

晶元光電  
**EPISTAR**



**2018**

**企業社會責任報告書**

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT

## 關於本報告書

「Lighting Your Life through Diode Emitting」，晶元光電股份有限公司（在本報告中簡稱「晶元光電」、「晶電」、「本公司」、「我們」）不僅讓光電半導體元件照亮客戶和使用者的生活，更是點亮員工和股東未來的希望，我們秉持著社會公民的精神，善盡社會公民之責任。晶元光電 2014 年對外發行第一本「企業社會責任報告書」，本報告書為晶元光電發行之第五本，揭露晶元光電在經濟、環境、勞工照顧、人權關注、社會參與及產品責任面向等永續發展指標的努力與成果，並彙整相關數據提供詳細說明，期望藉由本報告書之發行，讓社會大眾與各利害關係人更瞭解晶元光電，作為彼此良好溝通的基礎。

## 報告書範疇與計算依據

本報告書涵蓋晶元光電 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日在企業社會責任的績效呈現，涵蓋晶元光電永續經營的成果與未來規劃。主要指標涵蓋台灣各廠區製造據點，若有涉及其他區域的指標，則另行於報告書內文中說明。本報告書中 2018 年度相關數據均經由第三公正單位查證，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。財務數據經過資誠聯合會計師事務所查帳確認，以新台幣計算；ISO14064-1 溫室氣體排放量為經過英國標準協會台灣分公司 (BSI) 查證結果，ISO 14001、OHSAS 18001、TOSHMS 及報告書中的其餘內容均已通過英國標準協會台灣分公司 (BSI) 查證。本 (2018) 年報告書與「2017 年企業社會責任報告書」相較，並無資訊重編的影響與報告範疇之明顯差異。

## 報告書撰寫原則與綱領

「2018 年晶元光電企業社會責任報告書」內容架構依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) GRI Standards，透過重大性的分析模式鑑別利害關係人所關注的永續議題及決定優先順序，分析出此報告要揭露的永續性主題、相關策略、目標和措施，並依所列之指導方針及架構撰寫。另外也參考 ISO 26000 社會責任標準指南、地球憲章、經濟合作及發展組織 (OECD) 多國企業指導綱領、聯合國全球盟約及聯合國永續發展目標 (SDGs) 等原則。

## 報告書編輯、審核與查證

### 報告書編輯：

2014 年晶元光電即成立「晶元光電企業社會責任編輯小組（以下簡稱編輯小組）」，小組由總經理擔任召集人，行銷管理室擔任執行秘書，成員涵蓋公司各相關部門代表，「2018 年晶元光電企業社會責任報告書」由編輯小組負責整體規劃、整合溝通、資料彙整及編輯修訂。

### 報告書審核：

本報告書由行銷管理室彙整編輯初稿後，由小組成員就相關內容與數據校閱與修訂。定稿內容經第三方公正單位查證後，再依行政程序交由總經理及董事長進行報告書發行前之核閱確認。

### 報告書內容保證：

本報告書於 2019 年 5 月通過第三方公正單位英國標準協會 ( British Standards Institution, BSI ) 查證，依循 GRI Standards 核心選項準則與 AA 1000 AS 保證標準及其 2018 年附錄 (AA 1000 Assurance Standard (2008) with 2018 Addendum) TYPE I 中度保證等級查證標準的精神。BSI 查證報告書及 GRI 揭露項目附於本報告書附錄。

### 報告書發行時間：

晶元光電未來將每年定期發行「企業社會責任報告書」，並同時於晶元光電官方網站之企業社會責任專區公開揭露。

現行發行版本：2019 年 6 月發行

上一發行版本：2018 年 6 月發行

### 聯絡方式：

期盼藉由這本報告書，讓利害關係人更瞭解晶元光電推動企業社會責任的努力。如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們，聯絡資訊如下：

晶元光電股份有限公司

地址：新竹科學園區力行路 21 號

電話：+886-3-567-8000

電子信箱：csr@epistar.com

公司網站：www.epistar.com

聯絡窗口：行銷管理室 胡芷維小姐

申訴及溝通管道

聯絡信箱：投資人信箱：rider@epistar.com

robin\_yu@epistar.com

CSR 信箱：csr@epistar.com

官網信箱：sales@epistar.com

### 內部溝通管道：

- 組織內部如員工相關薪資福利、環境安全衛生、公司政策等，皆透過各種處部課會議或廠月會公開透明佈達
- 設置專屬員工意見箱，由員工關係課受理
- 定期舉辦勞資會議，並追蹤、討論員工提出之意見
- 設置「性騷擾」專線及信箱，所有同仁、求職者及供應商都可使用

### 外部溝通管道：

- 上游供應商、承攬商可透過採購瞭解產品之相關規範
- 下游之客戶則經常透過客服信箱 / 電話 / 業務人員轉達等方式瞭解公司及產品狀況
- 其他的利害關係人如投資人 / 銀行 / 政府機關等則可透過公司官方網站、電視採訪、媒體報導等追蹤晶元光電最新財務相關資訊



## 董事長的話

晶元光電自 1996 年創立至今，一直秉持『實現 LED 應用的無限可能』的宗旨，以核心技術為基石，持續精進研發能力，突破現有框架，努力創新滿足客戶與終端市場的需要；2018 年可稱謂晶元光電新元年，將事業拆分為三大事業體，除了原有的 LED 晶片製造外，也將事業延伸至更多的三五族半導體應用，從『實現 LED 應用的無限可能』擴展為『實現三五族半導體應用的無限可能』，期待以嶄新的 Epistar2.0 提供市場更全面的服務，也向企業永續發展的目標上持續前進。

回顧 2018 年，雖然 LED 產業同業競爭激烈，仍處於產能過剩的狀態，但由於世界各國對節能環保的議題相當重視，加上 LED 發光效率的提升及微小化，使得越來越多的新應用陸續實現，因此 LED 市場仍有高度發展潛力；晶元光電計畫持續投入研發、精進技術與降低成本，來達到未來終端應用朝向智慧化及高性價比之發展趨勢。

在經濟面，2018 年因新產品導入及三五族半導體代工事業的發展，資本支出及研發費用持續增加，合併營業收入淨額比 2017 年衰退 19.64%，營業損失約為新台幣 6.79 億元；儘管因投入的經費較高，導致營利淨額下滑，但是晶元光電至今仍維持全球市場上極大的市場佔有率，在高附加價值應用產品的銷售佔比也明顯成長，相信已在多個市場佈局上站穩腳步的晶元光電，未來面對挑戰亦能贏得競爭，創造更多可能。

在環境面，晶元光電持續努力綠化產品及其生產過程，產品方面我們不斷提升其效能、延長產品壽命，減少操作電能、產品排熱及材料使用，以提供更加環保的 LED 產品；生產過程中，我們則致力於減少能源、原物料的耗用量以及有效控管溫室氣體、廢汙水及廢棄物等排放；另外，2018 年晶元光電於兩個廠區頂樓建置太陽能發電系統，所生產電力併入台灣電力公司電網供給台灣電力公司調度使用，2018 年太陽能所生產電力共有 131.7 GJ，減少碳排放量 20.27 (公噸 CO<sub>2</sub>e)，約相當於 2,027 棵樹一年固碳量。我們期許自己不只能減低對環境的衝擊，也能增加對環境的貢獻，創造永續的生活環境。

在社會面，晶元光電認為員工為公司發展成功的重要關鍵，重視員工的我們更在 2019 年獲得『幸福企業』獎項的肯定，除了提供具競爭力的薪酬福利及完整的培訓發展計畫外，我們也相當重視員工在工作與生活上的平衡，定期舉辦多元活動促進員工與家庭關係和諧，亦辦理各式運動與健康活動來提升員工身心健康；在社會公益投入上，我們遵循『兒童關懷、偏鄉教育、扶植產業發展』三大主軸，執行的部分也從以往經濟協助擴展為身體力行，鼓勵員工一同投入參與，期望同仁們透過親自投入社會公益而有所獲得，以 2016 年開始與世界展望會合作的『聖誕老人換你當』活動為例，2018 年同仁募集的禮物數量及金額已成長為 2016 年的兩倍以上，由此可看出同仁公益活動的參與度明顯提升。晶元光電期望能夠持續以光點擴散的方式帶動更多的內部員工及其他機構投入參與，帶來對社會貢獻的加乘效益。

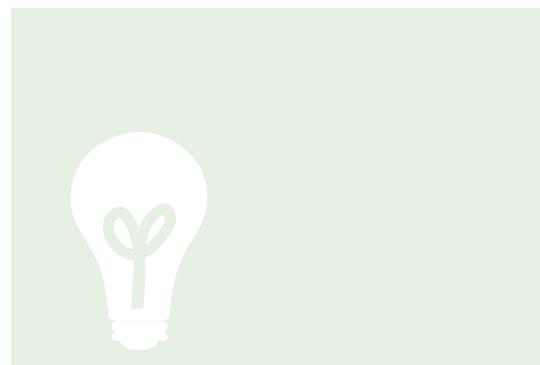
晶元光電企業永續經營朝公司治理、發展永續環境、維護社會公益等方向前進，亦提供利害關係人公開資訊及暢通的交流管道；期望透過『實現三五族半導體應用的無限可能』擺脫全球經濟情勢的低迷，以 EPSTAR 2.0 創造企業永續經營更大的效益與價值。

董事長暨策略長



## 目錄

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 關於本報告書              | 002 |
| 董事長的話               | 004 |
| 永續績效                | 008 |
| 聯合國永續發展目標 (SDGs) 實踐 | 010 |
| 年度永續目標與評估           | 012 |



### 1. 永續晶電 互動與溝通 015

|                 |     |
|-----------------|-----|
| 1.1 企業社會責任編輯小組  | 015 |
| 1.2 利害關係人互動與經營  | 016 |
| 1.2.1 利害關係人鑑別   | 016 |
| 1.2.2 利害關係人溝通管道 | 016 |
| 1.3 永續性重大性議題    | 018 |

### 2. 永續管理 經營與服務 021

|                 |     |
|-----------------|-----|
| 2.1 公司簡介        | 021 |
| 2.1.1 關於晶元光電    | 021 |
| 2.1.2 參與組織      | 023 |
| 2.1.3 年度獲獎紀錄    | 025 |
| 2.2 營運概況        | 026 |
| 2.2.1 服務市場      | 027 |
| 2.2.2 競爭環境與財務資訊 | 030 |
| 2.2.3 專業分工      | 031 |
| 2.2.4 客戶滿意度     | 033 |

### 3. 誠信管理 治理與生產 035

|              |     |
|--------------|-----|
| 3.1 公司治理概況   | 035 |
| 3.1.1 治理架構   | 035 |
| 3.1.2 誠信經營   | 037 |
| 3.1.3 風險管理   | 040 |
| 3.1.4 資訊安全   | 041 |
| 3.1.5 導入管理系統 | 042 |
| 3.2 生產管理     | 044 |
| 3.2.1 綠色產品設計 | 044 |
| 3.2.2 原物料使用  | 045 |
| 3.2.3 產品責任   | 046 |
| 3.3 供應鏈管理    | 048 |
| 3.3.1 供應商評鑑  | 049 |

## 4. 綠色環境 節能與管理 052

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 4.1 能資源使用         | 053 |
| 4.1.1 能源管理        | 053 |
| 4.1.2 水資源管理       | 055 |
| 4.1.3 節能減碳措施      | 057 |
| 4.1.4 溫室氣體盤查      | 060 |
| 4.2 污染防治管理        | 061 |
| 4.2.1 環境支出        | 061 |
| 4.2.2 空氣污染防制      | 061 |
| 4.2.3 水污染防治       | 062 |
| 4.2.4 廢棄物管理及回收再利用 | 063 |
| 4.3 環保法規          | 064 |



## 5. 樂活職場 人才與培訓 067

|              |     |
|--------------|-----|
| 5.1 良好的勞資關係  | 067 |
| 5.1.1 人才招募   | 067 |
| 5.1.2 人力概況   | 068 |
| 5.1.3 人員流動情形 | 070 |
| 5.2 福利與權益    | 072 |
| 5.2.1 員工福利   | 072 |
| 5.2.2 多元溝通管道 | 074 |
| 5.2.3 多元活動   | 076 |
| 5.3 人才教育與培訓  | 077 |

## 6. 社會責任 健康與關懷 082

|                  |     |
|------------------|-----|
| 6.1 職業安全衛生管理與責任  | 083 |
| 6.1.1 環安衛委員會組織   | 083 |
| 6.1.2 職業安全衛生管理系統 | 084 |
| 6.1.3 環安衛 E 化系統  | 084 |
| 6.1.4 緊急應變管理     | 086 |
| 6.1.5 安全績效       | 088 |
| 6.2 員工健康促進管理     | 089 |
| 6.3 社會參與         | 094 |
| 6.3.1 關懷與回饋      | 094 |
| 6.3.2 晶電志工社      | 095 |

## 7. 附錄 098

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 附錄一：GRI 永續性報導準則 ( GRI 準則 ) 對照表 | 098 |
| 附錄二：聯合國全球盟約對照表                 | 105 |
| 附錄三：ISO26000 社會責任指南對照表         | 105 |
| 附錄四：聯合國永續發展目標 ( SDGs ) 對照表     | 107 |
| 附錄五：第三方公正單位 BSI 獨立保證意見聲明書      | 108 |



## 永續績效

### 經濟面

第四屆公司治理評鑑排名

**TOP 5%**



- 2018年入選「台灣永續指數成分股」
- 2018年集團專利獲證累積  
超過 4,000 件核准專利

### 環境面

- 2018年減碳效益已減少碳排放量 9,291 (公噸CO<sub>2</sub>e)  
完成 比例為 **84.5%**
- 2018年溫室氣體排放強度較2012年(基準年)  
溫室氣體排放強度 **下降 20.2%**
- 2018年ODS所造成溫室氣體排放量為 **0噸** /CFC-11e
- 2015起資源化廢棄物比率已連續三年達 **75% 以上**
- 2018年單位產量廢水量較2012年 **減少 40%**
- 2018年執行製程相關的減量及改善計畫，  
清潔生產績效總效益達到 **510.7 萬元**
- 晶元光電持續致力於用電效率提升，使得2018年單位產量耗電量  
由2012年64.4 (GJ/m<sup>2</sup>) 下降至38.4 (GJ/m<sup>2</sup>)，**減少40.4%**
- 生產單位致力於節約用水，  
2018年單位產量用水量較2012年 **減少 55.7%**

2018年  
太陽能所生產電力

**131.7 (GJ)**



社會面

2018年  
社會回饋捐獻金額達

**1,300 萬**

- 菁英人才的留任在過去二年已有達成 **94%** 的留任率
- 2018年平均每人教育訓練時數為 **23.38小時**；其中  
管理人員平均時數21.86小時，研發、技術人員平均時數  
31.95小時，直接人員平均時數20.56小時
- 健檢受檢完成率達 **100%**
- 晶元光電生產的產品 **100%符合** RoHS、REACH  
國際環保法規

2018年  
各廠緊急應變小組人員完訓人數

超過 **1,300 人**



## 聯合國永續發展目標 (SDGs) 實踐

聯合國永續發展目標 ( Sustainable Development Goals, SDGs ) 包含 17 項目標 ( Goals ) 及 169 項細項目標 ( Targets )，未來全球將以之作為 2016~2030 年的發展議題主軸。晶元光電之永續作為回應聯合國永續發展目標 ( SDGs ) 其中 8 個目標。



### 1 消除貧窮



#### 目標 1 - 消除各地一切形式的貧窮

**細項目標 1.b.** 依據考量到貧窮與兩性的發展策略，建立國家的、區域的與國際層級的妥善政策架構，加速消除貧窮行動。

晶元光電薪資取決於學經歷、專業年資經驗、個人績效表現及市場行情核定薪資水準，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇，提供員工高於勞基法規定之基本薪資。而隨著個人年資增加、績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，實際薪資將會有差異化。男性薪資是台灣法定最低工資之 1.3 倍、女性為 1.25 倍。

### 4 教育品質



#### 目標 4 - 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

**細項目標 4.4** 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x %，包括技術與職業技能。

為培訓目前及未來所需人才，建立講師人才庫，積極開發並培訓內部優秀師資來源。透過內部講師將經驗有效提升為具體知識和教材，以達成內部知識及技術移轉、經驗的有效傳承，也降低企業訓練成本。

### 5 性別平等



#### 目標 5 - 實現兩性平等，並賦予所有婦女權力

**細項目標 5.1** 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。

2018 年晶元光電女性同仁約佔員工人數 49.8%。主管人員與專業人員( 管理人員及研發、技術人員 ) 中，男性比率約佔 71.2%，主要因為在晶元光電主要營運據點台灣的教育環境，光電產業技術的相關系所，多為男性就讀，所以在專業人員人數比例上，亦反映出此現象。

### 7 可負擔能源



#### 目標 7 - 確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源

**細項目標 7.2** 在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。

為響應政府使用再生能源政策，2018 年晶元光電投資 100 萬於 S1 和 S3 兩廠區頂樓建置太陽能發電系統，所生產電力併入台灣電力公司電網出售給台灣電力公司調度使用。2018 年太陽能所生產電力共有 131.7 GJ，減少碳排放量 20.27 ( 公噸 CO<sub>2</sub>e )，約相當於 2,027 棵樹一年固碳量。

8 就業與  
經濟成長

**目標 8 - 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作**

**細項目標 8.5** 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。

本公司健康管理課特聘用身心障礙盲胞人士，於各廠區固定辦理按摩活動，不僅發揮其專長，亦可讓公司同仁利用按摩活動舒緩身心。共聘僱 28 為身心障礙員工皆為全職員工，較一般其他企業不同之處，讓這些員工有穩定收入。

12 責任消費  
與生產

**目標 12 - 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性**

**細項目標 12.5** 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。

晶元光電在減少原物料使用與廢棄物減量再利用上，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，資源化比例由 2012 年 61% 提升至 2018 年 79%（2012 年開始統計資源化比例）。

13 氣候行動



**目標 13 - 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響**

**細項目標 13.2** 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。

為降低氣候變遷造成之企業經營風險，提高產品競爭力，晶元光電對其因應包含：防止淹水、增加回收水量、缺水期的用水計畫、加強缺水危機演練及節能減碳。

16 和平與正義  
制度

**目標 16 - 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度**

**細項目標 16.5** 大幅減少各種形式的貪污賄賂。

晶元光電為引導董事、經理人及其他員工之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，依據誠實信用原則、防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、法令遵循等面向，訂定道德行為準則。

## 年度永續目標與評估

| 經濟面   |   |   |   |
|-------|---|---|---|
| 重大性主題 | 短期目標  | 中長期目標   | 2018 年執行狀況  |
| 經濟績效  | 協助客戶找到專案客製化元件與系統整合產品，建立最佳化供應鏈，除了以晶元光電的品牌銷售產品外，也提供代工服務模式，以有效抗衡其他地區業者的強大競爭。 | 因應未來終端應用需求朝向智慧化及高性價比之趨勢發展，因此仍需不斷投入研發、精進技術與降低成本。本公司將持續推出新產品，提升資源運用效率，增加產品之附加價值並優化產品組合，爭取到更多的優質訂單。  | 2018 年因新產品導入及三五族半導體代工事業的發展，資本支出及研發費用持續增加，再加上 2018 年處分閒置設備及提列資產減損金額較 2017 年增加，故業外損失較大。 |
| 專利    | 為了因應瞬息萬變的產業環境，需關注最新技術的演進情況，適時提出對應專利申請案以保護所研發之技術。                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 重視自主研發，尊重他人智慧財產權。</li> <li>2. 妥善運用公司研發資源，活絡創新氛圍，透過內部管理與獎勵機制，使公司研發成果能獲得全面的保護。</li> <li>3. 注重專利佈局與專利品質，與產品開發與市場脈動緊密結合，提昇公司競爭力。</li> </ol> | 截至 2018 年底，擁有超過 4,000 件核准專利。  |

| 環境面         |  |  |   |
|-------------|--|--|---|
| 重大性主題       | 短期目標   | 中長期目標  | 2018 年執行狀況  |
| 有關環境保護的法規遵循 | 善盡企業社會責任，遵守環境相關適用法令，降低營運風險   | 零違法  | 2018 年無重大環保裁罰事件，僅一件違反空氣污染防治法第 24 條第 2 項規定，後續改善措施將修正內部作業程序以符合環保法規要求。   |
| 能源排放        | 以 2012 年為基準年，短期目標為 2020 年節能措施累計減碳效益：11,000 (公噸 CO <sub>2</sub> e)。 | 中期目標：建置再生能源系統 (太陽能發電系統)。<br>長期目標：完成 CDP 問卷溫室氣體範疇三揭露。   | 能源單位產量能源耗用量 (單位產量能源耗用量計算包含電力、天然氣及柴油) 為 14.4 (GJ/m <sup>2</sup> )，較 2012 基準年的 17.9 (GJ/m <sup>2</sup> ) 下降 19.6%。截至 2018 年，減碳效益已減少碳排放量 9,291 (公噸 CO <sub>2</sub> e)，完成比例為 84.5%。 |
| 廢污水及廢棄物     | 資源化廢棄物比率維持 75% 以上。   | 中期目標：自 2020 年起資源化廢棄物達 80% 以上。<br>長期目標：資源化廢棄物回收率持續改善，長期資源化廢棄物比率達 85%。   | 2018 年資源化廢棄物比率達 79%。  |
| 綠色產品        | 確保產品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。  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續精進產品效能及減少生產耗損。</li> <li>2. 符合 ISO9001、IATF16949 品質管理系統確保產品持續符合法令規範有利物質相關要求。</li> </ol> | 2018 年在節省操作電能、減少排熱、延長產品壽命及節省材料皆有進展。產品 100% 符合 RoHS、REACH 國際環保法規。  |

| 社會面                       |  |  |   |
|---------------------------|--|--|---|
| 重大性主題                     | 短期目標   | 中長期目標  | 2018 年執行狀況  |
| 客戶滿意度                     | 藉由不同面向進行問卷訪查，詳細獲取各客戶端不同面向之意見回饋與其需求，並將客戶滿意度調查結果列為公司策略規劃方向之重要參考依據。 | 晶元光電未來會持續依據「協同開發服務 Co-activation Service」模式，提升服務品質、持續改善，與客戶共創雙贏。                             | 最新客戶滿意度調查結果較前一年增加 2.9%。                                 |
| 人才招募與留任                   | 針對重要職位與菁英人才的薪酬措施，短期目標達到留任率 95%。                                  | 針對重要職位與菁英人才的薪酬措施，長期目標達到留任率 99%。  | 菁英人才的留任在過去二年已有達成 94% 的留任率，未來將持續進行並且保持調整留才措施實施對象的彈性與即時性。 |
| 訓練與教育                     | 課程執行率須達 80% 且課程滿意度須達 4.5 分 (以五分量表計)。                             | 以職能精進為目的，三年內重新審視各單位所需職能與訓練藍圖的符合程度，以利有效各職能發展；長期目標為五年內協同仁於專業領域訓練與績效的有效結合，並提供跨領域多元的學習機會。        | 每年度均達成課程滿意度之目標，惟課程執行率達成率較弱，對此會藉由調整每年訓練活動量，並移轉著重於學習成效。   |
| 社會經濟法規遵循<br>反競爭行為<br>資訊安全 | 檢視公司內部相關法規的適法性與執行現況，擬定改善方案。                                      | 中期目標：<br>執行改善方案，建置所需規章與制度；定期進行法規遵循相關之公告及訓練課程，強化員工的守法意識。<br>長期目標：<br>維護公司形象及降低公司之經營風險。        | 2018 年無涉及反競爭行為、反托拉斯與壟斷等相關行為的法律訴訟，亦無發生資安事件。              |
| 職業安全衛生                    | 45001 改版 (2020 年完成驗證)。   | 中期目標：<br>全方位損防風險策略<br><br>長期目標：<br>零工安事件   | 2018 年無違反職業安全法事件。                                       |
| 促進員工健康                    | 進行全廠肌肉骨骼傷病調查；並參考相關文獻及專家意見，針對疑似危害者進行危害評估，並擬定改善方案，來改善重複性肌肉骨骼傷病。    | 中期目標：<br>針對介入個案進行追蹤管理。<br><br>長期目標：<br>維護本廠員工的健康福祉，預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷病。並對於調查、評估與改善的結果持續管控追蹤。 | 2018 年無員工被判定為職業病。                                       |

# 1

## 永續晶電 互動與溝通

- 1.1 企業社會責任編輯小組
- 1.2 利害關係人互動與經營
- 1.3 永續性重大議題

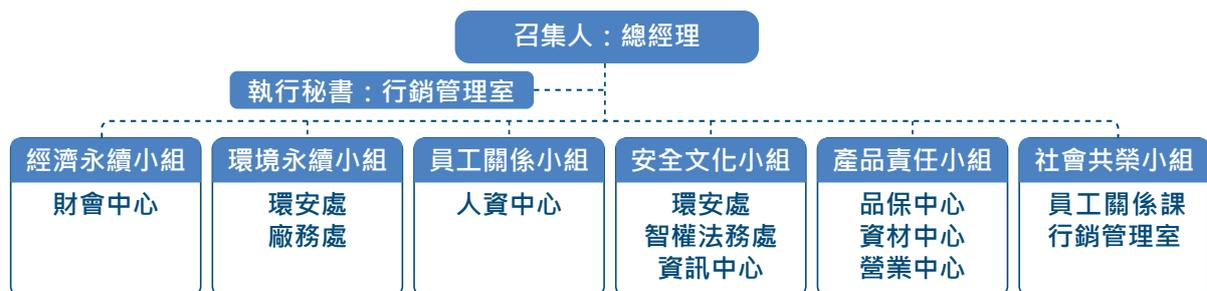
## 1. 永續晶電 互動與溝通



### 1.1 企業社會責任編輯小組

晶元光電已訂定「企業社會責任實務守則」，朝落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露等方向落實，各功能單位推派代表組成『企業社會責任編輯小組』（各組成員及工作職掌請參閱下圖），藉由與利害關係人之溝通作為 CSR 報告書內容編撰依據，揭露有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題。小組依循 Plan-Do-Check-Action 之概念運作，調查利害關係人關心議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，並由各單位最高主管覆核定稿。定稿內容經第三方公正單位查證後，再依行政程序交由董事長及總經理進行報告書發行前之核閱確認。執行秘書定期向召集人報告檢討運作成效，以及利害關係人關切議題，並於年末彙整利害關係人關切議題，向董事會提報檢討運作成效及取得董事會同意之預算，併同專案目標之訂定、展開及推動。



| 小組成員            | 負責範圍                                     | 利害關係人                          |
|-----------------|--|--------------------------------|
| 行銷管理室<br>(執行秘書) | 行銷傳播相關法規遵循、企業社會責任執行秘書、行銷媒體關係管理、社會公益推動    | 員工、消費者 / 客戶                    |
| 財會中心            | 社會經濟法規遵循、財務、資本、稅務策略、股利政策等風險管理與揭露、投資人關係維護 | 股東                             |
| 人資中心            | 勞基法規遵循、員工道德行為準則、人才招募、培訓與職涯發展、勞資關係、社會公益推動 | 員工                             |
| 環安處             | 環境保護及職業安全法規遵循、綠色生產、環保支出、職業安全文化與責任、污染防治   | 員工、股東、消費者 / 客戶、原物料供應商、承攬商、政府機關 |

| 小組成員  | 負責範圍  | 利害關係人                     |
|-------|---|---------------------------|
| 廠務處   | 節能減碳、清潔生產                                       | 員工、股東、消費者 / 客戶、原物料供應商、承攬商 |
| 營業中心  | 社會經濟法規遵循、綠色產品、服務市場、客戶隱私                         | 消費者 / 客戶、股東               |
| 資材中心  | 社會經濟法規遵循、採購政策、供應鏈概況、原物料與供應鏈管理                   | 原物料供應商、承攬商                |
| 品保中心  | RoHS、REACH 國際環保法規與產品品質相關法規遵循、客戶服務與滿意度、產品安全與品質管理 | 消費者 / 客戶、原物料供應商、外包商       |
| 智權法務處 | 社會經濟法規遵循、道德行為準則、法務諮詢、智權管理、公司機密資訊                | 員工、消費者 / 客戶、股東、政府機關       |
| 資訊中心  | 資訊安全相關法規遵循、客戶隱私、資訊安全                            | 員工、消費者 / 客戶、股東            |

## 1.2 利害關係人互動與經營

為能夠持續與利害關係人進行有效溝通，本公司擬定利害關係人溝通及鑑別相關管理機制，並透過本報告書及公司網頁利害關係人專區進行揭露。

### 1.2.1 利害關係人鑑別

晶元光電藉由 AA1000 SES 問卷，並與各部門主管內部討論，鑑別出 7 大類的利害關係人，包括集團員工、股東 / 投資人 / 銀行、企業客戶、承攬商、供應商、政府機關、外包商等。本年度利害關係人較去年多一類別，與各部門主管討論後，一致認為供應商及承攬商應分為兩類利害關係人，認為供應商及承攬商所關注之議題不同，更能凸顯利害關係人重視之議題，決定分為承攬商及供應商。



### 1.2.2 利害關係人溝通管道

晶元認為企業的永續發展需了解利害關係人的想法，做為永續發展的重要依據。晶元以各種型態與利害關係人保持互動，針對利害關係者關心之議題，本公司規劃溝通管道如下：

| 利害關係人 | 關注的永續議題   | 溝通平台                                | 溝通頻率    |
|-------|---|-------------------------------------|---------|
| 員工    | <ul style="list-style-type: none"> <li>勞雇關係</li> <li>促進員工健康</li> <li>職業安全衛生</li> <li>勞資關係</li> <li>訓練與教育</li> </ul> | 1. CSR 問卷調查。                        | 1. 每年   |
|       |   | 2. 內部網路訊息系統：透過內部網路公告並供查詢。           | 2. 不定期  |
|       |   | 3. 策略規劃會議：公司策略目標及執行展開規劃。            | 3. 一年一次 |
|       |   | 4. 經營管理階層雙向溝通：課長級以上主管與高層溝通會議。       | 4. 每月一次 |
|       |   | 5. 申訴專線：供員工反應問題狀況，一旦接獲通報，立即由專人立案處理。 | 5. 不定期  |
|       |   | 6. 勞資會議、福委會會議：向公司提出建議及進行協商。         | 6. 每季   |
|       |   | 7. 員工意見反應。                          | 7. 不定期  |

| 利害關係人         | 關注的永續議題   | 溝通平台  | 溝通頻率   |
|---------------|---|---|--|
| 股東 / 銀行 / 投資人 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 經濟績效</li> <li>• 反競爭行為</li> <li>• 有關環境保護的法規遵循</li> <li>• 產品的安全</li> <li>• 社會經濟法規遵</li> </ul>    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 計畫辦理股東大會。</li> <li>2. 辦理法人說明會。</li> <li>3. 遵循各項法規，公佈營運概況、財務年報及季報。</li> <li>4. 設有發言人及代理發言人窗口、股東聯絡窗口及投資人信箱。</li> <li>5. 官網設置投資人專區及 CSR 專區，可自官網自行訂閱投資人訊息。</li> <li>6. 配合金管會完成公司治理評鑑作業。</li> <li>7. 本公司除參與證券主管機關舉辦之各項宣導說明會外，也常就相關議題與證券主管機關討論與溝通。</li> <li>8. CSR 問卷調查。</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年一次</li> <li>2. 不定期</li> <li>3. 每月</li> <li>4. 不定期</li> <li>5. 每季、每月</li> <li>6. 每年</li> <li>7. 不定期</li> <li>8. 每年</li> </ol> |
| 客戶            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 專利</li> <li>• 客戶隱私</li> <li>• 產品的安全</li> <li>• 資訊安全</li> <li>• 經濟績效</li> </ul>                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. CSR 問卷調查。</li> <li>2. 官方網站：客服網路信箱。</li> <li>3. 客戶滿意度調查。</li> <li>4. 參與相關產品展覽會，直接瞭解客戶及市場發展方向。</li> <li>5. 營業中心同仁拜訪客戶。</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年</li> <li>2. 不定期</li> <li>3. 每年</li> <li>4. 不定期</li> <li>5. 不定期</li> </ol>   |
| 承攬商           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 資訊安全</li> <li>• 職業安全衛生</li> <li>• 廢污水及廢棄物</li> <li>• 促進員工健康</li> <li>• 經濟績效</li> </ul>         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. CSR 問卷調查。</li> <li>2. 供應商稽核與訪談。</li> <li>3. 透過業務往來部門，如客戶服務部門、財務部門、採購部門等，作為溝通管道。</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年</li> <li>2. 不定期</li> <li>3. 不定期</li> </ol>  |
| 供應商           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 產品的安全</li> <li>• 人才招聘與留任</li> <li>• 供應商環境評估</li> <li>• 有關環境保護的法規遵循</li> <li>• 客戶滿意度</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. CSR 問卷調查。</li> <li>2. 供應商稽核與訪談。</li> <li>3. 透過業務往來部門，如客戶服務部門、財務部門、採購部門等，作為溝通管道。</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年</li> <li>2. 不定期</li> <li>3. 不定期</li> </ol>  |
| 政府機關          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 廢污水及廢棄物</li> <li>• 有關環境保護的法規遵循</li> <li>• 供應商環境評估</li> <li>• 水</li> <li>• 社會經濟法規遵循</li> </ul>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與主管機關維持良好互動並積極參與主管機關舉辦之公聽會。</li> <li>2. 管理系統法規鑑別。</li> <li>3. 公文往來、專案討論會、公開資訊。</li> <li>4. CSR 問卷調查。</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不定期</li> <li>2. 定期</li> <li>3. 不定期</li> <li>4. 每年</li> </ol>   |
| 外包商           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶滿意度</li> <li>• 產品的安全</li> <li>• 經濟績效</li> <li>• 資訊安全</li> <li>• 客戶隱私</li> </ul>              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. CSR 問卷調查。</li> <li>2. 協議組織會議、稽核與訪談。</li> <li>3. 透過業務往來部門，如客戶服務部門、財務部門、採購部門等，作為溝通管道。</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年</li> <li>2. 不定期</li> <li>3. 不定期</li> </ol>  |

## 1.3 永續性重大性議題

2018 年晶元光電在企業社會責任報告書依循報導原則進行重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注 / 興趣的永續議題及公司經理人對該議題衝擊公司永續經營的程度，作為報告書資訊揭露的參考基礎，與利害關係人進行有效溝通。

### 鑑別利害關係人

利用 AA1000 SES 問卷，並與各部門主管內部討論，鑑別出 **7 大類** 的利害關係人。

### 蒐集永續議題

議題的收集主要有外部與內部兩個來源，外部來源包含全球報告倡議組織 ( Global Reporting Initiative, GRI ) 所出版的永續報告書標準版 ( Standards )，首先以 GRI Standards 的 33 個議題為基礎，再納入國際關注議題與標準，彙整成 **38 個** 主題清單，由利害關係人代表小組篩選成初步關切清單；內部來源則為利害關係人透過各種管道回饋的意見等。

### 重大主題分析

為了更了解利害關係人的意見，2018 年更擴大發放議題關注程度的調查問卷給不同的利害關係人及公司經營階層，依據回收問卷的分析結果，決定評估準則的得分值，2018 年晶元光電共回收問卷 **236 份**，其中關注度問卷回收 227 份，衝擊度問卷回收 9 份。

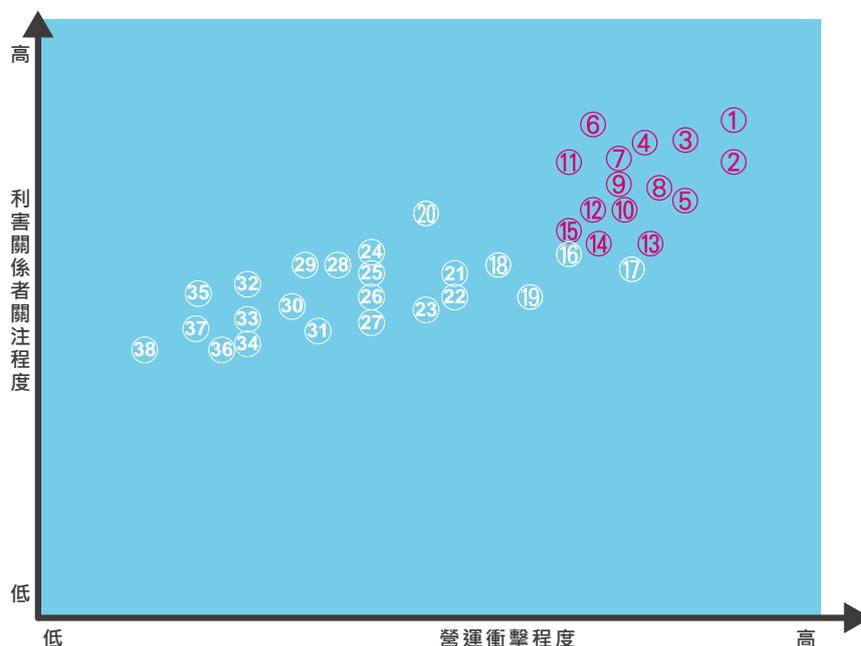
### 重大主題排序

2018 年晶元光電經分析與討論後共鑑別 **15 個** 重大主題，將每個議題在不同評估準則下的得分及公司管理階層對於永續經營的衝擊考量程度，計算每個議題的風險優先數，藉以制定揭露優先排序，並針對各主題訂定有效之管理方針。

### 審查與討論

經分析後之重大主題排序、回應章節與邊界分析，晶元光電未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於企業社會責任報告書。

## 重大主題分析圖



| 排序 | 議題          | 排序 | 議題             | 排序 | 議題         | 排序 | 議題        |
|----|-------------|----|----------------|----|------------|----|-----------|
| 1  | 經濟績效        | 11 | 訓練與教育          | 21 | 強迫與強制勞動    | 31 | 保全實務      |
| 2  | 客戶滿意度       | 12 | 促進員工健康         | 22 | 供應商環境評估    | 32 | 結社自由與團體協商 |
| 3  | 資訊安全        | 13 | 綠色產品           | 23 | 水          | 33 | 人權評估      |
| 4  | 社會經濟法規遵循    | 14 | 能源             | 24 | 反貪腐        | 34 | 當地社區      |
| 5  | 人才招聘與留任     | 15 | 排放             | 25 | 不歧視        | 35 | 供應商社會評估   |
| 6  | 有關環境保護的法規遵循 | 16 | 產品的安全          | 26 | 物料         | 36 | 原住民權利     |
| 7  | 專利          | 17 | 客戶隱私 ( 制度面管理 ) | 27 | 童工         | 37 | 生物多樣性     |
| 8  | 廢污水及廢棄物     | 18 | 勞雇關係           | 28 | 員工多元化與平等機會 | 38 | 公共政策      |
| 9  | 反競爭行為       | 19 | 勞資關係           | 29 | 採購實務       |    |           |
| 10 | 職業安全衛生      | 20 | 員工薪資           | 30 | 社會公益       |    |           |

| 主題面向    | 涵蓋的重大主題                   | 對應章節                            | 頁碼       |
|---------|---------------------------|---------------------------------|----------|
| 持續穩定營運  | 經濟績效<br>專利<br>客戶滿意度       | 2.2 營運概況                        | 26       |
| 風險管理與內控 | 社會經濟法規遵循<br>反競爭行為<br>資訊安全 | 3.1 公司治理概況                      | 35       |
| 產品責任    | 綠色產品                      | 3.2 生產管理                        | 44       |
| 清潔生產    | 能源<br>排放<br>廢污水及廢棄物       | 4. 綠色環境 節能與管理                   | 52       |
| 環保管理    | 有關環境保護的法規遵循               | 4.3 環保法規                        | 64       |
| 樂活職場    | 人才招聘與留任<br>訓練與教育          | 5.1 良好的勞資關係<br>5.3 人才教育與培訓      | 67<br>77 |
| 社會責任    | 職業安全衛生<br>促進員工健康          | 6.1 職業安全衛生管理與責任<br>6.2 員工健康促進管理 | 83<br>89 |

# 2

## 永續管理 經營與服務

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運概況

## 2. 永續管理 經營與服務

「誠、新、捷、容」是晶元光電的核心價值，「誠」，誠信、正直是我們最基本的要件，除了誠之外，創「新」及持續改善則是公司賴以持續成長的根本要素；「捷」主要是要以專精和速度面對多變的科技產業；「容」則強調團隊和共同融合的文化，讓晶元光電更能在戰略夥伴合作中互相尊重。



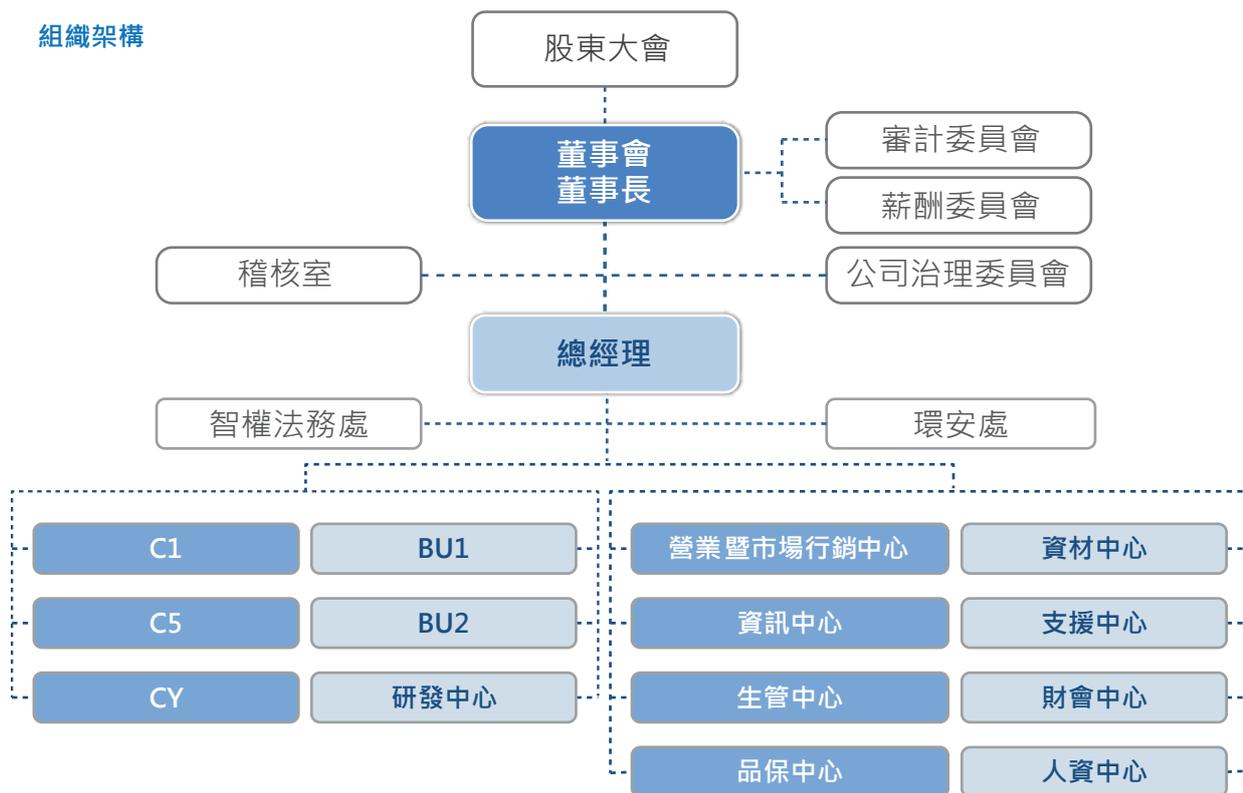
### 2.1 公司簡介

#### 2.1.1 關於晶元光電

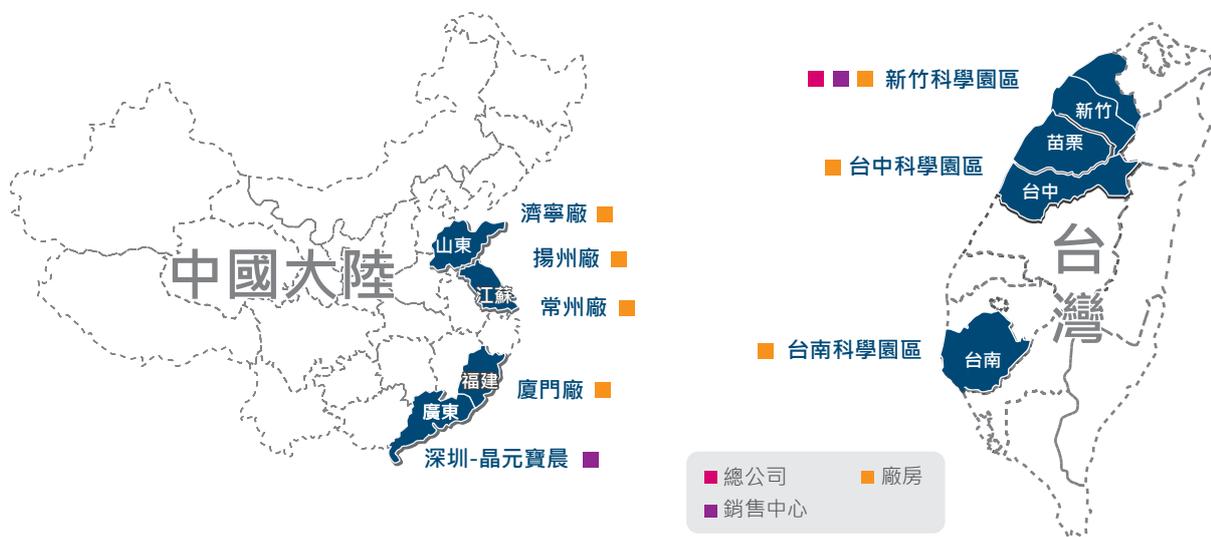
1996年，多位富有遠見的人才共同創立了晶元光電，並昭告LED時代的來臨，數十年後的今日，固態照明不僅已進入大眾市場，更擁有無窮的潛力和希望。晶元光電為全球LED著名供應領導品牌，我們是世界少數擁有全波段產品線的晶粒供應商，憑藉著多年累積的專業知識、研發、製造能力與專利基礎，持續在照明、顯示屏、生物傳感等應用中創造亮眼成績；未來將持續以領先同業的腳步，不斷突破與創新，實現LED應用無限可能。

公司名稱：晶元光電股份有限公司  
 市場別：上市公司  
 股票代號：晶電 (2448)  
 產業別：光電業  
 成立日期：1996年9月19日  
 資本額：NT\$10,887,014 仟元  
 營業額：NT\$20,306,412 仟元 (2018年度)  
 員工總數：3,651人 (截至2018年底)  
 公司總部：新竹科學園區力行路21號

## 組織架構



## 全球據點

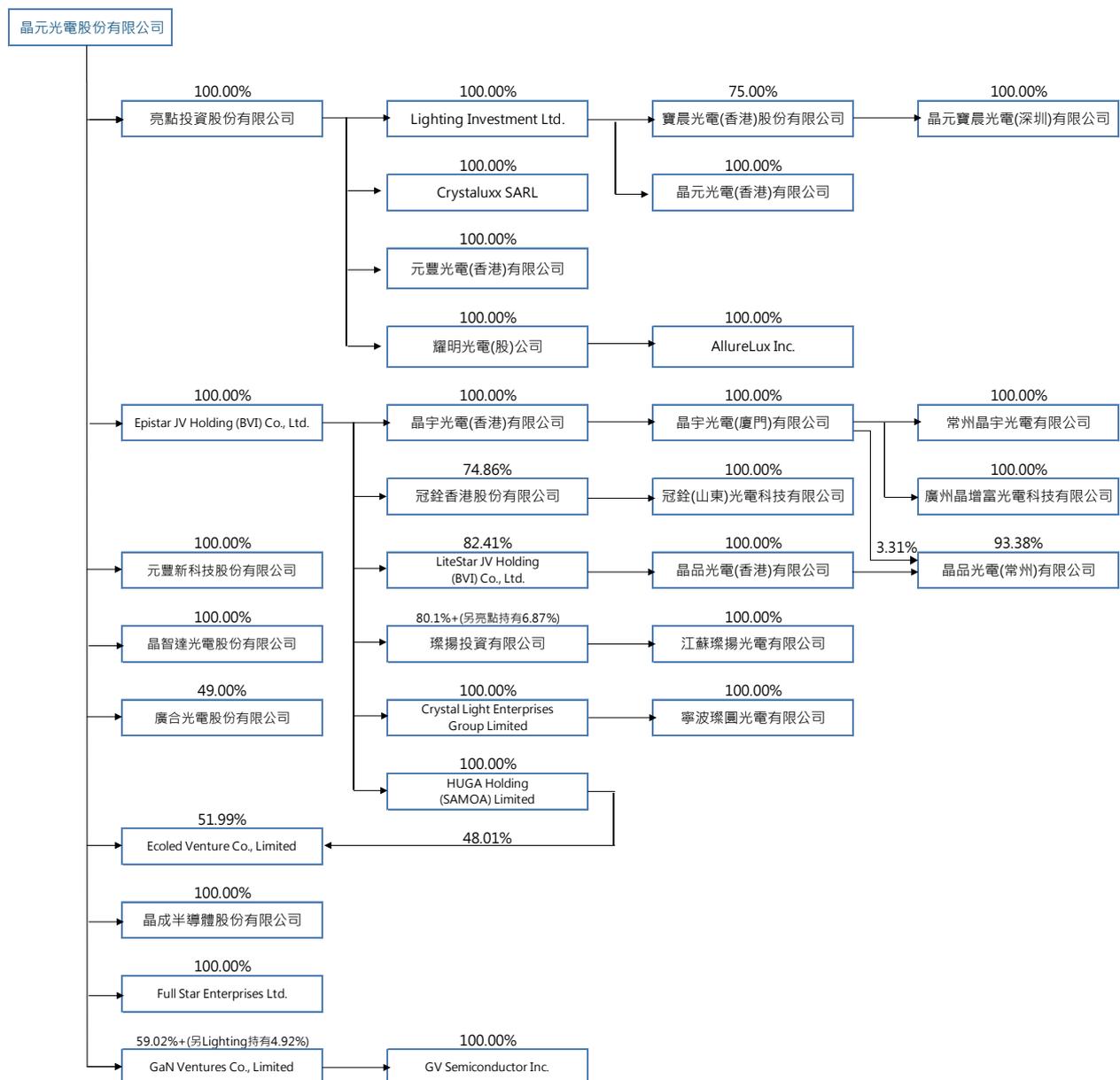


| 國內全資子公司   | 中國全資子公司   | 中國合資子公司  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>元豐新科技股份有限公司</li> <li>晶智達光電股份有限公司</li> <li>耀明光電股份有限公司</li> <li>晶成半導體股份有限公司</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>晶宇光電(廈門)有限公司</li> <li>常州晶宇光電有限公司</li> <li>寧波璨圓光電有限公司</li> <li>廣州晶增富光電科技有限公司</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>晶元寶晨光電(深圳)有限公司</li> <li>冠銓(山東)光電科技有限公司</li> <li>晶品光電(常州)有限公司</li> <li>江蘇璨揚光電有限公司</li> </ul> |

註：關係企業定義為晶元光電有 50% 以上持股、具控制權（如董事席次過半）或合併報表等三者屬於本公司的關係企業。至 2018 年底，晶元光電關係企業共 32 家。

歷經 2005 年合併國聯光電，2007 年合併元矽光電和連勇科技，2012 年晶元光電完成企業史上的第三次大型合併，廣錄光電成為晶元光電 100% 全資子公司，合併後本公司 LED 晶粒產量突破全台灣產量 50%。2014 年 6 月再度擴充版圖，宣布合併台灣第二大晶片廠璨圓光電；2015 年 6 月吸收合併元芯光電股份有限公司，產量與技術穩居世界第一；2016 年為有效結合資源，吸收合併廣錄光電及璨圓光電，在技術與產能持續保持領先地位；2018 年為落實專業代工，新設立分割方式，設立晶成半導體股份有限公司。

### 列入合併財務報告之子公司



### 2.1.2 參與組織

晶元光電為與相關產業密切合作，積極參加產業協（學）會、公會等，透過彼此交流與合作，取得最新訊息並與產業緊密接軌。

| 類別   | 參與之公協會與組織                       | 擔任管理或裁決角色 |
|------|---------------------------------|-----------|
| 中國   | 半導體照明技術評價聯盟                     | 會員        |
| 中國   | 國家半導體照明工程研發及產業聯盟 ( CSA )        | 副主席       |
| 中國   | 國家半導體照明工程研發及產業聯盟標準化委員會 ( CSAS ) | 理事        |
| 政府   | 工業基礎技術計畫                        | 專家        |
| 政府   | 能源國家型科技計畫                       | 指導委員      |
| 政府   | 華聚產業共同標準推動基金會                   | 董事        |
| 政府   | 經濟部標準檢驗局                        | 技術審查委員    |
| 國內產業 | 中華民國南部科學園區產學協會                  | 會員        |
| 國內產業 | 台灣 LED 商業照明聯盟                   | 會員        |
| 國內產業 | 台灣 LED 與照明標準調和會                 | 委員        |
| 國內產業 | 台灣平面顯示器材料與元件產業協會 ( TDMDA )      | 理事        |
| 國內產業 | 台灣光電半導體產業協會 ( TOSIA )           | 名譽理事長     |
| 國內產業 | 台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 | 台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 | 台灣光電半導體產業協會環境暨安全永續發展委員會         | 副主任委員     |
| 國內產業 | 台灣科學工業園區科學工業同業公會                | 會員        |
| 國內產業 | 台灣區照明燈具輸出業同業公會 ( TLFEA )        | 常務理事      |
| 國內產業 | 台灣區照明燈具輸出業同業公會展務發展委員會           | 主任委員      |
| 國內產業 | 台灣區照明燈具輸出業同業公會產業聯盟委員會           | 委員        |
| 國內產業 | 台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 | 台灣區電機電子工業同業公會 ( TEEMA )         | 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 | 台灣植物工廠產業發展協會 ( TPFIDA )         | 會員        |
| 國內產業 | 台灣照明委員會 ( CIE-Taiwan )          | 執行委員      |
| 國內產業 | 台灣電子材料與元件協會 ( EDMA )            | 理事        |
| 國內產業 | 光學系統整合研發聯盟 ( 國家實驗研究院儀器科技研究中心 )  | 會員        |
| 國內產業 | 國立中央大學國際產學聯盟                    | 會員        |
| 國內產業 | 電力電子系統研發聯盟 ( PESCS )            | 會員        |
| 國內產業 | 台灣工研新創協會                        | 理事        |
| 國內產業 | 社團法人台灣智慧自動化與機器人協會               | 會員        |
| 國內產業 | 微感測器與致動器產學聯盟                    | 會員        |
| 國內產業 | MICRO ASSEMBLY 產業推動聯盟           | 會員        |
| 國內產業 | 國立中興大學產學技術聯盟                    | 會員        |
| 國際   | 國際半導體產業協會 ( SEMI )              | 會員        |

### 2.1.3 年度獲獎紀錄

- 第 31 屆全國團結圈活動競賽 自強組 / 專案改善類 金塔獎
- 2018 年台灣企業永續報告獎 電子資訊製造業 銀獎
- 2018 年 BSI 永續卓越獎
- 第四屆公司治理評鑑排名前 5%
- 第 27 屆台灣精品獎 -LED 照明應用之氮化鎵功率元件
- 竹科管理局 工安專家平台大廠帶小廠之感謝服務獎
- 2018 年入選「台灣永續指數成分股」



第 31 屆全國團結圈活動競賽  
金塔獎



台灣企業永續報告獎  
電子資訊製造業 銀獎



BSI 永續卓越獎



第 27 屆台灣精品獎



## 2.2 營運概況

| 持續穩定營運 - 管理方針 |  |   |                                       |
|---------------|--|---|---------------------------------------|
| 重大主題          | 經濟績效、專利、客戶滿意度  | 主題邊界  | 本主題的衝擊範圍包含價值鏈中的大陸地區原料供應商、台灣總公司、大陸子公司。 |
| 聯合國永續目標       |   | Goal 8. 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作。 |                                       |
| 重要性           | 晶元光電企業成長史與 LED 應用的發展緊緊相扣，必須時刻跟上科技演進，並確保公司競爭力，以提供客戶最好的產品及服務。  |   |                                       |
| 管理政策          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 專注於磊晶、晶粒本業，捨棄垂直整合，進行水平擴張，尋求專利合作，力求產品廣度、技術深度，同時具有專利保護。</li> <li>2. 領先客戶需求，持續推出效率更高、技術更新的次世代產品，引導客戶使用，協助客戶在原有市場取得優勢，同時往新市場邁進。</li> </ol>   |   |                                       |
| 管理目標          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 協助客戶找到專案客製化元件與系統整合產品，建立最佳化供應鏈，並以代工模式進行服務或以晶元光電的品牌銷售產品，以有效抗衡其他地區業者的強大競爭。(經濟績效)</li> <li>2. 為了因應瞬息萬變的產業環境，需關注最新技術的演進情況，適時提出對應專利申請案以保護所研發之技術。(專利)</li> <li>3. 藉由不同面向進行問卷訪查，詳細獲取各客戶端不同面向之意見回饋與其需求，並將客戶滿意度調查結果列為公司策略規劃方向之重要參考依據。(客戶滿意度)</li> </ol>  |   |                                       |
| 投入資源          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提出「協同開發服務」模式，以晶元光電廣博的 LED 技術和產業關係，提供從產品概念、OEM、ODM、到技術 / 產品導入的整合模組 Total Solution。(經濟績效)</li> <li>2. 持續投入 Mini-LED 及次世代顯示屏等技術研發，創造更多未來可能性。(經濟績效)</li> <li>3. 成立專利審查委員會及智權部門，並制定專利獎勵辦法，鼓勵同仁發揮創意，進行技術之開發及改良，進而提出專利申請，以提升公司的競爭力。(專利)</li> <li>4. 由品質單位最高主管負責客戶滿意度專案執行，業務與客服單位則針對客戶反應問題與需求進行回應。(客戶滿意度)</li> </ol> |   |                                       |
| 管理系統與評量機制     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各產品產銷會議、各廠生產會議、訂定年度銷售計劃及目標。(經濟績效)</li> <li>2. 由專利審查委員會，審查與決策專利申請的策略與方向，配合公司的研發資源與投資策略來訂定專利申請目標，據此建構專利地圖，主要施行措施包括：專利佈局、挖掘發明、專利申請全程監管、專利優化確保品質、專利定期評估及專利維護等。(專利)</li> <li>3. 公司依 ISO 9001、IATF 16949 滿意度調查程序，每年進行客戶滿意度調查並進行評量。(客戶滿意度)</li> </ol>   |   |                                       |
| 績效與調整         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 月結會議、每季跟董事會報告、經營會議。(經濟績效)</li> <li>2. 每年公司經營團隊會核定各中心專利提案目標，智權單位也會每月報告提案數量與核准數量供各中心主管參考。(專利)</li> <li>3. 每年定期進行滿意度調查，建立關鍵指標監控，藉由客戶回應之 score card 進行資料收集與評比，並將滿意度評量結果於 ISO 9001、IATF 16949 之管理審查會議提報公司高階主管審視並展開持續改善。該滿意度調查結果亦列為公司內部策略規劃方向之重要參考依據。(客戶滿意度)</li> </ol>  |   |                                       |

## 領先優勢



2013 年 LED 照明售價達到甜蜜點、滲透率迅速上升的推波助瀾之下，營業收入超過新台幣 200 億，2014 年再創歷史新高，營業收入達 277 億，成長超過 24.6%。完整的全波段產品線、迅速反應市場需求的研發能力、足以提供一般消費者市場的穩定產量，不只在 LED 背光源、LED 照明等主流應用上，晶元光電在車用 LED、RGB 顯示屏、紅外線安防...等應用市場，同樣具有舉足輕重的地位。2015 年，大陸的 LED 產能持續開出，台灣 LED 產業面對大陸全力培植的紅色供應鏈已逐漸出現危機，產品價格大幅下跌。2016 年下半年起，全球氮化物 LED 供需狀況雖略為好轉，2017 年第四季起，同業陸續擴增產能，競爭遂轉趨激烈。2018 年，LED 同業擴增之產能陸續大量開出，造成本年度全球 LED 供給遠大於需求，再加上市場整體需求不如預期，導致市場競爭更加激烈，雖全體同仁努力降低營運成本，仍無法彌補價格下跌造成之損失，未來除持續穩固與現有客戶之合作關係外，積極運用核心技術發展現有的 LED 及其他三五族半導體產品，使公司朝不同領域延伸，並與本公司產品相關應用客戶進行專利、技術合作或策略合作，加速產業虛擬垂直整合，擴展產品行銷通路，共同開發產品及市場。預計 2019 年本公司晶粒出貨量為 626,221 佰萬顆；並將持續推出新產品，提升資源運用效率，提升產品之附加價值並優化產品組合，爭取到更多的優質訂單，期望本公司能在今年轉虧為盈。公司除專注產品技術開發及股東利益最大化外，也積極善盡企業社會責任，致力完善公司治理，透過供應鏈上下游密切合作，共同提升產業社會責任。

### 2.2.1 服務市場

在晶元光電以不斷創新、突破與深入的洞察，成為 LED 磊晶與晶粒的創新設計生產者，並以日積月累的專業知識和全方位的能力穩坐台灣 LED 晶粒供應商的龍頭寶座，同時與聲譽卓著的世界品牌，協力推廣手機、電視、照明、感應、車用等領域的 LED 應用技術，致力將 LED 技術落實為 LED 商品，實際運用於日常生活當中，為全體人類帶來最大效益。

晶元光電目前主要商品為高亮度磷化鋁鎵銦發光二極體的磊晶片及晶粒 ( AlGaInP Epi Wafer & Chip )、氮化鎵鎵發光二極體磊晶片及晶粒 ( InGaN Epi Wafer & Chip )、紅外線砷化鋁鎵磊晶片及晶粒 ( AlGaAs Wafer & Chip )，產品波長從 365nm 到 1050nm，涵蓋一般可見光與不可見光之紫外線、紅外線應用，提供種類豐富的藍光晶粒應用於背光、照明，多樣化的紅、綠、藍 ( RGB ) 三原色晶粒組用於顯示屏，以及完整的生產技術平台支援車用、感應、指示燈...等多元應用，已於 2016 年發表虹膜辨識、臉部辨識等 LED 次世代應用產品；2017 年開發下列應用領域之產品，如小間距 LED 顯示屏應用，虛擬實境應用，穿戴裝置應用，Mini LED 背光應用以及次世代顯示屏技術，為全球 LED 供應鏈提供種類齊全、技術先進、品質優良的 LED 晶粒。依發光顏色及材料之不同，晶元光電的 LED 產品種類如下：

| 發光顏色 | 高亮度     |    |    |     |       |    | 紫外線 | 紅外線    |
|------|---------|----|----|-----|-------|----|-----|--------|
|      | 紅色      | 橙色 | 黃色 | 黃綠色 | 綠色    | 藍色 |     |        |
| 材料名稱 | AlGaInP |    |    |     | InGaN |    |     | AlGaAs |
| 產品種類 | 磊晶片、晶粒  |    |    |     |       |    |     |        |

同時，為了精準服務中下游品牌，晶元光電發展「協同開發服務」( Co-activation Service Model )，此服務模式遠超越單純的共同解決產品設計或工程問題，其本質是基於互助共進的態度，運用本公司豐富的產業知識、精準的洞察與創新的生產技術，支援多元合作夥伴與多元需求。

## 本公司「協同開發服務」成功應用案例：



晶元光電「協同開發服務」

### 卓越的研發能力與雄厚的專利實力

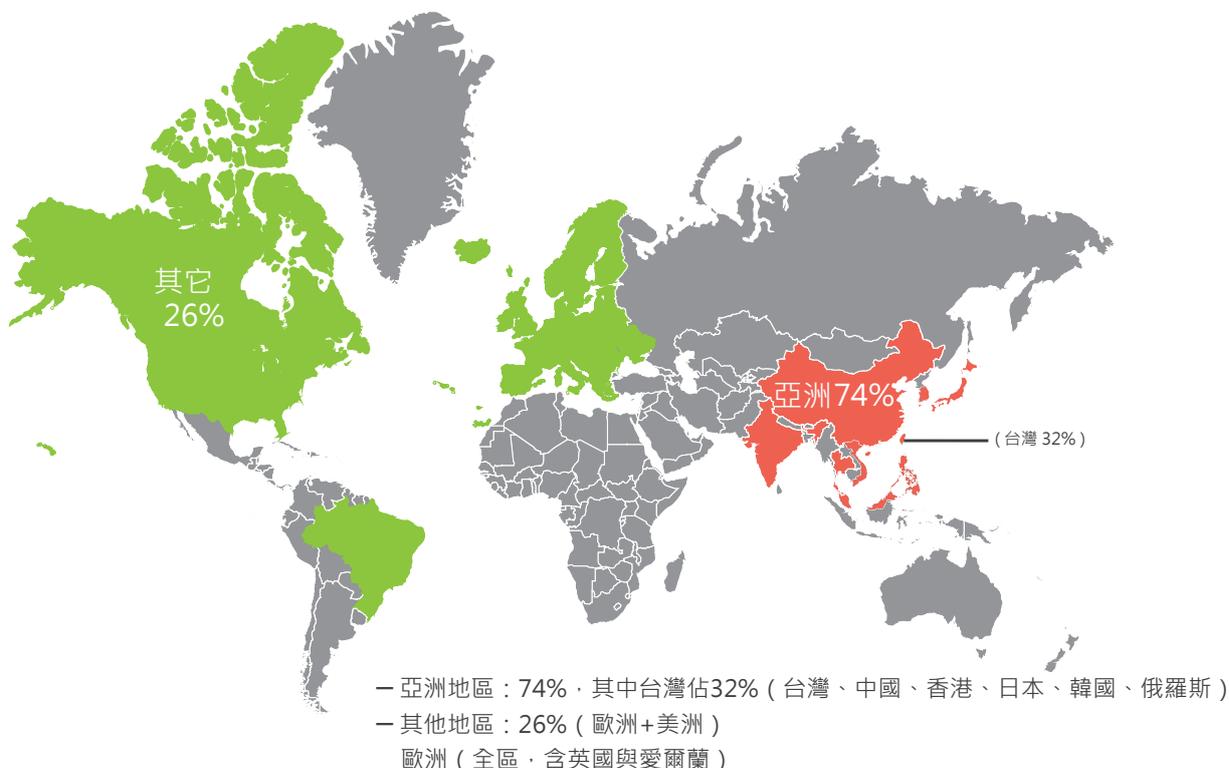
EPISTAR LAB 成立於 1996 年，聚焦於發展與優化 LED 晶粒的製造技術，使其適用於各式各樣的 LED 應用領域。並持續投入研究發展，2018 年度之合併研發費用約新台幣 19.6 億元，主要用於開發新產品及提升產品性價比等方面，皆獲致良好成果，除榮獲 2018 年經濟部台灣精品獎外，在專利的取得亦有不錯的進展，2018 年集團專利累積獲證超過 4,000 件核准專利，加上審核中專利合計 4,800 件以上。

此外，晶元光電因應「垂直共振腔面射型雷射 ( Vertical-Cavity Surface-Emitting Laser，簡稱 VCSEL ) 」代工業務的推廣，除了原有應用於資料傳輸的 VCSEL 磊晶片銷售量會有顯著的成長外，於 2018 年 10 月成立子公司晶成半導體股份有限公司，以推展應用於感測的 VCSEL 及 5G 應用的相關代工業務與研發。

#### EPISTAR LAB

|           | 台灣           | 美國           | 中國           | 歐洲         | 日本         | 韓國         | 其他        | 總計           |
|-----------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|-----------|--------------|
| 核准專利      | 1,284        | 1,320        | 829          | 159        | 238        | 172        | 28        | 4,030        |
| 審核中       | 216          | 187          | 211          | 82         | 44         | 44         | 43        | 827          |
| <b>合計</b> | <b>1,500</b> | <b>1,507</b> | <b>1,040</b> | <b>242</b> | <b>282</b> | <b>216</b> | <b>71</b> | <b>4,857</b> |

### 全球銷售市場



## 2.2.2 競爭環境與財務資訊

過去一年以來，LED 同業擴增之產能陸續大量開出，造成本年度全球 LED 供給遠大於需求，再加上市場整體需求不如預期，導致市場競爭更加激烈，價格大幅下跌，雖全體同仁努力降低營運成本，仍無法彌補價格下跌造成之損失，本公司合併營業收入淨額（約為新台幣 203.06 億元）較 2017 年度衰退 19.64%，營業損失約為新台幣 6.79 億元，稅後淨損約新台幣 5.06 億元。

2018 年度因投資 Mini LED 及三五族半導體代工事業的市場需求不佳，稼動率及價格下滑，資本支出新台幣 31.68 億元較 2017 年度增加新台幣 9.6 億元，研發費用較 2017 年度增加新台幣 3.83 億元，再加上 2018 年度處分閒置設備及提列資產減損金額較 2017 年度增加，稅後虧損新台幣 5.06 億元。

由於科技與終端產品應用的改變，本公司於 2018 年 10 月透過簡易分割方式，把代工事業處營業價值約新台幣 10 億元分割予持股 100% 新設子公司「晶成半導體股份有限公司」，從事 VCSEL、GaN on Si 電力電子元件等代工業務，主要應用在資料傳輸、消費性電子 3D 感測及 RF 等。

### 簡明損益表

單位：新台幣仟元

| 項目               | 2014 年     | 2015 年      | 2016 年      | 2017 年     | 2018 年     |
|------------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|
| 營業收入             | 27,713,156 | 25,509,789  | 25,539,163  | 25,270,616 | 20,306,412 |
| 營業毛利<br>(留存經濟價值) | 5,276,129  | 123,499     | 1,916,010   | 5,460,627  | 2,678,549  |
| 營業損益             | 2,388,586  | (3,510,547) | (1,255,776) | 2,307,150  | (678,843)  |
| 本期損益             | 1,802,947  | (3,317,582) | (4,012,213) | 1,686,213  | (505,864)  |
| 支付出資人的款項         | 910,000    | 0           | 0           | 749,196    | 0          |
| 每股盈餘(元)          | 1.98       | (2.81)      | (3.33)      | 1.55       | (0.42)     |
| 員工薪資與福利          | 4,393,161  | 2,970,093   | 3,127,919   | 3,904,066  | 3,495,523  |
| 支付政府的款(稅)        | 160,211    | 31,796      | 23,221      | 22,524     | 177,959    |
| 社區投資(元)          | 1,893,022  | 6,704,145   | 1,452,619   | 980,800    | 13,068,630 |

註：自 2013 年開始採用國際財務報導準則（合併主體）。

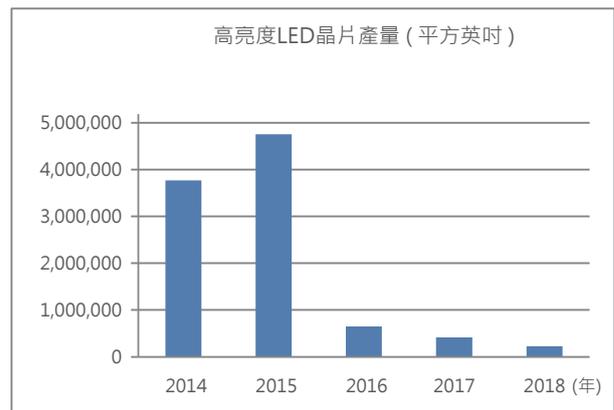
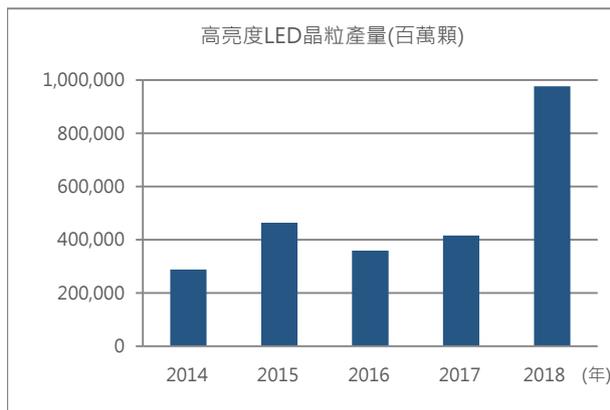
### 產品生產與銷售量

單位：晶粒：百萬顆 / 晶片：平方英寸 / 產值：新台幣百萬元

| 項目     | 高亮度 LED 晶粒 |        | 高亮度 LED 晶片 |       |
|--------|------------|--------|------------|-------|
|        | 產量         | 產值     | 產量         | 產值    |
| 2014 年 | 291,236    | 24,495 | 3,812,500  | 1,174 |
| 2015 年 | 462,070    | 30,523 | 4,749,321  | 1,806 |
| 2016 年 | 359,656    | 25,642 | 708,909    | 472   |
| 2017 年 | 434,588    | 25,689 | 319,563    | 94    |
| 2018 年 | 981,873    | 26,201 | 245,350    | 92    |

註 1：採用國際財務報導準則（合併主體）

註 2：今年度調整產量與產值計算公式，因此 2014-2017 年數值與往年報告書有所差異。



### 政府財政補貼

晶元光電依據產業創新條例及廢止前促進產業升級條例之規定，可享有投資抵減，2017 年度研發投資抵減及股東投資抵減可抵減稅額分別為新台幣 137,775 仟元及 119,990 仟元。2018 年度研發投資抵減尚在申請中，股東投資抵減可抵減稅額為新台幣 119,990 仟元。同時有許多大型計畫獲得政府補貼，說明如下：

| 2018 年政府財政補貼計畫名稱            | 金額 (新台幣仟元) |
|-----------------------------|------------|
| 科學工業園區研發精進產學合作計畫            | 953        |
| 2018 年綠能旗艦領航產學研聯盟研發推動計畫     | 3,409      |
| A+ 企業創新研發淬鍊計畫               | 580        |
| 2016 年中科高科技設備前瞻技術發展計畫       | 1,439      |
| 2017 中科科專 - 垂直型高崩壓蕭特基二極體之研製 | 1,000      |
| 總計                          | 7,381      |

### 2.2.3 專業分工

#### 2018 年度營業比重

| 項目                      | 金額 (新台幣仟元) | 占銷售 %  |
|-------------------------|------------|--------|
| 高亮度發光二極體晶粒 (Chip)       | 18,923,582 | 93.19  |
| 高亮度發光二極體磊晶片 (Epi Wafer) | 848,548    | 4.18   |
| 其他營業收入                  | 534,282    | 2.63   |
| 合計                      | 20,306,412 | 100.00 |

晶元光電營收主力為 LED 上游的磊晶片及晶粒製造，由於 LED 產業長期受中國製造削價競爭，公司面臨轉型壓力，2015 年起晶元光電從紅外線 LED 的 AlGaAs 磊晶技術，延伸跨入到生產 VCSEL 腔面雷射的 AlGaAs 磊晶，VCSEL 可用於光通訊、測距及人臉之辨識應用；2016 年開始發展 GaN-on-Si 磊晶片，以布局未來 5G 時代功率元件所需之上游材料。

## LED 產業結構示意圖



受惠於手機導入 VCSEL 人臉之辨識應用，2017 年公司已接到 VCSEL 新客戶代工訂單，2018 年逐漸新增 VCSEL 產能；雖然 LED 晶粒競爭壓力仍大，但下游各式應用亦不斷擴散，且 LED 晶粒微小化之趨勢已成形，產業技術門檻進一步加大，有利晶電維持大者恆大之優勢，繼小間距 LED 後，2018 年已推出 Mini LED，作為實現生產 Micro LED 目標之過渡方案。

過去 20 年晶元光電專注於 LED 業務，隨著新產品及新應用萌芽，晶電啟動企業轉型步入 EPISTAR 2.0 時代，未來將以公司核心技術為基礎，除 LED 之外，要將核心能力拓展為「實現三五族半導體應用的無限可能」，2018 年 5 月正式宣布將三大事業群切分為獨立公司，採用分割成立投控形式，以原本的晶電，持有晶成半導體、元豐新科技，並在 2018 年底完成組織重組。分割後的晶電企業負責 LED 從 EPI 到 Chip 的既有業務；晶成半導體將運用核心技術發展其他三五族半導體代工，推展應用於感測的 VCSEL 及 5G 應用等相關業務與研發；元豐新科技則是配合下游客戶漸增的協同開發需求，提供模組與元件的客製化服務。未來隨著晶成半導體與元豐新科技各有一組團隊負責經營，專業分工，各自努力；集團管理，資源共享。朝向三家公司財務獨立，分別上市來規劃，為股東創造最大價值。



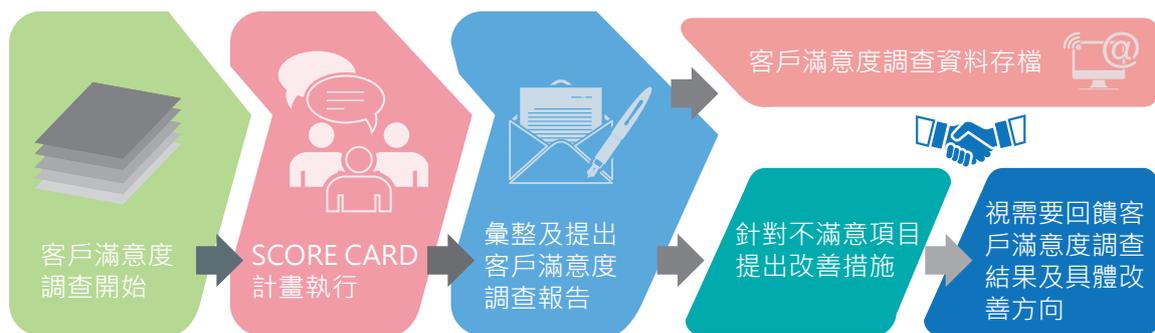
### 2.2.4 客戶滿意度

晶元光電客戶滿意度調查以計分卡 ( score card ) 方式進行，藉由不同面向進行問卷訪查，詳細獲取各客戶端不同面向之意見回饋與其需求。晶元光電傾聽客戶端不同聲音，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策略規劃方向之參考依據。

#### 客戶滿意度調查五大面向

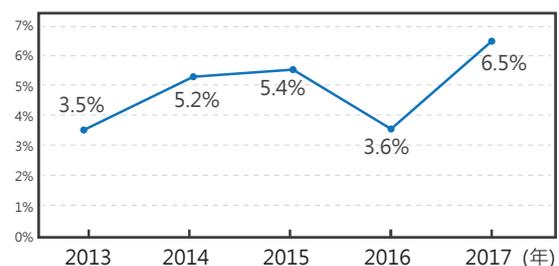


#### 客戶滿意度調查流程圖



#### 客戶滿意度調查結果

回顧歷年來客戶整體滿意度趨勢，顯示客戶滿意度每年皆有穩定的成長。說明客戶對晶元光電所提供的品質與服務之肯定，也顯示彼此良好的互動與合作關係。晶元光電未來會持續依據「協同開發服務 Co-activation Service」模式，提升服務品質、持續改善，與客戶共創雙贏。惟 2018 年客戶滿意度調查結果為 2019 年進行，故揭露資料為 2013 年至 2017 年資料。



客戶滿意度調查-整體滿意度趨勢圖

註：客戶滿意度分數是由主要客戶針對整體滿意度做評分

# 3

## 誠信管理 治理與生產

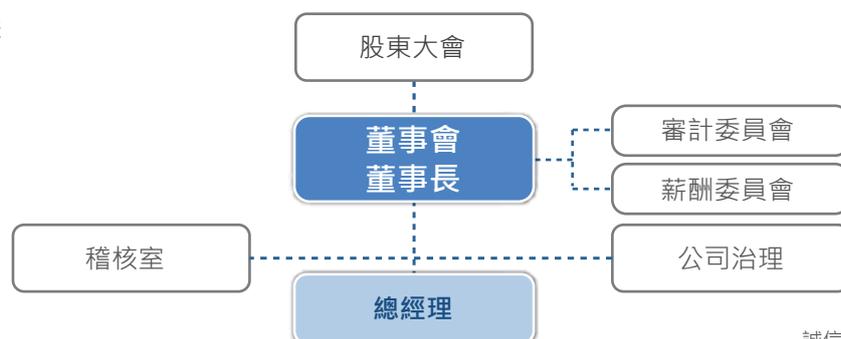
- 3.1 公司治理概況
- 3.2 生產管理
- 3.3 供應鏈管理

### 3. 誠信管理 治理與生產

#### 3.1 公司治理概況

| 風險管理與內控 - 管理方針 |   |
|----------------|---|
| 重大主題           | 社會經濟法規遵循、反競爭行為、資訊安全   |
| 主題邊界           | 本主題的衝擊範圍包含價值鏈中的大陸地區原料供應商、台灣總公司、大陸子公司。   |
| 重要性            | 全面遵守法律為企業持續發展的重要基礎，如未能確保遵循所適用的社會經濟法規，可能面臨相關法規上的處罰，或造成公司營運風險，因此本公司及全體員工皆有義務遵守與業務相關的各項法規。   |
| 管理政策           | 藉由系統性管理，透過總公司稽核室及各管理單位的協力，確保遵循所有與業務相關的社會經濟法規。   |
| 管理目標           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.短期目標：檢視公司內部相關法規的適法性與執行現況，擬定改善方案。</li> <li>2.中期目標：執行改善方案，建置所需規章與制度；定期進行法規遵循相關之公告及訓練課程，強化員工的守法意識。</li> <li>3.長期目標：維護公司形象及降低公司之經營風險。</li> </ol>   |
| 責任             | 稽核室、智權法務處、人資中心、環安處、品保中心、資訊安全管理審查委員會   |
| 投入資源           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.定期對同仁開辦 Anti-trust 反托拉斯法、資訊安全教育訓練講座。</li> <li>2.相關法規之宣導說明會。</li> <li>3.本公司成立「營業秘密委員會」，每月定期召開會議，並藉由定期發行之電子報及不定期安排相關專業人士對特定員工進行教育訓練以確保相關政策落實。</li> <li>4.資安設備的投資，除了建置基本的防毒軟體系統、資產管理系統、次世代防火牆、垃圾郵件過濾，更建置了 DLP 系統、加密系統來預防資料外洩，另還建置進階郵件過濾系統，以及進行不定期的社交工程演練，資安設備每年付出 400 萬以上費用來維持病毒碼，以及服務的更新。</li> </ol>   |
| 管理系統與評量機制      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.稽核室依循內部控制程序，每年定期查核，確認各單位之各項營運活動是否依法令規章遵循事項執行，以符合法令規定。受稽單位及相關人員應依照稽核人員之要求，接受檢閱業務之紀錄、報告、會議紀錄、合約及其他相關文件。(社會經濟法規遵循)</li> <li>2.制定反托拉斯遵循辦法，稽核室每年定期辦理內部稽核作業，並可視需求採取針對違反反托拉斯法之事件或於反托拉斯之相關法規有重大變更時，辦理不定期之稽核作業，以嚴密防範反競爭行為、反托拉斯與壟斷。(反競爭行為)</li> <li>3.訂定資訊安全組織管理作業流程及程序，採取適當資訊安全管控措施，確保資訊資產安全，並依照 ISO27001:2013 要求進行每半年內部資安稽核活動，以及管理審查會議報告。(資訊安全)</li> </ol> |
| 績效與調整          | 2018 年無涉及反競爭行為、反托拉斯與壟斷及行銷傳播等相關行為的法律訴訟，亦無發生資安事件，並達成年度可用性目標。  |

##### 3.1.1 治理架構



晶元光電堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎。我們深信良好的公司治理，能為營運發展建立穩固之基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時提升長期的公司價值。公司治理政策主要依「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規範辦理。在此原則下，晶元光電董事會授權其下設立之薪酬委員會及審計委員會，協助董事會履行其監督職責。委員會的組織規程皆經董事會核准，委員會的主席定期向董事會報告其活動和決議。董事長及總經理之授權及職責亦明確劃分。

晶元光電並設置公司治理委員會，任命張世賢先生兼任公司治理主管乙職，其相關處理事務人員，皆具有於證券、金融、期貨相關機構或公開發行公司從事法務、財務、股務或公司治理相關事務單位擔任主管職務至少 3 年以上經驗。



晶元光電「投資人專區」

## 董事會

晶元光電 2016 年 6 月經採候選人提名制度選舉第九屆董事，本屆董事會由 9 位擁有豐富的公司經營經驗或學術經驗的董事所組成，我們仰賴董事們的豐富學識、個人洞察力和商業判斷力推動公司的永續經營。晶元光電董事任期三年（本屆任期為 2016/6/17-2019/6/16），由股東會就有行為能力之人選任之，連選得連任。董事會每季至少召開一次，股東會分常會及臨時會兩種，常會每年召開一次，於每一會計年度終了六個月內由董事會依法召開之，臨時會於必要時依法召集之。（註：董事會議事規範可至官方網站內「投資人服務」專區下載。）

董事會成員組成已考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，其成員均具備執行職務所必須之知識、技能及素養。董事會成員整體應具備之能力為營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策能力。

| 職稱   | 姓名                     | 國籍   | 性別 | 學經歷   | 兼任本公司職務 |
|------|------------------------|------|----|---|---------|
| 董事長  | 李秉傑                    | 中華民國 | 男  | 工研院光電所正研究員、組長<br>清華大學化工博士                               | 策略長     |
| 董事   | 億光電子工業(股)公司<br>代表人：傅慧貞 | 中華民國 | 女  | 億光電子工業(股)公司財會中心<br>資深副總經理<br>泰谷光電科技(股)公司監察人<br>輔仁大學會計碩士 | 無       |
| 董事   | 楓丹白露(股)公司<br>代表人：陳致遠   | 中華民國 | 男  | 誼遠控股體系董事長<br>美國紐約大學企業管理碩士                               | 無       |
| 董事   | 誼德光電科技(股)公司<br>代表人：吳南陽 | 中華民國 | 男  | 誼遠控股體系資深副總經理<br>美國史丹福大學工程碩士                             | 無       |
| 董事   | 聯華電子(股)公司<br>代表人：簡山傑   | 中華民國 | 男  | 聯華電子董事兼總經理<br>台灣大學化學工程學士                                | 無       |
| 董事   | 周銘俊                    | 中華民國 | 男  | 工研院光電所經理<br>美國猶他大學材料博士                                  | 無       |
| 獨立董事 | 沈維民                    | 中華民國 | 男  | 普渡大學(Purdue U.)會計學博士<br>國立臺中科技大學財政稅務系教授                 | 無       |
| 獨立董事 | 吳豐祥                    | 中華民國 | 男  | 美國王色列理工大學(RPI)企管博士<br>國立政治大學科技管理與智慧財產研究所教授              | 無       |
| 獨立董事 | 梁基岩                    | 中華民國 | 男  | 台聯電訊(股)公司董事長<br>中華開發創投執行副總<br>東吳大學企業管理學系兼任講師            | 無       |



晶元光電「董事會」

### 審計委員會及薪資報酬委員會

本公司自 2013 年 6 月 14 日成立審計委員會，建立審計監督功能、強化管理機能及健全本公司良好之功能性委員會治理制度。

為健全晶元光電董事及經理人薪資報酬制度，本公司爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定，於 2011 年 10 月 18 日成立薪資報酬委員會。

| 姓名  | 薪資報酬委員會 | 審計委員會 | 主要經(學)歷                                    |
|-----|---------|-------|--|
| 梁基岩 | 委員      | 委員    | 台聯電訊(股)公司董事長<br>中華開發創投執行副總                 |
| 沈維民 | 委員      | 主席    | 普渡大學(Purdue U.)會計學博士<br>國立台中科技大學財政稅務系教授    |
| 吳豐祥 | 主席      | 委員    | 美國王色列理工大學(RPI)企管博士<br>國立政治大學科技管理與智慧財產研究所教授 |



晶元光電「審計委員會及薪資報酬委員會」

晶元光電於董事會議事規範中皆有載明有關董事利益迴避條款，對於董事會會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係致有害於晶元光電利益之虞者，得列席陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時須迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。再者，晶元光電已設置具專業超然性的獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，於晶元光電決定策略時，運用其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，充份考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護晶元光電之利益。

### 3.1.2 誠信經營

晶元光電追求公司成長的同時，亦非常重視所有利害關係人之看法與建議，為落實誠信經營及避免不道德或非法行為之發生，晶元光電設有內部及外部申訴與溝通機制。

### 法規遵循

2018 年晶元光電發生兩件不符勞基法事件，共計遭罰款新台幣八萬元整，事件及改善措施說明如下：

| 裁罰事件                    | 改善措施說明                                  |
|-------------------------|---|
| 未經個別勞工同意排定特休：遭罰新台幣二萬元整。 | 規範相關假別的調移，須經全體員工簽名同意後方可實施。              |
| 超時工作：遭罰新台幣六萬元整。         | 持續宣導主管每月加班上限規定，並每月以報表通知主管加班狀況，提供主管管理參考。 |

## 道德行為準則

晶元光電董事會及管理階層本著善良管理人之注意、忠實義務及誠實信用原則執行業務，訂有誠信經營守則、道德行為準則、防範內線交易管理作業程序及員工申訴管道供落實執行。若員工發現有違反法令規章或道德行為準則之情事時，皆有義務向所屬單位主管、稽核單位主管、人資單位主管與法務智權主管進行反應，並提供足夠資訊使公司得以適當處理後續事宜，公司將以保密方式處理呈報案件。

公司不定期於內部網站「藏晶閣」實施線上課程教育訓練，確實紀錄與實施成果測驗；本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境，各部門同仁更以廉潔品德、公平與透明之方式進行各種商業活動，皆遵守相關法令及內控規章，以作為落實誠信經營之基本前提及認知。

相關誠信經營管理之各項功能規劃與執行，我們於 2018 年底向董事會提報檢討運作成效並取得董事會同意之預算金額，與專案目標併同實施；總經理亦不定期指派相關單位協助辦理誠信經營政策與防範方案之制定；本公司亦於 2018 年成立「營業秘密委員會」，每月定期召開會議，並藉由定期發行之電子報及不定期安排相關專業人士對特定員工進行教育訓練以確保相關政策落實。

關於從業道德行為規範及內、外部人員對於不合法（包括貪污）與不道德行為的檢舉制度：

一、晶元光電不允許貪污及任何形式之舞弊行為，內部入口網站及官網建置獨立檢舉信箱及專線供檢舉人使用，任何人於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之情事時，可透過內部及外部溝通管道進行反應，並提供足夠資訊，公司將視案件情形，以保密方式責成處理委員會，針對處理委員會成員及相關當事人對調查過程與相關資料均需保密及盡全力保護呈報者的安全，並將處理情形呈報至董事長。

### 二、溝通管道

1. 內部：員工意見反應機制，除員工申訴專線，亦設置專屬員工意見箱，由員工關係課專責受理相關申訴；定期舉辦勞資會議，不定期舉辦由總經理主持「晶心溝通會議」等。除前述外，尚可向稽核部檢舉申訴。
2. 外部：可透過公司官網之投資人關係信箱、CSR 信箱、客戶服務信箱或利害關係人管道等任一方式辦理。

三、員工申訴及檢舉事項皆依循相關內控程序進行調查，並責成處理委員會以機密方式進行相關事項調查、嚴密保護檢舉人不公開；除法律另有規定外，舉報人所提供之個人資料與舉報資料，我們將予以保密，並依法採取適當之保護措施，確認已受到相關保護機制處理。

四、發現有不合法（包括貪污）與不道德行為規定經查證屬實者，均視為嚴重違反公司規章制度之行為，依公司相關管理規定及當地相關法令規定處理。

## 政治捐獻

晶元光電一向保持政治中立，但鼓勵員工履行其公民責任與權利，參與選舉投票。2018 年晶元光電並未進行任何公共政策的遊說或政治捐獻。

## 反貪腐

晶元光電為嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，在工作規則及員工獎懲辦法等相關文件均納入與反貪瀆相關的準則，並提供員工相關教育訓練，以確保每位員工皆瞭解相關約定與規則。稽核室年度稽核計畫中針對各營運據點，於內控程序中搭配反貪腐目標執行相關作業之設計，並於各大循環稽查過程中檢視交易軌跡是否合法合理。2018 年晶元光電內部員工無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。此外，為維繫與所有承攬廠商間良好的商業交易行為規範，並維護企業形象及清明之企業文化，特別要求所有員工與供應商能瞭解與尊重晶元光電的廉潔規範，重視晶元光電與承攬商的道德聲譽，藉由彼此合作，締造雙方更美好的成功與榮耀，2018 年無發生因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件。目前針對新進廠商要求簽署廉潔條款，並設立廉潔檢舉信箱。

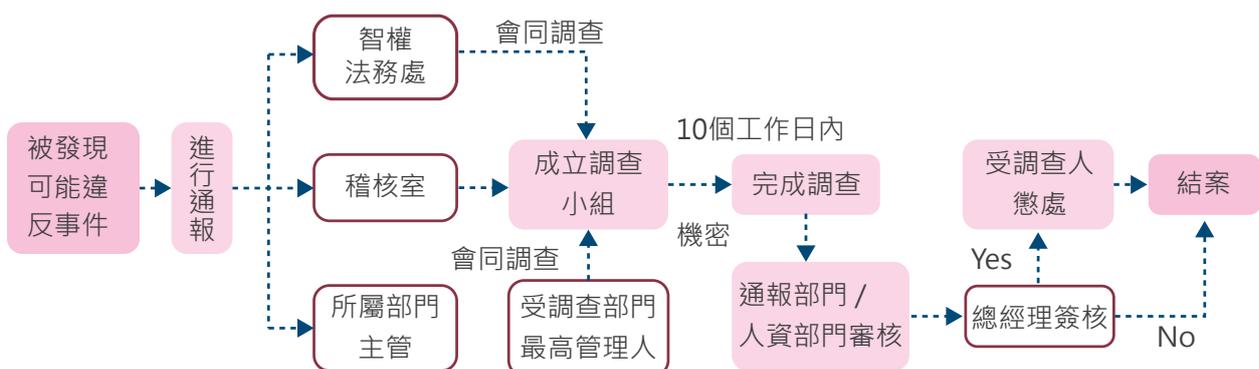
## 反競爭行為、反托拉斯與壟斷

因應國際間反托拉斯法之執法日趨嚴峻，遵守反托拉斯政策為本公司每一主管與同仁之責任，為提升所有同仁對於反托拉斯規範之認知，自 2010 年起，定期對同仁開辦 Anti-trust 反托拉斯法教育訓練講座，指定必修人員：處級以上主管、營業中心、市場行銷中心、採購單位、研發中心涉及價格制定與產品行銷之行為之同仁，累積完訓人數達 348 人次。

此外，為明定對反托拉斯事件採取適當之預防及懲處，特制定「反托拉斯遵循辦法」，可能涉及價格制定與產品行銷之同仁，於參與活動時均應避免不當的業務行為，並應恪遵本辦法中可為與不可為之行為。如有發現可能違反反托拉斯之相關規定時，應向所屬部門主管、稽核室及智權法務處進行事件通報。

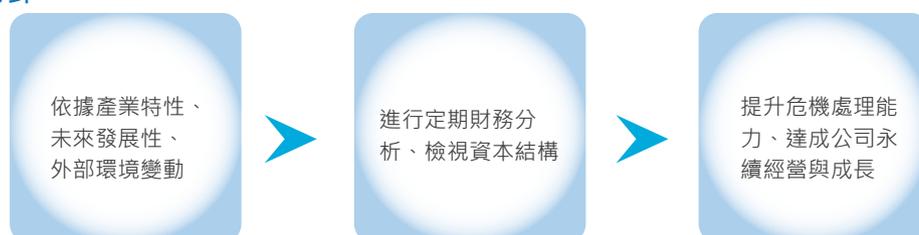
本公司稽核室每年定期辦理本辦法內部稽核作業，並可視需求採取針對違反反托拉斯法之事件或相關法規有重大變更時，辦理不定期之稽核作業，並於資通安全查核作業進行時一併查核該相關同仁之電腦紀錄（包含電子郵件）是否涉及違反反托拉斯法之相關法規或有違反本辦法之情形，如有，稽核人員應即時呈報所屬部門權責主管並交由調查小組進行相關處理，以嚴密防範反競爭行為、反托拉斯與壟斷。晶元光電 2018 年無涉及反競爭行為、反托拉斯與壟斷等相關行為的法律訴訟。

### 反托拉斯遵循辦法通報及處理流程



## 3.1.3 風險管理

### 風險管理方針



### 風險管理政策

本公司資本管理依據產業特性及未來發展性，加上考量外部環境變動等因素，設定營運與發展藍圖，依此規劃未來期間所需之營運資金、資本支出、發展策略下之轉投資款項及股利支出等。本公司定期做財務分析，檢視資本結構，並適時調整，以確保公司的永續經營與成長。

日常營運受多項財務風險之影響，包含市場風險（包括匯率風險、價格風險及利率風險）、信用風險及流動性風險。整體風險管理政策著重於金融市場的不可預測事項，並尋求可降低對公司財務狀況及財務績效之潜在不利影響。風險管理工作由本集團財會中心按照董事會核准之政策執行。本集團財會中心透過與集團內各營運單位密切合作，以負責辨認、評估與規避財務風險。

|       |   |
|-------|---|
| 匯率風險  | 因主要之進銷貨以新台幣、美金、日幣及人民幣為計價單位，公平價值將隨市場匯率波動而改變，本集團管理階層已訂定政策，規定集團內各公司管理相對其功能性貨幣之匯率風險。各公司應透過集團財務中心就其整體匯率風險進行避險。   |
| 價格風險  | 公司主要投資於國內上市櫃及未上市櫃之權益工具，於合併資產負債表中分類為備供出售金融資產，或透過損益按公允價值衡量之金融資產，此等權益工具之價格會因該投資標的未來價值之不確定性而受影響，因此本公司暴露於權益工具之價格風險。本公司未有商品價格風險之暴險。   |
| 利率風險  | 公司之利率風險主要來自銀行存款及長短期借款。按浮動利率發行之借款使本公司承受現金流量利率風險，部分風險被按浮動利率持有之現金及約當現金抵銷。按固定利率發行之借款則使本公司承受公允價值利率風險。本公司按浮動利率計算之借款主係以美元、人民幣及新台幣計價。<br>有關利率風險之敏感度分析，係模擬利率變動對稅後淨利之最大影響數。此等模擬於每季進行，以確認可能之最大損失係在管理階層所訂之限額內。              |
| 信用風險  | 公司於銷售產品時依公司制訂之授信政策，對個別客戶的風險進行評估，包括該客戶之財務狀況、信用評等、歷史交易紀錄及目前經濟狀況等多項可能影響客戶付款能力之因素，並定期監控信用額度之使用。<br>主要之信用風險除來自客戶之信用風險，尚有來自現金及約當現金、衍生金融工具及存放銀行與金融機構之存款。對於銀行與金融機構，本公司依據其信用評等及財務比率評估是否被納入交易對象及交易金額之多寡。                  |
| 流動性風險 | 公司財務部監控流動資金需求之預測，確保其有足夠資金得以支應營運需要，並在任何時候維持足夠之未支用的借款承諾額度，以使公司不致違反相關之借款限額或條款，此等預測考量公司之債務融資計畫、債務條款遵循、符合內部資產負債表之財務比率目標及外部監管法令之要求。<br>若所持有之剩餘現金將投資於付息之活期存款、定期存款、貨幣市場存款及有價證券，其所選擇之工具具有適當之到期日或足夠流動性，以因應上述預測並提供充足之調度水位。 |

除上所述以外，為了避免持續狀態下的營運風險與營運瞬間中斷風險，由各部門定期進行公司全面性的各項風險議題檢討，計畫性地展開執行各項風險管理措施，建立健全之風險管理作業。針對已辨識之風險項目降低其發生機率，並減少其影響衝擊。

### 氣候變遷風險

面對全球氣候變遷及生態環境巨變，晶元光電身為地球村的一員，環境保護的工作是責無旁貸，聯合國的報告中，台灣屬於氣候變遷的高危險群，暖化所引發的氣候變遷，真正要擔憂的是暴雨暴旱交替，即使總降雨量並沒有減少，極度暴雨及旱災使得台灣缺水危機年年存在。為降低氣候變遷造成之企業經營風險，提高產品競爭力，晶元光電對其因應包含：

|          |   |
|----------|---|
| 防止淹水     | 避免氣候變遷造成暴雨情形，進而影響廠區生產，對於容易進水之車道口以及重要機房設置擋水閘門，減少災害損失。並建立防洪計劃及作業標準，每年定期執行防災演練，如擋水閘門防洪演練、廠區防汛泵浦架設演練。 |
| 增加回收水量   | 在製程過程中需使用大量純水沖洗晶片，其部分流程中仍可回收增加其再使用率。  |
| 缺水期的用水計畫 | 配合的水源供應廠商。  |
| 加強缺水危機演練 | 每年定期執行缺水危機演練，並辦理廠區工業水支援演練。  |
| 節能減碳     | 每年執行節電、節水計畫，保護環境對地球盡一份心力。   |

### 3.1.4 資訊安全

#### 客戶隱私

晶元光電所有業務人員皆簽署客戶資料保密協定，訂定資訊安全目標與完整的資訊安全管理程序與系統，2018 年晶元光電並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。

與公司有業務來往且涉及資訊資產完整性與隱密性者，應先行簽署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之資訊皆為公司資產，不允許用於其他未經授權之用途，且資訊安全小組應確保資訊安全要求皆被知悉，應識別須被布達 " 資訊安全宣言 " 的利害關係人，並留下布達與確認之紀錄，以落實客戶隱私之維護。

#### 資訊安全宣言

本公司於 2010 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統並獲得第三方公正單位驗證。將於 2019 年重新驗證 ISO27001：2013 年版本。本公司之資訊安全工作之最終目標在於，透過對人員、作業及資訊科技之管理，確保本公司關鍵業務資訊處理作業能有效運作，防範資訊處理作業過程中發生影響關鍵業務運作之資訊機密性、完整性及可用性之安全事故，支持公司成為全球光電製造中心之目標。

本公司之資訊安全工作係以系統化風險評估及風險管理為基礎，以管理及技術並重方式實施風險控制措施，並由同仁落實於日常工作中，共同努力以實現本公司下述之資訊安全目標：

- ◆ 關鍵業務之相關資訊保護完全符合公司要求與相關法令規範
- ◆ 關鍵業務與支援行政工作之資訊處理過程與結果要完全正確
- ◆ 資訊系統與資訊處理作業服務之不間斷



## 資安管理

為確保晶元光電核心資訊系統 ( ERP/MES/CIM ) 服務與重要資訊基礎設施正常且安全穩定的運作，已成立資訊安全組織，清楚劃分組織角色、責任與授權，並依據【資訊安全組織管理作業流程及程序】(PIS090002)，規範本公司資訊中心之資訊安全管理制度最高指導方針，提供安全、可信賴之資訊服務，確保資訊中心資訊資產之機密性、完整性、可用性及符合相關法規之要求，維持業務持續運作，降低資訊作業風險，保障資訊服務使用者之權益。2018 年未發生資安事件，並達成年度可用性目標。

### 3.1.5 導入管理系統

晶元光電為降低風險發生機率，並減少其影響衝擊，積極導入管理系統作為風險因應對策。晶元光電每年度皆會進行兩次例行性資訊資產盤點、帳號清查與內部稽核，並與總經理及相關單位主管召開兩次資安管理審查會議以及每年一次的業務持續演練。

## 晶元光電已取得之相關國際認證

### 資訊安全系統

#### ISO 27001 資訊安全管理認證



取得日期 2016 年 11 月 12 日  
有效日期 2019 年 11 月 22 日

### 品質系統

#### ISO 9001 品質管理系統認證



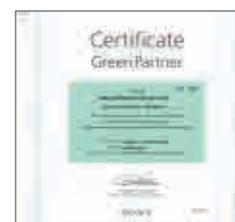
取得日期 1999 年 3 月 22 日  
有效日期 2021 年 8 月 26 日

#### IATF 16949 汽車業品質管理系統認證



取得日期 2018 年 8 月 23 日  
有效日期 2021 年 8 月 22 日

#### SONY 綠色夥伴 ( Green Partner ) 認證



取得日期 2009 年 10 月 28 日  
有效日期 2019 年 8 月 31 日

環安衛系統

ISO 14001  
環境管理系統驗證



取得日期 2009 年 6 月 1 日  
有效日期 2020 年 3 月 29 日

ISO 14064-1  
組織型溫室氣體排放查證



取得日期 2014 年 11 月 10 日  
每年盤查並取得證書

OHSAS 18001  
職業安全衛生管理系統驗證



取得日期 2009 年 6 月 1 日  
有效日期 2020 年 4 月 15 日

TOSHMS/CNS 15506  
臺灣職業安全衛生管理系統驗證



取得日期 2009 年 6 月 6 日  
有效日期 2020 年 4 月 15 日



晶元光電取得之「品質及環安衛管理系統」

## 3.2 生產管理

| 產品責任 - 管理方針 |   |
|-------------|---|
| 重大主題        | 綠色產品<br>主題邊界 本公司綠色產品的衝擊範圍包含客戶、原料供應商、集團。   |
| 重要性         | 晶元光電致力改善生產流程，並取得各類品質認證；如不進行綠色產品管理，將影響本公司產品的競爭力。   |
| 管理政策        | 推動 HSF 指標或削減計劃，以達成 HSF 政策，致力達成四大目標。   |
| 管理目標        | 確保產品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。   |
| 責任          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 品保中心品質系統處：蒐集有害物質相關法規及客戶需求，與作業推動及維護。</li> <li>2. 營業中心：提供客戶的要求、與客戶的連絡窗口。</li> <li>3. 採購部門、SQE：供應商管理。</li> <li>4. 研發部門：開發設計符合法規及客戶需求的產品。</li> <li>5. 相關部門：遵循標準作業。</li> </ol> |
| 投入資源        | 建立專責團隊規劃及管理綠色產品需求，以維持綠色產品和過程管理的有效性。   |
| 管理系統與評量機制   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 專責品質系統單位，並定期委託第三方驗證單位驗證產品，把關產品符合法規及滿足客戶要求。</li> <li>2. 依品質管理系統 (ISO9001、IATF16949) 的內部管理審查程序，每年對有害物質相關法規及客戶無有害物質 (Hazardous Substance Free, HSF) 進行有效性評量。</li> </ol>      |
| 績效與調整       | 晶元光電生產的產品 100% 符合 RoHS、REACH 國際環保法規。  |

### 3.2.1 綠色產品設計

發光二極體燈 (LED 燈) 又被稱為固態照明，是一種固態的電子元件，傳統照明燈具如螢光燈、白熾燈及鹵素燈都有裝載氣體的脆弱玻璃管，因而都不及全固態的 LED 堅固耐用，目前 LED 已經普遍應用於道路照明及室內燈具。除了一般大眾熟知的耗電量低之外，環保、無污染也是一個很大的優點。例如日光燈、鹵素燈、高壓鈉燈、節能燈都含汞，但 LED 的汞含量是 0，可以說是真正節能、無污染的光源。

晶元光電所生產的是 LED 燈具中最重要的發光單位 -LED 晶粒，透過技術的創新與製程的優化，提供更亮、效率更好、更便宜的 LED 光源，協助全球 LED 照明的普及，並支援各式 LED 相關的應用。公司除了以「實現 LED 應用的無限可能」為目標之外，也實踐 HSF 政策 - 推動綠色採購、推動持續改善、開發綠色商品、愛護綠色地球。2018 年綠色產品成果摘要：

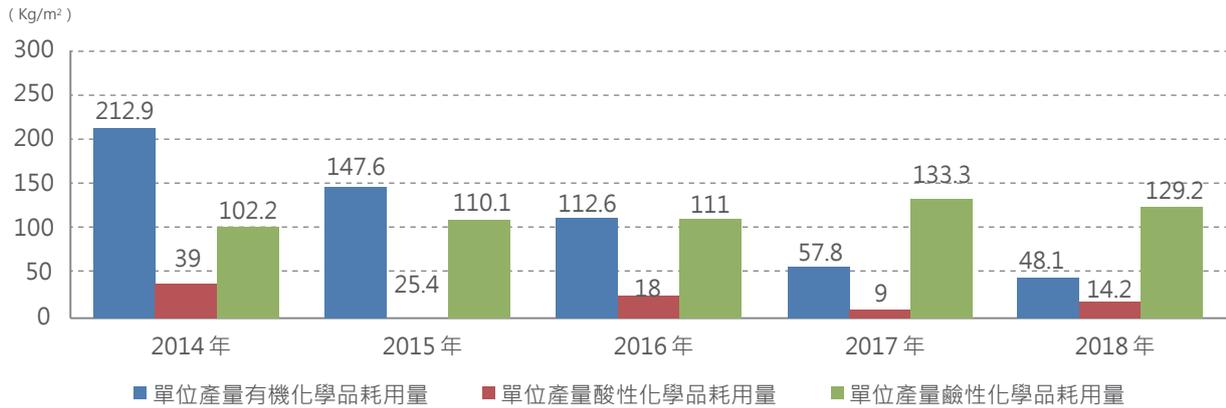


| 綠色設計重點                                      | 應用及效益  |
|---|--|
| 提高亮度<br>節省操作電能<br>減少排熱                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 高亮度藍光 LED 產品</li> <li>2. 高發光效率，降低熱能排放。<br/>新產品設計相對於舊產品之效率 ( Wall Plug Efficiency, WPE ) 比較<br/>New S09B 87.2% 較舊產品提升 2~3%<br/>New F26K-A 75.1% 較舊產品提升 1~2%<br/>New F22L-A 77.4% 較舊產品提升 1~2%<br/>New F21E 62.3% 較舊產品提升 5~6%</li> <li>3. 應用於顯示器背光模組。</li> <li>4. 應用於一般照明光源。</li> </ol>             |
| 提高亮度<br>節省操作電能<br>減少排熱                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 高亮度藍光 LED 產品</li> <li>2. 高發光效率，降低熱能排放。<br/>新產品設計相對於舊產品之效率 ( Wall Plug Efficiency, WPE ) 比較<br/>PE41X 效率可達 218 lm/W @ 65 mA ( 新產品 )<br/>New PE38E WPE 55.5% 較舊產品提升 4%<br/>New Auto PE45F WPE 58.3% 較舊產品提升 2.5%</li> <li>3. 應用於顯示器背光模組。</li> <li>4. 應用於手持式裝置閃光燈。</li> <li>5. 應用於汽車頭燈光源。</li> </ol> |
| 節省操作電能<br>減少排熱<br>延長產品壽命<br>節省材料            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 超薄型高色域之白光 LED 新產品。</li> <li>2. 高發光效率，降低熱能排放：<br/>WA7SN2516 產品亮度可達 95 ( lm ) at 250 ( mA )，相對於舊產品發光效率 ( lm/W ) 提升 7~8%。</li> <li>3. A6SB1515 產品亮度提升 10%。</li> <li>4. 應用於顯示器背光模組。</li> <li>5. 應用於閃光燈模組。</li> </ol>   |
| 節省操作電能<br>減少排熱<br>延長產品壽命<br>節省材料<br>增加植物生產量 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 高亮度紅光 LED 產品</li> <li>2. 高發光效率，降低熱能排放。<br/>新產品設計相對於舊產品之效率 ( Wall Plug Efficiency, WPE ) 比較 New BRPN55E 68% 較舊產品提升 8~10%</li> <li>3. 應用於植物照明光源。</li> </ol>  |

### 3.2.2 原物料使用

晶元光電透過源頭減量，不斷地進行製程改善，使近年有機化學品、酸性化學品耗用逐年遞減且成效卓越。歷年主要原料用量密度耗用情形如下所示。由製程實驗結果，進行使用機台及原物料調整，降低 IPA( 異丙醇 ) 和有機化學品原物料使用量，使 2018 年度有機化學品耗用量較 2017 年度減少。

| 原物料名稱                              | 2014 年 | 2015 年 | 2016 年 | 2017 年 | 2018 年 |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 單位產量有機化學品耗用量 ( Kg/m <sup>2</sup> ) | 212.9  | 147.6  | 112.6  | 57.8   | 48.1   |
| 單位產量酸性化學品耗用量 ( Kg/m <sup>2</sup> ) | 39.0   | 25.4   | 18.0   | 9.0    | 14.2   |
| 單位產量鹼性化學品耗用量 ( Kg/m <sup>2</sup> ) | 102.2  | 110.1  | 111.0  | 133.3  | 129.2  |



晶元光電主要產品為高亮度 LED 晶片及高亮度 LED 晶粒，屬 B2B 性質產品，因產品特性不適合使用循環再造的原料。售出產品及產品包裝物料均供下游企業客戶使用，目前未回收包材。

### 3.2.3 產品責任

#### 衝突金屬使用規範遵循

晶元光電將採取商業上合理的盡職調查，並檢查金屬之供應商，以確保晶元光電產品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金屬，包含金 ( Au )、鉭 ( Ta )、鎢 ( Wu )、錫 ( Sn ) 等金屬。

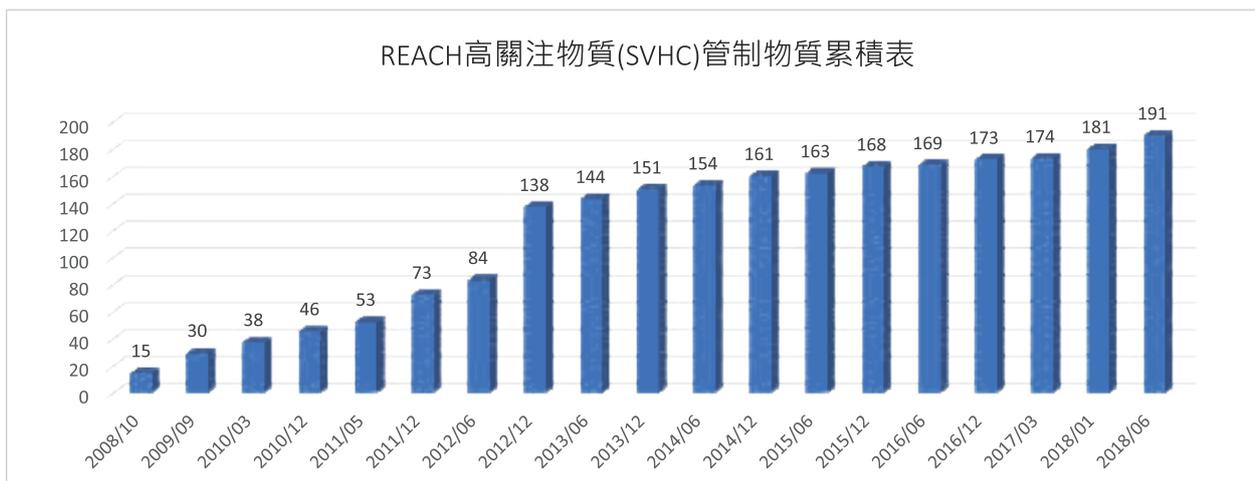
#### 禁限用有害物質管理

對於客戶關切的禁限用有害物質 ( Restriction of Hazardous Substance, RoHS )，晶元光電已訂定「無有害物質管理程序」，所有產品在研發、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，以符合歐盟與客戶之要求。

本公司自導入有害物質流程管理，包括建立 HSF 政策及目標，鑑別客戶需求、區域法規、產品及製程等可能之限用物質之風險，管理所需之流程和目標，提供必要資源，對產品、流程來瞭解產品及管理的能力，每年皆對有害物質相關法規及客戶有害物質減少 ( Hazardous Substance Free, HSF ) 進行有效性評量，使產品符合禁限用環境有害物質相關法規及客戶有害物質減少 ( Hazardous Substance Free, HSF ) 管制要求。

#### REACH 高關注物質 ( SVHC )

REACH SVHC 所規範之物質由 2017 年 174 項增加至 2018 年 191 項，晶元光電生產的產品 100% 符合其要求。



## 品質管理系統

晶元光電（適用範圍為全公司）之品質管理系統（含有害物質流程管理）依據 ISO 9001、IATF 16949 品質管理系統及其要求事項建構、文件化、執行並維持本公司之品質管理系統，持續改善其有效性以符合客戶所需及標準之要求。

品質系統單位與第三方驗證單位積極投入品質管理活動，取得品質認證，建立品質管理系統（ISO 9001、IATF 16949）及相關作業標準暨電子化系統，以「做對、做好、滿足客戶；用心、用智、改善創新」、「推動綠色採購、開發綠色產品；愛護綠色地球、推動持續改善」之方向朝「World leading OE operation center for main stream applications」目標前進。

1. 界定品質管理系統（含有害物質流程管理）所需之流程並施行於組織中，決定各流程之順序及其相互作用，以及有效運作及管制各流程之方法及標準，以確保流程之運作及監控獲得所需適當的資源及資訊之支持。
2. 監控、量測及分析品質管理系統（含有害物質流程管理）之流程，並且實施為達成預期計劃結果及持續改善流程之行動。
3. 識別組織使用的所有有害物質，將其文件化，並識別、管理與 HSF 目標相關的特殊過程，確定這些過程的關係和相互作用，並開發一個適當的 HSF 過程管理計畫。
4. 建立標準，以客觀地確定組織的 HSF 過程管理的有效性，確保可獲得必要的資源與資訊，以支持 HSF 產品和過程管理的有效性。

## 持續改善 精進管理 晶電小專欄



晶元光電總經理范進雍責成品保中心規劃導入全面品質管理（Total Quality Management，TQM），自 2014 年啟動 TQM 元年暨「晶電持續改善專案活動」（簡稱 ESCIT），將新舊 QC 七大手法、統計概念、Minitab、實驗設計（DOE）...等品質工具之使用融入 Ford 8D 持續改善活動中，並期藉此活動凝聚本公司六大核心職能中之問題解決、積極主動、促進團隊成功、持續改善、及品質導向等，以協助同仁達成持續改善績效的同時，逐步將全面品質（TQM）概念深植於晶元光電的企業文化中。

ESCIT 推展委員會每年會邀請各中心成立持續改善專案小組，並對於小組成員投入基礎訓練課程及輔導，於專案期間的課程與輔導包含：主題選定、Ford 8D 基礎手法、統計基本概念與檢定、DOE 及 D1~D8 的輔導。ESCIT 推展委員會於公司內部舉辦期中觀摩會及期末發表會競賽活動，期許達到專案改善成果分享及同仁間互相學習交流的目的。

此外，為了建構公司持續改善的環境，需要建置持續改善相關網頁系統及獎勵方案。期間陸續制定 ESCIT 活動獎勵管理辦法，完成 ESCIT 專屬網頁、E-CIT 電子簽核系統以及外部優良案例分享。並透過課程，培訓內部專案輔導員及內部顧問，安排各中心推選品質活動推展代表參與 TQM committee，從系統 / 人才 / 資源 / 管理辦法逐步完成導入並擴大員工參與率。

公司導入 TQM 已邁入第五年，二度參與外部「全國團結圈活動競賽」，公司推派專案小組（BU1）

參賽，經過區選拔、現場評審及全國決賽活動，最後獲得自強組 - 基礎改善類 金塔獎。二度獲獎肯定我們五年來導入 TQM 企業文化的努力，整體改善績效卓越。

TQM 全面品質管理是針對所有組織過程中，深入品質意識的管理策略，包含全員參與、團體合作、持續改善及顧客滿意。唯有不斷精進，才能不斷給客戶創造價值。晶元光電目前已經是全世界最大的 LED 晶片公司，我們必須不斷的挑戰自己，持續改進，才能繼續保持領先的地位！

我們設定 2014~2015 年為 ESCIT 導入期，2016~2017 年為展開期，2018~2019 年為成熟期，並持續推動「晶電持續改善專案活動」。



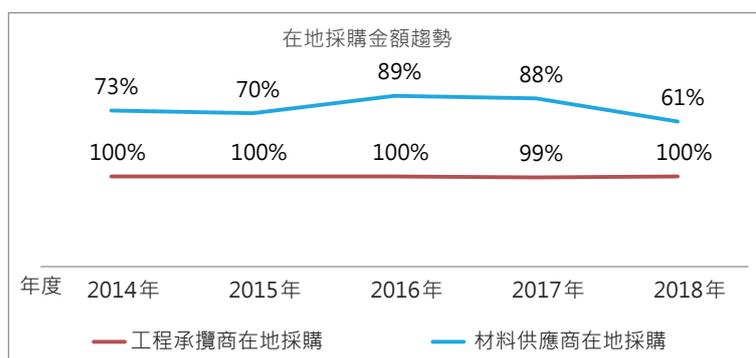
2018年內部期末發表

### 3.3 供應鏈管理

全球社會責任及環保浪潮中，不論身處供應鏈的哪一個環節，企業社會責任已成為必須要面對的責任。面對如此挑戰，也看出其中的契機。對於供應鏈管理之推動，由企業轄下之各管理小組專責，並要求所屬供應商必須遵循相關社會責任。

供應商與承攬商為晶元光電永續發展的重要夥伴，透過多贏互助的合作方式，共同追求企業永續經營及成長。2018 年與晶元光電穩定合作的供應商和承攬商約為 461 家，在採購政策上，本公司盡量選擇在地廠商，支持當地經濟的穩定。2018 年原物料供應商在地採購金額大約 61%；工程發包類承攬商在地採購金額 100%，由此可看出承攬商在地採購的比例相當高。本公司在地採購係指製造商或承攬商依台灣法令所設立，依產品屬性，並未強制規範在地採購的比重。

|           | 2014 年 | 2015 年 | 2016 年 | 2017 年 | 2018 年 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 總家數       | 276    | 263    | 451    | 452    | 424    |
| 材料供應商在地採購 | 73%    | 70%    | 89%    | 88%    | 61%    |
| 工程承攬商在地採購 | 100%   | 100%   | 100%   | 99%    | 100%   |



採購金額單位：仟元 (NTD)

| 項目 / 區域 | 材料供應商     |           | 工程承攬商     |    | 合計        |
|---------|-----------|-----------|-----------|----|-----------|
|         | 國內        | 國外        | 國內        | 國外 |           |
| 供應商家數   | 186       | 37        | 238       | 0  | 461       |
| 採購金額    | 2,412,892 | 1,549,352 | 1,028,443 | 0  | 4,990,687 |
| 採購金額占比  | 79%       |           | 21%       |    | 100%      |
| 採購占比    | 61%       | 39%       | 100%      | 0% | 100%      |

### 3.3.1 供應商評鑑

#### 供應商品質系統評鑑

晶元光電依供應商管理程序及供應商評鑑作業流程，由採購、品質及相關單位定期考核其品質、競爭力、交期及禁限用有害物質等項目，依評鑑結果作為晶元光電供應商風險管理之依據。供應商品質系統評鑑將供應商分為 A (≥90 分)、B (≥75- <90 分)、C (≥60- <75 分) 及 D (低於 60 分) 四個等級，若稽核評鑑結果為 C 級之供應商，晶元光電供應商管理團隊需對其加強輔導改善，當輔導後再評分，若仍未達 B 級則列入 D 級供應商。2018 年因應 IATF 條文改版要求調整稽核頻率及增加稽核設備 / 零備件供應商，共完成 81 家供應商評鑑，A 級合格優良供應商共計 2 家、B 級合格供應商共計 78 家、C 級合格供應商共計 1 家。

針對 C 級供應商進行輔導改善並規劃進行 ISO 9001 認證，此供應商已於 2018 年 6 月 26 日通過複評，晉級為 B 級供應商，並於 2019 年 3 月 4 日取得 ISO 證書。

|             | 2014 年 | 2015 年 | 2016 年 | 2017 年 | 2018 年 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 歷年供應商評鑑家數統計 | 31     | 61     | 44     | 37     | 81     |

#### 供應商環安衛評鑑

為確保供應商環安衛管理與執行狀況、服務能力，故建立環安衛評核制度，避免萬一供應商發生重大環安事故，而導致公司有生產中斷之虞。故自 2013 年起執行供應商環安衛評核，評核項目包括 1. 一般安全衛生、2. 緊急應變、3. 化學品管理、4. 承攬商管理、5. 環境管理、6. 消防管理和 7. 健康管理，共七大項。供應商評核遴選方式是依供應商環安衛檢核表自評結果，將供應商分為 A (90 分以上)、B (75-89 分)、C (60-74 分) 及 D (低於 59 分) 四個等級，若自評結果為 D，將安排實地稽核。供應商若一年內發生重大工安異常事故，將被列為必要稽核對象。

有鑑於氣體供應商在安全及環保風險性較高，一旦氣體供應商發生環安重大事故，將有生產中斷之虞，進一步影響到晶元光電正常生產，故已連續三年將氣體供應商列入供應商環安衛重點稽核對象；另外，考量化學品供應商在安全及環保風險亦偏高，故自 2018 年起將化學品供應商納入供應商環安衛稽核對象。2018 年本公司共針對 1 家氣體及 5 家化學品供應商發出供應商環安衛檢核表，評核結果 2 個廠區為 A 級，4 個廠區為 B 級，而稽核發現的缺失，也已要求供應商回覆改善措施及預計完成日期。

#### 供應商 CSR 評估

晶元光電除善盡自身企業社會責任之餘外，也意識到永續經營的觀念並要求延伸至供應鏈，以往在執行供應商的查核方式，只著重於傳統性質的稽核內容已明顯不足，需進一步擴大永續發展的管理，才能全

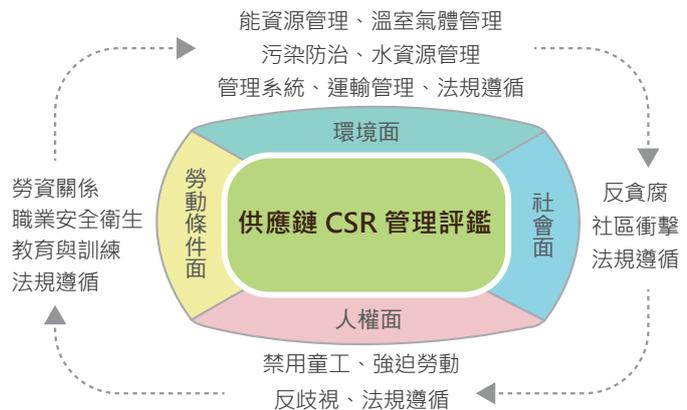
方面的管理供應鏈風險及提升價值。因此晶元光電在 2015 年導入「供應鏈 CSR 管理評鑑」，針對既有供應商進行包含環境、勞動條件、人權、社會衝擊等四大構面設計評等作業，讓供應商能自發性的持續改善，負起企業社會責任。

本公司 2018 年以問卷方式評鑑供應商的環境、勞工實務、人權、社會衝擊、產品責任等五個 CSR 面向，對本公司二十大供應商發放問卷，共回收二十份有效問卷。根據評鑑內容，改善供應商 CSR 評鑑調查作業流程與相關措施，希望以此評鑑做為未來加強供應商管理之基準，針對達成率較低之 CSR 面向，加強稽核與抽查，以落實供應商管理與社會企業責任，平均統計百分比如下：

## 2018 年供應商 CSR 評估

| CSR 面向    | 符合達成率  |
|-----------|--------|
| 供應商環境評估   | 48.6%  |
| 供應商勞工實務評估 | 78.0%  |
| 供應商人權評估   | 87.4%  |
| 供應商社會衝擊評估 | 100.0% |
| 產品責任衝擊評估  | 91.6%  |

供應商環境評估為 48.6%，本公司會檢討環境類評鑑內容之妥適性，未來供應商 CSR 評鑑將會依據此份評鑑作業進行修正，建立更完整的供應商 CSR 評鑑流程與管理。



## 承攬商安全衛生及施工管理

晶元光電為確實遵守職業安全衛生法第 25-28 條，維護承攬商之工作人員與設備安全，於工程採購時提供固定比率的安衛管理費用編列於工程總費用中，且施工現場必須依規定配置勞工安全衛生管理人員，以減少職業災害發生，特制訂「承攬商管理程序辦法」，規定進入廠區前須接受承攬商危害告知講習，並要求晶元光電工程承辦窗口對各項工程都必須於施工前提出施工申請、高風險作業管制、施工防護計畫書，並要求承攬商於施工當日召開工具箱會議並進行作業危害分析；施工期間晶元光電及承攬商監督人員必須隨時巡視現場。

本辦法用於管理承攬商於廠內施工期間之作業安全與衛生，確保承攬商與晶元光電之權益。承攬商於施工期間除應遵守工程合約規定外，並應遵守職業安全衛生法及其相關法令之規定。

## 關注供應商及承攬商勞工人權

晶元光電針對供應商、承攬商等商業夥伴須遵守勞基法相關人權規定，包含禁用童工及強迫勞工等事項，晶元光電評估明訂於供應商管理程序及安全衛生管理辦法中。

# 綠色環境 節能與管理

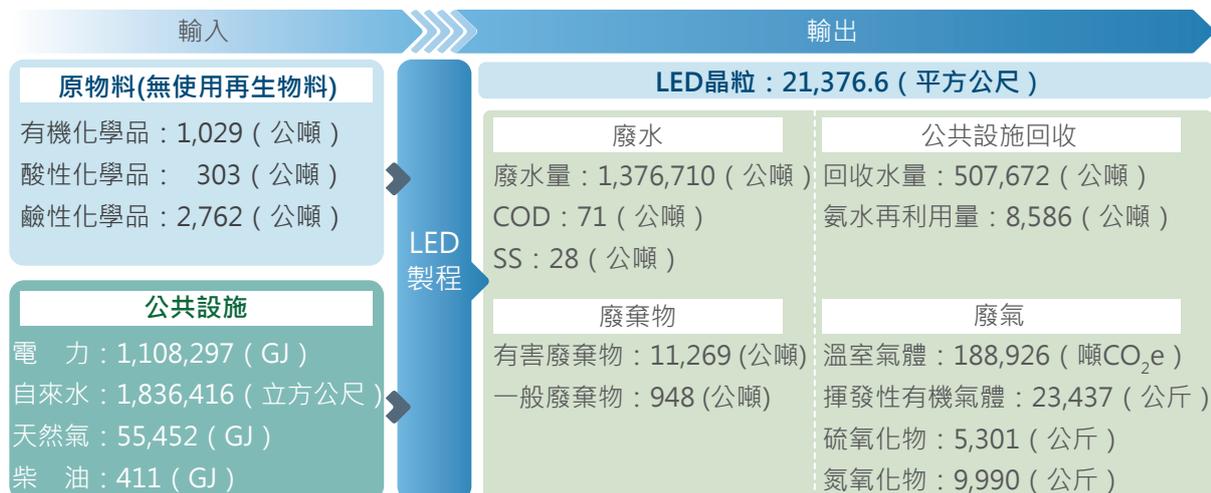
# 4

- 4.1 能資源使用
- 4.2 污染防治管理
- 4.3 環保法規

## 4. 綠色環境 節能與管理

| 清潔生產 - 管理方針 |  |
|-------------|--|
| 重大主題        | 能源、排放、廢污水及廢棄物  |
| 主題邊界        | 本主題的衝擊範圍包含價值鏈中的大陸地區原料供應商、台灣總公司、大陸子公司。  |
| 重要性         | 如不進行管理，將面臨相關法規上的處罰，且公司營運可能受到氣候變遷風險之衝擊  |
| 管理政策        | 提高能資源使用效率，並降低生產過程對環境之負面衝擊  |
| 管理目標        | 1.以 2012 年為基準年，短期目標為 2020 年節能措施累計減碳效益：11,000 (公噸 CO <sub>2</sub> e)；中期目標為建置再生能源系統 (太陽能發電系統)；長期目標為完成 CDP 問卷溫室氣體範疇三揭露。(能源、排放)<br>2.短期目標為資源化廢棄物比率連續 5 年達 75% 以上；中期目標為自 2020 年起資源化廢棄物達 80% 以上；長期目標為資源化廢棄物回收率持續改善，長期資源化廢棄物比率達 85%。(廢汙水及廢棄物) |
| 責任          | 廠務群單位 (專責部門)、環安部門  |
| 投入資源        | 成立溫室氣體盤查推動小組，2018 年投資節能硬體設施累計共 455 萬元。(能源、排放) 由各廠環安同仁組成每月共同召開環保討論會議，研議及協助各廠解決廢棄物清理問題。(廢汙水及廢棄物)   |
| 管理系統與評量機制   | 1.訂定環境績效指標，每月檢視環境績效指標達成率，各廠監督與量測結果於每年 ISO 14001 管理審查會議進行檢討及改善<br>2.依據 ISO 14001:2015、PAS 2050 碳足跡、ISO 14064-1、廢水污染防治管理程序、廢棄物管理程序、節能宣導及各項節能改善計畫。  |
| 績效與調整       | 1.截至 2018 年，減碳效益已減少碳排放量 9,291(公噸 CO <sub>2</sub> e)，完成比例為 84.5%。(能源、排放)<br>2.2018 年 ODS 所造成溫室氣體排放量為 0 噸 /CFC-11e。(排放)<br>3.自 2015 起資源化廢棄物比率已連續三年達 75% 以上。(廢汙水及廢棄物)   |

晶元光電自 1996 年創立以來，除了致力於 LED 產品發展，公司亦相當重視環境保護，這也是晶元光電創立以來始終堅持的想法。即便經歷金融風暴、歐債危機，甚至是面對當前充滿變數的經濟環境與日趨嚴苛的環安法令要求，公司仍不改初衷，成果有目共睹。晶元光電致力於污染預防且視為首要責任之一，藉由 ISO 14001 環境管理系統，以 Plan-Do-Check-Action 的管理模式推動持續改善環境管理方案，兼顧生產成本及環境保護。過程中針對各項用電量、用水量、廢水產生量、廢棄物產生量及溫室氣體排放量與產能密度等相關性建立指標並予以隨時監控。



## 通過清潔生產

1997 年聯合國環境規劃署 (UNEP) 對「清潔生產」(Cleaner Production, CP) 最新的定義：清潔生產係指持續地應用整合及預防的環境策略於製程、產品及服務，以增加生態效益和減少對人類及健康的危害。

清潔生產評估系統為綠色工廠標章認定標準之一，概分為「一般行業清潔生產評估系統」(以下簡稱一般行業評估系統)及「特定行業別清潔生產評估系統」(以下簡稱特定行業評估系統)。台灣光電半導體產業協會 (TOSIA) 於 2013 年偕同會員廠商研擬適用光電半導體磊晶 / 晶粒製造的清潔生產評估方式，於 2014 年公佈光電半導體產業清潔生產評估系統 (以下簡稱 LED 產業評估系統)。

晶元光電為了解組織營運而對運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊，晶元光電於 2014 年開始依光電半導體產業清潔生產評估系統指引推動清潔生產，LED 產業評估系統指標中，「生產製造」、「產品環境化設計」、「綠色管理及社會責任」等 3 項指標群為必要評估項目，指標分為「定量指標」及「定性指標」，2015 年南科 S3 廠通過清潔生產並取得清潔生產證書 (有效期限 2016/02/01-2020/01/31)，2018 年 9 月開始進行認證展延，並於 2019 年 5 月取得認證，展延效期至 2022/01/31。更自主完成 PAS 2050 產品碳足跡查證。2018 年陸續執行製程相關的減量及改善計畫，清潔生產績效總效益達到 510.69 萬元詳如下表：

| 廠區       | 權責部門               | 推動方案                     | 效益<br>(新台幣萬元 / 年) |
|----------|--------------------|--------------------------|-------------------|
| S1       | BU1 S 廠晶粒工程處工程一部二課 | IPA 使用量降低                | 21.6              |
| S1<br>S3 | BU1 S 廠晶粒工程處工程一部二課 | BOE 使用量降低                | 265.6             |
| S3       | BU2 S 廠製程生產處製造一部   | 有機化學品使用量降低               | 156.1             |
| H1       | BU1 H 廠晶粒工程處工程一部   | 減少 AMR 藥液單片使用量           | 11.3              |
|          | BU1 生產處製造二部        | 無塵布減量                    | 14.6              |
| N6       | 廠務一處               | N6 廠沸石濃縮轉輪清洗廢液導入廢水處理系統處理 | 41.5              |
| 合計       |                    |                          | 510.7             |

## 4.1 能資源使用

### 4.1.1 能源管理

晶元光電於單位產量能源耗用量 (單位產量能源耗用量計算包含電力、天然氣及柴油皆為非再生能源) 2018 年為 14.4 (GJ/m<sup>2</sup>)，較 2012 基準年的 17.9 (GJ/m<sup>2</sup>) 下降 19.6%。晶元光電歷年單位產量能源耗用量如右圖所示：



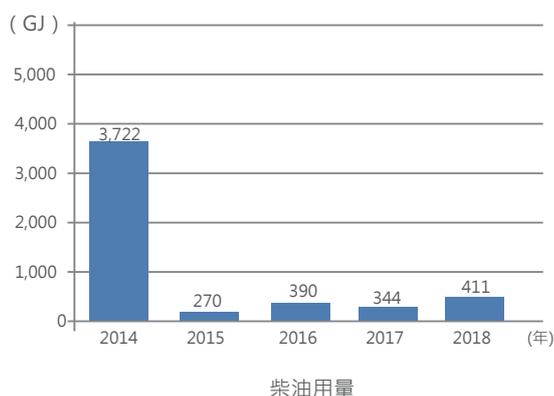
註：

1. 柴油：熱值 = 8400 kcal/L，資料來源經濟部能源局能源統計手冊 (2013 年 8 月)；  
每升柴油所產生熱量 (GJ) = 8400 (kcal/L) \* 4.184 (J/cal) / 1000000 (J/GJ)
2. 天然氣：熱值 = 9000 kcal/M<sup>3</sup>，資料來源經濟部能源局能源統計手冊 (2013 年 8 月)；  
每立方公尺天然氣所產生熱量 (GJ) = 9000 (kcal/M<sup>3</sup>) \* 4.184 (J/cal) / 1000000 (J/GJ)

## (1) 直接能源

晶元光電主要消耗直接能源包含柴油及天然氣，原本柴油用於發電機及有機廢氣處理系統，2014年N3廠進行有機廢氣處理系統效能提升功能時，將加熱能源改為天然氣；另為解決廢水中的氮氮問題，2014年底陸續增設的鹼性含氮廢液回收系統，天然氣是該系統鍋爐操作的能源，故天然氣使用量大幅增加。2018年度因N3火損後重啟使用，故柴油用量較2017年度上升；天然氣的部分則因廣錄於2016年併入H1廠及2018年度N3火損後重啟使用，故天然氣用量較2017年度上升。晶元光電歷年柴油及天然氣用量如下所示：

| 項目 / 年度 |       | 2014年   | 2015年  | 2016年  | 2017年  | 2018年  |
|---------|-------|---------|--------|--------|--------|--------|
| 柴油用量    | 公升    | 105,907 | 7,693  | 11,110 | 9,791  | 11,700 |
|         | GJ    | 3,722   | 270    | 390    | 344    | 411    |
| 天然氣用量   | 千立方公尺 | 535     | 1,346  | 1,161  | 1,380  | 1,473  |
|         | GJ    | 20,161  | 50,670 | 43,718 | 51,966 | 55,452 |



註：

1. 能源使用量已換算為 GJ，1 GJ=10<sup>9</sup> 焦耳；單位係數轉換是依據：能源局節能技術手冊。
2. 所用之轉換係數的來源：以環保署氣體排放係數管理表 6.0.3 版計算。

## (2) 間接能源

2018年晶元光電總體間接能源（用電量）耗用量 1,108,297 (GJ) (1 kWh=0.0036GJ，用電量 307,860,300 度)，較 2012 基準年 950,119 (GJ) 增加 16.6%，但與 2017 年 1,098,114 (GJ) 降低 0.9%，用電量較 2017 年降低原因，主要是 2018 年 N3 火損後雖重啟使用，但因產線製程仍陸續建置尚未恢復火損前產能規模且 BU1 產能調整。雖整體耗電量增加，但晶元光電持續致力於用電效率提升，使得 2018 年單位產量耗電量由 2012 年 64.4 (GJ/m<sup>2</sup>) 下降至 38.4 (GJ/m<sup>2</sup>)，減少 40.4%。晶元光電歷年單位產量耗電量如右圖所示：



### (3) 出售的電力

為響應政府使用再生能源政策，2018 年晶元光電投資 300 萬於 S1 和 S3 兩廠區頂樓建置太陽能發電系統，所生產電力併入台灣電力公司電網出售給台灣電力公司調度使用。2018 年出售給台灣電力公司電力共有 131.7 (GJ)，減少碳排放量 20.27 (公噸 CO<sub>2</sub>e，引用 2017 年電力排放係數 0.554 kgCO<sub>2</sub>e/kWh)，約相當於 2,027 棵樹一年固碳量。

| 廠區 | 具體措施                | 投資金額<br>(新台幣萬元) | 出售電力計算方式說明   | 2018 年出售電力<br>(GJ) |
|----|---------------------|-----------------|--|--------------------|
| S1 | 太陽能發電系統<br>(23 KWp) | 138             | 1.S1 太陽能發電系統裝置容量 23 KW·2018/08 設置完成。<br>2.實際發電量：依台灣電力公司電費單計算·2018 年出售給台灣電力公司發電量為 16,092 度。 | 57.9               |
| S3 | 太陽能發電系統<br>(27 KWp) | 162             | 1.S3 太陽能發電系統裝置容量 27 KW·2018/08 設置完成。<br>2.實際發電量：依台灣電力公司電費單計算·2018 年出售給台灣電力公司發電量為 20,496 度。 | 73.8               |
| 總計 |                     | 300             |  | 131.7              |



S1 太陽能發電系統 (23 KWp)



S3 太陽能發電系統 (27 KWp)

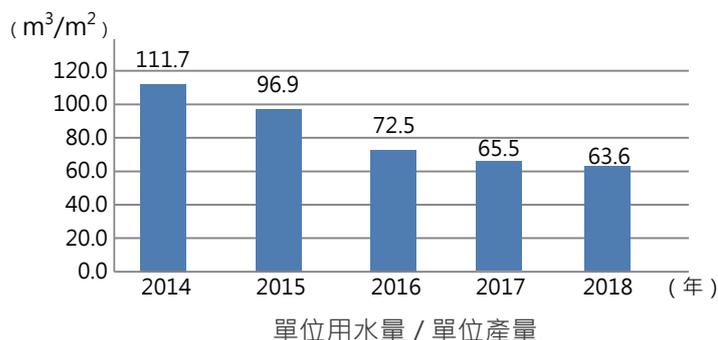
#### 4.1.2 水資源管理

##### 晶元光電單位產量用水統計

晶元光電使用水源皆為自來水，各廠區之耗水以製程用水為主，其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。廢水排放水質皆符合園區主管機關之要求，對生態環境無顯著衝擊。晶元光電竹科廠區水源來自於寶山一水庫、寶山二水庫及永和山水庫，中科廠區水源來自於鯉魚潭水庫，南科廠區水源來自於南化水庫。晶元光電的廠房設置在科學園區，用水皆符合管理局規範，取水量對於水源無重大影響。

2018 年晶元光電總用水量 1,836,416 (m<sup>3</sup>)，較 2012 年減少 13.3%，主要是因新增鹼性含氨廢液回收系統，不須再使用鹼性廢氣洗滌塔水洗中和處理廢鹼氣，大量減少用水，且生產單位也致力於節約用水，使單位產量用水量由 2012 年 143.6 (m<sup>3</sup>/m<sup>2</sup>) 下降至 2018 年 63.6 (m<sup>3</sup>/m<sup>2</sup>)，減少 55.7%。晶元光電歷年單位產量總用水量如下圖所示：

| 年度     | 總用水量 (m <sup>3</sup> ) |
|--------|------------------------|
| 2014 年 | 1,995,440              |
| 2015 年 | 1,599,544              |
| 2016 年 | 1,751,764              |
| 2017 年 | 1,686,777              |
| 2018 年 | 1,836,416              |



## 節水管理

近年來，受到全球氣候變遷影響，水資源的開發與分配成了世界各國的重要課題。因此，水資源的管理、節水與缺水緊急應變就成了企業氣候變遷風險管理與災害調適很重要的一部分。有鑑於此，晶元光電持續推動節約用水不遺餘力，除設施設備改善外亦進行宣導員工由用水行為改變以提升節約用水效率。以下為各項節水措施：

加裝水龍頭  
省水器

改換新藥劑  
以減少空調用水

衛生間沖水馬桶  
水閥調節

男廁小便斗沖水量  
最佳化調整

餐廳以每日地面  
清洗拖地方式節水

純水回收改造收集後  
作次級水使用

馬桶增設為  
二段式沖水

每天用水  
巡查抄表

## 2018 年新增節水措施

| 廠區 | 具體措施                    | 節水計算方式說明  | 可節省水量 (噸 / 年) |
|----|-------------------------|---|---------------|
| H1 | 白煙系統供水來源修改 (製程回收水取代自來水) | 1. 依安裝水表讀數進行計算；每日節約水量 17 噸。<br>2. 計算式：17 噸 / 日 * 365 日 = 6,205 噸 / 年            | 6,205         |
| H1 | A 棟 2F 製冰機廢水回收工程        | 1. 依安裝水表讀數進行計算；每日節約水量 17 噸。<br>2. 計算式：3 噸 / 日 * 365 日 = 1,095 噸 / 年。            | 1,095         |
| H1 | 水塔過濾系統導入，改善冷卻水導電度       | 1. 依安裝水表讀數計算 2017 年用量 - 2018 年用量計算。<br>2. 年度水表計算 2018 年較 2017 年減少 13,668 噸 / 年。 | 13,668        |
| 總計 |                         |   | 20,968        |



H1 白煙系統供水來源修改 (製程回收水取代自來水)



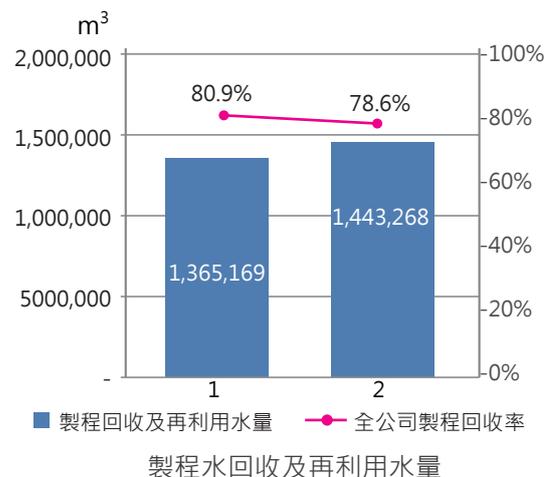
H1A 棟 2F 製冰機廢水回收工程



H1 水塔過濾系統導入，改善冷卻水導電度

### 水回收統計

2018 年製程水回收及再利用水量達 1,443,268 (m<sup>3</sup>)，佔總用水量比例達 78.6%，較 2017 年下降 2.3%，下降原因主要是因為 N3 去年度重啟使用，現場機台及廠務系統陸續建置中，且持續調整廠務系統操作參數，導致製程水回收及再利用水量偏低。晶元光電製程水回收及再利用水量佔總用水量比例統計如右圖所示：(註：製程回收率 = 製程水回收及再利用水量 / 總用水量)



晶元光電各廠區位於新竹(含竹南)、台中及台南科學園區內，各區域科學園區管理局(科管局)針對回收水的製程回收率及全廠回收率皆有制定規範，2018 年本公司回收水之回收率皆符合科管局要求。

#### 科管局回收水要求：

| 園區          | 科管局回收水要求 |       |       |
|-------------|----------|-------|-------|
|             | 製程回收率    | 全廠回收率 | 全廠排放率 |
| 竹科<br>(含竹南) | > 85%    | >70%  | <70%  |
| 中科          | > 80%    | >77%  | <70%  |
| 南科          | > 85%    | >75%  | <70%  |

| 園區          | 廠內回收率 |       |       |
|-------------|-------|-------|-------|
|             | 製程回收率 | 全廠回收率 | 全廠排放率 |
| 竹科<br>(含竹南) | 符合要求  | 符合要求  | 符合要求  |
| 中科          | 符合要求  | 符合要求  | 符合要求  |
| 南科          | 符合要求  | 符合要求  | 符合要求  |

### 4.1.3 節能減碳措施

晶元光電所使用的能源以電力為主，天然氣次之，其餘極少。目前台灣現有發電廠主要以火力為主，產生電力過程需要燃燒煤炭或天然氣，過程中產生了二氧化碳排放。晶元光電透過持續推動節約能源措施，除了達到降低溫室氣體與二氧化碳排放量外，以企業永續發展來看可同時降低營運成本。

#### 晶元光電 2018 年節電改善紀錄

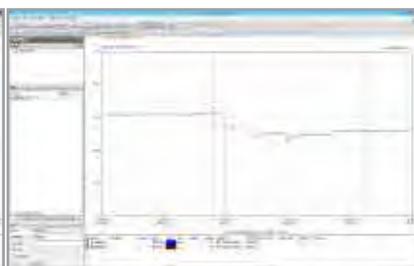
| 廠區 | 具體措施                    | 節能計算方式說明   | 可節省電量<br>(度/年) |
|----|-------------------------|--|----------------|
| N6 | 5F Bake PCW 壓力調降        | 1. 供應壓力由 5 kg/cm <sup>2</sup> 調整為 4 kg/cm <sup>2</sup> ；依電表計算變更前後用電差異。<br>2. 調整前後用電量差異 40 度 / 日 * 365 日 = 14,600 度 / 年 | 14,600         |
| N6 | Gex 靜壓調整                | 1. 供應壓力由 -330 Pa 調整為 -270 Pa；依電表計算變更前後用電差異。<br>2. 調整前後用電量差異 172 度 / 日 * 365 日 = 62,780 度 / 年。                          | 62,780         |
| H1 | A 棟 3F 空調乾盤管泵節能 (改壓差控制) | 1. 依安裝電表計算修改壓差控制前後用電差異。<br>2. 修改控制前用電 140 度 / 日 - 修改變頻控制後用電 16 度 / 日 = 124 度 / 日 * 365 天 = 45,260 度 / 年。               | 45,260         |

| 廠區 | 具體措施                 | 節能計算方式說明   | 可節省電量<br>(度/年) |
|----|----------------------|--|----------------|
| H1 | MO 機台熱排風速調降至 3.5 m/s | 1.風量調整後風機運轉頻率由 54 Hz 下降至 48 Hz·風機耗電量每日節約 310 度 / 日; 減少排出風量 5,475 CFM。<br>2.風車耗電量計算: 310 度 / 日 * 365 日 = 113,150 度 / 年。<br>3.冰水節能計算: 依每月外氣焓值 (平均) 分別計算每月冰水節能效益·整年度節約冷凍噸數 116,694RT* 冰水效率轉換 0.7 kW/RT=81,685 度 / 年。<br>4.風車節能 + 冰水節能 = 194,836 度 / 年。  | 194,836        |
| S1 | A 棟 1F 空調配合產線集中生產    | 1.冰水依筏開度百分比計算節約流量為 150 LPM·加熱器以開度百分比計算節約能耗為 230 度 / 日。<br>2.冰水節能: 150 L/min*60min* 冰水溫差 4.5 °C / 單位轉換 3,024=13 RT* 冰水效率轉換 0.7 kW/RT*24 Hr*365 日 = 82,125 k 度 / 年。<br>3.加熱器節能: 230 度 / 日 * 365 日 = 83,950 度 / 年。<br>4.冰水節能 + 加熱器節能總計 = 166,075 度 / 年。 | 166,075        |
| S3 | 真空機汰舊換新 (定頻→變頻)      | 1.依安裝電表計算真空機汰換前後用電差異。<br>2.汰換前用電 1,207 度 / 日 - 汰換後用電 801 度 / 日 = 406 度 / 日 * 365 天 = 148,190 度 / 年   | 148,190        |
| 總計 |                      |  | 631,741        |

## 晶元光電 2018 年節能改善照片



N6 5F Bake PCW 壓力調降  
(歷史曲線)



N6 Gex 靜壓調整



H1 A 棟 3F 空調乾盤管泵節能  
(改壓差控制)



S1 A 棟 1F 空調配合產線集中生產



S3 真空機汰舊換新 (定頻→變頻)



S3 真空機汰舊換新 (定頻→變頻)

### 晶元光電歷年來節能統計

晶元光電歷年來致力於節能改善，2018 年節能效益達 2,274 (GJ)，減少溫室氣體排放量 350 (公噸 CO<sub>2</sub>e)，約相當於 35,000 棵樹一年固碳量。(計算來源農委會，以 1 棵樹 1 年可以吸收 5 到 10 公斤的碳排放量來計算)。晶元光電歷年單位產量節能效益 (即節能效益 / 產能) 如下圖所示。

晶元光電於 2012 年訂定節能減碳目標，預計於 2020 年減少碳排放量 11,000 (公噸 CO<sub>2</sub>e)，約相當於 1,100,000 棵樹一年固碳量。透過持續推動節約能源措施，除了達到降低二氧化碳排放量外，以企業永續發展來看可同時降低營運成本。截至 2018 年，減碳效益已減少碳排放量 9,291 (公噸 CO<sub>2</sub>e)，完成比例為 84.5%。

| 年度                            | 2014 年 | 2015 年 | 2016 年 | 2017 年 | 2018 年 |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 節能效益 (GJ)                     | 14,536 | 9,177  | 5,571  | 2,071  | 2,274  |
| 單位產量節能效益 (GJ/m <sup>2</sup> ) | 0.81   | 0.56   | 0.24   | 0.09   | 0.11   |
| 減碳量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)    | 2,104  | 1,346  | 819    | 304    | 350    |
| 累計減碳量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)  | 6,458  | 7,804  | 8,621  | 8,927  | 9,291  |
| 減碳效益完成比例                      | 58.71% | 70.95% | 78.37% | 81.27% | 84.5%  |

註：

1. 節能數據為更換設備前後依消耗功率差異計算產出 (2012 年目標值為 16,782 GJ)
2. 2017 年數據重編原因：依能源局所公告 2017 年電力排放係數修正減碳量



### 宣導公司節能減碳

晶元光電持續宣導推動強化員工環保節能觀念及認知。以下為晶元光電節能環保具體作法：

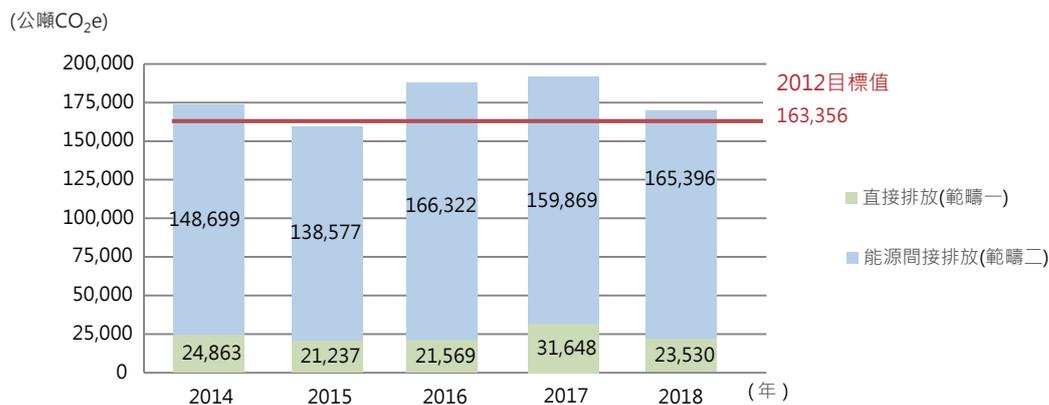


## 4.1.4 溫室氣體盤查

對抗氣候變遷與地球暖化，溫室氣體減量是重要手段，盤查則可提供減量依據。經由盤查結果可以訂出減量目標與優先順序，讓後續減量過程更有效益，並且可以藉以確認減量成果。

晶元光電自 2008 年起，台灣光電半導體產業協會（簡稱 TOSIA）展開全體會員廠商溫室氣體盤查專案，晶元光電亦參與此項專案。該專案依循 ISO 14064-1 的標準程序，開始盤查 2007 年晶元光電廠區之溫室氣體排放量，並通過驗證機構對盤查程序及結果之查證，取得溫室氣體排放量查證證明書，晶元光電依據建置完成之工具，持續配合台灣光電半導體產業協會更新溫室氣體盤查資料，並進行第三者查證。

晶元光電溫室氣體排放可分為直接排放與能源間接排放，直接排放源包括製程使用氣體（全氟化物 FCs、一氧化二氮 N<sub>2</sub>O、甲烷 CH<sub>4</sub>、二氧化碳 CO<sub>2</sub>）、揮發性有機氣體污染防制設備、緊急發電機、公務車輛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（註：本報告不包含範疇三）。晶元光電歷年溫室氣體排放盤查結果如下圖所示：



1. 晶元光電溫室氣體盤查皆依 ISO 14064-1 程序進行盤查，並通過第三者外部查證，而溫室氣體排放係數參考環保署公佈之溫室氣體排放係數管理表 6.0.3 版，其中電力係數以 2017 年度 0.554 kgCO<sub>2</sub>e/kWh 作為範疇二計算。
2. 本表使用的全球暖化潛勢 (GWP) 的出處來源為「IPCC 第四次評估報告 (2007)」版本。
3. 溫室氣體種類包含一氧化二氮 N<sub>2</sub>O、甲烷 CH<sub>4</sub>、二氧化碳 CO<sub>2</sub>、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF<sub>6</sub>、三氟化氮 NF<sub>3</sub> 等。
4. 彙整溫室氣體量的方法：營運控制法。
5. 使用的標準、方法學、假設及 / 或計算工具：來自能源消耗量皆來自收費收據之測量值或天然氣月耗用結算表及廠商送貨單 & SAP 領料紀錄，並無任何估算值。引用之係數來源主要為參考環保署溫室氣體排放係數最新版所建議之係數，參考其中針對排放係數之不確定性數據，而對於活動數據之不確定性評估，則採用儀器度量衡之檢定檢查技術規範作為評估之依據。

晶元光電 2018 年溫室氣體直接排放量為 23,530 (公噸 CO<sub>2</sub>e)，能源間接排放量為 165,396 (公噸 CO<sub>2</sub>e)，總排放量為 188,926 (公噸 CO<sub>2</sub>e)，較 2012 年總排放量增加 15.7%，但較 2017 年總排放量略為下降 1.35%。2018 年溫室氣體排放強度 (單位產量 CO<sub>2</sub>e 排放量) 為 8.84 (公噸 CO<sub>2</sub>e/m<sup>2</sup>) 較 2012 年溫室氣體排放強度 11.08 (公噸 CO<sub>2</sub>e/m<sup>2</sup>) 下降 20.2%。



## 4.2 污染防治管理

### 4.2.1 環境支出

晶元光電於 2018 年針對污染防治設備之設置（資本支出）、運轉／維護保養（經常性支出）、污染防治規費（污染防治活動費用支出）的環保支出共 34,566（萬元）。因應科學園區納管標準調整，2014 年已新增廢水處理設施，2016 年因產能提升新增空污防制設備（冷凝器），2017 年因 N3 火損重建重新建置廢水及空污防制設備，2018 年因 N2/H1 因應環保法規或產能提升需求，建置或修改環保防制設施；及因應 N3 火損後重啟使用改善環保防治設施和污染防治活動費用支出，以符合環保法規及空污相關要求。

| 年度     | 環保費用支出<br>(新台幣萬元) |
|--------|-------------------|
| 2014 年 | 38,988            |
| 2015 年 | 15,855            |
| 2016 年 | 15,359            |
| 2017 年 | 14,820            |
| 2018 年 | 34,566            |



### 4.2.2 空氣污染防制

#### 依廢氣特性分流有效處理

晶元光電廢氣依據其特性大致上區分為酸性排氣、鹼性排氣及揮發性有機物排氣等三種，至於一般機台散熱排氣並不會造成空氣污染。空氣污染防制設備依據處理污染物的種類特性而有所不同。特殊廢氣會先經過前處理設備後，再彙整至中央酸、鹼性廢氣洗滌塔進行水洗中和；屬於有機成分者則依廠區狀況送至揮發性有機物廢氣沸石轉輪系統及活性炭流體化床系統進行吸附燃燒或活性炭吸附後，再排入大氣。

#### 系統管理，穩定運作

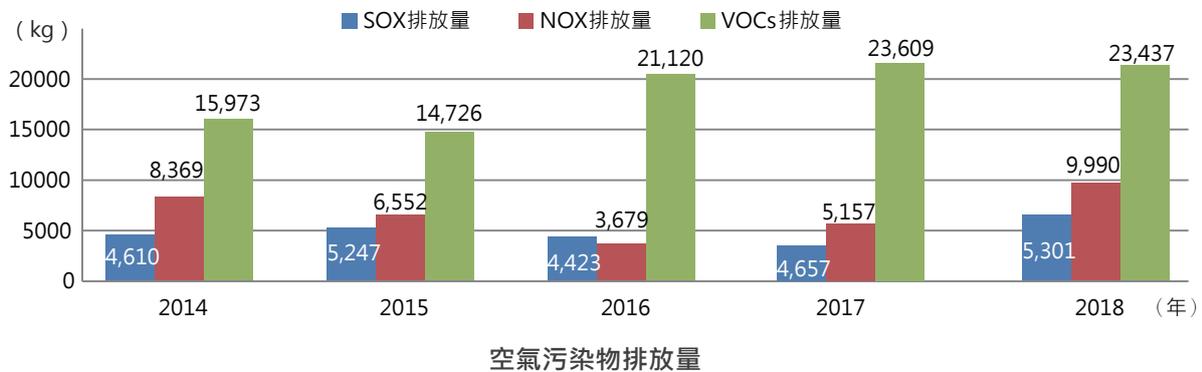
晶元光電空氣污染防制設備之處理能力均可符合「半導體製造業空氣污染管制及排放標準」及「固定污染源空氣污染物排放標準」之相關規定。依法定期對各類空氣污染物進行排放濃度檢測。晶元光電歷年實際檢測結果，空氣污染物排放濃度均符合環保署所規定之排放標準。

晶元光電依循 ISO 14001 管理系統，落實空氣污染預防之操作規範，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系統，以確保萬一運轉中發生部分設備故障時，仍可由備援系統代之，降低污染物異常排放的機率。所有設備的運轉狀況已納入中央監控，異常時會發出警報給每日二十四小時輪班之人員。倘發生控制或排放異常則執行緊急應變處理，迅速查明原因並執行改善控制，期藉此降低生產活動所產生的污染負荷。

#### 排放統計

晶元光電於空氣污染防制先由製程合理化減少污染物進入廢氣之中，再經由空污設備處理廢氣中的污染物。

2018年晶元光電NO<sub>x</sub>及SO<sub>x</sub>排放量較2017年大幅增加，原因為2018年N3火災重啟使用空污防制設備（RTO爐）、N8因製程調整需求重啟使用空污防制設備（流體化床）及H1天然氣使用量增加。



### 4.2.3 水污染防治

晶元光電於水污染防治的措施主要以減少製程污染物直接進入廢水中，排放出廢水會經由廢水處理設備降低水中污染物，以期排放標準水質必須符合園區納管標準。

廠區內主要用水流程係純水系統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。為減少總用水量，晶元光電純水系統及製程機台的排放水依照乾淨程度分級，目前正逐步建立回收系統將最乾淨者優先循環純化回製程機台使用；次者經水回收使用於非製程之次級用水；最後，無法回收使用的廢水則排至廠區內設置的廢水處理場進行終端廢水處理。

2018年晶元光電總廢水量1,376,710 (m<sup>3</sup>)，我們持續致力於水資源源頭減量使得2018年單位產量廢水量由2012年93.3 (m<sup>3</sup>/m<sup>2</sup>)下降至64.4 (m<sup>3</sup>/m<sup>2</sup>)，減少40%。晶元光電歷年單位產量廢水量如下圖所示：

| 年度    | 總廢水量 (m <sup>3</sup> ) |
|-------|------------------------|
| 2014年 | 1,254,622              |
| 2015年 | 1,189,466              |
| 2016年 | 1,206,021              |
| 2017年 | 1,206,704              |
| 2018年 | 1,376,710              |



註：2017年總廢水量數據重編原因為部分廠區廢水量數值誤植

### 依廢水特性分流有效處理

晶元光電於前端將廢水分類分流，以提升處理效能。廠區廢水可分為含鎂、砷廢水、含氟/含鐵廢水及一般酸鹼廢水，所有廢水均在製程機台端做好嚴格的分類管理，經由分流管路收集至各類廢水的處理設施。在廠務同仁運轉維護下，將廢水處理至符合科學工業園區管理局規定之納管標準後，排放至科學工業園區污水處理場作進一步的處理。廢水經過這些綜合處理程序，確認符合河川排放標準，才由園區污水處理場排入河川（新竹科學園區：客雅溪、竹南科學園區：新港溪、中科科學園區：烏溪、南科科學園區：鹽水溪）。而科學工業園區管理局也會不定期抽測各公司放流水質。

系統管理 · 穩定運作

晶元光電依循 ISO 14001 管理系統，落實廢水場之操作規範，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，以確保萬一運轉中發生部分設備故障時，仍可由備援品代之，降低污染物異常排放的機率。異常時會發出警報給每日二十四小時輪班之人員，當下會先暫停排水，直至異常狀況排除才會恢復正常排水。在廢水場放流口處均設置水質（酸鹼值）、水量的監測設施，供在發生異常狀況時進行適當的應變處置。

而各廠對於放流水及原水則依照法規規定每半年檢測一次，為確保放流水水質符合標準，晶元光電亦於每月定期自主抽測水質狀況。2018 年本公司廢水納管排放皆符合主管機關要求。

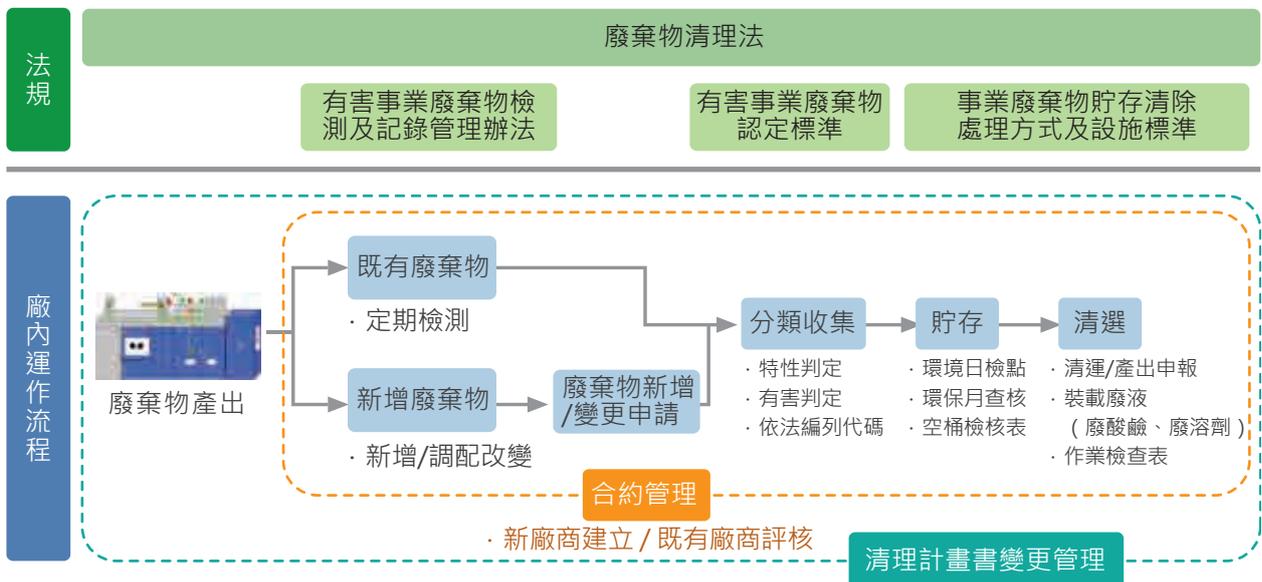
4.2.4 廢棄物管理及回收再利用

晶元光電 2018 年廢棄物量 12,217,072 ( Kg )，相較 2012 年增加 6,950,123 ( Kg )。其中一般事業廢棄物量 948,393 ( Kg )、有害事業廢棄物量 11,268,680 ( Kg )，資源化廢棄物 10,723,399 ( Kg )，非資源化廢棄物(以焚化、掩埋及固化處理)2,858,862( Kg )；非資源化廢棄物若以廢棄物處理方式分開統計，焚化處理為 854,461 ( Kg )、掩埋處理為 195,580 ( Kg ) 和固化處理為 1,808,816 ( Kg )。2018 年廢棄物量較 2017 年增加 2,102,770 ( Kg )，主要原因為處理 N3 火損廢棄物、H1/S1 2017 年暫堆廢棄物（如廢有機及廢擦拭布）。晶元光電致力於廢棄物源頭減量措施。晶元光電歷年單位產量廢棄物量如右圖所示：



廢棄物管理

晶元光電在廢棄物管理依循法規面及程序書，持續穩定運作與監控。



廢棄物廠內運作管理流程圖

## 廢棄物廠內運作管理流程圖

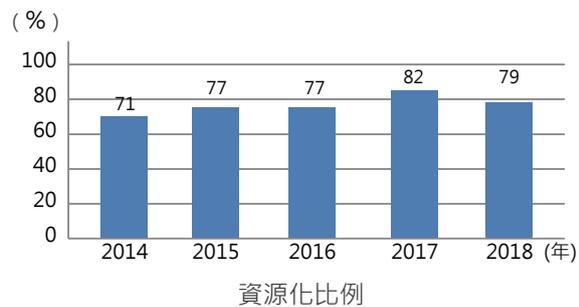
晶元光電於製程生產過程中，會依屬性產生不同廢棄物，產出後會依循程序書進行管理貯存後，依法委託合格清理商進行處理。2017 年並無將廢棄物輸出到國外處理情形。



廢棄物產生來源圖

## 廢棄物減量及資源再利用

晶元光電在減少原物料使用與廢棄物減量再利用上，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，資源化比例由 2012 年 61% 提升至 2018 年 79%（2012 年開始統計資源化比例）。

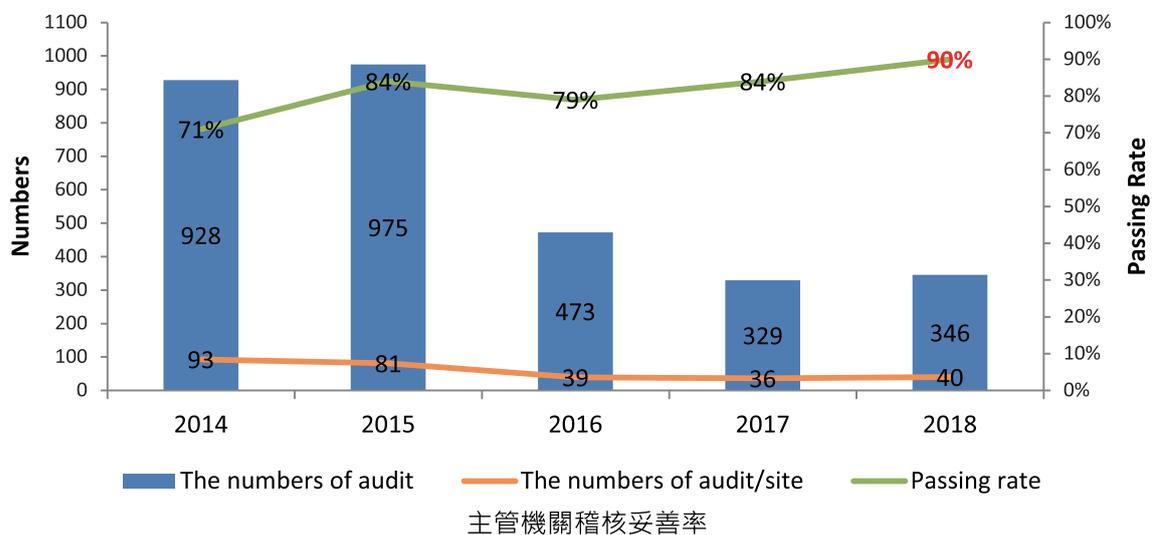


## 4.3 環保法規

| 環保管理 - 管理方針 |  |   |
|-------------|--|---|
| 重大主題        | 有關環境保護的法規遵循  | 主題邊界 本主題的衝擊範圍包含價值鏈中的大陸地區原料供應商、台灣總公司、大陸子公司 |
| 重要性         | 遵循環保相關的法規，是公司營運的基本條件   |   |
| 管理政策        | 定期檢視本公司之產品、活動及服務所涉及之相關環境相關法規   |   |
| 管理目標        | 為善盡企業之社會責任，遵守環境相關適用法令，降低營運風險   |   |
| 投入資源        | 環安單位指派專人負責，每月查核環保法規新增 / 異動情形，查詢結果同步請各廠區展開平行檢視  |   |
| 管理系統與評量機制   | 1. 環境相關法規、外部單位稽核。<br>2. 依據 ISO 14001 管理審查程序、環安衛法規鑑定管理程序 (PVS080016) 進行法規鑑別。<br>3. 每月檢視新增或修訂之環境相關法規，每三年全面查驗符合度，並檢視公司產品、活動及服務是否因變更而違法，審查結果於總公司環安衛委員會中報告。 |   |
| 績效與調整       | 2018 年無發生重大環保法規事件及重大洩漏事件，唯因 N1 廠因違反空氣污染防治法遭罰款 20 萬元。   |   |

本公司設有「環安衛溝通諮詢管理程序」，使環安衛管理制度能達成公司內部之共識，並建立與外部利害關係人對環安衛的諮詢與溝通管道。若環安部門收到外部利害關係人對於環安衛有相關建議或關切事項，則會從管理系統開立環安衛矯正及預防措施單給責任部門。如接獲主管機關舉發、政令宣導或對公司之環安衛管理之建言，如與相關部門有關，會由環安部門協調各部門後，再由環安部門統一回覆。本公司環安衛之建議皆可採以下方式給予建議：ESH 委員會討論、電子信箱、環安衛網路平台給予意見，或透過勞資會議、員工意見箱、員工關係部資訊網等方式填寫意見。

2018 年度主管機關稽核常見缺失主要以廢水方面問題為主，但整體而言，2018 年主管機關稽核妥善率較 2017 年提高 6%，表示 2018 年主管機關稽核缺失率較 2017 年低，缺失率下降原因主要是公司自 2017 年起持續推動「跨廠區環保交叉稽核」制度，藉由跨廠區間的經驗交流及相互學習，以達及早發現問題並自行先改善自身廠區盲點，並藉此提升相關部門業務執行能力，以降低主管機關稽核缺失率。



為鑑別法規對公司之衝擊，避免因法規新增或修訂未能及時因應而導致公司暴露於相關風險中，依據環安衛法規鑑定管理程序 ( PVS080016 )，定期檢視本公司之產品、活動及服務所涉及之相關環境、安全、衛生、消防及輻射相關法規。未來目標擬定將每月檢視新增或修訂之環保、安全、消防及輻射相關法規，每三年全面查驗符合度，並檢視公司產品、活動及服務是否因變更而違法，審查結果於 Corp. ESH 委員會中報告。

2018 年晶元光電 N1 廠因違反空氣污染防治法第 24 條第 2 項規定「空污防制措施與固定污染源操作許可證內容登載規範不符進行操作」，遭主管機關裁處新台幣二十萬元罰鍰；後續改善措施將修正內部作業程序以手持式 PID 儀器進行量測，並依量測結果評估活性碳更換時間點，以確保空污防制設備操作符合環保法規要求。

# 5

## 樂活職場 人才與培訓

- 5.1 良好的勞資關係
- 5.2 福利與權益
- 5.3 人才教育與培訓

## 5. 樂活職場 人才與培訓

| 樂活職場 - 管理方針 |  |
|-------------|--|
| 重大主題        | 人才招募與留任、訓練與教育<br>主題邊界 本主題的範圍為台灣總公司   |
| 重要性         | 「人」是企業最大的資產，創造一個對人才有吸引力的職場環境，將有助於公司提升競爭力，以幫助組織達到永續經營之企業目標。   |
| 管理政策        | 建立外部人才與內部同仁對公司價值觀之認同，並提供人才發展必要的資源。   |
| 管理目標        | 1.人才留任：針對重要職位與菁英人才的薪酬措施，短期目標達到留任率 95%；長期目標達到留任率 99%。<br>2.人才發展：短期目標為課程執行率須達 80% 且課程滿意度須達 4.5 分(以五分量表計)；中期目標以職能精進為目的，三年內重新審視各單位所需職能與訓練藍圖的符合程度，以利有效各職能發展；長期目標為五年內協助同仁於專業領域訓練與績效的有效結合，並提供跨領域多元的學習機會。  |
| 投入資源        | 1.人資中心負責有關招募、薪酬、訓練等事宜<br>2.菁英人才投入的成本每年約有新台幣一億五千萬至二億元<br>3.每年的訓練投資(2016年-2018年)平均約佔營收 0.03%，2018年增購線上直播設備   |
| 管理系統與評量機制   | 1.人員招募：透過性格測驗、國數理測驗、英文測驗及專業測驗進行有效性的評量。<br>2.招募活動方向及成效：於經營會議上報告。<br>3.菁英人才薪酬措施：每年會經由績效管理系統進行有效性的評量檢視，並向薪酬委員會報告後執行。<br>4.於公司內部訂定人員資格與培訓程序，做為一致性的訓練依循準則，並每年度透過教委會、高階主管需求訪談等方式，確立當年度教育訓練規劃，年度以訓練滿意度調查問卷獲取同仁對訓練發展的回饋，彙整後做為下一年度的訓練依據。對外透過每兩年申請勞動部勞動力發展署-人才發展品質管理系統(TTQS)評核，協助檢核公司的訓練機制完善度；同時每年申請企業人力提升計畫補助，藉此確保訓練品質達到政府基準。 |
| 績效與調整       | 1.每年進行次年度招募專案及留任政策提案，並針對已執行過的專案進行開會檢討及改進；針對菁英人才的留任在過去二年已有達成 94% 的留任率，未來將持續進行並且保持調整留才措施實施對象的彈性與即時性。<br>2.每年度均達成課程滿意度之目標，惟課程執行率達成率較弱，對此會藉由調整每年訓練活動量，並移轉著重於學習成效。  |

### 5.1 良好的勞資關係

#### 5.1.1 人才招募

晶元光電依據營運策略與員工職涯發展，透過各種管道，招募各方優秀人才，包括與知名系所產學專班校際合作方案維繫產學緊密關係、在台灣地區提供獎助學金、校園講座、產學實習計畫、政府促進就業方案及內政部役政署研發替代役之招募等。

#### 薪資福利

晶元光電薪資取決於學經歷、專業年資經驗、個人績效表現及市場行情核定薪資水準，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況而有差別待遇，提供員工高於勞基法規定之基本薪資。而隨著個人年資增加、績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，實際薪資將會有差異化。

◇ 薪資與勞基法基本薪資比：

| 薪資比                       | 男    | 女    |
|---------------------------|------|------|
| 直接人員標準<br>薪資與勞基法<br>基本薪資比 | 1.30 | 1.25 |

註：標準薪資為每個月固定發放之經常性薪資。

◇ 男女標準薪酬比：

| 類別      | 薪酬比例 |      |
|---------|------|------|
|         | 男    | 女    |
| 管理人員    | 1    | 0.88 |
| 研發、技術人員 | 1    | 0.82 |
| 直接人員    | 1    | 0.93 |

註 1：以男性員工為基準比 1。

註 2：管理人員與研發、技術人員均以工程職為計算對象。

有鑑於外界持續關注就業市場受僱員工薪資合理性，經參酌金管會 4 月間發布的「新版公司治理藍圖」及積極回應外界關注員工薪資議題。

| 項目                         | 2018 年    |
|----------------------------|-----------|
| 非擔任主管職務之全時員工人數             | 3,729     |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (新台幣仟元)   | 2,706,846 |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」(新台幣仟元) | 754       |

## 公平績效管理制度

晶元光電績效管理與發展系統的旨在提升個人及組織整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，以為職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。晶元光電在符合相關法令規定之下，給予員工適當的資遣費用等措施，確保其工作權益。晶元光電員工百分之百接受定期績效考評。

晶元光電非常重視薪資作業及管理的一致性與公平性，每一位同仁依據其學歷、專長及專業經驗作為敘薪的標準，不因個人之種族、宗教、膚色、黨派、年齡、性別、血型、星座、婚姻或身心障礙等差異而不同。至於現金獎金及員工分紅，總金額與分配方式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。之後再考量個別同仁的工作職責、貢獻度與績效評核結果決定個別同仁派發金額，絕不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有所不同。

### 5.1.2 人力概況

晶元光電遵循勞基法、職業安全衛生法等規定，不得聘僱未滿 15 歲之童工，本公司聘僱之員工需滿 18 歲，2018 年並無使用童工事件發生，無涉及歧視、原住民權利、集會結社自由及強迫勞動相關個案，晶元光電亦嚴格禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。並嚴格要求供應商禁止強迫勞動情形發生及未成年員工從事危險性工作。晶元光電 2018 年並未發現供應商使用童工之情形。

2018 年晶元光電女性同仁約佔員工人數 49.8%。主管人員與專業人員 (管理人員及研發、技術人員) 中，男性比率約佔 71.2%，主要因為在晶元光電主要營運據點台灣的教育環境，光電產業的技術相關系所，多為男性就讀，所以在專業人員人數比例上，亦反映出此現象。

## 2018 年人力概況

| 年度 |             | 2018 年    |         |       |      |      |         |      |      |       |       |
|----|-------------|-----------|---------|-------|------|------|---------|------|------|-------|-------|
|    | 年齡分布 / 合約類型 | 全職        |         |       |      | 兼職   |         |      |      | 合計    |       |
|    |             | 管理人員      | 研發、技術人員 | 直接人員  | 契約人員 | 管理人員 | 研發、技術人員 | 直接人員 | 契約人員 |       |       |
| 男  | 正職          | 30(含)歲以下  | 6       | 238   | 117  | 0    | 0       | 0    | 0    | 5     | 366   |
|    |             | 30~50(含)歲 | 323     | 653   | 437  | 0    | 0       | 0    | 0    | 4     | 1,417 |
|    |             | 50(不含)歲以上 | 19      | 22    | 5    | 0    | 0       | 0    | 0    | 4     | 50    |
|    | 臨時          | 30(含)歲以下  | 0       | 0     | 0    | 0    | 0       | 0    | 0    | 0     | 0     |
|    |             | 30~50(含)歲 | 0       | 0     | 0    | 0    | 0       | 0    | 0    | 0     | 0     |
|    |             | 50(不含)歲以上 | 0       | 0     | 0    | 0    | 0       | 0    | 0    | 0     | 0     |
| 女  | 正職          | 30(含)歲以下  | 1       | 133   | 436  | 1    | 0       | 0    | 0    | 4     | 575   |
|    |             | 30~50(含)歲 | 94      | 270   | 836  | 0    | 0       | 0    | 0    | 1     | 1,201 |
|    |             | 50(不含)歲以上 | 6       | 5     | 31   | 0    | 0       | 0    | 0    | 0     | 42    |
|    | 臨時          | 30(含)歲以下  | 0       | 0     | 0    | 0    | 0       | 0    | 0    | 0     | 0     |
|    |             | 30~50(含)歲 | 0       | 0     | 0    | 0    | 0       | 0    | 0    | 0     | 0     |
|    |             | 50(不含)歲以上 | 0       | 0     | 0    | 0    | 0       | 0    | 0    | 0     | 0     |
| 總計 |             | 449       | 1321    | 1,862 | 1    | 0    | 0       | 0    | 18   | 3,651 |       |

公司定義所聘雇之臨時員工：無

公司定義所聘僱之兼職員工：一週工時未達 30 小時

| 項目 / 性別 | 人數    | 平均年齡 | 平均服務年資 | 學歷分布比率 |      |      |       |
|---------|-------|------|--------|--------|------|------|-------|
|         |       |      |        | 博士     | 碩士   | 大專   | 高中及以下 |
| 男性      | 1,833 | 36.6 | 8.3    | 3.8    | 30.2 | 48.5 | 17.5  |
| 女性      | 1,818 | 34.5 | 7.2    | 0.1    | 10.1 | 36.7 | 53.1  |

## 依員工類別之人力統計

| 類別   | 男                         |         |        | 女      |         |        | 合計  |
|------|---------------------------|---------|--------|--------|---------|--------|-----|
|      | 30 歲以下                    | 30-50 歲 | 51 歲以上 | 30 歲以下 | 30-50 歲 | 51 歲以上 |     |
| 藍領外籍 | 62                        | 21      | 0      | 367    | 202     | 0      | 652 |
| 白領外籍 | 2                         | 2       | 0      | 1      | 0       | 0      | 5   |
| 外籍配偶 | 0                         | 2       | 0      | 0      | 17      | 0      | 19  |
| 身心障礙 | 0                         | 15      | 4      | 0      | 10      | 0      | 29  |
| 備註   | 身障人士進用比例：1%·其中重度身心障礙 12 人 |         |        |        |         |        |     |

依身心障礙保護法第 38 條規定，民營事業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數之百分之一，本公司共聘僱 29 人（其中重度身心障礙 12 人，進用重大身心障礙者，每一人以二人計）。此外本公司健康管理課特聘用身心障礙盲胞人士，於各廠區固定辦理按摩活動，不僅發揮其專長，亦可讓公司同仁利用按摩活動舒緩身心。

### 5.1.3 人員流動情形

2018 年晶元光電員工新進率為 10.6%，離職率 21.6%。其中新進率下降主要係因部分製程調整為自動化所致。男性缺勤率 0.41%；女性缺勤率 1.45%。主要營運據點為台灣，主管人員 100% 為台灣籍。本公司無成立工會，但鼓勵員工可組織及參與社團活動。

（備註：缺勤率計算公式：（總請假時數（病假（含生理假及安胎假）+ 工傷假）/ 總工時）\*100%）

### 2018 年新進、離職人員的年齡以及性別組成資料

| 年度     | 性別 / 年齡分布 | 年齡       |           |           | 合計新進人數 | 員工總人數 | 總新進率  |
|--------|-----------|----------|-----------|-----------|--------|-------|-------|
|        |           | 30(含)歲以下 | 30~50(含)歲 | 50(不含)歲以上 |        |       |       |
| 2016 年 | 男性人數      | 166      | 155       | 2         | 778    | 3,952 | 19.7% |
|        | 男性新進率     | 4.2%     | 3.9%      | 0.1%      |        |       |       |
|        | 女性人數      | 323      | 131       | 1         |        |       |       |
|        | 女性新進率     | 8.2%     | 3.3%      | 0.0%      |        |       |       |
| 2017 年 | 男性人數      | 212      | 190       | 7         | 926    | 4,037 | 22.9% |
|        | 男性新進率     | 5.2%     | 4.7%      | 0.1%      |        |       |       |
|        | 女性人數      | 357      | 158       | 1         |        |       |       |
|        | 女性新進率     | 8.8%     | 3.9%      | 0.0%      |        |       |       |
| 2018 年 | 男性人數      | 126      | 99        | 8         | 386    | 3,651 | 10.6% |
|        | 男性新進率     | 3.5%     | 2.7%      | 0.2%      |        |       |       |
|        | 女性人數      | 98       | 54        | 1         |        |       |       |
|        | 女性新進率     | 2.7%     | 1.5%      | 0.0%      |        |       |       |

1. 新進率(%)= 當年度該類別新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
3. 新進員工不包含申請留停復職人員。
4. 因部分製程調整，故 2018 年新進率較往年相比明顯下降。

新進、離職與員工總人數的差異，為留停（含育嬰 / 傷病 / 專案）的人數，員工總人數不包含留停中人數，但包含 2018 年已經復職人數。

| 年度     | 性別 / 年齡分布 | 年齡       |           |           | 合計新進人數 | 員工總人數 | 總新進率  |
|--------|-----------|----------|-----------|-----------|--------|-------|-------|
|        |           | 30(含)歲以下 | 30~50(含)歲 | 50(不含)歲以上 |        |       |       |
| 2016 年 | 男性人數      | 150      | 326       | 8         | 1,172  | 3,952 | 29.7% |
|        | 男性離職率     | 3.8%     | 8.2%      | 0.2%      |        |       |       |
|        | 女性人數      | 348      | 334       | 6         |        |       |       |
|        | 女性離職率     | 8.8%     | 8.5%      | 0.2%      |        |       |       |
| 2017 年 | 男性人數      | 118      | 267       | 6         | 857    | 4,037 | 21.2% |
|        | 男性離職率     | 2.9%     | 6.6%      | 0.1%      |        |       |       |
|        | 女性人數      | 198      | 261       | 7         |        |       |       |
|        | 女性離職率     | 4.9%     | 6.5%      | 0.2%      |        |       |       |
| 2018 年 | 男性人數      | 122      | 268       | 18        | 789    | 3,651 | 21.6% |
|        | 男性離職率     | 3.3%     | 7.3%      | 0.5%      |        |       |       |
|        | 女性人數      | 159      | 216       | 6         |        |       |       |
|        | 女性離職率     | 4.4%     | 5.9%      | 0.2%      |        |       |       |

1. 離職率 (%) = 當年度該類別離職人數 / 當年度該類別年底員工總人數。
2. 離職員工人數包含自願或被解僱、退休或因工殉職而職之員工。
3. 離職員工不包含申請留停人員。

### 退休制度與實施情形

晶元光電訂有員工退休辦法，依據我國勞基法及勞工退休金條例辦理。

- 勞基法：為適用舊制退休金及選擇新制退休金辦法之員工，其舊制保留年資，並提撥足額之勞工退休準備金至臺灣銀行信託專戶保管。
- 勞工退休金條例：
  - 公司按月提撥退休金：依據勞工保險局發布的「勞工退休金月提繳工資分級表」，自 94 年 07 月 01 日起按月為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，每月提撥投保薪資 6% 至勞保局員工個人退休金專戶。
  - 員工個人自提退休金：員工可依照個人意願，在其每月投保薪資之 6% 的範圍內自願提繳退休金至勞保局員工個人退休金專戶。

為持續傳達對退休員工的關懷與感恩，由主管代表公司頒贈精心製作之退休獎牌給退休員工，以表達對員工多年貢獻的感謝之意。

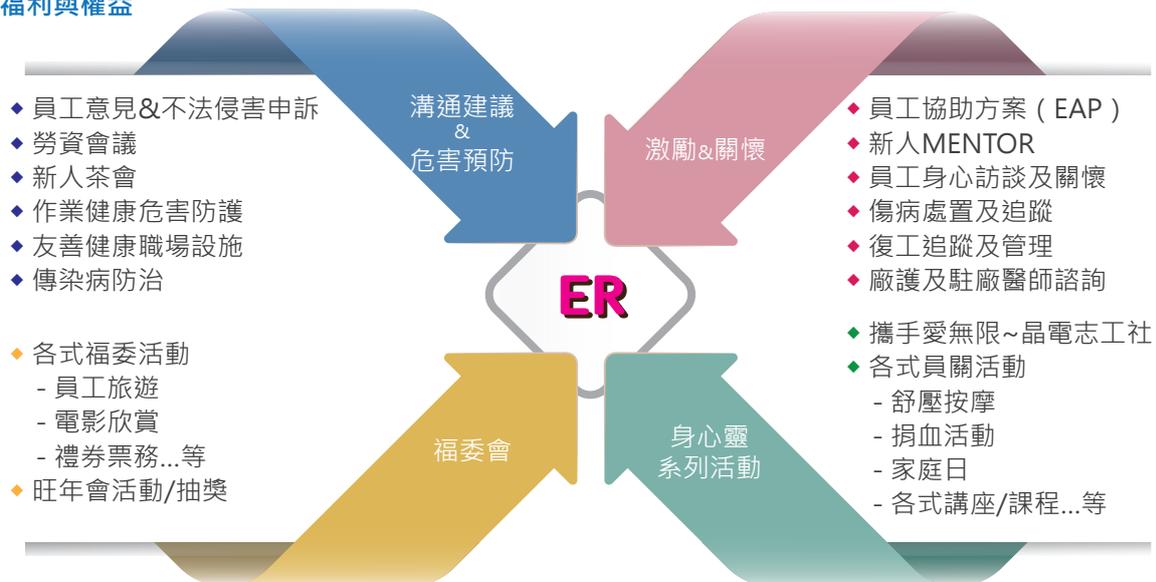
## 營運變更之最少公告期限

晶元光電依照勞基法第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列規定辦理：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。若未依上述規定期間預告而終止契約者，晶元光電則會給付預告期間之工資。

## 5.2 福利與權益



### 5.2.1 員工福利

#### 員工福利措施

晶元光電為充分照顧員工，保障其生活條件，除依法提供基本保障外，並特別提供或贊助各項有關福利計劃之推展。並成立職工福利委員會組織，負責各項職工福利事項之規劃與執行。現行福利措施要項如下：

1. 優渥的獎金制度：
  - \* 員工分紅及認股。
  - \* 三節獎金、激勵獎金、員工專利申請獎勵、員工提案獎勵、久任員工獎金、績優員工獎金、年度優秀團隊獎金。
2. 彈性的假勤制度：
  - \* 新人到職當年即有特休假可預先使用。
  - \* 擔任主管職另享有 6 天主管假。
  - \* 產假、陪產假、育嬰留停。

## 2018 年育嬰留停申請狀況

| 項目                       | 男   | 女   | 合計  |
|--------------------------|-----|-----|-----|
| 2018 年符合育嬰留停申請資格人數 ( A ) | 237 | 143 | 380 |
| 2018 年實際申請育嬰留停人數 ( B )   | 6   | 31  | 37  |
| 2018 年待復職之育嬰留停人數 ( C )   | 11  | 58  | 69  |
| 2018 年申請復職人數 ( D )       | 6   | 36  | 42  |
| 2018 年復職率 ( D/C )        | 55% | 62% | 61% |
| 2017 年育嬰留停復職總人數 ( E )    | 4   | 35  | 39  |
| 2017 年申請復職後服務滿一年人數 ( F ) | 3   | 28  | 31  |
| 2018 年育嬰留停復職留任率 ( F/E )  | 75% | 80% | 79% |

註 1：2018 年符合育嬰留停申請資格人數：2016~2018 年請過產假及陪產假的員工人數計算

註 2：實際申請育嬰留停人數：2018 年尚在育嬰留停期間總人數

註 3：復職留任率未達 100% 主要係個人因素，佔 75%，其中照顧家人因素佔 67%。

## 3. 完善的保險制度：

- \* 參加勞工保險、全民健保。
- \* 員工自到職即享有完善團體保險：包含壽險、意外險、醫療險、癌症險。
- \* 眷屬團體保險優惠：對象包含父母、配偶、子女。
- \* 海外旅遊平安險：員工因公出差至海外期間，公司將再加保海外旅遊平安險。

## 4. 多元的福利措施：

- \* 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。
- \* 彈性福利點數制度可使用於：員工旅遊、自辦旅遊、社團活動、每季電影欣賞、推薦場所票券及其他團體活動。
- \* 辦理年度旺年會、部門聯誼活動及抽獎活動。
- \* 上班日每人一餐免費供餐，並提供多元化的員工用餐選擇。

## 5 友善的工作環境：

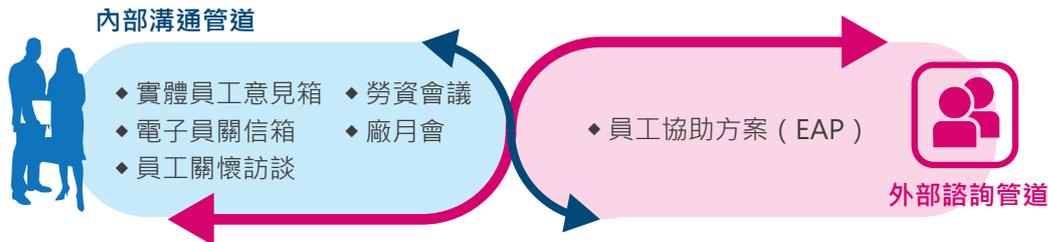
- \* 設置健身休閒區，讓同仁可於公司內免費使用健身器材、韻律教室、撞球及桌球設施。
- \* 設有福利社、咖啡廳及便利商店，隨時提供員工補充能量。
- \* 完善的醫護室資源與哺（集）乳室。

## 6. 鼓勵成立多元類型社團：除了舉辦各類體育、休閒等活動，並提供社團補助費用。社團類型多元化，目前已成立了志工社、攝影社和許多運動類的社團，例如：籃球、排球、羽球、壘球、路跑、桌球、健身社及肌力有氧...等社團。

## 5.2.2 多元溝通管道

### 勞資間之協議

和諧之勞資關係一直是晶元光電人力資源管理策略上重要工作方針，因此依據政府相關法令執行內部管理工作，並透過多元的管道與員工進行溝通，多年來內部溝通順暢，員工關係和諧。公司尊重員工擁有自由結社或團體協商之權利，截至目前並無員工出面組織工會，公司內經由勞資會議進行協商（每季舉行各廠及全公司勞資會議），期望提供所有員工最佳工作環境。



### 多元化的內部溝通管道

晶元光電為建立良好的溝通及諮詢管道，讓同仁可以安心工作並維持高效率的工作表現，於 2007 年成立員工關係部，提供多元且完善的溝通機制，藉此瞭解同仁的聲音以及建議，並處理同仁問題。當公司營運發生重大變化而影響勞工權益時，也會立刻透過正式之溝通管道與員工做溝通協調。晶元光電內部之溝通管道說明如下：

1. 實體員工意見箱：於各廠區皆設置員工意見箱，讓同仁可以隨時表達意見。此意見箱由員工關係部親自受理，並對於意見表達者保密。員工意見會列入勞資會議進行追蹤及討論。
2. 電子員關信箱：設置專屬員關信箱，讓公司同仁可以更輕鬆透過電子郵件及時表達意見。
3. 員工關懷訪談：定期由員關與同仁進行關懷訪談，瞭解部門及同仁狀況，並適時提供協助。
4. 勞資會議：定期每季舉辦一次，藉此瞭解同仁需求，並追蹤、討論員工提出之意見。
5. 廠月會：定期每兩個月舉辦一次，由各級主管共同與會，並邀請總經理參加會議。除了分享經營績效以及未來工作重點，也藉此宣導公司內部政策以及活動，各級主管亦可與總經理面對面進行溝通。

### 外部諮詢管道 - 員工協助方案

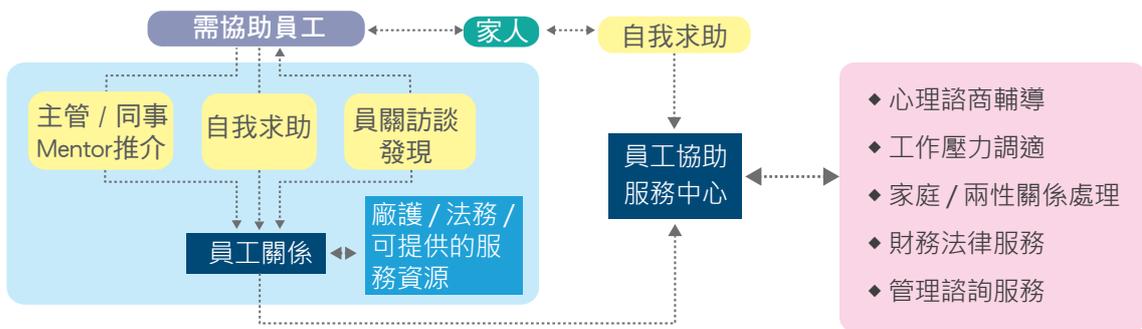
除了建立內部溝通及諮詢管道，晶元光電員工關係部更以整合式的服務模式，透過與外部的 EAP 團隊合作，提供隱密及多元化的專業服務資源，協助同仁紓解工作上及生活上所面對的壓力與問題，讓同仁能樂在工作。因員工關係部與同仁之間互動較頻繁，同仁也較為信任，因此，由員工關係部同時扮演與同仁及與外置機構間的橋樑。

#### 推展「員工協助方案」服務成效及對組織之貢獻

- ▶ 推展員工協助方案，及時給予員工協助，增加員工滿意度
- ▶ 解決員工生活問題，促進身心健康，進而穩定工作表現，降低離職率
- ▶ 協助公司及主管妥善處理員工問題，降低衝突之可能
- ▶ 提升公司同仁向心力，創造公司內部互助關懷且和諧之工作環境

### 推行員工協助方案方式

1. 服務系統暨宣導推廣：內部網站建置有「員工關係專屬網頁」、公佈欄定期張貼相關活動公告及各式主題海報，不定期更新發布員工協助方案之各式服務訊息。提供同仁多元化的服務，包括：心理諮商輔導、工作壓力調適、婚姻及家庭諮商及管理諮詢等。並透過員工關係部舉行的活動，讓 EAP 的支持概念傳達給同仁。
2. 教育訓練：針對同仁及主管分別安排有各式相關訓練課程，包括有：
  - 一般同仁：EAP 說明講座、溝通與人際關係、親子講座...等。
  - 基層主管：員工問題發現與轉介。
  - 中階主管：團隊溝通與員工問題處理。
  - 處級主管：團隊管理與主管關懷。
3. 受訓合格的 Mentor：除了對主管有安排各式相關訓練課程，另外也培訓一群熱心的 Mentor 人員，培訓內容包括：新人指導技巧課程、溝通與互動、情緒及壓力管理及員工問題的發現與轉介訓練。由受訓合格的 Mentor 來照顧新人，讓新人快速地適應環境。目前已培訓至第六屆，共有 424 位合格 Mentor 人員。



### 2018 年各溝通與諮詢管道受理紀錄：

| 類別   | 勞動實務 | 人權範圍 | 生活相關 | 其他諮詢 |
|------|------|------|------|------|
| 受理件數 | 2    | 1    | 23   | 136  |
| 處理件數 | 2    | 1    | 23   | 136  |

- 註：1. 勞動實務：包含勞動條件、工作安排（與工作相關之福利、薪酬、獎懲...等）  
 2. 人權範圍：包含性騷擾、就業歧視、不法侵害  
 3. 生活相關：包含公司內行政廠務等生活相關之議題  
 4. 其他諮詢：包含透過內部員工關係管道以及外部 EAP 管道

## 5.2.3 多元活動

員工關係部平時不僅強化與同仁之間的互動，建立信任感；並辦理各類活動，透過不同活動的宗旨傳遞公司文化，讓同仁能夠感受到公司對每一位員工的重視。透過員關一點一滴的累積，散發熱情以及活力，感染公司的同仁們，加深員工對晶元光電的認同感，並讓同仁能夠有持續不斷的動力與我們一同成長。



2018年晶電家庭日



2018年日月潭泳渡



~晶電放暑假~寶貝同樂會~魔幻方塊~



~晶電放暑假~寶貝同樂會~  
專屬我的LED翻轉小燈



~幸福晶電~感謝有您~



~幸福晶電~感謝有您~



籃球賽



籃球賽

## 5.3 人才教育與培訓

### 人力發展管理方針

「人」是企業最大的資產，若能發展員工能力、培養員工素質、激發員工潛能，將有助於公司經營策略與目標之達成，且可創造組織的效益與績效，進而提升公司競爭力。本著「誠、新、捷、容」核心文化，並承接公司策略目標，培養員工正確態度，強化專業技能，以提升工作績效，激發團隊動力，發展公司核心競爭力。本公司人才發展單位制定相關人員資格與培訓程序、內部講師管理辦法、在職進修辦法、數位教材製作與管理辦法等規範，藉由以下之培訓發展員工知識、態度、技能，齊備專業能力；增強主管管理、領導能力，建立高績效團隊；強化團隊向心力，提升企業競爭力，以幫助組織達到永續經營之企業目標。

- 新人報到培訓 - 認識公司、瞭解行政規章、品質概念 / 環境安全規範說明、資安政策 / 營業秘密法令宣導建立新進人員養成藍圖
- 共通能力培訓 - 通識課程、新人共識營；建立通識能力養成藍圖
- 專業能力培訓 - 專業課程、內部講師培訓、產線教導員養成；建立共通技術力養成藍圖、品質能力養成藍圖、單位訓練藍圖
- 管理能力培訓 - 各階管理課程；建立管理人才養成藍圖
- 自我發展培訓 - 在職進修、語文研習

晶元光電為培訓專業人才及提供員工多元的學習機會，承接公司使命、願景與核心價值，以及人資策略，訂立完善的訓練政策及培訓流程。

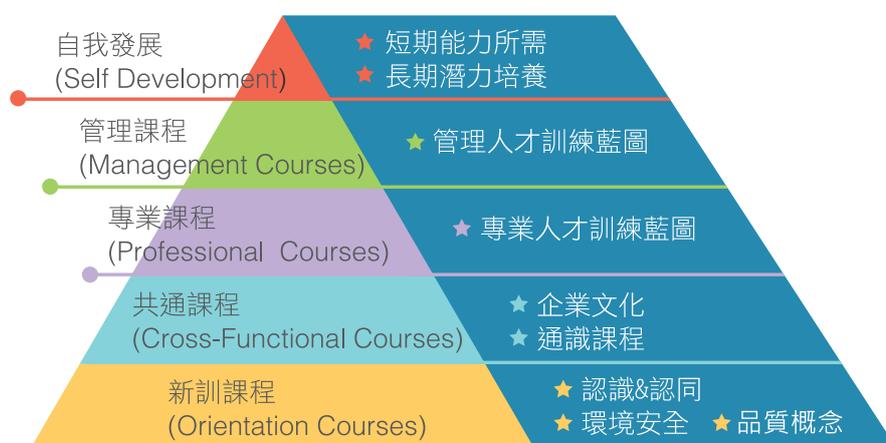
晶元光電的整體訓練架構為金字塔形的設計，以養成能力分類及階段性的培訓主軸為概念，從最基礎的新人訓練（時數共 12.5 小時，包括人權相關規範之訓練宣導）到金字塔頂端的自我發展，金字塔的中段則包含共通能力、專業能力以及管理能力。共通能力泛指企業文化、通識課程、多元的線上課程以及人權、資訊安全、反貪腐、反托拉斯等相關規範之能力訓練（晶元光電員工 100% 參與人權教育訓練），主要目的在於依據公司文化與價值觀，定義出關鍵行為指標後，讓員工皆能瞭解並依循做出符合企業文化之行為；專業能力部分包含技術類培訓課程、品質類課程、專利法務課程等，依工作性質進行必選修設定，目的在於紮根專業領域，以提升專業競爭力，此外還包括特定人才養成，例如內部講師培養、產線教導員培訓等；管理能力則包含基層主管管理培訓課程、中階主管管理培訓課程以及高階主管培訓課程，培訓項目包含績效面談、招募面談技巧、指導與授權管理技巧、高績效團隊建立等，目的在於建立主管管理語言一致化，進而提升領導能力，帶領團隊達到最高績效。期望藉由公司內部的完整培訓機制，協助同仁提升專業能力，進而增強公司整體競爭力。

此外，在自我職涯發展部份，可透過語文研習、在職進修、讀書會交流、多元線上課程選讀，依照工作長短期能力所需，協助同仁安排不同的職涯學習及提供自我進修管道。以及依同仁不同年齡階段，設計許多軟性講座課程，如：溝通課程，涵蓋兩性溝通、家庭溝通等技巧；母性保護、孕期保健、新手爸媽等知識；員工屆齡退休，有退休理財規劃或旅遊活動...等。同仁除了工作上的訓練外，在不同的人生階段與挑戰，藉由軟性講座課程或語文類課程，提供不同的職涯學習及自我進修管道。

## 核心訓練類別

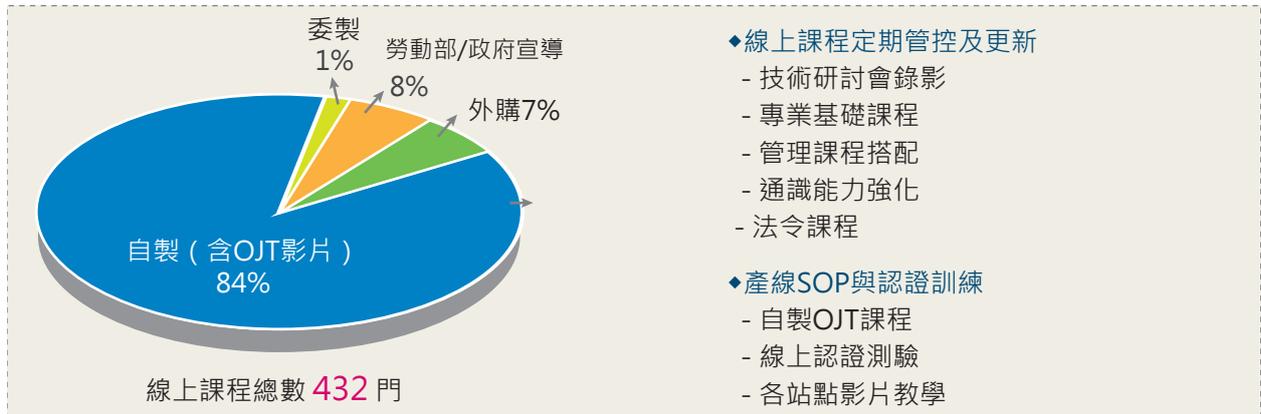
| 管理職能    |   |        |                                       |      |
|---------|---|--------|---------------------------------------|------|
| 院別 \ 職級 | 處級以上 EDP  | 理級 MDP | 課級 BDP                                | 一般同仁 |
| 通才學院    | OFF-JT<br>- 新進人員培訓<br>- 新人共識營<br>- 品質意識與環安衛觀念訓練 |        | OJT<br>- 部門訓練 - 任務指派<br>- 工作輪調 - 線上課程 | 核心職能 |
| 專業學院    | 研發創新、生產製造、人力資源、行銷業務、財務會計、專利智權、資訊應用、品質稽核、法務、廠務   |        |                                       |      |
| 講師學院    | 線上課程講師培訓、教室課程講師培訓                               |        |                                       |      |
| 管理學院    | 高階主管培訓、理級主管培訓、課級主管培訓、組長培訓、教導員培訓、大陸人才養成、新任主管培訓   |        |                                       |      |
| 自我發展學院  | 讀書會 / 研究小組 / 相互交流、自我進修與深造、國內外語言研修及語文能力檢定        |        |                                       |      |

## 晶元光電訓練架構圖



晶元光電每年度依據組織策略、單位需求，進行訓練需求調查與分析，並規劃相對應的培訓課程，核心類別區分為五大學院：通才學院、專業學院、講師學院、管理學院及自我發展學院，依不同需求與效益設計多樣化的學習方案，透過多元的學習管道，包括內訓、外訓、在職訓練及數位學習，讓員工可依工作進度安排，有目標的學習，並隨時充實各項知識和技能。本公司完整的訓練體系及 E 化學習平台可促進公司與員工同步學習與成長，培養員工成為 LED 產業的菁英。2018 年亦協助員工取得 157 張證照，主要類別為環安、品質、語言以及專業 LED 能力鑑定...等。

多元化數位學習資源，持續推廣閱讀



訓練品質有認證，政府評核實績 x 補助申請

2009~2018年  
企業人力資源提升計畫  
共獲得補助款 **5,620,808元**

每年獲補助款  
占總訓練費用**2~11%**

晶電四年榮獲  
人才發展品質管理系統 (TTQS) - **企業機構版銀牌**

- ◆ 主管高度支持訓練品質之提升
- ◆ 規劃培訓與職位晉升結合
- ◆ 擁有完整教育訓練體系及訓練方案設計
- ◆ 落實年度訓練計畫
- ◆ 定期執行訓練檢討，持續改善
- ◆ 著重人員專業發展，並獲得學員正面肯定



**團隊共識營 - 新人**  
凝聚新人團隊合作氛圍，並傳遞晶元光電企業文化與職能行為。



**新任主管培訓系列課程**  
協助新任主管提升管理及領導能力，以因應帶領團隊所需具備的管理知識與技巧。



**晶電產學論壇**  
邀請學界中學術經歷豐富的講師來演講，提供交流平台，以獲取最新技術及未來發展的優勢，進而提升技術能力。



**小尺寸 LED 應用發展趨勢**  
對 LED 在小尺寸上的應用能有基本了解，及目前小尺寸產品的應用與未來趨勢。



**市場趨勢分析**  
介紹市場趨勢，普建分析能力，挖掘中長期市場趨勢。



**簡報技巧**  
充分了解簡報製作邏輯、表達與臨場回應，透過小組演練，協助同仁可實際應用於工作中。

## 歷年平均訓練時數

2018 年平均每人教育訓練時數為 23.38 小時；其中管理人員平均時數 21.86 小時，研發、技術人員平均時數 31.95 小時，直接人員平均時數 20.56 小時。



男性平均訓練時數



女性平均訓練時數

## 內部講師制度

晶元光電為培訓目前及未來所需人才，建立講師人才庫，積極開發並培訓內部優秀師資來源。希望透過這些內部講師能將經驗有效提升為具體知識和教材，以達成內部知識及技術移轉、經驗的有效傳承，也降低企業訓練成本。

晶元光電設有「內部講師基礎培訓」課程，讓同仁能藉此具備授課技巧、教材編撰以及口語表達等能力，經過演練評核後，成為正式講師，至今已培育 224 位正式講師。

為期許講師能夠精益求精，讓教學有效、有趣、有創意的驅動下，以進階概念舉辦「內部講師進階培訓課程」，讓正式講師們能夠留下完整教案、強化教學心態與使命。經過初審、演練評核後，至今培育完成的金牌講師共 19 位。

在每年教師節，則會安排特定主題，供正式講師群再度充電進修，瞭解最新教學趨勢與手法；同時也邀請優秀講師分享教學經驗，期許講師們透過外部資源與內部分享達到教學相長之效。每年年底皆會透過授課時數和課程滿意度來評檢優良講師，前三名將透過公開場合，邀請總經理親臨授獎，以茲重視與鼓勵。

## 內講講授專業提升，傳承更有力

主管重視並支持內講制度，高於業界平均值 (3~5%) 的內講比例，創造「學習型組織」風氣！

內講比：6.14%，其中處級以上主管1.37%。2018年內講時數占比51.9%

| 辦法修訂   | 基礎培訓  | 進階培訓   | 充電營   | 年度表揚          |
|--------|---|--|---|---------------|
|        |   |  |   |               |
| 完善內講制度 | <b>台風、表達、有魅力</b><br>◆ 結合表單實際運用<br>◆ 主管 / 金牌講師參與指評 | <b>有效、有趣、有創意</b><br>◆ 留下完整教案 / 教材有助傳承<br>◆ 強化講師教學心態與手法<br>◆ 塑造強有力教學語言與氛圍 | <b>分享、交流、學習圈</b><br>◆ 內講群分享與示範，教學相長<br>◆ 激發講師教學創造力<br>◆ 外部新知刺激與活化 | 結合績效<br>激發榮譽感 |

# 社會責任 健康與關懷

# 6

- 6.1 職業安全衛生管理與責任
- 6.2 員工健康促進管理
- 6.3 社會參與

## 6. 社會責任 健康與關懷

| 樂活職場 - 管理方針 |   |      |                                       |
|-------------|---|------|---------------------------------------|
| 重大主題        | 促進員工健康、職業安全衛生   | 主題邊界 | 本主題的衝擊範圍包含價值鏈中的大陸地區原料供應商、台灣總公司、大陸子公司。 |
| 重要性         | 如公司未妥善管理職業健康與安全的相關機制，將難以達成安全工作場所之執行目標，若發生違反職安法令規定，亦會造成公司對於商譽的損害。  |      |                                       |
| 管理政策        | 降低職業災害，打造優良的安全衛生職場  |      |                                       |
| 管理目標        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 短期目標：進行 45001 改版 (2020 年完成驗證)、全廠肌肉骨骼傷病調查；並參考相關文獻及專家意見，針對疑似危害者進行危害評估，並擬定改善方案，來改善重複性肌肉骨骼傷病。</li> <li>● 中期目標：全方位損防風險策略、針對介入個案進行追蹤管理。</li> <li>● 長期目標：維護本廠員工的健康福祉，預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷病。並對於調查、評估與改善的結果持續管控追蹤。邁向零工安。</li> </ul> |      |                                       |
| 投入資源        | 環安單位 (專責部門)、安委會、環安幹事會議、人資中心員工關係部健康管理課   |      |                                       |
| 管理系統與評量機制   | <p>依據職業健康與安全管理為前提，執行各項宣導或改善工作，定期進行各項有關職業安全管理之統計作業及會議檢討，包含總公司及廠區安委會，進而落實規劃、執行、查核、行動及驗證等考量相關各項管理措施。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職業安全衛生法與相關子法、勞動基準法</li> <li>2. OHSAS18001、TOSHMS/CNS 15506 管審會資料</li> <li>3. 安委會 (每月召開)</li> </ol>                |      |                                       |
| 績效與調整       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2018 年未發生重大工安事件。</li> <li>2. 健檢受檢完成率達 100%。</li> <li>3. 2018 年無員工被判定為職業病。</li> <li>4. 辦理揪團減重活動，成功減重比例達 93%，總減重 247Kg。</li> </ol>  |      |                                       |

### 短中長程目標：晶電全方位安全文化

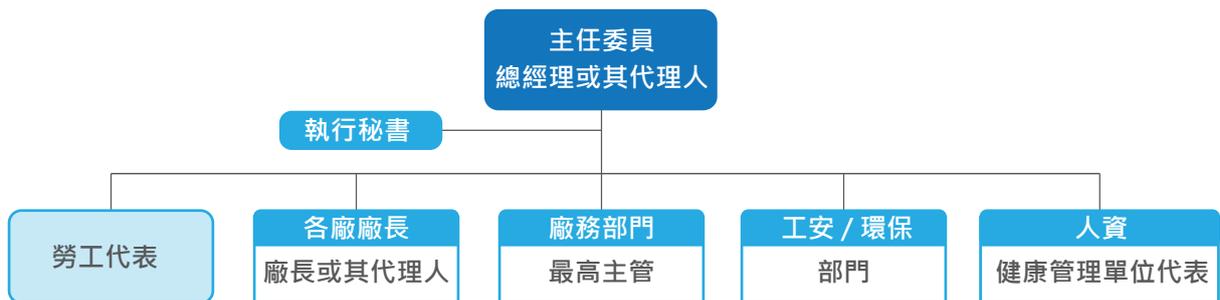


## 6.1 職業安全衛生管理與責任

### 6.1.1 環安衛委員會組織

#### 總公司環安衛委員會

晶元光電管理階層提昇環境保護及安全衛生不遺餘力，訂有安全衛生工作守則，從上到下同心齊力落實安全規範，愛護每位員工，保障其所屬家庭。每季由總經理主持召開總公司環安衛委員會，為研商公司安全衛生環保及健康促進策略，訂定目標、推動持續改善計劃。2018 年總公司環安衛委員成員總經理 1 人、執行秘書 1 人、廠長 2 人、廠務部門 2 人、工安 / 環保部門 2 人、勞工代表 12 人及健康管理單位代表 1 人。



#### 各廠環安衛委員會運作

為落實總公司環安衛委員會決策、推動相關計畫以達成目標，同時符合職業安全衛生管理辦法之規定，各廠區每半月由廠長主持召開廠區環安衛委員會，所屬組織成員勞資方代表比例平均各佔近 50%，會議中之研議事項皆形成記錄，並持續追蹤改善完成。此外，為提昇同仁環安衛意識，定期舉辦環安衛相關競賽，並由各廠最高主管公開表揚獎勵，廠區環安衛委員會召開情形如圖。晶元光電 2018 年各廠環安衛委員會人數及勞工代表比例如下表：

| 廠區               | N1  | N2  | N6  | N8  | H1  | S1  | S3  |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 勞工代表人數           | 4   | 12  | 12  | 7   | 11  | 18  | 23  |
| 安委會人數            | 9   | 20  | 17  | 11  | 25  | 33  | 40  |
| 勞工代表人數<br>比例 (%) | 44% | 60% | 71% | 64% | 44% | 55% | 58% |

#### 各廠環安衛幹事會議運作

除廠區環安衛委員會外，為有效溝通互動，各廠區所屬部門推派環安幹事，參與環安相關計畫訂定與執行，以促進廠區安全衛生文化建立及制度推動。



環安衛委員會運作



環安衛委員會運作

## TOSIA 環境暨安全永續發展委員會

晶元光電參與並協助台灣光電半導體產業協會（以下簡稱 TOSIA）之環境暨安全永續發展委員會之推動。2018 年度計畫以 ISO 14064-1 溫室氣體管理、環保法規研商及因應措施、廢棄物聯合稽核三項為核心目標，除提早因應環保法規新增 / 修改對公司所帶來衝擊以降低公司違法風險之外，更協助 TOSIA 會員公司與主管機關協商，促使提升 TOSIA 會員公司的員工之環保安全績效。

### 6.1.2 職業安全衛生管理系統

#### 職業安全衛生管理系統績效認可

職業安全衛生管理推動主要以 P-D-C-A ( Plan-Do-Check-Action ) 精神系統化的方式不斷循環改善，以提升廠區職業安全衛生文化，包含依政策方向建立職業安全衛生管理方案，並訂有確認機制定期檢視方案成效，必要時進行方法修正，以有效落實方案推動及目標達成。透過 P、D、C、A 精神持續改善、不斷進步，以有效推動職業安全衛生文化，並維持職業安全衛生績效逐年提升水準。



績效認可所涵蓋管理範圍

而本項「職業安全衛生管理系統績效認可」為政府推動方案，職業安全衛生管理系統，涵蓋了管理層

面，包含：1. 政策、2. 方案、3. 危害鑑別、4. 風險評估、5. 源頭的採購管理、6. 承攬商管理、7. 健康保護、8. 促進與管理。如下圖所示，而這八大項管理措施，亦是晶元光電職業安全衛生管理系統中。而「職業安全衛生管理系統績效認可」審核包含了，是否符合法規程度、優於法規，並將綜合傷害指數一併納入考量。

晶元光電各廠區於 2015 年度同步申請「職業安全衛生管理系統績效認可」，2018 年度持續辦理維持績效認可要求之廠區如下，以有效管理廠區環安衛運作。

| 廠區     | 總機構        | N1         | N6         | H1         | S1         | S3         |
|--------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 通過認可年度 | 2018       | 2015       | 2015       | 2015       | 2017       | 2015       |
| 認可年數   | 3          | 5          | 5          | 3          | 3          | 5          |
| 有效期限   | 2021.09.16 | 2020.12.29 | 2020.12.29 | 2021.12.29 | 2020.12.13 | 2020.12.29 |

### 6.1.3 環安衛 E 化系統

古有明訓：「工欲善其事，必先利其器」，環安衛活動之推動、資訊彙整提供及知識分享藉由網路傳播，力量無遠弗屆，事半功倍。晶元光電自 2010 年起陸續開發建置多套 e 化系統，2018 年因應職安法修正及化學品暴露評估分級管理之推動，公司投入大量資源進行化學品管理系統改版，亦持續進行既有承攬商管理系統優化，以期透過 e 化協助快速進行資料分析輔助決策訂定及問題解決。



### 1. 化學品與暴露評估分級管理系統 (化學品管理系統改版)

國際上對於化學品管制日趨嚴謹，且近年來職安法大幅修法，新增多項管制措施，包括優先管制化學品、化學品分級管理、母性健康保護規則等，但卻無相對應配套措施，尤其化學品分級管理為主管機關檢查重點，內部苦無可用之有效工具，僅仰賴繁鎖之人工作業，因而付出相對龐大之人工時成本，且靠人員經驗計算後再上網申報，可能因人為疏漏而造成資料誤植，衍生出申報未落實導致公司暴露於違法被開罰之風險或疑慮中，故期許透過專業軟體之開發，除可節省人力成本消耗外，更讓各廠區之申報與管控能更加落實且透明，因此，因應法令之整合需求，廠內化學品與暴露評估管理 e 化系統建置勢在必行。

公司與軟體開發公司合作分兩階段進行系統全面改版，於 2018 年完成第一階段化學品管理暨緊急應變圖資開發，有效整合各廠化學品資訊，從源頭供應商安全資料表建置到廠內化學品使用管理、主管機關申報作業及化學品分布圖查詢等，一條龍式作業平台化繁為簡 (如圖)，大幅降低人工作業收集調查、彙整確認資料之時間，並避免人為疏忽導致資料錯誤而造成違反法規之窘境，同時，所有化學品資訊皆建置於各廠區平面圖圖資上，如遇緊急狀況，可立即查詢任一區化學品分佈資訊，以準確進行應變決策下達，避免錯誤決策造成災情擴大。



化學品與暴露評估分級管理系統畫面 -1



化學品與暴露評估分級管理系統畫面 -2



化學品與暴露評估分級管理系統畫面 -3



化學品與暴露評估分級管理系統畫面 -4

## 2. 承攬商管理系統優化

為有效強化門禁管制與資安防護，落實人員進出的管控、資訊安全防護及承攬商入廠管理審核機制，晶元光電於 2018 年持續強化承攬商管理系統之承攬商入廠管控，主要配合公司管制流程修改承攬商資格與入廠管控機制，結合施工申請系統，全面連結承攬商資料與施工申請資料，除縮短現場作業時間外，也完備施工人員、外包商等入廠管控。



承攬商管理系統人員管制紀錄



承攬商管理系統結合人員資格管制套印合格證

### 6.1.4 緊急應變管理

晶元光電對於可能遭遇的緊急事件備有緊急應變計劃並予以標準化，包括火災、化學洩漏、颱風、地震、廢水（氣）異常排放、停電及事故等多項對應機制。各廠亦編制有緊急應變組織（Emergency Response Team, ERT）以因應各種突發狀況。

除了定期 ERT 訓練與認證外，2015 年度開始推動無預警演練，2016 年度更將無預警演練擴大至夜間執行，因 2016 年 N3 廠火災事件前車之鑒，為確實掌握災害發生時之各種狀況應變，避免重蹈覆轍，公司自 2017 年起全員動員強化落實緊急應變演練，除了例行 (1) 全廠性緊急應變暨疏散演練、(2) 各單位自辦區域性應變演練外，總經理責成環安處專案，推動緊急應變精進計畫，包含文件、編組、演練及辨識四大方向管理，而該計畫也像蒲公英種子一樣將緊急應變思維開始擴展影響至現場。

#### 晶元光電緊急應變管理歷程



災難來臨時狀況瞬息萬變，常超乎人的掌握範圍，因此 2018 年持續強化緊急應變執行，計畫項目如圖 2，包含 (1) 環安知能測驗；(2) 無預警演練（含日夜間）；(3) 提升現場指揮官能力；及 (4) ERT 技能競賽。

#### 2018 年強化緊急應變執行項目

| 環安同仁應變知能提升   | 無預警應變狀態下達        | 強化夜間無預警演練           | 提升現場指揮官能力          | ERT小組應變器材著裝競賽 |
|--|------------------|---------------------|--------------------|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>· 分成學科及術科</li> <li>· 受測對象 環安課長、工程師</li> </ul> | 應變狀況下達，直接由各廠自行演練 | 夜間應變人力不足，應強化夜間跨樓層支援 | 各廠區針對現場區域指揮官進行教育訓練 | 各廠舉辦應變器材著裝競賽  |

### (1) 環安知能測驗

環安人員為幕僚角色，災害發生時為廠區當然之安全官，若安全官對於災害歷程一無所知，將因無法快速提供指揮官有用資訊，而間接影響災害應變決策。因此，2018 年環安處主管針對所有環安人員進行應變知能測驗，測驗項目包含學科與術科，以確保所有環安人員皆具備相關技能與認知，而所有環安同仁也不負眾望順利通過考核。



環安知能測驗  
術科 (ERT 器材著裝測驗)



環安知能測驗  
學科 (狀況題筆試 + 抽問)

### (2) 無預警演練 (含日夜間)

2018 年除了 N3 及 N9 因營運考量暫無需求外，環安持續針對所有廠區進行每季無預警演練測試，除了加重抽測力道及狀況外，評核標準亦趨嚴格，而及格率分數也由 2017 年的 80% 增加至 85%。2018 年全年度總計抽測 36 場次無預警演練，累計僅 19 場次達標，有近一半比例未達標，也因如此，環安重新思考計畫執行方法，將於 2019 年推動各單位自辦無預警演練，以將緊急應變文化有效植入現場，提升全體應變能力。

### (3) 提升現場指揮官能力

因應緊急應變組織功能別不同，各小組人員皆須接受專業之應變訓練與考核通過後，方能擔任要職；廠區環安人員每季因應現場需求辦理一次緊急應變人員新訓，同時每年辦理一次複訓，以期許所有 ERT 人員皆可熟悉其職掌與技能，包含現場指揮官也是每年必訓對象，2018 年各廠完訓人數總計超過 1,300 人次。

| 2018    | 訓練人數 |    |     |    |        |     |     |     |     |
|---------|------|----|-----|----|--------|-----|-----|-----|-----|
|         | A1   | N1 | N2  | N3 | N6 / 9 | N8  | H1  | S1  | S3  |
| ERT 新複訓 | 28   | 29 | 196 | 72 | 74     | 245 | 213 | 225 | 265 |

各廠區除了例行的 ERT 小組人員訓練外，公司也邀請各縣市消防大隊大(副)隊長擔任講師教導各指揮官指揮訓練，包含如何與消防隊進行指揮權轉移，及指揮應變沙盤推演等；2018 年總共辦理了三場次訓練，而層級也擴及各廠高階主管及區域指揮官，累計 142 人完訓。

| 總指揮官訓練場次 | 竹科 | 中科 | 南科 |
|----------|----|----|----|
| 完訓人數     | 36 | 49 | 57 |



指揮官訓練

## (4)ERT 技能競賽

公司為強化全體同仁安全文化觀念，及提昇並鼓勵員工對緊急應變之自主管理能力與重視辦理「ERT 應變技能競賽活動」，總計北中南各廠報名參賽人數 219 人，186 人完賽，34 人晉級決賽，透過本次活動辦理發現參賽同仁積極度提升，且在競賽過程中自創快速正確著裝技巧，有效將緊急應變觀念植入各廠。



ERT 技能競賽

### 6.1.5 安全績效

晶元光電持續透過建立安全文化來提供一個安全舒適的工作環境。所有職業災害個案均進行原因分析，研擬與執行改善方案，並且定期統計分析職災發生率較高的單位與職災類型，其為嚴重度相對較高、事件數較多或屬跨單位、重複發生性質者列為教育訓練與管理重點。承包商未來會藉由問卷方式進行資料來源統計。

#### 職業災害防止

晶元光電針對所有職業災害事件均進行原因分析，研擬與執行改善方案，並定期統計分析職災發生率較高的單位與職災類型，對於職災的嚴重度高、事件數相對多或屬跨單位、重複性發生的事件，均會列為教育訓練與管理重點。2018 年的 FR、IR、SR、LDR、OD、計算如下。

| 項目               | 計算規則   | 男性    | 女性    | TOTAL |
|------------------|--|-------|-------|-------|
| 失能傷害頻率 (FR)      | (統計損失傷害件數 / 總經歷工時) * 1,000,000<br>男：(0/3,546,568) * 1,000,000 = 0.00<br>女：(4/3,637,654) * 1,000,000 = 1.1  | 0.00  | 1.10  | 0.55  |
| 工傷率 (IR)         | (總計失能傷害件數 / 總經歷工時) * 200,000<br>男：(0/3,546,568) * 200,000 = 0.00<br>女：(4/3,637,645) * 200,000 = 0.22       | 0.00  | 0.22  | 0.11  |
| 失能傷害嚴重率 (SR)     | (總計損失工作日數 / 總經歷工時) * 1,000,000<br>男：(0/3,546,568) * 1,000,000 = 0.00<br>女：(7/3,637,654) * 1,000,000 = 1.92 | 0.00  | 1.92  | 0.97  |
| 誤工率 (LDR) 損失天數比例 | (總計損失工作天數 / 總經歷工時) * 200,000<br>男：(0/7,184,222) * 200,000 = 0.00<br>女：(7/7,184,222) * 200,000 = 0.19       | 0.00  | 3.47  | 1.76  |
| 職業病比例 (ODR)      | (職業病總數 / 總經歷工時) * 1,000,000<br>男：(0 / 7,184,222) * 1,000,000 = 0<br>女：(0 / 7,184,222) * 1,000,000 = 0      | 0     | 0     | 0     |
| 缺勤率              | 總請假時數 (病假 (含生理假及安胎假) + 工傷假) / 總工時 * 100%<br>男：(14,764/3,558,952) = 0.0041<br>女：(52,166/3,596,314) = 0.0145 | 0.41% | 1.45% | 0.94% |
| 年死亡人數            | 因工傷事件死亡人數  | 0     | 0     | 0     |

註：上述表格統計資料為工傷統計，資料來源為職災月報。

## 6.2 員工健康促進管理

健康的員工可提升工作品質、效率與增進職場活力，進而使公司更加健全成長與發展。提供健康環境、營造職場健康氛圍、推動健康永續管理是晶元光電的責任，期盼藉由建立同仁健康自主管理生活態度及行動，營造職場健康氛圍以預防健康潛在之危害與風險，同步展現公司關懷與重視員工健康的理念。

晶元光電認為照顧員工的健康是企業的責任，多年來一步一腳印積極致力於經營職場健康管理，除了舉辦有創意、多元化的健康活動，也透過健康風險指標，推動客製化及風險控制專案，未來也將持續以擴展健康服務與品質，執行各項健康管理活動。

### 員工健康照護管理方針

本公司員工關係部健康管理課也制定員工健康管理作業標準、人因性危害預防管理辦法、女性勞工母性健康管理保護作業標準等相關辦法，推動危害預防、健康照護、健康管理、健康促進等措施，以有效增進員工之健康。

### 投入員工健康之措施

|      |  |
|------|--|
| 危害預防 | 結合專業醫護背景之職場健康管理人員（駐廠醫師、職護）全盤性評估調查職場危害因子，進行作業健康危害防護，以保障員工安全、預防健康危害。                                   |
| 健康照護 | 結合外部資源，來強化健康照護防護網，並輔以完善的救護設備，以健全完善的健康照護品質。   |
| 健康管理 | 建置並落實健康分級管理制度，為員工的健康把關，且導入「預防醫學」概念，以有效進行疾病控制及預防，確保同仁健康。  |
| 健康促進 | 設計多元、多面且有趣的健康促進活動，並藉由健康種子成員，將健康活動理念及行動力，由廠內推展至廠外、由員工延伸至眷屬，因為我們相信健康快樂的員工，是灌溉美滿家庭的重要養分，也是讓公司茁壯成長的能量來源。 |

### 員工健康管理計劃

#### 一、健檢異常管理

晶元光電以優於法規規定，每兩年辦理員工一般在職健檢（含腹部超音波），並依法辦理特殊作業及轉調體檢，歷年各項檢查（包含在職、新進、轉調）受檢完成率皆達 100%。針對異常結果分級管理，落實介入衛教或諮詢活動，有鑑於癌症已成為全國十大死亡原因之首，為更貼心員工能夠得知健康狀況需求，不僅自 2015 年開始增加自費加選癌症篩檢健康檢查服務，更在 2016 年年度特殊健檢中增加家族病史之調查，針對有家族史的同仁提供衛教資訊並主動提醒同仁加選相關項目，以期早期發現風險並促進健康。並依健檢報告結果，進行高危險族群管理。有鑑於高血壓名列國人十大死因之一，其併發症不容小覷，故於 2018 年依據進行高血壓族群管理，總計管理人數為 191 人。

#### 健檢異常管理對象

- 一般體檢四五級管理
- 特殊體檢二級以上管理
- 新進體檢黃紅燈

#### 健康衛教/諮詢

- 駐廠醫師諮詢列車
- 體檢報告諮詢活動
- 護士衛教關懷

#### 複檢追蹤 作業評估 / 配工

- 複檢追蹤與協助
- 與作業相關異常，進行作業觀察與風險評估

#### 統計分析

- 追蹤結果紀錄
- 統計結果分析

歷年健檢項目如下表，2018 年無員工被判定為職業病。

| 年度               | 2016 年                             |   | 2017 年    | 2018 年                          |
|------------------|------------------------------------|---|-----------|---------------------------------|
|                  | 項目                                 | 細項                                      | 項目        | 細項                              |
| 一般健康檢查項目         | 視力                                 | 視力、色盲                                   | 血脂肪檢查     | CHOL、TG、LDL、HDL                 |
|                  | 胸腔                                 | 胸部 X 光                                  | 血糖檢查      | AC sugar                        |
|                  | 腹部                                 | 腹部超音波                                   | 肝功能檢查     | GOT、GPT、r-GT、ALK-P              |
|                  | 尿液檢查                               | 尿潛血、尿蛋白                                 | 腎功能檢查     | BUN、Cr、UA                       |
|                  | 血液檢查                               | CBC/DC、WBC/DC                           |           |                                 |
|                  | 2017 年 45 歲以上同仁加做癌症篩檢              |   |           |                                 |
|                  | 女性癌篩                               | CA125、CA153、SCC、CEA、Cyfra21-1、AFP、CA199 | 男性癌篩      | PSA、EBV-IgA、SCC、Cyfra21-1、CA199 |
| 特殊健康檢查項目         | 1. 粉塵：醫師問診、胸部 X 光、肺功能              |   |           |                                 |
|                  | 2. 聽力：醫師問診、耳道物理檢查、純音聽力             |   |           |                                 |
|                  | 3. 砷：醫師問診、胸部 X 光、尿液檢查、血液檢查、尿中砷     |   |           |                                 |
|                  | 4. 鎳：醫師問診、胸部 X 光、血液檢查、尿液檢查、肺功能、尿中鎳 |   |           |                                 |
|                  | 5. 黃磷：醫師問診、血液檢查                    |   |           |                                 |
|                  | 6. 錳：醫師問診、胸部 X 光、肺功能               |   |           |                                 |
|                  | 7. 正己烷：醫師問診、皮膚肢體物理檢查               |   |           |                                 |
| 總計健康檢查人數         | 631                                |   | 2,883     | 591                             |
| 健康檢查費用<br>(新台幣元) | 1,089,991                          |   | 6,776,273 | 957,412                         |

## 二、健康促進活動

### 低劑量肺部電腦斷層活動

國內外近 2 年肺癌皆高居癌症死亡率第一位，為落實『預防醫學』，自 2015 年起晶元光電特與新竹科學園區員工診所共同舉辦免費「低劑量」胸部電腦斷層檢查，以期達到早期發現、早期治療以促進個人健康，提升生活及工作之品質。同仁報名踴躍，總計 2018 年 204 位同仁參加，參與率皆達到 100%，以醫院檢查費用約新台幣 6,000 元，總計衍生效益為新台幣 1,224,000 元。並於檢查後主動提醒異常結果之同仁，提供至員診免費醫師諮詢服務，並協助後續複檢追蹤。

### 婦女癌症篩檢活動

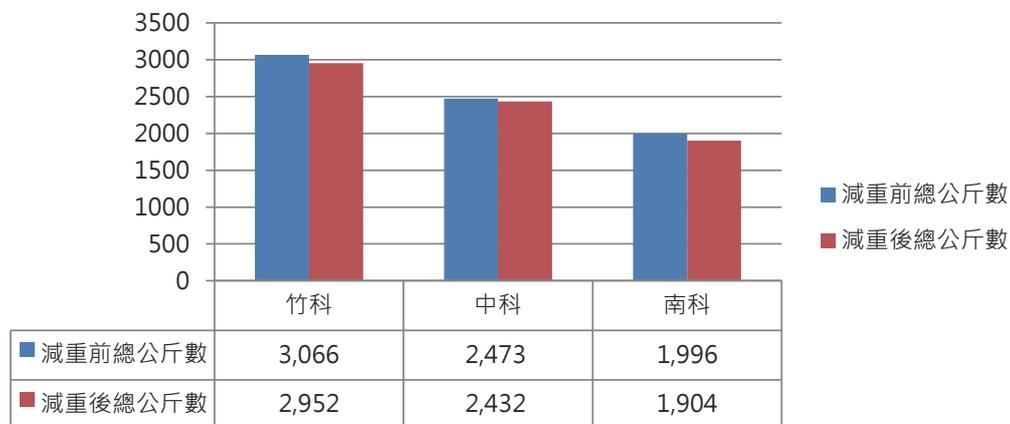
依據國健署研究，婦女癌症年齡較其他癌症別年輕，但台灣女性癌症 5 年存活率卻可高達 6 成以上，主要因為婦科癌症皆屬於早期發現治癒率高之疾病，因此為增加女性同仁篩檢意願，2018 年特別規劃婦女癌症篩檢活動，總計 154 人次參加。

### 挽袖捐血活動

為協助解決社會血庫血荒問題，並宣導「捐血一袋救人一命」的理念，讓生命無限延伸，及發揮公司關懷公益的精神，故鼓勵員工主動捐血，為關懷社會盡一份心力，於每年度舉辦 2 次北中南廠區捐血活動，2018 年共計 288 人參與，總共捐 484 袋，捐血量達 121,000cc。

### 揪團減重活動

近來因飲食習慣西化及精緻化，肥胖已成為日益嚴重的健康問題。而從公司歷年體檢分析也顯示，BMI 及腰圍皆為前十大異常項目，而其異常比率亦有逐年上升之趨勢！因肥胖而導致的疾病相當多，故於 2018 年度特推動揪團減重活動，希望藉此鼓勵過重之同仁減輕體重、促進身心健康並調整體態，也藉此建立健康促進之氛圍，總計參與團隊為 32 隊，共計 115 人參加，其中成功減重人數為 107 人，總減重 247Kg。



### 活動及講座

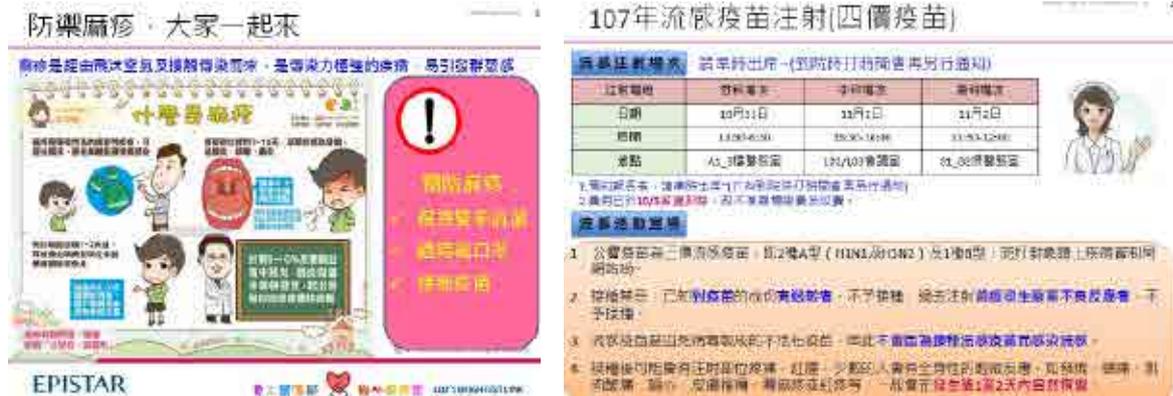
為提升同仁健康從生活做起的意識，配合每季可能產生的健康問題及同仁健康需求進行健康講座，並將健康照護觸角，由公司延伸至家庭，讓健康講座議題更多元化，如【聰明吃，健康動】、孩童視力保健講座等，整體活動深獲同仁的肯定，讓同仁自我健康管理模式，由被動性接受提昇為主動性提出需求。此外也每年舉辦公益盲胞按摩活動，2018 年父親節、母親節按摩活動參與人數達 484 人次。



健康講座

## 傳染病管理

面對傳染病對職場的潛在威脅，晶元光電謹慎以對，指派專責單位持續監測，依據疫情擬定職場防疫計畫，如新興傳染疾病、諾羅病毒、流行性感冒、肺結核、登革熱、禽流感等。並從中累積經驗，避免應變過度或不足，以避免影響公司整體運作。除了防疫物資準備、辦理疫苗接種（流感疫苗、外派大陸 A 肝疫苗），2018 年也因應不同流行病，進行各類防治宣導。我們也透過海報、公告、郵件、講座等各種方式提升員工個人防疫知識，並鼓勵應用於工作場所、家庭，一起維護同事及家人健康，避免群聚感染。對於出差、旅遊員工防疫叮嚀，必要時提供防疫口罩、體溫計、紀錄表，促進員工旅程放心、安心、開心。



## 三、作業健康風險預防

### 人因危害預防管理

晶元光電健康部門隸屬在員工關係部，有利於同仁的生理與心理連結整合，並與環安密切合作，共同為職場作業安全健康把關，預防職業傷病。於 2012 年開始進行人因工程改善計畫，完成伸張機台掀蓋重量改善，並教育員工肌肉骨骼傷害預防處理、保健操等，成果顯著（頸部不適降低 12%；肩膀不適降低 19%；整體不適降低 21%）。此外目檢作業容易引發疲勞、肩頸痠痛問題，特別進行護眼操教學，並促成護眼操成為該部門常規性健康活動，以保護員工視力，避免惡化。更於 2014 年完成與勞動部合作進行事業單位重複性肌肉骨骼傷害防制計畫，於 N6 示範廠區執行之人因改善計畫成效顯著，人因改善計畫成效顯著，危害比例降低 49.4%。2015 年完成制訂人因危害預防管理辦法，並全面導入推行至各廠區及所有子公司。每年持續進行人因危害預防，並針對根因方式落實於各廠區作業單位改善。

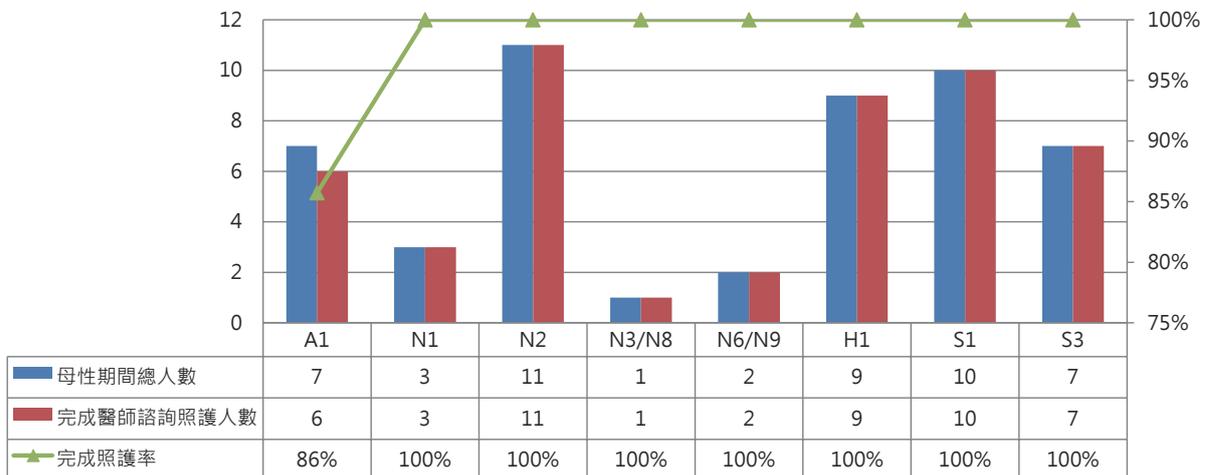
而在這幾年的因危害預防改善活動中，有位在產線因長期工作姿勢需保持站姿的同仁，在問卷結果顯示其有下背、雙腳痠痛的主訴，在經由問卷確認及與駐廠醫師、工安人員、單位主管現場作業站點評估後，介入了相關的健康管理，如：醫師諮詢、調整作業站點及工作內容，在後續追蹤時，同仁不僅痠痛不適程度有改善也獲得該位同仁滿意的評價。

### 母性保護健康職場

為確保懷孕、分娩、哺乳等女性同仁之身心健康，提供相關措施如下：

1. 於各廠區皆設置哺集乳室。
2. 產線單位設置孕婦專用座椅。
3. 提供專屬無塵衣，有別於一般無塵衣的顏色，讓工作夥伴/主管知悉同仁懷孕，共同維護媽媽安全，並於腰際使用魔鬼氈設計，可自由調節大小，讓同仁安心且舒適地工作。
4. 憑媽媽手冊即可申請專屬車位，讓媽媽享有離出入口最近且最方便的车位。

2015 年開始進行母性關懷保護計畫之推動，鼓勵及提醒符合計畫之女性同仁主動通報及參與保護措施，並收集相關懷孕、分娩、育兒期間所需之服務部門訊息，製作「助您好孕手冊及隨身卡」並特別提供母性員工關懷贈品。每年度母性保護個案關懷率皆達到 93% 以上，更讓同仁深切感受公司對於母性同仁之關愛，並落實母性友善職場。



#### 擔任工安專家平台 - 健康組輔導專家

晶元光電致力於建立友善的健康職場，積極在公司內部推動許多職場健康保護措施，其成果也獲得科管局及勞動部所頒發的各類健康職場相關獎項。鑒於我們所累積的專業知識，自 2015 年起連續三年受邀擔任竹科管理局工安專家平台 - 健康組活動之輔導專家，分別針對人因危害以及母性健康保護進行教育訓練和輔導，並於 2016 年及 2018 年獲頒工安專家平台大廠帶小廠之感謝服務獎。此工安專家平台希望透過交流以傳承大廠的職安衛專業知識及經驗，來協助轄區內中小企業安全衛生之強化，亦透過業界自我力量，提升園區中小企業的職安衛水平。本公司致力於承擔企業社會責任，期許透過我們的力量協助更多公司提升職場健康的水平，也造福更多個人的健康。



#### 四、職傷員工關懷

##### 職傷員工健康關懷協助

1. 員工廠內事故罹災：健康管理部門或急救組提供現場初步護理措施及評估並協助陪同後續就醫。同時廠護有配置值班手機，非於值班時段，可透過電話諮詢相關救護事宜，期使罹災員工傷害程度降至最低，於休養期間持續關懷追蹤至復工。
2. 員工交通事故罹災：健康管理部門接獲通報立即展開關懷追蹤，提供相關醫療照顧訊息等。對於傷勢程度屬嚴重者，將會同相關部門前往慰問，適時支持協助。

## 公傷假申請

- **事發者** 同仁受傷後上班3日內須上系統填寫完成通報
- **單位主管** 確認申請內容及時數
- **廠護**
  - ◆ 傷勢關懷及評估公傷假天數
  - ◆ 駐廠醫師評估公傷假基準  
(是否符合公傷範圍、醫院診斷書、實際傷況)
- **環安** 了解人員事發情形
- **人資** 核發公傷假

## 為使公傷假更符合傷況之調整機制

1. 受傷後上班3日內請務必完成系統填寫，以避免無法客觀評估傷況。
2. 駐廠醫師評估公傷假時，將增加是否因自我延誤就醫，而導致傷況加重。
3. 強化配工機制，讓同仁可提早返回職場。

## 復工配工機制

特別針對職傷員工應休養日數 7 天 ( 含 ) 以上者，安排臨廠職業醫學專科醫師進行功能性評估並聯合相關部門共同檢視現況作業環境、內容，依據員工狀態復工配工，以促進職傷員工適任工作，確保安全，避免復工表現不良產生挫折，或預防原有的工作內容可能導致健康程度惡化。

## 6.3 社會參與

### 6.3.1 關懷與回饋

晶元光電的願景是「Lighting Your Life through Diode Emitting」，不僅讓光電半導體元件照亮客戶和使用者的生活及點亮員工和股東未來的希望外，我們也期許能夠秉持著社會公民的精神，回饋社會、關懷社會、默默的參與社會公益活動照亮社會的角落。

### 2018 年回饋與參與

| 2018 捐獻單位          | 金額 ( 新台幣元 )       |
|--------------------|-------------------|
| 新竹縣新光國民小學          | 200,000           |
| 泰雅學堂               | 250,000           |
| 台灣世界展望會            | 491,400           |
| 財團法人研揚文教基金會        | 25,500            |
| 喜樹國小醒獅團            | 25,000            |
| 社團法人台中市世界聯合保護動物協會  | 58,100            |
| 南台南家扶中心            | 20,000            |
| 捐贈中央大學、交通大學、長庚大學設備 | 11,998,630        |
| <b>總計</b>          | <b>13,068,630</b> |

| 2018 年其他捐贈活動        | 受贈單位             | 數量         |
|---------------------|------------------|------------|
| 【~ 聖誕老人換您當 ~】聖誕禮物募集 | 台灣世界展望會關懷之弱勢家庭孩子 | 聖誕禮物 500 份 |

善盡企業社會責任，是晶元光電在追求專業技術的提升與追求公司成長外，極為重要的一環。因此晶元光電積極參與社會公益活動，於 2006 年開始，陸續投入社會回饋行列，2011 年成立晶電志工社，期能透過晶元光電微薄的力量，創造更美好、友善之社會環境。

### 6.3.2 晶電志工社

#### 2018 年活動紀錄

- 晶電志工社：【關懷流浪 ~ 讓愛不流浪】
- 晶電志工社：【~ 聖誕老人換您當 ~】聖誕禮物募集活動
- 捐贈 泰雅學堂
- 新竹縣新光國民小學夜光天使計畫

### 關懷流浪 ~ 讓愛不流浪

您知道嗎？除了家中的毛小孩之外，在社會上的角落有許多需要大家關愛的流浪動物們。晶元光電在 2018 年辦理了不同於以往的志工活動，我們與台中市世界聯合保護動物協會合作，並召集北、中、南區愛護動物的同仁們與我們一起親臨保育場，關懷流浪。

活動開始前的 10 分鐘，天空依然下著雨，但是當我們帶著熱情的心抵達保育場時，雨馬上就停了，感謝老天給了我們如此幸運的開場。此次我們主要是接觸流浪狗，社工們先帶我們認識保育場，讓我們了解到為什麼會有流浪動物的產生；之後開始與狗狗親密接觸，與牠們玩耍、幫牠們洗澡跟準備食物。與狗狗玩樂的同時，發現牠們其實和小孩子一樣天真活潑不怕生，狗狗們也因為大家的愛心而給予完全的信任，同仁們都相當的開心。其中有幾位同仁，為了能一起用行動關懷流浪，雖然害怕狗狗，但仍願意與我們一同前往保育場，協助準備食物，讓人覺得非常感動！

此次志工服務雖然只有短短的幾個小時，但卻讓我們深深感受到：愛牠就不要遺棄牠！我們的一小步，是浪浪的一輩子；多一份關懷，浪浪們就多一份幸福！希望我們的陪伴能讓牠們找回快樂的容顏。

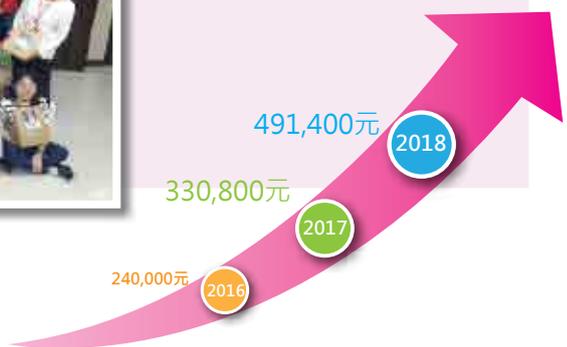


## 【~ 聖誕老人換您當 ~】聖誕禮物募集活動

2018年【~ 聖誕老人換您當 ~】聖誕禮物募集活動已是第三年舉辦，我們持續與世界展望會合作，邀請同仁們一同募集500份聖誕禮物，並響應愛心捐款活動，希望透過同仁們的愛心，不僅讓弱勢家庭孩童收到溫暖的聖誕禮物，也幫助孩童們穩定就學、健健康康的成長，勇敢的往自己的夢想前進。從2016年第一次合作辦理捐款活動至今，每一年的捐款金額都逐漸成長，從最初的新台幣240,000元成長超過兩倍至新台幣491,400元，我們相信只要每個人都盡自己一份微薄的力量，聚集起來將會成為一股龐大的支持。

這三年來，晶元光電的同仁們都非常熱情地參與這個活動，此次更有許多同仁紛紛踴躍認領五位以上小朋友的心願！因為大家都知道，我們送的不僅僅是聖誕禮物，而是一個夢想、一個希望。其中有一位五歲小朋友的聖誕心願更是讓人印象深刻，他希望能有一台收音機。大家都很疑惑，僅僅五歲小朋友的聖誕禮物竟是一台收音機，而不是玩具或是文具用品。後來才仔細了解到，原來是一位久臥病床的小男孩，家人希望能藉由音樂、聲音來幫助他恢復健康。我們得知禮物背後的原因後，馬上詢問世界展望會的社工，小朋友是否還有其他聖誕心願，我們願意發起活動來幫助他，不過社工婉拒表示，小男孩目前最需要的就是收音機而已，剩下的是大家的心願：希望他能平安健康長大。

每一年辦理活動，我們都會收到一些特別的心願，當禮物全數送到孩子手裡時，透過照片看到他們開心的笑容，同仁們心中也有滿滿的幸福。希望我們微小的付出，讓孩童們收到的不只是聖誕禮物，更是能讓他們懷抱夢想與希望的禮物！



# 附錄

# 7

- ..... 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表
- ..... 附錄二：聯合國全球盟約對照表
- ..... 附錄三：ISO26000 社會責任指南對照表
- ..... 附錄四：聯合國永續發展目標（SDGs）對照表
- ..... 附錄五：第三方公正單位 BSI 獨立保證意見聲明書

## 7. 附錄

### 附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

以下揭露之相關績效指標皆經外部查證，查證結果如附錄五獨立保證意見聲明書所示。

| GRI 準則類別 / 主題     | 編號     | GRI 準則揭露內容    | 對應章節                       | 頁碼       |
|-------------------|--------|---------------|----------------------------|----------|
| <b>1. 組織概況</b>    |        |               |                            |          |
| GRI102<br>一般揭露：核心 | 102-1  | 組織名稱          | 2.1.1 關於晶元光電               | 21       |
|                   | 102-2  | 活動、品牌、產品與服務   | 2.2.1 服務市場                 | 27       |
|                   | 102-3  | 總部位置          | 2.1.1 關於晶元光電               | 22       |
|                   | 102-4  | 營運活動地點        | 2.1.1 關於晶元光電               | 22       |
|                   | 102-5  | 所有權與法律形式      | 2.1.1 關於晶元光電               | 21       |
|                   | 102-6  | 提供服務的市場       | 2.2.1 服務市場                 | 27       |
|                   | 102-7  | 組織規模          | 2.1.1 關於晶元光電               | 21       |
|                   | 102-8  | 員工與其他工作者的資訊   | 5.1.1 人才招聘                 | 68       |
|                   | 102-9  | 供應鏈           | 3.3.1 在地採購                 | 48       |
|                   | 102-10 | 組織與其供應鏈的重大改變  | 3.3.1 在地採購                 | 48       |
|                   | 102-11 | 預警原則或方針       | 3.1.3 風險管理<br>6.1.4 緊急應變管理 | 40<br>86 |
|                   | 102-12 | 外部倡議          | 3.1.5 導入管理系統               | 42       |
|                   | 102-13 | 公協會的會員資格      | 2.1.2 參與組織                 | 24       |
| <b>2. 策略</b>      |        |               |                            |          |
| GRI102<br>一般揭露：核心 | 102-14 | 決策者的聲明        | 董事長的話                      | 4        |
| GRI102<br>一般揭露：全面 | 102-15 | 關鍵衝擊、風險及機會    | 3.1.3 風險管理                 | 40       |
| <b>3. 倫理與誠信</b>   |        |               |                            |          |
| GRI102<br>一般揭露：核心 | 102-16 | 價值、原則、標準及行為規範 | 3.1.2 誠信經營                 | 38       |
| GRI102<br>一般揭露：全面 | 102-17 | 關於倫理之建議與顧慮的機制 | 3.1.2 誠信經營                 | 39       |
| <b>4. 治理</b>      |        |               |                            |          |
| GRI102<br>一般揭露：核心 | 102-18 | 治理結構          | 3.1.1 治理架構                 | 35       |
| <b>5. 利害關係人溝通</b> |        |               |                            |          |
| GRI102<br>一般揭露：核心 | 102-40 | 利害關係人團體       | 1.2.1 利害關係人鑑別              | 16       |
|                   | 102-41 | 團體協約          | 5.2.2 溝通及諮詢                | 72       |
|                   | 102-42 | 鑑別與選擇利害關係人    | 1.2.1 利害關係人鑑別              | 16       |

| GRI 準則類別 / 主題                     | 編號     | GRI 準則揭露內容              | 對應章節                           | 頁碼 |
|-----------------------------------|--------|-------------------------|--------------------------------|----|
| GRI102<br>一般揭露：核心                 | 102-43 | 與利害關係人溝通的方針             | 1.2.2 利害關係人溝通管道                | 16 |
|                                   | 102-44 | 提出之關鍵主題與關注事項            | 1.3 重大主題與邊界                    | 18 |
| <b>6. 報導實務</b>                    |        |                         |                                |    |
| GRI102<br>一般揭露：核心                 | 102-45 | 合併財務報表中所包含的實體           | 2.1.1 關於晶元光電                   | 30 |
|                                   | 102-46 | 界定報告書內容與主題邊界            | 關於本報告書                         | 18 |
|                                   | 102-47 | 重大主題表列                  | 1.3 重大主題與邊界                    | 18 |
|                                   | 102-48 | 資訊重編                    | 關於本報告書                         | 2  |
|                                   | 102-49 | 報導改變                    | 關於本報告書                         | 2  |
|                                   | 102-50 | 報導期間                    | 關於本報告書                         | 2  |
|                                   | 102-51 | 上一次報告書的日期               | 關於本報告書                         | 2  |
|                                   | 102-52 | 報導週期                    | 關於本報告書                         | 2  |
|                                   | 102-53 | 可回答報告書相關問題的聯絡人          | 關於本報告書                         | 2  |
|                                   | 102-54 | 依循 GRI 準則報導的宣告          | 關於本報告書                         | 2  |
|                                   | 102-55 | GRI 內容索引                | 附錄一：GRI 永續性報導準則 ( GRI 準則 ) 對照表 | 98 |
|                                   | 102-56 | 外部保證 / 確信               | 關於本報告書                         | 3  |
| 特定主題準則：200 系列 ( 經濟的主題 )           |        |                         |                                |    |
| * 經濟績效                            |        |                         |                                |    |
| GRI 103<br>經濟績效<br>管理方針           | 103-1  | 解釋重大主題及其邊界              | 2.2 營運概況                       | 26 |
|                                   | 103-2  | 管理方針及其要素                | 2.2 營運概況                       | 26 |
|                                   | 103-3  | 管理方針的評估                 | 2.2 營運概況                       | 26 |
| GRI 201<br>經濟績效<br>主題揭露<br>2016   | 201-1  | 組織所產生及分配的直接經濟價值         | 2.2.2 競爭環境與財務資訊                | 30 |
|                                   | 201-2  | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會    | 3.1.3 風險管理                     | 41 |
|                                   | 201-3  | 定義福利計劃義務与其它退休計畫         | 5.1.3 人員流動情形                   | 71 |
|                                   | 201-4  | 取自政府之財務補助               | 2.2.2 競爭環境與財務資訊                | 31 |
| 市場地位                              |        |                         |                                |    |
| GRI 202<br>市場地位<br>主題揭露<br>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 | 5.1.1 人才招募                     | 67 |
| 間接經濟衝擊                            |        |                         |                                |    |
| GRI 203<br>間接經濟衝擊<br>主題揭露<br>2016 | 203-1  | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊      | 6.3.2 晶電志工社                    | 95 |
|                                   | 203-2  | 顯著の間接經濟衝擊               | 6.3.1 關懷與回饋                    | 94 |

| GRI 準則類別 / 主題                    | 編號    | GRI 準則揭露內容             | 對應章節         | 頁碼 |
|----------------------------------|-------|------------------------|--------------|----|
| <b>採購實務</b>                      |       |                        |              |    |
| GRI 204<br>採購實務<br>主題揭露<br>2016  | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例         | 3.3. 供應鏈管理   | 48 |
| <b>反貪腐</b>                       |       |                        |              |    |
| GRI 205<br>反貪腐主題揭露<br>2016       | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練       | 3.1.2 誠信經營   | 39 |
|                                  | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動         | 3.1.2 誠信經營   | 39 |
| <b>* 反競爭行為</b>                   |       |                        |              |    |
| GRI 103<br>經濟績效管理方針              | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界             | 3.1 公司治理概況   | 39 |
|                                  | 103-2 | 管理方針及其要素               | 3.1 公司治理概況   | 39 |
|                                  | 103-3 | 管理方針的評估                | 3.1 公司治理概況   | 39 |
| GRI 206<br>反競爭行為<br>主題揭露<br>2016 | 206-1 | 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 3.1.2 誠信經營   | 39 |
| <b>特定主題準則：300 系列 ( 環境的主題 )</b>   |       |                        |              |    |
| <b>物料</b>                        |       |                        |              |    |
| GRI 301<br>物料主題揭露<br>2016        | 301-1 | 所用物料的重量或體積             | 3.3.1 原物料使用  | 45 |
|                                  | 301-3 | 回收產品及其包材               | 3.3.1 原物料使用  | 46 |
| <b>* 能源</b>                      |       |                        |              |    |
| GRI 103<br>能源管理方針                | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界             | 4. 永續環境管理    | 52 |
|                                  | 103-2 | 管理方針及其要素               | 4. 永續環境管理    | 52 |
|                                  | 103-3 | 管理方針的評估                | 4. 永續環境管理    | 52 |
| GRI 302<br>能源主題揭露<br>2016        | 302-1 | 組織內部的能源消耗量             | 4.1.1 能源使用   | 53 |
|                                  | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求           | 4.1.3 節能減碳措施 | 57 |
| <b>水</b>                         |       |                        |              |    |
| GRI 303<br>水主題揭露<br>2018         | 303-2 | 因取水而受顯著影響的水源           | 4.1.2 水資源管理  | 55 |
|                                  | 303-3 | 回收及再利用的水               | 4.1.2 水資源管理  | 57 |
| <b>* 排放</b>                      |       |                        |              |    |
| GRI 103<br>排放管理方針                | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界             | 4. 永續環境管理    | 52 |
|                                  | 103-2 | 管理方針及其要素               | 4. 永續環境管理    | 52 |
|                                  | 103-3 | 管理方針的評估                | 4. 永續環境管理    | 52 |

| GRI 準則類別 / 主題                          | 編號    | GRI 準則揭露內容                       | 對應章節              | 頁碼 |
|--|-------|----------------------------------|-------------------|----|
| GRI 305<br>排放主題揭露<br>2016              | 305-1 | 直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放                | 4.1.4 溫室氣體盤查      | 60 |
|  | 305-2 | 能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放              | 4.1.4 溫室氣體盤查      | 60 |
|  | 305-4 | 溫室氣體排放密集度                        | 4.1.4 溫室氣體盤查      | 60 |
|  | 305-5 | 溫室氣體排放減量                         | 4.1.3 節能減碳措施      | 59 |
|  | 305-7 | 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它重大的氣體排放 | 4.2.2 空氣污染防治      | 62 |
| * 廢污水和廢棄物                              |       |                                  |                   |    |
| GRI 103<br>廢污水和廢棄物<br>管理方針             | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界                       | 4. 永續環境管理         | 52 |
|  | 103-2 | 管理方針及其要素                         | 4. 永續環境管理         | 52 |
|  | 103-3 | 管理方針的評估                          | 4. 永續環境管理         | 52 |
| GRI 306<br>廢污水和廢棄物<br>主題揭露<br>2016     | 306-1 | 依水質及排放目的地所劃分的排水量                 | 4.2.3 水污染防治       | 62 |
|  | 306-2 | 按類別及處置方法劃分的廢棄物                   | 4.2.4 廢棄物管理及回收再利用 | 63 |
|  | 306-3 | 嚴重洩漏                             | 4.3 環保法規          | 64 |
|  | 306-4 | 廢棄物運輸                            | 4.2.4 廢棄物管理及回收再利用 | 63 |
|  | 306-5 | 受放流水及其它 ( 地表 ) 逕流排放而影響的水體        | 4.2.2 空氣污染防治      | 61 |
| * 有關環境保護的法規遵循                          |       |                                  |                   |    |
| GRI 103<br>有關環境保護的法<br>規遵循管理方針         | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界                       | 4.3 環保法規          | 64 |
|  | 103-2 | 管理方針及其要素                         | 4.3 環保法規          | 64 |
|  | 103-3 | 管理方針的評估                          | 4.3 環保法規          | 64 |
| GRI 307<br>有關環境保護的法<br>規遵循主題揭露<br>2016 | 307-1 | 違反環保法規                           | 4.3 環保法規          | 64 |
| 供應商環境評估                                |       |                                  |                   |    |
| GRI 308<br>供應商環境評估<br>主題揭露<br>2016     | 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商                     | 3.3.2 供應商評鑑       | 49 |
| 特定主題準則：400 系列 ( 社會的主題 )                |       |                                  |                   |    |
| 勞雇關係                                   |       |                                  |                   |    |
| GRI 401<br>勞雇關係主題揭露<br>2016            | 401-1 | 新進員工和離職員工                        | 5.1.3 人員流動情形      | 70 |
|  | 401-2 | 提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利       | 5.2.1 員工福利        | 73 |
|  | 401-3 | 育嬰假                              | 5.1.3 人員流動情形      | 73 |

| GRI 準則類別 / 主題                         | 編號    | GRI 準則揭露內容                      | 對應章節           | 頁碼 |
|---------------------------------------|-------|---------------------------------|----------------|----|
| 勞資關係                                  |       |                                 |                |    |
| GRI 402<br>勞資關係主題揭露<br>2016           | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期                    | 5.1.3 人員流動情形   | 72 |
| * 職業安全衛生                              |       |                                 |                |    |
| GRI 103<br>職業安全衛生<br>管理方針             | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界                      | 6. 社會責任        | 82 |
|                                       | 103-2 | 管理方針及其要素                        | 6. 社會責任        | 82 |
|                                       | 103-3 | 管理方針的評估                         | 6. 社會責任        | 82 |
| GRI 403<br>職業安全衛生<br>主題揭露<br>2018     | 403-1 | 由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表        | 6.1.1 環安衛委員會組織 | 83 |
|                                       | 403-2 | 傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數 | 6.1.5 安全績效     | 88 |
|                                       | 403-3 | 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者           | 6.2 健康促進       | 89 |
|                                       | 403-4 | 工會正式協定中納入健康與安全相關議題              | 6.1.5 安全績效     | 88 |
| * 訓練與教育                               |       |                                 |                |    |
| GRI 103<br>訓練與教育<br>管理方針              | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界                      | 5. 樂活職場        | 67 |
|                                       | 103-2 | 管理方針及其要素                        | 5. 樂活職場        | 67 |
|                                       | 103-3 | 管理方針的評估                         | 5. 樂活職場        | 67 |
| GRI 404<br>訓練與教育<br>主題揭露<br>2016      | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數                 | 5.3 教育訓練       | 80 |
|                                       | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案                   | 5.3 教育訓練       | 78 |
|                                       | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比             | 5.1.1 人才招募     | 68 |
| 員工多元化與平等機會                            |       |                                 |                |    |
| GRI 405<br>員工多元化與平等<br>機會主題揭露<br>2016 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化                     | 5.1.2 人力概況     | 69 |
|                                       | 405-2 | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率                 | 5.1.1 人才招募     | 68 |
| 不歧視                                   |       |                                 |                |    |
| GRI 406<br>不歧視主題揭露<br>2016            | 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動                 | 5.1.2 人力概況     | 68 |

| GRI 準則類別 / 主題                        | 編號    | GRI 準則揭露內容                   | 對應章節         | 頁碼 |
|--------------------------------------|-------|------------------------------|--------------|----|
| 結社自由與團體協商                            |       |                              |              |    |
| GRI 407<br>結社自由與<br>團體協商主題揭露<br>2016 | 407-1 | 可能面臨結社自由及團體協商風險的<br>營運據點或供應商 | 5.1.3 人員流動情形 | 70 |
| 童工                                   |       |                              |              |    |
| GRI 408<br>童工主題揭露<br>2016            | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風<br>險        | 5.1.2 人力概況   | 68 |
| 保全實務                                 |       |                              |              |    |
| GRI 410<br>保全實務主題揭露<br>2016          | 410-1 | 保全人員接受人權政策或程序訓練              | 5.2.2 多元溝通管道 | 74 |
| 原住民權利                                |       |                              |              |    |
| GRI 411<br>原住民權利<br>主題揭露<br>2016     | 411-1 | 涉及侵害原住民權利的事件                 | 5.1 良好的勞資關係  | 67 |
| 當地社區                                 |       |                              |              |    |
| GRI 413<br>當地社區主題揭露<br>2016          | 413-1 | 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計<br>畫的營運活動   | 6.3.1 關懷與回饋  | 94 |
| 供應商社會評估                              |       |                              |              |    |
| GRI 414<br>供應商社會評估<br>主題揭露<br>2016   | 414-1 | 新供應商使用社會準則篩選                 | 5.2.2 溝通及諮詢  | 49 |
|                                      | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採<br>取的行動      | 5.2.2 溝通及諮詢  | 49 |
| 顧客健康與安全                              |       |                              |              |    |
| GRI 416<br>顧客健康與安全<br>主題揭露<br>2016   | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的<br>衝擊       | 3.2.3 產品責任   | 46 |
|                                      | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全<br>法規之事件     | 3.2.3 產品責任   | 47 |
| 客戶隱私                                 |       |                              |              |    |
| GRI 418<br>客戶隱私主題揭露<br>2016          | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資<br>料的投訴      | 3.1.4 資訊安全   | 41 |
| * 社會經濟法規遵循                           |       |                              |              |    |
| GRI 103<br>社會經濟法規<br>管理方針            | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界                   | 3.1 公司治理概況   | 35 |
|                                      | 103-2 | 管理方針及其要素                     | 3.1 公司治理概況   | 35 |
|                                      | 103-3 | 管理方針的評估                      | 3.1 公司治理概況   | 35 |

| GRI 準則類別 / 主題                       | 編號    | GRI 準則揭露內容      | 對應章節       | 頁碼 |
|-------------------------------------|-------|-----------------|------------|----|
| GRI 419<br>社會經濟法規遵循<br>主題揭露<br>2016 | 419-1 | 違反社會與經濟領域之法律和規定 | 3.1.2 誠信經營 | 37 |
| 自訂主題                                |       |                 |            |    |
| * 客戶滿意度                             |       |                 |            |    |
| GRI 103<br>客戶滿意度                    | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界      | 2.2 營運概況   | 26 |
|                                     | 103-2 | 管理方針及其要素        | 2.2 營運概況   | 26 |
|                                     | 103-3 | 管理方針的評估         | 2.2 營運概況   | 26 |
| * 資訊安全                              |       |                 |            |    |
| GRI 103<br>資訊安全                     | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界      | 3.1 公司治理概況 | 35 |
|                                     | 103-2 | 管理方針及其要素        | 3.1 公司治理概況 | 35 |
|                                     | 103-3 | 管理方針的評估         | 3.1 公司治理概況 | 35 |
| * 人才招募與留任                           |       |                 |            |    |
| GRI 103<br>人才招募與留任                  | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界      | 5. 樂活職場    | 67 |
|                                     | 103-2 | 管理方針及其要素        | 5. 樂活職場    | 67 |
|                                     | 103-3 | 管理方針的評估         | 5. 樂活職場    | 67 |
| * 專利                                |       |                 |            |    |
| GRI 103<br>專利                       | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界      | 2.2 營運概況   | 26 |
|                                     | 103-2 | 管理方針及其要素        | 2.2 營運概況   | 26 |
|                                     | 103-3 | 管理方針的評估         | 2.2 營運概況   | 26 |
| * 促進員工健康                            |       |                 |            |    |
| GRI 103<br>促進員工健康                   | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界      | 6. 社會責任    | 82 |
|                                     | 103-2 | 管理方針及其要素        | 6. 社會責任    | 82 |
|                                     | 103-3 | 管理方針的評估         | 6. 社會責任    | 82 |
| * 綠色產品                              |       |                 |            |    |
| GRI 103<br>綠色產品                     | 103-1 | 解釋重大主題及其邊界      | 3.2 生產管理   | 44 |
|                                     | 103-2 | 管理方針及其要素        | 3.2 生產管理   | 44 |
|                                     | 103-3 | 管理方針的評估         | 3.2 生產管理   | 44 |

## 附錄二：聯合國全球盟約對照表

| 項次    | 條文                       | 對應章節          | 頁碼 |
|-------|--------------------------|---------------|----|
| 人權部分  |                          |               |    |
| 1     | 在企業影響所及範圍內，支持並尊重國際人權     | 3.1.2 誠信經營    | 35 |
|       |                          | 5.1.3 人員流動情形  | 70 |
| 2     | 企業應確保公司內不違反人權            | 3.1.2 誠信經營    | 35 |
|       |                          | 5.1.1 人材招募    | 67 |
| 勞工部分  |                          |               |    |
| 3     | 保障勞工集會結社之自由，並有效承認集體談判的權利 | 3.1.2 誠信經營    | 35 |
|       |                          | 5.2.2 多元溝通管道  | 74 |
| 4     | 消彌所有形式之強迫性勞動             | 3.1.2 誠信經營    | 35 |
|       |                          | 5.1.2 人力概況    | 68 |
| 5     | 有效廢除童工                   | 3.1.2 誠信經營    | 35 |
|       |                          | 5.1.2 人力概況    | 68 |
| 6     | 消彌僱用及職業上的歧視              | 3.1.2 誠信經營    | 35 |
|       |                          | 5.1.2 人力概況    | 68 |
| 環境部分  |                          |               |    |
| 7     | 支持對環境挑戰採取預防性措施           | 3.3 供應鏈管理     | 49 |
|       |                          | 4. 綠色環境 節能與管理 | 52 |
| 8     | 採取善盡更多的企業環境責任之作法         | 4. 綠色環境 節能與管理 | 52 |
| 9     | 鼓勵研發及擴散環保化的科技            | 3.2.1 綠色產品設計  | 44 |
| 反貪腐部分 |                          |               |    |
| 10    | 企業應致力於反貪腐活動，其中包含敲詐及賄絡    | 3.1.2 誠信經營    | 37 |

## 附錄三：ISO26000 社會責任指南對照表

| 項次   | 條文                               | 對應章節         | 頁碼 |
|------|----------------------------------|--------------|----|
| 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              | 3.1.1 治理架構   | 35 |
| 人權   |                                  |              |    |
| 2.1  | 符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核             | 3.1.2 誠信經營   | 37 |
| 2.2  | 人權的風險處境                          | 3.1.2 誠信經營   | 37 |
| 2.3  | 避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係<br>(共犯的避免) | 3.1.1 治理架構   | 37 |
| 2.4  | 解決委屈(解決牢騷埋怨)                     | 5.2.2 多元溝通管道 | 74 |
| 2.5  | 歧視與弱勢族群                          | 3.1.2 誠信經營   | 37 |
|      |                                  | 5.1.2 人力概況   | 68 |
| 2.6  | 公民與政治權                           | 3.1.2 誠信經營   | 38 |
| 2.7  | 經濟、社會與文化權                        | 5.2.1 員工福利   | 72 |
| 2.8  | 工作的基本權利                          | 5.2.1 員工福利   | 72 |

| 項次             | 條文               | 對應章節                            | 頁碼       |
|----------------|------------------|---------------------------------|----------|
| <b>勞動實務</b>    |                  |                                 |          |
| 3.1            | 聘僱與聘僱關係          | 5.1 良好的勞資關係                     | 67       |
| 3.2            | 工作條件與社會保護        | 5.2.1 員工福利                      | 72       |
| 3.3            | 社會對話             | 6.3 社會參與                        | 94       |
| 3.4            | 工作的健康與安全         | 6.2 員工健康促進管理<br>6.1 職業安全衛生管理與責任 | 89<br>83 |
| 3.5            | 人力發展與訓練          | 5.3 人才教育與培訓                     | 77       |
| <b>環境</b>      |                  |                                 |          |
| 4.1            | 污染預防             | 4.2 污染防治管理                      | 61       |
| 4.2            | 永續資源利用           | 4.1 能資源使用                       | 53       |
| 4.3            | 氣候變遷的減緩與適應       | 3.1.3 風險管理                      | 41       |
| 4.4            | 環境保護與自然棲息地的保護與恢復 | 4. 綠色環境 節能與管理                   | 52       |
| <b>公平的經營實務</b> |                  |                                 |          |
| 5.1            | 反貪腐              | 3.1.2 誠信經營                      | 38       |
| 5.2            | 負責任的政治參與         | 3.1.2 誠信經營                      | 38       |
| 5.3            | 公平競爭             | 3.1.2 誠信經營                      | 38       |
| 5.4            | 促進影響範圍內的社會責任     | 3.3 供應鏈管理                       | 49       |
| 5.5            | 尊重智慧財產權          | 2.2.1 服務市場                      | 29       |
| <b>消費者議題</b>   |                  |                                 |          |
| 6.1            | 公平行銷、資訊與契約的實務    | 3.1.2 誠信經營                      | 38       |
| 6.2            | 保護消費者的健康與安全      | 3.2.3 產品責任                      | 46       |
| 6.3            | 永續消費             | 2.2.4 客戶滿意度                     | 33       |
| 6.4            | 消費者服務、支援、抱怨與爭議解決 | 2.2.4 客戶滿意度                     | 33       |
| 6.5            | 消費者資料保護與隱私       | 3.1.4 資訊安全                      | 41       |
| 6.6            | 提供必要的服務          | 2.2.4 客戶滿意度                     | 33       |
| 6.7            | 教育與認知            | 3.2.1 綠色產品設計                    | 44       |
| <b>社會參與與發展</b> |                  |                                 |          |
| 7.1            | 社區參與             | 6.3 社會參與                        | 94       |
| 7.2            | 教育與文化            | 6.3 社會參與                        | 94       |
| 7.3            | 增加就業與技術發展        | 5.3 人才教育與培訓                     | 78       |
| 7.4            | 科技發展             | 2.2 營運概況                        | 26       |
| 7.5            | 增加財富與收入          | 2.2 營運概況                        | 26       |
| 7.6            | 健康               | 3.2.1 綠色產品設計                    | 44       |
| 7.7            | 社會投資             | 6.3 社會參與                        | 94       |

## 附錄四：聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表

| 目標 | 內容   | 對應章節   | 頁碼                   |
|----|--|--|----------------------|
| 1  | 消除各地一切形式的貧窮  | 5.1.1 人才招募   | 67                   |
| 3  | 確保健康及促進各年齡層的福祉                                     | 6. 社會責任 健康與關懷  | 82                   |
| 4  | 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習                          | 5.1.1 人才招募<br>5.3 人才教育與培訓                                  | 67<br>77             |
| 5  | 實現性別平等，並賦予婦女權力                                     | 5.1.2 人力概況   | 68                   |
| 7  | 確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源                      | 4.1.1 能源管理   | 53                   |
| 8  | 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作             | 2.2 營運概況<br>5. 樂活職場 人才與培訓                                  | 26<br>67             |
| 12 | 確保永續消費及生產模式  | 3.2 生產管理<br>4. 綠色環境 節能與管理<br>4.2.4 廢棄物管理及回收再利用<br>4.3 環保法規 | 44<br>52<br>63<br>64 |
| 13 | 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響                                  | 3.1.3 風險管理   | 40                   |
| 16 | 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度 | 3.1 公司治理概況<br>3.1.2 誠信經營                                   | 35<br>38             |

## INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

### EPISTAR Corporation 2018 Corporate Social Responsibility Report

The British Standards Institution is independent to EPISTAR Corporation (hereafter referred to as EPISTAR in this statement) and has no financial interest in the operation of EPISTAR other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of EPISTAR only for the purposes of assuring its statements relating to its corporate social responsibility (CSR), more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by EPISTAR. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to EPISTAR only.

#### Scope

The scope of engagement agreed upon with EPISTAR includes the followings:

1. The assurance scope is consistent with the description of EPISTAR Corporation 2018 Corporate Social Responsibility Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the EPISTAR's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000 Assurance Standard (2008) with 2018 Addendum assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

#### Opinion Statement

We conclude that the EPISTAR 2018 Corporate Social Responsibility Report provides a fair view of the EPISTAR CSR programmes and performances during 2018. The CSR report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the EPISTAR and the sample taken. We believe that the 2018 economic, social and environmental performance information are fairly represented. The CSR performance information disclosed in the report demonstrate EPISTAR's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of CSR report assurers in accordance with the AA1000AS (2008) with 2018 Addendum. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that EPISTAR's description of their approach to AA1000AS (2008) with 2018 Addendum and their self-declaration in accordance with GRI Standards: Core option were fairly stated.

#### Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a review of issues raised by external parties that could be relevant to EPISTAR's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 14 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact as described in the AA1000AP (2018).

#### Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact of AA1000AP (2018) and GRI Standards is set out below:

**Inclusivity**

This report has reflected a fact that EPISTAR has continually sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for economic, social and environmental information in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the EPISTAR's inclusivity issues.

**Materiality**

EPISTAR has established relative procedure in organization level, as the issues which were identified by all departments have been prioritized according to the extent of impact and applicable criterion for sustainable development of organization. Therefore, material issues were completely analyzed and the relative information of sustainable development was disclosed to enable its stakeholders to make informed judgments about the organization's management and performance. In our professional opinion the report covers the EPISTAR's material issues.

**Responsiveness**

EPISTAR has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for EPISTAR is developed and continually provides the opportunity to further enhance EPISTAR's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the EPISTAR's responsiveness issues.

**Impact**

EPISTAR has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. EPISTAR has established processes to monitor, measure, evaluate and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the EPISTAR's impact issues.

**GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)**

EPISTAR provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards: Core option (For each material topic covered by a topic-specific GRI Standard, comply with all reporting requirements for at least one topic-specific disclosure). Based on our review, we confirm that social responsibility and sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the EPISTAR's social responsibility and sustainability topics.

**Assurance level**

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS (2008) with 2018 Addendum in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

**Responsibility**

The CSR report is the responsibility of the EPISTAR's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

**Competency and Independence**

The assurance team was composed of Lead auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064 and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:



Peter Pu

Managing Director BSI Taiwan

2019-06-11

**bsi.**



AA1000

Licensed Assurance Provider

020 4

Taiwan Headquarters: 5th Floor, No. 39, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.