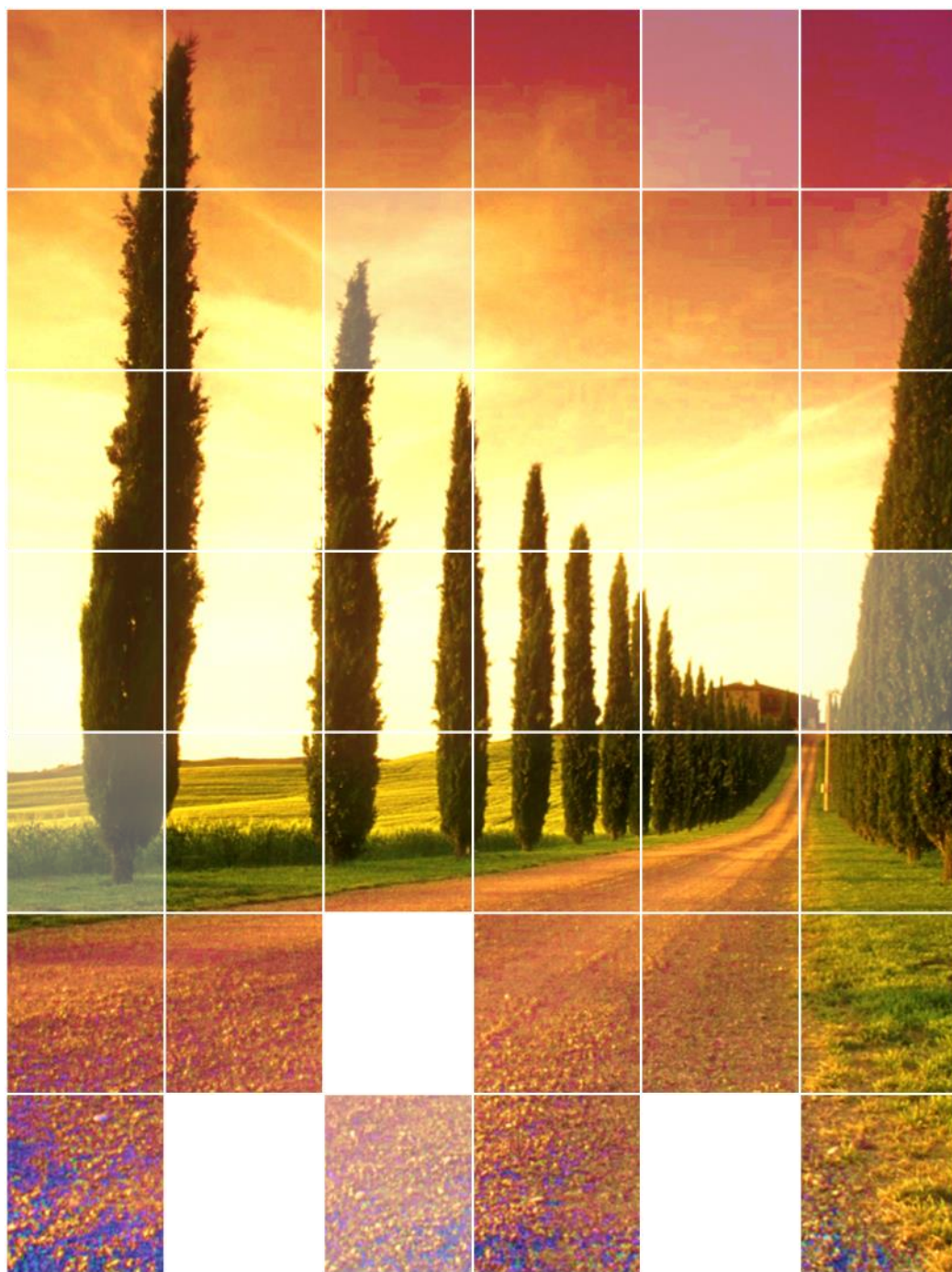




京元電子股份有限公司
The Testing Industry Benchmark



SUSTAINABILITY REPORT

2022

淨零碳排 永續未來

永續報告書

目錄/CONTENTS



關於報告書	1
經營者的話	2
1. 績效速讀	3
1.1 經濟績效	3
1.2 環境績效	3
1.3 社會績效	5
2. 公司概况	6
2.1 公司小檔案	6
2.2 主要產品之產製流程	6
2.3 營業據點	6
2.4 經營績效	7
2.5 管理系統認證	8
2.6 2022 年獲獎榮耀	9
2.7 外部組織參與	9
3. 重大主題分析與鑑別	10
3.1 永續發展的組織與運作	10
3.2 利害關係人與重大主題的鑑別	11
3.3 利害關係人的鑑別與溝通	11
3.4 重大主題決定流程	16
3.5 重大議題的範疇與邊界	19
3.6 重大主題管理方針與目標實績	20
4. 公司治理	31
4.1 公司治理組織	31
4.2 股東會及股東結構	31

4.3	董事會	32
4.4	薪酬委員會	33
4.5	審計委員會	34
4.6	內部稽核組織與運作	34
4.7	資訊安全管理	35
4.8	落實誠信經營理念	36
5.	永續供應鏈	37
5.1	供應鏈永續發展	39
5.2	衝突礦產管理	46
5.3	供應商溝通	47
6.	環境管理	48
6.1	能源消耗與管理	48
6.2	溫室氣體排放與管理	51
6.3	氣候變遷的風險與機會	55
6.4	自然災害的風險評估與因應對策	60
6.5	水資源管理	62
6.6	污染防治	67
6.7	廢棄物管理與再利用	70
6.8	環保法規遵守	73
7.	職業安全衛生	74
7.1	安全衛生政策與組織運作	74
7.2	職災統計與分析	75
7.3	緊急應變與災害搶救	77
7.4	虛驚事故管理	79
7.5	訂定安全衛生守則與管理程序	80
7.6	化學品安全衛生管理	80
7.7	安全衛生風險評估與變更管理	81
7.8	承攬商安全衛生管理	83
7.9	消防安全設備、標示	84

7.10 機械設備安全管理	85
7.11 安全衛生法規遵守	85
7.12 防疫應變措施	85
8. 人力資本發展	88
8.1 人才招聘聘用結構	88
8.2 具競爭力的薪酬與福利制度	94
8.3 友善職場，健康促進	98
8.4 人才培育與發展	104
8.5 人權管理	108
9. 社會參與	113
9.1 贊助「財團法人向陽公益基金會」	113
9.2 贊助「經濟日報臺灣幸福指數調查」	113
9.3 愛心公益活動	114
9.4 當地社區里民互助活動	115
附錄	117
GRI Standards 指標對照表	117
金管會永續指標-半導體產業	120
SASB 指標對照表	121
SGS 保證聲明書	123



關於報告書

京元電子股份有限公司(KYEC)，從 2014 年起自願性編製第一本企業社會責任報告書，至今已邁入第十年，並依管機關規定更名為永續報告書。主要揭露有關環境、社會及公司治理相關的非財務性指標，向利害關係人傳達京元電子在推動永續發展的投入和用心。

範疇與邊界

本報告書依據財務合併報表的原則設定組織邊界，報告範疇涵蓋京元電子集團在全球的五個生產據點(含兩家子公司，合計約貢獻集團 100%的營收)，包括京元電子在台灣的新竹廠區(含公司總部)及苗栗廠區(包括竹南廠和銅鑼廠)及中國大陸蘇州的子公司—京隆科技(KLT)和震坤科技(ZKT)的實踐作為與成效。內容中部份績效指標為了突顯中長期趨勢，亦提供 2020~ 2022 年的連續數據，若所述之量化指標有特殊者，會加以註解說明。

報導標準

本報告書的編製係參照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發行之 GRI 2021 準則進行報告，另依據依照金管會公布公司治理 3.0 永續發展藍圖，進行氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)架構，以提高資訊透明度與促進永續經營。

外部確信

本報告書由報告書編製小組成員所提供，其內容皆經由各單位主管核可後進行彙整編撰而成，並通過台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan Ltd.)查證並取得 AA1000 第一類型中度保證等級。另有關財務相關數字係以新台幣計算且由安永聯合會計師事務所簽證，若干環境面和社會面的績效數據因應公式調整而重新計算。

報告期間與發行

本報告書揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之彙整資料，於 2023 年 6 月發行。為提升永續資訊的透明度，內容同時發行中文(繁體和簡體)、英文版本，並於京元電子的官網(<http://www.kyec.com.tw/csr/csrreport.aspx>)公開發佈。本公司每年發行永續報告書，前次報告公告時間為 2021 年 6 月。

聯絡資訊

若是您對京元電子的永續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



經營者的話

近年來隨著全球永續投資的快速成長，ESG 投資策略也漸獲投資人關注，而這些非財務資訊已被視為企業的組織文化、誠信透明和永續發展的重要指標。在劇變的環境中，ESG 評分越高的企業遭受衝擊的影響自然就越低。因此，評量一家企業的價值，ESG 因素將扮演關鍵的角色。

京元電子多年來一直本著永續經營的責任和使命，除響應聯合國 17 項 SDGs(永續發展目標)、恪遵政府法規外，更掌握 ESG 發展趨勢與做法，積極投入推動 ESG 永續作為，尤其自 2021 年增設了 ESG 專案推動小組，隨即按計畫展開與執行利害關係人關注之重要議題，逐年積極投入相關專案且獲致相當的成效，諸如 CDP(碳揭露專案)、TCFD(氣候相關財務揭露)、人權管理和供應鏈管理等。

本公司針對重大風險事項，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。

環境保護

經由執行製程安全管理與制度化的管理循環，有效降低汙染的排放與對環境所造成的衝擊，2000 年及 2016 年分別取得 ISO 14001 和 ISO 50001 之環境及能源管理系統驗證，後續持續通過認證。另依循 TCFD 風險與機會鑑別脈絡，將氣候變遷相關風險與機會進行分類，檢視營運所面臨的衝擊。京元電子致力降低營運活動所造成環境的負面衝擊，依據 ISO 14064-1 定期盤查溫室氣體排放結果，執行減碳措施，有效降低類別一排放量及因電力使用造成的類別二間接排放，朝向 2050 淨零排放目標邁進。能源方面，亦規劃導入再生能源短中長期目標並於銅鑼廠區大樓建置太陽能板，預計 2023 年完成。

社會責任

京元電子集團已完成 ISO 45001 職業健康安全系統驗證，維持每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。而在人權管理政策則有遵守法規要求、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、推動家庭生活與工作平衡和承諾遵循責任商業聯盟行為準則(RBA)等，同時也要求所有供應商必需簽署「RBA 承諾書」。

公司治理

為落實公司治理並提升董事會功能，依據本公司「董事會績效評估辦法」執行了 2022 年董事會績效評估，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。當年度也持續協助安排董事進修事宜，全體董事累計進修 35 小時，另透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範，而各功能性委員會成員皆能了解各自之職權範圍，在實務運作上更充分發揮其應有之功能。

企業永續的發展階段，從最早的投身慈善事業進化至納入企業核心，直到現在的整合體系策略化，再加上近年來國際重大變化帶給企業因應 ESG 的法規與揭露要求有增無減，無疑是項推動的大工程，然京元電子將其視為系統性轉型的契機，除加強管控風險、提升治理效能以及強化永續韌性，並內化為公司的創新與成長策略，把永續發展的推動列為首要議題，冀望帶動企業績效及投資價值而受到利害關係人的肯定。



總經理

劉安炫

1. 績效速讀

1.1 經濟績效

項目	2020	2021	2022
營業收入(仟元)	☆ 28,959,304	★ 33,759,389	★ 36,781,996
稅後盈餘(仟元)	☆ 3,637,140	★ 5,234,242	★ 6,982,090
EPS(元)	☆ 2.97	★ 4.23	★ 5.59
負債資產比(%)	★ 52.17	★ 51.71	☆ 50.31
長期資金占固定資產比(%)	★ 131.02	☆ 128.13	★ 133.53
資產報酬率(%)	☆ 6.77	★ 8.25	★ 10.13
股東權益報酬率(%)	☆ 13.10	★ 16.30	★ 19.44
所得稅(仟元)	☆ 906,515	★ 1,621,005	★ 1,983,936
研發費用(仟元)	☆ 1,202,520	☆ 1,202,856	★ 1,267,045
員工薪資福利費用(仟元)	☆ 7,185,895	★ 8,055,327	★ 8,506,539
營業成本(仟元)	☆ 21,005,316	★ 23,407,322	★ 23,709,003

註：2020~2021 所得稅單位由元訂正為千元

1.2 環境績效

項目	2020	2021	2022
違反環境保護法規件數	★ 0	★ 0	★ 3
總用電量(GJ)	☆ 2,508,681	★ 2,722,694	★ 2,813,638
用電密集度(GJ/億元)	★ 8,663	☆ 8,065	★ 7,650
柴油(GJ)	☆ 4,158.34	★ 5,302.58	★ 3,677.23
蒸氣(GJ)	☆ 8.60	★ 26.21	★ 30.41
原始取水量(百萬公升)	☆ 2,313	★ 2,343	★ 2,337
回收利用水量(百萬公升)	☆ 1,048	★ 1,410	★ 943
用水量(百萬公升)	☆ 3,361	★ 3,754	★ 3,280
用水密集度(百萬公升/億元)	★ 12	☆ 11	★ 9
耗水量(百萬公升)	☆ 1,796	★ 1,820	★ 1,872

註：2020~2021 總用電量、用電密集度、柴油和蒸氣的單位由 MWh 改為 GJ

項目	2020	2021	2022
排放量(百萬公升)	☆ 517	★ 523	★ 465
廢水排放密集度(百萬公升/億元)	★ 1.79	☆ 1.55	★ 1.26
有害事業廢棄物產生量(噸)	★ 372	☆ 316	★ 269
有害事業廢棄物可回收量(噸)	☆ 71	★ 77	★ 52
有害事業廢棄物回收再利用率(%)	☆ 19	★ 21	★ 19
一般事業廢棄物產生量(噸)	★ 2,866	☆ 2,605	★ 2,753
一般事業廢棄物可回收量(噸)	★ 2,526	☆ 2,485	★ 2,511
一般事業廢棄物回收再利用率(%)	☆ 88	★ 95	★ 91
事業廢棄物總產生量(有害+一般)(噸)	★ 3,238	☆ 2,969	★ 3,022
事業廢棄物可回收量(有害+一般)(噸)	★ 2,596	☆ 2,562	★ 2,563
事業廢棄物總回收再利用率(有害+一般)(%)	☆ 80	★ 86	★ 85
溫室氣體排放-範疇一直接排放(噸 CO2e)	☆ 4,544	★ 7,111	★ 6,522
溫室氣體排放-範疇二間接排放(噸 CO2e)	☆ 379,769	★ 407,079	★ 412,522
溫室氣體排放-範疇三間接排放(噸 CO2e)	★ 71,387	☆ 70,678	★ 79,728
溫室氣體排放密集度(噸 CO2e/億台幣)	☆ 1,327	★ 1,436	★ 1,356
在地化採購占比(%)	☆ 52%	★ 60%	★ 69%
供應商年度稽核(廠家)	☆ 50	☆ 63	★ 86
綠色採購(萬元)	☆ 9,237	★ 16,542	★ 15,827

1.3 社會績效

項目	2020	2021	2022
員工人數	☆ 9,390	★ 9,472	★ 9,445
員工訓練總時數	★ 522,314	★ 575,214	☆ 489,968
員工訓練平均時數	★ 55.6	★ 60.7	☆ 51.9
員工培訓證照張數	☆ * 3,437	☆ 4,591	★ 5,340
身心障礙人士雇用率	★ * 1%	★ 1%	★ 1%
健康促進講座參與人數	★ * 1,106	☆ 291	☆ 293
社會公益活動場次	☆ * 4	★ 6	★ 6
違反職業安全衛生法規件數	☆ 0	★ 1	★ 1
物理性工作傷害件數	☆ 17	★ 23	☆ 15
化學性工作傷害件數	☆ 0	★ 1	☆ 0
人因工程性工作傷害件數	★ 1	★ 1	★ 1
失能傷害頻率 (失能傷害件數/佰萬工時)	☆ 0.97	★ 2.44	☆ 0.88
失能傷害嚴重度 (失能傷害日數/佰萬工時)	☆ 21.63	★ 34.46	★ 27.04
綜合傷害指數	☆ 0.15	★ 0.29	☆ 0.15
承攬商教育訓練人數	★ 1,397	☆ 829	☆ 605
承攬商違反安全衛生件數	☆ 67	★ 80	★ 97
承攬商因公傷害人數	☆ 0	☆ 0	★ 1
安全衛生提案件數	☆ 159	★ 206	★ 262
緊急應變演練場次	★ 73	★ 80	☆ 26

*. 表不含子公司

註：2020 員工人數由 9239 訂正為 9390

2. 公司概況

2.1 公司小檔案

公司名稱	京元電子股份有限公司
設立日期	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	7,445 人(截至 2022 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、買賣業務及各種奔應機及其零配件之製造、加工、買賣業務
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

2.2 主要產品之產製流程

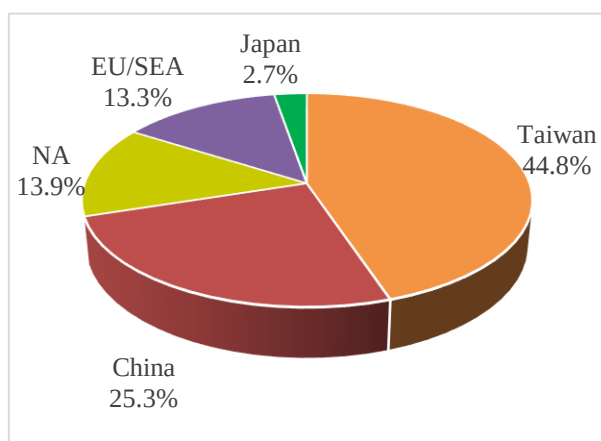
有關主要產品(晶圓針測、晶圓研磨/切割/晶粒挑揀、IC 成品測試、Burn-In 預燒、掃腳/代客出貨、封裝/測試出貨)的產製流程，請參閱本公司 111 年報 <https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Meeting> (P.87~P89)

2.3 營業據點

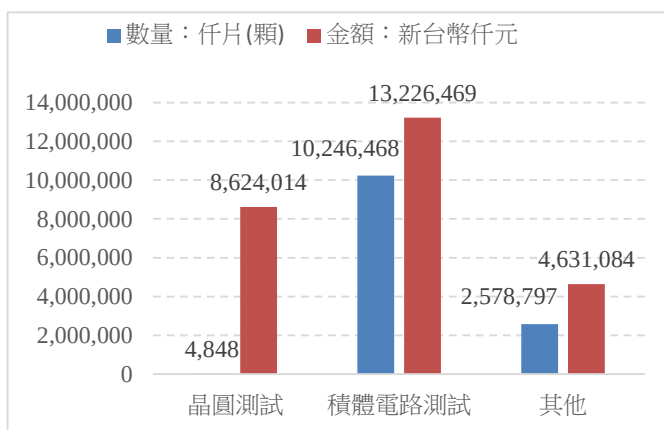
京元電子在台灣和全球半導體供應鏈具有獨特的市場地位，利用全球半導體產業持續外包的趨勢，做為本公司佈置產能和營收成長的驅動力。除了扎根台灣外，更在大陸蘇州設廠，以及北美、東南亞和日本等地皆設有營業據點，以便就近服務客戶。



全球各營業據點



2022 營收比率



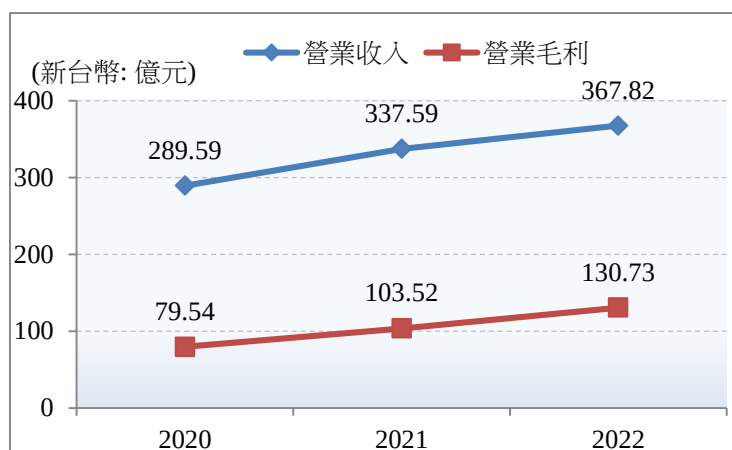
2022 產量與產能

註：有關生產和銷售的量值表，請參閱本公司 111 年報 <https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Meeting> (P.90)

2.4 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。

2020~2022 年合併營收及營業毛利：



2.5 管理系統認證

本公司陸續建置各種管理系統，不斷提升效率與效益。主要認證系統如下：

系統/標準	京元電子			子公司	
	新竹廠	竹南廠	銅鑼廠	京隆	震坤
ISO 14001：2015 (環境管理系統)	●	●	●	●	●
ISO14064-1：2018 (溫室氣體盤查標準)	●	●	●	●	●
ISO 50001：2018 (能源管理系統)	●	●	●	●	
ISO 45001：2018 (職業安全衛生管理系統)	●	●	●	●	●
ISO 22301：2019 (營運持續管理系統)	●	●	●		
AEO (安全認證優質企業)		●	●		
ISO 28000：2007 (供應鏈安全管理系統)		●	●		
IECQ-QC080000：2017 (有害物質流程管理系統)		●	●	●	●
Sony GP (SONY 綠色夥伴標準)		●			
ISO 9001：2015 (品質管理系統)	●	●	●	●	●
IATF 16949：2016 (汽車業品質管理系統)	●	●	●	●	●
TL 9000 V R6.2/R5.7 (通信電子業品質系統)	●	●	●		
ISO 13485：2016 (醫療器材品質管理系統)	●	●	●		
ISO 26262：2018 (道路車輛功能安全標準)	●	●	●	●	●
ANSI/ESD S20.20：2014 (靜電放電防制認證)	●	●	●	●	●
ISO/IEC 27001：2013 (資訊安全管理系統)		●	●		

2.6 2022 年獲獎榮耀

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	企業永續獎報告銅獎
行政院環保署	「年度綠色採購」績優單位
苗栗縣環保局	「年度民間企業與團體實施綠色採購」特優獎(竹南廠)&優等獎(銅鑼廠)
哈佛商業評論 Harvard Business Review, HBR	2022 HBR 台灣企業領袖 100 強
1111 人力銀行	2022 幸福企業票選金獎
財團法人中衛發展中心	台灣持續改善競賽銀塔獎
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&金質圈長獎
商業周刊	卓越共學組織獎 最佳學習型組織獎 商周書卷獎第二名
蘇州工業園區防範於救助協會	協會理事單位
蘇州工業園區資源節約與能源管理協會	協會會員單位

2.7 外部組織參與

京元電子參與相關專業團體，藉此與產業交流合作，以達緊密接軌。

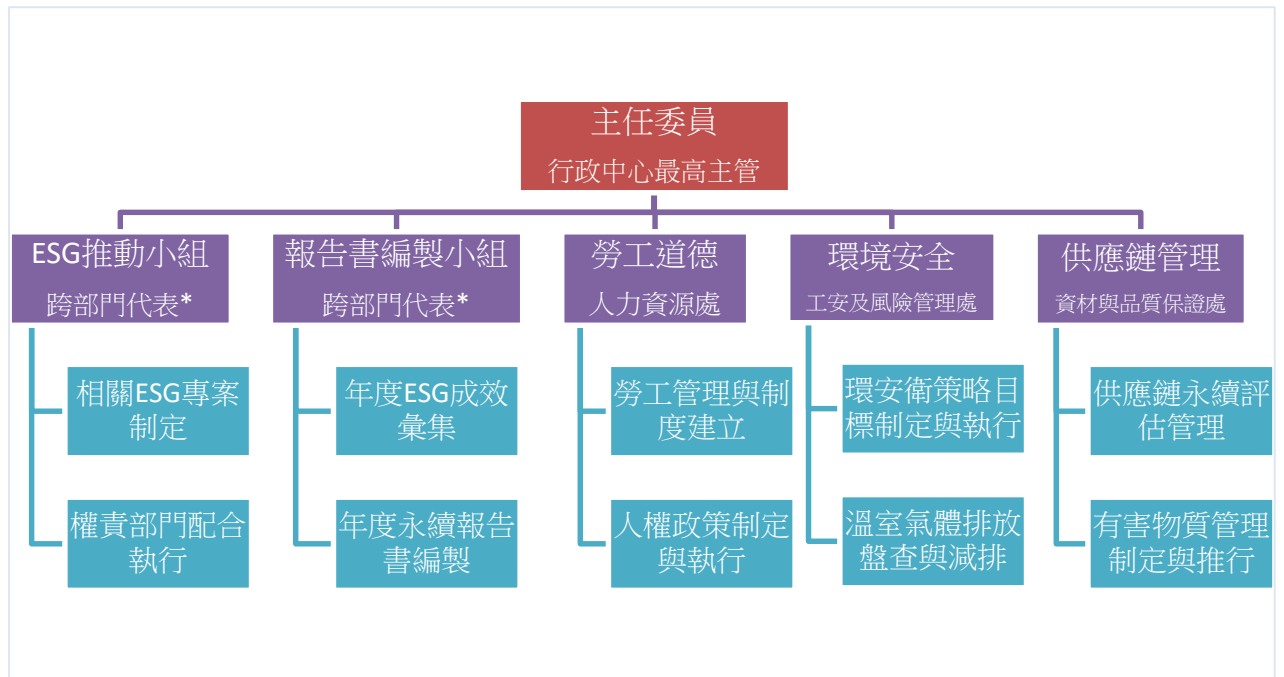
組織名稱	備註
台灣新竹科學園區同業公會	本公司李董事長擔任理事長
中華民國內部稽核協會	一般會員
台灣電機電子工業同業公會(TEEMA)	
台灣半導體產業協會(TSIA)	
新竹工業會	
苗栗工業會	

3. 重大主題分析與鑑別

3.1 永續發展的組織與運作

為確保企業永續發展的規劃與執行，京元電子設立「永續發展委員會」，主任委員由行政中心最高主管擔任，分設 ESG 推動小組、報告書編製小組、勞工道德、環境安全和供應鏈管理等組別，責成相關部門及代表執行各項行動方案。定期檢視專案推動績效與達標情形，每年向董事會呈報永續發展執行成果及未來的工作計劃。

3.1.1 組織與職掌：



*. 部門代表包含人資、工安及風險管理、資材、品保、財務和企劃等單位

3.1.2 政策聲明：

- E** 建立安全工作環境、降低溫室氣體排放、提倡綠色永續供應鏈、綠色環保承諾與推動
- S** 維護人權及員工權益、塑造和諧工作氣氛、打造幸福快樂職場、關懷偏鄉弱勢等族群
- G** ESG 與核心本業結合、深化永續治理文化、經營資訊透明度化、強化利害關係人溝通

3.2 利害關係人與重大主題的鑑別

京元電子關切利害關係人的意見回饋，除建立有效的多元溝通管道外，更參照 GRI 準則，分別按經濟面、環境面、社會面等相關議題進行重要性評分，製作問卷並發放利害關係人填寫，經由這些永續議題的蒐集、討論和審視等事項，再將其成果彙編至年度之永續報告書，最後提交高層主管核定發行。

3.3 利害關係人的鑑別與溝通

3.3.1 利害關係人的鑑別

本公司經由內部討論，另依工作屬性與參考同業，並參考 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 2015 五大原則，包括依賴性、責任、影響力、多元觀點及張力等，鑑別出 2022 年京元電子的主要利害關係人共七大群體，各群體與具代表性原則為：員工(依賴性/責任/多元觀點/張力)、客戶(依賴性/影響力/張力)、投資人(責任/影響力/多元觀點)、供應商(依賴性/責任/影響力/多元觀點)、承攬商(依賴性/責任)、社區(依賴性/影響力/多元觀點)、政府機關(影響力/張力)。



3.3.2 利害關係人溝通

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。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需求及期許，並將其所關心的議題納入例行性工作與年度計劃內，除了即時回應外，也將做為永續政策擬定與推動行動計劃的參考。

與利害關係人溝通議題、管道和頻率如下：

利害關係人	溝通議題	溝通管道	頻率
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

利害關係人	溝通議題	溝通管道	頻率
		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		
客戶	• 企業社會責任	客戶滿意度調查	每年
	• 客戶承諾與服務	客戶問卷	不定期
	• 消防設備設置與管理	電子郵件	不定期
	• 災害預防與緊急應變	客戶文件發行	不定期
	• 溫室氣體排放與管理	客戶稽核	不定期
	• 環保及安全衛生法規	公司網頁	不定期
	• 環境保護		
	• 顧客隱私		
	• 客戶關係管理		
投資人	• 營運策略	公開資訊觀測站	不定期
	• 公司治理	國內外投資論壇	不定期
	• 財務績效 • 股利政策	股東常會	每年
供應商	• 品質績效評核	供應商教育訓練	每年
	• 有害物質管理	供應商評核	每月/每季
	• 採購政策 • 責任商業聯盟行為準則 • 衝突礦產管理	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
	• 新冠疫情監控與管理	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	
	• 社區活動	社區環境打掃	每月
政府機關	• 整體教育訓練品質	TTQS 評核	不定期

利害關係人	溝通議題	溝通管道	頻率
	• 公司治理 • 法規遵循 • 財務資訊透明度 • 承攬與變更管理 • 新冠疫情監控與管理 • 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	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
		新冠疫苗施打狀況調查	不定期
		現場查核	不定期
		法規公聽會	不定期

3.3.3 利害關係人關注議題回應

針對 2022 年與利害關係人關注議題與回應處置情形如下：

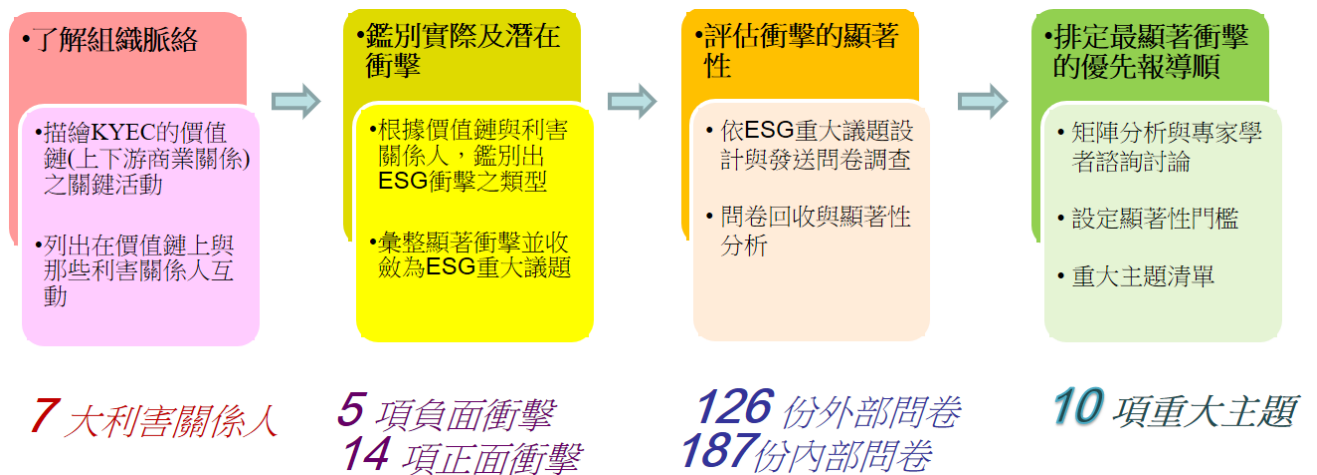
利害關係人	關注議題	處置情形
員工	人才招募與留才	1. 積極參與在地就業服務站徵才活動，並優先錄取本地鄉親以回饋地方。 2. 持續與學校、政府機關合作，將優秀人才引進苗栗，並照顧弱勢人員，以達善盡企業社會責任。 3. 公司設有輔導員制度，定時關懷新人學習狀況與適時提供幫助。 4. 公司設計良好的薪酬制度，不定期調整薪資結構，以及定期進行調薪、發放分紅、季獎金等。 5. 公司定期舉辦各類活動，以凝聚員工向心力及給予良好的互動機會。
	招募留任機制	制定調薪方案，優化薪資結構，招募更多優秀人才，提高留任率。
	春節出勤鼓勵	鼓勵員工春節留守，節後分梯次返鄉。
	培訓發展	1. 定期檢視組織發展需求，制定年度培訓計畫，各事業處依據職能別進行整合，提供同仁更完善有效的教育訓練內容。 2. 因應產業趨勢，推動數位化人才發展，規劃 AI&AR 教材與課程，導入各項改善項目，結合專精智能，打造虛擬工廠。

利害關係人	關注議題	處置情形
		3.與外部資源結合，打造共學圈平台，營造學習型組織氛圍，表現優異成績亮眼，獲得專題採訪機會。
	溝通機制	重視公司員工之需求與滿意度，提供多元、雙向開放的溝通管道(意見箱/留言板/座談會)，與同仁進行即時溝通，了解員工想法、建議與需求。
	多元化員工活動	規劃年度活動，舉辦各類文娛活動（包括名人講座、美學手工藝活動、球類競賽、單車活動等），豐富員工的業餘生活，並提高員工之間向心力。
	福利發放	提供 5 年、10 年、25 年資深同仁獎勵，並每年進行各單位模範同仁選拔，促進同仁之間互相激勵與學習。
	關愛女性職工	廠區設有哺乳室、為女性員工建立舒適隱秘的集乳環境，三八節女職工福利發放，開展女性健康講座等。
	健康促進	開展急救培訓，增強員工的急救意識。
	職業安全	1. 每年持續進行作業場所風險評估，持續推動改善。 2. 每半年實施作業環境監測，確保作業環境安全。 3. 持續推動健康促進活動，保持員工身心健康。 4. 定期辦理員工健康檢查，實施健康分級管理。
客戶	災害預防與緊急應變	5. 推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。 6. 制定與執行年度安全衛生教育訓練計畫。 7. 定期執行現場安全衛生巡檢並進行異常矯正。 8. 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。
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，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)，透過 CMRT 收集與報告衝突。
	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。

利害關係人	關注議題	處置情形
	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，提供內部多元招募管道。 3. 設計小天使制度，穩定學生報到後之留任狀況，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，規劃里民活動與環境清潔，並投入竹南鎮各國、高中學校體育活動。
政府機關	整體教育訓練品質	積極爭取外部競賽機會(TTQS 評核)，持續改善並提升教育訓練品質，藉由具公信力認證單位，進行年度教育訓練體系總健檢。
	新冠疫情管控	積極響應政府號召，全員抗疫，入廠佩戴口罩、量測體溫，定期核酸檢測、接種新冠疫苗。
	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。

3.4 重大主題決定流程

我們依照 GRI 的決定重大主題流程進行如下：



3.4.1 了解組織脈絡

描繪京元電子集團的價值鏈關鍵活動，涵蓋了上、下游的商業關係，以及在價值鏈上之利害關係人互動彙整如下表。

價值鏈	上游		〔京元電子〕的營運	下游	
	供應商	運輸業者		資源回收處理	廢棄物處理商
	晶圓製造			設備維護	承攬商
	IC 測試設計			廢水回收處理	科管局
	供應商	主管機關		客戶	第三方驗證機構
利害關係人	客戶	學術/專業機構	股東	通路商	經銷商
			員工		
			政府機關		
			供應商		
			社區居民		
			投資者		

3.4.2 鑑別實際及潛在衝擊

根據價值鏈與利害關係人互動，鑑別出 ESG 三個面向的衝擊，並區分正、負面與其實際或潛在衝擊如下表。

衝擊類型	ESG 構面	衝擊項目	KYEC	KLT&ZKT
正面	實際衝擊	環境面	再生能源使用率	•
	實際衝擊	環境面	節能效益	•
	實際衝擊	環境面	節水效益	•
	潛在衝擊	環境面	廢棄物回收率	•
	潛在衝擊	環境面	廢棄物零掩埋	•
	潛在衝擊	環境面	綠色夥伴、綠色材料	•
	實際衝擊	環境面	環境有害物質管理	•

衝擊類型		ESG 構面	衝擊項目	KYEC	KLT&ZKT
	實際衝擊	社會面	企業道德與社會責任	•	•
	潛在衝擊	社會面	友善職場	•	•
	潛在衝擊	社會面	在地採購	•	•
	潛在衝擊	社會面	人力資源發展	•	•
	實際衝擊	治理面	財務績效提高投資人投資意願	•	•
	實際衝擊	治理面	客戶端對永續議題重視	•	
	潛在衝擊	治理面	循環經濟	•	
負面	實際衝擊	環境面	廢棄物處理方式不當	•	•
	實際衝擊	環境面	廢水排放水質不符合標準	•	•
	潛在衝擊	環境面	碳排放量持續增加	•	•
	實際衝擊	社會面	少子化導致人才斷層，招募困難	•	•
	潛在衝擊	社會面	廠區環安衛零災害、零傷害	•	•
	潛在衝擊	治理面	供應鏈中斷	•	•
	實際衝擊	治理面	物料成本上升	•	•

3.4.3 評估衝擊的顯著程度

將顯著衝擊按 ESG 性質分類，並彙整顯著衝擊為 ESG 重大議題。匯集如下表。

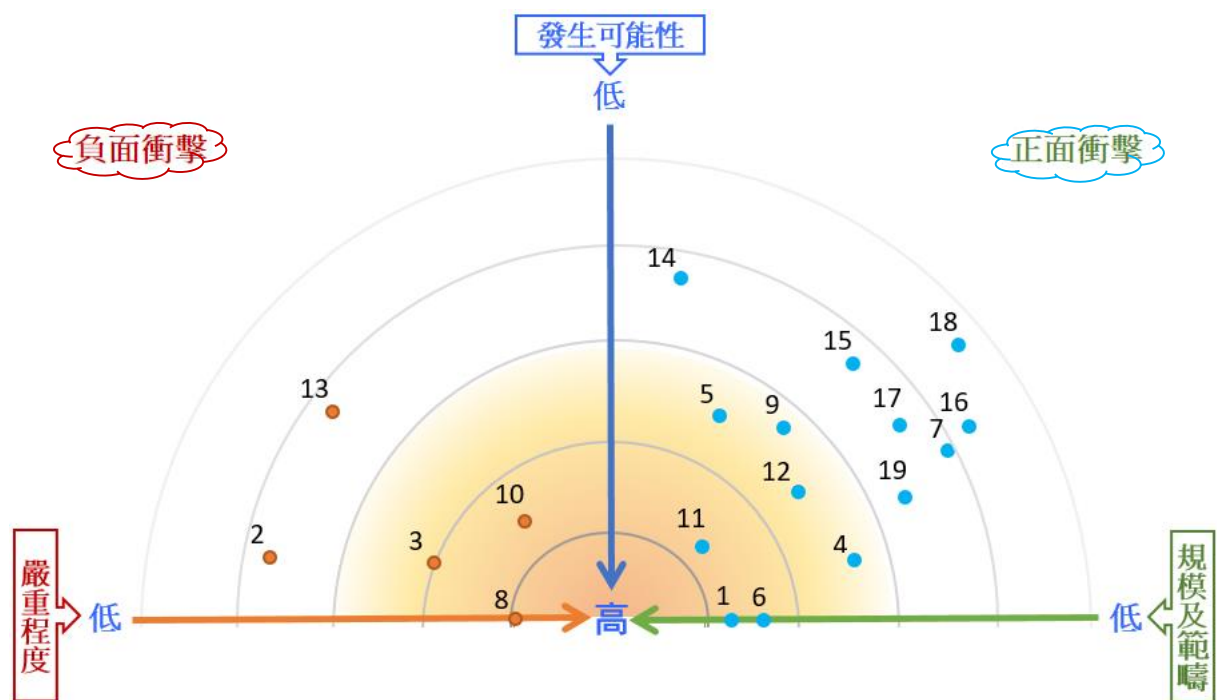
環境面 E		社會面 S		治理面 G	
顯著衝擊	重大議題	顯著衝擊	重大議題	顯著衝擊	重大議題
廢棄物再利用	廢棄物管理	廠區環安衛零災害、零傷害	廠區職業安全衛生	財務績效提高投資人投資意願	營運績效
廢棄物造成環境負擔		友善職場	勞/資關係	供應鏈中斷	間接經濟衝擊
廢污水排放水質水量	水資源管理	企業道德與社會責任	強迫或強制勞動	在地採購	採購實務
自來水取水量		少子化導致人才斷層，員工招募不易	員工招募	循環經濟	循環經濟
供應鏈減碳	溫室氣體管理	員工關鍵職能	訓練與教育		
溫室氣體		弱勢關懷與社區發展	當地社區		
再生能源	能源使用管理	人力資源發展	人力資源發展		
能源局節電要求					
碳中和					

環境面 E		社會面 S		治理面 G	
環境評鑑(綠色夥伴/材料、環境有害物質)	綠色採購				
	供應商環境評估				
物料成本上升	物料				
客戶端對永續議題重視	永續環境教育				

3.4.4 排定最顯著衝擊的優先報導順序

依 ESG 重大議題設計與發送問卷調查，各項議題採五分制，經如下矩陣分析與專家學者諮詢討論後，共選定 10 項顯著性的重大議題。

2022 的重大議題中，比起 2021 年本次扣除採購實務、供應商環境及社會評估三項，另新增能源和水與放流水兩項。



(註)顯著性：由最高各取前 3 分

1.營運績效(#1)	6.廢棄物管理(#5)	11.訓練與教育(#9)	16.採購實務
2.間接經濟衝擊	7.供應商環境評估	12.強迫或強制勞動(#10)	17.人力資源發展
3.能源使用管理(#2)	8.員工招募(#6)	13.物料	18.循環經濟
4.水資源管理(#3)	9.勞/資關係(#7)	14.綠色採購	19.當地社區
5.溫室氣體管理(#4)	10.廠區職業安全衛生(#8)	15.永續環境教育	

(註)紅色重大議題表負面衝擊

3.5 重大議題的範疇與邊界

透過以上分析之各項重大議題、組織邊界與對應揭露，如下對照表。

重大議題	GRI 特定主題指標	價值鏈				受影響/ 關注者	管理方針章節	對應 SDGs
		上游	KYEC	KLT& ZKT	下游			
1.營運績效	GRI 201 經營績效	●	●	●	●	投資人	2.4 經營績效	
2.能源使用 管理	GRI 302 能源	●	●	●	●	政府機 關、社區	6.1 能源消耗與 管理	 
3.水資源管 理	GRI 303 水與放流水	●	●	●	●	客戶、政 府機關、 社區	6.5 水資源管理	  
4.溫室氣體 管理	GRI 305 排放	●	●	●	●	客戶、政 府機關	6.2 溫室氣體排 放與管理	
5.廢棄物管 理	GRI 306 廢棄物	●	●	●	●	政府機 關、社區	6.7 廢棄物管 理與再利用	 
6.員工招募	GRI 401 勞僱關係		●	●		員工	8.1 人才招聘 聘用結構 8.1.1 員工分佈	 
7.勞/資關 係	GRI 402 勞/資關係		●	●		員工	8.3 友善職 場，健康促進 8.3.1 推動健康 管理與促進計 劃 8.3.4 員工溝通	 
8.廠區職業 安全衛生	GRI 403 職業安全衛生	●	●	●	●	客戶、員 工、社 區、政府	7.1 安全衛生 政策與組織運 作	

重大議題	GRI 特定主題指標	價值鏈				受影響/ 關注者	管理方針章節	對應 SDGs
		上游	KYEC	KLT& ZKT	下游			
						機關	7.2 職災統計與分析	
9.訓練與教育	GRI 404 訓練與教育		●	●	●	員工、承攬商、社區	8.4 人才培育與發展	
10.強迫或強制勞動	GRI 409 強迫或強制勞動		●	●		員工	8.1 人才招聘聘用結構	

3.6 重大主題管理方針與目標實績

分別制定管理各重大主題衝擊的行動方案、設定衡量行動有效性的目標或指標和建立與利害關係人議合的方式。分述如下：

3.6.1 經濟績效：

重大主題	經濟績效
衝擊概況	1.2022 年合併營收達新台幣 367.82 億元，年成長 8.95%。毛利率達 35.5%，較 2021 年增加了 4.8%。每股盈餘為新台幣 5.59 元，也較上年度增加了 1.36 元，整體經營實績堪稱良好。 2.2022 年財務方面，負債占資產比率為 50.31%，較 2021 年微減 1.4%，長期資金占固定資產比率較 2021 年提高 5.4%為 133.53%，財務結構健全；流動比率與速動比率分別較 2021 年提升 48.92%、47.22%，達 218.06%、201.13%，短期償債能力良好。 3.2022 年在獲利能力上，資產報酬率、股東權益報酬率、純益率及每股盈餘分別為 10.13%、19.44%、18.98%、及 5.59 元，各較 2021 年增加 1.88%、3.14%、3.48%及 1.36 元，表現皆創新高。
管理衝擊的行動方案	管理計畫有關營運發展上，著力突破業績成長目標，精準布局新投資、推展自製機台業務。 1.在客戶服務上，領先客戶滿意度評價，嚴防重大品質成本，落實對策執行監控； 2.對於生產製造上，降低無效作業，提升生產效率，擴展智能製造與自動化運用，精進專業職能與工程技術能力； 3.針對成本控管上，嚴控材料與配件成本，落實用料合理化、強化存貨管理機制； 4.至於研發創新上，提升自主核心技術研發，拓展關鍵設備與組件應用，持續建構優質智慧專利； 5.另於人力資產上，專注重點人才留任，扶植潛力儲備幹部，培育關鍵技

	術職能。
目標/指標	近年來半導體產業環境變化，高階半導體製造更集中在台灣地區。 本公司未來發展策略一則將聚焦在客戶服務上，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，支持客戶產品即時上市，積極做為客戶信賴的合作夥伴，與客戶共同成長； 二則運用本公司在半導體測試領域研究發展的獨特競爭優勢能力，深化客戶的黏著度。 另外業務面將持續拓展歐、美、日地區無晶圓廠半導體設計公司(Fabless)的生意，扶植有潛力客戶，並增加獨立整合晶圓廠(IDM)委外測試訂單比重，茁壯營收獲利。近期中國與美國科技競爭的衝突、全球半導體供應鏈的分裂，隨時地評估調整本公司在台灣地區與中國地區供應鏈的布局，以順應未來環境可能的變化。
利害關係人議合	1.定期公佈公司財務報表與業績狀況，讓股東與投資人了解公司經濟績效表現。 2.舉辦股東會，讓股東能夠針對公司經營策略提出建議與問題。
對應章節	2.4 經營績效

3.6.2 能源：

重大主題	能源
衝擊概況	電力是京元電子的主要使用能源，隨著京元電子的營運成長，2022 年台灣各廠區及京隆、震坤電力使用 2,813,637.7GJ，較去年增加 3.3%，主要為銅鑼廠區擴廠，新增銅鑼三廠用電。京元電子以企業成長與永續發展為目標，持續於各廠區推動電力節能專案，提高能源使用效率，以降低營運成長所帶來的環境衝擊，用電密集度逐年下降，相較 2021 年用電密集度下降 4.5%。
管理衝擊的行動方案	1.提高再生能源使用占比(電力)。 2.持續進行 ISO 50001 能源管理系統驗證，持續改善能源績效。 3.持續汰換老舊設備改善能源使用效率 4.京隆及震坤(KLT&ZKT) - 獨立倉廠樓頂分伏式光伏發電項目上網發電。
目標/指標	2022 年關鍵績效指標 1.京元電子台灣廠區全數通過 ISO 50001 能源管理系統驗證 - 達成情形: 竹南廠、銅鑼廠已於 2016 年取得，新竹廠於 2022 年十月取得。 2.年度節電 1%-之能源目標。 - 達成情形: 2022 年總用電量 7.81 億度，總節電量 1,652 萬度，節電率 2.11%。

	京元電子節能中長期目標 1.京元電子全廠區 2024 年通過 ISO 50001 能源管理系統驗證。 2.2024 年完成台灣生產廠區用電量 5%轉換使用再生能源 3.年度節電 1%-之能源目標 4.2023 年大陸廠區節能技改項目預計年節電：428.62 萬度
利害關係人議合	1.政府:能源申報，增加信譽度，提升節能措施的落實度。 2.投資人:透過股東會說明，降低運營成本，減少生產性支出。 3.客戶:透過稽核、問卷調查接收訊息與回應說明。
回應章節	6.1 能源消耗與管理

3.6.3 水與放流水：

重大主題	水與放流水
衝擊概況	1.京元電子各廠區在切割研磨製程中，所使用之 RO/DI 皆由純水及回收水系統產生；用水主軸為回收，純水系統為輔助使用，以減少自來水用量為目標。 2.工業用水除水系統外，其最大量為冷卻水塔使用，目前持續進行節水專案，增加次級水源利用。 3.廠內所排放之再生水及廢水皆經由廢水系統、生物系統處理，皆符合放流標準，減少對環境的危害。
管理衝擊的行動方案	京元(KYEC)： 1.實施廢水回收再利用，讓每滴水的使用發揮最佳化。 2.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，並汰換耗水之器具避免浪費。 3.廠區導入 ISO460001 管理系統及 ISO14046 水足跡 4.廢水排放標準符合主管機關及當地法規要求 京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.沖洗回收率提升至 70%，每天節水 800 噸。 2.2025 年評估增設回收系統及其他可再利用之水源，年用水密度下降 3%。 3.2025 年污泥及廢模壓樹脂 100%完成申請普廢簽訂，降低環保監管風險。
目標/指標	2022 年關鍵績效指標 1.京元電子節水效益分析。 - 達成情形: 2022 年竹南廠年均製程自來水用水量與 2020/8 月下降 10%。 2.違反環保法規及事項。 - 達成情形: 2022 年京元(KYEC)及京隆及震坤(KLT&ZKT)無違反環

	保法規事項 3.廢污水申報及水質納管標準。 達成情形: 2022 年京元(KYEC)100%完成廠內廢汙水申報並符合水質納管標準
	京元電子水資源管理中長期目標 1.2023 年京元(KYEC)及京隆及震坤(KLT&ZKT)無違反環保法規事項 2.2023 年京元(KYEC)完成廢污水申報及符合水質納管標準 3.2023 年京元(KYEC)通過 ISO 46001 水資源管理系統驗證。 4.2023 年竹南廠通過 ISO 14046 水足跡盤查系統驗證。 5.2023 年京隆及震坤(KLT&ZKT)沖洗回收率提升至 70%，每天節水 800 噸。 6.2025 年京隆及震坤(KLT&ZKT)評估增設回收系統及其他可再利用之水源，年用水密度下降 3%。 7.2025 年京隆及震坤(KLT&ZKT)污泥及廢模壓樹脂 100%完成申請普廢簽訂，降低環保監管風險。
利害關係人議合	京元(KYEC)： 1.社區民眾：提供聯絡窗口資訊，若有相關公害事情發生能協助處理。 2.政府：透過說明會、研討會及稽核積極回應與改善。 3.客戶：透過稽核、問卷調查接收訊息與回應說明。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.水處理設備商：提供可行的方案設計，實施回收率的記錄，項目實施後的運行記錄的確認、運行維護要求。 2.政府：透過說明會、研討會及稽核積極回應與改善。 3.客戶：透過稽核、問卷調查接收訊息與回應說明。
回應章節	6.5 水資源管理

3.6.4 排放：

重大主題	排放
衝擊概況	京元電子溫室氣體盤查範圍涵蓋台灣、大陸廠區及海外據點，皆依 ISO 14064-1:2018 規定進行盤查，京元電子之數據均經第三方公正單位 SGS 查證通過。 2022 年共排放 498,772 tCO₂e，類別一佔比約 1.30%，類別二佔比約 82.71%，類別三~六佔比約 15.99%，主要排放源為外購電力的使用，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。2022 年總排放量與 2021 年相比較增加 13,905 tCO₂e，約 2.87%，但 2022 排放密集度為 1356.02CO₂e /億台幣營收，比 2021 年的 1436.26 tCO₂e /億台幣營收下降約 5.59%。

管理衝擊的行動方案	1.推動節能減碳、致力污染預防，以提升企業形象及呼應國際減碳理念。 2.持續進行 ISO 14064 溫室氣體系統驗證，並擴大盤查項目。 3.設定中長期減碳目標(基準年 2021 年)。
目標/指標	2022 年關鍵績效指標 1.京元電子溫室氣體排放強度較前年排放強度削減 2%。 • 達成情形: 2022 年溫室氣體排放強度較 2021 年溫室氣體排放強度削減 5.59%。 2.完成 2022 年集團型溫室氣體排放量驗證。 • 達成情形: 2022 年溫室氣體數據驗證包含海內外所有子公司排放量。 3.2022 年完成氣候相關財務揭露(TCFD)報告書。 • 達成情形: 2022 年已完成氣候相關財務揭露(TCFD)報告書。 京元電子溫室氣體減排中長期目標 1.溫室氣體排放量較前年碳排強度削減 2% 2.2025 年溫室氣體排放量較 2021 年排放量，減量 10%。 3.2030 年溫室氣體排放較 2021 年排放量 15%、2050 年淨零排放。
利害關係人議合	京元(KYEC)： 1.客戶:透過稽核、問卷調查接收訊息與回應說明。 2.投資人:透過股東會說明。 3.政府：增加信譽度，提升節能措施落實度。 京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.客戶:透過稽核、問卷調查接收訊息與回應說明。 2.投資人:透過股東會說明。 3.政府：增加信譽度，提升節能措施落實度。
回應章節	6.2 溫室氣體排放與管理

3.6.5 廢棄物：

重大主題	廢棄物
衝擊概況	京元電子各廠區主要為半導體測試、封裝及切割研磨製程，客戶之產品(wafer/IC)均統一回貨客戶端，無自有產品，廢棄物產出主要以廢包裝材料為主。廠內無毒化物質之使用，在測試製程上無空污排放問題；京隆、震坤於 COG 切割研磨酒精擦拭之有機氣體經光催化處理後經 15 米高的排氣筒排放，皆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。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。

管理衝擊的行動方案	京元(KYEC)： 1.法規遵循： 所有廢棄物或可回收資源均應依廢棄物清理法相關規定清理或再利用。 2.事業廢棄物再利用： 2-1.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。 2-2.可回收資源(木材、污泥、包裝材及鋁箔袋等)進行循環再利用。 2-3.利用廢棄塑膠再製成三角錐、連桿應用於廠區內，或再製成文具作為面試、股東會相關贈品等。 2-4.推動 UL-2799 零廢棄掩埋認證。 京隆(KLT)： 1.法規遵循： 所有廢棄物或可回收資源均應依廢棄物清理法相關規定清理或再利用。 2.事業廢棄物再利用： 2-1.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。 2-2.與建材商合作開發廢模壓樹脂回收再利用、設施水處理樹脂再生、包材紙板 再生循環使用、木料打碎製成夾心板再利用。
目標/指標	2022 年關鍵績效指標 1.廢棄物違反環保法規事項： • 京元(KYEC)：2022 年廢棄物違反環保法規事項 3 件 • 京隆及震坤(KLT&ZKT)：2022 年無廢棄物違反環保法規事項 2.京元(KYEC)及京隆及震坤(KLT&ZKT)於 2022 年皆取得 ISO14001 環境管理系統驗證。 3. 廢棄物再利用： • 京元(KYEC)：2022 年廢棄物回收再利用率>80%。 • 京隆及震坤(KLT & ZKT)：2022 年落實包材紙板、木棧板再利用。 京元電子中長期廢棄物管理目標： 1. 京元(KYEC)及京隆及震坤(KLT & ZKT)無廢棄物違反環保法規事項 2. 京元(KYEC)及京隆及震坤(KLT&ZKT)取得 ISO14001 環境管理系統驗證。 3. 廢棄物再利用： • 京元(KYEC)：2023 年廢棄物回收再利用率>80%。 • 京隆及震坤(KLT&ZKT)：水處理樹脂及廢模壓樹脂利用率提升，減少購買量。 4.京元(KYEC)於 2024 年取得 UL-2799 廢棄物零填埋證書

利害關係人議合	京元(KYEC)： 1.社區民眾：提供聯絡窗口資訊，若有相關公害事情發生能協助處理。 2.政府：透過說明會、研討會及稽核積極回應與改善。 3.客戶：透過稽核、問卷調查接收訊息與回應說明。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.鄰房：提供聯絡窗口資訊，若有相關公害事情發生能協助處理。 2.政府：透過說明會、研討會及稽核積極回應與改善。 3.客戶：透過稽核、問卷調查接收訊息與回應說明。
回應章節	6.7 廢棄物管理與再利用

3.6.6 勞僱關係：

重大主題	勞僱關係
衝擊概況	因應人才招募不易，無法即時補足人力需求，故透過開發多元化招募管道，提升招募來源，穩定人才需求。
管理衝擊的行動方案	京元(KYEC): 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.深化產學合作，與大專院校攜手共創雙贏局面。 4.研發替代役合作，配合政府專案，為產業注入研發人才。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.校企合作持續辦學，培育產學生，有效提高員工穩定性，降低短期離職率。 2.招募管道持續開發，招募優秀人才，滿足公司營運發展需求。
目標/指標	京元(KYEC): 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。 3.KYEC 產學合作計畫進行至第 16 屆，持續推動中/KLY&ZKY 走四方高級技工學校校企合作辦學招生計畫(2022 年~2024 年連續 3 年，每年定向招生 400 人，根據企業需求定向培養)。 4.研發替代役合作第 16 年。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.依據年度 BP 人力，持續招募優秀人才。 2.走四方高級技工學校校企合作辦學招生計畫→2022 年~2024 年連續 3 年，每年定向招生 400 人，根據企業需求定向培養。
利害關係人議合	京元(KYEC): 1.定期參與學校辦理之校園博覽會。 2.持續拓展合作學校，至學校辦理招募相關徵才說明會，提供相關報名徵選方式。

	3.與役政署合作，參與研發替代役相關徵選說明會。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.舉辦校園招生會，校園招聘說明會。 2.開發多元化招募管道，提升留任率，減少公司資源之浪費。
對應章節	8.1 人才招募聘用結構 8.1.1 員工分佈

3.6.7 勞/資關係：

重大主題	勞/資關係
衝擊概況	因疫情因素，考量避免群聚及各項因素，減少活動辦理；2022 年下半年，因疫情趨緩解封，逐漸恢復正常生活，公司持續辦理各項員工活動、座談會、健康職場講座，提供公開透明的申訴溝管道，保持良好勞資互動關係，讓員工們有正當的發聲管道，進而提升員工凝聚力及向心力。
管理衝擊的行動方案	京元(KYEC): 1.持續使用公司 APP 關懷通報系統，以利及時協助同仁，提供適當關懷。 2.重視員工福利，掌握疫情狀況，開放員工補助及辦理各項多元化活動。 3.推動員工健康職場，建立優質身心理的工作環境，並提供多元化活動，豐富員工業餘生活，勞逸結合。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.建立順暢靈活的內部溝通機制和問題反饋管道，做到員工問題在企業內部解決。 2.舉辦季度員工座談會，總經理和公司高層與基層員工面對面溝通。 3.設立總經理意見箱、HR 電子信箱，有針對性解決員工問題。 4.通過公告欄，內部郵件，公司內網等多種形式定期發佈企務資訊，員工及時知悉。 5.公開表揚優秀員工，感謝員工工作付出，激勵員工。
目標/指標	京元(KYEC): 1.重視員工雙向溝通及反映，2022 年申訴案件回覆 100%，依照員工類別，2023 年預計辦理 20 場座談會。 2.辦理年度系列活動，提升員工向心力，每月規劃多元化活動。 3.規劃各項健康知識主題，2023 年預計每月辦理 1 場健康講座。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 2023 年度推行碼上溝通平臺，有效溝通，馬上解決員工問題。
利害關係人議合	京元(KYEC): 1.提供內、外部溝通及申訴管道。 2.定期召開員工座談會、勞資會議、新人座談會等。 3.辦理健康職場相關講座，宣導健康相關議題。

	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.創建公共溝通平臺，解決員工之問題，營造和諧愉快的工作環境。 2.舉辦多元化的活動，豐富員工業餘生活，勞逸結合，提高員工滿意度，提升公司影響力。
對應章節	8.3 友善職場，健康促進 8.3.1 推動健康管理與促進計劃 8.3.4 員工溝通

3.6.8 職業安全衛生：

重大主題	職業安全衛生
衝擊概況	京元電子隨著廠區擴建及人數增加，2022 年京隆(KLT)綜合傷害指數為 0.43，未達成 2022 年目標<0.06，主要為新廠區擴充生產人數需求增加而導致傷害率上升。京元電子遵循環安衛政策管理，持續推動風險評估、工程改善，以確實達到「零災害」、「零傷害」目標。
管理衝擊的行動方案	京元(KYEC)、京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.落實風險管理，推動健康促進，以追求「零災害」、「零傷害」目標。 2.透過每年 ISO 45001 管理系統驗證，強化執行內部職業安全衛生管理。 3.全體員工每年至少完成 1 次緊急應變演練。 4.全體員工每年至少完成 1 小時職業安全衛生教育訓練。
目標/指標	2022 年關鍵績效指標 1. 安全衛生違反法規事項： - 京元(KYEC)：2022 年違反安全法規事項 1 件。 - 京隆及震坤(KLT & ZKT)：2022 年無違反安全衛生法規事項。 2. 京元(KYEC)及京隆及震坤(KLT&ZKT)於 2022 年皆取得 ISO45001 系統驗證。 3. 綜合傷害指數： - 京元(KYEC)：2022 年綜合傷害指數 0.09 符合(fsi)<0.11。 - 京隆(KLT)：2022 年綜合傷害指數 0.43 未達成(fsi)<0.06。 - 震坤(ZKT)：2022 年綜合傷害指數 0 符合(fsi)<0.4。 4.安全衛生教育訓練共計 66,715 人次參與。 5.緊急應變演練共辦理 26 場次，參與人員共計 4,434 人次。 京元電子職業安全衛生管理中長期目標： 1. 京元電子集團無違反安全衛生法規。 2. 京元電子集團持續取得 ISO45001 系統驗證。 3. 京元集團：2023 年綜合傷害指數(fsi)<0.15。 4. 京元電子集團持續辦理安全衛生訓練及緊急應變演練。
利害關係人議合	京元(KYEC)： 1.員工：提供意見箱、mail、員工留言板及員工座談會。 2.承攬商：提供 LINE 群組及每月承攬商協議組織會議。

	3.政府：透過說明會、研討會及稽核積極回應與改善。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.員工：提供意見箱、mail、員工留言板及員工座談會。 2.提供微信群組及每月承攬商協議組織會議及每季度安全教育訓練。 3.政府：透過說明會、研討會及稽核積極回應與改善。
回應章節	7.1 安全衛生政策與組織運作 7.2 職災統計與分析

3.6.9 訓練與教育：

重大主題	訓練與教育
衝擊概況	衝擊概況公司營業額持平或成長，產線內多能工需求增加，建立完成的培訓計畫，增加員工們工作技能，進而提升工作效益。除產線外，研發、業務、行政單位，均設有各自體系課程，專業職能培訓，使員工學習更具焦，更能學習致用。定期由外部單位進行訓練品質評鑑，持續維持訓練品質，卻找員工學習效果。
管理衝擊的行動方案	京元(KYEC): 1.依據年度訓練計畫，持續辦理專業的在職訓練，落實工作技能養成。 2.重視績優人才培育，落實部門訓練規劃。 3.持續推動儲備幹部人才培訓計劃(第五屆/第六屆)。 4.參與國家級獎項(TTQS 人才發展品質管理系統)，進行持續改善。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 滿足新人培訓、人才發展、業務賦能、企業文化宣貫等需求，從而提高企業的競爭力，增強企業的凝聚力。
目標/指標	京元(KYEC): 1.辦理廠內各體系課程，持續保持體系完訓率。 2.機台深層課程，預計培訓 350 人以上。 3.盤點內外部講師資格，持續進行講師優化。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.依據年度訓練計畫，落實各項培訓課程。 2.保持員工參訓率，保持完訓率達 99%以上。 3.對績優人才給予持續適當培訓，合理運用儲備幹部制度。
利害關係人議合	京元(KYEC): 1.定期進行年度需求暨滿意度調查。 2.課程員工滿意度及實作考核。 3.辦理主管評核會議，檢視培訓狀況及成果。 4.參與外部競賽活動。

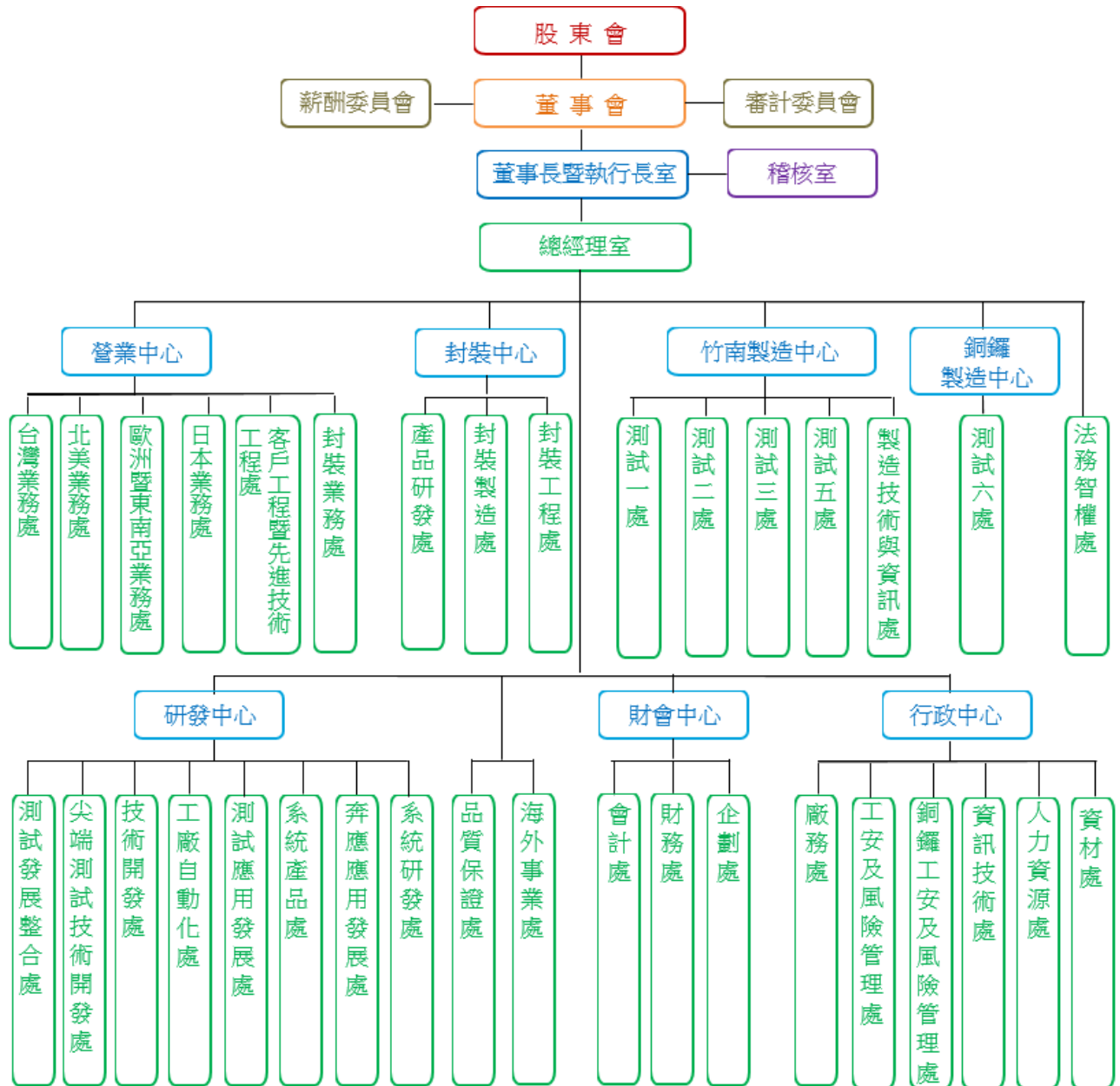
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 通過年度教育訓練培訓需求調查，瞭解更新各單位培訓需求，並追蹤培訓效果，提高培訓有效性。
對應章節	8.4 人才培育與發展

3.6.10強迫或強制勞動：

重大主題	強迫或強制勞動
衝擊概況	配合公司各項營運活動，在人才招募上遵循各地營運地區法規要求，各項管理皆以最高標準自我要求，符合 RBA 規範，並保障員工人權。
管理衝擊的行動方案	京元(KYEC): 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.確認外籍移工之管理，皆符合公司 RBA 相關規定。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 1.建立公司禁止強迫勞動的政策，保障員工人身自由。 2.尊重員工自由權利，包括雇用自由、離退自由、加班自由及行動自由(例如:如廁與喝水的自由)等。 3.禁止使用任何形式的強迫勞動，所有員工都是自願性的工作，員工在下班時可以自由離開。 4.禁止採用任何限制勞動自由的行為，如扣押護照、身份證、收取押金或抵押物、扣押工資、扣押員工 福利及財產或證件、強迫搜身、限制員工出入工廠和強迫加班等。
目標/指標	京元(KYEC): 1.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。 2.RBA 年度複訓完成率達 100%。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 不扣押員工工資及證件，不強迫加班，不限制自由。
利害關係人議合	京元(KYEC): 1.任職前提供相關任用通知書，並且經由員工確認後簽屬相關勞動契約。 2.定期針對公司員工進行 RBA 相關規範進行課程訓練及回饋。
	京隆及震坤(KLT&ZKT)： 尊重員工自由權利，保障員工人身自由。
對應章節	8.1 人才招募聘用結構

4. 公司治理

4.1 公司治理組織



4.2 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 69%。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 2023 年 4 月 1 日。

股東結構 數量	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外人	合計
人數	8	53	256	81,200	466	81,983
持有股數	69,086,061	190,544,750	105,573,325	378,649,646	478,891,283	1,222,745,065
持股比例(%)	5.65	15.58	8.63	30.97	39.17	100

4.3 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 2020 年 6 月 10 日至 2023 年 6 月 9 日。本公司 2022 年董事會共召開 10 次，董事親自出席(不含委託)率平均 100%。

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(股)公司總經理	執行長 KYECC Investment International Co.,Ltd. 董事長 KYECC Technology Management Co.,Ltd. 董事長 KYECC Microelectronics Co., Ltd.董事長 京隆科技(蘇州)有限公司董事 蘇州震坤科技有限公司董事 廣越企業(股)公司獨立董事
副董事長	謝其俊	大學畢 京元電子(股)公司監察人	醫師
董事	劉安炫	博士畢 Intematix Technology Center Corp.總經理	總經理 KYECC USA Corp.董事長 KYECC JAPAN K.K.董事長 KYECC SINGAPORE PTE. LTD.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
董事	焱元投資(股)公司	—	—
	代表人	大學畢	矽統科技(股)公司董事

職稱	姓名	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
	洪炳坤	迅捷投資(股)公司董事長 京元電子(股)公司財務長	
董事	劉高育	博士畢 京元電子(股)公司監察人	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)公司監察人	威健實業(股)公司董事
獨立董事	許惠春	碩士畢	京元電子(股)公司審計委員會及薪酬委員會委員 醫師
獨立董事	黃達業	博士畢 台灣大學財金系所主任兼 所長 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 中國人民大學(蘇州校區)國 際學院特聘教授	京元電子(股)公司審計委員會及薪酬委員會委員 麥波特企業(股)公司董事長 財團法人財經立法促進院董事長兼院長 浙江大學 ZIBS 中國銀行業研究中心共同主任
獨立董事	王修銘	大學畢 銘想文化(股)公司董事長 正崴精密工業(股)公司董事 光耀科技(股)公司監察人 國光電力(股)公司監察人	京元電子(股)公司審計委員會及薪酬委員會委員 華鎂鑫科技(股)公司薪酬委員會委員 銘星創意管理顧問有限公司公司董事 菱光科技(股)公司獨立董事 永崴投資控股(股)公司董事

註：本公司董事長與相當職務者(最高經理人)為同一人之相關說明資訊，請參閱本公司 111 年報
<https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Meeting> (P14 註 4.)

4.4 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(請參閱公司網站 <https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company>)，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：2020 年 6 月 24 日至 2023 年 6 月 9 日。

2022 年度薪資報酬委員會開會 5 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	許惠春	5	100	召集人及主席
委員	黃達業	5	100	
委員	王修銘	5	100	
委員	黃崇旂	5	100	

4.5 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」(請參閱公司網站 <https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company>)，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。

2022 年度審計委員會開會 7 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	許惠春	7	100	召集人及主席
獨立董事	黃達業	7	100	
獨立董事	王修銘	7	100	

4.6 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。

4.6.1 稽核計畫

- (1) 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。
- (2) 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。

4.6.2 稽核作業

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 2022 年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。

2022 年稽核計畫執行情形如下所示：

案件類型	收款 銷售及	付款 採購及	投資	融資	薪工	不動產	研發	生產	資訊	管理	子公司	合計
查核件數	2	2	13	5	1	1	1	1	2	14	2	44
缺失改善項數	4	1	0	0	0	1	0	2	1	2	2	13

4.6.3 內部控制制度專案審查報告

- (1) 本公司委任非簽證會計師進行專案審查，基於專業判斷規劃及執行必要程序。以獲取相關標的及標的資訊之證據。所執行之程序包括評估本公司及所屬重要子公司與外部財務報導及保障資產安全有關之採購及付款循環之控制環境及風險，並針對相關紀錄執行查詢、檢查、觀察及重新執行等測試。
- (2) 依非簽證會計師審查本公司及所屬重要子公司與外部財務報導及保障資產安全有關之採購及付款循環之內部控制制度部分設計及執行存有重大缺失及其他發現事實，故出具內部控制制度建議書作為本公司及所屬重要子公司重大缺失及發現事實改善之參考依據，並由本公司及所屬重要子公司管理階層討論後提出相對應之改善方式做為日後改善追蹤之依據。

註：內部控制制度專案審查報告，請參閱本公司 111 年報 <https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Meeting> (P.118)

4.7 資訊安全管理

4.7.1. 資訊安全政策

本公司資訊安全政策為「建立符合法規與符合客戶需求的資訊安全管理制度，保護公司和客戶資訊機密資訊，全面提升資安意識」。依據金融監督管制委員會要求「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，已完成「資安長、資安主管、資安人員」資料申報；另強化上市公司有效接收及傳遞資安情資，已加入台灣電腦網路危機處理暨調整中心(TWCERT/CC)會員。

4.7.2. 資安防護網

為了確保資訊安全，京元電子建置一套嚴密的資安防護網，並按照 PDCA 管理循環持續改進。



網路安全

- 資安健檢
- 入侵偵測
- 弱點掃描
- 病毒碼更新自動化
- 自動化網路風險分析工具



資安意識

- 開機畫面及公佈欄宣導
- 每年定期資安教育訓練
- 資安會議意識宣導



實體管理

- 建置人臉辨識系統
- 車牌辨識系統
- 不合法 AP 管理系統
- 文件列印管理/稽核

4.8 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」(請參閱公司網站 <https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company>)，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。

註：2022 年有三起被處罰案件。相關缺失和改善資訊，請參閱本公司 111 年報 <https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Meeting> (P.61)



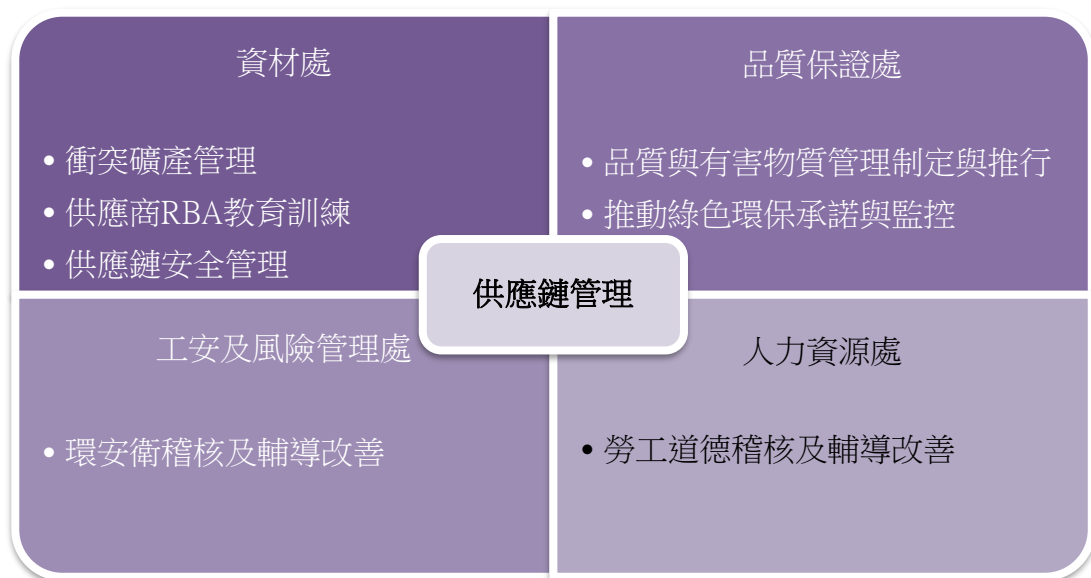
5. 永續供應鏈

京元電子集團在台灣、中國大陸都有生產據點，作為全球半導體產業供應鏈的一環，京元持續有計畫地提升企業文化與管理制度，並成立永續發展委員會，重視供應鏈風險管理並遵循RBA行為準則規範作為供應商管理重要政策與方針。

➤ 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。



➤ 供應商行為準則

京元電子股份有限公司及其子公司是負責任的世界級企業公民，以積極的行動確保商業行為符合專業及道德的最高標準，致力推動企業永續發展及社會責任。

為了確保供應鏈工作環境的安全、保障員工權益受到尊重並富有尊嚴、商業營運落實環保並遵守道德操守，京元電子制定了供應商行為準則，要求供應商、承包商、服務提供商和分包商及其下游廠商(Tier2)於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為確實遵守，並且完全遵守經營所在國家/地區的法律和法規。供應商應要求其供應商、承包商、服務提供商和分包商採用並遵守本準則。供應商的遵循情況將是京元電子評估採購決策時的考量之一。

京元電子供應商行為準則 <https://www.kyec.com.tw/供應商行為準則>

供應商並需簽署『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，範疇涵蓋環境面及社會面議題，包含勞工人權、健康與安全、環境保護、衝突礦產、道德規範及管理體系。

► 供應鏈安全

京元電子股份有限公司為專業的半導體測試服務公司，為提供給客戶更高品質的服務，落實卓越、績效、創新、分享之核心價值，持續致力於創造客戶最高價值與供應鏈安全的提昇，善盡企業社會安全責任，達成永續經營之最終目標，公司全體員工共同承諾：

- 確實遵守供應鏈安全相關法規以及客戶所要求的安全注意事項。
- 徹底保護公司營業秘密與資訊安全等相關資訊，維護公司及客戶的權益。
- 建立供應鏈安全管理體系，持續提供安全教育訓練及建立安全審核機制，確保產品製造、運輸及相關資訊安全無虞。
- 落實供應鏈風險管理機制，持續評估與執行安全改善方案，以保護公司重要資產。
- 提升上下游商業夥伴的安全品質，以符合供應鏈安全要求。

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 ISO 28000 供應鏈安全認證。

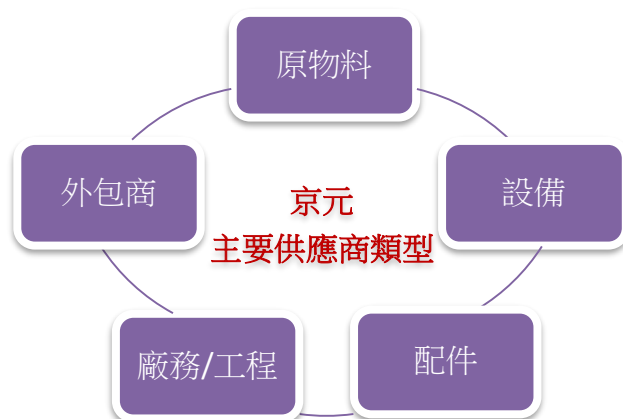
取得供應鏈安全相關認證，不僅有效縮短貨物通關的時間，同時也為客戶提供更迅速的交期、便捷及安全的貨物運送服務，並使國際大型重要客戶對京元電子信賴及滿意度大幅提升，推動近幾年業績穩健成長。



► 永續供應鏈概述

京元電子集團在台灣、中國大陸都有生產據點，重視供應鏈風險管理並遵循 RBA 行為準則規範作為供應商管理重要政策與方針，且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、氣候變遷或意外事故皆可能對京元電子產生重大影響。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與供應商共同成長與永續經營。

京元電子集團提供全球半導體產品後段製造之測試及封裝技術及產能服務，為全球最大的專業測試廠。在全球我們與近千家供應商配合，主要採購原物料、設備、配件、廠務/工程及外包商等。



本公司的關注焦點與要求包括：供應鏈永續發展、衝突礦產管理、供應商溝通、綠色運籌。



5.1 供應鏈永續發展

► 永續目標：

永續議題	2022 目標	執行現況	2023 目標	2024 目標
衝突礦產管理:非衝突(Conflict-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%

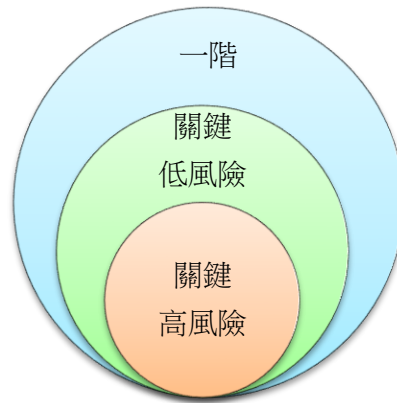
註：截至 2022/12/31 簽署 RBA 承諾書計 893 家供應商。

5.1.1 永續性風險評估

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，再進行關鍵供應商計 66 家的鑑別，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 • 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)	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



5.1.2 永續性風險稽核

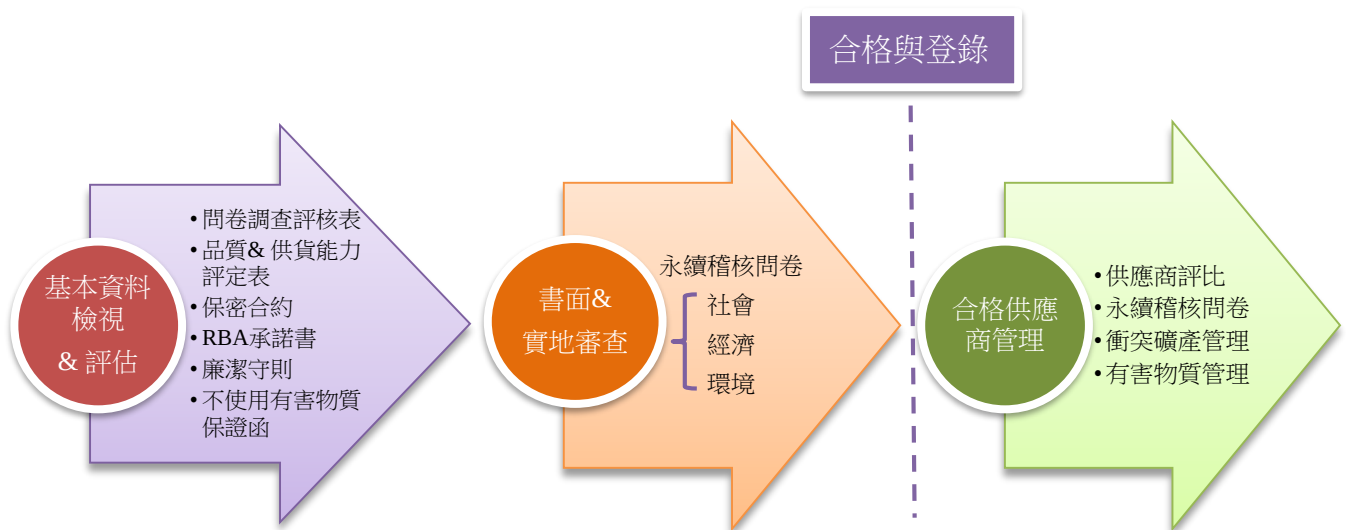
為落實供應鏈發展穩健與了解供應商製程品質、潛在風險管理能力，京元電子於每年定期執行供應商永續性稽核，並結合關鍵供應商與風險等級二構面，評定隔年度實地稽核計劃，以盡職查核與輔導供應鏈永續與風險管理能力，進而有效風險減緩改善與防範。

• 新進供應商永續風險評估

京元電子依照“採購管制程序”執行供應商的遴選，對於供應商之評估、選定，除了依其品質、價格、交期、服務等列為評核項目外，更將供應商風險管理納入重要遴選條件，以確保供應商符合永續管理需求。

京元電子新供應商合作前，皆需經相關單位審查並確認基本資料、品質、製程能力、緊急應變能力、有害物質管理、RBA 管理、衝突礦產管理等。進而執行永續性風險稽核，以評估新供應商社會面、環境面、經濟面管理確實符合京元要求。

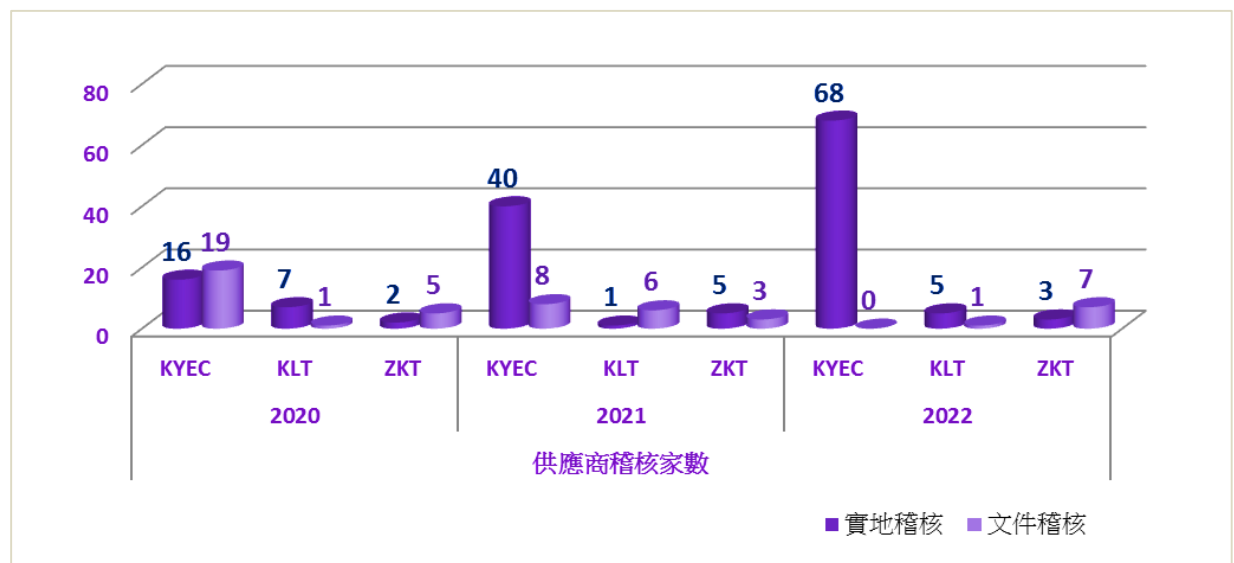
2022 年新增 2 家供應商，永續風險稽核主要缺失為環境及健康與安全構面，其缺失改善皆已於期限內 100%回覆並審核完成，並納入合格供應商行列。



• 供應商永續風險稽核實績

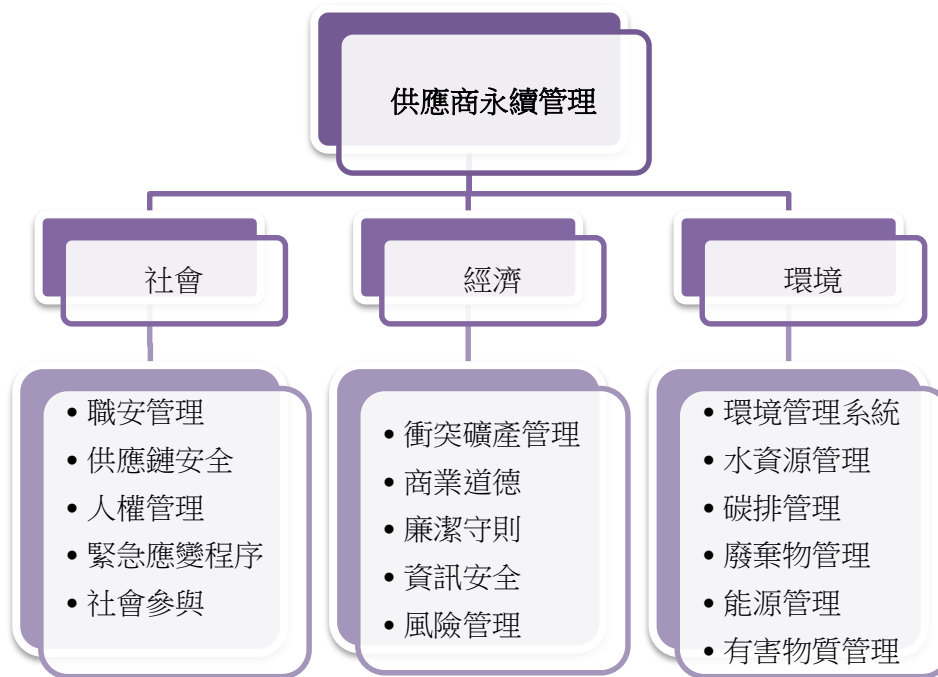
2022 年鑑別出關鍵供應商共 66 家(佔所有供應商家數 10.3%)，針對 66 家關鍵供應商發放永續稽核 SAQ 自評問卷，由永續稽核小組進行第一階段供應商永續風險審查，據審核結果鑑別出永續高風險供應商共 14 家，針對關鍵&高風險供應商執行現場稽核。永續性稽核範疇涵蓋經濟、環境、社會並結合 RBA 五大構面，包含勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系；對於稽核過程中發現的不合格事項開立稽核改善報告，要求供應商限期內完成風險補救與減緩措施並加以審核有效性，另於次年度稽核再次覆查改善落實度。

2022 的供應商稽核缺失，主要落於管理體系及環境類別；京元電子對其缺失，進行供應商溝通及輔導，要求建制法規鑑別機制及相關課程編制，供應商對其缺失改善活動皆於期限內 100%完成。若供應商發生重大異常或對經濟、環境、社會面有重大衝擊時，京元電子除逕行舉發其違法行為外，得要求供應商限期改善，若供應商無法於期限內改善，京元電子得行使終止合約權力；在 2022 年供應商永續性風險稽核總結，並未有稽核結果在 Fail 等級或重大異常發生或違法行為，逕而終止與京元電子合作關係。



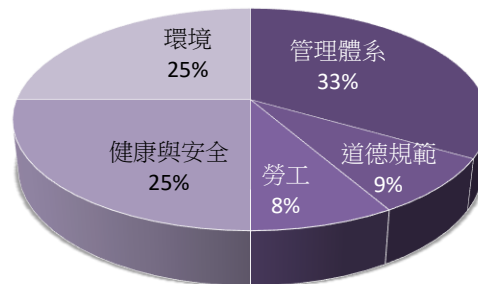
註：供應商稽核家數包含新供應商及既有供應商。

• 供應商永續稽核涵蓋項目



• 2022 供應商永續風險稽核結果

稽核缺失分佈



• 2022 永續風險稽核缺失與改善

永續管理分類	RBA 分類		主要稽核缺失	關鍵改善行動
經濟	管理體系	溝通	內部員工 RBA 及人權宣導未定期進行	建制管理程序，定期執行 RBA 及人權宣導
		供應商的責任	未將企業社會責任相關規範傳達至上游供應商與外包商	建制 RBA 準則，要求上游供應商與外包商承諾遵循。
		法律和客戶要求	公司未建立由高階主管認可之勞工與道德政策	要求制定勞工法規鑑別程序
		培訓	未建置 RBA 相關課程	編制 RBA 課程相關教材並執行教育訓練

永續管理分類	RBA 分類		主要稽核缺失	關鍵改善行動
社會	道德規範	身份保護及防止報復	未制定保護供應商、員工檢舉者政策。	要求建置匿名之申訴/檢舉管道及制定政策。
	勞工	反歧視反騷擾	履歷表中包含歧視性項目，如性別、婚姻、體格等	將履歷表內容相關歧視字樣移除
	健康與安全	職業安全	未制訂安全衛生防護具相關規定並配備防護具	制訂安全衛生防護具管理辦法並即時採購改善
		健康與安全溝通	未定期進行職業健康安全教育訓練	年度教育訓練課程納入職安課程規劃。
		緊急準備	緊急應變措施回報客戶機制未完善	緊急應變措施加入客戶即時回報規範並內部宣達
環境	環境	有害物質	化學品未依化學品管理辦法妥善標示	化學品標示定位並在旁放置 SDS
		固體廢物	未識別公司範圍內的重要危險源，並制定控制方法	重新盤點危險源並制定控制方法
		預防污染和節約資源	公司未實施水管理計畫，以記錄、描述和監測水資源、水排放並控制汙染渠道	提出節水措施並加以監測

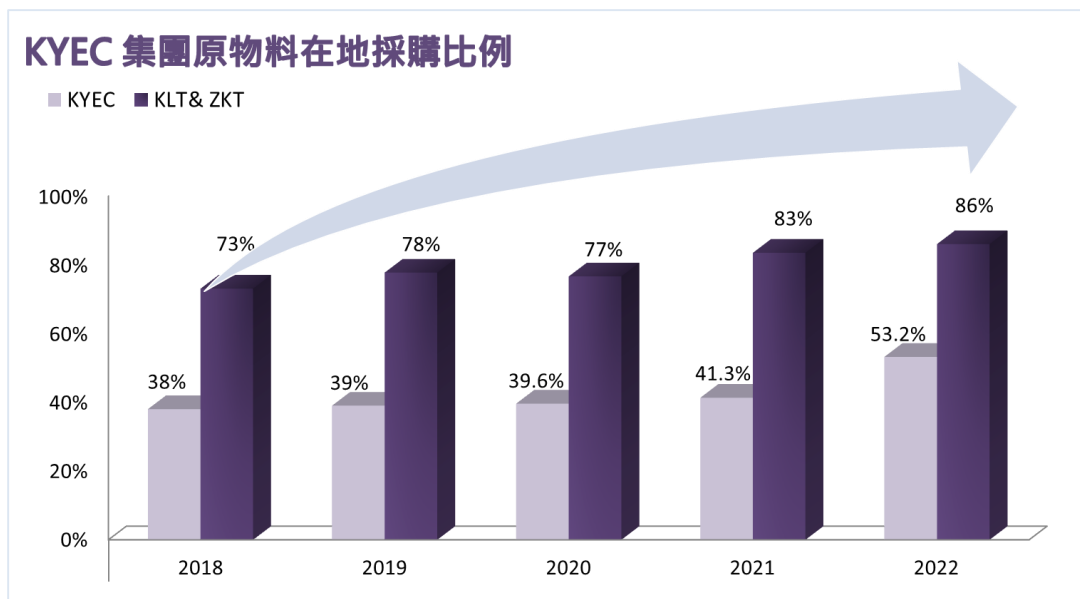
5.1.3 在地採購

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。

京元集團持續積極推動生產與採購在地化，承諾支持在地採購，重視在台灣與中國大陸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。

未來將持續扶植台灣與中國大陸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。



註 1：在地採購意指原物料生產/製造地與京元電子集團座落於同一國家。

註 2：以當年度實際交易金額比例揭露。

5.1.4 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。

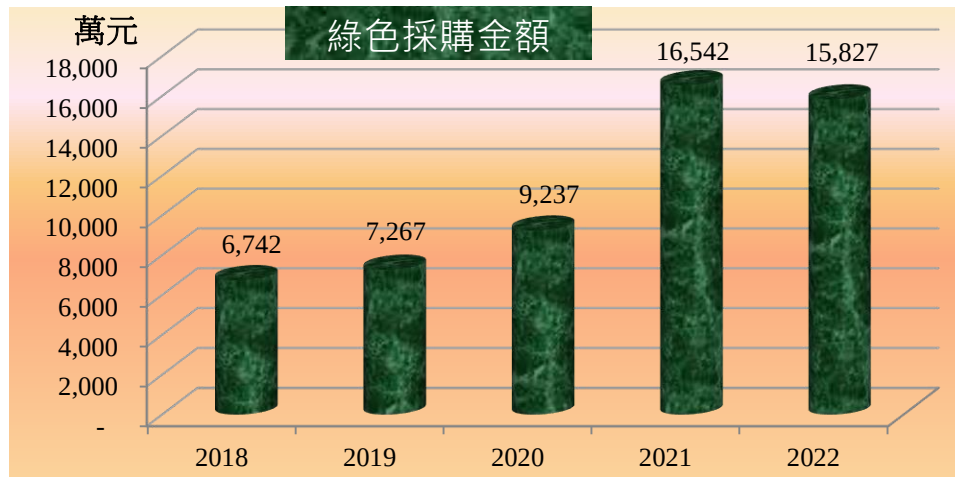
針對事務性用品及包裝材料優先選購第一類、第二類環保標章或 FSC 永續林業標章或 PEFC 標章產品。涉及能源消耗之設備或工程，已從源頭設計或優先購買能降低能源耗損及符合綠色環保法規之商品。例如：省電設備、省水設施、節能設備以具有節能標章、節水標章及綠建材標章為採購首選。

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) 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。
- (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，或經核可具有保標章使用許可的產品。
- (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。

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，接軌國際組織長期關切的議題，期為生態系統的永續貢獻一份力量，減少森林破壞與生物多樣性流失對生態系統造成的嚴重衝擊。

- 京元電子集團綠色採購金額



註：2018~2021 的採購金額訂正更新

- 榮耀與肯定

響應政府對綠色採購的積極推廣，京元持續參與「綠色採購績優單位」獎項，2022 年京元電子竹南廠再次榮獲環保署頒發「綠色採購績優單位」獎項，及苗栗縣環保局頒發「民間企業及團體綠色採購-特優」獎項，銅鑼廠亦榮獲苗栗縣環保局頒發「民間企業及團體綠色採購-優等」獎項：



苗栗縣環保局-
竹南廠綠色採購「特優獎」



行政院環保署-
綠色採購「績優單位」



苗栗縣環保局-
銅鑼廠綠色採購「優等獎」

5.1.5 有害物質減免管理

京元電子持續關注環境面環保議題，致力於永續發展綠色產品，導入 IECQ-QC080000 有害物質流程管理系統(Hazardous Substance Process Management System, HSPM)，確保綠色產品流程中禁限用物質有效管理並落實運作，且於 2022 年延續了 IECQ-QC080000:2017 及 SONY GP 換證查核，取得核可證書。

京元電子承諾恪守國際環境法規、高關注議題及顧客需求，自 2021 年即建立並持續優化內部綠色供應鏈管理系統(Green Supplier Chain Management System, GSCM)，除建構有害物質資料庫，透過系統管制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，更藉由供應鏈互動平台達成資訊管理確效。

每年進行有害物質取代或削減，除接軌國際規範，平行考量利害相關者回饋，設置年度管理指標，驅動 PDCA 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。

2022 年所代工之產品及使用的包裝材料，在有害物質減免(HSF)關鍵指標監控下，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。

5.2 衝突礦產管理

5.2.1 京元電子集團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

5.2.2 京元電子集團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)，其來源的原料供應商並無直接或間接的從衝突區域和高風險地區(CAHRAs)的非法礦場購買。

京元並承諾執行供應鏈衝突礦產的盡職調查及積極消除供應鏈中的衝突礦產，同時將此議題傳達給所有的供應商遵循。

5.2.3 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(Conflict-Free)產品 Conflict Minerals Management: Conflict-Free products	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)，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。

京元電子根據所進行的調查，鑑別出 152 間冶煉廠，來源 100%來自符合 RMAP 標準的冶煉廠和精煉廠。



5.3 供應商溝通

5.3.1 教育訓練

京元期許與供應商之間持續為永續發展盡力，京元電子內部每年至少一次定期進行採購人員 RBA 教育訓練，其內容包含勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系等環境與社會面議題，為宣達京元永續發展理念，進而提昇雙方永續能力並降低營運風險，亦每年提供最新版之責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)內容給供應商，2022 年受 COVID-19 疫情影響以線上供應商大會方式進行訓練教材及重點議題宣導，訓練課程邀請京元廠內各專業領域主管擔任講師，內容包括供應鏈永續策略、勞工人權、品質與綠色產品管理、健康與安全、環境管理、資訊安全共六項課程，以期供應商能更符合勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系等之責任商業聯盟行為準則規範。

並再次將京元對衝突礦產的要求和期望傳遞給供應商。

- 2022 供應商訓練完成率 100%
- 2022 採購訓練完成率 100%

2023 年將以線上/實體供應商教育訓練並行方式，加強推動 ESG，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。

5.3.2 申訴機制

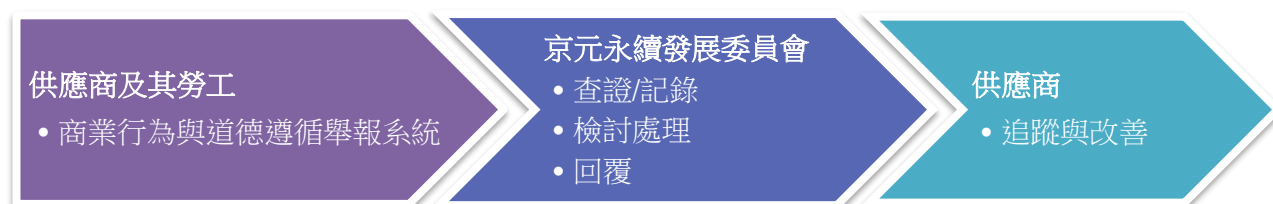
京元電子的全體供應商皆簽署「供應商廉潔守則」，落實良善合作關係之建立。並基於人本精神，在公司官網設立公開的申訴管道[商業行為與道德遵循舉報系統](#)提供供應商、承覽商及其勞工保護措施，推動供應鏈更友善包容的職場。

京元電子透過每年教育訓練，向供應商/承覽商及其勞工宣導此公開的申訴管道，供應商/承覽商及其勞工得以匿名方式透過申訴管道對工作職場相關事項表達任何意見或疑慮。

我們承諾對申訴人身份及反映內容予以保密，不得因舉報或申訴行為而使應商/承覽商及其勞工受到不公平的對待或報復，確保投訴人的獨立性與保密性。

2022 年未有供應商、承覽商及其勞工透過京元電子公開系統提出申訴。

• 申訴處理流程



6. 環境管理

做為全球的一份子，京元電子集團致力於環境保護、節約能源及污染預防。並制定環境政策作為遵循依據，政策均於對外網站公布(<https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Policy>)。目前京元集團於全球之生產據點均已通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，同時未來預計將持續擴大 ISO 14064、ISO 50001、ISO 46001 之認證範疇通過之環境管理相關系統如下，管理系統除遵循 PDCA 模式進行持續改善外，也會努力提升管理系統執行績效，期許能對全球環境保護盡一份心力。

環境管理系統涵蓋廠區說明						
管理系統	京元電子			京隆	震坤	涵蓋率
	新竹廠	竹南廠	銅鑼廠			
ISO 14001 環境管理系統	•	•	•	•	•	100%
ISO 14064 溫室氣體查證	•	•	•	•	•	100%
ISO 50001 能源管理系統	•	•	•	•		80%
ISO 46001 水資源管理系統	•	•	•			60%

註 1：震坤與京隆共用公用系統，ISO 14064 數據已納入系統驗證範圍。

註 2：ISO 46001 水資源管理系統規劃於 2023 年 6 月完成台灣廠區系統驗證。

註 3：震坤廠區 ISO 50001 預計於 2024 年 6 月完成驗證。

6.1 能源消耗與管理

6.1.1 能源使用

2022 年京元電子集團使用的總能源消耗量為 2,817,345.4GJ，其中外購電力約佔了 99.8%；柴油及蒸汽用量僅占 0.2%。電力是製程生產設備及廠務系統的主要能源；柴油則使用於京隆震坤廠區冬天低溫鍋爐燃燒柴油製造熱水，以及緊急發電機，當發生緊急狀況、停電或年度歲修保養時；因蒸汽熱值較柴油低，2020 年開始京隆震坤廠區導入蒸汽使用於鍋爐製造熱水，2022 年京隆震坤廠區柴油整體用量相較 2020 年降低 22%，約減少 200 噸碳排。

單位:GJ

年度	電力	柴油	蒸氣	合計
2022	2,813,637.70	3,677.23	30.41	2,817,345.35
2021	2,722,693.54	5,302.58	26.21	2,728,022.33
2020	2,508,680.52	4,158.34	8.60	2,512,847.46

註 1：蒸氣只有京隆(震坤)使用，故採用大陸熱值換算，1 噸蒸氣約等於 0.7kWh

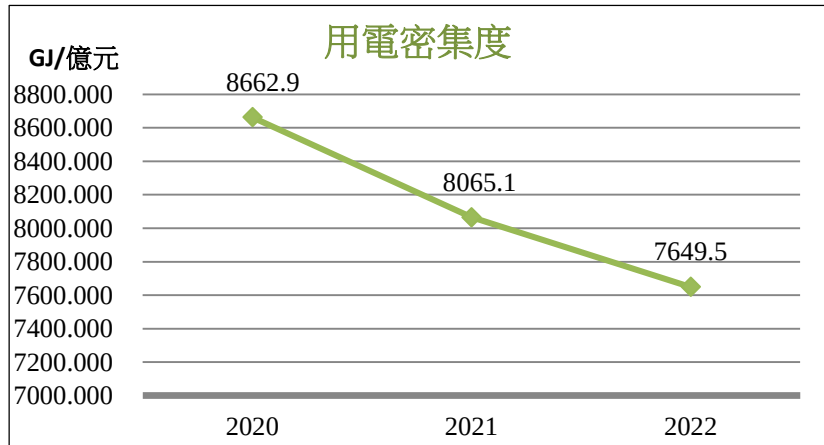
註 2：蒸氣來源為外購。

註 3：柴油統一以台灣能源局公告單位熱值計算(110/6/30 更新)，1 公升柴油等於 9.8kWh

註 4：盤查範圍涵蓋京元電子新竹廠、竹南廠、銅鑼廠及京隆(震坤)廠區

註 5：1kwh=3.6*10⁶ J

電力是京元電子的主要使用能源，隨著京元電子的營運成長，2022 年台灣各廠區及京隆、震坤電力使用 2,813,637.7GJ，較去年增加 3.3%，主要為銅鑼廠區擴廠，新增銅鑼三廠用電。京元電子以企業成長與永續發展為目標，持續於各廠區推動電力節能專案，提高能源使用效率，以降低營運成長所帶來的環境衝擊，用電密集度逐年下降，相較 2021 年用電密集度下降 4.5%。



註 1：盤查範圍涵蓋京元電子新竹廠、竹南廠、銅鑼廠及京隆(震坤)廠區

註 2：電力密集度=能量(GJ)/集團營收(億元)，營收以新台幣計算

註 3：柴油及蒸汽並非用於產品生產，不列入計算

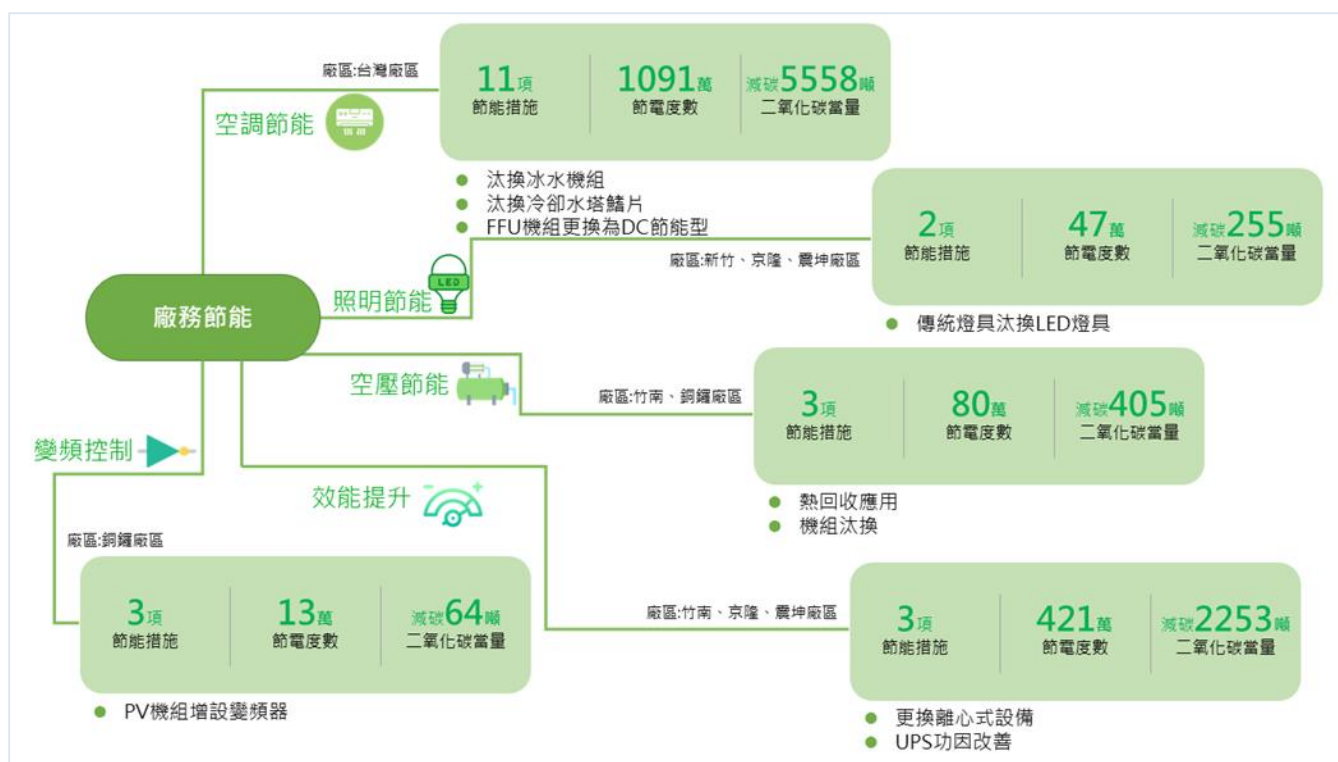
6.1.2 能源管理與查核

京元電子成長的同時，亦帶來龐大的能源使用，2022 年電力使用較去年增加 3.3%，這更凸顯能源管理的重要性；建立能源管理系統以持續改善能源績效，包括能源效率、能源使用和能源消耗，京元電子竹南廠、銅鑼廠及京隆廠區持續進行 ISO 50001 能源管理系統盤查與第三方驗證，2022 年新竹廠加入驗證的行列，系統涵蓋率 80%，震坤廠區預計 2024 年 6 月完成 ISO 50001 能源管理系統驗證，將京元電子全球生產據點完成能源管理系統的驗證。

6.1.3 節能專案與效益

面對日益惡化的極端氣候，京元電子隨時有可能面對氣候變遷所帶來的災害及營業損失，節能減碳一直是京元電子所重視的議題，是我們持續努力的目標，更是我們的責任；京元電子每年會根據 ISO 50001 管理系統所盤查出重大能源使用及具有改善能源績效的設備，優先展開節能方案；像是汰換能源效率不佳的老舊冰水主機及空壓機組、T8 燈具汰換為 LED 燈具、UPS 功率因數提升、熱回收式機組的應用及變頻器裝設等等；除了既有設施的改善，更在新廠房設計階段，將既有廠房施作的節能措施同時導入並在設備選購上優先選擇高效率或具熱回收式機型、選用高效率轉動馬達、優先採購具有節能技術的產品，以降低廠能擴充造成的能源衝擊。

2022 年京元電子加速老舊設備的汰換，積極導入業界優異節能措施，在各廠區共執行了 5 大類共 22 項的電力節能措施，節電措施涵蓋了空壓節能、空調節能、照明節能及效率提升，達成節電量 1,652 萬度，相當於減少了 8,535 噸的二氧化碳排放量。



註 1：盤查範圍涵蓋京元電子新竹廠、竹南廠、銅鑼廠及京隆(震坤)廠區

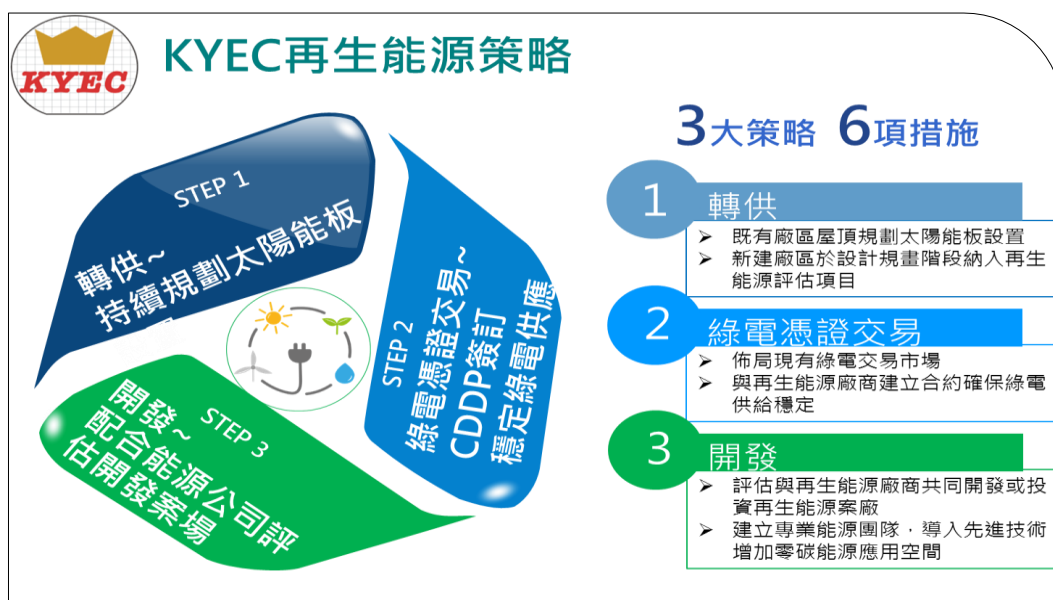
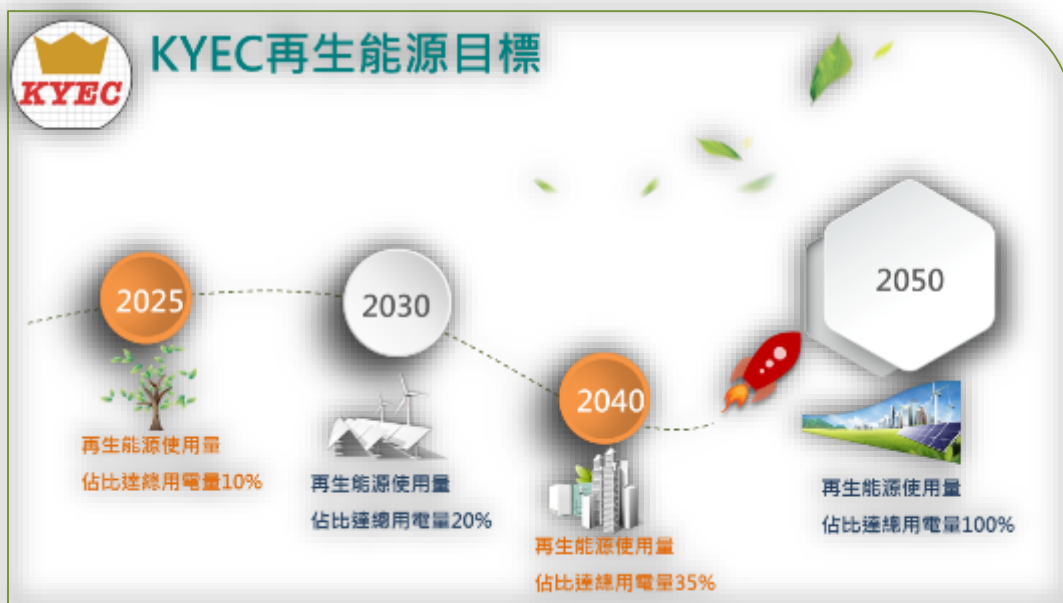
註 2：台灣電力碳排係數以 0.509 公斤/度(110 年度能源局公告數值)；大陸電力碳排係數已 0.5703 公斤/度(2019 年大陸國家電網公告)

6.1.4 再生能源導入與目標

2022 年京元電子雖然尚未導入再生能源使用，但已設定再生能源短中長期目標，未來將持續提高廠區再生能源使用率，積極朝向 2050 年淨零排放。

再生能源設置計畫：規劃於竹南廠及銅鑼廠建置 4,711 kWh 的太陽能板設置量，可望於 2023 年底前銅鑼廠優先完成設置，預估可產生 4,808,561 kWh 年發電量，預計可減碳 2,447 噸的 CO₂ 排放量。

再生能源轉供計畫：短期目標為 2025 年京元電子竹南廠及銅鑼廠再生能源轉供量達總用電量 10%，長期目標為 2050 年台灣廠區 100% 電力來源轉換為再生能源，達到淨零排放終極目標。



6.2 溫室氣體排放與管理

國際間因應淨零排放的效應，全球各國致力關注於溫室氣體減量的方向與措施，京元電子身負環境保護之責，為產業定性、定量各式環境中之污染物，而溫室氣體雖非污染物，但長期而言，對環境將造成難以估計之傷害。

因氣候變遷、社會環境與企業經營理念三者是息息相關，基於環境保護及永續發展之使命，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及提高再生能源使用率，以達溫室氣體減量之目標。

為有效管理溫室氣體排放來源，2021 年已改版為 ISO 14064-2018 並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。

6.2.1 京元電子集團型溫室氣體盤查與分析

京元電子集團溫室氣體盤查範圍涵蓋台灣、大陸廠區及海外據點，皆依 ISO 14064-1:2018 規定進行盤查，京元電子集團之數據均經第三方公正單位 SGS 查證通過。

2022 年共排放 498,772 tCO₂e，類別一佔比約 1.30%，類別二佔比約 82.71%，類別三~六佔比約 15.99%，主要排放源為外購電力的使用，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。2022 年總排放量與 2021 年相比較增加 13,905 tCO₂e，約 2.87%，但 2022 排放密集度為 1356.02CO₂e /億台幣營收，比 2021 年的 1436.26 tCO₂e /億台幣營收下降約 5.59%。

溫室氣體盤查分析			單位：tCO ₂ e
排放類別	2020	2021	2022
類別 1	4,543	7,111	6,522
類別 2	379,768	407,079	412,522
類別 3~6	71,387	70,678	79,728
總計	455,699	484,868	498,772

註 1：2020~2021 年溫室氣體排放量涵蓋京元電子全球之營運據點(台灣廠區及大陸京隆、震坤子公司貢獻了京元電子集團 100% 營收)；2022 年溫室氣體排放量涵蓋京元電子所有組織營運據點(台灣廠區、大陸京隆、震坤子公司及海外據點-美國、新加坡、日本、維京薩摩亞及開曼)。

註 2：類別一：

京元電子：固定源/移動源/逸散源排放係數依行政院環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。京隆(含震坤)盤查標準：省級溫室氣體清單編制指南、ISO14064-1、2018 年 IPCC 國家溫室氣體清單指南。

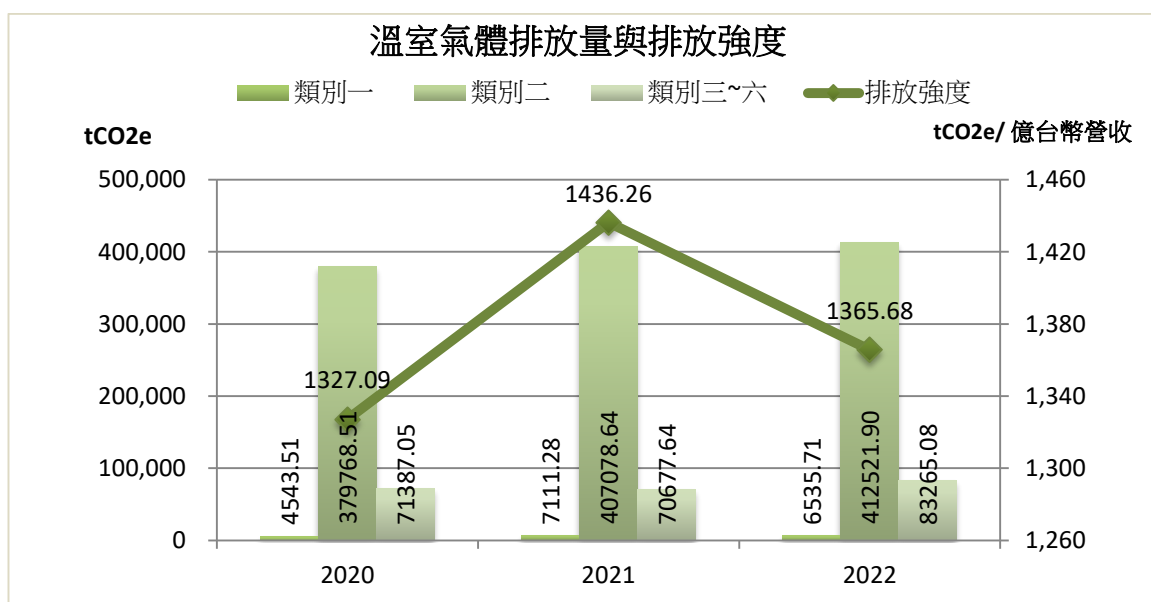
註 3：類別二：外購電力為主

京元電子：排放係數依經濟部能源局公告 2021 年度電力排放係數(0.509 公斤 CO₂e/度)。

京隆(含震坤)：排放係數依 2012 年中國區域電網平均 CO₂ 排放因子華東電網的數據電力排放係數(0.5703 公斤 CO₂e/度)。

註 4：2020~2022 年大陸廠區(京隆、震坤) 類別一/二溫室氣體排放量為經第三方查証的數據。

註 5：2020~2022 年京元電子廠區類別一/二/三~六排放量，為經第三方查証的數據，2020 年範疇三溫室氣體排放量，為自我盤查數據。



每年除了定期進行組織邊界內的類別一、二的溫室氣體進行盤查與減量外，2021 年起台灣廠區增加類別三~六的盤查數據，2022 年擴大盤查集團型排放量進行類別三~六的盤查並經過第三方公正單位查證，且逐年擴大盤查項目。

廠區	排放源	排放源	排放量噸 CO ₂ e/年	減量推動方向
京元電子集團	運輸之間接 GHG	上游運輸及配送	5,932	綠色運輸，優先採用低碳物流廠商
		下游運輸及配送	4,758	
		員工通勤	4,085	提倡使用大眾運輸工具
	使用產品之間接 GHG	商品_輸入電力	154,330	低碳能源轉型:再生能源 提升能源使用效率
		商品_輸入能源	3,693	
		商品_包裝材料	8,844	優先採購低碳原物料
		商品_Bulk gas	1,984	
		服務_廢棄物處置	670	減少廢棄物產出 廢棄物資源化

註 1：京元電子類別三~六盤查數據，僅包含台灣廠區數據。

6.2.2 綠色運輸減碳成果

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。



◆ 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。

◆ GPS 控管送貨車輛

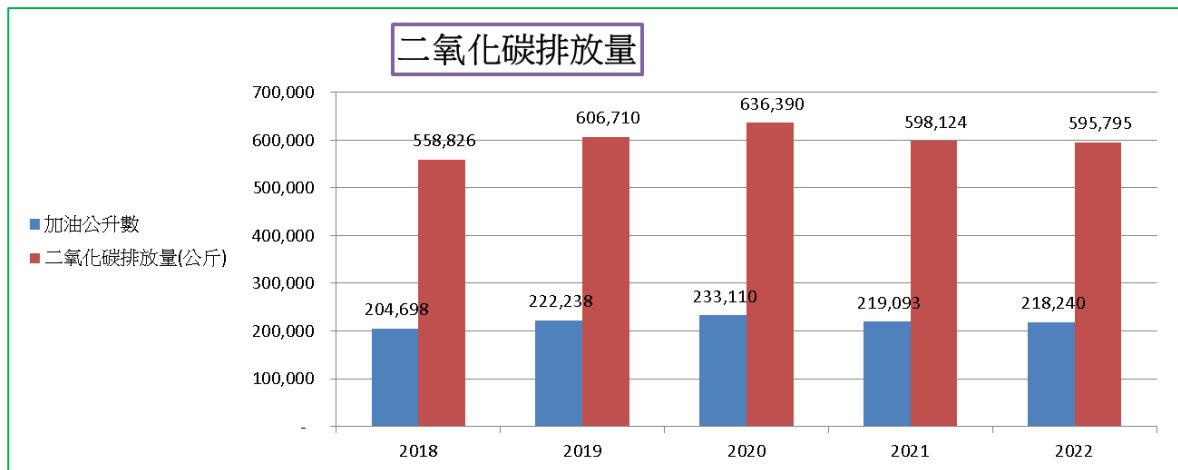
透過 GPS 定位，調度人員隨時控管車輛行進的路線，並掌控臨時追加的取貨作業，可即時通知司機，避免重覆車趟及節省燃油成本。

◆ 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。

◆ 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。2022 年減 2,329 公斤的二氧化碳排放量，年減 0.4%。



註：碳排系數依據環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

6.2.3 空氣污染防治

近年來漸趨嚴重空氣污染問題，不僅造成劇烈氣候變遷，亦對人體呼吸道健康造成極大損害，台灣空氣污染主要來自經濟活動所產生的粒狀及氣狀污染物，京元電子廠區主要為測試製程無需設置空污處理設備。

京隆科技之切割研磨鐵環擦拭廢氣、震坤科技油墨印字、網版清洗排氣需設置空污處理設備以光催化方式進行處置，另京隆亦使用鍋爐，2020~2022 污染物排放數據如下：

年京隆(含震坤)空氣污染物排放統計			單位：噸/年
污染物類型	2020	2021	2022
VOCs	0.035	0.00436	0.929
SOx	0.04968	0.053	0.093
NOx	0.4536	0.036	0.212
粒狀污染物	0.007344	0.01	0.018

註 1：台灣各廠區製程活動無須設置空污處理設備

註 2：京隆及震坤共用空氣污染防治設備

註 3：京隆 2019 年柴油鍋爐僅檢測林格曼黑度，2020 年起檢測，SOx、NOx、粒狀污染物；年排放為鍋爐開啟時間*測量均值。

註 4：京隆數據為生態環境統計業務系統登記審核後之數據

2022 年響應苗栗縣環保局「杜絕露燒 友善農耕」液態稻草分解菌推廣活動，希望能藉此減少農民露天燃燒稻草行為以降低空氣污染物對人體之危害，總補助面積 480 公頃，依據農業處的資料，每公頃產生 6 噸稻草，每燃燒 1 噸稻草約產生 1.5 噸二氧化碳，此項推廣活動預計可減少 4,320 噸 CO₂ 排放，希望共同為空氣品質改善盡一份心力。



6.3 氣候變遷的風險與機會

進入 21 世紀後，自然災害對人類社會的衝擊逐漸加劇，面對氣候變遷與溫室氣體減量的挑戰，開始理解永續發展與綠色科技的重要性。為確保工廠能持續的運作，必須正視自然災害防制、能源與水資源短缺的問題。

2023 年已完成氣候相關財務揭露(TCFD)報告書並持續參與碳揭露專案(CDP)。

✓ 鑑別的氣候相關風險與機會

氣候風險與機會議題清單：參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)以及國際能源總署(International Energy Agency, IEA)，所提出之科學報告，以全面掌握未來氣候變遷可能造成之轉型風險、實體風險與機會；此外，同時參考國內外同業之氣候變遷風險與機會辨識結果，並配合公司溫室氣體減量目標與再生能源目標，評估各時間長度下可能遭遇之轉型風險、實體風險以及機會等議題，以建立京元電子氣候風險與機會議題清單。

時間長度：

- 短期：2022-2023 年
- 中期：2024-2030 年
- 長期：2031-2050 年

✓ 組織在業務與策略上的風險與機會

- ◆ 轉型風險的評估：應對國內外碳相關法規，京元電子在營運設備改善、再生能源比例提升、碳稅/費課徵等企業轉型風險的評估。
- ◆ 實體風險的評估：京元電子主要營運據點的限水、限電、停斷電、颱風和水災等災害風險的評估。
- ◆ 氣候機會的評估：積極推動節能專案，加強氣候韌性，以提升企業形象爭取更多業務機會的評估。

✓ 氣候情境下的策略規劃

1. 轉型風險的評估：京元電子持續關注國際溫室氣體減量政策，為能達成企業永續發展策略，公司選擇以 IEA 提出的淨零排放情境(NZE)評估面對未來全球積極推動減量政策下對

企業帶來的衝擊，同時提前準備因應策略搶得先機

2. 實體風險的評估：依據 IPCC 於第五次評估報告(AR5)裡提出溫室氣體濃度下的情境(RCPs)中選擇 RCP 8.5 情境，此假設未來全球所有國家皆未採取任何新的減量行動，為最嚴苛的情境，以此評估公司在面對最極端的氣候挑戰下受衝擊之程度；水資源相關之實體風險搭配 WRI Aqueduct 工具鑑別水資源壓力對於營運據點之風險衝擊。

✓ 氣候相關的風險鑑別和評估，以及管理流程

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。

針對氣候相關風險與機會的鑑別、評估以及管理流程如下：

1. 京元電子參考國際科學報告與國內外同產業相關報告，初步篩選與公司營運特性接近之議題。
2. 依循 TCFD 風險與機會鑑別脈絡，將氣候變遷相關之風險與機會進行分類，並依據各類風險與機會之內涵，與潛在財務影響，研析國際相關情境報告，將可能發生之風險與機會製作成問卷，透過問卷與訪談，由相關部門之資深主管，根據其職掌與專業經驗之判別，評估各議題之「發生可能性」、「財務影響程度」與「時間長度」等因子。
3. 完成各部門訪談及問卷蒐集後，針對各議題之時間長度、發生可能性與影響程度進行風險機會衝擊程度評估計算，以收斂各部門意見。
時間長度：短期(2022-2023 年)、中期(2024-2030 年)、長期(2031-2050 年)
發生可能性：以 1~5 分，代表極無可能發生至極有可能發生。
影響程度：以 1~4 分，代表財物受輕微的至嚴重的影響
4. 設定高、中、低三等級，以產出京元電子 TCFD 氣候風險與機會矩陣圖。針對鑑別結果屬於中、高度風險之議題，由永續發展委員會推動跨部門協調，展開財務影響評估作業，並由相關部門提出因應措施，向主任委員及董事會報告。

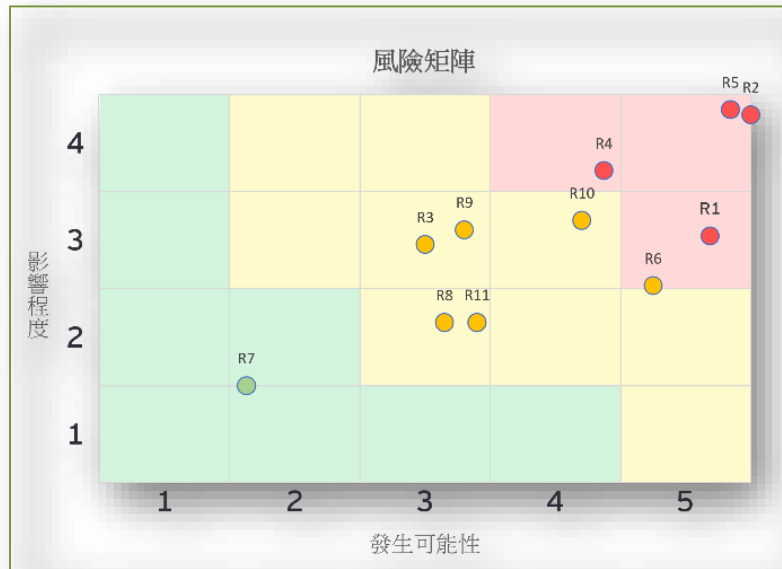
✓ 氣候風險與機會財務影響分析

京元電子針對氣候風險中風險程度高議題進行財務影響分析，如下：

京元電子氣候變遷風險議題說明

代碼	類型	類別	題目	發生可能時間	風險程度
R1	轉型風險	技術	為因應低碳發展趨勢，京元電子提升各項資產的能源效率標準，進而增加資本支出。	短	高
R2	轉型風險	現行法規	因應法規要求，京元電子提高再生能源使用比例，進而導致營運成本提升	中	高
R3	轉型風險	名譽	客戶致力減少價值鏈之排放，京元電子若無法滿足價值鏈業者需求，恐導致產品需求下降	中	中
R4	轉型風險	新興法規	為因應與碳定價相關之新興法規需繳納碳費，進而增加營運成本	長	高
R5	轉型風險	市場	為因應低碳發展趨勢且符合價值鏈客戶需求並達成淨零排放，京元電子積極提高再生能源佔比，導致營運成本增加	長	高
R6	轉型風險	技術	為因應低碳發展趨勢，需要採取有助於支持替代燃料消費的政策措施，導致京元電運輸成本上升	中	中
R7	實體風險	慢性實體	全球海平面上升，沿海低窪地區遭淹沒，導致資產受損	長	低
R8	實體風險	急性實體	豪雨及洪災出現頻率及嚴重度提升而導致廠區設備無法運作及服務中斷	長	中
R9	實體風險	慢性實體	氣溫上升而使空調電力成本增加，以及可能致使戶外工作的員工因高溫而離開工作崗位的機率上升，進一步導致產能下降以及員工醫療費上升	中	中
R10	實體風險	慢性實體	降水模式的改變與極端氣候，導致自然水源不足，致使區域限水，降低產量	中	中
R11	實體風險	急性實體	極端降雨事件(或更強烈的熱帶氣旋)導致河川淤砂或陸域運輸中斷，進而使貨運船隻因淤沙嚴重無法進港及鐵路、道路中斷影響交貨	中	中

京元電子氣候變遷風險矩陣圖



1. 風險議題：R4 碳定價機制

- 影響說明：依據(IEA 於《2021 年世界能源展望(WEO 2021)》中指出，在 NZE 情境下在世界各國已廣泛實施碳定價，其中中國為 200 USD/t-CO₂e；而台灣氣候變遷因應法則於 2023 年 2 月正式公告實施，將碳定價機制納入法規，未來預計將針對排放量大於 2.5 萬噸以上之特定產業徵收碳費。綜上所述，京元電子包含台灣與中國大陸在內的據點，未來都可能面臨繳納碳費或購買碳配額，進而導致營運成本增加之風險。
- 情境說明：本議題採用 IEA 於 2021 WEO 報告中提出的 NZE 情境下，不同時間的各國碳定價預估值，評估於 2050 年當年度本公司面臨之財務衝擊。
- 潛在財務影響：假設公司未來不再新增減量措施，且 2030 年再生能源使用比例達 20%，當各據點所在地政府政策推動碳訂價機制後，預計於 2050 年當年度將對營運造成約新台幣 34.66 億元的財務影響。

2. 風險議題：R5 能源轉型

- 影響說明：依據國際再生能源總署發布之《2021 年再生能源統計》報告指出，全球再生能源增長速度提升，2020 年全球再生能源占比約為 36.6%，成長率達 10%，而全球各大產業也積極因應，在面對再生能源發展政策變化以及客戶的要求下，京元電子可能面臨因提升再生能源比例而導致營運成本增加之風險。
- 情境說明：本議題採用本公司 2050 年達到 RE100 之目標評估於 2050 年當年度本公司面臨之財務衝擊。
- 潛在財務影響：假設公司未來不再自建再生能源裝置，且據點所在地之政府持續提升國家再生能源比例(再生能源採購成本不再上升)，預計於 2050 年當年度將對營運造成約新台幣 10.05 億元的財務影響。

3. 風險議題：R10 降水模式的改變與極端氣候

- 影響說明：臺灣屬於亞熱帶季風氣候乾溼季分明，每年降水主要貢獻來自颱風與季風季節性降雨。極端的降水模式，致使水資源無法有效保存利用，參考《臺灣氣候變遷關鍵指標圖集》，未來年最大連續不降雨日數臺灣各地有增加趨勢，公司為提高水資源韌性，可能面臨因啟動限水應變措施而導致資本支出及營業成本提高之風險。
- 情境說明：本議題僅針對台灣地區據點進行分析，參考《臺灣氣候變遷關鍵指標圖集》，

使用 IPCC AR5 中的 RCP 8.5 情境評估本公司於 2030 年當年度面臨的財務衝擊。

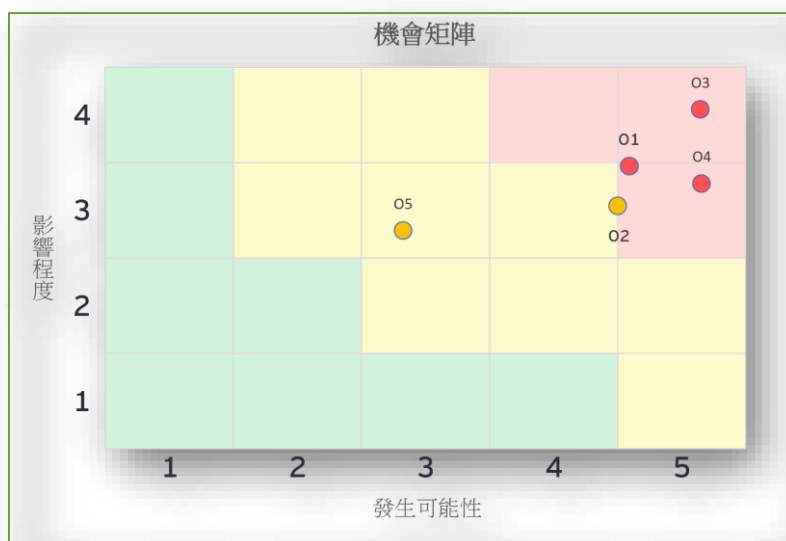
- C. 潛在財務影響：假設公司未來不再新增節水設備，預計到 2030 年公司因啟動限水應變措施將對營運造成約每年新台幣 31.86 萬

京元電子針對氣候機會機會程度高議題進行財務影響分析，如下：

京元電子氣候變遷機會議題說明

代碼	類型	類別	題目	發生可能時間	機會程度
O1	機會	資源效率	對廠房進行節能改善，持續提高能源使用效率，進而降低能源成本	中	高
O2	機會	市場	未來市場的低技術成本和低成本融資，讓公司受惠於市場對低碳技術成本的投資，進而減少再生能源的建置成本	中	中
O3	機會	能源來源	依據承諾目標情境，京元電子積極提高再生能源使用，降低範疇二排放量，進而減少碳費支出	中	高
O4	機會	韌性	於豪雨、洪災發生時，比同業擁有更快的恢復能力(不斷電、持續營運)，提高京元電韌性，無生產中斷	中	高
O5	機會	產品和服務	京元電積極投入低碳轉型，提高同業間競爭地位，以反映客戶偏好轉變，並提高收入	中	中

京元電子氣候變遷機會矩陣



1. 機會議題：O1 低碳轉型減少營運成本

- A. 影響說明：根據 WEO 2020 報告指出，為達到永續發展情境，除了透過購買再生能源外，提升能源效率亦為重要措施之一。京元電子在各廠區推動電力節能專案，透過汰換照明、空調設備、空壓設備等措施積極提升廠房整體能源效率，以因應低碳發展趨勢，為公司帶來營運成本減少之機會。
- B. 情境說明：本議題採用 IEA 於 2021 WEO 報告中提出的 NZE 情境，評估在該情境下，公司因積極投入節能專案到 2030 年時，當年度可能因能源使用需求下降所產生的財務影響。
- C. 潛在財務影響：假設公司規劃之節能專案皆已如期執行，預估於 2030 年當年度可使公司減少約新台幣 1,450.55 萬元的成本支出。

2. 機會議題：O3 採用低碳能源

- A. 影響說明：為因應全球永續發展趨勢，持續精進溫室氣體減量措施，有效達成巴黎協議氣候目標，京元電子積極提高再生能源使用，降低範疇二排放量，進而減少碳費支出。
- B. 情境說明：本議題採用 IEA 於 2021 WEO 報告中提出的 NZE 情境，評估在該情境下，公司積極提高再生能源使用到 2030 年時，當年度可能因溫室氣體排放量減少所產生的財務影響。
- C. 潛在財務影響：假設公司規劃之再生能源目標已如期執行，預估於 2030 年當年度可使公司減少約新台幣 3,891.27 萬元的碳費成本支出。

3. 機會議題：O4 提升氣候韌性

- A. 影響說明：IPCC AR6 WG1 提到陸地區域的強降雨事件的頻率和強度自 1950 年代以來有所增加，極端氣候影響頻率不斷增加的情形下，各國政府及企業除自身營運據點外，紛紛開始重視產業供應鏈應對氣候變遷韌性之需求。京元電子在面對氣候變遷可能造成之極端氣候事件的衝擊，能運用營運持續管理系統，確保公司能做到事先預防、緊急應變以及快速災後復原，以提升企業韌性，進而獲取增加訂單的機會。
- B. 情境說明：本議題採用 IPCC AR5 中提出的 RCP 8.5 情境，評估在該情境下，公司具備足夠的氣候韌性時可以帶來的業務機會。
- C. 潛在財務影響：假設公司具完善的營運不中斷管理系統而有足夠的氣候韌性。京元電子統計客戶對於「營運不中斷」有要求的比例為 24%，此為因公司具足夠氣候韌性而有可能提高訂單之客戶比例。

✓ 評估氣候風險及機會使用之指標

京元電子為能逐步提升氣候韌性與調適能力，依據鑑別結果與參考同產業調適計畫，以能源使用量、溫室氣體排放量、水資源使用量、廢棄物排放量、營運中斷日數等作為氣候相關風險及機會管理之指標。

✓ 管理氣候相關目標及績效

✓ 再生能源使用目標：

2022 年目標	2022 年達成情形	2023 年目標	因應對策
0%	0%	2023Q4~2024/12/E 轉供總用電量 5%	簽訂 CPPA 合約

✓ 溫室氣體減量目標：

2022 年目標	2022 年達成情形	2023 年目標	因應對策
較前一年溫室氣體密集度削減 2%	較前一年溫室氣體密集度削減 5.59%	較前一年溫室氣體密集度削減 2%	提高能源使用效率及提升再生能源佔比

✓ 節水目標：

2022 年目標	2022 年達成情形	2023 年目標	因應對策
較前年自來水取水量下降 5%	較前年自來水取水量下降 8.5%	較前年自來水取水量下降 5%	導入 ISO46001 節水行動計畫展開

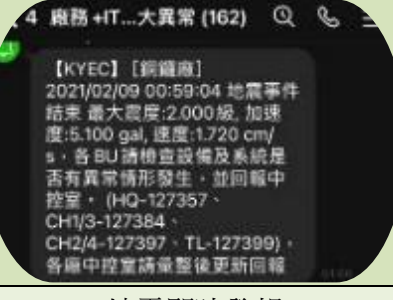
✓ 廢棄物再利用：

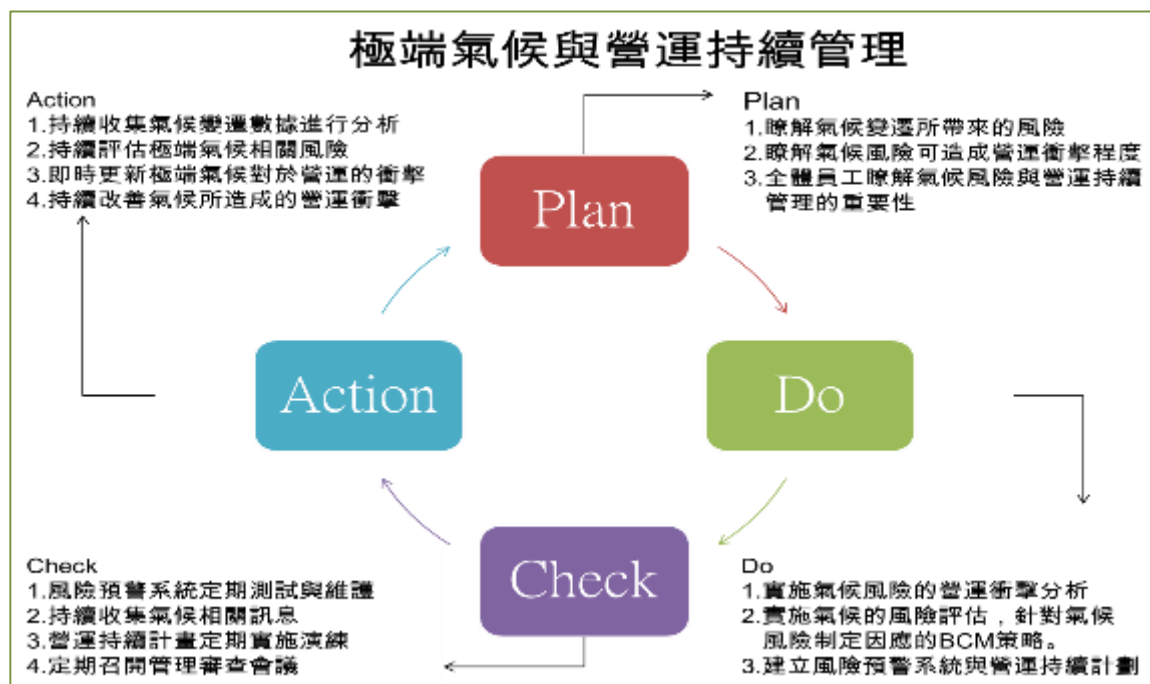
2022 年目標	2022 年達成情形	2023 年目標	因應對策
廢棄物再利用率大於 80%	廢棄物再利用率率 84.8%	廢棄物再利用率大於 82%	加強廢棄物管理，有效確實分類、回收、再利用及妥善處

6.4 自然災害的風險評估與因應對策

全球氣候暖化的情況也造成臺灣極端天氣現象，如颱風、洪水、暴雨、乾旱等，愈來愈顯著。面對多變的自然災害，台灣各廠區自 2018 年開始即透過 ISO 22301 營運持續管理系統模式進行運作，藉以降低天災、人禍或因其他事故所帶來的重大財物損失及不可逆的營運衝擊，並確保在任何狀況下均能維持組織之最低營運水準，2020 年 11 月並通過 ISO 22301：2019 認證面對地震、海嘯、海水倒灌、颱風、乾旱、洪水..等氣候變遷事件，亦運用營運持續管理系統營運衝擊分析的手法實施風險評估，並依據風險評估結果，擬定相關的因應對策，藉以做到事先預防、緊急應變、災後復原三部分。氣候變遷可能造成的自然災害及因應做法如下：

自然災害可能風險與因應做法：		
類型	實質風險	因應做法
地震	1. 基礎設施損壞 2. 設備損壞 3. 原物料供應中斷 4. 客戶產品耗損	1. 建築物均以 6 級抗震進行建造設計 2. 制定「地震緊急應變作業程序」 3. 制定「廠務設施系統緊急應變作業程序」 4. 定期實施地震應變演練 5. 建立能資源備援供應系統 6. 貨品料架及高風險機台防震固定 7. 建置地震發報通知系統連結消防系統
水患	1. 人力中斷 2. 運輸中斷 3. 基礎設施損壞	1. 國內外水患模擬系統，模擬分析水患潛勢情況。 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」 4. 設立擋水閘門、抽水泵浦、沙包...等因應措施 5. 每年實施水患防災演練
颱風	1. 人力中斷 2. 原物料供應中斷	1. 制定『颱風及水患緊急應變作業程序』 2. 每年實施水患防災演練 3. 原物料建立安全庫存
旱災	1. 水製程中斷 2. 廠務設施用水緊縮	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. 實施廠區供水應變演練

	
旱災因應-水車供水應變演練	水患因應-設置擋水閘門
	
地震即時發報	實施水患緊急應變演練
	
各廠區設置地震儀設備	貨品料架實施防震固定



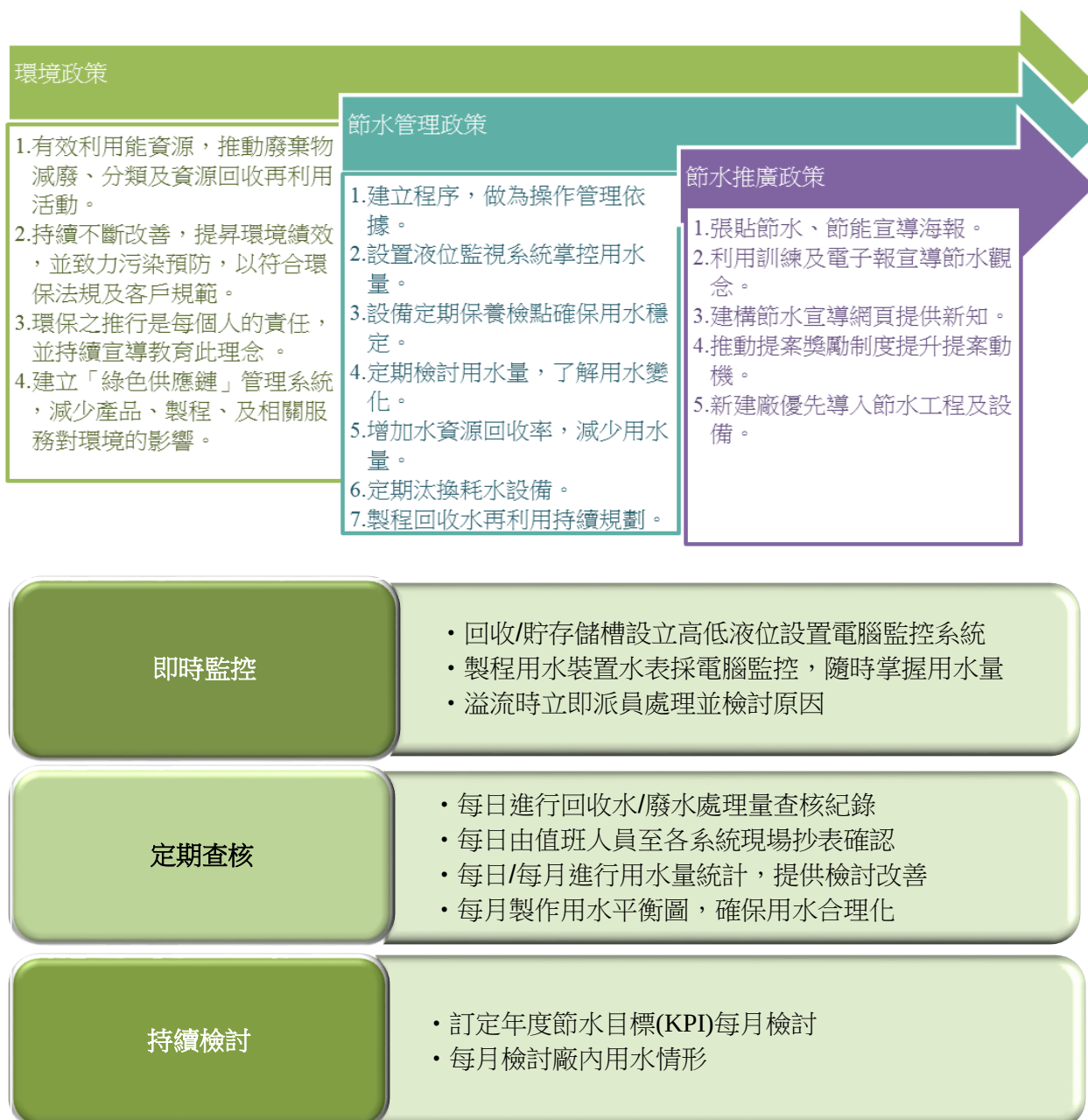
極端氣候與營運持續管理運作模式

6.5 水資源管理

6.5.1 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，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，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。



6.5.2 水資源管理指標

依公司內管理政策執行下，各廠區執行節能節水效益增加，尤其京元竹南廠區及京隆導入新純水及回收系統進行汰舊得到更佳的產水效益。

(1)取水量分析：

2022 年台灣各廠區及大陸子公司取水量為 2336.878 百萬公升，其中以第三方(自來水+中水)為主要取水來源約 2333.675 百萬公升，占總取水量 99.9%，另一取水來源為地表水(雨水)約 3.203 百萬公升，僅占總取水量 0.1%，2022 年取水密集度為 6.353 百萬公升/億元，較 2021 年 6.942 百萬公升/億元下降 8.5%。

(2)總用水量分析：

2022 年台灣各廠區及大陸子公司總用水量 3279.841 百萬公升，用水來源主要以原始取水來源供應約 2333.675 百萬公升，佔總用水量 71.2%，由製程廢水回收再利用或水處理系統循環使用之回收利用水量為 942.963 百萬公升，佔總用水量之 28.8%，將持續執行製程、RO 濃縮水回收、等回收再利用專案，增加水源的再利用量，2022 年用水密集度 8.917 百萬公升/億元，較 2021 年 11.119 百萬公升/億元下降 19.8%。

(3)排水量分析：

2022 年台灣各廠區及大陸子公司排水量為 491.681 百萬公升，其中以第三方排放為主，2022 年排水密集度為 1.337 百萬公升/億元，較 2021 年 1.628 百萬公升/億元下降 17.8%。

(4)耗水量分析：

2022 年台灣各廠區及大陸子公司耗水量為 1845.197 百萬公升，2022 年耗水密集度為 5.017 百萬公升/億元，較 2021 年 5.14 百萬公升/億元下降 5.5%。

2020~2022 年水資源管理分析如下：

取水量及排放水量分析		(單位：百萬公升=千立方米)		
項目	項目	2020	2021	2022
取水量	地表水(雨水)	6.105	4.068	3.203
	地下水	0.0	0.0	0.0
	第三方	2307.238	2339.585	2333.675
	總計	2313.343	2343.653	2336.878
回收利用水量		1047.929	1409.979	942.963
總用水量(取水量+回收利用水量)		3361.272	3753.632	3279.841
排水量	地表水	242.662	26.531	26.817
	地下水	0.000	0.000	0.000
	第三方(科管局)	310.423	523.214	464.864
	總計	553.085	549.745	491.681
耗水量(取水量-排水量)		1760.258	1793.908	1845.197

註 1：此數據包含京元電子台灣廠區及大陸(京隆、震坤)廠區

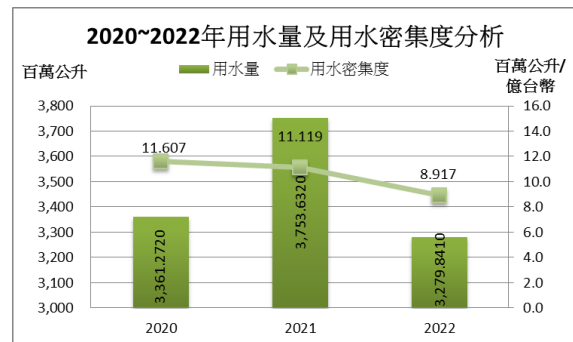
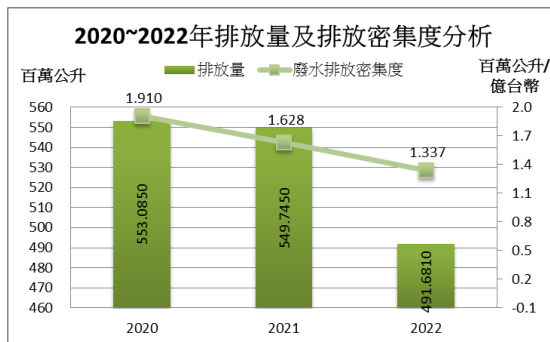
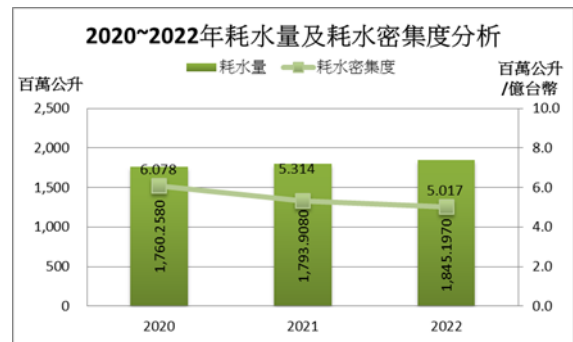
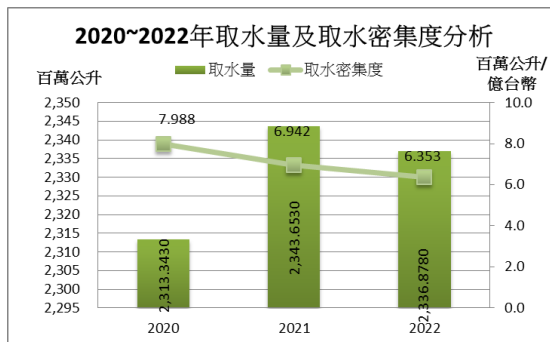
註 2：自來水數據來源為水錶紀錄，中水/回收利用水量/排水量來源以流量計數據為主

註 3：回收利用水量:回收利用水量:包含回收系統、雨水、純水再利用等如下表所示(不含循環利用量如 PCW、冰機、冷卻水塔)

水資源管理密集度分析 (單位：百萬公升=千立方米)				
項目	單位	2020	2021	2022
營業額	億元	289.590	337.590	367.820
取水量	百萬公升/年	2313.343	2343.653	2336.878
取水密集度	百萬公升/億元	7.988	6.942	6.353
排放量	百萬公升/年	517.001	523.214	464.864
排放水密集度	百萬公升/億元	1.785	1.550	1.264
耗水量	百萬公升	1796.342	1820.439	1872.014
耗水密集度	百萬公升/億元	6.203	5.392	5.089
用水量	百萬公升/年	3361.272	3753.632	3279.841
用水密集度	百萬公升/億元	11.607	11.119	8.917

註 1：此數據包含京元電子台灣廠區及大陸(京隆、震坤)廠區

註 2：營業額均已算換為新台幣



6.5.3 節水計畫與效益

持續實施各項製程及水系統廢水回收再利用，透過各項節水方案推行，2022 年京元電子竹南廠及京隆(含震坤)共節省水量 542.403 百萬公升，減少碳排量 87.33 噸。

2022 年節水專案說明如下：

節水專案效益分析 (百萬公升=千立方米)			
廠區	專案內容	節水量 (百萬公升/年)	減碳量 (噸 CO2/年)
京元電子 竹南廠	回收系統 ROR 再利用	52.36	8.43
	純水系統正/逆洗再利用	7.013	1.13
京隆 (含震坤)	UF 中水回用	471.11	75.85
	前處理 2B3T 中水回用	11.92	1.92
總計		542.403	87.33

註 1 節水量換算減碳量引用 110 年度每度用水排放 CO2 約當量 0.161 公斤 CO2/度

2023 年持續規畫與執行節水專案，針對用水量大之主要廠區京元電子竹南廠及子公司京隆(含震坤)設定自來水用量減量目標，將透過增加回收系統，京元電子竹南廠預計投入新台幣 2,000 萬元施作製程回收再利用，回收年限大約為 2.5 年，京隆(含震坤)持續進行製程改善，以節水與減廢為目標。



軟水系統汰舊換新



增加 UF 回收製程廢水



RO 系統整改

6.5.4 水資源風險管理

臺灣所處氣候位置，豐水期以梅雨和颱風為主要降水來源，隨著全球氣溫升高，登陸臺灣的颱風也逐漸減少，顯示在氣候變遷的影響下，臺灣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，2022 年台灣各廠區及京隆、震坤總節水量 942.963 百萬公升，2022~2025 年將持續投入節水計畫達成節水 10% 之目標。

為因應多變的水情狀況，京元電子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。

針對水資源影響京元電子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
	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
	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
	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
	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
	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 2.持續評估與實施節水專案

6.6 污染防治

6.6.1 廢水管理

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率。自 2019 年開始進行廢水改排工程將廢水改排至新竹科學園區竹南基地廢水廠(總投入約新台幣兩千八百萬元)，除能符合規範要求更能降低廢水對於環境之衝擊，改排工程於 2020 年 6 月完成；目前管路排放至今仍無違規事項產生，以了解公司對於環境及法規之重視及了解。



放流監測及控制盤



管路配置



放流泵浦

廢水納管竹南科學園區廢水廠前，為確保排放水質符合「灌溉用水水質標準」，自購水質分析儀由專責人員每日進行水質監控，納管後因階段性任務完成，水質分析儀轉贈產學合作學校供實驗室教學使用，協助培育學生實作能力，落實「關懷社會、永續發展」理念。



捐贈實驗設備供後龍仁德醫專學生教學使用

6.6.2 廢水排放

京元電子集團遵守環保法規要求，京元電子竹南廠及銅鑼廠廢水水質更設定廠內內控值以優於法規之標準進行管理。

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，並設置排放水質即時監控系統，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檢驗分析，放流水經處理後排放至許可之處理廠，降低廢水排放對環境之衝擊。

因應京元電子竹南廠廢水納入新竹科學園區竹南基地廢水廠處理，京元電子竹南廠 2021 年增設生活污水處理系統，目前排放水質氨氮<20mg/L，降低廢水對承受水體之衝擊，除此之外仍持續觀察多項數據避免環境遭受污染。



放流採樣分析

2022 年各廠放流水水質均符合標準，主要管制項目水質標準及廠內現況數值分析如下：

2022 水質狀況		竹南廠		銅鑼廠		京隆	
項目	單位	標準	最小~ 最大值	標準	最小~ 最大值	標準	最小~ 最大值
水溫	°C	<35	27.7-22.9	<38	16.3~26.2		
氫離子濃度指數(pH 值)	pH	5~9	7.9-8.1	5~9	7.15~7.8	6~9	6.5~8.2
懸浮固體	mg/l	<300	2.1-11.0	<300	1.5-17.2	<400	20~210
氨氮、總氮(TL)	mg/l	<20	0.98-1.15	<40	9.98~38.5	<45	/
化學需氧量(密閉式)	mg/l	<500	10.4-16.7	<500	15.1~90.4	<500	25~150

註 1：新竹廠無廢水處理設施，且無製程高污染廢水，故未納入說明

註 2：竹南廠廢水於 2020/06 納入新竹科學園區竹南基地廢水廠處理，故以竹南園區水質納管標準說明

註 3：銅鑼廠區無製程廢水產生，但其他事業廢水統一納管至銅鑼園區廢水廠處理，故以銅鑼園區水質納管標準為說明

註 4：震坤廢水全部排入京隆回用及處理，京隆經 UF 膜管中水回用後，濃排水進廢水處理場絮凝沉澱後達標排放並接管至園區清源水業污水廠最終處理。故僅有京隆的檢測數據，年度檢測報告數據來源均為京隆排放的取樣檢測數據；生活污水由管道進入化糞池沉澱後排入並接管至園區清源水業污水處理廠

6.6.3 節水目標

期程	目標設定
短期 (2022)	1.2023 年台灣廠區、京隆、震坤通過 ISO14001 環境管理系統驗證 2.純水製程及回收系統持續改善： -竹南廠水製程及回收系統持續改善，2023 年製程自來水用量比 2020 年/8 月下降 5% -2023 年京隆(含震坤)持續運行純水製程回收系統產水至純水原水，加以再利用，及 UF 膜管回收利用，回收水量 48.3 萬噸 3.2023 年台灣廠區通過 ISO46001 水資源管理系統驗證 4.2023 年台灣廠區通過 ISO14046 水足跡盤查驗證
中長期 (2023~2025)	1.2024~2025 年集團通過 ISO14001 環境管理系統驗證 2.評估增設回收系統及其他可再次利用水源： -2023~2025 竹南廠製程自來水用水量下降 10%(相較於 2020 年/8 月) -2023~2025 年京隆(含震+坤)評估增設回收系統及其他再利用水源，年用水密度下降 3%。 3.2021~2025 年集團缺水時造成停工天數：0 天

6.6.4 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

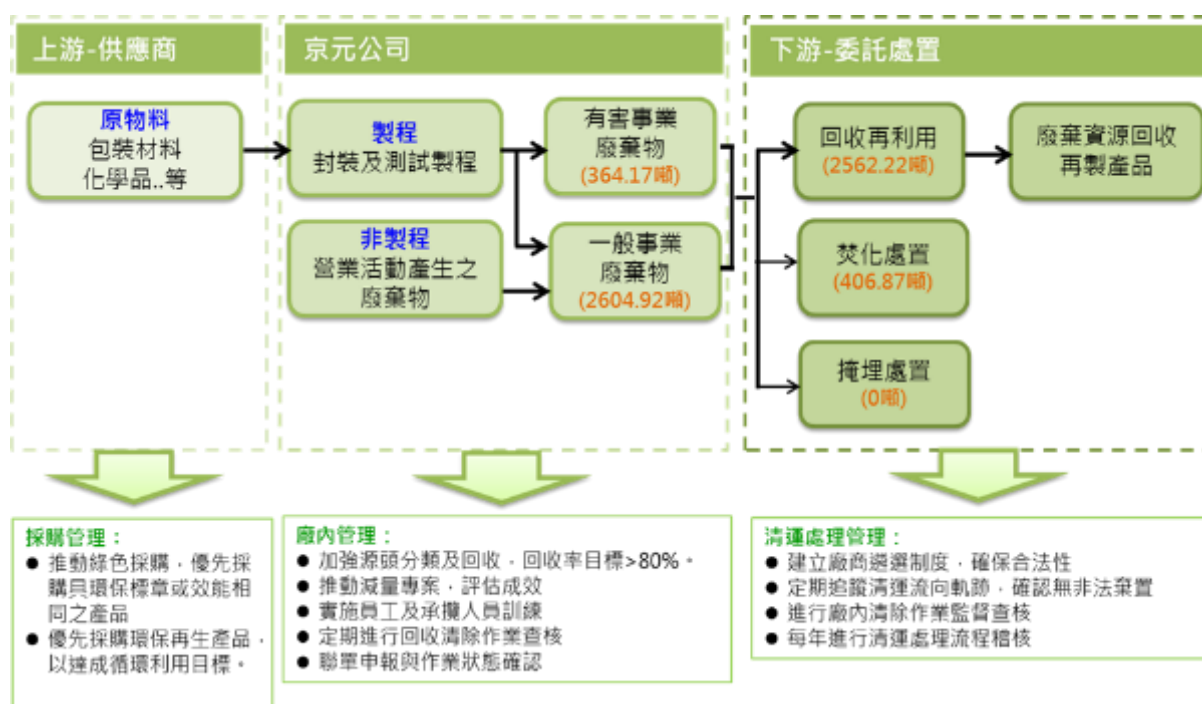
6.7 廢棄物管理與再利用

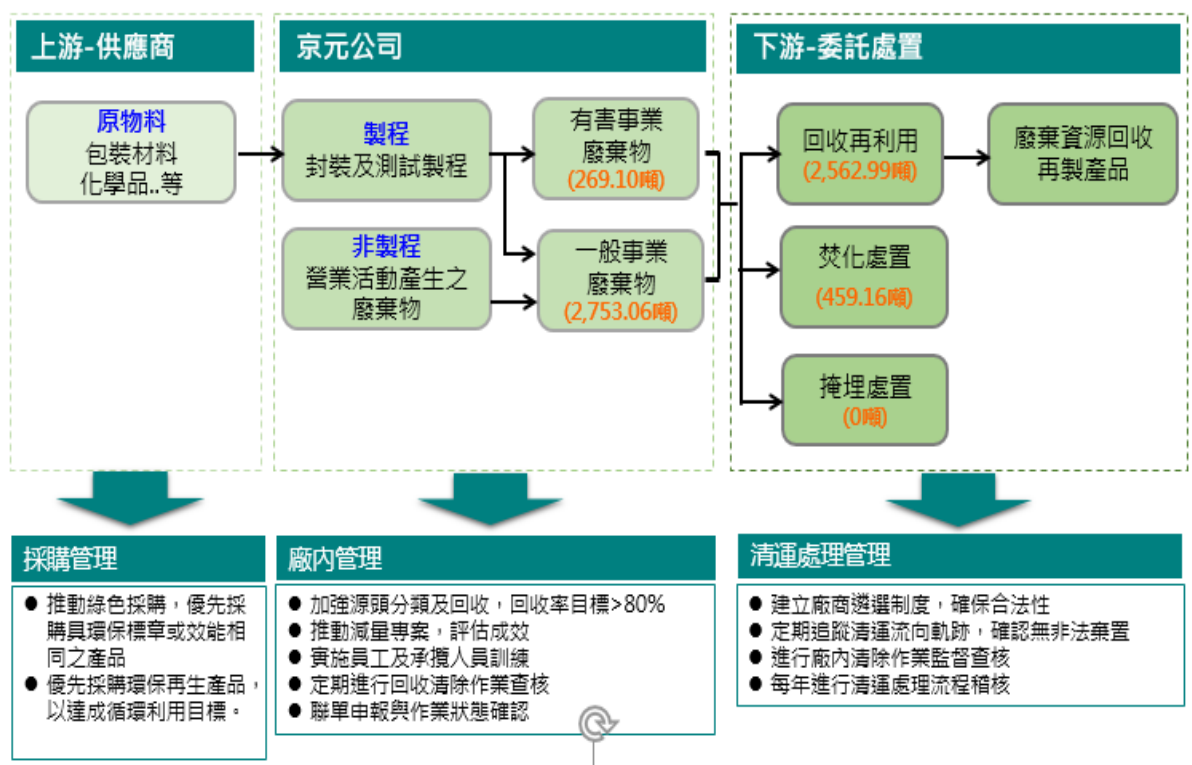
京元電子各廠區主要為半導體測試、封裝及切割研磨製程，客戶之產品(wafer/IC)均統一回貨客戶端，無自有產品，廢棄物產出主要以廢包裝材料為主。

廠內無毒化物質之使用，在測試製程上無空污排放問題；京隆、震坤於 COG 切割研磨酒精擦拭之有機氣體經光催化處理後經 15 米高的排氣筒排放，皆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。

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。

建立廢棄物管理制度，定期查核、追蹤及檢討廠內減廢節能成效，擬定清運處理稽核計畫，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。





6.7.1 廢棄物產出分析

2022 年台灣各廠區及京隆、震坤廢棄物總量為 3,022.16 噸，以回收方式處理量為 2,562.99 噸，回收率為 84.8%。2022 年廢棄物排放密集度為 8.108 噸/新台幣億元，比 2021 年 8.648 噸/新台幣億元下降 6.2%。一般事業廢棄物及有害事業廢棄物分析統計如下：

一般事業廢棄物總產出量為 2,753.06 噸，以回收方式處理 2,511.39 噸，一般事業廢棄物回收率為 91.2%。

有害事業廢棄物總產出量為 269.10 噸(含報廢產品及電子廢棄物之重量)，以回收方式處理 51.61 噸，有害事業廢棄物回收率約 19.2%，有害事業廢棄物回收率偏低主要因京隆、震坤產出之污泥量約 179.31 噸現況僅能採焚化處理，京元電子廠區有害事業廢棄物則以易燃性事業廢棄物，亦採焚化處理，未來如有再利用價值將以此為優先處理模式。

2020~2022 年廢棄物產生量統計與分析												
廢棄物 類型	2020				2021				2022			
	不可 回收	可 回收	總量	回收 率	不可 回收	可 回收	總量	回收 率	不可 回收	可 回收	總量	回收 率
一般 事業	340.15	2,525.9	2,866.05	88.1%	119.77	2,485.16	2,604.92	95.4%	241.67	2,511.39	2,753.06	91.2%
有害 事業	301.07	70.51	371.58	19.0%	287.11	77.06	364.17	21.2%	217.50	51.60	269.10	19.2%
總計	641.22	2,596.41	3,237.63	80.2%	406.87	2,562.22	2,969.09	86.3%	459.17	2,562.99	3,022.16	84.8%

註 1：數據來源：1.環保署事業廢棄物申報及管理資訊系統 2.資源回收過磅單

註 2：廢棄物之類型：

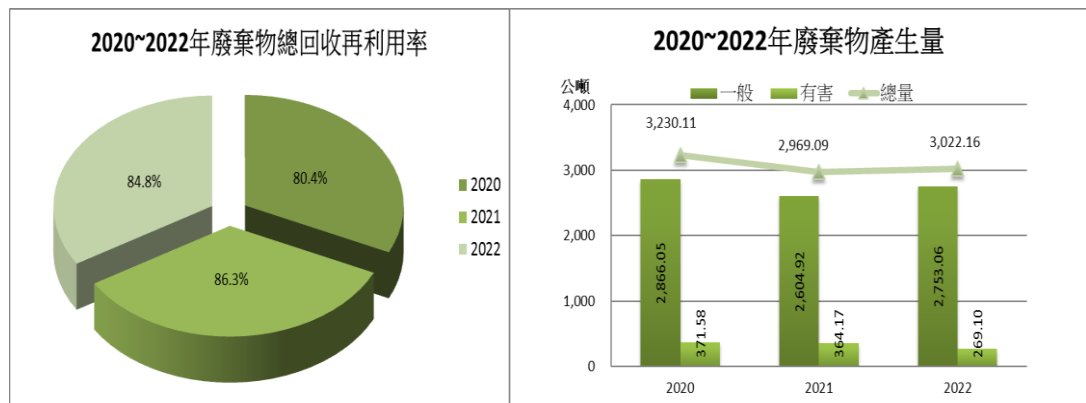
一般事業廢棄物：員工生活垃圾、廢塑膠混合物、廢紙混合物、廢木材棧板等有害事業廢棄物：廢有機溶劑、廢有機溶劑空桶、廢有機溶劑擦拭布..等



定期進行清運處理流程稽核

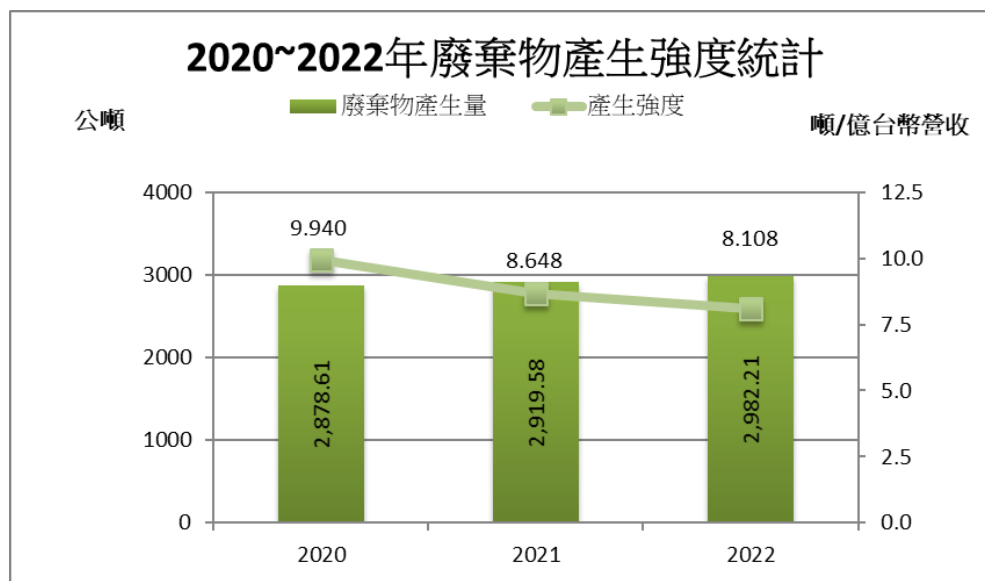


定期審視車行軌跡是否異常



6.7.2 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 2020 年 80.4% 提升至 2022 年 84.8%，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，並持續加強廢棄物管理，有效確實分類、回收、再利用及妥善處理，期望再利用率>80%，達到廢棄資源再利用之目標。





廢棄物循環再利用方式介紹

6.8 環保法規遵守

台灣各廠區及京隆、震坤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，2022 年發生 3 件違反環保法規之情事，違反事項為廢棄物專責人員設置不符廢棄物管理辦法要求所致，皆已於當年度立即更換人員並核備主管機關完成。

7. 職業安全衛生

台灣各廠區及京隆科技均通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，京元集團 ISO 45001 涵蓋率達 100%；透過半年乙次的內部稽核、管理審查及每年管理系統外部驗證執行，確保每位於廠內作業之人員皆能符合職業安全管理系統的涵蓋範圍；震坤 2022 年初次驗證通過 ISO45001 管理系統，期許未來持續保持，並下降傷病發生率、提升職業安全衛生績效。

職業安全衛生管理系統涵蓋率

廠區	平均工作者人數				工作者涵蓋率			
	員工	派遣人員	承攬商	總人數	內部稽核		驗證查核	
					查核人數	涵蓋率	查核人數	涵蓋率
新竹廠	70	0	0	70	70	100%	70	100%
竹南廠	5,682	0	16	5,698	5,698	100%	5,698	100%
銅鑼廠	1,297	0	3	1,300	1,300	100%	1,300	100%
京隆	1669	0	21	1690	1690	100%	1690	100%
震坤	473	0	0	473	473	100%	473	100%
集團總計	9191	0	40	9231	9231	100%	9231	100%

7.1 安全衛生政策與組織運作

制定訂全面性的職業安全衛生政策，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。

訂定各階層在職業安全衛生上之權責，成立職業安全衛生委員會及推行組織，開會檢討職業安全衛生議題，落實基層溝通機制。職業安全衛生委員會成員由總經理、職業安全衛生人員及健康服務人員、各事業處勞工代表與安全衛生有關之工程技術人員組成，透過【環安衛系統組織與責任管理程序】明訂委員會職責，每季定期召開會議檢討安全衛生相關事項。目前京元電子台灣及大陸各廠區委員會人數共 146 人，勞工代表 64 人佔三分之一以上。京隆及震坤科技廠區法規雖未要求須組織職安委員會，仍自主成立安全衛生委員組織，透過每季一次的員工座談會及郵件方式隨時反應及討論職安相關議題，2022 年台灣及大陸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	12	6	50%
竹南廠	87	39	44.8%
銅鑼廠	29	11	37.9%
京隆(含震坤)	18	8	44.4%
總計	146	64	43.8%

職稱	職責	開會頻率
管理者代表/主委/僱主	● 綜理負責職業安全衛生法及相關法規實施 ● 安全衛生管理系統各項資源核准 ● 安全衛生政策核准及績效確認 ● 安全衛生事項決策者	每季 召開乙次
參與者代表(組成條件包含但不限於下) 職業安全衛生人員 職安衛管理代表 與職業安全衛生有關之工程技術人員 從事勞工健康服務之醫護人員 勞工代表	● 協調、建議職業安全衛生管理計畫及政策。 ● 審議各項安全衛生相關計畫及提案，並監測結果。 ● 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。 ● 審議安全衛生稽核與自動檢查事項並考核管理績效。 ● 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。 ● 審議職業災害調查報告。 ● 審議承攬業務安全衛生管理事項。	

7.2 職災統計與分析

2022 年京元電子集團共發生可記錄之職業傷害 16 件，職業傷害所造成的死亡比率為 0，嚴重的職業傷害比率為 0，可記錄之職業傷害比率為 0.88，職業病所造成的死亡數量與比率為 0，可記錄之職業病的案件 0 件，每年持續進行風險評估，針對重大風險危害實施改善對策以有效降低職災發生率。京元電子隨著廠區擴建及人數增加，2022 年京隆(KLT)綜合傷害指數為 0.43，未達成 2022 年目標<0.06，主要為新廠區擴充生產人數需求增加而導致傷害率上升。京元電子遵循環安衛政策管理，持續推動風險評估、工程改善，以確實達到「零災害」、「零傷害」目標，2022 年工作傷害類型以人員跌倒為最多，其次為人員撞傷，對於跌倒案件進行工程改善及教育訓練宣導，提供勞工正確上下樓梯觀念，避免傷害再次發生。

年度	廠區	失能傷害頻率(FR)	失能傷害嚴重率(SR)	綜合傷害指數
2022	京元	0.57	16.85	0.10
	京隆	2.41	77.45	0.43
	震坤	0.00	0.00	0.00
	總計	0.88	27.04	0.15
2021	京元	1.42	18.34	0.16
	京隆	0.55	3.87	0.05
	震坤	2.33	50.54	0.34
	總計	1.32	17.77	0.15
2020	京元	0.77	16.41	0.11
	京隆	1.31	21.02	0.17

年度	廠區	失能傷害頻率(FR)	失能傷害嚴重率(SR)	綜合傷害指數
	震坤	2.53	86.00	0.47
	總計	0.97	21.63	0.15

註 1：總經歷工時：以 2022 年 12 月單位人數*(365-116)天*8

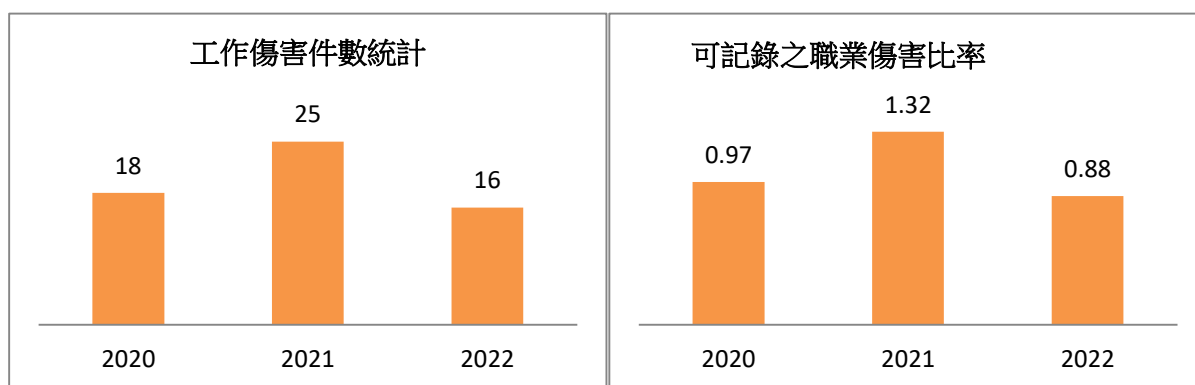
註 2：失能傷害頻率 (FR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數

註 3：失能傷害嚴重率 (SR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。

註 3：綜合傷害指數(FSI)：綜合失能傷害頻率與失能傷害嚴重率兩種比率所得的指數

職災統計與分析			
年度	2020	2021	2022
總經歷工時	18,490,472	18,967,344	18,216,800
可記錄之職業傷害(件)	18	25	16
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	0.97	1.32	0.88

註 1：本職災統計數據工作者包含員工及非員工(派遣人員)



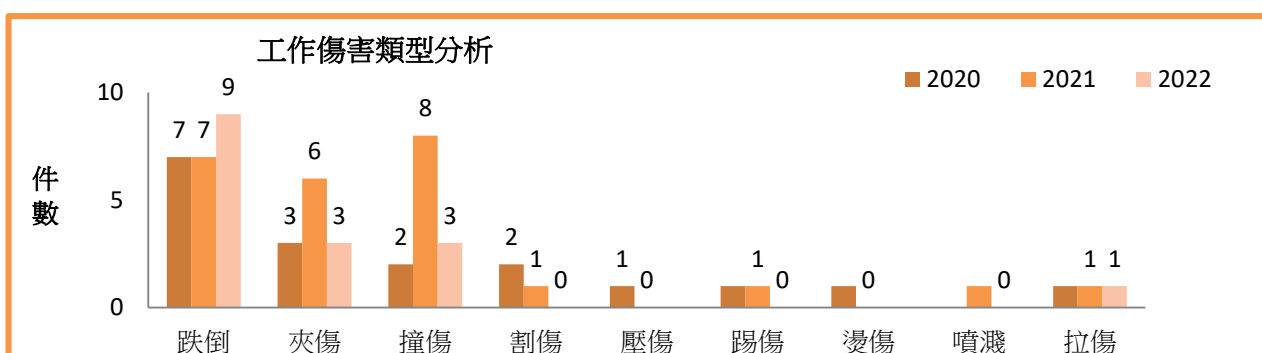
註 1：總經歷工時：指該年度全體勞工實際經歷之工作時數。

註 2：職業傷害所造成的死亡比率： $\frac{\text{職業傷害所造成的死亡人數}}{\text{總經歷工時}} \times 1,000,000$

註 3：嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）： $\frac{\text{嚴重的職業傷害數}}{\text{總經歷工時}} \times 1,000,000$

註 4：可記錄之職業傷害比率： $\frac{\text{可記錄之職業傷害數}}{\text{總經歷工時}} \times 1,000,000$

工傷類型統計分析										
傷害 類型	物理性							化學 性	人因	總計
	跌倒	夾傷	撞傷	割傷	壓傷	踢傷	燙傷	噴濺	拉傷	
2022	9	3	3	0	0	0	0	0	1	16
2021	7	6	8	1	0	1	0	1	1	25
2020	7	3	2	2	1	1	1	0	1	18



7.3 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，每季在職及新進人員教育訓練中告知所有員工，若發生有立即危害風險，可在不危害他人的情況下自行退避至安全地點並即時通報單位主管，藉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。

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。

有鑑於 2016/07 國內發生旅行社遊覽車火燒車事件，為加強本公司交通車安全檢查及搭乘人員之教育訓練，2018~2023 年也持續將交通車安全演練納入年度演練規劃。

另外京元電子集團每年持續規畫安全衛生教育訓練計畫，為重視人才培育，全額補助員工進行專業訓練以提升員工安全專業知識，降低事故發生率(訓練執行可參考 8.19 教育訓練章節)，全體員工每人每年最少會接受 1 小時之安全衛生教育訓練，並定期於職業安全衛生委員會檢討訓練成果，2022 年共完成 66,715 人次。

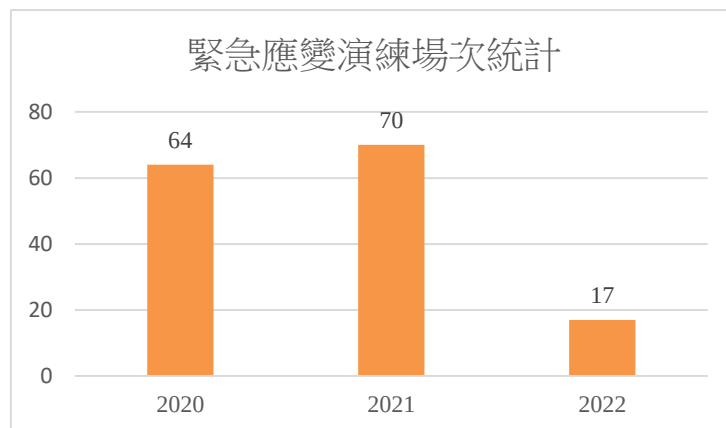
2020~2022 年安全衛生教育訓練統計如下：

安全衛生教育訓練			
年度	2020	2021	2022
人次	29,527	59,343	66,715

2022 年共辦理 17 場緊急應變演練，2020~2022 年演練類型場次統計如下：

類型	2020	2021	2022
火災搶救/地震災害	32	32	11
化學洩漏	4	3	3
全廠疏散	3	3	1
交通車演練	25	32	2
總計	64	70	17

註 1: 2022 年因疫情肆虐，為避免災害擴大，4 月~9 月暫停辦理緊急應變演練，故當年度訓練廠次與歷年相比減少





火災搶救演練



避難逃生演練



交通車演練

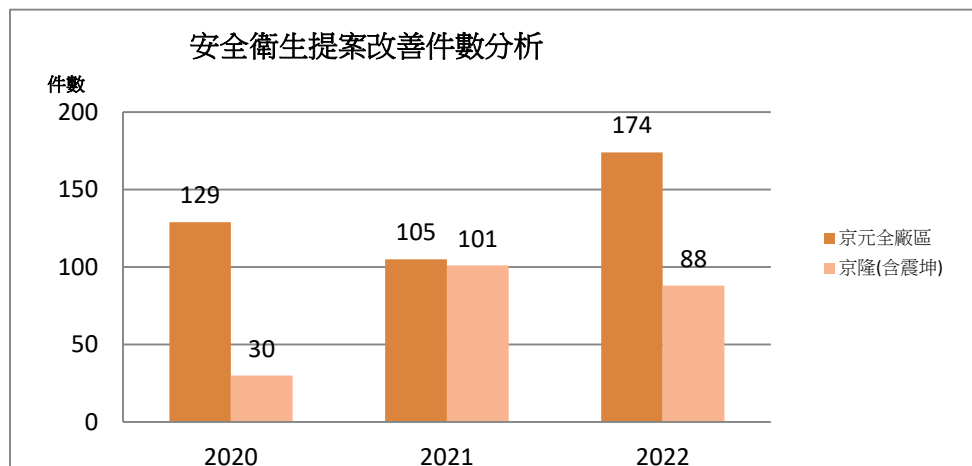


人員疏散演練

2022 年緊急應變演練成果展現

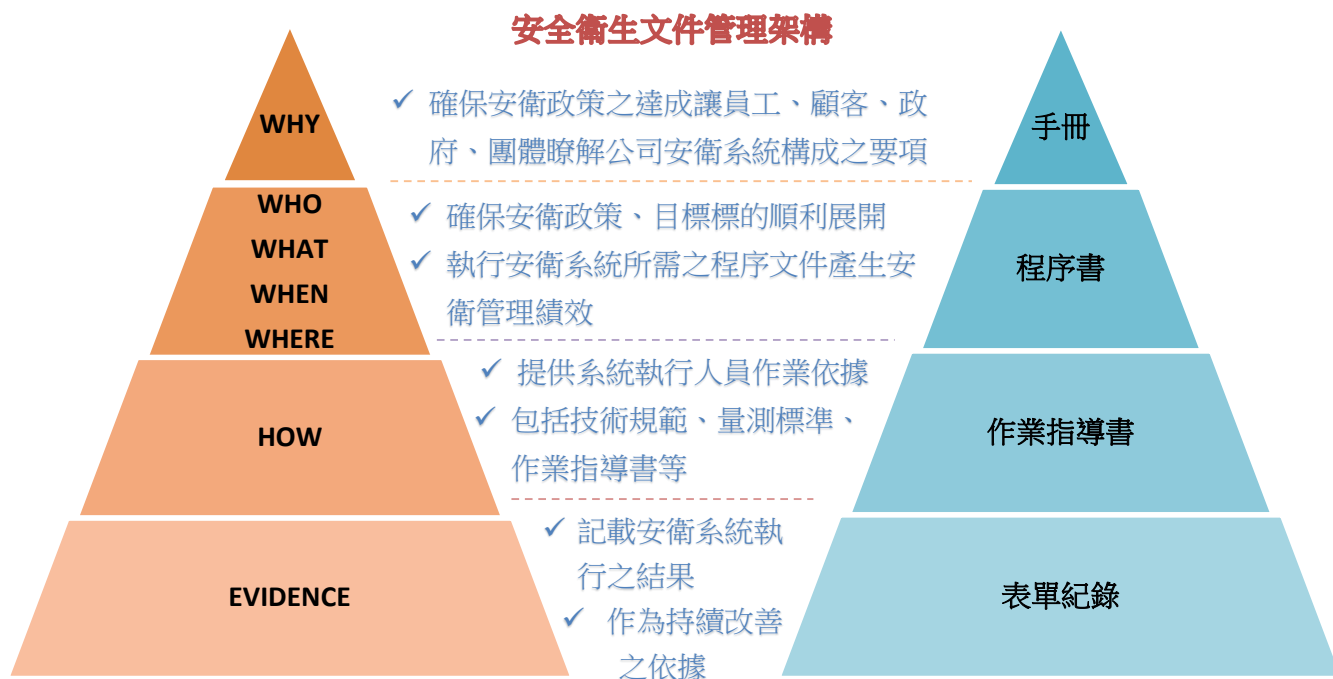
7.4 虛驚事故管理

以風險管理角度而言，危害預防之效益遠大於事後處理。員工於作業環境發現安全衛生潛在性風險問題可隨時提出，除無懲戒處分，更提供提案獎勵，除可增加虛驚事故通報率，更能讓人員主動參與安全衛生管理系統，藉此創造更安全、更舒適的作業環境。2022 年台灣各廠區及大陸子公司提案改善件數共 262 件，較 2021 年 206 件增加 27.2%，顯示員工對於安全意識的提升，期許未來能朝「零災害」目標邁進。



7.5 訂定安全衛生守則與管理程序

以 ISO 45001 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。



7.6 化學品安全衛生管理

台灣各廠區及京隆、震坤每年辦理『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。

京元電子各廠區均依危害性化學品評估及分級管理辦法，訂有容許暴露標準之化學品，依有科學根據之採樣分析方法或運用定量推估模式，實施暴露評估。針對台灣各廠區及京隆、震坤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。

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及人員急救酸鹼中和除汙劑，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

品名/編號	化學品名稱	標記/內容	危害分類	使用注意事項
EYBC-01	工業用鹽(NaCl)		危險性物質第1類(腐蝕)；金屬腐蝕物質第1類；腐蝕性/刺激性物質第1類；環境保護：對水體有害物質第1類；水環境之危害物質(急性)第1類	戴手套
EYBC-02	錫粉		高度易燃物質第一類；腐蝕性/刺激性物質第一類；嚴重損傷/刺激第一類；環境保護：對水體有害物質	戴手套
EYBC-03	錫粉		高度易燃物質第一類；腐蝕性/刺激性物質第一類；嚴重損傷/刺激第一類；環境保護：對水體有害物質	戴手套
EYBC-04	氫氧化鈉溶液		高度腐蝕物質第一類；腐蝕性/刺激性物質第一類；嚴重損傷/刺激第一類；環境保護：對水體有害物質	戴手套 EYBC-05
EYBC-05	氯化鈉		腐蝕性/刺激性物質第1A類	戴手套 EYBC-06
EYBC-06	水分子篩(矽藻土)		才對健康危害物質	戴手套 EYBC-07
EYBC-07	水分子篩(矽藻土)		危險性物質第2類(急性)；危險性物質第3類(急性)；腐蝕性/刺激性物質第2類；嚴重損傷/刺激第2類；環境保護：對水體有害物質	戴手套
EYBC-08	硫酸鎂		腐蝕性/刺激性物質第三類；腐蝕性/刺激性物質第一類；腐蝕性/刺激性物質第二類；腐蝕性/刺激性物質第三類；腐蝕性/刺激性物質第一類；腐蝕性/刺激性物質第二類；腐蝕性/刺激性物質第三類	戴手套
EYBC-09	硫酸鎂		危險性物質第3類(急性)；危險性物質第4類(急性)；腐蝕性/刺激性物質第3類；腐蝕性/刺激性物質第4類；腐蝕性/刺激性物質第3類；腐蝕性/刺激性物質第4類	戴手套



化學槽車洩漏演練



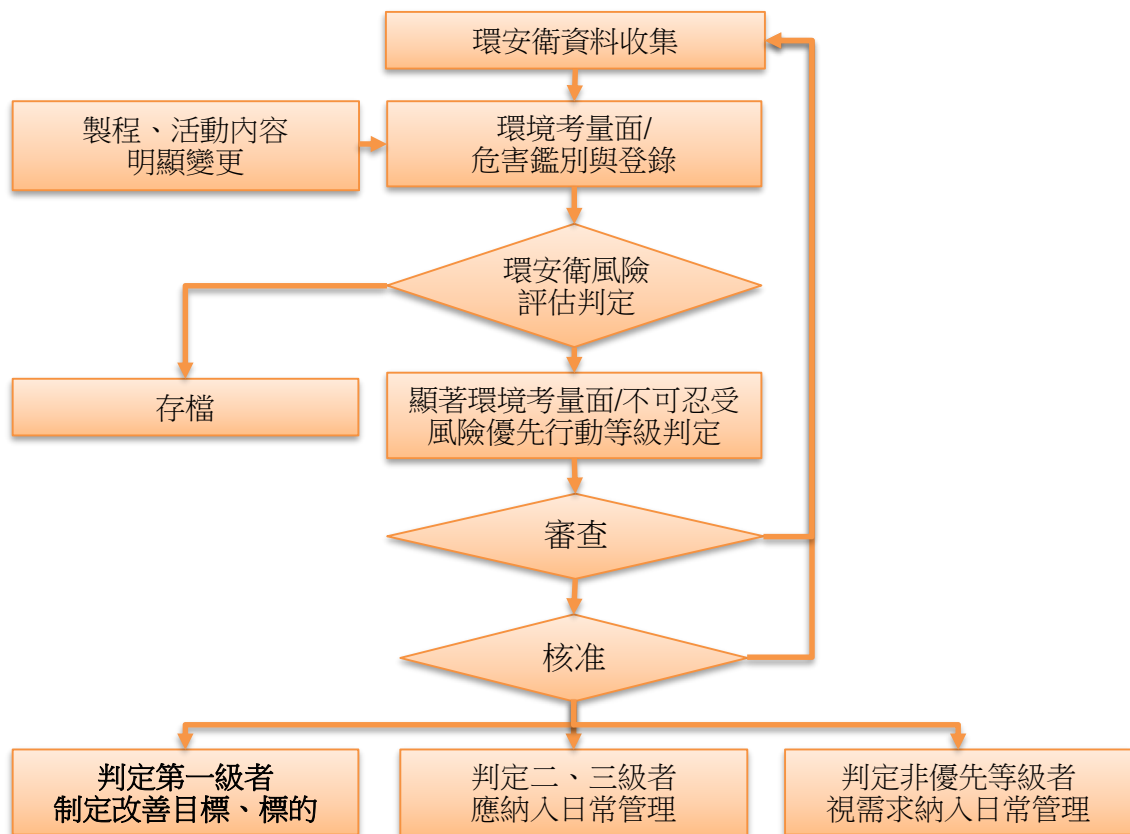
化學灼傷緊急中和除汙劑



水處理區緊急沖淋設備

7.7 安全衛生風險評估與變更管理

京元電子集團定期每年進行全廠區風險評估，分析鑑別及登錄各項作業活動，可能對安全衛生造成之衝擊、人員傷害或事故，並進一步評定重大風險項目及優先改善行動等級評估，藉以制訂安全衛生政策與目標標的，以利安全衛生管理之執行，2022 年度共辨識出 135 項重大風險項目，依據優先行動等級評估，將其中 13 項列入年度管理方案進行改善，並於 2023 年 4 月全數完成改善。



險評估危害鑑別流程

安全衛生變更管理流程



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」，並依風險等級進行分級管理並設定環安衛目標、標地及管理方案定期於職業安全衛生委員會中進行追蹤。事故發生時除進行事故調查分析，亦同步進行風險評估危害鑑別，並平行展開進行改善，以降低危害發生率。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畫，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。

經營運持續管理系統，每年進行營運衝擊分析，挑選出各單位優先活動，進行風險評估分析。由風險評估分析結果擬定營運持續管理計畫，以減輕可預見職安衛衝擊。

7.8 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。如作業不慎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。

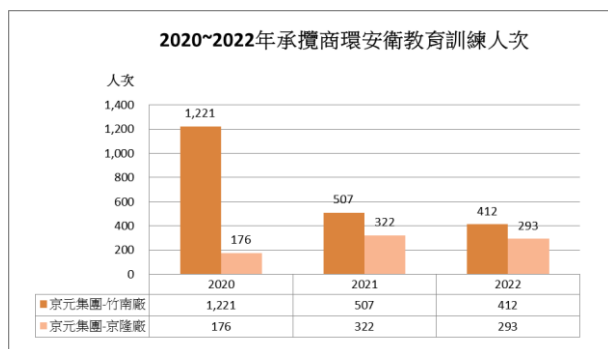
實施作業前承攬商須先接受環安衛教育訓練，2022 年台灣各廠區及京隆（含震坤）完成承攬商環安衛教育訓練總訓練人數 705 人，並經測試合格後發給感應識別證，利用電子化施工申請及承攬商刷卡系統，實施進出廠刷卡制度，以有效掌控每日入廠施工人數及作業性質，針對危險性高之作業訂定特殊作業管理程序。

2022 年京元電子承攬商因工受傷事故件數為 1 件，為抓斗車進行作業時發生人員夾傷，此事故調查分析為作業現場未管制落實，造成受傷事故。因應此事故廠內已進行改善對策：①作業區域確實圍籬②作業區域增加一名監視人員③進行事故案例宣導，預防再發事故。

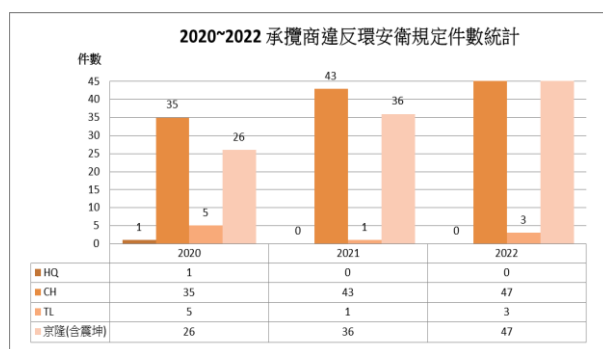
落實內部施工區域巡檢與稽核，2022 年台灣各廠區及京隆（含震坤）承攬商違反環安衛規定之件數總計 97 件，均依規定完成改善。定期召開承攬商協議會，檢討與宣導安全衛生管理要項，透過內外部稽核及驗證，確認各項承攬商施工作業能符合 ISO 45001 系統驗證標準，並善盡到事業單位對下游承攬人員責任照護制度，藉由定期會議的召開，讓各承攬商之間能有相互交流的機會。



落實承攬商高風險作業緊急搶救演練



承攬商教育訓練人數



承攬商違反環安衛規定件數統計

註：台灣廠區教育訓練場所統一於竹南廠辦理，子公司教育訓練廠所統一於京隆辦理

7.9 消防安全設備、標示

京元電集團各廠區全區設置各式消防偵測器、防火區劃、火警自動警報設備、自動灑水系統、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，防火門監控系統..等，預防火警事故發生。

台灣各廠區及京隆、震坤消防設備器材每月由實施檢查及試運轉，京元電集團各廠區每半年委由合格之消防設備士(師)進行檢修，京元電集團每年委託合格機構進行全面性消防檢測，如發現問題並即時進行處置。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，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



廣播系統測試



滅火器操作訓練



密閉濃煙逃生訓練

7.10 機械設備安全管理

機械設備安全採源頭管理，於設備導入前進行危害鑑別與風險等級評估，落實變更管理流程及人員教育訓練，降低災害事故發生率，製程機台安裝完成後於使用前為確保操作人員的安全，實施新機台 **Release** 制度，確認其安全裝置功能是否正常，及其他安全設施或標示是否已完成，符合本質安全要求後方可進行正常生產及運轉。機械設備安全裝置、危害警告標示標準均納入採購購買及驗收標準中。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護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

7.11 安全衛生法規遵守

台灣各廠區及京隆、震坤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，2020~2022 年京元電子竹南廠共計 2 件違反安全衛生規定事項，京元電子其他廠區及京隆、震坤皆無違反安全衛生法規之情事發生。

2022 年同業及京元台灣廠區接連因 COVID-19 疫情引起媒體及政府單位關注，京元針對疫情之因應及管控做法均於公開資訊觀測網進行重大訊息發布與回應 (<https://mops.twse.com.tw/mops/web/t05st01>)。防疫管制措施亦依中央流行疫情指揮中心政策及相關環安衛法規進行滾動調整，防疫措施可參考 7.12 章節。

7.12 防疫應變措施

因應新冠肺炎(COVID-19)疫情之變化，京元電子於 2020/1/21 正式成立『防疫委員會』，規劃管理廠內各階段防疫緊急應變計畫，隨時關注國內/外疫情趨勢，滾動式檢討各項因應對策，確保同仁及公司免受新冠肺炎(COVID-19)疫情之衝擊。持續追蹤疫苗接種率，並辦理廠內疫苗接種站。

各項防疫因應措施如下：

管制項目	管制內容
人員管制	1.每日透過 APP 填寫健康聲明書 2.實施久未出勤人員篩檢復工管制 3.員工、駐廠客戶實施入廠體溫管制 4.宣導謝絕不必要的拜訪，減少訪客入廠頻率 5.暫緩/暫停非急迫性工程，減少廠商入廠頻率 6.訪客、承攬商、供應商建立體溫量測與健康管理機制 7.設置戶外臨時會客區，減少人員進入室內頻率。 8.員工出差及派外訓練管理機制(疫情嚴重時停止) 9.增加生產認證人力建置並完成運作人力調度規劃
外籍管理	1.設置防疫專區公佈欄，及時提供政府防疫訊息及廠內防疫管理宣導 2.宿舍實施分棟/分樓管理 3.針對有呼吸道症狀人員設置檢疫隔離宿舍(一人一室) 4.增設防疫醫療車 5.宿舍公用設施暫停使用 6.限制外部教會聚會，申請神父到宿祈禱 7.便當供餐/分流用餐 8.宣導降低外宿，實施宿舍科技點名制度 9.外籍宿舍每月進行消毒(疫情嚴重時每週執行)
健康監測與管理	1.建立 KYEC『防疫專區』APP，作為健康管理與及時防疫宣導平台 2.實施體溫量測與異常追蹤處理機制 3.建立人員接觸史主動通報與管理機制 4.實施呼吸道症狀通報與管理機制 5.高風險人員實施門禁通行權限制 6.定期進行員工疫苗施打狀況調查 6.實施廠區全面配戴口罩 7.強化廠區消毒頻率 8.廠區設置酒精自動消毒機 9.防疫物質請購與管制 10.海外派駐/出差，提供本人與家人出/入境防疫保護包
群聚管理	1.調整辦公模式實施分廠/分流，禁止跨區活動 2.公用設施暫停使用 3.加大交通車人員座位間隔距離並實名制管理，搭乘期間全程配戴口罩及禁止飲食 4.實施休息室分倉分流用餐並設置防疫隔板 5.會議室實施防疫人數管制 6.建置 Webex 線上視訊會議系統 7.實施吸菸區社交安全距離管制 8.廠內超商及咖啡吧停止現金交易



設置戶外臨時會客區



體溫量測及實名制管制



員工休息室分倉分色管理



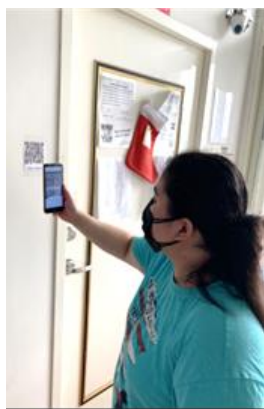
分廠分流管制-識別証帶分色管理



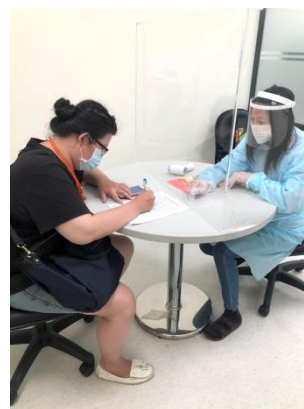
暫停團膳供餐採便當供應



定期進行休息室環境清消



外籍宿舍實施科技點名管理制度



健康關懷族群實施复工評估

8. 人力資本發展

人才是成就競爭力的關鍵，『用人唯才、當地取才』京元集團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。目前京元集團總員工數約為9,445人，以KYTEC總員工數7,151人，以新竹苗栗縣市員工所占比例約占67%；KLT&ZKT總員工數約為2,294人，在地員工(江蘇省)所占比例約占27%。同時，我們也深信優秀的同仁是京元集團最大的資產，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。



8.1 人才招聘聘用結構

京元集團遵循國家法令來保障勞工權益，於 KYTEC 依照「勞動基準法」、「就業服務法」與「性別工作平等法」；於 KLT&ZKT 依照「勞動法」，公開招聘、從學識、品德、能力、經驗、體質、崗位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，京元集團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，並將相關政策納入京元電子的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。

因應市場需求增多，包含 KYTEC 及 KLT&ZKT 廠區擴增，新進員工逐年增加，於 2022 年招募新進人員含正職員工、移工、派遣員工數達 3,434 人，其中男女人數分別為 2,435 位男性、999 位女性，相關資訊如下表。

年度	2020年		2021年		2022年	
性別	男	女	男	女	男	女
人數	1991	829	2297	946	2435	999
比例	70.60%	29.40%	70.83%	29.17%	70.91%	29.09%
合計	2820		3243		3434	

註：2020~2022 年京元集團新進人員人數。

◎新進人員年齡、性別分布

年度	地區	性別	組別	30歲以下	30歲(含)至 50歲	50歲(含)以 上	人數
2020年	KYECC	男	人數	392	163	3	1006
			比例(%)	26.15%	6.95%	2.22%	
		女	人數	321	127	0	
			比例(%)	29.50%	6.32%	0.00%	
	KLT&ZKT	男	人數	1256	176	1	1814
			比例(%)	114.60%	38.94%	11.11%	
		女	人數	316	65	0	
			比例(%)	135.62%	20.19%	0.00%	
2021年	KYECC	男	人數	420	154	0	873
			比例(%)	29.81%	6.62%	0.00%	
		女	人數	200	99	0	
			比例(%)	21.69%	5.01%	0.00%	
	KLT&ZKT	男	人數	1511	212	0	2370
			比例(%)	120.59%	41.17%	0.00%	
		女	人數	549	98	0	
			比例(%)	131.34%	38.43%	0.00%	
2022年	KYECC	男	人數	570	253	2	1363
			比例(%)	41.10%	10.44%	1.05%	
		女	人數	303	235	0	
			比例(%)	35.86%	11.65%	0.00%	
	KLT&ZKT	男	人數	1462	148	0	2071
			比例(%)	129.50%	27.11%	0.00%	
		女	人數	396	65	0	
			比例(%)	118.21%	23.99%	0.00%	

◎新進人員總新進率

年度	地區	性別	人數	比例
2020年	KYECC	男	1006	13.83%
		女		
	KLT&ZKT	男	1814	85.77%
		女		
2021年	KYECC	男	873	12.43%
		女		
	KLT&ZKT	男	2370	96.70%
		女		
2022年	KYECC	男	1363	19.06%
		女		
	KLT&ZKT	男	2071	90.28%
		女		

8.1.1 員工分佈

近年來員工人數逐年上升，至 2022 年全集團員工人數達 9,445 人(含自有與派遣員工)，KYECC 以國籍區分，本國籍比例為 70.85%，非本國籍比例為 29.15%。以職務別比例區分，主管人員佔 8.72%、行政人員佔 3.97%、工程人員比例佔 34.72%、技術人員則佔 52.58%；KLT&ZKT 以國籍區分，本國籍比例 95.51%，非本國籍比例為 4.49%。以職務別比例區分，主管人員佔 7.58%、行政人員佔 5.71%、工程人員比例佔 35.83%、技術人員則佔 50.87%。另外非員工工作者，如廠內團膳、清潔人員、保全共 128 人。

勞力密集是為封測廠的特性之一，目前 KYEC 在職員工約 67%來自於竹苗縣市當地人，另為應付夜班人力需求，亦爭取外籍移工配額以彌補本籍勞工人數不足處。

年度	地區	類別	年齡			雇用型態		國籍				總計 (人)	佔比
		性別	30歲以下	30歲(含) 至50歲	50歲(含) 以上	自有	派遣	本籍	佔比	外籍	佔比		
2020年	KYECC	男	1499	2346	135	3957	23	3067	32.66%	913	9.72%	7275	77.48%
		女	1088	2009	198	3281	14	2017	21.48%	1278	13.61%		
	KLT&ZKT	男	1096	452	9	1395	162	1444	15.38%	113	1.20%	2115	22.52%
		女	233	322	3	536	22	537	5.72%	21	0.22%		
2021年	KYECC	男	1409	2328	156	3870	23	3029	31.98%	864	9.12%	7021	74.12%
		女	922	1977	229	3114	14	2000	21.11%	1128	11.91%		
	KLT&ZKT	男	1253	515	7	1410	365	1676	17.69%	99	1.05%	2451	25.88%
		女	418	255	3	529	147	659	6.96%	17	0.18%		
2022年	KYECC	男	1387	2424	191	3986	16	3070	32.50%	932	9.87%	7151	75.71%
		女	845	2018	286	3142	7	1996	21.13%	1153	12.21%		
	KLT&ZKT	男	1129	546	10	1310	375	1595	16.89%	90	0.95%	2294	24.29%
		女	335	271	3	519	90	596	6.31%	13	0.14%		

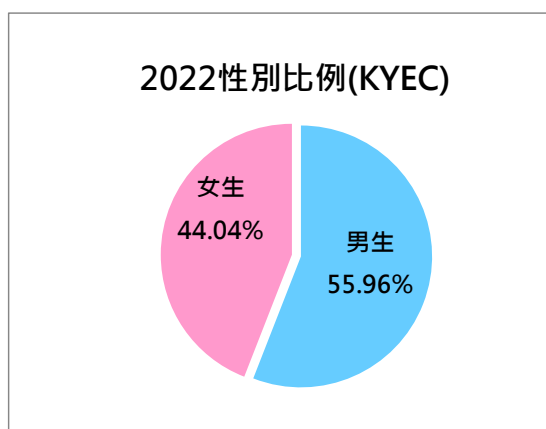
◎正職與派遣員工比例

年度	2020年		2021年		2022年	
組別	自有	派遣	自有	派遣	自有	派遣
人數	9169	221	8923	549	8957	488
比例	97.65%	2.35%	94.20%	5.80%	94.83%	5.17%
合計	9390		9472		9445	

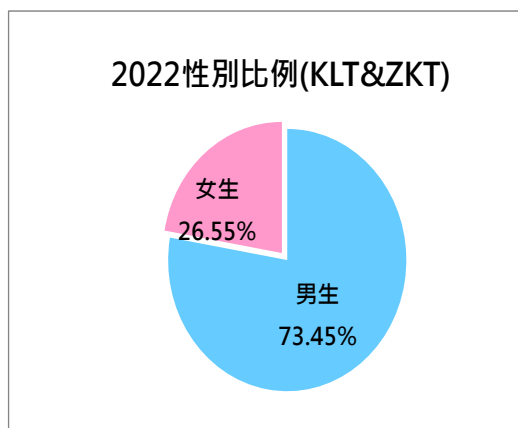
註 1：上表為 2020~2022 年京元集團自有與派遣人數。

註 2：外籍移工於京元集團屬自有員工。

(1)性別比例

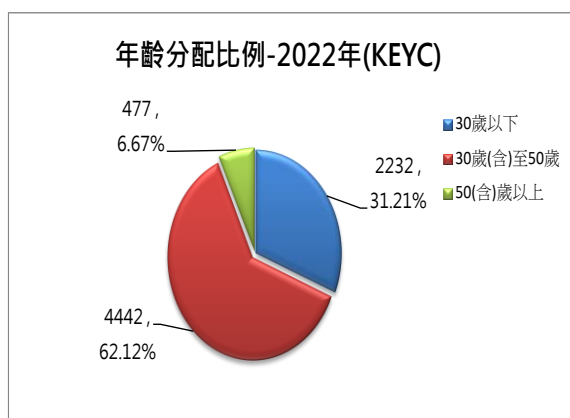


註：KYEC 男女人數/KYEC 總員工數

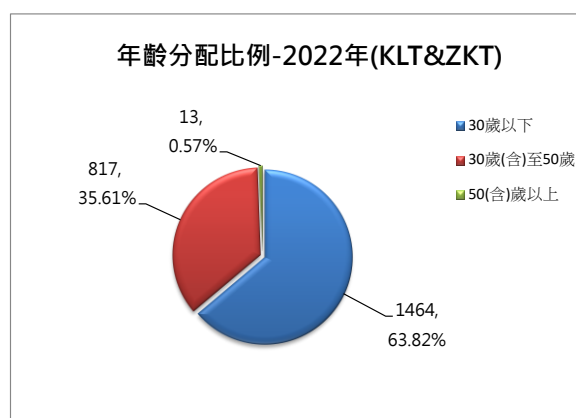


註：KLT&ZKT 男女人數/KLT&ZKT 總員工數

(2)年齡分佈



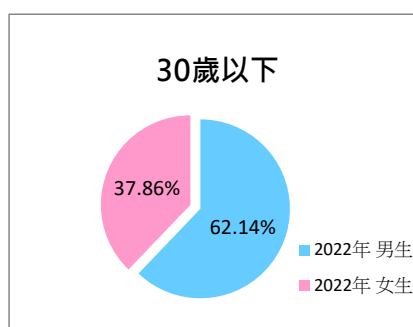
註：KYEC 各年齡人數/KYEC 總員工數



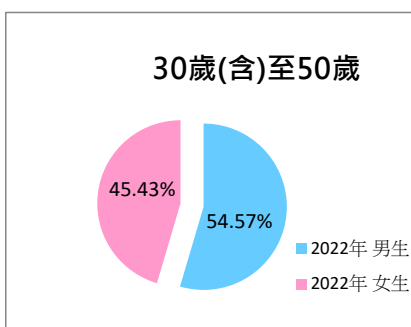
註：KLT&ZKT 各年齡人數/KLT&ZKT 總員工數

(3)依性別細分

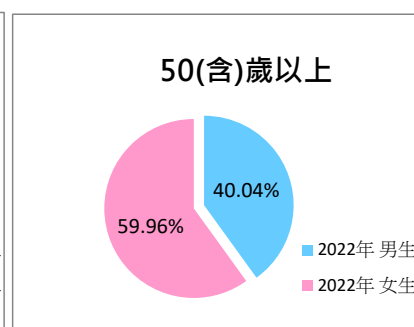
◆ KYEC



註：30 歲以下，KYEC 該年齡層男女人數/KYEC 總男女人數

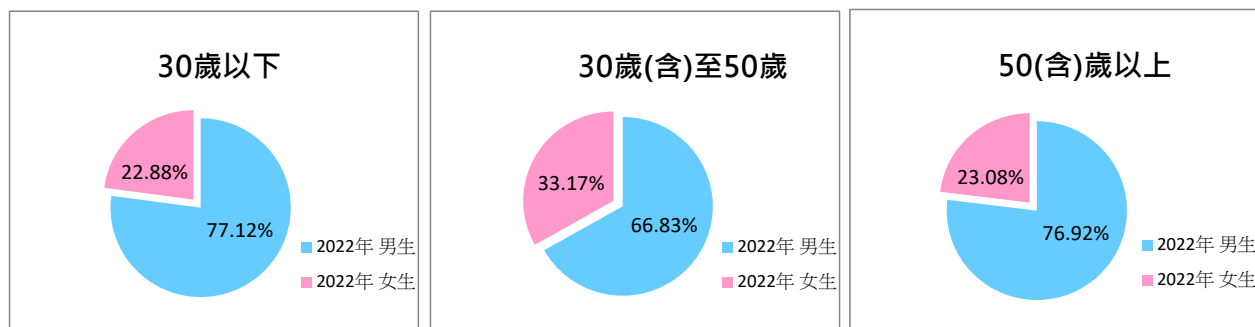


註：30 歲(含)至 50 歲，KYEC 該年齡層男女人數/KYEC 總男女人數



註：50(含)歲以上，KYEC 該年齡層男女人數/KYEC 總男女人數

◆ KLT&ZKT



註：30 歲以下，KLT&ZKT 該年齡層男女人數/KLT&ZKT 總男女人數

註：30 歲(含)至 50 歲，KLT&ZKT 該年齡層男女人數/KLT&ZKT 總男女人數

註：50(含)歲以上，KLT&ZKT 該年齡層男女人數/KLT&ZKT 總男女人數

8.1.2. 員工離職

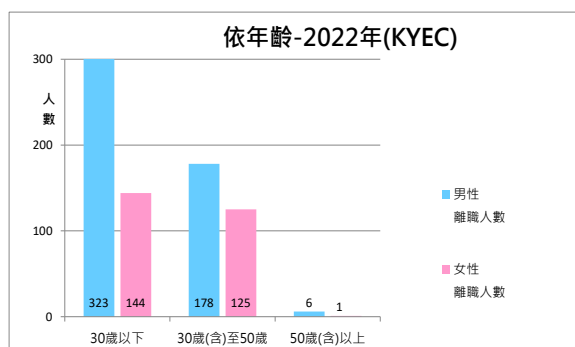
京元集團員工有自由選擇就業的權利，公司確保所有工作都是自願的，且不使用威脅、強制性條件雇用員工，員工提出離職時，依勞動基準法之規定辦理終止勞動契約。

年度	地區	類別		年齡			人數	比例	總人數 合計 (人)
		性別	組別	30歲以下	30歲(含)至50歲	50歲(含)以上			
2020年	KYECC	男	人數	260	171	0	613	8.43%	9390
			比例(%)	17.34%	7.29%	0.00%			
		女	人數	100	80	2			
			比例(%)	9.19%	3.98%	1.01%			
	KLT&ZKT	男	人數	959	163	0	1415	66.90%	
			比例(%)	87.50%	36.06%	0.00%			
		女	人數	247	46	0			
			比例(%)	106.01%	14.29%	0.00%			
2021年	KYECC	男	人數	286	207	5	746	10.63%	9390
			比例(%)	20.30%	8.89%	3.21%			
		女	人數	152	93	3			
			比例(%)	16.49%	4.70%	1.31%			
	KLT&ZKT	男	人數	1279	201	2	2003	81.72%	
			比例(%)	102.08%	39.03%	28.57%			
		女	人數	430	91	0			
			比例(%)	102.87%	35.69%	0.00%			
2022年	KYECC	男	人數	323	178	6	777	10.87%	9390
			比例(%)	23.29%	7.34%	3.14%			
		女	人數	144	125	1			
			比例(%)	17.04%	6.19%	0.35%			
	KLT&ZKT	男	人數	1479	208	0	2186	95.29%	
			比例(%)	131.00%	38.10%	0.00%			
		女	人數	407	91	1			
			比例(%)	121.49%	33.58%	33.33%			

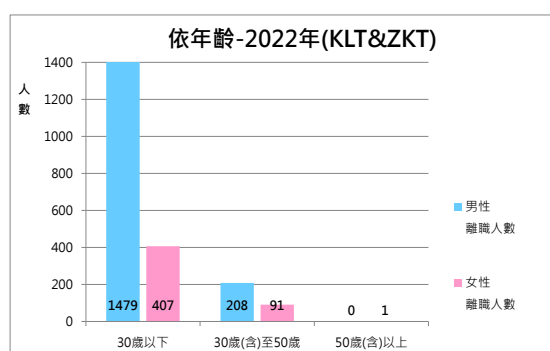
◎離職人員總離職率

年度	地區	性別	人數	比例
2020年	Kyec	男	431	8.43%
		女	182	
	KLT&ZKT	男	1122	66.90%
		女	293	
2021年	Kyec	男	498	10.63%
		女	248	
	KLT&ZKT	男	1482	81.72%
		女	521	
2022年	Kyec	男	507	10.87%
		女	270	
	KLT&ZKT	男	1687	95.29%
		女	499	

(1)年齡分佈

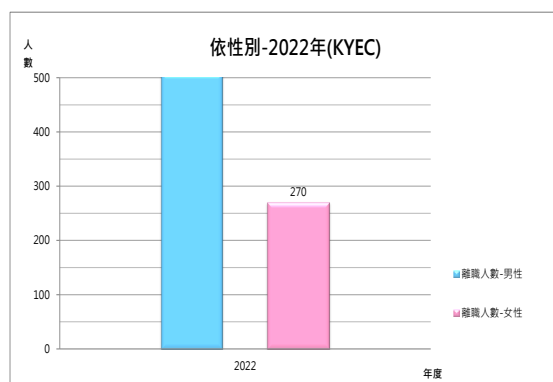


註：Kyec 各年齡人數/Kyec 總員工數

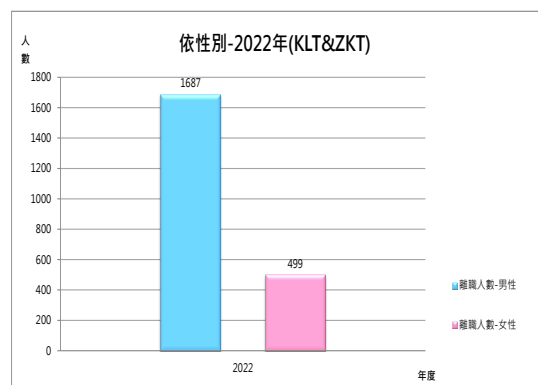


註：KLT&ZKT 各年齡人數/Kyec 總員工數

(2)性別分佈



註：Kyec 男女離職人數/Kyec 總離職數



註：KLT&ZKT 男女離職人數/KLT&ZKT 總離職人數

8.2 具競爭力的薪酬與福利制度

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。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，2022 年相較 2021 年成長約 7.5%。

(1)平均薪資比較：

年度	地區	平均薪資比例- 男 vs.女			
		主管人員	行政人員	工程人員	技術人員
2022	KYEC	1.17	1.17	1.11	0.99
	KLT&ZKT	0.99	1.05	1.08	1

(2)非擔任主管職務薪資比較-KYEC：

項目	2020 年	2021 年	2022 年	增幅
薪資平均數	721	803	863	7.5%
薪資中位數	602	662	711	7.4%
1. 單位：千元				
2. 增幅計算公式：2022 年金額—2021 年金額 / 2021 年金額 * 100%				

8.2.1 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。

(1)退休金計劃-KYEC：

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。

同時 KLT&ZKT 亦為每位同仁繳納養老保險，促進勞資關係和諧，保障員工退休權益。

(2)退休金計劃- KLT&ZKT：

項目	公司&員工養老保險月繳納比例
養老保險	雇主：13% 員工：8%

8.2.2 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。

8.2.3 完善的休假制度與福利

KYEC 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，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；KLT&ZKT 依勞動法、勞工合同法、女職工特殊保護法等法規制定請假相關辦法，包含婚假、喪假、產檢假、產假、陪產假、哺乳假、年假等皆依照法令規範給予。此外，京隆/震坤亦提供員工食、衣、住、行相關福利與措施，包含員工分紅、員工餐廳及工作用餐免費、提供遠道同仁員工宿舍、圖書閱覽室、健身房、免費汽機車停車場、免費定期健康體檢、醫務室諮詢服務、提供免費團險保障、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：



8.2.4 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，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 74 至 76 人之間，近三年平均每年進用人數超出法定額的 3.2%(註 1)。根據每 100 人即進用 1 人的規定，2022 年公司法訂定額為 72 人，實際進用人數為 74 人，其中輕度障礙佔 17.6%、中度障礙佔 9.5%，重度則佔 73%(註 2)。

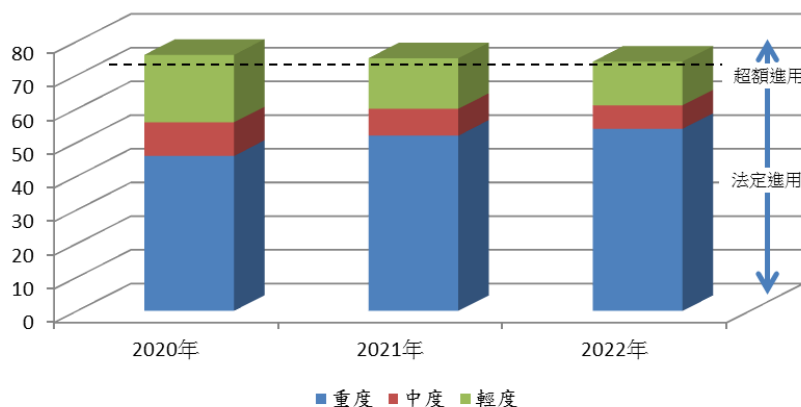
註 1：超額進用人數 / 法定定額人數

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

近三年身心障礙員工進用統計

項目	2020 年	2021 年	2022 年
身心障礙進用人數	76	75	74

身心障礙員工進用狀況



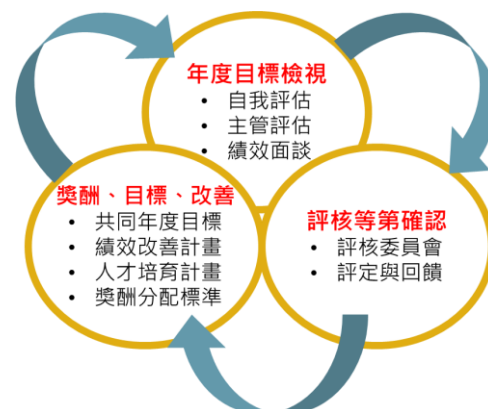
8.2.5 公開的績效評核與升遷發展

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。近三年參與績效評核同仁，KYTEC 平均約 95%，KLT&ZKT 為 94%。

年度	地區	定期績效評核人員比例
2020	KYTEC	96%
	KLT&ZKT	94%
2021	KYTEC	94%
	KLT&ZKT	93%
2022	KYTEC	95%
	KLT&ZKT	94%



8.2.6 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，2022 年復職同仁留任率率約 59 %。

項目	男性	女性	小計
	人數	人數	
2022 年符合申請育嬰留停	234	148	382
2022 年實際申請育嬰留停	10	22	32
A.2022 年預計育嬰留停復職	10	39	49
B.2022 年實際申請育嬰留停復職	4	25	29
2022 年復職率 (B/A)	40%	64%	59%
C.2021 年實際申請育嬰留停復職	3	17	20
D.2021 年育嬰留停復職後 12 個月仍在職	1	14	15
2021 年留任率 (D/C)	33%	82%	75%

備註：

1. 「2022 年符合申請育嬰留停」：於 2020/01/01~2022/12/31 期間申請過陪產假及產假人數。
2. 「2022 年實際申請育嬰留停復職」：於 2022/01/01~2022/12/31 期間實際復職人數
3. 資料不含 KLT&ZKT(因當地無相關規定)

8.3 友善職場，健康促進

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) 有效利用資源，推動廢棄物減廢、分類及資源回收再利用活動。

- (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。

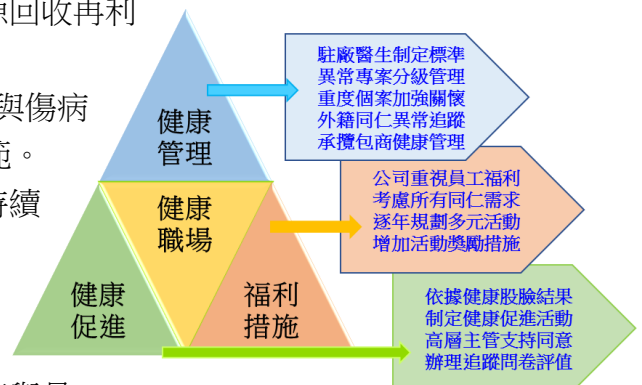
- (3) 環保與安全衛生之推行是每個人的責任，並持續宣導教育此理念。

- (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。

(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。

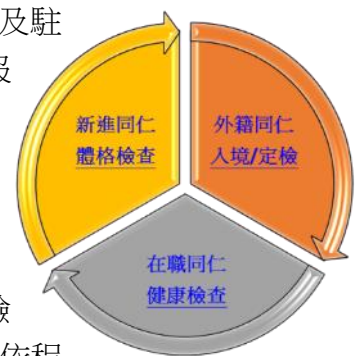


8.3.1 推動健康管理與促進計劃

京元集團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。

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。

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；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	2020	2021	2022
場次	11	2	2
人數	1106	291	293



年度健康檢查活動



慢性疾病防治講座

註：2022 年度 5-10 月因疫情影響，為避免群聚，故暫緩辦理健促活動，年度共舉辦 2 場捐血活動，共累計 293 人參加。

8.3.2 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。



8.3.3 重視女性員工

◎京元集團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。
- (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) 依勞基法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

8.3.4 員工溝通

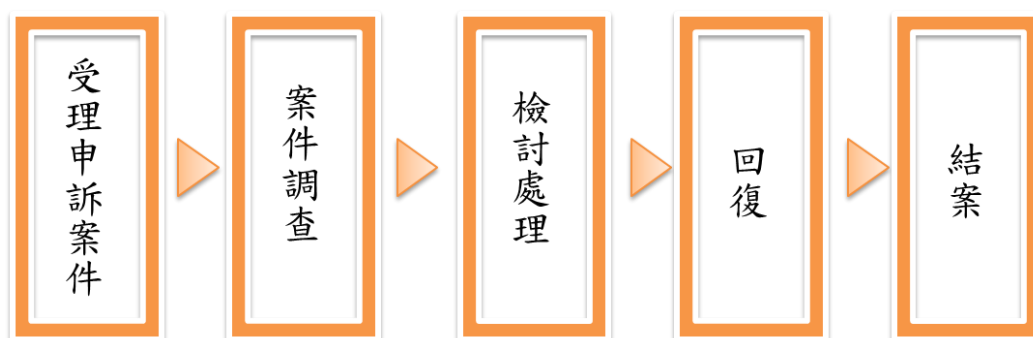
京元集團依據政府法令、當地法規訂定相關規章保障員工權益，員工有自由結社之自由，公司不介入及干預，且不因種族、性別、國籍、宗教、政治立場而有任何形式之差別待遇。公司致力於員工之間暢通的溝通管道，且為達到有效解決問題，內部提供完整的溝通管道，使員工可以充分表達自己的想法及即時溝通，並讓同仁可放心的在無報復的友善環境中表達自己的意見，以建立勞資和諧的工作環境。公司尊重職場集會結社自由，由員工自行成立 2 個工會，但 2022 年~2023 年陸續被告知會務停頓，故未能與工會簽訂團體協約。KLT&ZKT 廠區，目前僅有 KLT 廠區有成立工會，KLT&ZKT 已與工會協商，可共用工會使用，參與工會人數約 2,100 人，佔正式員工約 91%，與公司簽訂團體協約(KLT&ZKT 稱為紅頭文件)，定期召開會議，與員工代表協助共同解決員工勞動事件、工作環境健康與安全及員工福利等問題。

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 85%，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，設有多元的溝通管道，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，以保持良好的雙向溝通。2022 年 KYEC 人資單位共接受 62 件反映情事，100%達成處理及回覆。5-10 月因疫情影響，為避免群聚，故暫緩辦理座談會，年度共舉辦 5 場座談會，共累計 672 人參加；KLT&ZKT 人資單位共接受 37 件反映情事，100%達成處理及回覆。2022 年初和年末因疫情影響，為避免群聚，年度共舉辦 2 場座談會，共累計 142 人參加。

◎ 申訴機制管道：

- (1) 員工留言板
- (2) 8160 專責信箱
- (3) 人資處專責服務電話
- (4) 24 小時員工緊急救助專線
- (5) 商業行為與道德遵循舉報系統



◎ 內外部溝通管道：

	處理單位	內容	2022 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	
外籍同仁座談會		措施	
福委會會議		公共	
勞資會議		事務	
服務專線		公共	
員工留言板		安全	
電子信箱			
人權申訴			
			2022 年無任何違反歧視之申訴案件

◎ 員工投入度調查

京元集團重視人力資產，自 2015 年起，每二年進行一次員工投入度調查，以了解員工對於職場工作的看法，並建立良好的工作環境，本次調查採用不記名方式進行，實際發放問卷數為 6,994 份，有效問卷為 5,913 份，回收率 85%。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，調查內容七大構面(個人工作適配、工作特性、領導者支持、報酬福利、工作壓力、工作家庭、工作滿意，依據調查結果公司進行整體性結構性調薪，持續落實人才政策及投入。



8.3.5 飲食照顧

民以食為天，京元集團照顧同仁的胃，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。

8.3.6 樂活京元

京元集團為凝聚同仁向心力，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

因應防疫政策逐漸放寬，邁向疫後新生活，京元電子辦理多樣化活動，提供同仁自由報名參加。

- (1) 名人講座(徐展元)，以體育與電競主播經驗談，強調對工作保有熱忱，傳達予同仁滿滿的正能量！
- (2) 美學 DIY 活動，讓同仁在創作的過程中，為心靈帶來和諧、寧靜與喜悅。
- (3) 球類競賽活動，提倡公司運動風氣，亦凝聚公司同仁向心力。



◎ 獎勵表揚

為獎勵優秀同仁，建立內部楷模，每年進行廠內模範同仁選拔，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。



8.3.7 優質職場

創造優質的工作環境是京元集團首要目標，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 13,579 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，2022 年因疫情影響，為避免肢體接觸，故暫緩開放按摩服務。
- (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，2022 年每月平均 16 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
 - (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。

8.4 人才培育與發展

京元集團不分性別，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。2022 年度訓練計畫 KYEC 辦理課程 228 班次，開課時數共 1,155 小時，總參訓人次 115,092 人次；KLT&ZKT 部分辦理課程 119 班次，開課時數共 263 小時，總參訓人次 6,870 人次。

◎ 2022 年員工平均受訓時數(統計至 2022/12/31 止)

年度	性別	職務別							
		工程人員		主管人員		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
2019	男	207,096	87	14,904	26	1,480	16	74,618	34
	女	33,301	49	4,318	22	4,184	15	122,695	48
	小計	240,397	79	19,222	25	5,664	15	197,313	42
2020	男	219,300	85	18,592	32	2,160	20	102,060	45
	女	54,072	72	5,690	30	6,040	19	114,400	44
	小計	273,372	82	24,282	32	8,200	19	216,460	44
2021	男	225,259	89	18,175	31	2,562	21	125,996	52
	女	51,800	70	5,850	30	7,062	22	138,509	54
	小計	277,059	85	24,025	31	9,624	22	264,505	53
2022	男	133,272	52	10,335	17	1,579	14	167,076	69
	女	30,295	40	3,671	18	4,480	15	139,261	56
	小計	163,567	49	14,005	18	6,059	15	306,337	62

註:

1. 以全集團訓練時數統計計算
2. 訓練總時數為該年度訓練總人次時數計算
3. 2022 年因受疫情影響，減少人群接觸，故訓練時數下降

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。截至 2022 年止，KYEC 已協助員工取得 4,153 張證照，證照類別共分為 38 類；KLT&ZKT 已協助員工取得 1187 張證照，證照類別共分為 34 類。

◎ KYEC 證照種類，表列如下：

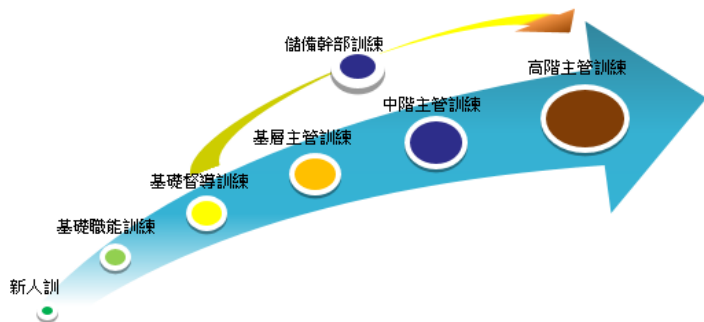
證照名稱	證照名稱
甲種職業安全衛生業務主管	能源管理員
甲級廢棄物處理	缺氧作業主管
甲級廢水處理專責人員	粉塵作業主管
甲級廢棄物處理專責人員	特定化學物質作業主管
甲種職業安全衛生業務主管	固定式起重機操作人員(三噸以上)
乙級廢水處理	防火管理員
甲級毒化物專業技術管理	有機溶劑作業主管
乙級毒化物專業技術管理	急救人員安全衛生教育訓練
乙炔熔接作業人員	ISO IATF16949 內稽人員訓練
職業安全衛生管理師	IECQ QC080000:2017 有害物質流程管理系統
職業安全衛生管理員	ISO9001.IATF16949.TL9000 內稽

證照名稱	證照名稱
堆高機操作人員	TL9000 內稽人員訓練
高壓氣體特定設備操作人員	VDA6.3 稽核訓練
高壓氣體作業主管	屋頂作業主管
鉛作業主管	環安衛管理系統內部稽核人員訓練
游離輻射機台	ISO22301 內部稽核人員訓練
品質工程師(CQE)認證	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
ISO45001 內部稽核人員訓練	AIAG&VDA FMEA 失效模式與效應分析及 CP 管制計劃
合計 4,153 張	

◎ KLT&ZKT 證照種類，表列如下：

證照名稱	證照名稱
叉車司機	現場安全生產管理負責人
工業鍋爐司爐	維修電工職業資格證
水生產、輸排和水處理員	職業衛生主要負責人
危險化學品從業人員	職業衛生管理員
壓力容器操作證	量規與儀器校驗
安全主要負責人	ISO14001 內審員資格證
安全管理員	ISO45001 內審員資格證
低壓電工	KLT ISO14001
助理能源管理師	KLT ISO45001
建（構）築物消防員	ZKT ISO14001
急救培訓合格證	ISO9001:2015 內審員資格證
消防安全教育培訓	IECQ QC080000:2017 內審員資格證
特種設備安全管理	ESD S20.20-2014 內審員資格證
能源管理師	IATF 16949:2016 內審員資格證
能源計量管理員	ISO27001:2013 內審員資格證
高壓電工	VDA6.3 內審員資格證
場內專用機動車安全管理	FMEA 失效模式及影響分析(轉版)
合計 1,187 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。



京元集團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，KYECC 目前線上學程課程達 300 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，2022 年登錄系統員工使用達 270,582 人次；KLT&ZKT 部分，目前線上學程課程達 282 梯次，登錄系統員工使用達 11,925 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。



京元集團非常重視人權、工作健康與安全、環境保護，以及員工遵守道德規範，並制定商業行為與職業道德、工作場所性騷擾防治、性騷擾防治措施、執行職務遭受不法侵害防制措施等相關規章，明訂規範、準則、作業程序及申訴制度。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；當年度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，員工完訓率 100%；另外，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。



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。

京元集團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。其中英文會話訓練後會進行英文能力檢定，同仁英文分數進步標準者核發獎金勉勵之。



新人訓練課程(KYEC)



環安訓練課程(KYEC)



新人訓練課程(KLT&ZKT)



環安訓練課程(KLT&ZKT)

8.5 人權管理

8.5.1 政策規範

為保護與促進人權，京元電子股份有限公司依循《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》、《聯合國企業與人權指導原則》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，落實人權保障。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。

遵守法規要求	- 符合當地政府相關勞動、人權、性別平等法規要求。 - 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的，不強迫、強制性條件雇用員工，消除過長工時。 - 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。
支持公開信息透明化	- 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	- 寶溶質廠多元化，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。 - 如有違反人權或勞動法令事宜，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。。

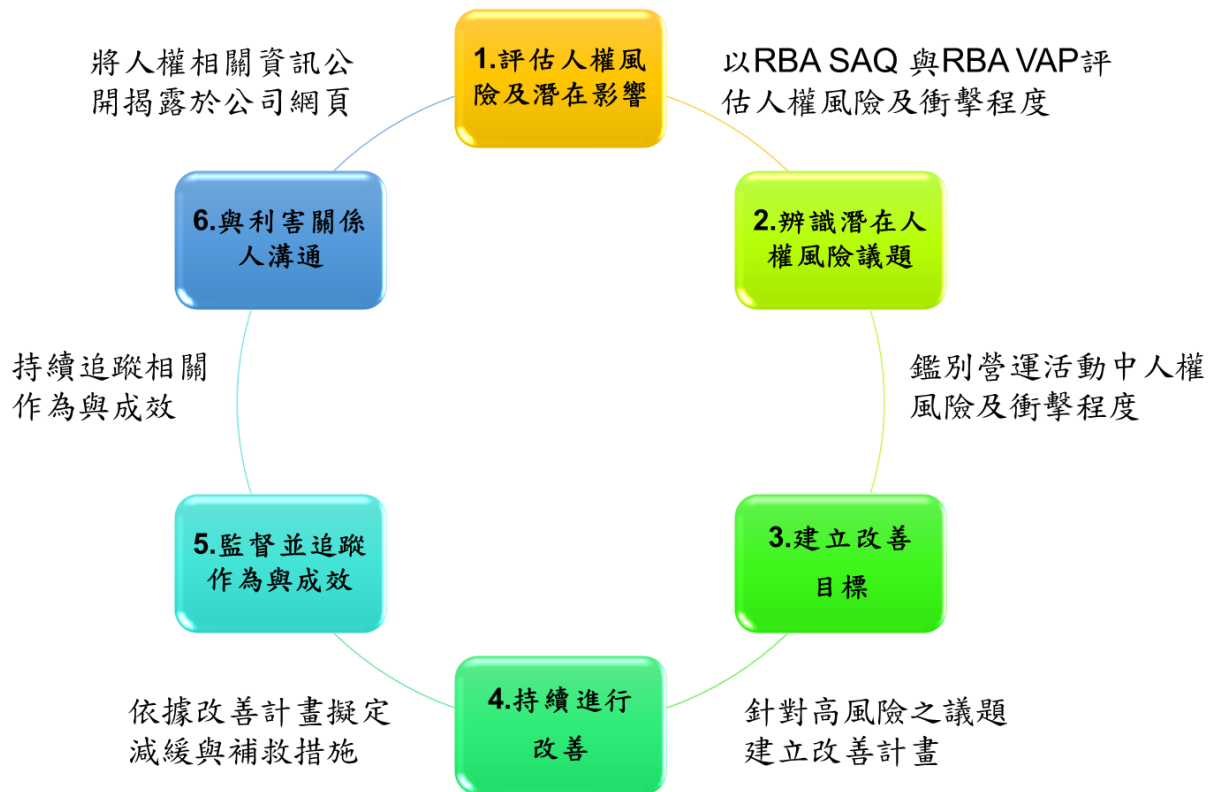
8.5.2 管理原則

京元集團透過 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。

我司關注人權議題以員工與營運相關、供應商及社區居民三大主軸，由人力資源處(員工關係課)、品質保證處(供應鏈/品質管理課)、工安及風險管理處(工安環保部)盡責鑑別人權風險，針對風險較高之部分(如:「同工同酬」、「最低法定工資/生活工資」、「健康與生活」等)，對其擬定減緩措施及補救措施，並將風險評估報告結果向高階主管報告，避免產生損害人員之事件。

8.5.3 盡責調查

京元集團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。

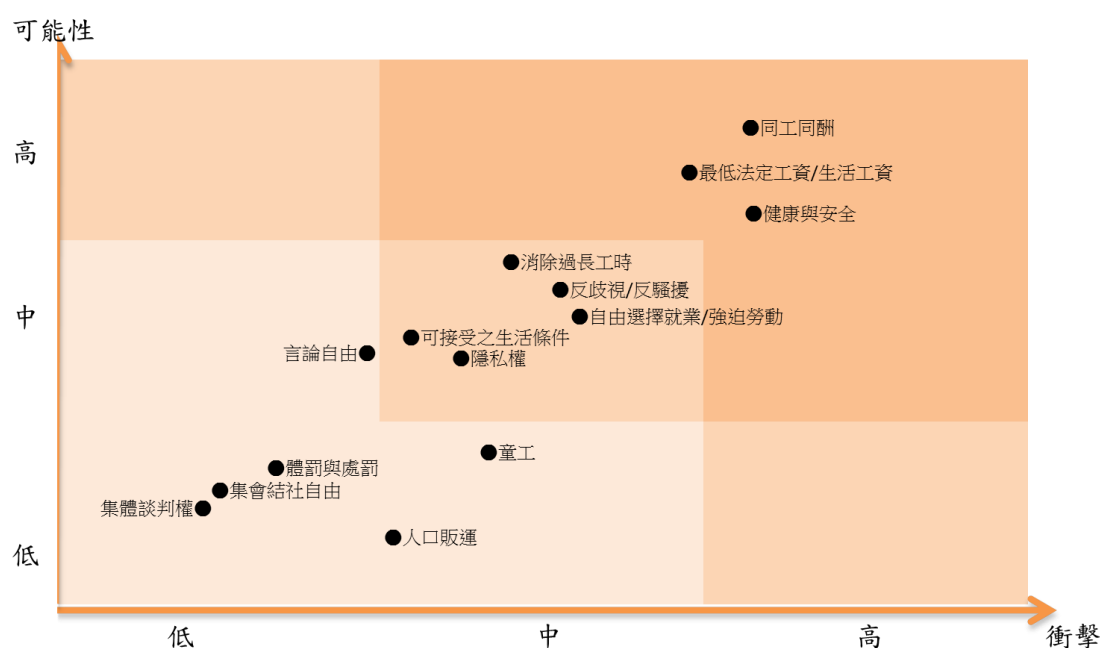


- (1) 2022 年京元集團所有廠區(新竹、竹南、銅鑼、KLT&ZKT)皆完成 RBA 自評問卷(SAQ)之風險評估，集團涵蓋率:100%；在驗證審計流程(VAP)部分除了子公司(KLT&ZKT)外，Kyec 各廠區(新竹、竹南、銅鑼)已完成驗證，集團涵蓋率:約 75%；同時搭配「人權風險議題」問卷進行，針對人權風險議題持續進行補救及減緩措施。
- (2) 每季進行風險鑑別，定期審閱當定法規規範，以符合當地政府規範；依據客戶要求定期審閱公司是否符合當地或 ISO 相關之要求。
- (3) 京元集團除制定人權政策予員工、供應上、社居居民共同遵守外，對於當年度到職新進同仁以及在職同仁每年度採用面授、數位線上方式安排商業行為與道德、勞工人權政策相關之教育訓練，內容包含:商業行為與道德(如人權保障、誠信經營)、責任商業聯盟行為準則(RBA)及員工行為準則，使同仁能夠感受到集團對於員工的重視與尊重，課程訓練總時數為 4,141 小時，受訓人數完成率 100%。

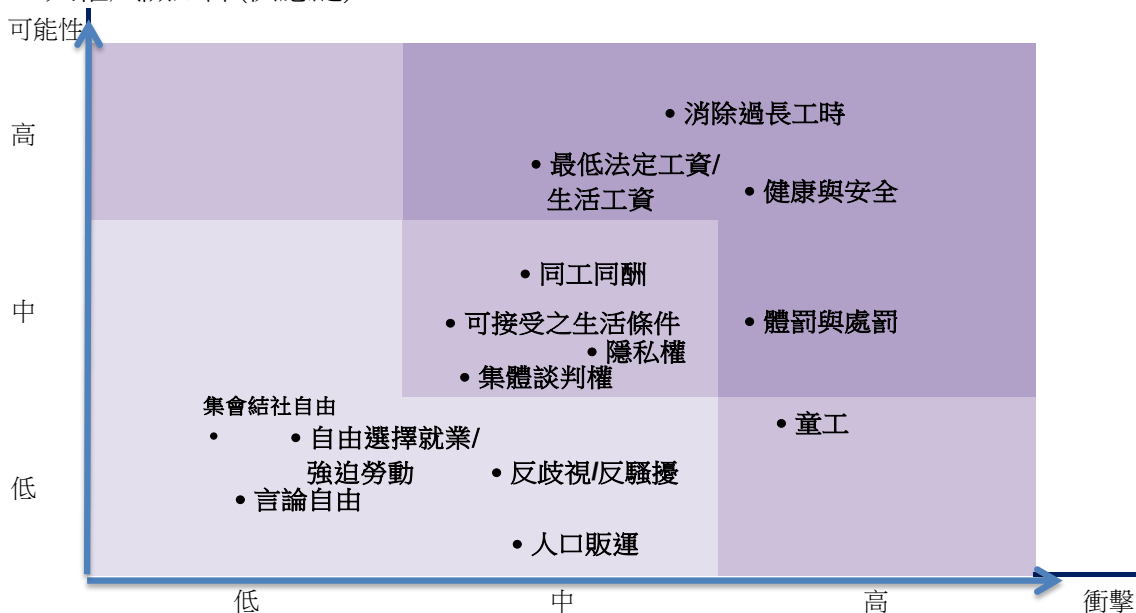
「人權」係指所有人與生俱來就應該擁有的權利，不分種族、性別、國籍、族裔、語言、宗教或任何其他身分地位而有所差異，我們將侵害某一種人權的可能視為「人權風險」，我們蒐集國際間認可的人權準則，將準則中提及的人權議題彙整「人權風險議題」問卷。為了辨識京元電子供應商可能發生之人權風險，我們與供應商進行議合，邀請主要供應商以匿名方式填答供應商人權風險問卷，透過問卷分析鑑別供應鏈上 14 項可能之人權風險議題。此外，京元電子每年定期執行供應商書面與實地稽核，實際了解供應商可能展生之人權風險並協助其完成風險減緩與補救措施，以確保京元電子價值鏈上可能產生之人權風險。

8.5.4 人權風險矩陣及其相關減緩與補救措施

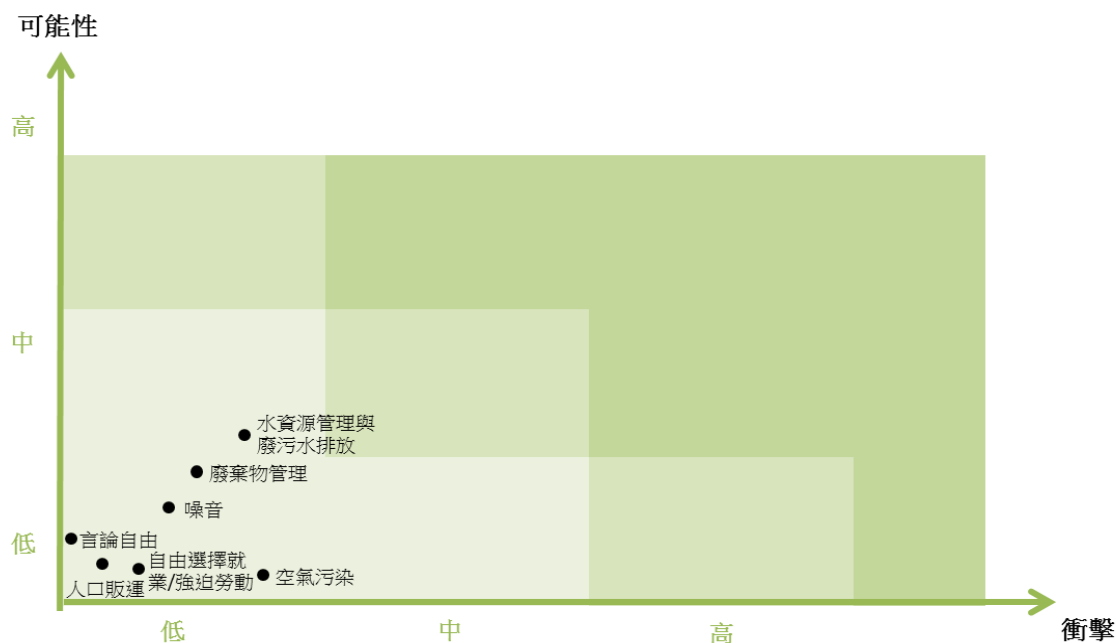
※人權風險矩陣(員工)



※人權風險矩陣(供應鏈)



※人權風險矩陣(社區居民)



※人權減緩措施與補救措施

對象	重大人權議題	減緩	補救
員工	同工同酬	落實依法要求，訂定薪資報酬標準	加強員工薪酬認知方面之宣導及教育訓練
	最低法定工資/生活工資	1.依法給予員工基本工資報酬 2.定期進行薪資結構調整	若查證有相關之實情，將歸還員工應有之權利
	健康與安全	1.成立防疫小組，落實防疫相關管控	1.提供同仁快篩採檢、疫苗施打，提供安全的工作環境
		2.訂定相關員工健康與安全相關規章(例如:勞工健康檢查作業指導書)	2.職廠健康分級管理，並有駐廠醫生專業評估 3.定期辦理複合性災害演練及宣導
供應商	健康與安全	- 供應商簽署『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 - 對供應商進行年度 RBA 稽核，避免風險發生	- 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 - 修改政策避免再發
	消除過長工時		
	體罰與處罰		
	最低法定工資/生活工資		

對象	重大人權議題	減緩	補救
當地社區居民	廢污水排放	1.設置廢水處理系統並專人操作 2.每季進行放流水水質監測	暫停排放，迴流處理
	廢棄物管理	1.委託合格清運處理業者 2.定期進行清運處理流程稽核	立即進行受汙染環境之清理

8.5.5 個人資料及隱私權保護

(1) 政策規範

京元集團重視個人資料及隱私權之保護，並依循台灣個人資料保護法、歐盟一般資料保護法規範(General Data Protection Regulation)，公司內部亦訂定明確遵循目標與辦法進行規範，以要求集團內成員、供應與相關合作夥伴，均需落實執行，在不逾越特定目的之必要範圍及最少的程度內蒐集、處理及利用個資，並採取適當安全維護措施。

(2) 訓練與宣導

為落實集團內部個人資料及隱私權保護，定期辦理教育訓練並於公開網頁宣導個人資料及隱私權相關重要法規、作業指引、實際案例和稽核查驗，以持續提升廠內同仁個人資料及隱私權保護意識。京元集團於 2022 年度未將蒐集之個資使用於原特定利用目的以外之其他目的。

(3) 個人資料使用與申訴管道

設有舉報機制，提供內、外部可透過舉報管道提出個資相關申訴與舉報，持續檢視個資使用狀態。京元電子集團於 2022 年度未接獲與個資相關之申訴或裁罰。

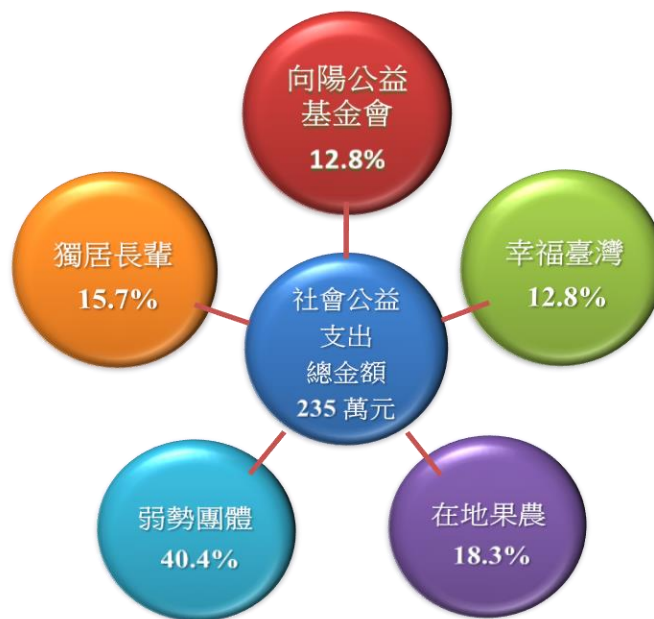
來源	個資保護主管機關或其他政府單位	個人或其他單位
個資申訴	無	無
個資裁罰	無	-

9. 社會參與

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。

京元電子的社會參與政策：

1. 以企業所在地的縣市為主，幫助當地的民眾，以達共好共榮。
2. 擴展到以全台灣為範圍，致力於對台灣社會有更多貢獻。
3. 將社會公益的層面擴展，以期幫助到更多需要幫助的人。



9.1 贊助「財團法人向陽公益基金會」

向陽公益基金會成立宗旨在於有系統地導正青少年偏差思想，推動受刑人更生保護及建立法治精神以改善社會風氣，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。

向陽基金會開展了許多面向的服務，包括執行社工種子人員專業訓練、舉辦高層次論壇及研討會、推動社會治安與兩岸法制政策健全、深入探討並務實倡議食品安全、網路平台、生物科技等社會基礎問題。

向陽公益基金會有許多工作進行中，因此京元電子於 2022 年繼續贊助向陽公益基金會以協助其順利推動各項業務，繼續造福臺灣。

9.2 贊助「經濟日報臺灣幸福指數調查」

京元電子贊助經濟日報臺灣幸福指數調查，目的在於讓施政者可以了解民眾的感受，作為施政時的參考，以改善民眾的福祉。

「縣市幸福指數大調查」在 2022 年邁入第十一年，續採「地區福祉指標」的編制架構，同時維持

大規模的民意調查。希望透過每年定期調查，除呈現當年度臺灣民眾生活感受，也能勾勒其趨勢變化狀況，掌握民心之脈動，建立幸福報告平台，結合各界共創幸福。



9.3 愛心公益活動

9.3.1 2022 年共辦理 6 場公益活動



9.3.2 成立社團及協會

自 2005 年起成立慈愛社，於 2022 年正式成立「苗栗縣京元電子關懷協會」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。關懷協會自 2009 年起(連續 13 年)認養苗栗縣弱勢家庭兒童，讓兒童得到經濟補助、關懷訪視，協助兒童克服階段性困難，順利就學，快樂成長；自 2018 年起參與世界和平會「搶救受飢兒」貧弱家庭兒童愛心早餐與營養食品服務，幫助孩子每天的愛心早餐。



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 1,100 名弱勢長輩，號召捐助年菜守護獨居老寶貝。已連續響應第九年，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。；2022 年 6 月疫情持續蔓延全台，京元電子為回饋鄉里，捐助華山基金會苗栗區 350 份快篩試劑，及時發放予有需求的長輩，陪伴他們攜手抗疫、安心生活。

公司連續 7 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，也助養貧童生活教育助學服務，鼓勵學童勇敢面對生活的挑戰。公司號召全體員工攜手愛撲滿認養活動，將平日零錢化為愛心一點一滴投入「愛撲滿」，幫助孩童「一幣之力」，一起關懷苗栗地區的孩子。

苗栗縣幼安教養院在每年中秋節前夕都會推出手工月餅，公司自 2017 年起，每年固定購買 100 盒以上幼安教養院的月餅用於送禮，並於 2022 年起，加購 100 盒認購幼安教養院月餅，分送給社區弱勢家庭，把愛傳出去。



9.4 當地社區里民互助活動

9.4.1 校園贊助，培育體育人才

贊助苗栗縣竹南鎮國、中、小學校田徑、桌球等經費，使學校能有足夠資源，推廣體育活動培育優秀運動選手，讓國家未來的棟樑，在德、智、體、群、美五育中，都能均衡發展。

9.4.2 社區關懷活動

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 1 次社區清潔，並贊助里民辦理端午/中秋/春節活動，感謝竹南鎮頂埔里守望相助隊，巡守分隊長與隊員們為社區盡心盡力、無私奉獻，京元電子一起投入社區回饋。

今年度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，主動搭起友好的橋樑，拉近與里民間的距離，與里民並肩共同維護社區環境及安全，回饋鄉鎮里民。

為落實企業 ESG 永續理念，KYTEC 由員工們自動自發組隊發起淨灘活動，前往新竹南寮漁港北側沙灘，透過淨灘行動為環境生態發聲，響應環保為地球盡一份心力。

企業社會責任從個體特殊關懷到校園延伸到當地社區區民，點、線、面的展開，多元化的慈善關懷、捐款與照護，各項活動都在在展現出京元電子集團實際付出行動的能力，取之社會，用之於社會，心存感念之心，以企業本身的一己力量，盡力的回饋社會。



新竹南寮漁港北側沙灘-發起淨灘活動



附錄

GRI Standards 指標對照表

使用聲明：本報告書參照GRI標準編製，資訊揭露期間為2022 年 1 月 1 日至12 月 31 日。

GRI 1使用版本：GRI 1: Foundation 2021

GRI 應用行業準則：無

GRI 2：一般揭露 2021

揭露	說明	對應章節	頁碼	外部保證
2-1	組織詳細資訊	2.1 公司小檔案	6	•
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	1	•
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	1	•
2-4	資訊重編	1.1 經濟績效 1.2 環境績效 1.3 社會績效 5.1.4 綠色採購	3、 3、 5、 44	•
2-5	外部保證/確信	關於報告書	1	•
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.4.1 了解組織脈絡	16	•
2-7	員工	8.1.1 員工分佈	90	•
2-8	非員工的工作者	8.1.1 員工分佈	90	•
2-9	治理結構及組成	4.3 董事會	32	•
2-10	最高治理單位的提名與遴選	4.3 董事會	32	•
2-11	最高治理單位的主席	4.3 董事會	32	•
2-15	利益衝突	4.8 落實誠信經營理念	36	•
2-20	薪酬決定流程	4.4 薪酬委員會	33	•
2-22	永續發展策略的聲明	3.1.2 政策聲明	10	•
2-27	法規遵循	4.8 落實誠信經營理念 6.8 環保法規遵守 7.11 安全衛生法規遵守	36 73 85	•
2-28	公協會的會員資格	2.7 外部組織參與	9	•
2-29	利害關係人議合方針	3.6 重大主題管理方針與目標實績	20	•
2-30	團體協約	8.3.4 員工溝通	100	•

GRI 3：重大主題 2021

揭露	說明	對應章節	頁碼	外部保證
3-1	決定重大主題的流程	3.4 重大主題決定流程	16	•
3-2	重大主題列表	3.5 重大議題的範疇與邊界	19	•
3-3	重大主題管理	3.4.4 排定最顯著衝擊的優先報導順序	18	•

GRI 200 經濟：

系列	揭露	說明	對應章節	頁碼	外部保證
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 經濟績效、 2.4 經營績效、	3、 7	•
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	8.2.1 健全的退休計劃 8.2.3 完善的休假制度與福利	94、 95	•

GRI 300 環境：

系列	揭露	說明	對應章節	頁碼	外部保證
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	6.1 能源消耗與管理	48	•
	302-3	能源密集度	6.1 能源消耗與管理	48	•
	302-4	減少能源消耗	6.1 能源消耗與管理	48	•
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	6.5.2 水資源管理指標	63	•
	303-4	排水量	6.5.2 水資源管理指標	63	•
	303-5	耗水量	6.5.2 水資源管理指標	63	•
GRI 305：排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體排放與管理	51	•
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體排放與管理	51	•
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體排放與管理	51	•

系列	揭露	說明	對應章節	頁碼	外部保證
	305-4	溫室氣體排放密集度	6.2 溫室氣體排放與管理	51	•
	305-5	溫室氣體排放減量	6.1 能源消耗與管理	48	•
	305-7	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，及其它重大的氣體排放	6.2 溫室氣體排放與管理	51	•
GRI 306： 廢棄物 2020	306-1	管理方針- 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.7 廢棄物管理與再利用	70	•
	306-2	管理方針- 廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.7 廢棄物管理與再利用	70	•
	306-3	廢棄物的產生	6.7 廢棄物管理與再利用	70	•

GRI 400 社會：

系列	揭露	說明	對應章節	頁碼	外部保證
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	8.1 人才招聘聘用結構、 8.1.2 員工離職	88、 92	•
	401-2	提供給全職員工的福利	8.2.1 健全的退休計劃 8.2.2 全方位的保險制度 8.2.3 完善的休假制度與福利	94、 95、 95	•
	401-3	育嬰假	8.2.6 育嬰留停措施	97	•
GRI 402： 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	8.3.4 員工溝通	100	•
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1	管理方針- 職業安全衛生管理系統	7 職業安全衛生	74	•
	403-2	管理方針- 危害辨識、風險評估及事故調查	7.7 安全衛生風險評估與變更管理	81	•
	403-3	管理方針- 職業健康服務	8.3.1 推動健康管理與促進計劃	98	•

系列	揭露	說明	對應章節	頁碼	外部保證
	403-4	管理方針- 工作者對於職業安全衛生之 參與、諮商與溝通	7.1 安全衛生政策與組 織運作	74	•
	403-5	管理方針- 工作者職業安全衛生教育訓 練	7.3 緊急應變與災害搶 救、 7.8 承攬商安全衛生管 理 8.4 人才培育與發展	77、 83、 104	•
	403-6	管理方針- 工作者健康促進	8.3.1 推動健康管理與促 進計劃	98	•
	403-7	管理方針- 預防及降低與企業直接關聯 者之職業安全衛生衝擊	7.7 安全衛生風險評估 與變更管理 7.8 承攬商安全衛生管 理	81 83	•
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵 蓋之工作	7 職業安全衛生	74	•
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	8.4 人才培育與發展	104	•
	404-2	提升員工職能及過渡協助方 案	8.4 人才培育與發展	104	•
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	5.3 供應商溝通 8.1 人才招聘聘用結構 8.5.3 盡責調查	47、 88、 109	•

金管會永續指標-半導體產業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼
一	消耗能源總量、外 購電力百分比及再 生能源使用率	量化	6.1 能源消耗與管理	十億焦耳(GJ)、百 分比(%)	48
二	總取水量及總耗水 量	量化	6.5 水資源管理	千立方米(m³)	62
三	所產生有害廢棄物 之重量及回收百分 比	量化	6.7 廢棄物管理與再利 用	公噸(t)、百分比 (%)	70

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	7.2 職災統計與分析	比率(%)、數量	75
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)	量化	不適用，京元電子屬測試服務流程，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	質化描述	5.1 供應鏈永續發展	不適用	37
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	2022 年京元電子無發生與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	2.3 營業據點	依產品類型而不同	6

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

SASB 指標對照表

主題	編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1.	範疇一溫室及全氟化合物排放量	6.2 溫室氣體排放與管理	51
	TC-SC-110a.2.	範疇一長短期溫室氣體管理、減量策略與目標達成情形	6.2 溫室氣體排放與管理	51
製程能源管理	TC-SC-130a.1	總能源消耗量、電網能源比例、再生能源比例	6.1 能源消耗與管理	48
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水、耗水量及各自在水資源壓力地區比例	6.5.2 水資源管理指標	63
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製製程有害廢棄物量與回收百分比	6.7 廢棄物管理與再利用	70
職業安全衛生	TC-SC-320a.1	說明評估、監控與減少員工暴露於危害因子的努力	7.7 安全衛生風險評估與變更管理	81

主題	編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
	TC-SC-320a.2	違反員工健康安全相關法律程序造成之財務損失數	2022 年京元電子無發生違反員工健康安全相關法律的案件	-
全球高技能人才招募與管理	TC-SC-330a.1	外國籍員工&海外員工百分比	8.1.1 員工分布	90
原物料來源	TC-SC-440a.1	說明關鍵原物料風險管理方法	5.1 供應鏈永續發展	39
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	反競爭行為相關法律程序造成之財務損失數	2022 年京元電子無發生與反競爭行為條例相關的法律訴訟	-

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2022年永續報告書永續活動報導之保證聲明書

保證/保證性聲明範圍

台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)與京元電子股份有限公司(以下簡稱京元電子)委託執行2022年永續報告書之獨立保證(以下簡稱保證書)。保證範圍係依據SGS永續報告書保證的方法準則AA1000保證標準 v3第一類型中度保證等級。於2023年04月21日至2023年05月26日期間,至京元電子總部訪談與查閱京元電子報導永續活動資訊,以評估報告書依照GRI通用準則(2021)及AA1000實質性準則(2018)符合程度。此次保證過程不包括保證範圍以外之特定資訊評估,如:氣候相關財務揭露TCFD和永續會計準則SASB等。

SGS保留不得更新保證聲明之權利,具體取決於發布版本的報告內容與保證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之所有利害關係人為主溝通對象。

責任

有關京元電子之2022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發展人員、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2022年報告書中所包含之內容的準備工作。

我們的責任是對京元電子的所有利害關係人對於所認定活動範圍內所發表的文字、數據、圖表及聲明提供意見。

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-全球報告保證組織(GRI)永續性標準準則(GRI 1: 基礎 2021之報告品質要求、GRI 2—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實質性標準於各保證等級及保證方執行原則之相關指南所制定。

本報告依據SGS與發展之永續報告書保證規則針對以下所述予以保證:

保證標準項目	保證等級
A	SGS ESG 暨永續報告書保證規則 (以 GRI 準則及 AA1000 指南為基礎)
B	AA1000AS v3 第一類型中度保證等級 (AA1000 實質性準則評估)

保證及報告要求範圍

保證工作範圍包括以下之報告準則:

報告準則項目
1 參照 GRI 通用準則(2021)
2 AA1000 實質性準則 (2018)

- 以AA1000保證標準v3第一類型之要求評估報告書內容及其配套管理系統對照AA1000實質性準則(2018)之符合程度;及
- 評估報告書於GRI內容索引中宣告參照 GRI永續性標準通用準則(2021)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/或利害關係人的保證。

使用限制及排除

報告中所引用已提獨立會計權威之財務資訊,及所提及之氣候相關財務揭露TCFD和永續會計準則SASB等內容,在報告書保證過程中將不會追溯其原始資料以符合符合程度提供意見。

獨立性及資格聲明

SGS 與獨立性、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認證以及環境報告保證、社會報告保證和永續報告書保證。SGS 台灣申明我們對於京元電子、其子公司和利害關係人的獨立性上沒有任何偏見和利益衝突。

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、商業智慧管理系統、社會責任管理系統、溫室氣體查證之註冊主事稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告書保證服務資格的人員所組成。

查證/保證意見

依據所述之方法準則以及所完成之查證工作,保證團隊對於保證工作範圍內與重大主題相關的包容性、重大性、國際性及衝擊性都到滿意,並且認為已參照GRI永續性標準準則要求公允報導。

保證團隊認為報告組織已為其報告書選擇適當程度之保證等級。

AA1000實質性準則 (2018) 結論、發現事項及建議

包容性

京元電子對於利害關係人的包容性以及利害關係人的聯合展現其承諾,透過調查等方式對員工、客戶、投資人、供應商、社區及媒體等利害關係人進行溝通,因而使組織能夠瞭解利害關係人所關切的議題,未來京元電子可考慮透過直接與間接方式進一步理解利害關係人之需求。

重大性

京元電子已建立和實施有效的流程來確認組織的重大性議題,透過正式審查識別利害關係人及其認為重大的議題,本報告書已適當反映組織的重大性及優先性而應所處別之重大性議題。

回應性

本報告書適切地涵蓋了利害關係人建議的結果以及其回應的管道。

衝擊性

京元電子未來可透過流程加強識別其營運可能對經濟、環境、社會、包含人權等面向所產生之衝擊,並報導如何透過行動管理相關衝擊。

全球報告保證組織(GRI)永續性標準準則結論、發現事項及建議

京元電子之2022年永續報告書適切地參照GRI準則進行報導,並符合GRI 1基礎 2021永續性標準準則第三主題及之參照標準之三項要求,重大議題及影響性已適當的依據GRI 3 2021進行重大性識別與評估,並揭露重大主題相關之200/ 300/ 400系列主題準則,建議京元電子宜選擇為永續報告書報導揭露為依據GRI準則報導,因為這將她提供對組織在經濟、環境及人聯(包含其人權、環境等衝擊)的全面。

負責人
趙柏中 知識管理專案副總經理
台北, 台灣

AA1000
Licensed Report
000-8/V3-7LAZP

日期: 2023年06月20日
www.sgs.com

京元電子集團全球據點

集團總部：

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

美國業務辦公室：

101 Metro Dr. #540, San Jose, CA 95110, USA

TEL: 65 6448 8718

FAX: 65 6448 8398

日本業務辦公室：

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

TEL:81-92-821-6954

FAX: 81-92-821-6955

東南亞及歐洲業務辦公室：

750A CHAI CHEE ROAD, #07-22, ESR BIZPARK @ CHAI CHEE, Singapore 469001

TEL:65-64488-718

FAX:65-64488-398

中國蘇州廠：

蘇州工業園區方洲路183號No. 183, Fang Zhou Road, Suzhou Industrial Park, China

TEL: 86-512-62535188

FAX: 86-512-62536685