



2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

目錄

00

最高經營階層的話	3
報告概要與範圍	5

01 實踐永續管理

1.1 利害關係人組織與鑑別	9
1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程	13
1.3 重大性主題鑑別後排序與回應	17
1.4 永續經營的影響力	21
1.5 實踐永續發展目標	26

02 公司治理與誠信經營

2.1 公司簡介	31
2.2 公司治理	35
2.3 誠信經營	43
2.4 經營理念、倫理道德與法規遵循	45
2.5 內部稽核與管理驗證系統	49
2.6 資訊安全	52
2.7 風險管理制度	57

03 經營績效與股東權益、客戶關係管理與產品品質

3.1 營運績效與挑戰	60
3.2 稅務政策	65
3.3 客戶關係管理	66
3.4 客戶隱私	68
3.5 產品品質	69



04 永續供應鏈管理

4.1 供應商管理政策與承諾	74
4.2 產業供應鏈	76
4.3 供應商組成與類型	76
4.4 供應商管理	77
4.5 道德採購	82

05 綠色生產

5.1 氣候行動	84
5.2 環境政策與承諾	92
5.3 溫室氣體排放與能資源管理	94
5.4 再生能源與資源節約/效率	98
5.5 水資源管理	99
5.6 廢棄物管理	104
5.7 空氣污染防治	107
5.8 環境永續推展	107
5.9 綠美化環境	111

06 友善職場

6.1 人才政策與承諾	113
6.2 人力資源結構	115
6.3 人才培育與發展	121
6.4 薪酬福利	124
6.5 人權維護：傾聽員工的聲音	131
6.6 職場健康安全	137
6.7 全方面健康照護	169

08 附錄

附錄1 ESG的績效	187
附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表	190
附錄3 SASB對照表	195
附錄4 永續揭露指標	197
附錄5 氣候相關資訊揭露	198
附錄6 獨立第三方查證意見聲明書	202

07 社會共榮

7.1 社會參與	180
7.2 參與外部組織	181
7.3 社會公益活動	182



最高經營階層的話

永續發展策略

2024年，全球產業持續面臨來自地緣政治及通膨壓力的嚴峻挑戰。中東與東歐地區戰火未歇，美中科技與貿易對抗升溫，世界經濟在高利率環境下復甦步履蹣跚，需求端疲軟，台灣內部則面臨電價逐步調漲，碳費徵收，供電穩定度等等挑戰。加上全球去碳化浪潮帶來的合規壓力，驅使企業不僅要提升營運效率，更需強化韌性與永續策略。半導體產業正處於庫存調整與技術轉型的交界點，台積電逐步邁向2奈米量產階段，景碩科技為搭配高階AI先進封裝載板需求近年來亦大舉投資新廠升級舊廠研發技術，設備，智慧化，自動化等等，面臨轉型的挑戰與機會並存之情形。

景碩科技專注於IC載板的創新研發，產品涵蓋系統級封裝載板（SiP）、射頻模組（RF）與覆晶球閘陣列（FCBGA）等高階應用領域。我們深信，技術創新與環境友善長期而言並非矛盾，而是相輔相成。透過推行綠色產品管理，以「符合綠色規範與要求」、「無有害採購」、「綠色供應鏈」等相關措施，不僅減少對環境的衝擊，更提升產品附加價值與國際競爭力。

面對永續發展趨勢，2023年8月正式升格環保署為「環境部」，強化碳管理與資源治理。2024年起，上市櫃公司正式納入ISO 14064-1溫室氣體盤查範疇，2025年起台灣實施碳費制度，並逐步全球碳定價機制對接。本公司已完溫室氣體盤查工作並超越過往設定的減碳目標，與ISO 14067產品碳足

跡認證，逐步導入採購再生能源與採購節能系統，因應全球減碳與碳定價風險。依照排碳熱點編列預算逐步汰換高耗能之老舊設備，改以節能之新技術新設備取代，以提高用電效率，共節電473萬度電達成節電目標，並獲選為台積電ESG AWARD廠商持續與台積電共同合作將成果推展到供應鏈廠商。

景碩科技持續強化ESG治理架構，自2023年聚焦於環境永續相關主題後，於2024年起逐步擴大涵蓋公司治理與風險管理的主題。除由ESG委員會提升跨部門協作以推動環境、社會與公司治理（ESG）及氣候變遷因應之目標與執行進度，亦每季向董事會報告執行情形，進一步強化內部組織治理精進作為。為強化公司整體風險應對能力，2024年增設風險管理組，逐步審視公司治理所面臨之各項風險，並執行ISO 27001:2022資訊安全管理系統轉版，提升公司資訊安全系統完整度與營運重要資訊之保護能力，加強客戶隱私與機密性維護。此外，本公司亦強化供應鏈永續稽核作業，針對勞工權益、健康與安全及管理制度等面向持續檢視與改善，致力建構永續合作網絡。

本公司秉持「誠信、勤儉、精實」的核心經營理念，致力於提升企業治理與透明度，維護員工健康與安全，並積極參與社區公益、教育與環保行動，推動職安管理數位轉型計畫-承攬商施工管理（Dashboard & RPA）、

「防火區劃完整化工程」、「風管管內及高風險機台側噴撒水系統建置」等，實踐企業社會責任。員工福利方面除維持原有健全完善的機制外，更提供員工申請子女教育補助津貼。企業永續發展不是短期工程，而是一場需要全體同仁與利害關係人共創共行的長期旅程。我們將持續以誠信經營為本，朝向「綠色製造、永續供應鏈、社會共榮」的願景邁進。

景碩科技將在產業快速演進與永續浪潮下，保持穩健、靈活與創新，為全球產業供應鏈注入永續與高效的價值。

董事長 廖賜政



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、氣候行動、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十一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主題，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閱讀及下載，其網址：<https://www.kinsus.com.tw/>

資料期間

2024年(2024年1月1日起至2024年12月31日止)，與財務報告時間一致。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、關注主題的溝通與分析、重大性主題排序與回應、永續經營的影響力與重大主題風險評估、實踐聯合國永續發展目標、持續營運計畫，以及重大主題的管理方針及行動的ESG重大主題績效資訊等。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：

- ◆ 石磊廠（全球總部）：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四個廠為主（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），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（依循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永續報告書作業辦法
- ◆ 上市上櫃公司永續發展實務守則

報導的改變

本期永續報告書相較於前一年度，依據最新永續揭露趨勢及內部管理需求，進行以下調整與優化：

◆ 重大主題更新：

根據GRI 2021準則進行重大主題識別，並重新進行利害關係人問卷調查與矩陣分析，新增主題請參閱1.2利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程，反映公司營運趨勢與外部期待。

◆ 資訊透明度提升：

將各重大主題之管理方針、目標與績效追蹤（KPI）表格，在該章節（小節）呈現，並新增各章節亮點區塊，強化可讀性與利害關係人理解程度。

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。

部份指標為突顯中長期趨勢，係提供2022年至2024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：以合併財務報表數據揭露（包含子公司，請參考113年合併財務報告P.20-23），經安永聯合會計師事務所查核簽證。

ESG永續報告書：由第三方國際驗證機構「英國標準協會(BSI)」根據AA1000ASv3保證標準第一類型進行獨立查證，並符合GRI永續性報導準則揭露之要求。由英國標準協會 (BSI) 出具獨立保證意見聲明書（詳如附錄6），並以國際通用指標呈現，若有推估之情形會於各相關章節註明。

發行頻率

發行頻率：每年1次

現行版2024年：2025年08月發行，上次報告書發行日為2024年08月，

下一次發行：2026年08月

聯絡窗口

聯絡人：景碩科技股份有限公司 永續經營室

地 址：桃園市新屋區中華路1245號

電 話：03-4871919 分機23501

傳 真：03-4871920

E-mail：chrischen@kinsus.com.tw



01

實踐永續管理

1.1 利害關係人組織與鑑別

1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程

1.3 重大性主題鑑別後排序與回應

1.4 永續經營的影響力

1.5 實踐永續發展目標

- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動
- 景碩公司的永續發展目標－2024年績效亮點



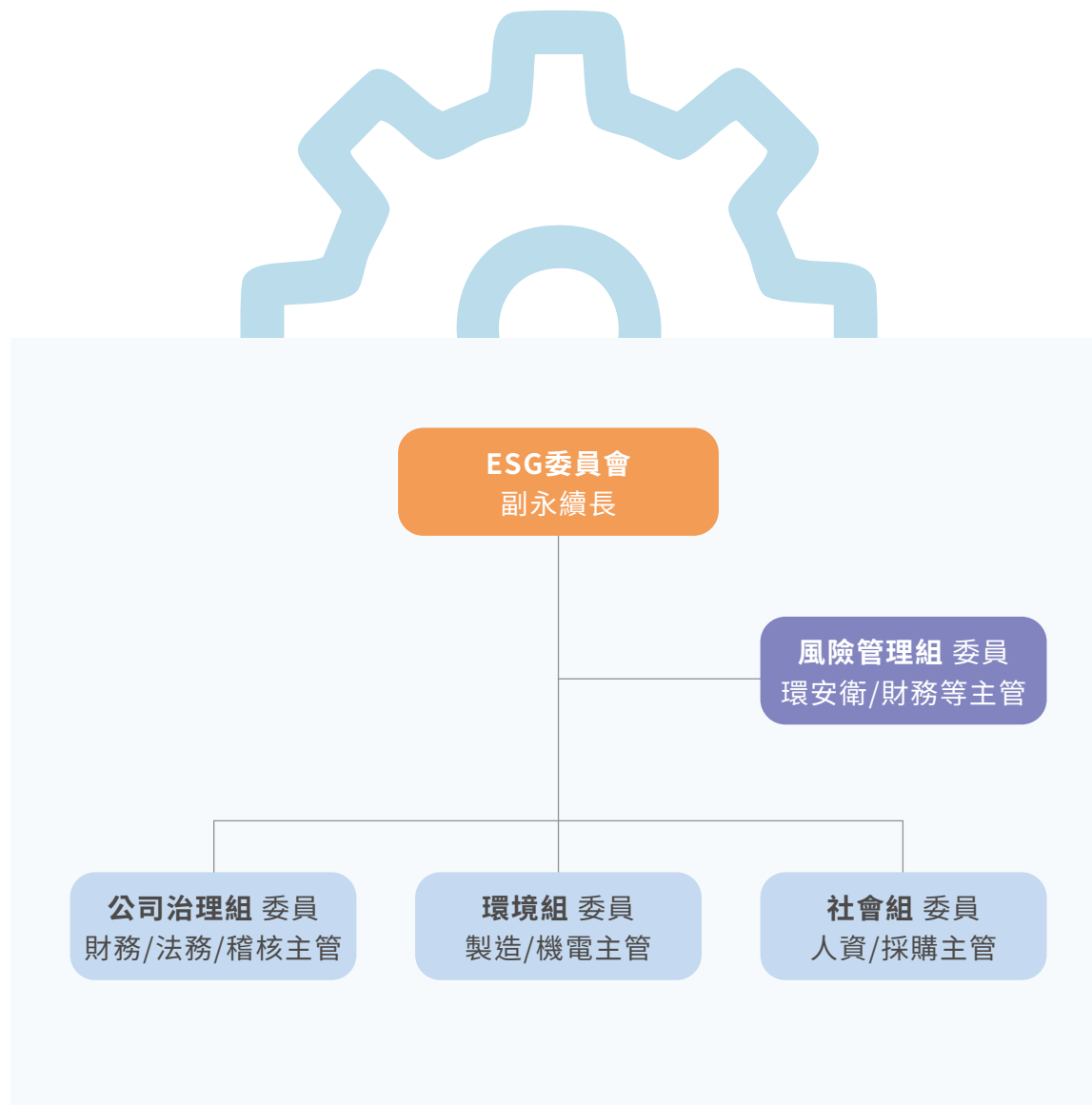
01 實踐永續管理

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主題，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、環境及人群（包含其人權）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/非政府組織）與風險管理組的委員，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右圖示：



公司
治理

社會

環境

風險
管理

ESG委員會為跨部門溝通平台，負責規劃與執行及管控各項行動方案，整合與監督公司治理、社會、環境與風險管理四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與風險管理各項活動計畫。

(3)追蹤與檢討企業永續發展計畫執行與成效。

(4)決策其他ESG公司治理、經濟、環境及人群（包含其人權）等永續發展相關事項。

(5)每季召開一次檢討會議，共同討論企業永續發展相關主題與業務推動成效，工作時執行ESG相關業務並參與相關活動。

(6)董事會溝通關鍵重大事件的流程：除透過本報告書2.7風險管理制度控制各類風險，公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續主題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續主題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2024年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

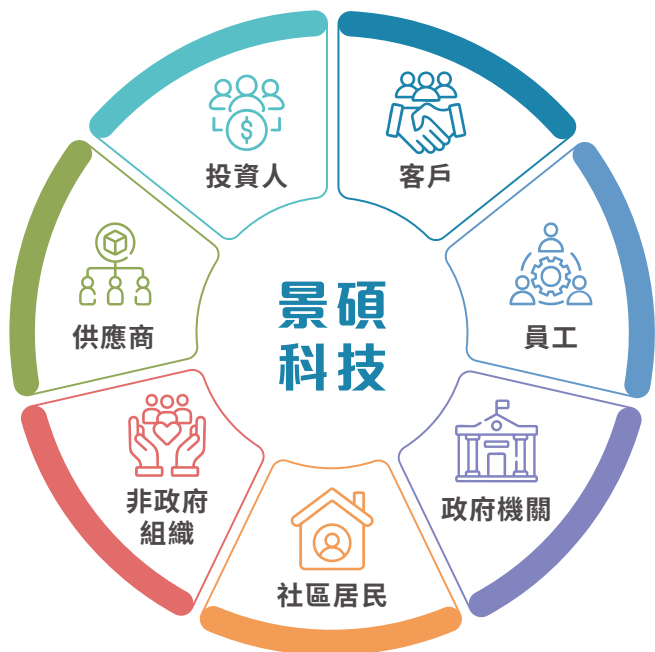
上述ESG委員會的組織，各類別面的ESG重點工作項目與負責單位如下表：

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、反貪腐與反賄賂等	人資處/各級員工/勞工代表
		資訊安全	資訊處
		風險管理	ESG委員會、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
經濟	申訴機制	人資處/業務/稽核/發言人	
環境面	環境管理/節能減碳	經營績效	業務處
		溫室氣體管理（含碳排放量）	安衛部
		工作環境管理體系 能源管理 污水/廢氣/廢棄物管理 水資源管理	安衛部 廠務處
		公共區域管理體系	總務部
社會面	產品面	永續供應鏈管理	供應鏈管理（含承攬商） 採購部、廠務處
		產品安全與客戶關係管理	產品安全 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 有害物質管理 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 回饋社會與公益活動	總務部	

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委員會會議鑑別出七個主要的利害關係人，包含投資人（股東及銀行）、員工、客戶、供應商（含承攬商）、社區居民、政府機關、非政府組織／非營利組織／學術單位／研究機構。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主題，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下圖示：



1.1.3 主要利害關係人溝通管道

景碩科技已於公司官網揭露企業社會責任資訊，並列示七個主要利害關係人之溝通窗口與聯絡方式，對應各重大主題項目，相關聯絡資訊如下表所示：

區域別	聯絡窗口與其關注主題及申訴管道
員工專區	聯絡窗口：人資處 Email：polochen@kinsus.com.tw 關注主題：薪酬福利、訓練發展、安全健康、晉升管道等 電話：+886-3-4871919 #22311 申訴專線：+886-3-4871919 #27885 Email：polochen@kinsus.com.tw 申訴信箱：hr@kinsus.com.tw
客戶專區	聯絡窗口：業務處 產品類別：ABF Email：henrylee@kinsus.com.tw 產品類別：BT Email：mangoliu@kinsus.com.tw 關注主題：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 關注主題：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 關注主題：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 關注主題：法規遵循、公司治理、安全衛生、環境保護、勞工管理制度等
社區專區	聯絡窗口：總務部 Email：charleshsueh@kinsus.com.tw 關注主題：環境保護、社區關係、公益活動（含捐贈、贊助）等
非政府組織專區	產學合作 聯絡窗口：人資處 Email：polochen@kinsus.com.tw 非產學合作 聯絡窗口：永續經營室 Email：chrischen@kinsus.com.tw

- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程

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，蒐集永續相關主題。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主題共19項（重複者計1項），詳列如下表：

利害關係人	關注主題	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、誠信經營與商業道德、人權政策與多元包容	• 董事會	• 至少4場以上/年
		• 股東會 / 年報	• 1場/年
		• 公開資訊觀測站	• 1次/年
		• 企業網站	• 不定期
		• 法說會	• 適時
員工	勞雇關係、人才招聘、留任與發展、職業安全衛生與健康促進	• 雙向溝通會議	• 不定期
		• 勞資會議	• 每季1次
		• 教育訓練課程	• 不定期
		• 內部網站/Email通知/公文公告/申訴信箱	• 不定期
客戶	產品品質、客戶服務與滿意、資訊安全、法規遵循、能資源管理與溫室氣體排放、創新產品服務及綠色製造	• 客訴處理與回應	• 不定期
		• 客戶滿意度調查	• 年度
		• 客戶會議	• 不定期
		• 電話/郵件/網站	• 不定期
供應商	永續供應鏈管理、廢棄物管理、能資源管理與溫室氣體排放	• 書面稽核	• 不定期
		• 書面/實地評鑑	• 一年/次
		• 實地稽核	• 一年/次

利害關係人	關注主題	主要溝通管道	溝通頻率
政府機關	法規遵循、公司治理、職業安全衛生與健康促進、風險管理、廢棄物管理、能資源管理與溫室氣體排放、勞雇關係、人才招聘、留任與發展	• 公函/電話諮詢	• 不定期
		• 參加宣導會議	• 不定期
		• 法規說明會	• 不定期
		• 主管機關訪查	• 定期/不定期
社區	環境保護、社會參與	• 環保宣導會議 • 公益活動	• 不定期 • 不定期
非政府組織	能資源管理與溫室氣體排放、社會參與、資訊安全	• 產學合作活動	• 不定期
		• 永續議題講座	• 不定期



- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

上述關注主題依循GRI 永續性報導準則(GRI Standards, GRI 準則)，依據鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行關注主題的分析，以確認報告書揭露重大性主題範疇，以及公司之內、外部所面臨重大主題的永續發展挑戰，全面檢視永續經營成效。有關重大主題產生過程如下：



■ 1.1 利害關係人組織與鑑別

■ 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程

■ 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應

■ 1.4 永續經營的影響力

■ 1.5 實踐永續發展目標

· 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動

· 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

● 重大主題前一年與2024年變動清單彙整如下：

2024年重大主題清單	2023年重大主題清單	變動說明
經營績效與股東權益	經營績效	合併為經營績效與股東權益
	股東權益	合併為經營績效與股東權益
誠信經營與商業道德	誠信經營	合併為誠信經營與商業道德
	倫理道德	變更名稱合併為誠信經營與商業道德
風險管理	風險管理	維持此項，延續2023年重大主題
勞雇關係與勞資關係、人才招募、留任與發展	勞資關係	新增勞雇關係、人才招募、留任與發展
法規遵循	法規遵循	維持此項
	人權維護	刪除此項
職業安全衛生與健康促進	安全衛生	變更名稱及新增健康促進
資訊安全	客戶隱私	新增資訊安全併入維護客戶隱私
	環境保護	刪除此項
氣候變遷調適	節能減碳	變更名稱
客戶關係管理與產品品質	客戶服務與滿意	變更名稱
	產品品質	合併為客戶關係管理與產品品質
永續供應鏈管理		新增此項

- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

1.2.1 利害關係人關注主題的鑑別與直接衝擊分析

各關注主題對應利害關係人的重大主題考量面予以鑑別，就公司治理、經濟面、環境面與社會（含人權/人群）的關注主題對企業內外部範圍鑑別其直接或間接衝擊，並分析對利害關係人的關切程度的高低，再予以排序，2024年ESG委員會決定關注主題的直接或間接衝擊如下表：
 ●直接衝擊 ○間接衝擊

關注構面	關注主題 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	社區居民/ 非政府組織	
公司治理面	誠信經營與商業道德	●	●	●	●	●	○		
	法規遵循	●	●	●	○	○	●		
	資訊安全	●	●	●	●	○	○		
	風險管理	●	●	●	●	●	○		
	公司治理	●	●	○			○		
	數位轉型	●	○	○				○	
	創新產品服務及綠色製造	●	●		○				
經濟面	經營績效與股東權益	●	●	●	○	○	○		
	客戶關係管理	●	●	●	●	○			
	產品品質	●	●	○	●	●			
	永續供應鏈管理	●	●		●	●	○		
環境面	氣候變遷調適	●	●	○	●	●	●	○	
	能資源管理與溫室氣體排放	●	○		○		○		
	空氣污染物防制	●	●				○	●	
	廢棄物管理	●	●				○	●	
社會面	人員管理	勞雇關係與勞資關係、人才招募、留任與發展	●	●	●	○		●	○
		人權政策與多元包容	●	●	●			○	
		職業安全衛生與健康促進	●	●		○	●	○	
	社區	社會參與	●	●					○

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、社區等七大利害關係人就關注主題19項分析其重視程度，具有5個【●+○】的重視程度關注主題，列為重大性主題，如淺藍色 Mark 顯示，共計10項（客戶關係管理與產品品質合併）。在重大與次要主題做回應並將各重大主題做風險評估與管理【詳見1.4.2重大主題的風險管理（正負衝擊分析）】與列表管理如【附錄2-1】。

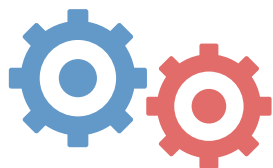
- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

1.3 重大性主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2024年ESG永續報告相關，就2024年重要利害關係人關注主題針對利害關係人關注程度，以及對經濟、環境及人群（包含其人權）的立即或潛在的衝擊程度，會議中檢視討論後，以19項關注主題項目進行問卷，根據問卷統計結果取關注度與衝擊程度／衝擊*可能之前三項，ESG委員會在2025年進行檢視會議再綜合前年重大主題以永續發展重大性整合，訂定出2024年重大主題並做成會議紀錄，呈副永續長審核同意。2024年度揭露10項重大性主題如下表說明問卷統計狀況：

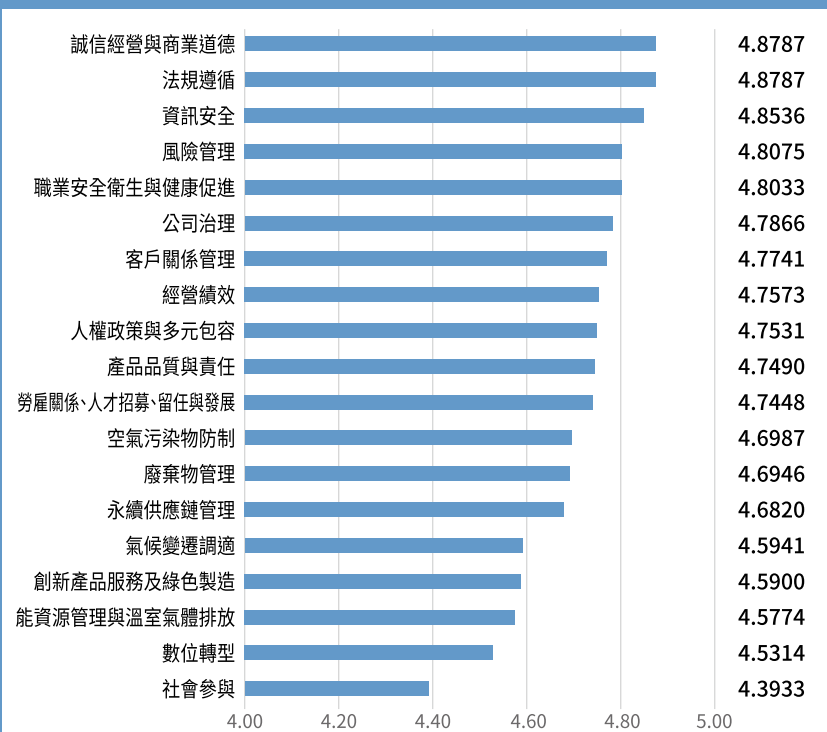


- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點



重大主題矩陣-關注度平均分

關注議題



問卷總分

統計結果顯示，利害關係人關注面向集中於「法規遵循」、「客戶關係管理」、「職業安全衛生與健康促進」、「勞雇關係與人才招募、留任與發展」、「經營績效」與「資訊安全」等主題，相關綜合得分皆超過30分。上述主題涵蓋公司治理、社會責任與營運管理三大面向，代表利害關係人對企業合規、員工福祉、財務穩定性與資訊風險控管等層面具有高度關注與期待，亦反映企業需同步強化內外部永續管理作為，以維持整體營運韌性與價值鏈責任。

本次調查同步整併2023年重大主題較相近之議題於2024年進行調整。合併主題項目為：「經營績效」與「股東權益」整併為同一主題；「誠信經營」與「商業道德」（原「倫理道德」更名）整併為同一主題，以強化分類一致性與管理效率；「勞資關係」與「勞雇關係與人才招募、留任與發展」則合併為「勞雇關係與勞資關係、人才招募、留任與發展」，使相關子議題整併歸類；「節能減碳」亦調整為「氣候變遷調適」；「安全衛生」修正為「職業安全衛生」與「健康促進」以合併表述。同時，「客戶關係管理」與「產品品質」也整併（原客戶服務與滿意更名為客戶關係管理），提升主題整體代表性與溝通效率。

此外，「永續供應鏈管理」與「資訊安全」（將原「客戶隱私」併入）首次納入重大主題，顯示供應鏈管理對營運韌性與永續責任體系的重要性日益顯著，資訊安全管理亦需強化，以確保公司資訊資產與客戶機密之安全性。

1.3.1 重大主題的回應

2024年鑑別出10項重大性主題之摘要管理行動及相關措施說明如下：

● 公司治理面/經濟面

項目	GRI準則	對景碩科技的重要性	推動措施
誠信經營與商業道德	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	落實誠信經營政策，對公司建立信譽與口碑很重要。	訂定「廉潔經營管理程序」。
風險管理	3-3 重大主題管理	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，以及氣候變遷對財務影響及風險。	依「風險分析與管理作業程序書」及「持續供貨作業程序書」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	3-3 重大主題管理	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，訂定反貪腐及賄賂、利益迴避的制度落實。
經營績效與股東權益	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	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。	建立公司章程，明定股東分紅作業辦法。 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。 建立客戶與供應商收款與付款管理權限或辦法。
客戶關係管理與產品品質	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 417-1 產品和服務資訊與標示的要求 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	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。	每年定期執行客戶滿意度調查，針對客戶抱怨項目要求權責單位限期改善。 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。
資訊安全	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。

- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

項目	GRI準則	對景碩科技的重要性	推動措施
永續供應鏈管理	308-1 供應商環境評估 414-1 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

項目	GRI準則	對景碩科技的重要性	推動措施
氣候變遷調適	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放 305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 305-5 溫室氣體排放減量	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，執行節能減碳專案，以達到溫室氣體排放減量。

● 社會面

項目	GRI準則	對景碩科技的重要性	推動措施
勞雇關係與勞資關係、人才招募、留任與發展	401 勞雇關係 402-1 關於營運變化的最短預告期 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 405 多元化與平等機會	本公司視員工為最重要夥伴，希望營造一個具和諧、挑戰、可持續學習成長與多元化及平等的工作環境。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。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，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。	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。 訂定「薪資管理辦法」供各級主管遵循依據。 訂定「員工績效評核辦法」供各級主管遵循。 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。
職業安全衛生與健康促進	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。

- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

1.4 永續經營的影響力

1.4.1 重大主題在景碩價值鏈關係與影響

永續任務	重大主題	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	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
經營利潤	經營績效與股東權益	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
價值鏈	客戶關係管理	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 417-1 產品和服務資訊與標示的要求	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		
	產品品質	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 308-1 供應商環境評估	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	永續供應鏈管理	414-1 供應商社會評估 TC-HW-230a.1 產品安全 TC-HW-410a.1~3 產品生命周期管理	◎	◎	◎	◎	△	◎	◎	◎	◎
公司治理	誠信經營與商業道德		◎					◎	◎	◎	◎
	法規遵循	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動						◎	◎		◎
	風險管理	3-3 重大主題的管理 418 客戶隱私 TC-HW-230a.1 產品安全	△				△	◎	◎	◎	◎
	資訊安全						◎		◎	◎	◎

- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

永續任務	重大主題	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	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
永續環境	氣候變遷調適	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 305-5 溫室氣體排放減量	◎	◎	◎	◎	△	◎	◎	◎	◎
友善職場	勞雇關係與勞資關係、人才招募、留任與發展	401 勞雇關係 402-1 關於營運變化的最短預告期 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數							◎	◎	◎
	職業安全衛生與健康促進	405 多元化與平等機會 403 職業安全衛生 TC-HW-330a.1 員工多元性與包容性		◎	◎	◎			◎	◎	◎

註：◎有較大影響 △部分影響

- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

1.4.2 重大主題的風險管理（衝擊分析）

2024年鑑別出10項重大主題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：

	經營績效與股東權益		風險管理		法規遵循		客戶關係管理與產品品質	
	<p>正向-持續優化財務結構與營運績效，有效提升股東報酬與市場競爭力。藉由落實資訊公開與股東溝通機制，保障投資人知情權與參與權，強化資本市場信任與公司長期價值。</p> <p>負向-經營績效不如預期或資訊揭露不透明，可能導致股價波動、資本信心下滑與股東權益受損。治理失衡亦可能引發內部控制疏失與市場質疑，影響企業聲譽與未來募資能力。</p>	<p>正向-強化預警機制與應變能力，有效降低突發事件對營運造成的衝擊。</p> <p>負向-導致營運中斷、財務損失或違規責任，缺乏有效風險回應措施，也可能使公司面對突發事件時反應延遲，喪失市場競爭優勢與利害關係人信任。</p>	<p>正向-本公司遵守各式法令，並以法規遵循作為多項重大主題之政策。</p> <p>負向-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。</p>	<p>正向-景碩對產品品質與安全的高度承諾，嚴格控管製程中有害物質，符合國際環保法規與客戶綠色產品要求，強化企業信譽與市場競爭力。透過系統化的客戶關係管理，建立穩定長期合作關係，有助於提升客戶滿意度與接單穩定性。</p> <p>負向-產品及服務有抱怨且滿意度差，重則取消訂單影響公司營運績效。導致品質爭議、產品退貨或法規違規風險，損害客戶信任與商譽。</p>				
<p>風險考量</p> <p>★潛在衝擊</p> <p>◆實際衝擊</p>	◆	★	★	★	◆	◆	★	
	請參閱本報告【3、經營績效與股東權益、客戶關係管理與產品品質】		請參閱本報告【2.7風險管理制度】		請參閱本報告【2.4經營理念、倫理道德與法規遵循】		請參閱本報告【3.3客戶關係管理、3.5產品品質】	
風險衝擊程度	4.25	3.75	3.875	3.5	4.25	4.5	4.5	4.125
發生機率	3.875	2.75	3.5	2.625	3.875	3	4	2.875

- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

	氣候變遷調適		資訊安全		勞雇關係與勞資關係、人才招聘、留任與發展		職業安全衛生與健康促進		
	<p>正向-透過溫室氣體盤查及採取節能措施做為管理方向，以達成溫室氣體減量之目標。</p> <p>負向-若不採取減碳措施，後續政府機關將徵收碳稅，造成營運成本增加。</p>	<p>正向-資安管理機制強化公司對內外部威脅的應變能力，並提升供應鏈夥伴與客戶的信任度。</p> <p>負向-導致機敏資料外洩、系統癱瘓或遭惡意攻擊，進而造成營運中斷、法規違規與重大商譽損害。</p>	<p>正向-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。</p> <p>負向-若有人才招聘及留任發展狀況，輕則影響部門協作與效率，重則影響公司營運狀況及企業形象。</p>	<p>正向-優化職場安全與健康促進措施，有效降低職災風險，也提升員工的福祉與工作滿意度，進而強化整體生產力與組織凝聚力。</p> <p>負向-恐導致工安事故、員工健康損害或工作中斷，引發營運風險、罰鍰或企業信譽受損。健康管理不足可能造成缺勤率上升與人力流動加劇，間接提高人成本與經營壓力。</p>					
<p>風險考量</p> <p>★潛在衝擊</p> <p>◆實際衝擊</p>	◆	◆	◆	★	◆	★	◆	★	◆
	請參閱本報告【5、綠色生產】		請參閱本報告【2、公司治理與誠信經營】		請參閱本報告【6、友善職場】		請參閱本報告【6、友善職場】		
風險衝擊程度	4.125	3.375	4.5	3.875	4.25	3.875	4.25	3.5	
發生機率	3.625	2.5	3.25	2.875	4	2.875	4.25	2.875	

- 1.1 利害關係人組織與鑑別
 - 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
 - 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
 - 1.4 永續經營的影響力
 - 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動 · 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

	誠信經營與商業道德		永續供應鏈管理	
	正向-透過制度化的教育訓練與內部監督機制，強化員工對法規遵循與誠信文化的認同，預防舞弊風險。	負向-缺乏完善的誠信管理制度或出現貪腐、舞弊、利益衝突等違規情事，將嚴重損害公司聲譽並面臨法律責任。	正向-透過供應商評鑑機制與責任採購政策，將環境保護、勞工權益與商業道德納入供應鏈管理，確保合作夥伴符合永續標準，降低營運風險。	負向-對供應商的有效監控與永續要求可能影響客戶信任衝擊接單與市場競爭力。
風險考量 ★潛在衝擊 ◆實際衝擊	◆	★	◆	★
	請參閱本報告 【2、公司治理與誠信經營】		請參閱本報告 【4、永續供應鏈管理】	
風險衝擊程度	4.125	3.5	4.375	3.5
發生機率	3.5	2.5	3.75	2.375



- 1.1 利害關係人組織與鑑別
- 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
- 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
- 1.4 永續經營的影響力
- 1.5 實踐永續發展目標
 - 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動
 - 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

1.5 實踐永續發展目標

◦ SDGs 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2024年目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

• 經濟面



SDGs 目標對應：

公司目標	管理措施	對應SDGs 目標	對應章節
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，依循國際通用報告書編製準則且取得第三方驗證確信。	12.b	• 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。	13	2.7 風險管理制度 5.1 氣候行動 5.2 環境政策與承諾

• 環境面



SDGs 目標對應：

公司目標	管理措施	對應SDGs 目標	對應章節
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。	06	5.5 水資源管理
範疇一與範疇二導入溫室氣體範疇三盤查及驗證工作	取得第三方查驗證明書。	13	5.2 環境政策與承諾 5.3 溫室氣體排放與能源管理

1.1 利害關係人組織與鑑別

1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程

1.3 重大性主題鑑別後排序與回應

1.4 永續經營的影響力

1.5 實踐永續發展目標

· 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動

· 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

● 社會面



SDGs 目標對應：

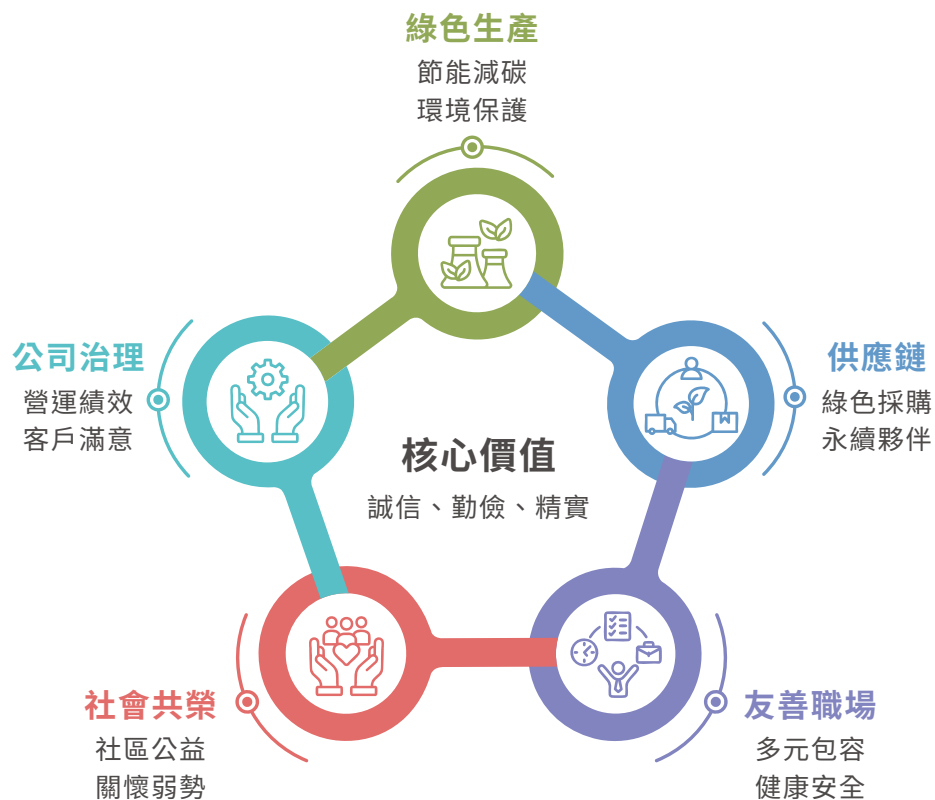
公司目標	管理措施	對應SDGs 目標	對應章節
提升新進與在職員工的知識與技能	新進員工辦理入職前培訓公司共同性規定如人事規章、安衛法規及其他重要管理規定；進入工作環境則交主管工作中培訓，直到不發生作業錯誤，才能獨立作業，確保產品與工作品質。	04	6.3 人才培育與發展
推動職安衛自主檢查與管理措施，防範廠內災害及減少風險產生	依據「ISO 45001職業安全衛生管理系統」及職安相關法令，訂定職業安全衛生工作守則，鑑別危害作業，建立自主檢查與安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生。	03	6.6 職場健康安全 6.7 全方面健康照護
招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等，禁止性別歧視	公司制定『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。	05	6.1 人才政策與承諾



- 1.1 利害關係人組織與鑑別
- 1.2 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程
- 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應
- 1.4 永續經營的影響力
- 1.5 實踐永續發展目標
- 景碩公司的永續發展目標在ESG永續報告的方向與行動
- 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

◦ 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



② 本公司落實ESG行動



景碩環境行動

- 建立永續綠色環境
- 節能減碳與低碳製造
- 再生能源與有效節能
- 支持再生能源與循環利用
- 汙染防治/遵守環保法規

景碩社會行動

- 友善與包容職場
- 人才培育與發展
- 健康安全的環境
- 具競爭力薪酬福利
- 社區公益/關懷弱勢

景碩公司治理行動

- 持續成長與獲利
- 客戶服務與滿意
- 負責任的綠色採購
- 建立永續供應鏈
- 優質公司治理與誠信經營

◦ 景碩公司的永續發展目標-2024年績效亮點

氣候行動

推動節能專案**11**項

節電**473**萬度電



幼獅廠CEDI純水系統優化

提升系統節能效率

GHG盤查、碳足跡認證
(ISO 14064-1 / 14067)

溫室氣體排放減碳量

2,337噸CO₂e

採購再生能源與節能系統

綠電採購量

460萬度電/年

資安與治理

資安系統轉版
(ISO 27001:2022)

完成轉版，
提升營運韌性



ESG委員會運作機制

每年報告執行進度予
董事會



供應鏈永續

供應鏈ESG審查與改善行動

供應商社會責任評核

完成率**82.67%**

社會責任

職安數位化 (Dashboard/
RPA、防火區劃、水系統
等)

持續推動、強化職安保障

員工子女教育補助津貼

員工子女
教育補助人數

250名



國際評比及獲獎紀錄

CDP 氣候變遷評比

B 級



CDP 水安全評比

B - 級



TCSA 2024年第十七屆_
企業永續報告書

銅獎



02

公司治理與 誠信經營

- 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



02 公司治理與誠信經營

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主題與目標，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優質的企業文化對公司治理的永續經營管理章節亮點如下表：

章節亮點

資訊安全

完成 **ISO 27001:2022**

資安管理系統轉版驗證



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	4,566,591仟元 (2024.12.31)
員工人數	6,401人 (2024.12.31)



2.1.1 公司創立與歷年大事紀

2000年
、
2014年

2000年 → 09月：公司創立，初期額定股本25億元整，實收資本額12億元整，主要生產積體電路用球型柵狀陣列 (BGA) 基板等產品。

2012年 → 05月：獲「天下雜誌」台灣1000大製造業獲利率第108名，營業收入第162名。

2013年 → 03月：購置新竹縣新豐鄉建興路二段526號之新豐廠。
04月：入選2012德勤亞太地區500大高科技、高成長企業。
05月：獲「天下雜誌」台灣1000大製造業獲利率第116名，營業收入第158名。

2014年 → 04月：新豐廠動土興建。
05月：獲「今週刊」兩岸三地1000大市值第720名。

2015年
、
2022年

2015年 → 05月：獲「天下雜誌」台灣2000大製造業營業收入第139名，稅後純益第56名。

2018年 → 08月：發行限制員工權利新股4,841,000股，發行後實收股本為4,508,410仟元整。

2019年 → 03月：限制員工權利新股收買註銷減資78,640股及發行限制員工權利新股598,500股，註銷及發行後實收股本為4,513,609仟元整。

2021年 → 10月：子公司晶碩光學股份有限公司(Pegavision Corporation)於台灣證券交易所正式掛牌上市。

2022年 → 02月：購置桃園市楊梅區高獅路580號之幼獅廠。

2023年
、
2024年

2023年 → 03月：限制員工權利新股收買註銷減資5,000股及發行限制員工權利新股1,448,000股，註銷及發行後實收股本為4,542,191仟元整。

05月：發行限制員工權利新股280,000股，發行後實收股本為4,544,991仟元整。

08月：限制員工權利新股收買註銷減資24,500股，註銷後實收股本為4,544,746仟元整。

11月：限制員工權利新股收買註銷減資7,500股，註銷後實收股本為4,544,671仟元整。

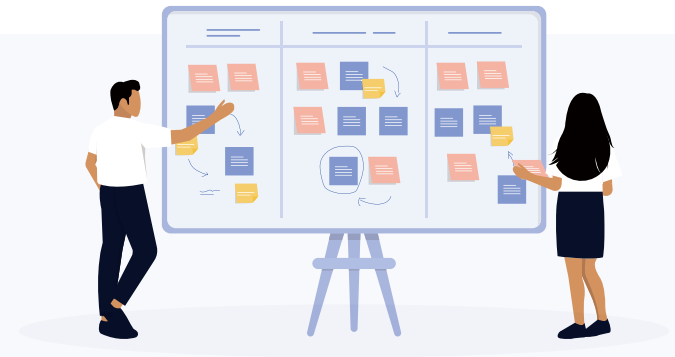
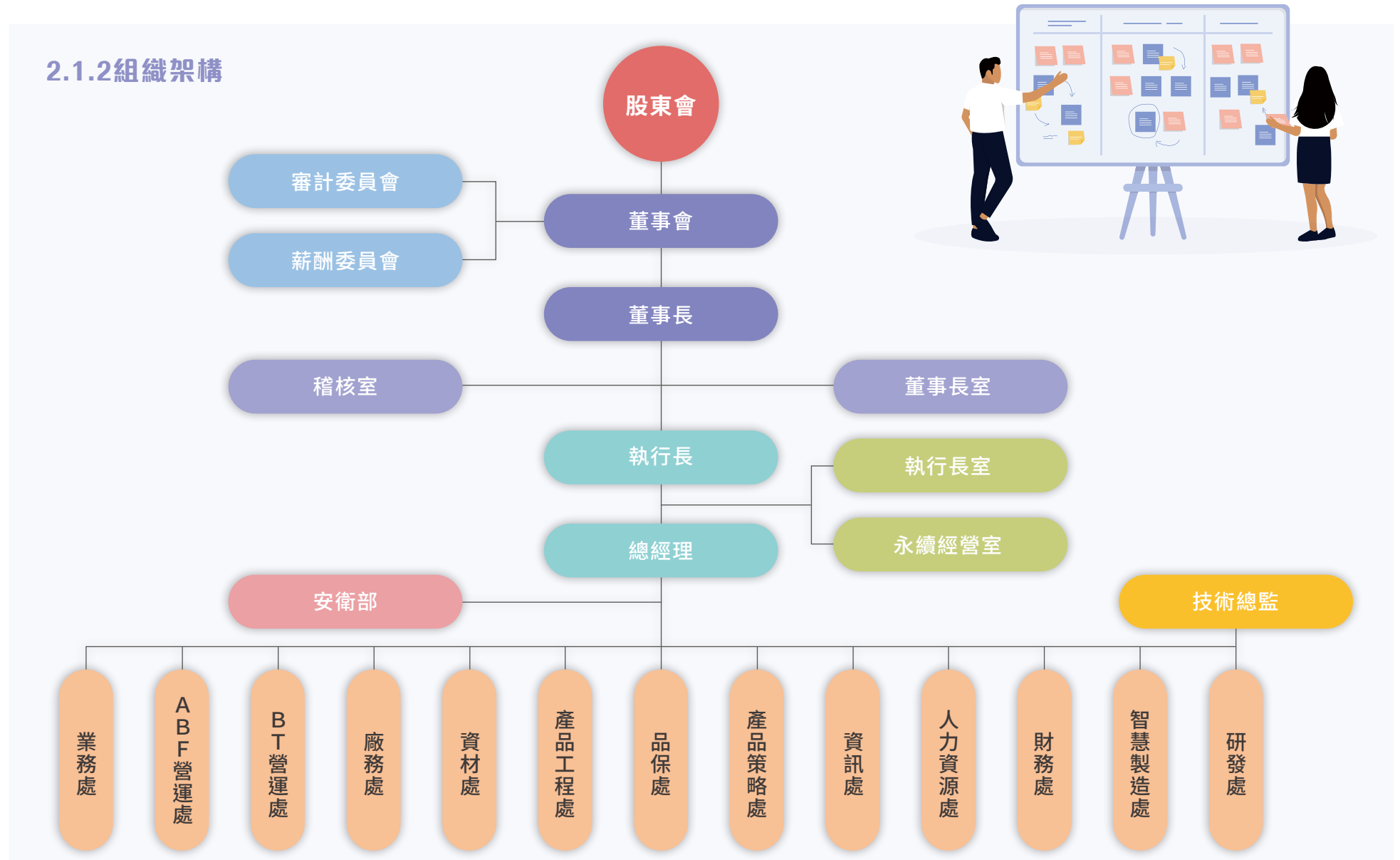
2024年 → 01月：限制員工權利新股收買註銷減資44,000股，註銷後實收股本為4,544,231仟元整。

08月：限制員工權利新股收買註銷減資49,000股及發行限制員工權利新股2,297,000股，註銷及發行後實收股本為4,566,711仟元整。

10月：限制員工權利新股收買註銷減資12,000股，註銷後實收股本為4,566,591仟元整。

- 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

2.1.2 組織架構



- 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

2.1.3 各主要部門所營業務

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。由法務審核各項契約、處理法律訴訟及法令遵循事務、管理專利等智財權。
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。
安衛部	負責安全衛生管理及工安管制，以確保符合環境、安全與衛生相關法規與要求。
研發處	負責產品、設計及開發等業務，統籌整體技術研究發展計劃之擬定與施行。
智慧 製造處	負責配合製程生產需求，規劃自動化系統、自動化開發、智慧製造相關業務、導入智慧製造工廠EAP平台等業務。
財務處	負責財務、會計、稅務及股務相關業務。
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。
資訊處	負責資訊系統各項軟硬體之架設與維護，發展公司數位轉型及智慧製造科技技術運用能力。
產品 策略處	配合營運目標與需求，規劃產品行銷策略與業務發展目標。制定年度與季銷售計劃，並依市場狀況進修正。
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。
產品 工程處	負責產品的製作設計、相關治工具軟硬體的提供、產品設計與生產資訊建置系統、電腦輔助設計系統發展與執行。
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。
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、協調各廠區之間廠務人員的支援與調配。
BT 營運處	負責各廠區BT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、生產企劃、生產技術提升與良率分析改善、生產設備管理與維運等。
ABF 營運處	負責各廠區ABF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、生產企劃、生產技術提升與良率分析改善、生產設備管理與維運等。
業務處	負責公司各項產品銷售、市場推廣，推動達成各產品線年度及中長期業績目標。

2.2 公司治理

重大主題→經營績效及股東權益

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：運用盡職調查與預警溝通方法，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、誠信經營準則、公司治理實務守則、永續發展實務守則、防範內線交易作業程序。

短中長期目標

- 2024~2030年~公司治理評鑑排名級距為全上市公司的**35%以內**。

績效

- 2024年公司治理評鑑排名級距為全上市公司的**35%以內**→達成，21%~35%。
- 2024年度未有經證交所糾正之情事。

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

113年股東常會如下圖：



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。躋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2024年5月30日股東常會進行第九屆董事選舉，董事任期三年(自2024年5月30日至2027年5月29日止)，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44%，獨立董事佔比為33%、女性董事1位佔比為11%；2位獨立董事任期年資在3年以下，1位獨立董事任期年資在3~9年；董事年齡在70歲以上有2位，61~69歲有6位，60歲以下有1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	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

- 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

職稱	姓名	主要經（學）歷
董事	華旭投資股份有限公司法人代表： 吳薌薌	美國聖湯瑪斯大學企管碩士 久陽精密(股)公司副董事長
董事	吳薌薌 女	同上
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 台灣省工業會理事
獨立董事	陳良基 男	國立成功大學電機工程學研究所博士 國立臺灣大學電子所創始所長 工業技術研究院電子工業研究所所長 國立臺灣大學電機系特聘教授 國立臺灣大學創意創業學程主任 國立臺灣大學電資學院副院長 教育部第13屆、16屆國家講座主持人 國立臺灣大學講座教授 財團法人國家實驗研究院院長 國立臺灣大學學術副校長 教育部政務次長 科技部部長

職稱	姓名	主要經（學）歷
獨立董事	賀陳弘 男	美國加州大學柏克萊分校機械工程研究所博士 國立清華大學校長 行政院國家科學委員會副主任委員 國立清華大學工學院院長 國立清華大學學務長 國立清華大學動力機械工程學系教授

註1：本公司2024年5月30日股東常會全面改選董事。

註2：董事目前兼任本公司及其他公司職務，請參閱113年股東會年報(P.4-P.7)。



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

• 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，本公司全體董事依「上市上櫃公司董事進修推行要點」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（小時）如下：

職稱	姓名	2022年進修時數	2023年進修時數	2024年進修時數
董事長	廖賜政	12	12	15
董事	童子賢	12	12	12
董事	郭明棟	12	6	12
董事	陳河旭	6	6	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	6	6
董事	華旭投資股份有限公司法人代表：吳薌薌	-	-	-
董事	吳薌薌	註1	註1	6
董事	華旭投資股份有限公司法人代表：鄭光志	-	-	-
董事	鄭光志	註2	6	註1
獨立董事	李明昱	6	6	6
獨立董事	陳良基	註1	註1	6
獨立董事	賀陳弘	註1	註1	12
獨立董事	吳輝煌	9	12	註1
獨立董事	陳進財	13.5	7.5	註1

註1：本公司2024年5月30日股東常會全面改選董事。

註2：2023年8月1日改派鄭光志為法人董事代表。

• 董事會多元化

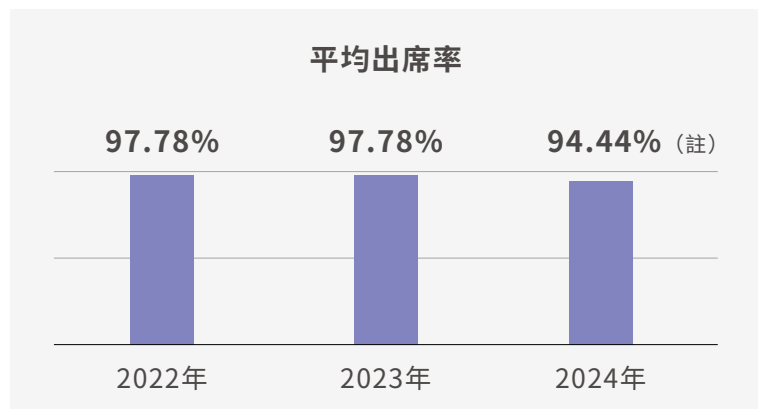
本公司董事會成員背景涵蓋經營管理、電腦通訊、物理、化工、機械、電子工程及財務會計等專業領域，且具備執行職務所必須之知識、技能及素養，包括營運判斷、產業經驗、領導決策和營運判斷等，董事會成員相關資訊，請參閱113年度年報(P.10)。

• 董事酬金

本公司章程第24項規定，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

有關實際出席情形與出席次數等相關資料，請參閱113年度年報(P.19)。



註：本公司2024年5月30日股東常會全面改選董事

• 薪酬政策與董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的目標及績效評估說明

目前尚未將公司的ESG目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

• 績效評估

本公司為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，爰依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定，於2019年12月30日訂定「董事會績效評估辦法」，並於2023年7月31日配合公司治理及實務需求，修正名稱為「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」。

每年年度結束時，由執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效考核自評問卷」、「董事會成員考核自評問卷」及「功能性委員會績效考核自評問卷」等相關自評問卷，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果並送交董事會報告。2024年度績效評估，於2025年2月17日董事會報告。

整體而言，董事會及功能性委員會運作良好，各項評估指標多數為正面評價，將持續強化董事會及功能性委員會運作效率，以落實公司治理。

依本公司董事會暨功能性委員會績效評估辦法，應至少每三年委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，本公司2023年度已委請外部專業獨立機構致遠國際管理顧問(股)公司進行董事會績效評估外部評鑑，該機構及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，評估資料期間為民國2022年1月1日至2022年12月31日，評估程序係結合公司提供之文件、自評問卷及實地訪談三種方式進行評估，並根據公司提供之董事會議事錄、內部現行政策、其他輔助文件及公開資訊，於2023年7月31日出具評估報告，經評估結果為優良，並於2024年1月29日董事會報告。

• 董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的績效評估說明

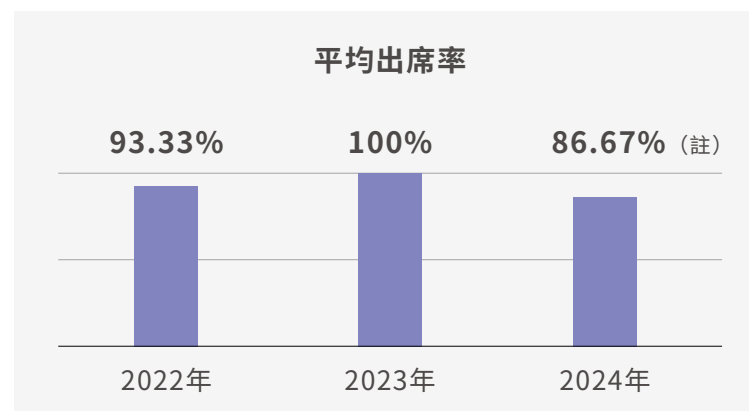
目前尚未將公司的ESG之目標與董事會、經理人的個人績效連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

• 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。本公司於2024年5月30日董事會決議委任第五屆審計委員會成員，本屆委員會任期為2024年5月30日至2027年5月29日，由全體獨立董事三位成員：李昱、陳良基及賀陳弘所組成。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。

- 有關審計委員會委員實際出席情形與出席次數等相關資料，請參閱113年度年報(P.21)。



註：本公司2024年5月30日股東常會全面改選董事。



• 薪資報酬委員會

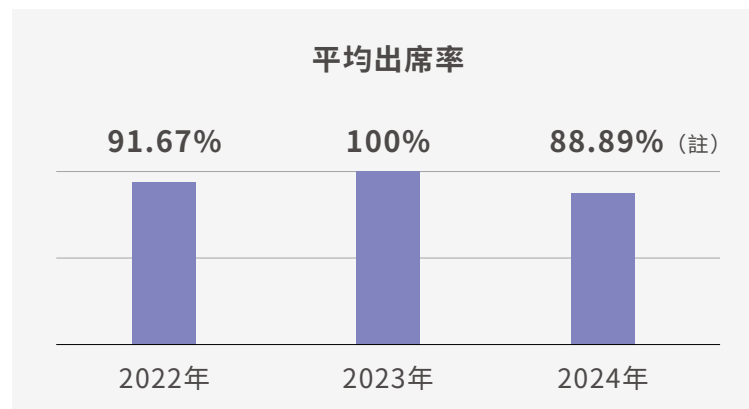
景碩科技依證券交易法第十四條之六，於2011年設置薪資報酬委員會，本公司於2024年5月30日董事會決議委任第六屆薪資報酬委員會成員，本屆委員會任期為2024年5月30日至2027年5月29日，由召集人獨立董事李明显、獨立董事陳良基及獨立董事賀陳弘三人組成。

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。



- 有關薪資報酬委員會委員實際出席情形與出席次數等相關資料，請參閱113年度年報(P.28)。



註：本公司2024年5月30日股東常會全面改選董事。

• 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。

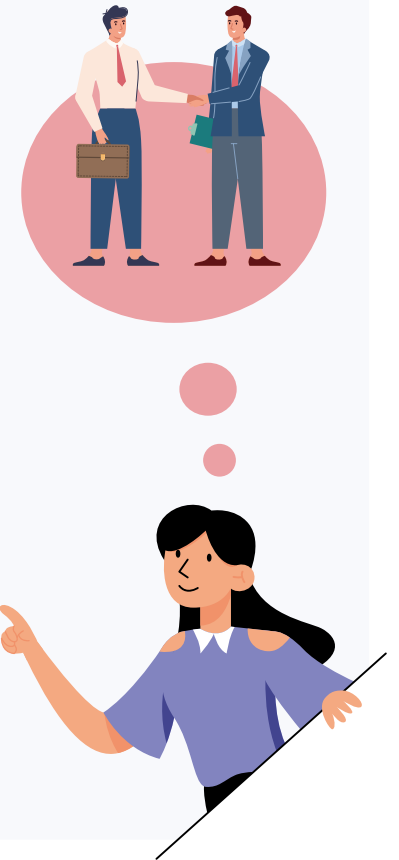


2.3 誠信經營

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

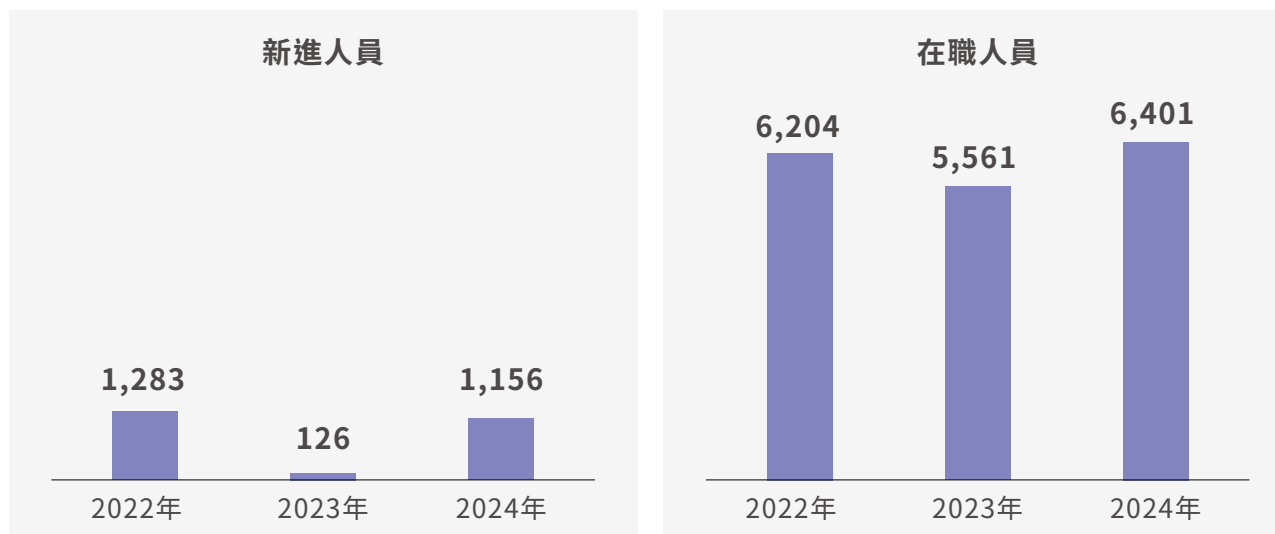
本公司與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。

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。下表為景碩科技員工於2024年度之誠信經營的教育訓練人數。



註：2023年因營運狀況調整人力招募較歷年減少。

單位：人數

• 舉報／申訴機制

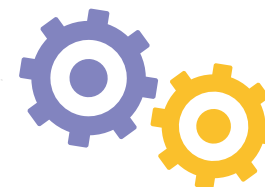
景碩以尊重人權、保護智慧財產、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，為確保誠信經營之落實，我們設立獨立運作之稽核室部門，每年定期或不定期執行內部稽核作業，並設有便捷與暢通的申訴管道供內、外部利害關係人舉報且予以妥適之回應，以降低公司營運風險、建立與利害關係人間良好的互動模式。人員當知悉不法情事，皆可向稽核室與人資處進行申訴。

| 2024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

重大主題→誠信經營與商業道德、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、環境及人群（包含其人權）、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。

短中長期目標

- 2024年~2030年~新進人員溝通率**100%**。
- 2024年~2030年~無重大裁罰事件。

績效

- 2024年新進人員溝通率**100%**→達成。
- 2024年無重大裁罰事件→達成。

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。

最近三年新進人員：透過RBA課程宣導人數如下：

年度	各廠區				合計
	石磊廠	清華廠	新豐廠	幼獅廠	
2022年	286	563	1,103	176	2,128
2023年	54	18	33	21	126
2024年	164	219	551	222	1,156

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。

景碩於新供應商導入時，要求供應商簽署清廉交易切結書，以確保供應商遵守反賄賂反貪腐的道德標準。

清廉交易切結書包含：禁止以直接或間接方式交付財物或給予各種名義的回扣、手續費、佣金、仲介費、服務費、饋贈、借貸、租金、工作機會及其它不正當利益之行為。為落實清廉交易的營運政策，本公司提供專用電子信箱與檢舉專線可具名或匿名投訴。



專用電子信箱：

whistleblower@kinsus.com.tw

hr@kinsus.com.tw



檢舉專線：

886-3-4871919轉分機25000 or 27885



- 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



2.4.3 法規遵循

景碩遵守法規，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2024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	2024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。	工作規則核備。 勞資會議代表名冊核備。 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。	2024年勞動相關之違反案件共計5件，皆未達重大情事之狀況，經審查確認後，各項缺失皆已完成改善。 (詳見：6.5.8 勞動法規遵循落實狀況)

- 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

類別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	2024年是否有違法事件
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。	職業安全衛生工作守則核備。 職業安全衛生組織及人員核備。 ISO 45001職業健康管理系統與相關程序書。	2024年相關之違反案件共計2件，皆未達重大情事之狀況，經審查確認後，各項缺失皆已完成改善。 (詳見：6.6.4 職業災害統計)
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、空氣污染防治法、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。	2024年共有2件違反環保法規被主管機關裁罰事件，分別是廢棄物清理法28條及水污染防治法第18條，各項缺失皆已完成改善。 (詳見：5.2 環境政策與承諾)
經濟	公平交易法、專用法、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。	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。
社會	民法、傳染病防治法、性騷擾防治法。		
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。

2024年發生之裁罰案件，皆以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。

範圍

檢查及評估公司內各部門內部控制制度妥當性與有效性及營運活動效率。

對象

稽核對象包括本公司各單位所負責之業務。

管理措施

計畫性→稽核室於每年年底前依據法令規範，依風險評估結果擬定次年度稽核計畫並提報董事會討論通過後，作為稽核作業執行之依據。

專案性→視業務需要，由公司高階主管或稽核室主管指定稽核主題及時間，稽核人員於決定之時間內，進行各項稽核作業之查核。

稽核流程

1

依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並依年度稽核計畫執行稽核作業。

2

視需要執行專案稽核並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險。

3

執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善方法。

4

稽核缺失項目持續追蹤改善情形，按季作成追蹤報告至確認改善完成才結案。

5

稽核報告及追蹤報告呈核後，於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事核閱。

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。

2024年度稽核計劃執行率100%，且未有發現重大內控缺失事項，內部控制制度之設計及執行係屬有效，內部控制制度聲明書均揭露於年報上，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) 內部管理系統

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品質管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統、ISO 27001資訊安全管理系統的認證，以及ISO 14064-1溫室氣體盤查、ISO 14067 碳足跡認證及IATF 16949汽車業品質管理系統認證。

(3) 各項管理辦法

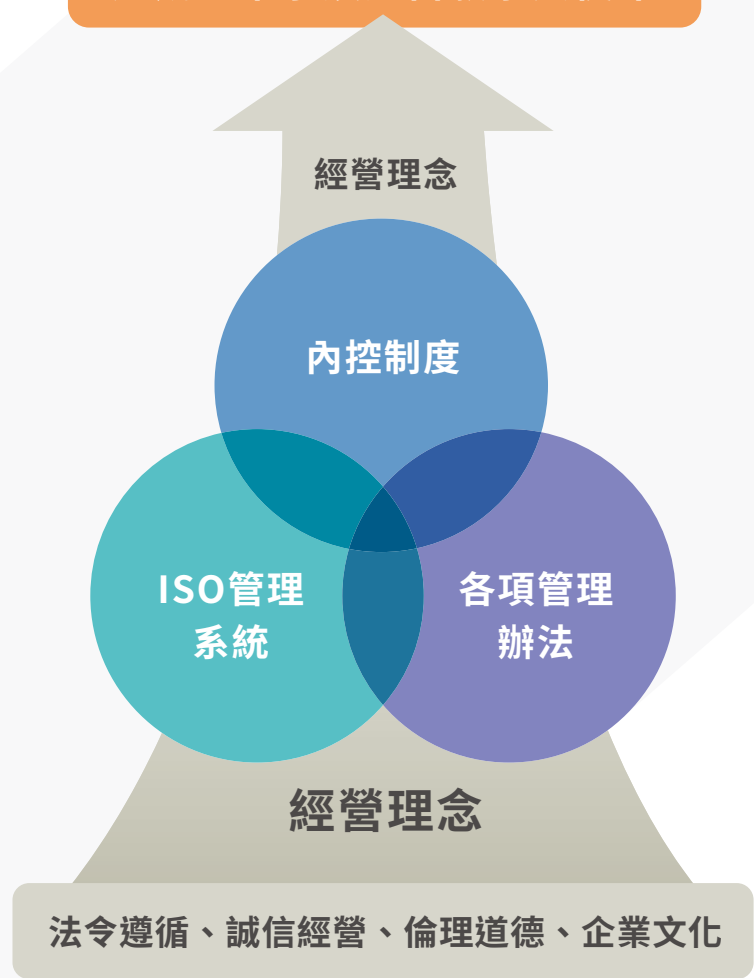
對於高營運風險的特別控制項目，如人員管理制度、授信管理作業及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

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：

達成企業永續經營願景與使命



2.6 資訊安全

重大主題→資訊安全 | 政策：落實資訊安全管理制度，保全公司資訊與客戶機密。

管理方針

- 目標與標的：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。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，落實資訊安全管理制度，保全公司資訊與客戶機密。
- 管理措施：

(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。

短中長期目標

- 2024~2030年~入侵防禦系統主動阻斷外部入侵威脅，有效攔阻率達到**99.99%**。
- 2024~2030年~PC/NB端點保護軟體安裝率**100%**，資訊服務主機安裝率**100%**，實現集中監控與主動防禦。
- 2024~2030年~每年至少實施一次營運持續及災難復原演練，確保RTO/RPO符合目標。
- 2024~2030年~無資料洩漏事件(0件)。

績效

- 2024年入侵防禦系統主動阻斷外部入侵威脅，有效攔阻率達**100%→達成**。
- 2024年PC/NB端點保護軟體安裝率100%，資訊服務主機安裝率**100%→達成**。
- 2024年執行2次機房服務失效情境演練及1次備份資料復原演練，**結果符合預期→達成**。
- 2024年**無資料洩漏事件→達成**。

● 資訊安全風險管理架構

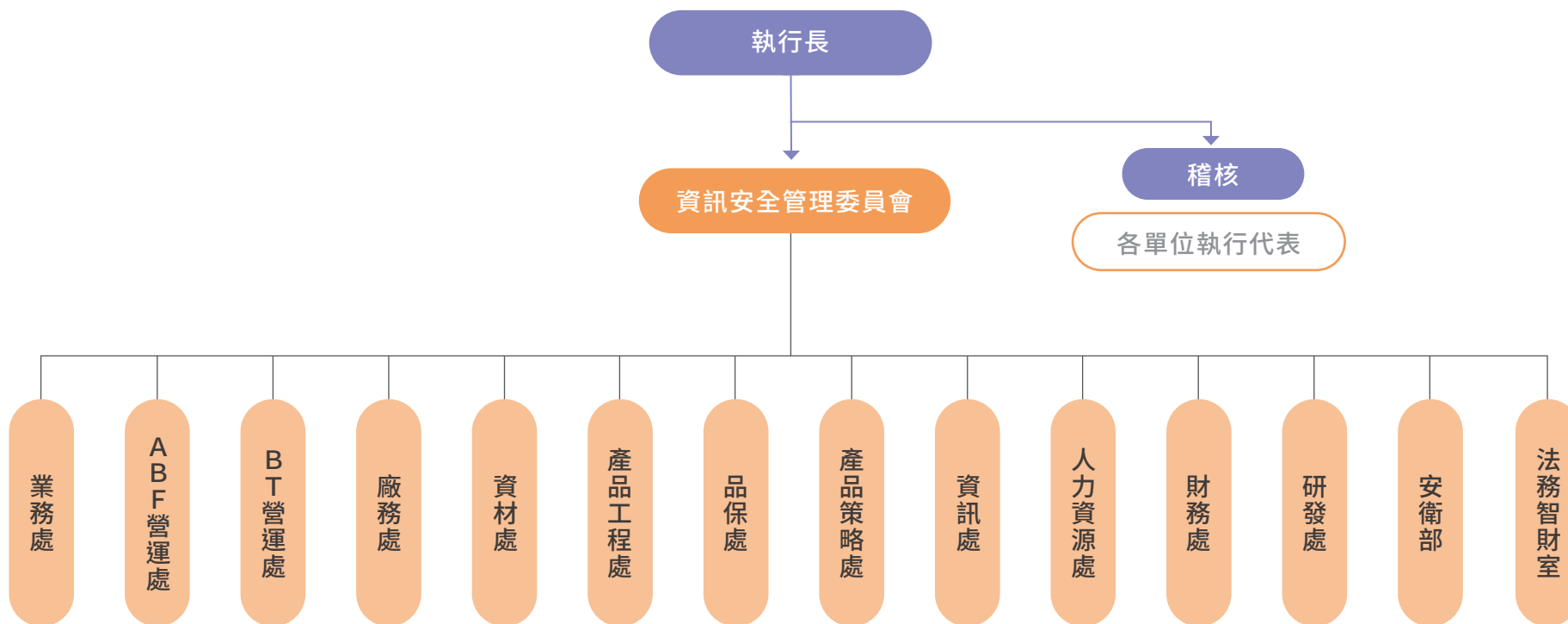
景碩依「內外部利害關係方」之關注事項，參照國際資安管理作業、個人資料保護等標準及法令規定，訂定本公司「資訊安全管理制度」，確保本公司資通訊基礎設施、資訊系統符合機密性、完整性、可用性及合法性要求。並以持續改善PDCA循環流程管理模式，整合及強化資訊安全管理體系。2024年資訊安全管理執行情形已由管理委員會召集人於2024年12月30日向董事會報告。

● 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公司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。並設置資訊安全管理專責單位、主管及人員，負責資訊安全推動及管理。

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。

• 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。

• 適用範圍

石磊廠(總部)、清華廠、新豐廠、幼獅廠。

• 目標

本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、完整性與可用性，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，能夠達成公司營運之需要，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





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. 資訊安全管理辦法(ISMS)生效與實施，並於石磊廠區取得ISO 27001資訊安全管理系統驗證
2. 持續優化ISO 27001資訊安全管理系統，並進一步提升雲服務資訊安全、組態管理等面向管控措施
3. 持續實施新進員工資安訓練，透過EIP入口網頁、螢幕保護程式推廣主題式資安意識宣導
4. 執行社交工程演練，強化同仁資訊安全意識



網路 安全防護

作業範圍

1. 保護網路運行順暢
2. 防止駭客入侵破壞

實施措施

1. 建置多層次資安防禦與偵查監管系統，持續精進網路防護設備管理策略，優化管制作業流程
2. 強化供應商協作資安防護，建置專案開發環境監控系統和雲端防火牆
3. 強化內部營運系統資安防護完成核心系統防火牆建置



郵件 安全控管

作業範圍

1. 降低外部資安風險郵件進入同仁信箱
2. 保護公司智慧資產、機敏資料不被外洩

實施措施

1. 導入進階郵件防禦管理系統
2. 導入AI技術於外寄郵件稽核管理
3. 持續優化郵件外寄審查機制
4. AI審查模型精進提升精準度及效率



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. 強化主機系統資安保護，建置檔案存儲防勒索系統
4. 執行資安脆弱性檢測，持續改善系統資安弱點管制項目



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. 執行災難備援系統及資料復原演練作業，持續優化備援系統切換作業效率，縮短緊急啟用作業時間
3. 建置幼獅新廠智慧製造執行系統災難備援系統
4. 建置跨廠備援光纖，優化架構上線

2.6.3 資訊安全管理執行情形

制度/辦法教育宣導

1. 石磊廠區通過**ISO 27001**國際驗證有效性年度審查
2. 逾1600位新進員工完成新人訓之資訊安全宣導，測驗通過率**100%**
(人數計算以報到當日的新人訓練紀錄為主)
3. 實施資安政策、威脅辨識與行動辦公等議題共**4**次主題宣導

網路安全防護

1. 入侵防禦系統主動阻斷外部入侵威脅，有效攔阻率達**100%**
2. 生產機台因資安威脅連網中斷次數**0**次
3. 廠商資安違規事件**0**次
4. 系統入侵資安事件**0**次

郵件安全控管

1. 自動攔阻可疑詐騙信件平均**190**封/月
2. 通報進入公司風險郵件數**0**件
3. 違例使用檢出**0**件



裝置安全防護

1. PC/NB端點保護軟體安裝率**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**0**件/季
3. 納管資訊系統主機、網管設備登入權限，無例外帳號登入事件，檔案勒索加密事件**0**件
4. 執行**2**次脆弱性檢測，持續依計畫執行修補改善主題宣導

災難備援應變

1. 執行**3**次機房服務失效情境演練及核心系統備援切換演練，均達成復原時間目標(RTO)指標之規定，成效符合預期
2. 執行**1**次幼獅新廠智慧製造執行系統失效情境演練，成效符合預期
3. 發生**1**次跨廠光纖異常，服務無中斷自動切換備援線路，營運未受影響

2.6.4 資訊安全指標項目

景碩科技依金管會ESG資訊揭露指引，持續強化資訊安全管理，2024年達成所有資安指標目標，包括無資安或網路安全事件、無資料洩漏、無涉及顧客個人資料之資安違反事件及個資之違規情事，亦無遭罰紀錄。

2024年資訊安全指標項目	目標	實績
違反資安或網路安全事件	0件	0件
資料洩漏事件	0件	0件
涉及顧客個人資料之資安違反事件	0件	0件
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數	0件	0件
因資訊安全或網路安全相關事件遭判罰之罰款金額	0元	0元

2.7 風險管理制度

• 風險管理

為強化董事會職能及風險管理機制，本公司訂有「風險管理辦法」，由董事會核定通過，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：

重大主題→風險管理 政策：預防重於補救，降低損失。	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> • 目標與標的：掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，事先擬定公司發展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：密切關注全球產業動態及氣候變化，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在的風險。 • 管理措施： <ul style="list-style-type: none"> 計畫性→每年定期辦理消防演練與緊急避難，若發生火災風險考減少人員損傷。每年夏季颱風期間，備有防災緊急應變小組因應與處理災害的發生。 專案性→在ESG永續委員會成立【風險管理組】，定期評估氣候變遷、內外部經營，以及重大主題的風險嚴重性與發生可能性，以利預防或提早因應，減少公司的損失或造成嚴重災害。
短中長期目標	• 2024~2030年~每年進行逃生避難與消防演練 ≥ 2次
績效	• 2024年進行逃生避難與消防演練：2次→達成

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

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。
業務營運	突發或不可預料的意外事故或自然災害，影響營運狀況，造成財務負擔或引起其他風險。	建立緊急應變計畫與業務持續營運計畫，並定期演練，以強化人員應變能力，並縮短業務中斷之時間與降低中斷所帶來的衝擊與影響。
環安衛管理	氣候變遷引起的實體風險持續提升。 因應產品專利技術開發，廠房必要擴增，生產線化學品及設備使用日益重要。	透過管理系統的建置，有效管理營運過程中的能源耗用，降低碳排放量、廢棄物，減少對環境之衝擊。 且提供安全職場環境，依據風險類別施予教育訓練與應變演練，保護員工人身安全，降低辦公、作業環境之潛在風險以確保業務活動不間斷。
員工道德	公司經營過程中具有潛在勞工和道德危險及發生可能性的事件，一旦事件發生，有可能對公司的目標、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，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。

註：景碩依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估，本公司透過衝擊分析訂定相關風險管理政策或策略，詳見本報告書『1.4.2重大主題的風險管理（衝擊分析）』，其目標與達成狀況請參閱本報告書附錄『1. ESG的績效』。

03

經營績效與股東 權益、客戶關係 管理與產品品質

3.1 營運績效與挑戰

3.2 稅務政策

3.3 客戶關係管理

3.4 客戶隱私

3.5 產品品質



03 經營績效與股東權益、客戶關係管理與產品品質

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)，提供客戶線路設計、光罩製作、基板生產到自動電性檢測全製程服務。計畫滿足全球客戶對先進技術與產品組合的需求，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。同時提供客戶良好服務與高滿意度，協助重要供應鏈永續經營，創造最大業績與利潤。

3.1 營運績效與挑戰

重大主題→經營績效與股東權益 | 政策：改善品質以提高利潤。

管理方針

- 目標與標的：從基礎的環境保護、社會責任、公司治理出發，成為企業深耕的文化。減少浪費以平衡成本支出，改善品質以提高利潤。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，符合責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) 行為準則，法規及政府要求。
- 管理措施：

(1) 遵守適用法規，維護利害關係人權利。

(2) 建立管理系統，降低勞動、健康與安全、環境、道德議題相關風險，並承諾持續改善，以落實推動企業社會責任。

(3) 持續致力於IC載板製造事業，使公司進步成長，鞏固景碩於產業之企業優勢、並持續對社會貢獻，達到與社會共榮共享的遠景。

短中長期目標

- 2024~2030年~完成CDP評比項目（氣候變遷/水安全等） ≥ 1 項。

績效

- 2024年完成 CDP 評比項目：**2**項（氣候變遷/水安全）→**達成**。

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、上市上櫃公司永續發展實務守則、防範內線交易作業程序。

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
覆晶球閘陣列封裝載板 (FCBGA)	<p>FCBGA多搭配ABF材料使用，為HPC(High Performance Computing)高速運算不可或缺的高階載板，未來成長潛力巨大。ABF材料由Intel主導研發，適合高腳數高速傳輸的IC，主要應用於CPU、GPU和晶片組等大型高端晶片。</p> <p>覆晶球閘陣列封裝擁有非常優異的性能及成本優勢，在這類需要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。</p> <p>隨著科技不斷進步，ABF載板的應用範圍持續擴大，幾乎涵蓋所有對IC芯片有高性能、高精度與高速需求的領域。因其能跟上半導體先進製程，達到細線路、細線寬/線距的要求，未來市場成長潛力大。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● FCBGA(ABF substrate)主要用途如下： <ol style="list-style-type: none"> 1. 電腦與電子設備：用於高性能晶片的製造，如CPU、GPU及晶片組等。近期對於AI高速運算等應用需求非常強勁，為未來需求成長的主力。 2. 通訊技術：支援5G、物聯網（IoT）及移動通訊等基站建設所需的高速數據傳輸晶片需求。 3. 汽車電子：應用於車用中央處理器、系統管理、車載導航及娛樂系統等相關晶片應用。 4. 工業自動化與控制：用於機器人、PLC（可編程邏輯控制器）及其他工業自動化設備的控制晶片。 5. 醫療設備與生物技術：支援醫療影像設備及生物芯片等高精度控制和數據傳輸的芯片。

主要產品	用途/功能
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，在都驅使IC功能及腳數快速的增加。當晶片輸出/輸入腳數持續增高之際，覆晶晶片級尺寸封裝便益加顯示成本優勢。近期以來，晶片上的凸塊的製程成本也持續下降，這也促使封裝成本更快速的降低。今日，覆晶晶片級尺寸封裝已成了高腳數IC，例如手持式裝置應用處理器的主流封裝技術。
打線晶片尺寸級封裝載板 (CSP)	輕薄短小一直是各式手持式裝置發展的趨勢，它驅使了組件及零件的小型化。更薄及更小的IC封裝變成了手持式裝置零組件的基本技術需求。晶片尺寸級封裝在這些需求下，便成了手持式裝置內部零組件最主流的封裝技術。
塑膠球閘陣列封裝載板 (PBGA)	這是應用於打線封裝最基礎的球閘陣列載板，它的基礎材料為樹脂含浸玻璃纖維的銅箔基板。塑膠球閘陣列封裝基板可應用於相當高腳數的晶片封裝。當晶片功能升級時，通常伴隨輸出/輸入腳數的增加，傳統的導線架封裝結構變得不敷使用，塑膠球閘陣列封裝基板便提供了一個高性價比的解決方案。

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。

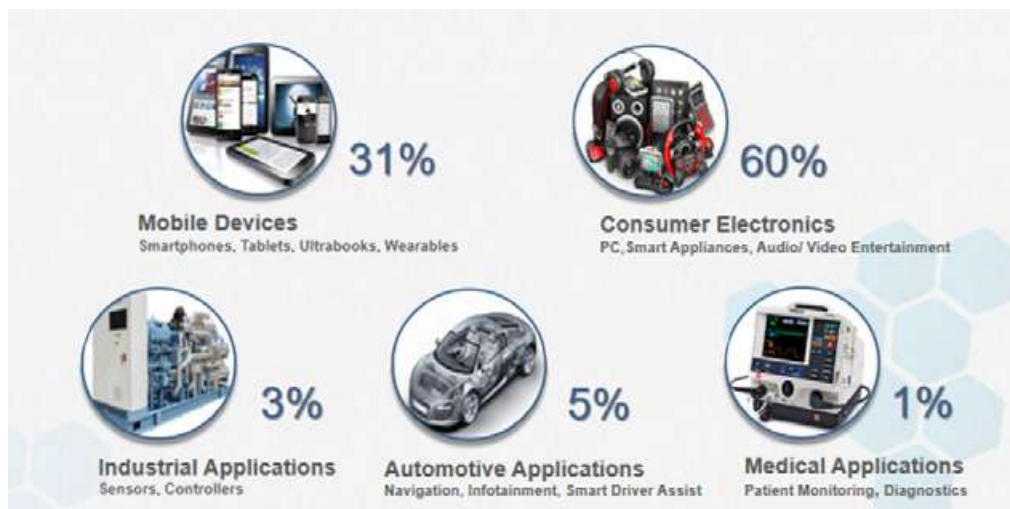
2 /

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：



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例如AI相關以及車載產品，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	2022年	2023年	2024年
合併營業額	42,441,054	26,832,187	30,534,979
營業毛利	15,711,556	6,757,506	8,667,725
稅前淨利	10,091,874	1,426,085	1,603,188
稅後淨利	7,933,470	1,170,402	1,331,050
其他綜合損益	102,874	(98,057)	201,406
綜合利益總額	8,036,344	1,072,345	1,532,456
每股盈餘	15.47	0.11	0.11
負債比率	46.56%	49.84%	49.80%
權益報酬率	22.10%	3.00%	3.37%
董監事持股比例	25.38%	25.33%	25.25%

註：2022年消費性電子產品因疫情紅利推動下急遽成長，帶動該年度EPS大幅上升。

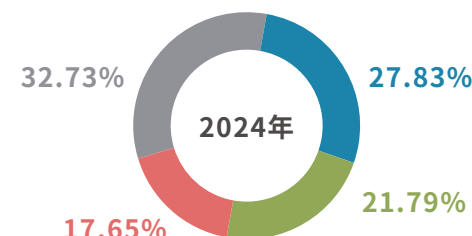
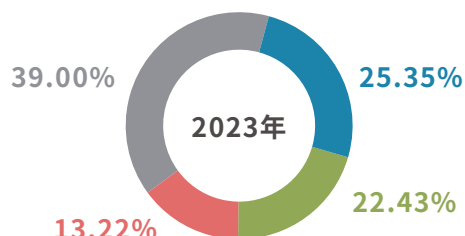
主要產品最近三年佔營收比重

單位：新台幣仟元

年度 產品	2022年		2023年		2024年	
	金額	比例	金額	比例	金額	比例
商品銷售	41,588,787	97.99	26,085,747	97.22	30,227,136	98.99
其他	852,267	2.01	746,440	2.78	307,843	1.01
合計	42,441,054	100	26,832,187	100	30,534,979	100

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



	2022年 金額	2023年 金額	2024年 金額
台灣	13,074,886	6,800,432	8,498,809
中國	9,154,610	6,017,758	6,652,127
美國	8,328,241	3,547,047	5,388,402
其他	11,883,317	10,466,950	9,995,641
合計	42,441,054	26,832,187	30,534,979

● 員工薪資和福利、支付出資人的款項分配的經濟價值

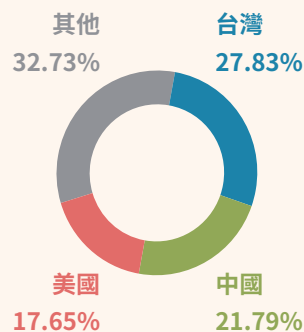
單位：新台幣仟元

項目	2022年	2023年	2024年
收入	42,441,054	26,832,187	30,534,979
營運成本	26,729,498	20,074,681	21,867,254
員工薪資與福利(註)	9,266,364	6,631,696	7,590,658
支付出資人的款項	2,180,175	3,231,090	814,125
支付股利	2,028,798	2,943,012	454,423
支付銀行借款利息	151,377	288,078	359,702
支付政府的款項(所得稅)	978,976	1,202,628	359,070

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。

● 行銷區域多元化值

2024年本公司之業務銷售地區以台灣佔最多27.83%的營業額，中國21.79%次之，第三美國17.65%，前三名佔65%相對較高；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。



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2024年遵守稅務政策與法規，並無遭主管機關裁罰事件。

3.3 客戶關係管理

重大主題→客戶關係管理 | 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：從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)規劃短中長期客戶滿意度提升計畫，確保客戶訂單持續不斷。

短中長期目標

- 2024~2030年~客戶滿意度維持**70**分以上。

績效

- 2024年客戶滿意度→**84**分，達成。

● 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。

● 客戶滿意度調查結果如右表：



目標值

70

達成狀況

達成 



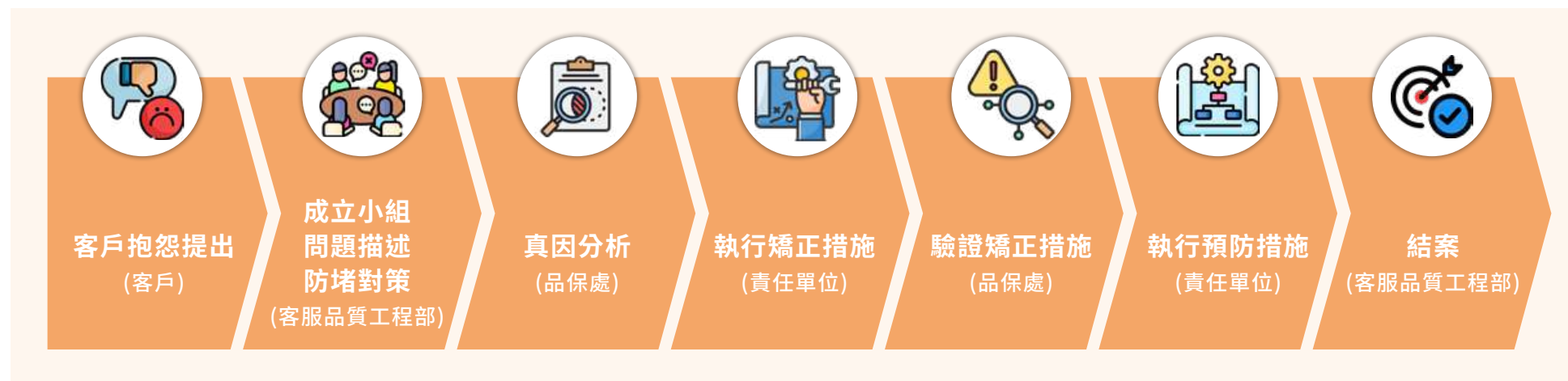
• 客戶意見反應及處理

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) 當客戶抱怨或意見反饋時，即啟動客訴處理程序，由客服品質工程部門負責確認客戶反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

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。有關客戶隱私政策與管理方針如下：



客戶隱私

- 政策：對客戶隱私與機密資訊，給予嚴密的保護。
- 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，對客戶隱私與機密資訊，給予嚴密的保護。
- 管理措施：

管理方針

(1) 產品產出過程，遵循國際法規與準則；確保產品及服務之安全性；提供申訴管道，保障客戶權益。

(2) 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。

(3) 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。

短中長期目標

- 2024~2030年~無違反客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益之事件。

績效

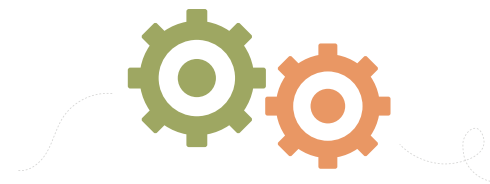
- 2024年無違反客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益之事件→**達成**。

3.5 產品品質

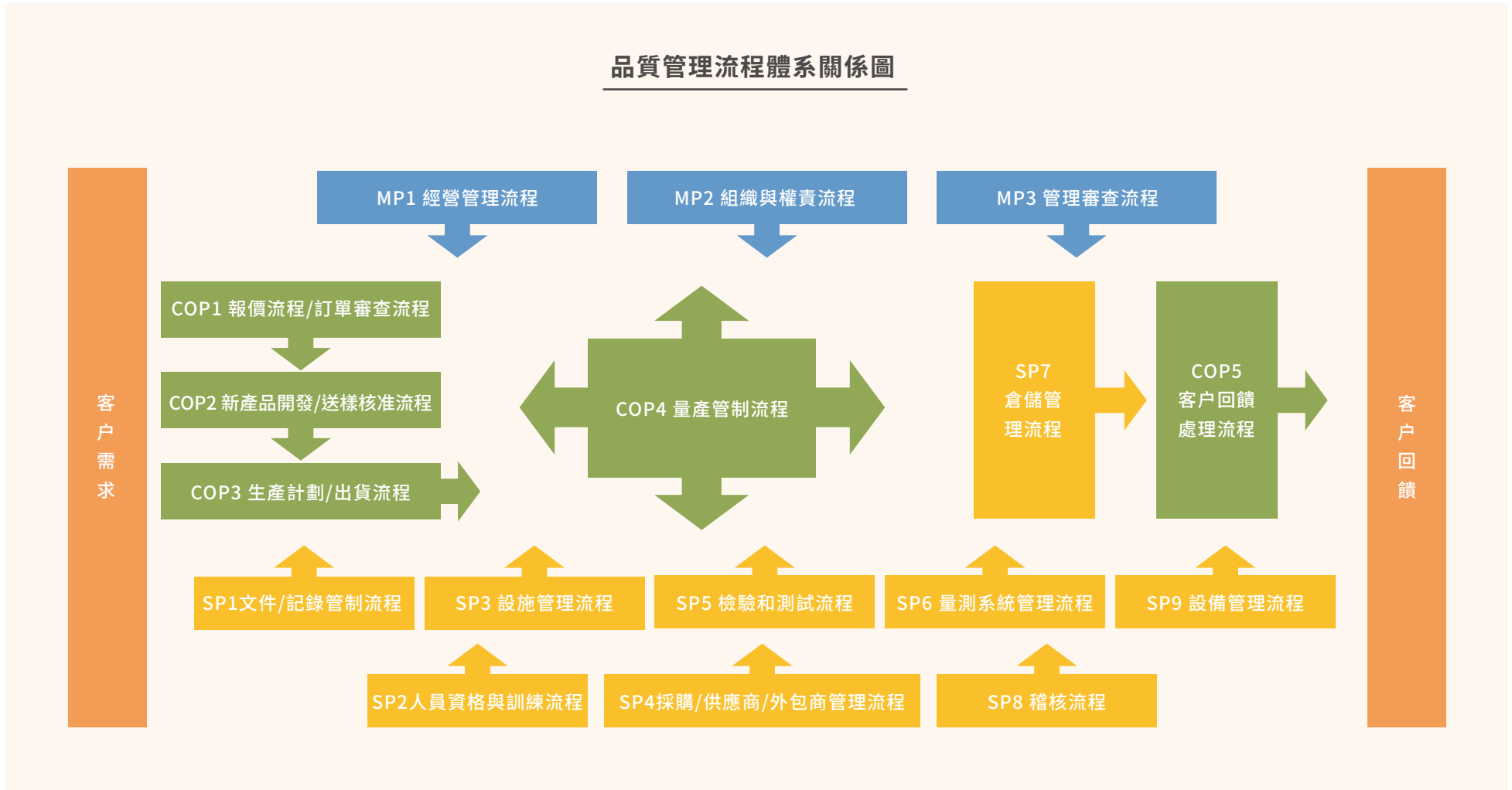
重大主題 → 產品品質	
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> 品質政策：滿足客戶，追求卓越。 目標與標的：提高各類產品的良品率，符合客戶要求的產品品質及交期準確。 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，符合客戶要求的產品品質與安全性，及其準確交期。 管理措施： <ul style="list-style-type: none"> (1) 產品產出過程，遵循國際法規與準則以及當地法律。 (2) 提高各類產品的良品率，確保符合客戶要求的產品品質、安全性及交期準確。 (3) 透過綠色製造，使公司產品符合有害物質減免法規與客規，及利害關係人期望，維護顧客健康與環境安全。
短中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 產品品質：2024~2030年~每年通過ISO 9001及IATF16949品質管理系統認證。
績效	<ul style="list-style-type: none"> 2024年通過ISO 9001及IATF16949品質管理系統認證→達成，通過。

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：

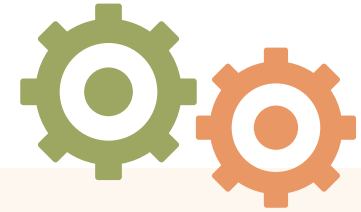
全公司整體流程從接單、規劃、採購...到出貨、售後服務之規劃與運作，致力於不斷地改善與提升品質與技術，預防缺失發生，降低變異與浪費，使客戶在產品特性、售價、品質、交期與服務得到全面性的滿意，從而提升公司營運績效，得以永續經營。



品質管理流程



為確保產品品質並促進公司永續經營，參考IATF 16949品質管理體系的流程體系關係圖，說明本公司如何運作與管控。其核心在於以客戶為導向，並透過持續改進確保產品品質。以下為其主要流程：



透過IATF 16949的流程體系，公司能系統化地管控品質，確保產品與服務符合客戶需求，並透過持續改進提升營運效率與競爭力，進而促進永續經營。

• 綠色產品管理

景碩科技致力推行綠色產品管理，以「符合綠色規範與要求」、「無有害採購」、「綠色供應鏈」三大原則訂定QQS08000有害物質管理規範，以確保相關活動運作符合有害物質流程管理系統、客戶及相關法令規章的要求，降低有害物質對人類或環境的影響。



項目	說明
有害物質的管制	建立"QQS08001有害物質管制指導書"確保景碩的有害物質管制符合國內外法規/指令以及客戶要求。
文件及紀錄管理的要求	建立"QQS03000紀錄保存規範"管理無有害物質相關紀錄。
溝通	建立流程以確保無有害物質相關資訊在內部和外部傳達、了解及實施，包括國內外無有害物質指令及法規須定期進行檢討；也可透過客戶或第三機構提供，以確認是否有最新的指令及法規生效。
訓練、認知與能力	實施及維持無有害物質系統所需之訓練方。以確保作業人員具有需要的工作能力，存檔列管符合作業人員的訓練及認證資料。
設計開發	規劃與管制無有害物質產品的設計開發，於規劃時若有使用有害物質應清楚的記錄，必要時擬定替代物/排除之計劃。
採購管理	建立"APR01000供應商管理作業程序書"來維持包材/原物料等的採購中不含有害物質的程序。
生產管理	建立各製程防制污染的程序及治工具/輔助工具之無有害物質管理去規範生產中所使用之原物料及包材及防止在生產過程中發生合格品與不合格品相混合或污染之異常情況發生。

項目	說明
外包商管理	建立"APR03000外代作業程序書"對外包商進行管理，確保外包商已建立不使用有害物質的系統。
識別和追蹤管理	建立"DPD06000產品鑑別與追溯作業程序書"追蹤從交貨批到原物料、包材的物料使用紀錄。
出貨管理	產品交貨時妥善準備及保存相關證明資料以佐證產品符合客戶的有害物質要求。
無有害物質量測	建立無有害物質量測計畫及標準或其他適當的證明方法，以驗證產品、材料無有害物質。
有害物質不合格品的管理	建立"QQS02000不合格品管制作業程序書"對不合格品建立儲存區別及辨識方式不會被錯誤交貨給客戶。
內部稽核	為了確認無有害物質系統是否被確實地實施及維持，品保單位依"QQS05000內部稽核作業程序書"規定執行內部稽核。

| 2024年未發生違反產品及服務的健康安全法規事件。

04

永續供應鏈管理



4.1 供應商管理政策與承諾

4.2 產業供應鏈

4.3 供應商組成與類型

4.4 供應商管理

4.5 道德採購

04 永續供應鏈管理

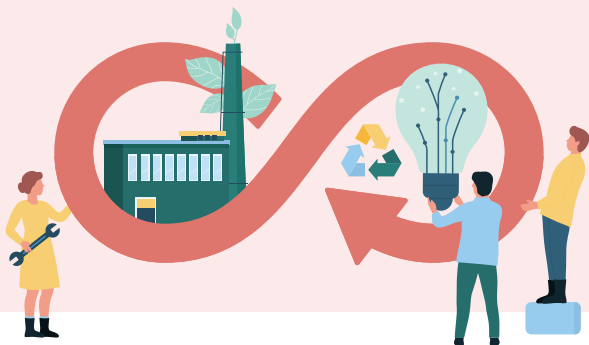
供應商為景碩科技營運的重要伙伴，為加強與供應商合作關係，建立供應商管理體系與規範，符合品質/成本/交期/服務/技術/勞工人權/健康安全及環境保護。景碩科技除自我要求，更期望與供應商合作共同落實供應鏈的永續經營。

章節亮點

供應商社會責任管理評核 **82.67%**

原物料提升在地採購金額比例**0.45%**，達 **59.83%**

零配件提升在地採購金額比例**0.11%**，達 **99.97%**



4.1 供應商管理政策與承諾

重大主題→永續供應鏈管理 | 政策：建立永續供應鏈

- **目標與標的：**致力與國內外供應商維持長期合作關係，建立互信的夥伴關係，確保供應鏈的穩定性，降低營運中斷風險，提升供應商的品質與服務，加強供應商合規性及永續性，以支持企業長期穩定發展與競爭力。
- **承諾：**推動永續供應鏈，建立供應商的評估機制，確保提供原材料、零件給本公司之供應商的品質及可持續發展的能力，並符合市場與客戶的期待。
- **管理措施：**

管理方針

- (1) **供應商選擇與審查：**制定供應商管理辦法，供應商需通過資格審查，確保符合景碩標準。
- (2) **供應商績效評估：**建立定期評估機制，對供應商進行品質、企業社會責任稽核，確保品質合規及落實永續管理等。
- (3) **提高供應鏈韌性：**優先選擇在地供應商和製造商，減少碳足跡。
- (4) **道德採購：**採購的原物料不包含有害物質及禁止使用衝突地區礦產。
- (5) **建立持久的合作關係：**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。

重大主題→永續供應鏈管理 | 政策：建立永續供應鏈

<p>短期目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2024~2025年合格供應商評比平均80分以上。 • 2024~2025年提升在地採購金額比例原物料達59.00%；零配件達99.00%。 • 2024~2025年供應商社會責任評核完成率75%。 • 2024年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12家。 • 2024~2025年遵循責任聯盟行為準則，不使用有害物質合規率100%，對供應商「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率100%。 	<p>長期目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2030年~合格供應商評比平均95分以上。 • 2030年~提升在地採購金額比例原物料達60.00%；零配件達99.80%。 • 2030年~供應商社會責任評核完成率90%。 • 2030年~遵循責任聯盟行為準則，不使用有害物質合規率100%，對供應商「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率100%。
<p>中期目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2026~2029年合格供應商評比平均92分以上。 • 2026~2029年提升在地採購金額比例原物料達59.40%；零配件達99.60%。 • 2026~2029年供應商社會責任評核完成率85%。 • 2026~2029年遵循責任聯盟行為準則，不使用有害物質合規率100%，對供應商「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率100%。 	<p>達成狀況</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年合格供應商評比平均80分以上→達成，平均95分 • 2024年提升在地採購金額比例原物料達59.00%；零配件達99.00%→達成，原物料59.83%；零配件99.97% • 2024年供應商社會責任評核完成率75%→達成，82.67% • 2024年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12家→達成，40家 • 2024年遵循責任聯盟行為準則，不使用有害物質合規率100%，對供應商「負責任礦產」盡職調查，合規礦產使用率100%→達成，皆100%

<p>責任</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外部責任 衝突礦產。 內部制度 供應商管理作業程序書、工程廠商管理作業程序書、供應商企業社會責任行為準則規範。
-----------	--

4.2 產業供應鏈

IC載板 (IC Substrate) 在半導體供應鏈中扮演關鍵的中介角色，主要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。

本公司的供應鏈可分為上游：原材料供應、中游：載板製造、下游：產品應用三大部分。



由於IC載板在材料特性及製程上之特殊需求，主要原料過去多分布於日本地區。然而，自2011年日本地震導致供應鏈中斷後，日本供應商近年來也積極至其他海外地區設廠，例如泰國、馬來西亞及台灣等地。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。

2024年載板市場需求因人工智慧 (AI) 應用的快速增長而顯著提升。工研院產科所預估，全球載板市場規模將達到153.2億美元，較2023年成長14.8%。其中，AI伺服器的需求激增，帶動高階載板需求上升，特別是ABF載板市場，預計在低基期下需求將跳增三倍。

然而，中低階載板市場需求仍待觀察。根據分析報導，預計到2026年，載板市場才能達到供不應求的狀況，這與原先預估的2025年有所調整。主要原因在於中低階市場後續仍待Edge端與AI PC/NB的換機潮出現。

總體而言，2024年載板市場呈現高階需求強勁增長、中低階需求逐步回溫的態勢。需密切關注市場動向，調整產能與策略，以應對市場變化。

4.3 供應商組成與類型

2024年與景碩科技合作的供應商共有1,072家。依採購類型將供應商區分六大類，包含原物料供應商、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。

近三年與景碩合作的供應商：

年度	原物料	設備	零配件	工程	駐廠/ 廢棄物	一般	Total
2022年	217	307	254	71	52	281	1,182
2023年	227	250	261	48	55	255	1,096
2024年	208	263	246	46	48	261	1,072

4.4 供應商管理

• 供應商選擇與審查

為慎選供應商，制定選擇新供應商程序，根據供應商管理作業程序書及供應商企業社會責任行為準則規範進行選擇與審查。除了品質、價格、交期及技術外，本公司要求往來之供應商，皆需依規定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。確保供應商的選擇不僅須符合品質標準，亦應在環境保護和社會責任等面向展現具體作為與承諾，以達成企業永續發展目標，進而建立永續且具責任感的供應鏈。

• 2024年使用環境和社會責任標準篩選新供應商共4家。

清廉交易切結書	100%
保密承諾書	100%
無衝突礦產保證書	100%
企業社會責任行為準則聲明書	100%

• 供應商績效評估

景碩建立供應商管理體系與規範，定期進行供應商評比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。

• 品質管理：

| 合格供應商評比：

定期對原物料之直接材料及間接材料供應商進行評比，評比結果有四個等級：

A 級	B 級	C 級	D 級
優質供應商	一般供應商	需提出矯正措施及限期改善	連續兩次停止交易

• 2024年景碩科技的供應商評比項目



● 景碩科技近三年的供應商家數及評比等級

級別	2022年	2023年	2024年
A級	119	113	106
B級	1	2	2
C級	0	0	0
D級	0	0	0

| 合格供應商品質稽核作業：

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。2024年實地稽核供應商共28家，稽核缺失較前兩年增加，主要是稽核形式由IATF 16949品質稽核轉換成VDA6.3製程稽核，VDA6.3 對製造過程的深度檢視與風險管理有更高的要求。本公司會持續輔導供應商改善，期許未來可滿足本公司及客戶需求。

年度	稽核家數	主要缺失	次要缺失	建議事項	結案率
2022年	11	0	20	33	100%
2023年	28	0	35	68	100%
2024年	28	0	53	112	100%

| 合格供應商RBA稽核作業：

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，與供應商建立共存共榮的關係。

景碩要求合作的供應商夥伴須依循RBA行為準則之規範，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。

● 企業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）。

我們向供應商說明景碩的永續管理方針，高度風險供應商透過定期實地稽核確認供應商的永續發展表現是否符合各管理系統的要求，確保供應商能持續地符合我們的期待。

依供應商之風險採定期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。

● 供應商社會責任管理評核重點內容：

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。景碩科技供應商類型制定風險等級，共區分為高度風險、中度風險及低度風險三個等級，針對高度風險供應商執行實地評核，中度風險供應商執行自我評估。

● 高度風險之供應商包含：

- (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
- (3) 有害事業廢棄物處理廠商

● 中度風險之供應商包含：

- (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) 設備類且年交易金額前10大之國內設備製造商。
- (3) 工程類且年交易金額前10大之國內工程廠商。
- (4) 非有害事業廢棄物處理廠商。

| 近三年稽核及自我評估家數

年度 方式	2022年			2023年			2024年		
	預計	實績	完成率	預計	實績	完成率	預計	實績	完成率
實地稽核	27	24		19	19		25	22	
自我評估	37	12	56.25%	40	21	67.80%	50	40	82.67%
合計	64	36		59	40		75	62	

2024年供應商稽核缺失以勞工、健康與安全、管理體系等面向，供應商的稽核缺失項目與改善計劃如下表，皆已全數改善完成。

面向	稽核缺失項目	供應商改善計劃
勞工	<ul style="list-style-type: none"> - 員工工時未設有檢查系統 - 未依法修正員工之陪產假天數 - 不法侵害相關措施未落實執行 	<ul style="list-style-type: none"> • 進行相關考勤資料之核對及確認紀錄 • 修訂工作規則並對全體員工執行教育訓練 • 修正執行職務遭受不法侵害預防計畫書並確實執行
健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> - 逃生平面圖未標示完善 - 逃生出口方向指示牌燈具亮度不足 - 滅火器點檢表無法與現場實際擺放之滅火器對應 	<ul style="list-style-type: none"> • 逃生出口標示加入逃生平面圖中 • 定期巡檢並更換亮度不足之燈具 • 滅火器新增號碼與滅火器點檢表對應
管理體系	<ul style="list-style-type: none"> - 未鑑別重要勞動法規 - 工作規則依現行法令進行修訂 	<ul style="list-style-type: none"> • 將"勞動基準法"列入法規清單，並重新查核 • 已重新修正"工作規則"

● 供應商環保機制與交貨管理

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。

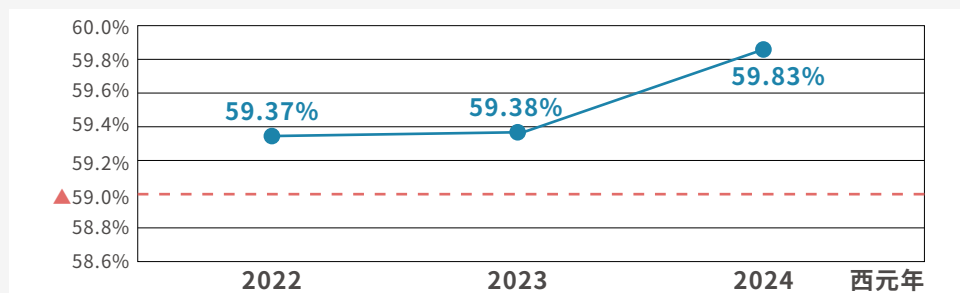
● 在地採購

景碩科技在採購策略上，秉持企業永續原則，積極落實材料在地化，除了降低運輸成本，並減少運輸過程的碳排。在地採購係指供應商製造工廠與景碩生產據點(石磊廠/清華廠/新豐廠/幼獅廠)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，並降低材料運送過程中產生的碳足跡，以盡到節能減碳的環保責任，也直接降低了採購成本。

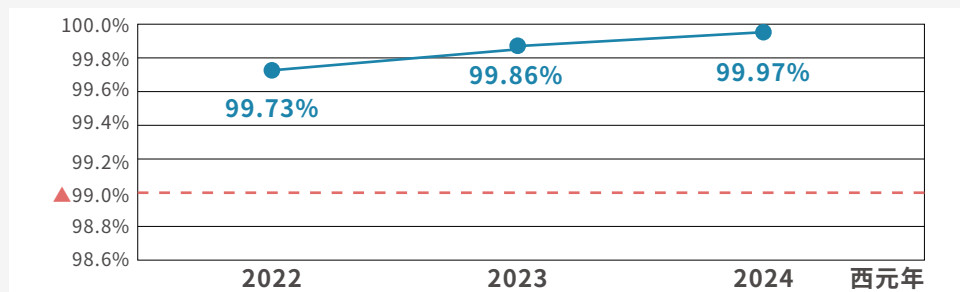
| 近三年原物料與零配件供應商在地採購金額佔比如下表：

年度	原物料供應商	零配件供應商
2022年	59.37%	99.73%
2023年	59.38%	99.86%
2024年	59.83%	99.97%

| 景碩科技原物料近三年在地採購比：



| 景碩科技零配件近三年在地採購比：



• 供應商平台公告、調查與培訓

景碩科技透過Supplier Chain Management(SCM)供應商平台與供應商建立高效的溝通管道，提升供應鏈的透明度與效率。

景碩SCM平台主要功能：訂單與交期管理、文件與資訊共享、稽核缺失改善及教育訓練等。本公司透過平台進行系統化的管理與教育訓練，以確保供應商遵守最新法規及景碩的政策與要求，所有與景碩科技有商業往來的供應商皆為宣導對象並完成 100% 宣導。

• 景碩SCM平台主要功能

類別	項目
物料管理	• ICP、SDS到期通知及進料檢驗規範簽回。
公告事項	• 有害物質清單、管理文件更新及提交。 • 資訊安全宣導。 • 提供新的法規更新，讓供應商了解並簽署最新文件。
問卷調查/ 下載專區	• 供應商品質/RBA 稽核及自我評估。 • 供應商緊急事故調查。 • 衝突礦產調查。 • 企業社會責任行為準則版更，要求供應商簽回新版。 • 傳達景碩供應商企業社會責任行為準則及教育訓練手冊。 • 傳達景碩之禁用衝突礦產政策。

• 2024年SCM供應商平台



4.5 道德採購

• 不使用有害物質

因客戶會提供各自的規範，景碩會100%遵循客戶需求，要求供應商必須簽署『有害物質不使用證明書』及提供『RoHS檢測報告』對客戶保證產品不含REACH、SVHC之承諾。

• 負責任礦產採購

景碩科技遵守責任商業聯盟(RBA)，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。衝突礦產(Conflict Mineral)是指在受衝突影響和高風險地區的武裝部隊透過武力侵犯人權的方式所開採的血汗礦產。根據歐盟發布Regulation(EU)2017/821「衝突礦產conflict minerals」法規，自2021年1月1日之後，歐盟境內對於3T1G衝突礦產[鎢(Tungsten)、錫(Tin)、鉭(Tantalum)、金(Gold)]的相關資訊須進行強制性盡職調查；隨著國際重視，礦產種類延伸至鈷(Cobalt)、雲母(Mica)，以確認礦產來自非衝突地區，確保其來源符合經濟合作暨發展組織(OECD)或同等公認的盡職調查。

同時也要求供應商將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

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能資源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防制
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境



05 綠色生產

5.1 氣候行動

• TCFD揭露框架

聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)於2021年發布之氣候變遷第六次評估報告(Assessment Report 6, AR6)，預估全球短期內(2040年)即有機會升溫1.5°C，將可能導致環境出現更多極端值的變化。為因應氣候變遷帶來的挑戰並提升企業氣候韌性，景碩導入氣候相關財務揭露(TCFD)框架，藉由治理、策略、風險管理及指標與目標四項核心要素，建立治理架構，識別評估並管理氣候相關風險與機會，並將氣候相關議題納入決策流程，並判別未來可能影響公司業務的因素，規劃相對應的策略。同時，為強化氣候相關風險管理機制，由公司最高層級董事會進行決策及指導，確保上至下、下至上的管理階層溝通無礙及策略進行順利。

治理

- ESG委員會負責蒐集評估氣候相關風險及機會，決議及督導氣候環境管理方針，制定風險管理機制與流程，擬定並指導各部門執行氣候治理策略，執行狀況每年向董事會報告。

策略

- 全體氣候治理單位隨時關注國際氣候變化趨勢，並比對其他同業案例，評估公司的短、中、長期的氣候相關風險及機會。
- 採用氣候情境模擬分析全球氣候變化下的風險因子，揭露公司的氣候相關風險及機會。
- 社會小組辦理公司內部及外部的永續相關活動，並規劃課程向利害關係人說明公司的永續目標及氣候相關風險與機會。



風險管理

- ESG委員會識別氣候相關風險與機會，評估對公司的衝擊，與各組共同擬定風險管理方向及因應計畫。
- 規劃將氣候相關風險及機會納入整體企業風險管理。

指標與目標

- ESG委員會研擬氣候相關指標及目標。
- 環境組協助各部門執行節能減碳計畫，定期審視執行成效，並完成年度溫室氣體盤查作業。

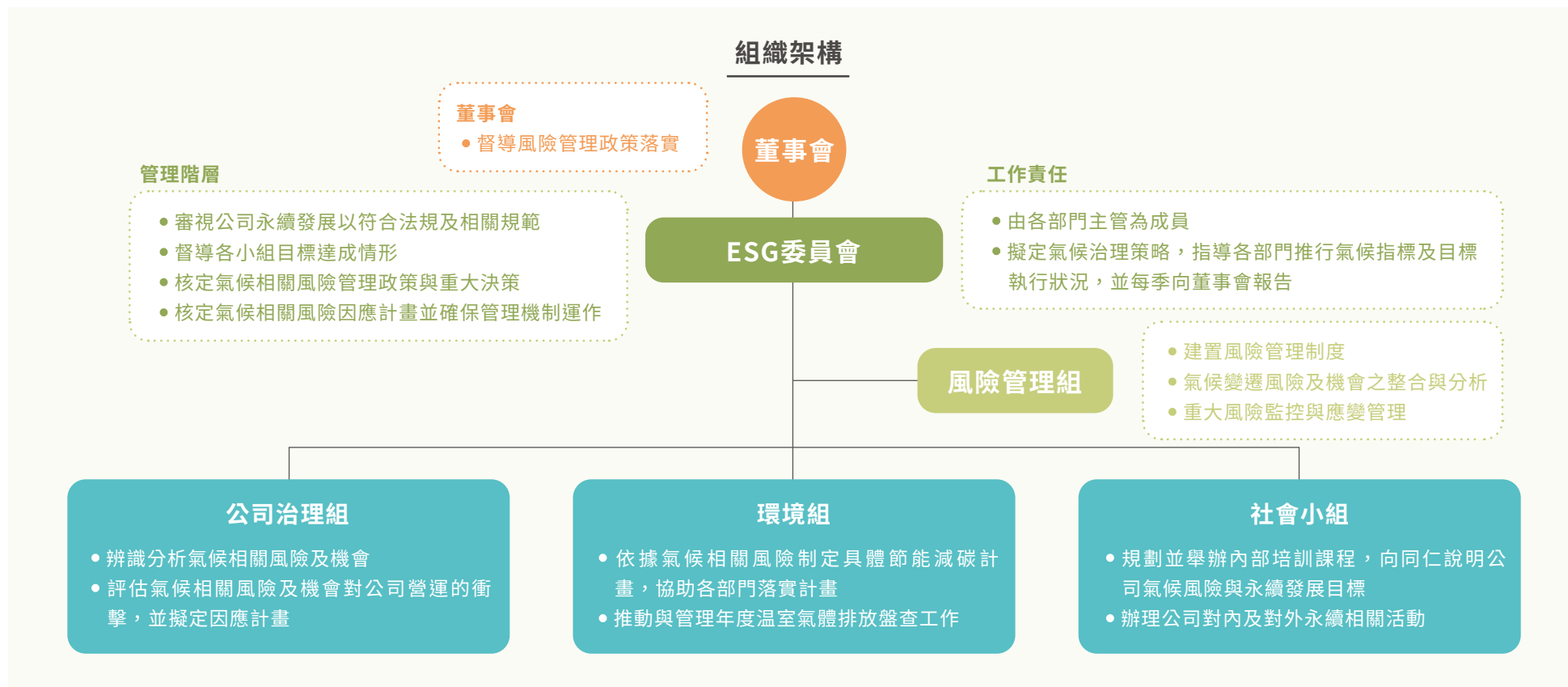


- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

5.1.1 治理

• 氣候治理架構

面臨氣候變遷帶來的挑戰，建立完善氣候治理架構儼然成為企業的當務之急。景碩以明確組織架構，依據治理階級落實執行方向，積極應對氣候風險與機會。由ESG委員會擬定氣候環境管理方針的公司治理組、環境組、社會組運行氣候變遷相關因應計畫，針對環境管理、社會行動及公司治理面向進行跨部門分工合作，全面推動永續治理目標。



5.1.2 策略與風險管理

1. 氣候相關風險與機會

景碩每年審視與關注國際及同業間對於氣候相關議題的趨勢，透過風險鑑別評估流程，系統性識別氣候相關風險與機會，評估其衝擊程度與潛在影響，並制定適當的因應計畫，強化企業氣候韌性並保持流程執行的最佳化。

2. 氣候相關風險鑑別及管理流程



3. 氣候相關風險及機會鑑別結果

景碩經由ESG委員會決議鑑別結果；以各項風險影響期間及預估衝擊程度，鑑別出4項轉型風險、2項實體風險及2項機會，提供公司內部參考並詳加瞭解所面臨的氣候變遷挑戰，掌握整體氣候相關風險管理執行情形，集思廣益風險管理如何規劃及因應計畫的可行性。



- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

(1) 氣候相關風險因應計畫

衝擊構面	衝擊面向	氣候風險	影響期間	衝擊程度	衝擊描述	風險管理及因應計畫
轉型風險	用電風險	電費調漲 台灣整體用電需求逐年提升與國際燃料價格變動，造成夏季尖峰負載增加、進而推升電力供應壓力與發電成本提高，電費調整已成企業營運成本的重要變數。	短	高	<ul style="list-style-type: none"> 電力成本上升影響製造成本結構需支付碳排放費用。 用電高峰期間限電風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 導入高效率空調、製程冷卻與照明系統（如變頻空壓機、LED照明）。 定期監控電價、氣溫與政策走勢。
	法規政策	碳定價 我國碳費制度2025年開始生效、歐盟碳邊境調整機制(CBAM) 2026年正式實施。 資訊揭露強化要求 國內外對於溫室氣體排放報導與揭露要求增加。	短	高	需投入更多資源進行盤查，強化溫室氣體盤查能力，成本增加。	2023年起，五廠區（石磊廠、清華廠、新豐一廠、新豐二廠及幼獅廠）每年定期依循ISO 14064-1溫室氣體盤查標準完成年度盤查作業。
	市場	市場風險及技術開發 國內外趨勢及市場對於再生能源或綠色產品等需求增加及競爭。	中	中	因應市場發展，開發再生能源或綠色產品，轉型成本提升。	景碩多項產品完成ISO 14067碳足跡認證。
	供應鏈及原物料	關鍵材料波動 <ul style="list-style-type: none"> 企業推動能源轉型，市場對於部分關鍵材料的需求成長。 環境政策及碳定價機制以致關鍵材料生產成本提升。 供應鏈受極端氣候影響供貨。 	短	中	<ul style="list-style-type: none"> 關鍵材料價格波動，需尋找替代性材料，增加材料採購成本。 供應鏈受氣候影響，產線中斷以致無法順利交貨影響成本及營收。 	<ul style="list-style-type: none"> 分散供貨來源，避免仰賴單一區域的原物料。 選擇在地優良廠商，減少運輸費用及碳足跡。 辨識高氣候風險供應商，提升供應商氣候變遷風險因應能力。 探尋低碳生產合作夥伴，強化永續供應鏈韌性。

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

衝擊構面	衝擊面向	氣候風險	影響期間	衝擊程度	衝擊描述	風險管理及因應計畫
實體風險	立即性	天然災害加劇 颱風、強降雨發生機率增加。	短	中	產線中斷、設備機具損壞等風險，增加營運成本及產能下降。	<ul style="list-style-type: none"> ● 識別廠區地理位置是否有複合性災害發生之可能性，並模擬對應方案。 ● 定期巡檢緊急電力系統、不斷電系統並設置儲水系統，以確保災害發生時穩定供水供電；廠區內排水設施定期確認無積淤。 ● 組織緊急應變小組，第一時間規劃天災應對措施。
	長期性	氣候極端變化 缺水、降雨模式變化。	中	中	可能影響廠區淹水或供水量不足，或以致成本提高。	

註：影響時間：短期為1-3年；中期為4-7年；長期為7年以上。
 衝擊程度：500萬以上為高；300~499萬為中；299萬以下為低。

(2)氣候相關機會及因應計畫

衝擊構面	氣候機會	影響期間	衝擊程度	衝擊描述	風險管理及因應計畫
機會	節約能源 制定節能計畫，推動無紙化、淘汰高耗能設備、節水措施改善計畫等。	短	低	節能計畫減少資源消耗。	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續向各部門宣導節水節電的重要性，培養永續意識。 ● 設置電力監控系統，當異常問題發生及時改善，減少能源損耗。 ● 安裝節水設備，檢查管線是否有破損漏洞並進行修繕。 ● 高耗能設備汰換。
	替代能源使用 採用綠電、低碳能源及設置再生能源設備（如太陽能光電）。	短	中	減少碳費徵收並增加能源收入。	<ul style="list-style-type: none"> ● 景碩2022年簽訂綠電購買相關契約，將採購至2027年，未來也將評估建置太陽能發電裝置的可行性，積極提升綠電使用率。 ● 尋找合適再生能源取代傳統能源的使用，降低對環境的污染。

註：影響時間：短期為1-3年；中期為4-7年；長期為7年以上。
 衝擊程度：500萬以上為高；300~499萬為中；299萬以下為低。

5.1.3 氣候情境分析

為評估未來碳定價變動對公司造成的轉型風險與實體風險衝擊，營運據點是否可能產生重大財務影響；另外，面對實體風險，則參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會(IPCC)氣候變遷第五次評估報告(Assessment Report 5, AR5)中定義的代表濃度路徑(Representative Concentration Pathways, RCPs)進行情境設定，分析氣候極端變化中海平面上升、缺水風險及降雨模式變化對景碩的衝擊。藉由氣候情境模擬分析，掌握未來風險應變的謀略與規劃，降低整體財務損失風險。

(1) 轉型風險情境分析：碳定價

碳定價作為應對氣候變遷的關鍵政策工具，成為全球現在及未來影響企業政策及營運財務的重要衝擊。本公司目前以2023年溫室氣體盤查成果為假設範圍，在兩種情境設定下，碳定價波動於短、中、長期產生的財務影響如下：

景碩碳排以2023年範疇一及範疇二溫室氣體排放量(合計為237,839.9934噸CO₂e)。以我國最新公布之碳費，未參與自主減量計畫下，每公噸為新台幣300元，經碳費收費辦法計算後，開徵首年應繳納之碳費預估約為新台幣3,385萬元，屬於實質風險。

註：以2023年範疇一及範疇二溫室氣體排放量為基礎進行計算，並未假設未來減碳目標路徑進行計算。

分析結果顯示，未來碳定價將衝擊景碩的碳排放成本。目前景碩五個廠區(石磊廠、清華廠、新豐一廠、新豐二廠及幼獅廠)每年持續依循ISO 14064-1溫室氣體盤查標準完成年度盤查作業，更全面性地依據溫盤結果，制定邁向淨零排放的減碳目標，並擬定合適的減碳策略。為降低碳排放量，將太陽能設備設置納入工廠建置規劃，以及各廠照明設備更換為節能的LED燈具等相關措施，並設置每年300萬度的節電量目標，期藉由不同方式，達到節能減碳目標。

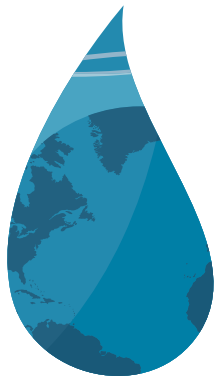
(2) 實體風險情境分析：長期性-缺水風險

缺水風險係採用世界資源研究所(WRI)水資源風險地圖預測2030年及2050年RCP 2.6(溫室氣體低度排放的情境，較為樂觀)及RCP 8.5(溫室氣體高度排放的情境，較為悲觀)情境下的水資源壓力。資料顯示，無論在樂觀或悲觀情境下，五處據點的水資源壓力皆為低至中(10-20%)，說明供水情形較為穩定，惟在旱季可能仍面對小幅度的水資源壓力。

雖然假設情境下水資源風險不高，景碩依然未雨綢繆，並響應節約用水，規劃相對應的開源節流措施，例如維持用水回收率在5.5%以上，並將回收水用於冷卻水塔及洗滌塔，減少源頭的使用；裝設節水設備，優化辦公空間及廠區的用水效率；定期監控用水數據，分析在不影響生產情形下進行水資源用量的合理調整。除此之外，未來將持續關注氣候變化，評估儲水系統建置的必要性，加強對於氣候變遷的調適能力。實際情形如下：

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能資源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

- 建立完善水資源調控，分散生產基地或規劃產物保險提高補償費用。
- 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。
- 發電機自動投入，供相關消防緊急用電需求
- 制定緊急應變計畫，縮短製造復工時間，降低生產損失。



(3)實體風險情境分析：長期性-降雨模式變化可能導致廠區淹水

降雨模式變化使用升溫1.5°C及2°C情境，以豪雨日R200mm(一年內日降雨量超過200mm的天數)為分析指標，採用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫(TCCIP)進行預測影響天數：

廠區		石磊廠	清華廠	新豐廠	幼獅廠
觀測基期(天)					
假設數據		0.3	0.3	0.2	0.2
升溫情境	數據指標				
1.5°C	最大值	0.5	0.5	0.4	0.4
2°C	最大值	0.6	0.6	0.4	0.6
預測衝擊		影響有限			

預測中雖無較大衝擊，但面對降雨模式變化，景碩持續關注周邊流域水位及追蹤降雨量變化，每年定期進行一次緊急應變演練，確保員工熟悉撤離與設備保護流程，並於每年4月底完成防洪物資盤點及準備。另外，我們針對主要生產設備加強防護，將相關重要儀器設備搬移高處，並確認電源絕緣狀況是否良好，避免遇水漏電的風險發生。未來廠區也將評估防水閘門系統建置的需求，並配置抽水機及緊急供電設備。透過上述因應計畫，景碩積極提升企業的氣候韌性，為面對氣候變遷帶來的各種挑戰做足準備。

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防制
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

5.1.4 指標與目標

景碩氣候及環境相關指標與目標制定如下，各指標具體執行情形詳參閱本章節後續章節。

• 溫室氣體排放目標

淨零路徑：



溫室氣體排放

執行節能減碳專案，
2025年預計溫室氣體排放減量 $\geq 1,500$ 噸CO₂e；
2030年預計溫室氣體排放減量 $\geq 2,000$ 噸CO₂e；
2050年達成淨零排放。



電力

2025年預計節電量**300**萬度。



再生能源

2025年採購量 ≥ 535 萬度電/年。



水資源

回收率 $\geq 5.5\%$ 。

• 環境風險



重要風險 / 節能減碳

管控方式/

- 透過廠區綠化、設備改善，達到每年節電**300**萬度以上節能減碳目標。
- 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

管控方式/

- 藉由回收利用、水質分流及污染預防將水資源效率最大化，目標每年回收率達**5.5%**以上。



重要風險 / 廢棄物管理

管控方式/

- 2024年廢棄物總重為**11,911.06**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。

2024年環境管理支出：60,796,346元 詳見2024年景碩的環境相關支出費用與效益表P.108

■ 5.1 氣候行動

■ 5.2 環境政策與承諾

■ 5.3 溫室氣體排放與能源管理

■ 5.4 再生能源與資源節約/效率

■ 5.5 水資源管理

■ 5.6 廢棄物管理

■ 5.7 空氣污染防治

■ 5.8 環境永續推展

■ 5.9 綠美化環境

5.2 環境政策與承諾

• 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：

策略		短期目標 2024年~2025年	中期目標 2026年~2029年	長期指標 2030年以後
氣候變遷與節能	執行節能減碳專案	節電量300萬度/年	節電量350萬度/年	節電量400萬度/年
	強化氣候韌性氣候災後造成	生產中斷 0 天	生產中斷 0 天	生產中斷 0 天
	溫室氣體排放減量(節能減碳專案)	1,500噸CO ₂ e /年	1,750噸CO ₂ e /年	2,000噸CO ₂ e /年
	採購再生能源(減碳效益)	2024年460萬度電 2025年535萬度電	535萬度電以上，視供電需求情況調升	535萬度電以上，視供電需求情況調升
廢棄物	無違反廢棄物法規	無違反 0 件	無違反 0 件	無違反 0 件
	妥善處理：廢棄物100%由合法業者處理	100%由合法業者處理	100%由合法業者處理	100%由合法業者處理
	資源循環率	2024年82%以上 2025年82.5%以上	82.5%以上	83%以上
空污	無違反空污法規	無違反 0 件	無違反 0 件	無違反 0 件
水資源	污水排放符合法規	符合法規 0件	符合法規 0件	符合法規 0件
	提升水回收率	5.5%以上	5.5%以上	5.5%以上
	用水管理：因限水造成	生產損失：0 PCS	生產損失：0 PCS	生產損失：0 PCS
法規遵循：無違反環保法規		無違反 0 件	無違反 0 件	無違反 0 件

■ 5.1 氣候行動

■ 5.2 環境政策與承諾

■ 5.3 溫室氣體排放與能源管理

■ 5.4 再生能源與資源節約/效率

■ 5.5 水資源管理

■ 5.6 廢棄物管理

■ 5.7 空氣污染防治

■ 5.8 環境永續推展

■ 5.9 綠美化環境

• 重大主題目標與績效

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

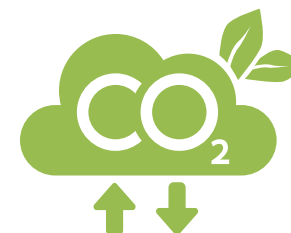
2024年目標	2024年績效達成度	2025年目標
節電量：300萬度 (依節能減碳專案推估量)	473萬度	300萬度
氣候災後造成生產中斷0天	0天	0天
溫室氣體排放減量:1,500噸 CO ₂ e(依節能減碳專案推估量)	2,337噸CO ₂ e	1,500噸CO ₂ e
採購再生能源460萬度電	採購再生能源460萬度電	採購再生能源460萬度電

• 廢棄物管理

2024年目標	2024年績效達成度	2025年目標
資源循環率達 ≥ 82%	85.32%	82.5%
違反廢棄物環保法規 0件	1件	0件

• 空氣污染

2024年目標	2024年績效達成度	2025年目標
違反空污環保法規 0件	0件	0件



• 水資源管理

2024年目標	2024年績效達成度	2025年目標
違反污水排放符合法規 0件	1件	0件
水回收率 ≥ 5.5%	7.5%	≥ 5.5%
因限水造成生產損失：0 PCS	0 PCS	0 PCS

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。



■ 5.1 氣候行動

■ 5.2 環境政策與承諾

■ 5.3 溫室氣體排放與能資源管理

■ 5.4 再生能源與資源節約/效率

■ 5.5 水資源管理

■ 5.6 廢棄物管理

■ 5.7 空氣污染防治

■ 5.8 環境永續推展

■ 5.9 綠美化環境

5.3 溫室氣體排放與能資源管理

• 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極端變化，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2024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2024年共有2件違反環保法規被主管機關裁罰事件，分別是廢棄物清理法28條及水污染防治法第18條，後續改善措施為變更廢棄物代碼及委託合法業者清運及檢修孔蓋更換款式避免溢流，以預防污染再次發生。



- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

• 近三年經盤查之溫室氣體排放量與密集度統計如下表：

溫室氣體排放量(ISO 14064)			
總排放量(公噸CO ₂ e)	2022年	2023年	2024年
範疇一	16,213.4354	13,287.0570	23,492.9887
範疇二	254,282.1480	224,552.9364	240,295.8168
範疇三	157,100.3601	108,854.4258	134,382.3282

溫室氣體密集度(公噸CO ₂ /百萬元)			
總排放量(公噸CO ₂ e)	2022年	2023年	2024年
範疇一	0.531	0.435	0.769
範疇二	8.328	7.424	7.870
範疇三	5.145	3.565	4.401

溫室氣體密集度(公噸CO ₂ /千PCS)			
總排放量(公噸CO ₂ e)	2022年	2023年	2024年
範疇一	0.002	0.003	0.004
範疇二	0.034	0.048	0.038
範疇三	0.021	0.023	0.021

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

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23,492.9887公噸CO₂e（佔總量的8.906%），類別2：能源間接排放量：240,295.8168公噸CO₂e（佔總量的91.094%），總排放量為263,788.8055公噸CO₂e。

項目	2022年			2023年			2024年		
	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	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)	1,459,807.6451	0	1,459,807.6451	1,150,395.0968	0	1,150,395.0968	1,199,768.9677	0	1,199,768.9677
1-1排放當量(公噸CO ₂ e/年)	2,765.6591	0	2,765.6591	2,280.4659	0	2,280.4659	3,197.3432	0	3,197.3432
2.柴油用量(公升)	38,022.89	0	38,022.89	31,245.83	0	31,245.83	31,962.71	0	31,962.71
2-1排放當量(公噸CO ₂ e/年)	100.4952	0	100.4952	82.5895	0	82.5895	85.9818	0	85.9818
3.外購電力用量(百萬度)	0	499.57	499.57	0	454.5606	454.5606	0	506.9532	506.9532
3-1排放當量(公噸CO ₂ e/年)	0	254,282.148	254,282.148	0	224,552.9364	224,552.9364	0	240,295.8168	240,295.8168
4.其他排放當量(公噸CO ₂ e/年)	13,347.2811	0	13,347.2811	10,924.0016	0	10,924.0016	20,209.6637	0	20,209.6637
總排放當量(公噸CO ₂ e/年)	16,213.4354	254,282.1480	270,495.583	13,287.057	224,552.9364	237,839.9934	23,492.9887	240,295.8168	263,788.8055
佔比(%)	5.994	94.006	100.000	5.587	94.413	100.000	8.906	91.094	100.000

註：引用GWP值為IPCC第六次評估報告：2021

註：2022年至2024年度有盤查(不揭露)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。

註：2022年資料範圍涵蓋石磊廠、清華廠、新豐一廠及新豐二廠；2023年起範圍再增加幼獅廠。

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

為落實節能減碳目標與強化能源管理，景碩科技持續追蹤並分析各項能源使用情形。透過系統化的數據統計與年對年比較，掌握能源耗用趨勢，有助於制定具體減量策略與提升能源使用效率。本統計表呈現各項能源之年度使用量與變化情形，作為公司推動永續營運與實踐環境責任之重要依據。



分類	能源	單位	2022年	2023年	2024年
非再生能源	外購電力	百萬度 (GWh)	499.5700	454.5606	506.9532
		千兆焦耳 (GJ)	1,798,432.0172	1,636,399.9776	1,825,011.2419
	天然氣	立方公尺 (m ³)	1,459,807.6451	1,150,395.0968	1,199,768.9677
		千兆焦耳 (GJ)	54,996.7932	43,339.9849	45,200.0961
	柴油	公升 (L)	38,022.8900	31,245.8300	31,962.71
		千兆焦耳 (GJ)	1,336.9761	1,098.6784	1,123.8856
	汽油	公升	1,533.6700	2,001.2700	2,217.3700
		千兆焦耳 (GJ)	50.0756	65.3431	72.3989
再生能源	外購電力 (綠電)	千度 (MWh)	-	4,302.0000	4,698.0000
		千兆焦耳 (GJ)	-	15,487.2	16,912.8

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

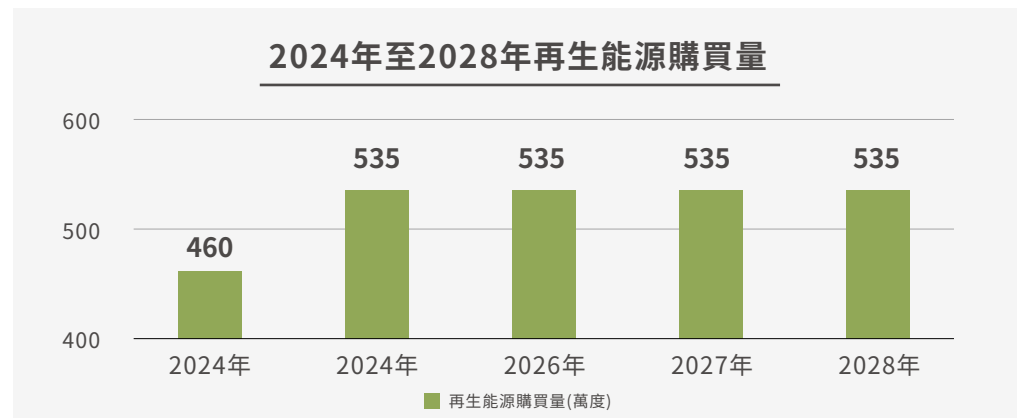
5.4 再生能源與資源節約/效率

• 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。2024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，並在2023年提前完成法規要求之義務裝置容量，其規模達發電量達430萬度/年，相當於減少2,124噸的碳排放量。

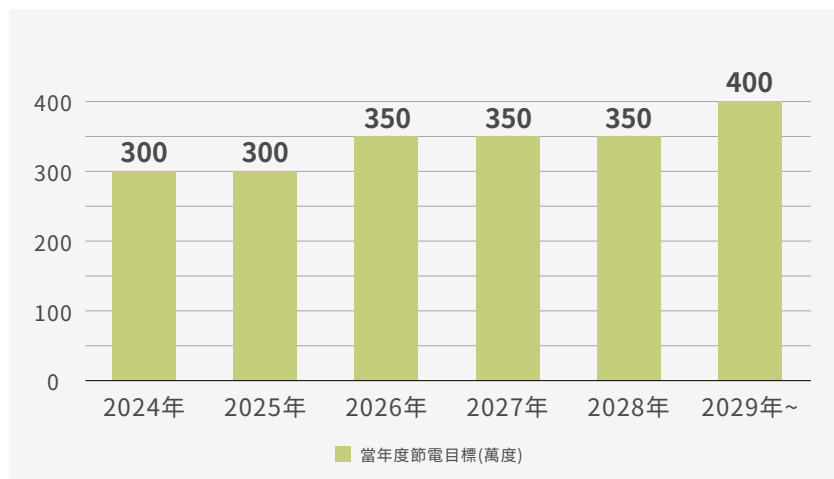
為達2050年使用再生能源政策，景碩能源結構開始轉型，2024年提高採購再生能源量達460萬度/每年，並計畫於2025年採購再生能源達到535萬度電。



年度	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年
再生能源採購量(萬度)	460	535	535	535	535

註：綠電採購合約從2023年簽訂至2027年，後續視公司擴產與電力系統需求有所調整。2026年幼獅廠將開展建置太陽能發電裝置自發自用的計劃。

• 節電量目標



項目	節能目標		
	短期 2024年~2025年	中期 2026年~2028年	長期 2029年~
當年度新增節能量(萬度)	300	350	400

■ 5.1 氣候行動

■ 5.2 環境政策與承諾

■ 5.3 溫室氣體排放與能源管理

■ 5.4 再生能源與資源節約/效率

■ 5.5 水資源管理

■ 5.6 廢棄物管理

■ 5.7 空氣污染防治

■ 5.8 環境永續推展

■ 5.9 綠美化環境

5.5 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。

類型/

- 乾旱或旱災
- 水災風險
- 未處理污水排放



調適方法/

- 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。

潛在營運影響/

- 影響產能、營運成本增加、營收下降。
- 無法如期或中斷交貨。

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

● 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，最近三年的用水量如下表：

單位：百萬公升

年度 項目	2022年			2023年					2024年				
	石磊廠	清華廠	新豐一廠	石磊廠	清華廠	新豐一廠	新豐二廠	幼獅廠	石磊廠	清華廠	新豐一廠	新豐二廠	幼獅廠
自來水量	907	2,149	514	348	1,527	462	817	200	389	1,597	941	1,087	490
地下水	595	743	793	553	636	652	0	259	466	770	569	0	234
合計(365天)	5,701			5,454					6,543				
日均用量	15.62			14.94					17.93				
排水量	1,264	2,640	1,032	817	2,044	869	785	393	827	2,113	987	899	624
	4,936			4,908					5,450				
耗水量	238	252	274	84	119	245	32	66	29	254	523	188	100
	765			546					1,093				

註:

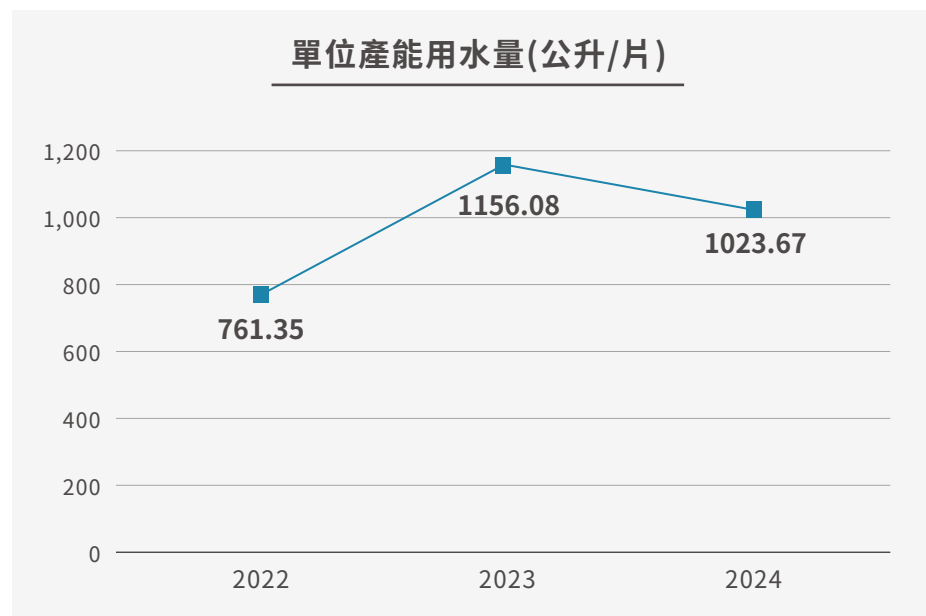
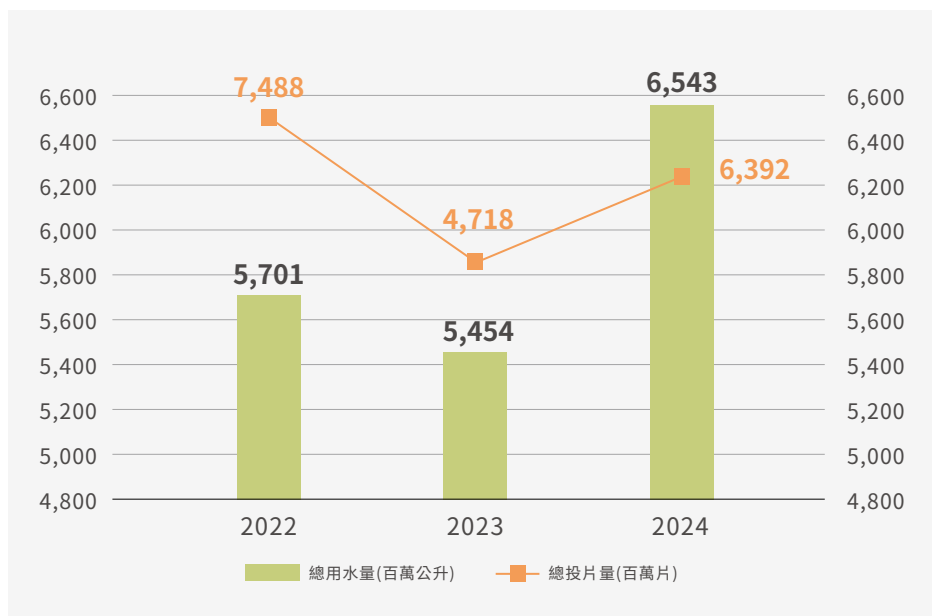
- 1.新豐二廠因腹地受限，故無法設至回收水相關設施。
- 2.2024年新豐一、二廠及幼獅廠因產能增加用水量增加。
- 3.耗水量=總取水量-總排水量

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

● 根據用水量及投片量比較2022年至2024年變化如下：

年度	2022年	2023年	2024年
總用水量(百萬公升)	5,701	5,454	6,543
總投片量(百萬片)	7,488	4,718	6,392
單位產能用水量(公升/片)	761.35	1,156.08	1,023.67

註：2022年資料範圍涵蓋石磊廠、清華廠及新豐一廠；2023年範圍再增加新豐二廠及幼獅廠，該年兩廠正處於試運轉階段，故單位產能用水量上升，2024年新豐二廠及幼獅廠開始投產其單位產能用水量下降至1,023.67（公升/片）。



- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

• 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及增加回收水系統將其產線用水回收使用，以提高整體回收率。

(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) 針對純水再生水及製程用水設置回收水系統，全廠區分為三種回收水系統使用。

回收A - 製程廢水回收



回收B - 純水廢水回收



回收C - 純水廢水回收



(3) 不定期宣導員工節水觀念及資訊。

統計營運2024年



年用水回收率
維持**5.5%**以上

項目	2022年	2023年	2024年
回收率	8.2%	5.4%	7.5%

註：回收水來源為RO再生廢水及製程回收水，其回收率計算為各廠的總回收水量除上總用水量。

註：2022年資料範圍涵蓋石磊廠、清華廠及新豐一廠；2023年範圍再增加幼獅廠，因該廠未投產故回收水量較小，導致2023年回收率下降，2024年產能提升後回收率亦回復至7.5%。

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

● 廢水管理措施

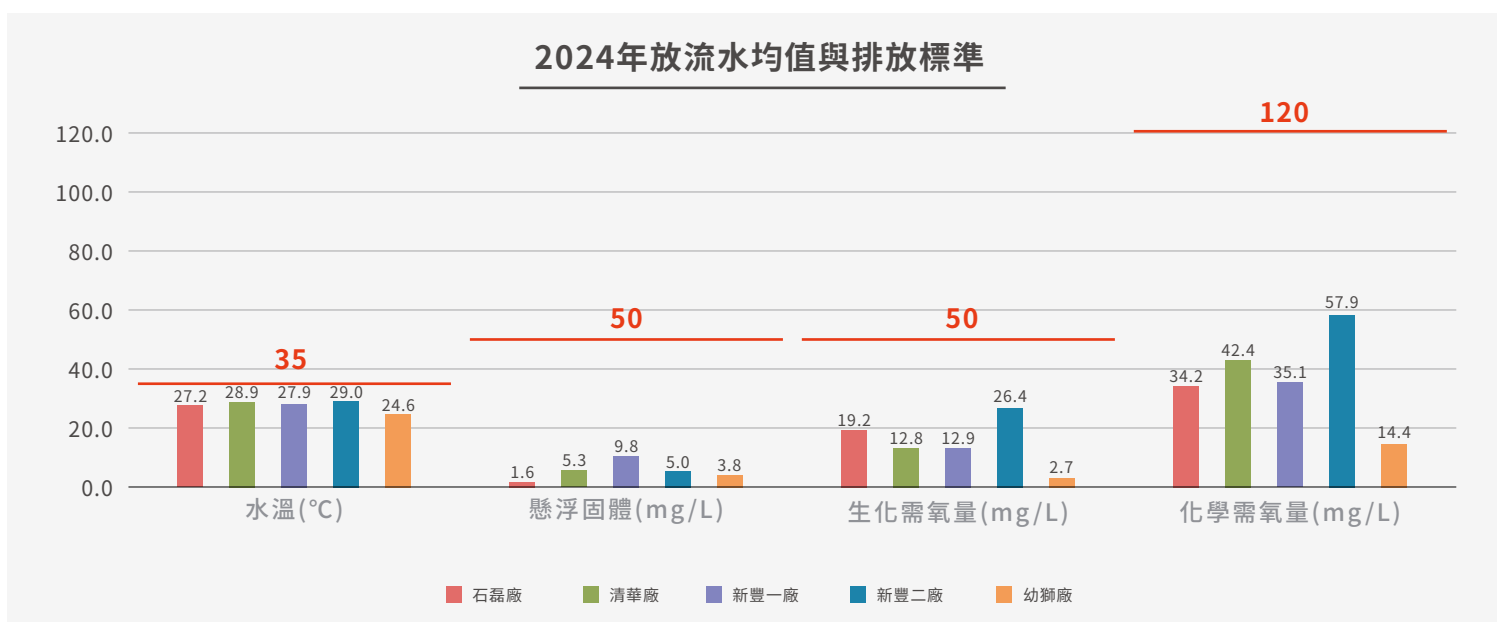
廠區針對廢水定期監控，排放水質優於法規標準，並持續關注及落實國內環保法規之要求，因應及掌握環保規範及趨勢。

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。2024年期間違反水污法相關一次，並立即施行緊急應變措施，放流水質即時恢復正常狀況，以降低污染擴散。

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。

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)
環境部放流水標準	6~9	35以下	50	50	120
石磊廠	7.9	27.2	1.6	19.2	34.2
清華廠	7.5	28.9	5.3	12.8	42.4
新豐二廠	7.5	27.9	9.8	12.9	35.1
新豐一廠	7.4	29.0	5.0	26.4	57.9
幼獅廠	7.4	24.6	3.8	2.7	14.4

2024年放流水均值與排放標準



註：上表數據來源為合格檢測機構採樣分析值，並依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。

■ 5.1 氣候行動

■ 5.2 環境政策與承諾

■ 5.3 溫室氣體排放與能源管理

■ 5.4 再生能源與資源節約/效率

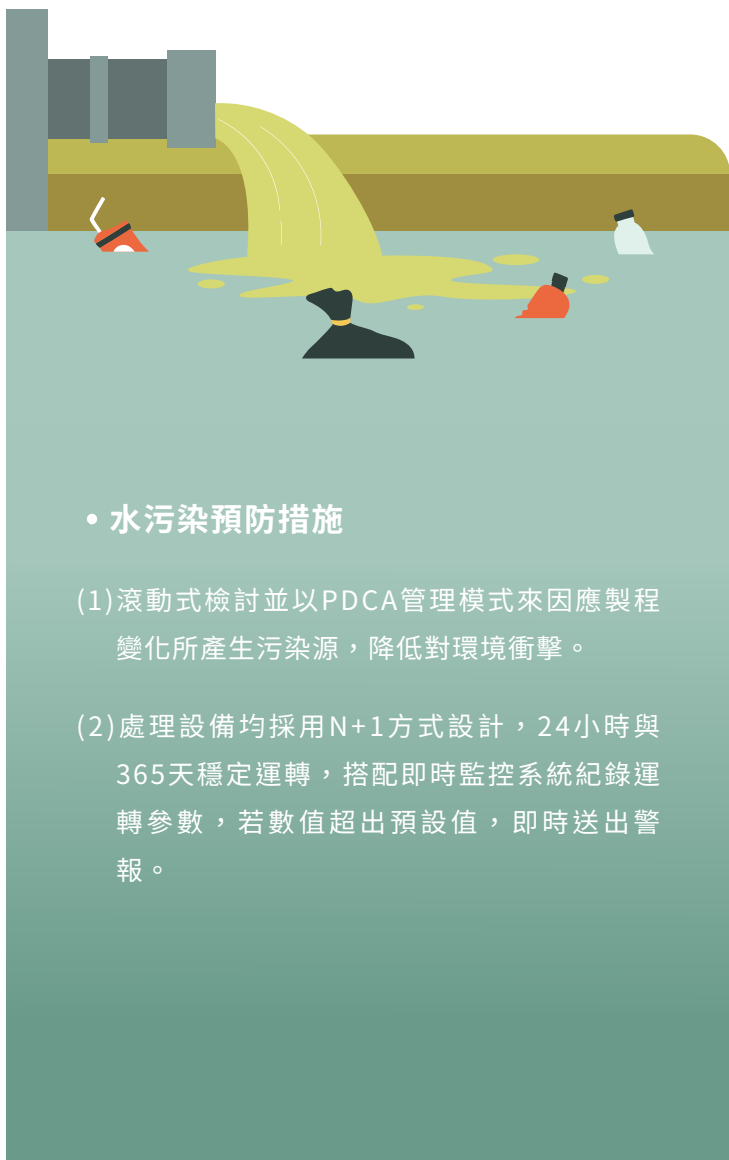
■ 5.5 水資源管理

■ 5.6 廢棄物管理

■ 5.7 空氣污染防制

■ 5.8 環境永續推展

■ 5.9 綠美化環境



• 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。

5.6 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。

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境



• 近三年廢棄物密集度統計如下表：

廢棄物清運重量(公噸)			
廢棄物重量	2022年	2023年	2024年
一般事業廢棄物	5,081.5900	3,975.8300	4,865.9200
有害事業廢棄物	8,522.3100	7642.2800	7,045.1400

廢棄物密集度(公噸/百萬元)			
廢棄物重量	2022年	2023年	2024年
一般事業廢棄物	0.166	0.130	0.159
有害事業廢棄物	0.279	0.250	0.231

廢棄物密集度(公噸/百萬元)			
廢棄物重量	2022年	2023年	2024年
一般事業廢棄物	0.001	0.001	0.001
有害事業廢棄物	0.001	0.002	0.001

• 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，2023年焚燒處理之廢棄物占整體廢棄物達15.85%，2024年降低至14.68%，廢棄物再利用比例亦從84.15上升至85.32%。

• 轉廢為能

公司從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。



- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能資源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

● 最近三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	2022年			2023年			2024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	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	清運量(噸)		百分比
不可回收 廢棄物	焚化、固化掩埋	1,877.49	587.26	18.12%	1,094.25	446.75	15.85%	1171.72	259.45	14.68%
					*300.44			*316.97		
可回收 廢棄物	再利用(熱處理)	1.46	-	0.01%	0.80	-	0.01%	-	-	0.00%
	再利用(化學處理)	0.07	357.51	2.63%	0.12	155.69	1.34%	0.12	189.58	1.59%
	再利用(物理處理)	954.47	22.32	7.18%	755.06	0.86	6.51%	1006.69	47.49	8.85%
	再利用(固化處理)	-	-	0.00%	-	-	0.00%	-	-	0.00%
	通案再利用	616.80	7,555.22	60.07%	404.86	7,038.98	64.07%	201.08	6548.62	56.67%
	公告再利用	1,631.30	-	11.99%	1,420.31	-	12.22%	2169.34	-	18.21%
	小計	3,204.10	7,935.05	81.88%	2,581.15	7,195.52	84.15%	3,377.23	6,785.69	85.32%
合計		5,081.59	8,522.31	100%	3,975.84	7,642.28	100%	4,865.92	7,045.14	100%

註1：資料範圍涵蓋石磊廠、清華廠、新豐一廠、新豐二廠及幼獅廠。
 註2：*符號表示不可回收廢棄物製成輔助燃料棒的重量。



景碩2024年政策目標：
 「資源循環再利用」，期望回收比例達**82%**。

5.7 空氣污染防制

• 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制的規劃與執行，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，2024年無違反空氣污染防制法之罰鍰。

• 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制系統集塵機(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)為確保污染防制設備全年度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。

• 揮發性有機物(VOCs)排放量

廢棄物重量	2022年	2023年	2024年
排放量(公斤)	263,749	172,075	235,429

5.8 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，景碩符合環境部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制必有其專業性，並定期落實參予環境部辦理之派外訓練，已做好污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	新豐二廠	幼獅廠	結果
廢水	3名(專責單位)	3	3	3	3	3	符合
空污	1名專責人員	1	1	1	1	1	符合
廢棄物	1名專責人員	1	1	1	1	1	符合
毒化物	1名通識級	1	-	1	1	1	符合
	操作級及技術級各1名	-	2	-	-	-	符合

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

• 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 23 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。

2024年景碩的環境相關支出費用與效益如下：

單位：新台幣元

項目	2024年					效益
	石磊廠	清華廠	新豐一廠	新豐二廠	幼獅廠	
水質檢驗費	875,130	949,500	790,055	786,400	838,305	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，並提供員工合格的飲用水，重視員工健康。
事業廢棄物處理費	5,108,695	24,475,077	9,369,969	3,575,387	3,342,488	符合法規：妥善處理事業生產及員工產生之廢棄物。
空污費	0	48,625	3,369,542	2,432,140	0	符合法規：維持設備正常運作，有效改善空氣品質。
水污費	292,891	554,744	198,256	266,041	31,132	符合法規：減少對土壤及地下水污染。
管理成本	498,119	398,950	898,800	1,267,300	428,800	透過管理系統驗證，達成環境永續KPI。
環境支出費用合計	60,796,346					

■ 5.1 氣候行動

■ 5.2 環境政策與承諾

■ 5.3 溫室氣體排放與能源管理

■ 5.4 再生能源與資源節約/效率

■ 5.5 水資源管理

■ 5.6 廢棄物管理

■ 5.7 空氣污染防制

■ 5.8 環境永續推展

■ 5.9 綠美化環境

• 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、容易被生物分解的特性，也減少環境污染危害，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；本公司由廠務處權責單位進行節能活動推展，以六大面向節能減碳方案，包含(1)製程改善效率提升、(2)設備工程系統、(3)空調排氣集塵、(4)空壓電力鍋爐、(5)水處理與純水、(6)其他管理面。積極推動六大主軸節能減碳方案(參見圖A)和空調空壓智慧能效管理，2024年計畫15項重點節能方案，投入預算八千多萬，2024年完成11項重點節能方案，共節電473萬度電，減碳約2,337噸/年。2025年計畫12項節能方案，預計節電量1,125萬度電，減碳約5,557噸，包含熱回收、真空系統與空壓系統…等多項技術性節能工程，因應經濟部深度節能(年節電率需達1.5%)和公司自主減量計畫的布局。

• 2024年完成11項重點節能方案

項次	節能改善主軸	節電量(萬度/年)	溫室氣體減量(公噸/CO ₂ e)	改善效益(千元/年)
1	新技術與設備導入(5項)	259.9	1,283.9	9,944.9
2	能源管理與效率提升(2項)	37.7	186.3	1,546.5
3	設備汰換高效設備(3項)	121.2	598.5	4,604.2
4	水處理與純水(1項)	54.2	268.0	2,060.0
	合計	473.0	2,337.0	18,156.0

- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

• 2024年節能六大主軸節能減碳方向：



- 5.1 氣候行動
- 5.2 環境政策與承諾
- 5.3 溫室氣體排放與能源管理
- 5.4 再生能源與資源節約/效率
- 5.5 水資源管理
- 5.6 廢棄物管理
- 5.7 空氣污染防治
- 5.8 環境永續推展
- 5.9 綠美化環境

5.9 綠美化環境

景碩於2000年在新屋設置石磊廠，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：



清華廠

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



石磊廠

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



新豐廠

綠美化面積1,900坪，內含23坪錦鯉景觀池。綠化植栽以常綠喬木為主，輔以矮灌木及賞花植物，搭配出多層次的立體綠化造景，其中並建有南方松涼亭，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 全方面健康照護



06 友善職場

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。

章節亮點

每人平均訓練時數達 **23.36** 小時。

育嬰留停後留任率：

女性為 **85%** / 男性為 **77%**。

提供員工子女教育補助 **250** 名。



6.1 人才政策與承諾

重大主題→勞雇關係與勞資關係

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

- 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：

管理方針

- (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

短中長期 目標

- 2024~2030年~員工意見回饋結案率 **100%**。
- 2024~2030年~總離職率：**≤20%**。
- 2024~2030年~員工申訴/調解案件處理率**100%**。
- 2024~2030年~勞資關係無重大爭議事件發生：**0**件。

績效

- 2024年員工意見回饋結案率100%→**達成，100%**
- 2024年總離職率≤20%→**達成，11.67%**
- 2024年員工申訴/調解案件處理率→**達成，100%**
- 2024年勞資關係無重大爭議事件發生→**達成，0**件

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』並呈主管政府機關核備在案，合法保障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、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」，另景碩致力於保障個人資料，排除外洩之風險，並建立個人資料保護機制，確保全體同仁皆完成保密承諾書之簽署，且人資部門定期進行個資風險評估，以達即早發現，妥善防護之效。再者，我們遵循反報復原則，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

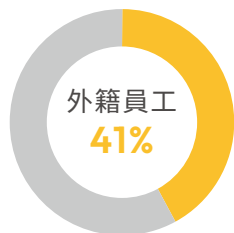
提供合理的薪資福利

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2024年12月31日為止，景碩員工總數為6,401人，其中外籍員工佔41%，包含菲律賓、越南、馬來西亞、印尼、墨西哥等國籍員工，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。

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，並採取童工救濟行動；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害性之工作，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。

2024年無發生營運重大變化，並為鼓勵多元、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、黨派等而有所不同。

重大主題→人才招募、留任與發展

政策：優化招募流程、完善培訓系統，強化人力資本競爭力，奠定永續經營深厚的基石

短期目標

- 2024~2025年人員平均訓練時數 $\geq 8H$ / 新人訓練測驗通過率**100%**。
- 2024~2025年台籍新進留任率(滿3個月) $\geq 80%$ 。

中期目標

- 2026~2029年人員平均訓練時數 $\geq 10H$ / 新人訓練測驗通過率**100%**。
- 2026~2029年台籍新進留任率(滿3個月) $\geq 80%$ 。

長期目標

- 2030年~人員平均訓練時數 $\geq 12H$ / 新人訓練測驗通過率**100%**。
- 2030年~台籍新進留任率(滿3個月) $\geq 80%$ 。

達成狀況

- 2024年人員平均訓練時數 $\geq 8H$ / 新人訓練測驗通過率**100%**。
- 2024年台籍新進留任率(滿3個月) $\geq 80%$ 。
→達成，**81%**

- 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 全方面健康照護

(1)2024年12月景碩科技總人數為6,401人，2024年恢復正常招募，故較2023年有顯著人數波動，最近三年人力結構分佈如下表：

類別	項目	2022年				2023年				2024年			
		女性		男性		女性		男性		女性		男性	
		人數	比例	人數	比例	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	923	14.87%	1,389	22.39%	882	15.86%	1,299	23.36%	804	12.56%	1,208	18.87%
	間接人員	408	6.6%	1,078	17.4%	398	7.2%	1,114	20.03%	423	6.61%	1,099	17.17%
定期契約	外籍員工	1,138	18.3%	1,069	17.2%	861	15.48%	763	13.72%	1,336	20.87%	1,293	20.20%
	員修生/約聘人員	56	0.9%	140	2.3%	30	0.5%	77	1.4%	54	0.84%	125	1.95%
派遣人員		0	0%	3	0.04%	40	0.7%	97	1.7%	20	0.31%	39	0.61%
員工總數：		2,525	40.67%	923	59.33%	2,211	39.76%	923	60.24%	2,637	41.20%	3,764	58.80%
總計：		6,204人				5,561人				6,401人			
員工 (依年齡)	30歲以下	1,019	16.4%	1,129	18.2%	738	13.27%	830	14.93%	1,038	16.22%	1,115	17.42%
	31~50歲	1,385	22.3%	2,385	38.4%	1,341	24.11%	2,326	41.83%	1,459	22.79%	2,414	37.71%
	51歲以上	121	2%	165	2.7%	132	2.4%	194	3.5%	140	2.19%	235	3.67%
職級 分佈	高階主管	18	0.3%	74	1.2%	18	0.3%	85	1.5%	13	0.20%	93	1.45%
	中階主管	97	1.6%	376	6.1%	111	2%	406	7.3%	121	2%	410	6.41%
	一般員工	2,410	38.8%	3,229	52.1%	2,082	37.44%	2,859	51.41%	2,503	39.10%	3,261	50.95%
總計：		6,204人				5,561人				6,401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

6. 外籍員工包含藍領與白領

7. 派遣人員：產線或製程人員

- 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 全方面健康照護

(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	
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%	2%	5%
總人數：		18	74	97	376	2,410	3,229	6,204
2023	30歲以下	0	0	14	32	724	798	1,568
	比例	0%	0%	30%	70%	48%	52%	28%
	31~50歲	12	46	94	339	1,235	1,941	3,667
	比例	21%	79%	22%	78%	39%	61%	66%
	51歲以上	6	39	3	35	123	120	326
	比例	13%	87%	8%	92%	51%	49%	6%
總人數：		18	85	111	406	2,082	2,859	5,561
2024	30歲以下	0	0	15	33	1,023	1,082	2,153
	比例	0%	0%	3%	6.21%	17.75%	18.77%	33.64%
	31~50歲	7	49	102	341	1,350	2,024	3,873
	比例	6.60%	46.23%	19.21%	64.22%	23.42%	35.11%	60.51%
	51歲以上	6	44	4	36	130	155	375
	比例	5.66%	41.51%	0.75%	6.78%	2.26%	2.69%	5.86%
總人數：		13	93	121	410	2,503	3,261	6,401

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

2. 高階主管：七職等以上

3. 年齡佔比計算方式：該職級統計項目男女相加 / 該職級總人數

(3) 非員工工作者人力投入概況如下表：

投入概況 作業類型	2022年			2023年			2024年		
	人次	工時 (小時)	人數	人次	工時 (小時)	人數	人次	工時 (小時)	人數
保全作業	15,696	188,352	64	17,287	207,444	70	13,043	156,516	53
環境清潔	34,447	272,323	137	33,464	265,044	133	33,687	267,578	135
合計	50,143	460,675	201	50,751	472,488	203	46,730	424,094	188

備註：

註1：非員工人數依全時等量法 (FTE) 推估。人數 (人)=工時(小時)/每日上班時數/整年上班日數，人數不足1人以1人計。

註2：推估保全作業每日上班時數12小時；環境清潔每日上班時數8小時。

註3：上班日數：2022年以249天推估、2023年以250天推估、2024年以249天推估。



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2024年公司內共有208位外籍白領同仁，相較去年成長25%，此些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。

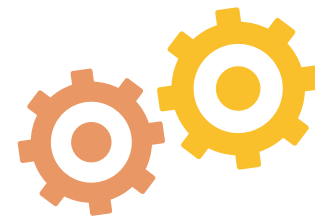
為提升國內人才質量，致力青年培育，實現多元教育的可能性並提供各階段學子正規教育體制內外的發展舞台、接軌產業的學習資源，積極達成SDG4的教育品質目標。

針對大學及研究所師生，景碩攜手海內外學校，並與中央大學、中原大學、東華大學皆有簽訂合作，期許共同促進智慧產業、半導體載板人才培育等產業與學術之深化及發展，並推動以「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2024年：LinkedIn共計有8人；產學合作共計有31人；校園徵才共計有12人。2025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，同時加速學生與世界接軌，進一步讓我們的努力被世界看見。2024年，共計有16位實習生加入「實習計畫」。

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；景碩公司亦積極透過員工推薦的方式厚植人才，內部推薦之好處為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亦較緊密，是公司積極拓展的徵才管道，於2024年，景碩內部員工推薦入職之人數共有145人，佔入職員工人數的6.9%。



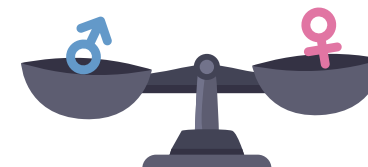
- 6.1 人才政策與承諾
- 6.2 人力資源結構
- 6.3 人才培育與發展
- 6.4 薪酬福利
- 6.5 人權維護：傾聽員工的聲音
- 6.6 職場健康安全
- 6.7 全方面健康照護

● 最近三年男女性同仁新進與離職比例如下表：

類別 項目	項目	2022年					2023年					2024年				
		男女人數比例					男女人數比例					男女人數比例				
		女性	比例	男性	比例	年齡比例	女性	比例	男性	比例	年齡比例	女性	比例	男性	比例	年齡比例
新進	30歲以下	418	41%	403	36%	62%	24	3%	52	6%	61%	363	34.97%	407	36.50%	35.76%
	31~50歲	202	15%	283	12%	37%	14	1%	33	1%	37%	150	10.28%	231	9.57%	9.84%
	51歲以上	2	2%	10	6%	1%	1	0%	2	0%	2%	0	0%	5	2.13%	1.33%
男或女性新進率		23.92%		18.45%			1.76%		2.59%			19.45%		17.08%		
總計：		1,318人/100%					126人/100%					126人/100%				
年度平均新進率：		21.2%					2.3%					18.06%				
離職	30歲以下	277	27%	427	38%	46%	191	26%	253	31%	41%	147	14.16%	160	14.25%	14.26%
	31~50歲	269	19%	499	21%	51%	242	18%	356	15%	55%	155	10.62%	245	10.15%	10.33%
	51歲以上	10	8%	31	19%	3%	15	11%	22	11%	4%	17	12.14%	23	9.79%	10.67%
男或女性新進率		22.02%		26.01%			20.26%		18.84%			12.10%		11.37%		
總計：		1,513人/100%					1,079人/100%					747人/100%				
年度平均新進率：		24.4%					19.4%					11.67%				

備註：

1. 新進員工定義為2024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30歲以下該性別的員工年齡人數
3. 離職人員年齡佔比計算公式：以30歲以下員工比例為例，計算方式為離職人員30歲以下員工人數/該年度30歲以下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2024年底共聘雇54名身心障礙者。依法規聘僱足量之身心障礙同仁，以實體行動來支持他們的就業機會與發展可能，並視其身心狀況安排適當之工作內容，創造一個多元共榮的企業環境及文化。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。2024年無發生重大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。



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。



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。



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。



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，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。



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。



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。

- 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 全方面健康照護



在企業永續經營策略下，展開為上圖之組成與架構，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。

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，達到訓用合一之目標。

- **員工訓練時數**：2024年員工總訓練時數149,449小時，年度每人總平均受訓時數為23.36小時。



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	102,824	8,330	2,636	39.01
	男性	46,625	13,340	3,763	12.39
員工類別	直接	8,875	1,627	4,667	1.90
	間接	54,550	11,250	1,732	31.50
全體員工	管理職	4,674	1,613	254	18.40
	非管理職	144,775	20,057	6,145	23.56
年度訓練平均時數：		23.36小時			

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

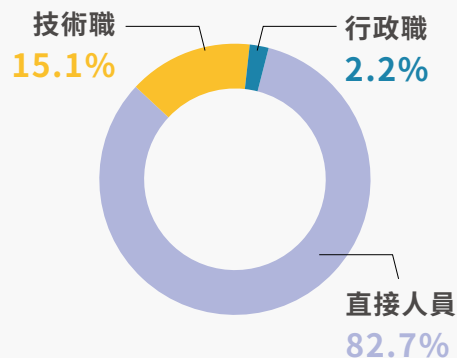
績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系，景碩科技新進員工到廠3個月後須進行考核，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特質面向，並對其工作能力與態度試用考核，是否符合主管、同事與團隊的期待，且是否順利融入企業文化內。

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。

2024年度新人應考核人數為418人(台籍新進人數)，共418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：

年度 考核	2024年總人數 台籍新進：418人			
	考核人數		佔比例%	
	男	女	男	女
間接人員	208	86	49.76%	20.57%
直接人員	77	47	18.42%	11.24%
合計：	285	133	68.18%	31.82%



(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/個人績效，各級主管提報工作表現優秀的員工，2024年共晉升1,553人，分別佔技術職15.1%，行政職2.2%、直接人員82.7%。

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

- 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、工會社團等而有所不同，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、季紅利獎金、員工酬勞、資深員工禮卷、模範員工表揚等，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。

2024年基層人員薪資依學歷核敘，不因性別而有所差異，2024年基層人員薪資與法定工資比以及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	2024年新鮮人起薪與法定基本工資比較倍數	備註
2024	直接人員	33,467	1.22	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	28,500	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，2024年NT\$27,470。

- 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 全方面健康照護

年度 薪資別-職等	2024年			
	性別	一般員工	中階主管	高階主管
基本薪資	男	1.00	1.00	1.00
	女	0.90	1.02	0.92
平均薪資	男	1.00	1.00	1.00
	女	0.89	1.01	0.92

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

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

● 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

年度	2022	2023	2024
非擔任主管職務之全時員工人數	5,473	5,352	5,356
薪資平均數(新台幣仟元)	940	680	736
薪資中位數(新台幣仟元)	680	568	634

註1：非擔任主管職務之全時員工，全體員工扣除擔任經理人及兼任員工之董事、海外分公司員工、部分工時員工。

註2：薪酬計算原則係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念。

註3：依臺灣證券交易所發布之「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」揭露，完整資訊業經會計師查核並揭露於公開資訊觀測站。

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。



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

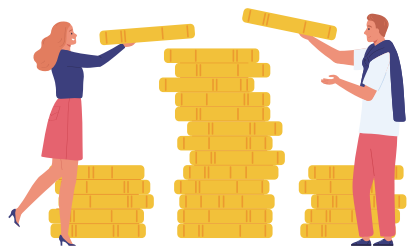
從業人員有下列情形之一者，得自請退休：

- (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。
- (3) 服務十年以上年滿六十歲者。

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。

前項第一款所規定之年齡，得由勞雇雙方協商延後之；對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，但不得少於五十五歲。



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	2022	2023	2024
當年度符合育嬰假資格人數	男	211	203	184
	女	186	214	195
	合計	397	417	379
當年度申請育嬰假人數	男	20	13	12
	女	30	39	20
	合計	50	52	32
當年度應復職人數 (A)	男	15	17	15
	女	32	40	27
	合計	47	57	42
當年度復職人數 (B)	男	8	13	9
	女	20	26	18
	合計	28	39	27
復職率 (B/A)	男	53%	76%	60%
	女	63%	65%	67%
前一年度育嬰留停應復職且復職人數 (C)	男	5	8	13
	女	19	20	26
	合計	24	28	39
育嬰留停應復職後超過12個月人數 (D)	男	4	7	10
	女	15	17	22
	合計	19	24	32
留任率 (D/C)	男	80%	88%	77%
	女	79%	85%	85%

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，並針對使用狀況進行統計。



公司內部並積極推動健康職場文化，舉辦多樣化的運動競賽與課程，鼓勵員工培養良好的運動習慣。例如，我們定期舉辦籃球、羽球、桌球等競賽，提升團隊凝聚力與競爭力。此外，公司也會安排瑜珈、有氧、肌力訓練等運動課程，讓員工能夠依據自身需求選擇適合的運動方式，促進身心健康，提升工作效率與生活品質。

• 文康中心使用人數

項目	廠別	
	石磊廠	清華廠
2024年文康中心使用人數	78,358	51,495
2024年健身設備使用人數	55,151	41,613

● 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元旅遊補助津貼，讓員工自選規劃旅遊行程。	3,689人	18,089,819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。	1,738人	8,270,028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。	158人	315,460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。	21,391人	50,760,000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。	880人	2,639,300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。	5,210人	5,210,000元
員工子女教育補助	每年提供250名名額供員工子女申請教育補助津貼。	250人	750,000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156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。	5,157人獲獎	44,209,866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之目的，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，並於2020年10月遷至新園。

托育時間在07:30~19:00，相較一般幼兒園多了1小時作為接送緩衝時間，讓家長更無壓力的接送孩子。員工每一名子女，月繳新台幣9,050元/人(公司補助新台幣2,000元/人)，第三胎就讀學月費半價為4,525元/人。累積12年嘉惠員工1,077人次，補助金額累計29,050,600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。

幼兒園課程規劃上，以主題式方式配合教育部頒訂六大領域(身體動作、認知、情緒、美感、語文、社會領域)、並搭配每學期學習區的設計，讓幼兒透過學習體驗進而發展自身興趣、能力，有效的且有系統的完成學習活動。在2024年更導入學前程式教育，透過簡單、有趣的基礎程式及計算思維啟蒙，讓孩子在遊戲中探索並學習邏輯思維、編程概念、問題解決的能力、為未來的科技素養和創造力打下基礎。



● 員工福利其他項目如下表：



津貼補助部分

- 旅遊津貼：每人5000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45元
- 超商折扣：全品項85折
- 特約商店：共計156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

人權維護政策：多元平等、促進勞資和諧與重視人權

- 目標與標的：為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，保障員工的勞動人權與工作權益，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。而我們同時定期進行風險評估。

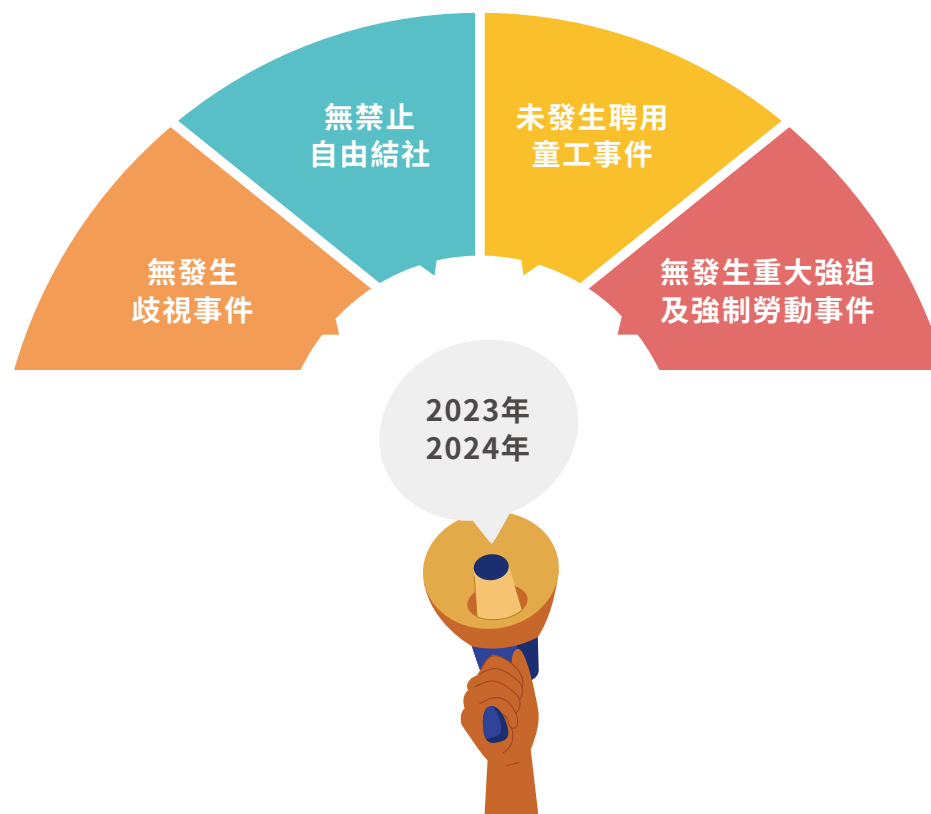
「員工聘僱任免辦法」明確揭示絕不使用任何形式的強迫、監禁、契約束縛、監獄勞工、抵押（包括抵債）、反販賣及奴隸勞工，受雇必出於員工自願；針對外籍移工部分，除遵守勞動法規之外，特訂外籍移工管理辦法，使其勞動權益獲得保障。管理部門定期評估違反勞動人權的風險，如不歧視、強迫勞動及禁用童工，若有違反情況，其風險與管控措施如下表，揭露資訊給主管，確保未來不會發生類似情況。

項目	風險評估	實行原則	管控措施
 禁止強迫勞動	內部控管工時。	不強制或脅迫無意願人員進行勞務或加班行為。	工時控管。 連續出勤、例假日出勤追蹤提供意見反應管道。
 禁用童工	依身分證核實面試者年齡是否年滿16歲。	不雇用未滿16歲之童工人員。	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。
 杜絕不法歧視	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。	新人面談不詢問與工作無關的個人資料，在職同事與主管間、或同事間禁止言語歧視。	定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定。
 安全衛生環境	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。	建立公司安全文化與打造友善工作環境。	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	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。	福委會辦理旅遊、手做、運動相關活動。	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：防止非自願勞工、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。

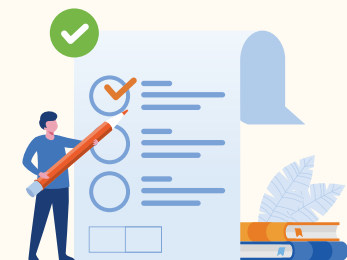
為使公司每位同仁能充分了解勞動權益及企業社會責任的政策與措施，由人資單位進行新進人員勞動人權測驗、員工訓練成效測驗。

● 最近二年各項人權指標落實情形



(1)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。



(2)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。



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主管的管理有所疑慮，可透過書面/口頭方式進行申訴，後續將由人力資源處依「員工檢舉及申訴處理程序」之規定負責處理員工申訴事件。



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，2024年並無發生相關歧視個案。

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

每年新進人員皆須受相關主題訓練，2024年新人訓練比例100%。

6.5.3 員工滿意度調查

我們尊重且樂於傾聽同仁聲音，並辦理員工滿意調查，知悉與持續改進相關設施與管理模式。於2024年執行之匿名員工滿意度調查，於調查中共分為六大題組：申訴管道、薪酬福利、健康安全、心理健康、公共設施、同仁留任。發放時間約1個月，並共回收702份有效問卷，回收率達11%。於調查中針對同仁反饋事項以及分數不佳之題目，我們亦採取相關改進措施，以營照一個更加歡樂與友善之職場環境。

6.5.4 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及企圖控制員工。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，本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

6.5.5 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。

6.5.6 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。

我們尊重各位同仁的意見反饋，於今年度有一件員工申訴之評議案件，處理流程皆依循相關法規及公司管理辦法辦理。此案件無引發勞資爭議或是重大勞動罰鍰之負面衝擊。如案件有引發勞資爭議或是重大勞動罰鍰，公司亦將採取相關改善與補救措施，避免事件再發致組織負面影響。

• 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	2024年實績
ESG永續發展委員會	黃耿芳副永續長	每季1次	0件
勞資會議	黃耿芳副永續長	每季1次	156件
申訴/舉報評議委員會	李秉澤資深處長	依實際需要辦理	1件

6.5.7 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5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，由該廠區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。

6.5.8 勞動法規遵循落實狀況

我們謹遵勞動法令，在嚴謹的管理下，2024年並無因違反勞動法規遭主管機關處以鉅額罰金（新台幣一百萬元以上）之情形，亦無貪腐、反托拉斯之情事發生。2024年勞動相關之違反案件共計5件，皆未達重大情事之狀況，經審查確認後，各項缺失皆已完成改善。

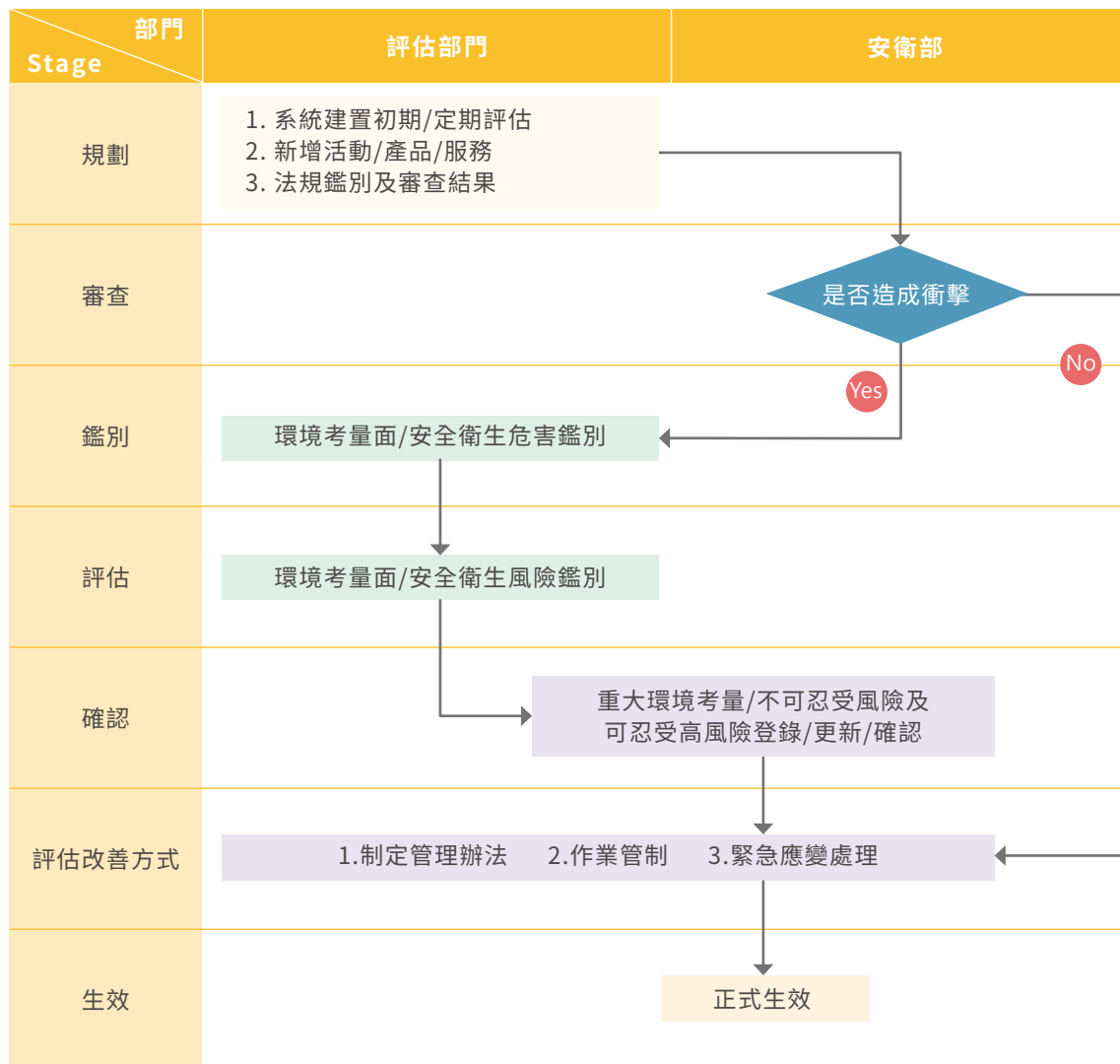
針對「勞動基準法」之違規事件，其中大多違法第24條第1項、第32條第2項、以及第38條第2項、第43條，主要為排休及加班的工時工資管理，公司已加強預警系統與教育訓練，避免相關缺失再發；針對「勞工退休金條例」之違規事件，為違反第12條第2項，我們已加強內部教育訓練，防止再發。

6.6 職場健康安全

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。

景碩的環安衛管理系統，則依據各種法規、國際規範ISO 45001、ISO 14001、CNS 45001，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：



章節亮點

為建立永續發展的企業，景碩科技永續任務之友善職場的安全衛生及人員管理2024年章節亮點：

- 榮獲113年度職安署「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」前10%之績優企業。
- 火災損害防阻景碩科技指標管理方法，「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。2023年起開始推行五年消防火災預防改善計畫2024年改善項目：「現行火警探測器裝設」、「防火區劃完整化工程」、「風管管內及高風險機台側噴撒水系統建置」等。

	短期目標 2024年~2025年	中期目標 2026年~2029年	長期指標 2030年以後
職業安全衛生	通過ISO 45001職安衛系統驗證	通過ISO 45001職安衛系統驗證	通過ISO 45001職安衛系統驗證
	新人參與安衛教育訓練達100%	新人參與安衛教育訓練達100%	新人參與安衛教育訓練達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%
	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%
	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

● 重大主題目標與績效：

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主題，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頁圖表：

• 安全衛生

績效項目	2022年		2023年		2024年		2025年
	目標	實績	目標	實績	目標	實績	目標
通過ISO 45001職安衛系統驗證	通過驗證	通過驗證	通過驗證	通過驗證	通過驗證	通過驗證	通過驗證
新人參與安衛教育訓練達100%	100%	100%→達成	100%	100%→達成	100%	100%→達成	100%
健康檢查參與率	≥90%	90%→達成	≥90%	100%→達成	≥90%	100%→達成	≥90%
高風險作業人員訓練	100%	100%→達成	100%	100%→達成	100%	100%→達成	100%
員工重大職業災害（不包含死亡）	≤5件/年	3件/年→達成	≤5件/年	1件/年→達成	≤5件/年	2件/年→達成	≤5件/年
化學暴露造成職業病	0件	0件	0件	0件	0件	0件	0件
失能傷害頻率(FR)	FR≤3	FR:2.25→達成	≤3	FR:1.91→達成	FR≤3	FR:1.32→達成	FR≤3
失能傷害嚴重度(SR)	SR≤30	SR:27→達成	≤30	SR:27→達成	SR≤30	SR:31→未達成	SR≤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

其中，2024年之失能傷害嚴重度未達標原因主要因嚴重度與損失日數有正相關，於新豐一廠發生一件失能傷害損失日數超過一百天的職業災害(與有害物接觸)，以及於清華廠發生兩件損失日數五十天以上的職業災害，傷害類型分別為夾傷及跌倒，因損失日數累積較多造成公司整體失能傷害嚴重度有上升狀況。

清華夾傷事件，為人員處理輸送段齒輪異常時被齒輪轉動部夾傷，針對此事件已平展所有廠區於檢視段傳動機構新增護蓋以降低無護蓋會有捲、夾傷機率(如章節6.6.5.1)。另一件跌傷事件後續改善對策為於傳遞箱周遭環境淨空至少半米、不被治工具阻擋造成視線阻隔。新豐一廠之與有害物接觸事件原因為添加錯誤藥水造成，長期對策為於物管單位進料時增加封條以目視化示警管控避免人員疏忽並要求該添加作業採兩人確認作業始可進行。

- 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 全方面健康照護

6.6.1 職業安全衛生政策、風險評估與事故調查

重大主題→職業安全衛生 | 政策：【零職災】

- 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：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) 依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ISO 45001之轉版驗證作業，亦於2024年9月進行重新取得換證作業。

本年度驗證範疇涵蓋五廠區包括：石磊廠、清華廠、新豐一廠、新豐二廠及幼獅廠之員工(含派遣)、承攬商、派遣人員例行與非例行作業涵蓋率100%，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。2024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。



- 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 全方面健康照護

職業安全與健康管理系統涵蓋人數與認證狀況統計

年度	2022				2023				2024			
	員工人數	完成稽核比例	非員工人數	完成稽核比例	員工人數	完成稽核比例	非員工人數	完成稽核比例	員工人數	完成稽核比例	非員工人數	完成稽核比例
經內部稽核	6,204	100%	3,036	100%	5,561	100%	2,959	100%	6,401	100%	2,541	100%
經外部組織稽核或驗證	6,204	100%	3,036	100%	5,561	100%	2,959	100%	6,401	100%	2,541	100%
總人數	6,204	-	3,036	-	5,561	-	2,959	-	6,401	-	2,541	-

註1：2022年、2023年不包含幼獅廠區數據

註2：非員工包含工程、維修保養承攬商及其他常駐外包廠商

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。

2024年各廠區承攬商有61,356人次駐廠作業，於均未發生重大職災事件。

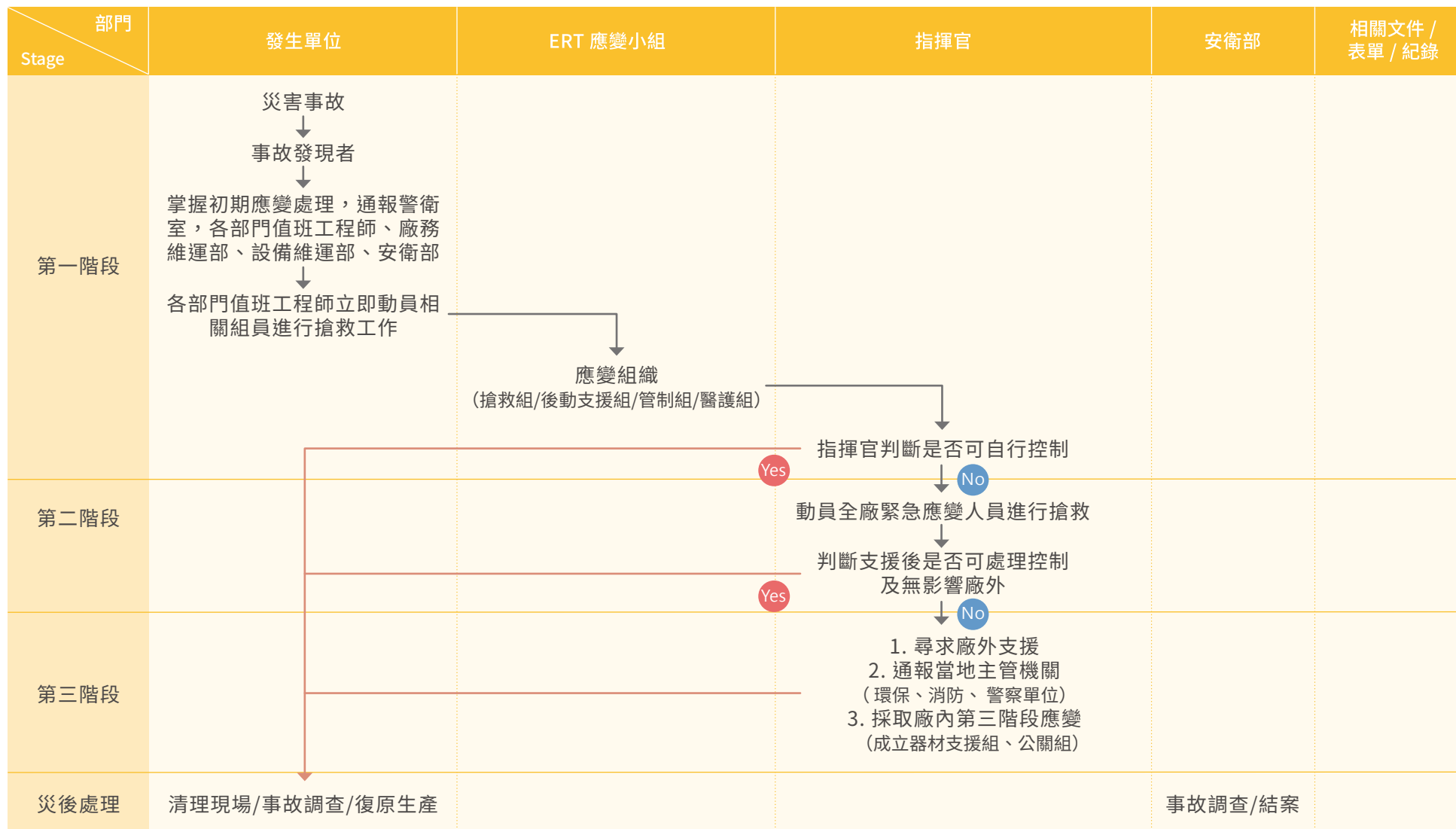


廠區	石磊廠	清華廠	新豐一廠	新豐二廠	幼獅廠
承攬商人次	8,964	15,808	13,178	4,220	19,186

註：重大職災定義無法出勤大於180天者

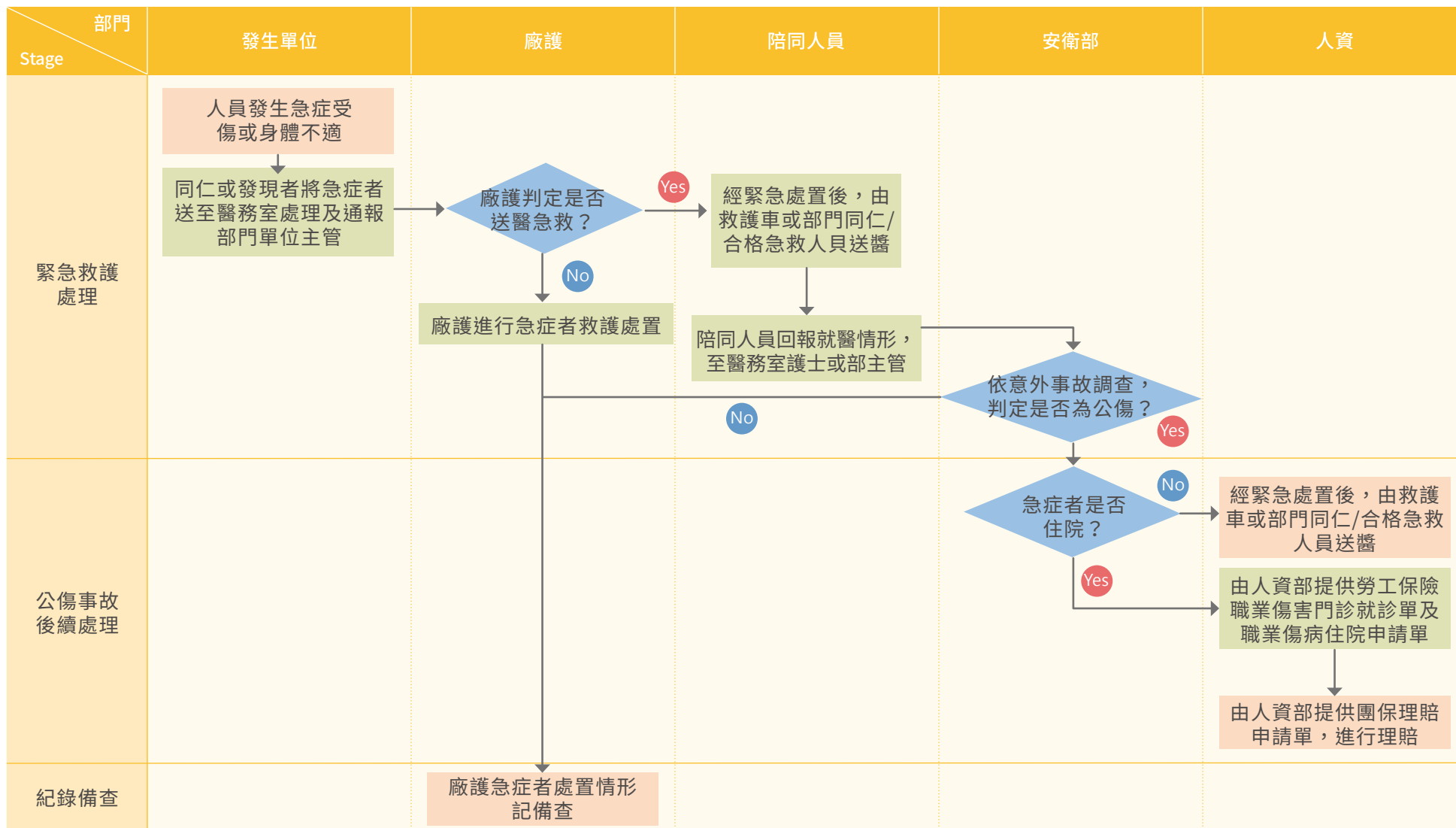
- 6.1 人才政策與承諾
- 6.2 人力資源結構
- 6.3 人才培育與發展
- 6.4 薪酬福利
- 6.5 人權維護：傾聽員工的聲音
- 6.6 職場健康安全
- 6.7 全方面健康照護

● 事故應變階段流程圖(含緊急應變)



- 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 全方面健康照護

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，2024年各召開四次會議。各廠職安衛委員中的勞工代表遴選方式為由該廠員工自行推派(或自薦)代表後由該廠全體員工透過公開投票方式進行選拔完成，勞工代表為四年一任。



• 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	2022			2023				2024				
	石磊廠	清華廠	新豐廠	石磊廠	清華廠	新豐廠 (註1)	幼獅廠	石磊廠	清華廠	新豐一廠	新豐二廠	幼獅廠
委員會總人數	22	20	51	27	24	46	15	27	26	24	22	15
勞工代表人數	10	10	23	10	10	20	7	9	9	11	9	7
勞工代表比例(%)	45.45	50.00	45.10	37.04	41.67	43.38	46.67	33.33	34.62	45.83	40.91	46.67

(註1)：2023年新豐廠為新豐一廠、新豐二廠合併計算，自2024年起各獨立計算

● 職業安全健康保護的專業證照人員

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。

景碩安衛部編列足額人員，2024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)	8
安衛管理員(乙級技術士)	14
護士	8
安衛業務主管(甲種)	10
防火管理員	9
保安監督人	11
急救人員	160
有機作業主管	75
特定化學作業主管	63
非醫用游離輻射設備操作人員	188
堆高機操作人員	99
鍋爐操作人員	20
高壓氣體特定設備操作人員	26
高空工作車操作人員	16
固定式起重機操作人員	23
使用起重機具從事吊掛作業人員	21

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

● 職業安全衛生教育訓練

景碩於2024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，四廠區受訓總人次為3,709人，共計完成12,144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，四廠區外訓總人次為298人，完成4,222小時之外訓時數，總計費用1,762,267元。

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：

年度時數等 廠別	2024年內訓		2024年外訓	
	人次	總時數	人次	總時數
石磊廠	78	312	57	868
清華廠	189	858	53	610
新豐一廠	101	765	84	1,122
新豐二廠	24	222	60	882
幼獅廠	26	114	44	740
一般安全衛生教育訓練	3,291	9,873	-	-
人次/時數總計：	3,709	12,144	298	4,222
內外訓練總時數：	16,366			
年度平均訓練時數(註1)：	2.556小時			

註1：年度平均訓練時數= 內外訓練總時數/ 2024年度12月底員工總數(6,401人)



• 2024年外包承攬商危害告知訓練(非長駐廠商)

項目	承攬商家數	完訓人次	完訓總時數
危害告知訓練	229	2,290	2,290

• 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。

6.6.3 作業環境測定

• 作業環境測定

2024年度景碩科技各廠區針對作業環境監測之結果，監測30種項目，各廠總計：石磊廠323個、清華廠484個、新豐一廠462個、新豐二廠349個點位及幼獅廠200個點位。

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	績效項目	2024年					規範值
		石磊廠	清華廠	新豐一廠	新豐二廠	幼獅廠	
1	二氧化碳(ppm)	511~1294	413~972	451~1057	454~795	462~593	5000
2	照度(Lux)	301~654	301~477	301~1242	103~1204	111~739	50~1000 (註1)
3	噪音(劑量)(dBA)	61.7~87.9	58.3~86.7	60.3~94.7	58.1~85.7	63.1~83.1	90
4	噪音(直讀)(dBA)	70.2~89.7	70.1~89.6	71.3~100.7	63.1~91.4	71.2~94.1	90

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

針對照度於部分廠區有超出範圍值狀況，原因為製程需進行終檢目視等精密作業，故需使用1000Lux以上之局部照明狀況，亦依法於連續作業二小時，給予作業勞工至少十五分鐘之休息時間以維護員工視力健康。

噪音超標部分，新豐一廠後續透過工程改善方式已於2024年第二次環境監測時符合標準值；幼獅廠噪音超標區域皆為人員僅短暫進入的作業區(如空壓機房&集塵機房)，作業時間皆不會超過15分鐘，現行管控措施已於出入口設置警示標示，並為作業人員提供適當之防音防護具，作業人員亦列入年度特殊體檢人員名冊進行定期檢查以確保人員聽力健康狀況無虞。

6.6.4 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，並立即啟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，2024年失能傷害人次較前年略為上升，主要因個案失能傷害損失日數較高，故數據高於前兩年，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：安全護蓋改善專案、EPM自主安全檢查、天花板防墜專案、WI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 項目	2022年		2023年		2024年	
	女	男	女	男	女	男
總工作天數	617,696	898,872	557,475	819,062	574,818	833,078
工作總時數	4,941,546	7,190,978	4,459,800	6,552,496	4,598,550	6,664,620
總缺勤時數(註5)	64,971	78,738	173,147	130,241.5	199,034	154,740
失能傷害人次數	5	24	5	13	3	17
失能傷害總損失日	10	154	110	99	6	512
工作死亡人數	0	0	0	0	0	0

● 員工的工傷比率分析：

由損失工作比率分析如下表，反應在工傷率與缺勤率及損失工作日數比率，三者呈現之趨勢相同。另近三年公司發生職業病之案例皆為0件，由此可得知，工傷事故的發生，並未導致職業病的產生。

年度	2022年		2023年		2024年	
項目	女	男	女	男	女	男
工傷率(IR)(FR) (註1)	1.01	3.34	1.12	1.98	0.65	2.55
職業病率(ODR) (註2)	0	0	0	0	0	0
損失工作日數比率(LDR) (註3)	2.02	21.42	24.66	15.1	1.3	76.82
缺勤率 (註4)	1.3	1.1	3.9	2.0	4.3	2.3

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) × 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) × 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
 註6：2024年總經歷工時:11,263,170 小時

● 非員工損失工作比率分析(駐廠廠商)：

依近三年非員工之損失工作比率分析如下表，2024年總工作天數、時數、失能傷害人次數及總損失日數，皆呈現下降，表示2024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	2022年		2023年		2024年	
項目	女	男	女	男	女	男
總工作天數	35,059	27,108	31,665.5	29,601.5	31,829	56,367
工作總時數	313,182	242,205	280,158.2	257,432.8	278,073.7	48,354.8
失能傷害人次數	0	0	0	0	0	0
失能傷害之總損失日	0	0	0	0	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（2024年持平）及整體損失工作日數比率（2024年持平），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	2022年		2023年		2024年		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)×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)×1,000,000 (不含上下班交通事故)
項目	女	男	女	男	女	男	
工傷率(IR)(FR) (註1)	0	0	0	0	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)	0	0	0	0	0	0	

2. 職業安全違規事項

項目	廠區	違反條款	裁罰金額(NT)	改善預防對策
1	清華廠	職業安全衛生設施規則第58條第5款暨職業安全衛生法第6條第1項。	10萬元	1. 於有捲入風險之齒輪轉動部增加防護蓋。 2. 人員作業之設備安全及夾捲危害教育訓練宣導改善。
2	新豐一廠	特定化學物質危害預防標準第50條暨職業安全衛生法第6條第1項。	10萬元	1. 依AES18001廠區危害性化學品管理指導書規定，加入產線要求作業人員從事有關"藥水添加"時，皆應配戴防護具。 2. 開立宣導單並向現場所有人員宣導。 3. 進行工作安全分析並公告安全作業步驟。

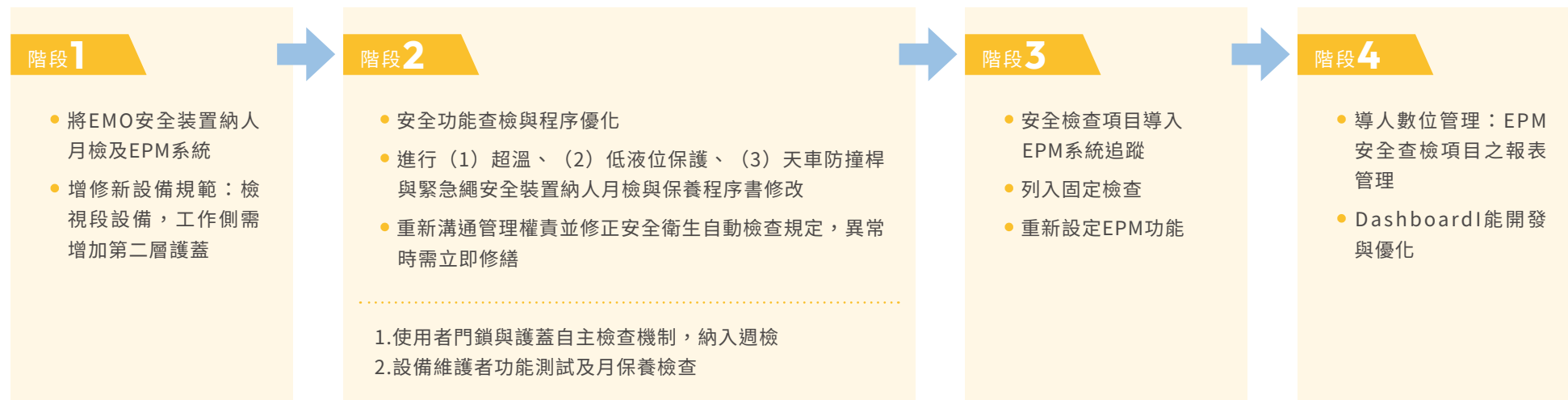
以上共計兩項改善事項，要求改善且已完成並結案。

6.6.5 職業安全衛生及損防相關活動

1. 機械設備安全管理優化(捲夾風險改善)



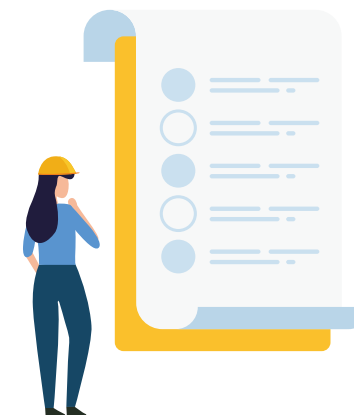
其中，管理機制檢討與優化層面分四階段：



2.現場工作安全指引 (WI) 安全規範優化

針對廠端運作單位包括製造、設備維運、廠務維運、物管、化驗室、設備發展部門之既有日常運作以及異常處理與緊急應變作業WI進行檢視，檢視重點：包括上述範疇之安全與衛生與教育訓練三面向規定檢討(1)安全面：安全生產、(2)衛生面：PPE管理規定、(3)職安教育訓練。

主要章節	內容大綱
作業須知	生產設備/機械 危害預防、化學品/藥水化學品危害預防 • 日常作業（含一般清潔與保養） • 設備異常處理 • 操作前/操作時/操作後 • 緊急狀況：緊急處置或搶救時
常見事故	危害類別彙整與廠內適用機構或維修保養/故障排除情境說明
其他要求	相關設備的狀態及檢查內容 交接班注意事項及作業人員要求 個人防護用具管理規定



彙整並產出共通適用版本的工作安全指引搭配使用單位特殊操作說明，石磊、清華、新豐(含一、二廠)、幼獅廠等五廠區總計產出212份WI輔助教育訓練文件，並可應用於現場單位操作的風險控管。

現場單位WI之安全規範優化，產出「安全生產作業指引」

機械捲夾風險預防

化學品危害預防

作業安全須知：機械危害預防/化學品危害/感電/墜落/跌倒

日常作業

機況異常處理

緊急狀況處置

其他PPE要求

過往常見事故與異常
機構整理與提供

使用單位確認與回饋
特殊處理方式

3. EPM自主安全檢查

3月開始啟動EPM落實度查核，確認設備維運應定期檢查安全元件功能，紀錄於EPM系統中，抽查約42%設備(計1,095台)有18起異常，後續透過MIS手動更新程式後改善。各廠設定設備數量100%的查核目標，整體抽查率已達89%，石磊、幼獅廠於Q2完成。

4. 天花板防墜專案

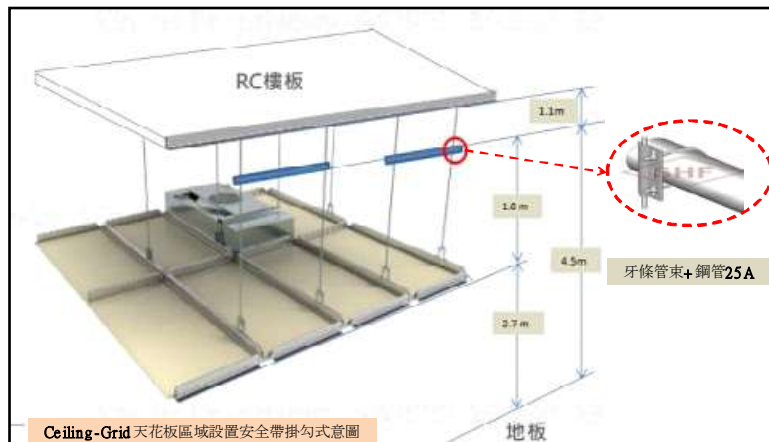
為避免跌落風險，經評估後啟動天花板防墜專案，並針對三面向檢討改善包括天花板上方之區域照明增設改善、異質交接區域防墜改善、安全帶掛勾改善等。



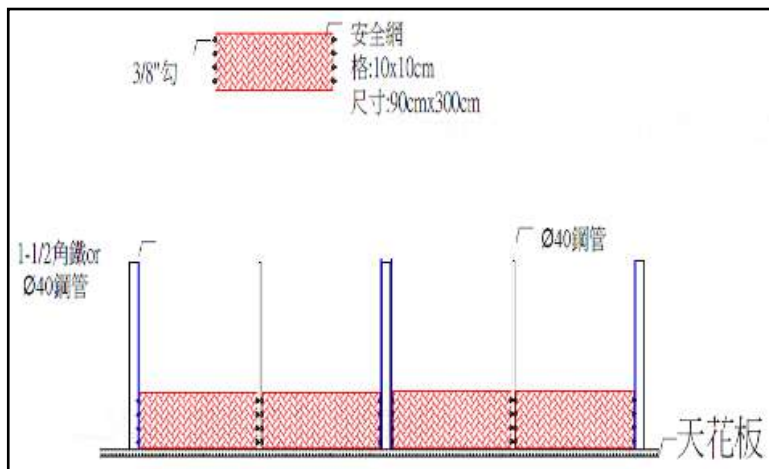
風險區域示意照片

	改善行動	作法
	行政管理：管理規範相關內容與重申	<ul style="list-style-type: none"> • 天花板作業前檢點 • 高架作業前檢點 • 安全帽與安全帶使用規定
	現場安全檢核：天花板型式安全性確認&使用規範	<ul style="list-style-type: none"> • 輕鋼架禁止踩踏 • PU庫板、Ceiling-Grid：每平方公尺1人為限
	工程改善	<ul style="list-style-type: none"> • 介面安全改善：臨近開口或輕鋼架之處，禁止跨越標示加強、有跨越或墜落之虞增設照明&區隔保護 • 天花板上設置「安全帶掛勾」評估與改善

2024.Q2溝通改善作業，並制定改善計畫，包含從行政管理、現場安全查核到工程改善..等計畫，最終於2025.Q1完成所有廠區之天花板防墜工程改善。



▲ Grid-Ceiling天花板區域設置安全帶掛勾示意圖



▲ 天花板上設置安全網示意圖

5.個人防護具-護目鏡更新(新豐)

	現行作法	改善後作法
護目鏡	防護用具區-公用	每人一個（藥水線保養人員）；K5初步統計共340人（約NT20萬）
其餘防護用具（防護衣/防護面盾）	防護用具區-公用	防護用具區-公用
防護用具管理方式	壁掛於線邊開放式防護用具區（護目鏡易因環境酸氣導致鏡面霧化）	1. 護目鏡放置於線邊個人置物櫃（可阻絕環境酸氣延長鏡片壽命） 2. 其餘防護用具壁掛於防護用具區
作法變更緣由		1. 護目鏡為貼身物品，易沾附汗水，造成異味、髒汙，故現行做法人員配戴意願低=>變更為個人防護用具形式，以提高人員配戴意願，提升作業安全 2. 其餘防護用具，皆未直接接觸肌膚，維持現行做法=>防護衣、防護面盾等，皆有衣物、帽子阻隔，維持每月檢查性能
發放注意事項		1. 人員領取全新護目鏡時，請於頭帶標示工號 2. 防護用具區之護目鏡亦於頭帶標示公用，避免人員遠失後將公共物品占為己有
Q&A	遺失	當月績效調整（用於添置個人護目鏡），補發全新護目鏡
	損壞	1. 使用不當：當月績效調整（用於添置個人護目鏡），補發全新護目鏡 2. 物品老化（ex. 鏡片霧化/頭帶彈性疲乏...）：以舊換新

- 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 全方面健康照護

6. 職安管理數位轉型計畫-承攬商施工管理 (Dashboard & RPA)



節省人力工時 10 hrs/Month

1

自動登入 Notes system 進入施工系統頁面下載報表

2

整理報表格式內容並依指令儲存至指定路徑

3

連結指定檔案並抓取資料內容匯入，更新統計圖面

4

Dashboard每日呈現廠區施工危險作業趨勢

7. 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兩項指標性管理方法，「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。

2023年起開始推行五年消防火災預防改善計畫，目的：強化火警早期預警功能及火災延燒預防措施，藉由頂棚機台全面裝設線型火警探測器，提前獲知火警狀況並進行應變處理，並透過防火區劃改善，逐步裝設風管管內及機台側噴撒水系統進行早期自動滅火，達到延燒預防效果，防止火災發生，2024年改善項目：「現行火警探測器裝設」、「防火區劃完整化工程」、「風管管內及高風險機台側噴撒水系統建置」等。

(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。

- 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 全方面健康照護

2024年抽查率為百分之百，五廠區共檢測17,894件電力設備，檢出12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	2022	2607	2607	100%	32	1.23%	32	100%
	2023	2032	2032	100%	6	0.30%	6	100%
	2024	2042	2042	100%	0	0.00%	-	-
清華廠區	2022	6388	6388	100%	21	0.33%	21	100%
	2023	6183	6183	100%	0	0.00%	-	-
	2024	6621	6621	100%	1	0.02%	1	100%
新豐一廠	2022	7091	6879	97%	53	0.75%	40	100%
	2023	4652	4652	100%	10	0.21%	10	100%
	2024	4895	4895	100%	10	0.20%	10	100%
新豐二廠	2022	1963	1920	97.8%	13	0.66%	13	100%
	2023	2460	2460	100%	4	0.16%	4	100%
	2024	2131	2131	100%	1	0.05%	1	100%
幼獅廠區	2022	-	-	-	-	-	-	-
	2023	939	939	100%	0	0.00%	-	-
	2024	2205	2205	100%	0	0.00%	-	-

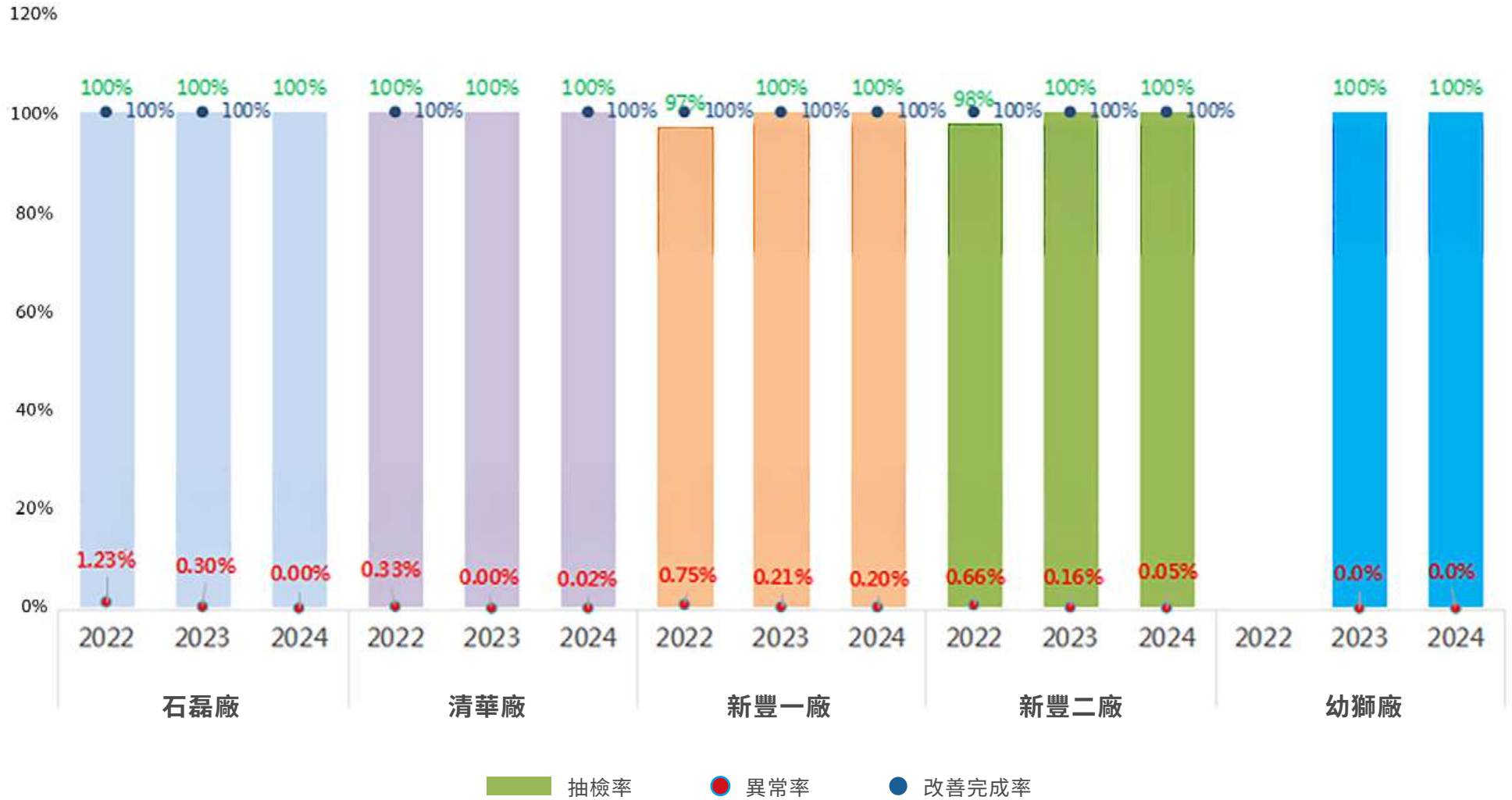
註1：ESH抽查率=(ESH抽查數量/檢測數量) x 100%

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%

- 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 全方面健康照護

電力設備紅外線熱顯示儀檢測趨勢圖

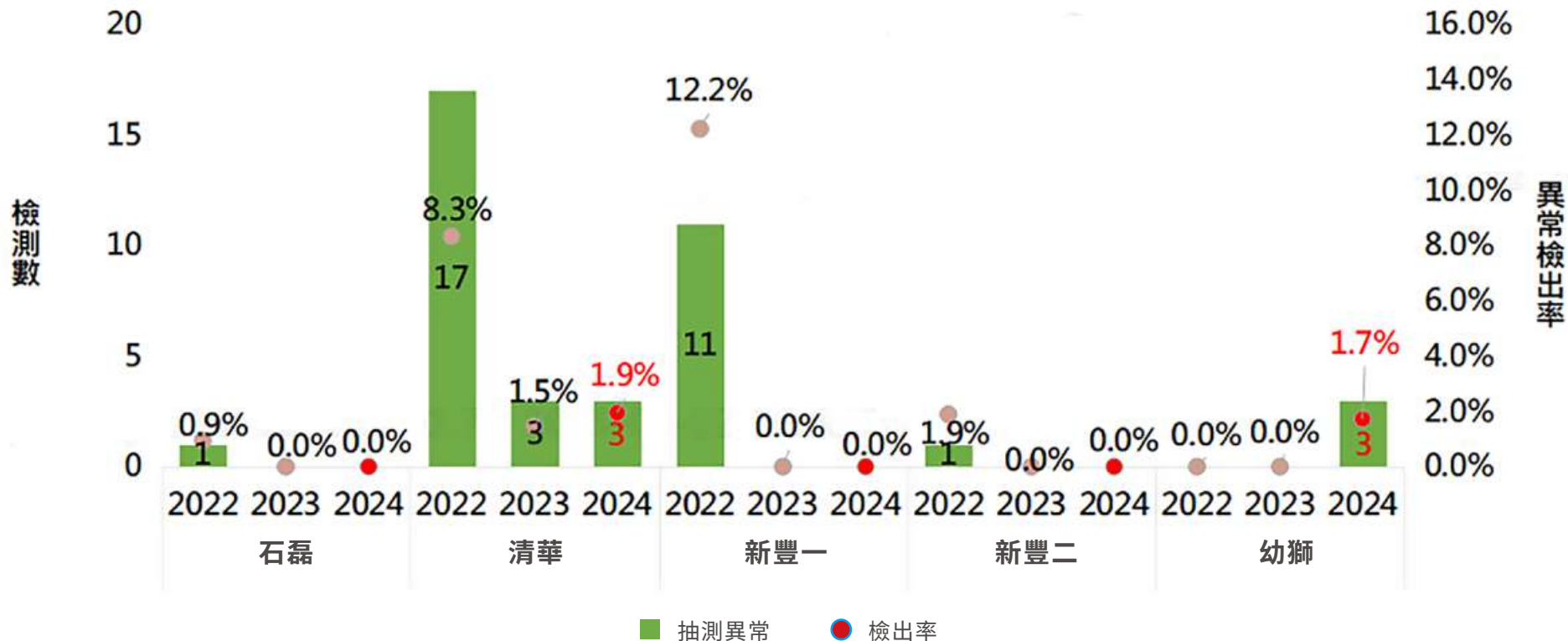


- 6.1 人才政策與承諾
- 6.2 人力資源結構
- 6.3 人才培育與發展
- 6.4 薪酬福利
- 6.5 人權維護：傾聽員工的聲音
- 6.6 職場健康安全
- 6.7 全方面健康照護

(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，2024年五廠共檢測548部(註1)，檢測異常共6件，均已改善完成。

超溫/低液位保護功能異常檢出率統計

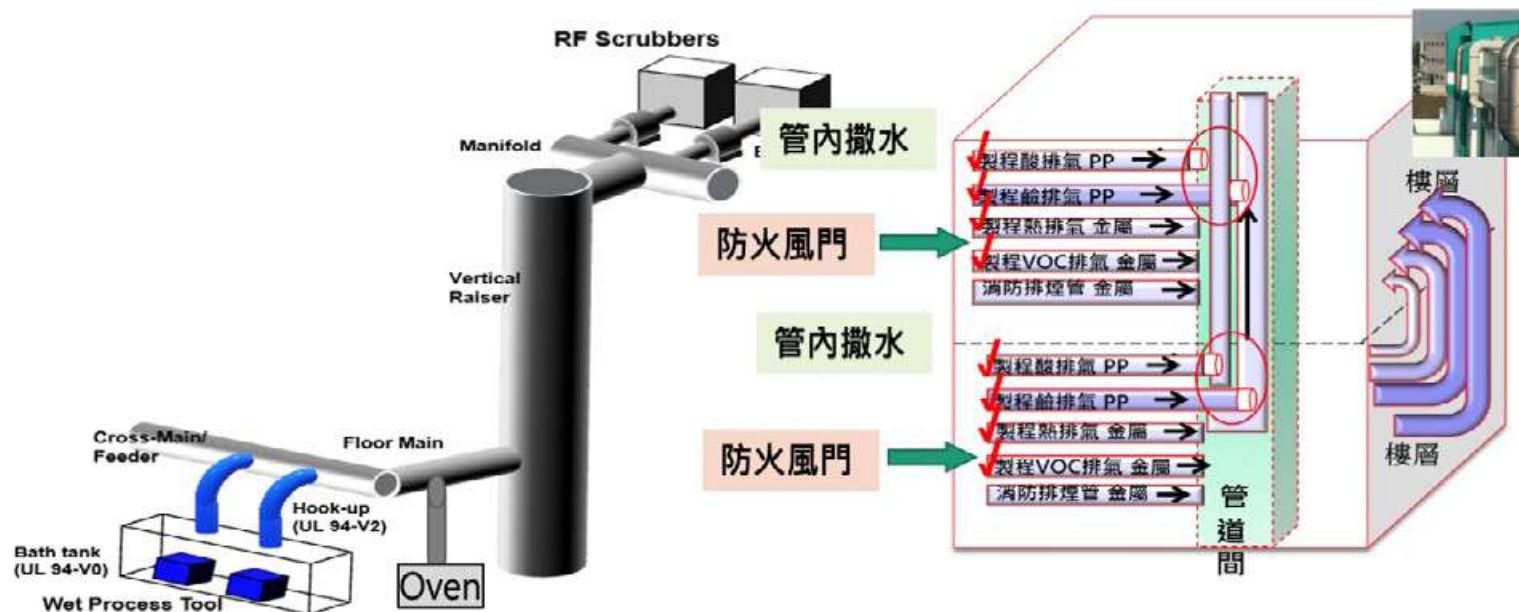


註1：抽測數計算：抽測正常數+抽測異常數

註2：檢出率= (抽測異常數/(抽測正常數+抽測異常數)) × 100%

- 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 全方面健康照護

(3)火災及延燒預防策略時程規劃



降低引火源發生機率

降低火災發生時延燒嚴重度

2017~2022
已投入：
NT\$ 120 Million

2017年第一階段

2020年第二階段

2023年第三階段

2025年第四階段

2023~2028
預計投入：
NT\$ 848 Million

- 頂棚線增設線型偵測器
- MC+SSR超溫預防裝置
- 金屬風管設置防火風門

加熱槽及二次側風管
採耐燃材質

風管內撒水系統
塑膠風管改善專案

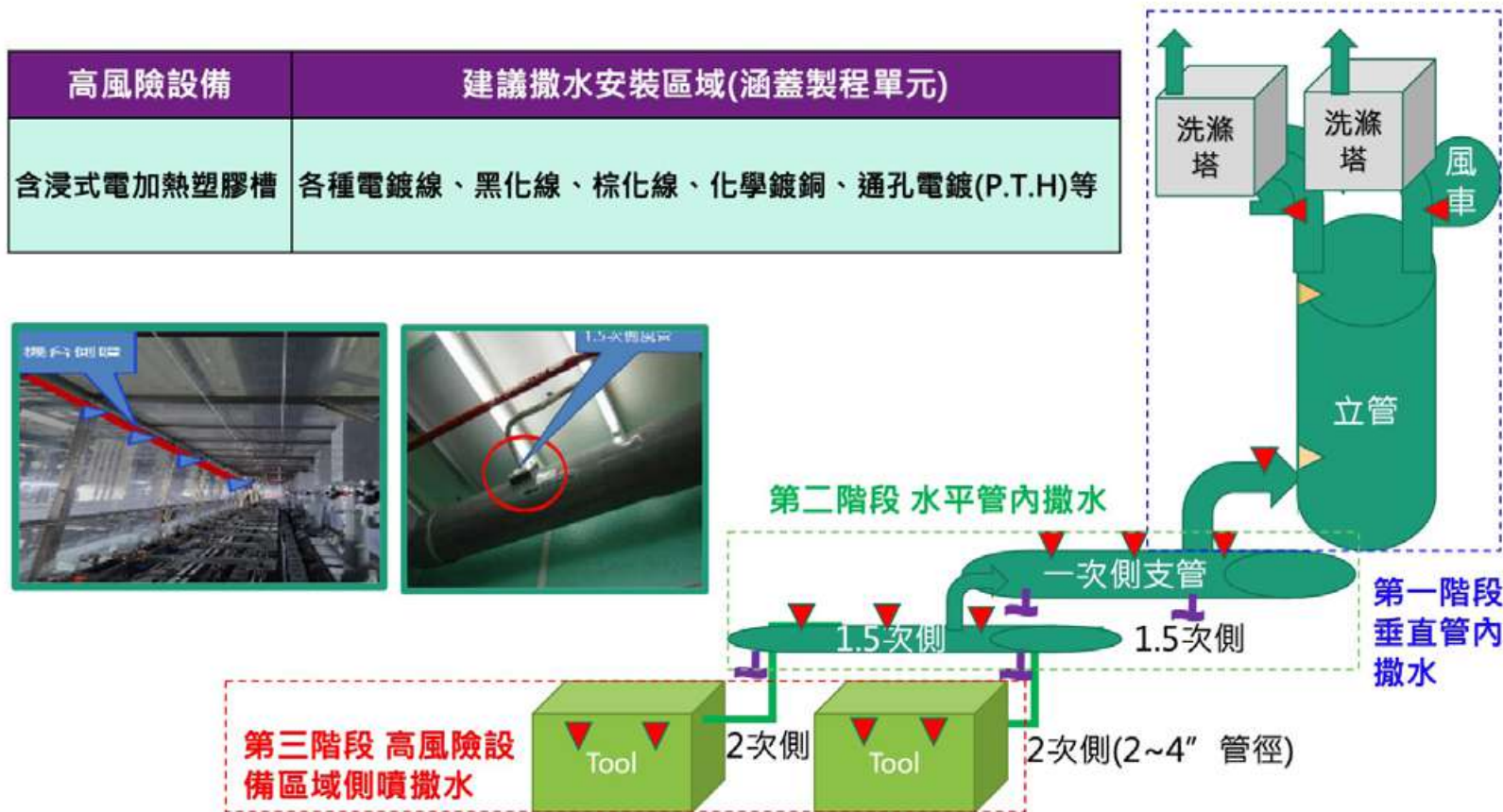
防火區劃改善
區域撒水系統

- 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 全方面健康照護

• 塑膠風管改善策略規劃

自2023年起由新設廠區新豐二廠及幼獅廠優先執行，第一階段進行垂直管內撒水，第二階段水平管內撒水，第三階段於高風險設備區域側噴撒水(各種電鍍線、黑化線、棕化線、化學鍍銅、通孔電鍍(P.T.H)等，目標為降低火災發生時延燒的嚴重度。

塑膠風管管內及重點區域機台保護 & 撒水系統規劃



(4) 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(80分)，於2024年五廠區各月份皆於80分以上透過安衛績效評比制度進一步量化各部門安衛活動執行狀況及成果。



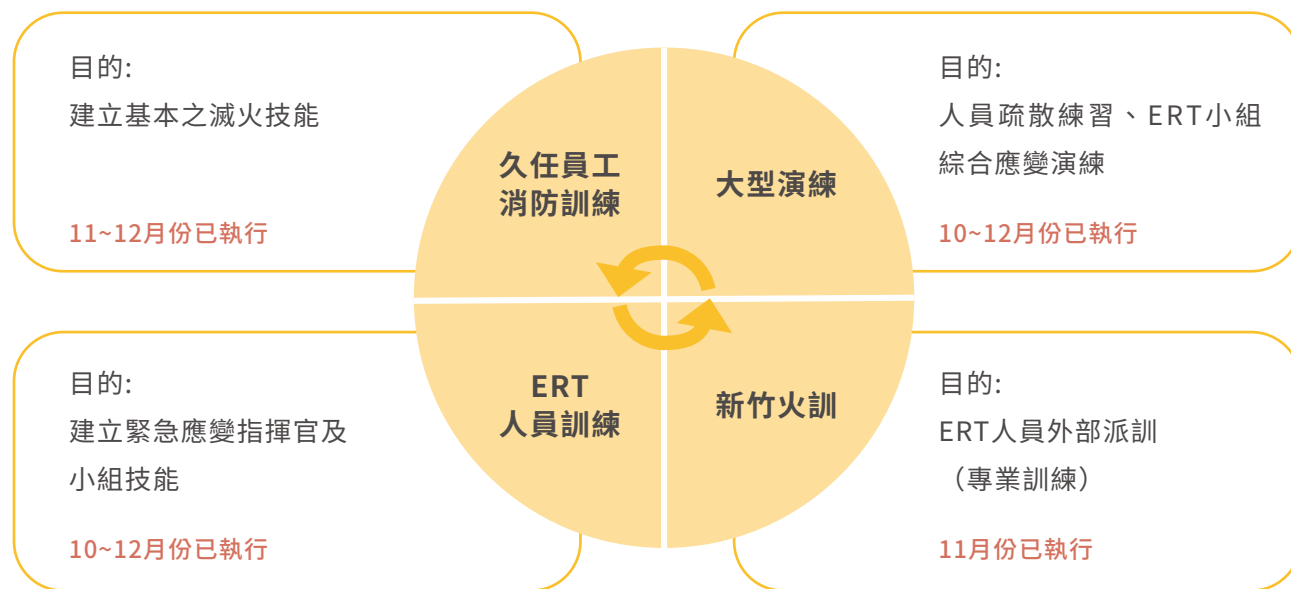
6.6.6 緊急應變及演練

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。

2024年緊急應變訓練與演練規劃四大主軸：久任員工消防訓練、ERT人員訓練(含指揮官人員訓練)、新竹火訓(ERT人員專業外訓)及大型演練強化同仁各項消防及應變能力。各訓練、演練實施狀況及緊急應變中心配置以下設施：

● 緊急應變訓練與演練規劃四大主軸訓練：

- 三項主軸訓練執行中：久任員工消防訓練、ERT人員訓練（含指揮官人員訓練）、大型綜合演練
- 一項主軸訓練已完成：新竹火訓（ERT人員專業外訓）



1. 緊急應變訓練

(1) 緊急應變小組人員訓練(ERT)(含指揮官人員訓練)

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，2024年於五個廠區實施場次，日夜班人員合計1,263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，2024年於四個廠區(註1)實施四場次訓練，日夜班人員合計753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，2024年實施3梯次訓練，訓練人員合計59人參加。

(註1)幼獅廠區預計2025年起開始實施久任訓練。

廠區		石磊廠		清華廠		新豐一廠		新豐二廠		幼獅廠		合計
年度/人數		2024 H1 演練人數	2024 H2 演練人數	2024 H1 演練人數	2024 H2 演練人數	2024 H1 演練人數	2024 H2 演練人數	2024 H1 演練人數	2024 H2 演練人數	2024 H1 演練人數	2024 H2 演練人數	統計人數
緊急應變訓練	專業搶救滅火訓練	12		16		14				17		59
	緊急應變小組人員訓練(ERT)	54	57	165	150	268	280	112	116	33	28	1,263
	久任員工教育訓練	114		186		213		240		-		753
	無預警演練	17	11	34	27	28	25	與新豐一廠 合併演練		16	16	174
	宿舍火警綜合演練	38	51	22	264	503	571	628	600	-	-	2,677
	廠區大型綜合演練	160	118	82	75	349	486	613	589	220	199	2,891

- 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 全方位健康照護

• 2024年各廠區緊急應變訓練與演練等活動彙集如下表：

緊急應變訓練實績

專業滅火訓練
(新竹火訓-共同參加)



搶救滅火演練(ERT)
(石磊)



搶救滅火演練(ERT)
(清華)



搶救滅火演練(ERT)
(新豐一)



- 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 全方位健康照護

搶救滅火演練(ERT)
(新豐二)



搶救滅火演練(ERT)
(幼獅)



久任員工教育訓練
(石磊)



久任員工教育訓練
(清華)



- 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 全方位健康照護

久任員工教育訓練
(新豐一)



久任員工教育訓練
(新豐二)



無預警演練
(石磊)



無預警演練
(清華)



- 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 全方位健康照護

無預警演練
(新豐一)



無預警演練
(新豐二)



宿舍疏散&消防演練
(石磊)



宿舍疏散&消防演練
(清華)



- 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 全方面健康照護

宿舍疏散&消防演練
(新豐一)



宿舍疏散&消防演練
(新豐二)



全廠疏散&消防大型演練
(石磊)



全廠疏散&消防大型演練
(清華)



- 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 全方面健康照護

全廠疏散&消防大型演練
(新豐一)



全廠疏散&消防大型演練
(新豐二)



全廠疏散&消防大型演練
(幼獅)



● 榮獲113年度職安署「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」

為共同倡議企業推動ESG績效展現，引領產業及其供應鏈共同提升健康勞動力的永續價值，職安署訂定「GRI 403職場永續健康與安全揭露實務建議指南」供企業參考，今年並廣續辦理「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比實施計畫」，以瞭解我國企業在職業健康與安全各項指標之落實情形。

本年度職安署由全台共計1,062家上市(上櫃)參選公司中，參採全球永續性報告協會GRI 403 2018：「職業健康與安全」指標，以及永續會計準則指標（SASB），審查各企業相關績效，景碩科技的卓越表現獲得青睞，已連續兩年榮獲前10%績優企業獎。



- 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 全方面健康照護

6.7 全方面健康照護

6.7.1 專責醫護，全面守護

「安全健康與友善的職場」是景碩對員工的承諾，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。於各廠區均設有醫務室，並編制9位專職勞工健康護理人員及職業病專科醫師臨場服務，並透過各項健康促進活動及服務，關懷每位員工。服務項目包含員工職業健康檢查、職業病預防、健康教育宣導、職業傷害處理、工作環境評估、傷病後復工/配工評估與健康監控。2024年職醫服務次數共168次，總服務時數為504小時，共評估1,785個案，服務4,235人次。



年度 廠別 項目	2022年			2023年				2024年			
	石磊廠	清華廠	新豐廠 (新豐一及新豐二)	石磊廠	清華廠	新豐廠 (新豐一及新豐二)	幼獅廠	石磊廠	清華廠	新豐廠 (新豐一及新豐二)	幼獅廠
服務次數	36	72	48	36	72	48	12	36	72	48	12
服務時間(小時)	108	216	144	108	216	144	36	108	216	144	36
評估個案	1,797			1,741				1,785			
服務人次	3,587			4,209				4,235			

註: 1.2023年加入幼獅廠，所以服務人次有增加。

- 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 全方位健康照護



重大主題→健康促進 | 政策：建立健康職場，強化身心健康管理

管理方針

- 目標與標的：建立全方位健康職場文化，強化員工身心健康管理，提升工作生活品質與整體生產力。
- 承諾：景碩科技承諾依循健康職場建構原則，透過制度化管理、資源投入與多元健康促進活動，營造安全、健康、友善的工作環境，確保員工福祉，實踐對員工、家庭與社會的永續責任。
- 管理措施：
 - (1) 設立健康管理專責單位，定期辦理健康檢查與健康風險評估。
 - (2) 建置健康促進計畫，如：減重競賽、健走挑戰、心理諮詢與壓力管理課程。
 - (3) 推動職場心理健康、預防職業病、提升運動參與率。
 - (4) 提供健康飲食指導、無糖飲料政策與優質供膳。

短中長期目標

- 2024~2030年~員工健康檢查，一般健檢、特殊作業參與率 $\geq 90\%$ 。
- 2024~2030年~高風險健康個案追蹤與改善完成率**100%**。
- 2024~2030年~母性員工健康保護計畫關懷率**100%**。

達成狀況

- 2024年員工健康檢查，一般健檢、特殊作業參與率**100%**→達成
- 2024年高風險健康個案追蹤與改善完成率**100%**→達成
- 2024年母性員工健康保護計畫關懷率**100%**→達成

6.7.2 員工健康風險預防

1. 健康檢查

景碩極重視員工的健康與安全，並依「勞工健康保護規則」之規定檢查項目每年辦理員工一般健檢，並提供優於法規的健檢頻率，每位員工每2年安排一次員工健康檢查及E化評估問卷。如有從事特別危害健康作業之員工，每年另依「勞工健康保護規則」規定之檢查項目辦理特殊健康檢查，並分級管理追蹤並給予適合之衛教。

健檢結果依景碩健康管理分級，專職勞工健康護理人員主動通知健康檢查結果異常之員工，安排職業醫學專科/合格醫師給予醫療指導，亦至醫院複檢及追蹤關懷後續改善情形。此外，透過E化健康管理系統，能讓轉調廠區的員工，醫療照護追蹤不中斷。2024年度辦理員工健康檢查，其中一般健檢1,230人、特殊作業檢查680人，同時一般+特殊人數為570人，總計受檢人數為2,480人，受檢率100%。



2. 母性員工健康保護計畫

景碩採取母性健康危害辨識及風險評估之管理機制，獲悉員工妊娠及產後一年內復工之母性員工，由職業安全衛生人員及單位主管填寫「母性健康保護工作危害評估表」、員工填寫「健康情形自我評估表」，專職職護提供妊娠期間及產後相關衛教資訊，並安排職業專科醫師面談，評估其工作對母體健康之影響，再給予「母性健康保護會談及工作適性建議表」。

- 2024年母性保護關懷人次為151人次，關懷率100%。

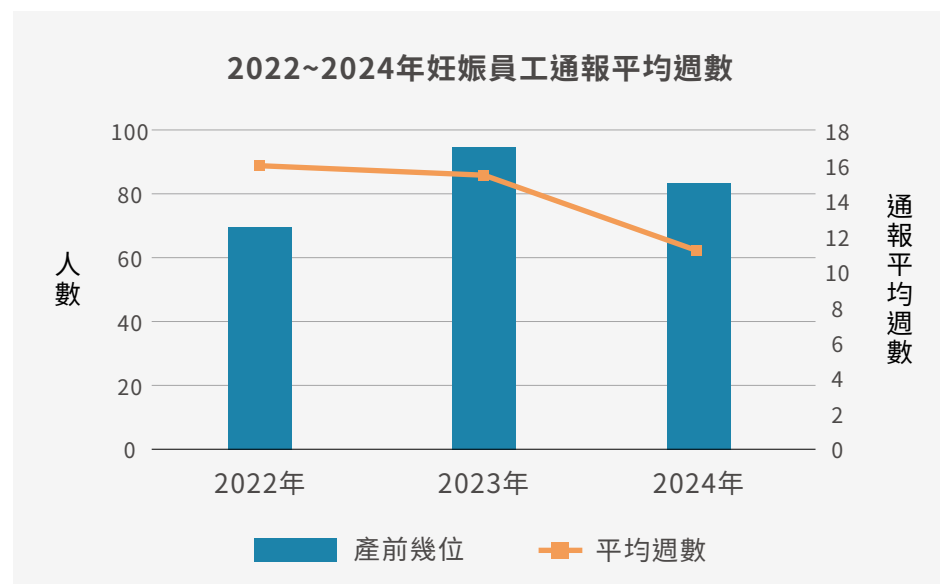
年度	2022年	2023年	2024年
母保關懷人次	97	152	151

註：1.2023年加入幼獅廠，所以關懷人次有增加。

為保障妊娠及產後母性需求，母性員工於妊娠期間提供媽媽專屬通道閘口、懷孕員工專屬車位及新增兩項措施：「好孕禮」方案與妊娠員工專屬粉色衣作為現場辨識服裝，望促進妊娠員工提早通報、提升作業安全，降低碰撞與事故風險，經以上措施2024年員工妊娠通報週數下降4.5周；同時也鼓勵產後母性員工繼續為新生兒提供哺乳，且在每天工作期間中，有60分鐘的集乳時間，於各廠區皆設有集

- 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 全方位健康照護

乳室，提供寬敞舒適且具隱私性的友善哺乳環境，包含人員門禁管制、高隱密性的隔簾、緊急通訊設備、舒適的座椅、充足的照明和空調設備等，各項設施皆符合「公共場所哺乳室設置及管理標準」，並於集乳室內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、衛教單張及宣導手冊等物品，積極支持產後母性員工放心工作也能兼顧家庭。



• 集乳室使用人次

年度	2022年	2023年	2024年
使用人次	13	12	11

註：1.2023年加入幼獅廠使用人次。



3. 異常工作負荷促發疾病預防計畫

每年於員工健康檢查執行異常工作負荷風險辨識評估，依個人風險因子篩選出風險等級，高風險員工優先安排職業專科醫師面談及健康指導，其餘員工由專任職護提供相關健康資訊。2024年共篩選出20名高風險員工，面談關懷率100%。

4. 人因性危害預防計畫

每年在職員工於健康檢查填寫問卷、新進員工評估填報「自覺肌肉骨骼症狀調查表NMQ」及每月差勤病假診斷，建立人因管理追蹤一覽表。依NMQ \geq 3(疑似有危害者)，安排職業醫學專科醫師了解個案症狀發生原因並給予改善建議，並由職護持續關懷追蹤改善情形，若職醫判定個案與工作場所有相關性，會同職業安全衛生人員至作業區進行工作危害風險評估，選用適合之檢核表執行作業觀察，必要時執行行政管理或工程改善之管理流程。2024年NMQ問卷分析疑似有危害員工為31名，經職醫面談諮詢後，與工作有關人員為0人。

5. 重大疾病關懷與管理

依每月差勤記錄去建立重大疾病追蹤表，並於E化健管系統建檔，職護提供一對一的健康關懷與衛教，讓人員轉到廠區時，關懷追蹤不間斷，並善用職醫臨場服務期間，安排給予進階健康諮詢關懷，2024年共關懷收案38人，面談關懷率100%。

6. 傳染病防治與管理

景碩依職業安全衛生相關指引制定重大傳染疾病防疫管理指導書，並定期提供法定傳染疾病之防治及流感文宣。醫務室與人力仲介公司溝通良好，可即時相互通報員工感染法定傳染疾病進展發展，隨時掌握員工健康狀況與預防感染擴散。

6.7.3 健康促進，幸福永續

景碩一直致力於員工的健康和福祉，我們推動一系列職場健康促進活動，目的在於讓員工了解健康生活型態對健康的重要性，包括捐血活動、減重比賽、健康講座、運動課程及紓壓講座...等，希望進而提升員工的健康意識及自我促進身心健康，營造健康職場工作氛圍。2024年本公司辦理之健康促進活動共59場。

項次	活動名稱	活動時數	近三年參與人數		
			2022年	2023年	2024年
1	捐血活動	3小時	179人	165人	189人
2	戒菸班及戒菸/檳講座		--	30人	10人
3	癌篩活動/超音波篩檢活動	3小時	--	130人	163人
4	減重活動	3個月	382人	178人	253人
5	健走活動	3-5個月	--	--	328人
6	運動課程	1小時	51人	120人	189人
7	營養講座	1小時	--	115人	192人
8	紓壓講座	1小時	--	117人	178人
9	人因預防及視力/聽力保健講座	1小時	--	61人	179人
10	病媒蚊宣導	1小時	--	--	36人
11	緊急救護基礎救教育	1小時	--	--	104人

註: 1.2023年加入幼獅廠參與人數

- 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 全方位健康照護

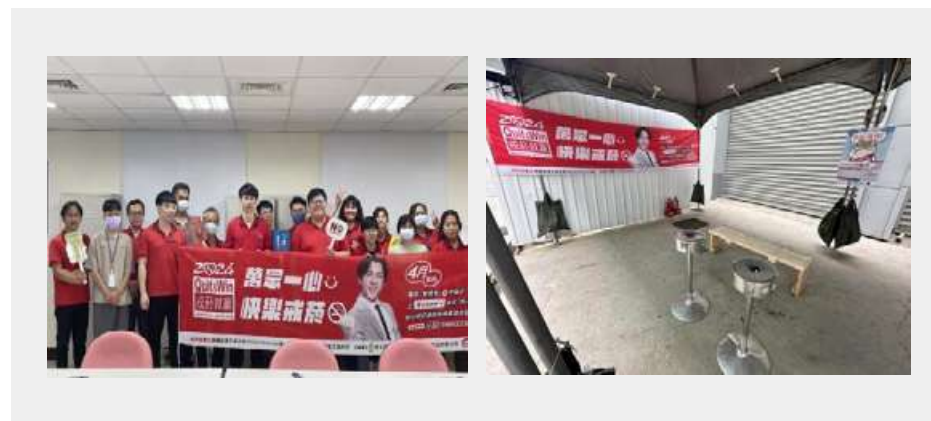
1. 捐血活動

捐血是救助生命及永續生命的重要行為，景碩於各廠區每半年與新竹捐血中心合作，主動辦理愛心捐血活動，捐血車及專業人員到廠提供捐血機會，不分種族邀請鼓勵所有員工自願參與，2024年我們共舉辦了8場職場捐血活動，共計189位員工參加，募集到267袋捐血袋數，66,750c.c捐血數，除了為社會貢獻愛心和力量，也藉由此活動讓員工促進新陳代謝，使身體更加健康。



2. 戒菸戒檳榔及超音波篩檢活動

為協助員工戒除菸癮及檳榔危害，改善身體健康，各廠除了在廠內張貼戒菸宣導海報與布條，另也邀請新竹縣新豐鄉衛生所至新豐廠辦理戒菸班，由專業的護理師介紹及分享經驗及案例，並透過戒菸/檳榔活動延伸舉辦超音波篩檢活動，提高員工的自我健康意識和疾病預防。2024年參與戒菸班及戒菸/檳榔講座人數為10人，平均整體滿意度為99.3%；參與超音波篩檢活動人數為163人。



- 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 全方面健康照護

3. 減重活動

2024年舉辦了為期五個月的職場減重活動「享瘦輕盈 體控一夏」，培養員工體重管理的概念，以自主積分制鼓勵員工採取健康生活方式達成控制體重，積分方式有參加營養講座、運動講座、健康諮詢、員工自主戶外運動，讓員工有意識地由知識行為來從基底改善健康觀念，另也新增「健康勤奮獎」每兩周量測一次體重/體脂肪，達成可參與獎項抽獎活動，鼓勵員工經固定頻率量測體重可隨時調整減重策略與方式。另也於減重活動期間同步辦理全廠員工皆可參加的「預備備。起步走」線上健步走活動，每月達成累計15或12萬步可符合抽獎資格，活動時間長達3個月，平均每月有180位員工達成12萬步抽獎資格，以此鼓勵員工積極實踐健康目標。活動期間同步辦理運動課程及營養講座，促進了健康飲食觀念和正確的運動方式，引導員工由「知能」進展到「動能」進行改變。減重活動個人組共計253人參與，共減重526.1公斤、體脂肪共減272.1公斤。扣除棄權員工，完賽人數共174人，個人組平均每人減重約1.85公斤。也經由公開場合頒獎，增進員工參與活動後成果的自信。



組別/公斤數	2021年	2022年	2023年	2024年
個人組參與人數	98人	244人	178人	253人
減重公斤數	352.5公斤	535.2公斤	504.3公斤	526.1公斤
團體組參與人數	63人	138人	81人	--
減重公斤數	274.5公斤	269.7公斤	361.2公斤	--

- 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 全方面健康照護

3-1 運動課程與營養講座

搭配「享瘦輕盈 體控一夏」減重活動推出了一系列的健康課程和講座，旨在提升員工對飲食熱量及營養的知能，以及正確的運動觀念；運動方面我們聘請現役體適能運動教練入廠開課，開立「相揪來運動」，內容包括有氧運動揮灑汗水燃燒脂肪，利用現場教學彈力帶運動伸展肌肉，讓員工可以在居家也能健康運動；另也規劃教學筋膜球放鬆深層肌肉，可了解於運動或工作生活後得到生理上的放鬆。實體課程活動反應熱絡且參與意願高昂，2024年共計辦理堂9堂運動課程，共計189人次參與，整體滿意度為94.4%，其中員工給予正向回饋。健康飲食方面我們邀請桃園市及新竹縣衛生局營養師入廠教導員工健康飲食觀念，「營養知識+輕食實作製作」、「營養講座+彩色沙拉罐製作」，營養師透過日常知識觀念及逐步步驟帶領手作方式教導員工如何在家簡易完成輕食，讓廣大外食族可了解在外選擇「好」的飲食餐點與簡易動手製作的方式，讓員工吃得健康身體無負擔，員工上完課後也自主回家動手實作，給予極高回饋。日常醫務室也教導同仁「我的餐盤」飲食結構之重要性，不僅有益於個人健康，更減少飲食浪費。2024年共辦理了6堂營養講座，共計192人次參與，整體滿意度為96.7%；同時透過與廠內團膳配合，於自助餐廚區及用餐區張貼「我的餐盤」文宣。

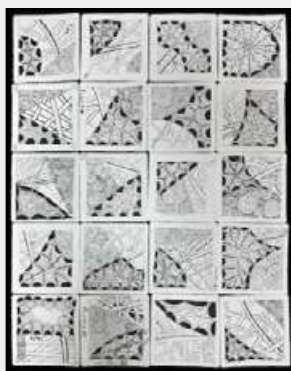
課程類型	課程名稱	講師	堂數	參與人數	滿意度
運動	相揪來運動-燃燒卡路里I (有氧+雕塑)	健身運動教練	5	189	94.4%
	相揪來運動-燃燒卡路里II (核心肌力+筋膜放鬆)		4		
營養	食在好玩-夏日美味餐點實作	桃園市衛生局	5	192	96.7%
	營養講座+彩色沙拉罐製作	新竹縣衛生局	1		



- 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 全方位健康照護

4. 紓壓講座

員工的心理健康也是我們非常關注的健康指標之一，2024年特別安排上下年度各辦理一場不同主題的紓壓講座，上半年辦理營養紓壓講座「如何吃對睡好：減壓散腦霧」由營養師分享壓力、飲食、睡眠會影響大腦三原力(專注力、思考力、理解力)，使用心智飲食法則(得舒飲食與地中海飲食)介紹有健腦飲食，助於維持循環健康、思緒不卡關；下半年度辦理皆邀請諮商心理師辦理「鹽溫暖 畫靜心」分為兩種主題，其一經由教學製作草本海鹽罐活動，帶入引導認識內外壓力與個人自我價值實現衝突時，可使用漸進式放鬆法穩定自我；其二辦理纏繞畫透過一枝筆、一張紙如實的貼近自己、為自己而畫。課程壓力前後測，員工壓力感受度有降低，雖然只是單點課程，但也讓員工找尋自我壓力出口，一共辦理了10堂紓壓課程，共計178人次參與，整體滿意度為94.3%，通過營養、心理、手作不同形式的紓壓講座，我們希望提供員工一個健康及正確的紓壓方式，進而營造愉快的工作環境，促進員工身心健康平衡。



5. 人因預防及聽力保健講座

由職能治療師與家庭醫學專科醫師開授職場肌肉痠痛預防及聽力保健講座，旨在幫助員工了解肌肉痠痛的原因、痠痛預防及處理技巧及預防保護聽力的重要性，內容涵蓋正確姿勢的重要性、並實際教導緩解肌肉痠痛的有效動作，2024年共辦理了10堂講座，共計179人次參與，整體滿意度為93.6%，讓員工「動」起來，活出人生的精彩。



- 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 全方面健康照護

6.7.4 健康勞動力，永續競爭力

2024年景碩致力於員工健康的成長，比起往年，增加了各式健康促進活動，我們不僅關注員工的身心健康，更致力於營造一個積極、包容和健康的工作環境，這些不僅有助於提高員工的生產力和工作滿意度，也展現了公司對員工福祉的關心和責任。石磊廠、清華廠、新豐廠(新豐一及新豐二)於2023年榮獲衛福部「職場職場認證-健康促進標章」仍在有效期間內；未來，我們將繼續開展職場多元健康促進活動，關注且維持員工的身心健康需求，提高員工滿意度，與員工的健康共同成長、共同進步。



本證有效期間：113年1月1日至115年12月31日

07

社會共榮



7.1 社會參與

7.2 參與外部組織

7.3 社會公益活動

07 社會共榮

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：

	短期目標		中期目標	長期指標
	2024年	2025年	2026年~2029年	2030年以後
社會公益	辦理校園講座 2場	辦理校園講座 4場	辦理校園講座 4場	辦理校園講座 8場

• 重大主題目標與績效

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，最近二年的目標與其達成度如下表：

2024年績效目標	2024年績效達成度	2025年績效目標
校園座談場次 2場	5場→達成	4場

7.1 社會參與

7.1.1 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。

7.1.2 校園徵才活動

徵才博覽會與說明會：

2024年舉辦校園徵才博覽會11場次，參加人數1,661人

2024年舉辦校園徵才說明會48場次，參加人數1,617人

分類	2024年博覽會		2024年說明會	
	場數	人數	場數	人數
小計	11	1,661	48	1,617



7.1.3 提供鄰里就業機會

提供鄰近公司周邊區域就業人數共**2,178**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	453	273	429	223	294	275	159	72

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
桃園警察之友會	會員
台灣玉山科技協會	會員
台灣隱形眼鏡產業發展協會	會員
美商國際半導體產業協會 (SEMI)	會員
台灣半導體產業協會 (TSIA)	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

年份	類別	項目	總金額
2022年	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)	\$2,528,500
	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	
	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	

年份	類別	項目	總金額
2023年	公益	中秋公益禮盒訂購 (唐氏症基金會, 財團法人心路社會福利基金會, 基隆市智障者家長協會)	\$2,669,448
		公益募款-幫憨兒找個家	
		共享市集	
	鄰里	清華里環保志工成立大會	
		石磊社區發展協會舉辦112年度觀摩研習活動	
		石磊里環保志工舉辦112年度觀摩研習活動	
		清華環保志工舉辦中秋晚會活動經費	
		新屋區松柏會重陽敬老活動經費	
		新屋老人會九九重陽敬老表揚經費	
		石磊里九九重陽敬老活動經費	
		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	
		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	
	宮廟	石磊里第1,2鄰土地公翻新	
		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-新春祈福求財法會	
		新豐鄉永寧宮平安戲	
		新竹縣新豐鄉長春福德宮發展協會-中秋晚會	
		崎頂村大埔福德宮(K5A)	
	大埔福德祠		
	警消	石磊里守望相助隊舉辦112年度觀摩研習費用	
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			

年份	類別	項目	總金額
2024年	公益	中秋公益禮盒訂購 (財團法人愛盲基金會、財團法人心路社會福利基金會、社團法人中華善愛社福協會附設小豆苗工作坊)	\$2,722,450
		愛圍爐服務計畫(伊甸社會福利基金會)	
	鄰里	石磊社區發展協會舉辦113年度觀摩研習活動	
		石磊里環保志工舉辦113年度觀摩研習活動	
		石磊里113年中元節祭典活動	
		清華環保志工舉辦113年中秋晚會活動經費	
		新屋區松柏會113年重陽敬老活動經費	
		新屋老人會113年九九重陽敬老表揚經費	
		石磊里113年九九重陽敬老活動經費	
		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	
		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	
	宮廟	新竹縣新豐鄉崎頂福德宮發展協會-自強活動贊助費	
		新竹縣新豐鄉長春福德宮發展協會-新春祈福求財法會	
		新豐鄉永寧宮平安戲	
		新竹縣新豐鄉長春福德宮發展協會-中秋晚會	
		崎頂村大埔福德宮(K5A)	
	警消	大埔福德祠	
		石磊里守望相助隊舉辦113年度觀摩研習費用	
		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			
		新竹縣新豐鄉義警民防協會-會員大會	



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。



• 公益活動感謝狀(含捐款)



• 鄰里活動(含捐款)



■ 附錄1 ESG的績效

■ 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表

■ 附錄3 SASB對照表

■ 附錄4 永續揭露指標

■ 附錄5 氣候相關資訊揭露

■ 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

08 附錄

附錄1 ESG的績效

類別	永續性指標	2022~2023 年 目標值	2022 年 實際達成	2023 年 實際達成	2024 年 目標值	2024 年 實際達成
公司治理	公司治理評鑑全上市公司排名級距	2022 年 6~20% 2023 年 35% 以內	21 ~ 35%	21 ~ 35%	35% 以內	21 ~ 35%
經營績效	完成 CDP 評比項目	-	-	-	≥ 1 項	2 項
資訊安全	入侵防禦系統主動阻斷外部入侵威脅，有效攔阻率達 100%	100%	100%	100%	100%	100%
	PC/NB 端點保護軟體安裝率 100%，資訊服務主機安裝率 100%	100%	100%	100%	100%	100%
	執行 2 次機房服務失效情境演練及 1 次備份資料復原演練，結果符合預期。	完成	完成	完成	完成	完成
	無資料洩漏事件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
風險管理	每年進行逃生避難與消防演練	≥ 2 次	2 次	2 次	≥ 2 次	2 次
客戶滿意	客戶滿意度	≥ 70 分	77 分	83 分	≥ 70 分	84 分
	客戶抱怨公司洩漏個人或訂單隱私	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

■ 附錄1 ESG的績效

■ 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表

■ 附錄3 SASB對照表

■ 附錄4 永續揭露指標

■ 附錄5 氣候相關資訊揭露

■ 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

類別	永續性指標	2022~2023年 目標值	2022年 實際達成	2023年 實際達成	2024年 目標值	2024年 實際達成
法規遵循	違反公司法或稅務法規	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
	違反顧客隱私或資訊安全法規	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
	違反產品或公平交易法規	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
	違反空污環保法規	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
	違反污水排放符合法規	0 件	0 件	0 件	0 件	1 件
	違反廢棄物管理法規	0 件	0 件	0 件	0 件	1 件
	違反勞動與安衛相關法規	0 件	2 次	2 次	0 件	7 次
供應鏈管理	合格供應商評比維持平均	≥ 80 分	95 分	96 分	≥ 80 分	95 分
	實施社會責任行為準則自評表	2022 年 ≥ 11 家 2023 年 ≥ 12 家	12 家	21 家	≥ 12 家	40 家
	供應商社會責任評核完成率	-	-	-	75%	82.67%
	不採購有害物質及衝突礦產的原物料合規率	100%	100%	100%	100%	100%
節能減碳	節省用電量	≥ 300 萬度	292 萬度	876.5 萬度	≥ 300 萬度	473 萬度
	設置再生能源	≥ 430 萬度	430 萬度	430 萬度	≥ 460 萬度	460 萬度
	溫室氣體排放減量 (CO ₂ e/ 年)	2022 年 基準年 2023 年 ≥ 1,500 噸	1,486 噸	4,388.8 噸	≥ 1,500 噸	2,337 噸
	強化氣候韌性：氣候災後造成生產中斷	0 天	0 天	0 天	0 天	0 天
水資源管理	水回收率	≥ 5.5%	8.2%	5.4%	≥ 5.5%	7.5%
	用水管理：因限水造成生產損失	0PCS	0PCS	0PCS	0PCS	0PCS

- 附錄1 ESG的績效
- 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表
- 附錄3 SASB對照表
- 附錄4 永續揭露指標
- 附錄5 氣候相關資訊揭露
- 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

類別	永續性指標	2022~2023年 目標值	2022年 實際達成	2023年 實際達成	2024年 目標值	2024年 實際達成
廢棄物處理	資源循環率	2022年 ≥ 80% 2023年 ≥ 82%	81.88%	84.30%	≥ 82.5%	85.32%
	廢棄物妥善處理：合法業者處理	100%	100%	100%	100%	100%
勞資關係 人才培育	台籍新進留任率 (滿 3 個月)	≥ 80%	73.4%	76.9%	≥ 80%	81%
	總離職率	≤ 20%	24.4%	19.4%	≤ 20%	11.67%
	育嬰留停留任率	≥ 80%	79%	87%	≥ 80%	82%
	年度員工訓練平均時數 (小時)	≥ 8 小時	12.04 小時	15.92 小時	≥ 8 小時	23.36 小時
	勞資關係無重大爭議事件發生	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
人權維護	員工申訴 / 調解案件處理率	100%	100%	100%	100%	100%
健康安全	通過 ISO 45001 職安衛系統驗證	通過	通過	通過	通過	通過
	新人參與安衛教育訓練	100%	100%	100%	100%	100%
	健康檢查參與率	≥ 90%	90%	100%	≥ 90%	100%
	高風險作業人員訓練達成率	100%	100%	100%	100%	100%
	重大職業災害 / 年 (不含死亡)	≤ 5 件	3 件	1 件	≤ 5 件	2 件
	化學暴露造成職業病維持 / 年	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
	失能傷害頻率 (FR)	FR ≤ 3	2.25%	1.91%	FR ≤ 3	1.32%
	失能傷害嚴重度 (SR)	SR ≤ 30	27	27	SR ≤ 30	31

- 附錄1 ESG的績效
- 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表
- 附錄3 SASB對照表
- 附錄4 永續揭露指標
- 附錄5 氣候相關資訊揭露
- 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

使用聲明：景碩科技股份有限公司依循GRI準則報導（報導期間：2024年1月1日至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2024 ESG永續報告章節對照表

◦ 一般揭露(2-1~2-30)

	GRI 指標	2024 ESG 對應章節	頁數	備註
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	2.1 公司簡介	31	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	<ul style="list-style-type: none"> • 報告概要與範圍 • 範圍邊界 	5 5	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	<ul style="list-style-type: none"> • 資料期間 • 發行頻率 • 聯絡窗口 	5 7 7	
	2-4 資訊重編	<ul style="list-style-type: none"> • 報導的改變 	6	
	2-5 外部保證 / 確信	<ul style="list-style-type: none"> • 保證公開資訊的準確性 • 外部確認 	6 6	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 營運績效與挑戰 3.3 客戶關係管理 	60 66	
	2-7 員工 a. 員工總數，及按性別及地區分類的總數 b. 報導不同類別員工的總數	6.2 人力資源結構 <ul style="list-style-type: none"> • 人力結構分佈 	116	
	2-8 非員工的工作者	6.2 人力資源結構 (3) 非員工工作者人力投入概況	118	

	GRI 指標	2024 ESG 對應章節	頁數	備註
治理	2-9 治理結構及組成	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 公司治理 2.2.2 治理機構 • 董事會 	35 36	本公司ESG委員會非為隸屬於董事會之功能性委員會，由董事長授權執行長指派副永續長擔任主席。
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 公司治理 • 年度股東常會 2.2.2 治理機構 • 董事會 	35 36	董事選舉採候選人提名制。
	2-11 最高治理單位的主席	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.2 治理機構 • 董事會 • 本公司董事會職權 	36 37	本公司董事長兼任副策略長，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，有效發揮監督功能。

- 附錄1 ESG的績效
- 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表
- 附錄3 SASB對照表
- 附錄4 永續揭露指標
- 附錄5 氣候相關資訊揭露
- 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

GRI 指標	2024 ESG 對應章節	頁數	備註
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 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 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	· 本公司董事會職權	37	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。
	2.3 誠信經營	43	
	2.4 經營理念、倫理道德與法規遵循	45	
	2.1.2 組織架構	33	
	2.1.3 各主要部門所營業務	34	
2-13 衝擊管理的負責人 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 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	2.1.2 組織架構	33	ESG委員會主席由董事長授權執行長指派副永續長擔任主席，各單位負責與業務相關之內容及推動。 本公司風險管理流程包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應、風險監督與審查、風險報告與揭露，各部門就環境、社會、公司治理等議題，考量發生頻率、衝擊程度以及控制程度，進行公司潛在風險與新興風險的評估及討論。
	2.1.3 各主要部門所營業務	34	
	2.7 風險管理制度	57	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色 a. 最高治理單位應具檢視和核准報導資訊 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	· 本公司董事會職權	37	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。
	1.1.1 ESG 組織與職掌	9	

GRI 指標	2024 ESG 對應章節	頁數	備註	
2-15 利益衝突 a. 描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突流程 b. 報導是否向利害關係人揭露利益衝突	2.3 誠信經營	43	上市上櫃公司誠信經營守則	
	2.3.2 實施成效 · 舉報 / 申訴機制	44		
	2-16 溝通關鍵重大事件 a. 如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	· 本公司董事會職權	37	針對重大風險議題制定風險管理政策，透過定期檢討會議管控風險變化，確保風險管理方案及相關作業的有效性，同時掌控風險所伴隨的各項商業機會，以擬定公司的發展策略，並定期向董事會報告運作情形。
		1.1.1 ESG 組織與職掌	9	
2-17 最高治理單位的群體智識 a. 最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗	2.2.2 治理機構	36	董事會成員學經歷及進修情形。	
	· 董事會成員的學經歷	37		
	· 董事會成員進修情形 · 董事會多元化	39		
2-18 最高治理單位的績效評估 a. 最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序	2.2.2 治理機構	36	本公司董事會每年依董事會暨功能性委員會績效評估辦法執行董事會績效評估	
	· 本公司董事會職權	37		
	· 績效評估 1.1.1 ESG 組織與職掌	40 9		

- 附錄1 ESG的績效
- 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表
- 附錄3 SASB對照表
- 附錄4 永續揭露指標
- 附錄5 氣候相關資訊揭露
- 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

GRI 指標		2024 ESG 對應章節	頁數	備註
治理	2-19 薪酬政策	2.2.2 治理機構 • 董事酬金 • 薪資報酬委員會 6.4.1 薪酬福利政策與實績	36 39 42 124	薪酬福利政策：具競爭力之薪酬福利，吸引與留住人才
	2-20 薪酬決定流程 a. 組織設計其薪酬政策與薪酬決定流程	2.2.2 治理機構 • 董事酬金 • 薪資報酬委員會 6.4.1 薪酬福利政策與實績	36 39 42 124	
	2-21 年度總薪酬比率	-	-	
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明 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。	0_ 最高經營階層聲明 - 董事長的話 - 永續發展策略	3	
	2-23 政策承諾 a. 描述有關責任商業行為之政策承諾 b. 描述尊重人權的特定政策承諾	6.1 人才政策與承諾 • 企業永續發展政策	113	承諾落實執行八項人權政策
	2-24 納入政策承諾 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	2.3.1 誠信經營商業活動 6.1 人才政策與承諾	44 113	
	2-25 補救負面衝擊的程序 a. 組織認定造成或促成的負面衝擊 b. 描述鑑別與處理申訴的方法	6.5 人權維護：傾聽員工的聲音 6.5.6 多元化溝通管道 6.5.7 員工舉報 / 申訴機制	131 135 135	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.1.3 主要利害關係人溝通管道	12	利害關係人關注主題溝通管道

GRI 指標		2024 ESG 對應章節	頁數	備註
策略、政策與實務	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	47	
	2-28 公協會的會員資格	7.2 參與外部組織	181	
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 利害關係人關注主題的溝通分析與產生過程	9 13	利害關係人關注主題溝通管道
	2-30 團體協約 a. 報導團體協約涵蓋的總員工數百分比	6.5.7 員工舉報 / 申訴機制 6.5.4 結社自由	135 134	無團體協約，有勞資會議
重大主題	• 決定重大主題的指引 3-1 決定重大主題的流程	1.2 利害關係人關注議題的溝通分析與產生過程 1.2.1 利害關係人關注主題的鑑別與直接衝擊分析 1.3 重大性主題鑑別後排序與回應	13 16 17	
	3-2 a. 重大主題的列表	1、實踐永續管理 1.4.1 重大主題在景碩價值鏈關係與影響	8 21	
	b. 重大主題列表的變動	1.4.2 重大主題的風險管理（衝擊分析） • 報告概要與範圍 • 報導的改變	23 5 6	
	3-3 重大主題的管理	1.4.1 重大主題在景碩價值鏈關係與影響 1.4.2 重大主題的風險管理（衝擊分析） 1.3.1 重大主題的回應 • 10 項重大主題列表與管理及 ESG 回應章節	21 23 19 193	附錄2-2

■ 附錄1 ESG的績效

■ 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表

■ 附錄3 SASB對照表

■ 附錄4 永續揭露指標

■ 附錄5 氣候相關資訊揭露

■ 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

◦ 10項重大主題列表與管理及ESG回應章節

NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
1. 經營績效與股東權益	210	主題管理揭露	3.1 營運績效與挑戰	60	經營績效政策與管理方針
	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	63	· 按產品類別生產的單位數量佔營收百分比
2. 誠信經營與商業道德	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	43	誠信經營政策與制度
			2.3.2 實施成效 · 舉報 / 申訴機制	44	
3. 風險管理	3-3	重大主題管理	6.5 人權維護：傾聽員工的聲音	131	
			6.5.6 多元化溝通管道	135	
			6.5.7 員工舉報 / 申訴機制	135	
4. 勞雇關係與勞資係、人才招募、留任與發展	401	勞雇關係：主題管理揭露	6.1 人才政策與承諾	113	
	401-1	新進員工與離職員工	6.2 人力資源結構 · 最近三年男女同仁新進與離職比例	120	
	401-2	提供全職員工的福利	6.4 薪酬福利	124	
			6.4.3 退休保障	126	
	401-3	育嬰假	6.4.5 多元化福利制度	128	
			6.4.4 育嬰留停	127	
	402	勞資關係：主題管理揭露	6.1 人才政策與承諾	113	
	402-1	關於營運變化的最短預告期		6.5.5 營運變化最短預告期	
	404	訓練發展、績效考核	6.3 人才培育與發展	121	
			6.3.1 績效管理與員工發展	123	

NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
5. 法規遵循	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 人才培育與發展 · 員工訓練時數	122	
	405	多元化與平等：主題管理揭露	6.1 人才政策與承諾 6.5 人權維護：傾聽員工的聲音	113 131	
	405-1	治理單位與員工的多元化	6.4.1 薪酬福利政策與實績	124	
	405-2	女性對男基本薪資與薪酬比例			
6. 職業安全衛生與健康促進	3-3	重大主題管理	2.4.3 法規遵循	47	
	403	職場健康安全：主題管理揭露：	6.6 職場健康安全 · 重大主題目標與績效	137 138	
	403-1	職業安全衛生管理系統	6.6.1 職業安全衛生政策、風險評估與事故調查	140	
	403-2	危害識別風險評估與事故調查			
	403-3	職業健康服務	6.7 全方面健康照護	169	
	403-4	職安衛工作者參與、諮商與溝通	6.6.2 職業安全衛生委員會	144	
	403-5	職安衛工作者的訓練	· 職業安全健康保護的專業證照人員	145	
	403-6	工作者健康促進			
	403-7	減輕或減緩職安衛的直接衝擊	6.7.3 健康促進，幸福永續 6.6.6 緊急應變及演練	173 160	
	403-8	職安衛管理系統的工作者	6.6.2 職業安全衛生委員會	144	
403-9	職業傷害與職災統計	6.6.4 職業災害統計	147		
403-10	職業病	6.7.2 員工健康風險預防	171		

■ 附錄1 ESG的績效

■ 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表

■ 附錄3 SASB對照表

■ 附錄4 永續揭露指標

■ 附錄5 氣候相關資訊揭露

■ 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
7. 資訊安全	418	客戶隱私：主題管理揭露	3.4 客戶隱私	68	政策：保護客戶隱私 · 2024 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		
8. 永續供應鏈管理	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 4.4 供應商管理	74	制定供應商管理作業程序書，進行供應商品質評鑑與 RBA 企業社會責任稽核 (含環境)
	308-1	使用環境標準篩選新供應商		77	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動			
	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	74	
	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	4.4 供應商管理	77	
9. 氣候變遷調適	201	能源：主題管理揭露	5.1 氣候行動	84	5.2 環境政策與承諾 · 溫室氣體政策與排放
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會		92 95	
	305	排放：主題管理揭露	5.1 氣候行動 5.2 環境政策與承諾 · 溫室氣體政策與排放 · 節能活動與推廣		84 92 95 109
	305-1	直間溫室氣體排放 (範疇一)			
	305-2	間接溫室氣體排放 (範疇二)			
	305-5	溫室氣體排放減量			

NO	條文	GRI 條文規定重點	ESG 對應章節	頁數	備註
10. 客戶關係管理與產品品質	416	主題管理揭露	3.3 客戶關係管理 4.5 道德採購 3.5 產品品質	66	無有害物質與衝突礦產
	416-2	違反產品及服務的健康安全法規事件		82 69	
	417	主題管理揭露	3.5 產品品質	69	
	417-1	產品與服務資訊與標示的要求			
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件			

■ 附錄1 ESG的績效

■ 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表

■ 附錄3 SASB對照表

■ 附錄4 永續揭露指標

■ 附錄5 氣候相關資訊揭露

■ 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

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2024 ESG章節對照表

主題	代碼	會計指標	類別	測量單位	對照內容說明
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 / p.52
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 / p.120 2024 年人力結構分布： (1) 直接人員：女 / 男比例 12.56% / 18.87% (2) 間接人員：女 / 男比例 (含 管理人員) 6.61% / 17.17% (3) 外籍勞工：女 / 男比例 20.87% / 20.20%
產品生命 周期管理	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 (%)	不適用
	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 (%)	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 (%)	不適用
	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 (t), 百分比 (%)	不適用
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	百分比 (%)	4.4 供應商管理 / p.77 中風險供應商實施社會責任自評 表 2024 年景碩完成 22 家，完 成率 82.67%，現場稽核與缺失 改善，皆已全改善完成。

■ 附錄1 ESG的績效

■ 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表

■ 附錄3 SASB對照表

■ 附錄4 永續揭露指標

■ 附錄5 氣候相關資訊揭露

■ 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

主題	代碼	會計指標	類別	測量單位	對照內容說明
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 / p.82 • 不使用有害物質 • 負責任礦產採購

表2：活動指標

主題	代碼	會計指標	類別	測量單位	對照內容說明
產品生命 周期管理	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	數量	3.1 營運績效與挑戰 / p.64 • 按產品類別生產的產能、 產量與產值 / (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 永續揭露指標

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量： 1,871,407.6225(GJ) 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0.92%	十億焦耳 (GJ)、 百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：6,543 千立方公尺 總耗水量：1,093 千立方公尺	千立方公尺 (1,000m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	重量：7,045.14 公噸； 回收百分比：85.32%	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	職業災害類別、人數及比率	量化	詳見 6.6.4 職業災害統計	數量, 比率 (%)	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	不適用	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	量化描述	詳見 4.2 產業供應鏈		
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	詳見 3.1 營運績效與挑戰 • 主要產品最近三年佔營收 比重	依產品類型 而不同	

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄5 氣候相關資訊揭露

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司以董事會為監督氣候風險與機會之最高單位，永續經營室為執行風險管理之權責單位，並定期召開會議，由 ESG 推行委員會暨風險管理組各部門代表進行風險辨識與因應對策，並至少每年向董事會報告一次。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	ESG 推行委員會依據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)，經由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，公司內外部重要關係人關心之主題，鑑別氣候風險的主題，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，進行風險主題重要性排序訂定本公司治理、策略、風險管理與指標目標，分別為短、中、長期，定義為 2 年內為短期，3~6 年為中期，7 年以上為長期，分別擬定對策以降低對財務衝擊所造成的影響，詳細內容請參閱本公司永續報告書。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候會影響產線及供應鏈，甚至客戶也會因生產被影響而造成需求下降訂單減少，根據本公司 ESG 推行委員會會議，鑑別出 9 項重大極端氣候事件，分別為地震、水災、颱風、污水排放、乾旱或旱災、停電、停水、跳電及氣溫上升。 對於各項災害，除分別擬定對策外，並致力於分散生產基地，提升訂單移轉之彈性，逐步和保險公司溝通將保險延伸，以降低損失，並積極投入節能減碳計畫及綠色採購等。轉型行動勢必增加管理人力、投入更多的設備和增加公司財務負擔，但預先規劃防患於未然，才能減少及降低極端氣候事件對公司造成之損失，為未來公司經營之必要方向。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司 ESG 推行委員會依據風險管理政策，組織公司內部相關部門共同檢視，可能面臨的內、外部風險，包括：供應商、協力廠商、營運、財務及天然災害等，評估其發生的可能性和損害程度，定義風險項目的等級，針對重大風險主題制定風險管理政策，透過定期檢討會議管控風險變化，確保風險管理方案及相關作業的有效性，同時掌控風險所伴隨的各項商業機會，以擬定公司的發展策略，並至少每年向董事會報告一次。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司針對不同情境下可能衍生的政策、法規、市場與科技轉變，商譽及實質性風險等面向，分別進行風險與機會分析，相關參數、假設與分析因子及主要財務影響。

項目	執行情形
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	基於管理實體風險與轉型風險，本公司研擬供應鏈低碳轉型計畫，依據 119 年較 111 年每百萬營收溫室氣體排放密集度減少 20% 及 139 年淨零碳排的目標，進行各項節能減碳的活動與節能減碳措施的推動，執行溫室氣體盤查及導入能源管理系統等，以期提升能源生產率及使用效率，詳細內容請參閱本公司永續報告書。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未實施內部碳定價。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	本公司之減碳目標為 119 年較 111 年每百萬營收溫室氣體排放密集度減少 20%，139 年淨零碳排。111 年完成簽訂綠電購買相關契約，其規模發電量達 430 萬度 / 年，並在 112 年提前完成法規要求之義務裝置容量，為達 139 年使用再生能源政策，本公司能源結構開始轉型，計畫提高再生能源比重，114 年起將提高綠電發電量達 460 萬度 / 年。
9. 溫室氣體盤查及確信情形 與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於次頁 1-1 及 1-2)	詳下表 1-1 及 1-2。

2. 最近二年度公司 溫室氣體盤查及確信情形

2-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

母公司	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信機構	確信情形說明	
範疇一	112 年	10,388.8835	0.3872	BSI	國際標準組織 (International Organization for Standard-ization, ISO) 發布之 ISO 14064-1 ※ 配合確信機構之時程安排，本表 113 年溫室氣體排放量揭露數值僅為經盤查但未查證之數值，完整確信資訊將於永續報告書揭露。
	113 年	23,492.9887	0.769	DNV	
範疇二	112 年	273,372.6600	10.1882	BSI	
	113 年	240,295.8168	7.870	DNV	
範疇三	112 年	172,810.3961	6.4404	BSI	
	113 年	134,382.3282	4.401	DNV	

註1：直接排放量範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源、能源間接排放量範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放及其他間接排放量範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源。

註2：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol或國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO) 發布之ISO 14064-1。

註3：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

2-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

年度	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
112	母公司	BSI	ISO 14064-1	範圍 1、2：合理保證等級；範疇 3：確證與協議程序
113	母公司	DNV	ISO 14064-1	範圍 1、2：合理保證等級；範疇 3：有限等級

註1：確信機構符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

3. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

一、溫室氣體減量目標

景碩科技（股）公司於111年7月1日設置永續經營室，並由各部門專責代表組成ESG推行委員會制定之淨零行動與目標：

- （一）溫室氣體減量減碳目標為119年較111年（基準年）每百萬營收溫室氣體排放密集度減少20%。
- （二）139年達成淨零排放。

註：溫室氣體排放密集度= 範疇一+範疇二溫室氣體總排碳量(公噸 CO₂e)/百萬營收

二、減碳策略及行動

（一）提高能源效率：

1. 導入節能設備、透過汰換老舊設備並計畫採購節能效果佳之設備。
2. 規劃自動化系統、自動化開發、智慧製造相關業務、導入智慧製造工廠EAP平台等。

（二）低碳/綠能轉型：

1. 發展再生能源設置太陽能。
2. 採購再生能源綠電占比至10%以上。

（三）綠色供應鏈：

1. 提高在地採購金額比例，導入低碳材料，減少能源消耗。
2. 進行供應商品質評鑑與RBA社會責任稽核，落實環境保護。
3. 水資源回收利用、水質分流及污染預防將水資源效率最大化。
4. 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。

三、監測與評估

- （一）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 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統的認證，以及 ISO 14064溫室氣體盤查、ISO 14067 碳足跡的第三方認證。
- （二）參與 CDP 碳揭露。
- （三）建立內控稽核制度，定期稽查執行狀況。
- （四）定期發布ESG永續報告書，回應利害關係人關切主題及說明永續執行狀況。

註1：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，本公司資本額達 100 億元以上之公司於已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

■ 附錄1 ESG的績效

■ 附錄2 GRI Standards(2021)與2024 ESG永續報告章節對照表

■ 附錄3 SASB對照表

■ 附錄4 永續揭露指標

■ 附錄5 氣候相關資訊揭露

■ 附錄6 獨立第三方查證意見聲明書

附錄6 獨立第三方查證意見聲明書





Kinsus Tech

景碩科技股份有限公司

KINSUS INTERCONNECT TECHNOLOGY CORP.