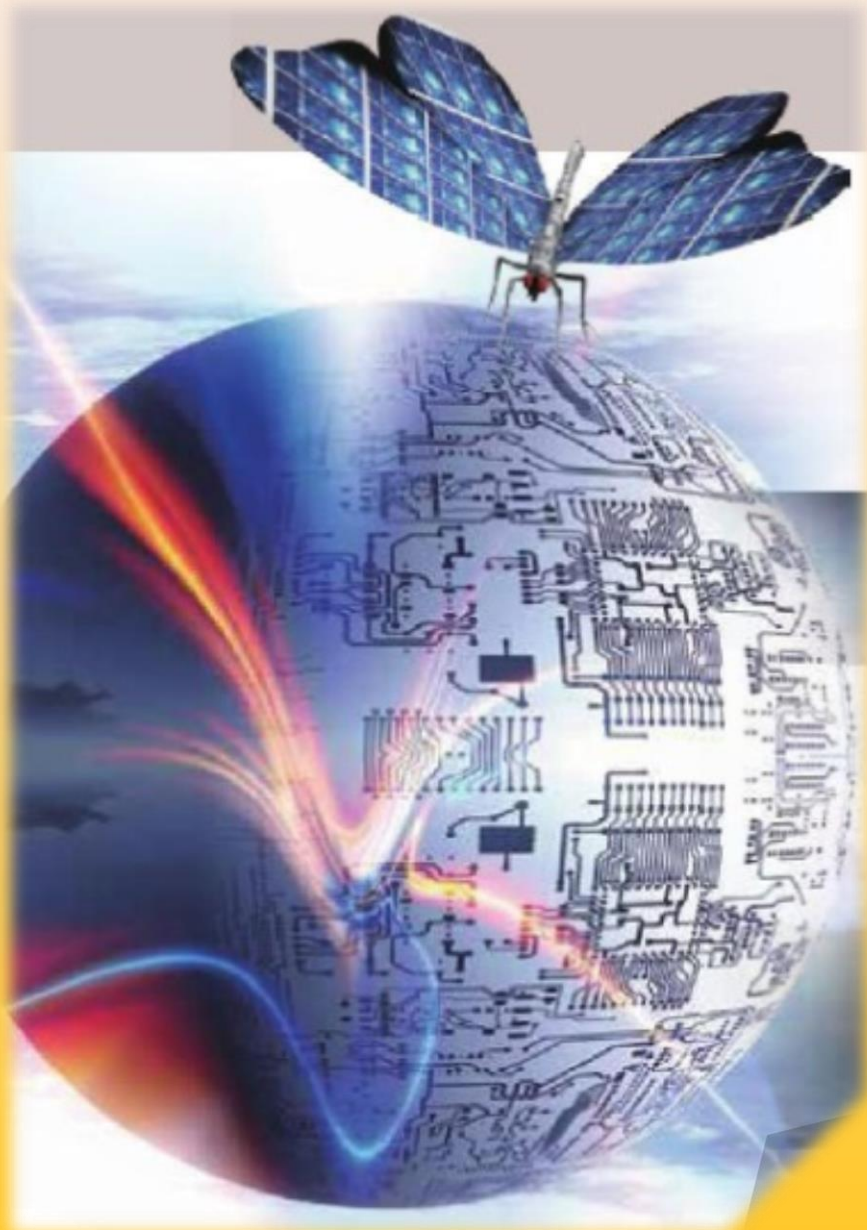




KYEC

推動ESG發展 創造永續價值



—— 2019 CSR Report ——

京元電子企業社會責任
報告書

目錄



關於報告書.....	1
經營者的話.....	2
永續績效.....	3
(一) 經濟績效.....	3
(二) 環境績效.....	4
(三) 社會績效.....	5
公司概况.....	6
(一) 公司小檔案.....	6
(二) 主要產品生產流程.....	7
(三) 核心價值.....	9
(四) 營業據點.....	9
(五) 經營績效.....	10
(六) 2019 年榮耀與肯定.....	11
(七) 外部組織參與.....	11
利害關係人與關注議題.....	12
(一) 利害關係人的鑑別.....	12
(二) 利害關係人的溝通.....	15
(三) 重大議題矩陣分析.....	16
(四) 重大主題的範疇與邊界.....	17
(五) 重大主題管理方針與目標實績.....	18
公司治理.....	23
(一) 公司治理架構.....	23
(二) 股東會及股東結構.....	24
(三) 董事會.....	24
(四) 薪酬委員會.....	26
(五) 審計委員會.....	27
(六) 內部稽核組織與運作.....	27

(七) 員工道德行為準則.....	28
(八) 落實誠信經營理念.....	28
(九) 風險策略與因應.....	29
供應鏈管理.....	30
(一) 有害物質管理.....	30
(二) 綠色採購.....	32
(三) 供應商.....	34
(四) 綠色運籌願景.....	38
(五) 優化收/送貨路線.....	38
(六) 怠速及燃油統計.....	39
環境管理.....	41
(一) 能源消耗與管理.....	41
(二) 溫室氣體盤查.....	46
(三) 水資源使用與對水影響.....	51
(四) 污染防治.....	55
(五) 環保法規遵守.....	60
職業安全衛生.....	61
(一) 安全衛生政策與組織運作.....	61
(二) 職災統計與分析.....	61
(三) 訂定安全衛生守則與管理程序.....	64
(四) 化學品安全衛生管理.....	65
(五) 安全衛生風險評估與變更管理.....	66
(六) 緊急應變與災害搶救.....	66
(七) 承攬商安全衛生管理.....	68
(八) 消防安全設備、標示.....	68
(九) 機械設備安全管理.....	70
員工權益.....	71
(一) 招募聘用原則.....	71
(二) 員工分佈.....	72
(三) 員工離職.....	75
(四) 具競爭力的薪資.....	77
(五) 健全的退休計劃.....	77
(六) 全方位的保險制度.....	78
(七) 完善的休假制度與福利.....	78

(八) 合法的身心障礙進用規劃.....	79
(九) 公開的績效評核與升遷發展.....	79
(十) 育嬰留停措施.....	80
(十一)員工照顧.....	80
(十二)推動健康管理與促進計劃.....	81
(十三)同仁身心健康.....	82
(十四)重視女性員工.....	83
(十五)員工溝通.....	83
(十六)飲食照顧.....	84
(十七)樂活京元.....	84
(十八)優質職場.....	85
(十九)教育訓練.....	87
社會參與.....	90
(一) 贊助「臺灣青年交響樂團 新年感恩音樂會」.....	90
(二) 贊助「2019 第 14 屆 IEFA 經濟金融會計研討會」.....	91
(三) 持續贊助神農計畫第二階段「苗栗有機，神農計畫」.....	91
(四) 贊助經濟日報「2019 年幸福臺灣」.....	92
(五) 視障按摩.....	92
(六) 產學合作人才方案.....	93
附錄：GRI Standards 準則對照表.....	94



關於報告書

編輯與發行

京元電子股份有限公司(以下簡稱京元電子或 KYEC)發行企業社會責任報告書，今年已邁入第七年，藉由此報告書向利害關係人傳遞京元電子在經濟、環境及社會等各面向的永續發展績效，提供關心本公司的利害關係人更多資訊與瞭解。

邊界與範疇

本報告書揭露之企業社會責任資訊期限為 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之彙整資料，並以台灣地區為主，包含新竹廠區(含公司總部)及苗栗廠區(包括竹南廠和銅鑼廠)的實踐作為與成果。另本報告書僅「財務績效」係以合併個體為範疇提供。

撰寫原則

本次企業社會責任報告書之編製標準現況，選擇全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) 2016 年發行的 GRI 永續性報導準則(GRI Standards)之核心選項內容及 AA1000 保證標準來編撰，於報告書最後附上 GRI Standards 準則對照表。

有關財務相關數字係以新台幣計算並經安永聯合會計師事務所查證確認，而環境及安全衛生之管理系統則除定進行內部稽核外，每年都委託驗證機構 — 台灣檢驗科技股份有限公司(SGS-Taiwan) 進行 ISO 14001、ISO 14064、ISO 14067、ISO 50001、OHSAS 18001、IECQ QC 080000 等的外部稽核。

發行時間

每年持續發行企業社會責任報告書，並於京元電子公司的網站公開發佈。

前次報告公告時間：2019年6月

本次報告公告時間：2020年6月

下次報告公告時間：2021年6月

聯絡資訊

部份績效指標為了突顯中長期趨勢，亦提供 2017 ~ 2019 年的連續數據，若所述之量化指標有較特殊意義時，會以註解方式說明。若是您對京元電子的企業社會責任報告書有任何疑問或建議，竭誠歡迎您與我們聯繫。

聯絡窗口：京元電子股份有限公司 財務處

地 址：300 新竹市公道五路二段 81 號

電 話：+886-3-5751888

傳 真：+886-3-5753899

E-mail：invest@kyec.com.tw

公司網址：www.kyec.com.tw



經營者的話

2019 年雖然受到全球半導體產業成長放緩、中美貿易和科技戰的影響，再加上 4G 手機、雲端伺服器，以及工業用、汽車用電子產品的市場呈現衰退，但京元電子全年度的營運表現，仍明顯優於同業，無論營業收入或每股稅後盈餘皆比前一年度出現兩位數字的成長率。而在非財務績效方面，近年來積極推展企業永續的議題，本公司在 ESG「環境永續」、「社會參與」及「公司治理」上逐步實施，並結合企業核心精神推展行動方案，也獲得各專業認證機構定期稽核履行。

環境永續

本公司致力於源頭管理，提升各項資源之利用效率，來達成原物料及廢棄物減量目標，以降低對環境的衝擊。除通過 ISO14064 溫室氣體管理系統驗證，並每年委由 SGS 持續進行溫室氣體盤查及節能減碳活動，且各項污染防治檢測均能符合政府法令規範。另外，除通過 ISO14001 環境管理系統和 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統，2016 年竹南廠通過了 ISO50001 能源管理系統，並於隔年將驗證範圍擴大至銅鑼廠，2019 年轉版為 ISO50001：2018 再將封裝廠納入驗證。每年參與廠區週邊道路認養外，2019 年獲得苗栗縣環保局「年度綠色採購」績優單位，更於 2017~2019 連續三年榮獲新竹科學園區「綠美化暨環境維護競賽」優等獎。

社會參與

成立了慈愛社，以照顧弱勢族群、關懷獨居老人及參與社區活動，同時積極贊助縣市政府各類活動，也在公司每年大型活動中設立公益攤位，每季與各公益團體合作在廠內展開義賣，對於推動公益團體的募款活動更是不遺餘力。在員工身心健康方面，除每年辦理員工健檢及各類健康促進活動外，並對異常員工進行個案關懷及衛教資訊提供。再則，各階層皆有制定完整的教育訓練體系，並落實施行，2019 年員工訓練總時數及每位員工平均時數都雙雙超越 2018 年。京元電子一直視產學合作為培養基層專業人才的重要管道，目前合作學校涵蓋多所國私立大學，累計產學合作人數也超過了 1,800 人。

公司治理

為落實公司治理與符合其實務守則規定，訂定了「誠信經營守則」、「道德行為準則」，並不定期進行相關訊息更新與宣導，亦設置了隸屬於董事會之專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告。2019 年為強化公司治理提升董事會效能，設置公司治理主管，負責協調各相關部門適時提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令。另設有員工留言板、專責信箱及電話等，受理員工檢舉反映，由人力資源處受理並在保密的情況下進行調查作業。在訊息溝通方面，架設網站、定期揭露及更新相關經營資訊。

京元電子會持續投資於人才培育、工程技術能力、設備規模及製造的管理上，除善用本身營運優勢與強項外，更須因應全球 ESG 的發展，導入並建立 CSR 系統性思維，將公司治理、企業倫理及風險管理等實務整合社會、環境和經濟議題，來推動策略型相關方案，以利未來具體展現企業永續價值。



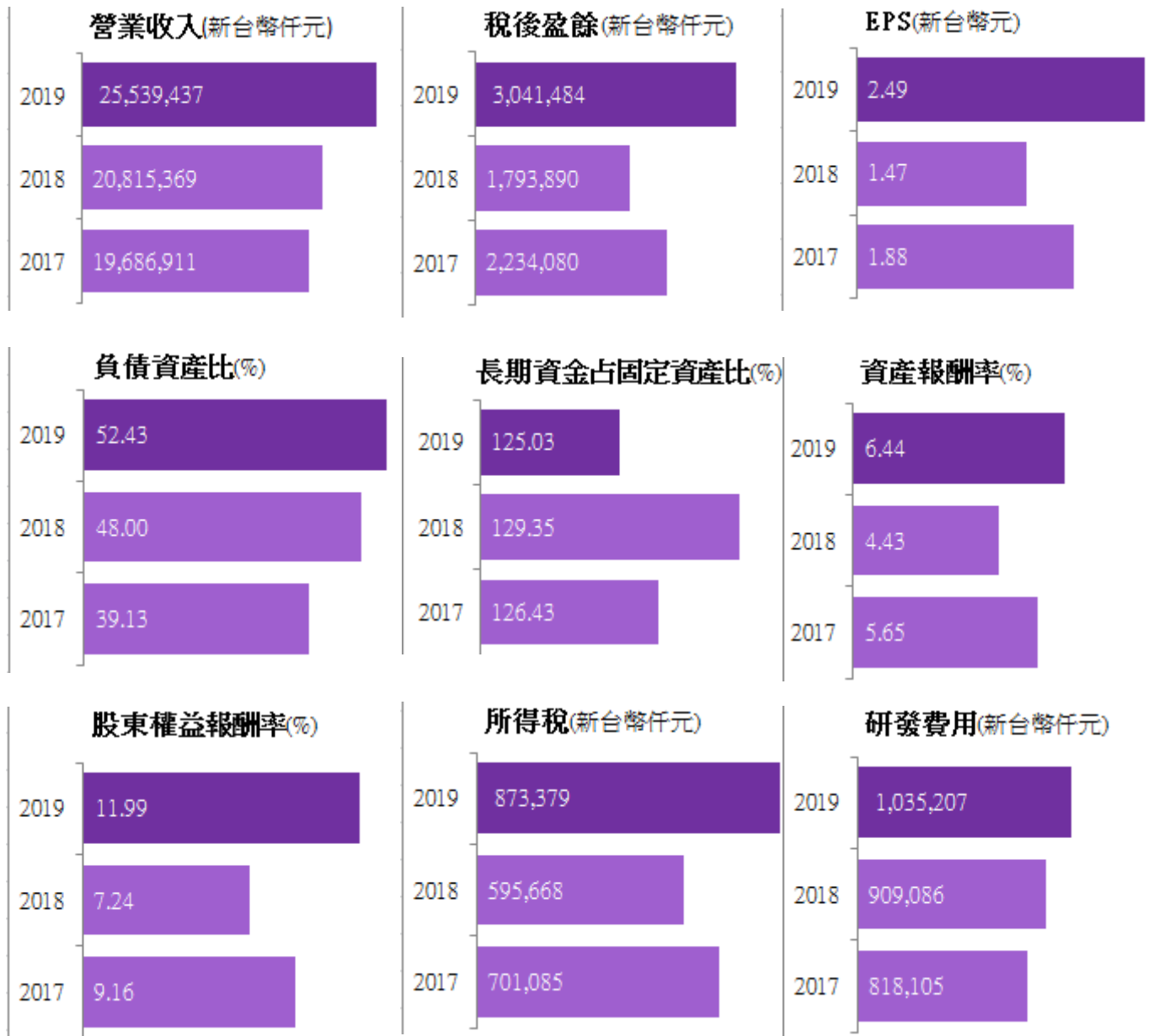
總經理

劉安煥

永續績效

京元電子在企業社會責任的實際作為和貢獻展現，按經濟績效、環境績效及社會績效匯集如下：

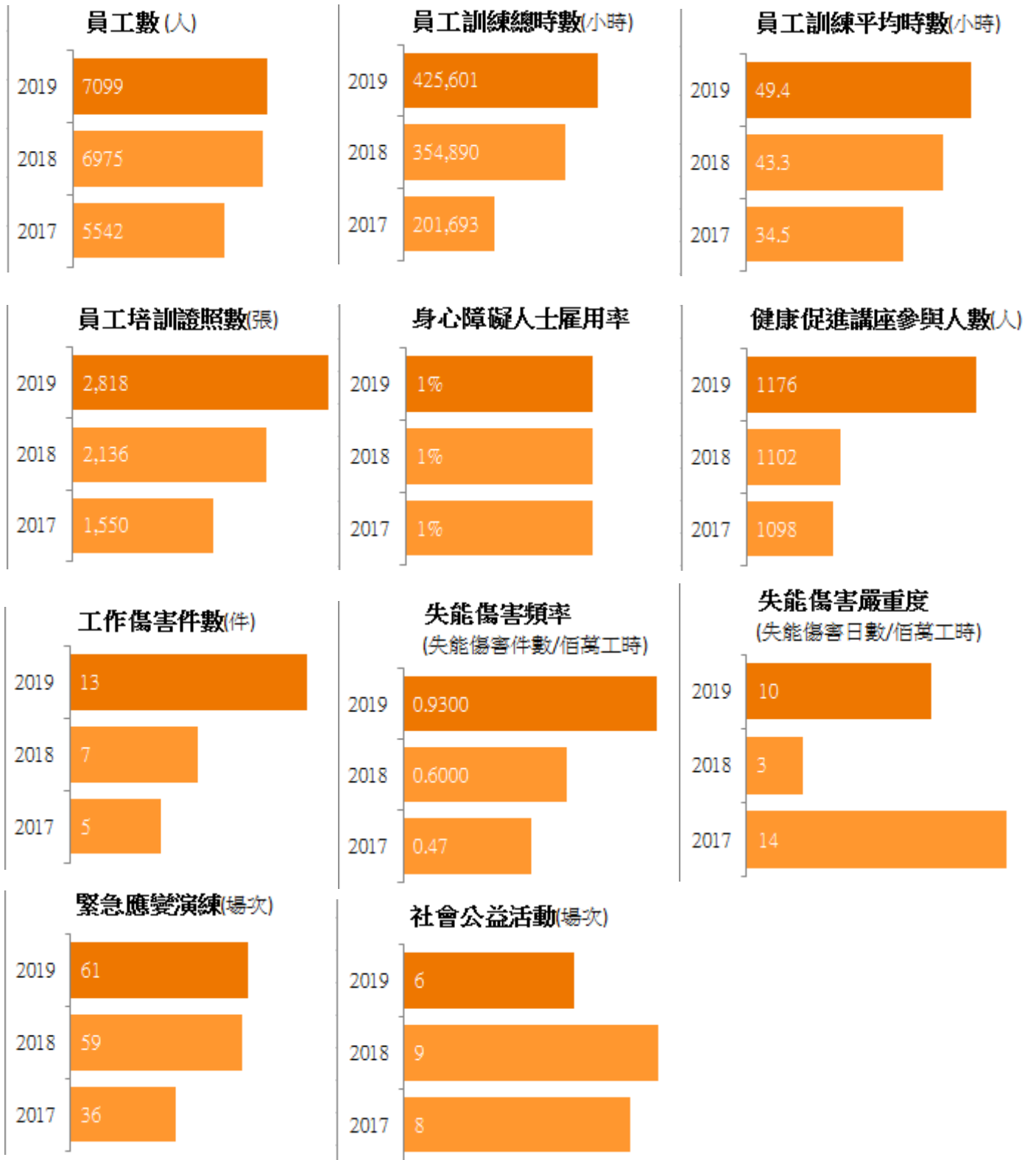
(一) 經濟績效



(二) 環境績效



(三) 社會績效



公司概況

(一) 公司小檔案

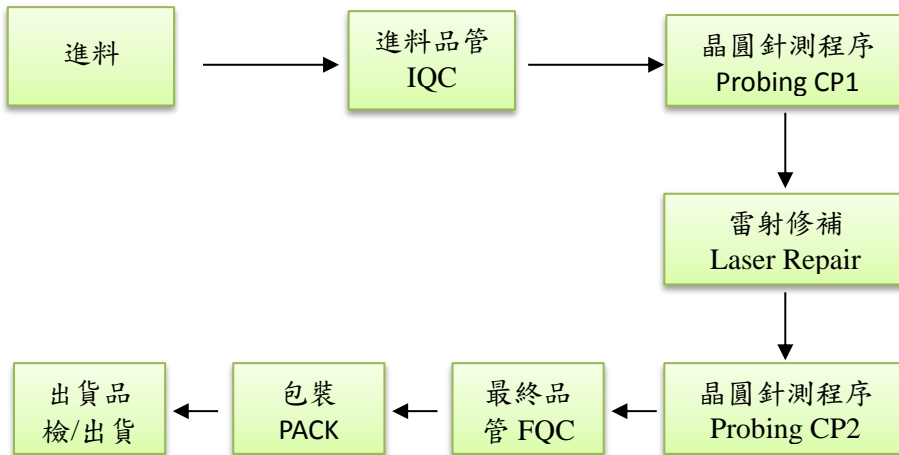
公司名稱	京元電子股份有限公司
創立日期	1987年5月28日
實收資本額	新台幣 12,227,450,650 元
董事長	李金恭
總經理	劉安炫
公司總部	新竹市公道五路二段 81 號
工廠	新竹廠：新竹市公道五路二段 81 號 竹南廠：苗栗縣竹南鎮中華路 118 號 銅鑼廠：銅鑼科學工業園區苗栗縣銅鑼鄉九湖村銅科北路 8 號
員工人數	7,099 人(截至 2019 年 12 月 31 日)
主要業務	各種積體電路之設計、製造、測試、配件、加工、包裝、銷售，及各種奔應機及其零配件之製造、加工、銷售及前各項產品之進出口貿易業務
上市日期及代號	2001 年 5 月 9 日、2449
發言人	趙敬堯
代理發言人	張垂欽



(二) 主要產品生產流程

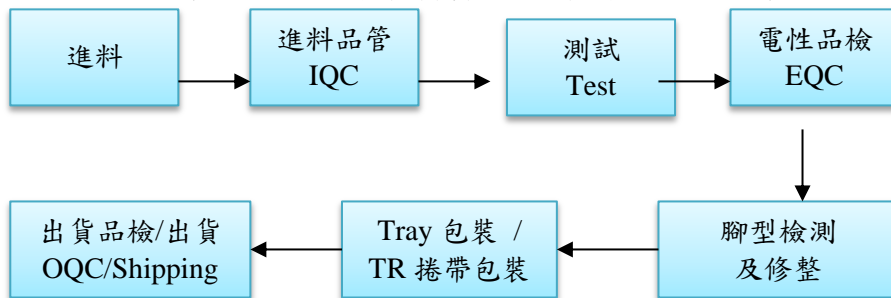
1. 晶圓針測流程

對於出廠的晶圓進行檢測以篩選出良品與不良品之製造過程。流程如下：



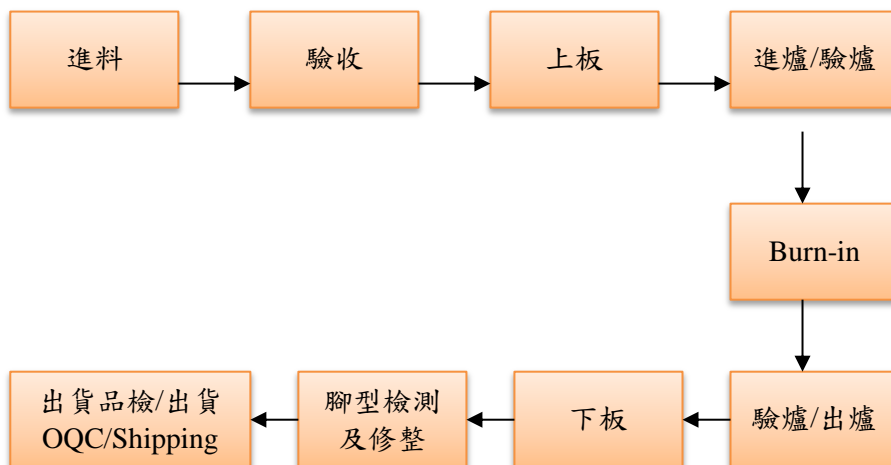
2. IC 成品測試流程

對完成封裝之 IC 進行檢測，以區別產品的品質，通過測試之 IC 即完成品，各種產品之功能需求不同，因此成品測試之製程條件亦有所差異。典型的成品測試流程如下：



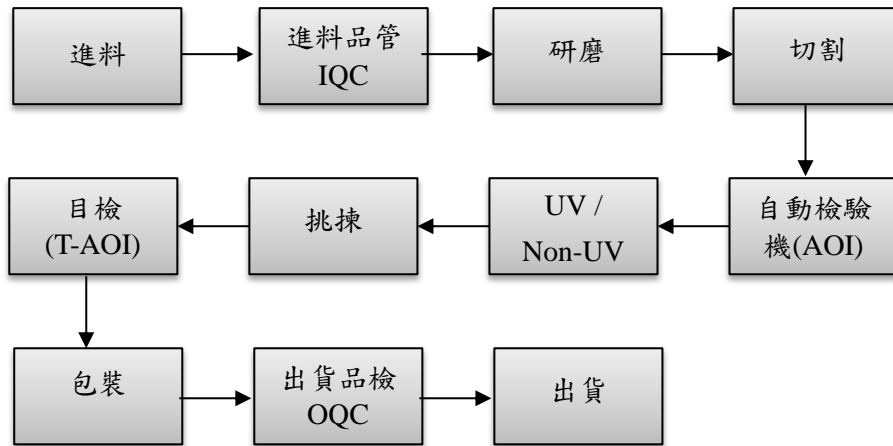
3. Burn-in 預燒服務

以極端之使用條件，測試 IC 產品之可靠性 Reliability，篩選出較不穩定之產品，其主要流程如下：



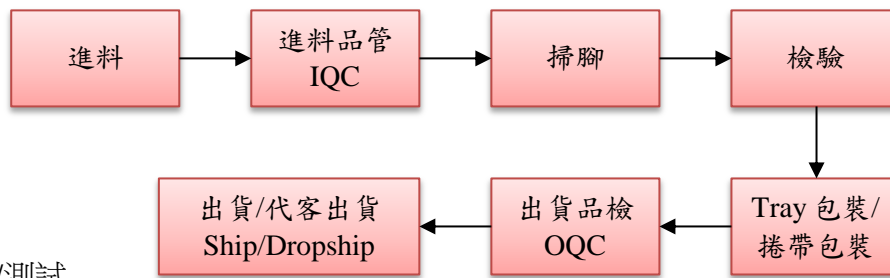
4.晶圓研磨/切割/晶粒挑揀流程

將製造完成的晶片研磨成指定的厚度，切割後經挑揀為晶粒(dies)，以供後續的打線或封裝製程。其主要流程如下：



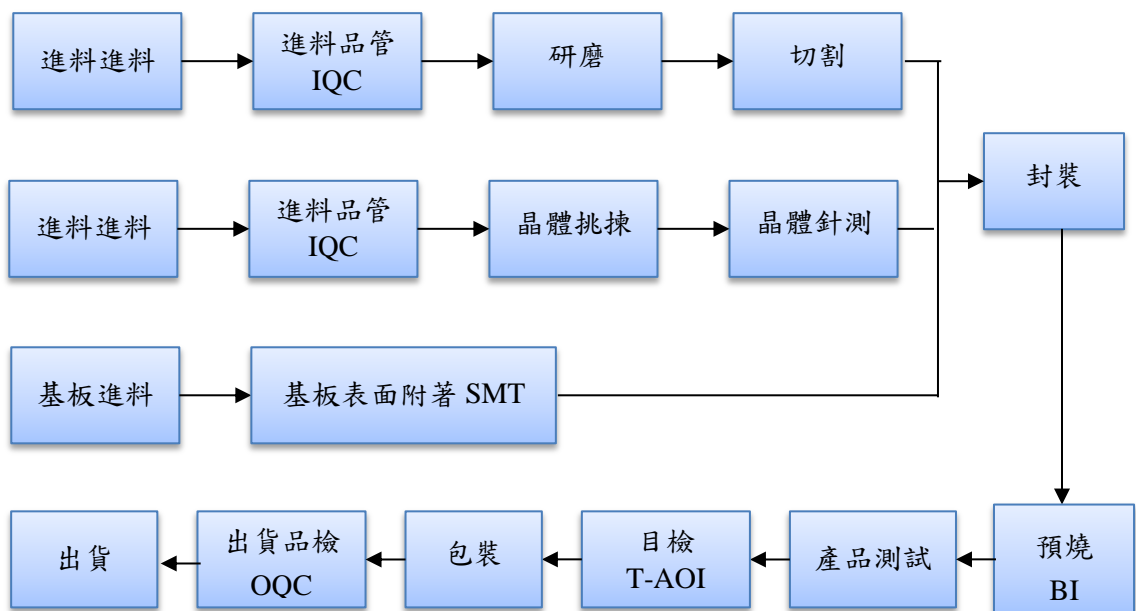
5.掃腳/代客出貨流程

協助已經測試完成成品 IC 掃腳及包裝成客戶指定規格的捲帶盤，便利運送及加工，並提供 Dropship 服務。其主要之流程如下：



6.封裝/測試

本公司主要封裝/測試產品有系統封裝 SIP(SSD/PATA/SATA)，卡類產品(MSD/HSSD/UFD)四側無引腳扁平封裝(QFN)，超薄小型晶粒承載器封裝(TSOP)，錫球陣列封裝(BGA)及嵌入式多媒體控制卡(eMMC)等之封裝測試代工。



(三) 核心價值

京元電子的核心價值(Core Value)：

- 績效：設立高目標，達成對客戶提供更高品質、更低成本、更快速度的交貨和增進客戶滿意度。
- 創新：持續改善及提供創新的解決方案，以給予客戶滿意的品質、更高滿意度的服務。
- 卓越：努力完成工作任務，並積極接受挑戰性工作目標，達到卓越水準與表現優異。
- 分享：願意分享所擁有的知識技能與經驗給予他人，讓公司和客戶共同分享與成長。

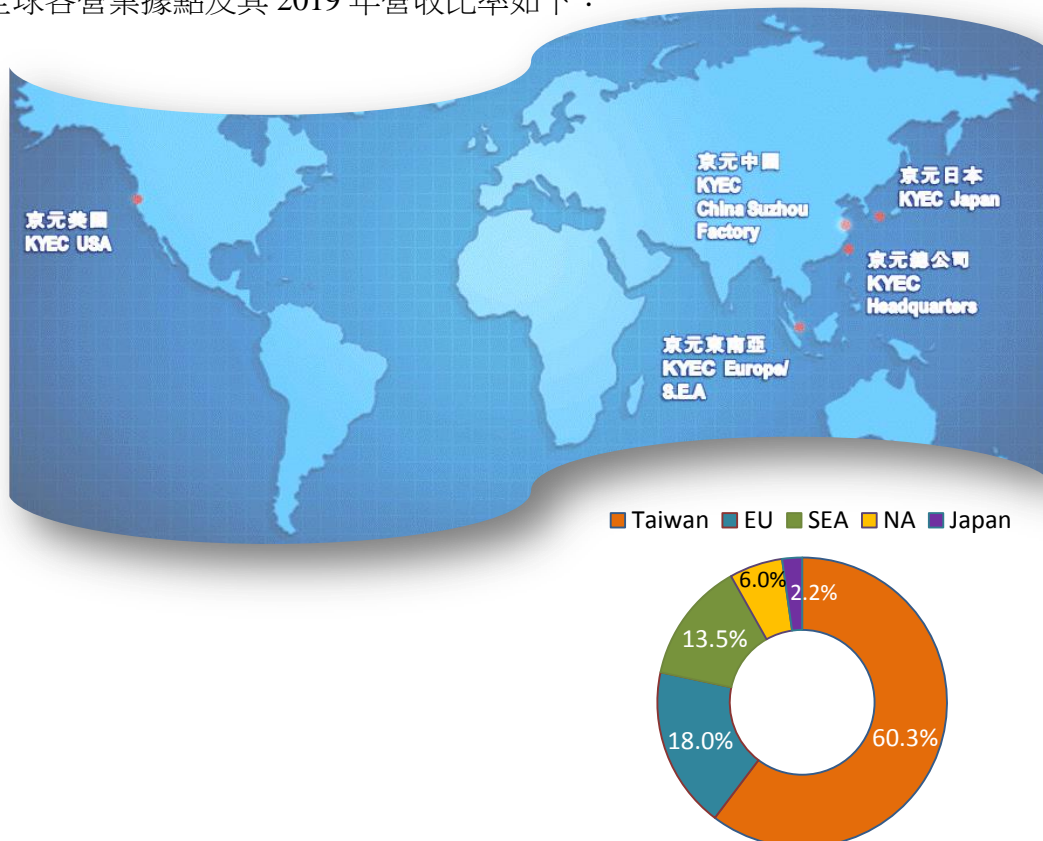


的

(四) 營業據點

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，更在大陸蘇州設廠，以及北美、東南亞和日本等地皆設有營業據點，以便就近服務客戶。

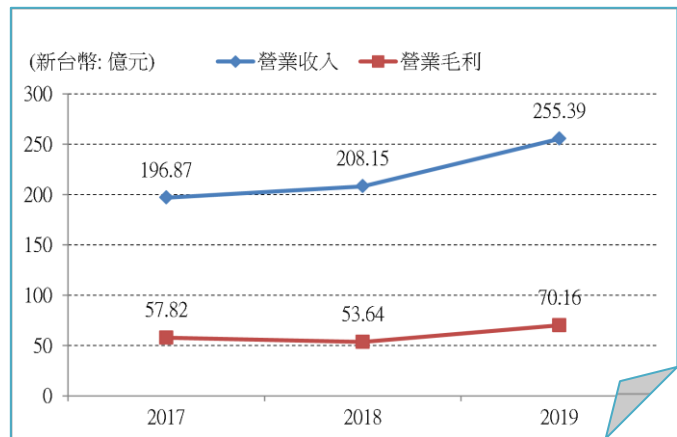
全球各營業據點及其 2019 年營收比率如下：



(五) 經營績效

本公司測試的半導體晶片廣泛應用於各種電子產品，包括消費電子、通信、汽車電子、數據處理與儲存和工業電子等，憑藉本公司多款的測試平台，靈活的產能配置和製造測試設備的能力，在市場上得以吸引大量知名半導體公司的業務合作，全球前 50 大半導體公司中，60%使用京元電子的測試服務。

2017~2019 年合併營收及營業毛利：



(六) 2019 年榮耀與肯定

主辦單位	獎項
科技部新竹科學工業園區	園區綠美化暨環境維護競賽優等獎
台灣永續能源研究基金會	企業永續獎報告銅獎
財政部關務署台中關	優級保稅工廠獎
行政院環保署	綠色採購特優單位
苗栗縣環保局	綠色採購優等獎
中華民國傑出企業管理人協會	十大績優企業—金峰獎
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
1111 人力銀行	幸福企業科技業之半導體大賞—二十大幸福企業



(七) 外部組織參與

單位	備註
台灣科學工業園區科學工業同業公會	本公司李董事長擔任副理事長 (2020.05.21 李董事長榮任理事長)
中華民國內部稽核協會	
台灣電機電子工業同業公會 (TEEMA)	
台灣半導體產業協會 (TSIA)	
新竹工業會	
苗栗工業會	

利害關係人與關注議題

京元電子的CSR推行小組係由財務處、企劃處、業務處、人力資源處、廠務處、工安及風險管理處、資材處和品質保證處等單位代表組成，負責推行企業社會責任的相關工作，並依據其日常和利害關係人的互動，及協助永續議題的蒐集、討論和審視等事項，再將其成果彙編至年度之企業社會責任報告書，最後提交高層主管核定發行。



(一) 利害關係人的鑑別

透過 CSR 推行小組與各單位主管內部討論，並依工作屬性及其參考同業之做法與經驗，再按 AA1000 SES-2015 利害關係人議和標準，根據依賴性、責任、影響力、多元觀點及張力等五大原則，識別出 2019 年京元電子的利害關係人，包括：股東/投資人、客戶、員工、供應商、承攬商、社區居民、政府/主管機關。



京元電子藉由多元且公開的溝通管道，以利增進與利害關係人互動及溝通機制，另外本公司除「內外溝通管理程序」外，尚有「公司策略及檢討會議」、「客戶滿意度調查」、「員工座談會」、「供應商問卷調查」、「政府法令法規」、「投資人詢問」、等各種溝通管道可充分獲得利害關係人的聲音，故在溝通及回應方面，我們透過不同溝通途徑與利害關係人溝通，了解他們對京元電子的期許及需求，並將其所關心的議題納入例行性工作及年度計劃內，除了即時回應外，也將做為企業社會責任政策擬定與推動行動計劃的參考。有關溝通議題、管道和頻率如下：

利害關係人	溝通議題	溝通管道	頻率
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> 營運規模 公司治理 財務績效 市場形象 	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
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 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 廢棄物管理 環保及安全衛生相關法規 環境保護 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
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質管理 供應商責任商業聯盟行為準則 採購政策 誠信經營與從業道德 員工權益曠產取得來源 	供應商會議	不定期
		供應商稽核	不定期
		供應商風險評估	每月
		供應商品質會議	不定期
承攬商	<ul style="list-style-type: none"> 廠區安全衛生作業 簽署保證函 	承攬商協議會	每月
		電子郵件	不定期

利害關係人	溝通議題	溝通管道	頻率		
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 徵才 • 休假制度 • 薪資獎金 • 職涯發展 • 員工身心健康 • 員工福利 • 福委會活動 • 勞資溝通 • 職場安全 • 勞資溝通 • 事故與公傷管理 • 社團活動 • 保全實務 	勞資會議	每季		
		部門會議	每週/每月		
		福委會會議	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		
		員工留言板	常設		
		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		
		職業安全衛生委員會	每季		
		社區居民	<ul style="list-style-type: none"> • 產學合作 • 弱勢關懷 • 社會公益 	課程與參訪	不定期
				鄰里長反應	不定期
				贊助藝文活動	不定期
政府/ 主管機關	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 法規遵循 • 財務資訊透明度 • 政策配合度 • 廢棄物管理 • 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 • 廢水排放與管理 • 溫室氣體管理 • 綠能認購與能源管理 	往來函文及電子郵件	不定期		
		宣導會/說明會	不定期		
		發布函令	不定期		
		外部公文	不定期		
		法規公聽會	不定期		

(二) 利害關係人的溝通

2019 關係人關注議題與回應處置

利害關係人	關注議題	處置情形
股東/ 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。
客戶	災害預防與緊急應變	1.推動 ISO45001 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。
供應商	責任商業聯盟行為準則承諾書 / RMI_CMRT	要求凡供應京元電子物料之各供應廠商，其產品若內含任何一項可能為衝突礦產之物質者，均需填寫「責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)」，並同時提供 RBA 及 GeSI 所認可之金屬提煉廠商名單，需保證其來源來自符合 RMAP 標準的冶煉廠和精煉廠。供應商需完成 CMRT(衝突礦物報告模板)，透過 CMRT 收集與報告衝突礦物的信息。
	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，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子納入評鑑項目。
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。
員工	作業環境安全管理	1.推動 ISO45001 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
	提升運動風氣	設置健身房並提倡運動風氣，舉辦各類型體適能課程，例如瑜珈、肌力訓練等課程。
	人才招募與留才	一方面行動支持在地學子多元發展，並推動策略聯盟，一方面培育產業人才，同時也將人才留住苗栗縣，善盡企業社會責任。
	公開透明的升遷制度	提供升遷管道讓優秀的技術員轉任為工程師或領班等管理職。
	公司整體教育訓練的品質	因組織調整針對新事業體進行職能課程規劃，確保同仁具相關工作職能。
政府/ 主管機關	促進職場健康	持續推動友善健康職場環境，針對長期夜間工作同仁增辦特定項目健康檢查，守護同仁健康。

利害關係人	關注議題	處置情形
政府/ 主管機關	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
	廢棄物管理	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。
	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，取得水污染防治許可證，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。
社區居民	產學合作	1.與鄰近之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.開拓新產學合作學校，提供內部多元招募管道。

(三) 重大議題矩陣分析

我們經排序利害關係人關注的議題，再按這些議題於利害關係人的關注程度和對公司營運的衝擊程度，繪製出相對應的重大議題矩陣圖(如下)，再依矩陣中篩選出 9 項重大性議題，其餘列為一般性議題。



(四) 重大主題的範疇與邊界

透過以上分析之各重大主題、組織邊界與對應揭露，如下對照表。

重大主題	GRI Standards 揭露	組織內	組織外	管理方針 參考章節	對應 SDGs
		京元電子			
經營績效	201-1	V	股東/投資人	• 公司概況 (五)	
有關環境保護的法規遵循	307-1	V	政府/ 主管機關	• 環境管理 (四)	 
排污水和廢棄物	306-1, 306-2, 306-3	V	政府/ 主管機關、 社區居民	• 環境管理 (四)	 
職業安全衛生	403-1, 403-2, 403-3	V	客戶、 社區居民	• 職業安全衛生 (一、二) • 員工權益 (十五)	
勞僱關係	401-1, 401-2, 401-3	V	—	• 員工權益 (二、六、七、十)	
勞/資關係	402-1	V	—	• 員工權益 (三)	
強迫或強制勞動	409-1	V	—	• 員工權益 (一)	
訓練與教育	404-1, 404-2, 404-3	V	承攬商、 社區居民	• 員工權益 (十九) • 社會參與 (五)	
供應商環境評估	308-1	V	供應商	• 供應鏈管理 (三)	  

(五) 重大主題管理方針與目標實績

經濟績效：

主題重要性 (對公司的意義)	以追求全體股東及員工之最大利益為目標，實現永續經營之使命
衝擊範圍	京元電子台灣與中國廠區
評估方法與 2019 年成果	◎合併營業收入為新台幣 255.39 億元，年增 22.70% ◎合併營業利益為新台幣 40.45 億元，年增 48.73%
2020 年計畫	1.權衡市場的機會，訂定營業收入目標再大幅創新高，營收年成長率期望能大於全球半導體業平均值。獲利能力目標挑戰近十多年來的高點。 2.公司營業管理的各項經營指標再提高，內部改善永無止盡。 3. 持續推動智能工廠的各項計畫、ESG 活動，增加企業長期競爭力。 4.致力於中國子公司事業體產能擴充後營運管理能力，銜接台灣母公司產能。 5.控管資本支出及投資效益，提高機台平均稼動率。 6.自製設備研發技術的再突破，確保領先的競爭優勢。
中長期目標	1.不斷精進製造供應鏈本質的核心管理指標，將管理做得更有紀律、更細緻。 2.經營以客戶、獲利、成長為重。確切達成超越客戶滿意度，持續創造獲利能力及追求健康的成長。 3.強化公司獨特的差異化服務能力，將獲利再投資於研發創新上，拉開與競爭者間的距離。 4.深耕現有客戶在封測外包的市占率，培植新客戶，爭取 IDM 外包合作的訂單。 5.掌握子公司在中國半導體製造供應鏈成長的布局，承接母公司客戶產能移轉的需求及當地客戶躍起的市場機會。 6.以開放的態度與上下游客戶策略合作或競合共同發展，加速站穩公司在全球半導體封測業前幾名的地位。
對應章節	• 經營績效



有關環境保護的法規遵循：

主題重要性 (對公司的意義)	符合環保法規及客戶規範，降低生產活動對環境之衝擊。
衝擊範圍	組織內：違反法令規章，因罰款或停工導致的財務風險 組織外：影響企業形象
評估方法與 2019 年成果	1.100%完成每月環安衛法規符合性評估 2.2019 年重大環境安全衛生違規事項 0 件 3.2019 年度 100%完成每月環境安全衛生法規符合性評估 4.2019 年重大環境安全衛生違規事項 0 件
2020 年計畫	1.100%完成每月環安衛法規符合性評估 2.2020 年重大環境安全衛生違規事項 0 件
中長期目標	符合相關環保法令規定。
回應章節	• 環境管理

排污水和廢棄物：

主題重要性 (對公司的意義)	推動廢棄物減量，致力污染預防，以符合環保法規及客戶規範。
衝擊範圍	組織內：違反法令規章，因罰款或停工導致的財務風險 組織外：影響企業形象與商譽，造成環境面衝擊
評估方法與 2019 年成果	1.違反廢汙水相關法規次數 0 件 2.100%完成廢水定期檢測 3.100%通過 ISO14001 環境管理系統驗證 4.2019 年重大安全衛生違規事項 0 件 5.廢棄物掩埋處理 0%及廢棄物再利用比例>60%
2020 年計畫	1.違反廢汙水相關法規次數 0 件 2.100%完成廢水定期檢測及廢水改排工程。 3.100%通過 ISO14001 環境管理系統驗證 4.2020 年重大安全衛生違規事項 0 件 5.廢棄物掩埋處理 0%和廢棄物再利用比例>60%
中長期目標	提高工業用水循環利用率及落實廢棄物量最小化與資源回收再利用率最大化理念。
回應章節	• 污染防治

職業安全衛生：

主題重要性 (對公司的意義)	落實風險管理，推動健康促進，以追求「零災害」、「零傷害」目標
衝擊範圍	組織內：安全衛生風險可能造成同仁健康衝擊，間接影響生產人力 組織外：可能遭受處分或停工風險，導致公司經濟面或社會面重大損失，影響競爭力
評估方法與 2019 年成果	1.100%通過 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統驗證 2.2019 年重大安全衛生違規事項 0 件 3.100%完成 2019/11 通過 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統驗證 4.2019 年重大安全衛生違規事項 0 件 5.2019 年度完成緊急應變演練-59 場次
2020 年計畫	1.完成 OHSAS18001 轉版 ISO45001 職業安全衛生管理系統驗證 2.2020 年重大安全衛生違規事項 0 件
中長期目標	持續執行「ISO45001 職業安全衛生管理系統」驗證作業。
回應章節	• 職業安全與衛生

勞僱關係：

主題重要性 (對公司的意義)	1.回饋地方鄉親，提供就業機會，展現企業社會責任。 2.招募優秀人才，滿足公司營運成長需求，提供多元的招募管道。
衝擊範圍	組織內：京元電子新竹廠、中華廠、銅鑼廠
評估方法與 2019 年成果	1.2019 年新進員工中本地鄉親新竹苗栗縣市約占七成，鄰近縣市桃園、台中約占一成。 2.與學校合作人才培育，持續培育產學生，且畢業後可轉任正職，目前已合作第 12 屆。 3.與政府合作研發替代役，持續吸引優秀碩士生，目前已合作第 12 年。
2020 年計畫	1.依據年度人力需求，持續招募優秀人才。 2.優先招募、錄取本地員工，回饋地方鄉親，提供就業機會。 3.持續進行產學合作計畫第 13 屆。 4.持續進行研發替代役合作第 13 年。 5.開發新招募管道，如預聘專案…等。
中長期目標	1.引進優秀人才，滿足公司營運成長需求，穩定公司擴張所需人才。 2.提升多元招募管道報到人員留任率，減少公司資源之浪費。
回應章節	• 招募聘用原則

勞/資關係：

主題重要性 (對公司的意義)	1.建立有效且暢通的員工溝通管道，及時處理員工問題及建議。 2.打造優良且友善的職場氛圍，舉辦各式各樣的活動及講座，供員工自由參與同樂。 3.公開表揚優秀及資深員工，感謝員工的付出並塑造成長型組織文化。
衝擊範圍	京元電子新竹廠、中華廠、銅鑼廠
評估方法與 2019 年成果	1.員工通過各種溝通管道反映事項 100%達成處理及回覆。 2.年度規劃並舉辦各項活動，提供同仁參與同樂。
2020 年計畫	1.持續維持員工反映事項 100%處理及回覆。 2.訂定年度規劃，活動設計多元化，提供同仁參與同樂。
中長期目標	1.人力資源處依辦法建立完整的溝通管道，並有效的回應、解決員工之問題。 2.提高員工向心力，打造良好的工作職場。
回應章節	• 勞資關係

強迫或強制勞動：

主題重要性 (對公司的意義)	秉持企業道德及善盡企業會責任，確保員工權益受到保障與尊重。
衝擊範圍	組織內：京元電子新竹廠、中華廠、銅鑼廠 組織外：供應商、承攬商
評估方法與 2019 年成果	1.2019 年未雇用童工。 2.2019 年招募之員工都是自願性的，不使用脅迫、強制性條件雇用員工(如監獄工…等)。 3.不限制外籍勞工之工作、出入自由，及扣留其個人證件。
2020 年計畫	1.維持禁用童工政策。 2.確保所有任用之員工皆為自願性的。 3.確認外籍勞工之管理，皆符合公司 RBA 相關規定。 4.RBA 年度複訓完成率達 100%。
中長期目標	確保公司政策符合 RBA 規定，以善盡企業社會責任、提供員工完善的工作環境。
回應章節	• 招募聘用原則

訓練與教育：

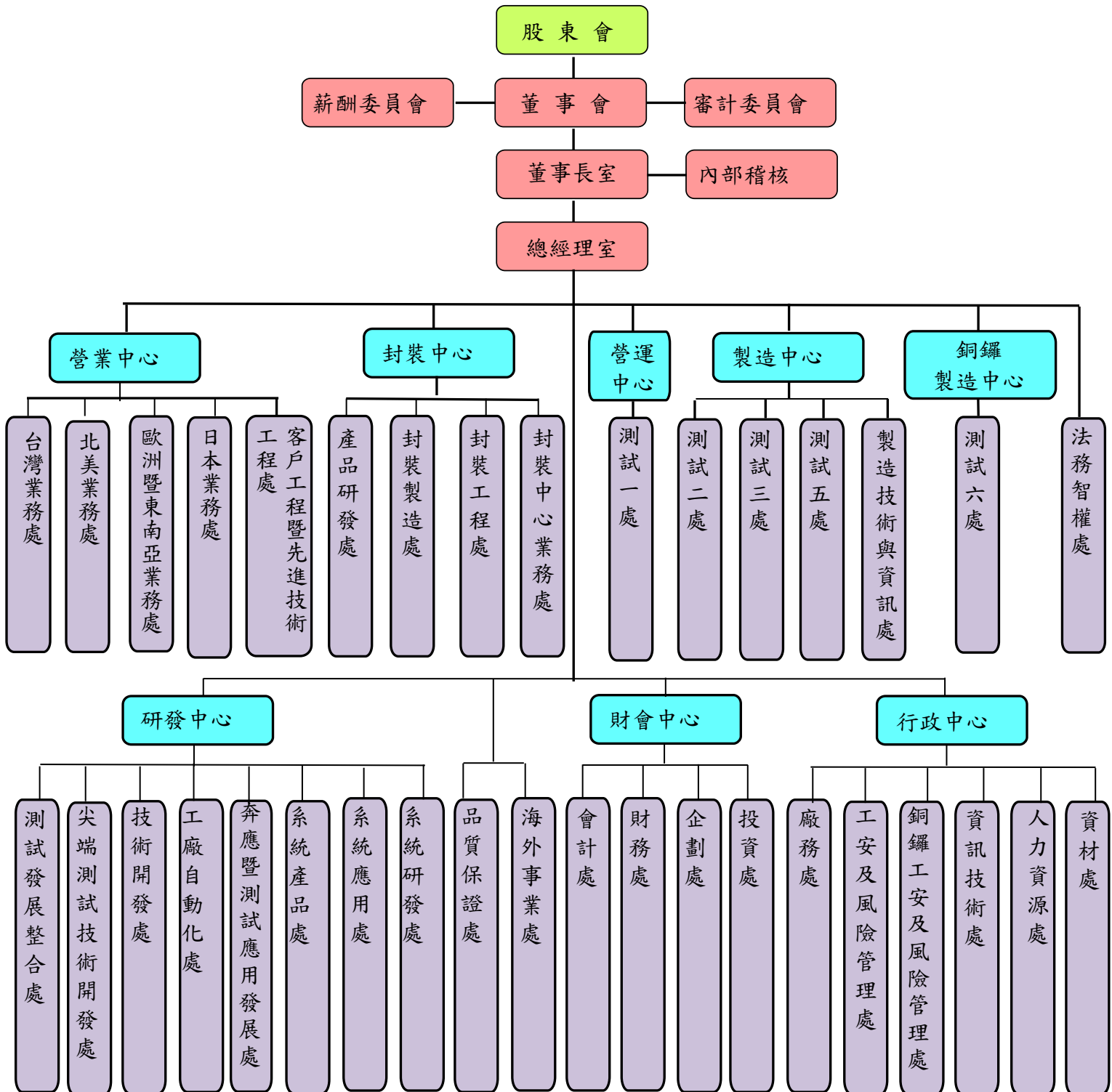
主題重要性 (對公司的意義)	培育員工具有執行職務的知識與技術，進而提昇員工品質意識，提高工作效率，以協助員工自我發展與達到公司永續經營發展目標。
衝擊範圍	京元電子新竹廠、中華廠、銅鑼廠
評估方法與 2019 年成果	1. 辦理各項體系課程，2019 年度訓練參訓率達 94%，超過年度目標 9%。 2. 2019 全年課程體系完訓率達 90% 以上。 3. 持續培育績優人才，已培育至第 4 屆儲備幹部人員。
2020 年計畫	1. 依據年度訓練計畫，辦理廠內各體系課程。 2. 持續保持體系完訓率於 90% 以上。 3. 推動各單位學習地圖建構。 4. 持續培育績優人才，落實儲備幹部制度。
中長期目標	1. 持續辦理專業的在職訓練，落實工作技能養成。 2. 持續培育儲備人才，為公司永續發展提前佈局 3. 建構全方位職涯地圖與學習藍圖
回應章節	• 訓練與教育

供應商環境評估：

主題重要性 (對公司的意義)	導入 QC080000 確保管控廠內物料符合客戶禁限用物質要求及國際法規規範
衝擊範圍	京元電子新竹廠、中華廠、銅鑼廠
評估方法與 2019 年成果	按照客戶提供禁限用物質表與廠內作業是否符合做為評估依據 客訴件數：0
2020 年計畫	1. 客訴 0 件數 2. 增加環境教育推廣活動與開辦次數
中長期目標	1. 遵守環境相關法令及客戶環境管理物質要求。 2. 企業生產過程中，積極取代對環境有害物質。 3. 適切教育訓練及情報提供，將環境管理理念傳達員工，顧客及供應商。 4. 理部鑑別法規，適時修訂環境有害物質管理作業程序並擬定計畫。 5. 商配合實施管理調查計畫。
回應章節	• 供應商的遴選

公司治理

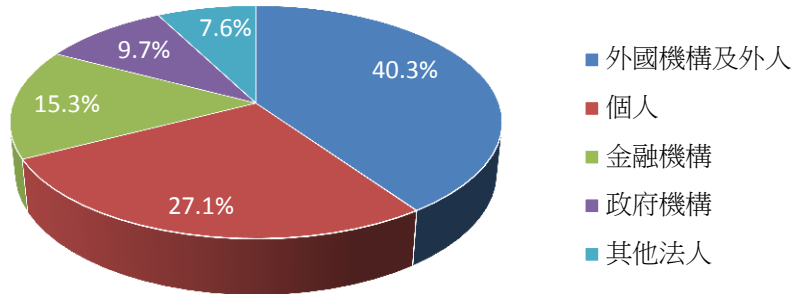
(一) 公司治理架構



(二) 股東會及股東結構

本公司股東會分為股東常會及股東臨時會，常會依法於每年會計年度結束後六個月內召開，臨時會於必要時依法召集之。本公司股東會之主要功能包括決議公司營運計畫後交由董事會執行，承認營業報告書、財務報表及盈餘分派或虧損彌補之議案等。

本公司主要股東包括國內、外法人及個人，其中法人股東比例 72.86%。其股東結構統計表、主要股東及持股比例如下表，統計時間為 2020 年 4 月 12 日。



(三) 董事會

本公司董事會為經營的最高決策機構，依據公司法、公司章程及本公司董事選舉辦法選任九位董事(含三位獨立董事)，董事會成員皆為男性，每季至少召開一次董事會。並依據公司法、證券交易法及公司章程等相關法令規章行使職權，權責有審議公司經營方針、年度業務計劃、盈餘分配及委任公司經理人等。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。本屆董事會任期自 2017 年 6 月 8 日至 2020 年 6 月 7 日。本公司 2019 年董事會共召開 7 次，董事親自出席(不含委託)率平均 98%。

董事會成員及主要學經歷及兼任職務列表如下：

職稱	姓名	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	李金恭	大學畢 京元電子總經理	執行長 KYEC Investment International Co.,Ltd.董事長 KYEC Technology Management Co.,Ltd.董事長 KYEC Microelectronics Co., Ltd.董事長 Sino-Tech Investment Co.,Ltd.董事長 Strong Outlook Investments Limited 董事長 京隆科技(蘇州)有限公司董事長 蘇州震坤科技有限公司董事長 廣越企業(股)公司獨立董事 冠鼎精密(股)公司董事長



職稱	姓名	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
副董事長	謝其俊	大學畢	醫師及祥安診所院長
董事	劉安炫	博士畢 Intematix Technology Center Corp.總經理	總經理 KYEC USA Corp.董事長 KYEC SINGAPORE PTE. LTD.董事長 京隆科技(蘇州)有限公司董事/總經理 蘇州震坤科技有限公司董事/總經理
董事	焱元投資(股)公司	—	—
	代表人 蔡招榮	碩士畢 會計師 百慕達南茂科技 (股)公司董事 矽品投資(股)公 司總經理	焱元投資(股)公司總經理 甲尚(股)公司董事 明水國際投資有限公司董事
董事	劉高育	博士畢	良承工程(股)公司董事長 吉澤建設開發(股)公司董事長
董事	陳冠華	碩士畢	威健實業(股)公司董事
獨立董事	楊憲村	大學畢 中時晚報總編輯 中國時報執行副 總編輯	京元電子(股)公司審計委員會及薪酬委員會委員
獨立董事	許惠春	碩士畢 新北市醫師公會 理事	京元電子(股)公司審計委員會及薪酬委員會委員 醫師及新北市醫師公會常務監事
獨立董事	黃達業	博士畢 台灣大學財金系 教授 台灣大學金融研 究中心主任 台灣大學財金系 所主任兼所長	京元電子(股)公司審計委員會及薪酬委員會委員 麥波特愛富瑪(股)公司董事長 財經立法促進院董事長 星展(台灣)商業銀行(股)公司獨立董事 中租控股(股)公司獨立董事

(四) 薪酬委員會

為健全京元電子董事及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定，訂定本薪資報酬委員會組織規程，以資遵循。委員會主要職責在於：

- (1)定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- (2)訂定並定期檢討董事及經理人之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (3)定期評估董事及經理人之績效目標達成情形並建議其個別薪資報酬之內容及數額。

薪資報酬委員會運作情形

薪資報酬委員會本屆為四名成員，由三名獨立董事及一名獨立人士組成，並依規定委員人數不得少於三人，其中一人為召集人。

本屆委員任期：2017年6月19日至2020年6月7日。

2019年度薪資報酬委員會開會3次，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	楊憲村	3	100	召集人及主席
委員	許惠春	3	100	
委員	黃達業	3	100	
委員	黃崇旂	3	100	



(五) 審計委員會

本公司於 2014 年依證券交易法及股東常會決議，設置審計委員會，並由董事會訂定「審計委員會組織規程」，維持更健全的決策及執行組織，持續提高公司經營效率並以實際行動落實公司治理。京元電子審計委員會至少每季召開一次，在公司營運治理各面向及企業營運發展發揮監督效用，以落實公司治理、健全監督功能及強化管理機制，使審計委員亦能夠協助投資人確保公司在公司治理及資訊透明等方面的可信度，以保障股東權益。

2019 年度審計委員會開會 6 次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	楊憲村	6	100	召集人及主席
獨立董事	許惠春	6	100	
獨立董事	黃達業	6	100	

(六) 內部稽核組織與運作

本公司組織架構依人力資源處公告之組織圖為其內部組織架構，其經理人之職稱、委任及解任則依公司章程第 17 條及證交法第 22 條之相關條文所訂立及依公司規定辦理。

(1) 稽核計畫

- 年度計畫：內部稽核部門依據法令規定及當時公司內外之經營環境與風險評估結果擬訂次年度稽核計畫，經提報董事會決議通過後，據以確實執行。
- 專案稽核：由董事長、董事會或稽核室主管，依實際狀況及作業需求，指派稽核人員執行專案性查核作業。

(2) 稽核作業

- 依據稽核計畫各項查核項目進行查核，並將查核發現之缺失及異常事項作成稽核報告加以陳核。
- 對於稽核發現及建議，每季定期追蹤，依據跟催及改善建議事項執行情形及績效作成追蹤報告，以確保相關單位已及時採取適當改善措施。
- 複核各單位及子公司內部控制制度自行檢查報告，併同發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。
- 稽核室主管列席董事會並向董事報告內部稽核計畫執行狀況。
- 2019 年度內部控制自行評估作業未發現管理階層評估風險時有發生舞弊情事。
- 2019 年度共提出 37 篇稽核報告、43 項建議改進事項，其中財務部門 4 項、會計部門 2 項、人資部門 1 項、子公司 15 項、業務部門 2 項、資訊部門 1 項、採購部門 11 項及生產部門 7 項，渠等缺失僅違反作業程序，並無舞弊情事，已由各受查單位採取適當改善措施，並持續追蹤改善情形，該內部稽核報告及缺失改善報告均依金管會規定於報告完成後次月底前呈送獨立董事審閱。

(七) 員工道德行為準則

配合主管機關為導引我國上市上櫃公司董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，本公司已參照「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定「道德行為準則」，並於 2015 年 4 月 28 日經董事會決議通過。

防止利益衝突：
公司應制定防止利益衝突之政策，並提供適當管道供董事或經理人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。

避免因私利之機會：
公司應避免董事或經理人為下列事項：、
1. 透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便而有因私利之機會。、
2. 透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便以獲取私利。、
3. 與公司競爭：當公司有獲利機會時，董事或經理人有責任增加公司所能獲取之正當合法利益。

保密責任：
董事或經理人對於公司本身或其進銷(貨)客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務。應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊。

公平交易：
董事或經理人應公平對待公司進銷(貨)客戶、競爭對手及員工，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。

保護並適當使用公司資產：
董事或經理人均有責任保護公司資產，並確保其能有效合法地使用於公務上，若被偷竊、疏忽或浪費均會直接影響到公司之獲利能力。

遵循法令規章：
公司應加強證券交易法及其他法令規章之遵循。

鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行爲：
公司內部應加強宣導道德觀念，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行爲時，向獨立董事、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。為了鼓勵員工呈報違法情事，公司應定具體檢舉制度，並讓員工知悉公司將盡全力保護呈報者的安全，使其免於遭受報復。

懲戒措施：
董事或經理人有違反道德行為準則之情形時，公司應依據懲戒措施處理之，且即時於公開資訊觀測站揭露違反資訊。公司並訂制申訴制度，提供違反道德行為準則者救濟之途徑。

詳細內容請參閱：

公開資訊觀測站：<http://mops.twse.com.tw/>

(八) 落實誠信經營理念

配合主管機關為提供上市上櫃公司建立良好商業運作之參考架構，並協助企業建立誠信之企業文化，以健全經營，本公司擬參照「上市上櫃公司誠信經營守則」及公司實際作業情形，訂定「誠信經營守則」，已於 2015 年 4 月 28 日經董事會決議通過，並以董事長室內部稽核為專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。

	本公司及子公司等集團企業之全體員工(包含董事、經理人、受僱人、受任人等)
規範行為	一、 禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助及提供不合理禮物、款待或其他不正當利益 二、 避免與不誠信行為紀錄者進行交易 三、 董事及經理人與公司利益衝突之迴避
監督執行專責單位	董事長室內部稽核
資訊揭露	強化公司網站有關履行

(九) 風險策略與因應

本公司本著風險管理三道防線的管理模式，建構完整且嚴密的風險管理運作。由董事會負責監督風險管理機制與控管、審查相關規章與檢視重要風險報告，其範疇涵蓋多個面向，以利針對各類風險能有效進行辨識、衡量與因應管理。



風險項目與因應如下表：

面向	風險	因應
財務風險	利率變動	本公司在利率變動方面以利息支出對損益之影響較大，故每日蒐集利率變動資訊，以適時採取適當之因應措施。
	匯率變動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因資本支出係以進口設備為主，為減少匯率波動對獲利之影響，本公司與主要客戶達成協議，部分應收帳款以美金收款用以支付款項。 2. 訂定取得或處分資產處理程序第十二條「取得或處分衍生性商品之處理程序」作為從事外幣匯率避險工具之依據，以降低匯率波動對獲利之影響。 3. 每日蒐集匯率變動資訊，以適時採取適當之因應措施。
供應商風險	品質變動	依據交易金額&異常率定義出 Level 1 與 Level 2 物料，Level 1 物料之供應商績效採每月評比，Level 2 物料之供應商績效採每季評比，監控供應商品質穩定度。
	斷料	供應商向他的客戶借料或調料、同業借料或調料、請客戶客供材料、轉第二家供應商供料、轉其他替代材料。
環境風險	能資源管理	秉持『永續發展』理念，結合上下游廠商，藉由『綠色生產』的精神讓有限資源能循環再生，以低污染、省能源、少廢棄的綠色概念，朝循環經濟目標邁進。
	溫室氣體減量	對抗氣候變遷與全球暖化是當前企業最重要的環保議題之一，持續透過每年的碳足跡及溫室氣體盤查，並輔以節能措施，以達溫室氣體減量之目標，降低氣候變遷的威脅。

供應鏈管理

京元電子重視供應鏈風險管理，並列為公司競爭優勢的一環。在全球化的世界，任何重大自然災害或意外事故皆可能對本公司產生影響。因此，要求供應商全面提升供應鏈風險自主管理的能力，並主動提供協助。公司的關注焦點與要求包括：加強供應商環保及品質管理系統、綠色採購、供應商稽核與輔導、綠色運籌願景。



(一) 有害物質管理

為確保本公司使用的包裝產品所含之環境關聯物質符合國際相關法令規章及客戶額外特殊要求、降低包裝產品對環境之衝擊。已依據高階管理會議，本公司制定無有害物質政策，並應用適當宣傳方式(如：會議、QC080000 園地、E-mail、訓練)使所有員工瞭解及關切團隊績效之執行狀況。

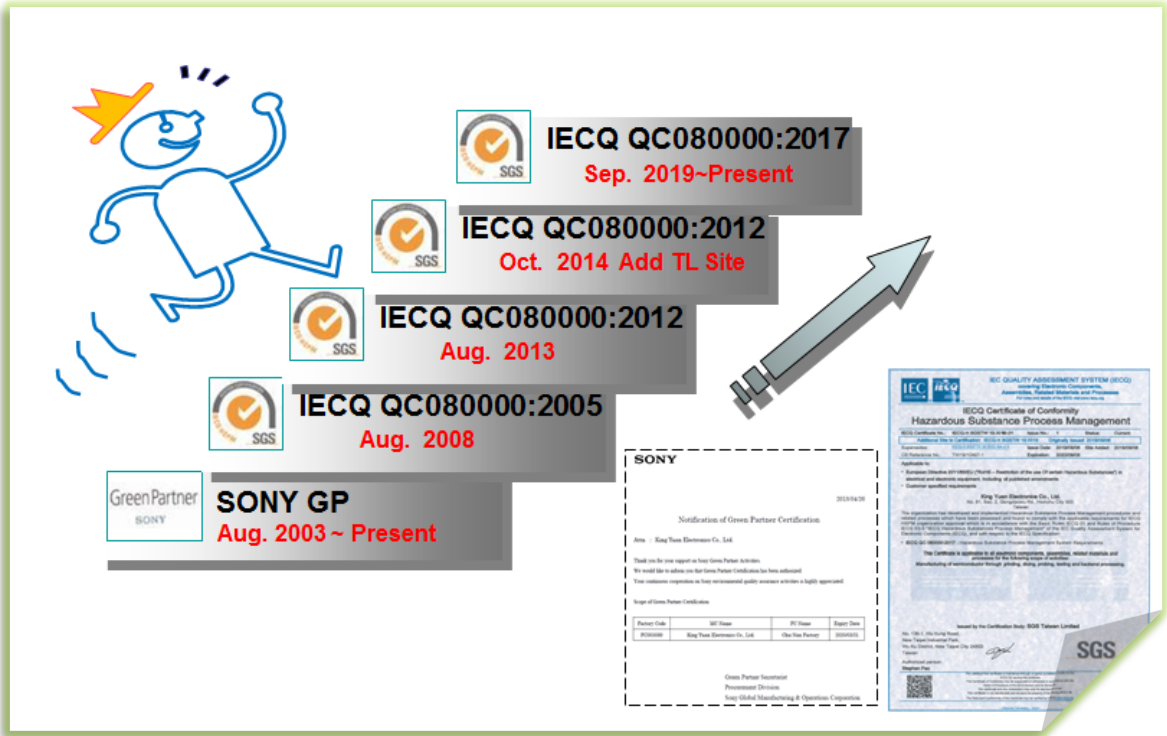


- (1) 綠色產品供應鏈管理系統(GSCM)
 - (1-1) 京元電子依據 IECQ-QC 080000 國際標準來建立綠色產品管理系統，以要求包材供應商每年傳檢測報告，保證其產品不含 RoHS 2.0、Halogen Free；以及每三年更新安全成分表；並要求供應商簽屬 REACH SVHC & SONY SS00259 等國際要求保證函。透過此系統，可即時有效確認供應商是否符合客戶禁限用物質要求，可隨時取得資訊掌握綠色供應鏈的執行成效。
 - (1-2) 在包材購買階段，會依循「環境品質管制物質作業程序」要求，確認其包裝材料皆符合 RoHS 2.0 (2011/65/EU& 2015/863/EU)、REACH-SVHC、Halogen-Free、Sony SS00259 Material Level、歐盟包裝及廢包廢棄物指令(Packaging and Packaging Waste;PPW)以及客戶額外要求的有害物質禁限用要求。
 - (1-3) 為確保企業社會責任及綠色法規之要求與精神落實至我們的供應商夥伴，本公司供應商，必需根據法規更新，一一回簽「責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)」、「REACH SVHC 保證書」、「SONY SS00259 保證書」、「供應商不使用禁用物質保證函」，且明確於綠色供應管理中充分揭露，以供應商有所依循。
 - (1-4) KYEC 透過三個方向針對包裝材料進行有害化學物質管理；為追求環境的永續性，降低包裝材料對環境的污染，京元電子實施「供應鏈管理」、「定期 X 光螢光分析」、「宣導溝通」、「遵守國際法規」等綠色包裝材料政策。配合有害物質管理進一步提升綠色競爭力，成為綠色優良企業公司。



- (2) 綠色有害物質認證演進

京元電子同時重視產品品質與環境，更戮力於產品有害物質管控。京元電子於 2003 年取得 SONY 綠色夥伴認證，至今仍維持夥伴關係；於 2008 年通過 IECQ QC 080000:2005 驗證；於 2014 年新增銅鑼廠區的合格證書，並於 2019 年 9 月取得 2017 轉版認證。

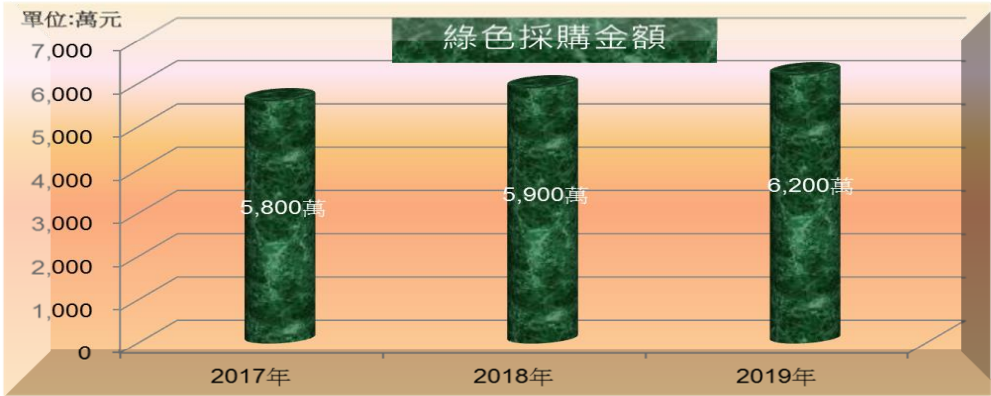


(二) 綠色採購

為落實企業社會責任響應環境保護，京元電子致力於推動綠色採購。優先選擇省能源、低汙染、具有環保標章認證之產品。

針對事務性用品及包裝材料優先選購第一類、第二類環保標章或FSC永續林業標章或PEFC標章產品。涉及能源消耗之設備或工程，已從源頭設計或優先購買能降低能源耗損及符合綠色環保法規之商品。例如:省電設備、省水設施、節能設備以具有節能標章、節水標章及綠建材標章為採購首選。

2016年京元電子綠色採購金額新台幣5,800萬元；2017年5,800萬元；2018年5,900萬元，2019年綠色採購金額持續增加至新台幣6,200萬元。落實綠色採購政策，達到節能減碳及降低營運成本。



京元電子致力建置綠色供應鏈，關注全球環境保護的議題，積極配合投入綠色採購行列，並發揮影響力促使供應鏈廠商與京元電子一同為地球盡最大心力。

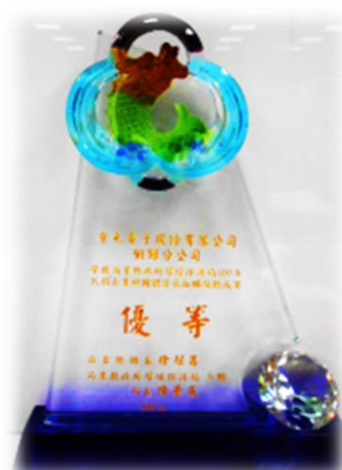
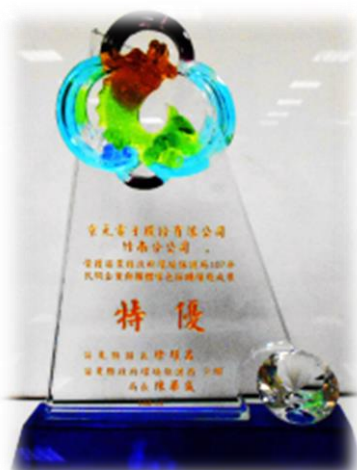
- (1) 為善盡地球公民的責任，本公司積極配合投入綠色採購行列，目前除了針對政府已認證之環保標章產品進行採購外，我們在採購設備及推動相關改善專案時，亦將省電、運轉效能、節約省水、使用壽命等因素納入選購考量，故本公司定義之綠色採購係具備「節能、減碳、減廢及減少環境衝擊產品、技術、服務」等採購案件。本公司所認列之綠色採購原則為：
 - (1-1) 經政府認證之綠色產品，例如具有環保標章、節能、省水的產品。
 - (1-2) 符合國外政府相關規範之法令(如歐盟 RoHS、WEEE 法規等)之產品，或經核可具有環保標章使用許可的產品。
 - (1-3) 要求設備供應商在設計生產設備時，考量省水、省電、省耗材。各設備商在完成安裝後，應確認相關設備操作的能源績效符合或優於採購合約。
- (2) 配合公司環保政策，同步對供應鏈進行綠色採購宣導，整合綠色供應鏈服務顧客。



2019 年榮獲行政院環保署綠色採購『特優單位』



2019 年榮獲苗栗縣環保局綠色採購『優等獎』



竹南分公司 & 銅鑼分公司分別獲得 2019 年苗栗縣環保局綠色採購『優等獎』

(三) 供應商

京元電子以達到客戶滿意為最高目標，管理理念為與供應商緊密合作。供應商夥伴們必須充分了解並配合公司在品質改善、環境保護、企業社會責任及永續管理各方面的要求。在全球密集供應鏈的企業社會責任承諾下，本公司致力推廣企業社會責任承諾至所屬供應商群組，其重點如下：

- 品質及產品安全的確保。
- 綠色採購。
- 法令及社會規範的遵守。
- 資訊安全的確保。
- 責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance Code of Conduct, 簡稱 RBA 行為準則) 承諾履行情況。



(1) 供應商的遴選

京元電子為確保上下游之廠商，均具備履行企業社會責任之能力，故於遴選供應商時，即依照下述原則作為主要遴選依據，此外，新供應商導入時，需提交並簽署「供應商問卷評核調查表」、「原物料供應商評定」、「責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)」、「供應商不使用禁用物質保證函」、「京元集團新增供應商出貨注意事項及廉潔守則」表單作為評鑑審核之依據。凡評核結果較為優異之供應商列為本公司優先選定合作之對象，若評核結果未完全符合本公司之系統要求，或供應商過往有不良之紀錄，於評選時將更為慎重是否持續將彼等廠商列入合格供應商名單之內。

(2) 供應商管理

京元電子致力建置綠色永續供應鏈，於國內或國外供應商維持長期合作關係。除了兼顧供應商產品的品質、製程能力、交期與價格與技術支援之外，亦敦促供應商落實保護環境、改善安全與衛生、重視人權，共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計劃。

- (2-1) 京元電子要求所有供應商必須遵守產品品質管理系統、環境安衛管理系統及供應鏈安全管理系統評鑑。透過供應商採購程序，逐一審核供應商相關條件，包含公司基本資料、相關證照、品質認證紀錄、環安衛管理調查、營業狀況、產品資訊、製造程序、二級供應商與營運持續管理財務狀況、與採購義務等相關合約簽核、供應商的綠色產品管理 (Green Product) 以及供應商社會責任。且要求供應商需簽署責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)，承諾企業社會責任管理。
- (2-2) 為了提升供應鏈整體競爭力，除了定期進行供應商年度稽核，每月依並供應商的品質、價格成本、服務水準、供貨能力與技術等因子納入評鑑項目，確保其品質水準外，針對供貨產品發生異常問題也協助供應商追根究底探討真因，並適時提供必要輔導與扶持，讓京元在全球供應鏈中維持最佳的競爭力。
- (2-3) 供應商風險評估

風險係數	系統認證(A)	交期能力(B)	供貨能力(C)	BCP(D)
1	IATF16949 & ISO9001	同類供應商交期最短期者	產能供應量可充份滿足需求	有不中斷供應產品之營運持續計畫
2	ISO9001 Or 客戶執行認證	同類供應商交期相同者 or 客戶指定供應商 or 無同類供應商可比較者	產能供應量可滿足需求 or 客戶指定供應商	有營運持續計畫但不完善
3	無證書	同類供應商交期最長期者	產能供應量無法確保滿足需求	無營運持續計畫

風險等級 Risk Level(R) : $R = A * B * C * D$

(1) $1 \leq R \leq 18$ 低風險供應商: 可進行正常之購買交易。

(2) $24 \leq R \leq 81$ 高風險供應商: 自交易日起一年，需監控其交貨品質/交期等交易狀況，或降低向高風險供應商購買頻率。

(2-4) 供應商管理要求

由於國際反恐情勢日益擴張，提升國際進出口貨物的安全刻不容緩。為提升公司競爭力及強化廠內針對貨品安全的控管程度，與上下游供應鏈整體安全，故公司內部從教育體系、生產作業、貨物進出流向、供應商安全教育與稽核等各層面，進行供應鏈流程強化。京元電子竹南廠 2012 年獲得海關安全認證優質企業(AEO)認證，符合 WCO(國際海關組織)安全規章認證，是苗栗縣首家通過 AEO 認證的企業。苗栗銅鑼廠 2015 年 12 月 14 日取得 AEO 認證，同年，竹南與銅鑼廠同時取得 ISO28000 供應鏈安全認證。

取得供應鏈安全相關認證，不僅有效縮短貨物通關的時間，同時也為客戶提供更迅速的交期、便捷及安全的貨物運送服務，並使國際大型重要客戶對京元電子信賴及滿意度大幅提升，推動近幾年業績穩健成長。



AEO 證書-竹南



AEO 證書-銅鑼

(2-5) 衝突礦產的採購措施

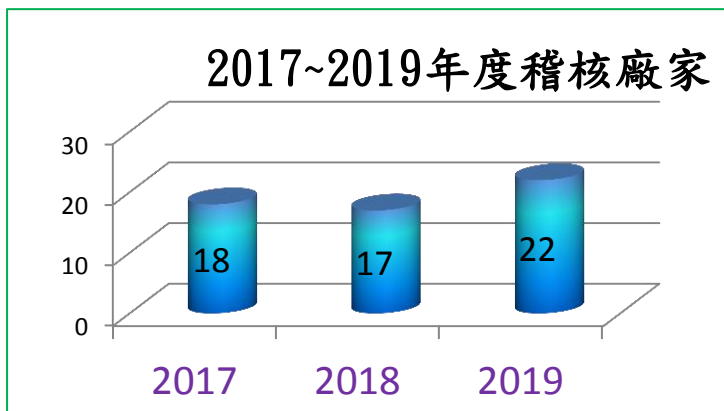
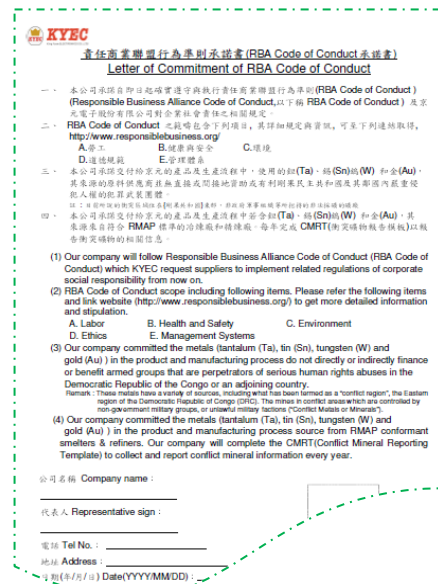
RBA Code of Conduct 建立了各種標準，電子行業供應鏈制定一套規範，從而確保供應鏈的工作環境安全，勞工受到尊重並富有尊嚴，以及商業營運對環境負責。

京元電子為響應國際間對衝突礦產的管制要求，嚴格要求供應商所提供的原物料中不得使用此區域所生產的衝突礦產，並將此要求列入「責任商業聯盟行為準則承諾書」中，以確保供應商所提供的材料未使用衝突礦產有效供應鏈管理。

(2-6) 供應商的稽核

京元電子之供應商需定期進行評鑑作業，綜合考量當年度情況，於 12 月底排定次年度稽核計劃分等級，由 SQM 會同相關人員至供應商處進行稽核評比，並記錄於「供應商稽核表」及「供應商稽核結果表」中。以確保供應商品質持續符合我們的要求。並每年透過不定期訪談、會議、

現場稽核與重點輔導等方式，對主要材料供應商進行品質系統、環境保護系統、安全衛生管理、基本人權與社會道德稽核；一旦發生缺失，立即要求提出合理改善目標及時間，以確保供應商符合上述要求。



(2-7)合約內容談定

在與供應商進行契約內容談判的過程中，我們的態度是公正公道的。

(2-8)供應商資訊

我們絕對不會將供應商提供給我們的機密資訊與非京元電子的外部人士共同使用，除非出於該供應商行諸書面文字的合意指示。

(2-9)供應商主要工程變更與通知義務

當供應商內部自行變更之工程項目屬於主要變更事項時，供應商需填寫「供應商工程變更通知單」交由 KYEC 會簽。KYEC 內部需會簽單位為製造中心相關部門、品保部門、採購部門、供應商品質管理部門、品質保證處，會簽結果由供應商管理部回覆供應商。

(2-10)訂單持續性

依據公司訂定之方向，部分成熟之產品，將促請下游供應商代為生產，而將高精細度、高附加價值之產品，維持由公司自行生產。在市場變動之際，為維繫供應商正常之產量，本公司均透過協商機制，維持一定之比例由外部供應商生產，已達到共存共榮之目的。是以對於訂單之持續性，本公司將同步考量廠內之生產成本及供應商之生產數量，以維護供應商之獲利空間，以及長期之合作意願。

(2-11)供應商分佈

京元電子致力於國內或國外供應商維持長期合作關係，共同建立穩定發展的永續供應鏈。除了兼顧供應商產品的品質、交期與價格之外，亦敦促供應商落實保護環境、改善安全與衛生、重視人權，共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計劃。

京元電子近年來也積極推動生產在地化，重視在台灣地區供應商的經濟發展，其目的除了降低運輸成本減少碳排放及分散風險，更希望能扶植在地產業創造就業機會。自 2014 年起台灣地區採購原料比例由 32.5%，逐年增加比率，2015 年 35%；2016 年 33%；2017 年 37%；2018 年 38%；2019 年更提升至 39%。未來將持續扶植台灣本地公司並鼓勵國外公司在台設廠，共同降低生產成本及風險，提高競爭優勢。



除了持續提高在地化採購及提升品質目標外，未來將進一步推動與供應商緊密合作，導入其它製造地之替代材料，降低單一製造地來原材料，因天災或不可抗力因素造成缺料風險。

京元電子早於 2013 年即建立健全的戰略性高科技產品流向控管流程，廠內致力打造明確、有效之企業內部出口控管流程，包含自主打造上下游供應鏈之黑名單篩選系統(ICP 系統)、建立出口管制號列與貨品對應清單等。前述 ICP 系統更與國貿局所羅列國際黑名單清單進行 G2B 比對之產官合作機制。內部更針對此流程建立公司政策，明列本公司出口管制之立場，明文規定罰則、通報機制，與落實企業內部輸出控管政策之目的。

(2-12)衝突礦產管理

衝突礦產管理，身為電子產業供應鏈之一員，京元電子自當善盡企業社會責任，除遵照責任商業聯盟行為準則與全球電子業永續倡議組織(Global e-Sustainability Initiative ,簡稱 GeSI)所訂定之行為準則與相關要求外，亦已進行供應鏈調查，並寫成政策，承諾不使用任何來自剛果共和國及其周邊國家之衝突礦產。本公司之「責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)」如下：衝突礦產係指金、鈹、鎢、錫等來自剛果民主共和國及其鄰近國家受武裝團體控制的礦區所開採及銷售之金屬，由於開採或控制上述金屬衍生人權、種族及非法利益等嚴重議題，是以身為地球村成員之一份子，京元電子承諾：

- 不採購來自衝突區域所產出的衝突礦產。
- 致力要求上游及各原料供應商，拒絕使用來自衝突區域的衝突礦產，並出具承諾書。為確保供應鏈廠商亦遵照此一政策，本公司已要求凡供應京元電子物料之各供應廠商，其產品若內含任何一項可能為衝突礦產之物質者，均需填寫「責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)」，並同時提供 RBA 及 GeSI 所認可之金屬提煉廠商名單，需保證其來源來自符合 RMAP 標準的冶煉廠和精煉廠。供應商需完成 CMRT(衝突礦物報告模板)，透過 CMRT 收集與報告衝突礦物的信息。以確保其產品不使用任何來自前述地區之衝突礦產。京元電子之所屬供應商，其料件包含鈹、錫、金、鎢之成份者，現已全數簽署「責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)」。

(四) 綠色運籌願景

京元電子在全國同業中擁有最大的產品配送自有車隊，對環境最大的影響莫過於運輸產生的廢氣排放及資源使用。有鑑於此，京元電子自 2005 年開始積極透過 GPS 控管送貨車輛，並於 2013 年起宣導怠速對環境影響的重要性、告知正確的駕駛方式可節省燃油成本及供應鏈包裝材的減量再利用，逐漸降低物流作業對環境的負面衝擊。

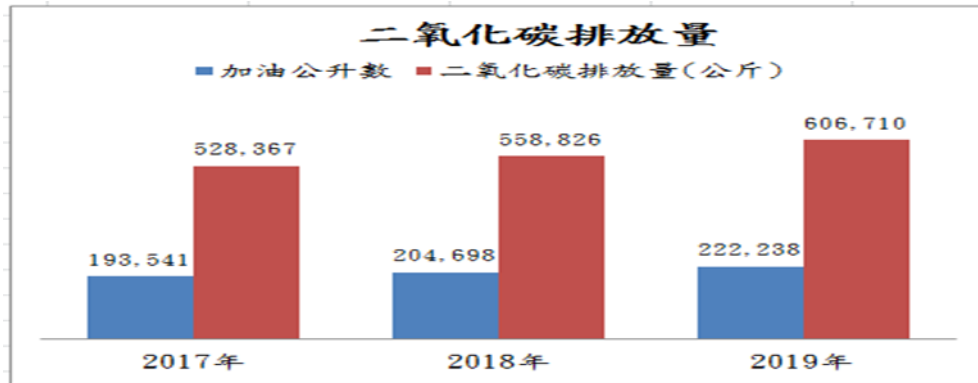


(五) 優化收/送貨路線

京元電子透過合理規劃車輛行進的路線，提高運輸效率、降低運輸雜費成本及非必要之路線的成本浪費，有效解決運輸動線混亂及緩解擁擠狀況，並達到保護環境等社會效益。

(六) 怠速及燃油統計

管理單位每月檢討燃油成本和怠速狀況，並檢視最佳路線整合車趟與調整車輛的班表，以降低出車趟數及燃油成本，減少 CO₂ 排放量，進而減少對環境的衝擊。2019 年增 47,884 公斤的二氧化碳排放量，年增 8%。



年份	2017年	2018年	2019年	年增量	年增率
加油公升數	193,541	204,698	222,238	17,540	8%
二氧化碳排放量(公斤)	528,367	558,826	606,710	47,884	8%

(1) GPS 控管送貨車輛

透過 GPS 定位，調度人員隨時控管車輛行進的路線，並掌控臨時追加的取貨作業，可即時通知司機，避免重覆車趟及節省燃油成本。

日期	時間	位置 / 狀態	里程	開車(含怠速)	怠速管理	熄火管理
201905/30 星期四	08:55	出車：苗栗縣竹南鎮頂埔里中鄰路146號【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近19公尺				
	08:55-09:13	新竹縣寶山鄉大崎村雙油生路41號	17.36公里	18分		
	09:13-09:16	新竹縣寶山鄉大崎村雙油生路41號			3分	
	09:16-09:23	新竹市東區力行一路1號【沛亨半導體】附近30公尺	219公里	7分		
	09:23-09:29	新竹市東區力行一路1號【沛亨半導體】附近30公尺				6分
	09:29-09:31	新竹市東區力行六路8號【聯益電子】附近49公尺	0.36公里	2分		
	09:31-09:34	新竹市東區力行六路8號【聯益電子】附近49公尺			3分	
	09:34-09:38	新竹市東區篤行一路12號【智厚科技股份有限公司】附近37公尺	2公里	4分		
	09:40-09:43	新竹市東區篤行一路【創意】附近33公尺	0.35公里	3分		
	09:43-09:48	新竹市東區篤行一路【創意】附近33公尺				5分
	09:48-09:51	新竹市東區篤行一路【采廷科技】附近7公尺	0.62公里	3分		
	09:51-09:54	新竹市東區篤行一路【采廷科技】附近7公尺				3分
	09:54-09:56	新竹市東區篤行一路12號【京元科圖2廠】附近50公尺	0.33公里	2分		
	09:56-10:14	新竹市東區篤行一路12號【京元科圖2廠】附近50公尺				18分
10:14-10:17	新竹市東區力行四路8號	17公里	3分			

(2)GPS 控管送貨車輛怠速

管理者對所有司機同仁，每月說明怠速對環境影響的重要性，告知正確的駕駛方式可節省燃油成本等，及隨時以衛星導航監控車輛的怠速狀況。

編號	駕駛員姓名	分類	回報時間	定位位置	車況/現況	最新狀態	外掛設備	備註
1290-VE	陳建堯	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:43:03	新竹縣寶山鄉【國1】101公里	87 km/h 向西南			6P-6793移機
1430-B8	劉昆盛	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:42:33	新竹縣竹北市竹北里博愛街528號【宜機ESS1】附近	熄火			3F-1463 7/30 14:00 移機
1503-T6	王振名	3.5噸小貨車	2019/05/30 15:35:40	新竹縣寶山鄉興業一路【台鐵七節】附近107公尺	熄火	熄火1小時8分		8/15 移機原 2L-6487
150-WD	彭文正	交通車	2019/05/30 09:33:46	苗栗縣銅鑼鄉銅鑼村【京元網線廠】附近112公尺	熄火	熄火7小時10分		
2435-UT	羅能理	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:42:53	新竹市東區新竹交流道(公建五)【京元電子股份有限公司】附近15公尺	20 km/h 向北			
4239-B8	蔡政倫	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:38:48	新竹市東區篤行一路12號【智原科技股份有限公司】附近43公尺	發動/停止狀態	怠速1分		99.10.06 10:30 3H-4275 移 機
4868-B8	翁御凱	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:43:00	苗栗縣竹南鎮海豐中華路154號【京元電子中華一 區】附近37公尺	發動/停止狀態	怠速1分		3H-2497移機



環境管理

(一) 能源消耗與管理

(1) 能源使用量

京元電子能源消耗主要來自間接能源的外購電力，無使用天然氣、石油或柴油等直接能源為燃料。2019 年用電量為 545,312.6 仟度，製程動力用量佔總用電量的 45.9%，空調系統用量佔 33.5%居次。

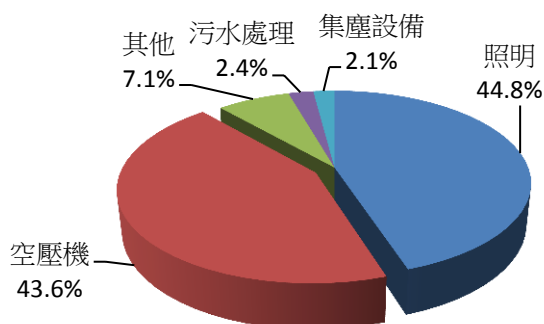
2019 年直接及間接能源使用量統計

廠區	電力(仟度)	柴油	汽油	天然氣	液化石油氣
新竹廠	19,241.6	0.0	0.0	0.0	0.0
竹南廠	416,751.0	0.0	0.0	0.0	0.0
銅鑼廠	109,320.0	985.0	0.0	0.0	0.0
總計	545,312.6	0.0	0.0	0.0	0.0

2019 年各廠電能使用分配

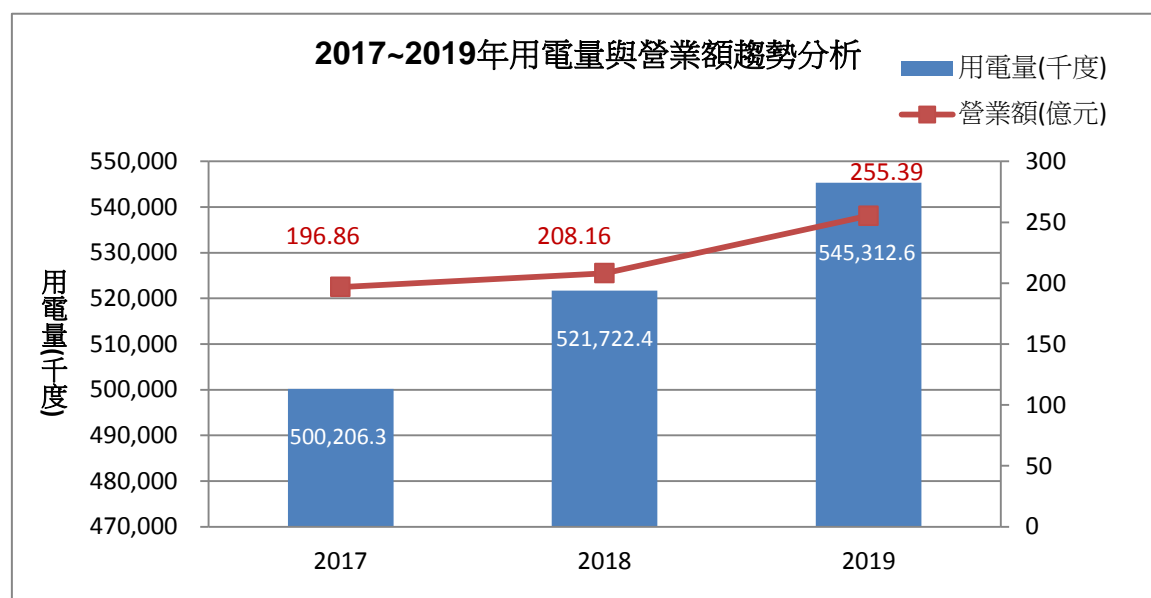
廠區/類型	用電量(仟度/年)							總計
	製程動力	空調	照明	空壓機	其他	污水處理	集塵設備	
竹南廠	182,953.0	150,030.0	45,843.0	33,340.0	0.0	2,501.0	2,084.0	416,751.0
新竹廠	8,357.5	6,413.9	971.8	3,109.8	194.4	194.4	0.0	19,241.6
銅鑼廠	59,033.0	26,439.0	3,455.0	12,404.0	7,757.8	12.2	219.0	109,320.0
總計	250,343.5	182,882.9	50,269.8	48,853.8	7,952.2	2,707.6	2,303.0	545,312.6
比例	45.9%	33.5%	9.2%	9.0%	1.5%	0.5%	0.4%	100.0%

2019年電能使用類型分析



隨著銅鑼廠區 2014 年底正式營運，且產能逐年增加，2017 年~2019 年能源消耗與營業額趨勢分析如下：

2017~2019 用電量與營業額統計表			
年度	2017	2018	2019
用電量(千度)	500,206.3	521,722.4	545,312.6
營業額(百萬元)	196.86	208.16	255.39



(2) 能源管理與查核

京元電子透過整合性的節能組織架構，將採購、業務、品質管理..等部門納入，每週召開能源管理會議，定期追蹤各廠區用電與節能成效，進行能源單位耗能目標管理及減量，並將技術、經驗與管理制度展開至所有廠區。

各廠設置即時監控系統，將能源管理系統組織化、制度化與單純化，掌握各能源使用狀況，異常時立即派員處理並檢討原因。定期進行設備維護與保養，持續評估設備效能，針對耗能設備進行汰舊換新，提升節能效益。引進優良廠商及專家參與評估改善，以汲取經驗提昇廠內節能成效。

每年藉由 IR-Scan 技術，發掘潛在異常耗能，即時追蹤及改善。更透過 ISO14001、ISO14064、...等相關環境認證，讓系統規範融入廠內作業，建立提案與改善獎勵機制，鼓勵人員提出節能改善提案，並依據成效酌發獎金。

2016年11月透過ISO15001能源管理系統推動，建立能源績效指標(EnPI)及能源基線(EB)，以提高能源使用率，減少成本支出並降低環境衝擊。

(3) 節能專案與效益:

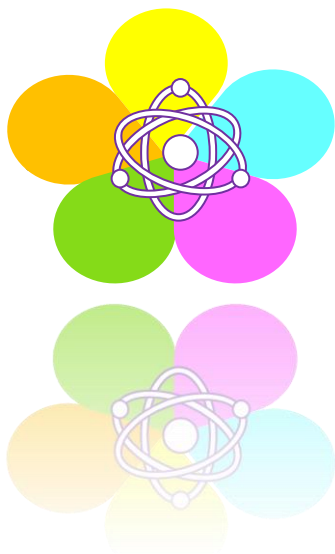
電力使用為本公司主要溫室氣體排放源，節能省電為最有效之減量方案，因此除採用行政措施來減少電能使用，更需針對整體電力設備如空調系統等進行耗能評估，推行各項節能專，有效降低電能使用，達到溫室氣體減量之目的。2013 年起各廠每年推行各項節能專案，預估每可持續節電 42,4353,498.4 度;減少 22,108.89 噸碳排放量。



ISO15001 能源管理系統證書



能源管理政策



各廠區節能專案及效益

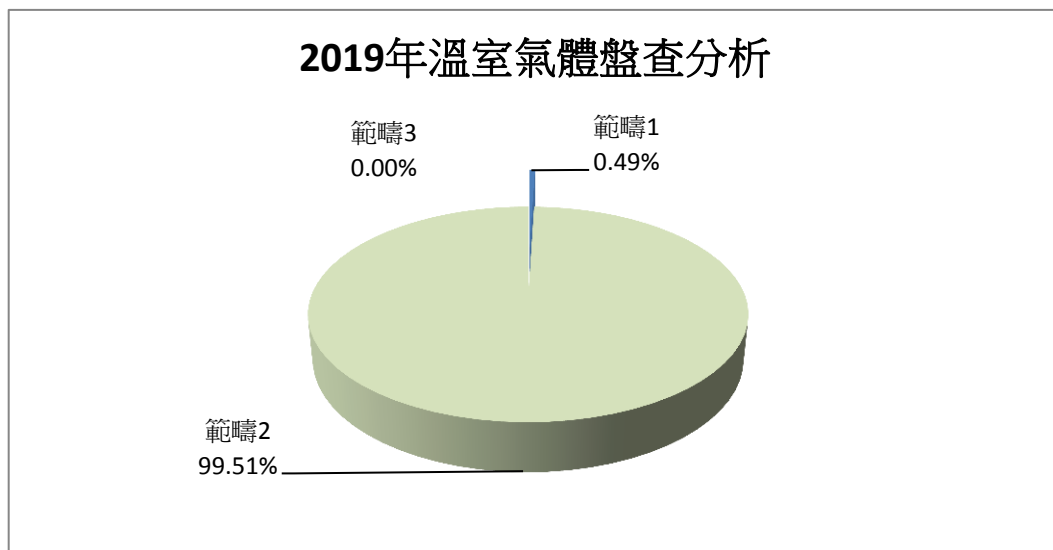
項次	節能專案	實施廠區			節能效益評估	
		竹南廠	新竹廠	銅鑼廠	節能 (KWH/年)	減碳 (噸 CO _{2e} /年)
1	無塵室照明燈具 T8 更換 LED	●			5,650,255	2,943.78
2	一般區照明更換 LED	●			232,750	121.26
3	廠區常開之逃生指示燈更換 LED	●			17,166	8.94
4	冰水 COP 節能系統	●			12,544,320	6,535.59
5	冰水區域泵變流量控制	●			4,301,160	2,240.90
6	PCW 製程冷卻水變流量系統	●			536,112	279.31
7	MDF 機房空調改變頻節能	●			171,000	89.09
8	廁所排氣風車運轉	●			47,376	24.68
9	空壓機外氣風機改善	●			113,880	59.33
10	恆溫恆濕區溫度控制	●	●	●	909,091	473.64
11	MAU 節能改善 (水洗+熱泵)	●			3,081,818	1,605.63
12	切割研磨機排氣風門改善	●			349,147	181.91
13	3F LV-13 變壓器停用	●	●		35,040	18.26
14	第一饋契約容量調降 300kw	●	●		3,300	1.72
15	75HP 真空機汰舊換新			●	35,185	18.33
16	新增高效能冰水主機			●	289,440	150.80
17	300HP 空壓機汰舊換新			●	587,358	306.01
18	乾燥機更換新吸附劑	●		●	327,185	170.46
19	冷卻水塔更換散熱鰭片	●	●		2,983,363	1,554.33
20	中華一廠招牌燈更換 LED 燈	●			12,264	6.39
21	機車停車棚改 LED 燈	●			38,340	19.98
22	淘汰 GeN2 客梯及 B 電梯增設電壓回生系統	●			42,312	22.04

項次	節能專案	實施廠區			節能效益評估	
		竹南廠	新竹廠	銅鑼廠	節能 (KWH/年)	減碳 (噸 CO _{2e} /年)
23	貨梯加裝回生系統節能	●			78,840	41.08
24	冷卻水塔增設聯通管	●			788,400	410.76
25	廠區廁所 24 小時照明改 LED 共 32 盞		●		11,773	6.13
26	更換散熱鰭片溫差達到 5 度		●		196,224	102.23
27	冷卻水塔三號機組 1200RT 更換(含水閥、支架、鰭片)		●		16,337	8.51
28	CDA 廢熱回收方案			●	170,000	88.57
29	冰機、真空機汰舊換新方案			●	750,000	390.75
30	改 DC FFU 搭配監控系統			●	445,200	231.95
31	TL1 2 廠停車場照明燈管微波自動點滅			●	14,782	7.70
32	冰水系統馬達汰舊換新(改 IE3 節能馬達)		●		56,940	29.67
33	公共區域照明燈具 T8 更換 LED(餐廳、參觀走道)	●			524,967	273.51
34	貨梯加裝節能裝置	●			66,050	34.41
35	IT 機房原有 5 噸 4 台及 10 噸 4 台 R22 冷媒空調箱改成 10 噸 5 台冰水式空調箱	●			450,264.00	234.59
36	廠外氣空調箱汰舊換新(傳統式加熱器改為節能型熱泵) 4 台	●			5,392,000.00	2,809.23
37	視廳室走道照明汰換 LED 燈	●			70,159.00	36.55
38	4F 無塵室新設節能款 DC FFU			●	394,900.00	205.74
39	冰機系統 COP 節能			●	700,800.00	365.12
總計					42,435,498.40	22,108.89



(二) 溫室氣體盤查

極端的氣候或天氣事件的變化是企業談到氣候變遷時最關心的問題。對抗氣候變遷與全球暖化是當前企業最重要的環保議題之一，京元電子自 2006 年起即建立溫室氣體盤查制度，透過每年的盤查並輔以節能措施，以達溫室氣體減量之目標。為有效管理溫室氣體排放來源，依據 ISO 14064 與溫室盤查議定書所建議，設定營運邊界包括鑑別與營運有關之溫室氣體排放，將以直接排放與間接排放將其分類，鑑別營運範圍內可能產生之溫室氣體之種類與發生源，並通過外部驗證機構(SGS)查驗。



(1) 溫室氣體盤查與分析

2019 年經由盤查與計算後得知，範疇 1 之溫室氣體排放量為每年 1,441.6718 噸二氧化碳當量濃度，所佔比例 0.49%，其主要來源為冰水主機填充之 R-134a 冷煤；範疇 2 之溫室氣體排放量為每年 291,247.4027 噸二氧化碳當量濃度，所佔比例 99.51%，主要為外購電力部份，就比例而言，本公司之溫室氣體主要排放來源主要為外購電力部分。2019 年盤查結果如下：(註)

廠區	範疇 1	範疇 2	範疇 3	總計
新竹廠	17.5284	10,258.3312	0	10,275.8596
竹南廠	1,351.2766	222,127.9632	0	223,479.2398
銅鑼廠	72.8668	58,861.1083	0	58,933.9751
總排放量(噸 CO ₂ e/年)	1,441.6718	291,247.4027	0	292,689.0745
所佔百分比 (%)	0.49%	99.51%	0%	100%

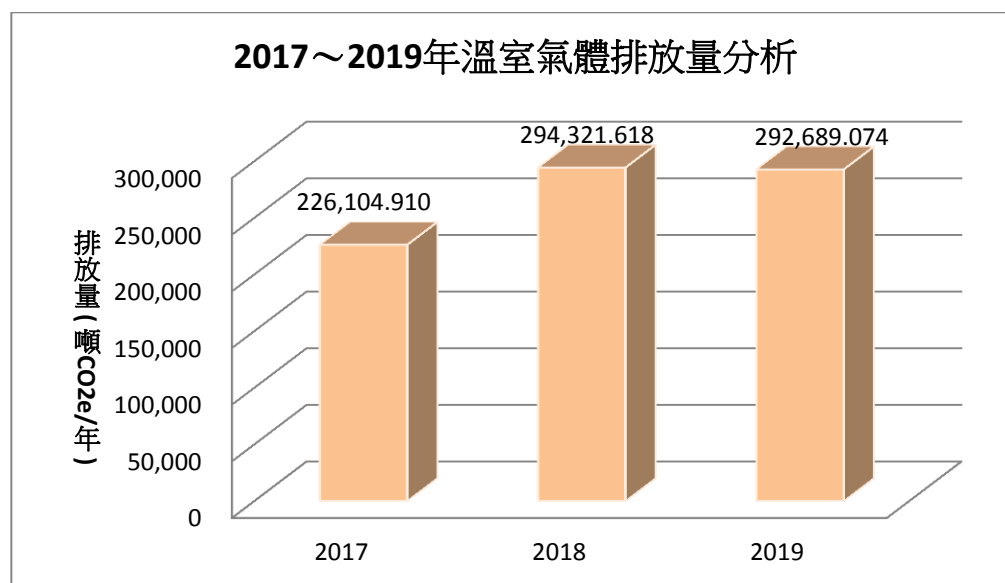
註：

範疇 1：主要為固定源排放、移動源排放、逸散源排放。

範疇 2：為間接溫室氣體排放，主要以外購電力為主。

範疇 3：主要為公司員工通勤、承攬商、客戶車輛及一般事業廢棄物之處理。

2019 年各類溫室氣體排放量								
廠區	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC	PFCs	SF ₆	NF ₃	總計
新竹廠	10,259.6811	16.1573	0.0211	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	10,275.8595
竹南廠	222,726.9786	464.7282	9.3693	278.1636	0.0000	0.0000	0.0000	223,479.2397
銅鑼廠	58,863.6752	70.2597	0.0402	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	58,933.9751
總排放量 (噸 CO ₂ e/年)	291,850.3349	551.1452	9.4306	278.1636	0.0000	0.0000	0.0000	292,689.0743
所佔百分比 (%)	99.7%	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%



(2) 節能減碳措施：

雖 2018 年起經濟部不再續辦「自願性綠色電價制度計畫」，但因應全球氣候變遷，京元電子 2015 年開始進行綠電認購，2015~2017 年共認購 270 萬度綠電，綠電指的是在生產電力的過程中，它的二氧化碳排放量為零或趨近於零，對於環境衝擊影響較低。這些認購之綠電主要來自於太陽能及陸域風力發電，預計可減少 91 萬公斤碳排放量，以實際行動響應節能減碳，並榮獲經濟部及苗栗縣綠電認購績優企業，期能藉此拋磚引玉，帶動企業與民眾積極認購，共同為環保貢獻心力。

內持續推動及落實各項節能減碳自主管理措施，讓節能減碳的觀念，成為員工生活習慣的一部分。

節能減碳自主管理措施

- 設立資源回收區，並公告分類方法與設立管制機制
- 張貼節能減碳標語標示，養成員工/顧客節約能源習慣
- 影印機或電腦設備，執行設定省電模式，減少能源消耗
- 優先採購或使用具環保標章等產品
- 宣導員工多利用步行、自行車、電動車或共乘方式上下班
- 提供電動車、自行車輛停放專區，提升員工綠色運輸意願
- 定期分享推動在地農特產品
- 員工餐廳不提供一次性餐具，採用環保餐具
- 員工餐廳推廣蔬果餐，推出當季農特產專賣活動
- 辦公區照明採獨立開關裝置，使用責任分區管理制度
- 各廠區教育訓練優先採視訊模式
- 持續推動系統電子化，減少紙張使用及列印
- 設置環保宣導專區進行節能減碳教育與宣導

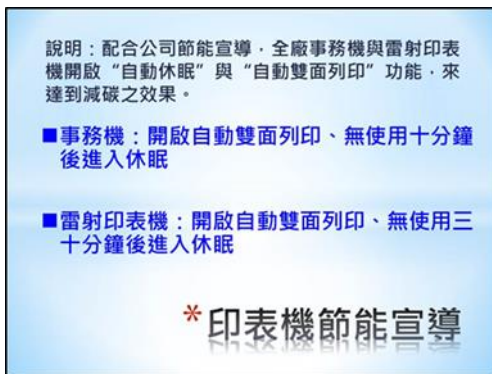




進行節能海報宣導



員工餐廳採環保餐具



影印機設定省電模式



教育訓練採視訊方式進行

(3) 自然災害與氣候變遷的挑戰與機會

全球暖化造成的氣候變遷讓能源管理與溫室氣體排放議題備受重視，京元電子每年持續透過 ISO5001 能源管理系統推動及 ISO14064 溫室氣體查證來達到節能及排放量查核目的。

全球暖化導致的氣候異常頻率升高，是企業營運未來將面臨的重大風險之一，爰藉由推動營運持續管理系統(ISO22301)將極端氣候變遷事件納入評估與鑑別項目，分析衝擊與威脅強度，用以擬定風險控管措施，並透過各項演練來強化自然災害應變與防禦能力，以降低潛在衝擊。

自然災害可能風險與因應做法：

類型	可能風險	因應做法
地震	1. 人員傷害影響生產力	1. 建築物均以 6 級抗震進行建造設計
	2. 廠房及設備損壞影響生產	2. 制定「地震緊急應變作業程序」
	3. 能資源供應中斷	3. 制定「廠務設施系統緊急應變作業程序」
	4. 客戶產品耗損	4. 定期實施地震應變演練
水患	1. 影響人員出勤	5. 建立能資源備援供應系統
	2. 運輸中斷影響供料	6. 貨品料架及高風險機台防震固定
		1. 依水患模擬系統模擬分析公司所在地 50 年水患潛勢情況
		2. 制定『颱風及水患緊急應變作業程序』
		3. 建立「供應鏈安全緊急應變作業程序」
風災	1. 影響人員出勤	4. 設立擋水閘門、抽水泵浦、沙包…等因應措施
	2. 運輸中斷影響供料	5. 定期實施水患防災演練
旱災	1. 水資源供應中斷	1. 制定『颱風及水患緊急應變作業程序』
		2. 颱風時期進行風災水患防災演練
		1. 建立水情監控機制
		2. 推動水資源回收再利用
		3. 建立水情應變計畫依水情燈號實施各項節水措施
		4. 實施供水措施演練



水車供水應變演練



設置水患防堵沙包



地震應變演練



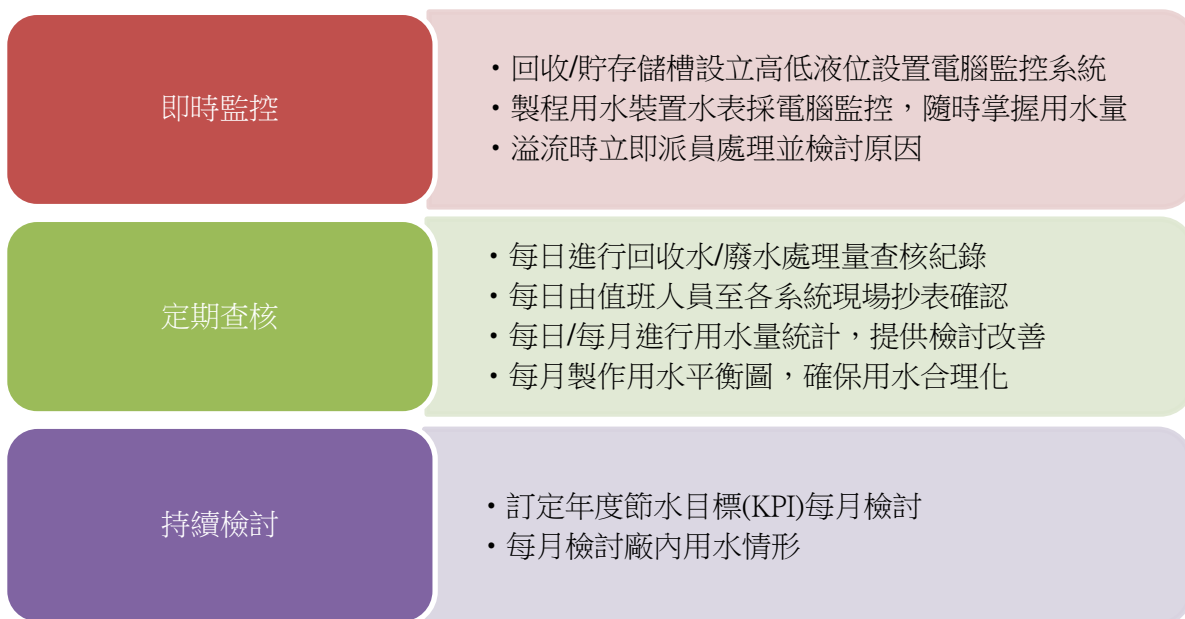
地震應變演練

(三) 水資源使用與對水影響

(1) 節水政策與管理

用水原則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，每年訂定施行方針，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，並汰換耗水之器具避免浪費。

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。



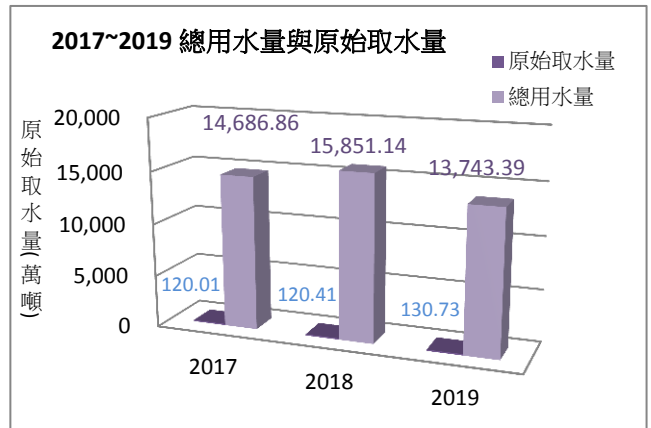
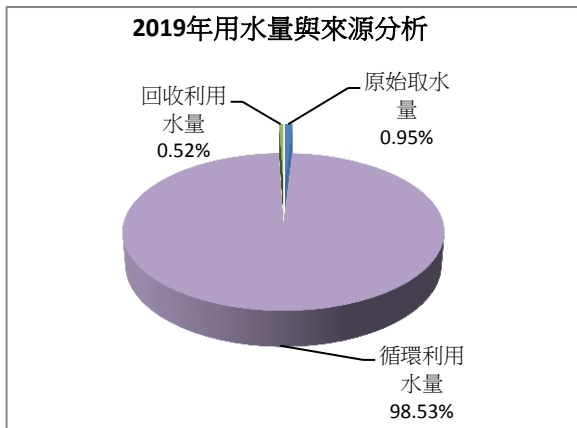
(2) 水資源管理指標

京元電子每年持續推動各項節水回收專案，廢水回收率可達七成以上，2019 年原始取水量 1,307,283.00 噸僅佔總用水量 1.0%，其他用水來源主要由製程廢水回收再利用或水處理系統循環使用提供，已達有效利用能資源之環境目標。

2019 年用水量及回收利用率分析如下：(註)

2019 年水資源回收及使用統計						
單位：噸						
項目	原始取水量	循環利用水量	回收利用水量	總用水量	重複利用率	回收率 (不含冷卻水塔循環量)
冷卻	608,244.00	131,835,766.62	155,393.00	132,599,403.62		
鍋爐	0.00	0.00	0.00	0.00		
製程	518,692.00	3,573,600.00	543,401.00	4,635,693.00	99.05%	99.05%
生活	180,347.00	0.00	18,476.00	198,823.00		
合計	1,307,283.00	135,409,366.62	717,270.00	137,433,919.62		

年度		2017	2018	2019
回收利用水量 (單位：噸)	回收利用	73.56	69.88	71.73
	循環利用	14,493.29	15,666.11	13540.94
原始取水量		126.97	120.01	130.73
總用水量		12,700.91	14,686.86	13,743.39



原始取水量佔總用水量比	1.00%	0.82%	0.95%
-------------	-------	-------	-------

註：

- 1). 重複利用率 = (循環利用水量 + 回收利用水量) ÷ 總用水量
- 2). 回收率 = (循環利用水量 + 回收利用水量 - 冷卻水塔循環量) ÷ (總用水量 - 冷卻水塔循環量)
- 3). 循環利用水: 指同一用水單元未經處理之再利用水水量
- 4). 回收利用水: 指經廢水處理產生之再利用水水量

(3) 節水計劃與效益

持續實施各項製程及水系統廢水回收再利用，並建構雨水回收系統，透過各項節水方案推行，每年可節省 133.585 萬噸水量，減少 1,691.78 噸污泥產出，並減少碳排放量 259.12 噸，總經濟效益可節省 5,678.5 萬元/年。

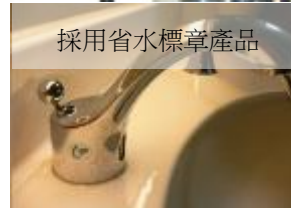
序號	實施方案	環境效益			經濟效益
		節省水量	節省污泥量	減碳	節省金額
		(萬噸/年)	(噸/年)	(噸 CO ₂ e/年)	(萬元/年)
1	製程晶圓切割及研磨廢水，回收至純水系統供應現場製程使用。	64	883.1	124.16	3336.9
2	將製程中研磨的真空機冷卻用水由原來排放改為回收再利用	11	151.8	21.34	571.5
3	廢水場污泥脫水機沖洗水由自來水改用排放水沖洗。	14.6	0	28.32	186.1
4	超純水系統中 RO 膜管產生的 ROR 回收水供應冷卻水塔使用	14.6	201.48	28.32	469.3
5	軟水系統逆洗清洗水回收至沉澱池，並供應軟水系統使用	1.46	201.48	2.83	93.7
6	純水系統混床試用水回收至軟水池供應 RO 原水使用	1.3	17.94	2.52	41.5
7	重新配管將沖廁及馬桶由原來使用自來水改為 ROR 回收水	1.8	0	3.49	23.2
8	採感應式水龍頭，並調整出水流量	3.9	0	7.56	50.7
9	傳統式污泥脫水機更換為板框式濾壓機	1.46	0	2.83	31.2
10	切割研磨廢水回收膜管更換為 DOWEX 膜管	15.257	235.98	29.59	820.8
11	四廠雨水回收系統建立	1.44	0	2.79	18.4
12	馬桶水箱放置裝滿水之保特瓶或調低水箱水位高度以減少沖水量	0.215	0	0.42	2.7
13	外氣空調箱冷凝水回收	0.912	0	1.77	11.6
14	二、四廠雨水貯槽增設連通管路	0.582	0	1.13	7.4
15	竹南廠區雨水回收系統整合	1.059	0	2.05	13.5
16	銅鑼廠雨水回收系統建立	0.45	0	0.87	5.73
17	銅鑼廠汗水廠中水回收使用	2.55	0	4.94	32.5
總計		136.585	1691.78	264.93	5716.73



切割研磨廢水回收膜管更換為 DOWEX 膜



混床試用水回收再利用



採用省水標章產品



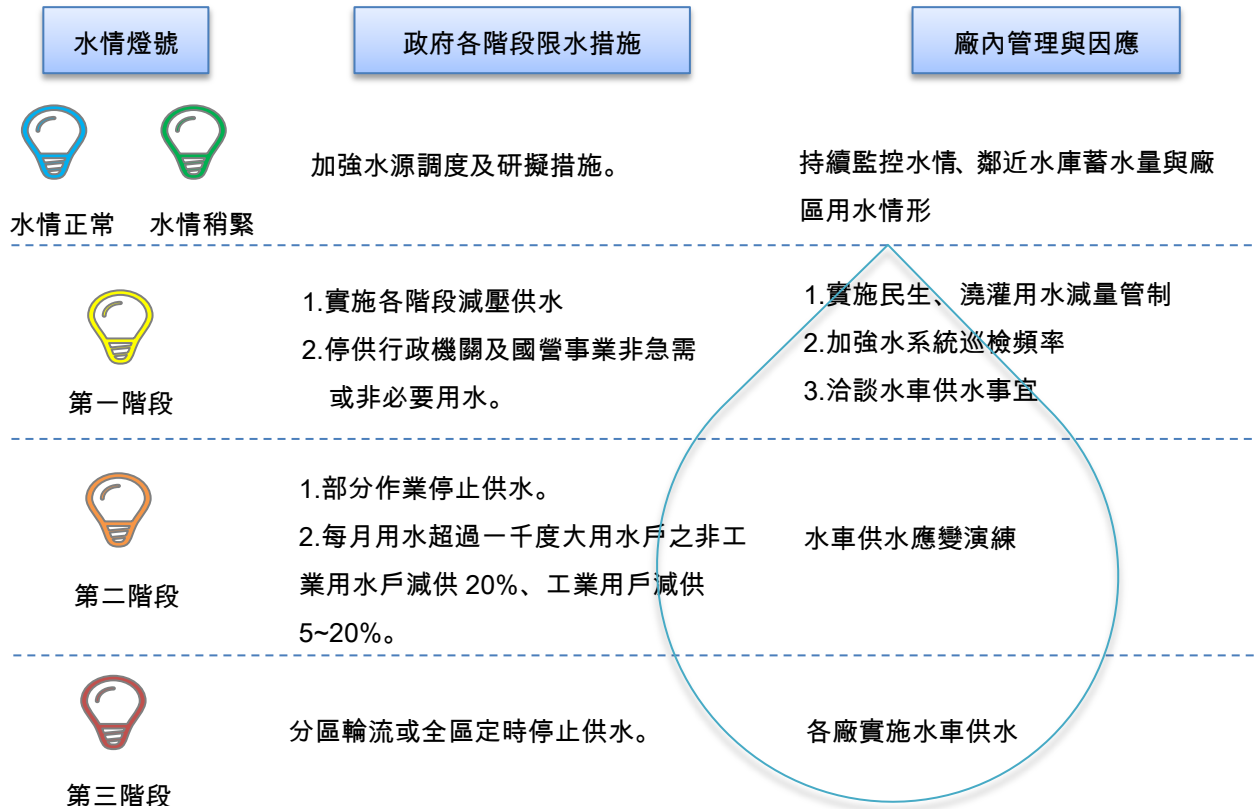
採用兩段式沖水器

(4) 水資源風險管理

近幾年全球氣候出現極端化，臺灣也受氣候變遷影響。極端天候發生頻率的升高，帶來水資源供需失衡的壓力，缺水對產業影響的風險也逐漸提升，因此如何預防及節約水資源是當前重要議題。

為及早因應缺水風險，降低對產能衝擊，廠內整合節水及緊急應變等管理措施來因應，更建立完善水情監控機制，持續監控鄰近水庫蓄水量與廠區用水情形，並定期舉辦緊急供水演練。





(四) 污染防治

(1) 廢水排放與管理

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，每單位產品廢水排放量 2019 年 0.296 噸。遵守國內外環保法規要求，取得水污染防治許可證，並定期進行廢水查核與申報，每日針對廢水處理及廠外廢水排放情形進行現場稽查，放流水異常時，立即進行迴流處理。每半年委由環保署核可的檢測單位進行廢水與污泥檢驗分析，放流水經處理後排放至許可之農田水利溝渠，每季更分析檢測排放數據是否符合放流水及農田水利會標準，降低廢水排放對環境之衝擊。



定期進行廢水採樣檢測

農委會於 2013 年函頒實施「農業灌溉水質保護方案」，分 3 階段逐步限縮工業廢水搭排，2020 年底前所有灌排兼用渠道禁止搭排；為此已另尋承受水體並審慎評估改排途徑，改排工程預估於 2020 年中完成。

2017~2019 年廢水排放量			
年度	2017	2018	2019
廢水排放量(噸)	296,375	288,788	267,082
研磨切割數量(片)	693,000	250,232	903,609
單位產品廢水產生量(噸)	0.428	1.154	0.296



廢水水質自動連線監測系統



設置廢水處理監控系統

(2) 雨水管理

在水資源的管理中，雨水是容易被忽略的，我們在各廠區設計雨水收集系統，在豐水期貯存雨水，並透過各廠間的管路連結，有效運用收集的雨水作為澆灌與沖廁用水。雨水回收雖無巨大的經濟效益，水費的節省只是附加價值，但善用水資源最直接好處就是達到環境永續之目標。

除了有效運用雨水資源外，也建立「雨水溝管理作業指導書」定期巡檢及監測雨水溝水質，每年並於雨季時抽樣委外檢查，如水質異常時，將雨水導入廢水處理系統處理，並追蹤及矯正水質異常原因。廢水處理廠污泥儲存區更設置導水墩，將雨水導入雨水溝，避免暴雨時雨水與廢污水混合溢流到雨水溝，各廠區定期清理雨水溝，並免雨季時雨水淤積溢流。



↑ 各廠雨水回收系統整合



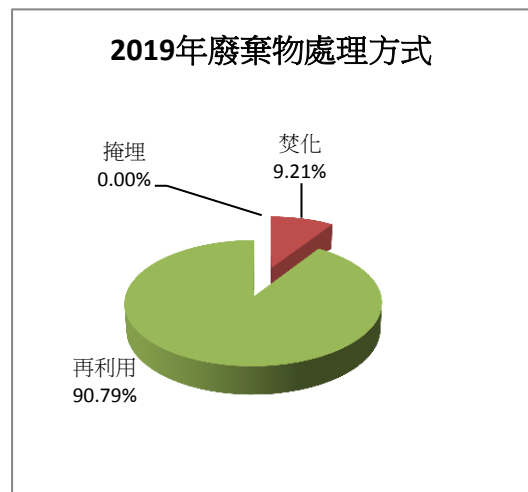
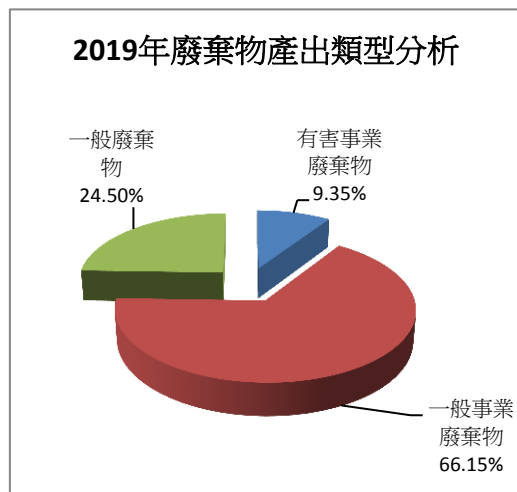
↑ 建置雨水回收系統

(3) 廢棄物管理與再利用

京元電子主要為半導體測試製程，無毒化物質使用，在測試製程上無空污排放問題，僅有廢水處理與廢棄物產生。廢棄物均委外由合格廠商處理，無境外運輸之行為。每年以公司環境政策為方向，設立各項減廢、節能目標定期查核與追蹤檢討廠內減廢節能情形建立清運處理商稽核制度，定期執行無預警跟蹤稽核，以確保委外清運處理作業是否合法。承攬商於進廠作業前需完成 2 小時環安衛教育訓練，以強化人員於場內作業時之環保工作管理能力。

2019 年廢棄物總產生量如下：

廢棄物總類	有害事業廢棄物	一般事業廢棄物	一般廢棄物	總計
產生量 (噸/年)	55.16	390.26	144.50	589.93



2017~2019 年廢棄物減量與回收成效：

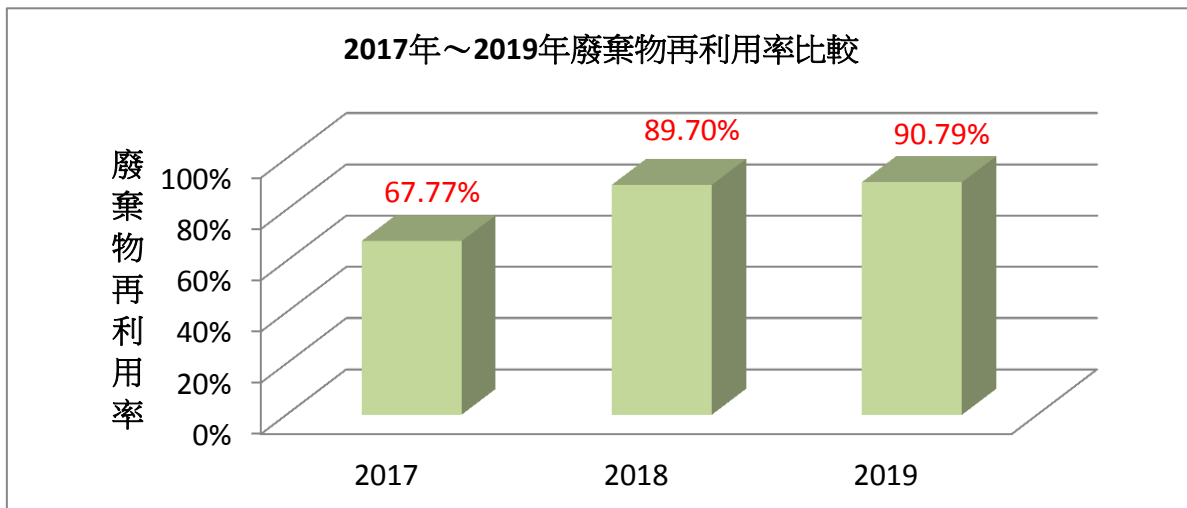
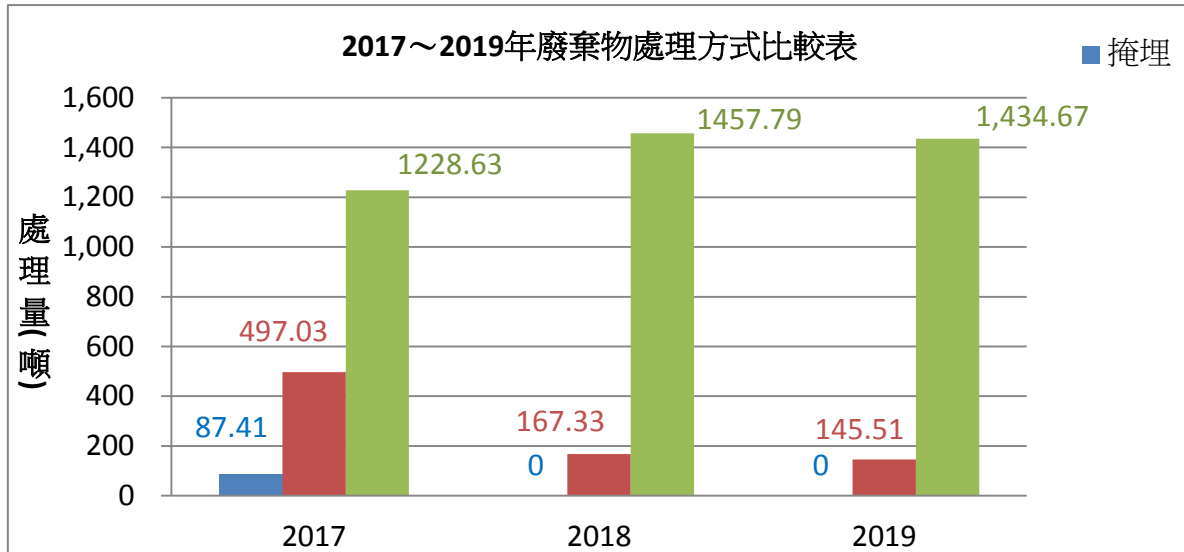
廢棄物處理主要以焚化、掩埋、再利用方式運作，廢棄物再利用率從 2014 年 31.36% 提升至 2019 年 90.79%，2018 年起不再採掩埋方式處理。未來廢棄物持續以再利用為主要處理方式，期望達到廢棄資源再利用之目標。



定期進行清運處理流程稽核



定期審視車行軌跡是否異常



紙類 Waste Paper
Cát tạp giấy thông thường

紙容器 Paper Containers
Hộp đựng bằng giấy

金屬類 Metal
Hộp đựng bằng kim loại

玻璃 Glass
Thủy tinh

塑膠 PETROPLASTIC
Hộp đựng bằng nhựa

好回收 好生活

紙容器 Paper Containers
Hộp đựng bằng giấy
請沖洗 Remember to clean them.

設計中英越版標示提升回收率



設置廢手機廢電池愛心回收桶



配合科學園區辦理工安環保月活動



資源回收管理宣海報

廢棄物類型	回收項目	具體作法
有害廢棄物	客戶不良品 (IC、Wafer)	交由回收商破碎後提煉貴金屬
一般事業廢棄物	木材棧板	1.現場回收重複使用 2.損壞回收打成木屑，作為燃料添加物
	化學空桶	回收商清洗後重新再利用
	廢紙包材	重新打料作為再生紙
	廢鐵	回收拆解後分類重製為鐵材
	廢鐵鋁罐	回收作為鐵鋁製品支撐材
	廢塑膠瓶	交由塑膠廠重新打料
	PS 打包帶.PP 承載帶.PE 收縮膜	交由塑膠廠重新打料
	PVC 手套	交由塑膠廠重新打料
	發泡類包材	交由回收廠重新打料
	晶圓承裝盒	1.現場人員分類回收再利用 2.損壞回收重新打料
	IC 承裝管	1.儲運人員分類回收再利用 2.損壞回收重新打料
	其他回收項目(電池.玻璃.廢鋁...等)	分類回收再利用
	其他廢塑膠	1.儲運人員分類回收再利用 2.損壞回收重新打料
廢資訊產品	回收拆解後分類重製為支撐料	

(五) 環保法規遵守

京元電子每月持續進行法規查核與鑑別，以確保廠內作業符合法規要求，2019 年並無違反環保法規之情事發生。

職業安全衛生

(一) 安全衛生政策與組織運作

制定訂全面性的安全衛生政策，由總經理公佈，並和所有員工及主管一起執行，政策內容闡明京元電子對實施職業安全衛生改善活動的原則，以及對整體安全衛生目標和改進安全衛生績效的承諾。

訂定各階層在安全衛生上之權責，成立職業安全衛生委員會及安全衛生推行組織，每季開會檢討安全衛生議題，落實基層溝通機制。職業安全衛生委員會每季召開會議檢討安全衛生相關事項，委員會成員由總經理、職業安全衛生人員及健康服務人員、各部門主管及與安全衛生有關之工程技術人員等組成，目前委員會成共 97 人，勞工代表 38 人佔三分之一以上。2019 年各廠職業安全衛生委員會人數如下：

廠區	委員人數	勞工代表	勞工代表比例
新竹廠	11	4	36.4%
竹南廠	76	34	44.7%
銅鑼廠	22	9	40.9%
總計	109	47	43.1%

(二) 職災統計與分析

2019 年廠內共發生公傷 13 件，合計損失天數為 141 天，失能傷害頻率為 0.94，失能傷害嚴重率為 10.21。工作傷害類型以人員跌倒為最多。無死亡、全失能傷害等嚴重工安事故。

2019 年職業災害統計(註)						
廠區	件數	損失日數	總經歷工時	失能傷害 頻率(FR)	失能傷害 嚴重率(SR)	總和傷害指數 (FSI)
新竹廠	1	93	480,992	2.45	227.39	0.75
竹南廠	9	28	11,643,784	0.77	2.40	0.04
銅鑼廠	3	20	1,759,952	1.70	11.36	0.14
總計	13	141	13,812,728	0.94	10.21	0.10

2019 年職業災害類型							
傷害類型	夾傷	撞傷	跌倒	割傷	物體飛落	壓傷	總計
件數	2	4	5	1	0	1	13

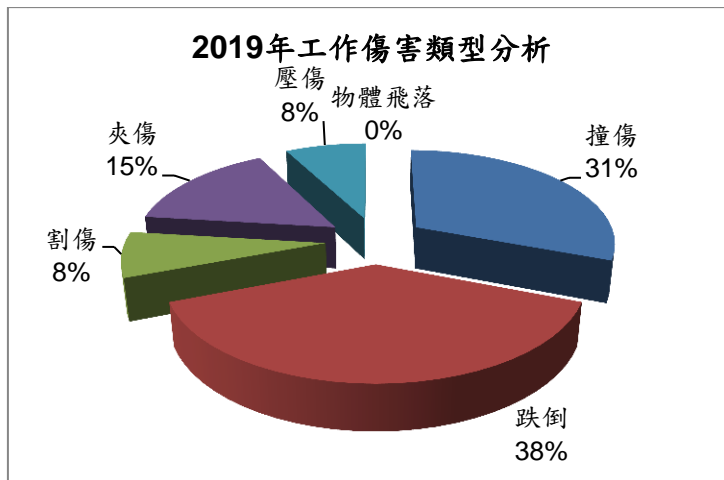
註：

失能傷害頻率(FR)=失能傷害次數 / 總經歷工時*1,000,000

失能傷害嚴重率(SR)=總損失工作日數 / 總經歷工時*1,000,000

總和傷害指數(FSI)= $\frac{\sqrt{FR \times SR}}{1000}$

2012 年起廠內持續推行『無災害累積工時獎勵活動』，每月進行各單位無災害工時統計，並進行公告與獎勵。2019 年職業災害發生件數 13 件，失能傷害頻率 0.94，失能傷害嚴重度 10，均比 2018 年明顯上升。



有鑑於工作傷害發生對象多為現場人員，工安部門將工作傷害案例納入訓練教材，並列為生產&設備人員必修課程，針對公傷發生率偏高之單位，利用處內主管會議進行宣導，以提昇單位主管對人員的安全意識。為降低人為公傷發生率，人員如因違反規定而致發生工作傷害者，列入績效獎金發放的參考。

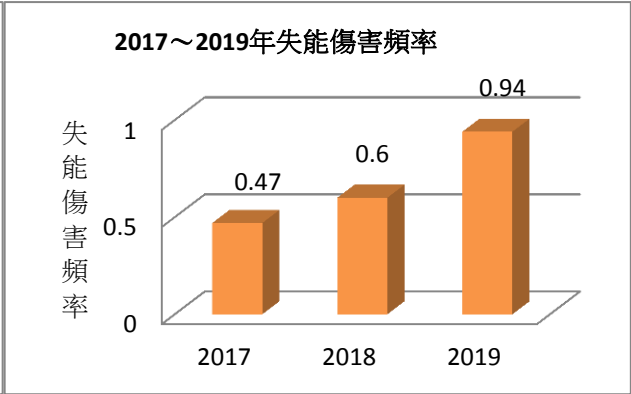
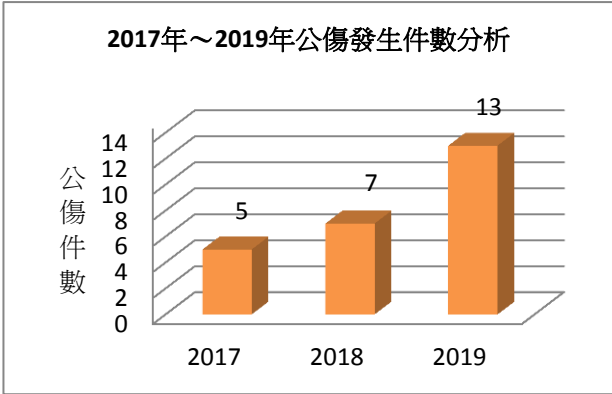
事故發生後，立即要求權責單位進行事故調查與真因分析，並提出改善對策，改善報告置於每月電子報及環安衛走廊中進行宣導。每年進行全廠災害統計與分析，並針對比例較高之傷害類型提出改善策略。

交通事故亦為廠內人員常見之職災類型，針對易肇事路段納入新進人員訓練教材及開關機畫面進行宣導與提醒。2016 年交通事故全數為騎乘機車之同仁，2018 年每季持續辦理機車安全駕駛課程，機車停車場張貼交通安全標語，藉以強化員工交通安全駕駛觀念。周邊道路如有修繕工程，以 e-mail 方式公告員工知悉。

近幾年人為因素造成的公傷比例上升，2018 年起每季規劃人員安全衛生紀律測驗，透過反覆的考題測驗來強化人員對安全紀律與標準的認知，讓同仁在作業時反射性想到應注意的步驟與防護藉此降低災害發生率。另外每年持續規畫安全衛生教育訓練計畫，並依規畫辦理訓練，完成後每季於職業安全衛生委員會檢討訓練成果，2019 年共完成 18,975 人次。

年度	2017	2018	2019
件數	5	7	13
失能傷害頻率	0.47	0.6	0.94
失能傷害嚴重度	14	3	10
總和傷害指數	0.08	0.042	0.1

安全衛生教育訓練			
年度	2017	2018	2019
人次	11,010	11,404	18,975



交通安全 - 防禦駕駛

汽機車行經路口謹記 **慢·看·停**

- 慢**：接近路口 減慢速度
- 看**：擡頭左右察看 有無人車
- 停**：停車讓斑馬線上 的行人先行

右轉左轉注意A柱，意外不再發生

- 汽車駕駛人轉彎時，應注意被A柱遮蔽的視線死角，請擡頭察看有無人車。
- 注意右側A柱
- 注意A柱死角

資料來源：交通安全入口網 *工安及風險管理處

交通安全宣導

中華廠提貨區人員撞傷案例宣導

發生經過：2019/08/06(二)下午16:13左右，CH1-1F碼頭裝貨區，BU3同仁被廠高(致豪快遞)拉油壓板車(空車)時撞傷右腳，導致右腳挫傷。

二、直接原因：油壓板車撞傷右腳。

三、間接原因：不安全行為：作業位置不當。不安全狀態：人員於動線上清點物品。

四、基本原因：提貨區域規劃不佳

五、建議災害防止對策：

- 1.將本公傷案例宣導至各BU。
- 2.宣導廠內同仁於碼頭區域須穿著包腳鞋，不得穿著拖鞋。
- 3.儲運部門規劃廠內同仁交貨清點貨物區，避免於動線上清點。
- 4.貨品搬出區動線上規劃動線標線，禁止人員/貨物於動線上停留。

工安及風險管理處 製

公傷案例宣導

108/01~08各單位巡檢缺失統計

● ASC於108/07正式納入品質評比制度

各單位缺失改善有緒分析

各單位NCR改善情形

缺失類別

工安及風險管理處 製

執行環安衛巡檢及缺失分析



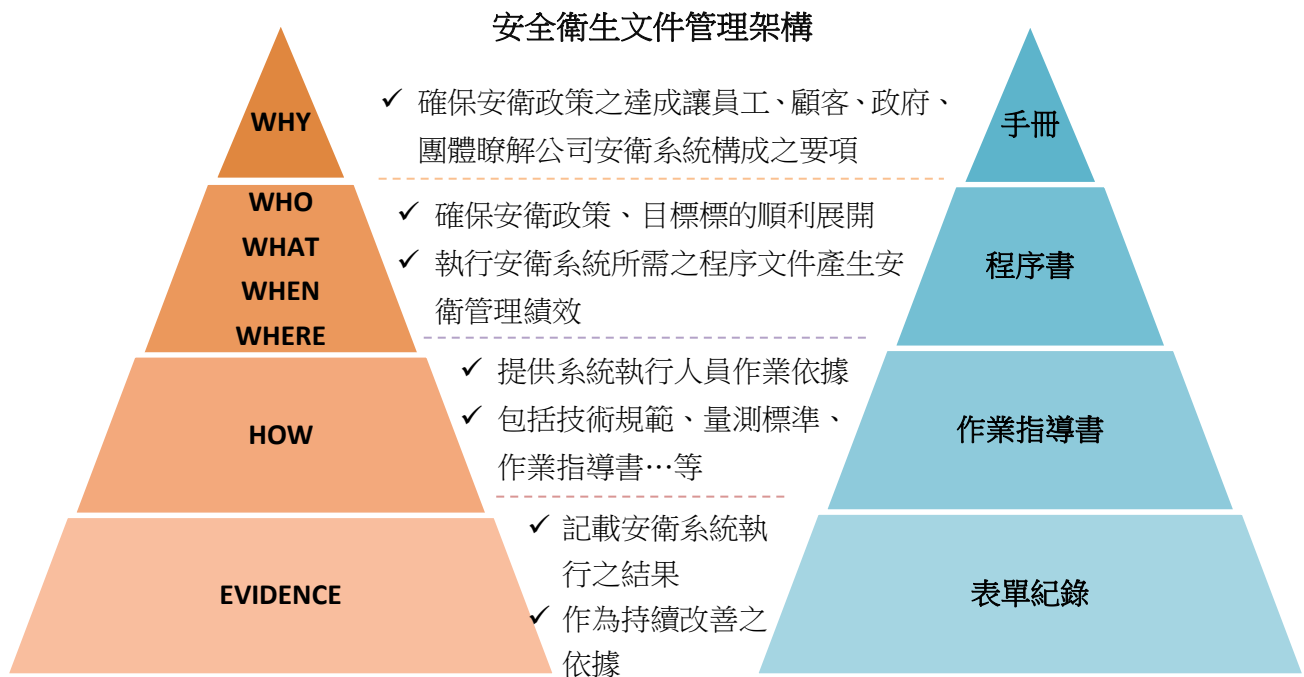
實施交通車安全檢查



配合轄區派出所辦理交通安全講習

(三) 訂定安全衛生守則與管理程序

以 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統為架構，用 PDCA 持續改善的自主管理精神，制定各項安全衛生管理程序及工作守則，以為作業活動遵循依據，除可降低職業災害發生率，更能將財物、人員及環境得損傷與衝擊降到最低。



(四) 化學品安全衛生管理

京元電子針對廠內化學物質的管控及均依照職業安全衛生管理系統之架構及法規要求規範制定化學品管理作業程序書、化學品倉管理程序書、化學槽車裝卸料作業程序書，規定化學品購買、貯存、使用、標示等要求。每年辦理『危害通識教育訓練』，針對使用人員定期訓練,以強化認知能，防止意外發生。

廠區設置化學品專用庫房，並設有洩漏處理車、防溢棧板、消防設施，減少人員領料風險。化學品貯存區均依需求設置緊急應變器材，廢水廠化學貯槽區設置防溢堤及緊急沖淋設備，提供洩漏搶救使用。有缺氧疑慮之區域，設置氧氣偵測系統並連線進行中央監控，避免作業人員有窒息危害。

生產線僅存放少量化學品，各樓層設置化學品防爆櫃統一管理，並定期量測化學品防爆儲存櫃內揮發性氣體濃度，減少作業人員暴露危害。各化學品貯存區放置安全資料表(SDS)，並制定危害物質清單，每季進行更新，以維護資料的正確性。另建立線上『化學品資料庫』，方便同仁隨時查詢。

製訂各廠化學品種類及數量配置資訊圖，置於廠區警衛室，每半年至少更新 1 次；以利災害發生時，立即提供救災人員進行現場救災決策判定，並維護救災人員安全。

建立化學品資料庫提供查詢

索引碼	化學物品名稱	標示內容	危害分類	使用貯存單位
KYEC-01	次氯酸鈉(NaOCl)		急性毒性物質第3級(吸入)、金屬腐蝕物質第1級、腐蝕/刺激皮膚物質第1級、嚴重損傷/刺激眼睛物質第1級、水環境之危害物質(急性性)第2級	廠務處
KYEC-02	鹽酸		金屬腐蝕物質第1級、腐蝕/刺激皮膚物質第1級、嚴重損傷/刺激眼睛第1級、環境危害物質	廠務處
KYEC-03	硫酸		金屬腐蝕物質第1級、腐蝕/刺激皮膚物質第1級、嚴重損傷/刺激眼睛第1級、環境危害物質	廠務處
KYEC-04	氫氧化鈉溶液		金屬腐蝕物質第1級、腐蝕/刺激皮膚物質第1級、嚴重損傷/刺激眼睛第1級、環境危害物質	廠務處、BU1, BU2, BU6
KYEC-05	氯化鐵		腐蝕/刺激皮膚第1A級	取用使用
KYEC-06	高分子凝結劑(*)	無	不歸類為危險物或有毒物質	取用使用
KYEC-07	高分子凝結劑(*)		急性毒性物質第2級(吞食)、急性毒性物質第5級(皮膚)、腐蝕/刺激皮膚物質第3級、嚴重損傷/刺激眼睛第2級、皮膚過敏物質第1級	廠務處
KYEC-08	高級柴油		易燃液體第3級、吸入性危害物質第一級、致毒物質第2級、特定標的器官系統毒性物質-暴露第3級	廠務處
KYEC-09	亞硝酸鈉		急性毒性物質第4級(吞食)、急性毒性物質第4級(皮膚)、腐蝕/刺激皮膚物質第3級	廠務處



化學品貯存櫃設置防漏承接盤



設置化學品領料車避免運送翻覆



進行化學槽車卸料檢點



化學品洩漏演練

(五) 安全衛生風險評估與變更管理

定期針對公司組織各項作業活動進行危害鑑別與風險評估，危害鑑別及風險評估結果，均建立「風險管理一覽表」，並依風險等級設定目標進行改善。並依風險等級設定環安衛目標、標地及管理方案並定期於職業安全衛生委員會中進行追蹤。

導入製程、原物料、機台設備、廠房、消防設施等變更規劃之前，均針對作業、技術、工程、設計、環境等層面進行風險評估管控，以其發掘潛在風險。變更單位必須先進行危害鑑別與風險評估，如遇高風險項目應提出危害控制措施與改善計劃，以確保該變更前、中、後所衍生的各項可能顯著風險能妥善控制，另須將涉及人員的諮詢意見納入變更考量，並針對作業人員進行訓練，變更後更應監督風險是否持續控制。

(六) 緊急應變與災害搶救

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，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。

每年規劃演練主題，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。

2016/07 發生遊覽車火燒車事件，為加強交通車安全檢查及搭乘人員之教育訓練，2018 年也將交通車安全演練納入年度演練規劃。

2019 年共辦理 61 場緊急應變演練，演練類型場次統計如下：

廠區	火災搶救/地震災害	化學洩漏	全廠疏散	交通車演練	總計
新竹廠	4	0	1	6	11
竹南廠	20	2	2	12	36
銅鑼廠	4	1	1	8	14
總計	28	2	3	26	61



火災搶救演練



避難逃生演練



交通車演練



人員疏散演練

(七) 承攬商安全衛生管理

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都是屬於較具危險性的作業。如作業不當不僅有人員傷亡之虞更可能造成企業營運的中斷。因此針對承攬商施工管理，廠內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。

實施承攬商作業前環安衛教育訓練，並經測試合格後，發給感應識別證，利用電子化施工申請及承攬商刷卡系統，實施進出廠刷卡制度，以有效掌控每日入廠施工人數及作業性質，針對危險性高之作業制定許可制度，作業期間由申請單位派員監工，並落實施工區域巡檢與稽核，定期召開承攬商協議會，檢討與宣導安全衛生管理要項。持續推動安全衛生家族，善盡到事業單位對下游承攬人員責任照護制度，藉由定期會議的召開，讓各承攬商之間能有相互交流的機會。



承攬商教育訓練



承攬商歲修危害告知

(八) 消防安全設備、標示

全區設置各式消防偵測器、防火區劃、火警自動警報設備、100 磅滅火器，針對穿牆或穿樓板之管路均設置防火填塞，以降低火災人員與財物損害率。設置二氧化碳放射系統，火警中央監控系統，預防火警事故發生。

消防設備器材每月由廠內人員實施檢查及試運轉，每半年委由合格之消防設備士(師)進行檢修，每年進行檢修申報果。針對易引起消防設施誤動作之作業，予以施工作業管制，針對電力設備每年進行紅外線熱顯影掃描，及早發現設備異常，避免電器火災發生。

滅火器(箱)及逃生指示牌除依規定進行標示外，另外再增加立體標示，擴大視線角度，更容易增加人員辨識度。各樓層逃生門前設置濃煙逃生袋，避難引導器材，提供緊急疏散使用。為使人員熟悉緊急應變設備及消防器材之使用方式，並強化人員緊急搶救能力，廠內人員 100%完成滅火器實作訓練。



搶救小組外派訓練



配合消防隊辦理大型演練



緊急通報演練



搶救小組人員無線電操作訓練



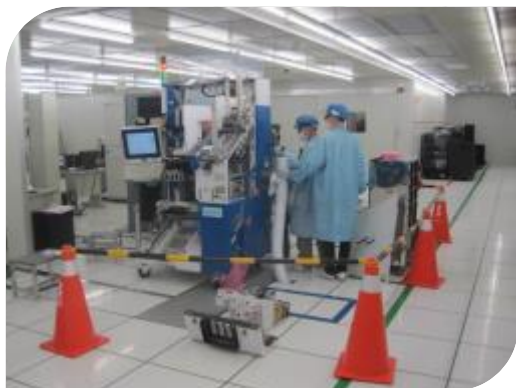
滅火器操作訓練



密閉濃煙逃生訓練

(九) 機械設備安全管理

機械設備於導入前須進行危害鑑別與風險等級評估，落實變更管理流程，降低災害事故發生率。機械設備安全裝置、危害警告標示標準均納入採購下單及驗收標準中。平時建立設備移機、裝機、操作、保養與維修..等安全作業標準，設備日常保養或維修時將各項安全防护功能確認納入檢點項目。



↑ 建立設備保養現場管制要求



↑ 建立設備危害標示線上資料庫



員工權益

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，為竹、苗地區創造更多的就業機會，更以當地員工作為遴選的優先考量。目前總員工數約為7,100人，其中竹苗縣市員工所占比例約占66%。同時，我們也深信優秀的同仁是京元最大的資產，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。



(一) 招募聘用原則

京元電子依照「勞動基準法」、「就業服務法」與「性別工作平等法」來保障勞工權益，對於求職者或所僱用之員工不因其種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾、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，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，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。



因應台灣廠區擴增，新進員工逐年增加，於 2019 年招募新進人員數達 1,049 人，其中男女比例分別為 676 位男性、373 位女性，相關資訊如下表。

(1) 職務別分佈

新進人員分布		2017年				2018年				2019年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
職務別	主管行政人員	16	1.58%	19	1.88%	39	3.36%	39	3.36%	17	1.62%	20	1.91%
	工程人員	227	22.48%	85	8.42%	344	29.63%	118	10.16%	295	28.12%	103	9.82%
	技術人員	213	21.09%	450	44.55%	301	25.93%	320	27.56%	364	34.70%	250	23.83%
小計		456	45.15%	554	54.85%	684	58.91%	477	41.09%	676	64.44%	373	35.56%

(2) 工作地點分佈

新進人員分布		2017年				2018年				2019年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
工作地點	苗栗地區	446	44.16%	546	54.06%	674	58.05%	470	40.48%	671	63.97%	368	35.08%
	新竹地區	10	0.99%	8	0.79%	10	0.86%	7	0.60%	5	0.48%	5	0.48%
小計		456	45.15%	554	54.85%	684	58.91%	477	41.09%	676	64.44%	373	35.56%

(3) 年齡分佈

新進人員分布		2017年				2018年				2019年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
年齡	30歲以下	334	33.07%	392	38.81%	465	40.05%	331	28.51%	461	43.95%	262	24.98%
	30歲(含)至50歲	121	11.98%	162	16.04%	216	18.60%	145	12.49%	212	20.21%	111	10.58%
	50歲(含)以上	1	0.10%	0	0.00%	3	0.26%	1	0.09%	3	0.29%	0	0.00%
小計		456	45.15%	554	54.85%	684	58.91%	477	41.09%	676	64.44%	373	35.56%

(二) 員工分佈

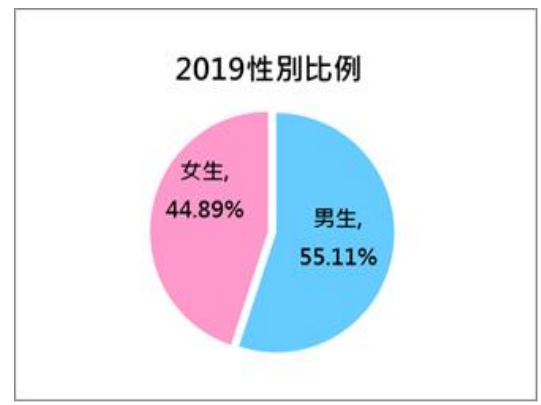
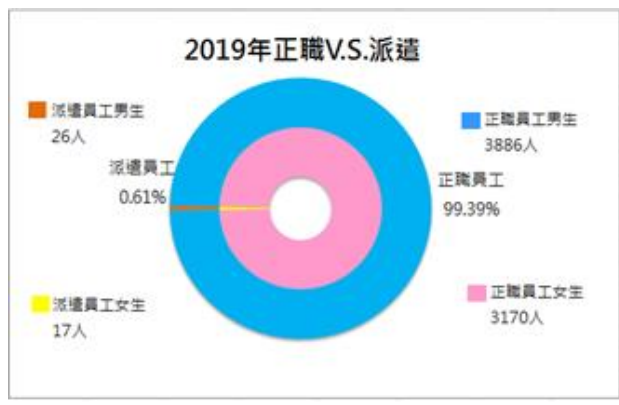
近年來員工人數逐年上升，至2019年公司員工人數達7,099人(含自有與派遣員工)，以國籍比例區分，本國籍比例為70.46%，非本國籍比例為29.54%。以職務別比例區分，主管行政人員佔34.08%、工程人員比例佔12.57%、技術人員則佔53.36%。

勞力密集是為封測廠的特性之一，目前在職員工約66%來自於竹苗縣市當地人，另為應付夜班人力需求，亦爭取外籍勞工配額以彌補本籍勞工人數不足處。目前京元本籍員工占總員工達70.46%，外籍員工占總人力29.54%。

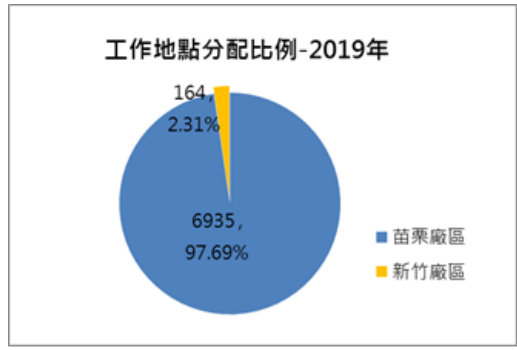
京元員工分佈		2017年				2018年				2019年			
		男		女		男		女		男		女	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
職務別	主管行政人員	696	12.56%	444	8.01%	850	12.19%	590	8.46%	1856	26.14%	563	7.93%
	工程人員	1332	24.03%	475	8.57%	1619	23.21%	519	7.44%	636	7.55%	356	5.01%
	技術人員	1046	18.87%	1549	27.95%	1296	18.58%	2101	30.12%	1520	21.41%	2268	31.95%
工作地點	苗栗廠區	2952	53.27%	2330	42.04%	3657	52.43%	3088	44.27%	3841	54.11%	3094	43.58%
	新竹廠區	122	2.20%	138	2.49%	108	1.55%	122	1.75%	71	1.00%	93	1.31%
年齡	30歲以下	1247	22.50%	892	16.10%	2231	31.99%	2005	28.75%	2273	32.02%	1952	27.50%
	30歲(含)至50歲	1764	31.83%	1472	26.56%	1429	20.49%	1044	14.97%	1527	21.51%	1085	15.00%
	50(含)歲以上	63	1.14%	104	1.88%	105	1.51%	161	2.31%	112	1.58%	170	2.39%
雇用型態	自有	3043	54.91%	2436	43.96%	3729	53.46%	3183	45.63%	3886	54.74%	3170	44.65%
	派遣	31	0.56%	32	0.58%	36	0.52%	27	0.39%	26	0.37%	17	0.24%
國籍	本籍	2514	45.36%	1644	29.66%	3022	43.33%	2016	28.90%	3014	42.46%	1988	28.00%
	外籍	560	10.10%	824	14.87%	743	10.65%	1194	17.12%	898	12.65%	1199	16.89%
小計		3074	55.47%	2468	44.53%	3765	53.98%	3210	46.02%	3912	55.11%	3187	44.89%

(1)正職與派遣員工比例

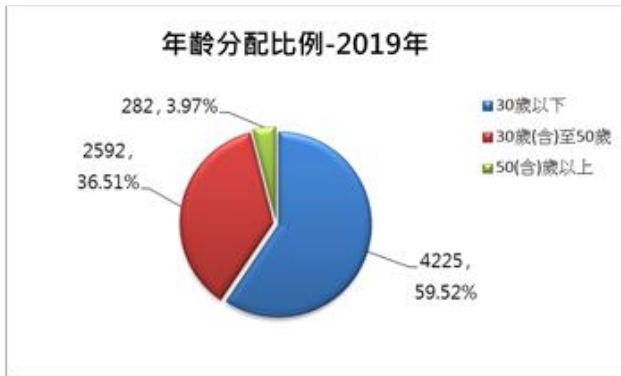
(2)性別比例



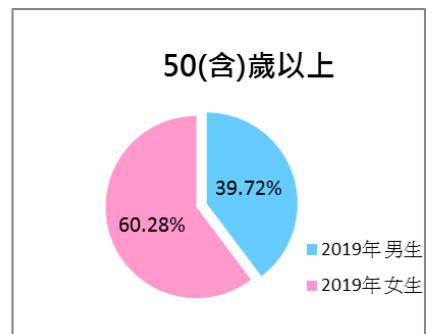
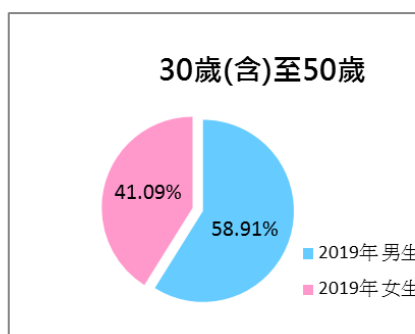
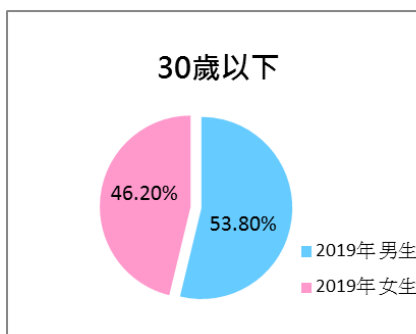
(3)工作廠區分佈



(4)年齡分佈



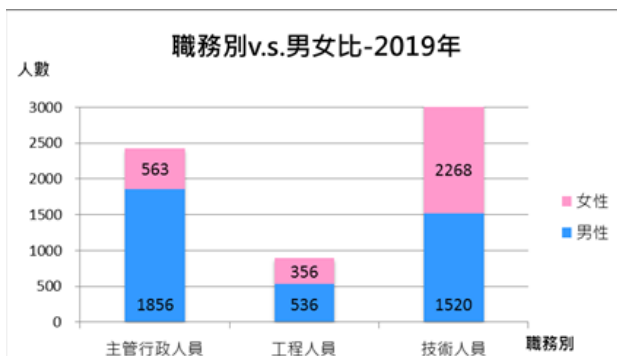
• 依性別細分



(5)職務分佈



• 依性別細分

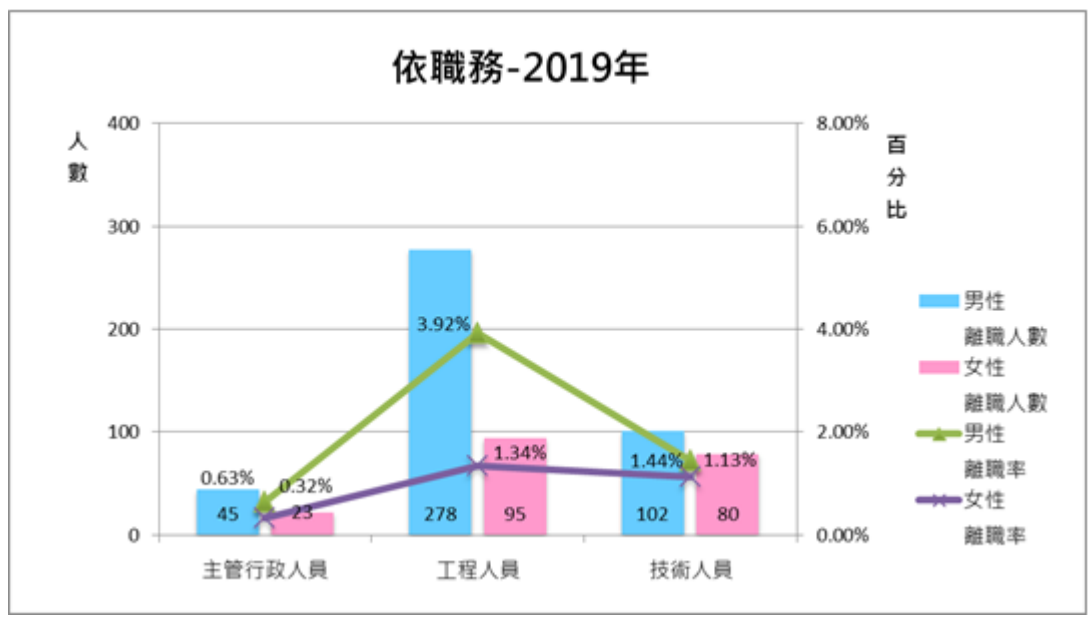


(三) 員工離職

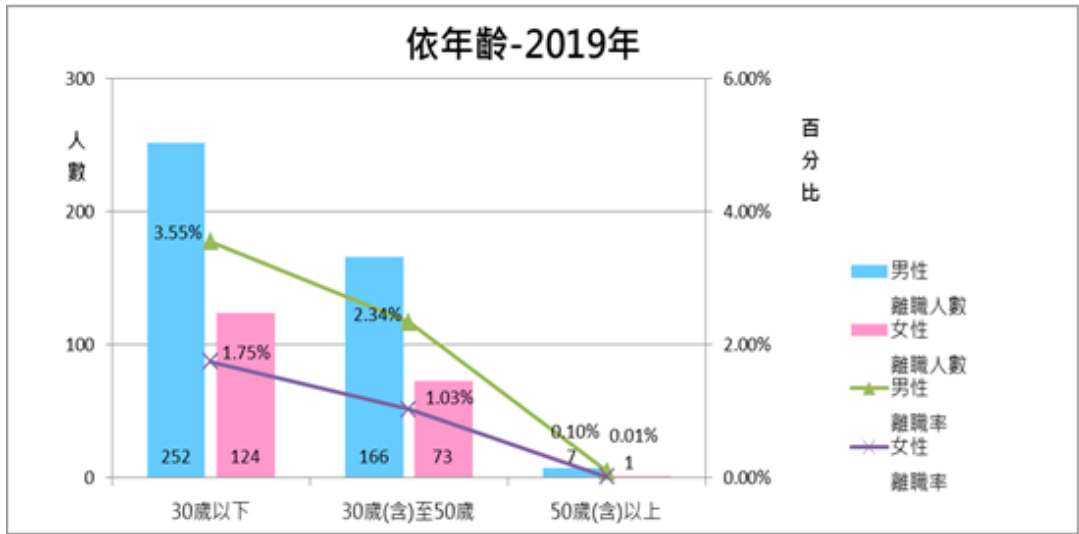
京元電子員工有自由選擇就業的權利，公司確保所有工作都是自願的，且不使用威脅、強制性條件雇用員工，員工提出離職時，依勞動基準法之規定辦理終止勞動契約。

離職員工分布		2016年				2017年				2018年				2019年			
		男		女		男		女		男		女		男		女	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
職類別	主管行政人員	42	8.08%	22	4.23%	43	8.04%	23	4.30%	36	7.27%	16	3.64%	45	7.22%	23	3.69%
	工程人員	198	38.08%	78	15.00%	188	35.14%	88	16.45%	187	37.78%	86	17.37%	278	44.82%	95	15.25%
	技術人員	102	19.62%	78	15.00%	119	22.24%	74	13.83%	104	21.01%	64	12.93%	102	16.37%	80	12.84%
工作地點	苗栗廠區	335	64.42%	169	32.50%	342	63.93%	177	33.08%	317	64.04%	160	32.32%	417	66.93%	193	30.98%
	新竹廠區	7	1.35%	9	1.73%	8	1.50%	8	1.50%	10	2.02%	8	1.62%	8	1.28%	5	0.80%
年齡	30歲以下	164	31.54%	109	20.96%	178	32.90%	117	21.87%	184	37.17%	108	21.41%	252	40.45%	124	19.90%
	30歲~含至50歲	175	33.65%	89	13.27%	172	32.15%	88	12.71%	142	28.89%	82	12.53%	166	26.65%	73	11.72%
	50歲~含以上	3	0.58%	0	0.00%	2	0.37%	0	0.00%	1	0.20%	0	0.00%	7	1.12%	1	0.16%
性別小計		342	65.77%	178	34.23%	350	65.42%	185	34.58%	327	66.06%	168	33.94%	425	68.22%	198	31.78%

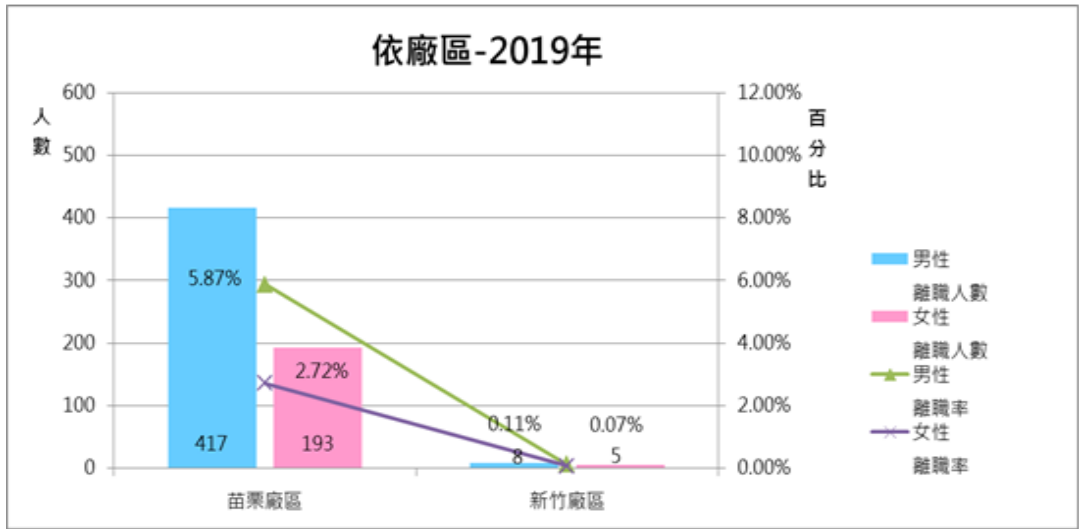
(1) 職務分佈



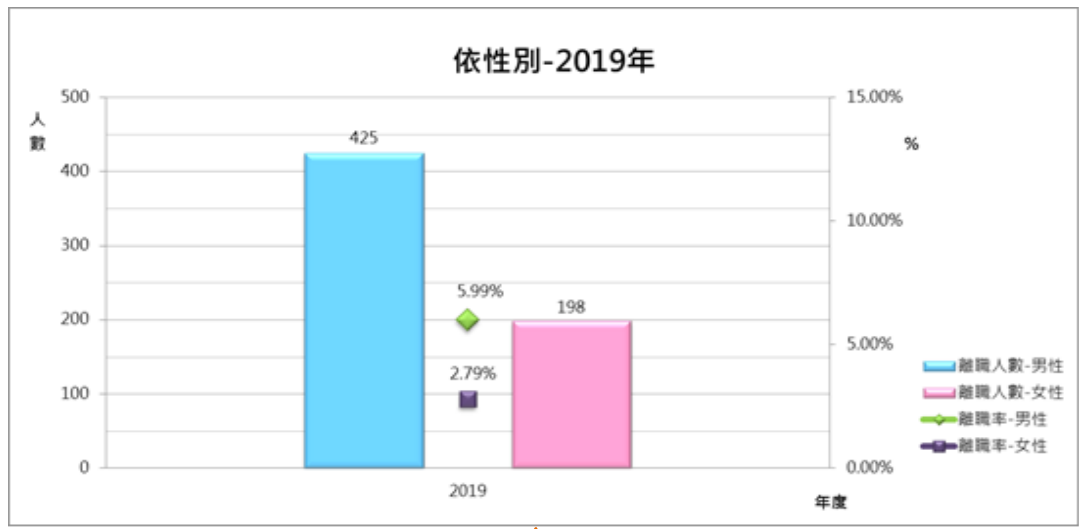
(2) 年齡分佈



(3) 廠區分佈



(4) 性別分佈



(四) 具競爭力的薪資

京元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。且標準起薪皆優於勞動基準法訂定的最低薪資，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。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，並維持每年 3~5%的調薪幅度，以體恤員工的付出。而未來，京元更預估後續的營運績效將持續攀升。另京元公開申報非擔任主管職務之全時員工薪資平均數，2019 年相較 2018 年成長約 3%。

平均薪資比較：

類別	平均薪資比例-女 vs.男	
	苗栗廠區	新竹廠區
主管行政人員	1.24	1.17
工程人員	1.06	0.89
技術員	0.92	0.96

1. 資料截至為 2019/12/31 在職人員之固定薪資
2. 以女生為比較基準
3. 資料來源不含外籍

項目	2018 年	2019 年	差異
薪資平均數	688	706	18
薪資中位數	-	593	-

單位：千元

(五) 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，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)	僱主：2% 員工：0%	100%
新制退休金	僱主：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。

(六) 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、癌險與職災險)，並免費為眷屬加入團體保險，讓保障擴大至家庭成員。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。

(七) 完善的休假制度與福利

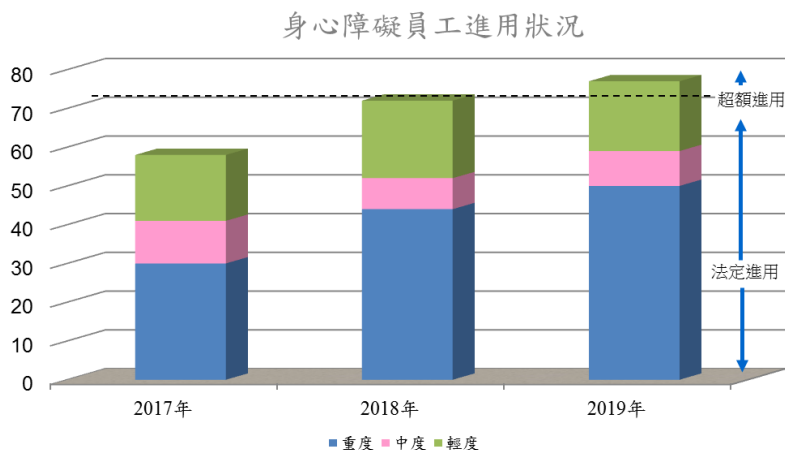
公司依勞動基準法、勞工請假規則以及性別工作平等法來制定請假相關辦法，包含婚假、喪假、生理假、產假、陪產假、產檢假、特休等皆依照法令規範給予。此外，京元亦提供員工食、衣、住、行相關福利與措施，包含員工分紅、免費定期健康檢查、國內外旅遊補助、醫務室及專科醫師免費醫療諮詢服務、提供遠道同仁員工宿舍、員工餐廳及用餐補助、圖書閱覽室、免費汽機車停車場、資深員工與模範員工獎勵、部門活動經費補助...等。更在各項活動中提供高額的獎金，藉以吸引、鼓勵員工參與，促進工作與生活間的平衡。而我們也定期檢視內部福利狀況，依同仁需求規劃適合的福利措施(例如與鄰近幼兒園簽訂特約)，讓同仁的眷屬亦能享有生活上的便利性。

福利總覽：



(八) 合法的身心障礙進用規劃

京元嚴格遵守『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。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與苗栗縣盲人福利協會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。近年來，公司身心障礙人數約在 58 至 77 人之間，每年進用人數約超出法律定額的 6%~10% 之間(註 1)。根據每 100 人即進用 1 人的規定，2019 年公司法訂定額為 70 人，實際進用人數為 77 人，其中輕度障礙佔 23%、中度障礙佔 12%，重度則佔 65%(註 2)。

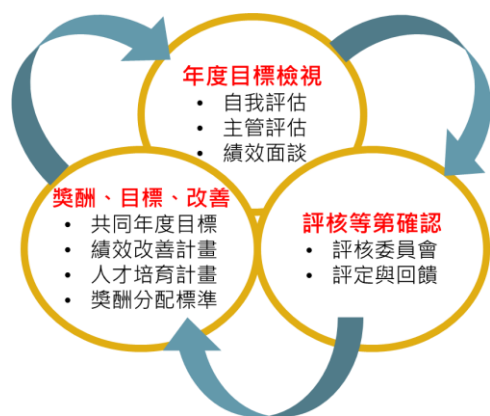


註 1：超額進用人數 / 法定定額人數

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

(九) 公開的績效評核與升遷發展

京元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。此外，京元相當重視同仁的職涯發展，每年提供職等晉升機會，單位依據考績、積分、個人能力與相關工作成果，提報符合資格的同仁，經主管審視與人事評議會後決議晉升與否。2019 年基層主管與員工的職等晉升率相較於符合人數達 51%，顯示晉升管道的暢通與有效的運用。



(十) 育嬰留停措施

京元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。在此完善的配套措施下，2019 年申請育嬰留停的同仁共 60 人，平均復職率約 74 %。

項目	女性		男性		小計
	人數	比例	人數	比例	
2019 年實際申請育嬰留停	52	87%	8	13%	60
2019 年預計育嬰留停復職	50	82%	11	18%	61
2019 年實際申請育嬰留停復職	36	80%	9	20%	45
復職率	72%		82%		74%

1. 復職率計算公式：2019 年復職人數 / 預計 2019 年復職人數*100%
2. 資料截至為 2019/12/31

(十一) 員工照顧

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：

- 有效利用能資源，推動廢棄物減廢、分類及資源回收再利用活動。
- 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。
- 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。
- 落實風險管理，推動健康促進，以追求「零災害」、「零傷害」目標。
- 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。

- (1) 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。
- (2) 每年制定健康管理促進計劃並由管理階層簽核實施。



(十二) 推動健康管理與促進計劃

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。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。

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。

駐廠醫師衛教諮詢及轉診服務；慢性疾病防治講座及高危險族群健康管理；體適能檢測；菸害防治宣導、戒菸班開辦；嬰幼兒傳染疾病認識；營養講座；四癌篩檢；流行性傳染病防治宣導等相關職場健康促進活動。



健康促進活動執行狀況：

年度	2017	2018	2019
場次	15	15	11
人數	1098	1102	1176



年度健康檢查活動



慢性疾病防治講座

2018 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 健康促進標章	竹南廠 健康促進標章	銅鑼廠 健康啟動標章
----------------	---------------	---------------

(十三) 同仁身心健康

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) 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。

員工即時關懷網



(十四) 重視女性員工

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) 妊娠與集乳女性員工禁止從事夜間作業。
- (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。
 - 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。
 - 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。
 - 依勞基法規定生產婦女均給予產假。
 - 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

(十五) 員工溝通

京元電子依據政府法令訂定相關規章保障員工權益，員工有自由結社之自由，公司不介入及干預，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管道，且為達到有效解決問題，內部提供完整的溝通管道，使員工可以充分表達自己的想法及即時溝通，以建立勞資和諧的工作環境。設有勞資會議、座談會、員工留言板及各類申訴管道，所有員工皆可使用上述管道表達意見。同仁反映之事項，會將結果回覆於同仁，以保持雙向溝通。2019年人資單位共接受80件反映情事，100%達成處理及回覆。並舉辦28場座談會，共累計1,953人參加。

(1) 申訴機制管道有：

- 員工留言板
- 8160 專責信箱
- 人資處專責服務電話
- 24 小時員工緊急救助專線

(2) 溝通管道有：

	處理單位	內容	2019 年成效
員工座談會	人資單位	制度	100%達成處理及回覆
新人座談會		福利措施	
外籍同仁座談會		公共事務	
福委會會議		公共安全	
勞資會議			
服務專線			
員工留言板			
電子信箱			
人權申訴			

2019 年無任何違反歧視之申訴案件。

(十六) 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、便利商店供應熱量及成分標示的餐點、生菜沙拉及水果，餐點也納入餐費補助計劃。咖啡吧廠商也會將輕食及全麥類的套餐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、保全廠商等。廠商提供臨廠工作人員健康檢查報告，發現異常個案，護士提醒原雇主注意與關懷其員工健康狀況。

(十七) 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正當娛樂。

2019 年廠內擴大舉辦「中秋烤肉晚會」活動，除了提供熱鬧的表演節目，現場還有多元化美食饗宴(包括烤肉區、熟食區、飲料區等)，甚至從早到晚舉辦團體競賽活動，增加同仁參與，與各部門向心力。整體內容精采豐富，讓同仁共享中秋同樂的氛圍。另外，於端午節時也特別規劃祈福粽香包 DIY 活動、還有其他包括演講、人體手足球、歌唱比賽等活動。

廠內模範同仁選拔，為獎勵優秀同仁，建立內部楷模，並促進同仁之間互相激勵與學習，評選表現優異者。每一年度評選乙次，並訂定獎勵辦法。

資深同仁獎勵，工作滿 5 年、10 年、25 年之同仁頒發獎勵，感謝同仁對公司長期的貢獻，並製作 25 年資深同仁專題海報張貼至公告欄供同仁閱覽與學習。



(十八) 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

多功能育樂室

- (1)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。
- (2)多功能育樂室內含閱覽室及按摩室，閱覽室提供書籍、報章雜誌等，藏書 6,849 本、按摩室由視障按摩師為同仁服務，與苗栗縣盲友愛心協進會簽約，提供員工紓壓解勞之服務，2019 年共 16,181 人次參加。
- (3)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，2019 年每月平均 14 人次。
- (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)定期傳播健促宣導資訊及舉辦職場內健康促進相關活動
 - 首頁設置「京元電子員工關懷網」每週宣導重點醫療保健新聞及健康促進活動訊息。至目前為止共計 2,077 篇文章，至目前為止總瀏覽數 288,159 人次。



- 廠內設置環安衛走廊專區，定期更換健康促進主題海報。
- 醫務室內設置宣導傳單及健康書籍提供同仁自行取閱。
- 公司內部閱覽室亦提供醫療保健雜誌及書籍讓員工借閱。
- 定期更換健康促進主題海報，透過公告系統宣導。
- 廠內設置戶外吸菸區，並對員工及廠商吸菸行為及環境進行規範要求，於環安衛走廊專區定期宣導菸害防治相關海報。

(十九) 教育訓練

京元電子員工不分性別，每個人接受訓練的機會皆平等，2019 年度訓練計畫辦理課程 435 班次，開課時數共 2,578 小時，總參訓人次 67,495 人次。

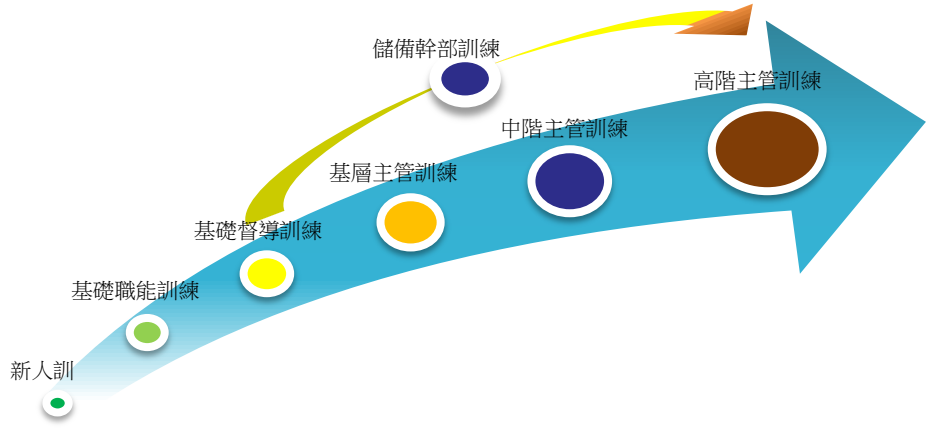
◎2019 年員工平均受訓時數(統計 2019/12/31 止)

項目	2017年			2018年			2019年		
	性別	訓練總時數	平均每人受訓時數	性別	訓練總時數	平均每人受訓時數	性別	訓練總時數	平均每人受訓時數
間接人員	M	92,941	36.0	M	153,112	43.5	M	210,087	54.6
	F	26,234	31.3	F	31,040	27.5	F	41,235	34.7
	小計	119,175	33.6	小計	184,153	39.7	小計	251,322	49.9
直接人員	M	21,204	31.3	M	39,195	40.8	M	40,645	42.3
	F	61,314	35.2	F	131,542	50.7	F	133,634	51.1
	小計	82,518	33.2	小計	170,737	48.0	小計	174,279	48.7
合計	-	201,693	34.5	-	354,890	43.3	-	425,601	49.4

依據政府法令培育人員取得勞安相關證照，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。京元協助員工取得 2,818 張證照。證照類別共分為 36 類，表列如下：

證照名稱	證照名稱
甲種職業安全衛生業務主管	能源管理員
甲級廢棄物處理	缺氧作業主管
甲級廢水處理專責人員	粉塵作業主管
甲級廢水處理	特定化學物質作業主管
乙級廢水處理	固定式起重機操作人員(三噸以上)
甲級毒化物專業技術管理	防火管理員
乙級毒化物專業技術管理	有機溶劑作業主管
乙炔熔接作業人員	急救人員安全衛生教育訓練
職業安全衛生管理師	ISO IATF16949內稽人員訓練
職業安全衛生管理員	QC080000電子零件品質管理系統
堆高機操作人員	ISO9001.IATF16949.TL9000內稽
高壓氣體特定設備操作人員	TL9000內稽人員訓練
高壓氣體作業主管	VDA6.3稽核訓練
鉛作業主管	屋頂作業主管
ISO14001/OHSAS18001/TOSHMS內稽人員訓練	品質技術師(CQT)認證
ISO50001內部稽核人員訓練	ISO13485:2016醫療器材品質管理系統
品質工程師(CQE)認證	FMEA潛在失效模式與效應分析(轉版)
游離輻射機台	環安衛管理系統內部稽核人員訓練
合計2,818張	

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。



京元電子培訓員工方式多元化，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，目前線上學程課程達 93 堂，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，2019 年登錄系統員工使用達 272,288 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。



京元電子非常重視工作健康與安全、環境保護，以及員工遵守道德規範，人力資源處會安排所有進行新進人員進行新人訓練，內容包含企業文化與核心價值、人事管理規章、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。辦理新進人員訓練，每人皆完成受訓，此外，當年度安排 RBA 通識教育，內容涵蓋勞工、健康與安全、環境保護、道德規範、管理系統，員工完訓率 100%。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。



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，每年辦理英日語課程，開放員工自由報名，提升自我語文溝通能力，並期許員工能將所學運用工作上。其中英文會話訓後會檢測學員 TOIEC 能力，同仁英文分數進步標準者核發獎金勉勵之。



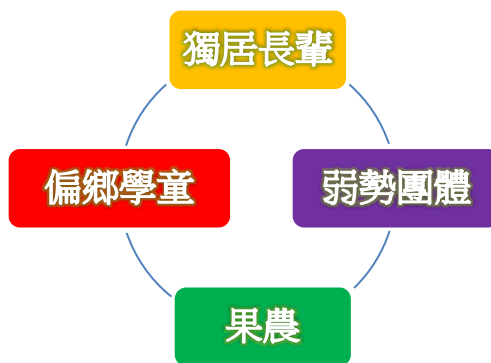
新人訓練課程



環安訓練課程

社會參與

京元電子從 1987 年成立以來，對於社會公益投入資源及人力，從不間斷。董事長李金恭多年來致力於對於臺灣社會及苗栗的回饋，已有顯著成果。在音樂方面，每年都支持舉辦音樂會，提供民眾正當休閒娛樂及提升人文素養。重視和地方的共榮共存，對於苗栗當地的支持有目共睹，長期協助偏鄉學校發展及促進苗栗當地產業發展。關心臺灣的未來，挹注資源以貢獻於臺灣的幸福未來，讓大家可以心懷希望及夢想，對臺灣有更深入了解。京元電多年來貫策執行「關懷社會、永續發展」的理念，將來還會不斷努力，持續投入社會公益，讓社會更加幸福祥和。



(一) 贊助「臺灣青年交響樂團 新年感恩音樂會」

臺灣青年交響樂團 新年感恩音樂會，於 2019 年 1 月 12 日星期六在在苗栗縣苗北藝文中心演藝廳舉辦，由京元電子冠名贊助，開放給全國民眾參加，主要為苗栗縣民。指揮為台灣交響樂團團長劉玄詠，參加過國內外多場音樂會，有多年的交響樂指揮經驗。臺灣青年交響樂團成立於民國 105 年 12

月，是國立臺灣交響樂團的附屬樂團。成立初衷乃為延攬國內青年音樂好手，凝聚新血熱忱與養成專業舞台，以促進青年職能發展，有效提升青年就業力，並向國人推廣交響樂為目標。參加演出的男歌手殷正洋，曾獲得金鐘獎、金曲獎及金鼎獎最佳男歌手獎。另一知名演唱者為女高音王依吟，是國內知名的聲樂家，參加過多次的音樂會演唱並舉辦過多次聲樂獨唱音樂會。15 歲開始學習聲樂，曾獲得國立臺灣師範大學協奏曲比賽聲樂組第一名。



(二) 贊助「2019 第 14 屆 IEFA 經濟金融會計研討會」

2019 年 2 月 13 日至 2019 年 2 月 17 日舉行，於台灣大學管理學院會議中心舉行。研討會目的在於促進金融界與官學界能有更深一層次的互動與交流，進而創造金融合作的新里程碑。除邀集各界專家進行專題演講外，也將以學術論文發表及綜合座談等方式進行交流，並特別針對「國際市場發展與金融業國際競爭力」等議題加以研討。總計金融界貴賓 500 多人與會。透過本會的舉辦促進金融界的互動與交流，並創造金融合作的新里程碑。共同舉辦方包括台大金融研究中心、財團法人台灣金融教育協會、財團法人台灣企業重建協會、財團法人財經立法促進院，邀請到台灣大學、北京大學、清華大學、成功大學等兩岸近 30 所頂尖學府的學術領袖和業界菁英共聚一堂，共同研討各產業未來發展之影響對策。

最新影響世界運轉的因素已經不再是政治導向，而在於誰能夠掌控世界經濟的脈動，以中美貿易爭端為例，主要是經濟戰爭影響了全世界的生息。財團法人台灣金融教育協會理事長黃達業也特別指出，高級金融人才的搶奪戰，將是未來金融戰爭的重要一環。

(三) 持續贊助神農計畫第二階段「苗栗有機，神農計畫」

響應神農計畫第二階段的深化與連結，輔助學校有系統的與校本課程整合，強化社區與故鄉的關聯性，追求土地保育、創造力教育及家鄉認同的精神，2019 年持續認養銅鑼鄉樟樹村文峰國小，種植洛神花。台灣好基金會推動的「神農計畫」，讓學校學童透過實際耕種，認識土地和作物，以及體驗當農夫的辛勞，而「神農計畫」也能影響位處偏鄉的小校從事農業的學生家長，了解有機農業，和實施有機農法的重要性。

因為京元電子長年經費挹注，讓神農計畫可在文峰國小深耕，持續透過校田作為孩子跨領域學習場域。文峰國小於苗栗縣中小學科展類別中，得到第二名的好成績，參加作品是【防疫總動員】搶救校田大作戰。並將此次科展研究，應用於 2019 年度的校田施作，於五月初種下洛神花株，期許下半年能有不一樣的結果。



(四) 贊助經濟日報「2019 年幸福臺灣」

經濟日報自 2012 年啟動其幸福大未來的系列活動，透過主觀民調，編制 OECD (經濟合作發展組織) 美好生活指數，以提供各縣市政府改善地方民眾生活環境的努力方向。包括 22 個縣市幸福指數大調查、幸福講座、記者會、縣市專題報導、幸福大未來官網揭露等。2019 邁向第八年，各縣市對這項調查的結果愈來愈重視。經濟日報所做的幸福調查，有四大特色。

首先，接軌國際，採用經濟合作暨發展組織 (OECD) 所做的「美好生活指數」(Your Better Life Index) 的編制架構，共有 11 大生活領域，涵蓋面向相當廣。

第二，這項調查主客觀兼具。主觀的部分，透過大規模的民調來瞭解民眾對各項生活指標的滿意度，客觀部分，則是依據主計總處對縣市各項統計最新發布結果而來。

第三，2019 年民調部分，於 108 年 9 月 20 日至 10 月 22 日進行調查訪問作業，共計完成訪問 16,843 位有效樣本，是全台最大規模的民調，具有指標意義。

第四，已經連續八年做此調查，所以除了橫向的檢視各縣市執政團隊的表現，也可以縱向來看同一縣市歷年來的成績單，哪些指標是進步、或退步了，都反映了民眾「幸福與否」的切身感受。



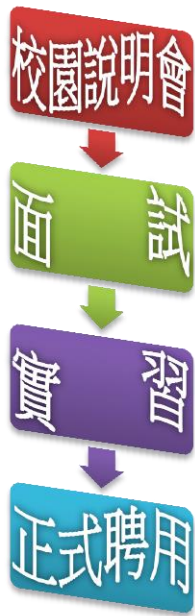
經濟日報與台灣人壽主辦的「幸福台灣—2019 縣市幸福指數大調查」，11 月 21 日公布結果，台北市成為大黑馬，以 70.45 分勇奪全台第一，首度稱冠；已經連續三年拿下冠軍的新竹市，今年以些微的差距 70.43 分名列第二；桃園市排名大躍進，一舉進步六名成為全台第三。

(五) 視障按摩

京元電子從 2008 年開始晉用視障者按摩師，領取固定薪水，公司還規劃按摩空間，環境相當舒適，視障者按摩師的服務率高，員工也感受相當滿意。本公司提供身心障礙者就業機會，加強照顧社會弱勢，扶助弱勢家庭舒緩經濟壓力及維持生活安定。



(六) 產學合作人才方案



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，積極的落實教育部的產學培訓計畫，先後與多所學校訂定實習專案，範圍橫跨北、中、南，甚至是離島地區，如高應大、聯大以及金門大學。

京元也基於取之地方、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。京元從校園說明會、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執掌…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，京元更祭出優渥的留任方案，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。

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



學校老師到廠訪視學生



附錄：GRI Standards 準則對照表

一般標準揭露

揭露	說明	對應章節	頁碼
102-1	組織名稱	公司小檔案	6
102-2	活動、品牌、產品與服務	主要產品生產 流程	7
102-3	總部位置	公司小檔案	6
102-4	營運據點	營業據點	9
102-5	所有權與法律形式	公司小檔案	6
102-6	提供服務的市場	營業據點	9
102-7	組織規模	招募聘用原則	71
102-8	員工與其他工作者的資訊	員工分佈	72
102-9	供應鏈	供應商	34
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	供應鏈管理	30
102-11	預警原則或方針	風險策略與因 應	29
102-12	外部倡議	供應商、 招募聘用原則	34、 71
102-13	公協會的會員資格	外部組織參與	11
102-14	決策者的聲明	經營者的話	2
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	風險策略與因 應、自然災害與 氣候變遷的挑 戰與機會	29、 49
102-16	價值、原則、標準及行為規範	員工道德行為 準則、 落實誠信經營 理念	28、 28
102-18	治理結構	公司治理架構	23
102-40	利害關係人團體	利害關係人的 溝通	15
102-41	團體協約	無成立工會	-
102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人的 鑑別	12
102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人的 溝通	15

揭露	說明	對應章節	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人的溝通	15
102-45	合併財務報表中所包含的實體	經營績效	10
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於報告書	1
102-47	重大主題表列	重大主題的範疇與邊界	17
102-48	資訊重編	無重編	-
102-49	報導改變	關於報告書	1
102-50	報導期間	關於報告書	1
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	1
102-52	報導週期	關於報告書	1
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	1
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	1
102-55	GRI 內容索引	關於報告書	1
102-56	外部保證/確信	自行宣告	-

GRI 103管理方針2016：

揭露	說明	對應章節	頁碼
103-1	<p>針對每一個重大主題，報導組織應報告下列資訊：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 解釋該主題的重大原因。 b. 描述該重大主題的邊界，包括： <ul style="list-style-type: none"> i. 衝擊範圍； ii. 組織與此衝擊的涉入程度。例如：組織是否直接造成此衝擊、或促成衝擊、或透過其商業關係與此衝擊有直接關聯。 c. 任何與該主題邊界相關之特定限制。 	利害關係人與關注議題、 重大主題的範疇與邊界	12、 17
103-2	<p>針對每一個重大主題，報導組織應報告下列資訊：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 解釋組織如何管理此主題。 b. 管理方針目的之陳述。 c. 如果管理方針包含下列組成，請個別描述之： <ul style="list-style-type: none"> i. 政策 ii. 承諾 iii. 目標與標的 iv. 責任 v. 資源 vi. 申訴機制 vii. 特定的行動，例如：流程、專案、方案及倡議 	重大主題管理方針與目標實績	18
103-3	<p>針對每一個重大主題，報導組織應報告下列資訊：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 解釋組織如何評量管理方針，包括： <ul style="list-style-type: none"> i. 評量管理方針有效性的機制； ii. 管理方針評估的結果； iii. 對於管理方針之任何相關調整。" 	重大主題管理方針與目標實績	18

特定主題標準：

經濟系列

主題		揭露	說明	對應章節	頁碼
GRI 201	經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營績效、具競爭力的薪資、完善的休假制度與福利	10、77、78
		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	風險策略與因應	29
		201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	完善的休假制度與福利	78
GRI 202	市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	具競爭力的薪資	77
		202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	員工分佈	72
GRI 203	間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會參與	90
GRI 204	採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應商分佈	37
GRI 204	反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	落實誠信經營理念	28

特定主題標準：

環境系列

主題		揭露	說明	對應章節	頁碼
GRI 302	能源	302-1	組織內部的能源消耗量	能源消耗與管理	41
		302-2	組織外部的能源消耗量	能源消耗與管理	41
		302-3	能源密集度	能源消耗與管理	41
		302-4	減少能源消耗	能源消耗與管理	41
GRI 303	水	303-1	依來源劃分的取水量	水資源使用與對水影響	51
		303-2	因取水而受顯著影響的水源	水資源使用與對水影響	51
		303-3	回收及再利用的水	水資源使用與對水影響	51
GRI 305	排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體盤查	46
		305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體盤查	46
		305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體盤查	46
		305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體盤查	46
		305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體盤查	46
		305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體盤查	46
		305-7	氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)，及其它重大的氣體排放	無氮氧化物 (NO _x)、硫化物(SO _x)、及其它重要氣體排放	-
GRI 306	廢污水和廢棄物	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	污染防治	55
		306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	污染防治	55
		306-3	嚴重洩漏	無重大洩漏情事發生	-
		306-4	廢棄物運輸	無此類廢棄物	-
		306-5	受放流水及其他（地表）逕流排放而影響的水體	廠區位於工業區	-
GRI 307	有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	環保法規遵守	60
GRI 308	供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商	34
		308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	供應鏈管理	30

特定主題標準：

社會系列

主題		揭露	說明	對應章節	頁碼
GRI 401	勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	招募聘用原則、員工離職	71、75
		401-2	關於營運變化的最短預告期	全方位的保險制度、完善的休假制度與福利	78
		401-3	育嬰假	育嬰留停措施	80
GRI 402	勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	招募聘用原則	71
GRI 403	職業安全衛生	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	安全衛生政策與組織運作	61
		403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	職災統計與分析	61
		403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	員工照顧、推動健康管理與促進計劃	80 81
GRI 404	訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	教育訓練	87
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案	教育訓練	87
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	教育訓練	87
GRI 405	員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	員工分佈	72
		405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	具競爭力的薪資	77
GRI 406	不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2019 未發生歧視事件	-
GRI 407	結社自由與團體協商	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	2019 未發生違反或嚴重危及結社自由及集體協商事件	-

主題		揭露	說明	對應章節	頁碼
GRI 408	童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2019 未發生使用童工事件	-
GRI 409	強迫或強制勞動	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	招募聘用原則	71
GRI 410	保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	招募聘用原則	71
GRI 411	原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	招募聘用原則	71
GRI 412	人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	招募聘用原則	71
		412-2	人權政策或程序的員工訓練	教育訓練	87
GRI 413	當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	產學合作人才方案	93
		413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	2019 未發生實際和潛在之負面衝擊的營運活動	-
GRI 414	供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2019 未發生強迫或強制勞動事件	-
		414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應鏈管理	30

京元電子全球據點

公司總部：

新竹市公道五路二段81號

TEL:886-3-5751888

FAX:886-3-5753866

竹南廠：

苗栗縣竹南鎮中華路118號

TEL:886-37-595666

FAX:886-37-595168

銅鑼廠：

銅鑼科學工業園區苗栗縣銅鑼鄉九湖村銅科北路8號

TEL:886-37-980188

FAX:886-37-980288

美國聯絡處：

101 Metro Dr.#540 San Jose, CA 95110

TEL:1-408 -452 -7680

FAX:1-408- 452-7689

日本聯絡處：

2-3-8 Momochihama, Sawara-ku, Fukuoka 814-0001 Japan

TEL:81-92-821-6954

FAX:81-90-6595-4843

新加坡聯絡處：

750A Chai Chee Road Unit #07-22 Technopark @ Chai Chee Singapore 469 001

TEL:65-64488-718

FAX:65-64488-398



京元電子股份有限公司
King Yuan Electronics Co.,LTD

www.kyec.com.tw

