

2024

富世達永續報告書

Fositek Sustainability Report



關於本報告書

富世達股份有限公司(以下簡稱「富世達」、「本公司」或「我們」)作為消費性電子製造商，所生產製造之產品與消費者日常生活密切相關，我們持續投入創新研發，致力於技術突破與產品優化。本次為富世達發行的第四本永續報告書，透過系統性資訊揭露，本公司的永續管理作為與績效。我們積極回應利害關係人關注，將核心價值與企業社會責任緊密結合，以進一步實踐企業永續發展的願景與價值。

報告書編撰原則

項目	發布單位	參考準則與規範
1	全球永續性標準委員會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB)	GRI 永續性報告準則 (GRI Standards 2021)
2	金融穩定委員會 (Financial Stability Board , FSB)	TCFD 氣候相關財務揭露準則 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
3	臺灣證券交易所	上市上櫃公司永續發展實務守則 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
4	英國責信標準協會 (AccountAbility)	AA1000 SES 利害關係人參與標準

報告期間

本報告書期間涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，部分資訊亦提及過往績效。

報告範疇

本報告書資訊範疇包含富世達台北總公司、越南廠、深圳廠之營運活動與服務，所有財務數字均以新台幣為計算單位，若有改變將於文中註明揭露範疇。

每年定期發行中文版報告書，皆可於本公司企業永續網站查詢及下載，出版日期為：

本次出版	2025 年 8 月
下次出版	2026 年 8 月

報告書品質

本報告書揭露的數據係來自富世達自行統計與調查結果；財務數據來源，係經會計師認證後公開發表的資訊；法令規定檢測之數據，均經由公正機構量測或認證，並以一般慣用的數值描述方式呈現。

財務數據	安永聯合會計師事務所
品質管理系統 ISO 9001	SGS
環境管理系統 ISO 14001	SGS
職業安全健康管理系統 ISO 45001	SGS
資訊安全管理系統 ISO27001	TÜV
有害物質了流程管理系統 QC080000 : 2017	SGS
汽車產業品質管理系統 IATF 16949 : 2016	NQA
溫室氣體盤查 ISO14064 (深圳廠)	CTI
責任商業行為準則 RBA-VAP	RBA

聯絡資訊

如您對於本報告書有任何疑問及建議，歡迎與我們聯繫：

富世達股份有限公司	
電話	+886-2-2299-6388
地址	新北市新莊區五權二路 24 號 8 樓之 4
公司網站	https://www.fositek.com/
電子信箱	ESG@fositek.com

報告管理流程

STEP 1 議和

1. 與利害關係人議合重大議題
2. 鑑別重大議題之衝擊

STEP 2 編撰

由永續發展委員會彙整資訊並根據 GRI Standard 2021 之八大原則編制文稿：

1. 準確性
2. 平衡性
3. 清晰性
4. 可比較性
5. 完整性
6. 永續性的脈絡
7. 時效性
8. 可驗證性

STEP 3 審核

1. 各單位確認數據正確性
2. 由永續發展委員會審閱、定稿
3. 送審董事會，決議通過及核定揭露

經營者的話

董事長的話

富世達於 112 年上市，至今取得了令人矚目的佳績，其中關鍵因素為專利優勢、自行開發的自動化設備、完整轉軸產品線、自動化生產線、擁有核心部件自製能力及模具開發能力。在這些基礎上，富世達客戶基礎從大陸品牌擴張到全球一線大廠。我們真正對手是自己，只要我們堅持不犯錯，持續做好研發設計和製造，就能獲得成功。展望未來，在既有的智慧手機市場基礎上，將積極耕耘 AI 伺服器市場，包括伺服器滑軌與水冷快接頭均是重點項目。

全球經濟仍受中美貿易摩擦、俄烏戰爭、以巴衝突與通膨等多重變數干擾，富世達將持續調整供應鏈配置、強化海外產能與研發技術，以降低經營風險。我們已在越南當地投入擴廠並逐步投資，積極參與以搶占市場商機，富世達在全力衝刺越南工廠的營運同時，亦著重於節能減碳的具體實踐。我們將不斷學習，與時俱進，才能持續立於不敗之地，當越南工廠開始全面營運且能獲利時，這也代表富世達更向前邁進一大步。



董事長 黃祖模

目錄

關於本報書.....	2	4.4 廢棄物及污染管理.....	92
經營者的話.....	4	4.5 水資源管理.....	96
CH1、永續環境.....	6	CH5 員工關懷.....	99
1.1 關於富世達.....	6	5.1 職場人權與多元平等.....	99
1.2 利害關係人議合.....	16	5.2 人才吸引與留任.....	111
1.3 重大議題與管理方針.....	19	5.3 人才培育與發展.....	118
CH2、公司治理.....	33	5.3.1 人才培育.....	118
2.1 公司治理.....	33	5.4 社會共融.....	121
2.2 誠信經營與法規遵循.....	40	CH6、安全職場.....	122
2.3 資安管理.....	44	6.1 職業安全衛生.....	122
2.4 風險管理.....	49	6.2 職業病預防及健康促進.....	129
CH3、創新價值.....	54	附錄一、全球永續性報告指標.....	136
3.1 產品創新研發.....	54	附錄二、上市公司氣候相關資訊.....	141
3.1.1 產品研發策略.....	55	附錄三、永續揭露指標 - 電子零組件業.....	146
3.2 產品品質與安全.....	59		
3.3 永續供應鏈.....	65		
3.4 客戶關係管理.....	71		
CH4、環境永續.....	75		
4.1 永續環境管理政策.....	75		
4.2 TCFD 氣候相關財務揭露.....	76		
4.3 溫室氣體與能源管理.....	86		

CH1、永續願景

核心願景與承諾

富世達成立以來，將永續經營承諾自「環境保護」「社會責任」及「公司治理」三面向著手進行，在致力追求企業成長及永續經營之際，始終以「誠信經營」貫徹於產業鏈上下游與客戶及供應商維持穩定良好的合作關係。

基於對社會及環境的責任與使命，公司内部推行各種環保活動之宣導工作，以善盡環保環境之企業責任；秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，富世達持續投入服務社會大眾，同時帶動全體員工、供應商及客戶一起持續關懷社會弱勢族群，藉由各項企業社會公益活動的參與，善盡企業社會責任貢獻一份心力。

1.1 關於富世達

1.1.1 公司概况

富世達股份有限公司成立於民國 90 年，為奇鋐科技的子公司，富世達擁有手機、筆電、3C 等消費性電子產品轉軸的領先技術，持續開發核心技術，並布局智慧財產權管理。為因應筆電與手機的輕巧精密趨勢，本公司不斷提升研發設計、供應鏈管理、精密生產等核心能力，也因參與客戶前期產品開發，得以迅速掌握產業趨勢脈動、市場需求及技術先機。未來我們將持續深耕，加強與客戶的連結，拓展新產品線以因應不斷推陳出新的產品需求，以應對產業市場快速的變化，並回應利害關係人對我們的期待。

公司資料

公司名稱	富世達股份有限公司
英文名稱	FOSITEK CORP.
設立時間	2001 年
上市時間	2023 年
股票代碼	6805
產業	電子零組件業
資本額	6.85 億元
員工人數	1,427 人
董事長	黃祖模

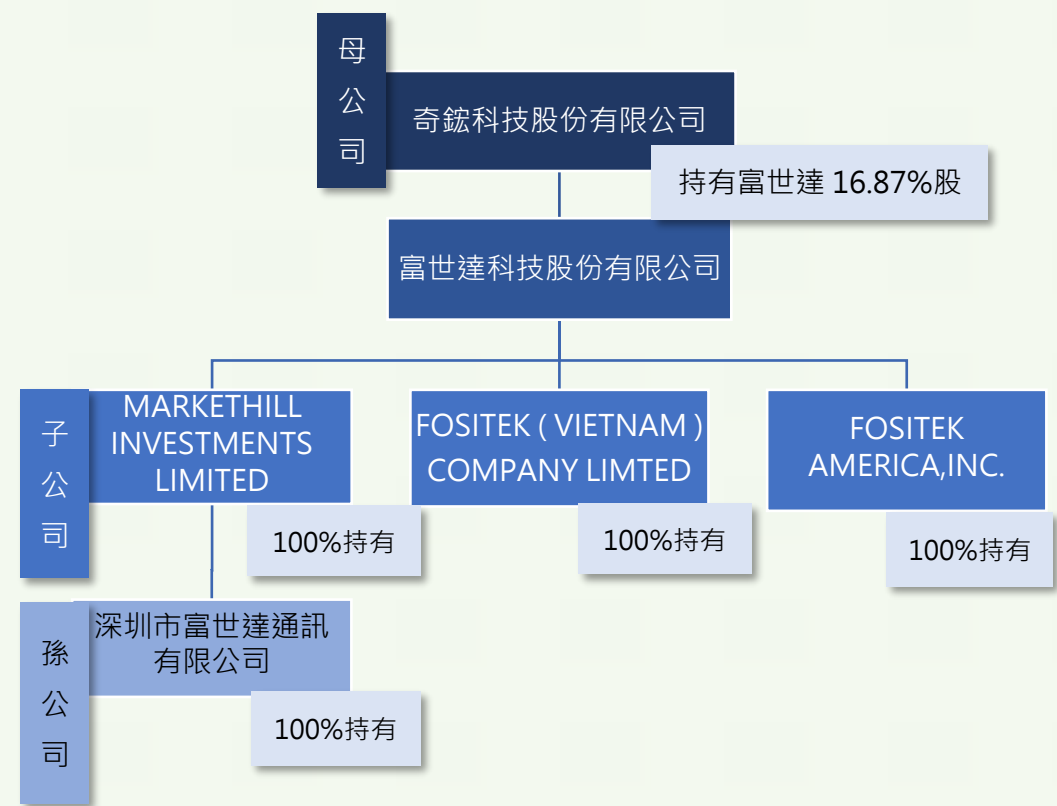
營運據點

本公司重視研發技術，積極與客戶研發並優化各種產品，總部設於新北產業園區，作為主要的研發中心；主要生產據點位於深圳、越南，從事量產與品質檢驗事宜，並於高雄、昆山、成都設有服務據點，以利服務當地客戶。

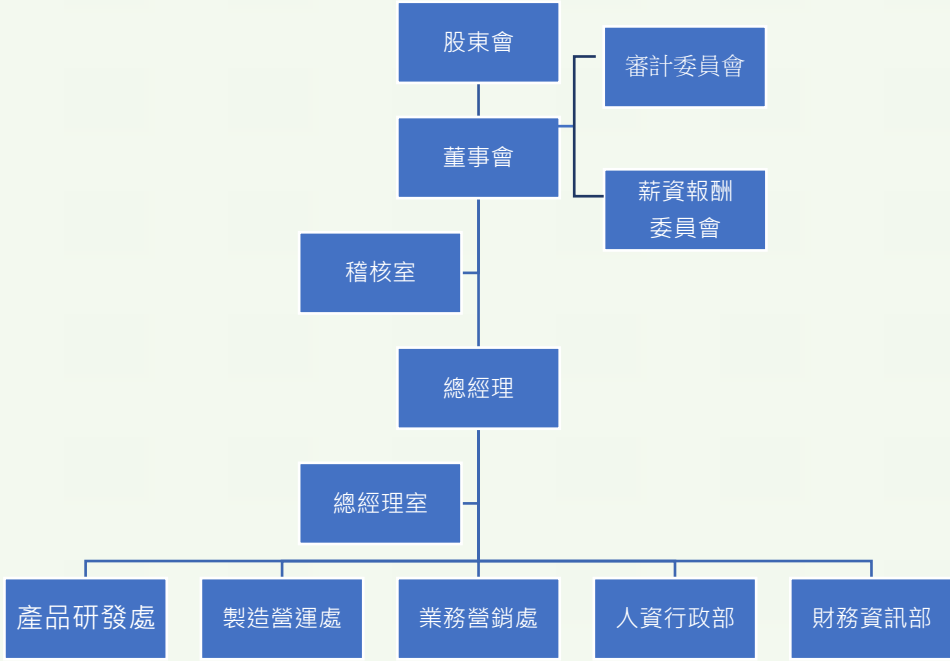
主要據點名稱	聯繫方式
台北總公司	地址:24892 新北市新莊區五權二路 24 號 8 樓-4 電話：(02) 2299-6388
深圳工廠	地址: 深圳市寶安區沙井街道辛養社區西部 工業園號 電話：+86-755-36635577
越南廠區	地址: Lot Cn05, Ho Tro Dong Iii Industrial Zone, Hoang Dong, Duy Tien Township., Ha Nam Vietnam



關聯企業說明



組織架構



以上資訊截止到 2024 年 12 月 31 日

富世達重要里程碑

年份	重要事記
2001	富世達股份有限公司設立，資本額為新台幣 100 萬元
2004	轉投資子公司 MARKETHILL INVESTMENTS LIMITED 設立
2010	取得 ISO 9001 認證
2011	成立轉投資子公司深圳市富世達通訊有限公司
2013	取得 ISO 14001 認證
2014	奇鋹科技參與富世達現金增資，取得 30.20%股權
2020	1. 經核准登錄興櫃股票櫃檯買賣 2. 名列天下雜誌前 2000 大企業
2021	1. 獲選為製造業成長速度最快公司第 11 名 2. 取得 ISO 45001：2018 職業健康管理安全體系認證 3. 取得 QC080000：2017 有害物質過程管理體系認證
2022	1. 經濟部智慧財產局「本國法人專利申請百大排名」110 年排名第 71 名 2. 取得 IATF16949：2016 汽車行業質量管理體系 認證 3. 取得 ISO27001：2013 信息安全管理體系 認證
2023	1. 經濟部智慧財產局「本國法人專利申請百大排名」111 年排名第 99 名 2. 於 11 月 9 日正式在臺灣證券交易所掛牌上市
2024	1. 經濟部智慧財產局「本國法人專利申請百大排名」113 年排名第 35 名 2. 獲得 1111 人力銀行 2024 年「幸福企業銀獎」



榮獲 2024 年 1111 人力銀行幸福企業銀獎

理念和願景

“成為轉軸零組件的龍頭，持續為客戶創造長期價值，成就客戶”是一直以來支持我們向前的動力，在瞬息萬變、日新月異的時代中，科技為我們帶來的快速與便捷，而消費性電子與 3C 產品在應用面越趨於廣泛，無論是追求極致輕薄的筆電或是目前需求正快速成長的折疊型手機，都是不斷要求自我突破的挑戰，因此我們抱持著「開放創新」、「團隊合作」、「熱忱毅力」、「誠信負責」的精神，只為成就客戶，滿足多元產品與客戶提出的需求，得以與時時刻刻在進步的世界並肩而行。



外部組織參與

名稱	參加單位	會員身分
中華民國內部稽核協會	總經理室	會員
粉體（末）冶金協會	研發部	會員
社團法人中華人力資源管理協會	人資部	會員

1.1.2 績效與展望

富世達擁有手機、筆電、3C 產品轉軸的領先技術，持續深耕戴爾，聯想，華為等主力客戶，出貨均穩定成長，新項目與延伸機種開發順暢，其他新客戶也陸續合作中，公司在生產、管理、人才、品質、研發、創新等各方面加強整備，充實產能，儲備人才來因應日漸成長的市場需求，持續朝擴大市佔、增加營收及提升毛利等三大目標邁進。

財務收支

單位：新台幣仟元

營運項目	2023 年度	2024 年度
營業收入	5,643,893	8,187,690
營業成本	(4,326,085)	(6,360,754)
營業毛利	1,317,808	1,826,936
毛利率	23%	22%
營業費用	(437,140)	(629,563)
營業淨利	880,668	1,197,373
營業淨利率	16%	15%
營業外收入及支出	30,437	297,189
稅前淨利	911,105	1,494,562
所得稅費用	(283,147)	(267,198)
本期淨利	627,958	1,227,364
淨利率	11%	15%
基本每股盈餘	10.18	17.90

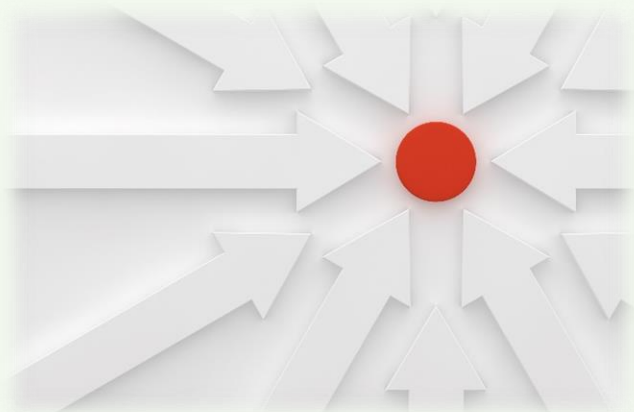
營運表現

單位：新台幣仟元

項目	基本要素	2022 年度	2023 年度	2024 年度
產生之直接經濟價值	收入 (含銷售淨額、金融投資收入、資產銷售收入)	5,111,699	5,735,787	8,421,607
	營運成本	3,688,856	4,164,134	6,191,154
分配之經濟價值	員工薪資和福利	587,916	660,448	735,841
	支付出資人的款項 (當年度配股配息)	241,816	377,046	548,431
	支付政府的款項 (稅款)	270,809	283,147	267,198
	社會捐贈	0	100	50
	總計	4,789,397	5,484,875	7,742,674
留存之經濟價值 (產生-分配)		322,302	250,912	678,933

永續目標與承諾

本公司致力於在追求營運成長與產品品質的同時，全面強化公司治理、環境永續、員工權益與社會責任等面向。我們深信，唯有穩健紮根，方能邁向長遠目標。因此，本公司訂定 11 項永續目標與承諾，並透過永續報告書持續揭露各項推動成果與進展，展現對利害關係人負責的態度，實踐企業、社會與環境共好共榮的永續願景。



富世達永續目標與承諾

1. 禁止使用童工，不接受任何使用童工的供應商或分包商。
2. 尊重工作自由，禁止任何形式的強迫勞動。
3. 提供公司安全衛生的工作和生活條件，確保職工的安全和健康。
4. 推動勞資合作，尊重職工合法的結社自由和集體談判權。
5. 提供平等和公平的工作環境，禁止任何形式的歧視行為。
6. 尊重職工的基本人權，禁止任何形式的侮辱人格的行為。
7. 合理安排生產計畫，合理安排工人的工作時間和休息及休假。
8. 提供合法的工資福利，至少滿足工人的基本需要。
9. 遵循誠信，守法、自律，尊重智慧財產權，公平交易，鼓勵社會社區參與。
10. 禁止採購與使用衝突礦物
11. 遵循客戶要求，進行持續改善。

1.1.3 產品及產業價值鏈

富世達主要研發不同類型的轉軸，產品應用廣泛，諸如電子、電腦等資訊通信產業，亦可延伸至醫療設備業，如醫療懸臂支架，主要係提供角度變化及支撐的功用。其中以智慧型手機應用占比最高，包含手機翻蓋、旋轉屏或折疊屏，其次為筆記型電腦，如商用筆記型電腦轉軸，本公司未來計畫往柔性屏應用產品及具特殊功能性轉軸產品開發。

單位：新台幣仟元；%

產品別	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	營業收入 淨額	比重 (%)	營業收入 淨額	比重 (%)	營業收入 淨額	比重 (%)
折疊式手機轉軸	3,889,376	77.57%	4,632,788	82.09%	6,759,480	82.56%
筆記型電腦轉軸	1,024,666	20.44%	969,211	17.17%	894,921	10.93%
其他	99,837	1.99%	41,894	0.74%	533,288	6.51%
合計	5,013,879	100.00%	5,643,893	100.00%	8,187,690	100%

產業競爭力

富世達擁有完整的轉軸產品布局，從專業研發到自行開模生產製造，皆能全方位滿足市場的需求，以及長期與客戶配合共同研發合作的關係，穩定且長遠，共構我們在電子消費性產品與轉軸產品無可取代的競爭力。

研發能力

- 全方位專利佈局
- 專業研發團隊
- 先進模擬分析能力
- 自動化設備開發

產品競爭力

- 完善轉軸產品線
- 自動化生產線
- 核心部件自製 (MIM件)
- 模具開發

客戶關係

- 共同研發合作模式
- 長期穩定合作關係

產業上、中、下游之關聯性

本公司主要產品轉軸係經沖壓件、車件、壓鑄件組合成品，屬於筆記型電腦產業鏈之中游，負責與下游客戶協同設計並開發筆記型電腦、平板與手機等消費性電子產品之轉軸。

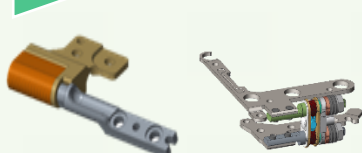
上游

- 沖壓件：支架、簧板、彈片及摩擦片
- 車件：轉軸、固定軸
- 金屬粉末射出件：凹凸輪、軸心
- 壓鑄件：鋅、鋁合金零件



中游

- 轉軸成品組立
- 產品公差、扭力、耐受力檢測



下游

- 筆電、液晶顯示器、3C 製造商



產品專利認證

本公司十多年來鑽研轉軸及伺服器機構組件設計領域，不斷精進擴大產品應用範圍。多年來與知名品牌大廠客戶共同研發產品，掌握產品發展脈動並搭配長久積累的研發經驗，在各國專利申請皆有傲人成績，亦提出專利申請的獎金制度，鼓勵研發同仁積極創新，栽培產業領域專才。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
申請件數	71	89	229
已取得專利	74	85	117
合計	145	174	346



未來展望

為因應產業發展及消費性電子用品趨勢、提升自我競爭力、與國際產業鏈接軌、擴展事業版圖，本公司擬定短中長期發展策略：

面向	短期	中、長期
行銷策略	1. 加強與客戶連結並提升附加價值 2. 強化產品線並以消費性電子商品市場為主力推出新產品	1. 積極開發海內外潛力客戶，擴充既有產品範圍，以提升獲利。 2. 深化顧客關係並透過供應鏈管理提升客戶黏著度
生產及採購策略	1. 提升生產效能與良率並做好成本控管 2. 隨市場波動調整庫存量，預防呆滯料及原料價格波動風險。	1. 自動化與模組化取代重度人力密集工站；加強重要關鍵零部件自製比例以提升生產效能。 2. 與上游主要供應廠商建立穩定供應鏈，維持採購成本之競爭優勢。
研發策略	1. 強化交貨效率、產品品質及服務效能 2. 提升模具開發效率並建立標準化流程	1. 擴充經營團隊，規劃核心產品，並持續投入新世代產品之研發。 2. 透過標準化與模組化之開發技術，優化開發時程與開發成本。

1.2 利害關係人議合

1.2.1 利害關係人鑑別

富世達依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五大原則：「多元觀點」、「依賴性」、「責任性」、「影響力」、「緊密度」，透過問卷發放予內部各部門主管填寫利害關係人各面向權重影響，並參考同業關係利害人群體，識別出富世達前五大利害關係人優先建置管理方針，分別為員工、政府機構、客戶、供應商、股東/投資人。

富世達主要利害關係人



1.2.2 利害關係人溝通

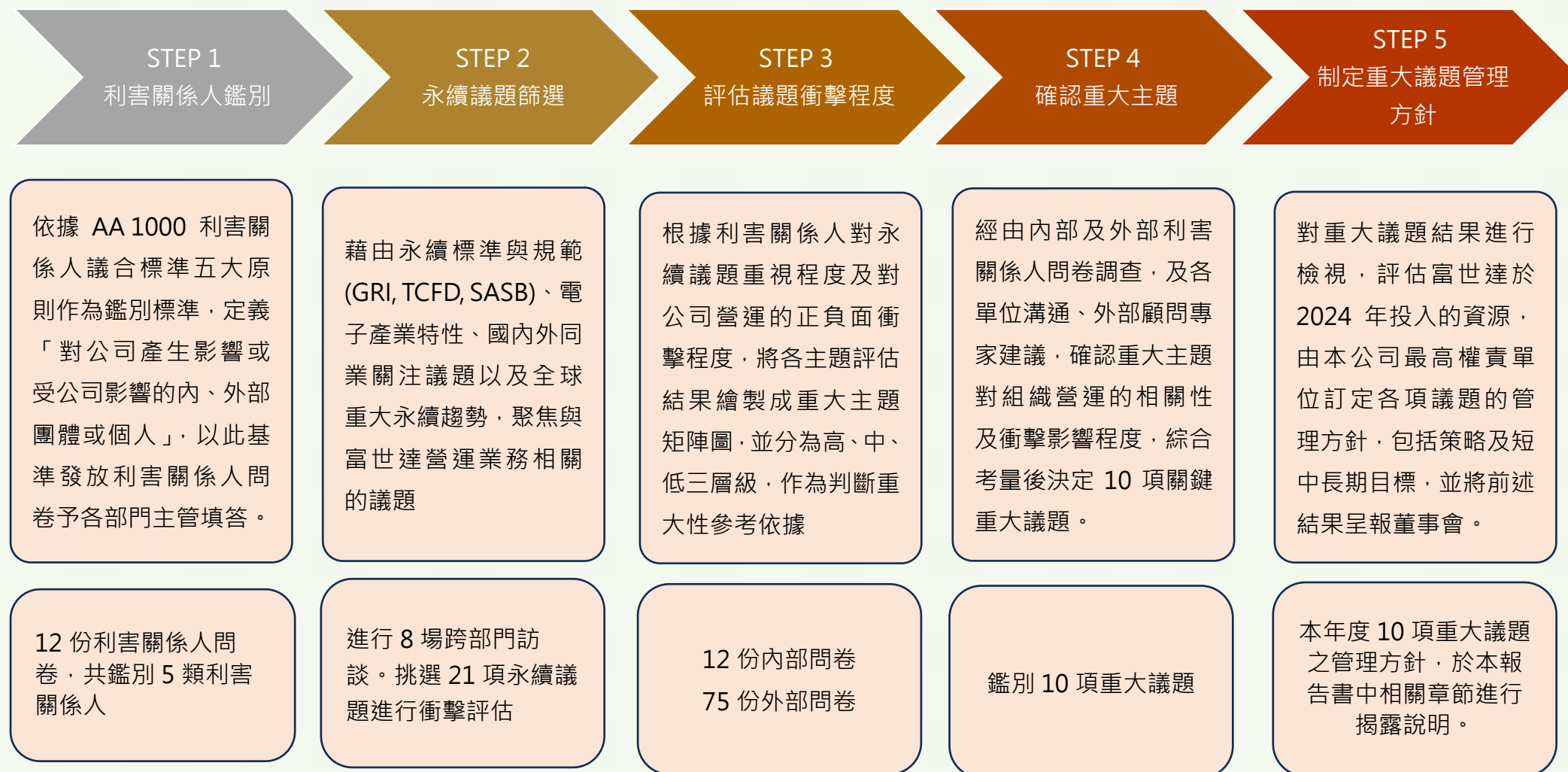
對象	關注之議題	溝通方式/管道	溝通頻率	溝通議題	對富世達的重要性
客戶 	1. 風險管理 2. 產品品質與安全 3. 職業安全與健康	視訊會議	不定期	1. 針對產品品質、專案進度、研發情形等進行說明 2. 調查顧客滿意度並可針對問題改善 3. 參與供應商大會並親自拜訪客戶，針對專案問題溝通討論，亦共同進行新技術研發與交流 4. 提升客戶滿意度及黏著度	客戶是富世達營運價值的最終體現者，我們不斷與客戶溝通了解其需求，共同開發符合市場需求之產品，並提供高品質，以建立長期互信的夥伴關係。
		通訊軟體	即時		
		現場拜訪	不定期		
		客戶滿意度調查	每年		
		供應商大會	每年		
		技術交流	不定期		
供應商 	1. 客戶關係管理 2. 供應鏈管理 3. 職業安全與健康	視訊會議	不定期	1. 原物料品質異常檢討 2. 針對供應商、原物料、設備及法規等各面向進行年度稽核 3. 供應商年度稽核	供應商為上下游價值鏈中不可或缺的夥伴。我們與供應商共同承擔產品品質、倫理採購及環境責任等目標透過建立透明、公平且互惠的合作關係，得以強化供應鏈韌性，並攜手推動社會與環境永續。
		郵件			
		通訊軟體			
		現場拜訪			
		廠商稽核			

對象	關注之議題	溝通方式/管道	溝通頻率	溝通議題	對富世達的重要性
股東/投資人 	1. 公司治理 2. 供應鏈管理 3. 產品創新與風險管理	股東會	年度	1. 向股東投資人揭露公司誠信經營、法規遵循、財務績效、公司經營狀況、產品規劃相關營運情況 2. 揭露 2024 年永續報告書 3. 召開股東會 1 場、法說會 2 場	股東與投資人關注富世達之財務績效與長期價值創造。我們致力於良好公司治理與資訊透明，並揭露環境、社會與公司治理相關績效，回應投資人對風險控管、永續發展及責任投資的期待，以鞏固股東與投資人信任。
		法說會	每季一場		
		月營收公告	每月		
		季度財務報告	每季		
		公司網站投資人專區	即時		
員工 	1. 人才吸引與留任 2. 員工權益與多元平 3. 產品品質與安全	晨會	每天	1. 日常工作要點安全事項宣導 2. 產品異常處理與品質改善要求 3. 事項宣導、關懷員工及問題反饋 4. 專業訓練與發展 5. ESG 相關議題說明 6. 員工滿意度調查	員工是富世達的核心資產，其專業研發能力及對產品認真負責態度，是公司競爭力及發展具有關鍵性的影響。我們致力於提供安全、健康且公平的工作環境，並透過完善的教育訓練與職涯發展，提升員工滿意度與向心力，實踐共同成長的目標。
		週會	每周		
		Email/通訊軟體	即時		
		內外部教育訓練	不定期		
		勞資會議	每季		
		員工信箱	不定期		
		員工滿意度調查	每年		
政府機構 	1. 公司治理 2. 氣候變遷因應 3. 風險管理	外部研討會	不定期	1. 參與政府舉辦研討會與政令宣導講座 2. 了解政策與法規規定，並不定時交流溝通	富世達積極配合與遵循營運據點相關法規，並杜絕任何形式的不法行為。

1.3 重大議題與管理方針

1.3.1 重大性議題鑑別流程

重大議題鑑別流程



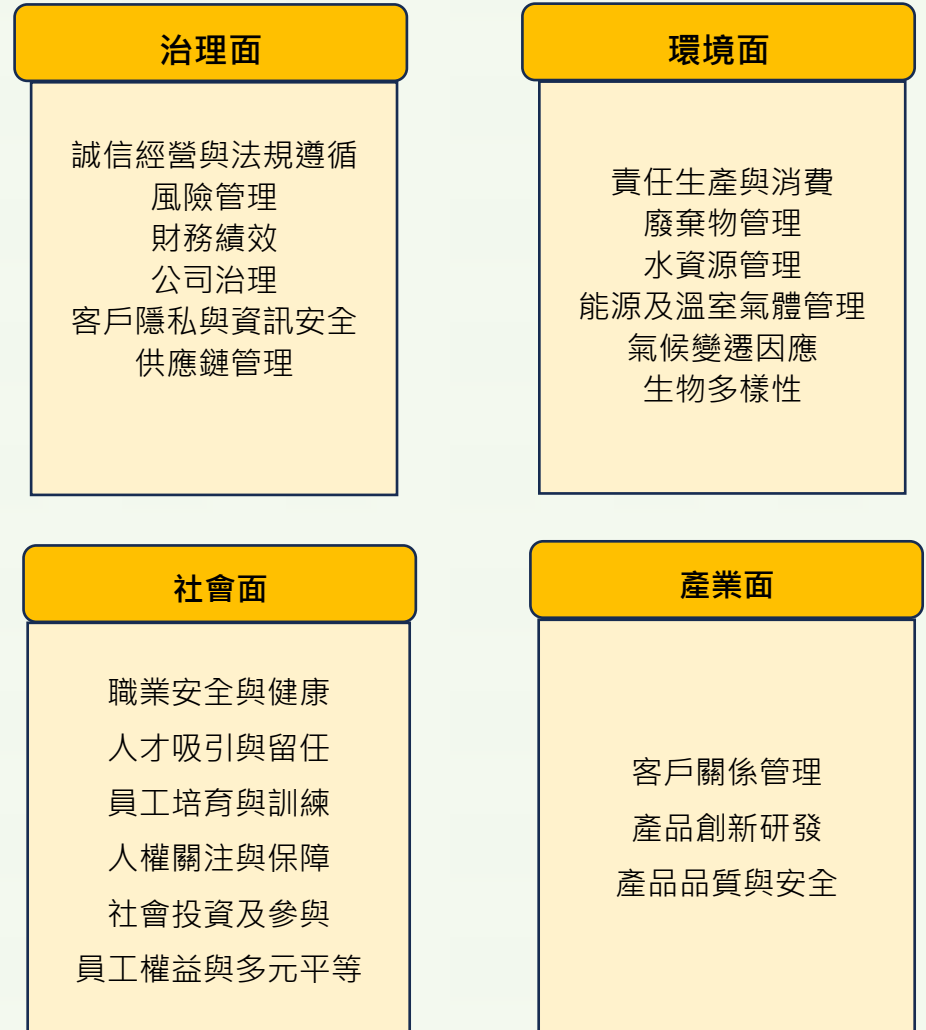
永續主題來源

本公司從國際永續標準與規範、聯合國永續發展目標 (SDGs)、產業趨勢及利害關係人的互動等永續相關議題，找出對富世達潛在重大主題，並聚焦成 21 項永續主題。

永續相關準則 	參考國際永續準則及規範如：GRI Standards、SASB、TCFD
產業發展趨勢 	涵蓋經濟、環境、社會與人權等，以及國際產業高度關注之議題，如永續供應鏈、智能化與節能技術等主題。
永續發展目標(SDGs) 	參考 SDGs17 項目標(Goals)與其涵蓋 169 項標的(Targets)，連結富世達之相關作為。
利害關係人關注議題 	客戶、供應商、政府機關、員工、股東/投資人等利害關係人關注議題

永續主題

經永續委員會討論，並與利害關係人議合後，與公司營運業務相關層面進行分析，提出四大面向共 21 項議題，提供重大利害關係人進行問卷填答，再針對填答內容進行權重分析。

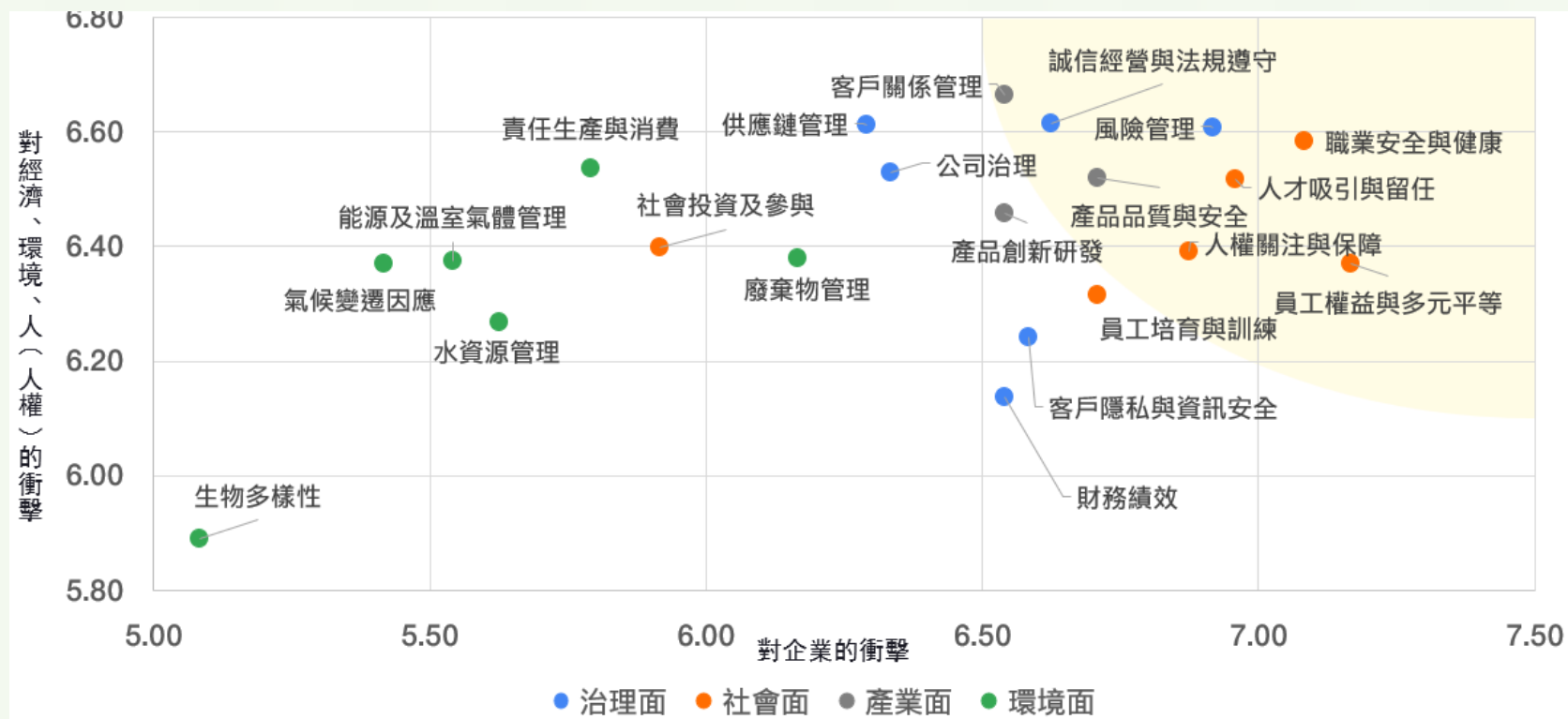


1.3.2 重大主題分析與矩陣

評估議題衝擊程度

為鑑別富世達的永續議題對經濟、環境及社會造成的衝擊，內部由各部門管理階層填答，回收內部有效問卷為 12 份，外部則發放予利害關係人：富世達員工、投資人 / 股東、客戶、供應商、政府機關、社區/社會團體填答，外部回收有效問卷共 75 份，其中包含員工 32 份、股東/投資人 10 份、政府機關 2 份、供應商 10 份、客戶 10 份、社區 / 社會團體 1 份、媒體 10 份。透過內外部問卷發放蒐集衝擊評估，並依據「對經濟、環境、人群 (含人權) 的衝擊」與「對企業的衝擊」為兩軸，以矩陣交叉分析方式，繪製出重大議題矩陣如下圖。

重大議題綜合衝擊矩陣



排名	面向	議題名稱
1	社會面	職業安全與健康
2	社會面	員工權益與多元平等
3	治理面	風險管理
4	社會面	人才吸引與留任
5	社會面	人權關注與保障
6	治理面	誠信經營與法規遵守
7	產業面	產品品質與安全
8	產業面	客戶關係管理
9	社會面	員工培育與訓練
10	產業面	產品創新研發
11	治理面	供應鏈管理
12	治理面	公司治理
13	治理面	客戶隱私與資訊安全
14	治理面	財務績效
15	環境面	廢棄物管理
16	環境面	責任生產與消費
17	社會面	社會投資及參與
18	環境面	能源及溫室氣體管理
19	環境面	水資源管理
20	環境面	氣候變遷因應
21	環境面	生物多樣性

富世達針對「對環境、經濟與人(人權)的衝擊影響程度」與「對公司營運的衝擊影響程度」，以矩陣交叉分析方式，進行永續主題的排序，原考量依照重大議題排序挑選前 8 大主題，經永續委員會討論將發生可能性及衝擊程度平均分數大於 4 分者定義為重大主題，並額外針對負面衝擊設定其衝擊程度大於 4.5 分者也定義為重大主題。

經內部綜合評估考量後，決議將「人權關注與保障」及「員工權益與多元平等」，整併為「職場人權與多元平等」，同時將環境面關注度最高的「廢棄物管理」以及與本公司產業競爭力相關的「供應鏈管理」納入，歸納共 10 個重大議題。依據重大主題管理方針，將針對本次重大議題盤點目前執行現況，並設定短、中長期目標，並於每年度永續報告書追蹤其執行績效確保與永續原則一致。

註：紅字為 2024 年十大重大主題

1.3.3 重大議題管理方針

重大主題	職業安全與健康	對應章節	CH6 職業安全衛生
面向	社會面	利害關係人	員工、政府機關
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
職場安全與健康不僅影響員工效率與產品品質，更與員工身心健康息息相關，應共同維持工作場所安全環境與行為約束，確保員工工作權益並降低工傷風險。		 	
2024 執行績效	短期目標(2025 年)	中長期目標(2026-2030 年)	
1. 持續落實 ISO45001 職業安全衛生管理系統驗證 2. 護理師臨廠服務每月 1 場，共舉辦 12 場，適時提供身心靈健康衛教諮詢	1. 總合傷害指數(FSI) ≤ 0.15 2. 重大職業災害件數：0 件 3. 職業病件數：0 件	1. 總合傷害指數(FSI) ≤ 0.15 2. 重大職業災害件數：0 件 3. 職業病件數：0 件	

重大主題	員工權益與多元平等	對應章節	CH5.1 職場人權與多元平等
面向	社會面	利害關係人	員工、政府機關
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
落實多元平等並確保員工權力，提升員工向心力以及整體營運，我們將致力維護營造友善職場，杜絕職場性騷擾、重視兩性平權、同工同酬，並制定相關人權政策使其全體確實執行與遵守。		 	
2024 執行績效	短期目標(2025 年)		中長期目標(2026-2030 年)
1. 提供友善職場，杜絕職場性騷擾，落實人權保障。 2. 建立多元溝通管道傾聽員工聲音，2024 年共召開 4 場勞資會議，透過議程討論達成共識。	1. 制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法管控 2. 設置透明的員工溝通管道，建立勞資和諧的友善職場環境		1. 因應法令適時修訂管理辦法 2. 持續提升及宣導溝通管道效能，使同仁的意見得以有效及回覆

重大主題	風險管理	對應章節	CH2.4 風險管理
面向	治理面	利害關係人	員工、客戶、股東/投資人、供應商
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
為預防重大損失，建立完備之緊急應變措施，定期實施演練與宣導，讓同仁具有警備意識，在遇緊急情況能臨危不亂將災害降至最低，維護利害關係人的利益。		 	
2024 執行績效	短期目標(2025 年)	中長期目標(2026-2030 年)	
1. 持續關注永續發展趨勢，鑑別之利害關係人關注之重大主題，依法規或國際準則揭露。 2. 隨時監控法規或準則變動，加強人員訓練並盡速進行修正。 3. 落實環境管理相關制度及具體行動方案，定期舉辦對管理階層及員工之環境教育課程。 4. 導入資訊安全防護系統 5. 深圳廠區通過 ISO27001 認證	1. 每年定期鑑別之利害關係人關注之重大主題，並依法規或國際準則進行揭露 2. 持續管理並降低可能造成公司重大風險事項之發生機率 3. 規劃台北、深圳、越南各據點皆取得 ISO27001 認證	1. 建立風險預判、評估與因應措施，透過審查機制追蹤執行成效並落實風險管理 2. 規劃台北、深圳、越南各據點皆 ISO27001 取得認證 3. 定期召開資訊安全委會，落實風險管理，並持續執行 ISO27001 等相關規範	

重大主題	人才吸引與留任	對應章節	CH5.2 人才吸引與留任
面向	社會面	利害關係人	員工
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
規劃完善的教育訓練，落實人才培育可提高留任率，並於招募時須兼顧多元平等多面向評估，保持勞方與資方兩造溝通管道通順，建立完善薪資與升遷制度，以提供員工健全的職場保障。		 	
2024 執行績效	短期目標(2025 年)		中長期目標(2026-2030 年)
1. 提供公平完善且具吸引力的薪酬福利及互動良好的勞資關係，使人力穩定 2. 落實針對各部門技能需求規劃人才培訓與發展計劃	1. 員工離職率<15% 2. 教育訓練年度平均 1 小時		1. 員工離職率<15% 2. 教育訓練年度平均 1.5 小時

重大主題	誠信經營與法規遵守	對應章節	CH2.2 誠信經營與法規遵循
面向	治理面	利害關係人	員工、政府機關、股東/投資人、供應商
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
確保公司營運資訊公開透明，誠信經營，並遵循法令規範與要求，落實推動公司治理與永續發展，可提升利害關係人的信任且維持企業良好聲譽。			
2024 執行績效	短期目標(2025 年)	中長期目標(2026-2030 年)	
1. 持續於內部透過教育訓練並透過電子郵件宣導最新法規動向，推動企業商業道德、公司治理、員工品德操守等道德規範 2. 2024 年無發生重大違反法規事件及支付違規罰款	1. 成立永續發展委員會，推動永續發展業務 2. 積極回應主管機關提出之治理評鑑相關建議，公司治理評鑑名列 51%~65% 3. 符合國內外相關法規，無重大違規事項 4. 辦理至少一場董事及經理人誠信經營及法規遵循相關教育訓練，並持續對內宣導相關政策	1. 積極回應主管機關提出之治理評鑑相關建議，公司治理評鑑名列前 21%~35% 2. 符合國內外相關法規，無重大違規事項 3. 辦理至少一場董事及經理人誠信經營及法規遵循相關教育訓練，並持續對內宣導相關政策	

重大主題	產品品質與安全	對應章節	CH3.3 產品品質與安全
面向	產業面	利害關係人	員工、客戶
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
產品與服務品質一直是富世達最重視的核心價值。我們嚴格控管原物料、供應鏈及生產流程，並將產品品質視為全體員工共同的責任與目標。透過團隊協作與持續性的教育訓練，我們不斷強化品質管理能力，確保每項產品都能符合客戶期待與國際標準。		 	
2024 執行績效	短期目標(2025 年)		中長期目標(2026-2030 年)
1. 我們定期委託第三方認證單位的驗證。針對原材料，依風險等級高低進行有害物質檢驗；若發現有害物質含量超標或檢驗結果不確定，將立即委由具公信力之第三方認證實驗室進一步確認，以確保材料符合相關環保與法規要求。 2. 2024 年成品、原材料自檢及協力廠商查驗結果均無異常，且生產製造過程中無不合格事件發生。	1. 客戶退貨率 $\leq 0.40\%$ 2. 教育訓練達標率 100% 3. HSF 異常 0 次 4. 單位產值用水消耗量 ≤ 0.0025 (單位:T/PCS) 5. 單位產值用電消耗量 ≤ 0.3 (單位: KWH/PCS) 6. 產品不良率 $< 1\%$ 以內 7. 交貨準時達標率 $\geq 98.95\%$		1. 持續降低客戶退貨率 2. 教育訓練達標率 100% 3. HSF 異常 0 次 4. 持續降低單位產值用水及用電消耗量 5. 持續降低產品不良率 6. 提高交貨準時達標率

重大主題	客戶關係管理	對應章節	CH3.4 客戶關係管理
面向	產業面	利害關係人	員工、客戶
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
在消費電子市場，產品生命週期更快速，我們要求在研發創新須不斷精進提升，以滿足市場變化快速與客戶客製化需求，並提升客戶信任與黏著度與市場的競爭力。		 	
2024 執行績效	短期目標(2025 年)		中長期目標(2026-2030 年)
1. 積極配合客戶產品開發需求，調整生產製造規劃，並保持和客戶端與生產端溝通無礙。 2. 進行客戶滿意度調查分數為 94 分	1. 與客戶保持溝通順暢，即時溝通討論問題解決方案 2. 客戶滿意度調查大於 94 分		1. 維持與客戶密切交流 2. 持續優化產品與服務 3. 提升客戶滿意度

重大主題	產品創新研發	對應章節	CH3.1 產品研發創新
面向	產業面	利害關係人	客戶、供應商
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
因應市場快速變化積極研發創新技術，並透過製成優化控管原料及生產成本維持營運效益，在競爭的產業市場中才能突破重圍。			
2024 執行績效	短期目標(2025 年)		中長期目標(2026-2030 年)
1. 持續關注新科技新聞，並積極參加各類展會汲取新知 2. 2024 專利排名第 35 名，連續 3 年台灣前 100 名內 3. 2024 年已取得 117 件專利	1. 專利排名在台灣前 100 名內 2. 設立專利獎金制度鼓勵創新		1. 專利排名在台灣前 100 名內 2. 持續提高專利取得件數，開發新產品符合市場需求

重大主題	供應鏈管理	對應章節	CH3.4 永續供應鏈
面向	治理面	利害關係人	員工、客戶、供應商
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
確實建立供應鏈管理機制，提前對供應商進行風險評估，避免供應鏈影響生產線運行以及產品品質。		 	
2024 執行績效	短期目標(2025 年)		中長期目標(2026-2030 年)
1. 公告供應商行為準則，對內外部加強宣導 2. 向供應商進行禁用有害物質等資料簽署 3. 提升在地採購採購比例	1. 提升綠色採購比例 2. 提升包材、輔料回收再利用比例 3. 辦理綠色環境保護供應商交流會 4. 擴大當地採購比例至 60%		1. 持續舉辦綠色採購供應鏈交流會 2. 擴大當地採購比例至 80%

重大主題	廢棄物管理	對應章節	CH4.5 廢棄物管理
面向	環境面	利害關係人	員工、政府機關、供應商
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
優化廢棄物管理流程，維護環境避免影響周遭居民，並遵守法規相關規定，落實減少碳排與永續營運。		 	
2024 執行績效	短期目標(2025 年)		中長期目標(2026-2030 年)
依年度污染物排放及轉移記錄；將所有廢棄物進行分類，並按類別交由有許可證的合法的廠商回收處理，並透過回收利用，防止廢棄物的第二次污染和危害	1. 每年辦理 2 次廢棄物管理培訓，包含分類知識、環保法規等內容，使員工對廢棄物管理重要性 2. 確保所有廢棄處置符合當地環保法規，與合法執照的回收廠商簽訂合同，並達成有害廢棄物回收 100% 3. 通過流程優化，將可回收非有害廢棄物廠外處理回收率提高至 60%以上，如吸塑盤、紙箱、膠棧板等		1. 持續辦理廢棄物管理培訓，包含分類知識、環保法規等內容，使員工對廢棄物管理重要性 2. 通過流程優化，將可回收廢棄物的廠外處理回收率提高至 80%以上，如吸塑盤、紙箱、膠棧板等

CH2、公司治理

核心願景與承諾

富世達相信良好的公司治理及誠信經營文化，能推動公司永續經營的發展。為此，本公司逐步建立穩健的治理架構，同時強化內部控制與風險管理機制，以提升決策效率與營運穩定性。在技術發展方面，公司積極投入資源於供應鏈與品質管理，持續優化產品與製程，進而提升整體競爭力，為股東及所有利害關係人創造長期價值。

2.1 公司治理

2.1.1 治理架構

根據「公司治理實務守則」，本公司設立了明確的治理原則。董事會為公司最高治理單位，負責督導整體經營策略與重大政策，監督經營團隊並定期向股東及其他利害關係人揭露公司營運狀況與重要決策。富世達設有 2 個功能性委員會以強化董事會職能，並於 2023 年增設公司治理主管一職，力求強健本公司治理韌性；本公司亦設有稽核室，負責檢查及評估內部控制制度是否健全，並對各部門執行稽核及協助追蹤改善。

本公司經營團隊依據其部門職掌，主要由五大職能單位組成：產品研發處、製造營運處、業務營銷處、人資行政部、財務資訊部。為確保所有決策經過充分討論與審議，我們鼓勵各部門之間積極溝通與協作，從而保持公司治理的靈活性，實現永續經營的目標。



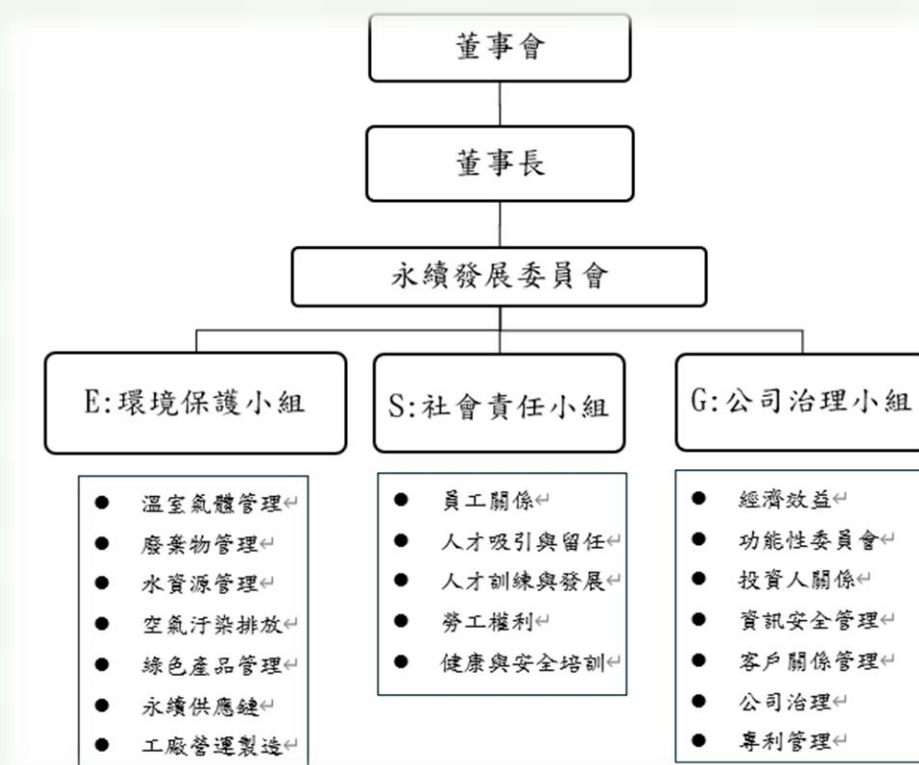
永續治理

為強化富世達於永續經營的治理結構，本公司於 2024 年著手籌備成立永續相關內部組織，於董事會會議中討論並通過後，2025 年 3 月正式成立「永續發展委員會」，此委員會隸屬於董事會，且向下依據 ESG 面向成立三個小組，分別為「環境保護小組」、「社會責任小組」及「公司治理小組」。依據本公司「永續發展委員會組織章程」，委員會每年至少召開一次會議，向董事會報告年度執行成果及下一年度之執行計畫。

委員會主要職責包含以下：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書
4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行

永續發展委員會架構



2.1.2 董事會

富世達董事會由多元背景且具專業經驗之成員所組成，透過「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「董事選任程序」、「董事會績效評估辦法」等規章，落實制度化與透明化之董事會治理制度。董事會轄下設有審計委員會及薪資報酬委員會，以協助董事會有效執行職責，並落實監督功能與風險控管，推動公司治理架構效能。本公司遵循「股東會議事規則」定期召開董事會，強化管理機能，並於董事會後將重要決議公告於公開資訊觀測站，以達資訊充分揭露透明度，保障股東權益。

2024 年董事 會會議	2024 年董事會共召開 6 次會議
	董事於董事會平均出席率達 97.87%
	獨立董事出席率達 100%
2024 年董事 會重大 決議	詳見 <u>富世達股份有限公司 公司治理專區</u>

董事會組成

第十屆董事成員共 9 席，包含 3 位獨立董事成員 (33%)，其中 1 位為女性獨立董事。董事年齡層分布主要集中在 50-60 歲，除了擁有豐富經驗的董事外，期待能為董事會注入更靈活的思維，從而保持活力與創新性。所有董事均具備產業知識及執行職務所需的專業能力，涵蓋營運判斷、經營管理、領導與決策、國際市場行銷、會計及財務分析等領域的能力，尤其多位董事在本公司及其所屬產業擁有長期的經營經驗，憑藉其豐富的管理經驗、能力和決策判斷，能為公司未來的發展提供最專業的策略指導。

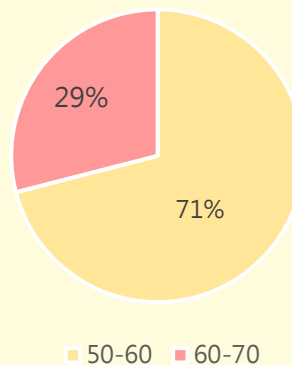
董事會組成									
職稱	姓名	性別	年齡	專業能力					
				營運 判斷	經營 管理	產業 知識	領導 及決 策	國際 市場 行銷	會計 及財 務分 析
董事長	黃祖模	男	50-60	V	V	V	V	V	
董事	沈慶行	男	60-70	V	V	V	V	V	V
董事	陳易成	男	60-70	V	V	V	V		V
董事	鍾佳穎	男	50-60	V	V	V	V		V
獨立董事	王天浩	男	50-60	V	V	V	V	V	
獨立董事	吳孟龍	男	50-60	V	V	V	V	V	
獨立董事	田應蓀	女	50-60	V	V	V	V		V

董事會多元化組成

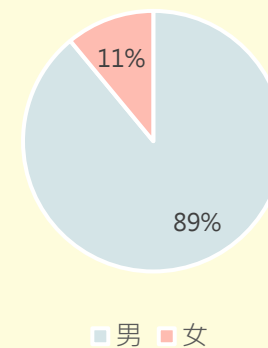
為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司於組成董事會時考量公司營運架構、業務發展方向、未來發展趨勢等多元化面向，且擬定適當之多元化方針，宜包括但不限於「基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等」及「專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等」兩大面向。



董事年齡分布



董事性別分布



董事專業能力



董事會提名與選任

董事選任係遵循「董事選任程序」，考量董事會整體配置，係採候選人提名制，候選人名單經資格審查後，交由股東會進行投票選任。董事任期為三年，任期屆滿後，股東會將重新選任董事。

董事會成員接班規劃

富世達重視董事會職能之強化，根據公司營運情況和未來發展需求擬訂適當之多元化方針，基於兩大核心標準進行篩選，建構完善的董事會人選資料庫。確保董事會在面對董事更替或職位變動時，能夠順利過渡，維持公司治理的穩定性與連續性。

董事會人選資料庫標準

基本條件與價值

- 多元性別、年齡、國籍及文化
- 卓越的工作能力
- 誠信正直、創新及贏得客戶信任

專業知識與技能

- 多元專業背景
- 例如：商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗

董事及經理人之薪酬政策

本公司董事之酬勞依公司章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之二為董事酬勞。董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險、同業水準及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。113 年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。

董事會利益衝突迴避

為防止利益衝突事件的發生，本公司訂定「道德行為準則」及「公司治理實務守則」，其中明確規範了利益迴避、不當利益等相關程序。根據該準則，當董事會成員遇有與自身利益衝突之議案，亦自動迴避參與議案表決，以積極落實公司誠信經營之政策。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「董事會績效評估辦法」，董事會（含各功能性委員會）每年依適當方式進行績效評估，並且應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

項目	考核項目	項目數	平均分數	評估結果
董事會	財務性指標	12	4.8	4.9
	提升董事會決策品質	12	5	
	董事會組成與結構	7	5	
	董事之選任及持續進修	7	5	
	內部控制	7	5	
董事成員	公司目標與任務之掌握	3	5	5
	董事職責認知	3	5	
	對公司營運參與之程度	8	5	
	內部關係經營與溝通	3	5	
	董事之專業及持續進修	3	5	
	內部控制	3	5	
功能性委員會	對公司營運之參與程度	4	5	5
	功能性委員會職能認知	7	5	
	提升功能性委員會決策品質	7	5	
	功能性委員會組成及成員選任	3	5	
	內部控制	4	5	

董事進修

富世達持續為董事成員提供多元的進修課程，以提升其決策品質、善盡督導責任，進而強化董事會職能。2024 年共安排兩堂與法律遵循及公司治理相關之教育訓練，進修時數共計 51 小時。依照各董事職能分工狀況進行課程安排，以確保董事及高階主管具備最新知識，並能與時俱進地應對不斷變化的市場與法規環境。

授課對象	課程名稱	課程說明	成效	課程總時數	參與人次
董事、高階主管	併購法律實務	介紹企業併購相關法律規範、合約談判要點與案例分析	了解併購流程、法律風險控管及合約設計技巧，提升企業併購合規能力。	3	8
董事、高階主管	董事會資安治理規範與遵循分享	探討董事會在資安治理中的角色與責任，以及國內外資安法規與最佳實踐。	強化董事會對資安風險的認知，提升企業資安治理能力，確保合規經營。	3	9

富世達董事會詳細資訊請見 [113 年年報](#)

功能性委員會

委員會名稱	審計委員會	薪酬委員會
遴選流程與原則	依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」規定訂定：由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。	依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」訂定：成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。
委員會組成	由富世達全體獨立董事（共 3 席）組成，王天浩獨董為召集人。	由富世達全體獨立董事（共 3 席）組成，王天浩獨董為召集人。
委員會職掌	運作方式依本公司「審計委員會組織規程」辦理，旨為協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。	薪酬委員會成立以強化公司治理與風險管理為目的，並以激勵、留任人才為考量，評估與監督本公司董事及經理人之薪資報酬制。
2024 年召開會議	5 次	2 次
出席率	100%	100%

2.2 誠信經營與法規遵循

重大主題：誠信經營與法規遵循

對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊 (機會)	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊 (風險)	2024 年投入之資源
公司完善公司治理、誠信負責政策使經營運作良善，並符合法規規範，聲譽上升、投融資機會均增加。	危害公司信用評等，對外及利害關係人間的聲譽下降。	1. 持續於內部教育訓練並透過 email 宣導最新法規動向，推動商業道德、公司治理、員工品德操守等道德規範。 2. 2024 年無發生重大違反法規事件 (含治理 / 環境 / 社會面) 及支付違規罰款。

策略目標

公司對誠信經營與法規遵循之政策或承諾	短期目標 (1 年)	中長期目標 (3-5 年)
1. 確保公司營運資訊公開透明，誠信經營，形塑守法文化。 2. 遵循法令規範與要求，積極推動公司治理與永續發展。	1. 積極回應主管機關提出之治理評鑑相關建議，公司治理評鑑名列 51%~65%。 2. 符合國內外相關法規，無重大違規事項。 3. 辦理至少一場董事及經理人誠信經營及法規遵循相關教育訓練，並持續透過 email 宣導最新法規動向。	1. 積極回應主管機關提出之治理評鑑相關建議，公司治理評鑑名列前 21%~35%。 2. 符合國內外相關法規，無重大違規事項。 3. 每年至少辦理一場董事及經理人誠信經營及法規遵循相關教育訓練。

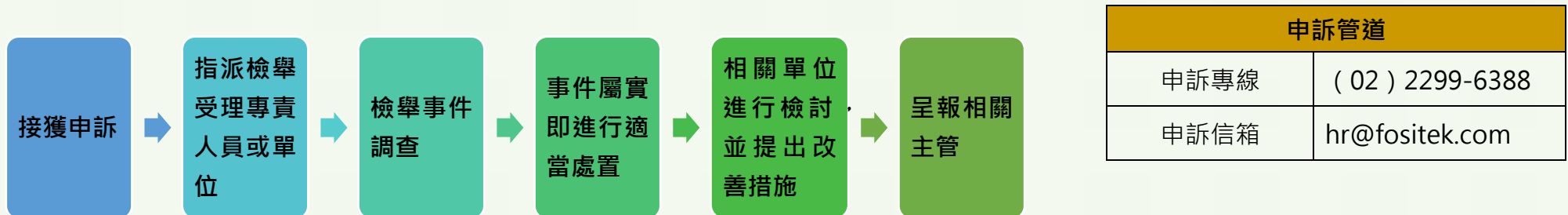
2.2.1 誠信經營

富世達訂有「道德行為準則」及「誠信經營守則」等規範，明訂公司人員於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。本公司總經理室為推動企業誠信經營專責單位，不定期向董事會及內部人員宣導，並由稽核單位定期將監督執行情形報告董事會。

檢舉與保護

為落實誠信經營，並重視與利害關係人間的溝通，本公司設有檢舉信箱及專線，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。於「誠信經營作業程序及行為指南」中明確規範檢舉調查的流程與保密機制。檢舉之情事若經查證後屬實，則由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。檢舉受理單位具有獨立性，針對檢舉人身分及檢舉內容均予以保密，承諾保障檢舉人不因檢舉而遭受不當處置。本公司 2024 年末接獲誠信經營相關申訴或舉報。

檢舉處理流程



反腐敗與不正當競爭

富世達於所有商業活動及關係中皆遵循最高誠信標準，於公司治理規章中明令禁止任何形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為，避免不誠信行為導致公司停業和受到法律制裁。公司通過識別、減低及預防風險的流程管控內部腐敗，以「公平交易」作為商業行為原則，本公司 2024 年並未發生任何貪腐或不法之行為。

2.2.2 法規遵循

本公司及各子公司日常營運均遵照國內外相關法令規定辦理，並隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情形，蒐集相關資訊提供經營階層決策參考，以調整本公司相關營運策略，確保內部程序及相關規章符合最新法令規範。

於治理面，本公司確實遵守《公司法》、《公平交易法》、《證券交易法》等關於公司治理及上市公司應符合之重要法令。於人權面，台灣及深圳廠區均嚴格遵守當地的勞動法令，並依此制定工作規則與管理制度，保障勞工及關係人的權益。於環境面，本公司高度重視環境保護，確保遵循相關環境法規及國際準則，並致力於減少對人類健康與環境的不利影響。

我們透過制定完善的法遵制度及程序，並持續修改相關文件、教育訓練、公告等方式，向全體員工宣導法規遵循，加強內部法令遵循意識，定期督導各單位執行狀況。對於國內外的政策及法規變動，我們會委託顧問、律師、會計師等專業單位進行評估、建議，並規劃相應措施，以確保公司遵守法律，降低對財務與業務之不利影響，維護公司長期發展。本公司 2024 年末發生違反社會、經濟及環境之相關法規而遭受重大罰款和非金錢處罰之情事。

註：重大違規事件定義為重大不利之影響，指違反之後果，將對公司之營運、經營業績、狀況包含業務、技術、法律、或財務狀況、資產、負債產生嚴重影響之損害。

教育訓練

為確保公司營運合法合規、健全穩定，本公司持續推動法令遵循教育訓練，以提升全體員工對公司營運相關法規之認識與遵循意識。2024 年舉辦之法遵教育訓練課程涵蓋 ESG 永續揭露與實務、內控與稽核與勞動權益等面向，共 8 堂，受訓總時數共 43 小時。

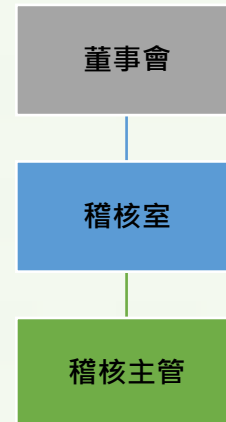
課程類別	課程內容
ESG 永續揭露與實務	永續資訊揭露和管理政策、最新年報/永續資訊/財報編製相關法令彙析
內控與稽核	生產循環實務與稽核重點、內控管理實務
勞動權益	性騷擾防治法令研習、勞資爭議之預防與因應

內控內稽

本公司由稽核室依年度計畫進行內部稽核，協助董事會及經理人檢查、覆核內控制度之缺失及評估營運效果與效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助管理階層確實履行其責任。2024 年本公司已依年度計畫完成各項稽核作業，稽核結果未發現重大缺失事項，整體內控制度運作情形良好。

為強化內部控制制度及提升公司治理韌性，本公司於 2023 年增設公司治理主管一職，其主要職責包含：依法辦理董事會會議相關事宜、檢視董事會決議是否構成重訊發佈事宜、協助董事進修相關事宜（董事進修情形皆已申報至公開資訊觀測站）、協助股東會議事程序及決議法遵事宜、推動達成公司治理指標項目，檢視每屆公司治理評鑑指標之得分要件、安排獨立董事與簽證會計師及內部稽核主管溝通、獨立董事資格之適法性審核。另因應金管會要求，本公司於 114/3/3 董事會中通過「永續資訊管理辦法」，並將此列入 114 年度稽核計畫，以確保永續資訊揭露之正確性與一致性，落實企業永續治理目標。

內部稽核組織圖



內部稽核流程



2.3 資安管理

2.3.1 資安管理策略

承諾與理念

為全面提升資通安全管理效能，實現風險可控、資源優化與業務目標協同發展，本公司成立資訊安全委員會，由資訊安全長擔任召集人。資訊安全委員會每半年至少召開一次會議，定期檢討資通安全運行狀況，並向董事會匯報執行情況，根據資安風險管理的實際需要隨時召開臨時會議，確保資安風險的即時應對與管理決策的有效落實。深圳廠區亦已導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並取得第三方驗證，展現公司在資安治理上具體而明確的執行力與承諾。

資訊安全推動組織



資訊安全管理政策

資訊安全核心目標	致力於維護資訊的機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 和可用性 (Availability)，以有效降低未經授權使用、破壞或外洩的風險，並全面遵循政府相關法令、規定及政策要求。
產品安全控管	為保障客戶對產品安全的信心，建立全面的控管措施，確保產品無安全性或隱私性漏洞，包括但不限於安全需求與架構分析、威脅評估、代碼掃描、安全事件應變及漏洞管理。
多層次資安防護	採用「多層次資安偵測與防禦 (Defense in Depth)」策略，事前主動構建安全防護機制；當發生資訊安全事件時，能迅速採取必要應對措施，將損害降至最低，全面提升資訊安全的韌性。
全員資安意識	透過定期的教育訓練，強化全體同仁對資訊安全的認識，積極推廣「資訊安全，人人有責」的理念，確保資訊安全文化深植於每位員工的日常工作中。

持續改善架構

為有效落實資訊安全管理，富世達依據 ISO/IEC 27001 的 Plan-Do-Check- Act (PDCA) 循環運作模式，建立與實施資訊安全管理制度 (Information Security Management System，以下簡稱 ISMS) 將資訊安全控管機制整合入平日作業流程。

資通安全防護及控制措施

1. 識別 (Identify):

審視業務環境及關鍵資源，制定資安規範並建置資產管理系統，系統性掌握組織資產及風險狀態。

2. 保護 (Protect):

透過身分與存取管理 (IAM)、防毒軟體、端點防護及系統修補，強化關鍵資源的安全性。

3. 偵測 (Detect):

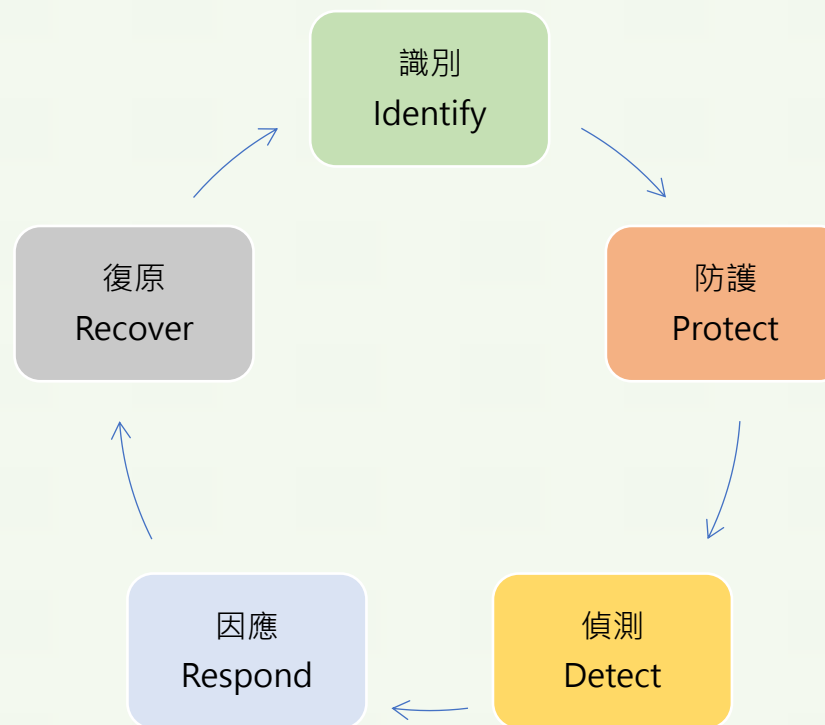
建置電子郵件防護、入侵偵測系統與資安監控中心 (SOC)，並定期檢測系統架構，確保威脅早期發現。

4. 回應 (Respond):

設立資安事件應變小組 (CSIRT)，負責事件調查、鑑識分析與改善方案執行，確保事件通報與處理符合程序規範。

5. 復原 (Recover):

制定資料備援計劃，確保業務連續性，並在資訊安全事件後快速恢復至正常營運狀態。



資料保護

資料類型	管理機制
ESG 數據	1 建立零信任架構 (Zero Trust) : 強制所有設備、用戶、應用程式都需驗證權限，確保 ESG 數據不被未授權存取。 2 導入 SIEM (Security Information and Event Management) 系統：即時監測 ESG 相關系統的異常行為，防範駭客攻擊或內部資料濫用。 3 ESG 數據分類與加密：針對 ESG 敏感資訊 (如碳排數據、供應鏈數據) 進行存取控制與端對端加密。
客戶隱私/個人資料	為落實個人資料保護管理，富世達已訂立《個人資料蒐集處理利用告知暨同意書》，明確揭示蒐集目的、資料類型、利用方式與保存期限，並遵循《個人資料保護法》及相關規範進行管理。確保資料的存取與共享收到妥善治理和保護，以及資料的可用性、完整性及保密性。適用範圍涵蓋公司所有營運據點、客戶及供應商。

病毒攻擊時的防範機制



2.3.2 資安管理成果

資安管理機制與成效

為建立資訊管理機制的制度化與標準化，富世達自 2022 年起，於深圳廠導入國際資訊安全管理標準 ISO/IEC 27001，並持續維持證書效力

在資安控制實務上，富世達資訊安全管理制度涵蓋特權帳號管理、資安滲透測試、惡意程式檢測與阻擋、多因子驗證機制及社交工程演練等多項措施。於重要資訊系統與網路出口配置入侵偵測系統，並由專業資安監控團隊即時統一紀錄與分析資安事件，提升資安事件的辨識與應處效率。針對由第三方廠商建置或提供之系統，本公司亦於委外契約中納入資安要求，並明定漏洞修補政策，以降低因弱點造成之潛在風險。

富世達持續提升資安管理機制，投入資源於資安治理工作及系統優化，並定期進行資安評鑑。2024 年通過資安稽核，且全年未發生客戶資料洩漏、駭客攻擊或資安罰鍰等重大資安事件，展現公司在資訊安全管理與風險控管上之落實與成效

項目	2024 年成效
資安治理	設置資訊安全長與資訊安全人員 2 位
資安系統優化	1. VPN 多因子驗證導入 2. AWS DRS 災難復原導入
資安評鑑	1. 定期每月執行電腦資安健檢，2024 年共 12 次 2. 定期每周開資訊安全管理會議，2024 年共 48 次 3. 定期每年進行外部資安稽核，由會計師於 10 月執行，2024 年共 1 次 4. 深圳廠取得 ISO27001 認證 (效期：2022/12/10 至 2025/10/30) 5. 整合第三方威脅情資，進行外部風險判讀與管理 6. 第三方資安風險評工具(SecurityScorecard)顯示富世達之資安評核為 A 級，分數為 90 分以上

教育訓練

課程名稱	課程內容	課程總堂數	參與人數
ISO 27001:2022 資訊安全管理系統主導稽核員訓練課程	資訊安全標準、ISO 27001 稽核流程、資安風險評估	1	1
第 2 期資安長高階領導班	資安管理策略、應變計畫、企業資安治理	1	1

2.4 風險管理

重大主題：風險管理

對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊 (機會)	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊 (風險)	2024 年投入之資源
- 經濟：建立風險管理機制，落實風險控管，以強化營運韌性應對多變的市場環境。 - 環境：符合國際及當地環保法令，如：空水廢等排放管理或環評要求。 - 人群：建立緊急應變計畫並定期演練，以強化人員應變能力，避免突發或不可預料的災害，增加員工危機感及反應力。	- 經濟：若無建立風險管理相關機制，落實風險控管、恐將造成訴訟機會增加、營運中斷及獲利損失。 - 環境：未符合國際及當地環保法令，如空水廢等排放管理，恐將受到主管機關裁罰、營運中斷之風險提升。 - 人群：未建立緊急應變計畫或定期演練，造成應變能力降低災害發生，影響人員安全及企業正常營運。	- 持續關注永續發展趨勢，鑑別之利害關係人關注之重大主題，並依法規或國際準則進行揭露。隨時監控法規或準則變動，加強人員訓練並盡速進行修正。 - 落實環境管理相關制度及具體行動方案，定期舉辦對管理階層及員工之環境教育課程。

策略目標

公司對風險管理之政策或承諾	短期目標 (1 年)	中長期目標 (3-5 年)
提早辨識風險、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。	1. 每年定期鑑別之利害關係人關注之重大主題，並依法規或國際準則進行揭露。 2. 持續管理並降低可能造成公司重大風險事項之發生機率。	持續進行風險預判、評估與因應措施，確保風險來臨時有妥善的準備，並持續追蹤、落實風險管理。

富世達致力建構完善且具前瞻性的風險管理制度，透過明確的專業分工與多層級控管機制，有效辨識、評估與控管潛在風險。公司藉由嚴謹的內部控制制度，確保營運效能與效率，提升內外部資訊揭露的可靠性、即時性與透明度，並確保相關法規之遵循。為確保制度落實，設有獨立稽核室及稽核機制，確保內控制度持續有效運作。2024 年期間公司皆無發生反競爭、壟斷或違反行銷推廣規範之情事，亦未接獲顧客隱私侵犯投訴且未發生資安事件。



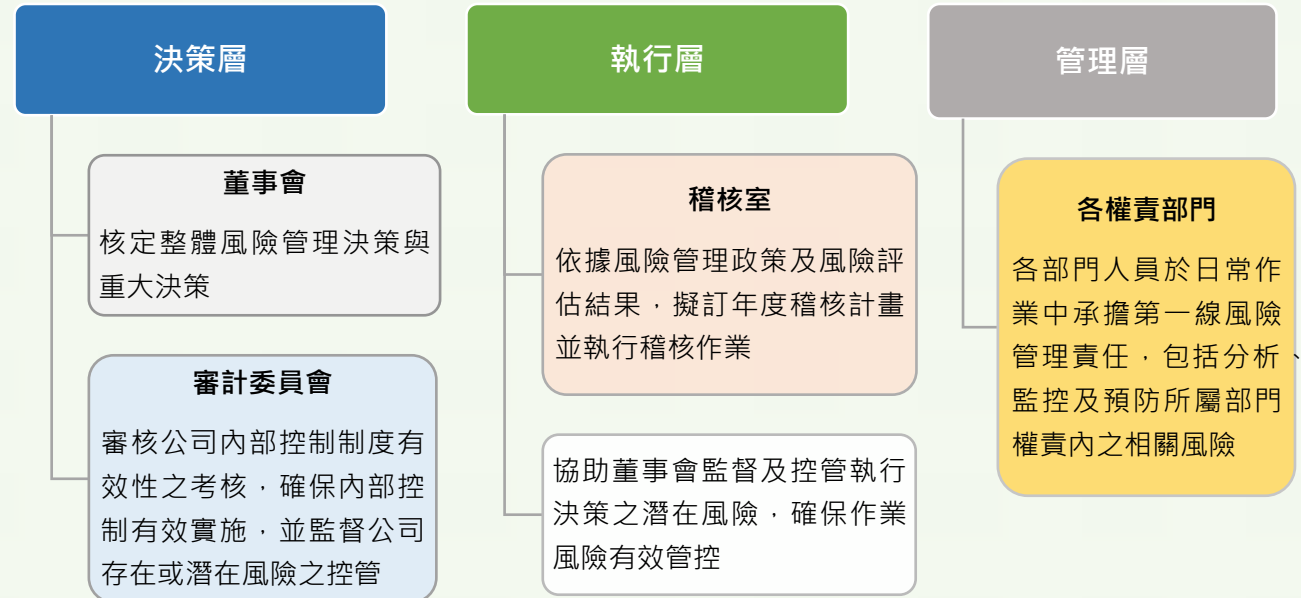
2.4.1 風險管理政策

本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，訂定並經董事會通過實施「風險管理政策與作業程序」，作為公司進行風險辨識、評估與因應之共同依據。政策明確界定營運、財務、法遵、資訊、氣候與環境等類型風險，建立「預防為主、控管為輔、持續改善」之管理機制，以及早辨識、衡量、監督及因應潛在風險，並於可接受範圍內進行有效管理與調整。

風險管理制度亦與本公司整體營運策略結合，定期依據內外部環境變化進行滾動式檢討與優化。透過完善的風險治理架構及內部控制制度，落實「責任治理」之理念，不僅保障員工、股東、客戶與合作夥伴權益，更強化企業在面對突發事件與重大變遷時的應變能力，提升整體韌性與永續競爭力。

風險管理組織與權責

富世達每年定期評估相關風險，並向董事會匯報風險評估結果，經由稽核室於董事會報告風險管理之運作情形，並提出相關回應措施。



風險管理範疇

富世達依據「風險管理政策與作業程序」及《風險和機會控制程序》，系統性辨識、評估與控制可能影響公司目標、營運及利害關係人關切的各類風險，確保永續經營。公司風險管理涵蓋市場風險（如需求波動）、營運風險（如供應鏈中斷）、投資風險（如財務決策失誤）、法律風險（如法規遵循）、聲譽風險（如品牌形象）、環境風險（如碳排放）、人力資源風險（如人才流失）及作業危害風險（如職場安全）。透過及早辨識、精準衡量、有效監督與嚴格控管，富世達在可承受風險範圍內預防潛在損失，並依內外部環境變化持續優化風險管理實務。導入第三方供應鏈風險監測工具：使用 Security Scorecard 工具，監測供應商風險與資安狀況。

2.4.2 管理策略

風險類型	衝擊說明	管理策略及因應作為
政策法規風險- 企業韌性	未能建立足夠的企業韌性，造成企業遭受各類災害時，造成更高的損失。	➤ 透過 TCFD 氣候相關財務揭露辨識與掌握氣候風險與機會，積極管理重大風險與機會，減緩與調適氣候風險並掌握氣候機會。 ➤ 定期與永續發展委員會、董事會討論相關議題、不定期辦理員工宣導或教育訓練，建立企業內部氣候意識，提升企業面臨氣候風險之韌性。
氣候風險-極端天氣影響營運	造成廠內無生產零組件，專案進度延宕	➤ 調整生產時間，於用電離峰時間生產，避免缺電問題。 ➤ 強化員工用電意識，建立節電的企業文化。 ➤ 增建儲水設施，並落實節約用水，延長儲用水的使用時間。 ➤ 強化廠區的遭遇氣候災害的韌性，並提前執行預警作為，例如災前將模貝等重要資產置於高處。
資安風險- 資訊與個資安全風險	資安與個資保護法規風險：資訊部需確保企業符合 GDPR、CCPA 等隱私法規，否則可能面臨罰款。	➤ 強化供應商資安審查：要求 IT 供應商符合 ISO 27001(資安標準)、ISO 14001 (環境管理)。 ➤ 導入第三方供應鏈風險監測工具：使用 Security Scorecard 工具，監測供應商風險與資安狀況。

風險類型	衝擊說明	管理策略及因應作為
經營風險- 供應商無法及時供貨	供應鏈出現短缺現象，造成生產進度延宕，而影響到營收。	➤ 透過強化第二供應商，強化供應韌性。 ➤ 同類供應商，需要在不同地域合計有 2 家以上，確保供貨穩定。
經營風險- 材料強度不足等品質不良風險	因產品功能不符合客戶需求，而影響到客戶信任及自身營收情形。	➤ 與多家合作廠商同步提出需求，研發出符合需求的原材料。 ➤ 與客戶溝通好產品的驗收標準，確保公司與客戶對品質的要求一致 ➤ 強化生產過程自進料、生產、成品等階段的品保作為。
市場風險- 市場需求疲軟	因產品需求降低，使得研發資源需求同時降低，而影響到營收情形。	➤ 深耕既有的產品，並因應市場趨勢發展不同的產品，如開發伺服器、汽車、機器人用的金屬零組件等。透過多角化經營，以降低單一商品市場疲軟受到的衝擊。
人力資源風險- 人才流失	缺乏高品質的人才，導致工作效率下降，使專案進度延宕，進而影響到品牌客戶的信任度，降低營收；同時為招募新員工，需付出額外的招募及培訓成本。	➤ 透過擴大招募管道，經營各人力網站的官方帳號，提升本公司的吸引力，吸引更多人才。 ➤ 舉辦求才資訊會，以擴大接觸到的人群，強化招募成效。
政策法規風險- 碳排放配額與碳稅風險	若廠區排放超過碳排額度，不僅需要繳納高額的碳稅，進而造成財務損益減少、支出增加。	➤ 深圳廠已導入 ISO14064 並持續落實至其他廠區。 ➤ 推動各廠區節能減碳措施 ➤ 持續關注各國法規進展，透過公司上層決策，輔助節能減碳。



CH3、創新價值

核心願景與承諾

富世達懷抱「以創新引領永續未來」的宏大願景，矢志成為 3C 零件產業的全球標竿，透過以客戶為中心的角度設計，驅動產品創新，為客戶與社會開創無限可能。我們建構多元需求調查機制，透過展會探索、技術搜尋與專利分析，精準捕捉市場脈動，確保產品引領趨勢。並透過業務、品保、研發等單位的合作，開發先進的轉軸、伺服器滑軌等產品，皆獲客戶肯定。於 2024 年榮獲華為「最佳交付獎」，顯示奠定客戶深厚的信任。每位富世達成員以客戶為核心，迅速滿足需求，持續提升核心競爭力，與客戶共創長期價值。

未來富世達將從亞洲邁向歐美，透過精準市場研究打造客製化解決方案，實現多角化經營。我們矢志融入綠色材料與低碳技術，全面優化 ESG 表現，目標成為永續供應鏈的典範，與全球客戶攜手，開啟創新與共榮的嶄新篇章。

3.1 產品創新研發

重大主題：產品創新與研發

對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊 (機會)	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊 (風險)	2024 投入之資源
1. 透過不斷吸收市場需求資訊，因應需求開發出利基型產品。 2. 自主研發製程改良降低成本，不僅可維持公司毛利率，也可使公司持續投入研發資源。	未能依客戶及市場需求開發產品，將使本公司喪失競爭力。	1. 持續關注新科技新聞，並積極參加各類展會汲取新知 2. 2024 年研發投入費用共計 444,761 仟元，占全年營業額 5.43% 3. 2024 年已申請 229 項專利並新取得 117 項專利

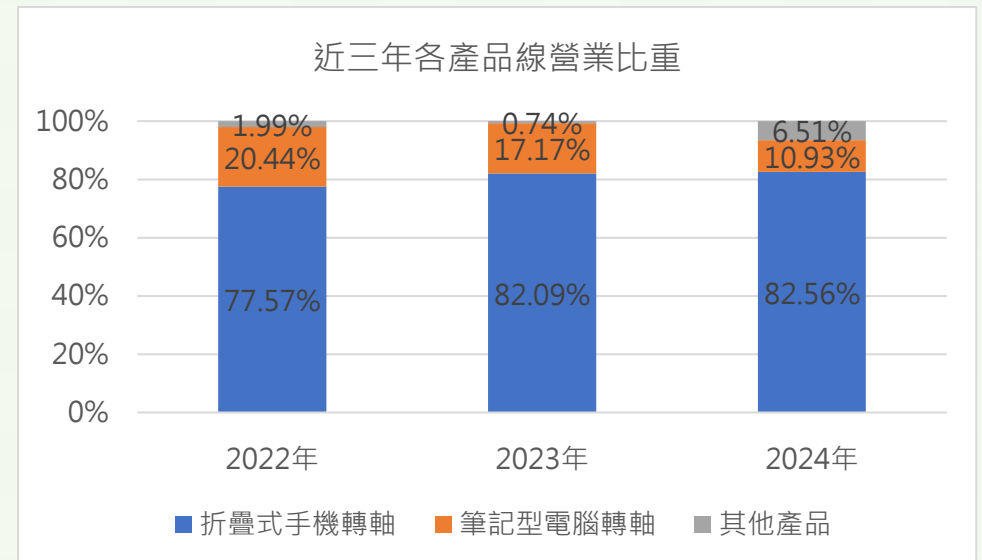
策略目標

公司對產品創新與研發之政策或承諾	短期目標 (1 年)	中長期目標 (3-5 年)
1. 設立新技術開發部，維持一定研發菁英人數，並持續招募及訓練研發新人。 2. 設立專利獎金制度以鼓勵創新	1. 維持專利取得數排名在台灣前 100 名內 2. 持續提高專利取得件數	持續開發新產品符合市場需求

3.1.1 產品研發策略

富世達致力於創新產品開發、智財管理及高效低碳解決方案。本公司主要的產品為筆記型電腦、智慧型手機等 3C 產品的轉軸組件與零件研發，為滿足 3C 產品輕薄化及未來產業趨勢，我們提供各式的轉軸設計，從傳統小於 180 度翻轉進化至 360 度旋轉，兼具分體式、滑軌等各式功能，並將轉軸及滑軌應用於伺服器等不同的商品，以滿足客戶對各類 3C 產品的想像並落實至產品當中，藉此強化與品牌客戶間的合作。

近三年各產品線營業比重 (%)			
產品項目/年份	2022	2023	2024
折疊式手機轉軸	77.57	82.09	82.56
筆記型電腦轉軸	20.44	17.17	10.93
其他	1.99	0.74	6.51
合計	100.00	100.00	100.00



產品研發部聚焦於新產品開發、自主掌握關鍵技術及提升產品良率，同時選用綠色環保材料，嚴格管控有害物質。於 2022 至 2024 年，研發費用占營收之比率逐年成長，自 4.7% 上升至 5.4%。

近三年研發投入情形			
年份	2022	2023	2024
研究發展費支出 (仟元新台幣)	236,452	275,963	444,761
占營收比率	4.72%	4.89%	5.43%

3.1.2 產品開發與專案管理

富世達建立多元需求調查機制以掌握市場脈動，由新技術開發部每年多次參與國內外展會，探索最新技術與商品趨勢；每月進行專利搜索，分析客戶及競爭對手的技術動態；每周 2 至 3 次搜尋科技網站，蒐集新材料與規格資訊。

市場調查成果為產品開發專案提供精準可靠的指引，並由業務、研發與採購單位合作開展專案評估及案件建立，隨後透過研發、採購及品保部門協作執行產品設計、量產可靠性驗證及穩定量產，以確保產品符合客戶需求並實現高品質量產。公司透過跨部門協作，快速響應市場變化、縮短開發週期，提升產品可靠度與競爭力。2024 年富世達成功完成轉軸、轉接頭及伺服器滑軌等關鍵專案，均通過客戶驗證，2025 年持續量產。

產品開發標準流程		
開發流程	流程名稱	流程內容
1	規劃	專案評估/市場需求/開案/開發輸入
2	設計	設計審查 (EVT) 及設計驗證 (DVT)
3	試產	量產驗證 (PVT) 及可靠性驗證
4	量產	量產 (MP)

3.1.3 研發資源與成果

研發團隊組成

富世達將研發團隊視為技術突破與產品創新的核心驅動力，持續投入資源打造高素質的團隊。公司的研發團隊人數維持在 130 餘人，占公司總人數比例達 12%以上，團隊成員亦具有良好的學歷，九成以上的團隊成員具備大學以上學歷，確保成員具備足夠的專業知識背景及技術能力勝任複雜的開發工作。

研發團隊組成				
團隊組成/年份		2022	2023	2024
研發團隊人數		135	133	160
公司總人數		837	1,112	1,427
平均年資		4.38	3.54	4.05
占全公司人數比例		16%	12%	11%
學歷	博士	1	1	1
	碩士	14	18	25
	大學（專）	99	98	116
	高中（職）	21	16	18

專利取得情形

我們十多年來在轉軸及伺服器機構組件設計領域深耕研究，與品牌客戶合作並累積了豐富的設計資料庫與實務生產經驗，造就了強大的產品創新能量。在專利保護上，本公司為避免機密資訊洩露，訂定《智慧財產管理辦法》；在專利佈局上，因應新產品、新技術的開發，在既有的專利基礎上持續研究改良並申請各國專利，保護本公司的知識產權。於 2024 年，我們獲得 117 項專利，本公司目前合計取得逾 300 項專利，保持本公司在產品創新研發上的競爭力。

研發獎勵措施

為激勵與提升員工積極參與創新，促進技術突破，本公司建構多元獎勵機制，針對提出專利申請、技術提案及重大研發專案貢獻等項目，提供專利獎金、技術提案獎勵、研發成果績效分紅、員工認股計畫及人才培育補助等作為獎勵，透過制度化獎酬安排，營造尊重創新與永續價值的企業文化。

近三年專利取得情形			
專利數量/年份	2022	2023	2024
已取得專利	74	85	117
申請中	71	89	229
合計取得專利	145	174	346

研發相關教育訓練

為使研發團隊具備專業的研發能力，公司提供各式培訓課程，內容涵蓋轉軸設計概念、產品特性分析及手機轉軸零件生產原則等，2024 年累計提供 23 小時專業培訓課程，參與人次達 109 人，持續提升研發團隊的專業技能與跨領域知識。

2024 年研發相關教育訓練總時數			
課程類別	辦理課程內容	課程總時數	受訓人次
研發課程	轉軸概論、機械製圖形狀公差、材料疲勞概述、轉軸製程概論等	23	109

2024 年研發相關教育訓練內容節錄			
課程類別	辦理課程內容	課程次數	受訓人次
無磁沖壓材料介紹	無磁材料特性、沖壓製程、應用領域	1	17
實驗室簡介與 CPK 知識講解	實驗室檢測介紹、CPK 統計控制方法	2	22
HV&HRC 硬度應用	硬度測試方法、HV 與 HRC 應用	1	18
Workshop (MIM)	金屬射出成型 (MIM) 技術與應用	1	12
DFM 製作與說明	設計可製造性 (DFM) 原則與應用	1	8
轉軸製程概論	轉軸生產製程、加工技術、品質控管、摺疊手機設計、製造技術	3	29
產品加速壽命試驗 (ALT) 技術實務	產品壽命測試、加速老化技術、可靠度分析	1	3

3.2 產品品質與安全

重大主題：產品品質與安全

對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊（機會）	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊（風險）	2024 年投入之資源
1. 優良的產品品質與安全能強化客戶的合作信心，增進客戶的黏著度。 2. 符合有害物質檢測可實踐環境保護，打造永續供應鏈，同時避免對人體造成傷害。	1. 未妥善管理產品品質與安全，導致產品品質不良，造成客戶流失、營收下滑。 2. 若原材料有害物質超標，於產品使用週期不僅會對自然生態產生危害，也會對人體造成危害。	1. 定期檢討產品品質與安全及提出改善辦法 2. 採購合格供應商物料 3. 更新國際標準驗證 4. 強化原材料自檢流程

策略目標

公司對產品品質與安全之政策或承諾	短期目標（1 年）	中長期目標（3-5 年）
1. 「不接受不良品」：不製造、不出售不良品。 2. 「品質第一」：品質是富世達的生命，是所有業務的基礎。必須堅持品質第一的原則，始終為顧客提供滿意的產品和服務。 3. 「顧客至上」：將顧客需求放在第一位，全心全意為顧客提供高品質產品以及優質服務以滿足客戶要求。 4. 「全員參與」：品質管理需要各個部門的密切配合和全員的共同參與。 5. 「持續改進」：尊重客觀事實，用數據說話，落實品質責任，建立適應未來發展的大品質管理體系。	1. 客戶退貨率 $\leq 0.40\%$ 2. 教育訓練達標率 100% 3. 產品無發生違反 HSF（無有害物質政策）的情形 4. 單位產值用水消耗量 ≤ 0.0025 T/PCS 5. 單位產值用電消耗量 ≤ 0.3 KWh/PCS 6. 產品不良率 $< 1\%$ 以內 7. 持續更新各項 ISO 國際標準驗證，如 ISO9001、ISO14001、ISO45001、QC080000、ISO27001、IATF1649、RBA、ISO14064 等 8. 產品交付的準時率大於 98.95%	1. 持續降低客戶退貨率 2. 持續降低單位產值能源、資源消耗 3. 持續降低產品不良率、持續取得 ISO 驗證或相關安全驗證 4. 提高交貨準時達標率

3.2.1 品質管理策略

產品品質為富世達堅持的價值之一，透過系統化的「供應商管理」、「原材料檢驗」、「製程檢驗」、「成品檢驗」及「出貨檢驗」流程，並持續不定期拜訪客戶瞭解品質需求，確保產品符合客戶期待與市場標準。公司積極與客戶溝通，制定一致的驗收標準與檢驗規範，確保雙方品質要求相同。生產過程中導入軟硬體整合專案，透過系統輔助產線管理人員監控生產流程，不僅可減少不良品的產生，還可提升生產效率；同時嚴格執行首檢、巡檢與末檢的三階段檢查，並由品保部門詳實記錄，確保製程生產穩定。目前交付產品都屬於零部件無完整的成品，所有交付產品均依公司成品檢驗規範進行全面檢測，符合客戶端歐盟 RoHS、Reach、Weee 法規的規範；外購成品則與協力廠商簽定品質保證協議，並通過來料檢驗、功能測試及最終成品檢驗等過程，杜絕購入成品造成我們的品質風險。

產品生產流程各段品質檢驗作為			
類別	品質管理作法	監控頻率	檢驗項目
設備機台點檢	PQC/FQC	每日	確認產線治具、設備的狀況
原材料	PQC 物料	每日	檢驗原材料與 SOP 要求物料是否統一，需與簽樣樣品核對。
半成品組裝檢驗	PQC 巡線抽檢	每日	檢驗零件是否有組裝錯誤
成品組裝檢驗	FQC 巡線抽檢	每日	檢驗成品扭力、外觀等品質狀況
出貨檢驗	OQC 出貨前檢驗	每日	產品尺寸、性能、外觀及裝箱實物是否與外包裝符合等

不合格處理方式



品質管理程序

為落實品質管理，富世達透過嚴謹的多面向檢驗程序，確保產品從原材料到出貨均符合高標準，滿足客戶需求。品管流程涵蓋設備機台點檢、原材料檢驗、半成品組裝檢驗、成品組裝檢驗及出貨檢驗，每日執行以確保品質穩定。設備機台每日稽核，確認產線治具與設備狀態正常；原材料上線前檢核，對照 SOP 與簽樣樣品，確保一致性。半成品組裝階段透過每日巡線抽檢，檢查零件組裝是否正確；成品組裝則檢驗扭力、外觀等關鍵品質指標。出貨前進行最終檢驗，確認產品尺寸、性能、外觀及包裝符合要求。此全面監控機制有效降低瑕疵率，確保出貨品質穩定。當品管部門發現不合規的產品時，會分析不合規原因，隨後針對問題產品進行詳細檢驗，制定相應解決措施，並記錄相關資料，以防止類似問題再次發生。

3.2.2 綠色產品

綠色產品的永續發展是企業發展的必然趨勢，富世達所有產品均符合 RoHS Directive (EU) 2015/863 所修訂之歐盟 RoHS 2 指令附件 II (2011/65/EU) 的要求，確保產品未使用有害的化學物質，避免造成環境危害及使用者健康威脅。為落實有害物質管理，我們訂定定期自檢規範與年度第三方驗證計畫，依原材料風險等級，每週或每季進行自我檢測。若發現產品超標或有疑慮時，立即委託具 ISO 17025 認證的實驗室或第三方公正單位檢驗，確保原料安全無虞。

此外公司透過品保部門主導並設立「有害物質委員會」，最高決策者為管理層級幹部，參與單位為各相關部門來管控有害物質的使用。於 2024 年召開 3 次會議，目的為設定有害物質的使用防制方針、改進相關事件，以及如何符合品牌客戶要求及符合全球日益嚴格的法規規範。在有害物質委員會的監督及原材料與生產工藝的管控之下，富世達於 2024 年生產的產品 100% 符合客戶及外部機構對有害物質管理的標準。

有害物質委員會運作情形		
項次	討論重點項目/重要決議	出席率
1	HSF 方針及目標指標	100%
2	評審與監督重大 HS 事件的處理與改進	100%
3	公司內部傳達滿足客戶、法律法規和公司 HSF 管理要求	100%

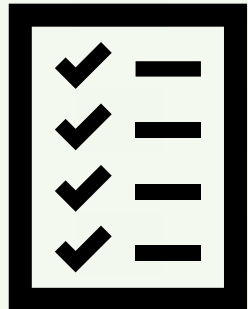
環境友善產品生產

富世達致力於研發對環境友善的綠色產品，使其符合低污染、低毒性、省能源、省資源及易回收等特性。生產過程當中，各生產流程使用的不同物料，皆需提供不同物質的測試報告，以證明生產的產品當中的各項有害物質均符合國際規範。產品包裝出貨階段皆使用可回收的紙類、塑膠類等作為包裝材料，並使用環保材質的發泡泡棉、泡殼、標籤貼紙、紙盒、說明書。有害物質部分鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr⁶⁺)、多溴聯苯 (PBB)、多溴二苯醚 (PBDE) 等六種有害物質皆均符合國際法令 RoHS 規範。

有害物質測試要求

資料內容	物質	結構件		表面處理	陽極	電鍍 PVD真空鍍膜	PCB&FPC	墊片、膠帶、 薄膜、膠水、 膠黏劑、密封劑	溶劑	玻璃	陶瓷	包裝材料				
		塑膠	金屬	噴塗、印刷、油墨及其他除電鍍外的的鍍層			裸板					塑膠	紙類	金屬	噴塗、印刷、油墨及其他鍍層	木材
測試報告	鉛 Pb	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	鎘 Cd	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	汞 Hg	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	六價鉻 Cr(VI)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	PBBS&PBDES	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●			●	
	DEHP&DBP&BBP&DIBP	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●			●	
	CL&BR	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	

註：若客戶有特殊要求測試項，則以客戶要求為主。



3.2.3 國際標準認證

富世達為保障生產品質、環境永續成長及達成職場健康共榮，並於生產過程中完善企業社會責任，導入品質、環境、職安全、有害物質、資訊安全管理系統及社會責任與永續評比系統，作為風險因應對策。

認證項目	導入廠區	有效期限
ISO 9001：2015 品質管理系統	全廠區	台北總部：2028 年 5 月 7 日 深圳廠：2026 年 5 月 7 日 越南廠：2027 年 6 月 30 日
ISO 14001：2015 環境管理系統	深圳廠 越南廠	深圳廠：2026 年 5 月 7 日 越南廠：2027 年 6 月 30 日
ISO 14064：2018 溫室氣體盤查系統	深圳廠	2025 年 3 月 28 日 完成 2024 年溫室氣體查證
ISO 45001：2015 職業健康安全管理系統	深圳廠 越南廠	深圳廠：2027 年 12 月 20 日 越南廠：2027 年 6 月 30 日
QC080000 有害物質過程管理系統	深圳廠	2027 年 12 月 17 日
ISO 27001 資訊安全管理系統	深圳廠	2025 年 10 月 30 日
IATF 16949：2016 汽車業品質管理系統	深圳廠	2028 年 3 月 23 日
RBA-責任商業聯盟	深圳廠 越南廠	2025 年 11 月 18 日 2026 年 10 月 15 日
ISO 50001 能源管理系統	深圳廠	預計於 2025 年導入

富世達獲得之各項國際標準驗證

ISO 9001



ISO 14001



ISO 45001



ISO14064



ISO 27001



RBA



3.3 永續供應鏈

重大主題：供應鏈管理

對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊 (機會)	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊 (風險)	2024 年投入之資源
透過供應鏈管理機制，強化供應商選擇、監控與評估流程，以降低公司風險。	未能妥善管理供應商，無法提前識別供應鏈風險，將無法滿足客戶之需求。	1. 供應商評鑑機制 2. 實施定期的年度稽核，覆核供應鏈資源。 3. 透過包材回收利用行動，實現 80%轉軸產品零部件的綠色採購。 4. 進行 73 家供應商稽核，通過率 100%。

策略目標

公司對供應鏈管理之政策或承諾	短期目標 (1 年)	中長期目標 (3-5 年)
1. 公告供應商行為準則 2. 禁用有害物質等資料簽署，宣傳尊重人權、環境等議題。 3. 強化在地採購	1. 提升綠色採購比例 2. 提升包材、輔料回收再利用比例 3. 辦理綠色環境保護供應商交流會 4. 擴大當地採購比例至 60%	1. 綠色採購供應鏈交流會 2. 擴大當地採購比例至 80%

3.3.1 永續採購政策

在地採購與綠色採購

富世達產品元件採購遵循綠色採購管理規範，並禁用來自剛果周邊國家之衝突金屬原物料，與供應商皆簽訂「危害物質及環境禁限用物質不使用保證書」或「供應商環保要求承諾」。

為落實在地採購與綠色採購，富世達優先選擇效能高、污染少、可再生循環的產品，推進供應商在地化。2024 年本公司前五大供應商皆位於大陸，採購占比總計 61.14%。我們將致力於達成更高的在地及綠色採購比例，打造環保、尊重人權、安全及健康的價值鏈。

2024 年前五大供應商採購資料				
供應商類型	購買數量占同款產品百分比	產品類型	向供應商支付的金額占當年度採購金額之百分比	地理位置
原物料商	71.53%	零件	42.44%	大陸
原物料商	16.94%	零件	10.05%	大陸
原物料商	31.70%	零件	4.18%	大陸
原物料商	43.67%	零件	2.23%	大陸
原物料商	43.86%	零件	2.24%	大陸
前五大供應商採購占比總計			61.14%	

3.3.2 永續供應鏈管理

供應鏈管理政策

富世達遵照「責任商業聯盟」進行供應鏈分工管理，並建立相關管理體系。從產品設計、物料採購、產品製造、運輸、包裝、銷售及回收的過程中，努力實現整體環境效益的最優化，整合上下游廠商的力量，共同建立一個安全且穩定的綠色供應鏈；透過經濟、環境、社會面向的風險評估及稽核驗證，確保供應商共同善盡企業社會責任，藉此強化供應鏈韌性，降低營運風險，落實永續經營。

- 衝突礦產

富世達於 2020 年加入責任商業聯盟 (RBA)，遵循 RBA 對衝突礦產的管理要求和指導方針，要求供應商簽署「供應商社會責任承諾書」、「衝突礦產承諾書」及「不使用禁用/限用物質承諾暨保證書」，) 要求供應商只從對環境和社會負責的供應商進行採購非衝突原物料。作為電子行業全球供應鏈中的一員，基於企業社會責任與尊重人權，富世達不支持也不使用或採購來自剛果民主共和國以及周邊國家的衝突地區被武裝分子控制之礦產，同時要求所有供應商應遵守本公司所制訂的「環境保護協議」、「有害物質管制規範」及「供應商/合作夥伴 CSR 管理規範」，以確保持續減少並終止有害物質之使用，與上下游廠商共同實踐環境保護。

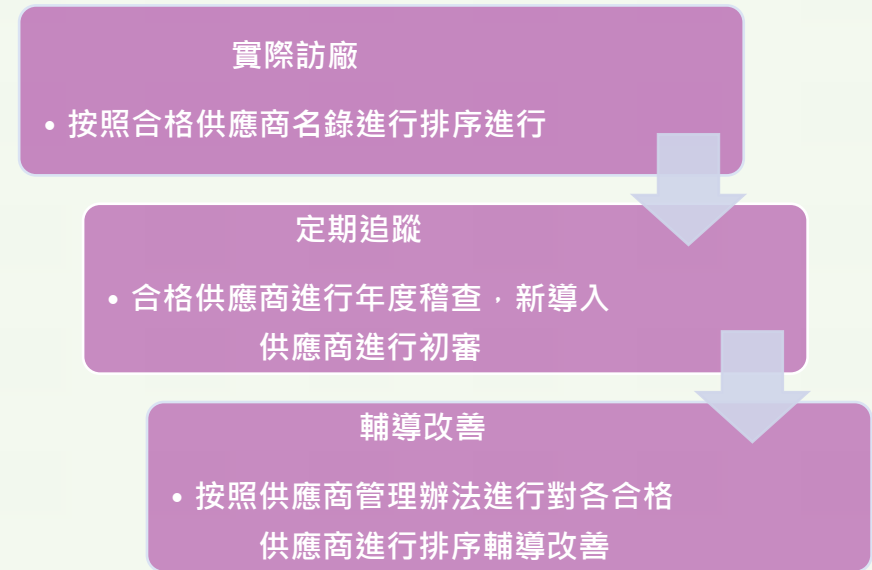


新供應商遴選

為確保供應商符合本公司永續發展的價值觀，於新供應商遴選時，納入社會、環境及治理面的評估。透過與價值觀一致的供應商合作，與上下游廠商共同推動長期穩定的業務成長，實現共贏。

評估面向	說明	各面向占比	遴選供應商數量	通過供應商數量
社會面	1. 無勞工、消防、環境和安全健康違規和違法記錄，也無集體勞資糾紛。 2. 透過 www.IPE.org.cn 查詢企業有無違規紀錄。 3. 通過 ISO 14001 體系認證、45001、RBA 認證	30%	128	126
環境面	1. 產品滿足歐盟 Reach 法規要求和 RoHS 認證要求。 2. 通過 QC080000、ISO14064、14001 認證	30%		
治理面	1. 合法註冊企業、合法智慧財產權 2. 確認供應商內部有資訊安全管理制度 3. 通過 ISO90001 認證	40%		
總計		100%	通過率	98%

供應商評鑑流程



供應商稽核

為確保本公司與供應商之間的合作符合長期發展目標，並強化風險控制，富世達根據供應商的分級結果，採取相應的稽核措施，亦不定期的對供應商進行製程稽查與輔導，以確認其製程是否符合無有害物質過程管理體系要求。為提升供應商的永續績效，針對其稽核缺失，富世達將與供應商進行檢討並提供改善報告。

供應商分級與管理

富世達設有供應商審議委員會，定期依照《供應商考核管理辦法》辦理考核，並依分數級距將其分為優先採購、建議合作及不合格。針對不同級別的供應商，富世達採取差異化的管理措施，以提升供應鏈的運作效率。2024 年供應商分級結果如下：

2024 年共對 73 家供應商進行稽核



分數級距	管理方式	供應商家數
優先採購 (85 分以上)	至少兩年稽核一次	73
建議合作 (71-84 分)	至少一年稽核一次	0
不合格 (70 以下)	每年至少二次實地現場稽查或不定期稽查輔導，針對月度品質分數低於 70 分者需要由供應商品質保證部找供應商檢討並提供改善報告；連續三個月品質分數皆未達 70 分者需由供應商品質保證部進行輔導，必要時可執行懲處，依《質量保證協定》執行，輔導兩次始終無法改善者，SQE 應提出要求採購暫停此供應商的交易。	0

供應商輔導管理

根據每月供應商進料品質狀況、產線運作情況及客訴異常發生頻率，制定《供應商輔導計劃表》，並依照計劃安排實地輔導工作。若發生有害物質異常的原因為供應商所致時，應立即提出對該供應商的管制措施，必要時由有害質管理代表提出，與供應商管理單位裁決是否撤銷其合格綠色供應商資格，並暫停其交貨。

永續績效評估

本公司定期將供應商管理成效加入本公司供應商評分項目中，要求所有供應商簽署《供應商作業規範通知書》，簽署達成率為 100%，並嚴守行為準則及社會責任等相關規定。取得環保或有害物質管理相關之證書 (ISO 14001、TS 16949 或 QC 080000) 或責任商業聯盟行為準則 (EICC)，將作為額外加分項，進一步表彰其在環境保護與社會責任方面的卓越表現。針對評比分數低之供應商，本公司將停止採購或取消其合格供應商資格。



3.4 客戶關係管理

重大主題：客戶關係管理

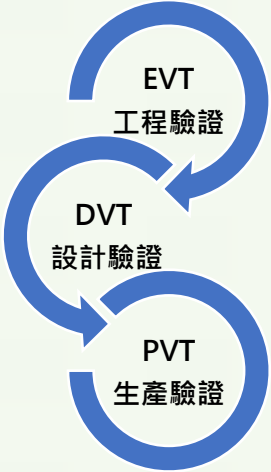
對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊 (機會)	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面 衝擊(風險)	2024 年投入之資源
1. 促進企業經濟效益提升：優化客戶關係，識別高價值客戶並提供客製化服務。 2. 推動創新及提升競爭力：根據客戶反饋，快速迭代產品，滿足市場變化。 3. 提升客戶權益保護，提高企業內部優化流程和員工培訓，提升專業能力，提供更好的工作環境。 4. 通過優化客戶關係，提高客戶忠誠度和滿意度，從而增加市場份額和收入。	1. 對客戶掌握度不夠而不瞭解客戶的需求，造成訂單減少，造成損失。 2. 資源分配不均，過度關注高價值客戶，忽視小客戶的需求，從而加劇市場不平及忽視弱勢群體的需求。	1. 積極配合客戶需求送樣，設計方案調整。 2. 客戶滿意度調查，對整體的評價。 3. 日常溝通中，反饋正負面問題，給予改善。

策略目標

公司對客戶關係管理之政策或承諾	短期目標 (1 年)	中長期目標 (3-5 年)
成就客戶、開放創新、團隊合作、誠信負責、熱忱毅力。	1. 及時回覆客戶，增加溝通頻率和溝通管道。 2. 例行進行客戶滿意度調查 3. 開發新客戶。	1. 建立以客戶為中心的文化，建立個性化關係，持續提供價值並建立長期互動與信任。 2. 持續將「客戶至上」的理念融入企業文化。 3. 建立系統化的客戶反饋管道，確保客戶的意見和建議能夠及時傳達並得到處理。 4. 根據客戶需求，持續改進和優化產品和服務，提供客戶優質的價值。

3.4.1 客戶關係管理

富世達以客戶為中心，提供具競爭力的客製化解決方案，創造長期價值，於 2024 年末發生違反個資保護法、產品與服務之資訊與標示、行銷傳播相關事件之客訴。業務團隊透過電話、通訊軟體等即時溝通與不定期拜訪，掌握客戶最新需求，擴大新案承接機會。客戶管理部協助回應交期、跟催訂單及處理各類問題，確保準時交期並提供高品質服務。在轉軸開發的專案中，業務部透過三階段試產改良產品良率，實現量產並持續優化，提供客戶完整的服務及決解方案，也獲 2024 年華為「最佳交付獎」肯定。未來公司將持續深化 ESG 表現，透過市場調研提供客製化方案，開發於歐美的新客戶，目標一年內進入目標客戶的合格供應商名單；同時提高既有客戶的供貨量，以擴大市占率。

三階段試產以改善缺失	2024 年獲華為頒發之最佳交付獎
	



3.4.2 滿意度調查

為深入掌握客戶對富世達產品及服務的滿意程度，公司每年透過 E-mail 發放客戶滿意度調查問卷予前十大客戶，針對「交付」、「品質」、「技術」、「產品環保」及「環安與 RBA」五大面向進行評估。2024 年的問卷發放客戶涵蓋率為 20%，整體填寫比例為 90%。2022 至 2024 年調查結果平均分數分別為 95.0、93.7 及 94.0，反映出公司整體表現獲得客戶肯定。2024 年富世達承接新產品生產，因應全新產品類型的導入，公司積極與客戶進行技術交流與規格討論。並持續精進與跨部門合作，進一步提升客戶對服務品質的肯定，展現公司積極回應與持續優化的能力。

透過客戶管理部持續蒐集客戶對產品的相關意見，並針對滿意度相對較低的項目，將進行原因分析與改善計畫擬定，並透過內部政策整合與跨部門協作推動改善作為。藉由系統化回饋機制與精準改善行動，確保問題有效的解決及提升服務品質，深化客戶信任，確保成為客戶信賴的長期夥伴，實現提升客戶滿意度的目標。

客戶滿意度調查流程圖



客戶滿意度調查結果			
分數/年份	2022 年	2023 年	2024 年
平均分數	95.0	93.7	94.0

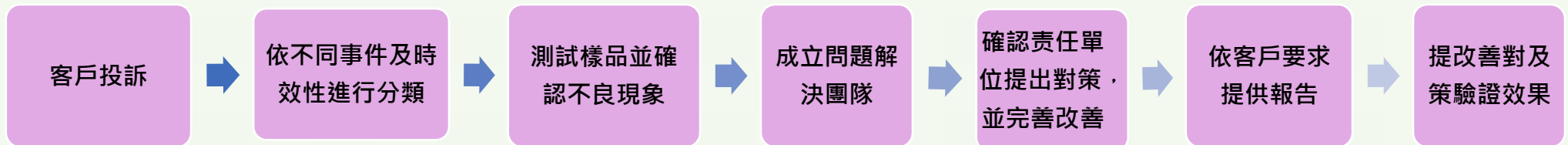
客戶滿意度各面向評分結果			
客戶滿意度面向	權重 (%)	2023	2024
技術	30	5.6	5.6
產品環保	10	10	9.5
環安&RBA	5	1.6	1.6
交付	30	5.6	5.8
品質	25	4.5	4.6

3.4.3 客戶申訴

針對客戶申訴事件，富世達透過妥善的處理機制，檢討申訴發生原因，以避免再次發生相似之事件。我們將重大客訴定義為造成客戶重大經濟損失（如產品召回）的事件，於 2024 年公司未發生需召回的重大客訴事件，全年共記錄 7 次非重大客訴，均透過本公司之客訴事件處理流程，透過各部門協作妥善解決。

對於客戶之隱私權及相關機密資料，一切遵守公司之資料保護政策，2024 年未有因隱私洩漏而受到顧客要求罰款或受到警告之情事。2024 針對每起客訴，公司迅速調查原因並提出改善措施，確保問題不再重複，透過問題分析持續精進產品品質，強化與客戶的長期合作關係。

客訴事件處理流程



CH4、環境永續

核心願景與承諾

富世達以「創新驅動，永續共榮」為核心願景，致力於在手機與筆電轉軸的設計與製造中，實現技術領先與環境責任的平衡。我們透過環境管理與綠色創新，減少生產過程對環境的影響，為客戶與社會創造永續價值。目前已導入 ISO 14001 環境管理系統協助管理生產環境，未來也將導入 ISO 50001 能源管理系統，強化能源管理，促進節能減排的效果。近年亦透過更新耗能設備及改進生產工藝以減少能源使用。生產流程當中，我們透過減少使用有危害的原材料及積極管理廢棄物處理，降低生產對環境的影響。這些努力不僅強化可強化產品的永續價值，也深化與品牌客戶的永續夥伴關係，奠定企業長期發展基礎。

4.1 永續環境管理政策

富世達基於社會與環境責任的使命，秉持「取之於社會，用之於社會的精神」，落實保護環境的企業責任，嚴格遵守當地的法律規範，且據點皆未座落於生態保護區，營運過程未造成生物多樣性與自然環境的破壞。我們的永續政策聚焦四大面向：「節能減碳」、「保護環境」、「可持續採購」、「珍惜資源」，透過技術升級與強化管理，融入產品生產流程，實現環境目標。

為提升對氣候風險的應變能力與組織韌性，公司成立永續發展委員會專責氣候相關事宜，並導入 TCFD 氣候相關財務揭露框架，協助管理層識別氣候風險與機會，制定相應管理措施。透過完善的環境管理政策落實企業社會責任及環境承諾，回應國際品牌客戶對永續供應鏈的要求，強化本公司面對極端氣候事件的調適能力。近三年無違反環保相關法規之情形。

富世達永續環境政策	
節能減碳	落實節能生產，降低生產能源及排放密度。
保護環境	簽署不使用有害物質 (HSF) 倡議
可持續採購	不使用衝突礦物、強化在地採購
珍惜資源	強化各項資源的循環再利用



隨著環境永續政策深化及國內永續報告與年報揭露法規趨嚴，我們積極強化內部人才培育，以因應外部規範變革並提升企業氣候韌性。2024 年我們針對永續相關標準及溫室氣體盤查進行教育訓練，以強化永續法規遵守及治理能力，進而提升公司永續發展的透明度。未來我們將持續擴展永續課程至全體員工，不定期舉辦訓練，深化氣候意識與專業知識。

2024 年實施永續相關教育訓練

授課對象	訓練課程	課程說明與成效
高階部門主管	永續揭露實作實習	學習永續報告書的撰寫與實務操作，掌握企業永續揭露標準並提升 ESG 報告的製作能力，強化企業透明度與信譽。
員工	溫室氣體盤查培訓	透過讓溫室氣體盤查相關的員工學習溫室氣體盤查方法、計算及報告書編輯，以確保企業具備自行執行溫室氣體盤查的能力。
員工	永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析	解析企業永續資訊揭露政策、內部管理制度及稽核重點，確保企業永續報告的合規性與準確性。籍以學會風險評估與內部控制的方法，進而提升企業 ESG 治理能力。
員工	最新年報/永續資訊/財報編製相關法令彙析與內控管理實務	講解最新年報、永續資訊和財務報告編製的法規要求，以及內部控制與合規要點。確保揭露各項資訊可符合法規要求，強化企業資訊透明度與投資人的信心。

4.2 TCFD 氣候相關財務揭露

富世達將氣候風險與機會納入企業治理，於 2024 年導入 TCFD 氣候相關財務揭露，確保其與永續策略相符。董事會負責監督氣候決策與風險管理，確保企業在應對氣候變遷的同時維持競爭力；各部門高階主管則負責執行相關策略，強化企業氣候韌性，推動低碳轉型與循環經濟。

永續發展委員會由董事長領導，依據 TCFD 的框架：「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」，執行氣候風險與機會辨識、評估與應對策略制定，確保企業在轉型過程中降低潛在風險並掌握商機。永續發展委員會每年檢視執行情況，並向董事會報告進度，確保決策透明，行動具體，進一步提升企業的永續競爭力與長期穩健發展。

4.2.1 氣候治理架構

四大面向	管理行動	主責單位
治理	- 董事會作為氣候變遷管理的最高決策機構，負責監督氣候相關議題，確保其與企業永續發展戰略一致。並透過定期會議審視風險應對策略及執行成效，以強化企業的氣候韌性。 - 永續發展委員會負責氣候變遷的具體推動與管理，依據 TCFD 框架提出氣候行動計畫，每半年追蹤各項計畫之執行成果，定期向董事會報告。	董事會、永續發展委員會
策略	依據 TCFD 框架，定期鑑別短期（1-3 年）、中期（3-10 年）、長期（10 年以上）氣候風險與機會對企業營運、策略及財務規劃的影響。並據此調整營運策略與資源配置，確保企業能在低碳轉型中保持韌性與競爭優勢。	總經理室、永續發展委員會
風險管理	透過風險鑑別及評估流程，依據風險的影響程度與可能性進行排序，針對高風險議題進行跨部門討論與決策。擬定對應的管理方案，整合至風險管理制度。	總經理室
指標與目標	短期目標（2025 年）： - 製造廠區通過 ISO 14001 環境管理及 ISO 14064 溫室氣體盤查認證，並導入 ISO 50001 能源管理，優化能源使用。 - 優化產品工藝，提升製程能效，以減少能源與資源浪費。 - 無發生氣候風險造成營運中斷之事件 中長期目標（2026-2050 年）： - 制訂溫室氣體減量目標 - 循環經濟：提高可回收廢棄物（如吸塑盤、紙箱、膠棧板）之回收率至 80% 以上，減少廢棄物對環境影響。 - 低碳製程：透過設備升級、材料創新與數位轉型，進一步降低碳排放強度，提高能源利用效率。	各事業單位

4.2.2 氣候風險與機會鑑別

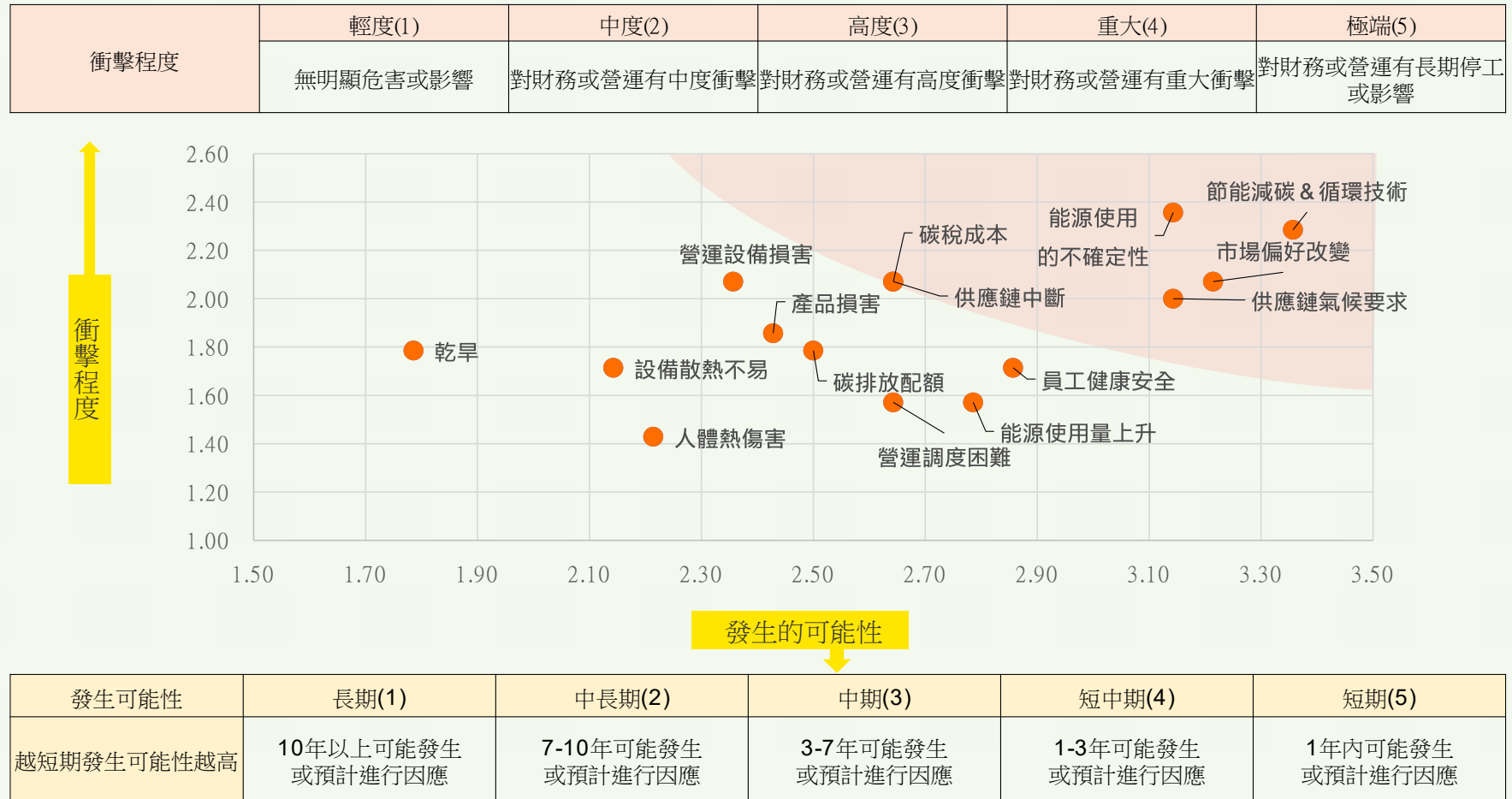
富世達建立之氣候風險機會鑑別作業流程，針對氣候議題以「發生頻率（短中長期）」及「衝擊程度」雙面維度矩陣分析，從 21 項氣候議題中鑑別出 8 項重大性氣候議題，其中包含 5 項風險與 3 項機會。針對鑑別出之重大氣候風險與機會，進一步提出管理方針或因應行動，評估財務影響及營運規劃，並由永續發展委員會協同各單位設定富世達氣候年度指標與目標。未來為更加詳評評估公司營運受極端氣候影響的程度，將評估討論導入情境分析，以瞭解在極端氣候、資源短缺、法規加嚴等情境下的風險與機會。

風險與機會鑑別程序

氣候相關資料蒐集	根據 TCFD 框架，蒐集相似產業的實體風險（立即性、長期性）、轉型風險（政策和法規、市場、技術、聲譽）與機會之情境。
各部門訪談	與各權責部門主管會談，瞭解各單位營運情況與氣候相關的衝擊及效益，提出潛在的氣候風險與機會項目。
TCFD 問卷設計	根據各部門訪談結果及資料蒐集結果，設計 TCFD 風險與機會問卷。2024 年篩選出與富世達營運較為相關的 21 項氣候議題。
問卷發放	將問卷發放予各部門及各廠區的主管填寫，評估氣候風險與機會可能對各單位造成的財務衝擊程度與發生可能性。2024 年共回收 14 份問卷。
重大性矩陣分析	依據問卷中各項氣候議題發生可能性與財務衝擊程度，進行矩陣分析，鑑別重大氣候風險與機會，並以矩陣圖呈現。2024 年鑑別出 8 項重大氣候議題，當中含有 5 項氣候風險及 3 項氣候機會。
訂定指標與目標	針對鑑別出的重大氣候風險與機會，進一步提出管理方針或因應行動，評估財務影響及營運規劃，並由永續發展委會協同各相關部門，設定當年度的指標與目標。

氣候風險說明與管理

氣候風險矩陣圖



轉型風險-技術風險

議題	節能減碳&循環技術
影響利害關係人	客戶、供應商、股東/投資人、政府機購
潛在影響	法規或品牌客戶對低碳產品的要求及需求愈來愈嚴格，公司為滿足客戶的需求，可能要投入大量的資本在研發、技術及設備上，導致營運成本上升。
財務衝擊	投入大量的資本在研發、技術及設備上，導致營運成本上升。
管理方針	1. 強化市場調研以瞭解需求，並針對不同客戶屬性及規模提出不同產品方案，確保提出的資訊能順利達到客戶要求。 2. 面對品牌上的環保壓力，強化材料及包裝材料的回收使用。 3. 持續推動技術節能措施，以降低產品的碳足跡。

轉型風險-名譽風險

議題	供應鏈氣候要求
影響利害關係人	客戶、供應商
潛在影響	1. 品牌客戶對富世達是否致力於低碳轉型、關注氣候變遷的印象，可能影響富世達是否能留在供應鏈。 2. 影響利害關係人（股東、客戶、供應商等）對公司形象及聲譽的看法。
財務衝擊	超過碳排額度須購買碳權，造成財務損益減少、支出增加。
管理方針	1. 規劃購買綠電碳權，並分析其造成之衝擊。 2. 鼓勵投資負碳技術與低碳創新，持續從中發掘商機。 3. 持續發展循環經濟與低碳材料。

轉型風險-政策與法規

議題	能源使用的不確定性
影響利害關係人	客戶、員工、股東/投資人、政府機構
潛在影響	海外廠區因當地政府能源政策調整，影響供電量及供電的時間，可能導致富世達及供應商的營運受到影響；為防止營運中斷可能需要投入相關設備（如發電機）及風險分散機制。若不幸營運中斷也可能面臨交期的壓力。
財務衝擊	1. 因生產中斷影響營收。 2. 因能源調度困難，需要加價競標能源。
管理方針	1. 調整假日加班時間段，錯開與其他公司的用電高峰時段。 2. 各部門落實節約用電宣導，提高員工節電意識，做到人走關燈、隨手關空調、電腦未使用即關機等。 3. 更換為節能高效的空調及照明系統。

轉型風險-市場風險

議題	市場偏好改變
影響利害關係人	客戶、供應商、股東/投資人
潛在影響	品牌客戶為迎合消費者偏好傾向生產更節能、低碳排的產品，進而要求供應鏈降低產品碳足跡；可能導致既有的產品需求量下降，導致存貨與成本上升。
財務衝擊	1. 既有產品不符合市場需求而造成庫存壓力，增加倉儲成本。 2. 未銷售商品使得營收減少。
管理方針	持續觀察國際趨勢和台灣政策法規，並讓客戶了解富世達的永續作為。

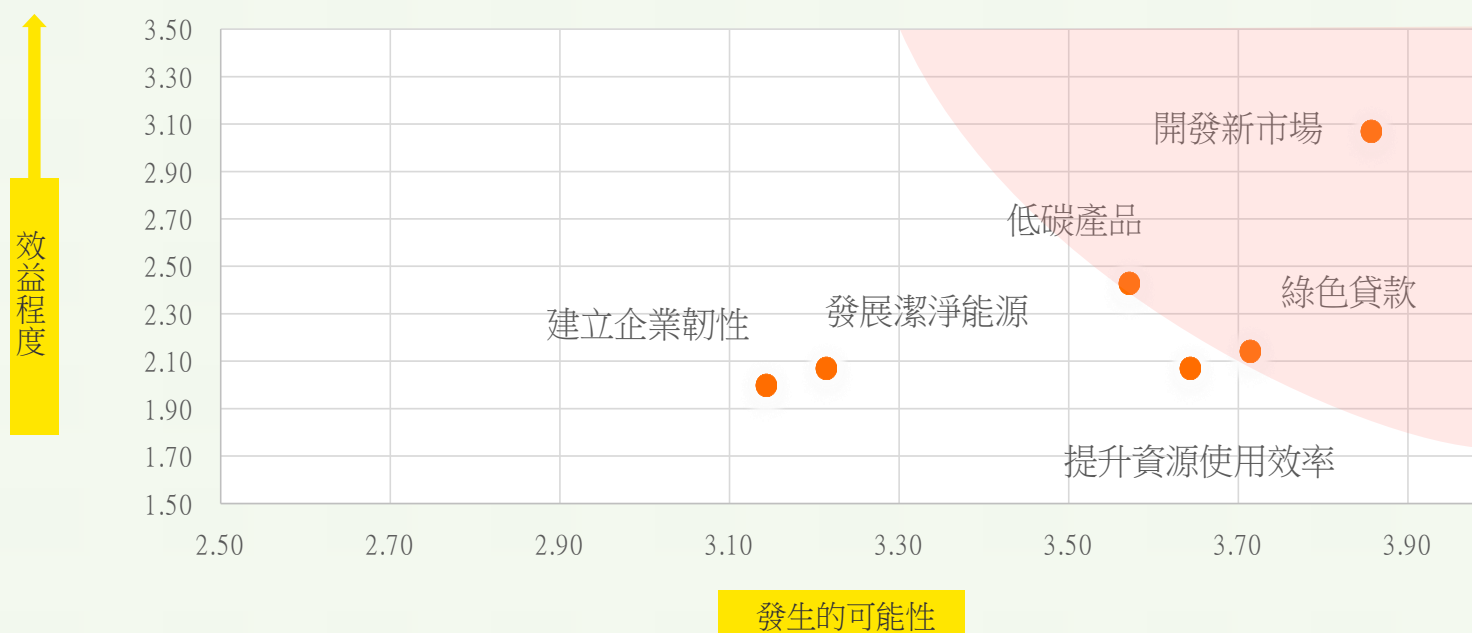
立即性實體風險-極端天氣

議題	供應鏈中斷
影響利害關係人	客戶、供應商、員工、政府機構
潛在影響	供應商遭氣候災害，如暴雨淹水或乾旱大火，影響供應商正常生產，導致富世達供應鏈中斷；若不能快速恢復生產，影響員工流失導致產線人員重建成本。
財務衝擊	1. 造成業務中斷，導致收入損失。 2. 若有設備損壞，增加修復與重建的成本。
管理方針	1. 發生氣候事件影響供貨時，透過行政部門發出通知，產線人員依風險調整商品生產，並與客戶溝通調整出貨。 2. 提前準備緊急預案，並建立原物料的安全庫存。 3. 建立第二供應商，同性質供應商，需至少有分布於不同區域的 2 間供應商，以確保供貨來源。 4. 災害發生前，廠區完成災害預防措施，如將模具搬至高處架子、清理廠區排水溝、樹木加固和頂樓相關設備加固等。

氣候機會說明與管理

氣候機會矩陣圖

效益程度	輕度(1)	中度(2)	高度(3)	重大(4)	極端(5)
	無明顯效益	對財務或營運有中度效益	對財務或營運有高度效益	對財務或營運有重大效益	對財務或營運有長期效益或幫助



發生可能性	長期(1)	中長期(2)	中期(3)	短中期(4)	短期(5)
越短期發生可能性越高	10年以上可能發生或預計進行因應	7-10年可能發生或預計進行因應	3-7年可能發生或預計進行因應	1-3年可能發生或預計進行因應	1年內可能發生或預計進行因應

氣候機會-資源使用效率

議題	提升資源使用效率
影響利害關係人	客戶、股東/投資人
潛在機會	從設備節能，技術節能、管理節能等多方面進行節能改造如照明設備更新，可降低能源消耗並提升廠房亮度。
財務效益	1. 提升能資源使用效率，降低生產成本。 2. 提升商品製造時的生產工藝，降低所需的能資源而降低生產成本。
管理方針	持續強化設備更新與製程優化。

氣候機會-產品服務

議題	低碳產品
影響利害關係人	客戶、供應商、員工
潛在機會	為因應品牌客戶對再生材料、低碳的要求，積極開發減少廢料及使用再生料的製程。
財務效益	開發出碳足跡優於同業的產品，搶佔市場先機以增加營收。
管理方針	持續強化回收利用生產過程的包材、報廢品等製程廢棄物。

氣候機會-市場

議題	開發新市場
影響利害關係人	供應商、員工、客戶
潛在機會	目前富世達主要產品為折疊手機轉軸關鍵部件，隨中國折疊智慧手機市占上升，富世達可透過與客戶共同開發合適的轉軸，共同搶攻市佔率以提升公司業績。
財務效益	可透過市場需求的調整，與客戶共同開發適合的產品，搶攻市佔率，提升公司業績。
管理方針	1. 持續觀察國際趨勢及國內政策法規，並讓客戶瞭解富世達的永續作為。 2. 深耕公司目前的產品，公司業務亦因應市場趨勢開發新產品與生產。 3. 與供應商同步開發符合新市場需求的產品原料，應用於新產品以拓展產品的市場。

4.2.3 指標與目標

富世達根據鑑別出的氣候風險與機會，制定轉型計畫，提升氣候治理與供應鏈韌性，並推動永續轉型，設定未來永續發展的指標及目標。

短期目標	中長期目標
1. 持續精進溫室氣體盤查作業，提升數據品質並拓展至所有廠區，涵蓋更廣泛排放源。 2. 評估氣候相關績效指標與量化目標 3. 面對品牌客戶永續壓力，促進循環經濟，提升包材與五金產品回收利用率，建構綠色供應鏈。 4. 因應氣候災害對供應鏈的損害，精進應急處置與災後恢復程序、擴增各地供應商數量，並建立安全庫存以調整生產，以達到不因氣候變遷事件影響生產進度。 5. 透過永續報告書及 TCFD 氣候相關財務資揭露框架，辨識及揭露氣候相關風險與機會，以符合與氣候變遷相關的永續規範。	1. 制訂溫室氣體減量目標。 2. 導入產品碳足跡專案，推動設定減碳目標。 3. 建立 ESG 財務影響評估模型，引領企業 ESG 數位轉型並確保投資人獲得準確的 ESG 相關資訊 4. 強化董事會監督氣候議題，同時透過不定期舉辦員工教育訓練，提升企業氣候意識。

4.3 溫室氣體與能源管理

全球氣候變遷加劇，水旱災、風災與暴風雪等極端事件頻發，強度與影響範圍擴大，對企業永續經營構成潛在風險。富世達自 2013 年導入 ISO14001 環境管理系統，透過良好的環境管理減少對資源的耗用，並積極推動節能減碳方案及措施，善盡企業公民的責任。2024 年，深圳廠區導入 ISO 14064 溫室氣體盤查，掌握排放現況；新落成的越南廠區則計畫於 2025 年展開盤查及驗證，評估排放強度並訂定減排目標。為強化能源效率，我們將於深圳廠區導入 ISO 50001 能源管理系統，系統化推動節能減排。此作為不僅回應氣候挑戰，亦為未來減碳路徑奠基，展現富世達對環境永續的承諾。

4.3.1 溫室氣體排放

為落實環境責任並回應國際永續趨勢，富世達積極推動溫室氣體盤查作業。自 2024 年於深圳廠區導入盤查，驗證 2023 年排放數據，奠定減碳基礎。雖然 2024 年較 2023 年排放增加約 1,500 噸，但計配合年營收計算溫室氣體排放密集度，可發現密集度由 0.8047 下降至 0.6733，顯示能源效率已有所提升。本公司每年盤查前年度排放情形，確保數據一致性與透明度，為後續減排目標提供依據。

溫室氣體排放情形

溫室氣體盤查種類	2023 年	2024 年
直接溫室氣體排放量 (Category 1)	255.05	400.31
輸入能源之間接溫室氣體排放 (Category 2)	3,788.65	5,112.72
溫室氣體總排放量 (噸 CO ₂ e)	4,034.70	5,513.03
營業收入 (百萬元)	5,013.879	8,187.690
密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.8047	0.6733
其他間接排放 (Category 3)	N/A	12,338.34

註:

1. 2023 年溫室氣體排放數據包含台北、深圳廠區。2024 年溫室氣體排放數據包含台北、深圳、越南廠區。其中越南廠區數據為於 2024 年第三季及第四季排放情況
2. 單位：公噸 CO₂e
3. 根據各區能源公佈之數據，2024 年台北電力排碳系數為 0.474 公斤 CO₂e/度、越南電力排碳系數為 0.659 公斤 CO₂e/度、深圳電力排碳系數為 0.44 公斤 CO₂e/度，並使用 IPCC 第六次評估報告之 GWP 值
4. 計算公式：碳排放密集度 (公噸 CO₂e/百萬元) = 溫室氣體排放量 (類別 1+類別 2) / 營業收入
5. 2024 年增加其他間接排放(範疇三)，數據包含台北及深圳廠區

間接溫室氣體 (類別 3~6 , 含子類別) 排放量 明細	排放量(CO ₂ e)
類別 3 : 運輸產生之間接溫室氣體排放	498.91
3.1 上游運輸和貨物配送產生之排放	130.23
3.2 下游運輸和貨物配送產生之排放	170.26
3.3 員工通勤產生之排放	146.31
3.4 客戶和訪客運輸產生之排放	-
3.5 商務旅行產生之排放	52.11
類別 4 : 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	11,371.66
4.1 購買商品之排放	7,998.77
4.2 資本貨物之排放	3,227.12
4.3 處理固體和液體廢棄物產生之排放	2.25
4.4 資產使用產生之排放	-

間接溫室氣體 (類別 3~6 , 含子類別) 排放量 明細	排放量(CO ₂ e)
4.5 使用上述子類別中未描述的服務產生之排放	143.5
類別 5 : 使用組織的產品之間接溫室氣體排放	460.89
5.1 產品使用階段之排放或清除	-
5.2 下游租賃資產之排放	-
5.3 產品生命終期之排放	-
5.4 投資產生之排放	460.89
類別 6 : 其他來源之間接溫室氣體排放	-



4.3.2 能源使用

富世達的能源使用以電力為主，約佔 95%，為最大宗的來源；區分據點來看，作為核心生產據點的深圳廠區消耗約 90%的能源，其次為較小規模生產的越南廠區，使用能源最少的是作為辦公室的台北總部。觀察逐年能源使用趨勢，台北總部能源使用量逐年下降，顯示節能措施推動成效顯著；深圳廠區，因擴增生產線，能源使用量上升。

各據點能源消耗量統計

台北總部					
項目		單位	2022 年	2023 年	2024 年
數據來源			電費單、單據		
非 再 生 能 源	外購電力	KWh	170,434.00	151,180.00	148,310.00
		GJ	613.70	544.37	534.04
	汽油	公升	75.00	116.00	154.00
		GJ	2.45	3.79	5.03
能源總使用量		GJ	616.15	548.16	539.07
輸電網路百分比 (電力來源/熱值)			99.60%	99.31%	99.07%

深圳廠區					
項目		單位	2022 年	2023 年	2024 年
數據來源			能源使用統計表		
非 再 生 能 源	外購 電力	KWh	4,876,630.92	6,509,610.07	10,011,044.1
		GJ	17,559.87	23,439.93	36,047.96
	汽油	公升	26,248.81	29,486.17	40,599.95
		GJ	857.25	962.98	1,325.93
	液化 石油 氣	公升	6,794.00	12,384.00	7,818.00
		GJ	188.74	344.04	221.22
能源總使 用量		GJ	18,605.86	24,746.95	37,591.1
輸電網路百分比 (電力來源/熱 值)			94.38%	94.72%	95.99%

越南廠區					
項目		單位	2022 年	2023 年	2024 年
數據來源			-	-	電費單
非再生能源	外購電力	KWh	-	-	958,124.23
		GJ	-	-	3,450.03
	汽油	公升	-	-	10
		GJ	-	-	0.33
能源總使用量		GJ	-	-	3,450.36
輸電網路百分比 (電力來源/熱值)			-	-	99.99%
綜合計算					
能源總使用量 (GJ)			19,222.01	25,295.11	41,580.53
輸電網路百分比 (電力來源/熱值)			94.55%	94.82%	96.37%
年營收 (百萬台幣)			5,013.879	5,643.893	8,187.690
能源密集度 (GJ/百萬台幣)			3.83	4.48	5.07

註

1. 越南廠區於 2024 年中設立，故無 2022 年及 2023 年的資料
2. 本表中能源熱值係數為參考經濟部能源局 2023 年 6 月 21 日更新之能源單位熱值表
3. 電力 1 kWh=860 kcal、汽油 1L = 7,800kcal、柴油 1L = 8,400kcal、天然氣 1M³ = 9,000kcal、液化石油氣 1L = 6,635kcal
計算公式：能源熱值(GJ)=能源使用量×能源熱值係數(kcal)× 4.187/1,000,000

4.3.3 節能減碳

富世達將節能減排融入營運核心，透過更新廠區照明及空調設備與強化員工節能意識，追求環境與經濟效益的平衡。節能減碳的同時，不僅降低營運成本及降低碳足跡，還可強化企業氣候韌性，落實對永續發展的承諾。

節能減碳目標

短期目標 (1 年)	中長期目標 (3-5 年)
1. 組織溫室氣體核查報告增加範疇 3 2. 持續取得 ISO 14064 驗證 3. 於深圳廠區導入 ISO 50001 能源管理系統標準	1. 應用現代技術，實現生產自動化。 2. 使用再生能源，購入再生能源憑證。 3. 改進管理系統協助監控以有效利用能源

節能減碳成效

技術升級與行為的改變，可追求環境與經濟效益的平衡。富世達透過升級廠區空調及照明設施，提升能源使用效率的同時，也可使設備使用在必要的地方而減少浪費。

節能方案	執行內容	執行進度/成效	未來目標
汰換耗能設備	1. 生產線改建時，將設備功率 192.1kw、製冷量 455kw 的老舊定頻空調，更換能效較好的設備功率 160.7kw、製冷量 533kw 的環保變頻空調。 2. 將原本的中央空調系統改為單體的冷氣設備，可依運行的生產線開啟需要的空調。 3. 於空調使用上，配合吊扇使用及限制最低溫度為 24°C，以提升製冷效率，達到節能環保。	降低運行成本，減少對環境的影響。全年能源消耗量可下降 571,577 kwh。	持續盤點老舊高耗能設備，汰換產線空調系統。
	廠區燈管汰舊換新目前日光燈功率為 0.072 kw 後 LED 節能燈的功率為 0.048 w。	更換 869 組節能燈具，每月可節電 7,488 KWh，年節約能耗達 78,084.86 KWh。	持續擴大照明節能改善計畫，預計於 2026 年前全廠區 100%汰換為 LED 燈具。
強化節能宣導	各部門進行節約用電宣傳，張貼宣傳標語，提高員工節電意識，做到人走關燈，關閉電腦等。	持續宣導	產品工藝製程改進
	落實在不生產時，關閉容易忘記關電源的高耗能設備，如空調、乾燥機、排氣扇等，減少用電浪費。		
燃料替代	鼓勵員工外出洽公時搭乘純電計程車來降低燃油車之使用。	2024 年純電計程車搭乘距離共為 65,292 公里，並減少 6,529 公升汽油使用量，相當於每年減少約 9.2 公噸碳排放。	持續鼓勵員工外出洽公多搭乘純電計程車

4.4 廢棄物及污染管理

重大主題：廢棄物管理

對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊 (機會)	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊 (風險)	2024 年投入之資源
1. 強化廢棄物的分類及回收，可節約成本並提升經濟效益。 2. 減少廢棄物可促使本公司往低碳、綠色發展轉型，減少溫室氣體排放。 3. 廢棄物妥善處理後的空間，可改善廠區環境，提供更健康舒適的工作空間。	1. 若廢棄物管理不善，可能產生有害氣體及污染物，加重環境污染。 2. 未遵循廢棄物管理相關法規，可能造成裁罰或額外的廢棄物處理成本。 3. 廢棄物處理設施可能因異味、噪音等影響周邊居民生活品質，引發附近居民的不滿和投訴。	1. 嚴格落實執行內部與廢棄物處理相關的規範，每季執行環境法規鑑別，分類管理本公司內的各種廢棄物。 2. 透過回收利用，防止廢棄物的第二次污染和危害。

策略目標

公司對廢棄物管理之政策或承諾	短期目標 (1 年)	中長期目標 (3-5 年)
1. 環境健康安全方針：遵守環安法規，致力污染預防。 2. 改善工作環境，保障員工健康。 3. 加強全員參與，共同承擔責任。 4. 落實環安教育，持續循環改善。	1. 1 年內組織至少 2 次廢棄物管理培訓，涵蓋分類知識、環保法規等內容，使員工對廢棄物管理重要性的認知度達到 85% 以上。 2. 確保所有廢棄處置符合當地環保法規，與有資格的回收廠商簽訂合同，危害廢棄物回收率 100%。	透過優化回收處理流程，將可回收廢棄物的廠外處理回收率提高至 80% 以上，如回收吸塑盤、紙箱、膠棧板等。

4.4.1 廢棄物處理

富世達視廢棄物管理為環境永續的關鍵議題，透過與合格廠商簽訂清理合約，確保廢棄物依各地法規妥善處理。我們制定廢棄物清除與處理計畫，委託主管機關認可的機構執行，台北總部的廢棄物由大樓統一處理，深圳及越南廠區依當地法令規範委外清運。廢棄物經分類後，交由具許可證的合法廠商回收處理，全程遵循法規並透過網路申報系統追蹤數量，同時自主通過公眾環境研究中心（IPE）申報年度污染物排放與轉移紀錄。近三年產生之有害廢棄物均 100%由廠商回收處理；2024 年未發生有害廢棄物洩漏事故或污染排放超過標準行為等裁罰事件。

廢棄物與處理

台北總部				
廢棄物組成		2022 年	2023 年	2024 年
數據來源		僅有生活廢棄物，併入大樓統一清理。並無統計確切處理量。		
深圳廠區				
廢棄物組成（公噸）		2022 年	2023 年	2024 年
數據來源		廢棄物轉移聯單		
有害 廢棄物	廢礦物油	0.109	0.080	0.110
	廢礦物油包裝物	0.050	0.050	0.090
	燃料、塗料廢物	0.050	0.080	0.040
有害 廢棄物	廢膠	0.030	0.040	0.035
	廢抹布、手套	0.040	0.050	0.056
	廢活性碳	0.062	0.04	0.112
	廢鹼水	1.117	2.374	1.490
非有害 廢棄物	生活垃圾	15.000	16.000	20.280
	廢紙	6.000	7.000	7.420
	吸塑盒	3.500	6.450	33.780

深圳廠區				
廢棄物組成 (公噸)		2022 年	2023 年	2024 年
廢棄物總量		25.958	32.164	63.413
有害 廢棄物處置	移轉回收	1.458	2.714	1.933
非有害 廢棄物處置	移轉回收	24.500	29.450	28.290
	廠內再使用	-	-	33.190 (吸塑盒)
越南廠區				
廢棄物組成 (公噸)		2022 年	2023 年	2024 年
數據來源		-	-	廢棄物轉移聯單
有害 廢棄物	廢礦物油包裝物	-	-	0.075
	廢抹布、手套	-	-	0.260
非有害 廢棄物	廢紙	-	-	0.792
	一般垃圾	-	-	20.229
	塑料盒	-	-	0.0150
	木托盤	-	-	7.067
總量				28.438
有害廢棄物移轉回收		-	-	0.335
無害廢棄物移轉回收		-	-	28.103
合計				
廢棄物組成 (公噸)		2022 年	2023 年	2024 年
總有害廢棄物重量		1.458	2.714	2.268
總非有害廢棄物重量		24.500	29.450	89.583
總廢棄物重量		25.958	32.164	91.851

註：越南廠區於 2024 年開始運營，故無 2022 及 2023 年的數據。

4.4.2 空氣污染管理

我們注重員工作業環境與空氣污染的治理，因此於廠區設置廢氣處理設施，主要收集生產過程中所產生的廢氣。針對廢氣處理設施定期進行點檢與保養，並且每年請外部檢測公司監排廢氣排放，監測內容為：氮氧化物 (NO_x)、二氧化硫 (SO₂)、揮發性有機化合物 (VOC)，2024 年監測結果均符合當地政府法規管制標準。

4.4.3 循環經濟

推動循環經濟不僅可將廢棄物轉化為資源，減少環境負擔，還可增加資源利用達到節省成本的效果。我們透過強化生產製程中的廢棄物與副產品管理，系統化回收及委託合格第三方回收公司處理，提升資源循環效率並確保回收流程符合規範。

品項	可回收部分及處理方式
生產報廢品	金屬部分全部都可回爐融煉再生，將由第三方有具合格資格的回收公司回收。
廢棄包裝材料	1. 廠內回收作為周轉包材使用 2. 全數由第三方具合格資格的回收公司回收
供應商包材	購入原物料的紙箱及吸塑盤包裝全數進行回收
不良品報廢	放置於報廢倉，由回收公司定期統一回收(保密物件須經客戶確認再處理)

4.5 水資源管理

4.5.1 水資源使用

富世達各廠區使用市政自來水作為生產與生活用水來源，秉持環境保護理念，嚴格管理水資源，推動減量與循環利用，降低廢水排放對環境的影響，視節水為永續營運關鍵。我們持續優化用水效率，減少耗水量，2024 年水資源利用強度降至 0.0125 百萬公升/百萬元，相較 2022 年的 0.0154 百萬公升/百萬元，有顯著下降，展現節水成效。

水資源使用情形

台北總部			
用水情形 (百萬公升)	2022 年	2023 年	2024 年
取水源	自來水，取自石門水庫		
自來水	4	4	5
總用水量	4	4	5
總排放量	3.2	3.2	4
總耗水量	0.8	0.8	1

深圳廠區			
用水情形 (百萬公升)	2022 年	2023 年	2024 年
取水源	深圳市市政府保證供水		
自來水	73	69	90
總用水量	73	69	90
總排放量	58	55	72
總耗水量	15	14	18

越南廠區			
用水情形 (百萬公升)	2022 年	2023 年	2024 年
取水源	市自來水廠保證供水		
自來水	-	-	7
總用水量	-	-	7
總排放量	-	-	7
總耗水量	-	-	0

總用水量統計			
年分	2022 年	2023 年	2024 年
總用水量	77	73	102
總排水量	61.2	58.2	83
總耗水量	15.8	14.8	19
年營收 (百萬元)	5,013.879	5,643.893	8,187.690
水資源使用強度 (百萬公升/百萬元)	0.0154	0.0129	0.0125

註：

1. 越南廠區於 2024 年開始運營，故無 2022 及 2023 年的數據。
2. 水量單位 ML (百萬公升) 等於 Km^3 (千立方公尺)
3. 水資源使用強度：總用水量÷年營
水資源使用強度：總用水量÷年營收



廢水管理

台灣總部的功能主要為研發、行政、管理等，未有實際大規模生產而造成污染，且台北總部的排放水皆由大樓管道系統排出，一併由市政府對生活用水進行處理，因此未針對台灣總部的流放水進行檢驗。

深圳及越南為主要的生產基地，因此需強化污水處理的作為，目前我們依各地政府法規規定，委託專業廢水處理業者以化學混凝法處理排放水至符合法規的排放標準後，經廢水處理系統排出，深圳及越南之廢水均符合當地法規標準。2024 年末發生異常泄漏並強化污水收集桶管理，確保全數污水妥善裝運，委託合格廠商處理。

2024 年廢水處理檢驗結果

區域	PH 值	懸浮固體 (mg/l)	化學需 氧量 (mg/l)	總磷 (mg/l)	氨氮 (mg/l)	總氮 (mg/l)	石油 類 (mg/l)	總鉻 (mg/l)	總鎳 (mg/l)
大陸 地區	6.0~9.0	60	30	0.3	1.5	1.5	0.5	0.5	0.3
	7.36	ND	7	0.03	0.27	0.95	0.02	ND	ND
越南 地區	5.5~9.0	100	150	6	10	40	10	0.18	0.18
	7.54	23	34.7	0.62	0.408	7.1	2.8		

4.5.2 節水措施

為節省工廠用水，我們透過強化內部宣導及更新施推動節約用水政策。於廠區用水區域貼上提醒節水的標示，同時向員工宣導節水的重要性。在硬體層面，將廠區水龍頭改為感應式並減少出水量以減少浪費，預計 2025 年 4 月全面完成整改。富世達將持續落實節水措施，優化生產與生活用水效率，減少環境負擔，積極推動水資源永續。

節水專案	專案內容	執行進度
更換水龍頭	1. 由開合式水龍頭，更換為感應式水龍頭。 2. 減少水龍頭出水量	整改中，預計於 2025 年 4 月完成更換作業。



CH5 員工關懷

核心願景與承諾

員工是富世達最珍貴的資產與夥伴，我們重視員工權益的保障及職涯發展，持續打造一個尊重多元、支持成長且充滿向心力的職場環境。本公司保有多元包容、開放溝通的組織文化，並積極支持員工在職涯發展上的各項需求與成長機會。富世達將逐步優化全方位的福利措施，以提升員工的生活品質與工作平衡，打造幸福且具凝聚力的職場，攜手員工邁向共好未來。

5.1 職場人權與多元平等

重大主題：職場人權與多元平等

對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊 (機會)	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊 (風險)	2024 年投入之資源
兩性平權，同工同酬，重視每位員工，制定相關人權政策。	若未能落實平等平權，適切保護員工人權，將影響員工向心力。	- 提供友善職場，杜絕職場性騷擾，落實人權保護。 - 建構多元溝通管道傾聽員工聲音，2024 年共召開 4 場勞資會議，議程包含基本工資調漲、勞保年金請領年齡調整、調薪及福委會活動，皆於會議中達成共識。

策略目標

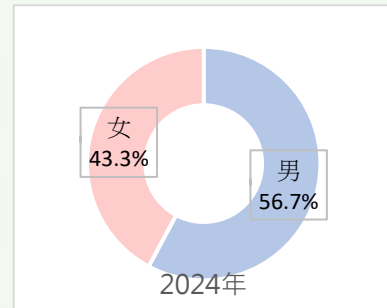
公司對職場人權與多元平等政策或承諾	短期目標 (1 年)	中長期目標 (3-5 年)
透過預防管理和定期稽核制度的實施，降低職場安全衛生風險。	- 制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法管控。 - 設置透明的員工溝通管道，建立勞資和諧的友善職場環境。	- 因應法令適時修訂管理辦法 - 持續提升及宣導溝通管道效能，使同仁的意見得以有效處理及回覆。

5.1.1 員工概況

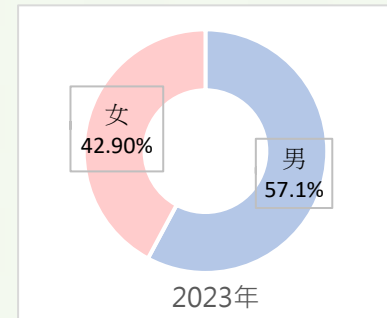
員工契約結構

富世達總部位於台灣，於中國及越南皆有設廠，截至 2024 年底，公司員工總人數為 1,427 人，全數同仁皆為正式員工。其中女性員工比例 43.30%；男性員工比例 56.70%。因應公司營運策略之調整及為滿足特定產品線訂單需求，本公司於 2024 年正式啟動越南廠區，並開始招募當地人力支援生產作業。目前越南籍員工占總員工人數約 8.81%。

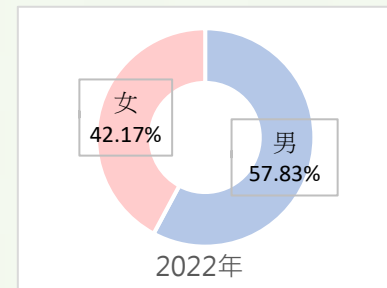
2024 員工結構										
類別	男性				女性				合計	
	臺灣	中國	越南	比例	臺灣	中國	越南	比例	人數	比例
人數	64	676	69	56.7%	28	514	76	43.3%	1,427	100%



2023 員工結構								
類別	男性			女性			合計	
	臺灣	中國	比例	臺灣	中國	比例	人數	比例
人數	62	573	57.10%	26	451	42.90%	1,112	100%



2022 員工結構								
類別	男性			女性			合計	
	臺灣	中國	比例	臺灣	中國	比例	人數	比例
人數	55	429	57.83%	28	325	42.17%	837	100%



註：含外籍員工

主管職與非主管職結構

富世達 2024 年主管職員工占總員工數的 6.45%，其中 2024 年女性主管占比為 1.19%。我們將持續提升女性同仁職涯發展空間，提供多元化及公平競爭的職場，並積極建構友善的工作環境。

2024 年公司主管結構							
工作性質	性別	臺灣	中國	越南	合計	占比 (%)	合計占比 (%)
一般人員	男	40	630	64	734	51.44%	93.55%
	女	24	501	76	601	42.12%	
主管職	男	24	46	5	75	5.26%	6.45%
	女	4	13	0	17	1.19%	
合計		92	1,190	145	1,427	100%	

註：含外籍員工

2022 年公司主管結構						
工作性質	性別	臺灣	中國	合計	占比 (%)	合計占比 (%)
一般人員	男	33	393	426	50.90%	91.88%
	女	22	321	343	40.98%	
主管職	男	8	50	58	6.93%	8.12%
	女	1	9	10	1.19%	
合計		64	773	837	100%	

2023 年公司主管結構						
工作性質	性別	臺灣	中國	合計	占比 (%)	合計占比 (%)
一般人員	男	32	536	568	51.08%	92.81%
	女	21	443	464	41.73%	
主管職	男	30	37	67	6.03%	7.19%
	女	5	8	13	1.17%	
合計		88	1,024	1,112	100%	

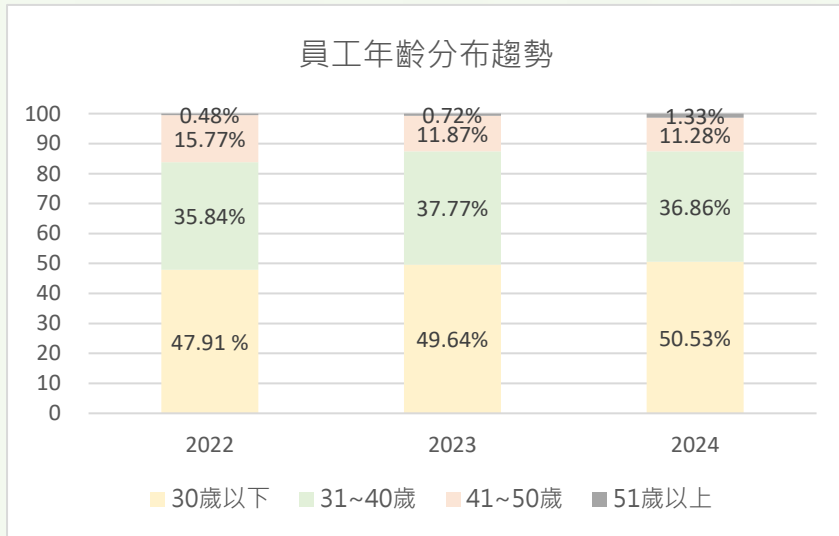
員工平均年資與年齡

員工平均年齡於臺灣、中國及越南，分別為 34.8 歲、30.78 歲及 32.2 歲；平均年資則分別為 4.63 年、1.58 年及 0.87 年。本公司近年持續吸引年輕人才投入各項營運與技術崗位，且積極拓展海內外營運據點，優秀人才加入。

2024 年員工年齡結構											
項目	類別	男性				女性				合計	
		臺灣	中國	越南	比例	臺灣	中國	越南	比例	人數	比例
年齡	30 歲以下	32	382	43	63.38%	12	220	32	36.62%	646	50.53%
	31~40 歲	14	231	22	50.76%	6	228	25	49.24%	479	36.86%
	41~50 歲	16	57	2	46.58%	8	65	13	53.42%	146	11.28%
	51 歲以上	2	6	2	52.63%	2	1	6	47.37%	11	1.33%
	合計	64	676	69	56.69%	28	514	76	43.31%	1,427	100.00%

2023 年員工年齡結構									
項目	類別	男性			女性			合計	
		臺灣	中國	比例	臺灣	中國	比例	人數	比例
年齡	30 歲以下	24	205	41.49%	8	315	58.81%	552	49.64%
	31~40 歲	15	188	48.33%	8	209	51.67%	420	37.77%
	41~50 歲	21	57	59.09%	9	45	40.91%	132	11.87%
	51 歲以上	2	1	37.50%	1	4	62.50%	8	0.72%
	合計	62	451	46.13%	26	573	53.87%	1,112	100.00%

2022 年員工年齡結構									
項目	項目	男性			女性			合計	
		臺灣	中國	比例	臺灣	中國	比例	人數	比例
年 齡	30 歲以下	17	232	62.09%	13	139	37.91%	401	47.91%
	31~40 歲	14	155	56.33%	7	124	43.67%	300	35.84%
	41~50 歲	22	41	47.73%	7	62	52.27%	132	15.77%
	51 歲以上	2	1	75.00%	1	0	25.00%	4	0.48%
	合計	55	429	57.83%	28	325	42.17%	837	100.00%



富世達平均年資及年齡								
項目	類別	2024			2023		2022	
地區		臺灣	中國	越南	臺灣	中國	臺灣	中國
平均年資 (年)	男	4.45	1.63	0.81	4.76	1.95	4.06	2.03
	女	5.09	1.52	0.91	5.35	1.84	4.29	1.93
	總數	4.63	1.58	0.87	4.93	1.9	4.5	1.98
平均年齡 (歲)	男	34.7	30.25	29.7	35.82	30.04	37.07	30.11
	女	35.07	31.48	34.1	36.27	31.41	34.3	31.97
	總數	34.8	30.78	32.2	35.96	30.65	36.13	30.91

員工學歷分布

2024 年員工學歷結構											
項目	類別	男性				女性				合計	
		台灣	中國	越南	比例	台灣	中國	越南	比例	人數	比例
學歷	碩士以上	23	4	1	80.00%	6	1	0	20.00%	35	2.45%
	大專大學	40	165	51	58.99%	21	100	57	41.01%	434	30.41 %
	高中職	1	507	17	54.80%	1	413	19	45.20%	958	67.13%
	合計	64	676	69	56.69%	28	514	76	43.31%	1,427	100%
2023 年員工學歷結構											
項目	類別	男性			女性			合計			
		台灣	中國	比例	台灣	中國	比例	人數	比例		
學歷	碩士以上	22	0	75.86%	7	0	24.14%	29	2.61%		
	大專大學	39	124	64.17%	18	73	35.83%	254	22.84%		
	高中職	1	449	54.28%	1	378	45.72%	829	74.55%		
	合計	62	573	57.10%	26	451	42.90%	1,112	100.00%		
2022 年員工學歷結構											
項目	類別	男性			女性			合計			
		台灣	中國	比例	台灣	中國	比例	人數	比例		
學歷	碩士以上	18	0	69.23%	8	0	30.77%	26	3.11%		
	大專大學	36	103	64.65%	19	57	35.35%	215	25.69%		
	高中職	1	326	54.87%	1	268	45.13%	596	71.21%		
	合計	55	429	57.83%	28	325	42.17%	837	100.00%		

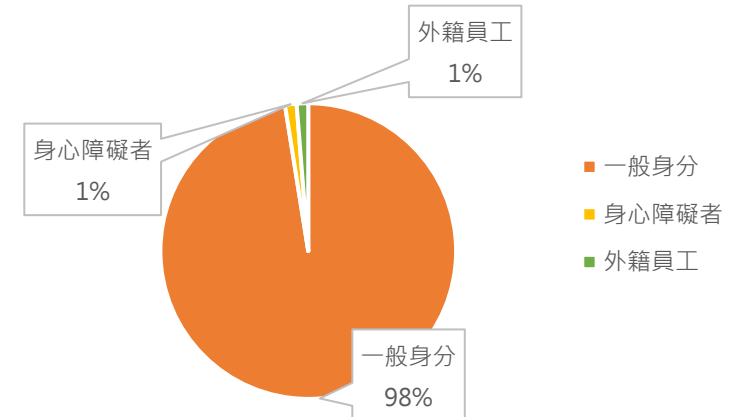
註：含外籍員工

多元類型員工之聘用

富世達積極落實企業社會責任，針對非本國籍員工，在工作場所亦提供適用當地母語之翻譯文件，如越南文、英文及中文等安排。為身心障礙及弱勢族群提供工作機會並安排至適當的崗位，落實平等理念，打造多元共融的工作環境。深圳廠為身心障礙同仁提供無障礙通道、無障礙廁所，並設置特別考勤點，允許特殊人員提早下班前往打卡位置，以避開人流高峰、提升通行安全與便利性。2024 年本公司於臺灣、中國及越南廠區皆有聘用身心障礙員工或外籍員工，兩者比例皆為 1.26%，我們亦尊重其文化習俗，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。

年度		2024			
地區		臺灣	中國	越南	合計
全體員工人數		92	1,190	145	1,427
身心障礙員工	人數	1	17	0	18
	百分比	0.93%	1.42%	0%	1.26%
外籍員工	人數	1	17	1	18
	百分比	0.93%	1.42%	0.81%	1.26%

2024年富世達員工身分分佈



註：外籍員工定義為於臺灣/中國/越南工廠工作之外籍人士



5.1.2 勞資溝通

針對職場暴力、性騷擾事件，或任何危害員工生命、安全、健康、財產及其他權益之不法行為，公司均設有通報管道，並訂立《員工投訴申訴管理規定》。在台灣設有員工意見反映信箱；於富世達深圳廠區，提供員工意見反映信箱及實體專門投訴信箱，鼓勵員工表達想法。檢舉案件在調查過程中落實絕對保密責任，已確保不洩漏個人資料與遭受不利影響。

富世達每年定期舉辦至少四次勞資會議，提供勞資雙方溝通平台，積極關注並討論勞工權益與當前社會議題。過去三年未曾接獲任何負面意見反映，未來亦將強化溝通機制，致力維護良好之勞資關係，共同促進職場永續發展。2024 年本公司未發生任何違反勞動相關法令之情事及相關申訴案件。

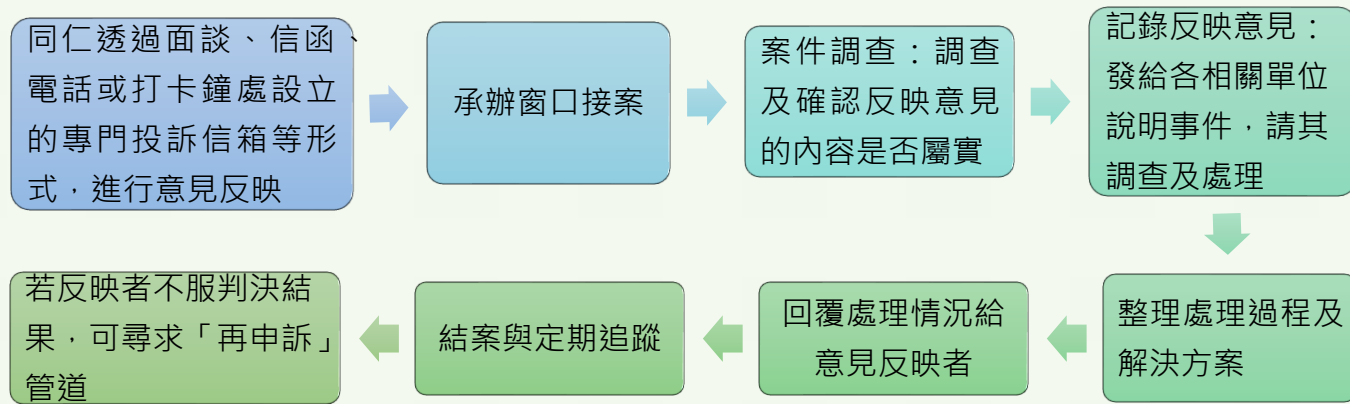
員工溝通管道

管道	管道用途	2024 年成效
員工申訴信箱	職場不法侵害、性騷擾防治申訴信箱： hr@fositek.com	無申訴案件
員工離職面談	雙向反映機制設定，了解員工想法及建議事項。	共 3 位
勞資會議	為加強勞雇關係，保障勞工權益，一切遵守法令規定，設有多元暢通溝通管道，適時回應同仁的建議，並隨時檢視與修訂相關規範及制度，維護員工福祉。	每季召開 1 次會議，2024 年共 4 次，以下為重點討論事項： 1. 基本工資調漲 2. 勞保年金請領年齡調整 3. 年度調薪 4. 福委會活動報告事項



註：僅台灣有勞資會議、越南與深圳廠區，設有服務委員會

員工申訴流程



員工滿意度調查

每年定期進行員工滿意度調查，問卷包含三個面向：薪資福利、人才招聘、教育訓練，藉此全面了解員工對工作環境與管理制度的意見與建議，針對滿意度較低之項目將提出改善措施並執行，不斷地優化員工體驗與職場滿意度。

對象	全體職員
問卷面向	薪資福利、人才招聘、教育訓練
調查人數	1,761 人
覆蓋率	覆蓋率達 60%，員工滿意度調查填答率 100%
負責調查單位	人資行政部
調查期間	2024/1/1 ~ 2024/12/31
滿意度	薪資福利：90 分、人才招聘：94 分、教育訓練：100 分 整體滿意度達 95 分
提升改善方案	針對調查結果，2025 年持續精進如下： 針對薪資福利部分，人力行政部已實施崗位津貼及全勤獎，完善員工福利。



5.1.3 人權保障

富世達秉持「以人為本」的企業準則，自願遵循責任商業聯盟（RBA）的各項規範，以訂定公司內部各項工作準則及管理程序，期許打造人人平等、權益全權行使的企業文化。我們重視員工的基本人權，確保員工不會因種族、性別、性傾向、宗教信仰、年齡、政治傾向、出生地、身心障礙及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。2024 年本公司未發生勞資糾紛、歧視、使用童工、強迫勞動等情事。

富世達人權承諾
1. 禁止使用童工，不接受任何使用童工的供應商或分包商。 2. 尊重工作自由，禁止任何形式的強迫勞動。 3. 提供公司安全衛生的工作和生活條件，確保職工的安全和健康。 4. 推動勞資合作，尊重職工合法的結社自由和集體談判權。 5. 提供平等和公平的工作環境，禁止任何形式的歧視行為。 6. 尊重職工基本人權，禁止任何形式的侮辱人格行為。 7. 合理安排生產計畫，合理安排工人的工作時間、休息及休假。 8. 提供合法的工資福利，滿足工人的基本需要。 9. 遵循誠信，奉公守法，廉潔自律，尊重知識產權，公平交易，鼓勵社會社區參與。 10. 禁止採購與使用衝突礦物 11. 遵循客戶要求，進行持續改善。

人權政策

政策	導入政策措施	補救措施	成果
人道待遇管理程序反對歧視、騷擾 管理程序防止強迫和強制勞工管理程序	提供教育訓練	1. 進行調查及釐清責任 2. 紀律處份與內部檢討 3. 強化制度預防再次發生	新進同仁安排一小時教育訓練
勞工人權保障(禁用童工、禁止強迫勞動、不歧視/不騷擾)	1. 依法進行聘僱，杜絕僱用童工。 2. 制定辦法文件使其有所依循 3. 申訴與溝通管道	1. 透過風險評估工具定期評估，執行風險預防。 2. 若查有強迫勞動之實，立即進行必要之改善措施。	2024 年無相關情事
職業健康安全	1. ISO 45001 稽核 2. 安排護理師臨廠服務 3. 員工健康檢查	提供充分的協助與關懷，定期辦理健康檢查，關注高風險族群，適時提供衛教諮詢。	1. 定期執行各廠區稽核及各項演練 2. 安排每月 1 場，共 12 場。 3. 全員參與，一年一次。

勞工風險因應措施

加班管理

- 訂定《加班控制管理辦法》，明確規範加班制度。
- 禁止安排未成年工、懷孕七個月以上孕婦及超過加班紅線基準的員工從事加班作業。

防止強迫勞動

- 訂定《禁止強迫勞工》規範，明文禁止扣押薪資、證件或強迫勞動行為。
- 所有聘僱合約皆提供當地語言版本，保障員工知情權與自由意志。

防制欺凌、騷擾與歧視

- 訂立《禁止歧視與騷擾》制度，落實職場平等與尊重。
- 所定期舉辦教育訓練，加強員工對歧視與騷擾議題的意識。
- 針對招聘、升遷等環節加強稽查管理。

嚴禁僱用童工

- 制定《未成年保護及童工拯救》政策，嚴格禁止僱用未滿 16 歲童工。
- 於招募階段透過身份驗證及面談，辨識應聘者年齡。

防範人口販賣

- 依循內部人事管理規範，明確禁止任何形式的奴役或人口販運行為。
- 所有入職員工須完成身份審核，確保人員來源合法，防範非法分子滲入。

人權議題教育訓練

為加強同仁對人權議題的認知，本公司要求每位新進同仁皆須完成「新進員工一般教育訓練」，內容涵蓋職業道德行為規範及人權議題等，並於2024年於深圳及越南廠區開設RBA 責任商業聯盟相關課程，進行勞工人權與健康之宣導，期待員工能與公司一同維護多元、公平和包容(Diversity, Equity and Inclusion, DEI) 的職場環境。

課程名稱	課程說明	課程總時數	參與人次
新進員工一般教育訓練	1. 公司簡介 2. 說明人事規章、7S、SA8000、RBA、員工手冊、職業道德及行為規範相關管理規定要求辨識職場不法侵害及預防	1	1,439
1. RBA 基礎知識訓練 2. CSR 社會責任培訓	1. RBA 簡介：評分標準、框架結構及要求 2. 勞工用工標準及福利 3. 職工用工人權與健康安全等	2	33



5.2 人才吸引與留任

重大主題：人才招募與留任

對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊 (機會)	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊 (風險)	2024 年投入之資源
提供完善的訓練發展規劃，將有助於強化員工專業與歸屬感，並提升人才吸引力與留任率。	人才招募與留任時，若無法平等合理的考量求職者或員工的條件能力或表現，不僅影響企業聲譽，亦引發就業歧視風險。	1. 提供具吸引力的薪酬福利及互動良好的勞資關係，使人力穩定。 2. 推出人才培訓與發展計劃，以強化員工職能，進一步提升組織整體生產效率。 3. 推動「青年就業旗艦計畫」，提供青年學子進行實務訓練，並提早認識職場及企業文化。2024 年成功招募 2 位新鮮人，將培養為公司設計工程師。

策略目標

公司對人才招募與留任之政策	短期目標 (1 年)	中長期目標 (3-5 年)
依企業永續發展政策，確認僱用求職者的勞動條件合理性，並整合單位培訓需求，提供適切的培訓，落實人才發展。	1. 員工離職率<15% 2. 教育訓練年度平均 1 小時	1. 員工離職率<15% 2. 教育訓練年度平均 1.5 小時

5.2.1 新進與離職

月平均離職 (依地區統計)

	2022 年		2023 年		2024 年	
	離職人數	離職率 %	離職人數	離職率 %	離職人數	離職率 %
女	60	7.16	60	5.39	39	2.73
男	78	9.31	80	7.19	55	3.85
台灣地區	1	0.11	2	0.17	2	0.14
大陸地區	137	16.36	138	12.41	89	6.23
越南地區	NA	NA	NA	NA	3	0.21
30 歲以下	42	5.01	42	3.77	35	2.45
31~50 歲	94	11.23	97	8.73	58	4.06
51 歲以上	2	0.23	1	0.08	1	0.07
總計	138	16.47	140	12.58	94	6.58

月平均新進 (依地區統計)

	2022 年		2023 年		2024 年	
	新進人數	新進率 %	新進人數	新進率 %	新進人數	新進率 %
女	72	8.6	82	7.37	49	3.43
男	100	11.94	100	8.99	70	4.9
台灣地區	2	0.23	3	0.27	3	0.21
大陸地區	170	20.31	179	16.09	102	7.14
越南地區	NA	NA	NA	NA	14	0.98
30 歲以下	114	13.62	121	10.88	72	5.04
31~50 歲	56	6.69	61	5.48	44	3.08
51 歲以上	2	0.23	0	0	3	0.21
總計	172	20.54	182	16.36	105	8.33

1. 註:離職員工人數:排除非自願離職者,包括因退休、資遣、解僱、約聘或實習期間屆滿等因素終止聘僱的人員;也不包含作業員(含產線協作)任職未滿 30 日離職者,以及專業技術及管理單位人員任職未滿 90 日離職者
2. 註:月均新進率 = 月平均新進員工人數 ÷ 當年底員工總人數、月均離職率 = 月平均離職員工人數 ÷ 當年底員工總人數



5.2.2 薪資及福利

薪酬制度

富世達秉持公平合理與績效導向原則，薪酬制度採「能以任職、功以授勳」，依據員工之職務內容、核心職能、學經歷背景、年資經驗及工作績效實施同工同酬政策。薪資與獎金核定標準僅考量專業表現與貢獻，不因性別、生理特徵、宗教信仰、政治立場、團體背景或其他身分因素而有差異。公司全面遵循各營運據點之法定最低薪資標準，並依據公司營運成果與員工個人績效發放績效獎金與專利獎勵金，打造具公平性、激勵性與競爭力的薪酬制度。

非經理人之薪酬政策

- 依照績效表現、市場狀況、公司未來發展，支付具有競爭力的薪酬
- 不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等因素而有差別待遇，且每年依整體營運狀況及業界水準進行調薪作業
- 各種績效獎金 (包括產線獎金、品質獎金、專利獎金、提案獎金、年度績效獎)

高階管理者

視公司實際情況發行現金增資認股、員工認股權證

- 依法提撥舊制退休金或勞工新制退休金
- 每年例行檢視薪資標準合理性，由薪資報酬委員會核定後，送交董事會



2024 年男女薪酬比

地區	主管級男女薪酬比	非主管級男女薪酬比
台灣	1:1	1:0.85
大陸	1:0.87	1:0.82
越南	/	1:0.97

註:越南廠區於 2024 年設立，尚無女性主管任用。未來秉持性別平等原則進行女性主管職招募

育嬰假實施

地區			台灣	中國	越南	合計
獲假復職率	男	2024 年度育嬰假後應復職人數	0	9	0	9
		2024 年度育嬰假後實際申請復職人數	0	9	0	9
		復職率	0%	100%	0%	100%
	女	2024 年度育嬰假後應復職人數	0	10	0	10
		2024 年度育嬰假後實際申請復職人數	0	6	0	6
		復職率	0%	60%	0	60%
地區			台灣	中國	越南	合計
獲假留任率	男	2023 年度復職人數	0	11	0	11
		2023 年度復職滿一年人數	0	11	0	11
		留任率	0%	100%	0%	100%
	女	2023 年度復職人數	0	11	0	11
		2023 年度復職滿一年人數	0	3	0	3
		留任率	0%	27%	0%	27%

註：

1. 復職率 = 報告年度實際復職人數 / 報告年度應復職人數
2. 留任率 = 報告年度之前一年復職滿一年人數 / 報告年度之前一年復職人數

員工多元福利

富世達提供優於當地法規之多元福利制度，包括定期免費健康檢查、婚喪喜慶禮金、員工團體與差旅保險等。在台灣，公司依法辦理勞健保與退休金提繳，提供完整假別制度，並設立職工福利委員會，2024 年舉辦多項節慶活動，營造溫馨職場氛圍；中國地區則依法加保五險一金及購買住房公積金，落實休假制度，並定期舉辦體育活動，增進員工向心力。此外，富世達持續優化工作環境，依各地需求建置足球場、健身房及哺乳室等設施，致力於提供便利且舒適的職場空間。

項目	支出金額 (仟元)
生日禮金	96
節慶活動、禮品	1,535
勞動禮金	91
慰問津貼	5
2024 年員工福利費用合計	1,727

註：本表所列之員工福利項目及相關支出數據，係統計自台北總辦公室之資料，不含其他營運據點

友善設施	內容	照片
員工餐廳	提供健康、營養、美味餐點	
員工福利社	設置的小型商店方便採買	

友善設施	內容	照片
員工宿舍	免費員工宿舍給予居住在較遠地區之同仁住宿，減少通勤時間及交通風險，增進員工幸福感	
員工宿舍週邊措施	籃球場、健身房	

創建活力職場

富世達定期於重要節日舉辦活動與同仁一同慶祝，讓大家感受到節慶的溫馨氣氛。母親節時，我們贈送肩頸按摩器，讓員工能表達對母親的感謝與孝敬；父親節則準備禮品與下午茶，慰勞每位辛勤付出的父親同仁；聖誕節由同仁裝扮為聖誕老人，送上禮物與祝福。藉此凝聚員工的向心力，增強團隊的凝聚力與合作精神。



社團活動

為了豐富同仁的業餘生活，促進同仁之間的友誼，富世達不定期舉辦運動比賽，藉此展現員工的青春活力與團隊精神。2024 年 7 月，舉辦富世達第二屆“富羽杯”雙打羽毛球比賽，分別有小組賽 32 隊及團體賽 20 隊，共 125 位同仁參賽。本次活動公司贊助 9,200 人民幣，以支持社團運行，並鼓勵更多員工參與。2024 年 9 月，AVC 與 Fositek 聯合舉辦拔河比賽，總共有 8 支隊伍，每隊 10 人，共 80 位同仁參賽。未來我們將繼續支持此類有助於員工身心健康與團隊精神的活動，營造活力職場。



退休保障

本公司員工除了享有勞工保險法規定的各項福利外，退休福利制度係依據當地法令之相關規定，為每位同仁提撥退休金，同仁參與退休計畫比率為 100%。我們會每月提撥退休準備金，並專戶儲存，同時將退休金繳入員工個人退休金帳戶，確保員工未來的生活保障。

計畫	適用法規	計畫內容
確定提撥計畫	勞工退休金條例	公司每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶中，並可依其個人需求及意願另外個人提繳最高 6%之退休金。員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才培育

「人才」是富世達重要的資產，我們高度重視員工的培訓與發展。公司每年依據營運方針，整合各部門需求，制訂年度教育訓練計畫，規劃多元化的內外部訓練課程，全面支持員工強化專業職能與職涯發展。為強化內部知識傳承與教學資源，公司鼓勵員工考取相關專業證照，並培養具資格的內部講師，透過經驗分享與實務傳授，將知識有效擴散至組織各層級，實現共同學習與成長的企業文化。

教育訓練成果

為強化員工的專業能力、工作效率及未來發展，富世達根據不同職位和職能，辦理多面向專業課程，亦持續優化課程內容與培訓方式，確保員工職能與時俱進。如 2024 年於台北總公司舉辦之育訓練主要分為通識課程、永續 ESG 及專業職能等三大面向，共 52 堂課程。

2024 年於臺灣、深圳及越南舉辦之教育訓練共 1,946 位一般同仁及 157 位主管參與，每人平均訓練時數分別為 5.6 小時及 2.8 小時。

2024 年員工訓練時數統計表

項目	男性		女性		合計	
	人數 (人)	時數 (小時)	人數 (人)	時數 (小時)	人數 (人)	時數 (小時)
一般同仁	1,211	5,610	735	5,353.5	1,946	10,963.5
	4.6		7.3		5.6	
主管	117	325	40	109	157	434
	2.8		2.7		2.8	

台北總公司 2024 年教育訓練課程

課程面向	課程內容	課程總數 (堂)	總受訓人 次
通識課程	富世達文化	1	41
永續 ESG	公司治理、法規遵循、內部控制、內部稽核、永續報告準則、ISO 管理系統培訓	10	25
專業職能	研發創新、職務進修、資訊系統升級	41	256

在人才招聘及培育方面，本公司投入「青年就業旗艦計畫」，為提供青年學子做中學的實務機會，協助其提早接軌職場並了解企業文化與產業運作。2024 年已成功招募 2 位新鮮人，透過系統化的教育與實務訓練課程，專注培育機械工程相關專業技能。計畫結訓後，學員將銜接為富世達設計工程師。透過此計畫，公司將養成機械技術專業人才，落實校園與產業接軌之理念，強化長期人力資源佈局。

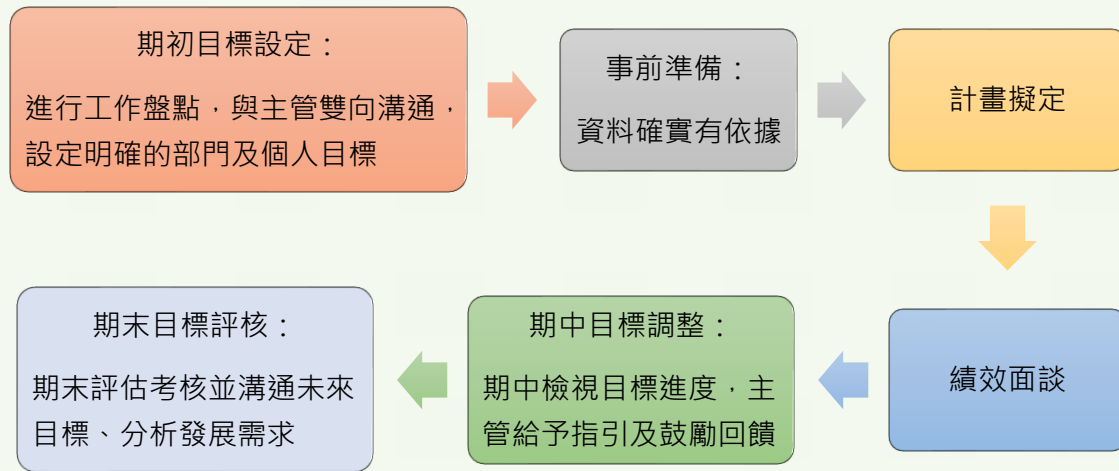


5.3.2 績效考核

員工績效

富世達於每年 11 月進行年度績效考核，考核項目主要為目標管理，旨在評估員工的工作表現與達成目標的情況。此考核結果將作為員工升遷、調薪及職涯發展的重要依據。我們確保公平、公正的考核過程，並鼓勵員工不斷提升自我，達成更高的工作目標，進而推動公司與員工共同成長。2024 年本公司員工考核覆蓋率達 100%。

員工績效評估流程



定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比						
類別	總數		接受績效考核之人數		百分比	
	男	女	男	女	男	女
主管職	135	45	135	45	100%	100%
一般員工	606	497	606	497	100%	100%

5.4 社會共融

5.4.1 社會公益

富世達秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，長期關注社會弱勢議題，並積極參與各項公益行動，落實企業社會責任。2024 年捐贈新台幣 50,000 元支持「1919 愛走動 - 急難家庭救助計畫」，協助因突發疾病、災害或失業而陷入困境的家庭度過難關，回應社會即時需求。

2025 年公司預計擴大參與範圍，參與社會福利慈善事業基金會物資捐贈計畫，支持社區糧食安全與弱勢照顧。公益參與行動對應 GRI 413 當地社區指標，亦呼應 SDG 1「消除貧窮」及 SDG 2「零飢餓」等永續目標，展現企業回饋社會、實踐永續責任的具體作為。

1919 愛走動-急救家庭救助計畫

許多經濟弱勢家庭雖能勉強維持日常生活，一旦遭遇天災、重大疾病或突如其來的失業等變故，往往因不符合《社會救助法》補助資格，無法獲得政府援助，陷入困境，成為所謂的「急難家庭」。為協助這些陷入急難的家庭，基督教救助協會自 2002 年起推動「1919 愛走動—急難家庭救助計畫」，秉持「1919 要救要救」的精神，籌募緊急救助金，即時提供必要協助，幫助家庭度過難關。富世達將持續關注弱勢族群的需求，並以實際行動入公益，實踐企業永續與共好價值。



CH6、安全職場

核心願景與承諾

富世達重視每一位員工的生命安全與健康，將職業安全衛生視為企業永續發展的核心價值之一。我們承諾打造安全無虞的工作環境，實踐「預防為先、持續改善」的管理理念，並將職業安全文化內化為全體員工的日常行動準則。透過明確的安全政策與風險控管機制，公司持續落實職安責任，保障員工在工作場域中具備健康、安全與尊嚴的工作條件，以達成「零工傷、零事故」的長期目標。

6.1 職業安全衛生

重大主題：職業安全與健康

對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊 (機會)	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊 (風險)	2024 年投入之資源
持續優化職場安全與健康的環境，降低職安事故發生的任何可能，提供員工良好健康的工作環境，提高工作品質。	工作場所存在不安全環境或人員未落實作業安全規範導致不安全行為，發生職業傷害，將影響員工的工作權益，造成員工健康受損。	1. 持續落實 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證、RBA、VAP 第三方驗證稽核。 2. 護理師臨場服務每月 1 場，共舉辦 12 場，適時提供身心靈健康衛教諮詢。

策略目標

公司對職業安全與健康之政策或承諾	短期目標 (1 年)	中長期目標 (3-5 年)
維護員工的安全與健康是永續經營的關鍵，持續推行環境安全衛生政策，確保員工的健康安全。	1. 總合傷害指數 (FSI) ≤ 0.15 2. 重大職業災害件數：0 件 3. 職業病件數：0 件	1. 總合傷害指數 (FSI) ≤ 0.15 2. 重大職業災害件數：0 件 3. 職業病件數：0 件

6.1.1 職業安全衛生管理

本公司依循《勞工安全衛生法》及 ISO 45001 國際職安管理標準，建置完善的職業安全衛生管理系統，全面適用於集團旗下 1,427 名正式、兼職與承攬人員，涵蓋率達 100%。針對工作場域風險進行系統性辨識與評估，持續推動各項改善措施，包括消防設備、公務車輛之定期檢查與保養，並安排相關職安教育訓練，強化全員安全意識。

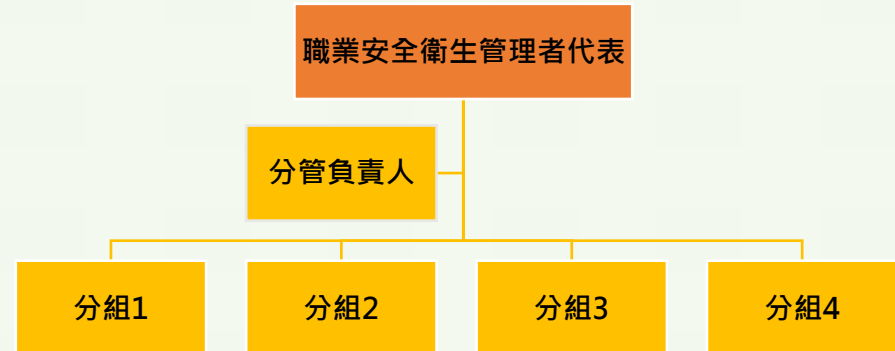
我們每年訂定職安績效指標，包括事故件數、工傷率及損失日數等，作為管理與持續優化依據。2024 年度已達成「工安事故零件數、零損失日」之目標，顯示管理制度之有效性。未來將持續優化風險控管流程、精進現場管理，建構更加健全的安全文化，確保員工在穩定、安全的工作環境中發揮所長。

職業安全衛生委員會

深圳廠區及越南廠區設有職業安全衛生委員會，其中行政管理部為最高單位，其中勞工占比達三成。職業安全衛生委員會每年定期召開，並負責審議、協調、建議安全衛生相關事項，2024 年度職安委員會討論事項包含 3 項目，如職安職檢計畫、職安培訓事宜、職安管理事項討論等，委員全數出席，出席率達 100%

本年度討論事項	
1	職業健康職檢計畫
2	職業健康安全知識培訓內容
3	職業健康安全管理內容討論

職業安全衛生委員會組織架構



分組 1、2、4：於不同部門辦理安全培訓、發放防護用品、提供人員體檢名單

分組 3：巡查各工作車間防護用品佩戴情形、安全防護設施運行情況、組織員工參加職業危害體檢、定期監測各職業危害因素

註：台灣未設置職業安全衛生委員會

2024 年職業安全衛生委員會運作情形

委員會名稱	職業安全衛生委員會
會議頻率	一年一次
主導單位	行政部
最高決策者	行政管理部經理
參與單位	產品製造部、行政部

職安衛管理

公司亦依作業標準定期執行作業風險評估、職場環境監測及設備檢查，監測項目涵蓋飲水品質、水質、噪音與廢氣等指標，並委託外部第三方專業機構出具檢測報告。2024 年度所有監測結果皆符合法規標準，且無違反職安法規之紀錄，顯示職安管理成效良好，有效守護員工健康福祉。

稽核項目	人次/頻次	稽核成果	追蹤改善方式
職業危害因素檢測	1	各崗位檢測結果合格率在可控範圍內	按檢測結論進行職業危害檢測及佩戴防護用品
職業危害崗位職檢	116	符合危害崗位要求	持續完善職業健康監護檔案
消防安全檢查	48	透過排查出消防安全隱患並追蹤整改，防止火災事故的發生。	透過內部郵件通告，現場確認整改狀況是否符合現場安全管理要求。
設備、電氣安全檢查	48	透過排查出設備安全隱患並追蹤整改，防止工傷事故的發生。	透過內部郵件通告，現場確認整改狀況是否符合現場安全管理要求。
氣體排放和廢水的環境監測	一年/次	合格	持續追蹤，定期檢查
工作環境監測（噪音、振動）	一年/次	合格	
飲用水檢測	一年/次	合格	持續追蹤，定期檢查
入職健康檢查	每週	合格	
定期健康檢查	一年/次	合格	
職業健康檢查	一年/次	合格	

承攬商管理

本公司為確保承攬商、公司員工及社會的安全衛生，對進廠作業之承攬商進行系統化管理，並要求承攬商承諾安全、衛生及環保之規範。與承攬商在施工前進行協議並進行危害告知，共同討論施工流程及安全防護措施，且在施工期間不定時巡檢承攬商作業，以達到降低作業風險為目標。確保外部人員與內部同仁均能受到等同級別的職安保護。

2024 年本公司在職業安全衛生管理方面，通過全面的風險管控、嚴格的預防措施以及持續的員工培訓，成功實現了工傷事故及職業病情形的零發生，並連續多年保持零重大職業災害。



2024 年工傷&職業病情形

指標	員工	總計
2024 年員工總工時	2,755,148	2,755,148
損失工作日數	0	0
缺勤日數 (病假+事假)	0	0
職業病總數	0	0
報告年度死亡人數	0	0
嚴重的職業傷害數 (嚴重：超過六個月無法恢復成受傷前狀態)(排除死亡人數)	0	0
報告年度有記錄之職業傷害人數	0	0
失能傷害次數	0	0
傷害率 (IR) = (失能傷害次數 / 工作總時數) *200,000	0.00	0.00
職業病率 (ODR) = (職業病總數 / 工作總時數) *200,000	0.00	0.00
損工率 (LDR) = (損失工作日數 / 工作總時數) *200,000	0.00	0.00
缺勤率 (AR) = 缺勤日數 / 總工時*100%	0.00	0.00
失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害次數*106) / 工作總時數	0.00	0.00
失能傷害嚴重率 (SR) = (損失工作日數*106) / 工作總時數	0.00	0.00

6.1.2 風險評估及緊急措施

風險評估

風險評估作業，旨在系統性識別與管理可能影響公司永續經營的風險與機遇，確保品質、環境、職業健康安全、有害物質及 RBA 管理體系的預期成果實現。風險評估涵蓋產品生命週期及內外部環境，辨識潛在風險（如市場波動、環境合規）與機遇（如新技術應用），並評估其影響範圍與程度。

為系統性管控各式風險與機遇，我們依「風險嚴重度（S）」、「風險發生頻率（O）」及「風險可探測度（D）」三大維度，將潛在風險劃分為四級，並將其三者相乘計算「風險係數（RPN）」，依其分數再細分為三級，建立風險分級管理制度，採取差異化管控，有效降低風險，針對高風險等級

風險分級制度

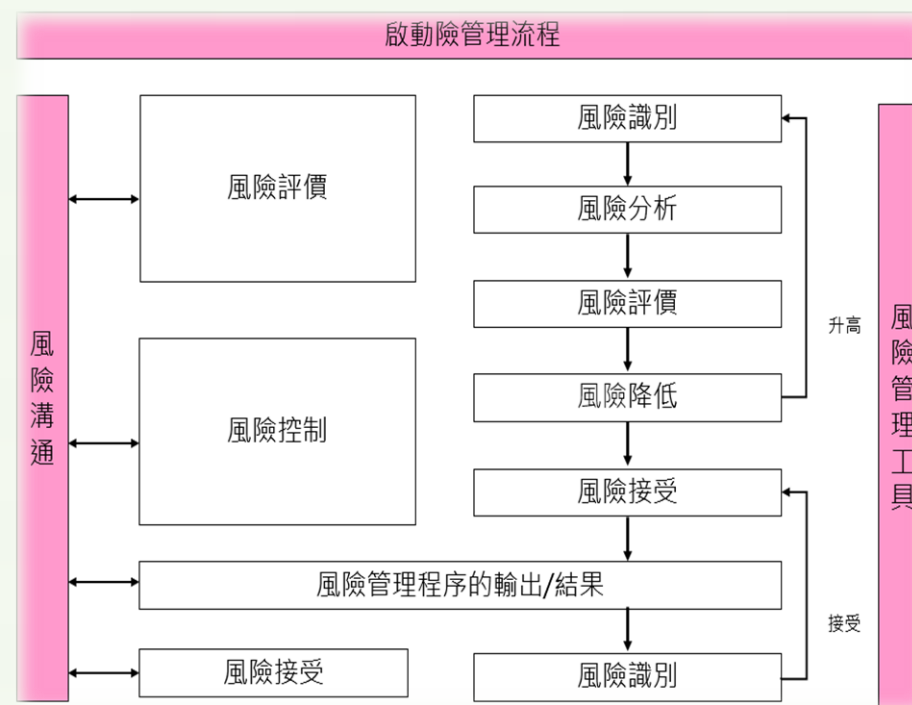
評分	嚴重度（S）	發生頻率（O）	可探測度（D）
4	直接影響公司經營狀況或管理體系的正常運行，導致管理體系運行失效	極易發生，且會對公司運營造成損失	現有的方式方法無法探測到
3	會影響公司經營環境及管理部分失效	偶爾發生，可能會對公司運營造成損失	現有的方式方法可能能探測到
2	間接影響公司經營及管理體系運行，可能造成品質環境要素的完整性。	很少發生，可能會對公司運營造成損失，但可以接受	現有的方式方法大概率能探測到
1	會對公司經營環境及管理體系有影響，但對品質要素或數據的可靠性影響較小	發生可能極低，且不會對公司運營造成損失	現有的方式方法肯定能探測到

風險係數 = 嚴重度（S）× 發生頻率（O）× 可探測度（D）		
風險等級	評價	風險對策控制必要性
高	>16 或 S=4	非常必要，此為不可接受的風險。必須盡快採用控制措施，透過提高可檢測性及降低風險產生的可能性來降低最終風險。
中	8~16	必要，此風險要求採用控制措施，透過提升可探測度或降低風險產生的可能性來降低最終風險評價。
低	≤7	此風險為可接受的，無需採用額外的控制措施，但如有必要亦可進行控制措施。

職業健康安全風險評估

為評估職業健康安全風險，可透過定性評價法，針對事故發生的可能性、人員頻繁暴露及事故嚴重度，基於過往經驗對生產中的設備、設施或系統等，從工藝、設備本身、環境、人員、配置及管理方面的實際操作情形，進行定性判定，依評價結果決定重點管控職業健康安全風險。而定量評價法則是透過風險評估值進行計算，其計算方式為：風險評估值 (R) = 發生可能性 (L) × 暴露頻繁程度 (E) × 事故嚴重度 (C)。針對獲得的風險評估值，可再細分為五級，判定該風險的危險程度，判斷應如何應對該項風險，並依控制措施進行控制、提供員工培訓及日常管理、監督。作業現場設有多重防護機制，如個人防護具發放、安全 SOP 張貼與自主管理稽核等，有效降低風險發生率。

風險管理流程



風險評估值 (R) = 發生可能性 (L) × 暴露頻繁程度 (E) × 事故嚴重度 (C)

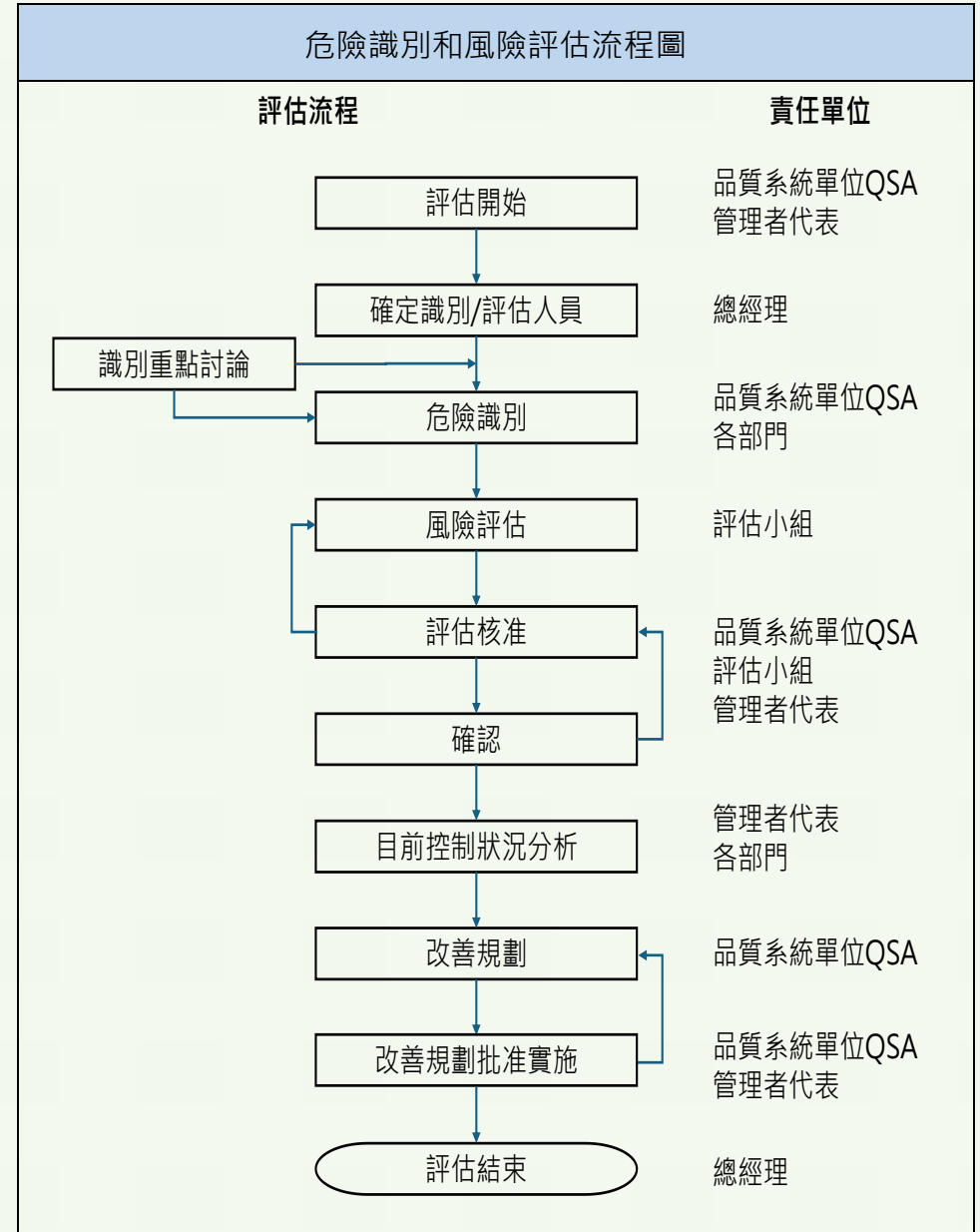
風險值	風險等級	危險程度
>320	1	極其危險，不能繼續作業
160-320	2	高度危險，需立即整改
70-159	3	顯著危險，需要整改
20-69	4	一般危險，需要注意
<20	5	稍有危險，可以接受



職安衛事件緊急措施

公司設有事故應變標準作業程序，將職安緊急事件處理流程分為事前、事中、事後及預防四大面向進行監督與修正，並在日常營運中積極宣導職業安全的重要性，進行預防性控管。若發生事件，將立即展開搶救與通報，調查原因並執行四不放過原則改進。2024 年內已完成化學品外洩與消防演練各兩場，成效均達標並納入持續改善措施。

步驟	執行方式說明
事故發生	事故發生後，首先搶救受傷者，並迅速採取有效措施制止事故的蔓延擴大。
事故處理	依照事故處理四不放過原則，堅持實事求是及時準確的查清事故經過、事故原因、查明事故性質、認定事故責任、總結事故教訓、提出修正措施、並對事故責任者依規定追究責任。
改善 / 追蹤	提出具體的改善作法，並且跟蹤確認執行狀況。
預防	加強工傷預防宣傳和培訓，完善安全管理制度，改善工作環境，張貼安全生產警示標誌



6.2 職業病預防及健康促進

富世達深知健康的員工是企业持續成長的基石，因此致力於打造兼顧生理與心理健康的友善工作環境。我們依據《職業安全衛生法》及相關規範，推動多項職業病預防措施，包括異常工作負荷導致疾病之預防、健康保護機制，定期健康檢查、新進員工健康評估、危害崗位職檢，並於工作場所設置安全指示與健康警示系統，提升員工健康意識，本公司 2024 年無發生職業病之案例。

6.2.1 員工健康

2024 年持續落實各項健康管理措施，並針對特殊作業環境進行職業健康管理；同時定期監測工作場所環境品質（如光線、噪音等 57 項指標），全額補助員工團體保險以完善保障。透過系統性健康促進方案，積極響應 SDG 3 健康福祉目標，為同仁打造安全健康的工作環境。

項目	說明	執行成效 / 同仁心得回饋
新進員工體檢	血壓、胸部 X 光、血液常規等項目檢查	有助於預防潛在健康問題轉化為職場突發事件
定期體檢	血壓、胸部 X 光、血液常規等項目檢查	已健康檢查，並宣導員工須重視自我健康情形。
職業健康檢查	每年度進行健康健查，依健康檢查結果進行員工健康管理。	宣導員工須重視自我健康情形
工作環境監控	光線、灰塵、噪音、震動等	維持良好之工作環境
員工保險	提供公費之團體保險，以降低不可預測之風險，安定員工生活。	能及時得到補償，降低經濟風險。
衛教諮詢	護理師臨場服務每月 1 場，共舉辦 12 場，適時提供身心靈健康衛教諮詢。	宣導員工須重視自我健康情形。

6.2.2 職業病預防與控制

為預防職業病的發生並保障員工的健康與權益，本公司依據 ISO 45001 職業健康安全管理體系制定適用於全體員工的《職業病控制管理規定》。該規定由行政部負責整體防治工作，協同資材部、研發工程、品保部及業務部執行，共同推進職業病預防工作。

在職業病危害因素管理方面，公司針對物理、化學及生物性職業病危害因素進行職業評估。行政部向衛生部門申報並委託專業機構進行預評估與評價控制效果。並委託專業機構進行預評估與控制效果評價，確保所有潛在風險均能得到有效識別與管控。

公司實施涵蓋入職前、在職期間及離職後之全員健康檢查計劃，對於檢查異常者，將於 15 日內安排調離原崗位，並持續追蹤治療情形，確保員工健康受到妥善關注與處理，亦明確禁止孕婦從事高風險作業。行政部統一管理健康檔案與監測數據，並於工作場所設置警示標識與宣導專區，提升員工風險認知。另由採購部提供符合規範之防護用品並落實佩戴管理，從源頭上降低職業病發生的風險。



職業病控制管理流程圖



6.2.3 職業安全訓練與演練

富世達規劃職安訓練模組，所有課程設計均遵循 RBA (責任商業聯盟) 標準與 GRI 403-5 的標準，涵蓋新進員工教育訓練、化學品處理、急救技巧與消防演練等課程，2024 年受訓總人次累計達 4,112 人，訓練總時數為 157 小時。所有培訓課程均為強制性要求，課程通過率為 100%。為確保培訓效果，公司在課程後進行課程滿意度調查及成效追蹤，持續評估培訓成果。課程除理論外，亦納入實作與模擬演練，確保員工具備應變能力。

訓練類型	課程名稱	課程說明	參與人數	參與時數	課程檢核方式
強制訓練	六組勞動安全培訓	1. 職業安全衛生政策法規體系 2. 職業安全衛生工作 3. 具備職業安全衛生基本知識 4. 預防和改善工作條件的措施 5. 職業安全衛生標誌、標示及安全設備的使用、個人防護設備、職業事故急救技能、職業病防治	162	48	問卷
	化學品安全培訓	1. 化學活動中的法律規定 2. 化學品安全管理流程，確保工作和接觸危險化學品時的安全技術。 3. 化學品生產、經營、儲存和使用過程中的化學品安全風險 4. 化學事故響應程序	12	16	問卷
	新進員工培訓	1. 安全遵守設備操作安全、危險源辨識、工作區域風險評估、工作時使用勞動保護等規定，化學品安全 2. 防火：遵守防火規定，在正確的地方吸煙和使用熱源，如何使用滅火器滅火，如何安全逃生。 3. 環境：廢棄物分類與環境保護指南	236	8	問卷
強制訓練	急救培訓	1. 急救的一般概念 2. 設施內急救的涵義 3. 設施內觸電或溺水人員的急救技術 4. 化學燒傷的急救技術、骨折患者的急救技術、包紮和止血的技術	15	16	問卷

訓練類型	課程名稱	課程說明	參與人數	參與時數	課程檢核方式
強制訓練	消防安全培訓和疏散演練	1. 法律知識、防火、滅火知識 2. 防火措施；滅火措施、策略、技術 3. 消防器材的保存和使用方法 4. 消防安全檢查方法 5. 救援方法、措施、技術及策略	39	48	問答
支薪訓練	廠區及安全教育培訓	環境、職業健康、工業、消防、交通安全知識培訓	1,194	8	口試+筆試
	職業健康安全知識培訓	1. 職業病防治法概述、用人單位職業病防治 2. 職業病概述、職業病種類 3. 職業病與危害因素關係、作業場所危害因素的識別 4. 作業場所危害因素的控制、個體防護知識	32	1	口試
支薪訓練	職業衛生中毒演練報告	5. 類比人員中毒進行疏散和急救相關方式	16	1.5	口試
	應急救護員培訓教育訓練	1. CPR+AED 6. 氣道異物梗阻處理等急救知識與技能	6	8	口試+筆試
	全年化學品洩漏應急演練報告	7. 化學品的洩漏處理方式	12	0.5	口試+實際操作
	消防應急演練報告	8. 火災發生後應急處理和器材使用	2,388	2	實際操作
總計			4,112	157	100%通過

新進員工培訓



急救培訓圖片



職業健康安全知識培訓



廠區及安全教育培訓

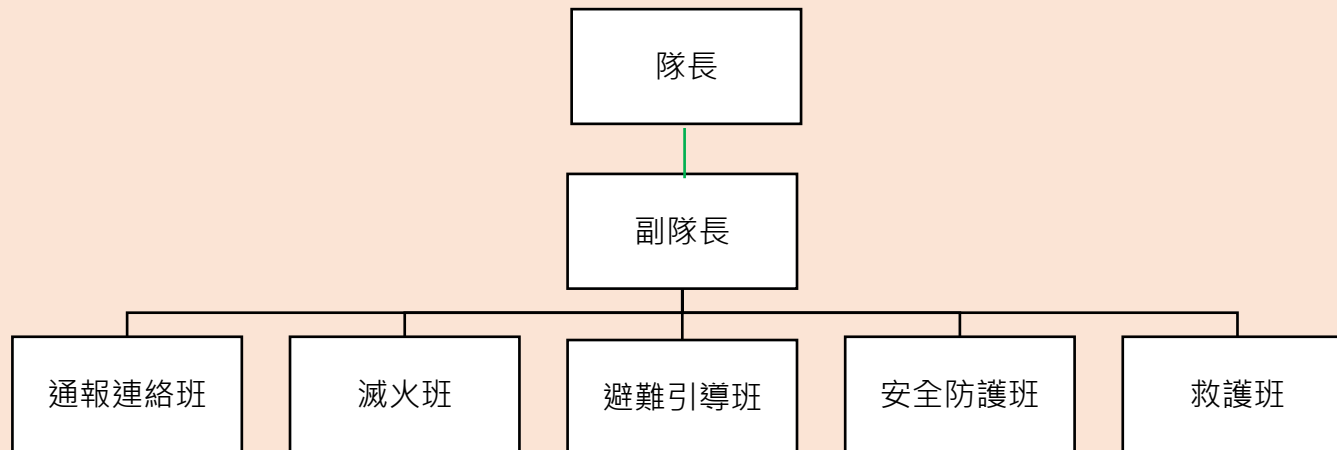


消防演練

富世達重視工作場所災害預防，已建立系統化之消防安全管理機制，以降低火災風險並確保員工生命財產安全。各廠區均依據公司「企業消防規章制度」設置具資格的防火管理人及急救人員，並依規定定期安排相關演練，以確保持續具備處置火災事故之應變能力，並委託消防安全設備檢修專業機構對公司進行檢修與巡檢，確保其功能正常。

公司每年規劃並執行消防演練與教育訓練，包括緊急疏散、初期滅火、應變處置演練及消防知識講解等內容。2024 年度台灣、深圳及越南三地區皆執行消防演練，累計共 2,427 人次參與，訓練涵蓋率達 100%。且 2024 年富世達各廠區及作業場域無發生火災事件，無承攬商於廠內工作場所發生火災相關事故。

消防編組架構圖



消防演練照片



消防疏散演練



附錄一、全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表

GRI 聲明

GRI 通用準則使用聲明	參照 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 2：一般揭露 2021

類別	GRI 準則	揭露要求	章節/省略說明	頁碼
組織與報導	GRI 2-1	組織資訊	1.1.1 公司概況	6
	GRI 2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	2
	GRI 2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	關於本報告書	2
	GRI 2-4	資訊重編	本年度未有資訊重編情形	-
	GRI 2-5	外部保證 / 確信	本年度永續報告書未經外部保證/確信，其餘經第三方驗證之數據詳見關於本報告書	3
活動與工作者	GRI 2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	1.1.3 產品及產業價值鏈	13
	GRI 2-7	員工	5.1.1 員工概況	100
	GRI 2-8	非員工工作者	5.1.1 員工概況	100
治理	GRI2-9	治理結構與組成	2.1.1 治理架構 2.1.2 董事會	33、35、36
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會	37
	GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.1.2 董事會	33
	GRI 2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	1.2 利害關係人議合 2.1.1 治理架構	16、33
	GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.4 風險管理	49

類別	GRI 準則	揭露要求	章節/省略說明	頁碼
治理	GRI 2-14	最高治理單位於永續性報導的角色	關於本報告書 2.1.1 治理架構	2、33
	GRI 2-15	利益衝突	2.1.2 董事會	38
	GRI 2-16	關鍵重大事件的溝通	1.2.2 利害關係人溝通	17
	GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2 董事會	36
	GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.2 董事會	35
	GRI 2-19	薪酬政策	2.1.2 董事會	37
	GRI 2-20	薪酬決定的流程	2.1.2 董事會	37
	GRI 2-21	年度總薪酬比率	屬公司機敏資訊	-

GRI 3：重大主題 2021

類別	GRI 準則	揭露要求	章節/省略說明	頁碼
策略、政策和實踐	GRI 2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4
	GRI 2-23	政策承諾	1.3.3 重大議題管理方針 5.1.3 人權保障	23、108
	GRI 2-24	融入政策承諾	5.1.3 人權保障	108
	GRI 2-25	負面衝擊補償流程	1.3.3 重大議題管理方針 2.4 風險管理 詳見重大議題個別之對應章節	23、49
	GRI 2-26	徵求建議與提出關切事項的機制	1.2.2 利害關係人溝通	17
	GRI 2-27	法規遵循	2.2.1 法規遵循	42
	GRI 2-28	公協會會員資格	1.1.1 公司概況	6
利害關係人議合	GRI 2-29	利害關係人議合方法	1.2 利害關係人議合	16
	GRI 2-30	團體協約	未設立工會·未簽訂團體協約·透過舉行勞資會議· 建立透明的溝通管道	-

GRI 準則	揭露要求	章節/省略說明	頁碼
GRI 3-1	決定重大主題的流程	1.3.1 重大性鑑別流程	19
GRI 3-2	重大主題列表	1.3.2 重大主題分析與矩陣	21
GRI 3-3	重大主題管理	1.3.3 重大主題管理方針 詳見各章節重大議題列表	23

GRI 特定主題

類別	指標	揭露要求	章節/省略說明	頁碼
經濟	GRI 201：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.2 績效與展望	11
		201-2 變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2.2 氣候風險與機會鑑別	78
		201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.2 薪資及福利	113
	GRI 204：採購實務	3-3 重大主題管理	3.3 永續供應鏈	65
		204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.3.1 永續採購政策	66
	GRI 205：反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1 誠信經營	41
	GRI 206：反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 風險管理	49
環境	GRI 302：能源	302-1 組織內部的能源消耗量	4.3.2 能源使用	89、90
		302-3 能源密集度	4.3.2 能源使用	89、90
	GRI 303：水與流放水	303-3 取水量	4.5.1 水資源使用	96、97
		303-4 排水量	4.5.1 水資源使用	96、97
		303-5 耗水量	4.5.1 水資源使用	96、97
	GRI 305：排放	305-1 直接（類別 1）溫室氣體排放	4.3.1 溫室氣體盤查	87
		305-2 能源間接（類別 2）溫室氣體排放	4.3.1 溫室氣體盤查	87
		305-4 溫室氣體排放密度	4.3.1 溫室氣體盤查	87

類別	指標	揭露要求	章節/省略說明	頁碼
環境	GRI 306：廢棄物	3-3 重大主題管理	4.4 廢棄物及污染處理	92
		306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.1 廢棄物處理	93、94
		306-3 廢棄物的產生	4.4.1 廢棄物處理	93、94
		306-4 廢棄物的處置移轉	4.4.1 廢棄物處理	93、94
		306-5 廢棄物的直接處置	4.4.1 廢棄物處理	93、94
	GRI 308：供應商環境評估	3-3 重大主題管理	3.3 供應商管理	65
		308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.3.2 永續供應鏈管理	67~70
		308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3.2 永續供應鏈管理	67~70
社會	GRI 401：勞雇關係	3-3 重大主題管理	5.2 人才吸引與留任	111
		401-1 新進員工和離職員工	5.2.1 新進與離職	112
		401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.2 薪資及福利	113
		401-3 育嬰假	5.2.2 薪資及福利	113
	GRI 403：職業安全衛生	3-3 重大主題管理	6.1 職業安全衛生管理	122
		403-1 職業安全衛生管理系統	6.1.1 職業安全衛生管理	123
		403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.1.2 風險評估、危害辨識及事故調查	126
		403-3 職業健康服務	6.2.1 員工健康	129
		403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.1.1 職業安全衛生管理	123
		403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.2.3 職業安全訓練與演練	131
		403-6 工作者健康促進	6.2.1 員工健康	129
		403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.2.2 職業病預防與控制	130
		403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.1.1 職業安全衛生管理	123
		403-10 職業病	6.2.2 職業病預防與控制	130
	GRI 404：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 人才培育	119
		404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 績效考核	120

類別	指標	揭露要求	章節/省略說明	頁碼
社會	GRI 405：員工多元化與平等關係	3-3 重大主題管理	5.1 職場人權與多元平等	99
		405-1 治理單位與員工的多元化	2.1.2 董事會 5.1.1 員工概況	35、100
		405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.2 薪資及福利	100
	GRI 414：供應商社會評估	3-3 重大主題管理	3.3 永續供應鏈	65
		414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.3.2 永續供應鏈管理	68
		414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3.2 永續供應鏈管理	68
	GRI 416：顧客健康與安全	3-3 重大主題管理	3.2 產品品質與安全	59
		416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.1 品質管理策略	60
	GRI 417：行銷與標示	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2.1 品質管理策略	60、61
		417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.4.3 客戶申訴	60、61
	GRI 418：客戶隱私	3-3 重大主題管理	3.4 客戶關係管理	71
		418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無發生任何違反相關法規之事件	-

附錄二、上市公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

TCFD 四大面向	項目	執行情形	對應章節
治理	1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	本公司將氣候風險與機會納入企業治理，確保其與永續策略相符，並由董事會負責監督氣候決策與風險管理，確保企業在應對氣候變遷的同時維持競爭力。各部門高階主管則負責執行相關策略，強化企業氣候韌性，推動低碳轉型與循環經濟。 永續發展委員會由董事長領導，依據 TCFD 框架進行氣候風險辨識、評估與應對策略制定，確保企業在轉型過程中降低潛在風險並掌握商機。該委員會每年檢視執行情況，並向董事會報告進度，確保決策透明、行動具體，進一步提升企業的永續競爭力與長期穩健發展。	4.2.1 氣候管理
策略	2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	本公司自 2024 年導入 TCFD 架構 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)，以「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四大面向，客觀評估氣候變遷對於本公司現在與未來的潛在風險及機會，以期降低氣候風險造成的衝擊。 TCFD 管理架構及可能造成財務影響之氣候相關風險與機會的因應策略可詳見本報告書 4.2.2 氣候風險與機會鑑別。	4.2.2 氣候風險與機會鑑別

TCFD 四大面向	項目	執行情形	對應章節
策略	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	極端氣候事件對財務之影響 若發生極端氣候事件，如颱風及強降雨可能損壞工廠設施，導致無法出貨影響訂單交付，進而影響營收。為降低風險，已建立供應商「第二來源」機制，確保同類型但不同區域的供應商可在災害時提供備援，提升生產韌性。本公司加強廠區排水系統，降低水患風險；同時建立應對設備損壞、停電、供應鏈中斷等氣候風險的處理機制，確保營運穩定。 轉型行動對財務之影響 為降低限電與碳費帶來的財務風險，本公司密切關注國際趨勢及國內政策，確保產品價值鏈符合永續規範，並開發低碳產品以滿足客戶需求。此外本公司鼓勵技術投資與低碳創新，積極尋找商機。 轉型行動雖增加短期成本，但將提升市場競爭力與品牌價值，帶來長期財務效益。我們將持續依循 TCFD 框架，監控轉型對財務的影響，確保策略符合永續發展與長期成長目標。	4.2.2 氣候風險與機會鑑別
風險管理	4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	本公司於 114 年 3 月成立永續發展委員會，由董事會作為風險控管最高決策單位，並導入 TCFD 氣候相關財務揭露，以協同各部門識別與管理氣候風險及機會。針對重大風險，委員會制定減緩與調適措施，並推動氣候機會與發展。依循以下流程識別氣候風險與機會： 資料蒐集→相關部門訪談→發放問卷→進行矩陣分析→訂定氣候與環境目標 透過此流程，整合重大氣候議題及相應風險管理措施，使氣候策略融入企業經營，並與董事會制定的「風險管理政策與作業程序」相輔相成，建立有效監督與控管機制。在可承受風險範圍內，預防潛在影響，並依據內外部環境變化持續優化風險管理，維護利害關係人權益並提升企業價值，實現永續經營。	4.2.1 氣候管理

TCFD 四大面向	項目	執行情形	對應章節
風險管理	5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	目前未使用情境分析評估氣候變遷風險	未使用情境分析作為規劃工具。
風險管理	6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	本公司為管理氣候相關風險，制定轉型計畫，提升氣候治理與供應鏈韌性，並推動永續轉型。計畫執行目標： 1. 強化董事會監督氣候議題，同時透過不定期舉辦員工教育訓練，提升企業氣候意識。 2. 推動各廠區執行碳盤查，評估總碳排放量以利後續訂定減碳目標並強化節能措施。 3. 因應氣候災害，精進應急處置與災後恢復程序，建立安全庫存調整生產。促進循環經濟，提升包材與五金產品回收利用率。	4.2.2 氣候風險與機會鑑別
	7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	目前尚未推動內部碳定價	未使用內部碳定價作為規劃工具。
指標與目標	8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	依本公司透過氣候教育訓練與訪談，強化主管對氣候變遷及 TCFD 框架的理解，確保各部門將氣候因子納入決策，提升氣候風險管理能力。針對氣候風險和機會本公司設定了指標和目標，以強化氣候管理。 短期目標： 1. 持續精進盤查作業，提升數據品質並拓展至所有廠區，涵蓋更廣泛排放源 2. 無發生氣候風險導致營運中斷 中長期目標： 1. 制訂溫室氣體減量目標 2. 促進循環經濟，提升包材與五金產品回收利用率。 目前未使用碳抵換或再生能源憑證。	4.3.3 節能減碳
	9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1 - 1 及 1 - 2)。	請詳以下說明。	4.3.1 溫室氣體盤查

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (噸 CO ₂ e)、密集度 (噸 CO ₂ e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。		
年份	2023 年	2024 年
直接溫室氣體排放 (範疇一)	255.05	400.31
輸入能源之間接溫室氣體排放 (範疇二)	3,788.65	5,112.72
密集度 (噸 CO ₂ e/百萬元)	0.716	0.673
總計 (噸 CO ₂ e)	4,043.7	5,513.03

註：越南地區於 2024 年第三季開始營運，故 2024 年盤查範圍增加越南廠區。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (噸 CO2e)、密集度 (噸 CO2e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。		
依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，母公司個體應自 2028 年開始執行確信，合併財務報告子公司應自 2029 年開始執行確信。		
本公司溫室氣體盤查最近兩年度執行確信情形說明如下：		
年份	2023 年	2024 年
確信範圍	深圳廠區	深圳廠區
確信機構	華測認證有限公司	華測認證有限公司
確信準則	ISO 14064-1:2018	ISO 14064-1:2018
確信意見	無	無

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
溫室氣體減量基準年及減量目標研擬中。
溫室氣體減量策略及具體行動計畫
2024 年度持續落實節能減排：全年進行節能管理，同時對各部門加強節約用電的意識宣傳，張貼宣傳標語，提高員工節電意識。在水資源管理方面，持續宣導節水觀念及節水設備改善，以提升水資源使用效率。在廢棄物管理方面積極落實資源回收分類，本公司亦訂有「廢棄物管理辦法」，積極管控各項環境指標。

附錄三、永續揭露指標 - 電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形		指標單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.3.2 能源使用		十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	4.5.1 水資源使用		千立方公尺(m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.4.1 廢棄物處理		公噸 (t), 百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	6.2.2 職業病預防		比率(%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註)	量化	因本公司業務性質為 OEM 代工為主，故電子廢棄物之回收由終端客戶負責處理。富世達所有產品均符合 RoHS Directive (EU) 2015/863 所修訂之歐盟 RoHS 2 指令附件 II (2011/65/EU) 的要求，確保產品未使用有害的化學物質，避免造成環境危害及使用者健康威脅。		公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	3.2.2 綠色產品		-
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	損失總額 0 元， 2024 年未發生任何與相關法律訴訟		報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	產品	營業收入淨額	新台幣仟元
			折疊式手機轉軸	6,759,480	
			筆記型電腦轉軸	894,921	

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。