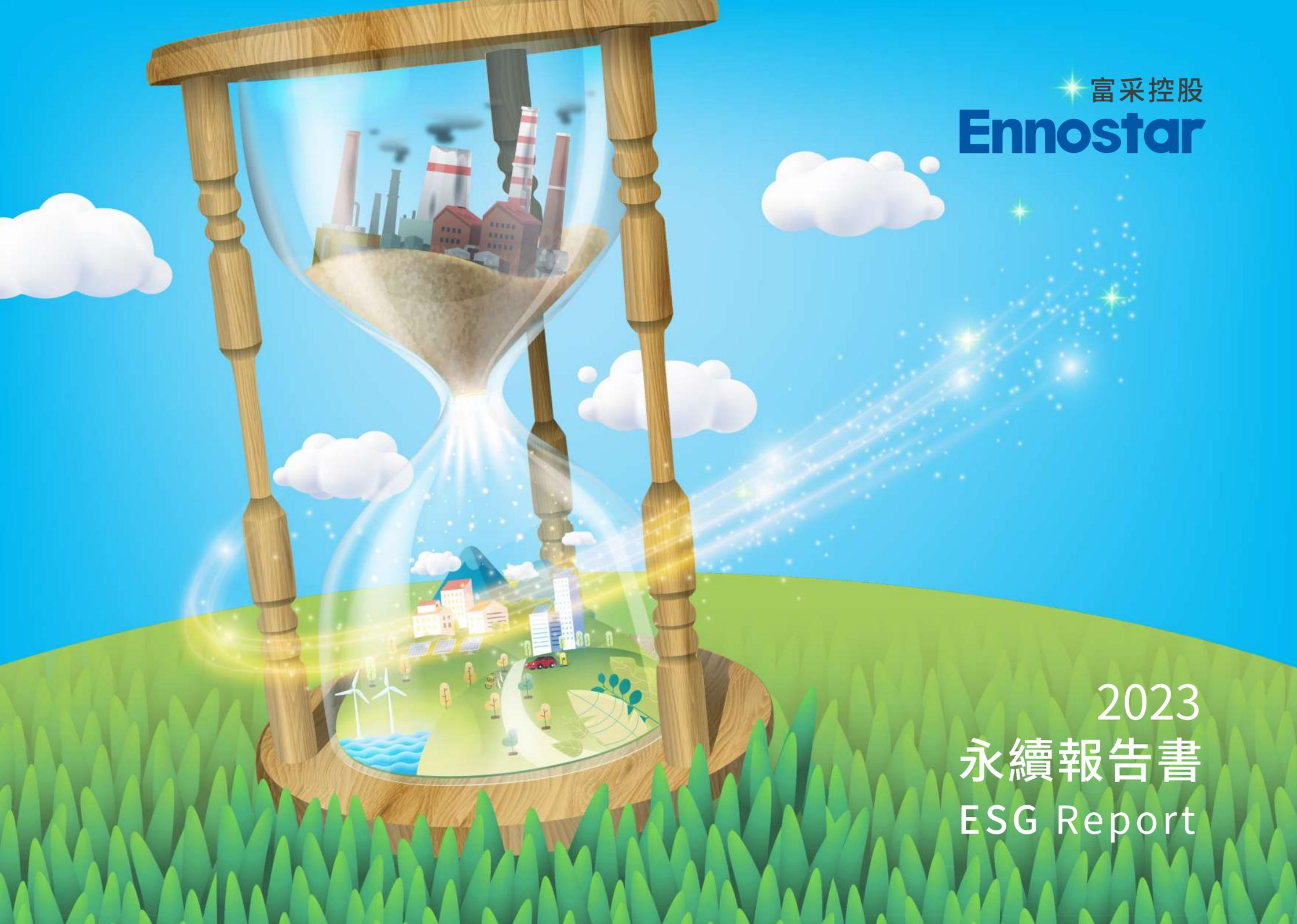


富采控股
Ennostar

2023
永續報告書
ESG Report



目錄

前言

- 03 關於本報告書
- 05 經營者的話
- 06 關於富采控股
- 08 2023 永續績效亮點
- 09 榮耀與肯定

CH 1 永續承諾

- 11 1-1 永續發展策略
- 16 1-2 組織與架構
- 20 1-3 重大性分析與利害關係人溝通

CH 2 公司治理

- 29 2-1 經濟績效
- 32 2-2 治理組織
- 36 2-3 誠信經營
- 39 2-4 風險管理
- 47 2-5 資訊安全
- 51 2-6 責任供應鏈

CH 3 創新成長

- 57 3-1 創新管理
- 69 3-2 產品與服務

CH 4 綠色營運

- 75 4-1 氣候行動
- 87 4-2 環境管理

CH 5 人才永續

- 102 5-1 人才管理
- 117 5-2 多元與共融
- 127 5-3 職業安全與健康

CH 6 社會共榮

- 140 6-1 社會公益
- 143 6-2 社會實踐

附錄

- 148 數據概覽
- 162 GRI 內容索引表
- 174 永續會計準則 (SASB) 對照表
- 177 ISO 26000 社會責任標準指南對照表
- 179 公司參與公協會
- 180 第三方台灣德國萊因 (TUV Rheinland) 獨立保證意見聲明書

關於本報告書

富采投資控股股份有限公司於 2021 年 1 月 6 日成立，並於 2022 年起每年出版永續報告書，這是我們對外發行的第 3 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本集團。

2023 年本集團永續報告書 (簡稱「本報告書」) 內容架構參照全球永續性報告標準委員會所發行的 GRI 永續報告標準 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 2021 撰寫，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之重大性議題，展現企業營運上的永續作為，並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 社會責任標準指南等原則，做為未來長期發展之依循重點與方向。

報告期間

報告期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，內容涵蓋利害關係人關注的各項重大議題，以及在環境、社會及治理等面向的具體實績。歷年完整數據與資訊，請參考以下來源：



報告範疇

報告邊界主要為富采投資控股股份有限公司 (若包含旗下主要子公司簡稱「富采集團」、「本集團」，若為富采投資控股股份有限公司此母公司，則簡稱「富采控股」)，且包含旗下主要子公司晶元光電股份有限公司 (以下簡稱「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) 有限公司 (簡稱「晶品」)、晶宇光電 (廈門) 有限公司 (簡稱「晶宇」) 及江蘇璨揚光電有限公司 (簡稱「璨揚」)；隆達電子股份有限公司 (簡稱「隆達」) 及其大陸子公司達亮電子 (滁州) 有限公司 (簡稱「達亮」)；晶成半導體股份有限公司 (簡稱「晶成」) 之各項永續績效。

註：未列入報告範疇之合併個體，請參閱合併財務報告

報告書撰寫流程

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環境、社會及公司治理議題。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公司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。並經台灣德國萊因 (TUV Rheinland) 進行獨立第三方查證後，總經理及董事長進行報告書核閱確認，並提至董事會核備。相關之公司治理、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。



此符號表示可連結至外部相關內容



此符號表示可連結至內文相關內容

撰寫原則及綱領

依循標準		查驗機構
非財務資訊	<ul style="list-style-type: none"> GRI 通用準則 2021 TCFD 架構 SASB 準則—半導體產業指標 AA1000 當責性原則標準 聯合國永續發展目標 	<ul style="list-style-type: none"> 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 獨立保證意見聲明書請見附錄六
財務資訊	財務年報資料	資誠聯合會計師事務所

管理系統

ISO 14001 環境管理系統	晶電、隆達、晶成、晶品、晶宇、璨揚、達亮
ISO 14064-1 組織型溫室氣體排放	富采控股、晶電、隆達、晶成、晶品、晶宇、璨揚、達亮
ISO 50001 能源管理系統	隆達
ISO 45001 職業安全衛生管理系統	晶電、隆達、晶成、晶品、晶宇、璨揚、達亮
CNS 45001 台灣職業安全衛生管理系統	晶電、晶成
ISO 27001 資訊安全管理系統	富采控股、晶電、隆達、晶成
IATF 16949 汽車業品質管理系統	晶電、隆達、晶品、璨揚、達亮
ISO 9001 品質管理系統	晶電、隆達、晶成、晶品、晶宇、璨揚、達亮
ISO 26262 ASIL B 等級功能安全流程認證	隆達

註：富采控股單純為辦公室邊界，故不適用部分管理系統



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，並定時公開揭露於公司官網。

- 上一發行版本：2023 年 6 月發行
- 現行發行版本：2024 年 8 月發行
- 下一發行版本：2025 年 8 月發行

意見回饋

如對本集團之永續報告書有所建議，可透過以下信箱或至公司官網「聯絡我們」給予回饋。

富采控股股份有限公司永續發展處

聯繫電話：+886-3-567-9000 #339073

聯繫信箱：ESG@Ennostar.com

ESG 官網：<https://www.ennostar.com/ESG>

ESG 單位：富采永續發展部



富采 ESG 官網

經營者的話

董事長




2023 年是有紀錄以來全球最高溫的一年，極端氣候事件頻傳，氣候變遷成為全球企業最關注的風險議題之一，風險管理成為企業生存發展的重大挑戰。富采在成立之初即全面性導入企業風險管理機制，透過 Top-Down 及 Bottom-Up 辨識集團焦點風險項目，並制定具體行動方案，以有效提升富采面對各類風險的企業韌性。

全球加速淨零轉型，富采集團為光電整合解決方案的領導者，響應國際氣候治理趨勢刻不容緩。我們於 2023 年正式簽署「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，以及「科學基礎減量目標倡議」(Science Based Targets initiative, SBTi)。此外，更展現減碳永續三大行動：第一，於各廠區裝設含氟氣體削減設備 (Local Scrubber)，預期可降低 90% 以上的含氟氣體排放量；第二，推行節能政策，汰換老舊設備及提升能源效率；第三，除在廠區自建綠電外，亦積極採購綠電，期待達到集團 2030 年使用 25% 再生能源、2050 年達到全集團淨零

之目標，展現減緩氣候變遷與邁向淨零的決心。2023 年，集團減碳成效達 17.9%，總共減少約 62,048 公噸的排碳量。此外，為帶動相關供應商永續成長，2023 年起富采更發揮產業號召力，率領各子公司舉行供應商大會，打造低碳供應鏈，以自身永續經驗引導供應商建置碳盤查能力。目前已有 59 間供應商一同響應，共同宣示 2030 年絕對減碳 20% 的永續目標，致力於成為客戶淨零碳排的加速器。

為提高企業韌性，因應未來可能發生的各項挑戰，富采集團於 2023 年積極推動集團變革與轉型，從組織融合與整合、經營策略及人才培育等多方面推進。組織融合與整合方面，集團陸續盤點各廠區的生產效能，以推動資源利用最大化，同時整理各項轉投資事業，以實現資產活化。經營策略則致力於創造高附加價值的技術產品，發揮三五族化合物半導體之光電產品的優勢，以智能光電前瞻技術為核心競爭力，開發應用於車用、先進顯示、智能感測以及新興市場的產品與技術，透過上下游整合，拓展技術、產品及服務的縱深，為客戶提供從磊晶、晶粒、封裝到模組的一站式解決方案，有效開拓新領域，擴大營收並增加獲利。此外，為使集團人才能夠永續發展，集團於 2023 年底成立「人才發展委員會」，進行培育與活化人才的相關規劃，使組織能夠更有活力地應因大環境變化。

2023 年，是富采集團策略轉型的重要且關鍵的一年，在全體同仁的共同努力下，我們在公司治理及永續發展獲得多項肯定。公司治理方面，獲選公司治理評鑑中名列上市公司前 5%、入選 FTSE4Good 成分股中的 FTSE4Good 新興市場指數及 FTSE4Good 環球指數。在集團永續的推進上，則榮獲企業永續評鑑 AA 等級以及台灣企業永續獎 (TCSA)「永續報告書金獎」、「循環經濟領袖獎」、「職場福祉領袖獎」和兩座「人權實踐與發展領袖獎」等永續獎項。此外，為確保集團營運方向符合永續經營目標，我們將高階主管的變動薪酬與環境、社會、公司治理三大面向的 ESG 績效連結，且定期檢視各項指標績效成果，積極回應各界的關注與期待。

富采秉持光電整合解決方案領導者的前瞻思維，於 ESG 各個面向持續擘劃轉型，朝向企業持續獲利的目標，攜手各界共創更美好的永續未來。

關於富采控股

富采控股成立於 2021 年 1 月 6 日，由台灣兩大 LED 集團晶元光電與隆達電子透過換股成立。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、功率器件等應用；更以「One Ennostar」的精神，加速推動集團資源與平台整合，強化集團運作效率，實現集團整體效益的最大化。

本集團近年大力布局先進顯示、車用、智能感測、特殊照明與次世代化合物半導體等高附加價值市場，其中更積極投入 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 磊晶與晶粒設計以及製程開發與生產，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，到被稱為終極版顯示技術的 Micro LED，在臺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

9,119 人



公司總部

設立地點：新竹市東區自由路 67 號 9 樓之 1
辦公地點：新竹科學園區力行路 21 號



實收資本額

NT\$ 7,529,405 仟元



2023 年營業額

NT\$ 22,305,680 仟元

富采集團價值鏈

本集團旗下包括晶電、隆達及晶成三大事業體，專注於 LED 與次世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

磊晶 / 晶粒 (LED 上游)

晶電

EPISTAR

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 Mini LED 及次世代顯示技術 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。

封裝 / 模組 (LED 下游)

隆達

Lextar

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 / Micro 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。

化合物半導體

晶成

Unikorn

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片前後段製程，應用範圍涵蓋感測、5G 通訊、顯示、功率等領域，滿足客戶不同的代工需求，提供最佳的製程參數與生產平台。

主要營運據點



2023 永續績效亮點

前 **5%**
公司治理評鑑

金獎

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

0 件
資安事件及
洩漏客戶隱私

0 件
涉及反競爭行為、反托拉斯等
相關行為的法律訴訟



公司治理



創新成長



綠色營運



共榮成長

1,281 件
營業秘密登記

約減少 **18.6** 萬公噸之碳排

6,003 件
全球專利獲准總數累積

約 **3.75** 億度電
集團終端產品節電效益約



100%

全集團完成溫室氣體盤查

超過 **23%↑**
廢棄物減量 較 2022

減碳成效達 **17.9%**，減少約 **62,048** 公噸碳排放量

堅守之 **1.5°C** 積極減碳承諾

遞交 SBTi 承諾書，簽署符合巴黎氣候協定
以及近年來聯合國氣候大會堅守之 1.5°C 積極減碳承諾

57,272 人次
教育訓練

>4.6 分
各類課程平均滿意度

新台幣 **829** 萬元
訓練總經費共計約新台幣 829 萬元

4,880 人
台灣廠區人權教育訓練總受訓
人數 4,880 人，完訓率 100%

3,767,090 元
社會參與投入新台幣

榮耀與肯定



FTSE4Good

FTSE4Good 新興市場指數



FTSE4Good

FTSE4Good 環球指數



國立臺北大學商學院
企業永續發展研究中心
Center for Corporate Sustainability

台灣企業永續評鑑 AA 等級



TAIWAN
STOCK EXCHANGE

第十屆「公司治理評鑑」前 5%



國際碳揭露計畫 (CDP) 問卷
獲得 B 級肯定



富采

2023 TCSA 台灣企業永續獎
永續報告書金獎



晶電

2023 TCSA 台灣企業永續獎
循環經濟領袖獎



晶電

2023 TCSA 台灣企業永續獎
人權實踐與發展領袖獎



晶電

2023 TCSA 台灣企業永續獎
職場福祉領袖獎



晶電 2023 行家極光獎
RGB 及 Mini LED 芯片
年度最具影響力供應鏈企業獎



晶電 2023 行家極光獎
RGB 及 Mini LED 芯片
年度最具影響力產品獎



晶電

1111 幸福企業



隆達

經濟部產業發展署智慧顯示產業
跨境合作聯盟 (SDIA) 銀質獎



隆達

2023 TCSA 台灣企業永續獎
人權實踐與發展領袖獎



隆達

友達光電 最佳節水管理夥伴獎



隆達

台灣智慧財產管理制度 A 級認證



隆達

1111 幸福企業

CH 1

永續承諾

1-1 永續發展策略

1-2 組織與架構

1-3 重大性分析與利害關係人溝通

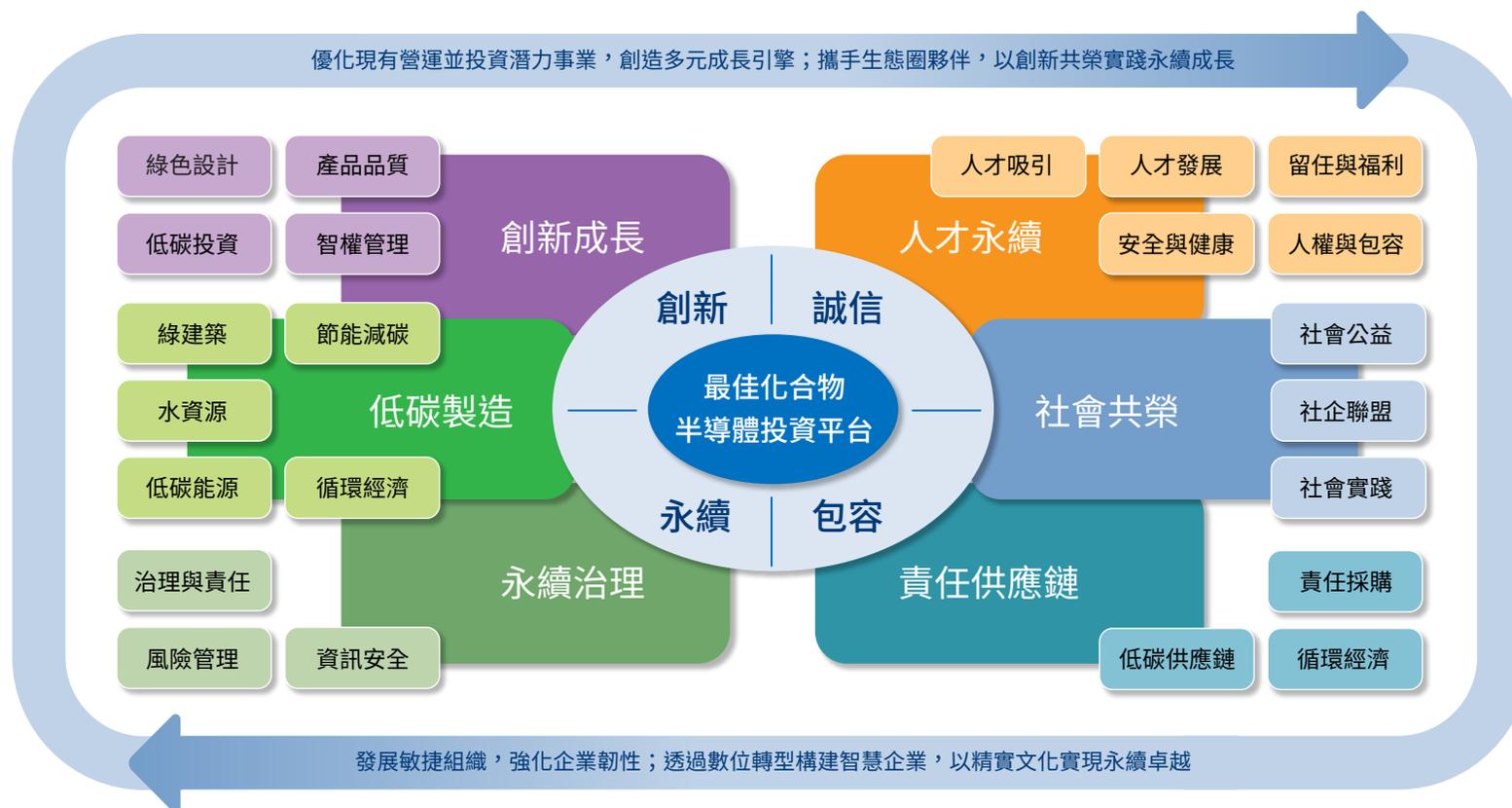
- 1-3-1 重大主題鑑別
- 1-3-2 重大主題管理
- 1-3-3 利害關係人溝通與議合



永續發展策略

2022 年為富采集團的 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，以持續策劃推動集團永續轉型、統籌短中長期計畫，以逐步實踐集團永續藍圖下之兩大使命，期待透

過積極管理氣候風險、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。希望能借同子公司的優勢資源，持續擴大社會影響力，創造永續的善的循環。



我們以 6 大的永續發展面向 - 永續治理、創新成長、低碳製造、人才永續、社會共榮、責任供應鏈，進而延伸短、中、長期目標即展開行動方案。

對應藍圖策略與短中長期目標

● 達標

面向	方向	指標與策略	2023 年目標	短期目標 2024 年 - 2025 年	中長期目標 2026 年	對應章節
永續治理	公司治理	公司治理評鑑優良	前 5% ●	前 5%	前 5%	CH2 公司治理
		國際永續指數認可 MSCI/FTSE	問卷回覆 ●	2024 年問卷回覆 2025 年入選成分股	入選成分股	
		國際永續指數認可 DJSI	問卷試填 ●	正式問卷回覆	入選成分股	
	誠信經營	誠信經營與道德、反競爭宣導及教育完訓	100% ●	100%	100%	2-3 誠信經營
		反競爭與貪腐案件成立	0 件 ●	0 件	0 件	
		維持無違反重大違規事件	0 件 ●	0 件	0 件	
	風險管理	ERM 企業風險管理機制	導入 ●	深化	維持	2-4 風險管理
		完善突發事件通知及因應機制	建立 ●	深化	維持	
		智能風險預警機制	-	-	規劃	
	資訊安全	無重大資安事件	0 件 ●	0 件	0 件	2-5 資訊安全
每年通過 ISO 27001		100% ●	100%	100%		
責任供應鏈	永續認知提升	增加關鍵供應商節能減碳 A+B 級家數	盤點 ●	+4 家	+3 家	2-6 責任供應鏈
		增加關鍵供應商使用再生材料 A+B 級家數	盤點 ●	+2 家	+5 家	
		舉辦供應商 ESG 交流活動	≥3 場 ●	≥3 場	≥3 場	
	調查評估評等	提高在地採購家數	≥85% ●	≥85%	≥85%	
	責任聯盟	不使用衝突礦產承諾	100% ●	100%	100%	
創新成長	創新研發	持續研發投入金額	> 營收 7% ●	> 營收 7%	> 營收 7%	3-1-1 創新研發
	專利布局	綠色智慧財產權	試行 ●	綠色專利 30% 綠色營業秘密 30%	綠色專利 40% 綠色營業秘密 40%	3-1-2 智慧產權布局
		專利獲證數	225 件 ●	230 件	200 件	

● 達標

面向	方向	指標與策略	短期目標 2023年-2024年	中期目標 2025年-2026年	長期目標 2027年	對應章節	
低碳製造	國際倡議	SBTi	2023年遞交承諾書 2024年減碳計畫評估 ●	2025年通過審核 2026年減碳計畫評估	減碳計畫評估	4-1 氣候行動	
		RE100	2024年遞交倡議 ●	計畫評估	計畫評估		
	國內外碳費 / 碳稅法規	內部碳定價導入	2023年模式評估 2024年導入 ●	2025年建立內部E化系統 2026年運作	運作		
			2023年建置 2024年上線 ●	運作與優化	運作與優化		
	綠電 (再生能源)	提升再生能源設置比例佔外購電力使用量	-	1.52%	1.52%		
		廠內自建太陽能	廠內自建太陽能 ●	自發自用	自發自用		
		綠電 (再生能源) 購置	-	綠電購置	綠電、風電購置		
		綠電 (再生能源) 使用	-	375萬 kwh/年	375萬 kwh/年		
	節能減碳	子公司組織溫室氣體查證通過	100% ●	100%	100%		
		產品碳足跡	2023年完成2支驗證 2024年完成3支驗證 ●	建立內部E化系統	透過E化系統產出報告		
		年度節電	3%	3%	3%		
		絕對減碳	-	4.2%	4.2%		
	節水	晶電年回收 (節) 水量	>1% ●	>1%	>1%		
		隆達累計年節省用水減量	13% ●	19%	20%		
		晶成單位產品耗水量減量	40% ●	45%	50%		
	減毒	歐盟限用有害物質 (NMP) 替代物料	測試與評估 ●	NMP替代物料導入	NMP替代物料導入		4-2-2 廢棄物管理
	資源化	每年廢棄物資源化比例提升	1% ●	1%	1%		4-2-3 循環經濟

● 達標

面向	方向	指標與策略	短期目標 2023年-2024年	中期目標 2025年-2026年	長期目標 2027年	對應章節	
人才永續	人才吸引	多元招募管道	8項 ●	11項	14項	5-1-2 人才吸引與留任	
		關鍵目標校系合作	19所 ●	27所	33所		
	人才發展	提升個人學習每年總時數	完成建置、完善學習平台 ●	每年總時數 增加 10%	每年總時數 增加 20%	5-1-3 人才發展與培育	
		關鍵人才梯隊	2024年完成人才盤點辨識出關鍵職務 100%	建立關鍵人才 IDP 達 100%	關鍵職務內部 遞補率 80%		
	友善職場	員工反映(申訴)處理結案率	100% ●	100%	100%	5-2-2 員工溝通	
		定期參與市場薪資調查，固定薪酬(TGC)&年度調薪平均調幅大於市場水準 P50	100% ●	100%	100%	5-1-2 人才吸引與留任	
	人權與包容	維持女性主管占比	22% ●	22%	22%	附錄一：數據概覽 社會面數據	
		人權盡職調查程序	2023年建立 2024年 80% ●	100%	100%	5-2-1 人權維護	
	社會共榮	社會公益與實踐	光電安全知識推廣活動	4場 ●	7場	7場	CH6 社會共榮
			辦理志工活動參與	400人次	500人次	500人次	
社企聯盟		社會企業協作	2023年規劃 2024年辦理 ●	辦理	辦理		

面向	方向	指標與策略	2023年目標	短期目標 2024年-2025年	中長期目標 2026年	對應章節
人才永續	安全與健康	無職業病案例	0件 ●	0件	0件	5-3-1 職業安全與衛生管理
		健康促進活動舉辦	6場 ●	8場	13場	5-3-2 健康促進
		具備有健康職場認證資格	100% ●	100%	100%	

註：由於各子公司失能傷害頻率與失能傷害嚴重率目標不同，故無揭露於此，集團之數值請詳見 5-3-1 職業安全與衛生

ESG Award

為了促進集團內的 ESG 創新，本集團創立 ESG Award 競賽方式鼓勵同仁以 ESG 思維推動專案。2023 年由各子公司辦理各自的 ESG Award，脫穎而出的優秀隊伍於 2024 年參加集團級別的 ESG Award。期待藉由競賽的推動，培養同仁的永續思維，將 ESG 概念落實到各部門的業務中，紮根成為集團的 DNA。

晶永續 ESG 好點子 & ESG Award

為推動 ESG 成為晶電人的 DNA，ESG 委員會推動「晶永續點子獎 (ESG Award)」的獎勵制度設計，讓每位同仁都能成為公司的耳目、發掘改善的機會。雖然提出點子者不見得來自相關專業部門，更可以用不同角度，不設限的提出觀察與建議，好點子的蒐集也交由相關部門進行評估與發展專案。2023 年度，徵集到的好點子共有 125 項，後續也透過提案優選的獎勵，促進大家對好點子進一步的具體規劃，共有 50 個提案報名，由主管評選出 20 組具創意或影響力的作獎勵。而在年末之際，也透過 ESG Award 的競賽，讓已有具體成效成果的團隊來做發表，共計 13 個團隊報獎，也從中選出 6 個最佳貢獻獎。鼓勵同仁持續聚焦於有延續效益的改善行動。

持續改善活動 (CIP)- Lextar Award

品質，不僅在問題改善或專案目標的達成，更必須將「沒有最好，只有更好」的觀念，體現於公司文化中。自 2023 年起，隆達為整合公司資源，將執行九年的持續改善活動 (CIP) 與全公司的 Lextar Award 結合，以擴大層面，更全面性地建立隆達品質文化，落實全員在各方面的改善及提升意識。不僅在產品品質、生產力、開源節流等面向的改善意識，更鼓勵在創新研究、管理制度、市場營銷、環境安全、公司權益等面向的優化目標達成；為加強各單位的溝通，相互協持，也強化跨部門團隊的合作，以期落實「沒有最好，只有更好」的全員文化。在 2023 年的 Lextar Award，隆達及達亮經過各單位內部評選後，推出 16 組參與總決賽，並經過財務單位核查績效後，估計可達 7,700 萬的效益。經過決選，產生 10 組優秀隊伍。

晶成團隊卓越獎

於 2023 年首次舉辦，希望透過競賽活動，強化組織團隊合作 (參賽資格需跨二個 (含) 以上部級單位)，鼓勵團隊精神，提升營運效能。並以 ESG 永續目標，落實環境保護 / 社會責任 / 公司治理之永續面向，鼓勵團隊競賽朝向永續目標。經過評選委員會，最後選出優勝的四組團隊，涉及 Micro LED 技術開發、功率元件製程設計套件、濾波器製程調頻自動化，省電減廢做環保等不同領域，都有非常傑出的優良展現。



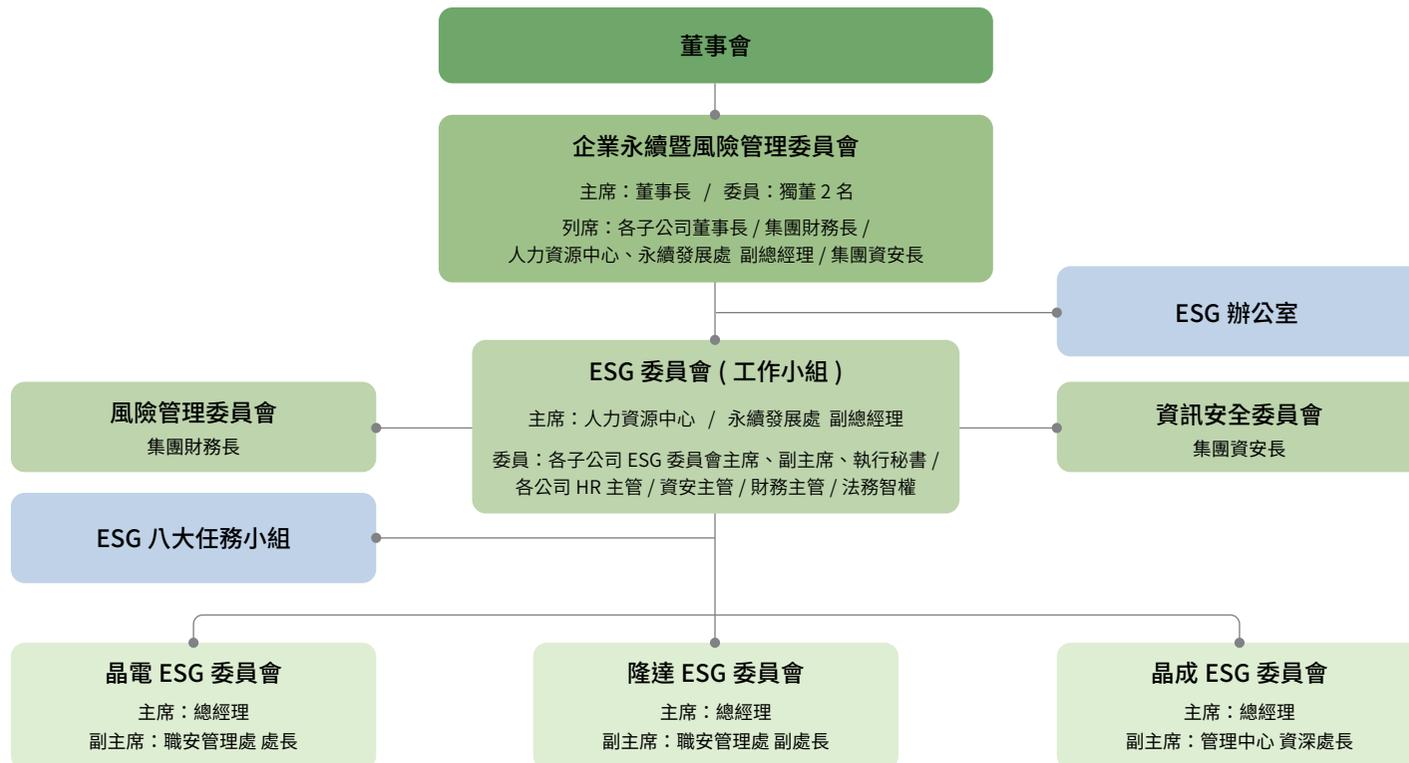
組織與架構

企業永續暨風險管理委員會

本集團於 2021 年成立，並於當年底即於董事會轄下成立企業永續暨風險管理委員會，由本集團董事長、獨立董事及重要子公司（晶電、隆達與晶成）高階主管所組成，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 績效設定與達成情形。2023 年擴及海外廠，大陸地區 4 子公司個別成立 ESG 委員會，制訂管理方針並正式運作，並納入富采 ESG 委員會。

委員會運作情形

本集團企業永續暨風險管理委員會共分為 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。我們聚焦於全集團的重要目標，定義重點專案，訂定相關的衡量指標，並橫向整合子公司，共同推動永續轉型。從 2021 年起至 2023 年共累積 485 個目標。



各級委員會運作權責

負責決定集團 ESG 願景、方向監督 ESG 績效：

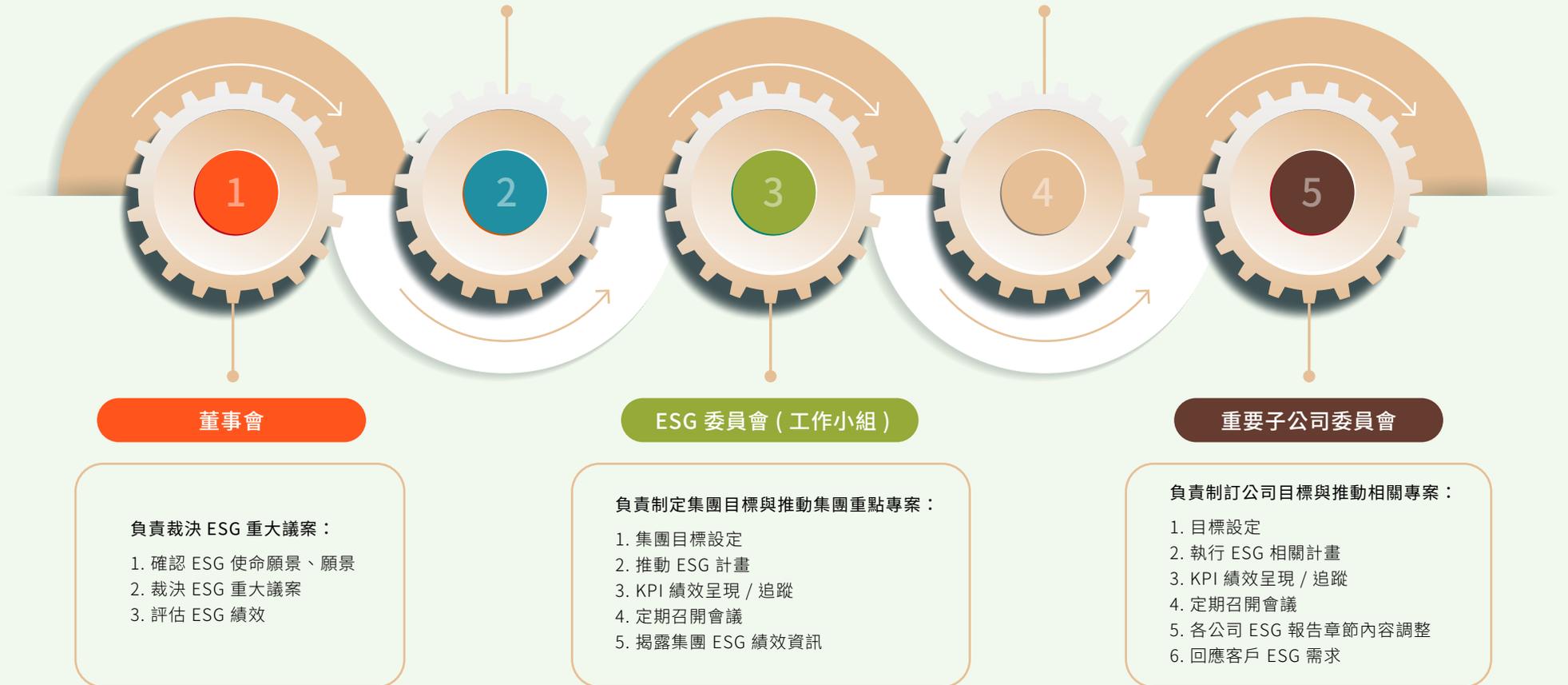
1. 擬定 ESG 使命、願景、政策、目標
2. 識別 ESG 風險機會，決定相關投資策略
3. 督導 ESG 策略規劃和實施
4. 監督 ESG 績效和資訊揭露

(以任務為導向) 負責制定集團目標與推動集團重點專案：

1. 集團目標設定
2. 跨公司整合並推動 ESG 計畫
3. KPI 績效呈現 / 追蹤
4. 定期召開會議
5. 揭露集團 ESG 績效資訊

企業永續暨風險管理委員會

ESG 八大任務小組



集團 ESG 八大任務小組

為加速在各永續議題之下集團內跨公司的橫向整合，本集團於 2022 年第三季正式成立集團 ESG 八大任務小組，2023 年正式運作，由本集團董事長擔任主席，主要子公司（晶電、隆達與晶成）高階主管擔任組長，帶領跨公司任務小組執行集團性專案。10 月起，每季定期召開實體會議，報告集團專案進度。透過任務小組，本集團集結各子公司共同朝向低碳製造、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，擊劃永續藍圖連結國際淨零趨勢，更確保 ESG 策略充分落實於集團日常營運之中。



涵蓋議題

組別	任務	參考章節
創新技術組	低碳創新技術	3-1-1 創新研發
永續製造組	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 節能減碳 ◦ 循環經濟 	CH 4 綠色營運
永續能源組	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 再生能源 ◦ 節能減碳 	4-1 氣候行動
永續價值鏈組	供應鏈共好	2-6 責任供應鏈
智慧企業組	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 資訊安全 ◦ ESG 數位化 	2-5 資訊安全
風險治理組	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 公司治理 ◦ 風險管理 	2-4 風險管理
社會影響力組	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 多元共融 ◦ 社會共榮 	CH 5 人才永續 CH 6 社會共融
利害關係人組	利害關係人經營	1-3-3 利害關係人溝通與議合

集團永續推動期許*



創新技術組

黃兆年

富采身為 III-V 族化合物光電半導體產業的重要成員，期待能結合集團的創新技術及跨域資源，與上 / 下游供應鏈夥伴共同協助客戶達成節能及減碳目標。



永續製造組

賴志杰

訂定節能，節水，含氟氣體削減，廢棄物處理及減碳 KPI，融入於日常工作項目不斷檢討改善，並期許所有同仁將 ESG 視為使命及提升企業競爭力有效的作為，不斷前進。



永續能源組

林政宏

節能減碳的成果是集團競爭力的展現，讓我們積極尋求各種機會，達成綠色能源目標。



風險治理組

劉興嘉

公司風險治理在乎的不單單只是職安及工安的風險，更擴及公司營運可能遭遇內外環境的不確定性所帶來的影響。過去一年富采投入資源建構 ERM 管理體制，從風險辨識、評估、回應、執行方案追蹤一直力行不懈。我們已經有了很好的開始，也一直走在前面，謝謝大家的努力，期許我們能做得更好！



社會影響力組

楊凌典

期望結合集團、同仁與社企的力量實現人才永續、社會共榮的永續目標；除了建立一個適合人才發展的環境以外，也能連結社會團體的力量，善盡企業社會責任，以實踐社會共榮的願景。



利害關係人組

楊凌典

對於各方利害關係人關注的議題，我們都需要善用溝通管道予以妥善回應，在過程中也需持續提升企業的永續韌性，以積極回應利害關係人對企業的 ESG 要求，並達成企業永續經營的目標。



智慧企業組

施韋

持續精進富采集團資安防禦能力，及時修補系統漏洞，佈建資安防護網的縱深，掌握外部資安訊息做好內部檢視，並全方位強化全體同仁資安意識。



永續價值鏈組

林政宏

用使命與熱忱擴大對供應鏈影響力，在節能減碳、永續發展的目標上與供應鏈攜手前進。

* 2024 年因人事調整，部份小組組長異動，推動期許由現任組長提供

重大性分析與利害關係人溝通

重大主題鑑別

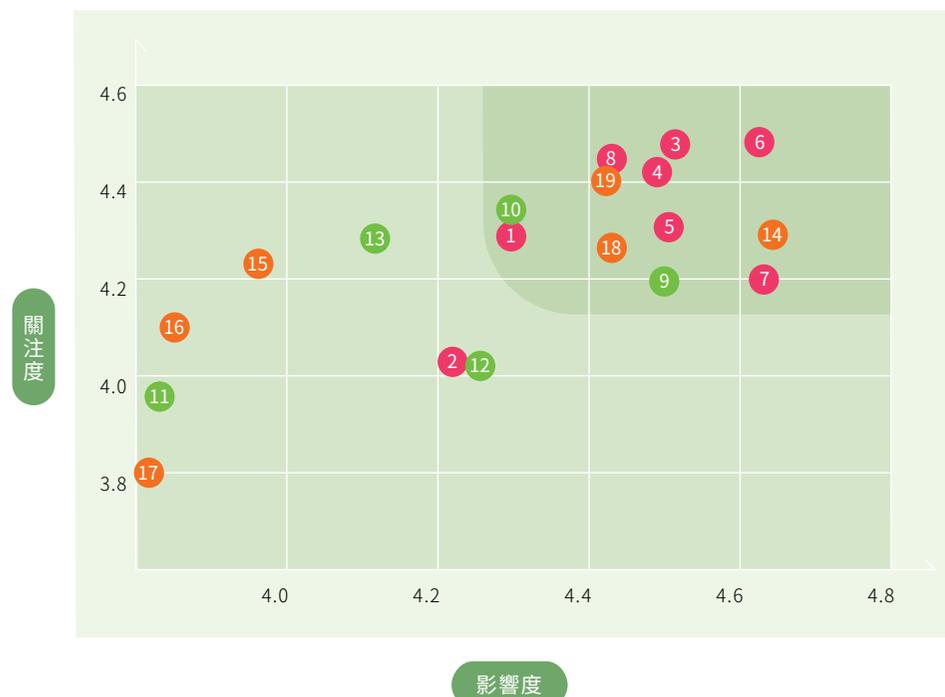
重大議題評估流程

富采集團依循 GRI 永續報告標準 2021 版本進行報告書內文之撰寫，由各功能單位指派代表組成「永續編輯小組」，成員涵蓋了企業推廣室、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。我們蒐研產業相關議題，並與內外部利害關係人溝通，經內部關鍵主管評估公司治理、社會、環境對公司產生之衝擊影響程度，並經內部研議後確認年度重大主題共 12 項，交由企業永續暨風險管理委員會確認後進行報導。

階段一 蒐集與鑑別	1 鑑別利害關係人	8 類利害關係人	藉由 AA1000-SES 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 8 類主要互動之利害關係人 - 員工、股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、政府機關、媒體、保險公司、銀行
	2 鑑別永續議題	20 個永續關注議題	追蹤全球永續標準與相關報導，包含 ISO 26000 社會責任標準指引、GRI 特定主題及永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則等、國際趨勢、產業標竿案例、國際永續評比關注議題 (包含：DJSI 道瓊永續指數、MSCI ESG 指數等)、富采集團五年計畫、去年度報告書報導內容等作為，進行組織脈絡的調查與確認後，彙整 20 個永續關注議題。
階段二 調查與分析	3 調查外部關注度	1,400 份問卷	透過線上及實體問卷發放，與各類型利害關係人溝通，總計收到 1,400 份問卷，收斂利害關係人對於 20 個永續關注議題的關注程度。
	4 調查企業營運影響度	33 位高階主管	永續編輯小組發放「ESG 影響度評估問卷」予相關單位的高階主管，以評估本集團在 20 項永續議題上對於企業營運的影響程度。
	5 分析結果與價值鏈對應	12 個重大議題	內部綜合評估後，永續編輯小組參照經營團隊意見，定義議題具備重大性的最低值為關注度及影響度加總平均之 4.3 分，決議出 12 個重大議題並繪製重大主題矩陣圖。
階段三 確認與揭露	6 確認重大主題	11 個 GRI 主題	<p>對照 GRI 特定主題：依據所決議之 12 個重大議題，對照出 11 個 GRI 特定主題，並且據此繪製價值鏈之資訊揭露邊界，作為報導基礎。</p> <p>高階確認與資訊揭露：由企業永續暨風險管理委員會 / 董事會確認，進而蒐集相關資訊進行揭露。</p> <p>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。</p>

重大主題矩陣圖



公司治理面

- 1 風險管理
- 2 永續供應鏈
- 3 資訊安全與隱私保護
- 4 客戶關係管理
- 5 經濟效益
- 6 公司治理與誠信經營
- 7 創新管理與智慧轉型
- 8 產品品質

環境面

- 9 能源管理
- 10 空氣汙染管理
- 11 生物多樣性
- 12 氣候變遷
- 13 廢棄物管理與循環經濟

社會面

- 14 人才吸引與留任
- 15 多元與共融
- 16 人權維護
- 17 社會共融
- 18 人才培育
- 19 職業安全衛生

重大主題管理

重大議題與前年差異及原因說明

相較前一年度，本年度新增「人才吸引與留任」、「客戶關係管理」、「經濟績效」、「創新管理與智慧轉型」及「能源管理」五項議題為重大議題，足見本集團逐年提高對各個面向的重視程度，致力於成為全方面永續發展的領導企業。

2023 年重大主題	2023 年排序	較前一年度變動 (2022 重大議題名稱)
公司治理與誠信經營	1	為 2022 年重大議題 (公司治理與風險管理)
資訊安全與隱私保護	2	為 2022 年重大議題
人才吸引與留任	3	2023 年新增
客戶關係管理	4	2023 年新增
產品品質	5	為 2022 年重大議題
職業安全衛生	6	為 2022 年重大議題
經濟績效	7	2023 年新增
創新管理與智慧轉型	8	2023 年新增
人才培育	9	為 2022 年重大議題 (幸福職場)
風險管理	10	為 2022 年重大議題 (公司治理與風險管理)
能源管理	11	2023 年新增
空氣汙染管理	12	為 2022 年重大議題

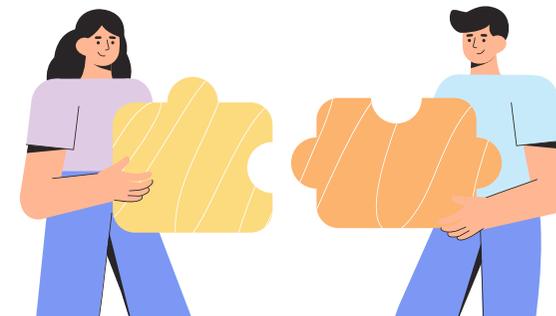
重大議題衝擊說明與價值鏈關係

議題	對富采集團之重要性與意義	對本集團於經濟、環境、人群(人權)中的實際/潛在與負面/正面衝擊說明	價值鏈界定衝擊邊界						GRI 準則特定主題	管理方針對應章節 (各章節外，亦請參閱 1-1 永續發展策略「對應藍圖策略與短中長期目標」)
			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		
公司治理與誠信經營	健全的公司治理架構，遵循各項法規並堅守誠信經營與反貪腐、反競爭行為	透過識別對公司各項運營或財務可能產生重大影響的法規，建立內部政策、流程和執行計畫。透過法規追蹤、教育培訓和宣導，提供舉報渠道等方式，以避免未遵守法規可能帶來的影響，增強員工、客戶和投資人對公司穩健經營的信心，並降低裁罰帶來的負面經濟衝擊。	✓	✓		✓			206 反競爭行為	CH2 公司治理
資訊安全與隱私保護	維護資訊機密性，保障客戶及公司內外部隱私	本集團保護資訊價值不僅能維護客戶和商業夥伴的信任，也能提升本集團經濟效益。透過健全的資訊安全管理，可以減少隱私和機密資訊的外洩，保持本集團競爭優勢，同時避免對人權造成負面衝擊。	✓		✓				418 客戶隱私	2-3 誠信經營 2-5 資訊安全
人才吸引與留任	建置多元且完善的招募與留才機制、具競爭力薪酬與福利及員工照顧	若無足夠人才，可能會影響本集團發展與生產效率，亦無法創造符合市場商機之產品，造成本集團業務與經濟面之負面衝擊。	✓					✓	401 勞雇關係 405 員工多元化與平等機會	2-4-2 風險項目與因應對策 5-1-2 人才吸引與留任
客戶關係管理	積極維護客戶對產品/服務的滿意度，與產品異常因應與措施	監控客戶需求使其理解客戶端期望，符合市場期待並提升公司競爭力；若未妥善處理客戶需求，除影響滿意度亦可能無法了解產品在客戶端品質績效，並產生經濟面負面衝擊。	✓	✓	✓	✓			418 客戶隱私	3-2-2 客戶關係維護
產品品質	對於產品品質、原物料是否符合健康安全標準，有完善監控與管理	1. 產品品質異常或低良率，將造成本集團及客戶損失。 2. 違反法令法規及客戶要求、罰責，產品無法被市場接受而淘汰。	✓	✓	✓				416 顧客健康與安	3-2 產品與服務
職業安全衛生	落實職業安全衛生管理，進行風險評估與事故調查，並提供教育訓練	1. 若違反法規、衍生罰款，且提高監管干預，造成投資人/股東、客戶之不信任，對經濟面產生負面衝擊。 2. 透過良好的職業安全管理，避免人員因職業傷害與職業病離開職場所造成生產力流失，提升對人權社會面正面衝擊。	✓	✓				✓	403 職業安全衛生	5-3 職業安全與健康

議題	對富采集團之重要性與意義	對本集團於經濟、環境、人群(人權)中的實際/潛在與負面/正面衝擊說明	價值鏈界定衝擊邊界						GRI 準則特定主題	管理方針對應章節 (各章節外,亦請參閱 1-1 永續發展策略「對應藍圖策略與短中長期目標」)
			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		
經濟績效	致力實踐永續經營,促進組織營業收入與獲利表現	為實現企業永續經營目標,我們追求良好的財務表現。透過持續提升營業收入、獲利能力及研發資源投入,我們長期且穩定地創造價值。同時,我們秉持持續善用盈利的原則,積極參與環境保護、員工福利和社會回饋,為社會帶來正面衝擊。	✓	✓	✓	✓			201 經濟績效	2-1 經濟績效 2-4-2 風險項目與因應對策
創新管理與智慧轉型	驅動組織創新經營,發展永續節能產品與服務,並推動工廠智能化與數位化轉型	1. 持續創新管理提昇產品效能,將環保意識注入產品設計理念,不僅對客戶提供有保障的產品,更名為環境面有正面衝擊。 2. 若創新不足,造成產品競爭力下降,無法達成客戶需求或新應用市場,並產生經濟面負面衝擊。	✓						302 能源	2-4-2 風險項目與因應對策 3-1 創新管理與智慧轉型 CH4 綠色營運
人才培育	完整員工培育制度,包含訓練、績效管理、職能管理與職涯發展	本集團注重人才儲備,建立人才梯隊,支持公司穩定發展;並提升員工能力,降低職能落差,有助於社會面與經濟面之正面衝擊。	✓					✓	404 訓練與教育	2-4-2 風險項目與因應對策 5-1-3 人才發展與培育
風險管理	風險鑑別、風險控制與因應策略	以董事會為最高監管單位,落實鑑別重大風險項目管理及內部控制,積極預防管理潛在重大風險,以保護員工、股東與合作夥伴利益,並降低事件突發時對本集團的經濟負面衝擊。	✓			✓		✓	-	2-4 風險管理
能源管理	制定能源使用政策及減量規劃與措施	本集團致力於達成客戶需求及符合法規的目標,提高能源使用效率與積極發展綠電投資,不僅能降低碳稅、碳費與因綠色能源轉型所增加的營運成本,亦減少對環境和經濟面的負面衝擊。	✓			✓	✓	✓	302 能源	2-4-2 風險項目與因應對策 CH 4 綠色營運
空氣污染管理	針對排放氣體進行監管檢測及防治,所有產品的生產符合空污法規的要求	1. 監控排放氣體、合乎法規規範,可避免工廠發生違法之情事,並符合利害關係人之期望,除維持良好客戶合作關係,並產生環境面正面影響。 2. 違反法規規範將產生相關罰金,不符合利害關係人之期望,影響公司聲譽,並產生經濟面負面衝擊。	✓					✓	305 排放	4-2-4 空氣污染防治

利害關係人溝通與議合

本集團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。除下述各類特定管道，我們亦持續透過社群平台與官網與內外部利害關係人溝通，2023 年富采社群平台 ESG 相關貼文共發布 40 篇、官網 ESG 動態共發布 26 篇。



利害關係人	意義	溝通方法及頻率	關注之重大議題	議合成果對應章節	溝通成效
 員工	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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] 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信經營 產品品質 資訊安全與隱私保障 	2-3 誠信經營 2-5 資訊安全 3-2 產品與服務 5-2-2 員工溝通	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年透過從業道德違規行為舉報系統與總經理信箱等匿名意見反映管道，共收到 82 件員工反映案件，其中屬 5 件為申訴案件 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。因應反映資訊及追蹤改善狀況，共進行 148 位員工的一對一關懷訪談。 2023 年共計舉辦 6 場總經理座談會，針對公司營運狀況與藍圖，進行勞資雙向交流 2023 年共舉辦 56 場勞資會議，進行雙向意見溝通與團體協商
 股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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 [每季、每年] 投資人專區 [即時] 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信經營 經濟績效 產品品質 	2-1 經濟績效 2-2 治理組織 2-3 誠信經營 3-2 產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 1 場股東大會 舉辦 5 場法說會 每月 10 日前公布營運概況、每季公布一次季報

利害關係人	意義	溝通方法及頻率	關注之重大議題	議合成果對應章節	溝通成效
 <p>客戶</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ESG 問卷調查 [每年] 客戶滿意度調查 [每年] 客服網路信箱 [即時] 與客戶定期會議 [每周 / 季 / 半年] 參與相關產品博覽會 [不定期] 業務相關部門同仁直接拜訪客戶 [不定期] <ol style="list-style-type: none"> 電子郵件 / 官網申訴管道 滿意度調查 供應商大會 客戶問卷 客戶技術交流會議 週會 / 月會 / 評核季會 定期 / 不定期稽核 客服網站 	<ul style="list-style-type: none"> 創新管理與智慧轉型 客戶關係管理 人權維護 職業安全衛生 	<p>2-2 治理組織</p> <p>2-3 誠信經營</p> <p>2-4 風險管理</p> <p>2-5 資訊安全</p> <p>3-1 創新成長</p> <p>3-2 產品與服務</p> <p>5-3-1 職業安全與衛生管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 參加產業與技術相關外部活動如 2023 Touch Taiwan 及 2023 SEMICON Taiwan 論壇 參與重要客戶永續會議 2 場 每週 / 季 / 半年固定與重要客戶進行視訊 / 實體會議，並且不定期前去拜訪客戶
 <p>供應商 / 承攬商</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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及時應對。 	<ul style="list-style-type: none"> 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] 採購相關部門信件往來 [不定期] 	<ul style="list-style-type: none"> 創新管理與智慧轉型 客戶關係管理 人權維護 職業安全衛生 	<p>2-2 治理組織</p> <p>2-3 誠信經營</p> <p>2-4 風險管理</p> <p>2-6 責任供應鏈</p> <p>3-2 產品品質與責任</p> <p>5-3-1 職業安全與衛生管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 針對重要供應商財務風險、在地生產程度及使用再生材、減碳的程度完成問卷內容，回收率 100% 以實地及書面稽核訪查 186 家供應商，並進行評分
 <p>政府機關</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ESG 問卷調查 [每年] 公聽會 [不定期] 公文往來 [不定期] 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信經營 產品品質 職業安全衛生 	<p>2-2 治理組織</p> <p>2-3 誠信經營</p> <p>2-4 風險管理</p> <p>4-2 環境管理</p> <p>5-1-1 人才結構</p> <p>5-2 多元與共融</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 參與公聽會 4 場

利害關係人	意義	溝通方法及頻率	關注之重大議題	議合成果對應章節	溝通成效
 媒體	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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] 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信經營 經濟績效 產品品質 	2-1 經濟績效 2-2 治理組織 2-3 誠信經營 2-4 風險管理 3-2 產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 1 場記者會及媒體採訪 集團網站使用者數提升 228,975 位 集團社群媒體觸及 139,939 次
 保險公司	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ESG 問卷調查 [每年] 會議、電話及電子郵件往來 [即時] 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信經營 風險管理 資訊安全與隱私保護 職業安全衛生 	2-2 治理組織 2-3 誠信經營 2-4 風險管理 2-5 資訊安全 5-3 職業安全與健康	<ul style="list-style-type: none"> 透過會議接觸保險公司 36 次。
 銀行	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ESG 問卷調查 [每年] 客服網路信箱 [即時] 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理與誠信經營 職業安全衛生 空氣污染管理 能源管理 	2-2 治理組織 2-3 誠信經營 2-4 風險管理 2-5 資訊安全 4-1 氣候行動 4-2-4 空氣汙染防治 5-3 職業安全與健康	<ul style="list-style-type: none"> 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。



CH 2

公司治理

2-1 營運績效

2-2 治理組織

2-3 誠信經營

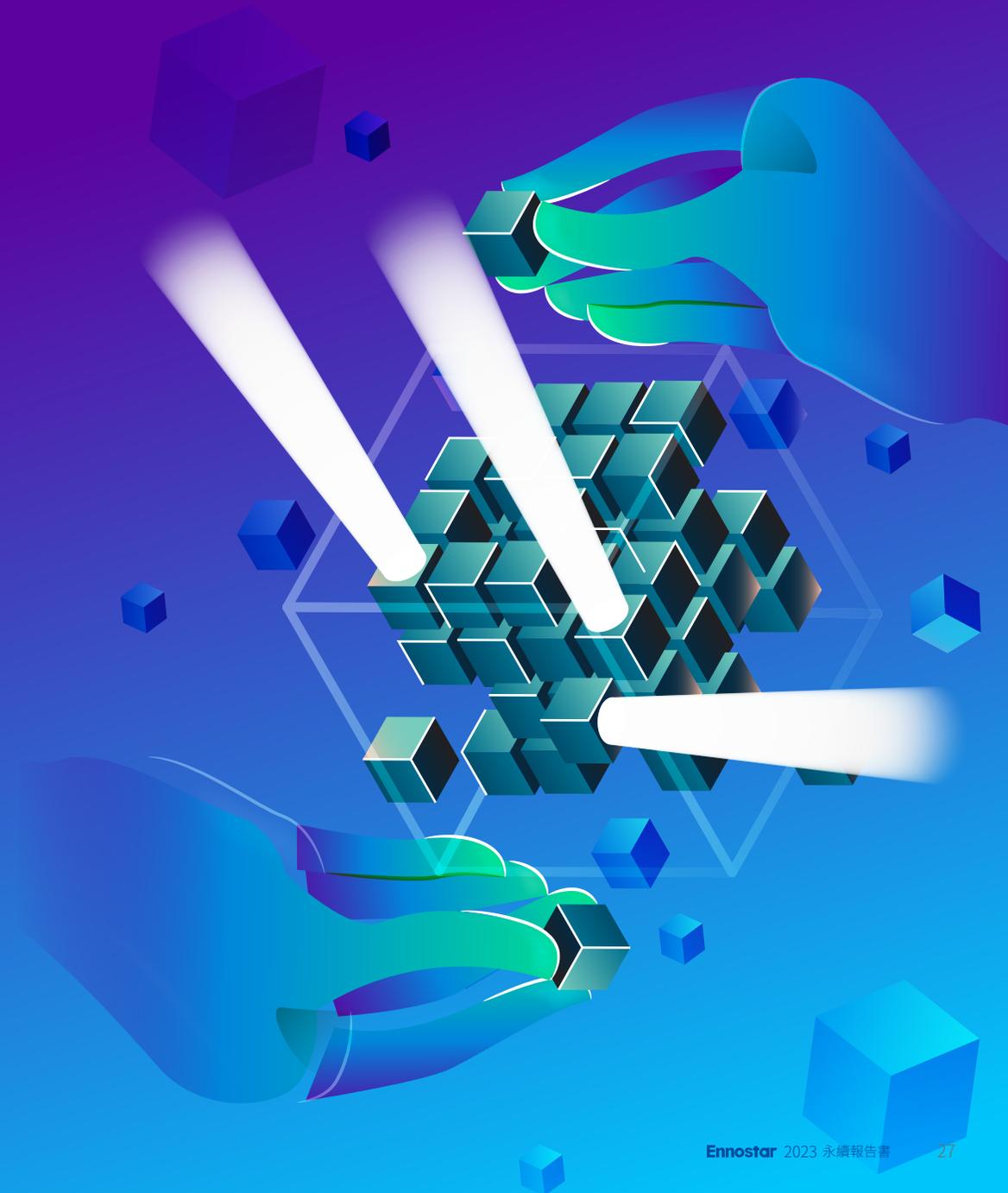
- 2-3-1 誠信治理
- 2-3-2 法令遵循

2-4 風險管理

- 2-4-1 風險管理制度
- 2-4-2 風險項目與因應對策
- 2-4-3 風險管理文化建立

2-5 資訊安全

2-6 責任供應鏈



公司治理為企業最核心的根基，我們管理方向分為六大主軸：深化公司治理文化、集團永續發展、風險管理強化、董事會職責履行與監督管理、尊重利害關係人權益與資訊品

質透明化。本集團於公司官網設有**投資人專區**，提供股東及利害關係人下載公司年報、財務報告、法說會報告，並定期公告每月營收報告等資訊，落實公司資訊公開透明。

重大議題		公司治理與誠信經營		基準年：2021年
2023 年度實績	達成狀況	短期目標 (2024~2025 年)	中長期目標 (2026 年以後)	
董事多元性及管理持續	達成	持續董事多元性及管理	深化董事多元性及管理	
公司治理評鑑前 5%	達成	公司治理評鑑前 5%	公司治理評鑑前 5%	
台灣企業永續報告獎金獎	達成	參加臺灣企業永續報告獎	參加臺灣企業永續報告獎	
具備企業風險管理 (ERM) 能力	達成	道瓊永續指數 (DJSI) 評比架構作為對外揭露標準	入選道瓊永續指 (DJSI) 成分股	
台灣區子公司通過 ISO 27001 資安認證	達成	台灣區各子公司通過 ISO 27001:2022 新版本認證	維持 ISO 27001:2022 新版本認證	
通過智慧財產管理系統標準 (TIPS)	達成	子公司隆達維持智慧財產管理系統標準 (TIPS)	子公司晶電申請智慧財產管理系統標準 (TIPS)	
改善提升誠信經營管理制度與程序 - 成立誠信經營工作小組與完成「誠信經營與道德行為管理辦法」	達成	改善提升誠信經營管理制度與程序 - 建立員工及供應商誠信道德自我檢核問卷調查系統	改善提升誠信經營管理制度與程序 - 落實員工及供應商誠信道德自我檢核問卷調查系統	
無發生申訴機制發生舞弊檢舉且為真實案件	達成	無發生申訴機制發生舞弊檢舉且為真實案件	無發生申訴機制發生舞弊檢舉且為真實案件	
內部控制與會計制度稽核無重大異常缺失	達成	內部控制與會計制度稽核無重大異常缺失	內部控制與會計制度稽核無重大異常缺失	
台灣區全體員工「誠信經營與道德行為管理辦法」教育訓練 100%	達成	台灣區全體員工「誠信經營與道德行為管理辦法」教育訓練 100%	台灣區全體員工「誠信經營與道德行為管理辦法」教育訓練 100%	
責任單位		財務中心		

經濟績效

創造股東價值

本集團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。

2023 年度營收較 2022 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。

本集團 2023 年合併及個體財務報告請詳見富采官網 - 投資人專區

2023 年度合併簡明綜合損益表

單位：新台幣仟元

項目	金額
營業收入	22,305,680
營業毛利 (留存經濟價值)	1,167,729
營業損益	-4,001,278
本期損益	-7,322,732
支付出資人的款項	0
每股盈餘 (元)	-9.02
員工薪資與福利	7,764,975
支付政府的款項 (稅)	58,885

全球銷售

單位：新台幣仟元

國家	銷售額	銷售額占比
台灣	2,007,077	9.00%
中國	12,403,340	55.61%
香港	1,188,906	5.33%
南韓	1,159,552	5.20%
馬來西亞	2,203,157	9.88%
日本	1,865,326	8.36%
新加坡	503,012	2.26%
其他	975,310	4.36%
合計	22,305,680	100.00%

營業比重

單位：新台幣仟元

產品	銷售額	銷售額占比
晶粒 / 晶片	14,556,865	65.26%
封裝及模組	6,674,594	29.92%
其他	1,074,221	4.82%
合計	22,305,680	100.00%

產品生產與銷售量

單位：晶粒為千顆；封裝及模組為千 PCS；產值為新台幣仟元

產品	產量	產值
晶粒 / 晶片	1,580,467,923	14,107,050
封裝及模組	4,776,906	6,020,077

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。本公司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公司的稅務義務，而財務長為稅務管理負擔最終責任者。此外，本集團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。

集團稅務政策如下：

- 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
- 不將公司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
- 公司之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

本集團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佈局方面，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，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。



長、短期業務發展計畫

短期計畫

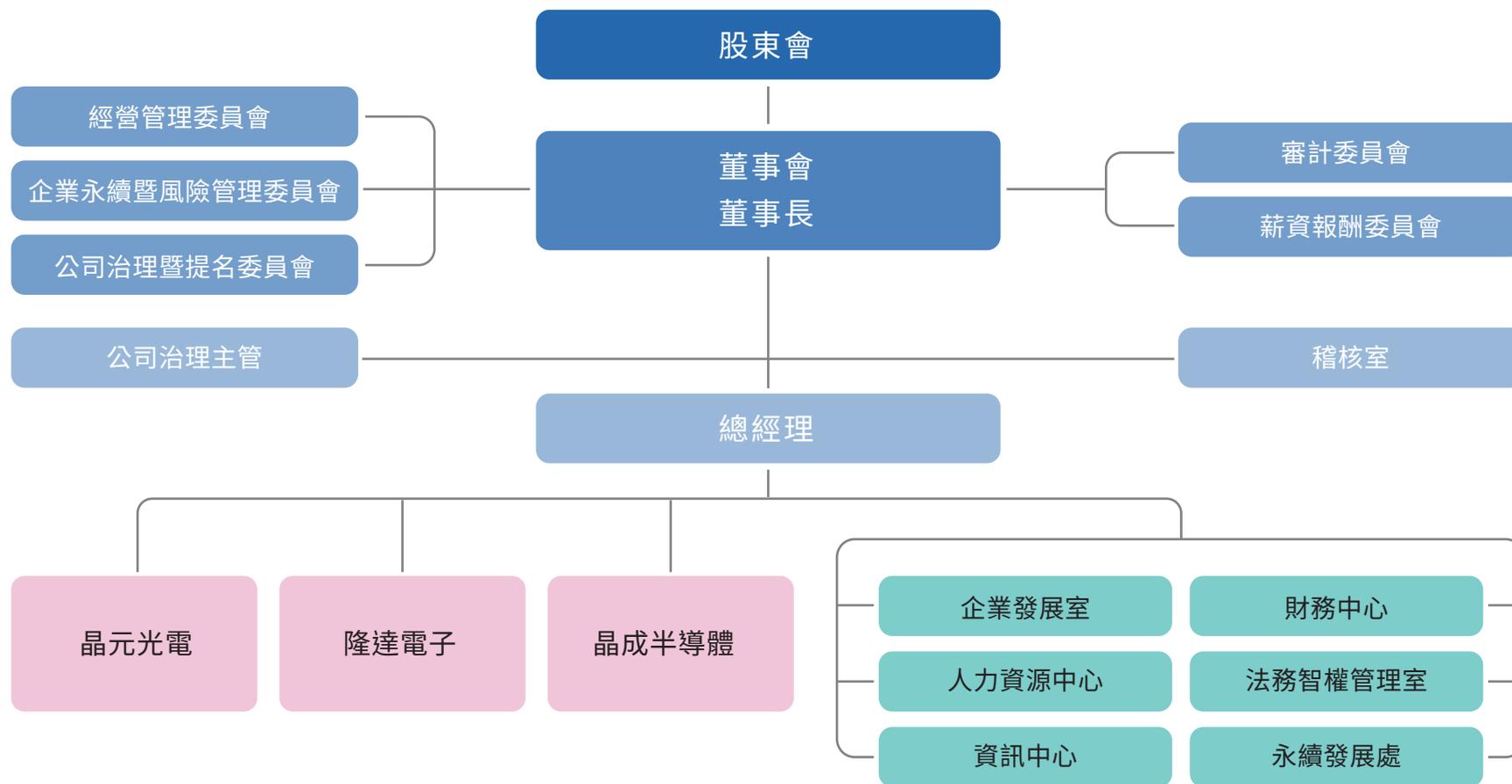
- (1) 專注於可見光、紅外光 LED 磊晶片及晶粒的技術開發，以提升產品效能與增加獲利。
- (2) 提供高光強度與具成本優勢的 LED 產品，以高 lm/\$ 的核心競爭力，提供高性价比產品並滿足客戶需求。
- (3) 拓展歐、美、日韓等地區行銷通路，提高外銷比重增加國際市場市占率。
- (4) 快速反應客戶需求、調整產品組合，以滿足快速變化的市場需求。
- (5) 緊密結合液晶顯示產業終端客戶及相關供應鏈，加速導入 Mini LED 背光解決方案和 Micro LED 量產解決方案等高附加價值產品。
- (6) 往利基照明市場移動，發展戶外及智能與健康照明產品。
- (7) 開發情境指示燈產品技術，以提高筆電、電競、智慧家電、網通家電等指示燈之市場市佔率。
- (8) RGB 顯示屏應用持續開發各種封裝尺寸與像素間距模組，加速市場佈局。
- (9) 感測事業往車用、工業控制、穿戴裝置、人臉辨識、居家安防等領域布局。
- (10) 深耕技術與專利佈局，提高產業競爭力。
- (11) 提高生產效率，積極發展智能製造，增加自動化技術降低生產成本。
- (12) 健全管理制度，持續培養關鍵技術人才。
- (13) 強化資安管理，配合集團政策，全面提升軟硬體防護能力。

中長期計畫

- (1) 提升公司自行研發能力，並與國內外研究機構及客戶進行技術合作，投入高比例研發資源，以提升公司長期國際競爭力。
- (2) 開發長波長紅外光與短波長紫外光技術，提供完整全波段系列產品線。
- (3) 致力成為世界領先 LED 廠商，持續研發新產品，提升 LED 效率，以實現 LED 應用無限可能。
- (4) 持續厚植技術設計能力與增強專利的全球布局。
- (5) 持續優化生產技術，降低生產成本，建立更具效能的生產能力。
- (6) 優化產能與完整品質認證系統，持續提高產品品質、縮短產品交期，以提供客戶最滿意的服務。
- (7) 強化國際市場行銷與通路，增進國際客戶的策略合作。
- (8) 增加跨產業的合作與平台建立，藉以提高整體 LED 產業的國際競爭力與產品附加價值。
- (9) 建立 LED 上下游供應商之多重商業合作，擴大技術與產能的成長。
- (10) 提升 LED 產品的效能，減少發熱進而節省能源。
- (11) 發揮集團 LED 磊晶 (EPI)、晶粒 (Chip)、封裝 (Package)、打件 (SMT)、模組 (Module) 一條龍的生產優勢，以及建置 LED 供應鏈廠中廠生產模式，以降低生產成本提高獲利。

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。2023/5/31 進行第二屆董事會全面改選，目前第二屆董事會成員共 9 人，其中獨立董事有 5 位，超過全體董事席次的二分之一，依據董事會訂定之多元化管理目標，引進女性董事席次及具有法律背景之獨立董事。

2023 年度本集團共召開 5 次董事會，董事平均出席率為 100%。

董事會多元化政策

第二屆董事會已納入 2 名女性，其中 1 名具有法律專業，多元化政策之具體管理目標及預計達成情形如下：

管理目標	第二屆
獨立董事席次過半	達成
獨立董事半數以上連續任期不得超過三屆	達成
獨立董事全體連續任期均不得超過三屆	達成
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
至少包含一位不同性別董事	達成
每一性別達董事會席次三分之一以上	列入未來規劃
具有法律專業的董事成員	達成
每年完成進修 6 小時	達成

 董事會成員名單、主要學經歷、任期及出席率請見附錄一【治理面數據】

董事會提名與遴選流程

我們依據「**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，向富采財務中心提出董事（含獨立董事）候選人名單，由股東會就候選人名單中選任之。

考量公司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，並參考公司未來的發展需求及管理目標，如：ESG 專業知識與經驗、對公司經營之參與程度及公司永續經營等，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、任命與指導公司管理階層，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 5 個功能性委員會，包含：審計委員會、薪資報酬委員會、公司治理暨提名委員會、經營管理委員會及企業永續暨風險管理委員會，分別依「**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**」、「**公司治理暨提名委員會組織規程**」及「**經營管理委員會議事規範**」等辦法及呈報董事會之「**企業永續暨風險管理委員會**」運作規畫來執行。

審計委員會

- 負責監督公司內部控制有效之實施、公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司遵循相關法令及規則、公司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
- 2023 年度召開 4 次會議，整體出席率為 100%

薪資報酬委員會

1. 協助董事會評估公司董事及經理人薪酬水準與公司經營績效之連結，建議員工酬勞提撥比率，對個別經理人薪酬及公司薪酬政策提出建議，並依據產業競爭環境、公司營運績效與標竿市場行情，建構公司層級的薪酬策略
2. 第二屆起，由 4 席獨立董事調整為 3 席獨立董事組成，沈顯和獨立董事擔任召集人
3. 2023 年度召開 3 次會議，整體出席率為 100%

公司治理暨提名委員會

1. 制定董事會成員多元化背景暨獨立性之標準
2. 建構董事會及各委員會組織架構、績效評估、獨立董事獨立性
3. 檢視高階經理人之繼任計畫
4. 由董事長及全體獨立董事 (5 席) 組成，董事長擔任召集人
5. 2023 年 8 月 3 日成立委員會，截至 12 月 31 日止，召開 1 次會議，整體出席率為 100%

經營管理委員會

1. 督導本集團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
2. 由 4 席董事組成，董事長擔任召集人
3. 2023 年度召開 14 次會議，整體出席率為 90.5%

企業永續暨風險管理委員會

1. 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
2. 由 1 席董事及 2 席獨立董事，董事長擔任召集人
3. 2023 年度召開 4 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

落實公司治理並提升本集團董事會及功能性委員功能，建立績效目標以加強運作效率，依本集團「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。2023 年度評估結果已於 2024 年第一季董事會進行報告，並發布於本集團官網。

董事會及各委員會自評問卷結果請參閱附錄一【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，如有害於公司利益之虞時，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。

本集團訂有誠信經營守則、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。另於公司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。

董事會薪酬政策

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，將有助於公司經營策略發展，本集團將參考同業水準及其他產業之標竿企業，以個別董事對公司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 2023 年度受全球消費性產品需求疲弱，營收與產能利用率下滑，閒置產能損失增加，導致公司虧損而不予分派 2023 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。

本集團的高階經理人依公司人事規章規定，固定薪資的調薪幅度參考個人績效、部門營運績效、經營策略能力及公司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、公司獲利狀況等；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，且作為企業永續暨風險管理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。

內部稽核與內部控制制度

稽核單位職責為評估內部控制制度，檢視此制度設計及執行有效性，以確保遵循公司政策及政府法令規章。本集團遵循「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，稽核單位依據內控制度（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，據以執行並衡量現行控制制度、程序之有效性及遵循程度。

本公司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。

內部稽核單位依照董事會核准的年度稽核計畫進行各項稽核，定期向董事會報告稽核結果與後續改善方案，以落實稽核成效。本公司稽核單位每年並就主要營運據點交易樣態、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，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。2023 年本公司依風險評估結果進行查核，未有發現重大貪腐事件。

為加強富采編製永續報告書品質並遵循臺灣證券交易所之規範，2023 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公司內部控制制度。



誠信經營

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，本集團訂定「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，本集團將依相關管理規定進行懲戒外，並於內部網站或公佈欄以案例宣導形式揭露供同仁警惕；若情節重大者，除採取必要之法律程序外，將違反人員予以免職，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、公司網站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，並訂定相關制度，富采為「檢舉管道及保護制度」，晶成為「檢舉人制度與檢舉人保護」。本集團於官網及公司內網設有「從業道德違規行為舉報系統」，由稽核室負責受理舉報及查核，提供內、外部利害關係人（如：供應商、客戶、員工及股東等）檢舉管道。檢舉人得以匿名為之，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。舉報事件經調查若有重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即作成報告，以書面通知審計委員會或監察人、檢舉情事涉及董事或高階主管，呈報至審計委員會或監察人，並於董事會報告。2023 年稽核室未接獲反競爭案件、貪腐案件、違反保護客戶隱私或遺失客戶資料事件的投訴案件。

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、獨立董事或監察人：
 - 重大違規或重大損害
 - 涉及董事長或高階主管

反貪腐教育訓練

本集團嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，為導引員工之行為符合道德標準，規定員工應言行慎行、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。

2023 年本集團並未進行任何公共政策的遊說或政治捐獻。

2023 年本集團皆無發生貪腐相關事件，本集團各公司於新人入職訓時做相關教育宣導，並每年要求參與反貪腐相關教育訓練，台灣地區員工之總受訓人數達 4,880 人、總時數累積至 4,880 小時，完訓率 100%，大陸地區教育訓練線上系統已建置中，2024 年安排與台灣地區同步參與反貪腐相關教育訓練。

法令遵循

富采集團秉持「誠信 (integrity)、包容 (inclusion)、創新 (innovation)、永續 (sustainability)」的核心價值，透過落實制定管理規範、法規鑑別、內部宣導教育、暢通舉報管道及查核，建構合宜的法規遵循體系 (包含但不限於反貪腐、公平競爭等法令) 及內控管理機制，保護消費者權益，善盡企業社會責任，穩健邁向企業永續經營的目標。

法遵管理制度與辦法

項目	管理制度
董事會	富采集團及各重要子公司頒布誠信經營守則、道德行為準則及永續發展實務守則，承諾推行誠信經營，嚴守道德規範。
法令遵循	富采集團及各重要子公司皆有制訂法令遵循相關程序，並要求各部門皆應遵循相關法規及政策進行日常作業，且誠信揭露經濟與社會法規之裁處事項。
法務單位	富采集團總部設有法務單位，提供集團全體員工法律教育訓練、法規諮詢與利害關係人往來合約之審查，防範企業經營風險，提升公司經營成效
舉報制度	為落實違法行為通報及處理，以及對檢舉人身份保護及防止報復，富采集團訂定「檢舉管道及保護制度」。
管理辦法 / 教育訓練	頒布富采集團誠信與道德行為管理辦法，涵蓋管理面向包含利益迴避、餽贈和服務招待、禁止行賄及收賄、防範非法政治獻金、智慧財產權、營業秘密、資訊安全保護、遵循公平交易法與競爭法、遵循誠信經營之商業活動、遵循個人資料隱私保護等，並將誠信與道德相關守則宣導教育訓練納入每年全體同仁必修。
落實內控管理	依法律規定執行內部控制與會計制度稽核，如有檢舉情事經稽核室查證屬實，應檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

為確保公司可遵守營運所在地之社會經濟相關法規要求，以富采子公司晶電為例，晶電頒布社會責任政策及 RBA 行為準則，並制訂商業聯盟行為準則管理手冊作為社會責任管理審查與改善之具體適用依據。2023 年度通過多家重要客戶 RBA 稽核與風險鑑別，經驗證可符合 RBA 行為準則。

提升法遵意識

類別	主題	管理制度
教育訓練	公平交易法與競爭法	富采集團各重要子公司皆已制訂公平交易法與競爭法相關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、每年進行至少一至二次反競爭法令之法規鑑別審查，建立公開的反托拉斯舉報系統，能有效避免集團各子公司觸犯反競爭法。
	反托拉斯法	富采法務智權管理 陳柏如專案處長於北中南廠區辦理專題課程演講『建立反托拉斯法法遵意識』，介紹反托拉法之相關規定、提醒 Email 與即時通訊避免使用的用語、及法遵指引 - 企業應為、及不應為事項。本課程要求集團採購、業務、法務智權指定學員必修，滿意度 4.51 (滿分 5 分)
	反貪腐	遵循集團誠信經營暨反貪腐工作推動小組指示，配合反貪腐相關事務推動，各重要子公司均制訂有反貪腐遵循辦法並對員工進行教育宣導。
電子報	社會經濟法規	法務部門每年對集團全體員工不定期寄發法遵宣導電子報，以強化員工對社會經濟法規之法遵意識，2023 年對集團全員工寄發反貪腐、反競爭、保護客戶隱私等三篇電子報。

對於違反企業誠信政策者，依情節輕重予以下列不等之處分，包括書面懲誡、終止聘雇、經濟損失及賠償。如該情事違反當地之法律，富采集團亦將保留採取法律行動之權利。除上述外，違反誠信政策情事者若因涉及該情事並獲取不正當個人利益，應歸還該項款項或利益予被索取人或公司。除了違反誠信政策之員工外，若公司確認此項違反事項是由於隱匿或督導不恰當或不充分而致，相關人員或直屬主管也會受到處分。本集團於 2023 年度無發生任何涉及重大違規事件* 之社會、環境等相關違法行為的政府裁罰或刑事訴訟，並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刑事訴訟。

法規遵循是企業善盡社會責任及公司治理的基石，展望 2024 至 2025 年，我們除了應持續檢視公司內部相關法規的適法性與執行現況，定期推出包含反貪腐、公平競爭法規等遵循相關公告及訓練課程，讓員工瞭解應適用的法令規範；依規定執行內部控制與會計制度稽核異常缺失，如有檢舉情事經查證屬實，應檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生，且誠信揭露重大違規事件裁處事項。透過對反貪腐、公平競爭法規等議題的實踐，建立良好之公司治理與風險控管機制，善盡企業社會責任，創造永續發展之經營環境。

* 對重大違規事件定義，係依上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序法規，單一事件罰鍰金額累計達新台幣 100 萬元以上為重大事件

風險管理

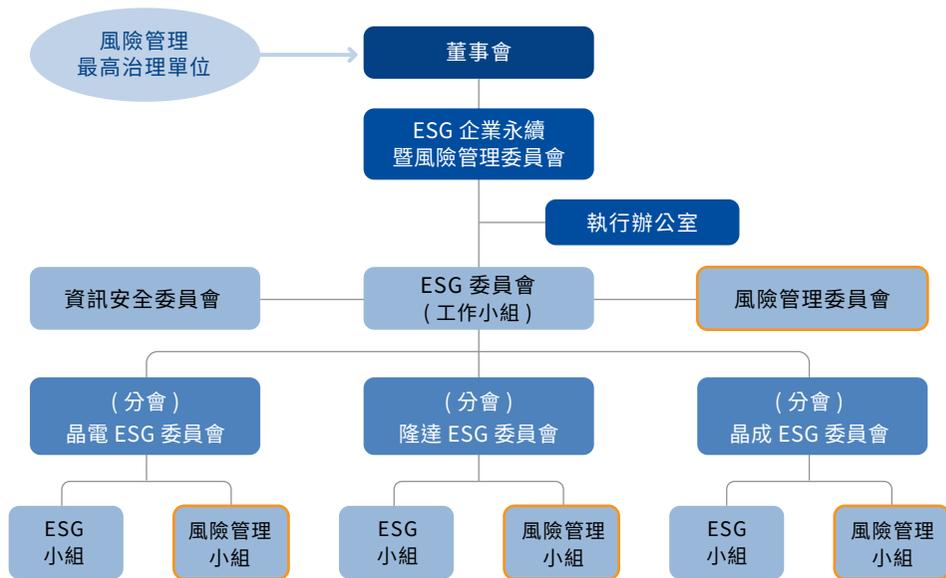
重大議題	風險管理	基準年：2021年	
2023 年度實績	達成狀況	短期目標 (2024~2025 年)	中長期目標 (2026 年以後)
ERM 企業風險 管理方法導入	達成	維持 ERM 企業 風險管理方法	維持 ERM 企業 風險管理方法
責任單位	財務中心		

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，本集團訂定「風險管理政策與程序」，依照公司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，以增加公司之永續價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

風險管理組織架構與職掌

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，每半年由風險管理小組彙整並向企業永續暨風險管理委員會報告，以增強整體營運決策。



風險管理流程

風險管理流程以公司的策略目標和風險管理政策為基礎，包括風險辨識、分析、評量、回應和監督與審查。每年至少進行一次全面性風險辨識，利用各種分析工具評估風險事件的潛在影響。接著根據風險評量結果，制定風險回應策略，如規避、移轉、控制或承擔風險。最後，確立風險監督與審查機制，以確保風險管理程序的有效運作，並將結果納入績效衡量與報告事項中，以持續提升風險管理落實實施之效益。



風險項目與因應對策

2023 年我們已導入富采集團全面性企業風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM) 制度，風險管理執行係由富采及子公司 (晶電、隆達、晶成) 之 36 個單位共同完成，其針對 2022-2023 年度風險進行風險辨識、分析、評量及回應作業。



風險地圖

本集團年度首先結合 Top down 與 Bottom up 風險項目產出富采及各子集團風險地圖，經集團高階視角進行校準完成後，完成富采集團 2023 年集團風險地圖。

(1)Top down :

富采集團高階管理者辨識之 6 個風險情境皆放入富采及各子集團風險地圖中。

(2)Bottom up :

富采集團共 36 單位參與風險辨識、分析、評量、回應等程序，共辨識出 323 個險情境，經評估後，由各單位選出當年度最關注的 Top3 風險及剩餘風險分數 8 分以上之高風險項目。

富采集團 2023 年度 Top 5 風險「技術發展、供應鏈 (原物料 / 生產設備)、人才短缺、地緣政治、氣候變遷 (缺水 / 缺電)」之短中長期因應對策如下：

技術發展

風險描述與衝擊影響

未有足夠技術或創新能力，持續研究開發符合客戶 / 市場需求之產品，或提升產品及設計品質時，將影響公司獲利能力、轉型計畫的推行及未來市場競爭力等。

因應對策

短期

1. 研發人員定期偕同業務 / 產品經理共同拜訪客戶及潛在客戶，直接快速了解市場需求及未來發展
2. 蒐集全球對於未來前瞻技術的期望，分析競爭對手趨勢及市場趨勢，並依據產業動態資訊，評估開發新技術或新材料的可行性與必要性
3. 成立研發讀書會，藉由閱讀與分享，增加創新能力。

中期

1. 透過產、學、研的技術合作與技術授權引進新技術，並藉由產學合作，長期培養學界相關研究單位人才進入公司，帶入不同的新思維。
2. 研發定期與業務、智權定期會議，提前佈局新產品專利，提升市場競爭力，且針對目前進行之前瞻技術的未來性、落地性討論，共同開發新世代產品，並進一步監控標竿競爭者專利走向
3. 開發新供應商並定期邀請設備商或材料供應商進行交流會議，以期掌握各廠商發展動態及能力。

長期

1. 定期參與國內外相關技術、設備之展覽會與研討會
2. 配合國家政策，參與政府計畫，以政府補助經費，培養創新技術研發
3. 與廠商合作，開發新世代產品所需之新材料、新技術與新設備。

供應鏈 (原物料)

風險描述與衝擊影響

物料多數從中國採購且無法找到替代料，特別是關鍵性物料，一旦在地供應商發生問題，將直接衝擊生產。

因應對策

公司	短期	中期	長期
晶電	<ol style="list-style-type: none"> 1. 控制大陸原料供應比例，重點關注高佔比材料 2. 安排高佔比材料的第三地轉運，降低風險 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立大陸四元磊晶片外購管道，確保生產及滿足當地客戶需求 2. 尋找符合要求的四元磊晶片供應商，進行驗證 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期監控第三地轉運的成效和實際情況，特別針對高佔比材料 2. 持續監控替代材料的驗證資料，包括第二來源的驗證
隆達	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立安全庫存因應客戶訂單 2. 安排多元化轉運，包括跨境轉運，以降低風險 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立大陸以外第二供應商，以利產能調配 2. 建立外包策略以避免斷料問題 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立長期策略夥伴評估，實行 HUB/VMI 管理 2. 持續收集同行市場訊息，提前掌握供應鏈板塊變化並策略合作
晶成	<p>建立安全庫存以應對客戶訂單需求和預測</p>	<p>檢視並減少來自中國的關鍵原物料使用量</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過聯合採購和建立公共庫存，優化供應鏈管理 2. 開發非中國生產的材料進行製程跨試

供應鏈 (生產設備)

風險描述與衝擊影響

難以找到可提供合理價格之生產設備供應商，影響公司擴產規劃或設備更新。

因應對策

公司	短期	中期	長期
晶成	<ol style="list-style-type: none"> 1. 視現有機台製程，優化參數 / 修改硬體，以符合代工產品需求 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 尋找 / 培養二手設備商，進行機台購買和修改，調整原廠報價 2. 評估市場上的二手設備商，並進行適合度評估 3. 提升廠內工程師的機台維修和改造能力 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與設備商 / 模組工程師共同開發符合製程需求的設備 2. 開發具市場潛力、製程和價格競爭力的設備商，替換不適用的設備商。

人才短缺

風險描述與衝擊影響

因集團各業務發展策略需大量專業技術人才，惟現行國內市場相關人才短缺，且競爭者眾多，特別是需與科技大廠搶人才。如未有足夠之專業技術人才，將影響整體營運發展及未來競爭力。

因應對策

公司	短期	中期	長期
富采	拓展招募管道，如 Head Hunter	建立內部舉薦機制和轉調誘因，增加推薦獎金，推廣內部轉調文化	建立促進內部人才流動的制度，實現組織需求與員工職涯發展相互成就
晶電	校園合作培育優秀人才，擴大南向人才市場，並培育移工成為管理和技術人才	優化招募流程，推動核心職能 2.0，提升員工穩定性	建立內部人才移動制度，實現組織需求和員工發展的共榮
隆達	1. 擴展招募管道 <ul style="list-style-type: none"> ● 經由參與展覽、Head Hunter 等方式，尋找企業適當關鍵人才 ● 啟動產學專班 / 企業參訪 / 新星人計畫等，招募學界新生力 2. 規劃內部人才輪調計畫	1. 執行內部人才輪調計畫，並依執行狀況實際，彈性調整，以確保關鍵人才的穩定性 2. 先期培育學生人才，至公司實習，以持續深耕發掘校園人才	1. 深耕校園，培育學生人才；培養新興研發人才，目標 20 位 2. 建立集團人才移動制度，實現組織需求和員工發展的共榮
晶成		強化人才培育，建立內部講師制度，推動技術傳承	1. 擴展人才來源如企業參訪和校園講座。 2. 提升公司形象，強化招募廣告、學界曝光、社群媒體 3. 強化人才培育：推動自主學習目標、新增 E 化課程

地緣政治

風險描述與衝擊影響

現行集團生產製造之重心集中於台灣及中國，部分關鍵性原物料亦掌控於中國供應商，當兩岸局勢動盪不穩定，台海關係緊張時，將對營運造成重大影響，亦不易爭取國際客戶之訂單。若產線移往中國以外另行設廠，則有建置、製造與管理成本大幅提高的影響。

因應對策

公司	短期	中期	長期
富采	<ol style="list-style-type: none"> 各次集團回報關鍵原物料管理措施，以確保三個月生產量，因應風險。 建立備援供應商機制，應對高風險供應商。 	<ol style="list-style-type: none"> 建立定期檢視機制，提高當地及第三地供應比重，降低兩岸封鎖衝擊。 進行中國關鍵原物料禁運情境模擬演練，完善BCP。 	<p>提供部分生產業務外包給第三地供應商或移轉生產基地至第三地的方案分析。</p>
晶電	<ol style="list-style-type: none"> 監控在地生產和出貨風險分散情況 評估第三地代理商對禁運風險的影響 	<p>開發台灣在地客戶和銷售，特別針對新產品如Micro LED</p>	
隆達	<ol style="list-style-type: none"> 重新檢視客戶合約，尋求免責因斷航等不可抗力因素可能造成的影響。 在同一供應鏈位置培養兩個以上的供應商，設定共同目標，建立驗證團隊。 規格整合標準化，降低轉換供應商成本，進行產品課程培訓。 	<ol style="list-style-type: none"> 提高跨境營運管理，利用集團進出口平台，並策略合作。 評估第三國家設廠的預算和人力管道，請供應鏈評估支援。 	<p>建立台灣和滁州產品共用的自製產能備援。</p>
晶成	<p>調查中國原物料和機台零件庫存狀況，及中國客戶營業額比例</p>	<p>尋找評估第三地生產工廠，取得客戶同意</p>	<ol style="list-style-type: none"> 增加客戶區域和產品多元化。 在台灣進行原物料和機台零件的本地化生產，並分散生產基地。 建立原物料供應鏈追蹤機制，強化法律遵循和管理調適。

氣候變遷

風險描述與衝擊影響

因應氣候變遷及台灣自然資源有限所造成之缺水及缺電問題，易影響集團各公司正常生產營運及永續經營。

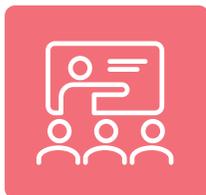
因應對策

公司	短期	中期	長期
富采	<p>2023 年綠電採購計劃：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 持續追蹤供應商購電合約簽署進度。 ● 持續接觸有意願的綠電供應商 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動廠區自建太陽能發電系統 2. 申請 T-REC，2025 年起自發自用 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全集團陸續導入綠電使用 2. 持續評估再生能源可獲取來源及各階段再生能源需求
晶電	<ol style="list-style-type: none"> 1. 作業集中，降低廠房用電 2. 大陸廠：冰水系統換新泵浦，預計年節省 64 萬度電 	<ol style="list-style-type: none"> 1. iCool 系統最佳化控制導入 2. 大陸廠：評估建置太陽能發電系統，改善冷卻塔風扇以節省能源 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新建太陽能發電系統，全廠區自發自用 2. 導入離岸風電，目標 2030 年統購 1 億度 / 年 3. 耗能設備更新及節能措施：混床改為電去離子，省水 2,442 噸 / 年 4. 部分廠區導入海淡水及再生水供應
隆達	<p>提升廠內設備節能：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工廠端：改進 CDA / Oven 節能 ● 廠務端：更新空壓機、冷卻塔風扇、油封 PV 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當台電有限電公告時建立應變機制 2. 評估並建置不斷電系統：廠務端更新重點設備如 IT 機房、廠務控制系統、特氣供氣監測系統、局部緊急照明燈。 	<p>建立太陽能 / 離岸風電購置計劃，討論提升竹南廠綠電使用比例。</p>
晶成	<ol style="list-style-type: none"> 1. 缺水：廠區準備應變方案，包括自來水互助和水車待命 2. 缺電：依晶電設施標準處理台電問題，如壓降和跳電 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 缺水：降低民生和製程用水，如加裝省水器和調整用量 2. 缺電：高溫機台優先停機，並採取分區供電 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 缺水：評估再生水和回收水方案以降低用水風險 2. 缺電：投資抗壓降設備，增設發電機備援，考慮太陽能發電設施

風險管理文化建立

風險管理教育訓練

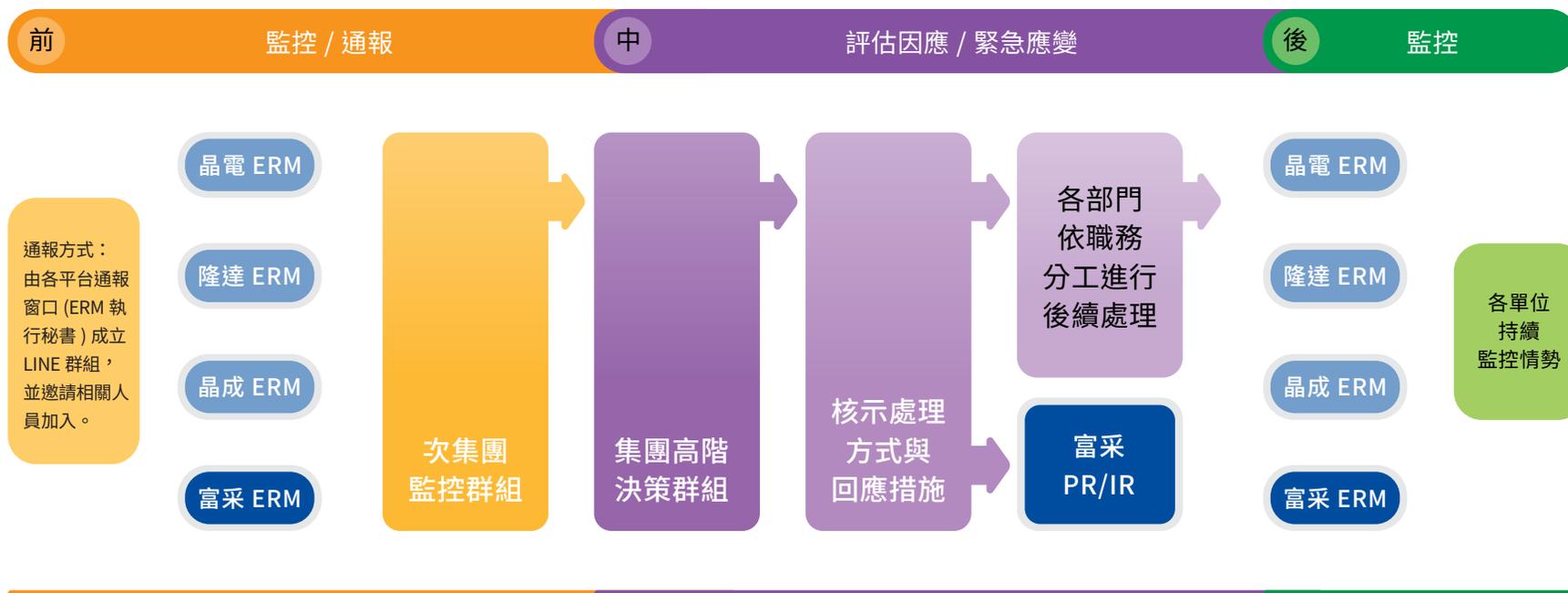
本集團透過舉辦 5 場風險管理教育訓練課程，向同仁分享逾 66 個風險實務範例，範圍涉及人資、市場行銷溝通、遵循、報告、資訊、公司治理、永續、法律、供應鏈等風險面向，建立同仁的風險意識。



- 企業風險觀念介紹課程
- 風險管理流程與執行辦法課程
- 治理與策略規劃
- 風險管理標準作業辦法 (SOP) 訓練課程
- 營運基礎架構、遵循、報告風險

除固定檢視企業經營風險五大範疇 (技術發展、供應鏈 (原物料 / 生產設備)、人才短缺、地緣政治、氣候變遷 (缺水 / 缺電))，富采集團為能迅速正確因應重大偶發事件，降低風險事件衝擊，亦建立重大偶發事項通報機制；對於國內外突發事件、資安事件、環安異常事件等訂定風險事件範疇與衝擊通報標準；並成立集團高階決策群組與次集團通報、監控群組，對於重大偶發事件進行及時通報與監控、評估因應事件處置方案及由高階決策群組核示回應措施等制定通報、回應及監控 SOP，由各部門依其負責的職務內容進行後續處置作為，且對於重大事件進行持續監控與通報，以掌握與降低不定期重大偶發事件對集團的衝擊風險。同時，依照風險管理作業辦法，若發生重大偶發風險事件，立即啟動不定期風險評估程序，評量判斷列入風險知識庫，以期能防範風險於未然。

重大偶發事項通報機制



風險管理制度是一種幫助組織識別、評估、控制和減輕各種風險的方法。未來 1-5 年，本集團的風險管理發展規劃如下：

規劃與導入

- 目前 ~2024 年 2 月
- 建立風險管理知識庫、風險管理作業機制 SOP、重大偶發事件通報與回應機制。

智能化

- 2026 年 03 月
- 規劃風險數據分析指標、導入智能化風險預警系統

演練及強化

- 2024 年 3 月 ~2026 年 02 月
- 風險管理情境項目演練，深化風險管理機制、補強更新風險管理知識庫、協助中國廠區建立風險管理機制。



資訊安全

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，本集團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。

集團資安政策，請詳見富采官網

重大議題

資訊安全與隱私保護

基準年：2021 年

2023 年度實績

達成狀況

短期目標 (2024~2025 年)

中長期目標 (2026 年以後)

1. 台灣全廠區 **100%** 完成 ISO 27001 查驗

達成

1. 持續通過 ISO 27001 認證

1. 持續通過 ISO 27001 認證

2. 每半年完成資安風險評鑑 **1** 次

達成

2. 符合 ISO 27001 新版本要求

2. 符合 ISO 27001 新版本要求

3. 每半年完成資安內部稽核 **1** 次

達成

3. 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

4. 全集團造成財物損失之資安事故 **0** 件

達成

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. 外部網站因漏洞未修補而遭到駭客利用入侵成功：**0** 件

5. 每年社交工程釣魚郵件演練至少 **3** 次 (全體員工)

達成

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**

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 **3**

6. 每年營運持續管理計畫演練至少 **1** 次

達成

責任單位

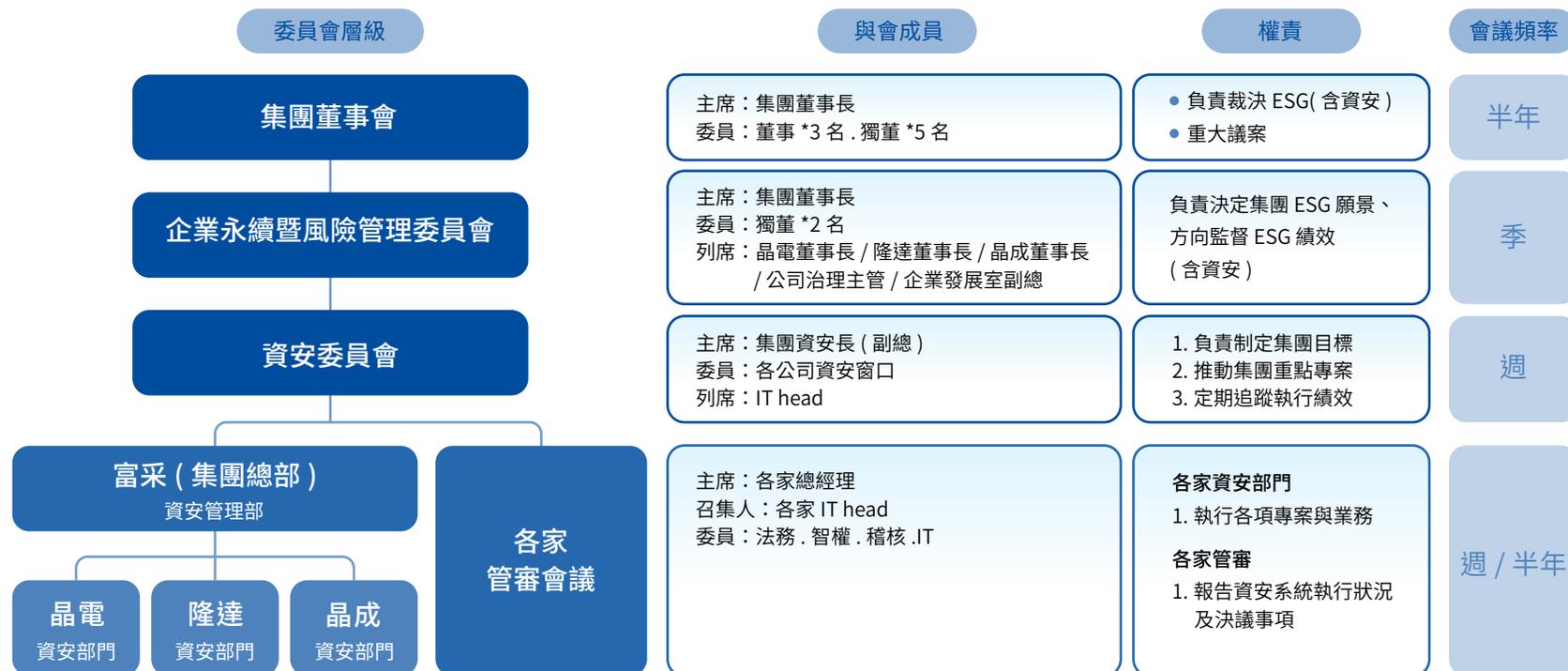
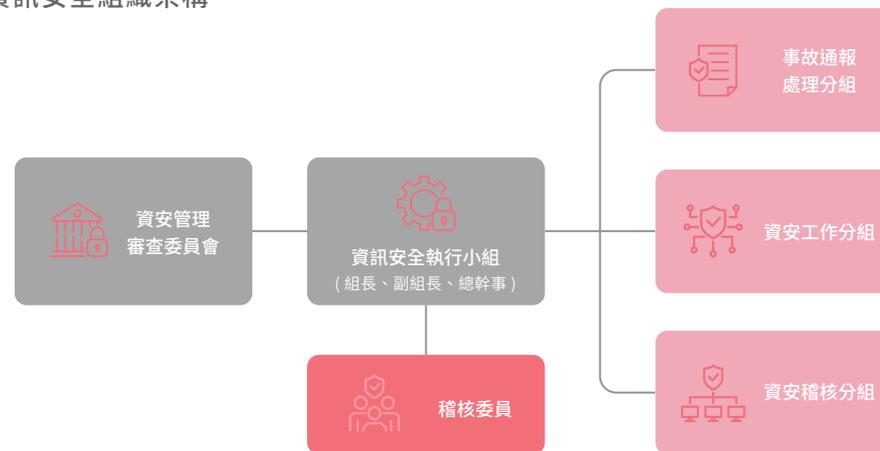
智慧企業組、資訊部門

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」，第一層為董事會，負責裁決資安重大議案；第二層為企業永續暨風險管理委員會（主席為集團董事長），負責決定集團資安方向與目標，第三層為資安委員會（主席為資安長），負責推動集團目標與重點方案。第四層為各家公司的資安部門，負責執行各項目標與專案。每年兩次定期召開資安管審會議，向各家總經理報告資安執行狀況及決議事項。

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。

資訊安全組織架構



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，訂定公司資訊保護管理流程。富采集團台灣全廠區於 2023 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，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，本集團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，富采及台灣各子公司亦額外進行每年一次的業務持續演練。目前集團各子公司於第三方風險評比等級皆為 A 級，高於產業平均。



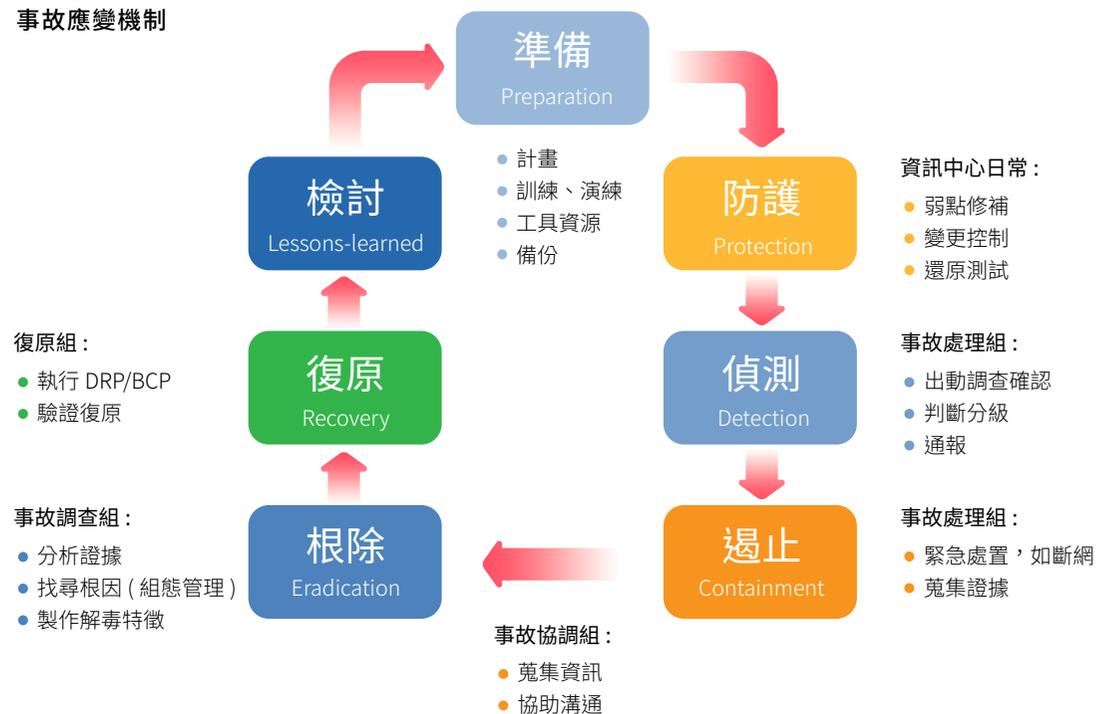
專案名稱 | 富采集團資安風險評比平台 Securityscorecard

專案敘述及量化績效 | 透過蒐集公開資訊，量測及評估目前資安風險水平，並給予量化分數呈現。透過平台提供的資訊進行改善，集團各公司的分數從 70 分上升到 90 分。目前分數皆維持在 99-100 之間。

資安事件通報及事故管理

富采制定事故應變機制，以準備、防護、偵測、遏止、根除、復原、檢討，7 大流程進行處理。在準備層面，全面導入端點偵測及回應 (Endpoint detection and response, EDR) 工具，以及第三方監控機制，即時偵測應變。除了日常備份工作亦保存離線備份，每年依應變計畫執行事故應變演練，在防護層面，透過弱點掃描以及第三方風險監控平台，掌握漏洞風險狀態，每週會議進行修補進度匯報，管理者針對備份進行還原測試。偵測到事故時，進行事故分級的判斷及通報，首要目標進行遏止，進行斷網等隔離措施，以降低事故所帶來衝擊，並蒐集與妥善保存數位證據，以利根因調查後根除威脅再發。

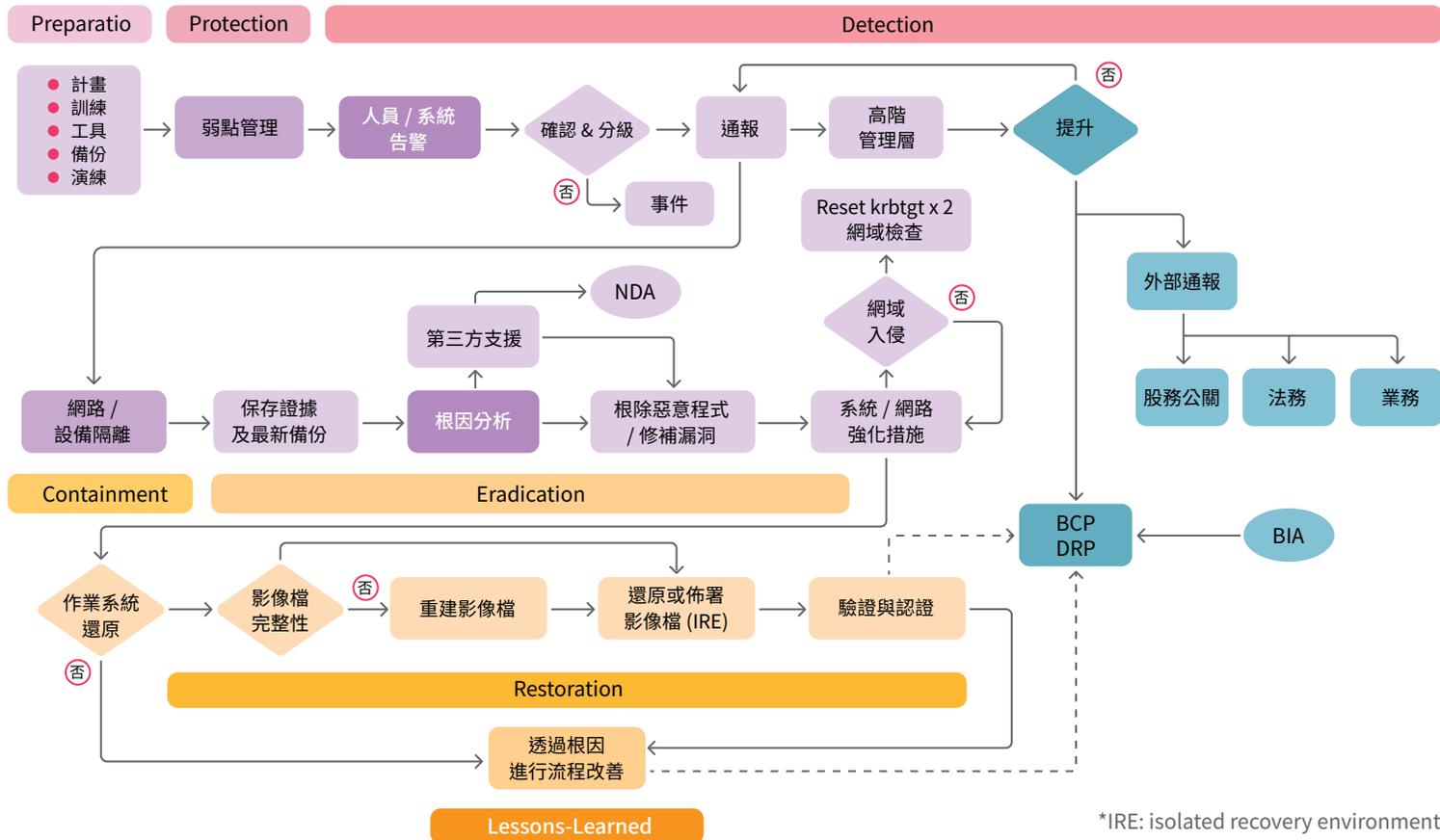
事故應變機制



資安事件通報



網路攻擊 事故應變程序圖



*IRE: isolated recovery environment

客戶保護隱私

本集團致力於保護客戶隱私與機密資訊，定期檢視公司之隱私權管理機制，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。

為保護客戶隱私，本集團以代號替代名稱避免無意間揭露客戶資訊；寄信給客戶時須在信件標示客戶代號，系統檢核檔案與信件內容是否吻合，避免附檔與收件人不一致，人為疏忽造成競爭關係客戶取得資料之情況，系統也檢查競爭客戶不得出現於同

封郵件中防止誤寄。所有客戶的重要資料都不落地，如有特殊落地需求，需由專案主管進行審核。與客戶溝通的資料也都透過加密傳輸，且需由指定 IP 位址才能連線。

本集團確保與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，使其瞭解於公司工作期間索取的之資訊皆為公司資產，不允許用於其他未經授權之用途，以落實客戶隱私之維護。2023 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。

責任供應鏈

供應商概況

本集團於採購實務主要分類為原物料、零配件、設備、工程等，2023 年全球合作廠商超過 3,616 家。而為了確保供應商能符合我們對永續性的要求，所有採購類別之供應商皆須簽署我們的供應商社會責任承諾書與相關風險評估機制。

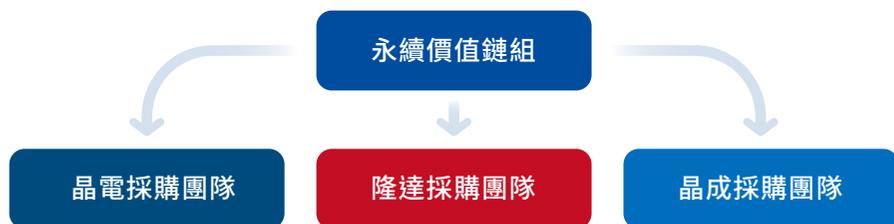
本集團產品涵蓋磊晶、晶粒、封裝、打件及化合物半導體專業代工。主要原料及零組件包括藍寶石基板、砷化鎵基板、特殊氣體、金屬；支架；發光二極體主機板等，所有關鍵原料及零組件均透過 2 家以上供應商採購，以保持採購彈性及降低原料過於集中之風險。

供應商家數



供應鏈管理

管理組織



各公司採購團隊組長皆為處級以上主管，並於 2024 年將管理項目拓展至大陸廠區

管理策略

面向	管理方針
1 提升供應商永續影響力	<ul style="list-style-type: none"> ● 要求所有供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，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。實施供應商評鑑制度，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。
2 持續風險管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續進行重點原物料來源分散及選擇驗證，掌握供應商產線的地理分布等狀況，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。
3 不使用衝突礦產	<ul style="list-style-type: none"> ● 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；透過責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 之相關衝突礦產調查表 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 以確保不使用衝突礦產。
4 提升在地採購比例	<ul style="list-style-type: none"> ● 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，以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。
5 打造綠色供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續攜手供應鏈夥伴發展減碳技術及成效、強化及落實綠色供應鏈的發展，強化供應鏈的韌性。

供應商管理

社會責任承諾

本集團中之主要兩大子公司，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及所有供應商及外包商身上。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，皆須簽屬 RBA 所需相關文件，供應商 / 外包商 / 承攬商 100% 完成簽署社會環境責任承諾書。此外，期待供應商提升永續績效，除了供應商管理程序導入 ISO 9001 及 IATF 16949 國際標準進行供應商需求評估、供應商管理、審查、稽核、評價、輔導改善、持續供應管理、符合 RBA 及 HSF 要求，並於自評表內調查 ISO 14000、ISO 45001、ISO 14064 導入狀況，並納入供應商評鑑指標。本集團於 2024 年訂立**供應商 / 外包商行為準則**，並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。

新進供應商永續評估

執行範疇	評估	評估結果
關鍵原物料之供應商	<ol style="list-style-type: none"> 透過供應商評鑑需求表，評估採購、品質、財務等調查是否符合要求 針對品質系統規範要求供應商進行風險評估自評，並針對自評結果做實地 / 書面稽核 	審查結果如符合標準，始可列入本集團之合格供應商名單內，並要求其簽署社會責任承諾書

既有供應商永續評估流程

執行準則	調查評估	輔導	改善與追蹤
所有供應商需完成簽署社會責任承諾書	針對欲評估之永續項目，以問卷方式進行調查 (自評表)	<ul style="list-style-type: none"> 書面稽核 實地稽核 	稽核過程中，提供供應商輔導與建議改善事項

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，本集團也成立緊急應變小組及建立供應商突發生產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，本集團根據新進、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。所有合作廠商皆須簽定「廉潔承諾書」。未來集團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。

供應商風險評估流程與項目

對象	風險評估流程	風險評估項目
新進供應商	依循供應商管理程序中的供應商稽核評鑑紀錄表及新供應商風險評估表進行；如有必要，則應於正式交易前提供相關證明文件	組織、財務狀況、環保管理體系、物料風險控制能力、生產控制系統及物料管理系統、運輸面、品質
既有供應商	針對欲評估之永續風險項目，以問卷方式進行調查	供應商財務風險、供應中斷、在地生產及使用再生材料程度

2023 年並無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。

供應商稽核與評鑑

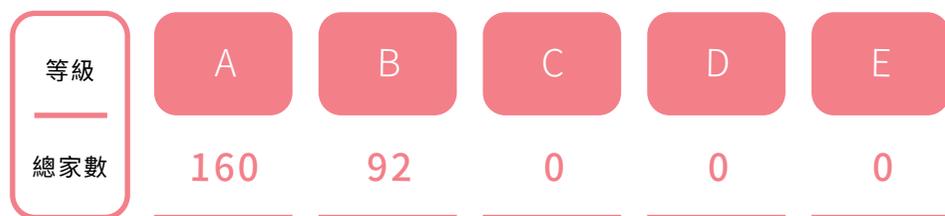
為確保供應商能確實了解富采採購相關要求，本集團每年針對關鍵供應商進行品質系統、製程與勞工道德系統進行稽核，稽核面向包括有害物質管理及衝突礦產，透過請供應商事先填寫問卷，再由稽核團隊針對關鍵供應商執行實地稽核或現場輔導作業。

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劣勢，將平和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。2023 年供應商品質暨 RBA 稽核，跨單位團隊成員主要由通過 RBA VAP 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、環境及管理系統。於 2023 年台灣區各家公司執行 RBA 實地稽核，過程中發現不符合及風險事項，目前未發現重大缺失，供應商皆已提出相對應之矯正措施並完成改善。2023 年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。

供應商評鑑

本集團根據「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，並視子公司將供應商分為 A~E 5 個等級、A~C 3 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，若為品質異常則依照異常程序做持續改善，若屬交期異常則要求供應商提供 BCP 資料，並對其加強輔導或要求立即改善。

2023 年接受評鑑的供應商總數為 252 家，A 級合格優良供應商共計 160 家、B 級合格供應商共計 92 家、無 C 級以下的供應商，且並無被評估為對集團具有重大潛在 / 實際負面影響的供應商。



* 因富采各事業體不同、因而供應商分級制度不同

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為達一定風險者，將被列為實地或必要稽核對象。

其中根據營運型態不同，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。

2023 年針對環安衛稽核共 108 家供應商及外包商，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。以晶成為例，稽核過程中因發現保密合約未規範簽訂時間點及必要簽屬條件，採購人員建議供應商加入保密合約簽定設立之相關準則，且於一個月內完成修改，防止機密資訊外流的可能，並增加保密性。

衝突礦產管理

100% 不使用衝突礦產

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)、鉍 (Ta)、鎢 (Wu) 和錫 (Sn) 等金屬。本集團旗下子公司皆實踐負責任的採購行為，2023 年制定集團「衝突礦產管理」聲明並公告於集團官網。並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」，依照 OEDC RMI 組織的要求，完成 100% 不使用衝突礦產的聲明調查，以偕同供應商夥伴履行對於社會與環境的永續承諾。

100% 生產所使用的金屬鍍材供應商，每年依循 OECD 精神，依其轄下 RMI 組織的程序，每年除盡責進行 100% 的衝突礦產調查，收集相關 CMRT、EMRT、PRT 等相關報告，並依客戶的需求提供 CMRT、EMRT、PRT 等相關報告，保障客戶所購買的產品 100% 不使用衝突礦產。

在地採購

秉持永續經營理念，供應商在地化為本集團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。

2023 年各子公司之原物料 / 零配件 (零組件) / 設備在地採購 1,280 家，皆占國內供應商家數 85 成以上、在地採購金額佔全公司採購金額皆佔 85% 以上，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。

打造綠色供應鏈

期待在未來持續攜手供應鏈夥伴發展減碳技術及成效、強化及落實綠色供應鏈的發展並提升綠能使用，強化供應鏈的韌性。藉由持續性的完善採購的社會責任，持續確保提供 100% 不使用衝突礦產的產品，完成 SBTi 倡議承諾的減碳能力，並成為業界的永續價值鏈標竿。永續價值鏈組依照此策略，規劃出三大主軸以及五年計畫：

三大主軸

永續認知

確保供應商遵守政府環保法令及環安衛要求

供應評等

敦促供應商碳盤查，減碳計畫

責任聯盟

敦促供應商遵守衝突礦產金屬使用規範政策及負責任商業聯盟及其行為準則

供應商定義

分類	定義	數量
第一階供應商	原物料及零配件供應商	1,140 家
第一階關鍵供應商	原物料 (41 家) 前 70% 交易金額與零配件 (55 家) 供應商前 70% 交易金額	96 家

五年計畫

供應商

- 節能減碳計劃調查
- 使用再生材品項計劃
- ESG 認知與交流活動

供應商

- RBA 自評與稽核
- 環安衛自評與稽核
- 在地生產家數比例



- 100% 不使用衝突礦產

- 供應商社會責任承諾書

永續能力分級

2023 年將第一階關鍵供應商進行 ESG 問卷調查，針對供應商的節能減碳 / 使用再生材料的程度 / 在地生產的供應比例進行分級評價 (A~E 級) 方式，並安排從 2024 年起針對前年度評價結果進行合作改善及輔導，後續的改善成效將評估與識別做為關鍵供應商的可能。2024 年新增水資源及生物多樣性的認知調查，並將大陸廠區供應商納入調查。

	節能減碳評比	使用再生材料評比	輔導措施
A+B 級家數	8	13	請供應商提供持續改善方案
C+D 級家數	40	4	請供應商提供持續改善方案或由公司進行討論與輔導，以提升評比等級

註：E 級供應商預計 2024 年先進行資訊澄清及輔導，並於 2024 年後揭露

供應商交流與永續認知提升

(1) 節能減碳 / 再生材料計畫

2023 年關鍵供應商減碳政策調查



透過問卷調查，了解供應商碳排放 / 產品碳足跡 / 綠能使用 / TCFD 揭露及參與 SBTi 倡議等減碳政策的現況，並調查其碳排放數據與基準，用於碳排放範疇三管理的持續性改善，也依此規劃後續供應商輔導計畫。

(2) ESG 認知與交流活動

永續價值鏈組成員教育訓練

為提升各子公司採購人員的永續意識與能力，提供全面性教育訓練，2023 年教育訓練達 286 人次，共受訓 185 小時。

類型	課程名稱
ESG 認知	ESG awareness、減碳懶人包、國際淨零趨勢及台灣未來發展
永續價值鏈發展	永續價值鏈發展趨勢、永續共好供應商課程 (含在地採購)
碳知識	碳排及碳足跡盤查的國際標準、ISO14064 溫室氣體盤查內部查證員訓練、碳揭露專案 (CDP) 課程、如何減少碳足跡
其他	氣候相關風險財務揭露 (TCFD)

2023 年供應商大會



本集團邀集關鍵供應商進行富采集團的 ESG 策略、減碳路徑規劃及淨零排放目標說明，佈達供應商輔導計畫，會中亦宣示富采集團加入 SBTi 倡議的決心，以及集團供應鏈減碳目標：基於基準年 2022 年的水準，於目標年 2030 年達成絕對減碳目標 20% 的水準，期待供應商攜手減碳共創美好未來。

富采集團供應商 2030 減碳階段及目標		
階段一	2023~2024	完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查
階段二	2024~2025	1. 設定減碳基準年及目標 2. 規劃節能及減碳方案
階段三	2025~2029	1. 依減碳目標逐年下降碳排 2. 依節能及減碳方案執行
階段四	2030	達成相較基準年碳排減量 20%

CH3

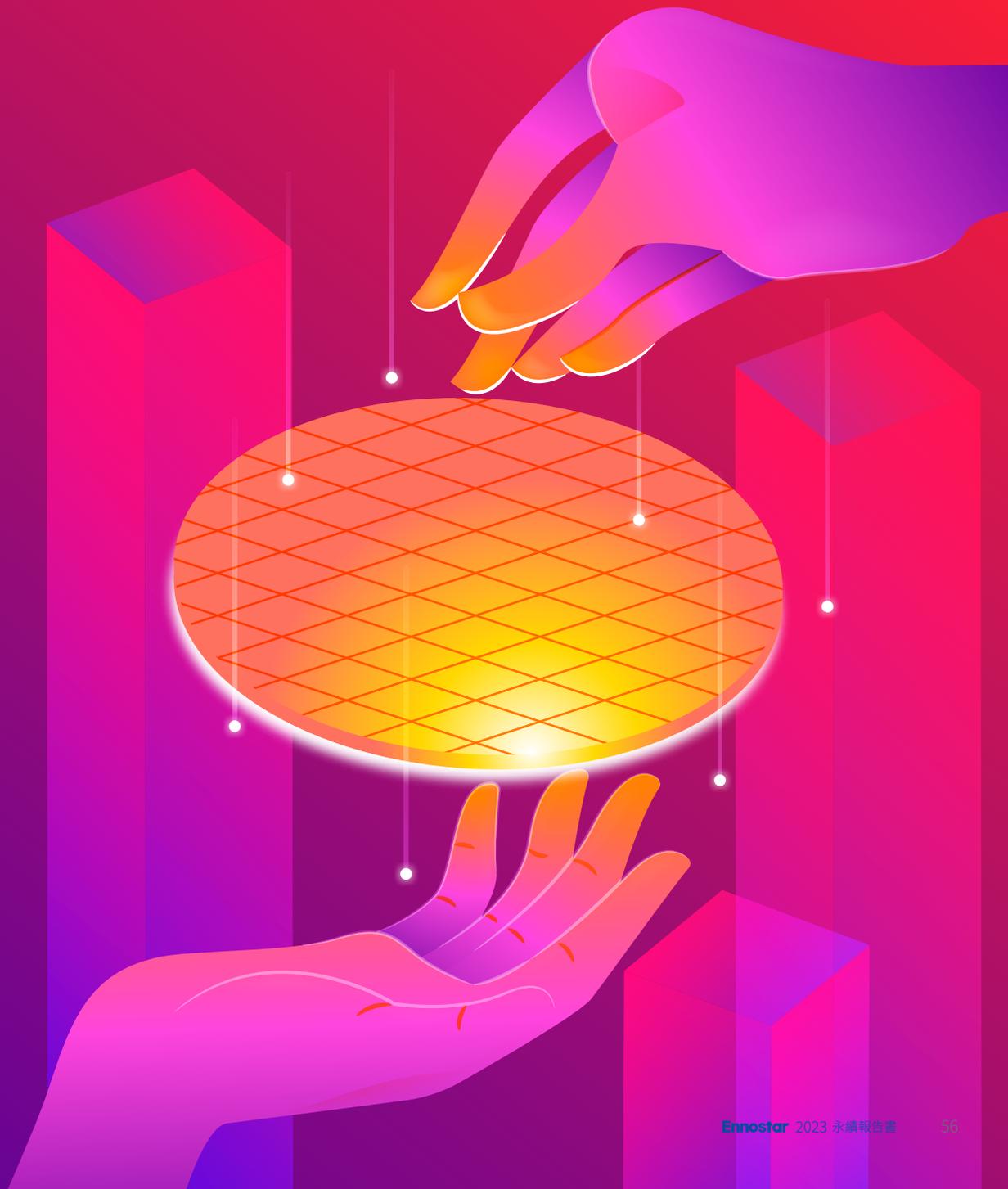
創新成長

3-1 創新管理

- 3-1-1 創新研發
- 3-1-2 智慧產權布局

3-2 產品與服務

- 3-2-1 產品品質與安全
- 3-2-2 客戶關係維護



創新管理與智慧轉型

重大議題

創新管理與智慧轉型基準年

基準年：2021 年

2023 年度實績	達成狀況	短期目標 (2024~2025 年)	中長期目標 (2026 年以後)
台灣廠區研發費用 / 營收 > 7 %	達成	台灣廠區研發費用 / 營收 > 7 %	台灣廠區研發費用 / 營收 > 7 %
台灣廠區專利申請 317 件	達成	285 件 / 年	300 件 / 年
台灣廠區營業秘密 註冊數量 1152 件	達成	920 件 / 年	920 件 / 年

責任單位

智慧企業組、創新技術組、研發與智權部門

創新研發

創新願景與策略

提升企業競爭力和驅動整體產業的技術革新，是本集團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，富采將「創新」植入在產品與服務從開發到生產的所有階段之中。我們依據各項技術制定願景與長期目標，並以「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。

晶電

EPICSTAR

LED 上游磊晶、晶粒

晶電以提升效能、降低碳排、低碳製造、汰換汞燈、社會關懷、永續經營為六大願景，並以創新為使命，制定「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。

隆達

Lextar

LED 下游封裝、模組

隆達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；基於光機電熱之整合優勢，進一步以節能、對環境友善的材料及製程，提供海內外客戶最專業的方案整合服務。

晶成

Unikorn

化合物半導體代工

晶成的代工服務包含磊晶與晶片前、後段製程，應用範圍涵蓋感測、5G 通訊、顯示、功率等領域。依照客戶不同的代工需求，提供最佳的製程參數與生產平台，滿足客戶交期、良率與客製化設計。

聚焦未來性的重點研發產品

因應市場需求的多樣性發展，本集團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：

Lexar

隆達電子



背光光源應用產品



特殊照明應用產品



感測應用產品



UV 不可見光產品



車用照明產品



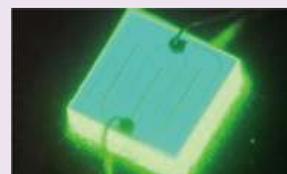
RGB 顯示屏應用產品

EPISTAR

晶元光電



Mini LED 晶片應用於背光產品



綠光晶片應用於感測產品



覆晶式晶片應用於車用照明



近紅外光晶片 (SWIR)



InGaAs 光感測晶片



UV-C 晶片

Unikorn

晶成半導體



微波通訊應用產品



功率元件應用產品



顯示元件應用產品



感測元件應用產品

2023 年創新研發重點作為

磊晶、晶粒

植物照明產品 WPE 提升，降低能源消耗

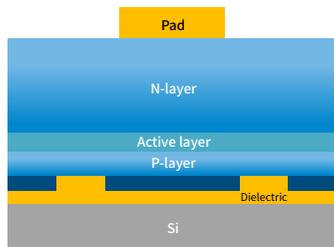
晶電原先之 660nm 產品 WPE \approx 76%，已領先同業類似產品，研發部門針對植物照明應用特殊需求持續優化，除調整磊晶結構提昇量子井發光效率外，以及提升結構在大電流密度下之電流散佈能力，在晶片製程端亦導入新的技術平台，提高外部發光效率，於 2023/Q2 開發出 WPE \approx 79%(世界第一)之 660nm LED 產品 (BRPN55F)，將產品效能再提升。目前 WPE \approx 79% 之產品具有超低 VF($<1.95V @700mA$)，在植物照明終端可大幅降低能耗。

高效率 SWIR LED 產品開發

為滿足客戶需求並持續精進開發效率，磊晶團隊將 4” 磊晶片縮小至 2” 磊晶片後增加調整數量，在相同磊晶資源下增加磊晶數，為製程團隊提供投入更多製程設計的機會，並在同一磊晶片上使用 Combo layout 以獲得更多實驗結果，縮短製程流程至 2 週，能快速驗證並減少開發成本。於每次實驗產出後，優化磊晶結構及改善製程異常，針對有效結果進行再現性評估，更進一步改良。

藉由細部結構強化產品完整性，最終結果亮度提升至 13.8mW，EQE 提升 3.9% 達到 14.86% 並通過客戶驗證、完成產品審查，預計 2024 年 Q2 導入量產。

行動



提升靜電能力

✓ ESD fail rate: 7.2% \rightarrow 0.6%

磊晶膜層厚度調變

✓ N-layer 8.5 μ m \rightarrow 6 μ m, Po 維持減少磊晶成本

主變層調變

✓ Active layer 優化, Po+3.5%, Vf2-0.12V

高亮藍光磊晶片 run time 減少

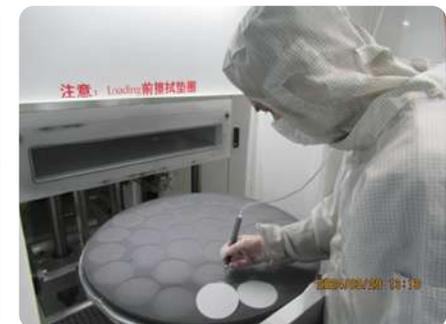
藍光磊晶片為晶電目前主力產品之一，高亮磊晶一個周期生產時間約為 5.5hr-6.0hr，若能將生產時間降至 5.0hr-5.5hr，甚至低於 5.0hr。在維持藍光磊晶片表現與品質的同時，降低生產成本與每片磊晶片分攤之排碳量，共創多贏的策略。

行動

- 盤點每支 recipe 生產時間，制定每支 recipe 目標時間。
- 須維持產品競爭力情況下，逐步下降生產時間。
- 透過 recipe 調整，縮短程式時間，拉高 III、V 族元素之效率，兼顧品質與客戶需求。

效益

型號	產能與總成本	單片電費成本
A7	若產能 \uparrow 8.7%，磊晶總成本 \downarrow 1.6%	\downarrow 11%
K7	若產能 \uparrow 10.5%，磊晶總成本 \downarrow 2.0%	\downarrow 12%
C4	若產能 \uparrow 3.4%，磊晶總成本 \downarrow 0.4%	\downarrow 2.5%

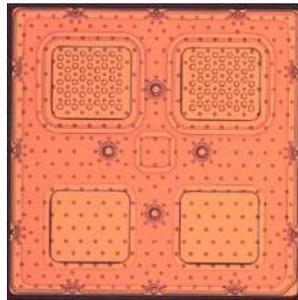


簡化 PEC 製程道數與光罩

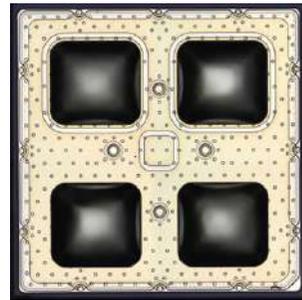
為節省光罩使用量，晶電整合 pre 曝光光罩，將 PEC 製程道數從 11 道簡化至 9 道，光罩使用量從 13 張減少至 11 張，並透過調整 PEC 產品之製程工序，減少光罩使用量。此一優化方案能有效提高光罩資源效率，不僅降低生產成本，還能提高生產效率，加強競爭優勢。



節省光罩道數



原晶片外觀 - AuPAD



簡化後晶片外觀 - Sn Bump

亮點專欄

降低成長近紅外光 LED 磊晶片時的砷化氫 (AsH3) 使用量

近紅外光 LED 磊晶片的主要材料組成為砷化鋁鎵，磊晶時使用砷化氫作為磊晶層中砷成分的原料。為了保持磊晶層品質，MOCVD 磊晶時都會用較高的 V/III 比值 ([AsH3]/[TMGa+TMAI])，不過砷化氫價格昂貴，砷元素也屬於有害物質，因此，減少砷化氫用量，除了節省成本，也能減少廢棄物的砷含量，為環境帶來正面影響，期望未來能全面導入所有 IR LED 產品。



封裝、模組

背光



最節能的顯示器背光

- 搭載 4014 背光模組
- 亮度提升
- 節省 10% 電力
- 節能減碳：減少碳排放量相當於 1,875,500 棵樹一年的碳吸收量*
- 提供低功耗背光方案，開發符合節能規範或驗證解決方案之能力

專業照明



黃光淚滴燈

- 用來替換黃光區或黃光區維修通道間的絕佳方案，可帶來舒適的照明，並減少 50% 能耗
- 協助客戶達成 ESG 綜效 (1 盞燈 1 年節省碳排約 90 公斤，相當於種植 6 顆樹)
- 過濾波長 520nm 以下 (優於業界一般採 500nm 以下過濾)
- 可依照客戶不同的應用需求提供客製化封裝方案



封裝形式	UVA molding lens
可視角度 (度)	120
封裝尺寸	353
波長 (奈米)	365/395
輻射功率 (毫瓦)	>600 @ 350 毫安

UVA 光固化美甲機

- 即點即亮，不需預熱
- 不含汞金屬，環境友善
- 消耗功率低，節能省電
- 低熱阻，且無輻射熱，照在指甲上無明顯溫度升高
- 無臭氧產生
- 高強度的 UVA LED，快速且有效固化指甲油，使用壽命可達 5 萬小時

* 以每年 100 萬台的出貨量計算

專業照明



護眼檯燈

- 雙色溫模組提供 2,700K~5,700K 可調色溫，導入人
- 因照明理念，提供晝夜節律的多段色溫，發揮光線對人體激素的調節作用
- 高演色性 CRI97，類太陽光譜，還原自然光下的真實色彩
- 無藍光傷害，通過 IEC66778 RG0 藍光危害認證
- 具有業界領先的高效率與高信賴性

RGB Light



最省電的側入式導光鍵盤模組

- 提供全系列背光源鍵盤產品，並可協助客戶開發模組方案
- 節能減碳：減少碳排放相當於 308,333 棵樹一年的碳吸收量*

綠色永續新紀元—Bioxtar



LED 綠色封裝生質材料

- 全球首發 LED 綠色封裝，隆達獨家技術。
- 使用植物製成之生質材料（生質含量 ≥ 75%），取代傳統石化材料提煉之化學原料，最高可減少 75% 碳排放，以達到環境永續
- 與傳統 LED 用膠功能性相同，穿透度 ≈ 80%

隆達生質膠材相當於減少 75% 碳排放
且「功能」可與石化膠材相當

隆達生質膠材	產品	石化膠材
✓ 9060	材料碳足跡 (Kg CO ₂ e)	36240
≈ 80%	穿透度	≈ 80%
D30-D80	材料硬度	D30-D80

* 以每年 1,000 萬台的出貨量計算

感測及穿戴



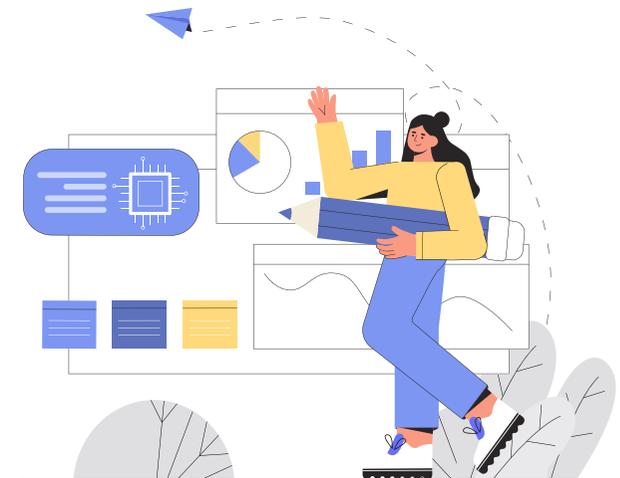
光感測器—穿戴式健康監測

- 領先業界 10% 高亮度且多樣化波長 LED
- 超高感度的 PD 比同業更具省電效益 (10%)
- PD 感測波長涵蓋範圍 (400~1,700nm)，並可依求調整感測光譜
- 節能減碳：減少碳排放相當於 2,345 棵樹一年的碳吸收量**



AR 智慧眼鏡

- 特點：眼球追蹤
- 使用具有寬視野 (Field of view) 的紅外線補光，提高眼球追蹤的解析度
- 低紅點曝光，大幅提升使用者體驗感受
- 節能減碳：減少碳排放相當於 73,273 棵樹一年的碳吸收量***



** 以每年 1.28 億台的出貨量計算

*** 以每年 9,900 萬台的出貨量計算

亮點專欄

低碳低能耗之主動式驅動可拼接 Micro LED 透明屏 獲得 SDIA Award 前瞻顯示大賞二度肯定

2023 年隆達以獨家專利技術 i-Pixel +TM 所製作主動式驅動之可撓式 Micro LED 顯示屏獲得此獎，今年將 i-Pixel +TM 技術再升級，以「低碳、低能耗之主動驅動可拼接 Micro LED 透明屏」再度引領創新，首創「低碳製程」晶圓級製程封裝技術 (Wafer-level Packaging)，將 i-Pixel® 驅動方式由被動式進化為主動式 (命名為 i-Pixel +TM)，可節省 20% 的驅動能耗，提升能源使用效率，凸顯「低能耗」之特點，打造符合永續趨勢的「雙低」Micro LED 透明顯示屏，達到 SDGs 目標，並可應用於多元場域，如商業看板、交通工具、醫療場所、車載及消費性產品。



WLP 綠色製程

- (最佳可行控制技術)
- 含氟尾氣降至最低
- 建置廢液收集系統及廢水處理系統

雙低產品
低碳製程 + 低耗能



設計建置 WLP 製程

- 最小的使用面積
- 將原物料使用量最少化
- 用更低的耗電量將環境危害面降至最低
- 提高封裝的可靠性和耐久性



LED 透明可拼接顯示屏

- 節省 20% 驅動能耗，提高能源使用效率
- 提高製程效率，用電密度降至最低

本集團在 Micro LED 領域中扮演不可或缺的角色，解決方案包含 Micro LED 關鍵的磊晶技術、COC 以及結合半導體製程的晶圓級製程封裝 (i-Pixel®) 等符合不同應用需求與階段的技術與產品。旗下子公司隆達和元豐新科技近日更於經濟部產業發展署智慧顯示產業跨境合作聯盟 (SDIA) 所主辦的前瞻顯示大賞中脫穎而出，共獲得兩項銀質獎，充分展現 Micro LED 的研發實績。

亮點專欄

隆達受邀拍攝科學園區新興科技計畫 2023 年宣傳短片

隆達自民國 100 起執行科學園區管理局研發精進計畫並獲得補助共六件，並執行 110 年新興科技計畫順利結案，獲得科學園區管理局邀請，與陽明交通大學合作拍攝宣導短片。



<https://youtu.be/RWpGDqQ3ZVE>

化合物半導體代工

SMART 技術平台開發與優化

SMART 專案開發通訊應用的 BAW Filter 濾波器產品，應用領域包含手機通訊，航空通訊。開發方向為優化製程平台以提升產品的特性效率，達到高於 5GHz 的高頻應用、節能減碳的環保效益、高競爭力的生產成本。開發內容包含準確模擬新產品結構、研發導入新產品材料、設計驗證先進製程條件、微縮新產品尺寸、自動化關鍵製程、專利佈局，因此能最佳化產品的性能、提高高頻訊號的傳輸速度、縮短訊號的傳輸時間、節約能資源、及減少碳排放量。

Emode 技術平台開發與優化

在電力電子領域引入寬頻隙 (WBG) 半導體已成為提高裝置和模組能源效率、降低全球整體功耗的強制性要求。其優異的性能，氮化鎵 (GaN) 和相關合金 (例如 AlxGa1-xN) 是下一代高功率和高頻裝置的有前途的半導體。Emode 元件因為常關特性與 MOS 開關元件一致，相較於常開元件 Dmode，更便捷的電路設計，使得 Emode 與 MOS 電路整合更為方便，更受設計者偏好。

綠色設計

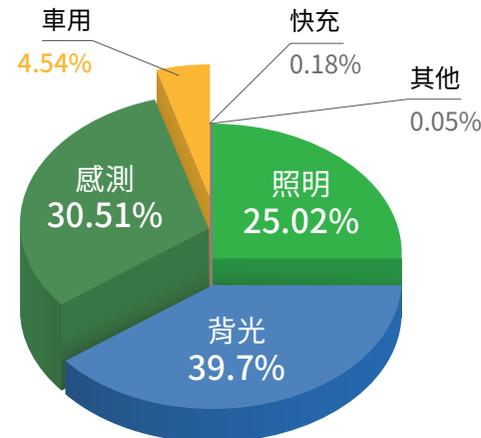
本集團深知藉由產品創新邁向永續仍是一條未竟之路，未來我們持續朝著「創新應用」和「效能提升」雙方向，提升產品的應用並強化產產品的減碳能效：

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碳排放量
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碳排放量
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 CO2 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碳排放量
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碳排放量
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 CO2 排放量。

本集團於產品開發階段即導入低耗能之理念及產品生命週期思維，減少產品所製造出的碳排放量，2023 年應用於照明、背光、車用、感測及快充等終端產品，總共平均每年減少約 3.75 億度電、18.55 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，致力於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。

2023 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)*				能源單位 (MJ)	減碳量 (公噸二氧化碳當量 **)
	晶電	隆達 ***	晶成	集團總節電量		
照明	81.14	12.6	-	93.77	337,564,474	46,415
背光	44.87	103.92	-	148.79	535,653,160	73,652
車用	17.00	-	-	17.00	61,211,018	8,417
感測	-	0.34	114	114.34	411,632,690	56,599
快充	-	-	0.66	0.66	2,382,912	328
其他	-	-	0.20	0.20	717,988	99
合計	143.02	116.86	12.26	374.77	1,349,162,242	185,510



* 以 2023 年實際出貨、投入終端市場數量為基準，估算一年的節電量。計算情境：節電量 (KWH)= 節省功率 (KW/PCS)* 產品數量 (PCS)* 一年使用時數 (H)。

晶電及隆達係以 2022 年產品為 2023 年節電效率比較基準，晶成係以 2023 年所研發產品取代現有技術的產品為比較基準。

** 引自經濟部能源署公布之 111 年度 (2022 年) 電力排碳係數電力排碳係數 0.495 公斤 CO₂e/度計算

*** 富采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 45%。隆達於 2023 年總節電量為 191.63 百萬度電，為避免重複計算，扣除採用晶電晶片之節電量後為 116.86 百萬度電。

智慧製造

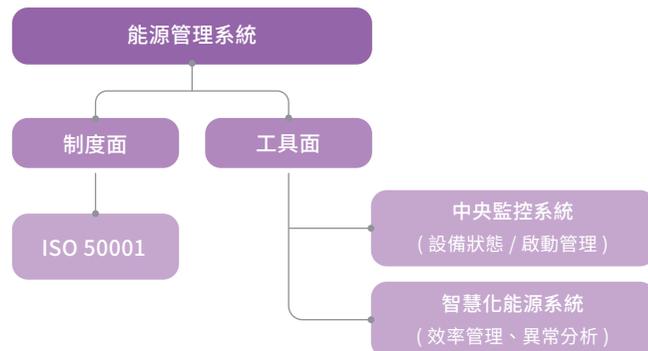
隆達自 2019 年起啟動智慧製造，由【流程簡化】、【自動化】起始，逐步走向發展【系統化】、【智能化】應用。



在永續製造方面，分為二大面向：智能化能耗管理及低碳轉型。

智能化能耗管理

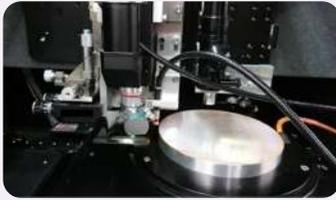
除了進行 ISO 50001 能源管理系統認證，針對高能耗設備進行管理，以針對廠內的用電大戶進行汰舊換新或用電管制，隆達 IT 亦自行開發廠務數位化系統，以隨時監控各單位用電狀況，及異常狀況即時反饋處置。而達亮為 2019 年新建廠區，已將最新的節電節水的措施及設備，以及太陽能發電方案於建廠時均考慮在內。太陽能發電量也在廠務系統中可即時監控。



產官學共創創新之路

本集團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

產學合作計畫方式	內容
晶元光電	
利用 AAO 遮罩製備次微米圖案以改善氮化物發光二極體之光萃取效率  國立臺灣科技大學 2023/1~2023/12	1. 利用 AAO(Anodic Aluminum Oxide) 技術，於藍寶石製備出微 / 奈米尺度複合圖案 2. 將微 / 奈米尺度複合圖案，應用在倒裝晶片背面來破壞出光面內部全反射，提高倒裝晶片的光萃取效果
技術諮詢  南臺科技大學 2023/1~2023/12	提供晶電產業技術諮詢指導與開發，分享學術 / 產業界相關訊息
高速水平電極 micro-LED 晶圓檢測計畫  工業技術研究院 2022/6~2024/6	1. 非接觸式 μ -LED 電性量測平台開發 2. 光致發電非接觸式大面積感應薄膜製程技術建立 

產學合作計畫方式	內容
隆達電子	
次世代超高解析度發光二極體顯示器色彩補償演算法之研究  2023/1~2023/12	1. 不同像素排列方式的 SPR 演算法開發 2. 抑制 SPR 演算法造成的色彩偏差
無鎘量子點材料開發與 LED 應用  2023/5~2024/4	1. 無鎘量子點材料與高分子膠材合成開發 2. 無鎘量子點之 LED 光轉換封裝材料應用
新穎短波紅外二區硫化物螢光粉開發與穿戴式生理感測應用 (1/2)  2023/6~2024/5	1. 新穎寬譜紅外光螢光粉穩定性技術。 2. 螢光粉量產性合成技術。
PPG Bio-sensing prototype development 之研究  2023/9~2024/8	1. PPG 量測技術及訊號處理研究平台。 2. 建立 Deep-learning PPG 品質檢測。
晶成半導體	
氮化鎵晶圓級及封裝級元件失效連結分析  2022/3-2023/2	1. 氮化鎵異質結構 III-V 複合材料電晶體的研究和開發 2. 缺陷和失效機制的研究 3. 元件可靠性分析和評估 4. 新型氮化鎵電晶體結構的設計和優化 5. 封裝元件的可靠性和驗證

創新技術論壇

在 2023 年 5 月，ESG 任務小組創新技術組主辦【淨零碳排轉型】創新技術座談會，邀請國科會、台灣大學、陽明交通大學、台灣科技大學、中原大學等專家學者，分享淨零科技的政策趨勢，以及學界在低碳領域的最新技術。座談會也提供同仁與專家互動機會，請教學者專家淨零技術相關問題，並進行延伸討論。此座談會鼓勵同仁除了在產品研發追求創新，也需了解在製程技術、新能源領域的發展，以掌握淨零的未來趨勢。

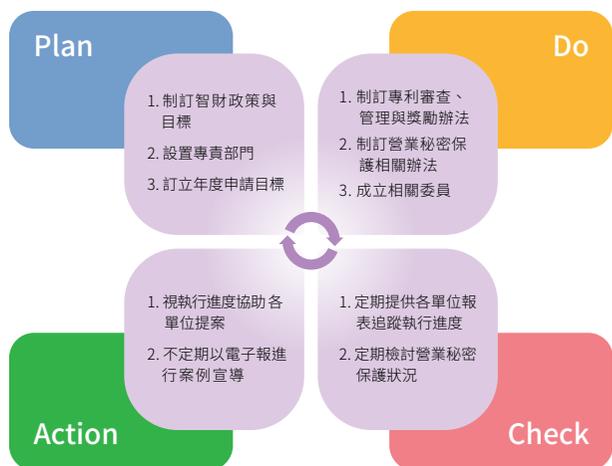


智慧產權布局

本集團將專利與營業秘密的保護視為企業經營的重要戰略，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，本集團設置專責單位，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佈局，並且建立避險措施，有效因應智慧財產權相關風險。隆達於 2023 年首先通過「台灣智慧財產管理規範 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS)」之 A 級認證，我們未來將持續帶領所有子公司，強化智慧財產權的保護。



本集團對於營業秘密、專利、商標、資訊安全等智慧財產保護不遺餘力，以確保同仁努力研發生產的心血結晶獲得妥善保護、維持公司競爭力並避免集團公司重要資訊外洩。本集團在智財管理制度與具體作法如下：



權利保護	將研發產出依其特性以專利、營業秘密、商標等智慧財產權加以保護，同時透過盤點各類智財權清單，掌握企業本身擁有之無形資產，並定期評估維護，以適當運用資源維護公司無形資產效力。
營業秘密管理登記	重要子公司陸續完成營業秘密管理系統，以利同仁登錄工作中產出之營業秘密。其中，晶電研發單位同仁均領有工程日誌以完整保存研發過程與時間點，一旦遭遇智慧財產權爭議，可作為防禦證據。
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趨勢、進行創新設計或迴避設計。
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，集團也透過教育訓練持續加強公司全體同仁機密管理意識，妥善進行資訊保密。
行銷文宣管理	企業推廣部門在設計宣傳文案上，注意是否無意中揭露公司機密或侵犯他人著作權與商標。

本集團集結高度整合的集團資源，持續升級 Micro LED 技術，期望與供應鏈夥伴共同實現 Micro LED 的普及化，讓台灣供應鏈坐穩 Micro LED 領先地位。重視智財權與積極開發創新技術的富采集團，在全球亦有完整的 Micro LED 專利佈局，自 2004 年發展至今，在 Micro LED 領域已累積將近 500 件專利，包括巨量轉移技術（例如 Stamp、雷射及流體等轉移技術）、Micro LED 晶片及封裝的結構 / 製程 / 檢測、以及顯示模組的校正與維修，產品面則涵蓋可提升 Micro LED 巨量移轉良率的 Cannon Bump™ 結構、COW (Chip on Wafer)、COC (Chip on Carrier)、i-Pixel®等本集團所推出的獨特產品，且 Micro LED 專利申請數量為全球領先者之一，為發展之路打下穩定的根基。

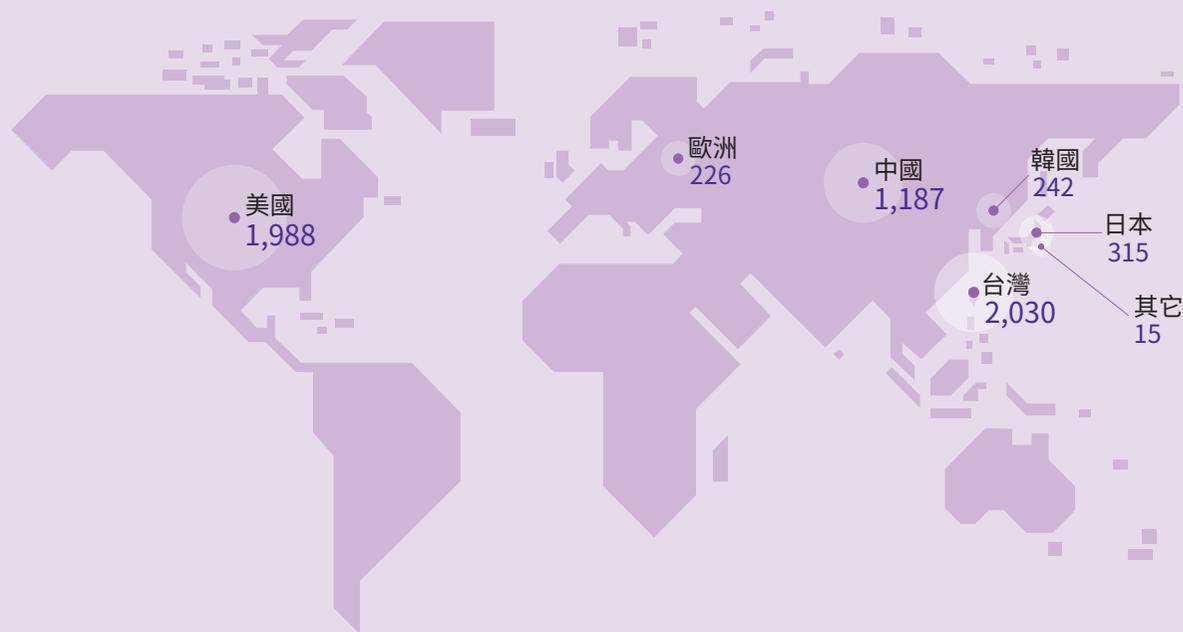
2023 年本集團於全球各地總共取得 238 件獲准專利，且截至 2023 年底，於全球專利獲准總數已累積 6,003 件。



全集團獲准專利總數

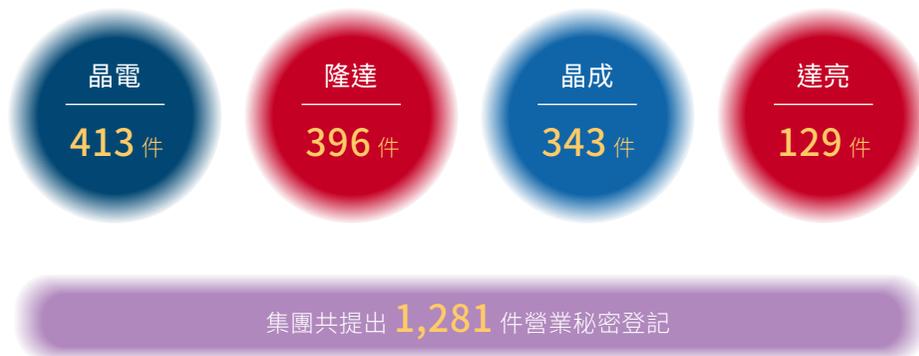
超過 **6,003** 件

2023 年獲證專利達 **238** 件



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」，本集團也成立「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，亦有各子公司代表共同參與委員會之定期會議。

2023 年本集團共提出 1,281 件營業秘密登記，各子公司登記數量如下：



此外，我們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員工進行營業秘密保護相關的教育訓練，帶動對於智慧財產權和營業秘密保護的重視。

2023 年提供 9 場營業秘密教育訓練：



綠色專利及綠色營業秘密

本集團於 2023 年導入綠色之專利及營業秘密，以產品生命週期 (Life cycle thinking, LCT) 為基礎，我們希冀於 2024 年調整專利及營業秘密線上系統分類，發展更節能減碳的專利及營業秘密。

- 定義對標：**認定原則以生命週期評估 (Life cycle assessment, LCA) 為分類
- 基準拉齊：**專利評審會後，發明人報告，由主席決議
- 推廣強化：**線上教案、同仁調訓、權重調整



產品與服務

產品品質與安全

本集團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，富采旗下所有子公司皆已導入 ISO 9001 品質管理系統，此外，主要子公司晶電、隆達，以及大陸廠區晶品、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，2023 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	
2023 年度實績	達成狀況	短期目標 (2024~2025 年)	中長期目標 (2026 年以後)		
1. 未經有害物質驗證系列產品 0 件	達成	未經有害物質驗證系列產品 0 件	未經有害物質驗證系列產品 0 件		
2. 產品符合國際環保法規	達成	生產的產品 100% 符合 RoHS、REACH、Green Product 等國際環保法規*	生產的產品 100% 符合 RoHS、REACH、Green Product 等國際環保法規*		
3. 無因違反有害物質管理因素造成產品遭客戶召回等情事發生**	達成	維持無因違反有害物質管理因素造成產品遭客戶召回等情事發生	維持無因違反有害物質管理因素造成產品遭客戶召回等情事發生		
責任單位		集團各子公司品保單位			

* 晶電管理方針目前涵蓋範圍為 RoHS, REACH 規範

** 適用於隆達與晶成

深耕品質文化

持續改善是本集團推崇的核心價值之一。我們以建立一個全員參與的品質文化為長期目標，以確保產品和服務能不斷地進步。透過持續改善活動，我們不斷地尋求機會，挖掘問題，並尋求創新的解決方案。我們相信每個人都是品質的守護者，因此我們鼓勵全體員工提升品質意識，並積極參與到持續改善的過程中。

透過每月的品質會議，我們審視客訴狀態，追蹤改善措施的導入進度，並確認是否再發，以確保改善措施的有效性。此外，每年我們執行內部管理流程稽核，以確保品質管理系統的有效運作。我們努力優化品質驗證流程，強化產品先天體質與可靠度能力；全面優化測試涵蓋率與測試檢出力，以遏制不良品的產出和流出；同時也強化製程能力，提升製程的穩定度與準確度。這些努力旨在確保我們的產品和服務能夠達到最高的品質標準，並持續滿足客戶的需求和期望。

2023 年執行亮點

晶成統計製程管制 (Statistical Process Control, SPC) 系統改版

晶成完成製程管控檢視新介面 (Chart View Web) 的上線，使資料查找速度提升 70%，同時也讓異常管控效率提升 50%。2023 年年底，完成 SPC 核心程式的重寫，將量測資料先經運算後轉換為統一格式，有效減輕 SPC 原始資料庫的資料量約 65%，能更準確且加速在廠內進行 SPC 建立的過程。

設計品質驗證流程優化

隆達產品設計開發策劃至量產過程，依據 APQP (先期產品品質計畫) 修改 DQA (設計品質保證) 流程及 LEXQP-04-019 車用新產品專案管制程式，藉由優化並定義各階段審核重點，提高審核層級，確保其符合標準並滿足客戶要求，並強化產品先天體質與可靠度能力，近三年產品退貨率逐年下降。

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，本集團旗下全產品 100% 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、晶成和璨揚的全部產品也都通過無鹵素的認證。2023 年本集團未發生因違反有害物質管理因素造成產品遭客戶召回等情事發生。

晶電每月人工至 EACH (EUROPEAN CHEMICALS AGENCY) 或合格實驗室網站檢視 RoHS、REACH (Introduction of the Registration, Evaluation, Authorization of Chemical) SVHC (substances of very high concern) 法令法規要求，以產品成分比對符合性；RoHS 管制物質定期每年委 ISO 17025 合格實驗室驗證系列產品；RoHS、REACH SVHC 法令法規正式公告後 1 個月向供應商調查物料符合性。

對於客戶關切的禁限用有害物質，已訂定「禁限用物質管理辦法」，所有產品於研發、製造、生產、儲存、出貨各流程包含原物料供應商須確保管控有害物質，以符合有害物質相關法規，如 RoHS、REACH SVHC 國際環保法規與客戶之要求。

本集團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「供應商不含有禁限物質保證書」。並要求直接材料，與包材料供應商每年需提供有害物質檢測報告。

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

新產品驗證

新系列產品需於轉量產前完成有害物質驗證（有害物質驗證項目為 RoHS (The Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment) 10 項管制物質），並符合禁限用環境有害物質相關法規及客戶無有害物質（Hazardous Substance Free, HSF）管制要求。2023 年新增 656 件（晶電 5 項、隆達 104 件、達亮 547 件）系列產品，100% 完成有害物質驗證。

產品標示相關規範

晶電、隆達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：

- 產品品名、型號、料號、批號、數量、生產日期及生產地點等
- 綠色產品標示，如：RoHS、Green Product、HSF 等文字或圖示
- 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

2023 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。

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

重大議題

客戶關係維護

基準年：2021 年

2023 年度實績	達成狀況	短期目標 (2024-2025 年)	中長期目標 (2026 年以後)
晶電客戶滿意度 78.24%	未達成 目標： 80%	81%	82%
隆達客戶滿意度 90%	未達成 目標： 92%	92%	93%
達亮客戶滿意度 90%	未達成 目標： 92%	94%	96%
晶成客戶滿意度 69%	未達成 目標： 70%	75%	80%
晶成客訴回應時效符合率 100%	達成	100%	100%

責任單位

集團各子公司品保、業務單位

客戶關係維護

本集團各子公司提供 LED 上下游之產品與整合性服務，目標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。

為確保本集團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；並作為公司擬定產銷計畫、產品開發與改良，與推廣策略之參考。

客戶服務單位於年度客戶滿意度調查前，以相關會議追蹤進度；年度客戶滿意度調查後，高階管理者提報當年度客戶滿意度調查結果與提出持續改善方案，我們會持續優化客戶服務流程與資源調整，並精進管理以提升客戶滿意度。

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*，了解客戶對於本集團之技術、交期、服務及產品品質之建議，掌握客戶對公司的期

客戶滿意度調查流程



* 晶電、隆達、達亮、客戶滿意度調查以主要客戶為主；晶成客戶滿意度調查之客戶涵蓋率為 75%

待與建議，並將其訪查資料解析並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公司未來策略規劃方向之參考依據。

客戶滿意度調查結果由客服單位集中彙整作分析報告後，呈報相關單位主管（如總經理室、業務、製程、整合、品質等單位）審閱。審閱後若有內部其他相關單位提出之意見或預防、矯正措施等意見，客服單位可彙整於客戶滿意度調查結果報告中，於內部主管或相關高層會議中提出報告調查結果，提交總經理審查並研討改善方向或策略，相關單位須依據會議結論，各自執行應改善或調整之項目。

透過客戶滿意度調查的結果，作為公司策略規劃及持續改善的參考，以滿足客戶的真正需求，並進而提升公司之競爭力。

客訴及退換貨政策

於品質政策的管理下，本集團持續推動公司的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，第一時間與客戶確認問題，釐清問題發生的症狀，立即回報內部責任單位，並取回客訴品進行解析。經由內部分析確認問題真因後，提報初步資料回覆客戶，並讓客戶了解目前解析進度；經由內部責任單位依據客訴真因擬定對策，由客服單位回覆客戶，內部責任單位則執行對策，視問題及對策狀況進行水平展開，並協助安排後續產品退換貨、運送、提供分析報告等事宜，以避免重覆發生為最高原則。

2023 年度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。

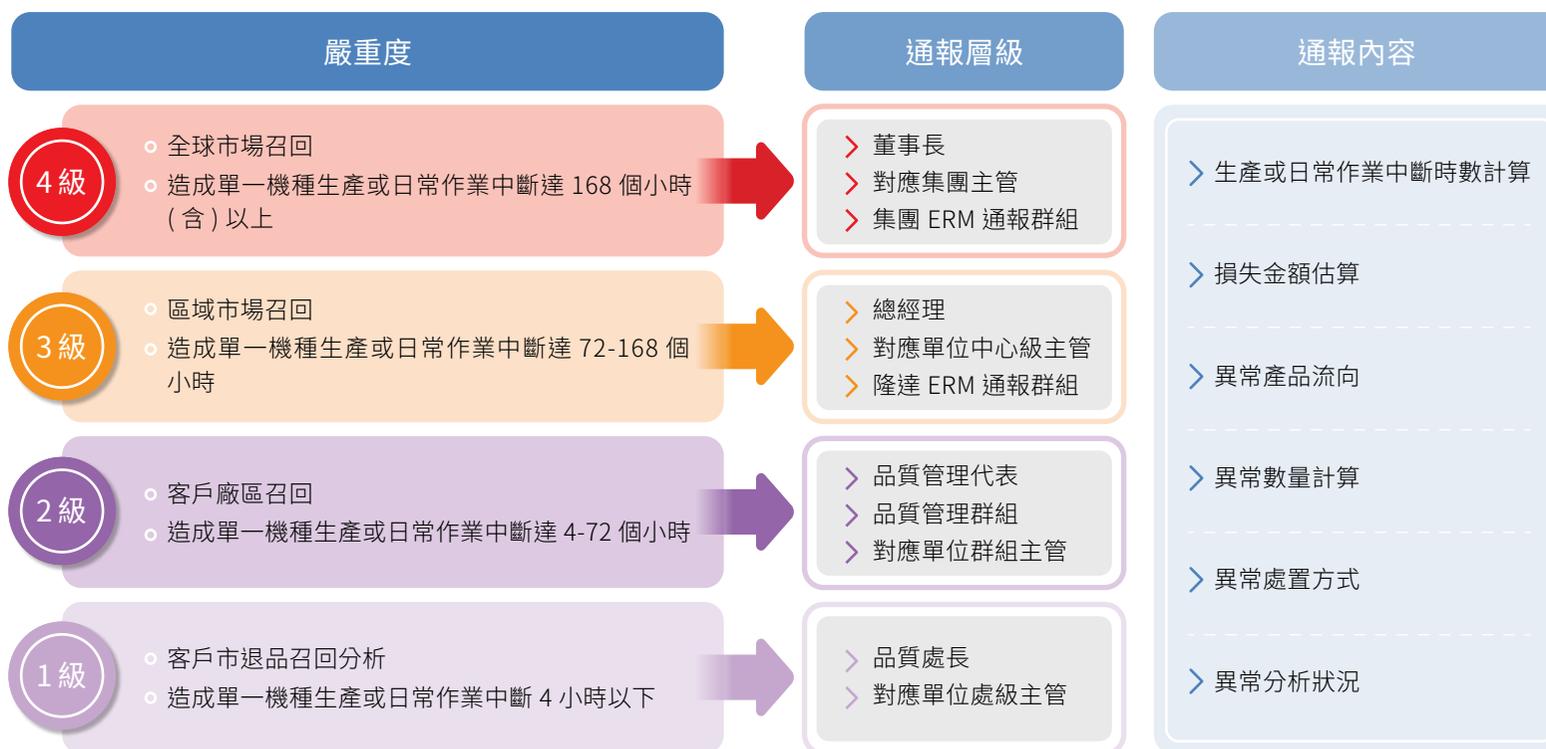


銷貨召回管理

當產品品質發生異常狀況，將會導致客戶有重大損失或客戶之產品壽命失效之疑慮時，針對可疑之產品進行召回。銷貨召回事件亦依照矯正及預防機制進行改善，並追蹤及確認改善對策完成及有效。本集團透過品質系統的持續改善，以及日常的監控、偵測及預防措施，及早發現異常，降低品質異常對客戶造成之影響。2023 年本集團並無發生重大異常銷貨召回事件。

晶電由召回單開立單位（整合 / 工程等），依照異常矯正與預防處理單或客訴單原因分析結果鑑定異常風險批，並針對已出貨之風險批提出召回需求。業務針對召回內容審核對客戶造成的影響，依照實際狀況評估是否召回並追蹤實際召回狀況。

隆達針對召回事件嚴重度分成 1-4 級，發生 2 級以上市場退貨風險造成客戶廠區召回，須於 2 小時內通報品質管理代表；發生 3 級以上市場退貨風險造成區域市場召回，須於 2 小時內通報總經理；發生 4 級以上市場退貨風險造成全球市場召回，須於 2 小時內通報董事長。



CH4

綠色營運

4-1 氣候行動

- 4-1-1 低碳轉型藍圖
- 4-1-2 氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)
- 4-1-3 國內外氣候倡議
- 4-1-4 溫室氣體管理
- 4-1-5 能源管理

4-2 環境管理

- 4-2-1 水資源管理
- 4-2-2 廢棄物管理
- 4-2-3 循環經濟
- 4-2-4 空氣污染防治



氣候行動

本集團深刻認知企業營運與環境密不可分，將氣候行動與環境管理納入我們核心決策之一，訂立全集團之低碳轉型藍圖，並設定 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，更於水資源、廢棄物、空氣污染與生物多樣性等議題進行全方位管理，展現本集團對環境之重視與承諾。

氣候行動



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，本集團規劃邁向穩健邁向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。

觀察近年的《聯合國氣候變化綱要公約》締約國大會的相關決議，我們知道需要更嚴肅的面對氣候變遷議題，並且加快腳步推動淨零目標，集團亦積極參與國際倡議以及深化內部的減碳作為，依據集團規劃的路徑實踐，2023 年度已有以下成果：

TCFD 簽署

2023 年 2 月正式簽署並通過 TCFD(氣候相關財務資訊揭露) 官網審核成為支持者 (Supporter)。

TCFD | TASK FORCE ON CLIMATE RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

About Recommendations Publications Support TCFD News Resources

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
SIMPLO 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

組織型溫室氣體盤查

2023 年度我們將 ISO 14064-1 溫室氣體盤查的範圍擴大至本集團的台灣及大陸主要子公司，並已全部通過第三方外部查證。

產品碳盤查

在 2023 年集團子公司的隆達完成封裝系列產品、晶電與晶成各完成一項產品的產品碳足跡盤查，其中晶電和隆達的產品通過第三方外部查證，盤查結果說明如下：

產品名稱		車用背光晶粒	3014 封裝系列產品
系統邊界		企業到企業 (Business-to-Business, B2B)	
宣告單位		1 kea	1 顆
原料 取得階段	排碳量 (kg CO ₂ eq)	0.60	0.0053
	排放百分比	16.3%	19.58%
製造 生產階段	排碳量 (kg CO ₂ eq)	3.08	0.0217
	排放百分比	83.7%	80.42%
每功能單位排碳量 (kg CO ₂ eq)		3.68	0.0270

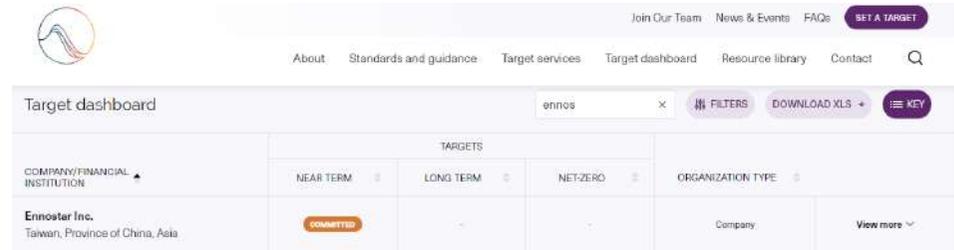
ISO 50001 能源管理系統導入

2023 年隆達竹南廠完成 ISO 50001 的導入，並已通過 ISO 50001 第三方外部查證。晶電與達亮也規畫於 2024 年導入 ISO 50001，強化節電減碳的動力與決心，並滿足客戶對於低碳的要求。

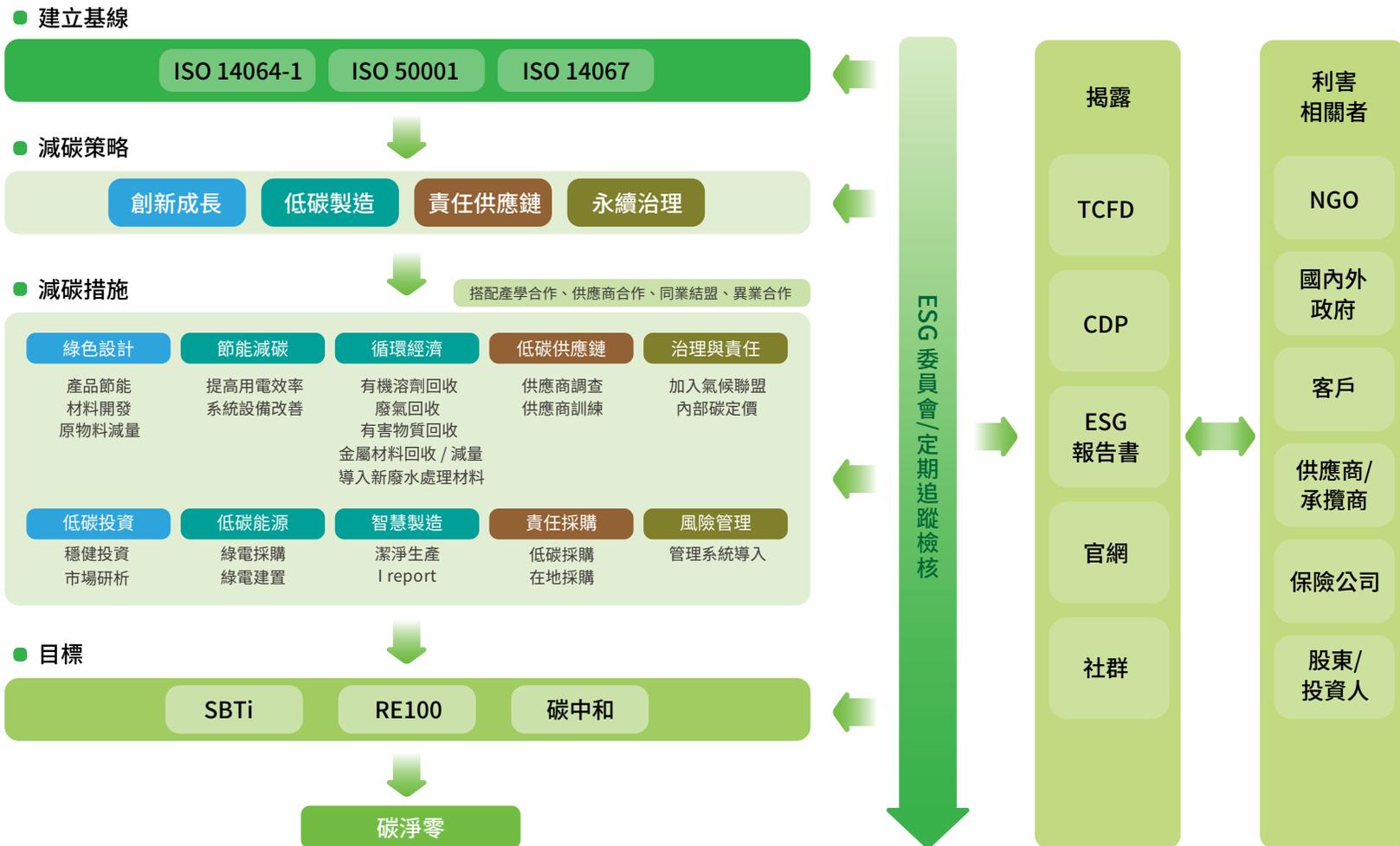


SBTi 承諾

我們於 2023 年 11 月正式向 SBTi 科學基礎減量目標倡議 (Science Based Targets initiative, SBTi) 遞交承諾書，簽署符合巴黎氣候協定以及近年來聯合國氣候大會堅守之 1.5°C 積極減碳承諾，我們的減碳行動將會依據 SBTi 的要求於全集團展開，邁向 2050 淨零排放的目標。



碳藍圖



本集團透過 ISO 14064-1、ISO 50001 及 ISO 14067 等系統的導入，盤查組織本身與產品製造過程的排碳量，瞭解集團組織以及產品生命週期主要的碳排放來源，以此建立基線清查碳熱點，評估與規劃相關的節能減碳措施

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。

我們透過綠色設計使公司能維持技術領先，持續改善並提升開發產品之效能、品質與壽命，來使得產品能更符合節能減碳之需求，另外也透過專利佈局與營業秘密管理，來保護公司各種智慧財產權，以使公司能保護有高度競爭力，強化企業創新成長的韌性。

同時持續關注外部的低碳技術，評估若進行投資對集團未來的發展的影響，例如綠電採購，就是集團主要的關注點之一。

我們知道電力使用是主要的排碳來源，將隆達竹南廠通過 ISO 50001 第三方外部查證的成功經驗分享給其他廠區，按照規劃陸續導入，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，同時也可減少產品的整體碳足跡。

為達到循環經濟，我們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。同時，

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，本集團攜手生態圈夥伴，以創新共榮實踐永續成長。

為減少碳足跡，我們在採購的策略也納入了低碳與在地採購，提高在地供應商的比例。同時於 2023 年度舉辦供應商大會，集結我們的供應鏈夥伴，進行 ESG 教育訓練，除了提升 ESG 意識，也讓夥伴們了解集團的減碳目標，邀請供應商一同努力實現供應鏈中的碳減排。不僅加強了合作夥伴之間的溝通，也推動了整個價值鏈的永續發展。

在智慧製造方面，為幫助集團收集內部各項活動和運作的數據，以及相關的追蹤和評估作業更有效率，我們規劃建置 E 化系統，將在 2024 年度分階段上線，了解哪些活動和流程產生的碳排放量，利用平台進行數據分析，評估碳排放熱點，找到減排的機會和策略。未來也將不斷優化碳管理系統，應對新的法規和科技發展，以確保系統的效能和適應性。

為了能更積極的達到減碳目標，同時因應國內外碳費 / 碳稅相關的法規，集團規劃導入內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 的減碳方法，並於 2023 年度試行一個專案，我們於專案中應用了影子價格 (Shadow Price) 的模式，評估與規劃碳削減設備的裝設決策，運用內部碳定價一同評估後，將安裝時程由 4 年縮短為 2 年內安裝完成。在此專案中，我們於業務流程中整合碳成本，從而促進更全面的內在評估和管理。

● 供應商大會

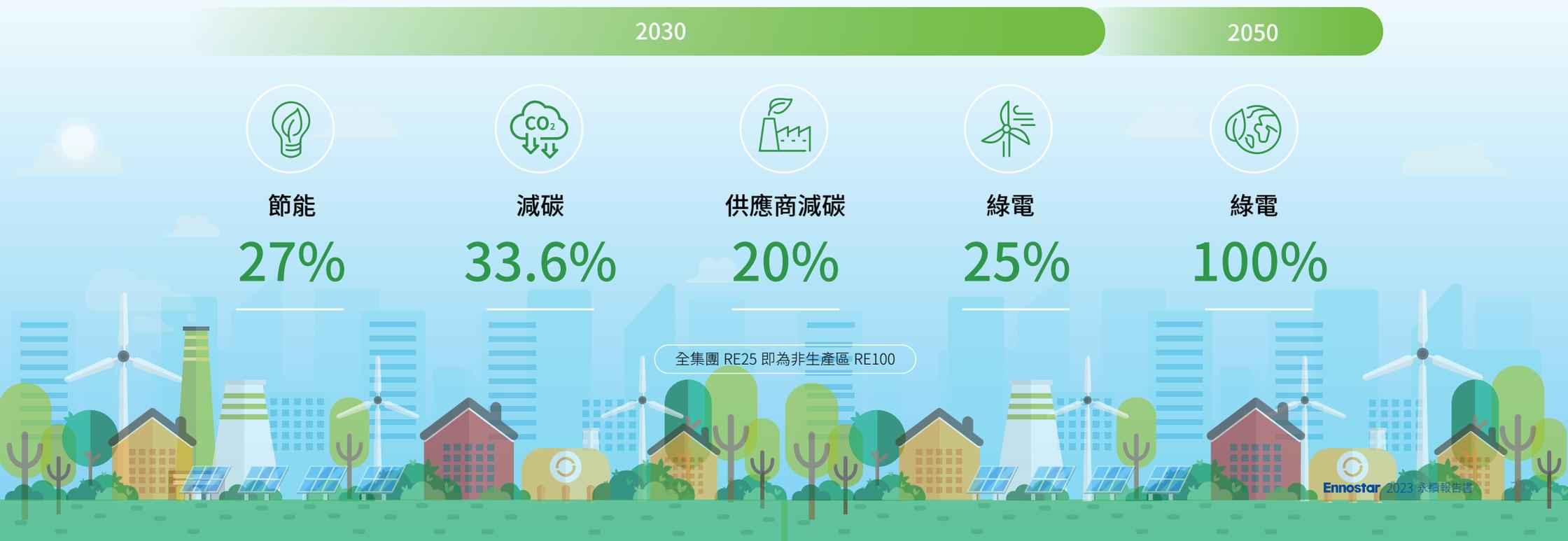


世界各國及國際企業紛紛推出減碳的因應法規與規範，本集團據此制訂了全公司短、中、長期溫室氣體減量管理方針，逐步提升再生能源使用，以減緩溫室氣體排放所造成之全球暖化。在製造階段導入 I report 系統即時分析及比對數據，即時管理原物料及用電用水使用量以避免浪費，達到智慧製造的目標。同時，評估可再生能源及複合綠電採購，以符合集團綠電使用永續能源轉型計畫，預計 2030 年綠電佔比可達到 25%。我們亦規劃在 2024 年加入 RE100 等國際倡議在 2050 年達成 RE100 要求，為減緩地球暖化盡一份力。

我們透過每個月的 ESG 委員會追蹤與檢核，確認集團各家子公司各項減碳措施的指標與達標情形，藉此了解各項專案的減碳進度，面對國際碳淨零潮流，簽署符合巴黎氣候協定以及近年來聯合國氣候大會堅守之 1.5°C 積極減碳承諾，邁向 2050 淨零排放的目標。本集團承諾以 2022 年為基準年，範疇一和範疇二之溫室氣體碳排放於 2030 年絕對減量 33.6%，為此，我們在 2024 年起開始陸續裝設製程尾氣處理設備 (Local Scrubber, LS)，該設備可藉由破壞含氟氣體結構來降低碳排放，預估可降低

90% 以上的含氟氣體排放量。而在 2023 年集團廠區內已增建之屋頂型太陽能發電系統 (晶電 H1/S1/S3)，亦將於 2025 年改為自發自用，同時積極採購綠電合約或相關綠電憑證，以提高再生能源使用。除了裝設製程尾氣處理設備及再生能源外，亦訂定了各項節能減碳、提升能源效率的各項方案，確保集團可有效地降低溫室氣體排放，展現對於減緩氣候變遷和保護自然環境的決心，為邁向碳淨零努力。

我們透過 ESG 報告書、TCFD 報告書、官網及社群主動揭露富采的氣候作為，讓 NGO、國內外政府部門、客戶、供應商、保險公司及投資人等利害相關者清楚了解富采的淨零路徑，同時在國際間，企業參與 CDP 評比已成為全球機構投資法人的指標之一，本集團在 2023 年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。我們未來將持續擴散影響力，在 2024 年將舉辦集團第一屆永續年會來增加員工參與程度，同時也攜手供應鏈夥伴一同合作，為實現永續環境而努力。



氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)

本集團以董事會轄下之企業永續暨風險管理委員會，負責追蹤與掌握企業永續議題之管理，並有效落實氣候變遷相關專案。我們透過 TCFD 架構找出集團的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，並將氣候風險與機會的治理應用在公司營運和資產管理。請至官網參閱獨立 TCFD 報告書完整版。

1. 氣候風險情境分析

未來情境之基礎情境於「未來全球溫度上升 1.5°C」下進行轉型風險鑑別。再將屬重大風險項目，依照公司內部目標達成年、外部倡議實現年或利害關係者相關要求之達成年，作為設定探討時間尺度之依據，藉此訂定各轉型風險事件（僅針對重大性議題）之未來氣候情境（如下表所示）。然礙於不同的轉型風險議題之屬性，作為選擇定性或定量等方式進行後續的風險量化分析。富采控股重大轉型風險議題之情境設定內容如下：

轉型風險議題	轉型風險事件	未來情境設定結果
碳費 / 稅	碳費徵收	1. 假設 2024 年開始徵收，每噸碳徵收 300 元新台幣 2. IEA WEO 2022 APS 情境，2030 年每噸碳價 135 美元
再生能源法規	強制使用再生能源	契約容量超過 5,000kW 者，需設置 10% 契約容量之再生能源 (2025 年應符合)
低碳技術轉型	無法達成客戶要求絕對減碳目標，面臨減單	無法達成客戶要求絕對減碳目標，面臨減單 10%
原物料價格改變	供應商因碳稅課徵而原物料價格上漲	假設 2030 年全面徵收碳費，預估原物料價格將上漲 1%~7%
供電穩定性	因氣候災害造成限電及停電	依據 IPCC AR5 RCP8.5 最劣情境下，推估 2040-2065 年間強颱風比例會增加約 100%，故假設因颱風造成地上型的輸配電網損壞，造成供電中斷之頻度增加
供水穩定性	因氣候災害乾旱造成限水及停水	依據 IPCC AR6 SSP5-8.5 最劣情境下，推估台灣不降雨日數有增加趨勢，故假設會有減供 20%，持續 20 天情事發生

2. 氣候變遷財務影響分析 (風險)

面向	項目	挑戰與風險	現況說明	轉型風險調適行動計畫
轉型風險				
政策法規	碳稅 / 費	國內碳費徵收	<ol style="list-style-type: none"> 1. 集團 2022 年台灣廠區排放量 (類別 1+2) 為 254,076 噸 CO₂e 2. 超過 2.5 萬噸有晶電 S3、S1、H1、N2、N5 共五個廠，2022 年度合計排放量為 187,167.7 噸 CO₂e 3. 在不考慮減碳績效計算可能的最大值，並假設被課徵碳排範圍僅限於 (類別 1 與類別 2)，設定台灣超過 2.5 萬噸之廠為徵收對象，並以 2.5 萬為門檻值 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全集團皆須進行 ISO 14064 溫室氣體盤查，可掌握排碳來源 2. 進行能源管理及購買綠色能源之相關規劃 3. 規劃裝設含氟氣體削減設備等減碳措施
政策法規	自願性協議	加入國際減碳倡議	為因應企業減碳趨勢，本公司預計 2023 年逐步推動並參與 SBTi，進行科學減碳目標的設定，以符合未來市場對減碳之可能要求。避免公司因減碳不彰而影響訂單。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全集團皆須進行 ISO 14064 溫室氣體盤查，可掌握排碳來源 2. 進行能源管理及購買綠色能源之相關規劃 3. 規劃裝設含氟氣體削減設備等減碳措施
政策法規	自願性協議	加入國際再生能源使用倡議	<ul style="list-style-type: none"> ● 設定 2030 年再生能源設置比例佔集團外購電力使用量的 25% ● 2050 年再生能源設置比例佔集團外購電力使用量的 100% ● 目前無客戶要求再生能源設置比例，故未有明確會影響到訂單 	進行能源管理及購買綠色能源之相關規畫
商譽	引起負面回饋	利害相關者對公司非永續作為的反彈聲量增加	若無法達到國際標，引起反彈聲量增加，將會導致利害關係人對公司的信任度降低，涵蓋層面極廣，包含投資人失去信任造成股價下滑、政府減少獎勵、媒體負面報導、人才招募不利、保險受阻、營收下降、供應鏈減少合作機會、資金撤資等，導致公司在各方面皆受到衝擊。	完善永續發展相關資訊推廣管道，使利害關係人即時掌握集團最新永續發展資訊。

面向	項目	挑戰與風險	現況說明	轉型風險調適行動計畫
轉型風險				
市場	顧客行為轉變	客戶要求提供產品碳排放量	因產品未能達成客戶要求，有客戶轉單至其他供應商之可能	在節能技術上，與廠務合作在生產上持續減少能耗，實施節能措施，降低工廠能耗，進行設備升級、能源管理系統導入、能源效率改進和生產過程優化，減少能耗不僅有助於減少碳排放，還可以降低成本和提高效益。
市場	原物料價格改變	供應商因碳稅課徵而原物料價格上漲	依情境估算可能增加的採購成本為上漲 1~7%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發低碳、可再生低碳替代原物料 2. 低碳設備投資 3. 改變產品設計減少對特定原物料需求 4. 要求供應商減碳
技術	低碳技術轉型	產品碳排放量減量之技術成本增加	公司因應市場減碳需求，進行產品碳排放量減量，將造成相關投入成本增加	在節能技術上，與廠務合作在生產上持續減少能耗，實施節能措施，降低工廠能耗，進行設備升級、能源管理系統導入、能源效率改進和生產過程優化，減少能耗不僅有助於減少碳排放，還可以降低成本和提高效益。
實體風險				
立即性	供水穩定性	氣候變遷導致降雨量減少，引發乾旱造成水資源供給量下降或中斷。	水庫水源不足，造成限水措施，部分廠區影響生產。	<ol style="list-style-type: none"> 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

3. 氣候變遷財務影響分析（機會）

面向	項目	挑戰與機會	現況說明	財務影響說明
產品和服務	開發和 / 或增加低碳商品和服務	市場趨勢使消費者注重節能省電議題，優先採購高效能商品，使相關產品營收提升	LED 產品研發主攻高效能商品及鎖定終端客戶商品需求以開發相關高效能元件	提供高效能 LED 商品滿足客戶要求僅能維持訂單，對營收無影響。
資源效率	採用更高效率的運輸方式	推行物料需求計劃 (Material Requirements Planning, MRP) 系統，將需求量明確量化，降低廠商進口 / 配送運輸次數	每季度依生管 / 工程提供預計投產計劃，進行原物料需求量採買 / 備料計劃	-
資源效率	採用更高效率的運輸方式	原物料在地化生產	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部分原物料由國外進口 2. 原物料價格高昂且從國外進口，需耗費較高的運輸成本，若使用國內生產的原物料價格既較低廉且運輸成本也較低 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在地化生產，減少碳排 2. 降低進口運輸費用
資源效率	減少用水量和耗水量	提升回收水率，減少耗水量	已列入公司節水目標，每月檢討執行成效，約 2 萬度水 / 年，減少費用約 25 萬 / 年	減少費用約 25 萬 / 年
資源效率	回收再利用	廢溶劑採回收再利用或作為次級工業原料	<ol style="list-style-type: none"> 1. 現已採獨立系統收集異丙醇，交由合格廢棄物處理商製成次級工業原料。（作為他廠原料使用） 2. 現規劃獨立系統收集 NMP，預計完成後交由廠商製成次級工業原料 	提高廢棄物回收再利用率，但對公司無財務影響
市場	進入新市場	透過商業模式，取得新技術並進入新市場	與子公司、事業單位主管積極取得共識，並正式將流程、體系納入企業發展手段	透過商業模式，將使得各事業單位達成設定之營運目標

國內外氣候倡議

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，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)

SBTi

2023 年 11 月正式遞交承諾書，邁向 2050 碳淨零

溫室氣體管理

本集團溫室氣體排放分為直接排放與能源間接排放及其他間接排放，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

溫室氣體排放與管理

溫室氣體類別	碳排放量 (t CO ₂ e)	包含邊界	減量作法
類別 1- 直接溫室氣排放	37,478.27	報告書內所有廠區	<ul style="list-style-type: none"> 陸續建置 Local Scrubber 之含氟氣體削減設備，以達到減碳效益 調整含氟氣體進入製程之 Recipe，從源頭減量
類別 2- 輸入能源間溫室氣體排放	246,976.29		<ul style="list-style-type: none"> 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	20,003.96		-
類別 4- 組織使用產品造成之間接溫室氣體排放	342,530.68		<ul style="list-style-type: none"> 減少原物料使用量 邀請供應商一同減碳
溫室氣體排放密集度 (t CO ₂ e/ NTD 仟元)	0.0128		(類別 1+ 類別 2) 年度碳排放量 / 年度營業額

註：全集團數據皆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

 2023 年集團溫室氣體排放量請見附錄一【環境面數據】

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。

2023 年本集團的溫室氣體排放量總計為 646,989.20 公噸 CO₂e，其中類別 1 及類別 2 合計為 284,454.56 公噸 CO₂e，類別 1 直接溫室氣排放為 37,478.27 公噸 CO₂e，佔全集團總排放量 5.79%；類別 2 主要為外購電力使用的間接能源排放為 246,976.29 公噸 CO₂e，佔全集團總排放量 38.17%；類別 3~ 類別 4 的間接溫室氣體排放合計為 362,534.64 公噸 CO₂e，佔全集團總排放量 56.03%，其中類別 4 的由採購的貨物產生之排放因計算範圍由僅盤查前 10 大供應商擴大至盤查 70% 之供應商 (2023 年度之總採購金額 70%) 排碳量為增加。我們透過 ISO 14064-1 之盤查，全方位了解富采於各類別之排放情形，並依此訂定減量目標。

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。

本集團 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：	預計 2021~2030 累積總投入約 8.86 億元 *2	2023 年合計 躉售 =1,097,237 (晶電 + 隆達) 廠內使用 =3,683,195 (達亮)
	晶電：464.35 KWp(N5/H1/S1/S3)		晶電廠內太陽能發電系統發電量： 757,769 度躉售
	隆達：262.89 KWp(竹南)		隆達廠內太陽能發電系統發電量： 339,468 度躉售
	達亮：3648KWp(滁州) *1		達亮(滁州廠)內太陽能發電系統發電量： 3,683,195 度 *3
2022	簽訂離岸風電 1.05 億度 / 年之合作協議		
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：		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
	1360.29 KWp 躉售轉自發自用 (晶電 1097.35KWp / 隆達 262.89 KWp)		
2025	外購 (太陽能 2 MWp)250 萬度 / 年綠電)		預計 2021~2030 再生能源累積總使用量：3.5 億度 *4
2027~2030	~2030 離岸風電供電 1.05 億度 / 年 (非生產區 RE100)		累積電力使用可減少碳排放約 178,432 t CO ₂ e *5



- *1 達亮(滁州廠)屋頂出租第三方建置，發電量回售廠內使用
- *2 1. 自建 2021 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
- *3 滁州綠電向廠內建置第三方購回廠內使用
- *4 1. 2021~2022 廠內實際使用總量
2. 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 增建以能源局 1250Kw/KWp* 每年衰減 1% 計算
3. 外購預計 2025~2027 年太陽能，離岸風電預計 2027 年開始
- *5 台灣電力碳排係數：2022 年為 0.509 kg CO₂e(2023~2030 用此係數計算)
- *6 大陸(達亮洲)電力碳排係數有兩個：
 1. 市電網購電：0.581 kg CO₂e
 2. 光伏發電：0.079kg CO₂e=0.502 kg CO₂e

能源使用

本集團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。2023 年富采總能源消耗達 1,817,239 (GJ)，較 2022 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。

能源管理與節約行動

本集團分別從四大構面，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，2023 年共計節省約 1,058 萬度電 (38,069 GJ)，減碳約 5,492 公噸 CO₂e。

構面	2023 改善效益	2023 改善作為
 照明管理	年節省電力 48 萬度， 減碳 251 t CO ₂ e	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 547 萬度， 減碳 2,842 t CO ₂ e	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 298 萬度， 減碳 1,546 t CO ₂ e	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 164 萬度， 減碳 853 t CO ₂ e	<ul style="list-style-type: none"> ● 優化生產、降低單位產能能耗 ● 減量電力使用

展望 2023 至 2025 年，我們制定三大行動計畫，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 3% 以上	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年度隆達竹南廠已完成 ISO 50001 的導入，並已通過 ISO 50001 第三方外部查證，建立廠務系統使用基線與單位能耗，找出節能機會；隆達滁州廠（達亮）規劃於 2024 年導入能源管理系統，並於 2025 年擴及台灣全廠區
建立能源 E 化平台	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年度廠區導入 E 化平台，建立能源數據，並於 2025 年擴及台灣全廠區 ● 隆達滁州廠（達亮）已於 2023 規劃建立可視化系統，於 2024 年正式啟用
綠電（再生能源）使用與規劃	<ul style="list-style-type: none"> ● 廠區規畫建置太陽能發電機系統短期躉售，2025 開始自用，並依據富采綠電藍圖進行規劃

 2023 年集團能源使用狀況請見附錄一【環境面數據】

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、ISO 14064-1 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。

水資源管理

因應廠區之生產計畫調整，及簽約條款 10 年 / 期之限制，重新評估及調整多元水資源之設定目標。

2024 年起晶電回收 (節) 水量不再對外承諾，未來將改為全廠回收水率。



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，本集團於 2022 年著手彙整其他水源及擬定水源穩定供應計畫，並透由四大步驟進行風險管理 (下圖)。



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 委員會檢討，包含再生水、海淡水的導入、評估、申請等，並於 2023 擴充水資源使用，水源包含有地下水 0.24 百萬公升，地面伏流水 0.76 百萬公升，並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，如下表。



(單位：百萬公升)

	2021	2022	2023
自來水	2,058.9	2,026.5	1,677
水車	4.1	1	0.24
雨水	0	0.12	1.7
地下水	2.8	0	0
伏流水	0	0	0.76
海淡水	計畫 2026 年導入使用		
再生水	計畫 2026 年導入使用		

我們參考世界資源研究所的「水資源風險評估工具」，查詢營運所在地點臺灣地區水資源壓力均為 Low - Medium，顯示富採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，由於晶品廠區用水量佔集團 13% 經評估無重大衝擊可調整為低風險，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。

本集團水情應變圖

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。

缺水演練

在 2023 年，晶電公司共實施了 8 場缺水演練，主要演練項目為水車補水演練。以南科廠為例，我們進行了乾旱限水演練。這項演練旨在應對可能發生的水資源短缺情況，提前做好應對措施和準備工作，以確保生產運營的持續性和穩定性。演練過程中，我們模擬實際缺水情況，並實地測試了水車補水方案的有效性和可行性。通過這些演練，我們不僅提高了員工應對突發事件的能力，還進一步完善了應急預案，以應對未來可能出現的水資源緊張局面，確保了公司生產運營的穩定性和可持續性。

各廠區取用水來源與排放點

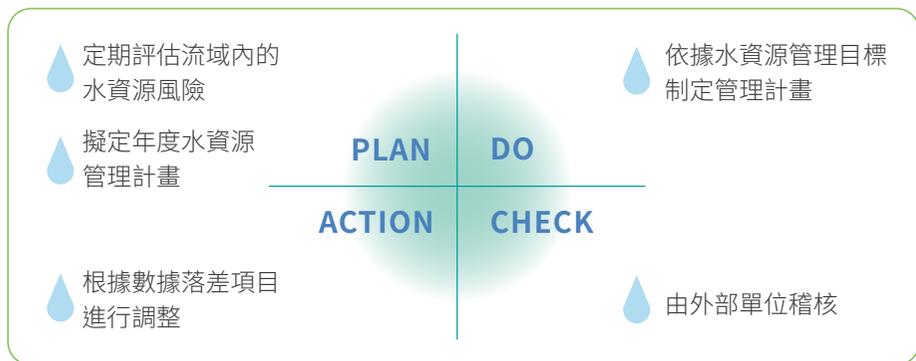
本集團水源主要為自來水，排水皆經由污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道至園區污水處理場，最終皆排放至海水。



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工業園區，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	廠內污水處理系統處理後排入污水管網	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

本集團透過 PDCA 流程進行水資源管理 (下圖)，從擬定年度計劃、管理目標、外部稽核與即時調整。



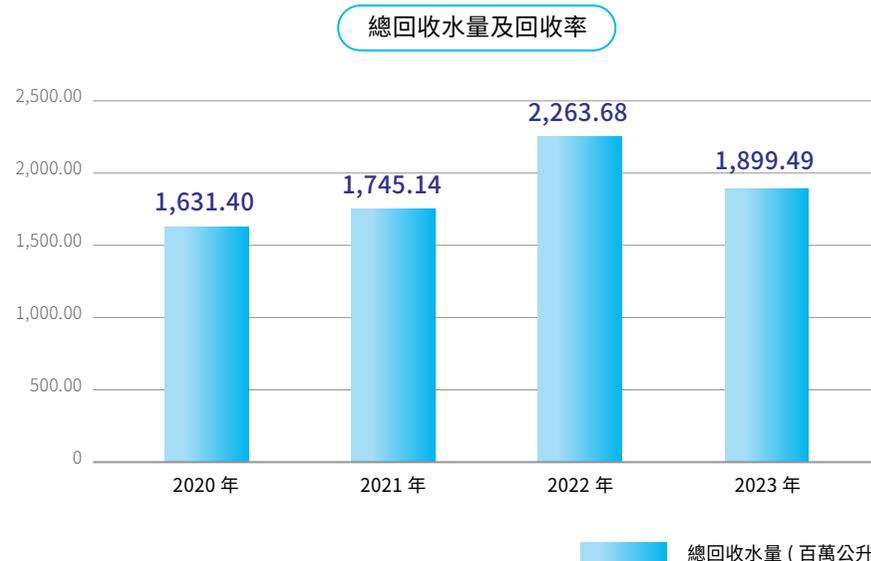
我們亦透過積極作為，達到最大節水效益，包含日常節水行動宣導 (下圖)、尋找可回收水源及增加次級用水使用等。



因富采集團的子公司 (隆達、達亮) 主要以民生用水為主，晶成的用水與晶電為共同來源，而晶電之用水在集團之佔比超過九成，因此在水資源取水效率管理面說明以晶電為主。下表為取水使用密度及純水使用密度開始進行統計及管理，在 2023 年晶電水資源取水量使用密集度已從 107.18 m³/m² 上升至 136.72 m³/m²，純水使用密集度也從 61.80 m³/m² 上升至 74.80 m³/m²，主要原因係為 2023 年進行廠區生產效能提升及調整，將持續努力進行水資源管理使用水密集度可以降低。



晶電於 2023 年透過排水減量及回收等工程，共回收了 1,899.49 百萬公升的水，整體回收系統，相較基準年 (2021 年) 回收與再利用水增加 154 百萬公升，較 2022 年度減少之原因，主因為 2023 年進行廠區生產效能提升及調整，整體回收水量仍大於 2021 年基準年，顯示我們節水措施仍持續在推動，如下圖。



在 2023 年，晶電投入約 358 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。

展望 2024 至 2025 年，晶電短期仍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；同時計劃投資新台幣 1500 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，2023 年晶電新增節水措施實際成效達 1.49%，如下表，並持續依全廠回收水計畫表逐年編列預算執行。

2023 節水方案	2023 節水量 (百萬公升 / 年)	2023 節水減量 (%)
N2 廠純水系統 RO 廢水回收工程	0.472	0.03%
N2 廠 RD 一般酸鹼廢水回收工程	0.024	0.00%
純水系統儀器用水 / EDI 水回收工程 (N2、N8 廠)	0.526	0.03%
N3 廠製程排水分流回收改善工程	4.2	0.25%
雨水回收再利用 (H1、S3、N5、N8 廠)	0.827	0.05%
N9 廠 scrubber 用水減量改善工程	9.2	0.55%
S1 廠純水再生沖洗水減量	1.554	0.09%
S3 廠空調冷凝水回收	7.582	0.45%
S3 廠研磨廢水分流處理再回收利用	0.528	0.03%

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，本集團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。本集團 2023 年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

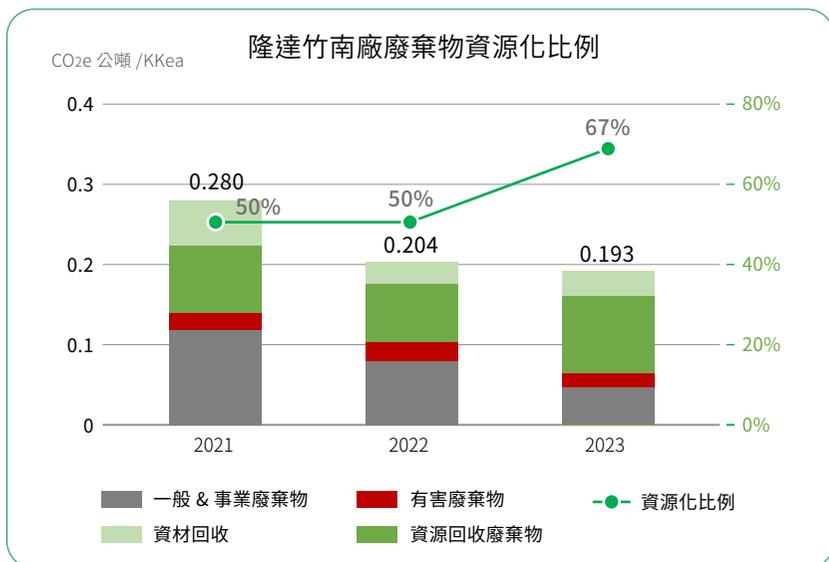
廢水監測 與優化

- 在廢水廠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。

廢棄物管理

本集團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，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及減少原物料使用並提升產品良率，不僅能降低生產成本，也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。2023 年度無違反廢棄物環保法規之案件。

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，依法委託合格清理工商進行處理。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，合計廢棄物產生量較前一年減少 23% 以上。



隆達竹南廠區廢棄物資源化密集度較 2022 年降低 5.4%，其中因廠內有機廢液轉為汽電共生廠替代燃料使用，有效增加有害廢棄物回收外，並導入各項回收專案，減少不可回收原物料的使用，充分利用物資內循環及跨企業外循環，與跨產業合作回收，回收率由 2022 年的 50% 提升至 67%。

本集團全廠區皆有「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工商才能成為合作夥伴，富采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。

循環經濟

面對全球對於循環經濟議題越趨重視，本集團除了產品減碳外，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，進行全集團之循環經濟作為。

晶成 + 晶電針對製程中的黃金 (Au)/ 白金 (Pt) 貴金屬落實回收作業，總計回收率達到 96.70%：

材料類別	類別分類	2023 年使用量 (KG)	2023 年回收量	回收率
黃金 (Au)	Slug(金粒)	1,938.48	1,875.08	96.73%
	Au 靶材	0.0101	0.0098	96.95%
白金 (Pt)	Slug(白金粒)	184.63	178.00	96.41%
小計		2,123.12	2,053.09	96.70%

廢棄物相關統計數據請見數據概覽章節

2023 循環經濟成果

晶電

EPISTAR

專案名稱

BU1 藍寶石基板減量

專案時間

2023/1/1~2026

專案邊界

BU1 藍寶石基板

專案敘述及量化績效

- MR20 產品在 2022 專案啟動時之起始良率為 79.3%，截至 2024/05 其良率已提升至 95.1%
- 2023 實際減少使用 525kg

「藍寶石基板為 LED 生產製造時之一大量使用之重要原料，且其歸屬於不可再生物料」。晶電 ESG 團隊遂選擇該原物料為不可再生物料減量之標的，確認目前尚無法尋求其它替代料件的狀況之下，利用提高產品良率，以做到在同樣產出量能狀況之前提下，有效提高物料使用效率。並藉此整合製程 / 設備 / 生產三大工廠單位針對 MR20 產品進行良率損失解析及制定改善作業。

專案名稱

BU1 化學品減量

專案時間

2023/1/1~2026

專案邊界

BU1 化學品

專案敘述及量化績效

- MR20 產品在 2022 專案啟動時之起始良率為 79.3%，截至 2024/05 其良率已提升至 95.1%
- 2023 實際減少使用 8,025kg

去光阻液為 LED 生產製造時之一大量使用之重要原料，使用後之廢棄物其需經特殊處理或是經特殊廠商進行回收，不可自行處理及排放，晶電 ESG 團隊遂選擇該原物料為此次製程廢棄物減量之標的，經各項比較數據確認後，目前該化學品之使用已經多次改善，其單片用量下降之空間極小，無法達到有效之用量下降目標，遂進行整合製程 / 設備 / 生產三大工廠單位針對 MR20 產品進行良率損失解析及制定改善作業，利用提高產品良率，以做到在同樣產出量能狀況下，降低該化學品單片使用量之目標。

晶電

EPISTAR

專案名稱

製程 Sapphire 使用減量

專案時間

2021~2023

專案邊界

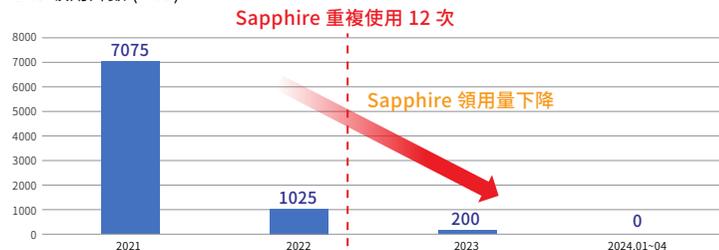
Bu2 LRS 製程 Sapphire

專案敘述及量化績效

- 透過 reclaim，將 LRS 製程 Sapphire 重複使用，2023 年減少領用新片 25,902 片

Sapphire 在 PX 產品做為暫時基板，sapphire 下線會在其表面刻號，LRS 製程後 sapphire 與元件分離後經過清洗後可重複下線使用，使用次數共六次。2022 年 8 月導入 reclaim sapphire 後，重複使用六次之 sapphire 送南廠研磨拋光後，可再重覆使用六次，故一片 sapphire 可重覆使用十二次，有效降低 sapphire 之領用量，2021~2024 年 4 月 sapphire 領用片數逐年降低。

LRS 領用片數 (PCS)



專案名稱

NH3 減量

專案時間

2023/01~2023/12

專案敘述及量化績效

LED 產業以氨氣為生產主要原料，在電子產業中氨氣使用量名列前茅。因製程純度需求，每批氨氣槽車或鋼瓶仍有殘氣量，造成資源浪費。廠內磊晶為大宗氣體最大使用單位，平行展開調查各廠氨氣殘氣量，H1、N6、N8 廠氨氣鋼瓶殘氣較高 10%~15%。與磊晶共同討論訂定目標鋼瓶殘氣量降至 7%，在不影響產品原則上，逐步將廠務氨氣供應設備 BSGS 及 ISO 槽車內鋼瓶殘氣調降節省氨氣耗用量。

2023 年成效統計如下：

BSGS

氨氣共節省：15,206 Kg

節省金額：15,206*80= 1,216,480 元

ISO 槽車

氨氣節省：4,000 Kg

節省金額：N6(2,060*120)+H1(2,000*80)=407,200 元

- 總共節省氨氣 19,206 Kg/ 年；1,623,688 元 / 年

晶電

EPISTAR

專案名稱

研磨清洗液減量

專案時間

2023/1~2024/10

專案邊界

3 系列研磨清洗液流程

專案敘述及量化績效

- 透過減少使用 ESP-411，2023 年減少清洗液節省容量 415,924(C.C.)

研磨製程過程中使用蜜蠟將晶片固定於研磨工具上，並使用高硬度陶瓷材質混和潤滑液，對晶片表面進行研磨與減薄製程，研磨後需使用高強度之有機溶劑，方可去除研磨製程殘留之有機殘留物。目前 HB 研磨製程所使用之 ESP-411 清洗液，主成分為 NMP、TMAH 與 PG，主要功能為清潔研磨製程產生的殘蠟與研磨粉殘留。

HB ITO Top 產品於 2023/3 全面導入 Grinding 製程取代 Lapping 製程。Grinding 製程使用砂輪取代研磨粉，真空吸附取代蜜蠟黏貼，因此研磨後無顯著有機汙染殘留問題，研磨後僅需簡單 ACE 清洗即可去除新製程的研磨後晶片表面。故於導入 Grinding 製程後，同步評估取消 3 系列產品研磨後之 ESP-411 清洗流程。

ESP-411 領用量與平均耗用量如下圖：2023/5/1 逐步導入後，研磨清洗液用量逐月下降。最終 2023 研磨清洗液減量 1469,641 (C.C.)，且無衍生相關品質失效模式或客戶不良反應。



隆達



專案名稱

廠內一般事業廢棄物資源化

專案邊界

竹南廠

專案敘述及量化績效

廠內一般事業廢棄物由焚化廠處理改為 SRF(固體燃料棒) 處理，作為他廠替代燃料使用 (ex：水泥廠、汽電廠 .. 等)，8-10 月一般事廢回收率由 0%→73.9%

近年縣市焚化爐因使用年限將至，常常會有長時間歲修，歲修期間廠內一般事業廢棄物僅能於廠內暫存

故隆達電子竹南廠與廢棄物清運合約廠商合作，藉由台灣政府推動 SRF 政策之時，評估廠內一般事業廢棄物採用 SRF 之可行性，透過聯繫廠商取樣分析、工廠建立廢棄物資訊，進而將一般事廢依是否可 SRF 處理分類收集 .. 等與各單位的合作，最終於 10 月份完成廠內首趟一般事廢 SRF 處理，8-10 月一般事廢回收率由 0%→73.9%*，有效提升一般事廢再利用率。

專案名稱

廠內有機廢液轉為汽電共生廠替代燃料使用

專案邊界

竹南廠

專案敘述及量化績效

- 廠內有機廢液為酒精及洗膠後的丙酮，由原處理方式轉為汽電共生廠替代燃料使用
- 與 2022 年相比有機廢液回收率由 49%→100%

隆達電子竹南廠廠內有機廢液主要以酒精、丙酮為主，廢酒精因每次純度不一，導致原回收廠商報價意願不高，故與廠內廢丙酮送至處理廠進行物理處理，後作為替代燃料進行再利用。5 月完成廠內首趟有機廢液轉為汽電共生廠替代燃料使用，使 2023 年的有機廢液回收率從前一年的 49% 大幅提升至 100%



* 計算方式：可 SRF 一般事廢量 / 總產出一般事廢量 *100%

達亮



專案名稱

卷軸 (Reel) 回收再利用

專案邊界

隆達 / 達亮



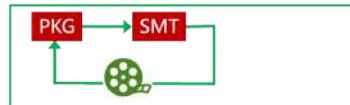
專案敘述及量化績效

1. Reel 內循環：PKG 線與 SMT 線為一條龍式生產。當 PKG 以 reel 送至 SMT 打件時，將 SMT 打件完後的 reel 直接轉回 PKG 使用，為完整的內循環。除非 reel 變形，無法使用，才會廢棄。

以前的做法

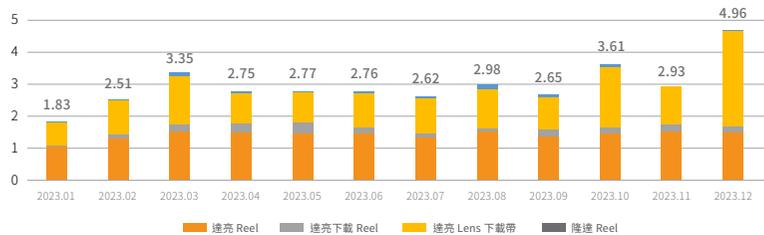


隆達 / 達亮：2023起



2. 隆達 / 達亮 2023 年 reel 和下載回收統計數據如下，總計回收 35.46 公噸。

隆達 / 達亮 2023 Reel 回收重量統計圖



專案名稱

來料紙箱篩選後廠商收回利用

專案邊界

達亮 SMT 原物料包材

專案敘述及量化績效

盤點 SMT 材料載帶外箱報廢量大且僅來料使用一次，無造成外觀破損，因此與供應商合作，將載帶外箱回收返廠，其再次利用以減少外箱廢棄物量。

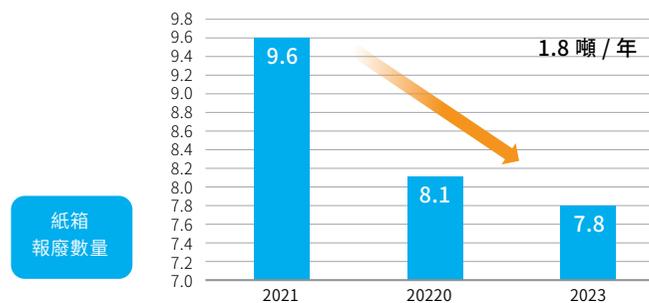
以前的做法



達亮：2023/6起



2023 年紙箱報廢量為 7.8 噸 / 年，相較 2021 基準年減少 1.8 噸 / 年



達亮



專案名稱

棧板回收再利用專案

專案邊界

隆達竹南廠 / 達亮

專案敘述及量化績效

無論供應商送貨，隆達 / 達亮出貨均需要使用棧板。由於法規限制，出貨棧板有一定的規格要求。為降低棧板購置成本，並達棧板最高利用率，隆達竹南廠及達亮滁州廠均與供應商及承租戶合作，完成跨企業循環。

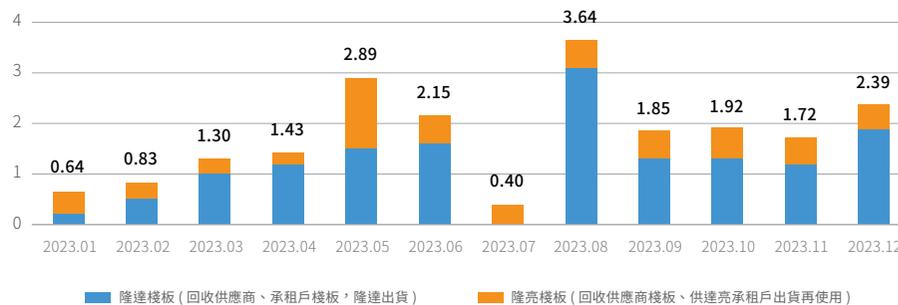
1. 隆達竹南廠：由於承租戶進貨量大，棧板無償提供隆達使用；隆達也確認供應商送貨的合規棧板，作為出貨使用。



2. 達亮：滁州為隆達電子最大生產廠區，進貨量大，棧板量也大，除了自用作為出貨棧板使用，並無償提供承租戶出貨使用。



隆達 / 達亮 2023 棧板回收重量統計圖



達亮



專案名稱

原物量 (不可回收) 使用減量

專案邊界

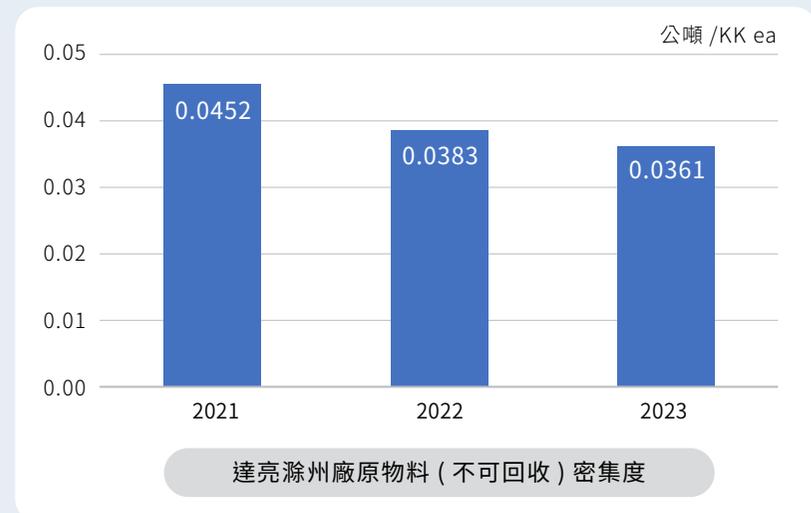
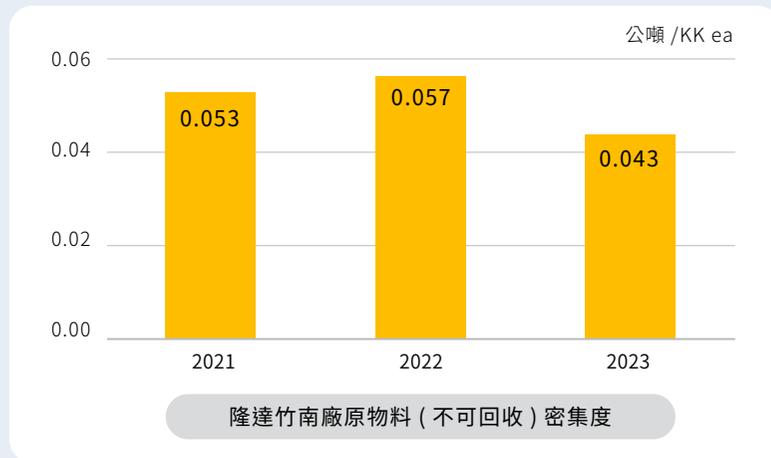
隆達竹南廠 / 達亮

專案敘述及量化績效

隆達、達亮針對不可回收的原物料推動減量，並進行各項回收專案的導入及循環再使用，透過將大部分紙本作業改為無紙化作業、減少製程拋料率、將耗材體積減小等方式，降低不可回收原物料密集度，期使減少資源使用，進一步減少廢棄物產生。

以 2021 年為基準年，由於隆達新產品實驗線 / 實驗室均設置於竹南廠，在新料複雜且尚未確認放量的狀況下，在 2022 年不可回收原物料密集度偏高，但於 2023 年已降至較基準年為低。

達亮為 2019 年新建廠區，主要以量產產品為主。以 2021 為基準年，並加入產量因素，產品密集度持續降低。



空氣污染防治

重大議題		空氣污染管理		基準年：2021 年
2023 年度實績	達成狀況	短期目標 (2024~2025 年)	中長期目標 (2026 年以後)	
1. 符合空污法規排放要求	未達成	符合空污法規排放要求	符合空污法規排放要求	
2. 違反重大環保法規案件 0 件	達成	違反重大環保法規案件 0 件	違反重大環保法規案件 0 件	
3. 汰換或升級防制設備 3 座	達成	汰換或升級防制設備 5 座	汰換或升級防制設備 3 座 / 年	
責任單位		集團各子公司製造中心		

本集團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，廠內之空氣污染防治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。

晶電於 2023 年違反空氣污染防治法第 34 條第 4 項，空氣污染防治專責單位或人員設置及管理辦法第 7 條第 4 項，罰鍰新臺幣 200,000 元整，處環境講習 2 小時整。事由為組織人員未變動僅依管理需求將空污專責代理人由業務主管異動為工程師，因申請

文件日期誤植導致發文日期未符合法規要求變更時效，經與主管機關溝通數次無效後申請環境部訴願，環境部以訴願未於法定 30 日內申請不受理結案。空氣污染防治專責人員已於 2024-03-21 完成環境講習。

空氣污染管理與未來優化目標

我們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，我們於 2023 年起陸續導入空污防制設備，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，顯示我們對環境議題的重視。

註：空污相關統計數據請見數據概覽章節

CH4

人才永續

5-1 人才管理

- 5-1-1 人才結構
- 5-1-2 人才吸引與留任
- 5-1-3 人才發展與培育

5-2 多元與共融

- 5-2-1 人權維護
- 5-2-2 員工溝通
- 5-2-3 友善職場

5-3 職業安全與健康

- 5-3-1 職業安全與衛生管理
- 5-3-2 健康促進

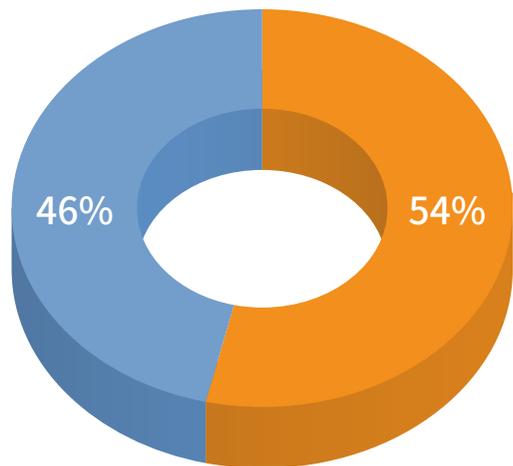


人才管理

人才結構

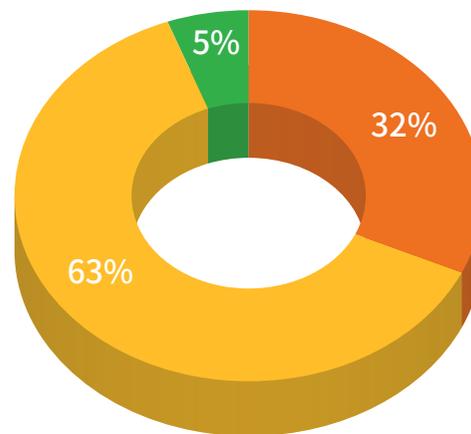
全球人力分布

截至 2023 年底，本集團台灣及海外員工總共 9,119 人

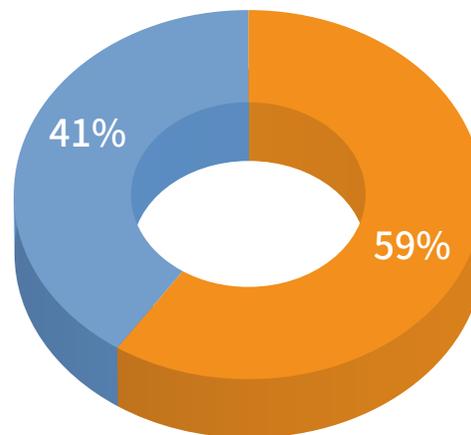


台灣地區	4,898	54%
大陸地區	4,221	46%
總計	9,119	100%

2023 年人力組成



- 30 歲以下
- 31-50 歲
- 51 歲以上



- 男
- 女

新進與離職人員概況

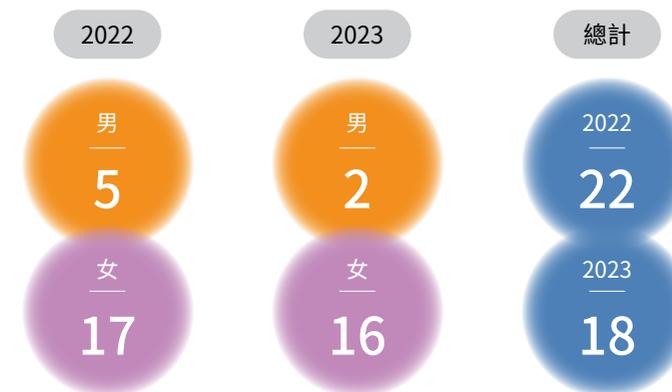
分類	組別		2023年新進人員		2023年離職人員	
			人數	各組新進率	人數	佔該類別總員工比例
依性別	女性	3,694	2,282	62%	2,433	66%
	男性	5,425	5,011	92%	5,319	98%
依年齡	30歲以下	2,605	6,456	248%	2,704	104%
	31-50歲	5,169	799	15%	5,002	97%
	51歲以上	437	38	9%	46	11%
依地區	台灣	4,898	340	7%	756	15%
	大陸	4,221	6,953	165%	6,996	166%

達亮位於安徽省滁州市，穿無塵服的周邊企業普遍均存在高離職率的現象。了解離職率狀況後，我們發現其中一個原因為外包工仲介商在招募時，對於實際工作狀況未做清楚說明，造成外包工到職時，發現實際狀況與預期不同。為減少此情況，人資單位於需求部門面試官面試前，會再加強說明如工作環境與要求，例如站班、1F/2F 廠區無塵服著裝要求等，進而降低離職率。針對離職員工，亦會提供其就業資訊。

外派員工

組別	男		女		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
外籍員工	158	1.73%	551	6.04%	709	7.77%
外派員工	46	0.50%	3	0.03%	49	0.54%
總計	204	2.24%	554	6.08%	758	8.31%

原住民族雇用情形*



本集團尊重少數民族文化，為促進文化包容性，本集團提供原住民族員工歲時祭儀假，鼓勵其參與自身傳統文化

* 因大陸地區無原住民之情形，原住民族之雇用數據以台灣廠區為主

身心障礙人士進用

本集團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，本集團積極進用身心障礙員工，並進行職務再設計等措施，推動創新友善的職場環境。

育嬰留停情形

本集團依據「性別工作平等法」，女性員工於妊娠期間及分娩時，享有產檢假與產假，男性員工於其配偶分娩時，享有陪產假，並根據「留職停薪辦法」辦理員工育嬰留職停薪作業。

	2021 年	2022 年	2023 年
男	19	20	22
女	14	23	18
總計	33	43	45
占總員工人數比例	0.62%	0.52%	0.49%

註：2021-2022 年只包含台灣地區，2023 年包含台灣及大陸地區

2023 年員工育嬰留停申請率、復職率及留任率		男性	女性	合計
申請率 32.08%	A. 2023 年符合申請育嬰留停人數	234	165	399
	B. 2023 年實際申請育嬰留停人數	59	69	128
	申請率 (%)=B/A	25.21%	41.82%	32.08%
復職率 87.25%	C. 2023 年預計育嬰留停復職人數	47	55	102
	D. 2023 年實際育嬰留停復職人數	44	45	89
	復職率 (%)=D/C	93.62%	81.82%	87.25%
留任率 75.44%	E. 2022 年實際育嬰留停復職人數	53	61	114
	F. 2022 年育嬰復職持續工作一年	45	41	86
	留任率 (%)=F/E	84.91%	67.21%	75.44%

人才吸引與留任

重大議題

人才吸引與留任

基準年：2022年

台灣區 2023 年度實績	達成狀況	短期目標 (2023~2024 年)	短期目標 (2025~2026 年)	中長期目標 (2027 年以後)
1. 擴展 8 項人才來源有效管道	達成	擴展 8 項人才來源有效管道	擴展 3 項人才來源有效管道	擴展 3 項人才來源有效管道
2. 關鍵目標校系合作新增 5 所	達成	關鍵目標校系合作新增 6 所	關鍵目標校系合作新增 8 所	關鍵目標校系合作新增 6 所
3. 經營關鍵校系入職累積 6 人	達成	經營關鍵校系入職累積 16 人	經營關鍵校系入職累積 32 人	經營關鍵校系入職累積 40 人
4. 社群媒體經營，穩定發文 88 篇	達成	社群媒體經營，每年穩定發文 74 篇	社群媒體經營，每年穩定發文 78 篇	社群媒體經營，每年穩定發文 90 篇
5. 員工敬業度調查涵蓋率 21%	準備期	台灣區員工敬業度調查涵蓋 60%	台灣區員工敬業度調查涵蓋 70%	台灣區員工敬業度調查涵蓋 70%

責任單位

集團各子公司之環安單位及健康管理單位

本集團以培植國家棟樑之專業學子為己任，持續發展豐富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、設立實習計畫等。跳脫傳統單點式招募的思維，採用人才供應鏈的模式接觸與吸引人才，透過多元招募管道地開發、產學合作接觸潛在人才、雇主品牌經營等方式吸引各方優秀的人才，進而產生創新進步的動能。

校園深耕

深入觸及在校生・學用接軌

- 實習生計畫
- 獎學金計畫
- 光電學程
- 技術論壇
- 國際生實習計畫
- 僑生新型專班
- 企業說明會
- 企業參訪

社群經營

鎖定目標受眾・增加互動・提高黏著度

- 固定頻率發文
- 傳遞企業文化，主題式發文

精準選才

體現集團核心價值・凝聚人才共識

- 測評工具升級
- 串接集團職能

移工久任

提升歸屬感，產線缺工解套

- 文化共融（攝影 / 節慶展）
- 儲備人才中文培訓課程



2023 年產學合作及多元招募管道

本集團的人才策略以長期佈局為核心，積極推動產學合作和多元招募管道，旨在為組織注入新血，保持持續年輕活力。通過與學術界合作，我們能夠吸引並培養具有創新思維和專業技能的年輕人才，同時多元化的招募方式確保我們能夠廣泛吸納各種背景和經驗的優秀人員，為組織的可持續發展奠定堅實基礎。

2023 校園深耕成果

管道	合作學校	成效
關鍵目標校系	清大 / 中央 / 北科大 / 彰師大 / 雲科大 / 元智 / 聯合 / 長庚 / 中興 / 南台 / 義守 / 高科大 / 東吳	共 20 所， 入職人數共 9 人
南向招募觸及學校	台科大 / 中興 / 成大 / 交大 / 外貿協會	5 間， 2 人獲錄取

本集團評估並辨識出關鍵目標校系，特別針對合作學校進行人才招募，提高招募資源的效率，以更精準且有效地找到需求人才。同時，因應政府政策與台灣人才短缺的挑戰，本集團亦積極拓展南向招募管道，延攬更多優秀學子與多元人才加入團隊。

管道 實習生計畫

成效

- (晶電) 共有 13 位學生參與實習，已有 2 人留任
- (晶成) 職場體驗與設備實習共 7 人，其中期滿後留任 1 人

管道 研發替代役

成效

晶電、晶成實際任用錄取及報到共 14 人

管道 晶電獎學金計畫

成效

共 249 位學生報名申請，5 位成功獲取獎學金，總金額 57 萬。



管道 隆達獎學金及研發替代計畫

成效

共有 3 位同學報名獎學金，1 位清大博士獲隆達新星計畫獎助學金。



管道 校園徵才

成效

晶電、隆達、達亮、晶成共參與 33 場校園徵才活動，觸及近 6700 名學生。



管道 隆達產學專班

成效

共 50 位同學參與學程，總授課時數：30 時數



管道 內部推薦

成效

共 15 人透過內部推薦參與面談，其中 10 人獲錄取並報到。

管道 晶電專業學程

成效

增加 3 個系所合作學程 (光電 / 資訊學程)，共有 40 位學生報名參與。

管道 晶成技術 / 職涯講座

成效

共 188 位同學參與

管道 南向招募

成效

共舉辦南向相關說明會 / 講座 5 場、徵才展 2 場、企業參訪 1 場，共觸及 258 人。

管道

企業參訪

成效

(隆達) 3 場總參與人次: 68 人
(晶成) 2 場總參與人次: 49 人



南向招募計畫

因應少子化現象及政府南向政策，以拓展公司人才來源、推動職場多元為目標，晶電針對南向人才開展招募宣傳及校園經營活動。與目標校系國際處合作，舉辦說明會 / 職涯講座 5 場，共觸及 115 人。其中共 7 位僑外生進入獎學金書面審核環節，2 人獲錄取。參與學校舉辦媒合活動 2 場、外貿協會媒合活動 2 場，現場面談合適人選並推介主管，聯合多管道獲取履歷共 441 份，超越 2023 年人才庫建置目標 7 倍。



隆達校園活動超級大獎

隆達與各大學院於上半年度合作舉辦一系列精彩的說明會、參訪及演講，不僅更認識隆達，還能將所學到的專業技能融入實際應用。



亮點專欄

晶電專業學程

晶電與關鍵校系、單位主管共訂合作學程，學生透過修習公司所需技能之課程，達到修課標準並經公司錄取即可獲得預聘簽約金。學生提前規劃職涯、學用接軌，校方培育社會所需優質人才，企業提前佈局以減少訓練成本、吸引人才，共創三贏局面。2023 年有 40 位同學報名參與。針對參與學程之學生，晶電亦提供業師講座、實習機會、企業參訪等資源，幫助學生更進一步學用接軌。2023 年共舉辦相關企業參訪 1 場，參與人數共 32 人。通過以上活動，學生對晶電的認識度有顯著提升。



員工敬業度調查

自 2022 年起，為提升員工凝聚力及組織認同程度，本集團台灣廠區每年進行員工敬業度調查，2023 年針對員工生命週期、職務角色、工作環境、管理風格、福利措施共五大構面進行調查，分析結果整體滿意度達 3.87 分 (滿分 5 分)。透過敬業度調查，全方位地傾聽員工的聲音，並分析問卷弱項，依此規畫相關專案以利後續改善，進而提升整體組織效能。員工敬業度表現已納入為 2024 年高階主管之變動薪酬連結 ESG 之績效指標。

公司	平均分數	涵蓋率*	積極敬業度員工比例**
富采控股	3.79 分	47%	37%
晶電	3.82 分	17%	43%
隆達	3.82 分	30%	43%
晶成	4.06 分	78%	81.8%

打造雇主品牌

富采集團持續參與 / 取得雇主品牌活動與獎項，並於 2023 年獲得多項獎項，如下：

晶電

TCSA
人權實踐與發展領袖獎

隆達

TCSA
人權實踐與發展領袖獎

晶電

2023 TCSA
職場福祉領袖獎 排行第一晶電
隆達1111 人力銀行
「2023 幸福企業票選」銀獎

晶電、隆達、晶成

2023 台灣人才永續行動聯盟

* 完整填答人數 / 公司員工數 (已刪除填答異常者)

** 填答分數 4(含)分以上人數 / 完整填答人數

薪酬與福利

本集團打造人性化管理與多元化的總體獎酬政策，並推動符合員工需求的福利措施，已提供幸福職場環境，使員工在身心健康的平衡狀態下，使員工從工作中獲得成就的同時，也能享受兼顧家庭關係、參與社會公益及豐富職涯人生，進而創造家庭與公司雙贏之局，為集團永續經營發展之產生正向循環。

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。2023 年富采集團薪酬福利相關數據詳見附錄一【社會面數據】



薪酬政策與管理制度

本集團之薪酬相關管理機制，是由薪資報酬委員會依公司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其派發金額。

本集團重視薪資作業、激勵獎金及員工分紅管理的一致性及公平性，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。

此外，本集團訂有索回機制，於高階主管長期激勵獎酬措施，另依合約明訂服務年限與績效達成條件，績效檢視達成後始付相關酬金，若未依約定完成服務年限，則須全數繳回。

本集團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。

高階經理人獎酬政策

2023 年底本集團制訂高階主管之變動薪酬連結 ESG 績效，範圍涵蓋 ESG 三個面向 (環境、社會、公司治理)，績效納入高階主管的考核指標，與長期激勵獎酬結合，每季揭露各項指標達成情形，並於期末檢視各項指標績效成果，由人資部門依此核定 ESG 績效。此政策於 2024 年於薪酬委員會通過並正式實施，確保集團營運方向符合永續經營之目標，並攜手產業鏈夥伴一同共榮發展。

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，且作為企業永續暨風險管理委員會推進目標之參考。

完善福利制度

健康照護

本集團設有「健康中心」，除一般醫護室的功能外，主動規劃各項免費健檢、醫療諮詢講座、體適能、戒煙、減重等活動。為關懷員工身體健康，提供定期健康檢查，讓同仁能擁有完善的身心照護

員工旅遊

推動員工旅遊活動，使同仁調劑身心。

節慶禮金

每年端午、中秋、農曆春節、生日及五一勞動節發放同仁慰勞禮金

員工保險

勞保、全民健保、團體保險（涵蓋壽險、意外險、住院醫療險、意外醫療險等）

急難救助

員工（眷屬）發生重大事件對家庭經濟影響至鉅者，提供適時適當之補助款，予以協調

福委活動與獎勵

- 生日禮金、五一勞動節禮金、結婚賀禮、喪葬奠儀、生育補助、住院慰問金等
- 福利點數制度可使用於：員工旅遊、推薦場所票券及其他團體活動，另設有電影票券訂購活動以利同仁在休假時刻能夠享受生活。總參與共 3,660人，共訂購：\$ 5,966,970。

友善職場環境

設置健身休閒區，提供同仁於公司內免費使用、韻律教室、撞球及桌球設施。並有完善的醫護室資源與哺（集）乳室。

志工假

提供員工 10 小時帶薪志工假，鼓勵投入社會參與

訂婚假

提供帶薪 1 日訂婚假

家庭照顧

結婚禮金提供 2,000 元，生育賀禮 1 胎 3,600 元

育兒照顧

針對員工名下就讀於政府立案幼兒園或托嬰中心 2 歲至 6 歲子女，每 1 位子女提供 1 年 2 次共 3,600 元的津貼補助，不限子女人數、男女雙方皆在公司任職者，都可以個別申請。

員工持股信託

提供台灣各子公司員工持股信託，與員工共享公司經營的績效成果，鼓勵員工儲蓄、增值退休後的生活，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，公司也將 100% 相對提撥，並保有自行運用彈性。

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，設計員工認股權獎勵計畫並給予認股補助款。

退休福利

為善盡社會責任及安定員工退休後的生活，本集團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：舊制依『勞動基準法』，按月就薪資總額 2% 提撥退休基金，以「勞工退休準備金監督委員會」名義，專戶儲存於「臺灣銀行」；新制依勞工退休金條例，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金到勞保局員工個人帳戶。集團內中國地區子公司按中華人民共和國政府規定之養老保險制度每月依當地員工薪資總額之一定比率提撥養老保險金。每位員工之退休金由政府管理統籌安排，本集團除按月提撥外，無進一步義務。

人才發展與培育

重大議題		人才培育		基準年：2022 年	
2023 年度實績	達成狀況	短期目標 (2024~2025 年)	中長期目標 (2026 年以後)		
1. 增加年度訓練計畫 E 化比例 >10% 晶電 22% 隆達 32% 晶成 10%	達成	增加年度訓練計畫 E 化比例 20%	增加年度訓練計畫 E 化比例 30%		
2. 隆達完成學習平台導入、晶電與晶成持續擴充平台學習資源	達成	每年個人學習總時數增加 10%	每年個人學習總時數增加 20% 含自主學習佔 20%		
3. 建置學習藍圖 晶電 100% 隆達 80% 晶成建置中	達成	完成發展單位(職類) 專業學習藍圖 100%	80% 同仁擁有個人學習藍圖		
4. 推動發展導向的績效管理 90%	達成	績效管理列入職能評核 落實度 100%	IDP(Individual Development Plan) 完成度列入績效評核 達成率 100%		
5. 關鍵人才梯隊規劃	準備期	2024 年完成人才盤點 辨識出關鍵職務 100% 建立關鍵人才 IDP 達 100%	關鍵職務內部遞補率 80%		
責任單位		集團人力資源中心			

人才發展的長期目標在確保員工能與時俱進、增強組織韌性，除支持公司營運成長需求外，也促成員工的終身學習與職涯發展，透過促動自主學習、訓練與發展、發展導向的績效管理、關鍵人才梯隊等機制儲備人才能量。



人才是本集團最重視的資產，2023 年集團啟動「集合」、「整合」、「融合」三階段，逐步將集團資源發揮最大綜效，同時亦視各家子公司的現況做調整，而人才培育更是其中重要的一環。本集團的六大人才培育主軸為「新人報到」、「通識能力」、「專業能力」、「管理能力」、「自我發展」、「永續意識」。依此，子公司晶電及隆達發展出「晶電大學」、「隆達學院」，做為教育訓練的機制。在人才發展的策略上，透過建置職能，架構出同仁所需的能力；運行企業大學模式與訂定訓練藍圖，讓同仁有規劃地進行學習；強化主管指導與回饋，使同仁從工作中同時累積經驗，並於經驗中學習。

我們於 2023 年下半年進行各家子公司的課程盤點，提供集團同仁可一起學習的課程，讓學習資源更廣泛應用。而集團績效制度的整合，為人才培育的首要關鍵；除此之外，開始從職能著手，融合各家子公司文化，訂定出集團版職能，以期達到未來人才培育的基準。

六大主軸

主軸能力

相應課程

新人報到

認識公司、環境安全、品質概念、資訊安全等規範

新人報到訓練、新進人員養成藍圖課程

通識能力

協助同仁展現職務效能的基礎能力

品通學院藍圖課程、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）

專業能力

同仁各項職務的專業及技術能力

理、工、品通學院藍圖、單位訓練藍圖課程

管理能力

基層、中階、高階等各階主管領導力

領導學院藍圖課程、各階管理課程

自我發展

同仁短期能力所需及長期潛力培養

語文培訓、外部訓練

永續意識

永續意識建立

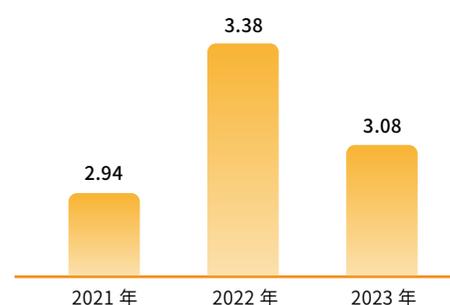
永續學院藍圖課程

企業大學

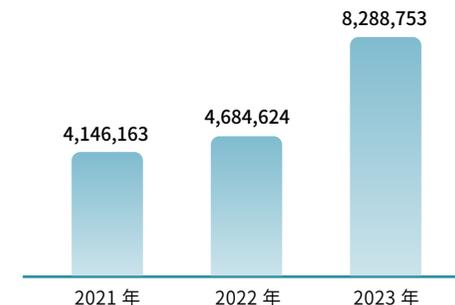
企業大學包含五大學院，針對多元職能別給予對應之人才培育課程，邀請各領域專家設計學習地圖，並與公司的年度目標、策略重點結合，開設各類主題課程。五大學院依不同需求與效益設計多樣化的學習方案，從品質觀念養成、專業技術培育、通識能力強化，到領導管理提升、永續意識深植等，提供全體同仁完善的學習資源。

2023 年本集團共計訓練 57,272 人次，訓練總經費共計約新台幣 829 萬元，各類課程平均滿意度超過 4.6 分。

人均教育訓練時數



總訓練費用



項目	依職務			依性別	
	管理階層	間接人員 (非管理階層)	直接人員	男	女
總受訓時數	26,300.2	94,457.1	70,684.6	134,303.3	57,138.6
總訓練人數	1,509.0	5,826.0	8,992.0	11,741.0	4,586.0

本集團以平等原則提供各職位的專業訓練。直接人員以產線訓練且短時數的操作為主，因此平均訓練時數較間接人員少。女性主管人數少於男性，又以管理類課程時數較長，故整體平均訓練時數較男性少。

2023 年訓練重點內容

學院	訓練內容
工學院	<ul style="list-style-type: none"> 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 隆達因應智慧企業趨勢，開立「機器學習入門 - 從資料準備到模型建立的全方位學習」，共計 8 人次完訓 2023 年共 900 人次完訓
理學院	<ul style="list-style-type: none"> 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 由 ESG 八大任務小組的創新技術組舉辦 2023 年創新技術論壇，以【淨零碳排轉型】為主題，邀請國科會及學界專家學者擔任講者，並由富采董事長彭双浪開場致詞，各子公司董事長、總經理及各單位廠處級主管共襄與會 2023 年共 899 人次完訓
技術研發	<ul style="list-style-type: none"> 晶成半導體製程相關訓練 2023 年共 249 人次完訓
品質學院	<ul style="list-style-type: none"> LED 市場應用需求剖析、趨勢講座系列課程 失效模式及效應分析 & 管制計畫 2023 年共 2,777 人次完訓

學院	訓練內容
管理學院	<ul style="list-style-type: none"> 管理職能 2.0 課程 (基 / 中 / 高階主管) 績效考核 - 職能評估與體驗 員工問題發現與預防 新世代管理及溝通 2023 年共 1,094 人次完訓
永續學院	<ul style="list-style-type: none"> 法遵意識： RBA 種子人員培訓、性別平等工作法、職場性騷擾、反托拉斯法、專利佈局、智慧財產權、美國現行出口管制制度法令，2023 年共 894 人次完訓。 永續意識： 資訊安全意識、社會創新、如何減少碳足跡、CDP、TCFD 氣候相關財務揭露系列課程，2023 年共 934 人次完訓。
	 <ul style="list-style-type: none"> 永續發展下的數位信任講座課程 BSI 英國標準協會東北亞區 / 蒲樹盛 總經理
	 <ul style="list-style-type: none"> 如何減少碳足跡

亮點專欄

隆達於 2023 年開始建立各職能的學習藍圖，在新人報到一年內，必須清楚了解隆達對於綠色產品的要求及相關法規、基礎作業流程以及基礎統計 / 分析手法，IATF16949 系統的關鍵流程及五大工具手法也規劃在新人入職後三年內完成。更為了強化以數據分析作為管理依據，數據整理、統計分析方法及問題解決方法也是重要的品質課題。除了直接與品質相關的品質、研發、製造單位外，在應對上下價值供應鏈的銷售及供應鏈也規劃品質必修課程。

三年以上	高階統計手法及實務					
一到三年	關鍵流程及實務					
	進階統計 / 分析手法					
新人報到一年內	基礎流程及實務					
	基礎統計 / 分析手法					
	綠色產品法規					
	品質課程 / 職系家族	銷售	研發	品質	製造	供應鏈

在隆達滁州廠區，製作及全員發放“2023 年品質小卡”宣傳企業品質暨綠色產品政策、品質目標，2024 年子公司晶成將舉辦品質海報競賽，並建立品質新知分享專區



人才培訓計畫

學習藍圖建置

集團各子公司均相當重視人才專業技術與管理能力的培育，目前已個別建置學習藍圖運行（如下說明），預計將於 2025 年成立富采大學，並進行學習藍圖整合。從審視各項職類，了解職掌職務開始，到結合訪談方式，最後訂定出符合集團人才培育全貌的學習藍圖，期許集團同仁未來能循序漸進地完成學習，扎實取得各項執行業務的專業能力。

晶電：於每年審視學院訓練藍圖，視當年情形微調並舉辦課程，同時也規劃單位專業藍圖的建置，以期未來落實每位同仁的工作發展。

隆達：以職類建置學習藍圖，透過學習系統首頁公告，讓同仁與主管可自行查閱自己與部屬各階段需完訓的課程。

晶成：依據半導體代工製造所需的基礎知識及技術能力，以及配合公司研究發展，優先規劃半導體相關概論課程及產品應用課程，包含第三代半導體製造概論、Micro LED 製程技術等課程；另外，落實品質的概念也是晶成訓練發展的課程重點，故由內部講師優先規劃品質基礎概念及品質手法等課程。2023 年透過測評導入以及高階主管們的討論，定義了晶成的六大核心職能（包含分析思考、問題解決、認真負責、團隊合作、溝通協調、誠信正直）以及各管理階層的管理職能。依據職能的確立，未來將建置以職能為導向的訓練體系，完善晶成員工的學習地圖。

線上學習課程

本集團自製多媒體線上學習課程，讓同仁在學習上不受時間與空間的限制，且可以進行課後複習或自主學習。線上課程包含全體同仁必修課程，將本集團各子公司當年度必須讓同仁知悉的規範，透過學習系統線上閱讀及測驗，協助同仁完成教育訓練。2023 年發布「集團誠信道德行為與人權政策保護原則管理宣導」、「人權保護與勞資溝通宣導」等 8 梯次課程，完訓 11,884 人次。

各子公司也依據各自需求與策略，陸續上架線上學習課程

自製線上多媒體課程案例

晶電

製作「核心職能 2.0」動畫課程，讓同仁認識核心職能與如何應用在工作中

隆達

優先上架跨職類共通必修的「品質基礎課程」、新進同仁必修之產品簡介等課程，亦製作新任主管數位課程，協助主管在最短時間內瞭解主管應具備的法令知識與作業流程。

晶成

優先製作「全球經濟情勢與產業景氣展望」以提供高階主管以及業務單位決策知識、以及協助新人快速上手的 KLayout 基本操作^{*}以及「FMES 基本操作」課程。

主管績效管理新思維培訓

為促進績效管理「發展導向」目標，本集團將「職能表現列入考核」列入 2023 改制重點，並依各公司現況制訂推廣計畫。

隆達

優先對群級（含）以下主管開設「職能體驗與評估」課程，透過案例練習，使主管能從工作情境中辨識「STAR」^{*}內涵，進而能透過行為觀察，客觀地評核部屬的職能表現。本次應訓主管共 153 人，出席率 90%，平均滿意度為 9.3（以十分量表計）。此外，也利用會議、電子報等方式，對主管、同仁宣導新制目的、考核職能項目與評分方式，使同仁能在充分的認知下進行職能自評與考核。

晶電

對群級（含）以下主管舉辦「管理職能 2.0」課程，應訓主管共 408 人，出席率 93%（未完訓者均提供相關文件閱讀），平均滿意度為 4.5（以五分量表計）。透過影片、案例討論、小組練習及體驗活動，使各階主管了解管理職能意涵與應用，課後進一步邀請主管選定一個職能，練習撰寫「個人發展計畫」，並期待將此應用於發展自己及轄下部屬。

* 指 STAR 行為事例，英文字分別代表情境 (Situation)、任務 (Task)、行動 (Action)、結果 (Result) 四大要素

於課程輔助下，期末績效作業中順利完成首次職能考核，同仁皆能依規定完成作業，所撰寫的職能 STAR 事例也較以往更具品質。



● 隆達職能體驗與評估課程實景



● 晶電管理職能課程實景

發展導向輪調計畫

為促進人才永續發展，隆達持續推動各項人才培育計畫。首先在 2021 年底績效人評會中，對高階人才啟動「綜合性發展評估」，由 VP 對各群處級主管的職能表現、潛力特質提出發展建議，並於後續人評會（組織、晉升人評會）中實行，有計畫性地對關鍵人才委以重責，累積歷練。2023 年初，為建立關鍵職務接班梯隊，並加速新事業布局，隆達對各處級單位展開輪調計畫，協助主管盤點轄下人才，並依據其發展潛力、職務屬性進行「跨職系」的輪調，擴大各員能力範疇。2023 年已執行輪調人數共 53 位，涵蓋研發、業務、製造、供應鏈等單位。同時於 12 月完成的組織改組中，事業單位新增多個要職，皆由內部人員派任，共計 11 位^{**}人員獲得晉升或輪調發展（包含中心級、群級等高階管理職）。

關鍵人才梯隊

為搭配集團組織整合，發揮集團綜效。我們透過集團人才發展計畫，以集團的高度培養集團關鍵人才準備度，藉此降低組織關鍵職位出缺風險及輪調時無備位人選的窘境。在 2023 年底成立人才發展委員會（以下簡稱人發會），由董事長親自欽點委員，委員們針對組織五年策略規劃於每季人發會會議討論，從組織關鍵職位的定標、人才盤點之人才資料追蹤及完善規劃人才發展機制，以協助發展主管與員工對於組織發展的信任及承諾，以持續性活化人力結構，打造強健的組織競爭力。

** 僅計算事業單位內人員，其他單位未列入統計

亮點專欄

2023 年 人才發展品質管理系統 (TTQS) 評核

晶電參與勞動力發展署所舉辦的「TTQS 人才發展品質管理系統評核」，獲得銀牌佳績。

回顧歷年來共計六次參與，六次皆獲得銀牌，顯示勞動力發展署對晶電在人才培訓上的肯定。晶電依循人才發展品質管理系統的中心主軸「計劃 (Plan)」、「設計 (Design)」、「執行 (Do)」、「查核 (Review)」、「成果 (Outcome)」，進行人才培訓；除了落實培訓外，更進一步提出持續改善方案，如：定期審視訓練藍圖、職能重構、發展講師遴選表單、擴充講師庫。



發展導向的績效管理

本集團於訂有考核制度，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，以公平合理的核程序進行評核，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。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。本集團遵守相關法令，給予員工適當的資遣費用等措施，確保其工作權益。

績效考核參與率

公司	男		女		間接人員		直接人員	
	人次	參與率	人次	參與率	人次	參與率	人次	參與率
富采	82	100%	205	100%	287	100%	無直接人員	無直接人員
晶電	3,609	100%	3,378	100%	3,498	100%	3,489	100%
隆達	785	100%	497	100%	1,033	100%	249	100%
晶成	231	100%	181	100%	272	100%	140	100%
達亮	789	100%	462	100%	526	100%	725	100%
晶宇	748	100%	500	100%	545	100%	703	100%
晶品	241	100%	195	100%	217	100%	219	100%
璨揚	360	100%	215	100%	316	100%	259	100%
總計	6,845	100%	5,633	100%	6,694	100%	5,784	100%

多元與共融

人權維護

本集團為遵循國際公認之勞動人權，支持聯合國《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights, UDHR) 的指導原則，並依《負責任商業聯盟行為準則》(Responsible Business Alliance, RBA) 執行人權管理，透過人權維護、打造多元包容平等的職場、暢通的溝通管道來強化尊重人權意識。

人權政策

本集團由集團人力資源中心共同制定三種語言之人權政策，經集團董事長核准後發布於集團各公司官網，適用於集團所有企業，包含全體員工和整體營運活動，並以相同標準要求供應商、外包商、承攬商、客戶等價值鏈夥伴共同遵循。集團致力於追求符合「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，遵守勞工聘僱相關法律及國際標準。

本集團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。

人權盡職調查管理



富采依循 RBA 行為準則透過 RBA 自評問卷 (SAQ) 進行風險評估 (如上圖)，並針對識別出的風險議題進行減緩或預防措施的執行監督與管理：

2023 年本集團針對歧視、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，確認集團所有營運據點皆未發生相關爭議事件，以及無發生人權重大違法案件*。

人權風險議題	預防措施或補救措施	執行進度
人權政策宣導	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年度進行人權相關議題宣導 	<ul style="list-style-type: none"> ● 台灣地區辦理教育訓練，2023 年共計 4,880 人 (100% 完訓) 大陸地區於新人入職訓文件 / 公司首頁宣導
自由擇業與禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> ● 進行外籍移工零收費政策與自由擇業的宣導 ● 定期 (每季) 與外籍移工召開溝通會議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年 100% 執行 ● 北中南共計 12 場
符合法律規定的工時和薪資	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期報表預警機制：每周出勤記錄發予同仁 & 每月工時報表予主管 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年 100% 定期執行
防治性騷擾與職場不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> ● 設置專責的 7885 申訴專線與信箱 (內部管道負責單位：員工關係單位，外部管道：稽核單位) ● 申訴處理委員會為常設組織，提供專責處理。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2023 年集團共計有三案，100% 結案
不歧視	<ul style="list-style-type: none"> ● 修訂招募流程與人員資料表，落實不歧視 	<ul style="list-style-type: none"> ● 每年 100% 執行
自由結社	<ul style="list-style-type: none"> ● 對新進員工及所有員工實施勞資會議相關宣導及訓練，確保所有人知悉可參與。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各廠每季召開勞資會議 (100% 執行)
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立全方位職場健康防護關懷系統—從危害預防、健康照護、健康管理、健康促進與母性保護來促進同仁健康 ● 依國際標準、地方法規制訂環安衛管理手冊、職業安全衛生守則，成立職業安全衛生委員會 (Environment, Safety and Health committee), 委員會召開頻率為總公司層級 - 每季、各廠區 - 每月。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全衛生委員會每季由總經理主持召開、每月各廠區中心主管召開 (100% 執行)

* 重大違法案件定義：罰金超過 30 萬

移工仲介機構稽核

為保障移工同仁權益並維護勞動市場的秩序，依據國內外人力仲介機構管理辦法，每年定期稽核移工仲介機構一次，確保人力仲介機構遵守法規，提供合法、公平、透明的服務，同時保障移工的權益，促進勞動市場的合理運作。

稽核內容分為文件稽核及宿舍稽核，文件稽核內容包含：人員管理、徵才服務、離職 / 離境 / 遣返、申訴管道 & 處理、招募條件落實；

宿舍管理則包含：人權、管理紀錄、宿舍設施、環境安全。2023 年晶電各廠區皆通過稽核，反映晶電持續致力於實踐負責任業務行為的承諾，確保運營符合行業最高標準。

人權教育活動

人權政策教育訓練

本集團每年定期舉辦集團全體同仁的「人權政策」課程及測驗，台灣廠區人權教育訓練總受訓人數 4,880 人，總受訓時數共 4,880 小時，完成率達 100%。課程包含性別化主流、性騷擾防治、性別平等、勞工法令及勞動基準法等內容，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。本集團亦不定期採電子報方式進行宣導，傳達公司人權政策並表示公司對於人權的重視，以提升同仁對人權議題的意識。

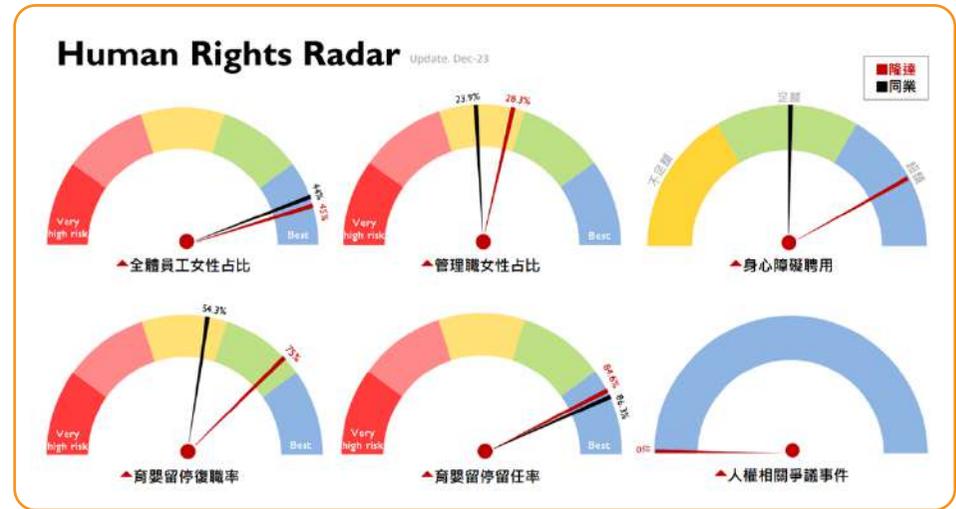
性別平等工作法、職場性騷擾相關法規暨案例分析

因應 Me Too 事件以及政府修訂性平三法，本集團主要子公司針對人資與法務全體同仁，安排法務專家進行法規及案例分析的教育訓練，加強其處理相關問題的能力。2023 年參訓人員共 80 人，滿意度達 4.98 分 (採五分量表)，訓練課程內容包括：

1. 兩性平權、友善職場之建立 (性別平等工作法：「性別歧視禁止」及「促進工作平等措施」)
2. 性騷擾定義與相關法規 (性騷擾防治三法及其修法)
3. 職場性騷擾之雇主防治措施
4. 職場性騷擾申訴及處理流程
5. 職場性騷擾之個案探討

人權儀表板

隆達將人權關懷落實於各項管理辦法中，除讓同仁瞭解人權議題，透過人權儀表板公開透明人權指標資訊，管理各項人權的實際推行狀況。



Dec-2023比較數據

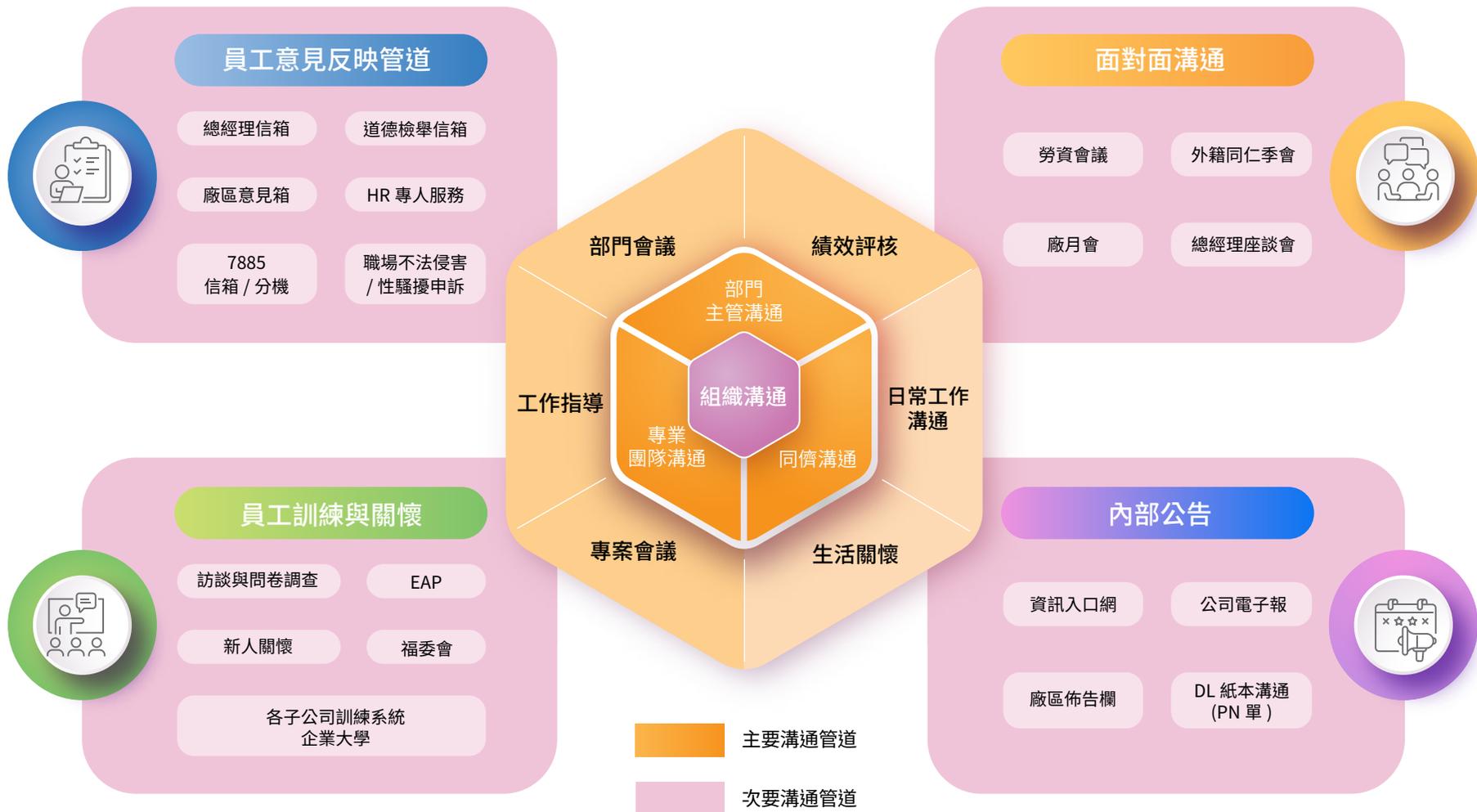
項目	隆達 (指針 1)	同業平均 (指針 2)
女性員工占比	45.0%	44.0%
女性主管占比	28.3%	23.9%
育嬰留停復職率	75.0%	54.3%
育嬰留停留存率	84.6%	84.3%
身心障礙聘用	超額聘用	足額聘用
人權相關爭議事件	0	-

袋上你闖關去性平活動

晶成持續以性別友善職場環境為基礎，積極推動性別平等。特於母親節前夕邀請同仁體驗孕婦，於廠內舉辦孕婦體驗活動，讓同仁身前背約五公斤重之物品進行闖關。

透過活動，讓同仁感受及體會到女性孕育新生命的辛勞與不便，增進對母職的同理心，促進同仁共同營造性別友善職場意識與環境。此活動參與人數共 30 人，活動滿意度達 95.78 分 (滿分為 100 分)。

員工溝通



勞資溝通

本集團雖然目前尚未有工會組織與員工簽屬團體協約，但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推展各項員工活動，並按時依主管機關要求申報。影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，會透過經營會議、勞資會議等管道，進行溝通後再實施，並依勞動基準法等相關法令規定，提前通知受影響之相關單位或員工。

項目	公司	舉辦場次	頻率	說明
勞資會議	富采控股、晶電、隆達、晶成	56	各廠區每季 1 次	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，如有勞動條件變更事項，均會在勞資會議議程先徵詢同意。
福委大會	富采控股、晶電、隆達、晶成	56	各廠區每季 1 次	決議員工福利政策並全面推展各項員工活動
總經理座談會	晶電 (晶心溝通會) 隆達、達亮 (Lextar Talk) 晶成 (與你話晶成)	6	每年兩次	主要子公司固定舉辦由總經理親自主持的交流座談會，與現場同仁對談，藉此說明公司的願景與營運藍圖；同仁也可提出對公司的問題或建議，增進雙向交流。
樂事達 (內部專刊)	隆達	2	每半年發行一次	透過【樂事達】的發行，將隆達的營運成果、新技術研發分享、活動推廣等廣推給同仁了解，讓隆達人更聚焦於共同努力方向。



移工季會

為了打造和諧、平等、友善的職場環境，晶電每季在北、中、南三區舉行移工季會，每場會議參與人數約為 20-30 人。出席人員包含移工同仁、宿管、人資與單位主管代表。會議針對當季各項重點公告或福利措施進行說明與宣導，亦為優秀班別的表揚場合，並通過 QA 環節與同仁雙向交流，討論在生活及工作所遇的問題。此外，因應產線輪班制度，亦會張貼會議內容於布告欄，提供未能參與的同仁詳閱，以避免資訊不對等的情形。季會結束後，晶電透過訪談問卷以確保每位移工同仁都能受到平等對待，共同打造一個友善且包容的職場。

員工申訴機制

本集團提供員工申訴機制，對檢舉相關資訊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後，從中選出 5 名委員組成處理委員會。我們依據「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。同時，對於檢舉人依法採取適當保護措施，保護檢舉人身分及檢舉內容，並承諾檢舉人不因檢舉情事而遭受不當之處置。

若事件違反公司規章制度及誠信經營等相關規定，經查證屬實者，本公司將依相關管理規定進行懲戒外，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。

2023 年新增溝通管道 - 7885 QRC，並發放隨身小卡，以便同仁可隨時使用手機立即提出。

六大申訴管道

負責單位	員工關係部		
管道	 7885 QRC	員工關係反映專線 Hotline	直接與員關同仁聯繫
	勞資會議 / 與勞方代表聯繫	員工關係反映專用電子信箱	各廠員工意見箱



申訴處理五步驟



員工意見反映管道申報件數

本集團於官網提供從業道德違規行為舉報系統，亦於公司內網首頁設置總經理信箱，由總經理親自確認。為保護當事人資訊，透過系統設計保密寄信者 IP 位址，並將意見箱設置在監視器無法拍攝之處，以保障同仁匿名意見反映的權益。2023 年意見反映共 82 案，其中共 5 案屬申訴案件，處理結案率 100%。意見反映管道全面開放匿名制、皆依保密為原則處理，並設立反報復規範避免員工遭遇任何不利之對待。

為使所有同仁皆能表達意見，員工關係專責單位提供雙語線上接洽的信箱及專線。此外，為因應反映資訊及追蹤改善狀況，2023 年共進行 148 位一對一員工關懷訪談。

友善職場

友善食堂

中華民族共有 56 個民族，其中回族在飲食上有許多講究和忌諱。位於滁州的達亮為了照顧廠內回族同仁，特別準備回族餐點，以便同仁安心工作，希望於飲食方面也能促進職場的民族多元包容性。



移工久任方案

為促進文化共榮，打造和諧平等友善職場，本集團於南科廠區舉辦攝影展覽活動，邀請移工同仁投稿，分享以台灣生活、我的家鄉、母親節、思鄉情節為主題之攝影作品；



展覽同步搭配母親節之女性免費按摩活動，並邀請公益社團攤位駐進，現場販售台灣及東南亞點心，推廣多元友善職場的同時善盡社會責任。本次展覽活動共收到投稿作品 81 件，並邀請移工同仁票選出 2 件人氣作品，並收到同仁回饋希望每年都能舉辦此意義的活動。

移工中文課程

為激勵績優移工同仁長久任職，並促進跨文化交流、減少文化衝突，本集團提供免費中文課程。2023 年於台南廠區執行，後續將推展至其他廠區。課程規劃期間，邀請資深績優移工試聽，將其回饋納入合作學校評估。2023 年共 16 位移工同仁參與中文課程，課程滿意度高達 9.8 分（滿分 10 分），並預計於 2024 年 3 月參加華語文能力測驗，首次測驗費用將由公司補助。



學員回饋：

如果我們花多一點時間學習中文可以增進我們的溝通能力，而且如果我們能夠通過考試，也可以間接的幫助我們留在公司繼續工作。



母性保護與照顧

本集團重視員工孕前、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、亦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，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。同時，我們透過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。



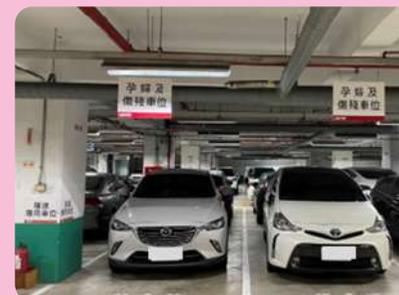
♥ 哺乳室



♥ 母嬰室



♥ 媽媽小屋



♥ 孕婦車位

員工的母性保護及關懷服務如下：

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速又安全輕鬆地抵達工作崗位。

隆達好運寶寶來報到



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。

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、入房超音波等健檢。

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。

職工福利委員會

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，本集團依法成立「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。

本集團家庭日 - 幸福好時光 ONE 樂在一起

2023 首次辦理全集團家庭日，共 12 家集團公司、合計近 6,000 人參與。為了響應集團 ESG 目標，此次活動準備作業皆以電子化形式進行，未來公司也將持續辦理集團活動，邀請大家一起響應 One Ennostar、One Family！



環保袋

電子護照

多元共融

減少 329 噸碳量

ESG 問答

ESG 遊戲

真誠回饋

晶成巨塔紙牌疊高創意大賽

晶成於工程師節舉辦晶成巨塔紙牌疊高創意大賽，透過有趣的疊牌活動進行團隊建立，讓同仁們學習團隊合作技巧以及思考解決問題的能力。



2023 Running Lextar_迎風起跑 齊心達陣

隆達關注員工身心健康，2023 年舉辦第十屆 Running Lextar 路跑賽，集結來自隆達及集團公司的 10 支隊伍，共同爭取冠軍名次。趣味競賽加上路跑，鼓勵同仁運動的同時也打造團隊合作的氛圍。



幸福晶電 感謝有您

為表達對同仁付出的感謝之意，營造正向凝聚的組織氛圍，晶電自 2018 年持續舉辦「幸福晶電·感謝有您」活動，認購社福團體的公益手工餅乾，把心意傳遞全體同仁。同時推出專屬於晶電人的解謎活動—《MY EPISTAR，全員解謎中》，同仁互相交流解謎，並採線上進行，加上雙語版本，讓不同廠區、班別、國籍同仁皆可參與；本次活動滿意度為 90.93 分 (滿分 100 分)。

職業安全與健康

推動安全文化及職業安全衛生管理系統，透過職場安全管理、全方位健康關懷來促進員工與承攬商身心健康，進而強化工作與生活的平衡。

職業安全與衛生管理

重大議題

職業安全衛生

基準年：2021 年

2023 年度實績

達成狀況

短期目標
(2024~2025 年)

中長期目標
(2026 年以後)

ISO 45001、CNS 45001 管理系統
外稽重大缺失件數 **0** 件

達成

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**

重大工安事故發生 **0** 件

達成

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

台灣廠區每年參與所在科管局舉辦
之職業安全衛生優良單位選拔

2022 已獲選
完成短期目標

3. 兩年為周期參與所在科管局舉辦之職
業安全衛生優良單位選拔

3. 兩年為周期參與所在科管局舉辦之職業安
全衛生優良單位選拔

台灣廠區職場危害健康風險族群
管理率 **100%**

達成

4. 台灣及大陸廠區職場危害健康風險族
群管理率 **100%**

4. 台灣及大陸廠區職場危害健康風險族群管
理率 **100%**

EAP 滿意度 **90%**

達成

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%**

每年具備有健康職場認證資格

達成

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

責任單位

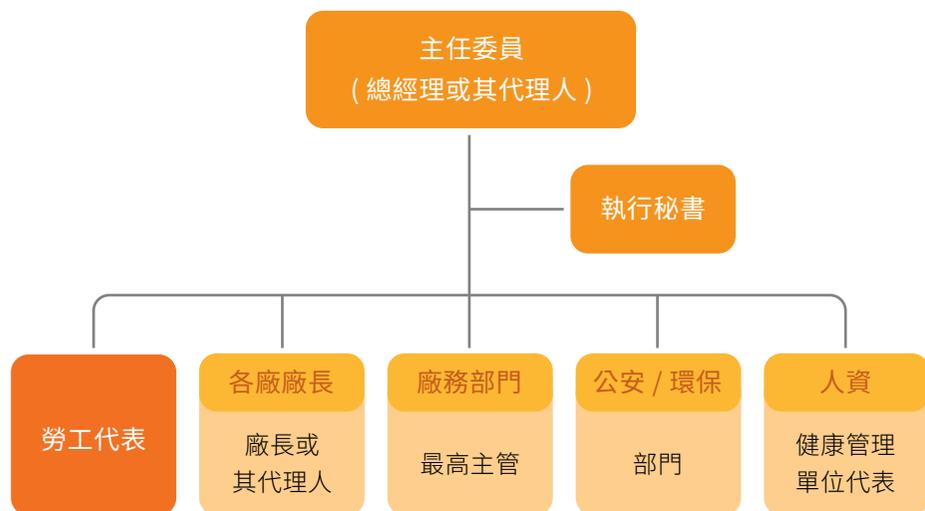
集團各子公司之環安單位及健康管理單位

本集團致力推動安全健康文化，我們透過完善的職業安全衛生管理系統保障所有員工與承攬商的安全健康，依據 ISO 45001 及 RBA 行為準則、當地法令、環安衛系統條文 (ISO 14001、ISO 45001、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，為能主動掌握製程與廠務系統、設備及所有作業潛在危害，各部門進行安全衛生危害分析，達到防止職業災害，保障職業安全與健康目的。

本集團 2023 年內部稽核、ISO 45001 管理系統外部稽核、客戶稽核皆無重大缺失件數，稽核等相關缺失或建議事項皆 100% 改善完成，並皆已通過 ISO 14001、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

本集團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。設置完善的承攬商管理辦法、危害辨識與風險評估、事故調查與緊急應變程序。我們更以嚴謹的職安衛教育訓練、緊急應變演習和危害告知講習，強化員工與承攬商的安全風險意識。



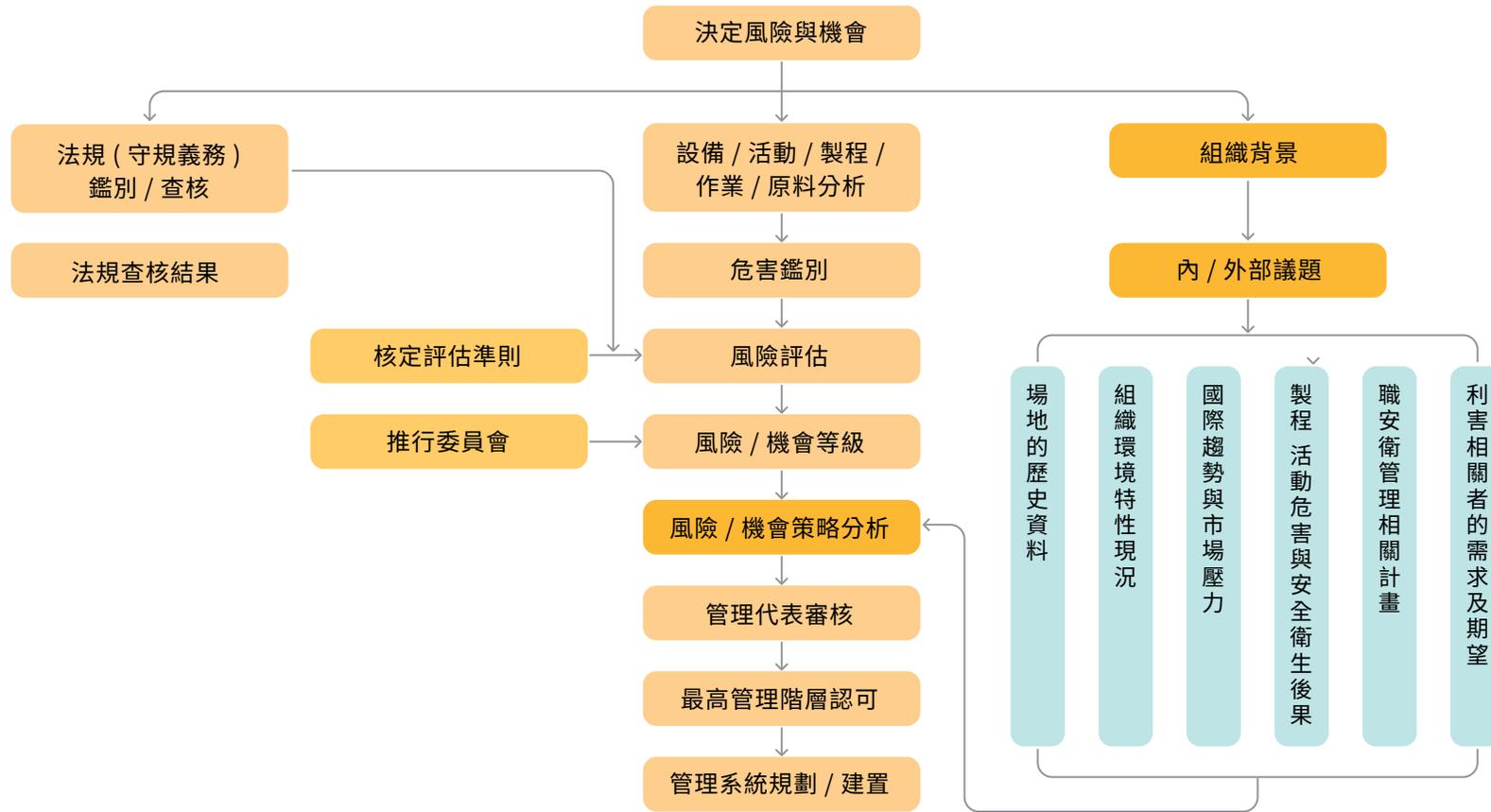
集團 ESH 委員會由總經理或其代理人於每季召開，各廠區則於每月由廠長主持召開廠區層級 ESH 委員會，所研議之結論適用各自廠區。所屬組織包括委員 (各廠廠長或其代理人，研發、支援、品保及人資中心最高主管、環安部門)、勞工代表 (應佔委員人數之三分之一以上，換算約 33%)。

危害辨識與風險評估

本集團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之流程：



內外部稽核之實施

為確保環安衛活動遵循環安衛管理系統 (ISO 14001、ISO 45001 及 CNS 45001)、符合法令、公司政策與目標及相關作業規章之規範運作，本集團依據「環安衛內部稽核執行程序」訂定年度內部稽核計畫，透過執行環安衛管理系統流程 (Plan、Do、Check、Action) 的執行，提早發現現存與潛在問題，以控制風險並提升系統效率，達到評估整體環安衛運作成效，供管理層階參考。依據「環安衛內部稽核執行程序」中要求，每年執

行管理系統內部稽核。稽核種類包含日常巡檢、廠處級巡檢、群級巡檢，以評估整體環安衛管理系統運作成效。2023 年各廠區執行內部稽核台灣廠區列觀察與建議事項共 10 件；大陸廠區主要缺失 1 件、次要缺失與建議事項共 86 件，所有缺失與建議改善已 100% 完成。2023 年外部稽核 (政府機關、ISO、RBA、客戶稽核) 並無發生重大缺失件數，所有缺失改善已 100% 完成。

事故通報與調查程序

本集團重視同仁工作安全，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，依公司所建立之「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。



緊急應變程序

本集團制定「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，本集團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。2023 年實施緊急應變防災演習共計 123 場，為使疏散演練更具挑戰與時效性，依各廠規模、人數，設定緊急疏散標準時間，以應對緊急應變時的各種狀況。



*「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。

職業安全衛生教育訓練

本集團 2023 年共辦理 942 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、交通安全警示，其中包含線上課程，提升員工之工作安全意識。避免語言隔閡成為移工夥伴職業安全的障礙，安全衛生教育訓練課程簡報有中文、母語對照，實體課更配有移工翻譯為夥伴進行口譯，並即時回答疑問，確保移工夥伴充分了解如何落實職業安全、預防危害。

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 253 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。

亮點專欄

達亮獲得國務院消防考核充分肯定

國務院安全生產及消防工作考核巡查組第二組對達亮電子開展消防考核巡查。考核組一行聽取達亮電子關於「廠中廠」消防管理工作展開情況匯報，查看企業消防控制室、消防泵房等消防重點廠址及設施，查閱各類消防管理軟件資料。考核組對達亮電子釐清消防安全責任、強化消防安全管理、創建消防安全文化等工作給予充分肯定。



職業傷害管理

本集團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。

職業傷害統計*

2023 年本集團員工職業傷害共計 14 起，但未有發生嚴重職業傷害，其中主要的傷害類型為撞傷和跌倒等，無死亡案件。針對職業傷害事件發生後，於安全衛生委員會做改善說明，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。



* 2023 年實際工作天數：248 天

地區		台灣廠區		大陸廠區		總計
性別		女	男	女	男	
職業災害	A 受傷人數	1	5	2	6	14
	B 死亡人數	0	0	0	0	0
C 受傷人數中的嚴重職業傷害人數		0	4	0	0	4
D 總工作員工數		2,332	2,566	1,362	2,859	9,119
E 工傷總數 (=A+B)		1	5	2	6	14
F 總工作時數 (=D*8*T)		4,626,688	5,090,944	2,702,208	5,672,256	18,092,096
G 工傷率 (=E/F*200,000)		0.04	0.20	0.15	0.21	0.15
H 嚴重職業傷害比率 (=C/F*200,000)		0.00	0.16	0.00	0.00	0.04
I 總缺勤天數		3.00	22.00	70.00	37.00	132.00
J 總工作人天數 (=D*T)		578,336	636,368	337,776	709,032	2,261,512
K 缺勤率 (=I/Jx100%)		0.00%	0.00%	0.02%	0.01%	0.01%
L 損失工作日數		3	126	70	36	235
M 損失工作日比率 (L/F*200,000)		0.13	4.95	5.18	1.27	2.60

職業病

2023 年各廠區均無職業病* 相關件數，亦無死亡事件發生。

晶電、晶成因違反職安相關法規導致開罰事件 3 件，已立即完成改善，並依法繳納罰鍰。以下說明

職業安全衛生法第 43 條第 2 款

2023 年 7 月同仁於無塵室未依 SOP 規定著裝，準備將 Source 安裝回機台時發生瓶子爆裂，造成眼睛受傷。受傷當下立即進行沖水至少 30 分鐘後送至馬偕醫院急診治療，初步診療後，因馬偕夜間無眼科醫生，故轉送林口長庚就診。經醫師評估，辦理住院治療，職安依職業安全衛生法第 37 條第 2 項規定對外通報主管機關。事發後立即向同仁進行 Source 更換作業宣導，修正 SOP 規範，加強作業安全、人員教育訓練及落實管理個人防護具之穿戴等要求。後續了解同仁無後遺症，目前已回到工作崗位。

職業安全衛生法第 6 條第 1 項

科管局勞動檢查科於 2023 年 7 月入晶成廠區，認未有符合規定之安全衛生設備或措施，應以雙鍊條固定單支鋼瓶，已立即完成改善，並依法繳納罰鍰。

職業安全衛生法第 26 條第 1 項

科管局抽查晶成承攬商危害告知記錄文件，發現其中一份因表單勾選『無危害』。檢查人員認定公共區域仍有跌 / 滑倒等危害，屬交付承攬未依規定告知安全衛生事項。該發現實乃入廠之設備廠商所執行任務屬修改機台程式，並未有施工行為，故該入廠施工設備商人員於表單勾選『無危害』所致，已立即完成改善，並依法繳納罰鍰。

* 職業病認定方式須經醫院職業醫學科之專業醫生診斷。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）、職業肌肉骨骼疾病包括在健康疾病（而非傷害）。

人因工程科技

職場安全防災的核心是技術和工具的結合。除了必須具備卓越的技術外，職業安全防災工作還需要利用工具協助安全決策的擬定。線上危害評估、緊急應變決策支援、安全成本分析及最佳化等工具的開發，不僅提供了有效的支援，也為安全防災人員提供最佳的輔助。

本集團辨識到職業衛生方面面臨的挑戰，包含職業肌肉骨骼傷病等問題。為因應這些挑戰，我們將應用人因工程科技，針對職場姿勢、重複與負荷等因素展開改善工作，同時將人因工程科技應用於職業安全衛生管理及滑跌倒等職業災害預防技術中。

未來將持續引進智慧科技以發展新的評估技術，尤其專注於職業肌肉骨骼傷病的暴露因素、人機介面設計及管理系統的評估與改善。這將透過廣泛的暴露檢點及分析，提供更便利的評估與改善工具，使得我們能夠更務實地研擬改善及管理策略，以降低勞工受影響的程度。

提高安全意識活動

環安衛競賽

本集團除了舉辦嚴謹的職安衛教育訓練、緊急應變演習和危害告知講習，強化員工與承攬商的安全風險意識與知識，更透過環安衛競賽等軟性活動提升同仁安全意識

職業健康安全知識競賽

大陸數個廠區於今年首度辦理職業健康安全知識競賽，旨在加強所有同仁對工作職場上安全隱患的預防及瞭解。得獎的同仁及團隊比賽過後不忘將職業健康安全知識帶回所屬單位，繼續宣導其重要性，為大家帶來一個安全，健康，愉快的工作環境。



消防比武競賽

晶品舉辦消防安全知識競答、滅火競賽等活動



不安全環境的自主建議

晶電建立競賽評分指標，鼓勵員工透過本身對業務的了解及觀察工作環境的狀況，主動提出作業環境改善的建議事項，由職安偕同跨單位協助，100% 改善完成，推動員工重視工作環境安全。

晶宇 2023 年亦有安全提案 85 件，風險源識別 85 件，全部改善完成。

自主發現潛在風險

降低物理傷害潛在風險 16 件



- 防止物品掉落
- 增設工作平台走道
- 安全梯電燈開關標示
- 安全門扇與門關間隙調整
- 其他治具取代美工刀

降低化學品傷害潛在風險 6 件



- 增加承漏盤
- 二次盛漏及改裝抽風
- 阻擋擴散強化排氣效率
- 濾毒罐夾鏈袋密封
- 改善儲存方式，更換鏽蝕化學品櫃

降低火災事故潛在風險 3 件



- 烤箱及 Driver 啟動連動，機台保護機制
- 電控區增加正壓 Purge
- 加裝接地線避免靜電危害

降低真實異常潛在風險 7 件

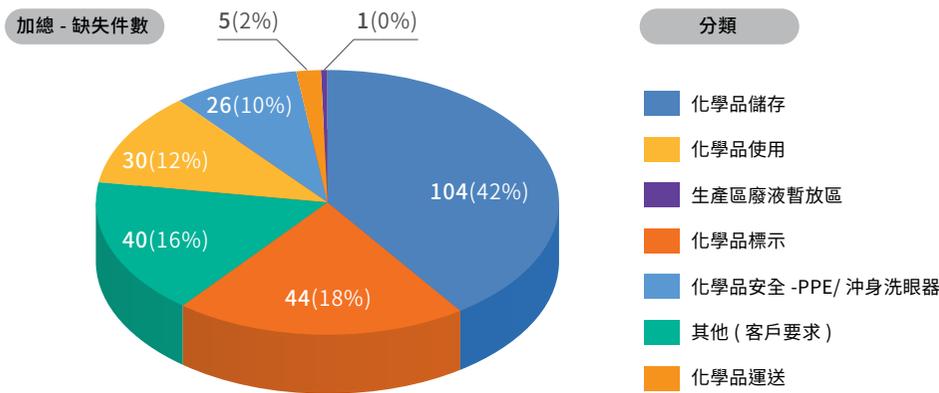


- 貨架上層禁止堆放
- 軸臂固定處防鏽處理
- 製做 Cassette 卡溝，避免脫軌
- 調整轉動設備，避免震動
- 升降平台，設置互鎖機制
- 加裝線槽，避免踩踏

32
件

主題式化學品巡檢缺失改善

晶電將化學品管理分為分 7 大類共 54 項查核內容，每季依主題式化學品指引進行各廠部門 / 區域查核，查核結果需登錄於矯正預防措施單追蹤至改善完成，每季查核完成後，將製作成總發現項目分析報告及改善完成率，於 ESG 委員會中報告，以提升人員操作化學品的安全，並降低發生職業傷害、主管機關開立罰單、或客戶稽核缺失等相關風險。



承攬商作業安全



為守護同仁與承攬商安全，本集團利用承攬商 e 化管理系統對承攬商資格進行嚴格審查，同時與施工申請、進場管制系統連動，確保每位進場承攬商皆了解、同意遵守承攬商規定、受應有職災保障、具教育訓練證明與線上危害告知課程認證。我們亦維護廠內資訊安全，在資安管制聲明書上充份告知承攬商，避免承攬商在廠施工時因不知相關要求而違反資安要求。承攬商違反環安衛規定通知單 E 化系統，當職安同仁巡檢發現異常時，立即開立違規單並與承攬商溝通要求改善，保存違規資料，作為未來評估遴選承攬商依據。2023 年無承攬商事故發生。

除了入廠前的高風險作業危害告知，晶電與晶成也透過線上課程強化承攬商危害告知相關意識，承攬商須取得滿分方能入場，2023 年實施比率 100%* (隆達目前提供實體教育訓練，線上課程與考試納入未來考量)。



承攬商再教育訓練



駐廠承商滅火訓練

晶成新增自動體外心臟去顫器設備強化安全防禦

晶成新增自動體外心臟去顫器設備設置，並舉辦 CPR+AED 急救訓練等課程，打造更安全的職場環境。



* 駐廠承攬商如警衛與清潔人員亦納入訓練範疇，如：警衛室是廠內消防第一道防線，我們和警衛共同執行環安衛訓練，一同守護廠區安全。

健康促進

同仁身心健康保障是本集團照顧員工的核心要務，除了提供員工定期健康檢查、建立完善制度以避免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。

本集團依據國內及內部健康大數據及流行病學，分析同仁健康需求，並依此落實為健康執行計畫，制定具體且具主題性活動，並依據高風險族群提供多元性健康篩檢及促進活動



危害預防

- 緊急救護

健康管理

- 健檢分級管理

健康檢查

- 員工健康檢查
- 駐廠服務 (醫師)
- 癌症篩檢
- 新增合約醫院 (體格檢查)
- 新增合約醫院 (高階主管健康檢查)
- 與外部醫院合作肺部電腦斷層掃描 (法規體檢外的自主項目)

健康促進

- 健康活動
- 自費流感疫苗推動



2023 年健康照護活動列表

類別	項目	舉辦公司	2023 年執行狀況*
健康檢查	婦女三合一檢查活動	富采控股、晶電	共 264 人次參與 整體滿意度：94 分
	婦女檢查活動	隆達	共 46 人次參與 整體滿意度：92 分
	體適能檢測活動	晶電	共 80 人參與 整體滿意度 95 分
	肺部低劑量檢查活動	晶電	174 人參與
	眼科檢查 - 免散瞳眼底攝影檢查	隆達、達亮	共 112 人參與
	年度健檢	富采控股、晶電	特殊作業及一般健檢應受檢人數共 3,112 人， 受檢率 100%。 無職業病發生，一般健檢總計 53 位重大異常， 關懷率 100%(同仁皆已定期回診及治療中)
	年度健康檢查活動(含特殊作業健康檢查)	晶成	年度一般健檢受檢人數共 256 人 高階主管受檢人數共 25 人。
	年度特殊作業健檢	隆達	特殊作業及一般健檢應受檢人數共 591 人次， 無職業病發生。
按摩活動	父親節按摩活動	晶電	共 240 人參與
	母親節按摩活動	晶電	共 201 人參與
健康促進	流感疫苗	富采控股、晶電、隆達，以及員工眷屬	共 278 人參與
	健康講座 - 如何看懂健檢報告	隆達	共 55 人參與
	健康講座 - 視力保健	富采控股、晶電、隆達	共 79 人參與
	健康講座 - 正確吃米好健康	晶成	共 19 人參與

* 滿意度分數滿分皆為 100 分

晶成 2023 年 促進系列活動

身植人心 多肉組合盆栽體驗

同仁回饋：

可藉由課程讓心靈休息
沉澱，期許公司能加開
場次，讓更多人參與。



戒菸講座與宣導

Unikorn 112年健康促進活動公告

輕鬆戒菸，讓您脫癮而出

活動日期：112/8/2 (二)
活動時間：14:00 - 15:00
活動地點：H3廠區501教室
報名日期：即日起至112/8/1 (二) 12:00止
報名方式：聯絡安全衛生部(1222600@unikornsemi.com.tw)
活動講題：戒煙 50分鐘 分組3300名

活動對象：全體同仁 - 報名及受訓地點請洽各廠區安全衛生部(請撥15分)

心理健康照護 - EAP 方案

為照護員工心理健康，本集團台灣子公司皆提供員工協助方案 (EAP)，其中晶電推展服務更已達 13 年，每年提供員工免費諮詢時數，並定期發放 EAP 電子報、定期舉辦心理健康講座，包括身心健康、人際、法律、財務等主題，讓專業心理師帶領同仁學習自我覺察與壓力調適，提供同仁全方位身心照護。2023 共有 1,292 人次參與，服務滿意度為 91.94 分 (滿分為 100 分)。



CH6

社會共榮

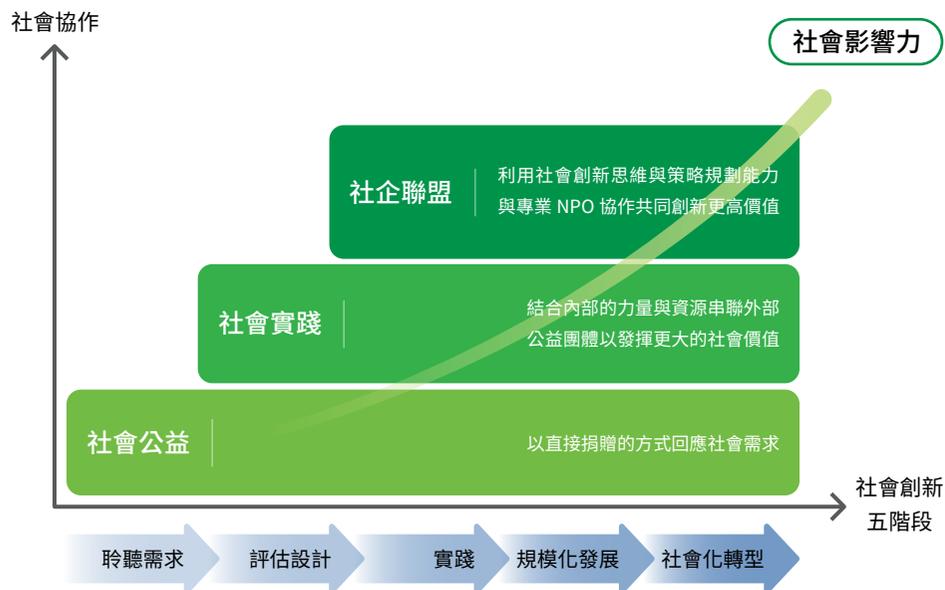
6-1 社會公益

6-2 社會實踐



社會公益

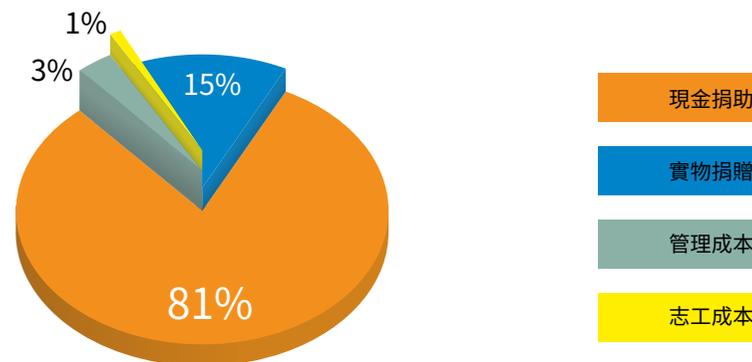
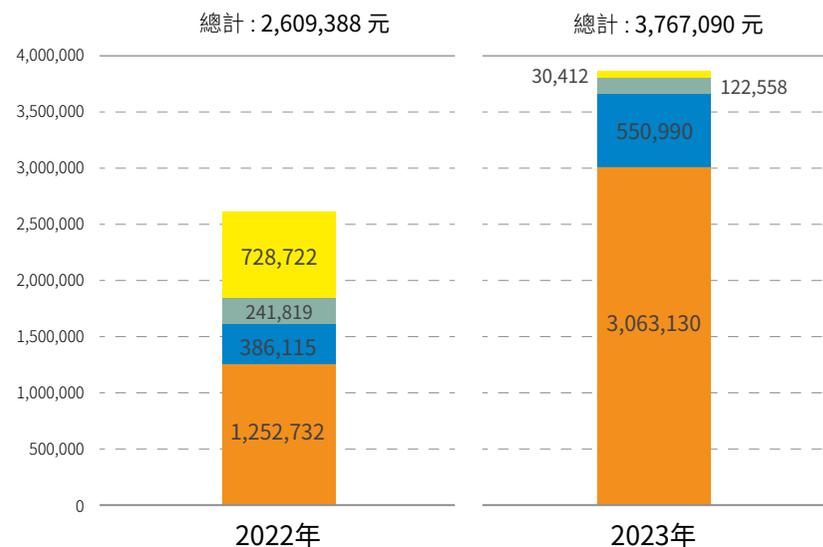
「紮根於社會，必須回饋於社會」是本集團積極投入社會公益的核心宗旨。我們鼓勵各子公司積極帶動員工的社會參與，從兒童到長者、從對人的關懷到對動物與環境的照顧，創造正向的社會影響力。富采集團於 2023 年一月著手進行社會創新研究*，結合政大林月雲老師 (2016) 的社會創新理論與 Mulgan, G 等人 (2010) 提出的社會創新六階段，發展一個社會創新的五階段概念性框架，並進一步針對每階段的落實進行更細緻的研究，將 IDEO 的設計思考、人本設計 (HCD) 方法論及專案管理方法整合進社創新的框架中，有系統地推動集團的正向社會影響力。



* 社會創新定義：為滿足社會需求、創造更大社會價值而被創造出來的任何形式之新的解決方案。

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，推動多項贊助活動、教育計畫等行動，集團 2023 年的社會參與投入總計約 3,767,090 元。

單位：新臺幣



單位:新台幣

捐款項目	公司捐款	同仁捐款	總額
圓夢計畫 (東光國小 / 花園國小)	200,000	315,300	515,300
原住民文化傳承扶助	100,000	-	100,000
偏鄉學校關懷 (埔和 / 泰興 / 新光 / 泰雅學堂)	400,000	-	400,000
聖誕老人換你當 (與世界展望會)	250,000	890,000	1,140,000
衣起做公益·環保愛地球 (國際兒童村 & 樂活育幼院)	10,000	43,700	53,700
合計			2,209,000

慈善捐款

偏鄉學校關懷

2020年起，晶電固定每年資助新光小學、泰雅學堂、泰興國小、埔和國小每年各10萬。依各校需求資助學童餐費、原住民文化傳承、學生交通、足球教育計畫等專案。

原住民文化傳承 扶助

隆達長期關注偏鄉原民文化傳承，2023年扶助新竹縣尖石鄉錦屏國小泰雅兒童合唱團，除了透過基礎訓練促進學生對合唱與技巧外，也藉由課程發揚泰雅原住民歌謠音樂文化與藝才之展現。在隆達人的愛心扶持下，錦屏國小合唱團參加全國學生音樂比賽榮獲「特優」佳績，著實成為小泰雅之光！



公益採購

「幸福晶電·感謝有您」活動自2022年開始，每年與社福團體合作，將其產品贈予全體同仁，2023年與「臺南市心智障礙關顧協會附設展翼烘焙坊」合作，採購金額共計225,700元。「福委會—公益採購及永續之選」活動則自2022年開始，挑選公益團體及具永續理念店家之商品，鼓勵同仁使用福委會提供之『全額福利點數』換購，使同仁能輕鬆接觸採購永續產品並支持社福團體，2023年與「SOBRIGHT 手不盲社企坊、圓夢庇護工場、台灣盲人重建院、茶寶」等廠商合作，採購金額共計924,090元。未來活動將持續舉辦，帶動良善循環，為永續理念貢獻一份心力。

物資捐贈

衣起做公益·環保愛地球

為善盡社會企業責任及落實環保愛地球活動，晶成除了持續攜手國際兒童村，亦新增與樂活育幼院的合作，集結同仁們的力量為孩子添購新衣。2023 年由 39 位孩子們挑選新衣，向同仁們募集款項、環保袋，並號召 21 位企業志工參與禮物分裝並寫下暖心小卡，除了讓孩子們感受到滿滿的心意之外，也於活動中傳達「環保愛地球，享受綠生活」概念。本次活動一共募集新台幣 53,700 元，其中 33,244 元用於購置新衣、其餘則捐贈予樂活育幼院建置新宿舍讓孩子們有個安全無虞的生活環境。



免費商店：樂於分享·讓愛延續

晶電結合資源共享及循環經濟的理念，自 2020 年起在內部發起「晶電免費商店」，推廣「樂於分享」的組織文化，邀請集團同仁捐贈及認領二手良品，並將未被認領的物品依需求捐贈至多家社福機構。截至 2023 年共舉辦 6 個場次，歷年合計共募集物資 3,917 件，並捐出物資 1,230 件；2023 年度捐贈 81.2 公斤的二手衣物、書籍及生活用品，共減少了 1,249.23 公斤的碳排放量。

「這禮有愛」兒童節愛心活動

趁著兒童節的到來，愛心不落人後的隆達人發起「這禮有愛」活動，希望偏鄉的學童們也能擁有生命中第一個樂高玩具，2023 年共募集超過 900 份的樂高包贈送給竹苗地區的偏鄉弱勢學童，捐贈單位包含家扶中心、博幼基金會、仁愛兒童之家、德蘭兒童中心、聖芳濟育幼院。





聖誕老人換你當

晶電自 2016 年起與台灣世界展望會攜手合作，每年舉辦「聖誕老人換您當—聖誕禮物募集及募款活動」，認養 500 份聖誕禮物及內部愛心募款，活動受贈的孩童遍及北中南與離島地區。2023 年邀請富采集團各子公司加入愛心行列，500 份禮物於 7 天內即認養完畢，愛心捐款金額創新達新台幣 890,000 元。



社會實踐

食農教育

為了推廣 ESG 永續理念，2023 年隆達舉辦了一場「Lextar Green Party 特蔬行動」，帶著同仁與家人們透過探索農村、採摘作物、環境導覽、手作黃金泡菜等多個環節，深入瞭解生物多樣性的重要性、並體驗永續農業與自然共存的方式。本次活動參與環境教育達 200 人次、提升在地工作機會 240 小時、員工家庭食農教育認知 800 小時、以及透過共乘減少二氧化碳排放 318 公斤的卓越成果。活動過程亦捐贈了有機蔬果及在地農產品給長長教養院、世光教養院附設拙茁家園，讓正向影響力再加乘。活動獲得農糧署「112 年度農糧產品行銷貢獻卓越企業及團體表揚」肯定。



圓夢計畫

隆達電子自 2012 年開始發起的「隆來閱讀 夢想到達」計畫，至 2023 年已協助 12 所偏鄉學校改建教室，累計募款達 412 萬元。2023 年隆達員工與公司共同集資 387,400 元，協助東光國小將閒置儲存空間進行改造計畫，經過師生的發想及努力，將閒置空間搖身一變成為節奏樂、舞蹈的最佳教室，亦成為大專生到校的教學課程準備基地。



光電科學教育

寶貝同樂會

晶電自 2013 年起每年舉辦「寶貝同樂會」活動，邀請同仁及家中的小寶貝們一起前來公司同樂，讓小朋友能夠透過「小小晶電人」的體驗，更了解父母親的工作，並且從中學習成長。

STEAM 教育是一個跨領域的觀念，強調以學習者為中心的教育方式，積極培育學生的獨立思考及創造能力。2023 晶電 fun 暑假 寶貝同樂會結合 STEAM 教育 5 大要素在原有的活動架構上設計執行細節，以企業力量為培養台灣具獨創力的未來人才出一份心力。



活動中，小朋友們探索 LED 晶片製作過程每一個階段的變化、感受晶片實體與顯微鏡呈現的大小差異。我們透過展示 LED 裝置，向小朋友解說 LED 光電知識。沉浸式教學也結合廠區特色的無塵衣體驗，以有趣的體驗強化孩童對晶片製作過程的印象，共計 73 位同仁子女參與。



偏鄉學校暑期活動

2023 年我們以行動貫徹「照亮希望、持續發光」的精神，與長期贊助的偏鄉小學合作，結合學校在地特色及晶元光電本業辦理暑期多元教育體驗營，提供同仁子女與當地學生交流的機會。體驗營內容包含 LED 知識教學及光學體驗，將科普教育資源帶入偏鄉；同時讓同仁及其子女認識當地傳統技藝，如芋麻編織、口簧琴、傳統射箭活動。2023 年於埔和國小與泰興國小辦理共辦理兩梯次活動，參與人次共 110 人。



CH6

附錄

一、數據概覽

- 治理面數據
- 環境面數據
- 社會面數據

二、GRI 內容索引表

三、永續會計準則 (SASB) 對照表

四、ISO 26000 社會責任標準指南對照表

五、公司參與公協會

六、第三方台灣德國萊因 (TUV Rheinland)
獨立保證意見聲明書

數據概覽

治理面數據

董事會成員名單、主要學經歷、任期及出席率

職稱	姓名	性別	年齡區間	任期	主要經(學)歷	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
董事長	彭双浪	男	61 ~ 70 歲	3 年	友達光電(股)公司董事長暨執行長 佳世達科技(股)公司董事 英國赫瑞瓦特大學企業管理碩士	3	0	100%	新任；應出席 3 次
董事	友達光電(股)公司 代表人：林雨潔	女	41 ~ 50 歲	3 年	友達光電(股)公司副總經理 台灣顯示器產業聯合總會監事 中央大學物理所碩士	3	0	100%	新任；應出席 3 次
董事	范進雍	男	51 ~ 60 歲	3 年	晶元光電(股)公司董事長 中央大學物理所碩士	5	0	100%	連任
董事	唐修穆	男	51 ~ 60 歲	3 年	隆達電子(股)公司董事長 清華大學化學工程博士	3	0	100%	新任；應出席 3 次
獨立董事	沈維民	男	61 ~ 70 歲	3 年	國立臺中科技大學財政稅務系教授 晶元光電(股)公司獨立董事 普渡大學(Purdue U.)會計學博士	5	0	100%	連任
獨立董事	沈顯和	男	71 ~ 80 歲	3 年	友達光電(股)公司副總經理 隆達電子(股)公司獨立董事 中原大學電子工程系學士	5	0	100%	連任
獨立董事	王偉臣	男	61 ~ 70 歲	3 年	資誠聯合會計師事務所副所長及會計師 政治大學會計學系	5	0	100%	連任
獨立董事	許恩得	男	61 ~ 70 歲	3 年	東海大學會計學系教授 東海大學會計與產業研究中心及 EMBA 主任 臺灣大學會計學博士	3	0	100%	新任；應出席 3 次
獨立董事	鄒純忻	女	41 ~ 50 歲	3 年	中國政法大學法學博士 宏景國際法律事務所所長 中華工程仲裁協會理事長 / 仲裁人	3	0	100%	新任；應出席 3 次

董事會成員名單、主要學經歷、任期及出席率

職稱	姓名	性別	年齡區間	任期	主要經(學)歷	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
董事	李秉傑	男	61 ~ 70 歲	3 年	晶元光電(股)公司董事長 工研院光電所正研究員、組長 清華大學化工博士	2	0	100%	舊任；應出席 2 次
副董事長	友達光電(股)公司 代表人：彭双浪	男	61 ~ 70 歲	3 年	友達光電(股)公司董事長暨執行長 佳世達科技(股)公司董事 英國赫瑞瓦特大學企業管理碩士	2	0	100%	舊任；應出席 2 次
董事	蘇峯正	男	61 ~ 70 歲	3 年	隆達電子(股)公司董事長 友達光電(股)公司資深副總經理 美國紐約州立大學材料工程博士	2	0	100%	舊任；應出席 2 次
獨立董事	溫生台	男	71 歲以上	2 年	佳能企業(股)公司副董事長 隆達電子(股)公司獨立董事 紐澤西州立羅格斯大學企管碩士	2	0	100%	舊任；應出席 2 次
獨立董事	梁基岩	男	61 ~ 70 歲	2 年	台聯電訊(股)公司董事長 晶元光電(股)公司獨立董事 政治大學企業管理研究所碩士 清華大學化工系學士	2	0	100%	舊任；應出席 2 次

董事會及各委員會自評問卷結果

問卷類別	董事會 績效評估自評問卷	董事成員 自我績效評估自評問卷	審計委員會 績效評估自評問卷	薪資報酬委員會 績效自評問卷	企業永續 暨風險管理委員會	公司治理 暨提名委員會
對象	9 位董事	9 位董事	5 位委員	3 位委員	3 位委員	6 位委員
回收問卷數	9 份	9 份	5 份	3 份	3 份	6 份
有效問卷數	9 份	9 份	5 份	3 份	3 份	6 份
回收率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

註：經營管理委員會係為董事會轄下設置之整合功能性委員會，不適用「董事會及各功能性委員會績效評估辦法」每年定期自我評量或績效評估之規定。

▷ 環境面數據

晶電、隆達及晶成 2021~2023 年溫室氣體排放量

項目 (單位)	晶電			隆達			晶成		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
類別一：直接排放 (公噸 CO ₂ e)	67,042.00	60,285.09	31,348.71	6,079.46	285.01	194.35	3,836.98	1,896.59	2,075.14
類別二：間接排放 (公噸 CO ₂ e)	175,469.00	177,698.88	137,643.10	34,902.18	8,469.827	7,362.82	4,832.06	5,383.60	5,110.94
類別三：運輸造成之間接 GHG 排放 (公噸 CO ₂ e)	-	256.16	3,130.27	-	130.159	978.51	-	169.98	201.66
類別四：使用產品的間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	35,941.00	40,385.84	137,362.25	6,896.61	94.494	2,428.04	968.45	1,036.17	5,368.84
合計 (公噸 CO ₂ e)	278,452.00	278,625.98	309,484.33	47,878.25	8,979.49	10,963.72	9,637.49	8,486.33	12,756.58

富采、晶品、晶宇、璨揚及達亮 2022~2023 年溫室氣體排放量

項目 (單位)	富采		晶品		晶宇		璨揚		達亮	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
類別一：直接排放 (公噸 CO ₂ e)	3.28	6.55	2,034.72	1,813.73	839.51	902.57	672.77	961.90	68.77	175.32
類別二：間接排放 (公噸 CO ₂ e)	54.08	173.76	3,0296.4	32,658.98	18,810.61	19,233.26	24,334.37	29,703.50	15,368.54	15,089.93
類別三：運輸造成之間接 GHG 排放 (公噸 CO ₂ e)	41.14	95.85	-	2,633.33	-	9,340.37	-	3,344.54	-	279.43
類別四：使用產品的間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	-	34.16	-	16,464.15	-	128,345.47	-	23,877.89	-	28,649.88
合計 (公噸 CO ₂ e)	98.5	310.32	32,331.12	53,570.19	19,650.12	157,821.67	25,007.14	57,887.83	15,437.31	44,194.56

全集團溫室氣體類別 — 排放類別總量

溫室氣體種類 (公噸 CO₂e)



全集團能源使用狀況

項目	單位	2021	2022	2023
外購電力	GJ	2,029,858	1,898,813	1,746,535
再生能源電力	GJ	14,210	14,052	13,260
柴油	GJ	815	722	659
天然氣 (LNG)	GJ	73,924	58,422	56,785
總能源用量	GJ	2,118,807	1,972,009	1,817,239
能源使用密集度	(GJ/ 百萬台幣)	58	68	81
電力佔總能源使用比例	%	95.8%	96.3%	96.84%
再生能源使用比例	%	0.7%	0.7%	0.73%

水資源

項目	單位	2021		2022		2023	
		總量	具水資源壓力地區量	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	452	3,492	318	3,060	385
取水密集度	百萬公升 / 百萬台幣	0.11	-	0.12	-	0.14	-
總排水量	百萬公升	3,111	390	2,822	293	2,069	281
總耗水量	百萬公升	735	-	670	-	991	-

回收與再利用水量

單位 / 百萬公升



廢棄物統計



項目	單位	2021	2022	2023
一般事業廢棄物產生量	公噸	1,618.155	1,616.548	1,727.58
有害事業廢棄物產生量		13,707.656	9,149.760	6,581.87
一般事業廢棄物回收率	%	37.97	58.23	58.59
有害事業廢棄物回收率		77.76	70.73	81.45
廢棄物回收率		72.30	68.53	76.70

2023 廢棄物依處置方法區分

項目	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	183.13	2,507.18
	再生利用	429.57	540.55
不可回收之廢棄物產出量	焚化 (含能源回收)	705.84	300.65
	焚化 (不含能源回收)	0	0
	掩埋	9.57	85.89
	其他處置作業	399.46	3147.61

2023 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		0	0
離場	處置移轉		1,012.16	6,195.34
	直接處理		715.41	386.54

空氣污染

台灣廠				
氣體	單位	2021 排放量	2022 排放量	2023 排放量
氮氧化物 (NOx)		18,781	23,924	3,703.44
硫氧化物 (SOx)	公斤 (KG)	12,380	15,544	7,275.36
揮發性有機化合物 (VOC)		45,415	42,430	16,351.94

大陸廠			
氣體	單位	2022 排放量	2023 排放量
氮氧化物 (NOx)		183.28	2,221.58
硫氧化物 (SOx)	公斤 (KG)	262.72	562.05
揮發性有機化合物 (VOC)		2,444.34	8,094.01

▷ 社會面數據

2023 年各地區員工雇用情形

地區	組別	男		女		公司總人數
		人數	比例	人數	比例	
台灣地區	正式人員	2,544	27.90%	2,321	25.45%	4,865
	非正式人員(派遣/約聘等)	22	0.24%	11	0.12%	33
大陸地區	正式人員	1,927	21.13%	1,061	11.64%	2,988
	非正式人員(派遣/約聘等)	932	10.22%	301	3.30%	1,233
總計		5,425	59.49%	3,694	40.51%	9,119

註 1 大陸地區匯率：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、2023 年數據以 1:4.4024 計算

註 2 人數計算截止至 2023 年底，台灣地區：無計算留停人數。大陸地區：留停員工的缺額保留，並計入部門員額內。

2023 年員工職位、年齡分布

地區	組別	高階主管				中階主管				初階主管			
		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
台灣	30歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	0.04%	0	0.00%
	31-40歲	5	0.05%	3	0.03%	42	0.46%	13	0.14%	70	0.77%	24	0.26%
	41-50歲	95	1.04%	17	0.19%	111	1.22%	34	0.37%	132	1.45%	42	0.46%
	51歲以上	64	0.70%	8	0.09%	18	0.20%	2	0.02%	12	0.13%	7	0.08%
大陸	30歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	5	0.05%	2	0.02%
	31-40歲	10	0.11%	3	0.03%	32	0.35%	12	0.13%	56	0.61%	51	0.56%
	41-50歲	109	1.20%	18	0.20%	17	0.19%	5	0.05%	15	0.16%	9	0.10%
	51歲以上	73	0.80%	8	0.09%	2	0.02%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
總計		356	3.90%	57	0.63%	222	2.43%	66	0.72%	294	3.22%	135	1.48%

2023 年員工職位、年齡分布

地區	組別	研發、技術人員				直接人員				契約人員			
		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
台灣	30歲以下	255	2.80%	174	1.91%	101	1.11%	234	2.57%	6	0.07%	4	0.04%
	31-40歲	472	5.18%	224	2.46%	245	2.69%	593	6.50%	1	0.01%	3	0.03%
	41-50歲	534	5.86%	190	2.08%	298	3.27%	530	5.81%	4	0.04%	1	0.01%
	51歲以上	74	0.81%	26	0.29%	12	0.13%	104	1.14%	9	0.10%	1	0.01%
大陸	30歲以下	271	2.97%	125	1.37%	683	7.49%	361	3.96%	269	2.95%	111	1.22%
	31-40歲	180	1.97%	111	1.22%	328	3.60%	233	2.56%	90	0.99%	75	0.82%
	41-50歲	30	0.33%	24	0.26%	17	0.19%	33	0.36%	14	0.15%	14	0.15%
	51歲以上	7	0.08%	0	0.00%	2	0.02%	1	0.01%	0	0.00%	7	0.08%
總計		1823	19.99%	874	9.58%	1686	18.49%	2089	22.91%	393	4.31%	216	2.37%

註 大陸地區匯率：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、2023 年數據以 1:4.4024 計算

2023 年年度總薪酬比率

年度總薪酬比率 (%)



計算公式為：(2023 年薪酬最高個人合計 / 其他員工年度總薪酬之中位數) * 100% (不包括該薪酬最高個人)

2023 年女性與男性年度薪酬比例

公司	富采	晶電	隆達	晶成	達亮	晶品	晶宇	璨揚
基層員工	0.63	0.65	0.86	0.78	0.52	0.69	0.64	0.64
初階主管	-	0.91	0.94	0.94	0.47	1.55	0.75	1.00
中階主管	0.78	0.91	0.97	0.95	-	0.38	0.31	0.54
高階主管	0.42	0.90	0.95	0.52	-	0.10	-	-

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

公司	職位	2021 年	2022 年	2023 年
富采	管理人員	0.82	0.51	0.52
	研發、技術人員	-	0.78	0.95
	直接人員	-	-	-
	契約人員	-	-	-
晶電	管理人員	0.76	0.75	0.83
	研發、技術人員	0.85	0.87	0.87
	直接人員	0.89	0.95	0.94
	契約人員	-	-	-
隆達	管理人員	0.77	0.76	0.88
	研發、技術人員	0.88	0.87	0.85
	直接人員	1.04	0.94	0.95
	契約人員	1	1	1
晶成	管理人員	0.78	0.68	0.63
	研發、技術人員	0.79	0.83	0.82
	直接人員	0.96	0.94	0.95
	契約人員	-	-	-

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

公司	職位	2021 年	2022 年	2023 年
達亮	管理人員	0.86	0.84	0.43
	研發、技術人員	0.88	0.91	0.84
	直接人員	1	1	1
	契約人員	1	1	1
晶宇	管理人員	0.69	0.70	0.49
	研發、技術人員	1.07	1.03	0.42
	直接人員	1.01	0.99	0.84
	契約人員	-	-	0.26
晶品	管理人員	-	-	0.65
	研發、技術人員	-	-	0.39
	直接人員	-	-	0.74
	契約人員	-	-	-
璨揚	管理人員	0.85	0.83	0.86
	研發、技術人員	0.72	0.77	0.86
	直接人員	1	1.02	0.98
	契約人員	-	-	-

晶品 2021-2022 無揭露

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

單位：新台幣仟元

公司	職位	2021 年	2022 年	2023 年
富采	非擔任主管全時員工人數	52	58	133
	非擔任主管全時員工薪資總額	65,462	82,221	174,708
	非擔任主管全時員工薪資平均數	1,259	1,418	1,314
	非擔任主管全時員工薪資中位數	1,046	1,221	908
晶電	非擔任主管全時員工人數	3,348	3,713	3,410
	非擔任主管全時員工薪資總額	2,925,741	3,029,522	2,718,519
	非擔任主管全時員工薪資平均數	874	816	797
	非擔任主管全時員工薪資中位數	715	635	614
隆達	非擔任主管全時員工人數	1,276	826	734
	非擔任主管全時員工薪資總額	1,102,180	763,825	719,218
	非擔任主管全時員工薪資平均數	891	958	979
	非擔任主管全時員工薪資中位數	725	786	833
晶成	非擔任主管全時員工人數	179	246	405
	非擔任主管全時員工薪資總額	145,422	216,035	368,510
	非擔任主管全時員工薪資平均數	812	878	910
	非擔任主管全時員工薪資中位數	734	801	737

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

單位：新台幣仟元

公司	職位	2021年	2022年	2023年
晶品	非擔任主管全時員工人數	1,288	802	709
	非擔任主管全時員工薪資總額	203,279	184,684	184,242
	非擔任主管全時員工薪資平均數	158	230	328
	非擔任主管全時員工薪資中位數	105	64	318
晶宇	非擔任主管全時員工人數	1,239	1,658	1,785
	非擔任主管全時員工薪資總額	227,120	270,712	299,085
	非擔任主管全時員工薪資平均數	183	163	167
	非擔任主管全時員工薪資中位數	118	94	106
璨揚	非擔任主管全時員工人數	472	457	478
	非擔任主管全時員工薪資總額	77,841	73,939	139,232
	非擔任主管全時員工薪資平均數	165	162	291
	非擔任主管全時員工薪資中位數	135	136	266
達亮	非擔任主管全時員工人數	1,366	1,099	1,546
	非擔任主管全時員工薪資總額	87,718	81,178	92,784
	非擔任主管全時員工薪資平均數	64	74	60
	非擔任主管全時員工薪資中位數	73	76	68

教育訓練情形

依職務與性別

公司	項目	依職務			依性別	
		管理階層	間接人員 (非管理階層)	直接人員	男	女
富采	總受訓時數	1,394	1,670	無直接人員	1,103	1,961
	總訓練人數	88	141	無直接人員	60	169
晶電	總受訓時數	13,573	42,250	19,175	50,982	24,016
	總訓練人數	487	1,287	1,641	1,760	1,655
隆達	總受訓時數	2,823	3,252	547	4,935	1,687
	總訓練人數	277	341	334	525	427
晶成	總受訓時數	2,697	9,897	956	9,564	3,986
	總訓練人數	68	273	164	286	219
達亮	總受訓時數	17	71	528	554	62
	總訓練人數	38	573	3,616	3,962	265
晶宇	總受訓時數	5,308	35,525	41,667	59,732	22,769
	總訓練人數	410	2,725	2,296	4,071	1360
晶品	總受訓時數	160	248	128	416	120
	總訓練人數	13	14	14	29	12
璨揚	總受訓時數	326	1,544	7,684	7,018	2,539
	總訓練人	128	472	927	1,048	479

教育訓練情形

近三年指標

項目	總訓練費用 (新台幣仟元)	總受訓時數 (小時)	總訓練人次數	人均受訓時數 (小時)
2021年	4,146	32,218	10,951	2.94
2022年	4,685	54,034	15,967	3.38
2023年	8289	176,474	57,272	3.08

內部轉職填補比率*

富采	晶電	隆達	晶成
0.72%	34%	8.5%	0%
達亮	晶品	晶宇	璨揚
40%	4%	29%	0.08%

* 公式：自身員工填補的職缺總數 / 公司職缺總數

員工福利提供情形

類型	2022年		2023年	
	人次	金額	人次	金額
健康檢查	2,964	3,123	5,361	9,923
員工旅遊	2,673	4,527	2,223	7,255
節慶禮金	14,982	13,081	15,105	12,822
員工保險	8,464	404,190	18,046	458,674
其它補助	1,033	1,941	1,623	2,917
急難救助	2	9	1	22
活動獎勵	18,641	25,865	18,368	28,815
總計	48,759	452,737	60,727	520,462

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，查證結果如附錄六 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 2023 年度 (2023 年 1 月 1 日至 2023 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	6-7	
	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	3-4	
	2-4	資訊重編	2023 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	關於本報告書 附錄六	180	
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	6-7	
	2-7	員工	附錄一【社會面數據】	155	
	2-8	非員工的工作者	附錄一【社會面數據】	155	

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
GRI 2： 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2-2 治理組織	32	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-2 治理組織	33	
	2-11	最高治理單位的主席	2-2 治理組織	32	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-2 治理組織	32	
	2-13	衝擊管理的負責人	2-2 治理組織	32	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	3, 16, 32	
	2-15	利益衝突	2-2 治理組織	34	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2-3 誠信經營	32-34	
	2-17	最高治理單位的群體智識	經營者的話	5, 11	
			1-1 永續發展策略		
	2-18	最高治理單位的績效評估	2-2 治理組織	34	
	2-19	薪酬政策	2-2 治理組織	35, 109	
			5-1-2 人才吸引與留任		
2-20	薪酬決定流程	2-2 治理組織	35, 109		
		5-1-2 人才吸引與留任			
2-21	年度總薪酬比率	附錄一【社會面數據】	158		

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
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	1-1 永續發展策略	11	
	2-23	政策承諾	1-3-2 重大主題管理	12-14, 22-23, 118	
			5-2-1 人權維護		
	2-24	納入政策承諾	1-3-2 重大主題管理	12-14, 22-23, 118	
			5-2-1 人權維護		
	2-25	補救負面衝擊的程序	1-3 重大性分析與利害關係人溝通	24-26	
			2-3 誠信經營	36	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3 誠信經營	36	
2-27	法規遵循	2-3 誠信經營	37		
2-28	公協會的會員資格	附錄五	179		
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	5. 利害關係人議合	24-26	
			1-3-3 利害關係人溝通與議合		
	2-30	團體協約	5-2-2 員工溝通	120-121	

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	1-3-1 重大主題鑑別	20-21	
	3-2	重大議題清單	1-3-1 重大主題鑑別	21	
重大議題：公司治理與誠信經營					
GRI 3： 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	2-3 誠信經營	12, 28, 36-38	
GRI 205： 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2-3 誠信經營	36-38	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-3 誠信經營	37	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-3 誠信經營	36	
GRI 206： 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2-3 誠信經營	37-38	
重大議題：經濟績效					
GRI 3： 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	2-1 經濟績效	29-31	
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 經濟績效	29-30	
	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)	80-83	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5-1-2 人才吸引與留任	110	
	201-4	取自政府之財務援助	隆達：政府補助總金額新台幣 18,729 仟元認列收入 (工業局計畫 16,000 仟元，A+ 計畫 2,729 仟元)	-	

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
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	2-5 資訊安全	47-50	
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	2023 年度未發生侵犯客戶隱私及客戶資料之投訴案件	50	
重大議題：創新管理與智慧轉型					
GRI 3： 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	3-1 創新管理與智慧轉型	57	
GRI 302： 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4-1-5 能源管理	151	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4-1-5 能源管理	151	
	302-3	能源密集度	4-1-5 能源管理	151	
	302-4	減少能源消耗	4-1-5 能源管理	63	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4-1-5 能源管理	86	
重大議題：產品品質					
GRI 3： 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	3-2-1 產品品質與安全	69-70	
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	3-2-1 產品品質與安全	70	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2023 年度未違反任何相關法規或自願性規約	69	

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
重大議題：客戶關係管理					
GRI 3： 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	3-2-2 客戶關係維護	71-73	
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	2023 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：能源管理					
GRI 3： 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	4-1-5 能源管理	85-86	
GRI 302： 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4-1-5 能源管理	153	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4-1-5 能源管理	153	
	302-3	能源密集度	4-1-5 能源管理	153	
	302-4	減少能源消耗	4-1-5 能源管理	63	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4-1-5 能源管理	86	
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	4-1-4 溫室氣體管理 4-2-4 空氣污染防治	84, 100	

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
重大議題：空氣污染防治					
GRI 305： 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4-1-4 溫室氣體管理	84	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-1-4 溫室氣體管理	84	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4-1-4 溫室氣體管理	84	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4-1-4 溫室氣體管理	84	
	305-5	溫室氣體排放減量	4-1-4 溫室氣體管理	84	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4-2-4 空氣污染防治 附錄一【環境面數據】	100, 154	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4-2-4 空氣污染防治 附錄一【環境面數據】	100, 154	
重大議題：人才吸引與留任					
GRI 3： 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	5-1-2 人才吸引與留任	105-110	
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	5-1-2 人才吸引與留任	110	
	401-3	育嬰假	5-1-2 人才吸引與留任	110	
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	5-1-1 人才結構	102-104	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	附錄一【社會面數據】	158-159	
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【社會面數據】	158-159	

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
重大議題：人才培育					
GRI 3： 重大議題 2021	3-3	重大議題管理	5-1-3 人才發展與培育	111-116	
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	5-1-3 人才發展與培育	112	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-1-3 人才發展與培育	103, 111-115	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5-1-3 人才發展與培育	116	
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	5-3-1 職業安全與衛生管理	127-135	
GRI 403： 職業安全衛生 2016	403-1	職業安全衛生管理系統	5-3-1 職業安全與衛生管理	128	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5-3-1 職業安全與衛生管理	128-130	
	403-3	職業健康服務	5-3-2 健康促進	136-138	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	2-6 責任供應鏈	53, 127-130	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	2-6 責任供應鏈	53, 131	
	403-6	工作者健康促進	5-3-2 健康促進	138-140	
	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	2-6 責任供應鏈	53, 136-138	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-3-1 職業安全與衛生管理	130	
	403-9	職業傷害	5-3-1 職業安全與衛生管理	131-132	
	403-10	職業病	5-3-1 職業安全與衛生管理	132	

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 202： 市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5-1-1 人才結構 附錄一【社會面數據】	156	
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 責任供應鏈	54	
GRI 207： 稅務 2019	207-1	稅務方針	2-1 經濟績效	30	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2-1 經濟績效	30	
特定主題準則：GRI 300 環境					
GRI 3： 重大議題 2021	301-1	所用物料的重量或體積	附錄一【環境面數據】	153	
GRI 302： 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4-1-4 能源管理 附錄一【環境面數據】	151	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4-1-4 能源管理 附錄一【環境面數據】	151	
	302-3	能源密集度	4-1-4 能源管理 附錄一【環境面數據】	151	
	302-4	減少能源消耗	4-1-5 能源管理	63	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4-1-5 能源管理	86	

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 300 環境					
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	87-91, 152	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4-2-1 水資源管理	87-91, 152	
	303-3	取水量	4-2-1 水資源管理	87-91, 152	
	303-4	排水量	4-2-1 水資源管理	87-91, 152	
	303-5	耗水量	4-2-1 水資源管理	87-91, 152	
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 責任供應鏈	51-55	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2-6 責任供應鏈	51-55	
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 4-2-3 循環經濟	92-99	
	301-3	回收產品及其包材	4-2-2 廢棄物管理 4-2-3 循環經濟	92-99	
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	92-93	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-2-2 廢棄物管理	92-93	
	306-3	廢棄物的產生	4-2-2 廢棄物管理 附錄一：【環境面數據】	92-93, 155-156	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4-2-2 廢棄物管理 附錄一：【環境面數據】	92-93, 153-154	
	306-5	廢棄物的直接處置	4-2-2 廢棄物管理 附錄一：【環境面數據】	92-93, 153-154	

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 400 社會					
GRI 402： 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5-2-2 員工溝通 影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，會透過經營會議、勞資會議等管道，進行溝通後再實施，並依勞動基準法等相關法令規定，提前通知受影響之相關單位或員工。	-	
GRI 406： 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-2-1 人權維護	117-119	
GRI 408： 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5-2-1 人權維護 2-6 責任供應鏈	117-119 51-55	
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	5-2-1 人權維護 2-6 責任供應鏈	117-119 51-55	
GRI 411： 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5-2-1 人權維護	117-119	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5-1-1 人才結構	102	

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 400 社會					
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	1-3 重大性分析與利害關係人溝通	20-26	
	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	2023 年度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 責任供應鏈	51-55	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2-6 責任供應鏈	51-55	
GRI 415： 公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2023 年度無政治獻金	-	
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	2023 年度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	2023 年度未違反任何相關法規或自願性規約	-	

永續會計準則 (SASB) 對照表

指標說明	類別	指標編號	說明	對應章節	頁碼
揭露主題 / 溫室氣體排放					
(1) 範疇一溫室氣體排放	量化	TC-SC-110a.1	37,478.27 公噸 CO ₂ e	4-1-3 溫室氣體管理	84
(2) 來自含氟化物的總排放量	量化		31,527.44 公噸 CO ₂ e	4-1-3 溫室氣體管理	84
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	量化	TC-SC-110a.2	短期：調整含氟氣體進入製程之 Recipe，從源頭減量 中長期：陸續建置 Local Scrubber 之含氟氣體削減設備，以達到減碳效益	4-1 氣候行動	75
揭露主題 / 溫室氣體排放					
(1) 總能源耗損	量化	TC-SC-130a.1	1,817,239 GJ	4-1-4 能源管理	85-86
(2) 能源採用外購電力佔總耗電百分比	量化		96.84%	4-1-4 能源管理	85-86, 151
(3) 採用再生能源的比例	量化		0.73%	4-1-4 能源管理	85-86, 151
揭露主題 / 溫室氣體排放					
(1) 總取水量	量化	TC-SC-140a.1	3,062 百萬公升	4-2-1 水資源管理	87-91, 152
(2) 總耗水量	量化		80 百萬公升	4-2-1 水資源管理	87-91, 152
(3) 由水資源高壓力、及高壓力地區取水的百分比	量化		12.57%	4-2-1 水資源管理	87, 152

指標說明	類別	指標編號	說明	對應章節	頁碼
揭露主題 / 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	6,581.87 公噸 81.45%	4-2-2 廢棄物管理與循環經濟	92-93, 153-154
揭露主題 / 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	推動安全文化及職業安全衛生管理系統，依據 ISO 45001 及 RBA 行為準則、當地法令、環安衛系統條文 (ISO 14001、ISO 45001、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，進行各部門安全衛生危害分析	5-3-1 職業安全與衛生管理	127-135
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	共 400,000 新台幣	5-3-1 職業安全與衛生管理	-
揭露主題 / 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	外籍人士：7.77% 於海外工作者：0.54%	5-1-1 人才結構	103

指標說明	類別	指標編號	說明	對應章節	頁碼
揭露主題 / 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：因二項法規要求物質不適用於隆達產品，故未列入管控清單		-
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		TC-SC-410a.2	富采集團未生產上述產品故不適用		-
揭露主題 / 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	持續進行重點原物料來源分散及選擇驗證，掌握供應商產線的地理分布等狀況，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。	2-6 責任供應鏈	51-55
揭露主題 / 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	2023 年富采集團無因反競爭行為相關法律程序造成財務上之損失。		-

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	27
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	CH5 人才永續	101
2.2	人權的風險處境	CH5 人才永續	101
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	27
2.4	解決委屈 (解決牢騷埋怨)	CH2 公司治理	27
2.5	歧視與弱勢族群	CH5 人才永續	101
2.6	公民與政治權	CH2 公司治理	101
2.7	經濟、社會與文化權	CH2 公司治理	27
2.8	工作的基本權利	CH2 公司治理	27

項次	條文	對應章節	頁碼
3. 勞動實務			
3.1	聘僱與聘雇關係	CH5 人才永續	101
3.2	工作條件與社會保護	CH5 人才永續	101
3.3	社會對話	CH5 人才永續	101
3.4	工作的健康與安全	CH5 人才永續	101
3.5	人力發展與訓練	CH5 人才永續	101
4. 環境			
4.1	污染預防	CH4 綠色營運	74
4.2	永續資源利用	CH4 綠色營運	74
4.3	氣候變遷的減緩與適應	CH4 綠色營運	74
4.4	環境保護與自然棲息地的保護與恢復	CH4 綠色營運	74

項次	條文	對應章節	頁碼
5. 公平的經營實務			
5.1	反貪腐	CH2 公司治理	27
5.2	負責任的政治參與	CH2 公司治理	27
5.3	公平競爭	CH2 公司治理	27
5.4	促進影響範圍內的社會責任	CH2 公司治理	27
5.5	尊重智慧財產權	CH3 創新成長	56
6. 消費者議題			
6.1	公平的行銷、資訊與契約的實務	CH3 創新成長	56
6.2	保護消費者的健康與安全	CH3 創新成長	56
6.3	永續消費	CH3 創新成長	56
6.4	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	CH3 創新成長	56
6.5	消費者資料保護與隱私	CH3 創新成長	56

項次	條文	對應章節	頁碼
6. 消費者議題			
6.6	提供必要的服務	CH3 創新成長	56
6.7	教育與認知	CH3 創新成長	56
7. 社會參與與發展			
7.1	社區參與	CH6 社會共榮	141
7.2	教育與文化	CH6 社會共榮	141
7.3	增加就業與技術發展	CH5 人才永續	101
7.4	科技發展	CH3 創新成長	56
7.5	增加財富與收入	CH2 公司治理	27
7.6	健康	CH5 人才永續	101
7.7	社會投資	CH2 公司治理	27

集團公司參與公協會

類別	參與之公協會與組織	管理角色	會員
國內產業	臺灣顯示器暨應用產業協會 (TPSA)	-	●
國際	國際半導體產業協會 (SEMI)	-	●
國內產業	中華民國南部科學園區產學協會	-	●
國內產業	臺灣平面顯示器材料與元件產業協會 (TDMDA)	理事	●
國內產業	臺灣顯示器產業聯合總會 (TDUA)	理事	●
國內產業	臺灣光電半導體產業協會 (TOSIA)	副理事長	●
國內產業	臺灣光電半導體產業協會智權戰略委員會	主任委員	●
國內產業	臺灣光電半導體產業協會標準規範委員會	副主任委員	●
國內產業	臺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	●
國內產業	臺灣科學工業園區科學工業同業公會	-	●

類別	參與之公協會與組織	管理角色	會員
國內產業	台灣區電機電子工業同業公會 LED 與照明委員會	副主任委員	●
國內產業	臺灣區照明燈具輸出業同業公會 (TLFEA)	常務理事	●
國內產業	臺灣區照明燈具輸出業同業公會 照明技術委員會	委員	●
國內產業	臺灣植物工廠暨智慧農業發展協會	理事	●
國內產業	臺灣照明委員會 (CIE-Taiwan)	執行委員	●
國內產業	光電協進會 (PIDA)	-	●
國內產業	臺灣營業秘密保護促進協會	-	●
國內產業	台北市電腦商業同業公會	理事	●
國內產業	高功率元件應用研發聯盟 (臺灣經濟研究院)	-	●
國內產業	智慧顯示產業跨域合作聯盟 (SDIA)	-	●

第三方台灣德國萊因 (TUV Rheinland) 獨立保證意見聲明



獨立保證聲明

富采集團 2023 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“台灣德國萊因”或“我們”），受富采投資控股股份有限公司（包含晶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 2023 年永續報告書（以下簡稱“報告”）進行外部保證。本次查證合約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 2023 年永續報告書作出一個作公正和充分的判斷。

本保證聲明的預期讀者是關注富采集團在 2023 年度（從 2023 年 1 月到 2023 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，並擁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當責性原則（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 2023 年報告中所揭露的永續發展績效。
- SASB Standards, SMEICONDUCTORS Sustainability Accounting Standard.
- 根據查驗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。

侷限性:

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展開的，並假設它們是完整的和真實的。因財務數據與富采集團各公司年報一致，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:

台灣德國萊因從技術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，從源頭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；我們的工作包含與超過 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應該是適當的。

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份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，且能利用溝通機制來鑑別重大性議題，達成具有責任的回應。

重大性: 富采集團已實施重大性議題鑑別流程，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: 富采集團已實施環安衛、品質、企業永續等政策，2023 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: 富采集團已鑑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 2023 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部紀錄，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來對富采集團做出的評論和相關決定，台灣德國萊因將不承擔任何責任。



Taipei, August 12, 2024

Vito Lin

Vito C. C. Lin 技術經理

台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司

Thanks

Ennostar Group