

Foxsemicon Integrated Technology Inc.

京鼎集團



2020

企業社會責任

Corporate Social Responsibility 報告書

責任Accountability | 融合Synergy | 進步Progress

CSR Annual Report © FITI

www.foxsemicon.com.tw

前言

編輯原則

- P.01 報告期間
- P.01 報告邊界
- P.02 報告保證
- P.02 聯絡資訊

目錄

1.

京鼎集團 關於

- P.03 董事長的話
- P.06 企業社會責任政策
- P.07 公司簡介
- P.08 獲獎紀錄

2.

永續： 公司治理

- P.09 公司組織
- P.11 公司治理經營
- P.16 財務績效
- P.17 誠信道德與內控制度
- P.21 服務與客戶滿意
- P.22 風險管理/營運風控(經管)
- P.23 風險管理/財務風控(財務)
- P.24 風險管理 /環境面

3.

重視： 利害關係人

- P.25 利害關係人溝通與議合
- P.27 重大主題分析
- P.29 供應鏈管理
- P.30 綠色採購管理
- P.32 責任商業聯盟行為準則
Code of Conduct - Responsible Business Alliance, RBA
- P.32 外部組織參與

6.

附錄

- P.77 全球永續性報告指標 GRI 準則(2016) 對照表
- P.84 獨立第三方查證意見聲明書

2020年度

4.

用心： 員工照顧 與社會關懷

- P.33 員工結構與招募
- P.34 員工薪資福利
- P.41 員工培育發展
- P.46 員工生活與工作
- P.48 員工良好溝通
- P.49 社會公益關懷服務

5.

責任： 環境與安全

- P.53 能資源管理
- P.56 溫室氣體排放
- P.59 廢棄物管理
- P.60 安心職場
- P.72 環安衛教育



編輯原則

GRI 102-51

『2020年京鼎集團企業社會責任報告書』（以下簡稱本報告書）本報告書為京鼎精密科技股份有限公司（以下簡稱京鼎集團）自2018年起已連續第四年發行之報告書。

本報告書由『京鼎CSR委員會』負責撰寫編輯，本報告書內容充分揭露京鼎集團在公司治理、員工與社會關懷、環境保護的政策、制度與成果，並涵蓋利害關係人所關注及影響京鼎集團營運活動的經濟面、社會面及環境面之重大主題與資訊。

報告期間

GRI 102-48、102-51、102-52、102-50

本報告書揭露京鼎集團2020年度（2020年1月1日至2020年12月31日）各項企業社會責任執行成果及績效，預計2021年8月發行，發行頻率為每年一本。上一期2019年度版報告書已於2020年8月出版。下一期2021年度版報告書則預定於2022年8月出版。

報告邊界

GRI 102-46

本報告書主要揭露議題邊界包含所鑑別之

- 1.組織內為 - § 台灣廠區：京鼎、承鼎、銓冠
§ 大陸廠區：上海廠(含富士邁、柏鼎)、昆山廠(富曜)
- 2.組織外為 - 客戶、供應商、政府機關、社區等的相關重大性議題

§ 2020年CSR重大主題與內、外部邊界一覽表，請詳見「重視：利害關係人」P.20

本報告書資料數據乃是透過京鼎CSR委員會，包含人資、財務、廠務、環安、會計、研發、採購、品保、業務、稽核室、投資人關係室、資訊與經管等單位所組成，合作彙整相關數據。相關列入公司年報之成本與會計資訊已由會計師查證，另，環境管理、溫室氣體盤查與職業安全衛生管理則透過年度 ISO14001、ISO45001 第三方查證所得的資料。

報告保證

GRI 102-54

- 1.本報告書是依循《全球永續報告指南》正式發表的永續報告標準「GRI Standards」編撰，依循選項為核心選項。
- 2.本報告書委託第三方驗證單位「台灣檢驗科技股份有限公司」(SGS)進行保證，符合AA1000AS v3 (AccountAbility 1000 Assurance Standard)的第一應用類型中度保證等級之精神，與GRI Standards的核心選項準則揭露之要求。
- 3.「獨立保證聲明書」載於本報告書的附錄區。。

聯絡資訊

GRI 102-53

本報告書公開於京鼎集團股份有限公司官方網站供利害關係人閱覽，如有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡窗口：京鼎 CSR委員會

總部地址：35053科技部新竹科學園區竹南園區苗栗縣竹南鎮科中路16號

電話：037-580088

信箱：fitistock@foxsemicon.com

傳真：037-582690

公司網址: www.foxsemicon.com.tw

版權所有：本報告書保留所有權利，文章如需轉載，請徵詢京鼎集團股份有限公司同意及書面授權。



關於京鼎集團

董事長的話

GRI 102-14

京鼎自2001年創立，19年來經由全體同仁們的團隊合作與努力不懈之下，獲得各界的肯定與榮耀。

隨著公司規模日益增大以及連年各項肯定的鼓舞之下，我們懷抱著感恩與回饋的心情，體認到公司對社會責任越來越大，秉持2016年聯合國17項永續發展目標及貫徹全球永續報告協會GRI準則的精神，致力實踐企業公民的社會責任。

★ 2020公司績效表現亮眼

- ◆ 2000大之製造業 - 半導體業排名前27強。
- ◆ 2000大之製造業總排名前285強。
- ◆ 年年榮獲世界第一大半導體設備製造商年度供應商評鑑：優異成績。
- ◆ 2019/2020年「Best in Class Performance Supplier of the Year」。

2020年 天下雜誌2000大企業 製造業總排名



2020年 天下雜誌2000大企業之製造業 半導體業排名



- ◆ 2019/2020年 獲得台灣證交所「公司治理評鑑」上市公司排名前21~35%好成績。

2019/2020年 台灣證交所上市公司「公司治理評鑑」排名



★ 公司治理

我們秉持誠信經營之理念，積極推動營運透明化，于2007年成立獨立董事機制、2011年設立薪酬委員會、2014年設立審計委員會以強化董事會運作結構，自願提早採用電子投票制度以保障股東權益。公司將從2021年七月起增加1名獨立董事。公司現有的董事名額為七位，而獨立董事則超過半數為四位。

為強化公司治理制度，我們更於2014年度訂定及遵守「誠信經營守則」，「公司治理實務守則」及「道德行為準則」原則，並戮力維護利害關係人權益，以及客戶與供應鏈進行合作，創造多贏局面並朝向永續治理的目標前進。

★ 節能減碳重環保

持續關注環境保護的重要性，在水資源保護、廢水排放、溫室氣體排放等，公司導入廠務智能監控系統，在生產過程中，消除減少廢、污物的產生和排放，以實現合理利用資源，促進產品生產和消費過程與環境相容，減少整個生產活動對人類和環境的危害。

通過資源的有效利用、短缺資源的代用、資源的再利用，以及節能、省料、節水，以實施資源的合理利用，減緩資源的耗竭。堅守環境永續承諾，希望成為環保標竿企業及綠色製造的領導者。



★ 員工照顧

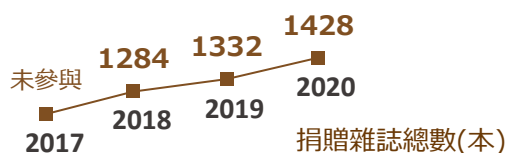
員工是企業最重要的資產。如何讓每一位員工能安心在職場工作並發揮其專長，是公司長期努力發展的目標。我們提供穩定薪資，建置優渥的福利制度與優質的工作環境，著重於人才培育及養成制度的革新，更積極推動基層主管培訓與認證制度，透過教育訓練建立管理職能，激勵並協助員工提升員工職能專業知識。

公司非常重視員工的身心健康，每年定期提供高規格的健康檢查，更在廠內建構健身中心，規劃多元的運動課程與器材，讓員工能擁有健康的身心來經營幸福的家庭。在疫情期間，公司進行了分班分流上班機制，同時進行全體員工的普篩與PCR檢測，來確保公司工作環境的安全。

★ 社會關懷

秉持著取之於社會用之於社會，以長期關懷社會、持續回饋地方的精神，定期關懷並捐贈所需給當地弱勢社會公益團體。於2016年更以積極的行動成立京鼎傳愛社，社團在高階主管與所有員工大力支持下參與各項公益活動，每個季度更以實際行動(如淨灘、弱勢團體圓夢活動、參加在地的公益活動等)，發揚關懷弱勢、善心助人的理念來回饋社會。

京鼎參與「播下閱讀的種子」公益之苗栗縣專案



★ 總結

展望未來，京鼎公司將秉持誠信正直、承諾責任的經營理念，持續優化高端設備研發、製造及提供關鍵零部件之營運，致力於數位化管理，精簡內部流程及強化整體效能，持續加強培訓員工的專業技能，創造優質的工作環境，不斷提升公司治理強度並戮力維護利害關係人權益。

藉由分享吸引更多優秀人才，創造更好的業績回饋員工、股東 與各利害關係人，同時注重節能環保及社會關懷。

在企業社會責任的工作上，京鼎還有許多可以推動與發展的地方，懇切期盼各界的指導與回饋，以做為京鼎持續精進的動力。



董事長 劉揚偉

A handwritten signature in blue ink, reading '刘扬伟' (Liu Yangwei).

2021.08

企業社會責任政策

GRI 102-14

京鼎集團於2014年12月訂定「企業社會責任實務守則」，公司在追求永續經營與獲利之同時，也同樣重視環境、社會與公司治理，並納入公司管理方針與營運活動中。

§ 對於企業社會責任之實踐以落實推動公司治理、發展永續環境、關懷社會公益、加強企業社會責任資訊揭露為原則。

§ 善盡企業社會責任理念，讓員工擁有安心職場。

§ 達到友善環境、零缺點的目標，避免環境污染、職業災害與品質異常發生。

§ 持續改善優化管理系統，達成企業與自然環境共存共榮、永續發展的理念。

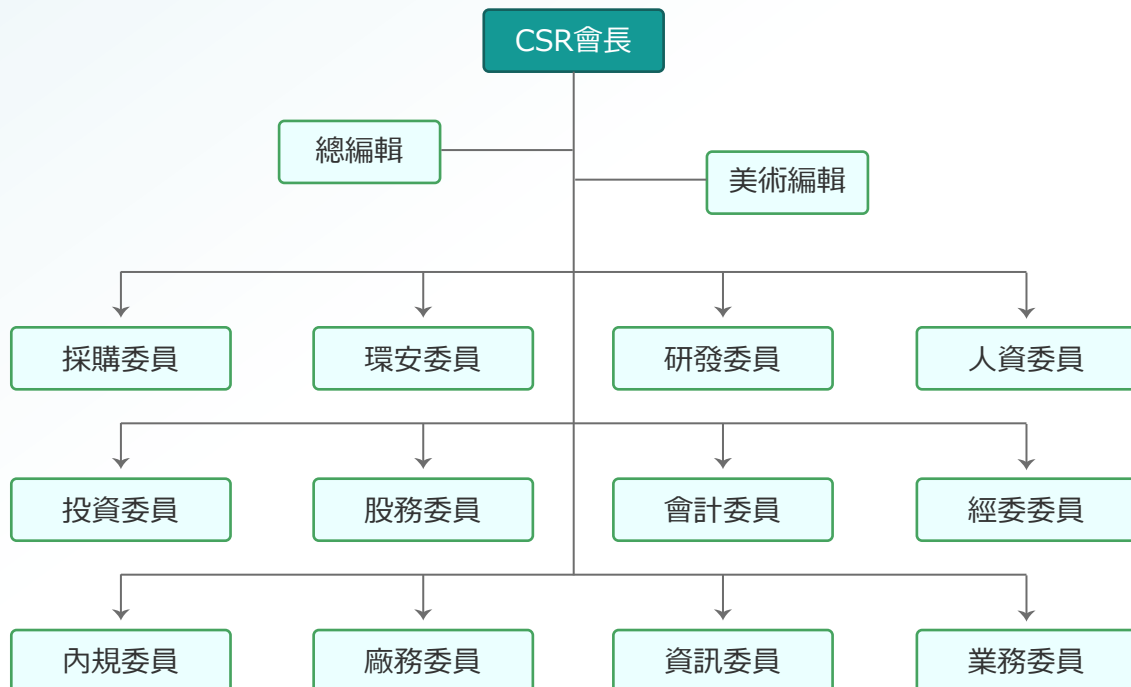
§ 本公司並對利害關係人利益負責，主動關懷並參與社區活動，對社會做出貢獻，善盡企業社會責任。

★ 京鼎企業社會責任推展組織

由財務長 陳鎮福 擔主席親自督導，相關單位人員組成「京鼎CSR委員會」包括財務、會計、採購、環安、廠務、人資行政、品保、業務、投資人關係室、價值工程、稽核室、研發、資訊等單位指派專人擔任。

未來CSR委員會擬訂CSR發展目標，並透過每年乙次管理審查，來檢視公司治理、環境和社會面向所鑑別的風險機會及其相應的管理。

京鼎精密科技 CSR委員會組織圖



公司簡介

GRI 102-1、102-3、102-4、102-5

京鼎集團成立於2001年4月，公司總部設立於新竹科學園區竹南基地，中國廠房分別設立江蘇昆山、上海松江。另外分別於美國加州及德州設立辦事處及客戶服務中心。

京鼎是一個以研發高性能材料為基礎，應用精密加工、先進構裝、尖端光機電整合及自動化為核心技術，建立高整合技術性系統產品的設計及製造的公司，主要產品：半導體設備、自動化與醫療器材設備產品。

針對生產、銷售活動、服務過程包含工作者及利害相關者在本公司活動的品質及環境安全衛生等議題有效管理，乃以ISO 9001、ISO 14001及ISO 45001國際標準及CNS 45001國家標準為準繩，建構管理系統，以使本公司管理活動系統化，並持續改善管理系統，確保符合本公司宣告的管理政策與預期的管理績效。

★ 全球據點分佈



San Jose, US
OSTR Austin, TX
* Dec 2001



Kun-Shan, CN * Jun 2002



Chu-Nan, TW * May 2003
(Including FATI)



Shanghai(Songjiang), CN
* May 2005



獲獎紀錄

GRI 102-1、102-3、102-4、102-5

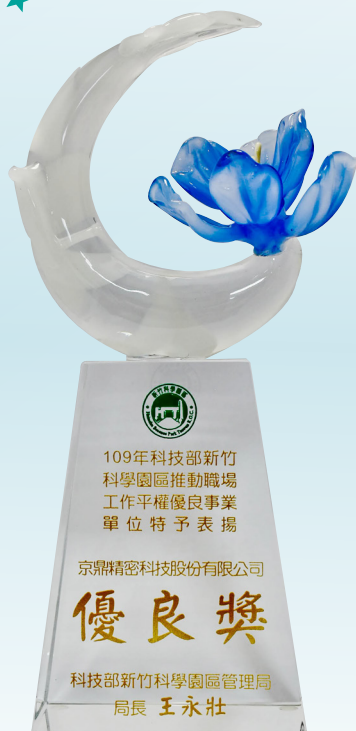
京鼎精密科技在董事長及總經理的優質領導下，及全體員工的團隊努力下，展現出優秀創新與執行力，達成亮麗與卓越的好績效，歷年來的獲獎紀錄如下。



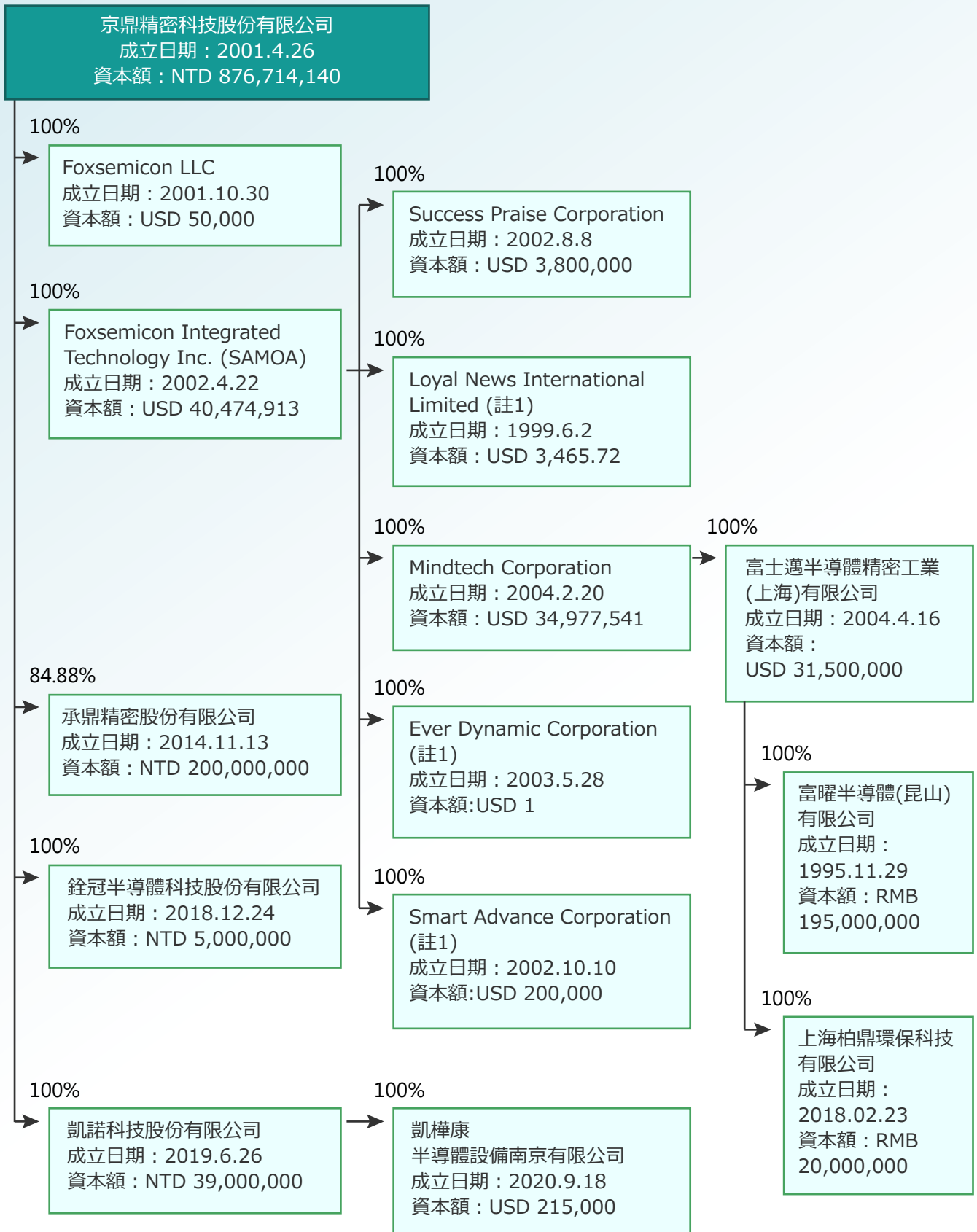
永續：

公司治理面

★ 2020 榮耀時刻

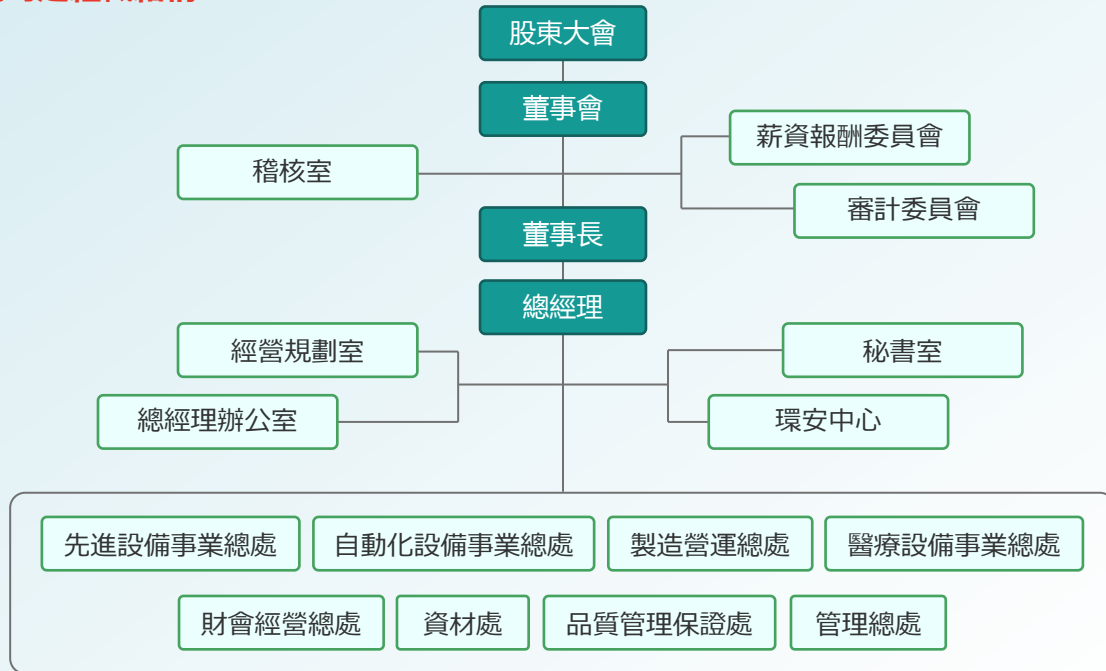


★ 京鼎集團關係企業圖(詳)



註1：Loyal News International Limited、Ever Dynamic Corporation及Smart Advance Corporation 分別於103年2月1日、103年3月11日及103年7月1日停止營運。

★ 公司之組織結構



公司治理經營

GRI 102-18

★ 公司治理的理念與願景

§ 理念：為維護公司及利害關係人的權益，並創造股東長遠利益。公司制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「企業社會責任實務守則」以實現誠信正直原則達到良好的公司治理。

§ 願景：本公司持續強化自動化設備之研發及銷售及半導體零組件之營運，並加強產品品質及成本之管控。財務操作以穩健保守為原則，與銀行建立良好關係，在任何經濟情勢下，均能獲得最好的支持。持續加強培訓人員的專業技能，以因應隨時變動的法規環境需求。公司的經營團隊及全體員工，未來將本著勤奮、敬業、謹慎、誠信經營理念，以因應外在環境變化，進而提昇股東價值。

§ 公司除強化董事會職能、提升經營團隊管理、資訊揭露透明化及善盡企業社會責任，於105、106及107年連續3年獲得台灣證券交易所「公司治理評鑑」排名6%~20%，108及109年公司治理評鑑排名21%~35%，公司會持續努力推動公司治理之成果。

公司治理規章

- | | | |
|-----------------|---------------|--------------------|
| * 公司章程 | * 道德行為準則 | * 審計委員會組織規程 |
| * 企業社會責任實務守則 | * 股東會議事規則 | * 薪資報酬委員會組織規程 |
| * 公司治理實務守則 | * 董事會議事規範 | * 防範內線交易管理作業程序 |
| * 誠信經營守則 | * 董事會績效評估辦法 | * 工作場所倡廉潔反貪腐懲戒管理辦法 |
| * 誠信經營作業程序及行為指南 | * 獨立董事之職責範疇規則 | |

★ 董事會運作

董事會為公司最高治理單位，主要職能為任免公司之經理人及內部稽核及外部之稽核單位、監督公司之經營績效、並檢視公司內部之各項規章制度訂定是否合乎法令規定以強化管理機能，公司之董事會運作依據董事會議事規範執行之。董事會設置「審計委員會」及「薪酬委員會」由3位獨立董事組成。協助董事會履行其監督公司在執行強化內部監控機制、財務報表之允當表達、簽證會計師之委任、解任或報酬、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管理等重要議題並訂定董事及高階管理人員之薪資報酬。

依公司章程，本公司董事會目前設置董事七人，其中獨立董事三人。

本屆董事會為第八屆董事會任期自109年5月28日至110年5月27日止。

董事長 / 劉揚偉

鴻揚創業投資股份有限公司 法人代表人

主要經(學)歷：

- ◆ 交通大學電子物理系
- ◆ 南加州大學碩士學位
- ◆ 鴻海精密工業股份有限公司董事長暨總經理
- ◆ 上海科泰華捷科技有限公司董事
- ◆ 上海科泰世紀科技有限公司董事

董事 / 劉應光(註1)

主要經(學)歷：

- ◆ 私立華夏工專機械工程
- ◆ 京鼎精密科技股份有限公司董事長特助
- ◆ Loyal News International Limited董事
- ◆ Smart Advance Corporation董事

註1：劉應光董事長於109年7月20日因逝世辭任董事職務。

董事 / 邱耀銓

主要經(學)歷：

- ◆ 美國內華達州拉斯維加斯分校電機系
- ◆ 京鼎精密科技股份有限公司董事暨總經理
- ◆ 富士邁半導體精密工業(上海)有限公司董事長暨總經理
- ◆ 承鼎精密股份有限公司董事
- ◆ Mindtech Corp.(Samoa) 董事
- ◆ Success Praise Corporation 董事
- ◆ Foxsemicon Integrated Technology Inc. (Samoa) 董事

董事 / 黃榮慶

主要經(學)歷：

- ◆ 德國漢堡大學醫學博士
- ◆ 教育部部定教授
- ◆ 私立財團法人天主教聖功醫院特約醫師.
- ◆ 鄭德齡醫學教育基金會董事
- ◆ 前高雄榮民總醫院院長

獨立董事 / 李康智

主要經(學)歷：

- ◆ 美國俄亥俄州辛辛堤大學材料學博士
- ◆ 台灣美日先進光罩股份有限公司總經理

獨立董事 / 陳錫智

主要經(學)歷：

- ◆ 文化大學會計研究所碩士
- ◆ 勤業眾信會計師事務所審計部組長
- ◆ 證券櫃檯買賣中心上櫃審查部專員
- ◆ 創智聯合會計師事務所執業會計師
- ◆ 科智聯合會計師事務所執業會計師
- ◆ 展岳聯合會計師事務所執業會計師
- ◆ 智鼎會計師事務所

獨立董事 / 吳淑慧

主要經(學)歷：

- ◆ 台灣大學EMBA會計組碩士
- ◆ 迅德興業股份有限公司監察人
- ◆ 大誠聯合會計師事務所台中所所長
- ◆ 昇昶企管顧問股份有限公司總經理
- ◆ 七彩光科技股份有限公司董事長

★ 為強化董事會成員之專業能力，董事每年持續進修6小時

法人董事代表人 / 劉揚偉

進修日期：109年12月23日 / 進修時數：3小時

主辦單位：

財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會

課程名稱：

● **董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-後疫情時代集團稅務管理趨勢**

進修日期：109年12月24日 / 進修時數：3小時

主辦單位：

財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會

課程名稱：

● **董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-區塊鏈的原理與應用**

董事 / 邱耀銓

進修日期：109年6月11日 / 進修時數：3小時

主辦單位：

財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會

課程名稱：

● **董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-企業財務危機預警與類型分析**

進修日期：109年9月18日 / 進修時數：3小時

主辦單位：

財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會

課程名稱：

● **董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-企業財務資訊之解析與決策運用**

進修日期：109年10月21日 / 進修時數：3小時

主辦單位：

財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會

課程名稱：

● **董事與監察人(含獨立)實務進階研討會-企業併購實務分享-以敵意併購為中心**

董事 / 黃榮慶

進修日期：109年9月3日 / 進修時數：3小時

主辦單位：

財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會

課程名稱：

● **109年度防範內線交易暨內部人股權交易宣導說明會**

進修日期：109年12月9日 / 進修時數：3小時

主辦單位：

中華民國公司經營發展協會

課程名稱：

● **109年企業併購暨公司治理實務運作**

獨立董事 / 陳錫智

進修日期：109年3月20日 / 進修時數：3小時

主辦單位：

社團法人中華公司治理協會

課程名稱：

● **外資企業在台董監責任及公司治理應留意事項**

進修日期：109年5月8日 / 進修時數：3小時

主辦單位：

社團法人中華公司治理協會

課程名稱：

● **經營權爭奪與案例分析**

進修日期：109年11月12日 / 進修時數：3小時

主辦單位：

財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會

課程名稱：

● **董事與監察人(含獨立)實務進階研討會-企業面對資訊安全的探討-以法律實務為中心**

★ 為強化董事會成員之專業能力，董事每年持續進修6小時(續上頁)

獨立董事 / 李康智

進修日期：109年11月24日 / 進修時數：3小時

主辦單位：
中華民國公司經營發展協會
課程名稱：
● 企業併購人事整合實務研討

進修日期：109年12月8日 / 進修時數：3小時

主辦單位：
中華民國公司經營發展協會
課程名稱：
● 非合意併購之攻防與公司負責人責任

獨立董事 / 吳淑慧

進修日期：109年12月15日 / 進修時數：4小時

主辦單位：
會計師全聯會
課程名稱：
● 109下半年最新稅務法令與實務解析

進修日期：109年12月21日 / 進修時數：7小時

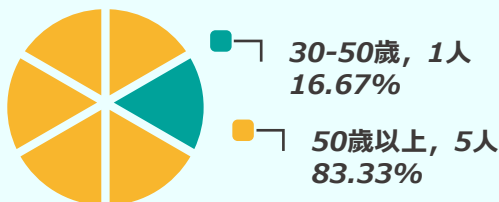
主辦單位：
會計師全聯會
課程名稱：
● 公司法實務與案例解析-以常見爭議與2018年公司法修正為核心

★ 董事多元化政策

(一). 本公司於108年8月23日董事會通過修定公司治理實務守則，第三章第一節規定董事會成員組成應注重性別平等，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：一、營運判斷能力。二、會計及財務分析能力。三、經營管理能力。四、危機處理能力。五、產業知識。六、國際市場觀。七、領導能力。八、決策能力。

(二). 本公司董事會現由7位董事組成，4位董事及3位獨立董事，109年一位董事辭世目前缺額預計於110/7/26股東會補選1席女性獨立董事。成員具備財經、商務、管理、醫療等領域之經驗豐富與專業。此外，本公司也注重董事長成員之性別平等，女性董事性別比重目前為14%以上。預計目標7位董事2位女性董事比率達28.57%，董事成員落實多元化情形。(請參閱年報p.29)

董事年齡



109年度反貪腐相關教育

109年度董事成員6人中有1人(16.67%)接受反貪腐相關教育訓練課程

1人/6人, 16.67%

(相關資料,請參閱年報p.30)



★ 董事會績效評估

本公司於105年11月11日通過董事會績效評估辦法，於108年11月8日董事會修訂董事會績效評估辦法及其評估方式，當年度評估結果所有董事皆為優等。

於110年2月26日董事會報告109年度董事會績效評估結果並將評估結果揭露於公司網站，且於109年3月11日之薪資報酬委員會及董事會通過個別董事績效與酬勞連結之董事酬勞發放辦法。109年共召開8次董事會，出席率為92.31%。重要決議日期及重要決議內容請參閱年報p40~p41。

★ 審計委員會運作

本公司依據證交法第十四條之四及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第四條之規定，於民國103年6月25日股東會決議通過，自願成立第一屆審計委員會，至今已經是第三屆。

現任審計委員會，經民國109年5月25日股東會決議通過，由全體獨立董事李康智先生、陳錫智先生、吳淑慧小姐三人組成，任期自109年5月28日至112年5月27日止。

109年共召開5次審計委員會，出席率為100%。



○ 109.3.11 第二屆第十九次審計委員會

- ◆ 內部稽核報告案。
- ◆ 本公司108年度營業報告書、個體財務報告及合併財務報告案及盈餘分配案。
- ◆ 會計師委任、報酬暨獨立性評估案。
- ◆ 本公司108年1月1日至108年12月31日 內部控制制度聲明書案。
- ◆ 修訂108年度稽核計畫案。
- ◆ 本公司擬投資珠海案。

○ 109.5.13 第二屆第二十次審計委員會

- ◆ 內部稽核報告案。
- ◆ 本公司109年度第一季合併財報表案。
- ◆ 本公司擬對大陸100%投資子公司富士邁半導體精密工業(上海)有限公司增資案。
- ◆ 本公司之子公司富鼎樺智能工業科技(南京)有限公司擬購地建廠以及子公司銓冠半導體科技(南京)有限公司擬購置設備案。
- ◆ 本公司為子公司承鼎精密股份有限公司提供背書保證案。
- ◆ 修訂本公司「財務報表編製流程作業程序」及「審計委員會組織規程」案。

○ 109.8.12 第三屆第一次審計委員會

- ◆ 內部稽核報告案。
- ◆ 本公司109年度第二季合併財報表案。
- ◆ 發行本公司109年第一次員工認股權憑證案。
- ◆ 修訂本公司『防範內線交易管理作業程序』。

○ 109.9.24 第三屆第二次審計委員會

- ◆ 本公司擬發行國內第二次無擔保轉換公司債案。

○ 109.11.11 第三屆第三次審計委員會

- ◆ 內部稽核報告案。
- ◆ 本公司109年度第3季合併財報表案。
- ◆ 修訂本公司『董事會議事規範』、『內部稽核制度』及『核決權限管理辦法』。
- ◆ 110年度稽核計畫案。
- ◆ 修訂本公司『資金貸與他人作業程序』。
- ◆ 本公司持股84.88%之子公司承鼎精密股份有限公司變更租地建廠案。

★ 薪酬委員會運作

本公司依據民國100年3月18日『股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法』及證券交易法第十四條之六之規定，於100年12月20日董事會委任第一屆薪酬委員，至今已屆第四屆。

本屆薪酬委員經董事會委任全體獨立董事李康智先生、陳錫智先生、吳淑慧小姐共三人，任期自109年7月10日至112年5月27日止。

★ 薪酬委員會運作(續)

109年共召開5次審計委員會，出席率為100%。

第三屆第13次

109.3.11

第四屆第1次

109.8.12

109.5.13

第三屆第14次

109.11.11

第四屆第2次

○ 109.3.11 第三屆第十三次薪酬委員會

- ◆ 審議本公司2018年經理人酬勞分派案實際獎金發放案。
- ◆ 審議本公司2019年員工及董事酬勞分派辦法案。
- ◆ 審議本公司2020年經理人績效目標及獎金分派辦法案。
- ◆ 審議本公司2020年董事酬勞分派辦法案。
- ◆ 審議前董事長劉應光績效卓越合約暨發放事宜及補發2018年績效分紅。

○ 109.8.12 第四屆第一次薪酬委員會

- ◆ 審議本公司2019年董事酬勞分派案。
- ◆ 審議修訂本公司『薪資報酬委員會組織規程』及『薪資報酬委員會運作之管理』。
- ◆ 審議前董事長劉應光績效卓越合約及2018年績效分紅發放事宜。

○ 109.5.13 第三屆第十四次薪酬委員會

- ◆ 審議本公司2018年經理人酬勞分派案實際獎金發放案。
- ◆ 審議本公司2019年經理人薪資調整案。
- ◆ 審議本公司2019年經理人酬勞分派及實際獎金發放案。
- ◆ 審議本公司認股權證經理人名單及其得認股之數量案。

○ 109.11.11 第四屆第二次薪酬委員會

- ◆ 審議本公司民國2020年經理人酬勞分派案 9月份實際獎金發放。

財務績效

GRI 102-45

★ 財務績效

§ **議題的重要性**：創造股東最大利益，成為具競爭力的企業。

§ **議題影響邊界**：組織內(全公司)

§ **管理策略手法**：藉由量化的財務資訊，強化投資人對公司能夠維持獲利成長以及良好的股東權益報酬率的信心。

§ **中長期發展方向**：強化多角化之終端應用領域，以具有之垂直整合技術及製程能力，與國際知名大廠策略聯盟，提升市場競爭力。

§ **2020執行成效**：營業毛利率26%、營業淨利率17%及基本每股盈餘新台幣14.91元。

§ **2021推展要項**：秉持「深耕核心技術，持續價值創新」的信念，持續投入先進設備技術之創新研發，應用於半導體、光電、醫療及環安智能監控系統等自動化領域。

在此厚實基礎上不斷拓展核心競爭力，朝工業互聯網與智慧設備方向發展。

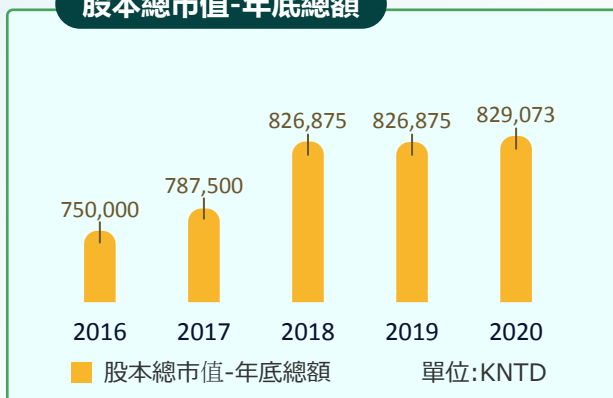
★ 營業計畫實施成果

2020年合併營業收入總計新台幣9,942,056仟元，營業利益新台幣1,635,235仟元，營業淨利率17%，稅後淨利新台幣1,242,002仟元，稅後淨利率13%。基本每股盈餘為新台幣14.91元。

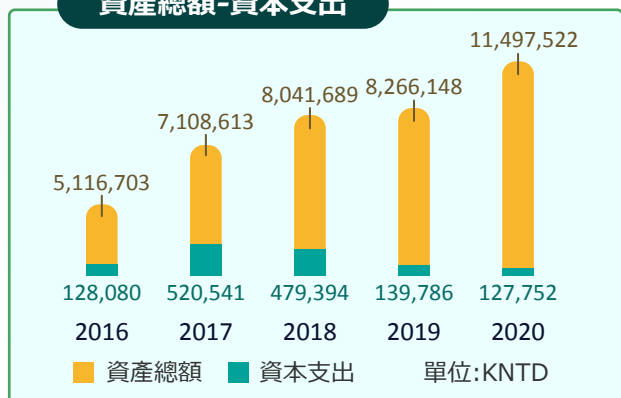
項目	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
營業收入	7,837,905	8,168,326	9,304,949	7,305,825	9,942,056
營業毛利	1,213,767	1,948,268	2,312,077	1,684,854	2,548,102
營業利益	743,423	1,210,217	1,332,640	883,801	1,635,235
所得稅費用(利益)	184,533	246,273	270,414	150,593	275,435
稅後淨利	642,310	1,073,433	1,162,661	647,266	1,242,002
資本支出	128,080	520,451	479,394	139,786	127,752
員工福利費用	846,471	1,274,710	1,604,776	1,347,087	1,681,353
研究發展費用	59,517	204,880	367,674	305,549	315,768
資產-年底總額	5,116,703	7,108,613	8,041,689	8,266,148	11,497,522
股本-年底總額	750,000	787,500	826,875	826,875	829,073

說明：採用金管會認可之《國際財務報告準則》(International Financial Reporting Standard,IFRS)、國際會計準則、解釋及解釋公告及《證券發行人財務報告編製準則》，編製公司之合併財務報表。

股本總市值-年底總額



資產總額-資本支出



誠信道德與內控制度

GRI 102-16

★ 法規遵循 / 公司誠信經營與反貪腐 GRI 205、419

§ **議題的重要性**：建立正直誠信的企業文化，確保公司人員從事商業之行為符合道德標準，預防不誠信行為影響公司的營運及聲譽。

§ **議題影響邊界**：組織內(京鼎及承鼎廠區) / 組織外(供應商、政府機關)

§ **管理策略手法**：

(1).訂有「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」以及「工作場所倡廉潔反貪腐懲戒管理辦法」，明確規範董事、經理人及員工不得做出違反誠信或法令等不誠信行為。

(2).推動人員教育訓練，建立守法意識。

§ **2020執行成效**：無違規或罰款紀錄。

§ **2021推展要項**：(1).遵循法令法規。(2).達到0違規。

我們相信正直誠信是公司立足的根本，永續經營是我們對員工、股東與社會的承諾。為建立正直誠信的企業文化，確保公司人員從事商業之行為符合道德標準：

§ 京鼎訂有「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」以及「工作場所倡廉潔反貪腐懲戒管理辦法」，明確規範董事、經理人及員工不得做出違反誠信或法令等不誠信行為。

§ 推動人員教育訓練，建立守法意識。

§ 京鼎與法令遵循牽涉較廣的主要7個單位(財務部、會計部、關務課、人資行政課、工安室、廠務課及稽核室)，會定期進行法令盤點建立應遵循的重要法令清冊，法令若有更新會適時更新相關內控管理規章，以利人員遵循，使各項營運活動符合法令規定。

§ 京鼎每年辦理法令遵循自行評估作業，由上述7個單位自行檢視是否依法令規定執行業務，之後由稽核室進行覆核，以提升法令遵循制度之落實程度。

★ 內部稽核組織及運作

本公司設置稽核室，目的在協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據，促進公司之健全經營。

§ 稽核室之組織

本公司「稽核室」隸屬於董事會，專職於內部稽核之工作。依公司規模、業務情況、管理需要及其他相關法令之規定，配置專任內部稽核人員2人。

§ 稽核室之運作

內部稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，除定期向各獨立董事報告稽核業務外，稽核主管應列席董事會報告。主要職掌如下：

1. 依風險評估結果擬訂母公司及子公司年度稽核計畫。
2. 覆核各單位及子公司之自行評估報告。
3. 追蹤內部控制缺失及異常事項改善情形。
4. 其他專案計畫之執行。

公司重要規章制度，可至公開資訊觀測站或下列網址查詢：

<http://www.foxsemicon.com.tw/chinese/Investor2d.php>

GRI 205-1、205-2、205-3

★ 推行反貪腐政策

京鼎集團秉承廉潔誠信的文化，嚴格遵守反貪腐之相關法規，不容忍任何違反商業道德之行為。公司官網公佈舉報信箱及明訂反貪腐政策「工作場所倡廉潔反貪腐懲戒管理辦法」供查閱。申請新建立供應商時，要求供應商簽署「廉潔承諾書」以確保供應商了解京鼎集團對於廉潔誠信之要求，京鼎集團可依「廉潔承諾書」之附件內容評估相關貪腐風險。

我們相信「正直誠信」是公司立足的根本也是核心價值，永續經營是我們對員工、股東與社會的承諾。為確保公司人員從事商業之行為符合道德標準，我們透過訓練及宣導持續深化正直誠信的企業文化：

§ 京鼎集團有「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」以及「工作場所倡廉潔反貪腐懲戒管理辦法」，明確規範董事、經理人及員工不得做出違反誠信或法令等不誠信行為。

§ 公司網站設有「反貪腐舉報信箱」(fiti.speakup@foxsemicon.com)，凡發現本公司員工有任何貪腐行為或違法情事均得提出檢舉。

2020年度「反貪腐舉報信箱」並未接到任何檢舉案件。

§ 推動人員教育訓練，建立守法意識。

為強化公司所有員工從業道德遵循意識，公司訂立並公佈「員工工作守則」及「工作場所倡廉潔反貪腐懲戒管理辦法」，規範員工於從事商業行為時應具備的責任，建立誠信企業文化。

反貪腐政策明定於「工作場所倡廉潔反貪腐懲戒管理辦法」、「員工工作守則」，為確保員工確實履行，員工除了於報到時簽署"服務約定書及誠信廉潔暨智慧財產權承諾書"外，員工每年皆須接受營業秘密保護與智慧財產權等相關主題歡島課程，藉以加強同仁道德行為，同時，為深化同仁之遵法意識，公司亦將反貪腐政策相關規範公佈於公司外部系統供同仁隨時查閱及對全體同仁進行宣導。

★ 反貪腐訓練

反貪腐課程之訓練內容係針對個資、營業秘密及反貪腐政策三大方向，課程大綱包含法規及相關案例，並對違法時應負之責任及工作上如何避免違法進行說明。此課程公司每年定期開課，公司也持續要求同仁完成課程。

★ 反貪腐舉報信箱

於公司官網設有「反貪腐舉報信箱」(fiti.speakup@foxsemicon.com)另內部網站亦設有員工意見箱，透過多元且暢通舉報途徑聽取來自內部及外部的聲音，公司對於所有管道收到之舉報事件均會妥善記錄並進行處理。

針對善意舉報者以及參與調查者採取適當嚴謹且保密之保護措施進行調查，免期受到報復，調查完盡後，由調查小組提交調查報告予廉潔委員會決議，並依公司相關規定進行內部懲處或提出追訴。經統計，2020年並無任何舉報之案件，公司會持續關注並宣導反貪腐之事宜。

★ 產品與服務

公司秉持「深耕核心技術，持續價值創新」的信念，持續投入先進設備技術創新研發及製造，產品應用於半導體、光電、醫材生產、環安智能監控系統等自動化領域。我們在此厚實基礎上持續拓展核心競爭力，積極規劃主動式微污染防治完整解決方案，並擴大佈局醫療設備產業。

在半導體設備技術方面，我們垂直整合製造技術獨步全球，於晶圓等級高潔淨度環境之自動化設備技術也居國內領先地位，並且成功將現有自動化設備性能提升，達成晶圓製程防治微污染環境能力升級，持續開發對應未來更先進之次世代奈米製程設備並推出主動式微污染防治完整解決方案系列產品。

展望未來，工業互聯網與智慧製造已成為產業升級之必要技術，我們已投入此領域之研究佈局，並將此關鍵技術運用到半導體廠標準自動化界面、全廠無人自動化、智慧醫療設備、工廠安全與環境監控等新的應用領域。

「永續經營，全方位服務」，公司持續精進先進設備技術研發，更在多年的精密製造基石上提供客戶元件、模組、設備次系統及系統整合與高科技產業全廠自動化整合規劃之全方位服務。

半導體是我國最具國際競爭力之產業，半導體製程中所使用的設備機台模組與備用零組件，也是國內半導體產業垂直整合的一環。本公司基於技術團隊的創新研發及美商大廠專業技術合作一同投入先進半導體設備開發；此最佳組合優勢，提供客戶最具競爭力之高品質設備模組件保養維修服務與高可靠度的先進設備關鍵模組件製造；將半導體設備製造所需之工程材料、精密機械表面處理及系統構裝、整合測試等技術領域，予以系統化、商品化及提供技術服務，並以其創新的技術優勢提供全球半導體設備所需的關鍵性零組件及設備模組。

京鼎集團提供設計製造服務，專注于半導體、能源及面板設備專業製造服務及自動化設備產品設計開發。

§ 以研發高性能材料為基礎，應用精密加工、先進組裝、尖端機電整合及自動化為核心技術，建立高整合性系統產品的設計、製造及銷售的公司。產品主要應用在半導體產業與液晶平面顯示器產業中所使用的設備模組及元件。我們的主要客戶來自于半導體和自動化設備產業，先進的技術及高品質的服務贏得了客戶讚譽。

§ 以研發與製造先進半導體設備關鍵模組件為基礎，應用精密機械加工技術及表面特殊處理製造半導體設備模組與備品，及從事高端半導體精密機械模組保養維修服務為核心技術，開發半導體關鍵零組件與研發材料工程為目標。

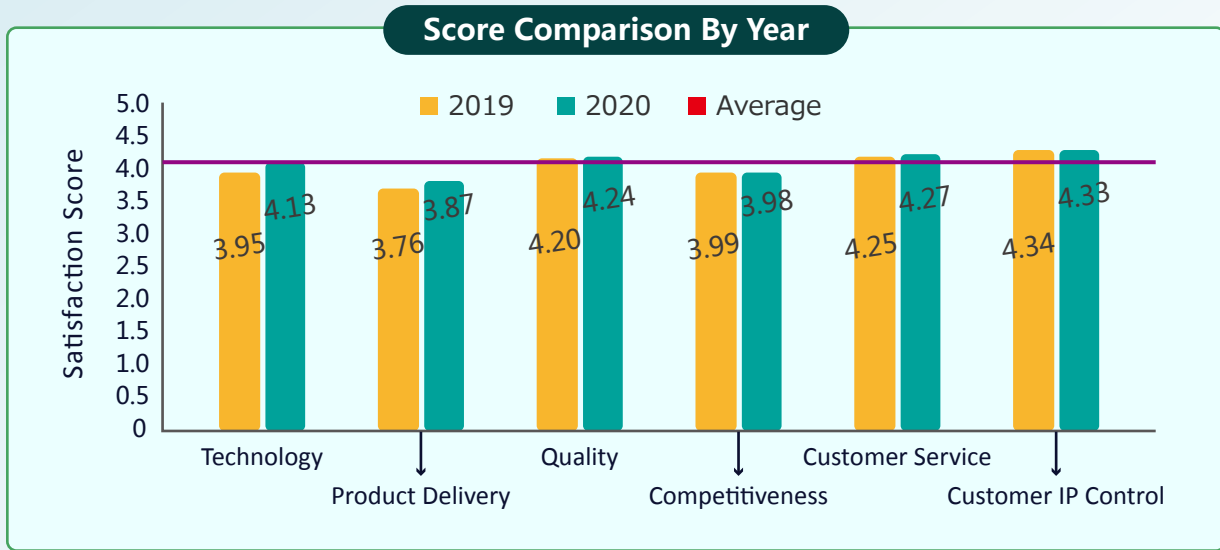
§ 在【製造服務】具高度專業加工技術、快速回應顧客需求等競爭優勢，提供高品質、價格公道、即時交貨、完善的製造服務流程。

§ 在【設計服務】具有設計開發技術與高度專業加工技術、快速回應顧客需求，完善的開發設計服務流程，建立與國際半導體設備大廠上下游的供需關係。

§ 在【售後服務】全程於潔淨室作業，具高度專業維修能力與標準作業流程、經點檢表雙人確認組裝/維修過程並使用檢測儀器確認組裝/維修品質，提供良好的維修速度與穩定品質。保證維修品質與出貨速度。

★ 每年定期調查客戶服務與滿意度調查

在2020年客戶滿意度調查Score 4.13，較上年度提高了0.05分



風險管理 / 營運風控 (經營)

GRI 102-10、102-11

- § **議題的重要性**：京鼎精密科技跟隨內、外部環境條件的變動而調整管理模式，以達成客製化產品為基礎進而能夠為未來提早布局，鞏固及拓展企業產業鏈，為營運布局全球。
- § **議題影響邊界**：組織內(京鼎精密科技股份有限公司、承鼎精密股份有限公司、銓冠半導體科技股份有限公司、凱諾科技股份有限公司、富士邁半導體精密工業(上海)有限公司、富曜半導體(昆山)有限公司、上海柏鼎環保科技有限公司、凱樺康半導體設備南京有限公司) / 組織外(美國辦公室)
- § **管理策略手法**：設定年度營運目標(Objective)、推定及核定完成年度營運計劃目標所需的策略(Strategy)、計畫(Program)、及行動方案(Activity)。
- § **2020執行成效**：本公司109年度營收淨額為9,942,056仟元，較108年增加36.08%；營業毛利為2,548,012仟元，較108年增加51.24%；本期淨利為1,242,002仟元，較108年增加91.88%，每股稅後盈餘為14.91元。
- § **2021推展要項**：總體目標營收成長的基礎上，2020年將AOP重點放在營收成長達成率以及智能工廠效率提升、生產工藝效率提升，使效率提昇達到最大營收利潤，並結合投資及策略夥伴創造營收成長目標。

集團子公司凱諾科技股份有限公司於民國109年9月18日以資本額21萬5千美元，成立凱樺康半導體設備南京有限公司，主要營業項目為機器設備及電子零組件銷售與技術服務。

民國108年6月以實收資本額39,000仟元成立凱諾科技股份有限公司，主要營業項目為經營機器設備及電子零組件製造。

民國107年12月以實收資本額5,000仟元成立銓冠半導體科技股份有限公司，主要營業項目為經營機器設備及電子零組件製造。

本集團之子公司富士邁半導體精密工業(上海)有限公司於民國106年4月26日以美金7,140仟元(約\$220,755)購入富曜精密組件(昆山)有限公司100%股權，並取得對富曜精密組件(昆山)有限公司之控制，該公司從事模具零部件、半導體設備零元件、自動化零元件生產加工、機加工及表面處理與組裝之產銷業務；民國107年2月23日以資本額0.2億人民幣成立上海柏鼎環保有限公司，主業營業項目為環保科技；智能科技、環保自動化控制系統技術開發、技術諮詢服務。

本集團預期收購後可擴大產能規模及優化內部生產流程。

鴻揚創業投資股份有限公司董事代表人劉揚偉於108年2月22日就任，原董事長劉應光先生於108年2月27日辭任，同日推選劉揚偉董事擔任董事長。

經營管理處於每年九月前規劃年度計畫時程及作業方式，依計畫時程發出年度營運計畫會議通知，由年度計畫研討會依據未來內外環境變化及市場需求，訂定次年度的營運收入方式，並由該目標決定明年度的營運策略。

在訂定策略時、計畫、行動方案時須符合SMART原則-Specific(特定清楚)、Measurable(可衡量)、Achievable(可達成)、Responsible(可負責)、Timeline(時間性)。依據核定的計畫與活動方案設立績效指標，定期於季度營運檢討會議中報供進度及改善措施。

風險管理 / 財務風控 (財務)

GRI 102-11

★ 財務風險

(1).信用風險：透過信用額度管控機制，針對客戶的財務狀況及訂單情形評估客戶信用額度，並對已銷貨的款項持續跟催，以降低應收帳款壞帳的風險。

(2).財產風險：為避免天災、意外事故及不可抗力的因素造成廠房、設備及貨物等財產損失等風險，衡量評估各項成本及保險費用後，適度將風險移轉給第三者(風險承擔機構)。

(3).市場風險：全球金融市場瞬息萬變，本公司除定期評估國際金融情勢、貨幣市場利率變化及外匯市場波動，並在整體低利率水準下取得優惠之資金成本之外，另充分掌握外匯資訊，相關人員隨時掌握公司外幣部位，密切與銀行聯繫，以充分掌握匯率走勢，以因應匯率變動之風險。

本公司並與往來銀行間，皆保持良好之聯絡管道，且借款額度充裕，並隨時掌握當前利率水準。為因應利率之變動，本公司將密切注意利率走勢，適時調整借款結構，並採取必要措施以規避利率上漲之風險。

(4).流動性風險：本公司資金配置以維持靈活調度為原則，除了與銀行維持良好的額度外，並適時的利用資本市場的籌資管道，以避免金融突發事件造成系統性風險，並強化資本結構提升經營能力。

(5).投資風險：公司訂定「取得或處分資產處理程序」，對於轉投資事業進行審查、監督、管理及評估其投資效益，以降低投資風險。

風險管理 / 環境面

GRI 102-11

§ **議題的重要性**：順應國際環保趨勢，成為可永續發展的企業。

§ **議題影響邊界**：組織內(台灣廠區、大陸廠區-(松江、昆山)) / 組織外(主管機關、客戶、承攬商...等利害關係者)

§ **管理策略手法**：透過ISO14001：2015管理系統運作，鑑別環境風險並持續改善公司環境績效，以及ISO14064-1：2018溫室氣體盤查、BCM企業持續營運管理機制及CSR企業社會責任報告，使企業具備因應國際環保趨勢的能力。

§ 2020執行成效：

*台灣與上海廠區通過2020年度ISO14001：2015驗證。

*台灣廠區取得2019年度ISO14064-1：2006第三方查證聲明。

§ 2021推展要項：

*台灣與上海廠區取得2021年度通過ISO14001：2015驗證。

*台灣廠區取得2020年度ISO14064-1：2018第三方查證聲明。

*建立集團各廠區BCM企業持續營運管理機制。

*發行2020年度CSR企業社會責任報告。

§ 中長期發展方向：

*上海、昆山廠試行ISO14064-1：2018溫室氣體盤查。

*產品生命週期碳足跡評估。

*建立ISO50001：2018能源管理系統。

*發行環境、社會和企業治理ESG報告。

重視： 利害關係人

利害關係人溝通與議合

GRI 102-40、102-41、102-42、102-43

★ 建立良好溝通方式

透過本報告書的資訊揭露，能與利害關係人建立良好溝通方式，並能充份回應利害關係人關注議題。揭露公司治理、經濟、環境與社會面向的投入，以提升利害關係人對京鼎集團的認同。

利害關係人：員工

溝通方式 (溝通頻率) -

- ◆ 每季勞資會議 (每季)
- ◆ 員工意見箱 (不定期)
- ◆ 舉報信箱 (不定期)
- ◆ 動員大會 (不定期)
- ◆ 績效評核作業 (每年)
- ◆ 公司網站 (不定期)
- ◆ 電話或 email (不定期)

所關注議題類型 -

- * 員工福利
- * 勞資關係
- * 人才培育與教育訓練
- * 人才招聘與留才

利害關係人：客戶

溝通方式 (溝通頻率) -

- ◆ 電話 (每天與不定時)
- ◆ 信件 (每天與不定時)
- ◆ 會議 (每天與不定時)
- ◆ 視訊會議 (每天與不定時)
- ◆ 問卷 (年度)

所關注議題類型 -

- * 經營績效
- * 客戶服務與滿意
- * 顧客隱私與資訊安全
- * 公司誠信經營與反貪腐
- * 創新研發管理

利害關係人：供應商 / 承攬商

- 溝通方式 (溝通頻率) -
- ◆ 供應商評鑑 (每季)
 - ◆ Critical supplier月會 (每月)
 - ◆ 訂單有加註注意事項等規範 (PO發出時要求廠商)
 - ◆ MAIL (每日)
 - ◆ 電話聯絡 (每日)
 - ◆ 重大品質異常供應商會議 (發生時召開)
 - ◆ 施工現場巡檢、工作日報 (不定期)

- 所關注議題類型 -
- *經營績效
 - *客戶服務與滿意
 - *顧客隱私與資訊安全
 - *公司誠信經營與反貪腐
 - *職業場所健康安全
 - *供應商管理

利害關係人：股東/投資人

- 溝通方式 (溝通頻率) -
- ◆ 股東會 (1次/年)
 - ◆ 董事會 (每季至少開一次)
 - ◆ 財務報表 (每季一次)
 - ◆ 年報 (每年一次)
 - ◆ 電話或e-mail (不定時)
 - ◆ 法說會 (每季一次)
 - ◆ 法人座談會 (不定期)
 - ◆ 公司網站 (不定期)
 - ◆ 投資人服務信箱 (不定時)
 - ◆ 電話或e-mail
 - ◆ 月營業收入/季度財務報告 (公開資訊觀測站公告)

- 所關注議題類型 -
- *經營績效
 - *客戶服務與滿意
 - *顧客隱私與資訊安全
 - *公司誠信經營與反貪腐
 - *職業場所健康安全
 - *風險與危機管理
 - *員工福利
 - *勞資關係

利害關係人：政府單位

- 溝通方式 (溝通頻率) -
- ◆ 溫室氣體盤查 (每年)
 - ◆ 申報、公文、說明會 (每月)
 - ◆ 申報、公文、說明會 (每月)
 - ◆ 申報、公文、說明會、現場巡檢 (每月)
 - ◆ 申報、公文、說明會 (每週)
 - ◆ 申報、公文、說明會 (每月)
 - ◆ 申報、公文、說明會 (每月)
 - ◆ 依法令申報及上傳各項資料 (月、季度、年度)

- 所關注議題類型 -
- *溫室氣體減量
 - *能源耗用與管理
 - *廢棄物管理
 - *法令制度
 - *勞資關係
 - *職業場所健康安全

利害關係人：社區居民或團體

- 溝通方式 (溝通頻率) -
- ◆ 傳愛社團服務活動 (每季至少1次)
 - ◆ 公司網站 (不定期)
 - ◆ 發言人服務信箱 (不定期)
 - ◆ CSR信箱 (不定期)

- 所關注議題類型 -
- *公益活動
 - *公益捐款

重大性主題分析

GRI 102-44、102-47、102-49

京鼎集團對於公司治理、經濟面、環境面及社會面等議題資訊，除透過年報及財務報告揭露外，自2018年起每年出版「京鼎CSR企業社會責任報告書」，將清楚揭露企業社會責任之訊息。並透過公司網站、企業社會責任網頁專區等平台與利害關係人溝通，讓關注的重大主題資訊呈現透明性、及時性及完整性。京鼎集團無成立工會亦無簽署團體協約。

「京鼎CSR委員會」由相關單位人員組成，依據因營運所產生之衝擊而受影響或關切我們在企業社會責任各項績效之任何團體或個人，鑑別出 9 類聚焦溝通的主要利害關係人，包括**員工、股東/投資人、顧客、供應商、政府單位、社區居民、一般民眾、媒體及學術團體**。

我們的溝通管道有公司網站設置的投資人服務、供應商專區、業務服務/產品諮詢、反貪腐舉報信箱..等，以適切且透明地溝通反饋利害關係人的需求，與利害關係人共融，有效溝通以掌握CSR趨勢、議題、風險及機會。

議題蒐集由CSR委員會檢視彙整公司CSR政策、公司營運風險與機會、產業趨勢、《責任商業聯盟》(RBA)承諾遵循事項、客戶稽核、國際永續發展方向例如SDGs與《GRI Standards》等面向的相關議題，列出問卷調查合計有28個溝通議題，以電子型態發放問卷調查表予利害關係人，取得利害關係人關切的議題。<http://www.foxsemicon.com.tw/CSR/2020/vote1.php>

★ 鑑別重大性主題

CSR委員會彙整CSR問卷調查所取得的結果，透過重大性議題分析了解哪些議題是利害關係人優先關注的，針對選出的28個議題進行重大性鑑別。

重大性主題分析以落於「高衝擊度」與「高關注程度」之交集處為主，分析結果重大主題主要分佈在經濟面與社會面，經CSR委員會開會考量公司對環境議題的重視等原因，經委員會討論調整並呈報CSR委員會會長 陳鎮福財務長同意，重大主題依經濟、環境、社會三大面調整，最終鑑別出10個CSR重大主題，此10個重大主題則為本報告書編撰的基礎，於本報告書中揭露管理方針以及結果，以符合各利害關係人的期待。

1. 本次利害關係人關注議題問卷回收共計52份。
2. 在高階主管依議題對營運衝擊問卷回收共計13份。
3. 依上述各問卷回收分析主要議題分佈，主要關注議題都集中在經濟與社會類，環境類相對關注度偏低。
4. 經CSR委員會議討論，決定將重大主題依經濟/社會/環境分析結果，經濟類取4項/社會類取4項/環境類取2項做為2020京鼎CSR主要議題，此決議經向CSR委員會主席陳鎮福財務長報告並同意執行。
5. 經濟類主要議題計4項，分為：經營績效、公司誠信經營與反貪腐、法規遵循、顧客隱私與資訊安全。
6. 社會類主要議題計4項，分為：員工福利、人才培育與教育訓練、職業場所健康安全、勞/資關係與處理。
7. 環境類主要議題計2項，分為：溫室氣體排放/廢棄物管理。

★ 重大性主題分佈圖



★ 重大性主題管理

針對「重大性主題」，將其依經濟面、環境面與社會面整理歸類，其相應的管理目標與推動重點詳列於下表，本報告書於相關章節說明重大性主題的影響性、邊界、管理方針等，亦會於京鼎集團官網的「企業社會責任專區」揭露相關資訊。

§ 內部邊界(京鼎集團)

2020重大主題	GRI 條文 (版本)	台灣廠區				大陸廠區		
		京鼎	承鼎	銓冠	凱諾	上海廠 富士邁	上海廠 柏鼎	昆山廠 富曜
公司 治理	經營績效 201 (2016)	+	+	+	+	+	+	+
	公司誠信經營與反貪腐 205 (2016)	+	+	+	+	+	+	+
環境	水資源管理 303 (2018)	+	+	+	+	+	+	+
	廢棄物管理 306 (2016)	+	+	+	+	+	+	+
社會	人才培育與教育訓練 404 (2016)	+	+	+	+	+	+	+
	員工福利 405 (2016)	+	+	+	+	+	+	+
	勞/資關係與處理 402 (2016)	+	+	+	+	+	+	+
	職業場所健康安全 403 (2018)	+	+	+	+	+	+	+
公司 治理	顧客隱私與資訊安全 418 (2016)	+	+	+	+	+	+	+
	法規遵循 419 (2016)	+	+	+	+	+	+	+

註：凱諾在2020年5月開始投入人力，考量未有完整年度資訊故2020年度暫不揭露。

說明：+ 具有實質影響，且在本次揭露 / + 具有實質影響，規劃未來揭露 / - 不需揭露

§ 外部邊界

	2020重大主題	GRI 條文 (版本)	供應商	客戶	政府機關	社區
公司 治理	經營績效	201 (2016)	—	—	—	—
	公司誠信經營與反貪腐	205 (2016)	+	+	+	—
環境	水資源管理	303 (2018)	—	—	—	—
	廢棄物管理	306 (2016)	—	—	—	—
社會	人才培育與教育訓練	404 (2016)	—	—	—	—
	員工福利	405 (2016)	—	—	—	—
	勞/資關係與處理	402 (2016)	—	—	—	—
	職業場所健康安全	403 (2018)	—	—	+	—
公司 治理	顧客隱私與資訊安全	418 (2016)	—	+	—	—
	法規遵循	419 (2016)	—	—	+	—

說明: + 具有實質影響, 且在本次揭露 / + 具有實質影響, 規劃未來揭露 / — 不需揭露

供應鏈管理

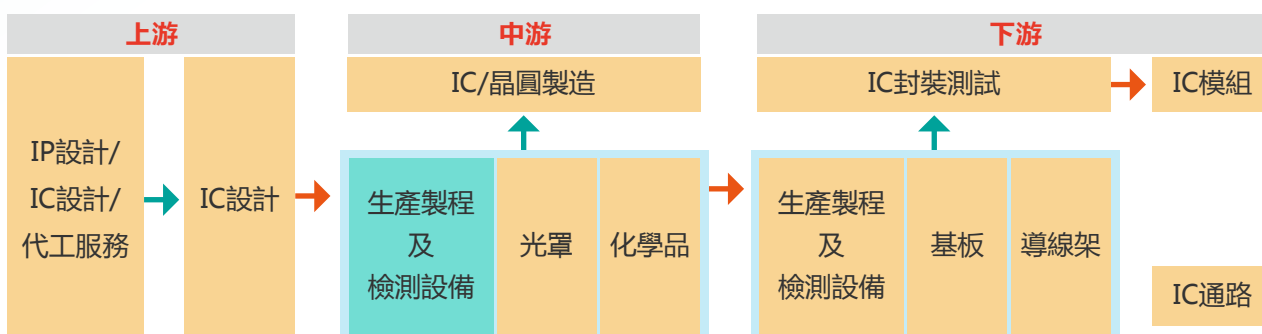
GRI 102-9

★ 產業上、中、下游之關聯性

半導體產業主要可由上游IC設計廠商開始發展, IC設計係將客戶或自行開發產品的規格與功能, 藉由電路設計由IC表現出來, 換句話說, 也就是將晶片的功能, 由邏輯設計到晶圓設計的流程。接著中游IC製造、晶圓製造及相關製程及檢測設備等廠商相互配合及分工, 將晶圓廠做好的晶圓, 以光罩印上電路基本圖樣, 再依靠各工段之製程設備, 如氧化、擴散、蝕刻、沉積及離子植入等方法, 將電路及電路上的元件, 在晶圓上製作出來, 其中, 各製程之關鍵在於先進製程技術及設備之發展, 而本公司即屬此段中游廠商, 從事先進製程設備之製造。最後, 由下游廠商進行IC封裝, 即將晶圓切割後的晶粒, 用塑膠、陶瓷或金屬包覆, 藉以保護晶粒免受碰撞及污染, 且易於裝配, 並達成晶片與電子系統的電性連接與散熱效果。

茲將其上、中、下游關聯性列示如下:

§ 半導體產業鏈



資料來源: OTC產業價值鏈資訊平台

供應商為京鼎營運成長茁壯的重要夥伴，提昇企業永續競爭力的過程，致力與供應商長期合作，發展永續供應鏈。

★ 供應鏈管理具體做法

1. 供應商篩選條件

依技術、品質、價格等關鍵面向，選擇合適優質的供應商。

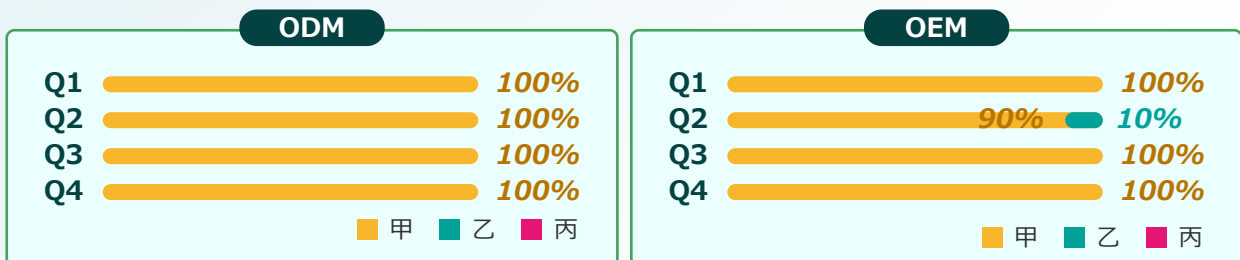
2. 季評鑑考核

每季評鑑供應商交期、品質、服務之績效，針對評鑑成績不合格之供應商召開供應商管理會議，於供應商管理會議中討論處置方式，依決議如需寄發「SCAR供應商矯正行動需求單」給供應商，要求供應商提出改善措施，以取得解決方案，共同提升品質、精進製程提升產能。

3. 供應商季考核成績：評核對象為採購金額前10大供應商

供應商考核成績經輔導後成績由乙等(60~79分)皆已提升為甲等(>80分)。

§ 2020 採購金額排名 前10大供應商考核評比



4. 供應商月會

針對Critical supplier每月召開月會，月會之主要目的為管理供應商產能不足、處理品質問題及事前溝通杜絕供應鏈中斷等相關風險。

Q3評等乙等之供應商，品質異常問題經品保人員輔導後，於Q4考核成績已改善為甲等。

綠色採購管理

★ 禁止使用「衝突礦產」

京鼎禁止使用「衝突礦產」，提出聲明於官網中。近年來，因產品製造的原料與過程引發的社會與環境問題逐漸引起世人重視，其中來自剛果民主共和國的礦產更引起嚴重的武裝衝突。京鼎並未直接採購金屬原礦，也了解我們大部分的供應商與採礦公司沒有直接採購關係。然而，我們了解身為一間公司我們有機會能對這個議題造成正向影響，因此京鼎將禁用「衝突礦產」納入供應商綠色產品政策並訂定於採購單的合約條款中，確保京鼎的產品不使用「衝突礦產」。

1. 京鼎的供應商必須負起社會與環境保護的責任。
2. 京鼎不接受來自剛果民主共和國及其周圍國家和地區的「衝突礦產」。
3. 京鼎供應商應追溯所有產品中所含的鈷(Co)、金(Au)、鈀(Pd)、鉭(Ta)、錫(Sn)和鎢(W)來源，以確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」。
4. 京鼎供應商應將此要求傳達給其上游供應商。

★ 產品環境管理規範—材料要求

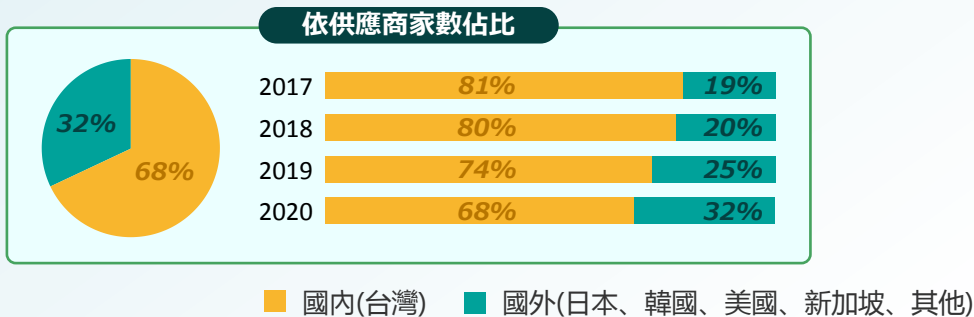
為訂定京鼎於綠色製造及綠色產品的環境規範，並且作為所有FITI供應商的綠色採購指引，要求各供應商同意遵守京鼎對於環境規範之規定並訂定於訂單的合約條款中。

★ 在地化供應

京鼎集團生產據點集中於台灣及大陸。供應鏈主要為機台設備、關鍵零組件如控制器、電路板、鋁板、工業電腦、流量計等材料、運輸及相關承攬商。為縮短備料時間與加速新產品開發時程，積極落實材料在地化，此舉亦可增加國內就業機會，促進經濟成長，另外縮短運輸路程，亦可降低運輸過程中所產生的碳排放量。

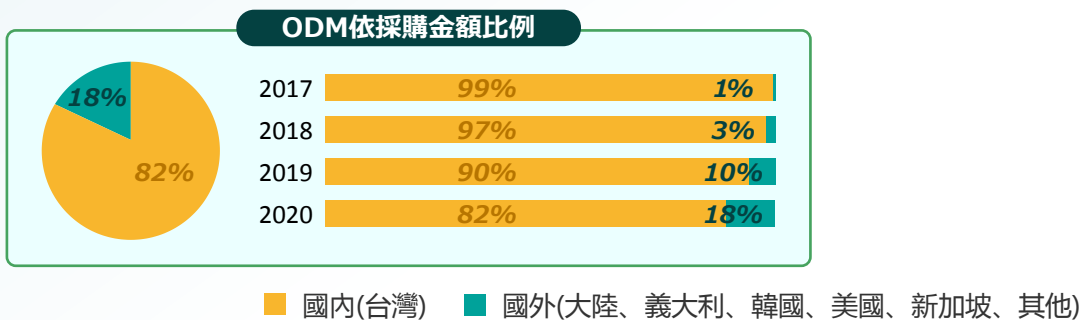
依如下供應商家數及採購金額分析，皆以國內供應商佔比較高。近年國外之採購比例持續增加，因為關鍵零組件客戶指定國外用料及規格上特殊要求，故必需向國外供應商購買。

§ 依供應商家數比例，國內之供應商比例占約6成以上。



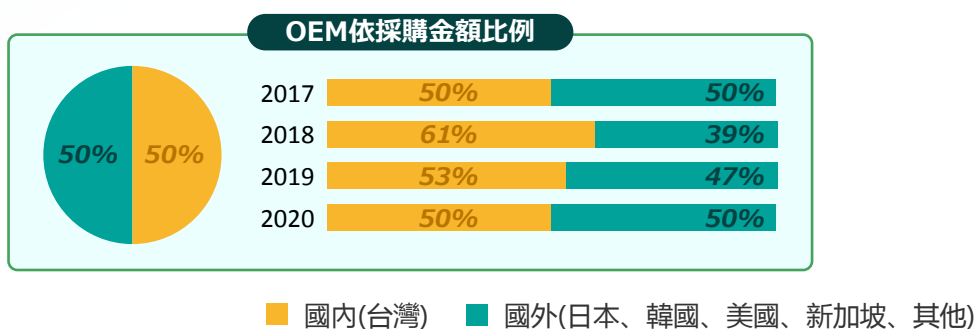
§ 京鼎自行研發設備專案，依採購金額比例，國內之供應商比例占約8成以上。

因近期設備精度及潔淨度有特殊要求，故工程人員指定使用國外材料，造成國外採購比例增加。



§ 京鼎代工半導體設備零組件專案，依採購金額比例，國內之供應商比例占約5成以上。

代工性質之產品，必需遵循客戶已驗證之供應商購買，故國外供應商比例偏高。



責任商業聯盟行為準則

GRI 102-12

(Code of Conduct - Responsible Business Alliance, RBA)

京鼎集團承諾確保員工受到尊重並具有尊嚴、工作環境的安全、環保並遵守道德，加入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) (RBA) 會員，承諾依循當地勞動法規及RBA國際相關規範，落實勞動人權管理。

外部組織參與

GRI 102-13

京鼎集團持續參與相關產業公會與協會的活動，積極反應意見及提供經驗等，希冀能為產業的健全發展貢獻心力。

中華民國台灣半導體產業協會 (一般會員)

<https://www.tsia.org.tw/>



台灣科學工業園區科學工業同業公會 (一般會員)

<http://www.asip.org.tw/>



台灣電子設備協會 (一般會員)

<http://www.teeia.org.tw/>

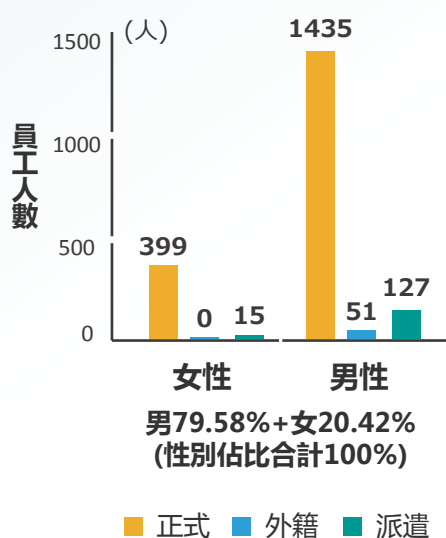


用心： 社會面

★ 全球正式員工總數



★ 員工資訊-台灣廠區 (正職/派遣/外籍勞工) GRI 102-8



性別/廠區	正式	外籍	派遣	員工人數	性別%	
女	京鼎	78	0	78	3.85%	
	承鼎	22	0	23	1.13%	
	銓冠	3	0	3	0.15%	
	上海廠	193	0	14	207	10.21%
	昆山廠	103	0	0	103	5.08%
	小計	399	0	15	414	20.42%
男	京鼎	148	36	184	9.08%	
	承鼎	98	15	13	126	6.22%
	銓冠	6	0	0	6	0.30%
	上海廠	510	0	114	624	30.78%
	昆山廠	673	0	0	673	33.20%
	小計	1435	51	127	1613	79.58%
總計	1834	51	142	2027	100%	

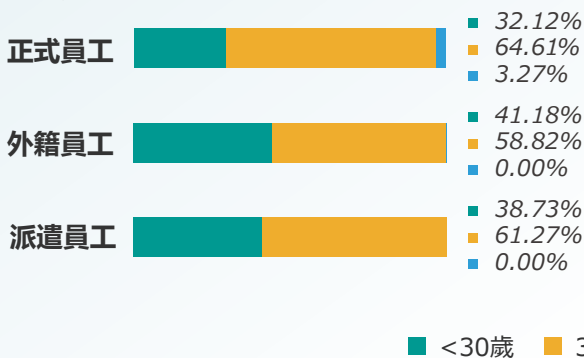
註：2020/12/31人數，派遣人員從事產線生產工作。

★ 員工資訊 (性別、年齡層vs員工人數)

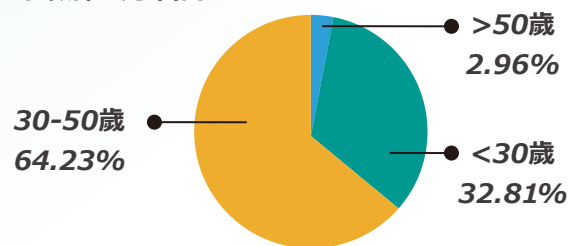
性別/廠區	正式員工			外籍員工			派遣員工			員工人數
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
女	京鼎	14	59	5	0	0	0	0	0	78
	承鼎	5	16	1	0	0	0	1	0	23
	銓冠	2	1	0	0	0	0	0	0	3
	上海廠	71	121	1	0	0	0	5	9	207
	昆山廠	36	67	0	0	0	0	0	0	103
	小計	128	264	7	0	0	0	6	9	414
男	京鼎	20	98	30	17	19	0	0	0	184
	承鼎	18	70	10	4	11	0	7	6	126
	銓冠	3	2	1	0	0	0	0	0	6
	上海廠	167	336	7	0	0	0	0	0	510
	昆山廠	253	415	5	0	0	0	42	72	787
	小計	461	921	53	21	30	0	49	78	1613
總計	589	1185	60	21	30	0	55	87	2027	
年齡層%	29.06%	58.46%	2.96%	1.04%	1.48%	0.00%	2.71%	4.29%	0.00%	100.00%

註：2020/12/31人數。

員工類別/年齡層佔比 合計100%



所有員工(正職/派遣/外籍勞工) 年齡層佔比 合計100%



員工薪資福利

★ 薪資與福利 / 勞資關係 GRI 402

【員工福利】

§ 議題的重要性：完善的薪資福利制度，可持續吸引及留任優秀的核心人才，進以提公司競爭力。

§ 議題影響邊界：組織內(台灣廠區、大陸廠區) / 組織外(客戶)

§ 管理策略手法：

調查國內相關產業薪資福利水準，審視內部薪資福利制度條件，持續建立有競爭性且吸引人才之福利架構。

(1)健全且完善的健康檢查管理。

(2)持續改善優良工作環境。

★ 薪資與福利 / 勞資關係

【員工福利】

§ 2020執行成效：人員離職率 1.間接人員 2. 直接人員

2020年離職率京鼎、承鼎及銓冠19%以下、上海廠及昆山廠23%以下。

§ 2021推展要項：人員離職率設定(依2020數據設置目標)

京鼎及承鼎離職率23%以下、上海廠及昆山廠25%以下。

註：到職未滿三個月不納入評估；京鼎、承鼎、銓冠、上海廠及江蘇廠2021年因疫情對經濟形勢的影響，員工考慮返鄉工作趨勢，離職率預計會上升

★ 薪資福利 GRI 202-1、401-2

薪資福利是京鼎集團非常重要議題，京鼎公司提供具有外部競爭性與內部公平性之整體薪酬，及建造有挑戰性、優良且健康之工作環境。公司薪酬包含本薪、津貼、獎金及酬勞，以吸引及留任人才，完善規劃及執行年度薪資調整作業、核發績效獎金與員工酬勞獎金，員工整體薪酬依公司營運目標及獲利狀況，結合員工個人專業技能、工作職掌、績效表現等因素而異。另亦規劃中長期留任之認股權證股票激勵政策，以激勵並留任優秀人才。

另外公司每季定期召開勞資會議，增進勞資雙方之溝通與合作。台灣京鼎、台灣承鼎的正式員工享有之額外福利含節慶獎金(端午、中秋及年終)、團體保險、旅行平安險、依營運狀況及個人工作表現，規劃及核給之績效獎金與員工酬勞。

★ 薪資福利檢討機制 GRI 202-1

§ 外部競爭性：不定期參與市場調查以進行薪酬政策檢討，依據所擔任職務、學經歷及專業技術水準作為核定薪資依據，而不因性別、年紀、種族、國籍、宗教等因素而有所差異。

§ 內部公平性：年度進行績效評核作業，依評核作業結果作為年度薪資調整及各項獎金發放依據。

2020年依職務分類計算員工性別基本薪酬比例，京鼎基層管理人員差異為0.05，中階人員差異0.16，承鼎基層管理人員差異為0.11，上海廠基層管理人員差異為0.05，中階人員差異0.01，昆山廠基層管理人員差異為0.07，中階人員差異0.01；

2020年依職務分類計算員工性別總薪酬比例，京鼎基層管理人員差異為0.09，中階人員差異0.10，承鼎基層管理人員差異為0.10，上海廠基層管理人員差異為0.02，中階人員差異0.06，昆山廠基層管理人員差異為0.08，中階人員差異0.03；

分析該差異係因反映職務層級、資歷分佈不同所致，而非因性別的差異；公司高階人員皆為男性故無法比較。另分析人員標準薪資情形，結果皆優於當地最低薪資，並未有因性別影響的差異。

★ 女性對男性對基本薪資加薪酬的比率--基本薪資比例(間接人員) GRI 405-2

§ 基本薪資比例 - 京鼎間接人員

女性:男性	1:1.16	1:1.05	1:1.10	合計 1:1.44
	中階人員	基層管理人員	基層人員	

註1：薪資為基本月薪+固定津貼。

註2：高階人員-處級主管(含)以上。中階人員-副理至副處長。基層管理人員-課長。基層人員-非管理職之人員。

註3：公司高階人員皆為男性故無法比較。

§ 基本薪資比例 - 承鼎間接人員

女性:男性	--	1:1.11	1:1.17	合計 1:1.44
	中階人員	基層管理人員	基層人員	

註1：薪資為基本月薪+固定津貼。

註2：高階人員-處級主管(含)以上。中階人員-副理至副處長。基層管理人員-課長。基層人員-非管理職之人員。

註3：公司高階人員及中階人員皆為男性故無法比較。

§ 基本薪資比例 - 銓冠間接人員

女性:男性	--	--	1:0.94	合計 1:1.55
	中階人員	基層管理人員	基層人員	

註1：薪資為基本月薪+固定津貼。

註2：高階人員-處級主管(含)以上。中階人員-副理至副處長。基層管理人員-課長。基層人員-非管理職之人員。

註3：公司高階人員及中階人員皆為男性，基層管理人員皆為女性，故無法比較。

§ 基本薪資比例 - 上海廠間接人員

女性:男性	1:0.99	1:0.95	1:0.94	合計 1:1.05
	中階人員	基層管理人員	基層人員	

註1：薪資為基本月薪+主管加給。

註2：高階人員-處級主管(含)以上。中階人員-副理至副處長。基層管理人員-副組長至專理。基層人員-非管理職之人員。

註3：公司無高階人員故無法比較。

§ 基本薪資比例 - 昆山廠間接人員

女性:男性	1:1.01	1:1.07	1:1.02	合計 1:1.13
	中階人員	基層管理人員	基層人員	

註1：薪資為基本月薪+主管加給。

註2：高階人員-處級主管(含)以上。中階人員-副理至副處長。基層管理人員-副組長至專理。基層人員-非管理職之人員。

註3：公司無高階人員故無法比較。

★ 女性對男性對基本薪資加薪酬的比率--總薪酬比例(間接人員) GRI 405-2

§ 總薪酬比例 - 京鼎間接人員

女性:男性	1:1.10	1:1.09	1:1.06	合計 1:1.45
	中階人員	基層管理人員	基層人員	

註1：薪資為基本月薪+固定津貼+總薪酬。

註2：高階人員-處級主管(含)以上。中階人員-副理至副處長。基層管理人員-課長。基層人員-非管理職之人員。

註3：公司高階人員皆為男性故無法比較。

§ 總薪酬比例 - 承鼎間接人員

女性:男性	--	1:1.10	1:1.22	合計 1:1.54
	中階人員	基層管理人員	基層人員	

註1：薪資為基本月薪+固定津貼+總薪酬。

註2：高階人員-處級主管(含)以上。中階人員-副理至副處長。基層管理人員-課長。基層人員-非管理職之人員。

註3：公司高階人員及中階人員皆為男性故無法比較。

§ 總薪酬比例 - 銓冠間接人員

女性:男性	--	--	1:0.96	合計 1:1.49
	中階人員	基層管理人員	基層人員	

註1：薪資為基本月薪+固定津貼+總薪酬。

註2：高階人員-處級主管(含)以上。中階人員-副理至副處長。基層管理人員-課長。基層人員-非管理職之人員。

註3：公司高階人員及中階人員皆為男性，基層管理人員皆為女性，故無法比較。

§ 總薪酬比例 - 上海廠間接人員

女性:男性	1:0.94	1:0.98	1:0.97	合計 1:1.11
	中階人員	基層管理人員	基層人員	

註1：薪資為基本月薪+主管加給+各類獎金。

註2：高階人員-處級主管(含)以上。中階人員-副理至副處長。基層管理人員-副組長至專理。基層人員-非管理職之人員。

註3：公司無高階人員故無法比較。

§ 總薪酬比例 - 昆山廠間接人員

女性:男性	1:0.97	1:1.08	1:1.08	合計 1:1.19
	中階人員	基層管理人員	基層人員	

註1：薪資為基本月薪+主管加給+各類獎金。

註2：高階人員-處級主管(含)以上。中階人員-副理至副處長。基層管理人員-副組長至專理。基層人員-非管理職之人員。

註3：公司無高階人員故無法比較。

★ 基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

基層直接人員	1.09	1.09	1.09	1.00	1.20
	京鼎	承鼎	銓冠	上海廠	昆山廠

註：基層直接人員為產線人員。

★ 雇用當地居民為高階管理階層的比例 GRI 202-2

目前於公司擔任高階管理階層人員皆為台灣籍人員，公司於上海廠及昆山廠正積極培訓當地人員作為中階人員，目前已有成效，未來將持續朝此目標前進，並延伸至高階主管培訓，以落實管理人員在地化。

註：高階管理人員系指處級(含)以上人員。

★ 退休制度 GRI 201-3

京鼎集團符合政府規定之退休計畫政策，包含依台灣勞動基準法、台灣勞工退休金條例及依海外當地法規規範之提撥計畫，除了依法令規定提存退休準備金外，公司定期委外部精算單位進行退休準備金精算以檢視勞工舊制退休準備金是否充足，保障同仁未來請領退休金權益。

2020年勞退舊制提撥人數共有42人，2020年12月15日勞退帳戶累計總金額為NT\$35,468,381，2020年新制退休金依退休金規範，每月提撥投保薪資6%作為新制退休金。

★ 新進員工與離職員工 GRI 401-1

§ 2020年新進員工組成結構(京鼎) (正職/約聘/外籍勞工)

項目	<30歲		30-50歲		>50歲		員工人數
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新進員工數	9	12	16	30	1	6	74
年底員工數	14	37	59	117	5	30	262
新進員工比例	64.29%	32.43%	27.12%	25.64%	20.00%	20.00%	28.24%

註：京鼎新進員工比例 = (京鼎新進員工總人數/京鼎年底總人數)X100%。

§ 2020年新進員工組成結構(承鼎) (正職/約聘/外籍勞工)

項目	<30歲		30-50歲		>50歲		員工人數
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新進員工數	2	14	5	49	1	4	75
年底員工數	5	22	16	81	1	10	135
新進員工比例	60.00%	63.64%	31.25%	60.49%	100.00%	40.00%	55.56%

註：承鼎新進員工比例 = (承鼎新進員工總人數/承鼎年底總人數)X100%。

§ 2020年新進員工組成結構(銓冠) (正職/約聘/外籍勞工)

項目	<30歲		30-50歲		>50歲		員工人數
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新進員工數	0	2	0	1	0	0	3
年底員工數	2	3	1	2	0	1	9
新進員工比例	0.00%	66.67%	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%	33.33%

註：銓冠新進員工比例 = (銓冠新進員工總人數/銓冠年底總人數)X100%。

★ 新進員工與離職員工-績 GRI 401-1

§ 2020年新進員工組成結構(上海廠)(正職/派遣)

項目	<30歲		30-50歲		>50歲		員工人數
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新進員工數	27	209	22	244	0	0	502
年底員工數	76	209	130	408	1	7	831
新進員工比例	35.5%	100.0%	16.9%	5.98%	0.00%	0.00%	60.4%

註：上海廠新進員工比例 = (上海廠新進員工總人數/上海廠年底總人數)X100%。

§ 2020年新進員工組成結構(昆山廠)(正職/派遣)

項目	<30歲		30-50歲		>50歲		員工人數
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新進員工數	11	98	5	43	0	0	157
年底員工數	36	253	67	415	0	5	776
新進員工比例	30.6%	38.7%	7.5%	10.4%	0.00%	0.00%	20.2%

註：昆山廠新進員工比例 = (昆山廠新進員工總人數/昆山廠年底總人數)X100%。

§ 2020年離職員工組成結構(京鼎)(正職/約聘/外籍勞工)

項目	<30歲		30-50歲		>50歲		員工人數
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
離職員工數	4	5	5	18	0	4	36
年底員工數	14	37	59	117	5	30	262
離職員工比例	28.57%	13.51%	8.47%	15.38%	0.00%	13.33%	13.74%

註：京鼎月離職人數/京鼎月期末人數*100% (到職未滿三個月不納入評估)。

§ § 2020年離職員工組成結構(承鼎)(正職/約聘/外籍勞工)

項目	<30歲		30-50歲		>50歲		員工人數
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
離職員工數	0	1	1	3	0	1	6
年底員工數	5	22	16	81	1	10	135
離職員工比例	0.00%	4.55%	6.25%	3.70%	0.00%	10.00%	4.44%

註：承鼎月離職人數/承鼎月期末人數*100% (到職未滿三個月不納入評估)。

§ § 2020年離職員工組成結構(銓冠)(正職/約聘/外籍勞工)

項目	<30歲		30-50歲		>50歲		員工人數
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
離職員工數	1	0	0	0	0	0	1
年底員工數	2	3	1	2	0	1	9
離職員工比例	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	11.11%

註：銓冠月離職人數/銓冠月期末人數*100% (到職未滿三個月不納入評估)。

★ 新進員工與離職員工-績 GRI 401-1

§ 2020年離職員工組成結構(上海廠) (正職/派遣)

項目	<30歲		30-50歲		>50歲		員工人數
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新進員工數	10	69	6	47	0	0	132
年底員工數	76	209	130	408	1	7	831
新進員工比例	13.2%	33.0%	4.6%	11.5%	0.00%	0.00%	15.9%

註：上海廠月離職人數/上海廠月期末人數*100% (到職未滿三個月不納入評估)。

§ 2020年離職員工組成結構(昆山廠) (正職/派遣)

項目	<30歲		30-50歲		>50歲		員工人數
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新進員工數	8	30	10	27	0	0	75
年底員工數	36	253	67	415	0	5	776
新進員工比例	22%	12%	15%	7%	0.00%	0.00%	10%

註：昆山廠月離職人數/昆山廠月期末人數*100% (到職未滿三個月不納入評估)。

★ 育嬰假 GRI 401-3

工於任職滿半年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至最幼子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育兩名子女以上者(例：雙胞胎)，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任原單位職務或輔導新職。

§ 2020年育嬰留職停薪申請(京鼎)

2019年3位員工申請育嬰留職停薪，故復職率及留任率均為100%，2020年復職率為100%。

◆ 2020年符合申請資格人數



◆ 2020年申請人數



◆ A.預計2020年復職人數



◆ B.2020復職人數



◆ C.2019復職且目前在職人數



◆ D.2019復職人數



◆ 復職率(B/A)



◆ 留任率(C/D)

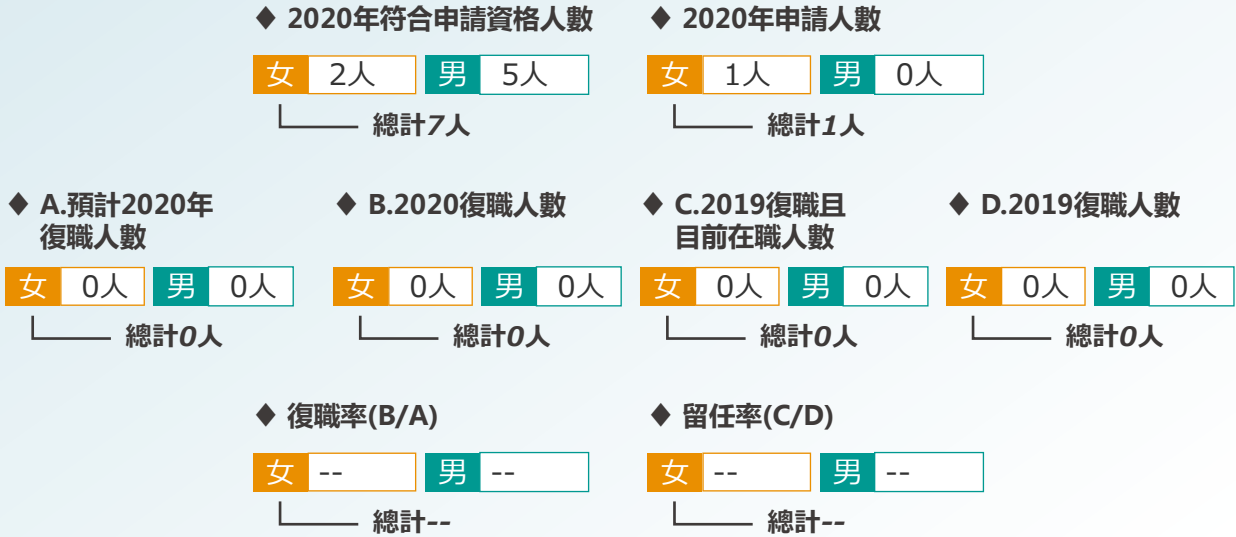


註：2019復職後即轉法人至承鼎男性1人，且目前仍在職。

★ 育嬰假-續

§ 2020年育嬰留職停薪申請(承鼎)

2020年1位員工申請育嬰留停，於2021年復職。



註：台灣廠區依據育嬰留職停薪實施辦法，2020年符合申請育嬰留停資格人數定義為過去3年申請生育補助之人數；銓冠2020年育嬰留職停薪申請0人；大陸廠區當地無育嬰留職停薪相關法令故不進行統計。

員工培育發展

GRI 404-1

★ 人才培育與教育訓練

§ **議題的重要性**：提供完善健全的人力資源規劃，以確保組織人才適量及適用，吸引更多優秀人員及留任內部優秀人才。

§ **議題影響邊界**：組織內(台灣廠區、大陸廠區) / 組織外(人才招募：校園徵才、廠區參訪來深耕校園，健全薪資福利制度吸引人才；人才留任：暢通內部升遷管道、公平的績效評核方式，提供多元學習訓練機會，及內部職務輪調管道)

§ **管理策略手法**：提高人均生產力及組織競爭力。

§ **2020執行成效**：2020年：台灣廠區每年訓練時數26小時(含)以上、上海廠及昆山廠平均每人每年訓練時數35小時(含)以上。京鼎每人每年訓練時數為19.41小時、承鼎28.43小時、銓冠14.61小時以上、上海廠及昆山廠34小時以上。

§ **2021推展要項**：台灣廠區每年訓練時數26小時(含)以上、上海廠及昆山廠平均每人每年訓練時數35小時(含)以上。

註：京鼎、銓冠2020年因疫情影響，開課堂數下降致使每人每年平均訓練時數未達成。

公司為了提升技術及品質，維護員工及廠區作業安全及精進各項管理能力，公司訓練著重於專業能力、安全訓練及管理能力的提升，公司藉由提供各項訓練課程，進而強化公司整體研發、生產、品質及管理能力的提升，以期提升員工人均產值及強化組織總體競爭力。

★ 2020年 內外訓上課時數-台灣廠區 『依員工類別』

§ 台灣京鼎 『依員工類別』

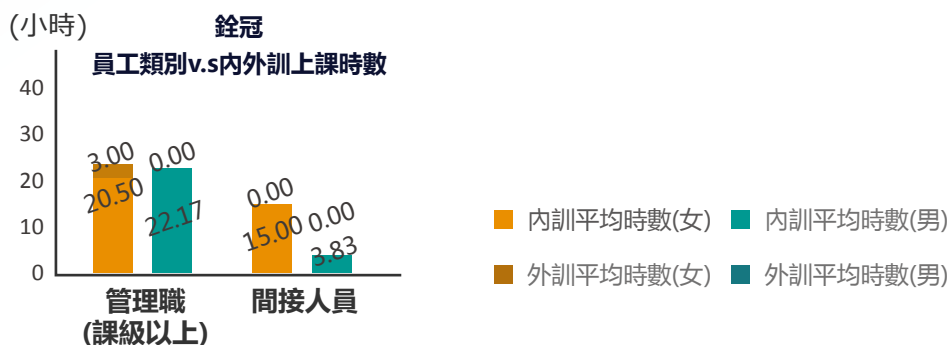
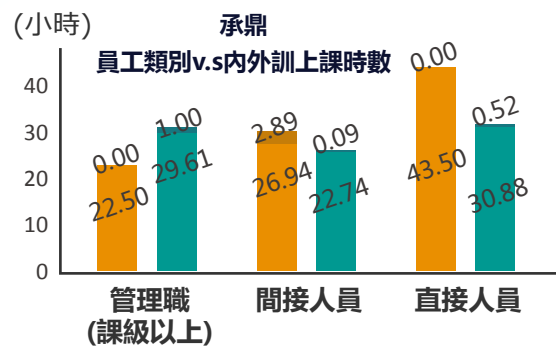
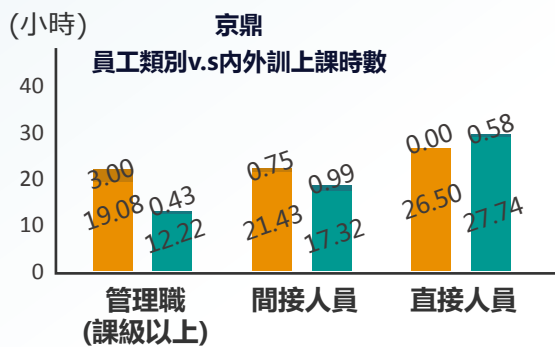
項目	管理職(課級以上)		間接人員		直接人員		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
2020年底人數	20	70	57	76	1	38	262
內訓上課時數	381.5	855.5	1221.5	1316	26.5	1054	4855
內訓上課平均時數	19.08	12.22	21.43	17.32	26.50	27.74	18.53
外訓上課時數	60	30	43	75	0	22	230
外訓上課平均時數	3.00	0.43	0.75	0.99	0.00	0.58	0.88

§ 台灣承鼎 『依員工類別』

項目	管理職(課級以上)		間接人員		直接人員		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
2020年底人數	3	19	18	40	1	54	135
內訓上課時數	67.5	562.5	485	909.5	43.5	1667.5	3735.5
內訓上課平均時數	22.05	29.61	26.94	22.74	43.50	30.88	27.67
外訓上課時數	0	19	52	3.5	0	28	102.5
外訓上課平均時數	0.00	1.00	2.89	0.09	0.00	0.52	0.76

§ 台灣銓冠 『依員工類別』

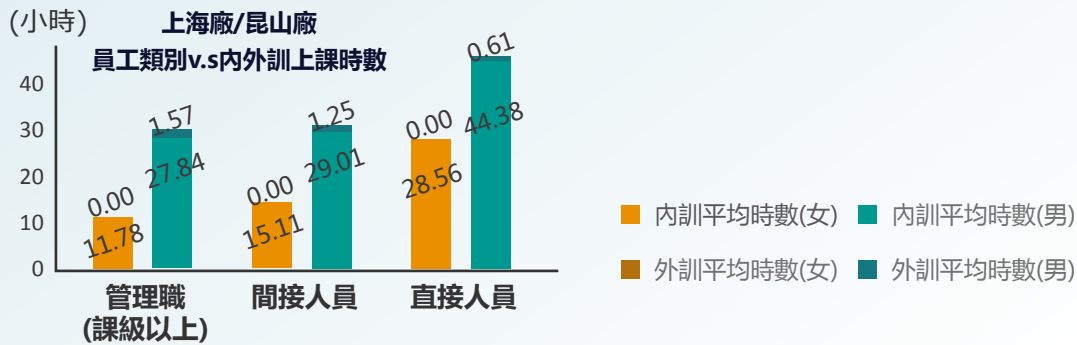
項目	管理職(課級以上)		間接人員		直接人員		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
2020年底人數	1	3	2	3	0	0	9
內訓上課時數	20.5	66.5	30	11.5	0	0	128.5
內訓上課平均時數	20.50	22.17	15.00	3.83	--	--	14.28
外訓上課時數	3	0	0	0	0	0	3
外訓上課平均時數	3.00	0.00	0.00	0.00	--	--	0.33



★ 2020年 內外訓上課時數-大陸廠區 『依員工類別』

§ 上海廠/昆山廠 『依員工類別』

項目	管理職(課級以上)		間接人員		直接人員		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
2020年底人數	27	102	216	456	67	739	1607
內訓上課時數	318	2839.5	3263	13227	1913.5	32795.5	54356.5
內訓上課平均時數	11.78	27.84	15.11	29.01	28.56	44.38	33.82
外訓上課時數	0	160	0	568	0	448	1176
外訓上課平均時數	0.00	1.57	0.00	1.25	0.00	0.61	0.73



★ 2020年 內外訓上課時數-台灣廠區 『依課程類別』

§ 台灣京鼎 『依課程類別』

項目	內訓上課時數		外訓上課時數	
	女性	男性	女性	男性
新人訓練	199	188	0	0
安全訓練	1070	1921	31	76
專業訓練	168.5	925.5	72	51
管理訓練	0	0	0	0
其他訓練	192	191	0	0
總時數	1629.5	3225.5	103	127
2020年每人訓練時數	20.89	17.53	1.32	0.69

公司十分重視員工之工作安全與職涯發展，安全訓練及專業訓練佔總訓練時數之**84.90%**。

§ 台灣承鼎 『依課程類別』

項目	內訓上課時數		外訓上課時數	
	女性	男性	女性	男性
新人訓練	64	165.5	0	0
安全訓練	300	1326	52	50.5
專業訓練	123.5	1321	0	0
管理訓練	0	0	0	0
其他訓練	108.5	327	0	0
總時數	596	3139.5	52	50.5
2020年每人訓練時數	27.09	27.78	2.36	0.45

公司十分重視員工之工作安全與職涯發展，安全訓練及專業訓練佔總訓練時數之**82.70%**。

★ 2020年 內外訓上課時數-台灣廠區-續 『依課程類別』

§ 台灣銓冠 『依課程類別』

項目	內訓上課時數		外訓上課時數	
	女性	男性	女性	男性
新人訓練	0	13	0	0
安全訓練	32	54	3	76
專業訓練	3	0	0	0
管理訓練	0	0	0	0
其他訓練	15.5	11	0	0
總時數	50.5	78	3	0
2020年每人訓練時數	16.83	13.00	1.00	0.00

公司十分重視員工之工作安全與職涯發展，安全訓練及專業訓練佔總訓練時數之**70.00%**。

★ 2020年 內外訓上課時數-大陸廠區 『依課程類別』

§ 上海廠/昆山廠 『依課程類別』

項目	內訓上課時數		外訓上課時數	
	女性	男性	女性	男性
新人訓練	425	1936	0	0
安全訓練	392	4335	0	0
專業訓練	4627.5	42398	0	1176
管理訓練	0	0	0	0
其他訓練	50	193	0	0
總時數	5494.5	48862	0	1176
2020年每人訓練時數	17.72	37.67	0.00	0.91

公司十分重視員工之工作安全與職涯發展，安全訓練及專業訓練佔總訓練時數之**95.30%**。

★ 定期接受績效及職業發展的員工百分比 GRI 404-3

京鼎集團的「績效管理」依規範實施評核作業，自2010年至今已10年，除了日常管理紀錄、推動主管面談機制以落實客觀評核外，更進而針對評核結果設計各晉升、薪資調整及各項獎金措施差異化，達到「區辨人才、發展人才」目的。

2020年台灣京鼎、台灣承鼎及台灣銓冠共335位同仁參與績效評核作業，其中男性約佔72%、女性約佔28%，上海廠區及蘇州昆山廠區共1528位同仁參與績效評核作業，其中男性約佔81%、女性約佔19%。台灣廠區除試用期未滿或尚未合格者、考績期間內申請留職停薪超過6個月(含)以上者、當年度公傷假累計超過6個月(含)以上者、外籍移工及約聘人員外其餘正式人員皆參與績效考核作業，大陸廠區則除試用期未滿或尚未合格者外其餘正式人員皆參與績效考核作業。

§ 台灣京鼎	女性	男性	總人數	實際比例
高階管理人員	0	17	17	100.00%
中階管理人員	12	39	51	100.00%
基層管理人員	8	12	20	100.00%
其他間接人員	48	70	118	100.00%
直接人員	1	4	5	100.00%
總計	69	142	211	100.00%

§ 台灣承鼎	女性	男性	總人數	實際比例
高階管理人員	0	3	3	100.00%
中階管理人員	0	10	10	100.00%
基層管理人員	3	6	9	100.00%
其他間接人員	17	36	53	100.00%
直接人員	1	39	40	100.00%
總計	21	94	115	100.00%

§ 台灣銓冠	女性	男性	總人數	實際比例
高階管理人員	0	1	1	100.00%
中階管理人員	0	1	1	100.00%
基層管理人員	1	1	2	100.00%
其他間接人員	2	3	5	100.00%
直接人員	0	0	0	100.00%
總計	3	6	9	100.00%

§ 大陸廠區-上海廠	女性	男性	總人數	實際比例
高階管理人員	0	0	0	100.00%
中階管理人員	2	17	19	100.00%
基層管理人員	31	89	120	100.00%
其他間接人員	119	183	302	100.00%
直接人員	46	302	348	100.00%
總計	198	591	789	100.00%

註：高階人員-處級主管(含)以上；中階人員-副理至副處長；基層管理人員-副組長至專理。

§ 大陸廠區-昆山廠	女性	男性	總人數	實際比例
高階管理人員	0	0	0	100.00%
中階管理人員	3	13	16	100.00%
基層管理人員	18	112	130	100.00%
其他間接人員	66	173	239	100.00%
直接人員	9	345	354	100.00%
總計	96	643	739	100.00%

註：高階人員-處級主管(含)以上；中階人員-副理至副處長；基層管理人員-副組長至專理。

員工生活與工作

★ 身心平衡

京鼎集團努力打造友善職場，維護健康安全的作業環境、舉辦平衡身心的活動、提供具競爭力的薪酬、多樣性的員工福利、暢通溝通管道與優化員工生活食住行育樂等面向。降低離職率為我們友善職場成效的觀察指標之一，2020年京鼎離職率為13.74%、2020年承鼎離職率為4.44%、2020年銓冠離職率為11.11%，皆在目標19%以下，2020年大陸廠區離職率為13.3%，在目標25%以下，除了工作之外，京鼎集團也十分重視員工之身心平衡，台灣廠區福委會舉辦多項員工同樂活動及員工旅遊補助，另外也在2018年啟用重新改造的餐廳、咖啡廳等環境，並增建員工休閒運動中心，讓同仁在友善的工作環境中，也能善加運用公司提供的健康資源。

§ 台灣廠區

【樂悠遊家庭日】

2020/8/29~2020/8/30 及 2020/12/05~2020/12/06 於搭「企業專列火車」體驗慢遊花蓮美景、感受大自然鬼斧神工的創作太魯閣及體驗花蓮原民傳統捕魚方法與石煮文化，帶給同仁全然不同新體驗。

家庭日-梯次1

287人

家庭日-梯次2

171人



【月圓人團圓中秋夜烤活動】

2020/9/29於崎頂新樂園舉辦中秋烤肉，正所謂中秋月圓人團圓，讓同仁能在辛苦工作之餘延續過節的氣氛。

中秋夜烤活動

226人



§ 大陸廠區

10人11足 200人	乒乓球比賽 50人	羽毛球比賽 50人	拔河比賽 200人
釣魚比賽 80人	跳繩比賽 200人	乒乓球比賽 80人	踢毽子比賽 80人
桌球比賽 10人	技能比武 400人	無償獻血活動 36人	員工愛心一日捐活動 500人
黨員志願者教育學習活動 20人		工會疫情防控期間慰問 200人	



員工良好溝通

★ 勞/資關係 GRI 402

京鼎集團2020年台灣廠區406人，大陸廠區1,479人，其它海外地區則有23人，全球共1,908位員工。透過勞資會議的雙向溝通，完成勞方的建議及需求，2020年參加科技部新竹科學園區「推動職場工作平權」優良事業單位評選，榮獲優良獎肯定，公司將持續推動友善職場環境，守護員工健康，期許提升員工向心力及工作安全感，共創企業與員工雙贏的工作環境；京鼎集團針對各式人才進行多樣化的招募活動。2020年因疫情緣故，各大學校園徵才皆取消，仍積極與各大專院校聯繫更新公司最新求才資訊，另也推廣暑期實習機會吸引更多優秀學生，深耕校園。除此之外亦提供機會予弱勢族群，晉身身障人員。

京鼎集團已進用適任人員為目標，促進整體營運之績效。兼顧多元化與機會之平等，不會因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等，而在聘用上有歧視情形。

★ 身障關懷

京鼎集團依台灣法規規範保障身心障礙者就業權益，結合「社會責任」以及「經營策略」，帶動社會正面向上的力量。

★ 員工多元性 GRI 405-1

§ 外籍勞工人權保障與照護

公司遵守法規要求，保障外籍勞工的勞工條件及人權，嚴格審視仲介公司的招募及管理情形，如：

1. 外籍勞工之宿舍需符合外國人生活照顧計劃書中之環境規範。
2. 外籍勞工所支付之仲介費、服務費與其他費用，皆須符合法令規定。
3. 讓外籍勞工自行保管個人證件。
4. 外籍勞工報到後落實完善新人訓練，使其充分了解作業環境及工作內容。
5. 定期舉辦座談會，並提供固定廠內及宿舍的暢通申訴管道，使其工可自由表達意志。
6. 對仲介公司不定期檢查、年度稽核及評鑑作業，以強化其對勞工日常照護、管理品質及硬體設備提供，另確認宿舍環境安全衛生以提升外籍勞工生活品質及歸宿感。



★ 勞資關係與處理 GRI 402

§ **議題的重要性**：透過勞資會議及推動友善職場環境等各個面向著手，藉以增進企業內勞資雙向溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，進而匯集眾人的智慧與潛能，以期建構「勞資和諧、共榮共享」的勞資關係，進而促進人員留任意願，人力資源穩定布局，組織內各項任務能順利達成。

§ **議題影響邊界**：組織內(台灣京鼎、台灣承鼎、台灣銓冠、上海廠、昆山廠) / 組織外(客戶)

§ **管理策略手法**：廠區定期舉辦勞資會議及職場環境優化。

§ 2020執行成效：

台灣京鼎、台灣承鼎及台灣銓冠：科技部新竹科學園區之「推動職場工作平權」優良事業單位評選，榮獲優良獎肯定。

上海廠及昆山廠：上海富士邁被評為上海市勞動關係和諧企業、昆山富曜被評為昆山市勞動關係和諧企業、昆山富曜被評為蘇州市勞動關係和諧企業。

§ **2021推展要項**：台灣京鼎、台灣承鼎及台灣銓冠依法定期召開勞資會議，也設置申訴信箱，使員工意見能順利傳達，內部經審慎評估討論後反饋給員工，並推動友善職場環境，使勞資雙向溝通暢通；成立工會勞動調解委員會，定期開展員工座談會，聽取和收集員工各方面意見和建議，深入了解員工生活、工作狀況，對員工勞動關係及勞動過程中發生的爭議進行有效協調和溝通，並配合解決員工的合理要求、意見和困難。

★ 關於營運變化的最短告期 GRI 402-1

公司遇到重大營業變動進而需要執行遷廠、業務縮編等政策時，公司會遵守勞動基準法及各項勞動相關法規規範，提前進行告知及與員工溝通，以確保所有作業流程在符合法規規範前提下進行。

社會公益關懷服務

★ 社會關懷

京鼎集團在社會議題以「扶助弱勢·關懷公益」為主軸，促進利害關係人共融，積極參與地方公益回饋鄉里，2020年規劃持續耕耘弱勢族群、關懷地方，為創造自給自足的永續環境獻心力。

§ 小小愛心大大關懷

1. 京鼎集團同仁愛心不落人後，公司每月協助同仁小額樂捐，所有款項捐助苗栗地區育幼院，2020年共捐贈 NTD 120,000。

2. 苗栗縣竹南鎮公所每年固定舉辦寒冬送暖活動，以招募物資予鎮內弱勢家庭。

2020年此活動發文招募，公司參與捐贈全聯禮券 90,000/NTD，發揮關懷公益活動責任。

*活動時間：2020/12/13(日)

*活動地點：

苗栗縣私立中興高級商工職業學校活動中心

*活動目的：邀集鎮所列冊之低收入戶、邊緣戶等共襄盛舉，鎮公所發放收集之物資。



★ 京鼎集團連續三年「播下閱讀的種子—給孩子一個大未來」

京鼎集團參加遠見天下雜誌公益贈書專案，連續三年來以「長期支持公益、關懷弱勢兒童」，回饋苗栗竹南地區的孩子多元綜合的雜誌資源，三年來，愛心遍及12所學校，337份愛心，4044本雜誌，創造數以萬計的感動！

透過《未來兒童》、《未來少年》公益版面的廣宣，將京鼎集團關心教育、熱心公益的善行傳播全國。



取之社會 用於社會
京鼎傳愛 永續未來

京鼎有聲科技以半導體設備製造能力為基石，匯整光電整合技術，建構先進技術研發國內領先優勢，獲得各界肯定與榮耀。京鼎懷抱「取之於社會，用之於社會」之心願，於2016年成立「京鼎傳愛社」，由資深主管帶領所有員工自發性參與各項公益活動，並於2018年起，連續三年支持遠見天下文化教育基金會所發起之「播下閱讀的種子—給孩子一個大未來」公益計畫，捐贈苗栗竹南地區學校《未來兒童》、《未來少年》雜誌。

多年來，京鼎努力承擔企業公民的責任，為社會帶來正向積極的經營理念與力量，並榮獲「SGS 2020 CSR Awards 年度永續滿分獎」的肯定，期望未來能持續致力於實踐安心職場、友善環境、社會共榮的企業社會責任。

播下閱讀種子：給孩子一個大未來
讓更多弱勢地區的孩子，取得閱讀、學習的功，掌握轉職人生的力量。
誠徵徵情志參與、企業公益計畫，歡迎與每人踴躍：
卓小通 02-2517-2685 分機 557 Email: shidie@jds.com.tw
「播下閱讀種子：給孩子一個大未來」專屬網站，歡迎您一同參與，簡章請至 學習庫下載。
上傳名單請洽總機，網址：www.sustainable.com.tw 或 on CSR 2.0 的社

★ 京鼎傳愛社團 2020年社區關懷服務紀事

關於京鼎傳愛社---善的開始

集團基於長期關懷與回饋社會的良善之心，前董事長特別指派由財務長 陳鎮福主導，暨公司職工福利委員會輔導，在2016/12/15成立京鼎集團傳愛社團。

社團服務宗旨

京鼎集團傳愛社成立宗旨是以秉持取之社會回饋社會，積極投入公益，關懷社群，實踐扶弱助危，以善儘企業責任，共進美好生活價值為宗旨。

持續服務的熱誠

本社每季籌劃至少一項的愛心活動，每次活動社員們都積極參予規劃，從募集資金到活動參予，讓每一次的活動更有意義！！

2020年初因新冠病毒covid-19疫情，考量安全暫停第1季活動，自第2季起規劃以在廠內的活動為主，陸續完成『端午節傳愛給獨居老人活動』、『苗栗家扶寒冬送暖園遊會』、『苑裡家扶聖誕心願活動』三項傳愛活動。

★ 京鼎傳愛社團 2020年社區關懷服務紀事-續

§ 京鼎傳愛社2020-Q2活動

【端午節傳愛給獨居老人活動】

在廠內發起 幼安教養院 香粽等義賣活動，所得全額捐贈財團法人華山社會福利慈善事業基金會。並為苗栗市每位獨居老人準備一份豐富的佳節禮物，由傳愛社員代表致贈關懷與共度端午佳節。



§ 京鼎傳愛社2020-Q4活動之一

【苗栗家扶中心寒冬送暖園遊會】

持續為苗栗縣弱勢盡一份社會責任，義賣所得全數捐贈苗栗家扶中心。



§ 京鼎傳愛社2020-Q4活動之二

【2020年苑裡家扶聖誕心願活動】

京鼎同仁今年認捐60份聖誕禮物，贈送苗栗縣苑裡區家扶中心小朋友，過一個歡樂開心的聖誕節。



★ 京鼎傳愛社2020獲獎成果-I

感謝所有參與同仁的付出與奉獻，讓2020年有豐碩成果的一年。



★ 京鼎傳愛社2020獲獎成果-II

感謝所有參與同仁的付出與奉獻，讓2020年有豐碩成果的一年。



責任： 環境面

能資源管理

GRI 302-1、302-3、302-4

能資源主要使用為電力及柴油，電力主要是耗用在製程生產設備及廠務系統，利用廠區能源管理系統分析找出最佳運轉模式進行全公司調整，務求每一度電都能發揮最佳的使用效率。而柴油主要使用於緊急發電機，用於年度歲修及異常停電時才啟動，並不是工廠生產所必須使用的直接能源。天然氣部分主要為集團鍋爐使用，而天然氣主要使燃料充分燃燒取代汙染能源，戮力使用乾淨能源達永續環保。

★ 京鼎集團2020年能源使用情形如下

	台灣廠 (臺灣)	上海廠 (大陸)	崑山廠 (大陸)
電力 (仟度)	5,190.900	9,013.800	13,929.032
柴油 (T)	0.8	4	5.6
天然氣 (M ³)	0	722,787	0
液化石油氣 (M ³)	0	0	0

備註：資料來源：1.用電僅含製程用電不含宿舍用電。

2.台灣廠：a.電力、天然氣係以加總每月電費單或收費單所列之數據。

b.柴油主要以實際使用統計量為主。

3.上海廠與昆山廠：a.電力、天然氣係依每月抄表用電量統計所列之數據。

b.柴油主要以實際使用統計量為主。

★ 能資源管理系統(台灣廠)

§ 推行廠區智能化監控系統，有效控管能資源使用，減少能源浪費。

§ 耗設設備定期維護檢視，並執行汰舊換新。

§ 將廠務系統可視化，加強監控及異常點發報，降低異常持續時間。



★ 能資源管理系統(台灣廠)-績

- § 監控能資源使用狀況，隨時處理及排除異常。
- § 分析廠區用電狀況，依情況進行相對應調整。
- § 收集分析廠區用電量，進行有效之管控。
- § 每週產生能資源報表，分析能源耗用量，並進行相對應調整。
- § 並針對當日、週用電異常進行紀錄並檢討。



§ 通過 ISO14001:2015、ISO14064-1:2018 等驗證，並依制度管理。

★ 水資源管理政策 GRI 303

【水資源污染防治】 GRI 103

- § 議題的重要性：有系統地進行環境管理降低環境汙染之發生率，可提升公司之形象與達成環境保護政策。
- § 議題影響邊界：組織內(1.全公司 2.大陸廠區相關資料蒐集目前在陸續建置中) / 組織外(政府機關)
- § 管理策略手法：為有效處理產生之製程廢水、生活汙水，達到環境改善與降低汙染問題。
- § 2020執行成效：利用廠區智能化監控系統，於今年乾旱時進行相關水情監控，並節省廠區用水已達到主管機關所制定之節水率，並持續監控廠區用電狀況，避免不必要之浪費。
- § 2021推展要項：持續利用廠區智能化監控系統，分析廠區用水用電之分布並針對大型用電用水進行管控，並持續規劃製程廢水回收再利用之評估，在不增加能耗的狀況下達到資源最大化。
- § 中長期發展方向：邁向智能最佳化控制工廠降低環境衝擊。

台灣年平均降雨量約2,510mm，但豐水期（5月至10月）與枯水期（11月至次年4月）降雨量具有顯著的差異。由於這樣的降雨水文特性，台灣水資源需要依賴水庫蓄存豐水期的降雨，來調節枯水期之水資源運用。如豐水期時水庫蓄水不足，春雨又偏少，可能會造成枯水期用水缺乏，而需要進行相關節水及水源調度措施，以穩定民生與工業用水。京鼎集團分析水資源衝擊及營運持續規劃，配合政府水情燈號進行各階段節水措施，並持續規劃製程回收水再利用之評估，並運用相關資源在不增加能耗的部分，來達到節能、節水、減廢的目標。

*廠區水資源運用狀況：因應現行環保措施進行節水措施的執行。

台灣廠區水資源運用狀況

- ◎ 取水量(自來水)：54,838 m³
- ◎ 生活汙水：8,933 m³
- ◎ 耗水量：26,917 m³
- ◎ 生活汙水佔公司比例：33 %

上海廠區水資源運用狀況

- ◎ 取水量(自來水)：123,826 m³
- ◎ 耗水量：111,443 m³
- ◎ 生活汙水：7,6431 m³
- ◎ 生活汙水佔公司比例：61 %

昆山廠區水資源運用狀況

- ◎ 取水量(自來水)：65,237 m³
- ◎ 耗水量：16,767 m³
- ◎ 生活汙水：12,750 m³
- ◎ 生活汙水佔公司比例：76 %

依往年京鼎集團水量使用不大，且大多用戶為承租戶使用，由於近幾年公司規模快速發展(產能及產線擴充)，導致整體用水量有上升的趨勢，故目前已針對製程廢水處理後回收利用的方向進行評估，以達到用水最大化。

因目前台灣廠區廠務日報表開始運轉發送，故可以有效分析美日用水狀況，降低不合理用水之情形發生，目前開始收集上海、昆山廠區的水資源運用狀況，並進行水量分析，以達到交互學習並達到節水之目的。

由於2020年台灣地區天候變化大，造成降雨的水量為歷年最低，造成水庫液位與同期比較有顯著的不足，故台灣地區在枯水期時需要尋求外部水源支援，故在2021年時開始與廠商簽訂合約，進行外部水源供應，以利廠區穩定供應。

★ 2020年廢水相關資料 GRI 306-1

京鼎集團各廠區2020年排放水質皆符合各地放流水標準。其中台灣廠區之生活污水8,933 m³包含廠內所有承租戶之生活用水產出之生活污水。

§ 排放目的地所劃分的排放量

廢水排放量	台灣廠區	上海廠	昆山廠
1.製造廢水	17,985	47,395	4,014
2.生活污水	8,933	76,431	12,750
2020年總量(m³)	26,917	123,826	16,764

廢水水質指標 (mg/L)		台灣廠區		上海廠		昆山廠	
		排放	限值	排放	限值	排放	限值
3.化學需氧量	上半年	56.1	500	39.0	500	101	500
	下半年	32.3	500	92.0	300		
4.懸浮固體	上半年	124.0	300	17.0	500	7	400
	下半年	1.8	300	34.0	300		

計畫性排放	台灣廠區	上海廠	昆山廠
1.排放目的地	竹南園區污水處理廠	西部污水處理廠	北區污水處理廠
2.列管行業別及處理方式	金屬表面處理業、化學混凝法		

溫室氣體排放

★ 溫室氣體排放管理方針 GRI 103

§ 議題的重要性：因應全球氣候變遷與順應國際環保趨勢，為有效善用資源與善盡企業社會責任，進行系統化的溫室氣體排放盤查與清冊建置，以確實掌握本公司溫室氣體排放狀況，供本公司後續致力於溫室氣體減量工作之參考並打造良好社會企業形象。

§ 議題影響邊界：

組織內(1.京鼎與承鼎科中廠 2.廠址外涵蓋區域：京鼎與承鼎員工宿舍 3.上海、昆山廠區用電)
組織外(主管機關、客戶、承攬商...等利害關係者)

§ 管理策略手法：台灣廠區設置溫室氣體盤查小組並建立溫室氣體盤查管理程序文件，依ISO14061-1：2018規範，進行溫室氣體排放盤查、追蹤，並將盤查結果報告委由第三方查驗單位進行驗證。

§ 2020執行成效：推動台灣廠區取得2019年度溫室氣體盤查第三方查驗聲明。

§ 2021推展要項：

- * 推動ISO14061-1:2018轉版。
- * 推動台灣廠區取得2020年度溫室氣體盤查第三方查驗聲明。

§ 中長期發展方向：

- * 推動上海、昆山廠區試行溫室氣體盤查。
- * 產品生命週期碳足跡評估。

★ 溫室氣體盤查政策

台灣廠區2020年度為首年度依據ISO14064-1：2018標準要求進行轉版，並參考溫室氣體議定書 (GHG Protocol) 製作，，主要在說明台灣廠區溫室氣體盤查管理相關資訊，藉由盤查過程與結果，確實掌握台灣廠區溫室氣體排放，更期望未來能致力於溫室氣體減量工作，對全球暖化趨勢之減緩，善盡身為地球村一份子的責任。

台灣廠區組織邊界設定採用營運控制權方式設定，即對於其所管理或營運控制下之設施，組織擁有百分之百溫室氣體排放與移除。盤查之溫室氣體主要為二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)七類。

台灣廠區2020年度溫室氣體盤查第三方驗證已於2021年6月18及7月6日進行驗證，截至目前統計各類溫室氣體總排放量為75,949.060公噸CO₂e，不包含生質燃料直接排放之CO₂，生質燃燒二氧化碳排放量為0公噸，各類溫室氣體CO₂排放當量如下「七大溫室氣體排放當量統計」。並設定台灣廠區基準年為2020年度。

§ 七大溫室氣體排放當量統計

排放當量(公噸CO₂e/年)

CO ₂	75,849.1277	CH ₄	0.2996	N ₂ O	0.3180	HFCs	99.3148
PFCs	0	SF ₆	0	NF ₃	0		

★ 直接溫室氣體排放(類別1) GRI 305-1

本公司2020年度直接溫室氣體排放當量(範疇1)總量為113.1315公噸CO₂e，占總排放量比例為0.149%。其中主要排放源為逸散排放，產生之溫室氣體以HFCs排放為最多，所佔比例達87.787%；其次為CO₂，所佔比例為11.667%。

§ 溫室氣體排放當量統計 (類別1)

排放當量(公噸CO₂e/年)

CO ₂	13.1991	+	CH ₄	0.2996	+	N ₂ O	0.3180	+	HFCs	99.3148	=	Total	113.1315
-----------------	---------	---	-----------------	--------	---	------------------	--------	---	------	---------	---	-------	----------

氣體別占比(%)

CO ₂	11.667%	+	CH ₄	0.265%	+	N ₂ O	0.281%	+	HFCs	87.787%	=	Total	100%
-----------------	---------	---	-----------------	--------	---	------------------	--------	---	------	---------	---	-------	------

本公司溫室氣體排放量計算，主要採用方法以「排放係數法」為主，其中因國內目前僅有能源局公布電力排放係數，且無溫室氣體排放量之相關研究資料，因此排放係數主要係引用聯合國政府間氣候變化專家委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 2006所發行的指引中的係數為主。並使用行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版本108/6)」進行計算。

量化公式如下：

$$\text{溫室氣體CO}_2\text{e} = \text{使用量} \times \text{排放係數} \times \text{IPCC 2013 全球暖化潛勢(GWP)}$$

其他係數計算方法：

引用行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4版本108/6)」能源局2020年6月30日公告2019年之電力係數。

★ 能源間接溫室氣體排放(類別2) GRI 305-2

台灣廠區2020年度能源間接溫室氣體排放量(類別2)為2,675.3529公噸CO₂e，占總排放量比例3.523%。主要間接排放源為外購電力，其來源均為向台灣電力公司購電所得。

另上海與昆山廠區因資料收集不易，因此上海與昆山廠區，本年度僅對其能源間接溫室氣體排放量(類別2)進行估算與揭露。

§ 溫室氣體排放當量統計 (類別2)

排放量(公噸CO₂e) / 占比(%)

台灣廠區	2,675.3529 / 12.83%
上海廠	7,139.8310 / 34.25%
昆山廠	11,033.1862 / 52.93%

量化公式如下：

$$\text{外購電力CO}_2\text{當量} = (\text{電力使用量} \times \text{電力排放係數} \times 1)$$

能源局公告2019年電力排放係數=0.509公噸CO₂e/度

中華人民共和國生態環境部公告2019年度減排項目中國區域電網基準線排放因子，華東區域電網=0.7921公噸CO₂e/千度

★ 其他間接溫室氣體排放(類別3-6) GRI 305-3

本公司2020年度其他間接溫室氣體排放量(類別3~6)為73,160.5757公噸CO₂e，占總排放量比例96.328%。本排放源是由其他公司所擁有或控制為主，依ISO14064-1：2018標準設定間接排放重大性準則後，優先執行盤查及計算其他間接溫室氣體排放量。

§ 溫室氣體排放當量統計 (類別3-6)

類別	排放量(公噸CO ₂ e)	占比%
第3類：運輸	1,326.1682	1.746%
3.1 上游運輸	--	--
3.2 下游運輸	1,326.1682	1.746%
3.3 員工通勤	--	--
3.4 客戶和訪客運輸	--	--
3.5 商務旅行	--	--
第4類：組織使用產品	1,234.7951	1.626%
4.1 購買商品之上游排放	595.1602	0.784%
4.2 資本財之上游排放	--	--
4.3 廢棄物處置	639.6349	0.842%
4.4 上游資產之租賃使用	--	--
4.5 購買服務	--	--
第5類：與組織的產品使用相關	70,599.6124	92.956%
5.1 下游加工產品	--	--
5.2 產品使用與廢氣	--	--
5.3 下游租賃資產	70,599.6124	92.956%
5.4 加盟	--	--
5.5 投資運作	--	--
第6類：其它來源	--	--
6.1 其它	--	--
總計：	73,160.5757	96.328%

★ 台灣廠溫室氣體排放密集度 GRI 305-4

	人工時(人時)	排放量(公噸CO ₂ e)	排放密集度(公噸CO ₂ e/人時)
2020	668,300.00	2,788.484	4.1725×10^{-3}
2019	604,127.72	2,603.375	4.3093×10^{-3}
2018	577,190.33	2,719.688	4.7119×10^{-3}
2017	424,190.00	2,469.898	5.8226×10^{-3}

計算方式：排放密集度=排放量(類別1+類別2) / 公司人工時

★ 溫室氣體減量 GRI 305-5

台灣廠區2020年度溫室氣體排放來源，約96.328%是組織外的相關活動所產生(類別3~6)，約3.523%為外購電力(類別2)，約0.149%為直接溫室氣體(類別1)排放。

本公司自2017年起自主性啟動2015~2016年度溫室氣體盤查，後續依ISO14064-1：2006標準陸續完成2017、2018、2019年度的溫室氣體盤查並發行報告書。安排於2021年完成轉版，以ISO14064-1：2018進行2020年度溫室氣體盤查與第三方驗證，並設定2020年度為本公司新的基準年。

本公司2020年度類別1&2溫室氣體排放密集度，較2017年度 5.8226×10^{-3} (CO₂e /人時)減少 1.6501×10^{-3} (CO₂e /人時)，降幅約28.3%。

廢棄物管理

★ 廢棄物管理 GRI 103

§ 議題的重要性：有系統地進行環境管理降低環境污染之發生率，可提升公司之形象與達成環境保護政策。

§ 議題影響邊界：

組織內(1.京鼎與承鼎科中廠 2.上海、昆山廠區產出的廢棄物)
組織外(客戶、政府機關、供應商)

§ 管理策略手法：為有效處理產生之一般、有害事業廢棄物，達到環境改善與降低污染問題。

§ 2020執行成效：持續運作及有效管理廢棄物清除/儲存問題，降低環境污染。

§ 2021推展要項：

- * 尋找廢棄物(廢塑膠)良好去處，使廢棄物妥善再利用。
- * 加強員工環保意識，將垃圾變黃金。

§ 廢棄物管理 GRI 306-2

京鼎集團統計2020年廢棄物總量約2323.201公噸，其中一般事業廢棄物佔1723.711噸及有害事業廢棄物599.49噸。

本公司所有廢棄物皆由合格清除處理廠商處理，並定期稽核確認各承攬商之合法度，且無任何有害事業廢棄物處理需輸出至境外處理，皆於國內處理完成，如發現處理廠商有作業不實或違法之狀況發生時，本公司立即停止合作，更換廠商。

*2020年廢棄物處理種類

廢棄物種類	處理方式	台灣廠區	上海廠	昆山廠	合計(Ton)	
有害事業廢棄物	焚化	4.68	233.57	0	238.25	
	再循環	0	1.84	4.2	6.04	
	化學處理	0	0.4	355.2	355.2	
	總計 (Ton)	4.68	235.81	359.4	599.49	
一般事業廢棄物	焚化	4.0	7.58	249.6	261.18	
	資源回收	506.821	188.65	701.2	1396.671	
	其他	物化處理	64.78	0	0	64.78
		固化處理	0.78	0	0	0.78
	總計 (Ton)	576.381	196.23	950.8	1723.411	
總計 (Ton)	581.061	432.04	1310.20	2322.901		

安心職場

GRI 403

一. 職場安全

★ 職業場所健康安全之廠區安全管理 GRI 103

§ 議題的重要性：有效地實施危害與作業風險管理，可降低員工職災發生率同時也提升公司的安全文化。

§ 議題影響邊界：

組織內(全公司 / 大陸廠區 - 松江、昆山)

組織外(政府機關、供應商、承攬商)

§ 管理策略手法：遵守職業安全衛生規範且以管理系統為架構，訂定安全、衛生與健康管控機制，定期召開安委員會研議廠內安全衛生事宜，並搭配廠內巡檢，打造安全工作環境與促進同仁之作業安全。

§ 2020執行成效：

* 推動OHSAS18001轉版ISO45001。

* 推動全廠緊急應變疏散演練，強化員工安全意識。

§ 2021推展要項：持續推動安全衛生教育訓練和健康促進管理。

★ 職業安全衛生管理系統 GRI 403-1、403-8

§ 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

京鼎集團為免於職業災害發生及維護員工職場安全與健康，推動管理系統之運行。京鼎於2020年通過ISO45001職業安全衛生管理系統 / CNS45001臺灣職業安全衛生管理系統驗證，其涵蓋範疇為京鼎廠區之正式員工；承鼎則預計員工達法定建置人數後推行；富士邁於2014年3月通過三級安全標準化體系評審；富曜於2014年3月通過三級安全標準化體系評審，2017、2020年完成複審，並預計於2021年底通過二級安全標準化體系評審。

*京鼎通過ISO45001/ CNS45001驗證證書



§ 危害辨識、風險評估、及事故調查 GRI 403-2

為了解各項作業活動之潛在危害，依職業安全衛生管理系統建立了危害辨識與風險評估機制，每年定期邀集各單位重新進行檢視，視評估之風險結果，擬訂管控措施，保障同仁之安全與健康。2020年共鑑別出303項，主要依目標設定評估設立4項管理方案進行改善，如地下停車場機車動線改善、非接觸式洗手衛生改善...等，其餘則以作業程序書進行管控，讓同仁更能安心工作。

地下停車場機車動線改善



非接觸式洗手衛生改善



京鼎集團訂有事故通報調查處理程序，當發生事故後，於10分鐘內完成通報，隨即依法進行事故調查並登錄於事故調查系統上，進行原因探討、擬訂改善措施及結果回報，避免再發。

此外，當勞工於執行職務中面臨緊急危害，得自行停止作業及退避至安全場所，以維護其自身安全，京鼎集團台灣廠區對於勞工之退避權，恪守職業安全衛生法之規範辦理，對行使退避權之員工，不會予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

§ 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 GRI 403-4

京鼎集團台灣廠區於董事長轄下設置職安室，大陸廠區設立環安室，負責公司內部職業安全衛生管理系統之運作，並將作業中潛在的危害及風險納入考量與評估，降低危害之發生率。

京鼎與承鼎依『職業安全衛生法』規定每季召開一次職業安全衛生委員會(簡稱『安委會』)，安委會成員皆符合法令規定之要求(委員計有十六位，且勞工代表佔委員人數之三分之一以上)，並由每季會議研議關於目標、安全衛生管理計畫、健康管理以及健康促進...等議題，落實執行評估與改善。

每季召開安委會 (台灣廠區)

上海廠及昆山廠依『企業安全生產標準化基本規範』規定每季召開一次職業安全衛生委員會，委員是由各部門主管及兩位部門成員組成，並於會議研議關於目標、安全衛生管理計畫、健康管理與健康促進...等議題，落實執行評估與改善。



每季召開安委會 (上海廠)



每季召開安委會 (昆山廠)



*** 承攬商管理**

本集團致力於工作場所安全防護及對環保之相關要求，訂定承攬商安全衛生環保規章，定義高風險作業進行重點管制，並要求承攬商提供法定專業技術人員技能認證。另外，每年定期辦理協議組織會議宣導、諮詢與溝通，2020年合計28家承攬商參與。

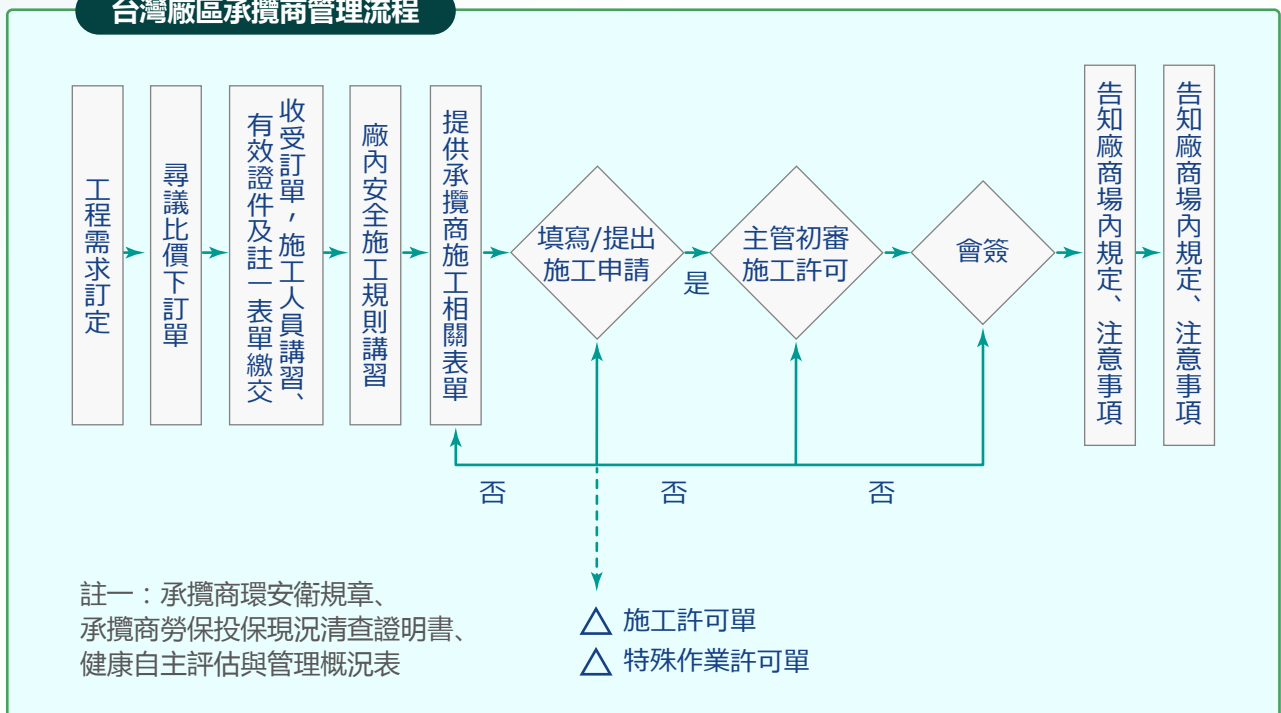
承攬商年度會議1

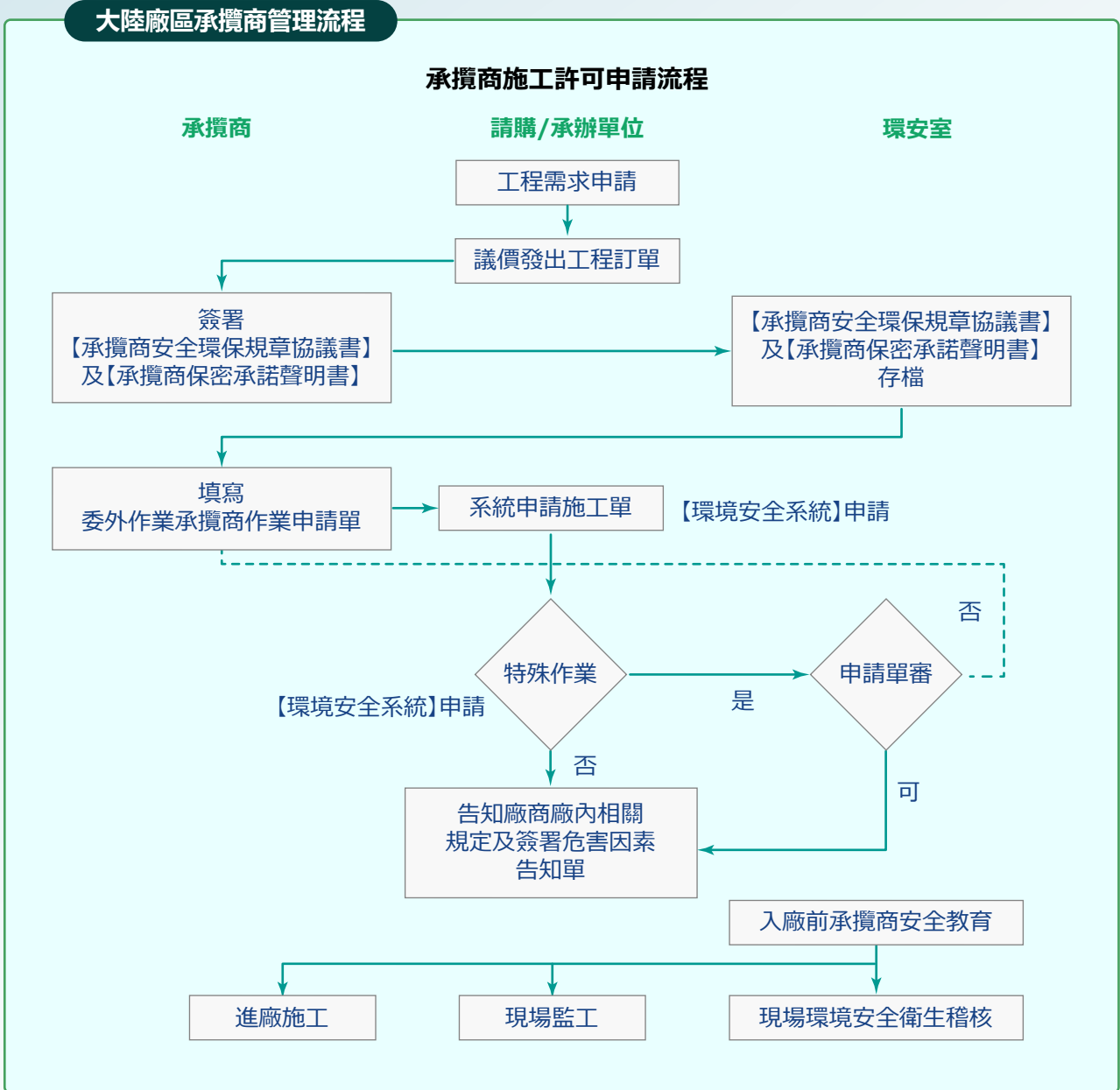


承攬商年度會議2



台灣廠區承攬商管理流程





9 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 GRI 403-7

為預防職業安全衛生對於業務相關聯之衝擊，台灣廠區目前每月定期邀集承租戶進行廠內聯合巡檢，借助眾人力量找出潛在職安衛風險，避免因盲點的疏漏，並將發現通知相關單位進行改善，以降低可能造成之衝擊影響，2020年共發現42件風險點，預計明年依業務關係逐步向外推行。

§ 職業傷害 GRI 403-9

不定期進行廠區安全巡檢，將巡檢發現與改善狀況以公告通知全廠同仁。

另訂定短、中、長期安全生產無事故目標，且於現場設置安全無事故電子看板，期許員工共同努力達到目標。

台灣廠區安全無事故電子看板 ▶



▲ 大陸廠區安全無事故電子看板

京鼎集團統計至2020/12/31止，2020年員工因工作相關死亡人數為0，其他相關訊息如下所述：

- (1).京鼎可記錄之職業傷害比率為4.16，傷害事故類型分別為物體打擊、化學品傷害與其他(滑倒)，當中，滑倒事故達法定通報標準。
 - (2).承鼎可記錄之職業傷害比率為20.41，傷害事故類型分別為物體打擊、廠內交通事故。
 - (3).富士邁可記錄之職業傷害比率為11.27，傷害事故類型主要分別為物體打擊、化學品傷害、其他(扭傷、滑倒)。
 - (4).富曜可記錄之職業傷害比率為1.49，傷害事故類型主要分別為物體打擊、機械傷害。
- 京鼎集團為了建全職業安全衛生之完善工作環境，2021年持續設定工安事故為0之目標。

* 2020年員工事故發生率統計

項目	男性				女性				
	京鼎	承鼎	富士邁	富曜	京鼎	承鼎	富士邁	富曜	
總工時	480,383	146,980	1,330,578	1,346,238	120,096	41,456	406,290	210,018	
傷害次數	嚴重傷害件數	1	2	9	2	0	0	0	0
	可記錄傷害件數	2	3	15	2	0	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	4.16	20.41	11.27	1.49	0.00	0.00	0.00	0.00	

註：* 數據邊界：正式員工(合約聘人員)

- * 總工時：全年應出勤總工時+全年加班總工時
- * 嚴重傷害：造成公司員工疾病/傷害/失能醫療費用、財產損失台幣5~15萬元之事故。
- * 可記錄傷害：造成公司員工疾病/傷害醫療費用、財產損失台幣5萬元以內之事故。
- * 可記錄之職業傷害比率：可記錄之職業傷害數 × 百萬工時 / 總工時。
- * 承鼎嚴重傷害件數為1件，2人受傷，故以線上填報定義呈現。

* 京鼎集團員工因公死亡件數統計



* 京鼎集團承攬商事故率



註：承攬商進廠工時自2021年1月開始統計，預計於明年度揭露。

§ 職業病 GRI 403-10

透過廠內員工健康管理辦法之制定，提供執行方式與健康保護資訊，並由TOSHMS和ISO45001職業安全衛生管理系統為基礎，並參考相關國際案例及資源，建立健康風險評估，評估同仁作業類型疑似會產生之健康危害風險，提升同仁對健康危害意識。

本集團健康風險管理執行方式，會依據相關法規；特別危害健康種類之作業類型實施危害風險評估；依不同的危害類型實施管理措施，其管理措施有：提供個人防護具、在職前、中教育訓練、作業環境監測實施、定期健康檢查(含特殊作業檢查)、健康檢查結果之分級管理、廠護健康諮詢及健康促進推動、臨廠醫師服務等。2020年京鼎集團因工作造成之職業病率為0。

* 京鼎集團特殊危害作業檢查項目及人數

檢查項目	京鼎	承鼎	上海廠	昆山廠
噪音	75	56	223	350
粉塵	41	0	191	95
其他物理因素(工頻電磁場/激光...)	0	0	11	12
四氯乙烯	41	0	0	0
鉻酸	3	0	36	0
鎳	41	0	20	0
其他化學物質(鉛/苯/臭氧/甲醇...)	0	0	259	109
其他(紫外輻射/電焊弧光)	0	0	36	19
特殊危害作業體檢總人次數	201	56	319	585
完成率	100%	100%	100%	100%

* 京鼎集團員工職業病率統計

人數 0

└── 計算方式：職業病率(ODR)=發生職業病人數/當年度百萬工時*100%

二. 職場健康 GRI 403-3、403-6

★ 職業場所健康安全之健康照護 GRI 103

§ 議題的重要性：提供安全的工作環境及宣導健康的預防觀念，加強員工安全意識，照顧員工的健康，讓員工能夠安心工作及生活。

§ 議題影響邊界：

組織內(京鼎、承鼎、銓冠、上海、昆山) / 組織外(NA)

§ 管理策略手法：廠區職護不定期更新最新疫情現況及電腦開機溫馨提醒及健康資訊以及舉辦健康講座供員工閱讀及參與，每月安排醫師駐廠提供員工諮詢服務，除例行法定特殊體檢項目外，公司每年提供員工完善的健檢制度，另醫護室也設置護理資源服務員工。

§ 2020執行成效：

*健康促進：(1).捐血活動：19人次參與、(2).健康講座：38人次參與、(3).體適能檢測活動：60人次參與。*員工健檢約 255次參與。*針對新進人員辦理AED+CPR訓練：33人次參與。*免費接種流感疫苗：138人。

§ 2021推展要項：為預防職業災害或職業病之發生，強化安全衛生管理制度、落實安全衛生教育訓練、宣導、推動勞工健康服務制度，以維護勞工身心健康。

★ 員工照顧

每年依據相關法規，鑑別廠區特別危害健康作業的危害崗位/ 站點，依據危害特性，進行各項管理措施，包括：職前與職中的教育訓練、定期作業觀察及環境監測/ 測定、定期健康檢查、不定時安排臨廠醫師訪視現場同仁、執行各項危害控制及風險評估等，以達成全年零確診職業病發生率的目標。**2020年全廠職業病發生率為0。**

*主要作業危害類別：作業簡述

*噪音：開空氣槍 / 產品加工 / 拋光作業 / 廠務機房巡檢

*四氯乙烯：遮封作業 *粉塵：研磨作業 *鉻酸：SNP作業 *鎳：刷鎳作業

執行追蹤及健康管理採行措施

*執行方式

每半年執行一次作業環境監測，並將監測結果公告全廠週知，並提供適當防護具供相關作業同仁使用。

*健康管理

依勞工健康保護規則第19條規定

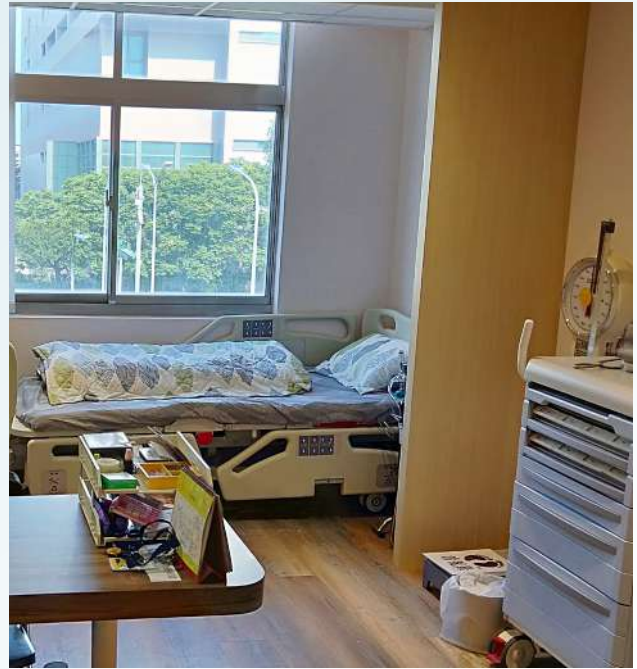
1. 第二級管理者，提供勞工個人健康指導及安排臨廠醫師面談。
2. 第三級管理者，安排職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級，並將分級結果及採行措施依中央主管機關公告之方式通報。
(醫師健康諮詢與門診追蹤檢查)
3. 第四級管理者，經醫師評估現場仍有工作危害因子之暴露者，應採取危害控制及相關管理措施。
(醫師健康諮詢與複診追蹤檢查)

★ 母性健康危害風險管理

近年政府頒布多項法令以確保女性勞工之福祉及保護，京鼎依循《職業安全衛生法》考量性別差異及妊娠等對健康風險之影響，實施必要的母性勞工健康保護及風險管理等，於每季安委會報告執行成果，2020年完成母性健康面談13人並評估完成健康風險分級管理，對於中高風險個案健康複查追蹤與關懷。

★ 母性保護措施

- (1). 配合勞動部實施育嬰留職停薪津貼、強化安胎休養及家庭照顧請假權益等，並建立相關健康保護措施，參考勞動部出版的《職場母性健康保護工作指引》，制定公司內部的標準作業流程，對於妊娠與分娩後一年內復工之女性員工，落實健康風險評估，進行危害控制、風險溝通，視需要進行工作調整。
- (2). 對妊娠員工提供孕期與哺乳期相關健康指導，並提供哺集乳室空間，在兼顧母性保護與就業平等權之原則下，營造女性員工友善工作環境。



fiti® 母性健康保護執行紀錄表

執行日期：2020年01月01日至2020年12月31日

法人：■ Fiti □ Fati

執行項目	執行結果 (人次或%)	備註 (改善情形)
危害辨識及評估	1. 物理性危害 2 項 2. 化學性危害 0 項 3. 生物性危害 0 項 4. 人因性危害 2 項 5. 工作壓力 2 項 6. 其他 2 7. 風險等級 第一級管理 8. 危害告知方式與日期 口訴	
保護對象之評估	1. 女性勞工共 71 人 2. 育齡期女性勞工 (15~49 歲) 共 69 人 3. 懷孕女性勞工共 6 人 3. 哺乳期女性勞工共 3 人	哺乳中: 3。 孕期中: 6 (完成面談 6 人) 1. P1142 於 109/6/14 生產 2. P1524 於 109/11/3 生產 3. P1584 於 109/12/8 生產 4. P1227 預產期於 110/1 5. P1248 預產期於 110/5 6. P1352 預產期於 110/4
安排醫師面談及健康指導	1. 需醫師面談者 9 人 (1) 已完成共 9 人 (2) 尚未完成共 0 人 2. 需觀察或進一步追蹤檢查者 共 0 人 3. 需進行醫療者 0 人 4. 需健康指導者 9 人 (1) 已接受健康指導者 9 人 (2) 未接受健康指導者 9 人 5. 需轉介適性評估者 0 人 6. 需定期追蹤管理者 0 人	結案: 4 人 109/2/4*2 人, 109/4/7*1 人, 109/7/7*1 人
適性工作安排	1. 需調整或縮短工作時間 0 人 2. 需變更工作者 0 人 3. 需給予休假共 0 人 4. 其他 0 人	
執行成效之評估及改善	1. 定期產檢率 100 % 2. 健康指導或促進達成率 100 % 3. 環境改善情形: (環測結果) 4. 其他	
其他事項		

※本表為一定期間內之執行紀錄總表，其他相關執行紀錄或表件，應一併保存。

QM-H30038-form 04_06
Confidential



★ 2020年疫情防控措施

§ 台灣廠區：對於新冠肺炎疫情發佈電子公告，公司政策及措施

項目	公司政策及措施
● 疾管署發佈第五類法定傳染病為「嚴重特殊傳染性肺炎」	根據疾病管制署發佈最新疫情資訊給所有同仁皆知，提醒同仁應謹慎應對、不可輕忽並落實個人衛生控管並避免前往流行區域
● 為有效防止新型冠狀病毒感染的肺炎疫情擴散和蔓延宣導，疫情防止控制措施	<ol style="list-style-type: none"> 1.針對所有員工連續假期後填寫自主健康聲明書以及問卷調查 2.同仁入廠每日上班管控： <ol style="list-style-type: none"> (1).停地下室的汽/機車，連車帶人至大廳前方車道檢測體溫測量完後請順行停放車輛入廠； 步行同仁請至大廳前方量測體溫。量測通過同仁會貼上認證貼紙。首日實施，諸多不便敬請配合。 (2).針對發燒做雙重確認，首次量完額溫超過37度者，將進行第二次耳溫量測，耳溫超過37.5度，則建議迅速就醫不入廠。 (3).每日廠護將追蹤發熱異常個案追蹤/台幹自主檢查紀錄。每日環安將不定時巡廠稽核認證貼紙。 (4).台灣若出現群聚感染或竹南廠發現疑似案例，進廠時強制佩戴口罩，請同仁提早準備。 (5).上班期間有離廠同仁，再進廠時請於後哨警衛室量測體溫，請配合後哨警衛攔檢 3. 外部訪客入廠每日管控： <ol style="list-style-type: none"> (1).入廠前用藥用酒精消毒雙手。 (2).必須配戴口罩始得入廠。 (3).配合廠區健康管控，額溫超過37度，禁止入廠。 (4).開放訪客入廠，但須填寫一次性訪客申請單，由防疫小組簽准；並維持入廠填寫健康史以及旅遊史、量測體溫、全程配戴口罩，才准換證入廠。 5.宣導：同仁一旦感到身體不適出現感冒症狀，請盡速就醫。 6.搭乘大眾運輸戴口罩量體溫及防疫社交距離、電梯(客梯)管制 7.調整彈性上下班時間，為減少原上班尖峰時間人員進出過度重疊
● 新型冠狀病毒防疫宣導	集會及個人防疫措施、疾管署的工作指引、如何正確使用口罩
● 隨時更新疾管署最新疫情公告	發佈疾管署公告： 國際旅遊疫情建議流行地區、國內、國外即時疫情及加強社區監測，具國外旅遊史、接觸史或其他可能風險族群加強採檢送驗及注重環境清潔及消毒 維護所有人的健康宣導
● 針對疫情勞動部公告宣導	【防疫照顧假】宣導事宜

§ 台灣廠區-續

項目	公司政策及措施
● 因應「新型冠狀病毒肺炎 (COVID-19)」，提升員工及訪客進入公司相關管理規定	<p>公司防疫小組強化進入公司管制規定如下：</p> <p>1. 口罩防疫：員工入廠後自備並"建議"全程配戴口罩，非必要時不取下；預計政府單位公告台灣進入社區群聚感染，自備並"強制"全程配戴口罩。</p> <p>2. 訪客管制：非必要或急迫參訪，建議請改遠距會議或僅限1樓大廳會議；若有3週內至政府宣佈國際旅遊疫情建議第3級相關旅遊史，不得進入廠區。</p> <p>長期駐廠：申請換發防疫期間專用版廠內長期工作證者，請向總務領表申請。</p> <p>一次性入廠：申請換發防疫期間專用版一次性入廠者，請提前一天向總務或總機領表填寫，並完成簽核程序，始得進廠。</p> <p>3. 出國事項：非必要建議不出國；員工自2/14迄今如有相關出國旅遊史及將有出國計畫者，請事先通報廠護。</p>
● 因應防疫階段，公司中午用餐改便當模式	<p>因應新冠疫情影响，為維護同仁健康及廠房安全、避免交叉感染，公司中午用餐改便當模式</p>
● 因應防疫階段，調整科中廠相關規範	<p>1. 外出管制作業</p> <p>1-1 上班期間如需外出，請填寫系統"公出申請單"，簽核完畢後請列印紙本並交給警衛才准放行；</p> <p>1-2 上班期間中途請假，請填寫系統"請假單"，簽核完畢後請列印紙本並交給警衛才准放行；</p> <p>(上述兩點外出狀況，如單位主管尚未完簽，可臨時將紙本印出交由防疫小組簽核。實際考勤紀錄以系統申請單簽核為主。)</p> <p>1-3 中午時段固定回家用餐的同仁，請提出"一次性聯絡單"申請(聯絡單如附)，並由人資判斷員工住所後准許放行。</p> <p>2. 2F健身房關閉，如同仁已報名相關課程，該課程順延，擇日開課。</p> <p>3. 2F咖啡廳座位區-常日班下班期間關閉，用餐請至個人辦公座位或餐廳。</p> <p>4. 外來訪客一律僅能在大廳會客，因座位不多，建議改由遠距會議方式進行。每月固定維護保養廠商不再此限</p>
● 因應本次新型冠狀病毒疫情，行政總務將每月實施公共環境加強消毒作業	<p>消毒範圍：</p> <p>(1).各樓層廁所、茶水間；(2).進出貨碼頭；(3).2F餐廳、咖啡廳 (4).1F大廳；(5).甲、丙梯樓梯間、電梯；(6).5F會議室</p>
● 防疫期間預準備資料調查	<p>防疫期間當啟動居家辦公，考勤定位系統將檢索員工打卡地點調查</p>

§ 台灣廠區-續

項目	公司政策及措施
● 科中廠將實施人員軌跡網格化作業，同仁走到哪掃到哪，紀錄活動軌跡	<ol style="list-style-type: none"> 1.講求腳步與紀錄一致，紀錄活動軌跡。 2.紀錄方式：以App進行記錄作業（請詳附件簡易說明） <ol style="list-style-type: none"> A.手動掃描：由同仁自行以手機QR Code掃碼 B.手動輸入：相機照相功能封鎖或故障，開啟手機網路瀏覽器，手動輸入工號及QR Code下方編碼。 3.網格分為兩大塊過道與區域，凡經過或進入，請拿出手機掃碼登入。 <ol style="list-style-type: none"> (1)過道定義：指的是公共走道(走廊)，如5F倉庫外走道、5F大辦公區走道...等。 (2)區域定義：指的是特定區域，如xx會議室、xx辦公室、大辦公區、產線...等，可被視為一個完整區域空間。 4.紀錄異常：員工單日記錄軌跡低於10處時，隨即請資訊人員徹查。 5.追蹤調查：廠內若出現疑似案例，透過資訊單位提供該人員當天回溯到過的區域進行追蹤，初步排查與該員同時段有到過同區域的同仁訊息並造冊追蹤。

§ 上海廠區/昆山廠區

一、復工復產前防控措施

- 1.1、做好風險評估：復產復工前，對公司所有人員進行一次全面的風險評估，逐一制定切實可行的防控措施並抓好落實，做到人人安全復工。
- 1.2、人員管理：對外省市人員及中、高風險地區旅居史人員，要求其自抵達後向社區及單位報備，並居家隔離或公司、政府指定地點隔離觀察14天，解除隔離后方可復工。
- 1.3、加強防控知識培訓：結合職業健康培訓教育、警示告知、標語宣傳等制度，組織開展多種形式的疫情防控知識培訓和宣傳教育，提高員工自我防護意識和能力。
- 1.4、建立進出單位人員登記管理制度：在疫情期間，建立進出單位人員登記管理制度並加強對來訪人員體溫檢測、佩戴口罩和登記等工作。
- 1.5、強化应急管理：配足配強值班力量，主要負責人要保持24小時通訊暢通，結合公司風險編制工作預案，制定針對性強的疫情應對具體措施。

二、生產過程中防控措施

- 2.1、通風換氣：加強工作場所通風換氣，保持室內空氣流通，在工藝允許的情況下首選自然通風。如使用空調，應當保證空調系統供風安全，保證充足的新風輸入，所有排風直接排到室外，不使用空調時應當關閉回風通道。

§ 上海廠區/昆山廠區-續

2.2、清潔與消毒：

1.做好工作場所物體表面的清潔消毒。保持環境整潔衛生，定期消毒並做好清潔消毒記錄，配備消毒劑。

2.職工宿舍、衛生輔助設施、食堂保持環境清潔、通風，加強場所、餐（飲）具定期消毒。

3.確保環境衛生整潔，對廁所以及衛生潔具定期消毒。

2.3、全面科學調控：按照要求規範合理布崗，降低辦公場所和生產車間人員密度。每日發放口罩等防護用品，加強員工宿舍、辦公場所和車間班組、班車等人員聚集場所的疫情管理。盡可能避免或減少員工聚集和集體活動。控制會議頻次和規模，做好防護。用餐時間實施錯峰就餐。

2.4、垃圾處理：加強垃圾分類管理，及時收集並清運。加強垃圾盛裝容器清潔，定期進行消毒處理，對口罩、防護用品等回收設有專門垃圾箱。

三、疫情應對：

3.1、設立隔離觀察區域。當員工出現發熱、乏力、乾咳等可疑症狀時，及時到該區域進行隔離，再按照相關規範要求進行處理。

3.2、當員工出現發熱、乏力、乾咳等可疑症狀時，及時安排就近就醫。在專業人員指導下對其工作活動場所及使用的物品進行消毒處理。

四、開展工作場所健康促進：結合職業病防治和健康企業建設，加強對所有員工新冠肺炎等傳染病防控知識和技能的宣傳教育與健康促進。

4.1、抓好科普宣傳。採用健康提示、張貼宣傳畫、視頻播放、培訓教育及微信等多種方式，及時公佈公司防控、應急資訊，加強復工複產後新冠肺炎防治知識科學宣傳普及，引導員工充分瞭解新冠肺炎防治知識，科學理性認識疫情，掌握防護要點，增強防護意識，理解、支持並配合防控工作，加強對女職工尤其是懷孕和哺乳期女職工的關愛照顧，有效維護正常生產生活秩序。

4.2、要求並指導外地返回人員按屬地要求進行登記、體溫監測、佩戴口罩等健康管理措施。告知員工就診資訊。

4.3、宣導員工主動踐行合理膳食、適量運動、戒煙限酒等健康生活方式。營造“每個人是自己健康第一責任人”、“我的健康我做主”的良好氛圍。

4.4、鼓勵開展心理健康服務。加大員工的關心關愛力度，有針對性做好心理疏導和人文關懷。瞭解受疫情影響員工的心理健康狀況，疏解員工在疫情形勢嚴峻情況下工作的焦慮恐懼情緒。

五、個體防護：

5.1、避免到人群聚集尤其是空氣流動性差的場所，減少不必要的外出。在人群較為密集的公共場所，正確佩戴口罩。

5.2、加強手衛生措施，養成勤洗手的習慣。儘量減少手接觸公共物品和部位，減少與他人接觸。

5.3、在崗期間注意身體狀況，當出現發熱、乏力、乾咳等症狀時，要及時按規定去定點醫院就醫，儘量避免乘坐公交、地鐵等公共交通工具，前往醫院路上和在醫院內應當全程佩戴醫用口罩。

環安衛教育

★ 教育與訓練

京鼎集團希望人人重視工安，對於新進人員、在職人員、機械設備操作人員、特殊作業人員/主管，依法實施教育訓練，並取得相關合格證照。藉由培訓強化員工安全意識，落實教育訓練，在高階主管帶領之下，京鼎集團2020年度消防訓練超過2,285人次的員工參與。

§ 台灣廠區之員工教育訓練照片



9 上海廠區之員工教育訓練照片



9 昆山廠區之員工教育訓練照片



9 昆山廠區之活動照片-續



★ 健康促進與健康檢查

為了員工所提供的生理的、精神的、及社會福祉的健康服務。公司辦理各類健康促進活動，台灣廠區持續推動辦理定期健康講座及捐血活動並申請衛生福利部國民健康署辦理健康職場認證並去取得認證標章。與健康篩檢等方案，鼓勵員工執行健康行為，促進員工身心健康。

2020年台灣廠區員工健檢應檢查人數 316人、實際體檢人數 255人，健檢率 80.70%，2020年大陸廠區員工健檢人數 1546人，健檢參與率 100%。同時也以較優惠的方式提供員工眷屬做健康檢查，讓同仁可以將健康管理觀念落實到家庭生活。

台灣廠區依勞工健康保護規則第15條規定，對在職勞工依年齡層定期實施一般健康檢查，京鼎集團除優於勞基法給予同仁每年實施健康檢查及增加法規以外之高階檢查項目。

大陸廠區依據中華人民共和國職業病防治法第三十六條規定，對從事接觸職業病危害的作業人員在上崗前、在崗期間和離崗時做職業健康檢查。依據危害特性進行有針對性的職業病體檢，並進行各項管理措施，包括：從源頭降低職業危害；配發合適的勞動防護用具；對員工加強職業衛生方面的培訓；職業危害崗位人員每年進行職業病體檢，如有職業禁忌應立即調崗；每年定期委託協力廠商進行職業危害因素檢測；依政府要求每年進行職業危害因素申報；每三年委託具備資質的職業衛生技術服務機構，進行職業衛生現狀評價，並向政府備案。以達成全年零確診職業病發生率的目标。

2020年全廠職業病發生率為0。

§ 台灣廠區作法

為了提升員工健康，進一步提升企業競爭力，使組織與員工皆能獲得成功，故公司提供員工每年健檢一次並檢查項目優於法規要求。

*一般項目：

糖化血色素、十年心血管疾病風險評估、高免感C反應蛋白、甲狀腺刺激放射免疫、游離甲狀腺素免疫分析、B型肝炎表面抗原、B型肝炎表面抗體、C型肝炎檢查、類風濕性關節因子、抗原抗體。

*癌症篩檢項目：

高階健檢項目：骨質密度(X光式)、靜態心電圖、肺活量檢查、各部位超音波、幽門螺旋桿菌碳13呼氣試驗、心腦血管檢查、高階影像檢查(肺部、冠狀動脈電腦斷層)、消化道檢查(無痛腸胃鏡)、25項癌易篩、血液中金屬元素分析。

★ 依據員工健康檢查分析結果，規劃每年健康促進活動

主要效益在於提供同仁健康資訊，增強健康行為，並達到預防防治的目的。2020年員工健檢結果發現，體重過重與血脂肪異常仍為主要健康問題，故舉辦健康講座及體適能檢測，讓同仁了解培養運動習慣是健康促進持續努力的課題。

2020年受疫情影響，皆以防疫為優先，但仍於疫情相對緩和之際規劃辦理多元的活動與服務，包含捐血活動、流感、肺炎疫苗注射等活動。



★ 台灣廠區-健康促進活動照片

§ 幫助睡眠瑜珈

現代人因為身心靈過於緊繃，舒緩的瑜珈練習，能在藉由觀察及放慢呼吸、將注意力帶回身體感受的過程中，幫助活躍副交感神經，放鬆身心靈，優化睡眠品質



§ 頭皮健康深呼吸

現代人壓力大，生活作息、飲食口味、環境，如PM2.5 空氣汙染等問題都會導致頭髮問題：頭皮出油、頭皮屑、掉髮，日益增多，甚至用到不適合的洗髮精，問題更嚴重!!!。



§ 免費接種流感疫苗

§ 提供自費肺炎鏈球菌疫苗

2020年 COVID-19 疫情席捲全球，世界衛生組織示警全世界：流感及 COVID-19 可能會同時襲擊全人類，導致重症的病患人數、死亡率上升，接受秋冬流感疫苗接種，可避免流感重症發生，為鼓勵同仁施打，公司全額支付流感疫苗費用並協請院方進廠施打，提高員工施打率。



§ 每年針對新進人員辦理AED+CPR訓練

為增強員工的安全防範意識，掌握基本的應急救護知識與技能，在意外傷害發生時能夠及時有效地自救互救，最大限度的減少生命及財產損失，公司邀請外部專業講師開展了急救知識培訓。



§ 「腸」保健康，從「腸」計議

現代人壓力大，據歐美國家經驗，每一至二年糞便潛血篩檢約可下降18%至33%的大腸癌死亡率。政府目前補助50-74歲民眾每2年一次定量免疫法糞便潛血檢查。



全球永續性報告指標GRI 準則對照表

GRI 102-55

核心	Series 系列 / Series 系列	Version 版本	Disclosure 揭露	Description 描述	重大議題	重大議題內容	目錄
●	-- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-1	Name of the organization 組織名稱	--		P.01
●	-- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-2	Activities, brands, products, and services 活動、品牌、產品和服務	--		P.21
●	-- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-3	Location of headquarters 總部位置	--		P.07
●	-- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-4	Location of operations 營運活動地點	--		P.07
●	-- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-5	Ownership and legal form 所有權與法律形式	--		P.02
●	-- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-6	Markets served 提供服務的市場	--		P.21
●	-- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-7	Scale of the organization 組織規模	--		P.10
●	-- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-8	Information on employees and other workers 員工與其他工作者的資訊	--		P.33
●	-- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-9	Supply chain 供應鏈	--		P.29
●	-- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-10	Significant changes to the organization and its supply chain 組織與其供應鏈的重大改變	--		P.22 P.23

核心	Series 系列 / Series 系列	Version 版本	Disclosure 揭露	Description 描述	重大議題	重大議題內容	目錄
●	-- -- /	2016	102-11	Precautionary Principle or approach 預警原則或方針	--	--	P.23 P.24
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						
●	-- -- /	2016	102-12	External initiatives 外部倡議	--	--	P.32
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						
●	-- -- /	2016	102-13	Membership of associations 公協會的會員資格	--	--	P.32
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						
●	-- -- /	2016	102-14	Statement from senior decision-maker 決策者的聲明	--	--	P.03
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						
●	-- -- /	2016	102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior 價值、原則、標準及行為規範	--	--	P.17
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						
●	-- -- /	2016	102-18	Governance structure 治理結構	--	--	P.11
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						
●	-- -- /	2016	102-40	List of stakeholder groups 利害關係人團體	--	--	P.25
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						
●	-- -- /	2016	102-41	Collective bargaining agreements 團體協約	無	--	P.27
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						
●	-- -- /	2016	102-42	Identifying and selecting stakeholders 鑑別與選擇利害關係人	--	--	P.27
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						
●	-- -- /	2016	102-43	Approach to stakeholder engagement 與利害關係人溝通的方針	--	--	P.25
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						
●	-- -- /	2016	102-44	Key topics and concerns raised 提出之關鍵主題與關注事項	--	--	P.27
	GRI 102 General Disclosures 一般揭露						

核心	Series 系列 / Series 系列	Version 版本	Disclosure 揭露	Description 描述	重大 議題	重大議題內容	目錄
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-45	Entities included in the consolidated financial statements 合併財務報表中所包含的實體		--	P.16
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-46	Defining report content and topic Boundaries 界定報告內容與主題邊界		--	P.27
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-47	List of material topics 重大主題列表		--	P.28
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-48	Restatements of information 資訊重編		--	無資訊 重編
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-49	Changes in reporting 報導改變		--	無資訊 重編
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-50	Reporting period 報導期間		--	P.01
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-51	Date of most recent report 上一次報告書的日期	無	--	P.01
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-52	Reporting cycle 報導週期		--	P.01
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-53	Contact point for questions regarding the report 可回答報告書相關問題的聯絡人		--	P.02
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards 依循GRI準則報導的宣告		--	P.02
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-55	GRI content index GRI內容索引		--	P.77

核心	Series 系列 / Series 系列	Version 版本	Disclosure 揭露	Description 描述	重大議題	重大議題內容	目錄
●	-- -- / GRI 102 General Disclosures 一般揭露	2016	102-56	External assurance 外部保證/確信		--	P.84
★	-- -- / GRI 103 Management Approach 管理方針	2016	103-1	Explanation of the material topic and its Boundaries 解釋重大主題及其邊界		--	P.16 P.17 P.34 P.41 P.49 P.54
★	-- -- / GRI 103 Management Approach 管理方針	2016	103-2	The management approach and its components 管理方針及其元素		--	P.56 P.59 P.60 P.65
★	-- -- / GRI 103 Management Approach 管理方針	2016	103-3	Evaluation of the management approach 管理方針的評鑑		--	
●	GRI 200 Economic Series 經濟系列 / GRI 201 Economic Performance 經濟績效	2016	201-1	Direct economic value generated and distributed 組織所產生及分配的直接經濟價值	●	經營績效	P.49
●	GRI 200 Economic Series 經濟系列 / GRI 201 Economic Performance 經濟績效	2016	201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans 定義福利計劃義務與其他退休計畫	●	經營績效	P.38
●	GRI 200 Economic Series 經濟系列 / GRI 205 Anti-corruption 反貪腐	2016	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken 已確認的貪腐事件及採取的行動	●	公司誠信經營 與反貪腐	P.19
●	GRI 300 Environmental Series 環境系列 / GRI 303 Water and Effluents 水與放流水	2018	303-1	-- 共享水資源之相互影響	●	水資源管理	P.54
●	GRI 300 Environmental Series 環境系列 / GRI 303 Water and Effluents 水與放流水	2018	303-2	-- 與排水相關衝擊的管理	●	水資源管理	P.55

核心	Series 系列 / Series 系列	Version 版本	Disclosure 揭露	Description 描述	重大議題	重大議題內容	目錄
●	GRI 300 Environmental Series 環境系列 / GRI 303 Water and Effluents 水與放流水	2018	303-3	-- 取水量	●	水資源管理	P.54 P.55
●	GRI 300 Environmental Series 環境系列 / GRI 303 Water and Effluents 水與放流水	2018	303-5	-- 耗水量	●	水資源管理	P.54 P.55
●	GRI 300 Environmental Series 環境系列 / GRI 305 Emissions 排放	2016	305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	--		P.57
●	GRI 300 Environmental Series 環境系列 / GRI 305 Emissions 排放	2016	305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	--		P.57
●	GRI 300 Environmental Series 環境系列 / GRI 305 Emissions 排放	2016	305-4	GHG emissions intensity 溫室氣體排放密集度	--		P.58
●	GRI 300 Environmental Series 環境系列 / GRI 306 Effluents and Waste 廢污水和廢棄物	2016	306-1	Water discharge by quality and destination 依水質及排放目的地所劃分的排放水量	●	廢棄物管理	P.59
●	GRI 300 Environmental Series 環境系列 / GRI 306 Effluents and Waste 廢污水和廢棄物	2016	306-2	Waste by type and disposal method 按類別及處置方法劃分的廢棄物	●	廢棄物管理	P.59
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 402 Labor / Management Relations 勞 / 資關係	2016	402-1	Minimum notice periods regarding operational changes 關於營運變化的最短預告期	●	勞資關係	P.49

核心	Series 系列 / Series 系列	Version 版本	Disclosure 揭露	Description 描述	重大 議題	重大議題內容	目錄
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 403 Occupational Health and Safety 職業安全衛生	2018	403-1	-- 職業安全衛生管理系統	●	職業場所 健康安全	P.60
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 403 Occupational Health and Safety 職業安全衛生	2018	403-2	-- 危害辨識、風險評估、及事故調查	●	職業場所 健康安全	P.61
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 403 Occupational Health and Safety 職業安全衛生	2018	403-3	-- 職業健康服務	●	職業場所 健康安全	P.65
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 403 Occupational Health and Safety 職業安全衛生	2018	403-4	-- 有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	●	職業場所 健康安全	P.61
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 403 Occupational Health and Safety 職業安全衛生	2018	403-5	-- 有關職業安全衛生之工作者訓練	●	職業場所 健康安全	P.72
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 403 Occupational Health and Safety 職業安全衛生	2018	403-6	-- 工作者健康促進	●	職業場所 健康安全	P.65
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 403 Occupational Health and Safety 職業安全衛生	2018	403-7	-- 預防和減輕與業務關係直接相關聯之 職業安全衛生的衝擊	●	職業場所 健康安全	P.63
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 403 Occupational Health and Safety 職業安全衛生	2018	403-9	-- 職業傷害	●	職業場所 健康安全	P.64

核心	Series 系列 / Series 系列	Version 版本	Disclosure 揭露	Description 描述	重大 議題	重大議題內容	目錄
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 403 Occupational Health and Safety 職業安全衛生	2018	403-10	-- 職業病	●	職業場所 健康安全	P.65
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 404 Training and Education 訓練與教育	2016	404-1	Average hours of training per year per employee 每名員工每年接受訓練的平均時數	●	人才培育與 教育訓練	P.41
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 404 Training and Education 訓練與教育	2016	404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews 定期接受績效及職業發展檢核的 員工百分比	●	人才培育與 教育訓練	P.44
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 405 Diversity and Equal Oppor-tunity 員工多元化與平等機會	2016	405-1	Diversity of governance bodies and employees 治理單位與員工的多元化	●	員工福利	P.48
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 405 Diversity and Equal Oppor-tunity 員工多元化與平等機會	2016	405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men 女性對男性對基本薪資加薪酬的比率	●	員工福利	P.36 P.37
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 418 Customer Privacy 客戶隱私	2016	418-1	Substantiated complaints concerning breaches of custom- er privacy and losses of customer data 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料 的投訴	●	顧客隱私與 資訊安全	P.20
●	GRI 400 Social Series 社會系列 / GRI 419 Socioeconomic Compliance 社會經濟法規遵循	2016	419-1	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area 違反社會與經濟領域之法律和規定	●	法規遵循	P.17



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE FOXSEMICON INTEGRATED TECHNOLOGY INC.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2020

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Foxsemicon Integrated Technology Inc. (hereinafter referred to as Foxsemicon) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2020 (hereinafter referred to as the Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification (2021/07/20~2021/08/20). SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Foxsemicon's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the Foxsemicon's CSR Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of Foxsemicon. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all Foxsemicon's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options		Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)	n/a
B	AA1000ASv3 Type 1 (AA1000AP Evaluation only)	Moderate

Assurance has been conducted at a moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Select specific reporting criteria included in the contract

Reporting Criteria Options	
1	GRI Standards (Core)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

In response to COVID-19 pandemic situation the assurance process was conducted via Teams and on-site audit.

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

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

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

FINDINGS AND CONCLUSIONS**VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION**

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**Inclusivity**

Foxsemicon has demonstrated a commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety

Materiality

Foxsemicon has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

Impact

Foxsemicon has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Foxsemicon's CSR Report of 2020, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to strengthen the content of GRI 303:2018 and GRI 403:2018 to meet the requirements of the new versions. It is proposed to explain the mechanisms for evaluating the effectiveness of the management approach specifically (GRI 103-3). More descriptions about the results of the evaluation of the management approach and specific actions aimed at improving performance are also encouraged.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
31 August, 2021
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-ENT8X



2020 Annual Report | 京鼎集團

Corporate Social Responsibility



電話：037-580088

傳真：037-582690

信箱：fiti.csr@foxsemicon.com

總部地址：35053科技部新竹科學園區竹南園區

苗栗縣竹南鎮科中路16號



fiti[®]