



景碩科技股份有限公司
KINSUS INTERCONNECT TECHNOLOGY CORP.

2022

ESG企業永續報告書



清華廠



幼獅廠

- 永續景碩 -



石磊廠



新豐廠



目錄

最高經營階層聲明	2	4 永續供應鏈管理	63
>> 董事長的話 - 永續發展策略		4.1 供應商管理政策與承諾	65
報告概要與範圍	3	4.2 產業供應鏈	65
1 實踐永續管理	6	4.3 供應商管理	66
1.1 利害關係人組織與鑑別	7	4.4 與供應商關係及理念	69
1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	10	4.5 供應商實施社會責任	69
1.3 重大性議題鑑別後排序與回應	12	4.6 道德採購	71
1.4 永續經營的影響力	16	5 綠色生產	72
1.5 實踐聯合國永續發展目標	22	氣候變遷風險、潛在營運影響與調適	73
景碩公司的永續發展目標在 ESG 永續報告的方向與行動	23	5.1 環境政策與承諾	77
2 公司治理與誠信經營	24	5.2 氣候變遷與低碳製造	77
2.1 公司簡介	26	5.3 再生能源與資源節約 / 效率	79
2.2 公司治理	30	5.4 水資源管理	81
2.3 誠信經營	36	5.5 廢棄物管理	83
2.4 經營理念、倫理道德與法規遵循	38	5.6 空氣污染防治制	85
2.5 內部稽核與管理驗證系統	41	5.7 環境永續推展	85
2.6 資訊安全	43	5.8 綠美化環境	87
2.7 風險管理制度	47	6 友善職場	89
2.8 肯定與榮耀	50	6.1 人才政策與承諾	91
3 營運績效、客戶服務與產品品質	51	6.2 人力資源結構	92
3.1 營運績效與挑戰	53	6.3 人才培育與發展	96
3.2 稅務政策	57	6.4 薪酬福利	99
3.3 客戶經營與服務	58	6.5 人權維護：傾聽員工的聲音	106
3.4 客戶隱私	60	6.6 職場健康安全	111
3.5 產品的品質與交期	60	6.7 健康照護	127
		6.8 健康促進活動	132
		7 社會共榮	134
		7.1 政策與管理體系	135
		7.2 參與外部組織	137
		7.3 社會公益活動	137
		附錄 1：CSR 績效 (CSR Performance)	142
		附錄 2：GRI Standards 對照表	144
		附錄 3：SASB 對照表	150
		附錄 4：獨立第三方查證意見聲明書	152

最高經營階層聲明

永續發展策略

2022 年全球極端氣候肆虐釀成嚴重災害，2 月底俄烏戰爭持續至今，而 Covid-19 疫情肆虐也已進入第三年，因氣候異常及戰爭所造成糧食供應不穩，進而造成通貨膨脹，疫情肆虐更造成全球性經濟疲弱。面對外在環境的不穩定、經濟疲弱不振，企業經營環境更嚴峻且更具挑戰性，更加凸顯出企業推動 ESG 永續工作已不再是【何時做】，而是【現在就做】。

ESG 永續工作已提升至國家層級，政府透過政策，法律，金融，規範鼓勵民間積極參與推動，另金管會於公佈 2022 年 1 月上市櫃公司 ESG 永續發展路徑圖與證期會在 2023 年 3 月 ESG 行動方案的時程，規定上市櫃企業應出具 2022 年 ESG 永續發展報告，來面對氣候變遷所帶來的風險與挑戰，並透過溫室氣體盤查，掌握溫室氣體與二氧化碳排放量，在進行營運活動的同時增進人類對環境保護意識攀升，持續規劃與落實短、中、長期節能減碳的政策與目標，讓企業永續發展。

景碩科技係內外銷產業，從事 IC 載板的產業，為台灣領導廠商之一。面對氣候變遷與節能減碳的政策與承諾有：環境保護與節能減碳、支持 ESG 及 SDGs 企業及政策、風險管理及資訊安全防護，以及重視公司治理與營運績效，建置友善職場以及參與社會公益活動等議題努力不懈。在國內外節能減碳的法規監管漸趨嚴謹，企業永續發展將成為社會新常態的情形下，ESG 關乎企業的生存與競爭力。本公司自創立以來，積極推動環境保護與節能減碳等政策與管理方針，提供員工身心健康與安全的工作環境，並邀請更多同仁用實際行動守護環境與回饋社區，亦鼓勵外部利害關係人共同參與，擴大社會影響力，達成「社會共榮」的目標，景碩科技於 2022 年 7 月成立永續經營室積極整合推動景碩 ESG 永續工作，持續推動 ESG 永續發展的承諾。

景碩秉持新價值【誠信、勤儉、精實】的經營理念，從事系統級封裝載板 (SIP)、射頻模組封裝載板 (RF modules)、覆晶球閘陣列封裝載板 (FCBGA) 等 IC 載板為主，2022 年創營收新高，惟 2022 年第四季與 2023 年上半年，因經濟疲軟，2023 年我們的營運挑戰性非常嚴峻，本公司專業研發、製造行銷與等團隊持續改善至完美境界，鼎力用心創新 IC 載板的產品，行銷全球市場。



企業永續發展願景的路很長，景碩全體同仁願為綠色環境略盡棉薄之力，努力貫徹誠信經營、落實公司治理、珍惜綠色地球、善盡社會責任、追求永續經營的目標。

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Chairman, is written on a white background.

報告概要與範圍

報告書概要

本報告書內容係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發佈的永續性報導準則 (GRI Standards) 指導方針與架構撰寫，詳實介紹景碩科技股份有限公司 (以下簡稱景碩科技、景碩、本公司、公司或我們) 履行企業公民責任，針對實踐永續經營管理、公司治理與誠信經營，營運績效、客戶服務與產品品質，永續供應鏈管理、保護永續環境的綠色生產、友善職場的安全健康工作環境與社會共榮等領域所積極從事之作為。此為本公司發行之第九次企業社會責任報告書，在公告資訊時依照證交所的「上市上櫃公司永續發展實務守則」，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；景碩預期利害關係人要求公開非財務資訊的呼聲會越來越高，故我們以完整呈現本公司在企業永續發展的管理方針及數據等的透明度和可信度。

本報告書可在本公司官網可閱讀及下載，其網址：<https://www.kinsus.com.tw/>。

資料期間

2022 年 (2022 年 1 月 01 日起至 2022 年 12 月 31 日止)。本報告揭露景碩科技各項 ESG 永續報告之永續經營管理含利害關係人組織與鑑別、關注議題的溝通與分析、重大性議題排序與回應、永續經營的影響力與重大議題風險評估、實踐聯合國永續發展目標、持續營運計畫，以及重大議題的管理方針及行動的 ESG 重大議題績效資訊等。部份內容為提高閱讀者對報告資訊之掌握程度。本公司今後每年會增修 ESG 報告持續性發行。

範圍邊界

本報告的範疇係依景碩科技設定組織邊界，本次邊界包括：

■ **總公司 (石磊廠)：**桃園市新屋區中華路 1245 號

■ **清華廠：**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

■ **幼獅廠：**桃園市楊梅區高獅路 580 號

內容所載資訊係以景碩科技公司在台灣三個廠為主 (新豐廠包含新豐一廠與新豐二廠，統稱為新豐廠，僅於環安衛章節分開揭露一廠與二廠數據)，而幼獅廠於 2022 年尚未運營，故該廠數據僅揭露於人資與資訊章節，且不含其他子公司績效及中國大陸子公司，以景碩員工及組織外的客戶、供應商及投資者為揭露相關重大性主題。其他則以一般慣用文字、數值，財務則以新台幣元或千元的描述方式呈現。

原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書公佈的所有資訊，並採用國際通用標準：GRI、TCFD、SASB 等，及台灣上市上櫃公司企業永續發展實務守則等規定所呈現，其標準如下：

- ◆ Global Reporting Initiative 永續性報導準則 (參考 GRI Standards : 2021)
- ◆ TCFD：氣候變遷的風險、機會與財務影響
- ◆ SASB 發佈資源轉型的產業永續會計標準：硬體製造業：可持續發展主題與會計指標
- ◆ 上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法
- ◆ 上市上櫃公司企業永續發展實務守則之 2021 年 12 月 07 日修正版：企業永續報告 (ESG)

報導的改變

本公司 2022 年 ESG 永續報告有三大項的改變，說明如下：

調整前：2021 ESG 永續報告

1 重大議題的調整 (含用詞意義相同)

維持項目：營運績效、經營風險、職業健康安全、溫室氣體排放量、水資源使用及污水排放、隱私權保護、勞僱關係、童工與強迫勞動、人權與反歧視，計 9 項

調整：公司治理、客戶滿意度，計 2 項

- **刪除項目：**產品與服務標示、消費者健康與安全 (因在 GRI 條文有規定且範圍小)、廢棄物管理調整至次要性議題，計 3 項

以上合計：14 項

2 報告章節的調整與補充

● 利害關係人

- 1.2 利害關係人組織與鑑別
- 1.3 利害關係人關注議題的溝通與分析
- 1.4 重大性議題鑑別後排序與回應

6、附錄

- 6.1 GRI 內容索引
- 6.2 第三方查證報告

調整後：2022 ESG 永續報告

1 重大議題的調整 (含用詞意義相同)

維持項目：營運績效、風險管理、安全衛生、節能減碳、環境保護、客戶隱私、勞資關係、人權維護，計 8 項

調整：誠信經營、客戶服務與滿意，計 2 項

- **新增項目：**股東權益、法規遵循、倫理道德、產品品質與交期，計 4 項

以上合計：14 項

2 報告章節的調整與補充

1、實踐永續管理：(補充)

- 1.1 利害關係人組織與鑑別 (調整)
- 1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析 (調整)
- 1.3 重大性議題鑑別後排序與回應 (調整)
- 1.4 永續經營的影響力 (補充)
- 1.5 實踐聯合國永續發展目標 (補充)
- 1.6 持續營運計畫 (補充)

補充：

- TCFD 的規定→第 2,3,5,6,7 章節首頁的管理方針 (含短中長期計畫與重大議題績效)
- 附錄：1.CSR 績效、2-1 重大議題列表與 GRI Standards 條文與 ESG 報告章節對照表、3.SASB 對照表等

維持：附錄 2.GRI 對照表、4. 第三方查證報告

說明：1. 重大議題的調整部分：用詞符合業界的常用的重大議題，不宜範圍太大或條文規定太小；

2. 報告章節的調整與補充：係因應 GRI:2021 年新版，2023 年生效，規定重大議題應列為管理項目，故新增：第 1 章實踐永續經營管理，詳述評估其影響力與重大議題列表管理如附錄 2-1 等，並在各章節的重大議題補充管理方針。

保證公開資訊的準確性

公開 ESG 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 2020 年至 2022 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

ESG 永續報告書：與 DNV 查證議定，使用 AA1000 AS v3 執行 Type I 中度保證等級的查證，以及參考 GRI Standards：2021 標準的要求。委由 DNV 出具獨立保證意見聲明書（詳如附錄 4）。

發行頻度

發行頻度：每年 1 次，現行版 2022 年：2023 年 6 月發行，上次報告書發行日為 2021 年 9 月，下一次發行：2024 年 06 月。

聯絡窗口

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 22311

傳 真：03-4870046

E-mail：polochen@kinsus.com.tw



實踐永續管理

01

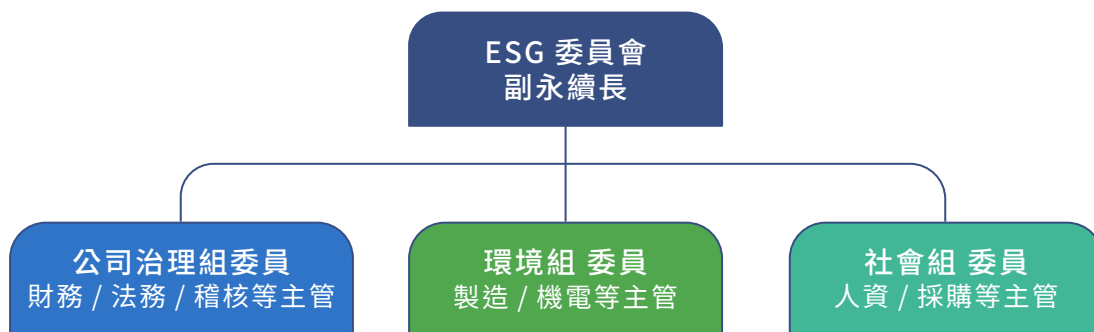
- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析
 - 1.3 重大性議題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐聯合國永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在 ESG 永續報告的方向與行動

1.1 利害關係人組織與鑑別

1.1.1 ESG 組織與職掌

景碩科技依據「公司治理守則」中訂立相關規範，了解企業永續經營需要長期與利害關係人有深度、完善的討論，故積極建立與各方利害關係人的溝通管道，藉由了解及持續聚焦回應利害關係人關切議題，讓景碩科技在永續經營的目標上能隨時修正與調整做法，甚至充分揭露公司在公司治理、經濟、環境與社會各面向之投入，展現推動企業永續與落實企業社會責任之決心，積極回應社會大眾期待，展現社會影響力。

本公司成立 ESG 推行委員會（以下簡稱 ESG 委員會）係執行單位，由各相關部門主管擔任公司治理組（含經濟組）、環境組、社會組（含供應鏈、員工與社區）的委員，副永續長督導管理，每季向董事會報告，董事會就永續經營室提出之永續發展策略及行動規劃，檢視執行情形，以及必要時督促進行調整，董事會考量其組織架構如下圖示：



ESG 委員會為跨部門溝通平台，負責規畫與執行及管控各項行動方案，整合與監督公司治理、社會、環境三大面向的執行進度與成效，確保組織橫向與縱向溝通的有效性，具體實踐永續發展。

該委員會的職掌：

- (1) 訂立企業永續發展年度計劃策略方向。
- (2) 規劃與執行企業永續發展各項活動計畫。
- (3) 追蹤與檢討企業永續發展計畫執行與成效。
- (4) 決策 ESG 公司治理、環境與社會等永續發展相關事項。
- (5) 每半年召開一次檢討會議，共同討論企業永續發展相關議題與業務推動成效，工作時執行 ESG 相關業務並參與相關活動。

上述 ESG 委員會的組織，各類別面的 ESG 重點工作項目與負責單位如下表：

各類別面		ESG 重點工作項目	負責單位
公司治理面			
公司治理	公司治理 - 財務管理體系 誠信經營		財務處、公司治理主管
	各項管理體系：財務 / ISO/ 人員管理等		
	道德管理體系：法規遵循、職業道德、反貪腐與收賄等		人資處 / 各級員工 / 勞工代表
	資訊安全		資訊處
	風險管理		安衛部
	客戶隱私		業務處
	永續發展管理機制與目標		ESG 委員會
	申訴機制 - 員工 / 客戶 / 供應商 / 股東		人資 / 業務 / 稽核 / 發言人
經濟	經營績效		業務處
環境面			
環境管理 / 節能減碳	能源管理 溫室氣體管理 (含碳排放量) 水資源管理		安衛部
	污水 / 廢氣 / 廢棄物管理 工作環境管理體系		安衛部 廠務處
	公共區域管理體系		總務部
社會面			
產品面	供應商	供應鏈管理 (含承攬商)	採購部、廠務處
	產品安全與 客戶服務滿意	產品的品質與安全 客戶服務與滿意度 客戶關係管理	業務處、品保處
	產品的品質 管理與交期	產品的品質管理體系 品質管理的重點流程與管制方式 產品品質的良品率與交期	品保處
員工管理	員工管理 機制 / 勞資關係 / 健康安全	員工選育用留管理 薪資福利與人才培育 勞資關係	人資處
		職業健康與安全	安衛部
社區與公益活動		當地社區睦鄰	總務部
		回饋社區與公益活動	

1.1.2 鑑別主要利害關係人

景碩根據六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，在 ESG 委員會會議鑑別出六個主要的利害關係人，包含投資人（股東）、員工、客戶、供應商、社區、政府機關。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。

本公司的主要利害關係人如右圖示：



1.1.3 主要利害關係人溝通管道

景碩科技於公司網站上揭露企業社會責任，六個主要的利害關係人的對應窗口與聯絡方式，及其相對應的聯絡窗口與其關注議題如下表：

員工專區

聯絡窗口：人資處

Email：polochen@kinsus.com.tw

關注議題：薪酬福利、訓練發展、
安全健康、晉升管道等

申訴管道

電話：+886-3-4871919 #22311

信箱：polochen@kinsus.com.tw

申訴專線：+886-3-4871919 #27885 電子信箱：hr@kinsus.com.tw

客戶專區

聯絡窗口：業務處

ABF Email：henrylee@kinsus.com.tw

BT Email：mangoliu@kinsus.com.tw

關注議題：產品品質與交期、客戶隱私、客戶服務與滿意等

供應商專區

聯絡窗口：採購部

Email：kellyher@kinsus.com.tw

關注議題：採購規範、綠色採購、供應商管理等

投資人專區

聯絡窗口：發言人

Email：jackmu@kinsus.com.tw

關注議題：營運績效、公司治理、風險管理、股東權益、資訊公開等

政府機關專區

聯絡窗口：安衛部

Email：jonathanfan@kinsus.com.tw

關注議題：法令遵循、公司治理、安全衛生、環境保護等

社區

聯絡窗口：總務部

Email：charleshsueh@kinsus.com.tw

關注議題：環境保護、社區關係、公益活動（含捐贈、贊助）等

1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析

景碩科技依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標等，蒐集永續相議題。

透過各項利害關係人溝通管道，由單位代表，定期 / 不定期與利害關係人交流，透過公司營運所產生的衝擊有所影響，及是否會對公司營運造成衝擊，彙整出利害關係人關切議題共 26 項 (重複者計 1 項)，詳列如下表：

利害關係人	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率
 投資人	經營績效、公司治理、 風險管理、法規遵循、 股東權益、資訊公開、 倫理道德、人權維護	<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 適時
 員工	薪資福利、晉升管道、 訓練發展、勞資關係、 健康安全	<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 / Email 通知 / 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
 客戶	產品品質與交期、 客戶服務與滿意、 客戶隱私、法令遵循、 節能減碳	<ul style="list-style-type: none"> 客訴處理與回應 客戶滿意度調查 客戶會議 電話 / 郵件 / 網站 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 年度 不定期 不定期
 供應商	採購規範、綠色採購、 供應商管理 廢棄物管理、節能減碳	<ul style="list-style-type: none"> 書面稽核 書面 / 實地評鑑 實地稽核 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 一年 / 次 一年 / 次
 政府機關	法令遵循、公司治理、 安全衛生、環境保護、 節能減碳、風險管理、 資訊公開、廢棄物管理 水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 公函 / 電話諮詢 參加宣導會議 法規說明會 主管機關訪查 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 不定期 定期 / 不定期
 社區	環境保護、社區關係 公益活動 (含捐贈、贊助)	<ul style="list-style-type: none"> 環保宣導會議 公益活動 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期

1.2.1 利害關係人關注議題的鑑別與分析

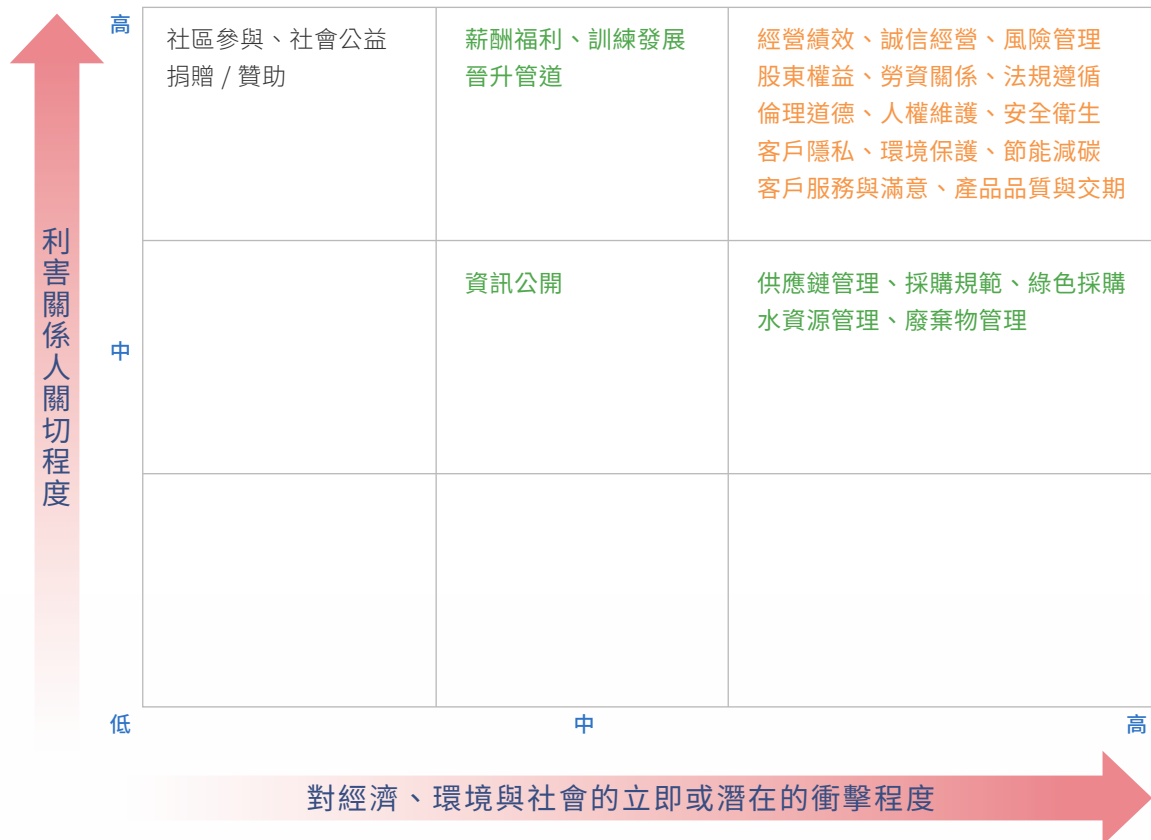
各關注議題對應利害關係人的重大議題考量面予以鑑別，就公司治理、經濟面、環境面與社會（含人權／人群）的關注議題對應內外部範圍鑑別分析其及委員會決定關切度如下：

利害關係人 關注構面		關注議題 內涵分析	公司內部範圍		公司外部範圍				
			組織	員工	股東	客戶	供應商	政府機關	社區
公司治理面		誠信經營	●	●	●	●	●	●	
		法規遵循	●	●	●	●	●	●	
		倫理道德	●	●	●	●	●	●	
		風險管理	●	●	●	●	●	●	
		人權維護	●	●	●	●	●	●	
		資訊公開	●	●	●			●	
經濟面	投資人	經營績效	●	●	●	●	●		
		股東權益	●	●	●		●	●	
	客戶	產品品質與交期	●	●	●	●	●		
		客戶服務與滿意	●	●	●	●	●		
		客戶隱私	●	●		●	●	●	
	供應商	採購規範	●	●		●	●		
		綠色採購	●	●		●	●		
		供應鏈管理	●	●		●	●		
環境面		環境保護	●	●		●	●	●	●
		廢棄物管理	●	●			●	●	
		水資源管理	●	●		●		●	
		節能減碳	●	●		●	●	●	
社會面	公司內部的人員管理	勞資關係	●	●	●	●		●	
		薪資福利	●	●	●			●	
		晉升管道	●	●			●	●	
		訓練發展	●	●			●	●	
		安全衛生	●	●	●	●	●	●	
	社區關係	社區參與	●	●					●
		社會公益活動	●	●					●
		捐贈、贊助	●		●				●

說明：上表就公司內部：組織與員工，外部：股東、客戶、供應商、政府機關、社區等七大就關注議題 26 項分析其重視程度，具有 5~6 個【●】的重視程度關注議題，列為重大性議題，如淺藍色 Mark 顯示，共計 14 項除在重大與次要議題做回應並將各重大議題做風險評估與管理【詳見 4.2.3 重大議題的風險管理】與列表管理如【附錄 2-1】；4 個【●】的列為次要性議題，如淺灰色 Mark 顯示，共計 9 項，僅在重大與次要議題的做回應。

1.3 重大性議題鑑別後排序與回應

針對利害關係人鑑別結果，召集 ESG 委員會開會討論 2021 年 ESG 永續報告的重要利害關係人關注議題，利害關係人關注程度，以及對經濟、環境與社會的立即或潛在的衝擊程度，ESG 委員會在 2023 年 2 月 23 日進行檢視會議，就 2021 年重要利害關係人關注議題的排序，參考同業的範例，在 2022 年予以合理調整及修正，並做成會議紀錄，呈副永續長審核同意。在 26 項關注議題中進行調整，2022 年度揭露 14 項重大性議題及 9 項次要性議題如下表說明：



註：● 重大性議題 ● 次要性議題

1.3.1 重大與次要議題的回應

2022 年鑑別出 14 項重大性議題及 9 項次要性議題，摘要管理行動及相關措施說明如下：

項目	GRI 準則	對景碩科技的重要性	推動措施
公司治理面 / 經濟面			
公司治理 - 股東權益 - 誠信經營	2-18：最高治理單位的績效評估 2-15：利益衝突	讓股東滿意是公司很重要的任務。 落實誠信經營政策，對公司建立信譽與口碑很重要。	建立公司章程，明定股東分紅作業辦法。 訂定「廉潔經營管理程序」。
風險管理	2-25：補救負面衝擊的程序	面對全球企業所會面臨的營運性、環境等風險，須有建立風險管理機制，能快速應變，減少損失並持續維護利害關係人利益。	依「風險分析與管理作業程序書」及「持續供貨計畫」控管風險所造成的營運衝擊與損害，並執行相關應對作為。
法規遵循	2-27：法規遵循	誠信經營是政策，對建立公司信任、信譽與口碑的基礎。	誠信經營須經由遵守法規，訂定反貪腐及賄絡、利益迴避的制度落實。
倫理道德	2-15：利益衝突	為建構更完善的公司誠信經營，制定員工倫理道德相關規範，迴避利益衝突，創造永續經營環境。	訂定「從業道德守則」與「廉潔經營管理程序」供員工及利害關係人遵循。
資訊公開	2-3 ~ 2-5：報導實務	本公司依法公佈年度財務報告與 ESG 永續報告內容，讓資訊公開。	年度財務報告與 ESG 永續報告的資訊公開與透明。
經營績效	201：經濟績效 202：市場地位	經營績效因持續獲利以達到永續經營的目標，拓展新客戶與增加市場佔有率，並創造新的就業機會。	隨時掌握經濟情勢，適時增加資本支出。 拓展客戶與市場佔有率。 控制成本及費用。
	207：稅務付款收款 / 付款條件	收款條件對公司很重要 付款條件則對供應商很重要	建立客戶與供應商收款與付款管理權限或辦法。
	416-2：顧客健康安全 417：產品服務 產品品質與交期	客戶對產品品質與交期是很重視 也是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	通過 ISO 9001 品質管理系統認證與品質保證的程序書及作業標準。
客戶服務與滿意	416-2：顧客健康安全 417：產品服務 產品品質與交期	客戶對產品服務與滿意度是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	定期年度客戶滿意度調查，對客戶抱怨要求權責單位限期改善。

項目	GRI 準則	對景碩科技的重要性	推動措施
公司治理面 / 經濟面			
產品品質與交期	416-2：顧客健康安全 417：產品服務 產品品質與交期	客戶對產品品質與交期是很重視也是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	通過 ISO9001 品質管理認證 (程序書、作業標準等) 並持續維持其有效性。
客戶隱私	418：客戶隱私	了解客戶對公司的要求標準及訂定採購訂單與合約，落實保護客戶隱私。	建立「個人資料安全維護作業管理辦法」與「公平競爭及信息公開管理程序」，供雙方遵循依據
採購規範	204：採購實務 414：供應商社會評估	原物料採購政策以台灣地區廠商為主，遴選新廠商應遵守環保與社會責任規定。	訂定「供應商社會責任行為準則」與供應商及承攬商簽屬「企業社會責任行為準則聲明書」供遵循依據
綠色採購	414：供應商社會評估	採購政策：不採購有害物質、衝突金屬與強迫勞動地區或國家的原物料。	通過 QC080000 有害物質管理系統與供應商通過社會責任評估。
供應鏈管理	308-1: 供應商環境評估 414：供應商社會評估	景碩科技為推動的事業永續發展，需與供應鏈的各廠商建立夥伴關係，各供應商也要遵守的環境與社會責任法規。	制定供應商管理作業程序書，與供應商建立互信且穩定夥伴關係，共同成長，建構永續供應鏈。
環境面			
節能減碳	305-1,2：碳排放 2-27：法規遵循	因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量。	降低用油與用電量進行能源有效的管理。
環境保護	303-1,2,3：水與流放水 306-3：廢棄物 2-27：法規遵循	降低溫室氣體排放量措施，污水與流放水，以及廢棄物處理及棄置符合環保法規。	有效降低用電量，並依 ISO 14001 環境管理系統，污水檢測合規，廢棄物分類合法處理。
廢棄物管理	306-3：廢棄物 2-27：法規遵循	廢污水與廢棄物違反環保法規，若被裁罰，會影響公司信譽及企業形象。	依 ISO 14001 環境管理系統，污水檢測合規，廢棄物分類合法處理。
水資源管理	303-1,2,3：水與流放水 2-27：法規遵循	健全水資源管理措施，降低缺水危機，實施水管理及減量，提升回收再利用。	依用水特性，主要區分冷卻水塔、製程廢水及民生用水等類別進行廢水回收利用。

項目	GRI 準則	對景碩科技的重要性	推動措施
社會面			
勞資關係	401：勞雇關係 402：勞資關係	本公司視員工為最重要夥伴，希望營造一個具和諧、挑戰、可持續學習與成長的工作環境。	提供具產業競爭力的整體薪酬福利制度，及工作環境與和諧職場，藉此凝聚景碩員工的向心力。
人權維護	406：不歧視 408：禁用童工 409：不強迫勞動 412：人權評估	遵守「勞動基準法」及「性別工作平等法」等相關法規及特訂「外籍勞工管理辦法」，使其勞動權益獲得保障。	制定「工作規則」與「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」送勞工局核備，內含人權保護及強制勞動與性騷擾等規定。
安全衛生	403：職業安全衛生	遵守「職業安全衛生法」，提供員工安全、健康的優質與友善職場。	訂定「人因性危害預防管理作業指導書」，建立危害鑑別與管控機制。
薪資福利	2-19：薪酬政策 2-19：薪酬決定流程 2-21：年度總薪酬比例	提供具產業競爭力的整體薪酬策略與制度，吸引及留任傑出人才。	訂定「薪資管理辦法」供各級主管遵循依據。
訓練發展	404：訓練發展	建立發展員工為主、評核績效為輔的機制，培育及發展員工個人能力。	訂定「員工績效評核辦法」供各級主管遵循。
晉升管道	404：訓練發展、績效考核 405：多元化及平等機會	建立發展員工能力為主、評核績效為輔的機制，培育及發展員工能力，並定期辦理員工晉升與調薪，建立多元化與平等機會。	訂定「員工晉升管理辦法」每年各級主管會提報工作表現優秀的員工晉升主管或職等職位

1.4 永續經營的影響力

1.4.1 重大議題在景碩價值鏈關係

重大議題	GRI 準則特定主題 SASB 準則條文 - 硬體	上游	景碩的產品			下游	營運重要性			
		採購 階段	IC 載板 SiP/PBGA	FCCSP/ CSP	RF modules/ FCBGA	客戶 使用	營收 成長	客戶 滿意	員工 士氣	營運 風險
>> 永續任務 / 經營利潤										
經營績效	201 經濟績效	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	202 市場地位									
客戶服務 與滿意	416 產品安全	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		
	417 產品服務									
	TC-HW-230a.1 產品安全									
產品品質 與交期	TC-HW-410a.1~3	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	產品生命周期管理									
>> 永續任務 / 公司治理										
誠信經營	2-9 治理結構與組成						◎	◎	◎	◎
	2-15 利益衝突									
股東權益	2-25 補救負面衝擊的 程序						◎	◎		◎
風險管理	418 客戶隱私						◎	◎	◎	◎
	TC-HW-230a.1 產品安全									
客戶隱私						◎		◎	◎	◎
>> 永續任務 / 綠色生產										
法規遵循	305-1,2,7 碳排放	◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎
	307 遵守環保法規									
環境保護	306 污水廢棄物	◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎
	2-27 遵守環保法規									
節能減碳		◎	◎	◎	◎			◎	◎	◎
>> 永續任務 / 永續供應鏈										
供應鏈 管理	414-1	▲	◎	◎	◎			◎	◎	◎
	供應商用社會準則篩選									
>> 永續任務 / 友善職場										
勞資關係	401 勞雇關係							◎	◎	◎
	402 勞資關係									
人權維護	406 不歧視							◎	◎	◎
	408 禁用童工									
	409 不強迫勞動									
倫理道德	412 人權評估							◎	◎	◎
	403：職業安全衛生									
安全衛生	TC-HW-330a.1		◎	◎	◎			◎	◎	◎
	員工多元性與包容性									

註：◎全部揭露 ▲部分揭露

1.4.2 重大議題的風險管理

2022 年鑑別出 14 項重大議題的風險發生的嚴重性與可能性，及其風險考量、風險評估與管理措施詳如下表分析與說明：

	營運績效		誠信經營	風險管理
風險考量 ★策略 ●營運 ◆危害	營運績效盈餘 ★ ● 今年營運績效有盈餘	營運績效虧損 ★ ● 2023 年上半季有庫存增加待消化的壓力，有可能虧損	誠信經營與職業道德以及法令遵循是本公司經營的重要信念 ◆ 本公司訂定誠信經營守則、道德規範等制度，並簽訂勞動契約及宣導訓練，預防和降低發生機率，並設申訴機制與管道，以利及時處理	本公司遵循財務、環境與勞動、安衛相關法令，很少發生違法事件 ● 本公司訂定風險管理制度如：「持續供貨計畫」與「風險分析與管理作業程序書」以因應企業因應營運的風險，以降低風險發生後的影響力
	消費端需求弱，客戶暫緩下單或部分砍單，業務單位規劃積極開發新客戶		若有違反誠信經營或道德事件上報或媒體新聞報導，將嚴重影響公司聲譽及形象，影響客戶下訂單的意願	若產生經營上風險將視事件大小評估對企業影響與損失，並進行分級管理
風險評估與其管理措施	請參閱本報告【2、公司治理與誠信經營】		請參閱本報告【2.3 誠信經營、2.4 經營理念、道德規範與法規遵循】	請參閱本報告【2.7 風險管理制度】

風險發生機率 >>>

幾乎確定

很可能

可能

不太可能

極不可能

風險嚴重度 >>>

嚴重災難

嚴重

中等

輕微

很輕微

	法令遵循	股東權益		勞資關係
風險考量 ★策略 ●營運 ◆危害	本公司遵守各式法令，並以誠信經營為政策 ●◆	營運績效盈餘發放股利 ★●	營運績效虧損不發放股利 ★●	公司建立和諧的勞資關係，重視員工權益、傾聽的聲音、申訴機制 ●
	本公司訂定反貪腐及賄絡、利益迴避的制度，並嚴格落實，避免發生貪腐與賄絡之情事 若有違反法令遵循或是誠信經營之形勢，將嚴重影響公司聲譽及形象，影響客戶下訂單的意願 請參閱本報告【2.3 誠信經營、2.4 經營理念、道德規範與法規遵循】	今年營運績效有盈餘 請參閱本報告【2、公司治理與誠信經營】	2023 年上半季有庫存增加待消化的壓力，有可能虧損 消費端需求弱，客戶暫緩下單或部分砍單，業務單位規劃積極開發新客戶	本公司成立勞資會議、職工福利委員會等勞資溝通管道，促進勞資和諧關係，並設申訴機制與管道，以利及時處理與化解勞資爭議 若有勞資關係不和諧，輕則影響部門協作與效率，重則在內外部申訴，影響企業形象 請參閱本報告【6.5 人權維護：傾聽員工的聲音】

風險發生機率 >>>

幾乎確定

很可能

可能

不太可能

極不可能

風險嚴重度 >>>

嚴重災難

嚴重

中等

輕微

很輕微

	人權維護	安全衛生	倫理道德	
風險考量 ★策略 ●營運 ◆危害	本公司遵循勞動法令與 RBA 人權準則，無發生違反人權事件	本公司遵守『職業安全衛生工作守則』，落實危害鑑別與風險評估，建立健康安全的工作環境	公司應遵守企業倫理	員工應遵守職業道德
	制定「工作規則」與「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」送勞工局核備，內含人權保護及強制勞動與性騷擾等規定	本公司訂定『職業安全衛生工作守則』及其組織人員編制，並送官方核備在案，並通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證通過	景碩依法訂定誠信經營守則等制定供遵循依據	我們訂定『工作規則』與職業道德規範等制度，供員工管理的遵循與依據
風險評估與其管理措施	若產生違反人權事件，輕則影響部門協作與效率，重則嚴重影響品牌聲譽	若產生安全衛生事件，輕則員工受傷損失工時，重則死亡嚴重職災，受官方裁罰限期改善，影響聲譽	若發生企業或員工違反倫理與職業道德，輕則被官方裁法或員工被懲處，重則影響公司內外部形象及聲譽	
	請參閱本報告【6.5 人權維護：傾聽員工的聲音】	請參閱本報告【6.6 職場健康安全、6.7 健康照護、6.8 健康促進活動】	請參閱本報告【6、友善職場】	

風險發生機率 >>>

幾乎確定

很可能

可能

不太可能

極不可能

風險嚴重度 >>>

嚴重災難

嚴重

中等

輕微

很輕微

	環境保護	節能減碳	產品品質與交期
風險考量 ★策略 ●營運 ◆危害	<p>本公司遵循環境相關法規，很少發生違法環境法的事件</p> <p>●</p>	<p>本公司遵循環境相關法規，有效降低用電量與購買綠電</p> <p>●◆</p>	<p>產品的品質良率偏低，不符合客戶的要求</p> <p>●◆</p>
風險評估與其管理措施	<p>本公司通過『ISO 14001 環境管理系統』認證通過，重視環境保護：廢水、廢氣、廢棄物</p> <p>若有勞資關係不和諧，輕則影響部門協作與效率，重則在內外部申訴，影響企業形象</p> <p>請參閱本報告【5.1 環境政策與承諾、5.2 氣候變遷與低碳製造】</p>	<p>本公司通過『ISO 14001 環境管理系統』認證通過，有效降低用電量，並配合政府政策購買綠電，定期污水檢測合規，廢棄物合法處理</p> <p>若發生違法事件，受官方裁罰限期改善被政府罰款，重則導致員工受傷等職災，影響公司聲譽</p> <p>請參閱本報告【5.1 環境政策與承諾、5.2 氣候變遷與低碳製造】</p>	<p>產品的良品率不符合客戶要求標準，將被客戶退貨或要求賠償，造成公司財務損失及聲譽影響大</p> <p>品質異常的原物料，會影響產品製程的良品率，造成產品報廢，影響客戶與公司營運</p> <p>請參閱本報告【3.5 產品的品質與交期】</p>

風險發生機率 >>>

幾乎確定

很可能

可能

不太可能

極不可能

風險嚴重度 >>>

嚴重災難

嚴重

中等

輕微

很輕微

客戶隱私	客戶服務與滿意	
<p>風險考量 ★策略 ●營運 ◆危害</p> <p>風險評估與 其管理措施</p>	<p>客戶服務好且滿意度高</p> <p>●</p> <p>景碩定期做客戶滿意度調查且對客戶抱怨均及時處理</p>	<p>客戶有抱怨且滿意度差</p> <p>●◆</p> <p>客戶有抱怨為處理或處理不當，致滿意度差而後續不下訂單</p>
	<p>若客戶服務與滿意度差，輕則客戶後續的訂單減量下單，重則取消訂單影響公司營運績效</p> <p>請參閱本報告【3.3 客戶經營與服務】</p>	

風險發生機率 >>>

幾乎確定

很可能

可能

不太可能

極不可能

風險嚴重度 >>>

嚴重災難

嚴重

中等

輕微

很輕微

1.5 實踐聯合國永續發展目標

景碩科技為實踐聯合國永續發展目標，持續聚焦 SDG 3(健康與福祉)、SDG 4(優質教育)、SDG 5(性別平等)、SDG 6(淨水與衛生)、SDG 12(責任消費與生產)、SDG 13(氣候行動)與等 6 個永續目標，透過經濟、環境、社會面設定 2022 目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

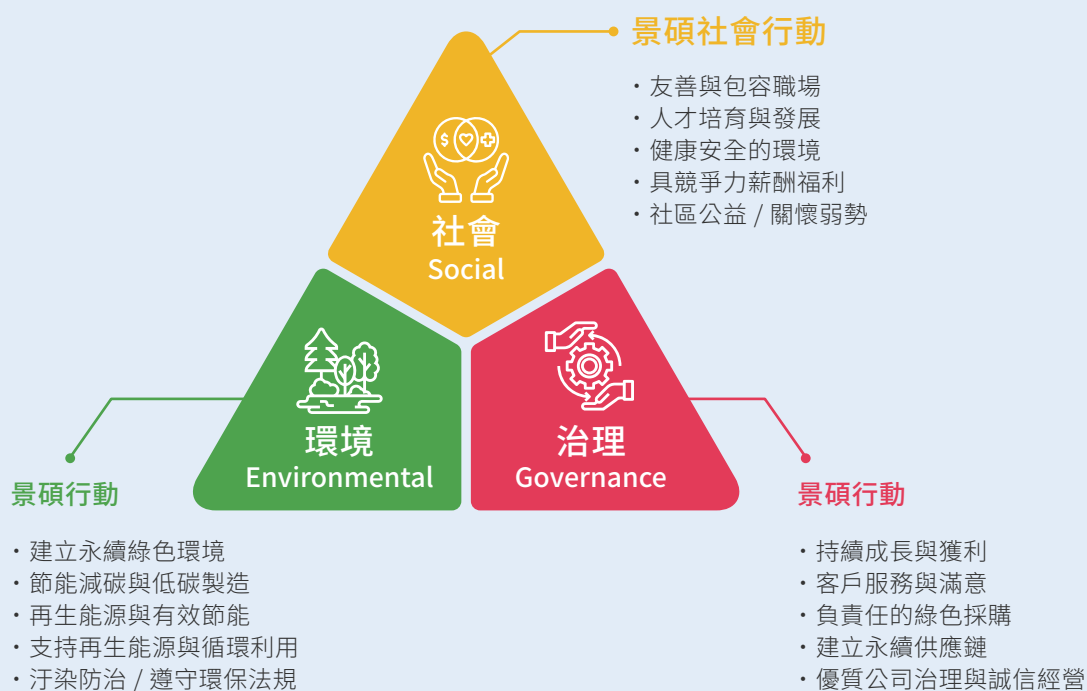
公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
經濟面			
SDGs 目標對應：12 負責任的消費與生產 13 氣候的行動			
揭露相關資訊配合政府推動公司治理藍圖	揭露公司非財務資訊，參考國際通用報告書編製準則且取得第三方驗證確信。		• 報告概要與範圍
因應氣候變遷與能源供應風險，積極鑑別氣候變遷帶來的風險，持續控管極端氣候對營運衝擊與損害	針對水災、颱風、停電及氣溫上升等實質風險，發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為，確保災害發生後可迅速恢復營運		2.7 風險管理制度 5• 氣候變遷風險、TCFD 及管理、策略與績效
環境面			
SDGs 目標對應：06 淨水與衛生 13 氣候的行動			
推動節水節能	透過水質監控外，依用水特性區分冷卻水塔、製程廢水及民生用水等類別，進行廢水回收利用		5.4 水資源管理
範疇一與二導入溫室氣體範疇三盤查及驗證工作	取得 DNV 公司查驗聲明書		5.2 環境績效與低碳製造 5.3 再生能源與資源節約 / 效率
社會面			
SDGs 目標對應：03 健康安全 04 優質教育 05 性別平等			
提升新進與在職員工的知識與技能	新進員工辦理入職前培訓公司共同性規定如人事規章、安衛法規及其他重要管理規定；進入工作環境則交主管工作中培訓，直到不發生作業錯誤，才能獨立作業，確保產品與工作品質		6.3 人才培育與發展
推動職安衛自主檢查與管理措施，防範廠內災害及減少風險產生	依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及職安相關法令，訂定職業安全衛生工作守則，鑑別危害作業，建立自主檢查與安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生		6.6 職場健康安全 6.7 健康照護 6.8 健康促進活動
禁止性別歧視，在招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等	公司訂定『工作規則』送縣市政府勞動局核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度		6.1 人才政策與承諾

景碩公司的永續發展目標在 ESG 永續報告的方向與行動

1 ESG 五大方向如下圖：



2 本公司落實 ESG 行動





公司治理與誠信經營

02

- 2.1 公司簡介
- 2.2 公司治理
- 2.3 誠信經營
- 2.4 經營理念、倫理道德與法規遵循
- 2.5 內部稽核與管理驗證系統
- 2.6 資訊安全
- 2.7 風險管理制度
- 2.8 肯定與榮耀



景碩科技對公司治理之誠信經營、風險管理與法規遵循等永續經營管理的重大議題與目標，對公司治理的永續經營管理各項重大議題的短中長期指標如下表：

	短期指標 (2022~2023 年)	中期指標 (2024~2027 年)	長期指標 (2028 年以上)
公司治理	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 6~20%	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 6~20%	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 6~20%
法規遵循	違反公司法或稅務法規 0 件	違反公司法或稅務法規 0 件	違反公司法或稅務法規 0 件

重大議題目標與績效：公司治理與誠信經營

景碩科技對公司治理與永續經營管理，本著誠信經營與資訊公開透明的理念，遵循法規、提升經營績效，健全內控與人員管理機制與 ISO 管理系統驗證，落實經營理念與道德規範的優質的企業文化，訂定重大議題目標與績效如下：

公司治理

2023 年目標	2022 年目標	2022 年績效達成度
公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 6~20%	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 6~20%	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 6~20% →未達成，將於 2023 年持續改善

法規遵循

2023 年目標	2022 年目標	2022 年績效達成度
違反公司法或稅務法規 0 件	無違反公司法或稅務法規 0 件	0 件→達成



2.1 公司簡介

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、新豐廠及幼獅廠共四廠，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。

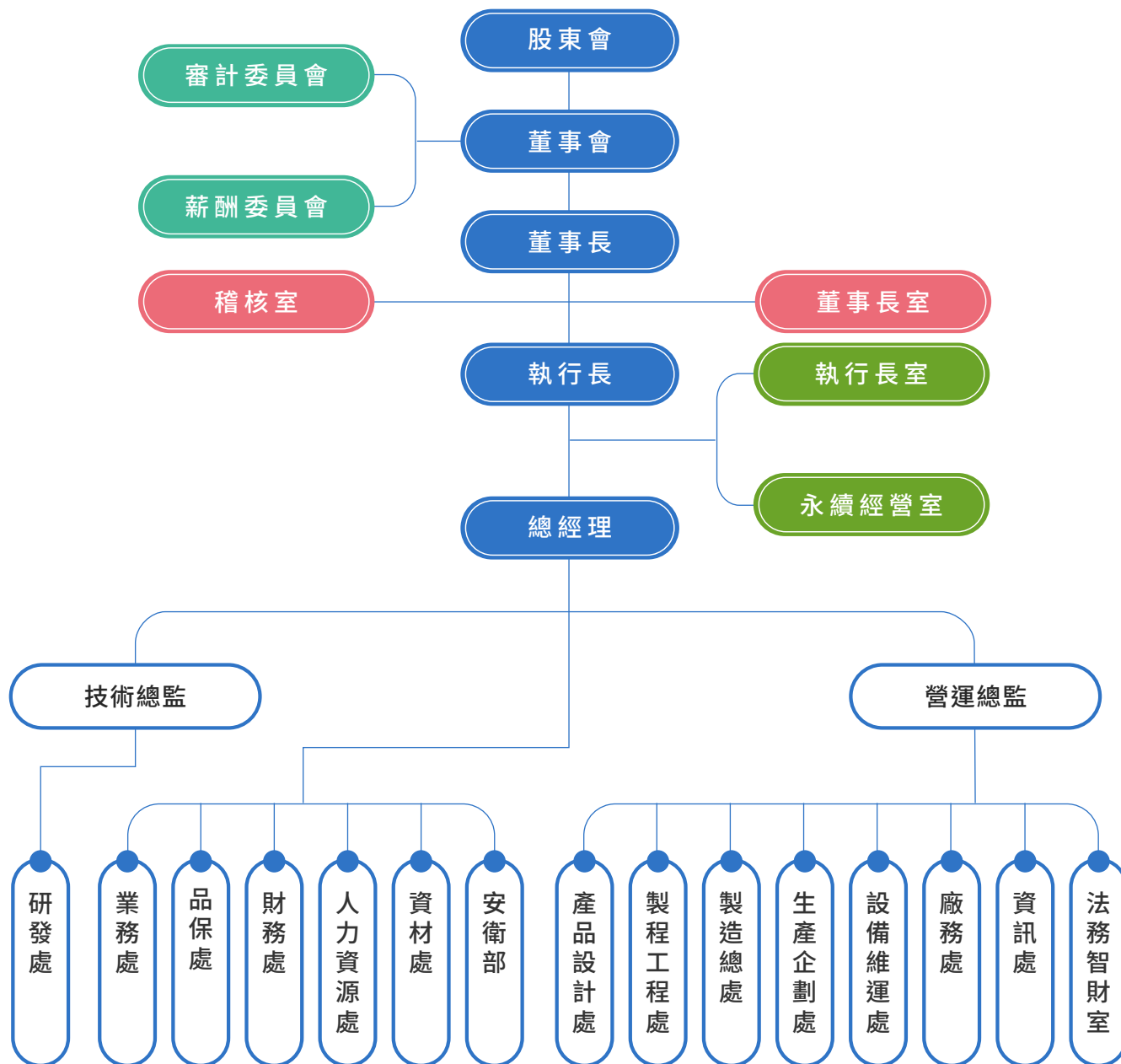
公司名稱	景碩科技股份有限公司
總部位置	桃園市新屋區中華路 1245 號
創立時間	2000 年 9 月
董事長	廖賜政
執行長	陳河旭
資本額	4,527,761 仟元 (2022.12.31)
員工人數	6,204 人 (2022.12.31)



2.1.1 公司創立與最近 10 年大事記



2.1.2 組織架構



2.1.3 各主要部門所營業務

部 門	負 責 業 務
執行長暨總經理	綜理公司經營目標、策略與績效，擬定公司長程發展方針，組織設計及監督與推動各處之業務推展與執行。 負責經營計劃之擬訂、經營績效管理與分析、投資分析與效益評估、降低成本研究與控制、製程自動化研究與改善、年度預算之編擬、海外投資事業之業務管理、其他重要專案計劃之推動與績效評估、製程產能暨標準工時之研究、分析及製程人員合理化標準制訂。
永續經營室	負責推動公司在環境、社會與公司治理三大面向永續經營目標，落實淨零排碳，再生能源，發展綠色載板。
稽核室	針對公司內部規章流程簽核等相關制度與執行，進行稽核並提供改善建議。
技術總監	先進產品開發、設備自動化、新廠設備建置規劃。
營運總監	負責整合生產製造品質、營運資源之統籌規劃與管理及網路資訊有關之規劃與執行。
安衛部	負責環境導護、安全衛生管理及工安管制。
製造總處	負責各廠區基板相關產品製造各部門工作目標之達成、績效管理、製造成本管控分析及改善、生產策略規劃。
製程工程處	負責評估製程作業，制定最適化之製造流程，生產技術提升與良率分析改善，新產品製程導入穩定性與最佳化檢測。
設備維運處	負責廠內生產設備管理與維運。
廠務處	負責廠務設施維護及廠房安全維護之整合運作管理。
生產企劃處	負責生產企劃及營運效率管理。
產品設計處	負責產品設計及整合。
業務處	負責公司各項產品銷售、市場推廣。
品保處	負責品質政策、目標與系統之擬定與推行，確保產品品質與可靠度，滿足客戶需求。
研發處	負責統籌產品、設計、開發及廠務部等業務。
財務處	負責財務會計及股務相關業務。
資材處	負責生產排程、出貨排程、原物料管理，運輸、倉儲及進出口與海關保稅業務。
資訊處	負責資訊系統各項軟硬體之架設與維護。
人力資源處	組織人力規劃、招募任用、薪酬管理、訓練發展、員工服務及員工關係。
法務智財室	審核各項契約、處理法律訴訟及法令遵循事務、管理專利等智財權。

2.2 公司治理

重大主題：公司治理及股東權益

管理方針

- **公司治理政策：**遵守公司法與相關商業法規，讓公司董事會等正常運作。
股東權益政策：經營有利潤不虧損，確保股東權益。
- **目標與標的：**企業成功經營關鍵議題，經營者、員工與股東共同支持的治理制度。
- **承諾：**落實公司制定的守則，保障利害關係人權益。
- **管理措施：**
 - (1) 建立「公司治理守則」制度，以確保董事會結構、議程與義務。
 - (2) 遵循法令規範與要求，完善設置董事會的成員。
 - (3) 為尋求經營決策專業性，董事會組成擁有多元的學經歷。
 - (4) 秉持誠信經營，致力於永續治理為股東創造價值。
 - (5) 隨時更新重大消息於公開資訊觀測站，保障股東權益。

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、防範內線交易作業程序。

績效

- 2022 年度公司治理評鑑結果為 21%~35%。2022 年度未有經證交所糾正之情事。
- 2022 年度董事會平均出席率達 97.78%。
- 2021 年度公司治理評鑑結果為 6%~20%。

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。



▲ 年度股東常會：2022(111) 年股東常會如圖

2.2.1 核心價值與企業願景



核心價值：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，對人類社會與環境真正做出貢獻。

2.2.2 治理機構

董事會

景碩科技董事長為廖賜政先生，總經理為陳河旭先生。景碩科技於 2021 年 7 月 12 日股東常會進行第八屆董事選舉，並於同日召開董事會選任新任董事長為廖賜政先生。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，並應含專業或管理背景如電子、電腦通訊、財務會計及經營管理等相關經驗，並由董事會提出董事候選人名單；董事酬勞依公司營運狀況及章程規定提撥，並將分派情形送股東會報告。

本公司具員工身份之董事佔比為 56%，獨立董事佔比為 33%、女性董事佔比為 11%；1 位獨立董事任期年資在 3 年以下，2 位獨立董事因具備高度專業治理及經營管理能力，故任期年資在 9 年以上；董事年齡在 70 歲以上有 4 位，61~69 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 32 條利益迴避規定「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」。

本公司董事會職權包括：

- 1、審議本公司之營運計畫。
- 2、審議年度財務報告及半年度財務報告。
- 3、訂定或修正內部控制制度，及內部控制制度有效性之考核。
- 4、訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 5、審議募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。

- 6、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 7、審議對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈。
- 8、促進永續經營的願景、策略及查證時程。
- 9、依證交法第十四條之三、其他依法令或章程規定應由股東會決議或提董事會之事項或主管機關規定之重大事項。

董事會成員的學經歷

職稱	姓名	性別	主要經（學）歷
董事長兼任副策略長	廖賜政	男	大同工學院工商管理學系、名譽商學博士 和碩聯合科技（股）公司營運長 永碩聯合國際（股）公司資深副總經理
董事兼任策略長	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（股）公司董事長 景碩科技（股）公司董事長 晶碩光學（股）公司董事長
董事	郭明棟	男	國立臺北工專 耀文電子總經理 景碩科技（股）公司董事長
董事兼任總經理	陳河旭	男	清華大學物理系 景碩科技（股）公司總經理 摩托羅拉製造經理
董事	華毓投資股份有限公司 法人代表：張謙為	-	國立中央大學機械系 亞智 PCB 設備設計經理 景碩科技（股）公司總經理
董事	張謙為	男	同上
董事	華旭投資股份有限公司 法人代表：胡桂琴	-	中原大學化工系 健鼎科技總經理
董事	胡桂琴	女	同上
獨立董事	吳輝煌	男	國立交通大學電子工程學系 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 中華民國工業協進會理事 台灣省工業會理事
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 南僑關係企業集團總裁
獨立董事	李明昱	男	政治大學會計研究所 弘道會計師事務所執業會計師 鎧勝控股有限公司獨立董事 / 審計委員會委員 / 薪酬委員會委員

董事會成員進修情形

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，2022 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，課程內容包括財務會計、金融法令、ESG 及職業道德法律責任等，董事進修時數如右：

職稱	姓名	2022 年進修時數 (小時)
董事長	廖賜政	12
董事	童子賢	12
董事	郭明棟	12
董事	陳河旭	6
董事	華毓投資股份有限公司法人代表：張謙為	-
董事	張謙為	6
董事	華旭投資股份有限公司法人代表：胡桂琴	-
董事	胡桂琴	6
獨立董事	吳輝煌	9
獨立董事	陳進財	13.5
獨立董事	李明昱	6

董事會多元化

本公司董事會成員背景涵蓋經營管理、電腦通訊、物理、化工、機械、電子工程及財務會計等專業領域，且具備執行職務所必須之知識、技能及素養，包括營運判斷、產業經驗、領導決策和營運判斷等。

多元化項目 董事姓名	經營 管理	會計	商務	危機 處理	產業 知識	國際 市場觀	領導 決策	營運 判斷
廖賜政	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
童子賢	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
郭明棟	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
陳河旭	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
張謙為	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
胡桂琴	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
吳輝煌	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
陳進財	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
李明昱	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事酬金

本公司章程第 24 條規定，公司年度如有獲利，應提撥不高於 1% 為董事酬勞，且董事酬勞分派議案應提報年度股東會報告。本公司訂定「董事酬金給付辦法」，非於集團內擔任職務之董事及獨立董事，不論公司盈虧支領固定薪酬，於集團內擔任職務之董事，依其在公司擔任之職位、代表擔任子公司董事及對公司營運參與程度綜合考量後計算，而給予合理報酬，前述擬定之董事酬金，依規定經薪資報酬委員會提出建議後提交董事會通過。

董事會運作情形

2022 年度董事會共召開 5 次會議，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）
董事長	廖賜政	5	0	100%
董事	童子賢	5	0	100%
董事	郭明棟	5	0	100%
董事	陳河旭	5	0	100%
董事	華毓投資股份有限公司 法人代表：張謙為	5	0	100%
董事	華旭投資股份有限公司 法人代表：胡桂琴	5	0	100%
獨立董事	吳輝煌	5	0	100%
獨立董事	陳進財	4	1	80%
獨立董事	李明昱	5	0	100%
平均出席率：		--	--	97.78%

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，景碩科技依證券交易法第十四條之四，於 2012 年設置審計委員會，依法由全體獨立董事組成，並依相關法令由董事會制訂「審計委員會組織章程」，以利審計委員會依循。由全體獨立董事三位成員：吳輝煌、陳進財及李明昱所組成。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。

審計委員會審議事項主要包括：

1. 修正內部控制制度及內部控制制度有效性之考核。
2. 修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。

3. 重大之資產或衍生性商品交易、重大之資金貸與、背書或提供保證。
4. 發行具有股權性質之有價證券。
5. 簽證會計師之獨立性評估、委任、解任或報酬。
6. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
7. 財務報表。
8. 營業報告書、盈餘分派或虧損撥補之議案。

2022 年度審計委員會共召開 5 次會議，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出 (列) 席 次數	委託出席 次數	實際出 (列) 席率 (%)
召集人	吳輝煌	5	0	100%
委員	陳進財	4	1	80%
委員	李明昱	5	0	100%
平均出席率：		--	--	93.33%

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，本公司於 2021 年 7 月 12 日董事會決議委任第五屆薪資報酬委員會成員，本屆委員會任期為 2021 年 7 月 12 日至 2024 年 7 月 11 日，由召集人獨立董事吳輝煌、獨立董事陳進財及獨立董事李明昱三人組成。

薪資報酬委員會職權範圍如下，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績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 三、定期評估並訂定本公司董事及經理人之薪資報酬。

2022 年度薪資報酬委員會共召開 4 次會議，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出 (列) 席 次數	委託出席 次數	實際出 (列) 席率 (%)
召集人	吳輝煌	4	0	100%
委員	陳進財	3	1	75%
委員	李明昱	4	0	100%
平均出席率：		--	--	91.67%

公司治理評鑑改善目標

今年度公司治理評鑑結果為 21% ~35%，將優先改善事項與措施說明如下：

1. 2023 年預計委任外部專業獨立機構或外部專家學者執行董事會績效評估，並將執行情形及評估結果揭露於公司網站或年報。
2. 目前公司獨立董事 3 席，1 席獨立董事任期年資在 3 年以下，2 席獨立董事因具備高度專業治理及經營管理能力，故任期年資在 9 年以上，為提升董事會效能及使能獨立董事客觀行使職權，未來改選將考量獨立董事任期年資，以達成獨立董事連續任期不超過三屆之目標。
3. 為與國際接軌，未來擬出具英文版永續報告書。

資訊揭露

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。

2.3 誠信經營

本公司基於**公平、誠實、守信、透明**原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業之營運所在地相關法令，訂定誠信經營作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

本公司指定人力資源處為專責單位，並配置充足之資源及適任之人員，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，主要職掌下列事項：

- 一、協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 二、不定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 三、規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 四、誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 五、規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 六、協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
- 七、製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實暨執行情形等相關文件化資訊。

2.3.1 誠信經營商業活動

本公司與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。

本公司進行前項評估時，可採行適當查核程序，就下列事項檢視其商業往來對象，以瞭解其誠信經營之狀況：

- 一、該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。
- 二、該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形。
- 三、該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。
- 四、該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。
- 五、該企業長期經營狀況及商譽。
- 六、諮詢其企業夥伴對該企業之意見。
- 七、該企業是否曾涉有賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄。

2.3.2 實施成效

本公司藉由定期舉辦員工教育訓練，包含推廣誠信經營理念，以及設立匿名舉報管道，供同仁了解、遵守，並提昇公司誠信經營之落實成效。

單位：人

年度 類別	2021	2022
新進人員	849	1,283
在職人員	5,575	6,204

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。

2022 年實施成效：無主管或員工違反誠信原則。

2.4 經營理念、倫理道德與法規遵循

2.4.1 經營理念

本公司核心價值：**誠信、勤儉、精實**，也就是**經營理念**，並以追求利潤與盈餘為最大目標，致力確保公司的資訊透明度，創造產品更高的附加價值，努力提升團隊專業及領導管理能力，持續提高營運績效。

2.4.2 倫理道德與法規遵循

政策：遵守企業倫理、職業道德與法律規章

管理方針

目標與標的：不斷成長與永續經營，達成經濟規模，提高企業整體競爭力的過程遵守倫理道德及經濟、環境與勞動、安衛相關法令，以及企業倫理與職業道德。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，遵守企業倫理、職業道德與法規遵循，保障利害關係人權益。

管理措施：

- (1) 建立有效之內部控制制度與管理系統，落實執行公司的廉潔與誠信經營。
- (2) 遵循相關法令規範與要求，配合政府共同推動電子製造業的永續發展。
- (3) 重視企業倫理與員工職業道德，尊重智慧財產權與個人或客戶等隱私。
- (4) 強化與各利害關係人溝通，致力符合利害關係人對公司永續經營的期待。

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 (<https://www.kinsus.com.tw/zh-TW/Download/csr-policies>) 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。

最近二年新進人員：透過 RBA 課程宣導人數如下：

年度 \ 廠區	各 廠 區				合 計
	石磊廠	清華廠	新豐廠	幼獅廠	
2021	178	302	694	109	1,283
2022	286	563	1,103	176	2,128

2021 年溝通人數：石磊 178 人、清華 302 人、新豐 694 人、幼獅 109 人，共計 1,283 人。

2022 年溝通人數：石磊 286 人、清華 563 人、新豐 1103 人、幼獅 176 人，共計 2,128 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。

反賄賂反貪腐

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 2022 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。

2.4.3 法規遵循

景碩遵法守法規，定期蒐集彙整經營相關之法令規範予以鑑別，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，適時舉辦法律課程、製作法律文宣，充實員工法律知識。

本公司對公司治理、環境、經濟與社會法規遵循的相關重要法源、內部辦法或程序書與是否在 2022 年發生違法事件等如下表：

類別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	2022 年是否有違法事件
公司治理	公司法、公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則、審計委員會組織章程、薪酬委員會組織規程。	公司組織章程、商業行為守則、誠信經營守則暨檢舉申訴辦法。	本公司均依法行事，故無遭受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。
員工 勞動人權 與條件	勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健保條例、職工福利金條例、勞工請假規則、勞資會議實施辦法等。	<u>工作規則核備</u> <u>勞資會議代表名冊核備</u> 任用作業程序、離職管理程序、薪資管理程序、員工獎懲作業辦法…等。 新進人員勞動人權測驗。	本公司遵守勞基法相關法規未發生違反勞基法或勞資糾紛等受裁罰事件。 本公司營運據點與重要供應商均無強迫勞動事件。
健康安全	職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、勞工健康保護規則、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生教育訓練規則…等。	<u>職業安全衛生工作守則核備</u> <u>職業安全衛生組織及人員核備</u> ISO 45001 職業健康管理系統與相關程序書。	2022 年發生二件職災被勞檢處裁罰案件。

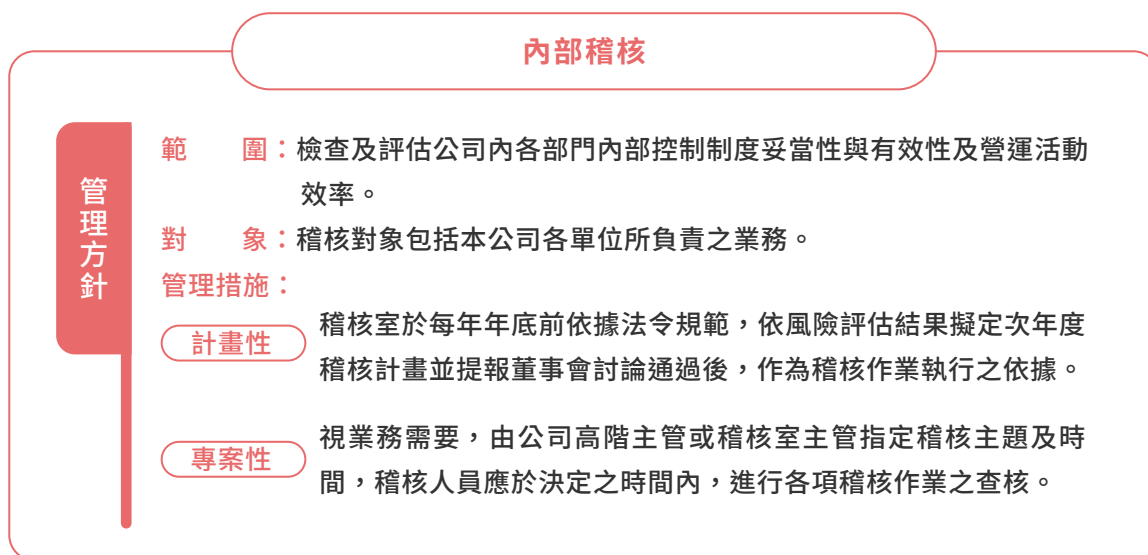
類別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	2022 年是否有違法事件
環境	環境基本法、氣候變遷因應法、廢棄物清理法、資源回收再利用法、空氣污染防制法、噪音管制法、飲用水管理條例、放流水標準、水污染防治法及其施行細則…等。	ISO 14001 環境管理系統與相關程序書、SOP 及表單，包含廢棄物處理程序、噪音管制處理程序、飲用水管理程序、廢水管理程序…等。 導入 ISO 14064 溫室氣體盤查系統與出具溫室氣體盤查報告。	本公司遵守環境相關法規，未發生違反環境相關法規而被裁罰事件。
經濟 ----- 社會	公平交易法、專利法、著作權法、智慧財產權法、營業秘密保護法、電腦處理個人資料保護法…等。 民法、傳染病防治法、性騷擾防治法。	勞動契約、職業道德規範。 人事相關管理制度。	本公司無違反經濟與社會法規紀錄與被罰款事件。
產品	公平交易法、電腦處理個人資料保護法。 QC 080000 有害物質流程管理系統。	ISO 9001 品質管理系統與相關程序書、SOP 及表單，導入 QC 080000 或 RoHs 系統，有效管控有害物質以符合國際標準避免傷害消費者。	本公司未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償。 本公司遵守行銷與傳播法無違法事件、亦無違反產品及服務的健康安全法規事件。

2022 年發生二件職災被勞檢處裁罰案件，配合官方要求限期改善已完成並結案。後續透過教育訓練與內部會議之機會向同仁多加宣導正確法律資訊。

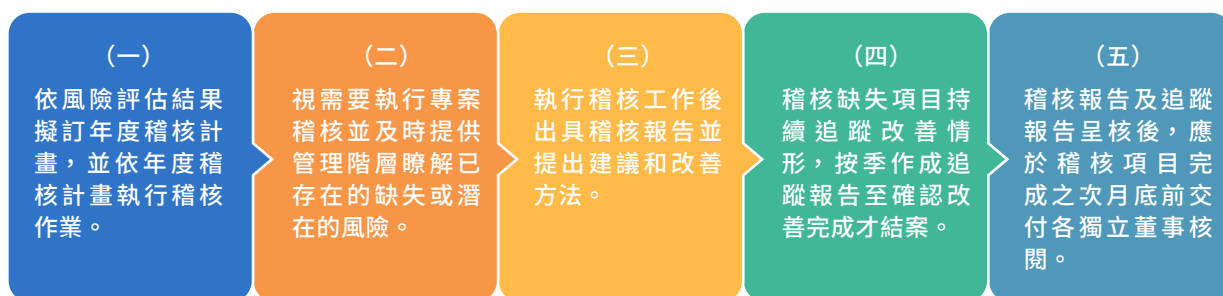
2.5 內部稽核與管理驗證系統

2.5.1 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，景碩設立稽核室直接隸屬董事會之獨立內部稽核單位。



稽核流程

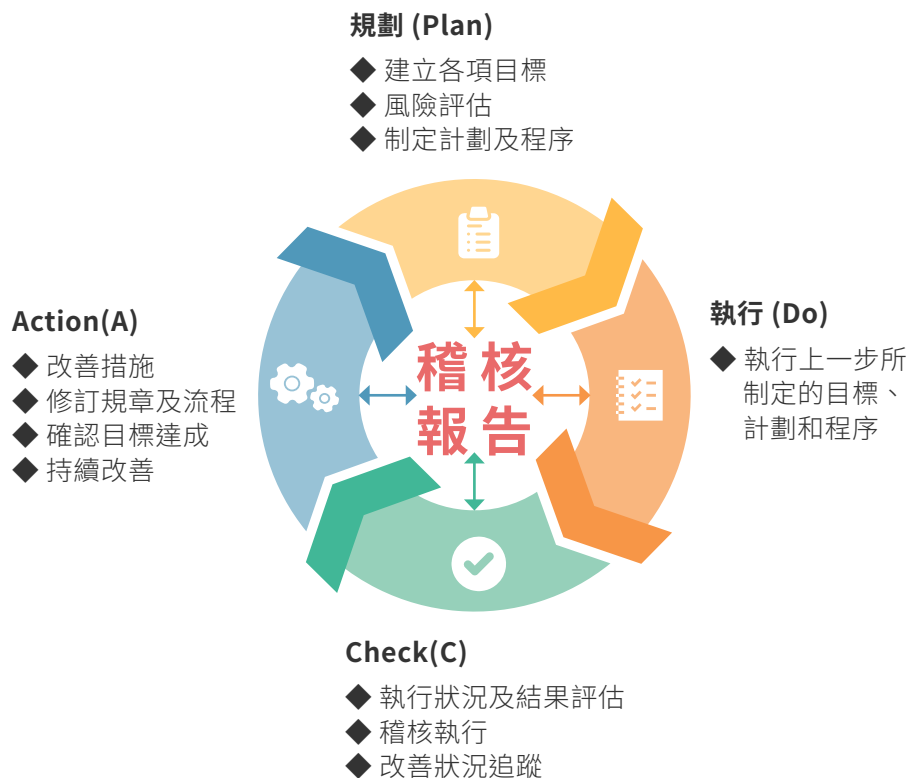


稽核工作係依據風險評估結果，擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後執行，以提供管理階層內部控制運作狀況，並視需要執行專案稽核，缺失並與受稽核單位充分溝通，以利管理階層其了解現行缺失或潛在風險。

內部稽核於執行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。

2022 年度無重大內控缺失事項，內部控制制度之有效聲明書則均揭露年報上，並依法令進行申報。

稽核作業管理以 P-D-C-A 管理作業循環作業如下圖：



2.5.2 內部管理系統

本公司董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部管理制度，以提升經營管理成效與產品品質。

內部管理系統主要分為下列三項：

(1) 內部控制制度

內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能，以及有關銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、研發等業務範圍所採行的九大循環程序和標準措施，均為內部控制制度的範疇。

其主要目的：達到『促進企業組織的有效營運作業』。

(2) ISO 管理系統

針對生產及品質、環境等議題，建立 ISO 管理制度。目前已通過的相關 ISO 認證有：ISO 9001 品質、ISO 14001 環境、ISO 45001 健康管理系統的認證，以及 ISO 14064 溫室氣體的自我盤查。

(3) 各項管理辦法

對於高營運風險的特別控制項目，如人員管理制度、授信管理作業及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

就上述內部控制制度、ISO 管理系統與各項管理辦法的三項內控管理系統，乃奠基在法規遵循、誠信經營與倫理道德、企業文化與經營理念上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合景碩科技永續經營理念，進而提升經營管理成效與產品的品質及附加價值，達成企業永續經營願景與使命。

內控管理體系的圖示如下：



2.6 資訊安全

資訊安全風險管理架構

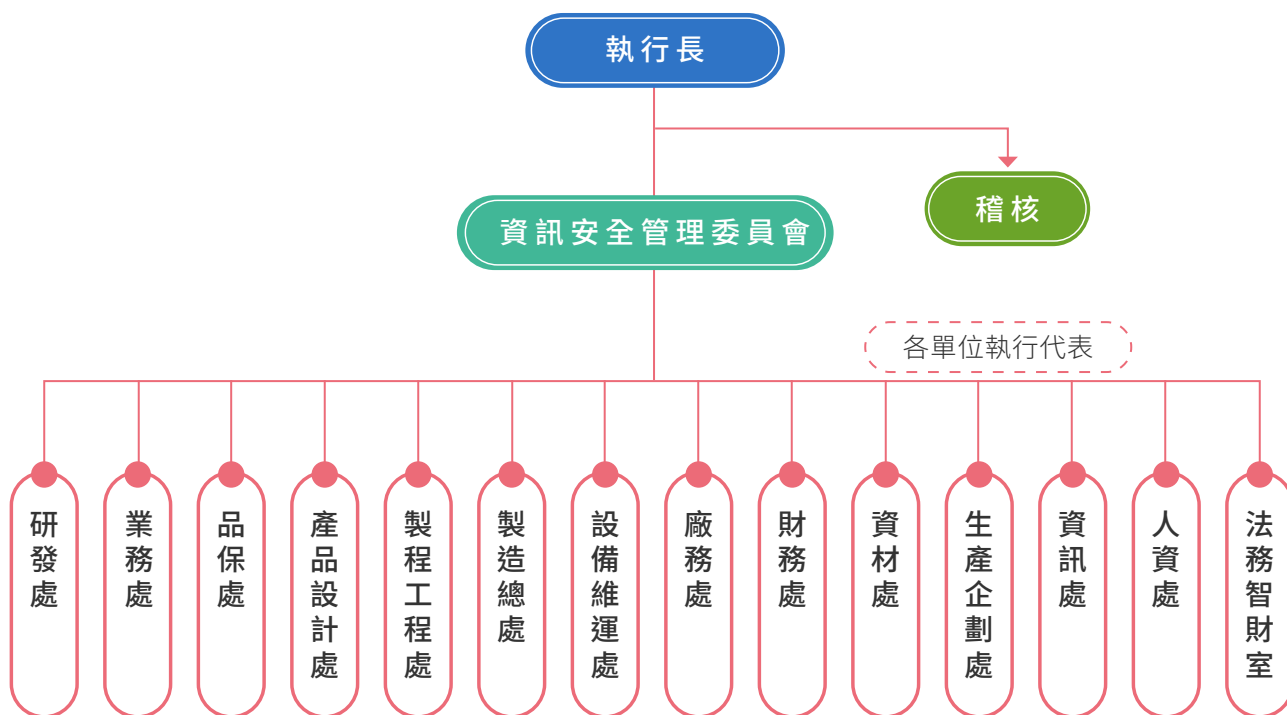
景碩依「內外部利害關係方」之關注事項，參照國際資安管理作業、個人資料保護等標準及法令規定，訂定本公司「資訊安全管理制度」，確保本公司資通訊基礎設施、資訊系統符合機密性、完整性、可用性、及合法性要求。並以持續改善 PDCA 循環流程管理模式，整合及強化資訊安全管理體系。2022 年資訊安全管理執行情形已由管理委員會召集人於 2022 年 12 月 27 日向董事會報告。

資訊安全管理整體政策

本公司執行長指派資訊安全管理代表在內部成立資訊安全管理委員會，負責擬定本公司之資訊安全管理政策，並設置資訊安全專責單位、主管及人員，規劃及執行資訊安全作業。

2.6.1 資訊安全管理組織

本公司設置資訊安全管理專責單位、主管及人員，負責資訊安全推動及管理。有關資訊安全管理委員會如下圖：



本公司資訊安全管理政策為「提供可信賴的資訊安全管理作業環境，確保公司業務持續正常運作，達成公司資訊安全管理目標。」經執行長審查核可後，發佈實施。

1 目的

- (1) 落實本公司資訊安全管理政策。
- (2) 導入資訊安全管理制度。
- (3) 提升本公司資訊安全管理之素養。
- (4) 強化本公司資訊安全管理應變能力。
- (5) 達成資訊安全管理政策量測指標。

2 適用範圍

石磊廠（總部）、清華廠、新豐廠、幼獅廠。

3 目標

公司之資訊安全管理目標為「確保組織業務相關資通訊系統之機密性、完整性可用性，並提供持續可用之服務。」為確保本公司資訊安全管理制度之實施，能夠達成公司營運需要，各項作業流程應根據本公司資訊安全管理目標，應定期檢視與評估及修正。

2.6.2 資訊安全管理措施



管理要項 網路安全防護

作業範圍

1. 防範駭客入侵破壞
2. 保護網路運行順暢

實施措施

1. 新豐廠區網路架構 IT/OT 獨立網段
2. 幼獅新廠導入網路零信任架構
3. 持續精進網路防護設備管理策略，優化管制作業流程



管理要項 郵件安全控管

作業範圍

1. 保護公司機敏資料不被外洩
2. 降低外部資安風險郵件進入同仁信箱

實施措施

1. 導入進階郵件防禦管理系統
2. 持續優化郵件外寄審查機制



管理要項 裝置安全防護

作業範圍

1. 保護公司內部資訊設備不受病毒攻擊或惡意侵入
2. 保護公司機敏資料不外洩

實施措施

1. 已建置防毒軟體保護端點設備 (PC/NB、機台電腦)
2. NB/PC 設備顯示內容植入浮水印功能，警示資訊外洩事件來源可追溯性
3. 系統特權帳號管理系統導入，強化系統帳號管理安全
4. 持續改善系統資安弱點管制項目



管理要項 制度 / 辦法 教育宣導

作業範圍

1. 優化資訊安全政策與優化資安作業規範
2. 資安政策 / 規範宣導與教育訓練

實施措施

1. ISO27001 資安管理制度導入，增修資安管理辦法、規範、作業準則
2. 提供新人訓練和 e-Learning 線上學習課程
3. 定期在 EIP 入口網頁、螢幕保護程式、電視牆提供宣導影片
4. 進行社交工程演練，強化同仁在資訊安全的意識



管理要項 災難備援應變

作業範圍

1. 資料備份完整與合規性
2. 系統備援啟動能力

實施措施

1. 建置雲端備援系統提升異常應變能力
2. 執行災難備援系統演練作業
3. 優化備援系統切換作業效率，縮短緊急啟用作業時間

資訊安全管理執行成效

制度 / 辦法教育宣導

- 1.ISO27001 制度辦法生效，建立相關管理規範及作業表單
2. 新進工程師資安教育訓練共計 **307** 人次 (100%)，線上學習人次 **144** 人次
3. 宣導資安政策、規範辦法、資安意識與防釣魚網頁，等計 **6** 次
4. 社交工程演練 **2** 次

網路安全防護

1. 入侵防禦系統阻斷外部入侵威脅，有效攔阻防禦率達 **99.99%**
2. 機台病毒感染數季平均 **2.5** 件
3. 生產機台因資安威脅連網中斷次數 **0** 次
4. 系統入侵資安事件 **0** 次

郵件安全控管

- 1.2022 年通報進入公司風險郵件 **0** 件
2. 取消部分郵件免審條件

裝置安全防護

- 1.PC/NB 安裝率 **100%**，資訊服務主機安裝率 **100%**
- 2.IT/OA 設備無病毒感染 / 入侵案件，機台病毒事件持續改善 **2.5** 件 / 季
3. 納管資訊系統主機、網管設備登入權限

災難備援應變

1. 執行 1 次異地資料存取演練 (石磊 v.s. 新豐)
2. 執行 1 次石磊總部地端系統失效情境演練，啟用雲端備援系統，生產關鍵系統 / 營運關鍵系統於預期結果內提供服務

2.7 風險管理制度

風險管理

為強化風險管理機制，本公司訂有「風險分析與管理作業程序書」、「持續供貨作業程序書」，由高階主管核定通過，其中之風險管理政策，風險類別、有效辨識、分析評量、控制處理與管理措施，以及持續監測各項風險發生可能性與評估嚴重性，提升全體員工之風險意識，期將各類風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、有效性及效益最佳化。

風險管理使命：

建構並維持有效之風險管理系統且持續改善，降低營運成本，確保公司持續獲利，創造優質的工作環境，以達成公司永續經營目標。其目標與標的、承諾及管理措施如下表：

重大議題 → 風險管理政策：預防重於補救，降低損失

管理方針

目標標的：掌握內部與外部之經營的風險，事先擬定相關策略和調整營運模式，預防重於補救，積極執行相關應對作為。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，密切關注全球產業動態，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在的風險。

管理措施：

計畫性 每年不定期審視公司內部與外部風險。

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。

2.7.1 風險與機會

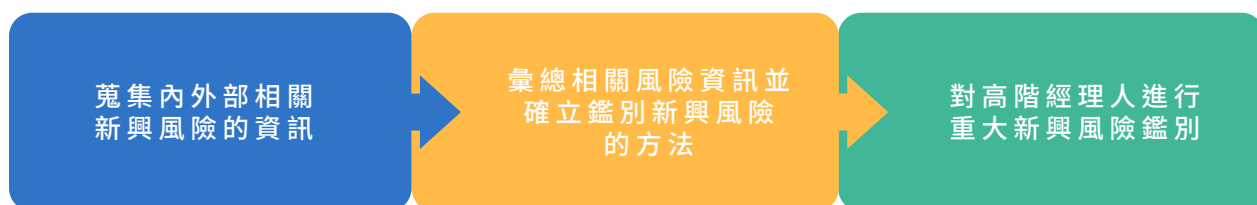
針對最近二年 (2022~2023) 在企業經營的風險與威脅及其因應對策如下：

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，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導致的短缺風險，同時平行對相關替代品進行開發測試分散量，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。
地緣政治不穩定	造成糧食供應不穩、且造成通貨膨脹，造成全球性地區或國家經濟疲弱。	針對地緣政治不穩定，業務單位開發市場多元化，配合短中長期客戶可能要求中國 +1 的大客戶的供應鏈的要求，必須配合客戶做妥善的因應對策。
氣候變遷 <small>詳見・氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適方法 /5-3</small>	全球極端氣候肆虐的實體風險持續提升。因應極端氣候的風險，發生乾旱或旱災停電、停水、跳電，這將造成公司百萬元不良材料產生，公司損失日益嚴重。	<ul style="list-style-type: none"> • IT 設有不斷電系統 (UPS) 支援電力 • 發電機自動投入 • 宣導節電觀念與措施；電燈改為省電燈泡等環保措施。
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。	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。
供應鏈	公司為穩定貨源及確保原料之品質，經評等並試產後，多不輕易更換供應商。	建立共同的 ESG 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、人員分艙分流管制措施。

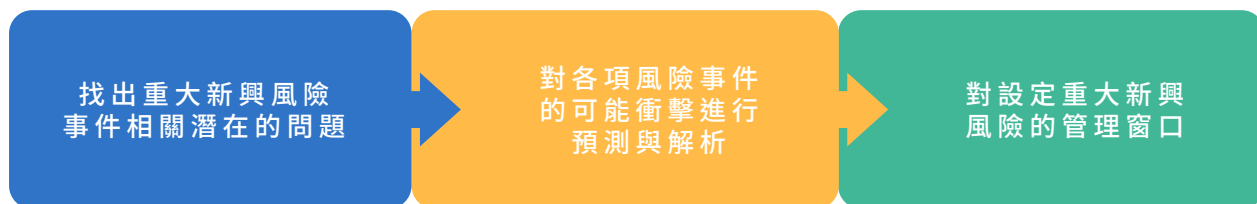
2.7.2 新興風險的鑑別評估與管理

景碩科技隨時關注經濟環境變化的趨勢，辨識長期的風險與機會，適切調整經營策略，以達成永續經營目標與長期營運績效，故由各風險管理組蒐集國內外相關資訊，評估公司長期營運之潛在風險項目，以問卷方式或高階經理人或 ESG 委員會的會議評選等方法，確認未來可能衝擊度最高之議題，檢討如何減緩衝擊及因應對策，提報至高階主管會議議決，作為擬定未來經營策略之重要參考。

年度重大新興風險鑑別



重大新興風險評估



管理重大新興風險



2021 年透過各部門主管所收集並彙整的新興風險事件，經鑑別出衝擊最高風險議題：**新冠肺炎 COVID-19 變種疫情持續延燒**，景碩擬定因應對策並持續改善，期能減少相關衝擊，詳細內容請詳閱 6.8 健康促進章節之相關說明。但 2022 年 COVID-19 疫情 Omicron 變異株雖傳播效率高但中重症機率低，故本公司除要求疫苗至少打滿三劑外，並提供足夠使用的快篩試劑，在連續假期後或對症狀不適的員工進行快篩，若確診者送他去醫院治療或線上問診再請其親友到醫院取藥，返家按時用藥治療。



2.8 榮耀與肯定



左：日月光頒發 2020 績優供應商
中：桃園市政府頒發綠色採購績優企業
右：華泰電子頒發 2022 績優供應商



左：華泰電子 2020 特殊貢獻獎
中：日月光頒發 2020 節水績優供應商
右：華泰電子頒發 2021 績優供應商



營運績效、 客戶服務與產品品質

03

- 3.1 營運績效與挑戰
- 3.2 稅務政策
- 3.3 客戶經營與服務
- 3.4 客戶隱私
- 3.5 產品的品質與交期

景碩的願景：成為世界領先的 IC 載板供應商與全面封裝技術解決方案提供者。

景碩為專業載板全製程工廠 (Full Process Workshop)，提供全球客戶先進技術服務與完整產品組合。協助客戶高階產品開發與穩定量產供應，成為客戶信賴的戰略夥伴。有關重大議題之經營績效與客戶服務的短、中、長期計畫如下表：

	短期指標 (2022~2023 年)	中期指標 (2024~2027 年)	長期指標 (2028 年以上)
經營績效	客戶滿意度維持 70 分以上	客戶滿意度維持 70 分以上	客戶滿意度維持 70 分以上
法遵	違反產品或公平交易法規：0 件 違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件	違反產品或公平交易法規：0 件 違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件	違反產品或公平交易法規：0 件 違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件

重大議題目標與績效：

景碩為達成營運績效的穩健成長，提供客戶良好服務與高滿意度，我們訂定重大議題目標與績效如下：

營業額與客戶滿意度

2023 年目標	2022 年目標	2022 年績效達成度
客戶滿意度維持 70 分以上	70 分以上	77 分 → 達成

法規遵循

2023 年目標	2022 年目標	2022 年績效達成度
違反產品或公平交易法規 0 件	違反產品或公平交易法規：0 件	0 件 → 達成
違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件	違反顧客隱私或資訊安全法規：0 件	0 件 → 達成



3.1 營運績效與挑戰

重大議題 → 經營績效政策：經營有利潤，保障股東權益

管理方針

目標與標的：良好且穩健的財務績效，讓經營有利潤；從公司治理出發，成為企業耕的文化。減少浪費與平衡成本支出，改善品質以提高利潤。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，遵守公司法與商業的適用法規，穩定創造經濟價值。

管理措施：

- (1) 保持良好財務結構，做銷售、生產、研發等堅強後盾。
- (2) 持續致力 IC 載板製造事業，使公司進步成長，鞏固景碩在產業之領先地位。
- (3) 規劃短中長期資金運用方式，在穩健原則下創造最大資金報酬。

景碩科技總公司位於桃園市新屋區，台灣有石磊廠、清華廠、新豐廠與幼獅廠共四廠，主要從事 IC 封裝用之基板製造與銷售。本公司自設立以來秉持「**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、產品創新超越競爭者來提高獲利，掌握趨勢研發新世代產品為目標。

景碩的營運策略，依不同功能別的策略如下述：

生產策略

景碩科技為專業高階印刷電路板製造公司，我們直秉持著「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。
現有生產設備，提升製程技術及生產效率。
確實掌握管理原物料及成品管理。
確實執行 ISO 9001 & ISO 14001，達成品質目標。

銷售策略

現有客戶→提供市場競爭力產品與服務。
潛在新客戶→現有新技術積極開發載板相關應用潛在客戶群。
產品終端客戶→與終端客戶直接做連結，廠商指定導入產品。

研發策略

購置幼獅廠土地與建設廠房，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需求，適度對 BT 載板產能去瓶頸，因應產品設計變化。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。

營運策略

組織扁平化及強化專案性結構組織。
內部加強員工在職訓練，外部積極招募優秀人才加入，提升公司競爭優勢。

財務策略

保持良好財務結構，做銷售、生產、研發等堅強後盾。
規劃短中長期資金運用方式，創造最大資金報酬。

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。

本公司 IC 載板銷售遍佈全球，主要生產基地位於台灣（桃園、新竹）及中國大陸（蘇州），另於美國 (USA,CA) 設置分公司、韓國 (Korea, Seoul) 與馬來西亞 (Malaysia, Muar) 也有代理服務處，提供更完整且更即時的訊息溝通及客戶服務。

主要產品的分類如下表：

主要產品	用途 / 功能
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，它驅使組件及零件的小型化。更薄及更小的 IC 封裝變成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一個高性價比的解決方案。

以上產品別的主要應用端如下

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。

各產品分類應用別彙集圖如下：



Mobile Devices 28%

- Smartphones
- Tablets
- Ultrabooks
- Wearables



Consumer Electronics 51%

- Smart Appliances
- Audio/Video Entertainment



Industrial Applications 7%

- Sensors
- Controllers



Mobile Applications 4%

- Patient Monitoring
- Diagnostics



Automotive Applications 10%

- Navigation
- Infotainment
- Smart Driver Assist

隨著智慧型手機普及率逐漸提高，整體智慧型手機市場發展進入高原期。景碩持續投入研發、開發成功之技術與產品，使營業績效持續成長。

最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果如下表：

單位：新台幣仟元

項目	2020 年	2021 年	2022 年 (註)
合併營業額	27,098,474	35,672,763	42,441,054
營業毛利	5,819,054	10,525,845	15,711,556
稅前淨利	1,123,269	5,163,911	10,091,874
稅後淨利	929,443	4,492,108	7,933,470
其他綜合損益	(22,831)	(24,269)	102,874
綜合利益總額	906,612	4,467,839	8,036,344
每股盈餘	1.21	8.56	15.47
負債比率	31.77%	43.50%	46.56%
權益報酬率	3.20%	14.45%	22.10%
董監事持股比例	25.58%	25.48%	25.38%

註：包含停業單位之金額。

主要產品最近三年佔營收比重

單位：新台幣仟元

產品 \ 年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	金額	比例	金額	比例	金額	比例
商品銷售	26,813,266	98.95	35,192,556	98.65	41,588,787	97.99
其他	285,208	1.05	480,207	1.35	852,267	2.01
合計	27,098,474	100	35,672,763	100	42,441,054	100

按產品類別生產的產能、產量與產值

【生產量值表】

單位：仟 PCS，新台幣仟元

生產量值 \ 主要商品	年度	2022 年度		
		產能	產量	產值 (仟元)
載板		12,012,830	7,825,708	37,934,062

註：產品組合對產量有影響，故產能數僅供參考。

主要產品最近三年各區域的銷售金額與比例

單位：新台幣仟元

區域 \ 年度	2020 年		2021 年		2022 年	
	金額	比例 %	金額	比例 %	金額	比例 %
台灣	9,847,916	36.34	12,538,890	35.15	13,074,886	30.81
中國	7,861,647	29.01	9,369,581	26.27	9,154,610	21.57
美國	3,689,475	13.62	6,493,041	18.20	8,328,241	19.62
其他	5,699,436	21.03	7,271,251	20.38	11,883,317	28.00
合計	27,098,474	100.00	35,672,763	100.00	42,441,054	100.00

員工薪資和福利、支付出資人的款項分配的經濟價值

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業成本	21,279,420	25,146,918	26,729,498
員工薪資福利費用 (註)	5,856,795	7,983,557	9,266,364
支付所得稅	103,477	178,391	978,976
支付股利	451,039	450,847	2,028,798
支付銀行借款利息	73,072	65,126	151,377

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。

未來策略：行銷區域多元化

2022 年本公司之業務銷售地區以台灣佔最多 30.81% 的營業額，中國 21.57% 次之，第三美國 19.62%，前三名佔 72% 相當高；未來將開發其他國家或區域的客戶，如韓國、東南亞或歐洲當地客戶，分散市場與風險，降低單一地區疫情興起而封城，因人流與物流均不暢通而延誤交期，進一步造成公司的損失。

3.2 稅務政策

本公司支持企業產品與技術創新及永續發展的稅務政策，並致力於控制稅務風險、追求永續發展及實現企業社會責任，景碩承諾：

- 重大營運決策皆遵從相關法令規範並據以評估稅務風險之影響。
- 遵循 OECD 對稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫 (BEPS)，以具有經濟實質之公司創造利潤，並取得稅務居民地位，適用當地國租稅規範。
- 不以避稅為目的規劃並操作在低稅率國家進行交易。
- 財務報告內容之揭露遵循相關法令辦理，稅務資訊之揭露亦依相關規定充分辦理。
- 在誠信基礎上，與租稅管轄之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。

本公司 2022 年遵守稅務政策與法規，並無遭主管機關裁罰事件。

3.3 客戶經營與服務

重大議題 → 客戶服務與滿意政策：用心經營客戶關係，提升其服務滿意度

管理方針

目標與標的：定期與不定期經營客戶關係與服務，確保客戶訂單不流失且滿意度不斷提高。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，遵守商業的適用法規與倫理道德，並保護客戶隱私。

管理措施：

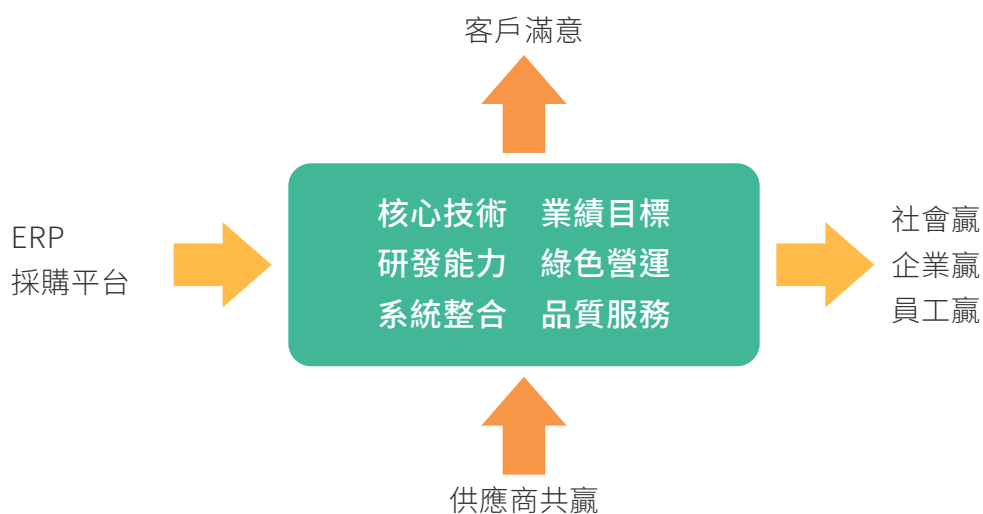
- (1) 為達成持續營運與成長的目標，定期做客戶滿意度調查，其結果要登錄之。
- (2) 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查檢討，並即時改善與處理。
- (3) 規劃短中長期資客戶滿意度提升計畫，確保客戶訂單持續不斷。

客戶維護與滿意度調查

依客戶滿意度調查作業程序 SBM03000，定期展開客戶滿意度調查：每半年或每季由業務部人員以親自拜訪、傳真、E-MAIL 或郵寄等方式展開客戶滿意度調查表。

- 由客戶登錄於客戶滿意度調查表
- 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查檢討。

客戶滿意度調查為達成持續營運與成長的關鍵目標。基於強化顧客滿意度的理念，善用企業資源管理規劃(ERP)、採購平台兩項管理系統，積極提供客戶、供應商與景碩三贏哲學。景碩期能在成本、品質、服務(含交期)等面向的最佳化解決方案，定期提供客戶做滿意度問卷調查，成為業務長期發展的基石。



2021 年度與 2022 年度客戶滿意度調查結果如下表：

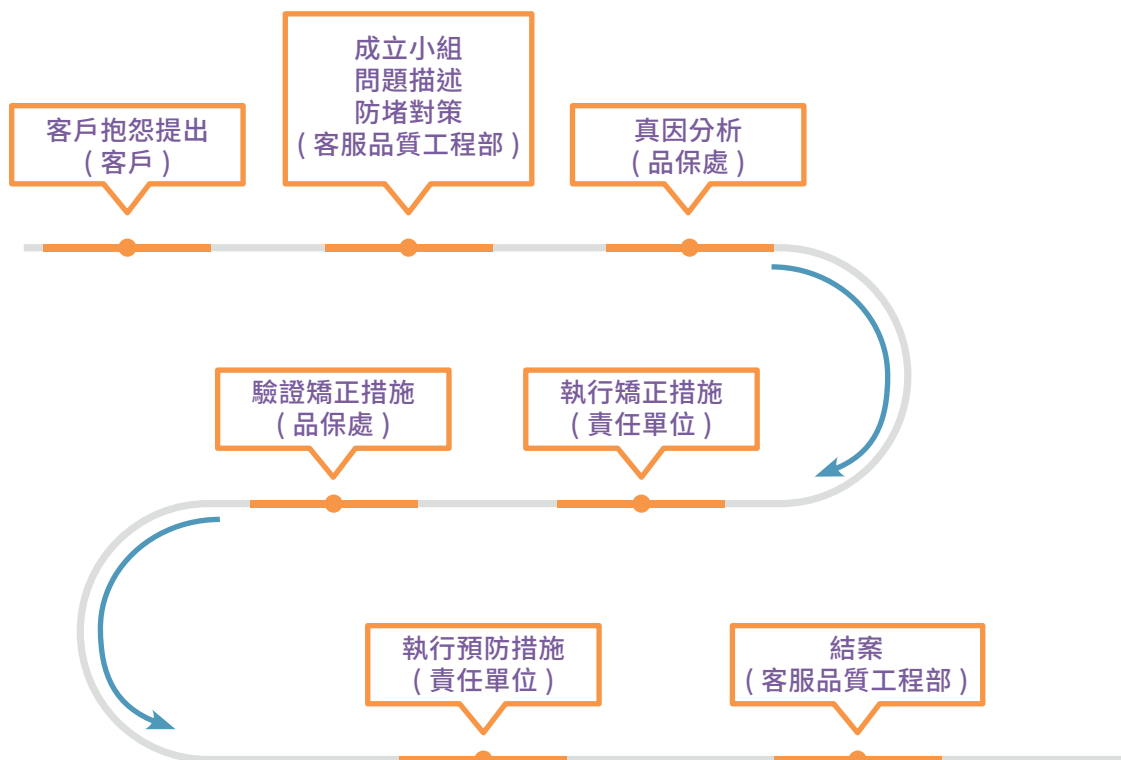
項目	2021 年	2022 年
平均滿意度	77	77
目標值	70	70
達成狀況	✓ 達成	✓ 達成

客戶意見反應及處理

為能及時解決客戶疑問與需求，除業務部與品保部依照既有標準作業程序處理外，本公司於官網設置留言系統，客戶得於官網上所提供之銷售服務專線及電子郵件信箱等多元管道直接反應意見，確保客戶需求均能及時獲得處理，且公司於收到申訴後會立即將意見回饋給內部進行處理，以期保護權益。

客訴處理機制流程圖簡序

- (1) 當客戶抱怨或意見回饋時，即啟動客訴處理程序，由客服品質工程部門負責確認客戶回饋的異常內容並立即處理，以減少相同事件的再發率及客訴件的產生。
- (2) 客訴異常發生時，視情況使用 8D 問題解決法成立改善小組以找出問題真因，並執行短期與長期對策進行改善作業，最後檢視執行成效。同時藉由人員再教育建立起內部持續改善活動文化，不斷提升景碩產品的品質水準。



3.4 客戶隱私

重大議題 → 客戶隱私政策：保護客戶隱私

管理方針

目標與標的：鞏固與客戶間之良好夥伴關係，擴大業務範圍。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，客戶是景碩重要合作夥伴，對客戶隱私與機密資訊，給予嚴密的保護。

管理措施：

- (1) 產品產出過程，遵循國際法規與準則；
- (2) 確保符合客戶要求的產品品質、安全性及交期，以及客戶服務的滿意度；
- (3) 提供客戶申訴管道，保護客戶隱私與其權益。

景碩在與客戶合作之初，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。
- 2022 年期間，景碩未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償。

3.5 產品的品質與交期

重大議題 → 產品品質與交期

管理方針

品質政策：滿足客戶，追求卓越。

目標與標的：提高各類產品的良品率，符合客戶要求的產品品質及交期準確。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，符合客戶要求的產品品質與安全性，及其準確交期。

管理措施：

- (1) 產品產出過程，遵循國際法規與準則以及台灣法律；
- (2) 提高各類產品的良品率，確保符合客戶要求的產品品質、安全性及交期準確；
- (3) 提供客戶申訴管道，保護客戶隱私與其權益。

本公司基於經營管理最重要之課題，堅持對品質管理之重視與關心，我們承諾品質管理措施如下：

全公司整體流程從接單、規劃、採購 ... 到出貨、售後服務之規劃與運作，致力於不斷地改善與提升品質與技術，預防缺失發生，降低變異與浪費，使客戶在產品特性、售價、品質、交期與服務得到全面性的滿意，致而提升公司營運績效，得以永續經營。

重視客戶在產品使用上的安全性及健康影響，在產品開發、認證、客戶使用經驗等各階段持續進行評估與改善，並具體表現在產品的品質上，以提升產品的安全性及可靠性。

依據國際產品環保法規、產業規範及客戶規範之有害物質禁 / 限用要求為基準，建立「有害物質系統管理規範」，依此嚴格把關所有零部件及材料，作為對供應商的禁 / 限用化學物質管理之標準，以滿足客戶與法規對產品有害物質之要求。成立危害物質小組，從認知、物料、生產、檢驗各個層面重新檢視，不單僅限於材料的導入，生產製程監控與進料出貨的把關，更透過宣導與教育訓練，強化同仁對環保法規的重視，將 RoHS 的精神與要求，納入日常的作業管理中。故 2022 年未發生違反產品及服務的健康安全法規事件，並遵守國際法規、客戶要求以及環保趨勢，審視有害物質管理現況並更新有害物質管理規範，以達到保護地球環境及減輕對生態系統的影響。落實原物料及供應商管理，品管部建立原物料特性監控系統，有效強化進料品質的檢驗能力。且出貨產品符合客戶對產品與服務之健康安全的規格，以及產品與服務資訊的標示。

品管部推動內部各組織精進品質管理系統，持續降低產品缺陷、精進製程控制、及早發現異常、避免品質事件對客戶的影響。

產品品質訓練課程與品質提升專案，深化員工解決問題的能力。

品質管理三不三要原則、三作法 - 外功、三心法 - 內功，具體的管理措施有：

三不守則：不接受不良品、不製造不良品、不流出不良品。

基本要求為：

- (1) 不接受不良品：加強檢驗拒絕前站不良品。
- (2) 不製造不良品：嚴格執行作業規範。
- (3) 不流出不良品：確實檢查防堵不良品流出。

三要守則：要反應不良品、要處理不良品、要追蹤不良品。

基本要求為：

- (1) 要反應不良品：立即舉手反應問題。
- (2) 要處理不良品：依據 SOP 積極排除問題。
- (3) 要追蹤不良品：持續追蹤問題至狀況排除。

三作法 - 外功：工作流程愚巧化、工作流程制度化、工作流程自動化。

基本要求為：

- (1) 工作流程愚巧化：設計防呆降低出錯機會。
- (2) 工作流程制度化：工作方法、步驟、注意事項標準化。
- (3) 工作流程自動化：工作內容系統執行避免人為出錯。

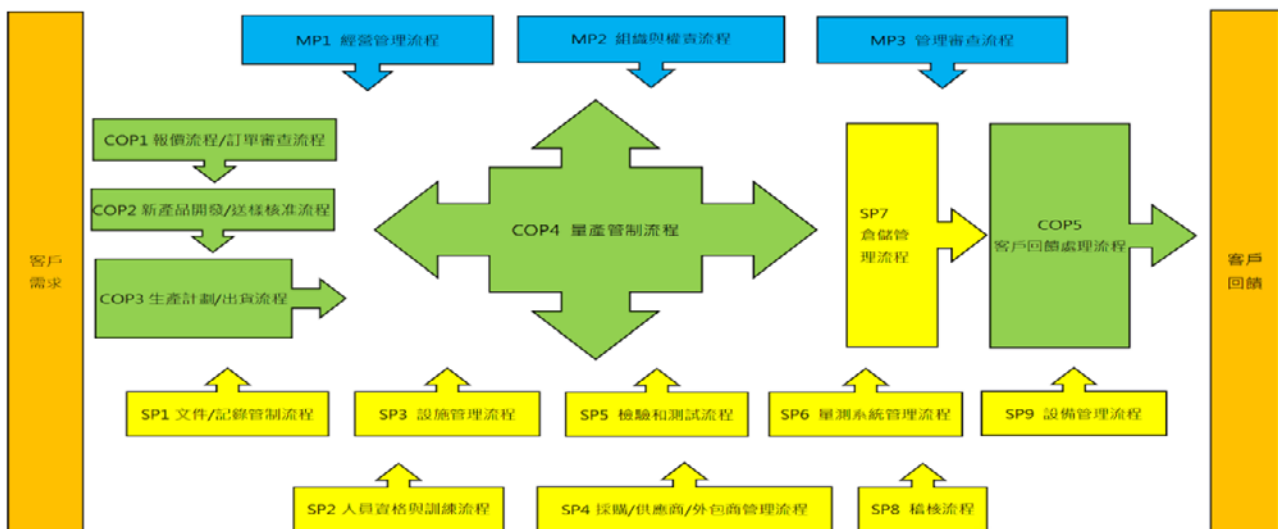
三作法 - 內功：工作執行重視細節、工作執行嚴守紀律、工作執行貫徹決心。

基本要求為：

- (1) 工作執行重視細節：作業前詳讀 SOP 並了解產品履歷。
- (2) 工作執行嚴守紀律：作業中依 WI 執行並及時回饋問題。
- (3) 工作執行貫徹決心：作業後追蹤後段品質狀況持續改善。

品質管理流程

品質管理流程體系關係圖



2022 年整體平均良率為 81.6%，列舉三種重要產品平均良率如下：

Product Type	Jan,22	Feb,22	Mar,22	Apr,22	May,22	Jun,22	Jul,22	Aug,22	Sep,22	Oct,22	Nov,22	Dec,22	Average
CSP	86.6%	87.4%	85.8%	86.2%	87.3%	86.1%	86.2%	86.6%	84.4%	87.3%	84.4%	83.8%	86.0%
PBGA	88.5%	88.4%	86.2%	88.1%	90.4%	88.8%	87.8%	87.7%	88.3%	87.6%	86.2%	88.9%	88.1%
HG	83.9%	86.1%	83.8%	83.8%	85.2%	81.4%	82.8%	85.8%	85.5%	83.2%	80.4%	82.5%	83.7%

本公司 2022 年未發生違反產品及服務符合客戶對產品與服務的健康安全的法規事件。



永續供應鏈管理

04

- 4.1 供應商管理政策與承諾
- 4.2 產業供應鏈
- 4.3 供應商管理
- 4.4 與供應商關係及理念
- 4.5 供應商實施社會責任
- 4.6 道德採購

景碩科技為建立永續供應鏈，除遵守法規與道德採購外，更重要協助供應鏈永續經營，並規劃短、中長期的永續經營的目標與工作計畫如下表：

	短期指標 (2022~2023 年)	中期指標 (2024~2027 年)	長期指標 (2028 年以後)
永續 供應鏈	合格供應商評比平均 80 分以上 提升在地採購金額比例 原物料達 59.00 % 零配件達 99.00 %	合格供應商評比平均 90 分以上 提升在地採購金額比例 原物料達 59.40 % 零配件達 99.40 %	合格供應商評比平均 95 分以上 提升在地採購金額比例 原物料達 60.00 % 零配件達 99.50 %
	要求中度風險供應商，以「供應商社會責任評核表」自評，完成目標 11 家	要求中度風險供應商，以「供應商社會責任評核表」自評，完成目標 13 家	要求中度風險供應商，以「供應商社會責任評核表」自評，完成目標 15 家
法遵	遵循責任聯盟行為準則 不使用有害物質合規率 100% 遵循責任聯盟行為準則 對供應商「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率 100%	遵循責任聯盟行為準則 不使用有害物質合規率 100% 遵循責任聯盟行為準則 對供應商「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率 100%	遵循責任聯盟行為準則 不使用有害物質合規率 100% 遵循責任聯盟行為準則 對供應商「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率 100%

重大議題目標與績效：

景碩為達成遵守法規與道德採購外，更重要建立永續供應鏈經營，我們訂定重大議題目與績效如下：

2022 目標	2022 績效
合格供應商評比平均 80 分以上	合格供應商評比平均 95 分
提升在地採購金額比例 原物料達 59.00 % 零配件達 99.00 %	提升在地採購金額比例 原物料達 59.37% 零配件達 99.73%
供應商社會責任評核表完成目標 11 家	供應商社會責任評核表完成 12 家
不使用有害物質合規率 100%	不使用有害物質合規率 100%
「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率 100%	「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率 100%

4.1 供應商管理政策與承諾

重大議題 → 供應商管理政策：建立永續供應鏈

管理方針

目標與標的：致力與國內外供應商維持長期合作關係，建立互信且穩定的夥伴關係，降低營運中斷風險穩定發展的永續供應鏈。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，確保提供原材料、零件給公司之供應商為合格供應商，保障供應商符合本公司原材料及零件的規格與條件。

管理措施：

- (1) 制定供應商管理作業程序書，進行供應商品質評鑑與 RBA 社會責任稽核，及交貨管理確保合格供應商管理。
- (2) 定期舉辦供應商大會，與其保持良好的互動及訊息傳遞，創造雙贏的合作關係。
- (3) 提高在地採購金額比例，減少能源消耗。
- (4) 讓主要供應商承諾實施社會責任並進行自評與實地稽核，落實環境保護等。
- (5) 原物料不採購有害物質或符合 RoHs 國際標準，禁止使用衝突區礦產。

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

4.2 產業供應鏈

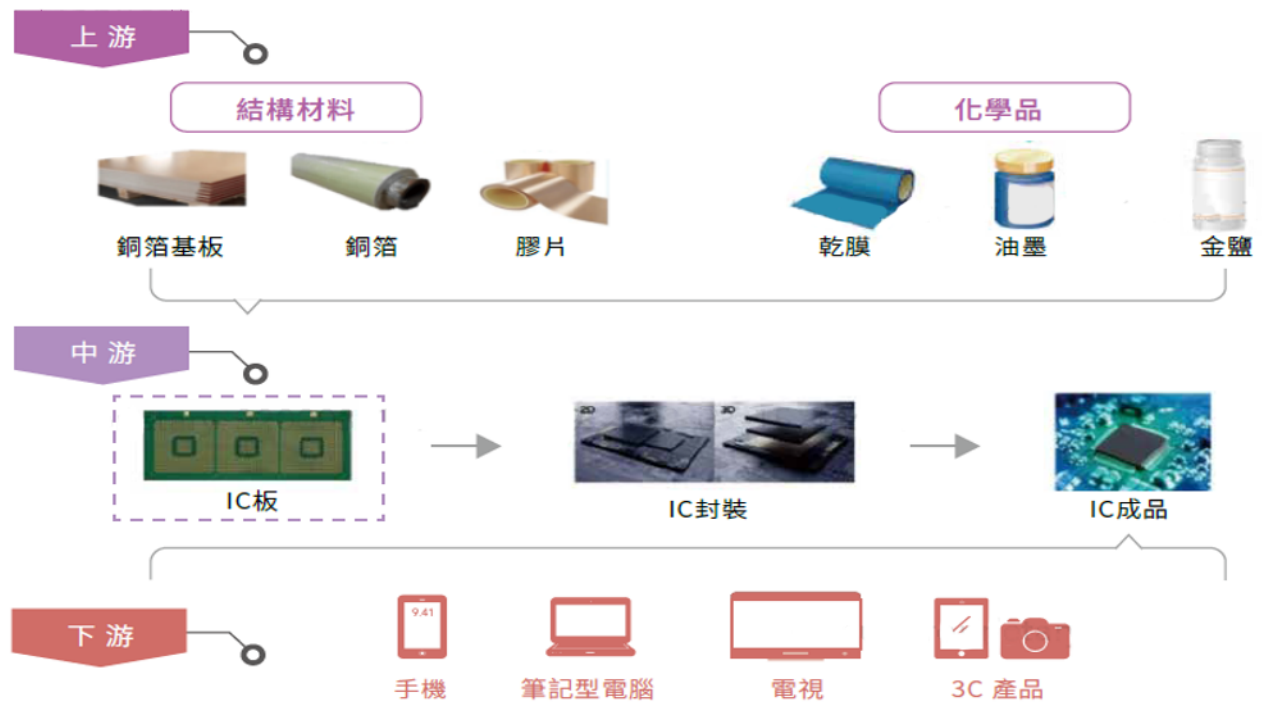
印刷電路板（Printed Circuit Board, PCB）簡稱電路板之產業供應鏈如下圖，其上游為 PCB 產業中提供材料的源頭，材料包含：

結構材料：包含銅箔基板、銅箔、膠片

化學品：乾膜、油墨、金鹽

中游為 IC 載板、IC 封裝、IC 成品製造業者，下游則為各類電子產品的客戶。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，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。



4.3 供應商管理

供應商評鑑制度

為慎選供應商，制定選擇合格供應商程序及透過適當的管理和評核，來確保原物料、零件供應商在提供產品品質、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，與供應商建立互信且穩定的夥伴關係共同成長，建構永續供應商關係。

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。

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。

新供應商 導入

- ◆ 針對新供應商執行書面審核或實地評盤。
- ◆ 直接材料及藥水類之供應商品質管理系統以 ISO9001 為基本要求。
- ◆ 候選供應商需簽署清廉交易切書、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。
- ◆ 符合景碩要求者，方可成為景碩合格供應商。

合格供應商 評比

- ◆ 針對直接 / 間接材料供應商進行每季評比。
- ◆ 評比項目包含品質、交期、價格及技術 (直接材料)。
- ◆ 評比分數為 C 級，需提出矯正措施並限期改善。
- ◆ 評比分數連續兩次為 D 級，將停止交易。

合格供應商 稽核

- ◆ 每年年底依前四季供應商評比結果，擬訂次年「年度供應商稽核計劃」。
- ◆ 稽核項目包含經營管理、品質管理系統、環境等。
- ◆ 稽核結果為 C 級供應商，針對不符合事項，需提出矯正措施並限期改善。
- ◆ 稽核結果為 D 級供應商，撤銷合格供應商資格。

新供應評鑑結果判定與處置：

評分等級	評分得分	判定與處置
A	評分 ≥ 90	列為合格供應商。
B	$90 > \text{評分} \geq 80$	待評估供應商，不符合事項得以書面回覆改善措施，經核可後，可列入合格供應商。
C	$80 > \text{評分} \geq 70$	待評估供應商，不符合事項需提出矯正措施，並於量產前實地稽核，經核可後，可列入合格供應商。
D	評分 < 70	列為不合格供應商。

列為不合格供應商後，如後續供應商可提出改善方案仍可視需求狀況重新評鑑。

2022 年新增 1 家供應商，評鑑包含社會及環境評估，合格率 100 %

A 等級	B 等級	C 等級	D 等級	合計
1	0	0	0	1

供應商的管理目標

合格供應商之評比：

序	評比類別	直接材料比重	間接材料比重	評比單位
1	品質評比	45%	50%	品管
2	價格評比	15%	20%	採購
3	交貨評比	30%	30%	物管
4	技術評比	10%	-	研發 / 製造

評比結果判定與處置：

評分等級	評分得分	判定與處置
A	評分 ≥ 90	1. 優質供應商 2. 公佈於供應商平台上表揚
B	$90 > \text{評分} \geq 80$	1. 一般供應商 2. 正常交易 3. 要求並鼓勵供應商持續改善，如新季度評比獲 A，在需求可滿足的情況下，增加訂單配比。
C	$80 > \text{評分} \geq 70$	1. 需改善之供應商 2. 需提出矯正措施並限期改善。 3. 可考慮減少訂單量。 4. 召開 QBR 檢討會議或透過實地稽核以了解其改善狀況。
D	評分 < 70	1. 第一次限期改善並可考慮減少訂單量。 2. 連續兩次，停止交易。

| 2022 年原物料供應商家數及等級

A 等級	B 等級	C 等級	D 等級	合計
119	1	0	0	120

合格供應商稽核作業：

依供應商評比表現作為決定稽核計劃頻率，擬訂次年供應商稽核計劃。

稽核家數	主要缺失	次要缺失	建議事項	尚未結案件數	結案率
11	0	20	33	0	100%

4.4 與供應商關係及理念

景碩合作供應商，依採購類型將供應商區分為：

原物料供應商、設備供應商、零配件供應商、工程供應商、駐廠 / 廢棄物供應商、一般供應商等。

目前合格供應商：

國內 1,125 家佔比：95.2 %、國外 57 家佔比：4.8 %，總計 1,182 家。

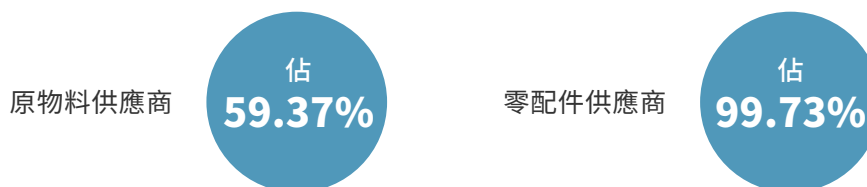
供應商 類型	原物料	設備	零配件	工程類	駐廠 / 廢棄物	一般	Total
供應商 總家數	217	307	254	71	52	281	1,182
佔比	18.4%	26.0%	21.5%	6.0%	4.4%	23.8%	100%

在地採購

景碩在採購策略上，選擇優良在地廠商。

係指供應商製造工廠與景碩生產據點（石磊廠 / 清華廠 / 幼獅廠 / 新豐廠）座落於同一國家，為支持台灣本土經濟及就業機會，歷年採購努力開發以本土供應商為優先選擇，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，除盡到節能減碳的環保責任，也直接降低了採購成本。

2022 年 原物料與零配件供應商在地採購金額佔比如下表：



4.5 供應商實施社會責任

本公司依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) 訂定供應商企業社會責任行為準則，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，與供應商建立共榮共存的關係。

景碩要求合作的新供應商夥伴須依循 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。

社會責任行為準則聲明書

重點內容

遵守供應商企業社會責任行為準則之規定確保供應鏈工作環境的安全、保障員工受到尊重，落實經營活動符合環保和道德要求，於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為確實符合本準則維護勞工人權，並給予其尊嚴和尊重。

建立健康安全工作環境。

不用童工（該國 / 地區最低法定就業年齡）。

供應商社會責任管理評核表

依據聲明書所列重點內容設計：

供應商社會責任管理評核表，讓供應商自我評核與查驗表內項目之勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理體系等五大項目的次要項目條文，逐項由供應商自我評核是否做到與改善行動。

依供應商之風險採定期實地評核或書面評核，針對評核所發現之缺失，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。

2022 年針對高度風險之供應商，預計實地評核供應商共 24 家，包含原物料供應商、駐廠人員之承攬商及有害事業廢棄物處理商，景碩實際完成稽核共計 24 家，達成率 100%。

原物料供應商	駐廠人員之承攬商	有害事業廢棄物處理商	合計
15	4	5	24

註 1：高度風險：(1) 原物料供應商且年交易金額前 20 大之國內製造商 (2) 駐廠人員之承攬商以及有害事業廢棄物處理廠商

稽核家數	主要缺失	次要缺失	建議事項	尚未結案件數	結案率
24	0	1	16	0	100%

供應商實施社會責任自評

除實地評核外，景碩針對中度風險供應商，亦提供社會責任自評表。評核其對於環保、勞動人權與條件、安全衛生的積極具體規範，以落實供應商對於企業社會責任。

註：中度風險：1. 原物料供應商且年交易金額前 20 大之國外製造商或（其）代理商。

2. 設備 / 工程類且年交易金額前 10 大之國內設備 / 工程製造商。
3. 非有害事業廢棄物處理廠商。

2022 年 供應商社會責任評核表景碩完成 12 家

自評家數

37

完成

12

未完成

25

完成率 %

32%

供應商環保、社會責任機制與交貨管理

需進入本公司所屬各廠區進行工程施作及維修保養之供應商須符合採購合約及訂單之相關對供應商規範及要求外，由環安人員依採購作業管理【供應商管理作業程序書】及【承攬商環保及安全衛生管理指導書】，進行環保專業審核。

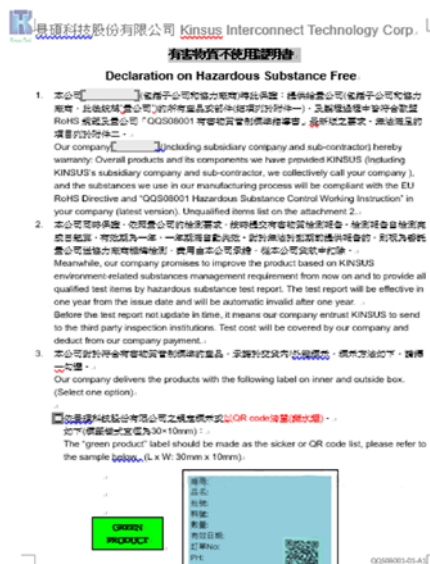
新供應商保證其生產工廠管理、產品製造流程與所提供之產品或服務未抵觸相關法令規定，在採購合約中保證產品之生產、製造、標籤、包裝、儲存、搬運、運輸、進 / 出口、交付、安裝、調試或服務提供過程等，全部皆符合相關適用國家所有適用的法令規定。

在社會責任稽核對新供應商員工在工時 / 安全 / 勞動爭議項目，採取提醒輔導與稽核行動。

4.6 道德採購

符合有害物質物質管理規範

為維護健康與環境安全，景碩科技通過 IECQ QC 080000：2017 有害物質流程管理系統驗證，並符合歐盟 RoHS 指令 (2011/65/EU)、歐盟化學品政策法案 (REACH) 規範以及加利福尼亞州第 65 提案。同時，我們也致力於遵守各國及客戶對於化學物質的相關要求，也要求供應商遵守禁用或禁用列管之有害化學物質規範。



負責任礦產採購

景碩科技遵守責任商業聯盟 (RAB)，承諾不採購與使用來自受衝突影響和高風險地區，並將禁用衝突礦產政策傳達給供應商，要求其承諾與遵守，追溯產品中所使用鈹、鎢、錫、金和鈷之來源。同時也要求供應商此政策傳達至其上游供應商，善盡企業社會責任。

景碩科技將禁用衝突礦產 (conflict-free-minerals) 公佈於網站外，也納入供應商管理，要求供應商簽署無衝突礦產保證書 (Non-use Conflict Minerals Guarantee)，保證所有交貨給景碩科技的材料、產品或零部件中沒有直接或間接地使用衝突金屬。





05

綠色生產

- 氣候變遷風險、潛在營運影響與調適

- 5.1 環境政策與承諾
- 5.2 氣候變遷與低碳製造
- 5.3 再生能源與資源節約 / 效率
- 5.4 水資源管理
- 5.5 廢棄物管理
- 5.6 空氣污染防制
- 5.7 環境永續推展
- 5.8 綠美化環境

氣候變遷議題係聯合國、各國政府、社會與企業界現階段關切的环境議題之一。景碩依據 2019 年國際金融穩定委員會制定『氣候變遷相關財務架構揭露指引』(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，訂定本公司治理、策略、風險管理與指標目標如下表：

管理層級	景碩的因應措施	
 治理	<p>由 ESG 永續委員會進行風險識別排序與因應對策，定期呈報董事會與高階管理階層檢視風險控管的執行成效，提供決策與指導。</p> <p>ESG 永續委員會依據董事會的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，責成相關權責單位進行作業調整，依專案要求定期或不定期向董事會報告氣候變遷議題執行現況，讓董事會了解且掌握公司面臨的氣候變遷風險。</p>	
 策略	<p>針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與恢復計畫，降低災害損害與不穩定性的可能影響。</p> <p>在轉型風險方面，順應能源多元化趨勢，並配合《再生能源發展條例》的規範與目標，進行規劃與購買再生能源及投資綠電憑證之專案。</p>	
 風險管理	<p>依據 TCFD 的架構，經由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，鑑別氣候風險的議題；利用財務或策略影響強度與發生可能性的權重值，判斷風險值大小，進行風險議題重要性排序。</p>	
 指標與目標	<p>溫室氣體排放減量</p> <p>發展再生能源（如太陽能）</p>	<p>空污排放持續減量</p> <p>強化氣候變遷時企業因應韌性與效能</p>



面對氣候變遷議題，景碩對環境管理各項的短中長期指標如下表：

	短期目標 2023 年	中期指標 (2024~2027 年)	長期指標 (2028 年以後)
氣候變遷與節能	執行節能減碳專案 - 節電量 300 萬度 強化氣候韌性： 氣候災後造成生產中斷 0 天 溫室氣體排放減量：1,500 噸 CO ₂ 設置再生能源 430 萬度電	節電量：400 萬度 氣候災後造成生產中斷 0 天 2,000 噸 CO ₂ 設置再生能源 430 萬度電以上	節電量：60 萬度 氣候災後造成生產中斷 0 天 30 噸 CO ₂ 設置再生能源 430 萬度電以上， 視再生能源供電情況調升
廢棄物	無違反廢棄物法規 0 件 妥善處理： 廢棄物 100% 由合法業者處理 資源循環率達 82% 以上	無違反廢棄物法規 0 件 廢棄物 100% 由合法業者處理 資源循環率達 82.5% 以上	無違反廢棄物法規 0 件 廢棄物 100% 由合法業者處理 資源循環率達 83% 以上
空污	無違反空污法規 0 件 污水排放符合法規 0 件	無違反空污法規 0 件 污水排放符合法規 0 件	無違反空污法規 0 件 污水排放符合法規 0 件
水資源	水回收率提升至 8.5% 用水管理： 因限水造成生產損失：0 PCS	水回收率提升至 9% 因限水造成生產損失：0 PCS	水回收率提升至 10% 因限水造成生產損失：0 PCS
	法規遵循： 無違反環保法規 0 件	法規遵循： 無違反環保法規 0 件	法規遵循： 無違反環保法規 0 件

重大議題目標與績效：

景碩承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，依據上述節能減碳短中長期指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度（如下表），以降低對社會與環境的可能衝擊。

氣候變遷與節能

2023 年目標	2022 年目標	2022 年績效達成度
節電量：300 萬度	未設定（基準年）	292 萬度
氣候災後造成生產中斷 0 天	未設定（基準年）	0 天
溫室氣體排放減量：1,500 噸 CO ₂	未設定（基準年）	1,486.23 噸
設置再生能源 430 萬度電	契約簽訂	簽訂完成

廢棄物管理

2023 年目標	2022 年目標	2022 年績效達成度
資源循環率達 $\geq 82\%$	未設定 (基準年)	81.88%
違反廢棄物環保法規 0 件	未設定 (基準年)	0 件

空氣污染

2023 年目標	2022 年目標	2022 年績效達成度
違反空污環保法規 0 件	未設定 (基準年)	0 件

水資源管理

2023 年目標	2022 年目標	2022 年績效達成度
違反污水排放符合法規 0 件	未設定 (基準年)	0 件
水回收率 $\geq 8.5\%$	未設定 (基準年)	8.2%
因限水造成生產損失: 0 PCS	未設定 (基準年)	0 PCS

氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適方法如下表：

風險類型	潛在營運影響	調適方法
實質風險	地震 水災、颱風 污水排放	<ul style="list-style-type: none"> • 建立完善水資源調控。 • 提升蓄水量可支援 3~5 天 (亢旱 3 天)。 • 備水車，支援缺水廠區。 • 巡視檢查各廠製程設備。 • 污水管理政策，符合環保法規。
	乾旱或旱災 停電、停水 跳電	<ul style="list-style-type: none"> • 備水車，支援缺水廠區 • IT 設有不斷電系統 (UPS) 支援電力 • 發電機自動投入，供相關消防緊急用電需求
	氣溫上升	<ul style="list-style-type: none"> • 用電量提升，溫室氣體。 • 排放量增加。 • 宣導節電觀念與措施；電燈改為省電燈泡。

風險類型	潛在營運影響		調適方法
轉型風險	排放量管制	<ul style="list-style-type: none"> 營運成本提升。 排放量增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 汰換老舊高耗能設備。 生產製程環節，評估及掌控危害氣體排放情況。
	企業形象	<ul style="list-style-type: none"> 利害關係人對於公司的負面回饋。 	<ul style="list-style-type: none"> 由 ESG 永續委員會管理與改善相關措施。 強化執行節能、省水相關設施的綠色製程。

環境風險



重要風險 / 節能減碳

- 每年節電 100 萬度為節能減碳目標，透過廠區綠化、設備改善。
- 自備環保餐具減少一次性使用。
- 汰換老舊設備並計畫採購節能效果佳之設備及各項改善專案。



重要風險 / 水資源

- 藉由回收利用、水質分流及污染預防將水資源效率最大化，預計每年回收率達 7% 以上。



重要風險 / 廢棄物管理

- 2022 年廢棄物總重為 13,698.06 公噸。
- 訂立「廢棄物管理作業程序書」，針對事業廢棄物分類、收集、儲存、處理等程序進行規範。
- 提高可回收廢棄物比例並降低不可回收廢棄物焚燒處理量。

2022 年環境管理支出：82,024,015 元 詳見 2022 年景碩的環境相關支出費用與效益表 /P.86

5.1 環境政策與承諾

環境政策上景碩承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，並做到：

遵守法規

遵守相關環保法規，並致力符合國際相關環保規範。

生產減廢

持續推動生產減廢，以達到污染預防的承諾。

綠能生產

新設廠區符合綠建築規範，持續精進節能減碳的措施。

回收策略

針對公司各項活動使用的水、金屬、塑膠、化學品項，檢討評估回收再使用，並對廠內員工宣導資源回收之重要性環保概念及素養提升。

景碩依 ISO 14001：2015 建立合適之環境管理制度，(右圖) 設置專責單位負責環境管理及維護責任。

評估產品生命週期之環境污染的考量，透過內部管理方式，持續改善環境系統，減少負面衝擊，期望對環境保護有所貢獻。為因應氣候變遷與能源供應的風險，景碩積極鑑別水災、旱災、颱風、停電與停水等氣候變遷帶來的風險，定期控管極端氣候所造成的營運衝擊與損害，針對氣候風險調適政策與解決方案，積極執行相關措施。

本公司 2022 年無違反環保法規被主管機關裁罰事件。



5.2 氣候變遷與低碳製造

氣候變遷

隨著聯合國通過《巴黎氣候協定》，氣候變遷成為各國政府與企業必須重視的議題，景碩因應氣候變遷對於經濟、社會可能之影響，評估產品生命週期之環境考量，擬定氣候變遷之預防措施，期減緩氣候衝擊及其外部成本。

溫室氣體政策與排放

地球的氣候與環境，因遭受溫室氣體的影響，除造成全球氣候環境的急端變化，南北半球乾旱與水災頻傳，地球溫度平均升高已接近 1 度 C，明顯影響各地區的經濟發展，身為地球公民的一份子，景碩依據 ISO 14064-1:2018 標準之規範執行 2022 年度溫室氣體排放盤查，並已規劃節能減碳永續發展之目標，以掌握整體排放情形，做為日後精進目標。

景碩 2022 年溫室氣體盤查主要以廠為單位，並將 100 % 營運控制權設定組織邊界，查證範圍包含石磊廠、清華廠、新豐一廠及新豐二廠等四廠區，包含各廠內外員工宿舍，其中因組織邊界調整，故設定 2022 年為基準年，計算所包含的溫室氣體種類為二氧化碳 (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)、三氟化氮 (NF₃) 七大類，本次盤查類別 1、2 中所使用之燃料皆不含生質成分。

本公司溫室氣體盤查量化結果，類別 1: 直接溫室氣體排放量為 16,213.4354 公噸 CO₂e，類別 2: 能源間接排放 (不含發電之上游排放) 排放量：254,282.1480 公噸 CO₂e (佔總量的 59.468%)，總排放量為 270,495.583 公噸 CO₂e。

年度 項目	2021			2022		
	直接排放源 (類別一)	能源間接排 放源 (類別二)	合計	直接排放源 (類別一)	能源間接排 放源 (類別二)	合計
1. 天然氣用量 (立方公尺)	1,100,073.322	-	-	1,459,807.6451	-	-
1-1 排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	2,069.111	-	2,069.111	2,765.6591	-	2,765.6591
2. 柴油用量 (公升)	257,960	-	-	38,022.89	-	-
2-1 排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	529.831	-	529.831	100.4952	-	100.4952
3. 電力用量 (百萬度)	-	458.55	-	-	499.57	-
3-1 排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	-	233,403.782	233,403.782	-	254,282.148	254,282.148
4. 其他排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	13,695.016	-	-	13,347.2811	-	13,347.2811
總排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	16,293.958	233,403.782	249,697.74	16,213.4354	254,282.1480	270,495.583
佔比 (%)	6.526	93.474	100	5.994	94.006	100.00

註：引用 GWP 值為 IPCC 第六次評估報告：2021

註：2022 年度間接溫室氣體排放源 (類別三～六) 量化項目為 3.1 上游貨物運輸、3.2 下游貨物運輸、4.1 購入 (消耗性) 產品之排放及 4.3 固體及液體廢棄物之排放。



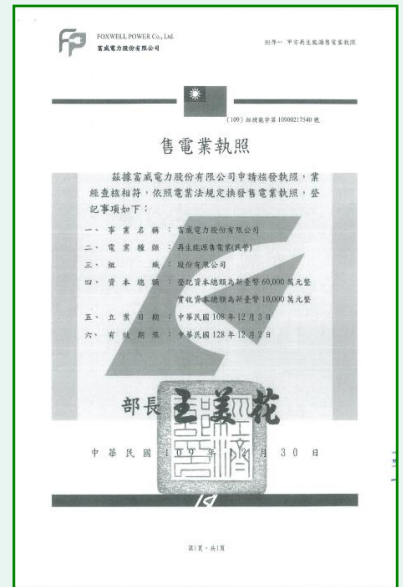
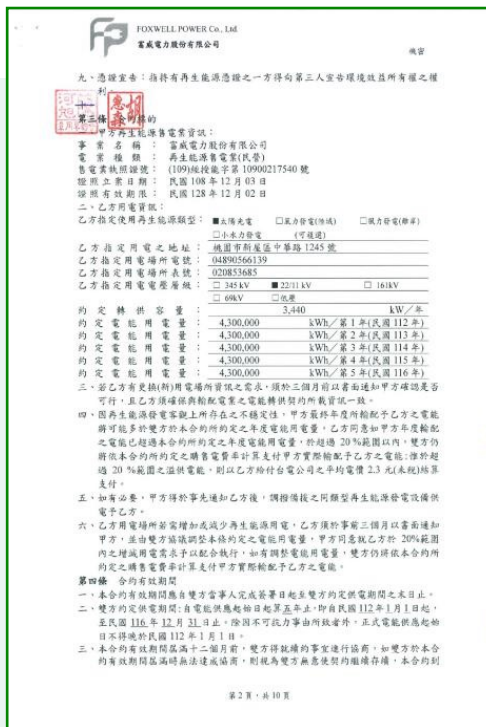
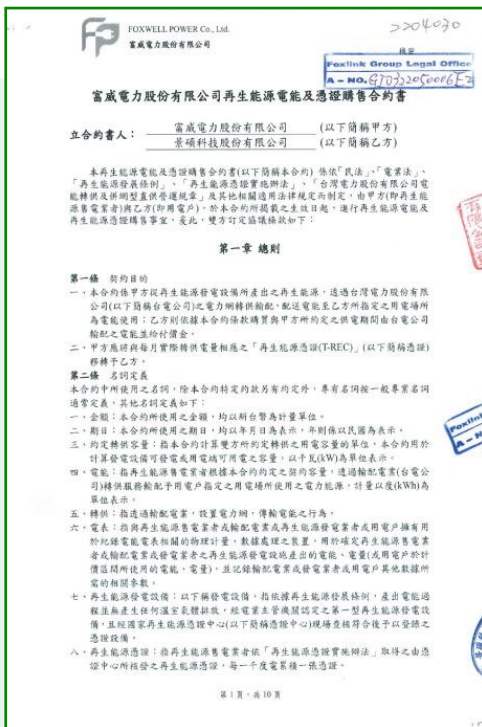
5.3 再生能源與資源節約 / 效率

再生能源

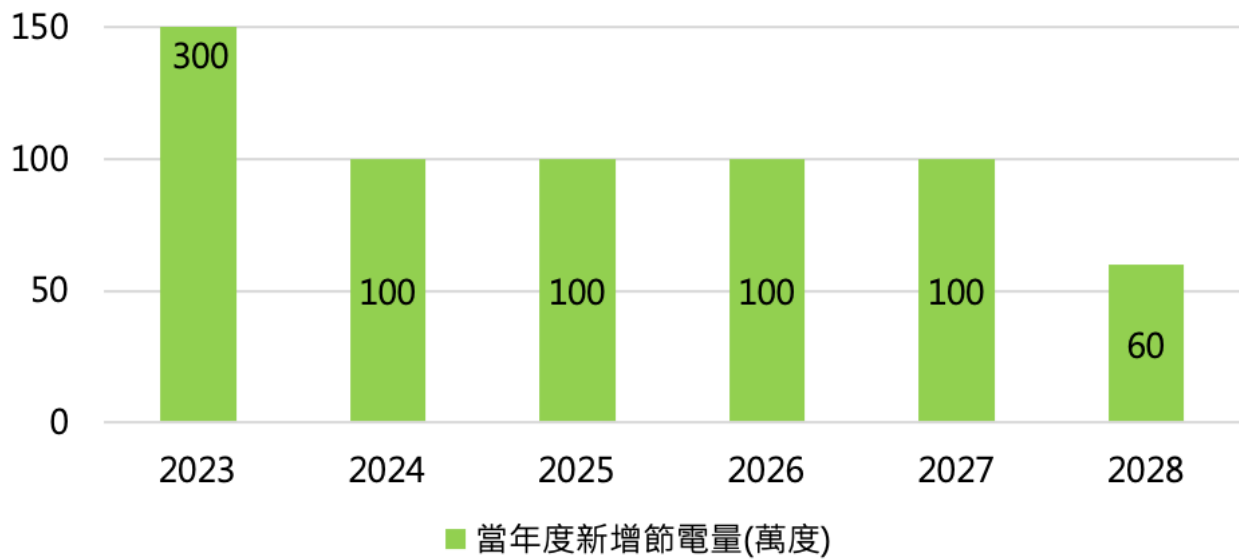
公司響應溫室效應氣體排放減量管理，以達到二氧化碳減量目的。2022 年持續透過各項改善節能提報及廠區綠化，期望有效控制碳排放量，於 2050 年前同步政府政策使用再生能源、降低使用電力所間接排放的二氧化碳減量，實現環境永續的未來。

因應經濟部發布之法規：一定契約容量以上之電力用戶應設置再生能源發電設備管理辦法的要求，景碩積極在 2022 年完成簽訂綠電購買相關契約，其規模達發電量達 430 萬度 / 年，並在 2023 年提前完成法規要求之義務裝置容量。

為達 2050 年使用再生能源政策，景碩能源結構開始轉型，計畫提高再生能源比重。

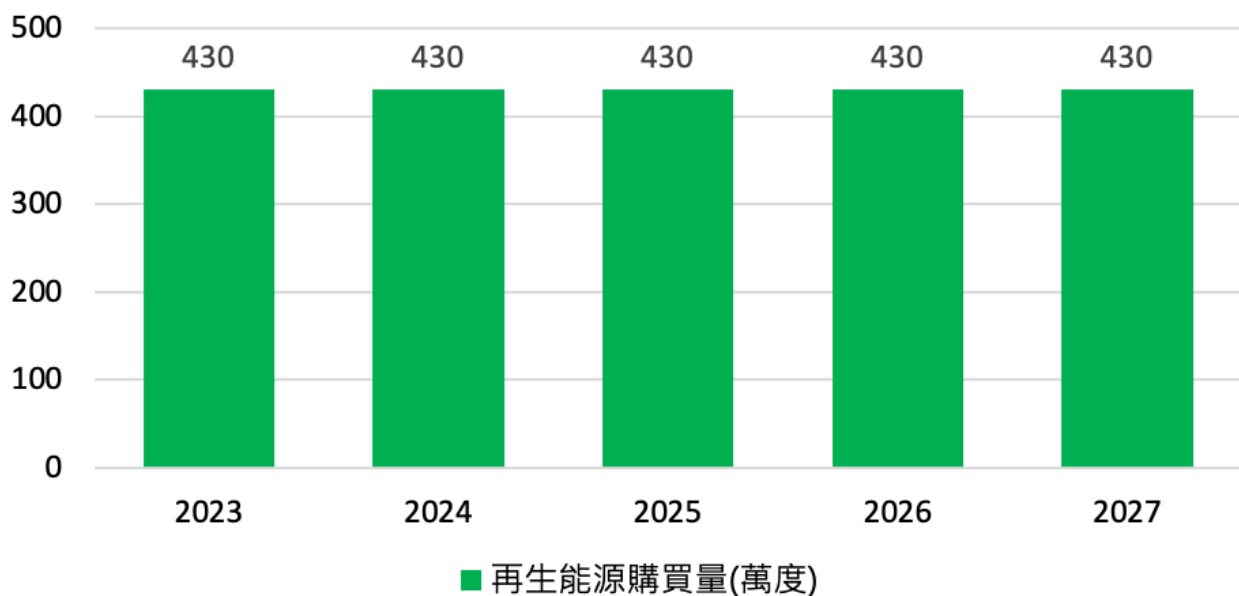


2023年至2028年節電量目標



節能目標	短期	中期					長期
項目	2023	2024	2025	2026	2027	2028~	
當年度新增節能量 (萬度)	300	100	100	100	100	60	

2023年至2027年再生能源購買量




年度	2023	2024	2025	2026	2027
再生能源購買量 (萬度)	430	430	430	430	430

5.4 水資源管理

水資源風險管理

以供應水量、環境排放水質風險為關鍵指標，鑑別廠區存在之水風險，並建立完善緊急應變程序，及拓展區域水資源來源，再生水回收利用。

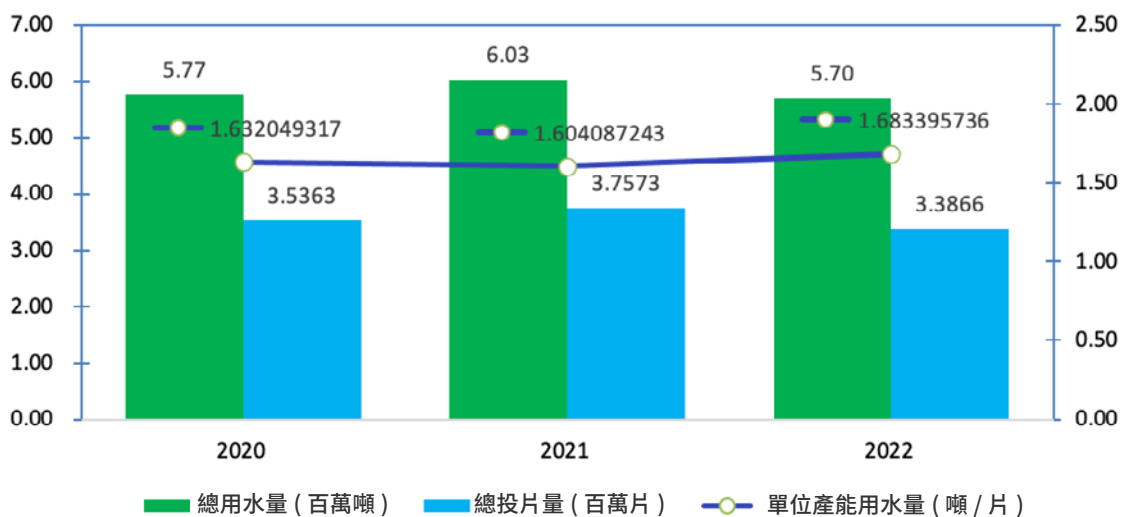
風險類型	類型	潛在營運影響	調適方法
 水資源風險	乾旱或旱災 水災風險 未處理汙水排放	• 影響產能、營運成本增加營收下降。 • 無法如期或中斷交貨。	• 建立完善水資源調控。 • 提升蓄水量可支援 3~5 天 (抗旱 3 天)。 • 備水車，支援缺水廠區。 • 巡視檢查各廠製程設備。 • 污水管理政策，符合環保法規。

水資源使用

景碩位於工業區，屬中度水資源風險區，用水來源主要來自石門水庫水源為主，廠區日用約 3,579 至 7,923 噸，2022 年各廠區總用水量為 5.70 百萬噸，最近二年的用水量如下表：

單位：公噸

年度 項目	2021			2022		
	石磊廠	清華廠	新豐一廠	石磊廠	清華廠	新豐一廠
自來水量	1,020,215	2,200,508	492,455	907,447	2,148,755	513,743
地下水量	877,752	789,361	646,746	595,333	743,047	792,663
合計	6,027,037			5,700,988		
日均用量	5,200	8,191	3,121	4,117	7,923	3,579



年度	2020	2021	2022
總用水量 (百萬噸)	5.77	6.03	5.70
總投片量 (百萬片)	3.5363	3.7573	3.3866
單位產能用水量 (噸 / 片)	1.63	1.60	1.68

節水措施

景碩不斷創新、以持續精進為首要考量，透過節水措施達到開源節流，亦不斷尋求新的節水機會點

(1) 冷卻水塔管理

- 提高水質濃縮倍數，節省排放量。
- 水質監控 & 藥劑評估。
- RO 濃縮水利用在冷卻水塔及洗滌塔，減少源頭使用。

(2) 不定期宣導員工節水觀念及資訊

統計營運 2021~2022 年，年用水回收率皆維持 7% 以上。

年度	→	2021 年	2022 年
回收率	→	7.7%	8.2%

廢水管理措施

廠區針對廢水定期監控，排放水質優於法規標準，並持續關注及落實國內環保法規之要求，因應及掌握環保規範及趨勢。

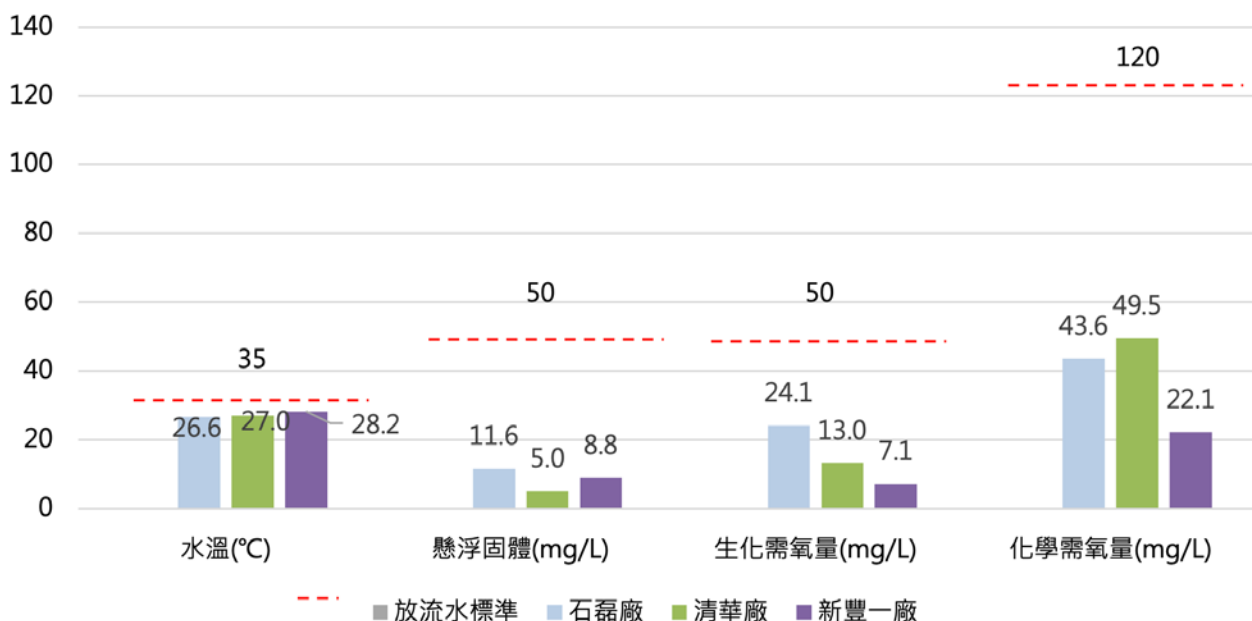
工業廢水依水污法規定每季委由合格檢測機構採樣分析，提送廢 (污) 水檢測申報表，函報當地環保主管機關核備。2022 年期間無違反放流水超過放流水標準，對周遭環境無污染衝擊負荷。

景碩於廠區排放口處皆設有廢水自動連續監測設施，每日進行自我檢測排放水質及每年至少四次以上委外檢測，數據供線上儀錶比對校正使用，確保線上監控儀錶穩定性。

廠區污水水質檢測數據報告。

檢測頻率 / 檢測項目 (單位)	一般水質 (一次 / 三個月)				
	pH 值	水溫 (°C)	懸浮固體 (mg/L)	生化需氧量 (mg/L)	化學需氧量 (mg/L)
環保署放流水標準	6~9	35 以下	50	50	120
石磊廠	7.3	26.6	11.6	24.1	43.6
清華廠	7.7	27.0	5.0	13.0	49.5
新豐一廠	7.4	28.2	8.8	7.1	22.1

2022年放流水委外檢測均值與排放標準



註：上表數據為水污染防治措施及檢測申報管理辦法規定，檢測頻率為每三個月檢測一次的水質項目，並取平均至小數點後一位所計算出來的平均值。

註：未列入上表之放流水項目，皆符合水污染防治措施及檢測申報管理辦法規定進行檢測並符合印刷電路板製造業規定之放流水排放標準。

水污染預防措施

- (1) 滾動式檢討並以 PDCA 管理模式來因應製程變化所產生污染源，降低對環境衝擊。
- (2) 處理設備均採用 N+1 方式設計，24 小時與 365 天穩定運轉，搭配即時監控系統紀錄運轉參數，若數值超出預設值，即時送出警報。

5.5 廢棄物管理

景碩內部訂立「事業廢棄物管理程序」，依產品生命週期觀點之環境考量，針對事業廢棄物分類、收集、空間、處理等程序進行規範，期望在產能持續增加下，運用管理措施，清除廢棄物，改善環境衛生，避免廢棄物產出量同比例擴大，而造成環境威脅。

對供應商的要求

可重複使用的包裝容器，不可重複利用的容器必須是可回收再利用的材質；供貨過程產生的廢棄物也必須是可再利用的資源回收品項，或是公告再利用的廢棄物。



對生產的要求

廠內生產製程物料使用源頭控管，避免使用現行環保技術無法處理的原物料以及設備材質，並針對製程原物料 / 廢棄物檢討回收再利用。減少必要的資源浪費，提高循環再利用。



對員工的要求

員工到職第一天即進行環安衛教育訓練，教導員工垃圾分類，讓每一位員工環安衛觀念與素養提升，並且在員工行進路線間、茶水間與販賣機等場所定點設置垃圾桶，使每位員工都能自主分類可回收廢棄物，每個處所至少都維持 5 種以上的垃圾分類對地球環保永續經營多一分努力及社會貢獻。



對廢棄物處理的回收要求

逐年檢討廢棄物處理管道是否合宜，以較環保的處理方式作為挑選廢棄物處理承攬商的條件，2021 年焚燒處理之廢棄物占整體廢棄物達 17.53%，2022 年升高至 18.12%，廢棄物再利用比例亦從 82.46 降低至 81.88%。



轉廢為能：公司預計於 2023 起，積極推動將產品廢棄物由焚化轉為製成輔助燃料棒，將廢棄物持續轉換成再生能源，共同為地球盡一份心力。

最近二年可回收與不可回收廢棄物統計表如下：

廢棄物 區分	危害性	2021 年			2022 年		
	年度	一般事業 廢棄物	有害事業 廢棄物	占比	一般事業 廢棄物	有害事業 廢棄物	占比
	最終處理方式	清運量 (噸)		百分比	清運量 (噸)		百分比
不可回收 廢棄物	焚化、固化掩埋	1660.96	673.65	17.53%	1877.49	587.26	18.12%
可回收 廢棄物	再利用 (熱處理)	0.65	0	0.005%	1.45786	0	0.01%
	再利用 (化學處理)	1.59	625.64	4.71%	0.07	357.21	2.63%
	再利用 (物理處理)	295.19	0.4	2.22%	954.47	22.32	7.18%
	再利用 (固化處理)	0	0	0.00%	0	0	0.00%
	通案再利用	749.15	7652.8	63.10%	616.8	7555.22	60.07%
	公告再利用	1655.71	0	12.43%	1631.303	0	11.99%
	小計	2702.27	7923.04	82.46%	3204.10	7717.63	81.88%
合 計：		4363.25	8952	100.0%	5081.590	8522.3	100%

景碩 2023 年政策目標：「資源循環再利用」下，期望回收比例達 82%。

註：資料範圍涵蓋石磊廠、清華廠及新豐一廠。

5.6 空氣污染防治

空氣污染管理

近年各國政府對於改善空氣品質日趨重視，空氣污染物已然成為全球所關切的重要環境議題，景碩因應全球趨勢從設廠開始即著手空氣污染防治的規劃與執行，透過內部稽核及自我檢視，並配合確實的預防保養、訓練及操作，有效做好污染防治工作，並承諾持續改善污染及危害預防，2022 年無違反空氣汙染防制法之罰鍰。

空污設備最佳化

- (1) 生產製程環節預先評估對環境造成危害污染因子，竭力降低環境衝擊。
- (2) 設置各項完備的空氣污染防治系統集塵機 (Dust Collector)、洗滌塔 (Wet Scrubber)，有效預防異味及減少各項污染物排放，抑制空氣污染的發生。
- (3) 為確保污染防治設備全年度 24 小時穩定運轉，所有的空污防制設備均至少設置一套備援系統 (N+1 設計)，藉此達到防制設備零失效的管理目的，確保穩定持續的排放污染監控。

5.7 環境永續推展

景碩針對環境永續，持續性推動以下措施，減少廢棄物產生、降低原生性資源的使用量，以提升綠色循環概念。

環保專責人員設置

因應環境迅速變遷與環境污染有效預防及控制，景碩符合環保署各類型應設置專責人員之要求，為了降低事故對環境及人體健康的衝擊與影響，專責人員對各類型污染防治必有其專業性，並定期落實參予環保署辦理之派外訓練，已做好汙染防制及設備管理良好能力。

類型	應設人數	石磊廠	清華廠	新豐一廠	結果
廢水	3 名 (專責單位)	3	3	3	符合 ✓
空污	1 名專責人員	1	1	1	符合 ✓
廢棄物	1 名專責人員	1	1	1	符合 ✓
毒化物	1 名通識級	1	-	1	符合 ✓
	操作級及技術級各 1 名	-	2	-	符合 ✓

環境管理方針

因近年來，由於環保意義高漲，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 21 年，已投入數億元購置污染防治設備及汰換老舊設備並採用節能效果佳之設備，以便全力做好污染防治工作及節能減碳地球永續目標前進。

2022 年景碩的環境相關支出費用與效益如下：

年份	2022 年			效益
項目	石磊廠	清華廠	新豐一廠	
水質檢驗費	862,230	608,850	775,980	水質檢測費包含原廢水、雨水及飲用水等水質檢測，確保水質符合水污法，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	11,734,363	31,033,770	8,518,784	符合法規：妥善處理事業生產及員工產生之廢棄物。
空污費	34,459	144,498	4,842,443	符合法規：維持設備正常運作，有效改善空氣品質。
水污費	367,750	1,825,358	43,031	符合法規：減少對土壤及地下水污染。
改善能源設備費		20,400,000		石磊廠區加速汰換老舊設備，包含 3 台 350 馬力螺旋式空壓機及 1 台回收型冷凍冰機，有效達成節能節電又減碳的目標。
管理成本	289,309	289,309	253,881	透過管理系統驗證，達成環境永續 KPI。
環境支出費用合計		82,024,015		

廠區綠化及有機堆肥

各廠區均有大面積的樹木植栽，利用回收廠區清掃的落葉作為有機肥料，有助於維持土壤結構和增加其養分容量，其無毒、容易被生物分解的性，也減少環境汙染危害，提升對土地的友善性。

而樹木所散發出的「芬多精」這個成分，更有廣為周知的森林浴所帶來的消除壓力、恢復精神效果，將它融入每天的生活當中，也有助於提升員工身心健康。

節能活動與推廣

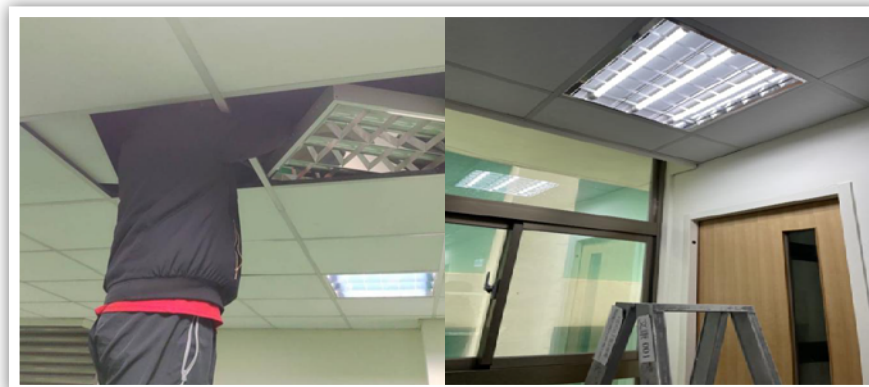
對節能節電、減少碳排放也是不遺餘力的推動；如各廠的燈具更換成更節能的 LED 燈具、感應式照明、加裝變頻裝置、新廠建構太陽能裝置作為有效節電方式。



上圖：石磊廠 500RT 冰機汰換作業



上圖：新豐廠冰機散熱片更換作業



上圖：各廠人員 LED 燈更換作業

5.8 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，除經各縣市政府環保局之環境評估通過列為工業區外，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，讓各廠營運活動、產品及服務，對生物多樣性方面的衝擊很小。

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周邊，沿公來賓進入廠門時，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。





06

友善職場

- 6.1 人才政策與承諾
- 6.2 人力資源結構
- 6.3 人才培育與發展
- 6.4 薪酬福利
- 6.5 人權維護：傾聽員工的聲音
- 6.6 職場健康安全
- 6.7 健康照護
- 6.8 健康促進活動

為建立永續發展的企業，景碩科技永續任務之一友善職場：吸引與留住人才（薪資福利）、員工訓練發展、勞資關係、訓練發展、人權維護與安全衛生等人員管理的重大議題之短中長期指標如下表：

	短期指標 (2022~2023 年)	中期指標 (2024~2027 年)	長期指標 (2028 年以後)
勞資關係	員工意見回饋結案率 100%	員工意見回饋結案率 100%	員工意見回饋結案率 100%
	總離職率：≤ 20%	總離職率：≤ 20%	總離職率：≤ 20%
	留職停薪留任率 ≥ 80%	留職停薪留任率 ≥ 80%	留職停薪留任率 ≥ 80%
	台籍新進留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	台籍新進留任率留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%	台籍新進留任率留任率 (滿 3 個月) ≥ 80%
訓練發展	職前訓練專班每月 1 期，完訓人數 ≥ 15 人	職前訓練專班每月 1 期，完訓人數 ≥ 17 人	職前訓練專班每月 1 期，完訓人數 ≥ 20 人
	初次晉升管理職人數 ≥ 6.0%	晉升管理職人數 ≥ 6.5%	晉升管理職人數 ≥ 7.0%
	人員平均訓練時數 8H 新人訓練測驗通過率 100%	人員平均訓練時數 10H 新人訓練測驗通過率 100%	人員平均訓練時數 12H 新人訓練測驗通過率 100%
人權維護	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 件

重大議題目標與績效：

關於景碩，我們承諾建立友善職場並符合 GRI 規範：致力於打造員工關懷與照護的環境，善盡人才的選育用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的動力，依據勞雇關係、訓練發展、人權維護與道德與健康安全的重要項目，研擬短指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度（如下表），以留任適合與具發展潛力的人才，打造企業永續的競爭力。

勞資關係

2023 年績效目標	2022 年績效目標	2022 年達成度
員工意見回饋結案率 100%	意見回饋結案率 100%	員工意見結案率 100% → 達成
總離職率：≤ 20%	總離職率：≤ 20%	總離職率：24% → 未達成
留職停薪留任率 ≥ 80%	留職停薪留任率留任率 ≥ 80%	79% → 未達成

訓練發展

2023 年績效目標	2022 年績效目標	2022 年達成度
台籍新進留任率 (滿 3 個月) $\geq 80\%$	台籍新進留任率 (滿 3 個月) $\geq 80\%$	留任率 73.4 % →未達成
職前訓練專班每月期結訓人數 >15 人	職前訓練專班每月期結訓人數 >15 人	18 人 →達成
人員平均訓練時數 $\geq 8\text{H}$	每人平均訓練時數 $\geq 8\text{H}$	12.04 H →達成
新人訓練測驗通過率 100%	新人訓練測驗通過率 100%	100% →達成
初次晉升管理職人數 $\geq 6.0\%$	初次晉升管理職人數 $\geq 6.0\%$	1% →未達成

人權維護

2023 年績效目標	2022 年績效目標	2022 年達成度
職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件 →達成
員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 件 →達成

6.1 人才政策與承諾

人才管理政策：建立友善職場，健康安全工作環境，奠定永續經營深厚的基石

管理方針與措施

目標與標的：促進勞資和諧，吸引及留任優秀人才，提供具競爭力薪酬福利與訓練發展與公平晉升，讓員工成為公司永續發展的夥伴。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，致力人權維護、健全訓練發展體系，建構多元開放的勞資溝通管道，健康安全的工作環境，以及溫馨和諧的工作氛圍。

管理措施：

- (1) 遵守勞動與安衛相關法規，保障員工合法權益，尊重與保護基本勞動人權。
- (2) 提供兩性平等平權及免於歧視與騷擾的工作環境。
- (3) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等機會。
- (4) 提供員工安全與健康之工作環境，合法保障與維護安全衛生的權益。
- (5) 公平的薪酬福利，合理、客觀的績效考核與調薪作業
- (6) 建立有效之訓練發展、職涯發展與晉升計畫。
- (7) 建立員工各項溝通對話管道，即時處理與解決員工的問題。
- (8) 依法參加勞工保險、健康保險，提撥職工福利金辦理員工福利活動。
- (9) 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。
- (10) 設立員工申訴管道，處理員工一般、性騷擾與霸凌投訴等事件。

→申訴管道：人力資源處信箱：hr@kinsus.com.tw

申訴電話：+886-3-4871919 Ext. 27885

景碩科技遵守勞動相關法規，制訂『工作規則』與『職業安全衛生工作守則及安衛組織暨人員編制』並送主管政府機關核備在案，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益，並遵循「**RBA 責任商業聯盟行為準則**」的規定，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、培養員工的職業道德與保護營業秘密、健全的福利制度以及營造溫馨和諧的工作氛圍，藉由公開透明之激勵獎金進與利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，奠定永續經營深厚的基石。

企業永續發展政策

景碩在誠信經營的原則，更秉持「**唯有人才，永不折舊**」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。努力落實「**環境保護、照護員工、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與**」的永續發展的政策。

為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，更有訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益為使員工意見充分表達，各廠區皆設有「**申訴信箱及張貼申訴專線資訊**」，並建立個人資料保護機制，遵循反報復原則，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。在遵守照護員工、友善職場的政策方向，我們承諾落實執行八項人權政策：

不聘用未滿 15 歲之童工

禁止任何形式的強迫勞動

尊重員工自由結社及集體談判權

禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為

提供合理的薪資福利

提供多元溝通管道，維持勞資和諧

提供安全的工作環境，並建立防範措施

保障身心障礙者就業機會

6.2 人力資源結構

統計 2022 年 12 月 30 日為止，景碩員工總數為 6,204 人，其中外籍員工佔 36%，包含 菲律賓、越南、馬來西亞、印尼、香港、泰國等國籍員工，並致力提供多元化的就業環境。景碩公司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，不違法扣留身份證、護照、居留證或金錢，我們的聘僱皆出於外籍員工的自願，另我們聘僱之員工皆為全時，沒有無時數保證之員工。

景碩公司的總員工數因為永續發展與幼獅廠擴廠，人數較 2021 年增加 629 人。中階主管數量也較 2021 年增加 64 人，顯見有更多的工作或晉升機會因為擴廠而增加，於 2022 年共有 63 位同仁晉升主管職位，大約為 1%。但在數字的呈現上，因為 2020 及 2021 兩個年度員工母體數差異，因此比例數字顯示較緩。

我們尊重每位員工的差異，因此在員工管理系統上，遵守勞動基本原則與權利，招募時由人資同仁把關員工的真實年齡，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，即時通知單位及公司代表採取童工救濟行動；同時貫徹國際勞工組織（ILO）以及我國法令對於母性保護之章程與內容，確保懷孕期之女性員工不可從事具有危險性或有損性之工作，以保護母體與腹中胎兒之健康為出發，產假及哺乳期間均享有國家規定的福利待遇，且規畫哺集乳室與友善車位；另外，景碩提供身心障礙之弱勢族群工作機會。景碩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，強化公司與員工間的溝通與連結。

2022 年無發生營運重大變化。如有發生重大營運變化，參照勞動基準法第十六條，將依在職年資提前 10~30 日前預告之。為鼓勵多元、促進平等的就業環境，面試時以人員能力及職務合適度作為考量，不因性別、宗教、種族、國籍、黨派而有所不同。

(1)2022 年 12 月景碩科技總人數為 6,204 人，最近二年人力結構分佈如下表：

類別	項目	2021				2022			
		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %	人數	比例 %
不定期契約	直接人員	977	17.5%	1,491	26.7%	923	14.87%	1,389	22.39%
	間接人員	369	6.6%	1,009	18.1%	408	6.6%	1,078	17.4%
定期契約	外籍員工	820	14.7%	817	14.7%	1,138	18.3%	1,069	17.2%
	員修生 / 約聘人員	5	0.1%	37	0.7%	56	0.9%	140	2.3%
派遣人員		16	0.3%	34	0.6%	0	0%	3	0.04%
員工總數：		2,184	39.2%	3,391	60.8%	2,525	40.67%	3,679	59.33%
總計：		5,575 人				6,204 人			
本國 (依年齡)	30 歲以下	865	15.5%	1,023	18.3%	1,019	16.4%	1,129	18.2%
	31~50 歲	1,212	21.7%	2,228	40.0%	1,385	22.3%	2,385	38.4%
	51 歲以上	107	2.0%	140	2.5%	121	2%	165	2.7%
職級 分佈	高階主管	15	0.3%	73	1.3%	18	0.3%	74	1.2%
	中階主管	212	3.8%	612	11.0%	97	1.6%	376	6.1%
	一般員工	1,957	35.1%	2,706	48.5%	2,410	38.8%	3,229	52.1%
總計：		5,575 人				6,204 人			

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、員修生：指與學校建教合作、實習，以契約關係雇用之學生

4、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

5、高階主管：七職等以上

(2) 依年齡組成與職級的分佈如下表：

年度	統計項目	高階主管		中階主管		一般員工		總計
		女	男	女	男	女	男	
2021	30 歲以下	0	0	93	198	772	825	1,888
	比例	0%	0%	11%	24%	17%	18%	35%
	31~50 歲	7	36	101	366	970	1,629	3,109
	比例	8%	41%	12%	45%	21%	35%	56%
	51 歲以上	8	37	18	48	215	252	578
	比例	9%	42%	2%	6%	4%	5%	9%
總人數：		15	73	212	612	1,957	2,706	5,575
年度	統計項目	高階主管		中階主管		一般員工		總計
		女	男	女	男	女	男	
2022	30 歲以下	0	0	9	16	859	937	1,821
	比例	0%	0%	2%	3%	15%	17%	29%
	31~50 歲	11	40	86	334	1,439	2,187	4,097
	比例	12%	44%	18%	71%	26%	39%	66%
	51 歲以上	7	34	2	26	112	105	286
	比例	8%	37%	0.4%	6%	2%	5%	5%
總人數：		18	74	97	376	2,410	3,229	6,204

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

6.2.1 人力招募與流動

隨著半導體科技的日新月異，載板的技術與材料也持續提升，因此我們不斷地投入研發創新並擴大團隊規模及產品範圍，努力新增產品線、提升產品的質與量。

景碩在台灣的人才招募皆以當地聘用為主，唯主要營運據點的台灣地區需兼顧技術開發需求及人才多元化考量，除專業人員、社會新鮮人招募之外，亦將海外特殊專業人才列為招募重點，在 2022 年公司內共有 171 位外籍白領同仁，且於 2022 年公司共招募了 153 位的外籍白領同仁，不僅增加職場多元度，也為我們提供更多專業化之人才，展望未來將持續厚植專業人才開發與培養。

人才是景碩的重要資產，除了營造具挑戰性、可持續學習又有樂趣的工作環境外，依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗等核定薪資水準，也招募適合及穩定的人才，提出具產業競爭力的整體薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升、多元的福利項目與法定的退休制度等人員管理制度。

為提升國內人才質量，致力青年培育，實現多元教育的可能性並提供各階段學子正規教育體制內外的發展舞台、接軌產業的學習資源，積極達成 SDG4 的教育品質目標。

針對大學及研究所師生，景碩攜手海內外學校，推動以「產學研究合作」、「課程合作」與「職涯引導」為主軸的大學合作計畫，透過支持師資聘任、業師課程、講座、競賽、獎學金、突破性的產學合作研究計畫，並提供產能協助全球頂尖大學師生將積體電路設計轉化為實體晶片，積極培育下一代半導體產業人才。

針對其他人才來源於 2022 年：政府就業服務站，共計有 38 人；退除役官兵輔導會，共計有 25 人。2023 年將持續鎖定招募相關理工背景或是跨領域整合能力的頂尖人才，開發更高階規格載板，致力邁向產業龍頭，加上半導體應用需求逐漸增加，我們積極與各大專院校合作實習生專案，除培養學生發揮創意、理解載板流程及改善優化的知識及分析工具的能力，同時加速學生與業界接軌，進一步讓我們努力被世界看見。民國 111 年，共計有 208 位實習生加入「實習計畫」，其中女學生人數為 68 人，占實習生總數 33%。實習結束後，共 29 名實習生（約占總數 14%）經主管評估為表現優異，獲得預先聘用通知書，其中女學生占比為 59%。

每年度景碩擬定營業計畫，用人單位會擬定新年度的人力需求與方向，依實際用人需求向人力資源部門提出用人申請，由人力資源部門透過各種徵才管道發佈職缺訊息及內部轉調資訊，同仁於收到資訊後可透過內部轉調提升以利培養新的專長，有助同仁依個人職涯規劃發展不同的職涯道路，2022 年內部轉職人數共計 6 位；景碩公司積極透過員工推薦的方式厚植人才，被推薦者於入職前對於公司與職位更加了解，並且員工推薦的同仁對於公司黏著度與向心力也較緊密，是積極拓展的徵才管道，於 2022 年，景碩內部員工推薦入職之人數共有 546 人，佔員工人數的 9%。

最近二年男女性同仁新進與離職比例如下表：

類別 項目	年度	2021				2022			
	項目	男女人數比例				男女人數比例			
		女性	比例 %	男性	比例 %	女性	比例 %	男性	比例 %
新進	30 歲以下	161	19%	245	24%	418	41%	403	36%
	31~50 歲	122	10%	255	11%	202	15%	283	12%
	51 歲以上	24	22%	66	47%	2	2%	10	12%
男或女性新進率		14.05%		15.98%		23.92%		18.45%	
總 計：		849 人 /100%				1,318 人 /100%			
年度平均新進率：		15.23%				21.2%			
離職	30 歲以下	349	40%	609	60%	277	27%	427	38%
	31~50 歲	328	27%	743	33%	269	19%	499	21%
	51 歲以上	66	62%	98	70%	10	8%	31	19%
男或女性離職率		34.02%		42.76%		22.02%		26.01%	
總 計：		2,193 人 /100%				1,513 人 /100%			
年度平均離職率：		39.33%				24.4%			

備註：1、新進員工定義為 2022 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 / 該年度該性別的員工年齡人數

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 / 該年度該性別的員工年齡人數

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 / 該年度該性別的員工人數

5、女或男新進或離職率計算公式：以該年度女或男新進或離職員工的人數 / 該年度女或男的員工年齡人數

6、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

僱用身心障礙者

依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。

我們提供正職機會給予身心障礙者，截至 2022 年底共聘雇 41 名身心障礙者，輕度身心障礙者為 22 名；中度身心障礙者為 10 名；重度身心障礙者為 7 名；極重度身心障礙者為 2 名，雖聘雇人數眾多，然聘用加權佔比仍未達總員工人數比率 1%，並依法繳納差額補助費。

人力政策檢討為前來應徵的身心障礙人數不足以及工作環境特別，且加上工作調整後仍會因其他因素而選擇離職。未來將持續開放職缺機會，歡迎身心障礙者前來應徵，並與各大專院校合作優先聘僱身心障礙學生就職。

我們以員工福祉為優先考量，勞資雙方建立共存雙贏之觀念，勞資關係和諧。

2022 年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

6.3 人才培育與發展

員工是公司重要的資產，景碩不僅追求專業能力的精進，更依據不同同仁的專業需求規劃相應的訓練，同時輔以 e 化線上學習平台，打造全員自主學習環境，使其不斷增加專業與技能，以達企業永續經營之目標。

類別 — 概要

- | | |
|----------------|--|
| 1 管理類 | 根據不同職級，搭配公司策略推動系列課程。高階主管專注於策略、目標制定與領導力等課程；中階主管專注於部屬培育、團隊合作溝通等課程；基層主管專注於工作日常管理、部署管理等課程。 |
| 2 專業技能類 | 產品、製造流程與技術、品質系統、五大核心系列等。 |
| 3 品質類 | 各項品質系統相應課程以及各項品質意識提升之活動。 |

類別 — 概要

4 新人訓練

新進人員一般基礎訓練，其中包括工作規則、品質、資安、工作安全意識等。

新進工程師新人深化，規劃為期三個月聚星計畫，包括在職訓練 (OJT)，產品與品質系統、統計應用與共識活動等，加速新人融入景碩文化與工作環境。

5 環安衛

環境保護、安全衛生新進與在職訓練、健康促進等訓練。

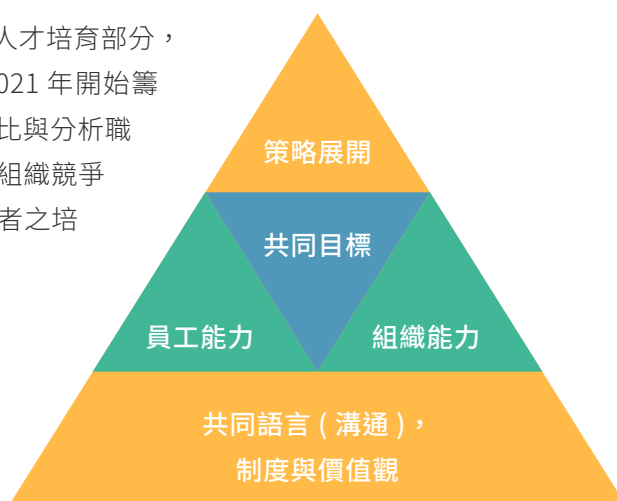
6 專案

增加組織效能與達成永續經營之目的，推動以下專案進行：

(1)OKR、(2) 人才梯隊建置與 (3) 職能導向的人力資源體系

在企業永續經營策略下，展開為右圖之組成與架構，在人才培育部分，自 2020 年開始著手規劃繼任者人才梯隊培養，並於 2021 年開始籌備導入職能導向人才發展架構。透過科技工具測評、對比與分析職能強弱項，搭配系統化安排相應培養計畫，將有效提升組織競爭力。新年度也將持續進行高潛力員工、關鍵專家與繼任者之培養以達成企業永續經營之目標。

面對環境變化與公司未來產品與技術發展，相應之訓練架構與制度隨公司經營與員工發展設計而成，整體員工訓練執行可分為 (1) 工作場域搭配職場導師制度與 (2) 線上課程加實體研討組合兩大部分。截至 2022 年底景碩學院線上平台，總共有 785 個課程、知識分享超過 1,000 件，登入平台使用數位學習之學習人次超過 13,000 人次。



為持續維持競爭力，每年持續規畫各項訓練活動，包含管理層溝通系列、專業技術提升等課程。景碩提供多元管道學習資源，增進員工能力，同仁對於公司安排課程表示符合工作所需，增進個人工作效率，年度課後滿意度達 90 分以上，達到訓用合一之目標。



員工訓練時數：

2022 年員工總訓練時數 74,687 小時，員工總人數為 6,204 人，故年度每人總平均受訓時數為 12.04 小時；此外，去年教育訓練支出費用 4,957,566 元，每人平均訓練費用為 799.1 元。

分類		訓練總時數	參與人次	員工人數	平均受訓時數
員工性別	女性	23,672	4,582	2,525	9.38
	男性	51,015	9,490	3,679	13.87
員工類別	直接	9,915	2,665	4,587	2.16
	間接	64,772	11,407	1,617	40.06
全體員工	管理職	3,897	1,035	221	17.63
	非管理職	70,790	13,037	5,983	11.83
年度訓練平均時數：		12.04 小時			

備註：年度訓練平均時數 = 總訓練時數 / 當年度 12 月底人數 = (3897+70791)/6204=12.04

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、勞工安全衛生介紹、人權宣導等，共計 8 小時課程。

6.3.1 績效管理與員工發展

(1) 員工職涯發展

績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系，景碩科技新進員工到廠 3 個月後須進行考核，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特質面向，並對其工作能力與態度試用考核，是否符合主管、同事與團隊的期待，且融入企業文化內。

主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每一份子，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時給予員工明確工作目標與未來績效改進方針，以達到整體性之經營目標。

2022 年度新人應考核人數為 517 人 (台籍新進人數)，共 517 人參與年度績效考核，不因性別而有所差異。其目的除強調同仁與主管間工作目標達成共識外，將功能調整為「發展員工能力為主、評核績效為輔」的二十大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其獲得嫻熟掌握業務的能力，進而提升公司競爭力及整體組織效能，期許成為公司的棟樑。

台籍新進員工考核：最近一年績效考核人數統計如下表：

考核 職務別	2022 年總人數 台籍新進：517 人			
	考核人數		佔比例 %	
	男	女	男	女
間接人員	207	79	40.0%	15.3%
直接人員	148	83	28.6%	16.1%
合計	355	162	68.7%	31.3%

(2) 在職員工績效考核與職涯發展

本公司除新進員工外，依職等每半年辦理 1 次績效考核，以利掌握工作狀況與調配獎金數額，所有員工除新進員工外，評核率為 100%。再者依主管評價 / 出勤 / 個人績效，各級主管提報工作表現優秀的員工，2022 年晉升人 1,995 人，分別佔技術職 10.9%，行政職 1.0%、OPR 直接人員 88.2%。

6.4 薪酬福利

6.4.1 薪酬福利政策與實績

薪酬福利政策：具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才

管理方針

目標與標的：為兼顧產業競爭力、總體經濟與企業文化的永續經營考量，公司訂定「薪酬福利制度」，提供具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，健全員工薪酬福利制度，以營運獲利表現提撥金額做為員工分紅酬勞。

管理措施：

- (1) 依照本公司薪酬管理制度，提供穩定的員工薪酬結構。
- (2) 制定「職工福利金條例」之規定提撥職工福利金，辦理福利活動事項。
- (3) 績效評核與面談，藉此改善工作行為與能力並培育及發展員工個人能力。

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準，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，再者，核薪標準將因職位、學歷、經歷及部門別之不同，故男女生之薪資比例略有差異。

除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。

2022 年基層人員薪資依學歷核敘，不因性別而有所差異，2022 年基層人員薪資與法定工資比以及近兩年一般員工與中高階主管的性別比例表：

年度	人員項目	新鮮人起薪平均薪資	2022 年新鮮人起薪與法定基本工資比較倍數	備註
2022	直接人員	30,183	1.20	以 G1-3 技術師計算，計算基礎：本薪 + 職務加給 + 交通津貼 + 伙食津貼 + 日夜班津貼
	間接人員	26,200	1.04	以 G1-3 行政助理 8H 計算，計算基礎：本薪 + 職務加給 + 交通津貼 + 伙食津貼

註：上表係台灣本地勞工統計，2022 年 NT\$25,250。

薪資別 - 職等	年度	2022			
	性別	一般員工	中階主管	高階主管	
基本薪資	女	1.00	1.00	1.00	資料來源：景碩科技人力資源處 註：「基本薪資」：本薪 + 職務加給 + 交通津貼 + 技術津貼 + 伙食津貼
	男	1.13	1.03	1.11	
平均薪資	女	1.00	1.00	1.00	註：「平均薪資」：本薪 + 職務加給 + 交通津貼 + 技術津貼 + 伙食津貼 + 日夜班津貼 + 免稅加班 + 應稅加班
	男	1.16	1.03	1.11	

6.4.2 董事會與高階經理人之薪酬制度與薪酬委員會之運行方式

景碩科技公司章程第 24 規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於 10% 為員工酬勞及不高於 1% 為董事酬勞，擬定之董事酬金及員工酬勞，均依規定經薪資報酬委員會提出建議後提交董事會通過，並提報年度股東會報告。景碩科技訂定「董事酬金給付辦法」，非於集團內擔任職務之董事及獨立董事，不論公司盈虧支領固定薪酬，於集團內擔任職務之董事，依其在公司擔任之職位、代表擔任子公司董事及對公司營運參與程度綜合考量後計算，而給予合理報酬。經理人酬金發給標準依其職等、行政或技術職及個人工作績效等議定相關報酬。前述有關本公司董事及經理人酬金給付之政策、標準與組合，由薪資報酬委員會履行其職權，將其建議董事及經理人酬金提交至董事會討論。

景碩科技薪酬委員會職權範圍如下，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。

薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

- 一 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- 二 董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 三 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 四 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

薪酬委員會每年至少召開二次，其會議召開情形及每位委員出席率，請參考本公司年報。

6.4.3 退休保障

退休金制度規劃依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，保障員工未來請領退休金的權益。

退休資格

從業人員有下列情形之一者，得自請退休

- (1) 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。
- (2) 服務二十五年以上者。

從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休：

- (1) 年滿六十五歲者。
- (2) 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。

給付標準 (舊制退休金)

工作年資十五年以內者，每滿一年給予兩個基數。超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數。最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年者，以一年計。強制退休之人員，其心神喪失或身體殘廢如係因執行勤務所致者，依前兩款規定加給百分之二十之退休金。

基數核算 (舊制退休金)

退休金基數折算標準，為核准退休時前六個月平均工資。

給付時間

退休人員符合自請退休要件時，自其退休之日起三十日內，一次全部給付退休金。如無法一次發給時，得呈報主管機關核定後分期給付。

其他規定

退休人員應填具退休申請書，經核定後為之。應強制退休從業人員，由各單位簽報核定後，通知退休人員辦理手續。員工請領退休金權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

新制退休金提繳

公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。

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。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。

此外保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利；法定保險：勞工保險、全民健康保險，公司團體保險。

6.4.4 育嬰留停

類別項目	性別	2020 年	2021 年	2022 年
當年度符合育嬰假資格人數	男	225	228	211
	女	203	223	186
	合計	428	451	397
當年度申請育嬰假人數	男	7	10	20
	女	24	34	30
	合計	31	44	50
當年度應復職人數 (A)	男	9	8	15
	女	20	24	32
	合計	29	32	47
當年度復職人數 (B)	男	5	5	8
	女	10	19	20
	合計	15	24	28
復職率 (B/A)	男	56%	63%	53%
	女	50%	79%	63%
前一年度育嬰留停應復職且復職人數 (C)	男	4	5	5
	女	25	10	19
	合計	29	15	24

類別項目	性別	2020 年	2021 年	2022 年
育嬰留停應復職後超過 12 個月人數 (D)	男	4	4	4
	女	21	10	15
	合計	25	14	19
留任率 (D / C)	男	100%	80%	80%
	女	84%	100%	79%

註：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%

6.4.5 多元化福利制度

我們認為，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。

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，使員工於休息時間可小憩休養。

文康中心使用率

	石磊廠	清華廠	新豐廠
2022 年文康中心 使用人數	65,583	43,423	暫未統計
2022 年健身設備 使用人數	32,497	44,188	暫未統計



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！福委會推廣活動與福利如下：

項目	內容	參加 / 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。	3,567 人	24,228,000 元
外籍員工旅遊補助	每年舉辦外籍同仁旅遊活動，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。	862 人	2,331,000 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。	111 人	126,000 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。	22,348 人	62,934,000 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。	740 人	2,233,000 元
員工生日禮券	慶祝員工生日，任職滿 3 個月之同仁生日將發放禮券。	5,613 人	5,613,000 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 157 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。	1,833 人獲獎	14,173,000 元

景碩幼兒園

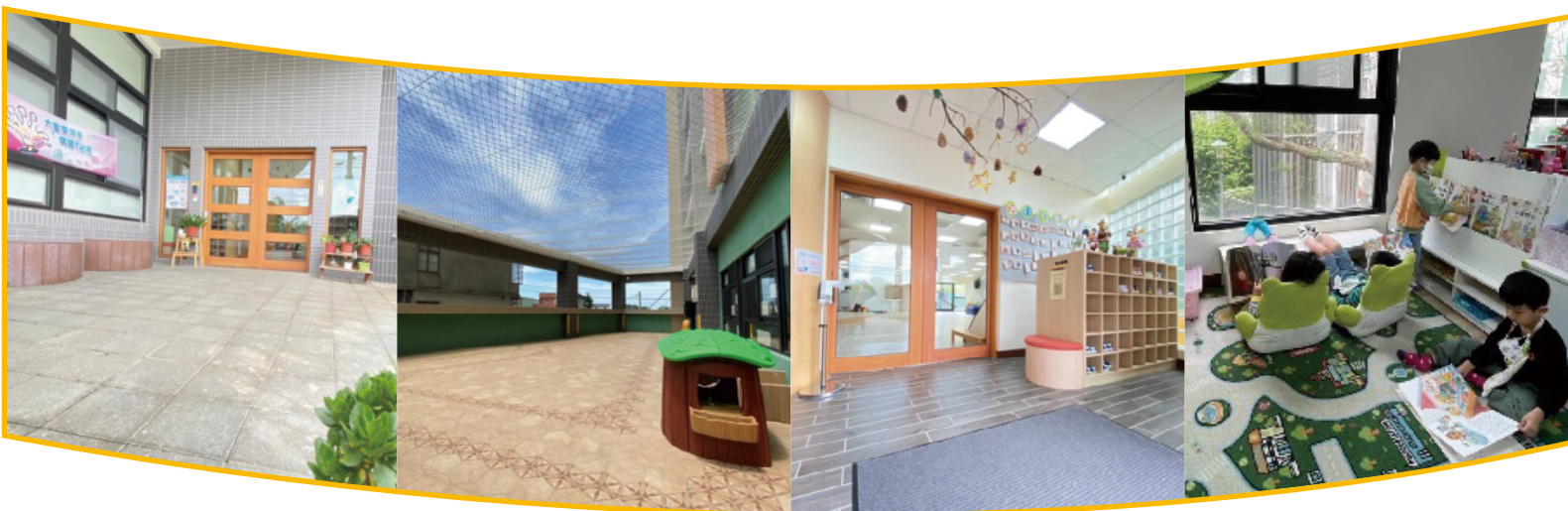
讓員工就近照顧子女，進而達到照顧員工兼顧工作與生活的目的，在我們不斷地追求企業平衡與幸福感之下，景碩幼兒園於 2012 年於 9 月正式立案，是幼托整合後桃園市第一家企業附設幼兒園，以最新幼兒園設施設備標準法設置，於 2020 年 10 月遷至新園。

托育時間在 7:30~21:00，預留 20:30 下班的同仁有半小時可以接送孩子，並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。累積 10 年嘉惠員工 949 人次，補助金額累計 24,490,600 元。

補助年度	2020 年	2021 年	2022 年
補助金額 / 元	2000	2000	2000
受惠人數 / 人	105	103	100
總計 / 元	2,496,000 元	2,472,000 元	2,400,000 元

幼兒園空間介紹

幼兒園占地兩層樓，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，此樓層空間更大，且設計充滿藝術感，讓孩子可以在這舒適的空間揮灑創意及安全健康的成長。



員工福利其他項目如下表：

津貼補助部分

- 旅遊津貼：本國籍勞工每人 5,000 元、外國籍移工每人 7,500 元
- 三節禮金：各 2,000 元禮券
- 婚喪喜慶補助金
- 社團補助：最高補助 8 萬元

其他福利

- 上班日用餐補助：每人每餐 40 元
- 超商折扣：全品項 85 折
- 特約商店：共計 157 家
- 福委會運動課程
- 免費視障按摩

6.5 人權維護：傾聽員工的聲音

人權維護的政策：多元平等、促進勞資和諧與重視人權

管理方針

目標與標的：營造和諧與具挑戰性、學習成長與彼此尊重的多元平等工作環境。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，建置性別平等、多元尊重與人權維護的和諧工作環境。

管理措施：

- (1) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異提供公平就業機會。
- (2) 依「職工福利金條例」提撥職工福利金參加勞工保險、健康保險。
- (3) 公平、合理、客觀的績效考核作業。

6.5.1 重視人權

我們遵守勞動法規及訂定外籍移工管理辦法，保障員工的勞動人權與權益，並承諾 100% 符合相關勞動法規要求，並依 RBA 準則，公開揭示我們的勞工政策，且我們同樣約束我們的供應商須簽署企業社會責任責任行為準則聲明書，不得聘僱童工、使用年少工作者從事危險工作及禁止強迫勞動。而我們同時定期評估強制勞工風險。

「員工聘僱任免辦法」明確揭示絕不使用任何形式的強迫、監禁、契約束縛、監獄勞工、抵押（包括抵債）、反販賣及奴隸勞工，受雇必出於員工自願；針對外籍移工部分，除遵守勞動法規之外，特訂外籍移工管理辦法，使其勞動權益獲得保障。管理部門定期評估違反勞動人權的風險，如不歧視、強迫勞動及禁用童工，若有違反情況，其風險與管控措施如下表，揭露資訊給主管，確保未來不會發生類似情況。

項目	禁止強迫勞動	禁用童工
風險評估	內部控管工時	依身分證核實面試者年齡是否年滿 16 歲
實行原則	不強制或脅迫無意願人員進行勞務或加班行為	不雇用未滿 16 歲之童工人員
管控措施	工時控管 連續出勤、例假日出勤追蹤 提供意見反應管道	人資部門於面試依身分證核實收受履歷時加以控管出生年月日

項目	杜絕不法歧視	安全衛生環境
風險評估	依台灣勞動法令，新人於面試作業，在職員工訓練、薪酬與晉升等，揭示不歧視原則。	做好危害識別與風險評估→高風險工作崗位應列管。 落實職業疾病預防，促進員工身心健康。
實行原則	新人面談不詢問與工作無關的個人資料，在職者同事與主管間、或同事間禁止言語歧視。	建立公司安全文化與打造友善工作環境。
管控措施	定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定。	訂立人身安全與工作環境保護措施。 提供醫療協助、醫生臨廠服務。 人員教育訓練及宣導。
工作生活平衡		
風險評估	藉由休閒活動的參與來拓展同事間的人際互動，並致力維持員工之工作生活平衡與身心健康。	
實行原則	福委會辦理旅遊、手做、運動相關活動。	
管控措施	加強廠內的宣傳管道，鼓勵員工參與，並於活動結束後發放參與者問卷，優化日後舉辦增加。	

景碩參酌國際勞動公約、RBA 責任商業聯盟行為準則，且致力遵守台灣勞動相關法律，制定內容包含工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌且自由結社等勞工人權保護管理的守則：[防止非志願勞工、性騷擾防治、職場母性保護、執行職務遭受不法侵害預防辦法](#)。

「員工聘僱任免辦法」明確揭示絕不使用任何形式的強迫、監禁、契約束縛、監獄勞工、抵押（包括抵債）、反販賣及奴隸勞工，受雇必出於員工自願；針對外籍移工部分，除了遵守勞動法規之外，特訂外籍移工管理辦法，使其勞動權益獲得保障。

管理部門定期評估強制勞工風險，若有違反之情況，會揭露資訊給相關單位主管，並做提醒，用以確保未來類似情況不會再發生。

為使公司每位同仁能充分了解勞動權益及企業社會責任的政策與措施，由人資單位進行新進人員勞動人權測驗、員工訓練成效測驗。

（一）授課：新人報到當天安排企業社會責任及勞動人權政策宣導，藉由影片、簡報及人員講解，使員工對於人權相關法規常識可以有更深層的理解與認識，了解自身權益及申訴管道。

（二）測驗：為確保員工對於教育訓練內容充份吸收，訓練後進行筆試測驗，員工需通過標準才算合格。若低於標準，需再另訂訓練時間，安排員工再回來重新受訓，使其可以充分了解勞動人權及其他權益。

最近二年各項人權指標落實情形

2021 年				2022 年			
無發生歧視事件	無禁止自由結社	未發生聘用童工事件	無發生重大強迫及強制勞動事件	無發生歧視事件	無禁止自由結社	未發生聘用童工事件	無發生重大強迫及強制勞動事件

6.5.2 人權與反歧視

景碩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，2022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相關主題訓練，2022年新人訓練比例 100%。



6.5.3 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。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，景碩員工並未成立員工工會，但本公司仍提供公開溝通管道。

6.5.4 營運變化最短預告期

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者，於三十日前預告之。

6.5.5 多元化溝通管道

景碩提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，以深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，持續維持良好之勞資關係。成立至今，勞資關係和諧，並無發生因勞資糾紛而導致損失之情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失的可能性極低。

此外，透過勞資會議員工代表能針對特定議題反應同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論，與公司達成共識，確保溝通管道暢通。同時，依法成立職工福利委員會、職業安全衛生委員會，並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期開會，職工福委員與職安委員會亦定期開會，各個勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資和諧與共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

勞資溝通管道多元化

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利。依法設置職業安全衛生委員會、職工福利委員會等，如下表：

會議名稱	會議主席	開會頻率	2022 年回饋議題
雙向溝通會議	陳河旭執行長	依實際需要辦理	因疫情無辦理
ESG 永續發展委員會	黃耿芳副永續長	每年 1 次	無
勞資會議	黃耿芳副永續長	每季 1 次	226 件
申訴 / 舉報評議委員會	袁士明資深經理	依實際需要辦理	無
性騷擾評議委員會	陳河旭執行長	依實際需要辦理	無

6.5.6 員工舉報 / 申訴機制

景碩傾聽並且積極改善勞工意見

本公司有 4 個廠區，在每一廠區皆設置勞資會議，資方代表五位及勞方代表五位，代表參與勞資會議之相關會議活動；勞資會議之勞方代表，由全體勞工直接選舉之，得票數最高五位為勞工代表，勞資會議是為了協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮商制度。其基本精神，在於鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。

在友善的工作環境

- 定期維護停車場環境，給予員工更便利之停車空間。
- 優化廢棄物儲存區之環境及標示，便利員工在使用儲存區的安全衛生。
- 針對外籍同仁定期辦理行車宣導講座，提高同仁行車安全。
- 辦理病媒蚊清消。
- 其他

勞資會議討論事項

- ◉ 定期公告並提醒各類獎金發放事宜
- ◉ 員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜
- ◉ 員工酬勞發放事宜
- ◉ 員工各式活動推廣及辦理宣傳，包括年度尾牙等
- ◉ 年度行事曆發布
- ◉ 建置線上員工溝通管道，如各式社群網站，增加與員工無時差雙向溝通

員工意見箱

本公司於工作場所設立員工意見箱供員工表達建議及意見，我們鼓勵員工，應循正常管理體系及管道反應問題，但對於以下事項員工得以【員工意見箱】直接反應。

【員工意見箱】反應事項可包括但不限於解決下列相關問題：

- ◉ 反歧視、反騷擾與虐待。
- ◉ 預防非自願勞工的強迫勞動。
- ◉ 外勞仲介招聘代理管理及保護外籍勞工。
- ◉ 工作時間、工資、福利與勞動契約。
- ◉ 結社自由與集體協商。
- ◉ 職業健康與安全管理、事故管理及緊急事件準備和應對。
- ◉ 宿舍和餐廳管理。
- ◉ 危險廢棄物管理、廢水管理、雨水管理、廢氣排放管理及廠界雜訊管理。

我們秉持資訊保密原則，員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他雇傭決策。

6.6 職場健康安全

為建立永續發展的企業，景碩科技永續任務之一友善職場的安全衛生等人員管理的重大議題之短中長期指標如下表：

安全衛生	短期指標 (2022~2023 年)	中期指標 (2024~2027 年)	長期指標 (2028 年以後)
	各部門危害辨識與風險評估達成率 100%	各部門危害辨識與風險評估達成率 100%	各部門危害辨識與風險評估達成率 100%
	高風險作業人員訓練達成率 100%	高風險作業人員訓練達成率 100%	高風險作業人員訓練達成率 100%
	健康檢查參與率 90%	健康檢查參與率 90%	健康檢查參與率 90%
	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤ 5 件 / 年	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤ 4 件 / 年	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤ 3 件 / 年
	化學暴露造成職業病維持 0 件	化學暴露造成職業病維持 0 件	化學暴露造成職業病維持 0 件
	失能傷害頻率 ≤ 3 失能傷害嚴重度 ≤ 30	失能傷害頻率 ≤ 2.8 失能傷害嚴重度 ≤ 28	失能傷害頻率 ≤ 2.5 失能傷害嚴重度 ≤ 25

重大議題目標與績效：

景碩科技承諾為建立**友善職場：員工關懷與照護的環境**，善盡人才的選育用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的動力，依據上述安全衛生的重大議題，研擬短期指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度如下表：

安全衛生

2022 年績效目標	2022 年達成度	2023 年績效目標
通過 ISO 45001 職安衛系統驗證	通過 ISO 45001 系統驗證→達成	通過 ISO 45001 職安衛系統驗證
新人參與教育訓練達 100%	100% →達成	新人參與教育訓練達 100%
高風險作業人員訓練達成率 100%	高風險作業人員訓練達成率 100%	高風險作業人員訓練達成率 100%
各部門危害辨識與風險評估達成率 100%	100% →達成	各部門危害辨識與風險評估達成率 100%
健康檢查參與率 90%	90% →達成	健康檢查參與率 90%
員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤ 5 件 / 年	3 件 / 年→達成	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤ 5 件 / 年
化學暴露造成職業病維持 0 件	0 件→達成	化學暴露造成職業病維持 0 件
失能傷害頻率 ≤ 3 失能傷害嚴重度 ≤ 30	失能傷害頻率 2.25 →達成 失能傷害嚴重度 27 →達成	失能傷害頻率 ≤ 3 失能傷害嚴重度 ≤ 30

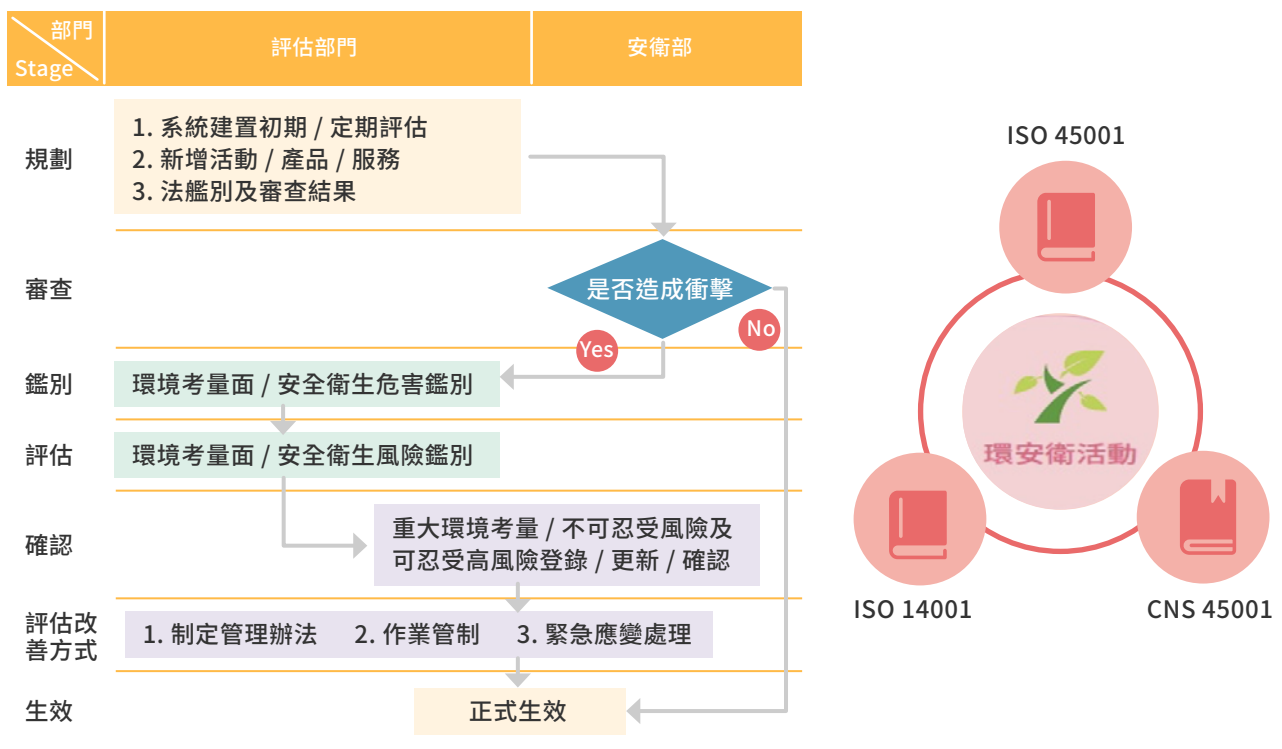
註：*1 失能傷害頻率 (FR)=(失能傷害次數 × 1,000,000)/總經歷工時

*2 失能傷害嚴重度 (SR)=(失能傷害損失日數 × 1,000,000)/總經歷工時

景碩科技依法建置『職業安全衛生體系』包含：安衛管理制度與訓練、生產設備自主檢查、作業環境測定、內部安全衛生查核、健康檢查與醫療照護、緊急應變與演練、職業災害管理與法定報備以及承攬商管理與施工查核等安衛工作事項。

職安衛自主管理措施，包含新進人員職前訓練、在職工作中訓練及證照訓練等；對潛在危險加以識別並分級管控，機器設備安全操作標準以降低員工作業的風險，以及提供必要之保護措施或個人防護配備、實施作業環境測定、緊急應變與逃生演練、定期健康檢查並分級主動關懷，若發生災害及時提供醫療照護、職業災害管理與內部安全衛生查核，防範廠內災害及減少風險產生，持續改善安衛工作。

景碩的職安衛管理系統，則依據各種法規、國際規範 ISO45001、ISO14001、CNS45001，以及與公司標準進行規劃、審查與鑑別、評估、確認、評估改善方式與實施生效等如下圖：



6.6.1 安全衛生政策、風險評估與事故調查

重大議題→安全衛生政策：【零職災】

管理方針

目標與標的：針對風險與機會進行評估、改善或管制，預防勝於補救，提升職安衛的績效。

承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，提供員工安全、健康與優質的職場，並維護入廠承攬商及訪客的安全。

管理措施：

- (1) 依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及「職業安全衛生法」為基準。
- (2) 遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。
- (3) 職業安全衛生體系與自主檢查及管理。
- (4) 職業安全衛生教育訓練、緊急應變與演練及作業環境測定。

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，以及 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。

本年度驗證範疇涵蓋三廠區包括：石磊、清華廠、新豐一廠區之員工（含派遣 5,591 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，並列出年度不可忍受及高風險項目，主要歸納為化學品及設備機台危害兩大項，並擬定對策達到風險降低之目標。

2022 年藉由了解現場需求，持續推動現場安全相關活動與專案，提升現場安全環境並降低人員職災，避免災害事故影響生產。



緊急應變及事故調查

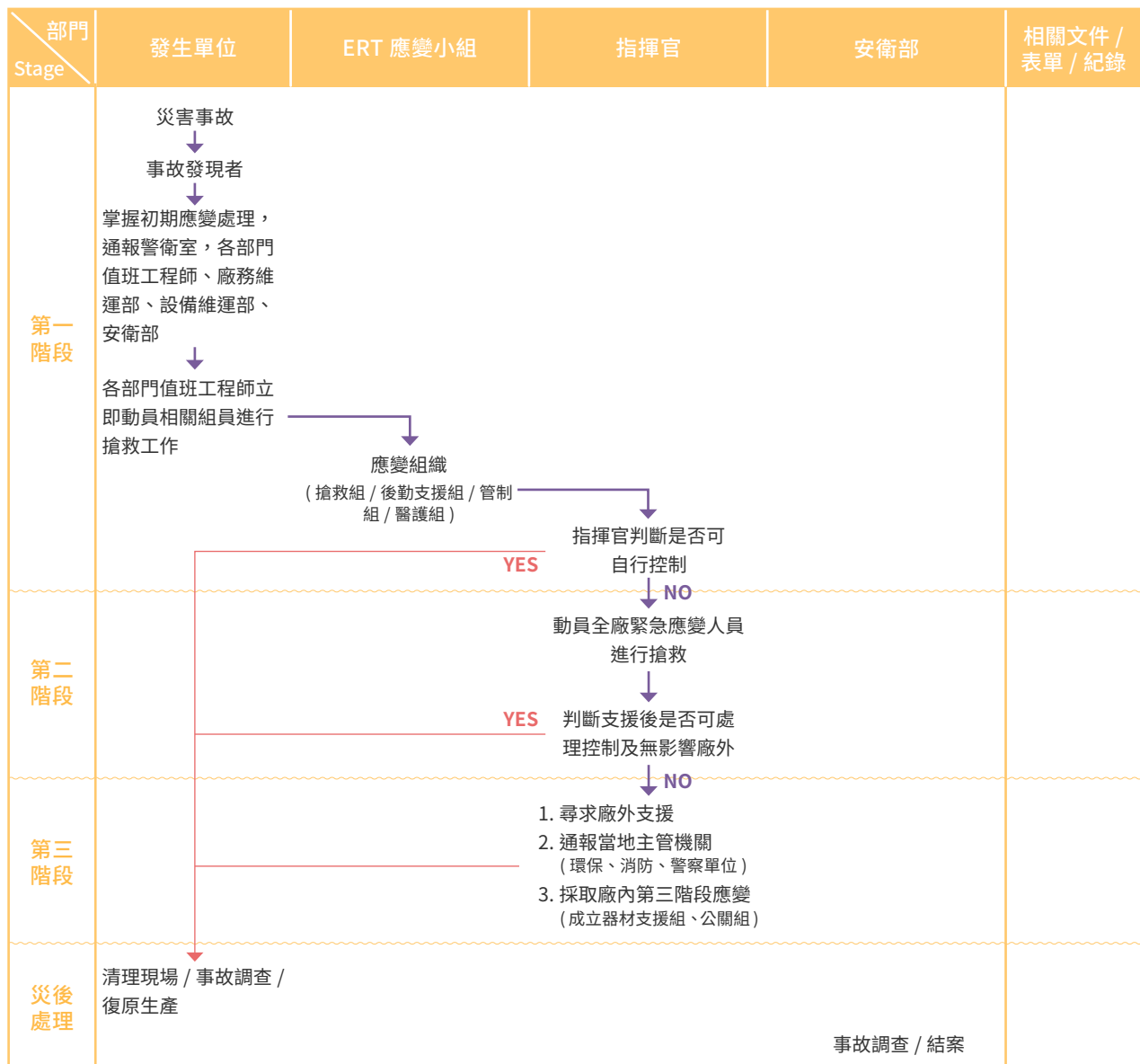
員工、派遣人力、承攬商均一體適用危險狀況之避難權。倘若作業有人員受傷均依據公司程序書 AES05002「緊急事件處理管理指導書」人員受傷處理流程辦理，並執行事故調查與改善。承攬商作業前須依法完成加入協議組織與完成作業前危害告知，使得作業。

2022 年各廠區承攬商有 2,794 人次駐廠作業，均未發生重大職災事件。

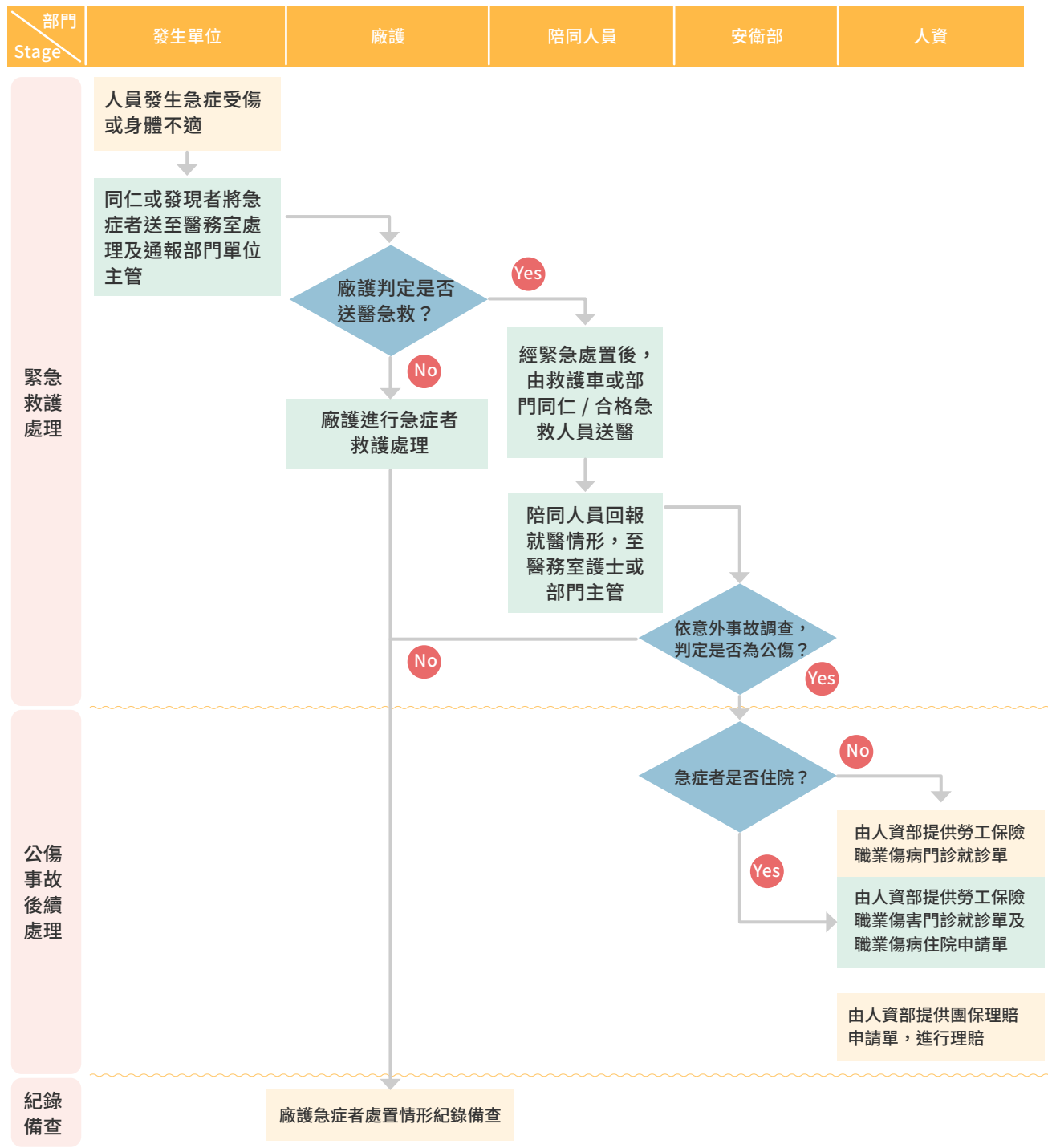
廠區	石磊廠	清華廠	新豐廠 (含一、二廠)
承攬商人次	914	903	977

註：重大職災定義無法出勤大於 180 天者

事故應變階段流程圖 (含緊急應變)



人員受傷處理流程圖 (含事故調查)



6.6.2 職業安全衛生委員會

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，2022 年共召開四次會議。

職業安全委員會勞資方委員組成比例如下表：

年度廠別 人員別	2020			2021			2022		
	石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠 (註1)
委員會總人數	18	19	18	23	20	26	22	20	51
勞工代表人數	10	9	10	11	10	11	10	10	23
勞工代表比例 (%)	55.55	47.36	55.55	47.83	50	42.31	45.46	50	45.09

註：新豐廠指新豐一、二廠

職業安全健康保護的法定專業證照人員

新建廠或部分改建時，製造、管理、資訊與安衛等相關單位均進行安全與衛生風險評估。
景碩環安衛部編列足額人員，2022 年法定證照的專業安衛人員的人數如下表：

專業安衛人員證照名稱	人數
安全衛生管理師 (甲級)	7
安衛管理員 (乙級技術士)	12
護士	7
安衛業務主管 (甲種)	9
防火管理員	13
急救人員	102

上述專業安衛人員的法定證照數量 (含石磊、清華、新豐一、新豐二廠) 符合職安相關法令的規定。

職業安全衛生教育訓練



景碩於 2022 年度實施之內訓為新進人員職業安全衛生教育訓練及在職同仁職業安全衛生教育訓練為主，三廠區受訓總人次為 36,603 人，共計完成 17,501.5 小時內部訓練。外訓部分，主要針對有機、特化等特殊作業人員及操作危險性機械設備人員之法定的定期複訓要求為主，三廠區外訓總人次為 541 人，完成 5,109.1 小時之外訓時數，總計費用 1,962,630 元。

2022 年疫情降溫，環安衛相關之課程如期開課，故未影響內外訓練之安排，未來將持續推進舉辦與企業相關之職安衛教育訓練以期符合法令要求。

最近一年參與安衛教育訓練班次、人數與時數如下表：

廠別	2022 年內訓		2022 年內訓	
	人次	總時數	人次	總時數
石磊廠	6,370	3,597	108	836.8
清華廠	10,514	4,702.5	231	1,554.8
新豐廠 (註 1)	19,719	9,202	202	2,717.5
人次 / 時數總計：	36,603	17,501.5	541	5,109.1
內外訓練總時數：	22,610.6			
年度平均訓練時數 (註 2)：	3.83 小時			

註 1：新豐廠為新豐一、二廠

註 2：年度平均訓練時數 = 內外訓練總時數 / 當年度 12 月底員工總數 (5,905 人)

2022 年承攬商危害告知訓練

項目	承攬商家數	完訓人次	完訓總時數
危害告知訓練	105	647	647

供應商職業安全衛生管理

依據本公司程序書「APR06000 企業社會責任行為準則規範」之規定，每年針對供應公司主要原物料廠商以及廢棄物處理廠商，進行供應鏈之企業社會責任稽核，藉由對供應商現場評核以推動職業安全衛生管理系統之持續改善。

6.6.4 作業環境測定

作業環境測定

2022 年度景碩科技各廠區針對作業環境監測之結果 (7.2.1 環境績效與監測之 2. 各廠區 2022 年環境監測結果表 P.5~6)，監測 25 種項目，各廠總計：石磊廠 349 個、清華廠 478 個、新豐一廠 512 個以及新豐二廠 321 個點位，皆符合法規所訂之容許濃度。

未來將持續對於作業現場進行物性及化性之危害因子監控，以期望同仁能在安全且無健康危害之環境下作業。惟針對辦公區之二氧化碳、照度、噪音 (劑量)、噪音 (直讀) 等四項監測結果列表如下

序號	測定項目	2022 年				容許濃度
		石磊	清華	新豐一廠	新豐二廠	
1	二氧化碳	512-1920	487-923	444-1056	423-1093	5000ppm
2	照度	311-721	302-530	78-1751	88-1102	50~1000 Lux (註 1)
3	噪音 (劑量)	58.7-86.4	60.3-86.3	58.5-85.3	62.5-85.8	90dBA
4	噪音 (直讀)	63.1-89.0	76.8-89.2	75.4-89.8	62.5-88.2	90dBA

註 1：參考職業安全設施規則第 313 條之規範值、精密作業勞工視機能保護設施標準第 4 條規範

6.6.5 職業災害統計

1. 職災統計

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，廠內較常見失能傷害種類為被夾被捲、與有害物等之接觸。

依近三年之損失工作比率分析，2022 年總工作天數、時數不論男女之狀況，皆較 2021 年數據還要高，也因此造成失能傷害人次數以及缺勤日數也相對較 2021 年微幅上升，公司從工傷事件分析中，找出可以改善的題目，並推動現場改善活動，例如：「職業安全衛生教育訓練 E-learning 專案」，並持續運作現場單位之「安衛績效評量制度」之活動，目標為持續改善精進。

最近三年因職災損失工作日數與時數的比率分析表：

年度	2020		2021		2022	
項目	女	男	女	男	女	男
總工作天數	826,272	504,264	829,331	536,203	898,872	617,696
工作總時數	7,518,538	4,588,942	7,677,096	4,927,431	7,190,978	4,941,546
總缺勤時數 (註 5)	53,065	39,924	56,673	46,658	78,738	64,971
失能傷害人次數	19	5	21	11	24	5
失能傷害總損失日	171	26	98	75	154	10
職業病總數	0	0	0	0	0	0
工作死亡人數	0	0	0	0	0	0

員工的工傷比率分析：

年度	2020		2021		2022	
項目	女	男	女	男	女	男
工傷率 (IR)(FR) (註 1)	0.51	0.22	0.55	0.45	3.34	1.01
職業病率 (ODR) (註 2)	0	0	0	0	0	0
損失工作日數比率 (LDR) (註 3)	4.55	1.13	2.55	3.04	21.42	2.02
缺勤率 (註 4)	6.3	7.8	7	8.5	9	11

註 1：IR 以失能傷害頻率 (FR) 計算：(總計失能傷害人次 / 總經歷工時) x 1,000,000 (不含上下班交通事故)

註 2：ODR=(當年度鑑定為職業病件數 ÷ 總經歷工時) × 1,000,000

註 3：LDR=(失能傷害之總損失日數 / 總經歷工時) x 1,000,000 (不含上下班交通事故)

註 4：缺勤率 (AR)= [(公傷假 + 病假 + 生理假等請假時數) ÷ 總經歷工時] × 100%，其中公傷假包含因上下班交通事故請假時數

註 5：包含上下班交通事故缺勤時數

非員工損失工作比率分析：

依近三年非員工之損失工作比率分析如下表，2022 年總工作天數、時數、失能傷害人次數及總損失日數不論男女之狀況，皆呈現下降，表示 2022 年工傷事故發生的嚴重性為下降趨勢，且並未產生職業病及工作死亡之職災狀況。

年度	2020		2021		2022	
項目	女	男	女	男	女	男
總工作天數	30438.84	33106.20	40733.05	40098.66	27108	35059
工作總時數	223073.79	293753.21	253888.27	353632.74	242205	313182
失能傷害人次數	1	0	4	1	0	0
失能傷害之總損失日	20	0	18	2	0	0
職業病總數	0	0	0	0	0	0
工作死亡人數	0	0	0	0	0	0

非員工的工傷比率分析：

由非員工的損失工作比率分析如下表，反應在工傷率 (2022 年低於過去兩年) 及整體損失工作日數比率 (2022 年低於過去兩年)，三者呈現之趨勢相同。另近兩年公司發生非員工之職業病的案例皆為 0 件，由此可得知，工傷事故的發生，並未導致派遣員工職業病的產生。

年度	2020		2021		2022	
項目	女	男	女	男	女	男
工傷率 (IR)(FR) (註 1)	2.78	0.00	5.59	2.87	0	0
職業病率 (ODR) (註 2)	0	0	0	0	0	0
損失工作日數比率 (LDR) (註 3)	55.56	0.00	25.18	5.74	0	0

註 1：IR 以失能傷害頻率 (FR) 計算：(總計失能傷害人次 / 總經歷工時) x1,000,000 (不含上下班交通事故)

註 2：ODR=(當年度鑑定為職業病件數 ÷ 總經歷工時) × 1,000,000

註 3：LDR=(失能傷害之總損失日數 / 總經歷工時) x1,000,000 (不含上下班交通事故)

2. 職業安全違規事項

2022 年發生兩起 (註 1) 案件，北區職安中心於 5 月臨新豐二廠調查承商施工墜落之公傷事故及桃園市勞檢於 7 月臨清華廠調查一起員工維修設備時手掌遭夾傷公傷事故，後續以書面告知違反職業安全衛生法相關規定，要求限期改善已完成並結案。後續依本案為範例召集維修員工加強教育訓練，與內部會議向同仁多加宣導維修作業正確方法。

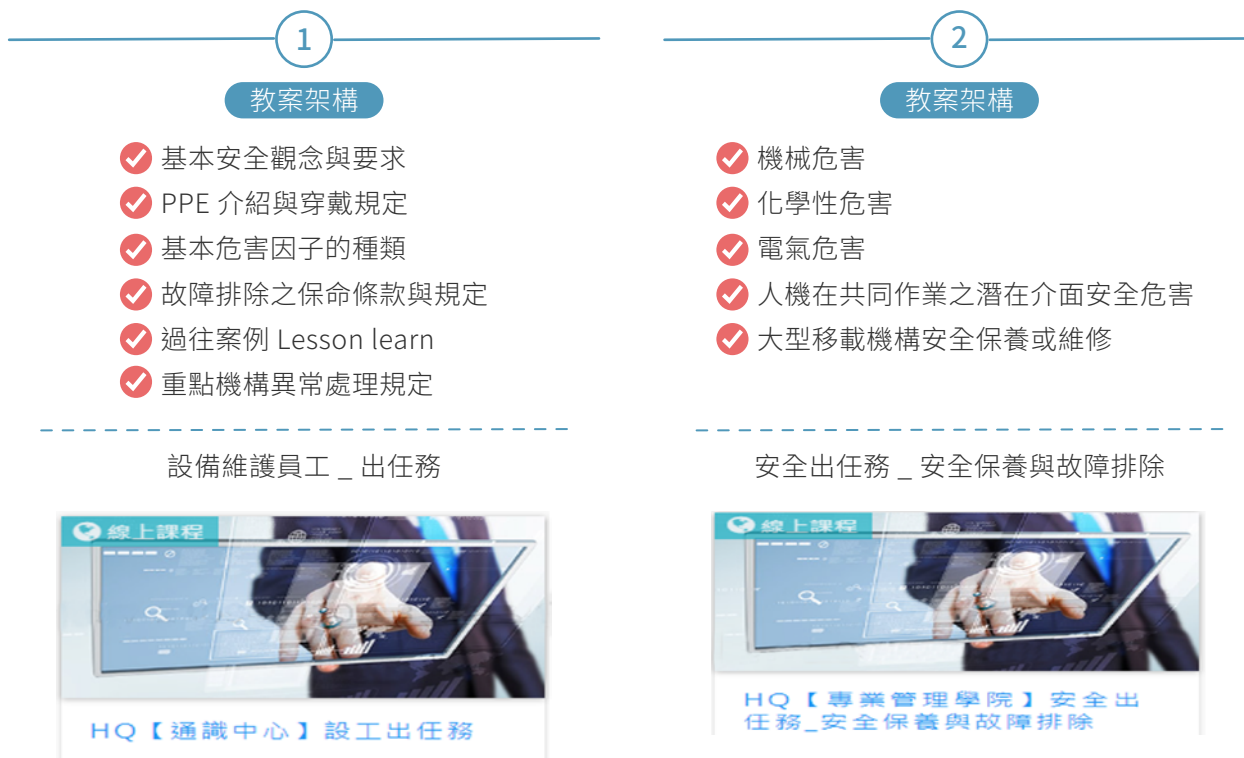
註 1：主管機關罰鍰案件

6.6.6 職業安全衛生及損防相關活動

1. 職業安全衛生教育訓練 E-learning

因應公司為達有效降低廠內員工工安事故發生率，有別於以往使用書面的教案與教材，透過 E-learning 方式傳遞安全意識與觀念，提高人員工安意識。於 2022 年度規劃優先實施對象為設備維運部有涉及維護保養人員與機況異常排除人員，並且透過課後測驗了解受訓人員學習成效及追蹤。

職安 E-learning 課程主題與教材摘述如下：



訓練後的成效 → 通過的人數

廠區	石磊廠	清華廠	新豐廠
訓練通過人數 (人)(註)	53	132	115

註：
訓練通過指需達到合格分數 90 分

2. 人員安全意識提升教育訓練

因新豐二廠新進人員人數眾多，特針對同仁進行現場安全意識提升之教育訓練，宣導內容依據各製程有不同編排，於製程現場進行實體教學，內容包含安全防護、緊急應變、化學品管理等面向，以期提昇人員於工作時之安全意識，總計完成 556 人次之訓練，完訓率 100%，後將此訓練平展至新豐一廠，並完成所有產線人員訓練，預計未來將以每年一次實體教學方式持續推行。

訓練成果



3. 損害防阻成效

永續經營發展是景碩科技重要目標，火災損害防止管理上投入相當多的資源與管理方法，期能預防火災事件發生，對於火災損害防止景碩科技有 2 項指標性管理方法，「電力設備紅外線熱顯像儀檢測」及「設備超溫保護檢測」，每週協同廠務維運及設備維運部門執行檢測，將設備異常狀況檢出，管控火災風險。2022 年景碩科技各廠區「零」火災事件發生。

(1) 電力設備紅外線熱顯像儀檢測

電力設備異常是火災事故最主要肇因，透過電流發熱狀況可發現異常跡象進而實施預防改善，依據 NFPA 標準定義出各電力元件過熱規則，檢測範圍包含主供電系統、公用設備電源系統設備、生產電源系統設備，每週以熱顯像儀器執行檢測，每季要完成一次，自 2019 年開始強化安衛部門 (ESH) 抽查率。

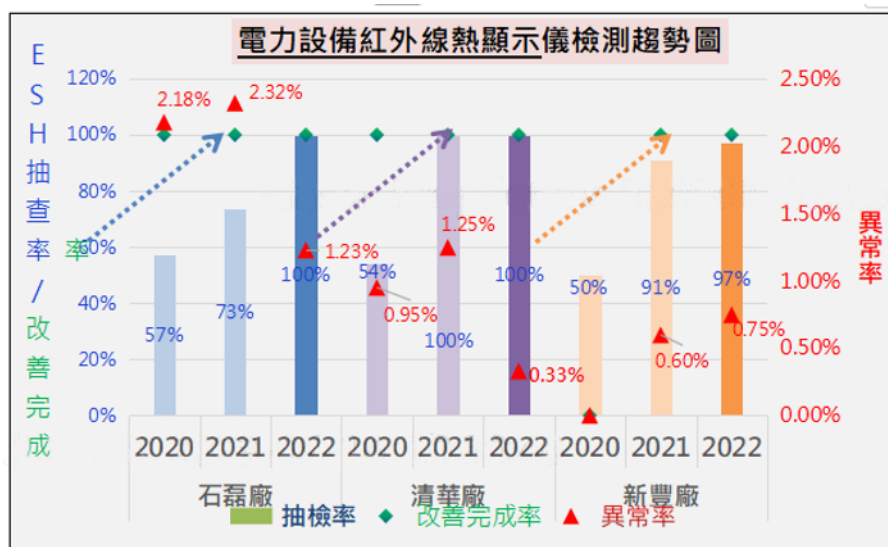
2022 年抽查率已近百分之百，三廠區共檢測 15,965 件電力設備，檢出 106 件異常，均已完成改善，防杜電力異常火警事件。

廠區	年度	檢測數量	ESH 抽測數量	ESH 抽檢率 (註 1)	異常件數	異常率 (註 2)	改善完成數	改善完成率 (註 3)
石磊廠區	2020	2526	1444	57%	55	2.18%	55	100%
	2021	2716	1995	73%	63	2.32%	63	100%
	2022	2607	2607	100%	32	1.23%	32	100%
清華廠區	2020	6001	3260	54%	57	0.95%	57	100%
	2021	6252	6252	100%	78	1.25%	78	100%
	2022	6388	6388	100%	21	0.33%	21	100%
新豐廠區	2020	3369	1687	50%	0	0.00%	0	N/A
	2021	3849	3504	91%	23	0.60%	23	100%
	2022	7091	6879	97%	53	0.75%	53	100%

註 1：ESH 抽查率 = (ESH 抽查數量 / 檢測數量) x 100%

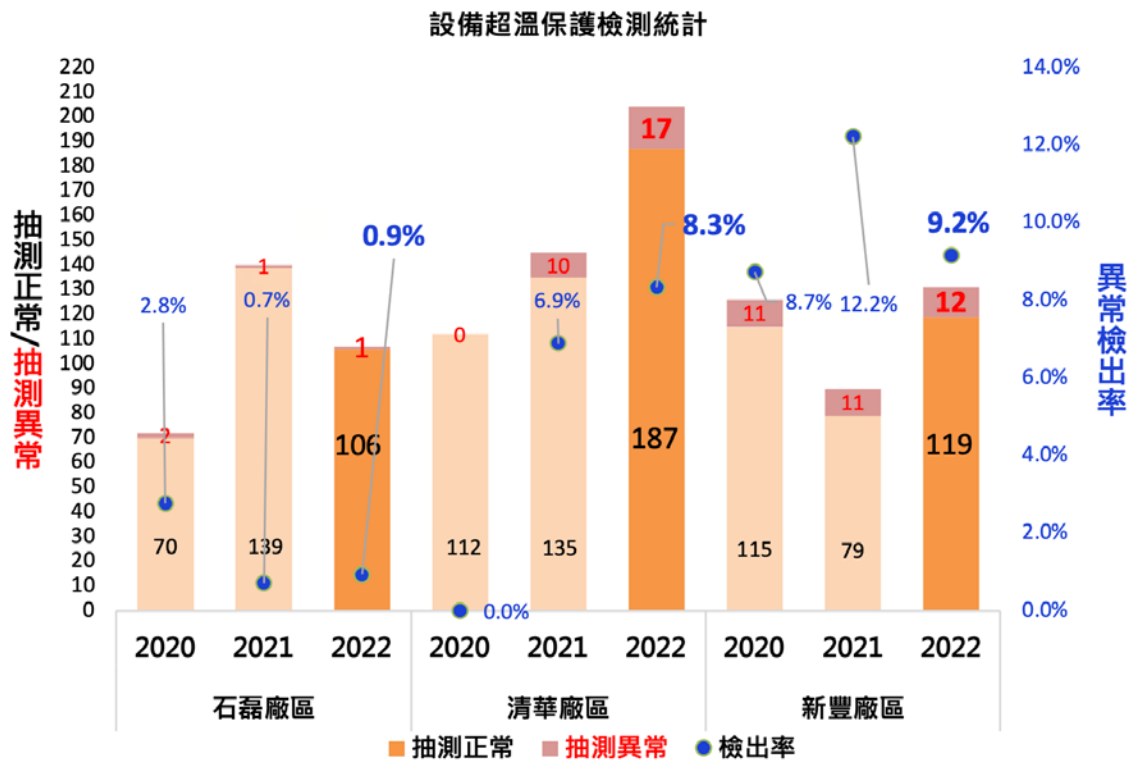
註 2：異常率 = (異常件數 / 檢測數量) x 100%

註 3：改善完成率 = (改善完成數 / 異常件數) x 100%



(2) 設備超溫保護檢測

每年至少實施 1 次生產設備加熱保護系統檢測，檢測項目溫度保護繼電器、固態繼電器 (SSR)、液位控制系統、異常警報系統，防止設備加熱元件溫度控制失效、乾燒等加熱異常狀況，2022 年三廠共檢測 442 部 (註 1)，檢測異常共 30 件，均已改善完成。



註 1：抽測數計算：抽測正常數 + 抽測異常數

註 2：檢出率 = (抽測異常數 / (抽測正常數 + 抽測異常數)) × 100%

(3) 安衛績效

為提升同仁對於公司安全衛生文化之重視與參與感，2021 年試行與建立各廠區之安衛績效制度。針對之部門主要分為直接單位 (製造、設備、廠務) 與間接單位 (物管、品管、總務)，並訂定評分項目以及基準，如下表：

項目	評分項目	基本分 (註 1)	加減分	總分 (註 2)
1	工安事故	80 分	違反作業規定 -5 未違反作業規定 (能注意而未注意) -2	>70 分
2	虛驚事件		違反作業規定 -3 未違反作業規定 (能注意而未注意) -1	
3	巡檢缺失		內外部稽查 (項) -1	
4	安衛作業 (報告、調查、檢查表、會議出席 ...)		如期繳交 2 遲交 (一週內) -1 未交 (一週以上) -3	
5	自主管理 (項)		點子聯盟 2	

註 1：基本分為起始基準分數

註 2：若每季平均 (總分) 未達 70 分之部門將要求提出改善報告

2022 年正式執行安衛績效之結果如下表：

單位	石磊廠 *A	清華廠 *A	新豐一廠 *A	新豐二廠 *A	*B	*C	*D	*E	*F
01 月	77.8	81.8	75.2	-	82	82.7	82.3	83.7	80.7
02 月	82.8	81	75		82.3	84.7	83.3	83.7	82
03 月	81	81.2	76.8		81.8	78.8	82.5	83	79.5
04 月	78.4	84	75.2	77.7	79.5	79.8	79	83	82.8
05 月	75.8	84.3	70.8	79.5	80.3	81	80.5	81	80.8
06 月	75	82.5	75.2	80.3	81	80	76.5	81.3	81.8
07 月	79	84.8	78.5	79.5	80	82.8	82	82	82
08 月	80.4	81.8	77.2	83.5	82.8	82	82	82	82
09 月	80.8	82.8	81	78.2	81.8	80.3	83	82.5	79.5
10 月	83.2	82.2	82.2	80.3	80.5	80.3	83.3	82	81
11 月	86.2	84.3	82	81.2	81	84	83.3	84.7	80.7
12 月	80.4	86.3	83.5	80.8	84.7	80.7	83	86	82.7
燈號顯示	80.4	86.3	83.5	84.3	84.3	81.3	84.3	85.7	81.7
	保持	保持	保持	保持	保持	保持	保持	保持	保持

透過以上安衛績效評比制度可量化各部門安衛活動執行狀況，並預計跨大獎勵機制並於 2023 年起落實執行，以期望同仁們更積極參與安衛活動並爭取榮譽。

6.6.7 緊急應變及演練

景碩科技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，以降低緊急事故發生時，對生命、財產、環境造成衝擊與風險，保障員工安全，維護公司永續經營，特規劃每年執行各類緊急應變訓練與演練，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。

2022 年因 COVID-19 疫情嚴峻，為避免同仁近距離接觸造成大規模染疫，各訓練、演練多數與下半年度合併實施。緊急應變中心配置以下設施：

1. 緊急應變訓練

(1) 緊急應變小組人員訓練 (ERT)

每半年實施 1 次緊急應變小組人員訓練，訓練個人防護裝備穿戴、滅火設備操作、緊急應變流程、避難引導路線確認、緊急護理、主管機關通報等作業，並且針對指揮官之應變能力進行訓練，2022 年於三個廠區實施 3 場次，日夜班人員合計 441 人次參加訓練。

(2) 久任員工教育訓練

為求火災事故於第一階段即可有效控制，使嚴重度與災損達最小化，每位員工每 2 年需要接受久任員工教育訓練，其訓練內容有安全衛生知識、滅火器與消防栓操作等技巧，避免員工對於實際操作滅火設備過於生疏，2022 年三廠區實施 3 場次訓練，日夜班人員合計 835 人次參加。

(3) 專業搶救滅火訓練

強化 ERT 搶救滅火班緊急應變技能，每年輪派搶救滅火班成員至新竹明湖消防訓練基地，實施各項專業搶救滅火技能訓練，訓練內容有化災搶救通識訓練、A 級防護衣穿戴訓練、SCBA 穿戴訓練、渦輪式瞄子滅火操作訓練、火場燃燒室模擬訓練，2022 年實施 3 梯次訓練，訓練人員合計 49 人參加。

2. 緊急應變演練

(1) 無預警演練

每半年實施 1 次演練，針對現場發生火災時，演練即刻性的搶救與執行通報，2022 年於三個廠區共演練 5 場次，合計 53 人執行演練。

(2) 宿舍火警綜合演練

每半年實施宿舍火警綜合演練，針對住宿員工之通報、滅火、疏散進行演練，強化住宿員工對於火警狀況敏銳度，以降低火警風險，2022 年實施 3 場次演練，合計 991 名宿舍員工演練，其中新豐廠區已開始針對宿舍同仁實施全員疏散演練，新屋廠區預於 2023 年平展執行。

(3) 廠區大型綜合演練

每半年實施火、化災緊急應變演練，並配合新屋消防隊進行聯合大型綜合演練，記錄各應變小組小組之操作動作確實度與流暢度，紀錄各操作動作時間，依消防隊之建議進行改善，2022 年度演練結合時事報導，執行化學品火化災綜合演練，三廠區合計實施 3 場，756 人參加演練。

2022 年各廠區緊急應變訓練與演練等活動彙集如下表：

廠區		石磊廠		清華廠		新豐廠		合計
年度 / 人數		2022 H1 演練人數	2022 H2 演練人數	2022 H1 演練人數	2022 H2 演練人數	2022 H1 演練人數	2022 H2 演練人數	統計人數
演練項目								
緊急應變訓練	緊急應變小組人員訓練 (ERT)	疫情影響 未實施	126	疫情影響 未實施	126	疫情影響 未實施	156	441
	久任員工教育訓練	225		292		318		835
	專業搶救滅火訓練	13		17		19		49
緊急應變演練	無預警演練	5	6	13	6	疫情影響 未實施	23	53
	宿舍火警綜合演練	疫情影響 未實施	29	疫情影響 未實施	100	疫情影響 未實施	862	991
	廠區大型綜合演練	疫情影響 未實施	140	疫情影響 未實施	200	疫情影響 未實施	416	756

3. 緊急應變訓練實績

專業滅火訓練 (新竹火訓)



搶救滅火演練 (ERT)



久任員工教育訓練



4. 緊急應變演練

無預警演練



宿舍疏散 & 消防演練



全廠疏散 & 消防大型演練



6.7 健康照護

6.7.1 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，制訂健康服務管理計畫，並持續依健康照護、職業衛生護理、疾病預防、健康促進等四大面向執行，2022 年共服務 3,587 人次。

年度	2020 年	2021 年	2022 年
服務人次	3,789	4,138	3,587

各廠區均有設立醫護室，並配置專職職護及職業病專科醫師臨廠服務，提供同仁生理及心理上相關的諮詢服務。2022 年服務場次共 156 場次，總服務時數為 468 小時，服務內容主要為工作場所環境之作業危害改善、傷病後復工 / 配工評估、健康諮詢等。

最近三年醫師臨場服務次數 / 時間

年度	2020 年			2021 年			2021 年		
廠別 項目	石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠
服務次數	36	72	36	36	72	36	36	72	48
服務時間 (小時)	108	216	108	108	216	108	108	216	144

註：1.2022 年加入新豐二廠，所以服務次數及時間有增加。

此外，規劃一系列健康促進活動，並鼓勵成立運動風氣社團，同時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，營造健康職場氛圍，以促進健康生活之落實，追求「Health For All」的健康境界為目標。



6.7.2 健康檢查與完善健康照顧

景碩科技每年辦理一般與特殊作業員工健康檢查，早期發現、早期治療，以防範於未然。健檢前，為確保健檢服務品質，制定健檢醫院遴選機制，遴選兼具品質與成本效益的醫院，除了提供同仁良好的健檢品質，也可以提供具有意義性之檢查報告。健檢期間，每日追蹤到檢率，務使同仁如期受檢。健檢後，依景碩健康管理分級一至四級，優先針對重大異常對象複診追蹤；四級及三級優先安排職醫一對一諮詢服務，必要時再轉介至醫院門診治療追蹤，或進行健康保護計畫。其他級別之同仁，依級別分佈再安排職醫諮詢或由職護提供衛教，三高及代謝症候群等異常時，提供三高衛教單，文字說明加圖案補助，讓員工可以更快了解到正確的觀念。此外，透過E化管理，讓廠調同仁的健康照顧紀錄不中斷，各廠職護可即時提供醫療照護及協助，2022年一般健檢人數為1,955人，受檢率為100%，職業病相關個案0人。

彙整健檢結果做十大異常統計分析，並依此規劃健康管理計畫及健康促進活動，包含減重活動、運動指導等。讓員工可以建立良好的健康生活習慣，並達到改善個人身體體態，提升健康觀念。此外，醫護室亦提供衛教單供同仁索取，公佈欄及公司網頁亦定期更新衛教宣導海報，增加同仁健康知識，促使健康觀念更正確，達到預防保健之目的。



同仁參與職醫諮詢



健康園地公佈欄

6.7.3 職業衛生護理

依職安法規定推動異常工作負荷、母性健康保護、肌肉骨骼及重複作業之人因性危害等計畫，醫護室收到需求後，立即啟動關懷機制，並善用適當的評估量表，由員工問卷填寫結果統計分析，安排職醫諮詢服務，藉此早期發現工作因素之危害，防止工作場所疾病的發生。

母性健康保護

景碩採取之防範措施包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排等，安排職業病專科醫師辨識評估工作環境及作業危害，包括生殖危害、個別危害、危害控制及分級管理措施；提出書面資料告知風險、孕期健康指導及諮詢、工作調整等健康保護措施，確保懷孕、產後、哺乳母性同仁之身心健康。

2022年完成工作適行評估共97人次，關懷名單關懷率100%。

年度	2020年	2021年	2022年
母保關懷人次	103	95	97



職醫至媽媽作業區域了解工作情况



哺乳室 (外觀)



哺乳室 (內部)

廠內設置哺集乳室，提供職場媽媽一個安全溫馨舒適優質的環境，包含高隱密性的隔間布簾、設置警鈴、張貼母乳哺育及育兒照顧等兒童照護專欄、提供母乳專用冰箱、奶瓶刷、飲水機、衛教單張及手冊等等物品，讓同仁安心使用持續哺餵母乳。

2022 年共有 13 人次使用哺集乳室。

年度	2020 年	2021 年	2022 年
哺集乳室使用人次	12	24	13

6.7.4 疾病預防管理

1. 積極推動人因風險管理

採用肌肉骨骼痠痛量表調查評估同仁之人因健康風險，發現有較高重複性作業或累積性肌肉不適反應之案例，安排職醫、職護及職安衛人員使用檢核表，至工作場所做作業觀察。2022 年度依據 NMQ 痠痛量表問卷分析廠內危害等級 ≥ 3 分有 31 位，安排廠醫醫師諮詢尚排除與工作有關，但若發現有改善之必要時，會以改變製程、作業方法、調整工時、個人防護等方法降低同仁因重複性作業之危害，並依風險等級做區分、管控與追蹤改善。進行衛教宣導及面談諮詢，增進同仁對人因危害因子之認知，減少肌肉骨骼痠痛的機會發生。

2. 建立重大疾病資料檔及追蹤

依每月差勤記錄去建立重大疾病資料檔及追蹤，醫護室會依據疾病轉介與追蹤機制做管理，對於特殊健康個案，除了依個案建檔追蹤，也提供個人化健康服務，並善用廠醫駐廠服務機會，邀請諮詢與健康追蹤，2022 年共關懷 1,451 人。

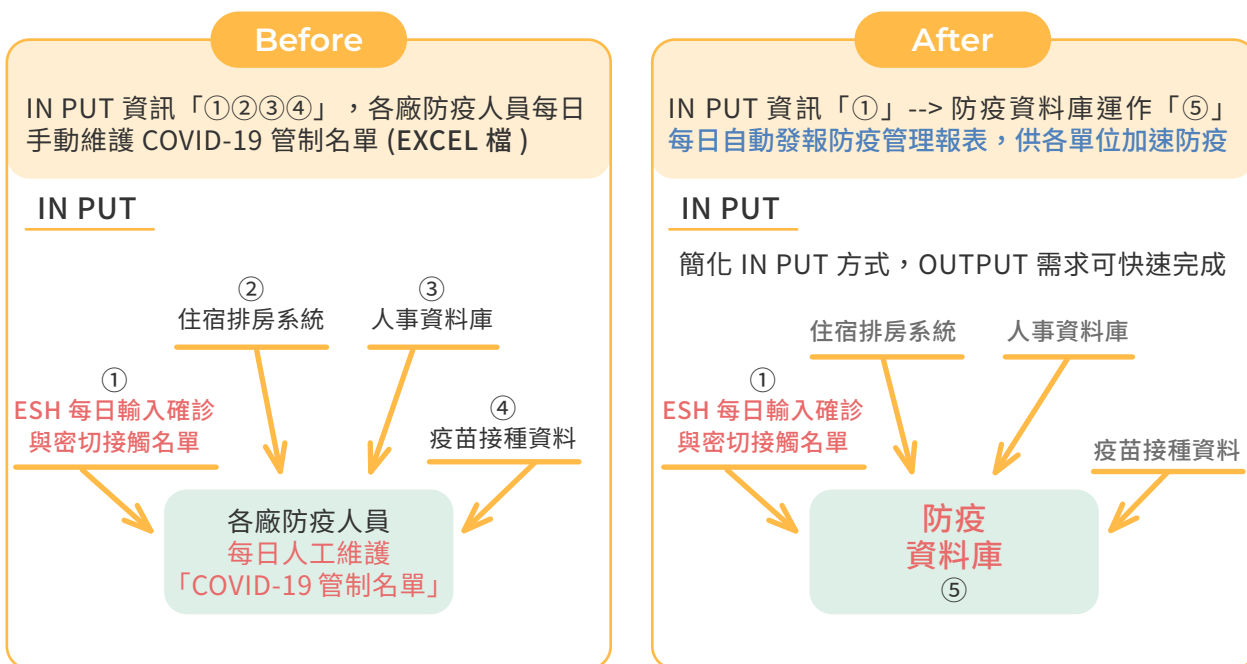
3. 防疫措施

因應 COVID-19 疫情，景碩關注國內疫情發展，不定時召開防疫會議，滾動式調整廠內防疫制度，定期於公司內部網頁及佈告欄宣導相關衛教資訊，提供員工疫情最新狀況及正確的防疫觀念，2022 年共宣導

19 篇防疫資訊，除了加強員工防疫正確觀念，並訂定防疫手冊，確保每一位員工的身心健康。

同仁的健康是最重要的，關懷員工疫苗接種狀況，除派車接送同仁前往衛生所施打疫苗，還開發線上疫苗接種問卷調查系統，除了可以讓職護快速了解同仁施打狀況，也可以針對疫苗施打狀況給予適當之衛教。

有鑑於疫情逐漸升溫，各廠區安衛部同仁對於防疫真的一刻都不能鬆懈，包含人員出勤狀況掌控、住宿資料比對、協助視訊看診、餐點及快篩試劑配送等，每日約需花兩個人力維護檔案與交叉比對各廠區資料，每日需要耗費至少加總約 6 小時。為了加速全廠區疫情之管控，與資訊部門合作，建置內部防疫通報系統，根據員工回報的資訊，連結住宿排房系統、人事資料庫、疫苗接種資料及個人基本資料，將 COVID-19 人員管理資訊比對名單時間大幅縮短為 1.5 人工時。而此通報系統之建置，讓總務可以快速查出「人員住宿資訊」，並進行密切接觸者排房與調動、隔離人員送餐安排；醫護室可以掌握高風險人員及密切接觸者名單，啟動防疫措施；仲介：可快速取得高風險人員資訊，協助疫調；用人單位：掌控人員資訊與安排出勤人力。此外，對於出差之同仁，也提供防疫包及衛教，服務人數 7 位。



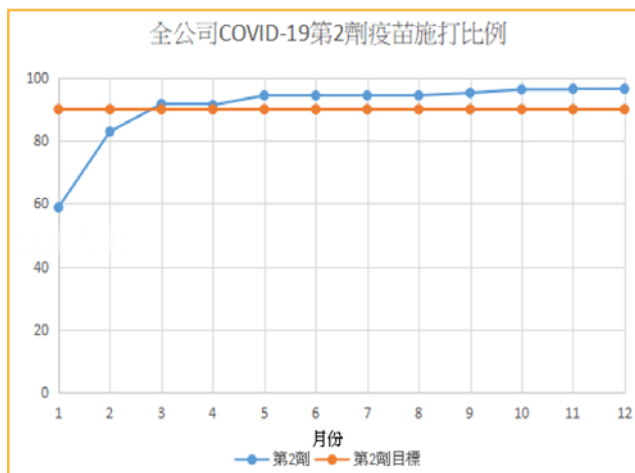
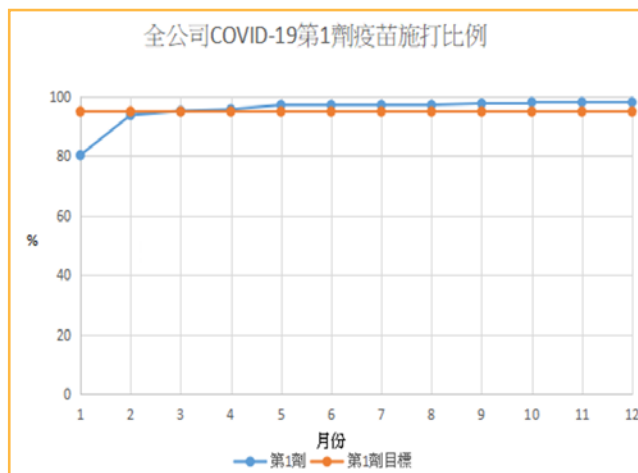
除防疫系統之開發，為鼓勵同仁施打疫苗，依各廠報名人數及結合職醫的專業，於清華廠舉辦 3 場次疫苗座談會，報名出席率 73%，也因為這次疫苗座談會之啟動，陸續有 28 位同仁回饋已完成 COVID-19 第 1 劑接種，廠內同仁 COVID-19 疫苗第 1 劑施打率從 1 月份的 80.3% 提升到 12 月份的 98.1%；第二劑施打率從 1 月份 58.8% 提升到 12 月份的 96.5%；第三劑施打率由 4 月份的 34% 提升到 12 月份的 79.1%。



COVID-19 疫苗施打座談會



同仁詢問職醫疫苗施打問題



註：數據統計區間 2022 年 1 月 26 日～2022 年 12 月 21 日

石磊廠及清華廠配合勞動部移工快篩計畫，領取政府發送之快篩試劑，針對 1,077 位移工進行快篩；新豐廠同步發起廠內移工快篩計畫，由公司提供快篩試劑，共 581 位移工執行快篩，快篩結果皆為陰性。此外，疫情期間如有同仁身體不適，醫務室依同仁症狀給予健康關懷及快篩試劑使用。

景碩在防疫過程中，更加成長及茁壯，相信未來，可以更有效率地執行健康防護及阻絕任何疫情。

6.8 健康促進活動

健康促進活動目的在於讓同仁了解健康生活型態對健康的重要性，消除危害健康之危險因子，培養健康的生活態度，實踐健康行為，營造健康職場之氣氛。

2022 年本公司辦理之健康促進活動包含捐血、減重活動等。

項次	活動名稱	活動時數	近三年參與人數		
			2020 年	2021 年	2022 年
1	捐血活動	3 小時	174 人	161 人	179 人
2	減重活動	2.5 個月	--	118 人	382 人
3	運動傷害預防及處置	1 小時	--	--	51 人

註 1：「減重活動」2020 年因為疫情期間，停辦一次。

註 2：「運動傷害及處置活動」為 2022 年新活動，歷年皆未辦理過。

捐血活動

每年皆主動辦理愛心捐血活動，回饋社會，幫助社會血荒的問題，為關懷社會盡一份心力。並藉由此活動讓同仁促進新陳代謝，使身體更加健康。

2022 年共計 179 位同仁參加，募集到 255 袋捐血袋數，63,750c.c 捐血數，如下圖：



減重活動

相揪作伙來「肥肉卡卡掉」享瘦健康活動，鼓勵同仁每週至少運動 5 天，每次運動 30 分鐘，培養正確生活習慣，以自主運動方式進行健康減重，個人組共計 244 人、團體組 46 組參加，活動為期 11 週，個人組共減重 535.2 公斤、團體組共減重 269.7 公斤。

扣除棄權同仁，個人組減重 ≥ 2 公斤有 42.62% 參加者達標，平均每人減重約 3.39 公斤；團體組減重 ≥ 6 公斤有 41.3% 參加組別達標，平均每組減重約 14.19 公斤。此活動深獲廠區高階主管讚賞，並親自頒發團體組減重前三名同仁獎勵。



減重活動團體組第一名頒獎



減重活動團體組第二名頒獎



減重活動團體組第三名頒獎

組別 / 公斤數	2021 年	2022 年
個人組參與人數	98 人	244 人
減重公斤數	352.5 公斤	535.2 公斤
團體組參與人數	63 人	138 人
減重公斤數	274.5 公斤	269.7 公斤

運動傷害預防及處置

2022 年的減重活動有別於以往，第一次搭配『運動傷害預防及處置』活動，透過物理治療師之講解內容含自我保健小撇步、動態伸展的好處、運動傷害處置及功能性動作檢測課程，及直接示範正確姿勢與親自調整同仁姿勢，深受同仁好評，讓同仁獲取正確之運動方式，又可動得安全不受傷害，並訂定適合自己的運動方式，有效做到健康管理之目的。

此活動同仁反應熱絡，共 51 人參加，滿意度 92.2%，雖然只有短暫的 1 小時課程，其中有位同仁給予正向回饋，該同仁本身就有肌肉痠痛問題，回家後照著物理治療師教的動作練習，覺得自己肌肉痠痛症況有改善許多，也非常感謝醫護室辦理此課程。



物理治療師說明正確姿勢



物理治療師示範正確姿勢



物理治療師指導同仁動作



物理治療師調整同仁動作



07

社會共榮

- 7.1 政策與管理體系
- 7.2 參與外部組織
- 7.3 社會公益活動



景碩的社會共榮方向有：產學合作、社會公益與關懷弱勢的三大面向，並訂定短中長期指標如下表：



重大議題目標與績效：

景碩的社會共榮方向有：產學合作、社會公益與關懷弱勢的三大面向為主，最近二年的目標與期達成度如下表：

2023 年績效目標	2022 年績效目標	2022 年達成度
校園座談場次 4 場	2 場	2 場→達成

7.1 政策與管理體系

景碩基於企業對社會責任的承諾，依據「責任商業聯盟行為準則 RBA」的標準要求，推動各項社會責任活動，包括成立「ESG 永續委員會」，並將永續經營 - 社會責任實施成果的績效數據在 ESG 永續報告內容中展現之。

ESG 永續委員會推行企業社會責任

其組織、成員、執掌與討論事項如下表：

類別	年度實際運作項目
主席	副永續長
委員	各部門專責代表
執掌	訂立企業永續發展策略方向、企業永續發展活動年度計劃 追蹤與檢討企業永續發展計畫執行與方向 決策其他 ESG 相關事項
討論事項	每半年召開一次檢討會議，共同規劃企業永續發展相關議題與業務推動 每年向董事會報告當年度執行成果

企業社會責任政策

景碩的 ESG- 社會責任總體政策的訂定，分成「環境保護、友善職場、照護員工、社會共榮、誠信經營、全員參與」六大重點面：

(1) 友善職場、照護員工

為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、公平交易、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益。為使員工意見充分表達，各廠區皆設有「申訴信箱」，並建立個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係。

重視勞動人權、工作環境與倫理道德

景碩遵守「性別工作平等法」、「就業服務法」制定「性騷擾防治措施及懲戒辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計劃」等勞工人權法案，嚴禁職場不當騷擾與霸凌，人員報到時也簽訂「個人資料蒐集處理與利用同意書」，除揭露公司使用個人資料外用途，也善盡保護員工個人資料的隱私。

有關 RBA 行為準則在法規遵循、勞動人權、工作環境與倫理道德的措施摘要如下：

- ① 遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，無危害勞工基本權利之情事。
- ② 本公司之人力資源政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等。
- ③ 建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。若員工檢舉主管有不當的霸凌、性騷擾行為，已建立檢舉人保護措施，讓申訴人不擔心被報復。
- ④ 提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。定期對員工實施安全衛生與健康教育訓練，以及健康檢查。
- ⑤ **資訊透明**：公司網站：<https://www.kinsus.com.tw/zh-TW/Download/financial-information> 投資人服務專區，公布有關商業活動的財務績效，以及企業社會責任等資訊。
- ⑥ **公平交易、廣告和競爭**：要求員工遵守公平交易法之規定，嚴禁內線交易並禁止利益衝突與圖利。本公司依據相關競爭法規從事營業活動，反壟斷與反托拉斯行為如不得固定價格、合謀競標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場等不公平競爭行為。
- ⑦ **保護個人隱私**：規定員工電腦使用權限與密碼等安全措施，規範客戶、廠商或員工個人資料的隱私保護要求。若對其產品與服務提供透明且有效之消費者申訴程序，公平、即時處理消費者之申訴，並應遵守相關法規確實尊重消費者之隱私權，保護消費者提供之個人資料。
- ⑧ 本公司進行產品或服務之行銷與標示，遵守政府法規與相關國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。

- 本公司遵守政府各項相關法規，無違反經濟與社會法規的紀錄與被罰款事件。

(2) 社會共榮、全員參與

參與公益活動，關懷社會弱勢族群。重視環境資源與保護，積極推動廠區綠化及節能環保，在生產過程採用綠色與無害物質並將廢棄物分類與合法處理，減少大量廢棄物產生，危害綠色地球的環境。

同時為落實企業社會責任的實踐，也持續內外部的溝通和交流，安排定期教育訓練計畫，凝聚員工共識並遵守相關企業社會責任規範，鼓勵員工積極參與。


7.2 參與外部組織


為有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，景碩加入國內產業協會，以會員身分投入參與協會舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。



參與組織名稱	擔任角色
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
警察之友會	會員
財團法人電路板環境公益基金會	會員
台灣玉山科技協會	會員
桃園市工業會	會員
幼獅擴大工業區廠商協進會	會員

7.3 社會公益活動

ESG 在社會公益活動的運作方向與推廣措施

類別	項目
2021	
 公益	公益紅包活動 (台灣慈善會)
	同仁公益捐款活動募集 (桃園市華山基金會)
	中秋禮盒捐贈 (桃園市私立心燈啟智教養院、桃園市華山基金會、桃園市私立方舟啟智教養院)
	中秋公益禮盒訂購 (財團法人愛盲基金會、唐氏症基金會、育成社會福利基金會)
	用愛應援慢飛天使 (伊甸社會福利基金會)

類別	項目
 鄰里	石磊社區發展協會舉辦參訪觀摩活動經費
	石磊里環保志工研習活動
	石磊村社區中秋節活動經費
	新屋松柏會九九重陽敬老表揚經費
	新竹縣新豐鄉崎頂村 - 村鄰長 & 村民文康觀摩活動經費贊助
	新竹縣新豐鄉崎頂村建興家園 - 中秋晚會活動經費贊助
	新竹縣新豐鄉崎頂社區發展協會 - 會員大會暨歲末聯誼餐敘
 宮廟	新豐鄉代會主席贊助款預留
	新竹縣新豐鄉崎頂福德宮發展協會 - 自強活動贊助費
	新竹縣新豐鄉長春福德宮發展協會 - 中秋晚會
	新豐鄉永寧宮平安戲
 警消	崎頂村大埔福德宮 (K5A)
	石磊里守望相助隊觀摩研習經費
	新竹縣新豐鄉大山崎巡防協會 - 活動贊助費
	新竹縣新豐鄉義警民防協會 - 會員大會
	新竹縣義勇消防 - 新豐分隊活動贊助費
	新竹縣義勇消防 - 總隊消防器材及裝備費
總金額 \$2,308,350	

類別	項目
2022	
 公益	中秋公益禮盒訂購 (財團法人愛盲基金會・寶貝潛能發展中心・育成社會福利基金會)
 鄰里	石磊社區發展協會舉辦參訪觀摩活動經費
	石磊里環保志工研習活動
	清華環保志工舉辦中秋晚會活動經費
	新屋老人會九九重陽敬老表揚經費
	新屋松柏會九九重陽敬老表揚經費
	清華里環保志工研習活動
	新竹縣新豐鄉崎頂村建興家園 - 中秋晚會活動經費贊助
	新竹縣新豐鄉崎頂社區發展協會 - 會員大會暨歲末聯誼餐敘

類別 項目



宮廟

新竹縣新豐鄉崎頂福德宮發展協會 - 自強活動贊助費
新豐鄉永寧宮平安戲
崎頂村大埔福德宮 (K5A)



警消

石磊里守望相助隊觀摩研習經費
新竹縣新豐鄉義警民防協會 - 會員大會
新竹縣義勇消防 - 新豐分隊活動贊助費
新竹縣義勇消防 - 總隊消防器材及裝備費

總金額 \$2,528,500

公益

幫助公益團體讓有需要的人可以得到幫助與關懷，讓社會更加和諧和溫暖。

鄰里

透過捐款協助鄰里籌備各項活動所需經費，不僅能讓社區居民度過愉快的活動節日，同時也能展現對社區的關愛和支持，為社區的發展和進步共同努力。

宮廟

促進社區的凝聚力和互動，並宣揚正能量和文化傳統。宮廟的活動也可以吸引更多的遊客和觀光客，為當地的經濟發展帶來一定的貢獻。

警消

培訓警消相關單位的技能與知識，加強社區的防範安全。提供資金讓其購買消防器材及裝備，可提高應變效率和安全性。透過捐款支持這些團隊和組織，可以加強社區的凝聚力和互動，讓大家共同為社區的安全和發展出一份心力。

公益捐款活動



鄰里捐款活動



校園徵才活動

徵才博覽會與說明會：

2022 年舉辦校園徵才博覽會 **16** 場次，參加人數 **1,486** 人

2022 年舉辦校園徵才說明會 **47** 場次，參加人數 **1,692** 人

分類	2022 年博覽會		2022 年說明會	
	場數	人數	場數	人數
小計	16	1,486	47	1,692



提供鄰里就業機會

提供鄰近公司周邊區域就業人數共 **2,292** 人，促進當地經濟發展，並有助於建立社區與公司間的良好關係，達成雙贏的局面。

區域	新屋區	觀音區	楊梅區	平鎮區	中壢區	新豐鄉	湖口鄉	竹北市
就業人數	470	291	430	234	334	279	162	92

附錄 1

ESG 的績效 (ESG PERFORMANCE for TCFD)

類別	永續性指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
公司治理	公司治理評鑑排名級距全上市公司的 6~20%	%	6 ~ 20%	6 ~ 20%	21 ~ 35%
	董事會出席率 $\geq 95\%$	%	95%	96%	97%
風險管理	檢視公司各部門危害風險評估完成率	%	100%	100%	100%
	每年進行逃生避難與消防演練 ≥ 1 次	%	1	1	1
客戶滿意	顧客滿意度 $\geq 70\%$	%	75%	77%	77%
	客戶抱怨公司洩漏個人或訂單隱私	件	0	0	0
法規遵循	違反公司法或稅務法規	件	0	0	0
	違反顧客隱私或資訊安全法規	件	0	0	0
	違反產品或公平交易法規	件	0	0	0
	違反空污環保法規	件	0	0	0
	違反污水排放符合法規	件	0	0	0
	違反廢棄物管理法規	件	0	0	0
	違反勞動與安衛相關法規	件	0	0	2
供應鏈管理	合格供應商評比維持平均 ≥ 80 分	分	90	92	95
	實施社會責任行為準則自評表 ≥ 11 家	家	--	11	12
	不採購有害物質及衝突礦產的原物料合規率	100%	100%	100%	100%
節能減碳	節省用電量 ≥ 300 萬度	萬度	205	210	292
	設置再生能源 430 萬度電	萬度電	--	430	430
	溫室氣體排放減量 $\geq 1,500$ 噸 CO ₂ / 年	噸 CO ₂ / 年	--	--	1,486
	強化氣候韌性：氣候災後造成生產中斷	0 天	0	0	0
水資源管理	水回收率 $\geq 8.5\%$	%	--	--	8.2%
	用水管理：因限水造成生產損失	PCS	--	--	0PCS
廢棄物處理	資源循環率達 $\geq 80\%$	%	--	--	81.88%
	廢棄物妥善處理：合法業者處理	100%	100%	100%	100%
勞資關係	台籍新進留任率 (滿 3 個月) $\geq 80\%$	%	--	--	73.4%
	總離職率 $\leq 20\%$	%	--	39.3%	24%
	育嬰留停留任率 $\geq 80\%$	%	92%	90%	79%
	年度員工訓練平均時數 ≥ 8 小時	小時	9	10.11	12.04

類別	永續性指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
人權 維護	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	%	0	0	0
	員工申訴 / 調解案件 1 件	件	0	0	1
健康 安全	通過 ISO 45001 職安衛系統驗證	通過	通過	通過	通過
	新人參與安衛教育訓練達 100%	%	100%	100%	100%
	健康檢查參與率 $\geq 90\%$	%	91%	92%	100%
	高風險作業人員訓練達成率 100%	%	100%	100%	100%
	重大職業災害 ≤ 5 件 / 年 (不含死亡)	件 / 年	2	3	3
	各部門危害辨識與風險評估達成率 100%	%	100%	100%	100%
	化學暴露造成職業病維持 0 件	件 / 年	0	0	0
	失能傷害頻率 $\leq 3\%$	%/ 年	2.78%	2.73%	2.25%
	失能傷害嚴重度 ≤ 30	%/ 年	24%	20%	27%

使用聲明：景碩科技股份有限公司參考 GRI 準則報導（報導期間：2022 年 1 月 1 至 12 月 31 日止）
 使用 GRI 1：基礎 2021
 適用 GRI 行業準則：無

附錄 2

GRI Standards(2021) 與 ESG 永續報告章節對照表

	GRI 指標	ESG 對應章節	頁數	備註
一般揭露 (2-1~2-30)				
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	26	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	• 報告概要與範圍 • 範圍邊界	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	• 資料期間 • 發行頻度 • 聯絡窗口	3 5	
	2-4 資訊重編	• 報導的改變	4	
	2-5 外部保證 / 確信	• 保證公開資訊的準確性 • 外部確認	5	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 營運績效與挑戰 3.3 客戶經營與服務	53 58	
	2-7 員工	6.2 人力資源結構	92	
	a. 員工總數，及按性別及地區分類的總數	最近二年人力結構分佈	93	
	b. 報導不同類別員工的總數			
	2-8 非員工的工作者	最近二年人力結構分佈	93	定期契約與人力派遣
治理	2-9 治理結構及組成	2.2 公司治理 2.2.2 治理機構 • 董事會	30 31	本公司永續發展委員會非為隸屬於董事會之功能性委員會，係由具有董事身份之執行長擔暨總經理任主席。
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理 • 年度股東常會 2.2.2 治理機構 • 董事會	30 31	董事選舉採候選人提名制。
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.2 治理機構 • 董事會 本公司董事會職權	31 31	本公司董事長兼任副策略長，主係透過其多年產業經營經驗，藉以提升公司經營效率，另本公司重大議案皆會提至董事會討論，且董事皆具備專業知識及豐富產業經驗，能有效發揮監督功能。

GRI 指標	ESG 對應章節	頁數	備註
一般揭露 (2-1~2-30)			
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	本公司董事會職權	32	8、促進永續經營的願景、策略及查證時程 每年度向董事會報告利害關係人溝通情形，包括股東、員工、客戶、社區、主管機關及供應商等。
a. 最高治理單位的角色和高階管理層在組織宗旨、價值或願景、策略的角色	2.3 誠信經營	36	
b. 最高治理單位於監督組織盡職調查的角色，及其檢視組織程序有效性	2.4 經營理念、倫理道德	38	
	2.1.2 組織架構	28	
	2.1.3 各主要部門負責業務	29	
2-13 衝擊管理的負責人	2.1.2 組織架構	28	永續發展委員會主席由執行長暨總經理擔任，副永續長由資深副總經理擔任，各單位負責與業務相關之內容及推動。
a. 最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任	2.1.3 各主要部門負責業務	29	
b. 高階管理階層或其他員工向最高治理單位對經濟、環境與人群衝擊管理程序	2.7 風險管理制度	47	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	本公司董事會職權	31	本公司董事會在 ESG 係策略規劃單位，【永續經營室】為督導管理單位，ESG 委員會則負責執行。
a. 最高治理單位應具檢視和核准報導資訊	8、促進永續經營經營的願景、策略及查證時程		
b. 如果最高治理單位不具檢視和核准報導資訊（包括組織的重大主題）的責任，說明原因			
2-15 利益衝突	2.3 誠信經營	36	上市上櫃公司誠信經營守則。
a. 描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突流程	2.3.2 實施成效 • 舉報 / 申訴機制	37	
b. 報導是否向利害關係人揭露利益衝突			
2-16 溝通關鍵重大事件	本公司董事會職權	31	8、促進永續經營的願景、策略及查證時程 本年度公司未有發生重大事件需提報於董事會。
a. 如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	1.1.1 ESG 組織與職掌	7	
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.2 治理機構	31	• 董事會成員進修情形
a. 最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗	• 董事會成員的學經歷	32	
	• 董事會多元化	33	
2-19 薪酬政策	2.2.2 治理機構 • 董事酬金	31	薪酬福利政策：具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才
	6.4.1 薪酬福利政策與實績	99	
2-20 薪酬決定流程	2.2.2 治理機構 • 董事酬金	31	薪酬福利政策：具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才
a. 組織設計其薪酬政策與薪酬決定流程	6.4.1 薪酬福利政策與實績 薪酬福利制度	99	
	6.4.2 董事會與高階經理人之薪酬制度與薪酬委員會之運行方式	100	
2-22 永續發展策略的聲明	0_ 最高經營階層聲明 - 董事長的話 - 永續發展策略	2	承諾落實執行八項人權政策。
a. 最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲明。			
2-23 政策承諾	6.1 人才政策與承諾	91	承諾落實執行八項人權政策。
a. 描述有關責任商業行為之政策承諾	• 企業永續發展政策	92	
b. 描述尊重人權的特定政策承諾			
2-24 納入政策承諾	• 14 項重大議題列表與管理	146	
a. 如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係			

治理

策略、政策與實務

	GRI 指標	ESG 對應章節	頁數	備註
一般揭露 (2-1~2-30)				
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	10	利害關係人關注議題溝通管道。
	2-27 法規遵循 a. 報導期間發生的重大違反法規事件總數	2.4.3 法規遵循	39	
	2-28 公協會的會員資格	7.2 參與外部組織	137	
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針 a. 描述與利害關係人議合的方針	1.1 利害關係人組織與鑑別 1.2 利害關係人關注議題的溝通與分析	7 10	
	2-30 團體協約 a. 報導團體協約涵蓋的總員工數百分比	6.5 人權維護：傾聽員工的聲音	106	無團體協約，有勞資會議。
重大議題	• 決定重大議題的指引	1.2.1 ESG 組織與職掌 →	11	
	3-1 決定重大議題的流程	1.2.2 鑑別主要利害關係人 →	11	
		• 主要利害關係人溝通管道 →	11	
		1.3 利害關係人關注議題的溝通與分析 →	12	
		• 利害關係人關注議題鑑別與分析	12	
		1.4 重大性議題鑑別後排序與回應	16	
	3-2 a. 重大議題的列表	1、實踐永續管理	6	
		1.4 永續經營的影響力	16	
		1.4.1 重大議題在景碩價值鏈關係	17	
		1.4.2 重大議題的風險管理	17	
	b. 重大主題列表的變動	• 報告概要與範圍 • 報導的改變	3	
	3-3 重大議題的管理	• 14 項重大議題列表與管理	146	附錄 2-1

• 14 項重大議題列表與管理及 ESG 回應章節

NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
	201 主題管理揭露		3.1 營運績效與挑戰 • 各項營運策略與管理方針	53	經營績效政策與管理方針
1 經營績效	201-1 組織所產生的直接經濟價值		• 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果	55	• 按產品類別生產的單位數量佔營收百分比
	201-2 氣候變遷對財務影響及風險		5、綠色生產 • 氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適方法	72 75	氣候變遷的治理、策略、風險與目標指標
	201-3 定義福利規畫義務與退休計畫		6.4.1 薪酬福利政策與實績 6.4.2 退休保障 6.4.4 多元化福利制度	99 100 102	
	201-4 取至政府的財政補助		3.2 稅務政策	57	無政府財政補助

NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
2 誠信經營	2-15	利益衝突	2.3 誠信經營 2.3.1 誠信經營商業活動 2.3.2 實施成效 • 舉報 / 申訴機制	36 36 37	誠信經營政策與制度
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	本公司董事會職權 8、促進永續經營及查證時程	31	
	TCFD	氣候變遷對財務影響及風險	5、綠色生產 • 氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適方法	72 75	氣候變遷的治理、策略、風險與目標指標
	201	主題管理揭露	3.1 營運績效與挑戰 • 各項營運策略與管理方針	53	經營績效政策與管理方針
3 風險管理	201-1	組織所產生的直接經濟價值	• 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果	55	• 按產品類別生產的單位數量佔營收百分比
	201-2	氣候變遷對財務影響及風險	5、綠色生產 • 氣候變遷的風險類型、潛在營運影響與調適方法	72 75	氣候變遷的治理、策略、風險與目標指標
	201-4	取得政府的財政補助	3.2 稅務政策	57	
	401	勞僱關係：主題管理揭露	6.1 人才政策與承諾	91	
4 股東權益	401-2	提供全職員工的福利	6.4 薪酬福利 6.4.2 退休保障 6.4.4 多元化福利制度	99 100 102	
	405	多元平等：主題管理揭露	6.1 人才政策與承諾	91	
	405-1	治理單位與員工的多元化	6.5 人權維護：傾聽員工的聲音	106	
	405-2	女性對男基本薪資與薪酬比例	6.4.1 薪酬福利政策與實績	99	
5 勞資關係	2-27	法規遵循	2.4.3 法規遵循	39	
	2-15	利益衝突	2.4 經營理念、道德與法規遵循 2.4.1 經營理念 2.4.2 倫理道德與法規遵循 • 反賄賂反貪腐	38 38 38 39	
6 法規遵循	406	不歧視：主題管理揭露	6.5.1 維護人權	106	
	406-1	歧視事件與組織採取的改善行動	6.5.2 人權與反歧視 最近二年各項人權指標落實情形	108	
7 倫理道德	412	人權評估：主題管理揭露	6.5.1 維護人權 維護人權與風險評估表	106	
	412-1	接受人權檢視或衝擊評估			員工勞動人權訓練與成效測驗
	412-2	人權政策或程序的訓練			
	412-2	人權政策或程序的訓練			
8 人權維護	412-1	接受人權檢視或衝擊評估			員工勞動人權訓練與成效測驗
	412-2	人權政策或程序的訓練			

NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
9 健康安全	403	職場健康安全：主題管理揭露：	• 重大議題安衛政策與管理方針	113	導入實施 ISO45001 安全衛生管理系統國際標準 • 風險評估作業流程圖 最近三年醫師及護士臨場服務次數 / 時間 • 職業安全衛生教育訓練
	403-1	職業安全衛生管理系統	6.6.3 職業安全衛生體系與自主檢查	117	
	403-2	危害識別風險評估與事故調查	• 風險評估作業	117	
	403-3	職業健康服務	6.7 健康照護	127	
	403-4	職安衛工作者參與、諮商與溝通			
	403-5	職安衛工作者的訓練	6.6.2 職業安全衛生委員會	115	
	403-6	工作者健康促進	6.8 健康促進活動	132	
	403-7	減輕或減緩職安衛的直接衝擊	6.6.4 作業環境測定 6.6.6 職安衛生及損防相關活動	117 120	
	403-9	職業傷害與職災統計	6.6.2 職業安全衛生委員會	115	
	403-10	職業病	6.6.5 職業災害統計 6.7.2 健康檢查與完善健康照顧	118 128	
10 客戶隱私	418	客戶隱私：主題管理揭露	3.4 客戶隱私政策與管理方針	60	政策：保護客戶隱私 • 2022 年景碩未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶個資的投訴	本公司秉持著「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	58	
11 環境保護	303	水與流放水：主題管理揭露	5.4 水資源管理 • 水資源風險管理 • 廢水管理措施	81 82	• 水污染預防措施 • 最近二年的用水量表
	303-2	共享水資源的相互影響	5.4 水資源管理	81	
	303-3	與排水相關衝擊的管理取水量	• 水資源使用 • 節水措施	82	
	306	廢棄物：主題管理揭露	5.1 環保政策與承諾	77	
	306-3	廢棄物的產生	5.5 廢棄物管理 對廢棄物處理的回收要求 • 轉廢為能	83 84	
	308	供應商環境評估：主題管理揭露	4.1 供應商管理政策與承諾	65	
	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.5 供應商實施社會責任	69	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	備註：透過《社會責任行為準則》要求供應商符合永續標準，其中包含環境衝擊議題，2022 年度累計共回收 589 家問卷，若供應商具潛在風險將持續要求改善		
	414	供應商社會責任評估：主題管理揭露	4.1 供應商管理政策與承諾	65	
	414-1 414-2	使用社會標準篩選新供應商 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5 供應商實施社會責任 2022 年針對高度風險之供應商，實地完成評核供應商共 24 家	69	

NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
12 節能減碳	302	能源：主題管理揭露	5.1 環境政策與承諾	77	
	302-1	組織內的能源消耗量	5.2 氣候變遷與低碳製造	77	
	302-2	外部的能源消耗量	· 溫室氣體政策與排放		
	302-3	能源密集度			
	302-4	減少能源消耗			
	302-5	降低產品與服務的能源需求			
	305	排放：主題管理揭露	5.1 環境政策與承諾	77	
13 客戶服務與滿意	305-1	直接溫室氣體排放（範疇一）	5.2 氣候變遷與低碳製造	77	
	305-2	間接溫室氣體排放（範疇二）			
	416	主題管理揭露	3.3 客戶經營與服務	58	
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	4.6 道德採購 3.5 產品品質與交期的管理方針	71 60	無有害物質與衝突金屬
	417	主題管理揭露	3.5 產品的品質與交期	60	
	417-1	產品與服務資訊與標示的要求件	產品品質與交期的管理措施 · 一要原則：符合客戶對產品與服務之健康安全的規格，以及產品與服務資訊的標示	59	
	417	行銷標示：主題管理揭露	3.5 產品的品質與交期	58	
14 產品品質與交期	417-1	產品與服務資訊與標示的要求	產品品質與交期的管理措施 · 一要原則：符合客戶對產品與服務之健康安全的規格，以及產品與服務資訊的標	58	
	416	客戶健康安全：主題管理揭露	3.3 客戶經營與服務	58	
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件	4.6 道德採購 3.5 產品品質與交期的管理方針	71 60	無有害物質與衝突金屬

附錄 3

SASB 對照表 SASB Index

硬體製造業：可持續發展主題與會計指標以及 ESG 章節對照表

代 碼	會 計 指 標	類 別	測 量 單 位	章 節 / 章 - 頁 碼
主 題 / 產 品 安 全				
TC-HW-230a.1	描述識別與解決產品中數據安全風險的方法	討論 / 分析	不適用	2.6 資訊安全 / 2-16 ~2-17
主 題 / 員 工 多 元 性 與 包 容 性				
TC-HW-330a.1	(1) 管理人員、(2) 技術人員、(3) 所有其他員工的性別 / 種族 / 族裔群體代表的百分比	定量的	百分比 (%)	6.2 人力資源結構 2022 年人力結構分布 / 6-4~6-5 (1) 直接人員：女 / 男 比例 14.87% / 22.39% (2) 間接人員：女 / 男比例 (含管理人員) 6.6% / 17.4% (管理人員：女 / 男比例) (1.9% / 7.3%) (3) 外籍勞工：女 / 男比例 18.3% / 17.2%
主 題 / 產 品 生 命 週 期 管 理				
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 可申報物質的產品，所佔營收百分比	定量的	百分比 (%)	未使用
TC-HW-410a.2	產品符合申請 EPEAT 或同等要求的合格產品所佔百分比，按營收計	定量的	百分比 (%)	現行版本驗證要求，暫不適用
TC-HW-410a.3	產品符合申請 Energy Star 或同等要求的合格產品所佔百分比，按營收計	定量的	百分比 (%)	未使用
TC-HW-410a.4	報廢產品和回收電子產品廢物的重量，佔回收之百分比	定量的	公噸 百分比 (%)	不揭露
主 題 / 供 應 鏈 管 理				
TC-HW-430a.1	第一階供應商 (1) 有接受 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	定量的	百分比 (%)	未實施供應商 VAP 稽核，僅為本公司派員至供應商按 RBA 規範進行稽核
TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證稽核流程 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核之受稽核廠商百分比，以及 (2) 在 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	定量的	速度	• 供應商實施社會責任自評 中風險供應商實施社會責任自評表 2022 年景碩完成 12 家，完成率 32%，現場稽核與缺失改善，尚未執行。

代 碼	會計指標	類 別	測量單位	章節 / 章 - 頁碼
-----	------	-----	------	-------------

主 題 / 材料採購

TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵有害物質有關的風險管理	討論 / 分析	不適用	4.5 道德採購 / 5- 6 ~ 7 • 不使用有害物質 • 負責任礦產採購
--------------	--------------------	---------	-----	---

表 2：活動指標

主 題 / 產品生命週期管理

TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數量佔營收百分比	定量的	數字	3.1 營運績效與挑戰 • 按產品類別生產的 產能、產量與產值 / 3-5(因產品組合對 產量有影響，故產 量僅供參考)
TC-HW-000.B	生產設施的面積	定量的	平方公尺 m ²	不揭露
TC-HW-000.C	自有設施的生產佔百分比	定量的	百分比 (%)	不揭露

附錄 4

獨立第三方查證意見聲明書



Independent Assurance Statement

Scope and Approach

Kinsus Interconnect Technology Corp. ("Kinsus" or "the Company") commissioned DNV Business Assurance Co., Ltd. ("DNV") to undertake independent assurance over the 2022 Sustainability Report for the year ended 31 December 2022 ("the Report").

We performed our work using AA1000 AS v3 and DNV's assurance methodology VeriSustain™, which is based on our professional experience and international assurance best practices, including International Standard on Assurance Engagements 3000 (ISAE 3000) and the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards.

We understand that the reported financial data and information are based on the data from the Company's Annual Report and Accounts, which are subject to a separate independent audit process. The review of financial data taken from the Annual Report and Accounts is not within the scope of our work.

We planned and performed our work to obtain the evidence we considered necessary to provide a basis for our assurance opinion. We are providing the evaluation of reporting principles with a Type 1, Moderate level of assurance, according to the DNV VeriSustain™ Protocol.

Responsibilities of the Directors of Kinsus and of the Assurance Providers

The Directors of Kinsus have sole responsibility for the preparation of the Report. In performing our assurance work, our responsibility is to the management of Kinsus; however, our statement represents our independent opinion and is intended to inform all of Kinsus' stakeholders.

DNV was not involved in the preparation of any statements or data included in the Report except for this Assurance Statement.

DNV's assurance engagements are based on the assumption that the data and information provided by the client to us as part of our review have been provided in good faith. DNV expressly disclaims any liability or co-responsibility for any decision a person or an entity may make based on this Assurance Statement.

Basis of Our Opinion

A multi-disciplinary team of sustainability and assurance specialists performed work at the Company level. We undertook the following activities:

- Review of the current sustainability issues that could affect Kinsus and are of interest to stakeholders.
- Review of Kinsus' stakeholder engagement approach and recent outputs.
- Review of information provided to us by Kinsus on its reporting and management processes relating to the Principles.
- Interviews with selected senior managers responsible for the management of sustainability issues and review of selected evidence to support the issues discussed.
- Visits to Kinsus' headquarter in Taoyuan to assess processes and systems for preparing data and implementing sustainability strategies.
- Review of supporting evidence for key claims and 2022 data in the Report, as reported information beyond 2022 is not within the scope of the current engagement. Our checking processes were prioritised according to materiality, and we based our prioritisation on the materiality of issues at the consolidated corporate level.
- Review of the processes for gathering and consolidating the specified performance data and, for a sample, checking the data consolidation. Where data of financial performance had been checked by another third party, we tested the transposition from these sources to the Report.
- An independent assessment of Kinsus' reporting according to the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards.
- The verification was conducted based only on the Chinese version Report.

¹ The VeriSustain™ Protocol is available on [dnv.com](https://www.dnv.com)



Opinion

On the basis of the work undertaken, nothing came to our attention to suggest that the Report does not properly describe Kinsus' adherence to the Principles.

In terms of reliability of the performance data, in accordance with Moderate level assurance requirements, nothing came to our attention to suggest that these data have not been properly collated from the information reported at the operational level nor that the assumptions used were inappropriate.

Observations

Without affecting our assurance opinion, we also provide the following observations.

Stakeholder Inclusiveness

The Company has identified the expectations of stakeholders through internal mechanisms in dialogue with different groups of stakeholders. The stakeholder concerns are identified and documented, and the significant sustainability issues identified through this process are reflected in the Report. However, the stakeholder's engagement process can be improved by establishing a clear procedure and keep relevant records.

Sustainability Context

The Report provides an accurate and fair representation of the level of implementation of related corporate sustainability policies and refers the content requirements of the GRI Standards.

Materiality

The process developed internally has not missed out any significant, known material issues, and these issues are fairly covered in the Report. A methodology has been developed to evaluate the priority of these issues. However, the significant of topics are determined by degree of concern of stakeholders not topics impact, and the process to determine the significant topics should establish a clear quantitative evaluation procedure and keep relevant records.

Completeness

The Report covers performance data reference the GRI Standards indicators that are identified as material within the Company's reporting boundary. The information in the Report includes the Company's most significant initiatives or events that occurred in the reporting period. However, it can be improved to disclose full contents for those indicators.

Accuracy and Reliability

The Company has developed the data flow for capturing and reporting its sustainability performance. In accordance with Moderate level assurance requirements, we conclude that no systematic errors were detected which causes us to believe that the specified sustainability data and information presented in the Report are not reliable.

Impact

The Company presents the impacts related to its identified material topics by measuring and monitoring impacts through appropriate performance metrics demonstrating outcomes and outputs of its value creation processes. Nothing has come to our attention to suggest that the Report does not meet the requirements related to the Principle of Impact. We acknowledge the important efforts in incorporating the concept of impact and encourage further consideration across the Company's growing business areas and along value chains.

For and on behalf of DNV Taiwan

Date: 27 June, 2023

Johnny Wu
Lead Verifier
Business Assurance
DNV Taiwan
Statement Number: C606064-2022-AG-TWN-DNV

David Hsieh
District Manager,
Business Assurance
DNV Taiwan



景碩科技股份有限公司
KINSUS INTERCONNECT TECHNOLOGY CORP.

地 址：桃園市新屋區中華路1245號

電 話：03-4871919分機22311

傳 真：03-4870046

E-mail: polochen@kinsus.com.tw