



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

2014企業社會責任報告



目 錄

編輯原則.....	5
一、 經營者聲明	7
二、 公司簡介	8
(一) 經營理念.....	9
(二) 願景	9
(三) 組織架構.....	10
(四) 產品與服務.....	11
(五) 服務市場.....	12
(六) 產業發展策略.....	14
(七) 產業供應鏈.....	16
(八) 2014 年財務績效	17
(九) 外部組織參與.....	19
三、 公司治理	20
(一) 風險管理	23
(二) 遵循高標準從業道德.....	26
四、 CSR 管理.....	29
(一) 景碩 CSR 委員會	30
(二) 2014 年 CSR 重大考量面與邊界	31
五、 綠色企業	37
(一) 環境管理機制.....	37
(二) 有效率能、資源使用.....	38
六、 員工關係	49
(一) 友善幸福職場.....	53
(二) 人才培訓與多元發展.....	58
(三) 完善員工福利.....	61
(四) 健康與安全	66
七、 創新研發與客戶服務	74

(一) 顧客關係管理.....	80
(二) 顧客隱私權管理.....	82
八、供應應鏈管理	83
(一) 供應商簽署 EICC 承諾書.....	83
(二) 供應商稽核與輔導.....	84
查證聲明書.....	82
GRI G4 對照表	87

編輯原則

歡迎閱讀景碩科技股份有限公司（股票代號：3189）首次發行的企業社會責任報告書(CSR Report)，今年報告書內容，主要在讓社會大眾與所有關注景碩的利害關係人，瞭解 2014 年景碩在因應永續及社會責任議題的承諾與行動，及我們在各種 CSR 議題上的努力與堅持。

本報告書發行中文版，歡迎您從我們的官方網站中下載，景碩官方網站：
<http://www.kinsus.com.tw/index.asp>

報告期間與組織邊界

本報告書揭露 2014 年度（2013 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）景碩各項 CSR 管理方針、關鍵議題、回應及行動的績效資訊，為了完整表達相關專案的績效成果，部份議題亦會回溯至 2012 年或 2015 年內容及數據。

為了完整展現景碩在 CSR 領域的努力成果，今年報告書內容及數據資訊之涵蓋組織邊界以台灣地區為主，包括桃園總公司（石磊廠）、清華廠及新豐廠，讓關心我們的各界利害關係人，清楚及了解我們在 2014 年實踐 CSR 的各項表現和成果。未來我們會將報告書的組織涵蓋範疇逐漸擴大，使揭露的完整性更加確實。

2014 年景碩 CSR 報告書組織涵蓋範圍資訊

廠區	地址
總公司（石磊廠）	桃園市新屋區中華路 1245 號
清華廠	桃園市新屋區中華路 810 號
新豐廠	新竹縣新豐鄉建興路二段 526 號

撰寫依據與保證

本報告係本報告書參考全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) G4 版指引，及 AA1000(2008)標準撰寫，本報告書經台灣檢驗科技(股)公司(SGS Taiwan Ltd.)，按 G4 版「核心」依循選項，針對內容與數據進行重大性審查及保證作業。

本報告相關資料及數據，係由景碩各單位所提供，並由景碩各部門進行彙總、分析及整合，確保符合 CSR 報告資訊之需求。相關資料、數據、審查及查證資料均已文件化，除經各單位主管確認及核定，最後議題及資訊，皆經主管至最高管理層級逐層審閱及核定。

相關資訊

如果沒有特別加註，本報告中所有的貨幣單位為新台幣，部份指標為了突顯中長期趨勢，係提供 2012 年-2014 年的連續數據。如果您對於《2014 年景碩企業社會責任報告書》有任何指教，非常歡迎您將寶貴的意見傳達給我們，讓我們更加精進。

聯絡人：景碩科技股份有限公司 人事部

地址：桃園市新屋區中華路 1245 號

電話：03-4871919

傳真：03-4870046

Email：hr@kinsus.com.tw

經營者聲明

很榮幸為各位介紹，景碩科技所發布的第一本企業社會責任(CSR)報告，景碩科技自成立以來，一直秉持著「滿足客戶，追求卓越」的經營理念，藉由精進技術、滿足市場需求策略，持續掌握新世代產品需求，來創造企業競爭力，為股東創造價值與利益。

然而在產業永續潮流的趨勢下，我們也觀察及體認到，全球供應鏈體系對半導體業履行社會責任的要求，特別是在品牌客戶的要求及帶動下，景碩也逐步接軌國際，遵循電子業行為規約(EICC)規範，並導入各項 CSR 管理系統，以對環境、員工權益及社會有益的思維，來完善各單位的管理措施。

因應電子產品微型化發展趨勢，及面對全球氣候、社會、與市場競爭等環境的變化，我們預期將面臨到技術精進提升、資源限制，以及能源效率等永續議題的挑戰。對此，景碩科技透過持續投入研發資源，引進專業人才並導入高品質系統與技術，積極投資自動化生產設備，來掌握趨勢及提升產品良率，持續維持產業競爭力。

儘管可攜式、可穿戴式裝置的零組件微縮趨勢仍將持續，但展望未來，工業電子領域如工業和住家的 LED 照明應用，及全球智慧型城市的發展，以及物聯網、相關基頻晶片、指紋辨識晶片及功率放大器等高階 IC 載板需求趨動下，預期也將帶動全球 IC 載板市場的持續成長。

我們深信，企業在追求持續成長與績效之際，更應善盡企業社會責任，對此，景碩將盡力掌握發展趨勢及關鍵機會，適時調整產業佈局來因應市場變革，以贏得利基市場的商機。

此外，景碩科技也會持續加強對外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之掌握，注重公司治理及企業社會責任，藉由落實各項管理系統的執行，來獲取全球客戶及利害關係人對我們的信任及支持，也請各位不吝給予我們建議及鼓勵，讓產業逐步邁向更永續的未來。

景碩科技董事長

郭明棟

公司簡介

景碩科技股份有限公司成立於二〇〇〇年九月，總公司位於桃園市新屋區，台灣有石磊廠、清華廠及新豐廠共三廠。

景碩科技在多年來的技術能力累積之下，現已成為硬質及軟質載板業界之領先廠商，服務之客戶遍及世界各地，在未來仍稟持持續開發之努力，保持在各項科技方面的領先地位，提供客戶更完整之全方位服務。

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。

景碩科技也秉持著對環境的愛護及責任，投入最大的人力與物力，為綠色環保和人類社會做出相對的貢獻與回饋。

發展里程碑 (大事紀)

日期	說明
2000年9月	景碩成立
2001年12月	通過 ISO-14001 環境管理驗證。
2004年11月	股票正式掛牌上市買賣，於桃園市新屋區中華路 810 號新建清華廠
2005年05月	天下雜誌 1000 大製造業，營運績效排名第 2 名
2005年10月	購置桃園市楊梅區幼獅工業區青年路 8 號之楊梅廠
2006年3月	通過 ISO-14001 環境管理系統及 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統驗證。
2013年03月	購置新竹縣新豐鄉建興路二段 526 號之新豐廠
2013年04月	入選 2012 德勤亞太地區 500 大高科技、高成長企業。
2014年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。 獲「今週刊」兩岸三地 1000 大市值第 720 名。

經營理念

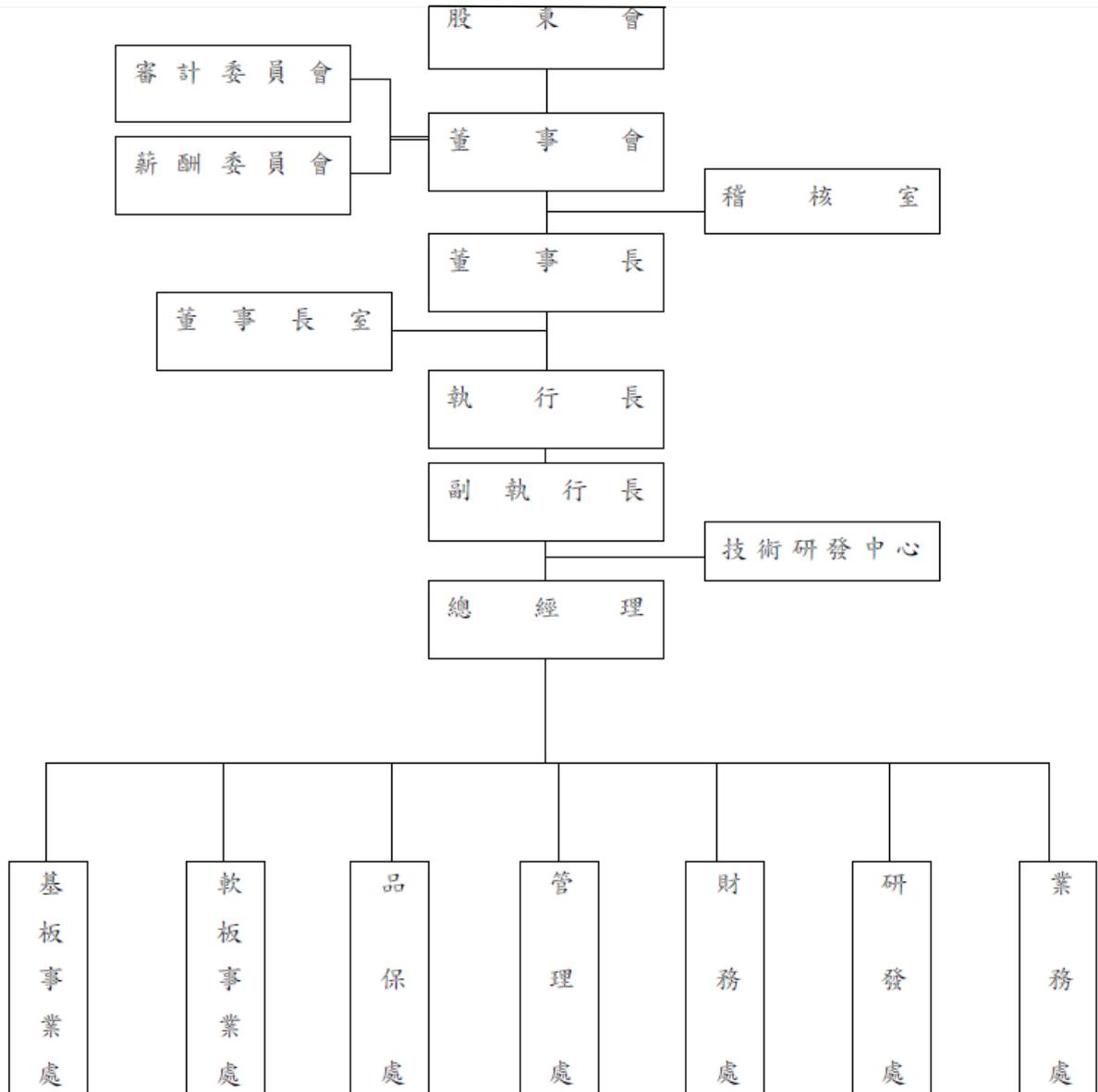
景碩科技本著誠信、勤儉、精實的理念，朝永續穩健經營而努力，並著重員工的潛能開發，培養合作無間之默契及創新能力，進而建構一個樸實且能為企業發揮極大效能之卓越團隊，持續不停的為企業注入新的競爭利基，成為業界的標竿。

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。

願景

- 堅守誠信、勤儉、精實的穩健經營正道
- 培育、激發員工無限潛能、共同開創卓越團隊績效
- 無止境的持續改善，致力使顧客滿意最大化
- 躋身世界級的綠色高科技領導群，對人類社會環境真正做出貢獻

組織架構



- (1) 註 1：有關景碩科技各部門職責說明，請參考景碩科技 103 年度 (2014 年) 公司年報 P.06。
- (2) 註 2：有關景碩科技股權結構，請參考景碩科技 103 年度 (2014 年) 公司年報 P.09。
- (3) 註 3：有關景碩科技相關財務投資或直、間接控制事業體，請參閱 103 年度 (2014 年) 公司年報 P.34。

產品與服務

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

- (1) PBGA(Plastic Ball Grid Array)基板之製造與銷售。
- (2) 多晶模組(MCM Multi-chip-Module)BGA基板之製造與銷售。
- (3) CSP(Chip Scale Package)晶片尺寸大小型用基板(Mini-BGA)之製造與銷售。
- (4) 高散熱型Cavity Down 基板及TEBGA(Thermal Enhanced-BGA) 基板之製造與銷售。
- (5) 覆晶式基板(Flip Chip Substrates) 與覆晶式晶片尺寸基板(Flip Chip CSP Substrates)之製造與銷售。
- (6) 覆晶式薄膜COF(Chip on Flex) 之製造與銷售。
- (7) 無核心(Core-less)基板製造與銷售。
- (8) 全加成(All layer build up)基板製作與銷售。
- (9) 埋入線路(Embedded pattern)基板製作與銷售。
- (10) 內埋元件(Embedded passive)基板製作與銷售。
- (11) 高密度銅凸塊(Copper bump)基板製作與銷售。
- (12) 高頻寬(High band width)堆疊封裝(Package On Package)基板製作與銷售。
- (13) 無核心(Core-less)內埋元件(Embedded passive)基板製作與銷售。

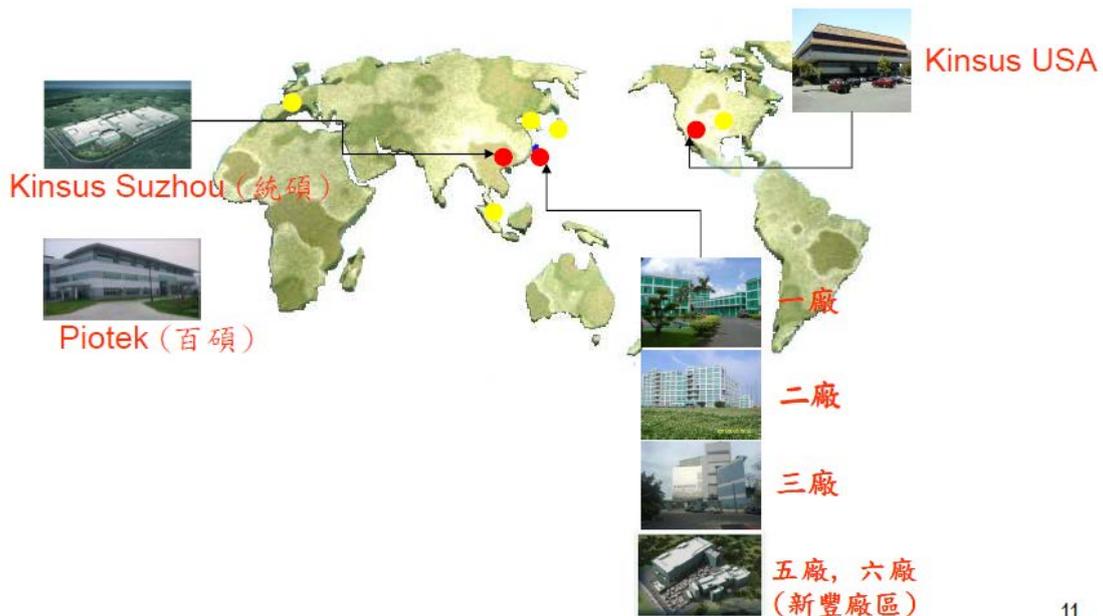
主要產品	主要用途	終端應用產品
PBGA Substrates	BGA 封裝、應用之 產品為晶片組、繪圖晶片	1. 個人電腦領域，包括桌上型、Notebook 及 Netbook 電腦。 2. 通訊及一般家用或個人用的消費性電子及光電產品
MCM (Multi chip Module) Substrates	MCM 封裝，應用之產品為結合類比、數位、Power 控制電路及記憶體、邏輯 IC 控制之 IC	
CSP Substrates	CSP 封裝，應用之產品為 Flash、高速 DRAM、邏輯晶片	
Flip chip	應用之產品為晶片組、繪圖晶片、快閃記憶體、邏輯 IC	
FC CSP	高階手持式設備之系統晶片、通訊晶片與晶片組	
Embedded substrate	埋入式載板可以縮短元件距離，用來提升產品電性	

單位：新台幣仟元

主要產品	2014 年(合併營收)	
	銷售	比例(%)
載板部門	19,285,334	77.32
印刷電路板部門	5,658,500	22.68
合計	24,943,834	100

服務市場

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



- (1) 廠區
 - 總部- 石磊廠
 - 硬質載板事業部- 清華廠
 - 軟質載板事業部- 新豐廠
- (2) 美國子公司- Santa Clara / California
- (3) 中國子公司- 蘇州
- (4) 百碩/PCB - 蘇州

單位：新台幣仟元

銷售地區	2014 年度銷售金額	百分比(%)
台灣	10,924,071	43.79
中國大陸	10,623,438	42.59
美國	2,798,862	11.22
日本	263,453	1.06
歐洲	188,058	0.75
其他	145,952	0.59
合計	24,943,834	100

產業發展策略

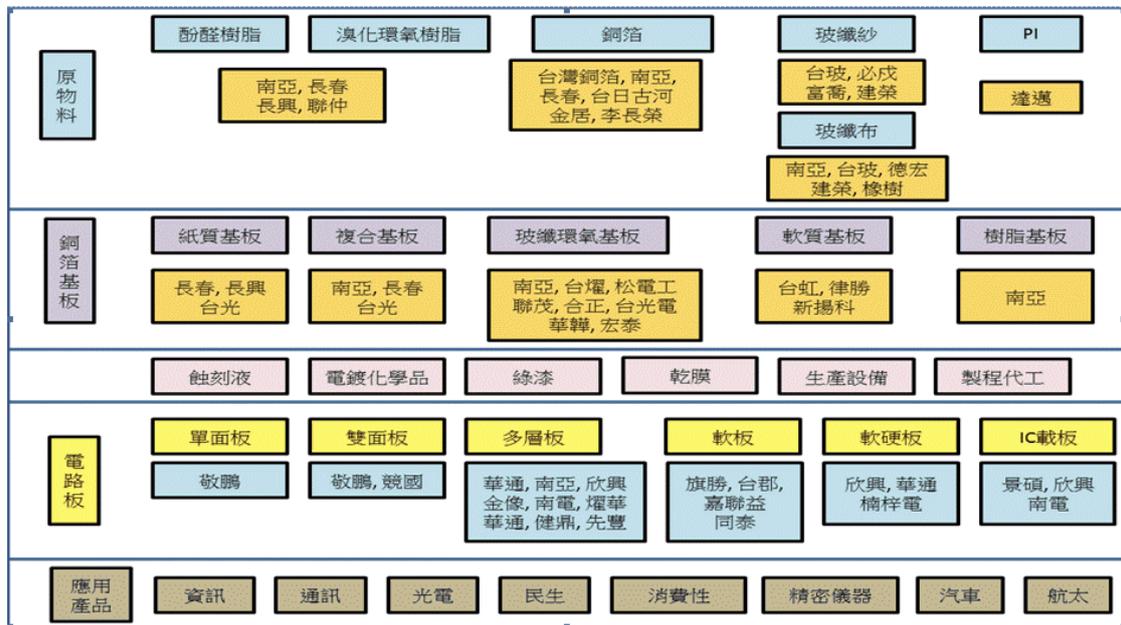
	短期	長期
行銷策略	<p>加強維繫關鍵客戶合作關係，掌握新產品變動與客戶需求。</p> <p>多觸角產品策略，關注中小客戶發展與產品變動。</p> <p>拓展新應用領域商機，引進不同產品設計概念及早完成技術準備。</p> <p>建立快速樣品製作單位，強化新產品開發服務。</p> <p>強化研發能量縮短設計時程，適時推出新產品、製程滿足客戶需求。</p> <p>持續推動 TS16949 品保驗證系統，確保產品品質，並透過國際世界大廠驗證，建立全球品質形象。</p>	<p>(1) 長期培育行銷專業人才，蒐集同業及未來發展趨勢，掌握現有與新投入之競爭者脈動，洞悉市場先機廣佈據點，隨時搭配市場變動調整個別產品策略與提高市場佔有率。</p> <p>(2) 和先進晶片開發設計公司保持夥伴關係，隨時掌握第一手資訊，提早完成製程技術及產品產能準備，以維持公司長遠的競爭力。</p>
生產策略	<p>因應日益擴大營運規模，致力於技術簡化、製程改善、自動化與無人操作、改良與保養維修，以提高生產力及降低不良率、成本。</p>	<p>(1) 持續不斷地提高生產品質、技術能力、產品良率及降低生產成本。</p> <p>(2) 積極投資自動化生產設備，引進專業人才與先進之生產技術、提升製程效率，達到提高公司獲利能力之目標。</p> <p>(3) 提高生產彈性，以因應市場快速的變動與不預期的緊急需求。</p>
產品發展	<p>提升研發實力積極投入產品研發、設計、改良，縮短產品開發時程並嘗試降低成本，持續簡化與加速流程並進行品質提升。強化產品發展與潛力客戶聯繫，以掌握市場脈動維持技術領先。</p>	<p>(1) 結合國內相關廠商進行研發結盟，積極共同研發整合先進產品，創造高附加價值與產品先機。</p> <p>(2) 技術難度極高之領域，採技術引進、授權與國際合</p>

		作，或委託國內、外研究機構進行專案研發計劃，以降低風險、縮短時程、發揮研發綜效、提升產品研發強度。
營運規模及財務配合	持續機器設備之擴充與技術投入，並提升稼動率以擴大公司營運規模。建立健全、完整籌資管道，並與金融機構建立密切合作互惠關係，尋求長期低利借款資金，以充份供應公司業務發展所需資金。	<p>(1) 培育經營實力，迅速擴大營運規模，朝向產品多元化發展之目標邁進。</p> <p>(2) 隨公司業務不斷擴展，未來行銷及生產據點將廣佈全球，積極建立全球營運管理及研發中心。</p> <p>(3) 為擴展公司營運規模，籌措中長期資金，厚植長期發展實力</p>

產業供應鏈

PCB 及 IC 載板上下游產業鏈相對關係如下圖所示，我們所處的位置是在「電路板」這個位置。這個供應鏈有相當大的比例為台灣廠商所掌握，它的挑戰則來自韓國與中國競爭者，台灣廠商藉著上下游整合及合作，向來既有很強的競爭優勢。

上游供應商	包括環氧樹脂銅箔基板，銅箔，及各種特用化學品供應商
下游客戶	包括 IC 封裝產業，以及電子產品組裝 EMS 廠商



資料來源: IEK

2014 年財務績效

儘管半導體景氣於 2013 年第四季趨於緩和，但 2014 年起表現逐步增強，就整體市場而言，DRAM 因供給減少及價格回穩雙重因素而蓬勃發展，其他各重要裝置類別，如特殊應用積體電路(ASIC)、離散元件與微元件等所有裝置類別亦出現正成長，但記憶體市場一枝獨秀，在 2014 年成長了 16.9%。

傳統 PC 產量在 2013 年下跌 10.1% 之後，2014 年開始出現成長。智慧型手機的表現依然穩健，雖然市場趨勢已明顯從高階機種移轉至實用機種與基本款，但產量仍成長約 34%，較 2013 年的 39.5% 略低。另，平板產量較 2013 年大幅滑落。

2014 年是半導體競爭相當激烈的一年，終端市場對 4G LTE 晶片的需求快速成長，尤其是多模多頻 LTE 晶片。伴隨著下一代製程發展，所需關鍵技術提升已刻不容緩，業者無不積極深化本身技術，降低生產成本，以利爭取商機搶食大餅。

景碩 2014 年之個體及合併營收均再創歷史新高，個體營收達新台幣（以下同）19,290,237 仟元，較去年同期 18,026,999 仟元約增加 7.01%，稅後淨利 3,617,327 仟元較前一年的 3,224,093 仟元，約增加 12.20%；合併營收 24,943,834 仟元，較去年同期 23,102,827 仟元約增加 7.97%，稅後淨利 3,490,233 仟元較前一年的 3,116,254 仟元，約增加 12%；表現優於同業。

展望 2015 年，可攜式、可穿戴式裝置的零組件微縮趨勢仍將持續，相關基頻晶片、指紋辨識晶片及功率放大器等高階 IC 載板需求強勁，這些都將帶動新年度全球 IC 載板市場的持續成長。景碩未來仍將盡力掌握關鍵機會與市場契機，持續調整佈局因應市場變革，以贏得利基市場的商機，擴大業績分享股東。

	單位	2012 年	2013 年	2014 年	備註 說明
營業收入	仟元(NT)	17,651,784	18,026,999	19,290,237	
營業成本	仟元(NT)	(11,884,571)	(11,988,400)	(13,017,150)	
營業毛利	仟元(NT)	5,767,213	6,038,599	6,273,087	
營業費用	仟元(NT)	(1,737,565)	(1,938,364)	(1,972,953)	
營業利益	仟元(NT)	4,029,648	4,100,235	4,300,134	
營業外收入 及支出	仟元(NT)	(744,794)	(331,174)	(150,430)	
稅前淨利	仟元(NT)	3,284,854	3,769,061	4,149,704	
所得稅費用	仟元(NT)	(494,292)	(544,968)	(532,377)	
本期淨利	仟元(NT)	2,790,562	3,224,093	3,617,327	
其他綜合損 益	仟元(NT)	(171,384)	196,698	186,534	
本期綜合損 益總額	仟元(NT)	2,619,178	3,420,791	3,803,861	
註：各年度員工薪資福利、社會投資/捐贈費用、股利如下：					
員工薪資福 利	仟元(NT)	2,279,574	2,431,708	2,668,273	
社會投資/ 捐贈費用	仟元(NT)	4,500	1,500	3,500	
股利	仟元(NT)	1,338,000	1,561,000	1,784,000	

外部組織參與

景碩按產業及業務需求，參與國內外各種組織，經由相關組織的加入，能夠接收國內外最新的經濟金融訊息，並且就各項經濟議題及情事提出各項建言，也與能夠與同業間有相關資訊的交流與對話。

名稱	參與狀況	會費(仟元)
台灣區電機電子工業同業公會	會員	42
TPCA	會員	38
台北市電腦公會	會員	15

公司治理

景碩科技重視公司治理及營運透明度，依據公司法、證券交易法等相關法令制定並執行公司治理架構，持續提升管理績效，透過全面系統化的 CSR 執行體系，保障投資人及其他利害關係人權益。

景碩科技董事長為郭明棟先生 (2014 年董事長為童子賢先生，2015 年改選由郭明棟先生擔任)，總經理為陳河旭先生。景碩設置 3 席獨立董事，董事會成員之組成由董事會授權董事長依公司發展需要尋覓適當人選，成員之績效由董事長評核，董事會績效依公司營運狀況及章程規定提撥董監酬勞並送股東會承認。

為強化監督功能、提升管理績效，董事會下設有薪資報酬委員會及審計委員會，皆由三位獨立董事擔任委員，未來將視公司營運情形及法令規定增設其他各類功能委員會。

2014 年景碩董事會年齡分佈狀況

組別	男	女
30 歲以下	-	-
30~50 歲	-	1 人
50 歲以上	6 人	2 人

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，也配合證交所規定進修並定期揭露，因董事會成員之背景與專業多樣化，可從不同角度給予專業建議，對公司治理助益甚大。景碩董事成員均依規定每年至少進修 3 個小時公司治理課程、新任董事 12 個小時公司治理相關課程，進修情形業已上傳公開資訊觀測站。

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，2014 年共召開五次董事會，平均出席率達 93.3%；審計委員會開會五次，平均出席率達 93.3%；薪酬委員會開會三次，平均出席率達 88.9%。

董事皆秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，依據董事會議事規則及決策程序第 33 條規定「景碩董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，對董事會所列議案如涉有董事本身利害關係致損及公司利益之虞時，即應自行迴避，不

得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得
不當相互支援。董事自行迴避事項，明訂於董事會議事規則」。2014 年共有三
案經利益迴避之方式表決：7 月 28 日經理人年度調薪建議案、經理人員工紅利
發放金額建議案、12 月 31 日經理人年終獎金發放案。

薪資報酬委員會

景碩科技按政府規定《薪資報酬委員會組織規程》，於 2011 年設置薪資報
酬委員會，由董事會委任由召集人陳進財、獨立董事吳輝煌、黃春寶三人組成，
為協助董事會執行及評估公司薪酬、經理人報酬與相關福利政策，履行職權時，
應依下列原則為之：

- (一) 董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考
量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- (二) 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納行為。
- (三) 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支
付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

董事酬金及其詳細資訊，請參閱景碩科技 2014 年報：p.12-16 <http://goo.gl/RFqAJJ>

審計委員會

有效的內部控制體制及稽核是公司治理的基礎，為維護企業完善的內部控
制、會計及財務的獨立性，景碩依證券交易法第十四條之四，於 2012 年非強制
設置審計委員會，由全體獨立董事組成，委員共三位：陳進財、吳輝煌及黃春寶。
景碩依照證券交易法相關法令辦理，監督公司業務之執行及董事、經理人之盡職
情況，並關注公司內部控制制度之執行情形，確保簽證會計師皆定期通過評估，
含其解、委任及報酬、重大資產的交易，降低公司財務危機，確保符合政府相關
法令、降低經營風險。

內部稽核

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

稽核工作係依據已辨識之風險，擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後執行，

以提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層以便其了解已存在或潛在缺失的另外管道。

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

資訊公開

景碩設有官方網站(<http://www.kinsus.com.tw/>)，揭露公司基本資料、產品及財務資訊，並設有發言人及代理發言人，專責處理及回應股東權益相關事宜，除不定期舉辦法人說明會，或透過法人舉辦的投資論壇，在會中公佈並說明營運狀況、及未來展望，亦將相關資料上傳至「公開資訊觀測站」供利害關係人參考。此外，我們依照相關適用法規及主要的行業慣例，定期公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和營運績效資訊。

風險管理

景碩明白經營風險的管理與回應速度，是企業實際發展策略及永續目標的重要關鍵，對此，我們積極評估及控管經營風險，期望將各類不確定因素產生的結果，控制在預期可接受範圍內。

依景碩所處的產業歸類出「經營成本、產業競爭」兩個風險因子，而我們也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。

風險因子	說明	因應策略
經營成本	景碩之財務結構、償債能力及獲利能力雖有逐年改善，但因應未來不斷地擴充及新技術研發，公司資金之籌措仍需加強。	將藉由公開的資本市場籌措資金，增加公司籌資管道，提升公司之財務結構、償債能力及獲利能力。
產業競爭	<ol style="list-style-type: none"> 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。因此每當晶片公司產品規格改變時，BGA 的載板設計、封裝技術就必須與市場同步進行調整。 由於 BT 基材為 Mitsubishi 專有材料，面對產能緊縮時，必然會影響產品出貨造成客源流失。 	<ol style="list-style-type: none"> 將配合封裝型態，開發所需的各種覆晶載板、超薄板與高密度載板，同時延伸現有專利技術爭取市場先機。 除與現有 BT 基材廠持續維持良好關係，為避免貨源集中可能的短缺風險，也平行對相關替代品進行開發測試分散用量，以維持主要原料的供應穩定。

景碩係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：控制環境、風險評估、控制作業、資訊及溝通及監督。除定期向主管報告年度稽核結果，確保內控作業得以持續有效執行外，另會針對各部門所負責業務的

缺失之處，適時提供改善建議。

財務風險管理

景碩以穩健經營為發展企業之理念，並無從事高風險之投資。財務部門負責統籌與協調金融市場之操作，我們依據《風險管理政策》，評估、衡量與管理所有相關風險因子及管理營運之財務風險。風險包括市場風險（含利率、匯率及權益價格風險，每年進行敏感度分析）、信用風險及流動信風險。

營運持續管理

景碩針對可能發生的不確定風險項目，透過評估及機制的建構，風險訊息的溝通增加透明度，事先了解可能變化的因素，消除可能產生風險。為避免因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，景碩運用保險方式來因應及迴避風險。

2014 年景碩針對綜合商業火災、安裝工程及公共意外等，向保險公司投保，確保在保單保險期間內，因突發而不可預料之意外事故所致之承保財產遭受毀損或滅失，皆可由保險公司負責後續之理賠。

年度	保險總費用(單位:新台幣仟元)
2012	17,102
2013	17,100
2014	19,671

遵循高標準從業道德

除了專業及技能，景碩更重視員工的廉潔與誠信，對於所有員工，以及有往來的商業合作夥伴，皆遵循最高的誠信標準，落實「誠信經營」的企業文化與經營理念。我們要求每位員工皆須遵守規範，於到職時簽署《誠信廉潔暨保密承諾書》，並於新進人員教育訓練及每年在職訓練時重申誠信經營之重要性。同時也制定《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》，公告於公司內部網站讓員工隨時查閱，並定期透過 E 化電子宣導、文件傳簽，實施在職人員訓練，確保相關人員全面遵循，以杜絕貪腐情事。

景碩從業道德守則節錄內容

- 保密責任

景碩人員對於公司本身或其進 (銷) 貨客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務。應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊。

- 鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為

景碩應加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向董事會、經理人、內部稽核主管 或其他適當人員呈報。為了鼓勵員工呈報違法情事，公司已制定相關之流程機制，並讓員工知悉公司將盡力保護呈報者的安全使其免於遭受報復。景碩從業道德守則連結：<http://goo.gl/Xfqsdz>

景碩廉潔經營管理程序節錄內容

- 目的

為保證企業正常的經營秩序，維護公平競爭，用以規範商業購銷行為，禁止任何及所有形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等不正當收益行為而制定之。
- 範圍

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。
- 商業賄賂定義

是以獲得商業交易機會為目的，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。

景碩以尊重人權、保護智慧財產、防止不當利益輸送損害公司、客戶及供應商權益為執行重點，為確保誠信經營之落實，我們設立獨立運作之稽核室部門，每年定期或不定期執行內部稽核作業，並設有便捷與暢通的申訴管道供內、外部利害關係人舉報且與以妥適之回應，以降低公司營運風險、建立與利害關係人間良好的互動模式。2014 年未發生舞弊等違反貪腐情事。

內部	員工	<ul style="list-style-type: none"> ● hr@kinsus.com.tw ● (03) 487-1919 #7885
外部	供應商 顧客	<ul style="list-style-type: none"> ● whistleblower@kinsus.com.tw ● (03) 487-1919 #5000

法律常識宣導

景碩遵法守法，定期蒐集彙整經營相關之法令規範，如有增修異動，相關單位即檢視現行的經營模式與行為是否違反，並協助政令宣導予各單位。如有必要，將舉辦法律課程（個資法宣導等）、製作法律文宣，盼充實員工法律知識；為維護企業之合法權益。

因應個人資料保護法的修正，我們增訂了《個人資料安全維護作業管理辦法》，就個人資料之蒐集、處理及利用等作業流程做進一步的規範，以避免人格權受侵害。另針對應徵者之個人資料蒐集、處理及利用，於提供資料時即充分告知應徵者相關應有權益，以確保個人資料之合理應用。

法律訓練

個人資料保護法的通過，是我國隱私權保護的一大里程碑。此次個人資料保護法之修正，擴大主體之適用範圍，連自然人也成為規範之對象，舉證責任也轉換由擁有個人資料的企業主提出，配合上通知義務、高額的民事賠償責任，都讓許多企業積極地注意到個人資料保護的議題。

法律諮詢

任何與客戶及相關部門，包括個人及家庭的法律，或道德廉潔有關的問題，員工都可以透過當面、電話或 Email 方式進行聯繫，我們聘任專業律師提供常年法務顧問諮詢服務，協助處理企業所法務相關議題，以維護景碩經營合法之權益。

CSR 管理

景碩科技堅持在追求企業獲利的同時，同時扮演良好的企業公民角色及具道德規範的企業。隨著成長與獲利的達成，我們為有效推動及落實企業社會責任，於 2014 年依《上市上櫃企業社會責任守則》規定訂定《企業實務守則》，並建置企業社會責任委員會(Corporate Social Responsibility Committee)，由總經理任召集人。

2014 年，我們發行第一本企業社會責任報告書，以電子行業行為守則(Electronic Industry Code of Conduct,EICC)為基礎，在追求永續發展的同時，承諾藉由企業社會責任的推動，重視員工工作環境，創造經濟發展、環境保護與地方社區的福祉，建立供應鏈廠商擔負社會責任的能力，並且設法從所有利害相關者獲得回應在追求企業成長的同時，亦能善盡企業社會責任，盡到企業社會公民責任，創造源源不斷的營運動力及永續力。。

景碩企業社會責任政策

- 維持良好的公司治理，嚴守商業道德規範。
- 組織管理運作均符合政府及國際相關法規，並持續追求改善進步。
- 符合 EICC 行為準則、國內、國際勞法規。
- 提供員工安全健康的工作環境及合理的薪資與福利。
- 提倡環保愛地球活動及參與社會公益活動。
- 教育員工，使其了解並支持公司善盡企業社會責任。
- 不直接或間接採購來自 EICC 規範衝突地區鈮、錫、鎢、金。
- 與客戶、供應商溝通交流企業社會責任，彼此學習、共同進步。

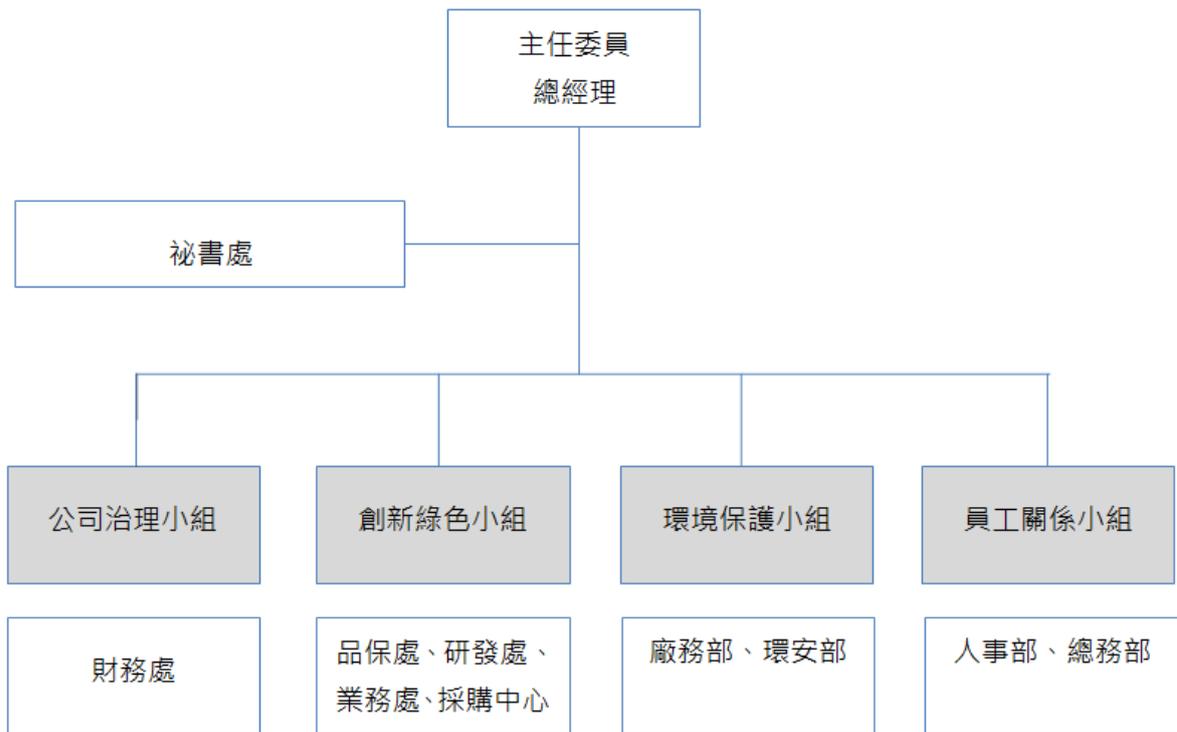
景碩科技企業實務守則：<http://goo.gl/mXNZVd>

景碩 CSR 委員會

「景碩 CSR 委員會」成立宗旨在於實踐景碩對社會的承諾，包括公司治理、環境保護、社會公益及勞資關係等，由經營階層擔任指導委員，高階主管負責各次委員會的運作，並負責制定相關 CSR 政策、行動規劃，及跨部門的協調工作。CSR 委員會一年召開一次定期會議，針對特定議題不定期開會，另有開會報告與紀錄，並由總經理擔任 CSR 報告書最高審核人員。

景碩期望藉由明確的 CSR 組織與分工，建立年度短、中、長期目標，相關部門能夠將各項 CSR 議題及目標納入日常管理作業並執行追蹤，讓企業社會責任逐步成為公司營運策略的一環。未來，由內至外，帶動整體供應鏈夥伴的 CSR 提升，跟利害相關人共同合作掌握發展的機會。

景碩 CSR 委員會組織圖



2014 年 CSR 重大考量面與邊界

今年景碩進行首次企業社會責任報告書之議題討論，對此，我們召集了 CSR 管理代表及各小組代表，進行第一次的 CSR 考量面的判別，我們採用 AA 1000 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement. Standard, SES) (V.2011)鑑別六大原則，按利害關係人之責任、影響力、親近度、依賴性、代表性及政策意涵，鑑別出景碩的利害關係人。包括：員工、供應商、企業客戶、股東與投資人、政府與主管機關、社區居民等。

重大考量面與組織邊界

為確認要揭露的重大考量面及議題，我們展開三階段的判別流程：

Step1.

召開內部會議進行搜集資料，參酌各單位專業職掌判斷（由於是首次出版報告書，主要透過專業主觀之產業背景來判斷）。

Step2.

確認出 2014 年度景碩 CSR 報告書重大性考量面，按內部考量、產業現況及利害關係人的建議，考量面對組織內、外的潛在影響，及 CSR 重大性矩陣，並依此作為報告書議題揭露的依循方向。

Step3.

重大性議題排序及確認流程，邀集各相關部門小組，就內、外部的相關資訊，透過問卷調查，綜合考量議題與景碩科技的關聯性與重大性議題矩陣，討論出下列 22 項重大考量面。

經濟類別	組織內邊界	組織外邊界		
Scope 範疇 重大考量面	景碩	當地 社區	供應商	企業 客戶
經濟成果	●		●	●
採購實務	●		●	

環境類別	組織內邊界	組織外邊界		
Scope 範疇 重大考量面	景碩	當地 社區	供應商	企業 客戶
原物料	●		●	●
能源	●		●	
水	●			
排放	●	●		
廢污水和廢棄物	●	●		
法規遵循	●		●	
供應商環境(衝擊)評估	●		●	

勞動條件類別	組織內邊界	組織外邊界		
Scope 範疇 重大考量面	景碩	當地 社區	供應商	企業 客戶
勞僱關係	●			
勞/資關係	●			
職業安全與健康	●		●	
勞工實務問題申訴 機制	●		●	

人權類別	組織內邊界	組織外邊界		
Scope 範疇 重大考量面	景碩	當地 社區	供應商	企業 客戶
不歧視	●		●	
結社自由與集體協 商	●		●	
童工	●		●	
強迫與強制勞動	●		●	
人權問題申訴機制	●		●	

社區類別	組織內邊界	組織外邊界		
Scope 範疇 重大考量面	景碩	當地 社區	供應商	企業 客戶
反貪腐	●		●	
法規遵循	●		●	

產品責任類別	組織內邊界	組織外邊界		
Scope 範疇	景碩	當地社區	供應商	企業客戶
重大考量面				
顧客隱私	●			●
法規遵循	●		●	

註 1：● 表示該考量面對組織邊界具衝擊

確認議題的影響性及對組織內、外的影響狀況後，我們協同 CSR 小組專業判斷與評估，綜合產業考量及議題重要性，配合各方利害關係人觀點及 GRI 4.0 綱領建議，繪製出 2014 年景碩重大性 CSR 矩陣圖如下。

2014 年景碩 CSR 議題矩陣

影響利害關係人的評估和決策程度的影響		<ul style="list-style-type: none"> ● 經濟績效 ● 勞/資關係 ● 勞僱關係 ● 職業安全與健康 ● 法規遵循(社會) ● 法規遵循(產品) ● 強迫與強制勞動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 法規遵循(環境) ● 顧客隱私 ● 排放 ● 廢污水及廢棄物
	<ul style="list-style-type: none"> ● 人權問題申訴機制 ● 供應商環境(衝擊)評估 ● 能源 ● 不歧視 	<ul style="list-style-type: none"> ● 童工 ● 水 ● 反貪腐 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 原物料 ● 勞工實務問題申訴機制 ● 結社自由與團體協約 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購實務 	
	景碩科技對經濟、環境和社會的衝擊程度		

利害關係人溝通

在溝通及互動部份，我們透過不同介面及管道與利害關係人溝通，了解他們對景碩的期許及需求，並仔細搜集及評估回饋意見，作為企業社會責任政策擬定與推動行動計畫的參考。另針對關鍵利害關係人關心的議題，亦設置相對應的部門及管道，進行即時適當的溝通與回應。

利害關係人溝通介面

	利害關係人	主要溝通途徑	溝通頻率	利害關係人關心的議題
A	股東及投資人	董事會 股東會 年報 公開資訊觀測站 企業網站 法說會	至少 4 場/年以上 (法令規定) 1 場/年 (不含臨時會) 1 次/年 每 月/季/年度 至少 1 次/月 必要時	資訊揭露 (財務、業務) 符合法令規範 營運狀況 主要股東持股比例
B	員工	網站 公文公告 電子信箱 說明會 勞資會議 雙向溝通會議 教育訓練	不定期 不定期 不定期 不定期 每季 1 次 每半年一次 不定期	薪酬福利 職涯發展 勞資關係 教育訓練 人員招募 職場環境 安全健康 人權
C	企業客戶	網站 專屬服務 電子信箱	常設性 不定期 常設性	客戶隱私權保護 客戶滿意度 確保權益 EICC 企業社會責任
D	社區	公益活動	不定期	環境保護
E	政府與主管機關	公函 參加會議 研討會	不定期	符合法令規範 配合法令宣導及政策 推動資訊公開揭露

F	供應商	書面、 書面稽核 實地稽核 書面	不定期 不定期 一年/次 兩年/次	採購規範 綠色採購 EICC 企業社會責任 管理
---	-----	---------------------------	----------------------------	-----------------------------------

綠色企業

過去幾年來，景碩持續投身環境責任的實現，並致力達成轉型為綠色企業 (Green Enterprise) 的任務。我們追尋的是一個更有希望的明天，因此景碩制定了「綠色宣言 (Green Proclamation)」，並準備好面對在實現此終極願景之路可能遭遇的一切阻礙和挑戰。為了景碩的永續性與穩固根基，我們將持續竭盡全力維護環境品質，並積極建立一個更好的未來。

環境管理機制

景碩提供客戶最高品質的產品為景碩首要之務。我們遵守業界最嚴謹的要求和標準，以確保可以如期地完成設計、並將品質優良的產品交給客戶。景碩會持續加強製造技術、加速產品交期，來符合客戶對高品質產品的需求。

景碩綠色環保政策

- 符合政府環保安全衛生法規及其他要求，響應全球綠色環保及零災害運動。
- 主動溝通並提供適切之教育訓練，使員工、客戶及承包商認知環保安全衛生是全體人員共同的責任。
- 建立及落實環保安全衛生管理制度，提高環保安全衛生績效。
- 建立安全衛生及管理的工作環境，確保員工身心健康。
- 加強風險管理及污染工作，降低對人員及環境之衝擊。
- 推動工業減廢及節約資源，達到資源有限使用之目的。

有效率能、資源使用

為適切規劃環境永續友善專案，我們積極推動各項能、資源的盤查、管理，並展開各項減量行動，為產業的減碳貢獻心力。訂定「環境能源管理目標」，作為各項行動方案的依據。景碩期望從完善環境、能源管理系統開始，逐步提高能源使用效率的目標。

節能措施	(1) 制定節能制度 (2) 每年進行檢查，以找出最耗費能源的應用並加以改善 (3) 節約用電 (4) 配電系統 (5) 空調系統 (6) 照明系統 (7) 鼓勵以爬樓梯取代搭電梯 (8) 事務機器及其他電力應用 (9) 節省汽油
其它措施	(1) 能源與紙張節約管理 (2) 以定時器設定能源與電腦開機時間 (3) 有效運用感應器及定時器以控制能源切換系統

溫室氣體排放與各項能源使用狀況

2014 年的溫室氣體總排放量為 176,593.63 t-CO₂e，根據盤查及查證結果顯示，外購電力是我們最主要的溫室氣體排放來源，因此我們具體的溫室氣體減量策略主要是以用電管理、減少用電量為核心方針執行。

溫室氣體排放

範疇	溫室氣體排放源	單位	2012年	2013年	2014年
直接溫室氣體排放量 (Scope1)	包括固定式排放源、移動式排放源、逸散排放源及製程排放源所排放之六種溫室氣體	t-CO ₂ e	25480.68	24833.97	27541.47
間接溫室氣體排放量 (Scope2)	使用外購電力所造成的排放量	t-CO ₂ e	133368.36	109674.62	149052.16
其它間接排放 (Scope3)	僅鑑別未計算				
總排放量		t-CO ₂ e	158849.04	134508.60	176593.63
當年度營業額		仟元	17,651,784	18,026,999	19,290,237
員工人數		人	3175	3473	3680
排放強度 1 (總排放量/營業額)		t-CO ₂ e	0.009	0.007	0.009
排放強度 2 (總排放量/人)		t-CO ₂ e	50	39	48

註：

1. 溫室氣體包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 等 6 種，景碩溫室氣體盤查作業，係採 ISO 14064-1 營運控制法進行盤查。
2. 2012 年電力排放係數 1kwh = 0.532kg CO₂e 計算。
3. 2013 年電力排放係數 1kwh = 0.522kg CO₂e 計算。
4. 2014 年電力排放係數 1kwh = 0.521kg CO₂e 計算。
5. GWP 來源：IPCC1995 第二次評估報告
6. 石磊廠以 2007 年訂為盤查基準年，清華廠以 2008 年訂為盤查基準年
7. 2014 年總排放量範疇包含：石磊廠、清華廠及楊梅廠 (本廠已於 2015 年移至新豐廠)。

各項能源使用狀況

類別	年度	單位	2013 年		2014 年	
			石磊廠	清華廠	石磊廠	清華廠
電力		kWh	95,166,839	107,712,000	91,200,000	188,752,800
電力吉焦耳		GJ	342,601	387,763	328,320	679,510
柴油		L	259000	561,000	213000	707000
		gallon	68157.89	147631.58	56052.63	186052.63
柴油吉焦耳		GJ	9,406	20373	7,735	25,675
總耗用		GJ	352,007	408136	336,055	705,185
當年度營業額		仟元	18,026,999		19,290,237	
員工人數		人	3,473		3,680	
能源強度 1 (GJ/營業額)		GJ	0.04		0.05	
能源強度 2 (GJ/人)		GJ	218.87		282.95	

註：

1. 1kwh = 0.0036GJ
2. 1 加侖柴油= 0.138GJ

綠色夥伴

為提供全球客戶高品質及對環境友善的產品，我們對原料物的採購思維，亦是以對環境友善為主要考量。除了維護品質所必須使用的原物料，我們會儘量減少使用過多材料種類，盡量使用同特性材料做替代且不會影響產品品質，並採購對環境有益的原物料，降低產品製造對環境的影響。

對此，景碩從客戶設計端著手，提供產品資源減量改善建議，如從客戶產品尺寸提供縮小的建議，增加產出，或是從設計規格中與客戶溝通使用同性質材料替代，減少過多材料的使用，又不會影響產品品質，藉由設計改善既可縮短客戶產品的交期，又可減少過多不同材料庫存因過期報廢產生對環境的影響。

節能減碳行動

景碩建立能源基線及能源審查以積極推動各廠區節能節電行動，並結合各廠設備展開節能專案，針對產能需求變化調整設備自動化管理，以達成精簡各項能源使用及提升能源利用率。

年度節電目標訂為 500 仟度，2014 年工程改善後實際節電量為 383 仟度，約減少 200 t-CO₂e，年度實際節能目標達成率為 77%。實施節能專案如下：

項次	廠區	案類別	節能專案名稱	節能效益 (仟元)	電力 (仟度/年)	溫室氣體排 放減量 (tCO ₂ e/年)
1	清華廠	製程改善	清華廠機鑽集塵機逆洗空壓用量降低	146	52	27
2	石磊廠	製程改善	石磊廠 MAU 送風溫度降低節能改善	451	180	97
3	清華廠	流程改善	清華廠空壓機機房及主機散熱改善	452	151	78

清華廠 A 棟 2F 空壓機機房散熱改善

現況環境溫度 33.2 °C，風管分流與保溫完成後，預估降低溫度 3°C

改善後環境溫度效益計算：

- 室溫降 1°C 空調節電約 6%
- 機房空調 8RT (共節電約 18%)
- 故可節電 8RT * 1kw * 18% = 1.44kw
- 年效益 1.44kw * 24hr * 350 天 * 3 元/kwh
= 3.63 萬元

改善後空壓系統節能效益計算：

- 運轉機台 302.8CMM * 1% = 3.03CMM
- 預估節電 3.03CMM 約等於 25HP 空壓機出風量 = 16.5KW
- 年效益 16.5kw * 24hr * 350 天 * 3 元/kwh = 41.6 萬元

以上預估總效益 45.23 萬元

降低產品服務環境影響

景碩科技重視產品製作過程對環境的影響及衝擊，透過各項環境保護措施，如針對廢水、廢氣及噪音之改善，來進一步降低環境衝擊影響。

類別	說明
廢水	以化學混凝、生物處理搭配砂濾、活性炭吸附等處理流程，將分類後的各類廢水做妥善處理後再放流。
廢氣排放	1. 處理設備符合空氣汙染防制法設置要求(府環空字第1030552213) 2. 區分-酸/鹼/VOC/集塵四類
噪音	1. 針對會產生高噪音之設備，如發電機等，設置及隔音箱 2. 針對靠近民宅側，設置隔音牆

環境支出

	單位	2013 年		2014 年	
		石磊廠	清華廠	石磊廠	清華廠
空污支出	仟元	59	52	68	41
土壤及地下水 整治	仟元	454	515	471	387
總計	仟元	513	567	539	428

註：本支出以支付予政府之費用為統計依據

環境罰款

在環境面表現上，景碩依循法規完善所有管理措施與管控機制，但 2014 年放流管路因不明原因破裂，導致放流水污染灌溉水道，遭處新台幣 25 萬元罰款。景碩除在當日立即修補管路，並更新該段之管路，同時持續針對相關狀況進行檢討及改善，避免相關狀況再次發生，影響環境生態。

原物料管理與回收

景碩主要原料為 BT 基板、金氰化鉀、膠片及銅片等。其中 BT 基板及膠片為向國外供應大廠進貨，惟公司為穩定貨源及確保原料之品質，一經評等並試產後，多不輕易更換供應商。另並積極與供應商維持長期良好的關係，期以長期合作、降低成本、快速及彈性交期，提高產品競爭力及創造最大利潤。

在各項主要原料供應廠商方面，因 IC 基板為晶片對外訊息傳遞之重要橋樑，因此客戶對產品品質要求嚴格，且因驗證期間較長且產品生命週期不長，一經驗證通過即不易更換其主要原料，故僅以主要 1-2 家供應廠商為主要供貨來源，2014 及 2013 年度主要供應廠商變化不大，且 100% 為不可再生原料。

我們藉由採購能力來實踐綠色思維，在原物料採購上，從源頭管理開始，除了禁用有害物質，亦透過擴大採購環境保護產品，及禁止使用衝突礦產區產品，來善盡降低原物料的環境衝擊。

在地採購狀況

景碩原物料主要的採購地區為台灣，目前景碩台灣區所使用的原物料內購比率為 63.04%，充份支持在地經濟的發展。

主要原料	供應地區	供應商
基板	日本	2 家
金氰化鉀	台灣	1 家
銅箔	日本	2 家
膠片	日本	1 家

2014 年國內及國外採購比例

區域	比率(%)
台灣以外 (國外)	36.96
台灣 (國內)	63.04
總計	100

另為了促進健全的業務活動，我們和各採購夥伴合作，積極推動 CSR 採購和綠色採購，具體落實材料在地化，減少不必要的空運或海運費，並降低材料

運送過程中產生的碳足跡，除了盡到節能減碳的環保責任，也直接降低了採購成本。

在供應商的綠色管理部份，目前各家客戶會提供各自的規範，景碩會 100% 遵循客戶需求，要求供應商必須提供 RoHS 檢測報告，及對客戶保證產品不含 REACH SVHC 承諾書。

空污管理

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

類別	處理方式
VOC 氣體	採用濕式洗滌設備，以吸收廢氣中之污染物質。利用水液體的溶解作用，將排氣中可供溶解的氣體加以從氣相分離下來去除。
粒狀污染物 PM	利用集塵設備(包括重力沈降室、旋風集塵器、濾芯集塵器)作處理。
氟化氫、硝酸、硫酸	對於的酸所造成的酸氣與酸霧，可採用鹼液，NaOH 水溶液進行吸收，就是酸鹼中和的原理。及使用循環水增進吸收效果。
鹼氣	利用酸， H_2SO_4 ，洗淨加以處理(酸鹼中和)。

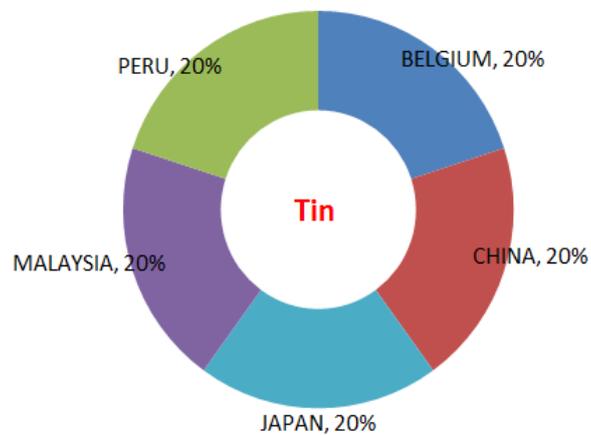
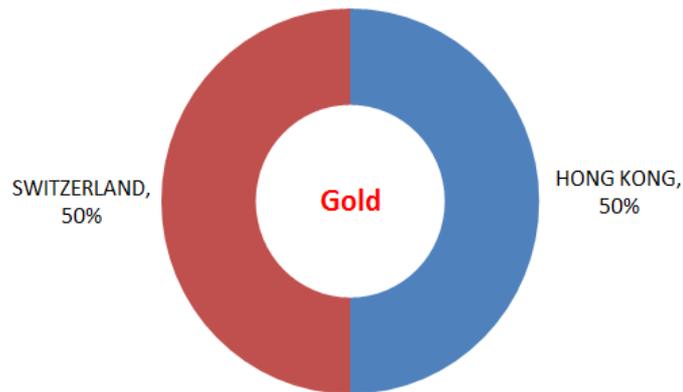
	廠區	2013 年		2014 年	
		石磊廠	清華廠	石磊廠	清華廠
氮化物 (NOx)	Kg	620.57	1344.15	510.35	1693.97
硫氧化物 (SOx)	Kg	23.52	50.95	19.34	63.48

衝突金屬管理

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

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

- 景碩尊重 EICC 所訂定的行為準則。
- 景碩為遵守 EICC 的聲明，會調查並確認原材料採購的地方和礦石的來源。
- 根據調查結果，確定景碩的產品並沒有使用來自剛果民主共和國的原料。
- 若有發現原料或礦石源自於剛果民主共和國的話，景碩將停止購買，並主動通知景碩科技公司採購單位。
- 景碩願意接受由 EICC 遴選的第三方公司的稽核或景碩科技不定期查核。



水資源管理

我們對水資源以「減量、回收、再利用」為主要思考，目前用水主要來源為自來水，緊急水源為地下水，並推動各項節水措施以提升水資源利用效率。

	單位	2013 年		2014 年	
		石磊廠	清華廠	石磊廠	清華廠
回收再利用水總量	Kilo-Liter	29,015	183,944	34,575	234,884
年度總用水量	Kilo-Liter	717,116	1,549,540	842,873	2,036,012
水資源回收再利用比例	%	4%	12%	4%	12%

我們依製程廢水的特性，將其分為 26 類，將其中數類高濃度廢液，先經過前處理後，再混入低濃度廢水，以化學混凝、沉澱、砂濾、活性炭吸附等程序，將廢水處理至銅濃度小於 1ppm，鎳濃度小於 0.3ppm，COD 小於 75ppm 之內規標準後，再排放至新屋溪。

	單位	2013 年		2014 年	
		石磊廠	清華廠	石磊廠	清華廠
廢水排放總量	Kilo-Liter	678,533	1,687,416	797,179	2,151,377
排放目的地		承受水體為新屋溪			
水的質量及處理方法		將每日約 10000 噸之廢水，處理至較法規嚴格之標準後再放流，並以水質自動監控儀器搭配人員定期化驗進行雙重管控。			
所使用之標準、方法及假設		使用較法規(放流水標準)更嚴格之標準，訂定銅、鎳、COD、pH 之廠規加以管控。			

清華廠回收水系統工程 (進行中)

因應「產能擴增用水需求量增加」及執行「水資源永續發展利用」擴充回收水系統->提高水資源利用率 (預計回收率 30%)。

預計回收水量

項次	樓層	可回收水量 (稼動率 20hr) 單位：Kilo-Liter
1	A 棟 1F	82.8
2	A 棟 2F	181
3	A 棟 3F	62
4	A 棟 4F	10
5	A 棟 5F	40
6	A 棟 6F	40
7	A 棟 7□	50
8	B 棟 1F	80
9	B 棟 2F	140
10	B 棟 3F	60
11	B 棟 4F	52
12	B 棟 5F	14.2
13	B 棟 6F	20
14	B 棟 7F	30
已回收		450
2B3T 反洗水回收		550
總計		1,800

廢棄物管理

景碩對於事業廢棄物依其特性分別管理防治且以再利用為優先選擇處理方式。另針對有害廢棄物處理廠商，每年定期進廠稽核；一般廢棄物廠商則為簽訂合約時或視狀況需要進廠稽核。

目前廠內有資源回收廠商派駐，進行廠內資源回收歸納整理，且廠內設置可回收與不可回收垃圾桶，以便員工丟棄。

類別	單位	2012 年	2013 年	2014 年
一般事業廢棄物	噸	12107.16	8565.28	7212.74
有害事業廢棄物	噸	5128.53	4972.43	5531.02

處理方式	單位	處理量		
委外處理	單位	2012 年	2013 年	2014 年
再利用	噸	17202.32	13395.58	12309.32
焚化	噸	33.37	0	130.37
掩埋	噸	0	142.13	304.07
其它	噸	0	0	0

景碩廢棄物管理分析

說明	分類	處理方式	2012		2013		2014	
			噸	%	噸	%	噸	%
一般廢棄物(含公告再利用)	再利用	除直接再利用外，尚包含化學、物理、熱處理等再利用行為	12107.16	70.25%	8423.15	62.22%	6908.67	54.21%
	非再利用	以焚化及掩埋處理	0	0	142.13	1.05%	304.07	2.39%
有害廢棄物	再利用	除直接再利用外，尚包含化學、物理、熱處理等再利用行為	5095.16	29.56%	4973.43	36.73%	5400.65	42.38%
	非再利用	以焚化及掩埋處理	33.37	0.19%	0	0%	5531.02	1.02%

員工關係

景碩視員工為公司重要利害關係人與資產，是企業邁向產業卓越及因應產業競爭的關鍵優勢。對此，景碩秉持「尊重人性、關心員工」的理念及原則，透過合理的工作條件及完善職工福利，充份照顧員工的身心健康，讓員工能心無旁騖並樂在工作。截至 2014 年底，景碩員工總數為 3,680 人，我們尊重每一位員工，禁用童工及建教生，致力提供友善的工作環境，強化景碩與員工間的溝通與連結。

景碩勞工政策

- 不使用強迫、抵債、契約束縛或非自願的勞工。
- 不使用童工。
- 工作時間符合勞基法規定。
- 支付給員工的薪資福利符合所有適用的法令。
- 公平的對待與尊重每位員工，不以殘暴、侮辱、虐待等不人道方式對待員工。
- 提供公平機會給求職者及每位員工，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等歧視員工。
- 尊重員工在法律上所賦予參與勞工組織，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。

人力結構

項目類別	2014 年 (單位：人)	
員工總人數	男性	2336
	女性	1344
本國員工	男性	1987
	女性	982
外國員工	男性	349
	女性	362

職級	統計項目	類別	單位	2014
一般員工	29 歲以下員工人數	男	人	838
		女	人	620
	30~50 歲員工人數	男	人	1361
		女	人	678
	50 歲以上員工人數	男	人	14
		女	人	24
一般員工	29 歲以下員工比例	男	%	57.48
		女	%	42.52
	30~50 歲員工比例	男	%	66.75
		女	%	33.25
	50 歲以上員工比例	男	%	36.84
		女	%	63.16
中階主管	29 歲以下員工人數	男	人	0
		女	人	0
	30~50 歲員工人數	男	人	73
		女	人	14
	50 歲以上員工人數	男	人	2
		女	人	2
中階主管	29 歲以下員工比例	男	%	0.00
		女	%	0.00
	30~50 歲員工比例	男	%	83.91
		女	%	16.09
	50 歲以上員工比例	男	%	50.00
		女	%	50.00
高階主管	29 歲以下員工人數	男	人	0
		女	人	0
	30~50 歲員工人數	男	人	29
		女	人	5
	50 歲以上員工人數	男	人	19
		女	人	1
高階主管	29 歲以下員工比例	男	%	0.00

	30~50 歲員工比例	女	%	0.00
		男	%	85.29
	50 歲以上員工比例	女	%	14.71
		男	%	95.00
		女	%	5.00

註 1.中階主管：四職等至六職等：資深專案副理(技術)、資深專案副理(行政)、專案副理(技術)、專案副理(行政)、資深副理(技術)、資深副理(行政)、副理(技術)、副理(行政)、資深主任、主任、副主任。

註 2.高階主管：七職等以上。

職級	統計項目	類別	單位	2014
新進人員	29 歲以下員工人數	男	人	243
		女	人	192
	30~50 歲員工人數	男	人	180
		女	人	83
	50 歲以上員工人數	男	人	4
		女	人	0
報告期間內·新進人員總人數	男	人	427	
	女	人	275	
新進人員	29 歲以下員工比例	男	%	55.86
		女	%	44.14
	30~50 歲員工比例	男	%	68.44
		女	%	31.56
	50 歲以上員工比例	男	%	100
		女	%	0
離職人員	29 歲以下員工人數	男	人	161
		女	人	128
	30~50 歲員工人數	男	人	253
		女	人	91
	50 歲以上員工人數	男	人	5
		女	人	1
報告期間內·離職員工總人數	男	人	419	
	女	人	220	
離職人員	29 歲以下員工比例	男	%	55.71

	30~50 歲員工比例	女	%	44.29
		男	%	73.55
	50 歲以上員工比例	女	%	26.45
		男	%	83.33
		女	%	16.67

註 1：新進員工定義為 2014 年到職且滿 3 個月人員

註 2：離職率計算公式：以 29 歲以下員工(男)為例，離職比率為：29 歲以下男性員工離職人數除以 29 歲以下全體員工離職人數

身心障礙員工僱用狀況

《身心障礙者權益保障法》第 38 條第 2 項規定「私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 67 人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人」。景碩用實際行動支持身心障礙者就業，2014 年底僱用之身心障礙員工共計 41 人，達法定之進用標準。

統計項目	類別	2014 年
身心障礙員工僱用人數	男	34 (24, 5 位重度)
	女	7(6, 1 位重度)
	合計	41

註：實際僱用人數 35 人，含 6 位極重或重度身心障礙者，換算僱用人數為 41 人。

友善幸福職場

景碩認為，唯有優質的生活品質，員工才能創造工作上最大的效率，我們重視員工的休閒生活、鼓勵職場與家庭的平衡，除不定期舉辦各項員工活動、家庭日活動，提升員工工作士氣，促進與家人間的親子互動，更提供食、衣、住、行各項特約商店活動資訊，讓員工享受特惠福利。

景碩依法提供勞健保、生育/育嬰假、退休儲備金等，為員工投保團體保險，除了基本薪資及三節獎金之外，景碩亦根據公司營運狀況進行彈性變動薪酬發放，包含月紅利獎金、季績效獎金、現金紅利、資深員工、模範員工等，以適時激勵士氣並留任優秀員工；年度調薪，得依從業人員之職等及考績分別擬訂薪資調整項目及調整金額標準薪資福利。

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

- 基層人員起薪與台灣最低工資比：1:1
- 2014 年一般員工（不含中階以上主管）之平均薪資與 2013 年度比較率：2.68%

			2014
一般員工	基本薪資	男性	1
	基本薪資	女性	1
	平均薪資	男性	1
	平均薪資	女性	0.85
中階主管	基本薪資	男性	1
	基本薪資	女性	1.33
	平均薪資	男性	1
	平均薪資	女性	0.98
高階主管	基本薪資	男性	1.05
	基本薪資	女性	1
	平均薪資	男性	0.98
	平均薪資	女性	1

1. 退休保障

景碩按勞動基準法規定，由公司每月提撥退休準備金提存於台灣銀行信託專戶，並由勞資雙方組成「退休準備金監督委員會」，負責管理監督及審核退休準備金相關事宜。

針對 2005 年勞退新制的實施，我們亦完成全體員工的新舊制選擇，針對選擇舊制的員工，公司每月提撥金額為舊制員工的薪資總額 2%，另對照前一年度會計師精算的退休金報告書，精算次年度整年應提撥舊制退休金總數，會計根據總數平均 12 個月份攤提，若每月薪資總額提撥 2% 的金額少於平均每月應提撥金額，會計會補足退休金提撥金額，以符合精算師預估提撥金額；選擇新制的員工，公司每月依投保薪資提撥 6% 至個人退休金專戶。

2014 年底，公司應付退休金，帳上提撥（負債）新台幣 29,668 仟元，2014 年底，實際已提撥至台灣銀行，勞工退休準備金監督委員會新台幣 87,029 仟元

2. 育嬰留停

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

2014 年育嬰留職停薪申請及復職率

	性別	單位	2014
當年度符合育嬰假資格人數	男性	人	259
	女性	人	143
當年度申請育嬰假人數	男性	人	5
	女性	人	32
復職率	男性	%	75
	女性	%	48
留任率	男性	%	50
	女性	%	80

註 1：2014 符合申請育嬰留職停薪申請資格人數是以 3 年內（2012-2014 年）有請過產假及陪產假的員工人數計算。

註 2：“2014 年應復職人數”包含 2012 年申請並應於 2014 年復職、2013 年申請並應於 2014 年復職、2014 年申請並應於 2014 年復職的人數。

註 3：“2014 年復職人數”包含 2012 年申請並於 2014 年復職、2013 年申請並於 2014 年復職、2014 年申請並於 2014 年復職的人數。

註 4：“2014 年復職率”=2014 年復職人數/2014 年應復職人數。

註 5：“2014 年留任率”=2013 年復職後持續工作一年的人數/2013 年復職人數

3. 多元溝通管道

景碩秉持公平、公正、公開原則，提供暢通溝通管道，期望達成即時照顧員工、提供問題諮詢或轉介服務，保障員工權益。為了廣泛及完整獲得員工意見，我們定期舉辦員工溝通會議，針對員工提出之問題討論過後予以妥善處理，及多元化的溝通管道，如：勞資會議、職工福利委員會、意見箱、專線等。

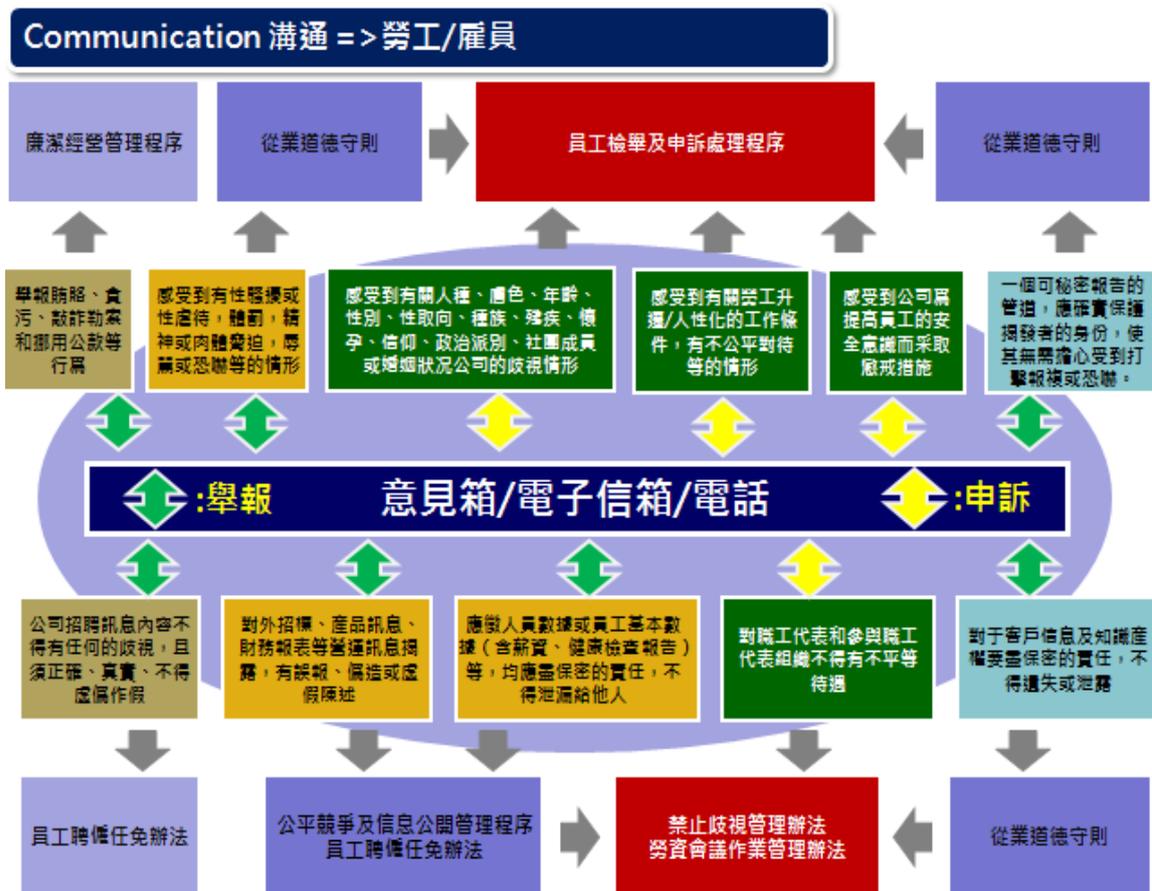
為有效與員工進行雙向溝通、傾聽員工心聲，並適切地提供協助與進行改善，若員工對公司制度或幹部的管理有所疑慮或感受到有性騷擾或性虐待，體罰，精神或肉體脅迫，辱罵或恐嚇等的情形，景碩提供多元的申訴管道，並由稽核室秉持獨立、客觀態度，進行查明並即時回應員工，審慎評估企業管理政策與執行面是否需進行調整。

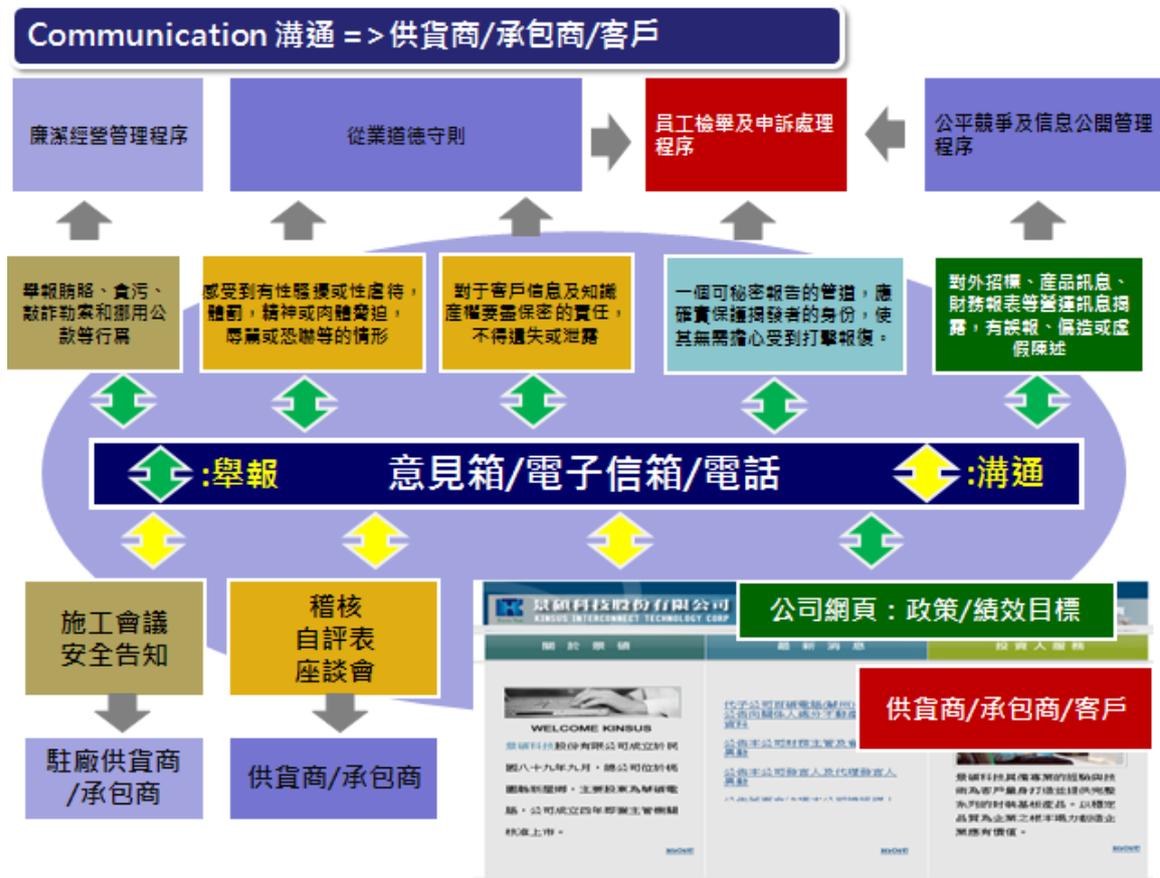
會議名稱	召開頻率
EICC 推行委員會	每季
勞資會議	每季
晉升評議委員會	每年 2 次
申訴/舉報評議委員會	依實際需要辦理
職災事故調查小組	依實際需要辦理
KPI 檢討會議	每年一次
管理審查會議	每年一次
部門晨/例會	日、週、季，依實際需要辦理

電子公告	書面倡導	交互式
公司網頁	隨身小卡	EICC 例行會議
電子布告欄	採購合約	座談會
Notes 公告區	承諾書	促進活動(主題式)
e-mail	行文(發函)	公司信箱
薪資查詢系統	文件布達(傳簽)	稽核
	公佈欄	走動管理
	廣告牌/海報	安全觀察
		高階主管巡檢

2014 年員工溝通會議

1. 2014 年共舉辦 2 場溝通會議，每場時數為 2 小時，以自由參加方式邀請員工與會，依現場估算皆約 150 人/場。
2. 員工主要反應的議題為：宿舍（9 件）、出勤（6 件）、伙食（5 件）及交通停車位（5 件）及薪資福利（3 件），共五項，28 件。透過溝通會議，我們深入了解員工期望調整的方向，及產生問題的主因，以利解決與處理。
3. 申訴總計 1 件：薪資福利，負責單位已進行後續處理並結案。





申訴管道

1. 申訴/檢舉電話:
 - 人事部：03-4871919 Ext：7885
 - 稽核室：03-4871919 Ext：5000
2. 申訴/檢舉電子郵件信箱：
 - hr@kinsus.com.tw
 - whistleblower@kinsus.com.tw
3. 申訴箱：
 - 石磊廠 3F 餐廳入口
 - 清華廠 B1F 餐廳入口

4. 反歧視及人權宣導

景碩訂有《禁止歧視管理辦法》，為確保每個員工在錄用、工資、待遇、培訓機會、工作安排、升職、處分、解雇等方面都受到公平的對待，另設立意見箱，可將受到歧視的事件寫以書面方式投出申訴，由人事部依《保護檢舉及申訴員工管理辦法》之規定負責處理員工受歧視事件。

如不幸發生歧視事件，且經調查結果屬實，則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，2014 年並無發生相關歧視個案。

此外，我們也透過新人訓練簽署文件、供應商道德承諾書、客戶稽核、E 化電子公文提醒、現場人員簽署，進行人權溝通與訓練，2014 年新人訓練的總時數為 578 個小時，訓練比例 100%。

人才培訓與多元發展

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





(1) 人才招募

為達公平、公開原則及招募效益，我們定有完整人才招募標準機制，並透過各項測驗及面談，確保受雇於景碩的員工都能夠適才適所，找到適合的舞台。除由景碩內部調任外，以公開招募為原則，且甄選及任用未有任何差別待遇。我們積極拓展多元招募管道，除了自人力銀行招募人才外，也透過校園徵才、聯合博覽會、獵人才公司等管道，並針對大三及大四學生辦理企業參訪，吸引更多優秀人才加入。此外，更提供具競爭力的薪酬及完善的福利制度，讓員工擁有完整的在職訓練及人性化之工作環境，重視員工職場及生涯之規劃與發展。

(2) 多元與專業訓練

景碩教育訓練體系依照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，架構和制度不是永遠一成不變的，應圍繞著公司和員工而發展和設計而成。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中，定期辦理新進人員職前訓練課程，並視實際需要彈性調整頻率與時數。

新進人員職前訓練課程包括：公司簡介、人事規章與福利制度、資安宣導、電子行業行為準則、勞工安全衛生介紹、人權宣導等，共計8小時的課程。另外針對新進工程師成立「體驗實際計畫」，透過為期2個月的現場實習觀察，及階段性報告產出，讓新進工程師對產品製程作業能更深入瞭解，培育養成邏輯思考與表達能力、問題分析與解決能力。

對各種職能類別不同之員工，提供各種程度之專業知識技術或實務經驗之課程，期使其提高專業能力及工作績效之訓練。景碩得視未來發展需求，規劃各種學習管道，協助內部員工發展執行業務所需之工作知能。

職級	統計項目	單位	2014
一般員工	總受訓時數	hr	10335
	平均受訓時數	hr	12.12
基層主管	總受訓時數	hr	413
	平均受訓時數	hr	6.26
中階主管	總受訓時數	hr	569
	平均受訓時數	hr	12.64
高階主管	總受訓時數	hr	35
	平均受訓時數	hr	5.83
全公司	員工訓練總投入金額	仟元	2,306
	員工訓練總時數	hr	11,352

註 1：平均受訓時數計算公式：訓練總時數/該職級總人數

(3) 定期績效評估，提升職涯能力

景碩為吸引、留置、激勵 關鍵人才，訂有《員工績效評核辦法》，2014 年執行涵蓋 100% 的員工。績效評核辦法包括：為使員工工作目標與組織整體目標緊密連結，以達成組織的長短期目標；並提供績效溝通管道，以公平客觀評核員工工作表現；並作為人才發展、人員異動之參考，以及晉升、調薪之依據。

- 高階主管且任職滿三個月以上之員工每年考核乙次，由員工填寫工作成果評量表後，交由主管據實評核。
- 中階主管與一般員工且任職滿三個月以上之員工，每半年評核乙次，並分為目標管理與績效考核。
- 基階主管與基層人員每月由各部門主管自行評核並作為獎金發放依據。

(4) 保全訓練

每一位新進之保全人員，皆須於廠內完成三天的職前訓練，訓練項目包含：公司勤務管理規範、基本禮儀、門禁管理及監控系統等；在職保全人員則固定每月進行四小時的在職訓練，項目涵蓋：危機處理準則、防災救護、刑事法概要與相關執勤原則與防身術等；另會接受專業訓練，包含消防、管制等。

完善員工福利

景碩在所有廠區皆規劃與提供完善的職工福利，並依法設置職工福利委員會，推動及管理各項員工福利。我們提供多元的福利項目，涵蓋範圍包括營造藝術環境、食、衣、住、行、娛樂等。我們希望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。

(1) 藝術環境

為美化廠區環境，培養員工藝術氣息與激化創意，我們自 2001 年開始，持續購買藝文展品佈置環境，展品範圍廣泛，包含油畫、水彩、版畫，歷年投資於營造藝術環境之費用達新台幣 158 仟元。

(2) 食

員工餐廳提供四餐 (早、午、晚餐、消夜)，提供多元化餐點選擇，包含：自助餐、速食、咖啡吧、水果吧與 24 小時營業超商，使員工在廠內不必煩惱飲食的問題。8 小時制補助一餐、12 小時制補助兩餐；每餐補助金額為新台幣 40 元，2014 年總補貼金額為新台幣 72,274 仟元。

食安控管機制：

- 持續落實監督廚房原物料來源，積極保障員工安全。
- 計畫建置「商品安全」專區，公佈廠商商品檢驗、原物料來源等資料，便利員工查看商品檢驗資訊。
- 未來將主動抽查送檢驗，積極為員工食安把關。
- 推動少油、少塩、低鈉、無糖的健康飲食，提供清淡為主的菜色。
- 公佈健康飲食資訊，將健康體位的概念延伸至員工甚至是家庭。

(3) 衣

新人報到即發放制服，每兩年實施補發作業，特殊作業人員可依實際需求補發；福委會每年不定期發放禦寒外套，讓員工不必煩惱上班衣著問題。

(4) 住

廠內宿舍提供 1,037 個床位，充分提供外地員工與外勞的住宿需求，目前宿舍的軟、硬體設施皆優於法規項目，包含：

1. 宿舍內全時供應冷氣
2. 無門禁限制
3. 接駁車提供兩廠住宿人員接送
4. 提供健身房、員工餐廳、咖啡吧、水果吧、便利商店
5. 設有醫務室，並有駐廠醫生
6. 宿舍內備有急救箱、貴重物品保險櫃
7. 宿舍內飲水機，水質檢驗頻率每兩個月檢驗一次，優於法規規定
8. 宿舍皆有外包清潔公司打掃
9. 宿舍備有駐點翻譯人員
10. 管理人員 24 小時駐守替員工服務

新建員工宿舍規劃說明

為解決員工需求及提昇住宿品質，2016 年計劃於廠區附近興建員工宿舍，將再增加 776 床，將原本散租在鄰近區域的員工，集中住宿區域。因為臨近廠區，員工可善用原設置廠區內之餐廳、7-11 便利商店、文康中心如健身房、卡拉 OK、籃球、羽球高爾夫練習場等設施，可降低員工外宿租金、通勤及餐飲費用的負擔。

新建員工宿舍擬採用綠色環保建材，建構雨水回收系統導入至澆灌、馬桶等非生活飲用水，導入綠建築的概念降低建築物的碳排放量以達到室內節能減碳之效果，並規劃停車場提供住宿員工車輛停放，降低對週遭居民出入的影響。

(5) 行

公司雖無規劃交通車，但廠內提供 736 個汽車停車格與 751 個機車停車格，充分供應員工停車需求，另有提供兩廠住宿人員接送之接駁車。

(6) 娛樂

- 兩廠均設置健身活動中心共計 729 坪，多樣化（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）設施並持續闢設休息區，使員工休息時間可以小憩。

廠區	石磊廠	清華廠
2014 年活動中心使用人次	80,985	68,433

- 《社團活動管理辦法》員工社團補助經費：首次成立可申請創社經費 2 萬元，之後每年每季可請 2 萬元。

(7) 相關活動

包含健康活動、球類比賽、唱歌比賽、員工旅遊、民宿、一日遊、每星期 2 到 3 次舉辦知名廠商擺攤服務等。

- 參與率統計

活動參與率			
活動名稱	2012年度	2013年度	2014年度
旅遊補助(民宿/易遊網)	84.0%	86.5%	94.3%
一日遊	69.0%	71.6%	74.4%
一日遊-外籍同仁春節	63.9%	67.6%	44.5%
運動季	32.8%	53.8%	22.4%
才藝競賽	42人	26人	
中秋晚會		91.6%	
尾牙中獎率	29.7%	30.7%	36.0%

與員工一起打造的幼兒園

為了「能讓員工就近照顧子女，進而達到照顧員工兼顧工作與生活的目的」，景碩於2010年有了打造企業幼兒園的想法。科技業如何投身教育？我們憑藉著參觀、考察、討論，不斷聽取員工的聲音，了解怎麼去滿足員工的需求，這項任務包含信任和傳承，想要給孩子適合的環境，讓員工可以安心上班及交託。2012年，在我們不斷地追求企業平衡與幸福感之下，我們的幼兒園於九月正式立案，幼托整合後桃園縣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，景碩真的家幸福企業。

1. 基本資料

- 幼兒收托時間：07:30~21:00
- 師生比例：2~3歲 1:8；3~6歲 1:15

- 幼兒園面積：室內總近400坪；室外遊戲空間近80坪
- 收托幼兒之總數：106人（幼幼、小、班、大各一班）

2. 辦理特色

- 配合員工上班的時間

公司上班分為常日班、日夜班制，所以幼兒園的托育時間是在7:30~21:00，早上7:30入園而上正式課程時間是在9:30，8:30上班的員工可以送孩子到校，希望孩子在家裡能盡量用完早餐，增進親子交流，如果來不及用餐，學校也有點心可以享用。最晚離園時間晚上21:00，預留20:30下班的接送時間半小時讓孩子們可以跟著家長從容地離開幼兒園，幼兒園也提供晚餐和托育服務，讓家長安心上班。

- 幼兒園營養供餐規劃

與專門做學校團膳的廠商合作，請團膳公司的營養師，每月設計菜單後依需求讓幼兒園修正，再請自聘的合格廚師烹調，每日冷凍車配送新鮮食材到校，並為學校投保食品安全險，食安風暴時，廠商與幼兒園密切配合，每月提出食材安檢報告。

- 特殊的空間規劃概念

幼兒園外觀以紅、黃、藍三原色設計成城堡的樣式，充滿朝氣及活力，內部以「家」的設計概念作為基礎，有完善的視聽設備；教室採取獨立抽風及空調，防止幼兒藉由空氣交叉感染病菌；用餐區及廚房獨立設置，廚房經過特殊打造全程用電，不用瓦斯；辦公室以半開放式空間以便於聆聽及觀察現況，影印室也採取獨立抽風，以免碳粉汙染室內空氣品質。

3. 公司優惠補助

- 員工每一名子女，月繳新台幣7,500元/人（公司補助新台幣2,300元/人）。
- 延托時間至晚間9點，只收餐費，一個月延托餐費新台幣600元/人。
- 公司對於幼兒園固定支出為營建費用及每月水電費用。

(8) 綠化廠區

- 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。石磊廠另增闢二處空中花園,除了綠化美化環境,並提供更多的休憩環境讓員工在休憩時視覺更為舒適。
- 清華廠綠化面積 336 坪,綠化植物多為常綠植物,點綴部分賞花植物,一年四季都有不同的景緻。綠化區域分散在停車場與行政區域動線周邊,讓員工上下班時的視野增添綠意。

健康與安全

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，乃以 CNS 15506(TOSMAS)之國家標準及 ISO 14001、OHSAS 18001 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；依據 ISO 14001 及 OHSAS 18001 國際標準的要求事項，為使環境安全衛生管理活動系統化，並且為謀求建立、實施、維持及改善環境安全衛生管理系統，確保符合景碩宣告的環境安全衛生政策，而明確訂定相關管理活動程序之基本要求事項。

- 2001 年 12 月 11 日，通過 ISO 14001
- 2007 年 4 月 2 日，通過 OHSAS 18001
- 2008 年 12 月 9 日，通過 CNS 15506(TOSMAS)

勞工安全衛生委員會

景碩依法安全衛生委員會組織依法規規定應置委員七人以上，主任委員由環安衛系統之管理代表黃副總擔任，委員由各部級主管、與勞工安全衛生有關之工程技術人員、環安部人員（含醫護人員）、各部門遴選之員工代表組成，並設置秘書一人，由環安部主管擔任，而其各部門遴選之員工代表人數應佔全體委員 1/3 以上，每季召開一次勞工安全衛生委員會。

景碩勞工安全衛生委員會勞工比例

	單位	2012		2013		2014	
		石磊廠	清華廠	石磊廠	清華廠	石磊廠	清華廠
勞工安全衛生委員會總人數	人	28	23	28	23	28	23
勞工代表人數	人	18	13	18	13	18	13
勞工代表佔勞工安全衛生委員會所有成員的比例	%	64.29	56.52	64.29	56.52	64.29	56.52

我們透過正確的設計、工程技術和管理控制、預防保養、安全操作程序和持續性的安全知識培訓，控制員工在工作場所會遇到的潛在危險。若無法透過上述方法有效控制危險源，則為員工提供適當的、保養良好的個人防護裝備。

員工職業安全衛生具體管理措施

1. 符合政府環保安全衛生法規及其他要求，響應全球綠色環保及零災害運動。
2. 主動溝通並提供適切之教育訓練，使員工、客戶及承包商認知環保安全衛生是全體人員共同的責任。
3. 建立及落實環保安全衛生管理制度，提高環保安全衛生績效。
4. 建立安全衛生及健康的工作環境，確保員工身心健康。
5. 加強風險管理及污染預防工作，降低對人員及環境之衝擊。
6. 推動工業減廢及節約資源，達到資源有效使用之目的。

1. 完善環境安全衛生教育訓練

為落實全體員工對環境安全衛生的重視，我們每年舉辦相關教育訓練與宣導，期望透過溝通與訓練，使員工了解公司所規範的工作安全、衛生等操作標準，並對各種相關軟、硬體設施做詳細的說明，提升員工對環境安全衛生的意識。

- (1) 每週舉辦新進人員教育訓練
- (2) 每年舉辦在職人員教育訓練
- (3) 證照派訓
- (4) 證照複訓

2. 緊急應變機制

為因應意外或緊急狀況以降低緊急事故發生時，對環境造成的衝擊並保障員工安全維護公司永續經營，特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，期能有效處理意外事故，減少人員及財產的損失，並防止意外事故重複發生。

1. 每半年針對各廠緊急應變小組人員進行個人防護裝備訓練與緊急應變流程訓練、避難引導人員名冊確認及引導路線複習，並且針對指揮官之應變能力進行訓練。
2. 每半年各廠實施第一階段無預警演練，針對現場發生小型火災時，實際確認處理及通報時間區需小於 10 分鐘。
3. 每半年實施工廠與宿舍之疏散集合訓練，針對員工之逃生時間與集合時間進行記錄。
4. 每年實施大型第二階段火災、化災演練，配合新屋消防隊進行演練，並記錄各小組之動作是否正確，動作時間紀錄，並配合消防隊之建議進行改善。

2014 年男女工傷、及損失工作比率數據

項目	單位	2014 年
總工作天數	天	876,160
男性	天	559,520
女性	天	316,640
工作總時數	hr	8,055,623
男性	hr	5,143,005
女性	hr	2,912,618
總缺勤日數	天	44,782
男性	天	26,268
女性	天	18,514
失能傷害人次數	次	24
男性	次	14
女性	次	10
失能傷害之總損失日	天	209
男性	天	167
女性	天	42
職業病總數	次	0
男性	次	0
女性	次	0
工作死亡人數	人	0
男性	人	0
女性	人	0

工傷率 (IR)		2014 年
男性		0.54
女性		0.68
合計		1.23
職業病率 (ODR)		2014 年
男性		0
女性		0
合計		0
損失工作日比率 (LDR)		2014 年
男性		6.49
女性		2.88

合計	9.37
缺勤率 (AR) %	2014 年
男性	8.30
女性	3.31
合計	11.62

註 1：工傷率 (IR) = (失能傷害人次數 / 工作總時數) x 200,000

註 2：職業病率 (ODR) = (職業病總數 / 工作總時數) x 200,000

註 3：損失工作日比率 (LDR) = (失能傷害之總損失日數 / 工作總時數) x 200,000

註 4：200,000 的因子係指每 100 名員工每年工作 50 星期，每星期工作 40 個小時做為計算

註 5：缺勤率統計範圍為(1)病假(2)事假

註 6：本表工傷率及損失工作日比率是以職災月報統計為基礎。

3. 承攬商環安衛管理

在環境安全衛生管理部份，景碩科技訂有《承攬商環保及安全衛生管理辦法》，在承攬商資格認定階段，應先提供工程技術相關人員之證照或許可證，並提供環保、工安人員之證照，填寫環保、安全、衛生之政策宣導文件及配合意願同意書。

1. 承攬商得標後於入廠前應通過景碩之承商危害告知安全講習，並通過測驗取得「承攬商入廠危害告知訓練合格證」後，作為換領入廠證之用。
2. 承攬商入廠施工前之階段，應依法規規定與景碩規定填寫各類承商管理之表單並繳交備查後，連同開立入廠施工申請單一併提出入廠申請。
3. 施工階段由責任單位帶領承攬商施工區域後，需進行告知工作危害注意事項並填寫於每日工具箱會議記錄並與施工單一併繳回環安部歸檔。於施工期間環安部亦不定期巡檢，如發現承攬商有違規事宜即開立「承攬商安全衛生環保違規罰款通知單」以茲警惕。
4. 承攬商應依據職業安全衛生法所規定，對其所屬人員實施安全衛生教育訓練。承攬商招攬無固定雇主之人員施工時，該人員之安全衛生教育訓練，由承攬商依職業安全衛生法實施之。
5. 承攬商自備之機器、設備及工具等，須符合有關法令之規定要求，除景碩環安人員應檢查並張貼標示外，承攬商應自行實施自動檢查且留下記錄備查，如景碩相關單位查核發現不合規定者，得令其禁止攜帶進廠或停用移離工作現場。
6. 餐廳承攬商員工僱用前需針對 A 型肝炎、傷寒、胸部 X 光及手部皮膚病等項目進行檢查，合格後才能僱用，且僱用後每年需接受健康檢查乙次。

禁用童工

景碩禁止雇用童工，並設有童工預防機制，凡未成年工，均須安排面談，用人單位主管與人資單位應於適當時機，主動要求應徵者出示「國民身份證」原件，比對其出生年月日，是否已年滿 16 歲，未滿 16 歲者嚴禁任用，16 歲至 18 歲的未成年工，若予任用則依法保護之。同時，亦可利用勞保與健保加保作業，重複比對與確認其出生年月日與年齡的正確性。

依據《年齡鑑別作業守則》之規定辦理，由人事部門在面試階段針對每位應徵者進行身份資訊查核。應徵者必須持有個人身份證明之文件。面試時的年齡鑑別方式：

1. 依據《國民身分證真偽辨識資料》進行驗證。持有假證件的應徵者，公司一律不予錄取，必要時由公司報警處理。
2. HR人員面試：面試人員應反覆將應徵者所持有之身份證中的照片與應徵者本人進行比對，確保身份證為本人持有使用。
3. 人事部在面試時應嚴格審查，對有懷疑之應徵者應詳細詢問、多方瞭解，必要時應要求其提供至少兩種證件予之核實(如身份證、健保卡、駕照、畢業證書、戶籍謄本等)。
4. 人事部應不定時地到各部門巡查，抽檢外貌較年輕之員工並核實其實際年齡與入職資料是否相符。

若發現未滿 16 歲童工已被公司僱用，為了維護未成年勞工和女性勞工之合法權益，並確保其權益獲得適當的保護、持續符合標準要求，特別制定《未成年勞工及女性勞工權益保護管理辦法》，將救濟這些童工的政策和書面程序建立、紀錄和保留並提供足夠財務及其他支持，使其接受學校教育直到超過法定年齡。

員工安全健康機制

景碩重視員工的身心健康，除鼓勵運動風氣社團成立外，依職業安全衛生法及勞工健康保護貴則相關法令，製訂《員工健康管理辦法》及《醫務室及醫療器材管理》，依法設置及執行下列措施：

- (1) 醫務室及相關設施建置及管理。
- (2) 各廠區勞工健康服務醫護人員配置，包含職業醫學科專科醫師。
- (3) 安排各項員工健康檢查相關事宜。
- (4) 各項健康檢查之管理實施。
- (5) 設置哺集乳室。
- (6) 特殊作業人員職業病之健康檢查防治及工作環境改善監督及追蹤。
- (7) 依特殊健康檢查結果判定後給予個別醫療諮詢、建議及追蹤輔導。
- (8) 依勞工作業環境監測時施辦法之規定每半年進行廠區各作業環境測定之規劃、採樣、測定及分析。

1. 健檢與促進方案

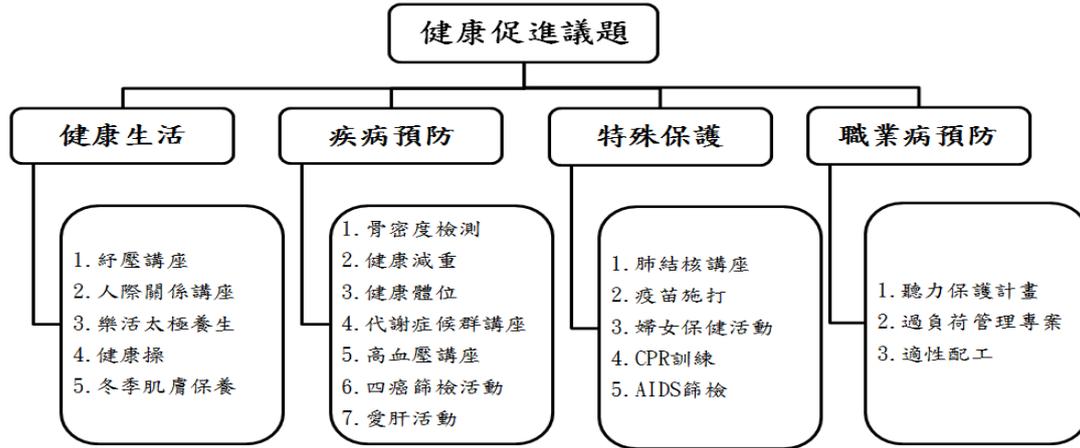
景碩的健康檢查類別分為四類：新進人員檢查（一般、特殊）、一般健康檢查、特殊作業健康檢查（噪音、錳、正己烷、粉塵作業、鉛作業、鎳及其化合物作業、游離輻射作業及其他法令規定之特殊健康檢查項目）、高階主管人員健康檢查。

此外，我們也會配合駐廠醫師，參考員工體檢報告及評估員工需求，分析廠區員工健康狀況、及現有人物力資源，進而確立公司健康議題的優先順序，擬定年度健康促進計畫。

除了邀請專業醫護人員進行健康衛教說明會外，另不定期舉辦健康議題講座、人際關係課程、紓壓課程等，提升員工對於照顧個人身心健康的意識，增進員工之健康認知、態度、價值觀、技能並建立良好之健康行為，以促進健康生活之落實，追求「Health For All」的健康境界。

2014 年健康檢查成果

類別	健檢人數	健檢金額 (單位：新台幣仟元)
一般健康檢查	1213	485
特殊健康檢查	889	0
高階主管 (經理級以上)	17	289



2014 年健康促進活動

健康講座	次數	參與人數	投入資源
健康生活	1	23	硬體設備
疾病預防	7	175	硬體設備
特殊保護	1	35	硬體設備
職業病預防	1	50	硬體設備

2. 員工心理輔導機制

景碩針對一般員工，有安排廠醫心理協助，醫務室每半年公告廠醫臨廠服務時間表供員工參考，若員工有心理諮商或會談之需求，可於醫師臨廠服務時段前來諮商會談，或由護士安排合適之時段與醫師會談。亦針對廣泛性議題，召開小型員工座談會，藉由交流的方式了解員工心聲對公司的建議。

環保愛心行動

景碩科技深耕台灣 15 年，積極發展社區關係與協助弱勢團體，「取之社會，用之社會」是景碩不變的理念。透過參與社會活動，包含加入社區巡守隊、共同守護在地環境的環保志工、協助與贊助社區發展協會相關專案、投入跳蚤市場之愛心募集、每年中秋節採購弱勢團體之禮盒贈與員工及定期舉辦二手衣捐助，景碩不斷地發揮在地經營的力量，以具體的行動回饋社會，以促進社區發展、環境生態保護為己任，共創永續生活環境。

相關捐贈金額及活動費用：

- 參與社區巡守隊、環保志工與社區發展協會等活動費用合計新台幣 9 萬八仟元。
- 關切地方治安,參與桃園縣警察之友會,樂捐新台幣 50 萬元。
- 公共電視 「看見更好的台灣」 新台幣 100 萬元。
- 中華民國義勇消防總會「高雄氣爆救災捐款」新台幣 200 萬元。

創新研發與客戶服務

景碩成立以來一向秉持「滿足客戶，追求卓越」的理念，朝技術領先滿足市場需求的研發方向，以提前進入市場來提升獲利能力，掌握新世代產品需求並提前規劃投入工程資源。

景碩成立十三年，研發及製造技術團隊在專業領域累積了豐富經驗與嫻熟技巧，對持續創新、快速開發，都已經展現出優於國際應有的競爭水準。景碩認為，持續累積及提升人力、設備、資金等研發資源條件，才能不斷強化及累積技術實力，深耕技術和創新，來滿足全球客戶的需求。

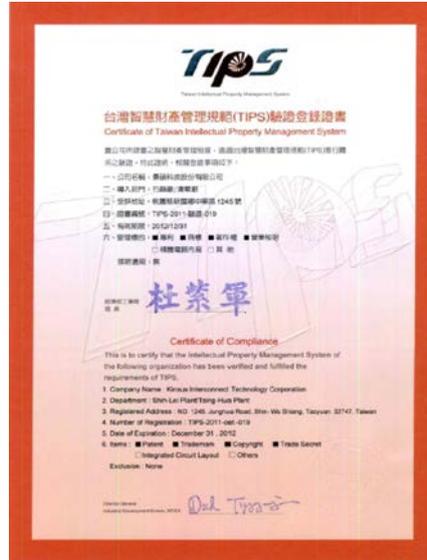
- (1) 持續投入研發資源，以支援客戶產品的多元需求，持續擴大微細線路製程產線，並搭配晶圓廠16/14 奈米，進而邁向10 奈米產品製程需求，以搶得市場先機。
- (2) 營運規模日益擴大，將持續引進專業人才並導入高品質系統與技術，積極投資自動化生產設備來提升產品良率，以達成公司的高獲利目標。
- (3) 保持與先進晶片設計公司的夥伴關係，及時掌握市場最新訊息，提早完成製程技術及產品產能準備，以維持公司長遠競爭力。

景碩設有專業研發組織，專責發展新的 技術、材料、結構，以符合 未來產品之需求。

導入智財權管理系統

在 2011 年配合經濟部智財權管理制度專案，導入智財權管理系統，並取得驗證。

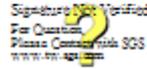
訂定品質文件，要求相關從業人員遵循，並達既定智財權管理政策及目標，以確保智財權管理系統有效地運作。



低損耗 (能源/材料) 產品

為發展下一代低碳永續產品，景碩針對低損耗、低耗能等新材料與技術進行研發，並與客戶需求做結合，讓客戶所發表之終端產品，具備節能減碳效益。

景碩開發處亦與客戶合作，評估新材料、新技術之應用，我們以維護環境與使用者建康為前提，堅持使用無害、無毒，唯有當材料經過第三方公正驗證，景碩開發部才會同意評估與加入未來製程之使用。下圖為經第三方公正機關驗證之材料證明。



Test Report

No. : CE/2014B4069 Date : 2014/12/02 Page : 1 of 4

MITSUBISHI GAS CHEMICAL CO., INC. ELECTRONICS MATERIAL DIVISION
5-2, MARUNOUCHI 2-CHOME, CHIYODA-KU, TOKYO 100-8324, JAPAN

CR201424099

The following sample(s) was/were submitted and identified by/on behalf of the applicant as :

Sample Submitted By : MITSUBISHI GAS CHEMICAL CO., INC. ELECTRONICS MATERIAL DIVISION
 Sample Description : COPPER CLAD LAMINATES & PREPREGS
 Style/Item No. : CCL-HL830NS(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL830NS(TYPE-HQ)(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL830NS(TYPE-EX)(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL830NS(TYPE-LO)(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL830NS(TYPE-LD)(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL830NS(TYPE-HQ)(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL832NS(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL832NS(TYPE-HQ)(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL832NS(TYPE-EX)(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL832NS(TYPE-LO)(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL832NS(TYPE-LD)(WITHOUT COPPER FOIL), CCL-HL832NS(TYPE-HQ)(WITHOUT COPPER FOIL), GHPL-830NS, GHPL-830NS(TYPE-LO), GHPL-830NS(TYPE-LD), GHPL-830NS(TYPE-HD), GHPL-832NS, GHPL-832NS(TYPE-LO), GHPL-832NS(TYPE-LD), GHPL-832NS(TYPE-HD)
 Buyer/Order No. : MGC 2014-122
 Sample Receiving Date : 2014/11/05
 Testing Period : 2014/11/05 TO 2014/12/02

Test Result(s) : Please refer to next page(s).



This document is issued by the Company subject to its General Conditions of Service printed on separate sheets or accessible at <http://www.sgs.com/Taiwan/Conditions.aspx> and, for customer benefit, information, subject to General Conditions of Service accessible at <http://www.sgs.com/Service/Contact/Service/Service.aspx>. Changes in service to the customer will be notified by email and published on our website. The holder of this document is entitled for information purposes only. Company's liability to the client is limited to the actual cost of the service provided. The Company's liability regarding the use of this document is limited to the actual cost of the service provided. The client is responsible for the accuracy of the information provided. The client is responsible for the accuracy of the information provided. The client is responsible for the accuracy of the information provided. The client is responsible for the accuracy of the information provided.

SGS Taiwan Ltd. 財信聯合國際集團有限公司

SGS Taiwan Ltd. 財信聯合國際集團有限公司

Member of the SGS Group

研發節能個案

景碩開發部自行開發新模擬技術，透過模擬技術，讓我們能夠以最少資源、最節省能源、勞力方式完成功能性產品。了滿足客戶需求。亦可縮短內部測試時間、降低材料與能源損耗。如下圖所述，利用模擬技術，原先所需要四種測試方式可縮減為三種，縮短四分之一時間與能源耗用。

學術交流

2014 年景碩開發部與元智大學化材所教授實驗室合作，協助景碩開發部進行相關載板專案之評估與執行，期間實驗室研究生亦透過先期參與業界專案計畫，間接達成培育未來專業載板人才之目的，同時利用學術界綠色產品之思維與檢測設備開發業界需求。

技術研討交流

景碩會不定期舉行研討會，每年約 4-5 場次，每場次參與人數約 20-30 人，邀請供應商夥伴參與，內容包括了開發新產品需求、供應商開發新技術、合作專案，並會在會中討論新技術之操作環境、環安、材料物質無害驗證等項目。

RD 客戶導向思維

我們秉持對環境、健康無害，節能減碳、不浪費資源的原則，投入於研發新技術與新材料，並應用於內部專案之開發於執行。

與客戶合作的專案與新產品，我們亦秉持上述原則，在合作開發過程中，經由預測及模擬最佳測試條件，來減少測試資源之浪費。

此外，我們跟客戶合作開發之新產品，同樣以低耗損、節能為目標，並確認製程過程中無危險性，保障生產線員工操作安全亦為重點項目之一，維持客戶對景碩技術的高滿意度，並同時對環境有益。

2014 年創新研發投入

	單位	2012 年	2013 年	2014 年
研發金額	仟元(NT)	874,807	936,503	971,583
當年度總營收	仟元(NT)	17,651,784	18,026,999	19,290,237
比率	%	4.96	5.20	5.04

綠色產品思維

● 綠色產品思維

景碩開發的產品大多依據客戶需求來設計開發，研發團隊與客戶、供應商及相關研究組織保持密切合作，致力於透過創新思維，開發對環境更友善的綠色產品。

在產品設計上，除了採用對環境不會有不良影響的材料，研發團隊在產品開發時著重於提升能源效率，我們從生命週期的概念出發，致力於減低能源排放及提高能源效益。

景碩所生產的產品，從新產品設計開發及新技術導入、製造流程、材料與機台設備評估等設計因素作為考量，在產品規劃設計階段就將環境風險與衝擊降到最低，整合綠色設計、綠色材料、綠色製程與綠色生產，不僅符合歐盟及各國法規要求，也同時滿足全球客戶對低環境衝擊與低碳之需求。

● 新材料管理

為供應鏈管理責任，帶領產業邁向永續，景碩要求合作的供應商夥伴，需建置相關管理系統並通過驗證，如 ISO9001 與 ISO14001 等。此外，亦須依循 EICC 行為準規之規範，簽署「供應商 / 外包商行為規範同意書」，承諾所進行的任何活動皆符合相關法律及道德準則。

原材	要求供應商繳交「環境有害物質不使用證明書」，保證供應給景碩科技股份有限公司的產品滿足以下列出的有害物質限值的要求，並於製程中不使用該項物質
製程	需要執行有害物質管理的製程均會於作業指導書內定義 GP/非 GP 的作業指導規定，各製程將依各自製程作業指導書管理。

出貨前

產品部在 Review 過客戶的規格後，會在工單上出現「GP」字樣（綠色產品，Green Product）。

綠色產品

P/N : 7103-020

掛牌板數 : 12 STP X 308 PCS
 成品 : 234 X 62 mm
 出貨單位 : stp
 PCB Size : 234 X 62 mm

7103-020FB

Seq.	製程代碼	數量	簽名	MS	備註	Seq.	製程代碼	數量	簽名	MS	備註
10	IS -	8									
20	BK -	8									
40	DRDM - M12	8									

非綠色產品



有鉛生產專用設備

Lead product dedicated machine

不得生產無鉛產品

Lead Free product can not be used

顧客關係管理

景碩技術團隊主要由研究機構、知名人士、相關產業、國內外專家組成，不論產品品質與產能皆符合國際水準，且各國系統商也逐漸肯定國內的生產技術及價格競爭力，逐步採用國內廠商製做的載板。

景碩為專業全製程工廠(Full Process Workshop)，可提供客戶線路設計、光罩製作、基板生產到自動電性檢測全製程服務，客戶可透過網際網路進入景碩電腦系統，自行查詢相關即時資訊，這樣可以與客戶維持良好穩定的合作關係。

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

訂定品質文件，要求業務從業人員針對重大客戶(每年第四季定義未來一年的客戶群)均要求取得其客戶滿意度調查之評分表，2014年客戶平均滿意度達四級分(滿分為五級分)，景碩將客戶滿意度之成績列為相關單位的KPI，並要求相關單在主管會議說明原因及因應改善措施。

客戶服務

日常業務與客戶聯繫多以電話、E-mail方式溝通，為留存客戶來信的需求，都會將客戶的需求記錄於廠內系統，例如：

- (1). 客戶採購訂單：輸入於廠內訂單檢核系統，經系統檢核後匯入ERP之訂單管理系統，以利後續單位執行。
- (2). 客戶規格：輸入於廠內規格審核系統，由相關單位審核後保存於文管系統並發行於各相關單執行。
- (3). 客戶設計：輸入於廠內設計規格檢核系統，透過工程單位層析客戶設計規格並及廠內製程能力後，製成設計承諾書經客戶核准後留存系統，待日後業務取得訂單後投產。
- (4). 客戶報價：業務依工程單位製作之設計承諾書輸於報價系統，經主管核可後報價予客戶。

- (5). 客訴處理：若遇客戶抱怨者，客品部人員會將客訴資料輸入廠內客訴系統，並將後續處理過程及改善措施也歸檔留存於本系統，以利日後追蹤。
- (6). 客退品處理：經客訴處理確認後，於客退品系統登錄客退品相關資料以茲後續實際收到客退品之退換貨、拆讓或扣款等帳務處理。
- (7). 客戶滿意度：業務每季確實登錄客戶提供之客戶滿意度資料，內容涵蓋「產品品質、價格、交期、技術、服務」等項目的評分資料，並召集相關單位檢討各項得分及提出改善措施；且與次個季度與客戶開會說明如何改善。

獲得客戶獎項

年份	獎項
2013	優良供應商
	Best Supplier Award
	Supplier of the Year Award. In Recognition of Outstanding Partnership and Support.
	Best of Class Substrate.
	Outstanding Performance Award.
	績優廠商
	Best MIP Substrate Development Award
	2013 Best Supplier
	2013 Innovation Award.
	2013 Site Award
2014	績優廠商
	精誠金馬獎
	2014 Best Support-Substrate
	Best Class Substrate

顧客隱私權管理

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

- (1) 客戶自設計提供予景碩，即轉換為廠內客戶代碼以防直接客戶的資訊外洩，待正式生產後，內部更進一步轉換為廠內料號以利溝通。
- (2) 廠內各相關單位有該單位專用之資訊專區，非授權其他單位不得讀取。

供應應鏈管理

我們遵循電子業行為規約(EICC)規範，以保護環境、人權、安全、健康為原則，與供應商溝通及傳遞訊息，共創雙贏的夥伴關係。

供應商簽署 EICC 承諾書

為了確保我們的合作夥伴，在提供產品及服務過程中，也能降低對環境的影響，我們會要求主要供應商，必須簽署《電子行業行為準則》聲明書，一同與我們落實對環境保護的承諾，並自 2014 年起，要求所有的新合格供應商均須簽署 EICC 承諾書。

2014 年景碩供應商簽署《電子行業行為準則》聲明書狀況

	比例(%)
已簽署	87.06
未簽署	12.94

景碩供應商承諾履行下列社會責任

景碩基於對地球環境的愛護、尊重人權及照顧員工的健康安全，實施 SA8000 與 EICC 為標準的社會責任管理系統，為符合其要求合格供應商須符合社會責任的標準，因此我們要求所有合格供應商，在其所生產之產品及服務應遵守社會責任準則如下：

1. 遵守或超越當地政府勞動相關法規；並建立健康安全的工作環境。
2. 不聘用童工，保護未成年工（16-18 歲），不對員工生理懲罰、凌虐女性、性騷擾、強迫性勞役及其他形式的虐待事項。
3. 應確保所有的工作與加班都是自願性的，並確保不發生因懲戒員工而扣減當月的工資。
4. 員工薪資應符合所有適用的薪資相關法律，包含：基本工資、加班費及法定應有福利。
5. 招募時與雇用後的人員管理的措施，其所屬管理階層應承諾免於騷擾、責罰與不法歧視。
6. 公平公開招募與錄用員工，每位員工均擁有平等晉升與訓練等機會，不分種族、性別、年齡、政治傾向及宗教信仰等。
7. 承諾不採購與使用來路不明、或衝突區域所生產的金屬礦產。

8. 承諾遵守廉潔經營，無不正當收益，公平交易、廣告和競爭，尊重知識產權與營業秘密等 EICC。
9. 商業道德的規範。
10. 堅持保護合理的個人資料與隱私權，遵守個人隱私與資訊安全的規定。
11. 訂定內部溝通管理程序，對內外部檢舉人應高度保護且不得有任何報復行動。
12. 應致力將企業社會責任政策與具體措施及其精神，推廣至其供應商夥伴。

供應商稽核與輔導

為了提升供應鏈整體競爭力，景碩會定期針進行供應商社會責任管理一般評核，以確保其履行 CSR 之狀況。

我們每年針對製造商夥伴進行實地稽核，評分標準包括: A. 75 分以上：合格；B. 75 ~ 60 分：需進行輔導改善；C. 60 分以下：停止供料需求並持續輔導改善。此外，我們也提供暢通的溝通及互動管道，若供應商在查核中有任何意見或建議，都可以透過 Email、電話回饋，來與我們專責單位進行聯繫及對話。

- 廠商申訴電話專線: TEL: 886-3-4871919 Ext : 5000
- 廠商申訴電子郵件信箱: whistleblower@kinsus.com.tw

	出席率(%)
原物料	85
設備	50
年度維護保養合約	39
資訊設備/軟體	0
工程廠商	94
駐廠	80
合計	74



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE KINSUS INTERCONNECT TECHNOLOGY CORPORATION'S 2014 Corporate Sustainability Report

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by KINSUS INTERCONNECT TECHNOLOGY CORPORATION (hereinafter referred to as KINSUS) to conduct an independent assurance of the Corporate Sustainability Report (hereinafter referred to as CSR Report) of 2014. The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables contained in this report.

The information in the KINSUS's CSR Report of 2014 and its presentation are the responsibility of the superintendents, CSR committee and the management of KINSUS. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the KINSUS's CSR Report of 2014. Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance set out below with the intention to inform all KINSUS's stakeholders.

The SGS Group has developed a set of protocols for the Assurance of Sustainability Reports based on current best practice guidance provided in the Global Reporting Initiative (hereinafter referred to as GRI) Sustainability Reporting Guidelines and the AA1000 Assurance Standard (2008). These protocols follow differing options for Assurance depending the reporting history and capabilities of the Reporting Organization.

This report has been assured using our protocols for:

- evaluation of content veracity at a high level of scrutiny for KINSUS and moderate level of scrutiny for applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report ;
- evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008);
- evaluation of the report against the GRI Sustainability Reporting Guidelines (G4 2013).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research; interviews with relevant superintendents, CSR committee members and the management; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

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

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, EICC, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within KINSUS's CSR Report of 2014 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of KINSUS sustainability activities in 01/01/2014 to 12/31/2014.

The assurance team is of the opinion that the report can be used by the Reporting Organization's Stakeholders. We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. The report is the first to be assured by an independent assurance team and KINSUS has taken a bold step by offering the report to evaluation against both GRI G4 guidelines and the AA1000 Assurance standard. This shows a deserved confidence in their reporting process. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI G4 Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, Moderate level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

KINSUS has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to investors, employees, customers, suppliers, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, KINSUS may proactively consider having more direct involvement of stakeholders during future engagement.

Materiality

KINSUS has established appropriate processes for determining issues that are material to the organization. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. The process and criteria applied to assess materiality is encouraged to integrate and formalize in KINSUS's management framework to ensure more consistent result in future reporting.

Responsiveness

The report provides reasonably responds to the general issues and the future sustainable developments. The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, KINSUS's CSR Report of 2014, is adequately in line with the GRI G4 Core Option. The material aspects and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material aspects and boundaries, and stakeholder engagement, G4-17 to G4-27, are correctly located in content index and report. Disclosures on Management Approach components, such as goals and targets, specific actions taken to achieve the expected results, may be further enhanced, and disclosures on EN4, EN17, LA9, and PR 5 as well as the supply chain management of the SSD aspects are encouraged in the future report.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Dennis Yang, Chief Operating Officer
Taipei, Taiwan
15 December, 2015
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

GRI G4 對照表

核心選項

一般標準揭露				
指標	描述	頁次	原因說明	外部確證
策略及分析				
G4-1	提供組織最高決策者的聲明(如 CEO、董事長或等同的高階職位者)	6		
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	22		
組織概況				
G4-3	組織名稱	7		
G4-4	主要品牌、產品與服務	10		
G4-5	組織總部所在位置	7		
G4-6	組織營運所在	7		
G4-7	所有權的性質與法律形式	4		
G4-8	組織所提供服務的市場	11		
G4-9	組織規模	15		
G4-10	員工總數	47		
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例		無簽訂團體協約	
G4-12	組織的供應鏈	14		
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	無重大變化		
G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	22-23		
G4-15	經組織簽署由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	83		
G4-16	組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格	18		
鑑別重大考量面與邊界				
G4-17	組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	16		
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	29-32		
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	29-32		
G4-20	針對每個重大考量面,說明組織內部在考量面上的邊界	29-32		
G4-21	針對每個重大考量面,說明組織外部在考量面上的邊界	29-32		
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因		首次發行	

			報告	
G4-23	和先前報告期間相比,在範疇與考量面邊界上的顯著改變		首次 發行 報告	
利害關係人議合				
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	33		
G4-25	就所議合的利害關係人,說明鑑別與選擇的方法	33		
G4-26	說明與利害關係人議合的方式及議合頻率	33		
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項	33		
報告書基本資料				
G4-28	所提供資訊的報告期間	4		
G4-29	上一次報告的日期(如果有)		首次 發行 報告	
G4-30	報告週期(如每年一次、兩年一次)	每年 出版		
G4-31	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	4		
G4-32	組織選擇的「依循」選項	5		
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	4		
治理				
G4-34	組織的治理結構	9		
倫理與誠信				
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範,如行為準則和倫理守則。	24		

特定標準揭露				
指標	描述	頁次	原因 說明	外部 鑒證
類別：經濟				
考量面：經濟績效				
G4-DMA		16		
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	16		
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	23		
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	50		
G4-EC4	自政府取得之財務補助		資料 統計 中， 預計 於明 年報	

			告揭 露	
考量面：採購實務				
G4-DMA		39		
G4-EC9	於重要營運據點,採購支出來自當地供應商之比例	39		
類別：環境				
考量面：原物料				
G4-DMA		39		
G4-EN1	所用原物料的重量或體積	40		
考量面：能源				
G4-DMA		35		
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	36		
G4-EN5	能源密集度	36		
G4-EN6	減少能源的消耗	37		
考量面：水				
G4-DMA		43		
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	43		
G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源		無影 響	
G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	43		
考量面：排放				
G4-DMA		35		
G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇一)	35		
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	35		
G4-EN18	溫室氣體排放強度	35		
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	35,3 7		
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	41		
考量面：廢污水和廢棄物				
G4-DMA		44		
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放水量	43		
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	44,4 5		
考量面：法規遵循				
G4-DMA		46		
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額,以及所受罰款以 外之制裁的次數數	46		
考量面：供應商環境評估				
G4-DMA		81		
G4-EN32	使用環境準則篩選之新供應商比例	81		
G4-EN33	供應鏈對環境的重大實際和潛在負面影響,以及採取的措施		無相	

			關情 事	
類別：社會				
子類別：勞工實務與尊嚴勞動				
考量面：勞雇關係				
G4-DMA		47		
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數	48,4 9		
G4-LA2	按重要營運據點劃分提供給全職員工的福利	50,5 8-62		
G4-LA3	按性別劃分,育嬰假後復職和留任的比例	51		
考量面：勞/資關係				
G4-DMA		47		
G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期		無工 會	
考量面：職業健康與安全				
G4-DMA		63		
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中,協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	63		
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率,以及因公死亡事故總數	64,6 5		
考量面：勞動實務問題申訴機制				
G4-DMA		51		
G4-LA16	經由正式申訴機制提交、處理和解決的勞工申訴數量	52		
考量面：不歧視				
G4-DMA		54		
G4-HR3	歧視事件的總數,以及組織採取的改善行動	25,5 4	無相 關情 事	
考量面：結社自由與集體協商				
G4-DMA		82	遵循 EICC 相關 規範	
G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商,以及保障這些權利所採取的行動		無相 關情 事	
考量面：童工				
G4-DMA		66,8 3		
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商,以及採取有助於杜絕使用童工的行動	66,6 7		

考量面：強迫與強制勞動				
G4-DMA		83		
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商,以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動		無相關情事	
考量面：人權問題申訴機制				
G4-DMA		54		
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	25,54	無相關情事	
子類別：社會				
考量面：反貪腐				
G4-DMA		24		
G4-SO4	反貪腐政策及程序的溝通及培訓	24,25		
G4-SO5	確認貪腐事件和採取的行動	25	無相關情事	
考量面：法規遵循				
G4-DMA				
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額,以及所受罰款以外之制裁的次數		無相關情事	
子類別：產品責任				
考量面：顧客隱私				
G4-DMA		81		
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數		無相關情事	
考量面：法規遵循				
G4-DMA		76		
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額		無相關情事	