孩子們更能領略學習的樂趣，愛上學習

## 工安環保教育活動

對象 | 力成員工、眷屬、客戶及供應商



力成科技教育基金會協同環安衛單位辦理「工安環保教育月」，結合藝術與科技推出一系列活動-「看名畫學工安」，透過名畫傳達紓壓、肢體健康等工安觀念；「VR消防模擬體驗」讓大家身歷其境體驗消防危害意識；「綠色騎跡」讓同仁走出戶外，踏著輕鬆的腳步騎乘在綠色樹蔭下，帶著家人朋友們感受親近大自然的健康生活。

成果 | 活動參與約3,000人次

影響 | 引領參與者了解環境保護及工作安全的重要性，並將概念結合於工作生活中

## 耶誕暖心送禮

對象 | 築心之家、聖方濟兒少中心、睦祥育幼院、綠光種子、苗栗大南國小



濃濃的耶誕氣氛下，孩子們總有些純真的願望，尤其是身處偏鄉、弱勢、家庭困境、資源匱乏的孩子，為了一圓孩子們的祈願，準備夢想的耶誕禮物，力成科技教育基金會發起耶誕禮物由員工認捐的活動，並邀請員工化身為聖誕大使，親送禮物至公益團體和偏鄉學校，陪孩子們歡度耶誕佳節，並鼓勵學習，傳遞溫暖與關懷。

成果 | 嘉惠孩童數154人

影響 | 透過活動，陪孩童們歡度節日，感受溫暖與關懷

## 捐助教育資源

對象 | 桃竹苗地區公益團體



關懷與援助公益團體教育資源：

- 除了挹注公益團體孩子們的教育經費，員工亦自主的擔任志工，陪伴孩子學習成長。
- 響應綠光種子「逆轉生命·單車環島」公益募資活動，協助在地弱勢孩子課後輔導費用之募集，以協助拓展他們更寬廣的視野與更多元的學習環境。

成果 | 嘉惠孩童數350人

影響 | 學童透過活動，領閱讀書的樂趣及可提升更多元的學習環境

## 獎助學金計畫

對象 | 員工子女、產學合作學生



力成科技教育基金會於2017年成立並設置獎助學金計畫，2018年持續延續設置獎助學金計畫的精神，嘉勉及協助家境清寒有心向學之學生，提升敦品勵學之向上風氣，2018年獎助學金發放共215名學子。

成果 | 嘉勉學生數215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

## 志工社活動

企業與社區的良好互動，可提昇企業文化深耕在地，並促進社區居民共同經營和諧社區。力成科技重視社會關懷，鼓勵所有力成人盡一己之力，積極發起志工社等員工社團，參與社區與社會服務。

力成科技成立志工社並結合力成科技教育基金會，積極推動社會服務與關懷，善盡回饋社會的企業責任，結合公司的活動邀請「築心之家」、「綠光種子課輔教室」、「天主教聖方濟兒少中心」的孩子們一同歡樂，我們用愛散播溫暖，用心關懷社會。

### 2018年 服務紀錄

對象	築心之家、綠光種子課輔教室、天主教聖方濟兒少中心
內容	1. 孩童課業輔導 2. 「台灣遊GO妙新春賀年祭」與「愛玩客同樂家庭日」活動志工
成果	參與孩童數約100人次
影響	透過課業輔導及活動互動，建立孩子對學習的興趣及正面價值觀



## 環保公益活動

### 2018年環保公益紀錄

主題 | 靈白線淨山健行、環古城健康徒步走

影響 | 透過主題活動，親身力行落實環保，不僅強健身心亦可從中體會大自然的優美情懷



#### • 靈白線淨山健行

力成蘇州廠舉辦靈白線健行活動，同仁們更自發的進行淨山，為地球生態盡一份心，藉由淨山活動喚起大家更加愛護山林。



#### • 環古城健康徒步走

力成蘇州廠同仁參與蘇州工業園區電子半導體行業舉辦的「行者無疆，環古城健康徒步行」活動，實踐低碳環保生活，並將健康生活的理念傳遞給大家。這次活動受到大家熱烈的回響，藉由活動的參與，增進了彼此感情的互動與交流！



我們深信愛與關懷是世上最美麗的風景，秉持參與社會公益、回饋鄉里的企業公民初衷，為更美好的環境貢獻心力、為更美好的未來共同努力。



# 5.2

## 產學合作

學用接軌 創造產學雙贏

### 產學實習計畫

力成科技透過產學攜手合作，造福莘莘學子培育職場競爭力。我們提供學生實習機會及早接觸職場、體現理論與實務結合，實現育才、留才並創造產學雙贏的合作模式以善盡企業社會責任。我們提供業師授課，也輔導學生就業發展，更與學校共同討論符合業界之實習課程，以提升理論與實務之結合並確保公司人力資源無虞。

#### 產學合作 造福學子

力成科技長期與大專院校合作，讓企業資源能有效回饋學界，積極實踐與本業結合的企業社會責任。我們提供學生至企業實習的機會，培育優質人才，強化與產學連結，學生可提早進入職場了解產業動態，有效整合學校理論與產業實務，落實學用接軌；並鼓勵在職的同仁持續精進自己的專業知識及技能。透過與學界的產學合作來優化國內積體電路封裝及測試產業領域的實習環境，提升業界人才素質。

力成科技持續深耕校園，積極與學校攜手合作，促進成就更多就業機會兼顧進修，確保育才、留才並創造產學雙贏的合作模式與善盡企業社會責任。我們輔導學生就業發展，協助學生創造更多實習與訓練機會，更與學校共同討論符合業界之實習課程，確保公司人力資源銜接無虞。

2018年力成科技產學合作資訊

類別	學校	內容	實績
實習生	明新科技大學	透過現場管理實務與機台操作課程，培育產線各項專業人才。	24位
	臺北科技大學		3位
	健行科技大學		5位
	大華科技大學		1位
企業參訪	明新科技大學	讓學界進入企業，實地了解封裝測試產業，了解公司營運、產業動態等。	1場
演講活動及課程	台灣科技大學	進入校園分享半導體產業鏈、封裝測試、職涯規劃、科系與職務對應等專業測驗。	1場
	關西高中		1場
	竹東高中		1場



2019年我們除了積極拓展產學合作版圖，與台灣科技大學、高雄科技大學及聯合大學等學校合作外，更跨足加入了由多家異業所組合的「GOLF學用接軌聯盟(Gap of Learning & Field, GOLF)」，期望透過整合各家公司豐富的培訓及實習資源，促進學校教育與產業需求的人才能力接軌。

## 深耕校園 培育優秀學子 暑期實習計畫

為提升企校合作並提供更多實習管道與機會，讓學生提早接觸職場，獲得理論與實務之結合，力成科技於2018年首度展開暑期實習計畫，共招聘10名優質的暑期實習生。透過各單位專案實務操作、週聚會心得分享、成果發表、跨單位交流等了解產業狀況，同時體驗職場文化；並讓學生參與CSR活動，藉此傳遞企業社會責任種苗於莘莘學子，使理念向下扎根。暑期實習計畫的推動有效建立在學中之潛力人才與力成工作團隊緊密地互動，並透過交流相互學習與成長。

### 結合CSR活動，展現實習的不同意義

學生除了專業實務操作，更於實習期間透過小組合作設計遊戲，並到綠光種子帶領學童，陪伴孩子於遊戲中學習英文等，歡度快樂且有意義的暑假。



# 6 環境永續



6.1 氣候變遷與能源管理

6.2 污染防治

6.3 水資源管理

6.4 綠色產品

減少用電量  
10,015,926 kWh

廢棄物回收重量  
平均每月  
62.5噸

回收水系統  
效益  
90%

REACH 符合性宣告  
回覆率  
100%



## 6.1

氣候變遷  
與能源管理

氣候變遷與能源已是全球必須共同面臨的重要議題，力成科技由高階主管及各部門代表組成工安環保委員會，負責環境永續與氣候變遷相關議題之研擬、因應與執行。此外，為落實資源效率，亦成立跨部門的節能團隊，包括廠務、設備、生產和環安人員等，除了制定節能績效指標外，並提出可執行之節能方案，藉由驗證節能方案績效以持續有效降低能源損耗。

## 氣候變遷風險與挑戰

面對复合型天然災害加劇及水、能源等資源缺乏之問題，力成科技承諾持續減少溫室氣體、廢棄物、廢水等排放，並致力於提昇污染防治措施及廢棄物循環再利用，將日常營運對週遭生態環境的影響降至最低，為守護地球盡一份心力。力成科技工安環保委員定期檢視氣候變遷調適管理與評估，透過衡量氣候轉型風險、物理風險及機會面向，來制定環境管理政策與施行措施，調適、減緩氣候變遷所帶來的衝擊影響，降低對環境的危害。

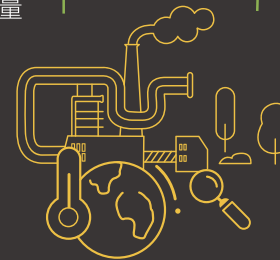
## 氣候風險評估

## 轉型風險

**政策與法規**-國際公約與協議、總量管制與排放量  
**市場**-環保趨勢、客戶與消費者習性、材料成本  
**技術**-先進技術投入與研發  
**商譽**-企業商譽

## 物理風險

**立即性**-極端氣候、強降雨與乾旱頻率增加  
**長期性**-GWP全球暖化潛勢提高、海平面上升、員工健康影響

力成科技氣候變遷  
調適管理與評估

## 機會與挑戰

## 資源效率

水資源管理、廢棄物再利用、節電節約能源

## 能源結構

新能源、再生能源開發、評估購買綠電

## 產品服務

綠色材料、綠色產品、清潔生產

## 市場

擴展新商機、國際客戶承諾與策略合作

## 韌性

公司體質與競爭力、新投資者加入

## 能源管理

力成科技透過多面向的努力來達成環保節能，在廠房與機械設備方面，於新廠設立時，建物配合地景並藉由妥善規劃導入綠建築設計，以降低空調需求；在廠務設備選購上，例如冰水主機選擇高效率機種、選配溫室效應潛勢低的環保冷媒、轉動設備選用高效率馬達（IE3等級以上）、生產設備排程優化、持續汰換老舊機組設備，藉以達到節能目的。

透過節能宣導，讓員工習慣於日常生活中隨手做環保（如隨手關燈、下班關電腦等）；另外我們採用節能燈具，並在非常態照明需求區域，改以感應式開關控制，藉由不同管理方式來減少能源耗損。力成台灣2018年共節電10,015,926 kWh，約36,054 千兆焦耳（GJ），達成年節電率1%的目標；力成科技也積極導入能源管理系統，2019年已將湖口廠（2 廠）作為ISO 50001示範廠區，推動並規劃取得能源管理系統驗證，並會將此模式推行至集團各生產據點。

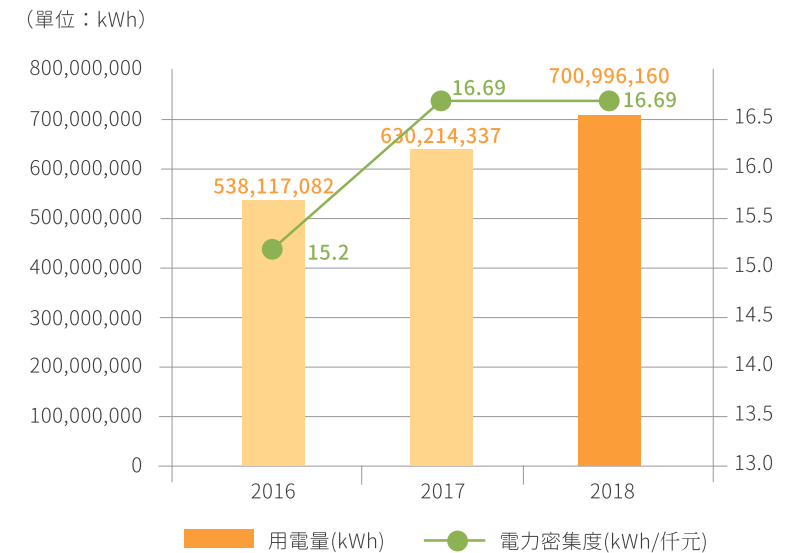
2018年力成台灣之用電量700,996,160kWh，電力密集度（註）為16.69kWh/仟元（新台幣）。力成台灣2018年用電量較2017年上升70,781,823kWh，電力密集度則維持與2017相同，顯示力成在用電管控與節電措施已逐漸收到成效，未來，力成科技將持續專注於能源的使用效率、選擇再生替代能源及購買綠電等規劃執行，守護地球。

註：1. 電力密集度（kWh/仟元）= 用電量（kWh）/ 個體營收（仟元）

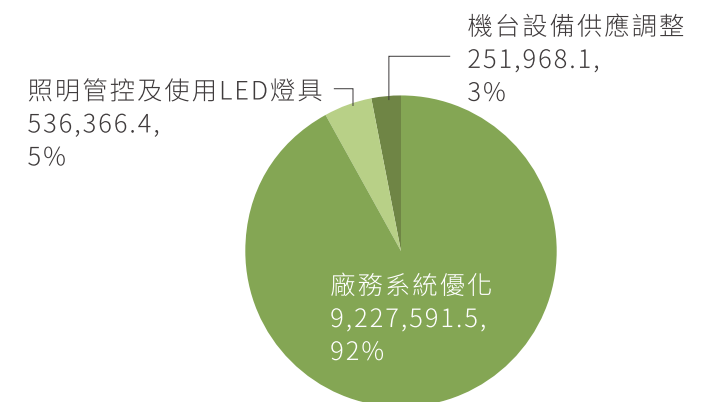
2. 節電計算方法採勾表量測、既有電錶推算或設備額定值推算等不同方式，依現場實際狀態選用適當推算基準。

3. 能源目標：年節電率為1%，以2017年度實際用電量為基準（630,214,337kWh\*1%=6,302,143kWh）

### 力成台灣用電量及電力密集度趨勢



### 2018年力成台灣節能度數 （單位：kWh）



## 氣候變遷管理 (CDP 揭露)

由CDP組織發起的氣候變遷專案(Climate Change Program)從2003年開始,每年邀請全球企業揭露有關氣候變遷所造成的風險與機會、溫室氣體排放數據及碳管理機制等資訊。力成科技長期實踐節能減碳政策,除了承諾研擬以科學基礎之減碳目標(Science based target, SBT),響應巴黎協定控制升溫2度外,2011年起主動參與CDP投資者問卷及「供應鏈專案」(Supply Chain Program)回覆,支持「CDP Commit to Action」倡議及承諾,以誠信報告氣候變遷相關資訊,回應利害關係人對於資訊透明的需求與期待。2018年問卷的揭露資訊新增氣候變遷相關財務揭露相關資料,針對公司治理、戰略、風險管理以及標準和目標四個領域,更有助於企業有效的揭露氣候相關的風險與機會。2018年力成科技整體獲評為B,屬於管理(Management)等級。

力成科技在2018年CDP氣候變遷問卷各面向評比結果:「溫室氣體排放管理」為B等級;「風險與機會管理」為B等級;「業務影響和財務規劃評估」面向則為D等級。CDP建議需更具體呈現如何識別、評估和管理因應全球氣候變遷對公司業務和財務帶來的風險與機會,力成科技已將建議納為未來持續精進的參考。



## 溫室氣體盤查

我們重視全球暖化議題,參照ISO 14064-1與溫室氣體盤查議定書等國內外機構之盤查指引,建立溫室氣體盤查管理流程,藉由歷年溫室氣體盤查的結果,我們採取相關行動措施來減少潛在風險排放源,降低財務成本及極端氣候的影響。

2018年力成台灣溫室氣體排放量為依據各廠實際盤查,並經第三方公正單位BSI查證通過之數據。溫室氣體年排放總量達到421,466.91噸(CO<sub>2</sub>e, 二氧化碳當量),其中範疇一直接溫室氣體排放約佔7.85%,包括:二氧化碳(CO<sub>2</sub>)、甲烷(CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮(N<sub>2</sub>O)、全氟碳化物(PFCs)、氟氯碳化物(HFCs)、六氟化硫(SF<sub>6</sub>)及三氟化氮(NF<sub>3</sub>);而範疇二間接溫室氣體排放約92.15%的排放,主要來自於外購電力使用,因此力成科技具體的溫室氣體減量策略著重於用電管理及減少用電量為核心方針。

## 力成台灣溫室氣體排放量

年度	單位	範疇一	範疇二	總和
2018	噸 CO <sub>2</sub> e/年	33,070.06	388,396.85	421,466.91

- 註： 1.含氟氣體GWP值採用IPCC第四次評估報告(2007)。  
 2.「外購電力排放係數」係依台灣能源局公告2017年度電力排放係數(0.554公斤CO<sub>2</sub>e/度)。  
 3.固定源與移動源(燃料)CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O排放係數依行政院環保署公告溫室氣體排放系數管理表6.0.3版。

## 範疇三盤查

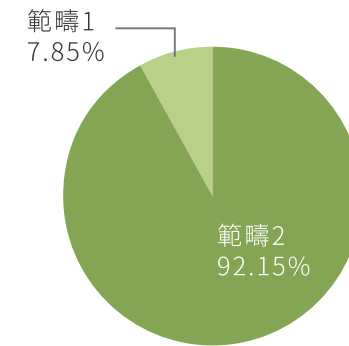
除了每年定期進行組織邊界內的溫室氣體盤查與持續減量外，力成科技亦主動針對範疇三之溫室氣體進行排放源鑑別，藉由排放量的估算及通過範疇三ISO 14064-1查證，藉此找出最佳可行之減碳熱點，積極投入減少溫室氣體的排放。

## 溫室氣體減量

力成科技積極實施節能與溫室氣體減量活動，每年訂定節能目標及提升用電效率以達減碳效益，也提供相關的推行措施鼓勵主管及員工共同節約能源，我們依循可測量、可報告及可查核原則來進行節能減碳專案活動，連結SDGs目標13-氣候行動之對抗氣候變遷及其影響。2018年，力成台灣共計節電約10,015,926 kWh，約減少了5,549噸二氧化碳當量(註)的排放。

註：二氧化碳當量係依據台灣能源局公告2017年度之電力排放係數(0.554公斤CO<sub>2</sub>e/度)計算。

## 2018力成台灣溫室氣體排放比(公噸CO<sub>2</sub>e/年)



## 範疇三執行狀況一覽表

範疇三項目	計算係數參考來源	排放量(噸 CO <sub>2</sub> e/年)
燃料與能源相關有關活動	各廠區扣除使用階段(範疇一及範疇二)的碳排放(包含用電量、柴油、天然氣)	91,286.76
營運產出之廢棄物	各廠區廢棄物處理產生的碳排放量	1,693.60
員工差旅	員工海外航空旅程產生的碳排放量	669.71
下游輸配排放	產品運輸至客戶的碳排放量	9,117.33
總和		102,767.40

# 6.2

## 污染 防治

力成科技遵循法規要求並且致力於環境保護之企業使命，施行廢水、廢棄物、空氣污染及噪音等防治措施，訂定「環境安全衛生政策」（請參閱本報告書4.4職場安全）施行之。力成台灣於2003年通過ISO 14001環境管理系統驗證，依循此管理系統監測污染防治設備與廢棄物資源回收，以落實執行預防環境污染、節約資源之目標，並持續以回收及再利用之處理方式，減少排放及廢棄物量，朝向提升循環經濟價值鏈之模式邁進。



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

### 廢棄物管理與源頭減量

力成科技於營運過程產生之廢棄物清理，皆依法妥善處理，除了源頭減量尋找替代材料來減少廢棄物產生外，更開始著手依循環經濟模式的計畫，採取循環再生將廢棄物有效地再利用，以收集、分類、減量及回收，來取代「掩埋處置」，讓廢棄物變為資源，例如：團膳供餐不使用一次性餐具、發展線上簽核系統減少紙張的使用、出貨包裝過程中所使用的緩衝材料回收再利用及原物料空桶回收再使用等。我們也持續推動減少污染物產生與優化廢棄物處理作業，像是廢溶劑由廠商回收重新提煉做為化工級原料、製程源頭減量等等，將垃圾轉變成有用的資源，達到減廢目的。

2018年力成台灣有害事業廢棄物產出量1,916.24噸，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廠區，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。2018年力成台灣資源回收廢棄物可回收項目總重量為749.79噸，平均每月資源回收量為62.5噸。

## 力成台灣廢棄物處理狀況 產出量(單位:噸)

類別		處理方式	2016	2017	2018
廢棄物產出量與處理方式	一般	物理/化學	267.2	705.4	1,235.31
		再利用	468.9	0	83.18
		掩埋	0	0	50.37
		焚化	1,165.6	1,285.2	1,350.49
		固化	2,362.1	2,777.2	1,295.21
	有害	物理/化學	1,000.5	1,497.8	1,835.46
		再利用	181.4	0	0
		掩埋	0	0	0
		焚化	27.6	25.8	80.78
廢棄物處理狀況	生活垃圾(註)	焚化	1,118.7	913.5	930.62
	資源回收	回收再利用	708.6	612.1	749.79

註：竹科一廠及竹科二廠之生活垃圾委由管理局清運，故其產出量係採估算方式

## 廢棄物廠商管理

力成科技每年都會進行廢棄物清除／處理／再利用廠商現場或書面稽核，針對廠商進場管制、廢棄物貯存區管理、廢棄物處理設備與污染防治設施運轉情形、現場作業安全等項目進行稽查，以確保廢棄物已經處理廠商妥善處置，不會危害環境及人員安全。2018年對廢棄物廠商共進行了37次的定期稽核，同時與廠商溝通處理過程所遭遇之問題，共同討論及協助解決，攜手協力落實環境保護。



## 空氣污染防制

力成科技嚴格控管製程使用之化學品來預防空氣污染。揮發性有機化合物(VOCs)主要來自於機台設備的表面清潔過程，2018年各廠揮發性有機化合物總排放量為122.5噸；而硫氧化物(SOx)年排放量小於1噸(224.48kg)，氮氧化物(NOx)的年排放量共為1.17噸，SOx、NOx主要來自每月柴油發電機測試時所使用的柴油及天然氣，我們每季均依法透過行政院環保署空污費申報系統完成揮發性有機化學品之使用申報及繳費，並透過完善的防制設備(如活性炭、洗滌塔等處理設備)，有效抑制空氣污染的發生。

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



設置空氣污染防制設備處理VOCs，降低對環境之衝擊

## 噪音管制

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



## 環保支出

力成科技以具體行動投入防治污染、愛護環境及保護地球。2018年力成台灣工安環境保護支出(註)為新台幣130,028仟元，防治污染設備支出為新台幣57,397仟元，環保支出統計為新台幣187,425仟元。

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

### 2018年力成台灣環保支出統計 (單位：新台幣仟元)

環保支出類別	2016	2017	2018
1. 工安環保支出費用	76,690	127,172	130,028
2. 防治污染設備金額	19,017	110,961	57,397
合計	95,707	238,133	187,425

# 6.3

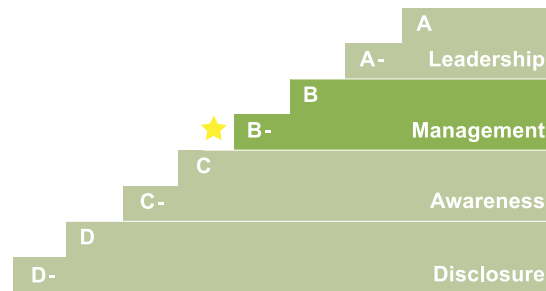
## 水資源 管理

**力**成科技水源供應主要來自於台灣自來水公司，主要供應水庫為寶山第二水庫，鑒於近年來氣候變遷造成水環境急遽變化，旱澇發生交替越趨頻繁，且利害關係人對於水資源議題日益關切，為及早因應複雜之水資源問題，力成科技依據減量、再利用與回收三項策略進行水資源管理，並持續推動各廠區節水措施。

### 水風險與機會

類型		可能風險	因應作為
轉型	政策與法規	· 廢水水質/排放量管制	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 關注政府政策與法規</li> <li>· 持續進行系統優化</li> <li>· 增加回收水量及提高回收效益</li> </ul>
	技術/市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 客戶與消費者習性</li> <li>· 先進技術投入與研發</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 有效水資源管理 (力成科技已於2017取得組織型及產品型水足跡查證聲明書)</li> <li>· 擴展新商機</li> </ul>
	商譽	· 企業商譽	· 強化公司體質與競爭力
物理	立即性	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 颱風暴雨自然災害的強度與頻率上升，導致員工無法上班，廠房設施遭受損害及能資源供應中斷</li> <li>· 取水來源受影響，導致水質改變</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 執行風險評估，導入ISO 22301營運持續</li> <li>· 依照營運所需制定措施，提升管理效能</li> </ul>
	長期性	· 平均氣溫與海平面上升，造成水資源短缺	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 增加回收水量及提高回收設備效益</li> <li>· 有效利用水資源</li> </ul>

力成科技自2017年起即參與國際CDP組織水揭露專案，至今已連續兩年將水風險與機會之鑑別結果與管理資訊進一步公開揭露，展現力成科技對水資源議題的成效與重視。2018年力成科技之水揭露成績評比為B-屬於管理 (Management) 等級。



· 資料來源：CDP Water Disclosure

## 製程節水

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

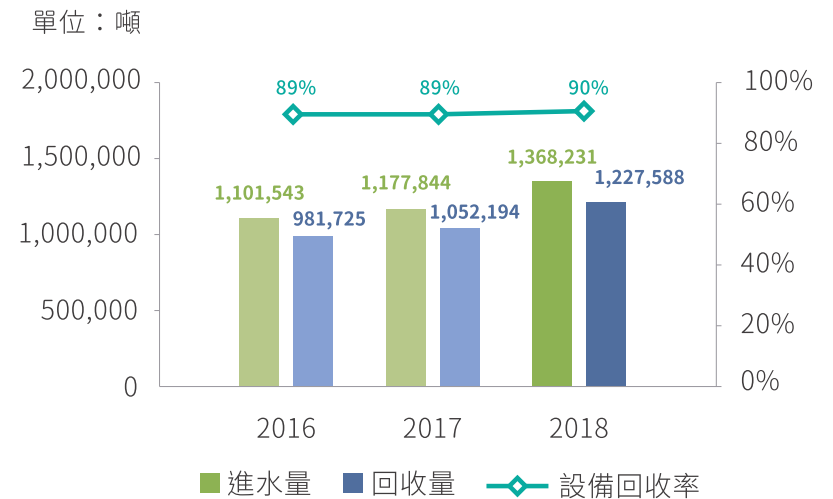
力成台灣具有封裝製程回收系統之廠區為新埔廠 (1 廠)、湖口廠 (2 廠)、大同廠 (3A 廠)、大同廠 (3C 廠) 及竹科一廠 (8 廠)，針對有切割/研磨製程廠區設置切割/研磨製程廢水回收系統，並依照產線需求進行估算，設計設備每小時可處理的容量。為因應公司產能規劃，回收系統仍不斷的擴充建置中，2014年至2018年回收設備效益皆高於目標值85%以上。

2018年具封裝製程廠區之取水量為2,388,357噸，較2017年取水量上升53,919噸，約增加2.3%；2018年封裝製程回收水量為1,227,588噸，較2017年增加175,394噸，增加約16.7%，我們持續進行系統優化，導入可靠性高且易維護的關鍵零組件，以增加回收水量及提高回收效益。

2018年力成台灣回收水系統效益為90%。

- 註： 1.具有切割/研磨製程廠區為新埔廠(1 廠)、湖口廠(2 廠)、大同廠(3A 廠)、大同廠(3C 廠)、竹科一廠(8 廠)、竹科二廠(P11 廠)  
 2.比例(%)=[回收水量(m³)/(回收設備進水量(m³))]\*100%  
 3.2018年回收設備效益目標值87%

## 力成台灣切割／研磨回收系統處理效益



2018 年力成台灣之封裝製程回收水使用比例為34%。

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

### 力成台灣回收水量趨勢



## ISO 14046 水足跡

力成科技重視水資源議題，並自主性積極參與經濟部工業局之專案計畫，依循ISO 14046水足跡國際標準建立產品水足跡盤查作業之程序、工具、表單與盤查基礎能力等，設置完整水管理系統，以符合國際用水資訊揭露之要求。力成科技湖口廠(2 廠)、大同廠(3A 廠)及大同廠(3C 廠)等廠區已於2017年通過台灣檢驗科技公司(SGS)之查證程序，取得組織型及產品型(Flash)水足跡查證聲明書，並持續於廠內推動一致的水資源管理，減少耗用水資源，確保企業運作與環境共生共榮。

## 水污染防治

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

2018年力成台灣之廢水排放總量為1,784,241噸，較2017年減少18,867噸，主要原因為回收水再利用率上升，減少廢(污)水排放。

### 力成台灣廢水排放量趨勢(m<sup>3</sup>)



## 永續觀念推廣 2018工安環保教育月

環境的保護意識有賴深根推行，2018年力成科技舉辦了第四屆的工安環保教育月活動，透過一系列活動強化同仁及眷屬們的環境保護、安全意識及健康促進等觀念，並以『工安環保齊出力，永續成就好環境』為精神標語，從綠色環保出發，加入各項工安趣味體驗、健康活動搭配。系列活動包括：「VR消防模擬體驗」、「機械設備危害辨識競賽」、「看名畫學環安」、「消防水柱體驗」、「全員疏散演練」、「ERT指揮官訓練課程」、「高階主管教育訓練」、「綠色騎跡活動」及健康促進活動等，讓全體同仁及眷屬們能夠一同維護工安，致力於與環境共存，共創綠色健康新生活，更進一步將環境保護之種苗自企業內部播撒至同仁、眷屬及力成的供應鏈中，讓地球可以更好。

### 講座課程

對象：員工



ERT 指揮官訓練課程

高階主管教育訓練

### 廠區動態活動

對象：員工



全員疏散演練

消防水柱體驗



### 廠區靜態活動

對象：員工



VR消防模擬體驗

機械設備危害辨識競賽

看名畫學環安

工安環保齊出力 永續成就好環境

### 綠色騎跡活動

對象：員工、眷屬、客戶、供應商



自行車悠遊趣

工安趣味體驗

綠色新生活體驗

## 6.4

## 綠色產品

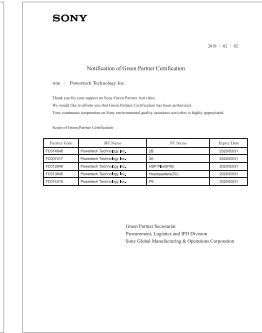
隨著全球溫室氣體造成氣候暖化，環保議題開始受到世界各國的重視，在國際環保意識抬頭的趨勢下，力成科技身為地球公民的一分子，與供應商、客戶共同追求永續環保，推動綠色產品的發展。

## 無有害物質要求管理系統

力成科技依據歐盟危害物質禁用指令 (EU RoHS)、國際環保法規及客戶對產品有害物質之要求，致力於降低產品對環境之衝擊與提昇企業之競爭力，我們導入無有害物質要求管理系統，並藉由第三方認證確保有害物質管理的有效性與持續精進，所生產的產品均符合國際法規及客戶要求，並且取得IECQ-QC 080000 和SONY GP (Green Partner) 綠色夥伴認證。



QC 080000



SONY GP

力成科技為追求生產綠色產品之目標，長期投入於產品有害物質管控，目前我們所有的產品均經過嚴格驗證與確認，並透過綠色產品管理系統 (Green Product Management System, GPM) 平台，要求供應商夥伴提交相關檢測報告；相關半導體封裝、測試及模組所使用的材料亦均經過合格供應商評估程序，以及料件之承認，確保所有材料均符合力成內部規範及相關國內外環保指令之要求。

## 無有害物質政策

- ✓ 符合法令規範
- ✓ 厲行綠色生產
- ✓ 實現客戶滿意
- ✓ 落實持續改善

歐洲化學總署 (ECHA) 於2018年6月27日公告，新增10項物質於第19批高度關注物質清單，授權物質候選清單共有191項物質，我們不斷的與供應商夥伴溝通與要求供應商提供綠色物質相關法令的符合性。在努力要求及供應商的充分配合之下，REACH SVHC 第19批 (191項) 2018年供應商符合性達到100%。未來將持續蒐集與關注REACH 最新資訊以即時更新法規和客戶要求，並向供應商展開符合性調查，確認供應商綠色物質相關法令的符合性。

## 綠色材料

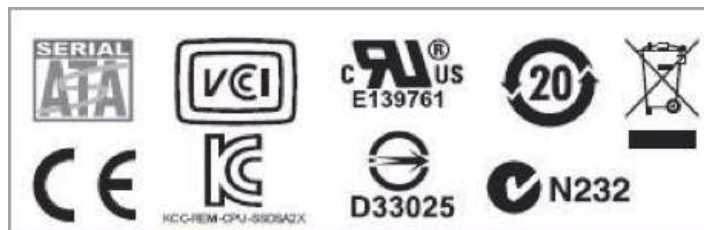
力成科技履行綠色採購，制定「無有害物質管理規範」做為執行政策、目標，為綠色家園貢獻心力，除堅持對無有害物質原物料的採購與管理外，同時努力提升再生原物料的使用。我們以重覆使用為原則，透過分類與回收再利用等方式，減少自然資源的浪費，讓資源再生，降低對環境的衝擊。

在減少產品包裝材料的原物料使用部份，我們所選擇的包裝材料，包括紙類、塑膠類與填充物質等，均為100%可回收材料且符合歐盟包裝材料之規範。

## 產品安全相關標示

力成科技於2014年跨足固態硬碟(SSD)之設計生產，此類產品將直接銷售至終端使用者，因此針對此類產品我們均遵循相關國家及國際安全法規，且符合品質要求，於產品銘板標示相關安規資訊，力成科技產品安全標示如UL Mark、澳洲C-Tick、WEEE、台灣商品檢驗...等，確保提供具有安全與高品質的產品給最終端使用者，避免對健康安全或環境造成傷害。

### SSD安規標誌



### 安規標誌說明



日本電磁干擾  
控制委員會



UL 安規



China RoHS



China RoHS



歐盟



韓國通訊委員會  
(KCC)



台灣商品檢驗



澳洲C-Tick

## 力成台灣塑料Tray盤採購量狀況

項目	採購量(片)
塑料Tray盤採購進貨量(片)	9,411,497
回收塑料Tray盤採購量(片)	3,975,920

2018年力成台灣回收塑料Tray盤  
採購進貨量比例為42.2%

註：比例(%)=[回收塑料Tray盤採購進貨量(片)/塑料Tray盤採購進貨量(片)]\*100%

# 7 附錄

17 PARTNERSHIPS  
FOR THE GOALS



7.1 GRI 內容索引

7.2 責任商業聯盟行為準則對照表

7.3 SA8000 社會責任管理體系對照表

7.4 AA1000 Type II 高度保證聲明

7.5 確信項目彙總表及會計師有限確信報告

7.6 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表

7.7 2018 CSR 攝影比賽得獎作品

7.8 力成集團 2019 Calendar

7.9 力成集團利害關係人社群溝通平台

**GRI Standards**  
核心選項

**AA 1000 Type II**  
高度保證

確信準則  
公報第一號  
有限確信聲明

非擔任主管職務之  
全時員工薪資資訊  
會計師查核



## 7.1

GRI  
內容  
索引

## 一般揭露

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略／註解
	組織概況			
102-1	組織名稱	1.1	P10-P11	
102-2	活動、品牌、產品和服務	1.4	P24-P25	公司無產品及服務在特定市場被禁止
102-3	總部位置	1.1	P10-P11	
102-4	營運活動地點	1.1	P10-P11	
102-5	所有權與法律形式	1.1	P10-P11	
102-6	提供服務的市場	1.4	P24-P25	
102-7	組織規模	1.1 2.2 4.1	P10-P11 P36-P37 P70	
102-8	員工和其他工作者資訊	4.1	P70-P72	
102-9	供應鏈	1.4 3.5	P24-P25 P59-P63	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	編輯方針 1.1	P4 P10-P11	
102-11	預警原則或方針	2.3	P38-P41	
102-12	外部倡議	3.6	P64	
102-13	公協會的會員資格	3.6	P64	
	策略			
102-14	決策者的聲明	經營者的話 1.2 1.3	P6-P7 P14-P15 P18-P19	
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	2.3	P38-P41	

[ GRI 102 ]  
一般揭露  
2016

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/註解	
[ GRI 102 ] 一般揭露 2016	倫理與誠信				
	102-16	價值、原則、標準和行為規範	2.4	P42-P43	
	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	2.4	P42-P43	
			2.5	P44	
	治理				
	102-18	治理結構	1.2	P14-P17	
			2.1	P32-P33	
	102-19	委任權責	2.1	P32-P33	
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	2.1	P32-P33	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	2.1	P32-P33	
	102-23	最高治理單位的主席	2.1	P32-P33	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	經營者的話	P6-P7	
			1.2	P14-P15	
			2.1	P32-P33	
	102-36	薪酬決定的流程	2.1	P34	
	利害關係人溝通				
	102-40	利害關係人團體	3.1	P48-P49	
	102-41	團體協約	-	-	公司未與員工簽署團體協約
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	3.1	P48-P49	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	3.1	P48-P49	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	3.1	P48-P49		
		3.2	P50-P53		

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/註解	
[ GRI 102 ] 一般揭露 2016	報導實務				
	102-45	合併財務報表中所包含的實體	編輯方針	P4	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	3.2	P50-P53	
	102-47	重大主題表列	3.2	P50-P53	
	102-48	資訊重編	-	-	無重編
	102-49	報導改變	編輯方針	P4	
	102-50	報告期間	編輯方針	P4	
	102-51	上一次報告書的日期	編輯方針	P4	
	102-52	報告週期	編輯方針	P4	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	編輯方針	P5	
	102-54	依循GRI準則報導的宣告	編輯方針	P5	
	102-55	GRI內容索引	7.1	P136-139	
	102-56	外部保證/確信	編輯方針	P5	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	
[ GRI 103 ] 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.2	P50-P53
	103-2	管理方針及其要素	3.2	P54-P55
	103-3	管理方針的評估	3.2	P54-P55

## 特定主題揭露

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/註解	
經濟績效					
[ GRI 201 ] 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2	P36-P37	
			4.2	P76-P79	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.2	P76-P79	
市場形象					
[ GRI 202 ] 市場形象 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1	P70-P71	
反貪腐					
[ GRI 205 ] 反貪腐 2016	205-2	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4	P42-P43	
			2.5	P44	
			4.3	P82	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4	P43		
能源					
[ GRI 302 ] 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	6.1	P120-P121	
		302-3	能源密集度	6.1	P121
		302-4	減少能源的消耗	6.1	P120-P121
水					
[ GRI 303 ] 水 2016	303-1	依來源劃分的取水量	6.3	P128-P130 組織總自來水用量為2,552,705噸;地下水用量為122,272噸	
		303-3	回收及再利用的水	6.3	P128-P130 組織總體水回收率為31.46%

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略/註解	
排放					
[ GRI 305 ] 排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.1	P122-P123	
		305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.1	P122-P123
		305-5	溫室氣體排放減量	6.1	P123
		305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx), 及其它重大的氣體排放	6.2	P126
廢污水和廢棄物					
[ GRI 306 ] 廢污水和 廢棄物 2016	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排水量	6.3	P128-P130	
		306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	6.2	P124-P126
		306-3	嚴重洩漏	-	-
環境法規遵循					
[ GRI 307 ] 環境法規 遵循 2016	307-1	違反環保法規	2.5	P45	
勞雇關係					
[ GRI 401 ] 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1	P73-P74	
		401-2	提供給全職員工(包含臨時或兼職員工)的福利	4.2	P77-P79
		401-3	育嬰假	4.6	P101-P103
勞 / 資關係					
[ GRI 402 ] 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	-	-	本公司重大作業變更通知期皆依當地法令辦理
職業安全衛生					
[ GRI 403 ] 職業安全 衛生 2016	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	4.4	P89	
		403-2	傷害類別, 傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率, 以及因公死亡件數	4.4	P90-P91

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解
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	4.3	P86	
	404-2	提高員工技能和轉換協助計畫	4.3	P80-P86	
	404-3	接受定期績效及職業發展檢視的員工比例	4.3	P87	
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	4.1	P72	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2	P77	
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	3.7	P65-P67	
童工					
[ GRI 408 ] 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.7	P65-P67	
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	3.5	P61-P63	
			3.7	P65-P67	

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略／註解
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	4.3	P82	
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	6.3	P130	
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	3.5	P59-P63	
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	6.4	P132-P133	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	-	-	2018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	2.5	P44	
			3.4	P57-P58	
社會經濟法規遵循					
[ GRI 419 ] 社會經濟 法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.5	P44	

# 7.2

## 責任商業聯盟 行為準則對照表

責任商業聯盟行為準則		參考章節	頁碼
A 勞工	A1) 自由選擇就業	3.7、4.1	P65、P70
	A2) 青年勞工	3.7	P65
	A3) 工時	4.4、4.6	P89、P96
	A4) 工資與福利	4.2、4.7	P76、P104
	A5) 人道的待遇	3.7	P65
	A6) 不歧視	3.7	P65
	A7) 自由結社	3.7	P65
B 健康 與安全	B1) 職業安全	4.4	P89
	B2) 應急準備	4.4	P89
	B3) 工傷和職業病	4.4	P89
	B4) 工業衛生	4.4	P89
	B5) 體力勞動工作	4.4	P89
	B6) 機器防護	4.4	P89
	B7) 公共衛生和食宿	4.6	P96
	B8) 健康與安全溝通	4.4、4.6	P89、P96
C 環境	C1) 環境許可和報告	6.2	P124
	C2) 預防污染和節約資源	6.1、6.2	P120、P124
	C3) 有害物質	6.4	P132
	C4) 固體廢物	6.2	P124
	C5) 廢氣排放	6.2	P124
	C6) 材料控制	6.4	P132
	C7) 水資源管理	6.3	P128
	C8) 能源消耗和溫室氣體排放	6.1	P120

責任商業聯盟行為準則		參考章節	頁碼
D 道德規範	D1) 誠信經營	2.4	P42
	D2) 無不正當收益	2.4	P42
	D3) 資訊公開	3.1	P48
	D4) 知識產權	2.5	P44
	D5) 公平交易、廣告和競爭	2.4	P42
	D6) 身份保護及防止報復	2.4、3.7、4.5	P42、P65、P93
	D7) 負責任地採購礦物	3.5、3.6	P59、P64
	D8) 隱私	2.5、3.4	P44、P57
E 管理體系	E1) 公司的承諾	1.2	P14
	E2) 管理職責與責任	2.1	P32
	E3) 法律和客戶要求	3.4	P57
	E4) 風險評估和風險管理	2.3	P38
	E5) 改進目標	1.5	P28
	E6) 培訓	4.3	P80
	E7) 溝通	4.5	P93
	E8) 員工意見、參與和申訴	4.5	P93
	E9) 審核與評估	2.1、3.5、3.7	P32、P59、P65
	E10) 糾正措施	2.1、3.5、3.7	P32、P59、P65
	E11) 文檔和記錄	2.5	P44
	E12) 供應商的責任	3.5	P59

# 7.3

## SA8000 社會責任 管理體系 對照表

SA8000 社會責任管理體系		參考章節	頁碼
SA 1	童工	3.7 社會責任管理系統	P65
SA 2	強迫或強制性勞動	3.7 社會責任管理系統	P65
SA 3	健康和安全	4.4 職場安全	P89
		4.6 員工關懷	P96
SA 4	自由結社及集體談判權利	3.7 社會責任管理系統	P65
SA 5	歧視	3.7 社會責任管理系統	P65
		4.5 勞資溝通	P93
SA 6	懲罰措施	3.7 社會責任管理系統	P65
SA 7	工作時間	4.4 職場安全	P89
		4.6 員工關懷	P96
SA 8	薪酬	4.2 員工福祉	P76
SA 9	管理系統	2.3 營運持續管理	P38
		2.5 法規遵循	P44
		3.5 供應鏈管理	P59
		3.7 社會責任管理系統	P65
		4.3 人才發展	P80
		4.4 職場安全	P89
	6.4 綠色產品	P132	

# 7.4

# AA1000 Type II 高度保證聲明



## 7.5

# 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	當地員工聘僱比例	2018年12月31日力成台灣本國籍員工7,769人佔72%，外國籍員工2,986人佔28%	P70	台灣區本國籍或外國籍員工佔台灣區所有員工之百分比 分母: 2018/12/31台灣區在職員工人數(含外派人員)
2	女性員工比例	2018年12月31日力成台灣女性員工佔員工總數的49.1%	P72	2018/12/31台灣區在職女性員工人數佔總員工人數的比例(含外派人員)
3	教育訓練時數	2018年力成台灣授證訓練(不含重授證)、技能訓練、知識訓練之教育訓練總時數為618,109.2小時	P86	依據力成e-HR系統及HCM系統時數記錄之2018年度總訓練時數
4	育嬰留職停薪申請總人數	2018年度力成台灣育嬰留職停薪申請人數為103人	P102	力成台灣育嬰留職停薪起始日在2018年度的員工總數
5	回收Tray盤採購量比例	2018年力成台灣回收塑料Tray盤採購進貨量比例為42.2% 註:比例(%)=[回收塑料Tray盤採購進貨量(片) / 塑料Tray盤採購進貨量(片)]*100%	P133	依據採購SAP系統,統計2018年台灣各廠區回收塑料Tray盤之總採購進貨量,除以所有塑料Tray盤總採購進貨量。(回收塑料Tray盤包括兩類:(1)所採購之Tray盤為回收Tray盤;(2)廠區回收委外清洗後再使用之Tray盤)
6	封裝製程回收水使用比例	2018年力成台灣之封裝製程回收水使用比例為34% 註:(1)具有封裝製程廠區為新埔廠(1廠)、湖口廠(2廠)、大同廠(3A廠)、大同廠(3C廠)、竹科一廠(8廠)、竹科二廠(P11廠) (2)比例(%)=[回收水量(m <sup>3</sup> ) / [回收水量(m <sup>3</sup> ) + 取水量(m <sup>3</sup> )]*100% (3)取水量包括自來水與地下水	P130	2018年封裝製程中研磨、切割廢水回收水量(立方公尺),除以廠區總取水量(立方公尺)與研磨、切割廢水回收水量(立方公尺)總合。上述研磨、切割廢水回收水量統計來源為抄錶紀錄,廠區總取水量為水費單或地下水鈔錶紀錄

編號	項目	標的資訊	頁碼	適用基準
7	電力使用密集度	2018年力成台灣之用電量700,996,160kWh，電力密集度為 16.69kWh／仟元(新台幣) 註:電力密集度(kWh／仟元)=用電量(kWh)／個體營收(仟元)	P121	依台電公司電費單統計2018年台灣各廠區用電量總合(如廠區與其他關係企業有共用電錶，則使用電力度數依抄錶紀錄分攤)，除以力成科技個體財務報告之營業收入淨額(新台幣仟元)。
8	廢水排放量	2018年力成台灣之廢水排放總量為1,784,241噸	P130	依據2018年主管機關申報納管廢(污)水放流口流量計，或依2018年工業區下水道使用規章繳費方式，以自來水取水量之80% 統計各廠區廢水量總合。
9	資源回收廢棄物總重量	2018年力成台灣資源回收廢棄物可回收項目總重量為749.79噸	P125	依2018年所委託廢棄物清理廠商之資源回收明細報表及新竹市垃圾強制分類資源回收月報表進行統計(資源回收廢棄物統計類別為環保署公告免申報可回收廢棄物項目與廢模膠)。
10	工安環境保護支出	2018年力成台灣工安環境保護支出(註)為新台幣130,028仟元 註:本年度工安環境保護支出包含工安防護器具購置、消防設備檢修、廢棄物清運、污水或污泥處理、水質檢測或空污防制費	P127	依據財會系統統計之2018年度工安環保支出
11	職場安全績(FR/SR/FSI) (不含員工上下班交通事故)	2018年力成台灣之職場安全績效:FR 為1.27;SR 為10.74;FSI 為0.12 (不含員工上下班交通事故)	P90	依據勞動部規定計算2018年以下指標: 失能傷害頻率(FR) = 失能傷害次數／總經歷工時 × 1,000,000 失能傷害嚴重率(SR) = 總損失工作日數／總經歷工時 × 1,000,000 總合傷害指數 = (FR*SR／ 1,000) ^ (1/2) (不含員工上下班交通事故)
12	供應商稽核次數	2018年力成台灣針對產品使用之主要直接原物料供應商、外包商及勞務供應商進行「品質系統稽核」或「責任商業聯盟行為準則系統稽核」稽核達56次	P62	依據力成「供應商／外包商稽核作業規範」進行「品質系統稽核」或「責任商業聯盟行為準則系統稽核」統計之2018年現場稽核次數(不包括稽核不合格之再稽核)。品質系統稽核包含組織、規劃及品質系統、製程管制、檢驗與測試、品質異常之預防活動、環境管制及其他，共六大面向。責任商業聯盟行為準則系統稽核包含勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理系統，共五大面向。

# 會計師有限確信報告



## 會計師有限確信報告

證會證字第 18010182 號

力成科技股份有限公司 公鑒：

本事務所受力成科技股份有限公司（以下稱「貴公司」）之委託，對 貴公司編定 2018 年度企業社會責任報告書所報導之績效指標執行確信程序。本會計師業已確信此事，並就該結果出具有限確信報告。

### 確信標的資訊與適用基準

有關 貴公司編定 2018 年度企業社會責任報告書所報導之績效指標（以下稱「確信標的資訊」）及其適用基準詳列於 貴公司 2018 年度企業社會責任報告書第 143 至 144 頁之「確信項目表」。

### 管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適當基準編製企業社會責任報告書所報導之績效指標，並維持與確信目標編製有關之必要內部控制，以確保確信目標本存在者準於真實或材料之重大不實表達。

### 會計師之責任

本會計師係依照確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊產製或維護之確信業務」，對確信標的資訊執行確信工作，以發現前述資訊本所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情形，並出具有限確信報告。

本會計師按照上述準則所執行之有限確信工作，包括辨認確信標的資訊可能發生重大不實表達之領域，以及針對前述領域設計及執行程序，因確信標的資訊取得之確信程度明顯低於合理確信案件取得者，就有確信標的資訊所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小。

本會計師係依據所辨認之風險領域及重大性以決定實際執行確信工作之範圍，其依據本報告中之所述情況設計及執行下列確信程序：

- 對參與編製確信標的資訊之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之過程、所應用之資訊系統（若適用），以及相關之內部控制，以辨識重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，對確信標的資訊選取樣本進行查閱、觀察、檢查或重新執行測試，以取得有限確信之證據。

稅關聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan  
11012 台北市信義區基隆路一段 333 號 50 樓  
20F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 11012, Taiwan  
T: +886 (2) 4766 8888, F: +886 (2) 4766 8888, www.pwc.tw



此報告不對 2018 年度企業社會責任報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

### 會計師之獨立性及品質管制規範

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公平客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、誠實及專業基礎。

本事務所適守審計準則公報第四十六號「會計師事務所之品質管制」，因此維持定備之品質管制制度，包含與選擇職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

### 先天限制

本資訊多項指標均涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信更有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之習性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

### 有限確信結論

根據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面有未依適用基準編製而須作修正之情形。

### 其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任。對於確信報告外，貴公司網站公告任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不自認該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 李宜樺

李宜樺



中華民國 108 年 6 月 4 日

# 7.6

## 非擔任主管職務之 全時員工薪資資訊 檢查表

**非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表 (備置公司案)**

公司代號: 3523 公司名稱: 台茂封裝股份有限公司

財務報表所屬期間: 2017 年度

截至日期: 2018 年 05 月 25 日

一、請參照公開資訊觀測站中職系或「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報程序說明」及「申報FAQ」,申報職系如下:

(一) 職系代碼及申報職系名稱(含職、分公司)內應員工之薪資資訊,含加班/福利資訊,除請於附件中填寫員工。

(二) 金融控股公司應另包含合併附屬中「金融控股公司業務人員」,亦訂定上述職系,例如:證券子公司(含總、分公司)、信託附屬分公司員工。

(三) 設置組織並應另包含合併附屬中「會計師事務所附屬會計師」,併行之本國「證券子公司」(含總、分公司)、信託附屬分公司員工。

(四) 中核基礎條件【各地工具】之處理職位,如包含應列之員工(含台籍、外僱員工)。

二、非擔任主管職務之全時員工人數: 18,271 (人)

公司應至少提供上述統計資訊如下表(A至C為例舉申報資訊, D為申報資訊),及「非擔任主管職務之全時員工人數」計算電子檔及其說明解讀資料(個人資料可含個別名單以代碼顯示),併會計師事務所查核程序。

員工人數統計要項		層級(人)
A. 全體全時員工 (註 1):		
A1. 會中申報薪資或加班費用(含)以上之員工人數		10,700
A2. 會中申報薪資但無加班費用之員工人數		1,808
B. 調整項目:		
B1. 扣除擔任主管職務之員工人數(註 2)		20
B2. 扣除海外分公司之員工人數		-
B3. 扣除鄰近土地之員工人數(註 3)		-
B4. 其他淨扣除數(包括註 4 扣除薪資未滿一年之 9%調整金額)		-
B5. 其他(如有,請提供說明加蓋章)		-
C. 非擔任主管職務之全時員工人數(含總、分公司):		
C1. 全體員工(一)至(四) (A2+調整項目)		12,908
C2. 非擔任主管職務之全時員工人數(扣除淨值,註 5):		18,271
C3. C1 和 C2 之差(淨值)		-

註 1:「全時員工」係指符合受領薪資條件,由企業僱用之全職非自僱編制員工,專任或兼任,並符合部分時間勞動契約之管理職系,包括員工、新內雇、等,但不包含派遣人員及兼職併任人員,亦不包括未受領薪資之董事。

註 2:「擔任主管職務之員工」,係指公司經理人,依據本學務第 90-127 號附錄五中第 900001101 號函中規定「經理人」之定義範圍如下:總經理及相當職者、副總經理及相當職者、協理及相當職者、財務部門主管、會計部門主管、其他應為公司管理階級及相當級別之人、實質上、應與本公司申報所報人(經理人)及相當者或相當者(經理人)之職階一致。

註 3:「鄰近土地」指土地之實質所有權人,「非員工」係指工作地點達到公司規定之工資上或明定法定工資時數者,未規定工資上時數者,其平均每週工作時數超過 40 小時者;或屬於「部分時間員工」(每日或每週工作時數低於全時員工者,可包含兼職、非編制人員)。

註 4:「其他」指非擔任主管職務之全時員工,係指企業全體全時員工(或管理員工)扣除擔任主管職務者、海外分公司員工。

註:「2018年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數」資訊,詳細說明請參考本報告書第77頁。



# 以人為本的力成～員工風采 People Oriented

## Mail 徵件優勝作品



瑪莉兄弟



對眼相望



突破重圍



煙雨山城



愛在春風裡



丟沙包



一生情一世愛



路跑游刃有餘



山地情



登高望遠

## Instagram 徵件優勝作品



祖孫情



看見希望



賞畫賞月賞秋香



力成西安家庭日



無畏險峻



專注



力成壘球



萬聖節的大哥哥大姐姐



分享



I Love PTI

# 寶貝我們的地球～寰宇風華 Tend our earth

## Mail 徵件優勝作品



秋雪



建築



夏日餘暉



瀘沽湖



Sunlight



天光



飛翔



大自然的精靈



無人區



土耳其之美

## Instagram 徵件優勝作品



豐收的喜悅



日出三重奏



光明之路



單純覺得你很美



夢幻雲彩



一支獨秀



夢想起飛



漫步雲端



五胞胎



漁光玖玖

# 我喜愛我的城市～城鄉風情 I love my city

Mail 徵件優勝作品



月沼湖清晨



等待愛情



梯田



晚霞



衝天



光彩奪目



金色大耳



斑斕



城市血管



Cherry Blossom

Instagram 徵件優勝作品



願望



神隱國度



老街巡禮



童話



絕美橫濱百萬夜景



五福臨門



緣能方城



城市光廊



蓋亞地球



最寧靜的古鎮

## 7.8

力成集團  
2019 Calendar

註：1. 月曆中所呈現之照片，皆取自於力成集團員工攝影作品。

2. 《2019 Calendar 電子版》下載 <http://www.pti.com.tw/CSR/files/epaper/1020.pdf>

# 7.9

## 力成集團利害關係人 社群溝通平台



PTI Group  
力成集團



Powertech  
Technology Inc.  
力成科技



PTI CSR Office  
力成科技  
企業社會責任室



PTI Education  
Foundation  
力成科技教育基金會



LINE



PTI Education



力成科技



Instagram



PTI Life  
力成精彩生活



Facebook



PTI  
GOOD JOB



PTI CSR  
力成科技  
企業社會責任



YouTube



PTI Life  
力成精采生活

您可在力成科技官方網站查詢本報告書相關資料

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

歡迎您加入力成科技企業社會責任粉絲團，分享相關訊息

● 本報告書使用環保大豆油墨印製 

© 2019力成科技股份有限公司 版權所有



力成科技官方網站



力成科技  
企業社會責任粉絲團