

晶元光電
EPISTAR

2020 ESG
永續報告書
ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE



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 年六月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八本，並更名為「永續報告書」，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 2020 年 1 月 1 日至 2020 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（新竹、苗栗、台中、台南），若有涉及其他區域的指標，則另行於報告書內文中說明。2020 年度報告書均經由第三公正單位保證，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核確認，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、ISO 45001 及 TOSHMS 已通過英國標準協會台灣分公司 (BSI) 驗證。本 (2020) 年報告書與「2019 年企業社會責任報告書」相較，報告範疇並無重大更改，另有資訊重編之區塊已於各章節內備註說明。

報告書撰寫原則與綱領

「2020 年晶元光電永續報告書」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，企業推廣室擔任執行秘書，成員涵蓋公司各相關部門代表。「2020 年晶元光電永續報告書」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：**



保證：

本報告書於 2020 年 9 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 保證形式為 AA 1000 Assurance Standard v3 第一類型中度保證等級。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：

晶元光電每年定期發行「永續報告書」，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：2021 年 10 月發行

上一發行版本：2020 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：富采集團企業推廣室 胡芷維小姐

申訴及溝通管道

聯絡信箱：CSR 信箱：csr@epistar.com

客戶信箱：sales@epistar.com

投資人信箱：ir@ennostar.com

違反從業道德檢舉請至富采集團官網
(www.ennostar.com) 道德舉報專區

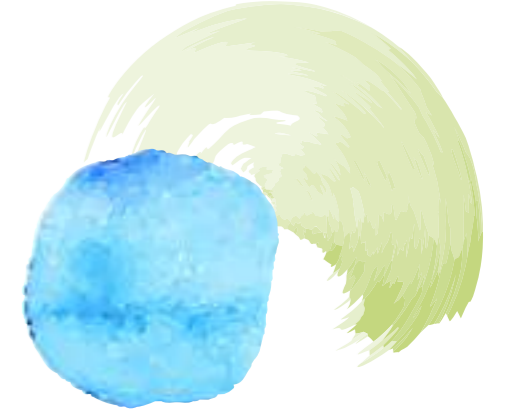
內部溝通管道：

- 設置『總經理信箱』，讓所有員工皆能以匿名方式向總經理提供想法與意見，此信箱中所有信件皆由總經理親自瀏覽以及進一步處理相關事宜。
- 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。
- 設置執行職務遭受不法侵害專線及員關係信箱，所有同仁、求職者及供應商都可使用。

外部溝通管道：

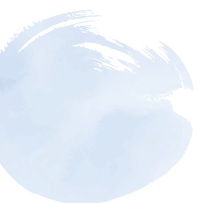
- 上游供應商、承攬商可透過採購瞭解產品之相關規範。
- 下游之客戶則經常透過客服信箱 / 電話 / 業務人員轉達等方式瞭解公司及產品狀況。
- 其他的利害關係人如投資人 / 銀行 / 政府機關等則可透過公司官方網站、電視採訪、媒體報導等追蹤晶元光電最新財務相關資訊。

董事長的話



『Actualize LED Potential』一直是晶元光電依循的重要價值與目標，為在 Mini/Micro LED 等充滿前景的新世代應用市場中取得先機，2021 年晶元光電與隆達電子兩大集團合作成立母公司 - 富采控股。富采整合所有子公司資源，運籌帷幄，做最高效益的安排，未來也將引領包含晶元光電在內的所有子公司『Actualize Compound Semiconductor Potential』，寫下希望的新篇章。

迎向希望篇章的同時，2020 及 2021 年對晶元光電與許多台灣企業來說，仍是充滿挑戰與難題：嚴峻的 Covid-19 疫情、全台大缺水、供電不穩定以及受到疫情影響的大環境變化，每個難題都在考驗企業對風險管控的落實與應對能力。不過，晶元光電面對種種挑戰仍是充滿信心，因為我們從創立以來的每一步都走得踏實，無論路途平坦或顛簸，我們都能堅定步伐，朝向目標方向前進，積極佈局高技術、高品質的應用市場；降低碳排放，減少環境衝擊；從員工出發，用心做對的事。未來，晶元光電不會停止永續腳步，而是富采的帶領下，更大步地向前邁進。



積極佈局高技術、高品質應用市場

自從 LED 產業受到紅色供應鏈競爭，進入價格廝殺戰後，晶元光電就開始調整經營方向，將發展重點放在高技術、高品質的應用市場上，例如 mini LED、車用、感測等，雖然這些佈局方向都需要投入大量的資金與時間，但我們堅信只要方向正確，向下扎根，未來必能穩健成長、永續經營。在所有同仁與事業夥伴的共同努力下，我們已經看到公司在高技術、高品質的應用市場上持續成長，對於公司未來的發展，我們具有相當的信心。

降低碳排放 減少環境衝擊

為提供未來更好的生活環境，晶元光電致力於產品節能與環境保護，亦積極面對與改善可能產生的環境衝擊與風險。2020 年晶元光電進行第一次碳揭露專案 (CDP)，取得 A- 成績，這對長年將減碳設為重要目標的我們是種肯定，同時，我們也透過氣候相關財務揭露 (TCFD) 擬定可能風險的最佳因應策略與行動，這使我們能夠在 2021 年缺水危機中將風險降到最低。另一方面，我們也透過產品效能提升與減少能源耗用量來降低對環境的衝擊，以背光產品為例，晶元光電 2020 年 LED 晶粒產品的性能改善全年約省下 161 百萬度電，使全球減少碳排放量約為 82,165 公噸，同時，我們亦協助客戶導入 305 項節能減碳產品及解決方案。

從員工出發 用心做對的事

晶元光電重視與員工的雙向溝通，我們認為員工在乎的事也應該成為公司重要的事，因此，2019 年公司設立『總經理信箱』，讓所有員工都可以把想法與建議以匿名的方式傳達給總經理，每封信總經理都會親自閱讀並進行處理，期望能透過順暢的溝通管道，更了解員工需求並解決員工問題。除了對員工做對的事，晶元光電也帶領員工做對的事情，我們將 2020 年設定為志工元年，由高階主管帶領，全體動員展開志工活動，更提供每人每年十小時的帶薪志工假，鼓勵員工投入社會公益，將溫暖持續傳遞到台灣角落。

董事長

陳進雍

目錄

董事長的話	004
永續績效	008
聯合國永續發展目標 (SDGs) 實踐	010

1

永續晶電 互動與溝通	013
1.1 企業社會責任編輯小組	013
1.2 利害關係人互動與經營	014
1.2.1 利害關係人鑑別	014
1.2.2 利害關係人溝通管道	014
1.3 永續性重大性議題	017

2

永續管理 經營與服務	020
2.1 公司簡介	020
2.1.1 關於晶元光電	020
2.1.2 參與組織	023
2.1.3 年度獲獎紀錄	024
2.2 營運概況	025
2.2.1 服務市場	026
2.2.2 競爭環境與財務資訊	029
2.2.3 專業分工	030
2.2.4 客戶滿意度	032

3

誠信管理 治理與生產	034
3.1 公司治理概況	034
3.1.1 治理架構	035
3.1.2 誠信經營	038
3.1.3 風險管理	042
3.1.4 氣候相關財務揭露 (TCFD)	043
3.1.5 資訊安全	044
3.1.6 導入管理系統	045
3.2 生產管理	046
3.2.1 綠色產品設計	046
3.2.2 原物料使用	047
3.2.3 產品責任	048
3.3 供應鏈管理	049
3.3.1 供應商評鑑	050

4

綠色環境 節能與管理	053
4.1 能資源使用	055
4.1.1 能源管理	055
4.1.2 水資源管理	057
4.1.3 節能減碳措施	059
4.1.4 溫室氣體盤查	062
4.2 污染防治管理	063
4.2.1 環境支出	063
4.2.2 空氣污染防治	064
4.2.3 水污染防治	065
4.2.4 廢棄物管理及回收再利用	066
4.3 環保法規	068

5

樂活職場 人才與培訓	071
5.1 良好的勞資關係	072
5.1.1 人才招聘	072
5.1.2 人力概況	073
5.1.3 人員流動情形	074
5.2 福利與權益	077
5.2.1 員工福利	077
5.2.2 多元溝通管道	079
5.2.3 多元活動	081
5.3 人才教育與培訓	082

6

社會責任 健康與關懷	087
6.1 職業安全衛生管理與責任	088
6.1.1 環安衛委員會組織	088
6.1.2 職業安全衛生管理系統	089
6.1.3 緊急應變管理	091
6.1.4 安全績效	093
6.2 員工健康促進管理	094
6.3 社會參與	100
6.3.1 關懷與回饋	100
6.3.2 晶電志工社	101

7

附錄	106
附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	106
附錄二：聯合國全球盟約對照表	114
附錄三：ISO26000 社會責任指南對照表	114
附錄四：聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表	117
附錄五：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」第四條第四項要求對照表	117
附錄六：第三方公正單位 BSI 獨立保證意見聲明書	118

永續績效

經濟面

- 美國、德國專利數量連續數年名列美國**前600大發明專利權人**、**德國前500大發明專利權人**
- 2020年晶元光電公司的全球專利總數累積超過**5000件**
- 2020年無涉及反競爭行為、反托拉斯與壟斷、勞工及行銷傳播等相關行為的法律訴訟，亦無發生資安事件以及洩漏客戶隱私，並達成年度可用性目標
- 晶元光電生產的產品**100%符合**RoHS、REACH國際環保法規
- 台灣專利申請數量連續數年名列**全國前100大發明專利權人**
- 2020年晶元光電無發生任何不合法規被裁罰相關事件
- 2020年晶元光電並未進行任何公共政策的遊說或政治捐獻
- 2020年未發生資安事件，並達成年度可用性目標

環境面

- 2020年晶元光電總體間接能源（用電量）耗用量較2019年**降低2.9%**
- 2020年出售給台灣電力公司電力共**775.1 (GJ)**，減少碳排放量121（公噸CO₂e），約相當於12,100棵樹一年固碳量
- 2020年回收水量達632,799(m³)，佔取水量比例達38.2%，較2019年**增加4.12%**
- 2020年節能效益達**6,647 (GJ)**，減少溫室氣體排放量**982 (公噸CO₂e)**，約相當於98,200棵樹一年固碳量
- 晶元光電於2020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**18,451 (萬元)**

- 2020年無臭氧破壞潛勢/破壞臭氧層物質(ODS)排放
- 2020年單位產量廢水量由2012年93.3 (m³/m²) 下降至 79.8 (m³/m²)，**減少14.4%**
- 2020年廢棄物量較2019年**下降274,357 (kg)**
- 資源化比例由2012年61%提升至2020年**82%**（2012年開始統計資源化比例）
- 2020年**無發生**重大環保法規事件及重大洩漏事件，也無主管機關裁罰紀錄
- 2020年主管機關稽核妥善率較2019年上升2%，2020年主管機關稽核缺失率較2019年低
- 2020年**無發生**任何違反環保法規事件



社會面

- 2020年溝通會議（勞資會議/晶心溝通會）**完成率100%**
- 2020年並未發現供應商使用童工之情形
- 2020年使用EAP服務諮詢人次達470次，服務**滿意度96.63分**
- 健檢受檢**完成率達100%**
- 2020年員工參與人權相關教育訓練**參訓人次8,139人次，參訓總人時數12,976小時**
- 2018~2020年均**無**重大職業災害事件發生
- 2020年母性關懷完成照護率達**100%**




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 9 個目標。



1 NO POVERTY




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 1.48 倍、女性為 1.38 倍。

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING




確保健康及促進各年齡層的福祉

細項目標 3.D
強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家。

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%，且重大異常複檢率亦為 100%。針對異常結果分級管理，落實介入衛教或諮詢活動。

4 QUALITY EDUCATION




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。

4 QUALITY EDUCATION




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 4.5
在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。

晶元光電的願景是「Lighting Your Life through Diode Emitting」，並以『偏鄉教育、兒童關懷、扶植產業發展』為主軸，以經濟協助及鼓勵員工投入的方式推動各項社會參與活動。

5 GENDER EQUALITY




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。

2020 年晶元光電女性同仁約佔員工人數 52%。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 68.3%，主要原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。

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY




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，晶元光電於 2018 和 2019 年分別於 S1、S3 和 H1 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；2020 年出售給台灣電力公司電力共 775.1 (GJ)，減少碳排放量 121(公噸 CO₂e)，約相當於 12,100 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)。

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH




促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業

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。

身障人士進用比例：1%，其中重度身心障礙 14 人，促進弱勢族群就業機會。

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION




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 2020 年 82%(2012 年開始統計資源化比例)。

13 CLIMATE ACTION




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。

為降低氣候變遷所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 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



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。

1 永續晶電 互動與溝通

- 1.1 企業社會責任編輯小組
- 1.2 利害關係人互動與溝通
- 1.3 永續性重大性議題

1. 永續晶電 互動與溝通

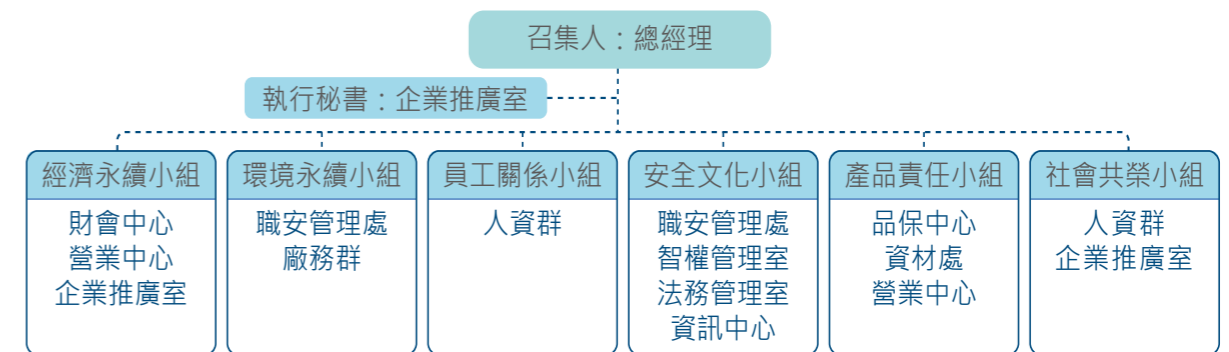
1. 制定溝通策略與揭露依循
2. 利害關係人鑑別與溝通
3. 重大主題鑑別與邊界設定
4. 管理方針與績效指標建立
5. 訊蒐集與報告書內容撰寫
6. 報告書內部或外部確認



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 報告書內容編撰之依據，揭露有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題。小組依循 Plan-Do-Check-Action 之概念運作，調查利害關係人關心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
企業推廣室 (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
人資群	勞基法規遵循、員工道德行為準則、人才招聘、培訓與職涯發展、勞資關係、社會公益推動	員工
職安管理處	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

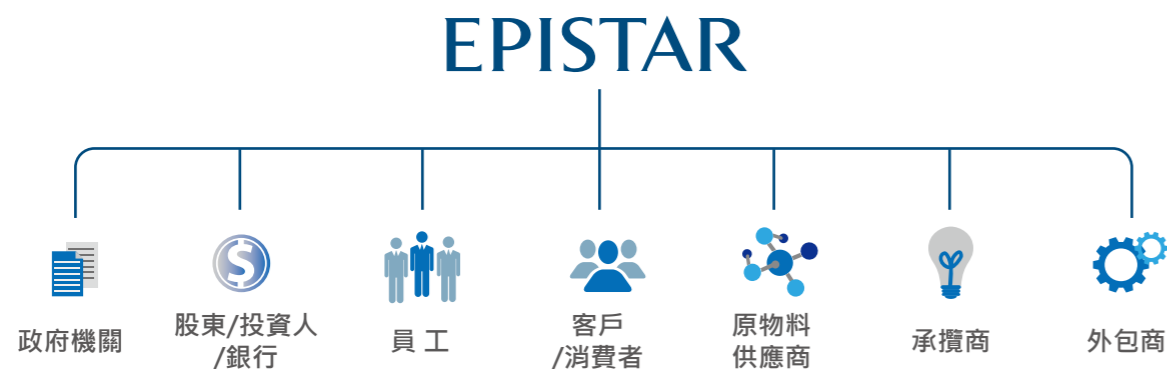
小組成員	負責範圍	利害關係人
廠務群	節能減碳、清潔生產	員工、股東、消費者 / 客戶、原物料供應商、承攬商
營業中心	社會經濟法規遵循、綠色產品、服務市場、客戶隱私	消費者 / 客戶、股東
資材處	社會經濟法規遵循、採購政策、供應鏈概況、原物料與供應鏈管理	原物料供應商、承攬商
品保中心	RoHS、REACH 國際環保法規與產品品質相關法規遵循、客戶服務與滿意度、產品品質管理	消費者 / 客戶、原物料供應商、外包商
智權管理室	智權管理、公司機密資訊	員工、消費者 / 客戶、股東、政府機關
法務管理處	社會經濟法規遵循、道德行為準則、法務諮詢、公司機密資訊	員工、消費者 / 客戶、股東、政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

本年度經由編輯小組內部討論，決議依循 2018 年鑑別結果，沿用 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。



1.2.2 利害關係人溝通管道

晶電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。晶電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"> 勞雇關係 促進員工健康 職業安全衛生 人才招聘與留任 訓練與教育 資訊安全 經濟績效 	<ol style="list-style-type: none"> CSR 問卷調查。 內部網路訊息系統：透過內部網路公告及提供查詢。 策略規劃會議：公司策略目標及執行展開規劃。 經營管理階層雙向溝通：課長級以上主管與高層溝通會議。 申訴管道：供員工反應問題狀況，一旦接獲通報，立即由專人立案處理。 勞資會議、福委會：向公司提出建議及進行協商。 員工意見反應。 總經理信箱：提供所有員工以匿名方式直接向總經理提供想法與意見，此信箱中所有信件皆由總經理親自瀏覽以及進一步處理相關事宜。 晶心溝通會：由總經理親自主講，讓同仁們清楚瞭解公司的策略方向、營運概況，獲得清楚正確的公司資訊。 	<ol style="list-style-type: none"> 每年 即時 一年一次 每月一次 即時 每季 即時 即時 每半年
股東 / 銀行 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 產品的安全 社會經濟法規遵循 專利 反競爭行為 客戶隱私 有關環境保護的法規遵循 資訊安全 	<ol style="list-style-type: none"> 股東大會。 法人說明會。 遵循各項法規，公佈營運概況、財務年報及季報。 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。 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。 配合金管會完成公司治理評鑑作業。 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。 CSR 問卷調查。 	<ol style="list-style-type: none"> 每年一次 即時 每月 即時 每季每月 每年 即時 每年
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶隱私 專利 客戶滿意度 經濟績效 社會經濟法規遵循 綠色產品 供應商環境評估 資訊安全 	<ol style="list-style-type: none"> CSR 問卷調查。 官方網站：客服網路信箱。 客戶滿意度調查。 參與相關產品展覽會，直接瞭解客戶及市場發展方向。 營業中心同仁拜訪客戶。 	<ol style="list-style-type: none"> 每年 即時 每年 即時 即時

利害關係人	關注的永續議題	溝通平台	溝通頻率
承攬商	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 有關環境保護的法規遵循 廢污水及廢棄物 採購實務 供應商環境評估 綠色產品 	<ol style="list-style-type: none"> CSR 問卷調查。 供應商稽核與訪談。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 每年 即時 即時
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 有關環境保護的法規遵循 資訊安全 產品的安全 社會經濟法規遵循 客戶滿意度 客戶隱私 社會公益 供應商環境評估 促進員工健康 	<ol style="list-style-type: none"> CSR 問卷調查。 供應商稽核與訪談。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 每年 即時 即時
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> 有關環境保護的法規遵循 職業安全衛生 促進員工健康 訓練與教育 產品的安全 勞資關係 員工多元化與平等教育 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 管理系統法規鑑別。 公文往來、專案討論會、公開資訊。 CSR 問卷調查。 	<ol style="list-style-type: none"> 即時 定期 即時 每年
外包商	<ul style="list-style-type: none"> 反貪腐 專利 客戶隱私 客戶滿意度 經濟績效 資訊安全 供應商社會評估 社會經濟法規遵循 反競爭行為 	<ol style="list-style-type: none"> CSR 問卷調查。 協議組織會議、稽核與訪談。 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 每年 即時 即時

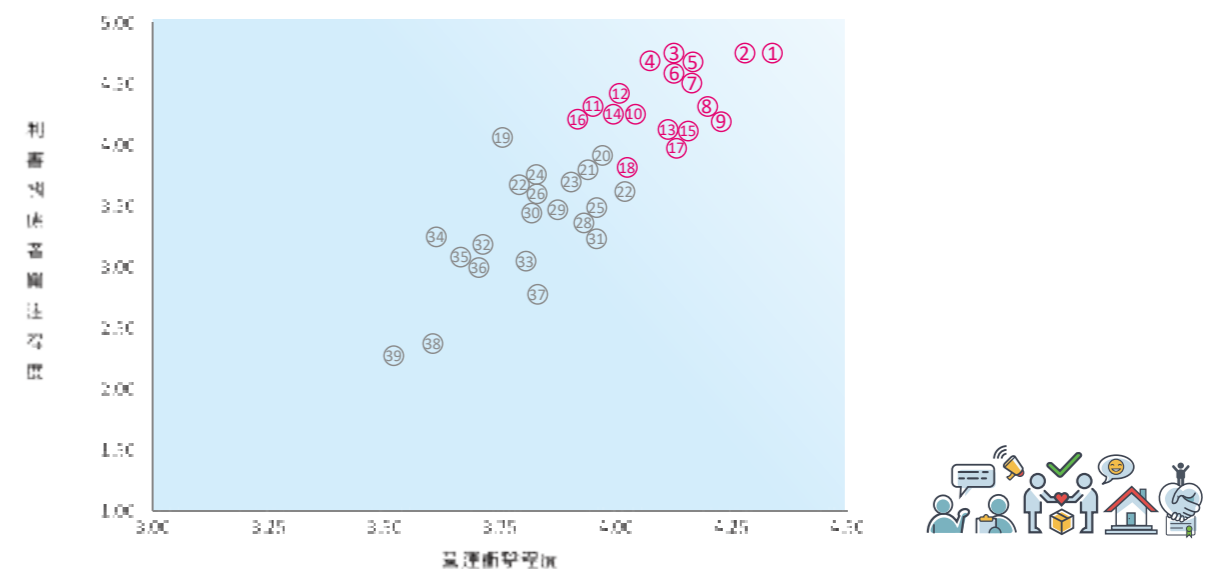
註：晶元光電經 2020 年 8 月 7 日股東臨時會通過，與隆達電子股份有限公司合組富采投資控股股份有限公司，2021 年 1 月 6 日富采控股於臺灣證券交易所正式掛牌上市，晶元光電與隆達電子同日下市及撤銷股票公開發行，並同時成為富采控股之重要子公司，符合上市公司之重要訊息揭露，將由富采控股代為公告。

1.3 永續性重大性議題

2020 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**
 本年度經由編輯小組內部討論，決議依循 2018 年 AA1000 SES 問卷的利害關係人鑑別結果。
- 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 34 個議題為基礎，再納入國際關注議題與標準，彙整成 **39 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**
 為更了解利害關係人的意見，2020 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，2020 年晶元光電共回收問卷 **516 份**，其中關注度問卷回收 500 份，衝擊度問卷回收 16 份。
- 重大主題排序**
 2020 年晶元光電經分析與討論後共鑑別 **18 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	資訊安全	11	廢棄物	21	員工薪資	31	供應商社會評估
2	經濟績效	12	勞雇關係	22	強迫與強制勞動	32	保全實務
3	專利	13	促進員工健康	23	供應商環境評估	33	採購實務
4	社會經濟法規遵循	14	訓練與教育	24	不歧視	34	原住民權利
5	客戶隱私	15	反競爭行為	25	排放	35	結社自由
6	客戶滿意度	16	有關環境保護的法規遵循	26	童工	36	當地社區
7	職業安全衛生	17	能源	27	人權評估	37	生物多樣化
8	產品的安全	18	水與放流水	28	員工多元化與平等機會	38	公共政策
9	綠色產品	19	反貪腐	29	物料	39	稅務
10	人才招聘與留任	20	勞資關係	30	社會公益		

* 2020年根據利害關係人回饋意見所分析之重大主題與2019年報告書差異為新增『客戶隱私』及『勞雇關係』議題，並將『廢污水及廢棄物』、『水』改為『廢棄物』、『水與放流水』。

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 專利 客戶滿意度	2.2 營運概況	25
風險管理與內控	社會經濟法規遵循 反競爭行為 資訊安全 客戶隱私	3.1 公司治理概況	34
產品責任	綠色產品 產品的安全	3.2 生產管理	46
清潔生產	水與放流水 能源 排放 廢棄物	4. 綠色環境 節能與管理	53
環保管理	有關環境保護的法規遵循	4.3 環保法規	68
樂活職場	勞雇關係 人才招聘與留任 訓練與教育	5.1 良好的勞資關係 5.3 人才教育與培訓	72 82
社會責任	職業安全衛生 促進員工健康	6.1 職業安全衛生管理與責任 6.2 員工健康促進管理	88 94



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

「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

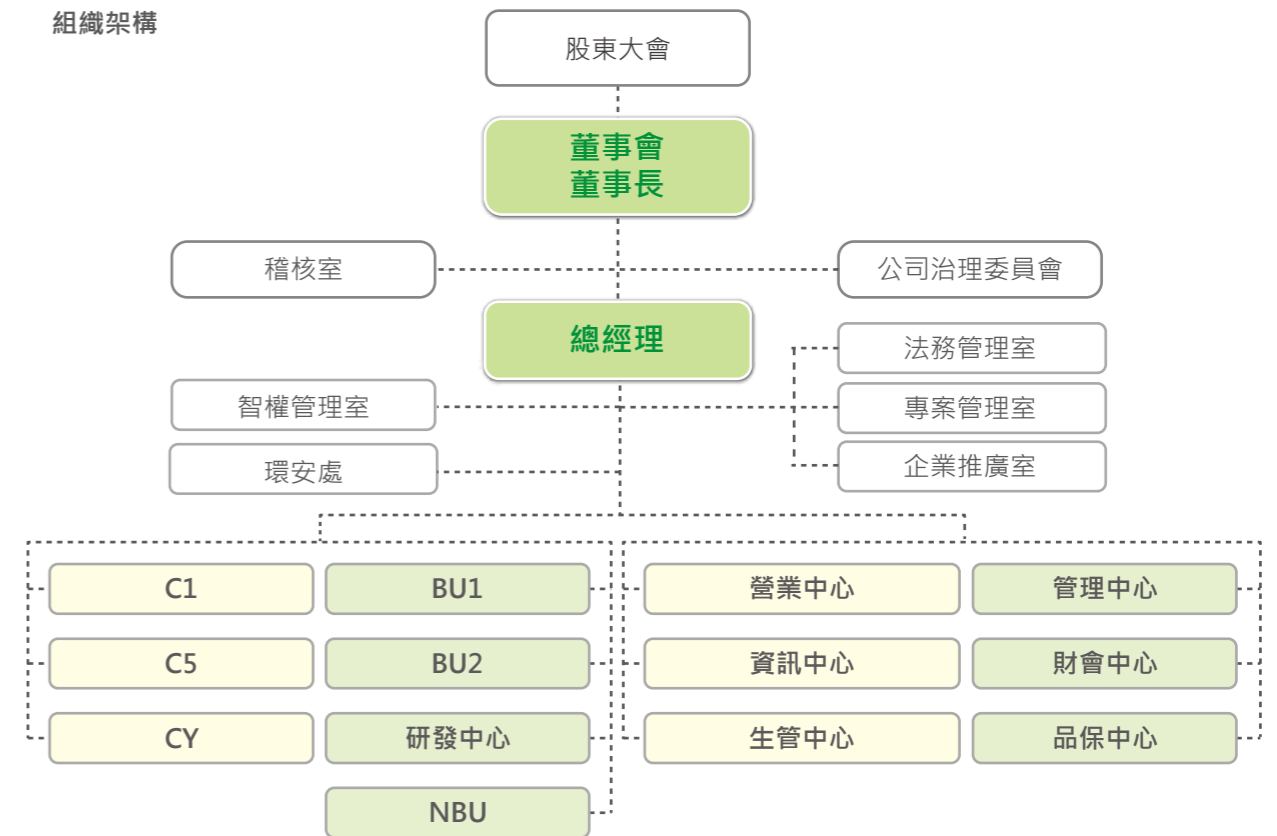
2.1.1 關於晶元光電

晶元光電為全球 LED 著名供應商領導品牌，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，持續在顯示屏、車用、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。

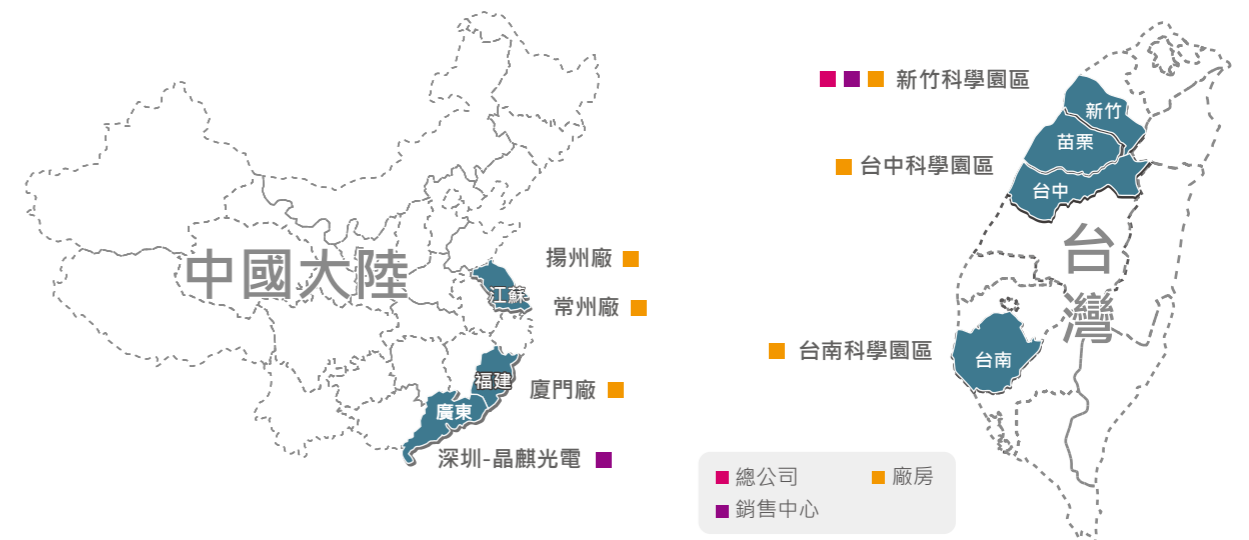
公司名稱：晶元光電股份有限公司
 市場別：上市公司
 股票代號：晶電 (2448) (註)
 產業別：光電業
 成立日期：1996 年 9 月 19 日
 資本額：NT\$10,887,014 仟元
 營業額：NT\$14,531,823 仟元
 員工總數：3,523 人 (截至 2020 年底)
 公司總部：新竹科學園區力行路 21 號

註：晶元光電於 2021 年 1 月 6 日下市及撤銷股票公開發行後，成為富采控股 (上市公司) 之重要子公司。

組織架構



全球據點



國內全資子公司	國內合資子公司	中國全資子公司	中國合資子公司
<ul style="list-style-type: none"> • 亮點投資 (股) 公司 • 晶智達光電 (股) 公司 • 元豐新科技 (股) 公司 • 嘉和半導體 (股) 公司 	<ul style="list-style-type: none"> • 晶成半導體 (股) 公司 • 葳天科技 (股) 公司 • 晶凌半導體 (股) 公司 	<ul style="list-style-type: none"> • 晶宇光電 (廈門) 有限公司 • 寧波璨圓光電有限公司 • 深圳晶麒光電有限公司 • 晶元寶晨光電 (深圳) 有限公司 	<ul style="list-style-type: none"> • 利晶微電子技術 (江蘇) 有限公司 • 冠銓 (山東) 光電科技有限公司 • 晶品光電 (常州) 有限公司 • 江蘇璨揚光電有限公司

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 2020 年底，晶元光電關係企業共 28 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，以新設分割方式，成立晶成半導體股份有限公司。2019 年子公司元豐新科技股份有限公司，推展 Mini LED 解決方案。同年為加速因應 Mini LED 之應用客戶需求，晶電集團對葳天科技股份有限公司之持股比例提高至 52.6%，且具有控制力，成為本集團之子公司，並持續委由葳天代工 Mini LED 新式封裝。2020 年加強集團全方位策略佈局，與利亞德光電集團分別持股各半合資成立利晶微電子技術（江蘇）有限公司，加速 Mini LED 導入顯示屏應用市場。

列入合併財務報告之子公司

企業名稱 (中文)	企業名稱 (英文)	持股比例合計 (直接 + 間接持有)
亮點投資股份有限公司	Lighting Investment Corp.	100.00%
晶宇光電 (廈門) 有限公司	Episky Corporation (Xiamen) Ltd.	100.00%
晶宇光電 (香港) 有限公司	Episky(Hong Kong)Ltd.	100.00%
Lighting Investment Ltd.	Lighting Investment Ltd.	100.00%
Epistar JV Holding (BVI) Co., Ltd.	Epistar JV Holding (BVI) Co., Ltd.	100.00%
LiteStar JV Holding (BVI) Co., Ltd.	LiteStar JV Holding (BVI) Co., Ltd.	82.41%
晶品光電 (香港) 有限公司	Epicrystal (Hong Kong) Co., Ltd.	82.41%
寶晨光電 (香港) 股份有限公司	Luxlite (HK) Corporation Limited	100.00%
晶元寶晨光電 (深圳) 有限公司	Luxlite (Shenzhen) Corporation Limited	100.00%
晶品光電 (常州) 有限公司	Epicrystal Corporation (ChangZhou) Ltd.	80.26%
元豐新科技股份有限公司	Yenrich Technology Corporation	100.00%
冠銓香港股份有限公司	United LED Corporation Hong Kong Limited	74.86%
冠銓 (山東) 光電科技有限公司	United LED Shan Dong Corporation	74.86%
HUGA Holding (Samoa) Limited	HUGA Holding (Samoa) Limited	100.00%
晶元光電 (香港) 有限公司	Epistar (Hong Kong) Limited	100.00%
元豐光電 (香港) 有限公司	Yen-Rich Opto (Hong Kong) Limited	100.00%
Crystal Light Enterprises Group Limited	Crystal Light Enterprises Group Limited	100.00%
Full Star Enterprises Limited	Full Star Enterprises Limited	100.00%
璨揚投資有限公司	Can Yang Investments Limited	86.97%
江蘇璨揚光電有限公司	Jiangsu Canyang Optoelectronics Ltd.	86.97%
GV Semiconductor Inc.	GV Semiconductor Inc.	64.32%
晶智達光電股份有限公司	iReach Corporation	100.00%
嘉和半導體股份有限公司	GaNrich Semiconductor Corporation	100.00%
晶成半導體股份有限公司	Unikorn Semiconductor Corporation	63.94%
葳天科技股份有限公司	ProLight Opto Technology Corporation	52.60%
晶凌半導體股份有限公司	Gan Force Corporation	64.32%
利晶微電子技術 (江蘇) 有限公司	LEADSTAR Micro-Crystal Display Corporation (JiangSu) Ltd.	50.00%
深圳晶麒光電有限公司	Shenzhen Epikylin Optoelectronics Co.,Ltd.	100.00%

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	UV LED 聯盟	會員
政府	經濟部標準檢驗局	技術審查委員
政府	華聚產業共同標準推動基金會	理事
國內產業	中華民國南部科學園區產學協會	會員
國內產業	台灣平面顯示器材料與元件產業協會 (TDMDA)	理事
國內產業	台灣顯示器產業聯合總會 (TDUA)	理事
國內產業	台灣光電半導體產業協會 (TOSIA)	副主任委員
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 LED 與照明標準調和會	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)	理事
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	國立中央大學國際產學聯盟 (只到 2020 年 6 月)	會員
國內產業	社團法人台灣智慧自動化與機器人協會	團體會員
國內產業	高科技產業薪資管理協會會費	會員
國內產業	光電協進會 (PIDA)	會員
國內產業	台灣營業秘密保護促進協會	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

- 2020 年台灣企業永續報告獎 電子資訊製造業 銀獎
- 2020 年 BSI 永續韌性領航獎
- 2020 年第一屆行家說極光獎供應鏈之星 Top3
- 2020 年高工金球獎 年度創新技術與產品獎—白光晶片及新型顯示產業 Top50
- 2020 年研發替代役「績優單位」企業
- 光寶科技 最佳合作夥伴關係
- Samsung VD Global Partner



Award



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 (商業行為衝擊)、台灣總公司 (直接衝擊)、大陸子公司 (直接衝擊)
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"> 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。 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。 3. 做對、做好、滿足客戶；用心、用智、改善創新。 	
管理目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 短期：維持健康財務體質，減少庫存並提高現金流入；中長期：持續研發新技術，提升品質水準以應對新市場需求。(經濟績效) 2. 智慧財產權不僅保護公司營運自由，另一方面也強化競爭優勢，並幫助企業獲利。(專利) 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) 	
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 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) 2. 持續投入次世代顯示屏、車用及感測等應用需求之技術研發，創造更多未來可能性。(經濟績效) 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) 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) 	
管理系統與評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 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) 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) 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) 	
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 1. 月結會議、每季董事會報告、經營會議。(經濟績效) 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) 3. 每年定期進行滿意度調查，建立關鍵指標監控，藉由客戶回應之計分表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) 	

領先優勢



提供全波段系列產品線

快速反應市場、調整產品組合

專注於磊晶、晶粒技術的研發與精進

具有成本優勢的製造能力

卓越的技術能力與強大的專利基礎

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。

2021 年 1 月，晶元光電與隆達電子合組富采控股，富采控股整合所有子公司資源，致力成為最佳的跨國性化合物半導體產業投資平台。在富采集團中，晶元光電持續專注在 LED 上、中游，聚焦在產品與技術的發展藍圖及資源運用上，加速擴大 Mini / Micro-LED 的應用以及研發轉量產；具有下游客戶、擁有貼近終端市場之優勢的隆達擁有各段製程技術人才、光機電熱整合力，晶元光電將成為隆達重要的晶粒策略合作夥伴，隆達則將專注發展封裝與模組產品技術，提供國際的終端應用客戶更即時服務，這不僅有助於整體供應鏈的發展，也加速應用開發，讓消費者享受到 LED 微小化的優點，提升視覺效果和生活品質。除此之外，公司仍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

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。

晶元光電目前之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)、氮化鎵發光二極體磊晶片及晶粒 (InGaN Epi Wafer & Chip)、紅外線磷化鋁鎵磊晶片及晶粒 (AlGaAs Wafer & Chip)，產品波長從 365nm 到 1050nm，涵蓋一般可見光波長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) 三原色晶粒組合用於顯示屏，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，並於 2020 年底開始逐漸實現 Mini LED 的量產可能性。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

為鼓勵同仁從事技術創新並維護智慧財產權，晶元光電公司特別設置「專利評審委員會」推動專利申請，並頒發專利申請獎金，於2020年1月至2020年12月累計共有157人次獲得獎金，專利推行成效斐然。

晶元光電公司在申請專利上透過目標設定並逐步達成，智慧財產權不僅保護公司營運自由，另一方面也強化競爭優勢，並可援引用來幫助企業獲利。在專利數量上，2020年晶元光電公司的全球專利總數累積超過5000件。依據IFI CLAIMS(美國專利服務公司)所公佈全球前1000名企業的專利獲證資料，美國、德國專利數量連續數年名列美國前600大發明專利權人、德國前500大發明專利權人。依據經濟部智慧財產局所公佈的發證案件數統計，台灣專利申請數量亦連續數年名列全國前100大發明專利權人。

為進一步展現專利的附加價值，活化無形資產並謀求更大的經濟效益，晶元光電公司積極推動專利授權，並獲得具體成效。其中一例即是晶元光電的燈絲(燈泡)專利組合近年來已成功授權至業界，並為公司帶來可觀之收益。晶元光電並已積極主張專利權利，排除未取得合法授權的不當侵害行為，以保障被授權廠商的合法權益。

EPISTAR LAB

	台灣	美國	中國	歐洲	日本	韓國	其他	總計
核准專利	1,421	1,505	910	191	251	196	26	4,500
審核中	171	134	201	67	39	38	5	655
合計	1,592	1,632	1,108	258	290	234	31	5,155

全球銷售市場

地區	2019年		2020年	
	營收	占比	營收	占比
台灣	2,757,518	17.28%	2,400,115	16.52%
中國	8,988,468	56.32%	7,744,682	53.29%
香港	556,523	3.49%	488,368	3.36%
南韓	973,558	6.10%	941,580	6.48%
馬來西亞	1,207,758	7.56%	1,304,659	8.98%
其他	1,476,006	9.25%	1,652,419	11.37%
合計	15,959,831	100.00%	14,531,823	100.00%

*2019年數據差異為調整計算依據與合併財報相同

2.2.2 競爭環境與財務資訊

2020年LED產業仍處於產能過剩的狀態，同業競爭激烈，LED在顯示科技新應用的競爭，不僅要勝出且要在最短的期間內拉大與其他競爭技術的差距，LED業者極需更多的合作，故晶元光電於2020年8月7日股東臨時會通過，與隆達電子於2021年合組富采控股，富采控股未來將通盤運籌，將資源做最有效的運用，宏觀地規劃產業鏈的策略合作，富采控股旗下各子公司在這個平台上將會有更好的發展空間。

考量新型顯示技術Mini-LED及Micro-LED之研發及製造為未來發展重點，晶元光電依據國際會計準則第36號公報規定，進行資產減損評估測試後，董事會同意將103年股份轉換收購璨圓光電所產生之商譽新台幣(下同)31.8億元全數提列減損及相關固定資產提列減損3.5億元；以及客戶質押擔保品之應收帳款減損損失；通過認列資產減損總金額共約39.6億元，影響2020年EPS約3.7元。此項資產減損對晶元光電營運及現金流量並未產生重大影響。

簡明損益表

單位：新台幣仟元

項目	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
營業收入	25,509,789	25,539,163	25,270,616	20,306,412	15,959,831	14,531,823
營業毛利 (留存經濟價值)	123,499	1,916,010	5,460,627	2,678,549	(431,897)	(444,985)
營業損益	(3,510,547)	(1,255,776)	2,307,150	(678,843)	(3,691,553)	(4,486,351)
本期損益	(3,317,582)	(4,012,213)	1,686,213	(505,864)	(3,937,520)	(8,499,242)
支付投資人的款項	0	0	749,196	0	0	0
每股盈餘(元)	(2.81)	(3.33)	1.55	(0.42)	(3.48)	(7.52)
員工薪資與福利	2,970,093	3,127,919	3,904,066	3,495,523	3,092,720	4,605,587
支付政府的款(稅)	31,796	23,221	22,524	177,959	31,680	30,491
社區投資(元)	6,704,145	1,452,619	980,800	13,068,630	845,200	1,830,700

註：

1. 自2013年開始採用國際財務報導準則(合併主體)。

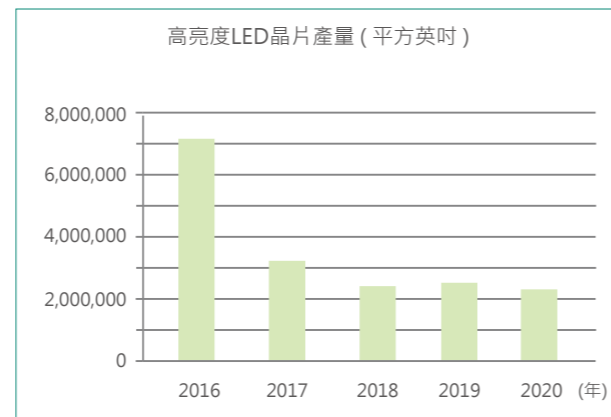
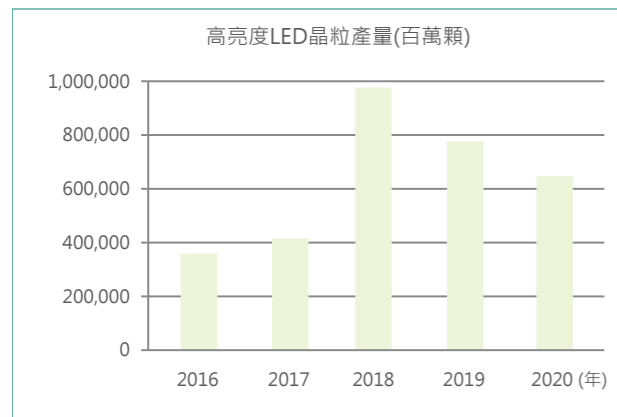
2. 2015年至2019年『員工薪資與福利』數值與2019年報告書公告數值不同之原因為由個體數值統一改為合併數值。

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

年份	高亮度 LED 晶粒		高亮度 LED 晶片	
	產量	產值	產量	產值
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
2019年	779,463	15,845	265,364	107
2020年	645,907	14,904	232,070	107

註1：採用國際財務報導準則(合併主體)



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。2019 年度研發投資抵減、智慧機械投資抵減及股東投資抵減可抵減稅額分別為新台幣 252,658 仟元、12,130 仟元及 119,990 仟元。2020 年度研發投資抵減、智慧機械投資抵減及股東投資抵減可抵減稅額分別為新台幣 131,448 仟元、42,130 仟元及 20,000 仟元。

2.2.3 專業分工

2020 年度營業比重

項目	金額 (新台幣仟元)	占銷售 %
高亮度發光二極體磊晶片 (Epi Wafer)	157,009	1.08%
高亮度發光二極體晶粒 (Chip)	13,189,603	90.76%
封裝及模組 (L1+)	1,018,295	7.72%
半導體代工	-	-
其他 (加工收入、零件清洗、原物料及氨水等)	166,916	2.14%
合計	14,531,823	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。2019 年 Mini LED 已成功推廣並擴大應用包括穿戴式裝置、中尺寸顯示器、電視、車用等嘗試導入，由於看好供應鏈導入已逐漸成熟，預期相關背光應用及 Mini LED RGB 顯示屏等終端產品將於 2021 年上半年問世，下半年可望放量，由於 Mini LED 單價高，若稼動率同步拉升，可望帶動晶電 2021 年營運能轉虧為盈。

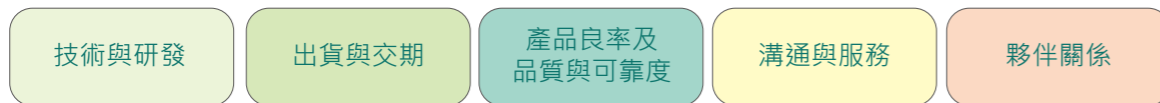
過去 20 年晶電專注於 LED 業務，隨著新產品及新應用萌芽，晶電啟動企業轉型步入 EPISTAR 2.0 時代，除 LED 之外，要將核心能力拓展為「實現三五族半導體應用的無限可能」，2018 年將三大事業群切分為獨立公司，採用分割成立投控形式，以原本的晶電，持有晶成半導體、元豐新科技，並在 2018 年底完成組織重組。過去晶電多以晶粒的角度思維，現在則需要整合系統思考。由於 Mini LED 以及 Micro LED 技術仍在發展階段，需要上游的晶粒廠到下游應用系統端的串接，共同提出解決方法。否則晶粒廠做出的新產品下游廠商可能不知道該如何轉移到背板，後續應用端更無從切入。隨著晶成半導體與元豐新科技各有一組團隊負責經營，專業分工，資源共享，更能夠發揮在 LED 晶粒累積多年的專業技術與資源，從磊晶結構、晶粒設計到後端製程，並積極尋找非傳統封裝以及背板跟電路連結的新設計，期望能整合產業鏈的需求跟挑戰，發展出系統性的解決方案。特別是在內部組織重組後，更可以妥善運用三個事業體的技術跟資源，整合各事業體的技術平台，以解決當前產業所面對的難題。

為在 Mini LED 及 Micro LED 的發展趨勢中，取得營運領先的優勢地位，以及在最短的期間內將 LED 拉大與其他競爭技術的差距，LED 業者亟需更多的合作，因此，晶元光電於 2020 年 8 月 7 日股東臨時會通過，與隆達電子於 2021 年合組富采控股，富采控股未來將通盤運籌，將資源做最有效的運用，宏觀地規劃產業鏈的策略合作，富采控股旗下各子公司在這個平台上將會有更好的發展空間。

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

客戶滿意度調查以 score card 方式進行，並於每年擬定該年度 score card 執行計畫，2020 年客戶滿意度調查已於 2021 年 6 月進行，調查結果較 2019 年上升 6.3%，達成今年度客戶滿意度目標設定，並呈報高階主管以擬定公司下年度策略規劃。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。

誠信管理 治理與生產

3

3.1 公司治理概況

3.2 生產管理

3.3 供應鏈管理



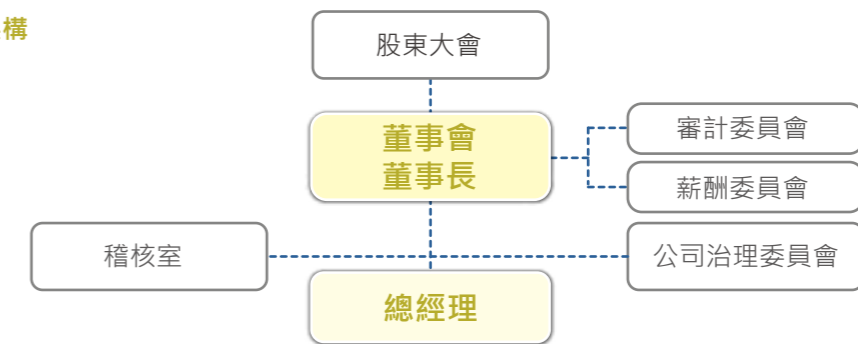
3. 誠信管理 治理與生產

3.1 公司治理概況

風險管理與內控 - 管理方針	
重大主題	<p>社會經濟法規遵循、反競爭行為、資訊安全</p> <p>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 (商業行為衝擊)、台灣總公司 (直接衝擊)、大陸子公司 (直接衝擊)</p>
聯合國永續目標	<p>13 氣候行動 16 和平與正義制度</p> <p>Goal 13. 為降低氣候變遷所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。Goal 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。</p>
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项法規。
管理政策	定期推出法規遵循相關公告或訓練課程，讓員工瞭解最新的法令規範，進而強化對從業規範的承諾。
管理目標	<ol style="list-style-type: none"> 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。 2.中期目標：執行改善方案，建置所需規章與制度，並擬定長期目標。 3.長期目標：維護公司形象及降低公司之經營風險，並達成相關法規零違法。
責任	稽核室、智權管理室、法務管理室、人資群、職安管理處、品保中心、資訊安全管理審查委員會、營業中心
投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1.定期對同仁開辦 Antitrust 反托拉斯法、資訊安全教育訓練講座。 2.相關法規之宣導說明會。 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即時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，自 2010 年起本公司邀請專業講師開辦教室課程，截至 2020 年底本公司共開辦教室課程 10 梯次，並錄製線上課程累積時數 6.2 小時，教室課程及線上課程累積完訓人數達 597 人次。 4.本公司特制定反托拉斯遵循辦法，並透過內部教育訓練，對反競爭事件採取適當預防及懲處之規範。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、稽核及法務管理室進行事件通報。 5.為有效推動與辦理資訊安全之各項工作，資安管理審查委員會、資訊安全執行小組組長應規範資訊安全組織運作方式、工作職責並提供必要資源，以昭示對資訊安全之重視及支持。
管理系統與評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 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) 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，辦理即時之稽核作業，以嚴密防範反競爭行為、反托拉斯與壟斷。(反競爭行為) 3.資安管理審查委員會將資訊安全目標明訂於「資訊安全目標與達成計畫暨評估表」(FIS090036)，由管理者進行監控，單位主管進行評估確認。(資訊安全) 4.本公司以「CSR 企業社會責任小組」支持公司落實氣候相關財務揭露及進行氣候變遷之有效管理，並將氣候風險與機會的治理應用在公司營運和資產管理。

	<ol style="list-style-type: none"> 5.本公司針對對外系統制定相關管理辦法，以避免客戶資訊或內部機密外流，例如，設立 FTP 限制外部使用規則，FTP 外部連線申請需附註外部來源連線 Public ip address，使資訊部能掌控客戶存取信息內容。(客戶隱私) 6.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。(客戶隱私)
績效與調整	2020 年無涉及反競爭行為、反托拉斯與壟斷、勞工及行銷傳播等相關行為的法律訴訟，亦無發生資安事件以及洩漏客戶隱私，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。

晶元光電與隆達電子合組富采控股後，仍將延續晶元光電精神，堅持營運透明，注重股東權益及持續公司治理深度及廣度。

董事會

晶元光電為強化公司治理深度，於 2019 年 6 月股東常會提高獨立董事席次，並獲股東的支持，採候選人提名制度選舉第十屆董事，使第十屆董事會之獨立董事席次超過全體董事席次的二分之一。本屆董事會由九位 (含五名獨立董事) 擁有豐富之公司經營經驗或學術經驗的董事所組成，洪育德獨立董事曾任會計師事務所及跨國企業之會計及財務工作逾 29 年，擁有跨國併購之豐富經驗；陳衛國獨立董事目前係國立交通大學物理系教授，擅於半導體物理與元件及光電科學；范進雍董事在晶元光電任職超過 20 年，歷任晶元光電四元、氮化物事業單位、品質管理與行銷業務主管，資歷相當豐富且完整，自 2018 年 7 月 16 日起擔任晶元光電總經理，負責管理晶元光電並帶領 LED 與長波長雷射磊晶及晶粒事業的發展。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 2019/6/20-2022/6/19），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 清華大學化工博士	策略長
董事	陳致遠	中華民國	男	誼遠科技控股體系董事長 美國紐約大學企業管理碩士	無
董事	吳南陽	中華民國	男	誼遠科技控股體系資深副總經理 美國史丹福大學工程碩士	無
董事	范進雍	中華民國	男	晶元光電總經理 中央大學物理所碩士	總經理
獨立董事	沈維民	中華民國	男	普渡大學 (Purdue U.) 會計學博士 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 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 中華開發創投執行副總 東吳大學企業管理學系兼任講師	無
獨立董事	洪育德	中華民國	男	冠捷科技執行董事、資深副總裁 東吳大學會計系	無
獨立董事	陳衛國	中華民國	男	美國紐約州立大學電機工程博士 美國紐約州立大學電機工程碩士 國立交通大學電子物理學士	無

註：以上為 2020 年 12 月 31 日資料。

審計委員會及薪資報酬委員會

晶元光電審計委員會係依證券交易法規定由全部獨立董事組成，且獨立董事席次超過全體董事席次的二分之一，強化審計監督功能、管理機能及健全本公司良好之功能性委員會治理制度。

晶元光電薪資報酬委員會，每年就公司相關政策、員工績效考核制度與企業社會責任政策結合，訂立員工獎懲制度，並就薪資報酬之政策、制度、標準與結構，納入薪資報酬政策中一併考量，健全董事及經理人薪資報酬制度。

晶元光電公司治理委員會任命張世賢先生兼任公司治理主管，確保其公司治理等職務之有效執行，且不涉有利益衝突及違反內部控制制度等情事。並協助提醒董事於執行業務，或做成審計委員會或董事會正式決議時，應遵守之法規及相關建言，於董事會後及時確保重大訊息公佈內容的適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。

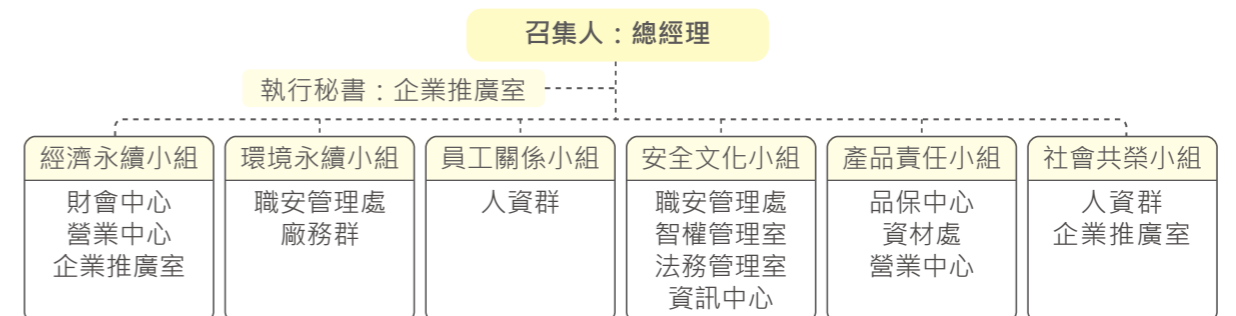
姓名	薪資報酬委員會	審計委員會	公司治理委員會	主要經(學)歷
梁基岩	委員	委員	(未擔任)	台聯電訊股份有限公司董事長 中華開發創投執行副總 東吳大學企業管理學系兼任講師
沈維民	委員	主席	(未擔任)	普渡大學 (Purdue U.) 會計學博士 國立臺中科技大學財政稅務系教授
吳豐祥	主席	委員	(未擔任)	美國王色列理工大學 (RPI) 企管博士 國立政治大學科技管理與智慧財產研究所教授
洪育德	(未擔任)	委員	(未擔任)	冠捷科技執行董事、資深副總裁 東吳大學會計系
陳衛國	(未擔任)	委員	(未擔任)	美國紐約州立大學電機工程博士 美國紐約州立大學電機工程碩士 國立交通大學電子物理學士
張世賢	(未擔任)	(未擔任)	主席	晶元光電財務長兼任公司發言人 味全食品財務部經理 成功大學企管學士

註：以上為 2020 年 12 月 31 日資料。

晶元光電於合組富采控股後，公司核決權限部份將配合富采控股規章制度調整，惟公司組織及人員將不會有大幅變動，重要規章之董事會議事規範中，仍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。合組富采控股後，晶元光電將下市及撤銷股票公開發行，由富采控股上市，於晶元光電下市前，仍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。

企業社會責任小組

晶元光電企業社會責任小組由總經理擔任召集人，企業推廣室擔任執行秘書，並由各單位派員共同參與與推動企業社會責任相關工作，公司治理主管每年向董事會呈報有關履行企業社會責任及誠信經營之執行情形。



重要管理階層之接班規劃

公司在規劃管理階層接班之基本條件，除了必需具備良好的溝通能力、豐富的知識與技術、卓越的績效與發展潛能外，價值觀念更要與公司相同。

本公司針對中心級以上主管進行成功典範職能測評，參考測評結果發展公司人才與接班梯隊。除了讓公司人才在工作上發揮個人專業，並進行輪調執行不同任務，更透過參與各種經營決策會議，培養擬定策略之能力，發展接班梯隊。

高階管理階層接班人的培訓模式共分為管理能力訓練、專業能力測驗、個人發展計畫及工作輪調等，其內容包括了產、銷、人、發、財等領域。進一步依據年度領導力及人才發展的測評結果，由董事長與總經理對主管進行教導（coaching）；同時也藉由專業機構進行能力培訓、參加業界策略規劃研討會議，使受訓者整合運用，以培養決策能力。並且指派接班團隊擔任子公司總經理及董事，透過新創事業之歷練，培養跨領域的綜合策略觀。

范進雍先生原擔任晶電營業暨市場行銷中心副總經理，在晶電任職超過 20 年，歷任本公司四元、氮化物事業單位、品質管理與行銷業務主管，資歷相當豐富且完整，是公司長期培育的管理人才之一，范進雍先生自 107 年 7 月 16 日起擔任本公司總經理，負責管理本公司並帶領 LED 與長波長雷射磊晶及晶粒事業的發展，公司於 108 年進行董事全面改選，范進雍先生已獲股東支持當選本公司第十屆董事會成員之一。

3.1.2 誠信經營

晶元光電追求公司成長的同時，亦極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，以及完整的道德行為準則。

法規遵循

2020 年晶元光電無發生任何不合法規被裁罰相關事件。

道德行為準則

訂定誠信經營政策與方案

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，並訂有誠信經營守則；本公司嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，建立有效會計制度及內部控制制度，員工手冊及員工獎懲辦法等相關宣導文件均納入與反貪瀆相關的準則及違規之懲戒方式，並提供員工相關教育訓練，確保每個人都了解相關約定與規則，內部稽核人員也會不定期查核前項制度之遵循情形，並訂有誠信經營守則、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，相關的申訴機制管道及流程，公告於公司官網。

晶元光電從事任何活動皆遵循法令規定，於消息正式公布之前，參與人員皆簽署保密協定，不得洩露所知悉之本公司內部重大資訊予他人，恪守本份；資安方面亦嚴格管控及防範。

落實誠信經營

晶元光電以公平與透明之方式從事商業活動，並於從事商業活動前，審慎評估往來對象，以避免與不誠信之對象進行交易；另與交易對象簽訂商業契約時，必需簽訂廉潔承諾書，承諾負擔法律及賠償責任，以維護雙方之權益。

晶元光電為健全誠信經營之管理，由人資單位負責各項功能之規劃與執行，於 2018 年 12 月 13 日向董事會提報檢討運作成效及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負責誠信經營政策與防範方案之制定，為此，公司於 2018 年 1 月 26 日成立「營業秘密委員會」，每月定期召開會議，併同實施教育訓練，藉由定期發行之電子報及即時安排相關專業人士對特定員工進行教育訓練，並將執行情形揭露於 CSR 報告書及公司官網。

公司檢舉制度與檢舉人保護

(一) 檢舉人至少提供下列資訊

1. 檢舉人之姓名及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
2. 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
3. 可供調查之具體事證。

(二) 專責處理委員會成員

由稽核室、智權管理室、法務管理室、人資群及 9 個最高主管擔任委員，每次案件排除當事人之主管（委員）後，選出 5 名委員責成處理委員會。

(三) 專責處理委員會之處理程序

1. 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管；檢舉情事涉及董事或高階主管者（內部人）應呈報至董事長與獨立董事知悉。
2. 專責處理委員會及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時得請相關部門或律師、會計師等外部單位提供協助。
3. 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
4. 檢舉受理、調查過程及調查結果等，均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終止。
5. 對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
6. 專責處理委員會將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施等呈報至董事長，再視情節輕重向董事會報告。
7. 違反公司規章制度及誠信經營等相關規定，經查證屬實者，本公司將依相關管理規定進行懲戒外，並於內部網站或公佈欄揭露違反人員之職稱、姓名、違反內容及處理情形等資訊；若情節重大者，除採取必要之法律程序外，將予以免職，永不錄用。
8. 回覆檢舉人對於檢舉案件之處理結果通知。

(四) 員工申訴及檢舉事項之處理程序

- 員工提出申訴時，須載明下列資訊
 - 被控人之姓名、部門、職稱
 - 申訴之事實及內容
 - 可取得之相關證據 (人證、物證.....等)
- 將視案件情形，以保密方式責成處理委員會，進行相關事項調查，並將處理情形呈報至董事長。
- 提出之意見如係檢舉特定人貪污、收賄等犯罪行為案件，經查證屬實者，晶元光電除對檢舉人酌予獎勵外，並應採取適當之保護措施，承諾不因檢舉情事而遭受不當之處置，確認已受到相關保護機制處理；惟若被證明檢舉人係挾怨捏造事實、虛偽陳述，及惡意中傷誣告者，檢舉人應自負偽證罪或誣告罪等法律刑責，公司除依法訴辦外，將再依內部管理規章予以懲處。
- 其餘程序均比照「專責處理委員會之處理程序」處理。

公司檢舉制度運作情形

晶元光電不允許貪污及任何形式之舞弊行為，本公司於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，任何人懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之情事時，可依照不同的檢舉對象，提供足夠資訊至獨立檢舉信箱或專線向我們進行反應，以利有效進行分配受理層級；晶元光電對於檢舉的所有資訊，無論來自於內部管道或外部管道，皆予以保密方式處理，並將視案件情形，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。

- 所屬單位主管
- 稽核單位主管、人資單位 / 員工關係部主管或法務單位主管
- 公司內部設置之意見反應機制
- 利害關係人管道
- 其他適當人員

內部意見反映機制：

- 員工反映專線
- 專屬員工意見箱，由員工關係部專責受理
- 定期舉辦勞資會議、設置執行職務遭受不法侵害專線及員關信箱
- 總經理信箱，所有員工皆能以匿名方式向總經理提供想法與意見，此信箱中所有信件皆由總經理親自瀏覽以及進一步處理相關事宜
- 稽核室檢舉申訴

外部溝通管道：

- 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
- 訂有環安衛溝通諮詢管理程序

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。2020 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。2020 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。2020 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。

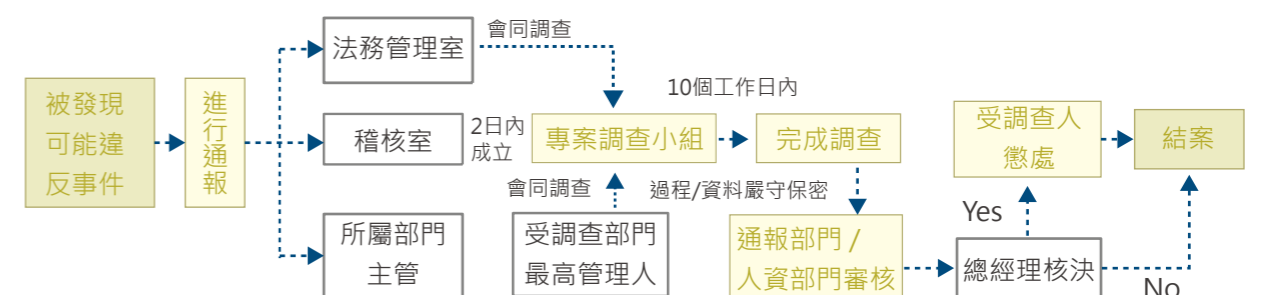
反競爭行為、反托拉斯與壟斷

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 Antitrust 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。截至 2020 年底本公司共開辦教室課程 10 梯次，並錄製線上課程累積時數 6.2 小時，教室課程及線上課程累積完訓人數達 597 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、稽核室及法務管理室進行事件通報。

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，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 2020 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。

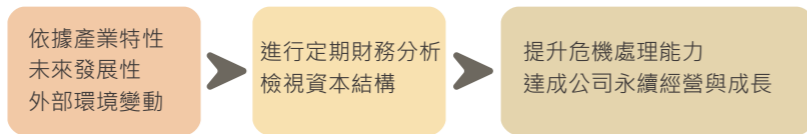
此外，為明定對反托拉斯事件採取適當之預防及懲處，特制定「反托拉斯遵循辦法」，可能涉及價格制定與產品行銷之同仁，於參與活動時均應避免不當的業務行為，並應恪遵本辦法中可為與不可為之行為。如有發現可能違反反托拉斯之相關規定時，應向所屬部門主管、稽核及法務管理室進行事件通報。

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、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潛在不利影響。風險管理工作由本集團財會部門按照董事會核准之政策執行。本集團財會部門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。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。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。若所持有之剩餘現金將投資於附息之活期存款、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。

3.1.4 氣候相關財務揭露 (TCFD)

晶元光電氣候相關財務揭露 (TCFD)		
治理	本公司以「企業社會責任編輯小組」支持公司落實氣候變遷之有效管理，並將氣候風險與機會的治理應用在公司營運和資產管理。	
策略	經評估後，本公司主要氣候相關風險為法規風險與缺水風險，機會則為產品與服務： <ul style="list-style-type: none"> ● 法規風險與缺水風險 <ul style="list-style-type: none"> - 法規風險：面對氣候變遷的法規風險，本公司措施為營運據點的能源調配，可能增加營運成本或資本支出。 - 缺水風險：面對氣候變遷的缺水風險，本公司措施為平時就準備水車的合約管理，造成營運成本的增加。 ● 產品與服務機會 <ul style="list-style-type: none"> - 產品與服務：對於氣候變遷造成公司影響所產生的機會，可能讓公司營收增加，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	為避免因自來水公司限水措施造成單一廠區局部或全部產能受影響，當自來水公司通知減壓或停水且廠區儲水量低於安全標準時即啟動水車運補水、非生產用水限水措施。且依據晶元光電乾旱限水 - 緊急應變計畫，分為緊急觀察、緊急應變、危機管理、營運復原等階段執行不同行動方針以降低對客戶的影響。
	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分心力。
	風險管理	本公司依據 TCFD 所提供之氣候相關風險與機會作為評估的基礎，氣候相關風險劃分為兩大類： <ol style="list-style-type: none"> 1. 與低碳經濟相關的轉型風險 2. 與氣候變遷影響相關的實體風險 適應氣候變遷為組織創造的機會包括透過提高資源使用效率和節約成本、採用低碳能源、開發新產品和服務、進入新市場以及提高供應鏈的韌性等。本公司「企業社會責任編輯小組」藉由對公司營運的衝擊度與發生的可能性評估氣候相關風險與機會。
指標和目標	持續建置再生能源系統及完成 CDP 問卷溫室氣體範疇三揭露，以了解晶元光電之溫室氣體排放架構並調整未來因應氣候變遷之指標。	

3.1.5 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，2020 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，應先行簽署屬保密切結書與客戶資料保密協定，使其瞭解於公司工作期間索取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 2020 年重新驗證 ISO 27001：2013 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件，支持公司成為全球光電製造中心之目標。

本公司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

為確保晶元光電股份有限公司核心資訊系統 (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、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。2020 年未發生資安事件，並達成年度可用性目標。

3.1.6 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。

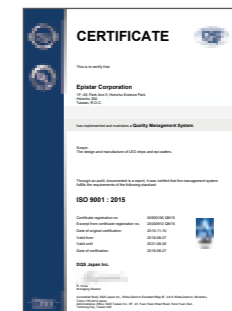
晶元光電已取得之相關國際認證

資訊安全系統 ISO 27001 資訊安全管理認證



初次取得日期 2010 年 11 月 12 日
有效日期 2022 年 11 月 22 日

品質系統 ISO 9001 品質管理系統認證



初次取得日期 1999 年 3 月 22 日
有效日期 2024 年 8 月 18 日

IATF 16949 汽車業品質管理系統認證



初次取得日期 2018 年 8 月 23 日
有效日期 2024 年 8 月 17 日

環安衛系統

ISO 14001 環境管理系統驗證



初次取得日期 2009 年 6 月 1 日
有效日期 2023 年 3 月 29 日

ISO 14064-1 組織型溫室氣體排放查證



初次取得日期 2014 年 11 月 10 日
每年查證並取得證書

OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證 (於2020/04轉版為ISO 45001)



初次取得日期 2014 年 4 月 16 日
有效日期 2023 年 4 月 15 日

ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證



初次取得日期 2020 年 4 月 16 日
有效日期 2023 年 4 月 15 日



TOSHMS/CNS 15506
臺灣職業安全衛生管理系統驗證
(於2020/04轉版為CNS 45001)
初次取得日期 2014 年 4 月 16 日
有效日期 2023 年 4 月 15 日



CNS 45001
臺灣職業安全衛生管理系統驗證
初次取得日期 2014 年 4 月 16 日
有效日期 2023 年 4 月 15 日

3.2 生產管理

產品責任 - 管理方針	
重大主題	綠色產品、產品的安全
主題邊界	本公司綠色產品的衝擊範圍包含客戶 (商業行為衝擊)、原料供應商 (商業行為衝擊)、台灣總公司 (直接衝擊)、大陸子公司 (直接衝擊)。
重要性	晶元光電秉持著推動綠色採購、開發綠色產品、愛護綠色地球、推動持續改善生產之原則，致力取得各類品質認證，積極投入品質管理活動。
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	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。 2. 營業中心：提供客戶的要求，與客戶的連絡窗口。 3. 採購部門、SQE：供應商管理。 4. 研發部門：開發設計符合法規及客戶需求的產品。 5. 相關部門：遵循標準作業。
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	外部制度： 本公司有專責品質系統單位，並定期委第三方驗證單位驗證產品，以把關產品符合法規及滿足客戶要求。 內部制度： 1. 依品質管理系統 (ISO 9001、IATF 16949) 內部管理審查程序，每年皆對有害物質相關法規及客戶無有害物質 (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無有害物質 (HSF) 管制要求。 2. 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。
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。

綠色產品節能案例

晶元光電一年在照明應用的晶粒出貨量約當 497,918,777 顆 10W LED 燈泡，若以上 LED 產品皆為替換傳統 23W 球型省電燈泡，全年可省下 10,602 百萬度電，亦可為全球減少約 5.39 百萬公噸碳排放量。

晶元光電持續提升產品效能並減少能源耗用量，以背光產品為例，晶元光電自 2017 年至 2020 年，LED 晶粒產品亮度每顆每年約提升 2.2%，電力耗用量則由 3.05 伏特優化至 3.0 伏特，2020 年可省下約 161 百萬度電，全年可為全球減少碳排放量約為 82,165 公噸。

持續協助客戶導入多種節能減碳產品或解決方案，於電視、IT 顯示器、室內照明、路燈、車燈應用中。2020 年協助各領域品牌廠客戶，共導入 305 樣產品及解決方案。

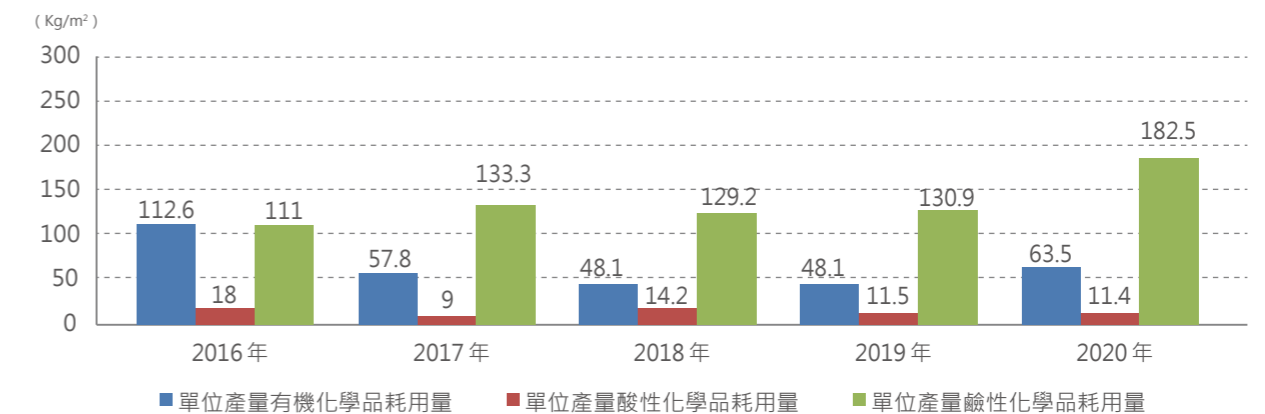


3.2.2 原物料使用

晶元光電對於原物料的耗用，一直朝著最佳化的原則提升使用率，透過源頭減量，不斷地進行製程改善，使近幾年有機化學品、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，持續降低有機化學品原物料使用量，惟 2020 年因產能降低及產品組合調整使原物料單位耗用量提高。

原物料名稱	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
單位產量有機化學品耗用量 (Kg/m ²)	112.6	57.8	48.1	48.1	63.5
單位產量酸性化學品耗用量 (Kg/m ²)	18.0	9.0	14.2	11.5	11.4
單位產量鹼性化學品耗用量 (Kg/m ²)	111.0	133.3	129.2	130.9	182.5

原物料名稱分類	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
有機化學品 (kg)	2,344,497	1,262,561	1,029,080	806,041	1,027,223
酸性化學品 (kg)	374,562	196,525	302,965	192,796	184,029
鹼性化學品 (kg)	2,312,239	2,910,823	2,762,299	2,190,998	2,953,882



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。

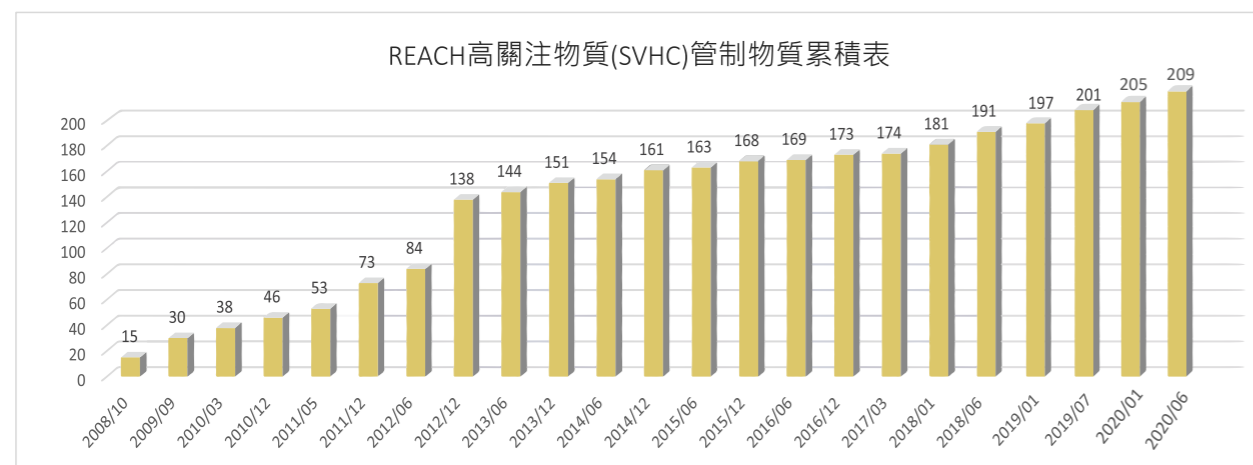
禁限用有害物質管理

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 2019 年 201 項增加至 2020 年 209 項，晶元光電生產的產品 100% 符合其要求。



品質管理系統

本公司 (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。

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。

晶元光電的原物料供應商與工程發包類承攬商是本公司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，因此在供應商選擇上，除考量品質、交期及商譽等必備條件外，在條件相當的情況下，晶元光電為支持台灣當地經濟的穩定，優先選擇在地廠商。2020 年與晶元光電穩定合作的供應商和承攬商約為 449 家在採購政策上，本公司盡量選擇台灣在地廠商，支持當地經濟的穩定。2020 年原物料供應商在地採購金額大約 85%；工程發包類承攬商在地採購金額 100%，由此可看出承攬商台灣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。

採購金額單位：仟元 (NTD)

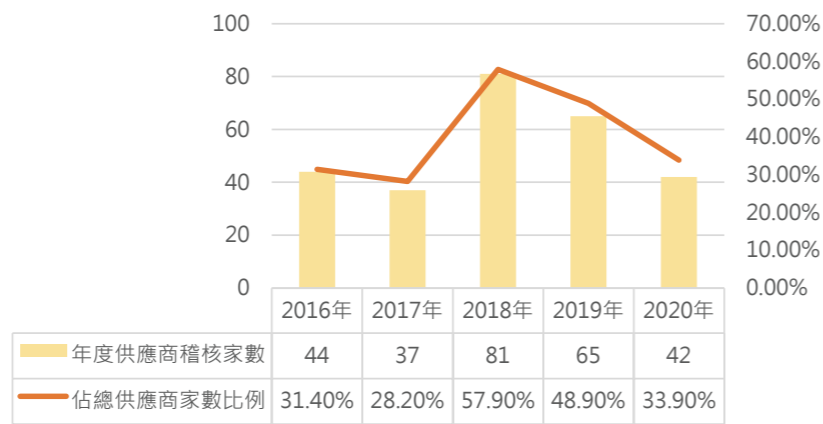
項目 / 區域	材料供應商		工程承攬商		合計
	國內	國外	國內	國外	
供應商家數	200	27	220	2	449
採購金額	2,408,497	416,941	1,254,161	5,608	4,085,207
採購金額占比	69%		31%		31%
採購占比	85%	15%	100%	0%	100%

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。2020 年共完成 42 家供應商評鑑，A 級合格優良供應商共計 41 家、B 級合格供應商共計 40 家、C 級供應商共計 1 家，C 級供應商因作業廠區尚未取得 ISO 認證，但有 ISO 認證計畫，預計 2020/1 月取得，故判定為須加強輔導改善的供應商，預計供應商取得 ISO 證書後再進行二次稽核。

歷年供應商評鑑家數統計



供應商環安衛評鑑

為確保供應商環安衛管理與執行狀況及服務能力，建立環安衛評核制度，避免供應商發生環安重大事故，而有生產中斷之虞。自 2013 年起執行供應商環安衛評核，評核項目包括一般安全衛生、緊急應變、化學品管理、承攬商管理、環境管理、消防管理和健康管理，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 且依據安衛風險鑑定評估表 (FVS080063)(C 表 - 安全衛生風險登錄評估表 (可影響)) 中外包風險 / 機會等級判定達 M 等級以上者，將安排實地稽核。供應商若一年內發生重大工安異常事故或依據安衛風險鑑定評估表達 H 等級，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。2019 年本公司共針對 2 家氣體及 2 家化學品供應商發出供應商環安衛檢核表，評核結果 3 個廠區為 A 級，1 個廠區為 D 級，稽核發現的缺失已要求供應商回覆改善措施及預計完成日期。

供應商 CSR 評估與稽核

晶元光電除善盡自身企業社會責任，也意識到永續經營的觀念需延伸至供應鏈，2015 至 2018 年針對既有供應商以「供應鏈 CSR 管理評鑑」進行包含環境、勞動條件、人權、社會衝擊等四大構面評估，但考量此評鑑方式仍不足，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，晶元光電於 2019 年 8 月起開始導入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA) 行為準則，亦以此為準則，針對供應鏈做更全面的企業社會責任管理，並於 2020 年 11 月份開辦了 RBA 稽核驗證計畫的內部稽核人員訓練課程，完訓學員共 37 位。

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。

4

綠色環境 節能與管理

4.1 能資源使用

4.2 污染防治管理

4.3 環保法規

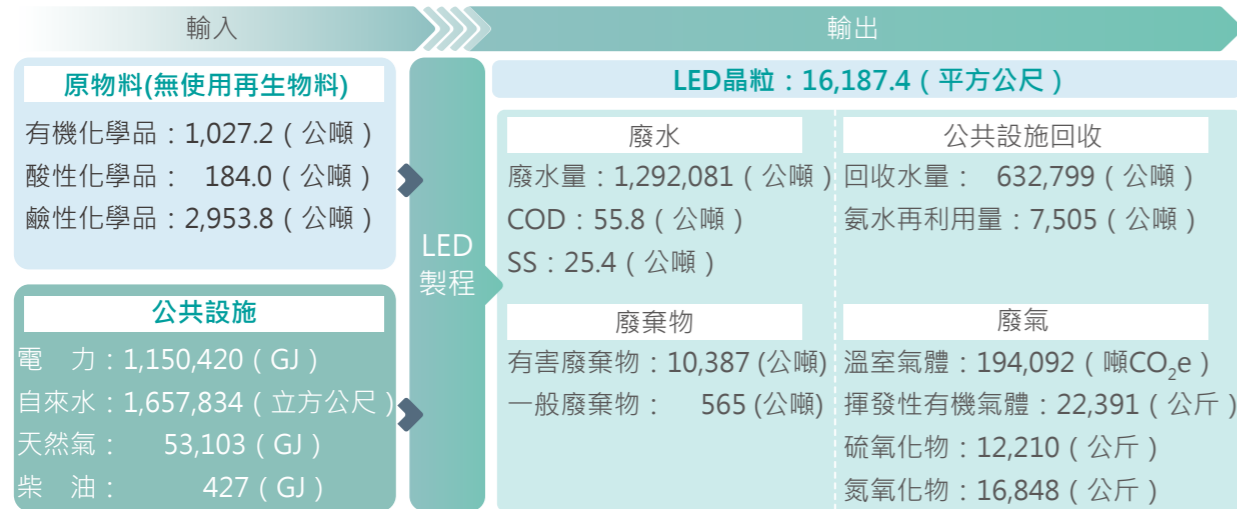


4. 綠色環境 節能與管理

清潔生產 - 管理方針			
重大主題	能源、廢棄物	主題邊界	本主題的衝擊範圍為台灣總公司 (直接衝擊)
聯合國永續目標	 7 可負擔能源  12 責任消費與生產	Goal 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。 Goal 12. 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性。	
重要性	本公司致力於改善工廠與辦公室能源使用效率，透過節能照明、空壓設備、空調設備及電力設備等節能具體措施，減少營運成本及對環境衝擊。		
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	短期目標：(2022 年結束前) 1. 完成富采集團 2021 年 CDP 問卷填寫。 2. 完成 ISO 14064-1:2018 轉版作業。 中期目標： 1. 完成 CDP 問卷溫室氣體範疇三揭露。 2. 以 2012 年為節能減碳基準年，設定目標於 2025 年減少碳排放量 15,000 (公噸 CO ₂ e)，約相當於 1,500,000 棵樹一年固碳量。 長期目標：2050 年達到溫室氣體排放量減半。		
責任	廠務群單位 (專責部門)、環安部門		
投入資源	1. 成立溫室氣體盤查推動小組，2019 年投資節能硬體設施累計共 462 萬元。 2. 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。 3. 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。		
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。 2. 依據 ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、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. 依據能源改善為主題，持續推動節能宣導及各項節能改善計畫，並定期針對廠內耗用能源進行統計分析檢討，透過能耗合理性監控達到能源管理之目的。 2. 根據 2012 設定減碳目標為 2020 年碳排放量累積減少 11,000 (公噸 CO ₂ e)，截至目標年 2020 年累積減少碳排放量為 10,321 (公噸 CO ₂ e)，完成比例僅為 93.83%，未能達成目標；因此延續此減碳目標重新設定中期目標於 2025 年須比基準年 2012 年減少碳排放量 15,000 (公噸 CO ₂ e)，約相當於 1,500,000 棵樹一年固碳量。 3. 2020 年無破壞臭氧層物質 (ODS) 排放。 4. 今年臺灣共有 216 家企業受投資人或供應鏈上游客戶邀請填寫問卷，晶電完成 CDP 問卷並取得 A- 評鑑分數。		

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。



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晶粒 / 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)。

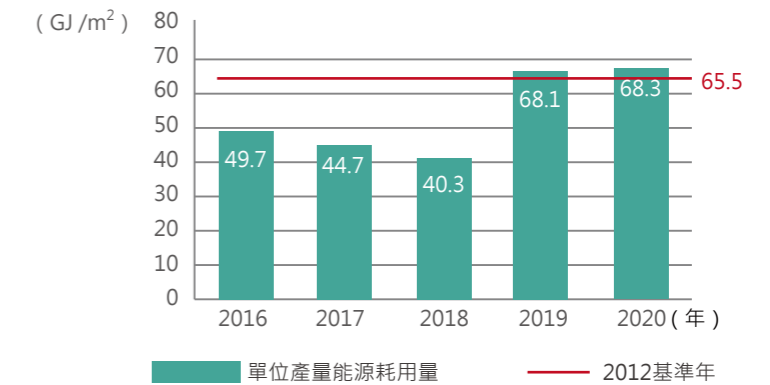
晶元光電為了解組織營運而對運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊，晶元光電於 2014 年開始依光電半導體產業清潔生產評估系統指引推動清潔生產，LED 產業評估系統指標中，「生產製造」、「產品環境化設計」、「綠色管理及社會責任」等 3 項指標群為必要評估項目，指標分為「定量指標」及「定性指標」，2015 年南科 S3 廠初次通過清潔生產並取得清潔生產證書 (有效期限 2016/02/01-2019/01/31)，為持續推動並維持證書有效性，於 2018 年 10 月提出展延 (換證) 申請，同年 12 月進行現場認證並取得展延之清潔生產證書 (有效期限 2019/02/01~2022/1/31)。更自主完成 PAS 2050 產品碳足跡查證。2016 年提出丙酮減量計畫、透過相關製程測試，降低清洗晶片及光罩的使用量，綜合效益丙酮使用量減少 50%。2020 年陸續執行製程相關的減量及改善計畫，清潔生產績效詳如下表：

廠區	權責部門	推動方案	效益 (萬元/年)
N2	BU2N 廠晶粒生產處設備部一課	含砷污泥減量管理方案	107.00
H1	BU1 H 廠工程處工程一部	PAD 去光阻換酸片數拉長	9.84
H1	環安處環安二部	M-15 光阻分流暨廢有機節費	220.52
S1	BU1 製程工程	去光阻 (SF-M15) 廢液回收	17.00
S3	S3 廠務	研磨廢水回收方案	24.60
合計			378.96

4.1 能資源使用

4.1.1 能源管理

晶元光電 2020 年之能源消耗總量為 1,106,373 GJ，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) 為 68.3 (GJ/m²)，較 2019 年高出 0.2 (GJ/m²)，歷年單位產量能源耗用量如右圖所示：



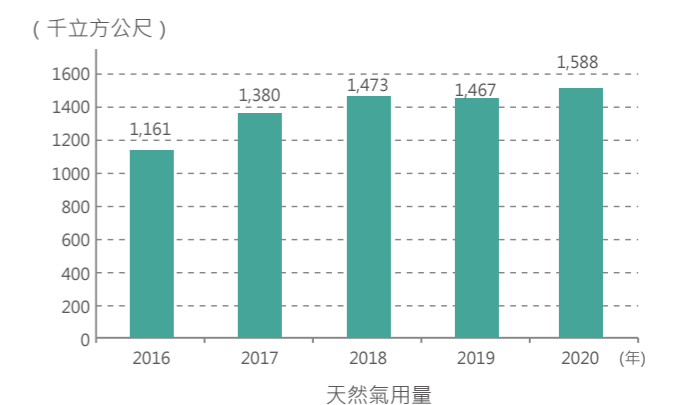
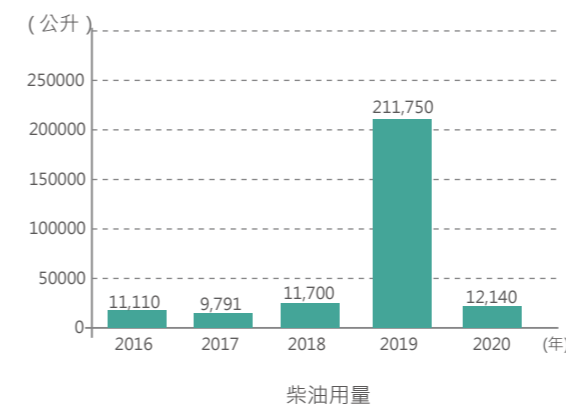
備註：

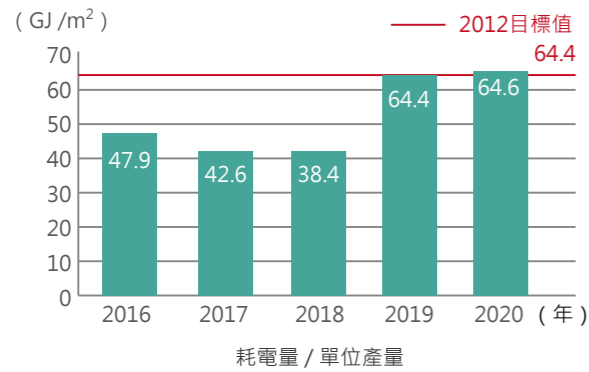
1. 柴油：熱值 = 8,400 kcal/L，資料來源溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版本；每升柴油所產生熱量 (GJ) = 8,400(kcal/L) * 4.184(J/cal) / 1,000,000(J/GJ)
2. 天然氣：熱值 = 8,000 kcal/M³，資料來源溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版本；每立方公尺天然氣所產生熱量 (GJ) = 8,000(kcal/M³) * 4.184(J/cal) / 1,000,000(J/GJ)

2019 年 N2 建置 RTO 沸石轉輪廢氣處理系統初期採用柴油、2020 年改採用天然氣，故柴油用量於 2020 年大幅下降；天然氣的部分因廣錄於 2016 年併入 H1 廠及 2020 年 N2 沸石轉輪廢氣處理系統導入天然氣使用，故天然氣用量自 2017 年起逐年上升。

2020 年晶元光電總體 (用電量) 耗用量 1,046,149 (GJ) (1kWh=0.0036GJ)，較 2012 年 950,119 (GJ) 增加 10.1%，但較 2019 年 1,077,752 (GJ) 降低 2.9%，用電量較 2019 年降低之主要原因為 2020 年各廠產能持續調整中導致產能下降。晶元光電歷年歷年柴油、天然氣用量及耗電量如下所示：

項目		2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
柴油用量	公升	11,110	9,791	11,700	211,750	12,140
	GJ	390	344	411	7,442	427
天然氣用量	千立方公尺	1,161	1,380	1,473	1,467	1,588
	GJ	38,860	46,192	49,290	49,120	53,103
電用量	度	321,416,228	305,031,715	307,860,300	299,375,556	290,596,896
	GJ	1,157,098	1,098,114	1,108,297	1,077,752	1,046,149





備註：
 1. 柴油：
 熱值 = 8,400 kcal/L · 資料來源溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版本；每升柴油所產生熱量 (GJ) = 8,400 (kcal/L) * 4.184 (J/cal) / 1,000,000 (J/GJ)
 2. 天然氣：
 熱值 = 8,000 kcal/M³ · 資料來源溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版本；每立方公尺天然氣所產生熱量 (GJ) = 8,000 (kcal/M³) * 4.184 (J/cal) / 1,000,000 (J/GJ)

出售的電力

為響應政府使用再生能源政策，晶元光電於 2018 和 2019 年分別於 S1、S3 和 H1 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；2020 年出售給台灣電力公司電力共 775.1(GJ)，減少碳排放量 121 (公噸 CO₂e)，約相當於 12,100 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，參考網址：<https://www.coa.gov.tw/ws.php?id=21144>)

廠區	具體措施	發電容量	投資金額 (萬)	投入日期	2020 年	
					出售電力 (GJ)	躉售金額 (萬)
S1	太陽能發電系統	23KWp	138	2018 年 8 月	118.3	17
S3	太陽能發電系統	27KWp	162	2018 年 8 月	147.8	22
H1	太陽能發電系統	99.2KWp	550	2019 年 12 月	509.0	70
總計			850		775.1	109



4.1.2 水資源管理

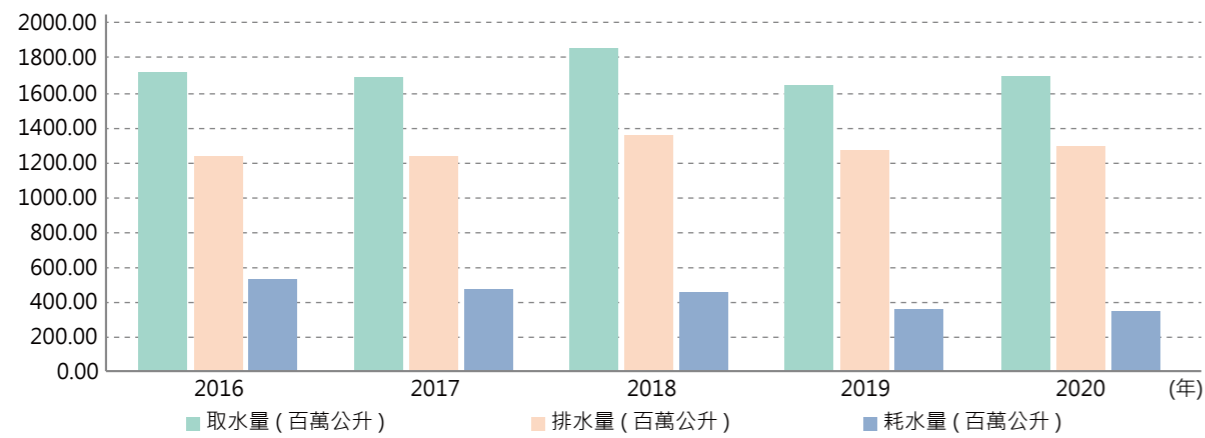
水資源管理 - 管理方針	
重大主題	水與放流水 主題邊界 本主題的衝擊範圍為台灣總公司 (直接衝擊)
重要性	水資源的有效使用可降低環境負荷，兼顧生產成本及環境保護，提升公司企業形象。
管理政策	提高水資源使用效能、放流水水質符合排放標準。
管理目標	短期：廢水製程回收率連續 5 年符合北 / 中 / 南科管局要求。 中期：廢水製程回收率優於北 / 中 / 南科管局要求。 長期：廢水製程回收率持續改善。
責任	廠務群單位 (專責部門)、環安部門
投入資源	建置及維護 ISO 14001 環境管理系統，以 Plan-Do-Check-Action 的管理模式推動持續改善環境管理方案。
管理系統與評量機制	外部制度：符合放流水相關法令。 內部制度： 1. 制定廢水污染防治管理程序，建置及維護 ISO 14001 環境管理系統。 2. 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。
績效與調整	訂定環境績效指標，除每月於各廠區安委會檢視環境績效指標達成率外，並於每季集團安委會向高階主管呈報各廠執行績效；每年年底時於策略規劃會議進行檢視集團執行績效，並依執行績效擬定次年度環境績效指標內容。

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，其排水皆為淡水經由污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道至園區污水處理場，最終皆排放至海水。廢水排水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。本公司透過世界資源研究所的「水資源風險評估工具」WATER RISK ATLAS，查詢營運所在地點新竹、苗栗、台中、台南，結果為 Low - Medium(1-2)，顯示本公司取水並無造成生態環境的重大衝擊。

2020 年晶元光電取水量 1,658 (百萬公升)，較 2012 年減少 21.7%，主要為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 (m³/m²) 下降至 2020 年 102.4 (m³/m²)，減少 29%。晶元光電歷年單位產量之取水量、排水量及耗水量 (百萬公升) 如下圖所示：

項目	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
取水量 (百萬公升)	1,751.8	1,686.8	1,836.4	1,638.8	1,657.8
排水量 (百萬公升)	1,206.0	1,206.7	1,376.7	1,271.2	1,292.1
耗水量 (百萬公升)	545.8	480.1	459.7	367.6	365.7



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

因晶元光電持續關注並制定相關風險預防計畫，2020 年即發現 2021 年可能發生水資源匱乏之風險，除持續關注水情狀況外，於 9 月起正式執行自主節水計畫，透過計畫的執行來降低缺水可能發生的風險。

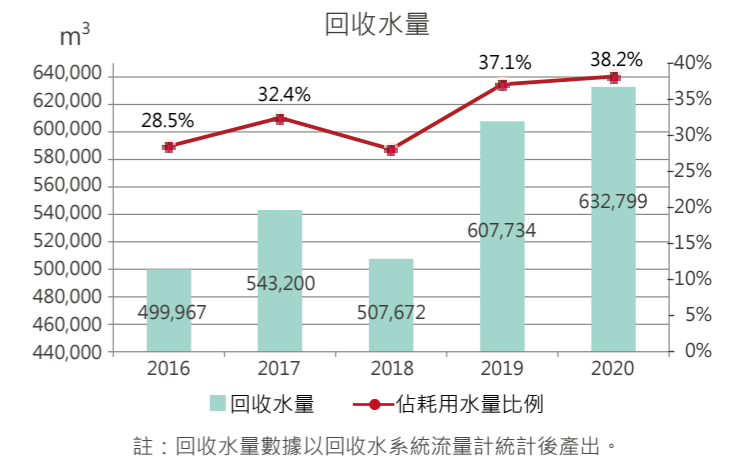
2020 年新增節水措施

廠區	具體措施	節水計算方式說明	可節省水量 (噸 / 年)
S3	增設研磨廢水回收系統	1. 依安裝水表讀數進行計算；每日節約水量 30 噸。 2. 計算式：30 噸 / 日 * 365 日 = 10,950 噸 / 年。	10,950
S3	切割回收水系統擴充	1. 依安裝水表讀數進行計算；每日節約水量 50 噸。 2. 計算式：50 噸 / 日 * 365 日 = 18,250 噸 / 年。	18,250
總計			29,200



水回收統計

晶元光電隨著產量大幅成長，每年水資源回收設施均投入相當金額，且有顯著成效，2020 年回收水量達 632,799 (m³)，佔取水量比例達 38.2%，較 2019 年增加 4.12%。晶元光電年度回收水量及佔取水量比例統計如下圖所示，晶元光電製程水回收及再利用水量佔取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 / 取水量)



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，2020 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(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(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 2020 年節電改善紀錄

廠區	具體措施	投資金額 (元)	可節省電量 (度 / 年)	節省金額 (元 / 年)
S1	S1 MAU 汰換 - 電熱盤管變更為熱水盤管	7,059,250	336,940	842,350
S1	S1 冷卻水塔散熱風扇改為 FRP	70,000	20,000	50,000
S1	S1 A #1 空壓機汰換申請節能補助	3,100,000	26,140	65,350
S1	S1-D 棟 3F MAU3-1 濕膜板更換	143,880	101,616	254,040
N1、N2、S1、S3	生產區域 Relayout 採用 D/C FFU	8,635,000	1,361,567	1,361,567
總計		19,008,130	1,846,263	2,573,306

晶元光電 2020 年節能改善照片



S1 MAU汰換
電熱盤管變更為熱水盤管

S1 冷卻水塔散熱風扇改為FRP

S1 A #1空壓機汰換申請節能補助

S1-D棟3F MAU3-1濕膜板更換

N1,N2,S1,S3
生產區域Relayout 採用D/C FFU

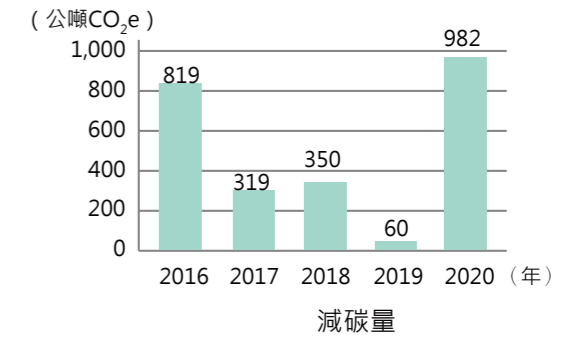
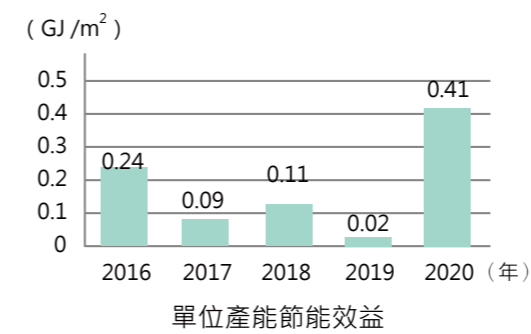
晶元光電歷年來節能統計

晶元光電歷年來致力於節能改善，2020年節能效益達6,647 (GJ)，減少溫室氣體排放量982 (公噸 CO₂e)，約相當於98,200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：<https://www.coa.gov.tw/ws.php?id=21144>)。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 CO₂e)，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2020年，減碳效益減少碳排放量10,321 (公噸 CO₂e)，完成比例為93.83%，未能達成目標，因此延續此減碳目標重新設定中期目標於2025年須比基準年2012年減少碳排放量15,000 (公噸 CO₂e)，約相當於1,500,000棵樹一年固碳量。

項目	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
節能效益 (GJ)	5,571	2,071	2,274	406	6,647
單位產量節能效益 (GJ/m ²)	0.24	0.09	0.11	0.02	0.41
減碳量 (公噸 CO ₂ e)	819	319	337	60	982
累計減碳量 (公噸 CO ₂ e)	8,621	8,940	9,278	9,338	10,321
減碳效益完成比例	78.37%	81.27%	84.3%	84.9%	93.83%

註：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16,782GJ)



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：



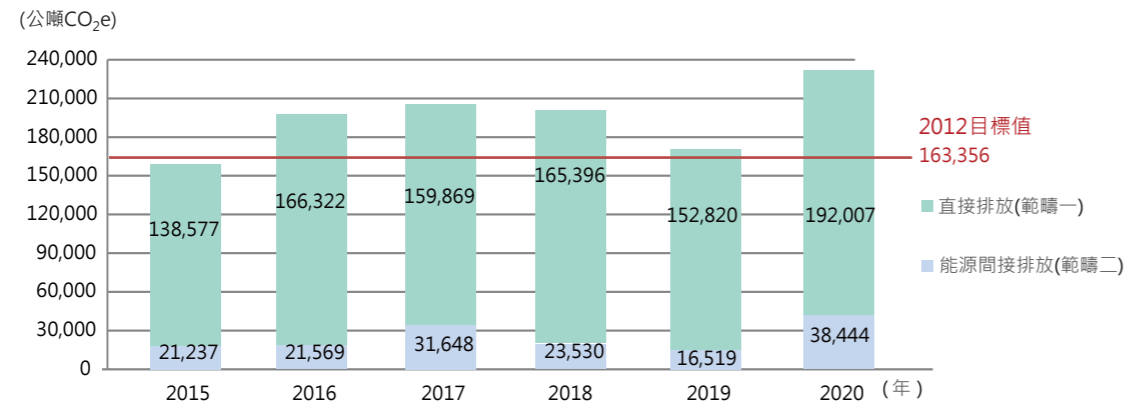
4.1.4 溫室氣體盤查

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聲明書，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。

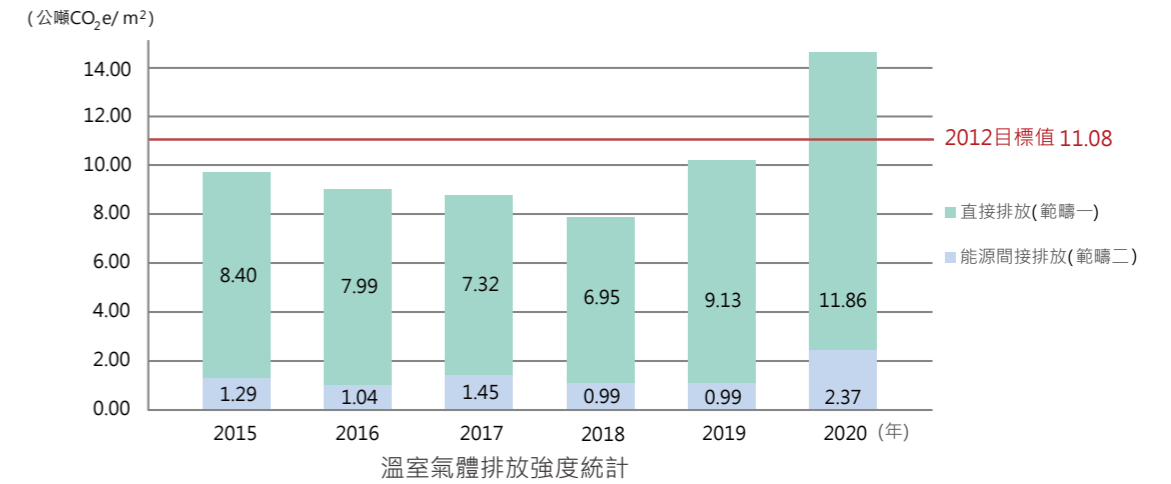
因應 ISO 組織正式於 2018 年 12 月發布 ISO14064-1:2018 標準，本公司從 2020 年起將依循 ISO 14064-1:2018 的標準程序，進行每年的溫室氣體排放量盤查與查證工作。

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 N₂O、甲烷 CH₄、二氧化碳 CO₂）、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：2020 年溫室氣體盤查新增部份類別 4：組織使用的產品之間接溫室氣體排放）。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 2020 年依 ISO14064-1:2018 版標準程序進行轉版盤查，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 6.0.4 版，其中電力係數以 2019 年度 0.509 kgCO₂e/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 N₂O、甲烷 CH₄、二氧化碳 CO₂、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF₆、三氟化氮 NF₃ 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 2020 年溫室氣體盤查：類別 1 直接溫室氣體排放量為 38,444(公噸 CO₂e)，類別 2 能源間接排放量為 192,007 (公噸 CO₂e)，較 2012 年總排放量增加 18.8%，較 2019 年總排放量增加 9%，增加最主要的原因為 7 種 FCs 使用量上升，另外也將 A1 廠區 (總公司) 納入盤查範圍。

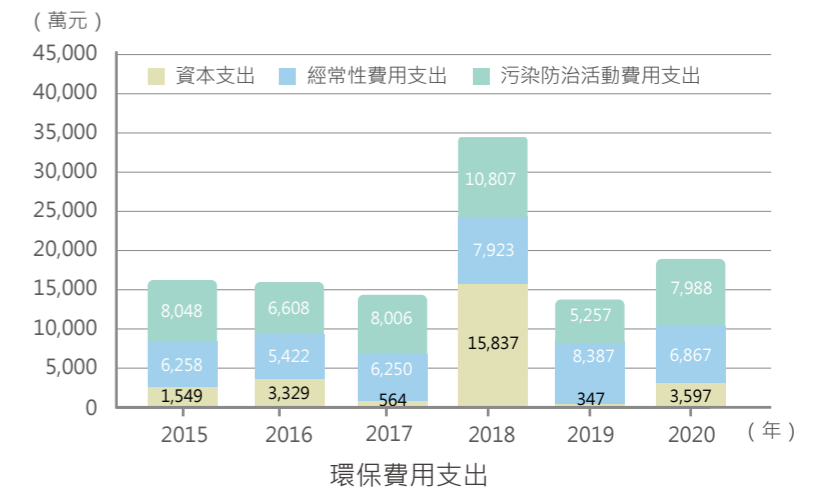


4.2 污染防治管理

4.2.1 環境支出

晶元光電於 2020 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 18,451 (萬元)。除了廠區既有防治設備修繕與維護費用及政府規費繳納費用外，主要支出為 (1) S1/S3 降低污泥含水率，增設乾燥設備，減少廢棄物量。(2) S3 VOCs 系統沸石轉輪汰換工程。(3) S3 製程 / 研磨回收水系統建置。

年度	環保費用支出 (新台幣萬元)
2015 年	15,855
2016 年	15,359
2017 年	14,820
2018 年	34,566
2019 年	13,991
2020 年	18,450



4.2.2 空氣污染防治

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。空氣污染防治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碳流體化床系統進行吸附燃燒或活性碳吸附後，再排入大氣。

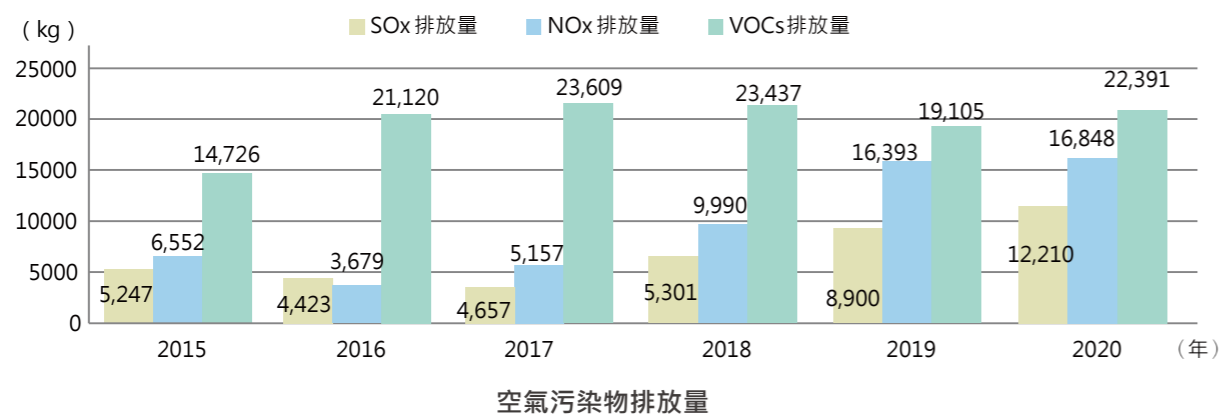
系統管理，穩定運作

晶元光電空氣污染防治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治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排氣中的污染物。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。因 S3 廠區 2020 年空污防治設備效率衰退，故 VOCS 排放量有上升，已於同年 2020 年啟動沸石轉輪更換工程，提升空污防治設備效率。晶元光電清查廠內各式含有 ODS (臭氧層破壞物質) 之機種設備，2020 年無臭氧破壞潛勢 / 破壞臭氧層物質 (ODS) 排放。

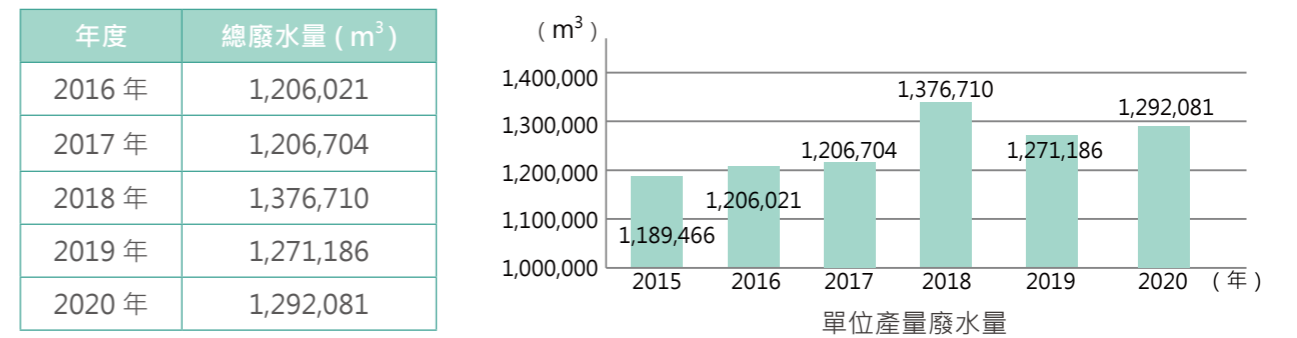


4.2.3 水污染防治

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。為減少取水量，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。

2020 年晶元光電總廢水量 1,292,081 (m³)，我們持續致力於水資源源頭減量使得 2020 年單位產量廢水量由 2012 年 93.3 (m³/m²) 下降至 79.8 (m³/m²)，減少 14.4%。晶元光電歷年單位產量廢水量如下圖所示：



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即時抽測各公司放流水質。

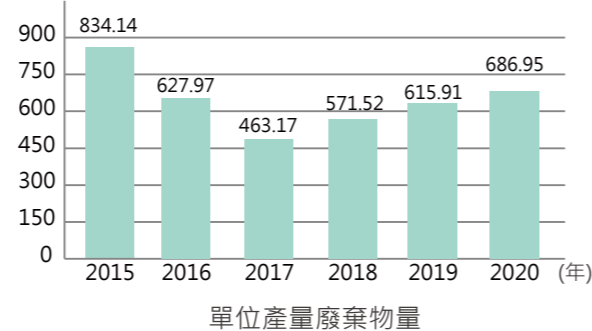
系統管理，穩定運作

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。2020 年本公司廢水納管排放皆符合主管機關要求。

科管局污水納管項目 / 管制限值	新竹	竹南	中科	南科
生化需氧量	300 mg/L	300 mg/L	300 mg/L	250 mg/L
化學需氧量	500 mg/L	500 mg/L	500 mg/L	450 mg/L
懸浮固體物	300 mg/L	300 mg/L	300 mg/L	250 mg/L

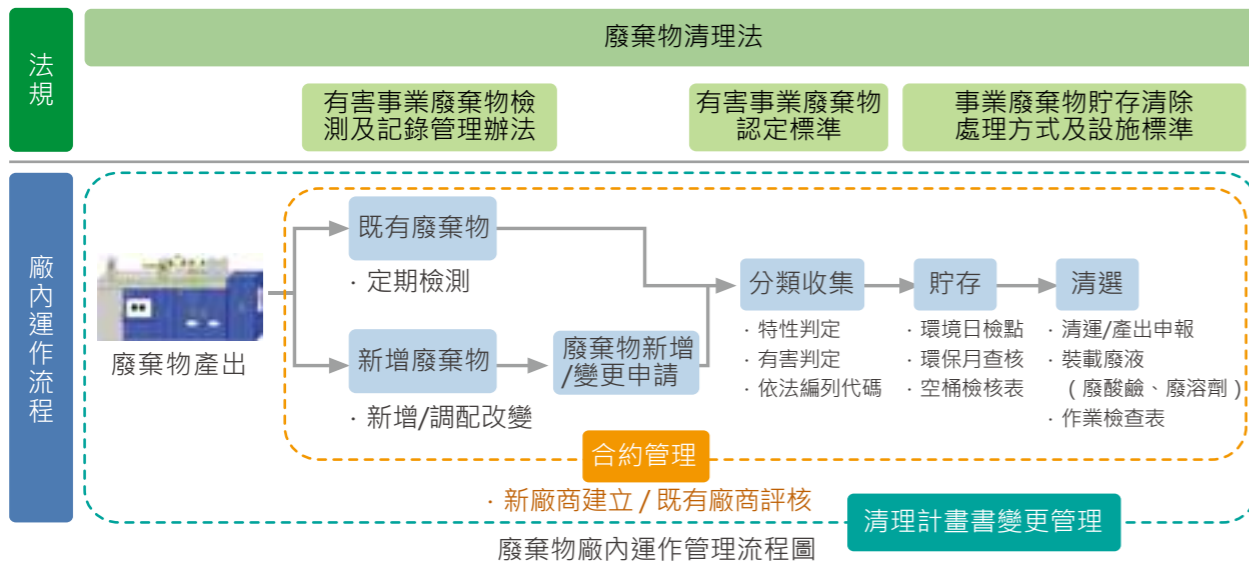
4.2.4 廢棄物管理及回收再利用

晶元光電 2020 年廢棄物量 11,119,931 (Kg) · 相較 2012 年增加 5,852,981 (Kg) 。其中一般事業廢棄物量 565,177 (Kg) 、有害事業廢棄物量 10,387,830 (Kg) · 回收再利用廢棄物 166,924 (Kg) 。其中非資源化廢棄物 (以焚化、掩埋及固化處理) (Kg/m²) 4,480,189 (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 402,665 (kg) 、掩埋處理為 1,804,524 (kg) 和其他處理為 2,273,000 (kg) 。2020 年廢棄物量較 2019 年下降 807,018 (kg) · 主要原因為各廠產能持續調整產能下降導致所產出之廢棄物產出量下降。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

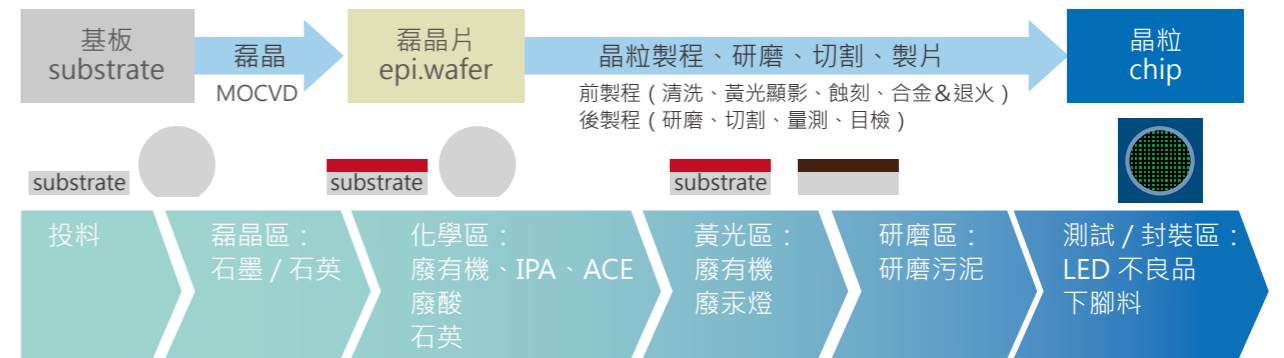
晶元光電在廢棄物管理依循法規面及程序書，持續穩定運作與監控。



廢棄物廠內運作管理流程圖

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。2020 年廢棄物輸出到國外處理共 778.67 (kg) ，佔廢棄物量 0.01 % 。

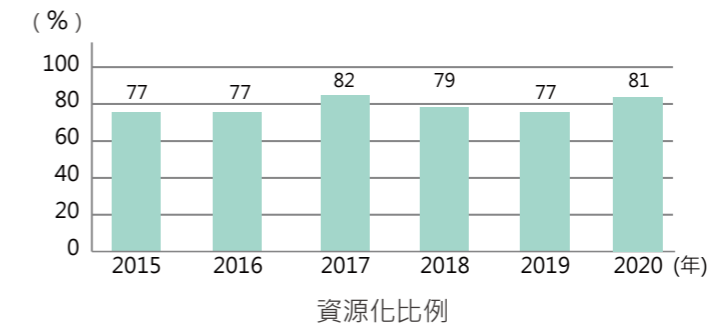
廠區	廢棄物代碼	廢棄物名稱	境外輸出國家	境外處理廢棄量 (kg)
S1	E-0218	發光二極體晶圓廢料及粉屑	美國 / 日本	778.67



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 2020 年 81% (2012 年開始統計資源化比例) 。

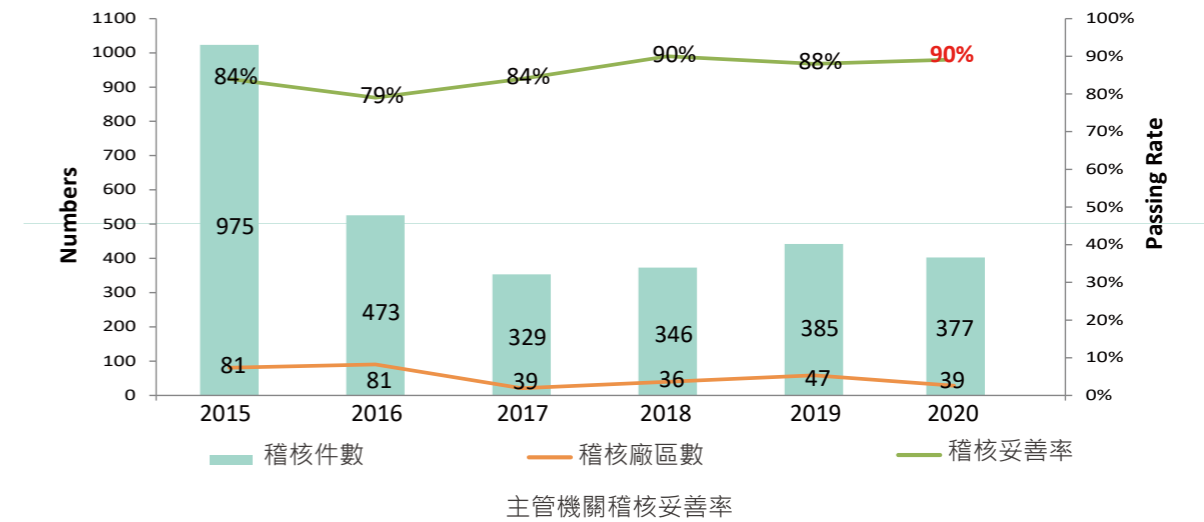


4.3 環保法規

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 本主題的衝擊範圍為台灣總公司
聯合國永續目標	 Goal 12. 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性。	
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環境相關法規。	
管理目標	為善盡企業社會責任，遵守環境相關適用法令，降低營運風險。 短期目標：富采集團完成 2021 年自主 CDP 問卷填寫。 長期目標：環安衛法規符合度 100%。	
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。 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。 3. 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。 4. 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	2020 年無發生重大環保法規事件及重大洩漏事件，也無主管機關裁罰紀錄。	

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。

2020 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，2020 年主管機關稽核妥善率較 2019 年上升 2%，2020 年主管機關稽核缺失率較 2019 年低，妥善率提高原因為廠內藉由跨廠區間的經驗交流，相互學習及展開問題改善，及早發現問題並提早進行改善。



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，審查結果於集團 ESH 委員會中報告。2020 年無發生任何違反環保法規事件。

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	勞雇關係、人才招募與留任、訓練與教育 主題邊界 本主題的範圍為台灣總公司(直接衝擊)
聯合國永續目標	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> 1 消除貧窮 </div> <div style="text-align: center;"> 4 教育品質 </div> <div style="text-align: center;"> 5 性別平等 </div> </div> <p>Goal 1. 消除各地一切形式的貧窮。 Goal 4. 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。 Goal 5. 實現兩性平等，並賦予所有婦女權力。</p>
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，若能照顧及發展員工能力、培養員工素質、激發員工潛能，提供平等的機會並建立良好的勞雇關係，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，以幫助組織達到永續經營之企業目標。
管理政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立友善的勞資關係及多元化的員工關懷，營造激勵的組織氛圍及良善的內部溝通。 2. 建立內部及外部對公司的認同感，吸引外部人才加入並留任內部菁英人才。 3. 提供人才發展必要的資源，拓展公司的核心競爭力。
管理目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 短期目標：經營招募宣傳管道建立雇主品牌，並針對重要職位與關鍵人才薪酬留任，目標為維持每年關鍵人才留任率 95% 以上。每年維持良好的訓練品質，課程滿意度維持 4.5 分以上(以五分量表計)，除了審視訓練活動的計畫達成率，同時依此檢核並發展訓練負責人與講師的能力。 2. 中長期目標：持續確保員工獲得公平、合理之薪酬待遇；且各項制度之訂定與實施，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有差別待遇，遵循法規與國際標準，維護員工權益。提供具競爭力之獎酬，使重要職位與關鍵人才留任率達 99%。人才發展以職能精進為目的，重新審視全公司單位所需職能與訓練藍圖的符合程度，2020 年規劃五大學院藍圖，2021 年開始依藍圖安排訓練，並逐年審視藍圖完訓率，以利有效各職能發展；未來將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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人資單位負責有關招募、薪酬、訓練、員工關係等事宜。 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。 3. 每年的訓練投資(2018年-2020年)平均約佔營收 0.03%，亦於早年導入學習系統及遠端視訊設備，2018 年增購線上直播設備，讓學習不受限於時間、地點；2020 年因應疫情，將實體課程轉為線上學習，並以防疫微學習提供同仁衛教資訊，同年展開晶電大學組織，未來將以五大學院提供更有系統的訓練活動。而訓練負責人員 100% 取得 TTQS 培訓證照，為良好的訓練發展奠基，以利規劃及執行訓練活動(2018-2020 年平均每人訓練時數約為 16.6 小時)。

管理系統與 評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 制定出本公司的工作規則、職工福利委員會組織章程、員工申訴處理辦法、勞資會議管理辦法、性騷擾防治申訴及處理辦法、執行職務遭受不法侵害預防管理辦法等相關管理辦法，做為一致性的依循準則。 2. 人員招募：透過結構行為式面談，與性格、邏輯、英文及專業評核進行有效性的評量。 3. 招募活動方向及成效：於經營會議上報告。 4. 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。 5. 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，由晶電五大學院院長、領域專家、執委共同規劃，確立年度教育訓練規劃，並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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2020 年溝通會議 (勞資會議 / 晶心溝通會) 完成率 100%。 2. 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。2020 年更將著重經營雇主品牌及企業社會責任，為台灣學生提供一個展現科技創新思維且貼近實際產業環境的平台，於 2020 年舉辦第二屆總獎金高達百萬的『晶鷹盃』科技競賽，並也提供企業實習機會，未來將更持續管理人才招募宣傳。 3. 針對菁英關鍵人才的留任在過去一年已有達成 95% 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，以求達到長期目標。 4. 2020 年課程執行率達 80% 且滿意度達 4.5 分。每年均達成課程滿意度目標值，在課程執行率方面，亦會視當年度產業情勢，調整課程計畫，以保留訓練活動安排彈性及必要性，已求著重訓練品質及學習成效之目標。

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、在台灣地區提供科技競賽、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，2020 年員工平均薪酬調整幅度為 3-5%。

◊ 薪資與勞基法基本薪資比：

薪資比	男	女
直接人員標準 薪資與勞基法 基本薪資比	1.48	1.38

註 1：標準薪資為每個月固定發放之經常性薪資。
 註 2：勞基法基本薪資係依據 2021 年度規定之基本薪資：新台幣 24,000 元計算。
 註 3：公司程序書規範員工進用最低薪資為符合勞基法基本工資。

◊ 男女標準薪酬比：

類別	薪酬比例	
	男	女
管理人員	1.24	1
研發、技術人員	1.11	1
直接人員	1.07	1

註 1：以女性員工為基準比 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	2019 年	2020 年
非擔任主管職務之全時員工人數	3,729	3,262	3,015
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (新台幣仟元)	2,706,846	2,501,296	2,447,492
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」(新台幣仟元)	754	767	812
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」(新台幣仟元)	596	633	681

公平績效管理制度

晶元光電績效管理與發展系統的目的在于提升個人及組織整體績效。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、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。

2020 年按員工性別接受定期考核的比例

性別	男性	女性
比例	100%	100%

註：未列入考核之員工包含
 1. 契約人員 / 工讀生 / 特定性定期契約人員 (菲籍勞工、顧問) / 實習生
 2. 試用期未滿之新進人員，另以新進人員試用考核程序

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，2020 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，2020 年並未發現供應商使用童工之情形。

2020 年晶元光電女性同仁約佔員工人數 52%。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 68.3%，主要原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。(台灣廠區資深處長以上之高階主管為 100% 台灣籍。)

2020 年人力概況

	男性	女性	總數		男性	女性	總數
全職	1,689	1,831	3,520	非定期契約	1,679	1,817	3,496
兼職	1	2	3	定期契約	11	16	27
總數	1,690	1,833	3,523	總數	1,690	1,833	3,523

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	1,690	37.5	8.7	2.6%	27.9%	49.5%	20.0%
女性	1,833	35.2	7.2	0.1%	10.5%	35.2%	54.2%

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	36	41	0	308	291	0	676
白領外籍	1	2	2	3	1	0	9
外籍配偶	0	1	0	0	12	1	14
身心障礙	0	12	1	1	11	0	25
備註	身障人士進用比例：1%。其中重度身心障礙 14 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 25 人（其中重度身心障礙 14 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

2020 年晶元光電員工新進率為 20.3%，離職率 21.8%。因應公司新技術研發、產品結構調整，為提升生產線之產量及產能，2020 年組織進行擴編，新進人數大幅提升。其中晶元光電一直以來持續推動雇主品牌，近年來更著重於企業的品牌推廣，對內對外皆創造更高度認同感。此外亦推動內部人才留任機制，針對重要職位與菁英人才的薪酬措施（在公司內擔任重要技術專業職務及重要管理階層且有具體貢獻的人才）投入每年約有新台幣一億五千萬至二億元的成本，留任率達到 95%。2020 年離職率相較 2019 年增加 4% 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。

2020 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			
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			
2019 年	女性新進率	2.7%	1.5%	0.0%	294	3,346	8.8%
	男性人數	70	63	7			
	男性新進率	2.1%	1.9%	0.2%			
2020 年	女性人數	117	36	1	714	3,523	20.3%
	女性新進率	3.5%	1.1%	0.0%			
	男性新進率	4.2%	4.5%	0.1%			
	女性人數	201	205	0			
	女性新進率	5.7%	5.8%	0%			

1. 新進率 (%) = 當年度該類別新進人數 / 當年度年底員工總人數
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員，且不包含申請留停復職人員。

年度	性別 / 年齡分布	年齡			合計離職人數	員工總人數	總離職率
		30(含)歲以下	30~50(含)歲	50(不含)歲以上			
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			
2019 年	女性離職率	4.4%	5.9%	0.2%	594	3,346	17.8%
	男性人數	90	172	9			
	男性離職率	2.7%	5.1%	0.3%			
2020 年	女性人數	139	179	5	767	3,523	21.8%
	女性離職率	4.2%	5.3%	0.1%			
	男性離職率	3.0%	8.2%	0.3%			
	女性人數	131	223	6			
	女性離職率	3.7%	6.3%	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、退休或因工殉職之員工，且不包含申請留停人員。

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 2020 年已經復職人數。

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

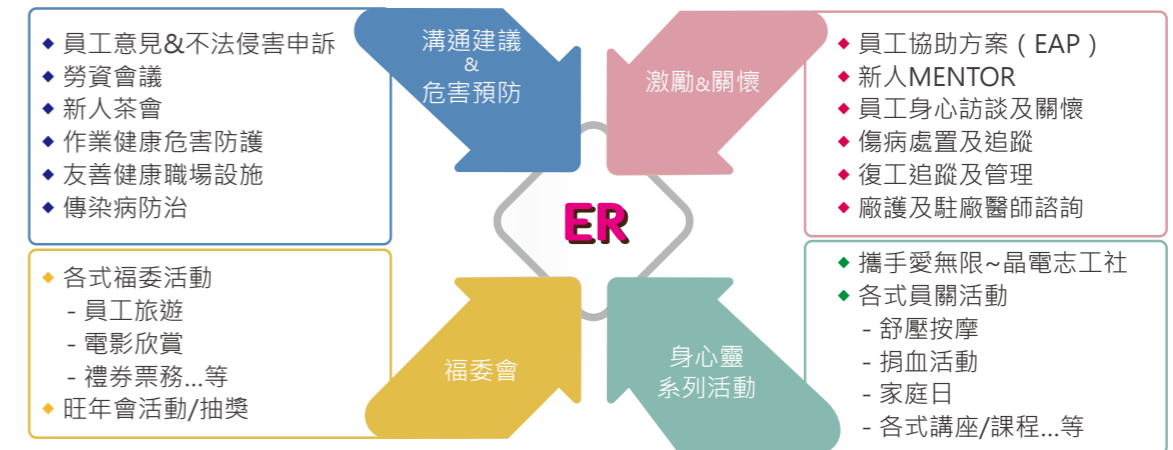
晶元光電依照勞基法第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列規定辦理：

- 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。

2020 年育嬰留停申請狀況

項目	男	女	合計
2020 年符合育嬰留停申請資格人數 (A)	215	143	358
2020 年實際申請育嬰留停人數 (B)	12	33	45
2020 年待復職之育嬰留停人數 (C)	2	41	43
2020 年復職人數 (D)	0	17	17
2020 年復職率 (D/C)	0%	41%	40%
2019 年育嬰留停復職總人數 (E)	3	14	17
2019 年申請復職後服務滿一年人數 (F)	2	12	14
2020 年育嬰留停復職留任率 (F/E)	67%	86%	82%

註 1：2020 年符合育嬰留停申請資格人數：2018~2020 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：2020 年尚在育嬰留停期間總人數

註 3：復職留任率未達 100% 主要係工作因素，佔 40%，照顧家人、組織、家庭因素各佔 20%。

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：

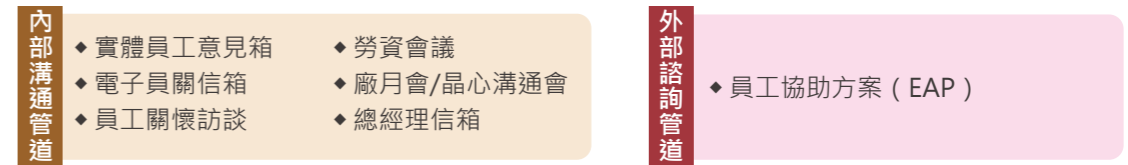
- * 設置健身休閒區，讓同仁可於公司內免費使用健身器材、韻律教室、撞球及桌球設施。
- * 設有福利社、咖啡廳及便利商店，隨時提供員工補充能量。
- * 完善的醫護室資源與哺（集）乳室。

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、有氧舞蹈、瑜珈...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之工作環境。



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（簡稱員關），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，並處理同仁的問題。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，員工意見若有需要亦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，提出建議事項，公司後續即可針對需要調整改善的事項採取應對措施，使公司整體往更好的方向前進。
6. 總經理信箱：除了透過各級主管參與的廠月會與總經理溝通，在公司共好的目標之下，希望這些溝通措施不僅限於主管，更能透過一線同仁的觀察來擬定更合宜的方案，故為了增加同仁的溝通管道，設立了寄件者資訊隱匿的總經理信箱，並於 2019 年 6 月 26 日起正式啟用。
7. 晶心溝通會：由總經理親自主講，讓同仁們清楚瞭解公司的策略方向、營運概況，獲得清楚正確的公司資訊。

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，員工關係部更以整合式的服務模式執行員工協助方案 (Employee Assistance Program, 簡稱 EAP)，自 2009 年起即與外部專業的 EAP 團隊合作，提供隱密及多元化的專業服務資源，包含工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理層級諮詢等，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。因員關與同仁之間互動較頻繁，同仁也較為信任，因此員關扮演同仁與外部單位間的橋樑，將需要協助的同仁轉介至 EAP 團隊；同仁也能直接利用預約專線或電子信箱與外部諮詢單位聯繫討論。



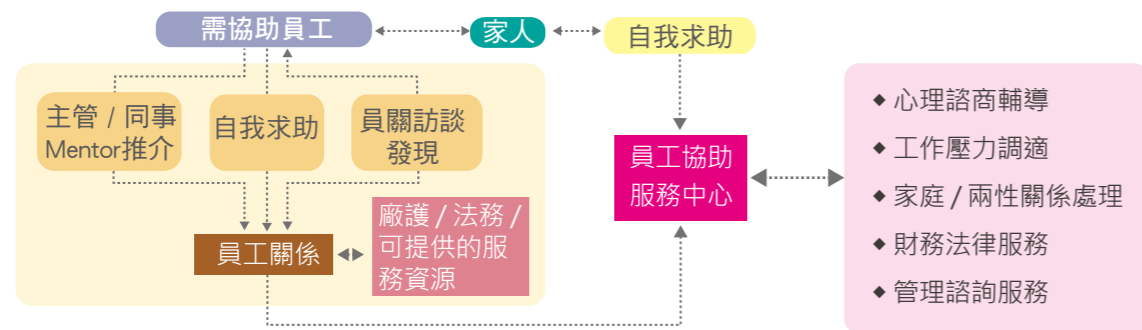
晶元光電推展 EAP 服務已達 11 年，最初因為對於 EAP 感到陌生及擔憂，員工使用人次不如預期，這幾年透過員關多方的推廣，貫徹保密原則，提供內部與外部通力合作的整合式服務，幫助真正需要協助的員工，2020 年使用 EAP 服務諮詢人次達 470 次，服務滿意度 96.63 分（滿分 100 分），顯示員工對於 EAP 服務的熟悉及認同。

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。



2020 年溝通與諮詢統計：

管道 / 類別	勞動實務	人權範圍	生活相關	其他諮詢	合計
員工關係部	1	0	0	1	2
EAP 服務	0	0	0	470	470
員工意見箱 (包含實體意見箱 & 電子信箱)	0	0	24	0	24
不法侵害申訴處理委員會	0	0	0	0	0
性騷擾申訴處理委員會	0	1	0	0	1
合計	1	1	24	471	497

註 1：類別說明：

- ◆ 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）
- ◆ 人權範圍：包含性騷擾、就業歧視、不法侵害
- ◆ 生活相關：包含公司內行政庶務等生活相關之議題
- ◆ 其他諮詢：包含透過內部員工關係管道以及外部 EAP 管道

註 2：溝通與諮詢管道不含「總經理信箱」

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。

活動項目	場次	參加人次
運動在南科-健走活動	1	55
DIY 手作烘焙趣	11	456
億光盃籃球賽	1	56
員工旅遊	29	2,229
合計	42	2,796



運動在南科-健走活動



DIY 手作烘焙趣



員工旅遊



億光盃籃球賽

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。晶元光電為培訓專業人才及提供員工多元的學習機會，本著「誠、新、捷、容」核心文化，承接公司使命、願景及人資策略，同時制定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，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由縱向金字塔為主軸，橫向展開晶電大學組織。以養成能力分類為概念，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通識能力、專業能力以及管理能力。通識能力泛指企業文化、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，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。

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。並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。期望藉由公司內部的完整培訓機制，協助同仁提升能力，進而增強公司整體競爭力，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、瞭解行政規章與品質概念、環境安全規範說明、資安政策及營業秘密法令宣導、誠信經營法規遵循
- 通識能力培訓：通識課程、新人共識營；建立新進人員養成藍圖、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

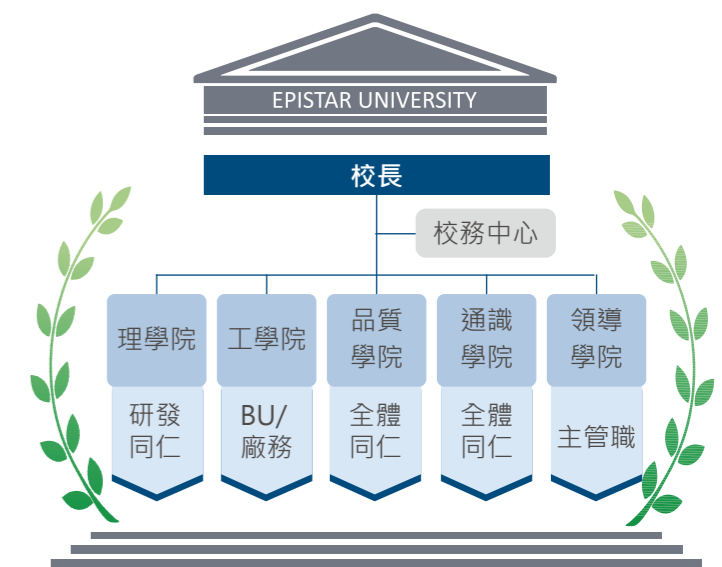
2020 年起設立晶電大學，依據年度組織策略、單位需求，進行訓練需求調查與分析，並展開五大學院：理學院、工學院、品質學院、通識學院及領導學院，依不同需求與效益設計多樣化的學習方案，透過多元的學習管道，包括內訓、外訓、在職訓練及數位學習，讓員工可依工作進度安排，有目標的學習，並隨時充實各項知識和技能。2020 年亦協助員工取得 191 張證照，主要類別為環安、品質、語言以及專業 LED 能力鑑定...等。

晶元光電訓練體系及 E 化學習平台，不僅完善同時兼顧品質，多年來獲得人才發展品質管理系統 (TTQS) 的銀牌肯定。致力於優質訓練，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。

晶元光電訓練架構圖



晶電大學五大學院



人才發展品質有認證，政府計畫申請實績

2009 ~ 2020 年共 11 年
勞動部企業人力資源提升計畫
共獲得補助款 6,281,104 元

平均每年獲補助款
占當年度訓練費用 10%

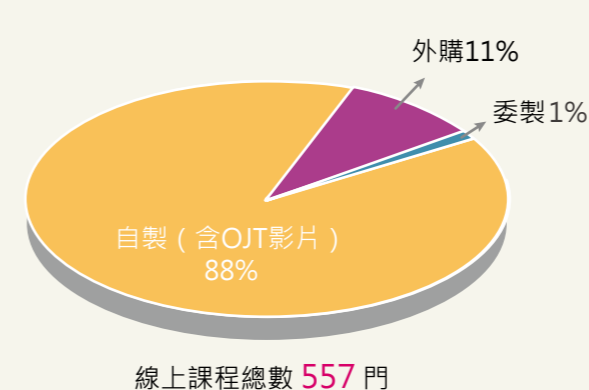


晶電持續榮獲

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

數位學習資源多元化，持續推廣閱讀



◆ 線上課程定期管控及更新

- 技術研討會錄影
- 專業基礎課程
- 管理課程搭配
- 通識能力強化
- 法令課程

◆ 產線 SOP 與認證訓練

- 自製 OJT 課程
- 線上認證測驗題
- 各站點影片教學



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。



高階主管課程
提供高階主管策略規劃所需的知識與方法，以利運用在實務上。



產線組長管理實戰
協助第一線組長建立溝通技巧及運用方式，以利產線有效溝通。



企業反貪腐講座
與法務部調查局合作舉辦講座，建立企業誠信及倫理觀念，避免賄絡與企業貪腐。



技術未來發展趨勢講座
介紹技術未來發展趨勢，讓同仁了解未來公司技術發展及產品。



問題分析與解決
透過小組演練，傳遞品質意識，協助同仁將問題分析與解決的觀念實際應用於工作中。

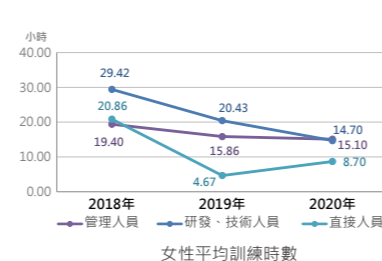
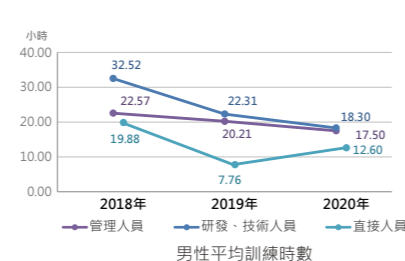
歷年平均訓練時數

2020 年平均每人教育訓練時數為 13.2 小時；其中管理人員平均時數 16.9 小時，研發、技術人員平均時數 17.1 小時，直接人員平均時數 9.9 小時，平均每人教育訓練時數較 2018 年低之原因為 2018 年安排全員必修線上課程；此外，直接人員平均時數較 2019 年高之原因為產線單位加強資安、環境安全等宣導，及證照類外訓增加。

訓練依職務所需能力規劃，不因性別而有差異考量，2020 年平均教育訓練時數中，男性略多於女性，主要源於產業類型及台灣教育環境，光電相關系所多為男性就讀。

(單位：小時)

項目		2018 年	2019 年	2020 年
管理人員	男	22.57	20.21	17.5
	女	19.40	15.86	15.1
	總	21.86	19.19	16.9
研發、技術人員	男	32.52	22.31	18.3
	女	29.42	20.43	14.7
	總	31.95	21.71	17.0
直接人員	男	19.88	7.76	12.6
	女	20.86	4.67	8.7
	總	20.56	5.58	9.9
合計		23.38	13.37	13.2



人權與道德教育訓練

晶元光電一向重視人權與道德議題，除了針對供應商及承攬商人權與道德評估調查外，亦將此議題納入教育訓練重點中，2020 年員工參與人權相關教育訓練參訓人次 8,139 人次，參訓總人時數 12,976 小時。課程內容皆針對同仁進行宣導，需秉持善良管理人來對自己的工作負責，保護公司各項利益及權利不被受損，以符合各類利害關係人之期待。對於新進人員於職前訓練時，亦予以加強宣導，並可透過公司內部網站「藏晶閣」的線上學習課程隨時複習。

項目	參訓人次	參訓總人時數
新進人員訓練 (含誠信經營法規遵循、營業秘密法、資訊機密等級分類)	3,534	10,889
智慧財產權、營業秘密保護暨誠信經營法規遵循	3,528	1,829
資訊安全政策、資訊機密等級分類等資安相關課程	1,077	258
合計	8,139	12,976

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，目前共有 201 位在職正式講師。
- 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，目前共有在職金牌講師 15 位。
- 每年亦會安排特定主題，供正式講師群再度充電進修，瞭解最新教學趨勢與手法，或異業分享教育的理念與熱誠；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。

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：5.5%，其中處級以上主管1.45%，2020年內講時數占比14.8%

內部講師管理辦法
定期審視修訂，制度完善

基礎培訓
台風、表達、有魅力
◆ 結合表單實際運用
◆ 主管/金牌講師參與指評

進階培訓 有效、有趣、有創意

年度表揚
結合績效
激發榮譽感

晶電教師節
典範、專業、傳承
激發講師教學創造力
外部新知刺激與活化

6

社會責任 健康與關懷

6.1 職業安全衛生管理與責任

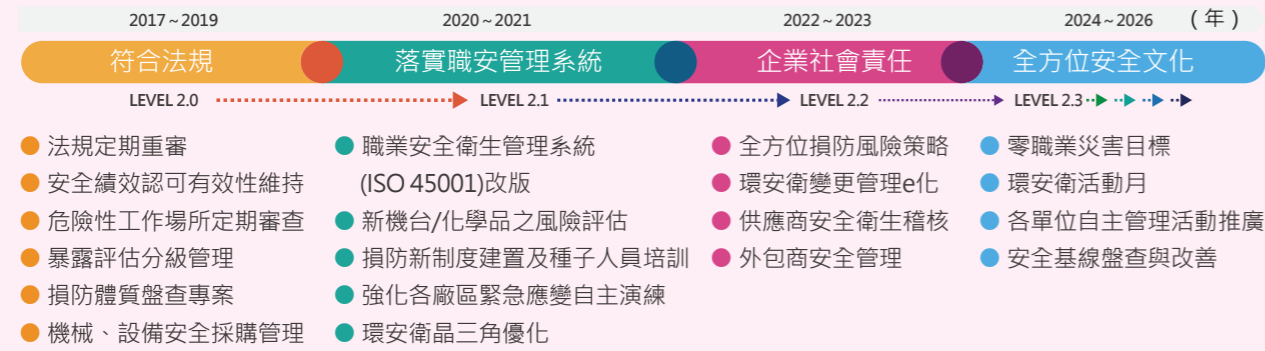
6.2 員工健康促進管理

6.3 社會參與

6. 社會責任 健康與關懷

社會責任 - 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台灣總公司 (直接衝擊)、大陸子公司 (直接衝擊)
聯合國永續目標	 3 健康與福祉  4 教育品質		Goal 3. 確保健康及促進各年齡層的福祉。 Goal 4. 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。
重要性	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。推動人因性危害防止計畫，可避免同仁因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高等原因，引發肌肉骨骼疾病。		
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"> 短期目標：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：針對介入個案進行追蹤管理。 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。 		
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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <ol style="list-style-type: none"> 職業安全衛生法與相關子法、勞動基準法 ISO 14001、ISO 45001、CNS 45001 管審會資料 安委會 (每月召開) 參照勞動部所頒行的「人因性危害防止計畫綱要及解說」訂定人因性危害預防管理辦法 (SAS080038)，並依此管理辦法執行「人因性危害防止計畫」。 KIM-MHO 手工物料作業檢核表、自覺式肌肉骨骼症狀調查表 (NMQ)。 依據 ISO 45001 衛生查核機制進行管理評量，並於安委會揭露其執行進度及成效。 		
績效與調整	<ol style="list-style-type: none"> 2020 年未發生重大工安事件。 健檢受檢完成率達 100%。 		

短中長程目標：型塑晶元光電安全文化

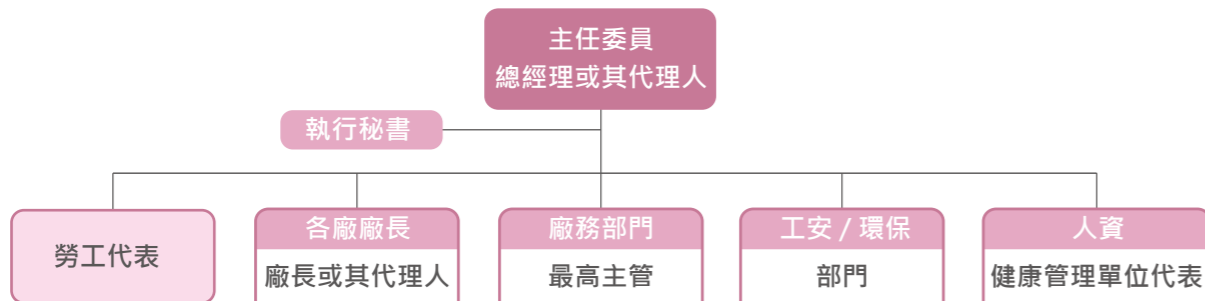


6.1 職業安全衛生管理與責任

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。2020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、健康管理單位1人、工安/環保部門2人、勞工代表12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 2020 年各廠環安衛委員會人數及勞工代表比例如下表：

項目 / 廠區	A1	N1	N2	N3/N8	N6/N9	H1	S1	S3
勞工代表人數	9	4	12	7	7	10	18	19
安委會人數	20	9	20	11	17	23	32	37
勞工代表人數比例	45%	44%	60%	64%	41%	43%	56%	51%

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。



6.1.2 職業安全衛生管理系統

公司已取得 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統，故為維持系統有效性及滿足客戶關切需求，已於 2020 年 4 月 16 日取得 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統證書，說明如下。

- 國際標準化組織 (ISO) 公布，全新職業安全衛生管理體系國際標準 ISO 45001 於 2018 年 3 月 12 日正式發布；已獲得 OHSAS 18001 系統認證的公司將有 3 年緩衝時間可轉版至新標準。
- 新版 ISO 45001:2018 標準主要在幫助和預防與工作有關的職業傷害和健康危害，並提供一個安全可靠的工作場所：
 - 主動風險預防和持續改進職業安全衛生績效，提升組織的適應能力。
 - 加強法律和法規遵從。
 - 展現公司對安全衛生和永續的承諾以展現企業社會責任。
 - 創造更好的工作環境，最大限度地減少與工作有關的傷害和健康危害。
- 2020.04.16 已取得 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統證書，日後的管理系統進行定期驗證，相關期程如下圖：



ISO 45001:2018轉版期程

職業安全衛生系統所涵蓋之工作者

為建立員工對本公司環境安全衛生(以下簡稱環安衛)管理系統之了解、作業能力的規範及提昇,以減少對環境衝擊及提高人員的作業安全性,故規劃環安衛教育訓練內容如下:

- (1) 新進勞工或在職勞工於變更工作前,應接受適於該工作必要之一般安全衛生教育訓練排定時數,至少三小時;有處置或使用危害性化學品者應增列三小時。
- (2) 2020 年度各類型環安衛教育訓練課程及人次數如下表:

課程名稱	廠區	A1	N1	N2	N3/8	N6/9	H1	S1	S3
人員傷害預防與異常事件案例教育訓練		186	114	729	384	268	452	552	494
全廠緊急應變暨疏散演練		333	93	767	211	146	593	829	596
緊急應變能力訓練(ERT訓練)		35	53	261	78	71	449	205	178

環安衛人員皆具有環保或職業安全衛生相關證照(資格)人員(共32人),環安衛人員負責廠區環安衛管理系統工作之規劃及督導,並依照環保及職業安全相關法令規定、環安衛系統條文(ISO 14001:2015、ISO 45001:2018、CNS 45001)訂定環安衛管理系統相關文件供廠內員工及承攬商人員遵守,並定期由系統主導稽核員授課,進行環安衛系統內部稽核員培訓並認證,於每半年進行乙次環安衛系統內部稽核。

經內部稽核之所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的人數以及具資格環安衛系統內部稽核員及督導工作者人數與比例:

項目	人數
台灣廠區廠區(A)	3,568 位
受組織管理之工作者(含派遣/承攬商/約聘/替代役)(B)	300 位
員工及非員工受組織所管制之人數(A+B)	3,868 位
具有資格之環安衛系統內部稽核員(C)	147 位
具內部稽核認可之環安衛系統督導管理人員與工作/或受組織管控之工作者(D)	179 位
(D/A+B)	5%

在此管理系統下,經外部組織稽核或認證之所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例:

- 環安衛人員皆具有環保或職業安全衛生相關證照(資格)人員,共計32位。
- 為維持環安衛系統有效性,除每半年定期內部稽核外,每年定期委由第三方至台灣廠區(A1/N1/N2/N3/N8/N6/N9/H1/S1/S3)進行系統稽核,並取得系統證書,外部稽核員人數約42位(以2020年度外部稽核員計算)。
- 公司與保險公司合作,協助對廠內環安衛風險狀況給予不定期訓練及現場環安衛執行狀況督導並給予建議,以期以保險公司角度提供損害防阻之預防建議,保險公司人數約2位。

經外部組織認可之所有員工、與非員工及工作/或受組織管控之工作者人數比例為300位:3,868位,100%受管控。

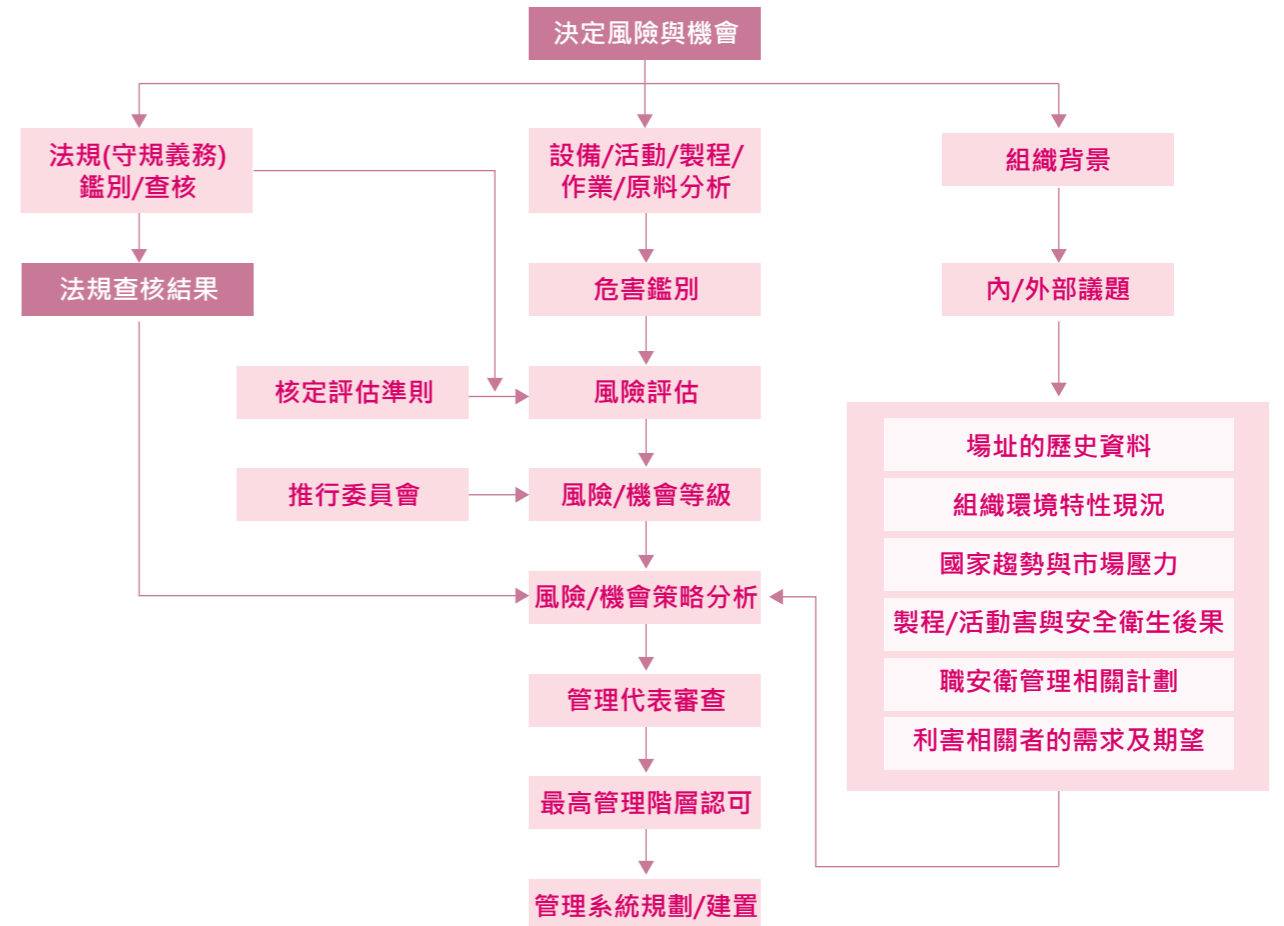
6.1.3 緊急應變管理

危害辨識、風險評估及事故調查

為能主動掌握製程與廠務系統、設備及所有作業潛在危害風險,以風險評估技術分析製程偏離、元件失效、人為失誤等影響因素並採取預防與控制手段,以降低危害發生機率及後果嚴重性。另因應生產與研發作業之設備與設施,依程序實施風險評估,經評估確認其風險可接受後,方能進行生產。

風險的機會與評估流程:

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



如遇異常事故發生，於第一時間迅速完成通報並啟動緊急應變機制，以降低人員傷害與營運損失為目標。事故發生後，依事故調查準則，發掘根本原因並進而採取正確矯正預防措施，調查報告亦同步由總公司環安部門彙整於總公司層級環安衛委員會報告水平展開調查結果，做為各廠區改善之依據，以防止事件再發。

適用總公司與各廠區全體同仁及承攬商，其通報及調查範圍以廠內事故及廠內交通事故為限，廠外事故僅列入通報與統計，相關說明如下：

- 廠內事故：火警(含爆裂)、氣體警報、異味、漏液、漏水、跳電、環保污染、食物中毒、切/割傷、跌傷、壓/夾傷、化學品接觸、撞傷、公共安全、廠內交通事故。
- 廠外事故：地震、颱風、異味、跳電(壓降)、廠外交通事故或可能危及公司之事件。

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 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，總經理責成職安管理處專案，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，2020 年推動 ERT 緊急應變演練競賽，主要由各廠區組隊，進行應變演練競賽，並於年度於 Corp. 安委會中進行頒獎。

在競賽過程，廠長(或代理人)亦參與觀賽，主管皆有正向回饋，包括提到在競賽過程中可看別組做法，加深相關應變邏輯的體會滅火器，消防水管佈線噴灑皆有實作，加深實際歷練。

“競賽”有激勵 & 獎勵的效果，對於大家投入 ERT 演練有正面效果，團隊成員皆來自不同部門這非常符合現實狀況，也可檢視不同部門 ERT 成員間合作默契。



ERT 緊急應變演練



ERT 緊急應變演練



ERT 緊急應變演練

6.1.4 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。

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。

我們已建立事故通報及調查程序(PVS080029)SOP，適用對象包括員工(晶電事業群的全體同仁)及非員工(承攬商)之工作者，於事故發生後，發掘根本原因進而採取正確矯正預防措施，避免事件再發。

2017 至 2020 年職業傷害紀錄：

項目	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
全年工作時數	7,350,426	7,184,222	6,455,698	6,156,950
職業傷害所造成的死亡數量	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	3	4	7	12
可記錄之職業傷害的比率 (FR)	0.40	0.55	1.08	1.95

以上為本公司所有員工於 2017~2020 年職業傷害紀錄，2020 年人員傷害多發生在跌倒事件，主要原因同仁因下樓梯時姿勢不正確以至於跌下樓梯、上完廁所踩空或走樓梯拐到腳腫起來等物理性危害，因此使得 2020 年 FR 較高。

為能將風險降低，於所有廠區進行宣導，並整理於人員傷害教育訓練，以作為宣導改善。而非員工之工作者於 2017~2020 年均無職業災害事件發生。



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，2016 年起特殊健檢中增加家族病史之調查並持續至今，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。2020 年重大異常計管理人數為 16 人，重大異常複檢率為 100%。本公司 2020 年度共有一位同仁經職業病醫師評估診斷為特殊體檢四級，該同仁為雙耳高頻聽力減退，其高頻聽力與 2019 年聽力檢測相比損害 ≤ 10，經現場環境作業監測觀察及駐廠醫師評估不須進行復配工，持續原單位原作業，並加強聽力保護相關衛教及嚴格遵守防護具使用。

健檢異常管理對象	健康衛教/諮詢	複檢追蹤 作業評估/配工	統計分析
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 駐廠醫師諮詢列車 ● 體檢報告諮詢活動 ● 護士衛教關懷 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 追蹤結果紀錄 ● 統計結果分析

2020 年健康檢查項目

類別	檢查項目	細項
一般健康檢查	視力	視力、色盲
	胸腔	胸部 X 光
	腹部	腹部超音波
	尿液	尿潛血、尿蛋白
	血液	CBC/DC、WBC/DC
	血脂肪	CHOL、TG、LDL、HDL
	血糖	AC sugar
	肝功能	GOT、GPT、r-GT、ALK-P
	腎功能	BUN、Cr、UA
特殊健康檢查	粉塵	醫師問診、胸部 X 光、肺功能
	聽力	醫師問診、耳道物理檢查、純音聽力
	砷	醫師問診、胸部 X 光、尿液檢查、血液檢查、尿中砷
	鎳	醫師問診、胸部 X 光、血液檢查、尿液檢查、肺功能、尿中鎳
	黃磷	醫師問診、血液檢查
	鈷	醫師問診、胸部 X 光、肺功能
	正己烷	醫師問診、皮膚肢體物理檢查



健檢活動



健檢活動

歷年健康檢查人數及費用及特殊作業分級如下表：

項目	2018 年	2019 年	2020 年
健康檢查人數	591	3,025	956
健康檢查費用 (新台幣元)	957,412	5,733,415	417,952

特殊作業	廠區	N 廠	H 廠	S 廠
		總人數	總人數	總人數
噪音 (02)	體檢人數	29	17	34
	一級	21	15	20
	二級	7	2	14
	三級	0	0	0
	四級	1	0	0
矽 (19)	體檢人數	90	0	104
	一級	52	0	43
	二級	38	0	61
粉塵 (23)	體檢人數	43	3	10
	一級	35	0	10
	二級	8	3	0
鎳 (26)	體檢人數	48	0	74
	一級	35	0	42
	二級	13	0	32
鈷 (31)	體檢人數	66	36	81
	一級	59	16	81
	二級	7	24	0
正己烷 (12)	體檢人數	8	0	12
	一級	8	0	11
	二級	0	0	1

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，2020 年總計 124 位同仁參加，參與率皆達到 100%，以醫院檢查費用約 6,000 元，總計衍生效益為 744,000 元。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，自 2018 年起特別規劃婦女癌症篩檢活動，2020 年總計 84 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 1 次北中南廠區捐血活動，2020 年共計 78 人參與，總共捐 104 袋，捐血量達 26,000cc，參加人數較 2019 年增加 15 人，捐血量增加 2,000cc。

流感疫苗注射活動

每年秋冬季為流感流行高峰期，流感年侵襲率於成人約 5~10%，於小孩約 20~30%。在門診就醫之流感病患中約 8% 合併嚴重併發症，且死亡率約 2 成。公司同仁為家庭主要照顧者，為維護同仁健康以及避免將病毒帶回家中，故於 2017 年開始舉辦流感疫苗注射活動，除了增進同仁施打意願也再次提醒同仁，全家人皆須施打流感疫苗增強抵抗力，2020 年包含眷屬共計 250 人次參與流感疫苗注射活動。

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，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，2020 年免費按摩活動參與人數達 240 人次。



健康講座



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、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）。

在 2020 為有效防堵 COVID-19，我們成立防疫專責小組，各司其職多方面進行防疫，並透過海報、公告、郵件、講座等各種方式進行防疫宣導，以有效降低傳播風險。



三、作業健康風險預防

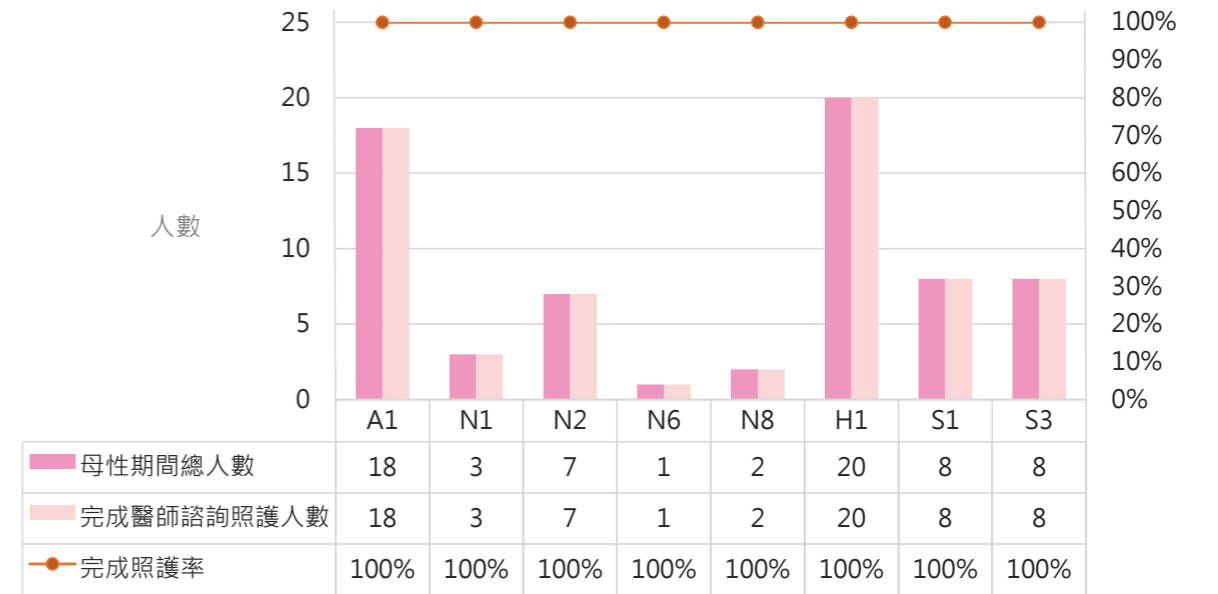
母性保護健康職場

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. 各廠區皆設置哺乳室。
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」及特別提供母性員工關懷贈品。2020 年母性關懷完成照護率達 100%，除落實母性友善職場，更讓同仁深切感受公司對於母性同仁之關愛。

完成率



2020 年母性關懷完成率

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	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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在照亮客戶和使用者生活及點亮員工和股東未來的希望外，我們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。

2020 年回饋與參與

2020 年捐獻單位	金額 (新台幣元)
新竹縣新光國民小學 - 夜光天使計劃	100,000
泰雅學堂	100,000
苗栗縣泰安國民小學	100,000
新竹縣埔和國民小學 - 足球教育計畫	100,000
財團法人研揚文教基金會	25,500
衛生福利部 - 第一線防疫人員防疫專用 (以 TOSIA 協會名義)	500,000
東吳大學 - 數位校史館	120,000
基督教芥菜種會 急難救助包基金	255,000
台灣世界展望會	530,200
總計	1,830,700

2020 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
免費商店	峨眉鄉十二寮免費商店	玩偶及其他物品 130 份
	伊甸社會福利基金會	衣物 239 份
	陽光社會福利基金會	書籍 144 份

6.3.2 晶電志工社

延續 2019 年志工元年的前導活動【溫馨聖誕節】，2020 年晶元光電劃分為 6 個區隊，由各中心副總帶領著小分隊，各自展開志工活動！雖然受疫情影響，導致志工活動於下半年才開始執行，但仍完成了 8 場次的志工活動，包含了淨灘、秋節志工、農場志工以及救助包包裝志工。

晶電提供每人每年 10 小時的帶薪志工假，包含往返服務地點的交通時間，今年度共申請 669 個小時的志工假，也讓同仁可以更放心、更無後顧之憂的做志工。今年度志工活動共 165 人次參與，志工服務總時數達 503.5 小時！

希望藉由每次的活動與號召，讓更多同仁愛上當志工的感覺，進而影響到自己的親人甚至是朋友，攜手為這個社會注入一股溫熱的暖流，除了可以給予弱勢更直接且溫暖的實際幫助，也學習保護我們所生活的環境，與環境共好，更帶著晶電的願景，持續 Lighting Your Life ！

志工活動	合作單位
2020 志工元年活動	幸福狗流浪中途
	臺南市心智障礙關顧協會附設展翼烘焙坊
	喜憨兒烘焙屋竹北工作站
	基督教芥菜種會
	千甲聚落社區協力農場
幸福晶電 - 愛不停歇	財團法人基督教芥菜種會
聖誕老人換您當 - 聖誕禮物募集活動	台灣世界展望會



包裝志工



淨灘志工



農場志工

幸福晶電 愛不停歇

自疫情爆發以來，民眾捐贈比例大幅下降，許多家庭收入驟減，面臨斷炊的窘境，【幸福晶電·感謝有您】今年首度把愛送出去！不只要幸福晶電，更要幸福社會每個角落，今年規劃募集「緊急救助包」，提供物資包含米、麵條、罐頭、油、泡麵、肥皂等日常生活中的平凡物資，協助弱勢家庭在艱困的時期度過的黑暗期。此次活動同仁共捐款255,000元，達成510包急難救助包的成果！

除了募集「緊急救助包」的款項之外，我們也更進一步身體力行，實際將物資分裝成一份一份的急難救助包，減輕芥菜種會窗口的業務，活動結束後同仁也分享到：「很開心能夠與同仁們一起響應志工活動，同仁業務都十分繁忙，但大家願意空出時間響應，花時間花力氣，推著推車的大家各個揮汗如雨，心中真的非常感謝！也很謝謝芥菜種會讓大家一起度過這麼有意義的下午，相信這會成為彼此間一份特別的回憶。」

包裝的過程中，看見一顆顆服務熱情的心，仔細包裝每一項物品，甚至品管物資是否有狀況，也讓芥菜種會的窗口見識到大公司對於品檢的堅持，窗口也回饋到：「同仁們都滿腔熱血投入，不論是搬運物資、分裝物資包等都很盡心盡力並積極主動參與，更用迅速且俐落的方式提前將物資包分裝完成，真的是相當優秀！」



包裝過程



急難救助包包裝完成



救助包運送上車



參加志工們大合照

免費商店

新竹峨眉鄉打造「免費商店」，裡面的東西通通免錢，讓有需要的人來拿取，盼透過以物易物、資源再用的概念，打造物質簡單但心靈富足的生活。除有免費二手商品供交換，民眾也可「以工換食」進駐社區協助修繕及維護環境。透過這個念想，將活動對內設定為樂於分享，對外則為讓愛延續，晶電在今年也舉辦了南北共2場的免費商店活動！

此次活動參考外部公益單位需求，並設立捐物的標準，期望將分享效益最佳化，把東西留給最需要的人，邀請全集團的同仁一起留下家裡多餘的，並帶走用得到的。在北廠總收件數為973件，其中755件為書籍、衣服及絨毛娃娃，內部領取件數為681件，領取率70%，南廠的部分共募集826件，被領取為605件，領取率73.2%。活動開放的頭兩天還有同仁提早來排隊，挑選符合自己所需的二手商品，分享的氣氛瀰漫，讓所有同仁一起Take or Leave！

因活動一開始即參考外部公益單位需求，故未被領取的物品也有好去處。將收集過後的物資整理後，搭配伊甸社會福利基金會的舊衣回收專案，捐贈239件衣物，在陽光基金會的舊書捐贈部分，捐贈144本書籍，針對峨眉鄉十二寮免費商店則捐贈了130件物品，此次活動總捐贈數為513件，也讓這份愛延續下去。



【免費商店】開幕日



募集相當多的二手玩具、玩偶...



同仁拿取二手物品



免費商店募集到上千件二手物品

【~聖誕老人換您當~】 聖誕禮物募集暨捐款活動

2020年晶元光電持續舉辦【~聖誕老人換您當~】聖誕禮物募集暨捐款活動，連續五年持續愛心捐款累計金額已經超過200萬了！每年參與捐款的人數也由原本的100多人，漸漸突破到200多人，同仁持續影響著自己的同事與家人朋友，一起共襄盛舉，將這份愛送到偏鄉去，幫助弱勢家庭的小朋友除了能夠溫飽之外，對於健康方面加強體魄減少生病，還可學習一技之長，獨當一面，面對未來未知的冒險與挑戰。

在禮物的方面，五年來也累計送出超過2000份的聖誕禮物，幫助超過2000位小朋友實現他們的聖誕心願，這些雖然只是小小的心願，卻串起同仁與小朋友之間的聯繫。祝福卡與感謝卡的相互交換，一次次碰撞出我們之間的火花，禮物讓小朋友感受到溫暖與關愛，感謝卡也讓同仁感到精神百倍，許多同仁會將認養的心願卡與感謝卡放置在辦公桌上，在上班勞累時看一下小朋友可愛的訊息，深呼吸又是一個充滿活力的開始，在充滿愛與和諧的環境中，繼續努力認真工作，對人對事也多了一份溫暖。



南科170份禮物



竹科250份禮物



中科80份禮物



小朋友開心收到禮物



附錄

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：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任
報告書作業辦法」第四條第四項要求對照表

附錄六：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

準則類別 / 主題若有 * 符號則為重大主題

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼
1. 組織概況					
GRI 102 一般揭露：核心	102-1	組織名稱	○	2.1.1 關於晶元光電	20
	102-2	活動、品牌、產品與服務	○	2.1.1 關於晶元光電	20
	102-3	總部位置	○	2.1.1 關於晶元光電	20
	102-4	營運活動地點	○	2.1.1 關於晶元光電	20
	102-5	所有權與法律形式	○	2.1.1 關於晶元光電	20
	102-6	提供服務的市場	○	2.2.1 服務市場	26
	102-7	組織規模	○	2.1.1 關於晶元光電	26
	102-8	員工與其他工作者的資訊	○	5.1.2 人力概況	73
	102-9	供應鏈	○	3.3.1 供應商評鑑	50
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	○	2.2.3 專業分工	30
	102-11	預警原則或方針	○	3.1.3 風險管理 6.1.3 緊急應變管理	42 91
	102-12	外部倡議	○	3.1.6 導入管理系統	45
	102-13	公協會的會員資格	○	2.1.2 參與組織	23
2. 策略					
GRI 102 一般揭露：核心	102-14	決策者的聲明	○	董事長的話	4
GRI 102 一般揭露：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會		3.1.3 風險管理	42
3. 倫理與誠信					
GRI102 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
GRI 102 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	38

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼
4. 治理					
GRI 102 一般揭露：核心	102-18	治理結構		3.1.1 治理架構	35
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-35	薪酬政策		3.1.1 治理架構	35
	102-36	薪酬決定的流程		3.1.1 治理架構	35
	102-37	利害關係人的參與		3.1.1 治理架構	35
	102-38	年度總薪酬比率		5.1.1 人才招聘	72
	102-39	年度總薪酬比率之增加百分比		5.1.1 人才招聘	72
5. 利害關係人溝通					
GRI 102 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	14
	102-41	團體協約	○	5.2.2 多元溝通管道	79
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	○	1.2.1 利害關係人鑑別	14
GRI 102 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 2.2.4 客戶滿意度	14 32
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	○	1.3 永續性重大性議題	17
6. 報導實務					
GRI102 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	20
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	○	關於本報告書	2
	102-47	重大主題表列	○	1.3 永續性重大性議題	17
	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	3

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼
GRI102 一般揭露：核心	102-52	報導週期	○	關於本報告書	3
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	○	關於本報告書	3
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	○	關於本報告書	3
	102-55	GRI 內容索引	○	附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	106
	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 經濟績效 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	2.2 營運概況	25
	103-2	管理方針及其要素	○	2.2 營運概況	25
	103-3	管理方針的評估	○	2.2 營運概況	25
GRI 201 經濟績效 主題揭露 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	29
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	○	5.1.3 人員流動情形	74
	201-4	取自政府之財務補助	○	2.2.2 競爭環境與財務資訊	29
* 反競爭行為					
GRI 103 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	34
	103-2	管理方針及其要素	○	3.1 公司治理概況	34
	103-3	管理方針的評估	○	3.1 公司治理概況	34
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	204	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	38

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
* 能源					
GRI 103 能源管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	4. 綠色環境 節能與管理	53
	103-2	管理方針及其要素	○	4. 綠色環境 節能與管理	53
	103-3	管理方針的評估	○	4. 綠色環境 節能與管理	53
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	○	4.1.1 能源使用	55
	302-4	減少能源消耗	○	4.1.3 節能減碳措施	59
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	4.1.2 水資源管理	57
	103-2	管理方針及其要素	○	4.1.2 水資源管理	57
	103-3	管理方針的評估	○	4.1.2 水資源管理	57
	303-1	共享水資源之相互影響	○	4.1.2 水資源管理	57
	303-2	與排水相關衝擊的管理	○	4.1.2 水資源管理	57
GRI 303 水與放流水主題 揭露 2018	303-3	取水量	○	4.1.2 水資源管理	57
	303-4	排水量	○	4.1.2 水資源管理	57
	303-5	耗水量	○	4.1.2 水資源管理	57
* 廢污水和廢棄物					
GRI 103 廢污水和廢棄物 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	4. 綠色環境 節能與管理	53
	103-2	管理方針及其要素	○	4. 綠色環境 節能與管理	53
	103-3	管理方針的評估	○	4. 綠色環境 節能與管理	53
	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	○	4.2.3 水污染防治	65

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼
GRI 306 廢汙水和廢棄物 主題揭露 2016	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	66
	306-3	嚴重洩漏	○	4.3 環保法規	68
	306-4	廢棄物運輸	○	4.2.4 廢棄物管理及回收再利用	66
	306-5	受放流水及其它 (地表) 逕流排放而影響的水體	○	4.2.3 水污染防治	65
* 有關環境保護的法規遵循					
GRI 103 有關環境保護的法規 遵循管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	4.3 環保法規	68
	103-2	管理方針及其要素	○	4.3 環保法規	68
	103-3	管理方針的評估	○	4.3 環保法規	68
GRI 307 有關環境保護的法規 遵循主題揭露 2016	307-1	違反環保法規	○	4.3 環保法規	68
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 103 勞雇關係管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	5. 樂活職場 人才與培訓	71
	103-2	管理方針及其要素	○	5. 樂活職場 人才與培訓	71
	103-3	管理方針的評估	○	5. 樂活職場 人才與培訓	71
GRI 401 勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	○	5.1.3 人員流動情形	74
	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	77
	401-3	育嬰假	○	5.2.1 員工福利	77
* 職業安全衛生					
GRI 103 職業安全衛生 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	6. 社會責任 健康與關懷	87
	103-2	管理方針及其要素	○	6. 社會責任 健康與關懷	87
	103-3	管理方針的評估	○	6. 社會責任 健康與關懷	87
	403-1	職業安全衛生管理系統	○	6.1.2 職業安全衛生管理系統	89

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼
GRI 103 職業安全衛生 管理方針	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	○	6.1.3 緊急應變管理	91
	403-3	職業健康服務	○	6.2 員工健康促進管理	94
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	○	6.1.2 職業安全衛生管理系統	89
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	○	6.1 職業安全衛生管理與責任	88
	403-6	工作者健康促進	○	6.2 員工健康促進管理	94
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	○	3.3 供應鏈管理	49
	GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	○	6.1.2 職業安全衛生管理系統
403-9		職業傷害	○	6.1.4 安全績效	93
403-10		職業病	○	6.2 員工健康促進管理	94
* 訓練與教育					
GRI 103 訓練與教育 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	5. 樂活職場 人才與培訓	71
	103-2	管理方針及其要素	○	5. 樂活職場 人才與培訓	71
	103-3	管理方針的評估	○	5. 樂活職場 人才與培訓	71
GRI 404 訓練與教育 主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	○	5.3 人才教育與培訓	82
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	○	5.3 人才教育與培訓	82
	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	72
客戶隱私					
GRI 103 客戶隱私管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	3.1 公司治理概況	34
	103-2	管理方針及其要素	○	3.1 公司治理概況	34
	103-3	管理方針的評估	○	3.1 公司治理概況	34
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	○	3.1.5 資訊安全	44

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼
* 社會經濟法規遵循					
GRI 103 社會經濟法規管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	4.3 環保法規	68
	103-2	管理方針及其要素	○	4.3 環保法規	68
	103-3	管理方針的評估	○	4.3 環保法規	68
GRI 307 有關環境保護的法規遵循主題揭露 2016	307-1	違反環保法規	○	4.3 環保法規	68
自訂主題					
* 客戶滿意度					
GRI 103 客戶滿意度	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	2.2 營運概況	25
	103-2	管理方針及其要素	○	2.2 營運概況	25
	103-3	管理方針的評估	○	2.2 營運概況	25
* 資訊安全					
GRI 103 資訊安全	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	3.1 公司治理概況	34
	103-2	管理方針及其要素	○	3.1 公司治理概況	34
	103-3	管理方針的評估	○	3.1 公司治理概況	34
* 人才招募與留任					
GRI 103 人才招募與留任	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	5. 樂活職場 人才與培訓	71
	103-2	管理方針及其要素	○	5. 樂活職場 人才與培訓	71
	103-3	管理方針的評估	○	5. 樂活職場 人才與培訓	71
* 專利					
GRI 103 專利	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	2.2 營運概況	25
	103-2	管理方針及其要素	○	2.2 營運概況	25
	103-3	管理方針的評估	○	2.2 營運概況	25

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼
* 促進員工健康					
GRI 103 促進員工健康	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	6. 社會責任 健康與關懷	87
	103-2	管理方針及其要素	○	6. 社會責任 健康與關懷	87
	103-3	管理方針的評估	○	6. 社會責任 健康與關懷	87
* 綠色產品					
GRI 103 綠色產品	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	3.2 生產管理	46
	103-2	管理方針及其要素	○	3.2 生產管理	46
	103-3	管理方針的評估	○	3.2 生產管理	46
* 產品的安全					
GRI 103 產品的安全 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	○	3.2 生產管理	46
	103-2	管理方針及其要素	○	3.2 生產管理	46
	103-3	管理方針的評估	○	3.2 生產管理	46

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 5.1.2 人才招募	38 73
2	企業應確保公司內不違反人權	3.1.2 誠信經營 5.1.2 人才招募	38 73
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 5.1.2 人力概況	38 73
4	消彌所有形式之強迫性勞動	3.1.2 誠信經營 5.1.2 人力概況	38 73
5	有效廢除童工	3.1.2 誠信經營 5.1.2 人力概況	38 73
6	消彌僱用及職業上的歧視	3.1.2 誠信經營 5.1.2 人力概況	38 73
環境部分			
7	支持對環境挑戰採取預防性措施	3.1.4 氣候相關財務揭露 (TCFD) 4. 綠色環境 節能與管理	43 53
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	53
9	鼓勵研發及擴散環保化的科技	3.2.1 綠色產品設計	46
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	38

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	38
2.2	人權的風險處境	3.1.2 誠信經營	38
2.3	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係 (共犯的避免)	3.1.1 治理架構	35

項次	條文	對應章節	頁碼
2.4	解決委屈 (解決牢騷埋怨)	5.2.2 多元溝通管道	79
2.5	歧視與弱勢族群	3.1.2 誠信經營 5.1.2 人力概況	38 73
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	77
2.8	工作的基本權利	5.2.1 員工福利	77
勞動實務			
3.1	聘僱與聘僱關係	5.1 良好的勞資關係	72
3.2	工作條件與社會保護	5.2.1 員工福利	77
3.3	社會對話	6.3 社會參與	100
3.4	工作的健康與安全	6.1 職業安全衛生管理與責任 6.2 員工健康促進管理	88 94
3.5	人力發展與訓練	5.3 人才教育與培訓	82
環境			
4.1	污染預防	4.2 污染防治管理	63
4.2	永續資源利用	4.1 能資源使用	55
4.3	氣候變遷的減緩與適應	3.1.4 氣候相關財務揭露 (TCFD)	43
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	53
公平的經營實務			
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	3.3.1 供應鏈管理	50
5.5	尊重智慧財產權	3.1.2 誠信經營	38

項次	條文	對應章節	頁碼
消費者議題			
6.1	公平的行銷、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	48
6.3	永續消費	2.2.4 客戶滿意度	32
6.4	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	2.2.4 客戶滿意度	32
6.5	消費者資料保護與隱私	2.2.4 客戶滿意度	32
6.6	提供必要的服務	2.2.4 客戶滿意度	32
6.7	教育與認知	3.2.1 綠色產品設計	46
社會參與與發展			
7.1	社區參與	6.3 社會參與	100
7.2	教育與文化	6.3 社會參與	100
7.3	增加就業與技術發展	5.1 良好的勞資關係	72
7.4	科技發展	2.2 營運概況	25
7.5	增加財富與收入	2.2 營運概況	25
7.6	健康	3.2.1 綠色產品設計	46
7.7	社會投資	6.3 社會參與	100

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 人才招聘	72
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	87
4	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	5.3 人才教育與培訓 6.3.1 關懷與回饋	82 100
5	實現性別平等，並賦予婦女權力	5.1.2 人力概況	73
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	55
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 5. 樂活職場 人才與培訓	25 71
12	確保永續消費及生產模式	3.2 生產管理 4. 綠色環境 節能與管理 4.2.4 廢棄物管理及回收再利用 4.3 環保法規	46 53 66 68
13	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	3.1.4 氣候相關財務揭露 (TCFD)	43
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 3.1.2 誠信經營	34 38

附錄五：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」第四條第四項要求對照表

「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」第四條第四項		
條文內容	對應章節	對應頁碼
(一) 企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	5.1.1 人才招聘	72
(二) 企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	3.1.4 氣候相關財務揭露 (TCFD)	43

附錄六：第三方公正單位 BSI 獨立保證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

晶元光電股份有限公司 2020 年永續報告書

英國標準協會與晶元光電股份有限公司(簡稱晶電)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對晶元光電股份有限公司 2020 年永續報告書進行評估和查證外，與晶電並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對晶元光電股份有限公司 2020 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人士，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

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

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由晶電一併回覆。

查證範圍

晶電與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與晶元光電股份有限公司 2020 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估晶電遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結晶元光電股份有限公司 2020 年永續報告書內容，對於晶電之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、晶電所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關晶電 2020 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了晶電對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就晶電所提供之足夠證據，表明其依循 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於晶電政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 12 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2020 年報告書反映出晶電已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續活動具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了晶電之包容性議題。

重大性

晶電公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了晶電之重大性議題。

回應性

晶電執行來自利害關係人的期待與看法之回應。晶電已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了晶電之回應性議題。

衝擊性

晶電已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。晶電已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了晶電之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

晶電提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告，與相當於“核心選項”(每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了晶電的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

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

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2020137
2021-10-01

...making excellence a habit.™

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



晶元光電股份有限公司
TEL : 03-567-8000
FAX : 03-578-3080
新竹科學園區力行路21號
www.epistar.com

