

2020

景碩科技

企業社會責任報告書

Corporate
Social
Responsibility

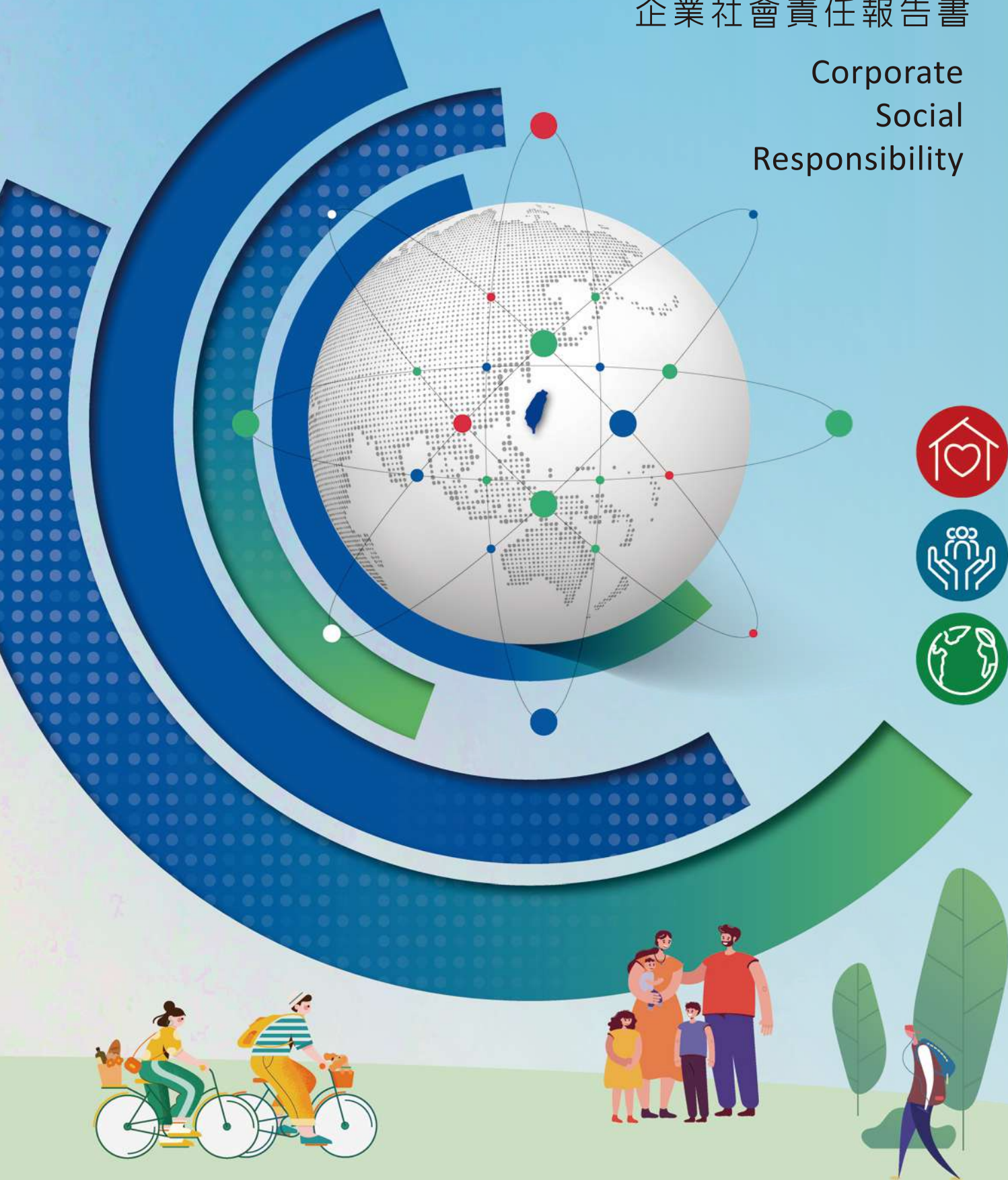


TABLE OF CONTENTS

目錄

關於我們的報告書	...02
經營者承諾	...04
利害關係人鑑別與溝通	...05

1 企業經營與治理

管理方針	...09
1.1 經濟績效	...10
1.2 公司簡介	...13
1.3 產品介紹	...14
1.4 服務市場	...17
1.5 公司治理	...18
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	...28

2 永續環境

管理方針	...30
2.1 環安衛政策	...31
2.2 環境績效	...31
2.3 溫室氣體盤查	...33
2.4 水資源管理	...34
2.5 空污管理	...36
2.6 廢棄物管理	...37
2.7 綠美化環境	...38
2.8 環境管理會計	...39

3 員工關懷

管理方針	...42
3.1 人力資源結構	...43
3.2 員工權益	...46
3.3 傾聽員工的聲音	...48
3.4 員工舉報 / 申訴機制	...50
3.5 人才培育與發展	...51
3.6 員工福利	...53
3.7 職場安全管理	...62
3.8 親善職場	...67

4 永續價值鏈

管理方針	...70
4.1 產業供應鏈	...71
4.2 供應商評鑑制度	...71
4.3 衝突礦產管理	...74
4.4 客戶關係管理	...75

5 社區參與

管理方針	...78
5.1 社區關懷	...79

6 附錄

6.1 GRI 內容索引	...83
6.2 第三方查證報告	...90



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 2020 年度（2020 年 1 月 1 日起至 2020 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 2020 年 9 月，下期 2021 年度預定於 2022 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：

- **總公司（石碇廠）** 位於桃園市新屋區中華路 1245 號
- **清 華 廠** 位於桃園市新屋區中華路 810 號
- **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

利害關係人的意見

聯合國全球永續發展目標

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 2018 年至 2020 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
- CSR 報告書：經台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan) 執行 AA1000 AS v3 Type I 中度保證等級的保證工作。

聯絡資訊 102-53

如果您對於本公司《2020 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。

景碩科技

聯 絡 人 景碩科技股份有限公司 人力資源處

電 話 03-4871919 分機 22364

地 址 桃園市新屋區中華路 1245 號

傳 真 03-4870046

E m a i l yuriyu@kinsus.com.tw



經營者承諾 102-13

2020 年全球最大的事件，莫過於 COVIDS-19 新冠肺炎疫情。從年初爆發快速擴散到全球各國，在極短的兩三個月之間，大規模的改變了產業鏈秩序，以及人類的生活模式。從一開始的封城，阻斷了人們的交流與旅行，中止了企業及工廠的生產和運輸；到後來的居家辦公、居家學習，創造了新的商業模式及商業機會，完全重整我們的 CSR 企業社會責任內容。

疫情的影響，使得產業鏈，尤其是半導體產業，受到巨大的改變。因為遠距辦公、遠距教學需求大量崛起，宅在家也帶出了網路、遊戲等等的的需求，半導體的需求反而變得”供不應求”，這是始料未及的變化。企業做了兩大應對以因應 CSR 責任：



目前為止，我們做得還算盡責，也讓新冠肺炎上了一堂”企業社會責任”的課。

另外，氣候變遷使得極端氣候發生比例升高，台灣酷寒爆熱的天氣造成了缺水、缺電的資源分佈不均問題。雖然這是人類自身造成的結果，卻也讓企業了解了環境保護對企業取得資源的直接關係，再加上疫情影響造成貨運塞港、運價上漲等等現象，再度為我們上一堂課，讓我們體驗到全球是一個生命共同體，客戶 / 員工 / 投資者 / 供應商 / 政府機構 / 社區等等利害關係人，終究全都如家人般緊密相連。

公司在經歷 2019 年經營低潮之後，2020 年已重回正常營運軌道，並且購置新廠房，準備擴充產能，將公司推上更穩健的營運層次。除了藉此機會展現對環保、能源消耗、供應鏈、政府機構、社區鄰居各個層次的社會責任之外，公司重回獲利水準，除了感謝我們的利害關係人的大力支持，也慶幸有能力可以回饋社會。

我們在此承諾，我們依此經驗學習過程，會更加堅定，在任何處境下，
都不會動搖公司善盡企業社會責任的決心。



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	● 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	● 董事會 ● 股東會 / 年報 ● 公開資訊觀測站 ● 企業網站 ● 法說會	● 至少 4 場以上 / 年 ● 1 場 / 年 ● 1 次 / 年 ● 每月 / 季 / 年度 ● 必要時
員工	● 勞僱關係 ● 勞資關係 ● 教育訓練 ● 職場安全健康	● 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	● 不定期 ● 每季 1 次 ● 不定期 ● 不定期
企業客戶	● 客戶隱私權保護 ● 產品品質要求 ● RBA 企業社會責任管理	● 網站 ● 客訴處理 ● 客戶滿意度調查	● 不定期 ● 不定期 ● 年度
社區	● 環境保護	● 公益活動	● 不定期
政府與主管機關	● 符合法令規範 ● 配合法令宣導及政策推動 ● 資訊公開揭露	● 公函 ● 參加會議 ● 研討會	● 不定期 ● 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

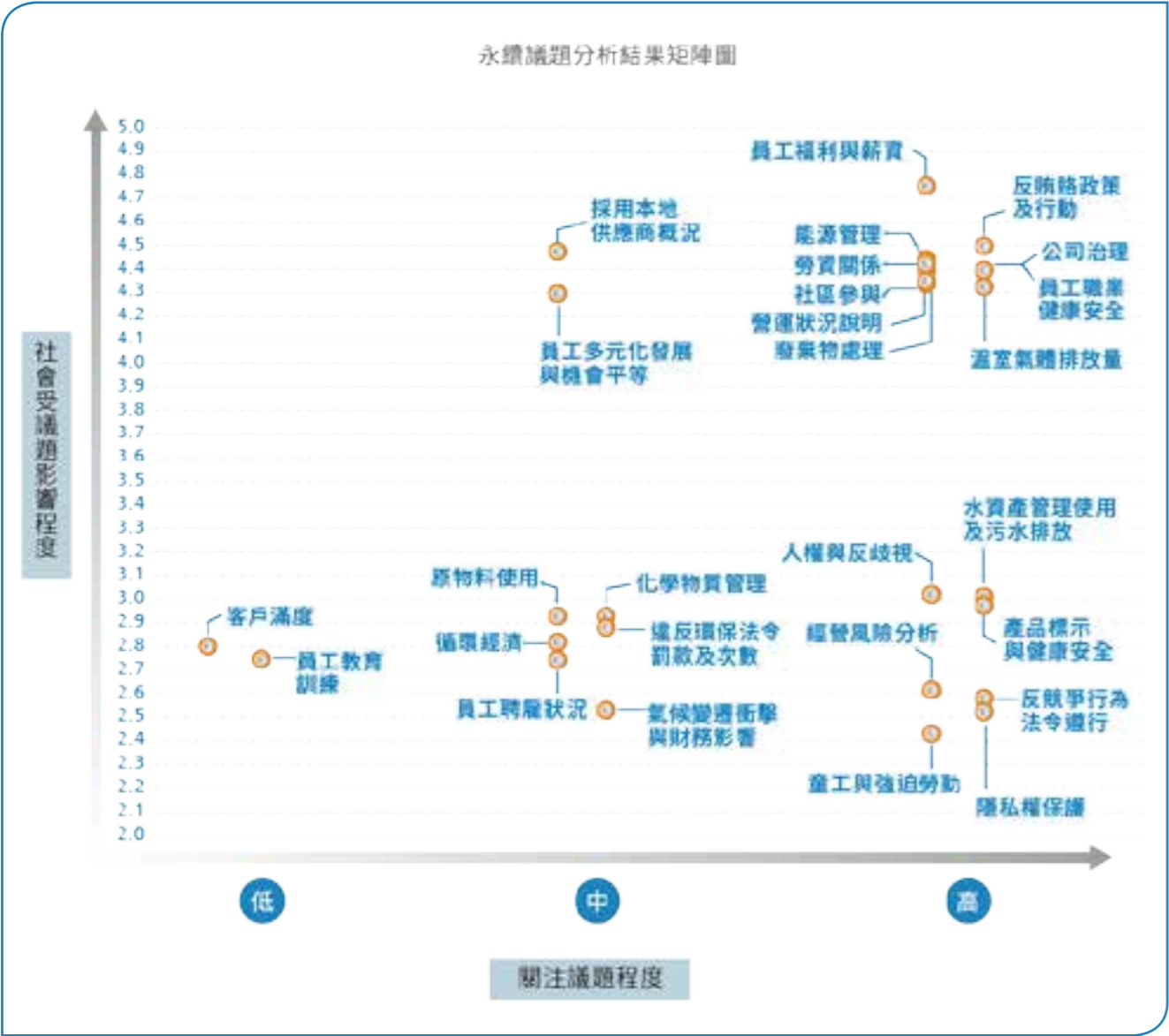
景碩蒐集利害關係人對本公司的關注議題，及參考 GRI 準則中所列之主題及揭露項目擬定議題調查問卷。透過各單位發放企業社會責任意見調查表，由利害關係人協助填寫。

本年度採用問卷調查，將原來主題做調整，共回收 150 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。



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 2020 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、員工多元化與平等機會、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，其管理方針評估及其機制無調整。

重大性議題與邊界

直接衝擊 間接衝擊

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

管理方針 103-1 / 103-2 / 103-3



對應主題及 揭露項目

201、205-2、205-3、405-1



資源

- 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

投資人信箱
ir@kinsus.com.tw



方案

- 秉持誠信經營原則，落實推動公司治理。
- 重視股東知的權利，確實遵守資訊公開知相關規定。
- 定期公開及揭露公司相關資訊。



績效

- 2020 年度公司治理評鑑結果為 **6%~20%**。
- 2020 年度未有經證交所糾正之情事。
- 2020 年度董事會平均出席率達 **93.65%**。

議題

企業經營與治理



政策

- 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

- 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

- 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。
(目標標的須與績效連結)



責任

- **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。

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

1.1 經濟績效 102-45

回顧

21.37%

2020 年全球科技產業劇烈變化，政治關係及 COVID-19 疫情的影響，大幅度改變科技產業結構、尤其是關鍵的半導體產業。無論是產品組合、或是供應鏈的關係，都大幅偏離了原訂的營業計劃，公司持續對應與調整後，努力維持了高度的成長。在載板業務部份，約成長 28.14%，而集團的合併營收亦成長約 21.37%。

+5.4%

2020 年初爆發了 COVID-19 疫情，許多經濟活動頓時減緩，IMF 在 4 月份就把全球的全年 GDP 成長調整為 -4.9%，對全球科技產品最大市場，也是疫情最嚴重的美國，2020 年的 GDP 成長估計為 -8.0%，是史上罕見的衰退幅度。另外再將疫情可能趨緩的時程放在 2021 年，對 2021 年全球的 GDP 成長幅度樂觀地預估為 +5.4%。

COVID-19 疫情的影響，最終在半導體產業上出現了完全不一樣的結果，產業顯著地成長，卻打亂了半導體產業產能的供需平衡，供應鏈必須做出大幅度的產品及產能組合調整，才能渡過危機。

根據 WSTS 的統計及預估

- 2020 年全球半導體市場成長約

+3%

- 而且 2021 年仍將有

+6.2%
的成長

- 依據工研院的預測，台灣的半導體產值在 2020 年成長高達約

+12.6%

- 其中 PC 出貨量成長約

+2.8%

- 平板電腦出貨量成長約

+18.6%

- 車用半導體成長約

+6.5%

- 但智慧型手機受到美中科技戰及華為禁令的衝擊，出貨量下滑約

-16.0%

半導體產業的榮景和全球 GDP 的慘烈不同步，來自於幾個原因，短期影響到公司產品組合，長期更影響到半導體產業供應鏈的變化。



- 1 疫情的影響，使得全球人口旅行移動大幅減少，居家辦公及遠距通信的需求大增，網路購物及餐點外送的商機快速成長，與這些應用相關的網通及智慧型裝置的需求大幅增加。
- 2 美國對中國科技、尤其是關鍵的半導體產業的限制，使得全球科技電子產品的半導體需求，集中到台灣。當然中國也更加積極發展其自身的半導體供應鏈本土化。

前述兩個大規模的半導體供應鏈正在快速調整，短中長期都往分散供應的方向發展。這也是公司在發展及擴充產能上最重要的考慮方向。

本公司 2020 年度之個體營收為新台幣（以下同）20,651,500 仟元，較去年同期 16,116,157 仟元約增加

 28.14%

合併營收 27,098,474 仟元，較去年同期 22,327,410 仟元約增加

 21.37%

稅後淨利 541,914 仟元較前一年的稅後淨損 (2,025,332) 仟元，約增加

 126.76%

稅後淨利 929,443 仟元較前一年的稅後淨損 (1,947,268) 仟元，約增加

 147.73%

其中營業毛利及淨利均上升之主要因素為新豐廠的稼動率改善所致。

財務績效表

單位：新台幣仟元

年度	2018 年	2019 年	2020 年
營業收入	17,228,031	16,116,157	20,651,500
營業毛利	3,615,434	1,106,605	3,058,264
營業損益	346,545	-1,917,952	241,446
本期淨利	349,485	-2,025,332	541,914
本期綜合損益總額	323,467	-2,113,080	535,468
每股盈餘 (元)	0.78	-4.52	1.21
資產報酬率 (%)	1.11	-5.53	1.66
權益報酬率 (%)	1.25	-7.59	2.12

資料來源：景碩科技 2020 年年報第 70 頁、2020 年個體財報

分配的經濟價值

單位：新台幣仟元

年度	2018 年	2019 年	2020 年
營業成本	13,612,597	15,009,552	17,593,236
員工福利費用 (註)	3,430,201	3,478,413	3,836,662
支付所得稅	104,967	5,869	-
支付股利	669,000	676,261	451,039
支付銀行借款利息	61,219	78,238	45,563

註：係薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。

未來公司發展策略

積極擴充 ABF FC-BGA 載板產能，搭配記憶體用超薄載板、SiP 模組及天線模組產品的需求，適度擴充 BT 載板產能。中期持續微縮線寬、孔徑、厚度等基本半導體需求發展。長期則朝高頻材料系統、嵌入主動 / 被動元件、直接晶片貼合等複雜結構發展技術。維持公司產品及技術的競爭力。

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

創立時間 / 2000 年 9 月

總部位置 / 桃園市新屋區中華路 1245 號

資本額 / 4,508,625 仟元 2020.12.31

董事長 / 郭明棟

總部位置 / 5,779 人 2020.12.31

總經理 / 陳河旭



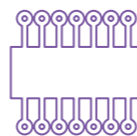
1.3 產品介紹 102-2

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。

SiP

● 系統級封裝載板

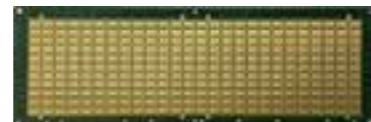
系統級封裝為一個系統平台，將多個異質晶片、感測元件、被動元件等等組裝在一個封裝之內。其應用包括 " 多晶片模組 (MCM)"、" 多晶片封裝 (MCP)"、" 堆疊晶片封裝 "、" 封裝內包封裝 (PiP)"、及 " 內埋元件載板 " 等。系統級封裝為 IC 系統設計者提供了除了 " 系統級晶片 (SoC)" 之外的另一個運算功能整合方案，它具備有整合不同來源的異質晶片、較小較薄、快速進入市場等優勢。



RF modules

● 射頻模組封裝載板

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。

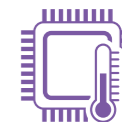
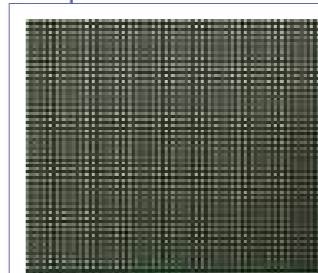


FCBGA



● 覆晶球陣列封裝載板

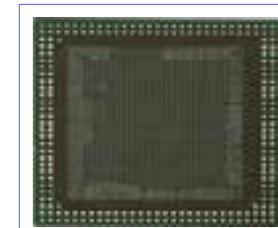
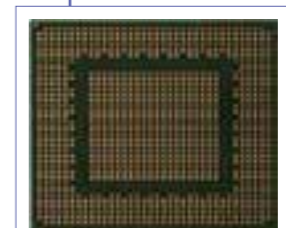
在非常高輸出 / 輸入腳數，例如微處理器或圖像處理器之類的晶片的封裝上，覆晶球陣列封裝就有非常優異的性能及成本優勢。在這類數千個接腳數的晶片的封裝上，打線封裝技術幾乎不可能同時在性能及成本兩方面與覆晶封裝技術抗衡。在雲端科技的各式應用領域裡，伺服器及資料中心的需求無所不在，它們都需要具備強大的運算功能，晶片的接腳數也不斷的提高，覆晶球陣列封裝已經成為主流技術。



FCCSP

● 覆晶晶片尺寸級封裝載板

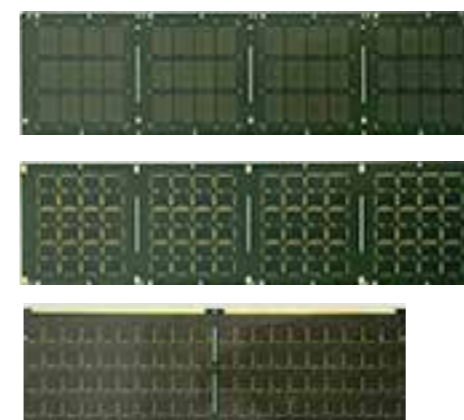
智慧型手機現今已成為人人持有的裝置，其需求的強大運算能力與網路接取能力，在都驅使 IC 功能及腳數快速的增加。當晶片輸出 / 輸入腳數持續增高之際，覆晶晶片級尺寸封裝便益加顯示成本優勢。近期以來，晶片上的凸塊的製程成本也持續下降，這也促使封裝成本更快速的降低。今日，覆晶晶片級尺寸封裝已成了高腳數 IC，例如手持式裝置應用處理器的主流封裝技術。



CSP

● 打線晶片尺寸級封裝載板

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。



PBGA

● 塑膠球陣列封裝載板

這是應用於打線封裝最基礎的球陣列載板，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

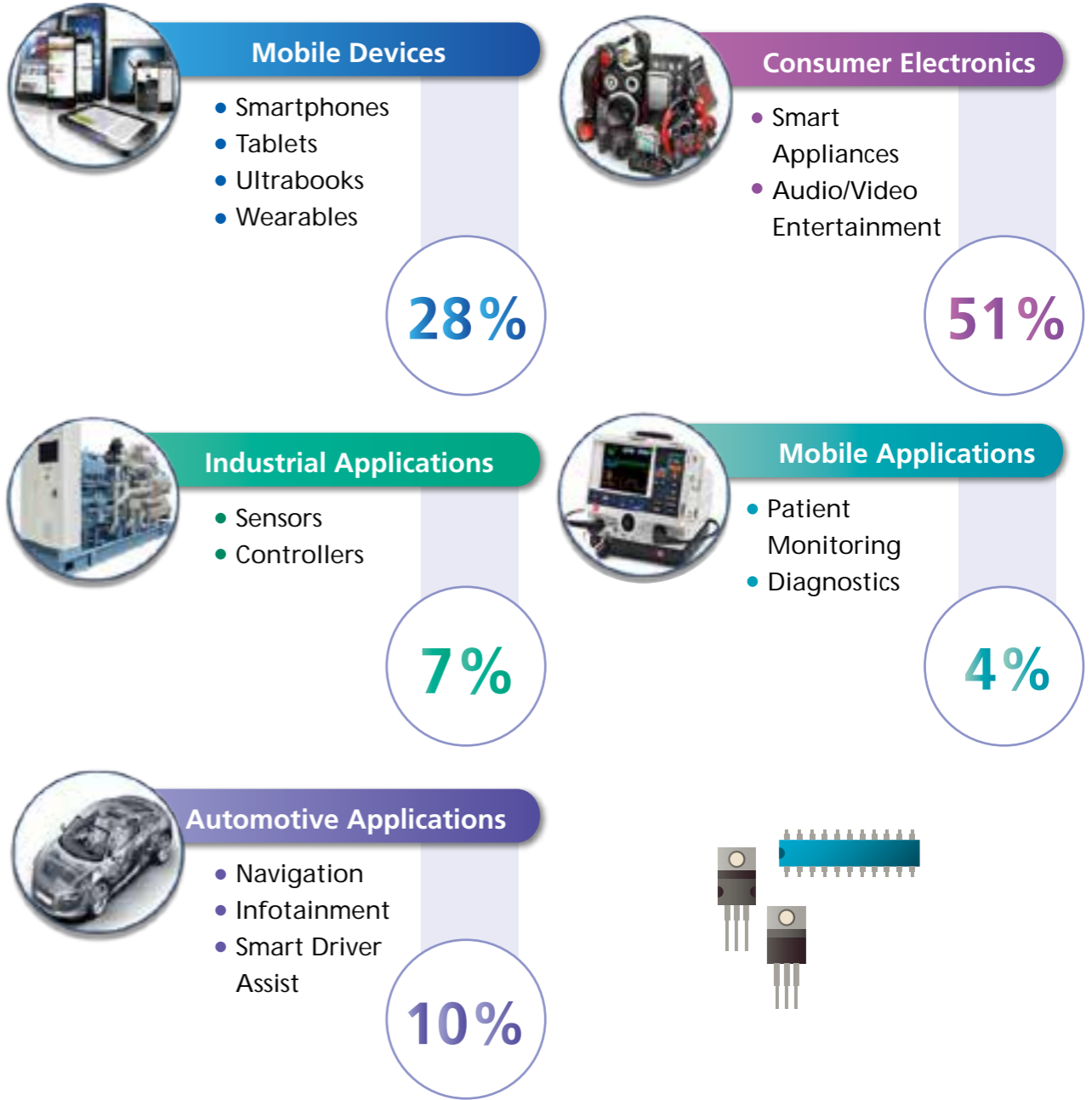
主要產品	主要用途	終端應用產品
系統級封裝載板 (SiP)	其應用包括 " 多晶片模組 (MCM) " 、" 多晶片封裝 (MCP) " 、" 堆疊晶片封裝 " 、" 封裝內包封裝 (PiP) " 、及 " 內埋元件載板 " 等。	1. 個人電腦領域，包括桌上型、Notebook 及 Chrome 電腦。 2. 通訊及一般家用或個人用的消費性電子及光電產品。 3. 5G 通訊、人工智慧、雲端網路、物聯網、自動化機器人的應用。
射頻模組封裝載板 (RF modules)	手持式裝置或雲端裝置上的功率放大器及前段射頻模組。	
覆晶球陣列封裝載板 (FCBGA)	伺服器及資料中心需要具備強大的運算功能，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，最重要的是要构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，傾聽利害相關人的意見，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。

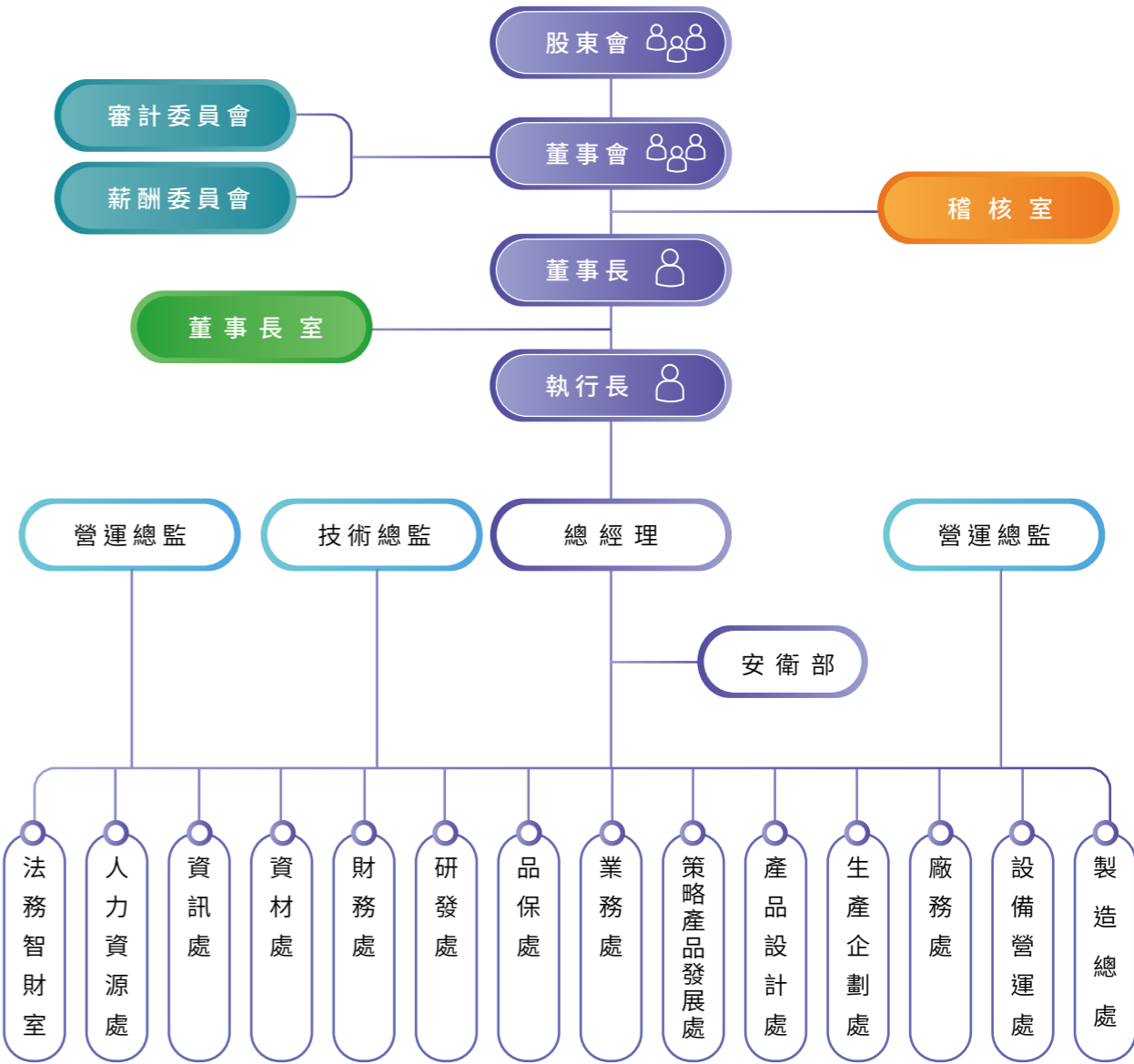
單位：新台幣仟元

銷售地區	2020 年度銷售金額	百分比
台灣	9,847,916	36.34%
中國大陸	11,415,623	42.13%
美國	3,689,475	13.61%
日本	1,728,321	6.38%
歐洲	20,040	0.07%
其他	397,099	1.47%
合計	27,098,474	100.00%

資料來源：景碩科技 2020 年年報第 58 頁



1.5.2 組織架構



資料來源：景碩科技 2020 年年報第 5 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。



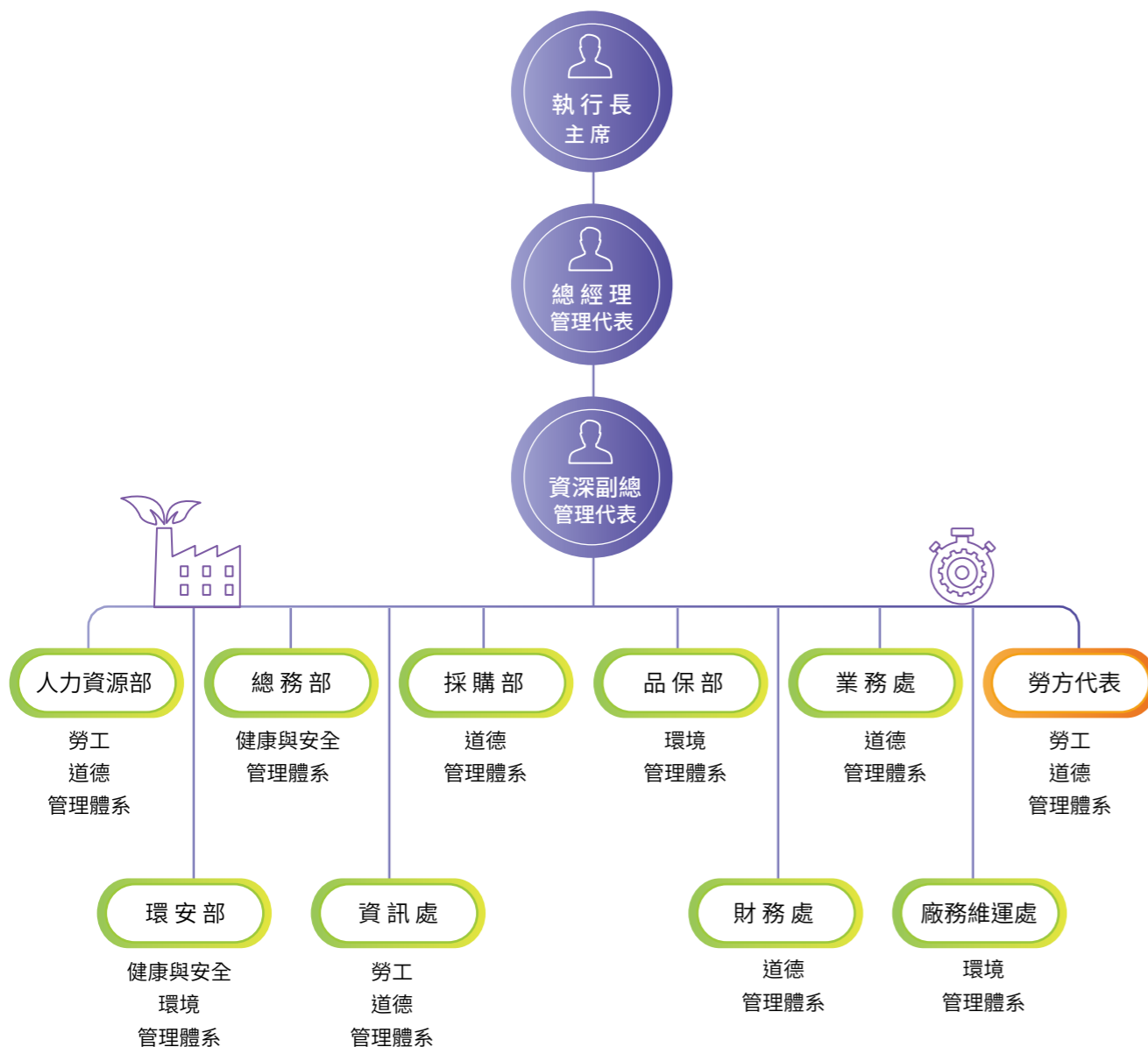
1.5.3 企業社會責任政策

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。

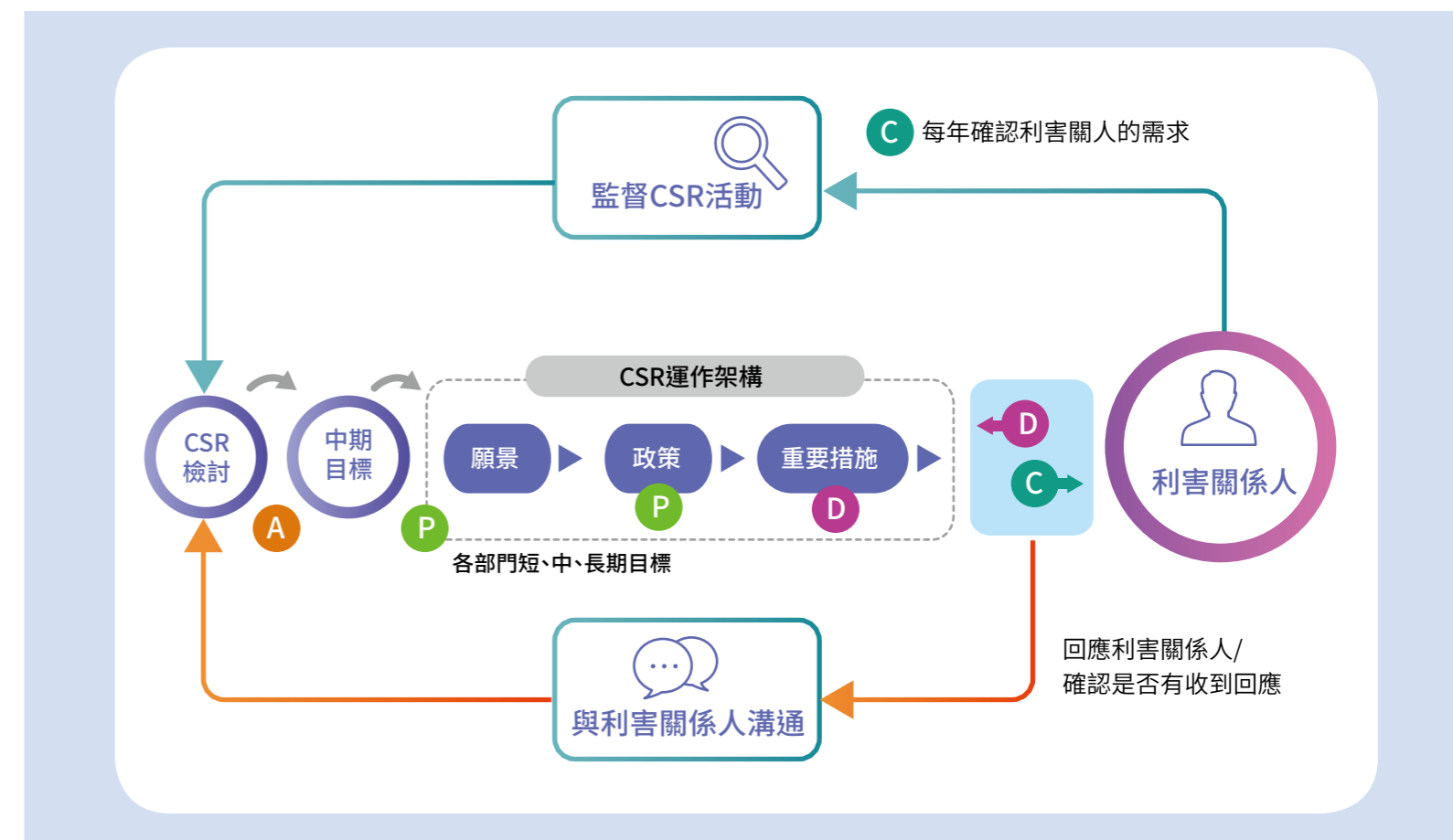


● 企業社會責任委員會及功能運作

「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 治理架構 102-18 / 405-1

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 3 位，60 歲以下有 2 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，依據公司治理實務守則中董事會議事規則及決策程序第 33 條規定「本公司董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事自行迴避事項，應明訂於董事會議事規則」。

2020 年共召開七次董事會，平均出席率達 93.65%。

董事會成員

職稱	姓名	性別	主要經（學）歷	2020 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	台北科技大學電腦通訊與控制碩士 台北科技大學榮譽工學博士 華碩電腦副董事長 和碩聯合科技董事長	71%
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	71%
董事	蘇艷雪	女	同上	71%
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	100%

資料來源：景碩科技 2020 年年報第 7 頁、第 19 頁

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，2020 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）		
		2018 年	2019 年	2020 年
董事長	郭明棟	6	6	6
董事	童子賢	6	6	9
董事	陳河旭	6	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	9	6	9
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	9
獨立董事	陳進財	12	9	9
獨立董事	黃春寶	6	6	6
獨立董事	吳輝煌	9	6	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第十四條之六，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，由召集人獨立董事黃春寶、獨立董事吳輝煌及獨立董事陳進財三人組成。2020 年薪資報酬委員會共開會三次，平均出席率達 100%。

薪酬委員會職權如下，並將所提建議提請董事會討論：



定期檢討本規程並
提出修正建議。



訂定並定期檢討本公司
董事及經理人績效評估
與薪資報酬之政策、制
度、標準與結構。



定期評估並訂定本公司
董事及經理人之薪資報
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、簽證會計師之委（解）任或報酬及獨立性、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。2020 年審計委員會開會七次，平均出席率達 100%。

1.6.4 內部稽核

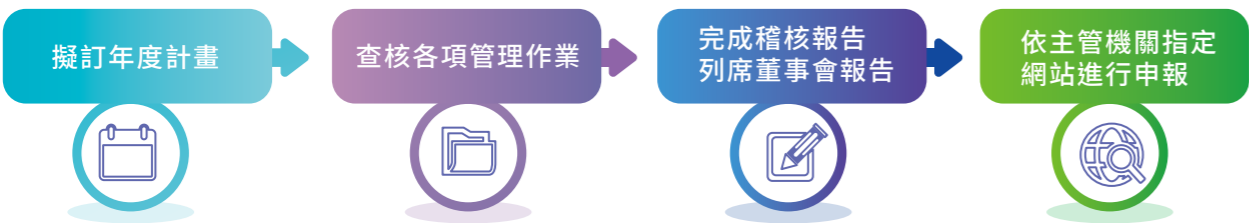
為完整檢視與評估內部控制的有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性及透明性以及法令遵循，景碩科技設立直接隸屬董事會之獨立內部稽核單位。

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，並及時提供管理階層以使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。

2020 年內部稽核共查核 12 項循環別共 118 項，發現內部控制缺失及異常事項共計 7 件均已改善完成，並依法令進行申報。

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	<ul style="list-style-type: none">● 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。	<ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 市場價格波動影響與客戶關係。	<ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 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。	<ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 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。	<ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 公司經營過程中具的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。	<ul style="list-style-type: none">● 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性及對公司目標的影響至最小。

風險因子	威脅	因應對策
 供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 隨著科技發，公司所面臨之資安風險日益增加。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司遵照政府指示，進行相關防疫規範，包含入廠人緣量測體溫、人員分艙分流管制措施。

1.8 誠信經營 205-2

1.8.1 道德政策

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**：透過 RBA 課程宣導，2020 年溝通人數 1,346 人 (石磊廠：330 人、清華廠 487 人、新豐廠 529 人)
- **在職人員**：以宣導單方式進行溝通，2020 年受訓人數 5,779 人 (石磊廠：1,921 人、清華廠 2,491 人、新豐廠：1,367 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。



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 2020 年，透過 RBA 自評表單進行所有營運據點貪腐及賄賂風險評估，評估結果顯示並無顯著的貪腐及賄賂風險，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。



2020 年景碩因違反法令受裁罰之金額分別是因延長工時違反勞基法共計 7 萬、因違反廢棄物清理法規共計 12 萬。針對相關違反項目，向同仁多加宣導正確資訊。

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與以妥適之回應，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/stack-holders>



供應商

申訴管道

電話：+886-3-4871919 Ext. 28022
信箱：kellyher@kinsus.com.tw
申訴專線：+886-3-487-1919 #25000
電子信箱：whistleblower@kinsus.com.tw



客戶

申訴管道

電話：+886-3-4871919 Ext. 27001
信箱：antonylee@kinsus.com.tw
申訴專線：+886-3-487-1919 #25000
電子信箱：whistleblower@kinsus.com.tw



員工

申訴管道

電話：+886-3-4871919 Ext. 22364
信箱：yuriyu@kinsus.com.tw
申訴專線：+886-3-4871919 Ext. 27885
信箱：hr@kinsus.com.tw



投資人

申訴管道

發言人：穆顯爵、資深處長
電話：+886-3-4871919 Ext. 26660
信箱：jackmu@kinsus.com.tw
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。



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。

2020 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
台灣電路板協會 (TPCA)	會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員
桃園企業聯合會	會員
財團法人電路板環境公益基金會	會員
警察之友會	會員

2020 年除了參加以上公協會外，另其它捐贈如下：



2 永續環境

管理方針

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

管理方針 103-1 / 103-2 / 103-3

對應主題及揭露項目

302-1、302-3、305-1、305-2、306-1、306-2、307-1

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
jonathanfan@kinsus.com.tw

方案

- 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。
- 延長產品之耐久性。
- 增加產品與服務之效能。

績效

- 2020 年度 **ISO 14001:2015** 通過 SGS 外部驗證
- 2020 年度 **ISO 45001:2018** 通過 SGS 外部轉版驗證
- 2020 年度 **CNS 45001:2018** 通過 SGS 外部轉版驗證
- 2020 年度節用電管理目標達標，各廠節電量達年度用電量 **1% 以上**

議題	關懷員工
<p>政策</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>承諾</p>	<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。
<p>目標與標的</p>	<ul style="list-style-type: none"> 100% 取得 ISO 45001：2018 轉版驗證，每年定期通過第三方驗證機構驗證。 依據中華民國國家標準 CNS 45001：2018 取得「台灣職業安全衛生管理系統」(TOSHMS) 驗證。 100% 取得 ISO 14001:2015 驗證，每年定期通過第三方驗證機構查證。 依據能源局規定，各廠區每年進行節能措施，用節電管理目標：節電量須達年度用電量 1% 以上。
<p>責任</p>	<ul style="list-style-type: none"> 法規要求：廢棄物清理法、溫室氣體排放、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。

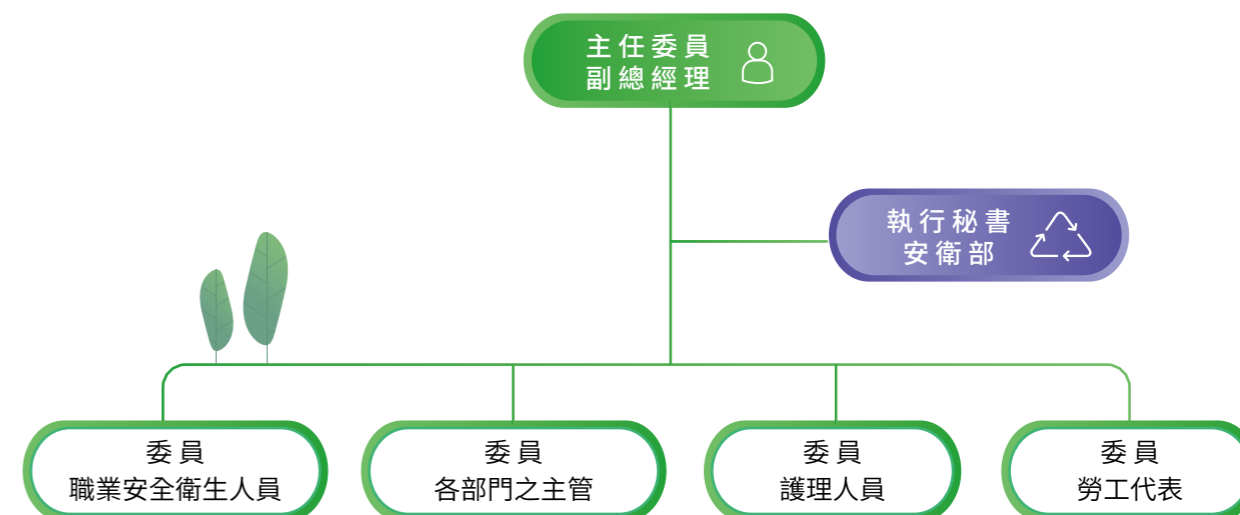
2.1 環安衛政策

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 2020 年專案成果

I. 通過 ISO 14001:2015 環境管理系統認證

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 14001:2015 於 2015 年 9 月正式推出後，本公司即有計畫地展開教育訓練，提升員工環境管理意識，且於 2018 年 11 月取得 ISO 14001:2015 證書，將透過管理系統的標準要求，訂定節能減碳方案及定期查核執行成效，達到節能減碳之目的。

II. 2020 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。

2020 年度執行節電專案，三廠區總計投資約 3500 萬，節能效益總計約 241 萬 (KWH)，各廠區節能效益最大者。石磊廠：800RT 冰水主機汰舊換新 *1 台

方案名稱	成本節約 (千元)	電力節約 (仟度)	溫室氣體排放減量 (公噸 CO ₂ e/ 年)
石磊廠 800RT 冰水主機汰舊換新 *1 台	780	259.88	132.28
清華廠 A 棟 5 號 600HP 離心式空壓機汰舊換新	2,433	810.95	412.77
新豐廠 將 T5 燈具更換 LED 高效率燈具 *4000 支	518	172.80	87.955


資料來源：能源局公告 2019 年度電力排放係數 =0.509 公斤 CO₂/ 度

III. 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	2019 年			2020 年		
		石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠
電力	kWh	103,712,800	198,897,600	88,608,000	109,216,800	202,910,400	116,790,400
電力吉焦耳	GJ	373,366	716,031	318,989	393,180	730,477	420,445
柴油	L	115,444	552,829	0	103,761	824,279	390
柴油吉焦耳	GJ	3,879	18,575	0	3,486	27,696	13
天然氣	M3	0	0	214,801	0	0	270,170
天然氣吉焦耳	GJ	0	0	6,874	0	0	8,645
總耗用	GJ	377,245	734,606	325,863	396,667	758,173	429,104
當年度營業額	仟元	16,116,157			20,651,500		
員工人數	人	5,184			5,779		
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	277.34			274.09		

備註：資料來源：景碩科技 廠務處

1. 2020 年度新豐廠新增柴油發電機，定期進行測試，故增加柴油耗量 390L。

2. 2020 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	2019 年	2020 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	11,209.4479	18,534.6594
間接排放量 (範疇二)	外購電力	t-CO ₂ e	196,993.1800	218,319.0584
其他間接排放 (範疇三)	僅鑑別未計算			

範疇	溫室氣體排放源	單位	2019 年	2020 年
總排放量		t-CO ₂ e	208,202.628	236,853.718
當年度營業額		仟元	16,116,157	20,651,500
員工人數		人	5,384	5,779
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	38.67	40.98

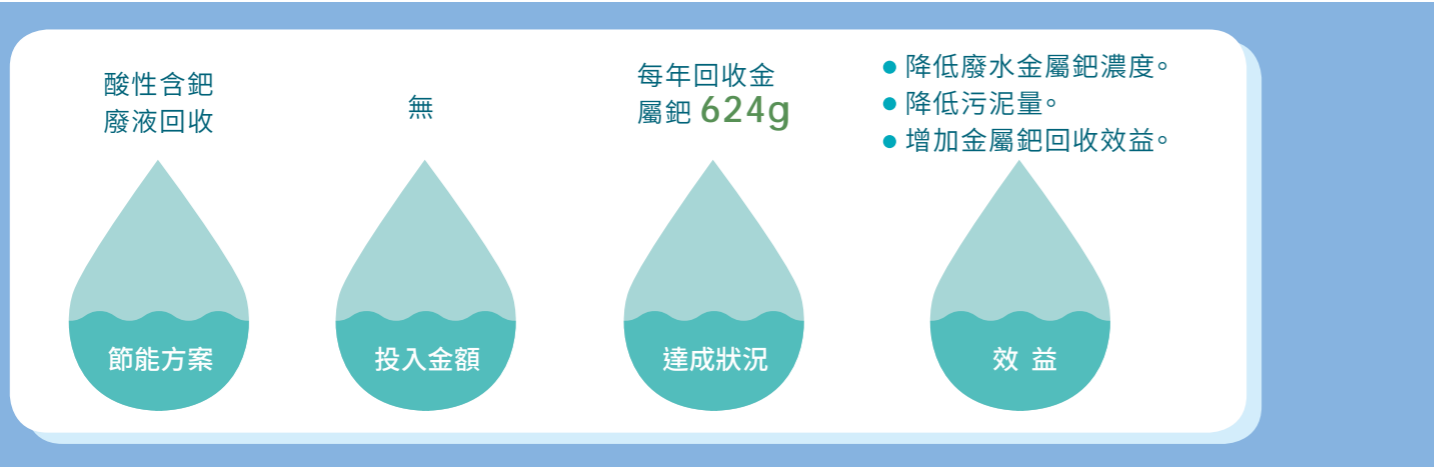
備註：GWP 引用依據 IPCC 第四次評估報告 (2007)

景碩科技股份有限公司進行 2020 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 2020 年 1 月 1 日至 2020 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，2020 年景碩科技溫室氣體排放量總計為 236,853.718 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 92.17%，其次為製程排放源 (四氟化碳氣體為主要貢獻) 5.6% 與固定燃燒排放 (鍋爐柴油、天然氣使用) 1.3%。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，2020 年擬訂專案重新規劃將酸性含鉍廢液進行回收。降低廢水金屬鉍濃度及增加鉍回收效益。2020 年專案成果：



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。

2020 年水資源管理分析

項目	單位	2019 年			2020 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	44,181	103,256	100,613	52,721	87,601	160,499
年度總用水量		1,492,238	2,784,111	926,151	1,508,347	3,088,073	1,174,996
自來水用水量		1,106,179	1,841,270	120,582	947,882	2,097,385	326,638
地下水用水量		386,059	942,841	805,569	560,465	990,688	848,358
水資回收再利用比例	%	3.0%	3.7%	10.9%	3.5%	2.8%	13.7%

廢水管理列表

項 目	2019 年			2020 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）	1,236,059	2,657,078	761,112	1,286,244	2,769,645	893,826
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。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溢散成空氣污染源，其管制同固定污染源空氣污染物排放標準之排放管道及週界規定，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				
	VOC 氣體	粒狀污染物 PM	氯化氫、硝酸、硫酸	鹼氣
處理方式	● 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。	● 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。	● 對於的酸所造成的酸氣與酸霧，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。	● 利用硫酸、H ₂ SO ₄ ，洗淨加以處理（酸鹼中和）。

空汙排放管制列表

項目	單位	2019 年			2020 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	209.89	1168.76	308.06	256.13	1824.31	401.73
硫氧化物 (Sox)	公斤	1.19	5.73	0.00	1.94	13.82	0.00

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不違法營運情事時，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 2020 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	2019 年		2020 年	
			噸	%	噸	%
一般事業廢棄物	物理處理	物理處理	2.74	0.03%	3.49	0.03%
		焚化處理	1,210.12	12.03%	1,268.58	11.94%
		掩埋處理	54.67	0.54%	1.00	0.01%
		再利用	146.96	1.46%	546.48	5.14%
	焚化處理	焚化處理	2.61	0.03%	4.49	0.04%
		掩埋處理	165.84	1.65%	268.35	2.53%
	化學處理	化學處理	1.55	0.02%	155.57	1.46%
		境外處理	0.08	0.001%	-	-
		再利用	0.01	0.0001%	11.72	0.11%
	熱處理 (除焚化處理外)	化學處理	0.003	0.00003%	-	-
		境外處理	1.17	0.01%	1.18	0.01%
		掩埋或再利用	-	-	1,912.39	18.00%
	通案再利用	再利用	222.58	2.21%	3,119.03	29.36%
	個案再利用	再利用	31.07	0.31%	204.24	1.92%
	公告再利用	再利用	1,491.29	14.83%	1,575.43	14.83%
	公告應回收	再利用	312.36	3.11%	561.31	5.28%

類別	中間處理方式	最終處置方式	2019 年		2020 年	
			噸	%	噸	%
有害事業廢棄物	物理處理	物理處理	-	-	-	-
		焚化處理	13.44	0.13%	-	-
		掩埋處理	-	-	-	-
		再利用	522.97	5.20%	0.66	0.01%
	焚化處理	焚化處理	121.84	1.21%	381.37	3.59%
		掩埋處理	107.77	1.07%	145.62	1.37%
		掩埋處理	108.79	1.08%	378.91	3.57%
	化學處理	廢水處理設備自行處理	156.37	1.55%	-	-
		無最終處置	66.67	0.66%	-	-
		再利用	92.40	0.92%	60.70	0.57%
	熱處理 (除焚化處理外)	掩埋處理	718.40	7.14%	-	-
		再利用	4,225.06	42.01%	-	-
	固化處理	掩埋處理	-	-	24.06	0.23%
	通案再利用	再利用	281.05	2.79%	-	-
總和			10,057.82	100.00%	10,624.57	100%

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：

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周邊，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。

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。

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。

2.8 環境管理會計

近年來，由於環保意識高漲，對於環境管理之要求與日俱增，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 20 年，已投入數億元購置污染防治設備，以便全力做好污染防治工作。

2020 年度環境相關支出

單位：新台幣仟元

項目	2020 年			效益
	石磊廠	清華廠	新豐廠	
 水質檢測費	689.576	793.236	597.919	● 符合法規 ：包含原廢水、雨水及飲用水等水質檢測，確保水質符合水污法，符合法規，並可提供員工合格的飲用水，重視員工健康。
 事業廢棄物處理費	5,987.147	18,190.262	3,363.232	● 符合法規 ：妥善處理事業生產及員工產生之廢棄物。
 空污費	32.022	123.369	2,144.107	● 符合法規 ：維持設備正常運作，有效改善空氣品質。
 水污費	326.465	1,641.796	246.197	● 符合法規 ：減少對土壤及地下水污染。
 改善能源設備費		17,842.273		● 將鍋爐燃料柴油更換為天然氣，以降低對於環境衝擊石磊廠與清華廠改善工程
 管理成本	154,500	154,500	154,500	透過管理系統驗證，達成環境永續 KPI



3 員工關懷

管理方針

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

管理方針 103-1 / 103-2 / 103-3



對應主題及揭露項目

401-1、401-2、401-3、403-1、403-2、405-1、405-2



方案

- 職安



申訴機制

人力資源部信箱
hr@kinsus.com.tw
申訴電話
+886-3-4871919 Ext. 27885



資源

- 員工健檢費用 **1,081,920** 元
- 員工訓練費用 **3,025,351** 元



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%**。

議題	關懷員工
 <p>政策</p>	<ul style="list-style-type: none"> 不使用強迫、抵償、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。
 <p>承諾</p>	<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。
 <p>目標與標的</p>	<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。
 <p>責任</p>	<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。

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提升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 2020 年 12 月 31 日止，景碩員工總數為 5,779 人，其中外籍員工佔 30%，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（包括抵償）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。總員工數因應公司持續發展，人數較前一年度增加 595 人。

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

類別	統計項目	2019 年				2020 年			
		男	女	總數	佔總人數比例	男	女	總數	佔總人數比例
員工數量	總人數	3,253	1,931	5,184	100%	3,546	2,233	5,779	100%
不定期契約	直接人員	1,288	696	1,984	38%	1,535	1,010	2,545	44%
	間接人員	1,011	470	1,481	29%	990	338	1,328	23%
定期契約	外籍員工	765	710	1,475	28%	870	840	1,710	30%
	員修生 / 約聘人員	64	4	68	1%	48	7	55	1%
派遣人員		125	51	176	3%	103	38	141	2%
年齡	30 歲（含）以下	1,097	794	1,891	36%	1,113	904	2,017	35%
	31 歲 -50 歲（含）以下	2,048	1,056	3,104	60%	2,296	1,219	3,515	61%
	51 歲（含）以上	108	81	189	4%	137	110	247	4%
職級分布	高階主管	69	10	79	2%	74	12	86	1%
	中階主管	101	18	119	2%	105	18	123	2%
	一般員工	3,083	1,903	4,986	96%	3,367	2,203	5,570	96%

備註：

- 直接人員：產線或製程人員
- 間接人員：行政或管理人員
- 員修生：指與學校建教合作、實習，以契約關係雇用之學生
- 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（四職等至六職等）、主任（四職等至六職等）、副主任（四職等至六職等）、專案主管
- 高階主管：七職等以上

依年齡組成的分佈

類別	統計項目	高階主管		中階主管		一般員工		總計
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%
2020 年	總人數	74	12	105	18	3,367	2,203	5,779
	30 歲（含）以下	0	0	0	0	1,113	904	2,017
	比例	0%	0%	0%	0%	20%	16%	35%
	31 歲 -50 歲（含）以下	38	7	99	16	2,159	1,196	3,515
	比例	44%	8%	80%	13%	39%	21%	61%
	51 歲（含）以上	36	5	6	2	95	103	247
	比例	42%	6%	5%	2%	2%	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（四職等至六職等）、主任（四職等至六職等）、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	2019 年				2020 年			
	新進員工總數		離職員工總數		新進員工總數		離職員工總數	
30 歲（含）以下	321	198	228	156	499	364	308	144
比例	37%	23%	26%	18%	27%	20%	27%	13%
31 歲 -50 歲（含）以下	237	96	322	146	614	310	458	208
比例	27%	11%	37%	17%	34%	17%	40%	18%
51 歲（含）以上	9	1	10	5	17	24	20	12
比例	1%	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%
依性別小計	567	295	560	307	1,130	698	786	364
依性別小計比例	66%	34%	65%	35%	62%	38%	68%	32%
總計	862		867		1,828		1,150	
總計比例	17%		17%		33%		21%	

備註：

1. 新進員工定義為 2020 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 2020 年底僱用之身心障礙員工共計 49 人，雖身障點數不足額進用，但已於 2021 年 1 月份完成差額補助之溢繳抵扣。

類別	2019 年		2020 年	
身心障礙員工聘僱人數				
	35	5	35	7
合計	40		42	

備註：2020 年實際雇用人數 42 人，含 7 位極重或重度身心障礙者（男 6 人、女 1 人），換算雇用人數為 49 人

資料來源：景碩科技 人力資源處

校園經營



景碩科技近年持續深耕校園，積極拓展雇主品牌，更將景碩的價值傳遞給年輕的優秀學子們。



2020 年度景碩科技報名 9 場校園徵才及 4 場說明會，包括臺大、成大、交大、台科大、清大、北科大、中央、中興、中原、元智等多所學校，預計可與超過 500 名的學生互動，但受疫情影響，春季徵才實體活動多數取消，改以線上面談、線上諮詢的方式，向學生介紹景碩的企業文化、半導體產業發展，以及職務需求；秋季徵才則如期參加 3 場校園徵才、2 場校園說明會，除了提升景碩在學界的知名度，更藉此與學子們互動交流，增進其對於實務界的了解，為進入職場提前做好準備。



除了校園徵才之外，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，鼓勵優秀學子們致力於學術研究及技術創新，並提前網羅有志進入本公司服務、發展之人才。景碩更長期與元智大學 - 化學工程與材料科學系進行產學合作，景碩從中掌握最新研究趨勢，學界則從中了解業界的發展方向，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 1.3 : 1



2020年度一般員工(不含中階以上主管)之經常性薪資總支出與2019年度比較率為 19.58%

年度		2019 年			2020 年		
職等		一般員工	中階主管	高階主管	一般員工	中階主管	高階主管
基本薪資	男	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	女	0.90	1.01	0.99	0.92	1.00	1.00
平均薪資	男	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	女	0.89	0.97	0.99	0.90	0.96	1.00

備註：

1. 「基層人員」定義類別為外籍藍領勞工。
2. 2020 年 12 月台灣基本工資為新台幣 23,800 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。

資料來源：景碩科技 人力資源處

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	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
當年度符合育嬰假資格人數	男	265	287	271	257	225
	女	156	170	174	182	203
	合計	421	457	445	439	428
當年度申請育嬰假人數	男	8	19	10	8	7
	女	31	34	34	32	24
	合計	39	53	44	40	31
當年度應復職人數 (A)	男	5	12	14	11	9
	女	27	34	29	41	20
	合計	32	46	43	52	29
當年度復職人數 (B)	男	2	9	11	4	5
	女	6	14	18	25	10
	合計	8	23	29	29	15

項目	性別	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
復職率 (B/A)	男	40%	75%	79%	36%	56%
	女	22%	41%	62%	61%	50%
前一年度育嬰留停 應復職且復職人數 (C)	男	0	2	9	11	4
	女	10	6	14	18	25
	合計	10	8	23	29	29
育嬰留停應復職後超 過 12 個月人數 (D)	男	0	1	9	10	4
	女	9	5	9	16	21
	合計	9	6	18	26	25
留任率 (D/C)	男	0%	50%	100%	91%	100%
	女	90%	83%	64%	89%	84%

備註：

- 2020 年符合申請育嬰留停申請資格人數是以 3 年內（2018-2020 年）有請過產假及陪產假的員工人數計算。
- 2020 年應復職人數包含 2018 年申請並應於 2020 年復職、2019 年申請並應於 2020 年復職、2020 年申請並應於 2020 年復職的人數。
- 2020 年復職人數包含 2018 年申請並於 2020 年復職、2019 年申請並於 2020 年復職、2020 年申請並於 2020 年復職的人數。
- 復職率 = 育嬰假後實際的員工總數 (B) / 育嬰假後應該復職的員工總數 (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人道的待遇行為。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，2020 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：透過新人訓練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，2020 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：

滿三個月以上未滿一年者

於公司服務滿三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。

滿一年以上未滿三年者

於公司服務滿一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。

滿三年以上

於公司服務滿三年以上者，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	2020 回饋議題
雙向溝通會議	陳河旭總經理	每年 2 次	8 件
CSR 推行委員會 管理審查會議	黃耿芳副總經理	每年 1 次	10 件
勞資會議	黃耿芳副總經理	每季 1 次	60 件
職災事故調查小組	黃耿芳副總經理	依實際需要辦理	26 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	依實際需要辦理	依實際需要辦理	13 件

綜觀 2020 年共召開十二次勞資會議，反映議題為：政策類 8 件、伙食類 1 件、設施類 30 件、福利類 8 件、宣導類 13 件，共 5 項 60 件。由管理代表回應並獲得共識。

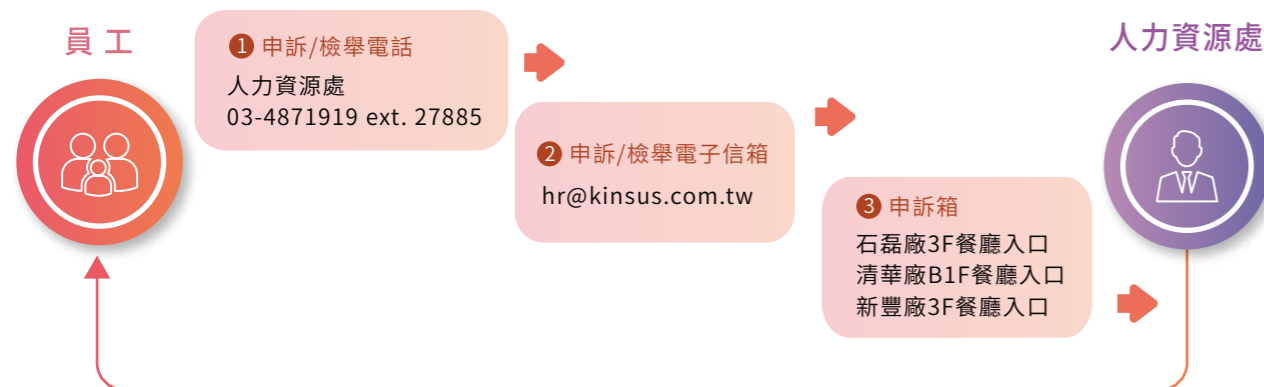
雙向溝通會議



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。

2020 年共收到 25 件申訴案件，19 件透過電話、6 件透過意見箱提出意見；其中生活與工作佔 18 件，件數最多，其次為廠區設備 4 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，各案類處理進度已結案 80%，其餘案件持續追蹤中。



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，透過為期三個月之聚星計畫，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，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		2019 年					2020 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	4,336	2,592	1,744	14,583	3.36	4,893	2,866	2,027	28,015	5.73
	中階主管	769	592	177	74,680	97.11	804	607	197	50,340	62.61
	高階主管	79	69	10	624	7.9	87	75	12	1,458.8	16.77
總計		5,184	3,253	1,931	89,887	17.34	5,784	3,548	2,236	79,814	13.80

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. 2020 年員工訓練總時數為 79,814 小時，總受訓人次達 6,613 人次，平均每人次受訓時數約 13.8 小時；年度訓練支出為 3,025,351 元，平均每人次受訓費用約 458 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。



- ✓ 2020 年共有 18 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。2020 年績效評核比例為 100%。



3.6 員工福利

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。



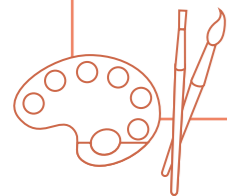
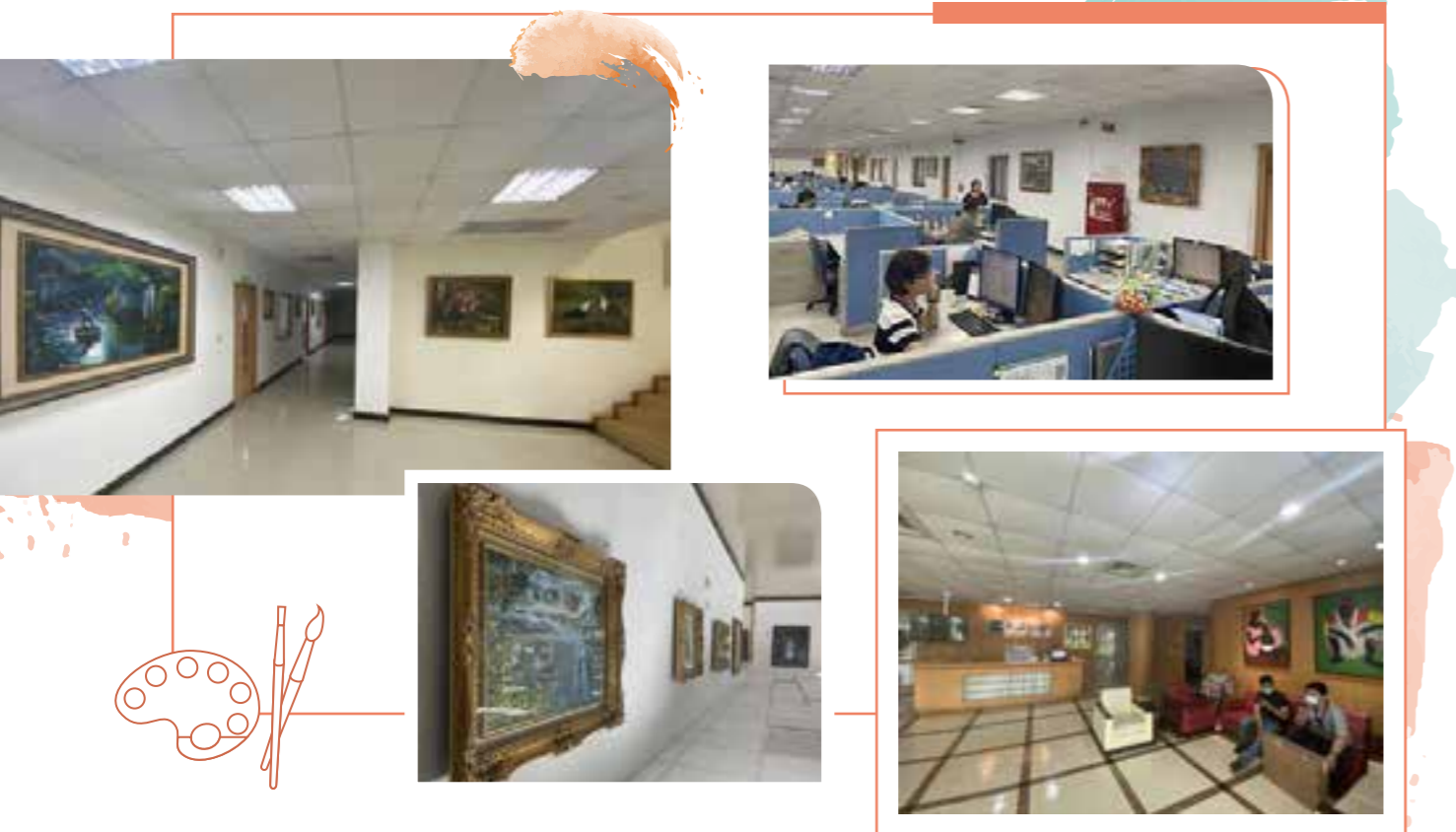
3.6.2 多元化福利制度

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。



2020 年公司補貼員工約計
新台幣 **67,910** 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，2020 年度總計推出 50 項新品特餐，讓員工讚不絕口。

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。



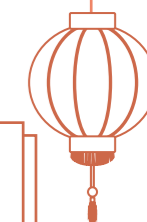
節慶餐點

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。

2020 年度減少使用免洗餐具達 **1,012,811** 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，於 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。自 2019 年提供 2,451 床，因住宿需求持續增加，公司不惜重金打造全新員工宿舍，2020 年再擴充至 2,864 床。而公司為同步提升宿舍的「質」與「量」，除了致力於宿舍空間優化，即時修繕、定期清潔及維護，並設有專責人員協助輔導宿舍內務等問題，希望讓員工擁有更舒適的居住環境。



新建員工宿舍及規劃

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約 240 床員工宿舍，已於 2020 年中完工。另外購置陶樂詩社區 17 戶、建置 82 床員工宿舍，亦於 2020 年中開始啟用。



除此之外，公司提供租屋津貼予同仁申請；經審查符合資格者，每人每月核發新台幣 3,000-4,000 元租屋津貼。截至 2020 年底有 227 名同仁通過申請並領取租屋津貼。





新豐廠興建員工宿舍，預計建置 760 床，將於 2022 年完工，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。



● 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。



● 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。

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	新豐廠
2020 年文康中心活動人次	137,738	85,320	尚未啟用
2020 年健身設備使用人次	80,151	67,946	

「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。	3,155 人	17,095,053 元
外籍員工 - 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耍。	1,092 人	2,636,231 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。	87 人	163,654 元
三節 / 勞動節禮券	為增進員工福祉，春節、勞動、端午、中秋節發放每人 2,000 元禮券。	14,424 人 / 次	30,501,923 元
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。	739 人	2,189,200 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。	4,158 人	3,991,347 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 183 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 5,017 人	活動 8,302,654 元 獎項 14,811,942 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。	-	-

● 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，於 2020 年 10 月遷至新園。

幼兒園目前有 106 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 560 人次，補助金額高達 16,258,000 元。

補助年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
補助金額 / 元	2,000	2,000	2,000
受惠人數 / 人	106	106	106
總計 / 元	2,544,000	2,544,000	2,544,000

※ 受惠總金額以年度 (12 個月) 計算

● 新幼兒園空間介紹

幼兒園為一樓至二樓，一樓為小幼班及幼兒室內外遊戲廣場，二樓為中大班及室外遊戲場，空間更大，設計充滿藝術感，讓孩子可以在這舒適的空間揮灑創意及安全健康的成長。



多功能舞台區 - 閱讀、表演、劇場



小朋友換鞋區

藝術與休憩的造型牆面



教室一角

可愛童趣的幼兒廁所



寬闊的戶外遊戲場



● 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。目前從幼幼班到大班共 106 名幼生。幼幼班師生比為 1 比 8，小班到大班師生比則是 1 比 15。「注重啟發式、主題式教學及美感教育」平時會加強孩子自主管理能力及情緒能力，自大班下學期也會密集安排幼小銜接課程，特別是相關的符號學習及模擬小一作息活動。



X-PARK 戶外教學



元旦慶祝活動



老師進行閱讀教學



食育料理課程

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、派遣人力、承攬商安全工作的環境，並創造一個讓員工快樂工作、享受下班生活的優質職場。

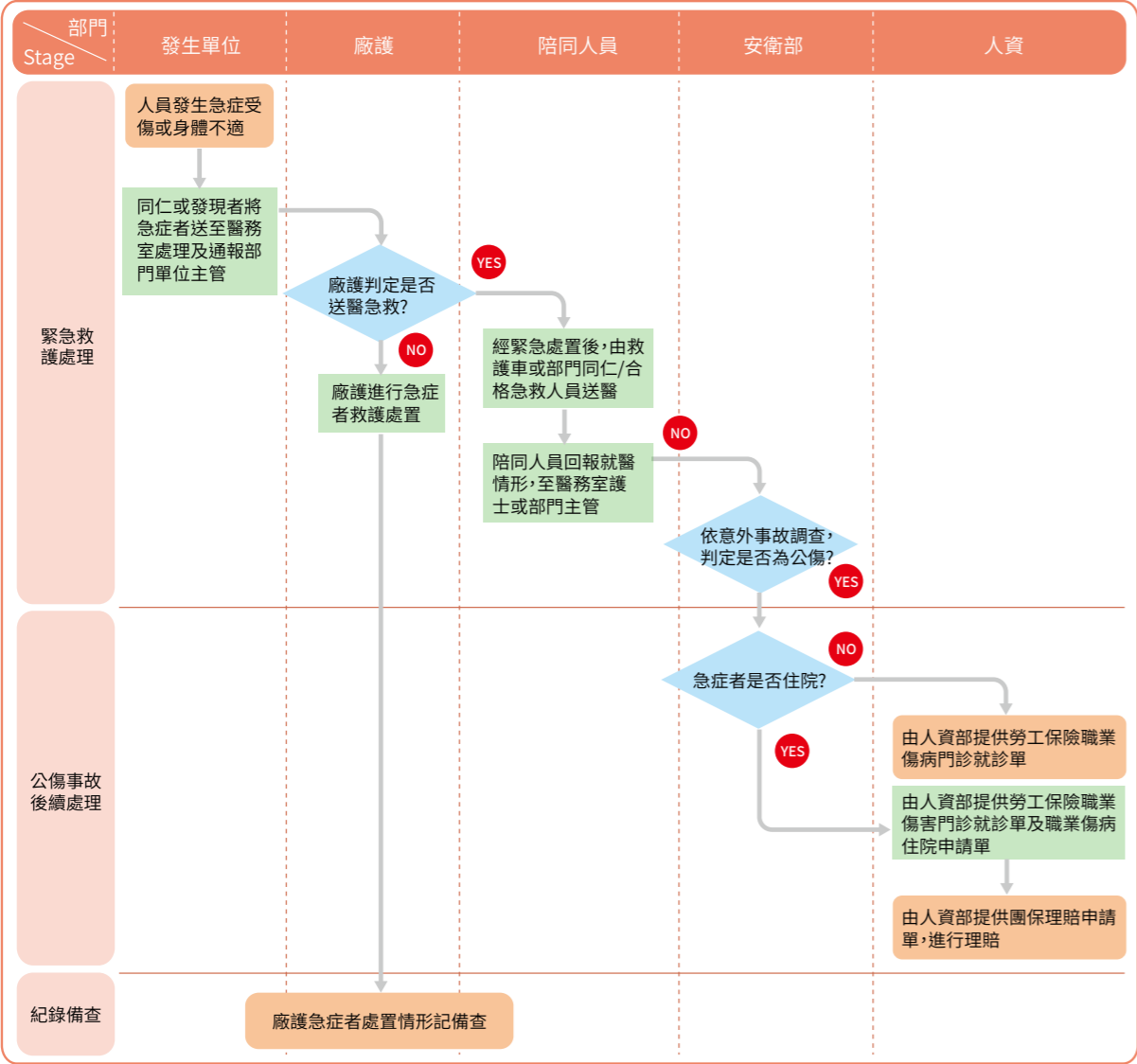
因應國際職業安全衛生管理系統 ISO 45001 已於 2018 年 3 月公佈，本公司已於 2019 年完成職業安全衛生管理系統 ISO45001 之轉版驗證作業。

本次驗證範疇涵蓋三廠區 包括：石磊、清華廠、新豐廠區之員工 (含派遣 2773 人)、承攬商、派遣人員例行與非例行作業，依據 AES01000「環境衝擊及安全衛生危害評估作業程序書」，進行風險評估，中高風險者列入風險登錄表總計 187 項，並從擬定 19 項管理方案進行改善，均已結案。

員工、派遣人力、承攬商均一體適用危險狀況之避難權。倘若作業有人員受傷均依據公司程序書 AES05002「緊急事件處理管理指導書」人員受傷處理流程辦理，並執行事故調查與改善。承攬商作業前須依法完成加入協議組織與完成作業前危害告知，使得作業。

2020 年各廠區承攬商人數表，均未發生重大職災事件。

風險評估流程圖

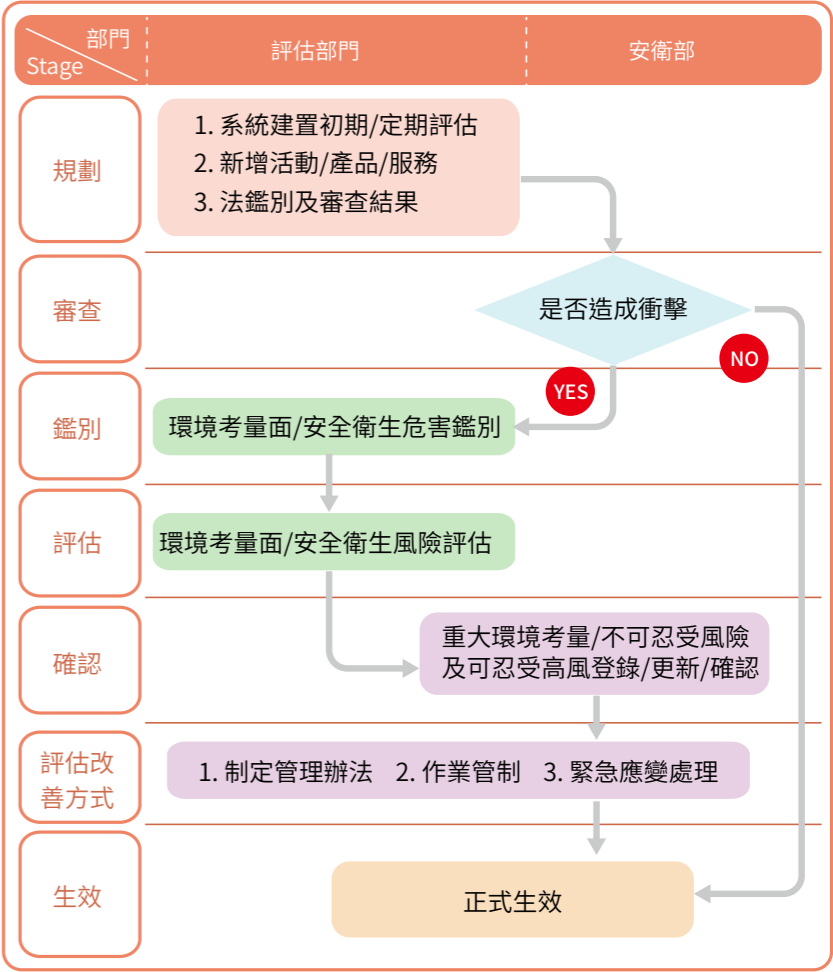


職安衛教育訓練總表

廠別	內訓		外訓		費用 (千元)
	人次	時數	人次	時數	
K1	319	1,414.5	35	380.5	259.66
K2	397	1,426	41	430	312.89
K5	341	1164	48	625	369.13
總計	1,057	4,004.5	124	1,435.5	941.68



註：重大職災定義無法出勤大於 180 天者



3.7.1 職業安全衛生委員會 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，2019 年共召開四次會議。

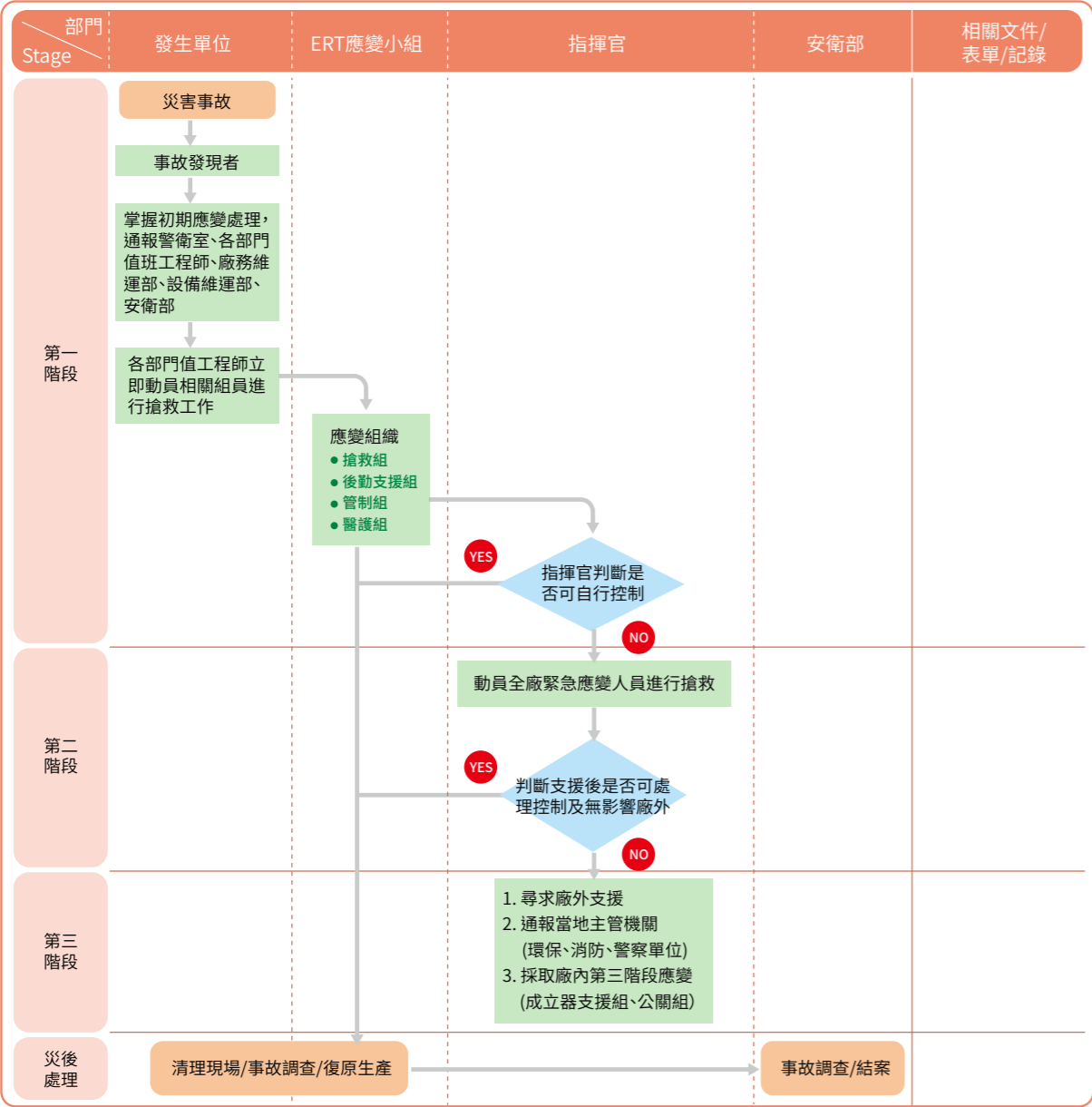
職業安全委員會組成比例

補助年度	2019 年			2020 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	18	19	18
勞工代表人數	17	13	12	10	9	10
勞工代表比例 (%)	65.38	68.42	66.66	55.55	47.36	55.55

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、事故調查與改善處理程序，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。

緊急應報通報流程圖



防災演練

每半年針對各廠緊急應變小組人員進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。



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。



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。



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。

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。



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。2020 年特殊健康檢查健檢人次數為 2,815 人，共 912 位二級以上，列入追蹤人員，皆已完成追蹤與改善。2020 年特殊健檢受檢率為 100%，迄今並無職業病的案例發生。

2020 年度廠醫與職醫臨場服務

廠 區	石磊廠	清華廠	新豐廠
服務次數	36	72	36
服務時數	108 小時	216 小時	108 小時

項次	體檢項目	受檢人次	追蹤人數	追蹤結果
①	一般作業	1,394	783	全數諮詢完成
②	噪音作業	1,251	560	全數諮詢完成
③	游離輻射作業	263	184	全數諮詢完成
④	粉塵作業	235	71	全數諮詢完成
⑤	正己烷作業	232	7	全數諮詢完成
⑥	鉻酸及其鹽類作業	44	5	全數諮詢完成
⑦	錳及其化合物作業	432	16	全數諮詢完成
⑧	鎳及其化合物作業	141	36	全數諮詢完成
⑨	甲醛作業	115	15	全數諮詢完成
⑩	鉛作業	102	18	全數諮詢完成
⑪	長期夜間作業	1,104	700	全數諮詢完成

3.7.4 職業災害統計 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	2019 年		2020 年	
項目	人	人	人	人
總工作天數	686,744	392,425	826,272	504,264
工作總時數	6,126,367.5	3,500,781.5	7,518,538	4,588,942
總缺勤日數	43,944	25,112	53,065	39,924
失能傷害人次數	12	8	19	5
失能傷害之總損失日	102	33	171	26
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	2019 年		2020 年	
項目	人	人	人	人
工傷率 (IR)	0.25	0.17	0.51	0.22
職業病率 (ODR)	0	0	0	0
損失工作日數比率 (LDR)	2.12	0.69	4.55	1.13
缺勤率	6.3	6.3	6.3	7.8

派遣員工損失工作比率分析

年度	2020 年	
項目	人	人
總工作天數	5,999	1,829
工作總時數	71,992	21,944
總缺勤日數	20	0
失能傷害人次數	1	0
失能傷害之總損失日	20	0
職業病總數	0	0
工作死亡人數	0	0

派遣員工工傷比率分析

年度	2020 年	
項目	人	人
工傷率 (IR)	2.78	0.00
職業病率 (ODR)	0	0
損失工作日數比率 (LDR)	55.56	0.00

3.7.5 職業安全違規事項

2020 年無發生違反職安衛法規之案件。

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、紓壓課程等，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。2020 年共有 12 位女性同仁使用哺集乳室。

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。

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	2020.02.19	捐血活動	68
	2020.03.10~11	愛肝護腎、防癌活動	43
			55
新豐廠	2020.07.17	捐血活動	73
	2020.02.20	捐血活動	8
	2020.02.20	戰勝三高，創造健康腎利人生	26
	2020.03.12	愛肝護腎、防癌活動	33
	2020.08.14	捐血活動	25
	2020.11.06	預防心血管疾病講座	29



預防心血管疾病講座



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

管理方針 103-1 / 103-2 / 103-3



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

稽核室
whistleblower@kinsus.com.tw
業務處
sales@kinsus.com.tw



方案

- 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：
 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

- 2020 年度供應商合格比率
100%
- 2020 度客戶滿意度
74

議題

永續價值鏈



政策

- 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

- 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「供應商企業社會責任行為準則」聲明書，一同與我們落實對環境保護的承諾。



目標與標的

- 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。
- 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。

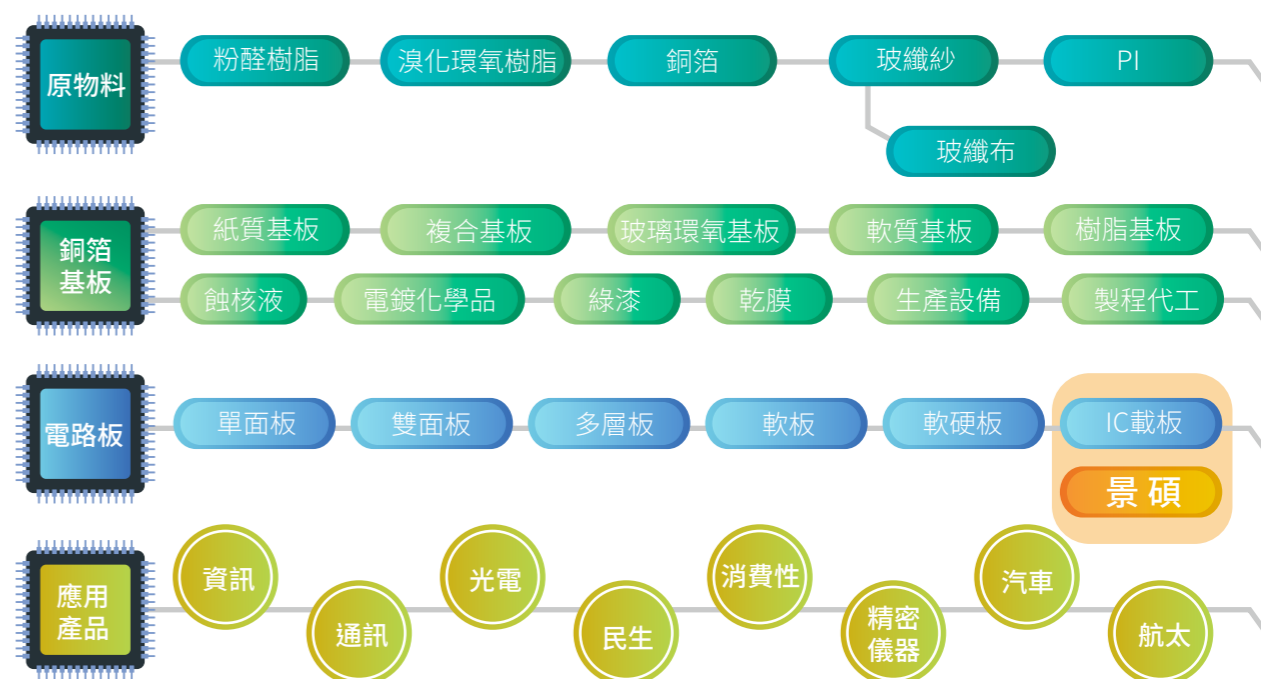


責任

- **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、供應商企業社會責任行為準則規範、客戶滿意度評估作業程序書。

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 年日本地震造成斷鏈，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。



4.2 供應商管理 414-1

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、價格及技術能符合本公司需求，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、企業社會責任行為準則聲明書。

2020 年新增 7 家供應商，合格率 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
供應商總家數量	211	255	44	18	40	487
佔比	20%	24%	4%	2%	4%	46%
供應商總家數量 Total		1,055		佔比 Total		100%

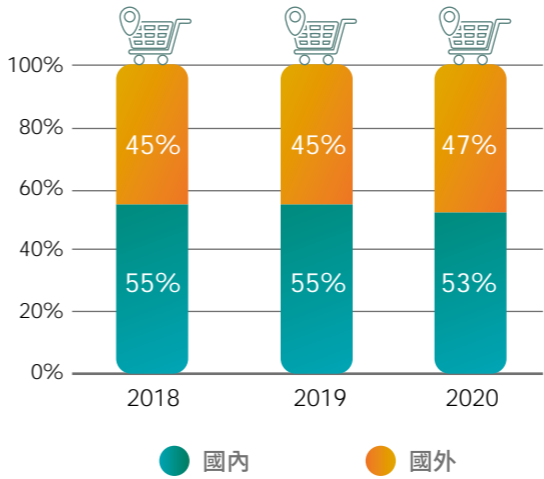
在地採購

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，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。

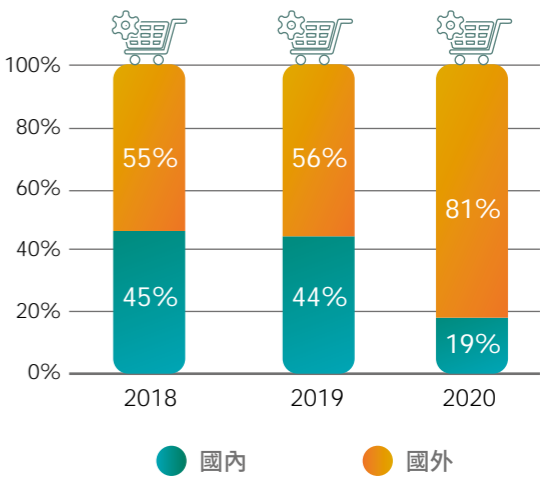


2020 年景碩的原物料供應商政策並無重大改變，在地採購金額比例為 53%。而生產設備在地採購金額比例為 19%，因 2020 年規劃提升高階覆晶載板產出，導入國外高階先進製程之設備，以確保技術與品質領先業界。

2018~2020 年原物料在地採購金額比例



2018~2020 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

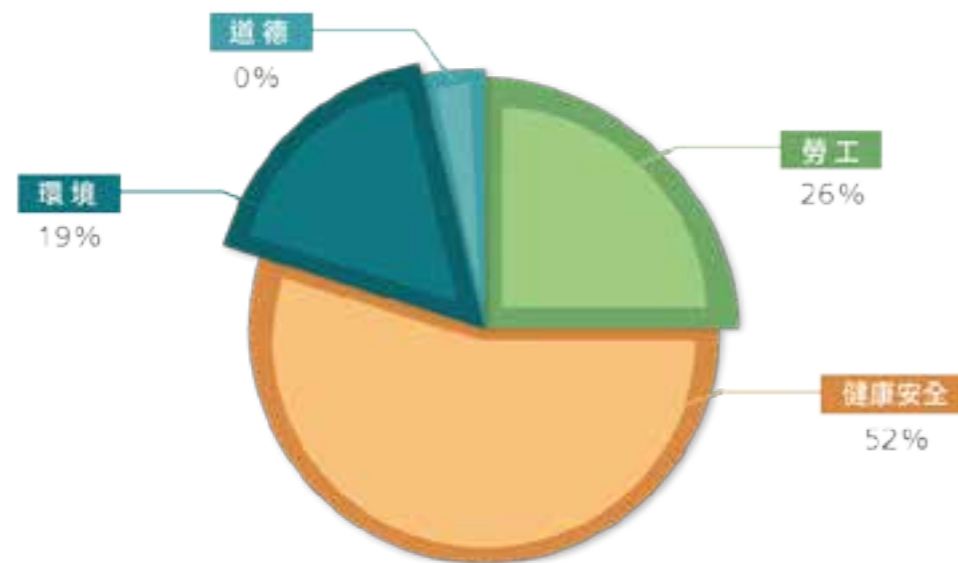
本公司依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) 訂定供應商社會責任行為準則，作為管理供應鏈的基本價值觀。本準則包含了勞工、健康與安全、環境標準、商業道德規範及管理體系，確保供應商的工作環境安全、員工受到尊重並富有尊嚴、商業營運環保並遵守道德操守。本公司要求供應商盡可能避免有關環境、人權 / 勞工、企業倫理、勞工標準，及事先預防罷工衍生的停產風險，與供應商建立築共存共榮的關係。



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「企業社會責任行為準則聲明書」，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。

依供應商之風險採定期現場稽核或書面審核，2020 年 RBA 預計稽核廠商包含原物料製造商、駐廠人員之承攬商及有害事業廢棄物處理商共 33 家廠商，由於 COVID-19 疫情尚未緩解，完成稽核共計 23 家，達成率 70%。針對稽核所發現之缺失，要求供應商限期內提出改善計畫，經景碩評核小組確認後結案。在過去一年中，所有受稽核的供應商皆於期限內完成缺失改善，經評估後未有供應商因不符規範而中止合作關係。

2020年供應商RBA實地稽核缺失項目分布圖



4.3 衝突礦產管理

剛果民主共和國及其周圍國家和地區境內的錫石、黑鎢、鈿鉬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。

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，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，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。

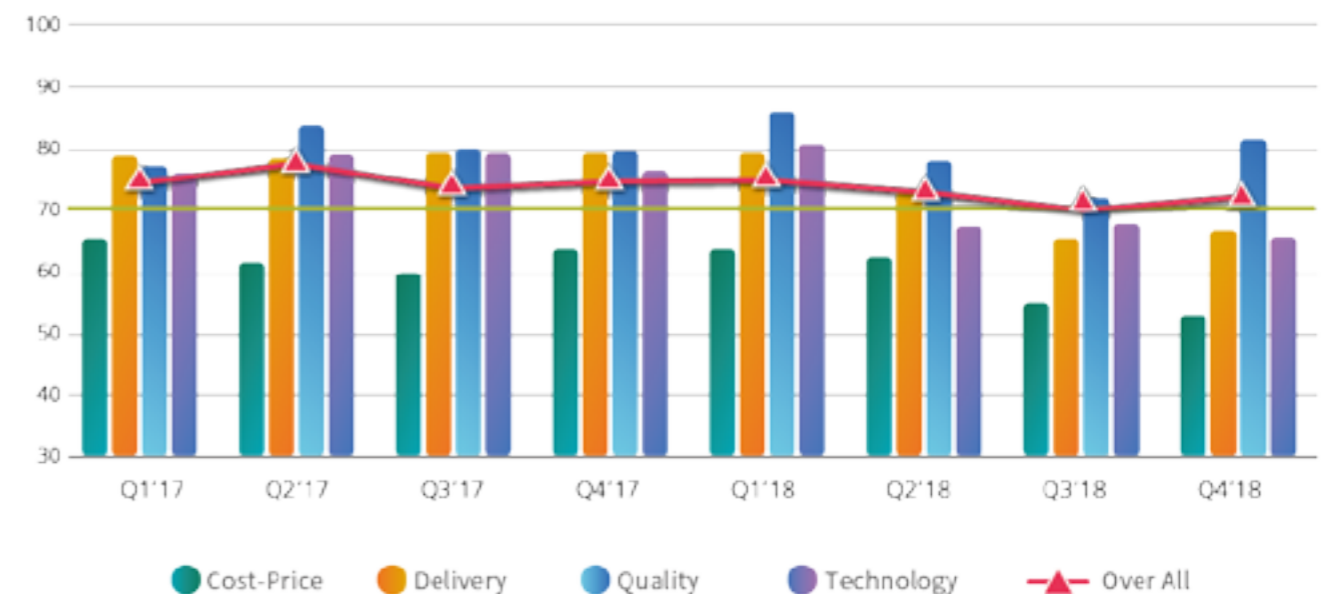
4.4.1 客戶滿意度

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、業務服務、成品價格、貨物交期等五項指標進行評核。在 2018 年的 Score Card 共回收 23 份，平均為 72 分。景碩將客戶滿意度評價列為相關單位的重要 KPI 項目，2018 年 Score Card 未達標的項目為貨物交期。

2017年&2018年 5個項目的分數柱型圖
(製程技術、產品品質、業務服務、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 418-1

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：



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。



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。



2018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

管理方針 103-1 / 103-2 / 103-3



對應主題及 揭露項目

203-1、413-1



方案

- 加入社區巡守隊
- 協助與贊助社區發展協會相關專案



申訴機制

總務部門
georgeliao@kinsus.com.tw



資源

- 贊助費用：73 萬元



績效

- 年度社區關懷活動完成 27 次

議題

社區參與



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。



5.1 社區關懷 203-1 / 413-1

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。

2020 年各項贊助社區活動共 23 次，支出合計為新台幣 50 萬元。

定期整理廠區周邊環境維護

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





外籍環保志工環境教育活動 & 社區清潔服務

環境教育活動



公益紅包活動 (2020.01)



同仁公益捐款活動募集 (2020.02)

合計捐款 205,700 元



弱勢孩童端午公益禮盒 (2020.06)

合計捐款 13,360 元



舊鞋救命活動 (2020.06)



附 錄

GRI 內容索引 (excel sheet 附錄 01)

GRI 準則		揭露內容		章節	頁碼	補充說明	省略
一般準則							
組織基本資料	GRI 102 (2016)	102-1	組織名稱	1.2 公司簡介			
		102-2	活動、品牌、產品與服務	1.3 產品介紹			
		102-3	總部位置	1.2 公司簡介			
		102-4	營運據點	1.4 服務市場			
		102-5	所有權與法律形式	1.2 公司簡介		請對照景碩科技年報 p.43	
		102-6	提供服務的市場	1.4 服務市場			
		102-7	組織規模	1.2 公司簡介		產量資訊請對照請碩科技年報 p.63	
		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			
		102-9	供應鏈	4. 永續價值鏈			
		102-10	組織與其供應鏈的重大改變				
		102-11	預警原則或方針	1.7 風險管理制度			
		102-12	外部倡議	利害關係人鑑別與溝通		-	
		102-13	公協會的會員資格	1.10 參與的公協會			
組織策略		102-14	決策者的聲明	經營者承諾			
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			
組織治理		102-18	治理結構	1.6 治理機構			
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			
		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			

6 附 錄

管理方針

6.1 GRI 內容索引

6.2 第三方查證報告

GRI 準則			揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
組織利益關係人參與	GRI 102 (2016)	102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人鑑別及溝通			
		102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人鑑別及溝通			
組織報導實踐	GRI 102 (2016)	102-45	合併財務報表中所包含的實體	1.1 經濟績效		請對照景碩科技年報 p.77	
		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			
		102-47	重大主題表列	利害關係人鑑別及溝通			
		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			
		102-51	上一次報告書的日期	關於我們的報告書：報告週期			
		102-52	報導週期	關於我們的報告書：報告週期			
		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			
		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			
		102-55	GRI 內容索引	附錄			
		102-56	外部保證 / 確信	附錄			

GRI 內容索引 (excel sheet 附錄 02)

GRI 準則			揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
重大主題揭露							
經濟績效 *	GRI 103 (2016)	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工			
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工			
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工			
	GRI 201 (2016)	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 經濟績效			
		201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	3.6 員工福利			
採購實務 *	GRI 103 (2016)	103-1	解釋重大主題及其邊界	4. 永續價值鏈			
		103-2	管理方針及其要素	4. 永續價值鏈			
		103-3	管理方針的評估	4. 永續價值鏈			
	GRI 204 (2016)	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4. 永續價值鏈			
反貪腐 *	GRI 103 (2016)	103-1	解釋重大主題及其邊界	1. 企業經營與治理			
		103-2	管理方針及其要素	1. 企業經營與治理			
		103-3	管理方針的評估	1. 企業經營與治理			
	GRI 205 (2016)	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			
		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			
		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			
能源 *	GRI 103 (2016)	103-1	解釋重大主題及其邊界	2. 永續環境			
		103-2	管理方針及其要素	2. 永續環境			
		103-3	管理方針的評估	2. 永續環境			
	GRI 302 (2016)	302-1	組織內部的能源消耗量	2.2 環境績效			
		302-3	能源密集度	2.2 環境績效			

GRI 準則			揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
排放 *	GRI 103 (2016)	103-1	解釋重大主題及其邊界	2. 永續環境			
		103-2	管理方針及其要素	2. 永續環境			
		103-3	管理方針的評估	2. 永續環境			
	GRI 305 (2016)	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	2.3 ISO 14064-1 溫室氣體盤查			
		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			
廢汙水和廢棄物 *	GRI 103 (2016)	103-1	解釋重大主題及其邊界	2. 永續環境			
		103-2	管理方針及其要素	2. 永續環境			
		103-3	管理方針的評估	2. 永續環境			
	GRI 306 (2016)	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			
		306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	2.6 廢棄物管理			

GRI 內容索引 (excel sheet 附錄 03)

GRI 準則			揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
重大主題揭露							
供應商環境評估 *	GRI 103 (2016)	103-1	解釋重大主題及其邊界	4. 永續價值鏈			
		103-2	管理方針及其要素	4. 永續價值鏈			
		103-3	管理方針的評估	4. 永續價值鏈			
	GRI 308 (2016)	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			
勞僱關係 *	GRI 103 (2016)	103-1	解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工			
		103-2	管理方針及其要素	3. 關懷員工			
		103-3	管理方針的評估	3. 關懷員工			
	GRI 401 (2016)	401-1	新進員工和離職員工	3.1.1 人力招募與流動			
		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			
		401-3	育嬰假	3.2.2 育嬰留停			
職業健康與安全 *	GRI 103 (2016)	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.7 職場安全管理			
		103-2	管理方針及其要素	3.7 職場安全管理			
		103-3	管理方針的評估	3.7 職場安全管理			
	GRI 403 (2018)	403-1	職業安全衛生管理系統	3.7.1 職業安全衛生委員會			
		403-2	危害識別、風險評估、及事故調查	3.7.4 職業災害統計			
		403-3	職業健康服務	3.7 職場安全管理			
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.7 職場安全管理			
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.7 職場安全管理			

GRI 準則		揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
職業健康與安全 *	GRI 403 (2018)	403-6 工作者健康促進	3.7 職場安全管理			
		403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.7 職場安全管理			
		403-9 職業傷害	3.7.4 職業災害統計			
員工多元化與平等機會 *	GRI 103 (2016)	103-1 解釋重大主題及其邊界	3. 關懷員工			
		103-2 管理方針及其要素	3. 關懷員工			
		103-3 管理方針的評估	3. 關懷員工			
	GRI 405 (2016)	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			
		405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.2.1 薪資報酬			

GRI 內容索引 (excel sheet 附錄 04)

GRI 準則		揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
重大主題揭露						
供應商社會評估 *	GRI 103 (2016)	103-1 解釋重大主題及其邊界	4. 永續價值鏈			
		103-2 管理方針及其要素	4. 永續價值鏈			
		103-3 管理方針的評估	4. 永續價值鏈			
	GRI 414 (2016)	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	4.2 供應商評鑑制度			

第三方查證報告



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE KINSUS INTERCONNECT TECHNOLOGY CORP.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2020

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Kinsus Interconnect Technology Corp. (hereinafter referred to as Kinsus) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2020 (hereinafter referred to as the Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Kinsus's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the Kinsus's CSR Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of Kinsus. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all Kinsus's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options		Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)	n/a
B	AA1000ASv3 Type 1 (AA1000AP Evaluation only)	Moderate

Assurance has been conducted at a moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Select specific reporting criteria included in the contract

Reporting Criteria Options

1	GRI Standards (Core)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

☒ AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
☒ evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

In response to COVID-19 pandemic situation the pre-assurance process was conducted via Cisco Webex™.

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Kinsus, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 28000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

Kinsus has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. Engagement efforts such as survey to employees are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. Process for accessing direct concerns from broader stakeholders may be strengthened for future reporting.

Materiality

Kinsus has established processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these issues to reflect their importance and priority to the stakeholders.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

Impact

Kinsus has included in this report the disclosures of the organisation's certain impacts on stakeholders and on the organization itself. Measurements and evaluations on potential impacts, such as direct and indirect, intended and unintended, and positive and negative impacts and the relevant management process to address these impacts are to be further described in future report.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Kinsus's CSR Report of 2020, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, internal and external factors, such as the organization's overall mission and competitive strategy, broader stakeholder concerns, are to be considered when assessing whether a topic is material. When reporting on goals and targets for each material topic, more disclosures on the specific actions taken to achieve goals and targets are recommended.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
27 September, 2021
www.sgs.com



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-L5Q9X

