

2025
富世達永續報告書
Fositek Sustainability Report

目錄

關於本報告書 1

經營者的話 3

CH1、永續願景 4

1.1 關於富世達 4
1.2 利害關係人議合 13
1.3 重大議題與管理方針 15

CH2、公司治理 31

2.1 公司治理 31
2.2 誠信經營與法規遵循 38
2.3 資訊安全管理 42
2.4 風險管理 48

CH3、創新價值 52

3.1 產品創新研發 52
3.2 產品品質與安全 56
3.3 永續供應鏈 61
3.4 客戶關係管理 66

CH4、環境永續 69

4.1 永續環境管理政策 69
4.2 TCFD 氣候相關財務揭露 70
4.3 溫室氣體與能源管理 83
4.4 廢棄物及污染管理 87
4.5 水資源管理 90

CH5、員工關懷 92

5.1 職場人權與多元平等 92
5.2 人才吸引與留任 99
5.3 人才培育與發展 106
5.4 社會共融 108

CH6、安全職場 109

6.1 職業安全衛生 109
6.2 職業病預防及健康促進 116

附錄 122

附錄一、全球永續性報告指標 GRI STANDARDS 對照表 122
附錄二、SASB 指標索引 128
附錄三、永續揭露指標 - 電子零組件業 129

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。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

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）
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）
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
英國責信標準協會（AccountAbility）	AA1000 SES利害關係人參與標準
永續會計準則委員會（SASB, Sustainability Accounting Standards Board）	SASB 行業準則（SASB Standards）

發行歷程

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 2026 年 8 月

下次出版 2027 年 8 月

報告期間

本報告書期間涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，部分資訊亦提及過往績效。

報告範疇

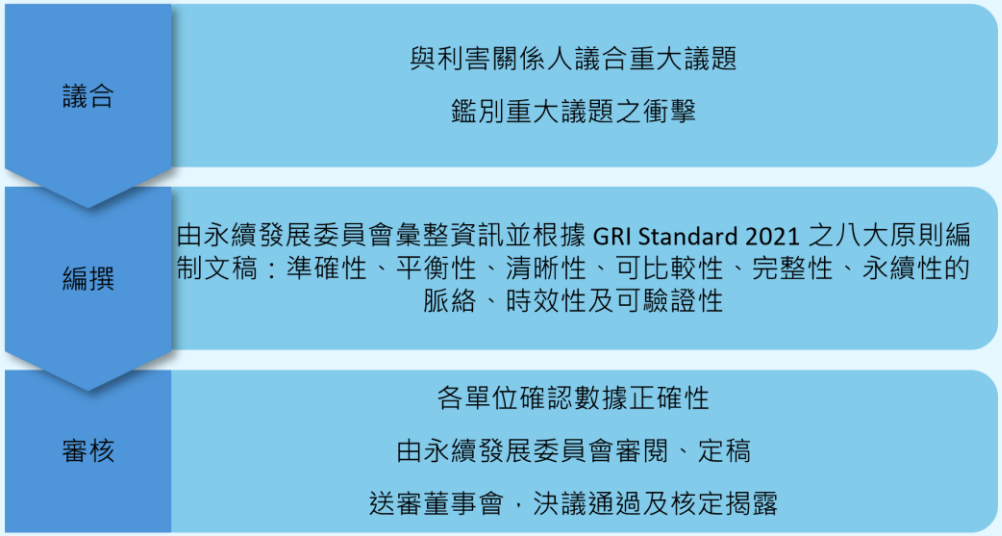
本報告書資訊範疇包含富世達台北總公司、越南廠、深圳廠之營運活動與服務，所有財務數字均以新台幣為計算單位，若有改變將於文中註明揭露範疇。

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。 部分 2023 年至 2024 年歷史數據，因重新檢視統計基礎、統計範圍及計算方式已同步更新，以提升資訊之正確性、一致性及年度間可比較性。各項重編內容及原因請參閱各章節註解。

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	CTI
責任商業行為準則 RBA-VAP	RBA

報告管理流程



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

經營者的話

面對全球氣候變遷加劇與總體經濟環境的諸多挑戰，富世達始終秉持「務實、專注」的經營哲學。我們深知，企業的長期價值已不再僅侷限於財務表現，更取決於我們如何與環境共存、如何回應社會的期許。自上市以來，我們不追求短期的聲量，而是將資源踏實地投入於厚植企業韌性與推動永續轉型，確保富世達在變局中能穩步前行。

全球暖化與極端氣候已是全人類必須共同面對的迫切危機。身為全球供應鏈的一環，富世達對環境變遷所帶來的風險與責任責無旁貸。我們正逐步將氣候風險管理納入日常營運決策中，在追求生產效率的同時，更嚴格檢視自身的碳排放與能源消耗。無論是在既有產線的優化，或是越南新廠的建置過程中，我們均務實地導入節能減碳措施與高效能設計，從源頭減少對環境的衝擊，以實際行動為減緩地球暖化盡一份心力。

永續發展不能僅是願景，更需透過嚴謹的檢視與透明的溝通來落實。為了確保富世達的 ESG 策略能確實回應市場期待，我們持續透過外部重大議題問卷，深入傾聽投資人與各界利害關係人所關注的永續面向，將這些寶貴的意見轉化為公司治理的方針。面對未來逐步接軌外部檢視機制的趨勢，我們正審慎評估各項客觀的永續標準，現階段將重點放在穩步紮根內部的治理架構，以最踏實的態度落實資訊透明與誠信經營。

在致力於環境與社會共好的基礎上，富世達亦不忘持續精進本業。我們憑藉扎實的轉軸專利與自動化開發能力，穩固在智慧手機市場的基礎；同時，我們也審慎評估產業趨勢，將研發量能逐步延伸至 AI 伺服器滑軌與水冷快接頭等具備長期發展潛力的領域。透過穩健的技術深耕與海外產能佈局，我們期望在降低營運風險的同時，穩步提升對全球客戶的服務彈性。

展望未來，推動永續發展是一段沒有終點的旅程。富世達將繼續保持謙卑與務實的態度，不斷學習並與時俱進。我們承諾將 ESG 理念深化至企業的每一個營運環節，為達成企業永續發展的目標踏實邁進，持續為所有利害關係人創造穩健的長期價值。



董事長 黃祖模

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，公司內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 公司概況

富世達股份有限公司成立於民國 90 年，為奇鋐科技子公司，深耕手機、筆電及 3C 消費性電子產品轉軸技術，擁有領先業界的核心技術與專利佈局。為因應輕巧精密之市場趨勢，本公司持續優化研發設計、供應鏈管理與精密生產能力，並透過參與客戶前期開發，精準掌握產業脈動。

展望未來，富世達在穩固智慧手機與消費性電子市場基礎下，已積極跨足 AI 伺服器供應鏈，全力耕耘伺服器滑軌與水冷接頭等重點項目。同時，為因應全球供應鏈變動，以越南廠區為核心加速擴產，強化產能調度，透過多角化經營與綠色製造實踐，持續為利害關係人創造長期價值，應對產業市場的快速變化。

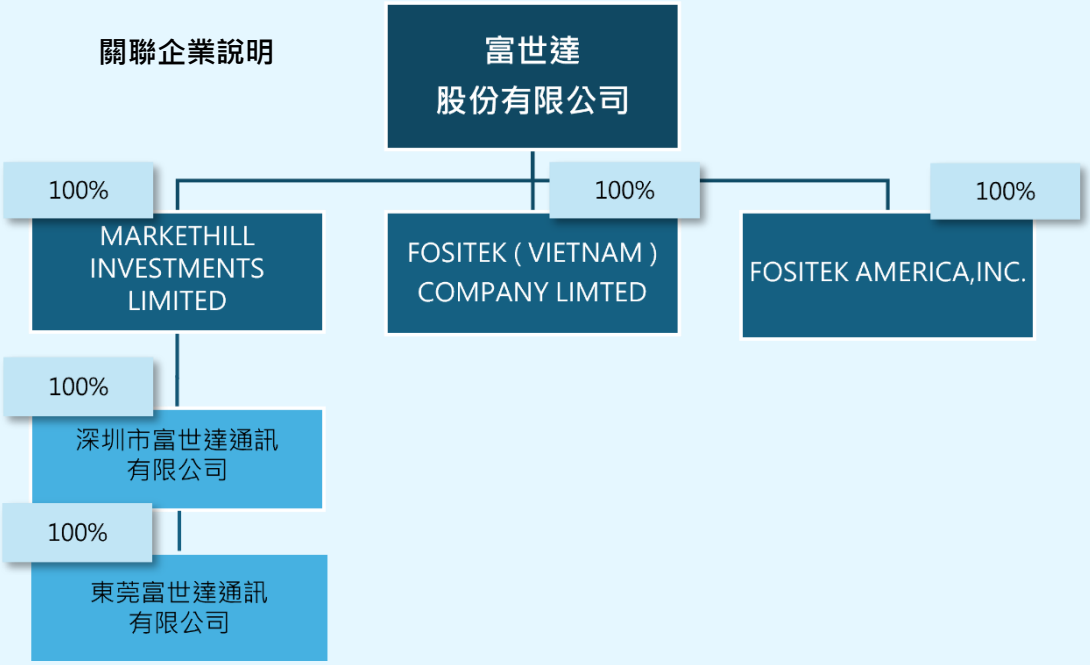
公司名稱	富世達股份有限公司
英文名稱	FOSITEK CORP.
設立時間	2001 年
上市時間	2023 年
股票代碼	6805
產業	電子零組件業
資本額	6.85 億元
員工人數	1,367 人
董事長	黃祖模

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。



關聯企業說明

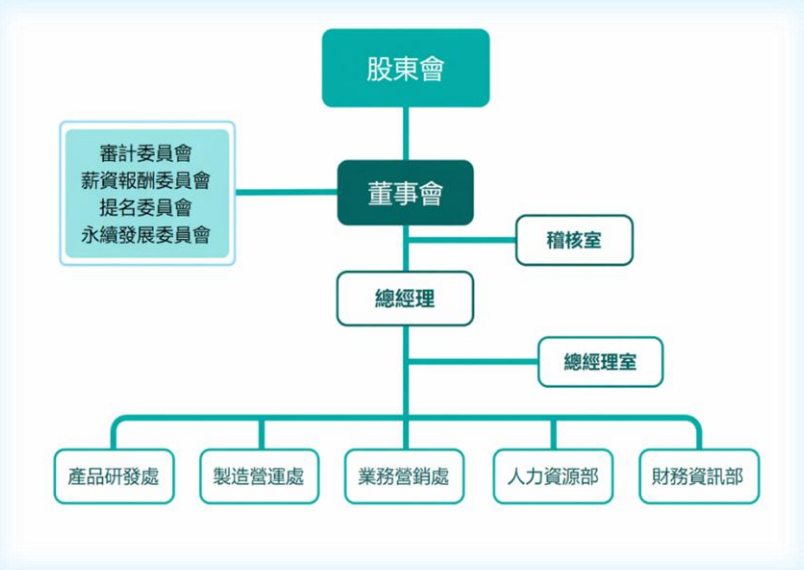


註：以上資訊截止於 2025 年 12 月 31 日

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	地址：Lot Cn05, Ho Tro Dong Iii Industrial Zone, Hoang Dong, Duy Tien Township., Ha Nam Vietnam

外部

組織架構



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

富世達重要里程碑

- 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 奇鋐科技參與富世達現金增資，取得30.20%股權
- 2020 經核准登錄興櫃股票櫃檯買賣
  名列天下雜誌前2000大企業
- 2021 獲選為製造業成長速度最快公司第11名
  取得ISO 45001：2018職業健康管理安全體系認證
  取得QC080000：2017有害物質過程管理體系認證
- 2022 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
  取得IATF16949：2016 汽車行業質量管理體系 認證
  取得ISO27001：2013 信息安全管理體系 認證
- 2023 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
  於 11 月 9 日正式在臺灣證券交易所掛牌上市
- 2024 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
  獲得1111人力銀行2024年「幸福企業銀獎」
- 2025 台北總公司與越南廠取得 ISO/IEC 27001:2022 認證
  經濟部智慧財產局「本國法人專利申請百大排名」114年排名第51 名

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。



- 禁止使用童工，不接受任何使用童工的供應商或分包商。
- 尊重工作自由，禁止任何形式的強迫勞動。
- 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。
- 推動勞資合作，尊重職工合法的結社自由和集體談判權。
- 提供平等和公平的工作環境，禁止任何形式的歧視行為。
- 尊重職工的基本人權，禁止任何形式的侮辱人格的行為。
- 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。
- 提供合法的工資福利，至少滿足工人的基本需要。
- 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。
- 禁止採購與使用衝突礦物
- 遵循客戶要求，進行持續改善。



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。

1.1.2 營運績效

富世達憑藉 3C 產品轉軸之領先技術，穩固與國際主力客戶之合作，出貨表現穩定。在 AI 伺服器領域，富世達已於 2025 年成功拓展 AI 伺服器供應鏈客戶，順利打入伺服器滑軌與水冷接頭之供應體系，並持續推動新項目與延伸機種開發，拓展新客戶，積極強化產能配置與人才庫建設。透過全面整備生產管理、品質提升、研發創新與人才培育體系，富世達將持續發揮核心零組件自製與模具開發之優勢，朝擴大市佔、布局 AI 產業鏈及提升獲利結構三大目標穩健邁進。

財務收支			單位：新台幣仟元
營運項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
營業收入	5,643,893.00	8,187,690.00	12,413,930.00
營業成本	(4,326,085.00)	(6,360,754.00)	(9,143,559.00)
營業毛利	1,317,808.00	1,826,936.00	3,270,371.00
毛利率	23.00%	22.00%	26.00%
營業費用	(437,140.00)	(629,563.00)	(745,926.00)
營業淨利	880,668.00	1,197,373.00	2,524,445.00
營業淨利率	16.00%	15.00%	20.00%
營業外收入及支出	30,437.00	297,189.00	20,055.00
稅前淨利	911,105.00	1,494,562.00	2,544,500.00
所得稅費用	(283,147.00)	(267,198.00)	(419,200.00)
本期淨利	627,958.00	1,227,364.00	2,125,300.00
淨利率	11.00%	15.00%	17.00%
基本每股盈餘	10.18	17.90	31.00

2025 年受惠於產品需求成長、新產品導入及營運規模擴增，營業收入達新台幣 12,413,930 仟元，較前一年度顯著成長；毛利率提升至 26%，營業淨利率亦提升至 20%，顯示公司持續優化產品組合與營運效率之成果。此外，本期淨利達新台幣 2,125,300 仟元，基本每股盈餘為 31 元，整體營運表現再創新高。

營運表現				單位：新台幣仟元
項目	基本要素	2023 年度	2024 年度	2025 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）	5,735,787	8,421,607	12,519,669
分配之經濟價值	營運成本	4,164,134	6,191,154	8,938,322
	員工薪資和福利	660,448	735,841	973,729
	支付出資人的款項（當年度配股配息）	377,046	548,431	719,816
	支付政府的款項（稅款）	283,147	267,198	419,200
	社會捐贈	100	50	23
	總計	5,484,875	7,742,674	11,051,090
留存之經濟價值（產生-分配）		250,912	678,933	1,468,579

從上表可看出，公司近年營運表現持續成長，2025 年所產生之直接經濟價值達新台幣 12,519,669 仟元，較前一年度大幅提升；分配之經濟價值亦同步增加，包含營運成本、員工薪資福利、股利發放及政府稅款等皆較往年成長，顯示公司持續擴大營運規模，同時兼顧員工、股東及社會等利害關係人之價值共享。另留存之經濟價值達新台幣 1,468,579 仟元，反映公司具備穩健獲利能力與持續成長動能。

1.1.3 產品及產業價值鏈

富世達專注於轉軸核心技術之研發與精密製造，產品應用廣泛，涵蓋智慧型手機（如翻蓋、旋轉屏或折疊屏）、資訊通信裝置，以及醫療設備懸臂支架等領域。在營運布局上，本公司已成功跨足 AI 伺服器產業鏈，致力於伺服器滑軌與水冷接頭等關鍵組件之研發與量產。未來，本公司將持續深化柔性屏應用技術，並推動特殊功能性轉軸與 AI 基礎建設產品之多元化開發，以因應產業技術升級並提升市場競爭力。

近三年各產品線營業比重（%）　　單位：新台幣仟元；%

產品別	2023 年度		2024 年度		2025 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	4,632,788	82.09%	6,759,480	82.56%	7,003,932	56.42%
筆記型電腦轉軸	969,211	17.17%	894,921	10.93%	795,699	6.41%
其他	41,894	0.74%	533,288	6.51%	4,614,299	37.17%
合計	5,643,893	100.00%	8,187,690	100%	12,413,930	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。

富世達具備核心零組件自製、精密模具開發及自動化設備自行設計之關鍵能力。我們從專業研發到開模製造，不僅全方位滿足消費性電子市場，更成功延伸至 AI 伺服器滑軌與水冷散熱等高階基礎建設領域。本公司長期與國際一線大廠共同參與前期開發，建立策略夥伴關係。未來，透過全球化多角布局與海外產能的靈活調度，將有助於富世達深化在精密機構與 AI 供應鏈中的合作關係，進一步提升國際市場的適應力與核心競爭力。

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以及 AI 伺服器滑軌與水冷接頭等關鍵組件。

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

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、AI伺服器滑軌與水冷接頭成品組立

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。2025 年專利申請件數、核准件數及有效專利總數皆較前一年度成長，已取得專利 635 件，申請中 341 件，總共 976 件。本公司於經濟部智慧財產局「本國法人專利申請百大排名」排名第 51 名，展現公司持續投入研發創新及技術布局之成果。

近三年專利取得情形			
專利數量/年份	2023	2024	2025
已取得專利	498	544	635
申請中	154	323	341
合計取得專利	652	867	976

註：2025 年重新檢視研發成果統計方式，因部分專利申請案件新增納入各申請國家之統計範圍，故同步調整 2023 年至 2024 年相關數據

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：

行銷策略

短期將持續深耕主力客戶，加強維繫客戶之良好合作關係，提升客戶附加價值，並強化產品線推陳出新及新產品發展上市，以拓展消費性電子商品市場；中、長期則將積極開發海內外重要潛力客戶，鞏固並擴大既有產品服務內容，以提升營收與獲利，同時深化顧客關係與供應商管理機制，以整合性產品與服務提升客戶忠誠度。

生產及採購策略

短期將持續提升及改善工廠製造能力與品質，以提高生產力及降低生產成本，並掌握景氣及市場需求變化，彈性調節庫存水準，預防呆滯料及原料價格波動風險；中、長期則將持續推動自動化與模組化生產，取代重度人力密集工站，加強重要關鍵零組件自製比例與成本競爭力，同時提升生產效能，並與上游主要供應廠商維持長期良好之互動模式，藉以獲取穩定貨源供應及採購議價空間，維持採購成本之競爭優勢。

研發策略

短期將持續提升對客戶之交期、品質服務效能及縮短客戶索樣開發時間，並縮短模治具開發時程，持續建立模治具標準化，以提升公司競爭力；中、長期則將擴充經營團隊，規劃核心產品，建立公司自有之關鍵技術與專利，持續投入新世代產品研發，以追求技術領先，同時提升產品設計能力，建立標準化與模組化開發技術，減少開發時程與開發成本，增加新產品上市之時間與價格競爭力。

1.2 利害關係人議合

1.2.1 利害關係人鑑別

富世達董事會作為公司最高治理單位，負責監督公司永續發展策略、重大永續議題及相關衝擊管理機制，並定期檢視永續發展推動成果與目標達成情形。董事會授權永續發展推動組織執行永續相關事務，負責辨識、評估及管理公司對經濟、環境及人群所造成或可能造成之衝擊，並定期向董事會報告執行情形。為確保重大永續議題能反映利害關係人關注事項，富世達依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）之五大原則，透過內部各部門主管問卷調查、利害關係人溝通結果及產業趨勢分析，鑑別主要利害關係人及其關注議題。董事會透過定期報告了解利害關係人議合結果，並將其納入永續策略、重大主題管理及風險評估之決策參考。





經鑑別後，富世達將客戶、員工、股東 / 投資人、政府機構及供應商列為主要利害關係人，並建立多元溝通管道與回應機制，以持續蒐集利害關係人意見與期待。相關議合成果及重大議題管理情形由永續發展推動組織定期向董事會報告，董事會至少每年檢視一次相關管理程序之執行成效與有效性，並視需要提出改善建議，以持續強化公司永續治理及衝擊管理機制。

1.2.2 利害關係人溝通

利害關係人	溝通議題	溝通方式 / 管道及頻率	對富世達的重要性
客戶 ★★☆	1.產品品質、專案進度及研發情形說明 2.客戶需求與產品改善回饋 3.客戶滿意度調查與改善措施 4.新技術研發與合作交流 5.供應鏈與產品品質要求	• 視訊會議（不定期） • Email / 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）	客戶為富世達產品與服務價值的重要來源，公司持續透過多元溝通方式了解客戶需求，並藉由產品品質提升、技術創新與即時服務，建立長期穩定之合作關係與客戶信任。
員工	1.工作安全與職業衛生宣導 2.產品品質異常與改善事項 3.ESG相關議題宣導 4.教育訓練與職涯發展 5.員工意見反饋與滿意度調查 6.生產計畫與工作安排	• 晨會（每日） • 週會（每週） • Email / 通訊軟體（即時） • 內外部教育訓練（不定期） • 勞資會議（每季） • 職工代表大會（每年2次） • 員工信箱（不定期） • 員工滿意度調查（每年）	員工為富世達永續經營與技術發展的重要基礎，公司重視人才培育與員工福祉，致力打造安全、健康與友善之工作環境，並透過多元溝通與培訓機制，提升員工向心力與組織競爭力。
股東 / 投資人	1.公司治理與營運績效揭露 2.財務資訊與經營成果說明 3.產品研發與市場布局 4.永續發展策略與ESG推動成果 5.永續報告書揭露與法說會交流	• 股東會（每年） • 法說會（每季） • 月營收公告（每月） • 季度財務報告（每季） • 參加投資人論壇/券商產業論壇 • 專屬信箱/聯絡窗口 • 公司網站投資人專區（即時）	股東與投資人為公司穩定成長的重要支持力量，富世達重視資訊透明與誠信經營，透過即時且完整之資訊揭露，強化投資人對公司治理、營運績效及永續發展之信任。
政府機構	1.法規遵循與政策宣導 2.氣候變遷與永續相關法規交流 3.政府政策與產業趨勢說明 4.主管機關溝通與政令配合事項 5.資安防護	不定期： • 申報系統平台:如「公開資訊觀測站」、「ESG 數位平台」 • 外部研討會 • 公文 • 政令宣導座談會 • 電話聯繫	政府機構為企業法規遵循與政策推動之重要利害關係人，公司持續關注國內外法規與永續政策發展，並積極配合主管機關要求，以強化公司治理、風險管理及永續經營能力。
供應商	1.原物料品質與異常改善 2.供應商年度稽核 3.環保、安全衛生與資安要求 4.供應鏈管理與法規遵循 5.設備與原物料管理	不定期： • 視訊會議 • 郵件 • 通訊軟體 • 現場拜訪 • 供應商稽核	供應商為富世達供應鏈體系的重要合作夥伴，公司致力建立公平、透明且長期穩定之合作關係，並攜手供應商共同提升產品品質、供應鏈韌性及永續管理績效。

1.3 重大議題與管理方針

富世達每年定期執行重大性分析，透過系統化之評估流程，辨識與公司營運及產業發展相關之永續議題，並洞察永續趨勢對企業所帶來之影響、風險與機會。藉由重大性分析結果，富世達得以持續檢視並調整永續議題揭露內容、管理方針、行動方案及短、中、長期目標，以強化永續治理效能與企業韌性，同時回應利害關係人對公司永續經營之期待。

本公司重大性分析架構遵循 GRI Standards 2021 準則，並參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準、SASB 及 TCFD 等國際永續相關規範，綜合考量產業趨勢、公司營運特性及利害關係人關注議題，作為重大主題鑑別與永續資訊揭露之重要依據。

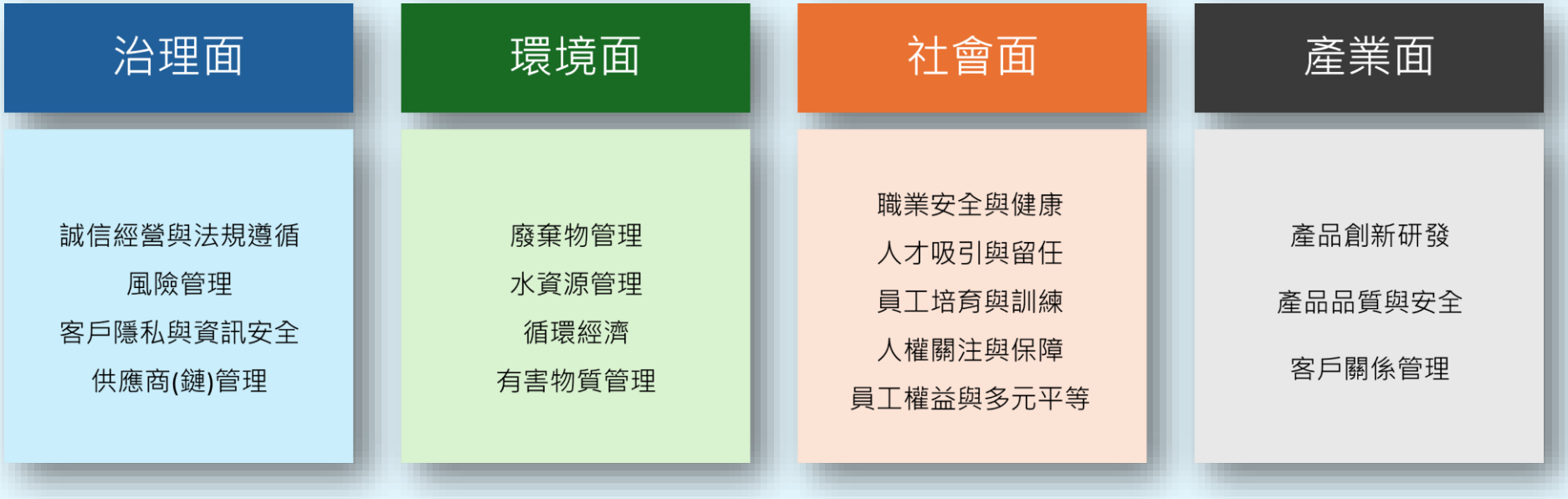
1.3.1 重大性議題鑑別流程

		執行情形
STEP 1 利害關係人鑑別	富世達依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準之五大原則，包括「多元觀點」、「依賴性」、「責任性」、「影響力」及「緊密度」，作為利害關係人鑑別基礎，辨識對公司營運具影響力，或受公司營運活動影響之內、外部團體與個人，並透過問卷方式蒐集各部門主管意見進行評估。	本年度共回收 17 份利害關係人鑑別問卷，鑑別出主要利害關係人為客戶、員工、股東 / 投資人、政府機構及供應商。
STEP 2 永續議題篩選	參考國際永續揭露準則與規範，包括 GRI、TCFD 與 SASB，並結合電子產業特性、國內外同業關注議題、全球永續趨勢及公司營運發展方向，篩選與富世達營運活動具關聯性之永續議題。	本年度共進行 1 場聯合部門訪談，彙整內外部關注議題，經永續發展委員會討論後，最終選定16項永續議題進行後續衝擊評估，包括治理面4項、環境面4項、社會面5項及產業面3項。
STEP 3 評估議題衝擊程度	依據利害關係人對各項永續議題之關注程度，以及議題對公司營運、環境與社會可能產生之正負面衝擊進行分析，並將評估結果繪製重大主題矩陣圖，區分為高、中、低不同重大性層級，作為重大議題判定依據。	本年度共回收 17 份內部問卷及 77 份外部問卷，作為重大性分析與議題排序之重要參考依據。
STEP 4 確認重大議題	富世達依據重大議題問卷調查結果，結合公司永續發展策略、國內外永續趨勢、產業發展方向及外部顧問建議，由永續發展委員會綜合評估各項議題對公司營運及環境、社會、治理與產業面向之衝擊程度，確認重大議題內容。	經綜合評估後，本年度共鑑別出 12 項重大議題，作為永續管理與資訊揭露重點。
STEP 5 制定重大議題管理方針	富世達針對重大議題結果進行檢視與分析，評估公司投入資源與管理措施，由最高權責單位訂定各項重大議題之管理方針、推動策略及短、中、長期目標，並定期檢討執行情形，作為永續經營管理依據。	本年度 12 項重大議題之管理方針與推動成果，已於本報告書相關章節中揭露說明。

永續相關準則	參考國際永續揭露準則與規範，包括 GRI Standards、SASB 及 TCFD 等架構，作為永續議題辨識與資訊揭露之重要依據。
產業發展趨勢	參考電子產業發展趨勢及國內外同業高度關注之永續議題，涵蓋經濟、環境、社會與人權等面向，包含永續供應鏈管理、智慧化製造、節能技術及氣候變遷因應等主題。
永續發展目標（SDGs）	參考聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）17 項核心目標及 169 項細項標的，檢視富世達營運活動與永續發展之關聯性。
利害關係人關注議題	蒐集員工、政府機構、客戶、供應商及股東 / 投資人等主要利害關係人所關注之議題，作為重大主題鑑別與永續管理方向之重要參考。

永續主題

富世達透過永續發展委員會內部討論，並結合利害關係人議合結果，聚焦與公司營運活動及產業發展相關之永續議題進行分析與評估。本年度依據治理、環境、社會及產業四大面向，共彙整 16 項永續議題，作為重大性評估之基礎，並提供主要利害關係人進行問卷填答。後續再依據各利害關係人之關注程度與議題影響性進行權重分析，作為重大議題鑑別與永續管理方向之重要參考依據。

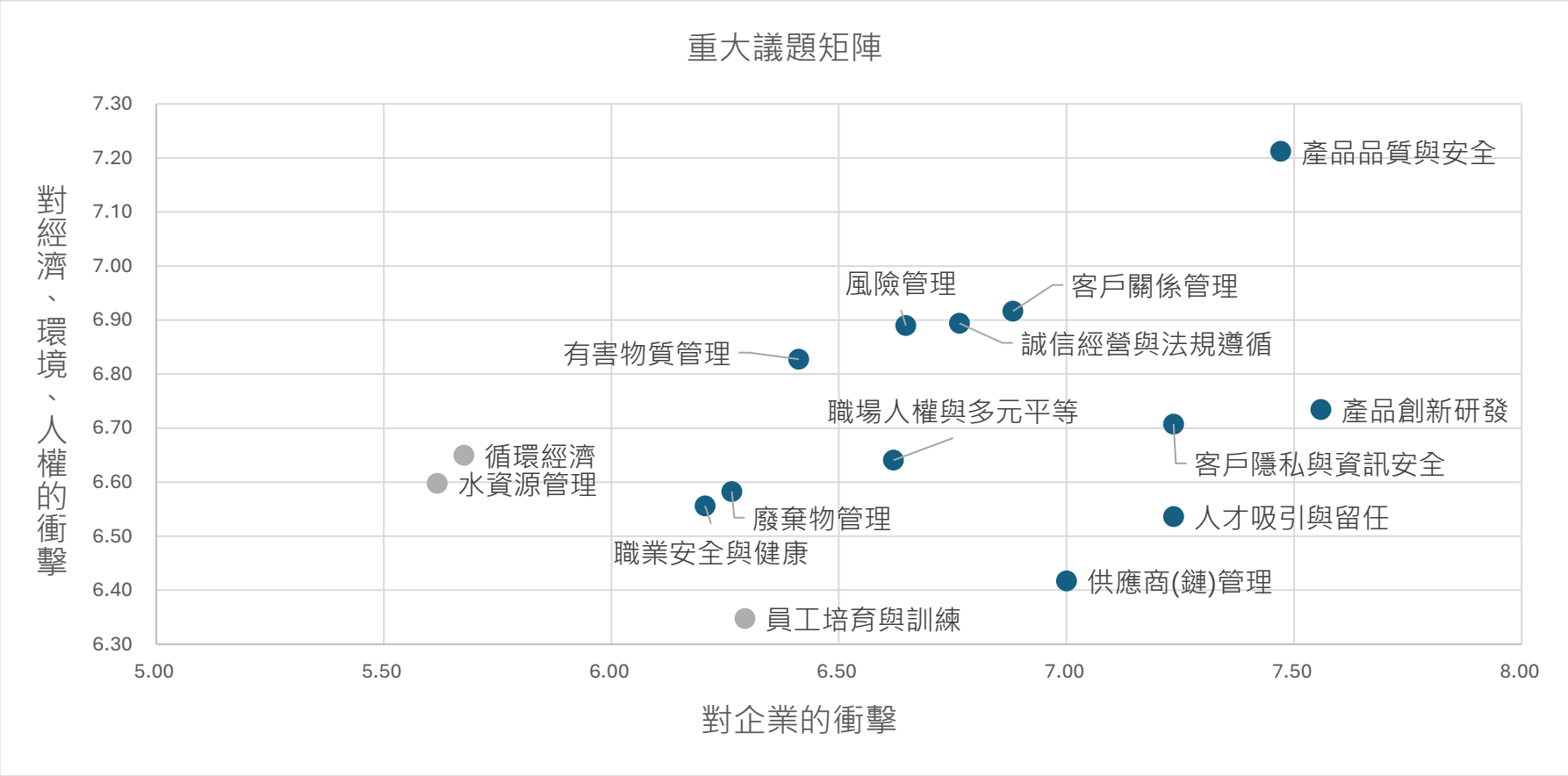


1.3.2 重大主題分析與矩陣

評估議題衝擊程度

為鑑別富世達於經濟、環境及社會面向所產生之實際與潛在衝擊，本年度透過內、外部問卷調查方式進行重大性評估。內部問卷由各部門管理階層填答，涵蓋產品製造部、資訊部、中央品保部、人力資源部、策略採購部、總經理室、業務營銷部及財務行政部等單位，2025 年度共回收 17 份有效問卷。外部利害關係人問卷共回收 77 份有效問卷，其中包含員工 25 份、股東 / 投資人 17 份、政府機構 4 份、供應商 14 份、客戶 10 份、社區 / 社會團體 1 份及媒體 6 份。

富世達透過蒐集內外部利害關係人對各項永續議題之關注程度與衝擊評估結果，作為重大議題分析之重要依據。本次重大性分析以「對經濟、環境與人群（含人權）之衝擊程度」及「對企業營運之影響程度」作為雙軸評估基礎，透過矩陣交叉分析方式，繪製重大議題綜合衝擊矩陣，以辨識富世達之重大永續議題，作為後續永續管理與資訊揭露之參考依據。



富世達針對各項永續議題，以「對環境、經濟與人群（含人權）之衝擊程度」及「對公司營運之影響程度」作為雙軸評估基礎，透過矩陣交叉分析方式進行永續主題排序與重大性評估。原規劃依重大性排序結果選定前 10 項重大主題，惟經永續委員會綜合討論後，考量議題延續性、管理一致性及公司永續發展方向，決議保留前一年度重大議題內容。

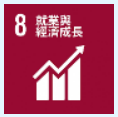
其中，本年度延續去年度重大議題整併方式，將「人權關注與保障」及「員工權益與多元平等」整合為「職場人權與多元平等」，以更全面呈現公司對人權保障、平等職場及友善工作環境之重視。此外，因應數位化發展趨勢、客戶對資訊安全管理要求日益提升，以及電子產業對產品安全與法規遵循之重視，本年度新增「客戶隱私與資訊安全」及「有害物質管理」兩項重大議題，以強化公司於資訊保護、產品安全及環境風險管理之永續治理能力。最終共鑑別出 12 項重大議題，作為富世達永續管理與資訊揭露之核心重點

1.3.3 重大議題管理方針

富世達將依據重大議題管理方針，定期檢視各項議題之執行現況，並訂定短、中、長期管理目標與推動策略，同時透過每年度永續報告書持續追蹤執行績效，以確保公司永續發展方向與永續原則保持一致。

2025 年永續主題排序 (粗體字為今年度新增重大議題)

面向	議題名稱	排序
產業面	產品品質與安全	1
產業面	產品創新研發	2
治理面	**客戶隱私與資訊安全**	3
產業面	客戶關係管理	4
社會面	人才吸引與留任	5
治理面	誠信經營與法規遵循	6
治理面	風險管理	7
產業面	供應商(鏈)管理	8
社會面	職場人權與多元平等	9
環境面	**有害物質管理**	10
環境面	廢棄物管理	11
社會面	職業安全與健康	12

重大主題	產品品質與安全	對應章節	3.2 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。		 	

2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
2025 年客戶退貨率及交貨準時達標率皆達成年度目標，未發生因品質異常導致之重大客訴事件。	1.客戶退貨率≦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.交貨準時達標率≥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	產品創新研發	對應章節	3.1 產品創新研發
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。			

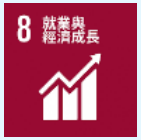
2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
1. 持續與客戶偕同開發新型態產品，導入電動化科技元素 2. 2024 台灣專利排名第 51 名，連續 4 年台灣前 100 名內 3. 2025 年已取得 72 件專利	1. 加強研發，PM 對專案節奏的管控能力，運用 AI 的輔助，降低失誤與負擔 2. 增加投資 CAE、流體分析、PDM 等研發工具，提升研發質量與效率 3. 設立專利獎金，與提案獎金制度	1. 專利排名在台灣前 100 名內 2. 持續提高專利取得件數，開發新產品符合市場需求 3. 在 AI 相關產業布局專利護城河 4. 建立轉軸，伺服器滑軌，水冷接頭機械工程專業知識庫，及內部培訓考核制度

重大主題	客戶隱私與資訊安全	對應章節	2.3 資訊安全管理
面向	治理面	利害關係人	客戶、員工、供應商、政府
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
在數位化與供應鏈高度連結的環境下，資訊安全與客戶隱私保護已成為企業永續經營的重要基礎。公司透過資訊安全治理、系統防護、權限控管與員工資安意識提升，降低資訊外洩、勒索攻擊及營運中斷風險，以維護客戶、員工及利害關係人之信任，確保企業營運穩定與法規遵循。		SDG 9 SDG 16	

2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
1.完成資訊安全政策與管理辦法年度檢討與更新 2.持續執行防火牆、端點防護及弱點掃描作業。 3.建立重要系統權限審查與帳號管理機制。 4.定期執行資料備份與災難復原演練。 5.推動員工資安教育訓練及社交工程演練。 6.全年度未發生重大資訊安全事件與個資外洩事故。 7.持續監控異常登入、惡意程式及網路攻擊事件。	1.導入或持續維持 ISO 27001 資訊安全管理制度。 2.提升端點防護覆蓋率至 100%。 3.完成高風險系統弱點修補率達 95% 以上。 4.每年至少辦理 2 次資安教育訓練與演練。 5.建立資安事件通報與應變 SOP。 6.強化 MFA 多因素驗證機制。	1.建立完整資訊安全治理架構與風險管理制度。 2.推動零信任（Zero Trust）資安架構。 3.建立 SOC 資安監控與事件分析能力。 4.導入供應鏈資訊安全稽核機制。 5.持續降低資安事件發生率與營運中斷風險。 6.提升企業資料保護與隱私管理成熟度。 7.建立永續且具韌性的資訊基礎環境。

重大主題	客戶關係管理	對應章節	3.4 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。			

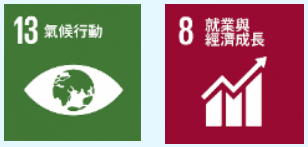
2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
1. 順應市場變化，調整產品開發方向，優化交付時效，維護客戶關係 2. 客戶滿意度調查大於 94 分	1. 優化交付時效，促進客戶關係良性發展 2. 客戶滿意度調查大於 94.5 分	1. 維持與客戶密切交流 2. 持續優化產品與服務 3. 提升客戶滿意度

重大主題	人才吸引與留任	對應章節	5.2 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。		 	

2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
1. 2025 年度整體員工離職率僅為 8.18%，成功控制於預期目標<15%內，人力穩定。 2. 2025 年度全體員工平均受訓時數達 2.5 小時，成功激發同仁學習全面性。	1. 制定並導入「結構化面試評估工具」，於多元招募管道中全面落實性別平等與專業職能之多面向評估。 2. 持續優化整體薪酬升遷制度與雙向溝通渠道。	1. 員工離職率<15% 2. 教育訓練年度平均受訓時數≧3 小時

重大主題	誠信經營與法規遵守	對應章節	2.2 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。			

2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
1. 已於 2025 年 3 月正式成立「永續發展委員會」與「提名委員會」，確立永續治理架構，推動永續發展業務 2. 積極落實主管機關之治理評鑑指標，2025 年公司治理評鑑達成名列 51%~65% 之目標區間 3. 內部營運皆符合國內外相關法規，全年無發生重大違反法規事件及支付違規罰款。 4. 已針對董事及高階經理人辦理誠信經營與法規遵循專屬教育訓練，並透過內部信件持續向全體員工宣導企業道德規範。	1. 穩健推進各項治理指標，年公司治理評鑑名列 36%~50% 2. 持續關注國內外法規變動，確保公司各項營運符合規範，維持無重大違規事項 3. 永續發展委員會持續精進運作機制，定期向董事會呈報各項法遵與治理專案之執行成效；為持續強化本公司的永續資訊揭露並接軌國際框架，委員會已計畫於 2026 下半年由專業顧問公司輔導，開始導入 IFRS S1 與 S2 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 4. 於 2027 年配合金管會時程完成個體公司溫室氣體盤查確信，並建立減量目標與具體行動策略；2028 年則因應資本額規範，正式接軌 IFRS S1 與 S2 準則於年報揭露永續資訊，同時完成合併公司之盤查確信作業。展望 2029 至 2030 年，本公司將持續精進 IFRS 揭露品質，並穩健追蹤與優化各項中長期永續發展及減碳目標之執行成效。

重大主題	風險管理	對應章節	2.4 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。			

2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
1. 依據國際準則，完成年度利害關係人議合與重大主題之鑑別及揭露作業 2. 台北總公司及越南廠順利取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，完備集團資安防護 3. 辦理 TCFD 氣候相關財務揭露及 GRI Standards 等風險評估教育訓練，強化跨部門風險管控意識與能力 4. 持續落實各項法規遵循與資訊安全防護，定期實施員工誠信經營與資安宣導課程	1. 由審計委員會兼任風險管理委員會督導風險管理機制，並落實風險管理政策與程序，確保各項業務運作符合董事會核定之標準 2. 以審計暨風險管理委員會並結合永續發展委員會，維持至少一年一次向董事會呈報重大營運風險與氣候風險之評估與因應成效 3. 啟動 IFRS S1 與 S2 永續揭露準則之導入前置作業，全面強化企業氣候風險與財務衝擊之揭露機制 4. 定期檢視並持續降低可能造成公司營運中斷之重大風險，並依法規將委員會之組織成員及運作情形揭露於公司網站與公開資訊觀測站，確保治理透明度	1. 維持由審計暨風險管理委員，定期檢視重大風險控管成效，確保既有風險管理政策與程序能有效執行並符合營運需求 2. 持續維護台北、深圳、越南各據點之 ISO 27001 資訊安全管理標準，落實年度稽核與相關規範，確保資安管理體系穩定運作 3. 依循金管會永續路徑圖規劃，逐步建立 IFRS S1 與 S2 永續揭露之作業基礎，並精進範疇三溫室氣體盤查與氣候風險之資訊揭露品質 4. 定期召開資訊安全委員會，落實內控管理，並依循公司治理評鑑要求，持續優化各項永續發展指標之揭露完整性，以保障利害關係人權益

重大主題	供應商（鏈）管理	對應章節	3.3 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。			

2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
1. 與供應商簽署 RBA 行為準則，確保所有導入的廠商 100%簽署 2. 與供應商簽署禁用有害物質承諾書，衝突礦產承諾書，目前所有導入的廠商完成 100%簽署 3. 提升了在主要市場本地採購比例，減少運輸碳排放	1. 提升綠色採購比例 2. 提升包材、輔料回收再利用的比例 3. 辦理綠色環境保護供應商交流大會 4. 擴大當地採購比例至 70%	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	職場人權與多元平等	對應章節	5.1 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。			

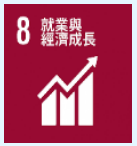
2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
1. 已制定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法管控 2. 設置透明的員工溝通管道，建立勞資和諧的友善職場環境，2025 年共召開 4 次勞資會議及 2 次職工代表大會，主要議題涉及安全教育及職業衛生健康培訓、計薪系統更新、年度公積金基數調整等內容。	1. 制定職場霸凌防治、申訴及懲戒辦法」，完善友善職場制度。 2. 辦理全體同仁之職場人權與多元平權(含性騷擾及霸凌防制)教育訓練，目標完訓率達 95% 以上。	1. 因應法令適時修訂管理辦法 2. 持續提升及宣導溝通管道效能，使同仁的意見得以有效及回覆

重大主題	有害物質管理	對應章節	3.2.2 有害物質管理
面向	治理面	利害關係人	客戶、員工、供應商、政府
對富世達的重要性		對應聯合國永續發展目標(SDGs)	
1.確保法規遵循，規避營運風險 2.滿足客戶綠色採購要求，鞏固市場競爭優勢 3.守護員工健康安全，吸引並留住人才 4.協同供應鏈永續轉型，共建韌性生態 5.降低生命週期成本，預防末端治理代價		 	

2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
一、年度管理 每年委託第三方認證單位進行 QC080000:2017 有效性驗證及監督。 二、內部過程管理 原材料、製程及成品依風險等級進行有害物質測試，異常時委由具 17025 資質第三方實驗室確認，確保符合環保法規及客戶要求。 三、供應商管理 新供應商須簽署環保協議，每年執行 QSA/QPA 稽核，並定期蒐集原材料及零部件環保測試報告，驗證符合性。	1.HSF 產品 OQC 批退率≤0% 2.HSF 培訓計畫達成率 100% 3.製程過程 HS 污染事故 0 次 4.供應商 HSF 違規事件 0 次 5.富世達 HSF 違規罰款 0 次	HSF 異常 0 次

重大主題	廢棄物管理	對應章節	4.4 廢棄物及污染管理
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。			

2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
各廠區依據年度污染物排放及轉移紀錄執行廢棄物管理作業，將廢棄物進行分類，並依類別交由具合法許可之回收處理廠商進行清運與處理，以確保廢棄物妥善管理並防止二次污染及環境危害。2025 年深圳廠有效完成廢棄物分類及合法回收處理，有害廢棄物回收率達 100%，非有害可回收物回收率亦初步提升至既定目標；越南廠則持續透過廢棄物分類與回收再利用措施，提升資源循環利用成效，降低廢棄物對環境造成之衝擊。	1. 延續並深化員工環保意識，持續進行廢棄物管理與環保法規培訓 2. 確保所有廢棄物處理均符合當地環保法規，持續與合法回收廠商簽約，保持有害廢棄物 100%回收率。 3. 優化回收流程，將可回收非有害廢棄物的廠外處理回收率提升至 65%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，使員工了解廢棄務管理重要性 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 3. 建立經認證的廢棄物處理和回收供應商網路旨在優化資源再利用率，並最大限度地減少長期環境影響。

重大主題	職業安全與健康	對應章節	6.1 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。		 	

2025 執行績效	短期目標(2026 年)	中長期目標(2027-2030 年)
1. 持續落實 ISO45001 職業安全衛生管理體系、RBA-VAP 第三方驗證稽核 2. 定期舉辦職業安全衛生委員會議、消防演習、教育培訓、健康檢查、員工健康咨詢、定期或不定期安全巡查，打造安全衛生職場確保員工安全與健康 3. 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 4. 勞資會議及職工大會中將「安全教育及職業衛生健康」列為核心議題，落實全員職安通識。	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 4. 聘請特約職業醫學科醫師及護理人員至企業內部，協助辦理勞工健康保護、風險評估與健康管理	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

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。為進一步強化董事會職能與落實永續治理，富世達除設有審計委員會與薪資報酬委員會外，已於 2025 年正式於董事會轄下增設永續發展委員會與提名委員會。此外，本公司設有公司治理主管以強化企業治理韌性，並設置獨立之稽核室，負責評估內部控制制度之健全性，執行各部門稽核與追蹤改善作業。

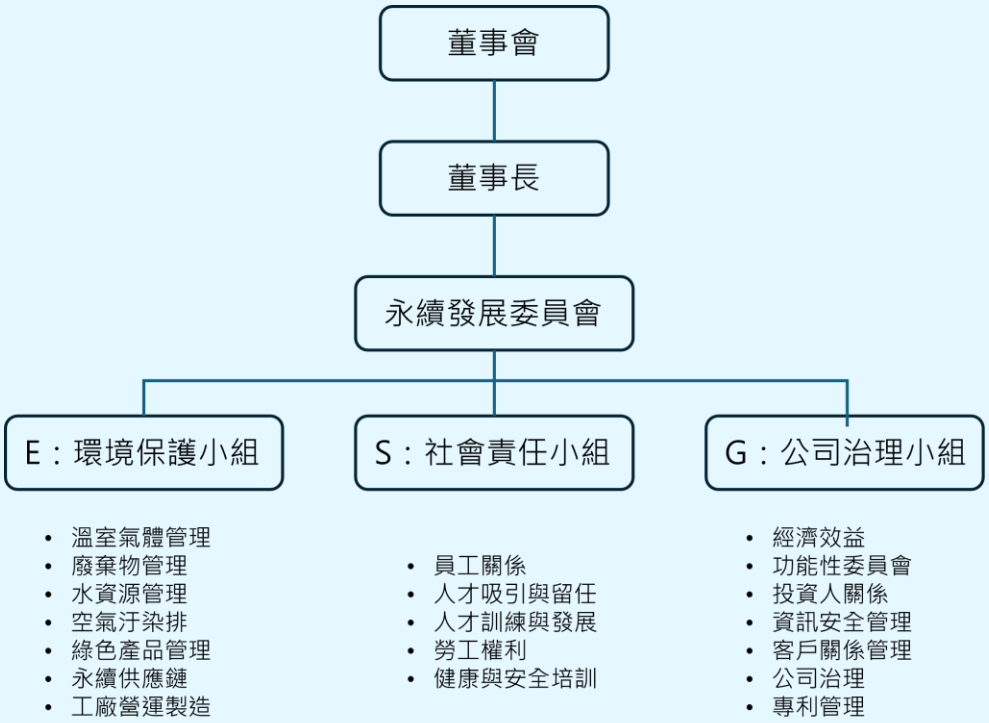
本公司經營團隊依據其部門職掌，主要由五大職能單位組成：產品研發處、製造營運處、業務營銷處、人資行政部、財務資訊部。為確保所有決策經過充分討論與審議，我們鼓勵各部門之間積極溝通與協作，從而保持公司治理的靈活性，實現永續經營的目標。

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。

2025 年董事會會議	2025 年董事會共召開 5 次會議
	董事於董事會平均出席率達 100%
	獨立董事出席率達 100%
2025 年董事會重大決議	詳見 富世達股份有限公司 公司治理專區

董事會組成

第九屆董事成員共 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、產業知識、領導與決策、國際市場行銷、會計及財務分析、永續管理能力等領域的能力，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	永續管理能力
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	
董事	徐安賜	男	50-60	V	V	V	V			V
董事	李汪銳	男	50-60	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	田應蒨	女	50-60	V	V	V	V		V	

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	專業知識與技能
• 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	• 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。114 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。

本公司已建立健全之酬金機制，並由薪資報酬委員會與董事會每年定期評估及審核。

(1) 董事酬金政策

依據公司章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不高於百分之二為董事酬勞。

評估因素：

董事酬金考量公司整體營運績效、個人對董事會運作之參與度及貢獻度，並參酌產業未來風險與同業薪酬水準 。

酬金發放與公司永續經營及風險控管平衡相連結，確保董事承擔之責任與報酬具備合理性。

(2) 經理人酬金政策

依據年度盈餘狀況及章程規定應提撥不低於百分之三為員工酬勞，經理人之報酬分派標準係參考其個人工作績效、對公司營運成果之實質貢獻或特殊功績、ESG 績效指標達成情況。

本公司 114 年度董事及經理人之薪酬案均需經薪資報酬委員會審議後，提報董事會議定之，以確保制度透明且符合誠信原則。員工酬勞分派的標準係遵循公司章程，提報董事會並經股東會決議通過後發放。

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	內部評估結果
董事會	財務性指標	12	4.8	4.9
	提升董事會決策品質	12	4.9	
	董事會組成與結構	7	4.7	
	董事之選任及持續進修	7	5	
	內部控制	7	5	

項目	考核項目	項目數	平均分數	內部評估結果
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	5	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。2025 年共安排四堂與法律遵循及公司治理相關之教育訓練，進修時數共計 264 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、獨立董事、公司治理主管	家族傳承稅務規劃	深入解析家族傳承稅務規劃，協助董事與公司治理主管提升專業知能。	協助董事及管理階層掌握家族傳承之稅務實務與相關法令，以利全面評估企業傳承之稅務風險與規劃。	3	10
董事、獨立董事、公司治理主管	證券法規探討	針對證券相關法規進行實務探討，協助董事與管理階層強化法令遵循意識。	協助董事及管理階層理解最新證券法規之實務應用，以利強化法令遵循意識，防範法令違規風險。	3	10
董事	2025 台新新光淨零高峰論壇	針對淨零碳排趨勢與相關實務進行研討。	協助董事掌握國際淨零碳排趨勢與產業實務，以利評估企業因應環境法規之減碳實務。	3	2
董事	114 年度防範內線交易宣導會	針對內線交易防範法令與實務進行研討。	協助董事掌握內線交易相關法規規範，以利強化法令遵循意識，防範證券合規風險。	3	2

功能性委員會

委員會名稱	審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會	提名委員會
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。	依本公司「永續發展委員會組織規程」訂定：委員經董事會決議委任，人數不得少於三人，其成員由董事及經理人組成。	依據本公司「提名委員會組織規程」，由董事會推舉委員組成。
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。	由黃祖模擔任主任委員。 下設 E (環境保護)、S (社會責任)、G (公司治理) 三大小組，成員涵蓋童歡、張明惠、吳文雄、徐安賜、邱稚育等多位經理人與主管。	由現任董事黃祖模及三位獨立董事（王天浩、吳孟龍、田應蒨）組成，並由王天浩獨立董事擔任召集人及會議主席。
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興風險管理為目的，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。	1. 制定、推動及強化永續發展政策、年度計畫及策略。 2. 檢討、追蹤與修訂執行成效。 3. 督導資訊揭露並審議永續報告書。 4. 督導永續發展守則業務之執行。	依本公司「提名委員會組織規程」辦理，協助董事會處理董事及高階經理人提名、評估及選任相關事宜。
2025 年召開會議	5 次	2 次	1 次	1 次
出席率	100%	100%	100%	100%

富世達董事會詳細資訊請見 114 年年報

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）	2025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。	人力資源：投入專責管理人員與跨部門團隊，負責「永續發展委員會」之籌備與日常運作，以及推動公司治理評鑑專案。 教育訓練費用：支付辦理董事、高階經理人及全體員工關於誠信經營、ESG 趨勢與最新法規遵循之內外部培訓課程相關費用。 專業顧問費用：委任外部專業顧問機構安永（EY）提供 ESG 策略與永續發展諮詢服務，具體輔導項目涵蓋辦理永續報告書教育訓練（如 GRI Standards 2021 及 TCFD 氣候相關財務揭露）、執行利害關係人與重大議題鑑別，以及協助編製 2024 年永續報告書等相關專案費用。 行政與管理成本：推動法規宣導、內部稽核作業，以及編製相關法遵教材所需之例行性行政作業成本。

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）
確保公司營運資訊公開透明，誠信經營，形塑守法文化。 遵循法令規範與要求，積極推動公司治理與永續發展。	1.穩健推進各項治理指標，年公司治理評鑑名列 36%~50% 2.持續關注國內外法規變動，確保公司各項營運符合規範，維持無重大違規事項 3.永續發展委員會持續精進運作機制，定期向董事會呈報各項法遵與治理專案之執行成效；為持續強化本公司的永續資訊揭露並接軌國際框架，委員會已計畫於2026下半年由專業顧問公司輔導，開始導入 IFRS S1 與 S2 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 4.於 2027 年配合金管會時程完成個體公司溫室氣體盤查確信，並建立減量目標與具體行動策略；2028 年則因應資本額規範，正式接軌 IFRS S1 與 S2 準則於年報揭露永續資訊，同時完成合併公司之盤查確信作業。展望 2029 至 2030 年，本公司將持續精進 IFRS 揭露品質，並穩健追蹤與優化各項中長期永續發展及減碳目標之執行成效。

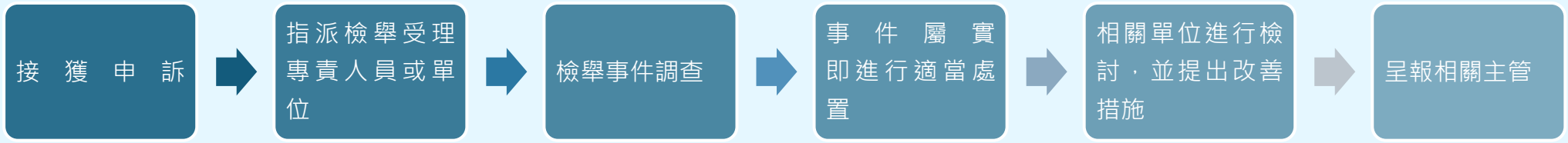
2.2.1 誠信經營

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 2025 年未接獲誠信經營相關申訴或舉報。

檢舉處理流程



申訴管道

申訴專線：(02) 2299-6388

申訴信箱：hr@fositek.com

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 2025 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。對於國內外的重要政策及法規變動，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 2025 年未發生違反社會、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，將對公司之運營、經營業績、狀況包含業務、技術、法律、或財務狀況、資產、負債產生嚴重影響的之損害。

法遵教育訓練

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。2025 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，受訓總時數共 24 小時。

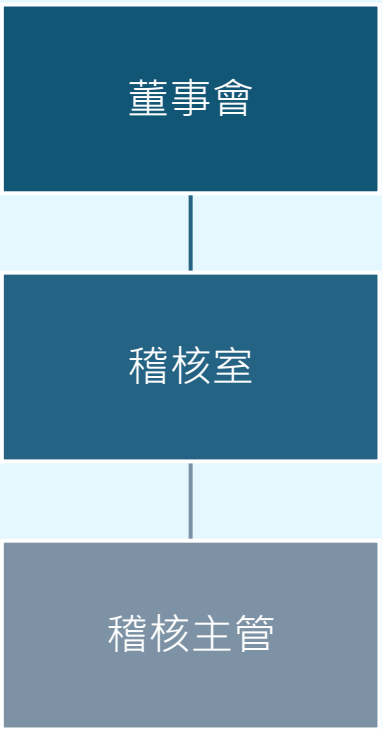
2025 法遵教育訓練				
課程類別	課程內容	參與人數	參與時數	檢核方式
ESG 永續揭露與實務	永續資訊揭露和管理政策、最新年報/永續資訊/財報編製相關法令彙析	2	18	測驗
內控與稽核	如何運用大數據強化稽核作業	1	6	測驗

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。2025 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。



內部稽核流程	
1	每年年底前擬定次年度稽核計畫，提報董事會核准
2	依稽核計畫執行各項稽核作業
3	呈送稽核報告予獨立董事審閱
4	稽核單位追蹤缺失，以確保相關單位已採取改善措施
5	依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」辦理各項應申報備查作業

2.3 資訊安全管理

重大主題：客戶隱私與資訊安全

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）	2025年投入之資源
落實客戶隱私與資訊安全管理，有助於強化客戶信任、維護企業聲譽及營運穩定性，並降低資安事件對營運造成之衝擊，進一步提升企業競爭力與供應鏈合作關係。	若未妥善管理客戶隱私與資訊安全，可能因資料外洩、系統攻擊或資安事件，造成客戶權益受損、營運中斷及公司聲譽影響，並可能衍生法律責任與財務損失。	人力資源-->資訊部門與資安管理人員 系統設備-->防火牆、防毒、EDR、備份系統 教育訓練-->員工資安宣導與社交工程演練 外部資源-->弱點掃描、滲透測試、顧問服務 管理制度-->ISO 27001、資安政策與稽核作業

公司對客戶隱私與資訊安全之政策或承諾	短期目標（1年）	中長期目標（3-5年）
本公司重視客戶隱私與資訊安全，致力於建立完善之資通安全管理機制，以確保客戶資料及營運資訊之機密性、完整性與可用性。為全面提升資通安全管理效能，本公司成立資訊安全委員會，定期檢討資通安全執行情形，並向董事會報告相關管理成果與風險狀況；必要時亦依實際風險管理需求召開臨時會議，以即時因應資安風險。	1.導入或持續維持 ISO 27001 資訊安全管理制度。 2.提升端點防護覆蓋率至 100%。 3.完成高風險系統弱點修補率達 95% 以上。 4.每年至少辦理 2 次資安教育訓練與演練。 5.建立資安事件通報與應變 SOP。 6.強化 MFA 多因素驗證機制。	1.建立完整資訊安全治理架構與風險管理制度 2.推動零信任（Zero Trust）資安架構。 3.建立 SOC 資安監控與事件分析能力。 4.導入供應鏈資訊安全稽核機制。 5.持續降低資安事件發生率與營運中斷風險。 6.提升企業資料保護與隱私管理成熟度。 7.建立永續且具韌性的資訊基礎環境。

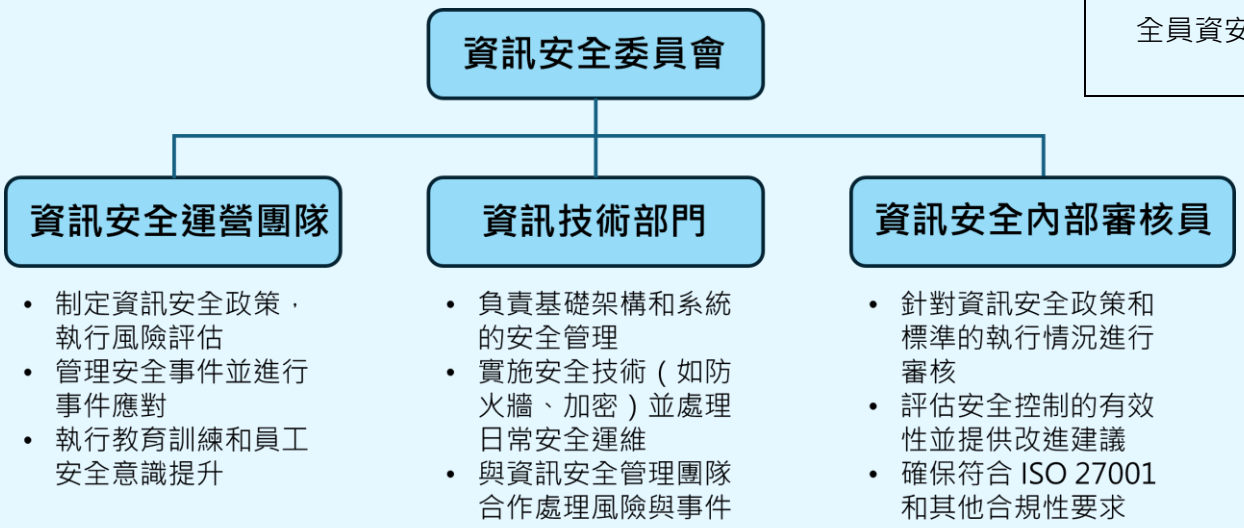
2.3.1 資安管理策略

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。2025 年，全體公司據點包含深圳、越南廠區及台北辦公室皆已導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並取得第三方驗證，展現公司持續深化資安治理、全面強化資訊安全管理機制之具體成果與承諾。

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。

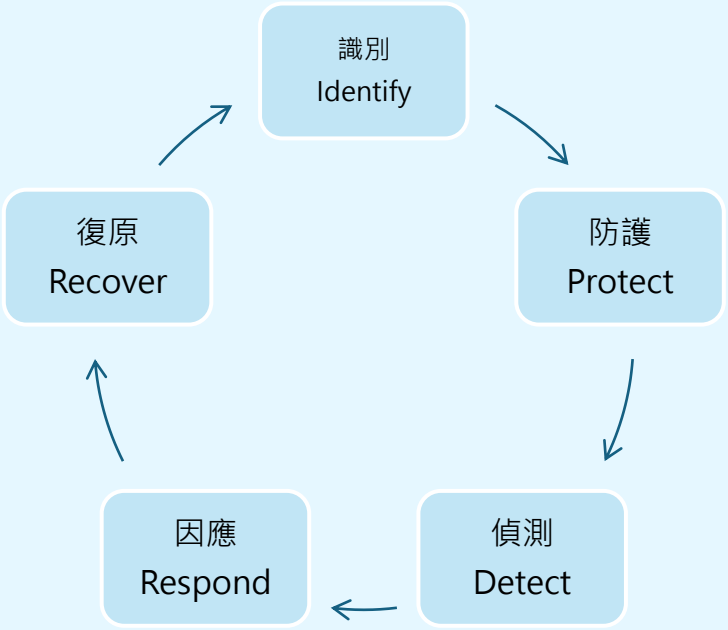
資訊安全推動組織





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

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。

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。

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。

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。

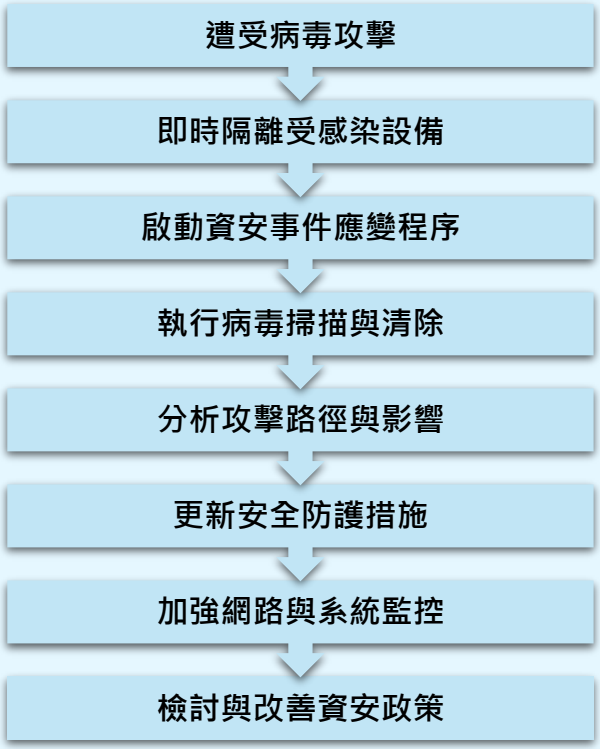
復原（Recover）:

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	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。 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。 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。2025 年，全體公司據點包含深圳廠、越南廠及台北辦公室皆已完成導入，持續強化資訊安全管理與風險控管能力。

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。2025 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。

資安評鑑 2025 年成效：

- ✓ 定期每月執行電腦資安健檢，2025 年共 12 次
- ✓ 定期每周開資訊安全管理會議，2025 年共 44 次
- ✓ 定期每年進行外部資安稽核，由會計師於 10 月執行，2025 年共 1 次
- ✓ 深圳廠取得 ISO27001 認證（效期至 2028/10/30）
- ✓ 越南廠取得 ISO27001 認證（效期至 2028/8/20）
- ✓ 台北辦公室取得 ISO27001 認證（效期至 2028/10/30）
- ✓ 整合第三方威脅情資，進行外部風險判讀與管理
- ✓ 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

課程類別	辦理課程內容	課程次數	受訓人次
ISO27001:2022 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	2	2
ISO27001 內部稽核員培訓	強化資訊安全管理系統稽核與持續改善能力	1	10
上市上櫃公司資通安全管控指引說明	提升資安治理及法規遵循認知	1	3
資訊安全資產風險評估、意識認知	強化資訊資產管理與風險評估能力	2	91
藍隊資安防禦通識-EC-Council CND 認證課程	培養資安防禦、監控與事件應變能力	1	1
總受訓人次			107
總受訓時數			287

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）	2025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。	人力資源：配置資訊安全長 1 位及資安專責人員 2 位，負責統籌資安治理策略與執行監督；並由跨部門團隊組成「資訊安全委員會」，協同運作「資安運營團隊」、「資訊技術部門」及「資安內部審核員」，落實「三線防禦」架構。 專業顧問費用：委任外部專業機構協助執行資安稽核與 ISO/IEC 27001:2022 認證作業，並建立資安評估機制以強化滲透測試與威脅情資整合。 教育訓練費用：支付各項資安專業課程之費用；持續舉辦社交工程演練與定期資安意識教育訓練，以落實「資訊安全、人人有責」之文化。 軟硬體與管理成本：支應多層次資安防護系統（含郵件防護、IDS、SOC 監控、弱點管理等）之建置、維護與升級；支應每週召開資安管理會議、每月電腦資安健檢，以及推動 ISMS 持續改善機制與內部稽核作業之行政成本。

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.由審計委員會兼任風險管理委員會督導風險管理機制，並落實風險管理政策與程序，確保各項業務運作符合董事會核定之標準 2.以審計暨風險管理委員會並結合永續發展委員會，維持至少一年一次向董事會呈報重大營運風險與氣候風險之評估與因應成效 3.啟動 IFRS S1 與 S2 永續揭露準則之導入前置作業，全面強化企業氣候風險與財務衝擊之揭露機制 4.定期檢視並持續降低可能造成公司營運中斷之重大風險，並依法規將委員會之組織成員及運作情形揭露於公司網站與公開資訊觀測站，確保治理透明度	1.維持由審計暨風險管理委員，定期檢視重大風險控管成效，確保既有風險管理政策與程序能有效執行並符合營運需求 2.持續維護台北、深圳、越南各據點之 ISO 27001 資訊安全管理標準，落實年度稽核與相關規範，確保資安管理體系穩定運作 3.依循金管會永續路徑圖規劃，逐步建立 IFRS S1 與 S2 永續揭露之作業基礎，並精進範疇三溫室氣體盤查與氣候風險之資訊揭露品質 4.定期召開資訊安全委員會，落實內控管理，並依循公司治理評鑑要求，持續優化各項永續發展指標之揭露完整性，以保障利害關係人權益

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。2025 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

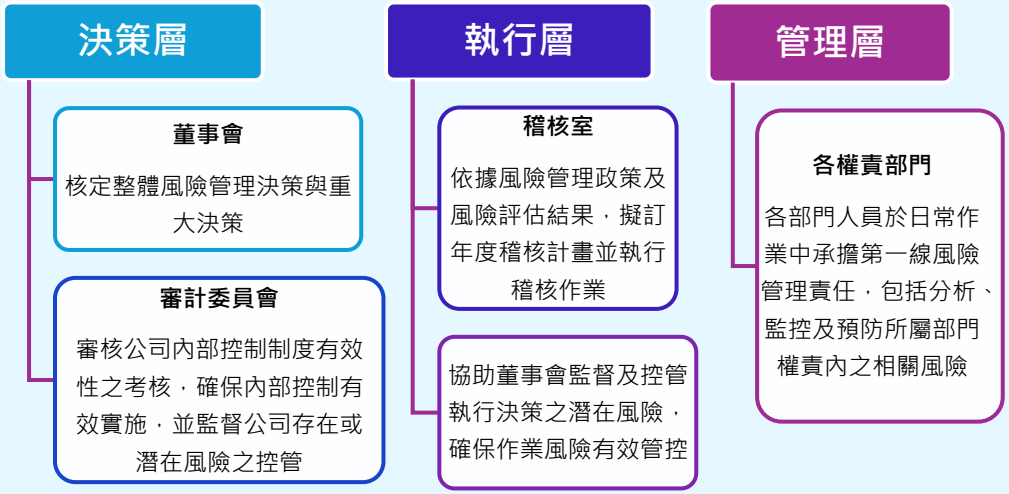
富世達每年定期評估相關風險，並向董事會匯報風險評估結果，經由稽核室於董事會報告風險管理之運作情形，並提出相關回應措施。

風險管理範疇

本公司依「風險管理政策與作業程序」建立整體風險管理架構，由各權責單位進行風險辨識、評估與監控；並透過各項管理系統之《風險和機會控制程序》，落實環境、安全衛生、品質及資訊安全等風險管理措施，以降低營運衝擊並提升企業韌性。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。

本公司導入第三方供應鏈風險監測工具 SecurityScorecard，針對供應商及合作夥伴之資安風險進行持續監控與評估，包含網路安全、漏洞管理及外部暴露風險等面向，作為供應鏈資安管理與風險控管之重要依據，以提升整體供應鏈韌性與資訊安全管理效能。

風險管理組織與權責架構



2.4.2 管理策略

富世達持續關注可能影響營運之各項風險，透過系統化風險辨識、評估及管理機制，掌握經營、市場、人力資源、政策法規、氣候變遷及資訊安全等重要風險議題，並制定相應管理策略與因應措施，以降低風險衝擊並提升企業韌性。2025 年重大風險及管理作為如下表所示。

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，造成生產進度延宕並影響營收。	透過強化第二供應商，強化供應韌性。
		確保同類供應商於不同地域合計達 2 家以上，以維持供貨穩定性。
經營風險-材料強度不足等品質不良風險	產品功能不符合客戶需求，影響客戶信任及營收。	與多家廠商同步提出規格需求，研發並驗證符合標準之原材料。
		與客戶協商並確立產品檢驗標準，確保雙方認知一致。
		強化生產過程自進料、製程中至成品階段之品保控管。
市場風險-市場需求疲軟	產品需求降低導致研發資源閒置，進而影響營收。	深耕既有產品線，並因應市場趨勢開發多樣化金屬零組件。
		採取多角化經營策略，以降低對單一商品市場疲軟之受衝擊程度。
人力資源風險-人才流失	缺乏高品質人才，影響生產效率、客戶信任度及營收；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。
		積極參與招募資訊會，以擴大接觸到的人群，強化招募成效。

風險類型	衝擊說明	管理策略及因應作為
政策法規風險-碳排放與 ESG	若排放超額將需繳納碳費，影響財務損益。	已完成集團各廠區之溫室氣體盤查與確信作業，並持續優化減碳數據品質。
		推動各廠區節能減碳措施
		持續關注國際與各國環保法規進展，透過公司上層決策，輔助減碳。
政策法規風險-企業韌性	未能建立足夠的企業韌性，遭氣候災害時損失加劇。	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	造成廠內停工，導致生產進度延宕。	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，例如災前將模具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 ESG 資安審查：要求 IT 供應商符合 ISO 27001（資安標準）、ISO 14001（環境管理），確保 IT 服務安全。
		導入第三方供應鏈風險監測工具：使用 SecurityScorecard 等工具，監測供應商的 ESG 風險與資安狀況。
		多供應商策略（Multi-Vendor Strategy）：避免 ESG 風險過度集中於單一 IT 供應商，提高供應鏈韌性。

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。2025 年公司榮獲華為全球金牌供應商（Global Gold Supplier）及卓越品質獎（Excellent Quality Award），展現富世達於產品研發、品質管理及供應鏈服務之卓越表現，進一步鞏固與國際品牌客戶之合作關係。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

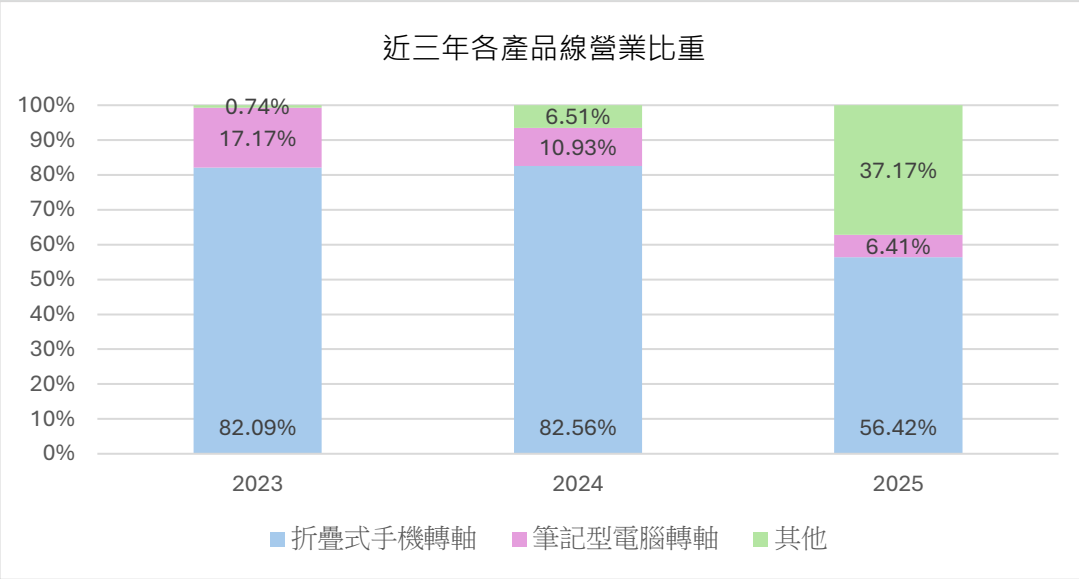
對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊（機會）	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊（風險）	2025年投入之資源
透過不斷吸收市場需求資訊，因應需求開發出利基型產品。 自主研發製程改良降低成本，不僅可維持公司毛利率，也可使公司持續投入研發資源。	未能依客戶及市場需求開發產品，將使本公司喪失競爭力。	持續關注新科技新聞，並積極參加各類展會汲取新知。 2025年研發投入費用共計571,514仟元，占全年營業額4.6%。

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）
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。 設立專利獎金制度以鼓勵創新。	1.加強研發，PM對專案節奏的管控能力，運用AI的輔助，降低失誤與負擔 2.增加投資CAE、流體分析、PDM等研發工具，提升研發質量與效 3.率設立專利獎金，與提案獎金制度	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 3.在AI相關產業布局專利護城河 4.建立轉軸，伺服器滑軌，水冷接頭機械工程專業知識庫，及內部培訓考核制度

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	2023	2024	2025
折疊式手機轉軸	82.09	82.56	56.42
筆記型電腦轉軸	17.17	10.93	6.41
其他	0.74	6.51	37.17
合計	100.00	100.00	100



近三年研發投入情形（仟元新台幣）			
年份	2023	2024	2025
研究發展費支出	275,963	444,761	571,514
占營收比率	4.89%	5.43%	4.60%

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。2023 至 2025 年間，公司持續加大研發投入，研發費用由新台幣 275,963 仟元成長至 571,514 仟元，占營收比率分別為 4.89%、5.43% 及 4.60%。雖然 2025 年因營收大幅成長使研發費用占比略為下降，但研發支出金額仍創歷年新高，顯示公司持續投入技術創新與產品開發，以強化核心競爭力及市場領導地位。

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。2025 年，富世達成功完成柔性螢幕三折轉軸量產，並完成浮動接頭及 UQD、MQD 系列液冷快接頭之自動化量產導入，進一步提升生產效率與產品品質穩定性。為因應 AI 伺服器及高效能運算市場需求，公司亦持續投入伺服器滑軌產品開發，預計於 2026 年導入自動化生產，並同步推動多款新機型開發及量產，以持續強化產品競爭力與市場布局。

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提升到 200 餘人，占公司總人數比例達 15%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		2023	2024	2025
研發團隊人數		133	160	218
公司總人數		1,112	1,427	1,367
平均年資		3.54	4.05	3.64
占全公司人數比例		12%	11%	16%
學歷	博士	1	1	2
	碩士	18	25	24
	大學（專）	98	116	170
	高中（職）	16	18	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。2025 已取得專利 635 件，申請中 341 件，總共 976 件，並於經濟部智慧財產局「本國法人專利申請百大排名」排名第 51 名，展現公司持續投入研發創新及技術布局之成果。

近三年專利取得情形			
專利數量/年份	2023	2024	2025
已取得專利	498	544	635
申請中	154	323	341
合計	652	867	976

註：2025 年因部分專利申請案件新增納入各申請國家之統計範圍，故同步調整 2023 年至 2024 年相關數據

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。

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，2025 年累計提供 580 小時專業培訓課程，參與人次達 276 人，持續提升研發團隊的專業技能與跨領域知識。

課程類別	辦理課程內容	課程次數	受訓人次
GDT 幾何尺寸與公差概論基礎班課程	尺寸公差規則與選配、幾何公差的意義	1	3
滾齒加工原理及關鍵技術	滾齒計算模組簡介及應用實務	1	2
輪與齒輪傳動系統技術探討系列課程-全系列	圓柱齒輪、蝸桿蝸輪、傘齒輪、行星齒輪，設計、製造與應用	1	1
Abaqus 基礎課程	介紹 Abaqus/CAE 基礎功能及分析要點	1	5
鋼材選用、熱處理設計及其不良原因分析	鋼鐵材料的基本觀念與選用、熱處理製程設計及應用	1	1
檢測設備使用與保養培訓	公司測試設備介紹、各檢測設備清單、量具的使用及維護保養	1	8
研發單位新進人員教育訓練課程	研發人員心法、研發設計開發控管程序、MIM 產品設計及應用、CAE 送件流程、潤滑油常識介紹、量測工具與使用方法、塑膠形成工藝、沖壓製程簡介、3D 列印零件設計與實務、車削加工	10	144
PDP 系統 NPI/EC 作業	PDM 專案管理、EC 工程變更、PIM 料件資訊	3	112
總受訓人次			276
總受訓時數			580

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）	2025年投入之資源
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。 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。	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。 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。	持續維持品質管理系統有效運作，導入自動組裝設備提升組裝精度與製程能力，定期舉辦全員品質教育訓練，並設有客訴即時回應與矯正措施追蹤機制。

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）
「不接受不良品」：不製造、不出售不良品。 「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。 「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。 「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。 「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≦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.交貨準時達標率≥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

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。

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。

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 每日稽核	每日	確認產線治具、設備的狀況
原材料	PQC 物料上線前檢核	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

不合規處理方式



3.2.2 有害物質管理

重大主題：有害物質管理

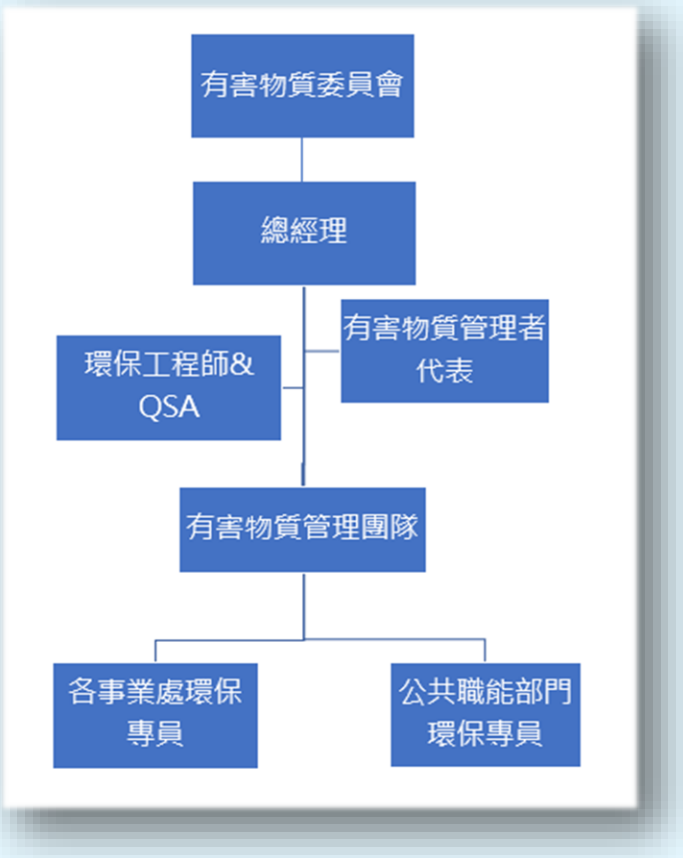
對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊（機會）	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊（風險）	2025年投入之資源
落實有害物質管理與法規遵循，有助於降低環境與職業安全風險，保障員工健康與產品安全，並提升客戶對公司產品與供應鏈管理之信任，強化企業永續競爭力。	未妥善管理產品品質與安全，導致產品品質不良，造成客戶流失、營收下滑。 若原材料有害物質超標，於產品使用週期不僅會對自然生態產生危害，也會對人體造成危害。	• 原材料、零件、輔料和成品測試費用 • 第三方體系認證費用

公司對有害物質管理之政策或承諾	短期目標（1年）	中長期目標（3-5年）
HSF方針 遵守環保法規，致力污染預防 生產綠色產品，持續循環改善	1.HSF產品OQC批退率≤0% 2.HSF培訓計畫達成率100% 3.製程過程HS污染事故0次 4.供應商HSF違規事件0次 5.富世達HSF違規罰款0次	HSF異常0次

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。

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 2025 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 2025 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。

有害物質委員會組織架構



2025 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	更新《有害物質管制規範》	100%
2	收集主要客戶環保規範	100%
3	按不同主要客戶群體對相關部門進行客戶標準培訓	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。生產過程中，各生產流程使用之物料皆須提供相關有害物質測試報告，以證明產品符合國際環保法規要求。產品包裝出貨階段皆使用可回收之紙類、塑膠類等包裝材料，並採用環保材質之發泡泡棉、泡殼、標籤貼紙、紙盒及說明書。

有害物質測試要求

有害物質方面，鉛（Pb）、鎘（Cd）、汞（Hg）、六價鉻（Cr^{6+}）、多溴聯苯（PBB）及多溴二苯醚（PBDE）等六項有害物質均符合國際 RoHS 規範。公司依產品材料特性執行鉛（Pb）、鎘（Cd）、汞（Hg）、六價鉻（Cr^{6+}）、PBB、PBDE、鄰苯二甲酸酯（Phthalates，包括 DEHP、DBP、BBP、DIBP 等）及氯/溴（Cl / Br）等有害物質檢測；若客戶另有特殊測試要求，則依客戶規範執行相關檢驗，以確保產品符合客戶需求及各項國際法規要求。

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
品質管理系統	ISO 9001：2015	全廠區	2028/5/7(台北)
			2029/5/7(深圳)
			2027/6/30(越南)
環境管理系統	ISO 14001：2015	深圳廠	2029/4/30
		越南廠	2027/6/30
溫室氣體盤查系統	ISO 14064：2018	深圳廠	2026 年 2 月 11 日取得確信
		越南廠	2026 年 4 月 3 日取得確信
		台北辦公室	2026 年 6 月 30 日取得確信
職業健康安全管理系統	ISO 45001：2015	深圳廠	2027/12/20
		越南廠	2027/6/30
有害物質過程管理系統	QC080000	深圳廠	2027/12/17
		越南廠	2028/8/4
資訊安全管理系統	ISO 27001	深圳廠	2028/10/30
		台北辦公室	2028/10/30
		越南廠	2028/8/20
汽車業品質管理系統	IATF 16949：2016	深圳廠	2028/3/23
RBA-責任商業聯盟		深圳廠	2027/10/17
		越南廠	2026/10/29
能源管理系統	ISO 50001：2018	深圳廠	2028/9/10

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）	2025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.針對回收再利用包材，有安排相對應的採購人員進行負責核對 2.與供應商簽署衝突礦產相關資料有對應的採購人員進行收集 3.對於配合ESG第三方審核，進行相關資料的提前準備以及整理

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）
• 公告供應商行為準則 • 禁用有害物質等資料簽屬，宣傳尊重人權、環境等議題 • 強化在地採購	1.提升綠色採購比例 2.提升包材、輔料回收再利用的比例 3.辦理綠色環境保護供應商交流大會 4.擴大當地採購比例至70%	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%

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。2025 年本公司前五大供應商皆位於大陸，採購占比總計 96.70%。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。

2025 年前五大供應商採購資料				
供應商	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
甲	73.98%	零件	70.12%	大陸
乙	56.34%	零件	11.50%	大陸
丙	22.25%	零件	2.45%	大陸
丁	63.58%	零件	5.36%	大陸
戊	3.73%	零件	7.27%	大陸
前五大供應商採購占比總計			96.70%	

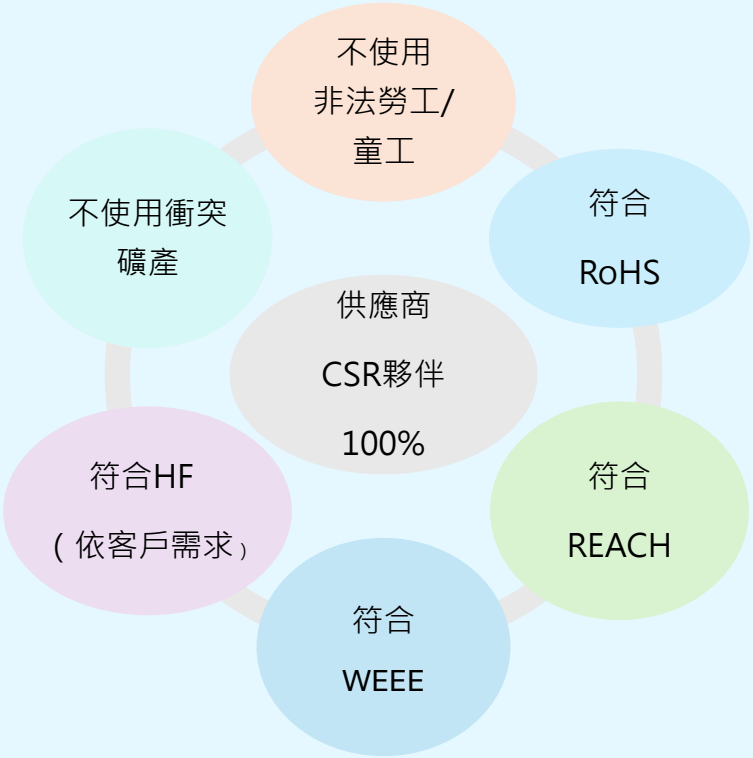
3.3.2 永續供應鏈管理

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，要求供應商簽屬「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。

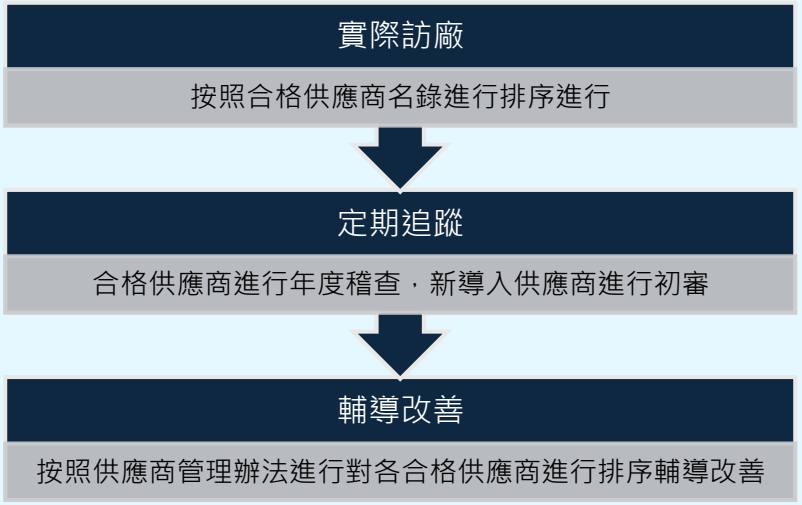
評估面向	說明	各面向占比	遴選供應商數量	通過供應商數量
社會面	無勞工、消防、環境和安全健康違規和違法記錄，也無集體勞資糾紛。 透過 www.IPE.org.cn 查詢企業有無違規紀錄。 通過 ISO 14001 體系認證、、45001、RBA 認證	30%	28	28
環境面	產品滿足歐盟 Reach 法規要求和 RoHS 認證要求。 通過 QC080000、ISO14064、14001 認證	30%	28	28
治理面	合法註冊企業、合法智慧財產權 確認供應商內部有資訊安全管理制度 通過 ISO90001 認證	40%	28	28
總計		100%	通過率	100%

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。

2025 年共對 97 家供應商進行稽核，通過率 100%。

供應商評鑑流程



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。2025 年供應商分級結果如下：

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	75
建議合作（71-84 分）	至少一年稽核一次	22
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

★★☆

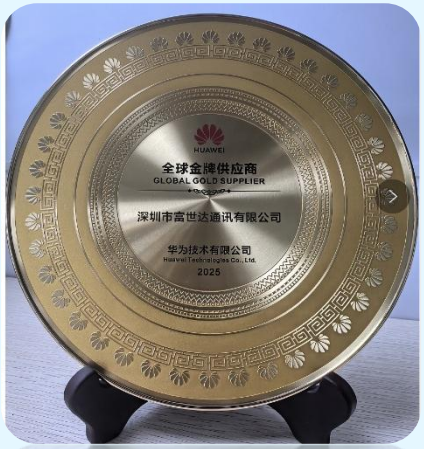
重大主題：客戶關係管理

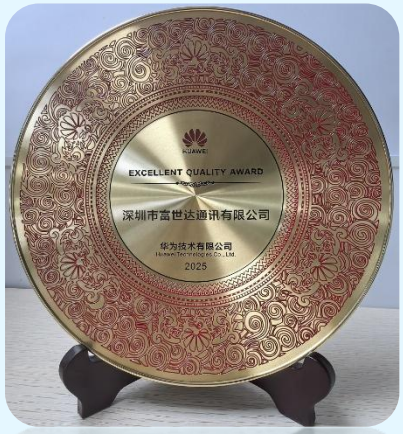
對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊（機會）	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊（風險）	2025年投入之資源
促進企業經濟效益提升：優化客戶關係，識別高價值客戶並提供客製化服務。 推動創新及提升競爭力：根據客戶反饋，快速迭代產品，滿足市場變化。 提升客戶權益保護，提高企業內部優化流程和員工培訓，提升專業能力，提供更好的工作環境。 通過優化客戶關係，提高客戶忠誠度和滿意度，從而增加市場份額和收入。	對客戶掌握度不夠而不瞭解客戶的需求，造成訂單減少，造成損失。 資源分配不均，過度關注高價值客戶，忽視小客戶的需求，從而加劇市場不平及忽視弱勢群體的需求。	• 因應市場需求調整產品開發方向 • 優化產品交付與服務時效 • 持續維護與強化客戶關係 • 定期執行客戶滿意度調查 • 投入客戶需求與回饋管理機制

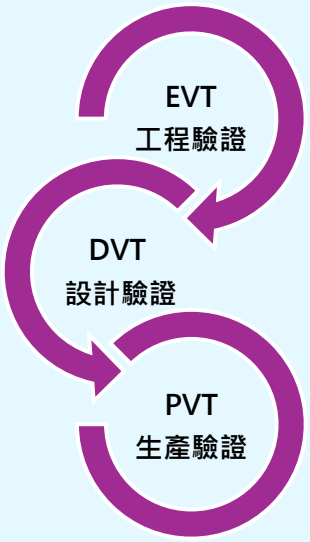
公司對客戶關係管理之政策或承諾	短期目標（1年）	中長期目標（3-5年）
成就客戶、開放創新、團隊合作、誠信負責、熱忱毅力。	1.優化交付時效，促進客戶關係良性發展 2.客戶滿意度調查大於94.5分	1.維持與客戶密切交流 2.持續優化產品與服務 3.提升客戶滿意度

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2025 年未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。2025 年榮獲華為全球金牌供應商獎及卓越品質獎。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。



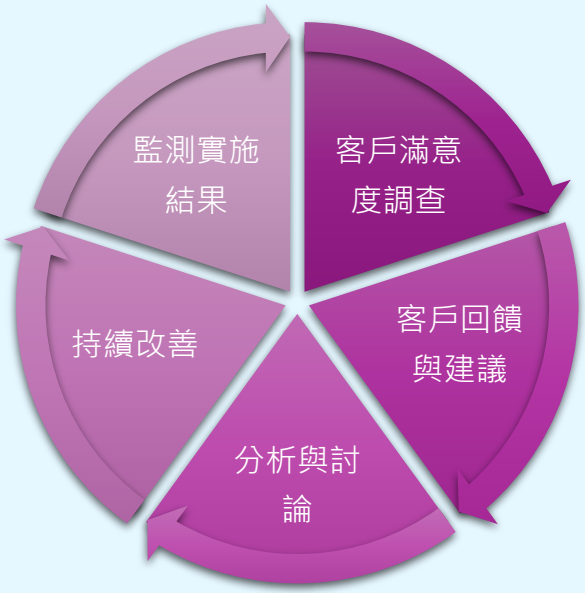




3.4.2 滿意度調查

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。2025 年的問卷發放客戶涵蓋率為 15%，整體填寫比例為 100%。2023 至 2025 年調查結果平均分數分別為 93.7、94 及 95.9，整體呈現穩定提升趨勢，反映公司持續優化產品品質、交付效率及客戶服務機制，並與客戶維持良好合作關係。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



客戶滿意度調查結果			
分數/年份	2023 年	2024 年	2025 年
平均分數	93.7	94.0	95.9

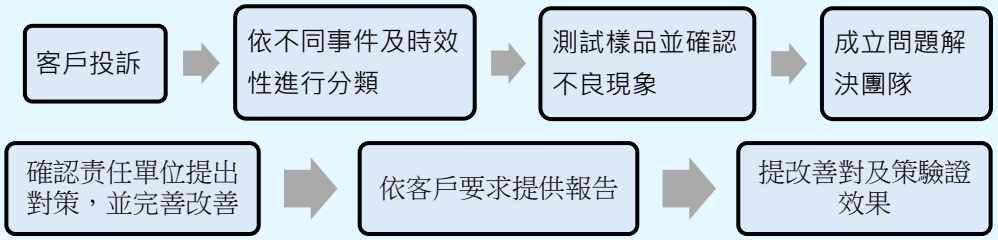
2025 年度，富世達客戶滿意度於交付、品質、技術、產品環保及環安與 RBA 等面向分數皆有所提升。因應全新產品類型的導入，公司積極與客戶進行技術交流與規格討論。並持續精進與跨部門合作，進一步提升客戶對服務品質的肯定，展現公司積極回應與持續優化的能力。

客戶滿意度各面向評分結果				
客戶滿意度面向	權重（%）	2023	2024	2025
交付	30	5.6	5.8	5.82
品質	25	4.5	4.6	4.84
技術	30	5.6	5.6	5.64
產品環保	10	10	9.5	9.7
環安&RBA	5	1.6	1.6	1.7

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 2025 年公司未發生需召回之重大客訴事件，全年亦無非重大客訴事件。

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，2025 年未有因隱私泄漏而受到顧客要求罰款或受到警告之情事。若發生客訴事件，公司將迅速進行原因調查並提出改善措施，避免問題再次發生，並透過問題分析持續精進產品品質，強化與客戶之長期合作關係，相關客訴案件皆依下圖客訴處理流程辦理。



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。本公司目前已於生產據點導入 ISO 14001 環境管理系統，以協助管理生產環境；2025 年度亦於深圳廠區導入 ISO 50001 能源管理系統，未來將持續強化能源管理機制，提升能源使用效率，促進節能減排之成效。此外，本公司近年亦持續推動耗能設備汰換與生產工藝優化，以降低能源使用與提升營運效率；於生產流程中，透過減少有害原物料使用及強化廢棄物管理作業，降低生產活動對環境造成之衝擊。相關措施不僅有助於提升產品永續價值與環境友善性，亦進一步深化與品牌客戶之永續合作夥伴關係，奠定企業長期穩健發展基礎。

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。2025 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。

2025 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
各部門代表員工	HSF 基礎知識培訓	提升員工有害物質管理知識，確保產品符合環保法規及客戶要求。
總經理室代表員工	永續資訊編製與申報實務研習班(視訊上課)	強化永續資訊揭露與申報能力，提升資訊蒐集及報告品質。
全部門代表員工	QC 080000:2017 標準意識培訓	建立有害物質流程管理觀念，提升產品環保符合性管理能力。
全部門代表員工	QC 080000:2017 標準內審員培訓	培育內部稽核人才，強化管理系統運作及持續改善機制。
全部門代表員工	ISO 14064-1 標準意識培訓	提升溫室氣體盤查知識，建立碳管理與減碳意識。
全部門代表員工	ISO 14064-1 標準內審員培訓	培育溫室氣體管理內部稽核能力，強化盤查認知及數據統計識別能力。
全部門代表員工	ISO 14001:2015 標準基礎知識培訓	建立環境管理系統基礎概念，提升環境風險辨識與管理能力。
深圳全體員工	环保基础知识	提升員工環保意識，落實日常環境保護及資源管理作為。

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，導入 TCFD （Task Force on Climate-related Financial Disclosures，以下簡稱 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

董事會作為氣候變遷管理之最高決策機構，負責監督氣候相關議題，確保其與企業永續發展策略方向一致，並透過定期會議審視氣候風險應對策略及執行成效，以強化企業氣候韌性。永續發展委員會則負責氣候變遷相關議題之推動與管理，依循 TCFD 架構規劃氣候行動方案，每半年追蹤各項計畫執行情形，並定期向董事會報告。2025 年度於 7 月 31 日召開永續發展委員會，並向董事會報告溫室氣體盤查及永續報告書進度。

此外，本公司於永續發展委員會下設置環境保護小組、社會責任小組及公司治理小組，負責推動與執行各項永續發展相關工作，並由各職能部門共同參與，涵蓋行政部、財務部、資訊部、稽核室、總經理室、研發部、供應鏈管理處、業務營銷處、中央品保部及產品事業處，透過跨部門協作機制，持續深化永續治理並落實永續發展目標。

4.2.2 策略與風險管理

本公司總經理室及永續發展委員會依循 TCFD 架構，定期鑑別與評估氣候變遷相關風險與機會對企業營運、策略及財務規劃之影響，並依據不同時間尺度區分為短期（1–3 年）、中期（3–10 年）及長期（10 年以上）進行分析，以強化企業因應氣候變遷之韌性與競爭力。

本公司建立氣候風險與機會鑑別作業流程，針對氣候議題以「發生頻率（短、中、長期）」及「衝擊程度」雙面向進行矩陣分析，評估氣候風險與機會對公司營運可能造成之潛在影響程度，並據以調整營運策略及資源配置。

2025 年度富世達從 21 項氣候議題中鑑別出 7 項重大性氣候議題，其中包含 5 項風險與 2 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。

風險與機會說明

1. 實體風險（Physical Risks）

立即性（極端天氣）：颱風、暴雨、高溫等極端天氣，可能立即影響生產、設施或供應鏈。

長期性（氣候變遷影響）：氣候型態長期改變，可能影響營運環境、資源可得性與營運穩定性。

2. 轉型風險（Transition Risks）

政策與法規風險：碳費、減碳政策或環保法規提升，可能增加營運成本。

技術風險：既有技術被低碳或新技術取代，需額外投資或轉型。

市場風險：市場偏好轉向低碳產品，影響既有產品競爭力。

名譽風險：環境表現不佳可能影響企業形象與利害關係人信任。

3. 氣候相關機會（Opportunities）

資源使用效率：提升能源與資源效率，降低成本。

能源來源：採用再生能源，減少碳排與法規風險。

產品與服務：發展低碳或環保產品，創造新營收機會。

市場：掌握永續市場需求，提升競爭優勢。

韌性：提升營運對氣候衝擊的調適與恢復能力。

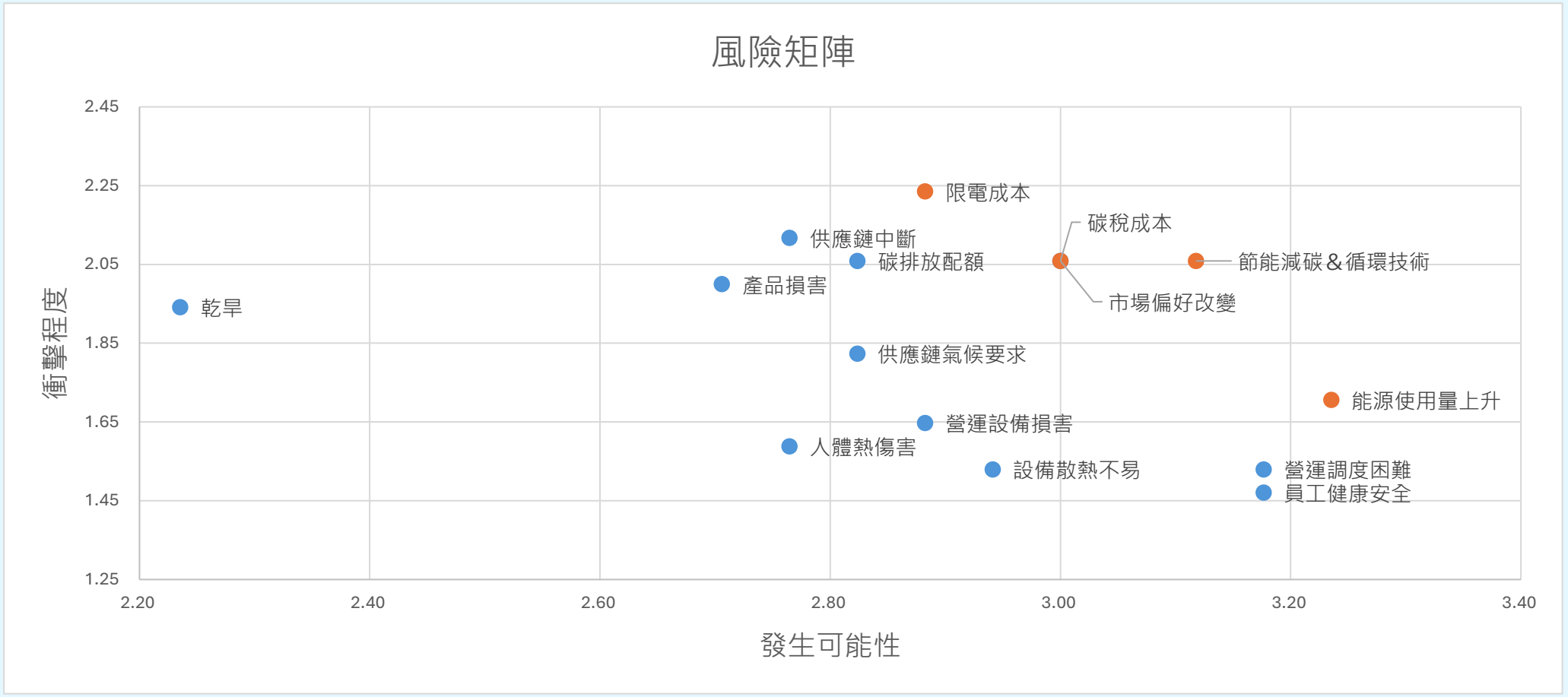
風險與機會鑑別程序

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。
專案小組內部討論	永續報告書專案小組內部討論，梳理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	根據永續報告書專案小組討論及各部門資料蒐集結果，設計TCFD風險與機會問卷。2025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。2025年共回收17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。2025年鑑別出7項重大氣候議題，當中含有5項氣候風險及2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

在氣候風險發生可能性評估方面，本公司依風險可能發生之時間尺度區分為五個等級，包含短期（1 年內）、短中期（1 至 3 年內）、中期（3 至 7 年內）、中長期（7 至 10 年內）及長期（10 年以上）；於衝擊程度評估方面，則依氣候風險發生後對公司財務或營運之影響程度區分為輕度、中度、高度、重大及極端五個等級，其中由短期可吸收且無需調整營運，至可能對公司持續營運造成重大影響進行分級評估。

本公司依據各項氣候風險之發生可能性與衝擊程度進行矩陣分析，並將 2025 年度氣候風險鑑別結果彙整呈現於氣候風險矩陣圖，以利辨識高風險議題及優先管理項目，持續強化企業氣候韌性與風險管理能力。



2025 年度氣候風險鑑別結果顯示，本公司所面臨之主要氣候風險涵蓋轉型風險與實體風險，其中以「節能減碳與循環技術」、「碳稅成本」、「市場偏好改變」、「限電成本」及「能源使用量上升」等議題具有較高之發生可能性與潛在衝擊程度。顯示隨著全球淨零轉型趨勢加速、國際法規要求提高及客戶對低碳供應鏈之期待增加，企業於能源管理、碳管理及低碳技術導入等面向將面臨更高挑戰與壓力。

此外，供應鏈中斷、碳排放配額、供應鏈氣候要求及營運設備損害等風險，亦可能對公司營運穩定性及成本管理造成影響；而乾旱、員工健康安全及營運調度困難等實體風險，則反映極端氣候事件可能對生產環境與營運韌性帶來之衝擊。

經永續小組討論後，由永續發展委員會決議選定風險總分最高之前五項議題，作為本年度 TCDF 重大氣候相關風險揭露依據，並據以規劃後續風險管理措施與因應策略，持續強化企業氣候韌性與永續經營能力。

議題	節能減碳&循環技術
影響利害關係人	客戶（低碳產品需求提升）、供應商（減碳與循環材料要求）、投資人（長期競爭力與投資評估）、政府及主管機關（法規遵循與政策推動）
潛在影響	法規或品牌客戶對低碳產品的要求及需求日益嚴格，企業為符合市場需求，可能要持續投入資源於節能減碳技術與循環設計，包括研發、製程改善及設備升級等。
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。

議題	能源使用的不確定性
影響利害關係人	客戶（穩定供貨需求）、股東 / 投資人（營運成本與獲利能力）、政府及主管機關（能源政策與電力管理）、員工（生產穩定與工作安排）
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。 4. 樓頂安裝太陽能板儲能供電

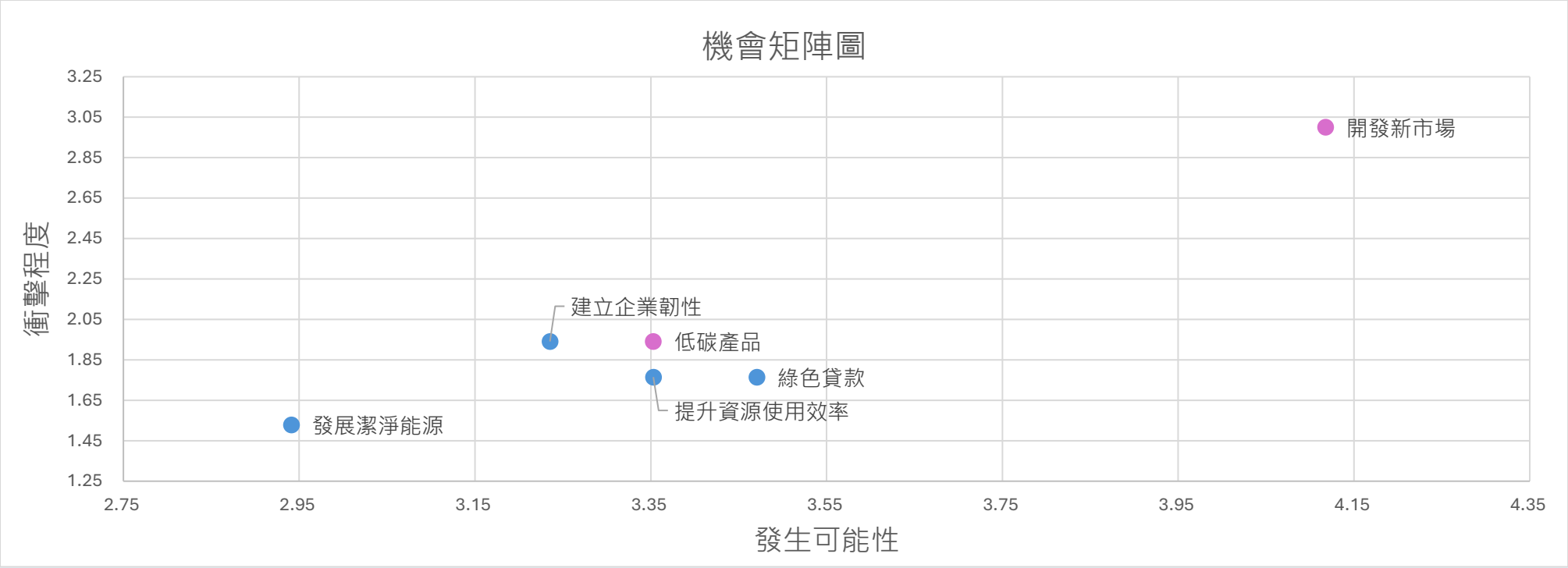
議題	碳稅成本
影響利害關係人	客戶（產品價格可能轉嫁）、投資人（財務績效與投資評估）、供應商（減碳要求提升）、政府及主管機關（法規遵循）
潛在影響	各國政府為達成 2050 淨零碳排目標，陸續提出溫室氣體減量要求及碳稅政策，以要求廠商投入減碳行動。在各國法規趨嚴的情況下，未來企業需負擔之碳稅成本可能逐步上升，進而影響營運成本及獲利表現。
財務衝擊	隨各國碳費、碳稅及溫室氣體管理相關法規逐步推動，公司未來可能因能源使用及溫室氣體排放而增加相關成本支出，進而影響營運成本及獲利表現。此外，客戶及供應鏈對減碳管理之要求日益提升，若未能有效推動減碳措施，亦可能增加客戶開發、產品銷售及供應鏈管理等相關風險。
管理方針	本公司持續關注國內外氣候變遷相關法規及碳定價制度發展趨勢，定期進行溫室氣體盤查與排放管理，掌握排放現況及潛在風險。同時透過節能措施推動、能源使用效率提升及減碳方案規劃，逐步降低溫室氣體排放量，以因應未來碳費或碳稅政策可能帶來之衝擊，並降低相關營運風險。

議題	市場偏好改變
影響利害關係人	客戶（低碳與節能產品需求提升）、供應商（產品碳足跡降低要求）、投資人（產品競爭力與市場風險評估）
潛在影響	隨著終端消費市場對節能及低碳產品之偏好提升，品牌客戶為因應市場需求，逐步加強對產品碳足跡之管理要求，並要求供應鏈配合降低排放。此趨勢可能導致既有高碳產品需求下滑，進而造成存貨累積與成本上升，對公司營運與資源配置帶來壓力。
財務衝擊	既有產品若未能符合市場需求，可能導致存貨積壓，增加庫存與倉儲相關成本，進而影響營運效率。 未能順利銷售之產品將減少營收表現，對公司整體獲利能力產生不利影響。
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。

議題	能源使用量上升
影響利害關係人	客戶（產品價格可能調整）、投資人（營運成本變動與財務績效）、供應商（能源效率與減碳要求）、政府及主管機關（能源使用與碳排放管理）
潛在影響	平均氣溫上升造成空調使用需求提升，進而推升能源使用量，使營運成本增加，並可能提高營運過程中的碳排放量。
財務衝擊	1.直接運營成本上升：能源單價上漲或消耗量增加，會直接推高電費、油費等生產開支，壓縮企業利潤空間。對製造、物流等高耗能行業影響尤為顯著。 2.合規與碳成本增加：在碳市場（如中國碳市場、歐盟EU ETS）或碳稅機制下，企業每多用一噸化石能源，就可能需要額外購買碳配額或繳稅，從而顯著增加財務負擔。 3.資產減值與擱置風險：企業投資的高能耗設備、廠房，若未來面臨更嚴格的能效標準或能源價格結構變化（如取消補貼），可能提前失去經濟價值，導致固定資產未收回投資即被淘汰，形成財務損失。 4.供應鏈與市場風險：能源成本上升會沿供應鏈傳導，推高原材料、物流等環節價格；同時，消費者可能因自身能源開支增加而減少消費，導致企業收入下滑。此外，能源供應中斷（如限電）還會造成生產停滯、訂單違約等直接損失。
管理方針	秉承可持續發展的理念，將節約能源作為降低生產成本，提升經營效益的主要手段之一；同時，通過節約能源，減少溫室氣體排放，遵守法律法規要求，履行企業的社會責任；以規範能源管理為基礎，推行清潔生產，節能減排和降低能耗的能源管理體系，從源頭控制，達到節能、降耗、持續改進的目的

氣候機會說明與管理

針對氣候相關機會進行鑑別與評估，並依據企業營運特性及產業發展趨勢，從資源使用效率、能源來源、產品與服務、市場及營運韌性等面向進行分析與管理。本公司依機會可能帶來之效益與發展潛力，評估其對營運、產品競爭力及財務表現之影響程度，並綜合考量市場需求、技術發展及企業資源配置等因素進行分析。



2025 年度氣候相關機會評估結果顯示，「開發新市場」為本公司最具潛力之氣候機會議題，其於發生可能性及潛在效益程度皆明顯高於其他機會項目，反映全球淨零轉型與永續需求提升下，低碳產品與綠色市場發展將為企業帶來新的成長動能。此外，「低碳產品」、「建立企業韌性」、「綠色貸款」及「提升資源使用效率」等議題，亦具備一定程度之發展潛力與營運效益。

氣候相關機會議題係依評分結果進行排序，其中第一項議題之總分顯著高於其他機會項目，其餘議題分數差距相對接近。為兼顧重大性揭露之代表性及資訊完整性，經永續小組討論並提交永續發展委員會審議後，決議以前二項機會議題作為本年度 TCFD 氣候相關機會之重點揭露內容。

議題	開發新市場
影響利害關係人	客戶（產品需求多元化與技術規格要求）、供應商（新材料與產品開發配合）、員工（新產品開發與市場拓展能力提升）
潛在影響	目前主要產品為折疊手機轉軸關鍵部件，隨中國折疊智慧型手機市場占有率提升，公司可透過與客戶共同開發適用之轉軸產品，進一步拓展市場布局並提升市占率。 投入AI相關產業中的伺服器滑軌，水冷浮動接頭，快速接頭，機器人減速機等產品線，擴展產品線。
財務衝擊	透過掌握市場需求趨勢，提前投入明星產品的開發，如三折柔性屏手機，AI相關伺服器，機器人機構件相關產業，使整體營收表現更穩定。
管理方針	1. 持續關注國際市場趨勢及國內相關法規政策，並強化與客戶之溝通，使其充分瞭解公司永續發展作為。 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。

議題	低碳產品
影響利害關係人	客戶（低碳產品需求提升）、供應商（再生材料與減碳要求）、員工（製程優化與技術能力提升）
潛在影響	為因應品牌客戶對再生材料及低碳產品之需求，積極開發減少製程廢料及導入再生材料之生產技術，以提升產品環境表現與市場競爭力。
財務衝擊	透過開發碳足跡優於同業之產品，有助於搶佔市場先機並提升營收表現。
管理方針	持續強化製程廢棄物（如包材及報廢品）之回收與再利用機制，以提高資源使用效率並降低環境影響。





4.2.3 指標與目標

本公司依據 TCFD 氣候相關財務揭露架構及年度重大氣候風險與機會鑑別結果，針對重大氣候議題建立管理指標與目標，並由永續發展委員會定期追蹤執行情形與管理成效。透過溫室氣體盤查、能源管理、節能減碳措施推動、低碳產品開發及新市場拓展等行動，持續降低氣候變遷對營運及財務之潛在衝擊，同時掌握低碳轉型所帶來之發展機會，以提升企業永續競爭力與氣候韌性。

重大氣候議題	管理指標	2025 年績效	管理目標
節能減碳與循環技術	溫室氣體排放量、排放密集度	範疇一排放量 479.39 tCO_2e；範疇二排放量 7,143.47 tCO_2e；排放密集度 0.6141 tCO_2e / 百萬元營收，相較 2024 下降約 8.8%。	持續推動節能技術導入及循環材料應用，降低產品碳足跡並提升產品符合客戶低碳需求之能力。
能源使用的不確定性	能源消耗量、能源密集度	能源消耗量 49,210.59 GJ；能源密集度 3.9641 GJ / 百萬元營收；持續推動節能設備汰換及員工節電宣導	透過節能設備汰換、員工節電宣導及用電管理措施，提升能源使用效率並降低能源供應中斷風險。
碳稅成本	溫室氣體排放量、溫室氣體盤查管理	完成 2025 年度溫室氣體盤查及確信；範疇一及範疇二排放量合計 7,622.86 tCO_2e	持續掌握碳定價制度及氣候法規發展趨勢，透過溫室氣體盤查與減碳措施降低未來碳成本衝擊。
市場偏好改變	客戶永續需求回應情形、低碳產品開發	持續關注國際永續趨勢及客戶低碳需求變化，並強化客戶溝通	持續掌握市場及法規發展趨勢，強化與客戶之永續溝通，提升產品市場競爭力。
能源使用量上升	能源消耗量、能源管理系統導入情形	能源消耗量 49,210.59 GJ；深圳廠於 2025 年導入 ISO 50001 能源管理系統	持續推動能源管理系統運作及節能改善措施，降低能源消耗與營運成本。
開發新市場	新產品及新市場開發情形	持續投入折疊手機轉軸、AI 伺服器滑軌、水冷快接頭、機器人減速機等產品開發	持續拓展新產品及新市場布局，提升產品多元化及市場競爭優勢。
低碳產品	再生能源使用量、資源循環利用情形	太陽能發電自用量 117,106 kWh；持續推動包材及製程廢棄物回收再利用	提升資源循環利用效率，持續開發符合客戶需求之低碳產品。

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。2025 年，深圳、越南廠區及台北辦公室皆已完成 ISO 14064 溫室氣體盤查及查證作業，持續掌握溫室氣體排放現況並強化碳管理能力。為強化能源效率，本公司已於深圳廠區導入 ISO 50001 能源管理系統，系統化推動節能減排，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，富世達持續推動溫室氣體盤查與管理作業。2025 年已完成 ISO 14064 溫室氣體盤查作業，持續掌握溫室氣體排放現況並強化碳管理能力。2025 年溫室氣體總排放量為 7622.86 公噸 CO2e，較 2024 年增加約 2,100 公噸，主要是因營運規模擴增及生產活動成長所致；惟若以營業收入計算溫室氣體排放密集度，密集度由 0.6733 下降至 0.6141（公噸 CO2e / 百萬元），顯示公司能源使用效率持續提升。本公司每年盤查前一年度排放情形，確保數據一致性與透明度，作為後續減碳管理與目標制定之依據。

溫室氣體排放情形

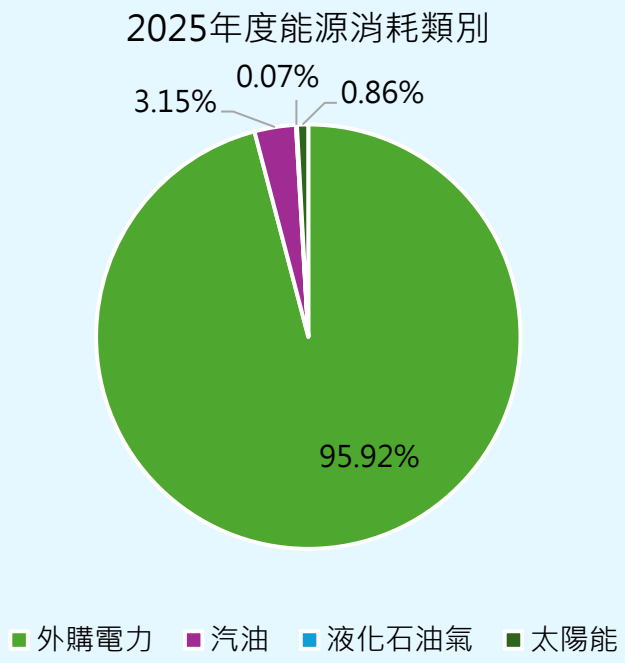
溫室氣體盤查種類	2023 年	2024 年	2025 年
直接溫室氣體排放量（Category 1）	255.05	400.31	479.39
輸入能源之間接溫室氣體排放（Category 2）	3,788.65	5,112.72	7,143.47
溫室氣體總排放量（噸 CO2e）	4,034.70	5,513.03	7,622.86
營業收入（百萬元）	5,013.88	8,187.69	12,413.93
密集度（公噸 CO2e/百萬元）	0.8047	0.6733	0.6141
其他間接排放（Scope 3）	N/A	12,338.34	10,847.66

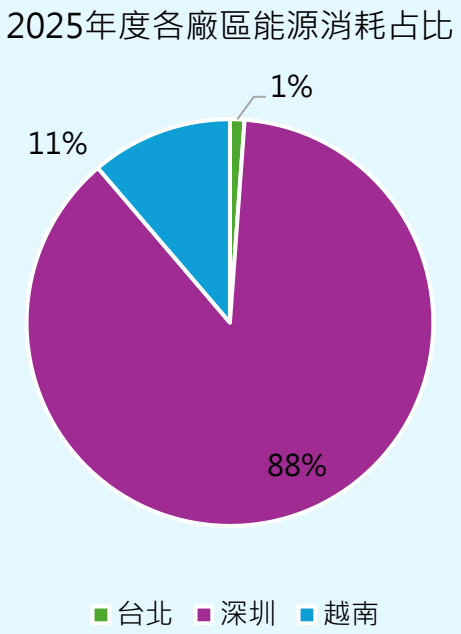
註：

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。2025 年溫室氣體排放數據包含台北、深圳、越南廠區。
2. 單位：公噸 CO2e
3. 根據各區能源公佈之數據，2025 年台北電力排碳系數為 0.467 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. 2025 年間接排放(範疇三)，數據包含越南及深圳廠區。

4.3.2 能源使用

富世達的能源使用以電力為主，外購電力佔總能源消耗約 96%；依據點來看，作為核心生產據點的深圳廠區消耗約 87%的能源，其次為較小規模生產的越南廠區（11.25%），使用能源最少的是作為辦公室的台北總部（1.15%）。此外，為推動能源轉型及提升再生能源使用比例，公司於 2025 年首次導入再生能源，全年使用量達 117,106 kWh。觀察近年能源使用趨勢，台北總部能源使用量逐年下降，顯示節能措施推動成效良好；深圳廠區則因產能擴充及生產需求增加，能源使用量呈現成長趨勢。2025 年能源密集度由 2024 年的 5.08 下降至 3.96，顯示公司透過持續推動節能管理及提升生產效率，有效降低單位產值能源消耗，能源使用效益持續改善。





各據點能源消耗量統計

台北總部						
項目		單位	2022 年	2023 年	2024 年	2025 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	152,725.63
		GJ	613.7	544.37	534.04	549.91
	汽油	公升	75	116	154	562.52
		GJ	2.45	3.79	5.03	17.71
能源總使用量		GJ	616.15	548.16	539.07	567.62
電力占總能源使用比例（%）			99.60%	99.31%	99.07%	96.88%
深圳廠區						
項目		單位	2022 年	2023 年	2024 年	2025 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	10,011,044.10	11418677.99
		GJ	17,559.87	23,439.93	36,047.96	41,114.64
	汽油	公升	26,248.81	29,486.17	40,599.95	48728.9
		GJ	857.25	962.98	1,325.93	1534.22
	液化石油氣	公升	6,794.00	12,384.00	7,818.00	1454.4
		GJ	188.74	344.04	221.22	36.28
再生能源	太陽能發電	KWh	-	-	-	117106
		GJ	-	-	-	421.66
能源總使用量		GJ	18,605.86	24,746.95	37,591.10	43106.79
電力占總能源使用比例（%）			94.38%	94.72%	95.99%	95.38%

越南廠區						
項目		單位	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
數據來源			-	-	電費單	
非再生能源	外購電力	KWh	-	-	958,124.23	1537550.41
		GJ	-	-	3,450.03	5536.18
	汽油	公升	-	-	10	0
		GJ	-	-	0.33	0
能源總使用量		GJ	-	-	3,450.36	5536.18
電力占總能源使用比例（%）			-	-	99.99%	1
綜合計算						
能源總使用量（GJ）				25295.11	41580.53	49210.59
總外購電力（GJ）				23,984.3	40,032.03	47200.73
電力占總能源使用比例（%）				94.82%	96.37%	95.92%
年營收（百萬台幣）				5643.893	8187.69	12413.93
能源密集度（GJ/百萬台幣）				4.48	5.078420165	3.96

註：

1. 越南廠區於 2024 年中設立，故無 2023 年的資料
2. 本表中能源熱值係數為參考經濟部能源局 2025 年更新之能源單位熱值表
3. 電力 1 kWh=860 kcal、車用汽油 1L = 7,520kcal、柴油 1L = 8,629kcal、天然氣 1M3 =5,925kcal、液化石油氣 1L = 5,958kcal
4. 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

富世達持續推動節能減碳與溫室氣體管理，透過強化能源管理制度、提升能源使用效率及推動低碳轉型措施，降低營運活動對環境之衝擊。未來將持續深化溫室氣體盤查作業，建立更完善之能源管理機制，逐步朝低碳營運目標邁進。

2025 執行措施及成果		
節能方案	執行措施	執行成果
溫室氣體管理	擴大盤查範圍至範疇三。	完成深圳及越南廠區範疇三排放源鑑別與盤查作業，提升組織碳排放資訊透明度。
低碳轉型	通過購買綠色電力證書，實現使用綠色能源，減少生產經營過程中產生的溫室氣體排放量，同時優化產品工藝流程，減少產品密煉時間減少設備耗電量。	1.2025 年度有使用光伏 117106KWH 2.2025 年單位產值碳排放強度為 0.0686 tCO2e/萬元，目標完成。主要原因是產能處於爬升階段，設備處於高效率區間運行
管理系統驗證	持續取得 ISO 14064-1 查證。	深圳及越南廠區皆通過協力廠商查證，強化溫室氣體管理制度及數據品質。
能源管理	導入 ISO 50001 能源管理系統。	深圳廠區完成 ISO 50001 建置與驗證作業，建立能源管理制度及持續改善機制。

2025 節能減碳目標		
節能方案	短期目標（1 年）	中長期目標（3-5 年）
溫室氣體管理	企業 2025 年減排目標（類別 1~5）為在 2024 年度的基礎上碳強度（單位產品產值碳排放）下降 3%，即為 0.097tCO2e/萬元。	單位產值/單位產品產量/單位建築面積的碳排放強度下降 15%
低碳轉型	持續推動節能改善措施	評估使用再生能源及購入再生能源憑證
管理系統驗證	持續取得 ISO 14064-1 查證（範疇一、二、三）	維持驗證有效性並提升管理成熟度
能源管理	導入 ISO 50001 能源管理系統。	建立系統化能源管理與監控機制，提升能源使用效率

未來推動方向

為持續提升能源使用效率及降低碳排放，富世達將持續推動高耗能設備汰換、產品工藝與製程改善、能源管理制度建置及智慧製造與自動化技術導入，以提高生產效率並降低單位產品能耗；同時積極推動低碳運輸及綠色辦公，評估再生能源導入及再生能源憑證採購方案，並規劃於深圳廠區導入 CDP 碳揭露及 FOC（RBA 精選工廠認證），持續強化能源管理，落實低碳轉型，提升企業永續競爭力。

4.4 廢棄物及污染管理

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（Institute of Public and Environmental Affairs，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；2025 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。2025 年廢棄物總量呈現上升趨勢，其中有害廢棄物為 6.66 公噸，非有害廢棄物為 220.86 公噸，有害廢棄物百分比 2.9278%。整體廢棄物增加主要是因為營運規模及生產活動成長所致，公司亦持續落實廢棄物分類、合法清運及資源回收管理，以降低對環境之影響。

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）	2025年投入之資源
強化廢棄物的分類及回收，可節約成本並提升經濟效益。 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。 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。	• 廢棄物分類管理 • 污染物排放與轉移紀錄管理 • 合法回收清運作業 • 有害廢棄物回收管理 • 可回收物資源再利用 • 廢棄物法規遵循管理 • 二次污染防治措施

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）
環境健康安全方針：遵守環安法規，致力污染預防。 改善工作環境，保障員工健康。 加強全員參與，共同承擔責任。 落實環安教育，持續循環改善。	1. 延續並深化員工環保意識，持續進行廢棄物管理與環保法規培訓。 2. 確保所有廢棄物處理均符合當地環保法規，持續與合法回收廠商簽約，保持有害廢棄物100%回收率。 3. 優化回收流程，將可回收非有害廢棄物的廠外處理回收率提升至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，使員工了解廢棄物管理重要性。 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。 3.建立經認證的廢棄物處理和回收供應商網路旨在優化資源再利用率，並最大限度地減少長期環境影響。

廢棄物回收及處置

台北總部				
廢棄物組成		2023 年	2024 年	2025 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）		2023 年	2024 年	2025 年
數據來源		廢棄物轉移聯單		
有害廢棄物	廢礦物油	0.08	0.11	0.06
	廢礦物油包裝物	0.05	0.09	0.01
	燃料、塗料廢物	0.08	0.04	0.02
有害	廢膠	0.04	0.04	0.01
廢棄物	廢抹布、手套	0.05	0.06	0.04
	廢活性碳	0.04	0.11	0.60
	廢鹼水	2.37	1.49	5.26
非有害	生活垃圾	16.00	20.28	20.59
廢棄物	廢紙	7.00	7.42	53.47
	吸塑盒	6.45	33.78	5.10
廢棄物總量		32.16	63.41	85.15
有害廢棄物處置	移轉回收及處裡	2.71	1.93	5.99
非有害	移轉回收及處裡	29.45	28.29	79.16
廢棄物處置	廠內再使用	-	33.190（吸塑盒）	-

越南廠區				
廢棄物組成（公噸）		2023 年	2024 年	2025 年
數據來源		廢棄物轉移聯單		
有害	廢礦物油包裝物	-	0.08	0.26
廢棄物	廢抹布、手套	-	0.26	0.41
非有害	廢紙	-	0.79	17.84
廢棄物	一般垃圾	-	20.23	39.95
	塑料	-	0.02	2.54
	木托盤	-	7.07	63.47
	廢鐵		-	17.91
總量			28.44	142.38
有害廢棄物移轉回收及處裡		-	0.34	0.67
無害廢棄物移轉回收及處裡		-	28.10	141.71
合計				
總有害廢棄物重量		2.71	2.27	6.66
總非有害廢棄物重量		29.45	89.58	220.86
廢棄物密集度（公噸/百萬元）		0.00	0.01	0.02
總廢棄物重量		32.16	91.85	227.53

註：越南廠區於 2024 年開始運營，故無 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（NOx）、二氧化硫（SO2）、揮發性有機化合物（VOC），2025 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裡)

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，2025 年總用水量較前一年度增加將近 40 百萬公升，惟水資源使用強度由 0.0125 下降至 0.0112（百萬公升 / 百萬元），顯示公司用水效率持續提升。

水資源使用情形

台北總部（百萬公升）			
用水情形	2023 年	2024 年	2025 年
取水源		自來水，取自石門水庫	
自來水	0.36	0.49	0.48
總取水量	0.36	0.49	0.48
總排放量	0.36	0.49	0.48
總耗水量	0	0	0
深圳廠區（百萬公升）			
用水情形	2023 年	2024 年	2025 年
取水源		深圳市市政府保證供水	
自來水	69.00	90.00	128.93
總取水量	69.00	90.00	128.93
總排放量	55.00	72.00	103.12
總耗水量	14.00	18.00	25.81

越南廠區（百萬公升）			
用水情形	2023 年	2024 年	2025 年
取水源		市自來水廠保證供水	
自來水	-	7.00	9.70
總取水量	-	7.00	9.70
總排放量	-	7.00	9.70
總耗水量	-	0	0
總用水量統計			
總取水量	73.00	102.00	139.11
總排水量	59.00	84.00	113.29
總耗水量	14.00	18.00	25.81
年營收（百萬元）	5643.89	8187.69	12413.93
水資源使用強度（百萬公升/百萬元）	0.01	0.01	0.01

註：

越南廠區於 2024 年開始運營，故無 2023 年的數據。

水量單位 ML（百萬公升）等於 Km3（千立方公尺）

水資源使用強度：總用水量÷年營收

2025 年重新檢視用水量統計資料後，因部分據點原始資料之計量單位認定及換算方式調整，故同步更新 2023 年至 2024 年用水量數據，以確保各年度資訊之一致性及可比較性。

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。2025 年未發生異常洩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。

2025 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	0.02
	7.3	ND	10	0.07	0.358	1.32	0.12	ND	ND
越南地區	5.5~9.0	100	150	6	10	40	10	0.18	0.18
	7.6	23	26	0.23	0.4	16.3	0.005	ND	ND

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，2025 年深圳工廠 A1-3F 車間公用洗手盆，已全部更換為感應式水龍頭。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。

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

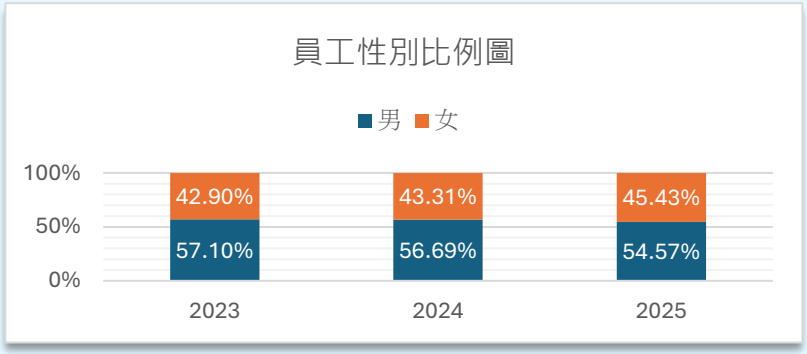
對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊（機會）	對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊（風險）	2025年投入之資源
兩性平權，同工同酬，重視每位員工，制定相關人權政策。	若未能落實平等平權，適切保護員工人權，將影響員工向心力。	1. 時間資本投入： 2025年累計召開4次勞資會議及2次職工代表大會，勞資雙方代表累計投入超過6小時進行深度對話。 2. 人力工時：組成專案小組，累計投入 20 小時完成人權法規對照、條文修訂、合規審查後發布，確保制度完全合乎最新法令。

公司對職場人權與多元平等之政策或承諾	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。	1. 制定職場霸凌防治、申訴及懲戒辦法」，完善友善職場制度。 2. 辦理全體同仁之職場人權與多元平權(含性騷擾及霸凌防制)教育訓練，目標完訓率達 95% 以上。	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收到回覆

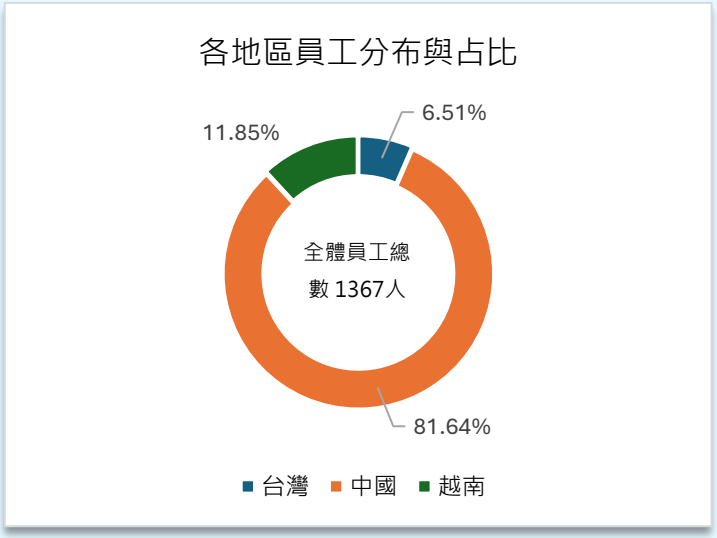
5.1.1 員工概況

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 2025 年底，公司員工總人數為 1,367 人，全數同仁皆為正式員工。其中女性員工比例成長來到 45.43%；男性員工比例 54.57%。



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，2025 年越南員工比例佔總員工人數 11.85%。



員工結構表(依性別及地區)

2025	台灣	中國	越南	合計	
				人數	比例
男	64	615	67	746	54.57%
女	25	501	95	621	45.43%
人數	89	1,116	162	1,367	100.00%
比例	6.51%	81.64%	11.85%	100.00%	
2024					
男	64	676	69	809	56.69%
女	28	514	76	618	43.31%
人數	92	1,190	145	1,427	100.00%
比例	6.45%	83.39%	10.16%	100.00%	
2023					
男	62	573	-	635	57.10%
女	26	451	-	477	42.90%
人數	88	1,024	0	1,112	100.00%
比例	7.91%	92.09%	0.00%	100.00%	

主管職與非主管職結構

富世達 2025 年主管職員工占總員工數的 2.71%，其中女性主管相對男性占比約為 18.92%。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。

主管職與非主管職結構表

	主管職	一般人員(含外籍員工)	百分比
女性	7	614	18.92%
男性	30	716	81.08%
總計	37	1330	1367
比例	2.71%	97.29%	100.00%

員工平均年齡

本公司持續優化人才布局，2025 年員工平均年齡為 31 歲，展現年輕有活力的組織特性。近年數據顯示，30 歲以下及 31 至 40 歲之主力同仁在歷經前期的快速成長後，於 2025 年進入穩定維持期。而 41 歲以上之中高齡世代人數則呈現逐年遞增趨勢。在保持組織年輕活力的同時，資深人才留任成效顯著，正逐步形塑出兼具「創新衝勁」與「經驗傳承」的多元韌性人力結構。

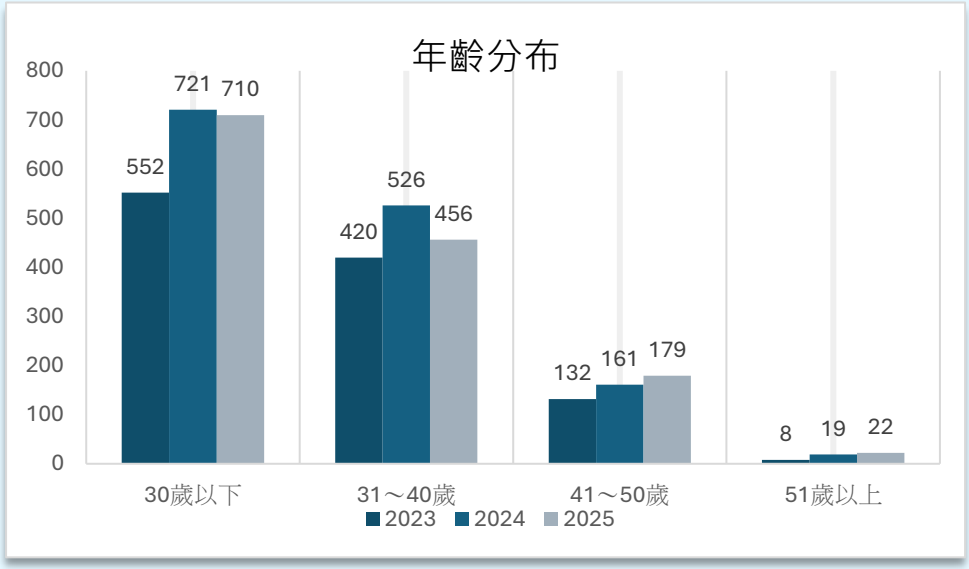
多元類型員工之聘用

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。2025 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，兩者比例分別為 1.1%及 0.88%。富世達尊重其文化習俗，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。

地區		臺灣	中國	越南	合計
全體員工人數		89	1116	162	1367
身心障礙員工	人數	1	14	0	15
	百分比	1.12%	1.25%	0.00%	1.10%
外籍員工	人數	1	11	0	12
	百分比	1.12%	0.99%	0.00%	0.88%

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。

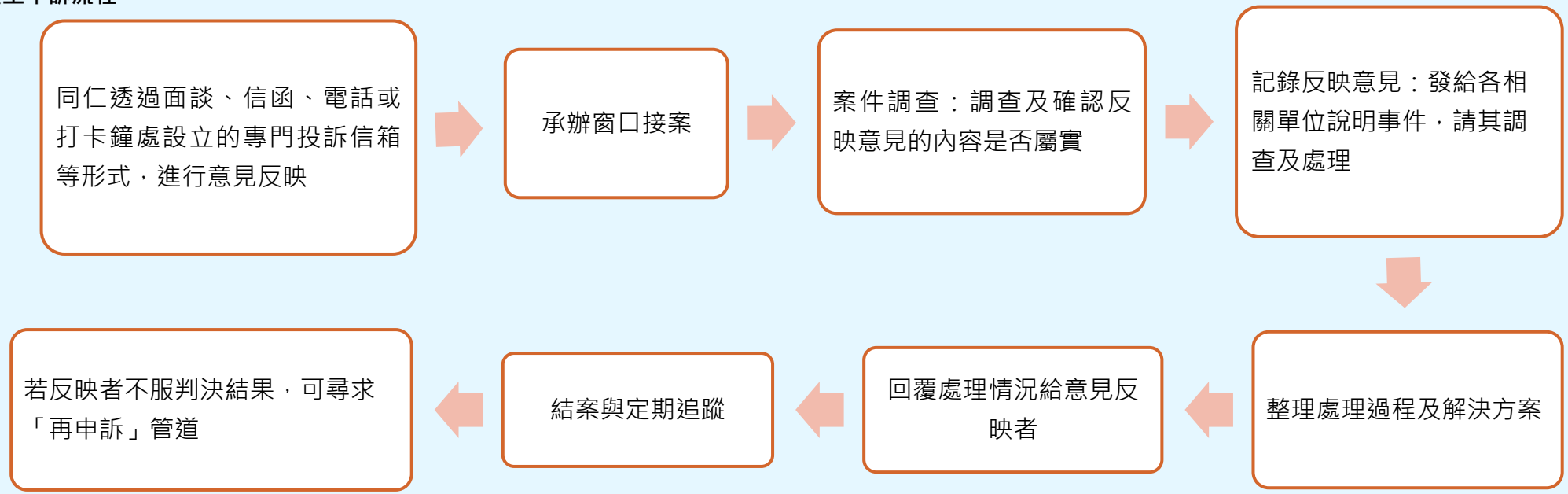
富世達每年定期舉辦至少四次勞資會議，提供勞資雙方溝通平台，積極關注並討論勞工權益與當前社會議題。過去三年未曾接獲任何負面意見反映，未來亦將強化溝通機制，致力維護良好之勞資關係，共同促進職場永續發展。2025 年本公司未發生任何違反勞動相關法令之情事及相關申訴案件。

員工溝通管道

管道	管道用途	2025 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 20 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，2025 年共 4 次，以下為重點討論事項： (1) 年度行事曆公告 (2) 基本工資調漲 (3) 勞保年金請領年齡調整 (4) 年度調薪 (5) 勞動法令相關修訂 (6) 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。
深圳每半年召開一次職工代表大會，2025 年共召開 2 次。主要議題涉及安全教育及職業衛生健康培訓，計薪系統更新，年度公積金基數調整等內容。

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、人才招募、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、人才招募、教育訓練
調查人數	1,893 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	2025/1/1 ~ 2025/12/31
滿意度	薪資福利：86 分、人才招募：90 分、教育訓練：100 分 整體滿意度達 92 分
提升改善方案	針對調查結果，2026 年持續精進如下：針對薪資福利部分，人資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。2025 年本公司未發生勞資糾紛、歧視、使用童工、強迫勞動等情事。

- 禁止使用童工，不接受任何使用童工的供應商或分包商。
- 尊重工作自由，禁止任何形式的強迫勞動。
- 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。
- 推動勞資合作，尊重職工合法的結社自由和集體談判權。
- 提供平等和公平的工作環境，禁止任何形式的歧視行為。
- 尊重職工的基本人權，禁止任何形式的侮辱人格的行為。
- 合理安排生產計畫，合理安排員工的工作時間和休息及休假。
- 提供合法的工資福利，至少滿足員工的基本需要。
- 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。
- 禁止採購與使用衝突礦物。
- 遵循客戶要求，進行持續改善。



勞工風險因應措施

項目	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。 員工加班須經部門主管事前核准，並由人資部門負責監控加班情形，避免過度勞動情形。
防止強迫勞動	1. 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。 2. 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。 3. 生產區域設置監控設備，防範任何形式的施虐或非法行為。
防制欺凌、騷擾與歧視	1. 訂立《禁止歧視與騷擾》制度，落實職場平等與尊重。 2. 定期舉辦教育訓練，加強員工對歧視與騷擾議題的意識。 3. 針對招聘、升遷等環節加強稽查管理。 4. 設立多元通報機制，接受員工申訴與反饋，並透過內外部稽核，確保制度落實。
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	進行調查及釐清責任 紀律處份與內部檢討 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、不岐視/不騷擾）	依法進行聘僱，杜絕僱用童工。 制定辦法文件使其有所依循 申訴與溝通管道	透過風險評估工具定期評估，執行風險預防。 若查有強迫勞動之實，立即進行必要之改善措施。	2025 年無相關情事
職業健康安全	ISO 45001 稽核 安排護理師臨廠服務 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。	定期執行各廠區稽核及各項演練 安排每月 1 場，共 12 場。 全員參與，一年一次。

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，深圳及越南廠區皆設有 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	公司簡介 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	8	3,384
RBA 基礎知識訓練 CSR 社會責任培訓	RBA 簡介：評分標準、框架結構及要求 勞工用工標準及福利 職工用工人權與健康安全等	6	213

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）	2025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. 管理階層與人資團隊全面啟動主動與被動雙軌留才機制，2025年度累計投入約 120 小時的面談記錄。期間落實完成新進面談、在職面談及離職面談，同時針對面談回饋、關鍵人才留任評估進行滾動式優化，建立暢通的雙向溝通，以實質行動打造高向心力職場。 2. 2025 全年度累計受訓達 4,211 人次，較 2024 年大幅成長 100.2%，顯示教育訓練之普及率與同仁參與度達到倍數成效。

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）
本公司依循永續發展政策，招募秉持公平多元原則；我們不僅落實合理的薪酬與升遷制度，更整合單位需求提供完善的教育訓練。透過暢通的雙向溝通與留才機制，促進人才適性發展，攜手同仁共創健康穩定的職涯。	1. 制定並導入「結構化面試評估工具」，於多元招募管道中全面落實性別平等與專業職能之多面向評估。 2. 持續優化整體薪酬升遷制度與雙向溝通渠道。	1. 員工離職率<15% 2. 教育訓練年度平均受訓時數≧3小時

5.2.1 新進與離職

2025 年公司招募動能全面回升。在性別與地區表現上，男女新進率皆扭轉 2024 年的下滑趨勢轉為成長，其中男性整體高於女性，並以中國地區為主要新進來源；就年齡分布而言，新進同仁仍高度集中於 30 歲以下族群，彰顯公司持續延攬年輕世代、落實人才培育，為組織注入永續發展新活力的策略成果。

月平均新進率(依性別地區)

整體而言，公司 2025 年招募動能較前一年度回升，並持續以年輕人才招募為重點，透過人才延攬與培育，支持組織發展及未來營運需求。從性別來看，男性新進率整體高於女性，兩者皆於 2024 年下降後，2025 年呈現成長趨勢；從地區觀察，中國地區為主要新進人員來源，占比最高，2025 年新進率亦明顯增加；就年齡結構而言，新進人員仍以 30 歲以下族群為主，顯示公司持續延攬年輕人才，為組織注入新血並培育未來發展所需的人力資源。

月平均新進（依地區統計）	2023 年		2024 年		2025 年	
	新進人數	新進率%	新進人數	新進率%	新進人數	新進率%
女	82	7.37%	49	3.43	84	6.14%
男	100	8.99%	70	4.9	109	7.97%
台灣地區	3	0.27%	3	0.21	3	0.22%
大陸地區	179	16.09%	102	7.14	177	12.95%
越南地區	NA	NA	14	0.98	13	0.95%
30 歲以下	121	10.88%	72	5.04	138	10.10%
31~50 歲	61	5.48%	44	3.08	54	3.95%
51 歲以上	0	0%	3	0.21	0	0.00%
總計	182	16.36%	105	8.33	193	14.12%

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

月平均離職率(依性別地區)

2023 至 2025 年間，公司月平均離職率呈現先降後升的趨勢，2025 年為 11.49%仍低於 2023 年水準，整體人力流動維持在可控範圍。從性別與地區來看，男女離職率趨勢一致且男性略高；其中中國地區因人員規模較大，離職率相對較高，為人力流動之主要來源，而台灣及越南地區則維持低且穩定。就年齡結構分析，離職同仁主要集中於 30 歲以下之職涯初期階段，而 31 歲以上員工離職率則呈下降趨勢，顯示公司在核心及中堅人才的留任方面具備一定成效。

月平均離職（依地區統計）	2023 年		2024 年		2025 年	
	離職人數	離職率%	離職人數	離職率%	離職人數	離職率%
女	60	5.39%	39	2.73	67	4.90%
男	80	7.19%	55	3.85	90	6.58%
台灣地區	2	0.17%	2	0.14	2	0.15%
大陸地區	138	12.41%	89	6.23	143	10.46%
越南地區	NA	NA	3	0.21	12	0.88%
30 歲以下	42	3.77%	35	2.45	110	8.05%
31~50 歲	97	8.73%	58	4.06	47	3.44%
51 歲以上	1	0.08%	1	0.07	0	0.00%
總計	140	12.58%	94	6.58	157	11.49%

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。

2025 年新進率高於離職率，彰顯公司因應營運發展持續擴大健全多元選才，整體人力規模呈穩健成長趨勢，並維持良好的留任成效。展望未來，公司將持續優化薪酬福利與系統化教育訓練，健全職涯發展制度與雙向溝通機制，以實質行動提升同仁向心力，建構穩定且具核心競爭力的永續人才資產。

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	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。

2025 年男女薪酬比

地區	主管級男女薪酬比	男女薪酬比
台灣	1 : 0.9	1 : 0.8
大陸	1 : 0.9	1 : 0.9
越南	1 : 0	1 : 1

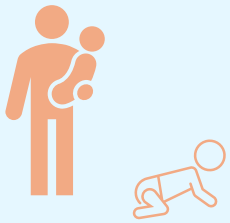
註:越南廠區於 2024 年設立，尚無女性主管任用。未來秉持性別平等原則進行女性主管職招募。

非擔任主管職務全時員工薪資中位數、平均數

	2024	2025
員工薪資平均數(仟元/人)	臺灣證券交易所｜ESG InfoHub	
員工薪資中位數(仟元/人)		

育嬰假實施

2023 年至 2025 年，台灣地區無員工申請育嬰假。



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，2025 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。



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。

友善工作環境



員工餐廳提供健康、營養、美味餐點



員工福利社設有的小型商店方便採買



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



員工宿舍週邊設有籃球場、健身房等措施

創建活力職場

節日活動

富世達定期於重要節日舉辦活動與同仁一同慶祝，傳遞溫馨的節慶氛圍並凝聚團隊向心力。母親節時，我們特別響應永續理念，致贈綠色環保的「ESG 永續禮盒」，鼓勵同仁與家人共享健康與對環境的愛護；父親節則準備精美禮品與感恩下午茶，慰勞辛勤付出的父親同仁；聖誕節更由同仁裝扮為聖誕老人傳遞祝福。透過節日互動，深化員工福祉並實踐永續生活，共創具凝聚力的溫馨職場。



父親節活動



聖誕節活動



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。

2025 年 7 月舉辦富世達第三屆“富羽杯”羽毛球比賽，雙打 24 隊，團體 4 隊，共 28 支隊伍參賽。2025 年 11 月舉辦富世達 2025 年 3V3 籃球比賽，男隊 8 支，女隊 4 支，共 12 支隊伍參賽。



籃球比賽（上）和羽球比賽（下）



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

2025 年公司積極強化人力資本，教育訓練規模成效斐然，全年累計受訓達 4,031 人次，總時數達 13,759 小時。其中，一般同仁共 4,031 人次參與(男性 2,190 人次、女性 1,841 人次)，人均時數約 3 小時；主管職則有 180 人次參與，累計 783 小時，人均時數約 4 小時。本年度整體訓練數據均較前年度穩定成長，充分展現公司持續提升全員專業職能與卓越管理能力的決心。

2025 年度教育訓練以新進人員培訓、永續 ESG 及專業職能三大面向為主。其中，新進人員培訓著重於公司簡介、產品介紹及組織與文化說明，協助新進同仁快速融入組織與了解公司運作，共開設 29 堂課程，累計訓練人次 38 人；永續 ESG 課程則涵蓋公司治理、法規遵循、內部控制及永續發展等內容，共開設 28 堂課程，強化員工對永續議題之認知與實務應用；專業職能課程方面，聚焦研發創新、職務進修及資訊系統升級等專業能力培養，共辦理 37 堂課程，訓練人次達 488 人，為整體訓練重點。

2024 年員工訓練時數統計表（小時）

項目	男性		女性		合計	
	人數	時數	人數	時數	人數	時數
一般同仁	1,211	5,610	735	5,353.50	1,946	10,963.50
	每人平均時數	4.6	每人平均時數	7.3	每人平均時數	5.6
主管	117	325	40	109	157	434
	每人平均時數	2.8	每人平均時數	2.7	每人平均時數	2.8

2025 年員工訓練時數統計表（小時）

項目	男性		女性		合計	
	人數	時數	人數	時數	人數	時數
一般同仁	2,190	7,641	1841	6,119	4,031	13,759
	每人平均時數	3.5	每人平均時數	3.3	每人平均時數	3
主管	138	625	42	157.5	180	783
	每人平均時數	4.5	每人平均時數	3.8	每人平均時數	4

台北總公司 2025 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
新進人員培訓	公司簡介、產品簡介、組織與公司規章制度介紹、不法侵害預防、勞工職業安全衛生教育、非體系人員 ISO9001 基礎知識培訓	29	38
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	28	24
專業職能	研發創新、職務進修、資訊系統升級	37	488

在人才招募與培育方面，本公司積極投入「青年就業旗艦計畫」，提供青年學子「做中學」的實務歷練機會，協助其提早銜接職場，並深入了解企業文化與產業運作。透過系統化的教育訓練與實務課程設計，重點培育機械工程相關專業技能。計畫結訓後，學員可順利銜接成為富世達設計工程師。藉由該計畫之推動，公司持續培養機械技術專業人才，落實校園與產業接軌之理念，並強化長期人力資源布局。

2024 年進用之 2 位機械工程新鮮人，於 2025 年持續接受系統化實務訓練，並於結訓後順利轉任設計工程師職務。此外，2025 年透過研發替代役制度，成功審查進用 1 名優秀人才，精準布建高階研發核心人力，藉此強化關鍵技術團隊配置，持續提升公司之核心研發量能。

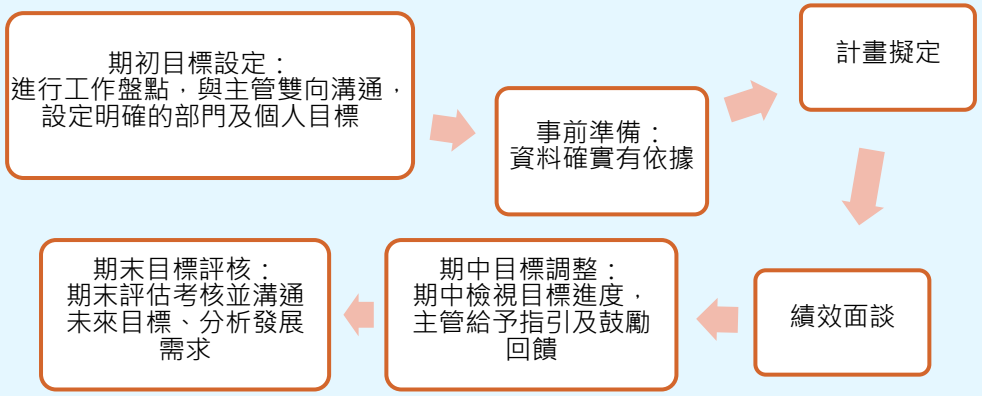
5.3.2 績效考核

員工績效

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	133	39	133	39	100%	100%
一般員工	613	582	613	582	100%	100%

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。2025 年本公司員工考核覆蓋率達 100%。

員工績效評估流程



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，長期關注弱勢議題與在地需求，2025 年積極透過多元行動深化企業與社會之連結，實踐永續共好。本年度公益投入聚焦三大面向：

- 內化日常愛心文化：與伊甸社會福利基金會合作「企業日常愛心響應」計畫，鼓勵員工從日常落實公益，全年共募集並捐贈發票 172 張。
- 支持社福與弱勢關懷：認購創世基金會「植愛公益禮盒」150 盒以支持植物人安養服務；攜手安得烈慈善協會捐贈春節牛肉乾禮盒 100 盒，關懷弱勢家庭節慶需求；並捐贈新台幣 24,978 元予基督教芥菜種會，透過寒冬送暖專案採購保久乳 2,448 瓶及八寶粥 1,200 罐，保障弱勢與長者之營養健康。
- 實踐環境與社會共好：攜手興毅社會福利慈善事業基金會，認購 ESG 節慶禮盒 50 盒並支持食物銀行計畫，將實際行動轉化為社區關懷與資源循環。

富世達透過資源整合與全員參與，持續深化社會影響力，致力創造長期的正向價值。



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）	2025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產生而發生職業傷害，造成員工健康受損。	1. 持續落實ISO45001職業安全衛生管理體系、RBA-VAP第三方驗證稽核。 2. 定期舉辦職業安全衛生委員會、消防演習、教育培訓、健康檢查、員工健康咨詢、定期或不定期安全巡查，依職業安全相關規定指定特殊作業人員已依法取得相關證書。

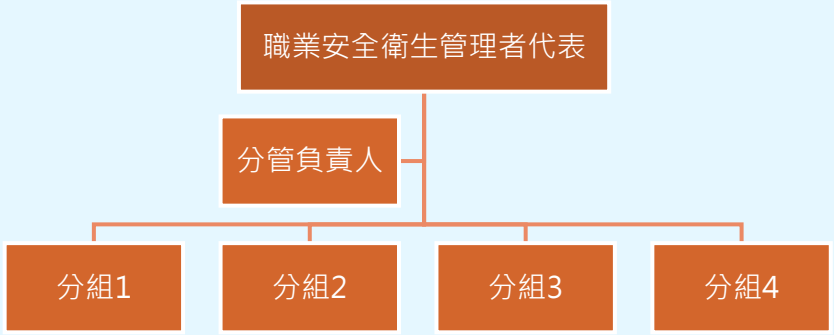
公司對職業安全與健康之政策或承諾	短期目標（1年）	中長期目標（3-5年）
維護員工的安全與健康是永續經營的關鍵，持續推行環境安全衛生政策，確保員工的健康安全。	1. 總合傷害指數(FSI) ≦ 0.15 2. 重大職業災害件數：0件 3. 職業病件數：0件 4. 聘請特約職業醫學科醫師及護理人員至企業內部，協助辦理勞工健康保護、風險評估與健康管理。	1. 總合傷害指數(FSI) ≦ 0.15 2. 重大職業災害件數：0件 3. 職業病件數：0件

6.1.1 職業安全衛生管理

本公司依循《職業安全衛生法》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，適用於集團旗下 1,367 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，作為管理與持續改善依據。未來將持續優化風險控管流程、精進現場管理，建構更加健全的職場文化，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招開，並負責審議、協調、安全衛生建議相關事項，2025 年度職安委員會討論事項包含 3 項目，包含職安職檢計畫、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%。



註：台灣據點為辦公室，無需設置職業安全衛生委員會

上圖為職業安全衛生委員會組織架構，組別 1、2、4 皆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，而組別 3 則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及定期監測各職業危害因素。

2025 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、資材部、行政部
本年度討論事項	
1	職業安全狀況評估及安全檢查結果
2	職業安全與衛生訓練及宣導活動
3	機械設備及工作環境管理
4	應急響應
5	員工建議及未來計畫和目標

承攬商管理

本公司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，以達到降低作業風險。確保外部人員與內部同仁均能受到等同級別的職安保護。

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，並委託外部第三方專業機構出具檢測報告。2025 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	頻次	稽核成果	追蹤改善方式
職業危害因素檢測	一年/次	各崗位檢測結果合格率在可控範圍內	按檢測結果進行職業危害檢測及佩戴防護用品
職業危害崗位職檢	一年/次	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	每週	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，現場確認改善狀況是否符合現場安全管理要求。
設備、電氣安全檢查	每週	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。	
氣體排放和廢水的環境監測	每週	合格	持續追踪，定期檢查
工作環境監測（噪音、振動）	一年/次	合格	
飲用水檢測	每個季度	合格	
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	

2025 年工傷&職業病情形

2025 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，避免嚴重工傷事故及職業病情形的發生，並連續多年保持零嚴重職業傷。

指標	台北	深圳	越南	總計
工作總時數	221,896	3,838,791	342,435	4,403,122
嚴重職業傷害數	0	0	0	0
可記錄職業傷害數	1	3	0	4
職業傷害死亡人數	0	0	0	0
損失工作日數	70	226	0	296
缺勤日數（病假+事假）	11	0	0	11
職業病總數	0	0	0	0
報告年度死亡人數	0	0	0	0
職業傷害死亡率（Fatality Rate）	0	0	0	0
嚴重職業傷害率（High-consequence Work-related Injury Rate）	0	0	0	0
可記錄職業傷害率（Recordable Work-related Injury Rate）	4.5066	0.7815	0	0.9084

註：

1. 嚴重職業傷害，GRI 定義：超過六個月無法恢復至受傷前健康狀態，不包含死亡人數。
2. 可記錄職業傷害數（Recordable Injuries）包含需醫療處置案件、損工案件、限制工作案件、死亡案件，不包含僅急救處理案件（如貼 OK 繃、冰敷等）。
3. 職業傷害死亡率（職業傷害死亡人數 ÷ 工作總時數） × 1,000,000
4. 嚴重職業傷害率（嚴重職業傷害數 ÷ 工作總時數） × 1,000,000
5. 可記錄職業傷害率（可記錄職業傷害數 ÷ 工作總時數） × 1,000,000

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。

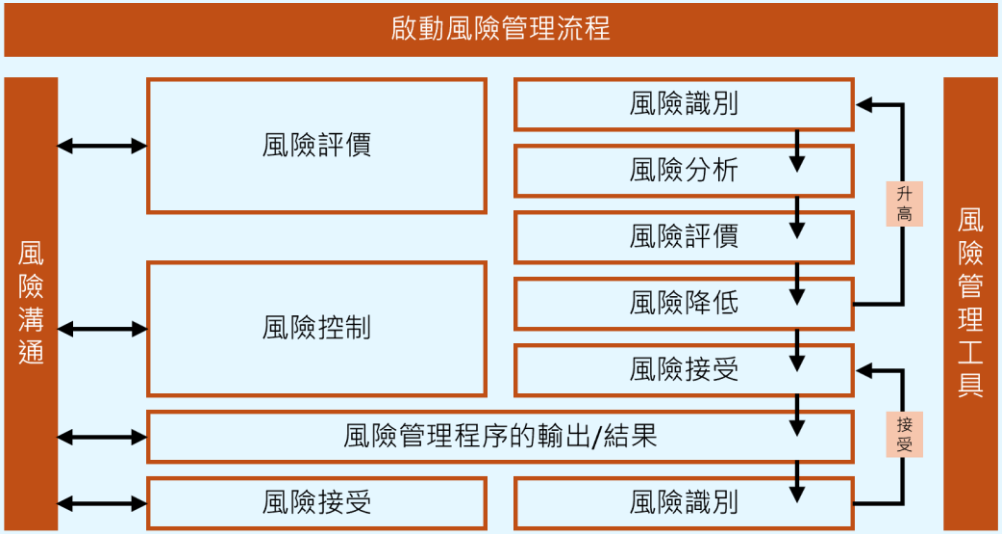
我們依「風險嚴重度（S）」、「風險發生頻率（O）」及「風險可探測度（D）」三大維度，將潛在風險劃分為四級，並將其三者相乘計算「風險係數（RPN）」，再依其分數再細分為三級，建立風險分級管理制度，採取差異化管控，有效降低風險。

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，具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

風險分級制度

風險系數 = 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。必須盡快採取控制措施，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	此風險水準為可接受的，無需採用額外的控制措施，但如有必要亦可進行控制措施。

風險管理流程

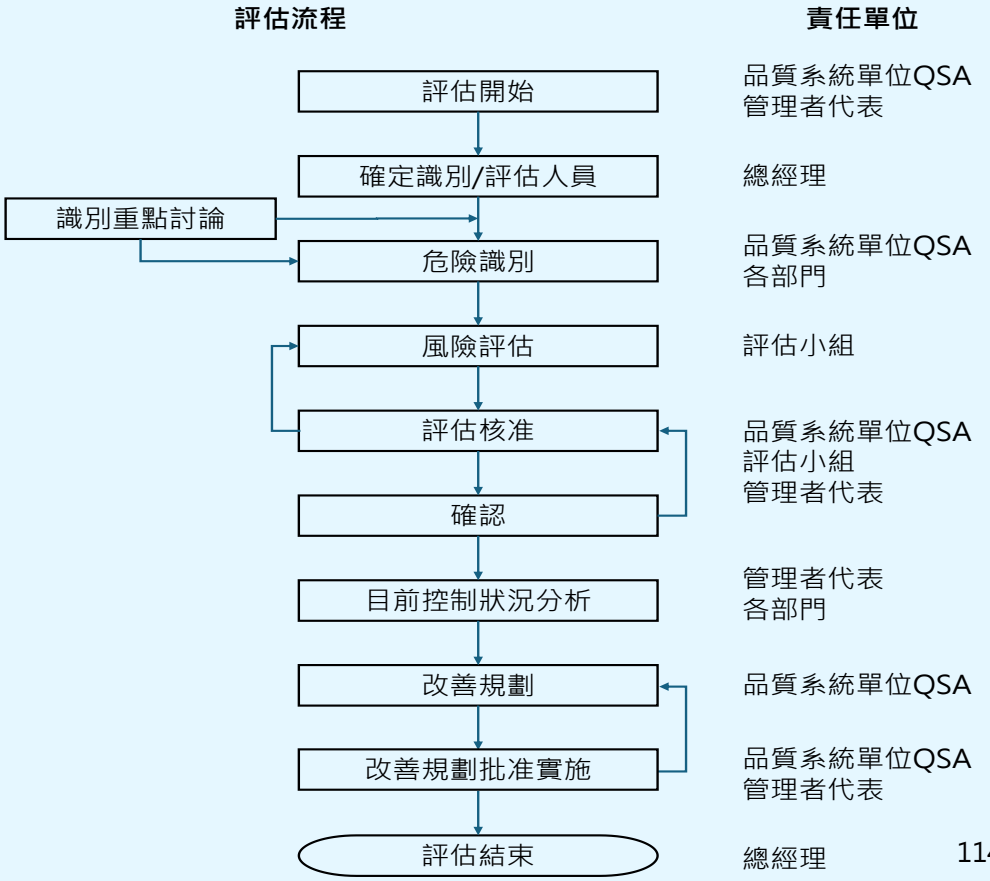


職業健康安全風險評估

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）。依據風險評估值細分為五級，依此制定應對規劃，並落實控制措施、員工培訓與日常監督。作業現場具備多重防護機制，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

危險識別和風險評估流程圖



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。若發生事件，將立即搶救與通報，調查原因並執行四不放過原則改進。2025 年內深圳廠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，事故部門必須保護好事故現場，並立即向應急指揮中心報告，根據事故大小、性質，決定是否上報地方政府相關部門。
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	事故整改必須定人定時定整改措施，並且跟蹤確認整改狀況。
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業持續成長的基石，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 2025 年無發生職業病之案例。

6.2.1 員工健康

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。

2025 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。

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

評估流程	責任單位
評估開始	
職業評估	行政部
職業監護	行政部 人力資源部
持續監測	行政部
設置職業衛生標識	各部門
建立職業防護措施	採購部、人力資源部、 行政部及各部門
提供應急救援	各部門

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，2025 年受訓總人次累計達 8,059 人，訓練總時數為 8,896 小時。所有培訓課程均為為強制性要求，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	檢核方式
強制訓練	六組勞動安全培訓	職業安全衛生政策法規體系 職業安全衛生工作 具備職業安全衛生基本知識 預防和改善工作條件的措施 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	139	108	筆試
	化學品安全培訓	化學活動中的法律規定 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。 化學品生產、經營、儲存和使用過程中的化學品安全風險 化學事故響應程序	45	91	實操/筆試
	新進員工培訓	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 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。 環境：廢棄物分類與環境保護指南	3299	3485	筆試
	急救培訓	急救的一般概念 設施內急救的涵義 設施內觸電或溺水人員的急救技術 化學燒傷的急救技術	22	64	實操
		骨折患者的急救技術 包紮和止血的技術			
	消防安全培訓和疏散演練	法律知識、防火、滅火知識 防火措施；滅火措施、策略、技術 消防器材的保存和使用方法 消防安全檢查方法 救援方法、措施、技術及策略	733	1424	實操/筆試
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	3299	3485	筆試
	職業健康安全知識培訓	職業病防治法概述、用人單位職業病防治 職業病概述、職業病種類 職業病與危害因素關係、作業場所危害因素的識別 作業場所危害因素的控制、個體防護知識	161	130	口試/筆試
	職業衛生中毒演練報告	類比人員中毒進行疏散和急救相關方式	14	4	實操
	應急救護員培訓教育訓練	CPR+AED 氣道異物梗阻處理等急救知識與技能	22	64	實操
	全年化學品洩漏應急演練報告	化學品的洩漏處理方式	39	33	實操
	消防應急演練報告	火災發生後應急處理和器材使用	286	8	實操
總計			8059	8896	

新進員工培訓




环境安全



急救培訓




深圳市龙岗区心守护应急救护职业培训中心
Uniheart-Care Emergency Rescue Academy Centre, Longgang District, Shenzhen
你我同心 共同守护



職業健康安全知識培訓







廠區及安全教育培訓





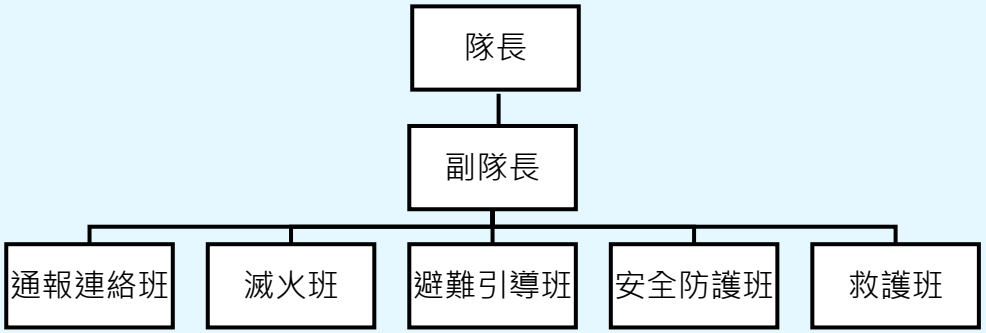


消防演練

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。2025 度台灣、深圳及越南三地區皆執行消防演練，訓練涵蓋率達 100%。且 2025 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





消防疏散演練









附錄

附錄一、全球永續性報告指標 GRI STANDARDS 對照表

GRI 通用準則使用聲明	參照 GRI 準則出版 2025 年永續報告書，數據資訊範疇為 2025 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	4
	GRI 2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	1
	GRI 2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	關於本報告書	1
	GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書、1.1.3 產品及產業價值鏈、4.5.1 水資源使用、5.2.2 薪資及福利	2、12、89、101
	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	-
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 3.3 永續供應鏈	12、61
	GRI 2-7	員工	5.1.1 員工概況	92
	GRI 2-8	非員工工作者	5.1.1 員工概況	92

GRI 2：一般揭露 2021				
類別	**GRI 準則**	**揭露要求**	**章節/省略說明**	**頁碼**
治理	GRI2-9	治理結構與組成	2.1.1 治理架構 2.1.2 董事會	31、32
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會	34
	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	13、31
	GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.4 風險管理	48
	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	1 、31
	GRI 2-15	利益衝突	2.1.2 董事會	35
	GRI 2-16	關鍵重大事件的溝通	1.2.2 利害關係人溝通	14
	GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2 董事會	33
	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	34
	GRI 2-20	薪酬決定的流程	2.1.2 董事會	34
	GRI 2-21	年度總薪酬比率	屬公司機敏資訊	-
策略、政策和實踐	GRI 2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3
	GRI 2-23	政策承諾	1.1.1 公司概況 2.2.1 誠信經營 5.1.3 人權保障	7、39、96
	GRI 2-24	融入政策承諾	5.1.3 人權保障	96
	GRI 2-25	負面衝擊補償流程	1.2 利害關係人議合 3.4.3 客戶申訴 5.1.2 勞資溝通	14、67、94

GRI 2：一般揭露 2021				
類別	**GRI 準則**	**揭露要求**	**章節/省略說明**	**頁碼**
	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	13
	GRI 2-27	法規遵循	2.2.2 法規遵循	40
	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	13
	GRI 2-30	團體協約	1.2.2 利害關係人溝通 本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，勞資會議之決議適用所有員工。	13、94

GRI 3：重大主題 2021	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	15
GRI 3-2		重大主題列表	1.3.2 重大主題分析與矩陣	17
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	18

GRI 特定主題					
類別		**指標**	**揭露要求**	**章節/省略說明**	**頁碼**
經濟	產品創新研發	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	9
			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	70
			201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.2 薪資及福利	101
	供應商(鏈)管理	GRI 204：採購實務	3-3 重大主題管理	3.3 永續供應鏈	61

GRI 特定主題					
類別		指標	揭露要求	章節/省略說明	頁碼
			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	61
		GRI 205：反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1.2 董事會	40
	風險管理	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	48
環境	產品創新研發	GRI 302：能源	302-1 組織內部的能源消耗量	4.3.2 能源使用	83
			302-3 能源密集度	4.3.2 能源使用	84
		GRI 303：水與流放水	303-3 取水量	4.5.1 水資源使用	89
			303-4 排水量	4.5.1 水資源使用	89
			303-5 耗水量	4.5.1 水資源使用	89
		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	82
			305-2 能源間接（類別 2）溫室氣體排放	4.3.1 溫室氣體盤查	82
			305-4 溫室氣體排放密度	4.3.1 溫室氣體盤查	82
	有害物質管理 廢棄物管理	GRI 306：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4.1 廢棄物處理	86
			306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.1 廢棄物處理	86
			306-3 廢棄物的產生	4.4.1 廢棄物處理	87
			306-4 廢棄物的處置移轉	4.4.1 廢棄物處理	87
			306-5 廢棄物的直接處置	4.4.1 廢棄物處理	87
	供應商(鏈)管理	GRI 308：供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.3.2 永續供應鏈管理	62
			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	63
社會	人才吸引與留任	GRI 401：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	5.2.1 新進與離職	99

GRI 特定主題					
類別		**指標**	**揭露要求**	**章節/省略說明**	**頁碼**
			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	101
			401-3 育嬰假	2023 年至 2025 年，台灣地區無員工申請育嬰假。	-
	職業安全與健康	GRI 403：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	6.1.1 職業安全衛生管理	109
			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	112
			403-3 職業健康服務	6.2.1 員工健康	115
			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	109
			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	117
			403-6 工作者健康促進	6.2.1 員工健康	115
			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	116
			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	109
			403-9 職業傷害	6.1.1 職業安全衛生管理	111
			403-10 職業病	6.2.2 職業病預防與控制	116
	人才吸引與留任	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	105
			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	106
	職場人權與多元平等	GRI 405：員工多元化與平等關係	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	33、92

GRI 特定主題					
類別		**指標**	**揭露要求**	**章節/省略說明**	**頁碼**
			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	101
	職場人權與多元平等	GRI 406：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.3 人權保障	96
	供應商(鏈)管理	GRI 414：供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.3.2 永續供應鏈管理	62
			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	63
	產品品質與安全客戶關係管理	GRI 416：顧客健康與安全	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	56
	產品品質與安全客戶關係管理	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	2025 年無發生未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-
			417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2025 年無發生未遵循行銷傳播相關法規的事件	-
	客戶關係管理 客戶隱私與資訊安全	GRI 418：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2025 無發生任何違反相關法規之事件	-

附錄二、SASB 指標索引

永續揭露主題及指標				
主題	**計算指標**	**種類**	**代碼**	**對應章節**
產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	討論及分析	TC-HW-230a.1	2.3 資安管理
員工多元及包容性	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	量化	TC-HW-330a.1	5.1.1 員工概況
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	TC-HW-410a.1	不適用
	符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	量化	TC-HW-410a.2	不適用
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	TC-HW-410a.3	不適用
	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	TC-HW-410a.4	不適用
供應鏈管理	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按(a)所有場所及(b)高風險場所	量化	TC-HW-430a.1	3.3 永續供應鏈
	一階供應商就(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不符合責任商業聯盟有效性查核程序(VAP)或同等程序之不合格比率，以及(2)相關改正行動比率	量化	TC-HW-430a.2	3.3 永續供應鏈
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	TC-HW-440a.1	3.3 永續供應鏈

活動指標	種類	代碼	對應章節
生產單位數量，按產品類別劃分	量化	TC-HW-000.A	因涉及商業機密，未揭露。
製造場所之面積平方公尺（m2）	量化	TC-HW-000.B	1.1 關於富世達
自有場所產量之百分比	量化	TC-HW-000.C	因涉及商業機密，未揭露。

附錄三、永續揭露指標 - 電子零組件業

編號	指標	指標種類	單位	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、%	4.3.2 能源使用	84
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m^3)	4.5.1 水資源使用	89
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t)、%	4.4.1 廢棄物處理	87
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%)、人數	6.1.1 職業安全衛生管理	111
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百分比	量化	公噸(t)、%	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。	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	不適用	3.3 永續供應鏈	61
七	因與反競爭行為條例相關之法律訴訟造成的金錢損失總額	量化	新臺幣(元)	0 元	-
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而定	1.1.3 產品及產業價值鏈	12

FOSITEK

富世達股份有限公司