京元電子股份有限公司
The Testing Industry Benchmark

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

目錄

關於本報告書 3
永續策略與績效 6
公司概況 11

1 重大議題分析與鑑別

1.1 利害關係人議合 15
1.2 重大議題鑑別 21

2 公司治理

2.1 治理結構 28
2.2 經濟績效 35
2.3 誠信經營 38
2.4 氣候變遷 41
2.5 資訊安全 55

3 永續價值鏈

3.1 產業供應鏈 60
3.2 供應鏈管理 63
3.3 客戶關係管理 77

4 環境友善

4.1 能源管理 82
4.2 溫室氣體排放與管理 88
4.3 水資源 94
4.4 廢棄物監管 101

5 員工照護

5.1 人力資本 108
5.2 薪酬與福利 121
5.3 人才培育與發展 129
5.4 職場安全 135
5.5 人權政策 149

6 社會共榮

6.1 社會投資 158

附錄

GRI 準則索引表 163
SASB 準則索引表 169
加強揭露永續指標 171
氣候相關資訊 172
AA1000 保證聲明書 174

關於本報告書

報導期間

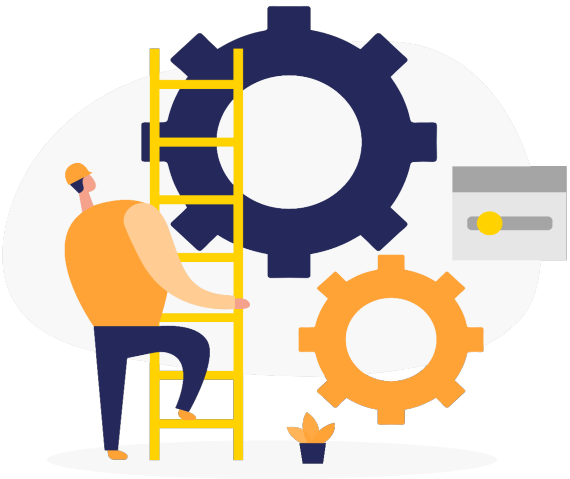
本報告書為京元電子股份有限公司（以下簡稱京元集團、京元電子或本公司）發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

參照準則

本報告書係參考全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）發布之半導體業準則及國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱 FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）等架構撰寫。



邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇以本公司重要生產據點為主，以及海外營業據點，詳列如下：

報告書範疇	本報告書使用簡稱
新竹廠	統稱「京元電子總部或台灣廠區」
竹南廠或中華廠	
銅鑼廠	
頭份廠	
美國業務辦公室	統稱「海外辦公室」
日本業務辦公室	
東南亞及歐洲業務辦公室	

註 1：本年度報告範疇與合併財報涵蓋個體一致，2025 年度合併財報請詳 https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Certification。

註 2：本公司於 2024 年 5 月 2 日出售中國蘇州子公司 (京隆與震坤 , KLT&ZKT)，故自 2025 年起將其正式排除報告邊界之外。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，且經外部第三方查證；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

資訊重編

本報告書以下前期資訊已進行重編，詳細內容請詳各項資訊所在章節。

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
自 2025 年起刪除「空氣污染防制」章節	本公司於 2024 年出售京隆 & 震坤，自 2025 年起不包含在報告邊界內。而由於本公司台灣廠區之製程特性不涉及重大空氣污染物排放，與過往涵蓋京隆 & 震坤之營運型態有顯著不同。	因台灣廠區營運活動並無氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）或其他重大空氣污染物排放紀錄，故予以刪除以真實反應當前營運主體之環境衝擊實況。	無 2024 年永續報告書中揭露的「4.3 空氣污染防制」內容。
2024 年溫室氣體排放 - 範疇一 & 二直接排放、2023 和 2024 年溫室氣體排放密集度	數據誤植	無影響	關於本報告書：永續績效 - 環境績效
更新 2024 年產生的直接經濟價值、分配的經濟價值及保留的經濟價值三項數值	避免與【保留的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 – 分配的經濟價值】結果不符。	勘誤並精確揭露資訊	2.2.1 經濟價值 - ▼三年產生及分配的經濟價值 (單位：仟元)

編製流程

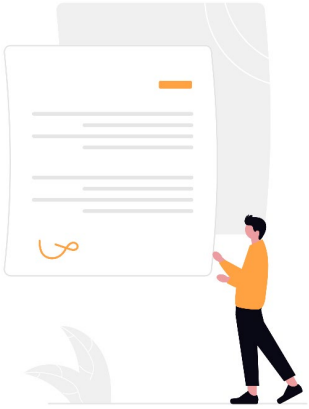
本公司訂有永續報告書，由永續發展委員會負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度永續發展委員會的功能小組成員負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編製後，交由功能小組主管進行報告書初審，並執行內部稽核作業，最後由董事會核決後定稿。

外部保證 / 確信

本公司委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，確認報告書符合參照 GRI 準則之報導要求。本年度我們委託台灣檢驗科技 (股) 公司 _SGS 依據 AA 1000 AS v3（AccountAbility 1000 Assurance Standard v3）執行 Type1 (第 1 類型) 中度保證等級作業，相關保證方法與結果請參閱附錄。

聯絡資訊

聯絡單位：京元電子股份有限公司 財務暨永續發展管理中心
聯絡窗口：永續發展處 張小姐
電話：886-37-595666#128602
電子信箱：esg@kyec.com.tw
公司網站：https://www.kyec.com.tw/
地址：新竹市公道五路二段 81 號



永續策略與績效

經營者的話

近年來，全球企業正遭受更為嚴峻的氣候變遷衝擊，面臨的風險與挑戰亦較過往益加錯綜複雜。京元電子除專注於核心技術能力的精進與超越外，長期以來更將永續發展（ESG）視為無可迴避的企業責任，全面深化公司治理、永續供應鏈、環安衛及人權等面向的具體實踐。

自 2024 年導入與推展 IFRS 永續揭露專案以來，我們深知永續資訊的揭露不僅止於合規，更不是錦上添花的選修課。透過編製永續報告書的系統化過程，能有效協助公司優化策略設定與執行機制，精準回應利害關係人的真實需求，進而擬定「由內而外」的永續發展戰略。

完善公司治理，奠定誠信基石

京元電子體認到永續經營乃企業之核心方針，已將 ESG 理念深度融入業務決策與日常營運之中。我們成立專責之「永續發展委員會」，下設功能小組並定期向董事會報告推動成果，提升決策透明度。本公司秉持誠信經營原則，落實風險管理與內部稽核，透過完善的內部控制與法規遵循（如 GRI、IFRS 等國際準則）建立穩固的社會信任。

面對全球政經局勢與氣候變遷帶來的未知變數，我們採取積極行動，強化氣候風險治理與資安防護韌性，提升公司的適應力與變革應變能力。同時，我們對股東、員工及供應商等利害關係人抱持負責態度，承諾持續優化營運效率、致力推動資訊透明揭露，以創造長遠的永續價值。

深耕永續供應鏈，共創綠色價值

永續供應鏈是確保企業營運不中斷與持續成長的重要基石。本公司積極推動低碳物料之導入與管理，攜手供應鏈夥伴共同降低環境衝擊，強化整體供應鏈的減碳實力。在持續營運方面，我們不斷精進供應鏈管理機制與風險控管，提升供應鏈韌性，確保在多元變動的市場環境下，皆能穩定提供客戶高品質且可靠的服務。

此外，我們堅持誠信經營原則，要求所有供應商嚴格遵循廉潔守則，致力建立公平、透明且互信的合作關係，攜手打造具備競爭力與永續價值的綠色供應鏈體系。

實踐環境友善，加速低碳轉型

2025 年為京元電子加速推動低碳轉型的關鍵年。面對高階晶片需求增加帶來的能源與資源短缺挑戰，我們從被動因應轉為主動出擊。我們深信，企業的競爭力源自於對資源的珍視與高效利用，因此我們持續擴大再生能源佈局，並提升水資源與廢棄物的循環利用價值，致力將「廢棄物」轉化為「再生資源」，積極建構零廢棄物的產業生態系。

展望未來，我們將積極落實淨零碳排路徑，與全球供應鏈夥伴攜手實踐綠色創新。京元電子不僅要在半導體測試產業中扮演重要推手，更期許成為引領產業邁向低碳未來的領航者，為下一代留下豐沛且生機盎然的生態環境。

善盡社會責任，構築共融職場

我們堅持「以人為本，共創共融價值」的核心精神。人才是京元電子維持技術領導地位的根基。隨著產能擴充，我們積極推動各地區人才招募與產學合作，為在地青年提供優質的職涯發展機會。同時，因應數位轉型趨勢，我們導入 AI 協作工具於內部培訓與製程優化，確保員工在科技變革中持續具備競爭力。此外，本公司恪遵 RBA 行為準則，持續強化職場不法侵害預防與人權保障，打造包容、平等的企業環境。

2025 年京元電子榮獲「幸福企業獎」，是對我們營造友善職場的肯定。我們亦結合 ESG 精神，持續投入在地公益與社區發展，透過深耕地方與員工的實質參與，帶動企業與地方共生共榮，實踐永續幸福。

結語：對未來世代的長期承諾

永續的本質，是一場永不停歇的風險管理競賽。京元電子始終堅信「永續」與「持續營運」密不可分，永續絕非口號，亦非一時興起的作為，而是對未來負責的長期承諾與扎實踐履。

本公司多年來默默投入永續發展，儘管資源有限，但我們仍力求在本業中不斷創新，並高度重視永續議題對企業經營的長遠影響。期盼京元電子能成為典範永續企業，持續為創造社會共好而砥礪前行。

總經理

永續績效

經濟績效：

項目	2023	2024	2025(*)
營業收入 (仟元)	33,025,307	36,792,561	34,933,546
稅後盈餘 (仟元)	6,016,370	8,095,286	11,057,794
EPS(元)	4.78	6.36	9.01
負債資產比 (%)	45.85	48.44	50.15
長期資金占固定資產比 (%)	141.88	186.96	133.29
資產報酬率 (%)	8.86	10.64	11.94
股東權益報酬率 (%)	15.63	19.11	23.24
所得稅 (仟元)	1,467,549	2,249,401	2,624,046
研發費用 (仟元)	1,290,696	1,323,741	930,260
員工薪資福利費用 (仟元)	8,106,478	9,162,643	8,876,729
營業成本 (仟元)	21,883,515	22,273,903	16,970,105

(*) 不含前中國蘇州子公司

環境績效：

項目	2023	2024	2025(*)
違反環境保護法規件數	3	2	0
總用電量 (GJ)	2,856,629.41	3,280,382.62	3,108,638.56
用電密集度 (GJ/ 百萬元)	86.24	88.66	88.99
化石燃料 (GJ)	9,116.33	7,689.66	6,816.63
蒸氣 (GJ)	40,375.16	15,228.10	0
原始取水量 (百萬公升)	2,270.908	2,254.77	1,481.57
回收利用水量 (百萬公升)	1,155.022	980.67	205.339
用水量 (百萬公升)	3,425.93	3,235.44	1,686.909
用水密集度 (百萬公升 / 百萬元)	0.10	0.09	0.04
耗水量 (百萬公升)	1,761.789	1,730.81	1,047.941

項目	2023	2024	2025(*)
排放量 (百萬公升)	509.119	523.954	433.63
廢水排放密集度 (百萬公升 / 百萬元)	0.02	0.01	0.01
有害事業廢棄物產生量 (噸)	328.87	273.95	33.74
有害事業廢棄物可回收量 (噸)	28.99	35.37	24.36
有害事業廢棄物回收再利用率 (%)	8.82	12.91	72.19
一般事業廢棄物產生量 (噸)	3,229.64	2,978.12	2,775.13
一般事業廢棄物可回收量 (噸)	2,835.22	2,180.92	2,418.85
一般事業廢棄物回收再利用率 (%)	87.8	73.2	86.1
事業廢棄物總產生量 (有害 + 一般)(噸)	3,558.51	3,252.07	2,808.88
事業廢棄物可回收量 (有害 + 一般)(噸)	2,864.21	2,216.29	2,443.21
事業廢棄物總回收再利用率 (有害 + 一般)(%)	80.49	68.15	86.9
事業廢棄物產生量密集度 (噸 / 百萬元)	0.11	0.09	0.08
溫室氣體排放 - 範疇一直接排放 (噸 CO_2e)	6,489.2	8,637.736	10,517.741
溫室氣體排放 - 範籌二間接排放 (噸 CO_2e)	411,907.56	445,016.784	357,859.709
溫室氣體排放 - 範籌三間接排放 (噸 CO_2e)	96,329.99	503,404.25	1,137,764.651
溫室氣體排放密集度 (噸 CO_2e/ 百萬元)	12.67	12.33	10.55
在地化採購占比 (%)	65	60.6(*)	75
供應商年度稽核 (廠家)	101	101(*)	132
綠色採購 (萬元)	13,266	29,901(*)	59,627

(*) 不含前中國蘇州子公司

社會績效：

項目	2023	2024	2025(*)
員工人數	9,444	10,911	8716
員工訓練總時數	616,012	693,920	553,763
員工訓練平均時數	65.23	63.6	63.5
員工培訓證照張數	5,978	6,719	5,452
身心障礙人士雇用率	1%	1%	1%
健康促進講座參與人數	976	879	1,252
社會公益活動場次	14	14	14
違反職業安全衛生法規件數	1	0	0
物理性工作傷害件數	19	29	19
化學性工作傷害件數	1	0	0
人因工程性工作傷害件數	0	0	0
失能傷害頻率 (失能傷害件數 / 佰萬工時)	1.08	1.9	1.13
失能傷害嚴重度 (失能傷害日數 / 佰萬工時)	12.55	18	10
綜合傷害指數	0.12	0.18	0.11
承攬商教育訓練人數	1,029	3,678	974
承攬商違反安全衛生件數	53	51	266
承攬商因公傷害人數	0	0	0
安全衛生提案件數	195	108	77
緊急應變演練場次	75	108	133

(*) 不含前中國蘇州子公司

公司概況

公司簡介

京元電子股份有限公司成立於 1987 年，主要從事半導體產品之封裝測試業務，總部位於臺灣 新竹市，生產重鎮則位於台灣苗栗縣。另在美國、日本、東南亞及歐洲設有業務據點和新籌設的新加坡子公司，以提供全球客戶的即時服務。

公司名稱	京元電子股份有限公司
公司型態	上市之股份有限公司
組織創立時間	1987 年 5 月 28 日
總部位置	新竹市公道五路二段 81 號
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	各種積體電路之設計、製造、測試、配件、加工、包裝、買賣業務及各種奔應機及其零配件之製造、加工、買賣業務
實收資本額	12,227,450,650 元
營業淨額	34,933,545,984 元
員工人數	8,716 人

主要產品之產製流程

有關主要產品 (晶圓針測、晶圓研磨 / 切割 / 晶粒挑揀、IC 成品測試、Burn-In 預燒、掃腳 / 代客出貨、封裝 / 測試出貨) 的產製流程，請參閱本公司 2025 年度年報 https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Meeting

獲獎榮耀

2025 年本公司主要的參賽獲獎如下：

主辦單位	獎項
台灣永續能源研究基金會	台灣企業永續獎報告銅獎
財團法人中衛發展中心	台灣持續改善競賽銅塔獎
財團法人先鋒品管學術研究基金會	全國金獎品管圈大會金獎

公協會參與

京元電子 持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2025 年本公司加入 2 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
臺灣新竹科學園區同業公會	理事長
臺灣半導體產業協會 (TSIA)	一般會員

營運據點

京元電子在台灣和全球半導體供應鏈具有獨特的市場地位，利用全球半導體產業持續外包的趨勢，做為本公司佈置產能和營收成長的驅動力。除了扎根台灣外，更在美國、日本、東南亞及歐洲等地皆設有營業據點，以便就近服務客戶。

KYEC
The Testing Industry Benchmark

CH1

重大議題分析與鑑別

◎ 1.1 利害關係人議合

◎ 1.2 重大議題鑑別

1.1 利害關係人議合

1.1.1 鑑別利害關係人

京元電子考量公司行業屬性及營運模式，永續發展委員會參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的五大原則：依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，判斷對京元電子具有影響性及受京元電子影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共七類，包含員工、客戶、投資人、供應商、承攬商、社區及政府機關。

1.1.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

▼京元電子主要利害關係人及溝通管道與溝通頻率

利害關係人	溝通議題	溝通管道	頻率
員工	● 徵才 ● 休假制度 ● 薪資獎金 ● 職涯發展 ● 員工身心健康 ● 勞資溝通	勞資會議	每季
		員工座談會	每季
		新進同仁座談會	每季
		外籍同仁座談會	半年
		部門會議	每週 / 每月
		提案改善制度	不定期
		申訴處理委員會	依需要
		人事評議委員會	依需要
		員工留言板	常設
	● 員工投入度	員工調查表	每二年
	● 員工福利	年終尾牙	每年
	● 福委會活動	福委會會議	每季
		員工代表大會	常設
	● 社團活動	工會委員會	依需要
	● 事故與公傷管理	職業安全衛生委員會	每季
	● 職場安全		

利害關係人	溝通議題	溝通管道	頻率
客戶	● 企業社會責任 ● 客戶承諾與服務 ● 消防設備設置與管理 ● 災害預防與緊急應變 ● 溫室氣體排放與管理 ● 環保及安全衛生法規 ● 環境保護 ● 資訊安全 ● 顧客隱私 ● 客戶關係管理	客戶滿意度調查	每年
		客戶問卷	不定期
		電子郵件	不定期
		客戶文件發行	不定期
		客戶稽核	不定期
		公司網頁	不定期
投資人	● 營運策略 ● 公司治理 ● 財務績效 ● 股利政策	公開資訊觀測站	不定期
		國內外投資論壇	不定期
		股東常會	每年
供應商	● 品質績效評核 ● 有害物質管理 ● 採購政策 ● 責任商業聯盟行為準則 ● 衝突礦產管理	供應商教育訓練	每年
		供應商評核	每月 / 每季
		電子郵件	即時
承攬商	● 廠區安全衛生作業	承攬商協議會	每月
		電子郵件	不定期
社區	● 產學合作	公司主管至合作學校授課	不定期
		合作學校至廠內參訪觀摩	不定期
	● 社區活動	社區環境打掃	每月
政府機關	● 整體教育訓練品質 ● 公司治理 ● 法規遵循 ● 財務資訊透明度 ● 承攬與變更管理 ● 廢水排放與管理 ● 廢棄物管理 ● 水資源管理 ● 災害預防與緊急應變 ● 危害物質 / 危險品管理 ● 機械設備安全管理 ● 溫室氣體管理 ● 綠能認購與能源管理	TTQS 評核	不定期
		往來函文及電子郵件	不定期
		宣導會 / 法規說明會	不定期
		發布函令	不定期
		外部公文	不定期
		現場查核	不定期
		法規公聽會	不定期

▼利害關係人關注議題及溝通結果

利害關係人	關注議題	溝通情形
員工	人才招募與留才	1. 積極參與校園就業博覽會及在地就業服務站徵才活動，並優先錄取本地鄉親以回饋地方。 2. 深化產學合作，與大專院校攜手共創雙贏局面，為學子開啟半導體產業職涯之門，並提供完善的薪酬福利與實習留任獎金。 3. 研發替代役合作，配合政府專案，為產業注入研發人才，與職場無縫接軌的兵役生活。 4. 預聘專案推行，與大專院校碩士班學士班合作，提前綁定碩士 / 學士班學生，畢業即接軌產業。 5. 持續與政府機關合作，將優秀人才引進苗栗，並照顧弱勢人員，以達善盡企業社會責任。 6. 公司設有小天使及輔導員制度，定時關懷新人學習狀況與適時提供幫助。 7. 公司設計良好的薪酬制度，每年視公司營運及盈餘狀況，進行調薪、發放分紅、三節獎金、激勵獎金…等。 8. 提供多元的溝通管道，提高員工滿意度。
	招募留任機制	1. 簡化招募流程，提升應徵者與新進員工的到職、融入體驗。 2. 加強職缺資訊透明與公司形象經營，讓新進員工更快適應。
	培訓發展	2025 年召開 2 次【教育訓練委員會】，與各事業處教育訓練委員討論教育訓練議題，檢視人才培育與訓練課程規劃。 1. 定期檢視組織發展需求，制定年度培訓計畫，除培訓基礎工程師外，亦提供高階主管管理課程，提供同仁更全面、更多元化的教育訓練內容。 2. 因應近年政府宣導議題及指引 (例如 : 性騷擾與職場不法侵害等)，定期進行全廠與主管教育訓練宣導。 3. 強化同仁半導體相關知識與技能，持續提供電子與測試相關課程，與產業工作內容產生強連結，提升訓練實用性。 4. 舉辦 AI 相關講座及課程，提升整合 AI 之認知及創造共同語言，與 AI 趨勢連結。
	溝通機制	1. 公司定期舉辦各類座談會，以增進高階主管與同仁面對面溝通機會。2025 年共辦理 18 場座談會，參與同仁提問問題，由高階主管即時回覆，並於會後追蹤問題，簽呈會議記錄，處理率達 100%。 2. 提供線上留言板，由權責單位及時處理與回覆，處理率達 100%。 3. 提供實體意見箱，員工可匿名反映意見，權責單位針對問題積極改善，處理率達 100%。 4. 依法令每季召開一次勞資會議，並於各廠區分別辦理。

利害關係人	關注議題	溝通情形
員工	多元化員工活動	2025 年每季召開一次福委會議，與福委會委員討論年度活動規劃： 1. 為促進員工之間團隊合作精神與部門凝聚力，每月辦理各項多元化活動 (例如 : 球類競賽、電動賽車、地壺球大賽等趣味競賽) 2. 為讓員工達到工作與生活平衡，辦理豐富活動邀請員工攜帶親友共襄盛舉 (例如 : 家庭日、籃球包票、電影欣賞等)
	獎勵表揚	1. 感謝多年為公司認真努力付出的員工，公司每半年提供 5 年、10 年、25 年資深同仁獎勵。 2. 公司每年進行各單位模範同仁選拔，並公告表揚，促進同仁之間互相激勵與學習。
	關愛女性職工	1. 廠區設有哺乳室、為女性員工建立舒適的集乳環境。 2. 製作懷孕員工專用臂章，加強母性懷孕員工於作業區域辨識度，並提供愛心車位，提升保護機制。 3. 2025 年度辦理女性防癌篩檢活動，共計有 100 人次參與活動。
	健康促進	1. 依據法規安排急救人員初訓與複訓計畫，急救人員編制符合法規要求。 2. 辦理健康系列講座，主題包含慢性疾病、癌症預防與代謝症候群等，共計 1252 人次參與。 3. 2024 年獲獎衛生福利部國民健康署健康職場認證標章 (認證效期為 3 年)。
	職業安全	1. 每年持續進行作業人員風險評估，持續推動改善。 2. 持續推動健康促進活動，保持員工身心健康。 3. 定期辦理員工健康檢查，實施健康分級管理。 4. 鑑別高風險族群，安排職業專科醫師評估，提供衛教與醫療協助。
客戶	災害預防與緊急應變	1. 推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。 2. 制定與執行年度安全衛生教育訓練計畫。 3. 定期執行現場安全衛生巡檢並進行異常矯正。 4. 建構營運持續管理系統，讓風險管控、緊急應變到災後復原順利到位，降低危害衝擊程度。
投資人	營運及財務狀況	1. 按季接受國內外法人邀請參加法人說明會，向投資法人說明本公司最新之經營概況。 2. 透過公開資訊觀測站公開相關營運資料。

利害關係人	關注議題	溝通情形
供應商	責任商業聯盟行為準則承諾書 / RMI_CMRT	京元電子供應商均需簽署「責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 承諾書」，承諾確實遵守 RBA 行為準則及京元供應商行為準則，並承諾其礦產源自符合 RMI 認可的冶煉廠和精煉廠。供應商需完成 CMRT(衝突礦物報告模板) 及 EMRT(擴展礦物報告模板)，透過 CMRT 及 EMRT 收集與報告衝突礦物的相關信息。
	簽署保證函	要求供應商可符合國際有害物質法規 / 客戶要求。
	實地審查	確認供應商製程能力 / 品質 /ESG 相關管理，有無達到 KYEC 要求。
	評核	依供應商的品質、價格成本、交期、服務水準、供貨能力與技術支援等因數納入評鑑項目。
承攬商	廠區安全衛生作業要求	進行承攬商入廠前安全衛生教育訓練，每月召開承攬商協議會進行進場規範宣導與告知。
	環安衛法規遵循	指派人員參加法規宣導會，每月定期進行環安衛法規符合性鑑別。
社區	產學合作	1. 與全國各大專院校攜手產學合作，提供學生兼顧完成學業及經濟獨立之機會。 2. 持續開拓新產學合作學校，提供在學學生多元的實習機會。 3. 藉由與學校合作公益活動，深根校園，提供學生多元職涯發展契機。 4. 設計小天使制度，穩定學生報到後之工作狀況，並定期以座談會模式關懷學生、給予發聲機會。
	社區關懷	公司積極參與社區關懷和履行社會責任，協助社區環境清掃維護 (每月 2 次)、贊助巡守隊設備與里民活動 (例如 : 中秋晚會、健行活動等)。
政府機關	教育訓練品質	申請外部機構職能導向課程任 (ICAP)，持續盤點各項職能職務知識與技能，優化訓練內涵，確保訓練品質及符合產業需求。
	災害預防與緊急應變	1. 參加竹南頭份工業區及銅鑼科學園區區域聯防組織，強化應變能力，並降低災害損失。 2. 建構廠區內化學品、危險品及救災資訊，災害發生時能有效掌控現場。 3. 定期辦理緊急應變演練並搭配轄區消防單位辦理大型疏散搶救演練。

利害關係人	關注議題	溝通情形
政府機關	廢棄物管理	1. 依法核備廢棄物清理計畫書，設置專責人員，並定期進行廢棄物進出廠申報管制。 2. 持續鑑別廠內可採回收再利用處理之廢棄物，提升回收再利用率並降低廢棄物焚化率。
	廢水管理	1. 廢水回收與處理設備設置專責人員進行操作與管理，持續提升製程廢水回收再利用率。 2. 遵守國內外環保法規要求，取得水汙染防治許可證，定期進行廢水查核與申報，確認排放數據是否符合放流水標準。
	溫室氣體管理	1. 依法每年登錄各廠溫室氣體盤查結果至環境部平臺。 2. 持續推動各項溫室氣體排放減量措施，並藉由參考國內外減量方法學尋找溫室氣體減量之機會。
	能源管理	1. 每年持續推動節能專案，並將成果申報於能源署。 2. 持續擴大再生能源使用並訂定短中長期目標，並規劃於各廠屋頂設置太陽能發電系統

註：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.2 重大議題鑑別

1.2.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

京元電子由永續發展委員會的功能小組依據公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，參考 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

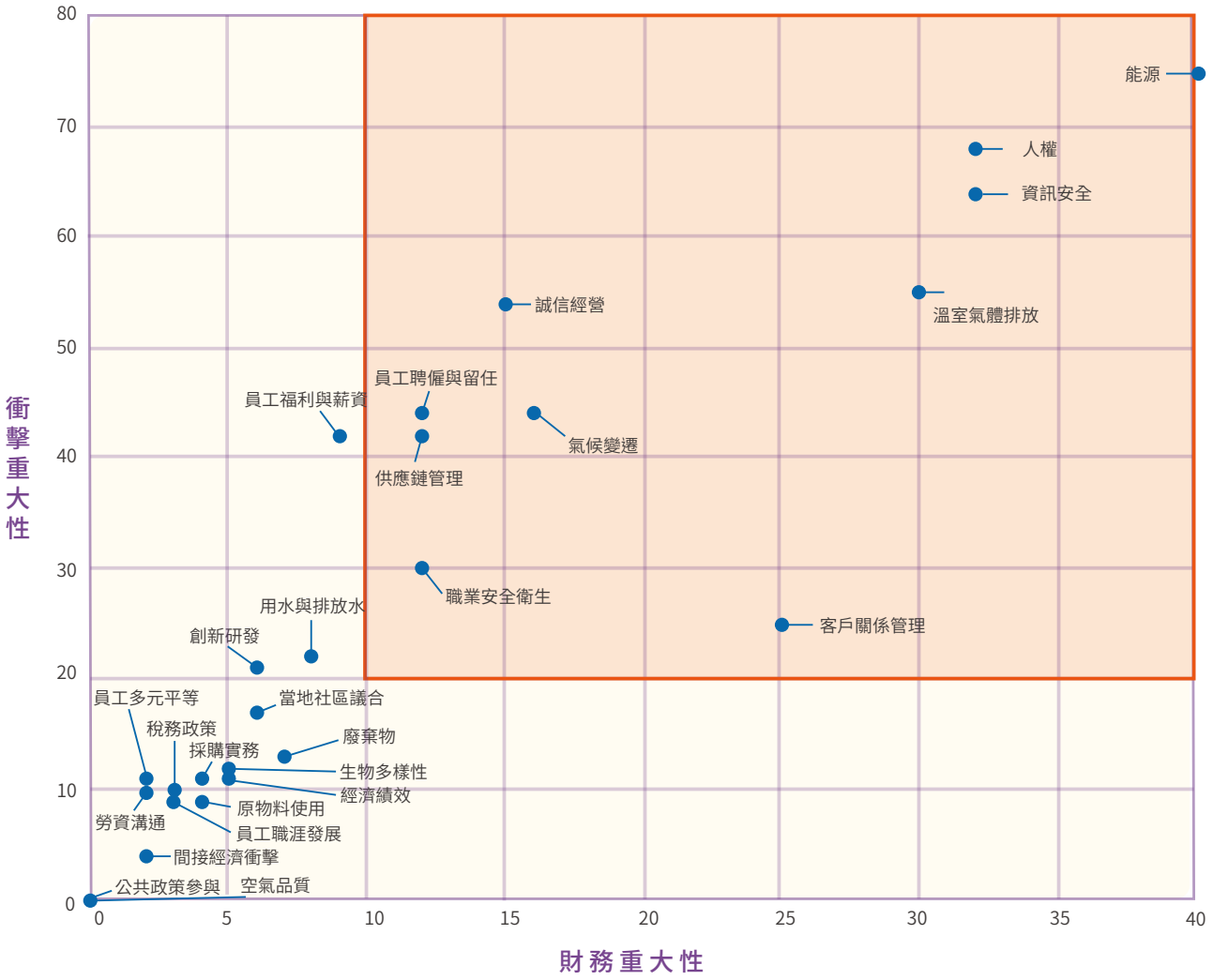
(1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析相關之所有產業屬性。

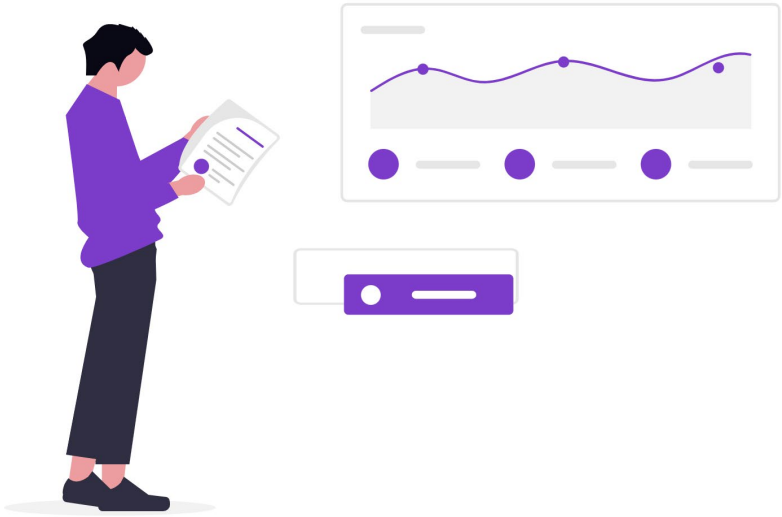
(2) 辨識永續議題：分析組織內部的永續發展目標及 GRI Standards、RBA, SDGs、ISO 26000、SASB、TCFD、行業準則、同業等永續相關揭露指標內容及利害關係人的期待與需求，總共鑑別出 26 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

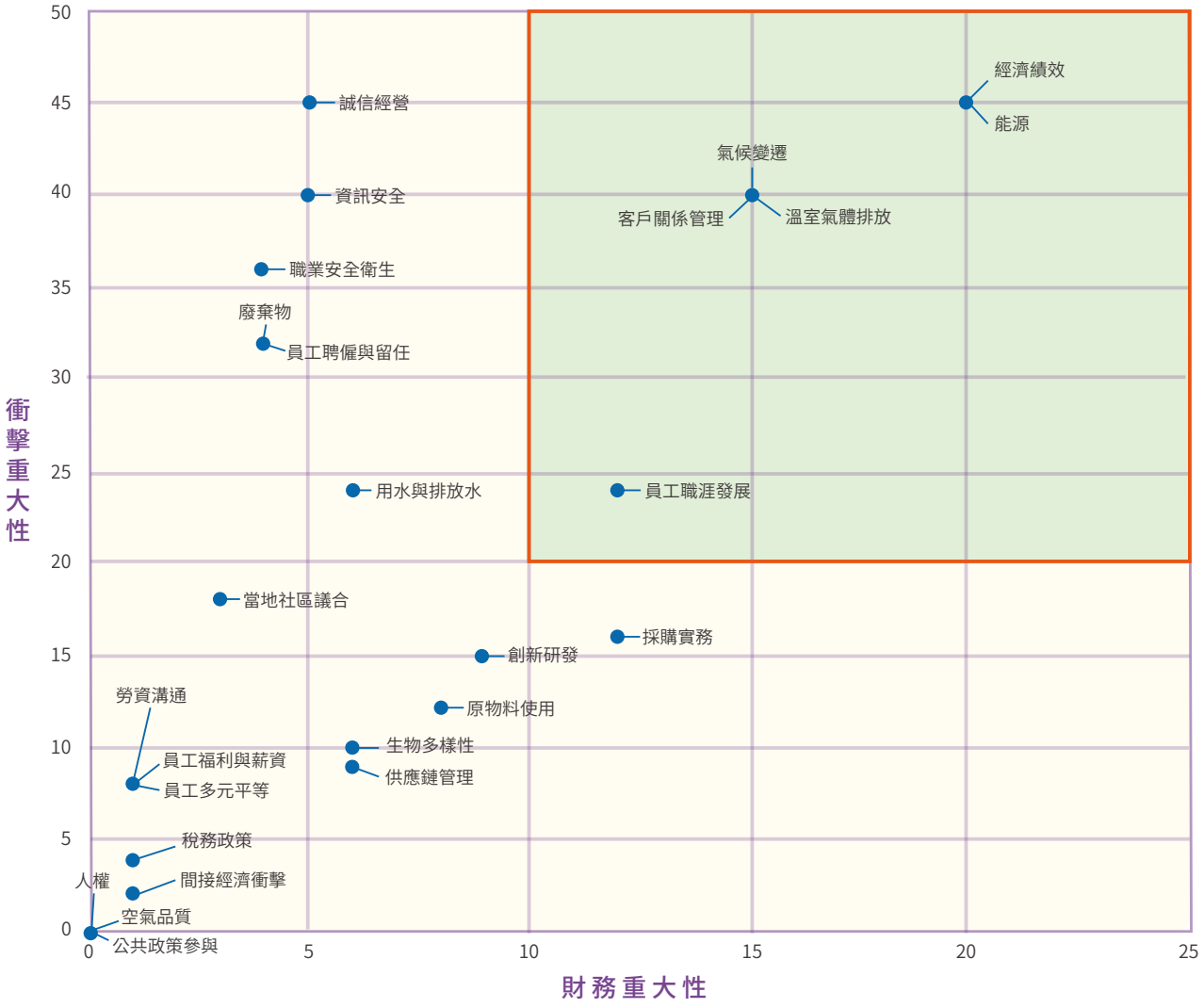
永續發展委員會的小組成員就 26 項永續議題，針對負面風險與正面機會進行影響性評估，並依其對經濟、環境及人（含人權）的影響程度與發生機率，以 1 至 5 分評分，同時參考雙重重大性原則及公司短、中、長期營運規劃可能帶來的財務影響，得出以下結果：

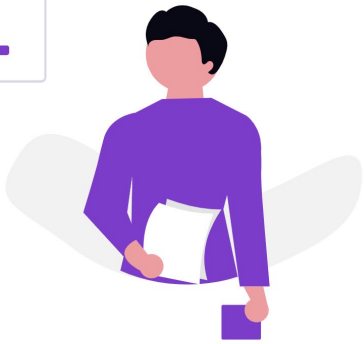
負面風險影響性評估


衝擊重大性
財務重大性
0
10
20
30
40
50
60
70
80
0
5
10
15
20
25
30
35
40
能源
人權
資訊安全
誠信經營
溫室氣體排放
員工聘僱與留任
員工福利與薪資
氣候變遷
供應鏈管理
職業安全衛生
客戶關係管理
用水與排放水
創新研發
員工多元平等
當地社區議合
稅務政策
廢棄物
採購實務
生物多樣性
經濟績效
原物料使用
勞資溝通
員工職涯發展
間接經濟衝擊
公共政策參與
空氣品質



正面風險影響性評估


衝擊重大性
財務重大性
0
5
10
15
20
25
30
35
40
45
50
經濟績效
能源
誠信經營
氣候變遷
資訊安全
客戶關係管理
溫室氣體排放
職業安全衛生
廢棄物
員工聘僱與留任
用水與排放水
員工職涯發展
當地社區議合
採購實務
創新研發
勞資溝通
原物料使用
生物多樣性
員工福利與薪資
供應鏈管理
員工多元平等
稅務政策
人權
間接經濟衝擊
空氣品質
公共政策參與



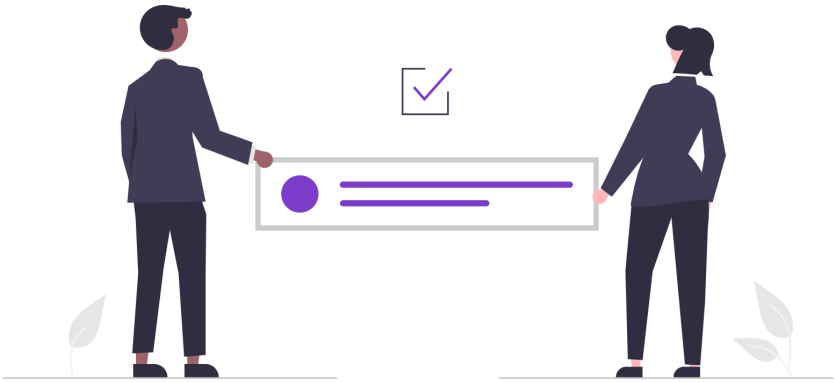
依兩項矩陣定義重大議題為衝擊重大性達 20 分以上且財務重大性為 10 分以上為重大議題，2025 年共有 10 項負面主題和 6 項正面主題，其中能源、溫室氣體排放、氣候變遷及客戶關係管理重複，故共計 12 項重大議題。

Step 3. 重大議題資訊報導

由永續發展委員會判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員會再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。



1.2.2 重大議題列表

重大議題管理策略

本公司董事會為京元電子重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續發展委員會負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續發展委員會至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

2025 年重大議題列表

重大議題	對應之 GRI 主題	報告書對應章節
經濟績效	GRI 201-1	2.2 經濟績效
誠信經營	GRI 205-2、206-1	2.3 誠信經營
氣候變遷	GRI 201-2	2.4 氣候變遷
資訊安全	GRI 418-1	2.5 資訊安全
供應鏈管理	GRI 308-2、414-2	3.2 供應鏈管理
客戶關係管理	-	3.3 客戶關係管理
能源	GRI 302-1、302-3、302-4	4.1 能源管理
溫室氣體排放	GRI 305-1~305-5	4.2 溫室氣體排放與管理
員工聘僱與留任	GRI 2-7、2-8、202-2、401-1	5.1 人力資本 5.1.2 人才招募
員工職涯發展	GRI 404-1、404-2、404-3	5.3 人員培育與發展
職業安全衛生	GRI 403-1~ 403-10	5.4 職場安全
人權	GRI 2-23、2-24、2-25、406-1、410-1	5.5 人權政策

註：本管理方針列表僅條列對應之 GRI 主題及章節名稱，詳細管理方針請詳各章節說明。

近二年重大議題比較

與 2024 年度重大議題鑑別結果相比，本年度新增氣候變遷、人權、員工職涯發展、職業安全衛生 4 項議題，取代了 2024 年的員工福利與薪資和勞資溝通 2 項議題，其餘 8 項則相同。

1.2.3 利害關係人申訴與補救機制

京元電子建立一套具備透明性、公正性與保密性的申訴與補救機制，確保所有利害關係人（如員工、供應商、客戶、社區…等）之聲音能被充分聆聽與妥善處理，並及時補救公司營運中可能造成的負面影響。

申訴管道

- 申訴專線電話 : 037-595666#128182、#128005
- 申訴專用傳真 : 037-595168
- 申訴專用信箱 : 8160service@kyec.com.tw
- 京元官網 : 商業行為與道德舉報系統
- 員工留言板
- 實體申訴信箱
- 申訴處理流程

申訴處理流程

受理申訴 → 永續發展委員會成立調查小組 → 核實 → 紀錄 → 檢討處理 → 回覆與執行 → 追蹤與結案

申訴與舉報匿名原則

- 申訴人可選擇匿名，所有案件均依保密原則處理，嚴禁報復或歧視行為。

補救措施類型

- 財務或非財務補償（如薪資補發、損失賠償）
- 營運流程或制度修正
- 教育訓練與人員懲處
- 政策修訂與管理強化

機制監督與揭露

- 重大案件將提報永續發展委員會審議。公司每年彙整申訴統計與改善結果，揭露於永續報告書中，並遵守保護個資與商業機密之原則。
- 2025 年度無重大申訴案件。

KYEC
The Testing Industry Benchmark

CH2
公司治理

◎ 2.1 治理結構
◎ 2.2 經濟績效
◎ 2.3 誠信經營
◎ 2.4 氣候變遷
◎ 2.5 資訊安全

2.1 治理結構

2.1.1 董事會

公司組織架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會等功能性委員會，分別監督董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

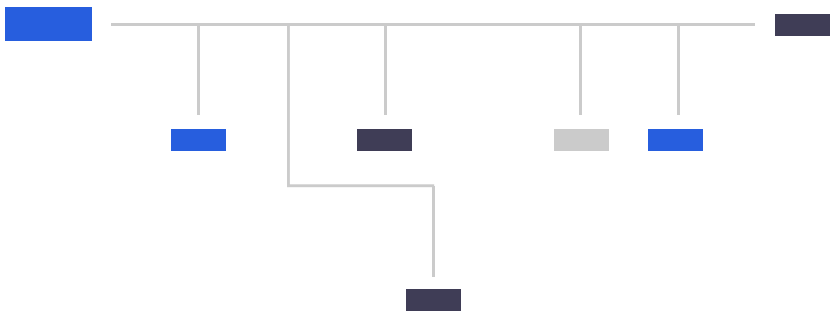
董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

同時，董事會對公司整體永續衝擊管理負有最終監督責任，透過設置功能性委員會、審議永續重大議題、將永續目標納入績效評估，以及強化董事永續專業能力等機制落實監督職能（委員會運作請詳見本報告書 2.1.2 節）。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任九人 (含獨立董事三人)，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選依據「公司治理守則」及「董事選舉辦法」，遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 9 位董事 (含 3 位獨立董事) 組成，皆為 51 歲 (含) 以上男性。

為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依證券交易法第二十六條之三第八項及「公開發行公司董事會議事辦法」規定訂定本公司董事會議事規範，以資遵循。本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 7 次董事會，平均出席率為 100.0%。各董事出席情形與議案內容請詳本公司 2025 年年報第 20 頁。



▼董事會成員列表 (本屆董事會任期：2023 年 5 月 30 日至 2026 年 5 月 29 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
董事長	30	李金恭	男性	51 歲 (含) 以上	-	KYEC Investment International Co.,Ltd. 董事長			
副董事長	27	謝其俊	男性	51 歲 (含) 以上	-	醫師			✓
董事	18	陳冠華	男性	51 歲 (含) 以上	-	威健實業 (股) 公司董事			
董事	15	劉高育	男性	51 歲 (含) 以上	-	良承工程 (股) 公司董事長，吉澤建設開發 (股) 公司董事長			
董事	2	張高薰	男性	51 歲 (含) 以上	擔任本公司總經理兼任永續長	KYEC USA Corp. 董事長，KYEC SINGAPORE PTE. LTD. 董事長，KYEC JAPAN K.K. 董事長			✓
董事	9	焱元投資 (股) 公司 (法人代表人：洪炳坤)	男性	51 歲 (含) 以上	-	-			
獨立董事	18	沈熙哲	男性	51 歲 (含) 以上	-	-	✓	✓	✓
獨立董事	6	王修銘	男性	51 歲 (含) 以上	-	銘星創意管理顧問有限公司董事，永崴投資控股 (股) 公司董事，菱光科技 (股) 公司獨立董事，麗升能源科技 (股) 公司薪酬委員會委員	✓	✓	

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
獨立董事	9	黃達業	男性	51 歲 (含) 以上	-	麥波特企業 (股) 公司董事長，財經立法促進院院長，中國銀行業研究中心共同主任	✓	✓	

註 1：董事長未兼任公司總經理之職務。

註 2：本表揭露 2025 年年底在任之董事會成員。

註 3：沈熙哲獨立董事於民國 91 年 5 月 7 日至 106 年 6 月 8 日曾任本公司獨立董事，民國 112 年 5 月 30 日起就任獨立董事迄今。

▼ 董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	李金恭	✓	✓		✓	✓				✓			
副董事長	謝其俊	✓	✓		✓	✓				✓	✓		
董事	陳冠華	✓	✓	✓	✓	✓				✓			
董事	劉高育	✓	✓		✓	✓				✓			
董事	張高薰	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓		
董事	焱元投資 (股) 公司 (法人代表人：洪炳坤)	✓	✓	✓	✓	✓				✓			
獨立董事	沈熙哲	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓		
獨立董事	王修銘	✓	✓		✓	✓				✓			
獨立董事	黃達業	✓	✓	✓	✓	✓				✓			

本公司依公司章程授權，由董事會任命總經理負責統籌日常營運，並兼任永續長；總經理定期向董事會報告營運狀況及永續目標執行成效。經理人之任命、薪酬及績效評估，依薪酬委員會建議由董事會核定（請詳見本報告書 2.1.2 節）。

董事進修

本公司每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程、論壇會議，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2025 年累積參與 60 小時、20 次之進修課程、重大議題論壇會議參與。2025 年各董事進修項目請詳本公司 2025 年年報第 68 頁。

董事及高階主管薪酬結構

本公司董事薪酬包含現金報酬（固定）、董事酬勞（變動）、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，本公司 2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報第 18 頁。本年度董事酬勞於 2026 年 5 月 29 日提報股東會決議通過。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。

績效評估指標包括年度營運目標、各部門營運效能與實質貢獻、及實現 ESG 的成果連結。

董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會）及個別董事成員之自我績效評估。

▼績效評估內容

董事會

1. 對公司營運之參與程度
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

個別董事成員

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會）

1. 對公司營運之參與程度
2. 功能性委員會職責認知
3. 提升功能性委員會決策品質
4. 功能性委員會組成及成員選任
5. 內部控制

▼ 2025 年評估結果

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果（滿分 5 分）
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	董事會、董事會成員及功能性委員會（含審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會）之自我績效評估	董事會整體績效	平均 4.66 分
			個別董事成員	平均 4.91 分
			審計委員會	平均 5.00 分
			薪資報酬委員會	平均 4.70 分
			永續發展委員會	平均 5.00 分

註：績效評估詳細資訊請詳本公司 2025 年年報第 21 頁。

利益衝突管理

本公司董事會議事規範、審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

◎ 關係企業持股比例說明及持股狀況，請詳見公開資訊觀測站。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由內部稽核單位監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2025 年底止，本公司並未發生重大利益衝突事件。

◎ 公司治理相關公司章程、守則等資料，請參閱公司官網：
https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Company/%E5%85%AC%E5%8F%B8%E6%B2%BB%E7%90%86

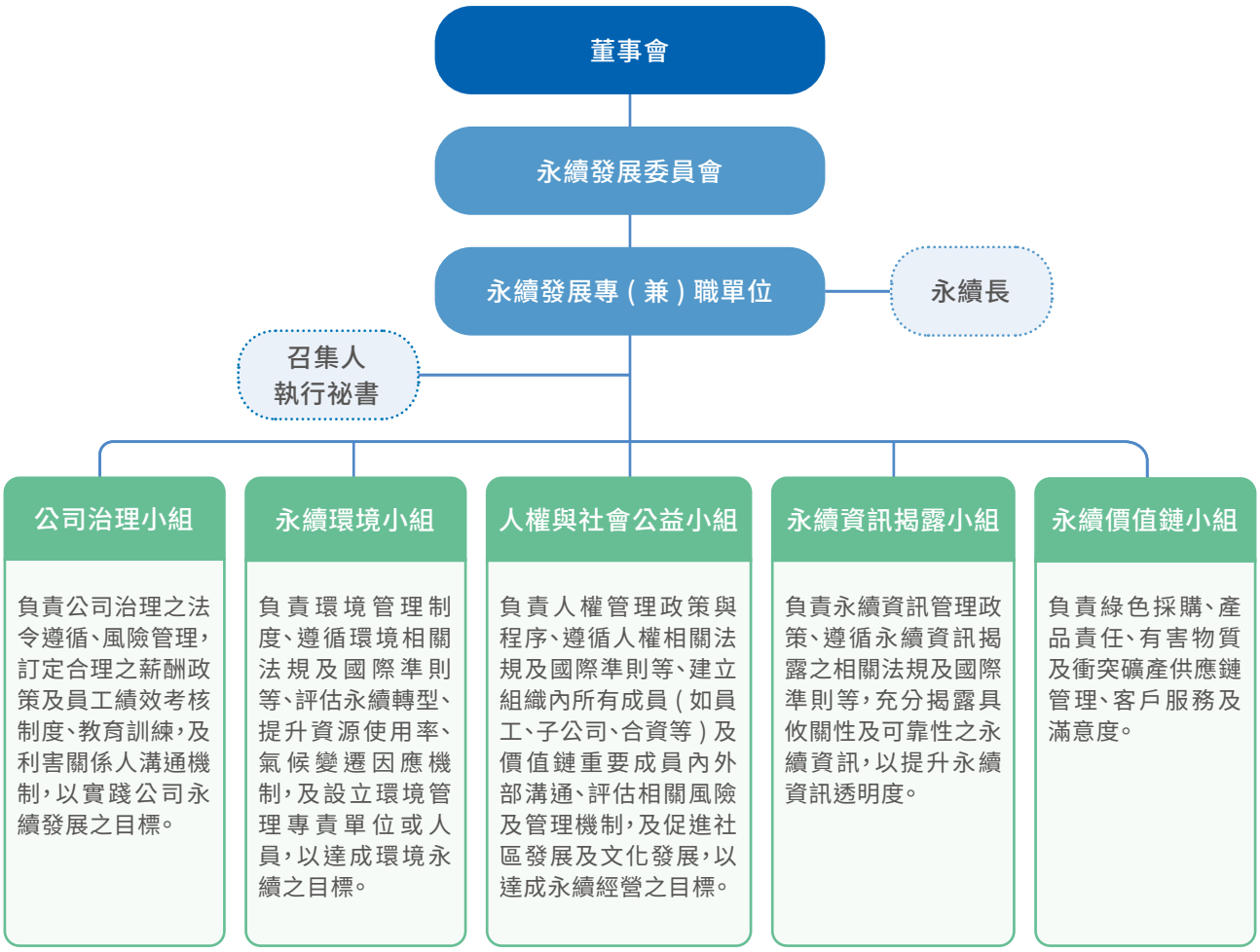
◎ 本公司建立重大事件呈報與溝通機制，凡涉及財務報表、重大投資、人事任命、資本支出、不動產取得及永續報告書等重要事項，均依規定提請董事會審議。2025 年度董事會共審議財務報表、融資額度申請及不動產取得各 4 次，人事升遷與組織異動 3 次，資本支出調整及內部控制制度修訂各 2 次，以及永續報告書審議、子公司增資與現金增資發行新股各 1 次。本公司依證券交易法及相關法規，於重大事件發生後透過公開資訊觀測站及公司官網對外公告，並設有股東會、法人說明會、公司網站及永續報告書等多元溝通管道，確保投資人與利害關係人之知情權益。

2.1.2 功能性委員會

永續發展委員會

本公司為落實公司永續發展、健全公司治理制度、強化董事會對環境保護、社會責任及公司治理之監督功能，並建立良好之功能性委員會治理制度，京元於董事會下設立『永續發展委員會』，訂定永續發展委員會組織規程，現任委員為謝其俊副董事長、張高薰董事及沈熙哲獨立董事，負責公司永續發展相關事務，並由謝其俊副董事長為召集人。下轄「公司治理小組」、「永續環境小組」、「人權與社會公益小組」、「永續資訊揭露小組」及「永續價值鏈小組」，負責協助董事會擬定永續發展政策、制度或相關管理方針，規劃永續事務以與國際接軌並符合應遵循的法規，每年至少一次向董事會進行 ESG 相關策略與執行成效報告，並依金管會規定每季向董事會報告「永續發展路徑圖」之規劃與進度。本公司永續發展委員會組織規程請參閱公司官網。114 年度永續發展委員會共召開 4 次會議，並將議決事項提送董事會討論，以落實公司永續管理。有關各次會議之執行情形及議決內容，請詳本公司 2025 年度年報第 37 頁。

京元電子永續發展推動任務編組



薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 4 人，其 3 人為獨立董事，1 人為諮詢委員，符合法規要求之獨立性，任期為 2023 年 6 月 12 日至 2026 年 5 月 29 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估董事及經理人之薪酬制度與標準。薪酬委員會應每年至少召開二次，2025 年共召開 4 次會議，成員出席率為 100%。

2025 年

4
次會議

100%
成員出席率

審計委員會

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2023 年 5 月 30 日至 2026 年 5 月 29 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2025 年共召開 7 次會議，成員出席率為 100%。審計委員會執行情形請詳本公司 2025 年年報第 23 頁。

2025 年

7
次會議

100%
成員出席率

2.2 經濟績效

重大議題管理方針：經濟績效 對應 GRI 指標 :201-1

衝擊說明	經濟績效是公司營運的核心要務，追求最大利潤亦是公司持續努力的目標，持續創新營收，滿足利害關係人期望，歸屬，正面實際衝擊。
權責單位	會計暨成本資產管理中心及財務暨永續發展管理中心
管理行動	● 制定財務相關之規劃：執行資金、轉投資、股務、稅務及會計等業務。 ● 設立審計委員會：制定審計委員會組織規程，落實公司治理之推動及行使公司法規定之職權，每季至少召開 1 次會議。 ● 設置永續發展委員會：訂定永續發展委員會組織規程，以實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理。設立永續發展之專 (兼) 職單位，涵蓋下列編組任務：1. 公司治理小組 2. 永續環境小組 3. 人權與社會公益小組 4. 永續資訊揭露小組 5. 永續價值鏈小組。本委員會每年至少召開一次。
追蹤行動有效性的流程	● 透過季報檢視營運現況及獲利是否成長，並隨時關注客戶發展。 ● 定期向股東與投資人報告財務績效並接受檢視。
管理目標	短期目標 1. 營收與毛利率達到年度既定目標。 2. 完成全廠區範疇一、二碳盤查，並根據台灣碳費或 CBAM 政策，完成潛在財務衝擊評估與預算編列。 中期目標 加速設備汰舊換新、導入自働化與低碳技術，並提高綠色產品的營收貢獻。 長期目標 1. 實現「經濟營收成長」與「碳排放 / 資源消耗」的脫鉤 (即營收上升，但總碳排下降)。 2. 導入內部碳定價 (ICP) 並與高階主管薪酬連結，確保所有重大資本投資均具備高度的氣候韌性與經濟效益。
2025 年達成情形	● 合併營收為新台幣 349.34 億元 ● 每股盈餘為新台幣 9.01 元

2.2.1 經濟價值

2025 年，本公司合併營收為 34,933,546 仟元，較 2024 年扣除已處分之中國子公司之營收增加 30.08%；合併稅後淨利 11,057,794 仟元，稅後每股盈餘 9.01 元。

受惠於人工智慧暨高效能運算晶片需求顯著增長，加上處分了中國子公司京隆科技公司的利益，成就了公司營收及獲利提升。資產報酬率為 11.94%，較前一年度增加 1.3%；股東權益報酬率為 23.24%，較前一年度增加 4.13%；每股稅後盈餘為 9.01 元，較前一年度成長 41.67%。財務收支及獲利結果符合產業水平。

▼ 京元電子合併財務績效

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入 (仟元)	33,025,307	36,792,561	34,933,546
稅前淨利 (淨損)(仟元)	7,483,919	10,344,687	10,628,756
稅後淨利 (淨損)(仟元)	6,016,369	8,095,286	11,057,794
每股盈餘 (虧損)(元)	4.78	6.36	9.01
現金股利 (元 / 股)	3.20	4.00	1.00

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 (2025 年度之分配數尚待經 2026 年 5 月 29 日股東會決議通過)。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入 (營業收入及營業外收入) 共計 36,780,124 仟元，分配之總金額為 29,998,159 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本 (56.6%)、員工薪資與福利 (29.6%)、支付給政府款項 (9.0%)。

▼ 近三年產生及分配的經濟價值 (單位：仟元)

經濟價值	項目	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟收入	營業收入淨額	33,025,307	36,792,561	34,933,546
	金融投資收入	233,731	240,906	482,748
	資產銷售收入	78,514	156,697	476,613
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	150,618	267,713	1,622
	其他收入	351,548	310,709	885,595
產生的直接經濟價值		33,839,718	37,768,586	36,780,124

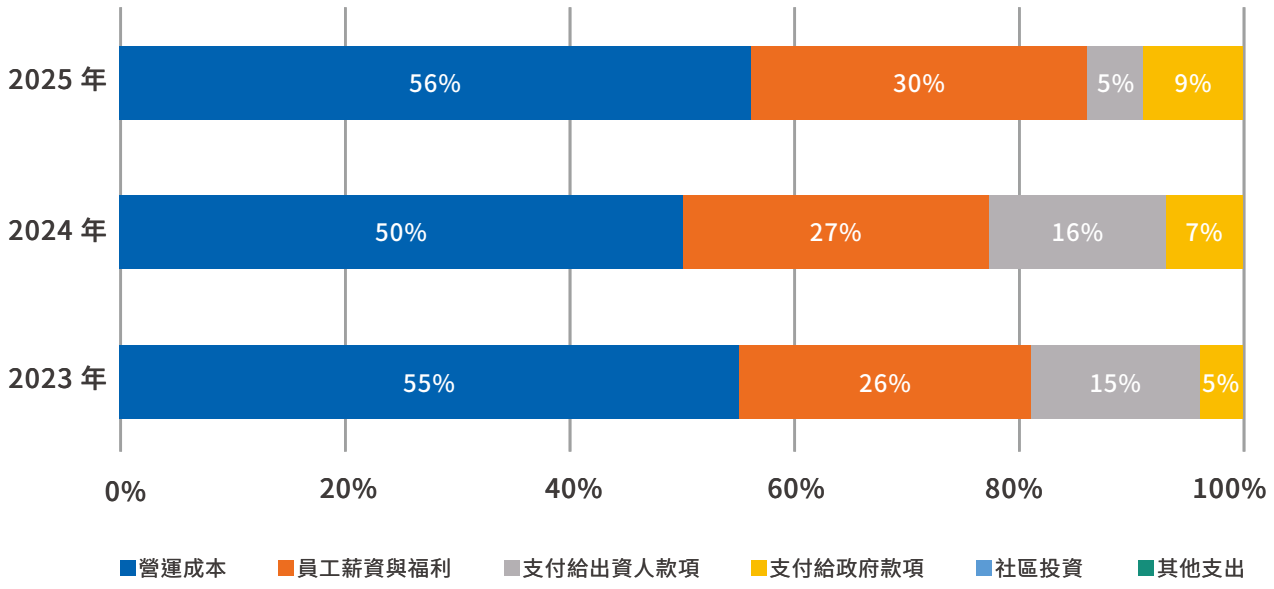
經濟價值	項目	2023 年	2024 年	2025 年
經濟分配	營運成本	17,434,094	17,175,285	16,970,105
	員工薪資與福利	8,106,478	9,162,263	8,876,729
	支付給出資人款項	4,602,535	5,452,034	1,408,335
	支付給政府款項	1,587,345	2,384,101	2,705,464
	社區投資	1,410	1,858	2,784
	其他支出	4,271	388,361	34,742
分配的經濟價值		31,736,133	34,563,902	29,998,159
保留的經濟價值		2,103,585	3,204,684	6,781,965

註：保留的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 – 分配的經濟價值。

(1) 2024 年度數據有重編情形，原因為產生的直接經濟價值、分配的經濟價值及保留的經濟價值與上述項目加總不平，故本次加以調整。

(2) 2023 年度及 2024 年度有包含中國子公司，2025 年度數值則未包含。

各年度經濟分配項目比例圖



2.3 誠信經營

重大議題管理方針：誠信經營 對應 GRI 指標 :GRI205-2、205-3、206-1

衝擊說明	正面實際衝擊 內部職場行為若符合商業道德、社會期待及法律規範，恪守公平交易、反貪腐相關政策，可有效降低公司被裁罰之風險，鞏固公司治理品質，提升品牌形象，並有助於維護市場公平競爭秩序。		
制定或依循之政策或承諾	● 內部規範 » 公司治理守則 » 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 » 企業社會責任實務守則 ● 政府規範 » 上市上櫃公司誠信經營守則	權責單位	稽核室 人力資源處 財務處 法務智權處
管理行動	● 落實誠信經營教育訓練。 ● 官網設置「違反商業行為與道德舉報系統」專區 (https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company) ● 內部稽核人員定時進行查核，以確保各項制度之設計及執行持續有效。		
追蹤行動有效性的流程	● 誠信經營教育訓練課程參與人數。 ● 定期追蹤國內外法規趨勢與變化，並配合法令修訂。		
管理目標	● 無重大違法情事。 ● 誠信經營課程完訓率 100%。 ● 定期董事會績效評估。		
2025 年達成情形	● 無不誠信、貪腐或違反競爭行為之情事發生。 ● 定期辦理法治教育課程時數為 4,346 小時。 ● 完成董事會績效評估。		

2.3.1 誠信經營

誠信經營規範

本公司依循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 規範、「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

誠信經營作業程序及行為指南公布於公司官網，詳見：
https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company。

京元電子秉持誠信原則並遵循專業標準，建立完善之申訴與舉報管理機制，嚴禁任何貪汙舞弊或違反誠信與道德之行為。相關申訴管道請參閱本報告書 1.2.3「利害關係人申訴與補救機制」。

本公司並依循《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》等內部規範，推動反貪腐及公平競爭之管理措施。2025 年未發生任何不誠信、貪腐或違反競爭 (含托拉斯及壟斷相關法規) 之情事，未來亦將持續強化相關機制，以降低風險並避免負面事件發生。

利害關係人溝通與預防

為確保京元電子的所有活動都必須遵守其所在地的法律法規，以承擔應有的社會和環境責任，管理階層對於所有舉報之關切之事或違規行為經查證屬實時，方採取適當之行動，塑造一個誠實、公正及信任的公司文化。

京元集團實施一系列措施及管理機制，藉以預防不誠信行為之發生。本公司 100% 落實誠信經營政策文件簽署，所有員工到職到日皆必須簽署競業禁止切結書。另不定期舉辦訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，使董事及員工瞭解誠信經營理念。2025 年全體董事皆完成內線交易及誠信經營之教育宣導，全體員工共計 8,716 人亦完成各式法治教育訓練、內線交易宣導等課程，共計 4,346 時。

所有供應商需簽署責任商業聯盟行為準則承諾書 (RBA Code of Conduct) 及供應商廉潔守則，本公司亦會透過每年的供應商大會進行相關宣導。針對第一階供應商廠區，本公司遵循 RBA 準則之規範，進行永續性風險稽核，2025 總共稽核第一階供應商廠區 67 家。

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進 / 在職員工	到職當日	1. 蒐集、處理及利用個人資料告知書 2. 聘僱協議書 3. 競業禁止與保密切結書	100 %

▼ 按員工類型和地區分類之誠信經營課程完訓人數與比例

年度	項目	員工類型				總人數
		主管人員	工程人員	行政人員	技術人員	
2025	受訓人數總計	648	2,891	314	4,857	8,710
	應訓人數總計	648	2,891	314	4,857	8,710
	總受訓率	100%	100%	100%	100%	100%

註：2025 年起不含中國子公司京隆與震坤

2.3.2 法規遵循

京元電子將法規遵循視為永續治理的重要基礎，致力於確保營運穩健並降低法律風險。針對可能影響公司營運、財務或聲譽之合規事項，公司已建立一致的管理原則與揭露架構，以支持各單位於日常營運中確實遵循相關規範，並維持內部管理之一致性。

本報告書所稱之重大違規事件，係指單一事件之罰鍰金額達新台幣 100 萬元以上，或經本公司正式發布重大訊息揭露之違規案件。2025 年本公司未發生任何違反法規事件。

▼ 近二年繳納罰鍰情形 (單位：元)

年度	2024 年	2025 年
繳納當年度發生之違規事件罰鍰 (件數)	3	0
繳納當年度發生之違規事件罰鍰 (金額)	21,000	0
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰 (件數)	0	0
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰 (金額)	0	0

註：2024 年有環境面 2 件及社會面 1 件，皆非重大違規事件。

2.4 氣候變遷

重大議題管理方針：氣候變遷 對應 GRI 指標 :201-2

衝擊說明	正面實際衝擊： 公司透過節能減碳、能源管理、設備汰換或製程優化，降低能源使用與營運成本，同時提升資源使用效率。 正面潛在衝擊： 若公司持續推動低碳轉型、再生能源導入及氣候治理，未來有機會提升市場競爭力、取得客戶認同，並強化投資人與利害關係人信任。 負面實際衝擊： 氣候變遷可能已造成極端氣候、用電成本上升、供水不穩、原物料供應波動或營運中斷等問題，進而增加公司營運成本與管理壓力。 負面潛在衝擊： 未來若面臨更嚴格的法規、碳費、客戶減碳要求或極端氣候加劇，可能對公司造成財務負擔、設備投資壓力、供應鏈風險及聲譽影響。		
制定或依循之政策或承諾	● 內部規範 » IFRS 永續準則作業程序 ● 政府規範 » 氣候變遷因應法	權責單位	工安及風險管理處
管理行動	● 導入氣候相關財務揭露（TCFD）架構，評估轉型與實體風險 ● 推動集團全據點溫室氣體盤查與第三方查證，新廠區於投產首年即同步完成，確保碳排放數據之完整性與透明度 ● 每年統計供應商完成碳盤查之比例，並針對關鍵供應商進行實地稽核 ● 主動申請環境部自主減量計畫，藉由落實減碳目標，有效降低碳費支出並優化營運成本 ● 提升能源效率、持續導入節能措施，並積極採購及建置再生能源 ● 階段性導入內部定價，並將其納入內部氣候相關管理程序		
追蹤行動有效性的流程	● 每月於永續會議追蹤各項計畫之執行進度 ● 每年集團全據點通過第三方公正單位之溫室氣體查驗		

管理績效指標				
目標主題	2025 達成情形	2028	2030	2035
節電	目標： 年度節電率達 1.5% 以上 實績： 年度節電率達 3.35%	年度節電率達 1.5% 以上	年度節電率達 1.5% 以上	年度節電率達 1.5% 以上
再生能源使用	目標： 再生能源使用量佔比達總用電量 10% 實績： 再生能源使用量佔比達總用電量 10.86%	再生能源使用量佔比達總用電量 22%	再生能源使用量佔比達總用電量 38%	再生能源使用量佔比達總用電量 50%
廢棄物	目標： 廢棄物焚化率 <15%，回收再利用率 >85% 實績： 廢棄物焚化率 13%，回收再利用率 >87%	1. 廢棄物焚化率 <14% 2. 回收再利用率 >86%	1. 廢棄物焚化率 <12% 2. 回收再利用率 >88%	1. 廢棄物焚化率 <11% 2. 回收再利用率 >89%
溫室氣體減量	目標： 京元電子集團 (範疇 1+2) 較 2023 年溫室氣體密集度減少 3% 實績： 京元電子集團 (範疇 1+2) 較 2023 年溫室氣體密集度減少 14.10%	京元電子集團 (範疇 1+2) 較 2023 年溫室氣體密集度減少 9%	京元電子集團 (範疇 1+2) 較 2023 年溫室氣體密集度減少 13%	京元電子集團 (範疇 1+2) 較 2023 年溫室氣體密集度減少 23%
節水	目標： 1. 缺水致停工累計 0 天 2. 取水密集度較 2020 年下降 5 % 實績： 1. 缺水致停工累計 0 天 2. 取水密集度較 2020 年下降 34%	1. 缺水致停工累計 0 天 2. 取水密集度較 2020 年下降 8 %	1. 缺水致停工累計 0 天 2. 取水密集度較 2020 年下降 10 %	1. 缺水致停工累計 0 天 2. 取水密集度較 2020 年下降 15 %

2.4.1 氣候變遷管理

導言 - 環境永續與氣候行動

氣候變遷已成全球產業重大課題。京元電子作為半導體測試服務領導廠商，將氣候策略納入永續治理核心，依循「減量優先、轉型支撐、韌性確保」淨零路徑，導入國際管理系統與數據分析，打造低碳營運並提升供應鏈韌性。

2025 年環境績效與榮耀亮點

再生能源使用

2025 年目標再生能源使用佔比達總用電量 10.86%，取得 93,482 張再生能源憑證 (T-REC)。

節能成效卓越

2025 年執行 46 項節能方案，總節電量達 2,986 萬度，節電率達 3.35%。

水資源韌性優化

2025 年透過執行 5 項節水方案，總節水量達 30,166 噸。

資源循環最高榮譽

2025 年持續取得 UL2799 廢棄物零填埋白金級認證，展現循環經濟成果。

2.4.2 氣候治理

京元電子建立穩固的由上而下氣候治理機制，確保氣候風險管理落實於日常營運中。

氣候治理演進圖 (2013-2025)

2023-2016
合規與制度建立
- ISO 14001 環境管理
- 能源、水、廢棄物法遵管理

2017-2019
資源效率提升
- 節能專案
- 用水效率與回收
- 廢棄物減量

2020-2021
氣候意識啟動
- ISO 14064 GHG 盤查
- Scope 2 為主要排放

2023
國際框架對齊
- ISO 50001 能源管理
- ISO 46001 用水管理
- TCFD 揭露

2024
成果與驗證
- UL 2799 零填埋白金級
- AA1000 外部保證

2025
轉型與韌性
- 再生能源深化
- 淨零與營運韌性

董事會監督

本公司董事會重視多元化與專業能力，並將永續發展與氣候風險因應經驗納入董事遴選重點之一。現任 9 位董事皆具風險管理（含氣候變遷）專業，其中 3 位具環境永續經驗，並每年定期進修氣候變遷與 ESG 課程，以強化氣候風險管理能力。

管理階層角色

永續發展委員會：由總經理擔任永續長，下轄「環境永續小組」專責規劃減緩與調適策略。

定期報告機制：永續長或永續長所指定者每年至少一次向董事會進行 ESG 相關策略與執行成效報告。

績效與薪酬連結：將氣候相關指標納入高階主管績效評核，確保薪酬與 ESG 績效連動，落實減碳承諾。

2.4.3 策略

京元電子以提升能源效率、使用再生能源、供應鏈減碳與資源循環減量為轉型風險因應策略，並建立管理監督機制，逐步邁向淨零。

1 提升能源效率、持續導入節能措施

自 2019 年開始導入 ISO 50001 能源管理系統標準，並依據 ISO 14064-1:2018 及 GHG PROTOCOL 溫室氣體盤查標準進行能資源盤點、透過現場掛設之儀錶進行監測、直接量測各能源使用、透過間歇式暫態量測類比法估算廠內的能源消耗量，瞭解各場域大宗能源類型，據以制定節能改善計畫與短中長期目標，建立能源基準線與 KPI，並以 PDCA 循環將節能措施落實至廠務系統與生產設備。

2 採購及建置再生能源

京元電子依淨零路徑積極導入再生能源，透過市場化採購綠電並於既有及新建廠房屋頂建置太陽能，逐年提升再生能源使用比例（RE%）以降低範疇二排放。2025 年已達用電量 10%; 目標 2030 年 38%、2040 年 68%、2050 年 100%。

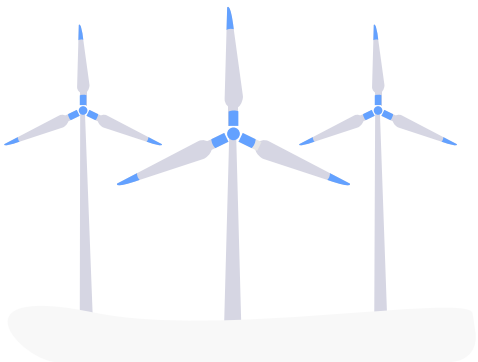
- 採購以再生能源電力契約與再生能源憑證為主
- 綠電導入將依市場供給、價格與營運需求彈性調整
- 以營運穩定與成本可控為前提，避免財務集中風險

3 供應商盤查及減碳推動

京元電子將企業社會責任與 ESG 條款納入供應商合約，目標供應商 100% 履行。並與供應商共同開發環保材料、推動製程與設備升級以節能減碳；建立供應鏈碳盤查機制，未來將優先採購具環保標章或高能效設備；同時評估低碳包材並輔導供應商進行碳足跡盤查。

4 廢棄物循環減量

通過 UL 2799 廢棄物零填埋白金級認證，同時持續進行運輸排程優化，並與廢棄物清除商合作，透過廢棄物壓縮減容處理可減少清運車趟，減少碳排。



氣候調適策略

全球暖化使臺灣颱風、洪水、暴雨、乾旱等極端天氣更顯著。台灣各廠區自 2018 年起導入 ISO 22301 營運持續管理系統模式進行運作，降低天災、人禍等事故造成的重大財損與不可逆營運衝擊，確保在任何狀況下均能維持最低營運水準並提升韌性。本公司亦擬定預防、應變與復原三部分，同時以商業保險轉嫁風險。

1 短期應變

- BCM 缺水演練：簽訂長期水車備援合約，並定期進行竹南與銅鑼廠區的水車充填演練，確保進水動線順暢。
- 蓄水池儲水量監控：監控水情並盤點廠區蓄水池容量，在斷水情況下，竹南廠可維持營運 5 天、銅鑼廠可維持 16 天。

2 長期韌性

面對極端氣候導致的缺水風險，調適策略著重於「降低原水依賴度」與「提高用水重複利用率」。

導入 ISO 46001 水資源效率管理系統提升水回收率：

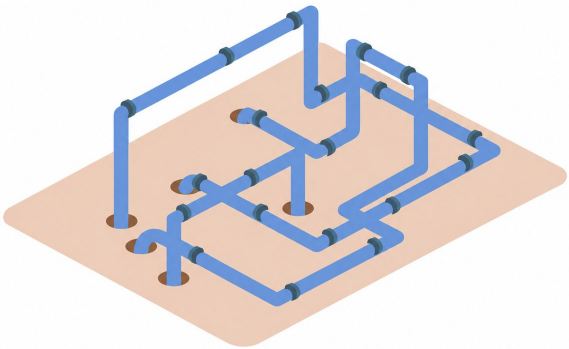
冷卻水塔排放水回收系統（ROR 技術）：建置「銅鑼廠冷卻水塔廢水回收系統」，採用濃縮倍數管理（6 倍）並結合 ROR 技術。2025 年減少原水使用 30,166 噸。預計至民國 120 年，隨著產能擴充（冷凍噸達 15,000 RT），回收能力將同步提升至 252CMD。

精準回收，監測儀器排水回用：

針對純水系統監測儀器（pH/ 導電度計）的微量排放進行截流，將監測用水從原先的廢水放流轉向「次級用水槽」回用，每年回收 1,483 噸高品質水資源，有效降低枯水期時的供水壓力。

建置基線用水監督管理：

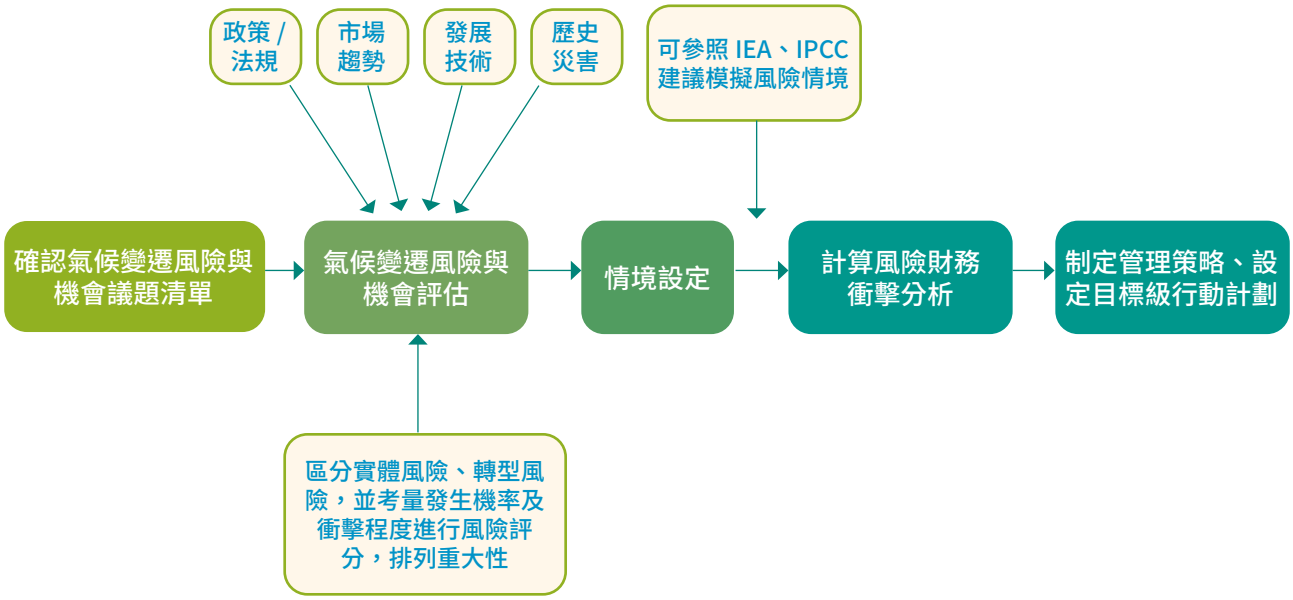
水資源效率指標監控表 (WEI) 監控廠區用水，定期檢討、水情監控、廢水排放監督，設置水錶並配合定期檢查偵測管路漏水與異常用水



2.4.4 風險管理

透過每年對關鍵氣候風險與機會進行辨識與評估，本公司據以擬定相應之管理與因應措施，確保各項行動方案得以有效落實，以回應氣候變遷所帶來之挑戰。

本公司以全面且平衡方式管理風險與機會，並將風險管理融入決策與日常營運。董事會負責整體氣候治理，透過相關委員會監督，確保風險鑑別、評估、回應、監控與定期檢討有效執行，並強化跨部門協作以提升管理效能。



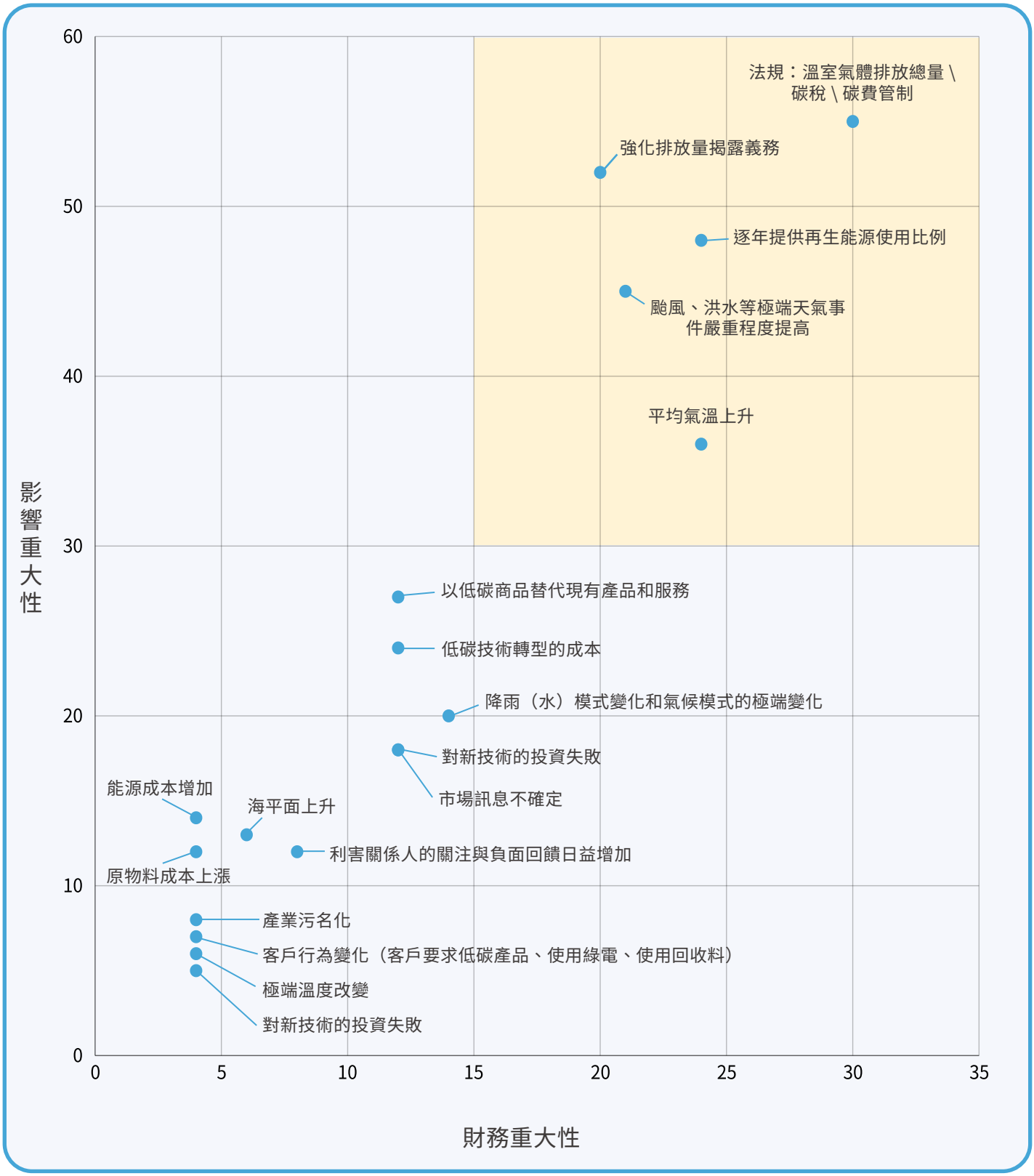
氣候重大風險與機會

本公司參考氣候科學資訊、TCFD 建議及國內外研究指引，並結合半導體測試服務營運特性，辨識可能影響營運之氣候風險並建立風險清單。各項風險依財務衝擊、營運影響與發生可能性進行量化評分與分級，辨識短、中、長期重大風險；評估結果以量化或質性方式呈現，經永續發展委員會提送董事會同意，作為風險回應、營運規劃與資本配置之重要依據。

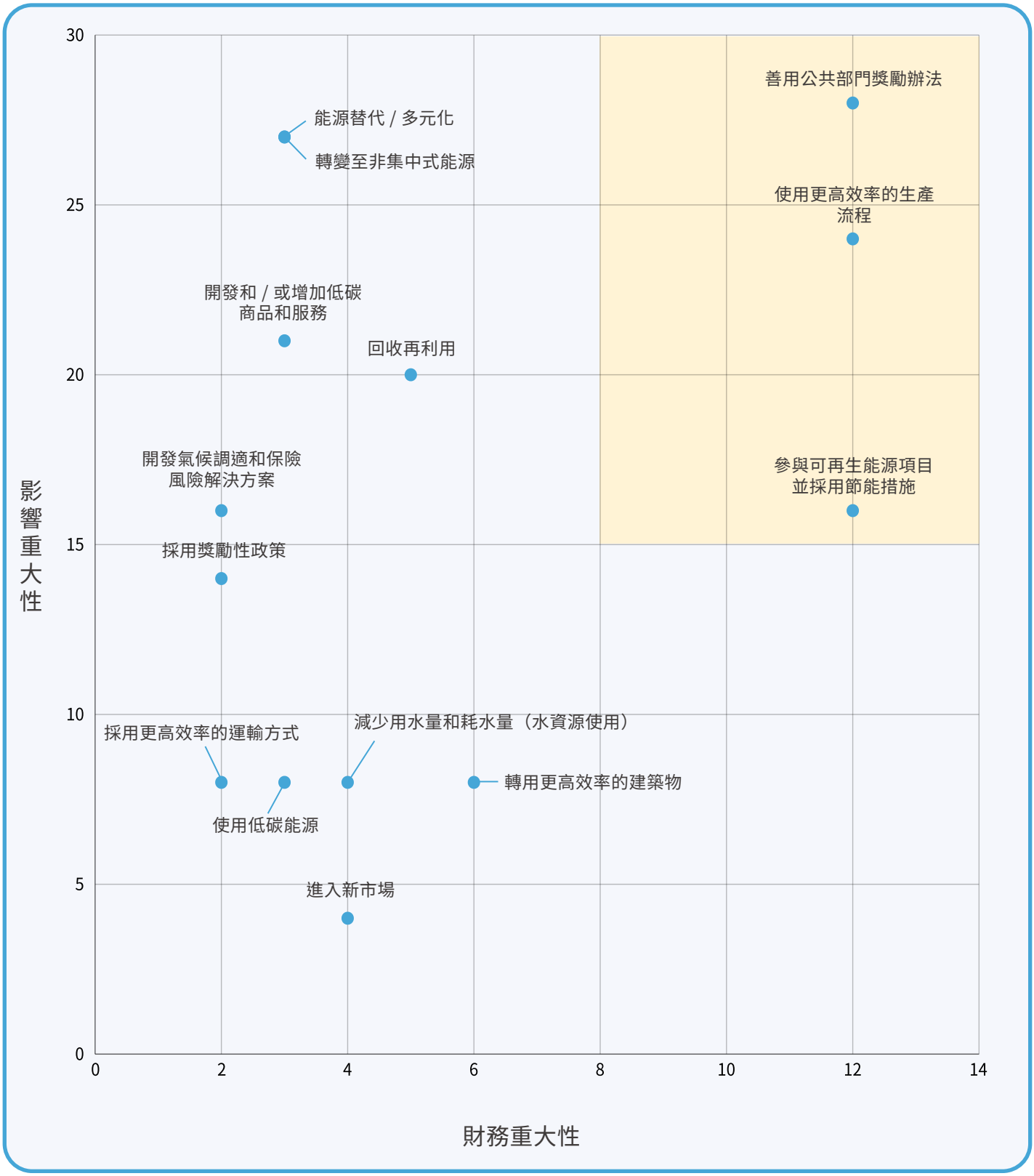
氣候風險與機會管理矩陣

我們定義短期（1-3 年）、中期（4-5 年）及長期（6-10 年）的時間區間進行評估：

氣候變遷實體及轉型風險評估矩陣



氣候變遷機會評估矩陣


30
25
20
15
10
5
0
0
2
4
6
8
10
12
14
影響重大性
財務重大性
善用公共部門獎勵辦法
能源替代 / 多元化
轉變至非集中式能源
使用更高效率的生產流程
開發和 / 或增加低碳商品和服務
回收再利用
開發氣候調適和保險風險解決方案
參與可再生能源項目並採用節能措施
採用獎勵性政策
採用更高效率的運輸方式
減少用水量和耗水量（水資源使用）
轉用更高效率的建築物
使用低碳能源
進入新市場

對營運的衝擊				衝擊期程			對經營模式及價值鏈之影響			管理因應措施
							對經營模式影響			
類別	構面		財務衝擊描述	短期	中期	長期	受影響價值鏈	目前影響	未來影響	
轉型風險	政策和法規	溫室氣體總量\碳稅\碳費管制	京元電子屬環境部碳費徵收對象，溫室氣體排放定價提高將使京元電子的營運成本上升	✓	✓	✓	全集團、上、下游價值鏈	1.京元電子溫室氣體排放量大於25,000公噸屬碳費徵收對象，碳費徵收制度目前為每公噸300元 2.針對排碳量大於25,000公噸之客戶供應商同樣受到碳費徵收影響，造成營業成本上升	預期環境部對於碳費徵收將持續增加費率，朝每公噸1,500元邁進，將影響營運成本上升	目前： 1.依照環境部減碳要求逐步提高低碳能源使用量 未來： 1.設計開發低碳製程設備 2.新擴廠區面臨淨零排放需求 3.推動廠內碳定價
		強化排放量揭露義務	永續議題數據收集龐大，需建置管理系統及外部專家及第三方查證資源，增加營運成本	✓	✓	✓	全集團、上游價值鏈	定期蒐集數據方式彙整至永續報告書進行揭露	1.建立資訊串流平台簡化資訊蒐集流程 2.價值鏈配合京元進行溫室氣體盤查資料建立	目前： 環境永續議題皆以人工方式進行資料收集與彙整 未來： 透過資訊系統產出對外揭露環境議題的完整數據
		逐年提高再生能源使用比例	台灣氣候變遷因應法公告實施，淨零排碳政策納入國家方針，對於持續擴大廠區及產能的京元電子必須增加再生能源設置及購買，增加營運成本	✓	✓	✓	全集團	法規要求用電量超過一定規模的用戶，應履行建置綠電裝置容量之義務	再生能源價格處於攀升階段，未來需自主減碳承諾及政府要求增加再生能源比例，導致成本增加	目前： 再生能源使用率達10% 未來： 導入風電，並持續提高再生能源佔比至2030年38%、2040年50%
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	氣候變遷將導致劇烈天氣影響，導致強降雨及旱災發生機會提高，為因應此類風險需增加防災及應變措施費用支出	✓	✓	✓	全集團、上游價值鏈	1.枯水期可能影響濕製程、廠務公用設施用水，影響生產 2.缺水問題造成供應鏈生產原物料製程造成衝擊	1.投入水回收設備，提高用水效率 2.旱災機率增加，調查供應鏈風險進行管控	目前： 1.已全廠導入ISO 46001 2.水車合約、生產調配、提高循環水量(冷卻水) 未來： 1.增加對供應鏈用水調查與要求 2.每年持續評估設備汰換，提高用水效率

對營運的衝擊				衝擊期程			對經營模式及價值鏈之影響			管理因應措施
							對經營模式影響			
類別	構面		財務衝擊描述	短期	中期	長期	受影響價值鏈	目前影響	未來影響	
實體風險	長期性	平均氣溫上升	氣溫上升將導致廠區空調電力成本增加	✓	✓	✓	全集團、上游價值鏈	為維持無塵室溫溼度條件，空調設備運轉負載增加，導致用電、成本與碳排量上升	價值鏈所在區域可能因用電需求提高，用電結構不穩定、備用容量率不足以致當地政府採取限電措施或大規模停電而影響生產線，進對產品出貨與財務造成影響	目前： 全廠區導入 ISO 50001，規劃節能行動方案，每年節電 1.5% 未來： 導入再生能源，提升節能技術與效能，減少營運成本
機會	資源效率	使用更高效率的生產流程	高效率能源管理策略導入，聚焦於製程內產線機台的能源控管與休眠機制優化，使其提升整體產線運作的能源使用效率，並降低其碳足跡。	✓			全集團、下游價值鏈	原為人工操作作業	1.逐年投入軟體功能升級，串聯排程系統進行自動化 2.持續導入冷水爐設備於現行 BI 製程機台，後續評估持續展開計畫	目前： 原為人工操作作業 未來： 持續執行機台系統優化，逐年投入軟體功能升級
	市場	善用公共部門獎勵辦法	呼應政府節能及綠色永續政策，可使企業受惠於低碳融資金額增高也可能減少貸款利率	✓	✓		全集團、上游價值鏈	公司與銀行簽訂聯貸合約，若達成環境效益目標可減少貸款利率	政府機關推廣環境永續專案，可申請補助金額	持續關注申請政府專案
	韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施	製程服務設備節能程式導入及公用系統設備汰舊換新可減少用電營運成本	✓	✓	✓	全集團、上、下游價值鏈	1.既有廠區已在規畫設置屋頂行太陽光電發電設備 2.廠務公用系統已展開節能措施	1.新設廠區同步規劃太陽光電設施 2.製程設備亦將評估規畫並展開節能措施	目前： 以太陽能為主，簽訂綠電轉供合約，每月追蹤再生能源佔比 未來： 評估其他來源之再生能源，如風電等

氣候情境分析與財務韌性

針對轉型風險，我們參考多項國際權威機構所發布之氣候情境與政策路徑，「國際能源署（International Energy Agency, IEA）」的 NZE 2050、與「國家自主貢獻」（Nationally Determined Contributions, NDCs（Taiwan）、BAU 納入評估；實體風險則引用政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）發布第 6 次評估報告（AR6），以共享社會經濟情境（Shared Socioeconomic Pathway, SSP）中的低排放情境（SSP1-2.6）及極高排放情境（SSP5-8.5），分析極端氣候事件可能對營運據點位置帶來的影響。分析結果顯示，若積極採行 SBTi 減碳路徑（NZE 情境），2035 年碳費佔營收比例可由 BAU 情境的 3.55% 降至 0.14%，顯著提升公司財務韌性。

情境假設	說明	1~3 年內		4~5 年內		6~10 年內	
		碳費徵收金額	約佔營收影響比例	碳費徵收金額	約佔營收影響比例	碳費徵收金額	約佔營收影響比例
NDCs	1.本情境採環境部自主減量方案 2025~2030 年減碳較基準年減碳 6%；2035 年較 2030 年減碳 10 %，2040 年較 2035 年減碳 30%，2045 年較 2040 年減碳 60% 2.新廠區首年採環境部一般費率 (300 元 / 噸); 第二年起採環境部優惠費率 B(100 元 / 噸) 計	$68,035,380	0.20%	$280,360,329	0.52%	$539,731,239	0.91%
NZE	1.本情境為 SBTi 路徑，以 2025 年為基準年 ;2035 年為目標年，2026 年起每年較基準年絕對減量 6.3%(4.2%*(目標年 - 基準年)) 2.新廠區首年採環境部一般費率 (300 元 / 噸); 第二年起採環境部優惠費率 A(50 元 / 噸) 計	$68,035,380	0.20%	$91,657,046	0.17%	$84,012,391	0.14%
BAU	1.假設在政府完全不採取任何溫室氣體減量要求的政策，任由自由市場力量引導的經濟成長下，因溫室氣體排放源的自發行為而增加長的溫室氣體排放量。 2.京元僅遵守環評承諾，2025~2029 年採用綠電 10%;2030~2039 年 20%; 3.2040~2049 年採用 35%;2050 年採用 100% 3. 本情境不申請環境部優惠費率，所有廠區皆採一般費率 (300 元 / 噸) 計	$87,325,400	0.26%	$1,148,607,750	2.15%	$2,097,543,716	3.55%

2.4.5 指標與目標

氣候變遷目標達成情形

對營運的衝擊			報導當期年度目標	短期目標 (1~3 年內)	中期目標 (4~5 年內)	長期目標 (6~10 年內)
類別	議題					
轉型風險	政策和法規	溫室氣體排放總量／碳稅／碳費管制	目標： 京元電子集團(範疇1+2)較2023年溫室氣體密集度減少3% 實績： 京元電子集團(範疇1+2)較2023年溫室氣體密集度減少14.10%	京元電子集團(範疇1+2)較2023年溫室氣體密集度減少9%	京元電子集團(範疇1+2)較2023年溫室氣體密集度減少13%	京元電子集團(範疇1+2)較2023年溫室氣體密集度減少23%
		強化排放量揭露義務	完成全集團全範疇溫室氣體盤查			
		逐年提高再生能源使用比例	目標： 再生能源使用佔比達總用電量10% 實績： 再生能源使用佔比達總用電量10.86%	再生能源使用量佔比達總用電量22%	再生能源使用量佔比達總用電量38%	再生能源使用量佔比達總用電量50%
實體風險	立即性	颱風、洪水、旱災等極端天氣事件嚴重程度提高	目標： 1. 缺水致停工累計0天 2. 取水密集度較2020年下降5% 實績： 1. 缺水致停工累計0天 2. 取水密集度較2020年下降34%	1. 缺水致停工累計0天 2. 取水密集度較2020年下降8%	1. 缺水致停工累計0天 2. 取水密集度較2020年下降10%	1. 缺水致停工累計0天 2. 取水密集度較2020 3. 年下降15%
	長期性	平均氣溫上升	目標： 年度節電率達1.5%以上 實績： 年度節電率達3.35%	1. 各廠區節電率需大於1.5% 2. 建置內部碳定價	汰換老舊空調設備	汰換老舊空調設備

對營運的衝擊			報導當期年度目標	短期目標 (1~3 年內)	中期目標 (4~5 年內)	長期目標 (6~10 年內)
類別	議題					
機會	資源效率	使用更高效率的生產流程	重點測試機平台導入完成率 100%	測試機全平台導入功能完成率達 100%，提高生產效率	針對後續新導入機台、平台，比照節能標準執行	針對後續新導入機台、平台，比照節能標準執行
	市場	善用公共部門獎勵辦法	達成環境目標降低貸款利率降低 0.02%	達成環境目標降低貸款利率降低 0.02%	持續關注	持續關注
	韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施	目標： 1. 再生能源使用量 2. 佔比達總用電量 10% 3. 年度節電率達 1.5% 以上 實績： 1. 再生能源使用佔比達總用電量 10.86% 2. 年度節電率達 3.35%	1. 再生能源使用量佔比達總用電量 22% 2. 年度節電率達 1.5% 以上	1. 再生能源使用量佔比達總用電量 38% 2. 年度節電率達 1.5% 以上	1. 再生能源使用量佔比達總用電量 50% 2. 年度節電率達 1.5% 以上

簽署永續連結貸款，落實 ESG 目標管理

為實踐永續經營承諾，本公司與銀行簽訂永續連結聯貸合約，於合約期間內設定具體的關鍵績效指標（KPIs）。銀行將定期評估本公司在能源管理、減碳實績及社會責任等面向的達成進度，並依據達成狀況動態調整貸款利率。透過此金融創新合作，京元電子不僅強化了資金運用彈性，更將永續發展目標內化為企業長期的競爭優勢。

溫室氣體

目標：溫室氣體排放密集度（公噸 CO_2e/ 億新臺幣營收），較前一年度減 5%(含) 以上

實績 :2025 年較 2024 年下降 10%(達成)

廢棄物管理

目標：前一年度廢棄物回收再利用比例達 80%(含) 以上

實績 :2025 年廢棄物回收再利用比例達 87%(達成)

水資源管理

目標：取水密集度 (百萬公升 / 億台幣營收)：較基礎年 (2020 年) 減少 5%(含) 以上

實績 :2025 年取水密集度較基礎年 (2020 年) 減少 34%(達成)

再生能源

目標：2025 年至 2029 年再生能源使用量佔總用電量達 10%；2030 年至 2034 年再生能源使用量佔總用電量達 20%

實績：2025 年再生能源使用量佔總用電量達 10.86%(達成)

2.5 資訊安全

重大議題管理方針：資訊安全 對應 GRI 指標 :418

衝擊說明

京元電子致力於維護最高規格的資訊安全環境。透過 PDCA 管理機制，我們不斷優化資安防禦體系，以嚴謹態度落實客戶隱私保護與機密控管。我們承諾恪守合約規範，將資安防護轉化為企業永續發展的韌性基石。

衝擊類型	說明
正面衝擊	執行優良資安管理，可強化客戶信任、提升企業韌性與品牌形象。
負面衝擊	若發生資安事故，將導致商譽受損、財務損失及法律合規風險。
實際衝擊	針對已發生之防禦成效（如成功攔截攻擊）或已建立的防護體系。
潛在衝擊	針對未來可能面臨的變動性威脅，或資安防護帶來的長期競爭利基。

制定或依循之政策或承諾

- 內部規範
  - » 資訊安全管理手冊 (EN-E-22-10000
- 政府規範
  - » 上市櫃公司資通管控指引

權責單位

資訊技術處各單位

管理行動

- 建立資訊安全政策並成立資安管理與組織
- 機密資料及文件保護
- 實體安全
- 資安事件管理
- 營運持續管理
- 資安宣導與教育訓練

追蹤行動有效性的流程

- 影響營運之重大資安事故 0 件
- 網路攻擊造成財務報表之財務損失 0 件

管理目標	● 營運持續：確保零重大資安事故，建構高韌性環境以維持營運不中斷。 ● 財務防護：強化網路威脅防禦機制，杜絕因資安事件引發之財務損失與財報風險。 ● 標準合規：持續精進資安管理體系，確保 ISO 27001 驗證之有效性與合規。 ● 應變演練：定期實施社交工程演練（每半年乙次）與資安事件模擬應變，提升應急反應速度。 ● 全民資安：全面深化資安文化，落實員工教育訓練與意識宣導，達成 100% 涵蓋率。

管理績效指標			
2025 年 達成情形	短期目標 （2028 年）	中期目標 （2030 年）	長期目標 （2035 年）
● 重大資安事件發生率：0 ● 機敏資料外洩發生率：0 ● 持續取得 ISO 27001 認證 ● 社交工程演練 :2 次 / 年 ● 社交工程演練點擊率：<5% ● 員工資安教育訓練及宣導達成率 100% ● 投訴屬於侵犯客戶隱私的總數：0 次 ● 資料失竊或遺失客戶資料事件的總數：0 次 ● 資安宣導達 :4 次	● 重大資安事件發生率：0 ● 機敏資料外洩發生率：0 ● 持續取得 ISO 27001 認證 ● 社交工程演練 :2 次 / 年 ● 社交工程演練點擊率：<5% ● 員工資安教育訓練及宣導達成率 100% ● 投訴屬於侵犯客戶隱私的總數：0 次 ● 資料失竊或遺失客戶資料事件的總數：0 次 ● 資安宣導達：8 次	● 重大資安事件發生率：0 ● 機敏資料外洩發生率：0 ● 持續取得 ISO 27001 認證 ● 社交工程演練 :2 次 / 年 ● 社交工程演練點擊率 :<4 % ● 員工資安教育訓練及宣導達成率 100% ● 投訴屬於侵犯客戶隱私的總數：0 次 ● 資料失竊或遺失客戶資料事件的總數：0 次 ● 資安宣導達：12 次	● 重大資安事件發生率：0 ● 機敏資料外洩發生率：0 ● 持續取得 ISO 27001 認證 ● 社交工程演練 :2 次 / 年 ● 社交工程演練點擊率：<3% ● 員工資安教育訓練及宣導達成率 100% ● 投訴屬於侵犯客戶隱私的總數：0 次 ● 資料失竊或遺失客戶資料事件的總數：0 次 ● 資安宣導達：16 次

2.5.1 資安管理政策

策略與承諾

面對數位轉型浪潮及日益嚴峻的資安威脅（如：勒索軟體、社交工程及個資外洩等），本公司始終將「資訊安全」與「客戶隱私保護」視為企業永續經營的核心基石。我們嚴格遵循台灣《個人資料保護法》，並全面導入資訊安全管理系統 (ISMS)，透過取得 ISO 27001 國際驗證，建構全方位防禦體系。我們致力於提供客戶一個安全、穩定且可靠的數位服務環境，守護合作夥伴的數位資產。

完善的資安治理組織

為有效落實資安政策並強化風險控管，京元電子於 2022 年正式成立「資訊安全委員會」，建構由上而下的治理架構，確保資安決策與公司經營目標接軌：

最高領導層：由張執行副總擔任最高指導長官，體現管理階層對資安的重視。

跨單位協作：資訊技術柯處長擔任總召集人，委員會成員涵蓋各部門主管，確保資安規範能落實於各項業務流程中。

專責單位：同年成立資安管理專屬部門，配置資安主管及專責人員，負責制度制定、風險評估與法規遵循。

- **資安管理機制 - 網路安全、端點安全**

一、深層網絡防護與隔離

物理性網絡分段：實施實體網絡隔離，阻斷惡意程式橫向擴散的路徑，確保核心資產安全。

多層次網安屏障：部署次世代防火牆與入侵偵測系統，並結合上網行為管控，建構主動式防禦邊界。

二、全時端點監控與應變

端點威脅防禦：確保全廠設備防毒情資即時同步，並透過中央監控平台偵測異常行為，實現快速回應與威脅根除。

全球威脅情資整合：介接國際資安情資網，掌握全球最新威脅趨勢，化被動為自動預警。

三、持續性驗證與風險評估

第三方專業測評：定期委託專業資安服務廠商進行滲透測試與弱點掃描，確保系統韌性。

動態風險管理：透過外部資安風險評估機制，持續監控並分析潛在漏洞，滾動式修正防禦策略。

- 資料安全保護

文件輸出追蹤與行為稽核：導入列印紀錄分析系統，建構完整的輸出稽核軌跡，以預防性管理降低實體文件外洩風險。

靜態資料保護：實施硬體層級之全磁碟加密機制，確保設備在遺失或遭竊時，核心機密資料仍具備高度防護性。

- 法規遵循與國際資安標準導入

接軌國際資安標準：貫徹法規遵循要求，推動並落實 ISO 27001 資訊安全管理體系，確保資安管理制度化。

- 供應商資安訓練

深耕供應鏈安全意識：建立常態化教育訓練機制，每年針對委外廠商辦理資安宣導與技術培訓，強化生態系防禦韌。

資安訓練與宣導

本公司將資訊安全與個人資料保護視為企業永續治理之核心。本公司落實資安規範之垂直整合，要求全體同仁、供應商及合作夥伴落實「目的特定」與「蒐集最小化」原則，以合法、公正之標準處理關鍵資訊。

為深植隱私保護文化，本公司建立透明化宣導機制，定期透過公開平台發布法律趨勢、實務案例及稽核成效。本年度更透過大規模線上教育訓練，成功觸達 8,403 名同仁，藉由系統化的知識賦能，確保所有利害關係人皆能落實最高標準的資安防禦，建構堅實的企業數位韌性。另京元電子每兩年進行一次 RBA VAP 稽核，透過第三方稽核單位，驗證公司在個人資料及隱私權保護的執行狀況及合規程度，目前最新 RBA VAP 稽核結果 (個人資料及隱私權保護) 為「符合」。

個人資料使用與申訴管道

本公司建立了完善的內外部檢舉與溝通管道，確保利害關係人能即時針對個資議題提出申訴，協助公司持續滾動式檢視並優化個資治理現況。

京元電子於 2025 年度達成「零個資申訴」及「零受罰」之目標。回顧近三年績效，本公司始終維持重大資安零事件之優異紀錄，無發生任何客戶個資外洩或內部機密資訊安全事故。

員工培訓方案

公司每年定期辦理法治教育課程 (涵蓋個人資料保護及管理)，受訓對象為新進人員及全體在職員工，整年度合計員工訓練時數 4,346 小時。

CH3
永續價值鏈

◎ 3.1 治理結構
◎ 3.2 經濟績效
◎ 3.3 誠信經營

3.1 產業供應鏈

3.1.1 產業概況

IC 測試屬於資本密集且技術門檻高的半導體關鍵環節。隨著製程持續微縮與功能複雜化，測試重要性日益提升，但高昂資本支出使 IDM 與晶圓代工廠逐步將後段測試外包，帶動專業測試業成長。2025 年受惠於旗艦手機晶片、Wi-Fi 7、AI ASIC、車用與 PC 晶片需求擴大，臺灣 IC 設計產業持續成長。全球產能向亞洲集中，加上臺灣具完整垂直分工體系，在技術、品質與交期具優勢，帶動測試委外需求持續增加。封測產業由大型廠商主導，市場集中度高。

京元電子具備完整測試設備，提供邏輯、混合訊號、記憶體、無線通訊與驅動 IC 等測試，以及預燒、晶圓研磨切割與封裝服務，形成一站式解決方案，提升競爭力與客戶黏著度。

▼半導體業上中下游關聯性

上游產業	中游產業	下游產業
IC 設計公司、晶圓代工廠、IDM 廠	測試設備廠、封測廠、零組件製造廠	IC 通路商、IC 設計公司、IDM 廠

註：關於 IC 測試業與封裝業更多的現況與發展介紹，可參考本公司 2025 年年報第 87 頁。

3.1.2 京元價值鏈

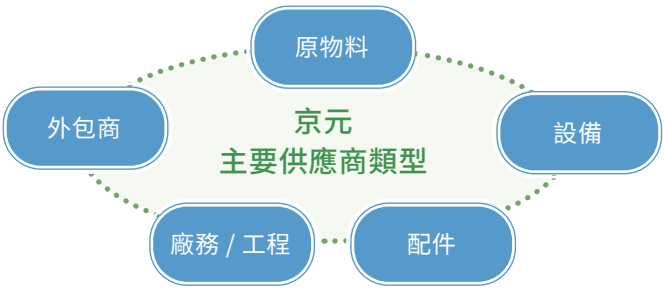
永續供應鏈概述

2025 年京元電子價值鏈呈現出更強的高階化與全球化發展。上游供應端方面，因人工智慧 (AI) 與高效能運算晶片（HPC）需求快速提升，先進測試設備與高規格零組件的採購比重增加，供應鏈管理更強調穩定交期與技術協同，與關鍵設備商的合作關係亦更加緊密。

中游營運上，隨著高階晶片測試需求提升，公司在台灣主力產線持續優化產能配置，將資源向高附加價值的測試項目集中，同時強化自動化與良率管理，以提升整體營運效率與服務品質。

下游市場結構亦出現變化，除既有手機與消費性電子需求外，人工智慧 (AI) 與高效能運算晶片（HPC）占比明顯提升，客戶組合更加多元。配合客戶全球布局趨勢，公司在北美、日本與東南亞據點的角色由業務拓展進一步延伸至技術支援與即時服務，強化在地連結。

▼京元電子價值鏈

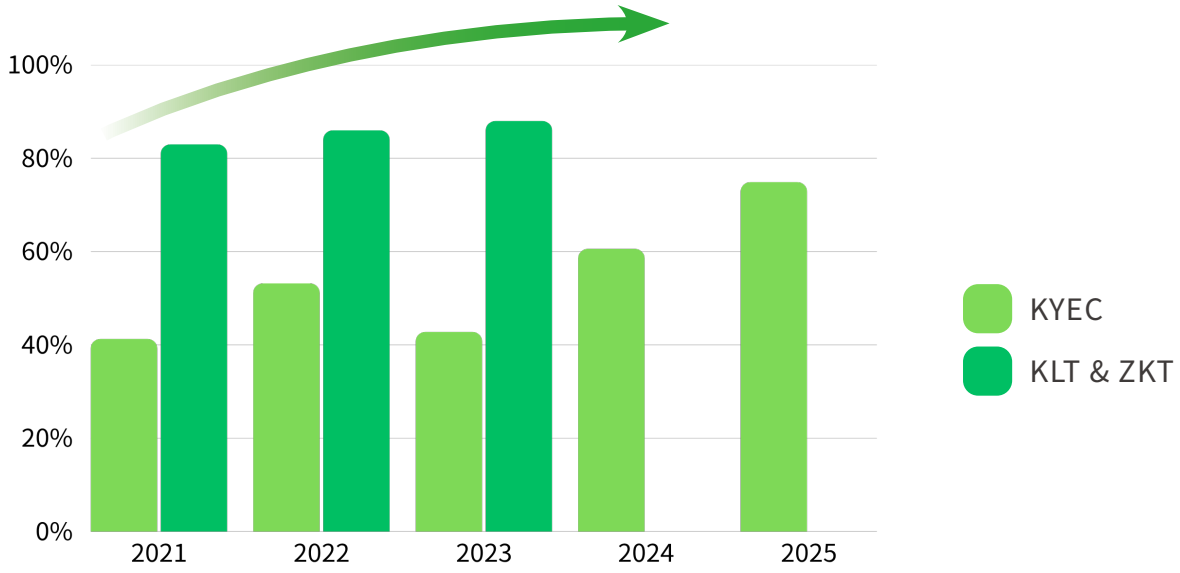


在地採購

京元電子致力於與國內外供應商建立長期穩定的合作關係，並推動供應商在環境保護、安全衛生、人權等方面履行社會責任。同時，我們積極推動生產與採購在地化，降低運輸成本、減少碳排放、分散風險並促進在地產業發展，創造更多就業機會。

未來，我們將繼續支持台灣在地企業並鼓勵國外公司在台設廠，進一步降低生產成本與風險，並提升競爭優勢。京元電子也將持續加強與供應商的合作，導入替代材料，降低對單一製造地的依賴，減少天災或不可抗力因素造成的供應風險。

KYEC 集團原物料在地採購比例



註 1：在地採購意指原物料生產 / 製造地與京元電子座落於同一國家。
註 2：以當年度實際交易金額比例揭露。
註 3：由於已公告出售中國子公司全部股權，2024 年在地採購比例不包括中國子公司數據。

綠色採購

落實企業社會責任並響應環境保護，京元電子積極推動綠色採購政策，優先選用節能、低污染且具環保認證之產品，從源頭降低營運對環境之影響。

在採購原則上，優先選擇經政府認證之綠色產品，包括環保標章、節能標章及省水標章產品，並採用符合國際環保法規（如 RoHS、WEEE）之設備與材料。同時，於設備與工程採購過程中，將能源效率、用水效率、使用壽命及運轉效能納入評估，確保整體環境績效符合或優於標準。

本公司將綠色採購範疇擴展至產品、技術與服務，涵蓋節能、減碳、減廢及降低環境衝擊等面向，並要求供應商於設計與製造階段導入節能減耗概念，共同提升供應鏈永續表現。

在再生能源採購方面，京元電子已將綠電導入列為綠色採購之核心策略，自 2024 年起積極布局再生能源使用，並於 2025 年顯著提升綠電採購規模，持續提高綠電使用占比。透過增加再生能源使用，不僅有效降低溫室氣體排放，亦減少對化石燃料之依賴，進一步降低對生態環境之壓力。

此外，本公司於綠色採購決策中亦納入生物多樣性保護考量，優先選用具永續來源認證（如 FSC、PEFC）之材料，並關注原物料取得過程對森林資源與生態棲地之影響，致力於減緩森林破壞與生物多樣性流失風險。

在內部營運方面，京元電子員工餐廳於 2025 年取得環保餐廳認證，我們優先選用具環保標章與溯源認證之產品，以降低環境衝擊並提升供應鏈永續性。

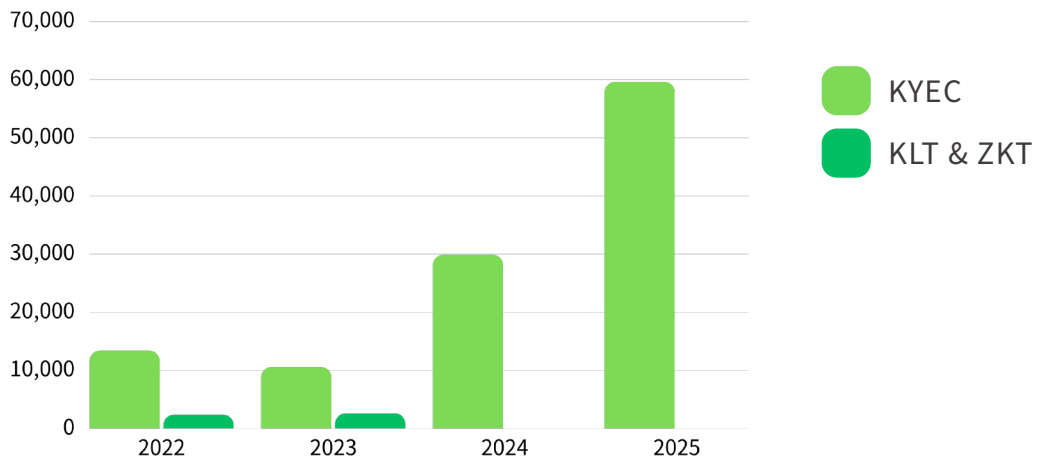
在食材採購方面，優先採用國產食材之原物料，確保來源透明與環境友善。

在營運用品方面，導入具環保標章之衛生用品及設備，持續提升綠色產品使用比例。採購具環保標章與溯源認證之食材與用品，落實綠色採購於日常營運中。

未來，京元電子將持續深化綠色採購機制，結合供應鏈推動低碳轉型，同時強化對生物多樣性之保護，降低營運活動對自然環境之整體衝擊，朝向永續經營目標邁進。

▼京元電子綠色採購金額

綠色採購金額 (萬元)



註 : 由於已公告出售中國子公司全部股權，2024 年起綠色採購金額不包括中國子公司數據。

3.2 供應鏈管理

重大議題管理方針：供應鏈管理 對應 GRI 指標 :308、414

衝擊說明	供應商作為公司價值鏈的一環，公司具有責任執行供應鏈管理。良好的供應鏈管理應把關原物料的品質與安全，並重視供應商的 ESG 作為，以提升整體產業價值。反之，若未善盡供應鏈管理的責任，則間接加大供應商不良的社會或環境影響，並損害公司形象。		
制定或依循之政策或承諾	● 內部規範 » 採購管制程序 » RBA Code of Conduct 承諾書 » 京元供應商行為準則	權責單位	採購部 供應商品質管理部
管理行動	● 供應商需簽署『RBA Code of Conduct 承諾書』承諾確實遵守責任商業聯盟行為準則及京元電子對企業社會責任之相關規定 ● 每年一次執行線上 / 實體供應商教育訓練，持續推動品質 / 綠色產品 / 工安 / 資訊安全 / BCP / 京元電子人權政策 / 京元電子供應商行為準則說明 / ESG 供應鏈管理的宣導。		
追蹤行動有效性的流程	每年定期執行供應商永續性稽核，並結合關鍵供應商與風險等級二構面，執行實地稽核。		

管理績效目標			
2025 年達成情形	短期目標 (2028 年)	中期目標 (2030 年)	長期目標 (2035 年)
● 衝突礦產管理 : 非衝突 (DRC Conflict-Free) 產品 100% ● RBA 承諾書回收率 100% ● SAQ 調查完成率 100% ● 關鍵高風險供應商永續稽核比率 100%	● 衝突礦產管理 : 非衝突 (DRC Conflict-Free) 產品 100% ● RBA 承諾書回收率 100% ● SAQ 調查完成率 100% ● 關鍵高風險供應商永續稽核比率 100%	● 衝突礦產管理 : 非衝突 (DRC Conflict-Free) 產品 100% ● RBA 承諾書回收率 100% ● SAQ 調查完成率 100% ● 關鍵高風險供應商永續稽核比率 100% ● 高碳排原物料供應商 100% 盤查（輔導完成碳盤）	● 衝突礦產管理 : 非衝突 (DRC Conflict-Free) 產品 100% ● RBA 承諾書回收率 100% ● SAQ 調查完成率 100% ● 關鍵高風險供應商永續稽核比率 100% ● 高碳排原物料供應商 100% 盤查（輔導完成碳盤） ● 供應商平台擴充碳管理功能

3.2.1 供應鏈管理政策

1. 永續供應鏈管理的核心

- ESG 整合：永續供應鏈管理實踐將環境保護、社會責任和經濟效益融入傳統供應鏈，目的是確保供應鏈在這三個領域的永續性。
- 全面性：這些實踐覆蓋了從綠色採購到產品生命週期管理的各個方面，涵蓋了從供應商到製造商及最終客戶的整個過程。
- 強化合作夥伴關係：這一實踐增強了合作夥伴之間的關係，涉及貨物流、資訊流和永續實踐，推動整體供應鏈的協同運作。

永續供應鏈已是企業實踐持續營運的重要環節，也是企業展現社會責任，驅動供應鏈達成永續目標的關鍵機制。美國國家標準暨技術研究院 (National Institute of Standards and Technology, NIST800-161) 供應鏈風險管理實踐，亦將永續列入風險管理關鍵議題。

2. 京元電子的永續供應鏈策略

- 三大主軸：
  1. 永續規範：制定明確的永續規範，要求供應商遵守。
  2. 風險鑑別：運用風險鑑別工具識別高風險因子和供應商產業。
  3. 管理機制：透過管理機制來加強供應鏈的風險管控和規範執行。
- 京元電子供應商行為準則：京元電子參照 RBA 行為準則、《聯合國企業與人權指導原則》、國際勞工組織的勞工權利宣言和《世界人權宣言》等國際規範，制定了相關的永續供應鏈政策。
  - » 京元電子供應商行為準則 https://www.kyec.com.tw/ 供應商行為準則

3. 供應商的責任與要求

- 企業社會責任條款：京元電子將企業社會責任納入供應商合約中，並要求供應商履行 ESG 條款，以供應商 100% 履行 ESG 條款作為長期目標。
- 環境保護與節能減碳：京元電子與供應商共同開發環境友好的材料，並推動製程改進和設備升級來實現節能減碳。
- 勞工權益與道德規範：京元電子堅決反對童工和強迫勞動，並要求所有供應商遵守有關勞工、健康、安全、環境保護和商業道德的要求。
- 集會結社與集體談判權利：供應商需保障員工的基本權利，尊重員工的組織自由，包括加入工會和進行集體談判的權利。

4. 合規與風險控制

- 法律合規：京元電子要求供應商完全遵守當地法律和法規，並加強對供應商的監督和管理，確保供應鏈符合倫理和法律標準。
- 違規處罰：如發現供應商違反政策（例如使用童工或強迫勞動），將要求限期改善，重大違規者將終止合作。

京元電子的永續供應鏈管理政策不僅是企業在經濟層面上的長期策略，也是對社會與環境責任的實踐。這些策略促使供應鏈在遵守法律、保護勞工權益、減少環境影響等方面達到更高的標準，從而在全球化的市場中保持競爭力與合規性。

5. 供應鏈永續目標

永續議題	2025 目標	執行現況	2026 目標	2027 目標
衝突礦產管理： 非衝突 (DRCConflict-Free) 產品	100%	達成	100%	100%
RBA 承諾書回收率	100%	達成	100%	100%
SAQ 調查完成率	100%	達成	100%	100%
關鍵高風險供應商永續稽核比率	100%	達成	100%	100%

永續性風險評估

採購人員依據新進供應商評核表對新供應商進行評核，包含對供應商的社會面、環境面與治理面的績效稽核，新供應商均須經過評核且經單位主管考核認可，方可由採購人員登錄於「合格供應商名單」內。而針對既有廠商，本公司每年一次發放供應商稽核表單問卷，進行供應商在企業社會責任的審視與評估，確認供應商皆符合本公司供應鏈規範，可作為持續合作的對象。

新供應商評核

- 問卷調查評核表
- 品質 & 供貨能力評定表
- 保密合約
- RBA 承諾書
- 廉潔守則
- 不使用有害物質保證函
- 永續調查

合格供應商管理

- 供應商定期評比
- 永續稽核
- 衝突礦產管理
- 有害物質管理
- 定期永續宣導

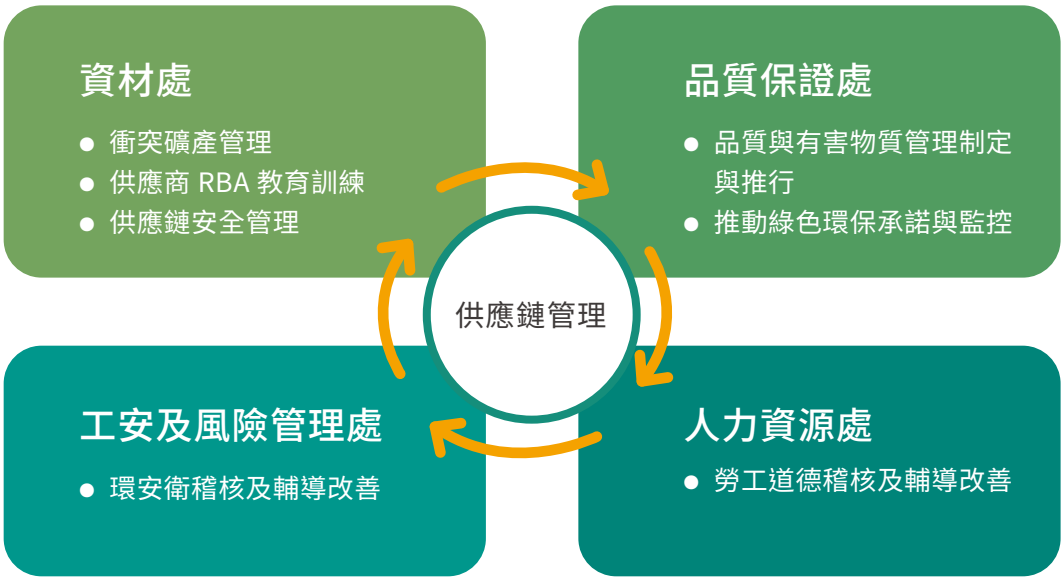
京元電子就原物料、設備、配件、廠務 / 工程及外包商等供應商，鑑別對服務或製程有直接或重要相關及交易金額，篩選出一階供應商，並就一階供應商，再進行關鍵供應商鑑別，針對關鍵供應商加強落實永續管理。

1. 一階供應商	管理模式
範疇 : 包含對服務或製程有直接或重要相關的供應商。	RBA Code of Conduct 承諾書
2. 關鍵供應商	**管理模式**
針對一階供應商，再進行關鍵供應商的鑑別，包含但不限於以下： ● 年度交易金額 & 屬性分類區分係數等級 » 屬性風險與本公司業務之緊密程度評估，關聯性愈高，風險等級愈高。 ● 唯一來源 (無替代供應商)<Major Supplier / Single Supplier> ● 其他 (例如：公司重要商業策略合作夥伴、客戶指定重要合作夥伴) ● ESG 潛在負面衝擊風險 (環境 : 禁限用物質管理 ; 社會 : 童工、職安、衝突礦產 ; 治理 : 廉潔、BCM 等)	RBA Code of Conduct 承諾書 供應商永續問卷
3. 關鍵高風險供應商	**管理模式**
關鍵供應商，發放 SAQ 自評問卷，進行供應商風險鑑別，針對關鍵 & 高風險供應商現場稽核。	RBA Code of Conduct 承諾書 供應商永續問卷 現場稽核

供應鏈監管機制

供應鏈管理成員與組織是架構在永續發展委員會之下，需定期向最高管理階層總經理報告，並定期呈報至董事會。

供應鏈管理組織分別由資材處、品質保證處、工安及風險管理處、人力資源處等單位組成，共同關心供應商環境、勞工、健康與安全等社會議題。



供應鏈安全

京元電子致力於提供高品質服務，並強化供應鏈的安全管理，以下是主要措施：

- 合規性：確保遵守所有相關的供應鏈安全法規及客戶要求，保護公司與客戶的商業機密及資訊安全。
- 教育與訓練：定期進行供應鏈安全的教育訓練，並設立安全審核機制，確保供應鏈中的每個環節都符合安全標準。
- 風險管理：持續評估與改進供應鏈安全，並針對提升供應鏈安全性提出改善方案。
- 國際認證：京元電子竹南廠於 2012 年獲得海關安全認證優質企業（AEO）認證，並於 2015 年 12 月 14 日取得苗栗銅鑼廠的 AEO 認證。同年，兩廠同時取得 ISO 28000 供應鏈安全認證。
- 結果與效益
- 國際競爭力提升：這些供應鏈安全認證不僅縮短了貨物通關時間，也為客戶提供更迅速且安全的交貨服務，顯著提升了國際客戶的信任與滿意度，進一步推動公司業績穩健成長。

透過這些措施，京元電子有效管理供應鏈風險，並強化了公司在業界的競爭力與永續發展能力。

3.2.2 有害物質與衝突礦產管理

有害物質減免管理

京元電子關注綠色產品與環境保護議題，致力推動永續發展綠色產品之有害物質削減與低風險材料應用，自 2003 年取得 SONY GP (Green Partner) 認證，並在 2008 年導入 IECQ-QC080000 有害物質流程管理系統 (Hazardous Substance Process Management System, HSPM) 且獲取認證，建構一套完整禁限用物質管理系統，確保生產製程到出貨的禁限用物質被有效管理與落實。而 2025 年延續了 IECQ-QC080000:2017 HSPM 系統換證與同步完成新廠區延伸認證；同年，亦延續 SONY GP 證書資格，展現本公司致力於有害物質管理且持續精進之成果；另外，本公司除接軌國際規範也積極考量利害相關者回饋，設置年度管理指標，驅動 PDCA(Plan-Do-Check-Action) 循環進行監督及審查，定期於公司高階管理審查會議中揭露及展現管理績效。

本公司落實綠色產品遵循國際法規、利害相關者要求、供應鏈永續管理與原物料使用之合規性，調研現行的有害物質材料進行削減規劃；經過內部盤查，包裝材料覆蓋帶 (Cover Tape) AA/ABX type 其原材料含氯屬非刻意添加，但其含量未完全符合 IEC61249-2-21(Cl<900ppm) 規範，雖屬客戶指定用料，但基於法規遵循與企業責任，主動啟動削減改善計畫。

此覆蓋帶材料涉及 8 個料號及 15 家客戶，啟動替代材料導入計畫，優先選用符合限值 (Cl<900ppm) 之覆蓋帶，於 2025 年 9 月完成首家客戶驗證及切換作業，2026 年持續推動其他客戶逐一完成，並與客戶保持密切交流，提供完整數據與切換計畫，確保過渡期間產品品質與供貨穩定。

京元電子持續優化內部綠色供應鏈管理系統 (Green Supplier Chain Management System, GSCM)，透過系統功能提醒供應商定期更新材料第三方測試報告、安全資料表及簽屬相關承諾書外，並經由審閱、駁回、核准等功能，確保供應鏈資料之即時性與正確性，提升整體管理效能。此外，為確保物料有害物質符合性，進料時使用 X 射線螢光光譜儀 (X-ray Fluorescence, XRF) 進行抽樣檢測，落實事先預防的綠色管理。若有不合格之異常發生，則依物料有害物質減免 (HSF) 異常處理流程作業，進行通報、隔離、原因分析及改善追蹤，確保問題能即時被控管並有效防止再發。2025 年在 HSF 關鍵指標之持續監控下，所代工之產品及使用的包裝材料，未有產品因禁限用物質異常衍生的客戶抱怨或賠償等案件。

衝突礦產管理

責任礦物管理流程

京元電子透過公司網站向供應商傳達公司衝突礦產政策與要求，供應商必須遵守京元電子衝突礦產政策並建立其衝突礦產政策且傳達於其下一階供應商。每年以標準行業格式完成報告模板執行合理程度的礦產來源國調查以鑑別礦產來源是否來自於衝突地區，必要時協助供應商執行風險緩解，以確保維持 100% 採購自合格冶煉廠的目標。

京元電子不使用衝突礦物採購政策

1. 原料來自受認證無衝突之區域、非高風險地區 (CAHRAs)、非剛果民主共和國和鄰近的國家來的衝突礦物
2. 要求供應商其上下游供應商鏈，必須要遵循不使用衝突礦物的要求及提出不使用衝突礦產之宣告

京元電子不使用衝突礦物承諾

為了維護物料生產地區員工的人權、健康、與環境資源。我們承諾，交付給客戶的產品及生產流程中，使用包含但不限於鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co)、和雲母 (Mica)，其來源符合《經濟合作暨發展組織關於來自受衝突影響和高風區域的礦石的負責任供應鏈盡職調查指南》(《Organization for Economic Cooperation and Development, OECD 盡職調查指南》) 或同等和公認的盡職調查框架，並確保其原料供應商在來源上未曾直接或間接資助或支持剛果民主共和國及其鄰近國內嚴重侵犯人權的犯罪武裝團體。

我們期望供應商與通過獨立第三方稽核計畫所認可的非衝突冶煉或熔煉廠進行採購。同時，我們也支持持續使用來自剛果民主共和國（DRC）或鄰近地區的非衝突礦產，以避免對當地「有責任的採礦作業」造成負面影響或萎縮。同時將此議題傳達給所有的供應商遵循。

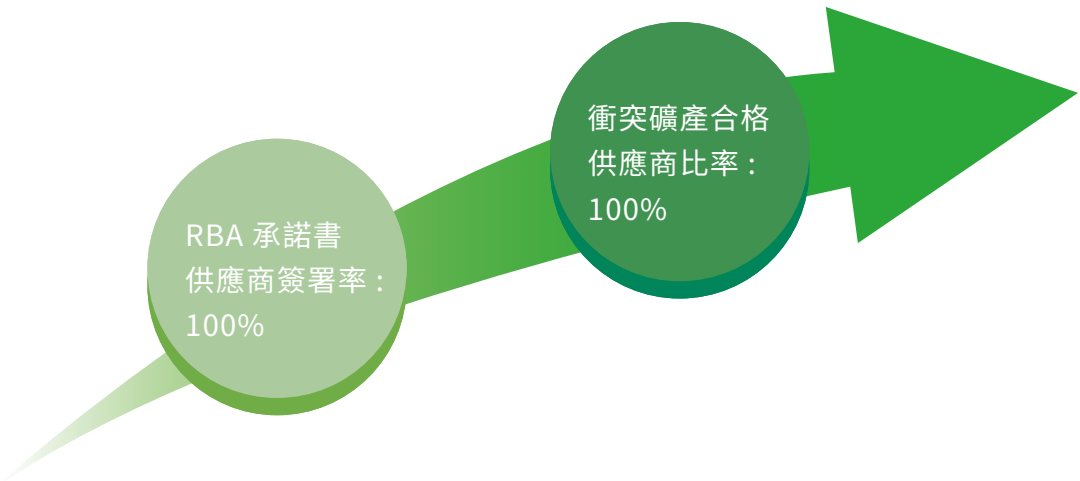
不使用衝突礦物採購目標

項次 Item	目標項目 Target Project	最終目標 Final Target
1	衝突礦產管理 : 非衝突 (DRC Conflict-Free) 產品 DRC Conflict Minerals Management：DRC Conflict-Freeproducts	100%

供應商每年以標準行業格式完成報告模板，如衝突礦產報告模板 (CMRT)、擴展礦物報告模板 (EMRT) 以報告衝突礦物的相關信息，揭露交付給京元的產品及生產流程中若含包括但不限於鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co) 和雲母 (Mica)，其來源來自符合 RMAP 標準的冶煉廠和精煉廠。

京元電子自 2024 年起，即展開針對銅、鋰、鎳、天然石墨等其他金屬進行來源調查，2025 年應擴展礦物報告模板 (EMRT) 改版更新，對客戶揭露其冶煉廠來源調查結果。

京元電子根據所進行的調查，鑑別出 191 間冶煉廠，來源 100% 來自符合 RMAP 標準的冶煉廠和精煉廠。



3.2.3 供應商溝通

教育訓練

京元電子每年都會進行針對內部採購人員及供應商的教育訓練，確保雙方能夠全面理解並執行我們的永續發展策略。具體內容包括勞工權益、健康與安全、環境保護、道德規範和管理體系等環境和社會方面的議題。透過這些訓練，我們希望不僅提升京元電子採購人員及供應商的永續發展能力，還能降低營運風險，進而推動整體供應鏈的改善。

- 2025 供應商訓練完成率 100% (針對關鍵供應商進行訓練，總計共 67 家)
- 2025 採購訓練完成率 100% (針對採購部門人員進行訓練，總計共 31 位)

2025 年線上供應商大會，導入外部專業顧問資源，協助供應商掌握國際永續趨勢與風險管理框架，強化供應鏈整體 ESG 成熟度。

提供了 TCFD 概況與國際趨勢、TNFD 概況與國際趨勢及 LEAP 框架總覽的教育訓練。

課程內容包括 :

- TCFD（氣候相關財務揭露）趨勢與實務
- TNFD（自然相關財務揭露）發展趨勢
- LEAP 框架（自然風險評估方法）總覽

以期強化供應商對「氣候風險」與「自然資本風險」之辨識與管理能力，及供應鏈因應國際揭露要求（如客戶 / 法規）的準備度

另由京元內部各專業域主管擔任講師，講授勞工權益、環境保護、道德規範等議題，進一步強化供應鏈的永續經營理含。會中重點強調以下六項課程：

在每年定期的教育訓練中，京元電子會再次向供應商強調我們對衝突礦產的要求和期望，確保每一位供應商都能了解並遵循這些要求。

環境永續卓越夥伴獎

京元在追求永續發展與環境友善的路上，有一群默默付出的夥伴，與我們並肩努力，讓『循環經濟』不只是口號，而是每天在廠區中實際發生的行動。

大豐環保長期配合京元電子在廢棄物清運與處理流程上，落實減碳與效率提升。導入壓縮技術，有效減少清運車的趟次，不僅降低運輸碳排，也讓廢棄物處理更具經齊與環保效益。同時，大豐也協同京元電子尋找廢棄物再利用的可能性，讓資源能被重新賦予價值，真正實踐「減量、再用、再生」的循環精神。

京元電子特於 2025 年度供應商大會典禮中頒發獎座予以鼓勵。

廉潔守則

京元電子全體供應商皆簽署「京元電子 - 供應商廉潔守則」，承諾不對京元電子員工及其親友進行賄賂以獲取不當利益，以維持京元電子採購秩序，維護雙方交易權益，落實良善合作關係之建立。

自 2023 年始建立「餽贈登記表」，供應商需透過供應商平台登記符合規定價值禮品，經核准得以餽贈，以確保供應商行為符合商業道德與廉潔守則，並提醒同仁恪守誠信廉潔之操守。

申訴機制

京元電子對於供應商、承攬商及其勞工的權益給予高度重視，並設有公開的申訴管道，以便他們能夠對工作場所中的相關問題提出疑慮或意見。

京元電子的申訴管道設立於公司官方網站，提供商業行為與道德遵循的舉報系統，讓供應商、承攬商及其勞工能夠匿名反映任何工作職場相關的問題或疑慮。我們保證，所有投訴人信息將被保密，並確保不會因為申訴而受到不公平對待或報復，從而維護投訴人的獨立性和保密性。

在 2025 年度，未有供應商、承攬商或其勞工通過京元電子的公開系統提出申訴。這表明我們的供應鏈管理機制和申訴管道得到了有效的運行，並且公司與供應商之間的合作關係穩定且健康。

申訴處理流程

透過這些措施，京元電子持續與供應商保持緊密的合作關係，並共同推動企業社會責任與永續發展。我們相信，這樣的合作不僅有助於提升供應鏈的整體效能，也將進一步提升我們的競爭力和社會影響力。

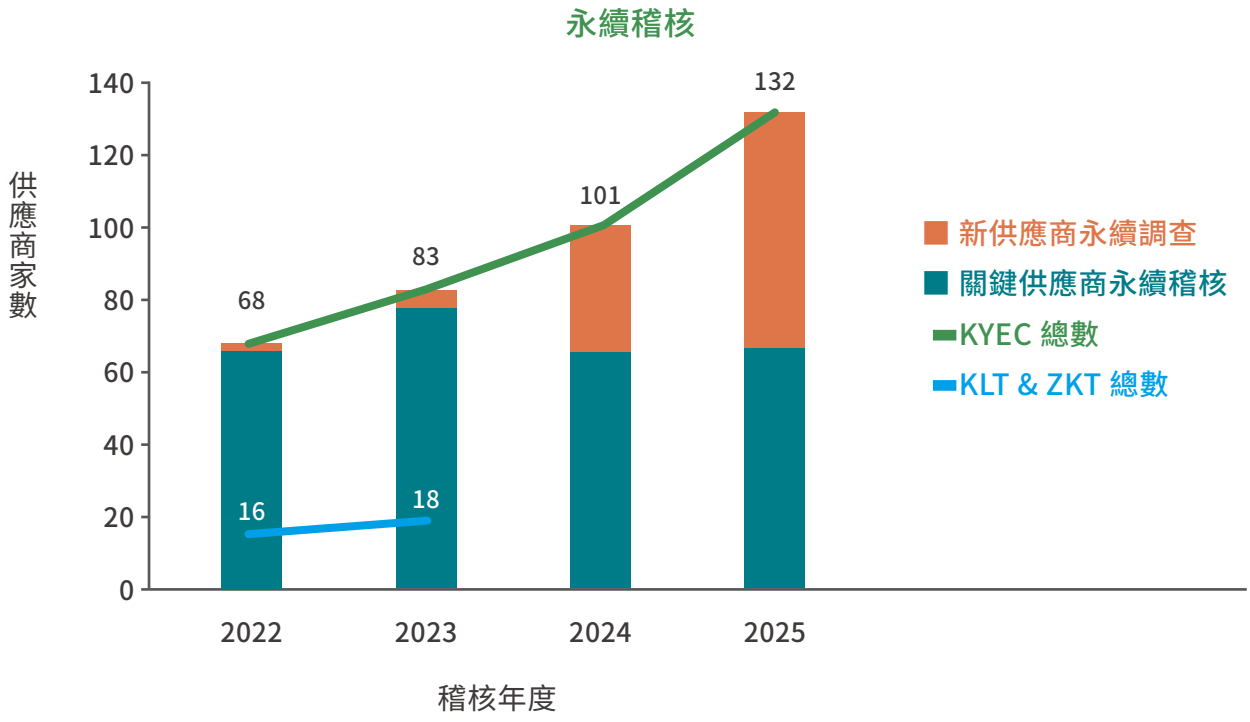
3.2.4 供應商稽核

稽核狀況

本公司 2025 年共有 1,303 家合格供應商，其中 65 家為本年度新進廠商；所有新進供應商均已 100% 完成社會、環境與治理（ESG）面向之績效評核並通過，以確保其符合本公司供應鏈管理與永續發展要求。

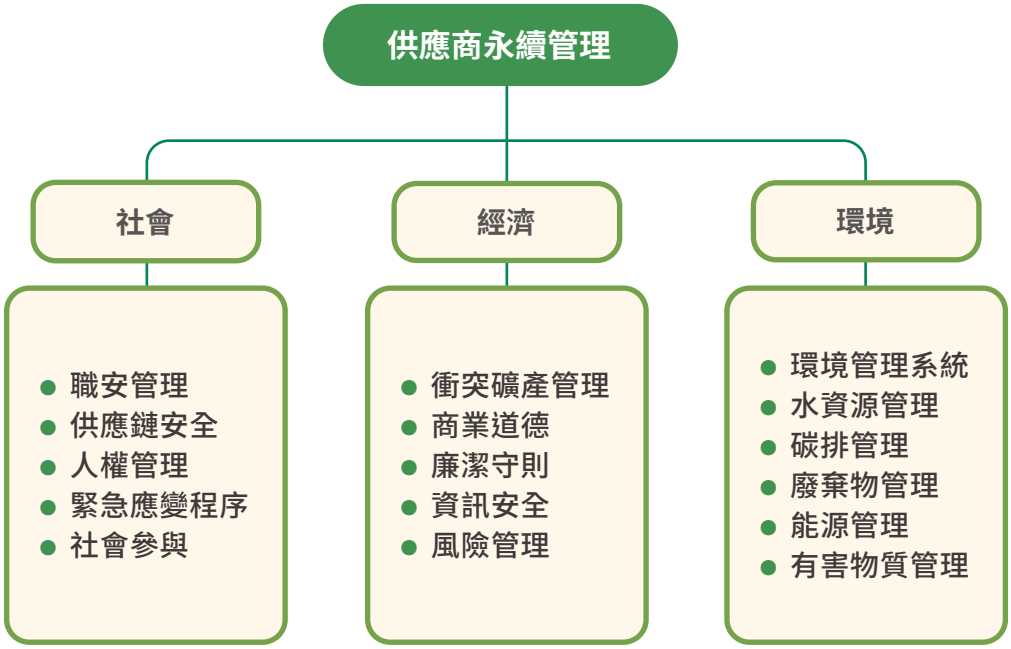
2025 年本公司完成 67 家關鍵供應商之年度稽核作業，並依循 RBA 準則執行永續風險評估與稽核，涵蓋第一階供應商廠區共 67 家，占總數 5.1%。依稽核結果鑑別出 20 家高風險供應商廠區，並已全數完成實地稽核，覆蓋率達 100%。透過系統化稽核與風險管理機制，持續強化供應鏈整體之永續性與合規表現。

註：高風險第一階供應商廠區之定義為在 RBA 自我評估問卷 (SAQ) 的部分中有至少五個方面的總得分為 70% 或以下，或經過 RBA 評估出任何不合格的優先調查結果。



註：由於已公告出售中國子公司全部股權，2024 年起供應鏈永續核統計不包括中國子公司數據。

▼供應商永續稽核涵蓋項目



負面衝擊面向	RBA 分類		主要稽核缺失	關鍵改善行動
社會	勞工	勞工人權與申訴機制	人權政策、申訴及溝通機制未完整建置	建立人權政策、匿名申訴及員工溝通機制
	勞工	供應鏈責任與管理（RBA/ESG）	供應商於 RBA、人權及環安衛管理能力不足	推動供應商稽核、教育訓練及分級管理
	健康與安全	職業安全衛生（防護具管理）	防護具使用、檢點及選用未完全落實	建立 PPE 分級管理、定期檢點與現場查核機制
		緊急應變與消防安全管理	消防設備檢點、逃生標示及應變機制不足（含化學品洩漏）	強化消防檢查、逃生標示與整合應變演練
		職業安全衛生訓練	訓練頻率與內容未完全符合法規要求	導入定期訓練與回訓制度（3 年 3 小時 /2 年回訓）
環境		危害性化學品管理	標示、SDS 更新及分類管理未完全符合法規	建立標示制度、SDS 定期更新及相容性分區管理
	環境	環境與廢棄物管理	廢棄物標示及流向管理機制不足	強化標示、流向追蹤及清運管理
經濟	道德規範	商業道德與誠信經營	禮品政策、誠信經營及內控制度不足	制定商業道德規範並導入內控機制
	管理系統	法規鑑別與風險管理系統	未建立系統化法規鑑別及風險評估機制	導入法規清單管理與風險評估流程
		資訊安全與營運風險管理	資安應變機制及風險管理措施不足	建立資安應變流程並評估風險轉移機制

一階供應商 RBA 稽核結果

本公司將 RBA 稽核中發現之不合格項目區分為：優先不符合項目和其他不合格項目，以規劃相對應之改善措施。本公司 2025 年稽核結果，未有發現供應商嚴重違反事項或需立即通報之重大缺失，供應商對其缺失改善活動皆於期限內 100% 完成。

改善措施

2025 年的稽核結果中，主要的缺失類型集中在勞工道德和職業安全等領域。針對道德規範完整性、環境安全等方面的缺失，我們採取了限期改善策略，並持續進行監控和協輔廠商管理。對於不合格的廠商，我們要求他們制定監控機制，並由我們的供應鏈永續稽核團隊進行定期追蹤，透過重點輔導和二次稽核等手段，降低未來發生風險的可能性。

▼供應商改善措施

這些改善措施的實施將有助於提高供應商的管理標準，並確保其符合我們的永續發展目標和責任商業行為準則。

供應商評估和開發的關鍵績效指標

供應商資訊	2025 年
供應商篩選	
新供應商 ESG 評估數量	65
新供應商 ESG 評估比例 (%)	100
一階供應商數量	880
關鍵供應商數量	67
關鍵供應商交易金額佔比 (%)	80
關鍵高風險供應商數量	20
供應商評估稽核	
完成供應商永續評核 / 稽核數量	132
高風險供應商執行實地 (線上) 稽核比例 (%)	100
受稽供應商完成矯正 / 改善之比例 (%)	100
因重大實際 / 潛在負面影響而終之的供應商數量	0
矯正行動計劃	
支持實施矯正措施計劃的供應商數量	20
完成矯正措施計劃供應商比例 (%)	100
能力建設計劃 (註)	
參與能力建設計劃的供應商數量	67
參與能力建立計劃的關鍵供應商比例 (%)	100

(註) 能力建設計劃指公司針對供應商進行的能力建設與輔導措施，例如：ESG 教育訓練、減碳宣導、稽核後改善指導（CAP 輔導）、管理制度建立（如人權政策、職安制度）

3.3 客戶關係管理

重大議題管理方針：客戶關係管理 對應 GRI 指標：無

衝擊說明

衝擊類型	說明
正面衝擊（實際）	藉由完善之客戶關係管理機制與多元溝通管道，已能有效掌握客戶需求並即時回應，提升客戶滿意度，並促進服務品質優化。
正面衝擊（潛在）	持續強化客戶關係管理與溝通機制，未來透過更嚴謹的評比及迅速的回饋機制，致力達成超越客戶需求的產品與服務為目標。
負面衝擊（實際）	客戶需求回應不及或服務品質不穩定時，己可能影響客戶滿意度與企業信任度，並對公司營運造成影響。除落實客訴異常之即時應對外，更進一步將改善措施橫向展開至各類客戶專案，藉由預防性管理推動整體服務品質的持續精進。
負面衝擊（潛在）	若客戶關係管理機制不足，可能無法即時回應客戶需求，進而影響客戶體驗，並連帶影響公司營運與長期競爭力。針對客戶需求變動可能帶來的服務衝擊，本公司採取主動預防措施。除定期溝通外，結合高階主管不定期實地交流，深度洞察核心客戶的轉型藍圖，確保企業發展方向與客戶期望保持高度一致，有效化解潛在的溝通斷層與信任風險。

制定或依循之政策或承諾	權責單位
● 內部規範 » PQ302 客戶訴怨管制程序 » PQ303 品質管理與持續改善程序 » WJJ1005 客戶 QBR/QMR 實施要點作業指導書 » WJJ1001 客戶營業額預估作業指導書 » 政府規範 » NA	營業中心 品質保證處

管理行動	● 針對客訴回覆異常案件，啟動異常通報及改善機制並準時回覆客戶 ● 提升全員品質意識，產出高品質之產品 ● 與客戶共同規劃戰略，確保與客戶未來需求保持一致 ● 針對客戶需求設定目標，確保與客戶需求得到滿足
追蹤行動有效性的流程	● 定期品質會議檢視客訴案件回覆狀況 ● 舉辦品質活動及搭配獎勵辦法 (提案 /CIP 活動等) ● 與重點客戶定期召開 QBR 會議客戶，確認客戶未來需求 ● 每月與客戶確認需求優化生產效率，滿足客戶需求

管理績效指標			
2025 年 達成情形	短期目標 (2028 年)	中期目標 (2030 年)	長期目標 (2035 年)
● 客訴準時回覆率 :100% ● CIP 持續改善活動參與率 :91% ● 重點客戶 QBR 會議執行率 :90% ● FCST 業績達成率 :102.9%(註)	● 客訴準時回覆率 :100% ● CIP 持續改善活動參與率 :90% ● 重點客戶 QBR 會議執行率 :90% ● FCST 業績達成率 :95%	● 客訴準時回覆率 :100% ● CIP 持續改善活動參與率 :90.5% ● 重點客戶 QBR 會議執行率 :95% ● FCST 業績達成率 :98%	● 客訴準時回覆率 :100% ● CIP 持續改善活動參與率 :91% ● 重點客戶 QBR 會議執行率 :100% ● FCST 業績達成率 :100%

(註)：FCST 業績達成率計算公式：當月實際營收 / 當月 FCST 預估營收。FCST 業績預估方式主要以客戶提出需求為主，加上未來變動因子，如果 FCST 業績達成率達標或超標表示客戶或主場成長動能強勁。

3.3.1 客戶關係管理

京元電子以「客戶滿意」的經營理念服務半導體高科技工業之測試加工製造與技術開發，為讓「客戶滿意」的理念落實，透過嚴謹的評比機制、高效的客訴處理及前瞻性的需求預測，提供超越期待的產品與服務，持續深耕客戶信任，落實對客戶的長期承諾。

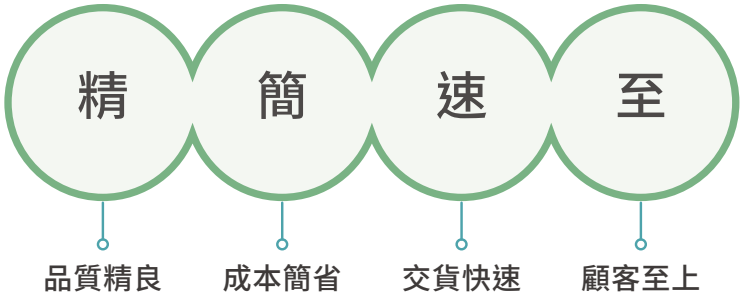
本公司致力持續服務客戶並成為客戶長期合作的最佳夥伴，客戶遍布全球，在全球皆有設立辦公室，以就近瞭解客戶需求、提升產品品質及提出改善方案。

我們在半導體測試深耕多年，在測試領域擁有深厚的底蘊及實力，與世界科技接軌，引進大量的 AI 人工智慧的技術運用在測試生產，建構高效率、高品質、回饋最貼近客戶需求的服務。

本公司發展策略持續聚焦於客戶服務上，強化製造供應鏈的核心價值，在冗長的製造流程中，提升系統運作效率暨效能，支持客戶產品可即時上市，積極做為客戶信賴的合作夥伴，與客戶共同成長；運用半導體測試領域之研究發展的獨特競爭、優勢能力，深化客戶的黏著度。持續充分發揮企業的韌性以適應環境快速變化，提高客戶的滿意度，並透過下述的策略來完成：

品質管理方針的落實

訂定以顧客至上為中心之品質政策：



全員創造一個優質的工作環境，以符合：

全員品管的理念 …… 持續提昇與改善的目標

推行品質持續改善之文化

1. 為培養同仁問題解決的能力及追求更加的品質，京元電子在 2000 年即推行全公司持續改善活動 (Continual Improvement Program, CIP)，目前已推行逾 20 年，以系統化的邏輯步驟進行有效的問題拆解，建立基層員工至高階主管之全員的共通語言。CIP 活動歷經 20 年以上的推展，自 2021 年起，每年活動參與率已達 90% 以上，其活動包含產線人員品管圈 (Quality Control Circle, QCC) 及品質改善團隊 (Quality Improvement Team, QIT)，每年內部會辦理發表會由高階主管帶領參與，共襄盛舉、相互觀摩及標竿學習，提升優良競爭及改善文化。
2. 每年亦會代表京元電子參與先鋒品質及中衛發展中心之品質活動競賽，與標竿企業更進一步學習。

戰略性客戶溝通

為確保企業發展與客戶未來需求保持一致，建立定期 QBR (Quarterly Business Review) 會議機制，得以即時調整營運策略與服務模式，確保企業發展方向與客戶未來需求保持一致。2025 年度重點客戶 QBR 會議執行率實際績效為 90%，精準達成 90% 之年度即定目標，展現核心客戶議合機制之高度穩定性與高效的溝通頻率，確保企業與客戶雙方維持長期且穩固的信任關係。

1. 定期議合，每季由高階主管帶領跨部門團隊，與核心客戶進行深度對話。
2. 需求一致性，透過會議確認客戶的中長期策略與技術藍圖，及早調整資源配置，確保產品與服務與客戶的未來路徑達成一致。
3. 問題即時解決，針對過往合作的痛點進行檢討，轉化為優化行動方案，強化夥伴關係的韌性。

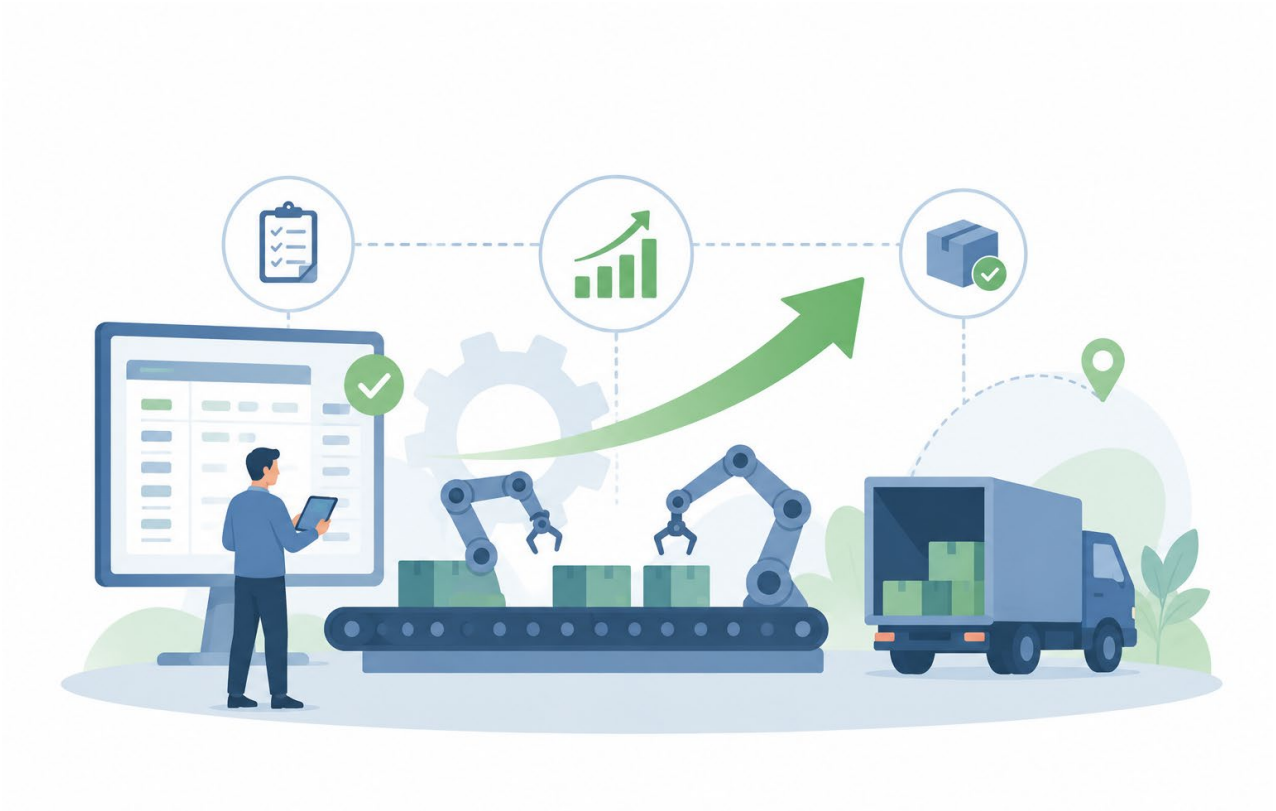
營運生產效率管理

將 FCST(Forecast) 業績達成率視為衡量客戶滿意度與生產效率的關鍵指標，可降低需求波動對生產與供應鏈的影響，並優化整體營運效率，以確保客戶需求能被穩定且即時地滿足。受惠於核心客戶強勁的成長動能，本公司 2025 年 FCST 業績達成率 102.9%，超越原定 95% 之目標，展現卓越的營運韌性與市場實力。

1. 需求優化生產，定期與客戶確認預測需求，結合 MES 及營業管理系統動態調整排程，最大限度地優化生產效率，提高產出與減少產能閒置。
2. 精準交付，透過追蹤 FCST 達成率，確保客戶的急單或變動需求能得到及時滿足，維持穩定的產品供應鏈安全。

本公司以「客戶滿意」的經營理念落實於日常作業的每一個環節。從被動的客訴處理，到主動的評比改善；從內部的品質提升活動，到外部的需求前瞻對齊，我們不僅提供卓越的產品與服務，更致力於達成「超越客戶需求」的目標。

未來，我們將持續透過透明的溝通與穩定的品質，強化企業與客戶間的夥伴關係，提升客戶對本公司的信任度，共創雙贏的永續價值。



CH4
環境友善

◎ 4.1 能源管理
◎ 4.2 溫室氣體排放與管理
◎ 4.3 水資源
◎ 4.4 廢棄物監管

4.1 能源管理

重大議題管理方針：節能規劃及擴大再生能源使用 對應 GRI 指標 :302

衝擊說明	正面實際衝擊：透過智慧電錶佈署與節能改善工程，能精確掌握廠區及設備的耗能分佈。 正面潛在衝擊：有效運作能源管理系統能使公司具備應對電力成本波動及節能法規的彈性。 負面實際衝擊：若缺乏系統化的能源監控與落後的設備維護，將導致能源使用效率低於同業水平。 負面潛在衝擊：若未能達到能源轉型，企業將面臨電價調漲、尖峰用電限制（限電風險）及國際能源關稅的多重壓力。		
制定或依循之政策或承諾	● 內部規範 » 能源政策、M8 能源管理系統手冊 ● 政府規範 » 能源法	權責單位	廠務處
管理行動	● 持續推動廠務及製程節能專案，遵循法規 1.5% 節電率規範 ● 汰換老舊耗能設備，導入高效節能設備，增加能源使用效率 ● 分配節能責任，訂定各能源使用單位之節能標的 ● 各廠區及新建廠區屋頂裝設太陽能發電系統 ● 積極推動低碳能源轉型：2025 年再生能源採購量已達總用電規模之 10%，穩步提升能源自主性與減碳韌性		
追蹤行動有效性的流程	● 持續驗證通過 ISO 50001 ● 定期召開能源管理審查會議，追蹤各廠節能專案執行進度 ● 透過再生能源憑證 E 化管理系統確保各年度再生能源使用量占比達標		

管理績效指標			
2025 年 達成情形	短期目標 （2028 年）	中期目標 （2030 年）	長期目標 （2035 年）
目標： ● 年度節電率達 1.5% 以上 ● 再生能源占比達總用電量 10% 實績： ● 節電率達 3.35% ● 再生能源占比達總用電量 10.86%	● 年度節電率達 1.5% 以上 ● 再生能源占比達總用電量 22%	● 年度節電率達 1.5% 以上 ● 再生能源占比達總用量 38%	● 年度節電率達 1.5% 以上 ● 再生能源占比達總用電量 50%

4.1.1 能源管理

能源管理策略與行動

面對全球暖化與氣候變遷挑戰，能源管理與轉型已成為企業韌性的核心。京元電子深知能源結構對營運成本、環境衝擊及安全性的高度關聯，致力透過能效提升與低碳轉型，落實節能降耗並減緩氣候衝擊。

管理機制與系統化運作：

自 2019 年起，京元電子全面導入 ISO 50001 能源管理系統，並結合 ISO 14064-1:2018 與 GHG Protocol 標準進行嚴謹的溫室氣體及能資源盤點。透過現場監測儀表量測及「間歇式暫態量測類比法」精準估算廠區能耗，由工安及風險管理處統籌跨據點能源監控，制定明確的短中長期節能目標與改善計畫，確保每年定期監督執行績效並動態調整。

實體績效與擴展：

截至 2025 年底，全公司既有廠區均已通過 ISO 50001 外部查證。針對 2025 年下半年投入營運的頭份一廠，預計於 2027 年累積完整年度數據後，正式納入驗證範圍。此外，我們持續辦理節能宣導與教育訓練，將低碳文化深植於同仁日常觀念，共同實踐永續營運。

環境管理系統涵蓋廠區					
管理系統	京元電子				涵蓋率
	新竹廠	竹南廠	銅鑼廠	頭份一廠（新廠）	
ISO 50001 能源管理系統	◎	◎	◎	預計 2027 年推行	75%

能源管理小組	主任委員：總經理	職掌：提供合適資源及考量能源績效，使能源管理系統與公司中長期規劃結合並有效運作
	管理代表：廠務處 資深處長	職掌：規劃目標、檢討能源績效及行動計畫執行並定期審查執行成效，使能源管理系統有效運作
	總執行秘書：工安及風險管理處	職掌：統籌全公司能源共通內外資訊，如處境分析檢討、文件確認及管理審查會議統籌
	廠執行秘書：各廠能源管理員	職掌：確認各單位設施、設備、系統及流程的能源使用及消耗；並規畫重大能源使用對象的能源管理措施以及節能行動計畫的運作
	職能 / 部門執行委員：能源使用單位之種子人員	職掌：制定所屬部門有關的能源管理措施以控制重大能源的使用，並確保能源管理系統能有效實施

4.1.2 能源消耗

2025 年度京元電子能源總消耗量為 3,108,638.56 十億焦耳 (GJ)，非再生能源占 89.17%、再生能源占 10.83%，能源密集度為 88.99 (GJ/ 每百萬元營收)。本公司能源消耗以外購電力為大宗，占總能耗 88.95%，因此降低電力消耗並積極擴大再生能源使用已列為後續節能規劃的首要目標。

2025 年本公司能源密集度較 2024 年及 2023 年 下降；此一改善成果之主因為 2025 年營收規模顯著成長，有效攤提並降低單位營收之能耗強度，展現京元電子在追求業務擴張的同時，亦具備脫鉤環境負荷並提升資源利用效率的管理韌性。

▼京元電子能源消耗分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目		2023			2024			2025
		京元電子	京隆 & 震坤	總計	京元電子	京隆 & 震坤	總計	京元電子
外購非再生能源	化石燃料	6,872.20	2,244.14	9,116.34	7,094.86	594.80	7,689.66	6,816.63
	外購電力	2,152,025.75	704,603.66	2,856,629.41	2,389,930.67	802,344.67	3,192,275.34	2,765,207.59
	外購蒸汽	-	40,375.16	40,375.16	-	15,228.10	15,228.10	-
非再生能源總消耗量		2,158,897.95	747,222.96	2,906,120.91	2,397,025.53	818,167.57	3,215,193.10	2,772,024.22
自產能源	太陽能	-	8,183.86	8,183.86	-	8,489.52	8,489.52	-
外購再生能源		-	-	-	56,700.00	-	56,700.00	336,614.34 (註 4)
再生能源總消耗量		-	8,183.86	8,183.86	56,700.00	8,489.52	65,189.52	336,614.34
非再生及再生能源總消耗量		2,158,897.95	755,406.82	2,914,304.77	2,453,725.53	826,657.09	3,280,382.62	3,108,638.56
能源密集度 (GJ/ 每百萬元營收)		87.92	89.19	88.24	91.23	83.53	89.16	88.99

註 1：熱值採用經濟部能源署公告之熱值，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳 (GJ)，計算出能源消耗量。

註 2：頭份一廠自 2025 年起納入報告書邊界

註 3：京元電子於 2024/5/2(來源為公司重大訊息) 出售京隆 & 震坤，並自 2025 年起將京隆 & 震坤正式排除報告邊界，故本報告書所述之績效比較基準範圍僅限於京元電子公司主體

註 4：本報告書之各項數據統計區間原則為 2025 年 1 月至 12 月。惟因部分外購再生能源合約之轉供作業於 2026 年 1 月方告完成，外購再生能源之統計區間調整為 2025 年 1 月至 2026 年 1 月，其餘指標仍維持年度統計基準，2026 年度之再生能源統計區間則訂為 2026/02~2026/12，以確保數據銜接之完整性與準確性。其餘能源數據則維持常規年度統計基準。

註 5：能源密集度計算方式為非再生及再生能源總消耗量 ÷ 百萬營收，本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母。

▼京元集團能源佔比分析表

能耗項目		2023			2024			2025
		京元電子	京隆 & 震坤	總計	京元電子	京隆 & 震坤	總計	京元電子
外購非再生能源	化石燃料	0.32%	0.30%	0.31%	0.29%	0.07%	0.23%	0.22%
	外購電力	99.68%	93.27%	98.02%	97.40%	97.06%	97.31%	88.95%
	外購蒸汽	0.00%	5.34%	1.39%	0.00%	1.84%	0.46%	0.00%
非再生能源總消耗量		100.00%	98.92%	99.72%	97.69%	98.97%	98.01%	89.17%
自產能源	太陽能	0.00%	1.08%	0.28%	0.00%	1.03%	0.26%	0.00%
外購再生能源		0.00%	0.00%	0.00%	2.31%	0.00%	1.73%	10.83%
再生能源總消耗量		0.00%	1.08%	0.28%	2.31%	1.03%	1.99%	10.83%

4.1.3 節能措施

節能專案

為精進能源使用效率，京元集團致力將節能意識內化至各營運單位。本公司持續調升節能目標，將年度節電率目標由 1% 提升至 1.5%，並透過「內部能源規劃指引」與「能源管理標準」，於設備汰換與變更時優先選用高效率設備，從源頭強化能源配置。

2025 年，本公司總計展開 46 項節能專案，預計可節省能源達 107,535.17 GJ。核心策略聚焦於「高耗能設備汰換」與「提升設備效能」，並積極導入低碳製程；例如 2024 年起持續推動的「自動化待機節能模式」，即透過程式優化，在設備待機時自動關閉加熱器等非必要元件，有效降低閒置耗能。

- 2025 年實績：啟動 46 項專案，總節能量達 45,973.06 GJ。
- 核心策略：結合高效率設備汰換與低碳製程研發。
- 創新作為：導入自動化節能調控，針對待機機台進行程式化控制，自動關閉加熱元件，減少無效能源損耗。

▼ 2025 年京元集團各廠區節能專案

廠區	分類	節電量 (GJ/ 年)	節能 (度 / 年)	減碳量 (tCO_2e/ 年)
竹南廠	汰換高效設備	35,197.95	9,774,982	4,555.1417
	空調節能	47,138.06	13,090,923	6,100.3702
	效率提升	1,814.20	503,829	234.7842
	產線節能	4,509.41	1,252,328	583.5848
	照明節能	1,508.82	419,022	195.2645
新竹廠	汰換高效設備	2.61	725	0.3379
銅鑼廠	空調節能	6,609.73	1,835,618	855.3979
	效率提升	6,574.36	1,825,796	850.8208
	產線節能	4,180.03	1,160,856	540.9589

6 項 節能措施 | 1,493 萬 節電度數 | 減 7,075 噸 二氧化碳當量

2 項 節能措施 | 42 萬 節電度數 | 減 198 噸 二氧化碳當量

12 項 節能措施 | 233 萬 節電度數 | 減 1,104 噸 二氧化碳當量

17 項 節能措施 | 978 萬 節電度數 | 減 4,633 噸 二氧化碳當量

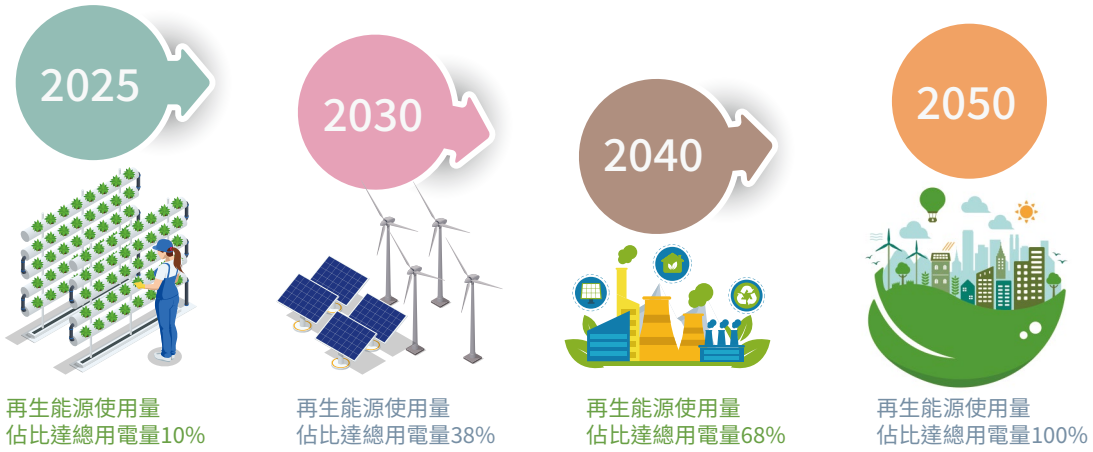
9 項 節能措施 | 241 萬 節電度數 | 減 1,143 噸 二氧化碳當量

再生能源發展路徑與行動規劃

京元電子積極實踐能源轉型，以「自建設施」與「外購轉供」為主。在自建設施方面，銅鑼廠區已於 2024 年 1 月完成太陽能發電系統建置並正式啟用；竹南廠亦規劃於 2026 年完成太陽能光電設施佈建。在外購綠電方面，2025 年透過再生能源轉供協議，實績達成 9,348 萬度綠電使用，占集團總用電量 10.86%（註）。本公司承諾持續提升綠色生產績效，並設定具雄心的階段性目標：2030 年再生能源占比達 38%、2040 年達 68%，最終於 2050 年達成 100% 辦公室及生產據點之淨零排放。

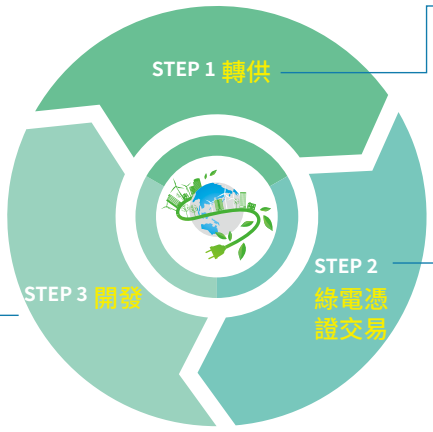
註：本報告書之各項數據統計區間原則為 2025 年 1 月至 12 月。惟因部分外購再生能源合約之轉供作業於 2026 年 1 月方告完成，外購再生能源之統計區間調整為 2025 年 1 月至 2026 年 1 月，其餘指標仍維持年度統計基準，2026 年度之再生能源統計區間則訂為 2026/02~2026/12，以確保數據銜接之完整性與準確性。其餘能源數據則維持常規年度統計基準。

KYEC 再生能源目標



KYEC 再生能源策略

3 大策略 6 項措施



持續規劃太陽能板設置
- 既有廠區屋頂規劃太陽能板設置
- 新建廠區於設計規畫階段納入再生能源評估項目

CDDP簽訂穩定綠電供應
- 佈局現有綠電交易市場
- 與再生能源廠商建立合約確保綠電供給穩定

配合能源公司評估開發案場
- 評估與再生能源廠商共同開發或投資再生能源案廠
- 建立專業能源團隊，導入先進技術增加零碳能源應用空間

4.2 溫室氣體排放與管理

重大議題管理方針：溫室氣體減排行動

對應 GRI 指標 :305-1~305-5

衝擊說明	正面實際衝擊：透過推動自主減量計畫與低碳轉型工程，能實質降低範疇一與範疇二（外購電力）的溫室氣體排放量，並直接減輕碳費開徵後的營運成本負擔。 正面潛在衝擊：積極達成國際客戶對淨零供應鏈的減碳期許，不僅能穩固核心訂單，更能轉化為綠色競爭優勢，提升品牌信譽並吸引重視 ESG 的投資機構。 負面實際衝擊：隨著營運規模擴張，若未落實碳管理，將導致溫室氣體排放量持續攀升，直接轉嫁為高額的碳費支出，侵蝕短期獲利能力。 負面潛在衝擊：未能及時接軌國際減碳進程，企業將面臨無法達成客戶減轉型要求而導致訂單流失的風險；同時，長期未能落實低碳轉型，亦會加劇全球暖化之環境負面衝擊，減損企業的市場競爭力與永續經營韌性。		
制定或依循之政策或承諾	● 內部規範 » GHG Protocol ● 政府規範 » 氣候變遷因應法	權責單位	工安及風險管理處
管理行動	● 持續推動節能專案，提高能源使用效率。 ● 京元 (KYEC) 2024 年採用 GHG Protocol 標準盤查，擴大範疇三價值鏈排放之識別與計算，強化氣候資訊透明度。 ● 向環境部申請自主減量計畫並落實計畫目標，以爭取碳費優惠費率。 ● 以基準年 2023 年排放密集度設定短中長期密集度目標，並定期追蹤達成情形。 ● 設定各年度再生能源績效指標；透過綠電轉供持續擴大再生能源使用，承諾自 2025 年起全集團使用 10% 已上再生能源，並持續提高使用比例。 ● 於既有及新建廠房屋頂建置太陽能發電系統。 ● 廠務及生產附屬設備之冷媒汰換，評估以低 GWP 值之冷媒進行替代使用。 ● 定期查核核關鍵供應商之溫室氣體盤查完成率，確保整體價值鏈（範疇三）減碳行動之有效性與步調一致。 ● 持續關注碳權並加入碳交易市場。		
追蹤行動有效性的流程	● 每月進行內部績效指標追蹤，與基準年同期之排放量進行比較並分析原因檢討改善。 ● 透過能源管理審查會議，尋找類別二排放減量之機會		

管理績效指標			
2025 年 達成情形	短期目標 (2028 年)	中期目標 (2030 年)	長期目標 (2035 年)
● 目標： (範疇 1+2) 較 2023 年溫室氣體密集度減少 3% ● 實績： (範疇 1+2) 較 2023 年溫室氣體密集度減少 14.10%	(範疇 1+2) 較 2023 年溫室氣體密集度減少 9%	(範疇 1+2) 較 2023 年溫室氣體密集度減少 13%	(範疇 1+2) 較 2023 年溫室氣體密集度減少 23%

4.2.1 溫室氣體盤查

京元電子依循 GHG Protocol 作為溫室氣體盤查標準，採用第三方查證組織邊界設定方法設定組織邊界，為配合所屬地區之主管機關要求，優先選用營運控制權法，盤查邊界內固定及移動燃燒等直接排放量，並委由外部第三方執行查證。

年度組織邊界為新竹廠、竹南廠、銅鑼廠、頭份一廠區等四個廠區及美國、日本及新加坡等三個辦公室，與京元電子財務報表之範圍一致。報告邊界包含範疇 1（固定排放源、移動排放源、逸散排放源、製程排放源等）、範疇 2（外購電力），範疇 3（購買商品或服務、上游購買的資本物品、與燃料和能源相關活動、上下游運輸和配送、營運產生廢棄物的處置與處理、商務旅行、員工通勤、上游租賃資產、投資等），鑑別報告邊界內產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4) 、氧化亞氮 (N_2O)、氫氟碳化物 (HFCs) 及六氟化硫 (SF6) 共 5 種溫室氣體。

2025 年京元電子溫室氣體範疇一之排放量為 10,517.7406tCO_2e，範疇二之排放量為 357,859.7093 tCO_2e，範疇三之排放量為 1,137,764.6512 tCO_2e，報告邊界總排放量為 1,512,285.517 tCO_2e，以總營收 (百萬元) 為強度換算單位，排放強度為 10.545 tCO_2e/ 百萬元營收。

2025 年京元電子範疇一與範疇二之總排放量較前一年增加 18.86%; 範疇三較前一年增加 137.82%，主要係因各廠區配合市場需求擴增產線規模並新設廠房，機台稼動率隨產能需求提升的同時亦引進大量設備，致使電力間接排放及資本物品排放增加。然在本公司積極推動節能專案與能源轉型下，2025 年範疇一與範疇二之溫室氣體排放強度較 2023 基準年顯著下降 14.10%。此數據反映出營收成長幅度遠高於排放增長，展現公司在產能擴充的同時，已逐步實現營運成長與碳排放之初步脫鉤。

▼溫室氣體排放量分析表（單位：tCO_2e）

年度溫室氣體排放量 (公噸 CO_2e)	2023 年			2024 年			2025 年
執行確信之範圍	京元 (KYEC)	京隆及震坤	總排放量	京元 (KYEC)	京隆及震坤	總排放量	京元 (KYEC)
範疇一	5,613.4599	875.7400	6,489.1999	7,894.6663	743.0700	8,637.7363	10,517.7406
佔比（%）	1.45%	0.68%	1.26%	0.99%	0.45%	0.90%	0.70%
範疇二	295,841.0379	116,066.5300	411,907.5679	307,208.9544	137,807.8300	445,016.7844	357,859.7093
佔比（%）	76.53%	90.58%	80.02%	38.71%	84.11%	46.48%	23.76%
範疇三	85,129.9457	11,200.0500	96,329.9957	478,412.2164	25,283.0200	503,695.2364	1,137,764.6512
佔比（%）	22.02%	8.74%	18.71%	60.29%	15.43%	52.61%	75.54%
溫室氣體總排放量	386,584.444	128,142.320	514,726.764	793,515.837	163,833.920	957,349.757	1,512,285.517
範疇一 + 二排放強度 (tCO_2e/每百萬元營收)	12.276	13.808	12.669	11.716	14.000	12.331	10.545

註 1：2022 年起涵蓋範圍等同京元電子合併報表之所有母子公司

註 2：經第三方查證，京元電子之範疇一與範疇二溫室氣體排放總量，在採用所在地基準與市場基準下，其核算結果均相同

註 3：京元電子於 2024/5/2(來源為公司重大訊息) 出售京隆 & 震坤，並自 2025 年起將京隆 & 震坤正式排除報告邊界，故本報告書所述之績效比較基準範圍僅限於京元電子公司主體

註 4：2024 年起京元電子採用 GHG Protocol 盤查標準 ; 京隆 & 震坤採用 ISO 14064-2018 盤查標準

註 5：京元電子包含台灣所有廠區及美國、日本及新加坡辦公室；並於 2025 年新增頭份一廠

註 6：京元電子自 2024 年起盤查標準由 ISO 14064-1:2018 轉換為 GHG Protocol。為維持年度績效趨勢之連續性，2023 年度之排放數據已完成重分類調整，將原 ISO 標準下之類別 3 與類別 4 數據合併計列為範疇三

註 7：我們採用排放係數法計算，京元電子排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」; 中國子公司排放係數來源為 2018 年 IPCC 國家溫室氣體清單指南，GWP 皆採用 IPCC 第六次評估報告之數值。活動數據來源包含工程計算、質量平衡、其他佐證文件。

註 8：本公司無來自生質燃燒或範疇一全氟氣體之排放量。

4.2.2 溫室氣體減量

京元電子持續監控營運活動與環境影響之關聯性。受全球半導體市場波動影響，2023 年合併營收較往年有所調整；然而半導體測試製程中之機台運轉、廠務系統維持及必要之公用設施具備高度之基礎負載需求，導致電力耗用（範疇二）未隨產值下降而同步縮減，故在 2023 年之溫室氣體排放密集度上，仍呈現短期上升之趨勢。

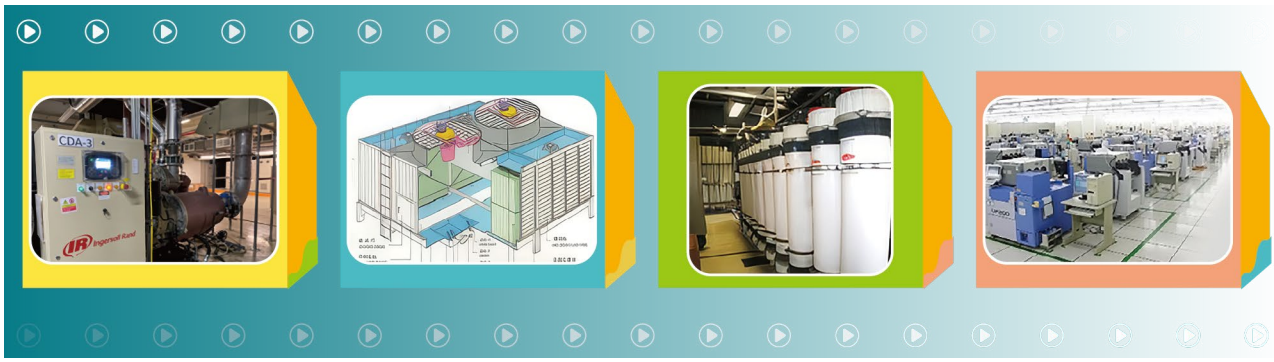
【以 2023 年為基準之減量承諾】

本公司秉持誠實揭露與自我挑戰之精神，正式定 2023 年為溫室氣體排放密集度減量之基準年。選擇在排放壓力最具代表性的年度建立基準線，旨在展現京元電子脫離「排碳與營收掛鉤」的轉型決心。透過以下策略，我們承諾逐年降低排放密集度：

廠務設施節能與低碳製程優化

除了持續推動廠務設施節能與汰換老舊設備，我們亦在生產過程透過自動化程式控制，使機台進入待機狀態後將自動切斷非必要元件之供電，優化生產設備之能效管理，在 2025 年可為京元電子減少 14,156 噸範疇二排放。

註：年減碳效益 = 年節電效益 (千度)* 0.474 tCO_2e(113 年能源署公告電力排碳係數)



深化能源轉型

加速綠電購置計畫，自 2025 年起實現全廠用電 10% 來自再生能源，抵銷範疇二排放。並擴大各據點太陽能光電系統佈建，利用廠房屋頂空間開發再生能源，以綠色電力直接挹注製程使用，2025 年透過使用再生能源可為京元電子減少 43,563 噸範疇二排放。

註：年減碳效益 = 年再生能源使用度數 (千度)* 0.466 tCO_2e(114 年能源署公告電力排碳係數)

攜手社區推動低碳交通

京元電子自 2024 年起主動結合地方政府資源，公司無償提供土地供苗栗縣政府設置 Youbike 2.0 租賃站，增加員工及週邊居民更便利且低碳的移動選擇，鼓勵員工以實際行動減少交通碳排放，2025 年約可達到 3,216 噸的環境減碳效益。

註：年環境減碳效益 = 年使用次數 (次)* 0.196 $kgCO_2e$ (參考 Youbike 官網單次使用取代原私人運具紀錄)

強化資源回收效率

積極推動廢棄物資源化轉型，將處置方式由傳統焚化轉向循環再利用。以廢空桶為例，透過清洗與再製程序達成資源回收，減少末端處理之碳足跡，在 2025 年可為京元電子減少 1.92 噸範疇三排放。

註：年減碳效益 = 年廢空桶回收量 (噸)* 0.737 tCO_2e (環境部 - 產品碳足跡資訊網)

碳足跡評估 針對廢棄物 **清運全流程** 進行碳排計算，確保數據透明

碳中和 減少企業端間接碳排的數值

碳排放係數 碳排放量較政府公告基準 **降低超過 25 %**

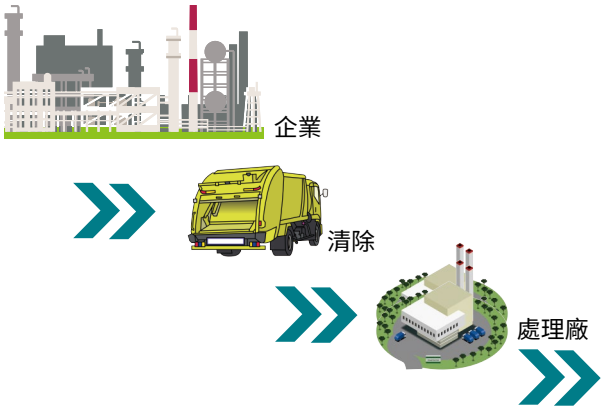
供應商榮獲碳足跡 ISO 14067 認證

降低營運成本

提升能源效率，轉向再生能源，減少能源消耗

碳稅優勢

減少碳排放可降低碳稅負擔，甚至透過碳權交易獲利



OPINION STATEMENT

碳足跡查證意見聲明書

查證標的產出
廢棄物清運服務
產品製造單位

大豐環保科技股份有限公司

臺中市北屯區崇德九路287號

本公司查證確認依據ISO 14064-3:2019及生命週期評估數據並符合
ISO 14067：2018

產品之生命週期評估範疇
搖籃到墳墓

Opinion No.: ARES/TW/2412004P
Issue Date: 2024-12-26
Expiry Date: 2026-12-25
Version: 01

ARES International Certification Co., Ltd.
No.12-2, Ln. 167, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
TEL: 06-295 9696 (Rep. Line) FAX: 06-295 9667
www.ares-registration.com

意見書編號 Opinion No.: ARES/TW/2412004P

產品名稱 Product name	(中文) 廢棄物清運服務 (英文) Waste Clearance Services
宣告單位 Declaring units	(不適用, Not applicable, N/A)
功能單位 Functional units	(中文) 每噸-每公里 (英文) 0ton

產品碳足跡生命週期溫室氣體排放量
Product Carbon Footprint Life Cycle Greenhouse Gas Emissions

生命週期階段 Life cycle phases	原料 Raw material	服務 Service	配銷 Transportation	使用 Use	廢棄 End-of-Life	總和 Total	功能單位碳排放量 Functional unit Carbon Emission
搖籃到墳墓 Cradle to Grave	0.053	0.921	(NA)	(NA)	0.019	0.99	0.99
碳排放量單位 unit	$kgCO_2e$						

ARES INTERNATIONAL CERTIFICATION CO., LTD. (referred to as ARES) and DA FON ENVIRONMENTAL TECHNOLOGY CO., LTD. (referred to as DA FON COMPANY) signed the agreement verify the greenhouse gas emissions of product life cycle in accordance with the requirements of ISO 14064-3:2019 and confirm that the following standards are met standards are met

ISO 14067:2018

查證意見內容如下 The content of the verification opinion is as follows:

角色與責任 Roles and Responsibilities

大豐環保公司負責管理產品生命週期溫室氣體排放量紀錄收集印電及盤查報告訊息揭露，也按產品生命週期溫室氣體排放量資訊與計算整理報告，並確保負責本次查證標的產品之產品碳足跡生命週期溫室氣體排放量之真實性。安福治業特公正獨立第三方查證單位之專組，依據 ISO 14067:2018、ISO 14064-3:2019、ISO 14040:2006、ISO 14044:2006 等相關準則及協同合與大豐環保公司之合約說明適用範圍，並標準準則，並紀保於 2024 年 12 月 10 日、2024 年 12 月 11 日、2024 年 12 月 12 日及 2024 年 12 月 13 日查證產品生命週期溫室氣體排放量，依據查證結果提出產品生命週期溫室氣體排放量意見。

意見書內容必須包含查證範圍、目標、標準和調查結果，否則意見無效。The opinion must contain the complete scope of verification, objectives, criteria and findings, otherwise the opinion is invalid.

ARES International Certification Co., Ltd. No. 12-2, Ln. 167, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City708, Taiwan

第 1 頁 共 6 頁

包材回用與減量

透過全面審視廠內各項包材使用情形，建立完善的回收數據與管理規範，進而達到減廢與減碳之成效，近兩年累計回用包材達 4,767 噸，相當於減少 7,172 噸碳排放，具體展現資源循環，環境保護與 ESG 永續治理的實質成效。

註：年減碳效益 = 各類型包材回用量 (噸)* 各類型包材排放係數 (參考 Ecoinvent 係數來源)

產線製程回收使用

回用執行方式

判定包材可否回用 → 包材秤重 → 包材統計 → 每月彙整

4.3 水資源

4.3.1 水資源風險管理

全球暖化造成的極端氣候影響全球水資源與企業營運，例如洪水帶來嚴重水災導致機具泡水無法運作、乾旱對農產品帶來嚴重威脅等；此外，若未妥善處理排放水，亦可能影響生態環境或在地居民健康。因此京元電子透過 ISO 46001 水資源效率管理系統進行水資源管理，以節水製程設計為標準，並藉由廢水回收再利用，讓每滴水的使用發揮最佳化，減少自來水用量。各單位成立節水推動組織、繪製廠區水平衡圖、定期審視與查核用水變化、定期針對廠內設施進行效能確認，與汰換耗水之器具避免浪費。

▼ 京元集團水資源關係圖

據點	水資源關係圖
新竹廠	自來水廠→民生公共用水→河川→海洋
竹南廠	自來水廠→機台生產→廠內回收水系統→廠內廢水處理系統→外部汙水處理廠→河川→海洋
銅鑼廠	自來水廠→機台生產→廠內回收水系統→廠內廢水處理系統→外部汙水處理廠→河川→海洋
頭份一廠	自來水廠→民生公共用水→廠內廢水處理系統→河川→海洋

本公司實施提案改善獎勵制度，以激勵員工提出節能節水提案，並積極參與政府單位節水計劃與研討會，持續與同業進行節水經驗交流，以新式設備及技術來提升廠內水資源回收再利用之比例。

環境政策

1. 有效利用能資源，推動廢棄物減量、分類及資源回收再利用活動。
2. 持續不斷改善，提昇環境績效並致力污染預防，以符合環保法規及客戶規範。
3. 環保之推行是每個人的責任，並持續宣導教育此理念。
4. 建立「綠色供應鏈」管理系統減少產品、製程、及相關服務對環境的影響。

節水管理政策

1. 建立程序，做為操作管理依據。
2. 設置液位監視系統掌控用水量。
3. 設備定期保養檢點確保用水穩定。
4. 定期檢討用水量，了解用水變化。
5. 增加水資源回收率，減少用水量。
6. 定期汰換耗水設備。
7. 製程回收水再利用持續規劃。

節水推廣政策

1. 張貼節水、節能宣導海報。
2. 利用訓練及電子報宣導節水觀念。
3. 建構節水宣導網頁提供新知。
4. 推動提案獎勵制度提升提案動機。
5. 新建廠優先導入節水工程及設備。

即時監控
- 回收 / 貯存儲槽設立高低液位設置電腦監控系統
- 製程用水裝置水表採電腦監控，隨時掌握用水量
- 溢流時立即派員處理並檢討原因

定期查核
- 每日進行回收水 / 廢水處理量查核紀錄
- 每日由值班人員至各系統現場抄表確認
- 每日 / 每月進行用水量統計，提供檢討改善
- 每月製作用水平衡圖，確保用水合理化

持續檢討
- 訂定年度節水目標 (KPI) 每月檢討
- 每月檢討廠內用水情形

水資源風險評估

本公司參考世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水資源風險評估工具 (Water Risk Atlas)，鑑別據點所在地的水資源壓力及各項風險程度。目前京元電子均處於水資源壓力低或中低區域。

▼ 京元電子各據點水資源壓力與水資源風險值

據點	所在地	水資源壓力	實體風險（水量）	實體風險（水質）	名譽與轉型風險	整體風險值
新竹廠	台灣新竹	中低	中高	中高	低	中低
竹南廠 銅鑼廠 頭份一廠	台灣苗栗	中低	中高	中高	低	中低

京元電子所處氣候位置，豐水期以梅雨和颱風為主要降水來源，隨著全球氣溫升高，登陸本公司的颱風也逐漸減少，顯示在氣候變遷的影響下，缺水的問題不容小覷。可能造成水資源短缺風險的廠區主要在台灣各廠區，除持續關注水利署水情資訊，並配合政府節水政策，更設法透過廠內水資源回收系統建置提高水回收量。為因應多變的水情狀況，京元集團訂有各階段對應程序，如：配合政府節水政策、水車運輸業者簽約、廠內供水應變演練等；另除申請水車外，將進行廠內冷卻水塔調整、製程 / 民生節水等措施，以度過缺水情形。

針對水資源影響本公司主要有影響製程為切割、研磨製程，測試製程影響相對較小。廠內建立水情應變小組，定期審視水情燈號並做相關應變，各階段對策如下：

燈號	處理階段	政府各階段限水措施	因應對策
提醒	水利署 水情提醒	加強水源調度及研擬措施	1. 啟動水情狀況監測機制 2. 每日審視各廠蓄水存量
減壓	第一階段 減壓供水	離峰及特定時段減壓供水	1. 每日監控水情狀況 2. 每日審視各廠蓄水存量 3. 確保回收水系統運作效率 4. 水系統逆洗頻率降低 5. 實施民生、澆灌用水節水措施 6. 水車供水規劃與安排 7. 啟動水車試供水演練 8. 冷卻水排放減量
減量	第二階段 減量供水	1. 部分作業停止供水 2. 每月用水超過一千度大用水戶之非工業用水戶減供 20%、工業用戶減供 5~20%	1. 每日監控水情狀況 2. 每日審視各廠蓄水存量 3. 確保回收水系統運作效率 4. 提高水系統巡檢頻率 5. 實施民生、澆灌用水節水措施 6. 實施水車應變供水
分區	第三階段 分區供水	分區輪流或全區定時停止供水	1. 每日監控水情狀況 2. 每日審視各廠蓄水存量 3. 確保回收水系統運作效率 4. 提高水系統巡檢頻率 5. 實施民生、澆灌用水節水措施 6. 實施水車應變供水
正常	停水結束	恢復日常用水	1. 持續水情狀況監控 2. 廠內用水量監控與分析 3. 持續評估與實施節水專案

註：資料來源為經濟部水利署

4.3.2 水資源數據概覽

2025 年京元電子總用水量為 1,686.909 百萬公升，其中 13.9% 為製程廢水回收再利用或水處理系統循環使用之回收水量，共計 205.339 百萬公升；總取水量為 1,481.570 百萬公升中皆屬於淡水，以取自第三方的水為主。年度總總排水量為 433.629 百萬公升，總耗水量為 1,047.941 百萬公升。本公司相較於 2023-2024 年因 2025 年擴增頭份一廠及銅鑼三廠，故有上升趨勢。

▼各地區水資源數據總覽（單位：百萬公升 (千立方公尺))

地區	項目	2023 年	2024 年	2025 年
所有地區	總取水量 (A)	2,270.908	2,254.766	1,481.570
	回收水量 (B)	1,155.022	980.670	205.339
	回收百分比 (B/A)	50.9%	43.5%	13.9%
	總用水量 (A+B)	3,425.930	3,235.436	1,686.909
	總排水量 (C)	509.119	523.954	433.629
	總耗水量 (D=A-C)	1,761.789	1,730.812	1,047.941
	耗水密集度 (百萬公升 / 百萬營收)	0.05	0.05	0.03
具水資源壓力地區[註 4]	總取水量 (E)	1,105.090	992.610	0
	總排水量 (F)	152.838	157.066	0
	總耗水量 (G=E-F)	952.252	835.544	0
	水資源壓力地區耗水量占比 (G/D)	54.1%	48.3%	0

註 1：回收百分比 = 回收水量 ÷ 所有地區總取水量

註 2：回收水量 = 回收系統、雨水回收、純水再利用

註 3：頭份一廠自 2025 年起納入報告書邊界

註 4：具水資源壓力地區皆為京隆＆震坤廠，京元電子於 2024/5/2(來源為公司重大訊息) 出售京隆＆震坤，並自 2025 年起將京隆 & 震坤正式排除報告邊界

▼京元電子水量數據總覽（單位：百萬公升 (千立方公尺))

水量項目	2023			2024			2025	
	京元電子	京隆 & 震坤	總計	京元電子	京隆 & 震坤	總計	京元電子	總計
取水量	1165.818	1105.090	2270.908	1262.156	992.610	2254.766	1481.570	1481.570
用水量	1533.240	1892.690	3425.93	1513.436	1722.000	3235.436	1686.909	1686.909
耗水量	809.537	952.252	1761.789	895.268	835.544	1730.812	1047.941	1047.941
排水量	356.281	152.838	509.119	366.888	157.066	523.954	433.629	433.629

註 1：頭份一廠自 2025 年起納入報告書邊界

註 2：京元電子於 2024/5/2 (來源為公司重大訊息) 出售京隆 & 震坤，並自 2025 年起將京隆 & 震坤正式排除報告邊界

取水與再利用

京元電子最主要之取水來源為自來水，2025 年總取水量為 1,481.570 百萬公升。本公司 2025 年節水目標為取水密集度較基準年 (2020 年) 降低 5% (已達標)。

京元電子 2025 年各廠區共推動 5 項節水行動方案，銅鑼廠建置生活污水處理設施及冷卻水塔廢水回收，以確保回收水質符合廠內回收標準，使水回收循環利用及符合銅鑼科學園區納管標準。京元電子以具體節水改善方案持續落實日常節水與廢水回收再利用，致力達成水資源使用效益最佳化。

竹南廠
- 冷卻水塔汰舊換新工程
- 純水監測儀器用水回用
- CH5 雨水回收工程

銅鑼廠
- 銅鑼廠生活汙水處理及冷卻水塔廢水回收
- 銅鑼廠 MAU 空調冷凝水回收

30,444 噸

▲ 各廠雨水回收系統整合

▲ 建置雨水回收系統

▲ 冷卻水塔廢水回收

▲ 高硬度廢水去除系統

▲ 增設汙泥乾燥設備

▼取水量細項分析（單位：百萬公升 (千立方公尺)）

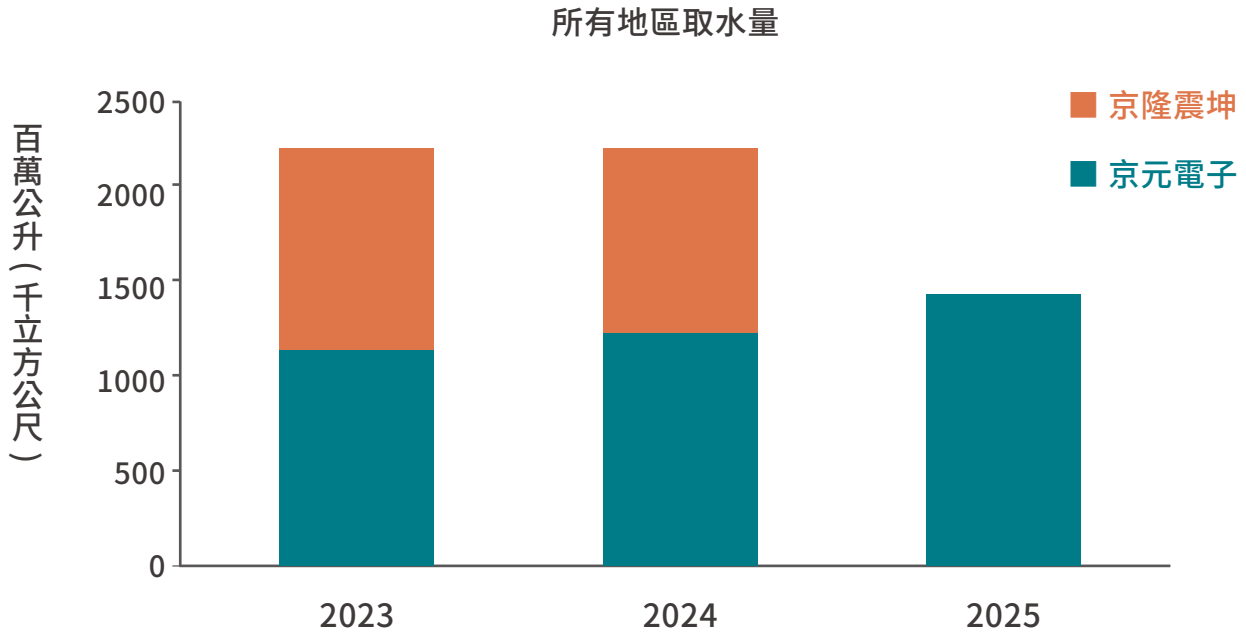
取水量	2023 年		2024 年		2025 年	
	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	1.520	0	5.451	0	10.036	0
第三方的水	2,269.388	1,105.090	2,249.315	992.610	1,471.534	0
總取水量	2,270.908	1,105.090	2,254.766	992.610	1,481.570	0
取自水資源壓力地區比例 (%)	48.7		44.0		0	
取水密集度 (百萬公升 / 百萬營收) 註 4	0.07		0.06		0.04	

註 1：所有取水量皆為淡水。

註 2：取水密集度 = 所有地區總取水量 / 年度總營收

註 3：頭份一廠自 2025 年起納入報告書邊界

註 4：具水資源壓力地區皆為京隆 & 震坤廠，京元電子於 2024/5/2(來源為公司重大訊息) 出售京隆與震坤廠區，並自 2025 年起京隆與震坤廠區正式排除報告邊界之外



排放水管控

京元電子依據當地法規規範設定排放廢水之水質標準；以高於當地法規規範設定排放廢水之水質標準，所有製程用水皆經由內部廢污水處理設備妥善處理後，以符合公司內部或當地法規的標準委由當地園區之廢水處理廠處理。2025 年京元電子所有廠區排放水的水質檢測結果皆符合當地法規要求。

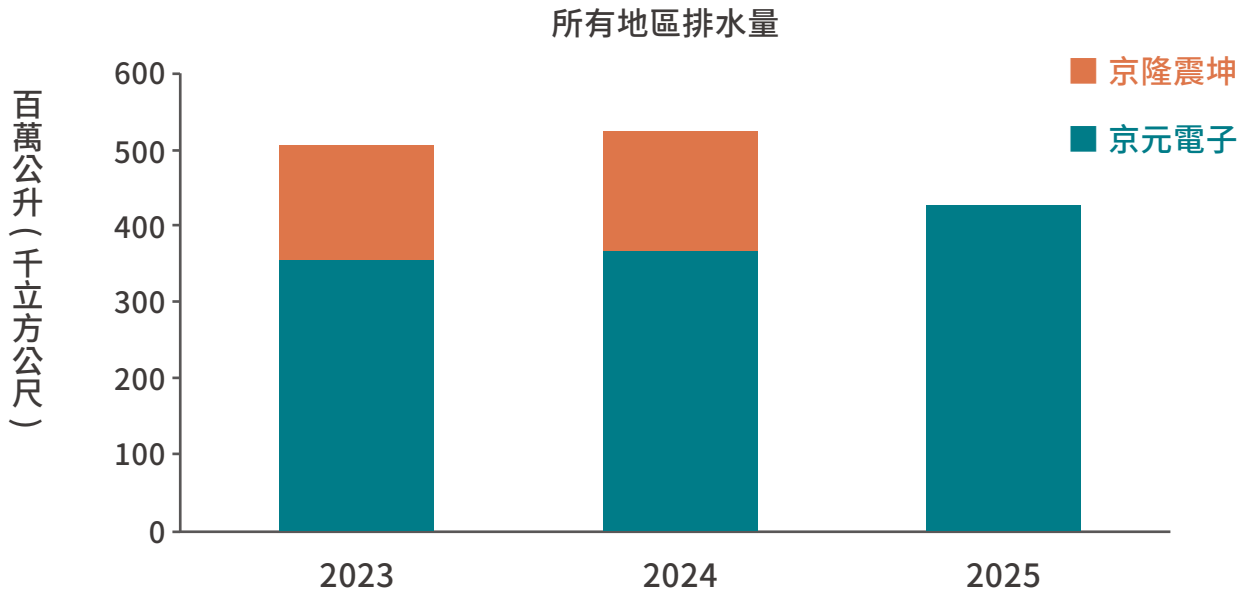
廠內設置製程廢水回收與處理設備，設置專責人員進行操作與管理，並訂定操作保養維護作業程序，每年編列預算進行廢水防治設備保養與汰換，有效提升製程廢水回收再利用率。

▼排水量細項分析（單位：百萬公升 (千立方公尺)）

排水終點類別	水質指標	排水量					
		2023		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	24.725	0	25.389	0	106.373	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
第三方的水	淡水	484.394	152.838	341.499	157.066	327.256	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
總排水量		509.119	152.838	366.888	157.066	433.629	0
排放水密集度 (百萬公升 / 百萬營收) 註 2		0.02		0.01		0.01	

註 1：頭份一廠自 2025 年起納入報告書邊界

註 2：具水資源壓力地區皆為京隆＆震坤廠，京元電子於 2024/5/2(來源為公司重大訊息) 出售京隆＆震坤，並自 2025 年起將京隆 & 震坤正式排除報告邊界



4.4 廢棄物監管

4.4.1 廢棄物衝擊評估

本公司參考國內外環境衝擊報告，以生命週期各階段（原物料開採、生產製造、銷售配送、產品使用及廢棄處置階段）為考量，鑑別組織內部與價值鏈上下游因營運活動所產生的廢棄物，並評估廢棄物可能對環境及社會的衝擊，據以繪製出本公司的價值鏈與廢棄物衝擊脈絡圖。

本公司產生的廢棄物包含有害及非有害事業廢棄物，主要以廢塑膠混合物、廢紙混合物、無機污泥等廢棄物為大宗，我們因應各類廢棄物的潛在衝擊制定相對應的管理措施，由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效，減緩或避免對組織內部或外在環境造成的負面影響。

▼京元電子價值鏈與潛在衝擊脈絡圖

據點	價值鏈階段	活動項目	廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊
竹南廠	自身營運活動	製程產出	廢塑膠混合物	事業廢棄物	焚化發電	外部第三方	1. 廢棄物產出主要以廢包裝材料為主。 2. 廢棄物均委外由合格廠商處理，無境外運輸之行為。 3. 持續以公司環境政策為方向，設立各項減廢、節能目標，推動綠色環保產品並優先採購，以降低廢棄物對環境之衝擊。
			廢紙混合物	事業廢棄物	焚化發電	外部第三方	
		廢水製程	無機污泥	事業廢棄物	再利用	外部第三方	
銅鑼廠	自身營運活動	製程產出	廢塑膠混合物	事業廢棄物	焚化發電	外部第三方	
			廢紙混合物	事業廢棄物	焚化發電	外部第三方	
		廢水製程	無機污泥	事業廢棄物	再利用	外部第三方	
新竹廠	自身營運活動	製程產出	廢塑膠混合物	事業廢棄物	焚化發電	外部第三方	
			廢紙混合物	事業廢棄物	焚化發電	外部第三方	
頭份一廠	自身營運活動	製程產出	廢塑膠混合物	事業廢棄物	焚化發電	外部第三方	
			廢紙混合物	事業廢棄物	焚化發電	外部第三方	

4.4.2 廢棄物管理政策

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規製作及申報事業廢棄物清理計劃書，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

京元電子廢棄物管理權責單位：

廢棄物分類	全體員工
廢棄物儲存	工安及風險管理處
廢棄物數據蒐集	工安及風險管理處
廢棄物申報	工安及風險管理處
廢棄物處理 - 自行處理	無廠內自行處理
廢棄物處理 - 委外處理	工安及風險管理處

廢棄物管理與合法處置

京元電子嚴格遵循法規，透過環境部「事業廢棄物申報及管理資訊系統」精確記錄廢棄物種類與數量，並結合三聯單與過磅機制確保數據透明與追蹤。廠內所有廢棄物均委託合格業者處置，並建立完善的管理制度。

為降低環境風險，本公司擬定「清運處理稽核計畫」，定期執行無預警跟蹤稽核，確保委外作業合法合規。此外，針對現場作業之承攬商，要求進廠前須完成 2 小時環安衛教育訓練，從源頭強化人員的環保意識與管理能力，落實企業環境責任。

廢棄物減量與資源再利用績效

本公司致力推動綠色生產，透過定期檢視減廢達成率，成功在 2025 年將資源再利用率自 84.99% 提升至 86.98%。

除持續優化既有流程外，我們積極尋求具備技術優勢的回收機構，並預計於 2025 年針對廢液與廢鋁箔袋導入資源化方案，取代傳統焚化處置。此舉不僅降低碳排負擔，更展現本公司邁向零廢棄願景的決心。

▼京元電子廢棄物管理策略及目標

管理策略	策略起始年	目標基準年	管理目標			2025 年度成果達成率	改善措施
			短期	中期	長期		
廢棄物焚化率	2023	2023	<15%	<12%	<7%	13.02%	分析廠區焚化項目之廢棄物並尋找可再利用之機構，逐年降低廠區焚化率。
廢棄物回收再利用率	2020	2020	>85%	>88%	>93%	86.98%	落實廢棄物管理，提升廢棄物回收再利用率，並推動源頭減量、落實分類，以追求「零廢棄」、「零掩埋」目標。

註 1：頭份一廠自 2025 年起納入報告書邊界

註 2：自 2025 年起不含中國子公司京隆 & 震坤

重大議題管理方針：職場安全 (對應 GRI 指標 :403)

衝擊說明	1. 意外事故可能導致生產中斷、人力短缺及相關設備損毀，影響公司營運效率穩定性。 2. 降低事故發生率，提升員工滿意度及企業形象。		
制定或依循之政策或承諾	● 內部規範 » M3 環安衛系統管理手冊 ● 政府規範 » 職業安全衛生法	權責單位	工安及風險管理處
管理行動	● 每年持續通過 ISO 45001 認證，維持管理系統運作有效性。 ● 於高風險作業區域導入 AI 行為偵測系統，確保同仁符合相關作業規範。 ● 落實新機 Release 機制，於設備啟用前確實實施安全檢查。 ● 優化自動物料搬運系統，導入自動化無人搬運車，降低重複性工作累積之人因性傷害。 ● 定期辦理員工健檢、健康講座，並提供專業心理諮商管道。 ● 定期辦理情境化緊急應變演練，針對化學品外洩、庫房火警等情境，定期舉行應變演練，提升同仁應變能力。 ● 導入數位化承攬商管理，建立線上入廠申請與安全教育平台，嚴格管控外部外包商在廠區內的作業風險。		
追蹤行動有效性的流程	● 每月追蹤失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR)，評估事故發生率的趨勢。 ● 每季召開職安委員會，與勞工代表共同審議管理成效，確保相關管理方案按進度執行。		

管理績效指標			
2025 年 達成情形	短期目標 (2028 年)	中期目標 (2030 年)	長期目標 (2035 年)
● 目標 : 總和傷害指數 <0.14 ● 實績 : 總和傷害指數 0.11(達標)	● 目標 : 總和傷害指數 <0.17	● 目標 : 總和傷害指數 <0.17	● 目標 : 總和傷害指數 <0.17

4.4.3 廢棄物清運處置

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 2,808.88 公噸，其中有害事業廢棄物為 33.74 公噸，佔 1.2%；非有害事業廢棄物為 2,775.13 公噸，佔 98.8%。本年度廢棄物產生量較 2024 年增加 0.14%，有害事業廢棄物減少 22.9%。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，本公司在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2025 年 0.9% 有害事業廢棄物及 86.1% 非有害事業廢棄物係採用回收方式處理，佔年度廢棄物總 86.9%。

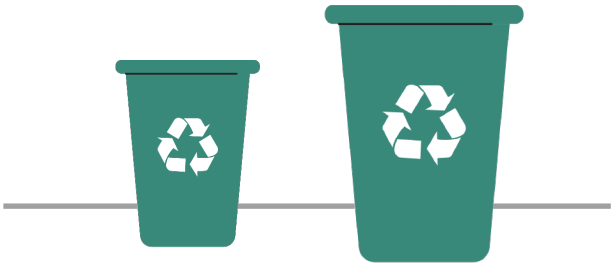
▼事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目	2023	2024			2025
		京元電子	京元電子	京隆 + 震坤	總計	京元電子
產生量	有害事業廢棄物	328.87	43.74	230.20	273.95	33.74
	非有害事業廢棄物	3,229.64	2,429.69	548.43	2,978.12	2,775.13
	總量	3,558.51	2,473.44	778.63	3,252.07	2,808.88
處置移轉量	有害事業廢棄物	28.99	43.74	0	43.74	33.74
	非有害事業廢棄物	2,835.22	2,429.69	114.06	2,543.75	2,775.13
	總量	2,864.21	2,473.44	114.06	2,587.50	2,808.88
直接處置量	有害事業廢棄物	299.88	0	230.20	230.20	0
	非有害事業廢棄物	394.42	0	434.37	434.37	0
	總量	694.30	0	664.57	664.57	0

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註 2：頭份一廠自 2025 年起納入報告書邊界

註 3：自 2025 年起不含中國子公司京隆 & 震坤



事業廢棄物處置移轉（回收）之方式

本公司採用回收方式處理的廢棄物主要有鋁箔袋、廢木材、廢空桶、資源回收等項目，回收方式皆為再利用形式。2025 年處置移轉的廢棄物量共 2,443.21 公噸，皆為委外第三方處置。

▼從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	年度	2023 年	2024 年			2025 年
	處置移轉方式	京元電子	京元電子	京隆 + 震坤	總計	京元電子
有害事業廢棄物	再生利用	29.00	35.37	0.00	35.37	24.36
非有害事業廢棄物	再生利用	2,835.22	2,066.86	114.06	2,180.92	2,418.85
合計		2,864.21	2,102.23	114.06	2,216.29	2,443.21

註 1：頭份一廠自 2025 年起納入報告書邊界

註 2：自 2025 年起不含中國子公司京隆 & 震坤

事業廢棄物直接處置之方式

除上述廢棄物外，產出無再利用價值之事業廢棄物以送往焚化爐處理方式處置，本公司 2025 年直接處置的廢棄物量共 365.67 公噸，皆為委外第三方處置。本年度廢棄物直接處置量較 2024 年下降 1.5%，主因為持續推動 UL 2799，且廢空桶更改處理方式由焚化改成再利用處置，增加廢棄物之回收再利用率，故採焚化處理之非有害事業廢棄物產生量較為下降。

▼按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	年度	2023 年	2024 年			2025 年
	直接處置方式	京元電子	京元電子	京隆 + 震坤	總計	京元電子
有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	7.81	8.37	0.00	8.37	9.39
	焚化處理（不含能源回收）	291.61	0.00	230.20	230.20	0.00
	其他直接處理	0.46	0.00	0.00	0.00	0.00
	小計	299.88	8.37	230.20	238.57	9.39
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	394.42	362.84	0.00	362.84	356.28
合計		694.30	371.21	230.20	601.41	365.67

註 1：頭份一廠自 2025 年起納入報告書邊界

註 2：自 2025 年起不含中國子公司京隆 & 震坤

CH5
員工照護

◎ 5.1 人力資本
◎ 5.2 薪酬與福利
◎ 5.3 人才培育與發展
◎ 5.4 職場安全
◎ 5.5 人權政策

5.1 人力資本

重大議題管理方針：員工聘僱與留任 對應 GRI 指標 :2-7、2-8、202-2、401-1

衝擊說明	正面衝擊： 維持良好的勞資關係，完善績效評核制度，提高員工對公司的認同感，提升人才留任率。 負面衝擊： 人才流失造成流動率提升，提高招募與培訓成本，進而影響企業競爭力。		
制定或依循之政策或承諾	● 內部規範 » 勞工與企業道德政策、任用童工及青年勞工作指導書、學徒工 / 實習工 / 學生工僱用程序 ● 政府規範 » 遵守勞動基準法、性別平等工作法及就業服務法等相關法令	權責單位	人力資源處
管理行動	1. 多元招募管道： (1) 持續開發擴大產學合作，與大專院校攜手共創雙贏局面，深化與在地大專院校之產學鏈結，2025 年攜手國立聯合大學開設「半導體學分學程」，透過實務資源挹注，為在地學子開啟半導體職涯之門。 (2) 研發替代役合作，配合政府專案，為產業注入研發人才，與職場無縫接軌的兵役生活。 (3) 擴大推行預聘專案：深化與大專院校合作，除原有的碩士班人才佈局外，於 2025 年延伸加入學士預聘機制，全面提前綁定關鍵職能與優秀學子。 2. 提供完善的薪酬福利與實習留任獎金。 3. 落實意見回饋機制：舉辦員工投入度調查及各項員工活動，強化與員工進行溝通、座談會提供公開透明的申訴溝通管道。		
追蹤行動有效性的流程	1. 每年設定多元化招募管道目標以滿足員工招募量能 2. 每月定期追蹤各職能別離職率 3. 每季辦理員工座談會		

管理績效指標			
2025 年 達成情形	短期目標 （2028 年）	中期目標 （2030 年）	長期目標 （2035 年）
1. 產學合作計畫進行至第 18 屆，公司持續擴大校園鏈結，當年度成功開發 3 所大專院校，整體校園覆蓋率增加 10.7%。 2. 攜手聯合大學啟動「半導體學分學程」，培育 39 位在地學子。捐贈逾 300 萬先進設備與專款，打造實務教學空間。 3. 研發替代役合作第 18 年。 4. 預聘專案推行第 6 年辦理各類別座談會，申訴案件處理及回覆 100%。	1. 大專院校合作計畫，從中發掘優秀人才提前綁定，縮短新人訓練磨合期，畢業即具備半導體即戰力，預期增加 10% 合作學校 2. 與大專院校作開設半導體學院，並設置相關課程，導入業界實作課程，針對產業所需進行培訓，畢業後直接成為產線即戰力，預計合作培育 15 位學生。 3. 積極推動僑生聘僱，與相關大專院校合作，延攬具備相關科系背景的僑生進入半導體產業實習，強化留台的意願與穩定度，提升公司團隊多元性與全球競爭力。 4. 座談會 & 申訴案件，處理及回覆 100%	1. 持續穩固及擴大產學合作聯盟，實踐青年培養，促進產業與學校間的合作關係。 2. 與大專院校作開設半導體學院，並設置相關課程，進行培訓，預計培育 5% 的學生培育人數。 3. 透過制度化的僑生招募與培訓，並穩固與相關大專院校合作，打造穩定且具延續性的聘僱模式，期望增 5% 的僑生人數，並提高留任意願。 4. 座談會 & 申訴案件，處理及回覆 100%	1. 與學校建立良好的合作關係，並穩定人才來源，為產業培育人才，善盡企業社會責任，並預期增加 12% 合作學校。 2. 與大專院校作開設半導體學院，並設置相關課程，進行培訓，預計增加 10% 的學生培育人數。 3. 透過制度化的僑生招募與培訓，並穩固與相關大專院校合作，打造穩定且具延續性的聘僱模式，期望增 10% 的僑生人數，逐步擴大僑生人才庫。 4. 座談會 & 申訴案件，處理及回覆 100%

5.1.1 人力管理

人才是成就競爭力的關鍵，『用人唯才、當地取才』京元電子提供多元的就業管道、著眼於繁榮地方經濟，並秉持著守護與回饋的精神，為當地創造更多的就業機會，更以當地員工作為遴選的優先考量。台灣四個廠區以新竹、苗栗縣市員工為主，所占比例約占 79.77%。同時，我們也深信優秀的同仁是京元電子最大的資產，故致力於提供符合法令規範的招聘流程、全方位的教育訓練體系、安全與人性化的職場環境、具競爭力的薪資福利制度與公開的晉升管道，藉由上述完善的『選、育、用、留』相關人力資源管理政策，讓員工在職場上能盡情揮灑技能，並與京元攜手努力、共創雙贏的未來。

5.1.2 人才招募

招募聘用原則

京元電子擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。公司遵循國家法令來保障勞工權益，本公司遵循各據點所在國家的勞工法令以保障員工權益，從學識、品德、能力、經驗、體質、職務要求匹配度等方面進行全面審核、擇優錄取。對於求職者或所僱用之員工不因種族、社會階級、國籍、宗教、身心障礙、性別取向、工會資格、政黨或年齡…等的不同而有差別待遇。再者，京元電子承諾並落實責任商業聯盟行為準則之勞工、健康與安全、環境保護、商業道德規範與管理系統要素等相關勞動政策，並將相關政策納入勞工與企業道德政策，包含禁止雇用未滿 16 歲之童工，除了於人事法規中明確宣示外，也於招募與任用時加設防範機制，更積極制定任用童工及青年勞工作業指導書，以排除誤用與確保後續事宜。

本公司 2025 年間共計招募 1,582 位新進員工，包含男性 1,042 位、女性 540 位，相關資訊如下表。

▼近三年京元電子新進人員人數

年度	2023		2024		2025	
性別	男	女	男	女	男	女
人數	1,987	649	3,087	1,082	1,042	540
合計	2,636		4,169		1,582	
比例	75.38%	24.62%	74.05%	25.95%	65.87%	34.13%

註：2025 年不含中國蘇州子公司 (京隆及震坤)

統計期間 2025/1/1~2025/12/31

▼新進人員總新進率

年度	地區	人數	年底人數	新進比例 (%)
2023	京元 (KYEC)	687	6,989	9.83%
	京隆及震坤 (KLT&ZKT)	1,949	2,455	79.39%
2024	京元 (KYEC)	2,008	8,151	24.64%
	京隆及震坤 (KLT&ZKT)	2,161	2,760	78.30%
2025	京元 (KYEC)	1,582	8,716	18.15%

註 1：該類別人數 / 當年度該類別總人數

統計期間 2025/1/1~2025/12/31

註 2：註：2025 年不含中國蘇州子公司 (京隆及震坤)

▼新進人員性別、年齡分布

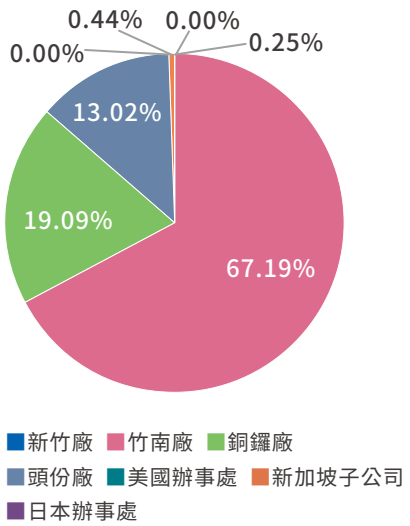
	年齡	新竹廠	竹南廠	銅鑼廠	頭份廠	新加坡子公司 (*)	美國辦公室	日本辦公室	總計	新進比例 (%)
男性	≦ 29	0	548	113	89	0	0	0	750	65.87%
	30~50	0	174	75	35	2	0	0	286	
	≧ 51	0	3	0	0	3	0	0	6	
	小計	0	725	188	124	5	0	0	1,042	
女性	≦ 29	1	232	62	51	0	0	0	346	34.13%
	30~50	2	105	52	31	2	0	0	192	
	≧ 51	1	1	0	0	0	0	0	2	
	小計	4	338	114	82	0	0	0	540	

(*) 包含東南亞及歐洲業務辦公室

統計期間 2025/1/1~2025/12/31

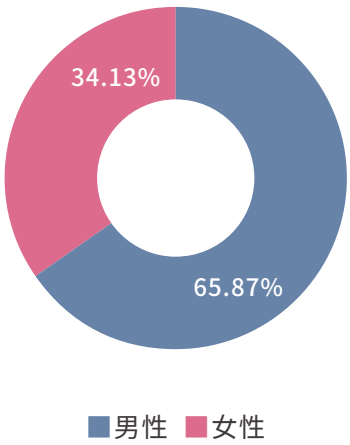
註：性別比例之計算公式為：該性別新進員工數／該性別年底員工總數。

2025 新進員工工作地點分布



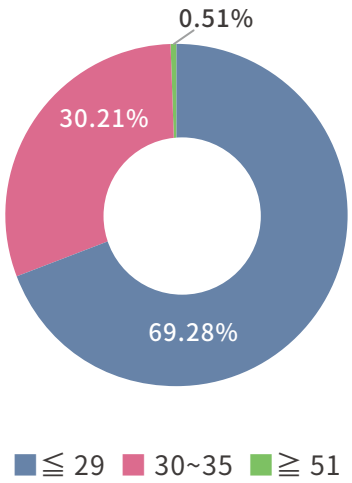
註：本公司各廠區新進人數 / 本公司總新進員工數

2025 新進員工 - 性別比例



註：本公司男女新進人數 / 本公司總新進員工數

2025 新進員工 - 年齡比例



註：本公司各年齡新進人數 / 本公司總新進員工數

京元電子員工具有自由選擇就業的權利，公司確保所有工作都是自願的，且不使用威脅、強制性條件雇用員工，員工提出離職時，皆依勞動基準法之規定辦理終止勞動契約。本公司 2025 年間，共計 463 位員工離職，含 298 位男性及 165 位女性，離職原因包括照顧家庭、搬家遷居、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

▼ 2025 年離職人員總數及比例

性別	年齡	新竹廠	竹南廠	銅鑼廠	頭份廠	美國辦公室	新加坡辦公室	日本辦公室	總計	離職比例 (%)
男性	≦ 29	0	135	40	0	0	0	0	175	5.81%
	30~50	1	93	20	0	0	0	0	114	
	≧ 51	0	7	1	0	0	1	0	9	
	小計	1	235	61	0	0	1	0	298	
女性	≦ 29	1	63	17	0	0	0	0	81	4.60%
	30~50	1	69	9	0	0	0	0	79	
	≧ 51	0	5	0	0	0	0	0	5	
	小計	2	137	26	0	0	0	0	165	
合計									463	5.31%

註：離職比例：男女離職人數 / 全集團男女總員工數

統計期間 2025/1/1~2025/12/31

▼離職人員總離職率

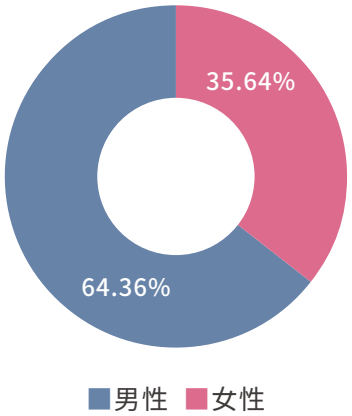
年度	地區	人數	年底人數	離職比例 (%)
2023	京元 (KYEC)	407	6,989	5.82%
	京隆及震坤 (KLT&ZKT)	1,730	2,455	70.47%
2024	京元 (KYEC)	479	8,151	5.88%
	京隆及震坤 (KLT&ZKT)	1,766	2,760	63.99%
2025	京元 (KYEC)	463	8,716	5.31%

註 1：性別比例之計算公式為：該性別離職員工數／該性別年底員工總數。

註 2：2025 年不含中國蘇州子公司 (京隆及震坤)

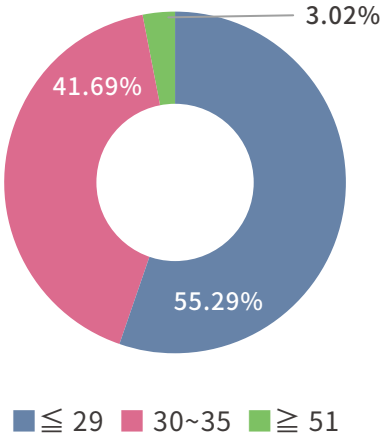
統計期間 2025/1/1~2025/12/31

2025 離職員工 - 性別比例



註：本公司男女離職人數 / 本公司總離職員工

2025 離職員工 - 年齡比例



註：本公司各年齡離職人數 / 本公司總離職員工

產學合作

京元電子多年來為促進學界與業界間的無縫接軌，同時以尋求並培育優秀的人才做為出發點，積極的落實政府教育部的產學培訓計畫，京元 (KYEC) 先後與多所學校訂定實習專案，京元 (KYEC) 範圍橫跨北、中、南，甚至是離島地區，如高科大、聯大以及金門大學。另基於取之地方、用之於地方的精神，厚植技職教育的人才培育，與當地的育達科技大學、元培醫事科技大學及中華大學合作實習方案。

從校園說明會、面試、訓練一直到正式聘用，皆有一套良好的排程規劃，不僅遴選有強烈意願同時符合標準的學生，更提供專業的實務訓練 (涵蓋半導體流程的簡介、封裝製程的概論以及各職位的功能職掌…等內容)，除讓學生快速融入職場環境、將所學應用到實務上，更能提前為未來找到定位與方向。

除此之外，只要學生在實習期間表現優異，公司更提供優渥的留任方案，以期能降低學生日後進入社會的就業成本，同時也培訓公司未來的儲備人才。再者，透過產學合作管道，更能將技術研發之學術能量移轉入企業，帶動企業核心技術發展，來達到企業與學生雙贏的合作機制。

學校學生到廠參訪活動▶

5.1.3 人力結構

截至 2025 年底止，京元集團全體員工共計 8,716 人，包含正職員工 8,717 人、派遣員工 9 人；以勞雇類型劃分則全數屬全職員工。

本公司定義員工人數較前一年度變動達 10%（含）以上為「顯著波動」。2025 年底全體員工人數較去年減少 20.17%，京元集團於 2024 年出售京隆與震坤廠區，並自 2025 年起京隆與震坤廠區正式排除報告邊界之外。若排除組織邊界調整因素，台灣廠區 2025 年之總員工人數相較 2024 年增幅約 6.9%，此增長主係因應產能擴充與新廠房投入營運之人力需求。另外，非員工工作者係統計新竹廠、竹南廠、銅鑼廠及頭份廠之駐廠人員，包含派遣、團膳、清潔、保全及施工承攬商等。

團膳人員 竹南廠 35 人、銅鑼廠 9 人；

清潔人員 新竹廠 3 人、竹南廠 59 人、銅鑼廠 35 人、頭份廠 14 人；

本年度因應產能擴充與新廠房投入營運，為優化廠區環境管理並落實專業分工，清潔及團膳之專業委外人力隨之同步增長。

▼ 2025 年底員工結構（單位：人）

類型	性別	新竹廠	竹南廠	銅鑼廠	頭份廠	新加坡子公司 (*)	美國辦公室	日本辦公室	小計	合計
全體員工	男性	17	3,732	1,177	193	6	5	1	5,131	8,716
	女性	37	2,538	902	103	3	2	0	3,585	
各地區員工總人數		54	6,270	2,079	296	9	7	1	8,716	
正職員工	男性	17	3,727	1,177	193	6	5	1	5,126	8,716
	女性	37	2,534	902	103	3	2	0	3,581	
各地區正職員工人數		54	6,261	2,079	296	9	7	1	8,707	
派遣員工	男性	0	5	0	0	0	0	0	5	
	女性	0	4	0	0	0	0	0	4	
各地區派遣員工人數		0	9	0	0	0	0	0	9	
不定期契約	男性	17	2,701	708	85	6	5	1	3,523	8,716
	女性	37	1,724	389	59	3	2	0	2,214	
各地區不定期契約人數		54	4,425	1,097	144	9	1	1	5,737	
定期契約	男性	0	929	506	173	0	0	0	1,608	
	女性	0	741	497	133	0	0	0	1,371	
各地區定期契約人數		0	1,670	1,003	306	0	0	0	2,979	

(*) 包含東南亞及歐洲業務辦公室

▼ 2025 年底各地區非員工工作者（單位：人）

類型	新竹廠	竹南廠	銅鑼廠	頭份廠	合計
派遣人員	0	9	0	0	9
團膳人員	0	35	9	0	44
清潔人員	3	59	35	14	111
保全人員	7	11	8	7	33
施工承攬商	475	8,127	3,907	0	12,509
各地區非員工工作者人數	485	8,241	3,959	21	12,706

統計期間 2025/1/1~2025/12/31

註 1：定義說明

- 正職員工：勞雇合約合約期間 >6 個月。
- 派遣員工：勞雇合約合約期間 <6 個月。
- 定期契約：外籍藍領人員及派遣人員。

註 2：本公司全體員工均為全職員工（全職定義為每週工時達當地法定時數者）。

註 3：本年度無兼職員工、無時數保證員工或無臨時工（每週工時不固定之員工）。

註 4：本表員工人數包含京元電子自有與派遣人數。

註 5：本公司定義員工人數較前一年度變動達 10%（含）以上為「顯著波動」。2025 年不含中國蘇州子公司（京隆及震坤），員工總人數顯著減少。

▼近三年度員工人數（單位：人）

年度	2023	2024	2025
男性員工人數	5844	6838	5131
女性員工人數	3600	4073	3585
員工總人數	9444	10911	8716

註：2025 年不含中國蘇州子公司（京隆及震坤）

統計期間 2025/1/1~2025/12/31

員工多元結構

京元電子員工男女性占比分別為 58.91% 及 41.16%，以年齡層介於 30-50 歲之員工居多，占總人數 62.85 %。台灣四個廠區在地員工 (新竹苗栗縣市) 所占比例約占 79.77%。主管人員中擔任管理階層的女性員工占管理階層比例近達 25.19%。以性別區分，男性比例為 58.91%、女性比例為 41.16%。以年齡區分，29 歲以下比例為 28.96%、30~50 歲比例為 62.85%、51 歲以上比例為 8.27%。

▼ 2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

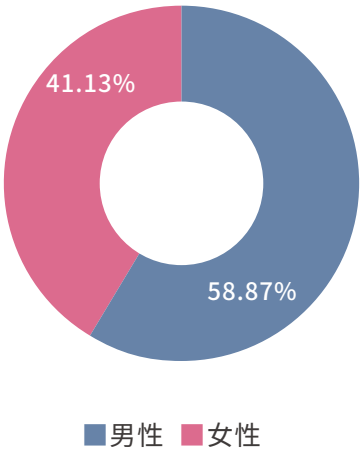
員工分類		主管人員	工程人員	行政人員	技術人員	合計	比例
性別	男性	487	2,212	80	2,352	5,131	58.91%
	女性	164	681	235	2,505	3,585	41.16%
年齡	≦ 29	17	1,194	66	1,245	2,522	28.96%
	30~50	474	1,515	194	3,291	5,474	62.85%
	≧ 51	160	184	55	321	720	8.27%
學歷	博士	2	1	0	0	3	0.03%
	碩士	233	627	27	2	889	10.21%
	大專	414	2,171	255	3,809	6,649	76.34%
	高中職以下	2	94	33	1,046	1,175	13.49%
國籍	本國籍	642	2,877	315	1,582	5,416	62.14%
	菲律賓籍	1	5	0	3,097	3,103	35.60%
	其他國籍	8	11	0	178	197	2.26%

▼ 2025 年底按各管理職階層性別結構與佔比統計表（單位：人）

京元電子					
員工分類		男性	女性	合計	女性比例
員工		5,131	3,585	8,716	41.13%
職務	STEM 相關	2,444	666	3,110	21.41%
管理職階層	高階 (處級以上)	65	18	83	21.69%
	中階 (部級)	122	41	163	25.15%
	基層 (課級)	300	105	405	25.93%
	合計	487	164	651	25.19%

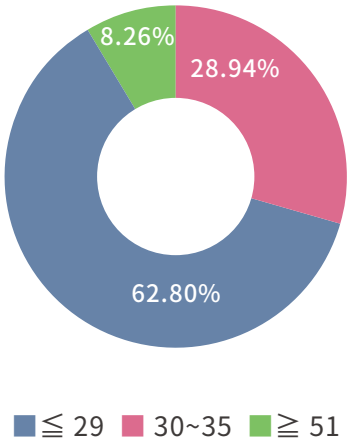
統計期間 2025/1/1~2025/12/31

2025 全集團員工 - 性別比例



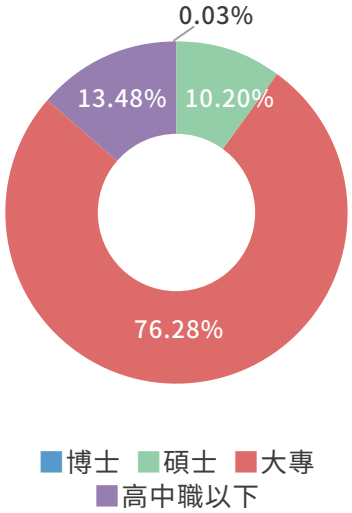
註：本公司男女人數 / 本公司總員工數

2025 全集團員工 - 年齡比例



註：本公司各年齡人數 / 本公司總員工數

2025 全集團員工 - 學歷比例



註：本公司各國籍人數 / 本公司總員工數

身心障礙進用規劃

京元 (KYEC) 嚴格遵守『身心障礙者權益保障法』所規定的進用具有就業能力之身心障礙者，其人數不得低於營事業機構員工總數的百分之一，另外還超額進用身心障礙者。公司在促進身障人員的就業上善盡責任，並將區域性的就服機構、社團法人苗栗縣視覺障礙者福利協進會、新竹縣知心會等列為招募的合作管道，廠區內也設有無障礙設施與愛心車位，更提供優於勞基法的工作時數，以保障身障同仁的生活品質。公司身心障礙人數約在 74 至 89 人之間，平均每年進用人數超出法律定額的 3.5%(註 1)。根據每 100 人即進用 1 人的規定，2025 年公司法訂定額為 87 人，實際進用人數為 89 人，其中輕度障礙佔 14.6%、中度障礙佔 4.5%，重度則佔 80.9% (註 2)。

註 1 : 超額進用人數 / 法定定額人數

註 2 : 重度障礙名額可抵用人數為 2 倍。比例 = 各程度人數 / 年度進用人數

▼京元 (KYEC) 近三年身心障礙員工進用統計

項目	2023	2024	2025
身心障礙進用人數	74	84	89

5.1.4 勞資溝通

京元電子依據政府法令、當地法規訂定相關規章保障員工權益，員工有自由結社之自由，且不因種族、性別、國籍、宗教、政治立場而有任何形式之差別待遇。公司致力於員工之間暢通的溝通，且為達到有效解決問題，內部提供完整的溝通管道，使員工可以在不因提出意見而受不利對待的環境中，充分與及時表達自己的想法，以建立勞資和諧的工作環境。公司尊重結社自由，目前由京元 (KYEC) 員工自行成立 2 個工會，但 2022 年 ~ 2023 年陸續被告知會務停頓，且後續工會皆未主動通知業務運作。工會未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約，依照勞資會議實施辦法定期舉辦勞資會議，並建立多元溝通管道，以建立勞資和諧之工作環境。

京元 (KYEC) 以公開投票方式，由同仁自由選擇，並符合單一性別代表名額之規定，產生勞資雙方代表，投票率 68% 以上，依勞資會議流程，每季召開勞資會議，由勞資代表反映勞資相關問題。

公司重視同仁的意見與聲音，打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、座談會、員工留言板及各類申訴管道等，所有員工皆可使用上述管道表達意見。同仁反映之事項，會將結果回覆予同仁，以保持良好的雙向溝通。2025 年京元 (KYEC) 人資單位共接受 60 件反映情事，100% 達成處理及回覆，年度共舉辦 18 場本籍座談會，共累計 1,063 人參加；101 場外籍座談會，共累計 12,499 人參加。

▼員工溝通管道：

	說明	處理單位	內容	2025 年成效
員工座談會	將公司願景、營運目標直接傳達予同仁知悉，以增進主管與同仁直接面對面溝通的機會。	人資單位	制度 福利措施 公共事務 公共安全	定期召開員工座談會，每則提問 100% 達成處理及回覆
新人座談會	關心新進同仁到任後的學習及各方面適應情形，邀請新進同仁提出各項疑問，立即給予處理及協助。			定期召開新人座談會，每則提問 100% 達成處理及回覆
外籍同仁座談會	提供外籍同仁座談會，將個人建言當場提出反映。			2025 年共召開 101 場外籍同仁座談會，每則提問 100% 達成處理及回覆
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。			定期每季召開福委會議。

	說明	處理單位	內容	2025 年成效
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，定期每 3 個月舉辦會議。	人資單位	制度 福利措施 公共事務 公共安全	定期每季召開著勞資會議。
服務專線	提供專責服務專線，使員工可以充分表達自己的想法與即時溝通。			100% 達成處理及回覆
員工留言板	提供線上員工留言板，讓員工可以適時反映意見或提供建議，由權責單位及時處理與回覆。			100% 達成處理及回覆
電子信箱	提供內部 8160 專責信箱讓員工可以適時反映意見或提供建議。			100% 達成處理及回覆
人權申訴	提供申訴專線 / 傳真 / 信箱，讓員工及時反映人權相關議題。			2025 年共接獲 21 件員工申訴案件，每件 100% 處理與結案。
商業行為與道德遵循舉報系統	提供外部申訴管道「商業行為與道德舉報系統」進行申訴或舉報	永續發展委員會	重大違規事情或造成公司重大損失之虞	2025 年無任何違反商業道德之申訴案件

1. 京元電子內外溝通程序與京元電子申訴與舉報管理 w 程序，政策與管道皆提供當地語言版本。
2. 處理申訴或檢舉案件，皆以保密與公正客觀立場，並對吹哨者的身份絕對保密。
3. 制定禁止報復舉報者相關政策，落實內部舉報機制。
4. 提供「違反商業行為與道德舉報系統」，對於提供的個人資料將予以保密，並依法採取適當保護措施保護個人的資料及隱私。
5. 2025 年共接獲 21 件員工申訴案件，每件 100% 處理與結案，其中有 4 件為騷擾申訴案件，公司依循法規制定的內部程序及流程，將案件交由申訴處理委員會進行不公開之調查程序，亦對於受害人給予妥善的保護。
6. 公司提供 24 小時舉報管道。

舉報信箱：8160SERVICE@kyec.com.tw

舉報系統：商業行為與道德舉報系統

員工投入度調查

京元電子重視人力資產，自 2015 年起至每二年進行一次員工滿意度 (投入度) 調查，以了解員工對於職場工作的看法，作為改善工作環境及措施之依據，建立良好的工作環境。本次調查採用不記名方式進行，透過問卷回饋了解員工想法，以影響員工留任意願 (組織承諾) 因素為主軸，涵蓋公司、工作、主管及個人因素，調查範圍涵蓋京元電子所有廠區及事業單位 100% 的員工比例，問卷回填覆蓋率 60%，達成公司所設定的 60% 目標，依據調查結果公司進行整體性結構性調薪，並進行改善行動展開，持續落實人才政策及投入。

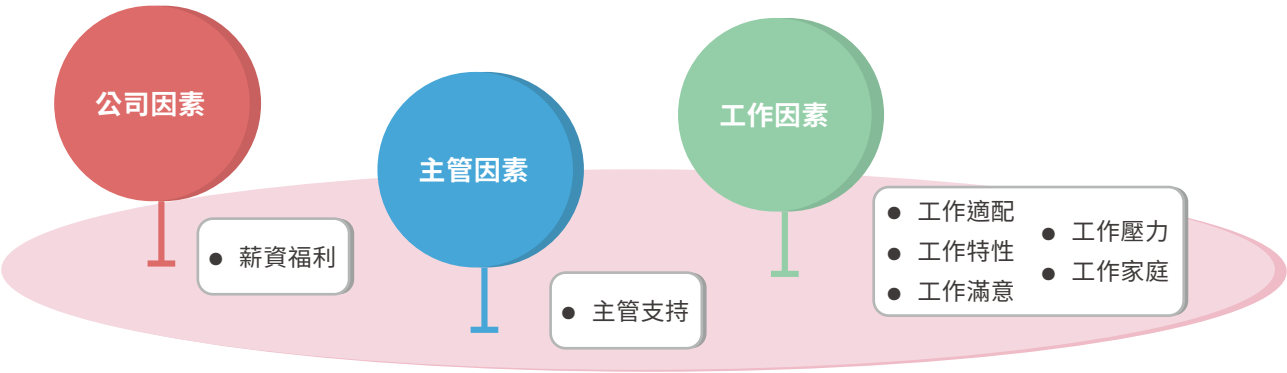
員工滿意度調查結果公開資訊網址：https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Hr/%E5%93%A1%E5%B7%A5%E6%BB%BF%E6%84%8F%E5%BA%A6%E6%8A%95%E5%85%A5%E5%BA%A6

員工滿意度 (投入度)，各構面分數：

構面	組織認同	領導者支持	工作適配	工作特性	工作滿意	報酬福利	工作壓力	工作家庭
2025 年	5.06	4.98	4.97	4.92	4.68	4.65	4.66	4.54

員工滿意度 (投入度) 調查結果改善行動

構面	優化方向	執行策略
工作滿意	建立多元且暢通的溝通管道，保持良好的雙向溝通，以建立勞資和諧的工作環境	1. 各類溝通及申訴管道 2. 定期辦理勞資會議及員工座談會
薪酬福利	建立具市場競爭力之薪資報酬制度，結合工作表現及貢獻度與獎金發放，激勵員工持續成長之同時，以吸引留任人才	1. 依同業薪酬水準提供相對應之薪資報酬 2. 視公司的營運狀況、個人的績效表現與工作職掌的貢獻度，提供薪酬及獎金激勵員工
工作家庭	舉辦各項動、靜態活動，並開放員工及眷屬參加，依員工需求規劃適合的福利措施，以確保達到工作與生活之平衡	1. 辦理多元活動豐富員工公務之外之休閒生活 2. 建立完善休假制度以及友善育兒職場，各項工作保護措施以及關懷與諮詢服務，讓員工有完整的支持與照顧



5.2 薪酬與福利

5.2.1 平等薪酬

具競爭力的薪資

京元電子員工的敘薪標準乃取決於學歷背景等級以及專業的技能與經驗，不會因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等有所不同。且標準起薪皆優於當地法規要求之最低薪資，整體結構包含本薪、津貼、獎金與分紅。另外，依據公司的營運狀況、個人的績效表現與工作職掌的貢獻度來提供調薪與差異化獎金 / 分紅制度，以獎勵員工的辛勞與付出，並激勵員工能持續成長並每年蒐集同業薪酬資料並定期檢視，以確保員工整體薪酬在市場具有競爭力。另秉持著利潤共享的原則，年度如有獲利，應提撥 8% 至 10% 為員工酬勞，並維持全公司每年平均 3~5% 的調薪幅度 (視公司營運及其他狀況保留增減、調整之權利)，以體恤員工的付出。而未來，京元電子更預估後續的營運績效將持續攀升。另京元電子公開申報非擔任主管職務之全時員工薪資平均數，2025 年相較 2024 年增加約 8.6%。每年度進行員工投入度調查，2025 年員工滿意度相較去年成長，公司持續朝向正面方向努力及成長。

年度	平均薪酬比例 - 男 vs. 女			
	職務別			
	主管人員	工程人員	行政人員	技術人員
2025	1.09	1.11	1.08	0.96

▼非擔任主管職務薪資比較 - 京元電子：

項目	2023	2024	2025	增幅
薪資平均數	796	859	910	5.9%
薪資中位數	665	696	719	3.3%
男性薪資平均數	872	950	987	3.9%
男性薪資中位數	727	777	788	1.4%
女性薪資平均數	686	740	804	8.6%
女性薪資中位數	593	617	661	7.1%

1. 單位：千元
2. 增幅計算公式：2025 年金額—2024 年金額 / 2024 年金額 * 100%

2025 年度總經理之總薪酬與本公司其他員工總薪酬中位數之比率為 39.7 比 1。而總經理年度總薪酬增加之百分比與本公司其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率為 3.21 比 1。

註：

1. 年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。
2. 年度總薪資報酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。

健全的退休計劃

照顧員工退休生活，促進勞資關係及增進工作效率，京元依法成立勞工退休準備金監督委員會，由該委員會監督退休金之儲存與動支情形，依規定按每月薪資總額 2% 提列退休準備金，專戶儲存於台灣銀行。自民國 94 年 7 月 1 日起，適用新制者，按個人月提繳工資提繳 6% 退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。員工參與退休計劃比率為 100%。

另外，京元於每年年度終了前，估算前述勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工退休金總額，將於次年度三月底前一次提撥其差額，來保障員工退休權益。

▼退休金計劃：

項目	退休金提撥佔薪資比例	員工參與退休金計劃比例
舊制退休金 (註)	雇主：2% 員工：0%	100%
新制退休金	雇主：6% 員工：0~6%	100%

註：享有舊制退休金年資者，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。

5.2.2 完善福利措施

飲食照顧

民以食為天，京元電子照顧同仁的胃，多樣化的餐點提供同仁不同的選擇。如廠內餐廳每日提供蔬果餐、精緻餐、輕食餐、健康餐，便利商店供應主食、生菜沙拉及水果等，餐點也納入餐費補助計劃。咖啡吧廠商也會將輕食設計在三餐的菜單中。

承攬廠商健康管理現況做法依駐廠期間採重點廠商管理，長駐廠商如：供膳廠商、便利商店廠商、咖啡吧廠商、清潔廠商等。廠商提供臨廠工作人員健康檢查報告，發現異常個案，廠護提醒原雇主注意與關懷其員工健康狀況。

樂活京元

京元電子為凝聚同仁向心力，塑造良好組織風氣，透過多樣化的活動設計，讓同仁可以利用工作之餘放鬆身心或培養休閒娛樂。

辦理多元化活動：

京元電子為促進員工交流互動，展現員工之間團隊合作精神，豐富員工公務之外休閒生活，每月辦理各項多元化活動，增進員工團隊之間凝聚力。2025 年京元電子共辦理 12 場活動，參加人數約 15,000 人。

月份	活動名稱	參與人數
2	美學活動	168 人
3	軟彈射擊賽	180 人
4	電動遊戲賽車大賽	72 人
5	籃球包票活動	630 人
6	三對三籃球比賽	215 人
7	名人講座	130 人
8	地壺球大賽	156 人
9	布袋球大賽	128 人
10	家庭日	9000 人
11	繪圖比賽	97 人
11	卡拉 OK 大賽	60 人
12	電影欣賞	4500 人

獎勵表揚

為獎勵優秀同仁，建立內部楷模，訂定獎勵辦法評選表現優異者，每一年度進行廠內模範同仁選拔，並製作模範同仁榮譽榜海報張貼至公告欄供同仁閱覽與學習，促進同仁之間互相激勵。除了內部鼓勵方式外，公司也積極舉薦廠內模範同仁參與外界模範勞工選拔活動，多名同仁獲得苗栗縣模範勞工與新竹科學園區優秀從業人員殊榮。

為感謝資深同仁對公司長期的貢獻，工作滿 5 年、10 年、25 年之同仁，將提供年資獎勵。

優質職場

創造優質的工作環境是京元電子首要目標，將許多休閒區域設置在視野良好的高樓層，如桌球區、員工餐廳、24 小時的便利商店、咖啡吧。讓員工在運動、用餐時可以欣賞戶外美景。

▲ 桌球區

▲ 便利超商

▲ 按摩室

在公共區域設有體重計、電子式血壓機供全體員工使用，方便員工進行自我量測及自我健康管理之用。

(1) 按摩室由視障按摩師為同仁服務，與苗栗縣視障按摩協會引薦，提供員工紓壓解勞之服務，2025 年共 15,633 人次參加。

(2) 營造友善的哺乳環境，有舒適的沙發椅、存放母乳的冰箱、嬰幼兒哺育新知等，2025 年京元 (KYEC) 哺集乳室，年度累計使用約 1968 人次。

全方位的保險制度

依法於到職當日為員工投保勞健保，另外由公司全額付費為全體員工投保團體保險 (包括壽險、傷害險、醫療險、意外險與職災險)。同時，公司亦提供海外出差的平安險，並於每週安排保險公司駐點於各廠區，提供同仁保險相關諮詢服務。

完善的休假制度與福利

京元電子依勞動基準法、勞工請假規則以及性別平等工作法來制定請假相關辦法，包含婚假、喪假、生理假、產假、陪產假、產檢假、特休等皆依照法令規範給予。亦提供員工食、衣、住、行相關福利與措施，包含員工分紅、年度調薪、獎金制度、免費定期健康檢查、醫務室及專科醫師免費醫療諮詢服務、員工宿舍、員工餐廳及用餐補助、免費汽機車停車場、資深員工與模範員工獎勵、部門活動經費補助、特約廠商 ... 等，惟上述項目公司得視營運狀況及其他正當理由就各項福利保留增減、調整與停止實施之權利。

更在各項活動中提供高額的獎金，藉以吸引、鼓勵員工參與，促進工作與生活間的平衡。而我們也定期檢視內部福利狀況，依同仁需求規劃適合的福利措施 (例如與鄰近幼兒園簽訂特約)，讓同仁的眷屬亦能享有生活上的便利性。職工福利委員會提供之各項補助會視職工福利委員會議運作與決議，進行福利保留增減、調整與停止實施之權利。

福利總覽：

5.2.3 多元共融

多元共融職場

京元電子致力於打造一個公平、公正、尊重、包容的友善職場環境，以下具體行動執行對象包括：本籍同仁、外籍同仁以及新住民同仁。

(1) 推動導師計畫 -「輔導員制度」：每位新進同仁提供 1 位單位輔導員 (外籍同仁提供外籍輔導員)，帶領新進同仁認識生活環境，並定期對於生活及工作各層面進行關懷，增加對新進同仁的照護。

(2) 多元培訓和指導：每年固定舉辦職場不法侵害及性騷擾課程，針對兩性平等議題進行宣導，公平對待不同族群，不因種族、國籍、性別、年齡、性取向等因素而歧視。

(3) 「多元與平等」問卷：依據多元與平等原則，為了解不同群體在職場中的多元共融情況，公司主動進行「多元與平等」問卷調查，採「自願」填寫方式，此調查結果將用於定改善政策、優化福利措施、強化主管能力、打造友善工作環境等以促進社會的公平與包容。

多元化照護

- 外籍同仁到職提供輔導員，定時關懷新人學習與環境照護。
- 工作環境與辦法提供不同國籍語言，協助工作適應。
- 外籍同仁均可享有福利補助，亦可報名參加福委會活動。
- 勞資會議代表（不限國籍），外籍勞方代表參與會議。
- 廠內模範同仁選拔（不限國籍），外籍同仁亦可參加。
- 定期辦理外籍座談會，對於生活與工作提供溝通管道。
- 外籍考量飲食文化，提供當地特色餐。

- 公司提供弱勢群體平等的工作機會，不區分新住民同仁、國籍、性別、年齡無歧視。
- 提供身心障礙廁所、斜坡行步道、電梯點字版 - 等。

- 提供舒適集乳室、愛心車位。
- 緊急逃生演練（配置小天使）協助懷孕媽咪。
- 廠護從孕期開始到妊娠結束，持續進行母性關懷。
- 推動女性照護（乳房超音波 / 子宮抹片），醫院到廠檢查活動。

- 女性主管不因為性別，依據員工能力晉升，提供多元培訓與發展。
- 性別主題於每年定期性騷擾教育訓練，尊重不同性別。

在京元電子，我們相信多元化和包容性是推動公司未來發展的重要力量之一。

近年來，京元電子推動多元共融的目標，接納多元的族群，提供多元的就業機會，整體薪酬與福利不因種族、性別、國籍、宗教等因素而有所差異。

5.2.4 友善育兒職場

京元電子讓懷孕的女性員工擁有完整的支持照顧，針對女性員工部分並制定作業保護規定：

(1) 制定重物搬運標準。

(2) 妊娠女性員工禁止處理有害物性、爆炸性、引火性等物質之工作。

(3) 雇主不得使妊娠與哺乳期間之女性員工從事夜間工作，尊重員工自主權，依據健康狀況進行工作適性調整。

(4) 遵循安全衛生法規要求禁止女性員工從事危險性或有害性工作。

(5) 辦理媽媽講座、婦癌篩檢等健康促進活動，照顧女性員工健康。

(6) 提供女性同仁舒適集乳環境，依績優哺集乳室規格設計，建材採環保無毒防焰，以舒適、隱私、符合人體工學為傲。

(7) 依當地法規規定生產婦女均給予產假。

(8) 新生子女福利補助（男女皆可申請）。

為提升產集乳女性同仁關懷，相關因應做法：

(1) 廠護電話關懷請產假同仁，了解需求提供諮詢服務。

(2) 產假結束復工後，安排駐廠醫師進行母性健康危害問卷，提供衛教諮詢。

(3) 育嬰留停個案在復職前，廠護進行面訪了解身體狀況及復工評估。

(4) 育嬰留停個案在復職後，廠護進行面訪評估工作適性。

▲ 集乳室

京元電子關心員工托嬰與哺乳的問題，除提供員工關懷、懷孕及產後衛教諮詢、集乳室及簽訂特約托育中心外，並依照勞動基準法規定給予育嬰假、提供向勞保局請領育嬰津貼的代辦服務。另依據性別平等工作法提供員工育嬰留職停薪制度，最長可申請 2 年，並得依員工需求分次申請或彈性安排留停期間，協助員工兼顧工作與家庭責任。

生育福利：

有薪產假 (主要照顧者)：公司內之女性員工提供有薪產假 8 週；亦可申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰留停。

陪產假 / 陪產檢假 (非主要照顧者)：公司內之員工提供陪產假 / 陪產檢假 7 天；亦可申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰留停。

生育補助：提供每位新生兒生育補助為新台幣 10,000 元。

集乳時間每日 1 小時，加班逾 1 小時，另給 30 分鐘；集乳時間視同正常工時。

在此完善的配套措施下，2025 年本公司申請育嬰留停的復職率約 78.6 %，復職一年後仍在職之留任率達 78.8%。

育嬰假人員分析

	2025 年		
	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	202	140	342
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	6	34	40
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	5	37	42
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	4	29	33
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	9	24	33
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數 (F)	8	18	26
留任率 (%) (=F/E)	88.9%	75.0%	78.8%

5.3 人才培育與發展

重大議題管理方針：員工職涯發展 對應 GRI 指標 :404-1、404-2、404-3

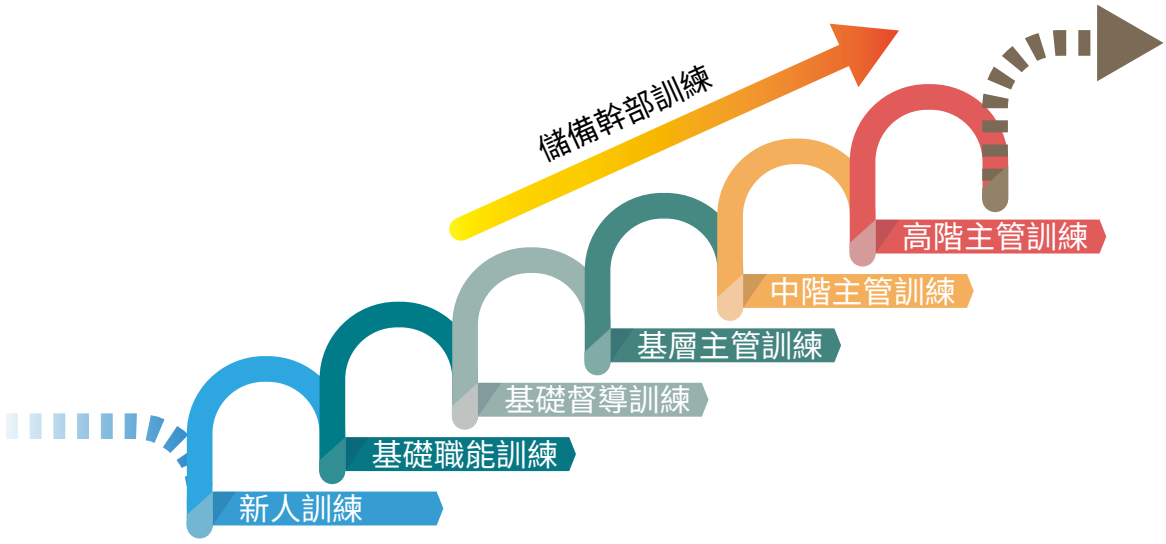
衝擊說明	正面衝擊：建立完善的培訓與發展計畫與規劃，有助於人才招募與留任方案，增加員工們工作技能，符合生產製造需求，提升員工向心及競爭力，降低人才流失風險。 負面衝擊：若人才無法與時俱進，接觸新觀念及新知識，缺乏專業知識及技能，將影響公司競爭優勢及成長動力。		
制定或依循之政策或承諾	● 內部規範： » 訓練品質管理手冊、員工教育訓練管制程序、教育訓練體系管理程序	權責單位	人力資源處
管理行動	1. 制定訓練政策，並提供多元學習管道 2. 依據年度訓練計畫，持續辦理專業在職訓練，落實工作技能養成 3. 持續推動主管人才培訓計畫 (第七屆)		
追蹤行動有效性的流程	1. 每年員工平均受訓時數 2. 每月定期追蹤新人到職 3 個月體系完訓率 3. 每月定期檢視年度訓練計畫執行率 4. 辦理主管評核會議，檢視培訓成果 5. 定期進行年度需求暨滿意度調查		

管理績效指標			
2025 年達成情況	短期目標 (2028 年)	中期目標 (2030 年)	長期目標 2035 年)
1. 每位員工平均訓練時數 64 小時 2. 新人到職 3 個月體系完訓狀況異常率 0% 3. 年度訓練計畫執行率 94% 4. 主管人才培訓計畫 (第七屆) 執行率 100% 5. 整體年度訓練滿意度 4.55	1. 每位員工平均訓練時數 64 小時 2. 新人到職 3 個月體系完訓狀況異常率 0% 3. 年度訓練計畫執行率 94% 4. 主管人才培訓計畫 (第七屆) 執行率 100% 5. 整體年度訓練滿意度 4.55	1. 每位員工平均訓練時數 65 小時 2. 新人到職 3 個月體系完訓狀況異常率 0% 3. 年度訓練計畫執行率 95% 4. 主管人才培訓計畫 (第八屆) 執行率 100% 5. 整體年度訓練滿意度 4.56	1. 每位員工平均訓練時數 66 小時 2. 新人到職 3 個月體系完訓狀況異常率 0% 3. 年度訓練計畫執行率 96% 4. 主管人才培訓計畫 (第八屆) 執行率 100% 5. 整體年度訓練滿意度 4.57

5.3.1 培育訓練

多元化的培育訓練

為強化公司經營體制和永續經營，公司相當重視人才的培育，為確實達成人才培育目標，公司對員工的學習與發展建立完善的教育訓練體制及系統。針對員工的學習與發展規劃，是依據員工個人職務與階層別，及其在公司的職涯發展狀況，階段性的訂出目標計劃，有系統的幫助員工學習與成長，循序漸進地充實符合其職能所需的各項專業知識及技能，促進訓練目標的達成，提升整體競爭力。



京元電子提供員工多元化培訓方式及訓練課程，每位同仁可運用各類方式取得豐富的訓練資源，促使自我學習與成長，建立 E-learning 學習園地，除了在職訓練外，公司透過京元 e 學院宣導教育訓練，內容包涵含工程管理、環境管理、設備管理、生產管理、品質管理、管理才能、法律智權、業務體系等其他類別課程，京元 (KYEC) 目前線上學程課程達 600 梯次以上，讓員工可依照自己的需求安排學習進度，不受時間、空間限制，有效強化員工教育成效，2025 年登錄系統員工使用達 304,697 人次；此外，建立員工學習地圖與規劃職務課程，員工可清楚瞭解公司及單位為其安排學習計畫，並能從系統查詢培訓課程、受訓紀錄；管理者亦可透過學習地圖體系總表管理與追蹤人員完訓率狀況。

人力資源處會針對所有新進人員進行新人教育訓練，內容包含企業文化與核心價值、人事管理規章 (包含誠信經營、反貪腐)、人權議題、品質政策 (含 6S)、法律常識 & 智權教育、資訊安全與宣導、員工衛生教育、勞工安全教育等，每人皆完成受訓，並提供多國語言教學，以利人員學習。

公司對於員工的學習與發展規劃，乃依據員工個人職務與階層別，及其在公司的職涯發展狀況，階段性的訂出目標計劃，有系統的幫助員工學習與成長，循序漸進地充實符合其職能所需的各項專業知識及技能，促進訓練目標的達成，提升整體競爭力，並在架構上組合知識、技能，行為與態度的職能，能夠幫助提升個人的工作成效，進而帶動企業對經濟的影響力與競爭力。

針對儲備幹部人才培訓，依各管理階層所需要的行為層次，而需具備不同的管理能力，共區分為高階、中階、基層主管的管理體系課程，並透過雙導師制度，強化主管指導與發展部屬能力及職責，亦於每半年由高階主管出席，進行主管培訓評核會議，以檢視學員培訓成果。

京元電子服務的客戶約有五成來自國外，公司鼓勵員工強化語文能力，定期盤點廠內主管英文並提供學習資源，提升自我語文溝通能力，並期許員工能將所學運用工作上。

▲ 新人訓練課程 - 京元 (KYEC)

▲ 環安訓練課程 - 京元 (KYEC))

京元電子不分性別，每個人接受訓練的機會皆平等，教育訓練體系包含主管管理、新人訓練、基礎職能、專業訓練、品質訓練、環安訓練、法律智權、自我啟發、供應鏈安全共 9 大主軸。2025 年度訓練計畫 KYEC 辦理課程 386 班次，開課時數共 1,649 小時，總參訓人次 304,697 人次，各體系完訓率 >85%。

2025 年員工平均受訓時數 (統計 2025/12/31 止)

年度	性別	職務別							
		主管人員		工程人員		行政人員		技術人員	
		訓練總時數	每人平均受訓時數	訓練總時數	每人平均受訓時數	訓練總時數	每人平均受訓時數	訓練總時數	每人平均受訓時數
2023	男	17,352	30	201,307	76	2,909	28	178,210	71
	女	5,766	28	52,568	70	8,332	27	149,568	64
小計		23,118	29	253,875	75	11,241	27	327,778	68
2024	男	19,416	33	219,489	77	3,624	32	203,258	62
	女	6,565	32	61,646	76	10,142	31	169,780	62
小計		25,981	33	281,134	77	13,766	32	373,038	62
2025	男	16,730	35	164,916	81	2,765	35	141,772	67
	女	5,474	34	51,004	82	8,214	37	162,888	66
小計		22,204	35	215,920	82	10,979	36	304,660	67

註：
1. 訓練總時數為該年度訓練總人次時數計算。
2. 每人平均受訓時數 = 訓練總時數 / 該類別總人數。
3. 京元集團於 2025 年起京隆與震坤廠區正式排除報告邊界之外。

依據政府法令培育人員取得環安相關證照，以符合執行作業規定及做好環境管理。此外，辦理 ISO 品質相關稽核人員認證培訓，提升內部稽核效果，持續改善品質，達到公司品質系統有效運作。截至 2025 年止，京元 (KYEC) 已協助員工取得 5,452 張證照，證照類別共分為 42 類，並持續維持證照的有效性。

為強化員工品質文化，以多元化且多國語言課程進行品質相關教育訓練，新人訓練列入品質政策 (含 6S) 課程，建立新進員工對於品質認知，並提供在職員工不同品質課程 (如 : 問題分析與解決、車用產品等)，提升每位員工品質意識，使其在工作中能符合品質之要求。2025 年，品質管理體系課程總訓練時數達 144,311 小時，超過 62,788 訓練人次。

因應產業升級，提供員工職能升級與過渡協助方案

京元電子是人才為永續經營的核心，我們提供多元化的培訓方案，確保員工在技術變革中保持競爭力。

(1) 內部培訓：面對半導體產業自動化 AI 趨勢的挑戰，本公司積極協助員工進行職能重塑，降低職位變動所帶來的衝擊。

(2) 外部培訓：鼓勵員工持續精進與職務相關之專業知識與技能，並提供全額或部分學費補助，藉此強化組織整體的專業深度。

(3) 2025 年內部單位進行組織重整，優先提供內部職缺整合，並安排相關技術銜接課程。

本公司持續優化培訓體系，2025 年執行成效如下：

透過多元化方案，確保員工不僅在職期間貢獻所長，並能持續具備良好的社會適應能力與市場價值。

方案類別	目標對象	核心內容
管理職能	中高階主管	AI 工具與系統工具應用訓練
專業職能	事業處工程師	基礎邏輯測試理論與實務訓練
企業永續	IFRS 小組成員	國際財務報導原則 (IFRS) 風險評估及導入相關作業
產業趨勢	全體同仁	資訊安全、永續 (ESG)、職場性騷擾教育訓練
過渡協助	組織調整員工	電子與測試知識訓練

5.3.2 績效考核

公開的績效評核與升遷發展

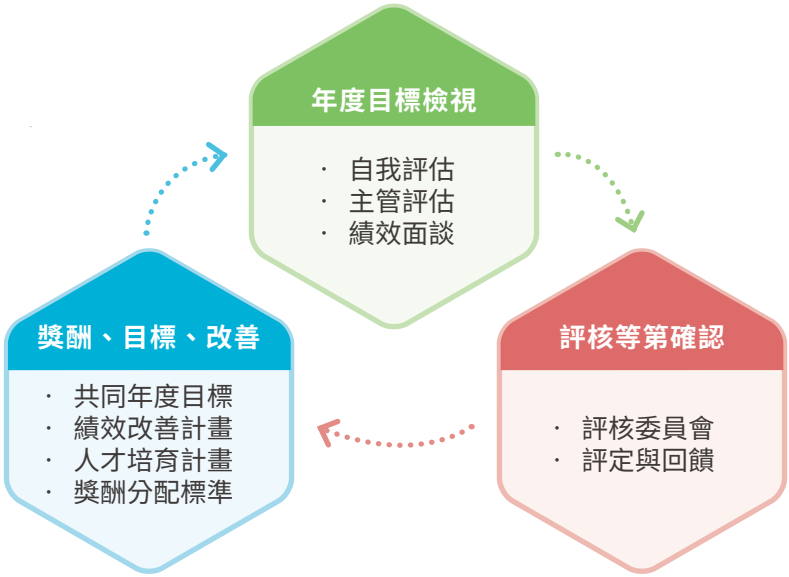
京元電子的績效管理與發展系統除評估員工在特定期間的績效表現，做為升遷、獎金分配與人才培育的管道外，更積極地扮演協助員工職涯發展的有效途徑。於每年底透過自評與主管評的方式來檢視上年度目標完成率，並藉由一對一的績效面談來達成檢討過去與未來產出的共識；接著，經由評核委員會客觀的討論，決議出最終的績效等第，並將評核結果回饋予本人；最後，將此等第作為下年度獎酬分配與人才培育的參考依據，以此循環並持續改善。除此之外，公司也積極地協助並提供後段績效員工改善機會，安排輔導、訓練與改善計畫，不因一次結果而扼殺同仁整年的努力。

京元電子同仁的績效評核過程為公開與透明，杜絕單一評估來源所造成的主觀偏誤，更不會因為性別、種族、宗教、婚姻狀況……等給予評核或升遷上的歧視，若同仁對績效結果有任何異議，更可向人力資源處提出複核申請。近三年參與績效評核同仁平均約 95.3%。

京元電子是人才為公司最重要的資產，為落實公平、透明的晉升與激勵機制，建立完成的績效評估體系，2025 年度，公司績效評核人員比例達 95%。

定期針對全體正式員工進行績效評比，為確保考核公平性，主管考核期間需與部屬面談諮詢，協助員工理解自身優勢與待補強之處。

同時設有申訴管道，若員工對考核結果有異議可提出覆核請求，由審議委員會進行公正調查，以確保每位夥伴的努力都能被公平對待。



年度	性別 / 職務別	定期績效評核比例				
		主管人員	工程人員	行政人員	技術人員	總計
2023	男	98%	93%	91%	99%	96%
	女	100%	89%	92%	98%	96%
	小計	98%	92%	92%	99%	96%
2024	男	98%	89%	94%	98%	94%
	女	99%	89%	89%	98%	96%
	小計	98%	89%	90%	98%	95%
2025	男	98%	89%	90%	99%	94%
	女	98%	86%	87%	98%	95%
	小計	98%	88%	88%	98%	95%

註：

1. 定期績效評核比例 = 評核人數 / 當年度年底人數。

2. 當年度在職天數未達半年以上之同仁未進行績效評核；因擴廠人力需求提升，故工程人員新進人數增加，定期績效評核比例降低。

5.4 職場安全

重大議題管理方針：職業安全衛生 對應 GRI 指標 :403-1~ 403-10

衝擊說明	1. 意外事故可能導致生產中斷、人力短缺及相關設備損毀，影響公司營運效率穩定性。 2. 降低事故發生率，提升員工滿意度及企業形象。		
制定或依循之政策或承諾	● 內部規範 » M3 環安衛系統管理手冊 ● 政府規範 » 職業安全衛生法	權責單位	工安及風險管理處
管理行動	● 每年持續通過 ISO 45001 認證，維持管理系統運作有效性。 ● 於高風險作業區域導入 AI 行為偵測系統，確保同仁符合相關作業規範。 ● 落實新機 Release 機制，於設備啟用前確實實施安全檢查。 ● 優化自動物料搬運系統，導入自動化無人搬運車，降低重複性工作累積之人因性傷害。 ● 定期辦理員工健檢、健康講座，並提供專業心理諮商管道。 ● 定期辦理情境化緊急應變演練，針對化學品外洩、庫房火警等情境，定期舉行應變演練，提升同仁應變能力。 ● 導入數位化承攬商管理，建立線上入廠申請與安全教育平台，嚴格管控外部外包商在廠區內的作業風險。		
追蹤行動有效性的流程	● 每月追蹤失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR)，評估事故發生率的趨勢。 ● 每季召開職安委員會，與勞工代表共同審議管理成效，確保相關管理方案按進度執行。		

管理績效指標			
2025 年 達成情形	短期目標 (2028 年)	中期目標 (2030 年)	長期目標 (2035 年)
● 目標 : 總和傷害指數 <0.14 ● 實績 : 總和傷害指數 0.11(達標)	● 目標 : 總和傷害指數 <0.17	● 目標 : 總和傷害指數 <0.17	● 目標 : 總和傷害指數 <0.17

5.4.1 職業安全衛生管理

職業安全衛生管理體系與風險管控

員工與合作夥伴是企業營運的核心。京元電子深知作業環境中的安衛風險，不僅關乎員工健康，亦可能對公司經營與社會產生重大影響。本公司以 ISO 45001:2018 及 TOSHMS（臺灣職業安全衛生管理系統）為標準，運用 PDCA（規劃 - 執行 - 檢查 - 改善）循環建構完善的管理體系。

透過設置「職業安全衛生委員會」，我們主動鑑別作業環境風險，並制定嚴謹的管理辦法與控制程序。為落實資訊透明與全員參與，本公司建置【環安衛園地】內部網站發布即時資訊，並提供員工留言板、電子郵件等多元諮詢管道。此外，透過定期執行內部稽核與績效檢討，有效落實預防措施，全方位守護工作者的生命安全與身心健康。註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等。

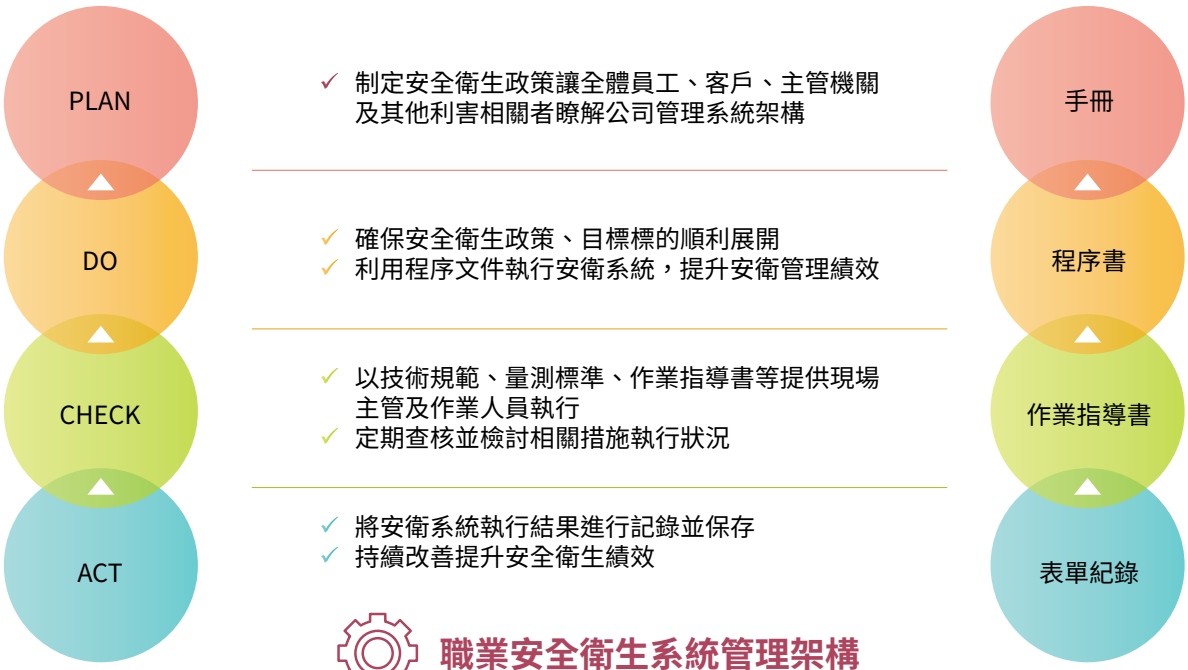
本公司以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

營運據點	職安衛管理系統認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍[註 1]			
			員工（人）	占比[註 2] (%)	外部工作者（人）	占比[註 3] (%)
新竹廠	TOSHMS、ISO 45001	本據點所有工作場所	54	100%	0	-
竹南廠			6,261	100%	9	100%
銅鑼廠			2,079	100%	0	-
頭份廠			296	100%	0	-

註 1：本公司採用內部資料統計計算職安衛管理系統涵蓋人數，且此人數經過內部稽核及外部查核。

註 2：涵蓋之員工占比 = 營運據點員工人數 / 營運據點員工總人數

註 3：涵蓋之工作者占比 = 營運據點工作者人數 / 營運據點工作者總人數



職業安全衛生系統管理架構

職業安全衛生委員會

京元電子職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 144 人，由總經理擔任主任委員，其中勞工代表共計 63 人，占全體委員人數 44%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

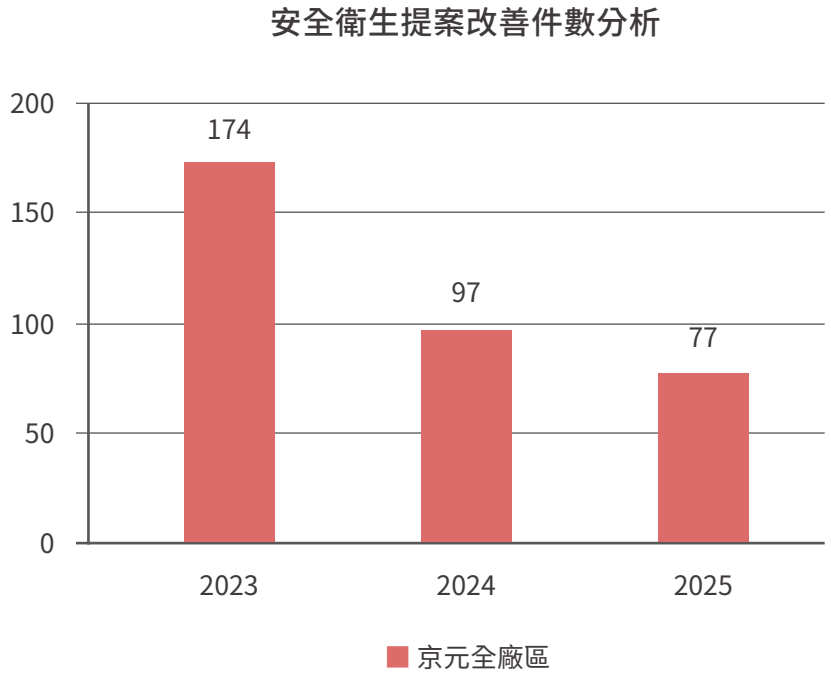
職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓京元電子全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 8510@kyec.com.tw 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，各廠設置緊急應變處理中心，並有人員值勤，如接獲異常通報，可立即依意外狀況進行通報與廣播。各單位亦建立緊急應變小組，定期更新名單並進行工作任務訓練，以強化人員對緊急情況之應變能力。每季在職及新進人員教育訓練中告知所有員工，若有當下極有可能發生的立即性風險，可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步通報單位主管，並且藉由本公司開發之數位點名系統確保廠內人員皆疏散完成，以降低事故發生時人員傷亡率，同時讓人員熟練安全防護器材使用方法確保緊急應變處理程序之有效性。

管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的人員可獲得績優獎勵，以鼓勵人員舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。2025 年京元電子提案改善件數共 77 件。



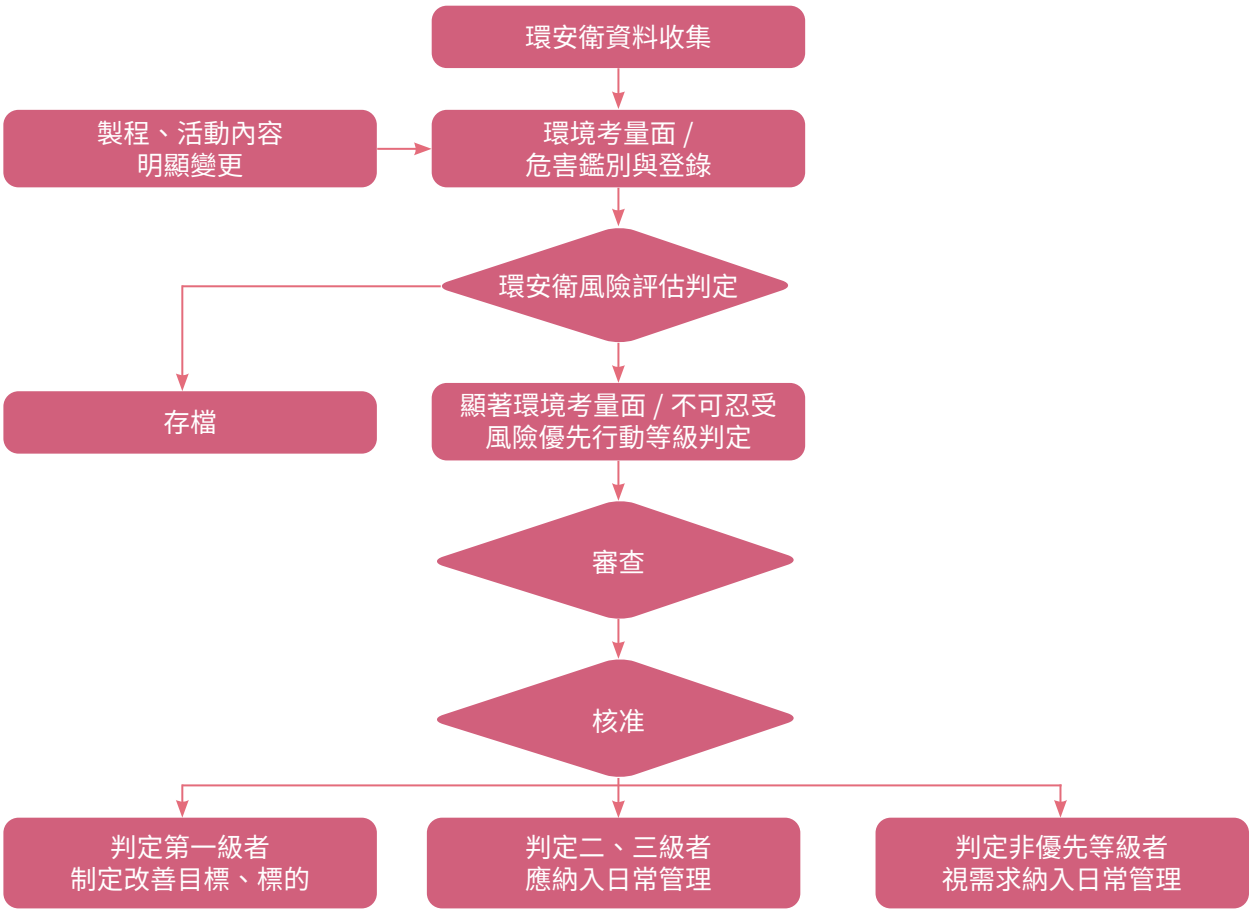
職業安全衛生風險評估

京元電子依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行。2025 年針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，並且鼓勵成員取得外部相關證照。

職安衛管理小組每年檢視各地營運據點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成重大風險、高度風險、中度風險、低度風險、輕微風險五個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對重大、高度、中度風險項目設置降低風險的控制措施，並定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為了確保控制措施實施之有效性，本公司將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

風險評估危害鑑別流程圖



風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
重大風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與優先改善項目。
高度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與次要改善項目。
中度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
低度風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
輕微風險	現況接受，無須採取任何措施。

京元電子工作場域之高風險項目及管控措施

營運據點	風險項目	風險等級	危害類型	管控措施
竹南廠	台車使用及移動作業	中度	夾、撞傷	1. 持續新設自動化機台 2. 持續進行人員教育訓練
銅鑼廠	烤箱作業	中度	燙傷	1. 新增溫控鎖 2. 配戴個人防護具
頭份廠	移動式機器人充電管理	中度	火災	1. 各區配置防火毯 2. 訂定充電區設置標準 3. 訂定電池採購標準

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，京元電子全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

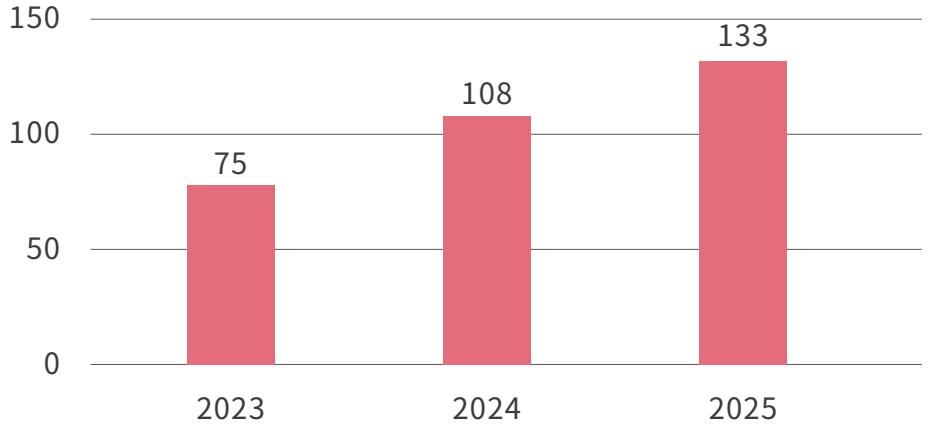
類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數 / 次數
一般職業安全教育訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	109 小時 /41 次
職業危害	職業災害及職業病預防，例如交通安全講習、事故調查教育訓練 及環境考量面及危害鑑別風險評估教育訓練等。	全體員工或小組成員	12 小時 /12 次
危險活動	高危險活動作業程序教育訓練，例如設備移機人員教育訓練、化學品危害通識教育訓練、氮氣桶操作教育訓練、高壓氣體作業主管、特定化學物質作業主管及有機溶劑作業主管等。	全體員工或操作該作業員工	72 小時 /19 次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、滅火器教育訓練、搶救組教育訓練及避難引導組教育訓練等。	全體員工或小組成員	48 小時 /34 次

每年亦規劃演練主題，排定各單位緊急應變演練計劃，各班別並依計劃實施演練。演練前會議討論緊急應變規劃適切性，演練中進行落實度查核與評分，演練後並檢討改善事項，提出相關建議。積極參與「頭份竹南工業區區域聯防組織」交換彼此環安衛管理心得，並達到相互支援的功能。

2025 年共辦理 133 場緊急應變演練，2023~2025 年演練類型場次統計如下：

類型	2023	2024	2025
火災搶救 / 地震災害	30	35	41
危險狀況應變演練	12	26	19
全廠疏散	4	5	5
交通車演練	29	42	68
總計	75	108	133

▼ 2023~2025 年緊急應變演練場次



▲ 化學品洩漏演練 ▲ 火災搶救訓練 ▲ 交通車逃生演練 ▲ 避難逃生演練

供應商職安衛稽核

承攬商管理在環安衛管理中是相當重要的一環，在承攬商的作業性質中有相當的比例屬於高風險作業。若作業不慎不僅有人員傷亡之虞更可能導致企業營運的中斷。因此針對承攬商施工環安衛管理，本公司訂定承攬商管理及採購管理辦法，於承攬前簽署「承攬商或再承攬商施工安全衛生環保承諾書」，承諾於施工期間遵守廠內環安衛規範與各項施工守則，以達『零事故、零災害』的目標。

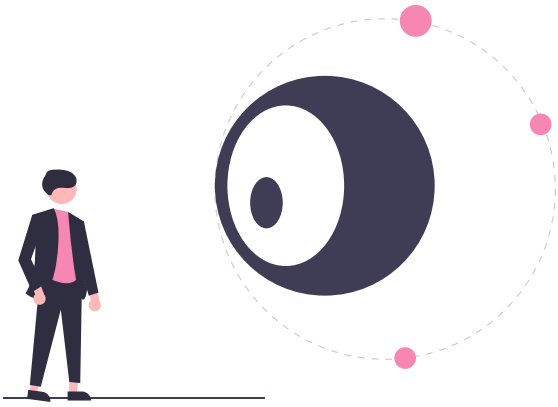
承攬商於進廠前接受至少兩小時之廠內危害告知教育訓練並且每年進行回訓，並透過每月召開的承攬商協議組織會議進行宣導，包括京元電子職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

本公司對新進與既有供應商舉辦多場職安衛教育訓練，例如職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

類型	2023	2024	2025
承攬商教育訓練人 / 次數	1,029	3,678	974

京元電子透過電子化施工申請及承攬商人員刷卡系統，實施人員進出廠管控，並將各項作業進行風險分級管理，針對風險較高之作業除了加強巡檢管制；京元電子也透過導入 AI 行為偵測系統，在廠區高風險區域設置 CCTV 進行偵測，若人員行為不符合現場即會發出警報並發出系統通知相關人員，以數位化管理方式提升安衛績效。

京元電子每年持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，並調查該年度職業傷害與職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給予供應商 2 個月改善期，於 2 個月後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。本年度所有供應商皆通過本公司職安衛稽核。



5.4.2 健康管理與促進計畫

京元電子管理階層支持推動健康促進政策及訂定推動計劃及方案，制定全面性的安全衛生政策並由總經理簽署公佈，並清楚將「推動健康促進」、「確保員工健康」等納入，政策內容如下：

(1) 有效利用能資源，推動廢棄物減量及回收再利用、減少廢水與溫室氣體排放，不使用破壞臭氧層物質。

(2) 持續不斷改善，提昇環安衛績效，並致力污染與傷病預防，以符合環保與安全衛生法規及客戶規範。

(3) 環保與安全衛生之推行是每個人的責任，並持續宣導教育此理念。

(4) 落實風險管理，推動健康促進，以追求「零災害」、「零傷害」目標。

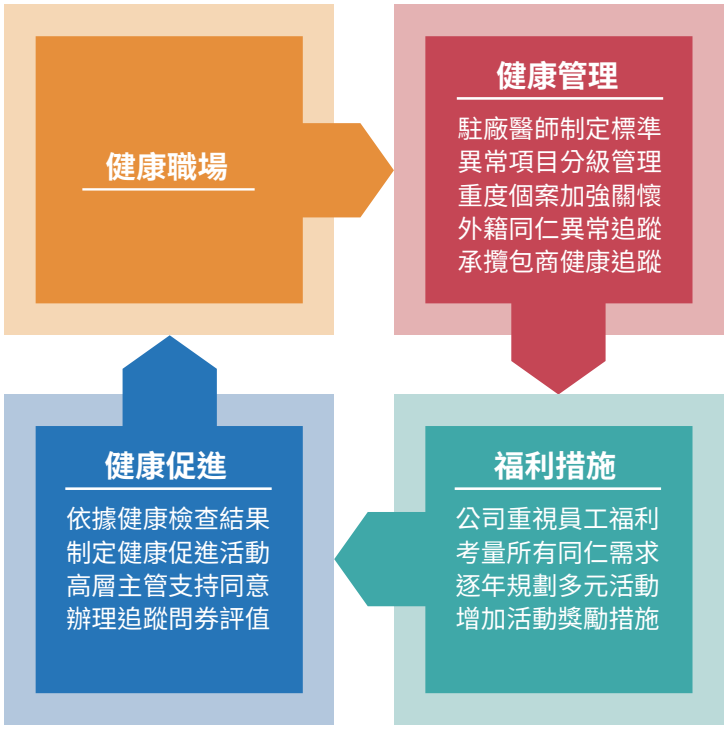
(5) 建立「綠色供應鏈」管理系統，確保工作環境與員工健康及減少產品、製程、及相關服務對環境的影響。

(6) 主動參酌工作者、利害相關者意見，持續改善環保與安全衛生績效。

(7) 確保勞工身心健康，職場不法侵害零容忍原則，建立友善職場環境。

A. 每季定期召開「職業安全衛生委員會會議」，討論與健康相關議題。

B. 每年制定健康管理促進計劃並由管理階層簽核實施。



推動健康服務與健康促進活動

京元電子依據勞工健康保護規則法令規定在廠內設置合格醫護人員及駐廠醫師以利推動健康促進業務並提供慢性疾病防範及醫療保健轉診服務。每年辦理年度健康檢查，檢查後依據分析結果擬定當年度健康促進計劃並實際執行健促活動；人員從事特殊作業者，每年則安排接受專門身體健康檢查。本公司依據健康檢查分析結果，採分級管理，凡體檢、健檢異常結果者由廠內駐廠醫師提供專業衛教諮詢，同時廠護提供廠內各類傷病之照護與傷病類別之紀錄統計。

廠護依據員工需求及年度健康促進計劃，實際辦理體、健檢異常複檢通知及複檢結果追蹤；駐廠醫師依檢查項目制定數據標準，異常數據依程度分重度、中度、輕度做健康管理。

此外，本公司每年度安排健康講座、防癌篩檢、職業專科醫師與臨場服務醫師衛教諮詢等服務，每年舉辦減重、戒菸班活動，經由活動宣導，強化員工自主改善健康管理，調整生活型態提升員工健康意識與創造健康安全的工作氛圍。

本公司定期辦理減重戒菸班系列活動，活動內容：體重、一氧化碳前後測、每月同仁自主性運動、辦理營養講座、代謝症候群講座、戒菸講座，每月量測記錄減重與戒菸成效，繳交戶外運動照片與飲食紀錄…等。為了鼓勵參與者的努力，參與活動同仁提供參加獎勵，並給予減重前三名與戒菸成功同仁豐厚獎勵金，於會議公開表揚活動成效，近 2 年參加減重戒菸班系列活動，共計 119 人參加，戒菸成功 3 人，減重總公斤數 189.5 公斤。

本公司積極重視員工健康，每年健康檢查報告，提供員工連續三年檢查數據比對，已提高個人健康意識。對於三高族群員工，除安排臨場服務醫師面訪關懷，高風險個案轉介至醫療院所，提供健康講座系列課程，亦鼓勵每日量血壓，定期回診，另外本公司自行開發健康管理 APP 小工具，提醒員工每日登錄血壓數值，做好自主管理，守護健康。

本公司持續推動健康促進系列課程，守護員工健康，於 2025 年度辦理，防治慢性疾病系列課程：心血管疾病、血糖疾病、代謝症候群、膽固醇、三高及視力保健 .. 等課程。

健康促進活動執行狀況：

	年度	2023	2024	2025
京元電子	場次	14	14	15
	人數	976	1246	1252

▲ 年度健康檢查活動

▲ 慢性疾病防治講座

▲ 捐血活動

2024 年榮獲衛生福利部 國民健康署健康職場認證標章

公司總部
健康啟動標章

竹南分公司
健康促進標章

銅鑼廠分公司
健康促進標章

同仁身心健康

京元電子同仁身心健康是公司持續營運的重要因素，除設置專科醫師另與大型醫院身心科門診心理諮商師合作臨廠服務。主動成立「員工關懷網」，希望讓同仁知道公司照顧員工的善意，宣導同仁在遇有緊急狀況需要協助時，因此京元設立 24 小時員工緊急救助專線「京元 119」，由專人處理，並提供資訊及資源的協助。

為降低特殊傷病高風險之作業人員健康危害，依人員身體、心理、公傷等問題，醫護團隊進行關懷。接獲通報個案，廠護進行聯繫並紀錄通報，與單位主管共同關懷個案需求提供照護。

(1) 廠內及廠外受傷個案，視身體復原狀況由醫護團隊依原來作業屬性進行復工評估，以達工作適性合宜安排目的。

(2) 經由考勤系統發現健康狀況需要關懷個案，例如：病假；安胎假；療程假；連續請假等個案，由醫護團隊主動聯繫關懷給予人員協助。

(3) 與週邊醫療院所的身心科共同合作，由專業諮商師提供心理諮商服務，必要轉介個案就醫用藥。

(4) 諮商室以隱密安全為考量，同仁在工作生涯、家庭生活、人際關係、身心等有需求時，公司聘請專業諮商師到廠為同仁免費諮商服務

(5) 員工即時關懷網：透過各種傳遞方式，將訊息及時通報於員工關係課，即時傳遞公司對員工的關懷及資源的提供。

(6) 定期傳播健促宣導資訊及舉辦職場內健康促進相關活動

A. 廠內設置環安衛走廊專區，定期更換健康促進主題海報。

B. 醫務室內設置宣導傳單及健康書籍提供同仁自行取閱。

C. 公司內部閱覽室亦提供醫療保健雜誌及書籍讓員工借閱。

D. 定期更換健康促進主題海報，透過公告系統宣導。

5.4.3 職災事故處理

京元電子制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向工安單位轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。工安單位於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位及醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，工安單位需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

員工職災

京元電子員工於 2025 年共發生 19 件職業災害事故。職安衛管理小組已執行完整調查，並改善現有的管理措施，持續監督改善措施的實施有效性。

京元電子本年度綜合傷害指數為 0.11；較前年度的 0.18 為低。顯示安全管理成效已具初步進展，未來京元電子將持續強化風險預警機制，並透過數位化轉型優化作業現場監控，各單位將持續投入資源於員工安全教育與設備本質安全提升，致力從源頭消除潛在風險，打造更具韌性的職場環境。

▼員工職災事故統計表 [R1]

項目	2023 年	2024 年	2025 年
工作總時數 (小時)	18,450,216	15,241,980	16,826,907
職業傷害死亡人次 (次)	0	0	0
職業傷害死亡比率[註 1]	0	0	0
嚴重職業傷害人次 (次)[註 2]	0	0	0
嚴重職業傷害比率[註 3]	0	0	0
可記錄事故人次 (次)[註 4]	20	29	19
可記錄事故比率[註 5]	1.08	1.9	1.13
失能傷害嚴重度[註 6]	12.55	18	10
總和傷害指數[註 7]	0.12	0.18	0.11

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 ×1,000,000。
註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。
註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 ÷ 工作總時數 ×1,000,000。
註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。
註 5：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 ÷ 工作總時數 ×1,000,000。
註 6：失能傷害嚴重度 = 職業災害損失日數 ÷ 工作總時數 ×1,000,000。
註 7：總和傷害指數 = (可記錄之事故比率 × 失能傷害嚴重率) ÷ 1000] ^ 0.5。
註 8：本公司近三年無申請職業疾病案例。
註 9：表列職災數據統計範圍以申報主管機關數據為主

▼員工歷年職災事故類型分析（單位：人次數）

事故類型	2023 年	2024 年	2025 年
	可記錄事故	可記錄事故	可記錄事故
物理性危害	19	29	19
化學性危害	1	0	0
生物性危害	0	0	0
人因性危害	0	0	0
合計	20	29	19

透過近年的教育訓練宣導、安全控制及供應商稽核，京元電子本年度未發生承攬商職災事故，可記錄事故率近三年來皆保持為 0。京元電子將持續強化對供應商的宣導及訓練，持續保持『零事故、零災害』的目標。

▼承攬商職災事故統計表

項目	2023 年	2024 年	2025 年
工作總時數 (小時)	34,040	32,376	24,616
職業傷害死亡人次 (次)	0	0	0
職業傷害死亡比率[註 1]	0	0	0
嚴重職業傷害人次 (次)[註 2]	0	0	0
可記錄事故人次 (次)[註 4]	0	0	0
可記錄事故比率[註 5]	0	0	0

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 ×1,000,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 ÷ 工作總時數 ×1,000,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 ÷ 工作總時數 ×1,000,000。

5.5 人權政策

重大議題管理方針：人權 對應 GRI 指標 :2-23、2-24、2-25、406-1、410-1

衝擊說明	正面衝擊：透過建置多元且具匿名保障的申訴與反饋機制以及溝通管道 (報含勞資會議、員工意見箱、外籍同仁座談會及申訴專線等)，營造多元、平等且具備心理安全感的職場環境，降低勞資風險，實踐職場和諧與凝聚力，將潛在衝突轉化為建設性對話，保障員工的發言權與勞動權益，本年度申訴案件處理結案率 100%。 負面衝擊：面對半導體產業市場需求的快速波動與產能擴充壓力，可能面臨員工延長工時、輪班調度緊湊之情況，若未能落實嚴格控管，可能導致員工疲勞累積、壓縮生活平衡空間，進而對健康與安全造成潛在負面影響；內部存在不同國家、文化背景之多元員工群體 (含外籍同仁)，可能因語言與文化差異，發生潛在性騷擾、言語霸凌等情形，對企業的包容性文化造成實質負面衝擊。		
制定或依循之政策或承諾	● 內部規範 » 勞工與企業道德政策、人權政策、環境安全與衛生政策	權責單位	人力資源處、資材處、工安及風險管理處
管理行動	1. 定期檢視國際法規，並調整人權政策內容列入辦法規範 2. 持續進行人權風險評估，檢視風險影響程度並制定改善措施 3. 持續辦理人權議題相關教育訓練課程 4. 持續宣導公司申訴管道		
追蹤行動有效性的流程	1. 每年度對於在職同仁進行 RBA(含人權) 及人權相關教育訓練 2. 每年度進行人權風險問卷調查 (員工 / 供應商 / 社區居民)，並提出預防 / 補救措施		

管理績效指標			
2025 年達成情形	短期目標 (2028 年)	中期目標 (2030 年)	長期目標 (2035 年)
遵循國際規範及營運所在地法令規定，優化人權政策與人權管理以強化合規性 加強合規性與標準對接，並透過定期稽核與內部訓練，確保投控及其子公司人權保障工作之落實	1. 人權教育訓練執行率 100% 2. 人權風險評估執行率 100% 3. 人權相關案件處理與回覆率 100%	完善制度與盤點 : 1. 完成人權近職調查 (HRDD) 流程 2. 辨識人權風險評估等級並擬定因應措施 通報管道普及 : 內部人權申訴管道知曉率 100%	重大違規案件：0

5.5.1 人權政策

京元 (KYEC) 以《人權政策》京元電子 (kyec.com.tw) 為人權治理工作的作高指導原則，依循《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》、《聯合國企業與人權指導原則》、《國際人權法典》等國際公認之人權標準，支持及尊重全球各營運站點所在地法規規範，並採取與《負責商業聯盟行為準則》一致之規格。京元電子股份有限公司制定人權政策，杜絕任何違反人權之行為，以保障所有員工 (含契約、臨時人員) 及供應商、外包商 (包含提供合同工的供應商)、營運夥伴及當地社區居民，一同恪遵此政策措施。我們承諾遵守法規要求、建立良好勞資互動關係、支持公開資訊透明化、打造友善職場環境以及推動家庭生活與工作平衡。

為確保落實人權政策，京元 (KYEC) 遵守以下原則：

遵守法規要求	● 符合當地政府相關勞動、人權、性別平等等法規要求 ● 提供員工安全及健康的工作環境
建立良好勞資互動關係	● 確保所有的工作都是自願性，不強迫、強制性條件雇用員工，清除過長工時 ● 禁用童工、禁止騷擾、尊重隱私權及保障言論、集會結社與集體協商自由 ● 杜絕不法歧視且確保就業機會均等及同工同酬
支持公開資訊透明化	● 推動人權教育訓練，定期評估人權風險，並將結果提交永續發展委員會，呈報董事會 ● 透過公司網站、公告訊息等方式，展現公司人權主張
打造友善職場環境	● 包容職場多元化，建置多元溝通、申訴管道，暢通及即時的意見表達溝通，達到有效解決問題。 ● 如有違反人權火勞動法令事宜，及時採取補救措施
推動家庭生活與工作平衡	● 建立健康管理與促進計畫，重視員工身心健康與工作安全 ● 承諾予以生活工資 / 最低法定工資，保障可接受之生活條件 (Acceptable living condition)，協助維持員工生活與工作

京元 (KYEC) 透過 PDCA 落實人權管理，採用相關管理措施、持續改善機制以及各種風險評估方式，預防或避免產生人權事件之發生，亦保障相關利害關係人之權益。面對公司生產流程過程所面臨之人權議題。

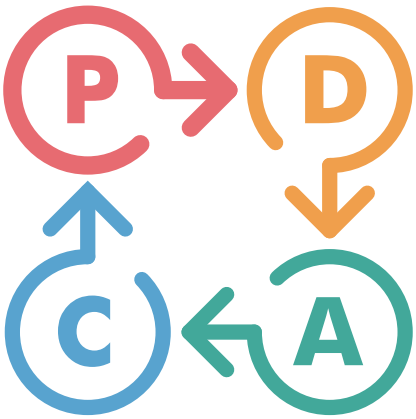
人權風險管理流程：

落實人權風險評估

針對我司關注之人權議題，依據相關權責單位，盡責鑒別於其人權風險，並提供申訴機制

落實人權風險管理

採用政策、措施、教育訓練、溝通管道等相關臉手法。預防或避免產生危害人權之情事



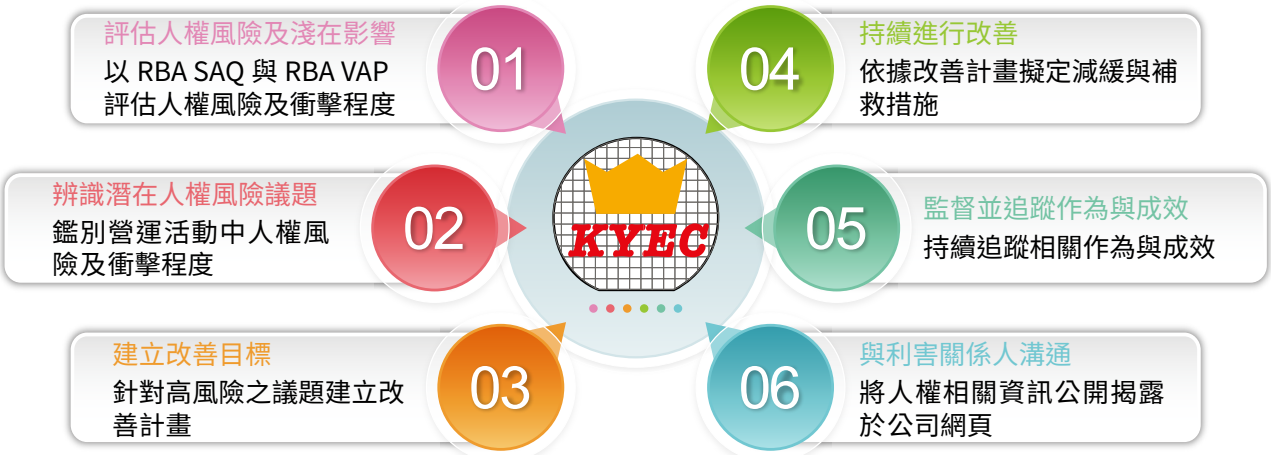
持續改善機制

針對鑒別風險較高之人權議題，對其規定減緩措施及補救措施

風險評估調查

「採用人權風險議題」問券及RBA自評問卷(SAQ) 與驗證審計流程(VAP)進行各廠區人權風險調查，並將風險評估結果向高階主管報告

京元 (KYEC) 定期進行人權盡責調查，主要採用 RBA 自評問卷 (SAQ) 與驗證稽核計畫 (VAP) 評估人權潛在風險及衝擊。透過人權盡責調查所評估及鑑別之人權風險議題，擬定相對應之減緩與補救措施。依據盡責調查所實施成效，定期檢視人權政策及相關辦理程序，以確保人權保障工作之執行能夠更加落實完善。



京元電子致力於打造多元、平等且共融的工作環境，遵守《性別平等工作法》與相關勞動法規，禁止任何基於種族、階級、語言、性別、年齡、身心障礙或工會身分之歧視。

2025 年度成果：

事件當前狀態	內部員工 (含外籍同仁)	外部承攬商 / 供應商	合計
報告期間內發生的申訴案件總數	20	1	21
已實施糾正行動且已見效（結案）	20	1	21

京元電子恪遵《勞基法》及 RBA 行為準則，秉持多元、平等與包容之精神，禁止任何形式之職場歧視。2025 年度，本公司未發生任何歧視事件。

我們透過每年的全員及供應商 ESG 教育訓練，強化反歧視與跨文化尊重意識；同時建置匿名透明溝通與申訴管道。未來，將持續優化溝通平台，維護員工工作和諧，打造零歧視的友善職場環境。

為落實預防機制，本公司設有完善內部申訴管道 (如：申訴專線、申訴信箱等)，並對申訴人身分嚴格保密。

「人權」係指所有人與生俱來就應該擁有的權利，不分種族、性別、國籍、族裔、語言、宗教或任何其他身分地位而有所差異，我們將侵害某一種人權的可能視為「人權風險」，我們蒐集國際間認可的人權準則，將準則中提及的人權議題彙整「人權風險議題」問卷。

(1) 京元 (KYEC) 在各營運環節納入人權議題，對象包含員工、客戶、供應商、商業合作夥伴、社區居民等，以及營運據點所在的社會環境，並遵循 RBA 之勞工與商業道德政策推動，2025 年 SAQ 自評分數達 90 分以上，亦由 RBA 指派第三方機構進行 RBA「驗證稽核流程」(VAP)，各廠區皆取得優秀成績，尤以銅鑼廠取得「金牌」認證，完整稽核報告已揭露於 RBA-Online 平台。

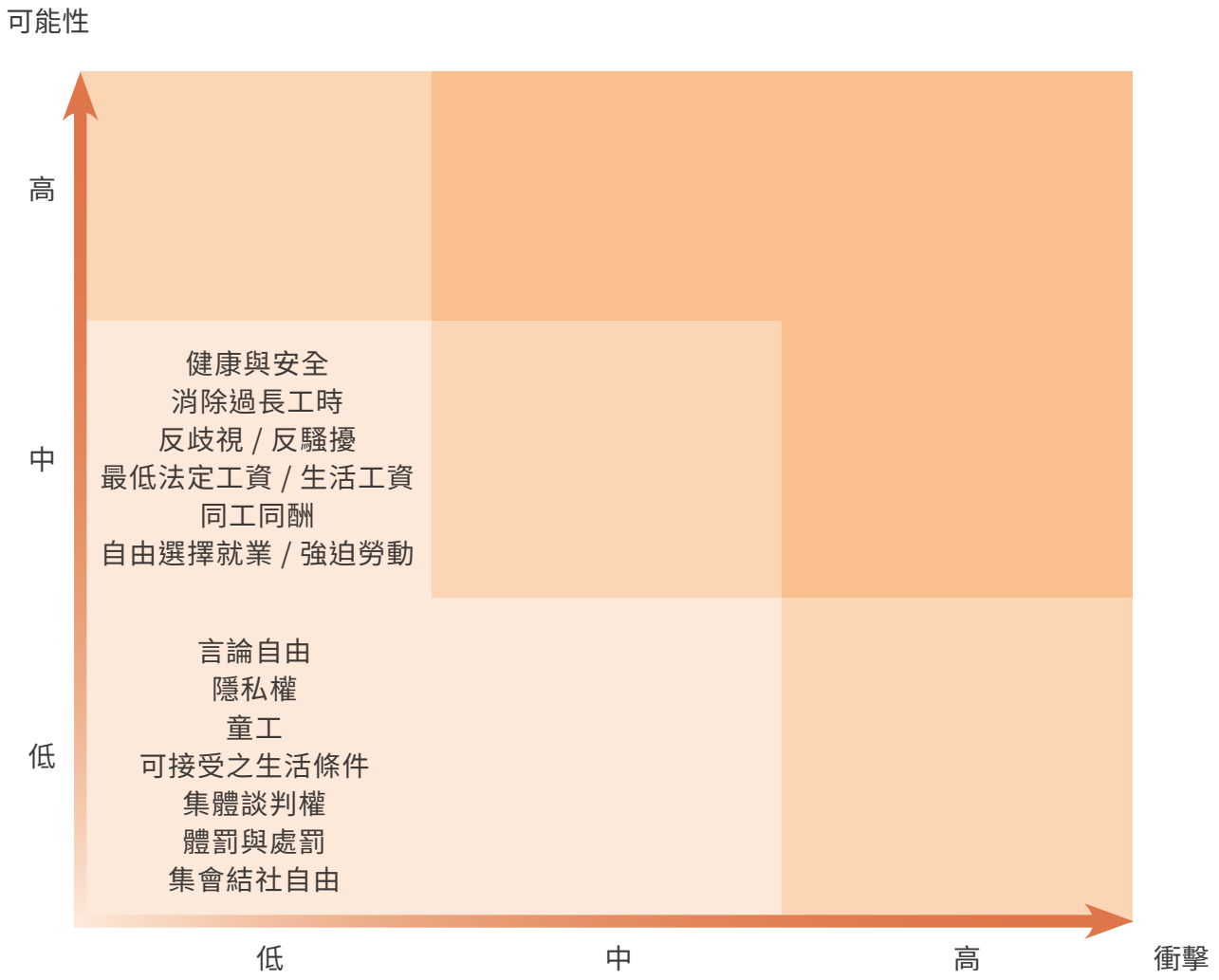
(2) 每季進行風險鑑別，定期審閱當地法規規範，以符合當地政府規範；依據客戶要求定期審閱公司是否符合當地或 ISO 相關之要求。

(3) 人力資源處安排全體在職同仁接受 RBA 通識及人權教育訓練，內容涵蓋人權 (包含不強迫勞動、禁用童工、不歧視、禁止騷擾、尊重結社自由、尊重隱私、落實工作時間限制並給予合適薪資福利)、勞工、健康與安全、環境保護、道德規範 (包含誠信經營與反貪腐)、管理系統；2025 年京元 (KYEC) 對於全體員工實施人權相關議題教育訓練，訓練總時數為 5 萬 1,279，共計 8,699 名員工完成訓練，其中，為落實人權政策，公司推動「職場不法侵害及性騷擾防治」教育訓練課程，全體員工皆完成訓練，課後測驗及格率 100%，除公司員工外，也對供應商及保全相關人員進行人權教育訓練培訓完成率 100%(適用保全人員第三方組織)，確保營運過程無任何歧視行為發生。

人權議題	主要政策	申訴機制與溝通管道
反歧視 / 反騷擾 / 性別平等	遵守《性別平等工作法》及相關勞動法規，禁止任何基於種族、階級、語言、性別、年齡、身心障礙或工會身分之歧視。制定「工作場所性騷擾防制措施」及「勞工道德政策」，並定期舉辦職場霸凌與騷擾防治之加強訓練。	24 小時舉報管道 舉報信箱： 8160SERVICE@kyec.com.tw 舉報系統： 商業行為與道德舉報系統
結社自由與集體協商	遵守《勞動基準法》，保障員工之結社自由與集體協商權。各據點設置公開透明溝通管道，支持員工透過合法集會或組織代表與管理階層溝通。	每季舉辦勞資會議。 24 小時舉報管道 舉報信箱： 160SERVICE@kyec.com.tw 舉報系統： 商業行為與道德舉報系統
禁用童工、禁止強迫勞動	於《人權政策》與《供應商行為準則》規範禁用童工，招募時由人力資源單位查驗具法律效力之身分證明。若發現誤用情形將啟動包含停止工作、提供教育期間生活支持之補救專案。 承諾禁止強迫勞動，嚴禁扣留員工身分證件正本或收取押金，加班採自願原則並依法給付加班費或補休。	24 小時舉報管道 舉報信箱： 160SERVICE@kyec.com.tw 舉報系統： 商業行為與道德舉報系統
原住民族權利	秉持尊重多元文化精神，持續關注原住民族人權議題。要求營運與合作夥伴遵循一致之價值與管理要求，以降低潛在人權風險。	24 小時舉報管道 舉報信箱： 8160SERVICE@kyec.com.tw 舉報系統： 商業行為與道德舉報系統

(4) 京元 (KYEC) 為保障性別平等，制定「工作場所性騷擾防制措施」、「勞工道德政策」，及提供申訴管道，以維護同仁權益，對於主管職人員，每年度定期進行職場霸凌與騷擾及申訴案件處理之加強訓練，清楚了解判斷依據及處理流程，透過教育訓練讓全體同仁了解京元對於公司治理與員工人權的重視及尊重，共同營造樂於溝通，友善的工作環境。《人權風險矩陣及其相關減緩與補救措施》定期進行人權風險評估調查，以 13 個人權議題構面，採用以「影響的範圍」與「發生的可能性」為二大主軸之風險矩陣辨識顯著人權議題，2025 年無高風險議題。

2025 人權風險矩陣：



依據人權分險評估結果，定期檢視相關政策，並推動減緩與補救措施，未來持續與利害關係人保持暢通的雙向溝通。

人權減緩措施與補救措施

對象	關注的人權議題	政策	審核頻率	適用對象	調查或溝通機制	風險等級	減緩與補償措施 (2025 年)	政策承諾連結
員工	健康與安全	環境安全與衛生政策	每年	所有員工	1. 定期辦理職場健康問卷調查 2. 每月辦理健康講座	相較其他議題較為關注	(減緩) 1. 持續辦理健康促進活動、減重班、戒菸班，營養、代謝症候群等講座，提升健康意識。 2. 依據健康檢查結果分析，進行複檢通知與追蹤，執行健康管理。 3. 安排臨場健康服務醫師，進行個案訪談，給予衛教建議與關懷。 (補救) 1. 建立通報關懷系統，健康關懷個案，由廠內醫護人員定期追蹤與關懷，給予適時衛教與心理支持。 2. 提供廠內外受傷預計復工同仁，進行工作適性評估與工作調整，建立完善流程。	環境安全與衛生政策
員工	消除過長工時	勞工與企業道德政策	每年	所有員工	1. 每月針對工時持續追蹤並定期 review 狀況。 2. 每年內部利用勞工與道德管理風險評估表判別勞工議題風險	相較其他議題較為關注	(減緩) 1. 事前管控機制，員工需填寫加班事先申請單，以利主管管控工時。 2. 加班申請時，由系統通知同仁當日累積總工時與週工時累積時數，避免超過工作時間限制。 3. 建立工時管控系統，提升主管管理員工工時，並且針對工作連續天數與工時較高員工定期發送郵件提醒主管控管機制。 (補救) 1. 增加聘僱人力：推動跨國勞動力精進方案，提升本 / 外籍晉用人數 2. 積極拓展產學合作學校，增加產學人數 3. 加速產線自動化系統及設備，以節省人力成本	勞工與道德政策
員工	反歧視 / 反騷擾	勞工與企業道德政策	每年	所有員工	1. 定期進行人權風險議題問卷調查 2. 每年內部利用勞工與道德管理風險評估表判別勞工議題風險	相較其他議題較為關注	(減緩) 1. 於公司各廠公共區域張貼禁止性騷擾與職場不法侵害宣導海報與辦法。 2. 於公司 APP 進行全廠職場性騷擾防治宣導教育訓練，以深化內部對反歧視及反騷擾的重視。 3. 每年進行全廠性職場不法侵害及性騷擾教育訓練，並針對主管職加強職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表。 (補救) 針對申訴個案進行追蹤，確保處理措施有效執行，並避免相同事件或報復事件發生。	勞工與企業道德政策

對象	關注的人權議題	政策	審核頻率	適用對象	調查或溝通機制	風險等級	減緩與補償措施 (2025 年)	政策承諾連結
供應商	隱私權 消除過長工時 同工同酬	京元電子供應商行為準則	每年	京元供應商及其供應商	1. 供應商簽屬「RBA Code of Conduct 承諾書」承諾確實遵守責任商業聯盟行為準則及京元電子供應商行為準則。 2. 每年供應商大會進行政策宣導。 3. 對供應商進行年度 ESG 稽核，避免風險發生。 4. 暢通申訴管道，供應商得以透過舉報系統匿名舉報違反人權行為。	相較其他議題較為關注	(補償) 要求供應商須針對有遭受人權損害權益的員工提供輔導及合宜補償。 (減緩) 京元於接獲舉報，依標準申訴處理流程處置至改善結案。	京元電子供應商行為準則

京元電子遵守《勞動基準法》保障所有員工擁有合法的結社自由與集體協商權利。我們在各營運據點設有公開透明的溝通管道，並支持員工透過合法的集會或組織代表，與管理階層進行溝通。2025 年經與內部稽核與利害關係人溝通，所有營運據點均未發現有禁止或阻礙員工結社自由、集體協商權利之情事。經評估無任何營具據點或主要供應商存在「集會結社及集體協商權利受到危害」之顯著風險，透過定期舉辦會議 (每季至少一次)，確保員工代表針對薪酬、福利、工作環境等議題提出建議。

我們於《人權政策》及《供應商行為準則》中明確規定，禁止雇用未滿 15 歲 (或當地法規規定之最低就業年齡) 之童工，2025 年度，本公司所有營運據點經查核後，無任何重大童工風險之情事；供應商評比，並未發生非法雇用童工或青少年工從事危險性工作之情況。

預防與補救措施，招募面談階段，人力資源處單位確實查證具有法律效力之身分證明文件，確保新進人員符合法定年齡需求；每年安排在職同仁勞動法規教育訓練，以提升對人權風險的敏銳度，若於稽核中發現童工誤用，將立即啟動「補救專案」，包含停止工作、支付其受教育期間之生活津貼，並確保其在達到法定就業年齡前獲得適當的經濟支援。

京元電子遵守營運所在地之勞動法規，並遵循《國際勞工組織公約》及《聯合國全球盟約》之精神，承諾不聘僱童工並嚴禁任何形式的強迫或強制勞動。

為有效控管風險，我們採取以下預防措施：

契約保障：所有員工入職前皆需簽署勞動契約，合約中明確規範工作職責、薪資報酬與自由離職權利，且嚴禁扣留員工之身分證件正本或收取押金。

自由勞動：員工在工作時間外享有人身自由，針對加班管理，採行自行自願原則，由員工根據需求提出申請，並依照法規支付加班費或提供補休。

秉持尊重多元文化與在地族群之精神，2025 年並無接獲任何原住民族權利相關之申訴，儘管如此，我們仍關注可能涉及之原住民人權議題，以確保公司營運與合作夥伴遵循相同的價值標準。

CH6
社會共榮

◎ 6.1 社會投資

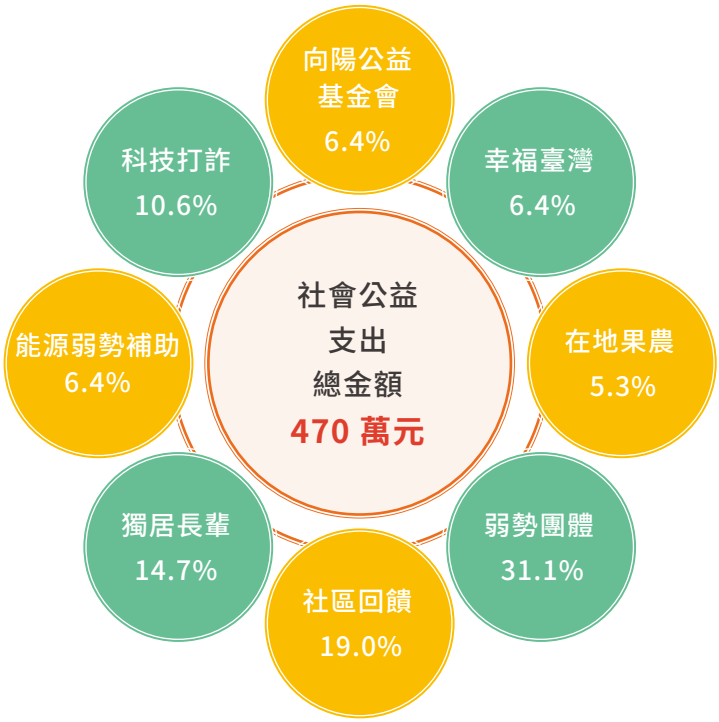
6.1 社會投資

6.1.1 社會參與成果

京元電子向來以「關懷社會、永續發展」為理念，持續對於臺灣社會的成長做出貢獻，透過各種管道及公益慈善機構，協助創造一個穩定、有法治且幸福的臺灣。對於社區關懷，除企業贊助外，更鼓勵員工參與社會公益活動，藉由員工力量，落實企業回饋社會、鄉里的具體行動，進而善盡企業的社會責任，2025 年 KYEC 員工志工投入人次共 2,078 人，志工服務時數達 2,153 小時，受益人次達 5,028 人。

京元電子的社會參與政策：

- 以企業所在地的縣市為主，幫助當地的民眾，以達共好共榮。
- 透過與不同機構合作及贊助，將社會公益的層面擴展，以期幫助到更多需要幫助的人。



2025 年公益活動：

贊助「財團法人向陽公益基金會」

京元電子近年來持續贊助向陽公益基金會，以幫助其推動業務，達成其目標及宗旨，也為社會盡一份心力。向陽公益基金會成立宗旨包含關懷弱勢團體、促進兩性平等，及社會各階層各族群之融合及弘揚倫理道德觀念，推動各項社會改造公益活動等。

向陽公益基金會有許多工作進行中，因此京元電子於 2025 年繼續贊助向陽公益基金會以協助其順利推動各項業務，共同協力為這塊土地創造一個守法、公義、平等、和諧且具人文關懷的公平正義新社會。

贊助「經濟日報幸福臺灣 - 2025 縣市幸福指數大調查」

京元電子贊助「經濟日報幸福臺灣 - 縣市幸福指數大調查」已有多年，幸福指數調查的目的在於藉由調查的過程及結果數據，探索民眾需求，同時希望透過這份調查，讓各縣市瞭解還有哪些地方可以做得更好，因為幸福不僅是一個目標，更是一段持續努力的旅程。

經濟日報舉辦「2025 縣市幸福指數大調查」，2025 年 12 月 2 日公布結果，由台東縣勇奪冠軍，新竹市拿下亞軍，第三至第五名依次是嘉義市、宜蘭縣、台北市。最佳進步獎有兩個縣市，分別是新竹市與彰化縣，均較去年進步了七名。細節請參閱經濟日報幸福台灣網頁。

2025 年榮獲幸福企業：打造員工幸福職場

2025 年榮獲「2025 幸福企業」金獎肯定，京元電子致力於營造溫暖友善的工作環境，秉持「以人為本」的理念，積極推動員工關懷與職場福祉提升。2025 年，我們榮獲由 1111 人力銀行主辦的「幸福企業」金獎認證，從超過 4,200 家企業中脫穎而出，成為全台 560 家獲獎企業之一。該獎項肯定京元電子在薪資制度、福利措施、員工尊重與職涯發展等面向的持續努力。面對日益嚴峻的人才挑戰，京元電子透過各種機制全方位福利設計與良好溝通文化，提升員工的歸屬感與幸福感。我們深信，員工是企業最寶貴的資產，唯有建立正向的勞資關係，才能促進企業永續發展，實踐社會共好。此次獲獎不僅是對我們人本經營理念的肯定，更是邁向永續願景的重要里程碑。

首次辦理親職永續 - 工廠參觀體驗活動

結合公司產業特性，邀請同仁子女、父母穿上無塵服，參訪無塵室工作環境，進行職業體驗，協助學子們在踏入職場前，提供職涯規劃的參考，給予未來職涯方向指引，也讓家長們了解孩子的職場環境，2025 年共 116 人次參與。

成立社團 / 協會與愛心公益活動

京元電子自 2005 年起成立慈愛社，並於 2022 年向政府登記申請，正式成立「苗栗縣京元電子關懷協會」社會團體正式組織，以針對苗栗縣當地不同對象 (如老人 / 幼童 / 果農等)，發揮愛心與關懷，照顧不同的弱勢團體。

公益專案	成果
幫助幼童	1. KYEC 每年認養 5 位苗栗縣弱勢家庭兒童，以長期穩定的方式支持兒童照顧與教育資源。 2. 連續 9 年參與由世界和平會發起「讓愛撲滿每一天」公益活動，幫助受飢學童有穩定的愛心早餐與營養餐食。公司號召全體員工攜手認養愛撲滿，累計共 3,658 人次參與。 3. 連續 9 年參與苗栗家扶中心辦理寒冬送暖園遊會活動，設立義賣攤位並號召員工共同投入認購園遊券及愛心捐款，累計共 1,574 人次參與。
守護老人	每逢農曆春節前參與由華山基金會發起「愛老人 愛團圓」公益活動，關懷苗栗地區約 1,494 名弱勢長輩，捐助年菜守護獨居老寶貝。已連續響應 11 年，用愛串聯公司同仁們的力量，一同伸出雙手幫助需要幫助的長輩，陪伴他們過好年，累計共認購 4,082 份年菜。
關懷弱勢	1. 苗栗縣幼安教養院在每年中秋節前夕都會推出手工月餅，KYEC 自 2017 年起，每年固定購買 100 盒以上幼安教養院的月餅。 2. 新竹喜憨兒基金會製作年節禮盒，KYEC 自 2017 年起，每年購買超過 300 盒以上禮盒。 3. 2025 年首次參與幼安教養院辦理「讓愛延續 ~ 齊心擁抱憨兒」32 週年公益園遊會，當天設立義賣攤位，並將義賣所得全數捐出。
照顧果農	自 2016 年起，公司認購柑橘、文旦等，分享員工並照顧果農，2025 年購買 500 箱文旦，開放同仁認購 400 箱，另外捐贈 100 箱由縣府協助分發予受贈團體或個人。
社區關懷	1. 為提升與苗栗縣竹南鎮頂埔里居民照護與互動，增加里民活動，安排每月 2 次社區清潔，並贊助里民辦理中秋晚會與講座或健行活動等，主動搭起友好的橋樑，拉近與里民間的距離。 2. 為感謝竹南鎮頂埔里守望相助隊，自 2023 年起贊助巡守隊設備乙批，強化巡守隊設備等，讓巡守隊組織更加完善，共同維護社區安全。

京元電子股份有限公司
2026年公益活動
2026年華山基金會年菜募集
◎活動區間：2025/12/24-2026/1/6
聯合新聞網 2026/01/15 苗栗縣政府助華山募年菜 號召社會伸援孤老
愛老人
連續12年支持!!
♥感謝同仁愛心認購♥
本次募集共計859份年菜
敬老人 敬團圓
人力資源處/員工關係課 製

世界和平會
京元電子股份有限公司
2025年愛撲滿認購活動
蛇來運轉
世界和平會每年推出「生肖撲滿」捐款活動
~公司已持續支持「第9年」~
♥感謝京元電子580位同仁參與愛心捐款♥
◎活動區間：2025/03/04~2025/03/14

京元電子股份有限公司
2025年公益活動
幼安教養院公益園遊會
活動日期：2025/4/26(六)
幼安32週年
工商時報
京元電子攜手傳愛
讓愛延續、賣心擁抱慈兒
園遊會當天公司設立2個攤位
~義賣所得全數捐給幼安~
人力資源處/員工關係課 製

公所114年度頂埔里中秋佳節反賄選、
、提倡青少年正當休閒活動暨政令
主辦單位:竹南鎮公所
協辦單位:頂埔里辦公處
指導單位:竹南鎮民代表會
贊助單位:京元電子

京元電子股份有限公司
(頂埔里)
社區環境打掃活動
人力資源處 製

感謝京元電子公司熱心贊助
埔社區辦理
反暴力.防詐騙宣導講座
協辦單位:京元電子股份有限公司

頂埔守望相助隊
竹南鎮
頂埔里

附錄

◎ GRI 準則索引表
◎ SASB 準則索引表
◎ 加強揭露永續指標
◎ 氣候相關資訊
◎ AA1000 保證聲明書

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：京元電子已參照 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	公司簡介	11	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	邊界範疇	4		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	報導期間	3		
		聯絡資訊	5		
	2-4 資訊重編	資訊重編	5		
	2-5 外部保證 / 確信	外部保證 / 確信	5		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1.1 產業概況	60		
		3.1.2 京元價值鏈	60		
	2-7 員工	5.1.3 人力結構	113		
	2-8 非員工的工作者	5.1.3 人力結構	113		
	2-9 治理結構及組成	2.1.1 董事會	28		
		2.1.2 功能性委員會	33		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會	28		
	2-11 最高治理單位的主席	2.1.1 董事會	28		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.1 重大議題評估流程	21		
		1.2.2 重大議題列表	25		
		2.1.1 董事會	28		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-13 衝擊管理的負責人	2.1.2 功能性委員會	33		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2.1 重大議題評估流程	21		
		2.1.2 功能性委員會	33		
	2-15 利益衝突	2.1.1 董事會	28		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1.1 董事會	28		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會	28		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.1 董事會	28		
	2-19 薪酬政策	2.1.1 董事會	28		
	2-20 薪酬決定流程	2.1.1 董事會	28		
	2-21 年度總薪酬比率	5.2.1 平等薪酬	121		
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	6		
	2-23 政策承諾	2.3.1 誠信經營	39		
		5.5.1 人權政策	149		
	2-24 納入政策承諾	2.3.1 誠信經營	39		
		5.5.1 人權政策	149		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.2.3 利害關係人申訴與補救機制	26		
		2.3.1 誠信經營	39		
		5.5.1 人權政策	149		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.3 利害關係人申訴與補救機制	26		
	2-27 法規遵循	2.3.2 法規遵循	40		
	2-28 公協會的會員資格	公司簡介	11		
	2-29 利害關係人議合方針	1.1.1 鑑別利害關係人	15		
		1.1.2 利害關係人溝通	15		
	2-30 團體協約	5.1.4 勞資溝通	115		
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.2.1 重大議題評估流程	21	NA	
	3-2 重大主題列表	1.2.2 重大議題列表	25		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
經濟績效					
3-3 重大主題管理		2.2 經濟績效	35		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2.1 經濟價值	36		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 人才招募	110		
誠信經營					
3-3 重大主題管理		2.3 誠信經營	38		
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.1 誠信經營	39		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3.1 誠信經營	39		
資訊安全					
3-3 重大主題管理		2.5 資訊安全	55		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5.1 資安管理政策	57		
能源					
3-3 重大主題管理		4.1 能源管理	82		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1.2 能源消耗	84		
	302-3 能源密集度	4.1.2 能源消耗	84		
	302-4 減少能源消耗	4.1.3 節能措施	85		
溫室氣體排放					
3-3 重大主題管理		4.2 溫室氣體排放與管理	88		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 305： 排 放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體盤查	89		
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體盤查	89		
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體盤查	89		
	305-4 溫室氣體排放強度	4.2.1 溫室氣體盤查	89		
	305-5 溫室氣體排放減量	4.2.2 溫室氣體減量	91		
氣候變遷					
3-3 重大主題管理		2.4 氣候變遷	41		
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.4.1 氣候變遷管理	43		
供應鏈管理					
3-3 重大主題管理		3.2 供應鏈管理	63		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2.4 供應商稽核	73		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2.4 供應商稽核	73		
客戶關係管理					
3-3 重大主題管理		3.3 客戶關係管理	77		
人權					
3-3 重大主題管理		5.5 人權政策	149		
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.5.1 人權政策	150		
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序訓練	5.5.1 人權政策	150		
員工聘雇與留任					
3-3 重大主題管理		5.1 人才資本	108		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1.2 人才招募	110		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
員工職涯發展					
3-3 重大主題管理		5.3 人才培育與發展	129		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 培育訓練	130		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 培育訓練	130		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 績效考核	133		
職業安全衛生					
3-3 重大主題管理		5.4 職業安全	135		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生管理	136		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.1 職業安全衛生管理	136		
		5.4.3 職災事故處理	147		
	403-3 職業健康服務	5.4.2 健康管理與促進計畫	143		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.1 職業安全衛生管理	136		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.1 職業安全衛生管理	136		
	403-6 工作者健康促進	5.4.2 健康管理與促進計畫	143		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.1 職業安全衛生管理	136		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 職業安全衛生管理	136		
	403-9 職業傷害	5.4.3 職災事故處理	147		
	403-10 職業病	5.4.3 職災事故處理	147		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1.2 京元價值鏈	60		
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.1 誠信經營	39		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	4.3.2 水資源數據概覽	97		
	303-4 排水量	4.3.2 水資源數據概覽	97		
	303-5 耗水量	4.3.2 水資源數據概覽	97		
GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	4.4.3 廢棄物清運處置	105		
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.4.3 廢棄物清運處置	105		
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4.3 廢棄物清運處置	105		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-3 育嬰假	5.2.4 友善育兒職場	126		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1.1 董事會	28		
		5.1.3 人力結構	113		
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1 平等薪酬	121		
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.5.1 人權政策	150		
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.5.1 人權政策	150		
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	5.5.1 人權政策	150		

SASB 準則索引表

使用聲明：京元電子已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別：TC-SC

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	備註
指標	TC-SC-110a.1	溫室氣體排放	(1) 範疇 1 之全球總排放量	量化	10,517.7406	公噸 (t) 二氧化碳當量	4.2.1 溫室氣體盤查	89		
			(2) 來自全氟化合物之總排放量		0	公噸 (t) 二氧化碳當量	4.2.1 溫室氣體盤查	89		
指標	TC-SC-110a.2	溫室氣體排放	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	討論及分析	請詳閱相關章節	-	4.2.2 溫室氣體減量	91		
指標	TC-SC-130a.1	製造之能源管理	(1) 總能源消耗量	量化	3,108,638.56	十億焦耳 (GJ)	4.1.2 能源消耗	84		
			(2) 電網電力百分比		88.95	百分比 (%)	4.1.2 能源消耗	84		
			(3) 再生能源百分比		10.83	百分比 (%)	4.1.2 能源消耗	84		
指標	TC-SC-140a.1	水管理	(1) 總取水量	量化	1,481.570	千立方公尺 (m^3)	4.3.2 水資源數據概覽	97		
			(1) 於基線水壓力高或極高區域之取水量占總取水量之百分比		0	百分比 (%)	4.3.2 水資源數據概覽	97		
			(2) 總耗水量		1,047.941	千立方公尺 (m^3)	4.3.2 水資源數據概覽	97		
			(2) 於基線水壓力高或極高區域之耗水量占總耗水量之百分比		0	百分比 (%)	4.3.2 水資源數據概覽	97		
指標	TC-SC-150a.1	廢棄物管理	(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量	量化		公噸 (t)	4.4.3 廢棄物清運處置	105		
			(2) 製造過程中產生之有害廢棄物再循環百分比		0.9	百分比 (%)	4.4.3 廢棄物清運處置	105		
指標	TC-SC-320a.1	勞工健康與安全	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	討論及分析	請詳閱相關章節	-	5.4.1 職業安全衛生管理	136		
指標	TC-SC-320a.2	勞工健康與安全	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	-	表達貨幣	5.4.3 職災事故處理	147		2025 年本公司無發生違反員工健康與安全事項有關之法律程序

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	備註
指標	TC-SC-330a.1	招募與管理全球及技術勞工	需要工作簽證之員工百分比	量化	37.84	百分比 (%)	5.1.3 人力結構	113		
指標	TC-SC-410a.1	產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	-	百分比 (%)		-	本指標所有揭露要求	不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出
指標	TC-SC-410a.2	產品生命週期管理	(1) 伺服器於系統層級之處理器能源效率	量化	-	依產品類別而不同		-	本指標所有揭露要求	不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出
			(2) 桌上型電腦於系統層級之處理器能源效率		-	依產品類別而不同		-	本指標所有揭露要求	不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出
			(3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率		-	依產品類別而不同		-	本指標所有揭露要求	不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出
指標	TC-SC-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	請詳閱相關章節	-	3.2.2 有害物質與衝突礦產管理	68		
指標	TC-SC-520a.1	智慧財產權保護與競爭行為	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	-	表達貨幣		-		2025 年本公司無發生反競爭行為法規情事
活動指標	TC-SC-000.A		總生產數量	量化	晶圓測試 2,759 積體電路測試 7,727,277 其他 1,140,547	仟片 / 仟顆	聯絡資訊	-		
活動指標	TC-SC-000.B		自有場所產量之百分比	量化	100	百分比 (%)	聯絡資訊	-		

加強揭露永續指標

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量 3,108,638.56 外購電力百分比 88.95 再生能源使用率 10.83	十億焦耳 (GJ), 百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	取水量 1,481.570 耗水量 1,047.941	千立方公尺 (1,000m^3)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物重量 33.74 回收百分比 0.9	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	19 人 1.13	數量，比率 (%)	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	請詳 3.2.2 有害物質與衝突礦產管理	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2025 年本公司無發生違反競爭行為條例相關的法律訴訟	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化		依產品類型而不同	

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	詳請參考 2.4.1 章節	43
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	詳請參考 2.4.1 章節	43
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳請參考 2.4.1 章節	43
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	詳請參考 2.4.1 章節	43
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	詳請參考 2.4.1 章節	43
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	詳請參考 2.4.1 章節	43
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2025 年起進行內部碳定價資料蒐集及導入評估，將於 2026 年正式導入並制定價格。	45
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	氣候相關資訊請參 2.4.1 章節	43
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 9-1 及 9-2)。	詳請參考 4.2.1、4.2.2 章節	89、91
9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形		
9-1-1 溫室氣體盤查資訊		

項目	執行情形	頁碼
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO_2e)、密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。		
詳請參考 4.2.1、4.2.2 章節		
9-1-2 溫室氣體確信資訊		
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。		
1. 113 年起京元電子採 GHG Protocol，完成範疇三全面性盤查，確信意見範疇一、二為合理保證，範疇三有限保證；確信範圍為台灣廠區及合併報表海外子公司，114 年度數據已完成查證。 詳請參考 4.2.1、4.2.2 章節		
9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫		
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。		
詳請參考 4.2.2 章節		

AA1000 保證聲明書

SGS 保證聲明書

台灣檢驗科技股份有限公司針對京元電子股份有限公司於2025年永續報告書永續活動報導之保證聲明書

保證/確信性質與範疇

台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)受京元電子股份有限公司(以下簡稱京元電子)委託執行2025年永續報告書(以下簡稱為報告書)之獨立保證/確信(Assurance，以下簡稱為保證)。保證範疇係根據SGS永續報告書保證的方法學與AA1000保證標準 v3第一類型中度保證等級，於2026年04月14日至2026年06月02日期間，至京元電子總部訪談與查驗京元電子報導永續活動資訊，以評估報告書參照GRI準則及AA1000當責性原則(2018)符合程度。此次保證過程不包括保證範疇以外之特定績效資訊評估，如：氣候相關財務揭露TCFD和永續會計準則SASB等。

SGS保留不時更新保證聲明的權利，具體取決於發布版本的報告內容與協議標準要求之間差異的程度。

保證聲明書之預期使用者

本保證聲明書係以京元電子永續報告書所列之利害關係人為主要溝通對象。

責任

有關京元電子之2025年報告書中之資訊以及所呈現之內容皆屬於京元電子之永續權責人員，永續委員會及永續管理部門的責任。SGS台灣未參與任何有關京元電子之2025年報告書中所包含之內容的準備工作。

保證團隊的責任是對京元電子永續報告書所列之利害相關者對於所設定查證範圍內所發表的文字、數據、圖表和聲明提供意見。

保證標準、類型與等級

SGS用於執行保證工作引用之ESG暨永續報告書保證規則係依據國際認可之保證指引- 全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則GRI 1: 基礎 2021之報告品質要求、GRI 2一般揭露2021之組織的報告實務和其他組織相關資訊、GRI 3 2021之組織確定實質性主題的過程、實質性主題列表以及如何管理每個主題及相關當責性標準於各保證等級及保證方執行原則之相關指南所擬定。

本報告依據SGS集團永續報告書保證規則，保證工作依據AA1000AS v3 第一類型中度保證等級執行，不包括特定績效資訊。

TWLPP 5008 Issue 2601

報告準則項目	
1	參照 GRI 準則(2021)
2	AA1000 當責性原則（2018）

- 依據AA1000保證標準v3版 第一類型之要求，評估報告書內容及其配套管理系統對應AA1000當責性原則(2018)之符合程度，並排除針對特定績效資訊內容準確性及可靠性之評估。
- 評估報告書於GRI內容索引中宣告參照 GRI準則符合程度。即評估報告書於GRI內容索引中宣告參照 GRI準則符合程度。

保證方法

本報告書保證包含保證活動前的背景研究、京元電子位於台灣之營運據點與本保證活動相關之員工及資深管理階層的訪談、文件和紀錄的審查以及與本保證活動相關之外部機構和/或利害相關者的確認。

使用限制及措施

報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊，及所提及之氣候相關財務揭露TCFD和永續會計準則SASB等等內容，在報告書保證過程中將不會追溯其原始資料或對其符合程度提供意見。

獨立性及資格聲明

SGS 集團在檢驗、 測試和驗證的領域在世界上具有領先的地位，我們在超過140個國家營運和提供服務，服務的項目包括管理系統和服務驗證 、品質、環境、 社會和道德的稽核和訓練以及環境報告書保證、社會報告書保證和永續報告書保證。SGS 台灣申明對於京元電子、其子公司和利害相關者的獨立性上沒有任何的偏見和利益衝突。

保證團隊之組成係根據成員的知識、經驗以及能力資格加以選派，且由具如備品質管理系統、環境管理系統、安全衛生管理系統、能源管理系統、有害物質管理系統、社會責任管理系統、溫室氣體查證之註冊主導稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告保證服務資格的人員所組成。

查證/保證意見

依據所述之方法學以及所完成之查證工作，保證團隊對於保證工作範疇內與重大主題相關的包容性、重大性、回應性及衝擊性感到滿意，並且認為已參照GRI永續性報導準則要求公允報導。

保證團隊認為報告組織已為此報告書選擇適當程度之保證等級。

AA1000當責性原則 (2018) 結論、發現事項及建議

包容性

京元電子對於利害相關者的包容性以及利害相關者的議合已有實務執行。透過調查等方式對員工、客戶、投資人、供應商、社區及媒體等利害相關者進行溝通，因而使組織能夠瞭解利害相關者所關切的議題。未來京元電子可考量透過直接雙向議合方式進一步理解利害相關者之需求。

TWLPP 5008 Issue 2601

重大性

京元電子已執行確認組織的重大性議題的流程，透過正式審查鑑別利害相關者及對其認為重大的議題，本報告並已適當地依照議題的重大性及優先性回應所鑑別之重大性議題。未來的報導仍有進一步強化空間，以促進評估流程在組織各層面之整合，並將其更有效地融入相關管理機制，例如風險管理，以及遵循適用法規、內部政策與作業程序等流程

回應性

本報告適切地涵蓋了利害相關者議和的結果以及其回饋的管道。建議進一步將此流程整合至組織管理機制中，包括風險管理、法規遵循及策略規劃等相關架構，並於未來報導中揭露其執行情形。

衝擊性

京元電子 已透過流程鑑別且透過多樣的資訊，如活動、政策、方案、決策及產品服務等，適當展現其環境、社會、治理等主題面向的永續績效表現，其與重大主題相關的衝擊程度並已透過目標設定方式採定性或定量衡量，並於報告書中適當揭露及報導。建議於未來報導中進一步說明各項潛在影響之評估與衡量方式，包括直接與間接、預期與非預期，以及正面與負面影響，並揭露相關管理及因應措施。

全球報告倡議組織(GRI)永續性 報導準則結論

京元電子之2025年永續報告書已符合GRI 1：基礎 2021章節4中的所有報導原則，其內容符合GRI 1章節3中參考GRI準則進行報導的要求。重大議題及影響性已適當的參考GRI 3: 2021進行重大性鑑別與評估，並揭露重大主題相關之200/ 300/ 400系列主題準則。建議京元電子於未來報導中進一步強化對經濟、環境及社會面向影響之評估流程，並提升衝擊管理之管理作為，以確保評估結果能適當反映於組織之永續承諾、目標制定及相關管理決策中。

義務人

鮑柏宇 管理與保證事業群副總裁
台北, 台灣
日期: 2026年07月23日
WWW.SGS.COM

AA1000
Licensed Report
000-8/V3-R030V

TWLPP 5008 Issue 2601