

2019 景碩科技

企業社會責任報告書

Corporate
Social
Responsibility



關於我們的報告書	2
經營者承諾	4
利害關係人鑑別與溝通	5

1 企業經營與治理 管理方針

1.1 經濟績效	12
1.2 公司簡介	14
1.3 產品介紹	15
1.4 服務市場	18
1.5 公司治理	19
1.6 治理機構	21
1.7 風險管理制度	25
1.8 誠信經營	26
1.9 資訊安全	28
1.10 參與的公協會	29

2 永續環境 管理方針

2.1 環安衛政策	32
2.2 環境績效	33
2.3 溫室氣體盤查	35
2.4 水資源管理	36
2.5 空污管理	38
2.6 廢棄物管理	38
2.7 綠美化環境	41
2.8 環境管理會計	42

3 關懷員工 管理方針

3.1 人力資源結構	46
3.2 員工權益	50
3.3 傾聽員工的聲音	53
3.4 員工舉報/申訴機制	55
3.5 人才培育與發展	56
3.6 員工福利	59
3.7 職場安全管理	68
3.8 親善職場	73

4 永續價值鏈 管理方針

4.1 產業供應鏈	78
4.2 供應商評鑑制度	79
4.3 衝突礦產管理	82
4.4 客戶關係管理	82

5 社區參與 管理方針

5.1 社區關懷	86
----------	----

6 附錄 管理方針

6.1 GRI 內容索引	94
6.2 第三方查證報告	98



關於我們的報告書

景碩科技股份有限公司 (股票代碼：3189, 以下稱「本公司」或「景碩」)，密切關注公開非財務資訊的法律動向，參考全球永續報告協會 (Global Reporting Initiative · GRI) 所推出之 GRI 準則的國際報告標準，及聯合國永續發展目標 (SDGs) 等要求、致力公開非財務資訊，包括透明的企業決策流程，以及完善的 PDCA (Plan-Do-Check-Action) 管理方法，以滿足利害關係人對企業社會責任日益濃厚的興趣。

此為本公司發行之第五本企業社會責任報告書，在公告資訊時依照證交所的「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，考慮投資人所關心的議題，向外界提供可靠及具透明度的資料，本公司網站同步公佈各種資訊，促進與內、外部利害關係人的雙向溝通；本公司預期利害關係人要求公開非財務資訊的呼聲會越來越高，我們持續致力公開公司治理、環境保護和社會參與等面向的作為，以完整呈現本公司在企業社會責任的管理方針及數據的透明度和可信度。在本公司官網亦可閱讀及下載本報告書。

◆ 報告期間

102-50

本報告揭露景碩科技股份有限公司 2019 年度 (2019 年 1 月 1 日起至 2019 年 12 月 31 日止) 在治理、環境、社會等面向的作為與績效，及回應利害關係人的關注議題。

◆ 報告週期

102-51

102-52

本公司企業社會責任報告書以每年出版為原則，上次報告書發行日為2018年12月，下期2020年度預定於2020年9月出版。

◆ 報告範疇與邊界

102-46

本報告書的範疇係依景碩科技設定組織邊界，並未包含其他子公司績效，本次邊界包括：

1. 總公司 (石磊廠)，位於桃園市新屋區中華路1245號
2. 清華廠，位於桃園市新屋區中華路810號
3. 新豐廠，新竹縣新豐鄉建新路二段526號

◆ 報告的編撰原則

102-54

我們在編撰這本報告書時，依循國際認可的全球永續報告協會 (GRI) 於2016年10月發表的GRI 準則核心選項撰寫，同時參考了下列資料：

- 上市上櫃公司企業社會責任實務守則
- 聯合國全球永續發展目標
- 利害關係人的意見
- 公司在市場上的定位

◆ 保證公開資訊的準確性

102-56

公開CSR相關資訊，會給利害關係人帶來重大的影響，因此我們需要盡最大的努力，注意到每一項細節，保證公開資訊的正確與完整。

內部確認：

- 如果沒有特別加註，本報告中所有的貨幣單位為新台幣、數字部份採四捨五入後小數第二位。
- 部份指標為了突顯中長期趨勢，係提供 2017 年至2019 年的連續數據。
- 本報告書所揭露的每項資料、數據、審查及查證資料均已文件化，皆經過各相關部門主管的確認及核定，及經最高管理階層審閱。

外部確認：

- 財務數據：安永聯合會計師事務所
- 環安衛數據：ISO 14001、OHSAS 18001、ISO 14064-1
- 品質數據：IATF 16949
- CSR報告書：香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI Taiwan) 的AA1000 及其2018年附錄Type I 中度保證等級。

◆ 聯絡資訊

102-53

如果您對於本公司《2019年企業社會責任報告書》有任何建議或疑問，非常歡迎您將寶貴的意見傳達 給我們，讓我們更加精進。

聯絡人：景碩科技股份有限公司 人力資源處

地址：桃園市新屋區中華路 1245 號

電話：03-4871919 分機 22313

傳真：03-4870046

Email: alanyu@kinsus.com.tw

經營者承諾 102-13



去年，景碩科技遭遇公司創立以來最大的經營逆風，最終交出一張並不理想的成績單 – 大幅度的虧損。

經過長達一年半的經營策略調整、執行力落實到位等等的資源整合工作，整個集團在今年前兩個季度已經展現重整旗鼓的正向氛圍，經營績效也很明顯地重回獲利軌跡，給了景碩員工、供應鏈廠商、客戶群、投資者、以及公司所在地居民一個最扎實的正向回饋。

在今年初的年終旺年會、及供應商大會上，我們都向集團上下員工、客戶、以及供應鏈廠商們表達了最大的敬意與感謝，感謝我們相關的

利害關係人們，在景碩科技最困難的時期給予支持，終於幫助公司步出陰霾，走進陽光。我們將這一段歷程視為景碩科技在 “企業社會責任 CSR” 最佳的體現，從未與相關人員、機構有這麼休戚與共的緊密體驗。

今年以來，全球最大的事件無疑是新冠肺炎的爆發與擴散。幾乎每一個產業的上下游利害相關人，都面對了前景趨勢無法預測及掌握的困境，產業景氣循環模式完全改變，趨勢動態都失去了軌跡，上下游無法完全依照過往模式進行準備與合作，所有產品的生產週期與交貨需求，都變得極為短暫和動態。環境的變動和員工的健康，和企業的持續經營發展，呈現有史以來最緊密的正相關。

人們開始探討，這是個短期的大幅波動呢？抑或是疫情後成為的新常態？現在全球的看法趨向是後者。

產業快速更迭，或說是更快速更迭的新常態，使得企業與相關利害關係人之間更依賴另外更長久穩定的連結力量，這即是在既有企業社會責任 CSR 概念上，將衡量指標分成 環境(Environment)、社會(Social)、及公司治理(Governance)，當然還有企業承諾的員工、上下游廠商、合作夥伴等各面向的具體評量，然後可以完整的落實 CSR。

當然景碩科技在這些概念及指標上的持續投入，是為了能夠達到 “永續發展目標 SDGs” 的層次。我們剛剛在CSR 上有了深刻的體驗，也因此渡過了一個難關，才在粗淺的層次上明瞭了永續經營的鏈結威力。我們在接下來的數年間要努力的方向，即是擴展及加深到 SDGs 的層次，厚實在所有永續經營的各面向指標，使景碩科技在快速變動的半導體電子產業裡，可以贏得一次又一次的挑戰，成為一個對社會有貢獻的企業，證明我們的價值。

利害關係人鑑別與溝通

102-42

102-47

景碩依 “永續管理利害關係人鑑別及重大議題議和辦法”，根據六大篩選原則 “責任”、“影響力”、“親近度”、“依賴性”、“代表性”、“政策及策略意圖”，在 CSR委員會會議鑑別出6個主要的利害關係人，包含投資人/股東、員工、企業客戶、社區、政府與主管機關、供應商。透過各種溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題，接受並回應利害關係人的期待。

◆ 利害關係人溝通管道

利害關係人	關心的議題	主要溝通途徑	溝通頻率
股東及投資人	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 營運績效 符合法令規範 公開資訊揭露 主要股東持股比例 	<ul style="list-style-type: none"> 董事會 股東會/年報 公開資訊觀測站 企業網站 法說會 	<ul style="list-style-type: none"> 至少4場以上/年 1場/年 1次/年 每月/季/年度 必要時
員工	<ul style="list-style-type: none"> 勞僱關係 勞資關係 教育訓練 職場安全健康 	<ul style="list-style-type: none"> 雙向溝通會議 勞資會議 教育訓練課程 內部網站/公文公告/申訴信箱 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 每季 1 次 不定期 不定期
企業客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶隱私權保護 產品品質要求 RBA 企業社會責任管理 	<ul style="list-style-type: none"> 網站 客訴處理 客戶滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 年度
社區	<ul style="list-style-type: none"> 環境保護 	<ul style="list-style-type: none"> 公益活動 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期
政府與主管機	<ul style="list-style-type: none"> 符合法令規範 	<ul style="list-style-type: none"> 公函 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期

關	• 配合法令宣導及政策推動 • 資訊公開揭露	• 參加會議 • 研討會	• 不定期 • 不定期
供應商	• 採購規範/綠色採購 • RBA 企業社會責任管理	• 書面稽核 • 實地稽核	• 不定期 • 一年/次

◆ 重大性評估流程

景碩蒐集利害關係人對本公司的關注議題，及參考 GRI 準則中所列之主題及揭露項目擬定議題調查問卷。透過各單位發放企業社會責任意見調查表，由利害關係人協助填寫。本年度採用問卷調查，將原來主題做調整，共回收 418 份回函，首先統計回收問卷鑑別出利害關係人的關注議題，再由 CSR 委員會議決定重大議題優先順序排列，分析關注程度與衝擊程度，並依據重大程度設定短、中、長期需要改善的目標，接著進行內容確信，選定對應的 SDGs，最後審視內容是否符合原則。

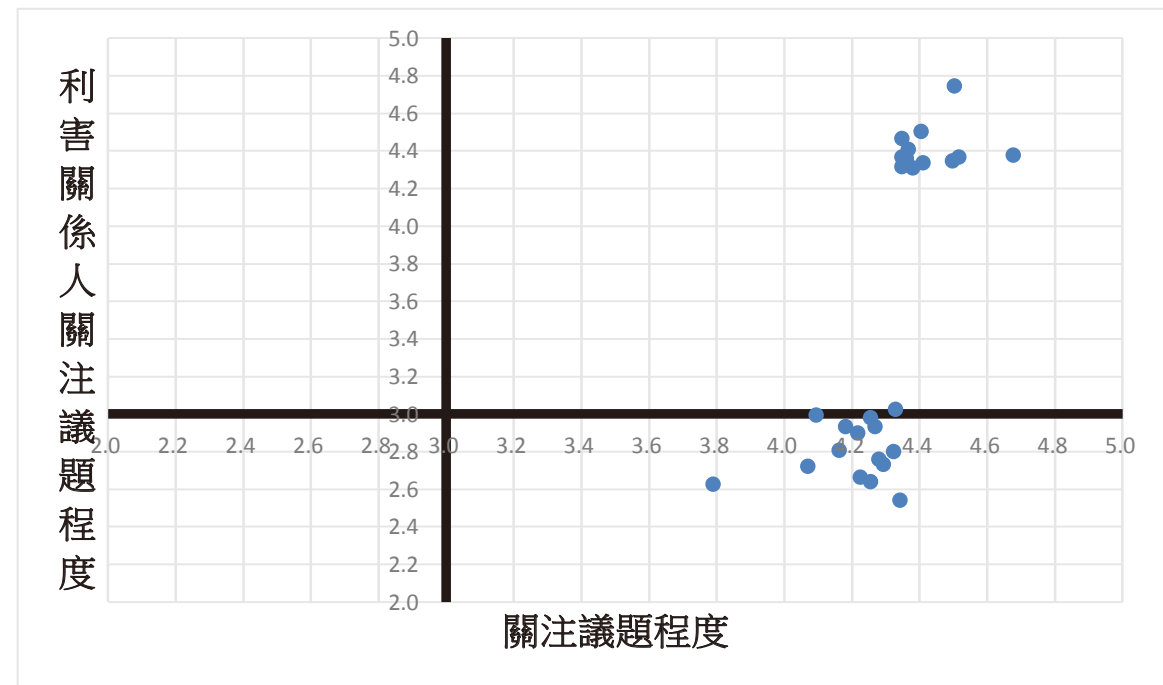
Step 1：蒐集議題

Step 2：鑑別議題

Step 3：優先順序排列

◆ 重大性議題關注程度分析

為掌握利害關係人所關注的議題，景碩透過問卷調查，分析利害關係人對議題所關心的程度，進行實質性評估。CSR委員會根據利害關係人議題關注程度及企業營運重要程度，決定12項重大性議題。



依上述結果，篩選出 2019 年度本公司之重大議題：

公司治理、營運狀況說明、採用本地供應商概況、能源管理、溫室氣體排放量、廢棄物處理、勞資關係、員工職業健康與安全、員工福利與薪資、能源管理、員工多元化發展與機會平等、採用本地供應商概況、社區參與、反賄賂政策及行動。



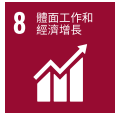









而因揭露之重大議題與去年相同，對應之 GRI 重大準則無調整

◆ 重大性議題與邊界

No.	重大性議題	GRI準則 特定主題	衝擊範圍	涉入 程度	GRI標準	參考章節	● 直接衝擊 ● 間接衝擊		
							上游 原物料/設備/服務供應	景碩製造 SiP/PBGA/FCCSP/CS P/R/F	下游 提供產品/服務
1	公司治理	治理	公司營收	●	102-18	1. 企業經營與治理		V	
2	員工福利與薪資	員工多元化與平等機會	職涯發展	●	405-1、 405-2	3. 關懷員工		V	
3	員工職業健康安全	職業安全衛生	員工身體健康 意外事故發生	●	403-1 403-2	3. 關懷員工	V	V	
4	營運狀況說明	經濟績效	重視股東知的權利	●	201-1	1. 企業經營與治理		V	
5	廢棄物管理	廢汙水和廢棄物	鄰里及供應商	●	306-1 306-2	2. 永續環境	V	V	
6	勞資關係	勞雇關係	員工離職率	●	401-3 402-1	3. 關懷員工		V	
7	能源管理	能源	廠區及宿舍用電管理	●	302-1、 302-3	2. 永續環境		V	
8	溫室氣體排放量	排放	製程的節能減碳	●	305-1、 305-2	2. 永續環境	V	V	V
9	員工多元化發展與機會平等	員工多元化與平等機會	員工工作向心力	●	405-1、 405-2	3. 關懷員工		V	
10	採用本地供應商概況	採購實務	採購價格 對客戶之出貨供應	●	204-1 308-2 414-1	4. 永續價值鏈	V	V	
11	反賄賂政策及行動	反貪腐	公司營運 遵守適用法規	●	203-1 205-2 206-2	1. 企業經營與治理	V	V	V
12	社區參與	間接經濟衝擊 當地社區	社區鄰里	●	203-1 413-1	5. 社區參與		V	

◆ 重大性議題與 SDGs 之連結 (Excel-20200902 永續議題關注程度分析表)

■ 重大性議題與 SDGs 之連結

重大性議題	管理政策	2019 推動結果	未來目標	聯合國 SDGs 目標	
公司治理	持續致力於 IC 載板製造事業，使公司進步成長，鞏固景碩於產業之企業優勢、並持續對社會貢獻，達到與社會共榮共享的遠景。	1. 2019年度公司治理評鑑結果為21%~35% 2. 2019年度未有經證交所糾正之情事 3. 2019年度董事會平均出席率達98.4%	持續租手政府法令規定，提升公司治理評鑑結果。	良好工作和經濟成長	
營運狀況說明		2019年度個體營收為：16,116,157仟元，較去年同期減少6.45%	持續投入研發資源，提供客戶7奈米晶圓製程及多晶片封裝模組所需的解決方案。	工業、創新、基礎建設	
員工福利與薪資	1. 員工之薪資福利給付，符合適用法令。 2. 工作時間與休息時間之規定，符合適用法令。	1. 依法提供符合勞基法的基本薪資。 2. 提供完善的福利措施。	1. 持續遵守勞動相關法令法規要求。 2. 定期收集勞動相關法規，並確認符合狀況，不符者即進行立即修正。	良好工作和經濟成長	
勞資關係	1. 遵守適用之勞動法規，維護員工的人權與勞動權利。 2. 不使用強迫、抵償、契約束縛或非自願的勞工及童工。	1. 依法聘用員工。 2. 歧視案件：0件。 3. 勞資會議每三個月召開，三個廠別 (石磊、清華、新豐) 共召開12場次。 4. 不人道待遇案件：0件。		良好工作和經濟成長	
員工多元化與平等機會		男性與女性基本薪資加酬比為：1:0.95。		性別平等	
員工職業健康安全	1. 符合政府環保安全衛生法規及客戶要求，響應全球綠色環保及零災害運動。 2. 推動親善職場，關懷員工健康。	降低意外事故發生，進而達到工安零災害：制定22項目標方案，達成率100%。	1. 持續以安衛管理系統進行PDCA的監控。 2. OHSAS 18001轉ISO 45001	健康與福祉	
廢棄物管理	1. 加強風險管理及汙染預防工作，降低對人員及環境之衝擊。 2. 營運過程中所排放之化學物質，應透過廢氣排放管制系統進行監測與控制。	1. 廢棄物處理商合格率：100% 2. 廢水 / 廢氣 / 廢棄物處理皆符合法規要求。 3. 取得 ISO 14001:2015 證書	持續以環境管理系統進行 PDCA 的監控。	生產責任	
能源管理	推動工業減廢及節約資源，透過資源有效使用，解決當今能源短缺問題。	實際節電量為1,699仟度，約減少864.8公噸CO2e，實際節能目標達成率為 100 %。	持續透過管理系統的運作，並結合各廠設備展開節能專案，減少能源使用。	改善能源使用效率	
溫室氣體排放量	導入溫室氣體盤查，確定排放來源，降低碳排放量。	溫室氣體排放量總計為208,202.628公噸二氧化碳當量(CO2e)	持續進行盤查，減少CO2排放量。	因應氣候變遷	
採用本地供應商概況	1. 致力於供應商長期配合。並落實其有效管理，兼顧供應商產品的品質、交期與成本。 2. 透過緊密的模式確保供應商提供產品及服務過程，能降低對環境的影響，共同善盡企業社會責任，創造雙贏的永續供應鏈。	1.A 級供應商稽核比例 :100% 2.RBA 簽署率 :100%	持續進行定期供應商稽核	生產責任	
反賄絡政策及行動	確保員工遵守相關反賄賂及反貪腐的法律規定，進行企業社會責任及道德相關教育訓練，提升企業品牌價值。	1. 新進人員：共52次訓練，受訓人數約1,551人 2. 在職人員：以宣導單方式進行訓練，受訓人數5,184人	持續蒐集政府法規，提升員工合規意識。	促進和平且包容的社會	
社區參與	發揮在地經營的力量，以具體的行動回饋社會，以促進社區發展、環境生態保護為己任，共創永續生活環境。	1. 年度社區關懷活動完成8次 2. 贊助費用：51 萬元	協助與贊助社區發展協會相關專案	促進目標實現的夥伴關係	

1 企業經營與治理

管理方針

- 1.1 經濟績效
- 1.2 公司簡介
- 1.3 產品介紹
- 1.4 服務市場
- 1.5 公司治理
- 1.6 治理機構
- 1.7 風險管理制度
- 1.8 誠信經營
- 1.9 資訊安全
- 1.10 參與的公協會



1、企業經營與治理

◆ 管理方針

103-1

103-2

103-3

議題	企業經營與治理
對應主題及揭露項目	205-2, 205-3, 405-1
政策	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續致力於IC載板製造事業，使公司進步成長，鞏固景碩於產業之企業優勢、並持續對社會貢獻，達到與社會共榮共享的遠景。
承諾	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 符合責任商業聯盟(Responsible Business Alliance)行為準則，法規及政府要求。 ◆ 遵守適用法規，維護員工人權及勞動權利。 ◆ 提供安全及適當之工作環境，確保員工身心健康。 ◆ 提倡節約能源、資源與環境保護。 ◆ 建立管理系統，降低勞動、健康與安全、環境、道德議題相關風險，並承諾持續改善，以落實推動企業社會責任。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 從基礎的環境保護、社會責任、公司治理出發，成為企業深耕的文化。 ◆ 減少浪費以平衡成本支出，改善品質以提高利潤，落實 ESG創造員工、企業、社會三贏。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 外部責任：公司法、證券交易法、商業會計法 ◆ 內部制度：誠信經營作業程序及行為指南守則、背書保證作業程序、資金貸與他人作業程序、取得或處分資產處理程序、公司章程、道德行為準則、誠信經營守則、公司治理實務守則、企業社會責任實務守則、景碩防範內線交易作業程序
資源	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 遵循「上市櫃公司治理實務守則」及相關法令規定。 ◆ 董監事參加公司治理相關課程
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 投資人信箱：ir@kinsus.com.tw
方案	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 秉持誠信經營原則，落實推動公司治理。 ◆ 重視股東知的權利，確實遵守資訊公開相關規定。 ◆ 定期公開及揭露公司相關資訊。
績效	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2019年度公司治理評鑑結果為21%~35%。 ◆ 2019年度未有經證交所糾正之情事。 ◆ 2019年度董事會平均出席率達98.4%。

1.1 經濟績效

102-45

回顧

根據 IMF 年初對 2019 年度全球 GDP 成長的預測，全球經濟成長雖較 2018 年度(GDP 成長 3.6%)相對放緩為 3.2%，但仍然處於成長趨勢。半導體產業龍頭台積電對 2019 年整體半導體產業成長則相對樂觀，預期可達 5 ~ 6%。兩者的預測，主要來自於 5G 通信的快速佈建與終端裝置普及，再加上 AI 人工智慧帶動的資料中心與高速運算的成長。這些產品的成長對於半導體產業的驅動力量甚為顯著，對於 IC 載板的驅動力量則表現在銅箔基板材料的高速化、載板層數增加、載板面積成長等方面，對於 IC 載板產業可視為是一個反轉的年代。

時至五月，美國加強了對中國的貿易戰，公布了禁售華為的實體清單(Entity List)，貿易戰開始全面性地影響全球科技產業，半導體的需求及產品產業鏈也逐漸分出兩大系統。

2019 年初，全球對於整年的 5G 基地台佈建數量預估仍高達 35 萬套，而 5G 基地台的普及及滲透率提升，是後續一切應用與終端產品的源頭，對於 IC 載板業者的驅動力則表現在 ABF 載板、FC-CSP 載板與記憶體載板，後續更隱含 AiP 等 SiP 載板的機會。但貿易戰使全球 5G 基地台的新建數量大幅滑落，遠低於年初的估計。

美中貿易與科技衝突壓低了整體半導體產品的需求，也改變了產品內容(IC 等零組件)供應鏈關係，以及 5G、AI 科技發展的進程。影響所及包括有：

1. 中國更加強調半導體產品自主開發的能力，及本土化生產製造的產能。
2. 歐美科技產業逐步加強對中國的封鎖，藉以延長對中國科技領先的時間。
3. 整體 5G 通信的進程持續推遲，Sub-6 頻段的過渡產品提前快速進入市場。
4. AI 以及自動駕駛發展進程持續緩慢，但是“邊緣運算”加速發展。

景碩在 2019 年遭遇到一些市場改變、產品及供應鏈改變的逆風，表現雖不如預期，但我們已做出快速調整。藉此，公司的表現在 2020 年將有大幅度的改善。

本公司 2019 年度之個體營收為新台幣（以下同）16,116,157 仟元，較去年同期

17,228,031 仟元約減少 6.45%，稅後淨損(2,025,332)仟元較前一年的稅後淨利 349,485 仟元，約減少 679.52%；合併營收 22,327,410 仟元，較去年同期 23,727,929 仟元約減少 5.90%，稅後淨損(1,947,268)仟元較前一年的稅後淨利 411,040 仟元，約減少 573.74%。其中營業毛利及淨利均下滑之主要因素為新豐廠的稼動率偏低所致。

財務績效表

單位：新台幣仟元

年度	2017年	2018年	2019年
營業收入	16,286,034	17,228,031	16,116,157
營業毛利	3,077,973	3,615,434	1,106,605
營業損益	499,936	346,545	-1,917,952
本期淨利	415,616	349,485	-2,025,332
本期綜合損益總額	415,616	323,467	-2,113,080
每股盈餘(元)	1.10	0.78	-4.52
資產報酬率(%)	1.46	1.11	-5.53
權益報酬率(%)	1.73	1.25	-7.59

資料來源：景碩科技 2019 年年報第 70 頁、2019 年個體財報

前瞻

綜觀 2020 年整體半導體市場/電子產品市場的發展方向，對 IC 封裝業者來說，成長的契機來自於 AIoT 及 5G 基地台帶來的 ABF 載板商機，以及 AIoT 帶來高頻寬、海量連接、超低延遲等相關運用。

IC載板事景碩科技的核心業務，因應半導體晶圓技術的演進，帶動封裝載板的升級，是最重要的技術演進動力，朝向細線路、高層數、複雜堆疊結構三方面的技術發展，是現階段的技術發展策略。此策略關鍵產品是FC-BGA，它在5G通訊、人工智慧、雲端網路、自動化機器人的應用上，現在已開始萌芽，未來五年將是蓬勃發展的時期。

1.2 公司簡介

102-1

102-5

102-7



景碩科技股份有限公司成立於 2000 年 9 月，總公司位於桃園市新屋區，台灣有石磊廠、清華廠及新豐廠共三廠，主要從事 IC 封裝用之基板製造與銷售。

景碩科技自設立以來秉持「滿足客戶、追求卓越」的理念，朝向技術引導市場的研發方向，以技術、產品超越競爭者來提高獲利，掌握

趨勢研發新世代產品為目標。

企業概要

102-3

102-8

公司名稱	景碩科技股份有限公司
總部位置	桃園市新屋區中華路 1245 號
創立時間	2000 年 9 月
董事長	郭明棟
總經理	陳河旭
資本額 (2019.12.31)	4,510,738 仟元
員工人數 (2019.12.31)	5,184 人

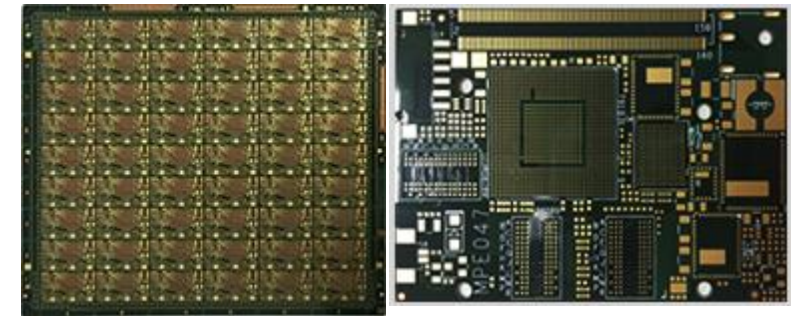
1.3 產品介紹

102-2

景碩主要產品為積體電路用球型陣列 (BGA) 載板，其用途為在半導體構裝時作為晶片載體，同時成為對外電路連接的通道，屬於封裝產業的原物料或者是載體元件，銷售對象主要為國內外之 IC 封裝、設計與系統業者。

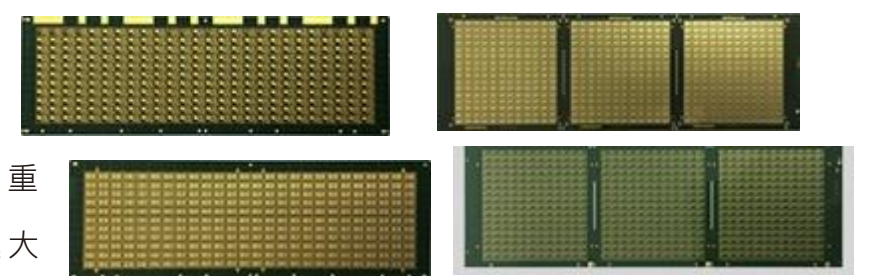
● 系統級封裝載板 (SiP)

系統級封裝為一個系統平台，將多個異質晶片、感測元件、被動元件等等組裝在一個封裝之內。其應用包括"多晶片模組 (MCM)"、"多晶片封裝 (MCP)"、"堆疊晶片封裝"、"封裝內包封裝 (PiP)"、及"內埋元件載板"等。系統級封裝為 IC 系統設計者提供了除了"系統級晶片 (SoC)"之外的另一個運算功能整合方案，它具備有整合不同來源的異質晶片、較小較薄、快速進入市場等優勢。



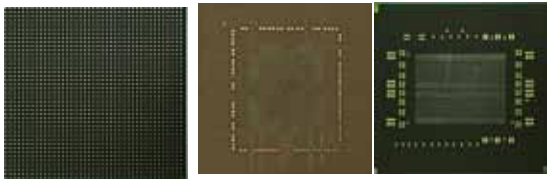
● 射頻模組封裝載板 (RF modules)

無數多樣化的雲端應用程式、多采多姿的多媒體內容，已成了數位時代生活的重點內容。這類的需求需要極大的通訊頻寬，當然也增加了許多手機通訊頻段的需求。為因應未來人類生活中的通訊需求，頻段整合及推出更先進的通訊協定就會一直的進行。在手持式裝置或雲端裝置上呈現出的，就是更多的功率放大器及前段射頻模組。射頻模組封裝載板與多數的數位線路設計略有不同，它需要更高的設計經驗與技巧，同時需求更嚴謹的製程控制。



● 覆晶球閘陣列封裝載板 (FCBGA)

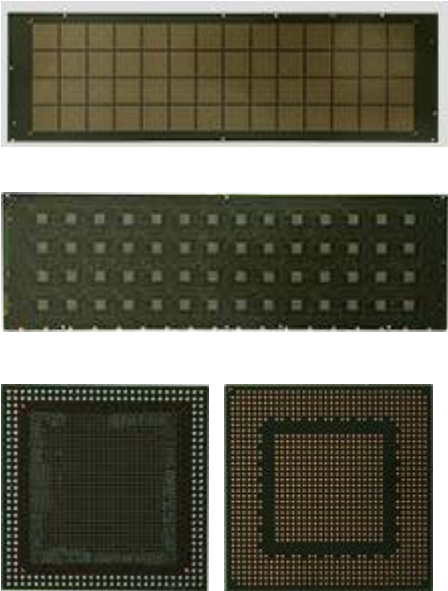
在非常高輸出/輸入腳數，例如微處理器或圖像處理器之類的晶片的封裝上，覆晶球閘陣列封裝就有非常優異的性能及成本優勢。在這



類數千個接腳數的晶片的封裝上，打線封裝技術幾乎不可能同時在性能及成本兩方面與覆晶封裝技術抗衡。在雲端科技的各式應用領域裡，伺服器及資料中心的需求無所不在，它們都需要具備強大的運算功能，晶片的接腳數也不斷的提高，覆晶球閘陣列封裝已經成為主流技術。

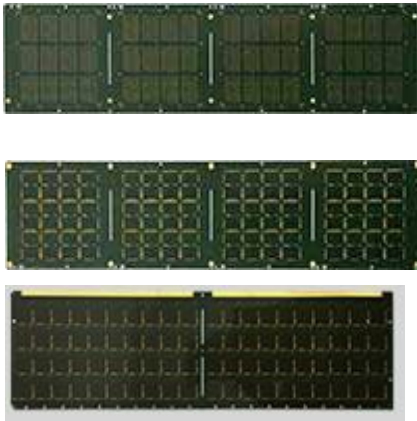
● 覆晶晶片尺寸級封裝載板 (FCCSP)

智慧型手機現今已成為人人持有的裝置，其需求的強大運算能力與網路接取能力，在在都驅使 IC 功能及腳數快速的增加。當晶片輸出/輸入腳數持續增高之際，覆晶晶片級尺寸封裝便益加顯示成本優勢。近期以來，晶片上的凸塊的製程成本也持續下降，這也促使封裝成本更快速的降低。今日，覆晶晶片級尺寸封裝已成了高腳數 IC，例如手持式裝置應用處理器的主流封裝技術。

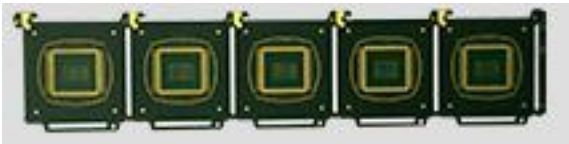


● 打線晶片尺寸級封裝載板 (CSP)

輕薄短小一直是各式手持式裝置發展的趨勢，它驅使了組件及零件的小型化。更薄及更小的 IC 封裝變成了手持式裝置零組件的基本技術需求。晶片尺寸級封裝在這些需求下，便成了手持式裝置內部零組件最主流的封裝技術。



● 塑膠球閘陣列封裝載板 (PBGA)



這是應用於打線封裝最基礎的球閘陣列載板，它的基礎材料為樹脂含浸玻璃纖維的銅箔基板。塑膠球閘陣列封裝基板可應用於相當高腳數的晶片封裝。當晶片功能升級時，通常伴隨輸出/輸入腳數的增加，傳統的導線架封裝結構變得不敷使用，塑膠球閘陣列封裝基板便提供了一個高性價比的解決方案。

產品類別及應用

主要產品	主要用途	終端應用產品
系統級封裝載板 (SiP)	其應用包括"多晶片模組 (MCM)"、"多晶片封裝 (MCP)"、"堆疊晶片封裝"、"封裝內包封裝 (PiP)"、及"內埋元件載板"等。	1. 個人電腦領域，包括桌上型、Notebook 及 Netbook 電腦。 2. 通訊及一般家用或個人用的消費性電子及光電產品。
射頻模組封裝載板 (RF modules)	手持式裝置或雲端裝置上的功率放大器及前段射頻模組。	3. 5G 通訊、人工智慧、雲端網路、自動化機器人的應用。
覆晶球閘陣列封裝載板 (FCBGA)	伺服器及資料中心需要具備強大的運算功能，晶片的接腳數也不斷的提高，覆晶球閘陣列封裝已經成為主流技術。	
覆晶晶片尺寸級封裝載板 (FCCSP)	智慧型手機需求的強大運算能力與網路接取能力，在在都驅使 IC 功能及腳數快速的增加。	
打線晶片尺寸級封裝載板 (CSP)	輕薄短小一直是各式手持式裝置發展的趨勢，它驅使了組件及零件的小型化。	
塑膠球閘陣列封裝載板 (PBGA)	當晶片功能升級時，通常伴隨輸出/輸入腳數的增加，塑膠球閘陣列封裝基板便提供了一個高性價比的解決方案。	

1.4 服務市場

102-4

102-6

景碩奠基於在零組件領域豐富的專業知識與經驗，為顧客提供優質的產品，確保最可靠的供應、最頂級的品質以及最安心的合規標準。

台灣的半導體產業除了擁有核心優勢的人才、技術外，最重要的是要構建完整的產業供應鏈，而隨著最近年來 IC 封裝逐漸為 BGA、CSP，甚至是 Flip-Chip 所取代，成為封裝主流的趨勢



下，景碩科技之專業團隊，在封裝載板研發及製造技術上的投注，已成為技術領先的優勢，其中包含細線路、薄厚度、複雜結構等技術，結合對市場發展及需求的敏銳觸角，現已成為硬質載板、及硬質印刷電路板業界之領先廠商，服務之客戶遍及世界各地，保持在各項科技方面的領先地位，提供客戶更完整之全方位服務。在未來仍秉持持續開發之努力，成為與客戶共同成長茁壯的最佳夥伴。

景碩科技也秉持著對環境的愛護及責任，將 CSR 工作化為日常生活管理的一環，傾聽利害關係人的意見，為綠色環保和人類社會做出相對的貢獻與回饋。

● 主要商品（服務）之銷售（提供）地區

本公司主要產品用途為半導體構裝時作為晶片載體，同時成為對外電路連接的通道，屬於封裝產業的原物料或者是載體元件，銷售對象主要為國內外之 IC 封裝、設計與系統業者。



銷售地區	2019 年度銷售金額	百分比
台灣	6,278,257	28.12%
中國大陸	10,741,969	48.11%
美國	2,845,359	12.74%
日本	1,649,988	7.39%
歐洲	192,111	0.86%
其他	619,726	2.78%
合計	22,327,410	100.00%

單位：新台幣仟元

資料來源：景碩科技 2019 年年報第 58 頁

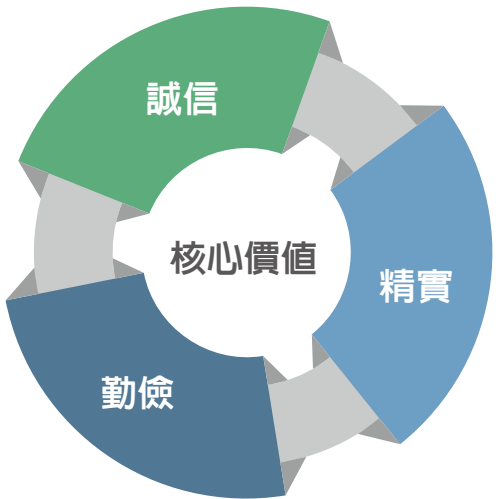
1.5 公司治理

102-16

景碩科技本著誠信、勤儉、精實的理念，朝永續穩健經營而努力，並著重員工的潛能開發，培養合作無間之默契及創新能力，進而建構一個樸實且能為企業發揮極大效能之卓越團隊，持續不停的為企業注入新的競爭利基，成為業界的標竿。

成立以來致力提供客戶高品質與高效率的服務，塑造樸實、精益求精且簡而不繁的企業文化，成為高成長、高績效之領導企業。

1.5.1 願景

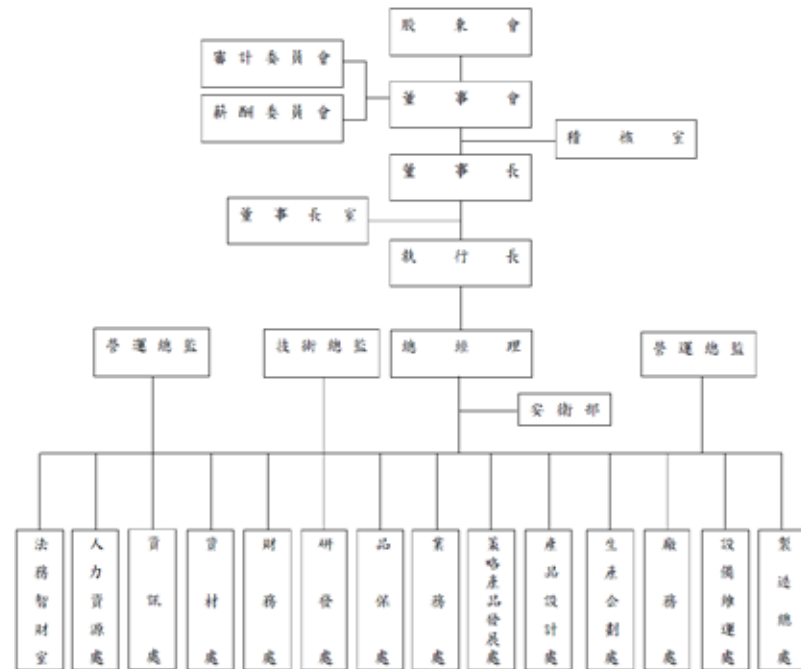


堅守誠信、勤儉、精實的穩健經營正道。

培育、激發員工無限潛能，共同開創卓越團隊績效。

無止境的持續改善，致力使顧客滿意最大化。擠身世界級的綠色高科技領導群，對人類社會環境真正做出貢獻。

1.5.2 組織架構



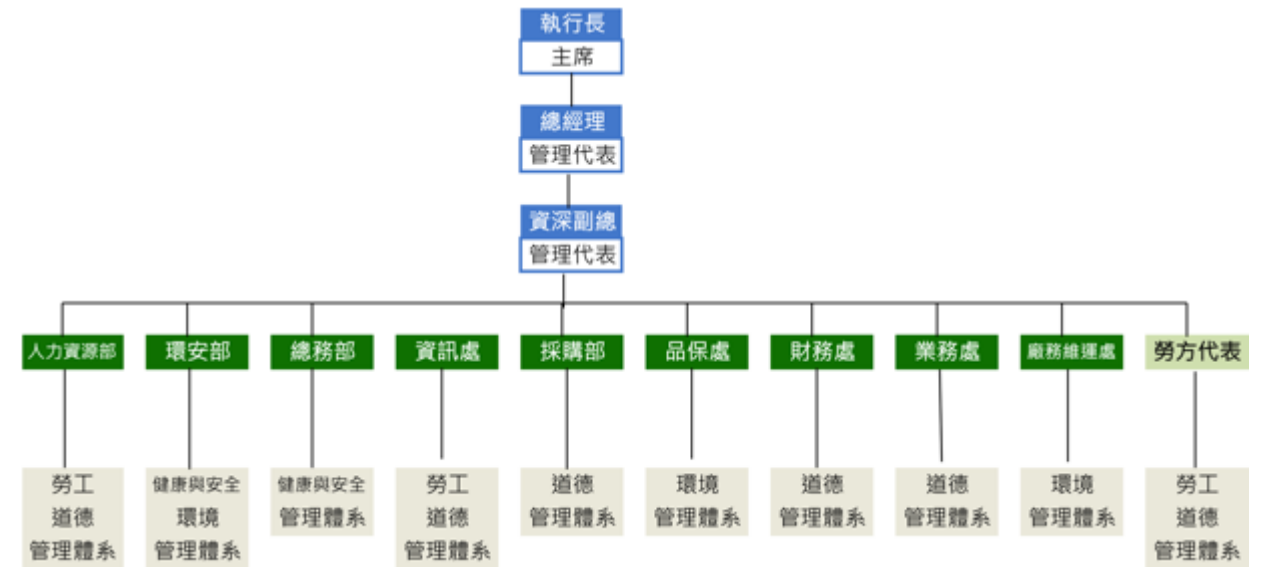
資料來源：景碩科技 2019 年年報第 5 頁

1.5.3 企業社會責任政策

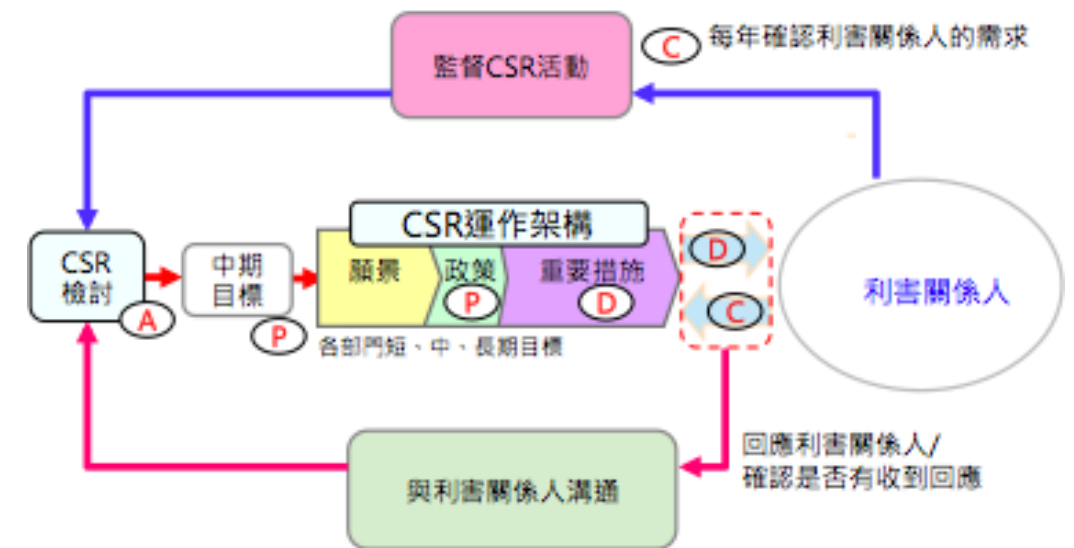
景碩科技堅持在追求企業利潤、確保股東獲利的同時，還必須扮演良好的企業公民角色及具道德規範的企業。隨著成長與獲利的達成，我們為有效推動及落實企業社會責任，於 2014 年依「上市上櫃企業社會責任守則」規定訂定「企業社會責任實務守則」，將企業社會責任視為公司核心價值之一；為實踐及善盡企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，特制定 CSR 推行委員會。提供社會責任相關事務之研議、協調與溝通管道，強化公司競爭優勢及永續經營。

● 企業社會責任委員會及功能運作

「景碩 CSR 委員會」成立宗旨在於實踐景碩對社會的承諾，包括公司治理、環境保護、社會公益及勞資關係等，由總經理擔任管理代表，負責指導 CSR 方針及 CSR 報告書最高審核人員。



本公司期望藉由明確的 CSR 組織與分工，將各項 CSR 議題及目標與日常管理作業相融合，透過每年的定期會議，檢討前一年績效，同時參考利害關係人所關心的議題，決定該年度的永續方案。透過 CSR 委員會 PDCA 的管理循環，讓企業社會責任逐步成為公司營運策略的一環。委員會每半年應定期召開委員會議一次，由執行秘書報告公司相關社會責任業務之推動情形，研議相關議題並置備記錄。



1.6 治理機構

1.6.1 董事會

景碩科技董事長為郭明棟先生，總經理為陳河旭先生。景碩董事會設置 9 席董事，其中含 3 席獨立董事；董事選舉採候選人提名制，董事會績效依公司營運狀況及章程規定提撥董事酬勞並送股東會報告。

本公司具員工身份之董事佔比為 33%，獨立董事佔比為 33%、女性董事佔比為 22%；3

位獨立董事因具備高度專業治理及經營管理能力，故任期年資皆在 9 年以上；董事年齡在 70 歲以上有 4 位，60~69 歲有 1 位，60 歲以下有 4 位。董事平均年齡大於 50 歲。

董事會運作遵循「董事會議事規則」，每季至少召開一次董事會詳細審核企業經營績效，並討論未來發展策略；董事皆秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，依據董事會議事規則及決策程序第 33 條規定「景碩董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，如涉及有董事本身利害關係致損及公司利益之虞時，即應自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得不當相互支援。董事自行迴避事項，明訂於董事會議事規則」。

2019 年共召開五次董事會，平均出席率達 93.3%。

董事會成員：

職稱	姓名	性別	主要經（學）歷	2019 年出席率
董事長	郭明棟	男	國立臺北工專 耀文電子總經理	100%
董事	童子賢	男	台北科技大學電通所 和碩聯合科技董事長	80%
董事	陳河旭	男	清華大學物理系 景碩科技總經理 摩托羅拉製造經理	100%
董事	華旭投資股份有限公司法人代表：蘇艷雪	-	美國卡內基梅隆大學工業管理碩士 華碩電腦投資長 和碩聯合科技投資長	80%
董事	蘇艷雪	女	同上	80%
董事	華旭投資股份有限公司法人代表：吳薌薌	-	靜宜大學國貿系 美國聖湯馬斯大學企管碩士 坤建管理顧問（股）公司副總經理 和碩聯合科技投資長	100%
董事	吳薌薌	女	同上	100%
董事	鄭中人	男	東吳大學法學士 美國史丹佛大學法學博士 世新大學法學院院長及專任教授	100%
獨立董事	陳進財	男	淡江會研所 美國舊金山大學公共行政碩士 南僑關係企業總裁	100%
獨立董事	黃春寶	男	國立臺北工專電機工程科 晶聯電子董事長兼總經理	100%
獨立董事	吳輝煌	男	環隆電氣股份有限公司董事/總經理 台灣區電機電子工業同業公會理事 中華民國工商協進會理事 台灣省工業會理事	80%

資料來源：景碩科技 2019 年年報第 7 頁、第 18 頁

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，2019 年度本公司全體董事依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定進修並定期揭露。景碩董事成員均依規定每年至少進修 6 個小時公司治理課程、新任董事 12 個小時公司治理相關課程，董事會進修時數一覽如下：

職稱	姓名	進修時數（小時）		
		2017 年	2018 年	2019 年
董事長	郭明棟	6	6	6
董事	童子賢	9	6	6
董事	陳河旭	12	6	6
董事	華旭投資股份有限公司法人代表：蘇艷雪	-	-	-
董事	蘇艷雪	6	9	6
董事	華旭投資股份有限公司法人代表：吳薌薌	-	-	-
董事	吳薌薌	6	6	6
董事	鄭中人	6	6	6
獨立董事	陳進財	6	12	9
獨立董事	黃春寶	9	6	6
獨立董事	吳輝煌	6	9	6

為強化監督功能、提升管理績效，董事會下設有薪資報酬委員會及審計委員會，皆由三位獨立董事擔任委員，視公司營運情形及法令規定增設其他因董事會成員之背景與專業多樣化，可從不同角度給予專業建議，對公司治理助益甚，達成各項任務及目標，促使公司穩健成長，達成永續經營之目的。

1.6.2 薪資報酬委員會

景碩科技依證券交易法之「薪資報酬委員會組織規程」，於 2011 年設置薪資報酬委員會，本屆委員會任期為 2018 年 5 月 29 日至 2021 年 5 月 28 日，由召集人黃春寶、獨立董事吳輝煌、陳進財三人組成。2019 年薪資報酬委員會共開會四次，平均出席率達 91.7%。薪酬委員會職權如下，並將所提建議提請董事會討論：

一、定期檢討本規程並提出修正建議。

- 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 三、定期評估本公司董事及經理人之個別薪資報酬。

1.6.3 審計委員會

有效的內部控制體制及稽核是公司治理的基礎，為維護企業完善的內部控制、會計及財務的獨立性，景碩依證券交易法第十四條之四，於 2012 年非強制設置審計委員會，由全體獨立董事三位成員：黃春寶、陳進財及吳輝煌所組成。依規定，每季至少開會一次，負責執行審核公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之控管。2019 年審計委員會開會五次，平均出席率達 93.3%。

1.6.4 內部稽核

為完整檢視與評估內部控制的有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性及透明性以及法令遵循，景碩科技設立直接隸屬董事會之獨立內部稽核單位。

稽核工作係依據已辨識之風險，擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後執行，以提供管理階層內部控制功能運作狀況，並即時提供管理階層以便其了解已存在或潛在缺失的另外管道。

內部稽核於執行年度查核作業後出具書面稽核報告及追蹤報告，除每季在董事會例行會議報告外，並於每月或必要時向董事長及審計委員會報告。

2019 年內部稽核共查核 12 項循環別共 118 項，並未發現內部控制缺失及異常事項，符合率為 100%。

內部稽核運作流程



1.6.5 資訊公開

景碩設有官方網站 (<http://www.kinsus.com.tw/>)，揭露公司基本資料、產品及財務資訊，並設有發言人及代理發言人，專責處理及回應股東權益相關事宜，除不定期舉辦法人說

明會，或透過法人舉辦的投資論壇，在會中公佈並說明營運狀況、及未來展望，亦將相關資料上傳至「公開資訊觀測站」供利害關係人參考。此外，我們依照相關適用法規及主要的行業慣例，定期公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和營運績效資訊。

1.7 風險管理制度

102-11

為符合法令法規、展現企業營運能力、降低意外發生機率，減少資產的損失，追求公司永續經營本公司視永續發展及風險管理為拓展業務的優先考量事項，為確保這些理念全面融入營運作業，我們透過積極的控管行動作為，來進行不確定因素的控管及因應，我們將持續建置企業風險管理相關制度，並持續提高員工風險管理意識，積極掌握與管理風險及不確定性。

1.7.1 風險與機會

風險因子	威脅	因應對策
產業競爭	由於 BGA 載板及封裝技術會隨晶片設計公司產品變化而改變，故產品生命週期都比較短。 由於 BT 基材為 Mitsubishi 專有材料，若面對 Mitsubishi 產能緊縮時，必然會影響產品出貨造成客源流失。	未來公司將配合封裝型態，開發所需的各種覆晶載板、超薄板與高密度載板，同時延伸現有專利技術爭取市場先機。 除與現有 BT 基材廠持續維持良好關係，為避免貨源集中可能的短缺風險，也平行對相關替代品進行開發測試分散用量，以維持主要原料的供應穩定。
客戶對應	市場價格波動影響與客戶關係。	以最先進的優質產品，為客戶提供嶄新價值，並承諾提供營運持續管理所需之必要資源，確保客戶營運維持正常。
業務營運	突發或不可預料的意外事故或自然災害，影響營運狀況，造成財務負擔或引起其他風險。	建立緊急應變計畫與業務持續營運計畫，並定期演練，以強化人員應變能力，並縮短業務中斷之時間與降低中斷所帶來的衝擊。
環安衛管理	氣候變遷引起的天然災害風險持續提升。 因應廠房擴增，生產線化學品及設備使用日益重要	透過管理系統的建置，有效管理營運過程中的能源耗用，降低碳排放量、廢棄物，減少對環境的衝擊。 提供安全職場環境，依據風險類別施予教育訓練與應變演練，保護員工人身安全，降低辦公、作業環境之潛在風險以確保業務活動不間斷。
員工道德	公司經營過程中具有潛在勞工和道德危險及發生可能性的事件，一旦事件發生，有可	對公司可能面臨的風險事先進行辨識及分析，然後採取預先的控制措施及持續監控與改善程序，以儘量降低潛在風險發生的可能

	能對公司的目標、人員、資產、環境及形象等造成傷害，或同時導致這些後果。	性及對公司目標的影響至最小。
供應鏈	公司為穩定貨源及確保原料之品質，一經評等並試產後，多不輕易更換供應商。	建立共同的 CSR 目標，透過定期性之稽核活動、管理審查與程序、確保營運持續管理確實有效，與供應商一起建立具有強大競爭力的供應鏈。
資訊安全	隨著科技發展，公司所面臨之資安風險日益增加。	相關人員於執行政策所規範之事項時，皆需遵守「智慧財產權法」、「電腦處理個人資料保護法」及與客戶之合約規定。進行資訊安全控管，包括實體安全、系統安全、電子文件保全等措施。承諾全力保障客戶知識產權和個人資料。
COVID-19 新冠肺炎疫情	公司此次未受疫情影響，並透過其他客戶轉介造成訂單滿載，逆勢成長。	公司遵照政府指示，進行相關防疫規範，包含入廠人員量測體溫、人員分館分流管制措施。

1.8 誠信經營

1.8.1 道德政策

205-2

景碩重視員工的廉潔與誠信，其分別訂定「道德政策」、「從業道德守則」、「廉潔經營管理程序」，及「防範內線交易作業程序」，其中「道德政策」經由董事長簽署並透過官方網站、及廠內張貼宣導，進行企業社會責任及道德相關教育訓練，並要求於新進員工到職時簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」，以杜絕貪腐情事。

- 新進人員：共 52 次訓練，2019 年受訓人數 1,551 人(石磊廠：521 人、清華廠 543 人、新豐廠 487 人)
- 在職人員：以宣導單方式進行
- 在職人員：以宣導單方式進行訓練，2019 年受訓人數 5,184 人 (石磊廠：1,867 人、清華廠 2,251 人、新豐廠：1,066 人)

所有往來的商業合作夥伴，亦皆遵循「道德政



策」、「從業道德守則」、「廉潔經營管理程序」之最高的誠信標準，落實「誠信經營」的企業文化與經營理念。

在 2019 年度，景碩未發生違反社會、經濟、道德相關法規規範，亦無罰款、賠償之事件發生。

1.8.2 反賄賂反貪腐

205-3

景碩訂有「廉潔經營管理程序」，為保證企業正常的經營秩序，維護公平競爭，用以規範商業購銷行為，禁止任何及所有形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等不正當收益行為。明確規範景碩的一切商業活動或對外接觸的活動：包括與政府部門接觸，客戶業務代表洽談訂單，客戶 QC 驗貨，公正執行產品檢測，驗貨和審核等活動中，禁止在交易之外以回扣、促銷費、宣傳費、勞務費、報銷各種費用、提供國內外旅遊等各種名義直接或間接給付或收受現金、實物和其他利益的一種不正當收益行為。景碩在 2019 年，進行所有營運據點貪腐及賄賂風險評估，並無貪腐及賄賂風險，亦無賄賂或貪污之情事發生。

1.8.3 法規遵循

307-1

景碩遵法守法，定期蒐集彙整經營相關之法令規範，如有新增或修訂，權責單位立即檢視現行的經營模式與行為是否符合，並協助政令宣導予各單位。為維護企業之合法權益，視舉辦法律課程、製作法律文宣，充實員工法律知識。

1.8.4 舉報/申訴機制

景碩以尊重人權、保護智慧財產、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，為確保誠信經營之落實，我們設立獨立運作之稽核室部門，每年定期或不定期執行內部稽核作業，並設有便捷與暢通的申訴管道供內、外部利害關係人舉報且予以妥適之回應，以降低公司營運風險、建立與利害關係人間良好的互動模式。

景碩於官網設置利害關係人專區：
<http://www.kinsus.com.tw/zh-TW/Html/stock-holders>

利害關係人	申訴管道
供應商	電話：+886-3-487-1919 #25000 電子信箱：whistleblower@kinsus.com.tw

客戶	電話：+886-3-487-1919 #25000 電子信箱：whistleblower@kinsus.com.tw
員工	電話：+886-3-4871919 Ext. 27885 電子信箱：hr@kinsus.com.tw
投資人	電話：+886-3-4871919 Ext. 26660 投資人信箱：ir@kinsus.com.tw

1.9 資訊安全

景碩科技為保護本公司資訊資產，免於遭受破壞，不論這些破壞是來自於公司內部或外部以及來自人為、蓄意或意外，爰制定資訊安全政策，以作為實施各項資訊安全措施之標準。透過資訊安全政策之制定，明確宣示高階主管支持資訊安全之決心，並使相關人員有所依循。

本公司資訊安全政策，包括下列事項：

1、資訊安全之原則、標準，以及員工應遵守之規定，包括：

- (1)公司資訊安全之要求及規定。
- (2)資訊安全教育及訓練之要求。
- (3)電腦病毒防範之要求。
- (4)業務永續運作計畫。

2、推行資訊安全工作之組織、權責及分工。

3、員工應負的一般性及特定的資訊安全責任。

4、發生資訊安全事件之緊急通報程序、處理流程、相關規定及說明。

2019年並無發生與資訊相關的違法事件。

1.10 參與的公協會

102-13

景碩科技依產業及業務需求，積極參與相關協會及產業公會組織的活動，經由相關組織的加入，形成與產業成員的密集性溝通機制，能夠接收國內外最新的經濟金融訊息，並且就各項經濟議題及情事提出各項建言，參與同業規範的討論與訂定，有效凝聚共識及促進交流。

名稱	資格	會費金額（千元）
台灣電路板協會(TPCA)	會員	48
台灣區電機電子工業同業公會	會員	42
台灣電路板協環境公益基金會(TPCF)	會員	40
桃園企業聯合會	會員	40
台北市電腦公會	會員	15

2 永續環境

管理方針

- 2.1 環安衛政策
- 2.2 環境績效
- 2.3 溫室氣體盤查
- 2.4 水資源管理
- 2.5 空污管理
- 2.6 廢棄物管理
- 2.7 綠美化環境
- 2.8 環境管理會計



2、永續環境

◆ 管理方針

103-1

103-2

103-3

議題	永續環境
對應主題及揭露項目	302-1, 302-3, 305-1, 305-2, 306-1, 306-2, 307-1
政策	◆ 景碩科技為一專業高階印刷電路板製造公司，建廠以來一直秉持著「提供安全的工作環境、有效防止職業災害、恪盡環境保護責任、綠色經營」為公司經營目標。
承諾	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 符合政府環保安全衛生法規及其他要求，響應全球綠色環保及零災害運動。 ◆ 主動溝通並提供適切之教育訓練，使員工、客戶及承包商認知環保安全衛生是全體人員共同的責任。 ◆ 建立及落實環保安全衛生管理制度，提高環保安全衛生績效。 ◆ 建立安全衛生及管理的工作環境，確保員工身心健康。 ◆ 加強風險管理及污染工作，降低對人員及環境之衝擊。 ◆ 推動工業減廢及節約資源，達到資源有限使用之目的。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續依現有環境管理系統所鑑別出之主題，及外部稽核建議事項為目標。 ◆ 持續推動工業減廢及節約資源，達到資源有效運用之目的。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 外部責任：廢棄物清理法、溫室氣體減量及管理法、水污染防治法、空氣污染防制法、毒性化學物質管理法及土壤及地下水污染整治法等 ◆ 內部制度：環境衝擊及安全衛生危害評估、法規及其他要求鑑別、緊急事件應變及準備管理作業、監督及量測管理作業等
資源	◆ 建置ISO 14001環境管理系統、進行溫室氣體盤查、節能減碳專案
申訴機制	◆ 環安部門：e-mail: jonathanfan@kinsus.com.tw
方案	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 減少產品與服務之資源及能源消耗。 ◆ 減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。

◆ 採用節能、環保原材料。

- 績效
- ◆ 2019年度ISO 14001:2015通過SGS外部驗證
 - ◆ 2019年度ISO 45001:2018通過SGS外部驗證
 - ◆ 2019年度CNS 45001:2018通過SGS外部驗證

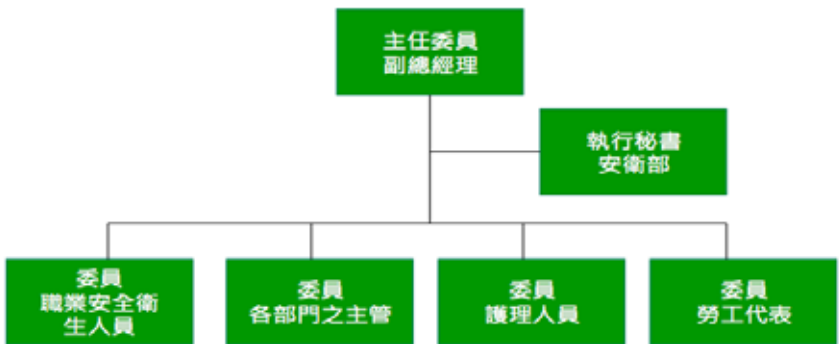
2.1 環安衛政策

本公司之環境安全衛生政策為配合企業經營理念並確認對事業之活動、產品、服務性質及環境衝擊是合宜的，為了達成永續經營，除了追求產品品質之提升，在生產活動中，亦應善盡對環境安全衛生之責任。符合相關環境安全衛生法規要求事項，並表明持續改善與污染預防之承諾。



2.1.1 環安衛管理委員會

本公司以ISO 14001、ISO 45001、CNS 45001 等內容制定環境安全衛生管理手冊。同時依法設立職業安全衛生委員會組織，依法規規定設置委員七人以上，主任委員由環安衛系統之管理代表黃副總擔任，委員由各部級主管、與勞工安全衛生有關之工程技術人員、安衛部人員（含醫護人員）、各部門遴選之員工代表組成，並設置秘書一人，由安衛部主管擔任，而其各部門遴選之員工代表人數應佔全體委員三分之一以上，每季召開一次職業安全衛生委員會，以防止意外災害發生，建立良好的工作環境，落實本公司環安衛政策。



2.2環境績效

302-1

302-3

本公司積極推動各項能、資源的盤查及建置管理系統，並展開各項減量行動。為適切規劃環境永續友善專案，產業的減碳貢獻心力。我們期望從完善環境管理系統開始，逐步提高能源使用效率的目標。

2.2.1 2019年專案成果：

I.通過ISO 14001環境管理系統驗證，景碩於2001年12月導入ISO 14001環境管理系統，承諾推動工業減廢及節約資源，擬定節能改善計畫、合理有效運用能源。ISO 14001環境管理系統推出後，本公司即有計畫地展開教育訓練，提升員工環境管理意識，並依據ISO 14001環境管理系統的標準，訂定節能減碳方案及定期查核執行成效，達到節能減碳之目標。



I. 2019年廠區節能方案

景碩承諾落實能源控管，積極推動各廠區節能節電行動，並結合各廠設備展開節能專案，針對產能需求變化調整設備自動化管理，以達成精簡各項能源使用及提升能源利用率。2019年度實際節電量為1,699仟度，約減少864.8公噸CO₂e，實際節能目標達成率為 100 %。實施節能專案如下：

方案名稱	成本節約 (元)	電力節約 (仟度)	溫室氣體排放減量 (公噸CO ₂ e/年)
石磊工廠棟傳統燈具組更換LED燈具組	496,692	166	84.5
清華廠冰水式冷乾機，取代原公設冷凍式乾燥機	3,532,000	1,353	688.7
新豐廠冷凍式壓縮空壓乾燥機參數設定調整	475,700	158	80.4
新豐廠一般型路燈更換LED型路燈	66,618	22	11.2

資料來源：能源局公告2019年度電力排放係數=0.509公斤CO₂/度

II. 廠區節能措施

空調設備

- 優先採購符合節能標章、環保標章之設備。
- 每年進行保養，以提升使用效。
- 透過巡檢，關閉未關閉之溫控器。
- 一般環境溫度控制在 25 度 C

電力設備

- 廠區燈具陸續替換成 LED 燈。
- 鼓勵以爬樓梯取代搭電梯。
- 事務機器使用具環保標章之產品。
- 規劃節能之配電系統。
- 以定時器設定能源與電腦開關機時間

各項能源使用狀況：

類別	單位	2018 年			2019 年		
		石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠
電力	kWh	103,360,000	202,656,800	79,418,010	103,712,800	198,897,600	88,608,000
電力吉焦耳	GJ	372,096	729,564	285,905	373,366	716,031	318,989
柴油	L	81,411	589,182	0	115,444	552,829	0
柴油吉焦耳	GJ	2,735	19,797	0	3,879	18,575	0
天然氣	M3	0	0	257,991	0	0	214,801
天然氣吉焦耳	GJ	0	0	8,256	0	0	6,874
總耗用	GJ	374,831	749,721	294,161	377,245	734,606	325,863
當年度營業額	仟元	17,228,031			16,116,157		
員工人數	人	5,049			5184		
能源強度 1 (GJ/營業額)	GJ/仟元	0.08			0.08		
能源強度 2 (GJ/人)	GJ/人	280.99			277.34		

備註：

1. 1kwh = 0.0036GJ

2. 1 L 柴油 = 8400kcal(經濟部能源局能源產品單位熱值表)

3. 1M3 天然氣 =8000kcal(經濟部能源局能源產品單位熱值表)

4. 1kcal=0.000004GJ

5. 當年度營業額之組織邊界係石磊廠、清華廠及新豐廠。

2.3 ISO 14064-1 溫室氣體盤查

305-1

305-2

本公司重視溫室氣體排放的問題，透過溫室氣體盤查，確實掌握溫室氣體排放情況。所有盤查作業與文件，均依照國際標準 ISO14064-1 執行，皆符合該標準要求之相關性、一致性、完整性、透明度與準確度等。

範疇	溫室氣體排放源	單位	2018 年	2019 年
直接排放量 (範疇一)	包括固定式排放源、移動式排放源、逸散排放源及製程排放源所排放之七種溫室氣體	t-CO ₂ e	6,853.4047	13,441.2070
間接排放量 (範疇二)	外購電力	t-CO ₂ e	209,562.808	196,994.8088
其他間接排放 (範疇三)	僅鑑別未計算			
總排放量		t-CO ₂ e	216,416.213	210,436.016
當年度營業額		仟元	17,228,031	16,116,157
員工人數		人	5,049	5,384
排放強度 1 (總排放量/營業額)		t-CO ₂ e /仟元	0.01	0.01
排放強度 2 (總排放量/人)		t-CO ₂ e /人	42.86	39.09

備註：GWP 引用依據 IPCC 第四次評估報告(2007)

景碩科技股份有限公司進行2019年溫室氣體盤查，並建立排放源清冊。本次溫室氣體盤查資料期間為2019年1月1日至2019年12月31日，範圍包含石磊廠、清華一廠及新豐一廠。盤查之溫室氣體種類為溫室氣體減量及管理法規之七種溫室氣體，包括二氧化碳

(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF6)及三氟化氮 (NF3) 。

經由盤查計算結果統計，2019年景碩科技溫室氣體排放量總計為210,436.016公噸二氧化碳當量(CO2e)，其中主要貢獻來源為能源間接排放(外購電力)佔總排放量93.61%，其次為製程排放源(四氟化碳氣體為主要貢獻)4.09%與固定燃燒排放(鍋爐柴油、天然氣使用)1.30%，總排放量與去年相比減少2.76%。廠內積極推動各廠區節能節電行動，並結合各廠設備展開節能專案，針對產能需求變化調整設備自動化管理，以達成精簡各項能源使用及提升能源利用率，減少溫室氣體排放。

2.4 水資源管理

306-1

307-1

景碩對水資源是以「減量、回收、再利用」為主要思考，目前用水來源為自來水為主、地下水為輔，並推動各項節水措施以提升水資源利用效率。為了推動廢水再利用符合環保減排，本公司對廢液、廢水排放等嚴格控管，由於工廠原設計有兩條生產線無法有效回收，2018年擬訂專案重新規劃回收路線。改善前廢水進廢水廠處理，會消耗大量液鹼中和及原廢水銅濃度高的問題，經改善後含銅廢水排放降低48噸。

2019年專案成果

節能方案	投入金額	達成狀況	效益
新設銅電解回收機	233萬	每月回收銅管 2-3噸	●降低廢水原水銅濃度。 ●降低污泥量。 ●增加銅回收效益。

水污染防治

本公司由於製程繁複，且使用多種不同成份的處理藥劑，在各製程會排放不同性質的廢水。我們依製程廢水的特性，將其分為 26 類，將其中數類高濃度廢液，先經過前處理後，再混入低濃度廢水，以化學混凝、沉澱、砂濾、活性碳吸附等程序，將廢水處理至銅濃度小於 1ppm，鎳濃度小於 0.3ppm，COD 小於 75ppm，PH 介於 6.5~8 內規標準後，再行排放。

2019年水資源管理分析

項目	單位	2018年			2019年		
		石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠
回收再利用水總量	噸	51,630	126,286	153,551	44,181	103,256	100,867
年度總用水量		1,542,506	2,844,096	468,097	1,492,238	2,784,111	870,387
自來水用水量		1,245,234	2,212,631	331,814	1,106,179	1,841,270	81,002
地下水用水量		297,272	631,465	136,283	386,059	942,841	789,385
水資回收再利用比例	%	4.4%	4.4%	32.8%	3.0%	3.7%	11.6%

廢水管理列表

項目	2018年			2019年		
	石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠
廢水排放總量 (公噸)	1,277,469	2,748,765	390,555	1,236,059	2,657,078	761,112
排放目的地	石磊清華廠承受水體為新屋溪 新豐廠承受水體為茄苳溪					
飲用水水源保護區	不適用					
水庫集水區	不適用					
國家公園	不適用					
野生動物保護區	不適用					
自然保護區	不適用					
海洋保護區	不適用					
水的質量及處理方法	將每日產生之廢水，處理至較法規嚴格之標準後再放流，並以水質自動監控儀器搭配人員定期化驗進行雙重管控。					
所使用之標準、方法及假設	使用較法規 (放流水標準) 更嚴格之標準，訂定銅、鎳、COD、 pH 之廠規加以管控。					

本公司各廠區座落所在地專供工業用途使用，未在生態保護區等位置。2019年度新豐廠區用水總量提升係因新豐廠產能大幅提升。國內水污染防治相關法規日趨嚴格，本公司選擇符合中央主管機關認可之檢驗測定機構，一年4次辦理委外量測採樣、檢測並督導各項污染項目管理過程，以降低廢水排放量，減少對環境的衝擊。

2.5 空污管理

本公司製程中易產生酸鹼廢氣及揮發性有機廢氣，而酸鹼廢氣處理方法常使用洗滌法，揮發性有機廢氣則使用活性碳吸附來處理。在酸洗、蝕刻等步驟所使用溶劑容易逸散成空氣污染源，遵循固定污染源空氣污染物排放標準內排放管道及週界之規定，工作區長期人體毒性不可忽視。

為了減少氣體排放對環境的影響，我們採用下列方式，2019年各項氣體排放均符合環保法規的要求。

空污處理列表

類別	處理方式
VOC氣體	採用濕式洗滌設備，以吸收廢氣中之污染物質。利用水液體的溶解作用，將排氣中可供溶解的氣體加以從氣相分離下來去除。
粒狀污染物 PM	利用集塵設備（包括重力沈降室、旋風集塵器、濾芯集塵器）作處理。
氯化氫、硝酸、硫酸	對於製程所產生的酸氣與酸霧，可採用鹼液，NaOH水溶液進行吸收，就是酸鹼中和的原理，及使用循環水增進吸收效果。
鹼氣	利用硫酸，H ₂ SO ₄ ，洗淨加以處理(酸鹼中和)。

● 空污排放管制列表

項目	單位	2018年			2019年		
		石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠
氮氧化物 (NOx)	公斤	138.79	1,938.75	382.94	209.89	1168.76	308.06
硫氧化物 (Sox)	公斤	1.06	14.7	0	1.19	5.73	0

2.6 廢棄物管理

306-2

景碩對於事業廢棄物依其特性分別管理管制，且以再利用為優先選擇處理方式。目前廠內有資源回收廠商派駐，進行廠內資源回收歸納整理，且廠內設置可回收與不可回收

垃圾桶，以便員工丟棄。安衛部依據廢棄物清理廠商合約狀況及相關法令變更與否，實施廢棄物清理廠商稽核作業。稽核方式為現場或問卷稽核，有害事業廢棄物廠商至少每年稽核一次，一般事業廢棄物廠商至少每兩年稽核一次，其他廢棄物廠商至少每三年稽核一次。現場稽核如發現稽查廠商有違法營運情事時，本公司可對其宣告終止合約關係。處理本公司廢棄物之清理廠商，皆取得廢棄物清理廠商登記或執照、操作許可有效及許可項目。在2019年，廢棄物處理完全符合相關法令，並無廢棄物洩漏事件發生。

廢棄物重量及處理方法

類別	中間處理方式	最終處置方式	2018 年		2019 年	
			噸	%	噸	%
一般事業 廢棄物	物理處理	物理處理	3.28	0.03%	2.74	0.03%
		焚化處理	1208.60	11.02%	1210.12	12.03%
		掩埋處理	0.50	0.005%	54.67	0.54%
		再利用	18.70	0.17%	146.96	1.46%
	焚化處理	焚化處理	6.23	0.06%	2.61	0.03%
		掩埋處理	186.95	1.70%	165.84	1.65%
	化學處理	化學處理	0.55	0.005%	1.55	0.02%
		境外處理	0.06	0.001%	0.08	0.001%
		再利用	-	-	0.01	0.0001%
	熱處理(除焚化 處理外)	化學處理	-	-	0.003	0.00003%
		境外處理	0.04	0.0004%	1.17	0.01%
	通案再利用	再利用	389.16	3.55%	222.58	2.21%
	個案再利用	再利用	-	-	31.07	0.31%

	公告再利用	再利用	1804.48	16.45%	1491.29	14.83%
	公告應回收	再利用	383.24	3.49%	312.36	3.11%
有害事業 廢棄物	物理處理	物理處理	53.47	0.49%	-	-
		焚化處理	183.14	1.67%	13.44	0.13%
		掩埋處理	0.93	0.01%	-	-
		再利用	783.79	7.14%	522.97	5.20%
	焚化處理	焚化處理	3.96	0.04%	121.84	1.21%
		掩埋處理	-	-	107.77	1.07%
	化學處理	掩埋處理	-	-	108.79	1.08%
		廢水處理設備 自行處理	137.60	1.25%	156.37	1.55%
		無最終處置	59.60	0.54%	66.67	0.66%
		再利用	74.69	0.68%	92.40	0.92%
	熱處理(除焚化 處理外)	掩埋處理	1217.70	11.10%	718.40	7.14%
		再利用	3792.96	34.57%	4225.06	42.01%
有害事業 廢棄物	固化處理	掩埋處理	5.74	0.05%	-	-
	通案再利用	再利用	656.47	5.98%	281.05	2.79%

2.7 綠美化環境

景碩於 2000 年在新屋設至石磊廠，為因應產業之急速發展，2004 年新建清華廠，2014 年於新竹新建新豐廠，除了提升新屋廠區業務量外，也增加桃園及新竹地區之就業機會。各廠建廠之初，即考慮美化環境、淨化空氣，並減少工廠產生之廢氣促進健康。廠區內道路人、車出入頻繁，於廠區大門各主要道路及廠房周圍加強樹木植栽，不僅改善空氣品質，且讓員工上班心情變好，幸福感增加。

在綠化面積內加蓋景觀生態池，與廠區的植栽綠化，來創造多樣化的小生物棲地環境，豐富的生態基盤。綠美化規劃與執行之特色，分別依三個廠區介紹如下：

● 石磊廠：

綠化面積 281 坪，內含 51 坪錦鯉魚池，綠化植物多為常綠植物，點綴部分賞花植物，一年四季都有不同的景緻。魚池錦鯉飼養約 80 尾精選錦鯉，增添花園動態氛圍。從高處往魚池俯瞰，即可看見公司 LOGO K 字之巧思。本美景石磊廠另增闢二處空中花園，除了綠化美化環境，提供更多的休憩環境讓員工在休憩時視覺更為舒適。



● 清華廠

綠化面積 336 坪，綠化植物多為常綠植物，點綴部分賞花植物，一年四季都有不同的景緻。綠化區域分散在停車場與行政區域動線週邊，洽公來賓進入廠門時，及員工上下班時段的視野增添綠意，使人感受到本公司致力於綠美化之用心。



- 新豐廠：
綠美化面積 1,900 坪，內含 23 坪錦鯉景觀池。
綠化植栽以常綠喬木為主，輔以矮灌木及賞花植物，搭配出多層次的立體綠化造景，其中並建有南方松涼亭 2 座，以休憩概念規劃，讓綠化不只是美化景觀，更進一步考慮實用性，提供員工休憩及下班後能夠融入大自然中，身心靈徹底放鬆。



(如ISO 環境管理相關系統教育訓練/環保、節能相關議題人員培訓費用/ISO環境管理相關系統(14001、14064)認查證費用				成環境永續KPI
---	--	--	--	----------

2.8 環境管理會計

近年來，由於環保意識高漲，對於環境品質之要求與日俱增，兼以各項污染物排放標準逐漸提高。本公司自2000年9月成立至今近20年，已投入數億元購置防制污染設備，以便全力做好防制污染工作。

- 2019年度環境相關支出：
- 單位：新台幣仟元

項目	2019年			效益
	石磊廠	清華廠	新豐廠	
水質檢測費	31.832	1,091.106	291.943	提供員工合格的飲用水，重視員工健康
廢棄物處理費	5,714.626	11,033.327	1,793.436	回收材料被其他廠商轉投入為其再生原材料使用。
空污費 (如:室內空氣品質檢測費用, 2017報告書有數字)	27.948	93.445	649.758	維持設備正常運作; 降低對人體呼吸道的衝擊。
土壤及地下水整治費	493.243	996.538	496.123	減少對土地污染及對生態環境破壞
改善能源設備費	990.000	5,120.000	986.546	降低能資源耗用
管理成本	76.166	76.166	76.166	透過管理系統驗證，達

3 關懷員工

管理方針

- 3.1 人力資源結構
- 3.2 員工權益
- 3.3 傾聽員工的聲音
- 3.4 員工舉報/申訴機制
- 3.5 人才培育與發展
- 3.6 員工福利
- 3.7 職場安全管理
- 3.8 親善職場



3、關懷員工

◆ 管理方針

103-1

103-2

103-3

議題	關懷員工
對應主題及揭露項目	401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 403-1, 403-2, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, 408-1, 409-1, 410-1, 412-2
政策	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不使用強迫、抵債、契約束縛或非自願的勞工。 ◆ 工作時間與休息時間之規定，符合適用法令。 ◆ 員工之薪資福利給付，符合適用法令。 ◆ 以平等及符合人道方式對待與尊重每位員工。 ◆ 提供平等工作機會給求職者及每位員工，不因種族、國籍、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、國籍、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治立場、工會成員身分或婚姻狀況等，而有所歧視。 ◆ 尊重員工集會結社的自由與權利，保護員工能夠在不必擔心被報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理層溝通。
承諾	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 遵守相關勞動法規，保障員工合法權益，人力資源政策應尊重基本勞動人權保障原則。 ◆ 提供兩性平等平權及免於歧視與騷擾的工作環境。 ◆ 提供員工安全與健康之工作環境。 ◆ 建立有效之職涯發展培訓計畫。 ◆ 建立員工各項溝通對話管道。 ◆ 提供員工依營運所在地國家之勞動法律資訊。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 定期召開勞資會議，蒐集員工意見 ◆ 提供員工完善的福利制度、提供教育訓練，發揮組織最大功能 ◆ 推動健康職場
責任	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 外部責任：勞動基準法、勞動檢查法、職安法 ◆ 內部制度：職業安全衛生管理系統、薪酬委員會、人評會、員工績效評核辦法、性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法、員工晉升管理辦法、禁止歧視管理辦法、員工獎懲管理辦法、職工福利委員會組織章程等
資源	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 員工健檢費用：1,129,530元 ◆ 員工訓練費用：4,092,371元
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 人力資源部信箱：hr@kinsus.com.tw ◆ 申訴電話：+886-3-4871919 Ext. 27885

方案	◆ 職安：。
績效	◆ 歧視案件：0件 ◆ 不人道待遇案件：0件 ◆ 勞資會議每三個月召開，三個廠別（石磊、清華、新豐）共召開12場次 ◆ 工安零災害：達成率100%。

3.1 人力資源結構

102-8

405-1

408-1

409-1

員工是公司重要的利害關係人與資產，員工也是企業邁向產業卓越及因應產業競爭的關鍵優勢，因此景碩重視每位員工的基本權益。景碩秉持「尊重人性、關心員工」的理念及原則，透過合理的工作條件及完善職工福利，充份照顧員工的身心健康，讓員工能心無旁騖並樂在工作。

截至2019年12月31日止，景碩員工總數為5,184人，其中外籍員工佔29%，包含菲律賓、越南、馬來西亞、澳門等多元化員工，本公司絕不會限制或以契約方式脅迫外籍員工，也絕不使用任何形式的強迫、監禁、契約束縛或抵押(包括抵債)外籍員工，身份證、護照、居留證或金錢的手段，受僱必出於外籍員工自願。總員工數與前一年度並無重大變化及季節性的差異。

景碩尊重每位員工的差異，同時導入勞工管理系統，並致力於遵守勞動基本原則與權利，招募時由人資部門嚴格把關以鑑別員工真實年齡，絕不誤用及招聘童工及學徒工，確保員工到職時至少年滿15歲，如發現公司有任何未滿15歲之人時，即時通知人資單位及公司代表採取兒童工救濟行動；同時確保懷孕期之女性員工不可從事具有危險性或有害性的工作，產假及哺乳期間均享有國家規定的福利待遇；且提供身心障礙之弱勢族群工作機會。本公司排除各種形式的就業歧視及強迫勞動，致力提供友善的工作環境，強化景碩與員工間的溝通與連結。

✓ 依聘僱類別的分佈

聘僱類別		2018 年度		2019 年度	
		男	女	男	女
員工總人數	直接	2,146	1,325	2,176	1,348

	間接	1,012	566	1,077	583
本國員工	直接	1,464	741	1,455	745
	間接	967	480	1,033	476
外籍員工	直接	682	584	721	603
	間接	45	86	44	107

備註：

- 1、直接人員：產線或製程人員
- 2、間接人員：行政或管理人員
- 3、本公司全部為正職人員，無兼職人員

✓ 依年齡組成的分佈

年度	統計項目	高階主管		中階主管		一般員工		總計
		男	女	男	女	男	女	
2018 年	總人數	60	7	97	14	3,001	1,870	5,049
	30 歲(含)以下	0	0	1	0	1,103	840	1,944
	比例	0%	0%	1%	0%	23%	17%	39%
	31 歲-50 歲(含)以下	36	6	90	12	1,841	963	2,948
	比例	54%	9%	81%	11%	38%	20%	58%
	51 歲(含)以上	24	1	6	2	57	67	157
	比例	36%	1%	5%	2%	1%	1%	3%
2019 年	總人數	69	10	101	18	3,083	1,903	5,184
	30 歲(含)以下	0	0	0	0	1,097	794	1,891

	比例	0%	0%	0%	0%	22%	16%	36%
	31歲-50歲(含)							
	以下	38	8	94	16	1,916	1,032	3,104
	比例	48%	10%	79%	13%	38%	21%	60%
	51歲(含)以上	31	2	7	2	70	77	189
	比例	39%	3%	6%	2%	1%	2%	4%

備註:

1、中階主管：資深副理（技術）、資深副理（行政）、副理（技術）、副理（行政）、資深主任、主任、副主任；四職等至六職等、專案主管

2、高階主管：七職等以上

3、年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數

3.1.1 人力招募與流動

401-1

景碩訂有完整人才招募標準機制，採公開招募，符合公平、公開原則。透過各項測驗及面談，確保受雇於本公司的員工都能夠適才適所，找到適合的舞台。甄試、進用、分發、配置、工資、晉升、獎勵和培訓機會時，不因種族、人種、膚色、階級、語言、思想、宗教、黨派政治、軍籍、國籍、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、懷孕、健康狀態或以往工會會員身分，予以歧視。本公司保障員工合法權益，且雇用政策無差別待遇。

我們積極拓展多元招募管道，除了透過人力銀行招募人才，也透過校園徵才、聯合博覽會、獵人才公司等管道，吸引更多優秀人才加入。此外，提供更具競爭力的薪酬及完善的福利制度，讓員工擁有完整的在職訓練及人性化之工作環境，重視員工職場及生涯之規劃與發展。

✓ 依年齡、性別新進/離職員工的總數及比例

年度	2018 年		2019 年	
年齡	新進員工總數	離職員工總數	新進員工總數	離職員工總數

	男	女	男	女	男	女	男	女
30歲(含)以下	334	256	232	124	321	198	228	156
比例	36%	27%	26%	14%	37%	23%	26%	18%
31歲-50歲(含)以下	232	112	328	184	237	96	322	146
比例	25%	12%	37%	21%	27%	11%	37%	17%
51歲(含)以上	4	1	11	6	9	1	10	5
比例	0%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	1%
依性別小計	570	369	571	314	567	295	560	307
依性別小計比例	18%	20%	18%	17%	66%	34%	65%	35%
總計	939		885		862		867	
總計比例	19%		18%		17%		17%	

備註:

1、新進員工定義為2019年到職且滿3個月人員

2、新進人員年齡佔比計算公式：以30歲以下員工比例為例，計算方式為新進人員30歲以下員工人數/該年度新進員工總人數

3、離職人員年齡佔比計算方式：以30歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員30歲以下員工人數/該年度離職員工總人數

4、依性別小計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度男性或女性新進員工人數總計/該年度新進員工人數總計

5、總計比例計算公式：以新進員工此類別為例，計算方式為該年度新進員工人數總計/該年度員工總人數

✓ 身心障礙員工聘僱狀況

✓ 依《身心障礙者權益保障法》第38條第2項規定：「私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在67人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總

人數百分之一，且不得少於一人」。景碩用實際行動支持身心障礙之弱勢族群工作機會，至2019年底僱用之身心障礙員工共計47人，達法定之進用標準。

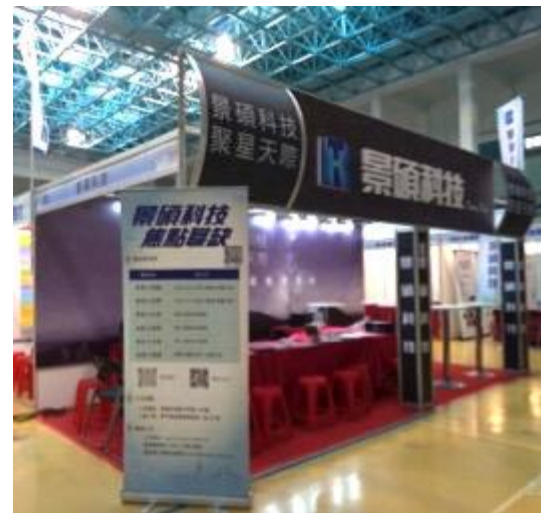
類別	2018年		2019年	
	男	女	男	女
身心障礙員工聘僱人數	36	4	35	5
合計	40		40	

資料來源：景碩科技 人力資源處

備註：2019年實際雇用人數40人，含7位極重或重度身心障礙者（男 5 人、女 2 人），換算雇用人數為47人

✓ 校園經營

景碩科技近年不斷地深耕校園，不僅是拓展景碩的雇主品牌，更將景碩的價值觀傳遞給年輕學子。2019 年度，景碩共參與 9 場校園徵才，包括臺大、成大、交大、台科大、清大、北科大、中央、中興、中原，期間與超過 200 名的學生互動，介紹景碩的企業文化、半導體產業，及職務需求。除了提升景碩知名度，更藉此互動引領學子對職場更有概念，為人生的下一個階段，提早做好準備。



除了校園徵才外，景碩為培育化學、化工、材料、機械、電機、電子等相關領域人才，特設置人才培育獎助學金，以鼓勵優秀學子們專心致力於相關學術研究及技術創新，並提前網羅有志於本公司服務、發展之人才。景碩也與元智大學-化學工程與材料科學系進行產學合作。景碩從中了解研究的最新趨勢，學界也從中獲得業界的發展方向，共同研究開發新技術，共榮發展。

3.2 員工權益

景碩依據員工學經歷背景、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來核定其薪資水，支付給員工的工資符合所有適用的工資法律(包括有關基本工資、加班時間和法定福利的法律)，男女性皆為同工同酬，不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團而有所不同。

3.2.1 薪資報酬

405-2

除了基本薪資及三節獎金之外，亦根據公司營運狀況進行彈性變動薪酬發放，包含月紅利獎金、季績效獎金、員工酬勞、資深員工、模範員工等，以適時激勵士氣並留任優秀員工；年度調薪則依員工之職等及考績分別擬訂薪資調整項目及金額。

✓ 基層人員起薪與台灣基本工資比為1：1。

✓ 2019年度一般員工(不含中階以上主管)之經常性薪資總支出與2018年度比較率為-8.35%。

年度	2018年				2019年			
	基本薪資		平均薪資		基本薪資		平均薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
一般員工	1.00	0.88	1.00	0.88	1.00	0.90	1.00	0.89
中階主管	1.00	1.08	1.00	1.04	1.00	1.01	1.00	0.97
高級主管	1.00	1.05	1.00	1.05	1.00	0.99	1.00	0.99

資料來源：景碩科技 人力資源處

備註：

- 1.「基層人員」定義類別為外籍藍領勞工。
2. 2019 年 12 月台灣基本工資為新台幣23,100元。
- 3.「基本薪資」計算範圍為固定薪資項目，「平均薪資」計算範圍為經常性薪資項目，統計範圍為本國員工。

3.2.2 育嬰留停

401-3

為了保障員工兼顧事業與家庭並落實性別工作平等法，讓生產女性員工得到更好照顧，本公司提供勞工育嬰留職停薪假不限女性，亦提供男性陪產假，職場環境受到員工肯定。

項目	性別	2017 年	2018 年	2019 年
當年度符合育嬰假資格人數	男	287	271	257
	女	170	174	182
	合計	457	445	439
當年度申請育嬰假人數	男	19	10	8
	女	34	34	32
	合計	53	44	40
當年度應復職人數(A)	男	12	14	11
	女	34	29	41
	合計	46	43	52
當年度復職人數(B)	男	9	11	4
	女	14	18	25
	合計	23	29	29
復職率(B/A)	男	75%	79%	36%
	女	41%	62%	61%
前一年度育嬰留停應復職且復職人數(C)	男	2	9	11
	女	6	14	18

	合計	8	23	29
育嬰留停應復職後超過12個月人數(D)	男	1	9	10
	女	5	9	16
	合計	6	18	26
留任率(D/C)	男	50%	100%	91%
	女	83%	64%	89%

備註：

復職率=育嬰假後實際的員工總數(B)/育嬰假後應復職員工總數(A)*100%

留任率=休完育嬰假後12個月仍在職的員工總數(D)/上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數(C)*100%

3.3 傾聽員工的聲音

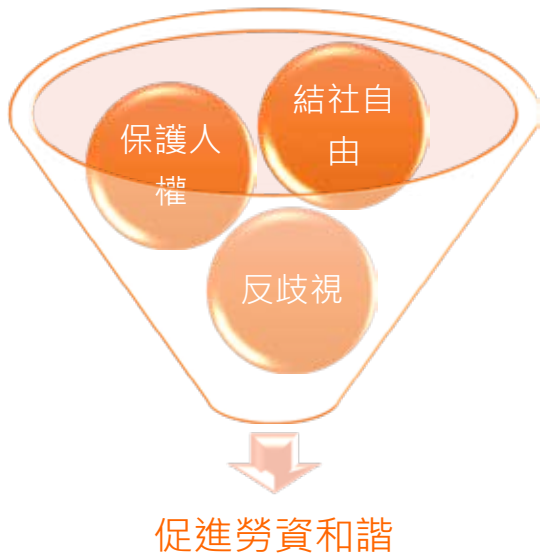
景碩秉持公平、公正、公開原則，確保每個員工在錄用、工資、待遇、培訓機會、工作安排、升職、處分、解雇等方面都受到公平的對待，提供暢通溝通管道，期望達成即時照顧員工、提供問題諮詢或轉介服務，保障員工權益。為了廣泛及完整獲得員工意見，員工可透過多元化的溝通管道，如：勞資會議、職工福利委員會、意見箱、申訴專線等提出之問題。我們也會定期舉辦員工溝通會議，與員工進行雙向溝通、傾聽員工心聲，針對員工所反應的意見和想法，予以妥善處理並提供協助與進行改善，並審慎評估企業管理政策與執行面是否需進行調整。

3.3.1 人權與反歧視

406-1

412-2

景碩訂有「禁止歧視管理辦法」，禁止任何形式之性騷擾、性虐待、體罰、精神脅迫或身體脅迫或口頭辱罵員工之不平等的待遇行為。若員工對公司制度或幹部的管理有所



疑慮，可以用書面方式投出申訴，由人力資源處依「員工檢舉及申訴處理程序」之規定負責處理員工受歧視事件。人力資源處秉持獨立、客觀態度，在第一時間進行瞭解，若經調查結果屬實，公司會對歧視者進行懲處，並將處理結果告訴申訴員工。在有效機制控管下，2019 年並無發生相關歧視個案。

此外，我們也進行人權溝通與訓練，如：透過新人訓課程讓新進員工簽署文件、E 化電子公文提醒、要求現場人員簽署、要求供應商簽署道德承諾書、客戶稽核時進行確認。

每年新進人員皆須受 8 小時之新人訓練，2019 年新人訓練比例 100%。

3.3.2 結社自由

景碩尊重並保護員工所組建或參加組織的合法權利，以及其集體談判、和平集會之權利。並承諾對參與上述結社活動之員工不得有任何不平等之待遇，也不得以任何獎勵或恐嚇控制或企圖控制員工。員工代表有權根據適用法律法規或公司與員工組織簽訂的雙方協議接觸其成員。公司不得干預員工制定其章程和規則、自由選擇代表、組織管理和活動以及制定計劃。開放的結社制度下，員工不會受到報復、威脅及騷擾，可與公司公開溝通工作、管理等議題。

3.3.3 營運變化最短預告期

402-1

當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，對此本公司遵守《勞動基準法》，終止勞動契約的最短預告期間，依以下規定辦理：

- 於公司服務滿三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。
- 於公司服務滿一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。
- 於公司服務滿三年以上未滿一年者，於三十日前預告之。

3.3.4 多元化溝通管道

會議名稱	主席	開會頻率	2019回饋議題
雙向溝通會議	陳河旭總經理	每年2次	7件
CSR 推行委員會 管理審查會議	黃耿芳副總經理	每年1次	9件

勞資會議	黃耿芳副總經理	每季1次	105件
職災事故調查小組	黃耿芳副總經理	依實際需要辦理	11件
晉升評議委員會	李秉澤處長	每年2次	無
申訴 / 舉報評議委員會	楊繼敏副理	依實際需要辦理	13件

綜觀2019年共召開十二次勞資會議，反映議題為：政策類12件、伙食類20件、設施類45件、福利類25件、宣導類3件，共5項105件。由管理代表回應並獲得共識

● 雙向溝通會議



3.4 員工舉報/申訴機制

景碩建立充分且有效的勞工申訴/投訴流程，員工發現有不當行為或遭受不合理的人道待遇時，可以秘密地訴說與工作相關的不滿或抱怨，或直接向員工代表或更高階主管投訴而不擔心遭到報復或恐嚇等。人力資源處收到申訴後，安排合適人選對有關質疑、質詢和投訴資訊進行調查、核實情況、分析原因，並作出適當之處理，並回覆予提出質疑、質詢和投訴之人員。

2019年共收到13件申訴案件，10件透過電話、3件透過意見箱提出意見；其中生活與工作佔7件，件數最多，其次為公司制度3件及伙食3件，處理結果由人力資源處製成書面資料後回覆申訴人。



3.5 人才培育與發展

因應全球化趨勢，景碩深信「唯有人才，永不折舊！」企業的成功依靠的是每個員工的努力和團隊績效，故透過完整、系統化的訓練與發展架構，全力驅動、發揮每個員工的潛能，培養員工能在全球化環境下勝出的能力，是景碩的重要使命。我們規劃一系列完善的訓練制度與職涯規劃，致力於建構多元、自主、優質的學習文化，讓員工職涯及生活品質都能同步提升。

3.5.1 多元系統化教育訓練

景碩教育訓練體系依新進員工訓練與在職訓練，規劃不同的架構，面對大環境和公司未來發展、人員定位的轉換，訓練架構和制度隨著公司經營和員工發展設計而成。

新人培訓機制-為使新進員工能熟悉環境、認識職務內容、以及快速融入企業文化，定期辦理新進人員職前訓練課程，並視實際需要彈性調整頻率與時數。新進人員職前訓練課程包括：公司簡介、人事規章與福利制度、資安宣導、電子行業行為準則、勞工安全衛生介紹、人權宣導等，共計8小時課程。

3.5.2 聚星計畫

景碩重視新人的培訓及養成，為使新進工程師在進入景碩後能夠深入了解公司基本組織、文化及全製程，透過為期三個月的聚星計畫，快速地掌握工作環境及傳承指導，藉由計畫中的新人培訓計畫15階段，凝聚新人向心力，並快速融入景碩大家庭，依各單位業務特性之需求安排專屬之訓練地圖，計畫內容包含：新人訓、景碩之星、各單位重點工作了解、全製程學習、雙軌OJT、Mentor Match、能力養成班、專題報告、產線實習、審查會報告、團隊活力共識營、結訓典禮、與廠長有約、技術論壇及與總經理有約，共15階段。

透過通識、專業課程及階段性報告產出的機制，有效提供新進工程師學習管道，使其對產品製程作業能更深入瞭解，培育養成邏輯思考與表達能力、問題分析與解決能力，並透過此過程強化企業內跨部門溝通之能力。



● 依性別/類別區分每名員工受訓練的平均時數

年度		2018 年					2019 年				
項目		人數	男	女	總時數	平均時數	人數	男	女	總時數	平均時數
職級	一般員工	4,262	2,548	1,714	13,049	3.06	4,336	2,592	1,744	14,583	3.36
	中階主管	720	550	170	87,774	121.91	769	592	177	74,680	97.11
	高階主管	67	60	7	645	9.62	79	69	10	624	7.90
總計		5,049	3,158	1,891	101,468	20.1	5,184	3,253	1,931	89,887	17.34

備註：

1. 男女未因性別而有時數差異，乃因工作需求規劃其訓練時數。
2. 2019年員工訓練總時數為89,887小時，總受訓人次達5,184人次，平均每人次受訓時數約17小時；年度訓練支出為4,092,371元，平均每人次受訓費用約789元。

3.5.3 保全訓練

410-1

保全公司為駐廠之供應商，每一位新進之保全人員，於報到後在廠內完成三天的職前訓練，訓練項目包：公司勤務管理規範、基本禮儀、門禁管理及監控系統及新進人員職前訓練課程；在職保全人員則固定每月進行四小時的在職訓練，項目涵蓋：危機處理準則、防災救護、刑事法概要與相關執勤原則與防身術；另會接受專業訓練，包含消防、管制等。

保全人員負責維持公司正常生產秩序，保護公司財產安全和員工安全，不得打罵員工、不正當搜身或限制員工自由，遇緊急事件時，通知相關權責單位處理。

2019年共有12位新進保全人員，100%完成職前訓練；40位在職保全人員，100%完成在職訓練。

3.5.4 績效制度

404-3

景碩建立完整的「員工績效評核辦法」，除了協助員工持續成長，同時也吸引、留置、激勵關鍵人才。年初由主管宣達組織整體目標，指導員工訂定工作目標，以達成組織的

中長期目標；並提供績效溝通管道，定期與員工進行績效檢視與檢討改善，以公平客觀評核員工工作表現；並作為人才發展、人員異動之參考，以及晉升、調薪之依據。

四職等至七職等且任職滿六個月以上之員工，每半年評核乙次，分為目標管理與績效考核。

三職等（含）以下每月由各部門主管自行評核並作為獎金發放依據。

2019年績效評核比例為100%。

3.6 員工福利

401-2

3.6.1 退休金保障

景碩按勞動基準法規定，由公司每月提撥「退休準備金」提存於台灣銀行信託專戶，並由勞資雙方組成「退休準備金監督委員會」，負責管理監督及審核退休準備金相關事宜。針對 2005年勞退新制的實施，我們亦完成全體員工的新舊制選擇，針對選擇舊制的員工，公司每月提撥金額為舊制員工的薪資總額2%，另對照前一年度會計師精算的退休金報告書，精算次年度整年應提撥舊制退休金總數，會計根據總數平均12個月份攤提，若每月薪資總額提撥2%的金額少於平均每月應提撥金額，會計會補足退休金提撥金額，以符合精算師預估提撥金額；選擇新制的員工，公司每月依投保薪資提撥6%至個人退休金專戶。員工也可在其每月工資百分之六範圍內自願提繳退休金，勞工自願提繳部分得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

2019年底，公司應付退休金，帳上提撥(負債)112,816仟元；2019年底，實際已提撥至台灣銀行，勞工退休準備金監督委員會120,015仟元。

3.6.2 多元化福利制度

景碩認為，唯有優質的生活品質，員工才能創造工作上最大的效率，除了提供安全舒適的工作環境，同時也重視員工的休閒生活，依法設置職工福利委員會辦理各項福利措施，及管理各項員工福利。多元且完善的福利項目，包含營造藝術環境、飲食、制服、住宿、停車、休閒娛樂、幼兒托育等。希望每一位員工享有身心平衡的健康人生，並藉此促進員工感情交流、激勵員工士氣與向心力。

✓ 藝術環境

自 2001 年開始，持續購買藝文展品佈置環境，展品範圍廣泛，包含油畫、水彩、版畫，以培養員工藝術氣息與激化創意。



✓ 飲食

員工餐廳提供四餐(早、午、晚餐、宵夜)，各廠有自建廚房及設備，有專業廚師駐廠服務，嚴格控管食材品質，由營養師搭配均衡餐點，製作色香味俱佳的營養餐飲，精心設計多元化餐點之選擇，提供自助餐、快餐、主題餐點、咖啡吧、水果吧與 24 小時營業超商，員工在廠內不必煩惱飲食的問題。提供餐點補助，每餐補助金額為新台幣 40 元，2019 年公司補貼員工約計新台幣 95,993 仟元。

「餐廳供膳多元、健康滿分」：

一日之計在於晨。對於身處於繁忙的上班族而言，早餐再重要不過。基於員工是公司最重要資產的理念，公司秉持以照顧家人的體貼心理，依不同員工需求，提供營養豐富且多樣化的早餐，早餐涵蓋種類多元，有中式及西式餐點，可以滿足想吃鹹類或是甜食類早餐的員工。

中餐分為八大類，滿足員工不同的飲食需求。餐廳另設有現煮麵區及套餐區，為求新求變，主題套餐每月推出新品特餐，2019 年度總計推出 21 項新品特餐，讓員工讚不絕口。中央廚房烹調過程皆符合國民健康局，低油、低鹽、不使用味精，將員工的健康當家人般的呵護照料。



「節慶餐點」：

特殊的節慶，餐廳更會應景推出符合節氣的餐點。例如端午節，午餐時就推出知名粽子或是應時食品，即使在異鄉就職的員工，都可感受到濃厚的人情味；冬至天氣寒冷，午餐的湯品則提供藥膳食補湯，麻油雞麵線，元宵節推出紅豆湯圓。聖誕節有聖誕特餐，透過節令膳食增添過節氣息，也使得員工餐廳的氣氛猶如與家人共聚般的親切。

「衛生把關及員工回饋」：

員工餐廳所有食材原料皆有合格出廠證明以及完整食物來源，不定時抽查餐盤清潔度，以及要求定期餐盤送驗、廚房水質檢測、油品檢測及環境消毒，為員工的健康把關。每月進行廚務人員教育訓練，每半年進行餐廳滿意度調查，針對口味、分量、菜色變化性以及團膳服務品質進行調查，瞭解員工需求並能裨益改善之處，同仁對餐點的滿意度亦維持在七成以上，因此，傾聽員工的聲音，作為餐廳用心膳食的原動力，不僅讓同仁吃得健康，同時更向上提升公司的生產力。



「便利商店」及「咖啡吧」提供多樣化餐點選擇及活動：

為提升員工福利，與廠區咖啡吧、便利商店等駐點廠商合作，對員工不定期推出優惠促銷活動，含消費金額 85 折至 9 折之優惠價格。



「每月茶點聯誼會」及「每季現場人員加菜活動」：

每月定期舉辦茶點聯誼會以放鬆同仁身心、愉悅生活、增進部門成員間的溝通及感情交流。每季犒賞現場技術人員辛勞，公司每季精心挑選各式西點餐盒發放員工享用。



「響應環保愛護地球」：

自助餐提供秤重模式，同仁吃多少夾多少，達到減少食材浪費及廚餘減量之效。提供回收清洗之環保餐具，為確保衛生疑慮，每月定期進行 SGS 檢驗大腸桿菌及殘留物，2019 年度減少使用免洗餐具達 1,061,144 份。

✓ 制服

為讓員工不必煩惱上班衣著問題，新人報到時提供三件制服，並依季節提供夏、冬不同機能服飾，每兩年實施補發作業，特殊作業人員可依需求進行換發；福委會不定期發放



禦寒外套，外套之設計均採用防水防寒特殊材質，並響應 2020 年為公司 20 週年慶，預計 2020 年度發放 20 週年紀念外套。

✓ 住宿

為特別照顧從外地來工作的同仁及外籍移工，公司於新屋廠區及新豐廠區皆設有員工宿舍。床位自 2017 年所提供之 1,826 床至 2018 年增加至 2,451 床。2019 年因住宿需求持續升高，除了規劃新宿舍之建案外(預計於 2020 年可再增加至 2,731 床)，更提供租屋津貼供外縣市申請，核可者每人每月有新台幣 3,000-4,000 元整租屋津貼，截至 2019 年底共有 193 名同仁領取補助津貼。

除了新宿舍建置規劃外，更致力於優化現有宿舍之居住環境，除定期的修繕維護外，更於 2019 年增設宿舍戶外休憩區，以提供同仁更加舒適的生活空間。



新建員工宿舍規劃

為解決員工需求及提昇住宿品質，2018 年於清華廠區附近興建員工宿舍，預計建置 240 床，已於 2020 年完工。





新豐廠興建員工宿舍，預計建置 760 床，將於 2021 年底完工，完工後可移轉原住宿同仁入住新宿舍，並將舊宿舍翻修以維護環境品質。



✓ 停車

為解決員工通勤工具的停放位置，三廠區共設置了 848 個汽車停車格與 751 個機車停車格，充分供應員工停車需求。申請汽車停車證收取 200 元、機車停車免費。

✓ 休閒娛樂

石磊及清華兩廠均設置健身活動中心，共計 729 坪，多樣化設施(室內籃球場、羽球場、各式健身器材、瑜珈館、舞蹈室、KTV 室、桌球室、撞球室、Golf 室內果嶺等)，並設置躺椅休息區，使員工休息時間可以小憩。

新豐廠自 2019 年 7 月起陸續增設健身器材區，跑步機、健身車、啞鈴健身器材及躺椅休息區，提供同仁休憩及活動使用。



◇ 文康活動中心員工使用率

廠區	石磊廠	清華廠
2019 年文康中心活動人次	144,379	91,627
2019 年健身設備使用人次	87,942	80,731

✓ 「健全完善的福利」

福委會除了設置文康活動中心，鼓勵同仁多運動維持健康外，更提供了其他旅遊補助、社團補助、三節禮金、尾牙活動等，讓生活不再只是工作，而可以更多采多姿精彩豐富！

◇ 福委會活動推廣及福利

項目	內容	參與/受惠人數	投入金額
本籍員工旅遊補助	鼓勵員工適度旅遊放鬆，任職滿 3 個月同仁，公司提供每人每年 5,000 元整旅遊補助津貼，讓員工自選規劃旅遊行程。	3,420 人	16,709,200 元
外籍員工一日遊活動	每年舉辦一次外籍同仁旅遊活動，透過行程規劃、同仁票選，選出最想要的旅遊行程與好同事好朋友一起玩樂。	713 人	1,681,315 元
社團活動補助	鼓勵員工培養興趣愛好，每社團每季可申請經費補助來運作社團(2 萬元)，每社團每年最高上限 8 萬元整。	134 人	274,337 元
三節/勞動節禮券	為增進員工福祉，春節、勞動、端午、中	19,056 人/次	43,059,009 元

	秋節發放每人 2,000 元禮券。		
婚喪喜慶補助金	任職滿 3 個月提供員工結婚、生產、住院、喪葬(含父母/祖父母)補助金。	779 人	2,337,600 元
員工生日禮券	慶祝員工生日，任職滿 3 個月生日發放禮券。	4,285 人	4,114,577 元
特約商折扣	提高員工福利及消費優惠，和各商家、飯店簽立特約，共計 185 家。	全員適用	-----
廠商擺攤服務	週一至週五於三廠餐廳開放廠商申請擺攤販售，對擺攤商品有興趣之員工可利用休息時間採購。	全員適用	-----
尾牙抽獎活動	歲末舉辦大型尾牙活動，提供藝人表演、員工表演、外燴餐點及員工最期待的抽獎活動。	活動 5,096 人 中獎 1,070 人	活動 12,181,431 元 獎項 14,978,692 元
按摩舒壓服務	2019 年始，推出視障按摩服務，幫助同仁舒壓並創造視障人士工作機會。	-----	571,200 元

✓ 景碩幼兒園

讓員工就近照顧子女，進而達到照顧員工兼顧工作與生活的目的，在我們不斷地追求企業平衡與幸福感之下，景碩幼兒園於 2012 年於九月正式立案，是幼托整合後桃園市第一家企業附設幼兒園，以最新幼兒園設施設備標準法設置。

幼兒園目前有 102 位小朋友，托育時間在 7:30~21:00，預留 20:30 下班的接送時間半小時讓孩子們可以跟著家長從容地離開幼兒園，幼兒園也提供晚餐和托育服務，讓家長安心上班。

員工每一名子女，月繳新台幣 7,500 元/人(公司補助新台幣 2,000 元/人)，第三胎就讀學



月費半價為 3,750 元/人，公司對於幼兒園固定支出為營建費用及每月水電費用。歷年嘉惠員工家長將近 530 人次，補助金額高達 15,538,400 元。

補助年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
補助金額/元	2,000	2,000	2000
受惠人數/人	106	102	100
總計/元	2,544,000	2,448,000	2,000,000

※受惠總金額以年度(12 個月)計算

幼兒園空間介紹



多功能舞台區~閱讀、表演、劇場



幼兒保健中心



教室一隅

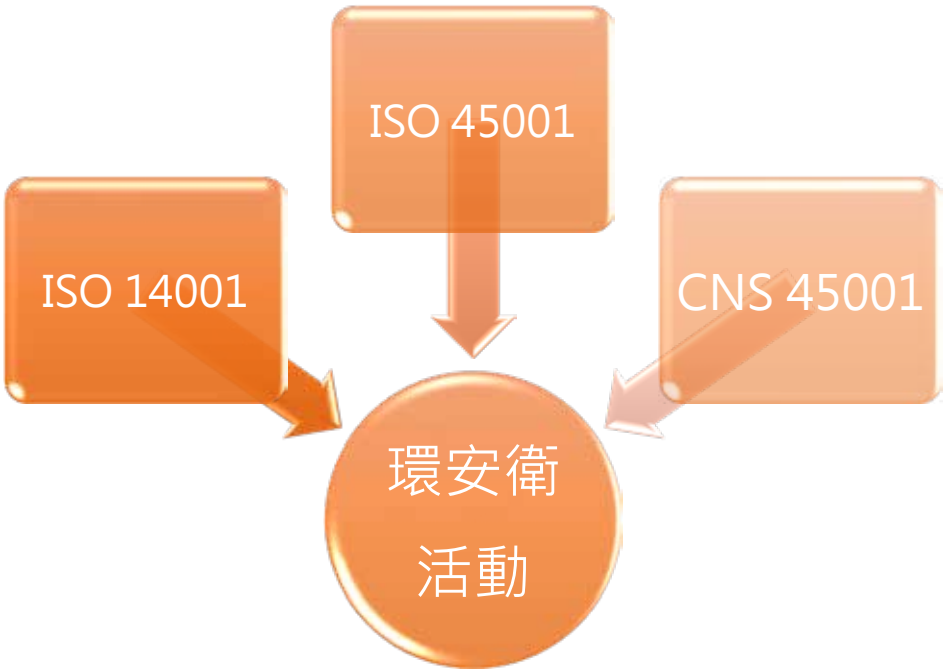
幼兒園教學與活動

幼兒園以開放式創意教學為主，教室內規劃學習區及主題角落，平日體驗課程有食育料理課程，豐富的節慶活動，親職活動讓家長及孩子可以一起創造美好回憶。

3.7 職場安全管理

景碩為針對與環境安全衛生相關之活動、產品及服務的有效管理，在法規之規範基礎上，以CNS 45001之國家標準及 ISO 14001、ISO 45001 國際標準為準繩，建構環境安全衛生管理系統，以謀求環境安全衛生績效之持續改善；本公司希望提供員工安全工作的環境，並創造一個讓員工快樂工作、享受下班生活的優質職場。

因應國際職業安全衛生管理系統 ISO 45001 已於 2018 年 3 月公佈，本公司已於 2019 年完成職業安全衛生管理系統 ISO45001 之轉版驗證作業。



3.7.1 由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表

403-1

景碩努力減低事業活動的事故風險，並系統地、持續地推行安全衛生工作。本公司依法設立職業安全衛生委員會組織，勞工代表佔三分之一以上。委員會負責訂定職業安全衛生守則、職業安全管理計畫、危害辨識、風險評估、分級管控的應用、事故調查、稽核及使用承攬商與外包商的決策，每季召開一次職業安全衛生委員會議，2019年共召開四次會議。

✓ 職業安全委員會組成比例

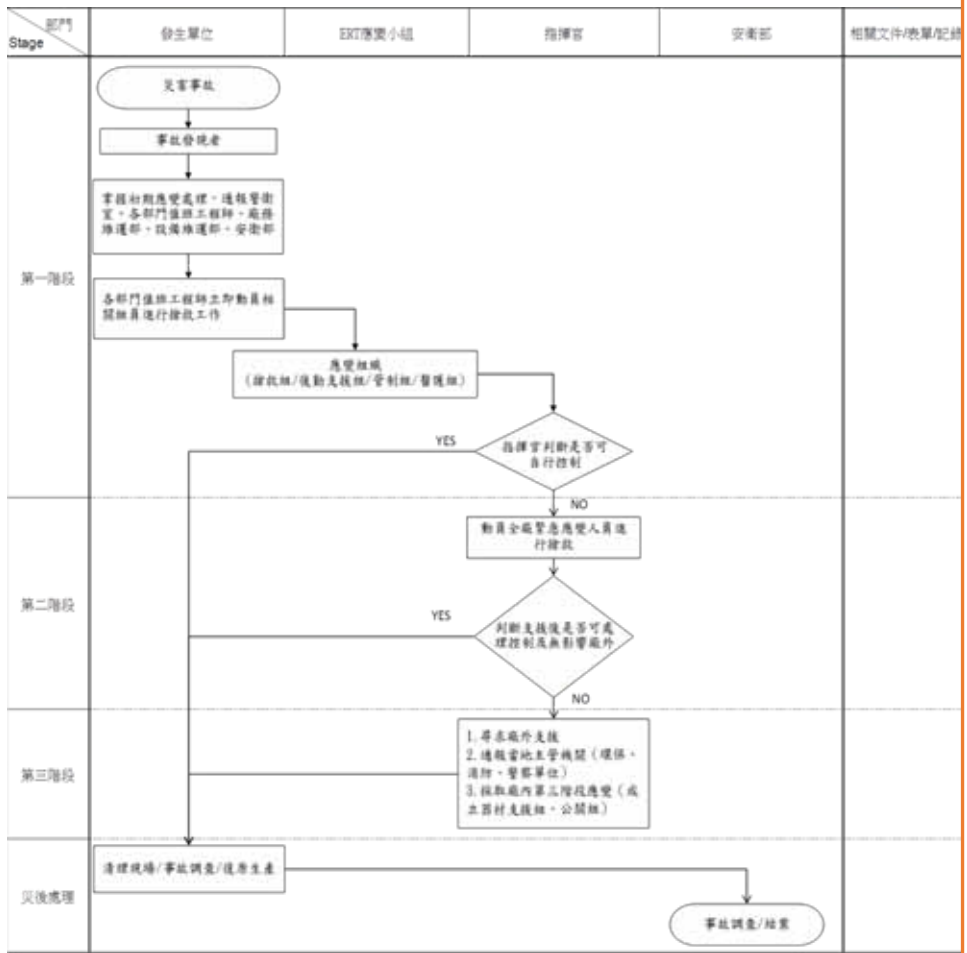
	2018年			2019年		
	石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠
委員會總人數	26	19	18	26	19	18
勞工代表人數	16	9	11	17	13	12
比例(%)	61.54	47.37	61.11	65.38	68.42	66.66

3.7.2 緊急應變機制

本公司建立良好之事故通報及緊急應變處理程序，為因應意外或緊急狀況以降低緊急事故發生時，避免對環境造成衝擊，並保障員工安全，維護公司永續經營，期望能有效處理意外事故，減少人員及財產的損失，並防止意外事故重複發生。

(1) 每半年針對各廠緊急應變小組人員進

緊急應報通報流程圖



行個人防護裝備訓練與緊急應變流程訓練、避難引導人員名冊確認及引導路線複習，並且針對指揮官之應變能力進行訓練。

(2) 每半年各廠實施第一階段無預警演練，針對現場發生小型火災時，實際確認處理及通報時間區需小於 10 分鐘。

(3) 每半年實施工廠與宿舍之疏散集合訓練，針對員工之逃生時間與集合時間進行演練。

(4) 每半年實施大型第二階段火災、化災演練，並配合新屋消防隊進行聯合大型演練，記錄各小組之動作是否正確，動作時間紀錄，並依消防隊之建議進行改善。

防災演練照片(1)



防災演練照片(2)



防災演練照片(3)



防災演練照片(4)



3.7.3 特殊作業健康檢查管理

景碩的健康檢查類別分為四類：新進人員檢查（一般、特殊）、一般健康檢查、特殊作業健康檢查、高階主管人員健康檢查。

特殊作業健康檢查包含噪音、錳、正己烷、粉塵作業、鉛作業、鎳及其化合物作業、游離輻射作業及其他法令規定之特殊健康檢查項目。從事特別危害危害作業之員工，本公司依特殊作業健康檢查進行管理。

特殊健康檢查結果判定分為一至四級，經判定為第二級管理者，員工個人須接受健康指導；初判為第三級管理以上者，由醫務室協助員工至醫院，由職業醫學科專科醫師實施健康追蹤複查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，以提供從事工作之建議。初判為第三級管理以上者經追蹤複查後，應將結果提供臨廠服務醫師進行健康工作風險評估判定，並將評估結果撰寫於勞工健康服務執行紀錄表或配工評估建議單，向公司及同仁提出正式書面通知其健康評估工作適任結果、工作分派調整或更換建議等保護措施之規劃，並由該部門主管負責協調該員調任合適之工作或採取其他適當之措施。同時由人力資源處與製造部進行人員單位調任管控，避免輪調或支援至該特殊作業製程以免造成健康危害。

第三級管理以上者經追蹤複查後，應依評估結果重新分級，並將分級結果及採行措施依中央主管機關公告之方式通報。

2019 年特殊健康檢查健檢人次數為3,026人，共941位異常人員，皆已完成追蹤與改善。2019 年特殊健檢受檢率為 100%，迄今並無職業病的案例發生。

項次	體檢項目	受檢人次	異常人數	追蹤結果
1	一般作業	1489	383	追蹤 383 人，全數諮詢完成
2	噪音作業	1293	537	2 級 537 人，全數諮詢完成
3	游離輻射作業	238	155	2 級 155 人，全數諮詢完成
4	粉塵作業	185	42	2 級 42 人，全數諮詢完成
5	正己烷作業	283	35	2 級 35 人，全數諮詢完成

6	鉻酸及其鹽類作業	27	4	2 級 4 人，全數諮詢完成
7	錳及其化合物作業	407	21	2 級 21 人，全數諮詢完成
8	鎳及其化合物作業	256	71	2 級 71 人，全數諮詢完成
9	甲醛作業	261	66	2 級 66 人，全數諮詢完成
10	鉛作業	76	10	2 級 10 人，全數諮詢完成
11	長期夜間作業	1965	502	追蹤 502 人，全數諮詢完成

3.7.4 傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率以及因公死亡件數

403-2

景碩依職業安全衛生法相關規定，每月定期上網申報職業災害統計分析。一旦發生工安事故，依通報流程知會相關主管，並立即動事故調查分析及改善措施，避免類似事故再次發生。

✓ 損失工作比率分析

年度	2018年		2019年	
項目	男	女	男	女
總工作天數	742,554	442,231	686,744	392,425
工作總時數	5,940,432	3,537,848	6,126,367.5	3,500,781.5
總缺勤日數	52,633	40,140	43,944	25,112
失能傷害人次數	12	8	12	8
失能傷害之總損失日	107	35	102	33
職業病總數	0	0	0	0
工作死亡人數	0	0	0	0

✓ 員工工傷比率分析

年度	2018年		2019年	
項目	男	女	男	女
工傷率(IR)	0.24	0.16	0.25	0.17

職業病率(ODR)	0	0	0	0
損失工作日數比率(LDR)	2.22	0.72	2.12	0.69
缺勤率	7	9	6.3	6.3

備註：工傷率IR計算公式(職業傷害事件件數x200,000/工作總時數)

職業病率ODR計算公式(職業病事件件數/總工作天數x100%)

損失工作日數比率LDR計算公式(失能傷害之總損失日數x200,000/工作總時數)

3.7.5 職業安全違規事項

2019年發生1件違反職安衛案件，針對違反法規內容進行檢討，並擬定改善預防措施，避免類似案件再次發生。

3.8 親善職場

景碩重視員工的身心健康，依職業安全衛生法及勞工健康保護規則相關法令，制訂「員工健康管理辦法」及「醫務室及醫療器材管理」，除鼓勵成立運動風氣社團，同時也不定期舉辦健康議題講座、人際關係課程、舒壓課程等，提升員工對於照顧個人身心健康的意識，增進員工之健康認知、態度、價值觀、技能並建立良好之健康行為，以促進健康生活之落實，追求「Health For All」的健康境界。

3.8.1 哺集乳室

依女性勞工母性健康保護實施辦法，護理師對女性員工安排風險評估，包括生殖危害、個別危害、危害控制及分級管理措施；提出書面告知風險、孕期健康指導及諮詢、工作調整等健康保護措施之適性評估與建議；孕產婦疾病之轉介及處理；提供哺乳衛教指導與諮詢。公司並設置有哺集乳室，提供冰箱及飲水機等設備，提供哺集乳需求之員工使用，充分保護母性就業。2019 年共有 12 位女性同仁使用哺集乳室。

哺集乳室



3.8.2 健康促進活動

本公司不定期邀請專業醫護人員進行健康衛教說明會，各廠區配置職業醫學科專科醫師，參考員工體檢報告及評估員工需求，分析廠區員工健康狀況、及現有人物力資源，進而確立公司健康議題的優先順序，擬定年度健康促進計畫。

2019年職醫面談共計1760人次，健康促進活動如下：

廠區	舉辦日期	活動名稱	參與人數
石磊廠 清華廠	2019.02.22	捐血活動	61
	2019.03.05	你是泡芙族嗎?減肥消脂大作戰講座	34
	2019.04.16~17 2019.04.25~26	愛肝護腎、防癌活動	56
			65
			36
			43
	2019.03~05	愛自己，就從健康減重開始活動	256
	2019.07.19	捐血活動	101
	2019.07.13	四癌篩檢活動 (子宮頸癌、口腔癌、大腸癌、乳癌)	13
	2019.12.16	別讓心肌梗塞找上你講座	31
新豐廠	2019.03~05	愛自己，就從健康減重開始活動	32
	2019.03.14	常常腰痠背痛嗎？認識下背痛講座	31
	2019.04.18	愛肝護腎、防癌活動	51
	2019.05.23	捐血活動	25
	2019.06.06	夏日減重大作戰(如何健康減重)講座	35
	2019.08.27	捐血活動	25
	2019.10.17	三高控制好健康沒煩惱講座活動	32

活動照片



活動照片



4 永續價值鏈

管理方針

- 4.1 產業供應鏈
- 4.2 供應商評鑑制度
- 4.3 衝突礦產管理
- 4.4 客戶關係管理



4、永續價值鏈

◆ 管理方針

103-1

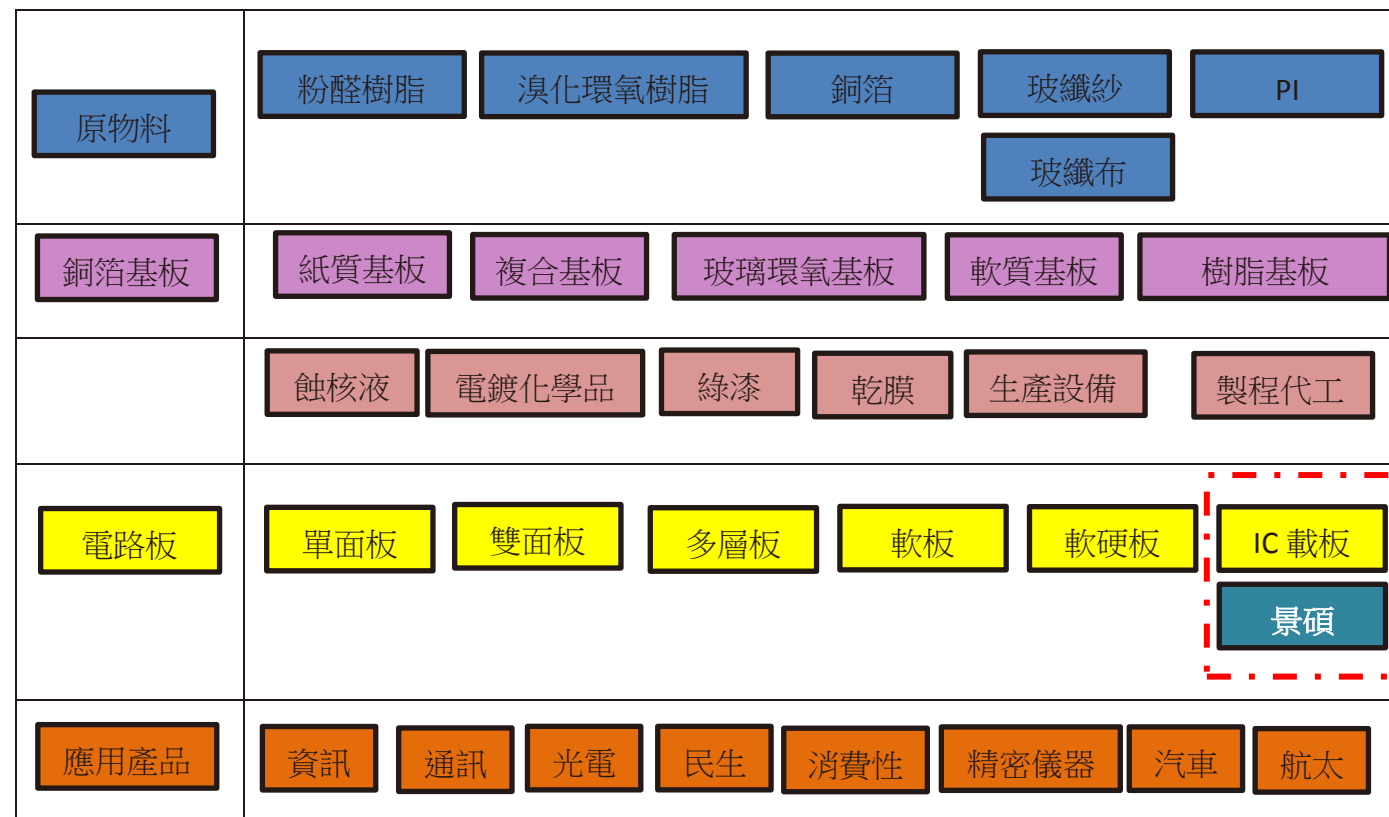
103-2

103-3

議題	永續價值鏈
對應主題及揭露項目	204-1, 409-1, 414-1, 418-1
政策	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 景碩科技遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA)，以保護環境、人權、安全、健康為原則，與供應商溝通及傳遞訊息，共創雙贏的夥伴關係。 ◆ 禁止使用衝突礦產。
承諾	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 符合RBA要求，確保我們的合作夥伴，在提供產品及服務過程中，降低對環境的影響。 ◆ 要求主要供應商，必須簽署「社會責任行為準則」聲明書，一同與我們落實對環境保護的承諾。
目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期舉辦供應商大會，與供應商保持良好的互動及訊息傳遞，創造雙贏的合作關係。 2. 定期進行供應商社會責任管理一般評核，評鑑項目包含勞工、健康與安全、環境、道德規範和管理系統五大面向，以確保其履行 RBA 之狀況。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 外部責任：衝突礦產 ◆ 內部制度：供應商管理作業程序書、工程廠商管理作業程序書、供應商社會責任行為準則規範、客戶滿意度評估作業程序書
資源	◆ 制定供應商社會責任行為準則、進行供應商稽核、客戶滿意度調查
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 稽核室：e-mail: whistleblower@kinsus.com.tw ◆ 業務處：e-mail: sales@kinsus.com.tw
方案	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 降低供應商實地稽核缺失項目 ◆ 提高在地採購金額比例，減少能源消耗。 ◆ 採用節能、環保原材料。 ◆ 提高客戶滿意度之做法與方案： <ol style="list-style-type: none"> 1. 業務收集客戶滿意度的頻率由每季改為每月 2. 每月收回的客戶滿意度於每周高階主管會議上review與檢討 3. 計畫建置客戶關係管理系統平台以利滿意度管理與追蹤
績效	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2019年度供應商合格比率：100% ◆ 2019年度客戶滿意度：79

4.1 產業供應鏈

印刷電路板(Printed Circuit Board, PCB)簡稱電路板之產業供應鏈如下圖，其上游為粉醛樹脂、銅箔、玻纖布及聚醯亞胺 (PI) 等材料的供應商，中游為銅箔基板及電路板製造業者，下游則為各類電子產品的供應商。由於IC載板在材料特性及製程上之特殊需求，故主要原物料仍仰賴進口。然而日本原料商鑑於2011年日本地震造成斷鍊，近年來也積極至其他海外地區設立工廠，例如泰國、馬來西亞及台灣等地。回顧2019年全球政經前景因美中貿易戰而添加極高不確定性，再加上COVID-19疫情爆發影響而需求趨緩；2020年因5G需求強勁，從基地台天線設計、網通設備與伺服器，再到終端5G智慧型手機產品等，已帶動整體電路板之生產動能；本公司一向與上游供應廠商保持良好合作夥伴關係，定期提供一季以上之需求量以供備料及產能安排，如此才可確保上游原物料供應無虞。



景碩科技一直將供應商視為重要夥伴，透過營運時配合模式，與供應商長期配合的夥伴關係，共同追求企業永續經營與相互成長。

4.2 供應商管理

409-1

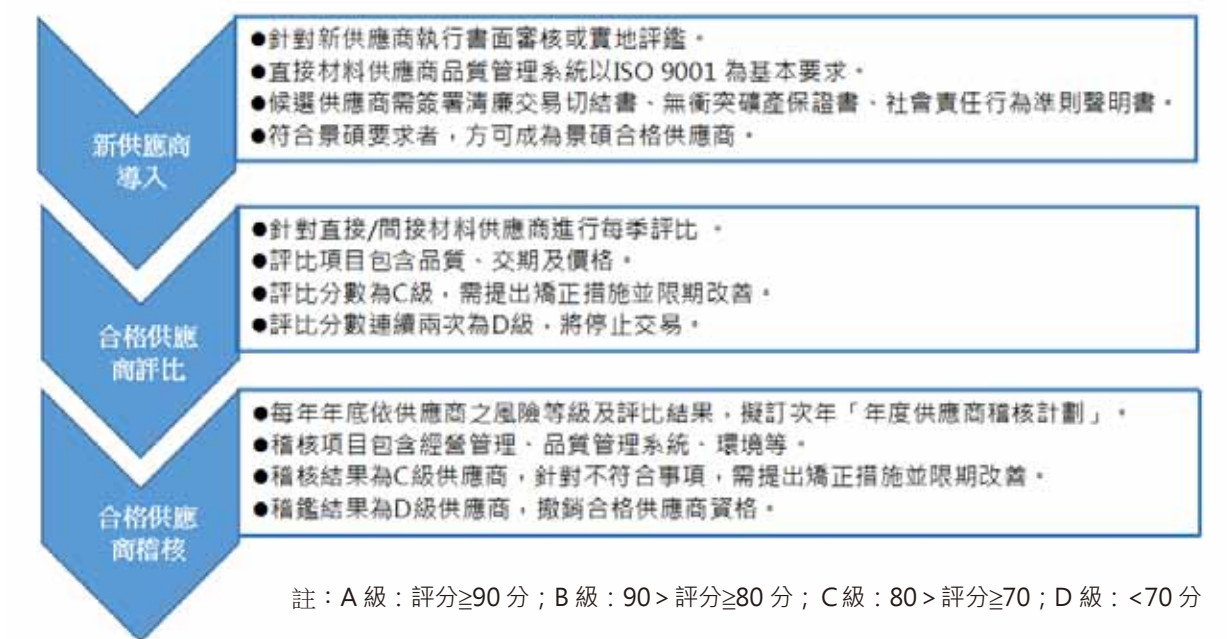
● 供應商評鑑制度

為了慎選供應商，制定選擇合格供應商程序及透過適當的管理和評核，來確保供應商在產品品質、交期、價格能符合本公司需求，並不間斷的持續改善，以確保穩定之供應來源，減少供應不足而影響生產之機會。

新廠商導入時，由採購部門擔任評鑑小組召集單位，召集相關部門組成評鑑小組進行評鑑作業程序。本公司要求往來之供應商，皆需依規定提交廠商基本資料、供應商電匯資料表，及簽署清廉交易切結書、保密承諾書、無衝突礦產保證書、社會責任行為準則聲明書。

2019年新增加4家供應商，合格率100%。使用社會標準篩選新供應商百分比：100%

景碩建立供應商管理體系與規範，定期進行供應商評鑑及供應商自我檢查或實地稽核，並積極與供應商維持長期合作的良好關係，降低成本、快速及彈性交GRI Standard期，提高產品競爭力、創造最大利潤及建立雙贏局面。



景碩合作的供應商家數多達 1 千多家，依採購類型將供應商區分為：原物料供應商、設備供應商、工程供應商、駐廠供應商、廢棄物供應商及一般供應商等。

供應商類型	原物料	設備類	工程類	駐廠	廢棄物	一般	Total
供應商總家數量	200	219	60	17	38	478	1012
佔比	20%	22%	6%	2%	3%	47%	100%

●在地採購

景碩在採購策略上，選擇優良在地廠商(係供應商製造工廠與景碩生產據點座落於同一國家)，具體落實材料在地化，減少不必要的空運或海運費用，並降低材料運送過程中產生的碳足跡，除了盡到節能減碳的環保責任，也直接降低了採購成本。

2019年景碩的供應商政策並無重大改變，所使用的原物料及生產設備在地採購金額比例分別為 55% 及 44%。

2017~2019 年原物料在地採購金額比例



2017~2019 年生產設備在地採購金額



●綠色採購

景碩藉由採購活動來實踐綠色思維，原物料採購從源頭管理開始，除了禁用有害物質，亦透過擴大採購環境保護產品，及禁止使用衝突礦產區產品，降低原物料的環境衝擊。有關供應商的綠色管理，因客戶會提供各自的規範，景碩會100%遵循客戶需求，要求供應商必須提供RoHS檢測報告，及對客戶保證產品不含REACH、SVHC之承諾書。

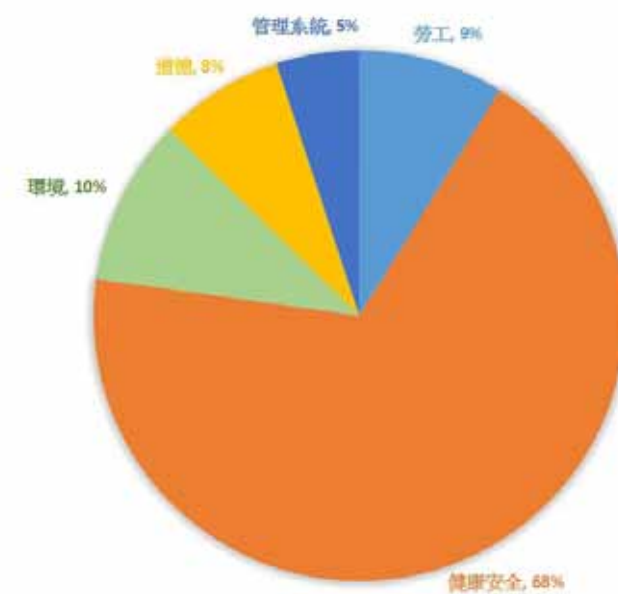


● 供應商企業社會責任

本公司依據責任商業聯盟(Responsible Business Alliance)訂定供應商社會責任行為準則，作為管理供應鏈的基本價值觀。本準則包含了勞工、健康與安全、環境標準、商業道德規範及管理體系，確保供應商的工作環境安全、員工受到尊重並富有尊嚴、商業營運環保並遵守道德操守。本公司要求供應商盡可能避免有關環境、人權/勞工、企業倫理、勞工標準，及事先預防罷工衍生的停產風險，與供應商建立榮共存共榮的關係。

景碩要求合作的供應商夥伴須依循 RBA 行為準規之規範，簽署「電子行業行為 準則聲明書」，承諾所進行的任何活動皆符合相關法律及道德準則。我們向供應商說明景碩的永續管理方針，透過定期的稽核確認供應商的永續發展表現是否符合各管理系統的要求，確保供應商能持續地符合我們的期待。

2019 年供應商 RBA 實地稽核缺失項目分布圖



4.3 衝突礦產管理

景碩對衝突礦產的採購政策為禁止使用來自剛果民主共和國及其週邊國家和地區的衝突礦產，善盡景碩科技的企業社會責任。

剛果民主共和國及其周圍國家和地區境內的錫石、黑鎢、鈮鉭鐵礦和黃金等稀有金屬，在開採過程中所造成的嚴重人權與環境問題，讓這些地區出產的礦石資源被稱為「衝突礦產」，而這些金屬可能被應用在資訊和通信技術產品上。

景碩已將無衝突礦產

(conflict-free-minerals) 納入供應商管理政策，以 RBA 規範為基準、排除使用原料生產：剛果民主共和國，要求其簽署供應商禁用衝突礦石聲明書，承諾並支持不購買衝突金屬。

我們也要求供應商主動更新衝突礦產調查表

(CFSI CMRT) 內容及版本，確認所使用的衝突礦產冶煉廠符合「無衝突冶煉廠計劃

(CFSP)」。

景碩科技所使用的衝突礦產之所有冶煉廠均已取得 CFSP 認證，符合 RBA 要求。

4.4 客戶關係管理

景碩為專業載板全製程工廠 (Full Process Workshop)，提供客戶線路設計、光罩製作、基板生產到自動電性檢測全製程服務，客戶可在遠端連線進入景碩客戶網站(Kinsus online)，查詢即時在線製品資訊，而系統也會固定發信通知客戶端，產品出貨資訊皆依公司要求，且100%進行法規評估，讓客戶獲得一手產品消息，更堅定景碩與客戶穩定的合作關係。

4.4.1 客戶滿意度

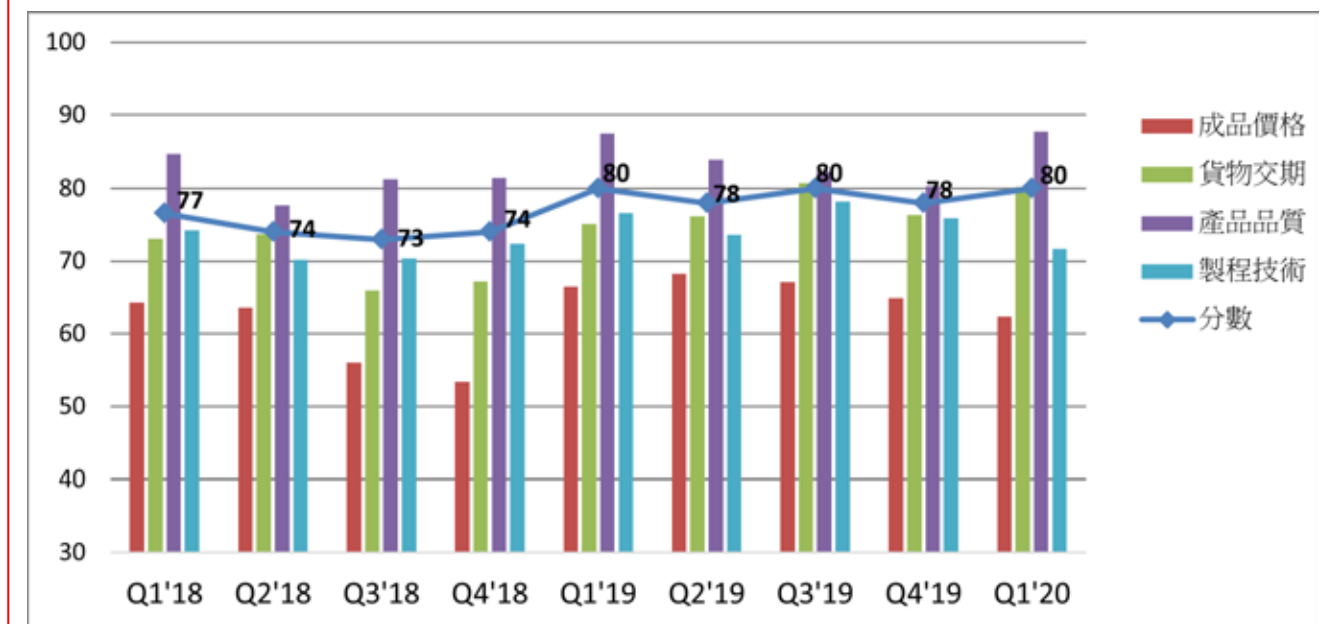


景碩團隊不僅有一流人才致力於專業領域分工，更進一步整合了跨部門資源與人力，依照不同客戶的需求，即時提供專業技術和服務。因此，不論產品品質與產能皆符合國際水準，且各國系統大廠也逐漸肯定景碩的生產技術及價格競爭力，進而逐步採用景碩製做的載板。

景碩十分重視客戶對產品品質及服務水平的滿意，本公司以成為客戶最佳的事業夥伴為目標，秉持公司成立來的品質政策「滿足客戶、追求卓越」，提供優良品質產品給客戶，務求使客戶滿意。

本公司訂定品質文件，要求業務人員針對重大客戶(每年第四季定義未來一年的客戶群)要求取得其客戶滿意度調查之評分表，綜合製程技術、產品品質、成品價格、貨物交期等四項指標進行評核。在2019年的 Score Card 共回收24份，平均為 79分。景碩將客戶滿意度評價列為相關單位的重要 KPI 項目，2019年 Score Card 各個項目皆有達標。

2018 年&2019 年 4 個項目的分數柱型圖 (製程技術、產品品質、成品價格、貨物交期)



針對客戶不滿意的項目，進行問題改善措施，必要時召開跨部門會議，並定期於主管會議回覆擬改善方案，總經理審核同意後，交由業務代表回覆客戶；總經理室依 PDCA 循環，確保負責單位提出的改善方案，確實有被執行，直到問題完全被解決為止。

4.4.2 客戶隱私權管理

在與客戶合作之初，為確保雙方揭露之營業秘密能為他方妥善保護及運用，景碩均要求與客戶簽議保密協定，有鑑於此，本公司於員工就職時均須簽署保密文件，要求員工與合作之客戶、夥伴須秉持著「嚴格保障個人隱私及保護客戶與供應商之商業信息安全」之道德政策。相關措施包括：

- (1) 客戶自設計提供予景碩，即轉換為廠內客戶代碼以防直接客戶的資訊外洩，待正式生產後，內部更進一步轉換為廠內料號以利溝通。
- (2) 廠內各相關單位有該單位專用之資訊專區，非授權其他單位不得讀取。
- (3) 2019年期間，景碩未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償。

5 社區參與

管理方針

5.1 社區關懷



5、社區參與

◆ 管理方針

103-1

103-2

103-3

議題	社區參與
對應主題及揭露項目	203-1, 413-1
政策	◆ 景碩科技積極發展社區關係與協助弱勢團體，「取之社會，用之社會」是景碩不變的理念。
承諾	◆ 透過參與社會活動，以具體的行動回饋社會，以促進社區發展、環境生態保護為己任，共創永續生活環境。
目標與標的	◆ 共同守護在地環境的環保志工，協助與贊助社區發展
責任	◆ 外部責任：承諾對社會和環境的社會責任 ◆ 內部制度：積極推動社區鄰里活動
資源	◆ 贊助費用：51 萬元
申訴機制	◆ 總務部門，e-mail: georgeliao@kinsus.com.tw
方案	◆ 加入社區巡守隊 ◆ 協助與贊助社區發展協會相關專案
績效	◆ 年度社區關懷活動完成 8 次

203-1

413-1

5.1 社區關懷

景碩科技積極發展社區關係與協助弱勢團體，「取之社會，用之社會」是景碩不變的理念。透過參與社會活動，包含加入社區巡守隊、共同守護在地環境的環保志工、協助與贊助社區發展協會相關專案，景碩不斷地發揮在地經營的力量，以具體的行動回饋社會，以促進社區發展、環境生態保護為己任，共創永續生活環境。

2019 年各項贊助社區活動共 27 次，支出合計為新台幣 51 萬元。

➤ 定期整理廠區週邊環境維護：

景碩長期以來與鄰里建立友好關係，定期請本籍及外籍志工打掃廠房週邊環境，維護社區整潔，期推動環保與整潔活動。由於雜草成長快速，藉由清理水溝，割除雜草，減少病媒蚊蟲危害里民健康，降低植物遮擋道路及標誌，影響居民出入之安全。

➤ 清華里環保志工日常社區活動剪影：



➤ 外籍志工協助廠區附近環境清潔照片



➤ 贊助清華里端午聯誼活動剪影：



➤ 贊助清華里九九重陽敬老活動剪影：



➤ 竹縣新豐鄉義警民防協會-山崎義警分隊、民防分隊「2019 年防火防災宣導晚會及消防節活動-活動花絮：



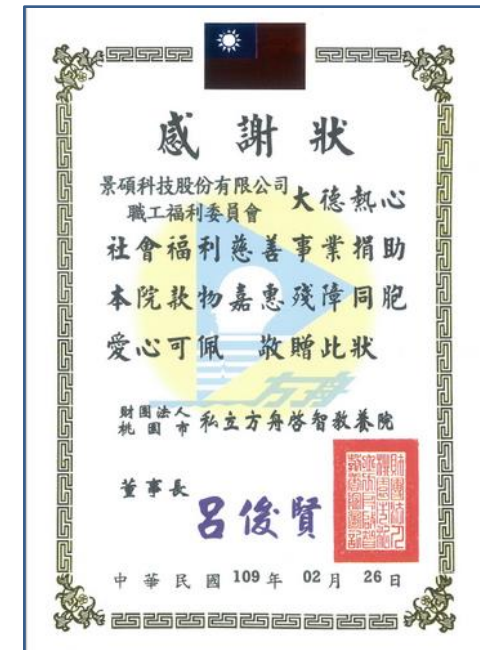
➤ 新竹縣新豐鄉長春福德宮發展協會「2019 年中秋聯歡晚會-活動花絮」



➤ 贊助清華里中秋節活動剪影：



➤ 同仁公益捐款活動募集(2019.02)



➤ 弱勢孩童食物募集(2019.03)



➤ 慢飛寶貝營養午餐資助計畫(2019.12)



6 附錄

管理方針

- 6.1 GRI 內容索引
- 6.2 第三方查證報告



6.1 附 錄

GRI 內容索引

GRI 準則		揭露內容		章節	頁碼	補充說明	省略
一般揭露							
組織 基本資料	GRI 102	102-1	組織名稱	1.2 公司簡介	14		
		102-2	活動、品牌、產品與服務	1.3 產品介紹	15		
		102-3	總部位置	1.2 公司簡介	14		
		102-4	營運據點	1.4 服務市場	18		
		102-5	所有權與法律形式	1.2 公司簡介	14		
		102-6	提供服務的市場	1.4 服務市場	18		
		102-7	組織規模	1.2 公司簡介	14		
		102-8	員工與其他工作者的資訊	1.2 公司簡介 3.1 人力資源結構	14 36		
		102-9	供應鏈	4. 永續價值鏈	77		
		102-10	組織與其供應鏈的重大改變	-		2019 公司和供應 鏈無重大變化	
		102-11	預警原則或方針	1.7 風險管理制度	25		
		102-12	外部倡議	利害關係人鑑別與溝通	-		連結 SDGS 議題
		102-13	公協會的會員資格	1.10 參與的公協會	29		
		組織策略	102-14	決策者的聲明	經營者承諾	4	
組織 倫理和誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.5 公司治理	19			
組織治理	102-18	治理結構	1.6 治理機構	21			
組織 利益關係人 參與	102-40	利害關係人團體	利害關係人鑑別及溝通	5			
	102-41	團體協約	-	-	未成立工會		
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人鑑別及溝通	5			
	102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人鑑別及溝通	5			
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人鑑別及溝通	5			
組織 報導實踐	GRI 102	102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.1 經濟績效	12		
		102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於我們的報告書： 報告範疇與邊界	2		
		102-47	重大主題表列	利害關係人鑑別及溝通	5		
		102-48	資訊重編	-	-	無報告重編	
		102-49	報導改變	-	-	無重大改變	
		102-50	報導期間	關於我們的報告書： 報告期間	2		
		102-51	上一次報告書的日期	關於我們的報告書： 報告週期	2		
		102-52	報導週期	關於我們的報告書： 報告週期	2		
		102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於我們的報告書： 聯絡資訊	2		
		102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於我們的報告書： 報告的編纂原則	2		

GRI 準則			揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
組織 報導實踐	GRI 102	102-55	GRI 內容索引	附錄	94		
		102-56	外部保證 / 確信	附錄	98		
重大主題揭露							
經濟績效 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工	45		
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工	45		
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工	45		
	GRI 201	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 經濟績效	12		
		201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	3.6 員工福利	59		
間接經濟 影響 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	5. 社區參與	86		
		103-2	管理方針及其要素	5. 社區參與	86		
		103-3	管理方針的評估	5. 社區參與	86		
	GRI 203	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5. 社區參與	86		
採購實務 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	4. 永續價值鏈	77		
		103-2	管理方針及其要素	4. 永續價值鏈	77		
		103-3	管理方針的評估	4. 永續價值鏈	77		
	GRI 204	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4. 永續價值鏈	77		
反貪腐 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	1. 企業經營與治理	11		
		103-2	管理方針及其要素	1. 企業經營與治理	11		
		103-3	管理方針的評估	1. 企業經營與治理	11		
	GRI 205	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.8 誠信經營： 反賄賂及反貪腐	27		
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.8 誠信經營： 道德政策	26		
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.8 誠信經營： 反賄賂及反貪腐	27		
能源 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	2. 永續環境	31		
		103-2	管理方針及其要素	2. 永續環境	31		
		103-3	管理方針的評估	2. 永續環境	31		
	GRI 302	302-1	組織内部的能源消耗量	2.2 環境績效	33		
		302-3	能源密集度	2.2 環境績效	33		
排放 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	2. 永續環境	31		
		103-2	管理方針及其要素	2. 永續環境	31		
		103-3	管理方針的評估	2. 永續環境	31		
	GRI 302	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	2.3 ISO 14064-1 溫室氣體盤查	35		
		305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2.3 ISO 14064-1 溫室氣體盤查	35		
廢汙水和廢 棄物 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	2. 永續環境	31		
		103-2	管理方針及其要素	2. 永續環境	31		
		103-3	管理方針的評估	2. 永續環境	31		

GRI 準則			揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
廢汙水和廢棄物 *	GRI 306	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	2.4 水資源管理	36		
		306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	2.6 廢棄物管理	38		
法規遵循	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	2. 永續環境	31		
		103-2	管理方針及其要素	2. 永續環境	31		
		103-3	管理方針的評估	2. 永續環境	31		
	GRI 307	307-1	違反環保法規	1.8.3 法規遵循 2.4 水資源管理	27 36		
供應商環境評估 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	4. 永續價值鏈	77		
		103-2	管理方針及其要素	4. 永續價值鏈	77		
		103-3	管理方針的評估	4. 永續價值鏈	77		
	GRI 308	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.2 供應商評鑑制度	79		
勞僱關係 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工	45		
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工	45		
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工	45		
勞僱關係 *	GRI 401	401-1	新進員工和離職員工	3.1.1 人力招募與流動	48		
		401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.6 員工福利	59		
		401-3	育嬰假	3.2.2 育嬰留停	52		
勞 / 資關係 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工	45		
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工	45		
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工	45		
	GRI 402	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.3.3 營運變化最短預告期	54		
職業健康與安全 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工	45		
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工	45		
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工	45		
	GRI 403	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	3.7.1 職業安全衛生委員會	69		
		403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率以及因公死亡件數	3.7.4 職業災害統計	72		
訓練與教育	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.5 人才培育與發展	56		
		103-2	管理方針及其要素	3.5 人才培育與發展	56		
		103-3	管理方針的評估	3.5 人才培育與發展	56		
	GRI 404	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.5 人才培育與發展	56		
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.5.3 績效制度	58		
員工多元化與平等機會 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工	45		
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工	45		
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工	45		
	GRI 405	405-1	治理單位與員工的多元化	1.6 治理機構 3.1 人力資源結構	21 46		
		405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.2.1 薪資報酬	51		

GRI 準則			揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
不歧視	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工	45		
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工	45		
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工	45		
	GRI 406	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.3.1 人權與反歧視	53	2019 無申訴案件	
童工	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工	45		
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工	45		
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工	45		
	GRI 408	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1 人力資源結構	46	2019 無申訴案件	
強迫與強制勞動	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工	45		
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工	45		
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工	45		
	GRI 409	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.1 人力資源結構 4.2 供應商評鑑制度	46 79	2019 無申訴案件	
保全實務	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工	45		
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工	45		
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工	45		
	GRI 410	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	3.5.2 保全訓練	58		
人權評估	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工	45		
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工	45		
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工	45		
	GRI 412	412-1	接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	3.3.1 人權與反歧視	53		
當地社區 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	5. 社區參與	86		
		103-2	管理方針及其要素	5. 社區參與	86		
		103-3	管理方針的評估	5. 社區參與	86		
	GRI 413	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.1 社區關懷	86		
供應商社會評估 *	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	4. 永續價值鏈	77		
		103-2	管理方針及其要素	4. 永續價值鏈	77		
		103-3	管理方針的評估	4. 永續價值鏈	77		
	GRI 414	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.2 供應商評鑑制度	79		
行銷與標示	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	4. 永續價值鏈	77		
		103-2	管理方針及其要素	4. 永續價值鏈	77		
		103-3	管理方針的評估	4. 永續價值鏈	77		
	GRI 417	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.4 客戶關係管理	82	2019 無申訴案件	
客戶隱私	GRI 103	103-1	解釋重大主題及其邊界	4. 永續價值鏈	77		
		103-2	管理方針及其要素	4. 永續價值鏈	77		
		103-3	管理方針的評估	4. 永續價值鏈	77		
	GRI 418	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.4.2 客戶隱私權管理	84	2019 無申訴案件	



獨立保證意見聲明書

景碩科技股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書

英國標準協會與景碩科技股份有限公司(簡稱景碩科技)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對景碩科技股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書進行評估和查證外,與景碩科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對下列景碩科技股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

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

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將由景碩科技一併回覆。

查證範圍

景碩科技與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與景碩科技股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的第 1 應用類型評估景碩科技遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結景碩科技股份有限公司 2019 年企業社會責任報告書內容,對於景碩科技之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、景碩科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關景碩科技 2019 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了景碩科技對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就景碩科技所提供之足夠證據,表明其依循 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體的議題相關於景碩科技政策進行高階管理層訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 16 與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

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

包容性

2019 年報告書反映出景碩科技已持續尋求利害關係人的參與,並建立重大永續主題,以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了景碩科技之包容性議題。

重大性

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

回應性

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

衝擊性

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

GRI 永續性報導準則

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

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄我們審查本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份企業社會責任報告書所屬責任,如同責任信中所宣稱,為景碩科技負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

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

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2019098
2020-09-29

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

KINSUS Interconnect Technology Corp. 2019 Corporate Social Responsibility Report

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

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

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

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

Scope

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

1. The assurance scope is consistent with the description of KINSUS Interconnect Technology Corp. 2019 Corporate Social Responsibility Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the KINSUS's adherence to AA1000 Account Ability Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000 Assurance Standard (2008) with 2018 Addendum assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

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

Opinion Statement

We conclude that the KINSUS 2019 Corporate Social Responsibility Report provides a fair view of the KINSUS CSR programmes and performances during 2019. The CSR report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the KINSUS and the sample taken. We believe that the 2019 economic, social and environmental performance information are fairly represented. The CSR performance information disclosed in the report demonstrate KINSUS's efforts recognized by its stakeholders.

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

Methodology

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

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

Conclusions

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

Inclusivity

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

Materiality

KINSUS publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of KINSUS and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the KINSUS's management and performance. In our professional opinion the report covers the KINSUS's material issues.

Responsiveness

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

Impact

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

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

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

Assurance level

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

Responsibility

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

Competency and Independence

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

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2019098
2020-09-29

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

