

ESG Report

2022 永續報告書



內容 CONTENTS

關於本報告書	3
經營者的話	5
關於富采控股	7
2022 年響應聯合國永續目標 SDGs	13

CH1 永續承諾.....16

1-1 永續發展策略	16
1-2 重大性分析與利害關係人溝通	23
1-2-1 重大主題鑑別	23
1-2-2 重大主題衝擊評估	24
1-2-3 重大主題管理方針與衝擊說明	26
1-2-4 利害關係人溝通與議合	28

CH2 公司治理.....31

2-1 營運績效	33
2-2 治理組織	35
2-3 誠信經營	38
2-3-1 誠信治理	38
2-3-2 法令遵循	40
2-4 風險管理	41
2-4-1 風險管理及稽核制度	41
2-4-2 資訊安全管理	45
2-5 客戶關係	47
2-5-1 客戶隱私保護	47
2-5-2 客戶關係維護	48
2-6 永續供應鏈	49
2-6-1 供應商管理	49
2-6-2 供應商評鑑與議合	52
2-6-3 綠色採購	54

CH3 領航創新.....56

3-1 創新研發	56
3-1-1 創新發展	56
3-1-2 智慧產權布局	64
3-1-3 綠色設計	66
3-2 產品品質與責任	68
3-2-1 品質保證	69
3-2-2 有害物質管理	70

CH4 綠色營運.....73

4-1 氣候行動.....	73
4-1-1 低碳轉型藍圖.....	73
4-1-2 氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)	77
4-1-3 溫室氣體管理.....	80
4-1-4 能源管理.....	81
4-2 環境管理.....	84
4-2-1 水資源管理	84
4-2-2 廢棄物管理與循環經濟	89
4-2-3 空氣污染防治	94
4-2-4 生物多樣性	95

CH5 共榮成長.....97

5-1 人才發展.....	97
5-1-1 人才布局.....	97
5-1-2 產學合作.....	98
5-1-3 人才培育.....	100
5-1-4 發展導向的績效管理.....	105
5-2 幸福職場.....	106
5-2-1 員工權益與薪酬福利	106
5-2-2 多元與共榮	112
5-3 人權維護.....	112
5-3-1 人權風險管理.....	113
5-3-2 員工溝通.....	116
5-3-3 外籍移工平等包容管理	119
5-4 職業安全與健康	122
5-4-1 職業安全與衛生管理.....	123
5-4-2 員工健康促進.....	126
5-5 共榮社會.....	131
5-5-1 社區投資.....	131
5-5-2 公益足跡.....	131

附錄

138

附錄 1：數據概覽	138
附錄 2：GRI 內容索引表	162
附錄 3：永續會計準則 (SASB) 對照表	171
附錄 4：ISO 26000 社會責任標準指南對照表	173
附錄 5：公司參與公協會	175
附錄 6：轉投資及其他關係企業	177
附錄 7：獨立第三方台灣德國萊因 (TUV Rheinland) 獨立保證意見聲明書	178

關於本報告書

富采投資控股股份有限公司 (簡稱「富采」、「本集團」、「我們」) 於 2021 年 1 月 6 日成立，並於 2022 年對外發行第一本永續報告書，揭露富采在環境、社會及公司治理等面向永續發展指標的努力與成果，期許藉由本報告書之發行，讓關心本集團的社會大眾及各利害關係人更加瞭解富采。

編輯原則

2022 年本集團永續報告書 (簡稱「本報告書」) 內容架構參照 GRI 永續報告標準的內容和品質原則並參考 AA1000 當責性標準的重大性、包容性、回應性、衝擊性四大原則進行彙編，並同時盡可能涵蓋利害關係人關切的重大性議題，展現企業營運上的永續作為。

同時呼應永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候變遷財務揭露架構 (Task force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)、ISO 26000 社會責任標準指南、地球憲章、經濟合作及發展組織 (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) 多國企業指導綱領、聯合國全球盟約、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 等原則，做為未來長期發展之依循重點與方向。

範疇與來源

本報告書所揭露之資料報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日在永續 ESG 的績效各項表現與承諾，報告邊界主要為富采投資控股股份有限公司，且包含旗下主要子公司晶元光電 (簡稱「晶電」，包含台灣各廠區據點新竹、苗栗、台中與台南) 及其大陸子公司晶品光電 (常州)(簡稱「晶品」)、晶宇光電 (廈門)(簡稱「晶宇」) 及江蘇璨揚光電 (簡稱「璨揚」)，隆達電子 (簡稱「隆達」) 及其大陸子公司達亮電子 (滁州)(簡稱「達亮」) 與晶成半導體 (簡稱「晶成」) 之各項永續績效。

本報告書主要係由富采與晶電、隆達、晶成各功能單位推派代表組成「永續編輯小組」，藉由與利害關係人之溝通作為 ESG 報告書內容編撰之依據，揭露有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題。小組依循 Plan-Do-Check-Action 之概念運作，調查利害關係人關心主題並由各小組窗口評估檢討集團執行現況與因應對策，負責整體規劃、溝通整合、訂定目標，並由召集人確認後展開推動報告書編輯作業。每年度彙整編輯初稿後，各編輯小組成員就相關內容與數據校閱與修訂，各單位最高主管覆核定稿。並經公正第三方單位進行查證後，總經理及董事長進行報告書核閱確認，並提至董事會核備。相關之經濟、環境及社會議題討論視重大性定期及不定期向董事長或董事會進行報告，並將相關決議列入會議記錄，由董事會議事單位進行追蹤後並提報下次之董事會。所有財務數字均以新台幣為計算單位，相關統計數字則以國際通用標準指標為計算標準。

本報告書財務報告資訊為資誠聯合會計師事務所簽證之財務年報資料、本報告書經第三方公正單位台灣德國萊因 (TUV Rheinland) 驗證根據 AA1000 保證標準 (AA1000AS v3) 第二類型中度保證等級進行查證，獨立保證意見聲明書請見[附錄 7](#)。

本報告書相關資料外部查證及涵蓋範疇：

類別	管理系統	富采	晶電	隆達	晶成	晶品	晶宇	璨揚	達亮
E	ISO 14001 環境管理系統	N/A	V	V	V	V	V	V	V
	ISO 14064-1 組織型溫室氣體排放	V	V	V	V	V	V	V	V
S	ISO 45001 職業安全衛生管理系統	N/A	V	V	V	V	V	V	V
	CNS 45001 台灣職業安全衛生管理系統	N/A	V	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
G	ISO 27001 資訊安全管理系統	V	V	進行中	進行中	N/A	N/A	N/A	進行中
	IATF 16949 汽車業品質管理系統	N/A	V	V	N/A	V	進行中	V	V
	ISO 9001 品質管理系統	N/A	V	V	V	V	V	V	V

註：進行之查驗預計 2023 年導入。

報告發行時間

本集團為落實永續發展工作推動，定期發行報告書，並定時公開揭露於富采 ESG 官網。

上一發行版本：2022 年 6 月發行

現行發行版本：2023 年 6 月發行

下一發行版本：2024 年 6 月發行

聯絡方式

如對本集團之永續報告書有所建議，可透過右側資訊欄內信箱或至富采官網「[聯絡我們](#)」給予回饋。

富采投資控股股份有限公司永續發展部

聯繫電話：+886-3-567-9000 #339073

聯繫信箱：ESG@Ennostar.com

ESG 官網：www.Ennostar.com/ESG

ESG 單位：富采永續發展部



富采 ESG 官網

經營者的話

回顧 2022 年，國際地緣政治危機引發的供應鏈重組、疫後重整校正的產業景氣、高通膨與高升息衍生的經濟問題，以及氣候變遷造成的影響，劇烈的外部環境變化使得永續議題受到高度重視。面對劇烈變化的外部環境，富采預先洞悉市場、持續尋找機會，並提早布局以迎接市場商機，另一方面亦持續加強企業韌性，使富采能永續成長、永續經營。

2022 年為富采的 ESG 元年，董事會轄下的 ESG 企業永續委員會，由董事會直接監督集團 ESG 目標、策略與執行狀況，展現對 ESG 的重視與決心。此外，本集團內部更採「垂直深化」與「水平整合」兩大主軸雙軌並行的方式來加快 ESG 腳步。首先，在垂直深化的部分，我們建立 ESG 工作小組統籌各公司的 ESG 運作，並在三大重要子公司—晶電、隆達、晶成成立 ESG 委員會，由各子公司總經理擔任主席，負責各子公司 ESG 工作的推展與進度管控。另一方面則因應本集團跨公司間重要 ESG 議題與任務需求，設立八個不同領域的 ESG 任務小組來統籌相關事務，期望能夠綜觀全局、水平整合，發揮本集團優勢，達到最大化的永續綜效。

積極展開氣候行動 落實低碳藍圖

因應極端氣候來襲，氣候變遷已成為全球經濟與社會環境不可避免的課題，氣候行動刻不容緩。為增強氣候韌性，富采從本業出發，研發創新與更節能的產品，2022 年共計幫終端客戶節省 5.46 億度電，等同於 27.8 萬公噸 CO₂e。在外部參與上，富采於 2022 年通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查的第三方外部查證、更響應 TCFD (氣候相關財務資訊揭露) 成為支持者、加入台灣氣候聯盟，於海內外皆積極參與氣候行動。

此外，為呼應政府 2050 年淨零排放路徑規畫，富采集團已啟動綠電使用永續能源轉型計畫，分為開源與節流兩個面向。開源為綠電的建置與採購，包含陸續建置完成的廠區屋頂太陽能發電系統，以及評估太陽能、陸域風電、離岸風電等再生能源的複合綠電採購；節流則透過四大構面：照明管理、空調管理、設備與系統改善，以及製程效率提升來進行能源的節約，預計 2030 年達到非生產區 RE100，以及 2050 年達成全集團綠電 RE100 的目標。不僅如此，我們也與第一銀行進行合作聯貸案，將永續觀點置入 ESG 永續指標連結授信條件，期待透過結合綠色永續與技術營運雙管齊下，加速落實低碳藍圖。



取之於斯，用之於斯 共創社會雙贏

「與人共好，與社會共好。」一直是富采重視的目標。富采 2022 年進行結構性調薪與績效調薪，以提升集團整體薪酬競爭力。今年亦提供集團全體同仁持股信託，讓同仁變成公司股東，共享公司經營的績效成果，同時也鼓勵同仁儲蓄及照顧退休後的生活，讓持股信託為自己及公司加值，共創雙贏。參與持股的同仁根據不同職等決定自行提撥金額，公司也將 100% 相對提撥，使同仁保有自行運用彈性。

「取之於社會，用之於社會。」更是富采堅守的信念之一。多年來本集團子公司落實各項公益活動，不僅是透過實物捐贈、現金捐助，2022 年的社會參與投入總計超過新台幣 260 萬元；更重要的是鼓勵同仁擔任志工，身體力行參與公益活動，不論是流浪動物照護、在地淨灘行動、偏鄉學童教育、高齡長者關懷等，從不同面向落實社會參與，將滿心關懷化為實際行動，傳遞社會正面影響力。

強化高技術價值應用 邁向永續卓越

成為「最佳化合物半導體投資平台」是富采一致且明確的目標，為了在高度競爭的國際市場中強化本集團優勢，並在具備發展潛力的次世代應用市場中取得先機，富采持續投入大量研發資源，並與合作夥伴共同努力，在次世代顯示、車用、感測、特殊照明等高技術、高附加價值等不同應用領域中多方布局，並延伸化合物半導體磊晶與製程核心能力，投入新一代化合物半導體代工，致力成為「最佳化合物半導體投資平台」。

富采在邁向永續的道路上，仍有許多需要學習之處。我們將持續投身環境保護、社會參與、公司治理三大面向，愛護這片使我們滋養茁壯的土地，回饋社會積極向上的力量，並履行企業永續經營的責任。在通往永續卓越這條任重且道遠的道路上，打造富采的永續方程式！

彭双浪 董事長



關於富采控股

富采成立於 2021 年 1 月 6 日，由台灣兩大 LED 集團晶電與隆達透過換股成立。本集團專注於化合物半導體之技術研發與生產製造，產品涵蓋磊晶、晶粒、封裝到模組，可提供客戶供應鏈整合客製服務及解決方案；產品應用範圍涵蓋顯示器、車用、感測、專業照明、5G 通訊、功率器件等。

Ennostar 名字來自於 'Innovation' & 'Star'，本集團以技術創新不斷精進、致力於成為最佳化合物半導體投資平台。

我們積極投入 Micro LED 技術開發，旗下晶電、隆達與晶成分工合作發揮專長，透過供應鏈及不同技術方案的整合來實現客戶在 Micro LED 顯示器應用需求，從 Micro LED 磊晶片與晶粒設計及製程開發與生產，搭配適合的驅動技術，透過巨量轉移製作成封裝或模組，進而成為一個創新且完整的顯示器系統。本集團旗下各關聯公司已與策略合作夥伴建立緊密的上下游供應合作關係，透過雙方團隊協同研發，從傳統的 LED 背光到近期倍受關注的 Mini LED 背光，再到被稱為終極版顯示技術的 Micro LED，在台灣已形成完整且具韌性的供應鏈。透過產業鏈上下游整合，加快實現未來晶粒與面板結合的腳步，盼能在 2025 年前實現 Micro LED 量產。



集團簡介

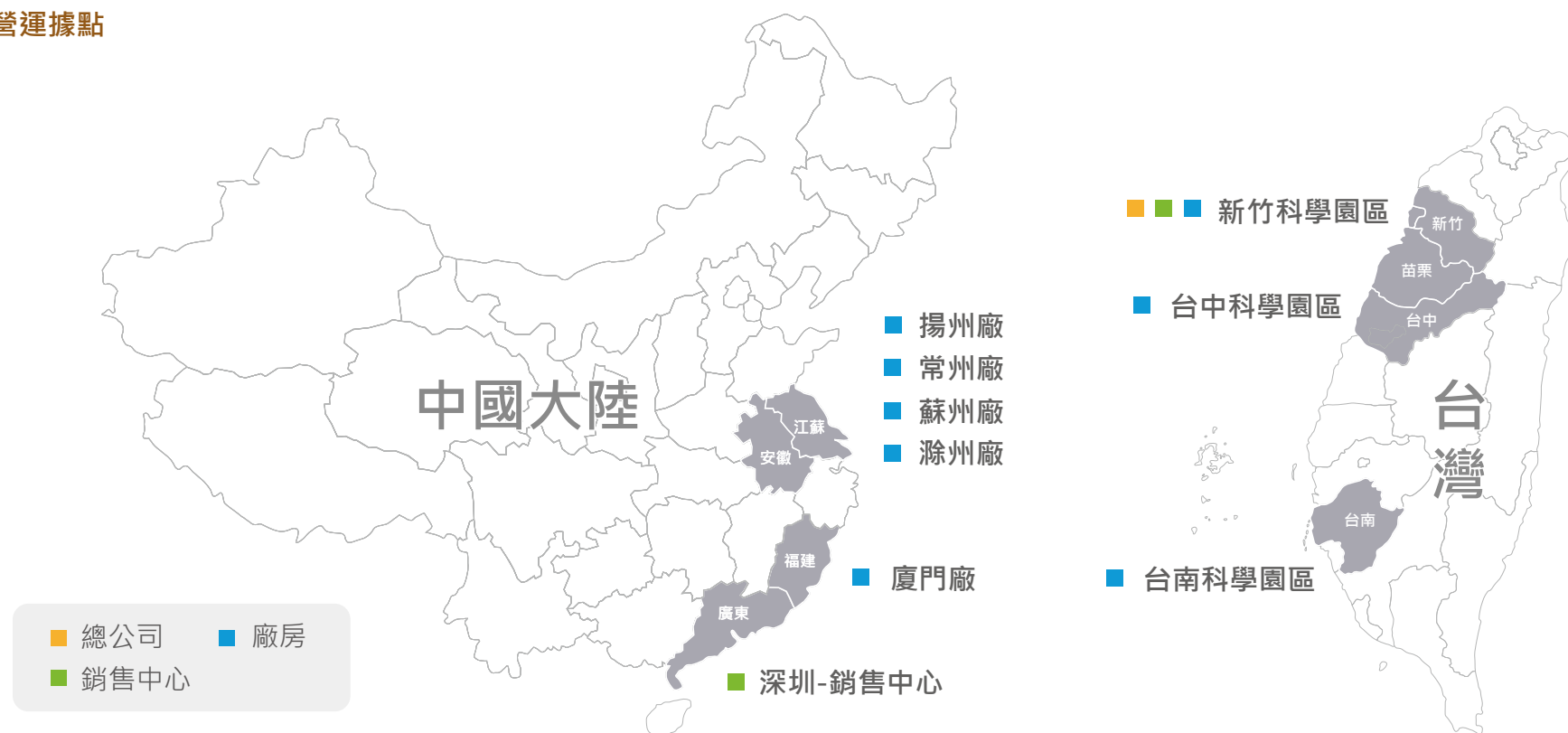
上市日期	2021 年 1 月 6 日，股票代碼 3714
員工總數	8,343 人
公司總部	新竹市公道五路三段 1 號 7 樓之 5
資本額	NT\$7,547,840 仟元
2022 年營業額	NT\$28,878,250 仟元

富采價值鏈

本集團旗下包括晶電、隆達及晶成三大事業體，專注於 LED 與新一代化合物半導體之研發與生產製造，其透過資源的垂直整合，提供客戶全方位的產品與服務。

富采投資控股股份有限公司			
產品	磊晶 / 晶粒 (LED 上游)	封裝 / 模組 (LED 下游)	化合物半導體
集團公司	 EPISTAR 晶元光電	 Lextar 隆達電子	 Unikorn 晶成半導體
主要事業體簡介	 專注於發光二極體上游 LED 磊晶與晶粒的研發與製造，累積豐富的專業知識、研發與製造能力及全波段 LED 產品線優勢，滿足客戶全方位需求，為世界 LED 晶粒供應商的領導品牌。近年晶電前瞻部屬次世代顯示技術 Micro LED，於顯示、感測、車用以及元宇宙等應用場域投入大量資源。	 為全球少數擁有專業光、機、電、熱整合技術服務的公司，以豐沛的集團資源、專業技術知識及完整的產品組合扮演光電半導體整合的最佳橋樑，提供海內外客戶最專業的方案整合服務。產品涵蓋顯示器背光源、Mini LED 光源、車用照明、3D / 2D 感測、UV 殺菌及固化、專業人因與特殊照明等，並廣泛應用於家電、車載、工業應用等場域。	 由晶電內部代工事業處分割而成，為化合物半導體元件專業代工廠，服務項目包含磊晶與晶粒前後段加工，是國內唯一涵蓋光電及微電子元件先進磊晶及晶粒製程能力之專業代工廠。
關係企業	• 晶宇光電 • 晶品光電 • 江蘇璨揚光電 • 深圳晶麒光電	• 達亮電子 • 元豐新科技 • 葳天科技 • 主流照明	• 漢威光電 • 摯拓創新 • 利晶微電子技術

全球營運據點



江蘇	揚州廠、常州廠、蘇州廠
安徽	滁州廠
福建	廈門廠
廣東	深圳 - 銷售中心

總部	台灣 新竹科學園區
研發中心	台灣 新竹科學園區
製造據點	台灣
	- 新竹科學園區
	- 台中科學園區
	- 台南科學園區

2022 年永續績效亮點



公司治理

前 5%

公司治理評鑑

銀獎

TCSA 台灣企業永續獎
「永續報告書獎」

1/2

獨立董事數量超過
全體董事二分之一

0

資安事件及洩漏
客戶隱私 0 件

0

涉及反競爭行為、反托拉斯等
相關行為的法律訴訟 0 件

1,409

累計 1,409 件營業
秘密登記

>5,600

全球專利獲准總數累積
超過 5,600 件

-5.46 億度電

2022 年照明、背光與車用產品，總計
減少 5.46 億度電、27.7 萬公噸之碳排

領航創新

5

與 5 間大學合作技術
創新研發計畫



100%
全集團完成碳盤查

-10,040 噸 CO₂e

共計節省 2,074 萬度電
減碳約 10,040 噸 CO₂e

30%
共計節水 2,346 百萬公升
較前年度節水效率增加近 30%

84%

資源化比例提升至 84%

綠色營運



共融成長



20 人

與台大、北科大、陽明交大等大學產學合作計畫達 6 件，培育 20 名以上碩博士生

4.63

永續學院辦理 9 堂課程，
同仁平均滿意度高達 4.63

100%

人權相關教育訓練
訓練人次達 4,906 人
完訓率 100%

0

集團所有營運據點
皆未發生違反人權事件

260 萬 9 千元

社會參與投入金額（新台幣）

肯定與榮耀



富采 | 2022 TCSA 台灣企業永續獎
「永續報告書獎」銀獎



富采 | 2022 TOSIA Award
產業貢獻獎



富采 | 111 年上市公司
治理評鑑為前 5%



富采 | 取得 ISO 27001 資安認證



隆達 | 取得智慧財產管理系統
TIPS 認證



晶電 | 111 年中華民國優良商人



晶電 | 2022 行家極光獎
Mini/Micro LED 產業推動先鋒獎



晶電 | 2022 行家極光獎
RGB 及 Mini LED 芯片營收十強



晶電 | 2022 TOSIA Award
傑出產品獎優勝



晶電 | 2022 TOSIA Award
創新技術獎



隆達 | 2022 行家極光獎
年度優秀產品
Mini LED 背光筆記本電腦應用



隆達 | 2022 行家極光獎
中國 UV LED 封裝營收十強



隆達 | 2022 行家極光獎
UV LED 產業優秀產品獎



隆達 | 2022 SDIA 前瞻顯示大賞
銀質獎



隆達 | 明基佳世達集團
永續績優獎



富采 | 國際破揭露計畫
(CDP) 問卷獲得 B 級肯定



晶電 | 2022 亞洲最佳企業雇主獎



全集團皆通過 ISO 45001 驗證



晶電 | Taiwan i Sports
運動企業認證

2022 年響應聯合國永續目標 SDGs

CH4 綠色營運

透由 PDCA 流程進行水資源管理計畫，同時與外部廠商合作，辨識工廠端廢液減量與再利用之可能節點，提升整體資源化比例，降低廢水藥劑之使用量。

6 清潔飲水與衛生設施



7 負擔得起的清淨能源



CH4 綠色營運

本集團透由四大行動，進行能源管理與節約行動，包含照明管理、空調管理、設備與系統改善、製程效率提升，提升總本集團之能源使用效率。

CH4 綠色營運

本集團訂立氣候變遷風險、機會之管理辦法，並於人才培育計畫納入永續藍圖之課程與宣導，培力員工之永續意識。

13 氣候行動



Environment

Governance

16 和平、正義與健全的司法



CH2 公司治理

本集團建立明確權責分工的治理架構，並且落實誠信治理的政策與文化。

CH5 共融成長

本集團建立完整人權政策，杜絕不法歧視，並且確保人員擁有平等機會的職場環境。

10 減少國內及
國家間不平等



4 教育品質



CH5 共融成長

與多所大學合作研究計畫、獎助學金、授課與學程、捐贈設備與實習等產學合作計畫，培育年輕專業人才。

CH2 公司治理

建立道德舉報專區和申訴處理辦法，設立專責的申訴處理委員會。

16 和平、正義
與健全的司法



Social

4 教育品質



CH5 共融成長

長期投入偏鄉孩童教育，包含志工陪伴、協助校園設備的改善、物資與資金挹注。

CH2 公司治理

CH5 共融成長

本集團建立暢通的申訴與檢舉制度，並落實人權政策，強調多元文化的尊重與反歧視。

16 和平、正義
與健全的司法





1-1 永續發展策略

1-2 重大性分析與利害關係人溝通

永續承諾

CH1 永續承諾

1-1 永續發展策略

2022 年為本集團的 ESG 永續元年，我們以成為「最佳化合物半導體投資平台」為經營願景，透過「創新」、「誠信」、「包容」及「永續」4 大核心精神聚焦，並以 6 大的永續發展面向進而延伸；同時，我們更於母公司成立專責的永續部門，持續策劃推動集團永續轉型及統籌短中長期計畫，以逐步實踐本集團永續藍圖下之兩大使命，期待透過積極管理氣候風險與強化永續發展，並考量投資人的 ESG 期望與需求，在降低環境衝擊與提升社會生活品質的同時，為企業持續創造獲利。希望能偕同子公司的優勢資源，持續擴大社會影響力，創造永續的善循環。



藍圖

創新成長
低碳製造
永續治理
責任供應鏈
社會共榮
人才永續



願景

最佳化合物半導體
投資平台

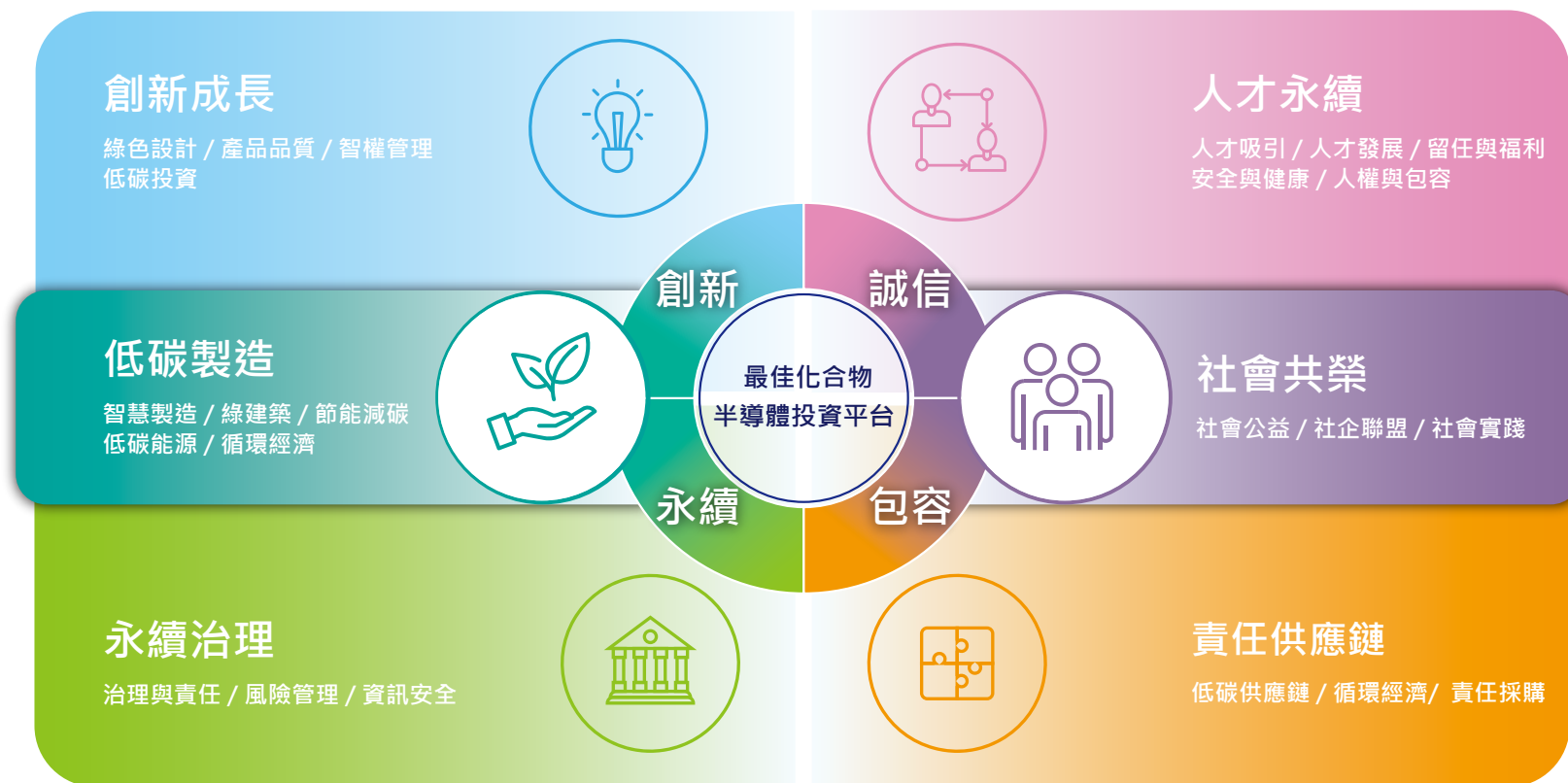


使命

優化現有營運並投資潛力事業，
創造多元成長引擎；攜手生態圈
夥伴，以創新共榮實踐永續成長

發展敏捷組織，強化企業韌性；
透過數位轉型構建智慧企業，以
精實文化實現永續卓越

集團 ESG 藍圖



發展敏捷組織，強化企業韌性；透過數位轉型構建智慧企業，以精實文化實現永續卓越
優化現有營運並投資潛力事業，創造多元成長引擎；攜手生態圈夥伴，以創新共榮實踐永續成長

高階主管對集團永續推動期許



富采 | 董事長室
彭双浪 董事長

ESG 是企業長期競爭力的一環，富采集團會長期深耕 ESG 各面向的發展。同時，我們需要全體同仁共同努力達成 ESG 的策略目標。



富采 | 財會暨風險管理室
張博儀 副總經理

富采係一注重誠信、公司治理，亦願意投入資源關懷社會、深耕技術、環境保護的企業，所以多年來在 ESG 各方面已有一定的基礎，未來要更努力做的是用更高的標準要求自己成為 ESG 的標竿企業。



富采 | 企業發展室
楊凌典 副總經理

訂定 ESG 策略與目標，將 ESG 內化到集團策略與營運活動之中，型塑優良 ESG 企業形象。



晶電 | 營運中心
吳仁釗 副總經理

Environmental :

推廣相關商機的產品與服務，如高光效 LED、UV-LED 以及鼓勵集團內部朝此方向改進，如減廢減排，改進收效後，有機會對外提供服務的商機

Social :

加強 IT 進入實際運營，利用 IoT 與自動化改善，減少對人力長時工作的依賴。甚至 IT 或設備廠務相關部門還可依此內部創業，獲利回饋並增進同仁福利

Governance :

21 世紀的職場新鮮人，對工作趣味性與前景性的需求勝於過往。在良好的公司治理先決條件下，可實事求是與開放的心態，檢討與修改不必要的冗規，同時鼓勵工作創業化，讓員工關係成為相互成長，如球團或樂團的互利關係



富采 | 人資行政管理室
田錦宏 特別助理暨資深處長

1. 首先根據富采的企業與產品特色，制定出清楚的 ESG 願景、策略，及行動計劃
2. 將 ESG 設定為集團發展的重要策略，而不是為了符合法規或客戶要求的附屬品
3. 強化高階主管（特指處長級以上主管）對落實 ESG 的管理責任



晶電 | 營運中心
賴志杰 副總經理

1. 除了集團在 ESG 持續努力，也要求供應鏈符合規範，以期集團永續經營
2. 善盡社會責任，除了員工關係部定期活動外，關注社會議題適時伸出援手
3. 持續支持綠色製造

高階主管對集團永續推動期許



晶電 | 晶片研發中心
歐震 副總經理

能夠讓集團同仁真實感受到，而不會只是覺得集團只是為了集團的自身形象做的表面工作。



隆達 | 技術中心
黃兆年 副總經理

LED 原本就屬於綠色產業，隆達 T01 廠當初也獲得全國第一座「綠建築黃金級 LED 廠房認證」，期許公司，將業務營運和永續發展相結合，如此方能達成股東、員工、客戶三贏的 ESG 永續發展。



隆達 | 品質管理總處
羅政鈞 資深處長

ESG 不是零和而是共好，期望集團永續團隊能夠協助公司發展永續經營體系，並串接供應鏈團隊一起為環境永續貢獻心力。



晶成 | 董事長室
施韋 董事長

1. 長期有計畫週期性的進行社會公益活動
2. 設定節能節水目標並定期會議檢討成果
3. 做好事業廢棄物管理
4. 加強員工健康活動並做好員工教育訓練計畫與執行



晶成 | 總經理室
溫錦祥 總經理

期待集團引導 ESG，可以用集團力量，讓子公司能夠在最少資源投入下有迅速成長的效益，也應該在我們的產品上，估算對 ESG 的貢獻，讓我們銷售越多產品就能對地球貢獻愈大，如省電 LED、GaN Product 的節能。

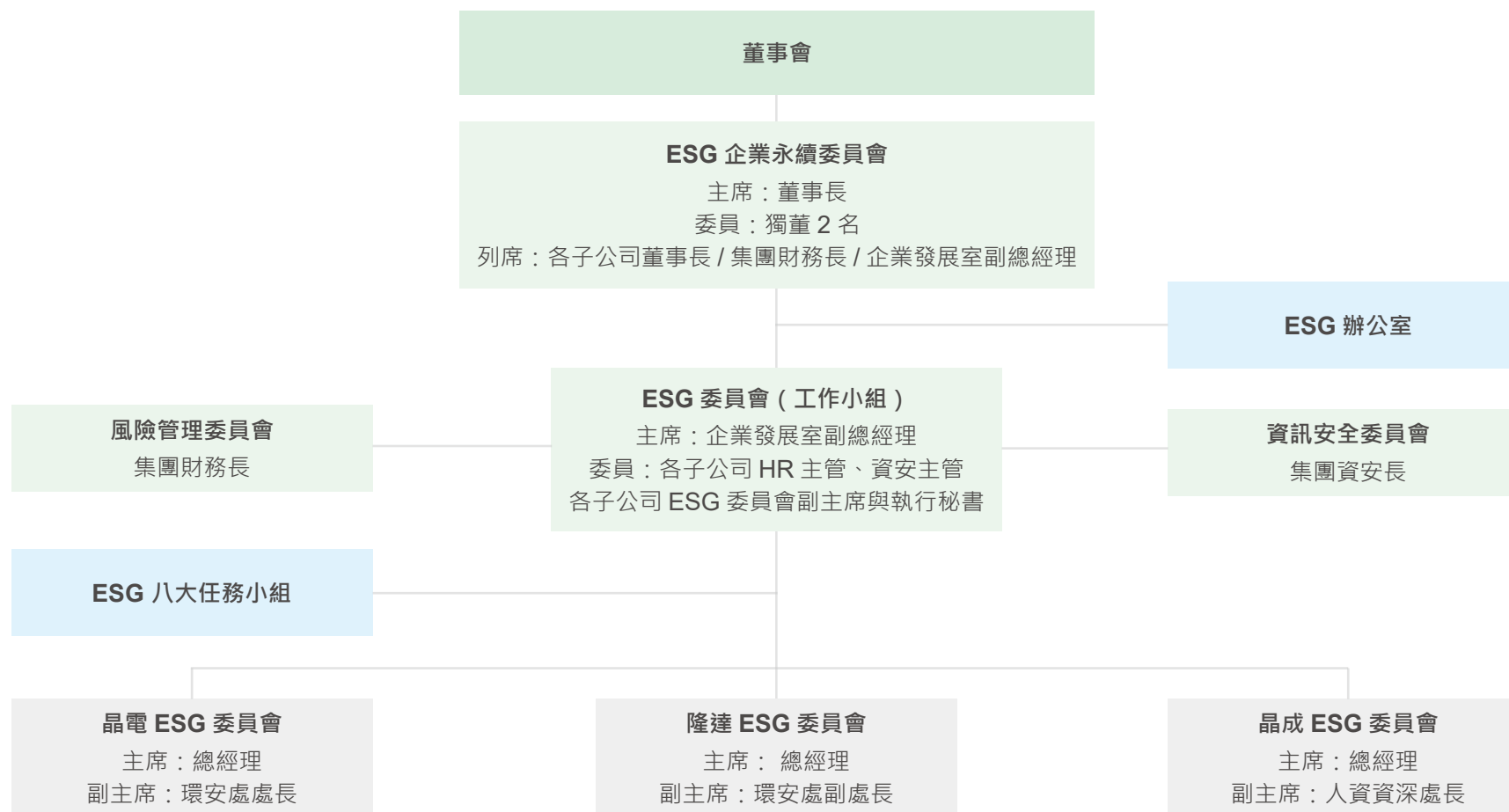


晶成 | 晶圓製造中心
吳善華 副總經理

ESG 的投資企業與企業永續經營就像雞生蛋，蛋生雞之議題，初期投資一定會對經營績效有影響，中長期的經營方向卻也無法不做規畫投資，希望以務實方式進行，配以網路、報章雜誌、廣告等宣傳，小額投資達成企業形象塑造。

ESG 企業永續委員會

富采於 2021 年成立，當年底即於董事會轄下成立 ESG 企業永續委員會，由本集團董事長、獨立董事及重要子公司 (晶電、隆達與晶成) 高階長官所組成，為董事會轄下一功能性委員會，定期於每季召開會議統籌與規劃集團 ESG 政策與永續目標藍圖，並識別與 ESG 有關之風險與機會，用以決定相關投資策略，同時監督各項 ESG 績效設定與達成形。情形。



委員會運作情形

ESG 企業永續委員會共分為 4 個層級進行運作，並以董事會為最高治理單位。我們相信推動 ESG 不該只是由上而下的發號司令，而該同時鼓勵由下而上的主動提案，建立雙向順暢的溝通管道，讓共識成為目標落實執行，推動全集團實踐永續藍圖的目標。

各級 ESG 委員會運作權責



橫向整合：集團跨各子公司之 ESG 八大任務小組

富采轄下子公司晶電、隆達、晶成（含台灣及大陸各廠區），亦各自成立 ESG 委員會，主席由各子公司總經理擔任，並於每月召開會議檢視各項管理方針推動進展，以利垂直溝通；我們亦於 2022 年第三季正式成立集團 ESG 八大任務小組，加速在同個永續議題之下集團跨公司的橫向整合，以利本集團共同朝向低碳製造、創新成長、永續治理、人才永續、社會共榮及永續供應鏈的目標邁進，擘劃集團永續藍圖連結國際淨零趨勢，更確保 ESG 策略充分落實於富采日常營運之中。

永續精神向下扎根

藉由 6 大面向 (目標、專案、學院、報告書、官網、活動) 的行動將 ESG 精神向下扎根。我們首先聚焦於全集團的重點目標，進而找出重點專案，訂定相關的衡量指標，並整合子公司內的橫向資源投入其中。此外，對內方面，我們開辦「永續學院」，透過邀請外部專業講者開設各項 ESG 課程，舉辦相關活動及於子公司內部刊物中設計 ESG 專欄，讓同仁每天都能沐浴在 ESG 氛圍中；對外，則透過新聞媒體的持續曝光，並定期出版永續報告書，建立與利害關係人溝通的橋樑。未來我們將結合 ESG 績效與獎酬，希望藉此將 ESG 融合於各部門的日常業務中，內化成為我們的 DNA。有關永續學院的詳細內容請見 [5-1-3 人才培育](#)。



2022 年度富采總計累計發布 38 篇於社群媒體上曝光、官網累計發布 8 篇 ESG 動態。



富采臉書專頁



富采 LinkedIn

1-2 重大性分析與利害關係人溝通

1-2-1 重大主題鑑別

重大議題評估流程

富采編制報告書由各功能單位推派代表組成「永續編輯小組」，成員涵蓋了企業發展室、人資、稽核、研發、製造、股務、環安、品保、廠務、資材等單位代表，各單位依工作屬性並參考相關產業之作法與經驗原則，按 **AA1000** 利害關係人議合標準：依賴性、責任、影響、多元觀點、張力之要素，識別出利害關係人。我們蒐研產業相關議題，並與內外部利害關係人溝通，經內部及外部專家進行衝擊度分析後，交由「**ESG 企業永續委員會**」確認並進行報導。

持續鑑別與評估衝擊

1 了解組織脈絡	8 類利害關係人	鑑別利害關係人：藉由 AA1000 SES 利害關係人議合標準，識別出 8 類主要互動之利害關係人
2 鑑別實際與潛在衝擊	19 個永續關注議題	- 蒐研關注議題：透過追蹤全球永續標準與相關報告（如：SDGs、ISO 26000、GRI 特定主題及 SASB 等）、產業標竿案例及參照去年度永續報告書報導內容等，進行組織脈絡的調查與確認後，彙整 19 個永續關注議題 - 分析利害關係人關注程度：利用線上及實體問卷發放，與各類型利害關係人溝通，總計收到 1,954 份回饋，收斂利害關係人對於 19 個永續關注議題的關注程度
3 評估衝擊顯著性	10 份內部問卷	- 初步篩選關注議題：利害關係人分析問卷收回後由永續編輯小組進行初步篩選，並參考外部專家建議，於治理、環境及社會面各取 3 個最受利害關係人關注之議題進行後續衝擊分析 - 分析本集團對於經濟、環境和人權（人群）衝擊之顯著程度：永續編輯小組發放「ESG 衝擊評估問卷」予相關單位的高階長官，進一步評估 9 個重大議題相關的營運活動對上述面向之正、負面衝擊影響程度及依照現況評估該衝擊發生可能性

決定報導的重大主題

4 排定最顯著衝擊的報導優先順序	9 個重大議題	- 確認 9 個重大議題：綜合評估後，永續編輯小組參照經營團隊 - ESG 企業永續委員會 意見，定義議題具備重大性的最低值為 260 分（各項議題正、負面衝擊程度與發生可能性之總分），決議出 9 個重大議題 - 對照 GRI 特定主題：依據所決議之 9 個重大議題，我們參考外部專家建議，對照出 15 個 GRI 特定主題及 1 個自訂議題
5 重大議題		- 以價值鏈界定對營運衝擊範疇：針對選定之 9 大重大議題，我們對應集團價值鏈，評估各項議題的衝擊範圍 - 確認與資訊揭露：由董事會與 ESG 企業永續委員會 確認，進而蒐集相關資訊進行揭露 - 持續檢閱與改進：我們將持續吸收各方利害關係人與外部專家建議，回顧前一報導期間之重大議題作為，並做為下一報導週期之揭露精進方向

1-2-2 重大主題衝擊評估

永續編輯小組透過「ESG 衝擊評估問卷」，評估 9 個重大議題對經濟、環境及人權 (人群) 3 大面項產生的影響，並就正面 / 負面、實際 / 潛在的影響程度及發生可能性進行綜合評估。

重大議題評估流程

1. 以問卷量化衝擊及發生可能性：

將重大議題對於經濟、環境及人權 (人群) 面向的影響程度、發生程度分為 1~5 分 (1~4 分為潛在發生機率；5 分為已經發生)，並交由相關單位及重要子公司高階長官進行評估。

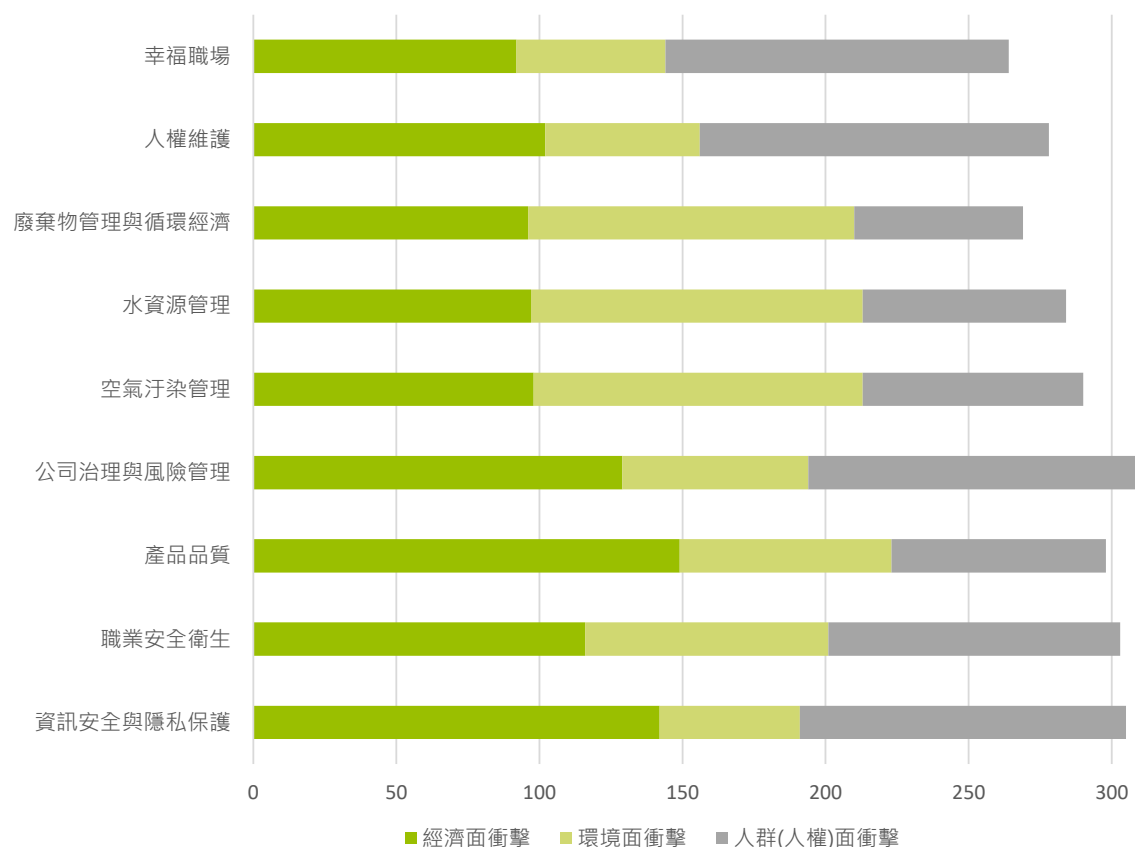
2. 衝擊排序：

分析完 9 個重大議題的衝擊評估結果後，總合考量經營團隊及外部專家建議，彙整評估結果如右圖。

由衝擊評估結果可知，除了各議題對於本身對應之面向最有可能造成顯著衝擊外，因「資訊安全與隱私保護」及「公司治理與風險管理」會涉及客戶機密資訊及個人隱私、公司內部的經營組織架構文化，亦會對於人群 (人權) 面向產生較為明顯的影響，故此 2 議題成為本年度報導期間前 2 名之重大議題。

此外，儘管環境議題如「廢棄物管理與循環經濟」、「水資源管理」及「空氣污染管理」等，對於經濟面及環境面都會造成衝擊，但由於本集團針對所有環保管理議題皆謹慎看待，並建有完善的管理機制，避免廢棄物外流、周遭河川遭到排放廢水污染或空污排放等問題發生，因此對於人群 (人權) 面向之衝擊發生可能性較低。

重大議題評估結果



重大議題列表及 GRI 對應

永續編輯小組參考各類利害關係人及外部專家意見，綜合考量並經由團隊建議後，以經濟、環境與社會面向之排序各前 3 名為本年度重大議題。以下排序為經由相關單位之高階主管以「ESG 衝擊評估問卷」調查後，依照正、負衝擊程度加總之結果。

#	面向	議題	價值鏈界定衝擊邊界						對應 GRI 特定主題
			直接造成	商業關係造成	間接關係造成				
			本集團	供應商 / 承攬商	客戶	股東 / 投資人	當地社區	政府	
1	G	公司治理與風險管理	V	V		V		V	GRI 205 GRI 206
2	G	資訊安全與隱私保護	V		V				GRI 418
3	S	職業安全衛生	V	V				V	GRI 403
4	G	產品品質	V	V	V				自訂議題
5	E	空氣污染管理	V				V	V	GRI 305 ^註
6	E	水資源管理	V				V	V	GRI 303
7	S	人權維護	V	V			V	V	GRI 402 GRI 406 GRI 407 GRI 408 GRI 409 GRI 411
8	E	廢棄物管理與循環經濟	V				V	V	GRI 301 GRI 306
9	S	幸福職場	V					V	GRI 401 GRI 405

註：因此重大議題僅與 GRI 305-7 (氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) 、及其它顯著的氣體排放) 指標，故未揭露 GRI 305-6

1-2-3 重大主題管理方針與衝擊說明

面向	重大議題	承諾與政策	衝擊說明	評估機制	管理行動回應章節
G	公司治理與風險管理	正視公司治理與風險管理的重要性，安排各式教育訓練、制定管理規範及舉報機制，使全體員工了解道德違規之重要性。同時，設有利益迴避制度，維護本集團投資人的權益。	治理組織及風險管理架構的完善程度，將直接影響組織的誠信經營原則及利害關係人的相關權益，並嚴重危害公司商譽。	- 董事會多元性 - 公司治理評鑑成績 - 國際相關標準及認證導入 - 國內外永續評比成績	2-2 治理組織 2-3 誠信經營 2-4 風險管理
G	資訊安全與隱私保護	設有「資安執行小組」專責於對全體員工進行資安相關教育訓練，增進員工面對資安風險時的應對能力，同時成立營業秘密委員會，制定完善資料管理及保護機制，以降低商業、技術和公司資訊上的洩密風險，提升員工及顧客的安全感。	若未能妥善保管客戶的機密資訊，將可能有害市場運作、遭裁罰致商譽受損，進而流失客戶。	- ISO 27001 導入狀況 - 資安事件數量 - 資安專責人力配置狀況	2-4-2 資訊安全管理 2-5-1 客戶隱私保護
S	職業安全衛生	建立完整的職業安全衛生管理流程與措施，依據職安署風險評估技術指引，訂定「環安衛管理手冊」及成立「職業安全衛生委員會」，進行工作環境及作業危害之辨識、評估及控制，並通過 ISO 45001 之驗證，主動掌握潛在危害。	若職業傷害事件頻繁發生將影響工廠排班，並增加相關人事成本支出。嚴重的職業傷害事件將減損社會大眾及客戶對於本集團的觀感，更可能影響合作關係。	- 職安相關法規裁罰事件數 - 重大工安事故案件數 - 勞動機關開立罰單事件數	5-4 職業安全與健康
S	產品品質	高度關注產品品質，以建立與客戶的雙向信任，我們的產品不僅符合綠色產品標章及國際環保規範，滿足對於環境保護的要求，同時，進一步匯聚集團技術動能，以「實現 LED 應用無限可能」為目標，積極發展 Micro LED、Mini LED 與化合物半導體領域，提升產品的創新能力。	若未能滿足國際及客戶對於本集團產品之要求，將可能影響產品進口到海外市場，並影響到產品營收。	- 未經有害物質驗證系列產品件數 - 生產產品是否符合國際環保法	3-2 產品品質與責任
E	空氣污染管理	除了要求所有產品的生產都符合空污法規的排放要求，也持續進行老舊污染防治設備的汰換，我們以 3R 的生產模式為主張，並引進最新防污染技術，嚴格檢驗製程所產生的廢氣類型，針對不同的污染物種類特性落實特定的處理方式，並且透過 24 小時的監控，降低空氣污染對環境的影響。	近年來海內外對於空污及溫室氣體排放的管制愈加嚴苛，加上嚴重的空污更將影響廠內員工及當地社區居民的健康，應進行妥善管理，以避免環境相關法規之裁罰事件發生。	- 違反重大環保法規案件數 - 是否符合空污法規排放要求 - 汰換或升級設備數 - 單位產品碳排放量	4-2-3 空氣污染防治
E	水資源管理	致力於水資源管理，妥善管理廠區之取水、排水與再利用。我們的污水處理皆符合當地法規之標準，此外也積極推動各項節水方案，包含廠區之排水回收工程、及廢水回收再利用。除了改善設施設備之外，我們亦進行宣導員工由用水行為改變，以提升節約用水效率。	若工廠排放之污水未獲得妥善處理，將可能面臨裁罰，並影響到當地社區居民的身心健康，減損商譽。	- 多元水資源評估 - 回收(節)水量 - 年節水量(絕對減量) - 單位產品減水量	4-2-1 水資源管理

面向	重大議題	承諾與政策	衝擊說明	評估機制	管理行動回應章節
S	人權維護	重視集團營運可能對人權帶來的衝擊影響，針對員工，我們致力於打造有尊嚴的工作環境，制定「勞工政策」作為員工相關人權議題的最高治理原則，並且依循「責任商業聯盟行為準則 (RBA)」制定內部管理辦法，也舉辦內部人權保障的相關訓練；針對供應商，我們將人權相關要求納入採購合約當中，確保供應鏈對人權的妥善保護。	在人權議題成為國際趨勢的情況下，若未能妥善管控價值鏈上之人權風險，將可能導致負面新聞被報導、受到勞動法規裁罰，進而導致商譽受損，並影響與客戶之間的合作關係。	• 人權重大違法情事數 • 人權教育訓練完訓率 • 人權管理架構建立 • 女性主管佔比 • 移工續聘留任率	5-3 人權維護
E	廢棄物管理與循環經濟	於生產過程中所產出之各屬性廢棄物，皆依法委託合格清理工，落實廢棄物清理計畫。我們藉由開發新廠商發展廢棄物回收再利用技術，並且執行各項廢棄物減量方案，提升回收率並確實降低非資源化廢棄物數量，推動循環經濟。	作為電子業製造商，產出之廢棄物若未進行妥善處置，將會對當地社區居民之健康造成負面衝擊。若能提升各項原物料的使用率，則可減少不必要的採購支出，進而提升產品競爭力。	• 廢棄物資源化比例 • 歐盟限用有害物質 (NMP) 替代物料評估 • 回收金使用比例 • 廢去光阻液回收率	3-1-3 綠色設計 4-2-2 廢棄物管理與循環經濟
S	幸福職場	相信員工是公司最重要的資產，致力於打造幸福與友善的職場，推動人性化的管理讓人才得以盡情發揮，除了落實具有一致性和公平性的薪資報酬制度、完善的退休制度，也提供完整的員工照顧，以打造健康、包容、工作生活平衡及彈性工作的職場環境，凝聚員工的向心力。	員工的照護問題將會直接影響到人力成本的相關支出，若能營造幸福友善的職場環境，將可降低人才流動率，降低招募成本。	• 員工敬業度 / 滿意度調查 • 員工意見反應處理之結案率 • 辦理多元活動之活動滿意度	5-2 幸福職場

1-2-4 利害關係人溝通與議合

富采格外重視利害關係人權益，我們致力於透過多元化的溝通方式，建立多樣的雙向溝通管道，以確保能準確接收利害關係人所關注的議題，並即時檢視給予優先回應。此外，為因應重要 ESG 議題與任務的展開，我們於 2022 年創設八個 ESG 任務小組來統籌相關事務，希望以集團角度綜觀全局，發揮三大子公司的優勢，達到 1+1+1>3 的綜效。

利害關係人	意義	2022 年 關注之重大議題	議合成果回應章節	議合方法及頻率	2022 年 溝通實績
員工	員工為本集團最重要之資產，也是我們重要的事業夥伴。我們持續提供優渥的薪資福利，保障安全的就業環境，吸引優秀的人才加入，攜手成長。	- 職業安全衛生 - 幸福職場 - 資訊安全與隱私保護	5-4 職業安全與健康 5-2 幸福職場 2-4-2 資訊安全管理 2-5-1 客戶隱私保護	- ESG 問卷調查 [每年] - 內部網路訊息系統 [即時] - 策略規劃會議 [每年] - 經營管理階層雙向溝通 [每月] - 申訴管道 [即時] - 勞資會議、福委會議 [每季] - 員工意見反應 [即時] - 總經理信箱 [即時]	2022 年共收到 85 件申訴案件 - 所有接獲之申訴案件皆啟動相關調查程序，除了規劃相關教育訓練及宣導外，亦針對關係人提供輔導、醫療或其他之必要協助
股東 / 投資人	股東 / 投資人均為支持本集團永續經營的重要支柱，我們以公開透明的資訊揭露，讓所有資訊及溝通管道保持流暢且公正。	- 職業安全衛生 - 資訊安全與隱私保護 - 公司治理與風險管理	5-4 職業安全與健康 2-4-2 資訊安全管理 2-5-1 客戶隱私保護 2-2 治理組織 2-3 誠信經營 2-4 風險管理	- ESG 問卷調查 [每年] - 股東大會 [每年] - 法人說明會 [每季] - 公開財報及季報 [每年、每季] - 投資人專區 [即時]	- 舉辦 7 場法說會 - 舉辦 1 場股東大會 - 每月 10 日前公布營運概況、每季公布一次季報
客戶	與客戶之間的交易行為為本集團重要營收來源，我們持續提供高品質的產品服務，以符合客戶期待。	- 公司治理與風險管理 - 資訊安全與隱私保護 - 產品品質	2-2 治理組織 2-3 誠信經營 2-4 風險管理 2-4-2 資訊安全管理 2-5-1 客戶隱私保護 3-2 產品品質與責任	- ESG 問卷調查 [每年] - 客服網路信箱 [即時] - 客戶滿意度調查 [每年] - 參與相關產品博覽會 [不定期] - 營業中心同仁直接拜訪客戶 [不定期]	- 以 Score Card 執行客戶滿意度調查，調查結果較前一年度提升 7.4% - 參加 2022 Touch Taiwan 及 2022 SEMICON Taiwan 論壇 - 每週固定與重要客戶進行視訊會議，並且不定期前往拜訪客戶
供應商 / 承攬商	供應商 / 承攬商為本集團重要合作夥伴，維護彼此之間的良好合作關係將有助於提升客戶滿意度，並在重大事件衝擊時得以即時應對。	- 公司治理與風險管理 - 產品品質 - 資訊安全與隱私保護	2-2 治理組織 2-3 誠信經營 2-4 風險管理 3-2 產品品質與責任 2-4-2 資訊安全管理 2-5-1 客戶隱私保護	- ESG 問卷調查 [每年] - 供應商稽核與訪談 [每年、不定期] - 承攬商協議組織會議 [不定期] - 業務相關部門信件往來 [不定期]	- 針對供應商財務風險、在地生產程度及使用再生材的程度完成問卷內容 - 以實地及書面稽核訪查 100 家供應商，並進行評分 - 進行超過 140 場議價會議

利害關係人	意義	2022 年 關注之重大議題	議合成果回應章節	議合方法及頻率	2022 年 溝通實績
政府機關	身為上市櫃企業且多家工廠坐落於台灣科學園區內，需要時刻並追蹤配合當地主管機關之法規規範。	- 職業安全衛生 - 空氣污染管理 - 公司治理與風險管理	5-4 職業安全與健康 4-2-3 空氣污染管理 2-2 治理組織 2-3 誠信經營 2-4 風險管理	- ESG 問卷調查 [每年] - 公聽會 [不定期] - 公文往來 [不定期]	- 鑑定 710 件與職安類相關之法規，其中僅有 1 件可能會對公司營運造成衝擊 - 凡與本集團工廠業務涉及之環保相關議題，皆列席參加主管機關不定期召開之會議 - 即時回覆主管機關詢問 - 主動參與相關會議及課程
媒體	媒體具備即時性，為本集團與利害關係人進行雙向溝通的重要管道。	- 職業安全衛生 - 產品品質 - 資訊安全與隱私保護	5-4 職業安全與健康 3-2 產品品質與責任 2-4-2 資訊安全管理 2-5-1 客戶隱私保護	- ESG 問卷調查 [每年] - 客服網路信箱 - 發言人及代理發言人窗口 [即時]	- 受疫情影響，2022 年度皆無舉辦記者會及媒體採訪 - 社群媒體發布 174 則貼文
保險公司	藉由保險公司所提供的各項服務，對於工廠內設備及員工福利得多一分保障。	- 空氣污染管理 - 公司治理與風險管理 - 職業安全衛生	4-2-3 空氣污染防治 2-2 治理組織 2-3 誠信經營 2-4 風險管理 5-4 職業安全與健康	- ESG 問卷調查 [每年] - 會議、電話及電子郵件往來 [即時]	透過會議接觸保險公司 36 次
銀行	透過與銀行之間的良好互動，我們得以建立更好的資金運用規劃，並以投資或借貸手段持續壯大公司營運。	- 公司治理與風險管理 - 職業安全衛生 - 資訊安全與隱私保護	2-2 治理組織 2-3 誠信經營 2-4 風險管理 5-4 職業安全與健康 2-4-2 資訊安全管理 2-5-1 客戶隱私保護	- ESG 問卷調查 [每年] - 客服網路信箱 [即時]	- 與超過 22 家銀行有往來關係，約每月一次固定聯繫更新市場狀況 / 法規遵循並討論未來合作方向 - 建立永續連結貸款金額逾新台幣 130 億元

- 2-1 營運績效
- 2-2 治理組織
- 2-3 誠信經營
- 2-4 風險管理
- 2-5 客戶關係
- 2-6 永續供應鏈

公司
或
編

CH2 公司治理



富采官網設有[投資人專區](#)，提供股東及利害關係人下載年報、財務報告、法說會報告，並定期公告每月營收報告等資訊，落實資訊公開透明。富采第9屆(111年度)公司治理評鑑被評為上市公司前5%；市值100億元以上之電子類(上市櫃公司)列為前11%~20%，未來持續落實誠信透明的治理模式，朝向前5%邁進。

重大議題：公司治理與風險管理 | 基準年：2021 年

2022 年度目標	達成率	短期 (2023 年)	中期 (2024~2025 年)	長期 (2026 年以後)
1. 董事多元性及管理持續	✓	1. 持續董事多元性及管理	1. 持續董事多元性及管理	1. 深化董事多元性及管理
2. 公司治理評鑑前 6%~20%	✓	2. 公司治理評鑑前 6~20%	2. 公司治理評鑑前 5%	2. 公司治理評鑑前 5%
3. 台灣企業永續報告獎銀獎	✓	3. 參加台灣企業永續報告獎	3. 道瓊永續指數 (DJSI) 評比架構作為對外揭露標準	3. 入選道瓊永續指數 (DJSI) 成分股
4. 導入 ERM 企業風險管理方法	✓	4. 具備企業風險管理 (ERM) 能力	4. 維持企業風險管理 (ERM) 能力	4. 維持企業風險管理 (ERM) 能力
5. 富采通過 ISO 27001 資安認證	✓	5. 推動子公司 (隆達及晶成) 通過 ISO 27001 資安認證	5. 維持智慧財產管理系統標準 (TIPS)	5. 維持智慧財產管理系統標準 (TIPS)
6. 導入智慧財產管理系統標準 (TIPS)	✓	6. 隆達持續智慧財產管理系統標準 (TIPS) 認證		

責任單位

富采財會暨風險管理室

投入資源

課程培訓外部師資、導入 ISO 查驗及智慧財產權管理系統費用、內部人資及 IT 部門、ESG 工作小組，由執行單位定期追蹤管理成效並呈報董事會，外部將導入顧問輔導 DJSI

申訴機制

- 台灣證券交易所
- 金管會
- 投保協會
- 法人 / 股東等利害關係人

2-1 營運績效

創造股東價值

富采以永續經營為核心理念，透過研發資源投入、產業上下游布局及提升獲利能力，能長期且穩定地為公司及利害關係人創造價值。我們持續強化投資在 Mini / Micro LED 顯示器、智慧感測以及三五族半導體微電子元件等領域之先進技術，以穩健的財務體質、厚實的研發能量及資源運用，整合上中下游價值鏈及產業布局，鞏固「鏈狀」競爭優勢，並建構有競爭力的生態圈。

2022 年度營收較 2021 年度下降主因為總體經濟影響而成，整體而言尚無銷貨集中之風險。

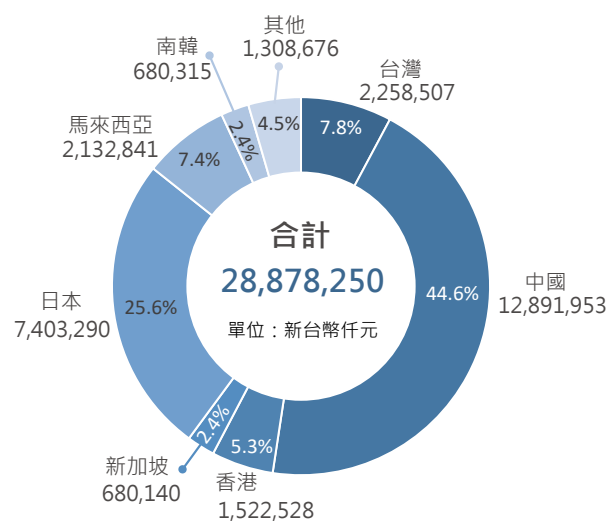
富采 2022 年合併及個體財務報告請詳見[富采官網 - 投資人專區](#)

2022 年度合併簡明綜合損益表

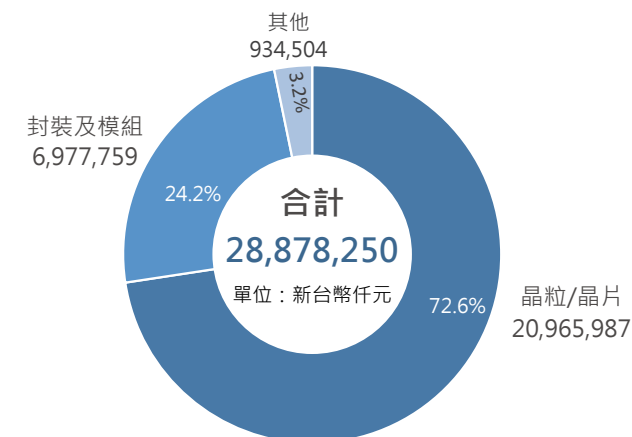
單位：新台幣仟元

項目	富采 (本集團)
營業收入	28,878,250
營業毛利 (留存經濟價值)	4,981,547
營業損益	-465,598
本期損益	-566,383
支付出資人的款項	0
每股盈餘 (元)	0.05
員工薪資與福利	7,808,368
支付政府的款項 (稅)	54,153

全球銷售



營業比重



產品生產與銷售量

單位：晶粒 / 晶片為平方英寸；封裝及模組為千 PCS；產值為新台幣仟元

年份	晶粒 / 晶片		封裝及模組	
	產量	產值	產量	產值
2022 年度	1,177,406,814	22,887,599	3,295,307	9,874,313

稅務政策及管理作為

因應稅務治理及永續稅務之國際趨勢，富采依集團稅務政策對稅務作業執行嚴格管理並依法繳納稅捐，每年檢視稅務政策是否適切，以有效控管稅務風險並落實企業永續發展。富采設有稅務專責單位由專業且經驗豐富的稅務主管及專員執行日常稅務行政與管理工作並協助會計處長規劃及履行稅務義務，而財務長為稅務管理負擔最終責任者。此外，富采主要營運據點為台灣及中國大陸，面對日新月異的國內、外稅務法規之變革，除了積極關注各國稅務相關政策變動，以採取妥適之因應及策略調整，亦透過外部稅務諮詢機構所提供之專業服務，強化專業知識。

富采稅務政策如下：

- 所有營運均依據相關稅務法規辦理
- 關係企業間交易係依據常規交易原則處理
- 財務報告資訊透明，稅務揭露均符合法規與公告規定處理
- 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃
- 不將創造之利潤移轉至低稅率國家
- 與稅務機關建立互信互重關係
- 重要決策均考量租稅之影響
- 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估

永續投資策略

富采在投資策略藍圖規畫上，秉持優化現有營運並投資潛力事業的雙主軸投資策略，期望長期打造多元成長引擎，並包含永續環境、智能健康、精采生活三大投資構面，期望以科技的持續投資與發展，提升大眾之生活便利性與連結、健康與安全，並能減少對環境的影響進而提高友善程度。

針對本業相關之事業布局方面，我們聚焦於次世代顯示、車用、感測、特殊照明等高附加價值之應用，並延伸至三五族半導體磊晶與製程等能力；在本業相關之投資專案，將考慮環境、社會、公司治理等永續發展之關聯性，並以智慧轉型達到更具效率製造技術、更高效之元件研發。在生產過程中降低對於環境、社會之影響。此外，我們亦將綠色經濟之相關技術，如碳捕捉、氫能、水資源回收、綠色科技列為重點投資項目，期望在落實數位轉型、智慧製造的同時，亦將其作為未來布局發展之重點，期望在長期做為富采多元成長引擎之一，實現永續發展的願景。

在相關投資策略擬定上，將持續關注聯合國責任投資原則 (Principles for Responsible Investment) 的發展，在投資決策的過程中積極將 ESG 議題納入考量，並針對既有之投資在 ESG 的落實與執行成效，進行適宜的揭露。並持續關注產業間對於永續投資之標準形成與執行成效，逐步完善本集團對永續投資之策略與標準，並將永續投資、ESG 的相關概念制定為政策並發展相關評估標準，以明確落實相關原則。



富采成長五大動能



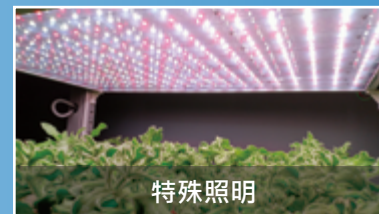
新世代顯示



感測



車用



特殊照明



化合物半導體



「台灣就業 99 指數」為台灣證券交易所與指數編製公司所合作編制，每年 7 月定期審核，從上市公司中篩選出在台灣的母公司僱用員工人數最多的 99 檔股票作為成分股，並以員工人數決定成分股的權重，為全球首創新一代的企業社會責任指數。

為鼓勵本集團屬所有台灣上市公司中，於台灣僱用員工人數最多的公司之一，富采於創立第 2 年即納入該指數作為成分股，未來將持續努力，為協助提升台灣就業率貢獻一份心力。



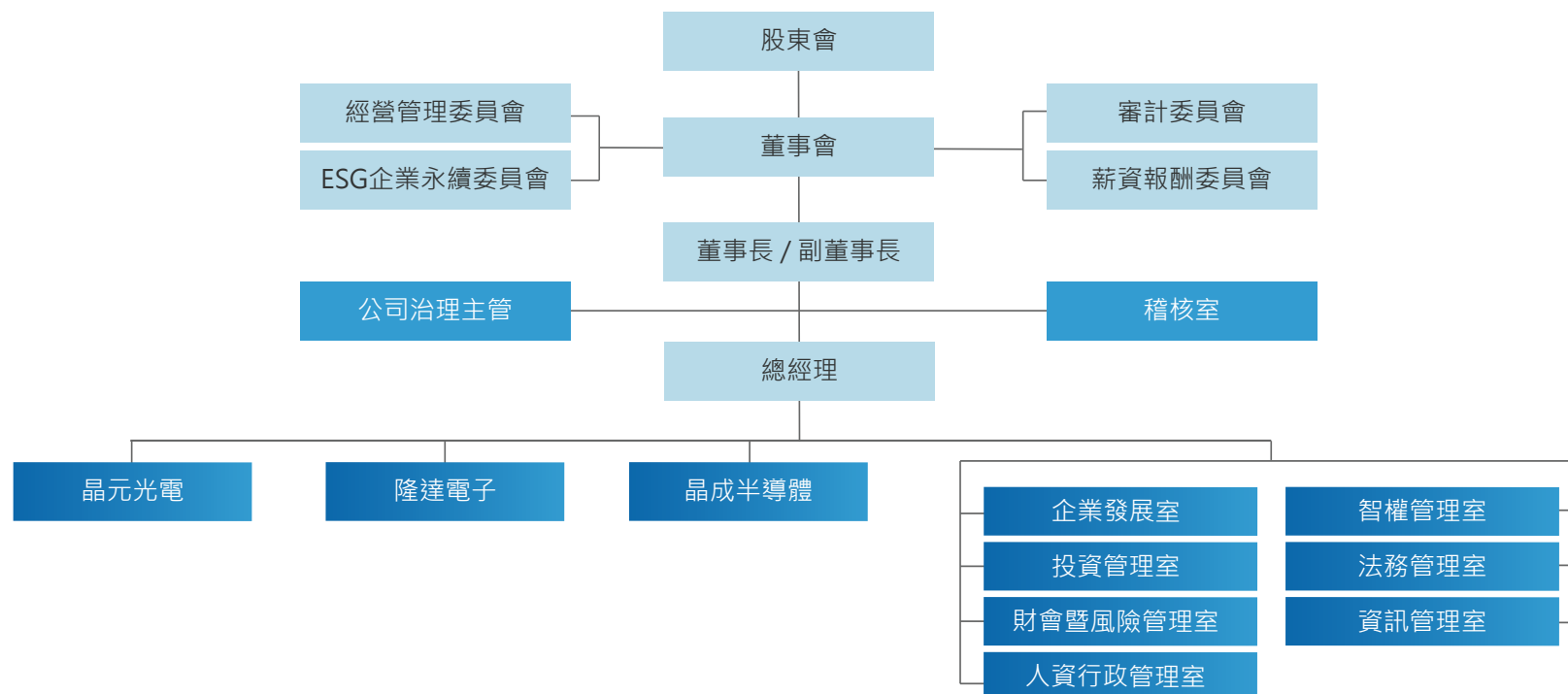
富采及晶電與第一銀行合作
簽約「永續績效連結貸款」

為打造本集團專屬的永續方程式，富采攜手子公司晶電與第一銀行合作達 130 億元的「永續績效連結貸款專案」，該專案將會提供優惠匯率予環境績效較前一年度改善之企業，更是對於本集團持續推動環境永續儀式予以肯定與支持。本次聯貸資金主要用於償還金融機構借款、充實與關係企業之營運資金，亦提供子公司晶電 Micro LED 建廠及購置機器設備資金。該案於 2022 年 12 月 26 日舉辦簽約儀式，由富采董事長、晶電董事長及第一銀行董事長共同換約。

為打造本集團專屬的永續方程式，富采攜手子公司晶電與第一銀行合作達 130 億元的「永續績效連結貸款專案」，該專案將會提供優惠匯率予環境績效較前一年度改善之企業，更是對於本集團持續推動環境永續儀式予以肯定與支持。本次聯貸資金主要用於償還金融機構借款、充實與關係企業之營運資金，亦提供子公司晶電 Micro LED 建廠及購置機器設備資金。該案於 2022 年 12 月 26 日舉辦簽約儀式，由富采董事長、晶電董事長及第一銀行董事長共同換約。

2-2 治理組織

本集團透過彭双浪先生為富采董事長兼總經理擔任主席所領導之董事會執行及監督公司各項業務，依市場情勢及競爭狀況制定各項業務計劃及跨子公司間協調整合。



董事會運作

富采以董事會為最高治理單位，董事積極參與內、外部進修課程，每人 / 每年持續進修 6 小時以上，除依循相關法令章程及股東會賦予之職權外，並負責建立良好董事會治理制度，監督、任命與指導管理階層，強化管理機能，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關整體的營運狀況，致力於利害關係人權益極大化。

富采透過「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成多元化政策，由產業界及學者專家共同組成董事會，並制定具體的管理目標。目前第一屆董事會成員共 9 人，其中一席為法人董事，並設有 5 位獨立董事，超過全體董事席次的二分之一。未來 2023 年將進行三年一度的全面改選，將依據具體的多元化管理目標、提名引進女性董事席次及具有法律背景之獨立董事。

📌 2022 年度本集團共召開 7 次董事會，董事平均出席率為 98.4%。

董事會成員名單、主要學經歷及任期等資訊，請參閱[富采 2022 年度年報第 6 ~ 7 頁](#)。

董事會提名及遴選程序

富采依據「公司章程」及「董事及監察人選任程序」之規定，董事（含獨立董事）選任採候選人提名制度，持有富采已發行股份總數 1% 以上股份之股東，以書面檢附被提名人姓名、學歷、經歷、當選後願任董事之承諾書、無公司法第 30 條規定情事之聲明書及其他相關證明文件，向富采財會暨風險管理室股務部提出董事（含獨立董事）候選人名單，由股東會就候選人名單中選任之。

考量本集團營運型態及發展需求，董事會提出之推薦名單，係評估考量其符合董事（含獨立董事）所應具備之專業資格等各項條件，如：多元性及獨立性，並參考富采未來的發展需求及管理目標，如：ESG 專業知識與經驗、對富采經營之參與程度及富采永續經營等，使董事會成員之人選更能符合所處產業特性，結合核心能力，有效地承擔其職責，包括建立良好董事會治理制度，監督、任命與指導富采管理階層，強化管理機能，進而發揮企業關鍵影響力及達到企業永續經營。

功能性委員會

為有效發揮董事會職能，本集團董事會轄下設有 4 個功能性委員會，包含：審計委員會、薪資報酬委員會、經營管理委員會及 ESG 企業永續委員會，依「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」、「經營管理委員會議事規範」等辦法及 2021 年 12 月呈報董事會之「ESG 企業永續委員會」運作規畫來執行。

公司治理重要規章



審計委員會

- 負責監督富采內部控制有效之實施、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、富采遵循相關法令及規則、存在或潛在風險之管控並行使監察人之職權事項
- 由 5 席獨立董事組成，沈維民獨立董事擔任召集人
- 2022 年度召開 7 次會議，整體出席率為 100%

薪資報酬委員會

- 協助董事會評估富采董事及經理人薪酬水準與經營績效之連結，建議員工酬勞提撥比率，對個別經理人薪酬及富采薪酬政策提出建議，並依據產業競爭環境、營運績效與標竿市場行情，建構富采層級的薪酬策略
- 由 4 席獨立董事組成，溫生台獨立董事擔任召集人
- 2022 年度召開 6 次會議，整體出席率為 100%

經營管理委員會

- 督導富采管理階層繼任人才之長期培育計畫及落實情形，並規劃集團重要子公司管理階層繼任人才之職務輪調與異動
- 由 4 席董事組成，董事長擔任召集人
- 2022 年度召開 12 次會議，整體出席率為 96.15%

ESG 企業永續委員會

- 負責擬定 ESG 使命、願景、政策及目標；識別 ESG 風險機會，決定相關投資策略；督導 ESG 策略規劃和實施；監督 ESG 績效和資訊揭露
- 由 1 席董事及 2 席獨立董事，董事長擔任召集人
- 2022 年度召開 3 次會議，整體出席率為 100%

董事會及各功能性委員會績效評估

為落實公司治理並提升富采董事會及功能性委員會功能，建立績效目標以加強運作效率，依富采「董事會及各功能性委員會績效評估辦法」執行董事會及各相關功能性委員會績效評估，董事會每年應執行一次內部董事會績效評估，及至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行之。2022 年度評估結果已於 2023 年第一季董事會進行報告，並發布於富采官網。

2022 年董事會及各委員會自評問卷結果數據請見[附錄 1：治理面數據](#)

董事會獨立性與利益衝突管理情況

我們於董事會議事規範及審計委員會組織規程中，皆有利益迴避之規定；董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於富采利益之虞時，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

富采訂有誠信經營守則、道德行為準則及關係人及集團企業交易作業程序，對利益衝突之迴避訂有明文。另於富采網站[利害關係人專區](#)詳細揭露相關規範及資訊，作為與利害關係人溝通之管道，並設有[發言人及電子信箱](#)，由專責人員負責各利害關係人之疑問及建議，同時每年定期將人權、誠信經營及各利害關係人溝通等執行情形提報至董事會。

董事對利害關係議案迴避之執行情形可參照[2022 年度公司年報第 22 ~ 24 頁](#)查詢相關資訊。

董事會及高階主管之薪酬政策

董事會薪酬方面，每年就董事會、個別董事或各功能性委員會成員進行自我評鑑，並將其績效評估結果納入個別薪酬之考量外，考量獨立董事須具備專業領域之工作或產業經驗、公司治理及 ESG 等專業經驗，將有助於富采經營策略發展。將參考同業水準及其他產業之標竿企業，以個別董事對富采營運參與程度及貢獻價值，給付每位董事 / 獨立董事固定報酬；董事酬勞（變動酬勞）則是以長期經營績效與股東利益為依歸，依據章程所定成數內提撥分派，惟 2022 年度獲利狀況不如預期，董事會決議不予分派 2022 年度董事酬勞；另外，本集團尚無提供卸任董事身分之相關退休福利或離職金，倘若高階主管兼任董事身分者，則經董事會通過制定相關退休金補償給付及計算標準，以補償員工兼任董事長、總經理身分期間損失之退休權益。

富采的高階經理人依人事規章規定，固定薪資的調薪幅度參考個人績效、部門營運績效、經營策略能力及營運狀況做為預算考量，並由薪資報酬委員會根據同業市場中的薪資水平提出建議，並提交董事會進行決議；高階主管之獎酬設計主要分為兩大類，一為經營與獲利績效，參考營運參與程度、獲利狀況等；二為管理相關 KPI 達成，審視績效指標達成率後，依獎酬規定啟動取消或索回機制與否，並與公司經營績效及 ESG 實施成效連結，且作為 ESG 企業永續委員會推進目標之參考；員工退休福利方面，係依據勞動基準法 / 勞工退休金條例制定員工退休辦法，依該辦法請領退休金。

2-3 誠信經營

2-3-1 誠信治理

建立誠信政策與文化

秉持廉潔、透明及負責任之經營理念，富采訂定「誠信經營守則」與「富采集團誠信與道德行為管理辦法」，建立良好商業運作，絕不允許貪污及任何形式之舞弊行為。違反公司規章制度及誠信經營等相關規定，經查證屬實者，將依相關管理規定進行懲戒外，並於內部網站或公佈欄揭露違反人員之職稱、姓名、違反內容及處理情形等資訊；若情節重大者，除採取必要之法律程序外，將予以免職，永不錄用。

此外，我們另訂定相關防範方案，包含作業程序、行為指南及教育訓練等，為與利害關係人溝通，於內部規章、[富采官網](#)及對外有關文件中明示誠信經營之政策；而於商業往來之前，更應考量代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。

檢舉及舉報制度

為強化公司治理，落實誠信經營及道德行為準則，我們提供舉發違反誠信及道德行為之管道，並訂定「[檢舉管道及保護制度](#)」。

富采於官網及內部網站設有「[從業道德違規行為舉報系統](#)」，供檢舉人使用，得以匿名為之，對檢舉人身分及檢舉內容予以保密及保護。董事長指派稽核單位主管負責處理檢舉案件，必要時得委請專家（律師、會計師等）協同調查，調查結果呈報董事長，視情形得召集相關單位最高主管。經調查發現有重大違規情事或本集團有受重大損害者，或檢舉情事涉及董事或高階主管者，報告審計委員會或監察人。

檢舉處理流程

1

從業道德違規行為舉報系統

2

稽核主管受理及啟動調查

3

報告董事長 / 相關單位最高主管調查結果及懲處規定

4

報告審計委員會或監察人：

1. 重大違規或重大損害
2. 涉及董事長或高階主管

檢舉管道

董事長指派稽核單位主管負責處理檢舉案件

內部系統從業道德舉報專區

員工反映專線

內部 專屬員工意見箱，由人力資源員工關係單位專責受理

定期舉辦勞資會議

總經理信箱，信件由總經理親自瀏覽及處理

逕自向稽核單位檢舉申訴

外部

官網違反道德檢舉報專區

官網聯絡我們之電話與信箱 (ESG、HR 等信箱)

2022 年從業道德舉報平台統計數據請見[附錄 1：治理面數據](#)

反貪腐教育訓練

富采嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，為導引員工之行為符合道德標準，規定員工應謹言慎行、操守清廉，不得藉職務上的便利，營私舞弊或收受他人餽贈，並持續加強員工教育訓練，辦理線上與實體課程，每年也不定期發布相關電子報。

本集團及董事、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。對外捐贈或贊助，均依相關法令及內部規定辦理，以防範行賄、收賄及非法政治獻金等情形發生。

✓ 2022 年本集團並未進行任何公共政策的遊說或政治捐獻。

✓ 2022 年本集團皆無發生貪腐相關事件，員工參與反貪腐相關教育訓練之總受訓人數達 6,344 人、總時數累積至 3,858 小時。

✓ 2022 年反貪腐相關教育訓練之人數統計數據請詳見[附錄 1：治理面數據](#)

2-3-2 法令遵循

法遵管理制度與辦法

我們設法務單位，提供員工法律教育訓練、法規諮詢與利害關係人往來合約之審查，並設置內部稽核以確保內部控制制度得以持續並有效實施，防範企業經營風險，提升集團經營成效。

✔ 2022 年本集團無發生任何涉及重大裁罰之社會、環境等相關違法行為的政府裁罰或民刑事訴訟。

公平競爭

富采各子公司皆已明定公平競爭法令遵循辦法及內控管理機制，並透過對員工充分的教育訓練與案例宣導、定期進行反競爭法令之法規鑑別審查，建立公開的舉報系統，能有效避免集團各子公司觸犯反競爭法，達成維繫公平競爭，同時兼顧公司商業利益、保護消費者合法權益，促進社會公益、善盡企業社會責任及穩健邁向企業永續經營的目標。

✔ 2022 年本集團無發生任何涉及反競爭行為、反托拉斯與反壟斷等相關違法行為的政府裁罰或民刑事訴訟。

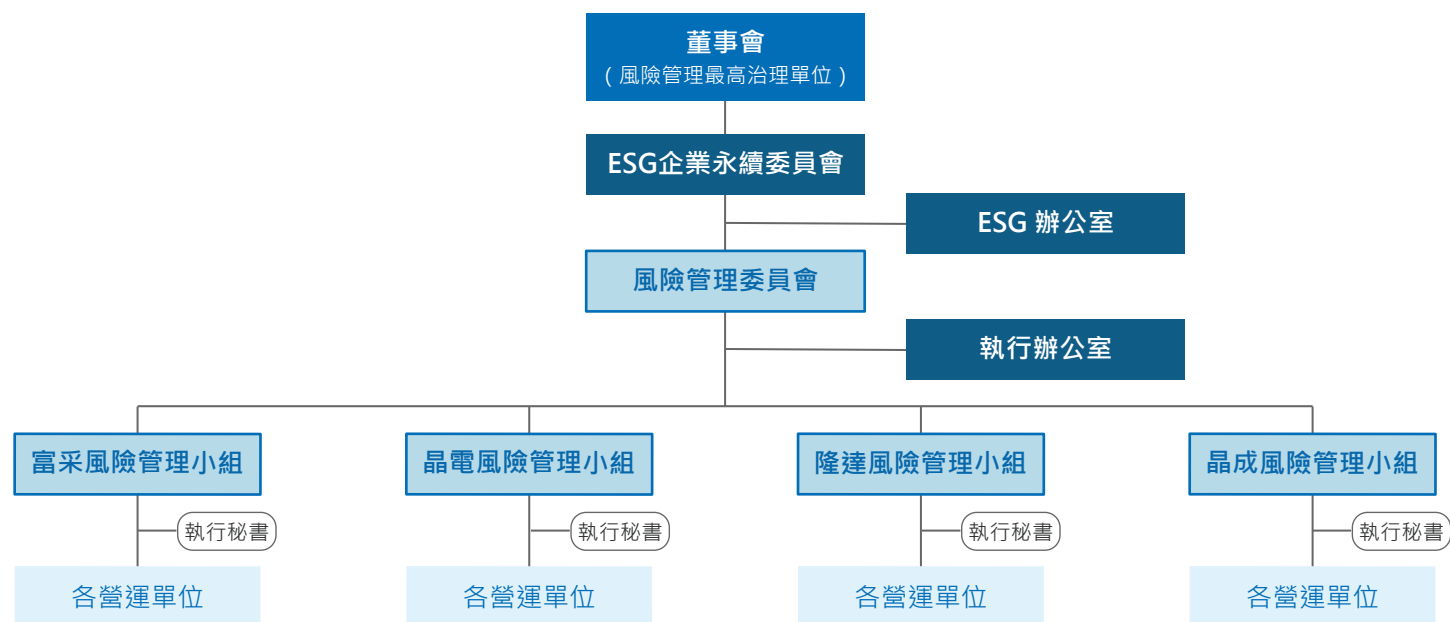
2-4 風險管理

2-4-1 風險管理及稽核制度

風險管理制度

為保護員工、股東、合作夥伴與顧客等利害關係人的利益，富采訂定「風險管理政策與程序」，依照集團整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失。依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以增加集團之永續價值，並達成資源配置之最佳化原則。

風險管理組織架構與職掌



管理組織	執掌說明
董事會	負責核定本辦法及監督富采所存在或潛在之各種風險，並進行合理資源配置以確保風險有效管控
風險管理委員會	覆核與確認集團年度風險管理報告，每年定期向「ESG 企業永續委員會」及董事會報告風險管理執行結果
執行辦公室	受風險管理委員會指派之人員組成，負責協助推動集團風險管理制度 (一) 建立及維護風險知識庫、擬定集團之風險胃納及風險衡量標準 (二) 每年定期彙整集團風險管理執行結果，編製集團年度風險管理報告 (三) 協調風險管理運作之跨單位互動與溝通及提供必要支援 (四) 規劃風險管理相關教育訓練課程 (五) 收集、評估、彙整及報告外部風險資訊
風險管理小組	(一) 協助「執行辦公室」推動與執行風險管理相關事宜 (二) 由各營運單位最高主管擔任風險管理成員，確保營運單位確實落實風險管理制度，並指派單位人員擔任風險管理執行人員，及會同各營運單位相關人員，負責落實執行風險管理程序

風險管理流程與運作

我們每年至少進行一次由高階管理階層鑑別關鍵風險及新興風險，布達給各重要子公司外，也透過重要子公司各業務單位之風險辨識活動，將風險辨識結果及控制情況透明揭露。企業層級之風險辨識，彙整過去經驗並評估未來經營可能發生之風險。各業務單位於辨識及衡量風險後，對於所面臨之風險應採取適當之回應建立預防、預警、應變、危機管理和營運持續計畫，來減輕、轉移或規避風險，並做成相關紀錄，每半年由執行辦公室彙整，並向 ESG 企業永續委員會報告，以增強整體營運決策。



目前我們已逐步導入全面性企業風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM) 機制優化，並聚焦以下面向：

1. 成立風險管理委員會，協助各風險管理小組運作順暢
2. 優化風險管理基礎架構，風險管理機制可落地運行
3. 透過 Top-Down 辨識出集團焦點風險項目；藉由 Bottom-Up 全面性導入企業風險管理機制
4. 提升全員風險管理意識，奠定集團風險管理文化

導入企業風險管理 (ERM) 初期，即透過高層辨識出優先關注的集團共同五大風險項目「技術發展、供應鏈、人才短缺、地緣政治、氣候變遷 (缺水 / 缺電)」，並經 2022 年 11 月 3 日最高風險治理單位 - 董事會的同意確認後，展開後續之風險情境分析、執行風險評估、回應策略與行動方案。

2023 年度目標：

- 完成建置富采風險知識庫，風險評估之衡量標準及方法，由基層做起，將風險管理融入經營策略
- 調整及優化公司風險管理政策與程序，逐步形成企業的治理文化
- Top-Down 高階風險評估完成
- Bottom-Up 風險評估完成
- 高階風險校準，年度風險確認

2024 年 2 月進行年度風險報告會議，匯報年度風險管理執行成果

內部稽核與內部控制制度

富采遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立內部控制制度（含內部稽核實施細則、自行評估作業程序及方法）經董事會通過，並依子公司當地法令，營運性質及規模等因素，彈性調整控制作業及督促其建立內部控制制度。

富采每年督促各單位及子公司至少辦理自行評估一次，由內部稽核單位覆核各單位及子公司自行評估報告，併同該期間稽核單位所發現之內部控制缺失、異常事項改善情形，就行業交易樣態、舞弊貪腐發生之可能性等進行內部控制制度有效性風險評估，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據，並報告年度查核結果。

內部稽核每年就富采及主要營運據點－晶電及其子公司晶宇、璨揚、晶品，隆達及其子公司達亮等交易樣態、舞弊貪腐發生之可能性等進行內部控制制度有效性風險評估，共 7 間公司，擬定年度稽核計劃並據以執行相關查核，每年定期向富采董事會及審計委員會報告集團查核結果。

🔍 2022 年本集團依風險評估結果進行查核，未有發現重大貪腐事件。

2022 年發行本集團第一本永續報告書，為加強編製永續報告書品質並遵循台灣證券交易所之規範，2022 年 5 月已經董事會通過《永續報告書編製及驗證作業程序》將永續報告書編製與驗證程序納入內部控制制度。

2-4-2 資訊安全管理

重大議題：資訊安全與隱私保護 | 基準年：2021 年

2022 年度目標	達成率	短期 (2023 年)	中期 (2024~2025 年)	長期 (2026 年以後)
1. 推動導入 ISO 27001	✓	1. 集團各公司 100% 完成 ISO 27001 查驗	1. 持續通過 ISO 27001 認證	1. 持續通過 ISO 27001 認證
2. 子公司晶電通過 ISO 27001 三年續審	✓	2. 每半年完成資安風險評鑑 1 次	2. 符合 ISO 27001 新版本要求	2. 全集團造成財物損失之資安事故 0 件
3. 全集團造成財物損失之資安事故 0 件	✓	3. 每半年完成資安內部稽核 1 次	3. 全集團造成財物損失之資安事故 0 件	3. 外部網站因漏洞未修補而遭到駭客利用入侵成功：0 件
4. 網路攻擊造成財務報表顯示之財務損失 0 件	✓	4. 全集團造成財物損失之資安事故 0 件	4. 外部網站因漏洞未修補而遭到駭客利用入侵成功：0 件	4. 如遭勒索軟體攻擊成功，影響範圍不得包含核心系統相關主機，且影響用戶數量小於 3
5. 子公司晶成、隆達配置專責資安人力	✓	5. 每年社交工程釣魚郵件演練至少 3 次 (全體員工)	5. 如遭勒索軟體攻擊成功，勒索軟體影響範圍不得包含核心系統相關主機，且影響用戶數量小於 10	
		6. 每年營運持續管理計畫演練至少 1 次		

責任單位

富采各資訊部門

投入資源

導入 ISO 27001 所需之驗證費用、稽核員、外部顧問及內部人員 (含資訊安全部及稽核室)，及其他有關資訊安全維護之防護軟體、人力及教育訓練費用之投入

申訴機制

- 民眾發現企業系統存在漏洞可向台灣電腦網路危機處理暨協調中心或 HITCON-Zeroday 漏洞通報平台進行通報
- 富采官網「聯絡我們」

資訊安全與隱私的控管已然成為日常業務執行中不可或缺的一部份，富采各子公司皆制定資訊安全政策保護客戶的隱私，為防止未經授權使用電腦系統，依據「個人資料保護管理辦法」，各部門使用者必須申請使用者代碼與應用程式，經該單位主管、資訊單位主管核准後，以取得正式使用電腦系統之管道。針對非相關作業人員，將無法獲取客戶相關資料，確保客戶的隱私受到保護。

本集團母公司已設置資安管理專責部門，負責集團之資訊安全維運、資訊安全架構、[資訊安全政策](#)及其他有關資訊安全之專案及查核作業，以利帶領各子公司共同實現富采資訊安全之目標。

此外，我們於 ESG 企業永續委員會下成立「資訊安全委員會」，督導母公司及子公司之資訊安全制度，並藉由定期鑑別、外部資訊安全管理風險以達成利害關係人對於富采資訊安全的要求與期待。

2022 年本集團無因侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料而被抱怨之事件發生。

資安管理架構

欲確保與資安相關之各項執行策略、目標與績效檢核，本集團特別成立「資訊安全委員會」，將資訊安全目標與層級再提升，明定資訊安全政策及相關辦法，每位同仁皆需接受資安教育訓練、遵守「資訊分級保護管理辦法」的規定，以符合相關法令、技術與利害關係人之期待，並與營運策略相連結，善盡良善管理人之責任。

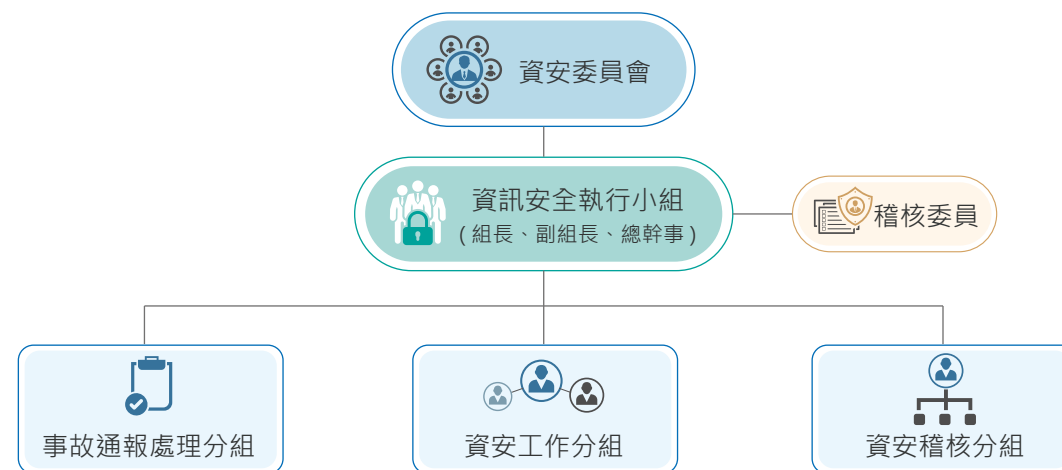
為讓資訊安全的理念深植全公司，我們更設有「資安執行小組」，並透過建立事故管理的定期演練及資訊分級制度，每年針對勒索軟體的情境進行推演，強化同仁在事發當下對於流程工作的掌握，以及加快時發當下的決策和通報速度。

資訊保護流程與驗證

為確保資訊安全、達成客戶期待之品質並同時保護隱私，本集團依循國際 ISO 27001 標準的要求，訂定資訊保護管理流程。富采於 2022 年取得 ISO 27001 資安認證，達到符合國際標準的資安管理作業程序，子公司晶電已於 2010 年取得 ISO 27001 資安認證，子公司隆達及晶成預計將於 2023 年完成驗證。希望藉由通過國際驗證，降低企業資安威脅，建立最高規格的機密資訊保護服務，以保護客戶的智慧財產權、製程參數等機密資料。

為降低風險發生機率，並減少其影響衝擊，富采積極導入管理系統作為風險因應對策，除了透過導入第三方資安風險評比外，每年度皆會進行例行性資產盤點、帳號清查與內部稽核，並與總經理及相關單位主管召開資安管理審查會議，晶電及隆達亦額外進行每年一次的業務持續演練。目前富采各子公司於第三方風險評比等級皆為 A 級，高於產業平均。

資訊安全驗證架構



資安訓練

- 專責資安同仁每年必須接受 14 小時以上的資安教育訓練。
- 新進同仁 100% 通過公司完整資安訓練，完成後方可申請對外網路的使用權限，以確保同仁清楚了解公司資安政策。
- 每年不定時對全集團員工實施釣魚演練，若有遭釣魚的同仁則需再次接受資安釣魚郵件的課程並且通過測驗，以防富采及各同仁減少遭至病毒攻擊或機密資料外洩的情形發生。2022 年度受訓率為 100%。

2-5 客戶關係

2-5-1 客戶隱私保護

本集團子公司全體同仁，皆致力於保護客戶隱私與機密資訊，定期檢視隱私權管理機制，以及推出相關公告或訓練課程，進而展現對提升企業永續競爭力及永續經營決心的承諾。

以晶成為例，為避免客戶機密資訊外流，我們會進行客戶編碼作業，以避免無意間揭露客戶資訊。寄送給客戶電子郵件時，也必須在信件上標示客戶代號後才可寄送，系統將會檢核檔案與信件內容是否吻合，避免附檔與收件人不一致、人為疏忽等，而造成競爭關係的客戶取得相同資料的情況發生，且系統會檢查競爭客戶不得出現於同封郵件收件者當中，防止誤寄情況發生。

另外，為保護客戶的重要資料，如有資料權限需求時，需透過專案主管進行審核，才可進行作業。與各子公司有業務來往且涉及資訊資產完整性與隱密性者，應先行簽屬保密切結書與客戶資料保密協定，使其瞭解於工作期間索取之資訊皆為富采各子公司資產，不允許用於其他未經授權之用途，以落實客戶隱私之維護。

📌 2022 年本集團無因侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料而被抱怨之事件發生。

其他相關集團資訊安全政策與作法詳參 [2-4-2 資訊安全管理](#)。

2-5-2 客戶關係維護

富采各子公司提供 LED 上下游之產品與整合性服務，希望可以解決客戶端不同之產品設計需求。基於互助共進的態度，我們運用豐富的產業知識、精準的洞察與創新的生產技術，支持多元合作夥伴與多元的需求。依據不同客戶的需求，本集團將提供最適切的合作方案，持續提升客戶滿意度，並鞏固與客戶之間的夥伴關係。

為確保與客戶往來之間能夠有效溝通及資訊交流，內部訂有「客戶溝通管理程序」、「客戶滿意度調查程序」、「客戶訴怨處理作業程序」等相關規範，藉由系統化、統一化的溝通模組與流程，能將服務客戶的水平提高；並作為富采擬定產銷計畫：產品開發與改良、推廣策略之參考。

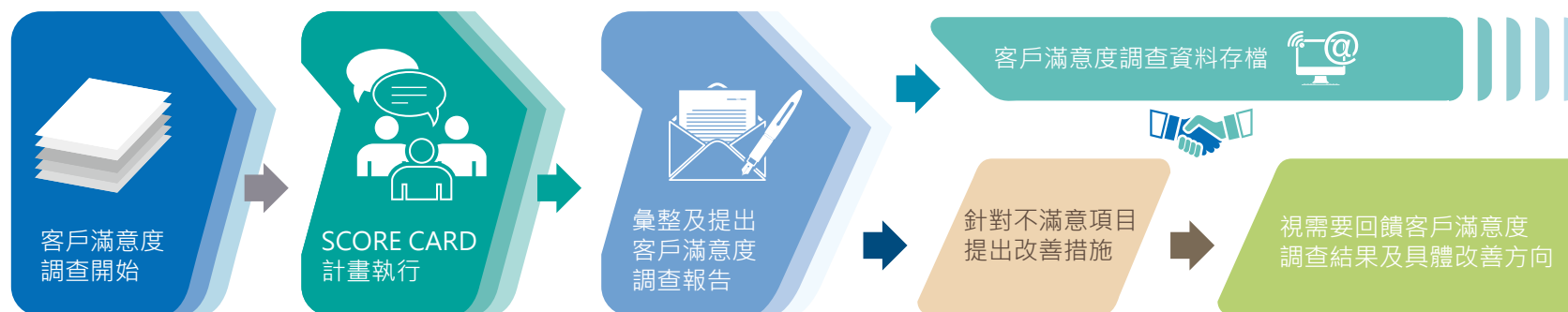
客戶滿意度調查

為深入了解客戶需求及問題，以提升服務品質，我們藉由每年定期乙次的客戶滿意度調查，了解客戶對於富采不同面向的服務及產品品質之建議，掌握客戶對富采的期待與建議，將其訪查資料解析與展開內部各單位進行追蹤瞭解、提出改善計畫，並將客戶滿意度調查結果列為未來策略規劃方向之參考依據

客戶滿意度調查五大面向



客戶滿意度調查流程

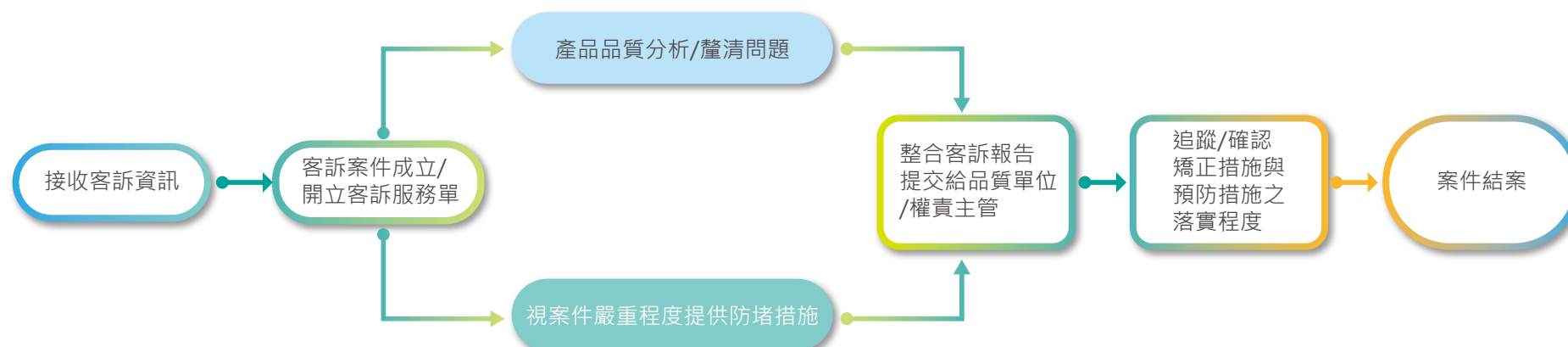


客訴及退換貨政策

於品質政策的管理下，富采持續推動品質改善與創新行動，以滿足客戶需求、提升客戶滿意度為目標。當業務單位接收到客戶反映產品品質異常後，我們將立即啟動內部流程，進行權責判定後，並協助安排後續產品退換貨、運送、提供分析報告等事宜。

✓ 2022 年本集團所接獲之產品相關客訴案件，皆即時回應客戶應對措施；各客訴案件經相關對策實施後，皆已經有進行有效性確認，異常案件未再發生。

客訴處理流程簡易圖



2-6 永續供應鏈

2-6-1 供應商管理

我們期望能攜手供應商與品牌客戶，成為永續價值共創的重要夥伴，透過內外部不同政策、風險評估及議合方式，促使本集團供應鏈實踐商業道德與社會責任，進而降低對環境資源的消耗與衝擊，提升對整體經濟、社會、環境創造價值的能力，創造產業蓬勃發展與永續成長。

富采的供應鏈

富采積極建立與在地合作夥伴間的緊密關係、以長期配合與策略合作穩定供貨降低斷料風險、以加速供應鏈供料效率、增進新產品開發速度並降低額外成本支出，期許供應商與我們在雙方互信互利的長期合作下，以更有競爭力的交易付款模式，共同達成企業永續經營發展之目標，攜手合作共同達到成本、品質優化的雙贏局勢。以隆達為例，現行供應商採購類別主要可分為設備、零組件、原物料、外包及廠務等。

作為專業生產發光二極體 LED 之企業，產品涵蓋磊晶、晶粒、封裝、打件及化合物半導體專業代工。主要原料及零組件包括藍寶石基板、砷化鎵基板、特殊氣體、金屬、支架；發光二極體主機板等，所有關鍵原料及零組件均透過 2 家以上供應商採購，以保持採購彈性及降低原料過於集中之風險。

供應鏈管理策略

以晶電為例，我們透過 4 大策略面向，希冀能夠與供應商夥伴達成經濟面、社會面與環境面的永續經營目標。

1

提升供應鏈永續發展

- 要求供應商簽署「供應商社會責任承認書」，對責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 之行為：勞工、健康與安全、環境保護、道德規範及管理系統加強準則認知與執行
- 積極建立與在地供應商間的合作關係，以長期配合與策略合作穩定供貨降低斷料風險，加速供應鏈供料效率與增進新產品開發速度降低額外成本支出

2

不使用衝突礦產金屬

- 宣示並承諾不使用來自衝突礦區及冶煉廠提供的金屬，同時要求供應商遵守不使用衝突礦產金屬並簽署不使用衝突金屬保證書；提供責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 之相關衝突礦產調查表 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)

3

供應商評鑑制度

- 根據各子公司供應商管理程序定期評價供應商等級 (A、B、C、D、E)；對不合格如 C 或 D 級以下供應商進行輔導改善；另不定期對重要供應商陸續進行 RBA 及環安衛稽核評鑑

4

實行永續風險管理

- 持續進行重點原物料料源分散及選擇驗證，對供應商產線的地理分布等狀況掌握，以降低源頭供料變異，及未來遭逢極端氣候或重大天災時供應短缺的風險
- 建立供應商突發異常事故造成供應風險之緊急應變流程，以採取最適當的措施降低影響，以避免造成營運上的重大危害而影響利害關係人之權益

兩大子公司晶電與隆達於近年來率先導入 RBA 行為準則，除了於自身廠內建立相應之法規要求外，我們也開始將此精神實踐於相關部門、所有供應商及外包商。凡屬 RBA 驗證廠所需之原物料供應商及外包商，如人力仲介服務、廢棄物清理、環境清潔等承攬外包商，皆須簽署 RBA 所需相關文件。富采將持續進行管理審查與改善，針對供應鏈做更全面的永續責任管理。

有關本集團各子公司 RBA 稽核及內部人員受訓結果詳參 [5-3 人權維護](#)。

新進供應商評選

於篩選新進供應商方面，我們將視該廠商之營運服務、品質系統、研發能力、製造、環境管理及勞工人權（包含禁用童工及強迫勞工等）與道德誠信等各面向進行審查，並產出潛在供應（外包）商調查報告、環境關聯物質不使用保證書、供應商 / 外包商社會環境責任承諾書、品質保證合約書、採購合約、保密合約等，審查結果如符合標準，始可列入合格供應商名單內。

供應商風險管理

為避免供應商可能無預警倒閉影響供料以及降低未來遭逢極端氣候或重大天災時供應短缺的風險，我們藉由定期與不定期的調查供應商營運與財務狀況、料源分散以及供應商產線的地理分布等方式掌握供應鏈現況。此外也成立緊急應變小組及建立供應商突發生異常事故緊急應變流程並定期做情境演練，在供應鏈風險管理上能採取最適當的預防措施，以避免造成營運上的危害而影響利害關係人之權益。

針對供應商風險評估方面，根據新進、既有供應商及不同子公司的業務型態，建立不同樣的風險評估流程及評估項目。另外所有合作廠商皆須簽定「廉潔承諾書」。未來富采各子公司將逐步將永續的精神納入整體風險評估項目當中。下方圖表彙整以晶電 2022 年的現況為例：

供應商風險評估流程與項目



✓ 2022 年本集團並無有供應商面臨重大結社自由、團體協商、使用童工及強迫或強制勞動風險一事發生。

使用非衝突礦產之承諾

為確保本集團全數產品均未使用或包含來自於剛果民主共和國 (DRC)、周邊衝突地區的軍事團體及非政府的或非法的軍事派別所控制的衝突礦產，包含金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W) 和錫 (Sn) 等金屬，旗下子公司皆實踐負責任的採購行為，對供應商採取合理的商業盡職調查，而列為「合格供應商名錄」之廠商須簽署「供應商不使用衝突礦產承諾書」，以偕同供應商夥伴履行對於社會與環境的永續承諾。

承攬商職業安全衛生及施工管理

富采將承攬商工作人員的工作健康視為重要資產之一，為維護承攬商之工作人員與設備安全，並遵守職業安全衛生法及其相關法令之規定，特制定「承攬商管理程序辦法」，除了於工程採購時會以固定比率編列安衛管理費用於工程總費用中，且施工現場必須依規定配置勞工安全衛生管理人員隨時巡視現場、工程承辦窗口對各項工程都必須於施工前提出施工申請、高風險作業管制、施工防護計畫書外，更規定承攬商於入廠區前須接受承攬商危害告知講習，並於施工當日召開工具箱會議並進行作業危害分析。

✓ 2022 年本集團皆無發生承攬商意外事件。

2-6-2 供應商評鑑與議合

供應商稽核

為確保供應商能確實了解富采採購相關要求，富采每年針對關鍵供應商進行品質系統、製程與勞工道德系統進行稽核，稽核面向包括有害物質管理及衝突礦產，透過請供應商事先填寫問卷，再由稽核團隊針對關鍵供應商執行實地稽核或現場輔導作業。

稽核結束後將由稽核團隊綜合供應商自評問卷分數及實地稽核結果彙整，並分析供應商管理優弱勢，將評核報告提供給採購單位，做為供應商年度評鑑指標之一。針對供應商稽核不符合事項，稽核團隊針對主要缺失進行輔導，充分溝通了解實行難度，再協助改善。如該供應商無改善意願，則經團隊決議後，則可能會從合格名單中除名。以隆達為例，執行 2022 年年中評核時，其中 2 家供應商未達隆達最低合格標準 B 級，雖在疫情影響下，隆達團隊仍透過視訊、定期會議檢討等方式，積極輔導供應商進行改善；終於在 2022 年年底第四次評核時，2 家供應商均達到隆達供應鏈之要求，獲得 B 級評等。

2022 年晶電首度展開跨單位的供應商品質暨 RBA 稽核，跨單位團隊成員主要由晶電 RBA VAP 7.1 版教育訓練之人員為主，稽核構面涵蓋勞工、道德、健康和環境、安全及系統，並於稽核過程中發現 1 項勞工、5 項健康和環境之不符合及風險事項，供應商皆已提出相對應之矯正措施並完成改善。隆達則因疫情影響，RBA 稽核多以電話溝通與問卷方式執行。目前未發現重大缺失。有關 2023 年的稽核目標，晶電、隆達及達亮將納入供應商溫室氣體盤查及減量績效之確認。

供應商評鑑

富采根據「供應商管理程序」及「供應商評鑑作業流程」規範，由採購、品質（管）及相關單位定期（每年及每季）考核其品質、價格、服務與技術、交期及禁限用有害物質等項目。子公司將供應商分為 A~D 4 個等級或 A~E^註 5 個等級，若稽核評鑑結果為 A 級、B 級供應商應予優先議價、優先交易之獎勵；列為 C 級及以下供應商則對其加強輔導或要求立即改善。

2022 年本集團共完成 217 家供應商評鑑，A 級合格優良供應商共計 154 家、B 級合格供應商共計 63 家、C 級以下的供應商共計 0 家。

晶電自 2015 年導入「供應鏈 CSR 管理評鑑」，將針對部分新供應商與既有供應商進行包含環境、勞動條件、人權、社會衝擊等四大構面設計評等作業，讓供應商能自發性的持續改善，負起企業社會責任。

2022 年各子公司供應商評鑑結果請見附錄 1：治理面數據

供應商環安衛評鑑與稽核

為確保供應商環安衛管理與執行狀況及服務能力，我們建立供應商環安衛評核制度，評核項目包括：一般安全衛生、緊急應變、化學品管理、承攬商管理、環境管理、消防管理和健康管理。透過供應商環安衛檢核表自評結果，若自評結果未達及格標準或一年內曾發生重大工安異常事故，且依據環安衛風險鑑定評估表評估未達一定風險者，將被列為實地或必要稽核對象。

其中根據子公司營運型態不同，各子公司會將特定原物料或廢棄物清運商列入當年度供應商環安衛的重點稽核對象；如晶電有鑑於氣體及化學品供應商於安全及環保風險性較高，而隆達則對於廢棄物是否有進行妥善處理非常重視，這些特定類別的供應商及外包商皆會依相關辦法安排入廠稽核。

2022 年晶電及隆達總共稽核 53 家含供應商及外包商，環安衛稽核結果並未發現重大缺失，建議改善事項已追蹤處理廠商改善完成。

供應商議合

於供應商議合方面，除了透過書面方式，以各式文件及承諾書傳遞富采的永續精神外，採購同仁更定期與供應商往來溝通，只是受限於疫情影響，鮮少有機會能藉由舉辦實體活動，強化彼此的交流機會。未來富采各子公司將會透過辦理供應商教育訓練或供應商大會等方式，希望能夠引進不同產業的專家學者，提升富采供應鏈的永續性。

註：因富采各事業體不同而供應商分級制度不同，未來富采將研議集團統一的分級標準

2022 晶電合作夥伴研討會 / 交流晚會



光洋科是本集團重要的原物料供應商，同時更以「黃金全循環經濟計畫」獲得 2021 年台灣企業永續獎的循環經濟領袖獎，故 2022 年 7 月我們邀請光洋科董事長至集團與我們分享光洋科在 ESG 實踐上的努力。

2-6-3 綠色採購

採購政策

秉持永續經營理念，供應商在地化為富采旗下各子公司尋找供應商夥伴的重要決策理念。於採購政策上，在條件相當的情況下，優先選擇在地廠商，以支持當地經濟的穩定、提升在地供應商技術與品質。

2022 年各子公司之供應商家數，國內供應商家數皆占 88 成以上；除晶成尚屬公司開發與建置階段，因此需向國外進口昂貴設備機台，以利晶成之具有營運競爭力，因此在地採購之金額比例較低，未來將逐步提高在地採購之金額，減少因採購造成的碳足跡，以達成整體永續採購之目標。

2022 年各子公司供應商採購狀況請見[附錄 1：治理面數據](#)

綠色採購情形

除了在工廠端採購方面，需要確保供應商及外包商能夠明確了解富采對於有害物質管控需求之國際法令規定外，針對辦公室用品及設備，我們更盡力優先採購對環境衝擊較小之產品，希望能夠持續落實綠色採購之信念，為世界永續盡一份心力。

📌 2022 年本集團綠色採購金額達 42 萬，占比當年集團採購金額 4.05%。



3-1 創新研發

3-2 產品品質與責任

領航創新

CH3 領航創新

提升企業競爭力和驅動整體產業的技術革新，是富采永續經營的核心動力之一，透過充分的資源投入和嚴謹的品質管理，我們將「創新」植入在產品與服務，從開發到生產的所有階段之中。

3-1 創新研發

富采穩定投入創新研發，同時提供穩健的產品與服務品質，鞭策全集團開拓化合物半導體技術的多種可能，過程中致力於降低產品對環境和健康安全可能帶來的任何衝擊，讓創新成為實踐永續的必要一環。

我們持續提升研發量能，全集團研發人員在 2022 年達到 2 千多人，也增加投入在產品研發的經費，2022 年度達到 27.23 億元。



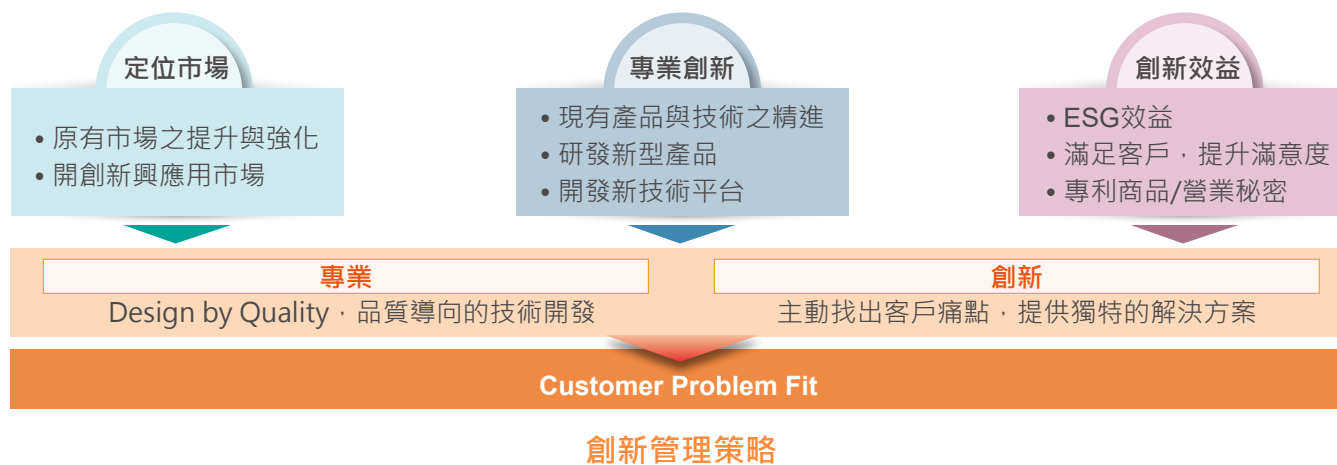
3-1-1 創新發展

創新願景與策略

富采建立創新的六大願景，以創新為使命，制定了「以節能、環境友善的材料與製程，提供客戶最有效率的整合方案」為核心理念，以「定位市場」、「專業創新」和「創新效益」為起始，從「專業」和「創新」兩大角度切入，找出符合客戶需求痛點 (Customer Problem Fit) 的創新管理策略。

六大創新願景





實際進入到產品研發過程，富采導入了標準化技術開發規範，縮短推進至量產的時程，並且提高研發動能及經費，除了維持穩定的代工營收和市場競爭力，也進一步進行製程平台的技術延伸，以符合更多客戶的產品需求，也能夠有效地節省重複開發成本。

因應全球多樣客戶需求

我們除了新產品的自行研發，亦重視透過不同的商業合作模式，解決多樣客戶端的產品設計需求和工程解決方案。客戶是富采的重要合作夥伴，「與客戶互助共進」的基本態度，激勵我們運用創新的生產技術與先進的製程，推動“Co-activation Service”協同開發的服務概念，從共同開發到代工生產，都能夠深度掌握客戶的需求，評估開發客製化產品、共同解決產品端或工程端問題，或是因應特殊需求進行新產品研發與生產。

領先的化合物半導體開拓者

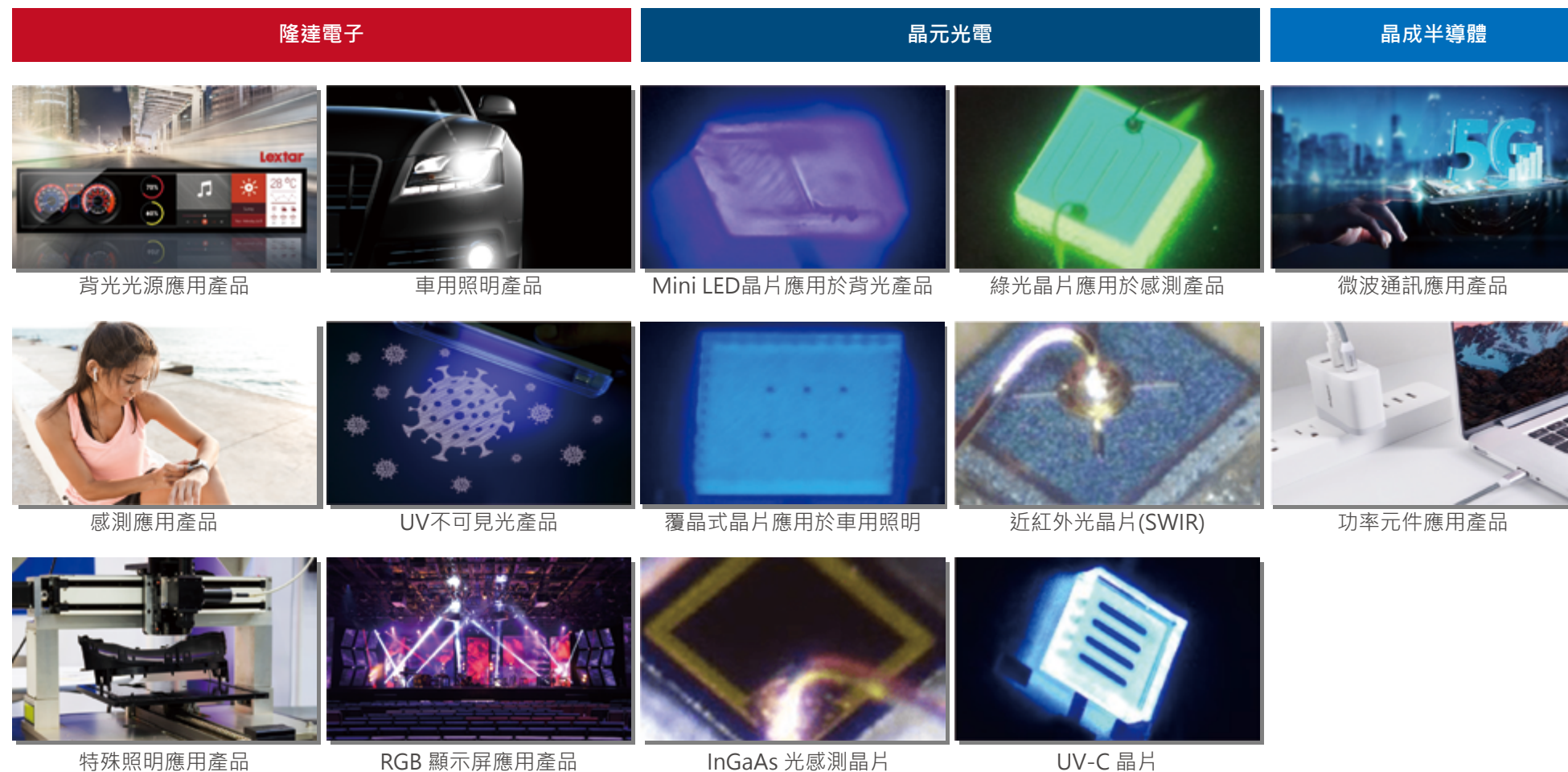
富采以領先的 LED 技術受到國際品牌青睞，我們的 Mini LED、Micro LED 等先進顯示技術應用在車用、感測、特殊照明、功率元件及先進化合物半導體等多元領域當中，已成為資訊技術產品供應鏈中不可或缺的一環。

作為業界備受肯定的 Mini LED 領頭羊，我們陸續將已量產的 Mini LED 晶粒與模組導入多款大型品牌的顯示與 IT 產品中；在橫跨車用、電視、IT 等多元領域中，拓展出 Mini LED COB(Chip On Board) 及 POB(Package-on-Board) 兩種不同背光技術的應用，也聚焦研發超小間距直顯技術的倒裝 Mini LED 0404 封裝及特殊模組技術，使超高色彩飽和度與極致黑 5 米巨屏成為可能。未來，更加領先市場的超小型倒裝 Mini LED 1111 自帶 IC 封裝技術，將應用於商場櫥窗的超高亮度與超高透明度的質感透明屏。

富采在 Micro LED 已突破比同業更接近量產目標的尺寸、高均勻性 RGB CoW(Chip on Wafer) 及 8 吋 GaN on Silicon；針對量產所會面對的瓶頸，我們也與策略夥伴合作達成多項關鍵技術的開發。2022 年首度展示全球首創的 Micro LED 微晶粒封裝技術 (Microchip in package) 及轉移技術，包含 RGB Micro LED 及主動式驅動的全球最小微晶粒封裝，使得模組設計的複雜度能夠大幅降低，也能夠減少 20% 以上的能耗。Micro LED 的創新也展現在更為細膩的視覺表現上，在 5.1 吋透明 Micro LED 顯示器採用 RGB Micro LED 晶粒、Micro 驅動 IC 並結合透明玻璃基板，提升穿透率可大於 70%，亮度達到 3,000 nits。

聚焦未來性的重點研發產品

因應市場需求的多樣性發展，富采提前擘劃新產品的未來計畫，投入背光、照明、車用、植照、感測、UVC、Micro LED 等新產品的研發：



隆達電子

2022 年投入光罩設計、新材料驗證 (IZO/ITO)、膜層設計等研發資源，設計抗 UV DBR 膜層，在對亮度影響最低的情況下，增加產品的可靠性。



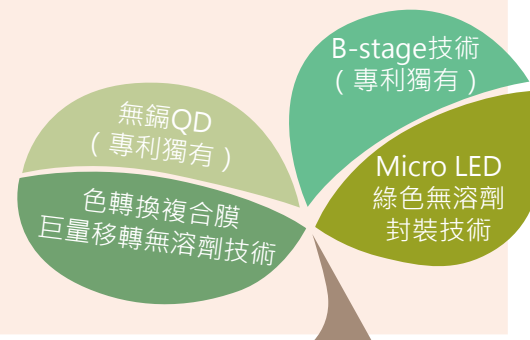
製程創新、源頭減碳

在產品設計時就已經決定了產品在製造過程中的碳排量。

隆達為了解決曝光顯影製程帶來的環境危害，由經濟部工業局補助，首創量子點 (Quantum Dots, QD) 薄膜巨量轉移技術，利用隆達獨有的熱固型 (B-stage) 量子點薄膜製作技術，在不使用任何有機溶劑的狀況下完成量子點色轉換層的製作。相較於一般曝光顯影製程，因為製程中量子點不會接觸到溶劑而造成效率下降，能確保量子點材料保有最佳的發光特性。本計畫在保證產品的功能、質量、成本的前提下，將使用創新的無溶劑 (solvent free) 綠色封裝製程的方式，製造出對生態環境無害或危害極少，使資源利用率最高，能源消耗最低的環保 Micro LED 產品，達到綠色製造目標。

除了製程採用創新的無溶劑 (solvent free) 綠色封裝製程外，隆達並與陽明交大合作，參與科管局「新興科技應用計畫」。由陽明交大在光學特性上，進行一系列的出光效率、發光角度與均勻度的模擬。除了模擬特殊封裝設計對於光型的影響，減少實際生產時可能會遇到的問題；透過兩種製程與封裝設計，降低模組厚度，以最佳出光效果降低產品製作成本；並協助尋找在封裝設計中最佳參數，提升發光效率。

隆達的量子點計劃在技術與產品特性提升的同時，也達成環境永續。我們積極提升發光效率，讓客戶能夠使用少量的電得到適當的亮度，進一步協助終端產品達到真正的節能省電；在這個電子產品高度使用的時代，本技術研發成果能夠為台灣，甚至全世界，在減少二氧化碳碳排上有所貢獻。



計畫期間：2021/01~2023/12

整合創新、尋求光電解決方案與技術加值服務

除產品創新之外，為了更快速提供、更貼近客戶需求的解決方案，隆達成立技術委員會 (Technical Board, TB)，整合公司內部研發資源，以製程工具、光學模擬、電子工程、前瞻材料等四大主軸為整合創新方向，以集結各方面研發量能，共同尋求光電解決方案，並提供客戶更佳的技术加值服務。除定期向高階主管呈報創新成果與發想方向外，並於每年選拔技術委員會績優研發同仁給予獎勵。



2022 年度隆達技術委員會績優同仁獎

產、官、學共創創新之路

富采深信產業的創新與永續，需要有產、官、學三方領域的交會，方能相互激勵產生更強大的創新火花，多年來我們與政府和大學合作實踐多項合作項目，除了帶動產業技術的革新，也培育活躍的產業人才。

產官學合作計畫

科學園區新興科技應用計畫
(2022/1/1~2022/12/31)

利用人工智慧最適化設計之 量子點白光 Mini LED 背光模組開發

與陽明交通大學合作申請。本計畫主要目的為利用 AI 光學設計之超薄型廣色域量子點白光次毫米 (Mini) 發光二極體 (Light Emitting Diodes; LEDs) 背光模組開發，Mini LED 顯示器為次世代顯示技術，採用直下式設計可做區域調光，透過多區可控制背光技術，使螢幕可以區域亮度調整，較一般側入式背光源具備更好的均勻度以及較高的對比度和更多明暗細節；而量子點顯示技術採用高色彩飽和度之紅光與綠光量子點搭配藍光 LED，可產生 BT 2020 90% 之色域表現，兩種技術同時搭配時，可在 HDR (High Dynamic Range) 模式時創造出更大之色彩空間 (Color Volume)，其與 OLED 相比提升至少 200% 色彩空間表現，使螢幕能呈現更真實之色彩。

經濟部科技研究發展專案
產業升級創新平台輔導計畫
(2022/1/1~2023/12/31)

以綠色製造開發之 無空間色差超廣色域微型發光二極體封裝

本計畫提出綠色製造，致力推動綠色產品發展，改善生產節能，落實多元化電力節能措施，進而達到產品碳足跡減量成效，希望能降低整個 LED 產品鏈對環境的危害。

產品開發與技術或服務說明

為了解決曝光顯影製程帶來的環境危害，本計畫首創無鎘量子點 (Quantum Dots, QD) 薄膜巨量轉移技術，利用隆達自主研發的無鎘量子點技術，搭配獨有的熱固型 (B-stage) 量子點薄膜製作技術，在不使用任何有機溶劑的狀況下完成量子點色轉換層的製作。此技術相較於一般曝光顯影製程，因為製程中量子點不會接觸到溶劑而造成效率下降，能確保量子點材料保有最佳的發光特性。

計畫執行優勢

本計畫將使用創新的無溶劑 (solvent free) 綠色封裝製程的方式在保證產品的功能、質量、成本的前提下，製造出對生態環境無害或危害極少，使資源利用率最高，能源消耗最低的環保 Micro LED 產品，達到綠色製造目標。

2022 年富采產學創新研發合作項目如下：

• 晶元光電

合作項目	合作對象	項目簡介
創新可撓大面積 Mini LED/OPD 近接感測貼片 (1/2)	國立陽明交通大學、 智晶光電股份有限公司 (2021/7/1~2022/6/30)	利用不同波長之 Mini LED 發測訊號，利用 OPD 接收不同波長光源之特性來收集生理訊號，配合 PPG 生理訊號量測邏輯發展之可撓貼片量測系統。
創新可撓大面積 Mini LED/OPD 近接感測貼片 (2/2)	國立陽明交通大學、 智晶光電股份有限公司 (2022/7/1~2023/6/30)	將第一期計畫製程之光學系統模組應用於人體訊號量測分析，可成功量測心律、血壓、血氧。
高效率量子點 混合微型發光二極體之開發	國立陽明交通大學 (2020/3/1~2022/2/28)	因 InGaN 材料之能隙會隨材料內部應力偏移，使發光波長改變，此計畫利用微米級環狀圖形釋放材料內部應力，實現在單一晶片中發光波長由 Green 到 Blue，並利用 ALD 技術提高 Micro LED 的發光效率。藉由此委託案，可在單晶片中實現多色光之高發光效率之 Micro LED，有助於新世代高解析度顯示器之開發，並降低顯示器之功耗，藉此減少碳排放。
測試優化具量產規模之 UV-C LED 之石墨烯材料特性	國立台灣大學 (2021/7/1~2022/6/30)	單層石墨烯材料於 UV-C 波段具有高的透明度，如將其應用於 UV-C LED，可提昇光的取出能力，增加總出光的強度，台灣大學針對石墨烯材料開發有相當豐富的知識及實際應用經驗，藉由委託合作，可加速導入 UV-C LED 產品，有助於加速取代汞燈的應用，減少水銀的消耗及環境中廢棄水銀的污染情況。
掃描電容顯微術於 半導體載子濃度之定量分析	國立中興大學 (2022/9/1~2023/8/31)	掃描式電容顯微技術 (SCM)，過去僅用來量測半導體表面之電容，此計畫預計開發理論模型，用以量測半導體表面載子濃度之 SCM 技術。藉由此委託案，可以精確量測 GaN 及 GaAs 等化合物半導體材料之表面載子濃度，有助於開發並改良元件之特性及發光效率，讓 LED 元件之功耗最佳化，藉此減少碳排放。

• 隆達電子

合作項目	合作對象	項目簡介
Micro LED 顯示器研究： 色彩量測與影像品質	國立台灣科技大學 (2022/1/1~2022/12/31)	• 色彩量測與色彩校正 • 顯示器影像品質評價
次世代超高解析度發光二極體 顯示器影像處理演算法之研究	國立陽明交通大學 (2022/1/1~2022/12/31)	• 人類視覺系統研究與整合 • 驗證流程建立
開發高量子效率和高穩定性之 複合磷化鎢合金核殼量子點 應用於白光 Mini LED 背光模組	逢甲大學 (合作申請國科會計劃) (2021/6/1~2022/5/31)	• 環保無毒新穎複合 QDs • 結合 COB 封裝技術之白光 Mini QD-LEDs • 應用於 LCD 的背光模組形成 QD-LCD
紅外光量子點合成與防偽辨識應用	臺北科技大學 (合作申請國科會計劃) (2021/11/1~2022/10/31)	• 紅外光量子點量產性合成技術 • 高分子黏性與穩定性提升策略 • 雙重防偽辨識應用成品
發光二極體之 複合鈣鈦礦量子點材料研發	國立台灣大學 (2022/1/10~2023/1/19)	• 鈣鈦礦量子點玻璃 • 紅色量子點之合成
利用人工智慧最適化設計之量子點 白光 Mini LED 背光模組開發	國立陽明交通大學 (合作申請科管局計劃) (2022/1/1~2022/12/31)	• 人工智慧光學模擬設計 • 超廣角 W-Mini LED 封裝設計技術開發

產官學合作，提升光電效率—量子點 (Quantum Dot) 相關研發

隆達與逢甲大學共同執行國科會工程處產學合作研究計畫，開發無鎘量子點應用於白光 Mini LED 背光模組，以區域調光特性相較於 OLED 自發光與高對比，本研究成果在光電效率上更勝一籌；同時成本上可節省 20% 至 30%，將帶來更高的競爭力。同時，這項開發藉由區域調光技術，獲得媲美 OLED 技術的廣色域表現、省電效果、HDR 與成本等進展。

本研究計畫直接將量子點封裝在 LED 晶粒上，相較於某國際品牌已商品化的量子點顯示器，使用多層複合膜結構之量子點增益膜，不僅因為多層介面造成至少 20% 的光損失；如以等同模組尺寸大小相較，量子點用量高於本計畫成果 1,000 至 2,000 倍 (節省 1,000~2,000 倍用量)。

Quantum Dot 技術階段性成果

A+ 淬鍊計劃	合作對象		發展項目	發展效益	- 顯示器亮度提升20~30% - QD in PKG光轉換效率高無介面損失 - 獲評技術處優良計畫 - 受邀參加2021年「台灣創新技術博覽會」線上展 (為技術處邀請 5 家廠商之一) - 不使用螢光粉活化劑 (螢光粉活化劑由稀土元素開採) 註:稀土金屬元素開採使用硝酸及鹽酸，造成環境長久破壞	
	期間	2018/4~2021/3				
	發展重點	量子點U-light LED				
產學合作	合作對象		發展項目	發展效益	2020年科技部產學合作特優獎	
	期間	2020/6~2021/5				
	發展重點	量子點白光Mini LED				
產學合作	合作對象		發展項目	發展效益	- 相較量子點增益膜 1. 節省1,000-2,000倍QD用量、成本減少20-30% 2. 相較一般廣色域技術節省能耗20% - 不使用螢光粉活化劑	每年減少碳排放700萬噸 =18座大安森林公園 
	期間	2021/6~2022/5				
	發展重點	量子點白光Mini LED				
新興科技計劃	合作對象		發展項目	發展效益	- 降低LED使用顆數，降低產品製作成本 - 相較2021年 iPad Pro減少一層film，減少15%厚度	
	期間	2022/1~2022/12				
	發展重點	量子點白光Mini LED				
創新優化計劃	合作對象		發展項目	發展效益	- 取代黃光製程，降低化學品用量 - 用水量=0 - 超高良率	
	期間	2022/1~2023/12				
	發展重點	量子點Micro LED綠色製程				

3-1-2 智慧產權布局

富采將專利與營業秘密的保護視為企業經營的重要戰略項目，無形資產的保護不僅是對權利的維護，更是提升企業競爭力之必須。為落實完善的智慧財產權保護，富采設置專責單位，協助旗下所有子公司精進智慧財產權的管理機制，讓此機制能夠配合集團的營運規劃，調整智財組合，兼顧合理的維護成本與新技術之布局，並且建立避險措施，有效因應智慧財產權相關風險。其中，子公司隆達於 2022 年通過「台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS)」之 A 級認證，我們未來將持續帶動所有子公司，強化智慧財產權的保護。

富采的智慧財產權管理作為如下：

 盡職調查	在產品設計階段，透過相關技術檢索以掌握技術發展現況、進行創新設計或技術迴避
 工程日誌	研發單位同仁均領有工程日誌以完整保存研發過程之產出文件與時間點，一旦遭遇智慧財產權爭議，可作為防禦證據
 權利保護	將研發產出透過專利、商標、著作權、營業秘密等智慧財產權加以保護；此外，富采會視產業狀況盤點各類智財權清單，掌握企業本身擁有之無形資產，並進行權利之維護、評估，且依各國智財法規繳交維護費用，以維持權利期間
 技術合作	公司研發、生產製造過程若有委外情形，會明訂契約約定保密、智財權歸屬等事項，並由法務部門或委託律師協助確認契約內容，以完整保障本集團權益
 機密管理	資訊 / 行政部門需要配合機密管理，在資訊安全、門禁設施等面向強化管理機制，避免研發或商業機密資訊外流。此外，富采也透過教育訓練持續加強全體同仁機密管理意識，妥善進行資訊保密
 行銷文宣管理	行銷部門在設計宣傳文案上，會注意是否侵犯他人著作權與商標

營業秘密

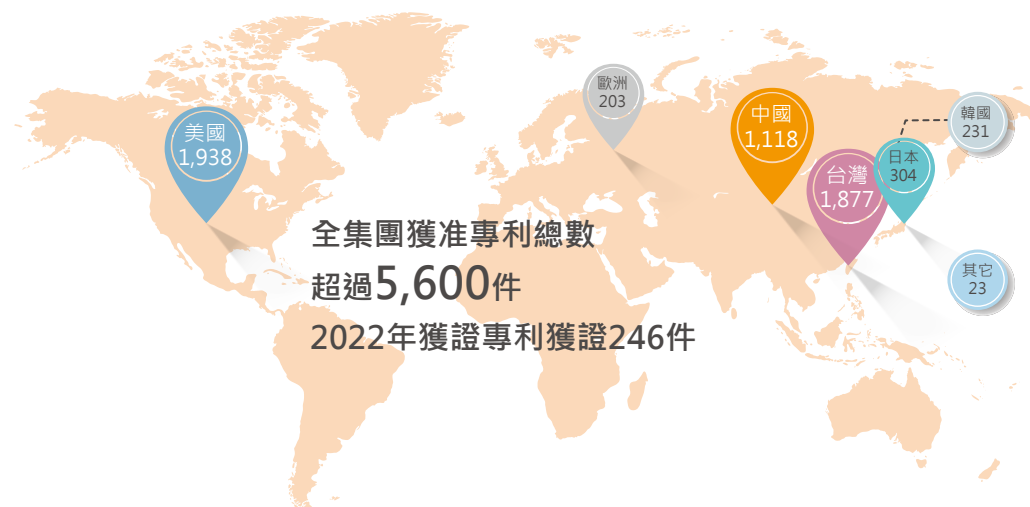
為了保障集團全體同仁的珍貴結晶，以及維繫企業競爭力，富采各子公司除了皆訂有嚴格的營業秘密保護規範和自行開發之「營業秘密管理系統」，富采也成立「營業秘密委員會」，由總經理、資訊、稽核、人資、智權、法務、研發等單位最高主管所組成，監督營業秘密相關管理機制的落實，並且加入各子公司的代表參與委員會之定期會議。此外也透過營業秘密競賽與評選、內部發行的電子報、線上課程等形式對全體同仁進行營業秘密保護相關的教育訓練，帶動全體同仁對於智慧財產權和營業秘密保護的重視。

截至 2022 年底，富采已累計 1,409 件營業秘密登記，各子公司登記數量如右圖：



拓展全球的專利布局

2022 年本集團於全球各地總共取得 246 件獲准專利，且截至 2022 年底，於全球專利獲准總數已累積超過 5,600 件。藉由紮實的智慧財產權組合保護富采的技術及產品，以建立全方位的客戶服務及品質保證。富采對於專利保護也相當積極，旗下子公司晶電繼贏得 LED 燈絲專利訴訟後，也持續將專利保護的焦點延伸至電視背光產品上，期許產業共創尊重智慧財產權之環境。



3-1-3 綠色設計

富采將永續經營視為核心價值觀之一，不只是在辦公室、廠區進行節能與減碳措施，同時更透過研發團隊的努力，開發更節能產品，進一步降低終端客戶的能源使用，為環境永續盡一份心力。

隨著大環境變動，遠距商機、家庭娛樂、殺菌應用、以及電動車等，都成為台灣廠商與 LED 產業發展的重要機會與優勢，LED 產業持續朝著新世代顯示技術 (Mini / Micro LED)、光電感測元件相關應用、UV 殺菌與固化產品、新能源車市場、智能健康照明等重點領域發展。為了提升長期競爭力，亦加速布局化合物半導體，逐步跨入通訊及功率半導體電子元件領域。隨著宅經濟需求快速起飛及 5G 網路通訊平台建置與 IoT 需求普及化，氮化鎵 (GaN) 的應用市場也將提供富采更多成長動能。

由於傳統 LED 需使用螢光粉作為發光材料，發光材料中心的活化劑需使用大量的稀土金屬元素，而稀土金屬元素的開採需使用硝酸及鹽酸，造成自然環境長久的破壞。我們長期耕耘於量子點技術研發，希冀以量子點取代傳統使用的螢光粉材料；於 2022 年與逢甲大學共同執行國科會工程處產學合作研究計畫，開發無鎘量子點應用於白光 Mini LED 背光模組，相比與業界產品，成本與效能提升 20% 至 30%。

此外，本集團於產品開發階段即導入低耗能之理念，減少產品所製造出的碳排放量，2022 年應用於照明、背光、車用、感測及快充等終端產品，總計減少 5.46 億度電、27.8 萬公噸之碳排。未來我們將持續耕耘於量子點材料及綠色製程，布局完整專利，同時也將持續與相關產學單位合作，研發對生態環境友善、資源利用率最高、能源消耗最低的環保 LED 產品，以提升人類生活之福祉。

● 2022 年終端應用產品減碳成效：

終端應用產品	終端產品節電量 (百萬度電 / 年)				公噸二氧化碳當量
	晶電	隆達	晶成	集團總節電量	
照明	144.60	5.14	-	149.74	76,218
背光	215.01	136.35	-	351.36	178,842
車用	18.62	-	-	18.62	9,478
感測	-	0.48	24.44	24.92	12,684
快充	-	-	1.28	1.28	652
其他	-	-	0.12	0.12	61
合計	378.23	141.97	25.84	546.04	277,934

計算說明：

1. 以 2022 年實際出貨、投入終端市場數量為基準，估算一年的節電量。
2. 晶電及隆達係以 2021 年產品為 2022 年節電效率比較基準，晶成係以 2022 年所研發產品取代現有技術的產品為比較基準。
3. 由於本集團一條龍生產模式，隆達採用晶電晶片，採購數量佔晶片總採購量達 39%。隆達於 2022 年總節電量為 233 百萬度電，為避免重複計算，扣除採用晶電之節電量為 142 百萬度電。
4. 電力排碳係數依據台灣經濟部能源局 2022 年 11 月 04 日公告之 2021 年電力排碳係數每度 0.509 公斤 CO₂e。



本集團子公司隆達以獨家專利技術 i-pixel +TM 製作「主動式驅動之透明可撓式 Micro LED 顯示屏」，榮獲 2022 年智慧顯示產業跨域合作聯盟 (SDIA) 前瞻顯示大賞銀質獎。

我們深知藉由產品創新邁向永續仍是一條未竟之路，未來我們持續朝著「創新應用」和「效能提升」雙方向，提升產品的應用並強化產品的減碳能效^註：

公司	產品	行動細節
晶成	Micro LED	Micro LED 產品應用於顯示裝置，以減少能源損耗，達到節能節電及減少 CO ₂ 排放量
晶成	VCSEL	VCSEL 產品應用智慧型手機 (3D Sensing)，以提升元件效能及減少功耗，達到節能節電及減少 CO ₂ 排放量
晶成	Power GaN	Power GaN 產品應用於消費性產品之快充接頭，以提升充電效率及減少充電時間達到節能節電及減少 CO ₂ 排放量
晶成	BAW	BAW 產品應用於通訊電子產品，以提升訊號傳輸速度及減少傳輸時間，達到節能節電及減少 CO ₂ 排放量
隆達	PKG	應用於消費型顯示器、家居安防、冷凍照明等產品，以改善支架取光率、提升封裝效率、提升螢光粉量子效率、導入二次光學及模擬設計、加大發光角度、採用 Mini POB/COB 技術及量子點技術，提升 PKG 亮度，減少終端產品使用電量及 CO ₂ 排放量
晶電	Chip	發光二極體晶片，主要應用於照明、顯示器背光、車用照明、感測與安防監控等，以持續透過半導體薄膜特性之改質、優化與製程結構設計來達到效能提升，以達到更進一步之節能與減少碳排放量

由於環保議題日趨重要，歐盟及美國針對進口產品，除未來即將課徵的關稅外，也訂定相關節能標準，以期達成節電目標。富采為協助客戶產品順利達成歐盟能源相關產品生態化設計指令及美國能源之星標準，我們隨時關注國際標準動態，與客戶密切合作，以期達成節電減碳目標。



Energy-related Product 歐盟能源相關產品生態化設計指令 (ErP 指令)



美國能源之星 ENERGY STAR® Program Requirements for Computers

註：參考經濟部能源局公告民國 111 年電力排放係數 0.509kg CO₂e/ 度進行節電與減碳量換算

3-2 產品品質與責任

富采堅守產品研發與製造過程中的品質管理責任，建立嚴謹的品質管理機制，確保所有生產的產品與服務均遵守相關法律規範，旗下所有子公司皆已導入 ISO 9001 品質管理系統。晶電、隆達、晶品、璨揚和達亮更進一步導入了 IATF 16949 汽車業品質管理系統，為汽車相關產品的設計與製造導入先進品管概念。每年依照嚴格的管理審查程序，審驗產品符合國內外產品健康安全相關法規。

✓ 2022 年本集團並無因為違反產品與服務的健康安全相關法規而遭裁罰之事件。

重大議題：產品品質 | 基準年：2021 年

2022 年度目標	達成率	短期 (2023 年)	中期 (2024~2025 年)	長期 (2026 年以後)
1. 未經有害物質驗證系列產品 0 件	✓	1. 未經有害物質驗證系列產品 0 件	1. 未經有害物質驗證系列產品 0 件	1. 未經有害物質驗證系列產品 0 件
2. 生產的產品符合國際環保法規	✓	2. 生產的產品 100% 符合 RoHS、REACH、Green Product 等國際環保法規	2. 生產的產品 100% 符合 RoHS、REACH、Green Product 等國際環保法規	2. 生產的產品 100% 符合 RoHS、REACH、Green Product 等國際環保法規
3. 持續改善計畫 (CIP) 執行率 100%	✓	3. 持續改善計畫 (CIP) 執行率 100%	3. 持續改善計畫 (CIP) 執行率 100%	3. 持續改善計畫 (CIP) 執行率 100%

責任單位

富采各子公司品保單位

投入資源

導入第三方認證之驗證費用及相關人力投入

申訴機制

- 富采官網「聯絡我們」
- 股東會

3-2-1 品質保證

富采認為產品與服務的品質保證，除了應符合國內外法規和客戶要求，更應將競爭力和對社會的責任納入品質管理的重要考量之中，以此為核心，將品質管理流程主要區分為「產品設計與研發」、「原物料採購」、「生產製造」和「倉儲與運輸」四大階段，針對各個階段制定管理程序，藉由品保部門中的品質保證、品質工程、品質系統和客服等分工落實，並透過文件管理系統使各公司文件同步，輔以每月品質月會、定期召開管理審查和驗貨人員定期訓練與考核等作為，堅守每階段產品與服務的品質細節要求。



驗貨人員定期訓練與考核

富采重視驗貨相關人員的培訓，除了安排新進人員培訓，也設定人員再訓的週期，每年依照教育訓練作業計畫，定期針對理論和實際操作進行訓練考核，以重新認證人員資質且確實登錄結果。

3-2-2 有害物質管理

把關產品與服務的健康安全，不僅是為了符合法規要求，更是為了對客戶和環境社會善盡一份心力，富采透過嚴謹的品質管理流程確保產品與服務符合禁限用環境有害物質相關法規 (包含但不限於 RoHS 和 REACH) 和客戶對於無有害物質 (HSF) 的要求，富采旗下全產品皆通過 RoHS 10 項管制物質及 REACH 法規高度關注物質驗證，而子公司隆達、達亮、晶成與璨揚的全部產品也都通過了無鹵素的認證。

富采落實有害物質管理重點作為如下：

供應商管理

採購部門依照供應商管理程序和原物料規格相關規範，執行原物料審核流程，且要求供應商提供符合 ISO 17025 的第三方 HSF 檢測文件，並簽署「供應商不含有限物質保證書」

化學品管理程序

包含新化學品登錄管制程序、風險評估與管理，以及作業環境測定或暴露量評估等

第三方檢驗

定期 / 不定期將產品送交符合 ISO 17025 認證合格的實驗室進行第三方檢測，確認產品符合 RoHS、REACH SVHC 和無鹵素等國際法規及相關客戶要求

資訊更新

逐年更新環境相關法規與國際品牌公司的管制物質需求，持續更新與擴大受管制的化學物質名單

● 2022 年度產品委外檢驗項目與合格率：

子公司	類別	檢驗項目	合格率
晶品	LED 外延片 / 芯片	RoHS2.0 (非金屬) 、REACH SVHC 224 、鹵素	100%
	InGaN-PEC 系列		
	TR_μLED Series		
晶成	VCSEL Series	RoHS+HF	
	Power GaN Device Series		
	RF GaN Device Series		
	SMART BAW Filter Series		
璨揚	芯片	RoHS 2.0	
		REACH SVHC 224	
		鹵素	
晶宇	年度檢測	RoHS	
		REACH	
隆達	年度檢測	RoHS+ 鹵素	
		REACH	
		HBCDD	
晶電	年度檢測	RoHS	
		鹵素	

註：隆達及達亮產品開發主要於隆達進行，相關材料與零組件均由隆達定義；故相關的有害物質檢測會由隆達收集各產品相關材料後，委外檢測。

產品標示相關規範

本集團針對銷售至不同地區的產品，會依照出口國家的法規和客戶要求進行測試與標示，確保產品規格 (電性 / 光性 / 外觀 / 信賴度) 的服務資訊與標示，符合相關法規與標準之規定。本集團的產品資訊與標示主要包含：

1. 產品品名、型號、料號、批號、數量、生產日期及生產地點等
2. 綠色產品標示，如：RoHS、Green Product、HSF 等文字或圖示
3. 特別注意事項，如防潮、不可重摔、不可反置、避免碰撞等文字或圖示

● 2022 年本集團未違反產品 (或服務) 的資訊或標示相關法規，亦無發生產品被禁止銷售或依法下架及違反產品行銷傳播 (包括廣告、促銷及贊助) 相關法規之情事。



4-1 氣候行動
4-2 環境管理

綠
色
環
境
4
年
期
報
告

CH4 綠色營運

4-1 氣候行動

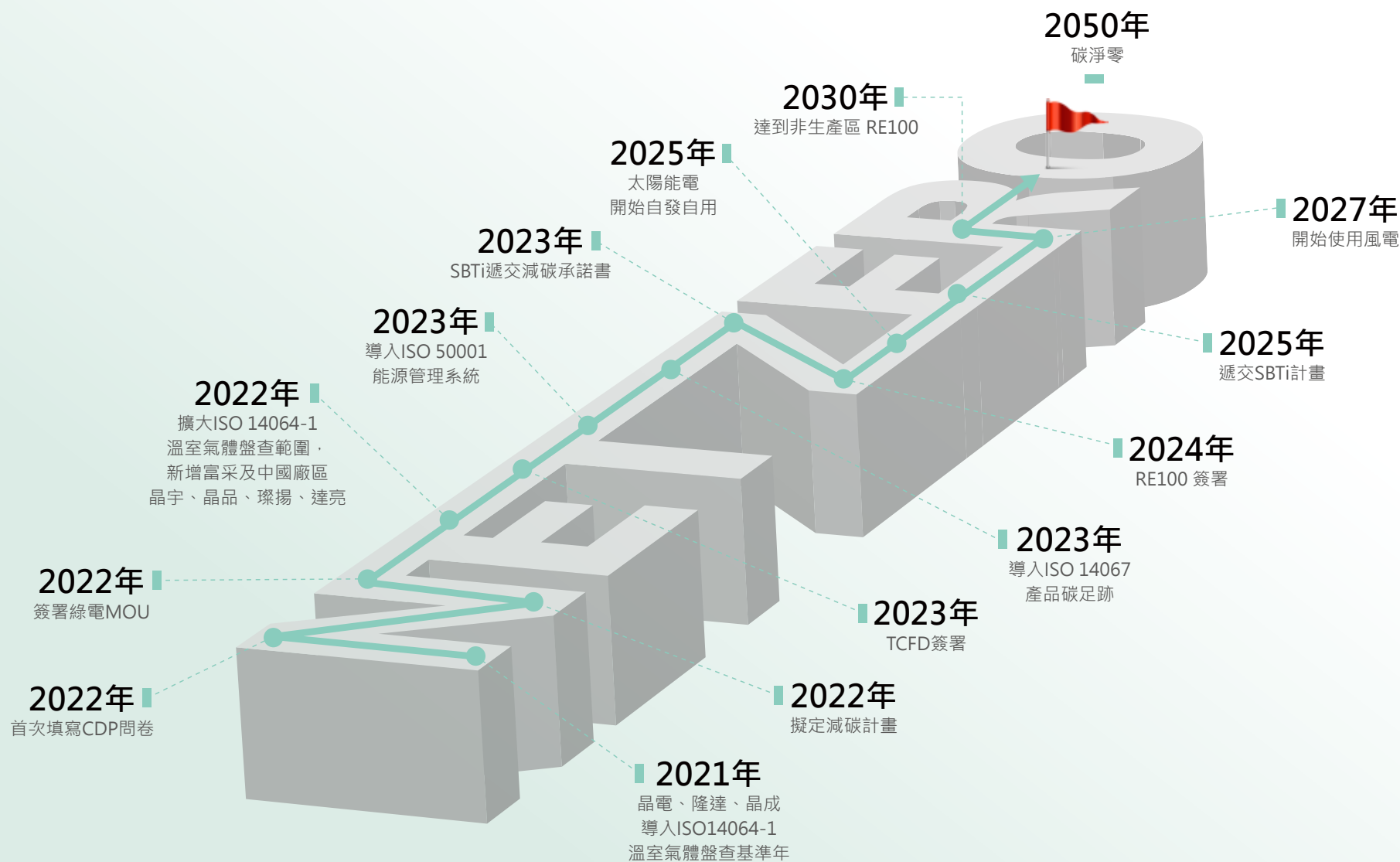
4-1-1 低碳轉型藍圖

全球氣候變遷與溫室效應的影響日益明顯，為因應碳淨零的國際趨勢，並符合相關法規及規範，同時達成客戶要求，富采規劃邁向穩健碳淨零的路徑與藍圖，善盡企業社會責任採取積極的氣候行動，為永續發展與地球共好盡一份力。我們建立了包含創新成長、低碳製造、責任供應鏈以及永續治理等減碳策略，使節能減碳深入內化到集團的每個環節，結合產官學以及供應商等外部資源，訂定了對應的減碳措施，一步一腳印邁向碳淨零。

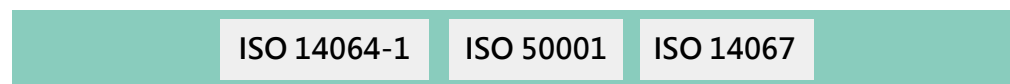
氣候行動



碳淨零路徑



• 建立基線



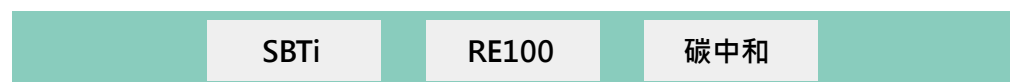
• 減碳策略



• 減碳措施



• 目標



碳淨零

ESG委員會 / 定期追蹤檢核

揭露

TCFD

CDP

ESG
報告書

官網

社群

利害相
關者

NGO

國內外
政府

客戶
供應商

承攬商

保險
公司

股東
投資人

圖 2 碳藍圖

富采透過氣候行動，減少碳排放和增強企業的氣候韌性，期能避免受到衝擊及損失並把握相關機會取得先機並且邁向碳淨零，同時為促進環境永續，除依據相關法令執行廢氣、水資源及廢棄物相關環保工作外，積極規劃循環經濟、多元水資源、能源管理等管理措施，不但可以節約能源減少資源浪費，並且達到低碳轉型的目標。

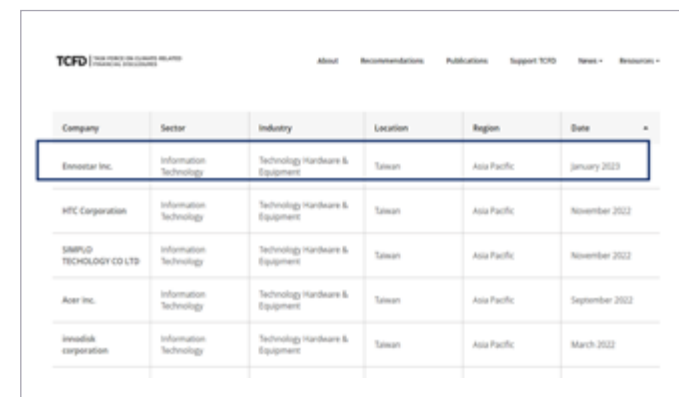
富采透過導入能源及溫室氣體相關的國際標準建立管理系統，包含 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 14067 產品碳足跡及 ISO 50001 能源管理系統等，建立組織面與產品面的基線，針對熱點進行分析，依據分析結果訂定節能減碳措施。為了讓集團攜手一起減碳，我們擴大了 ISO 14064-1 溫室氣體盤查的範圍，除了子公司晶電、隆達、晶成原來的 14 個台灣的廠區及辦公室外，在 2022 年度的溫室氣體盤查，納入富采母公司及中國廠區後共計 19 個廠區及辦公室，並且全部通過第三方外部查證。在 2023 年開始於晶電 H1 試辦導入 ISO 50001 管理手法與數位化即時管理能源績效指標，結合 PDCA 管理循環手法，協助我們提高能源效率、降低能源成本及改善能源績效。

為達到循環經濟的目的，讓廢棄物以對環境無害的方式妥善管理，包含有機溶劑、廢氨的回收處理並成為下游廠商的原物料，廢金屬及有害物的回收減量措施等，使其大幅減少排入大氣、滲漏至水和土壤中的機率，降低對人類健康和環境的負面影響，與供應商合作評估廢棄物、廢水、廢氣的回收和再利用可行性，使廢棄物資源化的比例提升，大幅減少廢棄物產生，富采攜手生態圈夥伴，以創新共榮實踐永續成長。

同時透過綠色設計使富采能維持技術領先，持續改善並提升開發產品之效能、品質與壽命，並使得產品能更符合節能減碳之需求。另外也透過專利布局與營業秘密管理，來保護集團各種智慧財產權，以使本集團有高度競爭力，強化企業創新成長的韌性。在製造階段運用導入 I report 系統可即時分析及比對數據、即時管理原物料及用電用水使用量避免浪費，達到智慧製造的目標；同時評估可再生能源及複合綠電採購，以符合集團綠電使用永續能源轉型計畫，預計 2030 年綠電佔比可達到 25%，在 2050 年達成 RE100 要求，為減緩地球暖化盡一份力。

國際間，企業參與 CDP 評比已成為全球機構投資法人的指標之一，富采在 2021 年成立後於 2022 年第一次填寫國際碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP) 問卷，根據問卷回覆程度與氣候因應行動達成度，「氣候變遷」(Climate Change) 問卷得到 B 級肯定。

富采為落實永續發展目標，正式簽署並通過 TCFD(氣候相關財務資訊揭露) 官網審核成為支持者 (Supporter)，為了提高本集團內部的減碳意識，偕同高階主管一同簽署支持 TCFD，象徵我們的減碳決心，期能增加透明度使投資人信任，為減緩氣候變遷與邁向淨零而努力。



Company	Sector	Industry	Location	Region	Date
Ennostar Inc.	Information Technology	Technology Hardware & Equipment	Taiwan	Asia Pacific	January 2023
HTC Corporation	Information Technology	Technology Hardware & Equipment	Taiwan	Asia Pacific	November 2022
SMRUD TECHNOLOGY CO LTD	Information Technology	Technology Hardware & Equipment	Taiwan	Asia Pacific	November 2022
Acer Inc.	Information Technology	Technology Hardware & Equipment	Taiwan	Asia Pacific	September 2022
Innodisk corporation	Information Technology	Technology Hardware & Equipment	Taiwan	Asia Pacific	March 2022

▲ 富采成為 TCFD 的支持者 (Supporter)



▲ 富采高階主管一同簽署 TCFD

簽署相關報導



面對國際碳淨零潮流，世界各國及國際企業紛紛推出因應的法規與規範，富采規劃在 2023 年加入 SBTi，以及兩年內加入 RE100 等國際倡議，並據此制訂了全集團短、中、長期溫室氣體減量管理方針，逐步提升再生能源使用，以減緩溫室氣體排放所造成之全球暖化，同時強化企業社會責任及持續關注國際企業永續發展趨勢，藉由全方位落實 ESG 提高自己的韌性，為地球的永續發展盡一份心力。

4-1-2 氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)

富采重視氣候議題所帶來對營運環境之影響，積極導入氣候變遷相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，強化我們面對氣候變遷風險的因應能力，TCFD 四大核心要素及 11 項建議揭露事項如下：

核心	建議揭露事項	管理策略與行動	2022 年執行情況
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	董事會半年審視氣候變遷相關的風險與機會	1. 2021 年第四季成立 ESG 企業永續委員會，2022 年第一季建立相關管理措施 2. 2022 年度 ESG 企業永續委員會於第二季開始報告，每季報告 1 次 3. 於董事會報告 2 次 4. 報告氣候變遷相關專案規劃與執行進度
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	ESG 企業永續委員會：為富采氣候變遷管理的最高組織，由董事長擔任主席，每季審議氣候變遷策略與目標，並向董事會報告	
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	富采設立了 ESG 八大任務小組，為所有子公司跨部門的組織，不同小組分別討論與鑑別短、中、長期的氣候風險與機會	1. 子公司晶電、隆達、晶成訂定自己的短、中、長期的減碳管理方針 2. ESG 八大任務小組的創新技術組、永續製造組、永續能源組、永續價值鏈組，一同討論規劃訂定集團目標 3. 規劃 2023 年 TCFD 工作坊進行情境分析、評估不同情境下的目標及因應措施
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	評估重大氣候風險與機會，對富采產生的潛在營運與財務衝擊	
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2 度 C 或更嚴苛的情境)	進行情境分析、評估不同情境下的目標及因應措施	
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	TCFD 架構進行氣候風險與機會鑑別	規劃 2023 年 TCFD 工作坊討論的重大氣候相關風險 / 機會的財務定性化與定量化衝擊
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	鑑別之重大氣候風險與機會，訂定相關目標與因應措施	
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	將氣候風險與機會鑑別與評估納入風險管理流程	

核心	建議揭露事項	管理策略與行動	2022 年執行情況
指標和目標	揭露組織諮詢策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	訂定氣候相關管理方針	1. 子公司晶電、隆達、晶成訂定自己的短、中、長期的減碳管理方針 2. ESG 八大任務小組的創新技術組、永續製造組、永續能源組、永續價值鏈組，透過與所有子公司的橫向溝通規劃集團的減碳管理方針
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	透過每年持續 ISO14064-1 溫室氣體盤查結果，評估範疇 1、範疇 2 和範疇 3 相關風險與減碳措施	依據盤查結果 (詳細數據參閱 4-1-3 溫室氣體管理)，評估減碳方向，持續執行減碳措施
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	訂定管理方針，評估目標達成度與績效	1. 訂定綠電藍圖 (詳細數據參閱 4-1-4 能源管理) 2. 持續增建太陽能發電系統 3. 簽署離岸風電 MOU

富采透過 TCFD 架構找出風險與機會擬定因應措施，建置太陽能發電系統並簽署綠電意向書，提高再生能源使用比例降低缺電風險，訂定多元水資源計畫降低生產或造成營運的影響，持續低耗能 LED 產品研發提高市佔率的機會，多方合作發展新的商業模式。富采以「ESG 委員會 (工作小組)」支持落實氣候變遷之有效管理，納入 TCFD 定義之風險與機會類別，並將氣候風險與機會的治理應用在營運和資產管理經評估後，本集團主要氣候相關風險如下：

面向	項目	利害關係人	挑戰與風險	因應措施
轉型風險				
政策與法規	國際協議	富采	全球減碳政策與承諾，將促進低碳生產發展，可能增加減碳責任與風險	1. 訂定減碳目標，持續執行 2. 每年持續自我溫室氣體盤查 3. 投資節能方案，達成節電目標
政策與法規	總量管制與排放量交易	富采	台灣環保署未來若擴大總量限制或排放量交易，將增加營運成本	1. 持續關注未來總量限制動向 2. 溫室氣體盤查管理 3. 訂定年度減量目標，持續執行 4. 營運據點的能源調配
技術	再生能源	富采	要求設置或使用 / 購買再生能源，將增加設置成本	1. 規劃與建置太陽能發電系統 2. 訂定綠電採購時程

面向	項目	利害關係人	挑戰與風險	因應措施
市場	消費者行為	富采	客戶端產品要求，已超出符合法規之要求，並期待優於法規	1. 持續低耗能 LED 產品研發 2. LED 產品亮度提升，減少單一產品 LED 使用數量
市場	原物料成本提高	富采 / 供應鏈	因氣候變遷造成大宗商品原物料成本提高，進而生產成本造成影響	1. 持續進行原物料使用源頭減量 2. 發展廢棄物回收再利用之循環經濟
立即	降雨量改變	富采 / 客戶	降雨型態改變，導致缺水，影響生產或造成營運成本增加	1. 訂定節水目標，持續執行 2. 建置製程用水回收技術 3. 準備水車的合約管理
實體風險				
長期	極端氣候	富采 / 供應鏈	水災、雪災、乾旱或傳染病等發生機率與嚴重性增加，建置供應鏈對於氣候變遷及傳染疾病防治之適應能力	1. 建立防洪計劃及作業標準，定期執行防災演練，如擋水閘門防洪演練、廠區防汛泵浦架設演練 2. 於容易進水之車道口以及重要機房設置擋水閘門，減少災害損失 3. 建立供應鏈風險鑑別與 BCP (Business Continuity Plan) 管理 4. 進行供應商問卷調查

適應氣候變遷為組織創造的機會包括透過提高資源使用效率和節約成本、採用低碳能源、開發新產品和服務、進入新市場以及提高供應鏈的韌性等。富采 ESG 委員會 (工作小組) 藉由對營運的衝擊度與發生的可能性評估氣候相關機會如下：

鑑別面向	項目	利害關係人	挑戰與機會	因應措施
資源效率	水資源使用	富采 / 客戶	降低對水資源之依賴，發展節水技術	1. 訂定節水目標，持續執行 2. 建置製程用水回收技術
市場	尋找新商機	富采	從各國節能政策與溫室氣體減量目標尋找新商機	1. 持續研發節能產品 2. 多方合作，發展新的商業模式
產品 / 服務	低碳產品與服務	富采 / 客戶	掌握市場脈動，提供客戶節能設計之商品	1. 低耗能 LED 產品研發 2. LED 產品亮度提升

國內外氣候倡議



友達供應商大會

身為友達光電之關鍵供應商，共同承諾達成 2030 年碳排放絕對減量 20% 的目標



明基佳世達集團
永續倡議行動大會

身為明基佳世達集團之供應商一員，共同承諾於 2030 年供應鏈減碳 20% 的目標



台灣氣候聯盟

於 2022 年成為台灣氣候聯盟之會員之一，宣誓我們推動節能減碳的決心，並與產業供應鏈一齊共榮成長，努力朝 RE100、EV100 邁進



TCFD 氣候相關
財務揭露

富采高階主管一同簽署 TCFD 氣候變遷相關財務揭露，成為支持者 (Supporter)

4-1-3 溫室氣體管理

我們於 2021 年開始導入 ISO 14064-1，逐步盤查各子公司、各廠區之溫室氣體排放量，通過外部查證進行排放資訊的透明揭露，2022 年更進一步測量及管理溫室氣體的排放，藉此減少氣候變遷所帶來營運衝擊，持續建置再生能源系統及溫室氣體揭露。

本集團溫室氣體排放可分為直接排放與能源間接排放，直接排放源包括製程使用氣體（全氟化物 PFCs、一氧化二氮 N₂O、甲烷 CH₄、二氧化碳 CO₂）、揮發性有機氣體污染防治設備、緊急發電機及其他設施所使用之天然氣、液化石油氣、汽油及柴油等燃料，以及化糞池、消防訓練及設備等逸散性排放源；能源間接排放源則主要為外購之電力；其他來源尚有產品及原物料運輸、供應商生產、員工差旅、廢棄物處理及員工通勤等。

2022 年本集團的溫室氣體排放量總計為 388,615.99 公噸 CO₂e，主要貢獻來自電力使用的間接能源排放，佔全集團總排放量 72.16%；其次類別一的直接溫室氣體排放，佔全集團總排放量 17.01%。本集團於 2022 年致力於類別二之減量，我們正積極透過 ISO14064-1 之盤查，全方位了解富采於各類別之排放情形，後續將依此訂定減量目標。

溫室氣體排放與管理

溫室氣體類別	碳排放量 (tCO ₂ e)	包含邊界	減量作法
類別 1 直接溫室氣體排放	66,085.75	報告書內所有廠區	規劃陸續建置 Local Scrubber 之含氟氣體削減設備，以達到減碳效益
類別 2 輸入能源間溫室氣體排放	280,416.30	報告書內所有廠區	• 建立智能用電管理平台，監測電能使用效率，避免不必要之能源浪費 • 集中生產廠區，機台降載節能、依負載調整冰機、溫濕度及露點 • 機組調整、RA 排程優化、照明節能及效能提升 • 規劃採購綠電，包含太陽能、風能及其他再生能源
類別 3 運輸造成之間接溫室氣體排放	597.44	富采、晶電、隆達、晶成	N/A
類別 4 組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	41,516.50	晶電、隆達、晶成	• 提升總體良率 2%，減少原物料使用量

註一：晶電、隆達採用聯合國氣候變遷專門委員會 (IPCC) 第四次評估報告 2007(AR4) 公告之 GWP 值計算

註二：富采、晶宇、晶品、璨揚採用聯合國氣候變遷專門委員會 (IPCC) 第六次評估報告 2022(AR6) 公告之 GWP 值計算

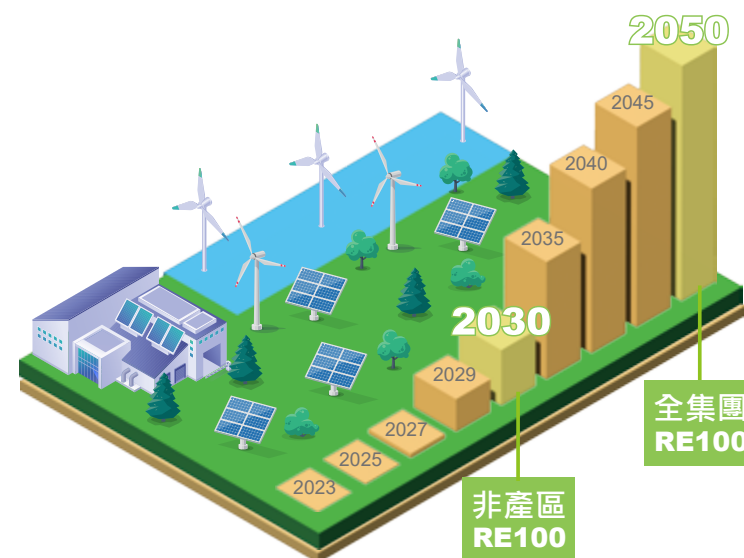
2022 年集團溫室氣體排放量請見附錄 1：環境面數據

4-1-4 能源管理

富采綠電藍圖

為呼應政府 2050 年淨零排放之路徑規畫與發揮企業影響力，本集團將陸續採購綠電合約或相關綠電憑證、訂定集團綠電政策並計畫於 2030 年達到非生產區 RE100 目標，以及 2050 年達成全集團綠電 RE100 之目標。

2023 至 2027 年以太陽能 / 陸域風電為主，2027 至 2050 年則採用太陽能 / 陸域風電 / 離岸風電或其他再生能源，透過完整、計畫性的規劃綠電採購，帶領富采邁向綠電 RE100 之目標。



富采 2030 年之綠電投資規劃

年份	目標	投入資源	預期效益
2021	廠區內已完成設置屋頂太陽能： 晶電：464.35 KWp(N5/H1/S1/S3) 隆達：262.89 KWp(竹南) 達亮：3648 KWp(滁州) ^{註1}	預計 2021~2030 年 累積總投入 約 8.86 億元 ^{註2}	2022 年 • 晶電廠內太陽能發電系統發電量：744,116 度躉售 • 隆達廠內太陽能發電系統發電量：363,914 度躉售 • 達亮 (滁州廠) 內太陽能發電系統發電量：3,903,388 度 ^{註3} 合計：1,108,030 度躉售 · 3,903,388 度廠內使用
2022	簽訂離岸風電 1.05 億度 / 年之合作協議		2023~2024 年 廠區屋頂自建太陽能發電系統躉售台電增加 310 萬收入
2023	廠區內增建 633 KWp 屋頂型太陽能發電系統 (晶電 H1/S1/S3)		
2024	廠內自建太陽能發電系統合計： 1360.29 KWp 躉售轉自發自用 (晶電 :1097.35KWp / 隆達 262.89 KWp)		2021~2030 年 • 再生能源累積總使用量：3.5 億度 ^{註4} • 累積電力使用可減少碳排放約 178,432 噸 CO ₂ e ^{註5}
2025	外購 (太陽能 2 MWp)250 萬度 / 年綠電)		
2027~2030	~2030 年離岸風電供電 1.05 億度 / 年 (非生產區 RE100)		

註 1：達亮 (滁州) 屋頂出租第三方建置，發電量回售廠內使用

註 2：(1) 自建 2021 年已完成 149.35KWp 不納入建置成本計算
(2) 外購以預估綠電與灰電差價計算

註 3：達亮 (滁州) 綠電向廠內建置第三方購回廠內使用

註 4：(1) 台灣區廠內自建預計 2025 年開始自用以實際發電量每年衰減 1% 計算，
2023 年增建以能源局 1250 KWp/KWp* 每年衰減 1% 計算

(2) 外購預計 2025~2027 年太陽能，離岸風電預計 2027 年開始

註 5：台灣電力碳排係數：2021 年為 0.502 kg CO₂e，2022 年為 0.509 kg CO₂e (2023~2030 年用此係數計算)

註 6：大陸滁州電力碳排係數有兩個：

(1) 市電電網購電：0.581 kg CO₂e

(2) 光伏發電：0.079 kg CO₂e=0.502 kg CO₂e

能源使用

富采能源使用以外購電力為大宗，約佔 96.3%，再生能源約為 0.7%，其餘包含柴油與天然氣，故於能源節約上以降低電力使用量為主要標的。2022 年富采總能源消耗達 1,972,009(GJ)，較 2021 年減少 7%，富采未來將持續強化能源管理，邁向綠電 RE100 之目標。

2022 年集團能源使用狀況請見附錄 1：環境面數據

能源管理與節約行動

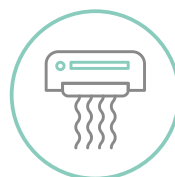
富采分別從四大構面，進行能源管理與節約行動，分別為照明管理、空調管理、設備與系統改善、製程效率提升，2022 年共計節省約 2,074 萬度電，減碳約 11,040 噸 CO₂e。



照明管理

年節省電力 **239** 萬度
減碳 **1,364** 噸 CO₂e

- 照明設備減量與汰換成 LED 燈管
- 生產區域照明分段控制



空調管理

年節省電力 **424** 萬度
減碳 **2,454** 噸 CO₂e

- 公共區域分時供應與溫控管理
- 生產區域關閉非必要空調



設備與系統改善

年節省電力 **331** 萬度
減碳 **1,731** 噸 CO₂e

- 廠務系統最佳化調整、待機設備停機管理
- 汰換老舊設備、提高運轉效率

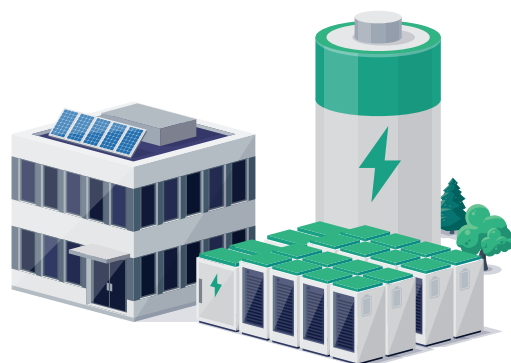


製程效率提升

年節省電力 **1,078** 萬度
減碳 **5,490** 噸 CO₂e

- 優化生產、降低單位產能能耗
- 減量電力使用

展望 2023 至 2025 年，我們制定四大行動計畫（右表），持續投入節能改善，提升能源使用效率，整合性管理並降低營運碳排放。



行動計畫	行動細節
每年節電 1% 以上	• 當年度第一季前制定節能計畫 • 規劃重大能耗設備汰換 5 年計畫，並依據設備效率 / 使用年限 / 運轉風險與營運需求每年檢視修正 • 導入新技術 / 設備之效益評估
導入 ISO 50001 管理系統	預計於 2023 年於試辦廠區 • 導入 ISO50001 能源管理系統 • 建立廠務系統使用基線與單位能耗，找出節能機會 於 2025 年擴及台灣全廠區
建立能源 E 化平台	預計於 2023 年於試辦廠區 • 導入 E 化平台，建立能源數據 於 2025 年擴及台灣全廠區
綠電（再生能源）使用與規劃	• 廠區規畫建置太陽能發電機系統短期躉售 • 2025 年開始自用，並依據富采綠電藍圖進行規劃

4-2 環境管理

富采為提高資源回收與達到減廢效益，降低營運及製造過程產生的環境衝擊，落實環境管理，我們積極導入 ISO 14001、ISO14064-1 等與環境相關管理系統，確保我們的日常營運與產品符合環境標準與法規，同時追求經濟與環保兼顧，善盡企業社會責任。

4-2-1 水資源管理

重大議題：水資源管理 | 基準年：2021 年

2022 年度目標	達成率	短期 (2023 年)	中期 (2024~2025 年)	長期 (2026 年以後)
1. 子公司晶電多元水資源評估 (海淡水、再生水)	✓	1. 子公司晶電多元水資源簽訂合約 (海淡水、再生水)	1. 子公司晶電多元水資源導入 (海淡水、再生水)	1. 子公司晶電多元水資源長期導入 (海淡水、再生水)
2. 子公司晶電回收 (節) 水量 >1%/ 年	✓	2. 子公司晶電回收 (節) 水量 >1%/ 年	2. 子公司晶電回收 (節) 水量 >1%/ 年	2. 子公司晶電回收 (節) 水量 >1%/ 年
3. 子公司隆達年節省用水 (絕對減量) 累計 4%	✓	3. 子公司隆達年節省用水 (絕對減量) 累計 13%	3. 子公司隆達年節省用水 (絕對減量) 累計 19%	3. 子公司隆達年節省用水 (絕對減量) 累計 20%
4. 子公司晶成單位產品耗水量減量 40%	✓	4. 子公司晶成單位產品耗水量減量 40%	4. 子公司晶成單位產品耗水量減量 45%	4. 子公司晶成單位產品耗水量減量 50%

責任單位	富采各子公司廠務中心
投入資源	投入相關建置經費、與產官學交流尋求改善機會，並研擬更加節能省水的創新技術
申訴機制	- 富采官網「聯絡我們」 - 科管局

水資源風險管理與因應

水資源為半導體製程重要的資源之一，同時近年因氣候變遷，用水管理與效率成為富采內外部利害關係人關注之議題，將水情應變計畫及措施明訂於標準 SOP 作業文件。

為強化水資源風險管理，富采於 2022 年著手彙整其他水源及擬定水源穩定供應計畫，並透過四大步驟進行風險管理（右圖），同時將多元水資源管理，增列為水資源三大管理方針之一，作為包含 (1) 各廠區建置工業用水、民生用水池，備援容量介於 3-10 天間；(2) 規劃以工業用水支援民生用水；(3) 外購自來水管道，於必要時外購水車補水；(4) 地下水管理。

同時，我們每月於 ESG 委員會（工作小組）檢討，包含再生水、海淡水的導入、評估、申請等，並於 2022 年 Q3 向科管局及水利署遞交意向書，簽訂水車供水合約，水源來自地面水及地下水，亦對既有廠內之水井進行盤點及功能維護，確保水源供應充足，以降低水資源衝擊之風險。

我們參考世界資源研究所的「水資源風險評估工具」，查詢營運所在地點台灣地區水資源壓力均為 Low - Medium，顯示富采取水並無造成生態環境的重大衝擊，惟大陸地區僅晶品廠區所在之江蘇常州市位於具水資源壓力高 (High) 之地區，將持續建立多元水資源、用水合理化管理、持續推動水回收再利用計畫。

富采水情應變圖

水情燈號	水情狀態	政府應對措施	公司應對措施
藍燈	穩定供應	日常管理	日常管理
綠燈	穩定供應	1. 水情提醒 2. 水源調度及研擬措施	1. 停止非必要用水機制之運作 2. 全面檢視全廠自來水管線及水塔是否滲漏 3. 每日監控廠內蓄水狀況並回報 4. 宣導廠內同仁節約用水
黃燈	減壓供水	1. 減壓供水：離峰及定時段 2. 停止供水：澆灌、造景及沖洗	1. 純水系統延長使用時間，減少逆洗頻率 2. 冷卻水塔換水導電度第一階段提升（由各廠依運轉狀態調整） 3. 減少廠內空污系統洗滌塔換水頻率 4. 協調減少水槽溢流量
橙燈	減壓供水	1. 停止供水：試放及屋頂放流用水 2. 減量供水 -1 千度以上用戶	1. 協調停止水槽溢流量、研磨用水、產能限制 2. 冷卻水塔換水導電度第二階段提升（由各廠依運轉狀態調整） 3. 啟動水車補水機制（蓄水持續降低至 70% 以下） 4. 依照廠務自來水水位異常緊急應變處理，進行應變
紅燈	分區供水	1. 分區輪流或定時停止供水 2. 定點供水	紅燈廠區進行產能調節



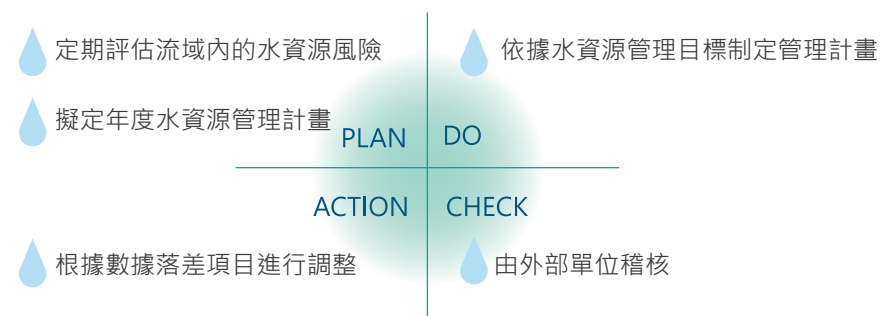
各廠區取用水來源與排放點

本集團水源主要為自來水，排水皆經由污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道至園區污水處理場，最終皆排放至海水。

公司	廠區	取用水來源	廢水處理方式	最終排放點
晶電	竹科廠區	寶山一水庫、寶山二水庫及永和山水庫	廠房設置在科學園區，由園區污水處理場處理	客雅溪、新港溪
	中科廠區	鯉魚潭水庫		烏溪
	南科廠區	南化水庫		鹽水溪
隆達	封裝測試廠區	自來水水源為永和山水庫及工業用水水源為大埔水庫	廠房設置在廣源科技業工園區，由廣源污水處理場處理	鹽港溪
晶成	竹科廠區	寶山水庫	廠房設置在科學園區，由園區污水處理場處理	客雅溪
晶品	晶品廠區	市政自來水（長江水），武南再生水廠回用水	廠房設置在武進高新區，由武南污水處理廠處理生活污水及不含氮磷的工業廢水；由武南再生水廠處理含氮磷的工業廢水	武南河
晶宇	廈門廠區	汀溪水庫	廠房設置在火炬高新區（翔安）產業區，由翔安水質淨化廠處理	同安灣海域
璨揚	揚州廠區	市政自來水（長江水）	廠內污水處理系統處理後排入污水管網	市政自來水（長江水）
達亮	蘇滁工業園區	沙河集水庫	蘇滁工業園區污水處理廠處理	清流河

水資源管理與減量作為

富采透由 PDCA 流程進行水資源管理（右圖），從擬定年度計劃、管理目標、外部稽核與即時調整。



我們亦透過積極作為，達到最大節水效益，包含日常節水行動宣導(右圖)、尋找可回收水源及增加次級用水使用等。

於 2022 年整體回收系統相較基準年(2021 年)回收與再利用水增加 532 百萬公升，較前年度效率增加近 30%，顯示我們節水措施有效提升水回收效率。

加裝水龍頭
省水器

改換新藥劑
以減少空調用水

衛生間沖水馬桶
水閥調節

男廁小便斗沖水量
最佳化調整

餐廳以每日地面
清洗拖地方式節水

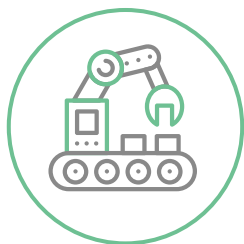
純水回收改造收集後
作次級水使用

馬桶增設為
二段式沖水

每天用水
巡查抄表

在 2022 年，我們投入約新台幣 213 萬元，施作相關節水工程，一一檢視水源之儲水、造水、用水、回收、排水與放流等各階段，尋找各項可能節水與再利用之機會，予以評估並編列預算執行相關計畫，定期檢討，以期達到節省水之目標。

生產優化



- 降低單位產能之純水使用量
- 廠抗菌玻璃濾材 (AFM) 取代傳統石英砂濾材 (純水系統節水工程)：減少反洗水量與能耗，免除因細菌產生的生物膜包覆產生的交換時數降低、產水量下降，樹脂需抽出塔外清除生物膜的系統不穩定運轉問題

年節水量 21.72 百萬公升

水回收與水循環



- 回收方法包含 ROR 廢水回收、QDR 廢水回收、研磨水回收、空調冷凝水回收、RO 系統過濾水回收、低濃排水回收
- 重金屬廢水使用玻璃奈米孔洞材料吸附：因重金屬廢水具良好吸附成效，水資源可回收及金屬脫附後回收可再利用，正與工研院研究開發中

年節水量 41.18 百萬公升

展望 2023 至 2025 年，富采短期將持續參與政府機關召集之導入、認購新竹海淡廠和南科安平再生水之計畫，長期而言目標可於缺水時期導入用水；同時計畫投資新台幣 1,500 萬，引進相關設備改善計畫，預計減少 34% 單一生產面積 (m²) 之廢水量；富采也將每週定期執行用水量合理性檢討，並建立週用量和產能趨勢線，以每年全廠回收 (節) 水率 >1% 為目標，依全廠回收水計畫表逐年編列預算執行。

水污染防治與管理

水污染防治的主要措施為減少製程污染物直接進入廢水中，富采排放出的廢水經由廢水處理設備降低水中污染物，以符合園區納管標準。廠區內主要用水為將自來水製造成超純水，用於製程機台清洗晶片表面積所殘存的化學品。

為有效監控與管理廢水，我們依以下三步驟進行污染預防，若出現異常時，系統將發出警報給每日 24 小時輪班之人員，以即時因應緊急狀況。

2022 年本集團廢水納管排放皆符合主管機關要求。

依廢水特性分流

- 含鎂、砷廢水、含氟 / 含鐵廢水及一般酸鹼廢水
- 無機廢水、有機廢水、研磨廢水、氟系廢水
- 民生廢水

廢水處理與預防

- 皆須符合政府納管標準
- 依 ISO 14001 環境管理系統驗證，以系統的管理方法，落實保護環境的策略、廢水場之操作規範，並依設備特性施行保養及維護，由權責部門定期巡檢
- 各廠均設置有妥善備援泵浦及臨時性設備，確保設備故障時，仍可由備援品代之，降低污染物異常排放的機率

廢水監測與優化

- 在廢水場放流口處均設置水質（酸鹼值）、水量的監測設施，供在發生異常狀況時進行適當的應變處置
- 各廠放流水及原水依照法規規定每半年檢測一次，以確保放流水水質符合標準，富采亦每月定期自主抽測水質狀況

2022 年富采各廠區之納管項目與限值：

污水納管項目 / 管制限值		生化需氧量 (BOD)	化學需氧量 (COD)	懸浮固體物 (SS)
公司 / 廠區				
晶電	新竹	300 mg / L	500 mg / L	300 mg / L
	竹南	300 mg / L	500 mg / L	300 mg / L
	中科	300 mg / L	500 mg / L	300 mg / L
	南科	250 mg / L	450 mg / L	250 mg / L
隆達	竹南	300 ppm	500 ppm	300 mg / L
晶成	新竹	300 mg / L	500 mg / L	300 mg / L
晶品	常州	350 mg / L	500 mg / L	400 mg / L
晶宇	廈門	300 mg / L	500 mg / L	400 mg / L
達亮	滁州	N/A	500 mg / L	400 mg / L
璨揚	揚州	N/A	500mg / L	400 mg / L

註：達亮、璨揚因排污許可證不要求廠區檢測生化需氧量 (BOD)，故顯示 N/A



4-2-2 廢棄物管理與循環經濟

重大議題：廢棄物管理與循環經濟 | 基準年：2021 年

2022 年度目標	達成率	短期 (2023 年)	中期 (2024~2025 年)	長期 (2026 年以後)
1. 廢棄物資料收集與基線建立 2. 歐盟限用有害物質 (NMP) 替代物料評估 3. 使用回收金達 80% 4. 廢去光阻液回收 100%		1. 廢棄物資源化比例每年提升 1% 2. 含 NMP 原物料盤查與替代標的對象確認 3. 使用回收金 >80% 4. 廢去光阻液回收 100% 5. 含鎂廢棄回收可行性評估 6. IPA 廢棄轉回收評估	1. 廢棄物資源化比例每年提升 1% 2. NMP 替代物料測試 & 評估 3. 使用回收金 >80% 4. 廢去光阻液回收 100% 5. 導入 2 項含鎂廢棄回收 (PT 桶、含鎂濾袋) 6. IPA 廢棄轉回收評估	1. 廢棄物資源化比例每年提升 1% 2. NMP 替代物料導入 3. 使用回收金 >80% 4. 廢去光阻液回收 100% 5. 回收鎂導入原物料供應商再利用可行性評估 6. IPA 回收再製電子級原料回用

責任單位

富采 ESG 八大任務小組永續製造組及各子公司製造部門

投入資源

回收廠商經費投入、與產官學交流尋求改善機會

申訴機制

政府主管機關

富采為兼顧經濟活動與環境生態，透過產官學合作讓廢棄物變資源進入新的循環，成為新的原料或素材。我們導入綠色設計思維及改善製程等方式，包含有機溶劑、廢氣、金屬的回收與減量，同時與供應商合作評估有害物質回收之可行性，以及透過產學合作評估與實驗廢水處理材料更換成效，是否可以達到提高污染物去除率以及節能成效，使用符合永續的原物料外，提升產品良率不僅能降低生產成本也能減少原物料使用，創造企業與資源共生環境；落實廢棄物分類回收、包裝材料再利用等方法減少廢棄物，透過 PDCA 循環持續不斷的改善邁向永續。

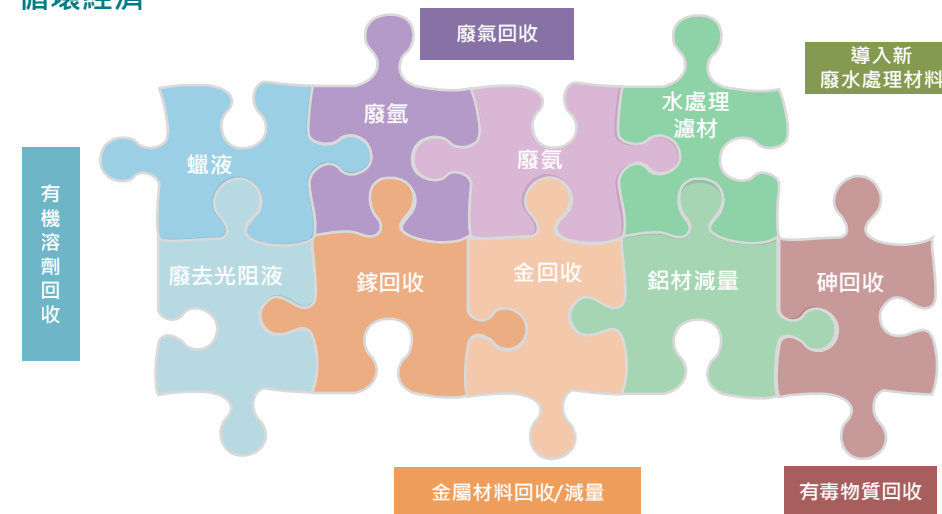
我們於製程生產過程中、依循法規運作，於各製程階段即依廢棄物特性分類，產出後會依循程序書進行管理貯存後，依法委託合格清理商進行處理。我們亦於製程中持續尋找任何廢棄物減量與廢棄物資源再利用化的機會，例如藉由開發新廠商來發展廢棄物回收再利用技術，以提升回收率並同時降低非資源化廢棄物（焚化、固化及掩埋）數量，期望持續降低非資源化廢棄物以增加資源化廢棄物比例。

我們資源化比例在 2022 年為 84%。並透過包材循環利用，如棧板、紙箱、緩衝材及晶片傳遞箱，均將可重複利用之部分、回收收集予特定供應商歸還重複使用，2022 年晶電廠區因發光二極體晶圓廢料及粉屑廢棄物申報與廢棄物清理計畫書不符，違反廢棄物清理法第 31 條第 1 項第 1 款，罰鍰新台幣 6 萬元，富采已立即至事業廢棄系統將代碼刪除，並將廢棄物管理自我查核月查核表納入事業廢棄物系統確認機制。

晶成針對製程中的黃金 (Au) / 白金 (Pt) 貴金屬落實回收作業總計回收率達到 86.52%：

材料類別	類別分類	2022 年使用量 (G)	2022 年回收量 (G)	回收率
黃金 (純金及合金)	金粒	96,650	85,927	88.91%
	含金化學品	2,650	1,023	38.62%
	靶材	5,085	3,080	60.57%
白金	白金粒	5,721	5,231	91.44%
小計	110,106	95,262	86.52%	

循環經濟

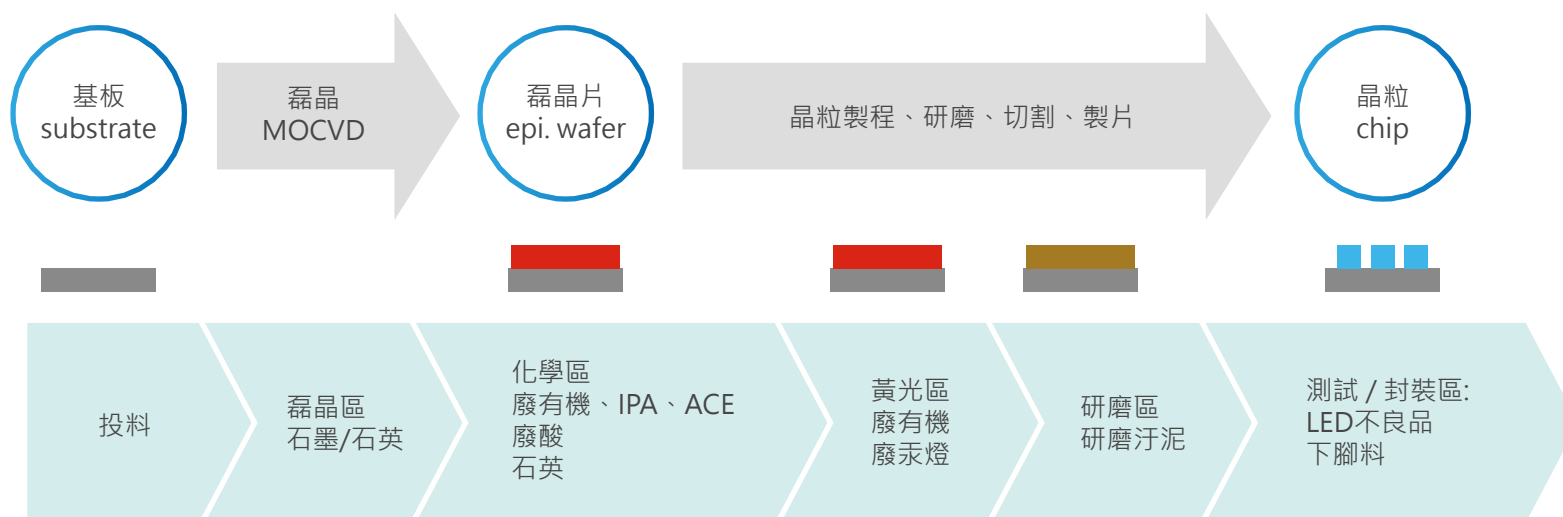


廢棄物管理與減量行動

減量方案	2022 年改善效益	2022 年改善作為
製程用料源頭減量 (隆達)	- 螢光膠損耗率下降 4.7%，降低成本 140 萬 - 切割刀使用密集度 (公噸 / 每百萬營收) 下降 25% - UV 膜使用密集度 (公噸 / 每百萬營收) 下降 10%，4.09 公噸	- 由於廢膠及廢膠管不能回收，進行作業改善減少廢棄量，減少廢棄物處理的成本及對環境的影響 - 針對板材材料之特性，選擇最佳化配置的切割鑽石刀片，進而提升耗材壽命、品質良率，更兼顧提升環境永續發展的目標 - 更改切割機平台設計，在單位面積之下的 UV 膜，增加產品貼片數量，達到成本管控效益以及達到減廢與保護環境的目標
包材減量 (晶電)	減少 12,000 個 / 年藍色泡棉	出貨紙箱皆會使用到藍色靜電泡棉緩衝材，故針對紙箱進行重新設計，並經過測試驗證，後續出貨紙箱取消使用藍色靜電泡棉緩衝材
包材減量 (隆達)	總計 11,929 個，141.2 公斤	出貨緩衝材減量使用
包材再利用 (隆達)	總計 8.42 公噸	- 出貨包材再利用 - 膠合棧板回收再利用
包材源頭減量 (隆達)	總計 845 公斤	- 作業無紙化、貨裝箱報告電子化 - 出貨包裝箱設計變更，減少紙箱用量 - 用 PDA 設備取代紙本挑料單
廢棄物減量 (隆達)	- 資源回收減量 1.21 公噸 - 單位產能廢棄物產生量下降 4%，單位產能廢棄物回收比例上升 3%	與廠內製造部合作，進行原物料的減量、再利用等的評估，同時針對無法減量或再利用的部分，尋找後端是否有合適廠商可進行資源化利用
廢溶劑減量 (晶電、晶成、晶品、璨揚)	- 回收再利用量： √ 廢去光阻液 (NMP)-127 噸 √ IPA(異丙醇)-140 公噸 √ ACE(丙酮)-56.6 公噸 - 回收廢空桶 201 只	- 去光阻液自 2021 年導入前端製程中，原產出廢液委託合法廠商進行焚化處理，富采主動洽詢多家廢棄物廠商配合試驗分析，檢測結果發現去光阻液中成分含有高濃度 NMP (N- 甲基吡咯烷酮)，具回收再利用之效益，透過與廠務合作機制，修改廠內廢液排放管路配置，將原排放至混合有機廢液，變更為專管專排獨立收集，清運後改為物理處理，達到回收再利用之目的 - IPA(異丙醇) 及 ACE(丙酮) 專管回收，由回收處理商處理 - 化學區原料使用後產生 200L 空桶，原委託合法廠商進行焚燒處理，富采主動洽詢願意回收廢空桶之化學原料供應廠商，收集後將廢空桶中殘留溶劑去除，重新用於化學品原料的包裝使用
廢棄物再生 (隆達)	廢棄物再生總量 5.052 公噸	A/B 膠玻璃瓶全年度約 3.06 公噸、化學原物料使用塑膠空桶全年度約 1.992 公噸，委託處理廠商進行物理處理，作為再生玻璃、再生塑料使用
廢棄物回收 (隆達)	導線架清運 900 餘公斤，其中還原純銀約 21 公斤純銅約 700 公斤	導線架於下料階段產生廢料，由處理廠商進行廢導線架的銅 / 銀回收

富采全廠區皆有「廢棄物管理程序」，確保廠內運作所產生的廢棄物，能合法、妥善、安全處理，以期對環境的衝擊降到最小。同時，內部亦訂立「供應商 / 外包商環安衛評核作業辦法」，需經調查合格之廢棄物清理商才能成為合作夥伴，更定期進行供應商稽核，確保合作之供應商根據合約、法規履行廢棄物之清運過程。以下舉例晶電、隆達之廢棄物產生圖，與廢棄物管理作為說明。

晶電廢棄物產生圖與廢棄物管理作為說明

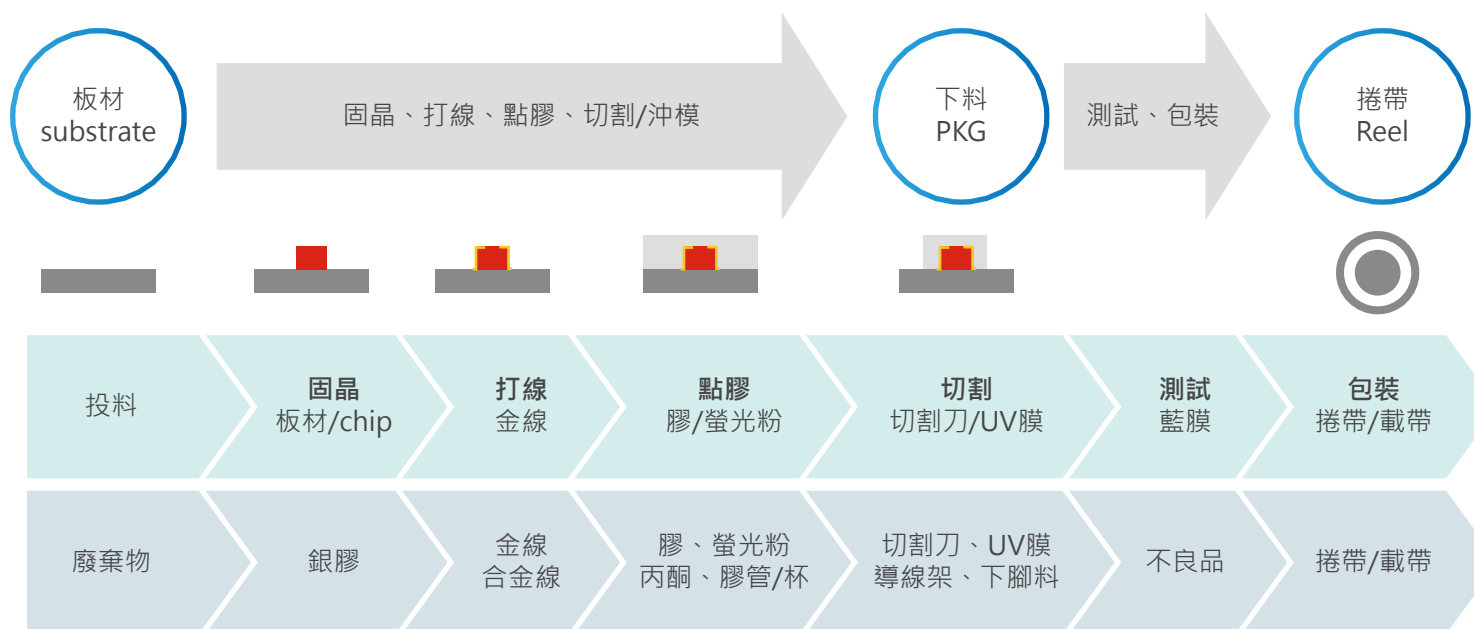


晶電廢棄物可區分為有害事業廢棄物、一般事業廢棄物、公告再利用廢棄物及公告應回收廢棄物，生產所產生之廢棄物依環保法規「有害事業廢棄物認定標準」判別廢棄物是否有害，其次再依據事業廢棄物之材質與特性，遵照環保署所公告之事業廢棄物分類及代碼加以分類，並委託合格之清除 / 處理業者進行清除處理。

針對新開發之廢棄物清理商必須依「廢棄物清理商調查表」進行調查，經調查合格之廢棄物清理商始得列為合作對象，同時，每年針對所有廢棄物清除 / 處理廠商進行評核，清理過程之稽核方式可採用預警或無預警稽核，相關結果需記錄於「廢棄物清理商稽核表」，總評結果彙整於「廢棄物清理商總評表」，共分 A、B、C 三級。評核結果為 A 級則維持現狀並為日後合作之優先考量，B 級則列入觀察名單並通知改善，C 級則予以淘汰。

2022 年本集團總計完成了 55 家清除 / 處理廠商稽核，評核完成率 100%。

隆達廢棄物產生圖與廢棄物管理作為說明



隆達於生產過程投入的原物料種類包含 PCB、導線架、螢光粉、A/B 膠、銀膠、晶粒、清潔用丙酮、金線、載帶、PVC 手套、口罩，產出產品為 LED、燈條 / 燈板、模組，過程中產出之廢棄物包含包材、化學品空桶、廢溶劑、廢電子零組件、一般事業廢棄物等。隆達與工廠定期針對廢棄物，討論如何預防減少上下游廢棄物的產生；同時，廠內廢棄物交由第三方組織進行處理，每年依法規進行相關處理廠稽核。

循環經濟

面對全球對於循環經濟議題越趨重視，富采除了產品減碳外，更積極於全集團訂立推動策略與目標，以「零廢棄」為推動藍圖，策略包含提高一般廢棄物轉化率、降低焚化及掩埋，與製造部合作，由工廠前端進行拋料率改善、包材減量、物料減量、再利用等措施，後端則由環安部門開發可進行一般事業廢棄物回收、再利用的廠商，並訂立「每年單位產能廢棄物回收比例或廢棄物回收密集度（以百萬營收計）3%」為目標，進行本集團之循環經濟作為。

4-2-3 空氣污染防治

重大議題：空氣污染管理 | 基準年：2021 年

2022 年度目標	達成率	短期 (2023 年)	中期 (2024~2025 年)	長期 (2026 年以後)
1. 符合空污法規排放要求 2. 0 件違反重大環保法規案件 3. 汰換或升級防制設備 3 座		1. 符合空污法規排放要求 2. 0 件違反重大環保法規案件 3. 汰換或升級防制設備 3 座	1. 符合空污法規排放要求 2. 0 件違反重大環保法規案件 3. 汰換或升級防制設備 5 座	1. 符合空污法規排放要求 2. 0 件違反重大環保法規案件 3. 汰換或升級防制設備 3 座
責任單位	富采各子公司製造中心			
投入資源	污染防制設備汰換評估、設備添購費用			
申訴機制	富采官網「聯絡我們」			

富采製程依廢氣種類大致分為酸性廢氣、鹼性廢氣、揮發性有機廢氣與一般廢氣等四種，廠內之空氣污染防制設備依據處理污染物的種類特性而有所不同，酸性廢氣與鹼性廢氣是由機台捕集酸鹼污染物後排至中央洗滌塔加藥水洗；揮發性有機廢氣是由機台捕集揮發性有機污染物後排至沸石濃縮轉輪系統，以高溫裂解大部份揮發性有機污染物，再排放至大氣中，排放濃度則依法定期進行排放濃度檢測，各防制設備皆有將關鍵參數及運轉訊號進行管理、24 小時監控，如有異常則由值班人員立即處理，如設備故障無法運轉時亦有備援設備可供切換，降低對環境的影響。

2022 年我們清查廠內各式含有 ODS (臭氧層破壞物質) 之機種設備，無臭氧破壞潛勢 / 破壞臭氧層物質 (ODS) 排放，惟因當年度辦理隆達 T01 廠製程轉換給晶電 N5 廠，原物料用量超過許可核定年用量之 10%，與操作許可證不符，違反空氣污染防制法第 24 條第 2 項，罰鍰新台幣 10 萬元，因目前已完成轉移，後續無再發之狀況，未來將留意相關申請順序。

2022 年空污相關統計數據請見[附錄 1：環境面數據](#)

空氣污染管理與未來優化目標

富采視空氣污染管理為重要環境管理議題，除上述之管理方針外，本集團亦將進行優化管理計畫，包含 2023 年起陸續於未導入空污防制設備工廠進行導入，並收集防治設備相關操作、檢測數據，並逐步進行設備優化評估；中國大陸廠區更新增噴淋塔，由一級處理優化為二級處理，將硫酸霧濃度由 20 mg/m³ 降低到 5mg/m³ 以下，降低空氣污染對環境的衝擊，顯示我們對環境議題的重視與承諾。

4-2-4 生物多樣性

「生物多樣性」(Biodiversity) 涵蓋了所有從基因、個體、族群、物種、群集、生態系到地景等各種層次的生命型式。富采身為地球村的一份子，深刻了解維持與保育的生物多樣性的重要性，我們必須和萬物生生不息在地球的生物圈共榮共存，維持生態系統的平衡是我們的責任。

海岸廢棄物一旦流入海洋將會對海中生物的環境造成危害，富采為維護海洋的生態環境，為海洋生物盡一份力，2022 年 12 月 3 日我們與苗栗縣政府和苗栗縣志願服務推廣中心三方合作，聯合舉辦的竹南崎頂海域淨灘活動，由崎頂社區志工爺爺、奶奶導覽，帶領志工們走進社區，一邊聆聽了解著居民的生活軌跡，一邊動手拾起人造垃圾，一路留心周遭環境，在眾人的努力之下，志工團共清出 70 個麻布袋，大約 3,500 公斤的人造垃圾，透過身體力行了解隨手亂丟的廢棄物對環境以及生物多樣性的危害，也期待我們的下一代，仍然可以看到美好的湛藍海洋、白色沙灘的真實樣貌。





5-1 人才發展

5-2 幸福職場

5-3 人權維護

5-4 職業安全與健康

5-5 共榮社會



CH5 共榮成長

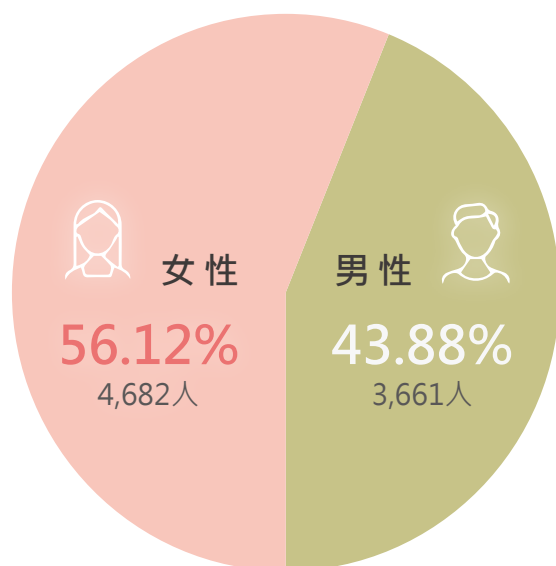
富采致力於持續投入在內部的人才培育、員工照顧，以及外部的社會參與之中，我們認為，具有競爭力的人才不僅是需要完善的福利照顧和友善職場環境的支持，更要能夠實踐對於社會的關懷，攜手共創富采內外部的正向社會影響力。

5-1 人才發展

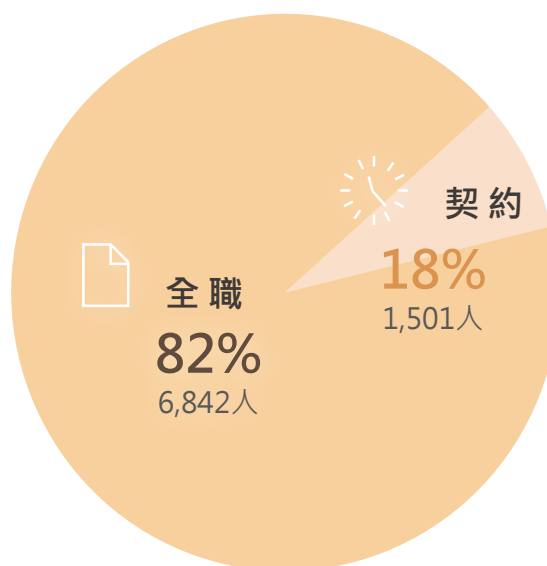
5-1-1 人才布局

以創新與永續經營為核心動能，我們將優秀人才的招募、培育與打造多元包容的職場環境視為經營本集團的重要任務。

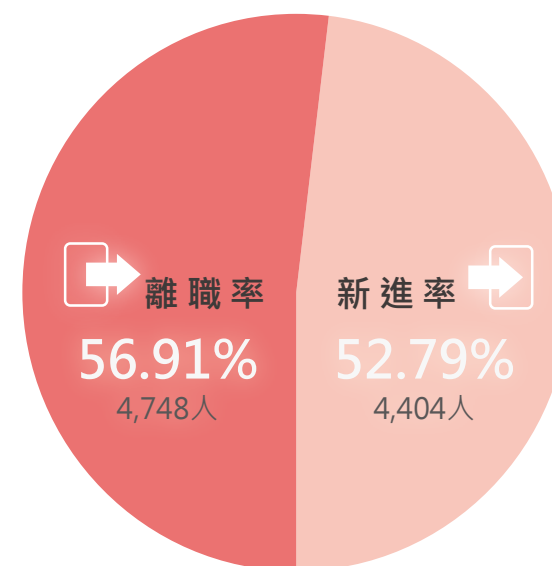
截至 2022 年底，富采員工（含台灣及中國大陸地區）共計 8,343 位，詳細人才結構如下所示：



性別比例

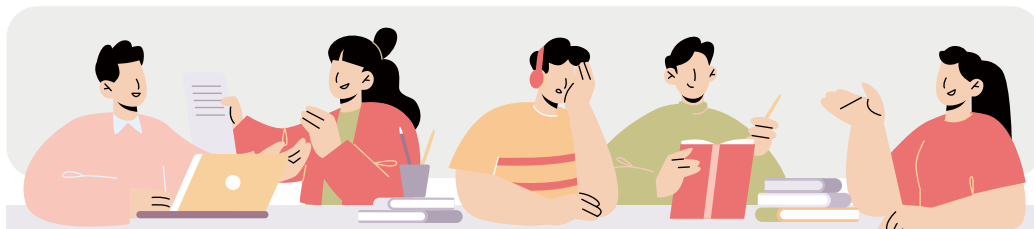


全職與契約人員比例

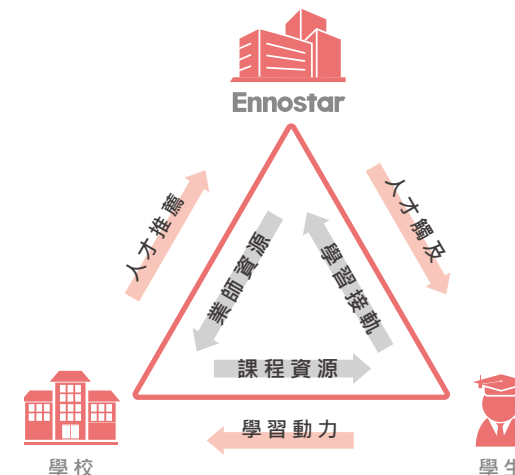


新進與離職人員比例

5-1-2 產學合作



富采以培植國家棟樑之專業學子為己任，持續發展豐富且多元的產學合作計畫，如提供全台各校獎助學金、開立學程與課堂講座、捐贈學校設備、設立實習計畫。此外，亦有與台大、北科大、陽明交大等學校合作多項研究計畫，培育碩博士生，2022 年共投入約新台幣 387 萬元，完成 6 件產學合作計畫。透過結合企業界及學術界的能量，提升學子未來在就業市場的競爭力，也持續增加學界對富采的認同與支持，並為集團帶動充沛的人才資源與研究動能。



2022 年執行產學合作計畫實施成效

晶電			
產學合作計畫方式	合作學校	內容	成效
獎助學金	不限	理工領域相關學生，滿足申請成績條件者，均可提出申請	申請人數：131 人 錄取人數：4 人 2022 年獎助學金總發放金額：24 萬
學程及課堂講座	北科大、東吳大學、長庚大學、中興大學、南台科大、義守大學、高雄科大	透過公司認證學程及參與特定課程授課等方式，由公司指派主管、工程師至校園介紹新興 LED 技術發展，培養學生對於 LED 及微縮製程的認識。	講座：15 場 參與人數：664 人
設備捐贈	東吳大學、中央大學、中興大學	公司汰換設備再利用，協助學校設立模擬生產環境，提供學生實作機會	2022 年與 3 所學校完成設備捐贈
實習計畫	不限	由晶電為學生規劃培訓進度，讓學生透過從做中學，將學校所學理論與實務結合，逐步熟悉工程師的日常工作	2022 年共計招募 8 位實習生，預計有 2 位學生將留任

隆達			
產學合作計畫方式	合作學校	內容	成效
Micro LED 顯示器研究：色彩量測與影像品質	國立台灣科技大學 111/01/01~111/12/31	- 色彩量測與色彩校正 - 顯示器影像品質評價	培育碩士生 2 名
次世代超高解析度發光二極體顯示器影像處理演算法之研究	國立陽明交通大學 111/01/01~111/12/31	- 人類視覺系統研究與整合 - 驗證流程建立	培育博士生 2 名、碩士生 2 名
開發高量子效率和高穩定性之複合磷化銦合金核殼量子點應用於白光 Mini LED 背光模組	逢甲大學 (合作申請國科會計畫) 110/06/01~111/05/31	- 環保無毒新穎複合 QDs - 結合 COB 封裝技術之白光 Mini QD-LEDs - 應用於 LCD 的背光模組形成 QD-LCD	- 培育碩士生 2 名 2021 年的合作計畫，獲得國科會特優獎 
紅外光量子點合成與防偽辨識應用	臺北科技大學 (合作申請國科會計畫) 110/11/01~111/10/31	- 紅外光量子點量產性合成技術 - 高分子黏性與穩定性提升策略 - 雙重防偽辨識應用成品	培育碩士生 2 名
發光二極體之複合鈣鈦礦量子點材料研發	國立台灣大學 111/01/10~112/01/09	- 鈣鈦礦量子點玻璃 - 紅色量子點之合成	培育博士生 2 名、碩士生 4 名
利用人工智慧最適化設計之量子點白光 Mini LED 背光模組開發	國立陽明交通大學 (合作申請科管局計畫) 111/01/01~111/12/31	- 人工智慧光學模擬設計技 - 超廣角 W-Mini LED 封裝設計技術開發	- 隆達獲科管局補助 389 萬；校方獲科管局補助 176 萬 - 培育博士生 2 名、碩士生 2 名

產學合作 - 完善大學人才培育軟硬體環境

東吳大學

2022 年晶電提供東吳大學在學課程、資金與設備上的支援，除了在硬體上支援學生學習，包含捐贈半導體檢測設備，使物理學系學生可以透過實作了解半導體製程，也提供每月新台幣 1 萬元補助、畢業即無縫接軌任職，以及規劃光電學程等知識的支持，協助學生提升知識與技能順利接軌產業。



中興大學

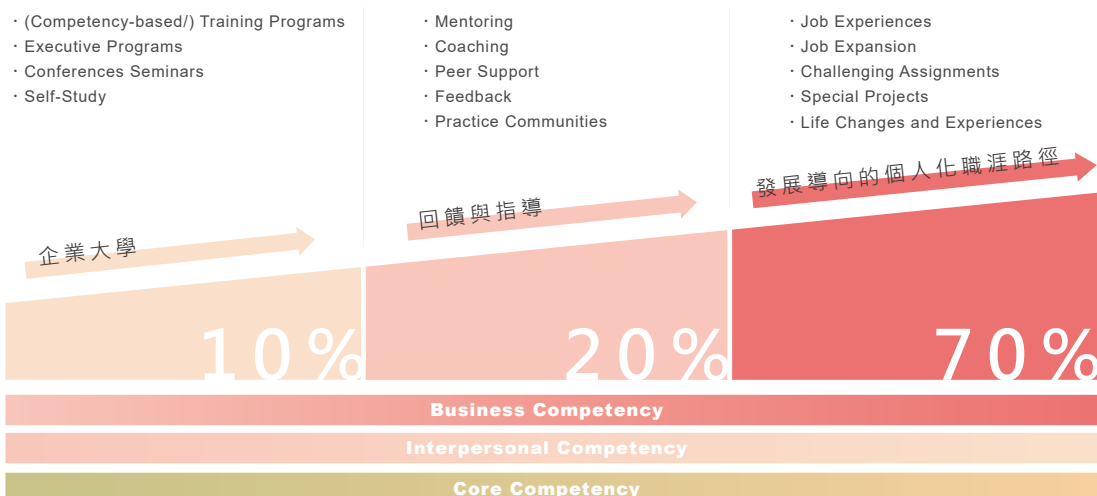
為了培育光電頂尖人才，晶電捐贈價值超過新台幣 2 億元、共 28 套的設備給中興大學，包含雷射切割機、打線機、劈裂機等設備，除了大規模的設備捐贈之外，更計畫與中興大學共創產學培訓平台，深化產學研合作關係。



5-1-3 人才培育

在人才發展的策略上，富采根據「70/20/10」法則，建構職能模型與學習藍圖，強化指導與回饋，讓同仁從工作經驗中學習，並透過企業大學模式，推動教育訓練等多元訓練機制，提升人才的專業硬實力、人際軟實力與管理效能。

其中，績效管理系統是落實從工作經驗中學習的關鍵，可視為是 70% 的經驗學習及 20% 的指導回饋職能發展雙引擎，藉由包括例行業務與專案參與等工作經驗的累積，同時透過主管及專案團隊的分享與即時回饋經歷良性學習循環，加速個人成長與發展。



人才是富采最重視的資產，我們以培育員工之「自我發展」、「管理能力」、「專業能力」、「通識能力」及「新人報到」為五大人才培育主軸，並且子公司晶電及隆達於此主軸項下各自針對公司重點專業，發展出「晶電大學」及「隆達學院」傾注資源培養專業人才。

五大主軸	主軸能力	相應課程
自我發展	短期能力所需、長期潛力培養	在職進修、語文研習
管理能力	領導學院藍圖	各階管理課程；建立領導學院藍圖
專業能力	單位訓練藍圖、理、工、品通學院訓練藍圖	專業課程、內部講師培訓、產線教導員養成；建立工學院藍圖、理學院藍圖、品質學院藍圖、單位訓練藍圖
通識能力	品通、永續學院藍圖、企業文化及法遵課程（含海外反貪腐行為法、內部反映管道宣導）	通識課程、新人共識營、永續意識建立；建立新進人員養成藍圖、通識學院藍圖
新人報到	認識公司、環境安全及品質概念、新進人員養成藍圖	公司文化認識、瞭解行政規章與品質概念、職業與環境安全規範、資安政策及營業秘密法令宣導、誠信經營法規遵循



集團永續學院

為讓企業由內而外創造「well-being (幸福生活)」的力量，並將 ESG 內化成集團 DNA，以善的循環創造更高的企業價值，富采於 2022 年初成立永續學院。2022 年永續學院共辦理 9 堂課程 (8 堂教室課程與 1 堂線上課程)，共有 4,216 名優秀主管與同仁參與，平均滿意度高達 4.63 (滿分 5 分)。課程包含低碳轉型與永續共榮、人權宣導與法遵系列課程 (誠信經營、反貪腐、反托拉斯)、管理訓練課程等，讓同仁可以有效快速學習與建立永續意識；也邀請到其他企業一同分享交流如何將 ESG 紮根於企業，融入與落實於同仁的日常生活與工作中。除了課程推廣，我們也透過廠內刊物和不定期電子報宣導等方式，傳達公司推廣 ESG 相關理念與活動，讓同仁時時掌握與關注集團對於永續經營與規劃。

課程名稱	上課人次	滿意度
光洋科・ESG 布局趨勢一次看！	89	4.68
法遵模組 - 如何因應客戶 / 供應商之專利議題	194	4.72
法遵模組 - 智慧財產權：從創業到永續經營	144	4.58
國際碳定價趨勢概述及企業實務推動	137	4.51
ESG 如何提升企業韌性 - 轉型與機會	233	4.72
ISO 14067 產品碳足跡建置課程	35	4.69
法遵模組 - 企業反貪腐講座	178	4.57
永續趨勢脈動講座	29	4.04
人權政策與誠信道德行為管理	3,177	4.36



2023 年預計辦理 19 門實體課程與 2 堂線上課程，包含趨勢洞察、低碳轉型、誠信經營與永續共榮，期待深化 2022 年習得的永續知識。

各子公司除積極參與永續學院課程，讓 ESG 成為富采同仁的 DNA 外，各子公司也藉由內部的溝通管道進行 ESG 各方宣導，如晶電的晶晶樂道、隆達的 ESG 小學堂。



晶電大學

晶電於 2020 年設立晶電大學，依據年度組織策略、單位需求，進行訓練需求調查與分析，並展開五大學院：理學院、工學院、品質學院、通識學院及領導學院。2021 年為推展 ESG 觀念，增設永續學院，同時將品質及通識學院，合併為品通學院。五大學院依不同需求與效益設計多樣化的學習方案，從品質觀念養成、專業技術培育、通識能力強化，到領導管理提升、永續意識深植等，提供全體同仁完善的學習資源。2022 年共投入約新台幣 192 萬元，整體滿意度為 4.68 (滿分 5 分)。

理學院

研發同仁

以培育研發同仁專業技術為主。

定期舉辦「發光二極體之半導體物理」課程，協助新進同仁複習基本理論，打好基礎。



發光二極體之進階實務技術

工學院

事業單位/廠務

以培育不同產品線及廠務同仁的專業技術為主。

由內部講師進行「LED基本原理及特性」、「EDA介紹及使用」授課，協助新進同仁了解LED原理，學習常用工具，利於日常工作。



LED基本原理與特性

領導學院

主管職

提升各階層主管在領導管理上的能力，並提供相關工具資源。

「產線組長/主管的管理實戰」課程，課程中融入實際案例，由主管討論各案例的最佳解方，促進日常與同仁的有效溝通。



產線組長/主管的管理實戰

永續學院

全體同仁

以相關課程，將永續意識深植於公司同仁心中，並期待同仁在日常工作上，多以永續發展為思考出發點。

邀請簡又新大使分享「ESG如何提升企業韌性-轉型與機會」主題，從中了解ESG趨勢及企業應有的準備。



ESG如何提升企業韌性

品通學院

全體同仁

以全體同仁為主，養成品質觀念，強化通識管理能力。

- 內部講師培訓：培育晶電內部講師，除了專業傳承，著重於授課技巧的提升。
- 品質工具與敘述統計：由內部講師講解敘述統計、品質工具，並帶入實際案例，利於同仁的日常工作。



Metaverse趨勢講座

隆達學院

隆達於 2011 年設立五大學院，分別為理學院、工學院、品質學院、管理學院及商學院，針對多元職能別給予對應之人才培育課程，邀請各領域專家設計學習地圖，並與年度目標、策略重點結合，開設各類的主題課程。2022 年共投入約新台幣 78 萬元，整體滿意度達 9.2(滿分 10 分)。

理學院

研發同仁

引進先進製程資訊及外部資源，培育同仁進階技術能力。

- 聚焦組織轉型，強化後段技術及產業趨勢課程
- 對應關鍵人才，邀請內部特殊領域專家開發教材與授課



工學院

工廠同仁

負責工廠單位的訓練規劃及課執行，不定期開設重點產品之製造技術簡介，增進同仁對製程的認識。

針對前瞻技術與後段製程



品質學院

全體同仁

強化內部品質概念、手法、綠色產品法規、ISO要求等知識。

品質基本課程、流程效能改善課程



管理學院

主管職

培育主管的管理能力及一般同仁工作相關的知識技能，塑造內部文化及價值觀。

- 為落實管理職能與建立職能導向學習地圖，推動職能測評、並開設「職能報表解讀訓練」
- 銜接績效管理制度，推動「目標設定與跟進」課程



商學院

事業單位同仁

協助強化公司智權、語文、銷售及業務能力。

- 針對各事業單位與重要專案小組成員，推出客制化英語訓練



5-1-4 發展導向的績效管理

富采訂有考核制度，績效管理與發展系統的目的在于提升個人及組織整體績效，並落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理的程序進行評核，也作為職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。富采在符合相關法令規定之下，給予員工適當的資遣費用等措施，確保其工作權益，依規定到職滿 3 個月以上之所有職員（包含間接人員 IDL 與直接人員 DL）均應接受考核，評分為年中、年末考績二種，按其工作成果、職能行為等進行評分。本集團 2022 年上半年參與考績人次 5,233 名，參與率 100%。2022 年下半年參與考績人次 7,195 名，參與率 100%。

公司	上半年參與考績		下半年參與考績	
	人次	參與率	人次	參與率
富采	57	100%	67	100%
晶電	3,105	100%	3,872	100%
隆達	537	100%	757	100%
晶成	283	100%	347	100%
晶宇	487	100%	627	100%
晶品	226	100%	224	100%
璨揚	270	100%	276	100%
達亮	268	100%	1,025	100%
總計	5,233	100%	7,195	100%

主管績效管理新思維培訓

為促進「發展導向的績效管理」，舉辦提升主管績效管理思維與技巧的課程，除了關注組織目標的達成，也必須聚焦在同仁的能力展現、績效提升與職涯發展，富采子公司晶電與隆達於 2022 年皆有辦理主管績效管理培訓，共計 172 名主管參與、出席率為 80%，晶成則預計於 2023 年辦理主管績效管理培訓。

晶電辦理之「績效面談與輔導」課程，透過角色扮演模擬面談情境，結合相關的理論知識，幫助主管們深入學習提升績效管理溝通：學習如何理解同仁及達成共識，讓團隊有更好的工作表現。本次應訓主管共 38 人，出席率 66%，滿意度平均 4.68（滿分 5 分）。

隆達推出之「目標設定與跟進」課程，對廠處級以下主管進行 6 梯次的調訓。課程說明目標設定在育才上的運用，並指出定期追蹤、回饋與行為觀察的重要性，幫助主管更客觀地評鑑人才。此課程安排在績效作業期間，主管能實際演練所學，並協助團隊發展。本次應訓主管共 134 人，出席率 93%，滿意度平均 9.2（滿分 10 分）。



5-2 幸福職場

重大議題：幸福職場 | 基準年：2021 年

2022 年度目標	達成率	短期 (2023 年)	中期 (2024~2025 年)	長期 (2026 年以後)
1. 單向宣導 / 雙向溝通建置完整 2. 新增長期激勵工具 - 員工持股信託計畫 3. 執行員工敬業度 / 滿意度調查 4. 辦理多元員工活動 (包含家庭日、尾牙、節日活動)	   	1. 員工意見反映處理 100% 結案 2. 提供優於法令的薪酬 3. 員工敬業度 / 滿意度調查涵蓋率 60% 4. 辦理多元員工活動以提升全體同仁凝聚力且活動滿意度達 80%	1. 員工意見反映處理 100% 結案 2. 提出具競爭力的整體獎酬計畫 3. 員工敬業度 / 滿意度調查涵蓋率 70% 4. 辦理劇主題性之集團活動以擴大同仁凝聚力且活動滿意度達 80%	1. 員工意見反映處理 100% 結案 2. 提高員工整體獎酬滿意度 3. 員工敬業度 / 滿意度調查涵蓋率 80% 4. 辦理具主題性之集團活動以擴大同仁凝聚力且活動滿意度達 85%

責任單位	富采各子公司之人力資源單位
投入資源	發展各類活動、宣導所投入費用，及育兒津貼補助金
申訴機制	- 內部：直屬主管、實體員工意見箱、專線電話、總經理信箱 - 外部：富采官網 - 從業道德違規行為舉報系統、科管局

5-2-1 員工權益與薪酬福利

富采集團總體獎酬策略

我們關注員工的「職涯發展」、「身心健康」、「薪酬福利」與「社交生活」，維持具競爭力的薪資福利，提供客製化的身心健康協助方案。

職涯發展 - 提供良好的學習環境 - 注重內部轉職與升遷以促進人才流動 	薪酬福利 - 維持具競爭力的薪資以留住並吸引人才 - 多樣化福利與獎勵 	身心健康 - 全方位的身心照護 - 提供休息健身設施 - 客製化員工協助方案 	社交生活 - 提倡工作與生活平衡 - 多元社團與部門活動 - 舒適辦公與交誼環境 
--	---	--	--

薪酬政策與管理制度

富采之薪酬相關管理機制，是由薪資報酬委員會依營運成果向董事會提議，以確保發放標準與公司財務、營運績效密切結合；並考量個別同仁的工作職責、貢獻度與績效評核結果決定個別同仁派發金額。

富采重視薪資作業、激勵獎金及員工分紅管理的一致性與公平性，每一位同仁依據其學歷、專長及專業經驗作為敘薪之標準，不因個人之種族、宗教、膚色、黨派、年齡、性別、婚姻或身心障礙等差異而不同，我們同時提供員工協助方案 (EAP) 協助同仁紓解工作及生活上面對的壓力與問題，且於每月檢核離職率及離職原因，依勞動相關法令規範辦理離職金。

富采每年均參考市場薪資水準、經濟趨勢、物價指數等資訊，並依公司營運績效及個人績效等調整員工薪資，提供員工高於勞基法規定之基本薪資。

富采今年以來已進行結構性調薪與績效調薪，員工平均調薪幅度達 8% 至 15%，同時，為吸引優秀人才加入本集團及所屬子公司晶電、隆達、晶成，也大幅調高大學新鮮人的敘薪標準，大學畢業生平均起薪調幅達 16% 至 20%。

薪酬獎勵制度

我們每年編列變動獎金預算，做為激勵獎酬之工具，以鼓勵與吸引優秀人才。

獎金類別	說明
產線績優獎勵	每季針對產線優良員工、班隊競賽、行動提案、最佳改善效益、點子王、創意王進行評選並獎勵
團隊突破獎	各事業單位隨時按單位現況規劃內部營運績效里程碑慶祝活動、團隊凝聚活動
傑出獎勵	各單位隨時針對表現傑出之同仁或專案團隊進行獎勵
Lextar Award 傑出團隊獎	針對跨單位合作之傑出團隊給予頒獎與獎勵
久任員工獎勵	針對年資達 5 年、10 年、15 年的同仁給予金銀幣或獎座鼓勵



福利委員會

為照顧員工生活、維持勞資和諧，並鼓勵從事正當娛樂與休閒活動，富采依法成立「職工福利委員會」（簡稱福委會）。委員依各部門人數比例透過推舉或選舉的方式產生代表，每季召開例行性會議，於會議中行使相關職權，決議員工福利政策並全面推展各項員工活動。福委會亦提供結婚禮金、生育津貼、喪葬補助、住院慰問金、三節禮金、生日禮金、五一勞動節禮品、部門活動費與旅遊補助、育兒補助、特約商店與電商平台購物優惠，完善的福利提供給同仁最優質的關心與服務。為推動工作與生活平衡，福委會定期舉辦大型活動，如：藝文分享、益智活動、園遊會市集、運動競賽、聖誕 PARTY、年終部門聯誼活動、年終尾牙等。此外，福委會另訂有社團組織辦法，給予補助並鼓勵同仁自發性成立社團組織，創造多元化的人際互動與提倡終身學習。

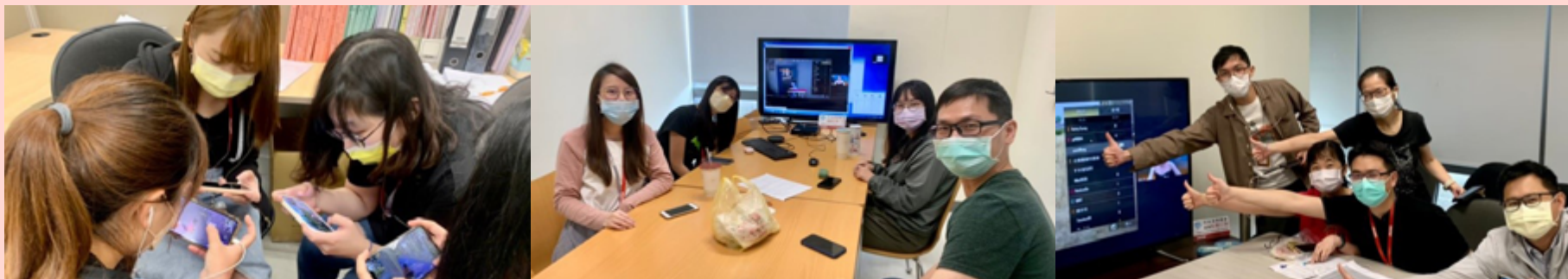
【隆達「因為有你 才有意思 (14)」十四周年系列活動】

隆達在 14 週年規劃了一系列的慶生會活動 - 「玩得有意思」，讓不同廠區的同仁們能利用線上活動互相競賽，題目除了與隆達相關外更加入許多生活趣味題，十分好玩有趣；「笑得有意思」在廠區內設置拍照背板，同仁們只要將合照上傳粉專就能獲得限量小禮物；最後「涼ㄟ有意思」冰棒快閃活動，特地準備了新竹在地知名的 814 冰棒發送給同仁們，讓大家能品嚐美味冰品度過一個美好的下午時光。整個系列活動熱鬧非凡，讓同仁跟著公司度過了一個難忘的慶生會。



【戰場救援 - 絕地求生 M 隆達盃】

疫情期間隆達特別舉辦了電競手遊競賽的活動，讓喜歡動腦挑戰的同仁們能不受廠區限制在線上發揮戰力，團隊們在自己的座位或會議室中，與夥伴們商討策略，共同合作闖關晉級；沒有參賽的同仁也能透過線上主播的賽事報導觀賽，並幫自己部門的隊伍加油打氣；每個隊伍無不發揮團隊精神及獨門戰術，取得最終勝利！精彩刺激的賽事讓所有同仁度過了一個燒腦但有趣的午後時光。



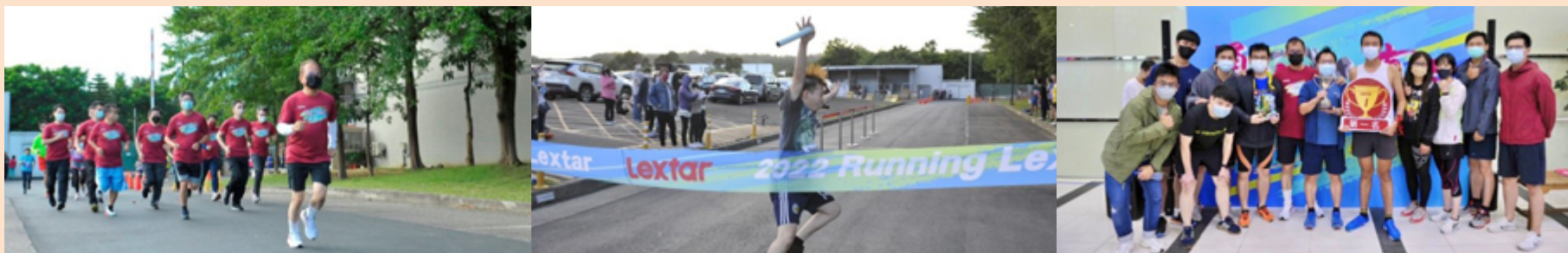
【隆達 Summer Go】

趁著疫情趨緩，隆達精心規劃了夏季旅行 Summer Go，讓同仁們與眷屬一同出門踏青，本次活動除了到明德水庫健走外，更結合永續水資源設計了活動關卡，讓大小朋友知道水資源的重要性、海洋垃圾的危害及在日常生活中發揮節約用水的精神；此外更結合 ESG 理念，全程活動自備水壺；活動當天發送每人一份裝在環保餐盒裡的早餐，並利用環保餐盒裝盛整天活動中所有食物，以不製造多餘垃圾為主要目標。活動後，許多同仁回饋環保餐盒的想法很好，不但能對環保盡份心力，也讓孩子們透過活動設計更了解環境保護的重要，十分有意義。



【第十屆 Running Lextar 勇往直前 Let's Go】

因疫情睽違兩年的 Running Lextar 戰鬥路跑，今年共集結 17 支隊伍熱血開跑，整個廠區頓時熱鬧非凡。員工是集團重要的資產、員工的身心健康更是高階主管們所重視的，Running Lextar 路跑賽秉持這個初衷邁入第 10 年，今年除了隆達員工外也邀請子公司同仁一同參加，參賽者更多了許多外籍同仁，讓整場賽事更具看頭！活動開始，由隆達高階主管們帶領大家環跑廠區熱身，以實際行動表達對團隊的其他支持；更全程為每位跑者加油打氣，整場賽事展現了隆達「拚搏」、「熱情」、「堅持到底」的精神，最後所有人集結在大廳等候成績揭曉，有歡笑有感動，為賽事劃下了完美的句點。



【2022 隆達電子家庭日 草地拾光】

11 月陽光和煦的週末午後，隆達在埔心牧場盛大舉辦草地拾光野餐家庭日，同仁與家人大手牽小手，一起共享草地音樂會與星空電影院的美好時光，此起彼落的歡笑聲成為現場最悅耳的樂章。高階主管親自到每個野餐區跟大家閒話家常，並向所有眷屬表達深深的感謝，唯有家人在背後的支持與鼓勵，才能讓所有同仁全心的投入工作，與公司一起打拼、努力。活動現場更結合永續環保的理念，活動主舞台、市集攤位都使用回收棧板所搭建；更宣導自備餐盒、餐具、環保杯來盛裝食物，以減少垃圾的產生，讓同仁在享受美好的草地時光之餘，埋下環保教育的種子，為地球盡一份心力。



員工福利列表

員工持股信託

富采台灣各子公司自 7 月起提供員工持股信託，與員工共享公司經營的績效成果，鼓勵員工儲蓄、加值退休後的生活，共創雙贏，參與持股的員工根據不同職等自行決定提撥金額，集團也將 100% 相對提撥，並保有自行運用彈性。

育兒補助

富采自 2022 年 8 月實施育兒補助，針對員工名下 2 歲至 6 歲子女，就讀於政府立案幼兒園或托嬰中心，提供 1 年 2 次的津貼補助，不限子女人數、男女雙方皆在公司任職者，都可以個別申請。

讓同仁降低育兒經濟壓力，兼顧個人工作與家庭照顧的需要。

員工認股機制

晶成為激勵公司發展所需之人才，並提高員工對公司之向心力及歸屬感，以共同創造公司及員工之利益，於 2022 年設計員工認股權獎勵計畫，並於 2023 年可開始執行。

總計參與人次 900 餘人，參與率約 31%

總計受補助子女 496 人次，
總金額達新台幣 8,928,000 元

公司全體同仁皆適用此機制，總計有 93% 的同仁有意願參與。

註：2022 年福利相關統計數據請見[附錄 1：社會面數據](#)

退休福利

為善盡社會責任及安定員工退休後的生活，富采及台灣各子公司均依照勞動基準法及勞工退休金條例之規定，訂有「委任經理人及董事兼任勞工退休退職辦法」及「員工退休辦法」，並經薪資報酬委員會審核，提報董事會通過後實施，並依法令規定按月提撥。

職傷員工照顧

晶電同仁因傷病或其他身心健康因素復職時，為避免員工因健康因素影響工作表現而產生挫折，或預防原有的工作內容可能導致健康程度惡化，進而影響工作安全，透過公司相關部門的結合支援，共同進行健康關懷協助及復工配工機制，以完善職傷員工之照顧。

隆達同仁因傷病或其他身心健康因素復職時，會協助安排駐廠醫師進行諮詢及評估，並由駐廠醫師提出建議進行復工配工機制，以利確保同仁復工後之工作內容或環境不會對身心有再次影響或惡化之可能，並藉由駐廠醫師專業來完善職傷職員之健康照護。

5-2-2 多元與共榮

性別友善職場

富采將性別平等概念明確制定於「工作規則」、「員工手冊」、人力資源相關之防治與懲戒辦法，明訂應建立性別平等之工作環境，並開辦員工育兒補助、推動母性保護健康職場，減輕員工在育兒上的經濟壓力。富采亦辦理性別平等講座、發行性平電子報等，積極打造友善且平等的職場環境。

為落實母性員工之照護及風險防護控制，建立友善母性職場，我們設有完善之懷孕通報機制，醫務室定期關懷及照護。

富采亦提供博愛停車位、設置哺集乳室，其內均備有舒適之靠背椅、消毒鍋等完善之集乳設施，且有專人定期消毒打掃，其潔淨之環境深獲集乳媽媽肯定及喜愛。



多元聘僱少數與弱勢族群員工

富采擁有多元的員工族群，遵守「身心障礙者權益保障法」規定，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1% 規定，並推動相關無障礙職場及協助職務再設計等措施。如子公司隆達於 2022 年總計聘僱了 12 名身心障礙員額，符合法規聘僱員工總人數 1% 之規範，積極為身心障礙族群創造工作機會。我們在廠內提供身障電梯讓身心障礙員工更加便利。在疫情期間，雖暫停視障按摩師按摩服務，但仍秉持照顧員工的精神，給予帶薪休假，保障按摩師們無提供勞務的期間也能維持生活。

2022 年全集團員工多元聘用數據請見[附錄 1：社會面數據](#)

5-3 人權維護

富采為遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。

重大議題：人權維護 | 基準年：2021 年

2022 年度目標	達成率	短期 (2023 年)	中期 (2024~2025 年)	長期 (2026 年以後)
1. 無人權重大違法情事	✓	1. 建立人權盡職調查程序	1. 優化人權盡職調查程序	1. 優化人權盡職調查程序
2. 人權教育訓練集團全體完訓率 100%	✓	2. 無人權重大違法情事 (罰金超過 30 萬)	2. 無人權重大違法情事 (罰金超過 30 萬)	2. 無人權重大違法情事 (罰金超過 30 萬)
3. 制定集團人權政策	✓	3. 女性主管占比維持 22% (晶電 / 隆達)	3. 女性主管占比維持 22% (晶電 / 隆達)	3. 女性主管占比維持 22% (晶電 / 隆達)
		4. 完善移工關懷留任制度，移工續聘留任率 70%	4. 完善移工關懷留任制度，移工續聘留任率 70%	4. 完善移工關懷留任制度，移工續聘留任率 75%

責任單位	富采各子公司之人力資源單位
投入資源	教育訓練費用投入及線上教材製作費用、專業顧問諮詢費用等
申訴機制	- 員工申訴專線 - 富采官網「聯絡我們」

5-3-1 人權風險管理

人權政策

由富采人資單位共同制定三種語言之人權政策，經富采董事長核准後發布於各子公司官網，公開揭露人權政策訊息。富采致力於追求符合「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」、「聯合國企業和人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱領」、「社會責任國際組織 (簡稱 SAI)」、「負責任商業聯盟 (簡稱 RBA)」、相關勞工法規及國際人權標準，訂定人權管理辦法於所有的營運活動中落實人權保護，遵守適用的勞工及員工聘僱的法律，以及國際標準。

富采透過內部公告平台每年定期舉辦全體同仁「人權政策」線上課程回訓及測驗，完成率達 100%，以確保員工了解公司的人權政策，及避免發生人權相關風險。富采亦不定期採電子報方式進行宣導，傳達人權政策並表示對於人權的重視，以及避免發生人權相關風險。

本集團人權政策



保護與原則

富采承諾形塑有益人權保障的良好環境，避免營業活動出現可能造成人權侵犯或負面影響的行為，並訂定以下原則：

1. 禁止人口販運及強迫勞動。
2. 禁止僱用童工。
3. 提供員工符合法律規定的工時和薪資。
4. 杜絕任何形式的不人道待遇。
5. 尊重多元文化與杜絕不法歧視。
6. 尊重自由結社。
7. 提供所有員工安全健康及清潔舒適的工作環境。
8. 秉持最高的商業道德標準。

人權管理系統



富采採用系統性管理流程，以尋求完全地遵循集團人權政策，相關流程及作法包含風險評估、預防措施、監督偵測、減緩或補救。

富采設置正式的舉報管道供員工、供應商，以及其他外部利害關係人舉報非法、違反人權、行為準則或誠信經營守則之行為，並對任何侵犯人權或產生負面影響之行為給予補救與採取行動。

🔴 2022 年富采針對歧視、原住民權益、童工、強迫勞動及阻礙結社自由 (工會籌組) 等人權議題進行檢視與評估，確認所有營運據點皆未發生相關爭議事件。

富采依循 RBA 管理系統進行人權風險評估，由 RBA 管理小組執行秘書通知各組執行代表，每年透過 RBA 風險評估表格針對手法、環境、健康與安全，以及勞工活動和人權道德風險等面向進行風險評估，評估內容包含評估各單位之工作項目或作業流程、是否有導致相關人權風險產生的可能因素，以及可能違犯之法規與 RBA 人權相關項目此外，富采也針對潛在的人權風險制定相應的預防或補救措施：

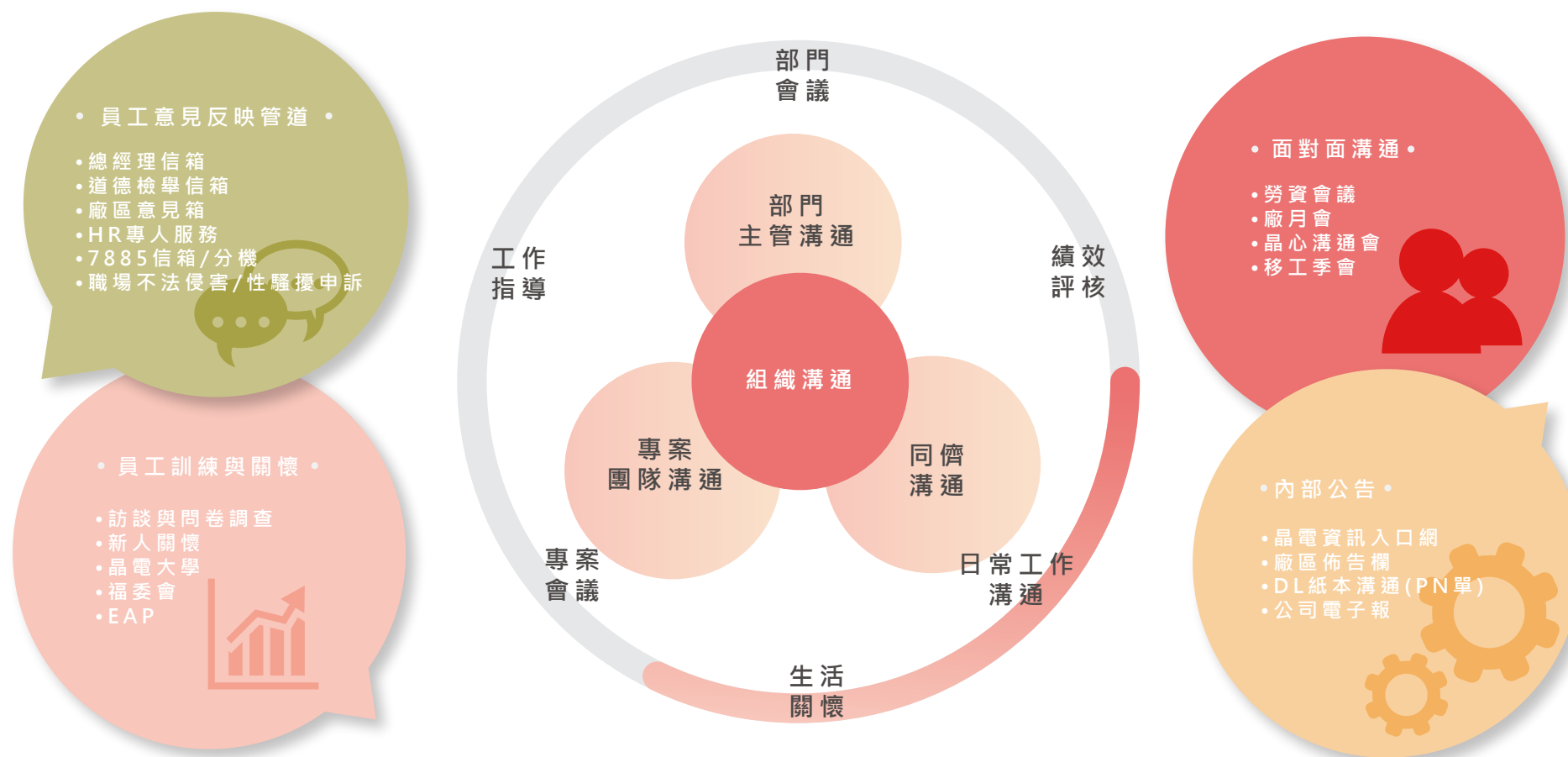
人權風險議題	預防措施或補救措施	影響對象
永續報告書中無人權維護內容之揭露	- 制定人權政策並公開聲明人權管理原則 - 在 2022 年永續報告書中增加人權篇章揭露人權管理的流程、活動與成效	員工 / 供應商 / 承攬商 / 客戶
外籍移工對自由擇業與禁止強迫勞動的認知不足	- 針對「外籍移工零收費政策」，幫助外籍移工更好地了解他們的權利，並讓他們免受濫收費用的困擾 - 自由擇業的宣導：在宣傳中加強對自由選擇職業的認知，讓外籍移工了解他們有權自由選擇他們想要的職業 - 優化聘僱流程 - 落實簽訂聘僱合約書	外籍移工
內部無沒有正式的人權保護政策及人權教育訓練	- 設立富采人權維護工作小組 - 訂定性騷擾防治申訴處理辦法，調整申訴處理委員會為常設組織，以人資及法務主管為常設委員，即時提供轉業專責處理 - 制定人權管理系統並進行人權風險評估 - 設計人權保護政策宣導教材 - 執行人權保護教育訓練，以揭露人權管理內容於永續報告書中	全體員工
防治性騷擾與職場不法侵害	- 設定對違規行為之最低懲處措施為小過以上 - 提高再申訴處理委員層級到中心主管	全體員工
不歧視	修訂招募流程與人員資料表，落實不歧視	全體員工
自由結社	對新進員工及所有員工實施勞資會議相關宣導及訓練，確保所有同仁知悉可參與	全體員工

隆達及達亮分別於 2022 年及 2021 年依客戶要求，通過第三方 RBA 驗證，且隆達得到滿分的成績。

人權管理系統

富采了解人權議題之重要性，為強化同仁人權議題認知，已規劃於新人訓練時實施人權相關課程，其中包含性別化主流、性騷擾防治、性別平等、勞工法令及勞動基準法等課程。2022 年針對同仁實施人權保障相關訓練，使員工清楚了解自身權益及公司人權政策，本集團人權相關教育訓練人次達 4,906 人，完訓率 100%。

5-3-2 員工溝通



2022 年勞資溝通

富采每季召開例行性會議，於會議中行使相關職權，決議員工福利政策並全面推展各項員工活動，並按時依主管機關要求申報。富采雖目前未有工會組織，尚未有員工簽屬團體協約，但我們每一季舉辦勞資會議，一年共計舉辦 4 次，透過溝通會議建立勞資雙方良性互動，勞方代表可於會議中提出員工意見或建議待改善事等，資方代表亦可適時反饋公司相關管理訊息或針對員工意見做出承諾，每季度與員工進行團體協商，透過正向溝通作為，有效維持勞資和諧。除勞資會議之外，富采於 2022 年辦理一場次員工溝通會議，藉此提供同仁進一步了解公司的營運布局、集團願景、使命與策略藍圖；同仁也可透過該溝通會提出意見或對公司建議，並增進公司與員工的交流機會。



員工申訴機制

富采對於檢舉的所有資訊，無論來自於內部管道或外部管道，皆予以保密方式處理；我們設立專責處理委員會，由稽核室、智權法務處、人資中心及數個最高主管擔任委員，每次案件排除當事人之主管（委員）後，選出 5 名委員責成處理委員會，設有「專責處理委員會之處理程序」任一檢舉事件，將責成專案處理，若檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管；檢舉情事涉及董事或高階主管者（內部人）應呈報至董事長與獨立董事知悉。對於檢舉人依法採取適當之保護措施，保護檢舉人身份及檢舉內容，並承諾檢舉人不因檢舉情事而遭受不當之處置。

若事件違反規章制度及誠信經營等相關規定，經查證屬實者，富采將依相關管理規定進行懲戒外，並於內部網站或公佈欄揭露違反人員之職稱、姓名、違反內容及處理情形等資訊；若情節重大者，除採取必要之法律程序外，將予以免職，永不錄用。

五大申訴管道：



申訴處理六步驟：



富采集團 EAP 方案

晶電推展員工協助方案 (EAP) 服務已達 12 年，我們定期發放 EAP 電子報、每位同仁皆發放 EAP 小卡、定期舉辦 EAP 講座，2022 年兩個階段共有 762 人次參與，服務滿意度為 93.6 分 (滿分 100 分)，隆達預計於 2025 年推展 EAP。

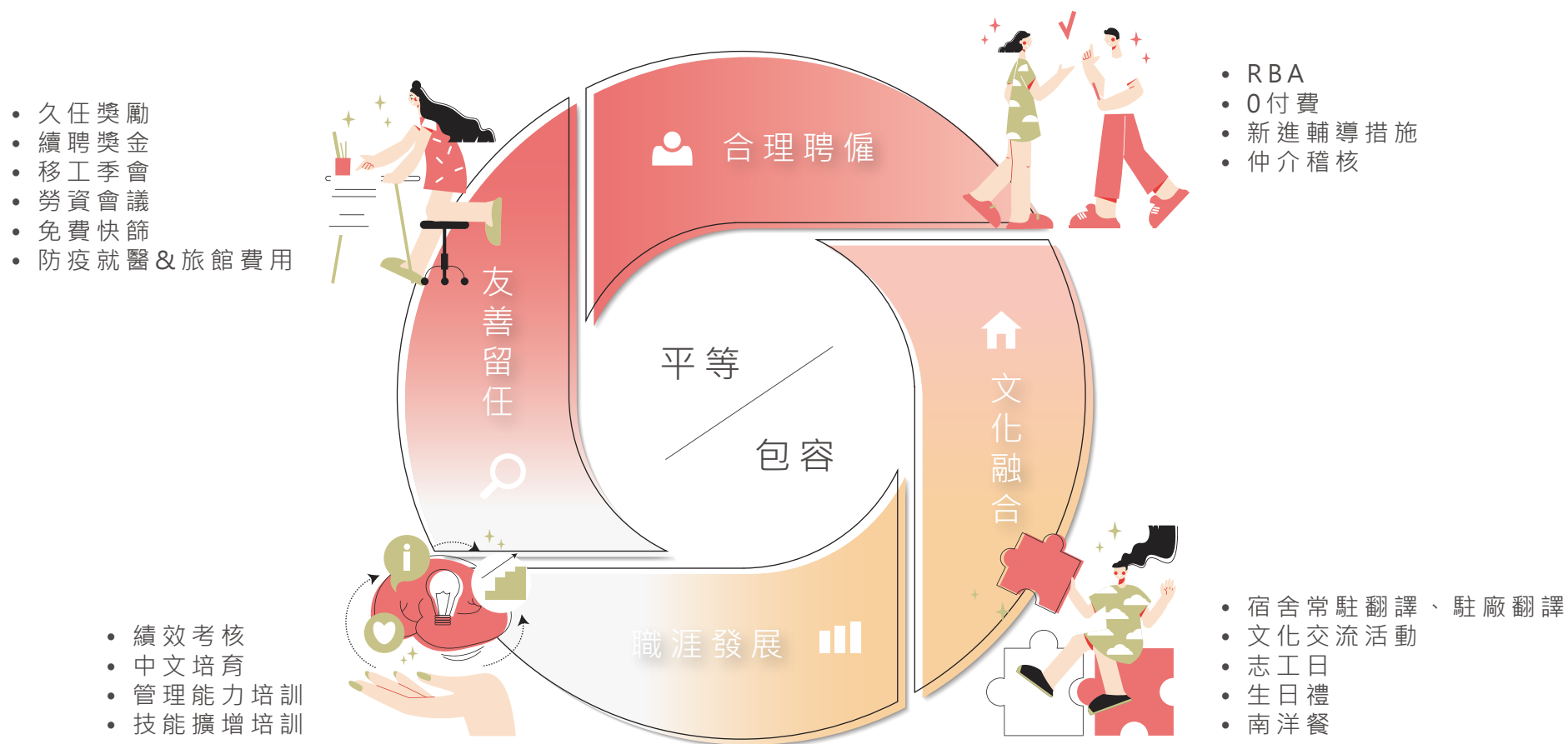
員工滿意度調查

富采為提升員工凝聚力及組織認同程度，2022 年推出「Q12 組織氛圍調查」活動，針對工作內容、團隊運作、領導管理、績效回饋與人際互動之五大構面進行調達，分析結果整體滿意度達 6 分 (滿分 7 分)。透過滿意度調查，進一步了解員工心聲，並針對滿意度弱項擬定改善措施，以打造高效能團隊。

隆達 2022 年針對間接人員進行 Q12 員工樂業度調查，分數為 3.8 分 (滿分 5 分)。晶成 2022 年執行 Q12 員工敬業度調查，涵蓋率為 57.78%，積極敬業度員工比例為 82.8%。

5-3-3 外籍移工平等包容管理

註：富采之外籍移工管理相關作為僅限於台灣子公司



合理聘僱

1. 移工入職零付費政策

晶電於 2020 年起即實施「外籍移工零付費」政策，負擔外籍移工入職前的所有費用（仲介費、辦件費、離境前交通 / 住宿費、機票費、體檢費等），2022 年在職外籍移工皆適用「外籍移工零付費」政策，確保無債務束縛勞工之風險，免去外籍移工因招募所產生的任何費用，確保外籍移工是在自由意識下入職，未受到任何非法強迫或債役之情形。

2. 仲介稽核

我們透過訪談、稽核等機制，保護外籍同仁能夠安心來台，成為集團的一份子。

3. 國內續聘

為鼓勵契約期滿之績優外籍同仁可以繼續服務，我們主動調查期滿同仁的留任意願並協助辦理續聘流程，一方面免去重新招聘所耗費的時間與費用，另一方面員工也不必再次面對繁瑣的聘僱程序、離境、面試、搬家等，達成勞資雙贏的局面。此外，也提供移工續聘獎金，2022 年共 687 人領取，總共發放新台幣逾 1,030 萬元。

文化融合

1. 宿舍常駐翻譯、駐廠翻譯

隆達了解外籍同仁離鄉背井的艱辛與孤單，加上疫情影響不能返鄉，我們想讓外籍同仁感覺台灣就是他們第二個家，在公司的照顧下能夠感到安全和舒適。在宿舍駐有精通英語、菲律賓語的專門生活照顧「24 小時管理員」，幫助他們獲得醫療協助並提供與生活有關的諮詢，也是他們與台籍主管、HR、仲介等的翻譯橋梁。外籍同仁無需擔心溝通問題，可充分表達自己的想法。

2. 生活照顧

我們為了外籍同仁在宿舍的舒適，提供小人數套房（3-6 人），每間皆設有獨立衛浴，可以擁有較隱私與方便的空間。不定期進行宿舍稽核，以確保員工擁有清潔、安全和良好的生活環境，大門設有感應門禁，並依法定期進行消防演練、飲水機水質檢測。另外，考慮到員工的娛樂與身心健康，我們提供祈禱室、健身區、微波爐、交誼廳、公共區域 WIFI 等設施。每年也定期舉辦聖誕晚會，讓外籍同仁能夠放鬆同樂，在異國也能回味家鄉習俗。

3. 身心健康

隆達重視外籍員工的身心健康，我們為他們提供定期的健康檢查和特殊的健檢，管理追蹤異常的健康狀況，並適當調整他們的工作環境。對於懷孕的外籍同仁，我們也貼心列入母性關懷管理中，與本國及同仁享有同等福利，也對其進行定期追蹤，以確保母親和孩子的安全。



移工季會

移工季會是富采與移工溝通的重要管道之一，透過季會宣導工作注意事項、公司政策、宿舍規範與勞資會議結論，也安排單位主管與同仁面對面溝通、接收同仁意見。季會現場亦會安排仲介即時翻譯，確保與同仁之間的無障礙溝通。



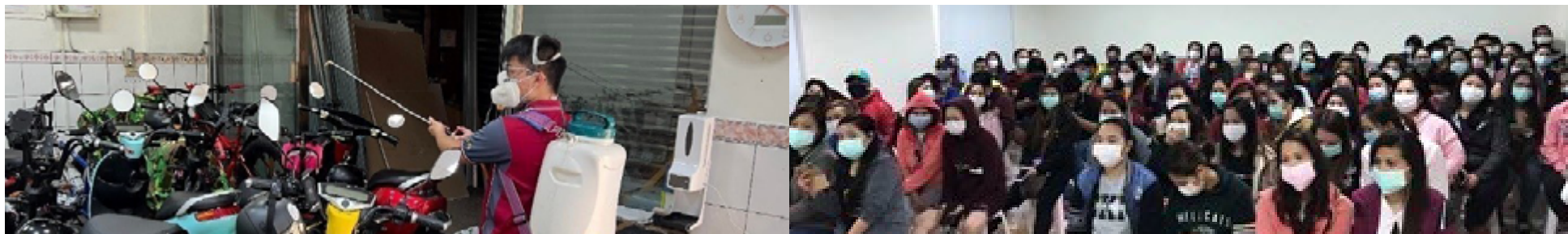
防疫守護

2022 年國內新冠疫情嚴峻，隆達與晶電落實移工宿舍防疫措施，建立外出足跡管理、規劃分流動線、提供免費快篩，並在疫情最嚴重的時候在宿舍內設置小雜貨鋪與零外出訂餐服務，讓擔心染疫的外籍同仁可以免外出購物，確保防疫無漏洞。如有同仁不幸確診或被匡列隔離，隆達提供免費隔離檢疫套房，晶電則安排同仁入住防疫旅館，住宿開銷由公司支援，也免費的送三餐、日用品等支援，並協助申請勞保傷病給付，讓同仁可以安心休養無後顧之憂。

2022 年國內新冠疫情嚴峻，除配合政府進行企業內匡列外，隆達也另外籌措辦公、用餐與進出路徑分區分流，減少承租戶與隆達同仁交叉感染的機會、遠端居家辦公等減少面對面接觸之措施。

設置關懷措施，只要同仁出現身體不適或接觸過確診者，廠內皆備有快篩試劑可供使用，且於快篩試劑在市面上不易取得時提供內部團購，解決員工燃眉之急。

另外為鼓勵同仁施打新冠疫苗，完成三劑接種者可獲得獎勵金 500 元。



5-4 職業安全與健康

重大議題：職業安全衛生 | 基準年：2021 年

2022 年度目標	達成率	短期 (2023 年)	中期 (2024~2025 年)	長期 (2026 年以後)
1. 100% 恪遵法規及符合客戶、職安衛管理系統要求		1. ISO 45001、CNS 45001 管理系統外稽重大缺失件數 =0	1. ISO 45001、CNS 45001 管理系統外稽重大缺失件數 =0	1. ISO45001、CNS45001 管理系統外稽重大缺失件數 =0
2. 重大工安事故發生 0 件		2. 維持每年重大工安事故發生件數 0 件	2. 維持每年重大工安事故發生件數 0 件	2. 維持每年重大工安事故發生件數 0 件
3. 勞動機構開立罰單事件 =0		3. 每年參與所在科管局舉辦之職業安全衛生優良單位選拔	3. 每年參與所在科管局舉辦之職業安全衛生優良單位選拔	3. 每年參與所在科管局舉辦之職業安全衛生優良單位選拔
4. ISO 45001、CNS 45001 管理系統外稽重大缺失件數 =0		4. 職場危害健康風險族群管理率 100%	4. 職場危害健康風險族群管理率 100%	4. 職場危害健康風險族群管理率 100%
		5. EAP 滿意度 90%	5. 多元化健康促進對象涵蓋率 100%	5. 多元化健康促進對象涵蓋率 100%
		6. 每年具備有健康職場認證資格	6. EAP 滿意度 90%	6. EAP 滿意度 90%
			7. 每年具備有健康職場認證資格	7. 每年具備有健康職場認證資格

責任單位	富采各子公司之環安單位及健康管理單位
投入資源	每年投入員工健檢、特殊作業健檢及急救人員費用，及 ISO 45001 外部驗證費用等。
申訴機制	- 內部：直屬主管、實體員工意見箱、專線電話、總經理信箱 - 外部：富采官網 - 從業道德違規行為舉報系統、科管局

5-4-1 職業安全與衛生管理

職業安全衛生管理系統

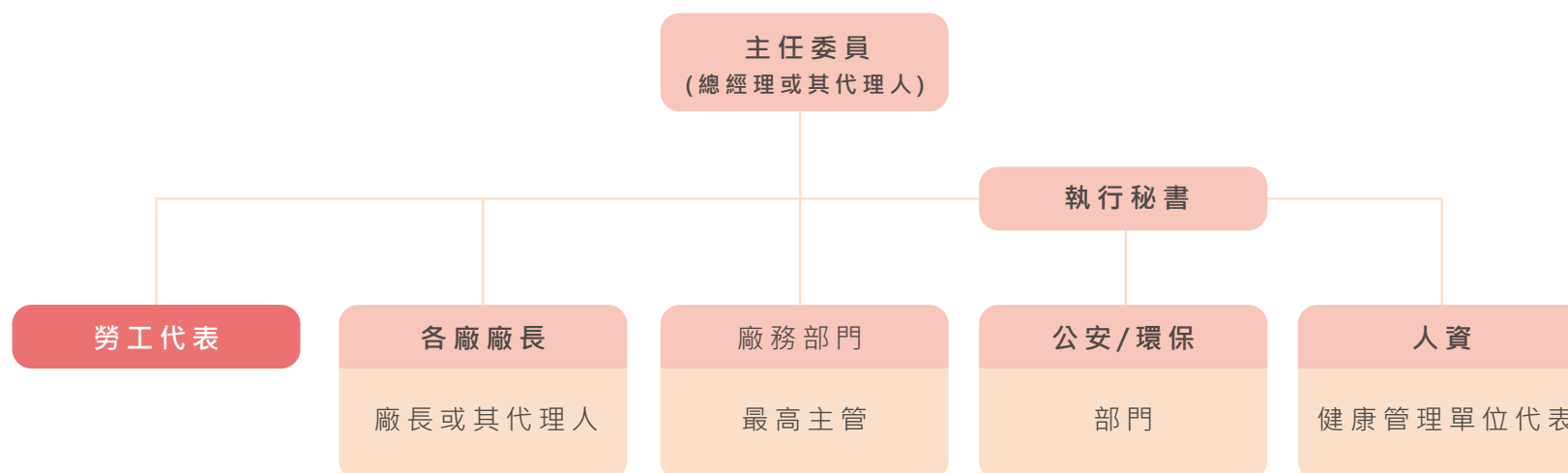
富采依據 ISO 45001 及 RBA 行為準則、當地法令、環安衛系統條文 (ISO 14001:2015、ISO 45001:2018、CNS 45001)，訂定「環安衛管理手冊」、「職業安全衛生守則」，並成立「職業安全衛生委員會」，執行工作環境及作業危害之辨識、評估及控制。

本集團皆已通過 ISO 45001 驗證，管理系統涵蓋 100% 的員工，同時晶電亦取得 CNS 45001 證書。

職業安全衛生委員會

富采各子公司皆建立環境管理審查暨職業安全衛生委員會 (Environment, Safety and Health committee, 以下簡稱 ESH 委員會)，研議及協調有關安全與衛生暨環保之相關事務，訂定目標、推動持續改善計劃。

各廠區至少每季由廠長主持召開廠區層級 ESH 委員會，所研議之結論適用各自廠區暨同仁。所屬組織包括委員 (各廠廠長或其代理人，研發、支援、品保及人資中心最高主管、環安部門)、勞工代表 (應佔委員人數之三分之一以上，換算約 33%)。

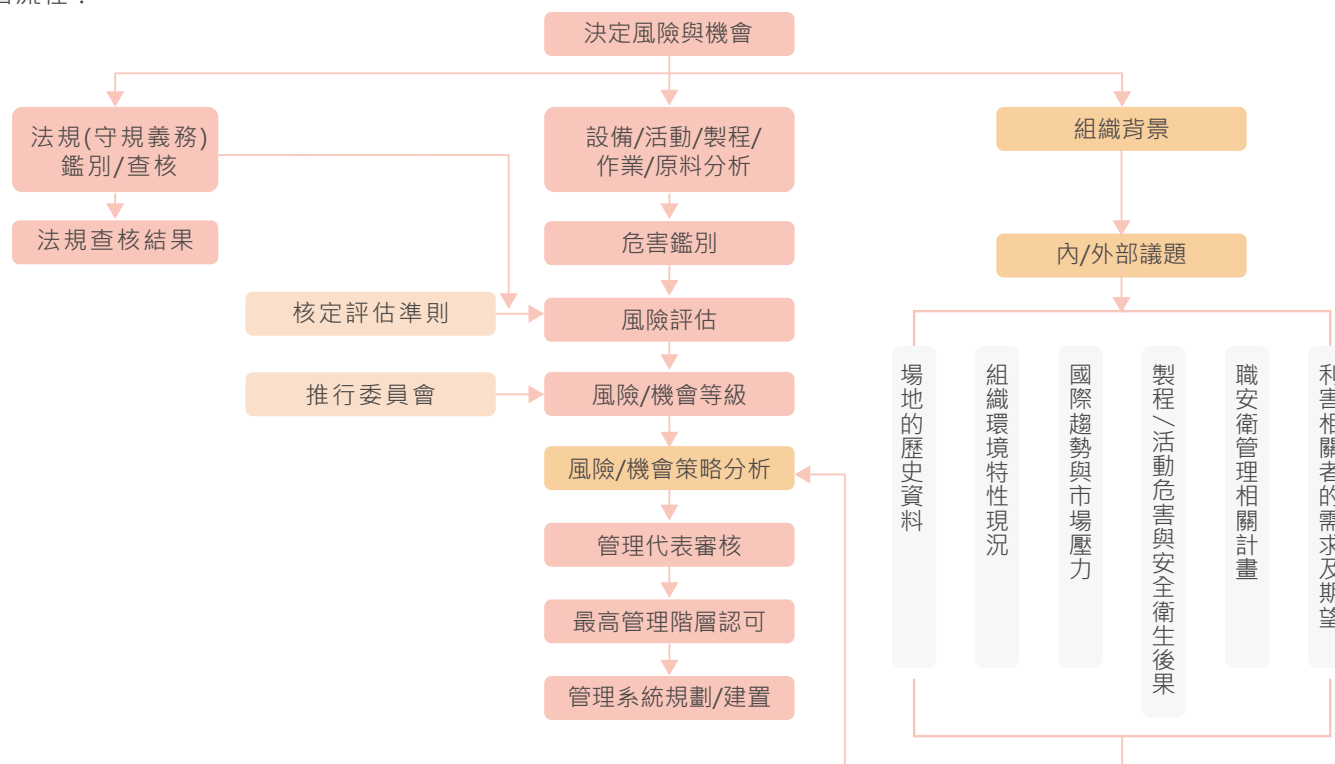


危害辨識與風險評估

富采制定重大危害辨識與風險評估管理程序，以風險評估技術分析可能導致異常之潛在風險，並採取控制預防手段，降低危害發生機率及嚴重度。

安全衛生危害分析依各部門之活動 / 製程 / 類別 / 範圍內之步驟 / 機器設備 / 工作項目等作業步驟，針對物理、化學、生物、人因工學、社會性及其他危害分類，估計其發生率、暴露率及嚴重性鑑別出風險與機會之步驟。

決定與處理風險與機會流程：



危害辨識與風險評估

富采重視同仁工作安全，如遇異常事故發生，於第一時間迅速完成通報並啟動緊急應變機制，以降低人員傷害與營運損失為目標。事故發生後，依富采所建立之「事故通報及調查程序」，會同勞工代表進行事故調查，發掘根本原因並進而採取正確的矯正預防措施，事故調查報告同步於各廠區安委會彙報，必要時採取水平展開調查結果，做為各廠區改善之依據，以防止事件再發生。

「事故通報及調查程序」適用於本集團各廠區全體同仁及承攬商，其通報及調查範圍以廠內事故及廠內交通事故為限，廠外事故僅列入通報與統計。

緊急應變程序

富采制定「環安衛緊急應變程序」，應用分級管控，將應變組織區分為總公司及廠區應變組織，如廠區遇異常事故發生，現場進行初步應變後，若仍需後續應變作為，則迅速完成通報並啟動廠區緊急應變機制，以降低人員傷害與營運損失為目標，若事件擴大，則啟動總公司應變組織，各司其職，以應對緊急應變時的各種狀況。

該緊急應變程序適用各廠區全體同仁及承攬商，每年執行至少一次的全廠緊急應變次數。除了全廠緊急應變，我們也鼓勵各現場單位自主辦理應變演練，強化區域的應變能力，若發生異常狀況，更能進行初步應變，不致擴大為全廠緊急狀況。2022 年緊急應變防災演習共計 42 場，分別為晶電 15 場、隆達 7 場、晶成 3 場、達亮 17 場 (包含桌面演練 6 場)。



職業安全衛生教育訓練

富采 2022 年共辦理 102 場職業安全衛生相關訓練課程，包含防火防災演習、危害物通識、緊急疏散、急救訓練、化學品噴濺緊急處置訓練、全廠疏散訓練，其中包含線上課程，共訓練 24,950 人次，提升員工之工作安全意識。

本集團之環安衛人員皆具有職業安全衛生相關證照 (資格) 人員 (共 103 人)，我們也進行環安衛系統內部稽核員培訓並認證，至少每年進行一次環安衛系統內部稽核。

職業傷害管理

富采重視員工及承攬商之工作環境安全，環安部門執行定期或不定期實施環安衛巡檢，並於每月邀請廠內部級以上主管共同進行職安衛巡檢，並針對缺失項目登錄於權責部門並評定各項缺失之改善回覆期限，持續追蹤至改善完成。

2022 年本集團員工及承攬商之 2022 年職業傷害共計 18 起，但未有發生嚴重職業傷害^註，其中主要的傷害類型為壓夾傷和化學品傷害，針對職業傷害事件，我們除了加強相關宣導之外，也針對意外發生場所和設備進行檢查，確保傷害不再發生。

📌 2022 年本集團均無職業病相關件數，亦無死亡事件發生；未發生因違反員工健康和安全的法律事件而造成金錢損失，顯示本集團在員工職業安全的努力。

2022 年詳細職災害、職業病數據，請見[附錄 1：社會面數據](#)

註：嚴重傷害之定義，台灣地區遵循《職業安全衛生法》第 37 條 (發生死亡災害、發生災害之罹災人數在三人以上、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療)；大陸地區分為人員受傷如有死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時失能，財務損失大於 30 萬人民幣、生產中斷大於 4 小時。

5-4-2 員工健康促進

【2022 年晶電通過運動企業認證】

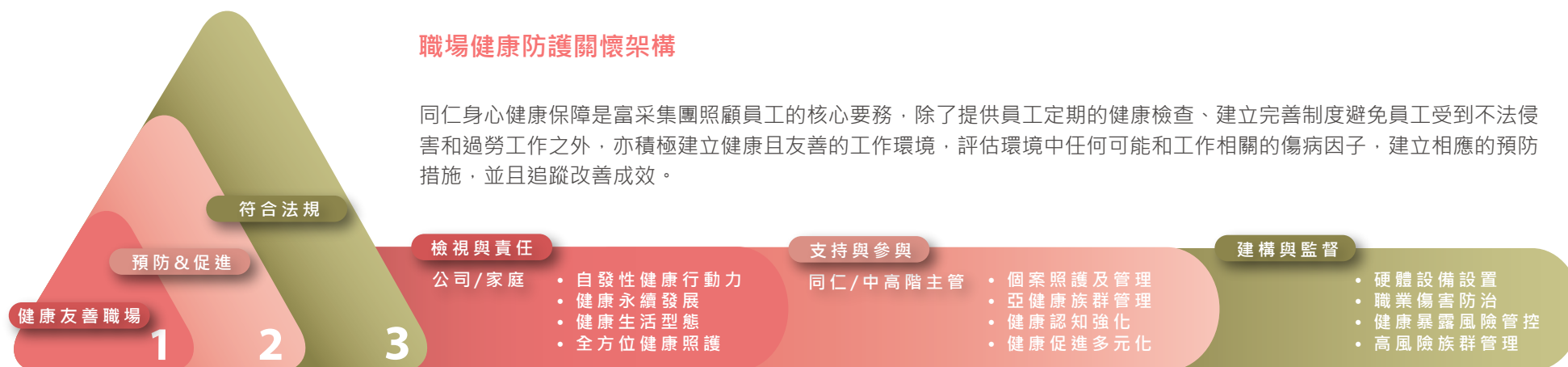
晶電專注於樂活職場，重視員工的身心健康，致力於推動員工健康運動，內部除了舉辦健康檢查、健康講座及減重等活動，也由高階主管帶領員工積極參與外部運動活動或賽事，並提供競賽獎金補助，鼓勵同仁實踐工作與健康，達到身心靈平衡。

我們更在廠區設置多元的休閒設施，包含健身房、撞球、桌球及韻律教室...等，均免費提供員工使用；健身房亦聘用運動指導員，除指導員工正確的運動概念及姿勢外，更維護員工的使用安全。希望透過我們的用心，能讓所有員工都能快樂工作、享受生活！



職場健康防護關懷架構

同仁身心健康保障是富采集團照顧員工的核心要務，除了提供員工定期的健康檢查、建立完善制度避免員工受到不法侵害和過勞工作之外，亦積極建立健康且友善的工作環境，評估環境中任何可能和工作相關的傷病因子，建立相應的預防措施，並且追蹤改善成效。



健康促進構面		主要計畫 / 活動名稱	2022 年辦理成效																																																			
健康檢查	透過年度健康檢查，積極照顧及關懷全體員工的健康，以利預防各項危害及罹患職業傷病等情事發生。	員工健康檢查	<table><tr><th>項目</th><th>富采</th><th>晶電</th><th>隆達</th><th>晶成</th><th>達亮</th><th>晶宇</th><th>晶品</th><th>璨揚</th></tr><tr><td>新人健檢^{註 1}</td><td>14</td><td>512</td><td>109</td><td>264</td><td>562</td><td>1681</td><td>650</td><td>426</td></tr><tr><td>高階健檢^{註 2}</td><td>8</td><td>91</td><td>38</td><td>1</td><td>納入年度健檢</td><td>N/A</td><td>N/A</td><td>6</td></tr><tr><td>年度健檢^{註 3}</td><td>N/A</td><td>N/A</td><td>689</td><td>1^{註 4}</td><td>343</td><td>12</td><td>N/A</td><td>N/A</td></tr><tr><td>特殊作業健檢</td><td>N/A</td><td>590</td><td>64</td><td>83</td><td>280</td><td>437</td><td>183</td><td>173</td></tr></table>							項目	富采	晶電	隆達	晶成	達亮	晶宇	晶品	璨揚	新人健檢 ^{註 1}	14	512	109	264	562	1681	650	426	高階健檢 ^{註 2}	8	91	38	1	納入年度健檢	N/A	N/A	6	年度健檢 ^{註 3}	N/A	N/A	689	1 ^{註 4}	343	12	N/A	N/A	特殊作業健檢	N/A	590	64	83	280	437	183	173
			項目	富采	晶電	隆達	晶成	達亮	晶宇	晶品	璨揚																																											
			新人健檢 ^{註 1}	14	512	109	264	562	1681	650	426																																											
			高階健檢 ^{註 2}	8	91	38	1	納入年度健檢	N/A	N/A	6																																											
			年度健檢 ^{註 3}	N/A	N/A	689	1 ^{註 4}	343	12	N/A	N/A																																											
特殊作業健檢	N/A	590	64	83	280	437	183	173																																														
駐廠服務 (醫師)	• 晶成：自 2022 年 4 月起實施每月執行 1 次醫師臨場服務 • 晶電：2022 年醫師臨場服務共計 7 廠區採每月執行 1 次，臨場服務總計 78 次 • 隆達：每一廠一個月一次，一年共計 24 次 • 職醫科醫師駐廠：隆達 T01 每四個月一次，一年共計 3 次																																																					
	緊急救護	• 隆達：隆達於廠內均設有自動體外心臟電擊去顫器 (AED) 一台，供同仁搶救時使用，可降低該類傷病患到院前死亡率並定期安排員工急救訓練 (AED +CPR) • 達亮：廠內備有一台自動體外心臟去顫器 (AED)，供同仁搶救時使用，可降低該類病患到院前死亡率並每年定期安排員工急救訓練 (AED +CPR)，簽訂就醫醫院開通綠色就醫通道。																																																				
危害預防		結合專業醫護背景之職場健康管理人員 (駐廠醫師、職護) 全盤性評估調查職場危害因子，進行作業健康危害防護，以保障員工安全、預防健康危害。																																																				

註 1：本集團 2022 年新進人員數為 4404 人，2022 年新人體檢總人數為 4218 人，因有 186 位同仁備有半年內體檢資料，故無需於入職前重複體檢。

註 2：富采旗下台灣各子公司之高階主管健檢，副總級以上為 1 年一次，處長級以上為 2 年一次。

註 3：富采旗下各子公司兩年實施一次全體年度健檢，富采、晶電、晶成下次執行為 2023 年，隆達 2022 年有辦理，故下次執行為 2024 年。

註 4：因該員工年齡 >65 歲，依法規每年實施。

健康促進構面	主要計畫 / 活動名稱	2022 年辦理成效
健康照護 結合外部資源，來強化健康照護防護網，並輔以完善的救護設備，以健全完善的健康照護品質。	新增合約醫院 (體格檢查)	- 晶成：洽談臺大醫院新竹分院 - 晶電：總計與 11 家外部醫院進行合作，提供北、中南之體檢需求 - 隆達：新人體檢及一般健檢配合院所為敏盛醫院 - 達亮： - 新人體檢：協成醫院 - 福利體檢：蘇滁體檢中心 - 特殊體檢：滁州醫院 / 蘇滁體檢中心
	新增合約醫院 (高階主管健康檢查)	- 晶成：洽談國泰健康管理(新竹健檢中心)，於 10 月起實施 - 晶電：總計與 7 家(分佈於北、中南)外部醫院進行合作，提供北、中南之高階健檢需求 - 隆達：北中南配合院所共計 16 間醫院供高階主管選擇
	與外部醫院合作肺部電腦斷層掃描 (法規體制外的自主項目)	晶電：提供符合受檢資格者「免費」低劑量肺部電腦斷層檢查，以達到早期發現、早期治療之目的，2022 年共 353 人參加肺部電腦斷層掃描，皆無重大異常者
	癌症篩檢	- 隆達：推動國民健康署免費乳癌、子宮頸癌、口腔癌、大腸癌篩檢政策，提供自費各項癌症篩檢，共計 208 人次 - 達亮：年度健檢體檢項目部分包含子宮、前列腺 B 超檢查及宮頸癌篩查，不包含的體檢人員可自費加項

健康促進構面		主要計畫 / 活動名稱	2022 年辦理成效
健康管理	建置並落實健康分級管理制度，為員工的健康把關，且導入「預防醫學」概念，以有效進行疾病控制及預防，確保同仁健康。	健康分級管理	- 晶成：2022 年共 264 份體格檢查報告進行分級管理 - 晶電：2022 年共 590 份健康檢查報告進行分級管理，皆無因工作引起之職業病之四級人員 - 隆達：共計 858 份報告進行分級管理並進行醫師諮詢及後續追蹤
健康促進	設計多元、多面且有趣的健康促進活動，並藉由健康種子成員，將健康活動理念及行動力，由廠內推展至廠外、由員工延伸至眷屬。	健康活動	- 晶成：於 2022 年 8 月辦理燃脂運動 - 讓你在辦公室也能運動，共 15 人參與 - 隆達： - 健康講座頻率：一年兩次，2022 年度因疫情影響，採線上講座模式 - 第一場次主題：168 斷食減肥攻略，共計 44 人參與 - 第二場次主題：上班族肩頸痠痛硬叩叩，共計 33 人參與 - 達亮： - 愛眼活動：包含視力檢查、眼鏡清洗 1 年 / 次，約 40 人參加 - 關愛牙齒：檢查牙齒，優惠洗牙、員工孩子免費塗氟，共 60 人受益
		自費流感疫苗推動	隆達：為鼓勵同仁施打流感疫苗，邀請醫院至廠內進行，且提供兩種疫苗 (葛蘭素、東洋) 供同仁選擇，減少同仁需自行到院施打的不便性，活動共有 110 人參與

母性保護與照顧

富采重視員工孕前、孕期與孕後的健康照護，除了在制度上給予充分的保障，也打造母性友善的工作環境。提供孕婦車位、育嬰室等硬體條件的支持、針對工作環境進行母性健康風險評估，掌握作業區的可能危害、控制措施與進行風險分級，並要求作業部門必須參考醫師建議，協助員工進行母性健康保護之作業調整或環境改善，並請孕期中或產後的員工填寫母性健康風險評估報告書和健康關懷問卷，掌握同仁的健康狀況，以適時地進行環境或作業內容上的調整。



晶電自 2020 年開始至今，共計提供 96 位（包含 16 位移工）員工的母性保護及關懷服務，隆達提供母性保護及關懷服務如下：

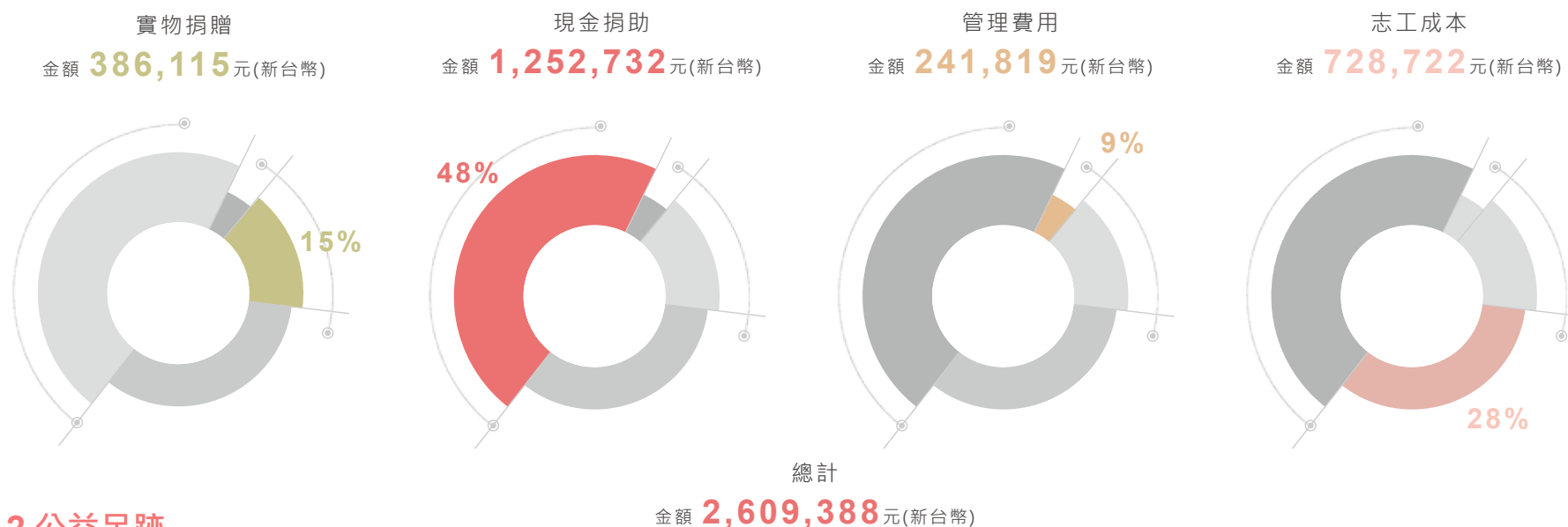
措施	內容	2022 年度成效
專屬無塵衣 / 孕婦車位	提供專屬之黃色無塵衣，並提供離出入口最近的停車格供懷孕同仁使用，使懷孕同仁可以更快又安全輕鬆地抵達工作崗位。	共計 20 位懷孕同仁使用
隆達好運寶來報到	為鼓勵同仁提早將懷孕狀況告知健康中心，讓健康中心盡早啟動懷孕媽媽的職場健康保護評估，健康中心會於每月 10 號前採信件方式向各單位助理確認該單位懷孕人數，且協助安排駐廠醫師進行母性保護收案，另提供好運禮給懷孕的女性同仁，憑媽媽手冊即可兌換一份，打造友善且健康快樂的職場。	共計 20 位懷孕同仁使用
婦女保健活動	為守護職場女性的健康，隆達每年皆會舉辦婦女自費保健之活動，提供公司女性同仁，可以便利、快速的進行子宮頸抹片、婦科超音波、乳房超音波等健檢。	共計 72 位同仁受檢
生育期婦女調查	健康中心每月以信件方式向各單位助理確認該單位懷孕、休產假哺乳假人數，統計完成以郵件告知同仁主管，保障生育期女性工作權益。	廣發所有女性同仁

5-5 共榮社會

5-5-1 社區投資

紮根於社會，必須回饋於社會，是本集團積極投入社會公益的核心宗旨。我們積極鼓勵各子公司落實各項公益計畫，帶動員工的社會參與，從兒童到長者、從對人的關懷到對動物與環境的照顧，在各地播下了正向社會影響力的種子。

我們鼓勵同仁自主辦理和參與各式社會參與活動，子公司晶電和隆達皆有設立志工社團，推動了多項贊助活動、教育計畫等公益作為，富采 2022 年的社會參與投入總計約新台幣 260 萬元。



5-5-2 公益足跡

晶電 - 多元志工活動

晶電依循四大公益主軸，由員工關係部發起一系列豐富且多元的志工活動，以「社會影響力，從你的行動開始」，號召富采全體同仁共襄盛舉。



一支鉛筆一個微笑 - 原來陪伴這麼重要：

【北部】兒童伴讀 x 社團法人新竹縣愛鄰社區關懷協會



新竹縣愛鄰社區關懷協會設置了綠光種子教室，目前有新埔、二重、竹東 3 個據點，針對學區內特殊境遇家庭的國中小孩童，提供免費課後陪讀服務，藉以弭平現今台灣城鄉差距對孩童教育程度帶來的影響。志工們協助擔任課輔老師的角色，陪伴低年級學童玩桌遊及進行課業上的輔導，協會有時候還會安排校外教學，增加城鄉學童的生活體驗，透過課外活動促進孩子們的學習及發展，並進一步擴展孩童的人際關係。

一條魚尾紋一支手機 - 原來幸福可以這麼簡單：

【中部】手機教學志工 x 台灣社區大學教師協會



晶電與台灣社區大學教師協會合作，主要幫助年齡 55 歲以上的長者學習手機修圖 APP 的操作，從攝影到照片去背，幫助長者們能夠獨立使用手機完成一張合成圖。

由於長者們學習速度相對較慢以及不熟悉手機操作介面，透過志工們的協助，可以幫助長者們學習紀錄生活的新技能，開啟不一樣的樂齡生活。

人資行政中心 - 何維的志工分享



「在那些小小的身軀裡其實有著外人看不見的傷痕或壓力，在這樣的年紀要去承受這些是很不容易的，因此我們的陪伴也成了十分重要的支撐。或許時間沒有很長，或許雙方都不是很熟稔，但在那些時間裡能夠感受到，我們是全然信任彼此的，以此為出發點的純然的陪伴是能夠帶來極大幫助的！」

營運中心 BU1- 柔瑩的志工分享



帶著輕鬆愉快的心情到台中清水的社區大學，參與「手機教學志工」的活動，原本以為事件游刃有餘的事，但上課了才發現居然是教「美圖秀秀」，因為自己沒有使用修圖軟體的經驗，心想「天啊！現在的長輩也太厲害，完全有在跟上潮流！」，沒有想上課不到半小時就被長輩們問倒，只好趕緊拿出手機研究，再試著做出成品，確定成功後才繼續教長輩們，作為年輕世代算是有順利扳回一成，擔任志工竟然也成為了自我學習的一個機會。在參與活動的過程中，有一幕讓人印象深刻，當天參與課程有兩對夫妻都是老婆先走進教室，量完額溫請他簽名時他說：「阮牽手在後面，他會簽。」課堂上還會聽到老公溫柔的教老婆怎麼操作，讓人覺得很甜蜜又溫馨。

謝謝公司有這福利讓我有機會參與、回饋社會，期許自己每年都不要錯過。

一隻狗一箱糧食 - 原來資源募集的背後是這樣：

【南部】動物志工 x 社團法人台南市流浪動物愛護協會



疫情起伏衝擊大環境，不只弱勢族群受到影響，許多流浪動物機構也瀕臨缺糧與缺人力的危機。晶電與在台南深耕已久的流浪動物愛護協會合作，協會接受大家來自四面八方的愛心現金與物資的捐贈，而大多捐贈物資都是全新的生活用品，透過假日義賣、直播販售的方式將物資轉換為資金，運用在動物醫療及救援上，而晶電主要參與的服務內容為協會的物資分裝。

一張紙一把剪刀 - 原來禮物要送到心坎裡不難：

長者關懷口華山基金會福娃摺紙祈福 x N6、N9



華山基金會近年來投入大量資源於各地三失（失能、失依、失智）長者，並且走入社區，協助到宅關懷服務。年節期間，基金會透過年夜菜配送及福娃摺紙祈福活動，讓三失長者同樣能感受到溫馨氣氛。而晶電與華山基金會的合作正是協助製作福娃摺紙，減少華山基金會在這部分人力的支出，將更多資源投注在其他關懷服務。摺紙福娃所需工序不只需要花費一段時間，更考驗同仁的巧手，在參與的同仁們摺紙剪裁的過程中用最真誠的心傳遞關懷，期盼愛得以無限拓展。

人資行政中心 - 何維的志工分享



今年公司號召全員做愛心，毛孩大小事是我的志工初體驗，流浪動物愛護協會位於台南美術館附近巷弄的一棟民宅，裡面有 2 隻會長收容的流浪 – 斑斑 & 巧虎，以及民眾捐贈待整理的滿滿物資，小小的辦公室裡不時有民眾打電話詢問動物的安置及送養問題，雖然只有短短 4 小時服務，但收穫滿滿，與志工們閒聊才知道光台南市就有 60 幾個私人的動物協會，協會運作上很需要人力的協助，很感謝公司提供的志工活動讓我有機會去體驗，希望大家能一起到志工平台報名參與體驗唷！

人資行政中心 - 姿儀的志工分享

這次是第一次接觸到「三失長者」的志工活動，聽完介紹後，很難想像未來的自己也會面臨各種失去的經驗，除了生理功能的退化，活力也日漸衰退，還有一部分的老長是身體健康但失去家庭依靠，缺乏照料與關懷，這次透過親手製作福娃摺紙，可以提供長者年節祝福與溫馨關懷，活動過程中也看到大家絞盡腦汁思考各種創意的福娃造型，相信長者收到後一定能感受到大家滿滿的祝福與熱情！

一袋子一群夥伴 - 原來環境保護有你有我有他



2022 年下半年隨著疫情的趨緩，晶電分別安排了 11/28 在新竹南寮漁港以及 12/13 在台南漁光島的淨灘活動，結合部門競賽，以限時內拾取垃圾廢棄物的總重量來決定排名，並按名次頒發獎勵金，此外，也設計了最佳創意垃圾獎勵，讓大家能夠在撿拾廢棄物的同時，增添創意想像的空間。

在此次活動安排下，北區共有 106 人參與，南區共有 51 人參與，總參與率達 75%。這次拾獲的垃圾及廢棄物，總重量有 1,157 公斤，平均每人拾取 7.4 公斤。而在北區第一名的團隊中，4 人共拾獲了 143 公斤；在南區第一名的團隊中，4 人共拾獲了 108 公斤。

除了漁光島淨灘之外，晶電另外與苗栗縣政府社會處、志願服務推廣中心合作辦理環境保護、海洋淨灘活動，「百人淨灘、晶電相伴」，並且融入動手實踐、在地導覽的元素。此一活動也開放移工同仁一起報名參加，不僅提供交通車更為同仁提供專業翻譯，幫助移工對於台灣在地有更進一步的認識，從而達到文化交流。

晶電—聖誕老人換您當

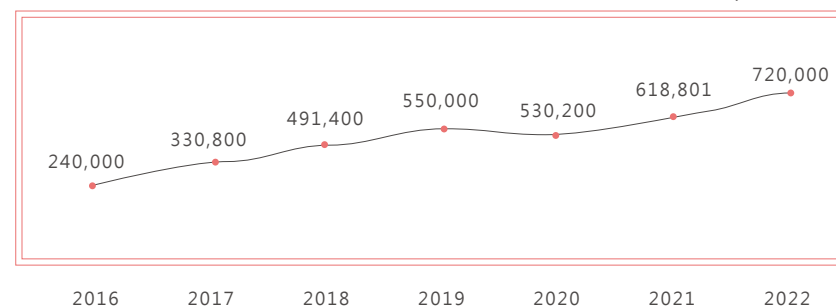


晶電自 2016 年以來便與台灣世界展望會合作，每年發起【聖誕老人換您當】聖誕禮物募集及募款活動，希望讓弱勢家庭的小朋友能在冷冷的聖誕節感受到滿滿的溫暖。2017 年起，本計畫擴大目標，將禮物數量增加至 500 份，受贈對象為國小和學齡前的孩童，足跡遍及了台灣北中南和離島地區，也有越來越多同仁踴躍認領孩童的心願禮物，贈送禮物的同仁後續也能收到小朋友親手寫的感謝卡。2022 年，我們除了既有的「送禮物」計畫之外，也增加了「換燈管」的燈管與燈具捐贈內容，總計捐贈數量達 230 個。

【聖誕老人讓您當】- 歷年捐款金額

(含富采/晶電/晶成/嘉和)

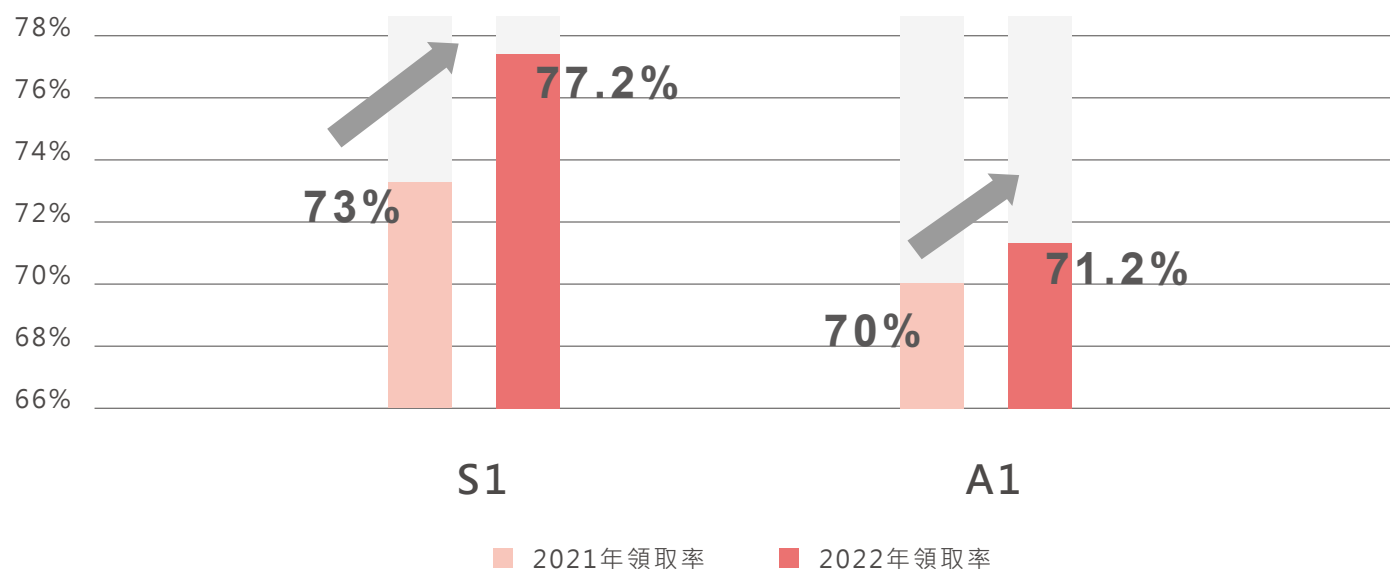
(萬元/年)



連續 7 年 | 募集 3,200 份禮物 | 愛心捐款 2,761,201 元 (新台幣)

晶電—免費商店

2021年 vs 2022年領取率比較圖



晶電自 2020 年以來與公益團體合作「免費商店」計畫，商店內的物品全部是以「以物易物」的方式進行交換，讓有需要的人可以換到區要的物資。同仁們透過免費商店的活動，可以將家裡用不到的物資捐出，並帶走自己所需的二手商品，而未被領取的商品在經過整理後會捐贈給公益團體，落實資源再利用，讓愛無限循環的理念。

2022 年共募集了 1,262 件物資，其中 A1 內部免費商店物品共被領取 633 件，領取率 71.2%；S1 內部免費商店物品共被領取 288 件，領取率 77.2%。一共有 340 件物品共捐贈至 3 個公益團體。

晶電—幸福千千歲，歡喜豆陣來

與幸福良食社會企業合作，鼓勵同仁以福利點數購買其產品，以協助推廣，透過合作實踐 SDGs 聯合國永續指標的第 2 項 - 消除飢餓、第 12 項 - 負責任的生產消費循環，期許在創造幸福的同時也創造了生態的永續。

隆達—「隆來閱讀 夢想到達」計畫

隆來閱讀・夢想到達：打造五峰鄉花園國小多功能學習教室



隆達持續關懷偏鄉學童的學習環境長達 12 個年頭，2022 年隆達的圓夢計畫列車開往第 11 所圓夢學校——五峰鄉花園國小，國小僅有 6 個班，共 32 位學生，其中 95% 為泰雅及賽夏族，全校有將近三分之一的學生具有低收、單親、隔代等弱勢身份。

此次透過新竹家扶中心了解到五峰鄉花園國小教學大樓三樓老舊、光源不足，隆達便發起員工募款，協助孩童們建造一間夢想中「像家一樣的閱讀、音樂與樂學的多功能教室」。

圓夢計畫共有 145 位同仁參與，包含公司的捐款，金額達到新台幣 374,388 元，為花園國小的孩子們改善圖書、音樂、樂學教室，讓這三個相鄰的空間成為學生多功能學習中心，進行音樂（古謠）、閱讀寫作、室內體育律動等教學。

孩子們看到新落成的教室，開心地表示多年的夢想終於實現了，每天都很期待在教室裡跟同學們愉快地學習。

嶄新的硬體設施與學習空間，不僅提升學校教學環境與效能，更點亮學習希望，幫助花園國小的孩子們開拓探索的新旅程。



附

錄

附錄 1：數據概覽

附錄 2：GRI 內容索引表

附錄 3：永續會計準則 (SASB) 對照表

附錄 4：ISO 26000 社會責任標準指南對照表

附錄 5：公司參與公協會

附錄 6：轉投資及其他關係企業

附錄 7：獨立第三方台灣德國萊因

(TUV Rheinland) 獨立保證意見聲明書

附錄

附錄 1：數據概覽

【治理面數據】

董事會及各委員會自評問卷結果

問卷類別	對象	回收問卷數	有效問卷數	回收率
董事會績效評估自評問卷	9 位董事	9 份	9 份	100%
董事成員自我績效評估自評問卷	9 位董事	9 份	9 份	100%
審計委員會績效評估自評問卷	5 位委員	5 份	5 份	100%
薪資報酬委員會績效自評問卷	4 位委員	4 份	4 份	100%
ESG 企業永續委員會	3 位委員	3 份	3 份	100%

從業道德舉報平台統計

公司	從業道德舉報信箱 總收件數	與從業道德相關件數	查證屬實違反從業道德者	貪腐賄絡或機密保全相關	多元與平等機會或 性騷擾相關	紀律相關	其他
富采	1	0	0	0	0	0	1
晶電	4	0	0	0	1	2	1
隆達	2	0	0	0	0	0	2
晶成	2	0	0	0	0	0	2
達亮	0	0	0	0	0	0	0

註：晶品、晶宇、璨揚預計於 2023 年建置從業道德舉報管道

接受反貪腐相關教育訓練之人數統計

	富采		晶電		隆達		晶成		晶宇		璨揚		達亮	
年度	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
受訓人數	73	88	3,817	45	334	1,375	266	499	0	0	0	0	5,901	4,337
總受訓時數	74	69.5	190.85	90	334	1,468	13.3	62	0	0	0	0	2,546	2,168.5

供應商年度評鑑結果

公司 / 評鑑等級	A	B	C	D	E	受評鑑供應商占公司所有 供應商之比例 %
晶電	69	4	0	0	0	6.3%
隆達	1	27	0	0	-	11%
晶成	26	0	0	0	-	7%
晶品	25	0	0	0	0	7%
晶宇	17	0	0	0	-	4%
璨揚	16	1	0	0	0	5%
達亮	0	31	0	0	-	15%
總計	154	63	0	0	0	

供應商在地採購狀況

公司	供應商家數		在地採購家數占比	在地採購金額占比
	國內	國外		
富采	32	0	100%	100%
晶電	1,152	53	96%	80%
隆達	599	58	91%	89%
晶成	338	17	95%	62%
晶品	343	41	89%	84%
晶宇	373	27	93%	69%
璨揚	305	11	96%	81%
達亮	316	43	88%	85%

【環境面數據】

溫室氣體排放量 (單位：公噸 CO₂e)

項目	公司名	晶電		隆達		晶成	
	年度	2021	2022	2021	2022	2021	2022
類別一：直接排放		67,042.00	60,285.09	6,079.46	285.01	3,836.98	1,896.59
類別二：間接排放		175,469.00	177,698.88	34,902.18	8,469.827	4,832.06	5,383.60
類別三：運輸造成之間接 GHG 排放		-	256.16	-	130.159	-	169.98
類別四：使用產品的間接溫室氣體排放		35,941.00	40,385.84	6,896.61	94.494	968.45	1,036.17
合計		278,452.00	278,625.98	47,878.25	8,979.49	9,637.49	8,486.33
溫室氣體排放密集度		-	9.87 (ton CO ₂ e/ 晶圓產能面積 m ²)	-	3.94 (ton CO ₂ e/ 晶圓產能面積 m ²)	-	97.43 (ton CO ₂ e/ 晶圓產能重量 kg)

2022 年新增溫室氣體盤查廠區 (單位：公噸 CO₂e)

項目 (單位)	富采	晶品	晶宇	璨揚	達亮
類別一：直接排放 (公噸 CO ₂ e)	3.28	2,034.72	839.51	672.77	68.77
類別二：間接排放 (公噸 CO ₂ e)	54.08	30,296.4	18,810.61	24,334.37	15,368.54
類別三：運輸造成之間接 GHG 排放	41.14	-	-	-	-
合計 (公噸 CO ₂ e)	98.5	32,331.12	19,650.12	25,007.14	15,437.31

全集團溫室氣體排放類別總量

溫室氣體種類	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總量
公噸 CO ₂ e	3,805.24	500.57	3,292.43	1,839.75	56,145.34	499.14	0.00	66,082.47

全集團能源使用狀況

項目	單位	2021	2022
外購電力	GJ	2,029,858	1,898,813
再生能源電力	GJ	14,210	14,052
柴油	GJ	815	722
天然氣 (LNG)	GJ	73,924	58,422
總能源用量	GJ	2,118,807	1,972,009
能源使用密集度	(GJ/ 百萬台幣)	58	68
電力佔總能源使用比例	%	95.8%	96.3%
再生能源使用比例	%	0.7%	0.7%

水資源

項目	單位	2021		2022	
		總量	具水資源壓力地區量	總量	具水資源壓力地區量
總取水量	百萬公升	3,846	45	3,492	318
取水密集度	百萬公升 / 百萬台幣	0.11	-	0.12	-
總排水量	百萬公升	3,111	390	2,822	293
總耗水量	百萬公升	735	-	670	-

回收與再利用水量	單位	2021	2022
總回收與再利用水量	百萬公升	1,814	2,346

廢棄物統計

項目	單位	2021	2022
一般事業廢棄物產生量	公噸	1,618.155	1,616.548
有害事業廢棄物產生量		13,707.656	9,149.760
一般事業廢棄物回收率	%	37.97	58.23
有害事業廢棄物回收率		77.76	70.73
廢棄物回收率		72.30	68.53

2022 廢棄物依處置方法區分

項目	單位	單位	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物
可回收之廢棄物產出量	再使用準備	公噸	687.94	0
	再生利用		538.12	7,022.66
不可回收之廢棄物產出量	焚化 (含能源回收)		75.28	93.15
	焚化 (不含能源回收)		24.36	75.57
	掩埋		629.57	1,781.43
	其他處置作業		143.36	926.23

2022 廢棄物依處置場域區分

項目		單位	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物
現場	處置移轉	公噸	0	0
	直接處理		6.99	0
離場	處置移轉		1,369.43	7,948.89
	直接處理		729.21	1,950.15

空氣汙染^註

台灣廠

氣體	單位	2021 排放量	2022 排放量
氮氧化物 (NOx)	公斤 (KG)	18,781	23,924
硫氧化物 (SOx)		12,380	15,544
揮發性有機化合物 (VOC)		45,415	42,430

大陸廠

氣體	單位	2022 排放量
氮氧化物 (NOx)	公斤 (KG)	183.28
硫氧化物 (SOx)		262.72
揮發性有機化合物 (VOC)		2,444.34

註：2021 年度排放量僅包含晶電、隆達、晶成之排放量，2022 年度新增晶品、晶宇、璨揚、達亮等中國廠區。

【社會面數據】

各地區員工雇用情形

項目		組別	男		女		公司總人數
			人數	比例	人數	比例	
富采	台灣地區	正式人員	26	34.67%	48	64%	74
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	0	0.00%	1	1.33%	1
	中國大陸地區	正式人員	0	0.00%	0	0.00%	0
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	0	0.00%	0	0.00%	0
晶電 (晶宇 / 晶品 / 璨揚)	台灣地區	正式人員	1,775	45.36%	1,283	32.79%	3,058
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	197	5.03%	658	16.82%	855
	中國大陸地區 (晶宇)	正式人員	493	60.05%	314	38.25%	807
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	6	0.73%	8	0.97%	14
	中國大陸地區 (晶品)	正式人員	277	53.37%	187	36.03%	464
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	35	6.74%	20	3.85%	55
	中國大陸地區 (璨揚)	正式人員	179	55.42%	104	32.20%	283
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	38	11.76%	2	0.62%	40
隆達	台灣地區	正式人員	428	49.8%	346	47.3%	835
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	0	0.00%	3	0.35%	3
	中國大陸地區	正式人員	22	2.56%	0	0.00%	22
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	0	0.00%	0	0.00%	0

項目		組別	男		女		公司總人數
			人數	比例	人數	比例	
達亮	中國大陸地區	正式人員	700	50.25%	364	26.13%	1,064
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	253	18.16%	76	5.46%	329
晶成	台灣地區	正式人員	243	55.35%	171	38.95%	414
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	10	2.28%	15	3.42%	25
	中國大陸地區	正式人員	0	0.00%	0	0.00%	0
		非正式人員 (派遣 / 約聘等)	0	0.00%	0	0.00%	0
總計			4,682	56.12%	3,661	43.88%	8,343

外籍及外派員工雇用情形

公司	組別	男		女		公司總人數
		人數	比例	人數	比例	
富采	外籍員工	0	0.00%	0	0.00%	75
	外派員工	0	0.00%	0	0.00%	
晶電	外籍員工	148	3.78%	627	16.02%	3,913
	外派員工	25	0.64%	2	0.05%	
隆達	外籍員工	28	3.26%	59	6.86%	860
	外派員工	22	2.56%	0	0.00%	
晶成	外籍員工	6	1.37%	15	3.42%	439
	外派員工	0	0.00%	0	0.00%	

公司	組別	男		女		公司總人數
		人數	比例	人數	比例	
晶宇	外籍員工	0	0.00%	0	0.00%	821
	外派員工	2	0.24%	0	0.00%	
晶品	外籍員工	0	0.00%	0	16.02%	519
	外派員工	0	0.00%	0	0.05%	
璨揚	外籍員工	0	0.00%	0	0.00%	323
	外派員工	4	1.24%	0	0.00%	
達亮	外籍員工	0	0.00%	0	0.00%	1,393
	外派員工	21	1.51%	0	0.00%	
總計		256	3.07%	703	8.43%	8,343

員工多元聘雇情形

公司	性別 / 年齡	男			女			總計	占總員工人數比例
		30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上		
富采	原住民	0	0	0	0	0	0	0	0.00%
	領有身障手冊員工	0	0	0	1	0	0	1	0.01%
晶電	原住民	3	0	0	1	12	0	16	0.19%
	領有身障手冊員工	0	10	4	0	15	1	30	0.36%
隆達	原住民	1	0	0	0	0	1	2	0.02%
	領有身障手冊員工	0	3	0	1	3	1	8	0.10%
晶成	原住民	0	1	0	1	2	0	4	0.05%
	領有身障手冊員工	1	2	0	0	1	0	4	0.05%
總計		5	16	4	4	33	3	65	0.78%

2022 年富采集團離職、新進人員概況

年齡層	自願離職人數	非自願離職人數	離職人數	自願離職率	非自願離職率	離職率	新進人數	新進率
30 歲以下	3,230	74	3,304	38.72%	0.89%	39.61%	3,287	39.40%
31-50 歲	1,361	47	1,408	16.31%	0.56%	16.89%	1,081	12.96%
51 歲以上	25	11	36	0.30%	0.13%	0.43%	36	0.43%
總數	4,616	132	4,748	55.33%	1.58%	56.91%	4,404	52.79%

員工職位及年齡分布情形

公司	組別	管理人員				研發、技術人員				直接人員				契約人員			
		男		女		男		女		男		女		男		女	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
富采	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	2	0.02%	10	0.12%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.01%
	31-40 歲	1	0.01%	3	0.04%	3	0.04%	14	0.17%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	41-50 歲	2	0.02%	8	0.10%	8	0.10%	11	0.13%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	51 歲以上	7	0.08%	1	0.01%	3	0.04%	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
晶電	30 歲以下	6	0.07%	5	0.06%	225	2.70%	164	1.97%	132	1.59%	311	3.74%	10	0.12%	1	0.01%
	31-40 歲	3	0.04%	2	0.02%	2	0.02%	3	0.04%	9	0.11%	21	0.25%	0	0.00%	0	0.00%
	41-50 歲	362	4.34%	88	1.06%	724	8.70%	290	3.48%	487	5.85%	1,048	12.59%	7	0.08%	5	0.06%
	51 歲以上	2	0.02%	1	0.01%	2	0.02%	2	0.02%	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
晶宇	30 歲以下	2	0.02%	3	0.04%	120	1.44%	49	0.59%	216	2.60%	136	1.63%	5	0.06%	2	0.02%
	31-40 歲	25	0.30%	18	0.22%	28	0.34%	24	0.29%	78	0.94%	65	0.78%	0	0.00%	0	0.00%
	41-50 歲	7	0.08%	1	0.01%	3	0.04%	2	0.02%	7	0.08%	15	0.18%	1	0.01%	0	0.00%
	51 歲以上	3	0.04%	0	0.00%	4	0.05%	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	0.07%

公司	組別	管理人員				研發、技術人員				直接人員				契約人員			
		男		女		男		女		男		女		男		女	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
璨揚	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	39	0.47%	19	0.23%	78	0.94%	16	0.19%	0	0.00%	0	0.00%
	31-40 歲	18	0.22%	13	0.16%	33	0.40%	23	0.28%	31	0.37%	21	0.25%	0	0.00%	0	0.00%
	41-50 歲	6	0.07%	2	0.02%	3	0.04%	5	0.06%	4	0.05%	7	0.08%	0	0.00%	0	0.00%
	51 歲以上	3	0.04%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	0.02%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
晶品	30 歲以下	1	0.01%	1	0.01%	76	0.91%	46	0.55%	103	1.24%	59	0.71%	0	0.00%	0	0.00%
	31-40 歲	13	0.16%	3	0.04%	42	0.50%	40	0.48%	54	0.65%	49	0.59%	0	0.00%	0	0.00%
	41-50 歲	11	0.13%	2	0.02%	1	0.01%	3	0.04%	4	0.05%	2	0.02%	0	0.00%	0	0.00%
	51 歲以上	3	0.04%	0	0.00%	4	0.05%	2	0.02%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
隆達	30 歲以下	0	0.00%	1	0.01%	31	0.37%	28	0.34%	19	0.23%	34	0.41%	0	0.00%	1	0.01%
	31-40 歲	48	0.58%	22	0.26%	95	1.14%	76	0.91%	34	0.41%	100	1.20%	0	0.00%	1	0.01%
	41-50 歲	88	1.05%	29	0.35%	96	1.15%	45	0.54%	13	0.16%	52	0.62%	0	0.00%	0	0.00%
	51 歲以上	15	0.18%	5	0.06%	10	0.12%	2	0.02%	1	0.01%	13	0.16%	0	0.00%	1	0.01%
達亮	30 歲以下	5	0.06%	14	0.17%	44	0.53%	22	0.26%	333	4.00%	136	1.63%	246	2.96%	69	0.83%
	31-40 歲	41	0.49%	25	0.30%	71	0.85%	35	0.42%	161	1.93%	109	1.31%	7	0.08%	6	0.07%
	41-50 歲	21	0.25%	6	0.07%	10	0.12%	6	0.07%	13	0.16%	11	0.13%	0	0.00%	1	0.01%
	51 歲以上	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
晶成	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	41	0.49%	26	0.31%	6	0.07%	21	0.25%	2	0.02%	0	0.00%
	31-40 歲	15	0.18%	2	0.02%	61	0.73%	30	0.36%	13	0.16%	32	0.38%	0	0.00%	0	0.00%
	41-50 歲	18	0.22%	6	0.07%	55	0.66%	20	0.24%	22	0.26%	39	0.47%	1	0.01%	0	0.00%
	51 歲以上	10	0.12%	1	0.01%	8	0.10%	2	0.02%	0	0.00%	7	0.08%	1	0.01%	0	0.00%
總計		737	8.86%	262	3.15%	1,844	22.16%	1,001	12.03%	1,821	21.83%	2,304	27.69%	280	3.36%	94	1.13%

年度總薪酬比率

公司	年度	薪酬最高個人薪酬合計 (A) (含固定薪酬、退休金、獎金及特支費及員工酬勞等)	其他員工年度總薪酬之中位數 (B) (不包括該薪酬最高個人)	年度總薪酬比率 (C=A/B)%
富采	2022 年度	8,377	1,221	686.1%
	2021 年度	6,916	1,046	661.2%
晶電	2022 年度	6,067	635	955.4%
	2021 年度	7,372	715	1031.0%
隆達	2022 年度	7,014	786	892.4%
	2021 年度	7,612	725	1049.9%
晶成	2022 年度	3,717	801	464.0%
	2021 年度	3,138	734	427.6%
晶品	2022 年度	1,646	355	465.0%
	2021 年度	1,587	339	468.1%
晶宇	2022 年度	1,965	355	553.5%
	2021 年度	2,113	384	550.3%
璨揚	2022 年度	1,778	387	459.4%
	2021 年度	2,298	392	586.2%
達亮	2022 年度	2,161	258	837.6%
	2021 年度	2,545	159	1,600.6%

男女薪酬比例

公司	富采		晶電		隆達		晶成		達亮	
員工群組	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
基層員工	1	0.64	1	0.78	1	0.84	1	0.79	0.96	1
初階主管	-	-	1	0.87	1	0.87	1	0.87	1.05	1
中階主管	1	0.94	1	0.84	1	0.91	1	0.87	1	0 註
高階主管	1	0.42	1	0.76	1	0.87	1	0.48	1	0 註

註：因達亮中 / 高階主管沒有女性，故男生占比為 1。

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

公司	性別 / 年齡	2021 年		2022 年	
		男性	女性	男性	女性
富采	管理人員	1	0.82	1	0.51
	研發、技術人員	-	-	1	0.78
	直接人員	-	-	-	-
	契約人員	-	-	-	-
晶電	管理人員	1	0.76	1	0.75
	研發、技術人員	1	0.85	1	0.87
	直接人員	1	0.89	1	0.95
	契約人員	1	-	1	-

公司	性別 / 職位	2021 年		2022 年	
		男性	女性	男性	女性
隆達	管理人員	1	0.77	1	0.76
	研發、技術人員	1	0.88	1	0.87
	直接人員	1	1.04	1	0.94
	契約人員	1	1	1	1
達亮	管理人員	1	0.86	1	0.84
	研發、技術人員	1	0.88	1	0.91
	直接人員	1	1	1	1
	契約人員	1	1	1	1
晶成	管理人員	1	0.78	1	0.68
	研發、技術人員	1	0.79	1	0.83
	直接人員	1	0.96	1	0.94
	契約人員	-	-	-	-
晶宇	管理人員	1	0.69	1	0.70
	研發、技術人員	1	1.07	1	1.03
	直接人員	1	1.01	1	0.99
	契約人員	1	-	1	-
璨揚	管理人員	1	0.85	1	0.83
	研發、技術人員	1	0.72	1	0.77
	直接人員	1	1	1	1.02
	契約人員	1	-	1	-

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及歷年差異

公司	類別	2021 年	2022 年
富采	非擔任主管全時員工人數	52	58
	非擔任主管全時員工薪資總額	65,462	82,221
	非擔任主管全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	1,259	1,418
	非擔任主管全時員工薪資中位數	1,046	1,221
晶電	非擔任主管全時員工人數	3,348	3,713
	非擔任主管全時員工薪資總額	2,925,741	3,029,522
	非擔任主管全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	874	816
	非擔任主管全時員工薪資中位數	715	635
隆達	非擔任主管全時員工人數	1,276	826
	非擔任主管全時員工薪資總額	1,102,180	763,825
	非擔任主管全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	891	958
	非擔任主管全時員工薪資中位數	725	786
晶成	非擔任主管全時員工人數	179	246
	非擔任主管全時員工薪資總額	145,422	216,035
	非擔任主管全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	812	878
	非擔任主管全時員工薪資中位數	734	801

公司	類別	2021 年	2022 年
晶品	非擔任主管全時員工人數	1,288	802
	非擔任主管全時員工薪資總額	203,279	184,684
	非擔任主管全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	158	230
	非擔任主管全時員工薪資中位數	105	64
晶宇	非擔任主管全時員工人數	1,239	1,658
	非擔任主管全時員工薪資總額	227,120	270,712
	非擔任主管全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	183	163
	非擔任主管全時員工薪資中位數	118	94
璨揚	非擔任主管全時員工人數	472	457
	非擔任主管全時員工薪資總額	77,841	73,939
	非擔任主管全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	165	162
	非擔任主管全時員工薪資中位數	135	136
達亮	非擔任主管全時員工人數	1,366	1,099
	非擔任主管全時員工薪資總額	381,989	358,586
	非擔任主管全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	280	326
	非擔任主管全時員工薪資中位數	317	347

單位：新台幣

註：晶品、晶宇、璨揚、達亮之 2021 年數據以人民幣：新台幣 1:4.3597 計算、2022 年數據以 1:4.4173 計算

教育訓練情形

公司	項目	總訓練費用 (新台幣)	總受訓時數 (小時)	總訓練人次數	人均受訓時數 (小時)
富采	2021	2021 年始成立，相關訓練含於晶電之中			
	2022	148,400	478	141	3.4
晶電	2021	2,561,997	10,558	2,324	4.5
	2022	1,926,421	10,721	2,786	3.8
隆達	2021	947,864	8,452	4,190	2.0
	2022	783,700	10,746	5,414	2.0
晶成	2021	136,484	6,808	2,938	2.3
	2022	1,088,230	13,690	5,652	2.4
晶品	2021	48,325	568	31	18.3
	2022	91,708	962	36	26.7
晶宇	2021	159,774	1,221	1,156	1.1
	2022	168,233	15,305	1,611	9.5
璨揚	2021	27,476	112	11	10.2
	2022	19,506	88.0	11	8.0
達亮	2021	264,243	4,500	301	15.0
	2022	458,427	2,044	316	6.5

員工福利提供情形

金額單位：新台幣元

類型	富采		晶電		隆達		晶成	
	人次	金額	人次	金額	人次	金額	人次	金額
健康檢查	11	81,400	592	847,127	699	1,244,650	88	173,648
員工旅遊	0	0	0	0	900	2,200,000	0	0
節慶禮金	192	160,950	7,874	7,863,383	1,112	2,825,000	652	651,986
員工保險	81	6,200,877	4,687	296,816,099	1,121	72,413,645	550	26,747,995
其它補助	13	29,600	646	1,320,700	180	349,000	58	122,300
急難救助	0	0	0	0	0	0	0	0
活動獎勵	186	234,460	7,872	18,723,155	900	650,000	874	893,850
總計	483	6,707,287	21,671	325,570,464	4,213	78,437,645	2,134	28,416,131

類型	晶品		晶宇		璨揚		達亮	
	人次	金額	人次	金額	人次	金額	人次	金額
健康檢查	463	143,430	449	103,475	319	319,799	343	209,800
員工旅遊	331	71,598	0	0	59	47,022	1,383	2,208,650
節慶禮金	464	116,000	2,747	606,716	818	361,335	1,123	496,063
員工保險	684	79,344	5	22,411.70163	314	163,670	1,022	1,745,577
其它補助	21	5,300	33	29,154	22	24,737	60	60,075
急難救助	0	0	0	0	2	8,835	0	0
活動獎勵	449	71,700	4,139	1,322,479	1,971	1,475,206	2,250	2,494,586
總計	2,412	487,372	6,924	2,084,236	3,505	2,400,604	4,816	5,259,374

員工申請育嬰假情形

公司	富采			晶電			隆達			晶成		
項目	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
A. 2022 年符合申請育嬰留停人數	1	8	9	175	102	277	71	52	123	5	2	7
B. 2022 年實際申請育嬰留停人數	0	2	2	14	26	40	2	12	14	1	1	2
申請率 (%)=B/A	0.00%	25.00%	22.22%	8.00%	25.49%	14.44%	2.82%	23.08%	11.38%	20.00%	50.00%	28.57%
C. 2022 年預計育嬰留停復職人數	0	1	1	7	14	21	4	15	19	1	1	2
D. 2022 年實際育嬰留停復職人數	0	1	1	7	14	21	3	10	13	0	0	0
復職率 (%)=D/C	0.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	75.00%	66.67%	68.42%	0.00%	0.00%	0.00%
E. 2021 年實際育嬰留停復職人數	0	1	1	4	19	23	0	11	11	0	1	1
F. 2021 年育嬰復職持續工作一年	0	1	1	4	17	21	0	9	9	0	1	1
留任率 (%)=F/E	0.00%	100.00%	100.00%	100.00%	89.47%	91.30%	0.00%	81.82%	81.82%	0.00%	100.00%	100.00%

公司	晶品			晶宇			璨揚			達亮		
項目	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
A. 2022 年符合申請育嬰留停人數	9	15	24	19	12	31	5	7	12	27	13	40
B. 2022 年實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0	2	2	0	0	0	27	13	40
申請率 (%)=B/A	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	16.67%	6.45%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	100.00%	100.00%
C. 2022 年預計育嬰留停復職人數	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
D. 2022 年實際育嬰留停復職人數	0	0	0	0	1	1	0	0	0	26	10	36
復職率 (%)=D/C	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
E. 2021 年實際育嬰留停復職人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29	10	39
F. 2021 年育嬰復職持續工作一年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	8	29
留任率 (%)=F/E	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	72.41%	80.00%	74.36%

職業傷害相關數據

註：T= 報告年份的一年實際工作天數 =249 天

公司	性別	職業災害		C 受傷人數中的嚴重職業傷害人數	D 總工作員工數	E 工傷總數 (=A+B)	F 總工作時數 (=D*8*T)	G 工傷率 (=E/F*200,000)
		A 受傷人數	B 死亡人數					
富采	女	2	0	0	48	2	95,616	0.00
	男	0	0	0	26	0	51,792	0.00
晶電	女	0	0	0	1,941	0	3,866,472	0.00
	男	1	0	0	1,972	1	3,928,224	0.00
隆達	女	1	0	0	411	1	818,712	0.00
	男	0	0	0	423	0	842,616	0.00
晶成	女	0	0	0	186	0	370,512	0.00
	男	0	0	0	253	0	503,976	0.00
晶品	女	0	0	0	211	0	420,312	0.00
	男	0	0	0	321	0	639,432	0.00
晶宇	女	2	0	0	322	2	641,424	0.62
	男	1	0	0	500	1	996,000	0.20
璨揚	女	0	0	0	1,339	0	2,667,288	0.00
	男	0	0	0	2,364	0	4,709,088	0.00
達亮	女	0	0	0	1,211	0	2,412,312	0.00
	男	11	0	0	3,252	11	6,477,984	0.34
總計		18	0	0	14,780	18	29,443,752	0.12

職業傷害相關數據

註：T= 報告年份的一年實際工作天數 =249 天

公司	性別	H 嚴重職業傷害比率 (=C/F*200,000)	I 總缺勤天數	J 總工作人天數 (=D*T)	K 缺勤率 (=I/Jx100%)	L 損失工作日數	M 損失工作日比率 (L/F*200,000)
富采	女	0.00	4.40	11,952	0.04%	4.4	0.00
	男	0.00	0.00	6,474	0.00%	0	0.00
晶電	女	0.00	0.00	483,309	0.00%	0	0.00
	男	0.00	3.00	491,028	0.00%	3	0.00
隆達	女	0.00	15.00	102,339	0.01%	15	0.00
	男	0.00	0.00	105,327	0.00%	0	0.00
晶成	女	0.00	0.00	46,314	0.00%	0	0.00
	男	0.00	0.00	63,246	0.00%	0	0.00
晶品	女	0.00	0.00	52,539	0.00%	0	0.00
	男	0.00	0.00	79,929	0.00%	0	0.00
晶宇	女	0.00	14.00	80,178	0.02%	10	3.12
	男	0.00	0.00	124,500	0.00%	0	0.00
璨揚	女	0.00	0.00	333,411	0.00%	0	0.00
	男	0.00	0.00	588,636	0.00%	0	0.00
達亮	女	0.00	0.00	301,539	0.00%	0	0.00
	男	0.00	69.00	809,748	0.01%	69	2.13
總計		0.00	105.40	3,680,220	0.00%	101.4	0.69

職業傷害相關數據

註：T= 報告年份的一年實際工作天數 =249 天

公司	性別	職業病		C 總工作員工數	D 職業病總數 (=A+B)	E 總工作時數 (=C*8*T)	F 職業病比率 (=D/E*200,000)
		A 患病人數	B 死亡人數				
富采	男	0	0	26	0	51,792	0.00%
	女	0	0	49	0	97,608	0.00%
晶電	男	0	0	1,941	0	3,928,224	0.00%
	女	0	0	1,972	0	3,866,472	0.00%
隆達	男	0	0	423	0	842,616	0.00%
	女	0	0	411	0	818,712	0.00%
晶成	男	0	0	253	0	503,976	0.00%
	女	0	0	186	0	370,512	0.00%
晶品	男	0	0	211	0	420,312	0.00%
	女	0	0	321	0	639,432	0.00%
晶宇	男	0	0	500	0	996,000	0.00%
	女	0	0	322	0	641,424	0.00%
璨揚	男	0	0	2,364	0	4,709,088	0.00%
	女	0	0	1,339	0	2,667,288	0.00%
達亮	男	0	0	1,211	0	2,412,312	0.00%
	女	0	0	3,252	0	6,477,984	0.00%
總計		0	0	14,780	0	29,445,744	0.00%

註：職業病得包括由工作條件或實務作為所造成或加劇 的急性、復發性和慢性健康問題。其包括肌肉骨骼疾 病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、由物理因素引起的疾病 (如噪聲誘發的聽力受損、振動引起的疾病)、和精神疾病 (如焦慮、創傷後壓力症候群)。本揭露項目涵蓋 (但不限於) 國際勞工組織 (ILO) 職業病 列表中所包括的疾病。在本準則的內文中，職業肌肉骨骼疾病包括在健康疾病 (而非傷害) 中，並需使用 本揭露項目進行報告。

附錄 2：GRI 內容索引表

以下內容經第三方公正單位台灣德國萊因 (TUV Rheinland) 查證通過，查證結果如附錄 6 保證聲明書所示。

使用聲明	富采投控永續報告書已依循 GRI 準則編制，本報告書資訊揭露期間為 2022 年度 (2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日)
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚未有適用之 GRI 行業準則；參考 SASB 半導體行業永續會計標準則進行揭露

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於富采控股	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	2022 年度無影響到過去報導期間之重大資訊重編	-	
	2-5	外部保證 / 確信	附錄 7	178	

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
2. 活動與工作者					
GRI 2：一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於富采控股	7	
	2-7	員工	附錄一：數據概覽【社會面數據】	146	
	2-8	非員工的工作者	附錄一：數據概覽【社會面數據】	146	
3. 治理					
GRI 2：一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2-2 治理組織	35	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-2 治理組織	36	
	2-11	最高治理單位的主席	2-2 治理組織	35	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-2 治理組織	35	
	2-13	衝擊管理的負責人	2-2 治理組織	35	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-1 永續發展策略 2-2 治理組織	20 35	
	2-15	利益衝突	2-2 治理組織	37	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2-2 治理組織	36	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2-2 治理組織	36	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2-2 治理組織 附錄一：數據概覽【治理面數據】	37 138	
	2-19	薪酬政策	2-2 治理組織	38	
	2-20	薪酬決定流程	2-2 治理組織	38	
	2-21	年度總薪酬比率	附錄一：數據概覽【社會面數據】	151	

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
4. 策略、政策與實務					
GRI 2：一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 1-1 永續發展策略	5 18	
	2-23	政策承諾	1-2-3 重大主題管理方針與衝擊說明 5-3 人權維護	26 112	
	2-24	納入政策承諾	5-3-1 人權風險管理 1-2-3 重大主題管理方針與衝擊說明	26 113	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1-2-4 利害關係人溝通與議合 2-3-1 誠信治理	28 38	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3-1 誠信治理	38	
	2-27	法規遵循	2-3-2 法令遵循	40	
	2-28	公協會的會員資格	附錄 5	175	
5. 利害關係人議合					
GRI 2：一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1-2 重大性分析與利害關係人溝通	23	
	2-30	團體協約	富采雖未有工會組織且尚未有員工簽署團體協約，但我們每一季舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道。	-	

GRI 3：重大議題揭露項目 2021

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3：重大議題 2021	3-1	重大議題決定流程	1-2 重大性分析與利害關係人溝通	23~29	
	3-2	重大議題清單	1-2 重大性分析與利害關係人溝通	23~29	

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大議題：公司治理與風險管理					
GRI 3：重大議題 2021	3-3	重大議題管理	CH2 公司治理	32	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2-3-1 誠信治理	38	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-3-1 誠信治理	38	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2022 年無發生貪腐相關事件	-	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2022 年無發生任何涉及反競爭行為、反托拉斯與反壟斷等相關違法行為	-	
重大議題：資訊安全與隱私保護					
GRI 3：重大議題 2021	3-3	重大議題管理	2-4-2 資訊安全管理	45	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2022 年度未發生侵犯客戶隱私及客戶資料之投訴案件	-	
重大議題：產品品質					
GRI 3：重大議題 2021	3-3	重大議題管理	3-2 產品品質與責任	68	
重大議題：水資源					
GRI 3：重大議題 2021	3-3	重大議題管理	4-2-1 水資源管理	84	
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4-2-1 水資源管理	84	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4-2-1 水資源管理	84	
	303-3	取水量	4-2-1 水資源管理 附錄一：數據概覽【環境面數據】	84 143	
	303-4	排水量	4-2-1 水資源管理 附錄一：數據概覽【環境面數據】	84 143	
	303-5	耗水量	4-2-1 水資源管理 附錄一：數據概覽【環境面數據】	84 143	

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大議題：廢棄物與循環經濟					
GRI 3：重大議題 2021	3-3	重大議題管理	4-2-2 廢棄物管理與循環經濟	89	
GRI 301：物料 2016	301-2	使用回收再利用的物料	4-2-2 廢棄物管理與循環經濟	90	
	301-3	回收產品及其包材	4-2-2 廢棄物管理與循環經濟	91	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-2-2 廢棄物管理與循環經濟	90	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-2-2 廢棄物管理與循環經濟	91	
	306-3	廢棄物的產生	4-2-2 廢棄物管理與循環經濟 附錄一：數據概覽【環境面數據】	94 144~145	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4-2-2 廢棄物管理與循環經濟 附錄一：數據概覽【環境面數據】	94 144~145	
	306-5	廢棄物的直接處置	4-2-2 廢棄物管理與循環經濟 附錄一：數據概覽【環境面數據】	94 144~145	
重大議題：空氣污染防治					
GRI 3：重大議題 2021	3-3	重大議題管理	4-2-3 空氣污染防治	94	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4-1-3 溫室氣體管理 附錄一：數據概覽【環境面數據】	80 141~142	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-1-3 溫室氣體管理 附錄一：數據概覽【環境面數據】	80 141~142	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4-1-3 溫室氣體管理 附錄一：數據概覽【環境面數據】	80 141~142	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4-1-3 溫室氣體管理 附錄一：數據概覽【環境面數據】	80 141~142	
	305-5	溫室氣體排放減量	4-1-3 溫室氣體管理	81	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4-2-3 空氣污染防治	94	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4-2-3 空氣污染防治 附錄一：數據概覽【環境面數據】	95 145	

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大議題：幸福職場					
GRI 3：重大議題 2021	3-3	重大議題管理	5-2 幸福職場	106	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	附錄一：數據概覽【社會面數據】	157	
	401-3	育嬰假	附錄一：數據概覽【社會面數據】	158	
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	附錄一：數據概覽【社會面數據】	149~150	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	附錄一：數據概覽【社會面數據】	152~153	
GRI 202： 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	附錄一：數據概覽【社會面數據】	154~155	
重大議題：人權維護					
GRI 3：重大議題 2021	3-3	重大議題管理	5-3 人權維護	113	
GRI 402： 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	本集團重大作業變更通知期皆依當地法令辦理	-	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2022 年並無發生歧視事件	-	
GRI 407： 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5-3-1 人權風險管理 2-6-1 供應商管理	114 51	
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5-3-1 人權風險管理 2-6-1 供應商管理	114 51	
GRI 409： 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5-3-1 人權風險管理 2-6-1 供應商管理	114 51	
GRI 411： 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2022 年並無發生侵害原住民權利事件	-	

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大議題：職業安全衛生					
GRI 3：重大議題 2021	3-3	重大議題管理	5-4 職業安全與健康	122	
GRI 403： 職業安全衛生 2016	403-1	職業安全衛生管理系統	5-4 職業安全與健康	123	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5-4 職業安全與健康	124	
	403-3	職業健康服務	5-4-2 員工健康促進	126	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-4-1 職業安全與衛生管理	123	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-4-1 職業安全與衛生管理	125	
	403-6	工作者健康促進	5-4-2 員工健康促進	126	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5-4 職業安全與健康	122	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-4-1 職業安全與衛生管理	123	
	403-9	職業傷害	5-4-1 職業安全與衛生管理 附錄一：數據概覽【社會面數據】	125 159~160	
	403-10	職業病	5-4-1 職業安全與衛生管理 附錄一：數據概覽【社會面數據】	125 161	

其他特定主題標準

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：GRI 200 經濟					
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2-1 營運績效	33	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4-1-2 氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)	78	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5-2-1 員工權益與薪酬福利	111	
	201-4	取自政府之財務援助	總政府補助金額新台幣 \$72,723 仟元		
GRI 202： 市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	附錄一：數據概覽【社會面數據】	149~150	
GRI 204： 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2-6-3 綠色採購	54	
GRI 207： 稅務 2019	207-1	稅務方針	2-1 營運績效	33	
特定主題準則：GRI 300 環境					
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	附錄一：數據概覽【環境面數據】	143	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	附錄一：數據概覽【環境面數據】	143	
	302-2	組織外部的能源消耗量	附錄一：數據概覽【環境面數據】	143	
	302-3	能源密集度	附錄一：數據概覽【環境面數據】	143	
	302-4	減少能源消耗	4-1-4 能源管理	81	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4-1-4 能源管理	82	

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2-6-1 供應商管理	49	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2-6-2 供應商評鑑與議合	52	
特定主題準則：GRI 400 社會					
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	附錄一：數據概覽【社會面數據】	149	
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受的訓練平均時數	附錄一：數據概覽【社會面數據】	156	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-1-3 人才培育	100	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-1-4 發展導向的績效管理	105	
GRI 413 : 當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	1-2-3 重大主題管理方針與衝擊說明	26~27	
	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	2022 年無顯著負面衝擊的營運活動	-	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2-6-1 供應商管理	49	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2-6-2 供應商評鑑與議合	52	
GRI 415 : 公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2022 年無進行任何公共政策的遊說或政治捐獻	-	

GRI 準則	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-2-2 有害物質管理	70	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2022 年未違反任何相關法規或自願性規約	-	
GRI 417 : 行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2022 年未違反任何相關法規或自願性規約	-	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2022 年未違反任何相關法規或自願性規約	-	

附錄 3：永續會計準則 (SASB) 對照表

揭露主題	指標說明	類別	指標編號	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	(1) 範疇一溫室氣體排放	量化	TC-SC-110a.1	4-1-3 溫室氣體管理	80
	(2) 來自含氟化物的總排放量	量化		4-1-3 溫室氣體管理	80
	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標、減量推動進程	質化	TC-SC-110a.2	4-1 氣候行動	73
能源管理	(1) 總能源耗損	量化	TC-SC-130a.1	4-1-4 能源管理	81
	(2) 能源採用外購電力佔總耗電百分比	量化		4-1-4 能源管理	81
	(3) 採用再生能源的比例	量化		4-1-4 能源管理	81
水管理	(1) 總取水量 (2) 總耗水量、由水資源高壓力、及高壓力地區取水的百分比	量化	TC-SC-140a.1	4-2-1 水資源管理	84
廢棄物管理	製程產生的有害廢棄物總量、回收比例	量化	TC-SC-150a.1	4-2-2 廢棄物管理與循環經濟	89

揭露主題	指標說明	類別	指標編號	對應章節	頁碼
員工健康與安全	說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於人體健康的危害	質化	TC-SC-320a.1	5-4 職業安全與健康	122
	員工健康與安全法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	TC-SC-320a.2	2022 年末發生因違反員工健康和安全的法律事件而造成金錢損失	-
招聘和管理全球熟練的勞動力	以下類別的員工比例 (1) 外籍人士 (2) 於海外工作者	量化	TC-SC-330a.1	附錄一：數據概覽【社會面數據】	146~148
產品生命週期	含 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例	量化	TC-SC-410a.1	晶成：針對 IEC62474 的 DS 清單中，晶成的禁限用物質一覽表管理已涵蓋 95% 物料，對於 5% 未納入晶成禁限用物質一覽表的物料在未來會評估是否納入 隆達：有兩項物質隆達並未列入管控，但法規要求材料不適用於隆達產品	-
	系統層級的處理器能源效率，分為 (1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	TC-SC-410a.2	2022 年末生產上述產品故不適用	-
物料採購	針對關鍵原料使用，揭露相關風險的管理方針	量化	TC-SC-440a.1	2-6 永續供應鏈	49
智慧財產權保護與競爭行為	反競爭行為法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	TC-SC-520a.1	2022 年無因反競爭行為相關法律程序造成財務上之損失。	-

附錄 4：ISO 26000 社會責任標準指南對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
1. 組織治理			
1.1	組織於執行目標時下決策與實施決定的系統	CH2 公司治理	35
2. 人權			
2.1	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	5-3 人權維護	112
2.2	人權的風險處境	5-3 人權維護	113
2.3	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係 (共犯的避免)	CH2 公司治理	35
2.4	解決委屈 (解決牢騷埋怨)	5-3-2 員工溝通	117
2.5	歧視與弱勢族群	5-3 人權維護	112
2.6	公民與政治權	5-3 人權維護	112
2.7	經濟、社會與文化權	5-2 幸福職場	112
2.8	工作的基本權利	CH2 公司治理	106
3. 勞動實務			
3.1	聘僱與聘雇關係	5-2 幸福職場	106
3.2	工作條件與社會保護	5-3 人權維護	112
3.3	社會對話	5-3 人權維護	112
3.4	工作的健康與安全	5-4 職業安全與健康	122
3.5	人力發展與訓練	5-1 人才發展	97

項次	條文	對應章節	頁碼
4. 環境			
4.1	污染預防	CH4 綠色營運	73
4.2	永續資源利用	CH4 綠色營運	73
4.3	氣候變遷的減緩與適應	CH4 綠色營運	73
4.4	環境保護與自然棲息地的保護與恢復	CH4 綠色營運	73
5. 公平的經營實務			
5.1	反貪腐	2-3 誠信經營	38
5.2	負責任的政治參與	2-3 誠信經營	38
5.3	公平競爭	2-3 誠信經營	38
5.4	促進影響範圍內的社會責任	CH1 永續承諾 2-6 永續供應鏈	16 49
5.5	尊重智慧財產權	2-5 客戶關係	47
6. 消費者議題			
6.1	公平的行銷、資訊與契約的實務	2-3 誠信經營	38
6.2	保護消費者的健康與安全	3-2 產品品質與責任	68
6.3	永續消費	CH4 綠色營運	73
6.4	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	2-5 客戶關係	47
6.5	消費者資料保護與隱私	2-5 客戶關係	47
6.6	提供必要的服務	3-2 產品品質與責任	47
6.7	教育與認知	CH3 領航創新	68

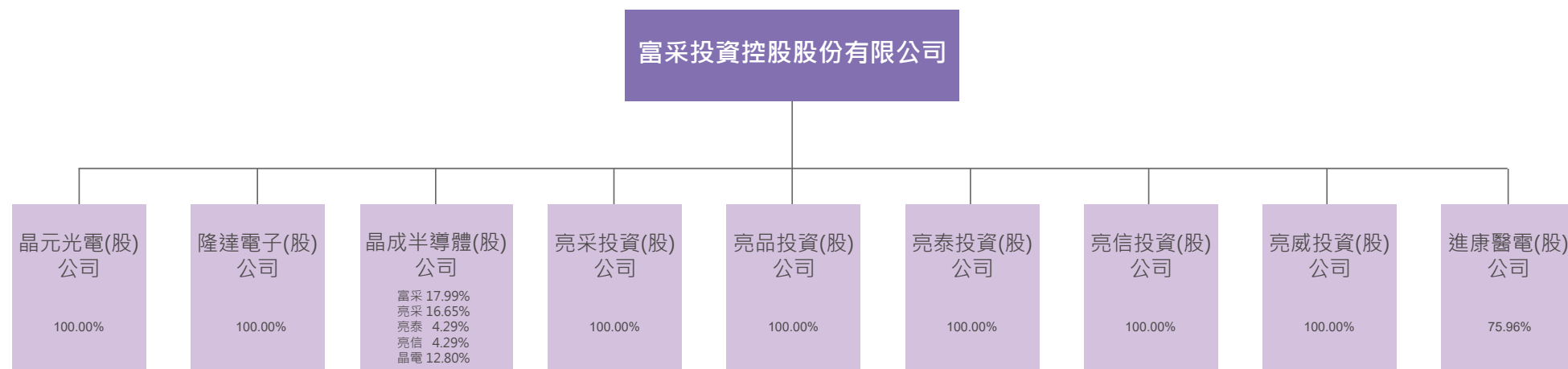
項次	條文	對應章節	頁碼
7. 社會參與與發展			
7.1	社區參與	5-5 共榮社會	131
7.2	教育與文化	CH5 共融成長	56
7.3	增加就業與技術發展	5-1 人才發展	97
7.4	科技發展	CH3 領航創新	56
7.5	增加財富與收入	2-1 營運績效	33
7.6	健康	5-4 職業安全與健康	122
7.7	社會投資	2-1 營運績效	33

附錄 5：公司參與公協會

類別	參與公司	參與之公協會與組織	管理角色	會員
國內產業	富采	台灣顯示器暨應用產業協會 (TPSA)	-	V
國際	晶電 / 晶成	國際半導體產業協會 (SEMI)	-	V
中國	晶電 / 隆達	UV LED 聯盟	-	V
國內產業	晶電	中華民國南部科學園區產學協會	-	V
國內產業	晶電	台灣平面顯示器材料與元件產業協會 (TDMDA)	理事	V
國內產業	晶電	台灣顯示器產業聯合總會 (TDUA)	理事	V
國內產業	晶電	台灣光電半導體產業協會 (TOSIA)	名譽理事長 / 副理事長	V

類別	參與公司	參與之公協會與組織	管理角色	會員
國內產業	晶電	台灣光電半導體產業協會智權戰略委員會	主任委員	V
國內產業	晶電	台灣光電半導體產業協會標準規範委員會	副主任委員	V
國內產業	晶電	台灣光電半導體產業協會環境暨安全永續發展委員會	副主任委員	V
國內產業	晶電 / 隆達	台灣科學工業園區科學工業同業公會	-	V
國內產業	晶電 / 隆達	台灣區照明燈具輸出業同業公會 (TLFEA)	榮譽理事長	V
國內產業	晶電	台灣區照明燈具輸出業同業公會照明技術委員會	委員	V
國內產業	晶電	台灣植物工廠暨智慧農業發展協會	理事	V
國內產業	晶電	台灣照明委員會 (CIE-Taiwan)	執行委員	V
國內產業	晶電	台灣電子材料與元件協會 (EDMA)	理事	V
國內產業	晶電	社團法人台灣智慧自動化與機器人協會 (TAIROA)	-	V
國內產業	晶電	光電協進會 (PIDA)	-	V
國內產業	晶電	台灣營業秘密保護促進協會	-	V
國內產業	晶電	中國工業工程學會	-	V
國內產業	隆達	台北市電腦商業同業公會	理事	V
國內產業	晶成	高功率元件應用研發聯盟 (台灣經濟研究院)	-	V

附錄 6：轉投資及其他關係企業



以下為本集團所投資的事業，為了產品整合，供應等原因投資以下公司：

國內全資子公司	國內合資子公司	中國大陸全資子公司	中國大陸合資子公司
晶元光電股份有限公司 隆達電子股份有限公司 元豐新科技股份有限公司 晶凌半導體股份有限公司 威力富科技股份有限公司	晶成半導體股份有限公司 嘉和半導體股份有限公司 進康醫電股份有限公司 主流照明股份有限公司 摯拓創新股份有限公司 漢威光電股份有限公司 威力赫電子股份有限公司	晶宇光電（廈門）有限公司 晶元寶晨光電（深圳）有限公司 深圳晶麒光電有限公司 達亮電子（蘇州）有限公司 達亮電子（廈門）有限公司 達亮電子（滁州）有限公司	江蘇璨揚光電有限公司 晶品光電（常州）有限公司 冠銓（山東）光電科技有限公司 利晶微電子技術（江蘇）有限公司

註：關係企業定義為富采持有 50%（含）以上持股、具控制權（如董事席次過半）或合併報表等三者屬於本集團的關係企業。至 2022 年底，富采關係企業共 50 家。

附錄 7：獨立第三方台灣德國萊因 (TUV Rheinland) 獨立保證意見聲明書



獨立保證聲明

富采集團 2022 年永續報告書

簡介：

台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司，是德國萊因TÜV集團成員之一（以下簡稱我們或德國萊因台灣）。受富采投資控股有限公司（包含品元光電股份有限公司、隆達電子股份有限公司、晶成半導體股份有限公司，以下簡稱富采集團）管理方委託對其2022年永續報告書（以下簡稱報告）進行外部保證。本次查證結合中規定的所有保證內容完全取決於富采集團。我們的任務是對富采集團2022年永續報告書作出一個公正和充分的判斷。

本保證聲明的預期讀者是關注富采集團在2022年度（從2022年1月到2022年12月）整個永續發展績效及影響其業務活動的有關的利害關係人。德國萊因TÜV集團是一家世界性的服務供應商，在超過65個國家提供企業社會責任和永續發展服務。根據有在企業永續發展查證、環境、社會責任和利害關係人溝通等領域的資深專家。此次查證過程中，我們查證團隊完全保持公正和獨立，並不參與報告內容的準備。

查證標準：

本次外部保證是根據是AccountAbility AA1000保證標準v3以及相關標準AA1000實質性原則（2018）、AA1000利害關係人議和標準（2015）、包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，全球報告倡議（GRI）通用準則2021的應用標準。

查證範圍和類型：

我們的查證涵蓋下列內容：

- 依據 GRI 通用準則 2021，社會、環境和經濟分類績效指標及相應的管理方法揭露，以及預定義的報告邊界；富采集團在 2022 年報告中所揭露的永續發展績效。
- 根據查證標準對報告中揭露的資訊進行評估。
- 遵循 AA1000 保證標準 v3 第二類型以及中度保證的要求。

局限性：查證活動僅限於富采集團（位於台灣新竹市）的現場參觀，但並沒有進行與外部利害關係人的訪談。我們沒有發現任何可能限制查證活動的重大情況。此次查證是根據富采集團提供的數據和資訊而開展的，並假設它們是完整的和真實的。因財務數據與富采集團公司年報一致，且由另一家獨立的第三方機構驗證，所以我們沒有驗證報告的財務數據。

查證方法：

德國萊因台灣技術服務層面分析了富采集團的報告內容，並針對富采集團永續發展績效的資訊和數據，從詢問到資訊揭露的整個過程進行了評估。我們的判斷是基於客觀評審報告的資訊，並依據保證標準定義的原則，包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，以及報告提供的數據的完整性。

查證過程中使用的分析方法、訪談安排以及數據驗證方法都是通過隨機抽樣來完成。通過這些方法，我們驗證了報告中涉及的數據和內容的準確性和真實的富采集團企業永續策略；我們的工作包含超過 20 位富采集團代表的訪談，訪談的對象涵蓋了高階管理層和相關員工。所有數據經由原始證據（可驗證的數據庫）而得來，因此我們認為以查證報告為目的的方法是適當的。

查證是由我們在企業社會責任、環境、社會和利害關係人溝通領域具有豐富經驗的專家所組成的綜合團隊進行的。我們的觀點是我們在做了充分和大量的基礎工作並基於合約內容而得出的結論。

對 AA1000 原則的遵守：

包容性：富采集團已持續尋求利害關係人的參與，識別並了解利害關係人，其能利用溝通機制來識別重大性議題，這就具有責任的回應。

重大性：富采集團已實施重大性議題識別流程，議題的識別基於利害關係人的需求和關注重點、公司內部政策考量、股東會議、調查問卷，以及對永續發展內容的理解和溝通。永續資訊揭露使利害關係人得以對富采集團之管理績效進行判斷。

回應性：富采集團已實施環境、品質、企業永續等政策，2022 年報告揭露了公司相關管理系統，以及利害關係人參與，並已就永續發展相關重大性議題，對其利害關係人做出了回應。

衝擊性：富采集團已識別並以有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。富采集團已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，在組織內實現更有效之決策和管理。

查證結論：

在查證過程中，沒有任何實例和資訊與下述聲明抵觸：

- 富采集團 2022 年永續報告書符合 AA1000 保證標準 v3 第二類型和中度保證的要求以及全球報告倡議（GRI）通用準則 2021 的相關要求。
- 報告的內容包括聲明與主張均源自富采集團提供的書面證明文件和內幕紀錄，充分反映了富采集團所取得的成績以及其面對的挑戰。
- 在報告中我們發現的績效數據是以系統和專業方式收集、儲存和分析，是富采集團永續管理運行的真實反映。
- 針對任何第三方依據此份保證聲明對富采集團做出的評論和相關決定，德國萊因台灣將不承擔任何責任。

台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司

Vito Lin



Taipei, June 26, 2023

Vito C. C. Lin
Lead Verifier



THE No.1 INVESTMENT PLATFORM
FOR COMPOUND SEMICONDUCTORS

富采投資控股股份有限公司

TEL:03-567-9000

FAX:03-577-9900

新竹市公道五路三段1號7樓之5

www.Ennostar.com