

A circular graphic composed of several concentric rings. The outermost ring is black with several red segments. The inner rings are white with black and red dashed lines. The text "ESG 2022 REPORT" is centered within the graphic. "ESG" is in black, "2022" is in a colorful, multi-colored font, and "REPORT" is in black.

**ESG 2022  
REPORT**

**精材科技**  
2022永續報告書

精材科技股份有限公司 (以下簡稱本公司、精材公司或我們) 歡迎您閱讀2022年度的企業永續報告書。這是精材公司第九年度發行的永續報告書，我們秉持著社會永續共進、透明公開的原則，努力推動企業永續發展和社會責任，期望透過本報告書，向客戶、供應商、社會、政府和其他利害關係人展示我們在環境、社會和治理方面的永續發展實踐成果和未來計畫，也歡迎所有利害關係人的回饋與建議，以協助精材公司持續改善和進步。

本公司永續報告書發行週期為每年一次，本報告書主要揭露2022年度(2022/1/1~2022/12/31)的績效資訊，並為了符合GRI永續性報導準則(GRI Standards)的六大品質原則，部分內容資訊還回溯至2020年。

### - 前一年度 (2021年)

報告書發行時間為2022年6月

### - 本年度 (2022年)

報告書發行時間為2023年8月

### - 下一年度 (2023年)

報告書預定發行時間為2024年6月

## ■ 報告範疇與邊界 ■

### 本報告書揭露範圍：

- 1.) 總公司：桃園市中壢區吉林路23號9樓
- 2.) 工廠：Line A 桃園市中壢區吉林路25號  
Line B 桃園市中壢區自強二路1號  
Line C 桃園市中壢區中園路188號

**資料邊界：**精材公司將揭露對其營運具有重大影響的相關實體的重大主題與管理，並考慮外部利害關係人(例如客戶、投資人、社區、政府機關、供應商、員工和媒體)可能受到的影響，也會將其納入報告的外部邊界中。

## ■ 報告書品質 ■

- ◆ 本報告書的架構採用全球永續性報告書協會2021年發布之最新版本的指導方針和架構，並遵循台灣證券交易所的ESG資訊揭露申報作業規定進行編寫。
- ◆ 本公司2022年無顯著之規模、結構、所有權或供應鏈的重大變化，與前一年度報告書報導期間相比，重大主題與邊界皆無重大改變，如有任何調整將於報告書文中說明。
- ◆ 為了加強績效可比較性和報告實質性，本報告書公佈的所有資訊皆經由英國標準協會(BSI)外部查證依照AA1000AS V3保證標準(2008)及2018年附錄的第1應用類型進行查證，BSI的保證聲明書詳細內容請參見附錄。

發布單位	依循項目
全球永續性報告協會 (GRI)	GRI準則2021年版
AA1000 (2018) 當責性原則	AA1000 AS v3，依據重大性、包容性、回應性及衝擊性四大原則
聯合國	永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
臺灣證券交易所	臺灣證券交易所 上市上櫃公司永續發展實務守則 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
金融穩定委員會 (FSB)	氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures,TCFD)
可持續發展會計準則委員會	SASB 準則

## ■ 聯絡資訊 ■

我們誠摯的期盼各界人士持續給予我們指導與鼓勵，持續與利害關係者溝通，對於所有關注精材公司的關係者，我們將持續傾聽您的回饋意見，堅守企業永續發展之承諾。

如果您對於精材公司有任何建議，歡迎您透過以下方式聯繫我們。我們也同步發布本報告書於精材公司官網，以便社會大眾與利害關係人查閱。

- ◆ Headquarter & Line A
- ◆ 地址：臺灣32062桃園市中壢區吉林路23號9F
- ◆ 電話：+886-3-4331818
- ◆ 企業永續信箱：ESG@xintec.com.tw

## 報告書編輯說明

## 卓越永續績效

## 董事長的話

## 1 企業永續營運

1.1 永續發展願景	07
1.2 永續發展委員會組織架構	08
1.3 利害關係人鑑別與溝通	09
1.4 利害關係人溝通管道與成效	10
1.5 重大主題鑑別流程	12
1.6 重大主題列表與重大主題矩陣	13
1.7 重大主題對精材公司之實質性衝擊說明	14
1.8 聯合國永續發展目標實踐	20

## 2 關於精材

2.1 公司簡介	25
2.2 永續經營目標與策略	27
2.3 公司治理方針	28
2.4 功能性委員會	33
2.5 企業誠信經營	36
2.6 法規遵循與反競爭壟斷行為	39
2.7 精材公司參與之公協會	39

## 3 公司治理與營運績效

3.1 財務績效	43
3.2 稅務管理	44
3.3 市場及產銷概況	45
3.4 風險管理	47
3.5 客戶服務	52
3.6 資訊安全與客戶隱私資訊保護	53

## 4 安全職場文化

4.1 職業安全衛生管理	57
4.2 緊急應變	61
4.3 職業安全教育訓練	62
4.4 承攬商管理	63
4.5 職安衛資訊交流	63
4.6 損失日數及失能傷害	64

## 5 供應鏈永續管理

5.1 供應鏈型態	67
5.2 供應鏈管理與稽核	67
5.3 有害物質採購管理	70
5.4 衝突金屬/礦石管理	70

# 6

## 創新研發

6.1 精材公司晶圓級封裝的領先技術	74
6.2 近年投入之發展成果	75
6.3 精材公司創新研發成果與智財管理	76

# 7

## 環境保護

7.1 落實環境管理系統	79
7.2 氣候變遷風險管理	80
7.3 廢棄物管理	88
7.4 水資源管理	90
7.5 有害物質管理	91
7.6 內部節約能源宣導與方案	92

# 8

## 創造幸福職場

8.1 員工關懷與成長	95
8.2 員工多元性任用	95
8.3 落實員工人權保護	97
8.4 人才吸引與留任	98
8.5 員工教育訓練	99
8.6 個人績效考核規劃	102
8.7 重視性別平等·員工安心就業	102
8.8 健康友善的幸福職場	103
8.9 開放暢通的溝通管道	105
8.10 健康促進與管理	106

# 9

## 社會參與及回饋

## 附錄

### GRI 準則 指標對照表

# 2022年精材公司 卓越永續績效

- 中壢三廠 取得ISO 50001能源管理系統驗證
- 廢棄物總量下降10.37%
- 製程水回收率 ( RT ) 平均已達67%
- 中壢三廠取得第四屆國家企業環保銅級獎



- 已多年取得公司治理評鑑上櫃組排名前5%
- 2022年每股盈餘達新台幣7.31元，較前一年成長5.7%

- 榮獲衛生福利部國民健康署推動之「健康職場認證—健康促進標章」
- 無重大工作安全事件
- 員工留任率達89.4%以上

# 董事長的 話

精材科技股份有限公司  
董事長暨總經理

陳家湘

隨著全球新冠疫情漸趨緩和，經營環境的動盪與氣候變遷的挑戰卻與日俱增，精材公司除以追求企業獲利與永續經營為目標外，並有責任在環境、社會和治理面向上持續深耕發展。

面對極端氣候的威脅，本公司積極推動節能減排和資源循環利用。公司將每年購買再生能源，並透過ISO 50001能源管理系統認證和減碳計畫執行，預估今年能再減少2萬噸二氧化碳當量排放，逐步實現綠色低碳的生產營運模式。此外，我們已於2022年完成製程用水優化和製程用水回收系統擴充，成功減少30%以上製程用水，並提高整體製程用水回收比率達67%以上。中壢三廠也在全體同仁的努力下，榮獲第4屆國家企業環保銅級獎。

本公司在履行社會責任上，除致力提供人權保障及有尊嚴的職場環境外，並通過職安衛相關認證，且已連續三年達成無災害工時，確保同仁工作安全。持續參與公益活動、舉辦多場次愛心義賣、募集物資捐助弱勢團體，同時進行年度兒少認養活動。

就企業治理方面，本公司上櫃以來已多次榮獲櫃檯買賣中心「公司治理評鑑」排名前5%。設立公司治理主管，以保障股東權益，並公平對待所有股東，進一步強化管理實務的執行。精材公司秉持著透明、誠信和責任的原則，致力於建立內部控制和監督機制，並不斷改進公司治理結構，以確保公司的長期穩定和發展。

今年本公司將著手責任商業聯盟 (RBA) 的稽核認證，落實公司永續發展的承諾，並由董事會定期督導成效。感謝所有同仁的努力、利害關係人的信任與客戶的支持，期待共同攜手創造一個更美好永續的未來。





# CHAP 1 企業永續營運

- 1.1 永續發展願景
- 1.2 永續發展委員會組織架構
- 1.3 利害關係人鑑別與溝通
- 1.4 利害關係人溝通管道與成效
- 1.5 重大主題鑑別流程
- 1.6 重大主題列表與重大主題矩陣
- 1.7 重大主題對精材公司之實質性衝擊說明
- 1.8 聯合國永續發展目標實踐

## 》 1.1 永續發展願景

精材公司在全球永續發展的時代中，致力於實現綜合的永續發展目標，以「穩健永續治理經營」、「綠色永續營運管理」、「創造永續幸福職場」作為公司的ESG (環境、社會和公司治理) 永續發展政策，不斷提升技術研發和創新，提供多元化的產品和服務，以幫助社會應對各種風險，促進企業和社會環境之間的連結與溝通，共同實現永續的企業發展和社會環境。

在應對氣候變遷方面，公司計劃每年購買約200萬度的再生能源，並通過ISO 50001能源管理系統驗證和減碳計畫的執行，預計今年能減少2萬噸二氧化碳排放量，逐步實現綠色低碳的生產和營運模式。

面對後疫情時代的衝擊，我們更需要提高公司營運的韌性，以全新的思維和多種可能性應對環境、社會和經濟帶來的風險和機遇，藉由加強ESG的核心治理原則，制定永續策略和目標，將各相關部門的業務納入ESG指標和考慮中，持續規劃永續的經營願景和計畫，制定短期、中期和長期目標，深化永續企業的經營理念，以實際行動引領公司在永續發展的道路上穩步成長。至今，我們已連續六年獲得櫃檯買賣中心「公司治理評鑑」排名前5%，這是我們努力展現永續與公司治理的成果。

展望未來，2023年的營運前景充滿著不確定性，我們的經營團隊將謹慎應對，在關鍵技術和業務發展方面，堅定地投入人才和資金，以實現未來的成長。

### 精材公司永續經營願景與政策



### E-Environment 環境

以創新具體行動，創造更有效率的綠色生產，呼應社會對於氣候變遷暖化的責任與關注，並以每年盤查溫室氣體排量，設定減量目標，配合氣候相關財務揭露專案小組 (TCFD)，依循氣候相關財務揭露建議書架構，形塑氣候風險管理文化，落實巴黎協議之目標。

### S-Social 社會

身為全球社會公民，響應支持負責任商業聯盟之社會責任標準，並依循國際勞動組織 (ILO)、聯合國人權指導原則等政策，執行RBA驗證，制定社會行為準則，照顧員工，重視員工職場安全，提供良好幸福之工作職場。

### G-Governance 治理

強化公司董事會與ESG委員會之運作，落實誠信經營守則，不斷創新與關注社會永續議題，設計高附加價值產品與服務，提升公司整體營運績效，創造企業永續發展的正循環。

## 》 1.2 永續發展委員會組織架構

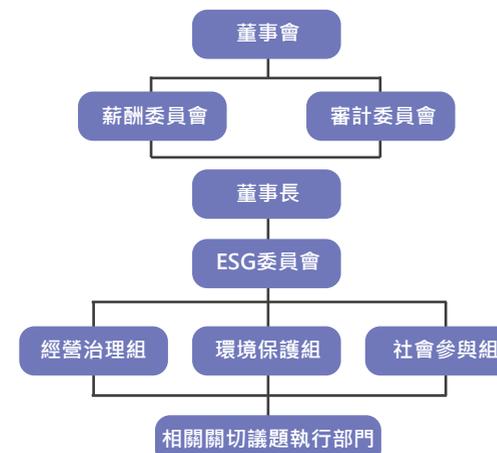
精材公司於 2015 年 9 月經董事會授權成立「企業社會責任委員會」，為組織推動永續治理之核心組織，由董事長授權高階經理人擔任主任委員，並依照專業分工與永續主題管理面向，下設「經營治理」、「環境保護」、「社會參與」三大小組，成員由委員會由公司內各部門組織推派代表，包括人資、環安衛、業務、研發、法務、廠務、採購、品質暨可靠性等部門，負責公司 ESG 各項資訊之提供及溝通協調，透過訂定 ESG 政策以資遵循，落實公司治理、永續環境保護、善盡社會責任與強化資訊揭露等各層面的落實。2022 年 1 月，為配合國際發展趨勢，實踐永續發展之目標，強化我國上市上櫃公司推動永續發展執行情形，依據「永續發展實務守則」，並將委員會更名為「永續發展委員會，ESG Committee」，持續追求企業永續發展。

委員會成員蒐集所有與營運活動攸關的經濟、環境及社會議題等內外部資訊與意見，檢視其行動計劃、責任編組以及績效的執行結果，小組每年並透過關注國際 ESG 發展趨勢及法令規範不斷精進集團之永續治理。委員會每季定期召開會議，藉各部門代表於日常業務中與利害關係人持續溝通並收集反饋資訊，

落實執行各項 ESG 相關工作，並於會議中彙報與各部門間協調進度，以完成有關利害關係人之各項議題管控，落實高階經理人之承諾，促進經濟、環境與社會之間的平衡與企業永續發展之實踐。

自 2018 年起，每年至少一次向董事會報告當年度鑑別之重大主題，包含有環境保護與節能減碳、員工關懷與發展、安全職場、供應鏈管理、社會公益及利害關係人關注議題等之執行成果及未來展望計畫，在追求永續經營與獲利之同時，實踐企業應負之社會責任。

2022 年第三季向董事會報告 1. 節能減廢 (含 Line C ISO50001 能源管理系統推動與驗證、12 吋測試機台節能模式導入、Line A/B 辦公室冰機更換、濕製程機台水槽用水量優化、Line C 伏流水回收系統) 2. 減碳，完成範疇一、二溫室氣體盤查，並自 2023 年起使用綠電，並設定 2050 年為淨零排放目標 3. 安全職場 4. 創造幸福職場 5. 供應鏈管理 推動 IECQ QC080000 有害物質管理系統認證及推動責任商業聯盟 RBA 行為準則認證。



永續發展委員會組織圖

永續發展委員會由高階主管領導，每季定期召開會議，通過各部門代表與利害關係人持續溝通，收集關係人關注的 ESG 相關議題。委員會推動永續營運管理中的公司治理、環境管理和社會責任等相關活動議題，制定永續發展策略，制定短期、中期和長期的 ESG 目標及執行方案，建立公司的永續思維文化。同時，每年編制公司的永續報告書，向外界披露公司在企業永續發展方面的成果，彙報各部門間的協調進度，以完成相關利害關係人議題的管控。

每季

- ◆ 永續發展委員會召開季度會議，追蹤目標達成情形
- ◆ 定期檢視重大議題目標之訂立與執行成效
- ◆ 協調各部門之永續營運執行



- ◆ 向董事會呈報上年度委員會運作成果與ESG實際成效
- ◆ 訂立年度公司永續發展目標與改善計畫

每年

## 》 1.3 利害關係人鑑別與溝通

### ■ 確認重要利害關係人 ■

為履行社會責任，精材公司建立多元化的溝通管道，持開放的態度，高度重視與不同利害關係人的溝通與合作，深入傾聽和瞭解利害關係人的需求和期望，並積極進行溝通和真誠回應。我們遵循GRI準則中的重大主題鑑別流程，確定受關注的各項永續主題和企業可能面臨的潛在風險與管理機會，作為本年度企業社會責任報告書的揭露基礎。

本報告書參考AA 1000之利害關係人議合標準，進行利害關係人關係程度鑑別，以責任、影響力、依賴性、代表性及多樣性等五大重要面向進行評估，經永續發展委員會會議與全體同仁意見回饋與討論分析後，確定了2022年度對本公司營運最有影響力與相關之七大類利害關係人。

### ■ 重要利害關係人列表 ■



員工

以員工為核心，吸引全球優秀人才，提供完善的薪酬福利和培訓制度，發揮員工潛力，實現最大的營運成果。



客戶

傾聽顧客的聲音，滿足客戶需求，與客戶發展長期互信的關係，持續提供顧客最優質的品質與服務。



供應商/承攬商

承攬商與供應商是公司實踐永續發展的重要夥伴，與其共同承諾推動綠色企業，永續未來。



股東/投資人

以創造股東最大利益為營運宗旨，妥善運用資金創造正向循環，並透明揭露營運和財務資訊。



政府/主管機關

遵循各營運據點的地方政府法規，與政府保持良好的溝通，創造當地就業機會和稅收來源。



社區/非營利組織

非營利組織是擴大永續影響力的關鍵合作夥伴，建立長期的合作關係，深持續與地方社區的組織和居民溝通，深入研究各種環境和社會議題。



媒體

與媒體保持良好的溝通管道有助於我們傳遞完整的公司資訊和品牌形象，並將其推廣給更多利害關係人。

※ 與2021年度報告書比較，本公司主要利害關係人無重大變動。

## 》 1.4 利害關係人溝通管道與成效

透過內部溝通協調與管理階層評估整合，針對不同類型之利害關係人所關注議題與關心程度進行矩陣分析，藉此了解各項議題對企業營運的衝擊程度。

### ■ 利害關係人溝通管道與關注議題 ■

利害關係人	對精材公司的意義	溝通管道與頻率	重大主題	2022年度溝通重點與績效
 員工	員工為精材永續發展最重要的夥伴，除保障員工工作權益，提供具市場競爭力的薪酬及福利制度外，亦尊重與關懷員工，建構安心職場環境及保持暢通溝通管道，並建立完整的學習地圖與職涯發展。	每季 勞資會議 每年 績效考評 不定期 職工福利委員會 職業安全衛生委員會 不定期 多元化教育訓練及課程 常設性 員工內部電子郵件、E化溝通管道、性騷擾申訴專業電話、數位化學習平台	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工福利</li> <li>● 營運績效</li> <li>● 公司治理與永續發展</li> <li>● 職業安全管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過各式溝通管道與員工傳達公司政策及發展方向</li> <li>● 每季舉辦勞資會議與勞工退休金監督管理委員會會議</li> <li>● 辦理年度績效考評、員工晉升與績效調薪作業</li> <li>● 舉辦1,247場勞資溝通會議</li> <li>● 員工留任率89.4%</li> </ul>
 投資人(股東)	保障投資人與股東權益，落實公司治理，對投資對象持續關注與溝通，強化資訊透明度揭露。	定期 董事會 每年 發行年報與財務報告 不定期 公司官網公開資訊 每年 股東會 定期 法人說明會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運績效</li> <li>● 公司治理與誠信經營</li> <li>● 營運風險管理</li> <li>● 人才發展與培育</li> <li>● 創新研發</li> <li>● 環境管理與氣候變遷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 於五月召開股東常會</li> <li>● 共召開6次董事會及4次審計委員會</li> <li>● 舉辦兩次法人說明會</li> <li>● 不定期與法人面對面、視訊及電話會議</li> <li>● 定期公告年報、財務報告、公司治理與永續報告書相關資訊</li> <li>● 不定期於公開資訊觀測站發布共19則重大訊息</li> <li>● 公司官網已同步更新重要訊息</li> <li>● 每年發布ESG報告書</li> </ul>

利害關係人	對精材公司的意義	溝通管道與頻率	重大主題	2022年度溝通重點與績效
 <b>客 戶</b>	以顧客的需求為核心，致力提供優質的客戶服務，持續提供創新研發之產品，貼近客戶需求與期望，努力提升客戶滿意度。	<p>不定期 客戶滿意度調查 客戶意見反饋機制</p> <hr/> <p>常設性 業務會議、客訴平台、各部門聯絡窗口、ESG專責單位、精材公司官網</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理與永續發展</li> <li>● 營運績效</li> <li>● 創新研發</li> <li>● 法令遵循</li> <li>● 環境管理與氣候變遷</li> <li>● 產品品質與安全</li> <li>● 供應鏈管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年度客戶滿意度調查達86.8分</li> <li>● 保護客戶隱私，滿足客戶稽核需求</li> <li>● 以客戶導向，保持客戶高度合作關係</li> </ul>
 <b>政府 / 主管機關</b>	持續關注政府法令法規動態，全面積極配合政府政策，嚴格遵循法令打造健全的經營體制。	<p>不定期 專線、電子信箱及會議</p> <hr/> <p>不定期 公文函 / 法規說明會</p> <hr/> <p>不定期 座談 / 研討會 / 公聽會 / 公開資訊觀測站揭露營運資訊</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理與誠信經營</li> <li>● 營運績效</li> <li>● 環境管理與氣候變遷</li> <li>● 永續發展策略</li> <li>● 法令遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期公開資訊觀測站揭露營運資訊</li> </ul>
 <b>社區 / 非營利組織</b>	社區為公司發展業務的基礎，於營運同時也積極投入在地深耕，關注公司對於社區或社會影響力，取得社會的認同，讓社會更加美好。	<p>不定期 社區活動與關懷 / 活動舉辦 / 志工服務 / 社區里民經營</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社會參與及公益</li> <li>● 環境管理與氣候變遷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續投入社會參與與公益相關活動，關懷在地社區弱勢團體，共舉辦 6 場次愛心捐贈與義賣活動，所得NT\$266,163元捐贈桃園地區各社福團體</li> </ul>
 <b>媒 體</b>	與媒體保持良好互動，透過資訊之提供與收集，揭露公司永續治理與ESG資訊。	<p>不定期 專線、電子信箱及社群網站 / 雜誌報導</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運績效</li> <li>● 環境管理與氣候變遷</li> <li>● 法令遵循</li> <li>● 永續發展策略</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極與媒體互動溝通，呈現ESG落實績效</li> <li>● 建立多元的溝通管道，透明公開對外傳遞公司訊息</li> </ul>
 <b>供應商 / 承攬商</b>	落實供應商管理，並與供應商長期互信合作關係，共同承諾推動綠色企業永續價值鏈。	<p>定 期 供應商評核 合約溝通</p> <hr/> <p>不定期 廠商面訪</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運績效</li> <li>● 營運風險管理</li> <li>● 供應商管理機制</li> <li>● 法律遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 與往來廠商簽立契約時，均將企業永續發展條款列入往來合約中</li> <li>● 每年定期執行供應商評估管理</li> </ul>

## 》 1.5 利害關係人溝通管道與成效

為了確定本年度重大主題，精材公司採用了新版的GRI標準(2021年版)和AA1000當責性原則標準，依循重大性鑑別的四階段流程與AA1000要求之包容性、重大性、回應性和衝擊性原則，重新定義了重大性鑑別方法，將衝擊程度作為評估主題是否具有重大性的依據，不再只考慮利害關係人對議題的關注程度。

精材公司採用雙重大性原則，鑑別出對公司自身以及外部經濟、環境和社會都具有重大衝擊的高度重大主題，在重大性鑑別過程中，除了平時與利害關係人的互動外，還與精材公司合作密切或具有永續專業的關鍵利害關係人進行了問卷調查和意見調查訪談，以充分瞭解精材公司對利害關係人的實質性衝擊和期望，同時透明揭露正面和負面資訊，為各方利害關係者提供優化決策品質的依據。

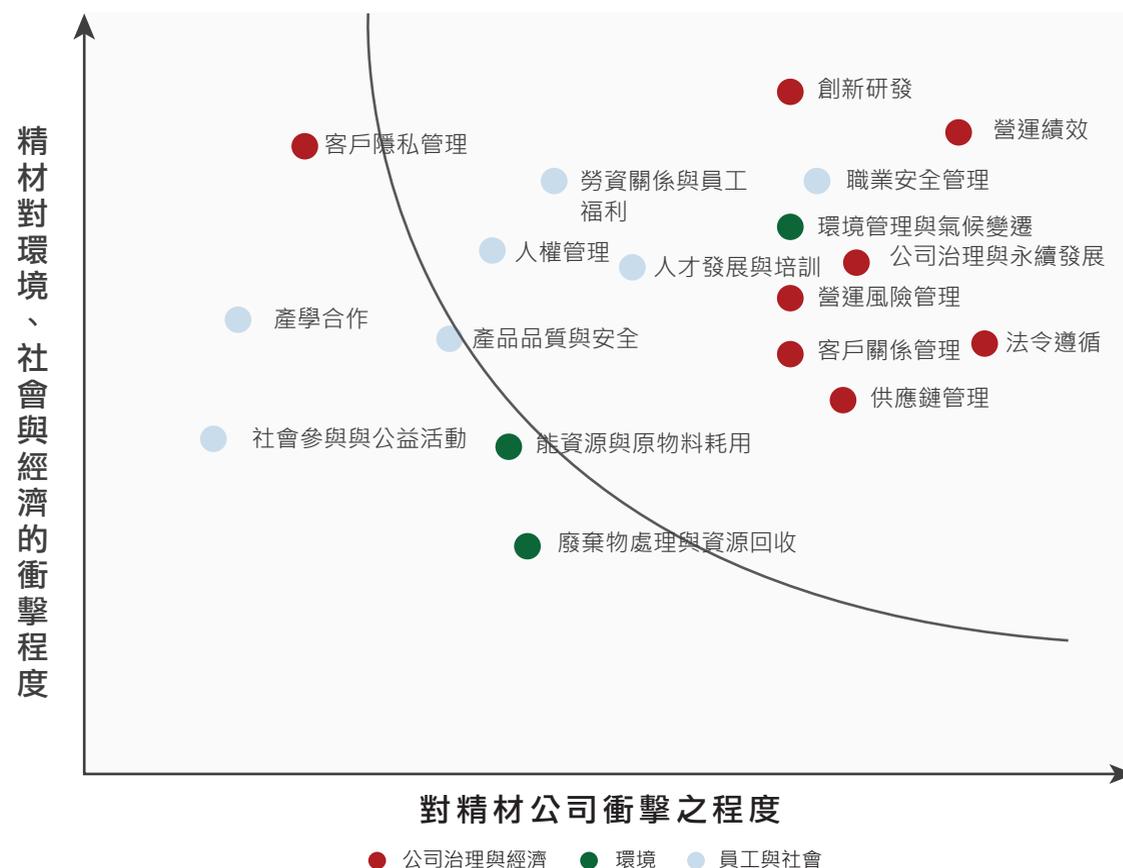
未來，精材公司將持續執行重大性主題鑑別流程，檢視主題的衝擊性，以便公司營運規劃可更有效地分配資源，制定短期、中期和長期的永續發展策略。重大性主題鑑別流程如下：

流程	步驟	詳細說明
鑑別主題	Step 1. 蒐集與鑑別 永續主題 永續議題 20 個	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 根據AA1000的「依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力」原則，將利害關係人區分為七大類，以更全面地瞭解他們對公司的依賴程度、責任關係、影響力、觀點多樣性以及彼此之間的張力關係。</li> <li>■ 透過ESG發展委員會的討論，結合內外部利害關係人的意見回饋、ESG規範 / 標準（如GRI Standards、SDGs、TCFD和SASB等）、同業的永續報告書以及公司的經營目標，整理了20個與本公司永續發展相關的主題，進行了關鍵議題的調查。</li> </ul>
排序	Step 2. 調查關注度 有效問卷 100 份	<p>為了瞭解不同類型的利害關係人對於永續主題的關注程度，我們在2022年12月至2023年3月期間，透過線上與實體問卷調查的方式，向精材公司的主要利害關係人進行了調查。</p> <p>利害關係人包括員工、客戶、供應商、社區以及投資人、媒體等。透過調查，我們瞭解蒐集不同利害關係人對於永續主題的關注程度。</p>
確認重大性	Step 3. 雙重大性評估 營運衝擊分析會議	<p>在問卷調查完成後，由ESG委員會進行了永續衝擊評估，由各部門主管負責，根據GRI永續性報導準則的四項原則，即利害關係人包容性、重大性、永續性和完整性，評估了每個主題對於本公司營運的影響。</p> <p>同時參考了同業現況和專家意見，並採用雙重大性評估方法，比對分析與精材公司的營運業務和ESG趨勢最相關的重大主題。</p>
定期審查	Step 4. 討論審查揭露 內容 重大性主題 12 個	<p>透過ESG永續委員會的綜合討論和考量利害關係人的觀點，工作小組運用衝擊評估問卷進一步評估了23項重大性主題對經濟、環境和社會方面的衝擊程度和發生機率，同時也評估了重大性主題在價值鏈中的衝擊邊界和相關涉入程度。</p> <p>在這一過程中，我們確定了共12項重大性主題對公司具有顯著的衝擊，這些主題將列為本公司永續營運發展的重要目標。</p>
	Step 5. 定期檢視	<p>為確保持續改進，精材公司未來將每年重新檢視和調整管理方案和目標，特別針對高度重大主題進行定期審查，我們將強化與利害關係人的溝通管道和頻率，積極蒐集相關意見，以提升報告書的揭露範圍和品質。</p>

## 》 1.6 重大主題列表與重大主題矩陣

項次	類別	重大主題
01	經濟	營運績效
02	環境 / 社會 / 經濟	創新研發
03	公司治理	公司治理與永續發展
04	環境	環境管理與氣候變遷
05	社會	職業安全管理
06	公司治理	營運風險管理
07	社會	人才發展與培育
08	社會	人權管理
09	社會	勞資關係與員工福利
10	公司治理	法令遵循
11	經濟	客戶關係管理
12	經濟 / 環境 / 社會	供應鏈管理

※ 經永續發展委員會鑑別後，2021年度重大主題無其他重大變動，僅增加人權管理議題。



## 》 1.7 重大主題對精材公司之實質性衝擊說明

關於重大主題之對應GRI主題、管理方針與內外部衝擊邊界說明詳如下表：

重大主題	實際/潛在/正面/負面衝擊	適用之GRI重大主題	回應章節	衝擊邊界與程度						
				內 部	外 部					
				精材公司	投資人	客戶	供應商	社區/非營利組織	政府/主管機關	媒體
營運績效	<b>■正面衝擊</b> 1. 持續投資關鍵技術，掌握市場趨勢，拓展市場機會，加強成本控管，以提升財務績效與股東權益，增加投資人投資意願。 2. 落實公司治理，強化審計委員會及董事會功能，建立績效目標，增加運作效率。	GRI 201 經營績效	3. 公司治理與營運績效	★	★	●	●		★	▲
	<b>■潛在衝擊</b> 受到通膨、地緣政治風險及全球經濟之不確定性影響，公司面臨原物料成本上升及供應鏈可能中斷的風險，未來維持營運持續成長極具挑戰。									
創新研發	<b>■正面 / 潛在衝擊</b> 1. 關注氣候變遷之綠色議題，積極投入新興產業研發，提供客戶完整與多元的解決方案，成為業界領導者。 2. 持續研發與製造技術的精進以維持市場競爭力。 3. 建立內部創新研發獎勵機制，鼓勵員工研發創新，制訂完整專利制度，保護公司智財權。	自訂重大主題	6. 創新研發	★	●	●	●			▲

重大主題	實際/潛在/正面/負面衝擊	適用之GRI重大主題	回應章節	衝擊邊界與程度						
				內 部	外 部					
				精材公司	投資人	客戶	供應商	社區/非營利組織	政府/主管機關	媒體
<b>公司治理與永續發展</b>	<p><b>■正面 / 實際衝擊</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>強化公司治理制度，依據ESG規範，從環境、社會與公司治理面向發展出具前瞻性之策略規劃，提升企業營運的穩定度與透明度。</li> <li>落實誠信經營政策於所有營運管理流程中，恪遵法令遵循狀況。</li> <li>設定短、中長期目標，以具體作為實踐永續發展之企業願景。</li> <li>管理機制透明化與制度化，在面對各利害關係人時，各項重要資訊能充分揭露與溝通。</li> <li>建置內、外部從業道德檢舉管道，由董事長或其指定之高階主管暨法務單位最高主管做為負責人，進行處理；如有必要，得向獨立董事報告。藉由檢舉並保護吹哨者的制度，降低內部貪汙舞弊之風險。</li> <li>良好的公司治理有助於公司健全發展，提高公司的透明度和誠信，增強競爭力和創新能力，及保護股東與利害關係人的權益。</li> </ol> <p><b>■負面 / 潛在衝擊</b></p> <p>若無穩健的公司治理，可能導致風險管理不當、舞弊等不誠信行為，影響公司有效運作或股東權益。</p>	自訂重大主題	2.5 企業誠信經營	★	★	●	●	●	●	▲

重大主題	實際/潛在/正面/負面衝擊	適用之GRI重大主題	回應章節	衝擊邊界與程度						
				內 部	外 部					
				精材公司	投資人	客戶	供應商	社區/非營利組織	政府/主管機關	媒體
環境管理與氣候變遷	<p><b>■正面 / 實際衝擊</b></p> <p>1. 緩解環境惡化，針對重點環境考量面向與法規要求，確實執行環境管理規範。</p> <p>2. 降低溫室氣體排放量與受氣候變遷造成的影響，推動GHG溫室氣體排放盤查驗證，強化綠色生產降低環境衝擊。</p> <p>3. 持續關注極端氣候對經濟造成之風險與機會，強化呼應TCFD之氣候相關財務揭露，將氣候變遷的風險納入營運決策，導入持續營運管理計畫，降低營運中斷風險。</p>	GRI 305 排放 GRI 306 廢棄物	7. 環境保護	★	●	●	●	●	●	▲
	<p><b>■負面 / 潛在衝擊</b></p> <p>氣候變遷造成之極端氣候頻率逐漸上升，可能造成工廠遭受極端氣候之影響，造成廠內建築設施、設備、資訊安全、運輸與人員安全等之損害，發生營運中斷情況。</p>									
職業安全管理	<p><b>■正面 / 實際衝擊</b></p> <p>1. 透過公司對員工健康的重視，降低病假率、離職率及減少工作意外，提高產品品質、產量，進而提升公司形象與競爭力。</p> <p>2. 落實廠區職業安全管理系統，提供安全環境守護員工健康。</p> <p>3. 以風險管理精神為基礎，持續進行改善，杜絕可預見的危險與損失控制，以保障員工安全與健康，並建構良好安全衛生工作環境。</p>	GRI 403 職業安全衛生	4. 安全職場文化	★	★				●	▲
	<p><b>■負面 / 潛在衝擊</b></p> <p>可能提高營運費用支出。</p>									

重大主題	實際/潛在/正面/負面衝擊	適用之GRI重大主題	回應章節	衝擊邊界與程度						
				內 部	外 部					
				精材公司	投資人	客戶	供應商	社區/非營利組織	政府/主管機關	媒體
人才發展與培育	<p>■正面 / 實際衝擊</p> <p>1. 培育專業人才、提升專業度改善人才素質，強化員工與企業之技能與市場競爭力。</p> <p>2. 關懷員工各方面需求，建立良好人才培育與發展計畫，提升員工生產效率與創新研發，增加公司營運效益。</p> <p>■負面 / 潛在衝擊</p> <p>1. 未有系統監控勞工、環安衛、道德等法定證照。</p> <p>2. 違反公司治理或職安法規之規範而觸犯法令。</p>	GRI 404 教育與訓練 GRI 405 員工多元化與平等機會	8. 創造幸福職場	★						
	<p>■正面 / 實際衝擊</p> <p>1. 落實公司之社會責任，保障勞動人權與滿足相關利害關係人之需求，精進政策符合法規與客戶要求，透過全廠訓練讓員工了解公司最新政策，增進全體員工的工作福祉。</p> <p>■負面 / 潛在衝擊</p> <p>可能存在不人道待遇的證據違反國際法規與客戶規定。</p>	GRI 408 童工 GRI 409 強迫或強制勞動	2. 關於精材	★		★	●			
營運風險管理	<p>■正面 / 實際衝擊</p> <p>1. 建構嚴謹完善的風險管理機制，協助企業永續穩定運作與成長，降低各項風險所造成的營運損失，增加企業營運效率與效益。</p> <p>2. 持續關注與遵守法令法規要求。</p> <p>■負面 / 潛在衝擊</p> <p>可能提高營運費用支出。</p>	自訂重大主題	3. 公司治理與營運績效	★	●	●	●	●	●	▲

重大主題	實際/潛在/正面/負面衝擊	適用之GRI重大主題	回應章節	衝擊邊界與程度						
				內 部	外 部					
				精材公司	投資人	客戶	供應商	社區/非營利組織	政府/主管機關	媒體
勞資關係與員工福利	<p>■正面 / 實際衝擊</p> <p>1. 落實多元共融人才政策，打造包容、友善和尊重的工作職場，建立完善薪酬架構，重視員工公平待遇及福利。</p> <p>2. 協調勞資關係、促進勞資合作，增進勞資雙方的溝通。</p> <p>3. 落實法令規範，保障員工權益。</p> <p>4. 照顧員工及眷屬的人身安全及健康保障。</p> <p>■負面 / 潛在衝擊</p> <p>未每季召開勞資會議衝擊，可能違反法令規定影響勞資關係。</p>	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞 / 資關係	8. 創造幸福職場	★	●				●	
法令遵循	<p>■正面 / 實際衝擊</p> <p>1. 落實法規遵循是企業營運的重要作為，公司視誠信為重要的核心價值之一，為保障股東、員工、客戶、供應商、社會等利害關係人之權益，不定期進行法規追蹤、鑑別與合規，善盡應盡義務。</p> <p>2. 注重各項技術專利之申請。</p>	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	2. 關於精材	★	●		●		●	
供應鏈管理	<p>■正面 / 實際衝擊</p> <p>1. 供應鏈是極為重要的合作夥伴，發展和維持良好關係，增進供應鏈韌性。</p> <p>2. 提供供應商與承攬商教育訓練與輔導機制，落實宣導與執行本公司供應鏈相關制度與辦法。</p> <p>■負面衝擊</p> <p>供應商不配合轉型，難達環境永續目標。</p>	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 估應商社會評估	5. 永續供應鏈管理	★			★			

重大主題	實際/潛在/正面/負面衝擊	適用之GRI重大主題	回應章節	衝擊邊界與程度						
				內 部	外 部					
				精材公司	投資人	客戶	供應商	社區/非營利組織	政府/主管機關	媒體
客戶關係管理	<p><b>■正面 / 實際衝擊</b></p> <p>1. 配合客戶屬性與產業發展，持續深耕研發和創新技術，提供客制化服務，滿足客戶多樣化的需求。</p> <p>2. 以最嚴謹的態度保障客戶權益與資料安全，保障智慧財產權取得客戶信任。</p> <p>3. 在客戶服務上，領先客戶滿意度評價，嚴防重大品質成本，落實對策執行監控。</p>	GRI 418 客戶隱私	3. 公司治理與營運績效	★		★		★	★	
	<p><b>■潛在衝擊</b></p> <p>各國解封後全球經濟面臨高通膨、地緣政治(烏俄戰爭)之不確定性影響，公司面臨原物料成本上升及供應鏈不穩定的風險，客戶更嚴謹控管庫存，未來營運績效成長極具挑戰。</p>									

■ 註：重大主題對組織之衝擊程度說明 ★代表直接衝擊，●代表促成衝擊，▲代表商業關係

## 》 1.8 聯合國永續發展目標實踐

精材公司認為身為全球的一份子，永續發展需要從核心價值出發，連結聯合國永續發展目標，透過與永續發展目標結合，將SDGs目標納入公司經營運作之重要參考資訊中。

我們分為三階段進行SDGs關聯性辨識，關注其17項永續發展目標及建立ESG的框架，加入ESG分析及持續改善追蹤機制，將SDGs納入公司評估社會參與之重要參考資訊，設定行動計畫並適時審視以建構未來永續經營發展。

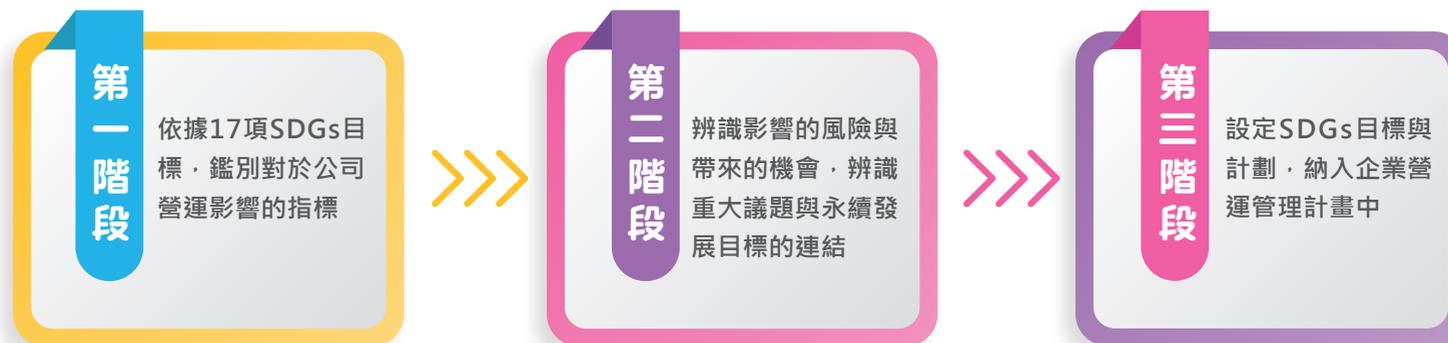
以SDGs的聚焦，除了原本對經濟的正面支持，解決SDGs的全球人員問題，更重要的是擴大了對社會及環境的正面影響力，充分展現結合分擔大眾風險之社會企業核心功能，善盡社會責任的決心。

為了遵循聯合國的永續發展目標 (SDGs)，精材公司積極關注17項永續發展目標，並建立ESG (環境、社會、公司治理) 框架，透過將這些目標納入公司各部門的發展策略和營運活動中，納入生產、原物料採購、勞動安全、員工管理和供應商管理與社會服務等範疇，並以此

為基礎，擴大對社會和環境的正面影響力，創造精材公司對經濟、環境及社會的最大貢獻。

透過重要性分析流程，我們將重大主題與SDGs相關聯，並進行排序，列出本年度與精材公司重大議題相關的SDGs指標，以展示我們對SDGs的實質投入，並將其融入公司的實際營運流程中，設定相應的目標和永續承諾，未來，我們將繼續與利害關係人共同努力，由ESG小組定期追蹤SDGs的績效實踐永續經營的商業策略。

### 〔SDGs 鑑別流程〕



重大主題	對應SDGs議題	精材呼應SDGs的作法	對應報告書章節索引
營運績效	 <p>8. 體面工作和經濟增長</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 禁用童工且無強迫勞動</li> <li>● 創造就業機會，員工數共1,519人</li> <li>● 鼓勵科技創新設計人才、接軌科技人才培育計畫</li> </ul>	3. 公司治理與營運績效
創新研發	 <p>8. 體面工作和經濟增長</p>  <p>9. 產業、創新與基礎建設</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極投入開發多項高性能電能轉換技術與節能產品</li> <li>● 導入先進製程，提高產品製造力與製造彈性</li> </ul>	6. 創新研發
公司治理與永續發展/ 法令遵循	 <p>12. 確保永續消費和生產模式</p>  <p>16. 和平、正義與健全的司法</p>  <p>17. 促進目標實現的夥伴關係</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 董事會下設永續發展委員會，整合內外部技術資源，結合核心職能，統籌企業內外部永續資源，有效串聯國內外產、官、學界資源應用循環，透過多方合作，聚焦並擴大影響力</li> </ul>	3. 公司治理與營運績效
職業安全管理	 <p>3. 良好健康與社會福利</p>  <p>4. 優質教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實法令規定，建立職場安全文化素質的培養與多元健康照顧機制，加強職業安全衛生的認知，構起完整的職業安全環境</li> </ul>	4. 安全職場文化
供應鏈管理	 <p>12. 確保永續消費和生產模式</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強化有害物質管理，建置供應商管理系統平台，篩選符合之供應商，落實原物料與產品符合規範要求</li> </ul>	5. 永續供應鏈管理
營運風險管理	 <p>3. 良好健康與社會福利</p>  <p>8. 體面工作和經濟增長</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 關注公司永續營運風險，降低與避免風險衝擊為主要核心架構，建立管理與監控機制與永續營運計畫與目標</li> </ul>	3. 公司治理與營運績效

重大主題	對應SDGs議題	精材呼應SDGs的作法	對應報告書章節索引
勞資關係與員工福利 人才發展與培育	 10. 減少國內與國家間不平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建構完整的人力發展計畫，提供良好的員工職涯發展機制</li> <li>● 提供透明制度化之勞資溝通機制，提升職場福利</li> </ul>	8. 創造幸福職場
	 16. 和平、正義與健全的司法		
環境管理與氣候變遷	 7. 經濟適用的清潔能源	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 創新綠色製程，節能減碳，並提升水資源使用效率，降低廢棄物產生量</li> <li>● 導入TCFD架構，降低氣候變遷風險並積極應對</li> </ul>	7. 環境保護
	 12. 確保永續消費和生產模式		
	 13. 氣候行動		
人權管理	 5. 性別平權	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 善盡企業社會責任並落實人權保障，制定適用於本公司之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待</li> </ul>	2. 關於精材
	 8. 合適的工作及經濟成長		
	 10. 減少不平等		
	 17. 多元夥伴關係		
社會參與及公益	 1. 消除貧窮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極參與社會與社區活動，投入弱勢團體之生活、教育訓練、在地就業計畫等，與社會共融</li> </ul>	9. 社會參與及共榮
	 2. 終止飢餓		
	 4. 優質教育		
	 8. 體面工作和經濟增長		
客戶關係管理	 17. 全球夥伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 貼近客戶需求，精進客戶關係管理，持續檢討與改善，積極研發突破，以高效率與低耗能之永續產品服務客戶</li> </ul>	3. 公司治理與營運績效



## CHAP 2 關於精材

- 2.1 公司簡介
- 2.2 永續經營目標與策略
- 2.3 公司治理方針
- 2.4 功能性委員會
- 2.5 企業誠信經營
- 2.6 法規遵循與反競爭壟斷行為
- 2.7 精材公司參與之公協會

重大主題	具體管制方針	2022年度目標	2022年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之SDGs
營運績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 實行穩健的營運策略，注重維持財務的穩定性，創造更高的經濟價值，以回饋股東、投資人和其他利害關係人。</li> <li>◆ 以誠信正直的理念來對待客戶、股東乃至員工，且願意付諸並履行承諾。</li> <li>◆ 提供客戶所需的技術、嚴謹的生產、優良的品質和優質的服務。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 穩定經營，整體業務正成長。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 全年營收為77.3億元較前一年度成長0.8%，稅後淨利19.8億元，較前一年度成長5.7%。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 精材公司是世界領先的先進封裝服務的供應商之一，期許成為最大的三維堆疊之晶圓層級封裝服務供應商。</li> <li>◆ 作為公司治理之前驅，持續維持公司治理評鑑全體上櫃公司排名前5%。</li> <li>◆ 追求獲利與成長:年營收及稅後淨利均呈正成長。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 財務組織</li> <li>◆ 內部稽核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 8 就業及經濟成長</li> </ul>
人權管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 善盡企業社會責任並落實人權保障，制定適用於本公司之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 無任何侵害人權事件發生。</li> <li>◆ 取得 RBA VAP 稽核。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022年未發生任何人權侵害事件。</li> <li>◆ 公司已遵循RBA規範，並預計2023年度以前完成RBA VAP。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2023年度以前完成 RBA VAP 驗證。</li> <li>◆ 要求所有供應商與相關合作單位全面執行人權盡職調查並全面簽署供應商道德承諾書。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人資 / 採購</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 5 性別平權</li> <li>◆ SDG 8 合適的工作及經濟成長</li> <li>◆ SDG 10 減少不平等</li> <li>◆ SDG 17 多元夥伴關係</li> </ul>
法令遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 精材公司視誠信為重要的核心價值之一，為保障股東、員工、客戶、供應商、社會等利害關係人之權益，不定期進行法規追蹤、鑑別與落實。</li> <li>◆ 為確保人力資源管理系統符合政府相關法規、利害關係人要求及人力資源相關管理之規定。</li> <li>◆ 法務、財務、關務等單位為監控與其業務相關之法規，建立法規遵循系統以俾落實。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 法規追蹤、鑑別與落實。</li> <li>◆ 法規遵循系統持續運作。</li> <li>◆ 法令規章遵循作業列入年度內部稽核計畫。</li> <li>◆ 人力資源單位指派一位法規查核人員。</li> <li>◆ 人力資源單位每季執行法規查核與鑑別。</li> <li>◆ 列管法規鑑別之相關文件。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 有系統地進行法規追蹤、鑑別與落實。</li> <li>◆ 將追蹤與鑑別後之法規變動狀況，至少每月一次通知相關單位，以俾落實法令規定。</li> <li>◆ 遵循法規共65條，2022年共鑑別29條更新法規。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 無任何重大 ( 罰金超過新台幣100萬元 ) 之違法情事。</li> <li>◆ 持續執行法規鑑別作業，以符合政府法規及利害關係人之規定。</li> <li>◆ 掌握外部環境脈動，確保公司營運符合相關法規及利害關係人要求。</li> <li>◆ 持續修訂相關辦法</li> <li>◆ 落實保護勞動人權以促進勞資和諧。</li> <li>◆ 每年於人力資源管理管審會議報告年度法令遵循結果。</li> <li>◆ 建置法規遵循系統。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 專案業務部門設有客戶產品品質申訴窗口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 16 和平、正義及健全制度</li> </ul>

## 》 2.1 公司簡介

項目	內容
公司名稱	精材科技股份有限公司
公司性質	半導體業 - IC封裝測試
董事長暨總經理	陳家湘
主要產品	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 晶圓級尺寸封裝 ( Wafer Level Chip Scale Packaging )                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 影像感應器 ( Image Sensor )</li> <li>- 光學感應器 ( Optical Sensor )</li> <li>- 慣性感測器 ( IMU )</li> <li>- 新型生物辨識器 ( Biometric Sensor )</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 晶圓級後護層封裝 ( Wafer Level Post Passivation Interconnection )                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3D後護層互連 ( 3D Post Passivation Interconnection )</li> <li>- 指紋辨識器 ( Finger Print Sensor )</li> <li>- 微機電系統 ( MEMS )</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 晶圓級測試 ( Wafer Level Chip Probing Test )                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 300mm晶圓測試 ( 300mm Wafer CP Testing )</li> </ul> </li> </ul>
營運據點	臺灣桃園市中壢區 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中壢工業區Line-A ( 11,000M2 )</li> <li>■ 中壢工業區Line-B ( 6,500M2 )</li> <li>■ 中壢工業區Line-C ( 57,007M2 )</li> </ul>
成立時間	1998.09.11
員工人數	1,519人( 統計至 2022.12.31 )
實收資本額	新台幣 ( 下同 ) 27.14億

精材公司創立於1998年，是第一家將三維堆疊之晶圓層級封裝技術 ( 3D WLCSP ) 商品化的公司，專研影像感測器晶圓級封裝，主要應用在智慧型行動裝置，包括智慧型手機、汽車、PC、平板電腦之影像感測器及環境感測器；此外亦從事CMOS影像感測元件晶圓級後護層封裝服務，主要應用於指紋辨識感測器、微機電 ( 加速器、陀螺儀 )、MOSFET功率場效電晶體等。

公司長期專注CMOS ( Complementary Metal-Oxide-Semiconductor ) 影像感測晶片，不同於一般打線方式封裝，採用晶圓級封裝，以片 ( wafer ) 計價。本公司亦將矽鑽孔 ( TSV ) 技術，應用於影像感測器封裝，並針對新世代智慧型感測器開發先進3D晶圓級尺寸封裝 / 3D堆疊模組解決方案，提供客戶一次購足服務解決方案，應用範圍包括物聯網需求關鍵性零組件 ( 動作感知器、環境感知器、生物識別等產品 )。

精材公司堅持創新與研發，每年投入大量資源，依據客戶產品的需求演進，開發新應用製程，整合如各式光阻塗布、曝光、顯影、蝕刻、晶圓接合、厚薄膜貼合、物理與化學鍍膜、鋁金屬導線製程、深穿孔銅製程、特殊材料薄化、與精準切割等技

術，提供客戶更完備全方位晶圓級封裝加工服務。2022年本公司開發MEMS第二代產品封裝方式，已通過客戶測試進入試產階段，亦完成8吋TSV銅導線技術，應用於環境感測器產品封裝，產品可應用於手錶、手機、汽車等環境光源偵測。

目前正積極開發12吋感測器特殊封裝應用、新一代深穿孔技術 ( Cu-TSV )、細線寬及多層次導線、新型微機電後段製程、異質封裝整合及氮化鎵製程加工，以期滿足客戶需求與市場趨勢。

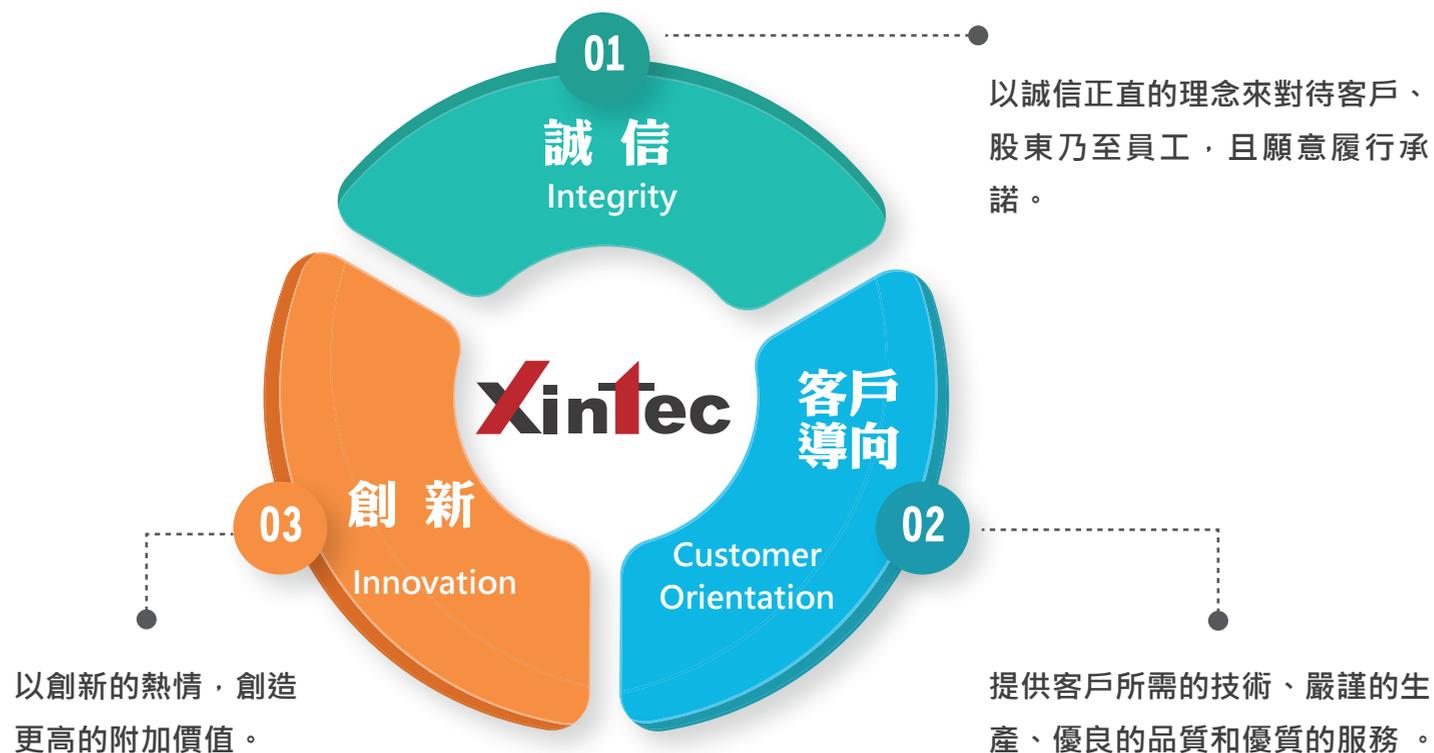
精材聚焦感測器、微機電元件等之封裝與中後段製程加工，將持續投入研發資源以開拓更多相關技術及客戶，期能藉此掌握及接軌未來需求趨勢，達成持續成長之目標。

本公司中長期計畫著重與客戶及與供應商發展長期合作關係，致力於衍生製程與新製程之研究發展，如先進3D晶圓層級堆疊之應用、新生物辨識產品之應用、矽晶圓連接之載板、各種微機電產品之應用等。產品之類別將從消費、汽車、電腦等擴展至監控、醫療等電子產業。持續與客戶合作開發利基型3D晶圓級封裝解決方案，以先進3D晶圓級封裝技術切入汽車及

監控領域，應用汽車環景安全、倒車影像、安全監控裝置，並通過歐、日汽車關鍵零件供應商之車規驗證，以降低消費性電子產品因景氣循環所帶來的衝擊。

精材公司一直以來都承諾致力於永續發展和成長，作為對股東和社會的承諾。我們意識到氣候變遷對環境造成的衝擊，正逐步實施綠色低碳的生產和營運模式，期望透過所有同仁的持續努力、利害關係人的信任以及客戶的支持，成為一家善盡企業社會責任的優質企業。

### ■ 企業核心價值



## 》 2.2 永續經營目標與策略

### ■ 公司持續營運展望 ■

本公司2022全年營收約新台幣77.32億元，毛利率來到37.1%，稅後獲利19.88億元，年成長5.8%。營收、獲利皆較2021年皆有微幅成長。尤其是在車用CIS封裝業績上，年增達12%，測試代工業務則年成長了1成。

在製程研發與創新上，2023年公司將重啟12吋新製程技術平台，其中12吋CIS特殊相關加工技術研發專案，預計2023年上半年可量產，另開發新一代12吋Cu-TSV技術，可承接不限於CIS晶片CSP封裝，預計2023年第4季可接受客戶專案開發。

在資本支出方面，2022年共計支出約8.42億元，公司將持續專注於創新研發，預計2023年資本支出將更加擴張為約新台幣10.6億~11.5億元，投資於新廠大樓與研發設備資源等，預計新廠將於2026年開始挹注營收。

因應市場快速變化及國內外同業競爭壓力不斷加劇，本公司擬訂短中長期規劃如下：

#### 建立以客戶導向之專業封裝服務，強化顧客滿意度

提升本公司客戶值得信賴的高品質服務，以更快、更好的技術與服務，滿足客戶的需求；並在晶圓級製程平台上提供更多樣的封裝技術，以因應多元化產品的需求。

#### 健全公司經營體質，以職能為培育核心，提昇管理及經營績效

透過教育訓練達成公司經營策略目標，以提升管理及技術專業為訴求，有效發揮職能作為培育核心，並以改善工作成效為導向，進一步提升員工工作效率，使公司能因應環境的快速變化與不斷的挑戰。

#### 加強研發創新能力

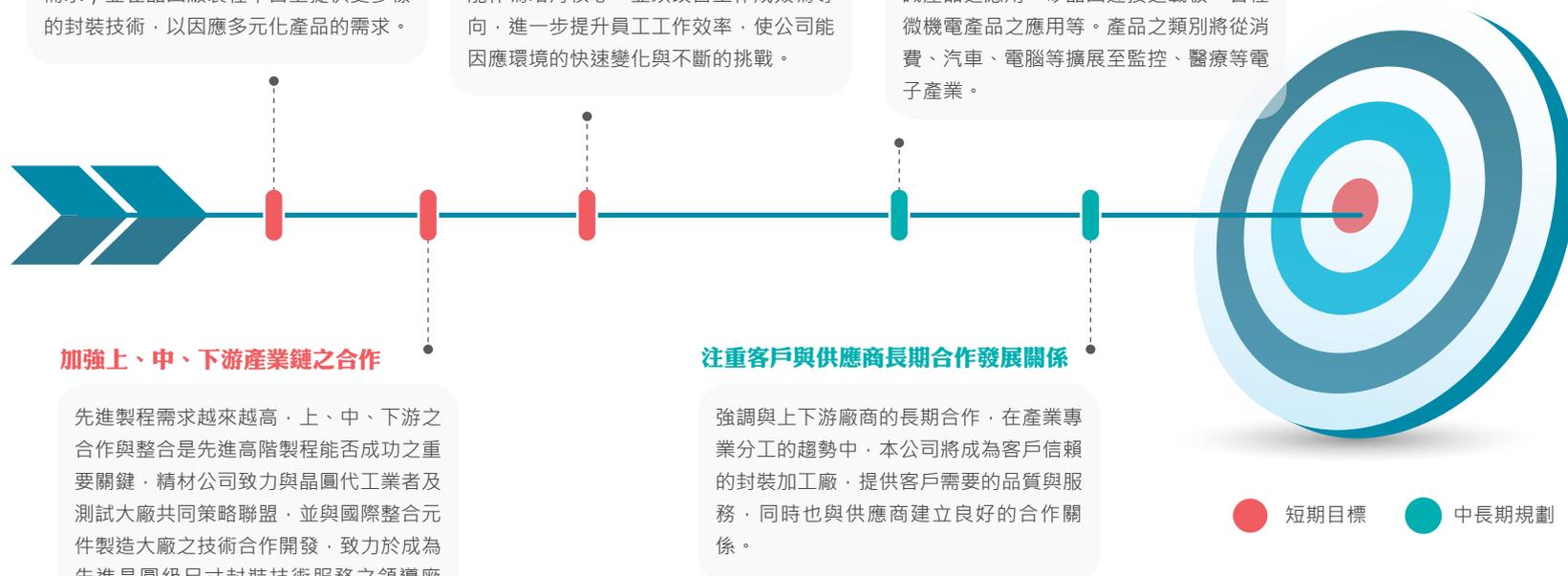
致力於衍生製程與新製程之研究發展，如先進3D晶圓層級堆疊之應用、新生物辨識產品之應用、矽晶圓連接之載板、各種微機電產品之應用等。產品之類別將從消費、汽車、電腦等擴展至監控、醫療等電子產業。

#### 加強上、中、下游產業鏈之合作

先進製程需求越來越高，上、中、下游之合作與整合是先進高階製程能否成功之重要關鍵，精材公司致力與晶圓代工業者及測試大廠共同策略聯盟，並與國際整合元件製造大廠之技術合作開發，致力於成為先進晶圓級尺寸封裝技術服務之領導廠商。

#### 注重客戶與供應商長期合作發展關係

強調與上下游廠商的長期合作，在產業專業分工的趨勢中，本公司將成為客戶信賴的封裝加工廠，提供客戶需要的品質與服務，同時也與供應商建立良好的合作關係。

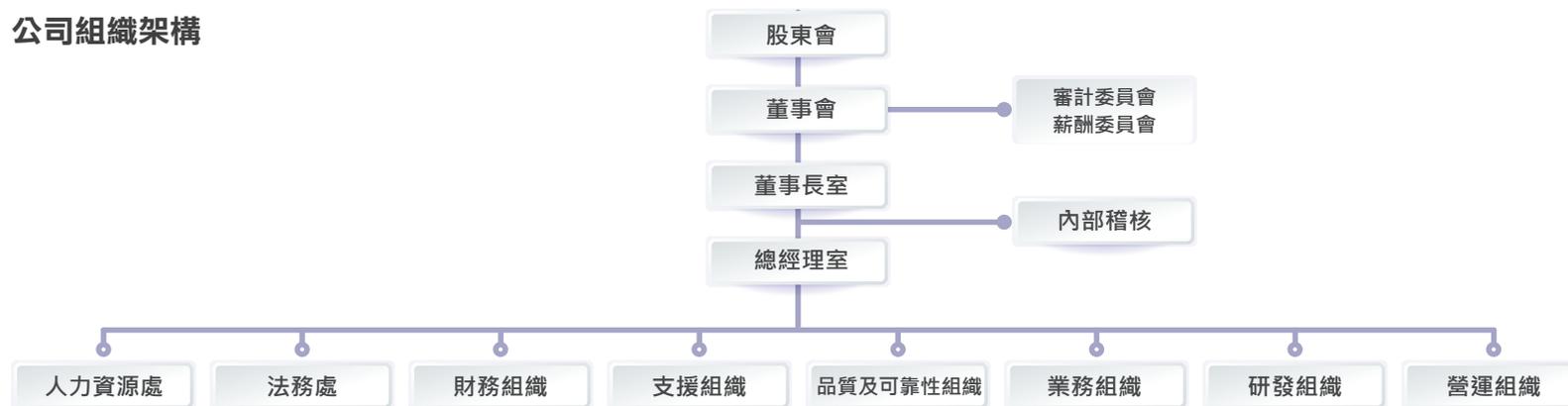


## 》 2.3 公司治理方針

公司遵循着「誠信、創新、客戶導向」的經營理念與價值觀，致力於成為晶圓級晶片封裝領域的領導企業。我們堅守誠信自律的原則，全力投入永續營運，追求卓越的績效，並持續進步，也重視對顧客、社會和地球環境的貢獻，致力於社會責任和永續發展。除了全體員工和管理層的投入，我們也依賴外部股東的支持和指導，透過透明化和制度化的公司管理機制，充分揭露和溝通重要資訊，以應對各利害關係人的需求。

精材公司相信，透過健全、專業、高效的公司治理機制，能夠建立資訊透明和落實企業永續發展的目標。精材公司董事會結構完善，遴選制度嚴謹，確保有效運作，保障股東權益；董事會成員包括具備不同核心能力和多元背景的獨立董事，並且選任過程符合公平、公正和公開原則。董事會負責建立良好的治理制度，監督和指導公司管理層，強化管理機制，並全面負責公司的經濟、社會和環境營運狀況，以最大程度地維護利害關係人的權益。

### 公司組織架構



### 主要部門所營業務

部 門	工作執掌
內部稽核	協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度持續有效實施，並做為檢討修正內部控制制度之依據。
人力資源處	人力規劃、招募任用、薪酬管理、訓練發展、員工服務及員工關係。
法務處	智權法律事務處理及相關授權談判處理、合約審閱談判管理、公司法律事務處理、法律爭議或訴訟處理。
財務組織	財務及會計帳務服務、稅務管理、投資管理、財務規劃、資金調度及年度成效評估。
支援組織	擬訂物料需求計畫、採購業務管理、進出口及倉儲管理、工廠產能及規劃。規劃、發展及維護企業所需之資訊基礎建設、通訊與後勤資訊系統、營運相關支援系統，並制定公司資訊安全相關政策以確保落實資訊安全。
品質及可靠性組織	品質與可靠性管理。
業務組織	業務發展、客戶協商訂價指導方針提案與核決、業務支援、生產計劃及管制。
研發組織	專案導入、新製程開發、研發專案技術及光罩模具設計、中長程需求預測與市場情報蒐集、策劃新產品 / 事業與定義產品發展藍圖。
營運組織	製造封裝、產品工程、設備維護、製程整合、廠務、環安衛及風險管理。

## 董事會成員

董事會設有董事5席，董事中僅1席具兼任經理人身份，3席為獨立董事（佔60%），符合過半數董事未具員工或經理人之規定，目前董事會成員年齡均為50歲以上，董事五席成員中有1席為女性。

職稱	姓名	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	選任日期	多元化核心項目				
					經營管理	領導決策	產業知識	財會知識	法律專業
董事長	陳家湘	台積公司先進封測三廠資深處長 台積固態照明公司總經理 台積太陽能公司總經理 台積公司上海松江廠總經理 台積公司三廠廠長 新加坡SSMC合資廠營運副總 台積公司產品工程處處長 台積公司七廠廠長 國立交通大學光電工程碩士、電子物理系學士	本公司總經理	2022/5/26	V	V	V		
董事	汪業傑	台積公司智能工程中心處長、三廠廠長 國立清華大學材料科學與工程碩士	台積公司營運組織人力資源業務夥伴處處長	2022/5/26	V	V	V		

職稱	姓名	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	選任日期	多元化核心項目				
					經營管理	領導決策	產業知識	財會知識	法律專業
獨立董事	王文宇	凱基銀行獨立董事 統一超商公司獨立董事 前行政院公平交易委員會委員 美國史丹福大學法學博士	本公司薪資報酬委員會召集人 國立臺灣大學法律學院教授 國際比較法學會 (IACL) 臺灣分會召集人 創意電子公司獨立董事、策略委員會委員及薪資報酬委員會召集人 尼得科超眾科技獨立董事	2022/5/26	V	V			V
董事	謝徽榮	茂達電子公司獨立董事及薪資報酬委員會委員 寶勝國際(控股)公司獨立非執行董事及薪酬委員會主席 世界先進公司財務副總經理 美商美國銀行副總經理 國立臺灣大學商研所碩士 國立清華大學核子工程系學士	本公司審計委員會召集人及薪資報酬委員會委員	2022/5/26	V	V		V	
董事	溫瓌岸	國立交通大學研究發展處副研發長及電機學院副院長 國立成功大學電機工程學系博士、碩士及學士	本公司審計委員會及薪資報酬委員會委員 南茂科技股份有限公司獨立董事及薪資報酬委員會委員 國立陽明交通大學電子研究所教授、社會責任推展辦公室執行長及國際半導體學院副院長	2022/5/26	V	V	V		

本報告年度共有5席董事職位，2022年共召開6次董事會，平均出席率為93%。

■ 董事會扮演的角色 ■

<b>董事會工作重點</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 董事會受股東所託，為公司最高治理機構。主要職責在於確保公司資訊透明及法令的遵循、高階經營主管的任命、盈餘分配案的擬定及公司營運的監督與指導等。</li></ul>
<b>企業永續發展之落實</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 透過董事會和永續發展委員會的運作，建立了有效的風險管理系統，監控和計畫公司的永續發展，且透過不斷改善，降低營運成本，確保公司持續盈利並創造優質的工作環境，以實現公司的永續經營目標。</li><li>● 每年至少一次，向董事報告有關營運活動所產生的環境、社會和公司治理議題的執行結果。包括在ESG領域所取得的進展、所面臨的挑戰以及對未來的改進計劃。報告能夠提供給董事會有關公司在永續發展方面的績效和努力的清晰概述，並確保相關議題得到適當的關注和管理。</li></ul>
<b>持續營運 風險管理</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 董事會在風險管理中扮演著最高的決策和監督角色。負責核定本公司的風險管理政策和相關措施，並監督各種風險管理制度的執行和確保其有效運作，以實現本公司風險管理的目標。</li></ul>

## ■ 董事成員多元化政策與專業化治理 ■

董事會成員包括3席獨立董事，獨立董事席次佔比60%，皆以專業分工及獨立超然之立場，為公司重大政策把關並執行監督。本公司遵循《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》，明確訂定董事之選任應考慮董事會整體配置，董事會組成多元化整體考量包含：董事會成員宜普遍具備執行職務所需之知識、技能及素養，如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力等。獨立董事之選任，亦考量其成員是否具備誠信踏實、公正判斷、專業知識、豐富之經驗與閱讀財務報表能力等條件。獨立董事之提名得透過董事會或由持有已發行股份總數1%以上股份之股東提名，再由股東會股東進行選任。

董事會成員目前已達成多元化的要求；未來於董事改選提名時，將持續考量公司長期發展目標、董事專業的互補性等；或透過董事課程等訓練，以強化董事會成員多元化之目標。

董事會遵循公司治理原則，強化企業經營績效與討論重要策略議題，包含經濟、環境及社會衝擊、風險與機會等，所有董事會之重要決議與公司治理架構及規則、董事會運作情形、公司重要規章及與利害關係人關注議題之溝通與交流等資訊，均即時公布於「臺灣證券交易所公開資訊觀測站」及本公司官方網站，供國內外投資者隨時進行查詢。

## ■ 持續專業進修，提升公司治理能力 ■

為提升董事專業職能，加強專業技能、公司治理知識及永續發展等相關議題之不斷演進，董事會也遵循《上市上櫃公司董事監察人進修推行要點》，每年安排董事參與進修課程。2022年每位董事平均受訓時數為6小時，進修主題包括：「永續大業的最後一塊拼圖－影響力投資的機會及工具」、「淨零排放、碳中和與企業法規遵循」、等課程，以確保董事會之運作效能並接軌國際重要的風險管理指標或知識，強化董事會風險治理與ESG社會永續的功能。

將來，公司將更加關注ESG企業永續、公司治理、淨零排放、氣候變遷等重要議題，持續安排多元外部進修課程，以加強董事會職能，確保其運作效能並與國際潮流接軌，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。

## 》 2.4 功能性委員會

為實現「最有價值與最值得信賴的公司」的願景，公司聘用不同領域的專業人士擔任獨立董事和各個功能性委員會的委員，以確保董事會能夠有效監督、稽核和管理公司的重要工作，各功能性委員會有效履行其職掌，確保監督職責的履行。

在董事會下，我們成立了「薪資報酬委員會」和「審計委員會」透過董事們的專業能力協助加強公司治理，同時提升獨立董事在重要業務中的參與度。

本公司董事會由五至七位具有專業背景與豐富經驗的董事所組成。所選任之董事皆按照相關法令及公司章程之要求執行職務，維護公司及股東權益，並對於公司經營策略與方針作審慎評估及決策，加強公司績效，保障股東權益。

本公司雖未成立提名委員會，本公司董事之選任係考量董事會之整體配置。董事會成員宜普遍具備執行職務所需之知識、技能及素養，如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力等。獨立董事之選任，宜考量其成員是否具備誠信踏實、公正判斷、專業知識、豐富之經驗與閱讀財務報表能力等

條件。獨立董事之資格及選任，應符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之規定，並應依據「上市上櫃公司治理實務守則」第二十四條規定辦理。本公司董事之選任，依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之。

董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

### 基本條件與價值

性別、年齡、國籍及文化等。

### 專業知識與技能

專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

除以上多元化政策外，本公司董事會多元化目標為獨立董事席次過半及至少包含一名女性董事。

本公司現任董事會由六位董事組成，其中獨立董事為四席，超過半數，且六位董事間不具有配偶及二等親以內親屬關係，因此本公司董事會具獨立性。董事長陳家湘先生兼任本公司總經理，亦符合兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一規定。另外，五位董事中包含一位女性董事。本公司董事會成員具備跨產業領域之多元互補能力，也各自具有產業經驗與相關技能，如法律、財務會計、產業科技研發、經營管理、專業技能及產業經歷，本公司個別董事落實董事會成員多元化政策之情形如下：

董事姓名	多元化核心項目								
	性別	國籍	年齡	年資	經營管理	領導決策	產業知識	財會專業	法律專業
陳家湘	男	中華民國	61-70歲	6-9年	V	V	V		
汪業傑	男	中華民國	51-60歲	3-6年	V	V	V		
王文宇	男	中華民國	61-70歲	9年以上	V	V			V
謝徽榮	男	中華民國	71-80歲	9年以上	V	V			V
溫環岸	女	中華民國	61-70歲	6-9年	V	V	V		

項目	說明
審計委員會	組成及職掌概述 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。</li> <li>● 由本公司三位獨立董事王文宇、謝徽榮、溫瓊岸擔任委員，成員共計三人。</li> <li>● 一位董事為具備會計或財務專長。</li> </ul>
	工作職責 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司財務報表之允當表達</li> <li>● 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效評估</li> <li>● 公司內部控制制度之政策與程序</li> <li>● 法規遵循</li> <li>● 公司風險管理等</li> </ul>
	2022年運作情況 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 審計委員為於2022年間共計開會6次。</li> <li>● 會計師每季向審計委員會就財務報告查核情形及關鍵查核事項進行說明，並介紹法令更新等事項，與獨立董事進行雙向溝通。</li> </ul>
薪資報酬委員會	組成及職掌概述 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 薪酬委員會以協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策及經理人之報酬。</li> <li>● 由本公司王獨立董事文宇擔任召集人，謝徽榮、溫瓊岸擔任委員，成員共計三人。</li> </ul>
	工作職責 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。</li> <li>● 訂定並定期檢討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。</li> <li>● 依據其對本公司營運參與之程度及個人績效貢獻，職務、職級及個人績效目標達成情況，定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。</li> </ul>
	2022年運作情況 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 薪資報酬委員會於2022年召開4次。</li> <li>● 薪酬制度為公司治理及風險管理重要一環，評估及檢討董事及高階經理人年度工作績效與薪資報酬，並審核年度董事酬勞與員工酬勞提撥金額，進而提高企業生產力與經營績效，促進永續經營發展。</li> </ul>

註：本公司已制定「審計委員會組織規程」與「薪資報酬委員會組織規程」並揭露於公司網站

## ■ 董事會績效評估 ■

根據本公司於2022年通過的「董事會績效評估辦法」，將每年進行董事會績效評估，並在次年度第一季結束前向董事會提交評估結果。在完成2022年度的董事會績效評估後，內部董事會績效評估結果為「良」，董事成員績效評估結果為「優」，確認董事會和功能性委員會的運作狀況良好。

### 董事會績效評估衡量指標包括以下五個方面

- 01 對公司營運的參與程度
- 02 提升董事會決策品質
- 03 董事會的組成和結構
- 04 董事的選任和持續進修
- 05 內部控制

### 董事會成員的績效評估衡量項目包括以下五個方面

- 01 對公司營運的參與程度
- 02 功能性委員會職責的認知程度
- 03 提升功能性委員會決策品質
- 04 功能性委員會的組成和成員選任
- 05 內部控制

透過以上評估指標，我們能夠評估董事會和功能性委員會在不同方面的表現，並提供改進和提升的方向。未來，董事會將根據績效評估結果，不斷改進提升董事會的職能，評估結果也將成為遴選或提名董事時的重要參考依據。

## ■ 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 ■

### ▼ 董事會成員

依本公司章程規定，如有獲利，提撥不高於百分之二為董事酬勞，且董事酬勞給付之對象不包括擔任本公司經理人之董事。本公司董事之報酬係依本公司「董事酬勞、報酬及車馬費給付辦法」給付之，且董事報酬給付政策係依其對公司營運參與程度及貢獻價值，暨國內外業界水準後訂定，將董事績效評估之相關結果納入考量，並經薪資報酬委員會審議及董事會通過。

### ▼ 經理人之薪資報酬

依本公司章程規定，如有獲利提撥不低於百分之一為員工酬勞，本公司經理人之薪資報酬視其個人對本公司營運參與程度、個人績效貢獻與目標達成情況、職務、職級等因素而訂，評估項目如：目標達成率、獲利率、營運效益及貢獻度等綜合考量後，參酌市場同業水準訂定原則，經薪資報酬委員會審議及董事會通過後執行。

最高治理單位及高階管理層薪酬政策及決定的過程，請參考年報P.13~16薪酬委員會部份最高治理單位及高階管理層薪酬政策及決定的過程，請參考年報P.13~16薪酬委員會部份。

## 》 2.5 企業誠信經營

### ■ 落實誠信經營與反貪腐 ■

精材公司重視誠信經營，將其視為企業核心價值和經營的根本，已建立良好的誠信倫理制度，並以廉潔誠信、透明公開、自律負責的經營理念為指引，建立誠信和當責的清廉文化。且為了加強法規遵循，公司制定了「誠信經營守則」和「董事及經理人道德行為準則」，要求所有員工符合公司的道德規範，以預防內外部的不誠信行為，以最高道德標準為承諾，貫徹於所有內外部的運作活動中。相關規範在官方網站上公告，並且公司內部員工、各級主管和董事會成員都自我要求遵守，對於任何違反道德的不正當行為，公司鼓勵所有員工通過流暢的管道進行申訴和溝通，公司將承諾保障員工受到妥善保護，以避免遭受不公平對待或報復行為。在過去的2018至2022年間，精材公司未發生任何違反道德或貪腐事件。

本公司所有員工、經理人及董事進行商業行為時必須遵守以下規定：



此外，本公司要求全體同仁清楚了解並遵守公司「從業道德規範」，肩負起維護高度道德標準，為了使全體同仁清楚了解「從業道德規範」，本公司除了將從業道德相關政策文件公布在公司內部網站供同仁隨時查詢外，亦透過案例宣導課程、海報或內部網站公佈欄等方式對同仁進行宣導。其中RBA年度宣導

課程當中包含利益衝突申報政策暨反貪腐反賄賂宣導主題，2022年度RBA責任商業聯盟行為守則訓練人數為1,623人次，共計3,246人/時，在職員工100%完成相關訓練。公司所有員工必須遵守以下規範：

- 應秉持誠實、嚴謹及敬業之精神執行職務。
- 應忠於職守，但不得涉入任何不法或不當之活動。
- 應迴避任何可能造成個人利益與公司利益之間的衝突。
- 不得有玷辱本公司的任何行為。
- 不得參與或唆使他人進行任何可能損及忠於職守或專業判斷之活動或關係。
- 不得要求、接受或給予任何可能損及忠於職守或專業判斷之餽贈或招待。
- 不得要求、接受或給予任何形式的賄賂。
- 凡有關公司或客戶之機密資訊均應予保密。
- 使用公司或客戶之資訊不得違反法令及公司機密資訊保護政策及程序，不得謀取個人利益，亦不得損及公司或客戶之權益。
- 依相關法令規定準備及保存本公司文件及記錄，並確保文件及記錄內容須完整、公正及正確。

## ■ RBA責任商業聯盟行為準則 ■

精材公司持續依據RBA責任商業聯盟行為準則，訂立各項計畫推動客戶服務、環境保護、人權保障、供應商管理及社會參與等永續社會責任要求，內容包含勞工、環境、員工權益、健康安全、道德規範等相關規定與作業流程之查核，並向所有利害相關者承諾將支持本公司之行為準則與目標與使命，發揮公司的社會責任影響力，開創更具友善與包容的就業環境。

我們並每年透過RBA-ONLINE自我評鑑各廠區與相關部門，近年來皆判定結果為低風險，無重大不符合事項，本公司也預計於2023年取得RBA VAP正式稽核驗證。

此外我們也依循「RBA 責任商業聯盟行為準則」制定「供應商行為準則」，與供應商溝通與要求供應商承諾符合RBA準則，以符合行為準則之要求。

## ■ 精材公司經由董事長簽署並發布之ESG政策 ■

### ■ 公司承諾

- |   |  |
|---|--|
| <b>01</b> 尊重員工選擇職業之自由，禁止任何形式強迫勞動。       | <b>06</b> 減少對社區、環境和自然資源的影響。                      |
| <b>02</b> 不使用童工。                        | <b>07</b> 遵守法律法規、誠信經營與資訊透明，滿足客戶需求。               |
| <b>03</b> 提供合理的薪資福利                     | <b>08</b> 保護客戶、供應商和員工的機密資訊與隱私。                   |
| <b>04</b> 尊重員工之基本人權，禁止任何形式之騷擾、歧視或侮辱之行為。 | <b>09</b> 持續採取無衝突礦產採購政策。                         |
| <b>05</b> 尊重員工根據當地法律自由結社。               | <b>10</b> 強化綠色環保責任、提供綠色產品及建構綠色供應鏈，共同因應氣候變遷的嚴峻挑戰。 |

精材公司亦要求所有提供公司產品或服務之相關供應商或承攬商支持上述之政策規範，並簽署供應商行為準則，另外也透過不定期稽核相關供應商，確保其遵循公司相關規範要求。

## ■ 人權盡職調查流程 ■

精材公司確實地瞭解和管理人權議題，我們建立了三個盡職調查步驟的框架，以辨識、預防和減少與人權相關的影響：

### 評估框架

為了辨識、預防和減少對精材公司及其供應鏈的人權影響，在營運過程中對供應鏈進行評估，以了解可能導致重要風險的因素。

### 評估供應鏈

制定了適用於供應商的社會責任準則，要求供應商簽署書面承諾，確保其嚴格遵守和承擔社會責任，包括禁止童工使用、保障人權、禁止歧視、待遇平等、遵守法定工作時間、薪酬和環境管理等方面，透過盡職調查，提高了對供應鏈管理的嚴謹性和風險辨識範圍。

### 改善措施

根據人權評估的調查結果，採取適當的改善行動，以降低人權風險，這一步驟將協助追蹤回應行動的有效性，解決與人權相關的溝通行動所帶來的影響。

■ 人權議題鑑別流程 ■



參考業界、國際勞工組織、RBA等國際倡議規範，蒐集可能發生之人權議題。

定期評估精材公司自身、上下游價值鏈及本公司有商業關係之廠商，鑑別潛在人權風險。

針對評估後之重大風險，擬定改善與補救計畫。

定期追蹤相關措施之有效性，並定期審查並視需求重新鑑別風險改善等級。



為了將人權維護理念融入我們的日常作業，我們每年都為公司內所有正職員工提供人權教育訓練。這些訓練包括誠信經營教育、一般員工安全衛生教育和性別工作平等法等相關課程。透過這些訓練，我們致力於提高員工對人權議題的認識和了解，確保人權價值在我們的工作環境中得到遵守和尊重。

■ 教育訓練與公告宣導 ■

本公司將誠信經營及從業道德的相關政策文件公佈於公司內部網站或公告欄，供同仁隨時查閱，讓全體同仁清楚了解「從業道德規範」，亦透過案例宣導課程或內部網站公佈欄等方式對同仁進行宣導，使全體同仁都能落實公司從業道德相關規範，每位新進人員須接受從業道德課程相關訓練，訓練達成率率達100%。

公司設置迴避利益衝突申報系統，要求所有同仁應主動申報任何利益衝突之情形，依所擔負之主管職責與工作性質之部分同仁，亦須進行利益衝突申報政策暨反貪腐反賄賂宣導課程。全體同仁均需主動通報任何利益衝突的情形，主管及特殊工作性質同仁更必須每年定期申報利益衝突或可能存在利益衝突疑慮之事項之調查，並由人力資源處彙整報告向高階管理階層進行審核，引導董事、經理人及全體員工於執行職務時，遵循道德標準及利益迴避。

## ■ 舉報管道與舉報者保護 ■

為了讓全體同仁或外部人士有安全的舉報管道，於公司官網 ([http://www.xintec.com.tw/chi/AX\\_Business-Ethics.aspx](http://www.xintec.com.tw/chi/AX_Business-Ethics.aspx)) 及內部網站均提供員工及外部人士舉報任何財務、法律及誠信相關之不正當從業行為之舉報管道。對於所接獲的舉報及後續調查，由董事長所指派的高階主管直接進行處理，並採取適當的保護措施以避免並嚴格禁止對於善意舉報或協助調查之人實施任何形式的報復手段。公司於近四年間，均無發生任何舉報事件。

## 》 2.6 法規遵循與反競爭壟斷行為

公司將法規遵循視為公司治理的核心原則，為了確保符合最新相關法令的規範，建置法規變更簽核流程，以利各部門，關注其業務相關之重大法令修訂的最新動態，根據變動進行法規鑑別和作業分析，並配合修訂公司內部相關標準程序。

各部門不定期就其業務相關之法令修訂進行查核，法務處亦會不定期提供法令變動查詢訊息通知相關單位監控公司內外部的法規遵循、營業秘密、個人資料和智財管理業務。若因法規更新而有修訂內部相關標準程序時，由負責部門經由法規變更簽核流程通知向各相關部門和經營管理層，以協助公司各組織能夠有效地落實法規要求。

公司參酌上市上櫃公司誠信經營守則經董事會通過並提報股東會後訂立「精材科技股份有限公司誠信經營守則」，依本守則第四條規定「本公司應遵守各項法令，包括反托拉斯法、反海外貪污法、公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令及本公司之規章制度，以作為落實誠信經營之基本前提。於2022年間，與財務相關應遵循之法規共計65項，並於2022年度修訂29個法規相關辦

法規範，本公司目前所有產品或服務均未涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷等行為。2022年於環境 / 品質 / 勞資 / 財務相關法規遵循皆無重大違規事件（重大違規事件定義：罰金超過新台幣100萬元）。

## 》 2.7 精材公司參與之公協會

	協會名稱	資格
01	國立清華大學微感測器與致動器產學聯盟	會員
02	桃園市中壢工業區廠商協進會	會員
03	高科技產業薪資管理協進會	會員



## CHAP 3

# 公司治理與營運績效

- 3.1 財務績效
- 3.2 稅務管理
- 3.3 市場及產銷概況
- 3.4 風險管理
- 3.5 客戶服務
- 3.6 資訊安全與客戶隱私資訊保護

重大主題	具體管制方針	2022年度目標	2022年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之SDGs
公司治理與 永續發展	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 設置公司治理主管，協助董事會及管理階層確實履行責任，進而落實公司治理。</li> <li>◆ 協助董事及公司治理主管董事持續參加公司治理相關進修課程。</li> <li>◆ 全體董事之選舉皆採候選人提名制度。</li> <li>◆ 訂定及落實董事會成員多元化之政策。</li> <li>◆ 訂定公司治理實務守則、企業永續實務守則。</li> <li>◆ 強化董事會職能，提升企業永續價值。</li> <li>◆ 提高資訊透明度，促進永續經營。</li> <li>◆ 強化利害關係人溝通，營造良好互動管道。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 年報及公司網站揭露公司治理運作情形。</li> <li>◆ 年度主管機關舉辦之公司治理評鑑作業。</li> <li>◆ 永續發展委員會之定期運作，並訂立年度永續目標。</li> <li>◆ 每年對外發佈企業永續報告書。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 每季召開永續發展委員會。</li> <li>◆ 完成每年對外發佈企業永續報告書。</li> <li>◆ 年報及公司網站揭露公司治理運作情形。</li> <li>◆ 年度主管機關舉辦之公司治理評鑑作業。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 強化公司永續治理面向，制定更完善的ESG治理計畫，提升公司治理水準。</li> <li>◆ 積極回應社會規範與要求，強化環境與氣候變遷回應作為。</li> <li>◆ 利益衝突申報率100%。</li> <li>◆ 持續維持公司治理評鑑達到全體上櫃公司排名前5%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 永續發展委員會</li> <li>◆ 董事會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 12 確保永續消費和生產模式</li> <li>◆ SDG 16 和平、正義與健全的司法</li> <li>◆ SDG 17 促進目標實現的夥伴關係</li> </ul>
營運績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 實行穩健的營運策略，注重維持財務的穩定性，創造更高的經濟價值，以回饋股東、投資人和其他利害關係人。</li> <li>◆ 以誠信正直的理念來對待客戶、股東乃至員工，且願意付諸並履行承諾。</li> <li>◆ 提供客戶所需的技術、嚴謹的生產、優良的品質和優質的服務。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 穩定經營，整體業務正成長。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022年達成績效： 全年營收為NT\$77.32億元，EPS7.31元。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 精材公司是世界領先的先進封裝服務的供應商之一，期許成為最大的三維堆疊之晶圓層級封裝服務供應商。</li> <li>◆ 追求獲利與成長:年營收及稅後淨利均呈正成長。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 財務組織</li> <li>◆ 內部稽核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 8 就業及經濟成長</li> </ul>

重大主題	具體管制方針	2022年度目標	2022年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之SDGs
營運風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 完善的風險管理不僅是與客戶夥伴長期合作的保證，更是永續經營的基石。</li> <li>◆ 積極導入營運持續管理系統，透過教育訓練強化員工的風險應變能力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 成立風險管理委員會，每季召開風險審查會議。</li> <li>◆ 進行全面項風險鑑別，建立持續營運管理計畫，強化公司營運穩定度。</li> <li>◆ 建立完整緊急應變系統，定期執行演練。</li> <li>◆ 每週檢視物料庫存水準。</li> <li>◆ 因應供應風險機動調整庫存水準。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 定期召開風險管理委員會。</li> <li>◆ 關注企業營運風險，制定因應方案。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 導入BCM持續營運管理系統與制定BCP持續營運管理策略，以財務、營運、環境與社會四大面向風險進行分析，積極應對可能面臨之風險，納為本公司運作重點項目，同時作為未來經營管理規劃重要資訊的來源。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 風險管理委員會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 9 工業化、創新及基礎建設</li> </ul>
客戶關係管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 建立持續之客戶服務體系，以適時適當的服務，增進與客戶的關係，提升公司形象；並藉由分析市場訊息的回饋，以改善產品品質，提高顧客滿意，繼之達到公司永續經營之目標。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 整體滿意度需維持在「滿意」的範圍內。</li> <li>◆ 提升客戶滿意度，高於85分數以上。</li> <li>◆ 客訴率0%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022年精材公司在整體客戶滿意度平均得分為86.8分。</li> <li>◆ 客戶意見及回饋處理率達100%。</li> <li>◆ 無重大客訴事件與特殊案例發生。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 提升客戶滿意度。</li> <li>◆ 藉由定期分析市場訊息與問題回饋，做為改善產品品質的依據及開發新型封裝製程的參考，進一步提高顧客滿意度，達到共創雙贏之目標。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 專案業務部門設有客戶產品品質申訴窗口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 17 多元夥伴關係</li> </ul>

## 》 3.1 財務績效

2022年度，隨著下半年全球新冠疫情漸趨緩和，各國逐步解封，生活及工作模式亦逐漸恢復疫情前模式，因疫情受惠之相關消費性電子產品需求隨之快速退潮，導致供應鏈庫存過高；再加上全球整體經濟景氣更受到地緣衝突戰爭、高通貨膨脹、全球央行升息等不利因素衝擊而呈現低迷氛圍。

公司全年在消費性影像感測器封裝訂單明顯的衰退，不過車用相關產品封裝仍有小幅成長。3D感測零組件封裝訂單及12吋晶圓測試業務方面影響相對較為和緩。雖然全年整體訂單下滑，惟受惠於美元升值及營運效率提升，營收及獲利表現仍維持在前一年度水平且略有增長。

2022年在堅持創新與研發，投入3.21億的資源，依據客戶產品的需求演進，開發新應用製程，並持續不懈地提升營運效率及改善生產成本，全年的整體表現穩健，營收及獲利均較2021年成長，全年營收為77.3億元，較前一年度成長0.8%，稅後淨利為19.8億元，較前一年度成長5.7%。

公司依據上市公司之資訊揭露規範，定期公告財務、重大資訊揭露於公司網站與公開資訊觀測站中，並每年舉辦股東會或透

過舉辦法人說明會向股東進行雙向溝通說明公司營運願景與未來營運方針。股東亦可利用發言人管道進行意見回饋與提供建議，使投資者於投資決策時獲取充分且正確的資訊。關於本公司於半導體業之市場趨勢與產業之發展現況與發展營運說明，可參閱本公司2022年度年報之內容。

### ■ 2022年營運概況 ■

單位：新台幣佰萬元

分析項目		2022年度	2021年度	增減比率	
財務 收支	營業收入	7,732	7,667	0.8	
	營業毛利	2,867	2,587	10.8	
	稅後淨利	1,984	1,877	5.7	
	員工薪資與福利	1,763	1,750	0.7	
	支付出資人款項	818	683	19.7	
	支付政府的款項(稅)	320	229	39.6	
	社區投資	1,16	0.15	658.4	
獲利 能力	資產報酬率(%)	22.53%	23.64%	-1.1%	
	股東權益報酬率(%)	29.16%	33.42%	-4.3%	
	占實收資本比率(%)	營業利益	90.61%	64.97%	9.3%
		稅前利益	92.16%	63.66%	11.1%
	純益率(%)	25.66%	24.48%	1.2%	
稅後基本每股盈餘(元)	7.31	6.92	5.6%		

※ 本公司無子公司，上述圖表為精材公司個別財務報告，詳細資訊與涵蓋範圍可參考2022年度精材公司年報資訊

## 》 3.2 稅務管理

公司落實稅務治理，採取保守穩健的政策，永續發展的稅務管理政策。針對各營運據點均依據當地國家之稅法規定，秉持誠信透明的態度，落實常規交易原則，嚴格遵循主管機關之規範，不以稅務結構調整或避稅天堂等方式進行稅務避稅規劃，並於財務報告申報書中揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明度。當營運據點所在地區對稅務法令與規定有變更時，亦會重新檢視稅務政策，以確保本公司100%遵循相關地區之法規。

公司致力尋求完善稅務風險管理，資訊充分透明化及遵循法規；租稅決策經內部具備適切資格及經驗之專業團隊及外部專家共同參與；依規定按時申報並繳納稅捐，並符合法令揭露要求，即時回應稽徵主管機關之問題及提供所需稅務資料。同時支持政府推動之租稅優惠政策，促進在地經濟、研究發展、產業創新及再投資之永續發展政策願景。

財務組織為本公司稅務治理負責單位，負責稅務治理業務，並遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其

營運活動產生的稅收風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。本公司之重大交易及決策均依據臺灣當地租稅法規及租稅協定進行規劃，並定期確認其日常交易均符合當地稅法規範。

公司的董事會委託審計委員監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，每年定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項。而稅務遵循亦包含在法律遵循中。

公司將確實遵守營運據點所在地稅務法令，配合當地稅務機關以租稅公平為原則，與其建立良好溝通管道。並依循當地稅務法規定期申報、繳納各項稅捐，如當地稅務稽徵機關有任何疑慮，本公司會盡全力配合提供答案及所提資料需求。本公司所有報告書期間之關係人交易皆符合相關國家稅法之移轉訂價規範及常規交易原則，同時亦將風險控管及永續價值列為公司稅務考量項目中。

## 》 3.3 市場及產銷概況

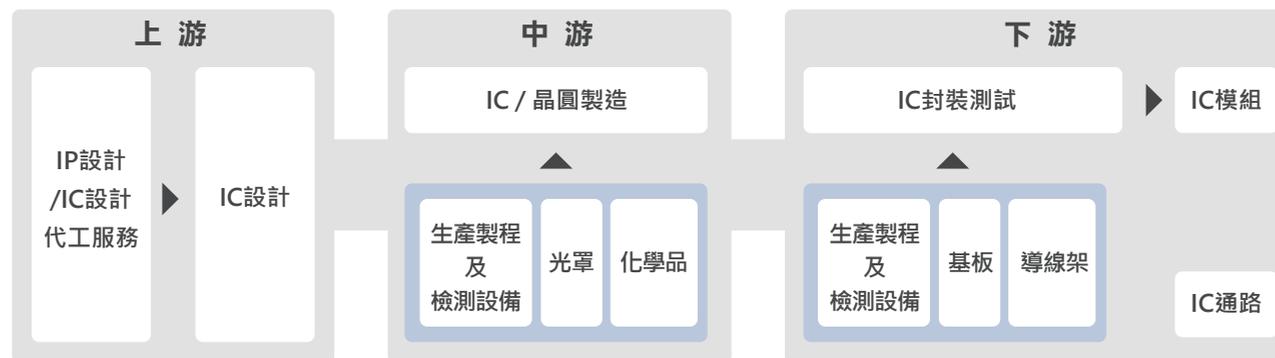
### ■ 主要商品之銷售地區 ■

單位：新台幣仟元

地 區	2022年度	
	金 額	占 比
亞 州	6,023,165	78%
美 國	1,634,665	21%
歐 洲	73,967	1%
合 計	7,731,797	100%

### ■ 本公司上下游之價值鏈 ■

半導體產業鏈上游為IP設計及IC設計業，中游為IC製造、晶圓製造、相關生產製程檢測設備、光罩、化學品等業，下游為IC封裝測試、相關生產製程檢測設備、零組件（如基板、導線架）、IC模組、IC通路等業。台灣擁有全球最完整的半導體產業聚落及專業分工，IC設計公司在產品設計完成後，委由專業晶圓代工廠或IDM廠（整合型半導體廠，從IC設計、製造、封裝、測試到最終銷售都一手包辦）製成晶圓半成品，經由前段測試，再轉給專業封裝廠進行切割及封裝，最後由專業測試廠進行後段測試，測試後之成品則經由銷售管道售予系統廠商裝配生產成為系統產品。



在後摩爾定律時代，IC產品的複雜度已難由單一半導體技術節點所實現。對IC設計業者而言，並不是每一個IP都能縮小技術節點。不同技術節點的IP或設計要混合使用，像系統單晶片（SOC）就是其中一種方法。但有時候因為不同節點成熟度不一，把不同技術的電路集合在同一顆晶片上不只成本上並不具優勢，連良率都會有影響；系統級封裝（SiP）為解決此問題而應運而生。產品owner可以把不同專長design house設計的IC運用SiP整合成同一個封裝。這種整合的彈性不只可以跨技術節點，甚至可以跨平台，把矽基材的IC與非矽基材的元件（例如III-V族或被動元件）整合在一起，開創無限可能。

這種封裝的興起，讓介於前段（Front-End）和後段（Back-End）製程之間的中段（Mid-End）製程平台擴大，除了過往所知的晶圓凸塊技術（Wafer Bumping）、晶圓級封裝（Wafer Level Package），如扇外型晶圓級封裝技術（Fan-out Wafer Level Package, FOWLP）、晶圓級尺寸封裝（Wafer Level Chip Scale Package, WLCSP）、3D WLP、WL Optics及3D IC等技術型態外，還能混合這些技術以客製化各種形式的SiP。本公司為專業晶圓層級封裝之領導者，也是第一家將三維晶圓層級封裝技術商品化的公司。

三維晶圓層級封裝技術可應用到各種不同的市場領域，包括消費性電子、通訊、可攜式電腦和汽車等。產品應用包括影像感測器、光學感測器、電源管理積體電路、功率分離式元件、類比積體電路、混合信號積體電路、微機電系統感測器、各項生物辨識晶片(如:指紋辨識器)和整合式被動元件等。

鑒於高階封裝製程的需求，如覆晶封裝 ( Flip Chip BGA or Flip Chip CSP )、晶圓層級封裝 ( Wafer Level CSP )、銅打線 ( Cu Wire Bond )、銅柱凸塊 ( Cu Pillar ) 等。尤其是在未來2.5D/ 3D IC整合矽穿孔 ( Through Silicon Via TSV ) 技術，晶圓層級封裝服務將持續在各相關的應用產品繼續扮演關鍵性角色。

### ■ 先進封裝市場分析與市佔率 ■

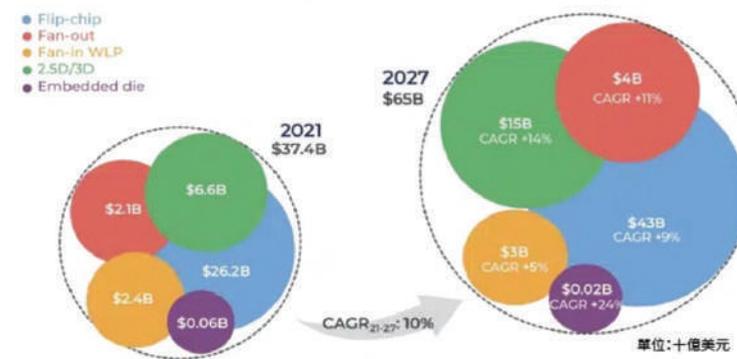
基於物理極限和製造成本的原因，透過電晶體微縮製程以實現更高經濟價值的邏輯正逐漸變得不再有效。而事實證明，使用較小的功能模組建構大型系統將更具競爭力。

從技術發展角度來看，當製程節點從 16/12nm向3nm、2nm演進，甚至跨過奈米門檻後，先進的邏輯技術能否繼續提供未來運算系統所需的能源效率，成為產業關心的重點。而從市場趨勢來看，過去十年中，資料運算量的發展超過了過去四十年的總和，雲運算、大數據分析、人工智慧 ( AI )、AI推斷、行動運算，甚至自動駕駛車都需要海量運算。

於是，一條不再是直線的IC技術發展路線，以及市場對創新解決方案的需求，將封裝，尤其是先進封裝技術，推向了創新的前端。

據 Yole Group 最新報告指出，在 2021~2027 年間，先進封裝市場將以 9.6% 複合年增率 ( CAGR ) 成長，到 2027 年時，先進封裝市場規模將達到 650 億美元。目前各種先進封裝技術中，覆晶 ( Flip-Chip ) 的營收市占率最高，達到 70%，但在 2021~2027 年間，成長動能最強的技術將是 Embedded Die ( ED )、2.5D / 3D 與扇出封裝 ( Fan-Out )，其 CAGR 分別為 24%、14% 與 11%。

2021~2027年先進封裝市場規模預估



資料來源：Yole Group(8/2022)

目前先進封裝市場上有三大類業者，除了專業封測廠 (OSAT) 之外，整合元件製造商 (IDM) 與晶圓代工者也是重要的先進封裝玩家。但Yole Group的報告指出，SEMCO、欣興與AT&S等晶片載板與PCB業者，在掌握載板製造know-how的優勢加持下，也開始提供面板級扇出封裝跟有機載板ED服務。這些載板跟PCB業者，也將成為先進封裝領域的重要供應商。

本公司目前服務項目包含晶圓級尺寸封裝，晶圓級後護層封裝等均屬先進封裝市場範疇，後續配合前端晶圓製程微縮與客戶應用整合開發相對因應新封裝與製程，持續擴大先進封裝市場佔有率。

### ■ 市場未來之供需狀況與產品之各種發展趨勢 ■

鑑於未來在智慧物聯 (AIOT) 趨勢帶動下，AI、5G、物聯網、工業4.0、自動駕駛等新的多元應用都是半導體的發展契機，全球專業封測產業來自先進應用與封裝製程產值仍將成為帶動產值成長重要動能。本公司主要產品為晶圓層級之封裝代

工服務，應用產品包含行動裝置、5G通訊、汽車電子及穿戴式裝置等應用。其主要應用領域之供需狀況與成長性分析如下：

#### (1.) 3D Sensing

3D 感測 (3D Sensing) 多方應用於各領域。小到智慧型手機上的人臉解鎖、3D 相機、人臉鑰匙、手勢感應，大到自駕車的偵測系統、工廠控制、醫療、AR/VR 等應用，另在醫療、工業製造及其他探測領域亦快速成長。

#### (2.) CMOS影像感測器

自新冠疫情爆發至今，CMOS圖像傳感器 (CIS) 市場迅速發展，其領域包括：行動電話、汽車、醫療、科學系統監控、工業機器人和物聯網等領域，其中以汽車業智慧駕駛相關業需求成為增長速度最快的應用領域。

#### (3.) 微機電感測器 (MEMS)

增長的主要推動力是音訊領域的麥克風、微型揚聲器和慣性MEMS、光學MEMS的AR / VR (增強與虛擬實境) 及其他應用，預估到2027年，MEMS市場將達到223億美元，複合增長率約為9%。

## 》 3.4 風險管理

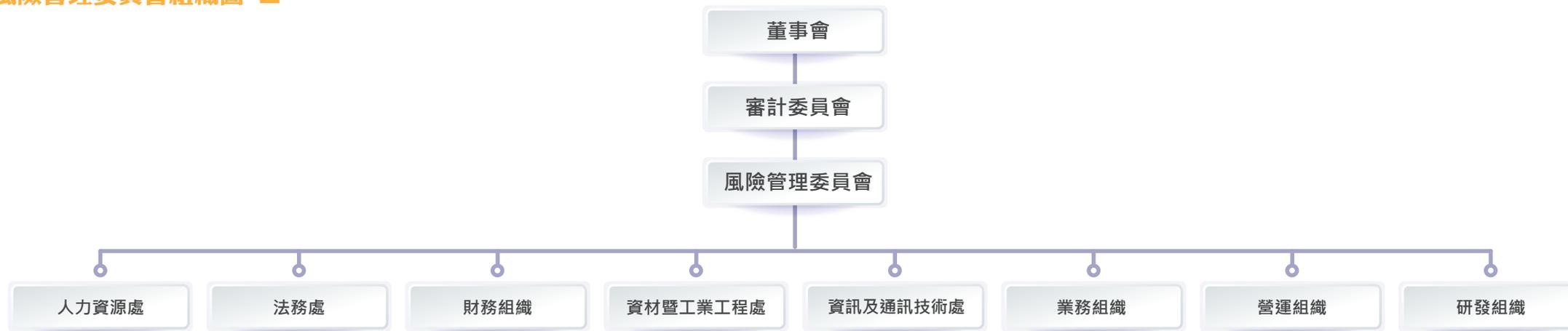
### ■ 風險管理委員會 ■

為加強精材公司董事會的管理監督職能，建立公司持續營運風險管理機制，維護股東權益並確保穩健經營及遵守相關法令規章，公司於2020年成立了「風險管理委員會」，並制定了「風險管理政策與程序」作為規範，明確要求建立有效的機制，以識別、評估、監督、報告和應對風險，關注公司與經營環境的內外部事件。

委員會負責規劃風險管理會議、追蹤風險目標，並監督管理方案的執行情況，同時針對財務風險、營運風險、環境風險和產業風險等各方面風險，明確制定相應的管理原則，以有效識別、鑑別和應對各種組織風險，全面提升組織對風險的意識。

永續經營為企業營運之宗旨，委員會每年定期向審計委員會及董事會提出風險管理報告，完善營運風險管理與因對風險時的危機處理，列為本公司永續經營的核心作業重點。

## ■ 風險管理委員會組織圖 ■



## ■ 風險管理與持續營運作業制度 ■

為了減少因風險造成之負面影響與財物損失，公司導入BCM持續營運管理系統與制定BCP持續營運管理策略，以財務、營運、環境與社會四大面向風險進行分析，找出公司潛在風險與機會，有效執行風險控管以確保公司正常營運，積極應對可能面臨之風險，將風險管理納為本公司運作重點項目，同時作為未來經營管理規劃重要資訊的來源。

此外，我們將依據公司長期經營策略規劃方向，參考企業風險

管理 (ISO 31000)、企業持續營運管理系統 (ISO 22301、BCM) 等作業標準指引，定期檢討未來可能發生之新興風險，包含氣候變遷、重大傳染疾病議題等，建立全體同仁之風險意識，持續進行內部改進與持續追蹤，加強集公司對於緊急事件之應變能力，達到風險控制的目標。

為預防重大災害事故可能造成之營運中斷風險，公司已訂定營運持續計劃 (Business Continuity Plan, BCP) 之相關程序，

針對各種潛在可能造成損失的事件或事故 (例如：火災、危險物質洩漏、停電、公用設施供應短缺、地震、洪水、勞動力短缺、產品受到汙染及原物料供應中斷、設備故障、資訊系統遭受到網路攻擊、基礎設施損壞、傳染病流行發生...等) 進行風險管理策略制定，以在事件或事故發生時，能夠持續進行關鍵之營運活動，精材公司未來也預計將朝取得ISO 22301系統驗證之目標邁進。

■ 本公司各面向風險列表 ■

面 向	風險因子	說 明	精材因應策略與做法
財務風險	匯率變動風險	公司營收主要營運活動主要係以外幣進行交易，部分製造成本亦以外幣支付，因此，任何顯著的國際匯率變動均可能對公司損益造成不利之影響。	本公司主要以進貨所產生之應付帳款（外幣負債）與收入所產生之應收帳款（外幣資產）相互沖抵，發揮自然避險之效果，以降低匯率變動風險。同時密切注意匯率趨勢，定期檢視非功能性貨幣計價之資產及負債之部位變化，以買賣遠期外匯或即期外匯合約管理匯率風險，以減少匯率波動對損益的影響。
	利率變動風險	利率的變動對公司損益影響可分為兩部分，營業外收入部分，約當現金利息收入隨利率上升而增加，利息費用則將因利率上升而增加。	為避免未來利率走高，增加融資成本之不確定性，持續關注利率走勢，未來將視市場狀況及中長期負債部位，決定是否向銀行簽定利率交換交易，以規避利率波動之風險，降低升息之不利影響。
	通貨膨脹風險	由於通貨膨脹因素使成本增加或實際收益減少的可能性，因通貨膨脹會降低本公司之購買力。	除密切掌握原物料供需狀況，積極尋求兼具品質和價格競爭力的替代來源外，並致力於製程改良、良率改善及效率提升的成本縮減活動，以減少物價上漲的影響。
營運風險	技術開發	半導體業技術發展速度快，客戶需求快速變動，同業間競爭激烈，對於先進製程之需求不斷提高。	配合市場以及客戶感應器（Sensor）的新產品技術需求，持續提供新一代改良矽穿孔封裝（TSV CSP）、三維晶片封裝技術（3D IC package）等晶圓級封裝技術在各式感測器元件的應用產品，並以創新之晶圓級封裝技術服務將產品線擴展至微機電（MEMS）、功率場效電晶體、電源控制及類比元件等產品。
	供應商管理	原物料供應商及生產設備有單一供應商之情形，可能造成營運生產之斷料或不穩定之風險。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.) 建立物料來源地區/國家資料，若該區/國家有突發之天然災害，立即進行緊急應變計劃。</li> <li>2.) 執行「供應鏈風險管理問卷」調查；對於問卷結果得分為 Grade B &amp; C 級之供應商，進行應變計劃。例如：庫存拉高、尋找2nd source、輔導..等。以降低現有供應商缺料風險。</li> <li>3.) 透過新供應商開發及現有供應商生產及品質系統的稽核，減少單一供應商比例及穩定現有供應商之產品品質。</li> <li>4.) 著重建立長期合作夥伴關係，新供應商選擇其相關產業。</li> </ol>

面 向	風險因子	說 明	精材因應策略與做法
營運風險	業務風險	客戶過於集中。	積極開發多元化的產品與客戶群，以分散業務集中風險。
	法律風險	遵循所有適用的法規。	各部門須就其負責業務範圍內適用之法規進行監控，法務部門亦會不定期至相關網站下載適用法規的最新法律規定，並執行適法性風險評估、訂定策略並執行。
環境風險	氣候變遷	氣候變遷為全面所關注之重大議題，全球隨著溫室氣體排放量日趨益增，溫室效應明顯加劇導致全球暖化所引發極端氣候近年來更是頻繁易見，首當其衝者為周遭環境生態遭受破壞，進而甚至可能波及社會經濟活動與生活安全，也由於客戶與國家的規範增加，造成公司營運尚需更加關注此議題所帶來的營運影響。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.) 恪遵法規，定期實施環保法令規定查核，掌握最新法規，依法實施環境檢測與污染防治對策，徹底執行ISO 14001環境管理系統，針對環境考量面進行評估並擬定預防措施，提升員工環境保護意識。</li> <li>2.) 持續執行ISO 14064-1溫室氣體盤查管理系統，以掌握更精確的溫室氣體排放現況，有效地執行溫室氣體減量措施，確保環境永續發展。</li> <li>3.) 實施產品碳 / 水足跡、產品物質流成本會計之查證，明確掌握各項影響數據因子，作為風險管控之依據。</li> </ol>
	水資源	極端型氣候造成水資源匱乏。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.) 透過回收設備建立與改善，增加水回收次數並減少自來水用量。</li> <li>2.) 改善製程用水量，降低生產時對於水的使用量。</li> </ol>
社會風險	員工招募	公司的成長與發展需仰賴全體同仁的努力與貢獻，後疫情時代，由於臺灣地區市場的人才短缺，人力市場需求激烈競爭，有無法及時招募到足夠人力需求的風險，及時招募適當充足的人才更是營運發展重要的一環。	配合人力規劃及各單位業務所需，定期審視人力供需情形、透過政府單位就業服務、員工推介或其他招募管道即時招募適合的人才，並在符合政府規範下依比例雇用外籍人員，以補足營運的人力再輔以定期進行薪資調查，以確保吸引優秀人才加入，提供完善的新人教育訓練、新人關懷活動以增加人員穩定，使公司營運不受人力短缺影響且具有競爭力以吸引人才。

面 向	風險因子	說 明	精材因應策略與做法
社會風險	勞動安全	重視勞動安全，公司制定環安衛政策，以風險管理精神為基礎，持續進行改善，杜絕可預見的危險與損失控制，以保障員工安全與健康，並建構良好安全衛生工作環境。	精材所有廠區均取得職業安全衛生管理系統 ( ISO 45001: 2018 ) 及「臺灣職業安全衛生管理系統 TOSHMS 驗證通過。透過持續改善安全衛生管理系統，達成預防意外事故、促進員工安全、衛生及保護公司資產的目標。
	疫情風險	持續關注重大傳染性疾病風險，關注可能因疫情所帶來之營運衝擊。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.) 建立重大疫情管理計畫與方案。</li> <li>2.) 落實員工健康安全管理。</li> <li>3.) 針對重要廠區與產線，備妥中斷備援計畫，因應緊急狀況發生時之風險。</li> </ol>

## 》 3.5 客戶服務

### ■ 客戶滿意度 ■

精材公司非常重視客戶的需求和回饋，每年定期進行客戶滿意度調查，透過問卷調查和多元的溝通管道，如周/月會、季評核、不定期電話會議、客戶拜訪、網路會議等溝通機制確保對客戶的需求和回饋作出最即時及適當的回應，並期望成為客戶最佳的合作夥伴。

客戶滿意度調查問卷內容涵蓋七大關鍵性衡量指標，包含：品質、價格、服務、技術支援、良率及製程穩定度、交期及產能提供與整體表現為主要評分項目。2022年精材公司在整體客戶滿意度平均得分為86.8分（滿分100分）其中，在「交期及產能提供」、「良率及製程穩定度」與「服務」的三大項目上獲得客戶高度的肯定，取得了客戶的高度認同。

問卷調查後，公司將整理問卷結果，制定矯正措施計劃並納入客戶滿意度調查報告中，並在年度管理審查會議中討論和追蹤

成效，以確保管理層充分重視客戶需求和反饋，從而提升公司的競爭力。同時，公司還提供多種溝通管道和平台，以進一步滿足客戶的即時需求，鞏固與客戶之間的信任關係，並實現客戶最高滿意度的終極目標。

精材公司將持續致力於加強內部部門之間的緊密協作，不斷創新以應對客戶的長期發展計劃和緊急需求，努力提升產品和服務品質，在晶圓級製程平台上提供更多樣的封裝技術，以應對客戶多元化產品的需求。同時，公司將與客戶保持良好的溝通，收集客戶的建議作為經營策略和未來發展方向的重要參考依據，與客戶攜手共同成長，創造雙贏。



## 》 3.6 資訊安全與客戶隱私資訊保護

精材公司為保障公司及客戶之機密資訊安全，本公司自2008年1月設置「機密資訊保護委員會 ( Proprietary Information Protection Committee, PIP Committee )」，負責機密資訊安全管理及監督，並制定「機密資訊保護政策」及「機密資訊保護作業管理辦法」，明定公司機密資訊保護的管理政策、程序及規範作業。偕同資訊部門共同建構完善的治理制度與全方位的資安防衛能力，透過資安技術運用識別資安風險與弱點預防及改善，提升同仁對資訊安全保護的正確觀念及警覺性，降低機密資訊外洩及網路病毒攻擊的風險，維持公司競爭優勢並制定五大行動指導方針，於2022年間，公司無發生任何重大資安事件，且外網第三方資安評鑑得分高於全體製造業平均且維持A等級。

### ■ 五大行動指導方針 ■



此外，針對個人私隱部分，精材公司依據個人資料保護法訂有個人資料保護管理程序，建立精材公司執行業務或管理個人資料保護應遵循之依據。

### ■ 隱私管理之風險管理及衝擊採取之行動措施 ■

- 01 進行私隱管理的法規與客戶規定鑑別，以確保公司內部辦法與實際作為皆符合相關規定，並識別私隱管理的風險。
- 02 鑑別出有關私隱管理等危害風險，應立即進行緊急補救措施，分析私隱管理發生原因，並強化預防措施。
- 03 每季的法規鑑別與風險評估作業，落實公司的社會責任，以利公司商譽。

## ■ 資安風險管理對策及投入之資源工作重點 ■

工作重點內容	
加強資訊系統安全防護	導入合法軟硬體認證系統，避免來路不明的檔案、程式及裝置造成電腦病毒傳播或使公司承擔法律責任；確立資訊設備進出廠區掃毒作業流程，確保公司網路無毒環境。
防範機密資料外洩	定期檢視及查核研發單位及其他機敏資料之存取權限，落實機密資訊分級授權。
風險 / 危害因子改善	透過具公信力的第三方網路服務公司，進行外網資訊系統弱點掃描與檢測，持續解決及改善資訊系統弱點與缺失，降低被駭風險；進行資訊機房的風險及危害因子評估與改善，確保資訊系統正常運作。
資安宣導與訓練	定期舉辦資安措施教育訓練及溝通宣導，持續強化員工與廠商機密資訊保護及資安意識；增補資訊系統企業持續營運及災害應變計劃，確保公司在關鍵時刻發揮災難應變能力，掌握資安事件處理時效。
掌握資安新興趨勢	參加資安研討及廠商交流，定期關注資安議題，並及時規劃因應。

員工疏忽及缺乏資訊安全的警覺性是企業常見的資安風險之一，我們定期針對所有員工實施機密資訊保護宣導及訓練，將機密資訊保護列為所有同仁年度必修課程，內容包含公司網路使用規範、電子郵件使用、機敏資料保護、資料存取、行動裝置和設備使用規範等訓練，強化同仁對機密資訊分級與處理程序的認知與能力，配合定期執行公司內部釣魚信件演練，強化資安意識，落實資訊安全管理與持續營運管理之理念，透過這些措施，確保公司、客戶、員工和供應商都能夠有效地應對資安風險。



# CHAP 4 安全職場文化

- 4.1 職業安全衛生管理
- 4.2 緊急應變
- 4.3 職業安全教育訓練
- 4.4 承攬商管理
- 4.5 職安衛資訊交流
- 4.6 損失日數及失能傷害

重大主題	具體管制方針	2022年度目標	2022年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之SDGs
職業安全管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 落實ISO 45001管理系統與職業安全衛生委員會制度。</li> <li>◆ 落實全體同仁持續參加環境安全衛生管理課程。</li> <li>◆ 符合環境安全衛生法定規則要求。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 職業病與重大職安案件為0件。</li> <li>◆ 環境安全衛生法規證照符合性100%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 本公司已建立職災申報機制、線上教育訓練系統並由負責人員進行審核及管理。</li> <li>◆ 每月統計職災工傷率。</li> </ul>	達成	◆ 廠內100%無職業病與重大職安事件。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 職業安全衛生委員會</li> <li>◆ 勞資會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 3 健康與福祉</li> <li>◆ SDG 4 優質教育</li> </ul>

精材公司致力於嚴格遵守相關職安衛法規和其他相關要求，並透過宣導來加強公司內員工對職安衛的認知，以降低意外事故的風險。公司特別關注職場工作安全，努力提供員工安全舒適的工作環境，並重視員工及非員工參與廠區活動的安全衛生議題。

在2022年度報告期間，公司已完成符合性評估，所有相關環

安衛法規的異動都符合法令規範要求，且期間內沒有發生任何重大主管機關裁罰事件。公司不僅在硬體設施方面設定高標準的防護和改善措施，同時認識到員工的安全行為和安全意識是工作安全的核心關鍵，透過嚴格執行職業安全管理系統，定期和不定期進行工作安全危害辨識，進行精確的風險評估和詳細的事故調查，並確保新設備在上線前進行安全檢驗，大幅減少了對員工健康安全和企業持續營運的影響。

此外，公司根據內部各項風險事項應對新冠疫情、極端氣候、天災和意外事故等情況制定持續營運計畫，並進行定期年度的災害緊急應變演練，以確保在天災或緊急事件發生時，公司能夠降低災害的影響，保障員工的安全，同時確保公司能夠穩健地營運，降低營業損失的發生。

## 》 4.1 職業安全衛生管理

本公司以「客戶至高滿意、安全零事故、環境永續發展」為環安衛管理核心理念，嚴謹推動軟硬體規設施與規範、建置全廠環境安全衛生作業程序規範，並定期舉行內部稽核與管理審查會議機制，報告年度環境安全衛生管理系統執行狀況，提出檢討持續改善之專案手法，建立更完善的環境安全衛生工作的方法與制度。



## ■ 職業安全衛生管理系統 ■

建構安全友善的工作場所是精材公司對員工一貫的承諾，對員工的安全和健康知識、態度和素養進行培養，建立幸福和安全的工作環境是對員工負責的態度。透過全廠區實施ISO 45001職業安全管理系統與通過了「臺灣職業安全衛生管理系統(CNS 45001)」的驗證，建立完善管理系統，包括鑑別、建立、管理稽核、溝通和教育訓練等流程，全體人員能夠實質參與職業安全衛生管理活動，及時採取適當的矯正措施，持續改善異常情況，同時也在採購和承攬系統中加強安衛環相關要求，旨在實現「零公傷、零災害、零污染」的目標，創造永續經營的環境。

此外，我們長期關注內外部團體或政府單位之職業安全與衛生的最新動態，建立安全的工作環境與工作文化，提升員工工作效率與改善降低廠區事故。也每年定期分析利害相關者之需求與期望、可能造成影響之內外部議題(包含：國際公約與國際規範、產業趨勢、社會議題、利害關係人回饋意見等)進行考量、改善流程將組織外包的功能及流程相關工作者列入管理範圍、增加風險評估之範圍(例如：社會因素、訪客、外包商作業等)及強化現有承攬商及供應商管理及評鑑，列為公司環安

衛風險與機會鑑別的項目中，提列為管理系統之目標，並將相關管制結果納入年度環安衛管理系統審查會議中，全面分析執行績效，持續改善，以提升全體員工的自主安全管理意識，落實環境安全衛生管理制度，營造優質安全的工作環境。

## ■ 2022年度廠區職業安全管理主要議題 ■

來源	內外部議題	現況說明 / 需求及期望內容說明	未來趨勢說明	風險 / 機會
利害相關者	客戶	進行供應商稽核計劃至現場稽核並提出環安衛及消防管理改善項目。	取得較優良之評比分數可提升爭取訂單之機會。	機會
外部議題	政府機關	參加政府機關環安衛競賽。	提升企業形象，提升利害關係人環安衛評比。	機會
外部議題	消防隊	消防隊要求事業單位製作危害辨識卡(H-Card)，提供救災指揮及搶救人員能獲得化學品正確應變資訊。	製作危害辨識卡(H-Card)並放置於警衛室。	風險
內部議題	環安衛績效改善	以零職業災害為目標，降低廠區作業風險。	各單位提出職安衛管理方案以降低作業風險，避免發生職業災害及職業病。	機會

## ■ 工作安全促進活動 ■

精材公司安全、衛生管理可區分為以下三大面向：

面 向	說 明	做 法
<p><b>硬體設施</b> <b>安全衛生管理</b></p>	<p>於新建或改建廠房時，由廠務、環安與總務部門等相關單位事前進行安全與衛生風險評估，並依據各種法規、國際規範與公司標準進行規劃、設計與施工，再由專設機制程序把關完工後之安全與衛生。</p>	<p>■ <b>新機台及新化學品的環保、安全與衛生管理</b></p> <p>新機台設計依循嚴格之環保、安全與衛生審查管理程序以確保其符合相關的國際標準，同時符合國內法規與精材公司規範；化學品的管理須與原物料供應商合作，評估廠內使用風險與制定控管機制，並為使用危害物質之員工提供安全資料表 (SDS) 以及適用之個人防護具，確實把關全體員工之職業健康安全。</p> <p>■ <b>安全變更管理制度</b></p> <p>安全變更管理制度範圍涵蓋新建廠房設施之規劃設計，一旦造成原有安全或消防防護等級改變時，均須依循此安全變更管理制度，由廠務、設備、工安衛生與風險管理等相關單位進行嚴格的評估及審核，確定安全無虞後始得執行。</p> <p>■ <b>新設備上線前安全簽核制度</b></p> <p>所有生產機台與廠務設備在裝機時都必須經過三階段的安全簽核管理程序，才可正式生產運作。</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 10px;"> <div style="background-color: #4a7ebb; color: white; padding: 5px; margin-right: 10px;">第一階段</div> <div style="background-color: #333; color: white; padding: 10px; border-radius: 15px;">須逐項確認廠務與機台之間系統銜接均符合設計規範且安全無虞後，始得開啟相關供應設施。</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 10px;"> <div style="background-color: #00a651; color: white; padding: 5px; margin-right: 10px;">第二階段</div> <div style="background-color: #333; color: white; padding: 10px; border-radius: 15px;">須逐項確認廠務危害性氣體及化學品供應系統、消防防護設施、毒性氣體監測系統、機台安全連鎖設計、雷射及輻射防護、機台附屬的氣化供應設施及製程廢氣處理設備等系統功能均正常後，才能進行測機動作。</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #70ad47; color: white; padding: 5px; margin-right: 10px;">第三階段</div> <div style="background-color: #333; color: white; padding: 10px; border-radius: 15px;">須完成上述二階段缺失改善及電力設施之紅外線檢測，並將所有安全防護要求納入定期維修保養標準書中，始得正式開始生產運作。</div> </div> </div>

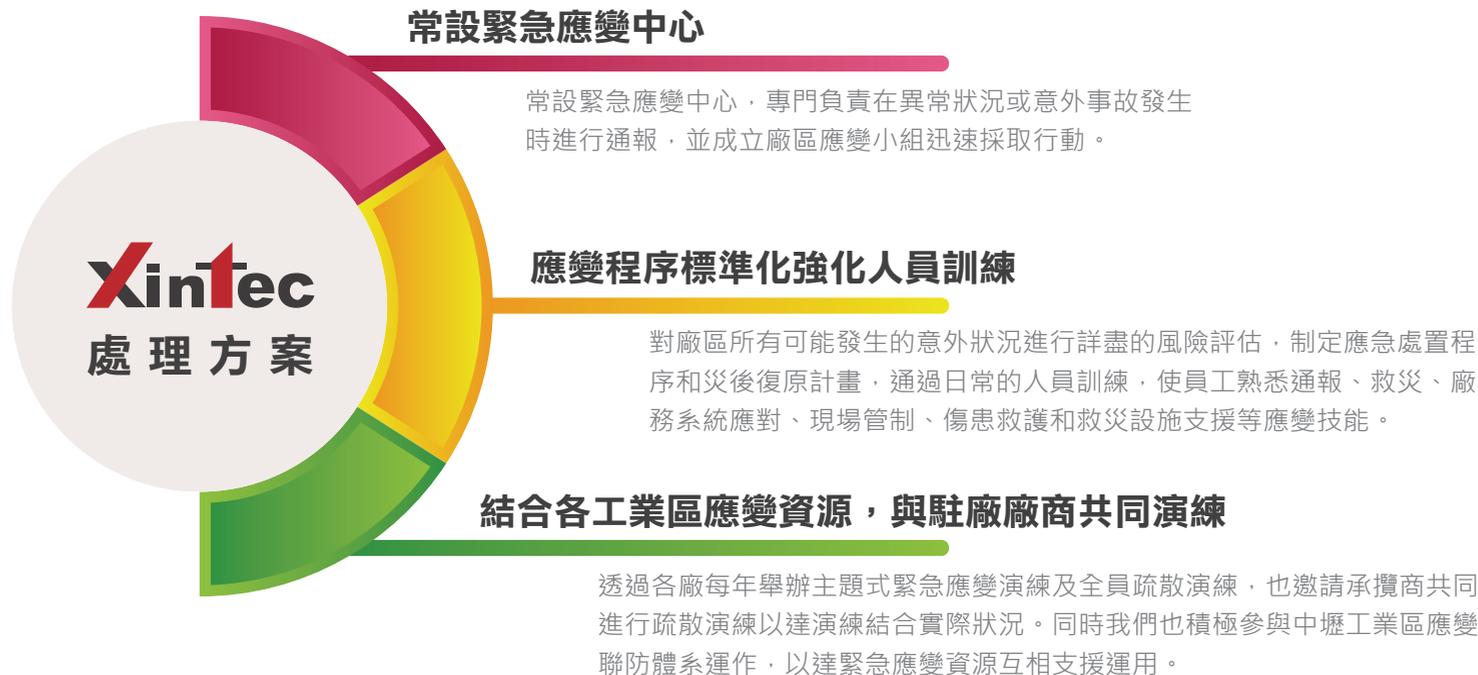
面 向	說 明	做 法
<p><b>職業安全衛生管理程序</b></p>	<p>設有高風險作業管制、承攬商管理、化學品安全管理及安全稽核制度外，亦妥善規劃災害緊急應變程序及定時演練，確保萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會、環境的損傷與衝擊降至最低。</p>	<p>在作業安全衛生管理面向，除設有高風險作業管制、承攬商管理、化學品安全管理及安全稽核制度外，亦妥善規劃災害緊急應變程序及定時演練，確保萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會、環境的損傷與衝擊降至最低。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>高風險作業管制</b> 針對廠務、設備部門及承攬商的作業中，可能造成人員傷亡或財產損失的工安事件定義為特殊作業項目，重點式加強管理。</li> <li>■ <b>特殊保護</b> 每年對從事特別危害健康作業單位人員，包含噪音、游離輻射、鉛、正己烷、粉塵、鎳及其化合物等作業類別，並建立作業場所特別危害健康作業 / 機台 / 化學品 / 使用單位清冊管制符合該作業類別人員，提供符合其工作場所相關危害之體格及健康檢查，且特殊作業健檢結果分級管理，異常之同仁配合職業醫學專科醫師，參考歷年健檢結果及作業環境監測資料進行評估，以提供適當健康指導與適性配工等健康管理措施。</li> <li>■ <b>供應商環安衛評鑑</b> 進行供應商定期評鑑外，同時將外部承攬商作業廠商一併納入評鑑。</li> </ul>
<p><b>設置職業安全衛生委員會，落實溝通機制</b></p>	<p>依法選舉勞方勞工代表，設置職業安全衛生委員會，並定期召開勞資會議討論本公司安全衛生類執行的成效與改善事項的溝通，透過會議讓管理階層與員工進行有效且確實之雙向溝通，提升本公司環安衛之績效。</p>	<p>建構舒適、安全之工作環境及促進勞資雙方溝通，設有職業安全衛生委員會，委員由各層級主管、安全衛生人員及勞工代表組成，每季定期召開會議，共同決策安全衛生系統規劃及運作，並將結果以會議紀錄、海報或電子報等方式公告進行回饋；承攬商則透過每年舉辦承攬商會議，執行宣導、諮詢與溝通。</p>
<p><b>安全文化的推動</b></p>	<p>透過安全文化宣導活動，強化內部安全文化意識。</p>	<p>由管理代表宣示安全文化活動，內部持續推行，鼓勵全體員工共同參與危害發掘、通報及創新改善，同時建立獎勵而非懲處制度，讓員工自主提案改善，期將安全及健康意識內化為「員工DNA」文化中，顯著提升員工安全意識。</p>

## 》 4.2 緊急應變

為了在緊急異常或天災意外發生時能夠正確有效地應對，精材公司實施了持續營運管理規範，進行整體的風險識別、規劃、執行、考核和評估改善，包括設置器材、制定應變程序、強化人員訓練和實際演練等，以將意外事件可能造成的人員傷害、財產損失和對環境的衝擊降低至最低程度。

根據災害緊急應變措施，公司確立了救災的優先順序。首先，確保內部人員和鄰近居民的安全，並避免環境污染擴散；其次，進行財產損害防堵；最後，恢復產線運作。通過執行緊急應變管理計畫，公司將可在第一時間將人員傷害、環境污染的機率和衝擊降至最低，並大幅減少設備損失，降低生產復原的困難度。

本公司每年將進行各廠年度緊急應變演練的成效評核，參考標準演練劇本外更結合往年經驗及業界相關之意外事件進行模擬，執行火警、氣體外洩、化學品洩漏等各項演練，此外各單位皆已完成重大災害後之營運持續運轉計畫 (BCP) 的標準書撰寫，有效應對緊急事故對廠區生產的衝擊。



## 》 4.3 職業安全教育訓練

我們每年制定安全衛生教育訓練計畫，以提升員工對安全衛生的意識，針對不同類別的人員，包括新進員工、在職員工和外部承攬商，在工廠區域可能遇到的情況提供全面的安全訓練，包括消防訓練、緊急應變訓練、危害通識訓練、一般安全衛生教育訓練和廠區環境安全訓練。期望透過訓練提升人員應對緊急情況意識和降低損害衝擊的能力，加深相關作業人員對安全衛生的認知、責任感和承擔。

為建立全體員工之安全文化與提升員工安全衛生的意識，所有員工入職開始，我們將職場安全訓練改進為自主管理及自主訓練的訓練模式，並擴大各級層級的訓練，提升應變能力與個人能力，將被動訓練轉換為有效自主管理訓練之積極意識，落實全廠百分之百安全的終極目標。

所有員工於訓練後皆具備基本的安全管理能力，並將課程中所得應用於實務中，包括如「作業前安全點檢」、「推動提案改善及自主管理活動」、「現場同仁對作業現場及作業面之改善」、「落實安全管理」等課程，並透過滾動式的持續檢討改善之管理，以持續提升員工安全意識並深耕公司安全文化。

公司各廠區內，相關專業操作作業人員，均由專人負責環安衛法規證照定期檢視，廠內統計共有7項主要環安衛法規證照需求，法規持證符合率100%，以確保人員廠內作業安全及符合法規要求。



### ■ 廠區職業安全訓練項目

教育訓練類別	教育訓練內容	參與對象			
		經理人	管理階層	一般同仁	承攬商
法定教育訓練	政府或客戶單位規範之教育訓練	V	V	V	V
EHS訓練	環安衛教育訓練 (環保、職安、衛生、消防、緊急應變...等)		V	V	
專業課程	各部門之專業職能訓練 (作業安全規範)		V	V	
危害告知訓練	施工前危害告知教育訓練				V

專業證照項目	取得人數
職業安全 / 衛生管理師	5
職業安全衛生管理員	4
甲種職業安全衛生業務主管	6
有害作業主管 (粉塵/缺氧/特化/有機)	69
高壓氣體特定設備操作人員	7
職業健康服務護理人員	3
急救人員	55

## 》 4.4 承攬商管理

除對員工依法實施之教育訓練外，本公司也要求所有承攬商皆須通過承攬商職安衛危害告知訓練，目的是告知入廠施工之承攬商可能面臨的危害風險與應遵守的規範，讓每一位承攬商人員清楚了解施工作業規範，亦強化入廠前之承攬商安全衛生訓練或確實實施每日施工前工具箱會議之要求，強化整廠的管理水平。

另外透過定期承攬商評鑑，透過分等機制，有效管理承攬商及降低管理風險。如發現體質不佳的承攬商，本公司將進行個案溝通與輔導，強化其安全意識，共同預防施工意外發生狀況，如仍不符合資格之承攬商將無法進廠作業。2022年度精材公司針對承攬商入廠作業前在安全衛生資格審查合格人數達2,452人，無因環安衛體質不佳特別列入輔導之廠商。

## 》 4.5 職安衛資訊交流

為了加強職業安全衛生資訊的交流，除了定期召開職業安全衛生委員會以外，內部也使用多種方式將相關資訊傳達給每一位員工，並即時回報和處理員工的建議和反饋。

我們希望建立一個無障礙的勞資溝通管道，讓所有員工都能參與其中，提升他們對安全的意識和責任感。我們致力於建立一個有效且高效率的溝通和管理系統，以顧及全體同仁的健康和安全，並實現顯著的提升效果。

精材公司依法選舉勞方勞工代表，設有「職業安全衛生委員會」，在2022年共召開了12次會議，討論本公司安全衛生類執行的成效與改善事項的溝通，透過會議讓管理階層與員工進行有效且確實之雙向溝通，提升本公司環安衛之績效。



勞工代表人數	9 (人)
委員會總人數	26 (人)
比例 (註)	35%

註：勞工代表人數/委員會總人數x 100%

## 》 4.6 損失日數及失能傷害

根據在2022年的失能傷害統計分析，主要的工傷事件包括廠內受傷和上下班途中的交通事故。為了避免工傷事故的發生，我們持續在各廠推動高風險作業的安全評核加強職災預防改善專案的執行。同時，我們也持續教育員工，強化他們在上下班途中的安全自主意識，並進行海報宣導活動。期望藉此建立安全文化，使其成為企業核心，為員工提供安全舒適的工作環境。

根據統計，在2022年台灣地區全廠共發生22起失能傷害事件（損失日數總計為264日），其中男性受傷10起，女性受傷12起（其中交通事故佔18起，廠內職災佔4起），無重大職災事件發生。其他非員工工作者在2022年度，並未發生任何職業災害或職業病案例。2022年度精材公司FSI為0.05，低於半導體製造業指標0.12（資料來源為勞動部公開網站）（重大職災事件：指發生死亡災害者、發生災害之罹災人數在三人以上者、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療、其他經中央主管機關指定公告之災害）。

### ■ 2022年廠內失能傷害統計資料 ■（無職業病事件）

2022年度			
總工作天數	390,308		
總工作時數	3,122,464		
	男	女	合計
公傷假天數	8	1	9
病假天數(含女性生理假)	2.74	7.15	9.89
缺勤率	0.37	1.86	2.59
職災受傷人數	3	1	4
職災死亡人數	0	0	0
損失日數	64	8	72
失能傷害頻率(FR)	2.26	0.56	1.28
失能傷害頻率(FR)	6.01	0.56	2.88

（針對2022年度廠內職業災害，已完成機台設施、作業環境及安全防護具要求的改善）

※說明：

- 1.) 失能傷害頻率FR = 失能傷害人次數 X 1,000,000 / 總工作時數
- 2.) 失能傷害嚴重率SR = 失能傷害總損失日數 X 1,000,000 / 總工作時數
- 3.) 缺勤率 = (員工個人之公傷假 + 病假 + 生理假 / 總工作時數) X 100%
- 4.) 總和傷害指數(FSI) =  $\sqrt{(FR \times SR) \div 1000}$

對所有發生之職業病或職業災害事件，均會進行個案分析，提出改善方案，並定期統計分析失能傷害率較高的單位與職災類型，將嚴重度相對較高或屬跨單位、重複發生性質的部門列為教育訓練與管理與重點監控之目標，降低再次發生的機率。

- 1.) 廠內發生職業病或職業災害事件，將考量以下程序重新進行危害鑑別及風險評估：(1) 工作安排方式 (2) 例行和非例行活動和情況 (3) 以往發生相關的事件 (4) 潛在的緊急狀況 (5) 含括的對象 (6) 職安衛管理系統的變更 (7) 其它議題。
- 2.) 針對可能發生或已發生的事件風險評估等級區分如下：R ≤ 3 為輕度風險（維持既有措施）、R=4~11為低度可接受風險（定期審查已確認措施之持續性）、R=12~29為中度可接受風險（需規劃控制風法持需監督管控風險）、R=30~75為高度不可接受風險（需檢討現有的作業程序，持續監督管控並訂定目標管理方案）、R > 75為嚴重不可接受風險（在風險降低前，不可開始或繼續或繼續作業，需立即採取管控措施）。
- 3.) 針對意外事故及異常事件已建立完整調查程序，同時我們遵循法規在工作場所或員工執行職務有立即發生危險之虞時，在不危及其他工作者安全。

情形下應停止作業先行退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，以人員安全為優先考量及零職災為主要目標。



## CHAP 5

# 供應鏈永續管理

- 5.1 供應鏈型態
- 5.2 供應鏈管理與稽核
- 5.3 有害物質採購管理
- 5.4 衝突金屬/礦石管理

重大主題	具體管制方針	2022年度目標	2022年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之SDGs
供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 落實供應商管理，傳達本公司對品質相關規範要求，期與供應商共同創立雙贏的結果。</li> <li>◆ 推動綠色供應鏈，鼓勵供應商於營運面或產品面均應設法降低環境衝擊。</li> <li>◆ 維護人權，要求供應鏈遵守RBA責任商業聯盟行為準則。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 針對現有供應商，預計完成31家直接材料 (DM) &amp; 間接材料 (IDM) 稽核。</li> <li>◆ 確認原物料之RoHS報告與REACH調查皆符合規範。</li> <li>◆ 確認供應商填回之衝突礦產 / 擴展礦物報告模板 (CMRT / EMRT) 無來自衝突礦產。</li> <li>◆ 確認產品之RoHS、REACH報告與無鹵素添加 (Halogen free) 皆符合規範。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 落實新進供應商簽署從業道德條款及行為準則。</li> <li>◆ 維持零衝突礦產採購。</li> <li>◆ 針對現有供應商，完成31家直接材料 (DM) &amp; 間接材料 (IDM) 稽核。</li> <li>◆ 進行年度永續 (ESG) 自評問卷，問卷回覆率達100%，總分B級以上廠商100%。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 持續進行供應商 - 企業社會政策調查，加入工程承攬類供應商，調查表回覆率目標100%。</li> <li>◆ 執行全方位供應鏈管理機制，含品質、環境、社會責任等面向，符合業界規範。</li> <li>◆ 依據企業之經營理念，堅持高度職業道德，誠信正直始終是本公司企業文化中最重要核心價值。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 供應商評核小組</li> <li>◆ 官網從業道德選項舉報機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 8 就業及經濟成長</li> <li>◆ SDG 17 多元夥伴關係</li> </ul>

精材公司將供應商視為極為重要的夥伴，供應商與承攬商提供公司所需的原物料、產品和勞務服務，在追求企業永續經營的環境下，公司與供應商進行緊密的合作，不僅關注品質和交貨期，還持續推動環境、安全衛生和社會責任等規範要求，透過雙贏的合作模式共同追求企業的永續經營和成長理念。

特別是在近年來新冠疫情的影響下，供應鏈的穩定和韌性受到極大的考驗，因此我們更加重視與供應商的緊密合作，以創造雙贏和互助的永續供應鏈管理。公司採購供應商管理規範基於多項國際標準規範，例如ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、RBA等，制定了相關的管理機制，要求供應商遵守包括品質、環境、勞動安全和誠信等方面的規範。

此外，公司將ESG (環境、社會和公司治理) 議題納入供應商評選和稽核要件中，並持續強化供應鏈管理內容，以確保合作夥伴更好地符合客戶和社會對於永續責任和品質穩定的期望，同時也有助於建立穩定而可持續的供應鏈夥伴關係，降低供應鏈風險，引領整個供應鏈實現更高水準的發展。

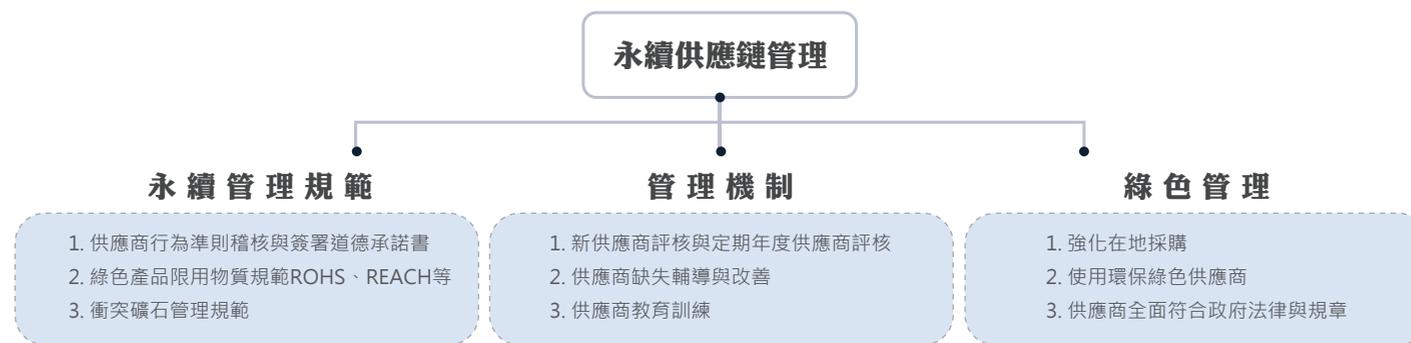
## 》 5.1 供應鏈型態

持續推動供應商的在地化，特別是在直接材料和間接材料的採購方面，採購和研發單位優先考慮選擇臺灣本地的生產或服務供應商，除了可達到交貨即時、生產效率提升外，更可降低因原物料運輸造成之溫室氣體排放，扶持本地企業之營運發展，增加臺灣供應商生態系統的穩定發展和提供更多的就業機會。目前精材公司主要之原物料供應商 (Category 2類) 中，臺灣本地供應商達80% (目標為70%)。

本公司主要供應商類別型態分為四大類型，分類如下：

供應商類別	型態說明	產 品
Category 1	委外加工 (原物料、成品或半成品) 或測試之供應商	基板加工
Category 2	BOM表內之直接 (DM)、間接 (IDM) 原物料之供應商	化學品、靶材、基板
Category 3	提供機器設備、委外儀校、零件 備品之供應商	機械修護、電氣設備修護、設備零件
Category 4	其他廠務工程、總務類、服務性質、治工具運輸等服務性之供應商	人力派遣、工安、環保商

## 》 5.2 供應鏈管理與稽核



供應商提供的產品和服務直接關係到公司的營運，也可能對公司的風險產生間接影響，公司依循 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001和RBA等國際規範，制定內部供應商管理標準，並參考聯合國企業與人權指導原則、國際勞工組織的工作基本原則與權利宣言以及世界人權宣言等國際標準，以鞏固永續供應鏈管理架構。除了要求供應商確保產品品質外，還要求他們在環境保護、綠色產品、職業安全和社會責任等方面不斷改進。

此外，公司參加RBA責任商業聯盟行為準則的自我評鑑，並制定供應商行為準則，以符合電子業對商業責任聯盟認證的嚴格要求。為了讓合作廠商了解公司持續推動社會責任的理念並共同執行，公司自2019年開始進行「供應商企業社會責任問卷」和「供應鏈風險管理問卷」調查。針對得分為C和D級的供應

商，進行4-8個月的輔導計劃，並在輔導結束後撰寫結果報告書，並於次年持續追蹤問卷結果，以確保合作廠商按照公司要求履行企業社會責任並維持原材料供應的穩定性。2022年執行供應商社會責任及環境衛生安全調查表，三年為一計畫循環，第一階段施做之廠商問卷回覆率為100%，並無發現需輔導之C級與D級廠商。對於目前現有精材供應商，完成31家DM & IDM文件稽核。

目前，原物料/零件供應商問卷覆蓋率達100%，其他類型供應商問卷覆蓋率亦已達80%以上。期望透過將企業永續發展要求納入採購合約中，以提升供應鏈的永續管理水平，降低供應鏈營運過程中的風險，並建立永續成長的最佳夥伴關係。

## ■ 供應商稽核與評比 ■

為落實供應商管理之要求與制度，透過積極主動與供應商之間的溝通，傳達本公司對於品質、環境、職業安全、社會責任、持續營運等各方面要求，另針對衝突金屬等規範，亦持續進行溝通協調公司與供應商間之稽核規範。



策略	行動方案與目的	行為/作為	近年績效
<b>RBA責任商業聯盟</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以RBA責任商業聯盟行為準則規範，執行社會責任相關之承諾與稽核。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商需遵守責任商業聯盟 (RBA) 行為準則。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站提供「供應商行為準則」。</li> <li>要求新進供應商簽署「從業道德及供應商行為準則規範遵循聲明」。</li> </ul>
<b>責任供應鏈行動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保供應商夥伴具備安全的工作環境、符合法規的勞工關係、遵守道德規範的營運。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行「供應商社會管理評核表」調查。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成關鍵供應商年度永續 (ESG) 自評問卷，問卷回覆率達88%，其中A級廠商100%。</li> </ul>
<b>綠色供應鏈</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有害物質採購管理。</li> <li>衝突礦產管理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商每年提供原物料RoHS檢測報告與REACH調查表。</li> <li>依據負責任礦產倡議組織 (RMI) 之衝突礦產調查模板 (CMRT) / 擴展礦物報告模板 (EMRT) 執行供應商盡職調查。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原物料之RoHS報告與REACH調查100%符合。</li> <li>產品之RoHS與REACH檢測報告100%符合。</li> <li>執行衝突礦產調查；已全面完成。</li> <li>原物料之金、鈹、鎘、錫、鈷、雲母金屬100%合規，無使用衝突礦產。</li> </ul>
<b>在地供應優化</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在地採購比率維持。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>國內採購比率維持。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原物料在地採購率均維持8成以上。</li> </ul>
<b>企業持續營運風險管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>緊急事件應變能力。</li> <li>風險分散計畫。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>對於突發的天災/人禍狀況，依據「資材企業持續營運計劃 O.I」擬定及執行適當的應變措施，以減少任何緊急事故造成生產中斷。</li> <li>避免單一供應商。</li> <li>針對新冠肺炎 (COVID-19) 等突發疾病，建立因應辦法與機制，降低企業營運風險。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>對於突發的天災/人禍狀況，依據「資材企業持續營運計劃 O.I」擬定及執行適當的應變措施，以減少任何緊急事故造成生產中斷。如：因應新冠肺炎等突發事件，依據物料來源地進行風險鑑別；對於有「立即」與「潛在」危險之物料，擬定及執行適當的應變行動。</li> <li>持續尋找其他第二或更多供應商，避免發生斷料意外。</li> <li>強化內外人員入廠之健康安全管理。</li> </ul>
<b>供應商稽核</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全面執行QCDS供應商稽核。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商要求第三方品質驗證單位。</li> <li>強化供應商稽核，如針對車規 (IATF16949 / VDA6.3) 之稽核。</li> <li>輔導供應商精進製程與改善品質。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新供應商與既有供應商目標：100%達 ISO 9001 品質系統要求。</li> <li>針對提供車規重要物料供應商，全數以車規系統規範執行年度稽核評比，並要求供應商改善缺失以達規範要求。</li> <li>輔導部門重要供應商生產達車規要求，並完成簽署車規概念與管理宣導。</li> </ul>

## ■ 新供應商評比 ■

本公司之「新供應商審核委員會」，委員會委員由稽核 / 採購 / 工程 / 品保經理級以上單位組成，每年定期進行會議審查，針對當年度交易之供應商或承攬商，進行審查資格與確認交易。加入本公司供應鏈之前，需由審核小組進行實地現場稽核，皆需提供環境保護認證證書或簽署無環境污染切結書與簽署工安之消防安全切結書。除此之外，新進供應商也需遵守本公司制定之供應商行為準則，以符合電子業對商業責任聯盟認證的嚴格要求。為了讓合作廠商了解本公司持續推動社會責任的理念並共同執行，所有新進供應商需提供「從業道德及供應商行為準則規範遵循」聲明書。

於2022年間，新供應商審核委員會共計累計召開31次會議，審核通過之新供應商家數為12家。會議中，針對供應商之財務指標與專業能力資格等進行審查判定，審核通過之新供應商，並由相關資料及評鑑結果經由需求單位申請，經過相關單位會簽後，於ERP系統產生正式之供應商編號後，即可納入為本公司之合格供應商系統中進行正式交易。

## ■ 現有供應商年度考核 ■

針對現有供應商，考核單位每年舉行次供應商評核作業，主要是以Q (品質Quality)、C (成本Cost)、D (交期Delivery)、S (配合度Service)、E (環境管理 Environmental Management) 為主要稽核架構，將主要直接原料供應商列為供應商考核對象，依據年度考核結果，若有供應商連續兩年以上取得A級等級，則次年度可免予考核。

如供應商於稽核過程中，發生違反政府法令法規或顯著異常時，考核單位可以執行不定期稽核，以確保公司採購之品質；針對現場考核為異常之供應商，需依照期限進行改善並提交矯正預防措施報告，並經過考核單位確認完善後，才可繼續合作，否則將列為不合格供應商暫停合作交易。



## ■ 考核內容與權責單位 ■

## 》 5.3 有害物質採購管理

為減少對環境、生態之影響與善盡企業對環境永續之責任，滿足利害關係人期待及持續符合國際法規要求，精材公司每年依據國際法規、客戶要求以及環保趨勢，審視有害物質管理現況，定期更新公司綠色產品有害物質管理規定，同時落實於自身生產過程中之有害物質管理，與輔導供應鏈善盡其職，共同攜手打造綠色產品供應鏈。

於採購或設計產品時，採購單位均嚴格要求其提出「不使用環境限用物質聲明書」以進行材料、零件之成分確認，確保原物料均符合歐盟之RoHS、REACH等國際規範之要求，針對鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr6+)、特定溴系阻燃

劑 (PBB及PBDE)、鄰苯二甲酸酯 (DEHP、BBP、DBP、DIBP) 等含量要求納入管制範圍中。以建立綠色供應鏈管理，符合客戶規範，友善環境生產，降低產品對環境所造成的衝擊危害。

精材公司也制定了相關供應商管制規範，針對供應商提供之原物料、零件及包材等均須符合本公司之採購標準或客戶指定之規範，期能符合全球對於有害物質的管理規章，從製程中排除有毒物質，減少對人體或環境所造成之危害，保護土地、空氣與水不受到污染。

## 》 5.4 衝突金屬 / 礦石管理

為了履行對RBA (責任商業聯盟) 的社會責任承諾，公司制定了「衝突金屬管理辦法」，將衝突礦產納入供應商管理的範疇。截至2022年底，我們已完成對所有供應商非衝突礦產原物料的盡職調查，要求供應商誠實披露產品中的衝突金屬比率，100%供應商都符合非衝突礦產的標準。

透過依循避免使用衝突金屬 / 礦石的原則，提供衝突金屬調查資訊，並根據責任礦產倡議組織 (RMI) 的衝突礦產 / 擴展礦物調查範本 (CMRT / EMRT) 進行調查，以確保金、鈹、鎢、錫、鈷和雲母等金屬不來自剛果民主共和國及其鄰近的衝突區域礦區，減少對當地人權的影響。





## CHAP 6 創新研發

- 6.1 精材公司晶圓級封裝的領先技術
- 6.2 近年投入之發展成果
- 6.3 精材公司創新研發成果與智財管理

重大主題	具體管制方針	2022年度目標	2022年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之SDGs
創新研發	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 積極發展晶圓級封裝，導入車用、監控、生物辨識感測器封裝服務等。</li> <li>◆ 積極開發高頻元件相關封裝服務，因應5G高頻通訊，車聯網，物聯網等應用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 研發壓電微機電元件中段加工製程；單晶片微機電揚聲器的開發。</li> <li>◆ 精進影像感測器封裝製程。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 定期執行設計開發專案進度會議，掌握先進開發進程。</li> <li>◆ 積極發展晶圓級封裝，導入車用、監控、生物辨識感測器封裝服務等。</li> <li>◆ 積極開發高頻元件相關封裝服務，因應5G高頻通訊，車聯網，物聯網等應用。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 持續先進技術的研發與製造技術的精進，以因應市場需求。</li> <li>◆ 持續開發晶圓級封裝製程，結合客戶需求，提供各項感測器的封裝服務</li> <li>◆ 開發新的晶圓級封裝技術應用於手機、筆記型電腦、個人行動電子裝置、穿戴式裝置、汽車環景安全、倒車影像、安全監測裝置及光學影像感測器等。</li> <li>◆ 供應晶圓級封裝測試技術及資源，應用於各類微機電系統、環境、氣壓元件等封裝製造及因應5G高頻通訊，車聯網，物聯網等應用。發揮晶圓級封裝的特性於各類輕薄短小之消費性電子、電腦、通訊、資訊電子、光學元件等。</li> <li>◆ 應用晶圓級封裝技術，提供指紋辨識器與其他生物辨識器的封裝服務，因應3D感測市場。</li> </ul>	研發組織	SDG 12 責任消費及生產

「創新」為精材公司最重要之核心價值之一，同時也是企業技術成長之動力。精材公司為專業晶圓級尺寸封裝之領導者，也是第一家將三維晶圓層級封裝技術商品化的公司。將三維晶圓層級封裝技術拓展應用到包括消費性電子、通訊、可攜式電腦和汽車等各種不同的市場領域。

本公司持續投資於先進的封裝應用技術，長期投入於工程研發團隊之研發工程，滿足市場客戶需求與強化產品之功效。近年來，精材公司持續擴大研發創新之資本支出與規模，不斷強化技術領先優勢，於2022年度，研發總預算已達年度總營收4.16%，約3.21億元新台幣，顯示本公司對於技術創新研發之重視程度，不僅位居臺灣地區同業領先地位，亦已超越許多世界級一流科技產業研發比重。

公司未來將致力於衍生製程與新製程之研究發展，持續先進技術的研發，在製造技術精進及新製程模組開發方面，切割技術成功延伸至多層新材料壓合及更小的元件、新化鍍金屬成功量產、玻璃壓合技術精進及雷射剝離技術等。

在新進製程方面，透過先進3D晶圓層級堆疊之應用、新生物辨識產品之應用、矽晶圓連接之載板等。產品之應用將從消

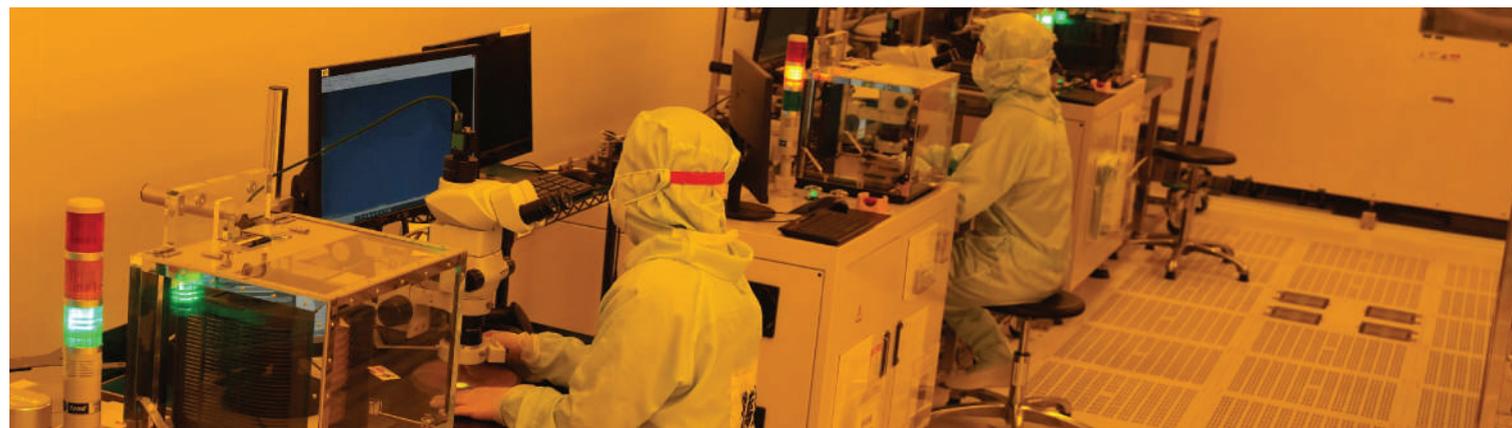
費、汽車、電腦等擴展至監控、醫療等電子產業；精材晶圓級後護層技術也已擴展至汽車、工業、醫療、監控裝置等產品應用；GaN技術在5G高頻功率元件扮演重要角色，精材GaN晶圓級後護層技術開發目前進展順利，待終端市場成熟將成為重要成長引擎。

另外，公司內部製程部分，因應社會大眾對在經濟、環境與社會層面之永續發展議題，將不斷朝向永續發展目標研發創新，重視生命週期過程中對於環境保護、能資源管理與人身健康安全之影響，期望透過更優化的綠色設計，強化製程效率與改善降低對環境之衝擊。

## ■ 2022年度各產品之新產品或效率提升方案等介紹

**A** 開發MEMS微機電第二代產品封裝方式，通過客戶測試進入試產階段，可應用於麥克風、揚聲器等領域。

**B** 將8吋TSV矽穿孔銅導線技術，應用於環境感測器產品封裝。



## 》 6.1 精材公司晶圓級封裝的領先技術

精材公司致力於提供全球客戶優質的半導體封裝服務，為目前是業界第一家量產晶圓級封裝技術的供應商，也是全球產能最大的供應商之一，特別在晶圓級封裝技術（WLCSP）領域具有多年的深耕和豐富經驗，通過不斷的創新研發和投入，專注於開發創新技術，持續投入大量資源進行封裝製程技術的研發，並不斷了解、傾聽和滿足客戶及市場的需求，以穩健的步伐尋求公司的成長，快速應對上半導體產業市場快速變化的步伐。

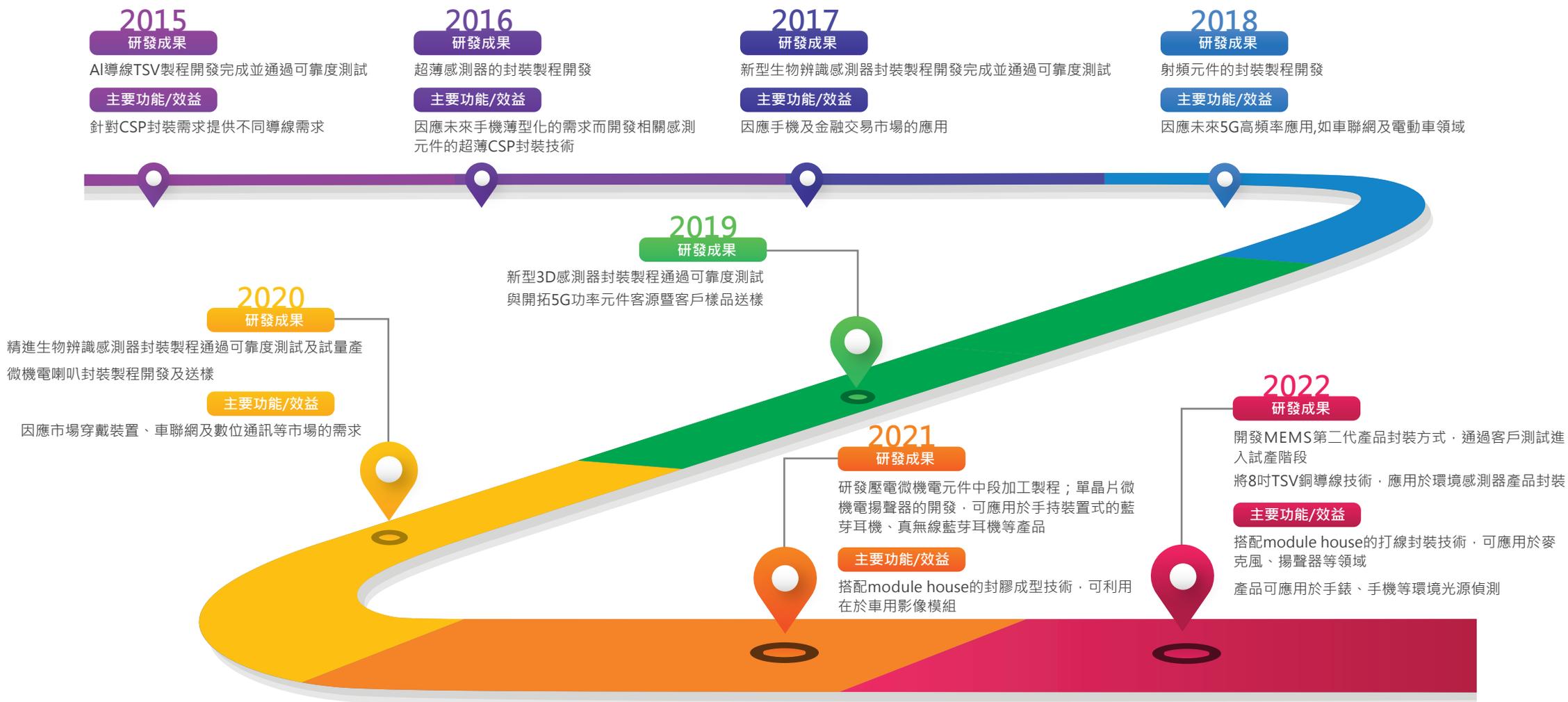
在追求領先的封裝製程技術發展方面，我們不僅關注世界趨勢和半導體產業市場脈動，還積極應對全球關注的氣候變遷議題和環境保護需求，並持續關注各項人工智慧領域的發展，致力於取得超越傳統封裝尺寸界限的突破，提供全面的系統級設計解決方案，協助客戶在複雜且充滿挑戰的市場環境中成功且迅速地推出產品，強化競爭優勢，佔據市場的領先地位。

### ■ 目前精材公司所經營業務之技術層次與研究發展列表

說 明	
01	TSV ( 矽穿孔 ) 封裝技術：成功導入CIS ( CMOS Image Sensor ) 產品量產，並應用於微機電 ( MEMS ) 等相關封裝製程且已完成封裝驗證導入量產。
02	CIS-CSP 製程改善技術：導入車規影像封裝產品，已完成車規封裝驗證導入量產。
03	導入特殊光學鍍層玻璃，並應用於各式先進光學感測器。
04	開發厚銅製程，成功應用於整合式被動元件產品及射頻元件產品。
05	導入紅外線鍍層玻璃，並應用於手機之先進光學感測器元件。
06	新一代改良矽穿孔封裝 ( TSV CSP ) 晶圓級封裝技術研發。
07	超薄感測器元件晶圓級封裝技術開發暨量產。
08	指紋辨識器的晶圓級封裝技術開發暨量產。
09	12吋晶圓級封裝的技術開發，並持續量產各式產品。
10	新一代生物辨識感測器封裝製程開發完成，通過可靠度測試並量產。
11	以核心技術開發應用於客戶IR sensor特殊需求之Si載板蓋，並完成客戶打樣樣品。
12	持續以核心TSV技術，開發MEMS speaker封裝方式，並完成客戶測試，進入小量量產階段。

產 品 別	主要用途	主要應用領域
晶圓級尺寸封裝	影像感測器、環境感測器	手機、平板、筆記型電腦、汽車、醫療
晶圓級後護層封裝	指紋辨識感測器、作動感測器、微機電元件、功率、類比及RF元件	手機、平板、筆記型電腦、汽車

## 》 6.2 近年投入之發展成果



## 》 6.3 精材公司創新研發成果與智財管理

精材公司非常重視智慧財產在高科技產業中的關鍵性戰略地位，多年來一直致力於在智慧財產領域的耕耘，不斷檢視和改善智慧財產管理制度的完整性，透過各單位的全方位專利技術布局。另外，為了遵循主管機關之公司治理政策、強化產業領先優勢地位並維護研發技術成果，擬定結合公司營運目標之智慧財產策略，透過智慧財產管理制度，為公司創造智慧財產權之無形資產價值，不僅保護公司營運自由，另一方面可強化技術產品之關鍵競爭優勢，並進一步幫助公司與客戶獲利，永續公司營運發展。

### ■ 智慧財產管理制度

智慧財產類別	內部管理辦法
專利	智慧財產權保護管理程序 獎金管理辦法
商標	商標申請及使用管理辦法
營業秘密	機密資訊保護政策 機密等級變更聲請單 機密安全授權調查單 機密安全調查報告 招募聘僱管理辦法 保密約款(新進全體員工) 離職作業管理辦法

### ■ 智慧財產管理與經營

智慧財產類別	管理	經營
專利	專利挖掘與提案	● 結合營運目標挖掘具潛力之發明，輔導協助發明人申請專利
	專利品質提升	● 定期召開專利評審會
	專利獎勵	● 設立專利獎金鼓勵各部門創新研究
	專利電子化	● 建立電子化專利管理系統
	專利教育訓練	● 智慧財產權相關課程
商標	定期檢討已核准商標之使用與維護	
營業秘密	PIP政策推動	● 定期召開PIP委員會、舉行教育訓練與稽查
	保密合約	● 員工簽署個人保密合約 ● 客戶、供應商及研究合作單位均簽署保密合約

此外，公司持續有其他先進封裝技術的結構設計和製造方法等方面之專利案件正在陸續申請中。精材公司將繼續致力於智慧財產的保護和管理，通過在各國獲得專利保護，保障了公司的智慧財產權，顯著提升了研發競爭能力，以在市場競爭中保持領先地位。

自建廠至2022年底，精材公司已經取得了共740件專利，其中包括266件台灣專利、202件大陸專利、8件日本專利、1件德國專利和263件美國專利。在2022年，我們新增獲得17件專利：其中3件為台灣專利、4件為中國專利、9件為美國專利、1件為日本專利。



## CHAP 7 環境保護

- 7.1 落實環境管理系統
- 7.2 氣候變遷風險管理
- 7.3 廢棄物管理
- 7.4 水資源管理
- 7.5 有害物質管理
- 7.6 內部節約能源宣導與方案

重大主題	具體管制方針	2022年度目標	2022年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之SDGs
<p><b>環境管理</b></p> <p><b>與氣候變遷</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 為保護環境，執行與落實ISO 14001環境管理與ISO 50001能源管理系統，針對重點環境考量面向與法規要求，確實執行環境管理規範，並持續改善廠區能耗，節能減碳。</li> <li>◆ 呼應TCFD，針對氣候變遷所帶來公司營運衝擊進行分析與改善。</li> <li>◆ 持續改善廠區環境制度與文化，每年進行溫室氣體排放盤查。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 每月統計水資源回收數據。</li> <li>◆ 每月統計廢棄物清運數據。</li> <li>◆ 持續外部進行ISO 14001/14064-1驗證。</li> <li>◆ 取得ISO 50001能源管理認證。</li> <li>◆ 持續改善資源利用回收率。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 每日回收水量達3081噸，製程水回收比率達67%以上。</li> <li>◆ 廢棄物減少率達10.37%以上。</li> <li>◆ 每片晶圓的用水量從3.3立方米降至1.93立方米/片。</li> <li>◆ FAB3於2022年取得ISO50001認證。</li> </ul>	<p><b>達成</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 精材公司在環境管理系統執行層面，除符合法令法規要求外，亦依據生命週期的思維，進行環境考量面鑑別，廠內製程配合公司各項防治污染的規範與措施，主動降低對環境之衝擊。</li> <li>◆ 評估氣候變遷對公司可能帶來之機會與風險，於營運策略規劃和決策過程中納入氣候變遷因子；積極推動綠色製程及各項環保節能減碳措施，評估綠電購買，提升尾氣削減設備安裝率，逐年更換節能設備，並訂立廠區各項節能規範，形成人員節能減碳意識，期望減少溫室氣體的排放總量，以減緩與調適氣候變遷所帶來之營運衝擊。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 職業安全衛生委員會</li> <li>◆ 員工意見信箱</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 7 可負擔的潔淨能源</li> <li>◆ SDG 12 責任消費及生產</li> <li>◆ SDG 13 氣候行動</li> </ul>

在精材公司不斷擴大經營規模的同時，我們也非常重視氣候變遷和環境保護等當今社會最關注的議題，並將「環境保護」列為公司最重視的管理專案，透過承擔更多的社會環境責任，確保永續生產，堅持要留給未來每個世代最美好的生活環境。

我們長期宣導環保節能，為減緩由溫室氣體引起的地球暖化和緩解製造過程中對環境的衝擊，不斷改進公司的制程，通過引入製程優化、綠色原材料、提高回收利用率、建設綠色廠房和推行綠色制程等方式，持續避免或降低衝擊風險，在最嚴謹的環境管理系統下，採用比法規更高的標準來應對所有營運過程中對能源、資源、排放和廢棄物等方面對環境的衝擊，制定年度改善目標，檢視永續績效執行成果，盡責地進行綠色生產，以改善自然環境，提高公司對能源和資源的使用效率，大幅降低對地球環境的衝擊。

精材公司定期執行各項環境、安全和衛生相關法規的變動，並完善衝擊性評估，我們在2022年間沒有造成污染或違反環境法律法規而受到罰款的重大事件。展望未來，我們將遵循法規、持續改善、節能減碳、推動綠色研發和加強溝通等承諾，落實環境管理，致力於改善廠內外的空氣、水、廢棄物、有害物質、綠色議題管理等相關方案，建構最環保的業界標竿。

## 》 7.1 落實環境管理系統

公司堅定地致力於實施企業的環境永續政策承諾，持續推動環境永續經營和強化資源循環利用，將綠色經營和低碳生產作為未來實現環境永續的戰略方向，持續改善如氣候變遷、能源管理、水資源管理和廢棄物處理等在社會上備受關注的議題，努力減少公司生產運營對環境造成的衝擊，並確保環境管理系統的有效執行。

公司已經實施ISO 14001環境管理系統超過十年，並定期接受驗證機構對我們的環境管理流程進行審查，確認公司環境管理系統的執行績效，以確保符合重要的環境考量和相關法規的規範要求。

我們定期研討新年度的環境管理目標和計畫，主動降低對環境的衝擊，持續改善廠區環境制度並推動公司內部員工的環境管理意識文化，確保持續改善和危害預防的精神，全面貫徹環境永續發展政策。此外，為了提升資源效率，我們設立了環安部門與跨部門的設立節能減碳團隊，與國際趨勢接軌，結合2022年新建置之ISO 50001能源管理系統，持續努力降低能源損耗，提升能源效率，積極應對世界對於碳中和的趨勢要求。2022年度精材公司獲得由行政院環境保護署所頒發的第4屆國

家企業環保銅級獎之殊榮，未來我們也將會持續推動環境保護工作，以善盡企業社會責任。

### ■ 本公司環安衛管理政策

01

遵守法規，並符合政府及顧客相關要求

02

強化資源再利用、回收、環境保護及污染預防管控措施

03

以風險管理精神為基礎，持續進行改善，杜絕可預見之危險與損失控制，以保障員工安全與健康，並建構良好安全衛生工作環境

04

深化全體員工對環境保護及安全衛生之認知、責任與承擔

05

關注全球性環保議題與趨勢，強化綠色環保責任，提供綠色產品及建構綠色供應鏈

06

立良好溝通諮詢管道，加強與員工、供應商、承攬廠商、外包商及客戶等互動，共同提升環安衛績效

## ■ 環境管理目標123專案

自2016年開始，我們公司制定了名為"123專案"的年度環境管理目標專案。該專案由廠區各部門提出改善方案，針對各項環境設施和制度進行改進，以實現每年節能減碳1%、減少廢棄物2%和降低用水3%的量化環境管理目標，逐步降低廠區能耗。



目前，我們公司正在持續投入改善措施，包括：

**01** 空壓機和空調冷機設備的改善和更新，以提高能源使用效率。

廠區廢水回收系統的改進，以增加水資源的回收利用率。

**02**

**03** 評估提高廢溶劑可回收濃度以及高濃度廢溶劑的專門回收處理。

## 》 7.2 氣候變遷風險管理

精材公司意識到氣候變遷及相關的環境風險是全球必須面對的重大議題，由於本公司產業特性，生產過程所消耗的大量能源，將導致溫室氣體的排放，進而引起地球溫室效應。為確保全球溫度上升不超過2°C的目標，必須審慎應對可能對於公司在產能擴充和市場機會方面帶來機會和風險，可能嚴重影響公司營運和生產的可持續性。為應對氣候變遷對經營風險的影響，精材公司將持續加強氣候變遷相關的應變和治理措施，將氣候變遷視為當前最重要的議題。

公司近年來成立了溫室氣體管理執行小組，並經由風險管理委員會為核心，由高階主管和各部門代表組成，根據氣候變遷相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 發佈的「氣候相關財務揭露建議書」指南，識別和盤點公司營運中潛在的氣候變遷風險、機會和財務影響，依據治理、政策、風險管理、指標和目標四個範疇下揭露相關資訊，並繪製風險機會重大議題矩陣圖，再根據矩陣分析結果，針對重大風險，提交董事會或高階管理階層，討論並制定風險管理策略，作為應對氣候變遷的行動措施。

董事會負責與高階主管負責協助制定應對重大氣候變遷風險和機會的執行方案和短、中、長期目標並於董事會中定期檢討、匯報執行成果，以實現氣候治理和管理的目標。



## ■ 精材公司TCFD指標揭露架構與實際作為

核心因素	內 容	精材公司的實際作為
治 理	揭露精材公司與氣候相關風險與機會的治理情況	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 將氣候變遷議題納入公司全面風險管理範疇中，由董事會指派風險管理委員會，定期向董事會報告氣候變遷相關議題。</li> <li>● 公司將依據ESG等相關環境議題，改善生產作業流程，創新公司產品與製程結構。</li> <li>● 董事會持續關注監控氣候變遷相關議題之動向，制定相關營運目標與計畫，定期執行檢討改善。</li> </ul>
策 略	針對公司業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 鑑別公司所面臨之短中長期氣候相關風險與機會，分析產業氣候變遷風險，強化公司承擔能力，改善財務結構。</li> <li>● 依據政府單位要求，導入與規劃簽署氣候變遷相關財務揭露報告架構 (TCFD)。</li> <li>● 持續發展並優化自主節能、節水措施，逐步汰換為節能設備並於2022年取得ISO 50001能源管理系統，以達到能源使用最優化，在直接排放方面，全面安裝尾氣削減設備並列入採購規範。</li> <li>● 鑑別並制定氣候變遷相關緊急應變計畫，針對可能發生的氣候緊急狀況進行應變演練且定期檢討、持續改進應變行動。</li> <li>● 各事業單位及公司單位評估潛在機會的利基，尋找市場、產品 / 服務、資源效率等契機，發展新事業及服務等，進行短中長期專案計畫，整合至公司作業流程中。</li> </ul>
風險管理	揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各功能單位除依循董事會所通過的風險管理政策展開外，也結合廠區所建置之氣候行動機制 (各項 ISO 管理系統)，依風險管理步驟整合至營運管理流程。</li> <li>● 強化公司各部門之風險與機會辨識能力，提升公司內部氣候變遷風險意識。</li> <li>● 建立辨識、衡量、監控及報告之風險評估程序及管理氣候高風險議題。</li> </ul>
指標與目標	針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 風險管理委員會每年依循公司環境政策和風險管理流程之結果，制定相關風險與機會指標與計畫。</li> <li>● 溫室氣體盤查指標，外部驗證，並揭露溫室氣體碳排放量 (範疇一、二)。</li> <li>● 廠內廢棄物減量、水資源回收率、廠區用電密度率的降低。</li> <li>● 風險管理委員會每年依循公司環境政策和風險管理流程之結果，制定相關風險與機會指標與計畫。</li> <li>● 公司每年於永續報告書中揭露公司主要溫室氣體排放數據，並致力於降低公司排放密度，達到低碳服務之目標。</li> </ul>

## ■ 精材公司辨識出之氣候變遷風險與機會 ■

精材公司於鑑別氣候變遷的風險和機會時，使用 IPCC 的 RCP4.5 和 8.5 情境作為參考，依據這些情境分析能夠評估公司在不同氣候情境下可能面臨的業務、營運策略、財務和投資等方面的氣候相關衝擊。風險管理委員會召集各部門，根據其業務範圍，討論評估氣候變遷對營運的衝擊，積極識別風險和機會，並評估其對財務、業務和營運的潛在影響。結合發生機率，辨識出公司面臨的重大氣候相關風險和機會。再交由風險管理委員會將制定完善且長期的因應政策和行動計劃，以有效控制和改善氣候相關風險和機會。並定期追蹤執行成效，確保公司在面對氣候變遷時能夠做出適當的反應，並達成氣候治理和管理的目標。

### 2022年度 精材公司辨識出之氣候變遷風險

氣候變遷風險			
類別	項目	對精材公司的衝擊	因應風險衝擊的措施
實體 風險	立即性	<b>極端氣候</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 近年來因為氣候變遷造成之極端氣候頻率逐漸上升，可能造成工廠遭受極端氣候之影響，造成廠內建築設施、設備、資訊安全、運輸與人員安全等之損害，發生營運中斷情況。</li> <li>◆ 投資標的毀損，導致資產損失。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 將氣候變遷所造成之實體風險列入本公司風險管理委員會重點議題中，定期執行各營運據點與重大客戶之環境風險評估作業，並制定公司風險管理機制與確實執行。</li> <li>◆ 事業單位規劃BCP風險管理機制；廠區管理單位建立緊急應變機制，提升災害應變能力，確保公司持續營運。</li> <li>◆ 評估供應商風險等級，持續尋找原物料替代的供應商，確保生產活動持續與出貨順利。</li> <li>◆ 精材公司設立新營運據點時，須將極端氣候因素列為選址考量；針對現有營運據點或資產，也全面檢視實體狀況，設法改善或強化人員意識，並強化設立實體防水閘門、不斷電系統等設施，確保營運不中斷。</li> </ul>
	立即性	<b>暴雨或颱風</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 公司設備毀損，營運中斷與財產損失。</li> </ul>	
	立即性	<b>極端氣溫</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 淹水造成機器設備水損，影響生產，且維修成本增加。</li> <li>◆ 因應缺水所執行的自來水限水供應措施，造成生產所需水源不足，影響生產，若以水車補充不足水源，將增加營運成本。</li> <li>◆ 可能造成戶外設施損壞或傾倒，影響生產，且維修成本增加。</li> </ul>	

氣候變遷風險

類別	項目	對精材公司的衝擊	因應風險衝擊的措施
實體風險	長期性	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 全球平均溫度持續上升。</li> <li>◆ 碳排放減量議題發酵。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 持續關注臺灣北部地區水情資訊，提早建立補水機制，並優化產品生產過程中之用水量與提升回收率。</li> <li>◆ 持續廠區節電措施。</li> <li>◆ 追蹤更新法規規定，購買綠電憑證，減少溫室氣體產出，預計2023年開始交易。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 用電需求上升，台電電力備轉容量率不足，造成預期性及非預期性的限電或壓降，影響生產。</li> <li>◆ 綠電成本高，使營運成本增加。</li> </ul>	
轉型風險	政策與法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 溫室氣體總量管制與繳納碳稅、碳費造成營運成本上升。</li> <li>◆ 綠電政策要求採購10%綠電，採購綠電造成營運成本上升。</li> <li>◆ 國際公約或倡議的規範要求，如TCFD資訊揭露等規範要求，公司須制定相關之氣候變遷風險與因應辦法。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 針對氣候變遷議題，依據TCFD指南規範，回應相關風險資訊與因應計畫辦法，並列入績效目標中，定期檢討改善。</li> <li>◆ 設計開發綠色製程與產品，切合環境管理議題，回應保護與民眾期望。</li> <li>◆ 2022年中壢三廠取得 ISO 50001 能源管理系統。</li> <li>◆ 持續優化 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理作業。</li> <li>◆ 持續推動尾氣削減設備安裝計畫。</li> <li>◆ 設定減碳目標：承諾於2050年達成淨零排放。</li> </ul>
	國家法令法規更新	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 臺灣相關環保法令政策之制定，根據臺灣國家自訂貢獻與再生能源政策，2025年再生能源需占比達20%以上。</li> </ul>	
	技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 對於低碳產品與服務，需要投入較多成本執行開發與投資，改變現有運作流程，可能造成轉型適應過程。</li> <li>◆ 既有廠房空間不易設置減碳設備。</li> </ul>	
	名譽	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 無法滿足利害關係人期待，影響企業聲譽進而影響銷售。</li> </ul>	
	未符合國際氣候變遷行動影響聲譽		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 透明揭露節能減碳績效，提升企業形象。</li> <li>◆ 參與國家安全衛生及環保競賽。</li> </ul>

### 氣候變遷風險

類別	項目	對精材公司的衝擊	因應風險衝擊的措施
轉型風險	市場	客戶對於碳中和之要求 ◆ 無法滿足客戶要求流失客源。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 定期完成溫室氣體排放量盤查以訂定減碳計畫。</li> <li>◆ 持續關注政府政策及減碳技術。</li> <li>◆ 進行範疇三溫室氣體盤查透明揭露節能減碳績效，提升企業形象。</li> <li>◆ 參與國家安全衛生及環保競賽。</li> </ul>

### 氣候變遷機會

類別	項目	對精材公司的機會
機會	資源效率	<p>推展節能措施，提升能源使用效率。</p> <p>-----</p> <p>實施資源回收 / 再利用。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 生產廠區透過能源監控系統數據分析結果，調整能耗設備之使用效率 ( 降低設備能耗 )。</li> <li>◆ 廠區持續推展節能減碳、節水、減廢管理方案，降低資源耗用程度。</li> </ul>

## ■ 指標與目標 ■

精材公司未來的經營策略是以低碳生產為核心，積極建立低碳營運環境，以回應國際和社會對於減碳的呼聲。持續推動整合ISO 50001、ISO 14064-1和ISO 14001等環境管理系統的運作，引導整個產業邁向低碳轉型。

公司致力於加速整個半導體科技產業鏈的綠色轉型，強化社會永續投資與可持續發展，成為社會永續發展的重要推手，以達成減緩地球暖化的共同最終目標。

## ■ 本公司短中長期階段性指標

推動策略		階段性目標	
		2030年	2050年
推動策略	能源效率提升，減少能源使用	能源使用效率提升20%	能源使用效率提升20%
使用綠電	使用再生能源所發出的電力 (以太陽能與風力為主)	使用綠電占比至少25%	使用綠電占比100%
含氟氣體削減	設置處理設備 Local / Central Scrubber	處理設備安裝率85%	處理設備安裝率100%
負碳技術	碳捕捉 (CCS) / 購買碳權	CCS技術開發 / 碳權機制建立	示範建立 / 持續擴大導入

## ■ 溫室氣體排放管理 ■

本公司每年依據ISO 14064-1與溫室氣體盤查議定書等國內外機構之盤查指引，執行年度溫室氣體盤查制度，針對中壢廠區中所有產生溫室氣體的來源建立盤查機制，且通過第三方外部驗證機構查證，取得ISO 14064-1證書。

本公司每年都根據ISO 14064-1標準和溫室氣體盤查議定書等國內外機構的指引，針對位於中壢廠區的所有溫室氣體排放來源，建立盤查機制執行年度溫室氣體盤查制度，並通過第三方外部驗證機構的查證，取得了ISO 14064-1查證聲明書。在溫室氣體盤查報告書資訊，大部分的排放量來自製程中的排放和固定、移動式燃料燃燒等直接排放（範疇一），間接排放則來自電力消耗。對於其他間接排放源（範疇三），由於資料收集較為困難，我們主要以定性盤查的方式進行展示。

在2022年度本公司排放密集度為19.15 公噸CO<sub>2</sub>e/百萬營收，其中直接排放溫室氣體減少原因為其產能利用率降低且部分機台安裝尾氣削減設備減少PFCs及SF<sub>6</sub>造成之碳排放量，其中尾氣削減設備安裝後可減少5,163公噸CO<sub>2</sub>e的溫室氣體排放量；在間接排放方面主要為各類節電措施減少了14.93百萬度用電量而造成能源間接排放量降低，可減少7,599 公噸CO<sub>2</sub>e。

通過全面了解本公司的溫室氣體排放情況，採取相關措施來減少潛在的排放風險，逐步改善公司的製程和系統運作方式，降低財務成本和極端氣候的影響，並訂定年度全公司和各部門的溫室氣體減量和能資源效率提升目標，將其整合到日常運營管理中，以提升公司的環境保護績效，降低對環境的影響。



## ■ 近三年溫室氣體盤查統計數據

	2020年度	2021年度	2022年度
直接排放 - 範疇一 (公噸CO <sub>2</sub> e)	76,224	73,392	55,077
直接排放 - 範疇二 (公噸CO <sub>2</sub> e)	83,983	99,187	92,965
總計	160,207	172,579	148,042

### 註

- 1.) 能源係數援引自經濟部能源局公布之資料。
- 2.) 名詞解釋 - 範疇一：指直接溫室氣體排放，針對直接來自於組織所擁有或控制的排放源。  
範疇二：能源間接排放源，係指來自於輸入電力、熱或蒸汽而造成間接之溫室氣體排放。  
範疇三：其他間接排放源，由組織活動產生之溫室氣體排放。
- 3.) 本次溫室氣體彙整採「營運控制權」，其排放量之計算主要採用「排放係數法」，排放係數來源於國家溫室氣體登錄平台所公布的最新係數表「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」，將精材公司盤查邊界內之所有排放源，依國家溫室氣體登錄平台2017年7月10日公布最新表單，「溫室氣體盤查登錄表單3.0.0」進行本次溫室氣體盤查作業。所有排放源計算出各種溫室氣體之排放量後，採用「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」，提供的2007年IPCC第四次評估報告中各種溫室氣體之全球暖化潛勢（註：第四次評估報告中未公布之全球暖化潛勢，則引用第五次評估報告資料），將所有之計算結果轉換為二氧化碳當量值（CO<sub>2</sub>e），單位為公噸/年。
- 4.) 中壢廠及中壢二廠因法令規範執行溫室氣體排放量盤查，並選定2015為基準年；中壢三廠因於2020年新增溫室氣體排放源，故重新選定2020年為基準年。
- 5.) 2023年6月取得2022年度GHG查證聲明。

## ■ 以新台幣計每單位營收所消耗能源為基礎，計算能源密集度

	用電量 (度)	百萬焦耳	營收 (新台幣百萬)	能源密集度(百萬焦耳/百萬營收)	與前一年度比較
2020年	162,583,215	585.299	7,277	0.0804	+7.1%
2021年	194,668,998	700.808	7,667	0.0914	+13.6%
2022年	179,743,320	647.075	7,731	0.0837	- 8.4%

※ 2022年度因執行節能措施所減少的用電量為8.66百萬度，31.18百萬焦耳

## 》 7.3 廢棄物管理

我們致力於源頭管理，減少廢棄物的產生，確保廠內運作流程中產生的廢棄物符合環境、法規和安全等處理規範，希望盡量減少對環境的衝擊。目前，我們依法妥善處理在營運過程中產生的廢棄物，公司廠區產生之廢棄物，均妥善委託合格清運業者進行並妥善後續處理，並依據政府法規如實申報。在考慮技術和成本的前提下，我們妥善執行廢棄物減量和資源回收機制相關的工作，例如重複使用TRAY盤和包材，以及妥善回收處

理電鍍等廢液，努力減少生產過程中產生的廢棄物，並提高永續資源的循環和再利用，以實現有效的廢棄物減量目標。

在2022年，雖然我們的產能持續增加，但總體事業廢棄物相較於2021年減少了10.37%，展現我們在廢棄物減量和強化回收再利用方面的實際綠色績效。2022年公司共產生1124.94噸事業廢棄物，其中有573.1噸為有害事業廢物；552.26噸為一般事業廢物。

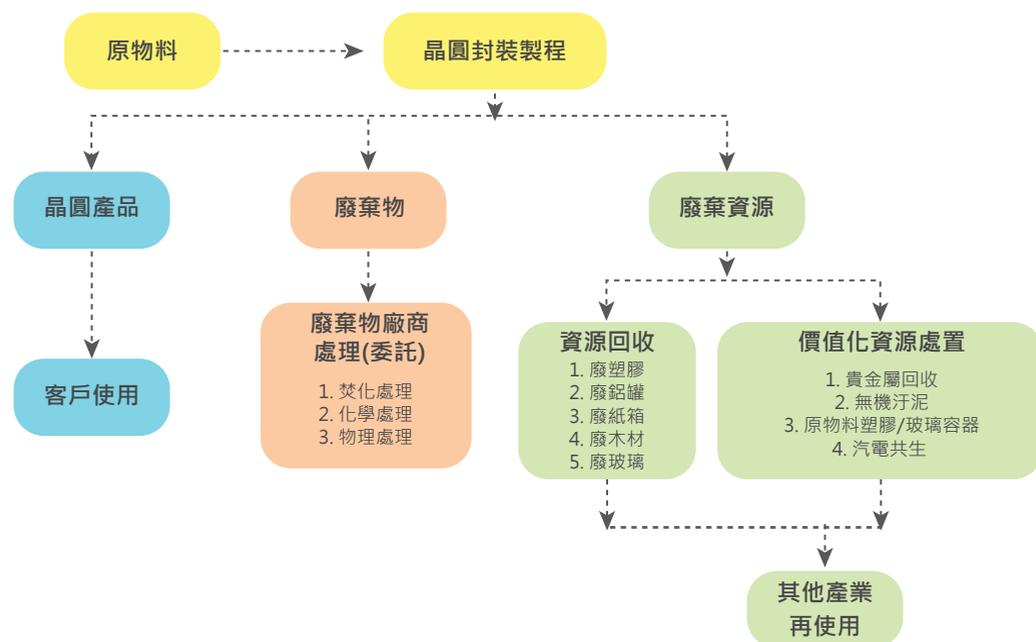
除了我們自身的廢棄物管理，我們也根據對供應商的管理規範，每年對委外廢棄物清除與處理廠商進行現場或書面稽核，稽核包括對廠商的進場管制、廢棄物貯存區管理、廢棄物處理設備和污染防治設施的運轉情況以及現場作業安全等項目進行詳細檢查，以確保廢棄物處理廠商依照法規和合約規範進行妥善處理。

精材公司事業廢棄物統計

種類 中間處理方式	有害				一般				總量
	焚化處理	熱處理	化學處理	物理處理	焚化處理	熱處理	化學處理	物理處理	
2020年	338.25	14.5	136.56	457.43	150.07	33.58	0	253.78	1,384.23
2021年	328.27	10.64	121.36	345.34	146.41	104.11	1.95	196.98	1,255.06
2022年	231.00	0.00	91.84	250.26	138.04	117.50	1.92	294.38	1124.94

單位 / 公噸

■ 精材公司事下游、投入、活動和產出



環保廢棄物代碼	精材公司廢棄物名稱	處置方式	中間處理方式	最終處置方式
D-1503	非有害廢酸	委外處理	化學處理	再利用
C-0201(廢塑膠罐)	廢液PH值大(等)於12.5		物理處理	再利用
C-0202(廢塑膠罐)	廢液PH值小(等)於2.0		物理處理	再利用
C-0301(廢塑膠罐)	廢液閃火點小於60°C (不包含乙醇體積濃度小於24%之酒類廢棄物)		物理處理	再利用
C-0301(廢塑膠罐)	廢液閃火點小於60°C (不包含乙醇體積濃度小於24%之酒類廢棄物)		物理處理	再利用
D-0902	無機性汙染		物理處理	再利用
C-0301	廢液閃火點小於60°C (不包含乙醇體積濃度小於24%之酒類廢棄物)		物理處理	資源化產品
C-0301	廢液閃火點小於60°C (不包含乙醇體積濃度小於24%之酒類廢棄物)		焚化處理	灰渣掩埋處理
D-1801	事業活動產生之一般性垃圾		焚化處理	灰渣掩埋處理
C-0399	其他易燃性事業廢棄物混和物		焚化處理	灰渣掩埋處理
C-0299	其他易燃性事業廢棄物混和物		焚化處理	灰渣掩埋處理
C-0172	含汞之廢照明光源(燈管、燈泡)(非屬公告應回收廢棄物者)·且乾基每公斤汞濃度低於260毫克者		物理處理	再利用
R類廢棄物	一般資源回收物品			資源回收

## 》 7.4 水資源管理

面對全球氣候變遷和臺灣地區水資源匱乏的挑戰，精材公司一直致力於改善水資源的使用效率和廢水的回收與處理，通過製程機台的改進和流程優化來降低廢水的產生量，同時不斷投入人力和物力改善廢水回收設備的效率，減少對水資源的依賴程度，提高製造效益。

目前，我們的廠區廢水設備都經過自動化流程和即時精密監控，以確保廢水處理符合法規要求外，還自行訂立了優於政府流放水質標準的水質標準，定期進行水質檢測控管，只有合格的廢水才能排放。

精材公司的自來水來源是石門水庫，並非位於水資源壓力區域。我們積極參與經濟部工業局的「產業用水效能提升計畫」，自2012年開始投入大量資金和人力資源，過統計數據和與研發單位的合作，持續監控和改善製程用水，以最有效地利用水資源，減少消耗並降低對環境的衝擊和污染，並建立完善先進的廢水回收水管理系統，大幅提高了水資源的循環利用率，降低了公司對水資源的消耗和依賴性。在2022年，在營收持續增長下，我們仍能節約14.97%（約18.8萬公噸）的自來水使用量，創下近年最佳之節水率。

另外，透過提升水回收率，2022年平均每日回收水量高達3,082噸以上，製程水回收率（RT）平均已達67%，足見公司對持續改善並降低對附近之生態環境影響付出的心力及成效。

未來，我們將繼續減少單位產品所需要之各種能源和資源，提高生產效率，降低對環境的衝擊，達成每年全廠用水減量3%之目標。

	2020年	2021年	2022年	較前一年差異量	較前一年差異率（%）
自來水用量 ( megaliters / yr )	1,361.194	1,260.487	1,071.842	-188,645	-14.97%
井水用量 ( megaliters / yr )	14.283	47.377	61.003	13,626	28.76%
總用水量 ( megaliters / yr )	1,375.477	1,307.864	1,132.485	-175,379	-13.41%
再生水 ( megaliters / yr )	1,470.929	1,323.231	1,124.935	-198,296	-14.99%
廢水 ( megaliters / yr )	1,293.407	1,004.460	914.588	-89,872	-8.95%

## ■ 2022年度廠區執行節水措施項目

### { Line A/B }

QDR ( Quick Down Rinse ) 配置優化

### { Line C }

設置雨水回收再利用設施

### { Line C }

GWR回收系統優化，廢水再利用



## ■ 公司廠內六大節水方針措施



## 》 7.5 有害物質管理

精材公司重視環境永續和責任，遵守國際法規要求，並長期通過SONY的GREEN PARTNER驗證。透過每年審視有害物質管理現況，定期更新綠色產品有害物質管理規定，嚴格控制在生產過程中之有害物質，並指導供應鏈中的夥伴共同打造綠色產品供應鏈，減少對環境和生態的影響。

在採購和產品設計階段，將鉛 ( Pb )、鎘 ( Cd )、汞 ( Hg )、六價鉻 ( Cr6+ )、特定溴系阻燃劑 ( PBB和PBDE )、鄰苯二甲酸酯 ( DEHP、BBP、DBP、DIBP ) 等物質納入管制範圍，要求供應商提供「不使用環境限用物質聲明書」，以確認材料和零件的成分，並確保原物料符合歐盟的RoHS、REACH等國際規範的要求，以建立綠色供應鏈管理，符合客戶的規範，生產環境友善的產品，減少產品對環境造成的衝擊和危害。

精材公司也制定了相關的供應商管制規範，要求供應商提供的原物料、零件和包材等都符合我們的採購標準或客戶指定的規範，遵守全球對於有害物質的管理規章，從製程中排除有毒物質，減少對人體和環境的危害，保護土地、空氣和水不受到污染。

## 》 7.6 內部節約能源宣導與方案

精材公司重視節能措施，提倡節能措施之宣導，內各單位配合全面執行低碳營運作為，執行公司節電環境保護措施，包括溫室氣體管理、降低能源消耗、水資源管理和廢棄物管理等環境永續行動方案，透過循環的規劃、執行、檢查和改善過程，設立環境改善目標，展現公司作為地球公民的責任，減少對環境的影響，實現永續綠色營運的目標。

近年來，透過更換節能設備（如冰水主機、空壓機系統和變頻設施導入）與內部宣導方式來盡量減少能源消耗。精材公司將持續致力於環境保護和節能減排，並不斷尋求改進和創新方法，以實現更可持續的經營。





## CHAP 8 創造幸福職場

- 8.1 員工關懷與成長
- 8.2 員工多元性任用
- 8.3 落實員工人權保護
- 8.4 人才吸引與留任
- 8.5 員工教育訓練
- 8.6 個人績效考核規劃
- 8.7 重視性別平等·員工安心就業
- 8.8 健康友善的幸福職場
- 8.9 開放暢通的溝通管道
- 8.10 健康促進與管理

重大主題	具體管制方針	2022年度目標	2022年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	權責單位	對應之SDGs
人才發展與 培育	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 透過培育專業人才、改善人才素質、提升公司競爭力。</li> <li>◆ 致力於建立和諧的勞雇關係，以提升整體營運績效。</li> <li>◆ 制定完善的教育訓練計畫與機制，提供訓練補助鼓勵員工積極進修。</li> <li>◆ 打造主動關懷，同時能兼顧專注細節與品質的職業安全文化。</li> <li>◆ 重視職場兩性平等，杜絕職場或職權騷擾，營造安心就業環境。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 新進人員訓練：由人資單位統籌規劃及辦理。</li> <li>◆ 在職人員訓練：由人資單位發出年度教育需求調查，調查各單位訓練需求，並依公司營運策略、業務發展需要及員工訓練需求，規劃年度教育訓練計畫。若訓練需求具共通性及急迫性為優先列入公司年度訓練計畫。</li> <li>◆ 管理訓練、自我發展訓練、共同訓練及跨單位訓練：由人資單位統籌規劃及辦理，專業訓練由各單位主辦，人資單位連結相關資源協助辦理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2022年度共舉辦了82班次的實體訓練課程，總訓練時數為256.75小時，總參與人次為1,418人次。另外錄製及重製共86堂專業技術的數位課程，總時數為28.6小時。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 培育專業人才、改善人力素質一直是本公司秉持的信念。公司透過系統化的訓練藍圖展開教育訓練計畫，以職能為培育核心，提昇管理及經營績效透過教育訓練達成公司經營策略目標，以提升管理及技術專業為訴求，有效發揮職能作為培育核心，並以改善工作成效為導向，進一步提升員工工作效率，使公司能因應環境的快速變化與不斷的挑戰。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人力資源單位</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 4 優質教育</li> </ul>
勞資關係與 員工福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 協調勞資關係、促進勞資合作，藉以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，共同為執行決議而努力。</li> <li>◆ 重視員工公平待遇及福利，創造傑出的營運績效表現，秉持與員工利潤共享理念，提供具競爭性且以績效為導向的整體薪酬，吸引並留任優質人才。</li> <li>◆ 落實法令規範，保障員工權益。</li> <li>◆ 照顧員工及眷屬的安全及健康。</li> <li>◆ 定期提供健康檢查、旅遊補助、社團活動等多元員工福利，提升員工在職幸福指數。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 訂定工作規則。</li> <li>◆ 勞資會議每三個月至少舉行一次，計舉辦4場次。</li> <li>◆ 員工意見24小時內回應，二週內提出改善對策。</li> <li>◆ 定期舉辦勞働法令宣導會議場次。</li> <li>◆ 舉辦各項員工福利活動。</li> <li>◆ 完成每月新進同仁問卷調查與舉辦新進同仁座談會。</li> <li>◆ 每季進行法規鑑別，確保符合法令要求100%。</li> <li>◆ 員工溝通會議每季舉辦。</li> <li>◆ 員工特殊作業健康檢查受檢率100%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 執行員工福利措施。</li> <li>◆ 員工意見與申訴管道之暢通，勞資會議共舉辦4場次。</li> <li>◆ 不定期舉辦法令宣導會。</li> <li>◆ 勞資條款全面符合法令要求。</li> </ul>	達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 落實法令規範，保障員工權益。</li> <li>◆ 落實執行照顧員工之福利措施。</li> <li>◆ 暢通且有效之溝通機制。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人力資源單位</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ SDG 5 性別平權</li> <li>◆ SDG 8 就業及經濟成長</li> </ul>

## 》 8.1 員工關懷與成長

精材公司用心建立一個幸福友善的職場環境，將員工視為企業成長的基石，關心員工的身心健康，努力創造工作與生活平衡的環境，並以實際的行動促進勞資關係的穩定和諧。我們將每位同仁視為最寶貴的資本，透過多層次的人才培育和引進政策，根據不同人才的特點，深入了解員工的多元需求，提供創新與適合的培訓課程，提升員工的專業技能和創新研發能力，讓員工充分發揮才華和能力的空間。期望與同仁共同成長，凝聚工作成就感和企業認同感，進而提升員工向心力，強化組織生產效率和能力，成為半導體業界中最佳的友善工作環境。

在2022年疫情持續衝擊環境下，我們更重視勞資雙方溝通的順暢和員工健康安全的支援。透過不斷傾聽員工的心聲，致力於建立一個幸福、安全和健康的友善職場文化，幫助員工在職場和家庭生活中找到良好的平衡點。

面對未來市場需求的不斷變化，為了實現公司的永續經營目標，公司將加強儲備更多元專業的人力資本，鼓勵員工持續學習和突破，同時加強各級主管的管理能力，尊重彼此並進行團隊合作，激發新的創造力，提供多元包容、專業領導和自主方向的數位科技人才，提供良好的工作環境和員工福利，引領員工追求卓越的成長，創造幸福的企業氛圍。

## 》 8.2 員工多元性任用

公司人力資源永續持續發展的堅強後盾，我們積極使用數位化與彈性化的招募政策，建構多元包容與共榮的良好職場環境，提供員工具有永續發展目標、高度競爭報酬、多元平等的工作條件，建立更緊密的員工關係，並以台灣勞基法和其他相關法規為管理準則，重視所有員工的人身保護我們也謹守《勞動基準法》與RBA負責任商業聯盟行為準則之規定，不雇用年齡未滿15足歲的員工。

截至2022年，公司共有1,519名員工，其中包括148名主管和1,371名一般職員。男性員工總數為655人，女性員工總數為864人，按年齡分類，30歲以下員工佔總數的20.6%，31至50歲員工佔比為69.3%，50歲以上員工佔比為10.1%，平均員工年齡為38歲。此外，擁有碩士以上學歷的員工佔總數的19.2%。目前，我們所有的主管都是台灣籍，且公司九成的員工年齡在50歲以下，充滿工作熱情與活力、富有創新精神並對工作充滿熱誠，為公司注入了更強的競爭力和績效。

本公司主要非員工的工作者主要為廠內常駐之承包商，其執行之工作類型涵蓋團膳、清潔、保全等工作。

### 正式員工類別之比例

主要分類	次要分類	男性		女性		小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
員工類別	本籍員工	590	38.8%	542	35.7%	1132	74.5%
	外籍員工	65	4.3%	322	21.2%	387	25.5%
	小計	655	43.1%	864	56.9%	1519	100%

### 員工按年齡區分

主要分類	次要分類	男性		女性		小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	30歲以下	132	8.7%	181	11.9%	313	20.6%
	30~50歲	465	30.6%	588	38.7%	1053	69.3%
	50歲以上	58	3.8%	95	6.3%	153	10.1%
	小計	655	43.1%	864	56.9%	1519	-

### 員工管理職與非管理職之比例

主要分類	次要分類	男性		女性		小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
員工類別	管理職	123	8.1%	25	1.6%	148	9.7%
	非管理職	532	35.0%	839	55.3%	1371	90.3%
	小計	655	43.1%	864	56.9%	1519	-

註：管理職為副理級(含)以上人員

## ■ 員工學歷分類比例

主要分類	次要分類	男性		女性		小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
學 歷	博 士	13	0.8%	3	0.2%	16	1.0%
	碩 士	195	12.8%	81	5.3%	276	18.2%
	大 專	376	24.8%	452	29.8%	828	54.5%
	高中職 (含以下)	71	4.7%	328	21.6%	399	26.3%
	碩 士	655	43.1%	864	56.9%	1519	-

## ■ 員工勞雇類型分類比例

主要分類	次要分類	男性		女性		小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
勞雇類型	正職員工	652	42.9%	863	56.8%	1515	99.7%
	非正職員工	3	0.2%	1	0.1%	4	0.3%
	小 計	655	43.1%	864	56.9%	1519	-

以上資訊統計至：2022/12/31止

## ■ 非員工的工作者

精材公司之常駐承包商執行之工作類型涵蓋團膳、清潔、保全等工作，人數統計如下：

類 別	男 性	女 性	小 計
承包商	39	71	110

## ■ 按員工勞雇類型分類比例 (新增一般揭露項目)(X表示2021未提供)

揭露項目	男 性	女 性	未揭露	總 數
員工人數(人數/全時等量法)	655	864	X	1519
永久聘雇員工人數(人數/全時等量法)	X	X	X	X
臨時員工人數(人數/全時等量法)	X	X	X	X
無時數保證的員工人數(人數/全時等量法)	X	X	X	X
全職員工人數(人數/全時等量法)	652	863	X	1515

揭露項目	男 性	女 性	總 數
員工人數(人數/全時等量法)	655	864	1519
約聘員工人數(人數/全時等量法)	3	1	4
全職員工人數(人數/全時等量法)	652	863	1515



## 》 8.3 落實員工人權保護

公司有99.7%的員工簽訂了正式聘僱合約，享有完整和充分的就業和集體勞動保障權利。我們承諾嚴格遵守國際勞工組織（ILO）與RBA商業責任聯盟之規範，制定了社會責任規範和承諾，包括自由結社、禁止強迫勞動和禁用童工等政策，傳達本公司對人權的重視，並涵蓋了公司所有員工、商業夥伴、供應商和承攬商等，並作為所有同仁在工作上及從事業務活動應遵守的基本標準規範，建立檢舉申訴作業規範、職場不法侵害管理辦法等制度。

在人才招募方面，遵循平等、反歧視和多元包容的準則，不因種族、階級、宗教、政黨、性別、年齡、婚姻、外貌、身體殘障等因素對員工的招募、甄選、薪酬福利、晉升、教育培訓和退休計劃進行任何差異對待。

此外，我們亦保障身心障礙者公平多元的就業權利，根據適才所用的原則，2022年共聘用了15名身心障礙人士，並符合身心障礙者權益保障法的規定。除了提供良好的求職途徑和工作機會，公司根據每位身心障礙同仁的個別需求，提供適合的職務和必要的評估和協助，並在硬體和工作環境上，提供友善和

平等的環境，使弱勢群體能夠適應工作，發揮自己的能力，打造公平與互相尊重的職場環境。



### ■ 人權政策與補救措施 ■

此外，為落實公司之社會責任，保障勞動人權與滿足相關利害關係人之需求，人資單位每季進行法規鑑別與內部稽核，持續鑑別危害風險並進行改善，精進政策符合法規與客戶要求，透過全廠訓練讓員工了解公司最新政策，增進全體員工的工作福祉。相關工作包含：

- ◆ 每季進行人力資源相關議題的法規與客戶規定鑑別，以確保公司內部辦法與實際作為皆符合相關規定。
- ◆ 若鑑別出有關強迫勞動、歧視、申訴機制等危害風險，如發現公司誤用童工，將考量其最大利益立即進行緊急補救措施，進行相關健康安全的適當行動，並協助其完成義務教育，維護童工的收入並與當地主管機關協作將員工送交回監護人，公司內部需進行誤用童工原因分析，並強化預防措施。
- ◆ 透過每季的法規鑑別與風險評估作業，持續精進人力資源管理系統，落實公司的社會責任，保障勞動人權。

如發生組織內部或外部供應商之人權負面衝擊，本公司將立即與內外部合作，執行補救措施，並予以最積極處理與後續改善，以避免類似事件再次發生。

## 》 8.4 人才吸引與留任

精材公司擁有完善的人才管理制度，重視員工背景的多樣性，並致力於提供完善的工作職場福利措施和薪酬制度，打造多元共融、友善活潑的職場環境，改善工作與生活平衡，穩定職場文化優勢，提升員工穩定率。透過強化雇主形象，塑造正向的公司文化，期望吸引更多業界精英人才。

公司將持續推動員工績效管理，秉持機會平等原則，主動根據每位員工的專業和特質，規劃短期、積極安排和規劃短期、中期和長期的個人職涯發展機會，同時推動內部透明且完善的績效管理制度，並結合差異化的獎金制度，秉持機會平等原則，作為未來升遷和績效考核的依據，為全體員工提供公平、透明且具有願景的未來。

關於員工流動情況，2022年離職人數總計120人，離職率為7.9%。根據性別細分，男性員工離職人數為80人，女性員工離職人數為40人。而新進人員方面，2022年共有208人加入公司，新進率為13.7%。其中，男性新進人員為135人，女性新進人員為73人，目前公司員工平均年資，男性為7.3年，女性為8.6年，反映了公司得到了多數員工的信賴和認同。

### ■ 新進率與離職率之統計

	新進率	離職率
2020年	21.0%	7.4%
2021年	8.2%	8.4%
2022年	13.7%	7.9%

平均新進率=〔(新進人數/(正職員工期初人數+期末人數)/2)〕

平均離職率=〔(離職人數/(正職員工期初人數+期末人數)/2)〕

### ■ 2022年度新進與離職員工統計

樣 態	新進員工		離職員工		
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	
性別	男 性	135	12.0%	80	7.1%
	女 性	73	6.5%	40	3.5%
年 齡	30歲以下	118	10.5%	35	3.1%
	31~50歲	88	7.8%	84	7.4%
	51歲以上	2	0.2%	1	0.1%
全 體	208	18.5%	120	10.6%	

性別新進比例=(性別新進員工人數 / 組織中性別員工年底總人數)\* 100%

年齡新進比例=(該年齡區間新進員工人數 / 組織中該年齡區間員工年底總人數)\*100%

### ■ 離職類型

離職類型	類 型	人 數
	自願離職	120
	外籍人員 / 定期契約人員	85
	留職停薪	15

## 》 8.5 員工教育訓練

精材公司了解人才對於公司的重要性，視其為最寶貴的資產和永續經營的關鍵基礎，公司提供各種機會和資源，讓員工在專業上能夠成長，並根據公司的營運政策和目標，建立系統性的員工訓練計畫，培育專業人才，提高人力素質，以實現企業的持續成長和競爭力。

在2022年，精材公司實施了各層級的管理訓練，並根據職務需求制定了年度教育訓練計畫：

### 〈中高階和第一線主管〉

通過確定具體的關鍵目標，幫助主管建立並展開負責的期望，協助主管培養有效的管理和執行期望的能力，提高團隊的共識和認同價值觀。

### 〈中高階和第一線主管〉

通過領導經驗分享和公司案例分享，建立高效率的團隊和愉快的工作環境，落實主管的管理能力；培養員工面對各種棘手問題時，能夠以有效的程序快速做出最佳決策，提升問題解決能力。

透過訓練計畫，幫助管理層和主管提升其領導和管理能力，鼓勵員工面對各種挑戰和問題時能夠積極解決，並建立良好的工作環境，以促進團隊的協作和效能，提升整體團隊的能力和績效，使公司能因應環境的快速變化與不斷的挑戰。

### ■ 人才培育政策 ■

公司秉持「攜手學習，共同成長」的培育政策，重視在職培訓並推動OJT (On Job Training) 訓練，以加速新進人員的瞭解和提升在職人員的專業知識和技能，鼓勵部門重新檢視和實施OJT訓練，並透過擔任講師、專案負責人、職務代理人等角色的經驗學習，培養種子人才。

新進員工報到後，公司制定完善的教育訓練計畫，確保員工獲得充分的訓練資源，計畫涵蓋不同領域的初階到進階專業培訓，持續優化員工的作業流程和專業素質，推動差異化訓練，提供多元化的員工培訓管道，以滿足各個階層和工作內容的員工發展需求，提升同仁的專業素質。

此外，公司鼓勵員工積極參與培訓課程，取得相關業務所需的證照，將專業證照列為年度考核的加分項目，並鼓勵他們提出工作創新提案，以提升專業能力，希望藉此激勵員工不斷學習和成長，協助他們在長期職涯發展和成長方面取得進展。

### ■ 員工個人發展計畫 ■

人才培訓系統以計畫性發展員工的專業和管理能力為目標，依專業職能與公司發展需求提出訓練計畫，提供員工各種類型和不同形式的進修課程。訓練計畫分為OJT (On Job Training) 及Off-JT (Off Job Training) 兩大類別及內部訓練課程 (如管理職類課程和其他專業訓練)，以落實專業職能培訓。同時，訓練計畫還結合新人訓練、個別進修和自我啟發等方式，強化員工的人才深度，提升專業技能，提升整體素質。

各部門可以根據職務特殊性需求和專業技能需求，安排員工參加外部專業機構的相關訓練課程，以吸收外部專業知識。對於影響生產品質管理系統績效、產品要求、公司經營理念、法定教育訓練和人權相關規範 (如RBA規範) 等相關人員，公司持續提供各類型和不同形式的持續進修課程，強化他們的工作能力和工作意識。

未來，精材公司的短中長期人才培育計畫和發展項目將以健全公司經營體質為目標，以專業職能為核心培育重點，增進員工的管理和專業職能，透過扎實完善的教育訓練系統計畫，儲備公司人才戰鬥力，提升團隊績效並發揮綜效，實現經營策略目標，提升管理和技術專業水準，改善工作效能，提升員工的工作效率。

## 公司教育訓練架構

訓練課程依據所屬單位與職務內容之需求安排同仁接受訓練，項目以工程品質類及環安證照類課程為訓練重點，從事相關工作之職員以男性為多（如：設備、製程、廠務工程師），2022年度共舉辦了82個班次的實體訓練課程，總訓練時數為256.75小時，總參與人次為1,418人次。另外，錄製及重製共86堂專業技術的數位課程，總時數為28.6小時。主要訓練類別與內容如下：



教育訓練類別	教育訓練內容	參與對象	
		管理階層	一般同仁
新進人員訓練	由人資單位安排新進人員訓練活動，內容包含公司簡介、環安衛介紹、品質與環境限用物質管理系統、機密資訊保護意識介紹。		√
個人效能訓練	為強化研發能力與改善產品技術以增加公司競爭力，提供技術類專業訓練課程，以強化工程與研發人員之專業技術能力。		√
OJT訓練	為使工程技術得以傳承，透過工作中學習，以培養技術人才，確保產品品質。		√
技術訓練	為強化研發能力與改善產品技術以增加公司競爭力，提供技術類專業訓練課程，以強化工程與研發人員之專業技術能力。		√
管理學習	根據不同階層的管理職能，系統化的規劃管理人員學習計劃，並依此展開相關的管理課程。	√	√
特定資格人員訓練	依相關法令規定或工作需求辦理特定資格人員訓練，並定期檢定，以增進工作技能，進而提升產品之品質。	√	√
公司經營理念與人權相關規範	公司之經營理念與願景/核心工作職能/人事規章/工作人權。	√	√
法定教育訓練	政府或客戶單位規範之教育訓練。	√	√
職業安全衛生教育訓練	環安衛教育訓練:職安、環保、衛生、消防、意外處理等。	√	√
專業課程	各部門之專業職能訓練。		√
管理課程	管理階層之訓練。	√	
其他訓練	軟性課程或通識課程。	√	√

## 年度教育訓練平均時數統計

本公司2022年度年度教育訓練時數統計表：

類別	管理階層	一般同仁	小計
男	人數 (人)	123	532
	訓練時數 (hrs)	2114.59	9134.04
	平均時數 (hrs)	17.19	17.17
女	人數 (人)	25	839
	訓練時數 (hrs)	309.77	8984.35
	平均時數 (hrs)	12.39	10.71
小計	人數 (人)	148	1371
	訓練時數 (hrs)	2424.36	18118.39
	平均時數 (hrs)	16.38	13.22

## 管理類與勞工人權相關訓練統計

為強化公司管理階層之管理能力，並依據RBA規範，落實公司勞動人權，讓員工充分了解各項工作權益，2022年度RBA責任商業聯盟行為守則訓練 (含誠信經營、法律和客戶要求、勞動人權、無不正當利益、公平交易、禁止內線交易等相關宣導等主題)，訓練人數為1,623人次，共計3,246人/時。

管理類與勞工人權相關訓練統計：

課程類別	課程名稱	課程說明	時數 (hrs)	參與人次
管理類	領導力建立者	協助主管促使部屬為成果當責，並培養有效管理及執行期望的能力，提高團隊共識與認同價值觀念。	1堂 / 7H	27
管理類	快樂領導，幸福精材	透過領導力經驗傳承，打造高效率的團隊與樂在工作的環境。	2堂 / 4H	47
管理類	當責管理	承接高階Workshop產出的KR關鍵成果，學習如何促使他人為成果當責，培養有效管理與執行期望的能力。	1堂 / 7H	31
管理類	精準簡報力 - 關鍵資訊的設計與傳達	透過了解簡報製作內涵，提升同仁簡報表達力，增加溝通與交流之效益。	3堂 / 6H	73
管理類	工程師的職責與工作分派	讓同仁更具體了解工程師主要職責與態度基準，如何在目前職位上，做好及明確自己的職責並應具備那些職能。	4堂 / 4H	91
管理類	專案管理與組織功能	加強主管人員對專案管理了解，結合各種知識、技術，快速有效的進行整合與控管，以達成專案的推展需求。	2堂 / 6H	51
人權類	RBA責任商業聯盟行為守則訓練	RBA責任商業聯盟行為守則訓練 (含誠信經營、法律和客戶要求、勞動人權、無不正當利益、公平交易、禁止內線交易等相關宣導等主題)。	1堂 / 2H	1623

總計 1,943



## 》 8.6 個人績效考核規劃

績效管理制度是公司人才發展、管理、薪酬獎金設計與規劃的核心，為鼓勵員工追求卓越的績效表現，並達成意見溝通、工作改善、調薪晉升、培訓發展等目的，精材公司設有完整的績效評核制度，並訂定績效考核辦法，由主管與同仁共同檢視年度的工作績效，設定適切的工作目標，發掘有潛力的發展方向與尋找最適合人才，給予多元的發展舞台。

績效考核之目的主要在於瞭解員工工作績效，同時建立主管與同仁溝通互動機制，主管與員工藉由多元評核構面展開，搭配績效考核制度及系統落實執行；不僅聚焦年度關鍵任務目標達成狀況，更重視日常工作行為展成與即時回饋，藉由年度績效管理循環，同時配合公司制定完整的訓練計劃，提供各類別職務所需的專業知識技能，驅動單位與個人工作效能、促進主管與部屬雙向溝通、激發團隊與個人潛能，進而提升組織整體營運績效。精材公司每年至少進行一次績效考核，藉以盤點現有員工之未來發展性與待改善之處，做為訓練發展、薪資調整、職務輪調與晉升之參考依據。2022年度通過試用期之正式員工完成績效考核比例為100%。對於績效優異的員工，除了每年提供晉升與調薪的機會與管道外，另依據當年度公司經營績效與員工個人考績發放獎金及員工酬勞，主管透過績效管理使同仁與公司目標作連結，檢視並評估同仁的能力發展，進而創造公司與個人雙贏的目標。

## 》 8.7 重視性別平等，員工安心就業

我們推動工作生活平衡，重視需照顧幼兒職工之需求，讓員工除關注自己職涯發展外，也兼顧家庭的照顧。為體恤需照顧幼兒之同仁，本公司員工任職滿6個月可依《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》，在子女滿3歲前申請育嬰留職停薪，公司訂有家庭照顧、陪產及育嬰留職停薪等假別，女性同仁亦可享有生理假及懷孕安胎休養假等。

待留職停薪期滿並申請復職時，公司將以原單位原職務為優先安排，體恤需照顧幼兒職工之需求，協助同仁於身心、工作與家庭三方之間取得適當的平衡，營造更溫暖、和諧的優質工作環境。

	男 性	女 性	合 計
2022年度符合申請育嬰留職停薪人數	64	36	100
2022年育嬰留停人數	5	4	9
2022年育嬰留停原應復職人數 (A)	4	23	27
2022年育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	3	13	16
2021年育嬰留停復職人數且在職滿一年 (C)	2	7	9
2021年育嬰留停復職人數 (D)	2	7	9
復職率 = (B)/(A)	75%	56.5%	59.3%
留任率 = (C)/(D)	100%	100%	100%

復職率=(2022年實際復職的人數/2021年應復職的人數)x100

留任率=(2021年復職後十二個月仍在職的員工總數/2021年實際復職人數)x100

## 》 8.8 健康友善的幸福職場

精材公司非常重視員工的身心健康和家庭幸福，提供全方位的照顧和福利，以促進員工的健康福祉和創造良好的工作環境。公司設立多元化的員工健康管理機制和福利措施，以實現全方位的員工關懷為核心目標，營造良好的工作環境和氛圍，兼顧工作和家庭，建立員工對公司的歸屬感。

我們還努力建立一個「健康職場」，在公司內部建立了休閒、醫療、健康等內部員工關懷設施和服務，讓員工以「健康快樂工作，幸福美滿生活」為目標，安心和安全地工作，全方位提供員工關懷和照顧，期望員工在辛勤工作之餘，能夠同時兼顧健康和幸福家庭生活。

為了提供員工優渥的勞動條件，滿足員工福利需求，資方和勞方共同組成了「職工福利委員會」，定期召開會議討論規劃和執行各項符合員工需求的福利專案。此外，我們定期舉辦社團活動和旅遊活動，增進員工之間的情誼，提供三節獎金或禮券，提供各項福利補助，如婚喪生育、生日禮金、旅遊補助、年度健康檢查、員工急難救助和撫恤等多項福利政策，希望能夠多元化福利措施，增加員工的熱情和凝聚力。

多元化員工健康管理機制與福利措施彙整如下：

### 員工福利

#### 保險規劃與健康檢查

- ◎ 為每位員工依法投保勞工保險及全民健康保險，符合相關法令以保障員工權益。
- ◎ 提供團體綜合保險，保險涵蓋範圍包括壽險、意外險、職災險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障，且同仁之配偶與子女也涵蓋於團體綜合保險範圍內。

#### 設置職工福利委員會

- ◎ 委員會負責規劃及執行各項貼近同仁需求的福利項目，同仁只要任職滿90天且逢春節、端午節、中秋節、五一勞動節及同仁個人生日即可享有，包括中秋、端午節禮金、婚喪喜慶禮金/慰問金及、旅遊補助、賣場禮卷、聚餐聯誼.....等多元化福利選擇。
- ◎ 照顧員工健康及聯絡彼此間情感，每年舉辦健康檢查、尾牙、員工旅遊、電影欣賞及節慶活動，2022年度共計補助經費新台幣12,720,412元。

#### 急難救助與幼老眷顧

- ◎ 針對家庭經濟陷入困境或天然災害遭致財產受損同仁，會主動訪查並進行了解，再依個案情形提供實質援助，協助同仁渡過難關。

#### 多元化文康活動

- ◎ 舉辦家庭親子日、同仁慶生會、尾牙聯歡晚會、員工健身活動、廠區健身房等活動與設施，另外還有員工自發性建立之豐富社團和旅遊活動，讓同仁工作之餘也兼顧身心平衡。

#### 弱勢視障愛心「FUN鬆小站」

- ◎ 為體恤公司員工工作勞，公司於廠區內與弱勢視障團體合作，設置了「FUN鬆小站」，聘僱桃園地區的視障按摩師，每週提供同仁利用忙碌閒暇之餘，享受免費舒壓按摩服務，讓同仁可以於工作之餘，放鬆筋骨與紓解壓力，打造幸福的職場環境，也可大幅提升員工工作效率。於2022年，共有達1,200人次之員工享受了舒適的按摩服務，也讓視障師們有穩定的收入回饋家庭，以實際的行動關懷社會弱勢團體、關懷員工，達到互惠雙贏的局面。

## 社團補助

◎ 精材公司極為重視員工心理健康及休閒活動安排，為提倡運動企業的精神，照顧員工身心的平衡發展，職工福利委員會積極扶植社團成立與休閒活動的舉辦，鼓勵員工踴躍參與與創立相關社團或舉辦活動，培養正向健康的興趣。目前，公司社團已建立多樣化之各項運動休閒社團，如運動相關之籃球社、羽毛球社與路跑社，休閒相關保齡球社、鐵馬社與重機社團，遊憩類之桌遊社等，期望員工於工作外閒暇時刻能確實放鬆身心，同時促進同仁間良性互動及互助，更可藉由社團活動的共享，培養團隊合作的默契與精神，讓員工彼此聯繫情誼及陶冶身心。2022年度，公司共補助社團費用達新台幣31,292元。

## 公平合理的薪資政策

◎ 公司制定公平合理且具有市場競爭力的薪資政策，堅決平等原則，不會因種族、宗教、性別、婚姻等因素而有所不同，女性和男性的評定薪資標準一致，並以工作職務、年度績效、能力等指標作為評估依據，表現績優的員工將得到適當的肯定和獎

勵。我們同時建立公平合理的薪資架構，僅以個人學經歷、工作職責和績效表現評定薪資，基本薪資女男比例1:1。同時定期透過外部薪資調查，依據相關第三方彙整分析之統計分析數據，作為薪資政策之參考依據，確保精材公司具備市場競爭力之薪資結構確保內部薪資公平。

◎ 本公司每年均依公司營運需要，參考外部經營環境及同業水準，擬訂年度調薪計劃，依員工績效表現，工作職務等因素給予員工調薪，並於每年四月份進行薪資調整。

整體薪酬政策包括：

### 〈固定薪資〉

固定薪資十二個月及保障兩個月年終獎金。

### 〈津貼〉

依公司業務、職務需要，針對特殊工作，因職務性質不同設置各類津貼，例如：主管職務津貼、班次津貼、特殊站別津貼...等。

### 〈員工酬勞〉

依據公司章程提撥員工酬勞，與員工共享公司營運成果。

### 〈各類獎金〉

為鼓勵員工改善生產力、提昇工作效率、達成品質目標、進行持續改進，進而吸引及留任優秀人才，設置各類獎金，例如：獎勵獎金、特別激勵獎金、績優留任獎金、提案改善獎金、專利獎金、月績效獎金、介紹獎金...等。

## ■ 男女薪酬比例比較

主要分類	職務	男	女
薪 酬 (總薪酬)	主管人員	1.11	1
	專業人員(間接人員)	1.10	1
	技術人員(直接人員)	1.03	1

## ■ 非擔任主管職務之全時員工平均薪資

年 度	2022年	2021年	2020年
人 數	1,435	1,542	1,536
薪資平均數(萬元)	103.0	93.4	90.3
薪資中位數(萬元)	73.6	67.9	66.9
平均員工福利費用(萬元)	117.0	109.0	105.0

註：非擔任主管職務之全時員工人數是依據「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」申報作業計算而得。依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司及境外指數股票型基金上市之境外基金機構資訊申報作業辦法，以上資料由勳業眾信聯合會計師事務所於2023年03月22日查核通過。

## 》 8.9 開放暢通的溝通管道

精材公司重視每個員工的參與溝通，雖然目前無建立工會組織，但透過建立多元化溝通平台，促進勞資雙方有效溝通，架構出暢通且落實保密原則的溝通管道，直接有效了解每位員工的聲音。同仁皆可將建言或申訴之事項以電子郵件傳達總經理與各部門主管，讓員工回饋之意見與申訴均能得到妥善的處理。公司內部也透過不同方式宣導，如：新進人員訓練、內部辦法、流程訂定及公告等方式，確實宣導公司重大公告。公司每季定期召開勞資會議，建立勞資溝通機制，同時也讓同仁對公司政策提出建議及改善方針，讓公司得以瞭解員工的需求與及時改善員工的工作環境。

管理階層定期舉行管理會議、每季員工溝通大會、設置與公司高階主管直接溝通之電子信箱，任何員工更可透過員工意見與申訴信箱管道表達意見。除內部申訴管道外，外部人士（例如供應商或承包商）亦可透過官方網站（[http://www.xintec.com.tw/chi/AX\\_Business-Ethics.aspx](http://www.xintec.com.tw/chi/AX_Business-Ethics.aspx)）匿名或署名檢舉，本公司希望透過建構暢通的溝通管道，聆聽每一位關係者的意見，及時回應解惑，並通過相互學習攜手前進。

在報告期間內，無發生任何重大影響員工權利的重大營運變化，公司嚴格遵循勞動基準法標準規範執行標準，亦無發生任何重大員工申訴及糾紛案件。

勞資溝通討論議題	說明
勞資會議	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 透過資方與勞方於勞資會議之密切溝通，能夠與員工充分溝通與商討，促進良好的勞資關係，助於提供良好的工作環境並降低員工離職率，以維持員工滿意度和積極性。</li> <li>◆ 勞資會議代表由勞資雙方同數組成，設委員共計10人，勞資方代表各5名。</li> <li>◆ 2022年共計舉辦4次勞資會議，共計72人次參與，必要時得召開臨時會議。</li> </ul>
性騷擾防治	<p>遵循主管機關修訂的《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，制定並公告職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業辦法，為員工提供了申訴管道。當員工因執行職務而受到性騷擾時，可以提出申訴，申訴受理單位會妥善處理申訴案件，並給予保障和協助。</p>
職業安全衛生管理委員會	<p>依據《職業安全衛生管理辦法》，設有職業安全衛生管理委員會，委員數共26人，勞方代表共9人，2022年總計召開12次會議。</p>
重大營運變化預告期	<p>如果當公司即將發生重大營運變化時，將遵循《勞動基準法》第16條的規定，向主管機關和勞資會議之勞方代表發出解僱計畫書，並公告揭示相關內容。我們承諾全力遵守法令，確保員工權益不受損害。在2022年報告書年間並未發生任何重大營運變化。</p>
員工溝通會議	<p>建立開放的溝通文化，如有組織調整或營運變動，均即時於內部網站公告；於2022年舉行共計1,247場次之溝通會議，溝通會議包括主管溝通會、新人座談會、勞資會議、安委會...等，累計達31,160人次參與，讓公司得以充分瞭解員工的需求。</p>

## ■ 員工意見統計 ■

本公司2022年度年度教育訓練時數統計表：

類 型	人 數
管理溝通	16
環境溝通	9
團膳溝通	1
鼓勵同仁	3
總 計	29

## ■ 勞動工時管理與人資類法規遵循 ■

隨著國際大廠紛紛要求其供應鏈符合「RBA責任商業聯盟行為準則」規範，本公司依據台灣勞動基準法與RBA工時規範，制訂例假符合率（即落實每工作七日中至少有一日休息）與每週總工時符合率之目標值，列為本公司工時管理目標，並積極進行相關工時管理。於2022年度兩項目標值符合率皆達標，確保員工勞動權益與符合國際客戶的人權管理要求。

此外，訂定人力資源法規查核作業，每季進行一次相關法規查核作業，2022年共鑑別33條更新法規，列管遵循法規共106條，每季執行人力資源日常作業抽查，並以責任商業聯盟（RBA）勞動人權相關事項為查核重點，2022年查核結果為無不符合事項，勞動人權亦無重大違規事件。

## 》 8.10 健康促進與管理

精材公司提供完善的團體保險，內容包含壽險、意外險、醫療險及癌症險等，以提供周延安全保障，確保員工可安心工作，免於傷害風險。對於精材常駐承包商的工作人員，如：團膳、清潔、保全人員的健康管理亦有監督之責，應定期檢視承包商派駐人員之健康管理執行。

我們透過專業醫療人員及健康管理，進行健康促進與管理員工的健康，公司設置專責單位負責管理員工健康相關事務，各廠區皆有專業醫護人員，進行追蹤員工的健康狀況，此外，我們也積極參與政府單位健康職場活動，榮獲衛生福利部國民健康署推動之「健康職場認證—健康促進標章」。

此外，我們也與外部專業醫療機構合作，全面執行員工健康專案計畫，建置完善的員工健康管理系統，定期固定委託專業醫療檢驗團隊直接於公司內執行優於法規要求項目之員工健康檢查（包含一般健檢與依據工作項目與特殊環境，安排特殊項目之健康檢查），依據員工健康檢查結果進行健康管理，透過醫療機構與內部護理人員的追蹤管理，並由外部醫療團隊提供個人心理諮商管道及醫療諮詢服務。公司僱用專職護理師3位，執行員工健康保護及促進，員工健康管理護理師依時程分批約洽輪班同仁、中高齡員工、受孕及產後一年以內女性同仁，作為優先諮詢對象，也非常鼓勵同仁報名參加，充分利用公司提

供之資源，諮詢健康及身心理面對面諮詢，以創造員工健康與工作平衡的工作環境。

2022年度，依法規辦理員工優於法令的健康檢查與特殊健檢，受檢人數分別為987人與560人，受檢率高達99.7%與100%，健檢完成後提供詳細的健康檢查報告書讓同仁了解自身狀況。同時針對健檢項目重大異常者，進行分級管理管理，由醫護人員定期以關懷的角度提醒返診追蹤，並協助工作重新評估及安排或提供照護、自我保健衛教或轉介醫療等服務，強化員工身心健康。

此外，疫情期間，透過公司系統共發布22篇健康衛教資訊，期望傳達宣導員工，提升其正確疾病預防概念。



## 健康檢查分級管理機制

本公司2022年度年度教育訓練時數統計表：

健康檢查分級管理		特殊健檢分級管理
一級	自主健康管理	正常
二級	依據健檢報告醫師總評及建議事項管理	異常項目由醫師綜合判定為個人疾病與工作無關，雇主應提供勞工個人健康指導
三級	建議廠醫諮詢衛教	由醫師初判異常，需再確認與工作之相關性
四級	1. 建議廠醫諮詢衛教 2. 協助員工回診複檢 3. 視狀況提供就醫紀錄	醫師判定其異常與工作相關

對於廠區員工因異常工作負荷之情況，設有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」來管理及評估本公司內有壓力工作者之健康狀態，預防同仁因輪班工作、夜班作業、長時間作業等而產生之異常工作狀況。

## 新冠疫情管理

於2020~2021年間，因應新冠肺炎 (COVID-19) 疫情的嚴峻時期，我們深刻了解守護員工健康為公司的首要目標，本公司於2020年1月，即成立疫情防疫機制，召集各部門成立疫情緊急應變小組，成立防疫委員會，即時啟動疫情因應辦法，強化同仁防疫的管控措施與風險管理，避免公司因疫情因素造成之營運中斷風險。

訪客 (含承攬商) 入廠前需另加進行相關防疫調查，避免高風險族群接觸其他人員。廠區各出入口皆增設置自動乾洗手、內部餐廳增設隔板、電梯限制搭乘人數及公告防疫宣導等防疫措施，並加強廠內之環境消毒，除定時實施重點區域消毒外，各廠亦委由專業之消毒公司，定期實施全廠環境消毒。

## 本公司相關管制措施

- 01 召開12次防疫委員會依中央流行疫情指揮中心規定，召開會議調整廠內各項防疫措施。
- 02 分區分流避免群聚，規劃廠區活動動線 (分區辦公、吸菸區分流、餐廳梅花座、隔板、圍簾進出人員分流機制)，減少群聚風險。

- 03 因應疫情調整國內外出差。
- 04 訪客 / 來賓 / 廠商須配合防疫措施進行線上健康申報，必要時須提供快篩陰性證明。
- 05 公司內部網站，設置防疫專區，公告防疫措施及宣導。
  - 外籍移工宿舍採分流分層居住，以降低風險。
  - 依中央流行疫情指揮中心規定，針對國外入境者 / 確診者 / 親密接觸或同住者進行列管，居家快篩陰性始得入廠。
- 06 依疫情分級備齊各項物資 (酒精、快篩試劑、耳 / 額溫機、口罩...等)。
- 07 因應疫情變化，製作15篇防疫相關衛教及防疫相關資訊公告。
- 08 公告COVID-19疫苗施打宣導，鼓勵同仁完成接種，接種回報率100%，全廠第三劑接種率89.21%。
- 09 制定防疫個案管理指引，進行確診個案及親密接觸 / 同住者確診個案列管。

展望2022年度，疫情最艱難時刻已經平安順利度過，精材公司將持續關懷員工健康，提供有利的協助，更強化公司於緊急事件狀態下的營運可持續性與韌性。



**CHAP 9**

**社會參與及回饋**

## 》 9. 社會參與及回饋

精材公司一直以來秉持者「將取之於社會、用之於社會」的理念精神，貫徹於企業經營之中，我們多年來秉持經營企業的永續精神來回饋社會，以「關懷社會議題、改善弱勢團體、善盡社會責任」為利基出發，持續透過各種社會公益活動的推廣，鼓勵員工參與桃園市在地之愛心義賣活動、捐助復興區偏鄉小學 / 幼兒園學用品活動、成立百元俱樂部助養家扶中心孩童...等，透過公司內部同仁的號召，積極與社區之社福團體共同規畫相關活動，希望透過員工熱情投入與內部的用心推廣傳遞對社會愛的溫度，創造更多善良循環，協助社會永續發展，兼顧經濟、環境與社會等構面，持續深耕於社會關懷與協助社會多元發展，期望培養企業永續發展的共通文化，擴展公司影響力，落實企業回饋社會的理念，為建立更美好的校園與社會善盡心力。

### ■ 2022年間，精材公司參與之社會公益項目

#### 睦祥育幼院與桃園家扶中心

精材公司與桃園在地社福團體合作，2022年度期間協助「睦祥育幼院」與「桃園家扶中心」，內部員工的號召，共募集了米、保久奶、麵條、餅乾、罐頭、八寶粥等生活物資，幫助育幼院孩童更加良好的生活品質。



#### 捐血活動感謝禮 - 十穀米

公司持續與桃園市捐血中心合作舉辦公司內捐血，在年受疫情影響的情況下，血庫不時於低點徘徊，為了挽救血庫，舉辦兩次活動，公司號召員工一起響應「熱血」行動，讓更多同仁了解捐血的意義，培養捐血習慣，為台灣血液庫存注入一份穩定的力量，用最實際行動的愛幫助更多需要幫助的人，本公司2022年間共舉辦兩次活動，共募集了242袋珍貴的熱血，捐血完成後，由公司購買共計路得啟智學園十穀米贈送捐血同仁，捐血同時也一起捐助啟智學園獲得更多的幫助。



#### 植樹活動-愛心義賣

與自閉症協進會、路得啟智學園、真善美基金會一同合作舉辦植樹節愛心義賣活動，由員工提供義賣物資，將義賣所得共計\$64,217元全數捐助，重視關懷桃園地區的弱勢團體，協助他們更良好的資源，協助提升強化他們的生活能力。

### 送愛到偏鄉 - 精材有愛 好孩更好

公司於2022年度開學前夕，舉辦「送愛到偏鄉-精材有愛 好孩更好」的活動，邀請集團同仁們準備一份開學文具、禮物送給桃園地區的偏鄉學子，於公司內成功募集了\$150,000元，可以幫助250位桃園市復興區羅浮、義盛與奎輝國小（附設幼稚園）的幼兒們，又更多學用品經費與改善學校教學資源，期望傳達最溫暖的關懷給予孩子。



### 幸福精材愛心市集

於2022/11/4於廠內舉辦二手義賣活動，透過全體員工的愛心，共同募集\$65,985元，將所得全數捐贈桃園地區之社福機構。



### 路得愛心義賣園遊會

路得啟智學園為桃園地區特殊兒童穩定的教學環境與生活空間，在身心障礙者的教育、職訓、就業輔導領域中，秉持愛心及堅持，提供適當的環境和專業的方法，使身心障礙者和他們的家人，得到全備的訓練與妥善的照顧。精材經由內部同仁號召，募集二手物資於園遊會中設攤義賣，所得全數捐贈路得啟智學園。

### 中秋節永愛公益禮盒銷售所得10%

本公司持續與禮坊合作購買中秋節禮盒給予同仁中秋節賀禮，2022永愛公益禮盒由兒福聯盟資助雲林民生國小的孩童共同創作，以「月亮派對」為彩繪主題讓孩子們以童話繪本形式，展現出孩子們的奇想派對。精材公司參與了本次活動，並將訂購金額之10%共計\$97,140，捐助贈與兒童福利聯盟文件基金會，做為弱勢孩子們的照顧與教育基金，精材公司未來將持續投入這項公益，其許為台灣這美麗寶島送上滿滿的關懷。



### 百元俱樂部 - 助 / 認養家扶孩童

家扶基金會是一個國際性非營利組織，關注弱勢兒童及其家庭的福祉，基金會以「提供即時的援助、溫暖的關懷，以基督的愛心和社工專業精神為指引」的理念致力於為貧窮家庭的孩子提供生活服務，保護受虐和特殊需求的兒童。精材公司深深體會到這種精神，我們與同仁一起號召共捐款新台幣 680,600 元，協助家扶中心的 2,268 位弱勢兒童，希望能幫助這些孩子改善生活條件，勇敢地展現他們新的自我。

### 燃脂贈愛心

精材公司提倡員工身心健康，舉辦「燃脂贈愛心」的活動，購過健康運動，協助員工控制體脂肪及重量，並培養良好的運動與飲食習慣，改善身體狀況，減少疾病風險，增進工作效率，此外，健促減脂活動，每減 1%，公司就捐贈 10 元於公益團體，此次活動中，總共 69 位同仁參與，共計減脂 142% 體脂肪，捐贈 \$1,420，期許員工可以擁有更良好的健康。

### 聖誕愛心義賣

在聖誕佳節的季節裡，精材公司舉辦了一場盛大的愛心義賣活動，旨在支持當地多個弱勢機構的福利事業，包含大安庇護農場、路得啟智學園、台灣盲人重建院、財團法人桃園市真善美社會福利基金會、桃園市自閉症協進會、新北市集賢庇護工場、脊髓損傷潛能發展中心和美好基金會等。在活動中，由員工與各團體聚集在一起，攜手合作，於義賣活動中設有各種攤位，包括手工藝品、食品、禮品等，吸引了許多人前來參與，為弱勢機構帶來了溫暖和希望。這次活動展現我們與社區的團結力量，彰顯了愛心和關懷的重要性，精材公司將繼續支持這些機構，並致力於建立一個更包容和關懷的社會。

未來，精材公司將以成為回饋社會之良好社會企業公民為期許，繼續投入各項社會公益事業，除了努力追求企業永續發展外，更要善盡企業公民的責任，持續參與社會各項公益活動，關懷社會中之弱勢團體，建立共好共榮社會的核心動力，期望透過實際行動回饋社會，讓更多的人感受到企業對社會的關愛和回饋，並推動社會的永續發展。



# GRI 準則指標 對照表

■ 精材科技2022永續報告聲明書(中)



**獨立保證意見聲明書**

精材科技股份有限公司 2022 永續報告書

英國標準協會與精材科技股份有限公司(簡稱精材公司)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對精材科技股份有限公司2022 永續報告書進行評估和審核外,與精材公司並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對精材科技股份有限公司 2022 永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途,除對保證事項提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人士,英國標準協會並不負責或承擔任何有關於法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係由英國標準協會與精材公司提供的相關資訊所形成之結論,因此審查範圍乃基於並拘限於這些提供給審核內容之下,英國標準協會與這些資訊內容是互無影響的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,請洽精材公司一併回覆。

**查證範圍**

精材公司與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本聲明書所載精材科技股份有限公司 2022 永續報告書涵蓋之報告範圍。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用驗證評估精材公司選擇 AA1000 實質性原則(2018)的真實性和程度,不包括對報告書所載的資訊查證之可信程度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

**意見聲明**

我們相信精材科技股份有限公司 2022 永續報告書內容,對於精材公司之相關運作與永續績效提供了一個公平的觀點,基於保證範圍內的事項,精材公司所載資訊與驗證之資訊一致,此報告書並未重大之不實陳述,我們相信有關精材公司的環境、社會及治理等績效資訊是誠實與無偏見地呈現,報告書所載之永續績效資訊反映了精材公司對提升利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這群的工作,以獲得必要之訊息資料及說明,我們認為就精材公司所載之資訊與證據,表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明能與 GRI 永續性標準準則為公允的。

**查證方法**

為了收集與作分析論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自不同層面的證據相關於精材公司政策進行討論,以確保本報告書中聲明書的合適性
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並未直接接觸外部利害關係人
- 討論 16 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣稱的支持性證據
- 針對公司報告書及相關 AA1000 實質性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

**結論**

針對 AA1000 實質性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性標準準則的詳細審查結果如下:

包容性

2022 年報告書及由精材公司已持標準利害關係人的參與,應建立重大永續主題,以發展及達成對永續具有責任且具影響力的回應,報告書中已公正地報告與披露環境、社會及治理的訊息,以及支持適當的計畫與目標設定,以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了精材公司之包容性議題。

**重大性**

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

**回應性**

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

**衝擊性**

精材公司已能以平衡和有效之量測及揭露方式去展現其衝擊,精材公司已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程,從而在組織內實現更有效之決策和結果管理,以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了精材公司之衝擊性議題。

**GRI 永續性標準準則**

精材公司提供有關組織GRI永續性標準準則2021之自我宣告,並對每個涵蓋其行業準則和相關性的GRI主題準則之重大主題,提供揭露且依據全部標準要求的相關資料,基於審查的結論,我們確認報告書中與GRI永續性標準準則之永續性披露相關資訊已包括報告,部分報告或有略,以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了精材公司的永續性主題,然而,本報告書可以進一步包括以下項目:

— 鼓勵不以“保證穩定性”,作為 GRI 2-21 揭露項目;年度總薪酬比較的省略理由,可以參考國際薪酬報告法以回應標準之要求,提升組織永續性標準的透明性。

**保證等級**

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所指之範圍與方法。

**責任**

這份永續報告書所屬責任,如同責任任中所宣稱,為精材公司負責人所有,我們的責任為基於所指之範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一類獨立的保證意見聲明書。

**能力與獨立性**

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

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-792428  
2023-08-17

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, J. Ho Rd., Ns. Hs. Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.  
A Member of the BSI Group of Companies.

■ 精材科技2022永續報告聲明書(英)



**INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT**

**Xintec Inc. 2022 ESG Report**

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

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

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

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

**Scope**

The scope of engagement agreed upon with Xintec includes the following:

1. The assurance scope is consistent with the description of Xintec Inc. 2022 ESG Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the Xintec's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

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

**Opinion Statement**

We conclude that the Xintec Inc. 2022 ESG Report provides a fair view of the Xintec sustainability programmes and performances during 2022. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the Xintec and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate Xintec's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of ESG report assessors in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that Xintec's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards were fairly stated.

**Methodology**

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

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

**Conclusions**

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

**Inclusivity**

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

**Materiality**

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

**Responsiveness**

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

**Impact**

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

**GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)**

Xintec provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards 2021 (For each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, comply with all reporting requirements for disclosure). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the Xintec's sustainability topics. However, the future report will be improved by the following areas:

- It is encouraged not to use "confidentiality constraints" as a reason for omitting the disclosure GRI 2-21 annual total compensation ratio. The organization should consider referring to international peer practices to respond to the requirements of the standards and increase the transparency of the ESG report.

**Assurance level**

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

**Responsibility**

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

**Competency and Independence**

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

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000  
Licensed Report  
000-4/V3-IL/SY

Statement No: SRA-TW-792428  
2023-06-17

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 3rd Floor, No. 37, 5th Rd., 105th St., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.  
A Member of the BSI Group of Companies.

## GRI準則 2021指標對照表

使用聲明：精材科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的内容。

GRI 使用版本：GRI 1 : Foundation 2021

GRI 行業準則應用：無

指 標	揭 露 內 容	對 應 章 節	頁 數	刪 除 理 由
一般標準揭露				
GRI 2 一般揭露 (2021)				
GRI-2-1	組織詳細資訊	Chap 2	-	
GRI-2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	2	
GRI-2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於報告書	2	
GRI-2-4	資訊重編	關於報告書	2	
GRI-2-5	外部保證/確信	關於報告書	2	
GRI-2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	Chap 2.1	31	
GRI-2-7	員工	Chap 8.2	101	
GRI-2-8	非員工的工作者	Chap 8.2	101	
GRI-2-9	治理結構及組成	Chap 2.3	34	
GRI-2-10	最高治理單位的提名與遴選	Chap 2.3	34	
GRI-2-11	最高治理單位的主席	Chap 2.3	35	
GRI-2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	Chap 2.3	35	

指標	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由
GRI-2-13	衝擊管理的負責人	Chap 2.3	35	
GRI-2-14	最高治理單位於永續報導的角色	Chap 2.3	36	
GRI-2-15	利益衝突	Chap 2.3	36	
GRI-2-16	溝通關鍵重大事件	Chap 2.3	36	
GRI-2-17	最高治理單位的群體智識	Chap 2.3	37	
GRI-2-18	最高治理單位的績效評估	Chap 2.3	37	
GRI-2-19	薪酬政策	Chap 2.4	38	
GRI-2-20	薪酬決定流程	Chap 2.4	38	
GRI-2-21	年度總薪酬比率	-	-	最高年度總薪酬為機密資訊
GRI-2-22	永續發展策略的聲明	Chap 1.1	11	
GRI-2-23	政策承諾	Chap 1.1/2.5/ 4.1/8.8	-	
GRI-2-24	納入政策承諾	Chap 1.1	11	
GRI-2-25	補救負面衝擊的程序	Chap 2.5	42 / 55	
GRI-2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	Chap 2.5	42	
GRI-2-27	法規遵循	Chap 2.6	73	
GRI-2-28	公協會的會員資格	Chap 2.7	47	
GRI-2-29	利害關係人議合方針	Chap 1.5	17	

指標/GRI準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由
GRI-2-30	團體協約	-	-	皆無簽署團體協約
<b>GRI 3 重大主題揭露 (2021)</b>				
GRI-3-1	決定重大主題的流程	Chap 1.5	17	
GRI-3-2	重大主題列表	Chap 1.5	17	
GRI-3-3	重大主題管理	Chap 1.5	17	
<b>營運績效</b>				
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 3	17 / 38	
<b>GRI 201 : 2016 經濟績效</b>				
GRI-201-01	組織所產生及分配的直接經濟價值	Chap 3.1	50	
<b>公司治理與永續發展</b>				
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 3	17 / 28	
<b>創新研發</b>				
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 6	17 / 78	

指標/GRI準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由
<b>環境管理與氣候變遷</b>				
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 7	17 / 84	
<b>GRI-305 : 2016 排放</b>				
GRI-305-01	直接溫室氣體排放 ( 範疇一 )	Chap 7.2	92	
GRI-305-02	能源間接溫室氣體排放量 ( 範疇二 )	Chap 7.2	92	
GRI-305-04	溫室氣體排放密集度	Chap 7.2	92	
GRI-305-05	減少溫室氣體的排放量	Chap 7.2	91	
<b>GRI-306 : 2020 廢棄物</b>				
GRI-306-01	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	Chap 7.3	93	
GRI-306-02	廢棄物相關顯著衝擊之管理	Chap 7.3	93	
GRI-306-03	廢棄物的產生	Chap 7.3	93	
GRI-306-04	廢棄物的處置移轉	Chap 7.3	93	
GRI-306-05	廢棄物的直接處置	Chap 7.3	93	
<b>職業安全管理</b>				
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				

指標/GRI準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 4	17 / 62	
<b>GRI-403 : 2018 職業安全衛生</b>				
GRI-403-01	職業安全衛生管理系統	Chap 4.1	62	
GRI-403-02	危害辨識、風險評估、及事故調查	Chap 4.1	62	
GRI-403-03	職業健康服務	Chap 8.10	118	
GRI-403-04	有關職業安全衛生之工作者參與諮商與溝通	Chap 4.5	68	
GRI-403-05	有關職業安全衛生之工作者訓練	Chap 4.3	67	
GRI-403-06	工作者健康促進	Chap 8.10	118	
GRI-403-07	預防和建清與業務關係直接關聯之職業安全衛生的衝擊	Chap 4.1	62	
GRI-403-08	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	Chap 4.1	62	
GRI-403-09	職業傷害	Chap 4.6	69	
GRI-403-10	職業病	Chap 4.6	69	
<b>營運風險管理</b>				
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 3	17 / 49	
<b>人才發展與培育</b>				

指標/GRI準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 8	17 / 99	
<b>GRI-404 : 2016 訓練與教育</b>				
GRI-404-01	每名員工每年接受訓練的平均時數	Chap 8.5	108	
GRI-404-03	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	Chap 8.6	112	
<b>GRI-405 : 2016 員工多元化與平等機會</b>				
GRI-405-01	治理單位與員工的多元化	Chap 2.3 / 8.2	35/101	
GRI-405-02	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	Chap 8.8	114	
<b>人權管理</b>				
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 2	17 / 28	
<b>GRI-408 : 2016 童工</b>				
GRI-408-01	營運據點和供應商使用童工之重大風險	Chap2.5	42	
<b>GRI-409 : 2016 強迫或強制勞動</b>				
GRI-409-01	具有強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商	Chap2.5	42	
<b>勞資關係與員工福利</b>				

指標 / GRI 準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 3	17 / 99	
<b>GRI-401 : 2016 勞雇關係</b>				
GRI-401-01	新進員工和離職員工	Chap 8.4	106	
GRI-401-02	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	Chap 8.8	114	
GRI-401-03	育嬰假	Chap 8.7	113	
<b>GRI-402 : 2016 勞 / 資關係</b>				
GRI-402-01	關於營運變化的最短預告期	Chap 8.9	116	
<b>法令遵循</b>				
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 2	17 / 28	
<b>GRI205 : 2016 反貪腐</b>				
GRI-205-02	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	Chap 2.6	46	
<b>GRI206 : 2016 反競爭行為</b>				
GRI-206-01	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	Chap 2.6	46	
<b>客戶關係管理</b>				

指標/GRI準則	揭露內容	對應章節	頁數	刪除理由
GRI 3 : 重大主題 2021				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 3	17 / 49	
供應鏈管理				
GRI 3 : 重大主題 2021				
GRI 3-3	重大主題管理	Chap 5	17 / 71	
GRI-308 : 2016 供應商環境評估				
GRI-308-01	採用環境標準篩選新供應商	Chap 5.2	73	
GRI-414 : 2016 供應商社會評估				
GRI-414-01	新供應商使用社會準則篩選	Chap 5.2	73	

## 可持續性披露主題和會計指標 - SASB指標對照表

SASB準則項目	指標編號	內容描述	對應章節	備註說明
溫室氣體排放	TC-SC-110.a.1	全球總排放量(範疇一) 來自全氟化合物的總排放量	Chap 7 環境保護	
	TC-SC-110.a.2	有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及績效分析	Chap 7 環境保護	
製造過程中的能源管理	TC-SC-130.a.1	能源總消耗量 使用電網佔總能源消耗比率 使用再生能源佔總能源消耗比率	Chap 7 環境保護	
	TC-SC-140.a.1	總取水量即屬於高水壓地區比率 總耗水量即屬於高水壓地區比率	Chap 7 環境保護	
廢棄物管理	TC-SC-150.a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比率	Chap 7 環境保護	
員工健康與安全	TC-SC-320.a.1	描述如何評估、經空及減少員工暴露於有害環境的方案	Chap 4 安全職場文化	
	TC-SC-320.a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	Chap 4 安全職場文化	無案件發生
產品生命週期	TC-SC-410.a.1	包含IEC62474物質的產品收入		無
	TC-SC-410.a.2	處理器的整理系統層面之能源效率:伺服器/桌上型電腦/筆記型電腦		無
原物料採購	TC-SC-440.a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	Chap 3 公司治理與營運績效	無
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520.a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的損失金額總額	Chap 2 關於精材	無案件發生

