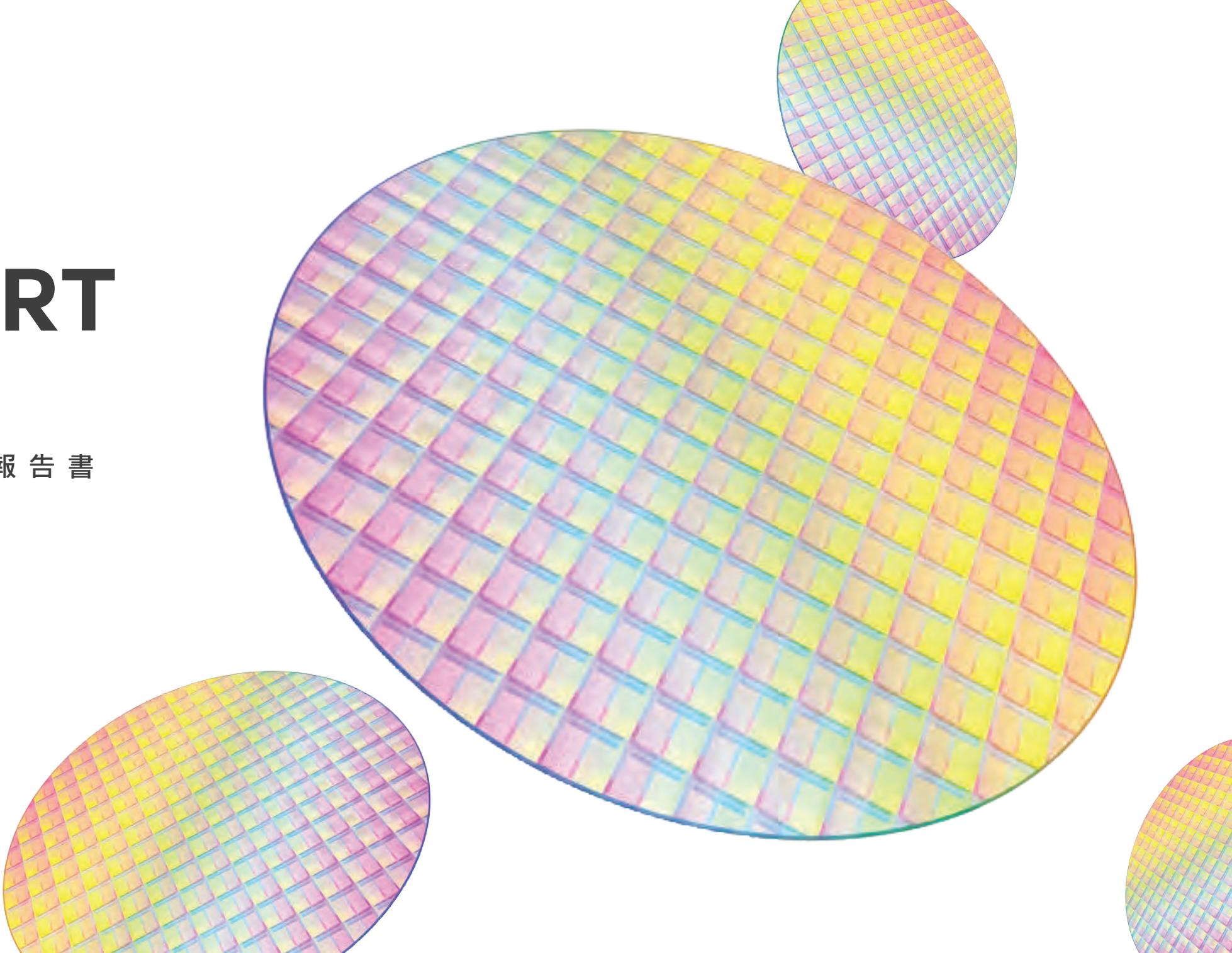
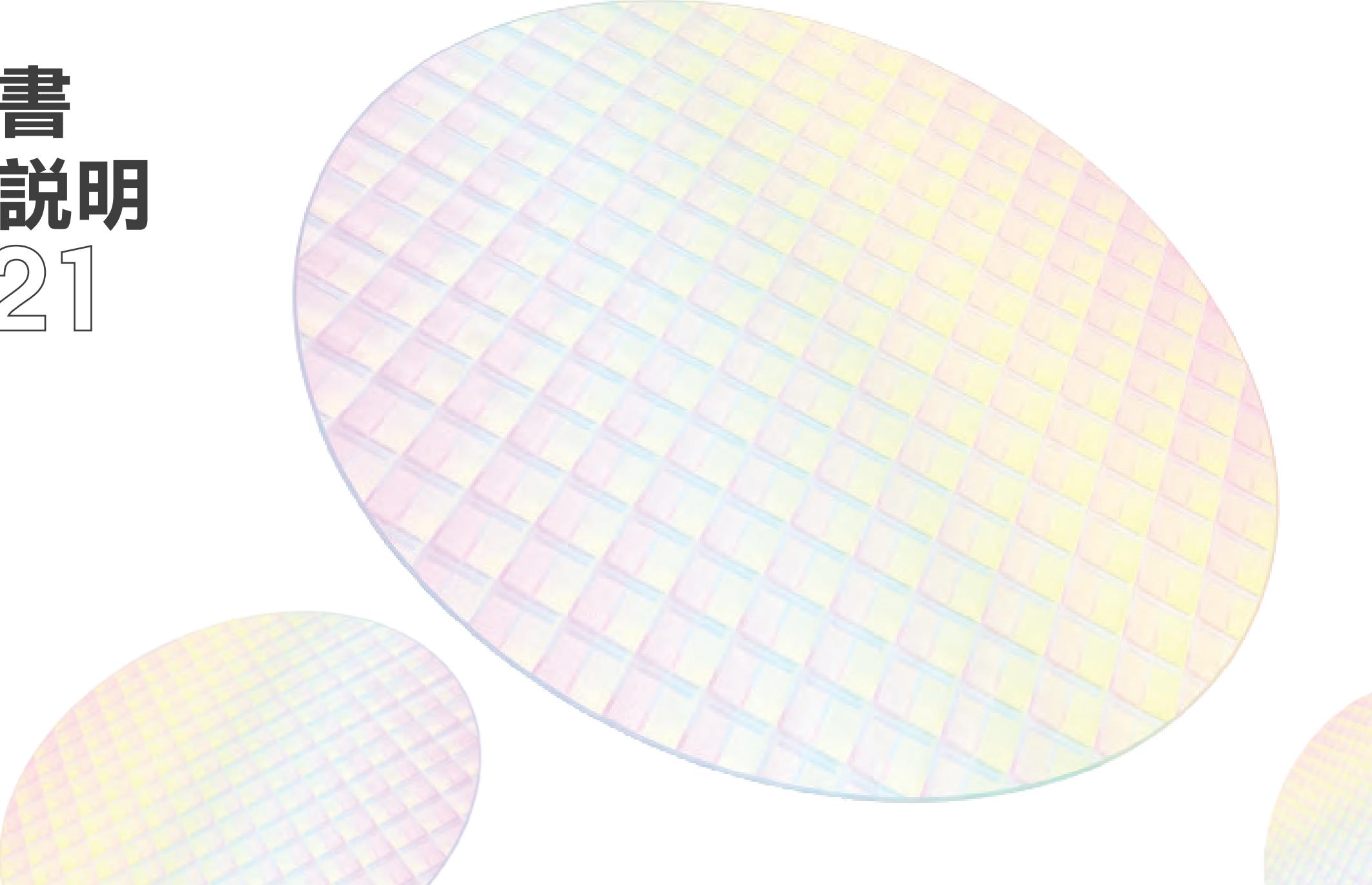


ESG REPORT 2021

精材科技永續報告書



**報告書
編輯說明
2021**



精材科技股份有限公司(以下簡稱精材公司，本公司，我們)長期以來致力於關注環境、社會、公司治理的推動與規劃，堅持為客戶、員工及投資人創造長遠價值，秉持社會永續共榮的精神，積極回應各利害相關人對本公司的期望。本報告書為公司第七本永續報告書(2021年起本公司「企業社會責任報告書」改名為「永續報告書」)，透過本公司於經濟、社會及環境等面向之永續發展實踐成果的揭露，期能使客戶、企業、社會、政府與其他利害關係人更了解精材公司積極投入社會企業責任所達成的績效。

報告書揭露本公司於各項業務過程中，面對環境、社會與公司治理(ESG)的實際作為與未來計畫，藉此與社會大眾及所有關心精材公司的利害關係人充分溝通，我們也期望利害關係人能不吝給予指教，任何回饋建議都將成為我們永續經營與不斷前進的動力，期望透過各方提供之意見持續的努力，朝企業永續發展目標邁進。

報告期間與涵蓋範圍

報告書揭露期間為2021年度(2021年1月1日至2021年12月31日)，報告書內容涵蓋公司治理、經濟、產品服務、環境及社會承諾等面向的具體實踐與相關績效數據。另外，為求議題揭露的完整表達與持續改善之績效表現，部分內容與執行成果，將回溯至2021年度前，或延伸至2022年度第一季度之資訊與數據。

上一版本報告書發布時間：2021年6月。

報告範疇與邊界

- 本公司2021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。
- **本報告揭露範圍：**本報告書績效之呈現以精材科技股份有限公司臺灣地區各廠區。

報告書品質與外部驗證

- 本報告書主要參考企業永續鑑別的重大主題與利害關係人關切之議題，分別針對本公司經濟、環境與社會的衝擊與回應，進行資料蒐集。資料及數據經由各部門同仁蒐集與彙整與主管審查後，再提交至永續發展委員會備查，同時參考外部驗證機構確認與改善建議後完成。
- 為確保報告書揭露品質，本報告書依據AA 1000當責性原則所要求之「重大性」、「包容性」、「回應性」、「衝擊性」及全球永續性報告協會發行之GRI 準則進行資訊揭露，並經英國標準協會(BSI)外部查證，查證結果符合AA 1000第一類型保證標準之精神及GRI 準則核心選項之要求，並於附錄提供獨立保證聲明書。
- 為確保本報告書之公開資訊可靠性，各項數據之依循標準如下：

發布單位

全球永續性報告協會
(The Global Reporting Initiative, GRI)

英國非營利組織AccountAbility
(簡稱AA組織)

國際金融穩定委員會
(Financial Stability Board, FSB)

臺灣證券交易所

聯合國

依循項目

GRI準則：核心選項

AA1000 AS v3

氣候相關財務揭露
(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)

上市上櫃公司永續發展實務守則
上櫃公司編制與申報企業永續報告書作業辦法

永續發展目標
(Sustainable Development Goals, SDGs)

意見回饋與聯絡資訊

■ 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

報告書目錄

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 重大議題鑑別流程	12
1.6 重大議題列表與重大議題矩陣	13
1.7 重大議題對精材公司之實質性衝擊說明	14
1.8 重大議題管理方針	17
1.9 聯合國永續發展目標實踐	22

2

關於精材

2.1 公司簡介	27
2.2 永續經營目標與策略	29
2.3 公司治理方針	31
2.4 功能性委員會	36
2.5 企業誠信經營	37
2.6 法規遵循與反競爭壟斷行為	40
2.7 精材公司參與之公協會	40

3

公司治理與營運績效

3.1 財務績效	42
3.2 稅務管理	43
3.3 市場趨勢與產業之發展現況	43
3.4 市場及產銷概況	46
3.5 風險管理	47
3.6 客戶服務	51

4

安全職場文化

4.1 職業安全管理政策與目標	55
4.2 職業安全衛生管理	56
4.3 新冠肺炎管理預防措施與機制	59
4.4 緊急應變	61
4.5 職業安全教育訓練	62
4.6 承攬商管理	63
4.7 職安衛資訊交流	63
4.8 損失日數及失能傷害	64

5

永續供應鏈管理

5.1 供應鏈型態	66
5.2 供應鏈管理與稽核	67
5.3 有害物質採購管理	69
5.4 衝突金屬/礦石管理	69

7

環境保護

7.1 落實環境管理系統	77
7.2 氣候變遷與能資源管理	78
7.3 廢棄物管理	84
7.4 水資源管理	85
7.5 有害物質管理	86
7.6 內部節約能源宣導與方案	87

9

社會參與及共榮

附 錄

GRI 準則 指標對照表

6

創新研發

6.1 精材公司晶圓級封裝的領先技術	72
6.2 近年投入之發展成果	73
6.3 精材公司創新研發成果與智財管理	73
6.4 精材公司未來研發計畫與未來研發 創新之領域	74

8

創造幸福職場

8.1 員工關懷與成長	89
8.2 員工多元性任用與落實人權保護	90
8.3 人才吸引與留任	91
8.4 員工教育訓練	92
8.5 個人績效考核規劃	95
8.6 重視性別平等，員工安心就業	96
8.7 友善的幸福職場	97
8.8 開放暢通的溝通管道	99
8.9 健康促進與管理	101



董事長的話



近兩年來，面對全球新冠肺炎疫情衝擊，總體經濟環境動盪、供應鏈危機及氣候變遷新興風險等因素衝擊下，企業經營面臨了前所未有的挑戰，感謝全體同仁與利害關係者的共同努力，在外部環境因素之衝擊下，公司透過營運效率提升及生產成本改善，年度營運仍持續穩健成長。

精材公司秉著積極追求企業永續的發展精神，定期檢視公司在 ESG (環境、社會與公司治理) 三大面向之作為，我們深信掌握市場趨勢、整合資源，持續推動創新應用，強化 ESG 企業文化，方能長保公司永續的動力。我們遵循公司治理 3.0 永續發展藍圖之規範，結合 GRI 全球報告倡議組織揭露標準與 TCFD 氣候相關財務揭露準則等規範，每年定期檢視本公司之永續經營狀況，驅動企業持續精進。

公司長期投入研發資源，專注市場客戶需求，不斷強化技術領先優勢，在 CIS CSP 封裝、新型生物辨識元件封裝、微機

電元件特殊加工等技術求精進。我們同時也重視生產過程中對於環境保護、能資源管理，期望透過更優化的綠色設計，強化製程效率以改善生產製造活動對環境的衝擊。未來，我們將以 2050 年達到淨零排放之目標，持續推動廠區之節能減碳專案，打造更為綠色之半導體產業型態。

公司除了持續改善工作環境與職場安全，也推動更及時的職工工時管理作為，期望能提昇員工在工作與生活的平衡。在後疫情時代，我們進行任務編組，強化防疫管理，提供員工良好安心的防疫工作環境，有效降低了疫情對公司營運所造成的影響。

在社會公民的角色上，精材會更積極參與在地弱勢照顧與愛鄉睦鄰促進等公益行動，落實企業社會責任一環。此外，我們將持續精進公司治理與產業創新，攜手全球營運的夥伴與利害關係人，創造股東價值與社會利益，實踐社會共榮共好的理念，共創更加美好的未來。

精材科技股份有限公司
董事長暨總經理

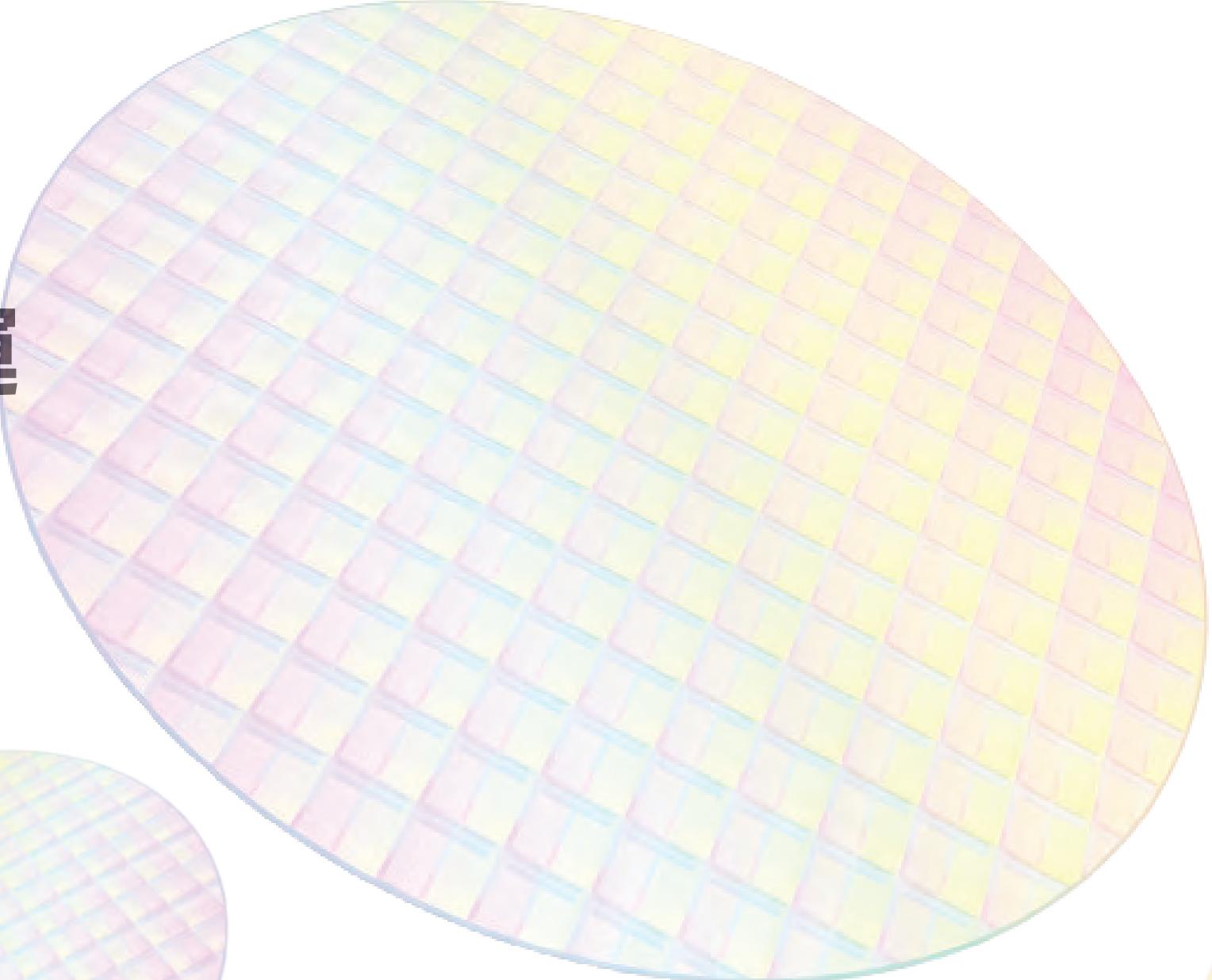
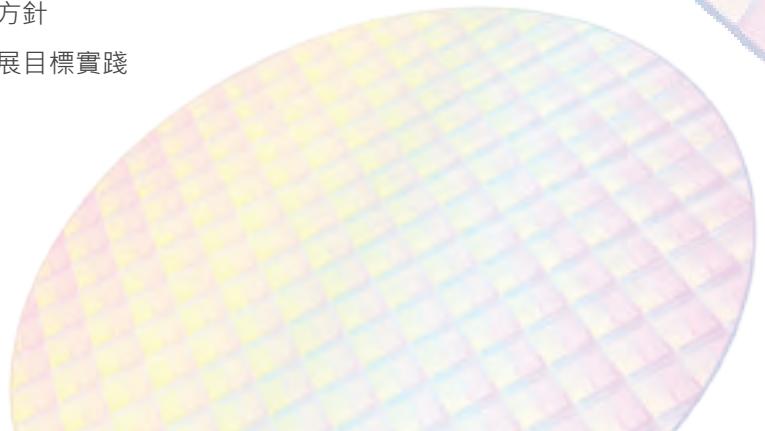
陳家湘



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 重大議題鑑別流程
- 1.6 重大議題列表與重大議題矩陣
- 1.7 重大議題對精材公司之實質性衝擊說明
- 1.8 重大議題管理方針
- 1.9 聯合國永續發展目標實踐



1.1 永續發展願景

在全球永續議題多元發展的時代中，為精進精材公司永續發展的綜合功效，本公司堅持以取之社會、用之社會的理念下，持續以「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ESG永續發展之三大政策，不斷精進本公司的技術研發與創新多元化的產品服務，期待能協助社會承擔更多的社會風險，讓社會與民眾間建立起更好的連結與溝通，共同創造永續的企業發展與社會環境。

在面對後疫情時代的衝擊，我們更需加強公司營運的韌性，以嶄新的思維，思考與考量更多的可能性，回應環境、社會與經濟所帶來的風險與機會，我們將強化ESG的核心治理原則，建立起我們的永續策略與目標，將各相關部門業務納入ESG指標與作為中，持續規劃永續的經營願景與規劃，擬定短中長期目標，深化永續企業的經營理念，用實際的行動做為帶領精材公司在永續發展的道路上穩健精進成長。

精材公司永續經營願景與政策



E-Environment 環境

我們將以創新具體行動，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，並承諾全體支持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，鑑別組織所面臨之氣候變遷風險與機會，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，我們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，制定社會行為準則，照顧員工，重視員工職場安全，提供優質幸福健康的良好工作職場。



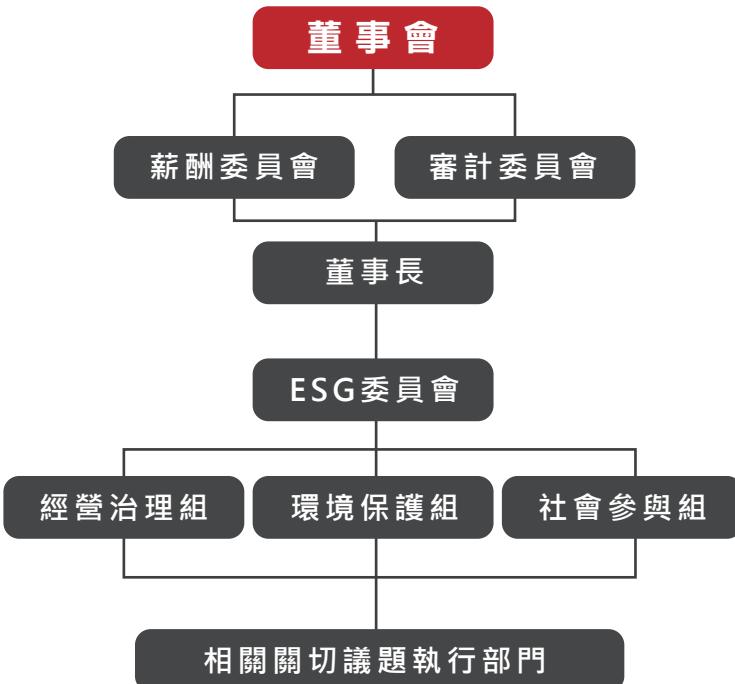
G-Governance 治理

強化公司董事會與社會責任委員會之運作，落實誠信經營守則，透過不斷創新與關注社會永續議題，設計開發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。

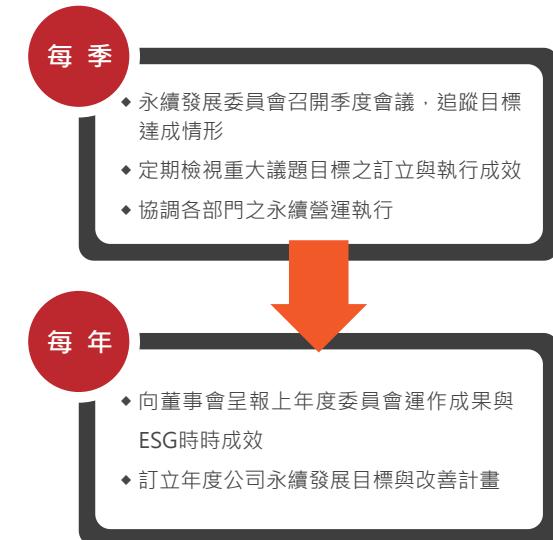
1.2 永續發展委員會組織架構

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，由董事長授權高階主管擔任主席，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，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。自2018年起，每年至少一次向董事會報告當年度鑑別之重大議題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，本公司爰修正名稱為「永續發展實務守則」，並將委員會更名為永續發展委員會，持續追求企業永續發展。

永續發展委員會組織圖



永續發展委員會由高階主管帶領下每季定期召開，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關係人關注之ESG相關議題，推動永續營運管理中於公司治理、環境管理與社會責任等相關活動議題，訂定永續發展策略與擬訂短、中、長期ESG目標及執行方案，建立公司的永續思維文化，並藉由每年編制公司永續報告書，對外揭露公司落實執行各項與企業永續發展相關之成果，彙報各部門間協調進度，以完成有關利害關係人之各項議題管控。



1.3 利害關係人鑑別與溝通

精材公司重視各類利害關係人的溝通，希望透過與利害關係人建立良好的關係，獲得更多的回饋意見與信任支持，將可有效協助公司營運運作與永續發展。我們自2016年首年發行企業社會責任報告書以來，即透過不同的溝通管道，不斷與各利害關係人蒐集與討論其所關注之經濟、環境、社會與公司治理等相關議題的過程，瞭解其對永續議題關注的主題與面向。

鑑別利害關係人

公司秉持開放的態度，透過建立暢通良好的溝通管道，與各利害關係者建立良好的溝通橋樑，在與利害關係人溝通的過程中獲取寶貴建議與指教，了解利害關係人實質需求與期望，鑑別出企業可能面臨之潛在風險與管理機會，適切地給予完整的回應，不斷修正改進以符合企業永續經營理念。

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，確認出對本公司營運最有影響力與相關之七大類利害關係人，包括：



與2020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	重大議題	2021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，也是提供企業競爭裡的關鍵，我們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，亦尊重與關懷照顧員工，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，建立良好的職涯發展。	每季 每年 不定期 不定期 常設性	勞資會議 績效考評 職工福利委員會 職業安全衛生委員會 多元化教育訓練及課程 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"> ■ 員工福利 ■ 營運績效 ■ 公司治理與永續發展 ■ 職業安全管理 <ul style="list-style-type: none"> ■ 透過各式溝通管道與員工傳達公司政策及發展方向 ■ 每季舉辦勞資會議與勞工退休金監督管理委員會會議 ■ 辦理年度績效考評、員工晉升與績效調薪作業 ■ 舉辦1,249場勞資溝通會議 ■ 員工留任率88.8%
客戶	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。	常設性 不定期	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 客戶滿意度調查 客戶意見反饋機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公司治理與永續發展 ■ 營運績效 ■ 創新研發 ■ 法令遵循 ■ 環境管理與氣候變遷 ■ 產品品質與安全 ■ 供應鏈管理 <ul style="list-style-type: none"> ■ 年度客戶滿意度調查達8.8分 ■ 保護客戶隱私，滿足客戶稽核需求 ■ 以客戶導向，保持客戶高度合作關係
社區 / 非營利組織	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。	不定期	社區活動與關懷 / 活動舉辦 / 志工服務 / 社區里民經營	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社會參與及公益 ■ 環境管理與氣候變遷 <ul style="list-style-type: none"> ■ 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

利害關係人	對精材公司的意義	溝通管道與頻率	重大議題	2021年度溝通重點與績效	
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 每年 不定期 定期 定期	董事會 發行年報與財務報告 官網公開資訊 股東會 法人說明會	■ 營運績效 ■ 公司治理與誠信經營 ■ 營運風險管理 ■ 人才發展與培育 ■ 創新研發 ■ 環境管理與氣候變遷	■ 定期召開股東常會 ■ 年度舉辦兩次法人說明會 ■ 定期公告財務與公司治理資訊 ■ 公開資訊觀測站更新訊息 ■ 每年發布ESG報告書
政府機關	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。	不定期 不定期 不定期	專線、電子信箱及會議 公文函 / 法規說明會 座談 / 研討會 / 公聽會 / 公開資訊觀測站揭露營運資訊	■ 公司治理與誠信經營 ■ 營運績效 ■ 環境管理與氣候變遷 ■ 永續發展策略 ■ 法令遵循	■ 定期公開資訊觀測站揭露營運資訊
媒體	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。	不定期	專線、電子信箱及社群網站/雜誌報導	■ 營運績效 ■ 環境管理與氣候變遷 ■ 法令遵循 ■ 永續發展策略	■ 積極與媒體互動溝通，呈現ESG落實績效 ■ 建立多元的溝通管道，透明公開對外傳遞公司訊息
供應商	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。	定期 不定期	供應商評核 合約溝通 廠商面訪	■ 營運績效 ■ 營運風險管理 ■ 供應商管理機制 ■ 法律遵循	■ 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 ■ 每年定期執行供應商評估管理 ■ 定期召開承攬商與供應商會議，強化雙向溝通機制

1.5 重大議題鑑別流程

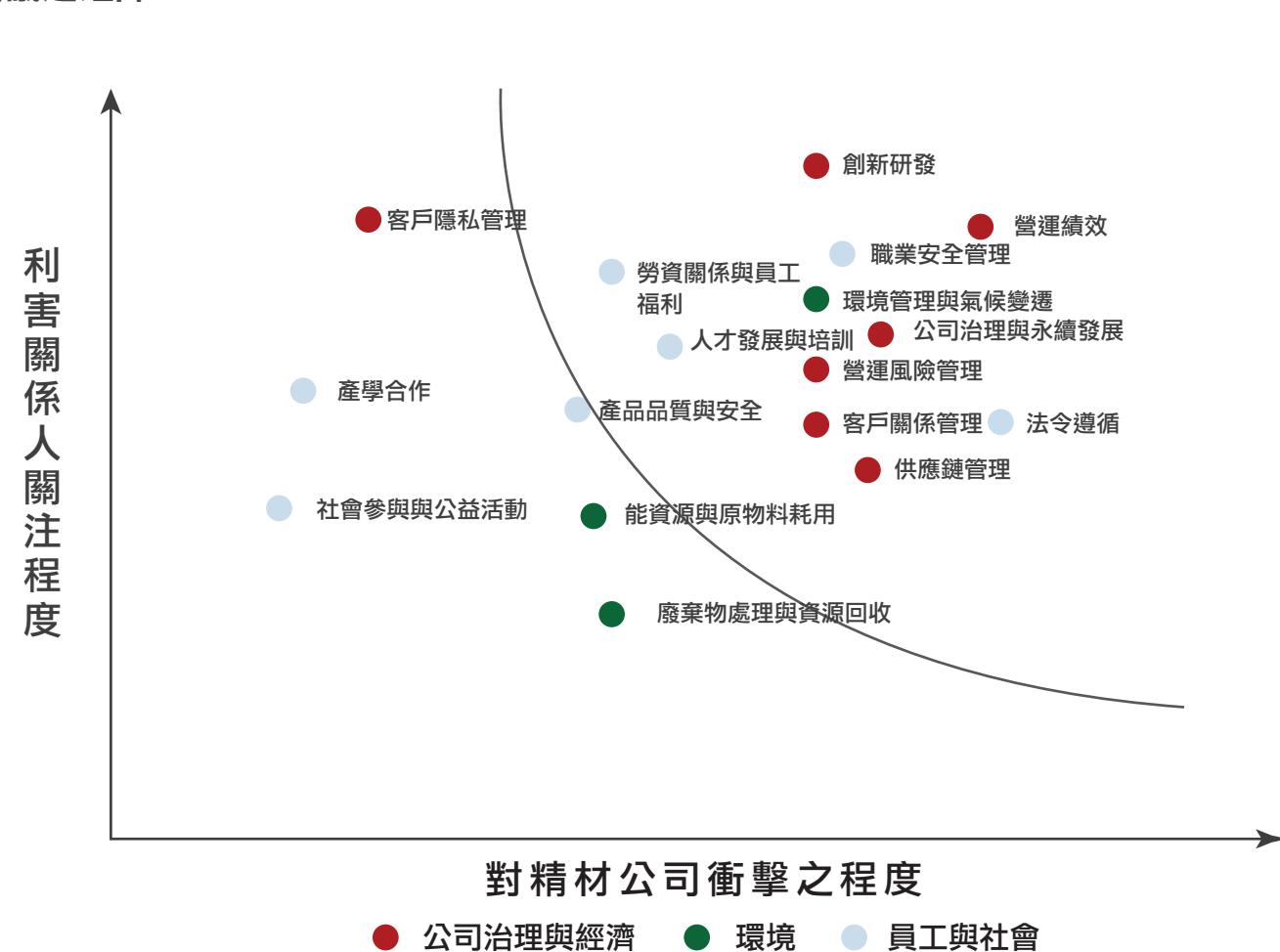
精材公司參考國際指引 / 規範 / 趨勢 (GRI Standards, SBSC, SDGs) 等特定議題等作為利害關係人溝通與回饋的基礎，深入傾聽與瞭解其需求與期望，分析利害關係人的需求與期待，據以鑑別出公司治理、社會共榮、職業安全、環境管理與員工關懷等重大面向，共計鑑別出11個重大議題，將其列為公司永續經營的目標，作為本報告書的基礎。對於主要利害關係人與團體，除了平時固定溝通管道外，每年進行一次重大性分析，瞭解內外部利害關係人關注議題，其中關注議題主要以科技產業特性、國際趨勢報告、客戶回饋意見與往年調查之資料為主，並依循 GRI Standards 準則，應用其利害關係人包容性、永續性脈絡、重大性及完整性等四大原則，檢視關注議題清單之合理性，運用統計分析手法，並透過永續發展委員會針對評估議題，評估議題對公司及外部社會、環境與經濟影響衝擊的程度，進行重大議題優先順序排列判定，並建立管理方針與長期永續目標。評鑑流程如下：



1.6 重大議題列表與重大議題矩陣

項次	類別	重大議題
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	勞資關係與員工福利
09	公司治理	法令遵循
10	經濟	客戶關係管理
11	經濟 / 環境 / 社會	供應鏈管理

重大議題矩陣



* 經永續發展委員會鑑別後，2021年度重大議題無其他重大變動。

1.7 重大議題對精材公司之實質性衝擊說明

關於重大議題之對應GRI主題、管理方針與內外部衝擊邊界說明詳如下表：

重大議題	對營運的重要性說明	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	<ul style="list-style-type: none"> 1. 穩健經營績效與永續成長是對股東最基本的承諾。 2. 滿足客戶需求，提供創新產品與高品質服務，創造公司營運展望。 3. 嚴格遵守法律規定及道德規範，以成為最先進的晶圓層級封裝代工服務供應者為目標。 	GRI 201 經營績效 / 一般揭露指標	3. 公司治理與營運績效	★	★	●	●	★	▲	
創新研發	<ul style="list-style-type: none"> 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. 持續先進技術的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，制訂完善專利保全制度，妥善保護公司智財權。 	自訂重大主題	6. 創新研發	★	●	●	●		▲	
公司治理與永續發展	<ul style="list-style-type: none"> 1. 強化公司管理制度，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，強化企業營運的穩定度與透明度。 2. 公司經營首重誠信，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。 3. 以創新的熱情，創造更高的附加價值，以做為企業永續發展之利基。 4. 設定短、中長期目標，以具體作為實踐永續發展之企業願景。 5. 透過公司管理機制透明化與制度化，使公司面對各利害關係人時，各項重要資訊能充分揭露與溝通。 	GRI 102 一般揭露 / GRI 205 反貪腐	1. 企業永續營運 3. 公司治理與營運績效	★	★	●	●	●	●	▲

重大議題	對營運的重要性說明	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>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. 降低公司營運受氣候變遷造成的影響，降低溫室氣體排放量，推動 GRI 302 能源 / 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臺灣或全球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，辨識並管理風險，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	★	●	●	●	●	▲	
職業安全管理	<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，且提高產品品質、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制度，致力提供安全環境守護員工健康。</p>	GRI 403 職業安全衛生	4. 安全職場文化	★	★	●	▲			
人才發展與培育	<p>1. 以人為本，培育專業人才、提升專業度改善人才素質，提升員工與企業之技能與市場競爭力。</p> <p>2. 用心關懷員工各方面需求，建立良好人才培育與發展計畫，提升員工技能，進而提供員工生產效率與創新研發能量，進而提升公司營運效益。</p>	GRI 404 教育與訓練	8. 創造幸福職場	★						
營運風險管理	<p>1. 建構嚴謹完善的風險管理機制，有效精確的營運風險分析，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，從而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>	自訂重大主題	3. 公司治理與營運績效	★	●	●	●	●	●	▲

重大議題	對營運的重要性說明	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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 2. 協調勞資關係，促進勞資合作，增進勞資雙方的溝通。 3. 落實法令規範，保障員工權益。 4. 照顧員工及眷屬的人身安全及健康保障。 	GRI 401 勞雇關係	8. 創造幸福職場	★	●				●	
法令遵循	<ul style="list-style-type: none"> 1. 落實法規遵循是企業穩健成長與永續經營的重要基礎，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、鑑別與合規，善盡應盡義務。 2. 注重各項技術專利之申請。 	GRI 417 行銷與標示 GRI 419 社會經濟法規遵循	2. 關於精材	★	●	●	●	▲		
客戶關係管理	<ul style="list-style-type: none"> 1. 配合客戶屬性與產業發展，提供客制化服務，滿足客戶多樣化的需求。 2. 持續深耕研發和創新技術，滿足客戶的需求並獲得支持與肯定。 3. 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。 	GRI 418 客戶隱私	3. 公司治理與營運績效	★	★	★	★			
供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	GRI 308 供應商環境評估	5. 永續供應鏈管理	★		★				

※ 註：重大議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 重大議題管理方針

重大議題	具體管制方針	2021年度目標	2021年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	相關單位
營運績效	<ul style="list-style-type: none"> 透過公司管理機制透明化與制度化，使公司面對各利害關係人時，各項重要資訊能充分揭露與溝通。 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。 以創新的熱情，創造更高的附加價值。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 穩定經營，整體業務正成長。 持續維持公司治理評鑑達到全體上櫃公司排名前 5 %。 	<ul style="list-style-type: none"> 已連續 5 年進入全體上櫃公司排名前 5 %。 2021 年達成績效：全年營收為新台幣 7,667,343 仟元，較前一年營收 7,277,589 仟元，成長 5 %；稅後淨利為新台幣 1,877,082 仟元，每股盈餘為台幣 6.92 元，較前一年成長 9 %。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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 %。 追求獲利與成長：年營收及稅後淨利均呈正成長。 	<ul style="list-style-type: none"> 財務組織 內部稽核
營運風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 成立風險管理委員會，每季召開風險審查會議。 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。 建立完整緊急應變系統，定期執行演練。 每週檢視物料庫存水準。 因應供應風險機動調整庫存水準。 	<ul style="list-style-type: none"> 已於 2020 年 10 月 08 日首次召開風險管理委員會。 持續關注企業營運風險，制定因應方案。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> 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，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。 	<ul style="list-style-type: none"> 風險管理委員會

重大議題	具體管制方針	2021年度目標	2021年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	相關單位
公司治理與永續發展	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 全體董事之選舉皆採候選人提名制度。 訂定及落實董事會成員多元化之政策。 訂定公司治理實務守則、企業永續實務守則。 強化董事會職能，提升企業永續價值。 提高資訊透明度，促進永續經營。 強化利害關係人溝通，營造良好互動管道。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續維持公司治理評鑑達到全體上櫃公司排名前5%。 年報及公司網站揭露公司治理運作情形。 年度主管機關舉辦之公司治理評鑑作業。 永續發展委員會之定期運作，並訂立年度永續目標。 每年對外發佈企業永續報告書。 	<ul style="list-style-type: none"> 每季召開永續發展委員會。 完成每年對外發佈企業永續報告書。 年報及公司網站揭露公司治理運作情形。 年度主管機關舉辦之公司治理評鑑作業。 已連續5年進入全體上櫃公司排名前5%。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> 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。 積極回應社會規範與要求，強化環境與氣候變遷回應作為。 利益衝突申報率100%。 持續維持公司治理評鑑達到全體上櫃公司排名前5%。 	<ul style="list-style-type: none"> 永續發展委員會 董事會
職業安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 落實ISO 45001管理系統與職業安全衛生委員會制度。 落實全體同仁持續參加環境安全衛生管理課程。 符合環境安全衛生法定規則要求。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業病與重大職安案件為0件。 環境安全衛生法規證照符合性100%。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 每月統計職災工傷率。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> 廠內100%無職業病與重大職安事件。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生委員會 勞資會議
環境管理與氣候變遷	<ul style="list-style-type: none"> 為保護環境，執行與落實ISO 14001環境管理系統，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。 每年均持續改善廠區環境制度與文化，更推動溫室氣體排放盤查。 	<ul style="list-style-type: none"> 每月統計水資源回收數據。 每月統計廢棄物清運數據。 持續外部進行ISO 14001/14064-1驗證。 持續改善資源利用回收率。 	<ul style="list-style-type: none"> 水回收比率達67%以上。 廢棄物減少率達9.3%以上。 (有害廢棄物減量達14.9%以上) 至2021年底止，設備擴充及維護費用達新台幣3.3億元以上。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> 精材公司在環境管理系統執行層面，除符合法令規要求外，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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生委員會 員工意見信箱

重大議題	具體管制方針	2021年度目標	2021年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	相關單位
創新研發	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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。 ◆ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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。 ◆ 精進影像感測器封裝製程。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 定期執行設計開發專案進度會議，掌握先進開發進程。 ◆ 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。 ◆ 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。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續先進技術的研發與製造技術的精進，以因應市場需求。 ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 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。 	◆ 研發組織
客戶關係管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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，繼而達到公司永續經營之目標。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 整體滿意度需維持在「滿意」的範圍內。 ◆ 提升客戶滿意度，高於8.5分數以上客訴率0%。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2021年精材公司在整體客戶滿意度平均得分為8.8分(滿分10分)。主要來自「服務品質」、「產品品質」與「技術支援」三項評比項目的滿意度提升。 ◆ 客戶意見及回饋處理率達100%。 ◆ 無重大客訴事件與特殊案例發生。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提升客戶滿意度 ◆ 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。 	◆ 專案業務 部門設有 客戶產品 品質申訴 窗口

重大議題	具體管制方針	2021年度目標	2021年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	相關單位
人才發展與培育	<ul style="list-style-type: none"> 透過培育專業人才、改善人才素質、提昇公司競爭力。 致力於建立和諧的勞僱關係，以提升整體營運績效。 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。 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 新進人員訓練：由人資單位統籌規劃及辦理。 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劃。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度共舉辦了73個班次的實體訓練課程，總訓練時數為132小時，總參與人次為1,774人次。另外錄製及重製共141堂專業技術的數位課程，總時數為402小時。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> 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劃，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，並以改善工作效率為導向，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。 	◆ 人力資源單位
勞資關係與員工福利	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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，吸引並留住優質人才。 落實法令規範，保障員工權益。 照顧員工及眷屬的安全及健康。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 訂定工作規則。 勞資會議每三個月至少舉行一次，計舉辦4場次。 員工意見24小時內回應，二週內提出改善對策。 定期舉辦勞動法令宣導會議場次。 舉辦員工旅遊、電影欣賞、工程師節活動、聖誕節活動及球類競賽...等福利活動。 完成每月新進同仁問卷調查，舉辦新進同仁座談會，協助同仁適應新環境。 每季進行法規鑑別，確保符合法令要求100%。 員工溝通會議每季舉辦。 員工特殊作業健康檢查受檢率100%。 	<ul style="list-style-type: none"> 執行員工福利措施。 員工意見與申訴管道之暢通，勞資會議共舉辦4場次。 不定期舉辦法令宣導會。 勞資條款全面符合法令要求。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> 落實法令規範，保障員工權益。 落實執行照顧員工之福利措施暢通且有效之溝通機制。 	◆ 人力資源單位

重大議題	具體管制方針	2021年度目標	2021年度評估機制與成果	達成狀況	中長期目標	相關單位
法令遵循	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 法務、財務、關稅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。 	<ul style="list-style-type: none"> 法規追蹤、鑑別與落實。 法規遵循系統（於2021年底上線）。 法令規章遵循作業列入年度內部稽核計畫。 人力資源單位指派一位法規查核人員。 每季執行法規查核與鑑別。 列管法規鑑別之相關文件。 	<ul style="list-style-type: none"> 有系統地進行法規追蹤、鑑別與落實。 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。 遵循法規共101條，2021年共鑑別25條更新法規。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> 無任何重大（罰金超過新台幣100萬元）之違法情事。 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。 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。 持續修訂相關辦法。 落實保護勞動人權以促進勞資和諧。 每年於人力資源管理管審會議報告年度法令遵循結果。 建置法規遵循系統。 	<ul style="list-style-type: none"> 法務/財務 人力資源等單位
供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 維護人權，要求供應鏈遵守RBA責任商業聯盟行為準則。 	<ul style="list-style-type: none"> 針對現有供應商，預計完成27家直接材料(DM) & 間接材料(IDM)稽核 確認原物料之RoHS報告與REACH調查皆符合規範。 確認供應商填回之衝突礦產/鈷調查模板(CMRT/CRT)無來自衝突礦產。 確認產品之RoHS、REACH報告與無鹵素添加(Halogen free)皆符合規範。 	<ul style="list-style-type: none"> 落實新進供應商簽署從業道德條款及行為準則。 維持零衝突礦產採購。 針對現有供應商，完成27家直接材料(DM) & 間接材料(IDM)稽核。 執行免驗物料稽核(抽查64個料號)。 對其76家關鍵供應商進行年度永續(ESG)自評問卷，問卷回覆率達88%，總分A級廠商100%。 	達成	<ul style="list-style-type: none"> 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%。 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。 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的核心價值。 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商評核小組 官網從業道德選項舉報機制

1.9 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。

■ SDGs鑑別流程



重大議題	對應SDGs議題	精材呼應SDGs的作法	對應的SDGs細項	對應報告書章節索引
營運績效	8. 體面工作和經濟增長	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 禁用童工且無強迫勞動 ◆ 創造就業機會，員工數共1,545人 ◆ 鼓勵科技創新設計人才、接軌科技人才培育計畫 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 8.1 依據國內生產毛額 (GDP) 成長率維持獲利成長 ◆ 8.3 促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新，並鼓勵企業的正式化與成長，包括取得財務服務的管道 ◆ 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年青人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇 	3. 公司治理與營運績效
創新研發	8. 體面工作和經濟增長 9. 產業、創新與基礎建設	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 積極投入開發多項高性能電能轉換技術與節能產品 ◆ 導入先進製程，提高產品製造力與製造彈性 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 7.a 提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資 ◆ 8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟的產能 ◆ 9.2 促進包容以及永續的工業化，在西元2030年以前，依照各國的情況大幅提高工業的就業率與 GDP，尤其是低度開發國家應增加一倍 	6. 創新研發
公司治理與永續發展 / 法令遵循	12. 確保永續消費和生產模式 16. 和平、正義與健全的司法 17. 促進目標實現的夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 身為全球企業公民，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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 12.6 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，並將永續性資訊納入他們的報告週期中 ◆ 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度 ◆ 17.17 依據合作經驗與資源策略，鼓勵及促進有效的公民營以及公民社會的合作 	3. 公司治理與營運績效
職業安全管理	3. 良好健康與社會福利	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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，並加強職業安全衛生的認知，構起完整的職業安全環境 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 3.6 讓全球因為交通事故而傷亡的人數減少一半 ◆ 3.8 實現醫療保健涵蓋全球（以下簡稱UHC）的目標，包括財務風險保護，取得高品質基本醫療保健服務的管道，以及所有的人都可取得安全、有效、高品質、負擔得起的基本藥物與疫苗 	4. 安全職場文化

重大議題	對應SDGs議題	精材呼應SDGs的作法	對應的SDGs細項	對應報告書章節索引
營運風險管理	3. 良好健康與社會福利 8. 體面工作和經濟增長	◆ 持續關注公司永續營運風險，以降低與避免風險衝擊為主要和新家購，建立管理與監控機制，建立永續營運計畫與目標	◆ 3.d 強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力 ◆ 8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能 ◆ 8.3 促進以開發為導向的政策，支援生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新	5. 永續供應鏈管理
環境管理與氣候變遷	7. 經濟適用的清潔能源 12. 確保永續消費和生產模式 13. 氣候行動	◆ 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，降低氣候變遷風險，為本公司永續發展的重要課題	◆ 6.3 改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高 ◆ 7.3 將全球能源效率的改善度提高一倍 ◆ 12.2 實現自然資源的永續管理以及有效率的使用 ◆ 12.4 依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響 ◆ 12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生 ◆ 12.7 促進可永續發展的公共採購流程 ◆ 13.1 強化氣候風險災後復原與調適能力	7. 環境保護
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 16. 和平、正義與健全的司法	◆ 透過完整的人力發展計畫，建立良好的員工職涯發展機制 ◆ 建立透明制度化的勞資溝通機制，共同提升職場福利	◆ 10.4 採用適當的政策，尤其是薪資與社會保護政策，並逐漸實現進一步的平等 ◆ 16.6 在所有階層發展有效負責且透明的制度	8. 創造幸福職場

重大議題	對應SDGs議題	精材呼應SDGs的作法	對應的SDGs細項	對應報告書章節索引
供應鏈管理	12. 確保永續消費和生產模式	◆ 強化有害物質管理，透過建置供應商管理系統平台，篩選符合之供應商，以落實原物料與產品符合規範要求	◆ 12.2 實現自然資源的永續管理以及有效率的使用 ◆ 12.7 依據國家政策與優先要務，促進可永續發展的公共採購流程	5. 永續供應鏈管理
社會參與及 公益	1. 消除貧窮 2. 終止飢餓 4. 良質教育 8. 體面工作和經濟增長	◆ 透過社會參與活動，積極投入弱勢團體之生活、教育訓練、在地就業計畫等	◆ 1.5 讓貧窮與弱勢族群具有災後復原能力，減少他們暴露於氣候極端事件與其他社會與環境災害的頻率與受傷害的嚴重度 ◆ 2.1 消除飢餓，確保所有的人，尤其是貧窮與弱勢族群，都能夠終年取得安全、營養且足夠的糧食 ◆ 4.5 確保弱勢族群接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童 ◆ 8.6 大幅減少失業、失學或未接受訓練的年輕人	9. 社會參與及共榮
客戶關係管理	17. 全球夥伴	◆ 貼近客戶需求，精進客戶關係管理，定期檢討與改善，積極研發突破，未來將持續以高效率與低耗能之永續產品服務客戶	◆ 17 透過多邊合作輔助並提高全球在永續發展上的合作，動員及分享知識、專業、科技與財務支援，以協助所有國家實現永續發展目標	3. 公司治理與營運績效

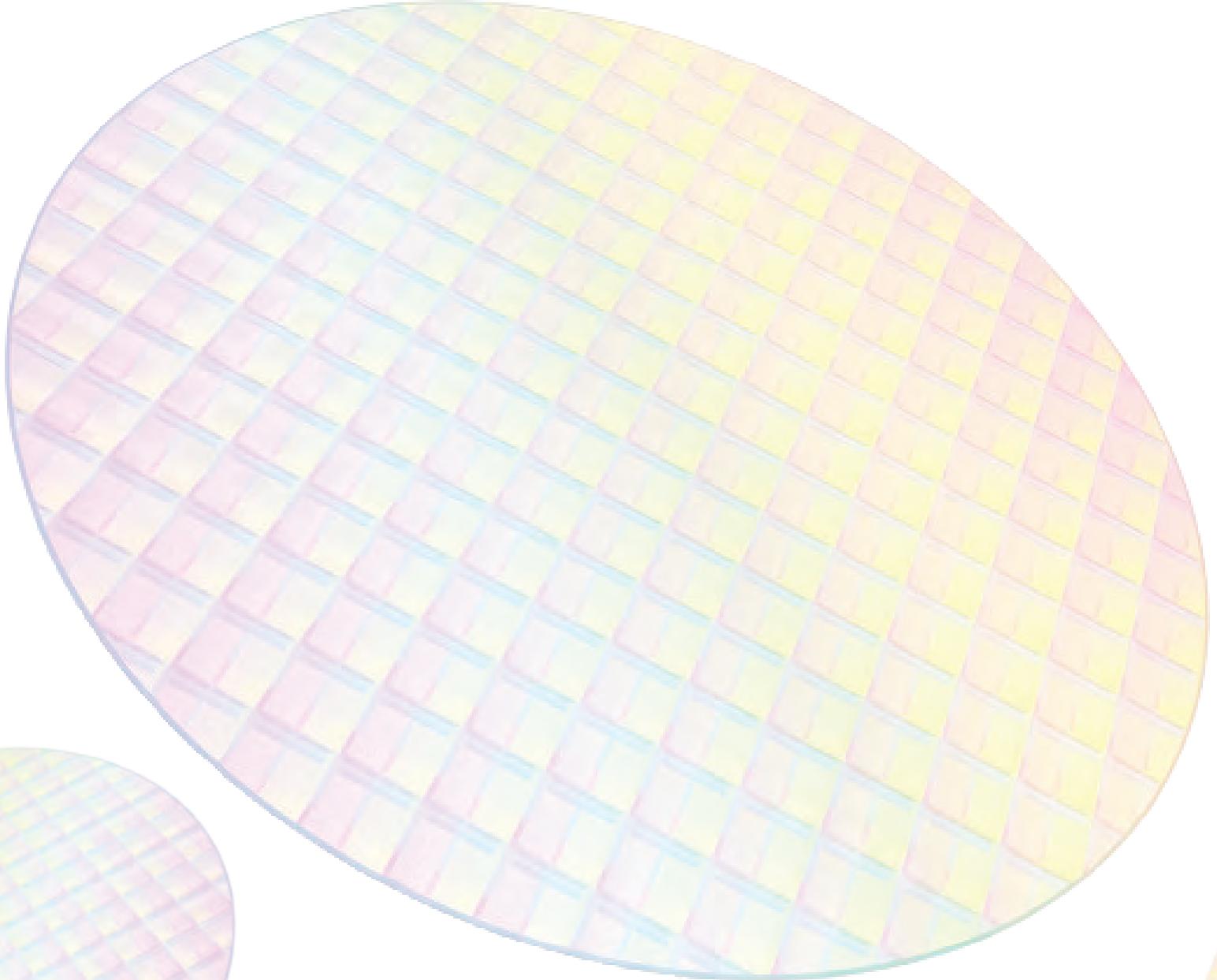
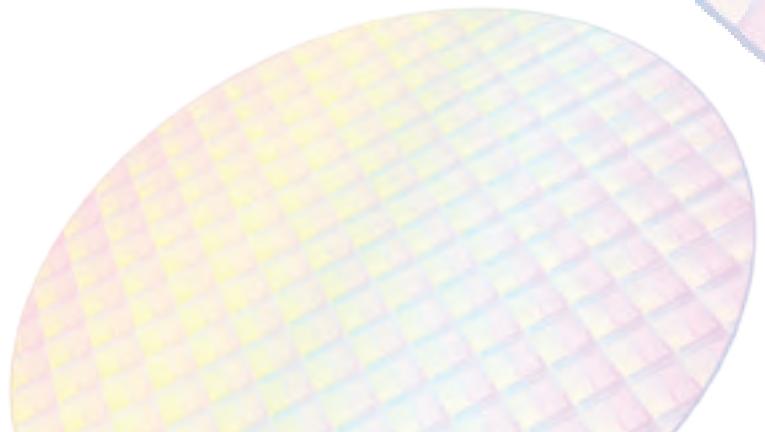


Xintec

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



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"> ● 3D晶圓級尺寸封裝 <ul style="list-style-type: none"> - 影像感應器 (Image Sensor) - 光學感應器 (Light Sensor) - 慣性感測器 (IMU) - 新型生物辨識器 (Biometric Sensor) ● 2D/3D晶圓級後護層封裝 <ul style="list-style-type: none"> - 3D後護層互連 (3D Post Passivation Interconnection) - 晶背電極製程 (Backside Metal Process) - 厚銅 (Thick Cu) - 微機電系統 (MEMS) - 指紋辨識器 (Finger Print Sensor)
公司性質	臺灣桃園市中壢區 <ul style="list-style-type: none"> ■ 中壢工業區Line-A (11,000M2) ■ 中壢工業區Line-B (6,000M2) ■ 中壢工業區Line-C (57,007M2)
成立時間	1998.09.11
員工人數	1,545人 (統計至2021.12.31)
實收資本額	新台幣 (下同) 27.18億

精材公司創立於 1998 年，座落臺灣中壢工業區，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，精材公司專研影像感測器晶圓級封裝，提供服務為晶圓級尺寸封裝服務之終端產品，其主要應用在智慧型行動裝置，包括智

慧型手機、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之終端產品，主要製程服務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，不同一般打線方式封裝，採用之晶圓級封裝方式，較具成本優勢。本公司亦為全球唯一將矽鑽孔 (TSV) 技術，用於影像感測器封裝廠。針對下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，應用範圍包括下世代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。每年投入相當比例資源，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。其中新一代光學元件薄化加工已於 2021 年邁入量產。壓電微機電元件中段加工製程也順利完成研發。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、5G 射頻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。

在 8 吋研發方面，已完成開發之壓電微機電元件加工技術，配合客戶將於 2022 年進入小量量產，可望對未來營收有顯著貢獻。公司於 2020 年重新投入 12 吋晶圓車用感測器相關加工技術研發，與客戶密切合作之下，預期 2022 年底導入量產，開啟新商機。

本公司將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，並開始裝置在高端汽車上，以降低消費性電子產品因景氣循環所帶來的衝擊。

永續發展與成長一直是精材對股東及社會的承諾，我們身為社會企業公民的角色，因應氣候變遷所造成的環境衝擊，逐步實現綠色低碳生產營運模式，期望透過全體同仁的持續努力、利益關係人的信任與客戶的支持，成為善盡社會責任的優質企業。

■ 企業核心價值



- 誠 信：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。
- 創 新：以創新的熱情，創造更高的附加價值。
- 客戶導向：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。

■ 精材公司發展里程碑

年度 / 月份	重 要 紀 事
1998 / 09	精材科技股份有限公司成立，實收資本額新台幣280,000千元。
2004 / 09	經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准登錄為興櫃股票。
2005 / 01	通過ISO 14001環境管理系統驗證。
2005 / 12	通過TL9000品質管理系統驗證。
2006 / 12	取得中壢Line-B廠。
2007 / 01	籌辦私募現金增資，策略性引進台灣積體電路製造股份有限公司投資持有本公司持有股份達43%，成為最大股東。
2007 / 12	通過OHSAS 18001職業健康安全管理制度驗證。
2009 / 01	通過TOSHMS臺灣職業安全衛生管理系統驗證。
2010 / 11	中壢廠Line-A榮獲勞委會勞安衛管理單位績效驗證。
2010 / 12	通過ISO/TS 16949品質管理系統驗證。
2011 / 02	取得中壢Line-C廠。
2011 / 03	中壢廠Line-B榮獲勞委會勞安衛管理單位績效驗證。
2012 / 07	中壢廠區通過GHG溫室氣體排放盤查及外部認證機構的查證。
2012 / 09	中壢廠區通過重要產品的碳足跡盤查及外部認證機構的查證。
2013 / 08	建置8吋生物辨識感測器產能。
2015 / 03	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准掛牌上櫃。
2017 / 04	榮獲第三屆「公司治理評鑑」上櫃組排名前5%公司。
2018 / 04	榮獲第四屆「公司治理評鑑」上櫃組排名前5%公司。
2019 / 04	通過ISO 45001職業健康安全管理制度
2020 / 05	榮獲第六屆「公司治理評鑑」上櫃組排名前5%公司。
2020 / 08	獲得SGS ISO 45001 Plus Awards 典範獎
2021 / 05	榮獲第七屆「公司治理評鑑」上櫃組排名前5%公司。
2021 / 11	中壢Line-C廠通過勞動部職安衛管理系統績效審查

2.2 永續經營目標與策略

公司之短中長期目標規劃

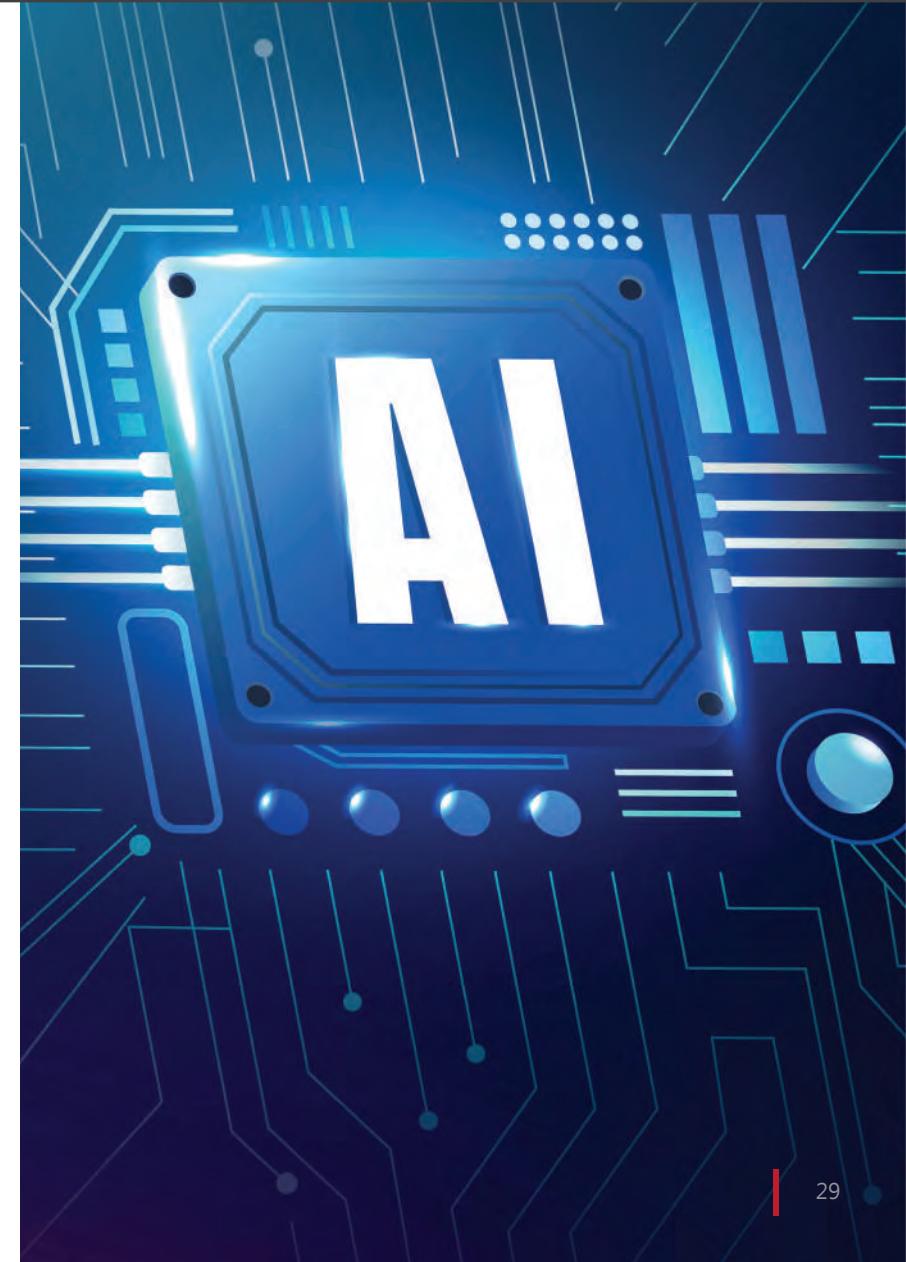
由於資訊產品成長動能不再，在AI及物聯網(IoT)趨勢下，IC設計業者也相繼投入應用型專用集成電路(AISC)設計服務，以過去累積的底層IP作為發展AISC服務的基礎，並且可提供先進製程，從2014年至今，IC設計服務業者營收逐年成長，廠商積極結合AI相關技術投入新產品與新應用領域，期待在相關垂直應用市場有所斬獲。臺灣半導體產業過去的強項是3C應用與晶片，在智慧物聯(AIoT)晶片及應用平台方面仍處於發展初期，臺灣半導體產業界看好智慧系統應用市場，除了傳統3C電子之外，未來將持續積極投資AI、IoT、5G無線通訊、工業4.0/智慧機械、車聯網/自駕車、VR/AR、高效能運算(HPC)、軟體及網路服務等八大領域。其中，AI更是未來發展的重要領域，AI運算與半導體有高度關聯性，晶片大廠應積極發展AIoT相關晶片及應用平台。

鑑於未來應用產品之轉換，近幾年半導體元件之新興封裝相關技術，以介於前段(Front-End)和後段(Back-End)製程之間的中段(Mid-End)製程為代表，包含晶圓凸塊技術(Wafer

Bumping)、晶圓級封裝(Wafer Level Package)，如Fan-out WLP、WLCSP、3D WLP、WL Optics及3D IC等技術型態，其產值已超過15億美元。本公司為專業晶圓層級IC封裝之提供者，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。

鑑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或矽穿孔(Through Silicon Via TSV)封裝興起，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。因應市場快速變化及國內外同業競爭壓力不斷加劇，本公司特擬訂短中長期規劃如下表：



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。

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。

中長期規劃

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。

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。

短期目標



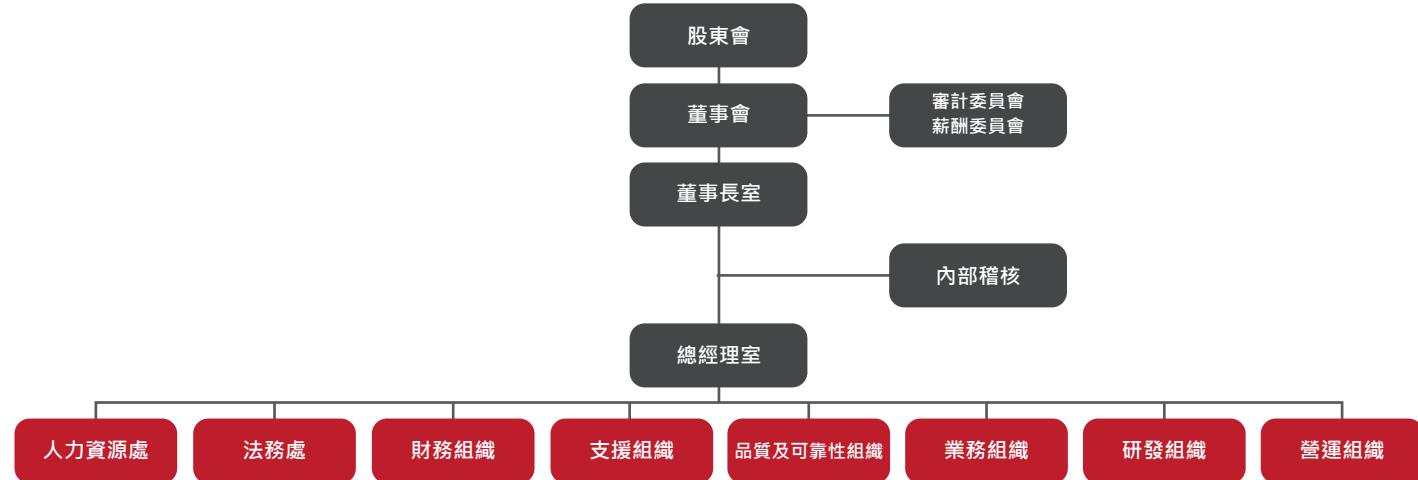
2.3 公司治理方針

「誠信、創新、客戶導向」為本公司所遵循的三大經營理念與價值，致力成為晶圓級晶片封裝之領導企業，在誠信自律的品德承諾下，熱情積極的投入永續公司營運，追求創造卓越營運績效，不斷追求進步的精神，並對社會落實關懷及永續發展，對顧客、社會與地球環境做出貢獻。

公司永續經營的關鍵，除全體員工與管理階層的盡心投入外，還須仰賴外部股東對精材公司的支持與指教，透過公司管理機制透明化與制度化，使公司面對各利害關係人時，各項重要資訊能充分揭露與溝通。

精材公司相信，透過健全、專業、有效率的公司治理機制，建置公司之治理方針，以提升資訊透明化與落實企業永續發展為公司治理目標。為強化董事會結構，具有完善的董事遴選制度，確保董事會有效且順暢運作，進而保障股東權益。精材公司董事會之董事，係採候選人提名制度投票產生，董事成員共五位，包含獨立董事三人(其中一人為女性董事)，選任過程符合公平、公正與公開原則，並審慎考量董事會之董事配置及多元化的標準。此外，為落實在地化之經營目標，目前主要高階管理階層皆為本國籍員工。董事會各董事成員皆具備不同核心能力，輔以不同專業背景的獨立董事，有效地承擔其職責，其職責包括建立良好董事會治理制度，監督與指導公司管理階層，強化管理機制，並且負責公司經濟面、社會面及環境面相關整體的營運狀況，致力於利害關係人權益極大化。

■ 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	2019/5/30	√	√	√		
董事	汪業傑	台積公司三廠廠長 國立清華大學材料科學與工程碩士	台積公司三廠廠長	2019/5/30	√	√	√		

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	創意電子公司獨立董事及薪資報酬委員會召集人 凱基銀行獨立董事及薪資報酬委員會委員 統一超商公司獨立董事及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 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 凱基銀行獨立董事及薪資報酬委員會委員 創意電子公司獨立董事及薪資報酬委員會召集人 統一超商公司獨立董事及薪資報酬委員會召集人	2019/5/30	√	√			√
獨立董事	謝徵榮	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 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) 公司獨立董事及薪酬委員會主席	2019/5/30	√	√			√
獨立董事	溫瓊岸	南茂科技股份有限公司獨立董事 國立交通大學國際半導體學院副院長、策略辦公室執行長、研究發展處副研發長、電機學院副院長及電子工程學系教授 國立交通大學策略辦公室執行長、電子工程學系副教授 國立成功大學電機工程學系博士、碩士及學士	本公司薪資報酬委員會委員 南茂科技股份有限公司獨立董事 國立交通大學電子工程學系教授、策略辦公室執行長及研究發展處副研發長	2019/5/30	√	√			√

本報告年度共有 5 席董事職位，2021 年共召開 5 次董事會，平均出席率為 92%。

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，董事會組成整體考量包含：營運判斷與管理能力、會計及財務分析能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力和決策能力等。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。此外，上述平台公佈內容亦包含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，以提供國內外投資者隨時進行查詢。

董事會遵循公司治理原則，參照「上市上櫃公司治理實務守則」，訂定本公司之「公司治理守則」，建立起公司良好之公司管理制度與文化。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。此外，亦於平台中公告包含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，以提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。2021年每位董事平均受訓時數為6.6小時，進修主題包括：「勞動爭議防免及公司治理」、「5G時代下的變革：產業升級、未來商務應用與後疫時代的新常態」、「大勢所趨的ESG與公司治理3.0」、「防範內線交易暨內部人股權交易」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。

透過持續安排多元外部進修課程增強其專業性，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，確保董事會之運作效能並與國際潮流接軌。



2.4 功能性委員會

為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設「審計委員會」、「薪酬委員會」，負責重要議案及經濟、環境、社會等重要議題之討論。功能性委員會分別由獨立董事組成或參與之，使委員會之決策與建議具前瞻性、客觀性與周延性，可有效執行獨立監督及制衡機制，確保董事會各項決議與作為之正確性，若有涉及董事自身或其代表之法人有利害關係者應予迴避，部分議案亦提經股東會報告及討論，符合利害關係人之最大利益。

項目	說明
審 計 委 員 會	組成及職掌概述 ■ 2013年度設立，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。 ■ 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。 ■ 一位董事為具備會計或財務專長。 工作職責 ■ 公司財務報表之允當表達。 ■ 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。 ■ 公司內部控制之有效實施。 ■ 公司遵循相關法令及規則。 ■ 公司存在或潛在風險之管控。 2021年運作情況 ■ 審計委員會於2021年間共計開會4次。 ■ 所委任之會計師每季向審計委員會說明財務報告查核情形，並就內部控制測試執行、發現及近期法令更新等事項，並與獨立董事進行雙向溝通。
	 組成及職掌概述 ■ 2011年度設立，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。 ■ 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。 工作職責 ■ 委員會職責其職責包括訂定並檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬的政策、制度、標準與結構，確保薪資發放與公司整體營運績效結合，其中包含財務績效與非財務績效，以符合相關法令規範，且與未來經營績效及風險作連結。有關董監事及經理人酬金由薪酬委員會提出建議後交由董事會討論並於年報中公開揭露。 2021年運作情況 ■ 薪資報酬委員會於2021年召開2次。 ■ 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。

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

2.5 企業誠信經營

落實誠信經營與反貪腐

誠信經營為精材公司的企業核心價值與經營的根本，為建立一個良好的誠信倫理制度，以廉潔誠信、透明公開、自律負責之經營理念，強化法規遵循，明訂明確誠信政策規範、準則、作業程序、行為指南及申訴制度，以防範公司內外部之不誠信行為，建立公司誠信和當責的清廉文化，建立最高道德標準的承諾體現在所有內外部運作活動中，並設有完善的稽核制度，落實誠信管理，防止違法之情事發生。本公司自2018至2021年間，未出現任何違反道德之不正當行為或貪腐事件。

我們嚴格遵守與客戶間的誠信原則，並嚴守客戶機密資料與不接受任何不當的餽贈與接待。公司訂定「誠信經營守則」及「董事及經理人道德行為準則」要求所有員工符合本公司道德規範，相關規範皆於官方網站公告，內部員工、各級主管以及董事會成員皆秉持自我高度要求。對於所有違反道德的不正當行為，所有員工都可透過流暢的管道向公司進行申訴溝通，公司也將保障員工受到妥善保護，以避免遭受不公平的對待或報復行為。

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：

01 遵循所有適用法律、法規和公司治理規定

02 禁止從事行賄及收賄之行為

03 禁止提供非法之政治獻金

04 禁止不當慈善捐贈或贊助

05 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益

06 避免利益衝突

我們未來將定期進行貪腐風險評估的營運據點涵蓋各廠區及辦公據點，並且於內部稽核針對利益衝突迴避之管理進行確認。

此外，本公司支持並要求全體同仁清楚了解並遵守公司「從業道德規範」，並必須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。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，於2015年訂立之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。

此外我們並依循「RBA責任商業聯盟行為準則」制定「供應商行為準則 (Xintec Supplier Code of Conduct)」，與供應商溝通與要求供應商承諾符合RBA準則，如有發生違反之供應商，本公司將輔導改善供應商，以符合行為準則之要求。

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。



精材公司經由董事長簽署並發布之ESG政策公告

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、海報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%。

本公司於2016年起增設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。

本公司從業道德規範要求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。

外部往來人士之回饋與承諾

除了公司內部的落實之外，我們亦採取實際行動來協助本公司往來的客戶、供應商或其他有業務往來之各界人士了解並認同本公司的道德標準與文化。對於合作往來的供應商或承攬商，本公司要求其出具願意遵守本公司從業道德標準的「從業道德及供應商行為準則規範遵循聲明」或其他書面承諾。我們也透過客戶之各項稽核，聽取客戶傳達對精材公司從業道德的相關建議，並進行交流與改善。

■ 2019 ~ 2021年內外部舉報途徑所接獲的舉報及調查數據如下表

	2019年	2020年	2021年
內外部違反從業道德舉報系統	0	0	0
有合理證據顯示可能違反從業道德之行為	0	0	0
員工申訴管道	0	0	0

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，我們在公司官網(http://www.xintec.com.tw/chi/A_X_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。

2.6 法規遵循與反競爭壟斷行為

法規遵循為公司治理的根本及原則，為確保遵守最新相關法令之規範，本公司設置了法務處並結合各組織部門密切注意各項重大法令修訂的最新動態，並據以進行法規鑑別與作業分析工作後，配合修訂本公司內部相關標準程序。法務處負責公司內外部之法規遵循、營業秘密、個人資料及智財管理業務，定期執行法規查核、營業秘密盤點等作業，每月或不定期追蹤法令新訊，通知各業務相關部門、經營管理階層，以協助公司內部各組織能落實法規要求。

另外，本公司參照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 (Anti-Trust)、反海外貪污法 (Foreign Corrupt Practices Act)、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。本公司目前所有產品均未涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷等行為。

2.7 精材公司參與之公協會

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

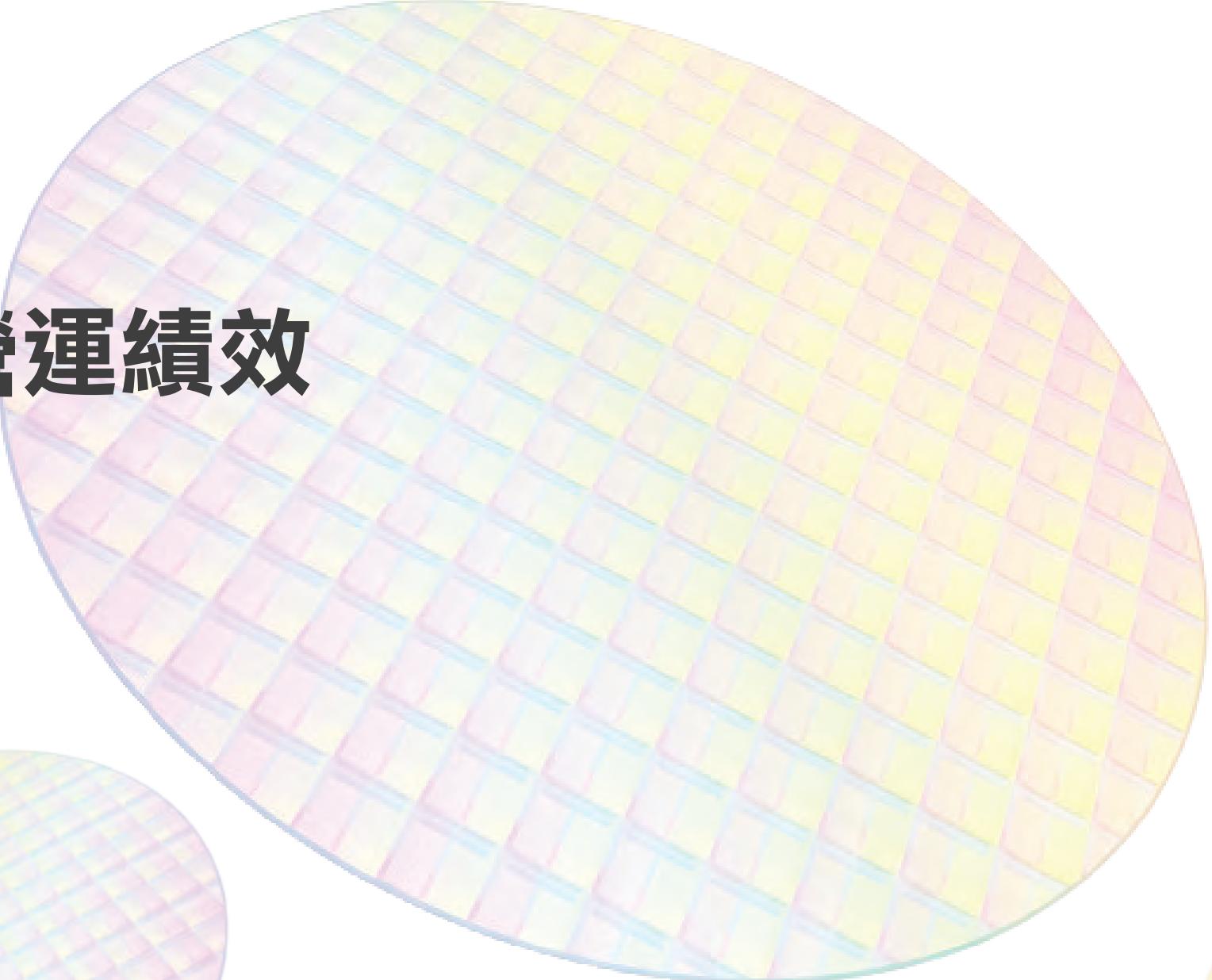
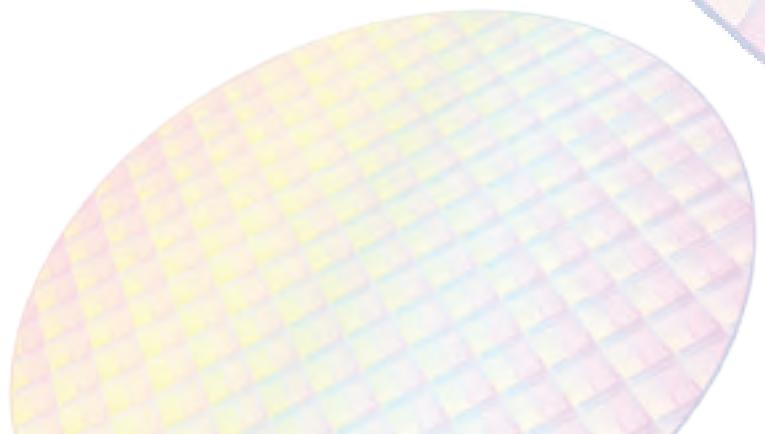




CHAP 3

公司治理與營運績效

- 3.1 財務績效
- 3.2 稅務管理
- 3.3 市場趨勢與產業之發展現況
- 3.4 市場及產銷概況
- 3.5 風險管理
- 3.6 客戶服務



3.1 財務績效

2021年，全球仍持續壟罩在新冠病毒疫情的陰影之中，各國採取種種隔離防疫措施，造成人們生活及工作模式的重大改變。遠距網路溝通、居家工作、線上教學、娛樂等新型態生活工作方式，造成各項電子需求的劇增，相關終端電子消費性產品市場普遍維持著需求暢旺的榮景。

精材公司之感測器CSP封裝業務，受惠於市場需求的穩定，2021年度仍有小幅的成長。另外，在車用電子產品封裝業務，也因全球汽車市場需求的快速復甦與電子化產品比例的倍增，訂單在下半年持續穩步增長。而在3D感測零組件封裝訂單與12吋晶圓測試業務，雖有季節景氣循環波動之部分影響，但業務營運也持續平穩發展，測試業務年營收仍較2020年增加26%。

同時公司堅持創新與研發，每年投入相當比例資源，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2020年成長，推升整體營收，創造年度每股盈餘6.92元之獲利新高峰。

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，並透過每年舉辦股東會，定期向股東進行雙向溝通說明，或透過舉辦法人說明會說

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，透過誠信與透明化經營方針，能使投資者於投資決策時獲取充分且正確的資訊。

■ 2021年營運概況

單位：新台幣佰萬元

分析項目		2021年度	2020年度	增減比率
財務 收支	營業收入	7,667	7,278	5.4%
	營業毛利	2,587	2,215	16.8%
	稅後淨利	1,877	1,727	8.7%
	員工薪資與福利	1750.018	1689.901	3.6%
	支付出資人款項	683	20	3254.5%
	支付政府的款項(稅)	58	6	913.6%
獲利 能力	資產報酬率(%)	23.64%	25.09%	-1.5%
	股東權益報酬率(%)	33.42%	41.59%	-8.2%
	占實收資本比率(%)	81.36%	64.97%	16.4
	稅前利益	81.03%	63.66%	17.4
	純益率(%)	24.48%	23.74%	0.7
	稅後基本每股盈餘(元)	6.92	6.37	8.6%

※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2021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，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。

3.3 市場趨勢與產業之發展現況

總體經濟環境

伴隨全球疫情趨緩、疫苗接種率的提高，經濟活動逐步復甦，加上各國財政紓困政策的加持，2021年主要國家及區域的經濟都較2020年大幅成長。根據IHS Markit的資料，2021年全球經濟成長率約5.54%。其中美國成長率達5.44%；歐元區也有5.06%左右的成長；中國大陸成長8.21%；日本成長稍微緩和，在2.34%左右；臺灣則有高達6.06%的成長。

展望2022年，因為2021年基期較高，加上各國財政政策逐

步退場，另一方面 Omicron 新病毒對整體經濟影響與通膨升溫可能使貨幣政策緊縮、利率上升，多重衝擊下，各國預測2022年的成長率將低於2021年。在臺灣方面，根據中華經濟研究院景氣展望中心的估計，隨著政府振興經濟方案的實施，以及國內民生消費相關業者的加碼，民間消費可望由原本的低迷情況（0.09%），轉為大幅成長（5.01%）的局面，成為臺灣經濟成長的主要動力。根據中經院的預測，2022年全年可望經濟成長3.69%，通膨率維持在1.77%左右，失業率保持在4%以下（3.82%）。

但，2022年的成長率仍有不少的變數，如：

- ◆ Omicron病毒的不確定性
- ◆ 通膨升溫致貨幣政策緊縮、利率上升，原物料價格持續上揚造成通膨率螺旋性上揚進而直接影響整體經濟表現，可能衝擊經濟的復甦。
- ◆ 全球經濟回落，美國、中國兩大經濟體成長率都可能下修的情況下，可能會衝擊到以外貿為主的臺灣經濟體。

半導體產業之現況與發展

疫情時代半導體產業發展機會分析

■ 全球晶片供不應求，引爆2021年半導體市場大幅成長

全球受到新冠肺炎 (COVID-19) 疫情肆虐，居家辦公及遠距教學改變人們的生活型態，個人電腦、雲端伺服器等終端需求大增，帶動全球半導體市場高度成長。

儘管2021年疫情情勢較前一年度更為嚴峻，但卻無法壓抑市場需求的反彈，首當其衝的便是汽車市場的復甦力道超乎預期。但全球政府為了防堵疫情蔓延也祭出各種封鎖措施，導致半導體廠產能供應不及，引發全球汽車晶片短缺，整車廠及車用電子廠商開始轉向晶圓代工廠下單，進一步擠壓到晶圓代工廠已經窘迫的產能，直接導致於全球電子產業供應鏈為了避免缺料開始提高庫存水準，更進一步加劇半導體產能不足問題，半導體產業產能滿載的情況下，也造就了整體市場創下2011年以來成長率最高的一年。根據WSTS的調查，2021年整體市場規模也突破5,000億美元，來到5,509億美元，較2020年大幅成長25.1%。預估2022年全球半導體市場規模仍將持續成長，預估如下圖所示。



■ 晶圓代工及專業封測產能大舉滲透車用市場

由於汽車供應鏈對產品可靠度、穩定性的要求較高，且產品需要較長時間認證，因此相較於消費性電子產品供應鏈更加封閉，車用半導體廠商也多以整合元件製造 (IDM) 的生產模式供應車廠所需的晶片。另外上下游供應鏈緊密配合的型態在整車廠 JIT (Just In Time) 的生產模式下，雖然可以穩

定運作無虞，但是最大的風險在於，一旦產業鏈上游任何一個環節出現問題，將導致下游整條產業鏈欠缺即時調整的彈性而因此停擺。

而2021年初，正當汽車產業迎接快速復甦的汽車市場需求、汽車產品電子化程度日益提升，以及整車市場電動化的趨勢帶動車用半導體需求快速成長。

對IDM來說，要填補產能儘速完成訂單缺口的燃眉之急，最快的方法便是尋求晶圓代工及專業封測廠，因此，原先由少數IDM業者分食的車用半導體市場，因為疫情影響之下打開合作大門，紛紛與晶圓代工及專業封測廠簽訂長期合約或密切合作，以避免產能無法滿足客戶需求喪失市場先機。如此一來，也使得原先封閉的車用半導體產業生產模式發生變化，短期而言，晶圓代工加上專業封裝的生產模式因IDM轉單效應而受惠；長期而言，將有機會持續擴大專業分工模式在車用半導體市場的滲透比率。

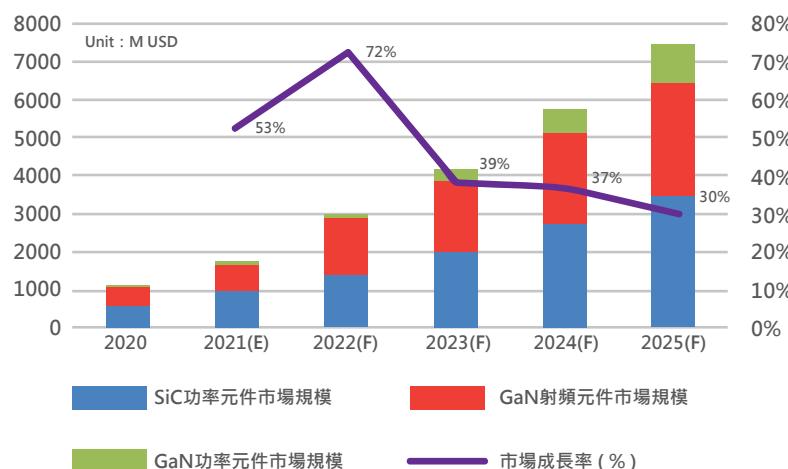
■ 三代半導體市場蓄勢待發

在上個世紀半導體產業發展初期，以矽（Si）為晶圓材料的半導體產品蓬勃發展之下，帶動了資訊通訊產業的快速起飛。矽晶圓應用雖廣，但在高溫、高壓、高電流、高功率、要求散熱 / 開關速度快、轉換效率高等情境下仍未臻完美，產業界一方面追逐摩爾定律的極致方面，另一方面也在尋找更合適的材料及製程滿足上述要求，化合物半導體便為一條主要發展方向。

因此，在行動通訊市場的快速滲透之下，砷化鎵（GaAs）等材料被廣泛應用於衛星通訊、行動通訊、光通訊、光電感測器等新領域。而隨著 5G 通訊、電動車市場蓬勃發展，物聯網、人工智慧（AI）、自動駕駛、電動化等趨勢帶動之下，更高頻、耐高壓的射頻元件與功率元件便成為廠商關注焦點，對於碳化矽（SiC）、氮化鎵（GaN）等新材料應用於寬能隙半導體領域的研究更成為當紅炸子雞。

現今全球主要國家政府均大力投入資源支持第三代化合物半導體研究，吸引晶圓材料廠、晶圓代工廠、IDM 及 LED 大廠透過自主研發或採取併購方式進行佈局，並已陸續開發出可用於取代傳統矽製程元件的替代產品。預計在汽車、通訊及

電力供應等主要應用市場陸續採用之下，根據 OMDIA 的統計顯示，包括碳化矽功率元件、氮化鎵射頻元件及氮化鎵功率元件等寬能隙化合物半導體應用市場於 2021 年可達到 17.6 億美元的規模，並將以複合成長率 43.7% 的速度，於 2025 年成長擴大規模 4 倍至 75 億美元，成為整體半導體市場中成長速度最快的領域。全球碳化矽、氮化鎵射頻及功率元件市場規模預估如下圖所示。



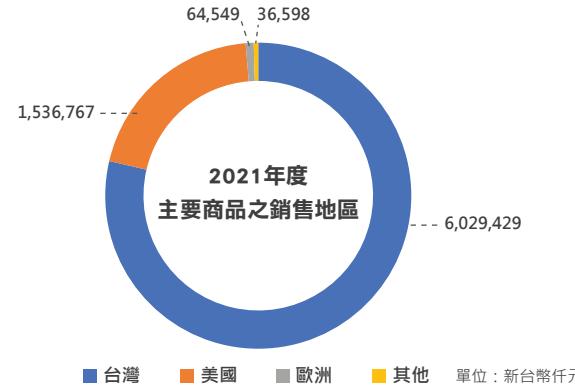
■ 異質整合趨勢下，晶圓製造延伸晶片性能提升需求

早期摩爾定律發展靠的是晶圓生產製程微縮技術達到晶片尺寸縮小及性能提升的目的，後摩爾定律時代下，先進封裝技術便是延續晶片性能的重要方法。而透過異質整合的立體封裝技術，可以將不同性質、不同材料或是不同功能的晶片，採用系統級的立體封裝技術整合另外一個半導體材料上，異質整合封裝除了可以增加效能、減少功耗之外，也可以加快 IC 設計的速度。但是在不同功能、不同材料的晶片之間的互相溝通，就需要高度仰賴晶圓生產廠商強大的技術整合能力。

■ 半導體產業發展面臨之挑戰

在半導體產業經營所面臨的相關挑戰方面，在新冠肺炎（COVID-19）疫情尚未完全解除之前，首先仍需持續關注全球疫情變化導致市場需求是否產生重大變化，或者供應鏈能否正常運作，並關注原物料價格變動情形；最後，儘管半導體生產技術及晶片效能持續提升，然而半導體市場成長力道的延續，仍須仰賴終端產品不斷的推陳出新，元宇宙相關產品在大廠陸續投入之後是否有助於產業生態的加速成形，將是未來持續關注的重點。

3.4 市場及產銷概況



■ 主要商品之銷售地區

精材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。

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。

根據 Yole Développment 最新的資料，2020~2026年，先進封裝市場年複合成長率約為 8.96%。其中以 5G、車用半導體、AI、資料中心及穿戴裝置等為成長中心。

■ 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：

在新冠疫情的爆發過程中，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，其中以汽車業需求量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 2026 年，MEMS 市場將達到 182 億美元，複合增長率約為 7.2%。

(4) 5G 通訊GaN元件：

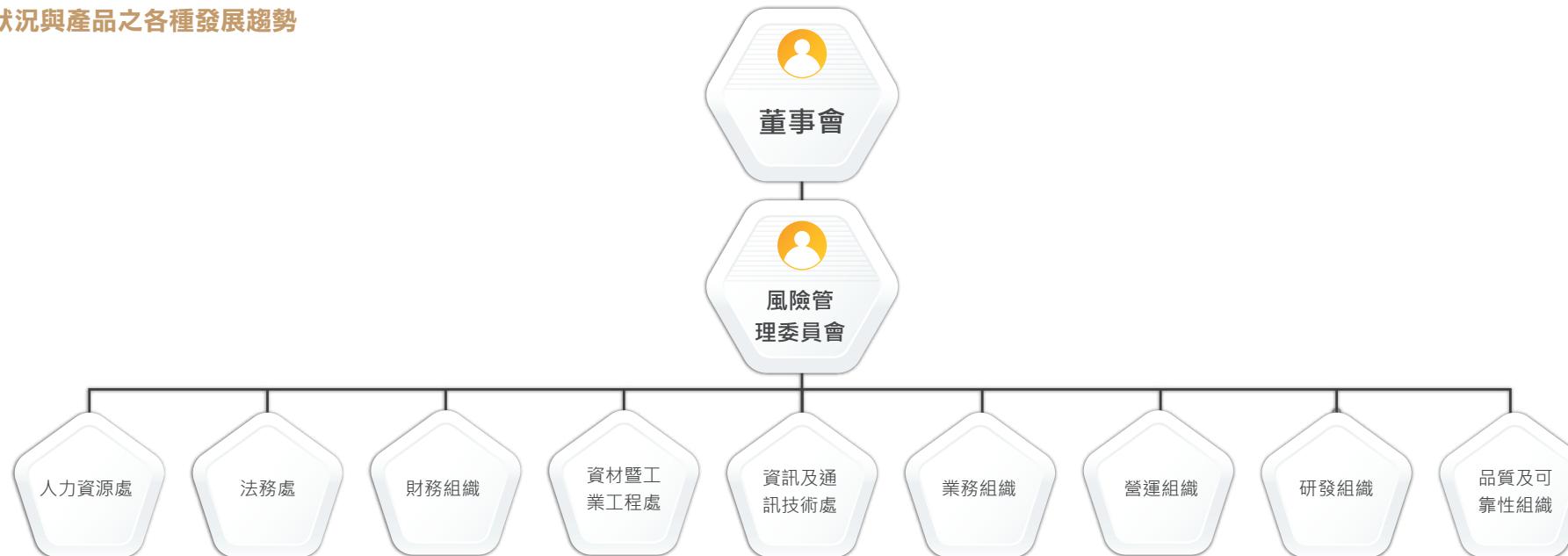
通訊頻率在不斷的向高頻發展，因此基地台及通訊設備對射頻元件高頻性能的要求也不斷提高。在此背景下，GaN 必將以其獨特的高頻特性、超高的功率密度，以及優越的整合度成為 5G 技術的核心元件。

3.5 風險管理

風險管理委員會

為強化董事會之管理監督職能及公司持續營運風險管理機制的建立，維護本公司股東權益，確保穩健經營、財務安全及相關法令規章之確實遵循，精材公司於2020年於董事會轄下設立「風險管理委員會」，並訂立「風險管理政策與程序」規範，明定應建立足以辨識、衡量、監督、陳報及因應風險之有效機制，關注公司與經營環境之內外部事件，辨識潛在風險、統籌規劃風險管理會議、追蹤風險目標、管理方案達成情形等，並針對各面向之風險，如財務風險、營運風險、環境風險及產業風險等明訂管理原則，有效辨識、鑑別與因應各項組織風險，全面提升組織運作之風險意識，並每年定期向董事會提出風險監控報告，將永續經營視為企業營運的宗旨，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基礎。

■ 市場未來之供需狀況與產品之各種發展趨勢



風險管理制度

透過風險管理委員會制定之規範制度，定期風險識別、分析、評估衡量、監控、統計分析與擬定因應對策等方式來降低風險，以積極審慎的態度處理風險，以奠定公司永續經營發展基礎。為了減少因風險造成之負面影響與財物損失，我們導入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。

持續營運BCP (ISO 22301) 之運作管理

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ISO 22301系統導入之目標前進。



■ 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	本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，本公司持續關注利率走勢，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，以部份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。	本公司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。	1. 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，同時降低現有供應商缺料及品質不穩定風險。 2. 著重建長期合作夥伴關係，新供應商選擇相關產業中。
	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，並轉寄給相關單位以利進行風險評估、訂定策略並執行。

面向	風險因子	說明	精材因應策略與做法
環境風險	氣候變遷	<p>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，使全球地表平均溫度升高、海洋雨水酸化、冰層消融、海平面上升等顯著環境變遷，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。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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汙染防治對策，同時採用ISO 14001環境管理系統PDCA (Plan-Do-Check-Action)管理策略，針對環境考量面進行評估並擬定預防措施，藉由定期內、外部稽核與第三方覆核檢視是否符合持續改善之目的，提升員工環境保護意識。 引用國際標準ISO / CNS 14064-1建立、實施及維持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，期能落實環境正義並善盡地球公民之責，確保環境永續發展。 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。
	水資源	極端型氣候造成水資源匱乏。	<ol style="list-style-type: none"> 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。 改善製程用水量，降低生產時對於水的使用量。
	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，及時招募適當充足的人才更是營運發展重要的一環。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。	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。
	勞動安全	<p>精材公司重視勞動安全，認為做好安全與衛生管理是照顧員工及其家庭應有的作為，也是對社區與社會承諾的直接回饋。</p> <p>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。</p>	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CNS 45001: 2018」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	2020年以來，持續之新冠肺炎 (COVID-19) 疫情影響，造成公司營運與員工健康安全風險。	<ol style="list-style-type: none"> 建立重大疫情管理計畫與方案。 落實員工健康安全管理。 針對重要廠區與產線，備妥中斷備援計劃，因應緊急狀況發生時之風險。

3.6 客戶服務

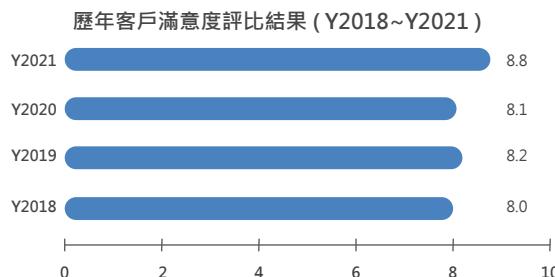
客戶滿意度

為提供客戶優質服務品質與滿足客戶多元需求，精材公司每年定期進行客戶年度滿意度調查，以確保客戶的需求與回饋能得到最佳的回應，期待能成為客戶最佳的事業合作夥伴。透過問卷調查結果，洞悉客戶在產品品質、技術支援、價格、服務品質、製程穩定性、交期與整體評價之七大構面衡量指標之回饋，收集客戶相關建議，另外透過多元的溝通管道，如：季評核(Quarterly Business Review)、不定期的電話會議、拜訪客戶、網路會議以及客戶駐廠...等溝通機制，更進一步貼近客戶即時性的需求及滿意度。藉由收集客戶建議，做為公司經營策略、未來發展方向以及提升服務品質之重要參考依據，提升產品品質及快速回應客戶品質問題以滿足客戶期望。

2021年精材公司在整體客戶滿意度平均得分為8.8分(滿分10分)，主要來自「服務品質」、「產品品質」與「技術支援」三項評比項目的滿意度提升，這也充分反映了公司在2021年致力於對產品品質的堅持、服務品質的提升以及技術支援的投入之成果展現。問卷回收後，彙整問卷調查結果，提交相關權

責單位擬定矯正措施計畫執行，並將結果述明於「客戶滿意度調查報告」中，並於年度「管理審查會議」中討論與追蹤成效，確保客戶需求與回饋受到管理階層的充分重視，藉此提升公司競爭力。此外，我們也提供客戶各種多元的溝通管道與平台，更進一步滿足客戶即時性的需求，鞏固與客戶間之良好信賴關係，以達客戶最高滿意之終極目標。

未來，我們將更致力加強內部相關部門緊密協同合作，不斷創新以應對客戶的長期發展規劃與緊急突發性需求，並不斷努力提升產品與服務品質，促進與客戶溝通品質問題之及時有效性，同時與客戶保持良好的溝通，盡最大努力滿足客戶的要求，與客戶共同成長的事業夥伴。



資訊安全與客戶隱私資訊保護

精材公司承諾致力於保全維護機密資訊以確保公司與客戶的權益，為保障公司及客戶之機密資訊安全，本公司自2008年1月起設置「機密資訊保護委員會」，專責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程序及規範，希望透過縝密詳細的規範原則，對公司內部有任何專有技術、營業秘密、個人資料及具有機密性資料等，均受到最高規格的充分保護，以提供客戶完整與安全之實體、資料、數據等資訊保護環境。公司內部落實員工資訊安全意識，要求所有同仁必須善盡保護、保密之職責。

機密資訊保護委員會每季定期召開資訊安全會議，檢視資安政策及執行成果，並每年定期向董事會報告資安治理概況。2017年1月，亦增設獨立專責資安單位「員工服務與保全部」，負責資訊安全治理、規劃、監督及推動執行，協同資訊單位共同建構全方位的資安防衛能力，提升員工對資訊安全保護的正確觀念及警覺性，降低機密資訊外洩的風險。

■ 機密資訊保護委員會並制定下列五大行動指導方針

透過內部稽核活動持續改善機密資訊及資訊安全管理制度。



評估與鑑別風險並設定目標與控制措施。

建立與落實機密資訊及資訊安全管理制度。

遵守法規與合約之機密資訊及資訊安全要求。

落實員工與相關團體機密資訊及資訊安全教育及宣導。

■ 配合公司資訊安全政策及參考業界資安相關事件，近期著重強化下列工作重點

工作重點內容	說 明
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。

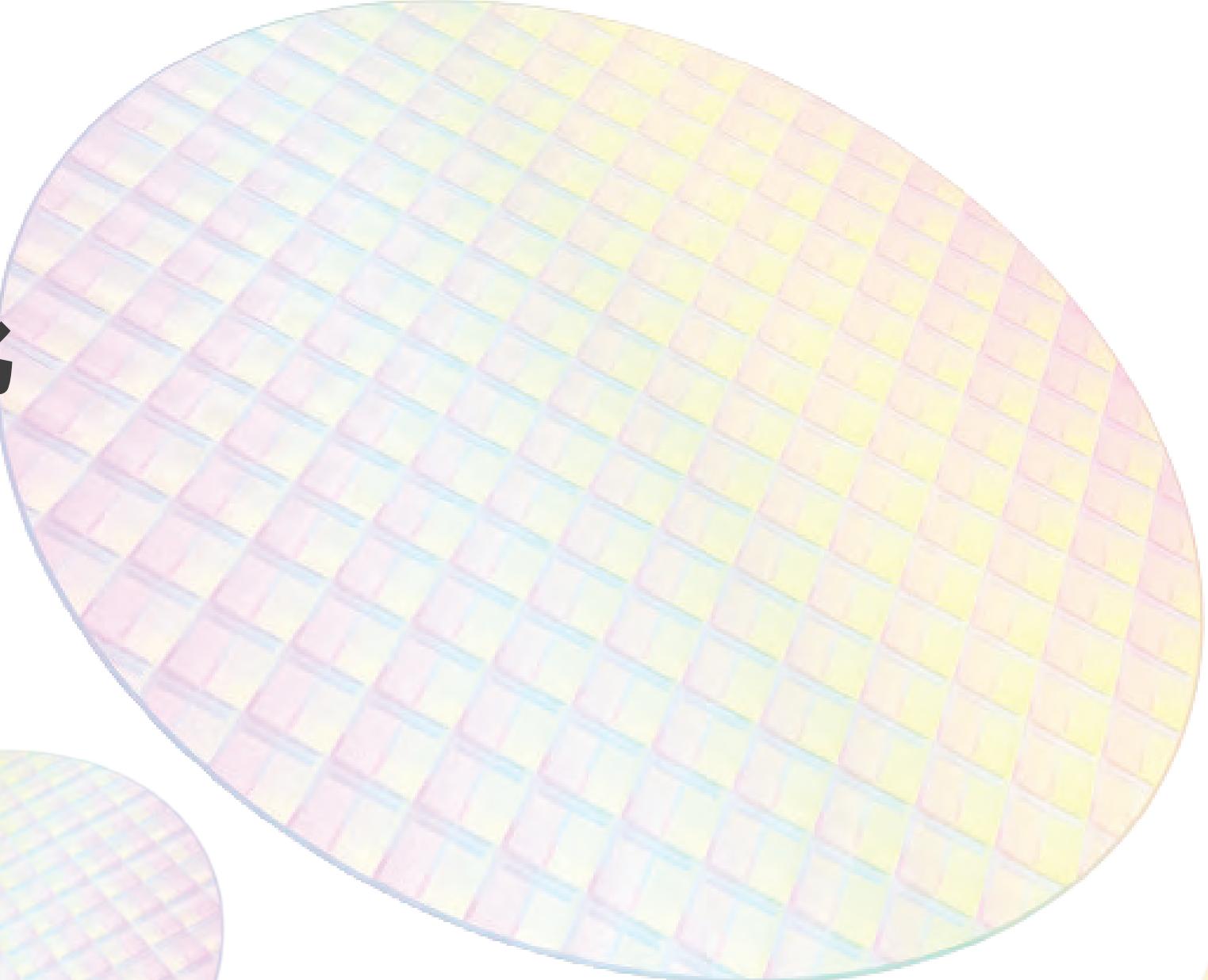
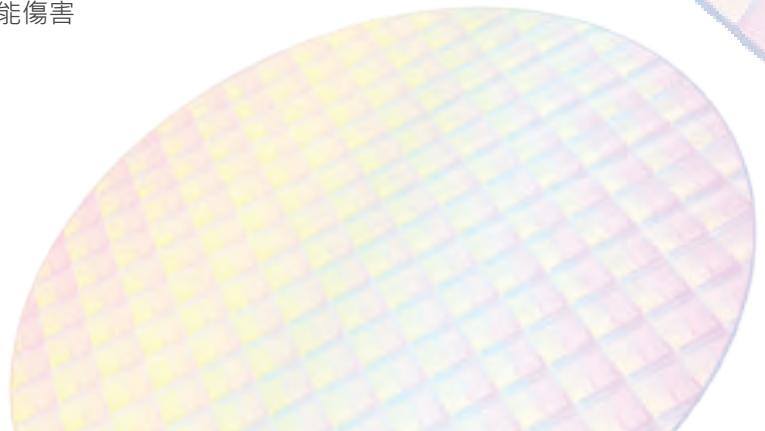
員工疏忽及缺乏資訊安全的警覺性是企業常見的資安風險之一，對於所有同仁，我們定期針對所有員工實施機密資訊保護宣導及訓練，將機密資訊保護列為所有同仁年度必修課程，內容包含公司網路使用規範、電子郵件使用、機敏資料保護、資料存取、行動裝置和設備使用規範等訓練，強化同仁對機密資訊分級與處理程序的認知與能力，配合定期執行公司內部釣魚信件演練，強化資安意識，落實資訊安全管理與持續營運管理之理念，確保公司、客戶、員工及供應商皆有最佳防禦機制。



CHAP 4

安全職場文化

- 4.1 職業安全管理政策與目標
- 4.2 職業安全衛生管理
- 4.3 新冠肺炎管理預防措施與機制
- 4.4 緊急應變
- 4.5 職業安全教育訓練
- 4.6 承攬商管理
- 4.7 職安衛資訊交流
- 4.8 損失日數及失能傷害





精材公司推動職場安全一向不遺餘力，每位同仁皆為事業擴展藍圖之根本，公司特別注重職場工作安全，秉持提升員工之向心力打造安全舒適的工作環境，重視員工及於廠區活動之非員工等工作者之安全衛生議題，對同仁身心健康及安全管理投注龐大心力，以確保所有員工擁有良好安全的工作環境。

我們不僅高標準的進行硬體的防護與改善，更同時體認到，員工的安全行為與安全意識，才是廠內工作安全的核心關鍵。透過定期與不定期的工作安全危害辨識，精確的風險評估、事故發生後之詳細調查以及確實執行新進設備上線前安全檢驗機制，大幅避免意外發生衝擊員工之健康安全以及影響企業之持續營運的機率；除落實法令規定外，亦培養同仁高度安全意識與實施多元健康照護，建立安全無虞且健康之工作作業環境，預防職業災害與疾病，構築完善職場。公司於2021年各項環安衛相關法規異動已完成衝擊性評估，皆100%符合法令規範要求，期間並無發生任何主管機關裁罰事件。

此外，面對天災及意外事故，我們亦積極與相關單位合作，依據廠內之各項風險事項，制定持續營運計畫，並執行定期年度災害緊急應變演練，確保天災或緊急事件發生時企業有能力降低災害之衝擊，保障員工之安全外，公司也可穩健營運，降低中斷造成的營業損失。

4.1 環安衛管理政策與目標

本公司以「無環境污染與職業病及重大職安事件」為環安衛管理政策與目標，推派公司環安衛管理代表，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，建立更完善環境安全衛生工作的方法與制度。

於廠區內，我們持續推動各項安全衛生管理工作，鼓勵員工建立嚴謹的安全意識行為，希望員工彼此相互關懷，避免於生產或活動中發生傷害或事故，並以之零事故為我們的終極目標。

希望透過內部員工與外部供應商、承攬商的共同努力，以前瞻的眼光與願景，創造出最佳的工作風險管理標竿企業，讓員工於安心的工作環境下穩健發展，確保每次職安衛管理目標都能達成，期許公司能成為企業界的楷模。

本公司以「客戶至高滿意、安全零事故、環境永續發展」為目標，承諾以下規範：

遵守法規，符合政府及顧客相關要求。

建立良好溝通諮詢管道，加強與員工、供應商、承攬廠商及客戶等互動，並善盡企業社會責任。

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。

強化資源再利用、回收及污染預防管控措施。

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

加強教育員工及承攬商對環安衛管制之認知與意識。



4.2 職業安全衛生管理

營造安全友善的工作場所是精材公司對員工一貫的承諾，公司致力建立員工安全及培養員工健康知能、態度與素養，建立幸福、安全的工作環境。精材公司於2019年度開始全廠區執行了ISO 45001新版國際職業安全管理系統改版作業專案，並同時取得「臺灣職業安全衛生管理系統（CNS 45001）」驗證。透過管理系統之建立，以鑑別、建置、管理稽核、溝通及教育訓練等流程，讓全體人員實質參與職業安全衛生管理活動，適時採取適當之矯正措施，持續改善異常，並透過加強採購與承攬系統中與安衛環有關之要求，期能達到「零公傷、零災害、零污染」的目標，創造永續經營的環境。同時，我們十分注重員工意見，建立各項管道，廣納各方的建議事項，快速即時的進行現場改善。

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，營造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。也因應ISO 45001改版，除修訂相關文件外，並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。

■ 2021年度廠區職業安全管理主要議題



- **01 創新研發 -**
以低汙染及低危害性物質進行生產及精材相關作業活動
(製程上的改良、降低原物料、溶劑之使用量)
- **02 環境永續發展 -**
落實電力 / 水資源 / 廢棄物的減量與再利用並減少溫室氣體排放
(減少生產過程廢棄物、落實節水節能措施、製程及防制設備改良及增設評估)
- **03 職業安全管理 -**
提升員工安全衛生意識，避免職業災害
- **04 高風險化學品安全變更管理、職業災害防治宣導**
- **05 法令遵循 -**
鑑別及遵循法規，避免企業形象受損
(定期的法令鑑別與符合性查核、參加政府機關法令座談會)
- **06 供應鏈管理 -**
強化供應鏈環境安全衛生管理，共同提升環安衛績效
- **07 供應鏈管理 -**
強化供應鏈環境安全衛生管理，共同提升環安衛績效
(供應商環境安全衛生調查及承攬商年度安全衛生評鑑、廢棄物廠商現地稽核)
- **08 客戶關係 -**
鑑別及達成客戶環安衛相關需求與期望，強化客戶關係
(限用物質調查揭露、溫室氣體盤查登錄、防火管理要求事項)

備註：列為精材環安衛風險與機會，作為目標管理方向

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：



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。

● 新機台及新化學品的環保、安全與衛生管理

為確保精材公司在封裝技術之領先與持續發展，在研究發展階段起即使用許多新製程機台與新興化學用品。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，自鑑別每一化學品本質風險出發、進一步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。此外，為降低風險，此機制不僅審查新機台和化學品安全性本身，更在於相關配套設備、安全聯鎖、通風排氣、尾氣處理設施與個人防護措施加強安全規劃及應變措施。

● 安全變更管理制度

安全變更管理制度範圍涵蓋新建廠房設施之規劃設計，與既有廠房設施、機台設備的任何硬體變更或操作模式改變。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。

● 新設備上線前安全簽核制度

精材公司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，方可正式生產運作。



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。



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、機台附屬的氯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。



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。

職業安全 衛生管理程序

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。

設置職業安全 衛生委員會， 落實溝通機制

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。

安全文化 的推動

透過安全文化宣導活動，強化內部安全文化意識。

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。

- 高風險作業管制：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，並加以重點式管理。
- 特殊保護：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。
- 供應商環安衛評鑑：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。

營造舒適、安全之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。

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，同時建立獎勵制度，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。

4.3 新冠肺炎管理預防措施與機制

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，即成立疫情防控機制，召集各部門成立疫情緊急應變小組，成立防疫協調會，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，除定期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。

精材公司將持續關注臺灣與世界地區疫情發展狀態，關懷與建立員工防疫防護網，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。

公司於2021年度，因應新冠肺炎疫情之管理預防措施如下：

- ➊ 1月因應部桃專案，執行疫調並針對足跡重疊者列管追蹤
- ➋ 2月實施紅藍軍分組辦公
- ➌ 3月疫情已獲控制，解除紅藍軍分組辦公；安裝餐廳防疫隔板、維持外來物件消毒作業
- ➍ 4月重申國外入境之員工、廠商、訪客及來賓入廠管理規則；不鼓勵非必要之出國計劃
- ➎ 5月起，因應機師及諾富特感染源疫情，暫停開放健身房、籃球場、FUN鬆小站按摩及禁止外送服務。
- ➏ 5月雙北市提升為三級防疫警戒，啟動紅藍軍分組辦公及部分同仁居家辦公配合疫情指揮中心進行員工足跡調查，並列管與預防高風險同仁足跡或接觸史個案
- ➐ 10月因疫情趨緩，紅藍軍分組座位維持，可跨廠跨組，動線不管制
- ➑ 至2021/12/31止，全體同仁疫苗接種率81.21%
- ➒ 配合疫情指揮中心公告，完成6次出入疫區、足跡疫調，計自主健康管理93人次
- ➓ 依疾管署公告，製作12篇文宣，傳達防疫相關資訊
- ➔ 依疫情分級備齊各項防疫物資（酒精、口罩、耳／額溫槍／額溫器…等）

■ 疫期間員工關懷措施



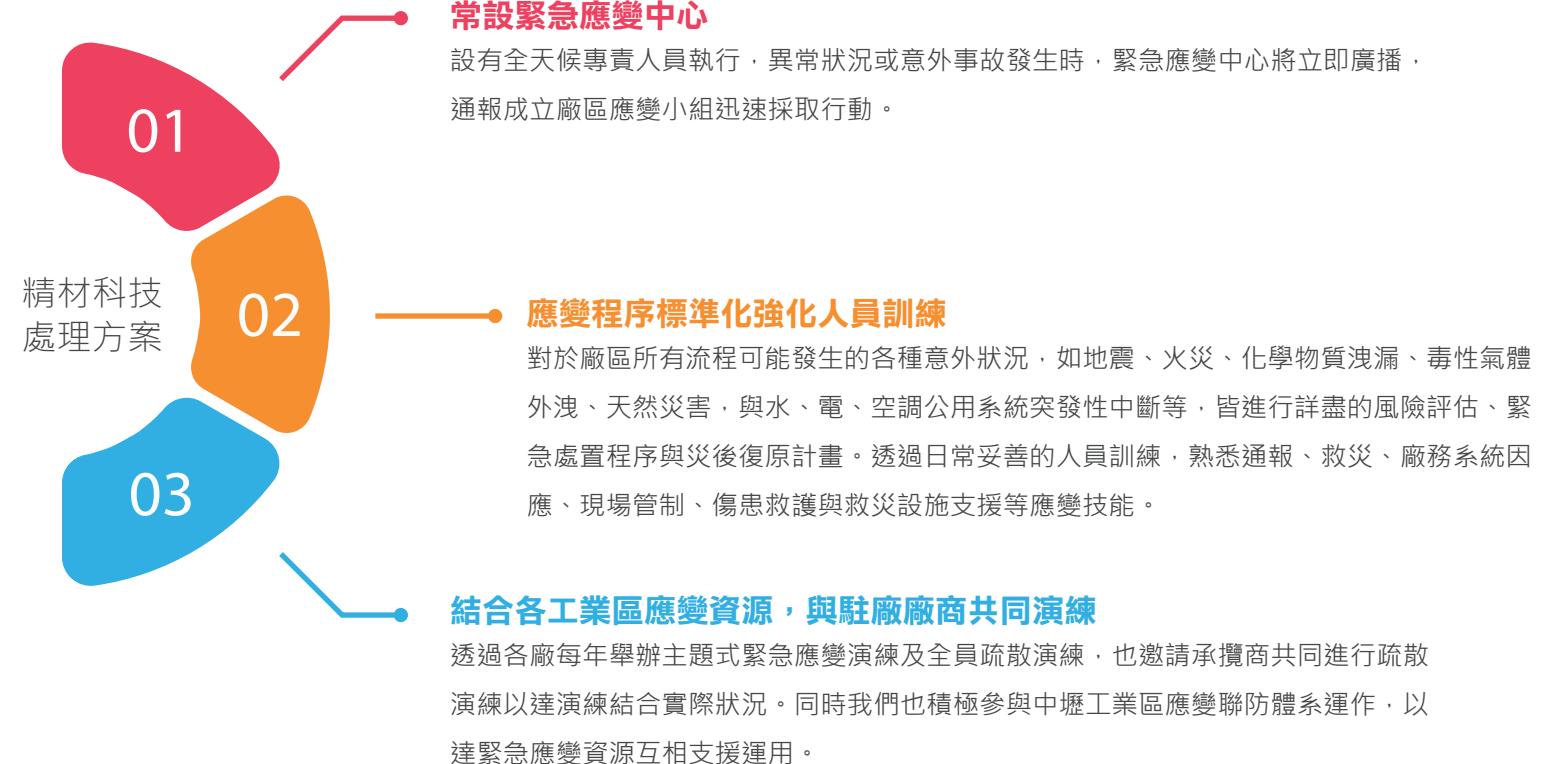
■ 疫情分級措施

等級	疫情狀況	因應措施
Level 1	國外發生感染案例，國內無疫情	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 每月固定發放健康電子報宣導防疫知識 ◆ 確認檢視公司防疫應變措施並建置通報體系 ◆ 準備防疫器材（口罩、消毒酒精、洗手液、額（體）溫槍等）
Level 2	國內發生感染案例，桃園無疫情	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 成立防疫小組、確認物資、體溫量測、線上健康自主申報、公共區域加強消毒
Level 3	桃園地區發生疫情，公司無疫情	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 用餐避免共食及交談並採梅花座 ◆ 紅藍軍分組辦公
Level 4	公司內部發生疫情	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 廠區分區分流管制

4.4 緊急應變

為使公司於緊急異常或天災意外發生時能以正確而有效的應變策略，執行標準程序，將意外事件所可能造成之人員傷害、財產損失及對環境造成的衝擊降低至最低程度，本公司將公司執行了持續營運管理規範，從設置器材、訂定應變程序、強化人員訓練與實際演練等，進行整體的風險視別、規劃、執行、考核與評估改善。依據災害緊急應變措施訂定救災的優先順序，首先確保內部人員與鄰近居民安全並避免環境污染擴散，緊接著進行財產損害防堵，最後才是恢復產線運作，透過緊急應變管理計畫的執行，務求第一時間將人員傷害與環境污染機率及衝擊降至最低，接著大幅減少設備損失與降低生產復原困難度。

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。



4.5 職業安全教育訓練

我們每年制訂安全衛生教育訓練計畫，提升員工安全衛生意識，針對新進員工、在職員工、外部承攬商等不同類別人員，於工廠區域中會遇到的情況，提供完善的安全訓練，涵蓋消防訓練、緊急應變訓練、危害通識訓練、一般安全衛生教育訓練、廠區環境安全訓練等，提升人員的應緊急應變能力與損害降低等效果，以深化相關作業人員對於安全衛生認知、責任與承擔。

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。另外為避免承攬商人員於廠內工作風險，進廠前要求實施相關教育訓練，亦強化入廠前之安全衛生講習及工具箱會議之要求。

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13項主要環安衛法規證照需求，法規持證符合率100%，全面超越法規要求，以確保人員廠內作業安全及符合法規要求。

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	5
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)	82
高壓氣體特定設備操作人員	10
職業健康服務護理人員	3
急救人員	58

■ 廠區職業安全訓練項目

教育訓練類別					
		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	✓	✓	✓	✓
EHS訓練	環安衛教育訓練 (環保、職安、衛生、消防、緊急應變...等)	✓	✓		
專業課程	各部門之專業職能訓練 (作業安全規範)	✓	✓		
危害告知訓練	施工前危害告知教育訓練				✓

4.6 承攬商管理

本公司非常重視承攬商入廠承攬工作安全管理，我們自承攬商的資格、訓練及入廠管理建立一個完整審查及管理系統外，對於特別危險作業（如：動火、高架、吊掛、堆高機、局限空間、高壓等）建置一套施工安全衛生管理程序，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，確實實施每日施工會議之要求，強化整廠的施工管理。所有承攬商皆須通過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，讓每一位承攬商之工作人員清楚了解施工作業規範，強化整廠的管理水平。

此外，我們持續執行定期承攬商評鑑，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。在承攬商溝通的部分，定期每年召開承攬商召開勞工安全衛生溝通會議1次，進行相關環安衛事項公佈、宣導及討論。2021年度供應商及承攬商於環安衛評鑑項目完成率為100%，無因環安衛體質不佳特別列入輔導之廠商。

4.7 職安衛資訊交流

為加強職安衛資訊的交流，除廠區定期召開職業安全衛生委員會外，並透過公司內部網站、舉辦安全衛生活動、內部公告、公文等方式，即時地將職業安全衛生相關資訊傳達給每一位員工，並將員工反饋之建議與資訊即時的進行回報與處理。

我們期望透過建立無障礙的勞資雙方溝通管道，朝全員參與方向規劃，提升員工安全意識與責任參與感，建置有效且有效率的溝通意見的管理系統，對全體同仁的健康與安全保障可達到大幅提升的效果。

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，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，2021年度共計進行召開會議10次。原則開會頻率優於法規要求為1次/月，2021年因疫情共暫緩2次。

本公司職業安全衛生委員會成員包含：



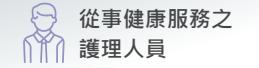
職業安全衛生人員



事業內各部門之主管、監督、指揮人員



與職業安全衛生有關之工程技術人員



從事健康服務之護理人員



勞工代表

主任委員（主席）職責：廠內所有職業安全衛生管理活動之最高負責人，定期召開及主持委員會，綜理及核決一切會務，及提供職業安全衛生管理所需人力及資源，必要時得召開臨時會議。

委員職責：執行委員會會議決議及交辦事項，向主任委員提供安全衛生管建議及反應問題，提供所轄工作同仁有關安全衛生管理及其相關法律之運作建議及諮詢，並參與委員會定期或不定期召開之會議。

勞工代表人數	11
委員會總人數	30
比例(註)	37%

註：勞工代表人數/委員會總人數x 100%

4.8 損失日數及失能傷害

於2021年間，精材公司失能傷害統計後，主要為廠內受傷或上下班途中之交通事件，為避免工傷事故發生，我們持續落實於各廠推動高風險作業安全評核與安全觀察評價並強化職災預防改善專案，並持續教育強化員工於上下班交通中的安全自主意識，加強海報宣導活動，期許建立安全文化為企業核心提供員工安全舒適的工作環境。

如發生職業災害時，對所有職業災害事件，均會進行個案原因分析，執行改善方案，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。2021年度廠內職業災害類型分別為作業未落實安全防護具配戴、行走樓梯不慎跌倒所造成傷害事件，皆已完成相關改善。

■ 職業災害統計分析

精材公司於臺灣地區全廠於2021年同仁受傷失能件數共15件(損失日數289日)，男女分別為7件及8件(交通傷害為12件，廠內工傷為3件)，其他工作者(非員工)發生職業災害及職業病件數為0件。

■ 2021年廠內失能傷害統計資料

2021年度			
總工作天數	397,142		
總工作時數	3,286,504		
	男	女	合計
公傷假天數	8	0	8
病假天數(含女性生理假)	1,459	4,389	5,848
缺勤率	0.364	1.117	1.481
職災受傷人數	3	0	3
職災死亡人數	0	0	0
損失日數	8	0	8
失能傷害頻率(FR)	2.22	0	0.91
失能傷害嚴重率(SR)	5	0	2

(2021年度廠內職業災害類型分別為作業未落實安全防護具配戴、行走樓梯不慎跌倒所造成傷害事件，皆已完成相關改善)

說明

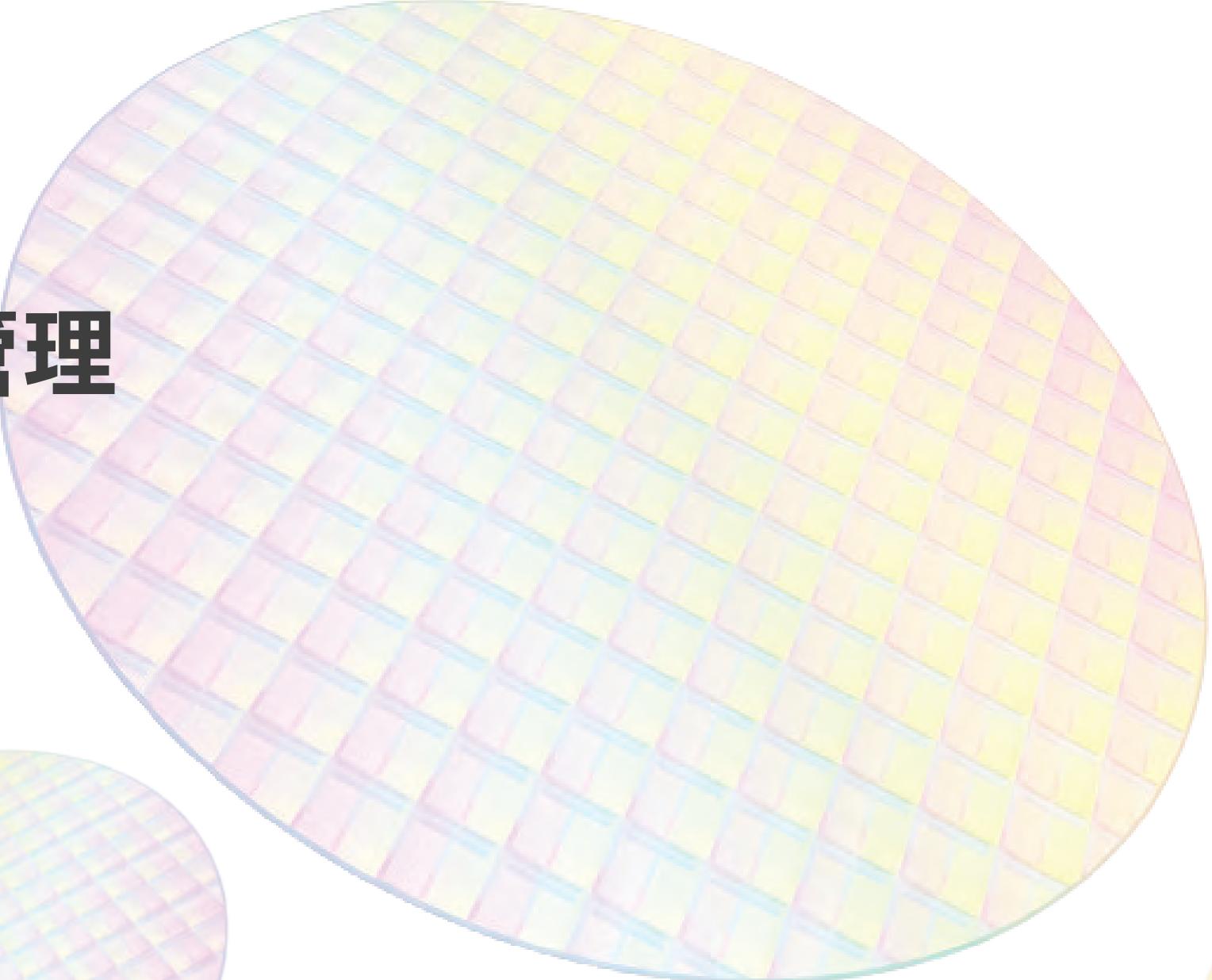
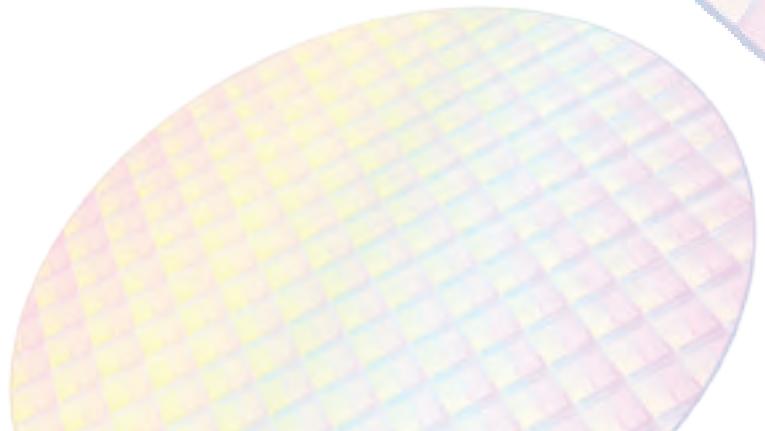
- 失能傷害頻率FR = 失能傷害人次數 X 1,000,000 / 總工作時數
- 失能傷害嚴重率SR = 失能傷害總損失日數 X 1,000,000 / 總工作時數
- 缺勤率 = (員工個人之公傷假+病假+生理假 / 總工作時數) X 100%



CHAP 5

永續供應鏈管理

- 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



5.1 供應鏈型態

供應商為精材公司極為重要夥伴，供應商提供本公司各項原物料、產品與勞務服務，我們透過緊密互相合作的模式，在追求企業永續經營的環境下，除了品質與交期外，亦持續推動環境、安全衛生與社會責任等規範要求，共同與供應商追求企業永續經營與成長的理念，與供應商緊密合作，創造雙方互贏互助的永續供應鏈管理。

公司依據多項國際標準規範制定了相關管理機制 (ISO 9001 / ISO 14001 / ISO 45001 / RBA / QC 080000 等規範)，已制定本公司永續供應鏈政策，規範供應商需要遵守包含品質、環境、勞動安全等規範，將 ESG 議題納入供應商評選稽核要件中，不斷強化供應鏈管理內容，讓合作夥伴更能符合客戶與社會對於社會責任的期望與品質穩定之目標，並建立穩定且永續的供應鏈夥伴關係，降低供應鏈風險性，期望透過精材之企業責任，帶領整體供應鏈更上一層樓。

我們持續推動供應商的在地化，在直接材料與間接材料上，採購與研發單位將優先選擇臺灣在地生產或服務之供應商，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，穩定增加臺灣的供應商生態發展與增加穩定的就業機會。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%)。

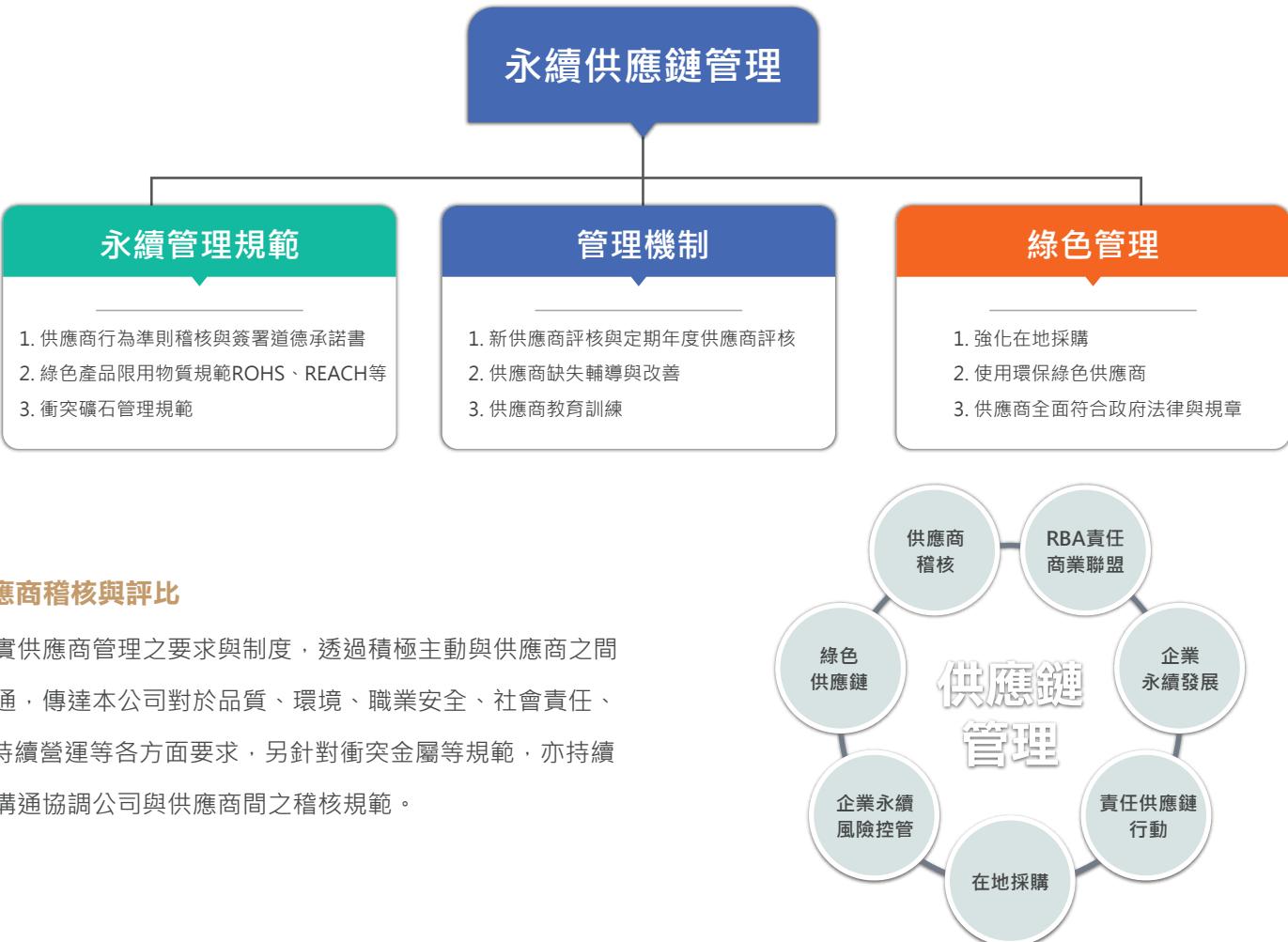
本公司主要供應商類別型態分為四大類型，分類如下：

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	基版加工
Category 2	BOM 表內之直接 (DM) 、間接 (IDM) 原物料之供應商	化學品、靶材、基版
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

5.2 供應鏈管理與稽核

供應商提供的產品與服務直接影響本公司的營運，亦可能間接造成本公司持續營運之風險，因此本公司持續依據ISO 9001 / ISO 14001 / ISO 45001 / QC 080000與RBA等國際規範，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」與「世界人權宣言」等國際規範，制定內部供應商管理標準，鞏固永續供應鏈管理架構，對供應商進行持續管理與評核作業，除最基本的供應商品質確實落實外，另要求其在環境保護、綠色產品、職業安全與社會責任各方面向上，均要求供應商持續精進。

此外因應電子業對於商業責任聯盟認證的嚴格要求，本公司持續參加RBA責任商業聯盟行為準則自我評鑑，並依循其規範，研擬「供應商行為準則」，透過與供應商的溝通，按部就班輔導供應商逐步符合本公司之供應商行為準則規範，未來計劃於採購合約中納入企業永續發展之各項要求，期望提升供應鏈永續管理體質與降低供應鏈營運過程的不確定風險，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、BCP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
RBA責任商業聯盟	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商需遵守責任商業聯盟(RBA)行為準則 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2018年公司外部網站供應商行為準則上線。 ● 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」。
責任供應鏈行動	<ul style="list-style-type: none"> ● 確保供應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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行「供應商社會管理評核表」調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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%。
綠色供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> ● 有害物質採購管理 ● 衝突礦產管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商每年提供直接原物料RoHS檢測報告與REACH調查表 ● 依據負責任礦產倡議組織(RMFI)之衝突礦產調查模板(CMRT)執行供應商盡職調查 	<ul style="list-style-type: none"> ● 原物料之RoHS報告與REACH調查100%符合。 ● 產品之RoHS與REACH檢測報告100%符合。 ● 執行衝突礦產調查；已全面完成。 ● 原物料之金、鉭、鎢、錫、鈷金屬100%合規，無使用衝突礦產
在地供應優化	<ul style="list-style-type: none"> ● 在地採購比率維持 	<ul style="list-style-type: none"> ● 國內採購比率維持 	<ul style="list-style-type: none"> ● 原物料在地採購率均維持8成以上
企業持續營運風險管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 緊急事件應變能力 ● 風險分散計畫 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 避免單一供應商 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 持續尋找其他第二或更多供應商，避免發生斷料意外。 ● 強化內部人員入廠之健康管理。
供應商稽核	<ul style="list-style-type: none"> ● 全面執行QCDS供應商稽核 	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商要求第三方品質驗證單位 ● 強化供應商稽核，如針對車規(IATF 16949/VDA6.3)之稽核 ● 輔導供應商精進製程與改善品質 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新供應商與既有供應商目標：100%達ISO 9001品質系統要求 ● 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。 ● 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。 ● 2021年間，對於現有供應商，完成27家直接材料(DM)&間接材料(IDM)文件稽核。 ● 執行免驗物料稽核(抽查64個料號)。

■ 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，並提供環境保護認證證書、簽署無環境污染切結書與簽署工安之消防安全切結書。

於2021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47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

本公司針對現有供應商，考核單位每年舉行兩次供應商評核作業，主要是以 Q (品質Quality) 、C (成本Cost) 、D (交期Delivery) 、S (安全或者說現場Safety) 、S (永續Sustainable) 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

負責單位	考核內容
採購單位	考核供應商之交期、價格與配合度因素
品保單位	交貨品質考核及定期發送環境限用物質相關查核檢附文件，作為環境管理因素考核之依據
環安衛單位	定期發出「供應商環境管理問卷表」，進行環安衛、永續項目評分考核

未來，精材公司將持續增加現場稽核比率與查核項目的廣度，充分與供應商溝通與傳達公司產品與服務的核心理念，互相合作，期望與供應商們一同成長，創造共榮與創新的永續供應鏈，在相同目標下共同努力，迎接永續未來。

5.3 有害物質採購管理

本公司皆要求所有直接原物料供應商，需每年更新提供RoHS檢測報告與REACH調查表，依據材料風險等級實施必要的進料檢驗，確保原物料符合最新標準（如RoHS、REACH等），規範供應商每年將供應原物料進行第三方機構檢測，以確保本公司所有產品皆符合RoHS與REACH與Halogen free等國際規範。

5.4 衝突金屬/礦石管理

衝突金屬為目前各國客戶管理供應商之重要議題。衝突金屬是指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，特別是來自於剛果民主共和國及其鄰近國家所出產的金(gold)、鉭(tantalum)、錫(tin)、鎢(tungsten)4種礦產(亦簡稱為3TG)及鈷(Cobalt)。因利益衝突帶給當地嚴重社會、環境問題，包含武裝衝突、竊盜、勒索、濫用童工及擄掠婦女等的人權侵害問題，導致許多社會和環境問題，造成區域性重大的流血衝突，引發國際爭議。

精材公司為因應RBA善盡社會責任的承諾，建置了「衝突程序管理辦法」，將衝突礦產納入了供應商管理當中。目前已完成全體供應商非衝突礦產原物料盡職調查，主動規範供應商需誠實揭露產品之衝突金屬比率，供應鏈企業應秉持著避免使用衝突金屬/礦石的原則，提供衝突金屬調查資訊，並依據責任礦產倡議組織(RMI)之衝突礦產/擴展礦物調查模板(CMRT/EMRT)之衝突礦產調查模板(CMRT)進行調查，確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)、鈷(Co)這類金屬來源非來自於剛果民主共和國(DRC)及其鄰近衝突區域之礦區，減少對當地人權之衝擊。2021年調查結果，精材公司100%的供應商為非衝突礦產合格廠商。

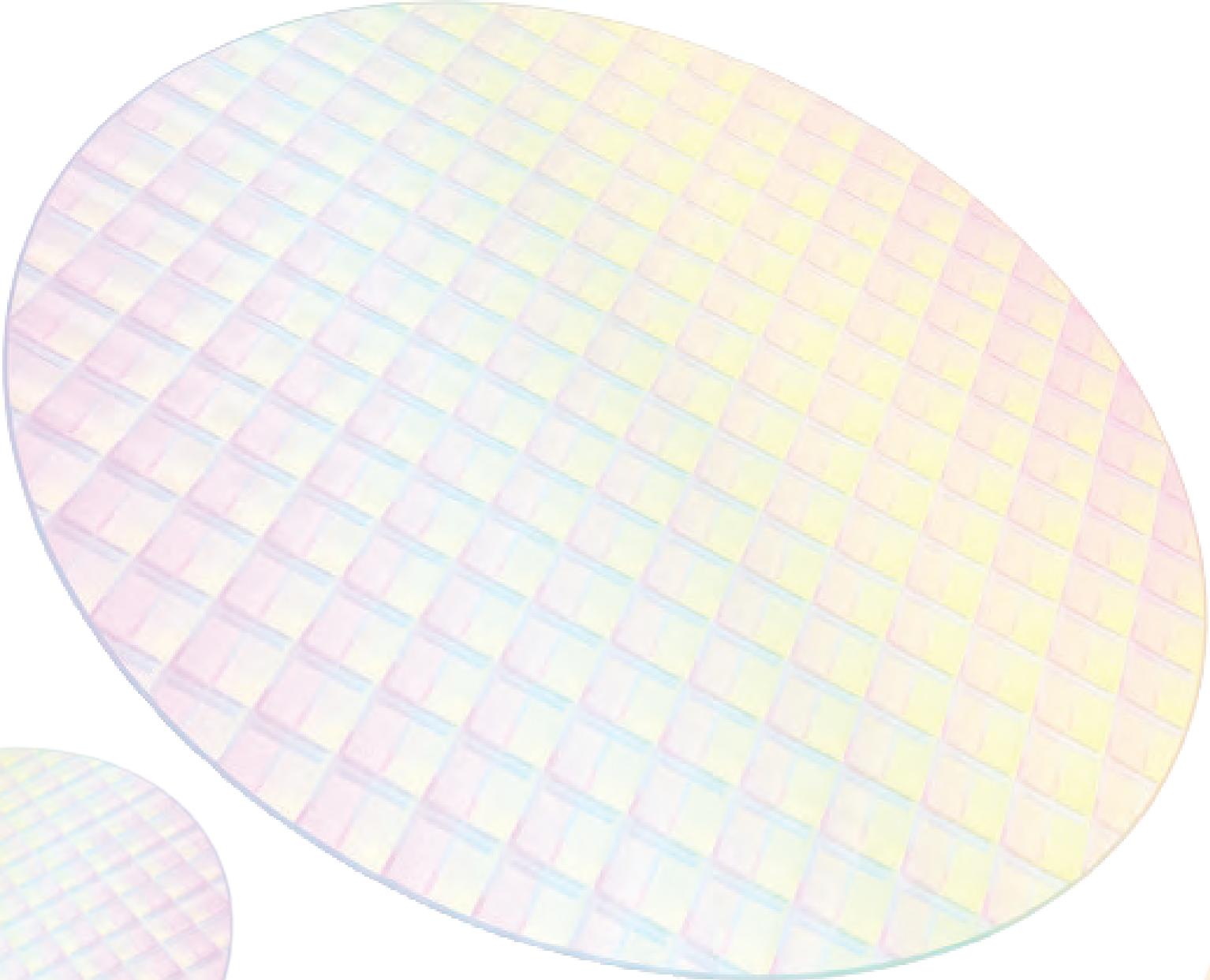
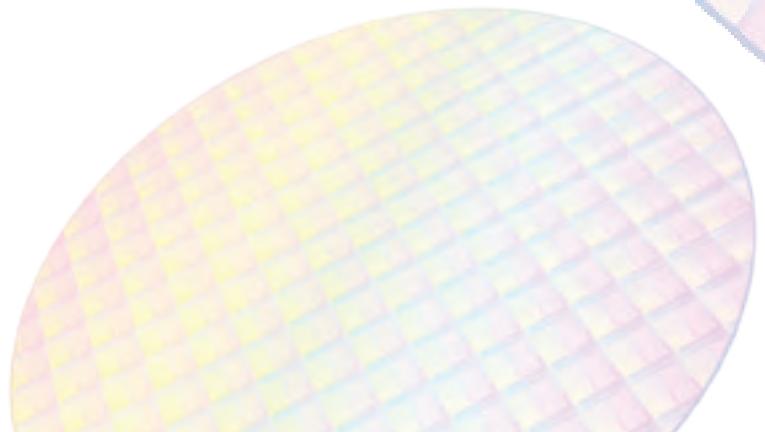


Xintec

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
- 6.4 精材公司未來研發計畫與未來研發
創新之領域



「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資出與規模，不斷強化技術領先優勢，於2021年度，研發總預算已達年度總營收3.7%，約2.84億元新台幣，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，因應社會大眾對於永續經營之需求，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的影響，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。



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，我們深耕晶圓級封裝技術 (Wafer-Level Chip-Scale Packaging, WLCSP) 多年，透過不斷創新研發與投入，專注研發創新技術，不斷了解傾聽、滿足客戶與市場的需求，以穩健的步伐尋求公司成長。

精材公司目前為業界第一家量產晶圓級封裝技術封裝方式的供應商，亦為目前全球產能最大供應商，目前主要提供晶圓級晶片尺寸封裝及晶圓級後護層封裝產品給客戶。

為能持續提供客戶領先的封裝製程技術發展，不斷投入大量資源，先進封裝技術的研發以緊跟快速更迭的半導體產業市場脈動，期望取得有別於傳統封裝尺寸界限的突破，協助客戶在複雜且充滿挑戰的市場環境中，成功且迅速地推出其產品，強化競爭利基點，佔據市場領先地位。

■ 目前精材公司所經營業務之技術層次與研究發展列表

- 01** TSV (砂穿孔) 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** 新一代改良砂穿孔封裝 (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。

■ 精材公司晶圓級封裝技術主要分為

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

年 度	研 發 成 果	主 要 功 能 / 效 益
2015	AI導線TSV製程開發完成並通過可靠度測試	針對CSP封裝需求提供不同導線需求
2016	超薄感測器的封裝製程開發	因應未來手機薄型化的需求而開發相關感測元件的超薄CSP封裝技術
2017	新型生物辨識感測器封裝製程開發完成並通過可靠度測試	因應手機及金融交易市場的應用
2018	射頻元件的封裝製程開發	因應未來5G高頻率應用,如車聯網及電動車領域
2019	新型3D感測器封裝製程通過可靠度測試與開拓5G功率元件客源暨客戶樣品送樣	
2020	精進生物辨識感測器封裝製程通過可靠度測試及試量產。 微機電喇叭封裝製程開發及送樣。	因應市場穿戴裝置、車聯網及數位通訊等市場的需求
2021	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，可應用於手持裝置式的藍芽耳機、真無線藍芽耳機等產品	搭配module house的封膠成型技術，可利用在於車用影像模組。

6.3 精材公司創新研發成果與智財管理

智慧財產在高科技產業中之扮演關鍵性戰略地位，精材公司長年關注於智慧財產領域耕耘已久，不斷地檢視及改善，強化智慧財產管理制度的完整性，也肯定了本公司在管理智慧財產領域之能力，透過公司各單位之全方位的專利技術佈局，建構出完整的公司產品版圖，強化公司高度競爭力。

截至2021年，本公司已取得共722件專利，其中包括263件臺灣專利、197件大陸專利、7件日本專利、1件德國專利及254件美國專利，其他各案也陸續進行申請中，其中大部分為先進封裝技術之結構設計及製造方法相關等專利，透過將創新研發成果取得各國專利，保障本公司之智慧財產權，進而大幅提昇公司研發競爭能力。於2021年度，本公司新取得之專利數共計為23件（臺灣專利數11件，中國專利數4件，美國專利數7件，日本專利數1件）。

6.4 精材公司未來研發計畫與未來研發創新之領域

本公司將不斷加速先進光學晶圓級封裝技術的開發以擴大於高階影像感測器在手機市場的應用，持續提供新一代改良矽穿孔封裝 (TSV CSP) 等晶圓級封裝技術在各式光學感測器元件的應用配合市場以及客戶新產品技術需求，持續開發晶圓級新的製程技術，應用於多樣生物辨識感測器、影像感測器、環境光源感測器、微機電 (MEMS)、功率場效電晶體等產品，提供包括晶圓級封裝以及中後端晶圓級製程的技術服務。

展望未來，隨著先進製程需求越來越高，我們將持續透過研發創新與專利保護，因應5G通訊、車聯網、物聯網、影像感測、3D感測等新興領域的發展，共同攜手上中下游之合作與整合，進行高階製程之研發創新。

本公司將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，已成為先進晶圓級尺寸封裝技術服務之領導廠商為指標，持續創造精材永續經營的基礎，佈建產業鏈領先技術的藍圖，為世界與臺灣的科技業盡最大的心力。



【未來發展方向】

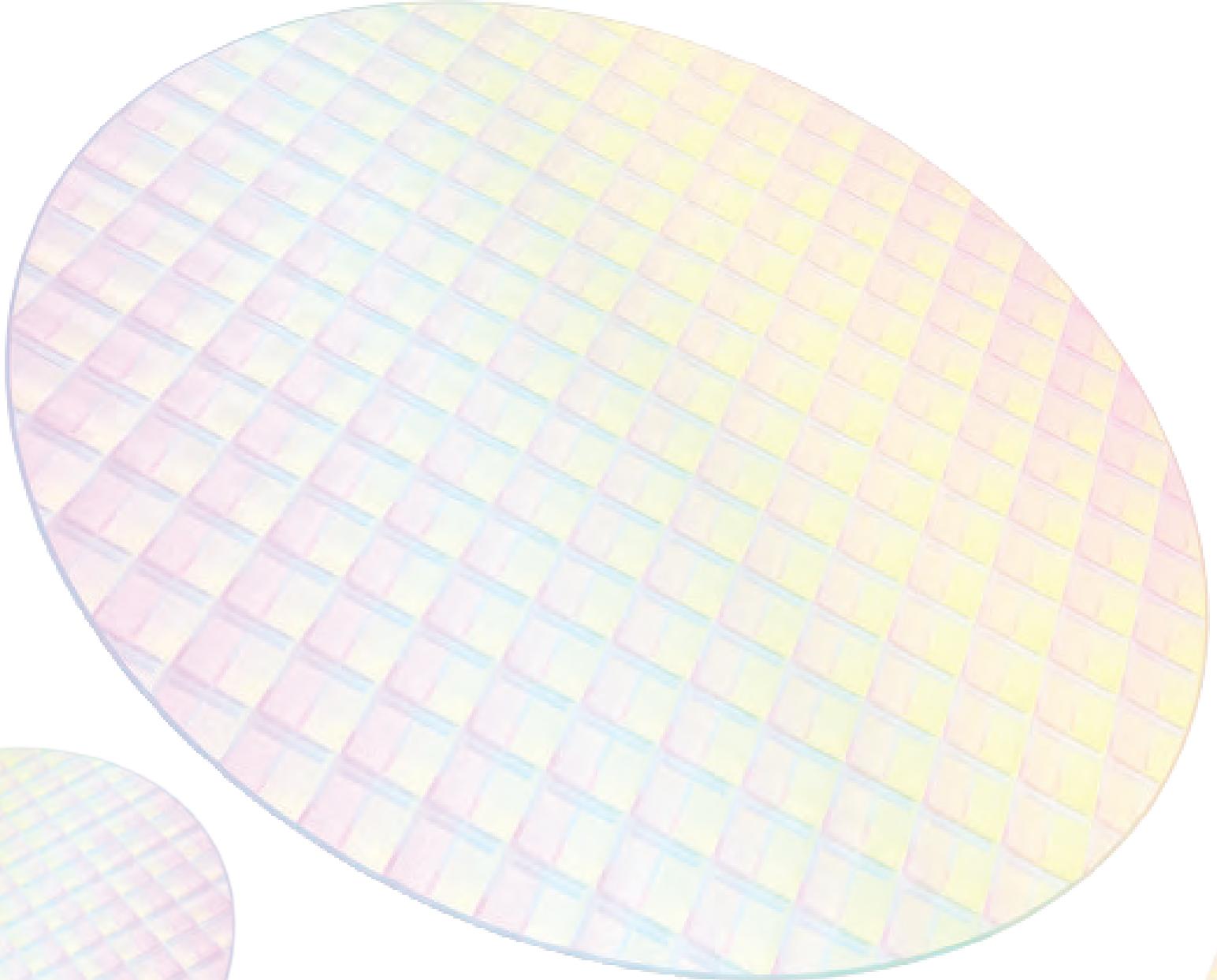
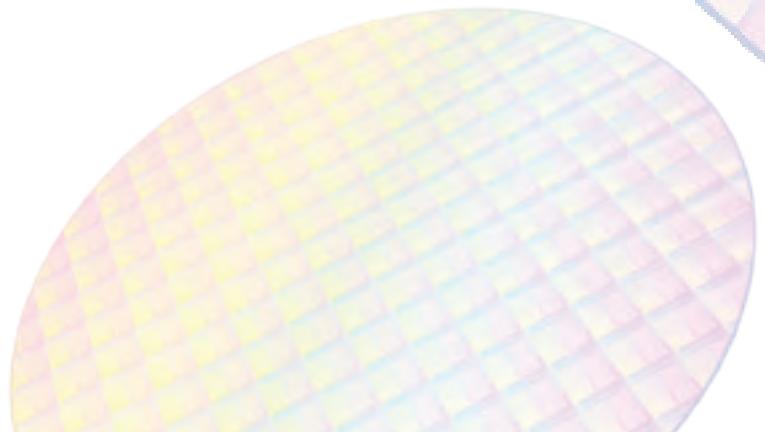


Xintec

CHAP 7

環境保護

- 7.1 落實環境管理系統
- 7.2 氣候變遷與能資源管理
- 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





在精材公司營運規模不斷成長之際，我們也同時重視環境永續的發展議題，將「環境保護」列為公司最重視的管理項目中，堅持要留給未來每個世代最美好的生活環境。近年來，為了減緩因溫室氣體造成的地球暖化與紓解製造過程中造成的環境衝擊，長期提倡環保節能，不斷精進公司綠色製程，期望透過導入綠色原物料、提高回收利用率、綠色廠房及綠色製程等方式，透過最嚴謹的環境管理系統，將所有營運過程中對環境產生之衝擊，針對能源、資源、排放和廢棄物等，採用優於法規的高標準，並強化製程研發與優化，持續避免或降低衝擊風險，並每年制訂年度改善目標，檢視永續績效執行成果，善盡綠色生產之責任與改善自然環境。提升公司對於能資源的使用效率，大幅降低對地球環境的衝擊。

我們務求持續精進，將環境管理、溫室氣體與節能減碳議題列為公司持續改善的標的，透過開源與節流的方式並行，承擔更多的社會環境責任，確保永續生產。目前，本公司從製程、產

品、服務及理念中積極導入、研究開發更為環保之作業及產品，以滿足客戶及各銷售國家對能資源管理、氣候變遷、RoHS及有毒化學物質的法令等各項綠色要求，做為持續改善及永續經營之指導方針，以期達到最終綠色產業為目標。精材公司定期執行各項環安衛相關法規異動已完衝擊性評估，2021年間無汙染、重大事件違反環境法律法規或罰鍰事件。

展望未來，將以遵循法規、持續改善、節能減碳、綠色研發、強化溝通等承諾，落實環境管理，致力於改善廠內外之空氣、水、廢棄物、有害物質、綠色議題管理等相關方案的推動，積極投入綠色產業之設計研發，並以綠色環保生產製程，減少溫室氣體排放，強化供應商環境與綠色管理，減少產品對於地球的衝擊。

7.1 落實環境管理系統

為落實企業永續環境政策承諾，持續環境永續經營、強化資源循環利用，以綠色營運與低碳生產為未來環境永續的策略方向，持續推動在社會高度關注地議題，如氣候變遷、能資源管理、水資源管理、廢棄物處理等議題上，持續精進改善，減少公司生產營運所造成之環境衝擊，確實落實執行環境管理系統，公司已導入執行ISO 14001環境管理系統十年以上，持續接受公正第三方驗證機構對本公司環境管理流程執行稽核，針對重點環境考量面與相關法令法規要求規範，確實落實環境管理規範與環境績效管理要求。每年為檢討公司環境管理系統之執行績效，透過定期的監督、追蹤，落實環境保護的成效，徹底查核本公司之系統執行績效與訂立改善目標，定期研議公司新年度環境管理目標與計劃，主動降低對環境之衝擊，持續改善廠區環境制度與推動公司內部人員環境管理意識文化，確實達成環境管理系統要求之持續改善與危害預防的精神，徹底落實環境永續發展政策。此外，為了持續提升資源效率，亦由環安部門與跨部門的設立節能減碳團隊，接軌國際趨勢。此外，我們亦規劃於2022年導入廠區ISO 50001能源管理系統，持續為降低能源損耗努力。於2021報告書年間，未發生任何環境汙染或違法法令法規之環境事件。

建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

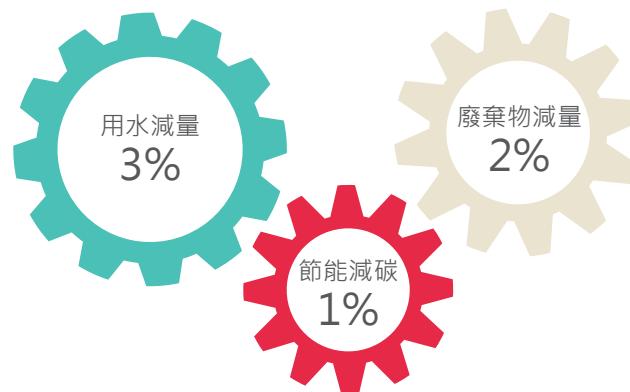
關注全球性環保議題與趨勢，強化綠色環保責任，提供綠色產品及建構綠色供應鏈

深化全體員工對環境保護及安全衛生之認知、責任與承擔。



■ 環境管理目標123專案

自2016年開始訂立本公司年度環境管理目標123專案，由廠區各單位提出改善方案，針對各項環境設施與制度進行改善，以每年達成節能減碳1%、廢棄物減量2%及減少用水3%之量化環境管理目標，逐步降低廠區能耗。



目前本公司將持續投入改善的措施有：

- ★ 空壓機能源及空調冰機設備改善更新，強化能源使用效率。
- ★ 廠區廢水回收系統改善，強化水資源回收利用率。
- ★ 評估提高廢溶劑可回收濃度及高濃度廢溶劑專管回收。

7.2 氣候變遷與能資源管理

氣候變遷與相關之環境風險為全球應謹慎面對的重要議題，能資源的消耗大量產生二氧化碳等溫室氣體，造成了地球的溫室效應，我們為了確保地球升溫不超過2°C的全球溫室氣體管制目標，影響企業於產能擴充及市場機會層面隱含之機會與風險，同時也隨著近年來地球暖化現象日益嚴重，極端型氣候的頻率與強度都大幅增加，可能將嚴重影響到公司營運生產的永續性，為因應氣候變遷造成對於公司的經營風險，持續強化氣候變遷相關之應變與治理，精材公司將氣候變遷列為現今最重要的課題。

面對全球氣候變遷與生態轉變，我們需要積極面對因應全球氣候變遷所衍生的能資源與溫室氣體管理等議題。公司近年間，為有效管理溫室氣體排放，由高階主管及各部門代表組成溫室氣體管理執行小組，依據氣候變遷相關財務揭露專案小組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures,TCFD）發佈之「氣候相關財務揭露建議書」指南，辨識與盤點出公司營運中潛在之氣候變遷風險、機會和財務影響，以治理、政

策、風險管理、指標與目標四大範疇揭露相關資訊，繪製風險機會重大議題矩陣圖，依據矩陣分析結果，針對重大風險訂定風險管理策略作為因應氣候變遷之行動措施。

未來，我們將持續於各廠區內製程及辦公環境中導入多項節能措施，如設計研發單位以全生命週期的循環利用，積極導入綠色設計製程，減少產品之碳足跡等，並本公司各單位高階主管負責，協助各單位針對重大氣候變遷風險及機會訂定執行方案及短中長期目標，並將執行成果定期呈報董事會以進行檢討，以落實氣候治理與管理。



■ 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"> ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 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。
策 略	針對本公司業務、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"> ◆ 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。 ◆ 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)。 ◆ 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推動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。 ◆ 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。 ◆ 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。
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"> ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 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。
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"> ◆ 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。 ◆ 溫室氣體盤查指標，揭露溫室氣體碳排放量（範疇一、二）。 ◆ 廠內廢棄物減量、水資源回收率、廠區用電密度率的降低。 ◆ 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。 ◆ 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。

■ 精材公司辨識出之氣候變遷風險與機會

精材公司在鑑別氣候變遷風險與機會時，將以IPCC之RCP4.5及8.5之情境，透過情境分析、評估本公司在不同氣候情境下，可能對業務、營運策略、財務和投資狀況等面向受到的氣候相關衝擊。經由風險管理委員會，召集各單位，依據業務範圍討論評估因氣候變遷對於營運之衝擊，積極辨識其風險與機會，並判定可能對於財務、業務與營運衝擊的影響，結合發生機率，鑑別出本公司之氣候相關重大風險與機會。再交由風險管理委員會，制訂完善且長期的因應政策與行動計畫，定期追蹤執行成效，以確保氣候相關風險與機會可有效控制與改善。

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 極端氣候	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 投資標的毀損，導致資產損失。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
	立即性 暴雨或颱風	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司設備毀損，營運中斷與財產損失。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
	立即性 極端氣溫	<ul style="list-style-type: none"> ● 淹水造成機器設備水損，影響生產，且維修成本增加。 ● 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。 ● 可能造成戶外設施損壞或傾倒，影響生產，且維修成本增加。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。
	長期性 全球平均溫度持續上升	<ul style="list-style-type: none"> ● 全球平均溫度持續上升。 ● 碳排放減量議題發酵。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 持續廠區節電措施。
	長期性 碳排放減量議題發酵	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 綠電成本高，使營運成本增加。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 追蹤更新法規規定，配合購買綠電能源。

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	政策與法規	國際公約或倡議規範	<ul style="list-style-type: none"> ● 溫室氣體總量管制與碳稅、碳費徵收。 ● 綠電政策要求採購10%綠電。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 計畫2022年推動透過 ISO 50001 能源管理系統。 ● 持續優化 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理作業。 ● 規劃中壢廠及中壢二廠尾氣削減設備安裝計畫。
	政策與法規	國家法令法規更新	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	
	技術	低碳產品服務的要求	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 既有廠房空間不易設置減碳設備。 	
	市場	客戶對於碳中和之要求	<ul style="list-style-type: none"> ● 無法滿足客戶要求流失客源。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期完成溫室氣體排放量盤查以訂定減碳計畫。 ● 持續關注政府政策及減碳技術。
	名譽	未符合國際氣候變遷行動影響聲譽	<ul style="list-style-type: none"> ● 無法滿足利害關係人期待，影響企業聲譽進而影響銷售。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 透明揭露節能減碳績效，提升企業形象。

氣候變遷機會

類別		項目	對精材公司的機會
機會	資源效率	推展節能措施，提升能源使用效率	<ul style="list-style-type: none"> ● 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)。
	實施資源回收 / 再利用		<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

■ RCP升溫情境之氣候災害管理

透過系統化的風險評估評估流程，同時配合氣候情境分析，強化公司之策略規劃與因應作為，再加上透過定期檢視天災衝擊及評估損失模型模擬結果，分析各廠區颱風洪水曝險，結合RCP氣候變遷情境評估可能損失變化，識別環境何時轉向特定情境，以能夠適時改進並重新評估和調整相關營運策略和財務規劃。

本公司評估氣候變遷風險考量兩種主要情境

- 實體氣候參數改變所造成的影響 (RCP4.5、8.5)，實體氣候風險將根據時間的推進，影響客戶與投資對象或供應商等之經濟表現和生產力；
- 法規與減量目標所帶來之轉型衝擊 (1.5°C 與 NDC)，投融資組合對氣候風險的脆弱性具有不同差異，轉型風險容易造成企業的實際營運成本上升、產品生產與市場需求改變，造成業務結構改變，甚而喪失部分市場之商品競爭力。

■ 指標與目標

未來本公司將以低碳生產化的經營策略，積極打造低碳營運環境，響應接軌國際與社會的減碳倡議，並計畫導入執行如 ISO 50001能源管理系統等驗證，引導產業邁向低碳轉型，強化社會永續投資、提高綠色產品比重，協助能資源產業的發展，加速整體半導體科技產業鏈的綠色轉型，達成減緩地球暖化之共同最終目標，成為社會永續發展的重要推手。

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
能效提升	能源效率提升，減少能源使用	能源使用效率提升20% 能源使用效率再提升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

■ 能源管理

自2012年起，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，針對組織中所有可能產生溫室氣體的來源建立盤查機制，每年定期盤查前一年度中壢廠區之溫室氣體排放量，且通過第三方外部驗證機構查證，取得ISO 14064-1證書。於溫室氣體盤查中，發現大部分排放量來自於製程中的排放與固定、移動式燃料燃燒排放（範疇一），其他排放則來自於電力消耗發生（範疇二）。而其他排放源（範疇三）有其資料蒐集的難度，故主要以定性盤查的方式展現。

藉由完整掌握本公司溫室氣體排放狀況，我們採取相關行動措施來減少潛在風險排放源，降低財務成本及極端氣候的影響，逐步改善公司製程與系統運作方式，並訂定年度全公司與各部門之溫室氣體減量與能資源效率提升目標，整合至日常運作管理中，提升公司環境保護績效，降低環境衝擊，並依據個別排放量制定短中長期減量計畫，展現本公司對環境保護的行動力。

近三年溫室氣體盤查統計數據

	2021年度	2020年度
範疇一	73,392	76,224
範疇二	99,187	83,983
總計	172,579	160,207

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」，將精材公司營運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（CO₂e），單位為公噸/年
4. 精材公司2015年度係首次因法令規範執行盤查溫室氣體排放，為便利未來盤查工作，故以2015年度為基準年
5. 2021年度排放密集度為22.51 CO₂e-ton/百萬營收，其中範疇二排放量增加原因為Line C廠區製程產能利用率提升，故用電量上升
6. 2022年5月取得2021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）	焦耳（百萬焦耳）	營收（新台幣百萬）	能源密集度	與前一年度比較
2019年	97,064,487	349,432,153.2	4,653	0.0751	-8.2%
2020年	162,583,215	585,299,574	7,277	0.0804	+7.1%
2021年	194,668,998	700,808,393	7,667	0.0914	+13.6%

7.3 廢棄物管理

廢棄物問題已經是近年環境的沉重課題，對環境造成威脅，同時企業與政府單位皆面臨龐大的廢棄物清運成本壓力。我們致力於推動源頭管理即廢棄物減量，確保廠內運作流程中所產生的廢棄物符合環境、法規、安全等處理規範，期望盡量降低對環境造成之衝擊。目前，營運過程中產生之廢棄物，皆依法妥善處理。我們透過製程中如TRAY盤、包材重複使用、電鍍等廢液妥善回收處理等方式，在考量技術與成本的前提下，積極執行廢棄物減量與資源回收機制的相關工作，盡可能減少生產時產生之廢棄物並提高永續資源的循環與再利用，達到有效降低廢棄物減量的目標。

2021年間，本公司產能持續增加狀況下，總體事業廢棄物仍較2020年降低9.3%，顯見本公司之廢棄物減廢與強化回收再利用已有初步成效。

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，另依據政府法規如實申報。2021年公司共產生1255.06噸事業廢棄物，其中有805.61噸為有害事業廢物，占比為64%；449.45噸為一般事業廢物，占比為36%。此外，我們依據公司對於供應商之管理規範，每年進行委外廢棄物清除與處理廠商之現場或書面稽核，針對廠商進場管制、廢棄物貯存區管理、廢棄物處理設備與污染防治設施運轉情形、現場作業安全等項目執行確實稽查，確保廢棄物處理廠商依照法規與合約規範妥善處置，無危害環境及人員安全。

精材公司事業廢棄物統計										
種類	有害					一般				總量
	中間處理方式	焚化處理	熱處理	化學處理	物理處理	化學處理	物理處理	焚化處理	熱處理	
2019年	392.04	0.00	114.90	260.56	0	260.57	138.39	0.00	1,166.46	
2020年	338.25	14.57	136.56	457.43	0	253.78	150.07	33.58	1,384.23	
2021年	328.27	10.64	121.36	345.34	1.95	196.98	146.41	104.11	1,255.06	

單位/公噸

7.4 水資源管理

全球氣候變遷影響，再加上臺灣地區水資源的匱乏，造成乾旱期之風險時間拉高，企業與民生都面臨到嚴重的水資源風險中。精材公司由於製程因素，營運生產流程中，需要使用大量水資源，同時也會產生較大量的廢水。近年來，我們不斷投入研發改善水資源的製程用水回收率，透過製程機台改善與流程優化降低廢水生成量外，於廢水回收與處理方面亦持續投入大量人力與物力，對廢水回收設備進行效率改善，減少對於水資源的依賴強度，善用水資源，提升製造效益。

目前廠區廢水設備皆經過自動化流程與即時精密監控設施，確保廢水處理不只符合法規，更自行訂立優於政府流放之水質標準後，定期水質檢測控管，合格後方可排放。

精材公司自來水源為石門水庫所供給，非位於水資源壓力區域。近年來，公司投入大量成本，加入經濟部工業局「產業用水效能提升計畫」，於2012年開始，持續投入高額預算與龐大人力資源，創造出完善先進的廢水回收水管理系統，並透過

統計數據與研發單位的合作，持續不斷監控與改善製程用水，將水資源達到最有效的運用，減少消耗同時降低對於環境造成的衝擊與污染。透過這幾年的持續努力，建置先進的回收設備，大幅提高水資源循環利用率，降低公司對於水資源耗損與依賴性。在經過持續改善相關節水措施陸續完成後，精材公司2021年營收較2020年成長5.4%的情況下，仍能節約7.4%(約10萬公噸)的自來水使用量。

另外，透過提升水回收率，2021年平均每日回收水量高達3,625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。我們將持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。

	2019年	2020年	2021年	較前一年度差異量	差異率(%)
自來水用量 (噸/yr)	1,078.045	1,361.194	1,260,487	-100,707	-7.40%
井水用量 (噸/yr)	81.519	14.283	47,377	33,094	231.70%
Total Make up water (噸/yr)	1,159.564	1,375.477	1,307,864	-67,613	-4.92%
Reclaim water (噸/yr)	1,317.353	1,470.929	1,323,231	-147,698	-10.04%
Waste water (百萬公升/yr)	876.090	1,293.407	1,004.460	-288,947	-22.3%

2021年度廠區 執行節水措施項目

- Line-A/B 製程機台QDR idle slow leak用量減量
- Line-A 純水系統整併
- Line-B 水井工程
- Line-B 酸鹼回收水系統ROR回收再利用
- Line-A 酸鹼回收水超標排放機制改善
- Line-A/B/C 回收水系統優化
- Line-C 製程機台參數優化節水
- Line-C 研磨廢水回收處理再利用
- Line-C 冷卻水塔排水導電度調整
- Line-C 回收水系統過濾單元參數最佳化

公司廠內 六大節水方針措施

1. 全廠區製程機台用水效率提升，減少使用水量
2. **製程機台排水分流及排水改善：**
將23種液態廢棄物分流設計，廠務依據化學品狀況進行適當管路分流後，妥善處理
3. **製程設備排水分流設計：**
製程設備QDR (Quick Down Rinse) 水槽排水管線裝設氣動閥，以利高低濃廢水分流，回收再利用
4. **製程回收水種類：**
7種；投資超過1.5億元，設置10套回收水系統，將每片晶圓單位用水量由3.3m³降至1.93m³/pcs
5. **次級用水再利用：**
調整降低冷卻水塔及洗滌塔用水量
6. **節約民生用水：**
依據實際員工使用狀況，安裝省水裝置

7.5 有害物質管理

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，精材公司通過SONY之GREEN PARTNER驗證，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「環境管制物質保證書」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) 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。

7.6 內部節約能源宣導與方案

公司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，以溫室氣體管理、降低能源耗用量、水及廢棄物管理等環境永續行動方案，並持續透過規劃、執行、檢查與改善的循環過程，積極訂立環境改善目標，展現本公司為地球公民之責任，降低對環境負荷的衝擊，達成永續綠色營運的目的。

2021年度透過更換節能設備（如冰水主機，空壓機系統，變頻設施導入）減少能源消耗。我們持續於內部進行能源宣導方案，透過員工一些小動作，為降低工廠能源耗用盡一份心力。

2021年節電宣導措施

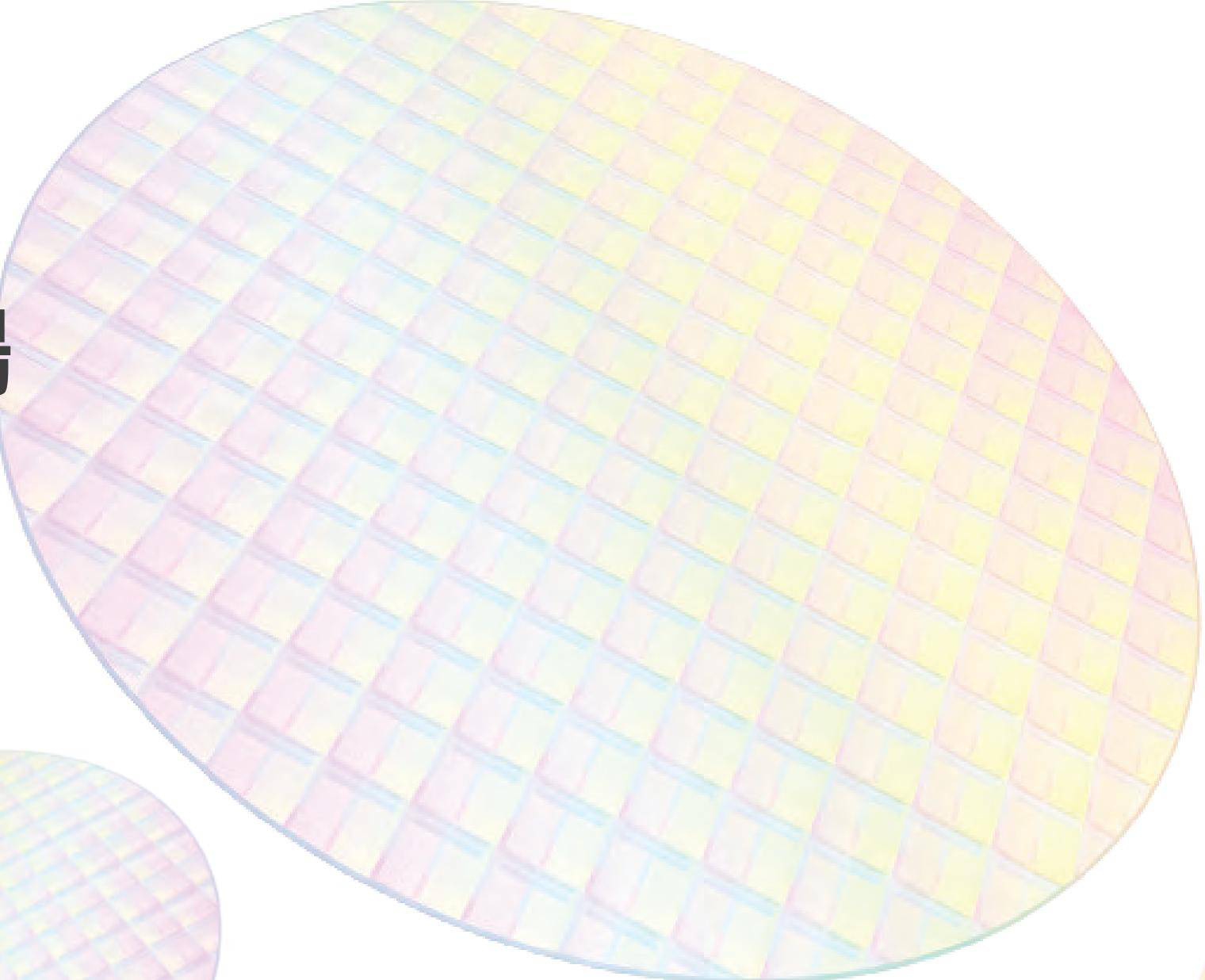
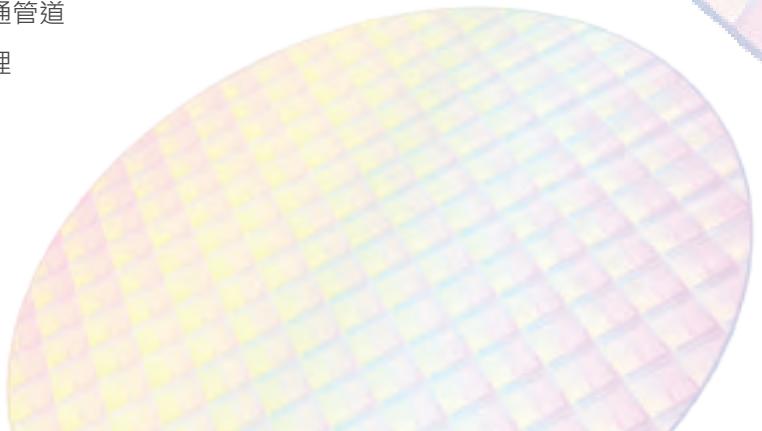
-
- 01 為了健康與環保，多走路少搭電梯
 - 02 下班隨手關閉電腦與影印機，並拔掉非必要的電器插頭
 - 03 冷氣調高1度，節約能源從1做起，辦公室空調設在室溫26~28度，並搭配電風扇使用，舒適又節能
 - 04 空調開放時，將門窗關閉
 - 05 辦公室午休關燈1小時
 - 06 電腦設定為省電模式，工作暫停5~10分鐘自動進入睡眠模式
 - 07 辦公室照明選擇節能的燈具
 - 08 減少液晶螢幕待機，降低損耗電力



CHAP 8

創造幸福職場

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





8.1 員工關懷與成長

員工為企業成長的基石，積極打造幸福友善的職場環境，關懷員工身心健康、致力於創造工作與生活平衡的工作環境，以實際的行動促進勞資關係的穩定和諧。公司將每位同仁視為最寶貴的資本，透過多層次的人才培育與引進政策，包含「吸引」、「培育」與「留住」人才等策略，充分了解員工的多元化需求，針對不同人才的特性，給予職場中充分發揮長才與能力的空間。也透過多元化的訓練培育課程，增加員工各項專業

技能與培育創新研發設計能力，期許與公司同仁共同成長，成為半導體業界中最佳的友善工作環境。

在疫情環境狀態下，我們更重視勞資雙方溝通管道的暢通與員工健康安全的協助，傾聽員工的心聲，讓員工於職場與家庭生活中取得良好的平衡點，建立一個幸福安全健康的友善職場文化，進而將幸福快樂傳達到客戶與社會中。

面對未來市場需求不斷進步改變，為達到公司永續營運的目標，企業必須加強儲備更多元專業的公司人力資本，鼓勵員工持續學習與突破，同時強化各階層主管的管理能力，尊重彼此並進行團隊合作，激發新的創造力，提供多元包容、專業領導與自方向上的數位科技人才力，營造更良好的工作職場與員工福利，帶領員工追求卓越的成長，打造優質工作場域。

8.2 員工多元性任用與落實人權保護

員工是公司持續進步的動力，也是永續持續發展的堅強後盾。因應後疫情時代的來臨，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。2021年員工總人數為1,545人，包括127位主管階層、1,418位一般職員；主管人員占比8.22%，其中女性主管占14.9%。全體員工中，男性員工共計632位，佔40.9%，女性員工共計913位，佔59.1%；依年齡區分，30歲以下員工佔21.2%，31-50歲員工佔比70.2%，50歲以上員工佔比8.6%。另外，擁有碩士以上學歷之同仁佔比17.8%。本公司員工平均年齡為37歲，九成員工為50歲以下，具有充分活力、創新及工作熱情，為公司注入更佳的競爭力與績效。

本公司有99.7%的員工簽訂正式聘僱合約，受到完整與充分就業與集體勞動保障之完整權利。本公司承諾嚴格遵守國際性勞工人權公約(ILO)規範，制定社會責任規範與承諾，符合自由結社、無強迫勞動、禁用童工等社會責任政策，傳達本公司對於人權的重視，涵蓋範圍包含本公司全體員工、商業夥

伴、供應商以及承攬商等，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。另外於人才招募政策上，均以平等、反歧視、多元包容的準則，對於員工之招募、甄試、薪酬福利、升遷、教育訓練及退休計劃等，不因種族、階級、宗教、黨派、性別、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙等而有任何差異差異。目前本公司全體主管皆為臺灣籍，以保障本地就業機會。

公司全力保障提供身心障礙者公平多元的就業權利，在適才所用的原則條件下，2021共計聘用身心障礙人數12人，進用重度身障人數加權計算後，符合身心障礙者權益保障法足額進用。除提供良好的應徵管道與工作機會，並針對每位身心障礙同仁的個別需求，提供適切之職務與必要之評估與協助，在硬體與工作環境上營造友善與平等，使弱勢族群也能適才適所，我們也從經營階層支持到部門主管貫徹，體現在每一位身心障礙同仁的職務設計與協助，務求營造友善的工作環境，使弱勢族群也能適才適所、發揮能力並建立信心，打造公平與互相尊重的職場環境，也為整體工作團隊創造出更傑出的績效。

員工按年齡區分

主要分類	次要分類	男性		女性		小計	
		人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
年 齡	30歲以下	107	6.9%	221	14.3%	328	21.2%
	30~50歲	478	31%	606	39.2%	1,084	70.2%
	50歲以上	47	3.0%	86	5.6%	133	8.6%
小計		632	40.9%	913	59.1%	1,545	-

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(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
員工類別	管理職	108	7.0%	19	1.2%	127	8.2%
	非管理職	524	33.9%	894	57.9%	1,418	91.8%
小計		532	40.9%	913	59.1%	1,545	-

註：管理職為副理級(含)以上人員

按學歷區分本公司之比例

主要分類	次要分類	男性		女性		小計	
		人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
學 歷	博士	11	0.7%	2	0.1%	13	0.8%
	碩士	195	12.6%	67	4.4%	262	17%
	大專	351	22.7%	487	31.5%	838	54.2%
	高中職(含以下)	75	4.9%	357	23.1%	432	28%
小計		632	40.9%	913	59.1%	1,545	-

按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(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
勞雇類型	正職員工	629	40.7%	912	59%	1,541	99.7%
	非正職員工	3	0.2%	1	0.1%	4	0.3%
小計		632	40.9%	913	59.1%	1,545	-

註：以上資訊統計至2021/12/31止

8.3 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，透過提供完善的工作職場福利措施與薪酬制度，主動依據每位員工專業與特質規劃短、中、長期的職涯發展，推動公司內部透明且完善的績效管理制度，結合差異化獎金制度，秉持機會平等原則，做為未來升遷及績效考核之依據，提供全體員工公平、透明、具願景的未來。

此外，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歲的員工。我們致力於推動幸福企業的職場氛圍，提供完善的工作職場福利措施及薪酬制度，期望降低離職率，本公司將持續推動員工績效管理，秉持機會平等原則，主動安排與規劃個人職涯的機會，持續改善工作與生活平衡，結合公司既有的優良穩定職場文化優勢，強化雇主形象，藉由讚揚及鼓勵，塑造正向的公司文化，吸引業界精英人才，目前員工平均年資達7年以上，顯見本公司獲得多數同仁的信賴與認同。

關於員工流動情況，2021年離職人數總計130人，離職率為11.2%；依據性別細分，男性員工離職人數80人；女性同仁離職人50人。新進人員部分，2021年度共計126人，新進率7.9%，其中男性新進人員為75人，女性新進人員為51人。

新進率與離職率之統計

年 度	新 進 率	離 職 率
2019年	3%	11.3%
2020年	21.8%	10.2%
2021年	7.9%	11.2%

離職類型

離職類型	類 型	人 數
	自願離職	130
	資遣	0
	外籍人員/定期契約人員	59
	屆齡退休	0
	留職停薪	22

2021年度新進與離職員工統計

新進員工	男 性		女 性		總 計	
	人 數 (人)	比 例 (%)	人 數 (人)	比 例 (%)	人 數 (人)	比 例 (%)
30歲以下	46	2.9%	26	1.6%	72	4.5%
31~50歲	29	1.8%	24	1.5%	53	3.3%
51歲以上	0	0.0%	1	0.1%	1	0.1%
全 體	75	4.7%	51	3.2%	126	7.9%

離職員工	男 性		女 性		總 計	
	人 數 (人)	比 例 (%)	人 數 (人)	比 例 (%)	人 數 (人)	比 例 (%)
30歲以下	24	2.1%	14	1.2%	38	3.3%
31~50歲	54	4.6%	33	2.8%	87	7.4%
51歲以上	2	0.2%	3	0.3%	5	0.5%
全 體	80	6.9%	50	4.3%	130	11.2%

註：統計對象：正職人員

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)]

8.4 員工教育訓練

精材公司認為人才為公司最重要的資產與永續經營的關鍵基礎，也是企業持續成長與保持競爭力的最重要來源。藉由制度設計提供同仁專業成長的機會與資源，並依據公司企業的營運政策方向與目標，建構規劃各類型的系統化員工訓練藍圖計畫，培育專業人才、改善人力素質。

人才培育政策

鼓勵與推動部門重新檢視與落實執行 OJT (On Job Training) 訓練，加速新進人員認識瞭解，提升在職人員專業知識技能，透過擔任講師、專案負責人、職務代理人等經驗學習，培養種子人員。新進員工報到後，制訂完善的教育訓練培訓計畫，從初階到進階專業等不同領域的養成，滿足各階層與工作內容的員工發展需要。本著「攜手學習，共同成長」的培育理念，不斷優化員工的作業流程與專業素質，提供多元化的員工培育管道及推動差異化訓練提升同仁專業素質，確保同仁獲得充分的訓練資源，以提升同仁專業素質，協助員工之長期職涯發展與成長，並鼓勵員工積極參與培訓課程、取得相關業務所需證照及工作創新提案等提升其專業能力，且將專業證照列為年度考核之加分項目。

人才發展目標

健全學習發展訓練系統，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。

員工個人發展計畫

人才培訓系統透過計畫性發展員工之專業與管理能力，依專業職能與公司發展需求提出訓練計畫，提供員工各類型與不同型式的進修課程，訓練計畫分為 OJT (On Job Training) 及 Off-JT (Off Job Training) 兩大類別以及內部訓練課程 (如管理職類課程以及其他專業訓練) 以落實專業職能培訓，並結合新人訓練、個別進修及自我啟發等方式，強化員工的人才深度、提升專業技能，提升公司之整體素質。各單位可依據職務特殊性需求及專業技能需要，安排員工至外部專業機構接受相關訓練課程吸收外部專業知識。

對於影響生產品質管理系統績效及產品要求、公司經營理念、法定教育訓練與人權類相關規範 (如RBA規範) 等相關人員，持續提供員工各類型與不同形式的持續進修課程，強化其工作能力與工作意識。透過扎實完善的教育訓練系統計畫，儲備公司人才戰鬥力，增進員工工作技能、讓員工快速融入工作環境、改善產品與服務品質、提升組織整體競爭力。2021年度公司內部共舉辦了73個班次的實體訓練課程，總訓練時數為132小時，總參與人次為1,774人次。另外錄製及重製共141堂專業技術的數位課程，總時數為402小時。

未來，我們的短中長期人才培育計畫與發展項目重點，將以健全公司經營體質，以職能為培育核心，增進員工管理與專業職能、提升團隊績效並發揮綜效，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，強化組織運作效能與動力，使公司能因應環境的快速變化與不斷的挑戰，達成企業永續經營及發展目標。

公司教育訓練架構

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。	●	
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2021年度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)，年度教育訓練時數統計表列如下：

類 別	男 性			女 性			小 計		
	人 數 (人)	訓 練 時 數 (hrs)	平 均 時 數 (hrs)	人 數 (人)	訓 練 時 數 (hrs)	平 均 時 數 (hrs)	人 數 (人)	訓 練 時 數 (hrs)	平 均 時 數 (hrs)
管理階層	108	1,964.83	18.19	19	469.09	24.69	127	2,433.92	19.16
一般同仁	524	7,640.12	14.58	894	6,825.83	7.64	1,418	14,465.95	10.20
小 計	632	9,604.95	15.20	913	7,294.92	7.99	1545	16,899.87	10.94

■ 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，2021年公司仍以過去之訓練計劃模式，藉由年度計畫，執行多項管理與勞工人權訓練，接受人權相關訓練人員比例達100%。

課程類別	課 程 名 稱	課 程 說 明	時 數 (hrs)	參 與 人 次
管理類	成本有效管控與效益提升	培養主管由企業成本觀點深入，了解變動成本與固定成本的控管差異，為公司創造擴大利潤策略與方案	2堂次 / 4小時	98
管理類	團隊領導	1. 建構正確的團隊領導者意識以及團隊發展重要關鍵元素 2. 基於信任與衝突基礎，提升團隊分工的執行效率，創造成效	1堂次 / 7小時	30
管理類	當責管理	培養初階主管承接高階產出之關鍵成果，學習如何促使他人為成果當責，並培養有效管理及執行的能力	1堂次 / 7小時	28
管理類	招募甄選實戰教導	培養主管面談技巧，協助找尋合適人才	3堂次 / 2小時	80
線上課	RBA責任商業聯盟員工宣導訓練	為邁向永續經營之目標，向全體員工宣導精材公司對於社會環境責任及勞工人權相關政策，以持續推動及落實管理	1堂 / 2小時	1,640
總 計				1,876

8.5 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，我們透過以人才發展導向的績效管理計畫，透過持續雙方的溝通與討論，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，成就同仁的職涯發展，而對於不符期待同仁則給予明確要求與輔導。

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。

本公司透過人資管理系統中之工作目標績效管理功能，設立員工個人工作目標，並結合部門與公司未來發展目標願景，增進員工管理與專業職能、提升團隊績效並發揮綜效，強化組織運作效能與動力，達成企業永續經營及發展。



公司每年針對通過試用期之全體員工，至少進行一次績效考核，藉以盤點現有員工之工作表現。以年度定期工作績效評核成績，作為職位升遷與獎金核發基準，年底彙總提供主管評核同仁年終考績之參考，以確保工作績效考核之客觀性。對於績效較差之員工，由主管進行專案輔導，協助調整工作內容並改善績效產出；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。

若員工針對績效評核結果有異議時，可依公司溝通管道進行申訴，公司得視需要成立調查小組，指派或邀請適當相關人員，協助釐清與判別申訴事由，並以公正客觀之立場提供處理建議。

8.6 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可提供申請。

此外，女性同仁亦可享有生理假及懷孕安胎休養假等；若同仁有關於育嬰需求時，可依公司「留職停薪辦法」提出相關申請，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，我們推動工作生活平衡，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，同時於符合現行相關法令規範下，營造更溫暖、和諧的優質工作環境。

	男 性	女 性	合 計
2021年度符合申請育嬰留職停薪人數	77	48	125
2021年育嬰留停人數	3	19	22
2021年育嬰留停原應復職人數 (A)	2	16	18
2021年育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	2	7	9
2020年育嬰留停復職人數且在職滿一年 (C)	3	12	15
2020年育嬰留停復職人數 (D)	4	13	17
復職率 = (B) / (A)	100 %	44 %	50 %
留任率 = (C) / (D)	75%	92%	88 %

註：復職率 = (2021 年實際復職的人數/2021年應復職的人數)×100

留任率 = (2020 年復職後十二個月仍在職的員工總數/2020年實際復職人數)×100

8.7 友善的幸福職場

精材公司重視員工身心健全發展與眷屬幸福，致力提供員工全方位的照護，以促進健康福祉，打造良好的工作環境。公司為維護員工身心健康，激發員工熱忱與向心力，提供多元化員工健康管理機制與福利，以塑造全方位的員工照顧為核心目標，營造良善的工作環境與氛圍，兼顧工作與家庭，建立同仁的企業歸屬感。

公司內部透過每年之績效考核機制，對績效優秀的員工，給予晉升、績效調薪、年度表揚大會與發放年終績優獎金等福利與照顧，藉此激勵同仁持續努力的動力。

我們也努力建立「健康職場」，於公司內部，建立了休閒、醫護、健康等廠內員工關懷設施與服務，讓同仁以「健康快樂工作，幸福美滿生活」為目標安心與安全的工作，並全方位提供員工關懷與照顧，期許同仁在辛勤工作之餘，能夠同時兼顧健康與幸福家庭生活。

資方為提供員工優渥勞動條件，滿足員工福利需求，由勞資雙方共同組成「職工福利委員會」，負責定期開會討論規劃及執

行各項貼近同仁需求的福利項目，希望可藉此激發員工熱忱與向心力。

此外我們也定期舉辦、社團活動以及旅遊活動，增進同仁之間的情誼，提供三節獎金或禮卷，並提供各項福利補助，例如：婚喪生育、生日禮金、旅遊補助、年度健康檢查、同仁急難救助和撫卹…等多項福利政策。

公司提供多元化員工健康管理機制與福利措施彙整如下：

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，每位同仁自報到日當天起，便加入公司的團體綜合保險，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。除公司提供之保險保障外，同仁亦可以最優惠的費率額外為其眷屬選擇加入公司團體綜合保險，使同仁及眷屬生活皆能獲得更完善的保障。

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，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。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。
- ◇ 為照顧員工健康及聯絡彼此間情感，視需要提撥預算，每年舉辦健康檢查、尾牙、員工旅遊、電影欣賞及節慶活動，2021年度共計補助經費新台幣11,340,448元。

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。

社團補助

◇ 為提倡運動企業的精神，照顧員工身心的平衡發展，精材公司極為重視員工心理健康及休閒活動安排。為此，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，公司社團以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。2021年度，公司共補助社團費用達新台幣33,315元。

急難救助 與幼老眷顧

◇ 對針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。

公平合理的 薪資政策

◇ 員工本公司秉持「對內部公平，對外具競爭力」的公平理念，制定績效管理制度，以工作職務、年度績效與工作能力等指標作為連結，對於表現績優的同仁給予高度肯定與獎勵，確保薪資水準具市場競爭力，並建立公平合理的薪資架構以確保內部公平性。公司內部針對相同部門、職位、職等之薪資結構及政策皆相同，不因性別、宗教、年齡等而有所差異，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，尊重女男同工同酬，恪守平等之準則。

◇ 非擔任主管職務之全時員工平均薪資

年 度	2021年	2020年	2019年
人 數	1,542	1,536	1,542
薪資平均數（萬元）	93.4	90.3	71.8
薪資中位數（萬元）	67.9	66.9	61.2
平均員工福利費用（萬元）	109.0	105.0	86.6

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，以上資料由勤業眾信聯合會計師事務所於2022年04月11日查核通過。

◇ 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	1.12	1
	專業人員(間接人員)	1.12	1
	技術人員(直接人員)	1.04	1

8.8 開放暢通的溝通管道

精材公司重視每個員工的參與溝通，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。

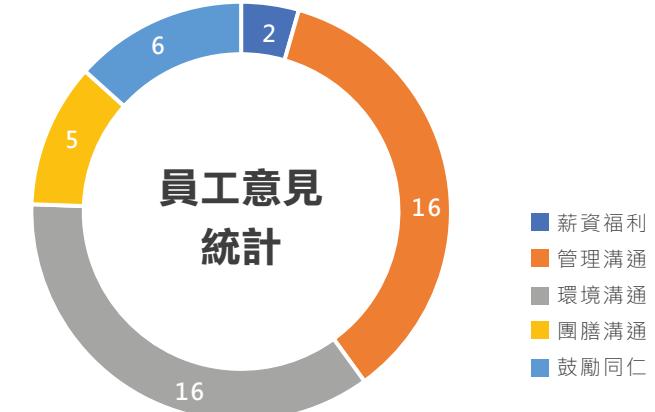
此外，更要求管理階層定期舉行管理會議與每季員工溝通大會、設置與公司高階主管直接溝通之電子信箱，任何員工更可透過員工意見與申訴信箱管道表達意見。而本公司除內部申訴管道外，外部人士（例如供應商或承包商）亦可透過官方網站 (http://www.xintec.com.tw/chi/AX_Business-Ethics.aspx) 匿名或署名檢舉。期望以此暢通的溝通管道傾聽每位同仁的意見，及時給予員工解惑與回應，透過彼此學習，攜手一起邁向公司往下一個里程碑。

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，本公司亦無發生任何員工申訴及糾紛案件。公司將以尊重、平等及開放暢通的溝通管道傾聽每位同仁的意見、彼此學習成長，提升員工對公司的認同感與向心力，攜手一起將公司往下一個里程碑推進。

勞資溝通討論議題	說 明
勞資會議	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 透過資方與勞方之密切溝通，顯示本公司在面臨重大勞工福利議題時，能夠與員工充分溝通與商討。因為我們深切的了解，促進良好的勞資關係，將有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。 ◆ 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。 ◆ 2021年共計舉辦4次勞資會議，共計67人次參與，必要時得召開臨時會議。
性騷擾防治	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提供員工免於性騷擾之工作環境，針對職場性騷擾進行全面宣導，避免發生職場性騷擾事件，建立友善職場。明訂並積極宣導性別工作平等法、性騷擾防治相關政策與措施，以無歧視、重平等的觀念，讓同仁彼此尊重、合作，把性別工作平權的觀念明確落實到每日工作的職場中，提供員工免於性騷擾之工作環境，針對職場性騷擾進行全面宣導，避免發生職場性騷擾事件。 ◆ 配合主管機關修訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」並設置員工申訴專線電話，受理全體員工性騷擾申訴案件，落實業務執行，創造平等就業環境，保障員工權益。
職業安全衛生管理委員會	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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30人，勞方代表共11人。
重大營運變化預告期	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 在職務異動之最短通知時間部分，本公司將提前告知異動情形，如需歇業、轉讓、虧損、業務緊縮或員工對所擔任工作確定無法勝任時，則依據法令規定，視員工年資於10至30日前預告終止勞動契約，公告揭露並將解僱計畫書通知主管機關及勞資會議之勞方代表。本公司於2021年間並無發生任何重大營運變化。
員工溝通會議	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 透過開放的溝通文化，如有對員工造成重大影響之組織調整或營運變動，均即時於內部網站公告周知，必要時由經營管理階層另與全體員工溝通；於2021年舉行共計1,249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26,586人次參與，讓公司得以充分瞭解員工的需求。

勞資會議 (勞方與資方代表數，會議場次統計)

類別	項目	2021
勞資會議	場次	4
	人 次	67



■ 勞動工時管理

本公司依據臺灣勞基法規範與國際社會責任「RBA責任商業聯盟行為準則」之規範要求規範，制訂例假符合率（即落實每工作七日中至少有一日休息）與及每週總工時符合率之年度勞動工時管制目標值，列為本公司工時管理目標要求，以積極進行相關工時管理，確保員工工作與家庭健康的平衡。於2021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。

■ 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，本公司依據臺灣勞動基準法與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2021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，依據人力資源法規查核作業，每季進行相關法規查核一次，遵循法規共101條，2021年共鑑別25條更新法規。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，2021年查核結果為無不符合事項，勞動人權亦無重大違規事件。

8.9 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。

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詢管道及醫療諮詢服務，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。

2021年度，依法規辦理員工健康檢查與特殊健檢，健檢參與率達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個別管理，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，公司的團膳供餐人員於每年定期體檢，以確保其健康狀況。

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。

另外，於2021年度疫情嚴峻期間，本公司更於內部將視各類流感、病毒、疫情等流行或蔓延狀況，設計一系列健康促進相關活動、講座與衛教宣導，致力於防範預防、保護員工健康措施，於2021年間，廠內共發佈保健衛教宣導22篇，舉辦線上營養師衛教講座1次，健康促進活動5場次，舉辦內容包含A. 捐血活動2次，共計212袋；減重活動：236人；B. 健康大步走活動：228人；C. 健康檢查：444人，參與人次共計達

1,120次，確實保障公司內部防疫作業之完善與提升員工健康，強化公司營運穩定性。

提供減壓視障按摩服務

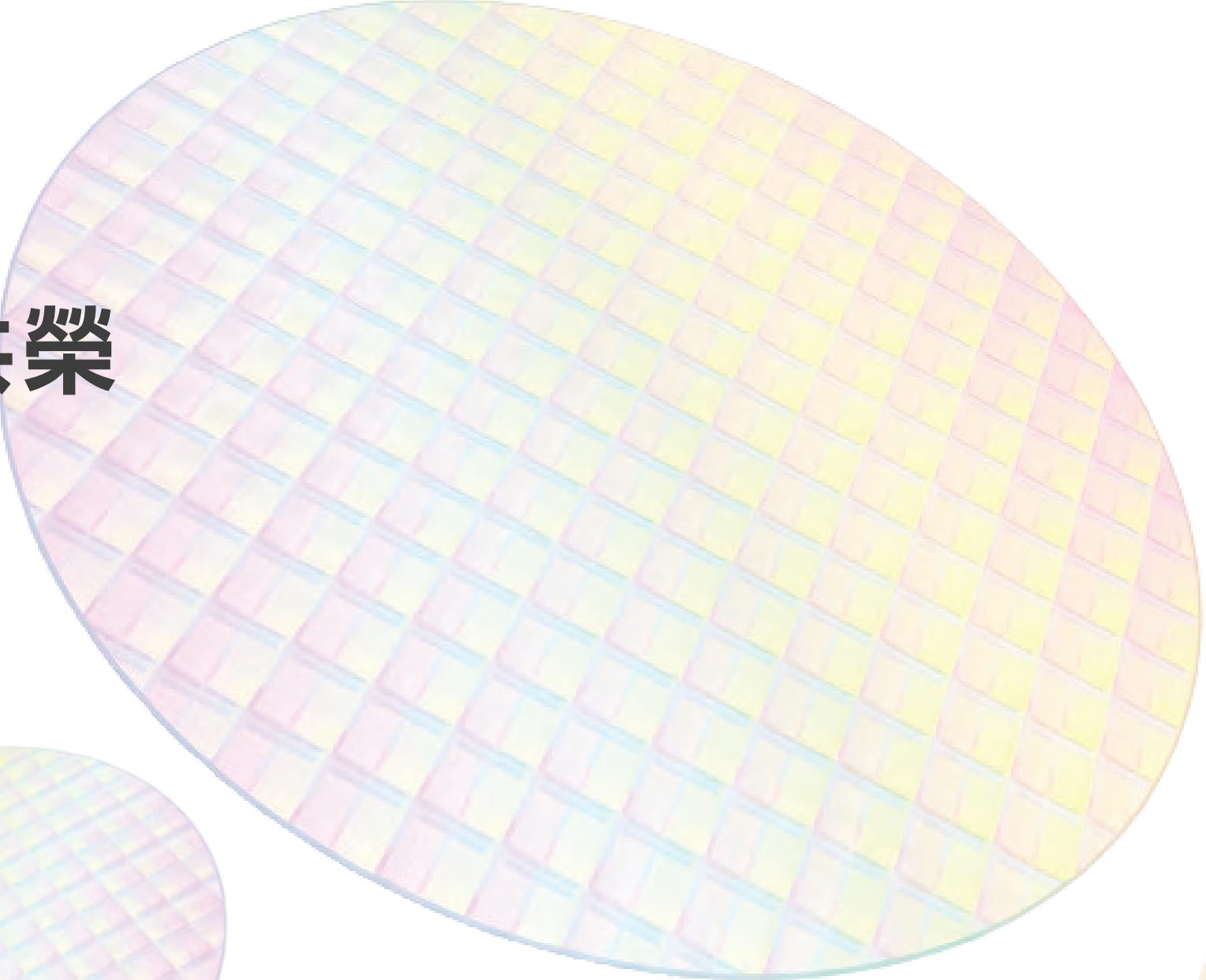
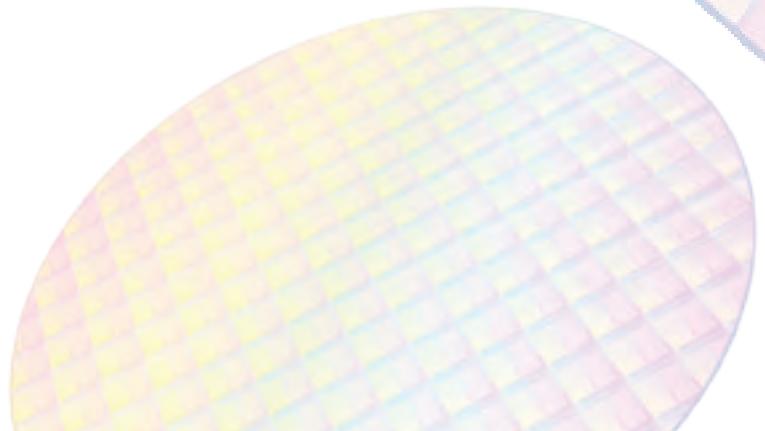
近年來，精材公司於廠區內，持續與弱勢視障團體合作，設置了「FUN鬆小站」，體恤公司員工工作勞累，並提供桃園地區弱勢團體一個穩定就業機會，聘僱桃園地區的視障按摩師，每週提供同仁利用忙碌閒暇之餘，享受免費舒壓按摩服務。讓同仁可以於工作之餘，放鬆筋骨與紓解壓力，打造幸福的職場環境，也可大幅提升員工工作效率。於2021年，共有達1,168人次之員工享受了舒適的按摩服務，也讓視障師們有穩定的收入回饋家庭，以實際的行動關懷社會弱勢團體、關懷員工，達到互惠雙贏的局面。



Xintec

CHAP 9

社會參與及共榮



精材公司秉持著企業永續發展與社會關懷的落實，積極鼓勵同仁關懷在地弱勢團體，以「孩童是國家的幼苗」的理念，積極響應與投入社福團體的各項需求，關懷及幫助弱勢，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，並落實企業回饋社會的理念，為建立更美好的臺灣社會善盡心力。

精材公司透過公司內部同仁的號召，積極與臺灣社區之社福團體共同規畫相關活動，發起同仁捐贈物資、協助社福團體活動等，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。

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，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，成為共好共榮社會的核心動力，一起創造疫後的美好未來，使企業經營融合社會脈動，為打造更美好的社會努力。

2021年 精材公司參與之社會公益項目

舉辦 6 次愛心捐贈及義賣活動

說明

我們與桃園當地社區合作，結合桃園地區社福團體及教養院舉辦義賣活動，並將所得全數捐贈，並發起同仁捐贈物資，共發起 6 場次愛心捐贈與義賣活動，所得共 NT\$367,270 元，均全數捐贈桃園地區各社福團體，希望藉此拋磚引玉，將愛與溫暖送給需要幫助的人。

睦祥及樂活育幼院

說明

精材公司積極與桃園在地社福團體合作，2021 年度期間，協助「睦祥」與「樂活」兩家育幼院，共計兩次的育幼院電腦捐贈與安裝服務，在疫情期間，營造更好的線上學習環境與資源，讓孩童可在疫情時期，有完善設配參與線上學習課程。此外我們也透過內部員工的號召，共募集了尿布、奶粉及祭祀供品白米、麵條、調味品及零食等生活物資，協助兩家育幼院孩童更加良好的生活品質。

捐血活動感謝禮

說明

我們與小胖威利病友關懷協會合作，舉辦公司捐血活動，並積極提供協會相關人力與物力協助，活動共計募得捐款新台幣 5,500 元。

工程師節午茶餐盒

說明

每年的6/6為工程師節為工程師們的年度大節，精材公司為了慰勞員工平日工作的用心付出，同時也希望透過公益方式協助公益團體，本次工程師節之午茶餐盒，特別向「喜憨兒社會福利基金會」訂購，訂購金額為新台幣119,250元，希望為心智障礙者提供更佳的工作機會，與社區民眾建立更好的互動關係。

中秋節永愛公益禮盒銷售所得10%

說明

創鄉奔月，永愛無限，2021年度，中秋節時，由兒童福利聯盟贊助桃園東明國小的孩童，共同創作了中秋節永愛公益禮盒的創作，彩繪出「奔向月球，太空之旅」之主題，讓孩子們天馬行空發會出滿滿創意，讓兒童與愛共生，創造無限美好的關係。精材公司參與了本次活動，並將銷售所得10%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，本次公益禮盒，精材公司共計募款達新台幣84,050元。

百元俱樂部-助/認養家扶孩童

說明

家扶基金會提供一個關懷弱勢兒童及其家庭的國際性非營利組織，致力於貧窮家庭的兒童生活服務、保護受虐及有特殊需求的兒童，秉持者「即時的幫助、溫暖的關懷、基督的愛心、社工的專業」之服務精神，為兒童謀取更良好的福利，精材公司深刻感同身受，公司與同仁共捐助新台幣116,000元，期望幫助兒童改善生活條件，勇敢活出新的自我。

精材挺防疫，咖啡捐贈

說明

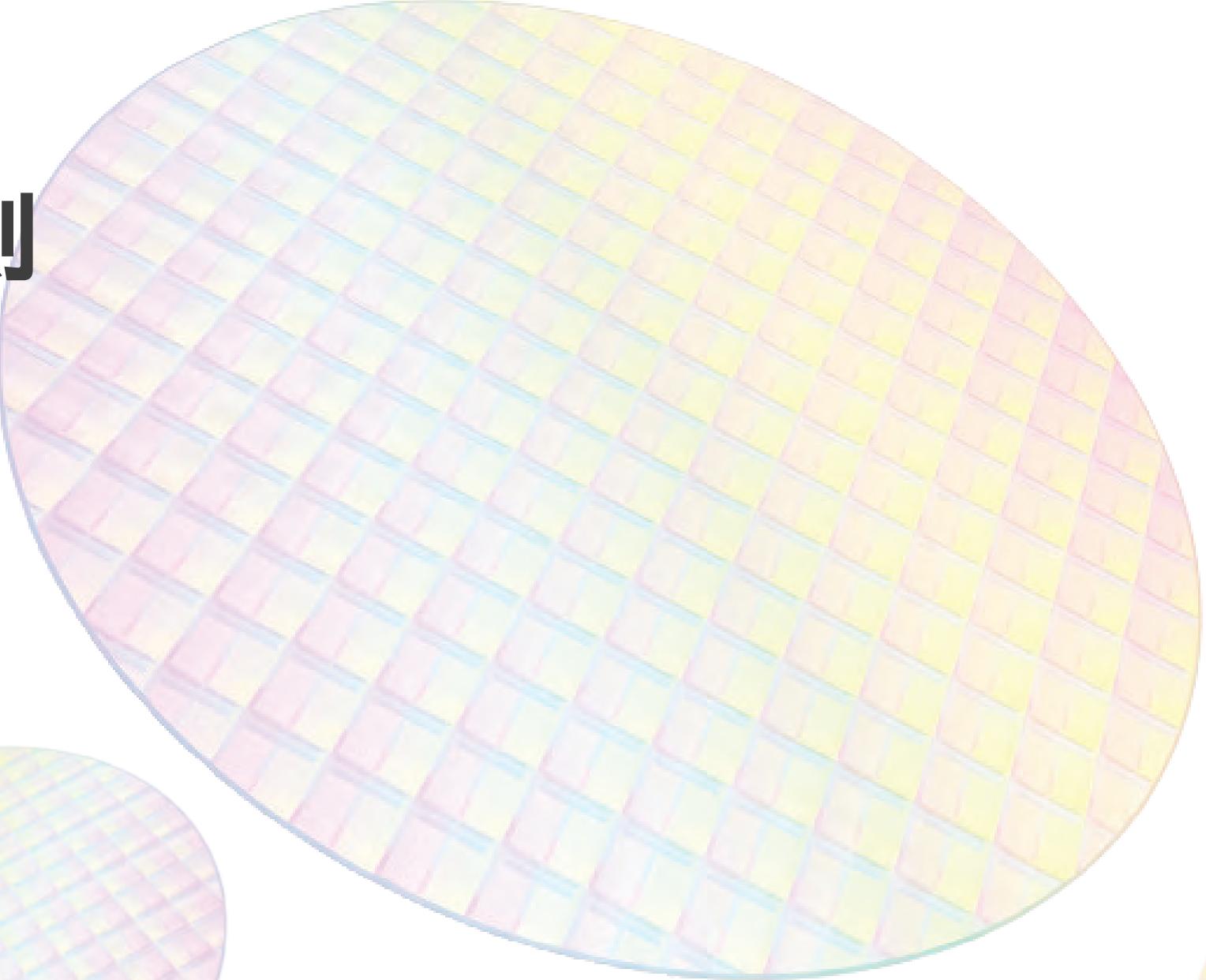
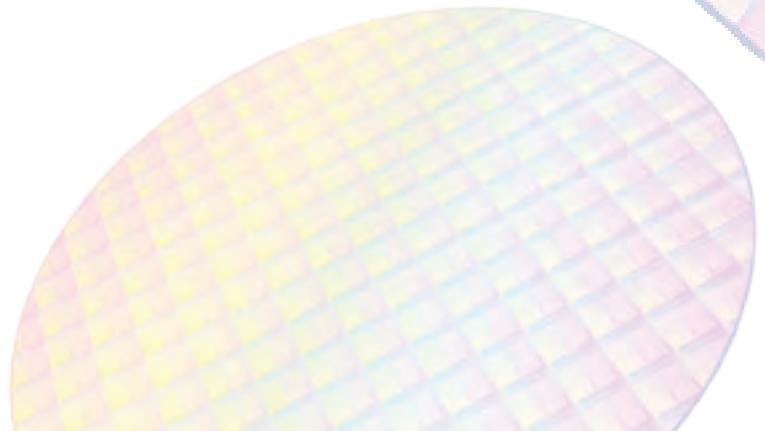
新冠疫情持續延燒，醫療量能負荷持續擴大，全台各大醫療院所負荷加重，臺灣在本次抗疫全球名列前段班，除了有賴於全民共同支持政府政策外，第一線的防疫人員更是關鍵。本公司於2021年度疫情嚴峻期間，共募集了467杯咖啡飲料等食品，期望能透過即時的一杯飲品，溫暖醫護警消的心。





附錄-GRI準則

2021





By Royal Charter

獨立保證意見聲明書

精材科技股份有限公司 2021 永續報告書

英國標準協會與精材科技股份有限公司（以下稱精材公司）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執行來自利害關係人的評估與監督外，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 2021 永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之論述；而不視為為其他之保證。除對亞洲社會提出獨立保證意見書外，對於其他地區之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書之任何人均（英國標準協會並不自有或承擔任何有關法律或其它之責任）。

本獨立保證意見聲明書係由英國標準協會審查精材公司提供的相關資訊所作成之諮詢，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是清楚且正確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容我深感謹慎之任何疑問，請由精材公司專人一併回答。

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. 獨立保證意見聲明書與精材科技股份有限公司 2021 永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 條而頒佈之精材公司遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊、數據之可信賴度的查證。
3. 獨立保證意見聲明書以英文撰寫或已翻譯為中文為參考文。

意見聲明

我們總結精材科技股份有限公司 2021 永續報告書內容，對於精材公司之相關運作與永續績效則提供了一個公平的論點，基於該認可團體對事項：精材公司所提供的資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有精材公司的環境、社會及治理等績效資訊是後正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了精材公司對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 當責能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以權博必要是資訊資料為說明。我們認為就精材公司所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自證明依據 GRI 永續性報導準則核心憑證屬公化的。

查證方法

為了收集與作成諮詢的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題和關於精材公司政策進行諮詢，以確認本報告書中舉例的合適性。
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人。
- 劍指 13 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工。
- 審查內部稽核的發現。
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據。
- 對精材公司報告書及相應 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重太性、回應性及衝擊性原則之落實管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重太性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

精材公司公布對組織及其利害關係人之評估。此舉，行動和績效會產生實際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營運與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了精材公司之重要性議題。

重太性

精材公司公布對組織及其利害關係人之評估。此舉，行動和績效會產生實際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營運與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了精材公司之重要性議題。

回應性

精材公司執行來自利害關係人的評估與看法之回應。精材公司已發展相關迴應政策，作為促進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

精材公司已區別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正表現其衝擊。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 永續性報導準則

精材公司提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告，與相當於“核心選項”（每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依據其全部的報導要求）的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的永續發展相關揭露項目已敘報，部分報告或審核。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了精材公司之永續性主題。

保證等級

根據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中達保證等級，如同審評書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，即向責任徑中所宣稱，為精材公司負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供報告意見並供利害關係人一個獨立的檢查意見見證書。

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，本保證團體係以其專業資歷，且接受過 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性。環境及社會等管理標準的訓練，具有三等楷模資質之最高等級。本保證依據 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-202103
2022-06-15

...making excellence a habit.

Taiwan Headquarter, 2nd Floor, No. 37, 6-4 Hsin Rd., Neihu Dist., Taipei 111, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Xintec Inc. 2021 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 ESG statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of Xintec only for the purposes of assessing 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 this 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. 2021 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. 2021 ESG Report provides a fair view of the Xintec ESG programmes and performances during 2021. The ESG 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 ESG 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 assures 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: Core option 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
- 13 interviews with staffs involved in ESG 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 ESG topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to ESG. 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 ESG 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 in accordance with GRI Standards: Core option (For each material topic covered by a topic-specific GRI Standard, comply with all reporting requirements for at least one topic-specific 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 ESG topics.

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 26000 and ISO 37001. 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.

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2021103

2022-06-15

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, HsinLu Rd., Neihu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit™

指標

揭露內容

核心選項

揭露頁面

說明

一般標準揭露

GRI 102 一般揭露(2016)

GRI-102-01	說明組織名稱	√	27
GRI-102-02	說明主要活動、品牌、產品與服務	√	27
GRI-102-03	說明組織名稱	√	27
GRI-102-04	組織營運所在的國家數量及國家名 (包括主要營運所在國或與永續發展主題有關的所在國)	√	27
GRI-102-05	所有權與法律形式	√	27
GRI-102-06	說明組織所提供之服務的市場	√	46
GRI-102-07	說明組織規模	√	27
GRI-102-08	員工與其他工作者的資訊	√	90
GRI-102-09	描述組織之供應鏈	√	66
GRI-102-10	報告期間有關組織與供應鏈的重大變化	√	01
GRI-102-11	說明組織預警方針或原則	√	47
GRI-102-12	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	√	22
GRI-102-13	出組織參與的公協會會員資格	√	40
GRI-102-14	提供組織最高決策者的聲明 (如CEO、董事長或等同的高階職位者) · 內容包含判斷與組織相關的永續性主題，及永續性策略的聲明	√	05
GRI-102-16	描述組織之價值、原則、標準和行為規範	√	28
GRI-102-18	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	√	08
GRI-102-40	列出組織進行議合的利害關係人群體	√	09

指標	揭露內容	核心選項	揭露頁面	說明
GRI-102-41	團體協約，所涵蓋之總員工數百分比	√		無公會，故無團體協約
GRI-102-42	鑑別與選擇利害關係人	√	09	
GRI-102-43	與利害關係人溝通的方針	√	09	
GRI-102-44	說明經由利害關係人溝通所提出之關鍵主題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵主題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵主題與關注事項的利害關係人群體	√	10	
GRI-102-45	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中	√	01	
GRI-102-46	界定報告內容和主題邊界的流程。組織如何依循「界定報告內容的原則」	√	01	
GRI-102-47	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大主題列表	√	13	
GRI-102-48	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	√	13	
GRI-102-49	說明和先前報告期間相比，重大主題與主題邊界的重大改變	√	13	
GRI-102-50	所提供之資訊的報導期間（如會計年度或日曆年度）	√	01	
GRI-102-51	上一次報告的日期（如果有）	√	01	
GRI-102-52	報導週期（如每年一次、兩年一次）	√	01	無重新編制
GRI-102-53	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	√	01	
GRI-102-54	依循GRI準則報導的宣告	√	01	
GRI-102-55	說明針對所擇選項的GRI內容索引	√	01	
GRI-102-56	如報告書經過外部保證/確信，請引述外部保證/確信報告	√	01 / 105	
GRI-103 管理方針 (2016)				
GRI-103-01	解釋重大主題及及邊界	√	14 / 17	

指標	揭露內容	核心選項	揭露頁面	說明
GRI-103-02	說明各管理方針及其要素	√	17	
GRI-103-03	管理方針的評估	√	17	
特定主題標準揭露 200 / 300 / 400				
GRI-200 經濟				
GRI-201 經濟績效 (2016)				
GRI-201-01	組織所產生及分配的直接經濟價值	√	42	
GRI-204 採購實務 (2016)				
GRI-204-01	來自當地供應商的採購支出比例	√	66	
GRI-205 反貪腐 (2016)				
GRI-205-01	已進行貪腐風險評估的營運據點	√	37	
GRI-205-02	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	√	94	
GRI-205-03	已確認的貪腐事件及採取的行動	√		無貪腐事件
GRI-302 能源 (2016)				
GRI-302-01	組織內部的能源消耗量	√	83	
GRI-302-03	能源密集度	√	83	
GRI-302-04	減少能源的消耗	√	83	
GRI-302-05	降低產品和服務的能源需求	√	83 / 87	

指標	揭露內容	核心選項	揭露頁面	說明
GRI-303 水與流放水 (2018)				
GRI-303-03 取水量		√	85	
GRI-305 排放 (2016)				
GRI-305-01 直接溫室氣體排放 (範疇一)		√	83	
GRI-305-02 能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)		√	83	
GRI-305-04 溫室氣體排放密集度		√	83	
GRI-305-05 減少溫室氣體的排放量		√	83	
GRI-306 廢棄物 (2020)				
GRI-306-01 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊		√	84	
GRI-306-02 廢棄物相關顯著衝擊之管理		√	84	
GRI-306-03 廢棄物的產生		√	84	
GRI-306-04 廢棄物的處置移轉		√	84	
GRI-306-05 廢棄物的直接處置		√	84	
GRI-307 有關環境保護的法規遵循 (2016)				
GRI-307-01 違反環境法規		√	84	無違反法規
GRI-308 供應商環境評估 (2016)				
GRI-308-01 採用環境標準篩選新供應商		√	67	

指標	揭露內容	核心選項	揭露頁面	說明
----	------	------	------	----

GRI-400 社會

GRI-401 勞雇關係 (2016)

GRI-401-01	新進員工和離職員工	√	91	
GRI-401-02	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	√	97	
GRI-401-03	育嬰假	√	96	

GRI-402 勞/資關係 (2016)

GRI-402-01	關於營運變化的最短預告期	√	99
------------	--------------	---	----

GRI-403 職業安全衛生 (2018)

GRI-403-01	職業安全衛生管理系統	√	55	
GRI-403-02	危害辨識、風險評估、及事故調查	√	56	
GRI-403-03	職業健康服務	√	101	
GRI-403-04	有關職業安全衛生之工作者參與諮商與溝通	√	61	
GRI-403-05	有關職業安全衛生之工作者訓練	√	62	
GRI-403-06	工作者健康促進	√	101	
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	√	55	
GRI-403-08	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	√	63	
GRI-403-09	職業傷害	√	64	
GRI-403-10	職業病	√	64	

指標	揭露內容	核心選項	揭露頁面	說明
GRI-404 教育與訓練 (2016)				
GRI-404-01	每名員工每年接受訓練的平均時數	√	94	
GRI-404-03	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	√	95	
GRI-405 員工多元化與平等機會 (2016)				
GRI-405-01	治理單位與員工的多元化	√	90	
GRI-405-02	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	√	98	
GRI-406 不歧視 (2016)				
GRI-406-01	歧視事件以及組織採取的改善行動	√	90	
GRI-408 童工 (2016)				
GRI-408-01	營運據點和供應商使用童工之重大風險	√	38	
GRI-409 強迫與強制勞動 (2016)				
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	√	38	
GRI-412 人權評估 (2016)				
GRI-412-02	人權政策或程序的員工訓練	√	94	
GRI-412-03	包含人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	√	96	
GRI-414 供應商社會評估 (2016)				
GRI-414-01	新供應商使用社會準則篩選	√	67	

指標	揭露內容	核心選項	揭露頁面	說明
GRI-414-02	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	√	69	
GRI-416 顧客的健康與安全 (2016)				
GRI-416-02	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	√	CH5	無違反事件
GRI-417 行銷與標示 (2016)				
GRI-417-01	產品和服務資訊與標示的要求	√	51	
GRI-417-02	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	√		無違反事件
GRI-417-03	未遵循行銷傳播相關法規的事件	√		無違反事件
GRI-418 顧客隱私 (2016)				
GRI-418-01	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴	√		無投訴事件
GRI-419 社會經濟法規遵循 (2016)				
GRI-419-01	違反社會與經濟領域之法律和規定	√		無違反法規

