



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

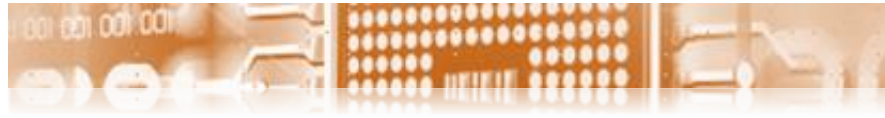
實踐淨零 邁向永續



2021 永續報告書

Sustainability Report

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 主要產品生產流程	7
2.3 核心價值	9
2.4 營業據點	10
2.5 經營績效	11
2.6 管理系統認證	11
2.7 2021 年獲獎榮耀	12
2.8 外部組織參與	12
3. 利害關係人與關注議題	13
3.1 永續發展的組織與運作	13
3.2 利害關係人與重大主題的鑑別	14
3.3 利害關係人的鑑別與溝通	14
3.4 重大議題矩陣分析	19
3.5 重大主題的範疇與邊界	20
3.6 重大主題管理方針與目標實績	21
4. 公司治理	29
4.1 公司治理組織	29
4.2 股東會及股東結構	30
4.3 董事會	30

4.4	薪酬委員會	32
4.5	審計委員會	32
4.6	內部稽核組織與運作	33
4.7	資訊安全管理.....	34
4.8	員工道德行為準則.....	34
4.9	落實誠信經營理念.....	34
4.10	風險策略與因應.....	35
5.	永續供應鏈.....	36
5.1	供應鏈永續發展.....	38
5.2	衝突礦產管理.....	46
5.3	供應商溝通	47
5.4	綠色運籌.....	48
6.	環境管理	50
6.1	能源消耗與管理.....	50
6.2	溫室氣體排放與管理	53
6.3	水資源管理	58
6.4	污染防治.....	63
6.5	廢棄物管理與再利用	66
6.6	環保法規遵守.....	68
7.	職業安全衛生.....	69
7.1	安全衛生政策與組織運作.....	69
7.2	職災統計與分析.....	70
7.3	緊急應變與災害搶救	71
7.4	虛驚事故管理.....	74
7.5	訂定安全衛生守則與管理程序	74
7.6	化學品安全衛生管理	75
7.7	安全衛生風險評估與變更管理	76
7.8	承攬商安全衛生管理	78
7.9	消防安全設備、標示	79
7.10	機械設備安全管理.....	80
7.11	安全衛生法規遵守.....	80
7.12	防疫應變措施.....	80
8.	員工權益	83
8.1	招募聘用原則.....	83

8.2	員工分布	85
8.3	員工離職	87
8.4	具競爭力的薪資	88
8.5	健全的退休計劃	89
8.6	全方位的保險制度	90
8.7	完善的休假制度與福利	90
8.8	身心障礙進用規劃	90
8.9	公開的績效評核與升遷發展	91
8.10	育嬰留停措施	92
8.11	員工照顧	92
8.12	推動健康管理與促進計劃	93
8.13	同仁身心健康	94
8.14	重視女性員工	94
8.15	員工溝通	95
8.16	飲食照顧	96
8.17	樂活京元	97
8.18	優質職場	98
8.19	教育訓練	98
8.20	人權管理	103
9.	社會參與	110
9.1	贊助「財團法人向陽公益基金會」	110
9.2	持續贊助「苗栗有機，神農計畫」	111
9.3	贊助「經濟日報臺灣幸福指數調查」	111
9.4	贊助「李國鼎紀念論壇-台灣半導體•世紀新布局」	112
9.5	愛心公益活動	112
9.6	產學合作	113
9.7	視障按摩	113
附錄	114
	GRI Standards 指標對照表	114
	廢棄物管理與再利用	116
	SGS 保證聲明書	119



關於報告書

京元電子股份有限公司(以下簡稱「京元電子」、「KYEC」、「本公司」、「我們」)，從 2014 年起自願性編製第一本企業社會責任報告書，至今已邁入第九年，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績效。

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 2019 ~ 2021 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

本報告書的內容和架構，係按照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發布之企業永續報告準則(Global Reporting Reporting Standards , GRI Standards)，並依循核心選項來編製。

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)公司(SGS Taiwan Ltd.)查證取得 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 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之彙整資料，於 2022 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 2020 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

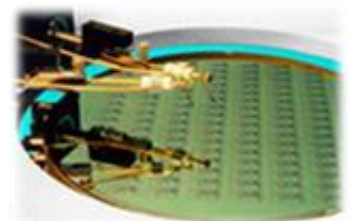
地 址：300 新竹市公道五路二段81號

電 話：886-3-5751888

傳 真：886-3-5753899

E-mail：invest@kyec.com.tw

公司網址：www.kyec.com.tw



經營者的話

隨著全球環境議題日益高漲，國際企業的供應商也被要求必需符合國際 ESG 標準或通過相關認證。另外，環保署也預告 2050 年淨零碳排目標納入「氣候變遷因應法」，並增訂碳費徵收機制。身為世界半導體產業代工供應鏈的京元電子，自然會受到影響，但亦無法置身事外。我們將 ESG 準則視為永續經營的利器，透過 ESG 專案的實施，除取得客戶的信賴，更證明京元電子擁有最佳實力的展現。

營運績效與公司治理

2021 年雖是遭受地緣政治與新冠疫情持續干擾的一年，但也是成果豐碩的一年。在諸多客戶同時增加訂單，且需求逐月增加，產能利用率也穩定增長，而供需失衡的狀況下，平均單價提高和毛利率躍升，整體經營實績超乎年初公司所設定的目標，無論在營收及獲利上，雙雙締造了歷史新高。完善的公司治理制度是企業追求續發展不可或缺的一環，本公司制定了「處理董事所提出要求之標準作業程序」，以落實公司治理並提升董事會功能。2021 年持續執行年度董事會績效評估，邁向更完備之公司治理範疇。另為落實資訊安全管理，設置資訊安全推動小組並展開運作，以確保全面的資訊安全。

環境友善與節能減碳

近年極端氣候下，造成乾旱、暴雨暴風雪、地震、森林大火、全球暖化等事件發生，促使全球碳中和、淨零排碳的問題成為上市公司 ESG 不得不更加重視的議題，京元電子集團已建置 ISO 50001(能源管理系統)及 ISO 14064-1(溫室氣體盤查)。全年度廢水回收約 118.94 萬噸和節能專案執行，年度節電共達 932.2 萬度，回收效益約 2,371.5 萬元，2022 年預計節電約可達 1,414.5 萬度。

本公司及子公司皆通過 ISO 14001 環境管理系統，配合地方主管機關政策實施，並陸續尋找資源化的處理方式，減少廢棄物對於環境造成的負擔。

員工對待與夥伴關係

員工是京元電子最珍貴的資產，更是公司永續經營的關鍵基石。我們自 1993 年即成立職工福利委員會，並積極規劃各項員工福利。以誠信、尊重對待員工，透過充實福利制度安定員工生活及完善的進修、訓練管道與員工建立起互信互賴之良好關係。設有多元的員工溝通管道，如勞資會議、座談會、員工留言板、員工滿意度調查及各類申訴管道等。在與供應商的夥伴關係方面，特別注重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。



總經理

李宇煊

展望未來，整體半導體製造產能大幅低於市場需求，加上晶片設計的規格及複雜度再提升，連帶測試時間拉長，測試設備平均利用率逐漸提高，預期此現象當會延續到來年。

我們認為企業永續發展必需接軌國際，落實 ESG 準則不但是標配，更是一條企業不可迴避的道路。ESG 對內部而言，是企業經營的策略指引，對外部而言，則是投資大眾當作一種評估企業是否穩健的關鍵指標。因此，KYECC 將結合核心本業來推動 ESG，並運用 ESG 揭露做為管理工具，以期達成「ESG 成為京元電子的 DNA」。

1. 績效速讀

京元電子集團在永續的實際作為和成效展現，按經濟績效、環境績效及社會績效匯集如下：

1.1 經濟績效

項目	2019	2020	2021
營業收入(千元)	○ 25,539,437.00	◐ 28,959,304.00	● 33,759,389.00
稅後盈餘(千元)	○ 3,041,484.00	◐ 3,637,140.00	● 5,234,242.00
EPS(元)	○ 2.49	◐ 2.97	● 4.23
負債資產比(%)	● 52.43	◐ 52.17	○ 51.71
長期資金占固定資產比(%)	○ 125.03	● 131.02	◐ 128.13
資產報酬率(%)	○ 6.44	○ 6.77	● 8.25
股東權益報酬率(%)	○ 11.99	◐ 13.10	● 16.30
所得稅(元)	○ 873,379.00	○ 906,515.00	● 1,621,005.00
研發費用(千元)	○ 1,035,207.00	● 1,202,520.00	● 1,202,856.00
員工薪資福利費用(千元)	○ 6,578,953.00	◐ 7,185,895.00	● 8,055,327.00
營業成本(千元)	○ 18,523,521.00	◐ 21,005,316.00	● 23,407,322.00

1.2 環境績效

項目	2019	2020	2021
違反環境保護法規件數	● 0	● 0	● 0
總用電量(MWh)	○ 636,841	◐ 696,856	● 756,304
用電密集度(MWh/億元)	● 2,170	◐ 2,001	○ 1,823
柴油(MWh)	○ 838	◐ 1,155	● 1,473
蒸氣(MWh)	○ 0	◐ 2	● 7
原始取水量(百萬公升)	○ 2,038	● 2,307	● 2,343
回收利用水量(百萬公升)	● 1,135	○ 1,054	○ 1,067
用水量(百萬公升)	○ 3,173	◐ 3,361	● 3,410
用水密集度(百萬公升/億元)	○ 11	○ 10	● 24
耗水量(百萬公升)	○ 1,690	◐ 1,790	● 1,820

項目	2019	2020	2021
排放量(百萬公升)	○ 348	● 517	● 523
廢水排放密集度(百萬公升/億元)	○ 1	○ 1	● 3
有害事業廢棄物產生量	○ 287	● 372	◐ 316
有害事業廢棄物可回收量	● 120	○ 71	○ 77
有害事業廢棄物回收再利用率(%)	◐ 0	○ 0	● 1
一般事業廢棄物產生量(噸)	○ 1,759	● 2,866	◐ 2,605
一般事業廢棄物可回收量(噸)	○ 1,495	● 2,526	● 2,485
一般事業廢棄物回收再利用率(%)	○ 1	○ 1	● 2
事業廢棄物總產生量(有害+一般)(噸)	○ 2,046	● 3,238	◐ 2,969
事業廢棄物可回收量(有害+一般)(噸)	○ 1,615	● 2,596	● 2,562
事業廢棄物總回收再利用率(有害+一般)(%)	○ 1	○ 1	● 2
溫室氣體排放-範疇一直接排放(噸 CO2e)	○ 2,503	◐ 4,544	● 7,090
溫室氣體排放-範疇二間接排放(噸 CO2e)	○ 355,638	◐ 379,769	● 407,079
溫室氣體排放-範疇三間接排放(噸 CO2e)	定性不定量	● 71,387	○ 70,628
溫室氣體排放密集度(噸 CO2e/億台幣)	○ 1,409	● 1,574	○ 1,436
在地化採購占比(%)	○ 51%	○ 52%	● 60%
供應商年度稽核(廠家)	○ 50	○ 50	● 63
綠色採購(萬元)	○ 7,267	◐ 9,237	● 16,542

1.3 社會績效

項目	2019	2020	2021
員工人數	8926	9239	9472
員工訓練總時數	462,596	522,314	575,214
員工訓練平均時數	51.8	55.6	60.7
員工培訓證照張數	2818*	3437*	4,591
身心障礙人士雇用率	1%*	1%*	1%
健康促進講座參與人數	1176*	1106*	291
社會公益活動場次	6*	4*	6
違反職業安全衛生法規件數	1	0	1
物理性工作傷害件數	18	17	23
化學性工作傷害件數	0	0	1
人因工程性工作傷害件數	0	1	1
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	1.03	0.97	1.32
承攬商教育訓練人數	865	1,397	829
承攬商違反安全衛生件數	49	67	80
承攬商因公傷害人數	0	0	0
安全衛生提案件數	139	159	206
緊急應變演練場次	70	73	80

*. 表不含子公司



2. 公司概況

2.1 公司小檔案

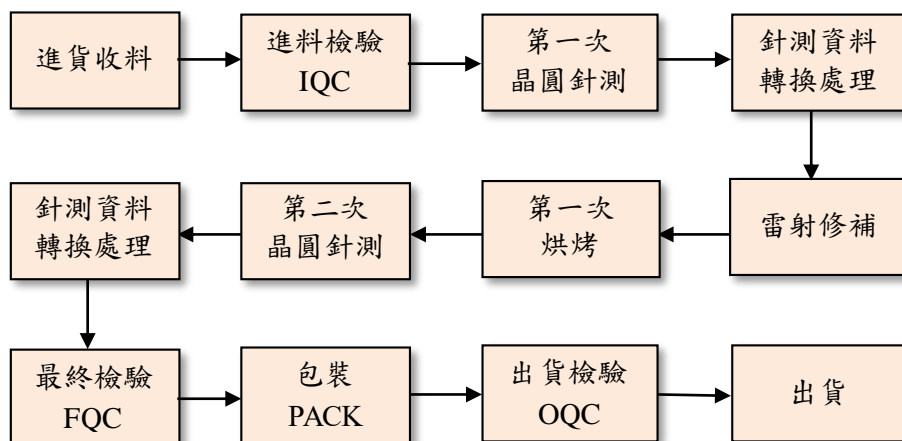
公司名稱	京元電子股份有限公司
創立日期	1987年5月28日
實收資本額	新台幣 12,227,450,650 元
董事長	李金恭
總經理	劉安炫
集團總部	新竹市公道五路二段 81 號
廠區	新竹廠：新竹市公道五路二段 81 號 竹南廠：苗栗縣竹南鎮中華路 118 號 銅鑼廠：銅鑼科學工業園區苗栗縣銅鑼鄉九湖村銅科北路 8 號 中國蘇州廠：蘇州工業園區方洲路 183 號
員工人數(含子公司)	9,472 人(截至 2021 年 12 月 31 日)
主要業務	各種積體電路之設計、製造、測試、配件、加工、包裝、買賣業務及各種奔應機及其零配件之製造、加工、買賣業務。
上市日期及代號	2001 年 5 月 9 日、2449
發言人	趙敬堯
代理發言人	張垂欽



2.2 主要產品生產流程

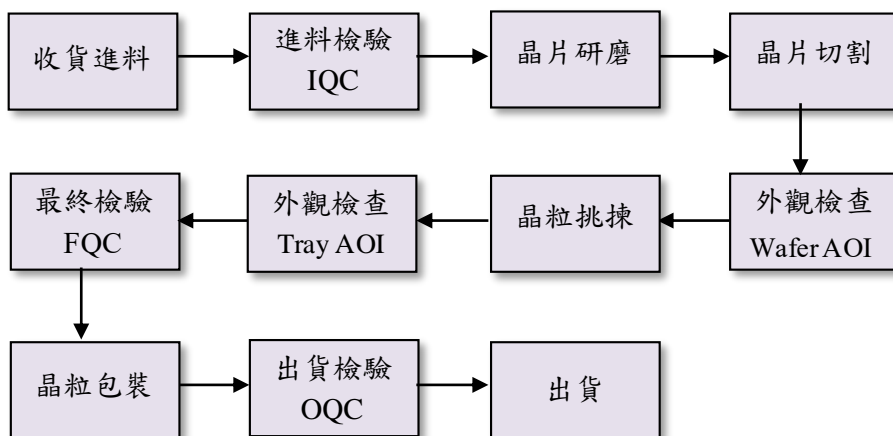
2.2.1 晶圓針測流程

晶圓針測是對於出廠的晶圓進行檢測以篩選出良品與不良品之製造過程。檢測的結果為晶片構裝之重要依據，並可作為前段晶圓製程良率檢討之參考與佐證。晶圓針測製造流程說明如下：



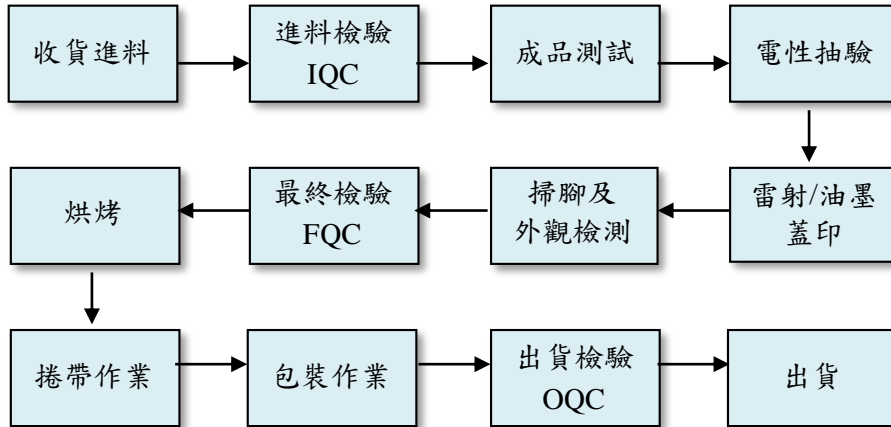
2.2.2 晶圓研磨/切割/晶粒挑揀流程

晶圓研磨切割主要的目的是將製造完成的晶片研磨成指定的厚度，切割後經挑揀為晶粒，以供後續的打線封裝製程。其主要流程如下：



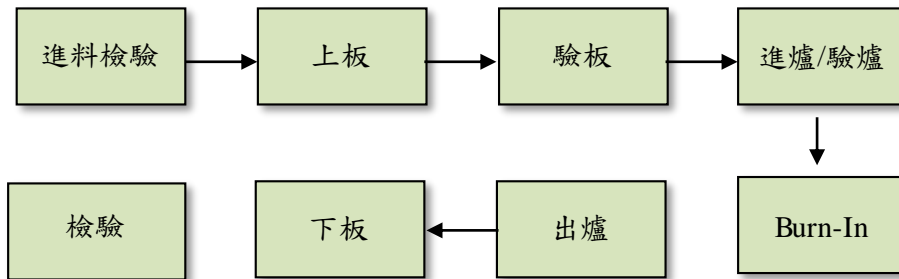
2.2.3 IC 成品測試流程

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



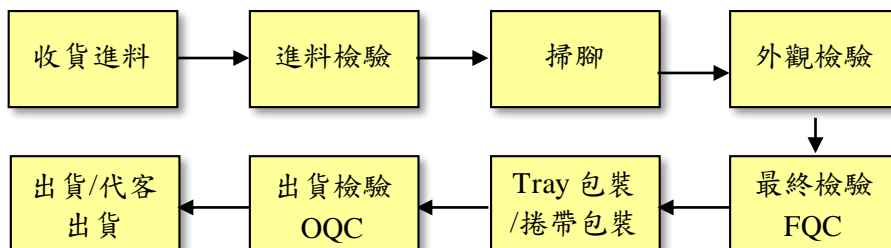
2.2.4 Burn-In 預燒服務

Burn-In 預燒的作用是以加速測試方法，測試 IC 產品之可靠性 Reliability，將早夭期產品篩選出來，其主要流程如下：



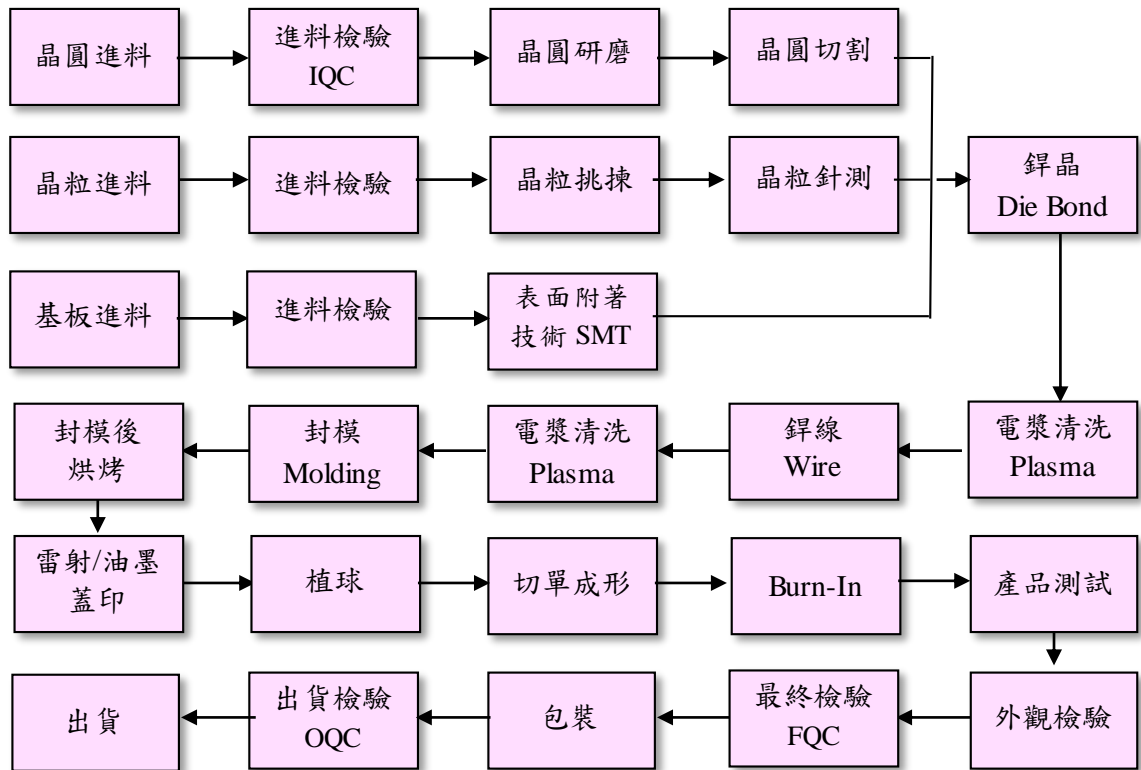
2.2.5 掃腳/代客出貨流程

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



2.2.6 封裝及測試出貨

本公司主要封裝並測試產品有系統封裝 SIP(SSD/PATA/SATA)、卡類產品(MSD/HSSD/UFD)、四側無引腳扁平封裝(QFN)、超薄小型晶粒承載器封裝(TSOP)、錫球陣列封裝(BGA)及嵌入式多媒體控制卡(eMMC)等之封裝測試代工。經由本公司提供的整體性積體電路封裝與測試服務後，客戶的產品能順利地應用在資訊、通訊、辦公室自動化、汽車電子以及消費性電子等相關產品上。其主要之流程如下：



2.3 核心價值

京元電子的核心價值(Core Value)：

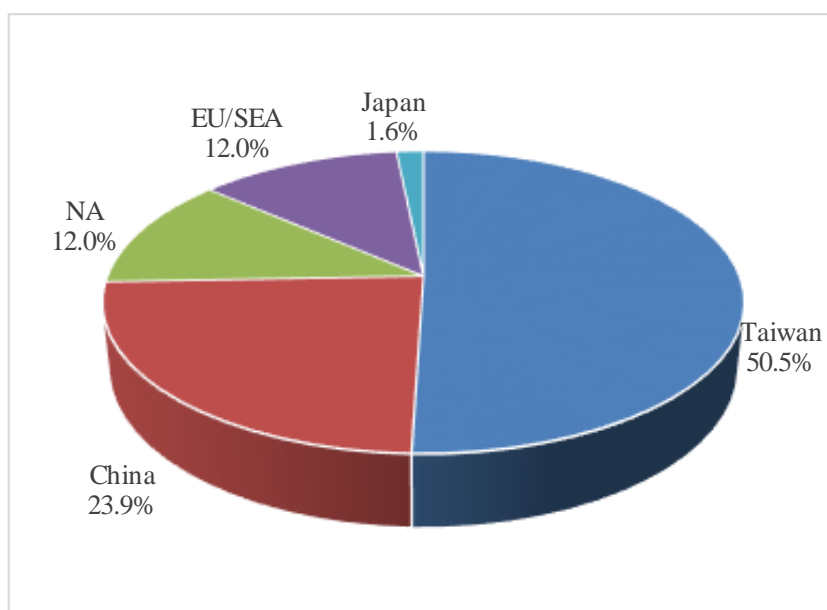
- 2.3.1 績效：設立高目標，達成對客戶提供更高品質、更低成本、更快速度的交貨和增進客戶滿意度。
- 2.3.2 創新：持續改善及提供創新的解決方案，以給予客戶滿意的品質、更高滿意度的服務。
- 2.3.3 卓越：努力完成工作任務，並積極接受挑戰性工作目標，達到卓越的水準與表現優異。
- 2.3.4 分享：願意分享所擁有的知識技能與經驗給予他人，讓公司和客戶共同分享與成長。



2.4 營業據點

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

全球各營業據點及其 2021 年營收比率如下：

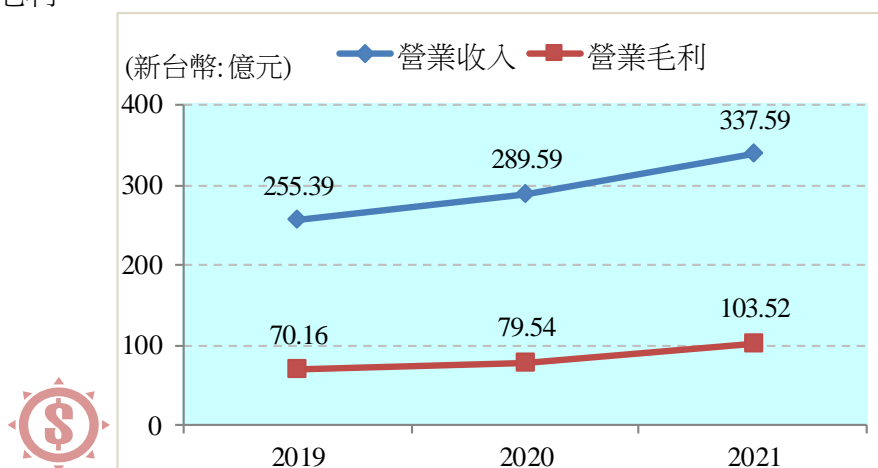


註：有關生產和銷售的量值表，請參閱本公司 110 年報 <https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Meeting> (P.84)

2.5 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。

2019~2021 年合併營收及營業毛利：



2.6 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	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)	●	●	●	●	●
ISO 14064-1：2006 (溫室氣體盤查)	●	●	●	●	●
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 (道路車輛功能安全系統)	●	●	●		
ANSI/ESD S20.20：2014 (靜電放電防制管理系統)	●	●	●	●	●

2.7 2021 年獲獎榮耀

本公司主要的參賽獲獎如下：

主辦單位	獎項
行政院經濟部	最佳貿易貢獻獎
台灣永續能源研究基金會	企業永續獎報告銅獎
財政部關務署台中關	優級保稅工廠獎
苗栗縣政府	金質工業廠商卓越獎(永續經營獎)
1111 人力銀行	幸福企業金獎(科技研發業類)
財團法人中衛發展中心	台灣持續改善競賽銅塔獎
財團法人先鋒品管學術研究基金會	全國金獎品管圈大會銀獎
蘇州工業園區高端製造與國際貿易區安監局	安全公益模範企業
蘇州市協調勞動關係三方委員會	蘇州市勞動關係和諧企業
蘇州市社會福利總院	慈善愛心單位



2.8 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。

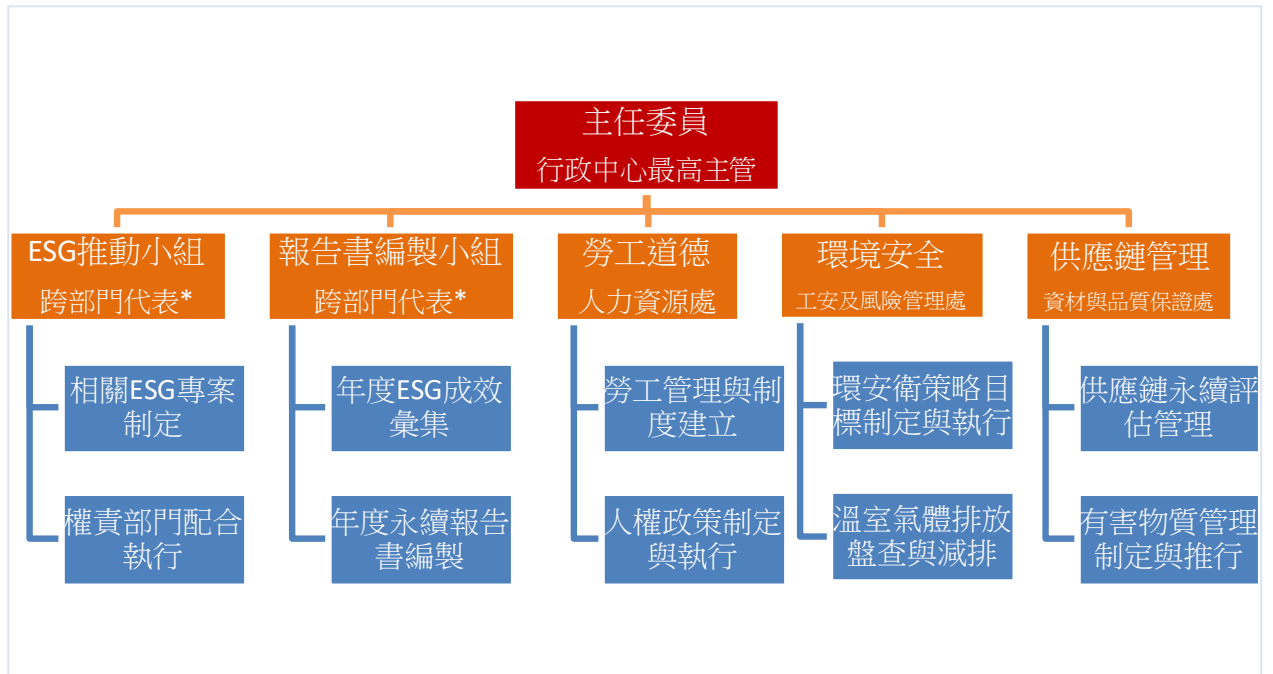
組織名稱	備註
台灣新竹科學園區同業公會	本公司李董事長擔任理事長
中華民國內部稽核協會	一般會員
台灣電機電子工業同業公會(TEEMA)	
台灣半導體產業協會(TSIA)	
新竹工業會	
苗栗工業會	

3. 利害關係人與關注議題

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：

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

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

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

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，另依工作屬性及參考同業，並參考 AA1000 SES 利害關係人議和標準(Stakeholder Engagement Standard, SES)，按照依賴性、責任、影響力、多元觀點及張力等五大原則，鑑別出 2021 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及年度計劃內，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	勞資會議	每季	
	• 休假制度	部門會議	每週/每月	
	• 薪資獎金	福委會會議	每季	
	• 職涯發展	員工座談會	每季	
	• 員工身心健康	新進/外籍同仁座談會	每季	
	• 員工滿意度	員工調查表	每年	
	• 員工福利	員工留言板	常設	
	• 福委會活動	提案改善制度	不定期	
	• 勞資溝通	申訴處理委員會	依需要	
	• 勞資溝通	人事評議委員會	依需要	
	• 事故與公傷管理	職業安全衛生委員會	每季	
	• 社團活動			
	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				
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	股東常會	每年	
	• 股利政策			
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	電子郵件	即時	
	• 責任商業聯盟行為準則			
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	

利害關係人	溝通議題	溝通管道	頻率
社區	<ul style="list-style-type: none"> • 產學合作 • 弱勢關懷 • 社會公益 	公司主管至合作學校授課與 合作學校至廠內參訪觀摩	不定期
		鄰里長反應	不定期
		贊助藝文活動	不定期
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> • 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 2021 年與利害關係人關注議題與回應處置情形如下： (淡紅底色為子公司之回應)

利害關係人	關注議題	處置情形
員工	人才招募與留才	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 應組織發展需要，制度年度培訓計畫，積極開展工作前、工作中培訓，提高員工職能技能，提升專業能力。 2. 進行各部門專業課程盤點整合，標準化教材內容，提升訓練品質。 3. 因應人才數位化時代，建立 AI、AR 系統及教育訓練，打造智慧工廠，提升工作效益及效能。
	員工溝通	積極舉辦員工座談會，公司高層主管與員工面對面溝通並解決生活或工作問題。
	舉辦員工活動	舉辦各類文娛活動(包括馬拉松、公益徒步走活動、年終尾牙盛典、菲籍員工聖誕夜聚餐活動、幸運大抽獎活動等)勞逸結合，豐富員工的業餘生活。
		因應鳳梨外銷禁令，導致台灣農民受影響，公司調查家中有種植鳳梨的同仁，辦理「鳳梨」認購活動，規劃同仁優惠購買事宜
	福利發放	5 年、10 年、15 年資深同仁及優秀員工選拔獎勵。
	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。
飲食照顧	開設咖啡吧，豐富員工飲食種類，讓員工體驗不一樣飲食風格、員工食堂菜品不斷創新。	
職業安全	加強安全教育宣導，提升員工安全意識。	

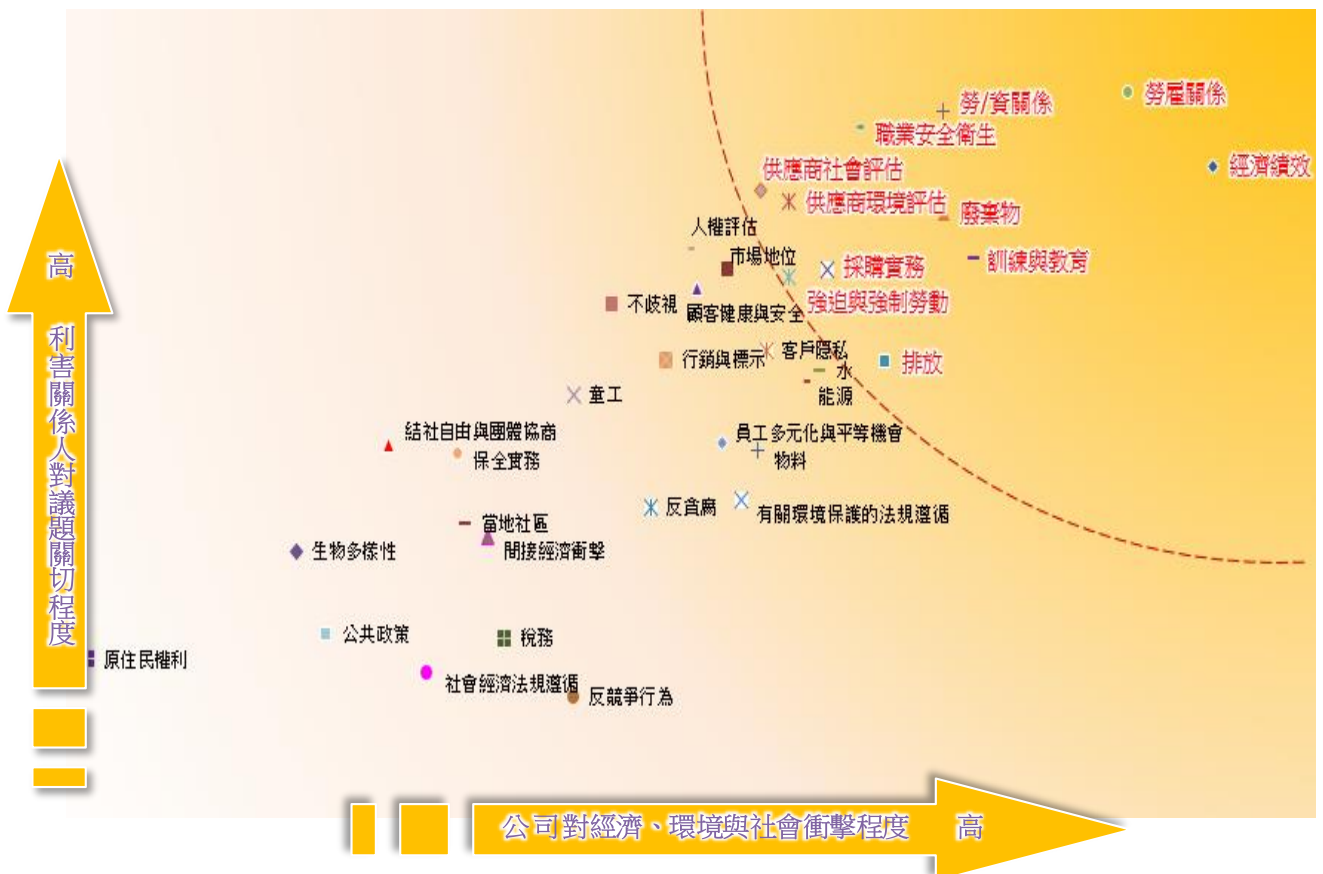
利害關係人	關注議題	處置情形
客戶	災害預防與緊急應變	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。 2. 制定與執行年度安全衛生教育訓練計畫。 3. 定期執行現場安全衛生巡檢並進行異常矯正。 4. 建構營運持續管理系統，讓風險管控、緊急應變到災後復原順利到位，降低危害衝擊程度。
投資人	營運及財務狀況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 按季接受國內外法人邀請參加法人說明會，向投資法人說明本公司最新之經營概況。 2. 透過公開資訊觀測站公開相關營運資料。
供應商	責任商業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。
	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	<ol style="list-style-type: none"> 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。
	社會公益	公司積極參與社區公益建設和履行社會責任，看望福利院老人和兒童並為他們獻愛心，夏季給交警、民警、消防員送清涼等。
政府機關	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。
	促進職場健康	每三年進行健康職場自主認證評核，持續推動健康、友善的工作環境。

利害關係人	關注議題	處置情形
政府機關	災害預防與緊急應變	1. 參加竹南頭份工業區及銅鑼科學園區區域聯防組織，強化應變能力，並降低災害損失。 2. 建構廠區內化學品、危險品及救災資訊，災害發生時能有效掌控現場。 3. 定期辦理緊急應變演練並搭配轄區消防單位辦理大型疏散搶救演練。
	廢棄物管理	依法核備廢棄物清理計畫書，設置專責人員，並定期進行廢棄物進出廠申報管制。
	廢水管理	1. 廢水回收與處理設備設置專責人員進行操作與管理，持續提升製程廢水回收再利用率。 2. 遵守國內外環保法規要求，取得水污染防治許可證，定期進行廢水查核與申報，確認排放數據是否符合放流水標準。

3.4 重大議題矩陣分析

我們經排序利害關係人關注的議題，再按這些議題於利害關係人的關切程度和公司對經濟、環境和社會的衝擊程度，繪製出相對應的重大議題矩陣圖(如下)，再依矩陣中篩選出 11 項重大議題，其餘列為一般議題。

2021 的重大議題中，比起 2020 年新增採購實務和廢棄物兩項，而排除了三項(能源、水和物料)。



3.5 重大主題的範疇與邊界

透過以上分析之各重大主題、組織邊界與對應揭露，如下對照表。

重大主題	GRI Standards 指標	組織內		組織外	管理方針章節	對應 SDGs
		京元電子	子公司			
經營績效	201	●	●	投資人	1.1 經營績效	
採購實務	204	●	●	客戶、政府機關	6.2 溫室氣體排放與管理	 
廢棄物	306	●	●	社區、政府機關	6.5 廢棄物管理與再利用	 
排放	305	●	●	客戶、政府機關	6.3 水資源管理	 
供應商環境評估	308	●	●	客戶、供應商、承攬商、社區、政府機關	5.1 供應鏈永續發展	 
勞僱關係	401	●	●	-	8.1 招募聘用原則 8.2 員工分佈	
勞/資關係	402	●	●	-	8.11 員工照顧 8.12 推動健康管理與促進計劃 8.15 員工溝通	
職業安全衛生	403	●	●	客戶、社區、政府機關	7.1 安全衛生政策與組織運作 7.2 職災統計與分析	 
訓練與教育	404	●	●	承攬商、社區	8.19 教育訓練	
強迫或強制勞動	409	●	●	-	8.1 招募聘用原則	
供應商社會評估	414	●	●	客戶、供應商、承攬商、社區、政府機關	5.1 供應鏈永續發展	 

3.6 重大主題管理方針與目標實績

3.6.1 經濟績效：

對公司的意義 / 主要風險與機會	以追求全體股東及員工之最大利益為目標，實現永續經營之使命
評估方法與 2021 年成果	合併營業收入為新台幣 337.59 億元，年增 16.6% 合併營業利益為新台幣 66.07 億元，年增 42.1% 合併稅後淨利為新台幣 52.34 億元，年增 43.9%
2022 年計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 挑戰營運績效高峰，提高設備投資效益，擴充自製機台營收。 2. 聚焦重點客戶滿意度，嚴控品質失敗成本，厚植全員品質意識。 3. 提生設備稼動率，穩健人員生產力，專精智能製造運用。 4. 拓展多元採購通路，專注廠商成本最佳化，落實物料庫存管理。 5. 精進自主核心技術與應用，研創關鍵零組件與設備，建構優質智權專利與佈局。 6. 降低關鍵人才流失，強化員工招募效能，深耕關鍵職能培育。
中長期目標	<p>鑑於台灣半導體製造產業從上游到下游及周邊系統已發展成熟且效率極高，專業分工成功的模式滿足了客戶生產外包的深度需求，具有全球其他國家地區所難以取代的優勢地位。因此，近年來本公司發展策略上大體不變，依然朝下列方向邁進。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 落實在製造供應鏈基本的核心價值，技術、品質、交期、服務、效率、成本、資訊及企業文化，達成客戶產品即時上市的使命。 2. 強化公司獨特的差異化服務能力，系統運作、實務經驗、流程改善、服務水平，做為客戶製造供應鏈上依賴的合作夥伴。 3. 經營以客戶滿意度為重，謹慎持續投資，提升獲利能力，追求健康成長。 4. 著力於各業務區域內成長性高的客戶及其產品，培植新的潛力客戶產品導入，並爭取 IDM 客戶外包比率，與客戶共榮發展。 5. 因應中美兩國的衝突，供應鏈中國的扶植成長，評估調整本公司在台灣與中國供應鏈的布局，順應環境未來可能的變化。 6. 以開放的態度與半導體廠商策略合作共同發展，加速站穩公司在全球半導體封測產業中前茅的位置。
對應章節	2.5 經營績效

3.6.2 採購實務：

對公司的意義 / 主要風險與機會	在地採購優化，扶植在地產業創造就業機會，並降低生產成本及風險。
評估方法與 2021 年成果	組織內：京元電子(新竹廠、竹南廠、銅鑼廠、中國廠區(京隆及震坤) 持續推動在地採購，降低運輸成本，2021 在地採購比例提升至: %
2022 年計畫	鼓勵供應商擴充在地工廠產能，提昇製程技術與製造品質精進。 同時要求要求落實環境安全衛生，降低環境衝擊，減少資源消耗。
中長期目標	透過年度供應商大會，分享京元電子永續理念，強化供應商 ESG 管理能力，並列入供應商綜合評比指標。
回應章節	5. 永續供應鏈

3.6.3 廢棄物：

對公司的意義 / 主要風險與機會	<ol style="list-style-type: none"> 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，以追求「零廢棄」、「零掩埋」目標 2. 遵守環保法規要求，增加水資源利用率，降低廢水排放對環境之衝擊 <p>風險：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 廢水排放量增加導致前後端處理成本增加 2. 廢水排放或廢棄物處理異常可能遭受稽查處分或有停工停收之風險 <p>機會：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提升製程水回收率，有效利用水資源，降低廢水排放對環境之衝擊 2. 提升廢棄物回收再利用率，以達「零廢棄」目標
評估方法與 2021 年成果	<p>評估方法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 通過 ISO14001 環境管理系統驗證 2. 100% 廢棄物清運分類無違規事項 3. 回收利用率>80% 4. 100% 無因排汙水問題遭檢舉或開罰 5. KLT&ZKT 純水製程的繼續改善，預估從 2020/7 開始單位產值用水量下降 3% 6. KLT 新增 24 支 UF 膜管，從 2020/10 持續增加回收水量增加 56CMH，一年回收水量 53.9 萬噸 <p>成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ISO14001 環境管理系統驗證 2. 違反廢棄物清運法規 0 件 3. 廢棄物回收再利用率達 86.3% 4. 排汙水問題遭檢舉或開罰 0 件 5. 2021/1 KLT&ZKT 開始單位產值用水量下降 3%

	6. 2021/1 KLT&ZKT 純水制程中水回用及純水前處理中水回用一年回收水量 60 萬噸
2022 年計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 通過 ISO14001 環境管理系統驗證 2. 違反廢棄物清運法規 0 件 3. 排汙水問題遭檢舉或開罰 0 件 4. 廢棄物回收再利用率達 80% 以上 5. KLT&ZKT 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 60 萬噸 6. KLT&ZKT 完成生產廢水除磷、除氨氮治理設備，達到無磷、無氨氮廢水排放
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵守環保法規要求，定期進行廢棄物、廢水查核與申報 2. 每日針對廢水處理及排放情形進行現場稽查，設置排放水質即時監控系統降低承受水體之衝擊 3. 持續規劃及評估廢棄物再利用事項，以達到資源循環再利用，降低環境負荷 4. 2023 年台灣廠區通過 ISO46001 水資源管理系統驗證 5. 2023 年台灣廠區通過 ISO14046 水足跡盤查驗證 6. 2025 年集團廢棄物回收再利用率達 85% 以上 7. 2025 年 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% 8. 2025 年 KLT 污泥及 ZKT 廢模壓樹脂完成申請普廢簽定，降低環保監管風險
對應章節	6.5 廢棄物管理與再利用

3.6.4 排放(溫室氣體)：

對公司的意義 / 主要風險與機會	<p>對公司的意義: 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。</p> <p>主要風險與機會</p> <p>風險: (1) 溫室效應氣候變遷影響，造成自然災害增加 (2) 國際碳管制加嚴趨勢，將影響進出口產品</p> <p>機會: (1) 加強節能力道，減少能源費用支出 (2) 能源轉型，擴大再生能源設置與憑證購買</p>
評估方法與 2021 年成果	<p>評估方法：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 竹南廠、京元銅鑼廠、京隆科技 100% 通過 ISO50001 能源管理系統驗證 2. 台灣廠區、京隆科技完成 ISO14064 : 2018 轉版驗證、 3. 集團節能專案節電率 >1%

	<p>成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.竹南廠、京元銅鑼廠、京隆科技 100%通過 ISO50001 能源管理系統驗證 2.台灣廠區、京隆科技完成 ISO14064 : 2018 轉版驗證 3.節能專案共計 19 項完成，節電率 1.86%，共計減少 7762 噸溫室氣體排放 4.節水量 883.01(百萬公升/年)，共計減少 488.3 噸溫室氣體排放
2022 年計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1.台灣各廠區、京隆科技完成 ISO50001 能源管理系統驗證 2.台灣各廠區及京隆/震坤落實能資源管理、減少水資源使用及增加回收率 3.台灣各廠區及京隆/震坤溫室氣體排放量與 2021 年比較，減量 1%。 4.新竹廠區納入 ISO50001 能源管理系統驗證
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.2022~2025 年京元各廠區及京隆持續通過 ISO50001 能源管理系統驗證 2.2023 年氣候相關財務揭露(TCFD)報告書與 SBT 科學減碳目標導入 3.再生能源憑證認購規劃： <p>2025 年竹南廠及京元銅鑼廠依法規需求達成再生能源憑證購買(契約容量 10% 以上)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.再生能源建置: 2023 年京元竹南廠及京元銅鑼廠設置太陽能板 5249KW 5.京隆科技（含震坤）人民幣萬元產值能耗逐年下降率 5 %
對應章節	6.3 水資源管理

3.6.5 供應商環境評估/供應商社會評估：

對公司的意義 / 主要風險與機會	導入 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統，管控廠內物料符合國際禁限用物質法規規範及客戶特殊要求。
評估方法與 2021 年成果	<ol style="list-style-type: none"> 1.依最新國際禁限用物質法規規範，確認供應商提供之物料符合性。 2.依客戶特殊要求之禁限用物質表與廠內物料管控作業是否符合做為評估依據。 <p>客訴件數：0</p>
2022 年計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1.客訴 0 件數 2.強化環境教育概念推廣
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.遵守環境相關國際法令及客戶環境管理物質特殊要求。 2.企業生產過程中，積極消滅或取代對環境有害物質。 3.適切教育訓練及情報提供，將環境管理理念傳達員工，供應商及客戶端。 4.供應商品質管理部鑑別國際法規，適時修訂環境有害物質管理作業程序並擬定計畫。 5.供應商配合實施管理調查計畫。
對應章節	5.1 供應鏈永續發展

3.6.6 勞僱關係：

對公司的意義 / 主要風險與機會	<ol style="list-style-type: none"> 1.回饋地方鄉親，提供就業機會，展現企業社會責任。 2.招募優秀人才，滿足公司營運成長需求，提供多元的招募管道。
評估方法與 2021 年成果	<ol style="list-style-type: none"> 1.積極參與在地辦理之徵才活動，招募並聘用本地鄉親為主。 2.與學校合作人才培育，持續培育產學生，且畢業後可轉任正職，目前已合作第 13 屆(KYEC)/KLT&ZKT 持續推動中。 3.與政府合作研發替代役，持續吸引優秀碩士生，目前已合作第 13 年。
2022 年計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1.依據年度人力需求，持續招募優秀人才。 2.優先招募、錄取本地員工，回饋地方鄉親，提供就業機會。 3.持續進行產學合作計畫第 14 屆/KLT&ZKT 持續推動中。 4.持續進行研發替代役合作第 14 年(KYEC)。 5.開發新招募管道，如預聘專案等。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 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。
對應章節	8.1 招募聘用原則、8.2 員工分佈

3.6.7 勞/資關係：

對公司的意義 / 主要風險與機會	<ol style="list-style-type: none"> 1.重視員工反映，提供各種雙向溝通管道，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.每季舉辦員工座談會，總經理和公司高層與基層員工面對面溝通 3.重視員工健康職場，推動身心理工作環境，並提供健康資源，促進員工健康管理意識。 4.公開表揚優秀員工，感謝員工工作付出，激勵員工
評估方法與 2021 年成果	<ol style="list-style-type: none"> 1.公司針對員工留言板進行改版，以利同仁反映事項，權責單位可即時處理及回覆，回覆率 100%。 2.依據新人、產學及各職能別進行員工座談會，2021 年共辦理 5 場次 (KYEC)/4 場次(KLT&ZKT) 3.因應新冠疫情影響，提升關懷通報系統，讓同仁能夠及時通報，立即掌握疫情資訊。 4.年度規劃並舉辦各項活動，豐富員工業餘生活，勞逸結合。
2022 年計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1.重視員工福利措施，盤點並評估合適性並進行調整。 2.公司 APP 新增及時通報系統，協助同仁。 3.持續內部溝通機制，年度活動設計多元化，員工共同參與。
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.建立良好的溝通橋樑，有效解決同仁反映問題的建議與看法。 2.提供員工安全、健康與優質的職場，可提升工作效率且有更好的工作表現。

對應章節	8.11 員工照顧、8.12 推動健康管理與促進計劃、8.15 員工溝通
------	--------------------------------------

3.6.8 職業安全衛生：

對公司的意義 / 主要風險與機會	<p>對公司的意義： 落實風險管理，推動健康促進，以追求「零災害」、「零傷害」目標</p> <p>主要風險與機會： 風險： 1.安全衛生風險可能造成同仁健康衝擊，間接影響生產人力； 2.值耶災害發生可能遭受處分或停工風險，導致公司經濟面或社會面重大損失</p> <p>機會： 透過有效的安全衛生管理機制可達「零災害」、「零傷害」目標</p>
評估方法與 2021 年成果	<p>評估方法： 1.各廠區及京隆科技通過 ISO 45001 管理系統驗證 2.集團 100% 完成緊急應變演練計畫，全體員工每年最少接受 1 次緊急應變演練 3.京元電子集團 100% 完成安全衛生教育訓練計畫，全體人員每年最少接受 1 小時之安全衛生訓練 4.工作傷害總和傷害指數(fsi)目標： -台灣廠區總和傷害指數(fsi)<0.07 -京隆科技總和傷害指數(fsi)<0.05 / 震坤科技總和傷害指數(fsi)<0.34 5.集團重大安全衛生違規事項 0 件</p> <p>成果： 1.100% 完成集團 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證 2.100% 完成集團安全衛生教育訓練計畫，參與共計 59,343 人次 3.100% 完成集團緊急應變演練計畫，各廠區共計 80 場次，參與人員共計 10,109 人次 4.工作傷害各廠總和傷害指數(fsi) -新竹廠：0(達成目標<0.07) / 竹南廠：0.13(未達成目標<0.1) / 銅鑼廠：0.38(未達成目標<0.07) -京隆科技：0.05(達成目標<0.06) / 震坤科技：0.34(達成目標<0.4) 5.集團-竹南廠重大安全衛生違規事項 1 件。</p>
2022 年計畫	

	<p>1.台灣廠區、京隆科技及震坤科技完成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證</p> <p>2.集團持續辦理安全衛生訓練及緊急應變演練</p> <p>3.各廠區工作傷害總和傷害指數目標： -京元台灣廠區：(fsi)<0.11 -京隆科技：(fsi)<0.06 / 震坤科技：(fsi)<0.4</p> <p>4.集團重大安全衛生違規事項 0 件</p>
中長期目標	<p>1.2022~2025 年集團重大安全衛生違規事項 0 件</p> <p>2.2022~2025 年工作傷害總和傷害指數(fsi)目標：京元台灣廠區<0.11；京隆<0.06；震坤<0.4，</p> <p>3.2022~2025 年台灣廠區、京隆科技持續通過「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」驗證</p>
對應章節	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：

對公司的意義 / 主要風險與機會	重視人才發展，培育員工關鍵職能專業技能，進而提昇工程能力，提高工作效率，以協助員工自我發展與達到公司永續經營之目標。
評估方法與 2021 年成果	<p>1.符合時代趨勢數位化人才發展，以數位方式進行培訓，完訓率 100%。</p> <p>2.營運計劃新事業體系(封裝中心)，擬定職務培訓計畫及建置學習地圖，單位培訓完訓率 100%。</p> <p>3.重視績優人才培育，提升人才素質</p> <p>4. 持續培育績優人才，已培育至 KYEC 第 5 屆儲備幹部人員/KLT&ZKT 第 3 屆儲備幹部人員</p> <p>5.持續改善訓練品質系統，系統建立學習地圖，完善系統管理</p>
2022 年計畫	<p>1.依據年度訓練計畫，辦理廠內各體系課程，持續保持體系完訓率於 90% 以上</p> <p>2.重視績優人才培育，落實部門訓練規劃</p> <p>3.持續推動儲備幹部人才培訓計劃</p> <p>4.啟動相關管理機制，每月監控單位訓練狀況</p>
中長期目標	<p>1.持續辦理專業的在職訓練，落實工作技能養成</p> <p>2.持續培育儲備人才，導入學圈概念，營造學習型組織環境</p> <p>3.持續推展深層機台教育訓練，進而提升組織績效(年營收不斷攀升)</p> <p>4.依據不同製程各職能別進行訓練課程中心化整合，優化並聚焦製造中心工程師工程能力。</p>
對應章節	8.19 教育訓練

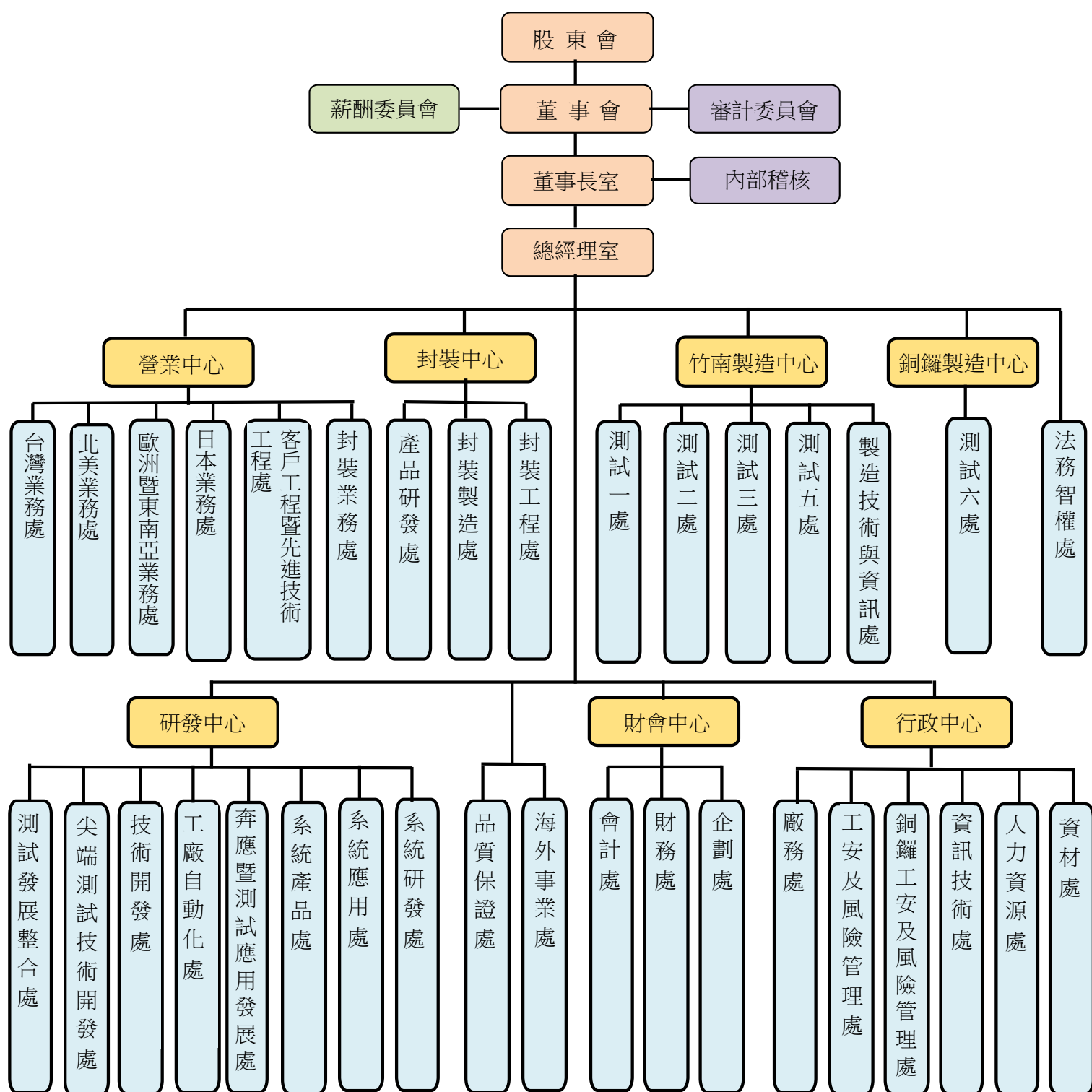
3.6.11 強迫或強制勞動：

對公司的意義 / 主要風險與機會	秉持企業道德及善盡企業會責任，確保員工權益受到保障與尊重。
評估方法與 2021 年成果	<ol style="list-style-type: none"> 1.未雇用童工。 2.招募之員工都是自願性的，不使用脅迫、強制性條件雇用員工(如監獄工等)。 3.不限制外籍移工之工作、出入自由，及扣留其個人證件、存摺。
2022 年計畫	<ol style="list-style-type: none"> 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。 4.RBA 年度複訓完成率達 100%。
中長期目標	確保公司政策符合 RBA 規定，以善盡企業社會責任、提供員工完善的工作環境。
對應章節	8.1 招募聘用原則



4. 公司治理

4.1 公司治理組織

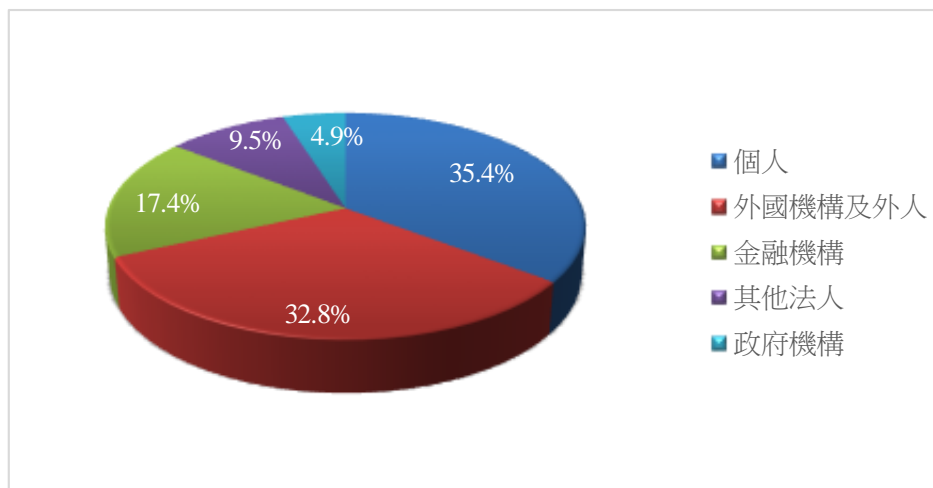


註：有關「永續發展委員會」的組織與職掌，請參閱 3.1.1 (P13)

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 64.6%。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 2022 年 5 月 1 日。



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 2021 年董事會共召開 7 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 KYEC Investment International Co.,Ltd.董事長 KYEC Technology Management Co.,Ltd.董事長 KYEC Microelectronics Co., 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 廣越企業(股)公司獨立董事 冠鼎精密(股)公司董事長
副董事長	謝其俊	大學畢	醫師及祥安診所院長

職稱	姓名	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	劉安炫	博士畢 Intematix Technology Center Corp. 總經理	總經理 KYEC USA Corp. 董事長 KYEC SINGAPORE PTE. LTD. 董事長 京隆科技(蘇州)有限公司董事/總經理 蘇州震坤科技有限公司董事/總經理
董事	焱元投資(股)公司	—	—
	代表人 蔡招榮	碩士畢 會計師 百慕達南茂科技(股)公司董事 矽品投資(股)公司總經理	焱元投資(股)公司總經理 甲尚(股)公司董事
董事	劉高育	博士畢	良承工程(股)公司董事長 吉澤建設開發(股)公司董事長
董事	陳冠華	碩士畢	威健實業(股)公司董事
獨立董事	許惠春	碩士畢 新北市醫師公會 理事	京元電子(股)公司審計委員會及薪酬委員會委員 醫師及新北市醫師公會常務監事
獨立董事	黃達業	博士畢 台灣大學財金系 教授 台灣大學金融研究中心主任 台灣大學財金系 所主任兼所長	京元電子(股)公司審計委員會及薪酬委員會委員 麥波特愛富瑪(股)公司董事長 財團法人財經立法促進院董事長
獨立董事	王修銘	大學畢 京元電子(股)公司副總經理 聯相光電(股)公司總經理 正崴精密工業(股)公司董事 光耀科技(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 銘星創意管理顧問有限公司董事長 銘想文化(股)公司董事長 菱光科技(股)公司獨立董事 國光電力(股)公司監察人 永崴投資控股(股)公司法人董事代表人 台灣區電機電子工業同業公會理事

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：

- 4.4.1 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- 4.4.2 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。
- 4.4.3 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。

2021年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。

2021年審計委員會開會6次，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	許惠春	6	100	召集人及主席
獨立董事	黃達業	6	100	
獨立董事	王修銘	6	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) 2021 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。

2021 年稽核計畫執行情形如下所示：

44 篇稽核報告案件類型

案件類型	收款	銷售及 採購及 付款	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	6	4	0	1	0	1	0	2	4	6	10	34

渠等缺失僅違反作業程序，並無舞弊情事，已由各受查單位採取適當改善措施，並持續追蹤改善情形，該內部稽核報告及缺失改善報告均依金管會規定於報告完成後次月底前呈送獨立董事審閱。

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 員工道德行為準則

配合主管機關為導引我國上市上櫃公司董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，本公司已參照「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定「道德行為準則」(請參閱公司網站 <https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company>)，並已於 2015 年 4 月 28 日經董事會決議通過。

4.9 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。

4.10 風險策略與因應

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



風險項目與因應如下表：

面向	風險	因應
財務風險	利率變動	本公司在利率變動方面以利息支出對損益之影響較大，故每日蒐集利率變動資訊，以適時採取適當之因應措施。
	匯率變動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因資本支出係以進口設備為主，為減少匯率波動對獲利之影響，本公司與主要客戶達成協議，部分應收帳款以美金收款用以支付款項。 2. 訂定取得或處分資產處理程序第十二條「取得或處分衍生性商品之處理程序」作為從事外幣匯率避險工具之依據，以降低匯率波動對獲利之影響。 3. 每日蒐集匯率變動資訊，以適時採取適當之因應措施。
供應商風險	品質變動	透過供應商績效月評比、季評比、每年定期及不定期稽核來監控供應商品質穩定度。
	供應鏈中斷	啟動 BCP(持續營運計劃)，執行替代料切換、導入，同步進行借、調料，客供料協調。
環境風險	廢水排放或廢棄物處理異常可能遭受稽查處分或有停工停收之風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期進行廢棄物、廢水查核與申報。 2. 設置排放水質即時監控系統降低承受水體之衝擊。 3. 持續規劃及評估廢棄物再利用事項。 4. 京隆污泥及震坤廢模壓樹脂完成申請普廢簽定。
	溫室氣體： (1) 造成自然災害增加 (2) 碳管制加嚴，將影響進出口	<ol style="list-style-type: none"> 1. TCFD 與 SBT 導入。 2 再生能源憑證認購規劃與再生能源建置。
資安風險	勒索病毒攻擊	除了加強資安防護，也進行勒索病毒攻擊模擬情境演練，以強化緊急應變作業，確保在關鍵時候能發揮應變能力，維持資訊系統營運不致中斷。

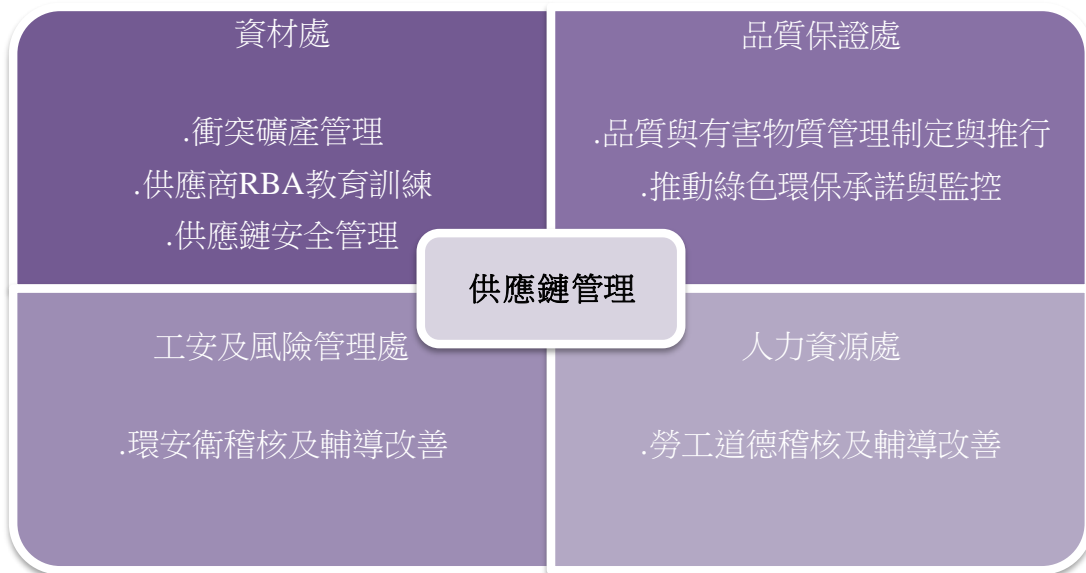
5. 永續供應鏈

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。

遵守道德操守，京元電子不但遵守經營所在國家/地區的法律和法規，更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。此外，京元電子之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>

所有與京元電子往來之供應商在簽訂合約的同時皆需簽署『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。



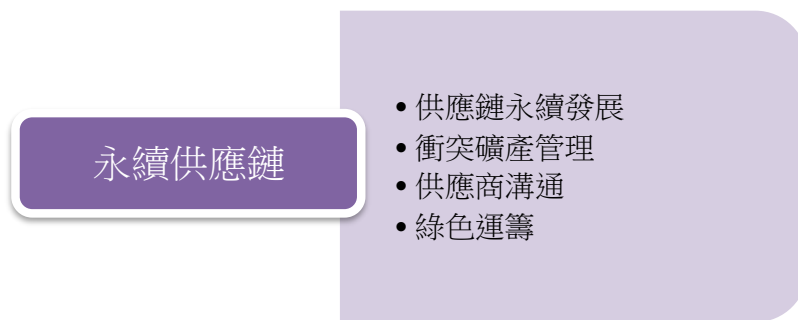
➤ 永續供應鏈概述

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	2021 目標	執行現況	2022 目標	2023 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%
供應商永續稽核比率	8/60	達成	14/66	16/66

註: 截至 2021/12/31 簽署 RBA 承諾書計 891 家供應商。

5.1.1 永續性風險評估

為落實永續供應鏈管理並掌握潛在永續風險能力，京元電子透過供應商永續性風險評估機制，每年定期檢視供應鏈的 ESG 永續風險。本公司的供應商永續風險評估範疇包含所有與京元電子有商業往來之供應商(一階供應商)，並透過關鍵供應商鑑別及供應商永續問卷等流程，評估鑑別出高永續風險供應商，而高永續風險供應商階將被本公司列為永續稽核對象，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。

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： <ul style="list-style-type: none"> ● 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

● 供應商永續風險稽核實績

2021年關鍵供應商稽核家數共60家(佔所有供應商家數10.3%)，因受COVID-19疫情影響，實地稽核17家，書面稽核46家。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。

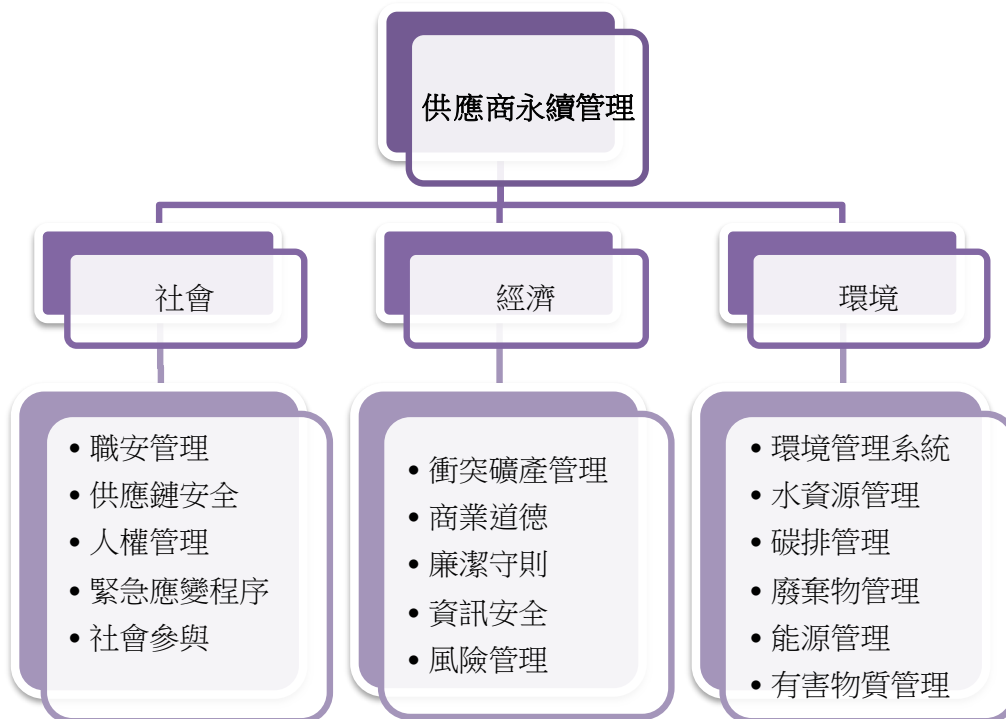
2021的供應商稽核缺失，主要落於管理體系之永續相關法規未有鑑別機制及未編制RBA相關課程及宣達；京元電子對其缺失，進行供應商溝通及輔導，要求建制法規鑑別機制及相關課程編制，供應商對其缺失改善活動皆於期限內100%完成。

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2021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。

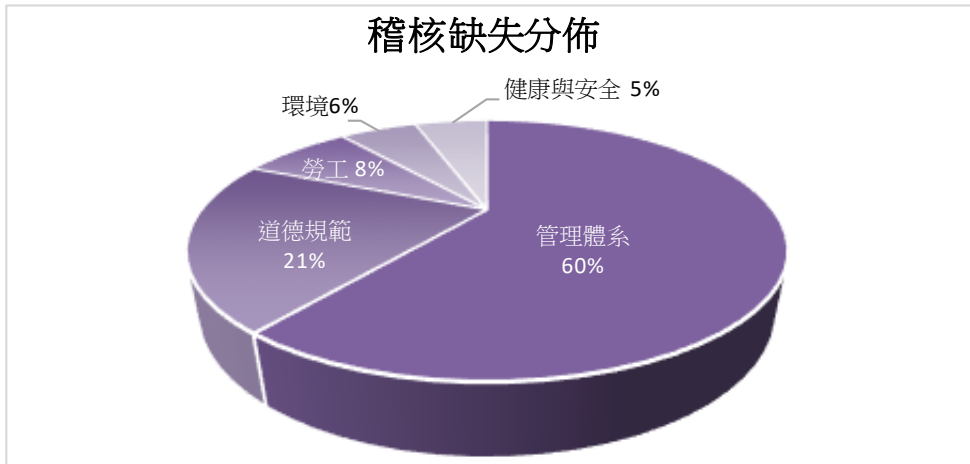


註：供應商稽核家數包含既有關鍵供應商及新供應商(3 家)。

● 供應商永續稽核涵蓋項目



● 2021 供應商永續風險稽核結果



● 2021 永續風險稽核缺失與改善

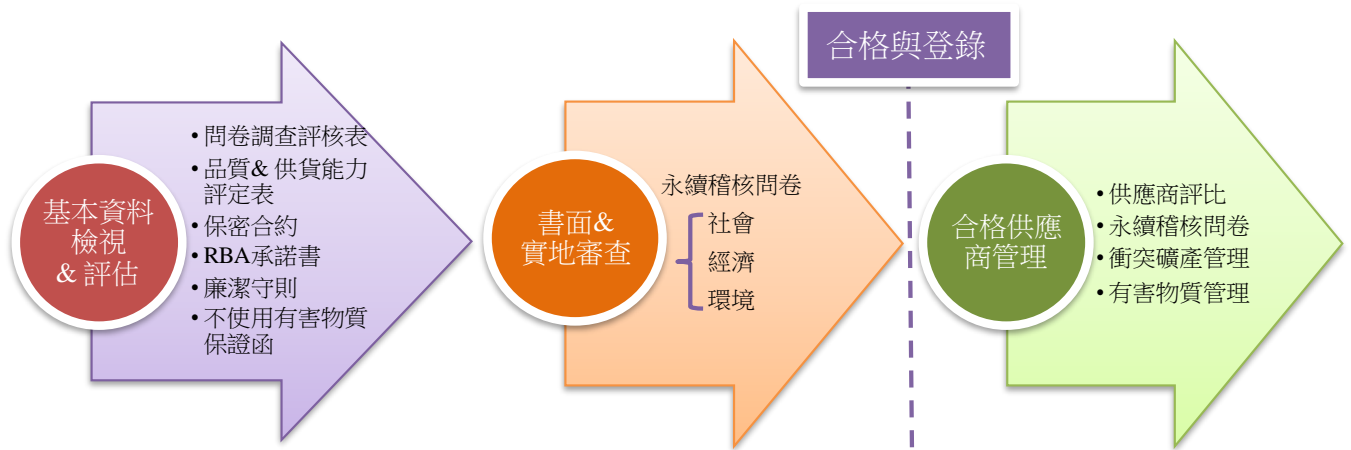
永續管理分類	RBA 分類		主要稽核缺失	關鍵改善行動
經濟	管理體系	供應商的責任	勞工與道德相關法規未執行定期鑑別	建置營運所在地法規鑑別清單，定期進行監控與更新
			未將企業社會責任相關規範傳達至員工	建制完整管理程序，定期宣達 RBA 責任商業聯盟行為準則
		培訓	未建置 RBA 相關課程	編制 RBA 課程相關教材並執行教育訓練
		溝通	未了解同仁對 RBA 內容理解程度	強化教育訓練提升員工 RBA 相關意識
		公司的承諾	勞工與道德風險評估/管理程序未完善	要求供應商將勞工與道德之風險評估納入管理程序
社會	道德規範	隱私	客戶機密資訊保護定義未完全	相關程序納入資訊保護機制
		身份保護及防止報復	無匿名檢舉管道及檢舉者身分保護機制	要求建置匿名之申訴/檢舉管道
	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
		自由結社	員工自由結社未納入相關程序規範	要求將員工自由結社定義納入行為準則
	健康與安全	職業安全	機台設備未張貼危害標示	要求新機台入廠時就應增加危險中英文標示
		公共衛生和食宿	飲水機無水質檢測紀錄	建置大腸桿菌檢測機制
環境	環境	有害物質管理	未揭露有害物質管理政策	建置環境有害物質管理手冊

5.1.2 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。

2021 年新增 3 家供應商，永續風險稽核主要缺失為管理體系及健康與安全構面，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。



5.1.3 在地採購

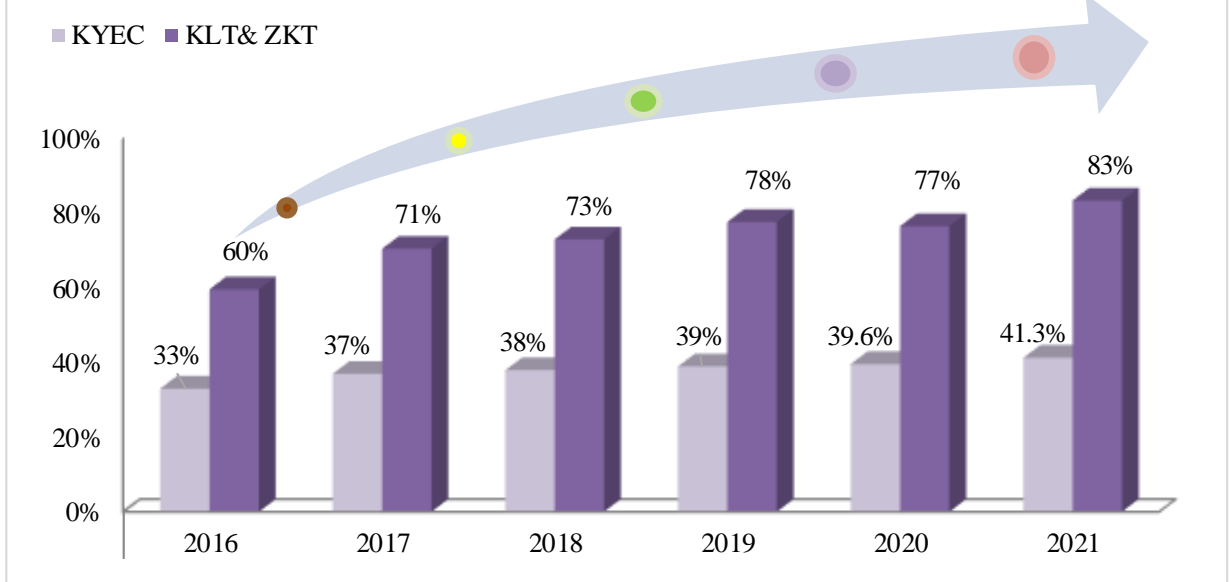
京元電子致力於國內或國外供應商維持長期合作關係，共同建立穩定發展的永續供應鏈。除了兼顧供應商產品的品質、交期與價格之外，亦敦促供應商落實保護環境、改善安全與衛生、重視人權，共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計劃。

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(生產據點所在地)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。

KYEC 集團原物料在地採購比例



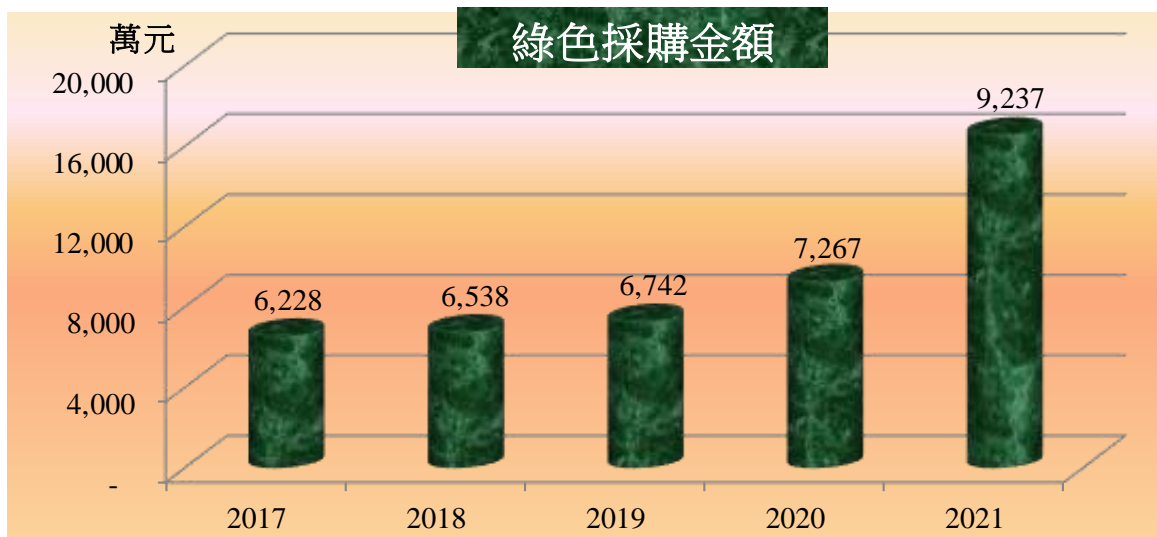
註 1：在地採購意指原物料生產/製造地與京元電子集團座落於同一國家。

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。



為善盡地球公民的責任，本公司積極配合投入綠色採購行列，目前除了針對政府已認證之環保標章產品進行採購外，我們在採購設備及推動相關改善專案時，亦將省電、運轉效能、節約省水、使用壽命等因素納入選購考量，故本公司定義之綠色採購係具備「節能、減碳、減廢及減少環境衝擊產品、技術、服務」等採購案件。本公司所認列之綠色採購原則為：

- (1) 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。

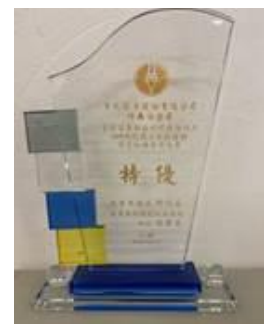
● 榮耀與肯定



省級綠色工廠



**行政院環保署-
綠色採購「績優獎」**



**苗栗縣環保局-
綠色採購「特優獎」**



5.1.5 有害物質管理

全球綠色環保意識不斷攀升，企業對於環保議題持續關注及推動，京元電子宣告旗下代工之產品及使用的包裝材料，皆符合歐盟 REACH 高度關注物質、RoHS、Halogen-Free 國際法規。透過供應鏈管理系統，要求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，接軌國際法規並滿足客戶規範；透過供應鏈互動管理達成資訊確效，並規劃每年定期供應商教育訓練宣達有害物質要求與關注議題，滿足內外部利害相關者需求及期待，展現綠色供應鏈的執行成效。京元電子宣誓綠色環境保護貢獻將不遺餘力且攜手供應鏈致力永續管理發展，強化公司韌性，成為全球性綠色企業的一員。

有害物質管理政策



- 有害物質監控

為求品質強化與有害物質限值符合性，依據材料類別使用螢光 X 光元素分析儀 (X-ray Fluorescence spectroscopy)，定期檢測供應商進料品質狀況，2021 年檢測總件數 1,495 件，完成率 100%。搭配供應商提供材料的第三方測試報告，以雙軌制審核其符合性實踐綠色監控；針對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，設置年度目標，利用 PDCA 步驟進行監督及審查，並於公司高階管理審查報告中揭露及展現績效。

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 150 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，2021 年受 COVID-19 疫情影響以 E-mail 方式進行訓練教材及重點議題宣導，供應商需符合勞工、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。

- 2021 供應商訓練完成率 100%
- 2021 採購訓練完成率 100%

2022 年推行線上供應商教育訓練，加強推動公司治理、環境及社會議題等 ESG 永續議題內涵說明，包含但不限於：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 供應鏈管理等項目的宣導。

5.3.2 申訴機制

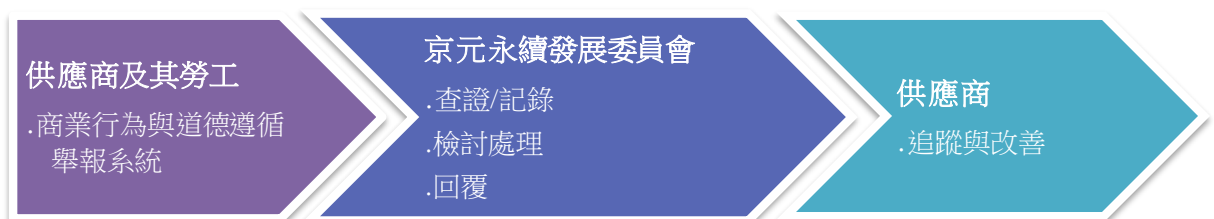
京元電子的全體供應商皆簽署「供應商廉潔守則」，落實良善合作關係之建立。並基於人本精神，在公司官網設立公開的申訴管道 [商業行為與道德遵循舉報系統](#) 提供供應商、承覽商及其勞工保護措施，推動供應鏈更友善包容的職場。

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分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

2021 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



5.4 綠色運籌

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。

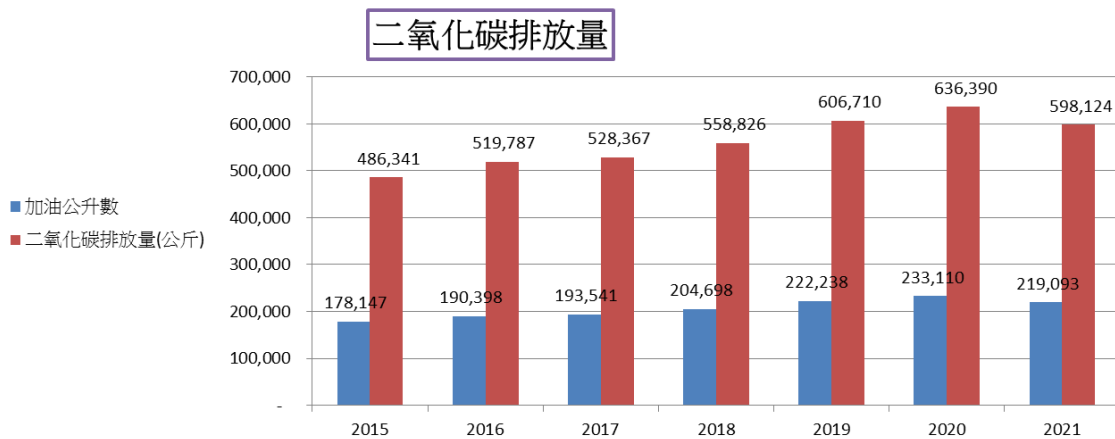


5.4.1 優化收/送貨路線

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。

5.4.2 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。2021 年減 38,266 公斤的二氧化碳排放量，年減 6%。



年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
加油公升數	178,147	190,398	193,541	204,698	222,238	233,110	219,093
二氧化碳排放量(公斤)	486,341	519,787	528,367	558,826	606,710	636,390	598,124
營收(M)							
二氧化碳排放率趨勢							

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。

- 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。

編號	駕駛員/持有查	分類	回傳時間	定位位置	車況/現況
4239-B8	羅俊翔	3.5噸小貨車	2022/04/12 16:11:43	新竹縣泰山鄉【國3】99公里	🟢發動,停止狀態
619-Y7	林智祥	10.5噸中貨車	2022/04/12 14:46:07	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路174號【京元電子中華一廠】附近72公尺	🔴熄火
756-WF	李本全	交通車	2022/04/12 09:43:32	苗栗縣銅鑼鄉銅科北路【京元銅鑼廠】附近109公尺	🔴熄火
AAJ-682	陳文龍1	10.5噸中貨車	2022/04/12 16:11:50	台中市大雅區科雅路【華邦六廠(警衛室)】附近93公尺	🟢發動,停止狀態
ABN-2539	黃守賢	3.5噸小貨車	2022/04/12 16:11:49	苗栗縣竹南鎮大埔里公義路1262-5號	🚗10 km/h 向西南
ABN-2550	林黃政	3.5噸小貨車	2022/04/12 16:11:54	苗栗縣頭份市下興里山下13號【麵店】附近39公尺	🚗54 km/h 向東北
ABN-2551	朱振輝	3.5噸小貨車	2022/04/12 16:01:16	苗栗縣銅鑼鄉銅科北路【京元銅鑼廠】附近40公尺	🔴熄火
AFN-9950	銅鑼-公務車	客貨車	2022/04/12 15:51:43	[前去定位] 15:51 苗栗縣竹南鎮中華路78巷29弄【京元電子中華一廠】附近137公尺	🔴熄火
AJN-8032	劉序豪	3.5噸小貨車	2022/04/12 16:11:51	新竹縣泰山鄉新竹系統交流道	🚗66 km/h 向西北
APT-2171	林銘璋1	3.5噸小貨車	2022/04/12 16:11:48	新竹縣新豐鄉新豐村新和路92號【權福光電股份有限公司】附近32公尺	🟢發動,停止狀態
AUC-7259	葉能寬	3.5噸小貨車	2022/04/12 15:38:21	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路146號【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近23公尺	🔴熄火

- 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。

[班別A] 時間 2022/04/12 07:00 ~ 2022/04/12 20:00 怠速停留 3 分鐘以上 或 熄火停留 3 分鐘以上

日期	時間	位置 / 狀態	里程	開車(含怠速)	怠速管理	熄火管理
	07:26	出車: 苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路146號【京元電子中華一廠】附近28公尺				
	07:26 - 07:31	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路146號【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近25公尺			5分	
	07:32 - 07:51	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路146號【京元電子中華一廠】附近28公尺				19分
	07:51 - 07:57	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路154號【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近28公尺			6分	
	07:57 - 08:04	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路154號【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近28公尺				7分
	08:04 - 08:05	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路154號【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近28公尺	0公里	1分		
	08:05 - 09:03	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路154號【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近28公尺				58分
	09:03 - 09:12	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路154號【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近28公尺			9分	
	09:12 - 09:13	苗栗縣竹南鎮中華路78巷29弄	0.28公里	1分		
	09:13 - 09:22	苗栗縣竹南鎮中華路78巷29弄				9分
	09:22 - 09:25	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路176號【京元電子中華一廠】附近54公尺	0.75公里	3分		
	09:25 - 09:59	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路176號【京元電子中華一廠】附近54公尺				34分
	09:59 - 10:25	新竹縣竹北市隘口里文興路二段150號【華邦四】附近19公尺	22.96公里	26分		

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 與 ISO 50001 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	V	V	V	V	V	100%
ISO 14064 溫室氣體查證	V	V	V	V	V	100%
ISO 50001 能源管理系統		V	V	V		60%

註 1：ISO 50001 能源管理系統預計將京元電子新竹廠納入驗證範疇並於 2022 年 10 月完成驗證。

註 2：震坤與京隆共用公用系統，ISO14064 數據已納入系統驗證範圍。

6.1 能源消耗與管理

6.2.1 能源使用

2021 年京元電子集團使用的總能源消耗量為 757,784 MWh，其中電力約佔了 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；蒸汽同樣用於京隆震坤廠區鍋爐製造熱水的使用，原設計是蒸汽完全替代柴油鍋爐，但蒸汽的換熱量不足，故 2021 年還存在柴油的使用，目前二期蒸汽在 2022 年 1 月完成擴充並啟動運行。

廠區能源使用狀況說明					
年度	能源別(MWh)	電力	柴油	蒸氣	Total
	2021	756,304	1,473	7	757,784
	2020	696,856	1,155	2	698,013
	2019	636,841	838	-	637,679

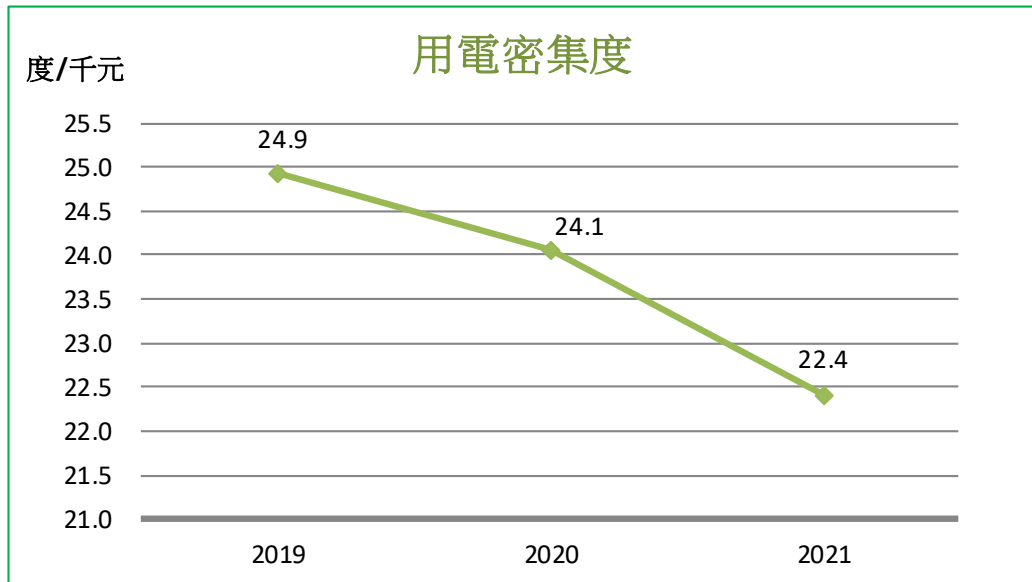
註 1：蒸氣只有京隆(震坤)使用，故採用大陸熱值換算，1 噸蒸氣約等於 0.7kWh

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

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，2021 年台灣各廠區及京隆、震坤電力使用 7.6 億度，較去年增加 8.5%，主要為新廠區擴充生產而增加電力。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 2020 年用電密集度下降 6.9%。



- 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=用電量(MWh)/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

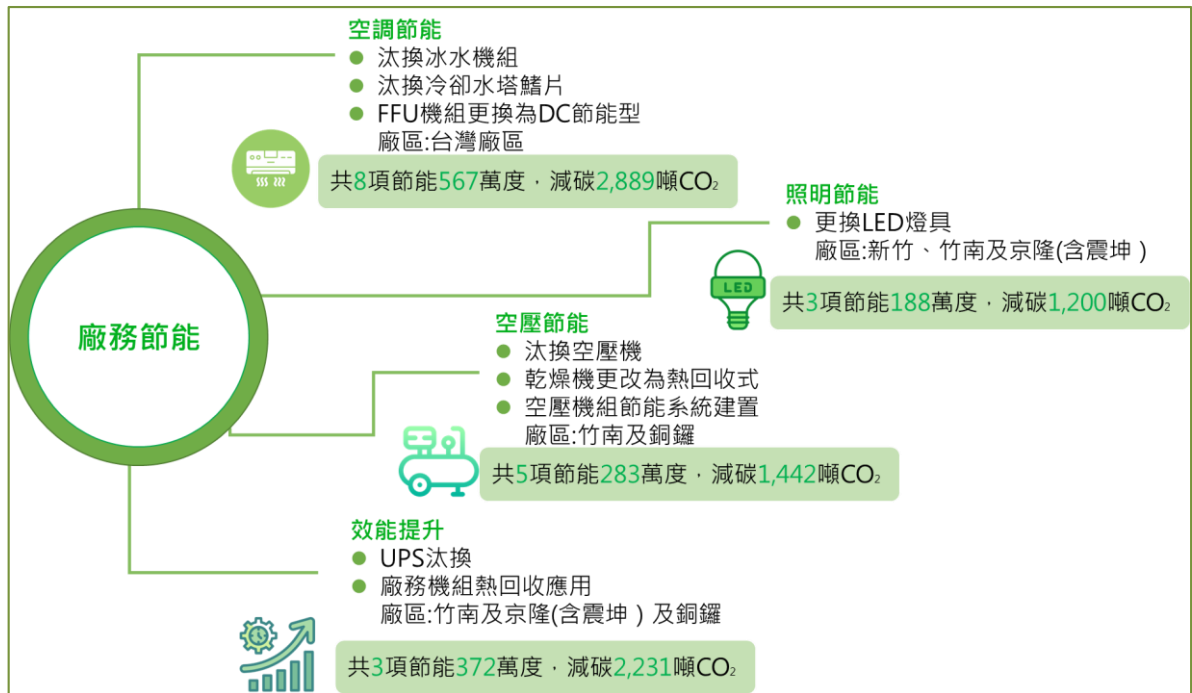
6.2.1 能源管理與查核

京元電子成長的同時，亦帶來龐大的能源使用，2021 年電力使用至少較 2020 年增加 8.5%，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，2021 年京元電子竹南廠、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，系統涵蓋率 60%，2022 年 ISO 50001 能源管理系統驗證將新竹廠納入盤查範圍，提升涵蓋率至 80%。

6.2.1 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；像是針對重大能源使用的廠務設備進行汰換，例如能源效率不佳的老舊冰水主機及空壓機組；或是具有改善機會設備，例如 T8 燈具汰換為 LED 燈具、人員不常走動區域感應燈具的設置及熱回收式機組的應用等等；除了既有設施的改善，更在設計採購階段，就已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。

2021 年京元電子加大節能力道，全面推動節能措施，在各廠區共執行了 4 大類共 19 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 1410 萬度，相當於減少了 7762 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

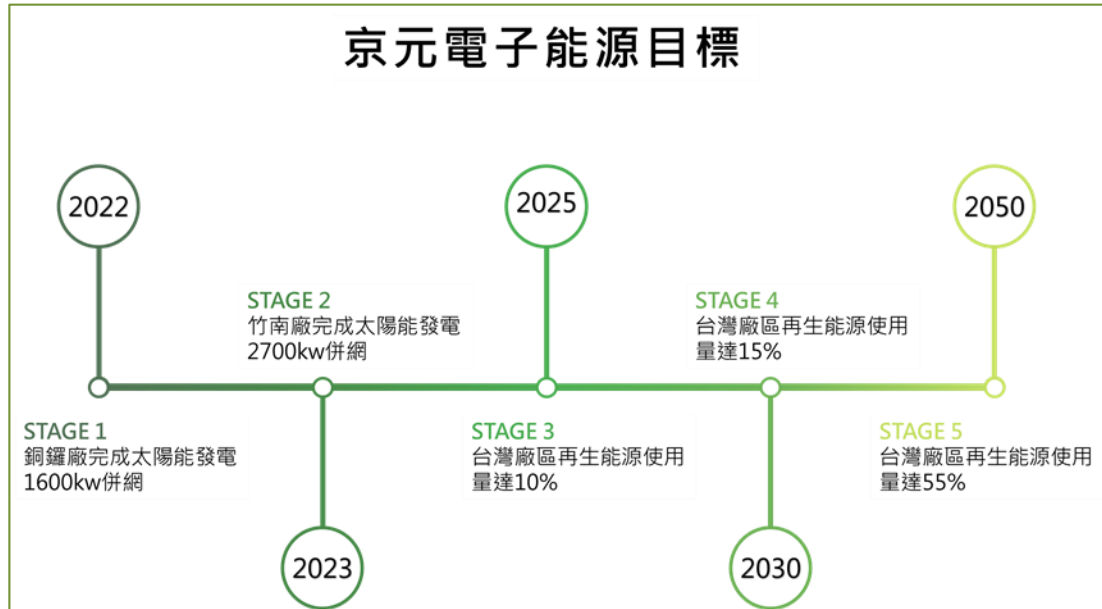
註 2：台灣電力碳排係數以 0.509 公斤/度(109 年度能源局公告數值)；大陸電力碳排係數已 0.7921 公斤/度(2019 年大陸國家電網公告)

6.2.1 能資源管理與再生能源目標

2022 年京元電子啟動購買及設置再生能源計畫，未來亦將持續推動能源績效改善，提高能源使用效率，規劃各項節能專案，訂定 1%節電目標，善盡環境保護的社會責任。

再生能源設置計畫：規劃於竹南廠及銅鑼廠建置 5249KW 的太陽能板設置量，可望於 2023 年底前完成設置，預估可產生 8,928,980 KWH 年發電量，預計可減碳 4,482 噸的 CO₂ 排放量；

再生能源購買計畫：短期目標為 2025 年京元電子竹南廠及銅鑼廠再生能源使用量達台電契約容量 10%，長期目標為 2050 年台灣廠區 55%電力來源轉換為再生再生能源，達到碳中和。



6.2 溫室氣體排放與管理

自 1997 年起，國際間因應「京都議定書」與「巴黎協定」的效應，全球各國因應溫室氣體減量的方向與措施亦漸趨明確，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 ISO 14064-1 溫室氣體盤查制度，規劃 2023 年導入 SBT 科學減碳目標，透過每年的盤查並輔以節能措施，以達溫室氣體減量之目標。

為有效管理溫室氣體排放來源，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 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及大陸廠區，台灣廠區及大陸廠區依 ISO14064-2018 規定進行盤查，兩廠區之數據均經第三方公正單位 SGS 查證通過。

2021 年共排放 484,868 tCO₂e，類別一佔比約 1.5%，類別二，佔比約 84%，類別三~六，佔比約 14.6%，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。2021 年總排放量與 2020 年相比較增加 29,169 tCO₂e，約 6.40%，但 2021 排放密集度為 1436.26 tCO₂e / 億台幣營收，比 2020 年的 1573.60 tCO₂e / 億台幣營收下降約 8.73%。

2019~2021 年溫室氣體盤查分析			單位：tCO ₂ e
排放類別	2019	2020	2021
類別 1	2,502	4,543	7,111
類別 2	355,637	379,768	407,079
類別 3~6	-	71,387	70,678
總計	358,140	455,699	484,868

註 1：2019~2021 年溫室氣體排放量涵蓋京元電子全球之生產據點(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)。

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。

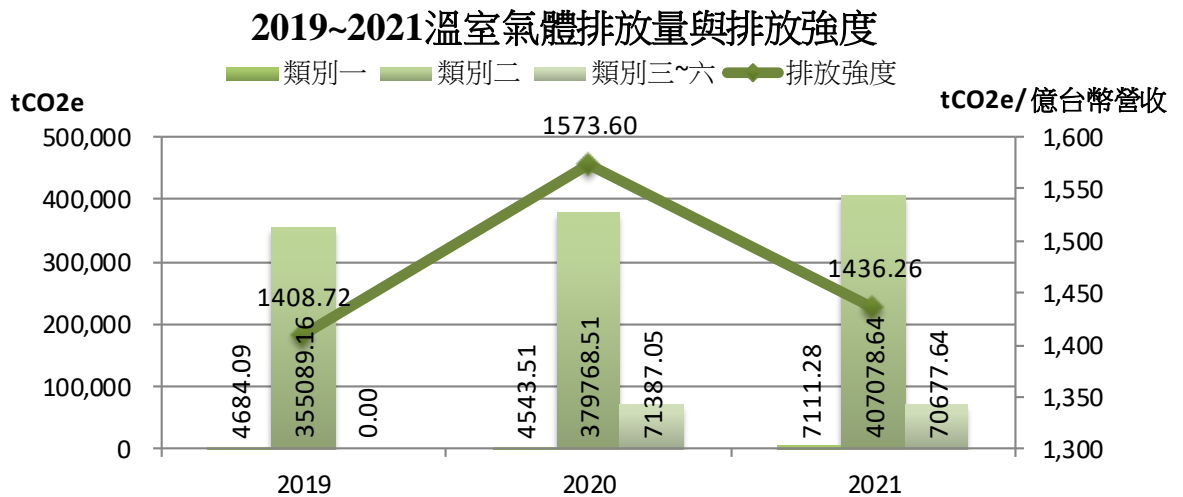
註 3：類別二：外購電力為主

京元電子：排放係數依經濟部能源局公告 2020 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(0.7035 公斤 CO₂e/ 度)。

註 4：2019~2021 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 5：2019~2021 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，且經過第三方公正單位查證，並逐年擴大盤查項目。

2021 年類別三~六溫室氣體排放量			
排放源	排放量 (tCO ₂ e)	計算係數參考來源	減量推動方向
員工通勤	3,933	環保署產品碳足跡資料庫 (各交通載具產生之碳排放量)	提倡使用大眾運輸工具
商品與服務購買	58,879	環保署產品碳足跡資料庫 (各產品及服務產生之碳排放量)	節能減碳專案執行
廢棄物處理	1,829	環保署產品碳足跡資料庫 (廢棄物處理產生之碳排放量)	減少廢棄物產出 廢棄物資源化
包裝材料	6,037	環保署產品碳足跡資料庫 (各類包裝材料產生之碳排放量)	優先採購低碳原物料
總計	70,678		

註 1：京元電子類別三~六盤查數據，僅包含台灣廠區數據。

6.2.1 空氣污染防制

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汙處理設備。

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汙處理設備以光催化方式進行處置，另京隆亦使用鍋爐，2019~2021 污染物排放數據如下：

2019~2021 年京隆(含震坤)空氣汙染物排放統計			
單位：噸/年			
污染物類型	2019	2020	2021
VOCs	0.167	0.035	0.00436
SOx	-	0.04968	0.053
NOx	-	0.4536	0.036
粒狀汙染物	-	0.007344	0.01

註 1：台灣各廠區製程活動無須設置空汙處理設備

註 2：京隆及震坤共用空氣汙染防制設備

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、粒狀汙染物；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

2020 年起響應苗栗縣環保局「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汙染物對人體之危害，總補助面積 422 公頃，可減少 3,798 噸 CO₂ 排放，希望共同為空氣品質改善盡一份心力。



6.2.2 自然災害與氣候變遷的挑戰與機會

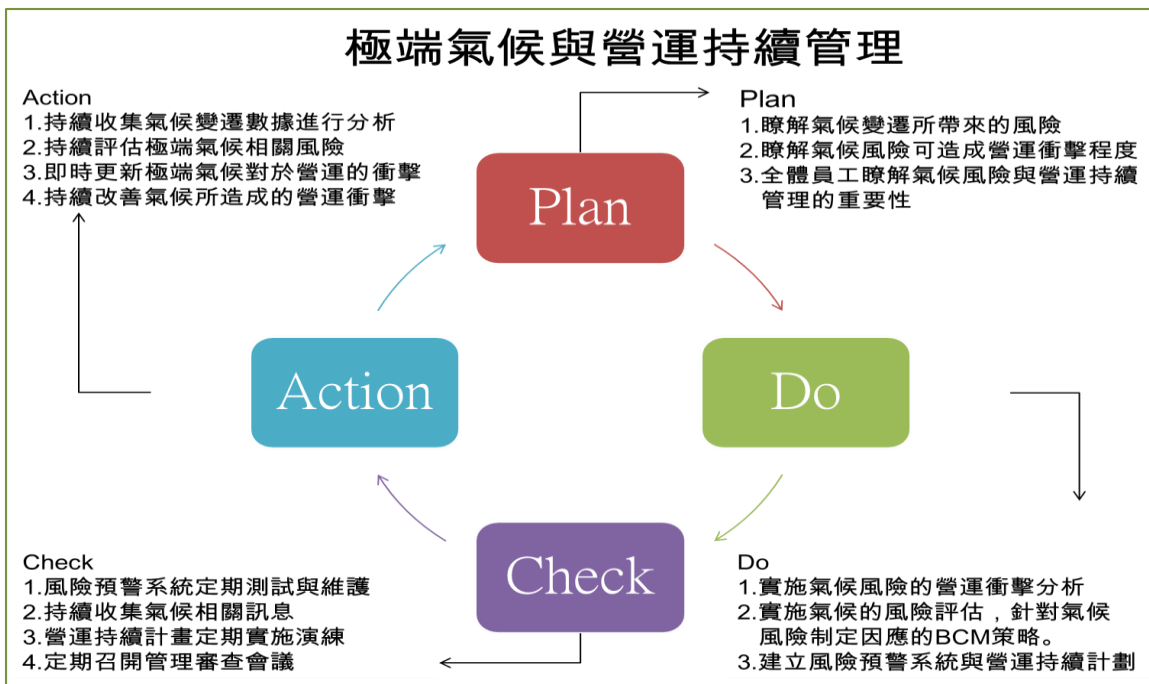
進入 21 世紀後，自然災害對人類社會的衝擊逐漸加劇，面對氣候變遷與溫室氣體減量的挑戰，開始理解永續發展與綠色科技的重要性。為確保工廠能持續的運作，必須正視自然災害防制、能源與水資源短缺的問題。

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，2023 年規畫進行氣候相關財務揭露(TCFD)報告書、參與碳揭露專案(CDP)。

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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人力中斷 2. 運輸中斷 3. 基礎設施損壞 	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人力中斷 2. 原物料供應中斷 	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 水製程中斷 2. 廠務設施用水緊縮 	<ol style="list-style-type: none"> 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



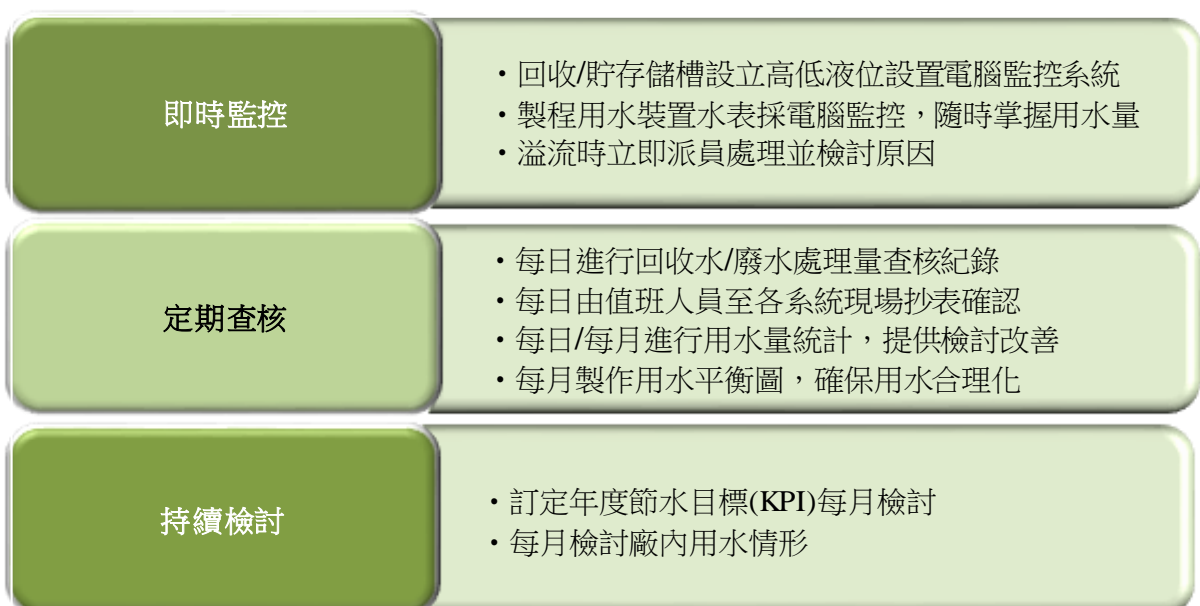
極端氣候與營運持續管理運作模式

6.3 水資源管理

6.3.1 節水政策與管理

用水原則以節水製程設計為標準，並藉由廢水回收再利用，讓每滴水的使用發揮最佳化，減少自來水用量，各單位成立節水推動組織，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。



6.3.3 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最佳的產水效益。

(1)取水量分析：

2021 年台灣各廠區及大陸子公司取水量為 2343.653 百萬公升，其中以第三方(自來水+中水)為主要取水來源約 2339.585 百萬公升，占總取水量 99.8%，另一取水來源為地表水(雨水)約 4.068 百萬公升，僅占總取水量 0.2%，2021 年取水密集度為 6.942 百萬公升/億元，較 2020 年 7.988 百萬公升/億元下降 13.1%。

(2)總用水量分析：

2021 年台灣各廠區及大陸子公司總用水量 3753.632 百萬公升，用水來源主要以原始取水來源供應約 2339.585 百萬公升，佔總用水量 62.3%，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 1409.979 百萬公升，佔總用水量之 37.6%，將持續執行 UF、RO 濃縮水回收、等回收再利用專案，增加水源的再利用量，2021 年用水密集度 11.119 百萬公升/億元，較 2020 年 11.607 百萬公升/億元下降 4.2%。

(3)排水量分析：

2021 年台灣各廠區及大陸子公司排水量為 523.214 百萬公升，其中以第三方排放(科管局廢水廠)為主，2021 年排水密集度為 1.550 百萬公升/億元，較 2020 年 1.785 百萬公升/億元下降 13.19%。

(4)耗水量分析：

2021 年台灣各廠區及大陸子公司耗水量為 1820.439 百萬公升，2021 年耗水密集度為 5.392 百萬公升/億元，較 2020 年 6.203 百萬公升/億元下降 13.07%。

2019~2021 年水資源管理分析如下：

2019~2021 年取水量及排放水量分析		(單位：百萬公升)		
項目	項目	2019	2020	2021
取水量	地表水(雨水)	8.738	6.105	4.068
	地下水	0.0	0.0	0.0
	第三方	2038.041	2307.238	2339.585
	總計	2046.779	2313.343	2343.653
回收利用水量		1125.939	1047.929	1409.979
總用水量(取水量+回收利用水量)		3172.718	3361.272	3,753.632
排水量	地表水	230.145	206.578	0.000
	地下水	0.000	0.000	0.000
	第三方(科管局)	117.642	310.423	523.214
	總計	347.787	517.001	523.214
耗水量(取水量-排水量)		1698.992	1796.342	1820.439

註 1：此數據包含京元電子台灣廠區及大陸(京隆、震坤)廠區

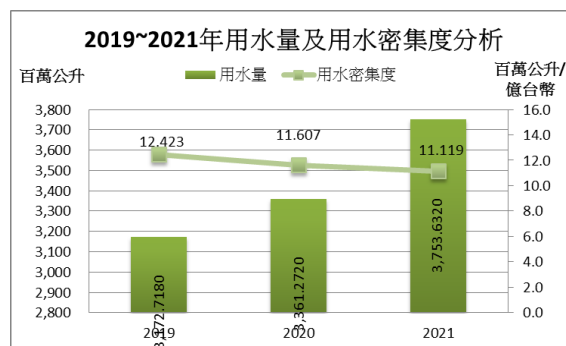
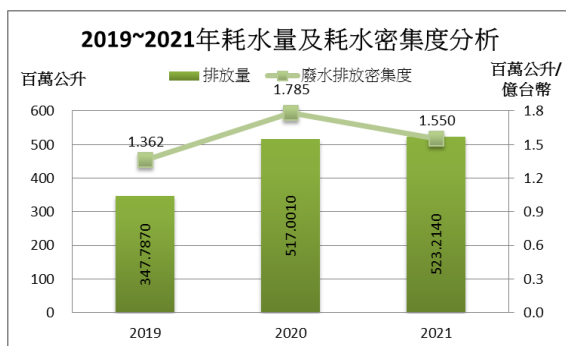
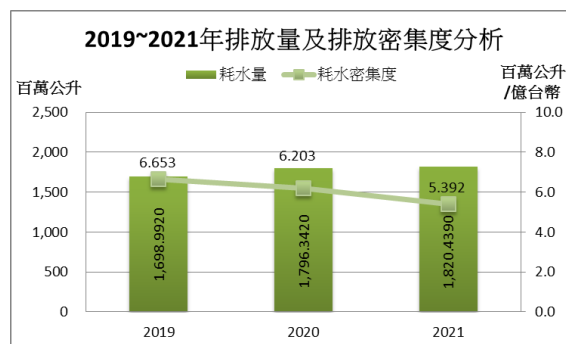
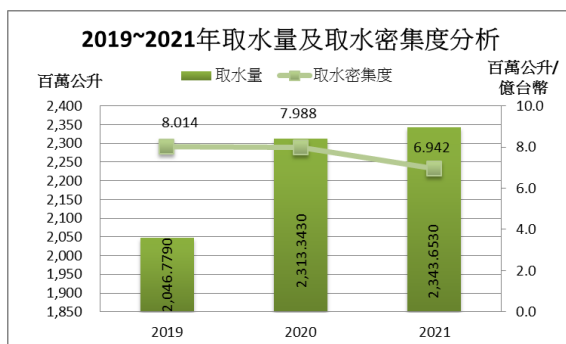
註 2：自來水數據來源為水錶紀錄，中水/回收利用水量/排水量來源以流量計數據為主

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)

2019年~2021年水資源管理密集度分析				
項目	單位	2019	2020	2021
營業額	億元	293.506	348.223	414.788
取水量	百萬公升/年	2038.041	2307.238	2343.653
取水密集度	百萬公升/億元	8.014	7.988	6.942
排放量	百萬公升/年	347.787	517.001	523.214
排放水密集度	百萬公升/億元	12.423	11.607	11.119
耗水量	百萬公升	1690.254	1790.237	1820.439
耗水密集度	百萬公升/億元	1.362	1.785	1.550
用水量	百萬公升/年	3172.718	3361.272	3753.632
用水密集度	百萬公升/億元	6.653	6.203	5.392

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



6.3.4 節水計劃與效益

持續實施各項製程及水系統廢水回收再利用，透過各項節水方案推行，2021 年京元電子竹南廠及京隆(含震坤)共節省水量 883.01 百萬公升，減少碳排放量 488.3 噸。節水專案說明如下：

2021 年節水專案效益分析			
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	軟水+RO 汰舊換新工程，提升產水效率	239.566	132.48
	2021/4 起增加回收系統 ROR 再利用	42.661	23.59
京隆 (含震坤)	UF 中水回用	539.463	298.32
	前處理 2B3T 中水回用	61.32	33.9
總計		883.01	488.3

2022 年持續規畫與執行節水專案，針對用水量之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，將透過純水系統之改善，並評估增加回收系統，京元電子竹南廠預計投入新台幣 2,300 萬元施作 RO 整改回收及 ROR 回收再利用，回收年限大約為 2.5 年，京隆(含震坤)持續進行純水製程改善，以節水與減廢為目標。



6.3.5 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，2021 年台灣各廠區及京隆、震坤總節水量 1409.979 百萬公升，2021~2025 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。2021 年 4 月更面臨供 5 停 2 的限水措施進行廠內供水應變，為維持生產不中斷，除申請水車外，並配合廠內冷卻水塔調整、製程/民生節水等措施，順利度過限水危機。

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.提高水系統巡檢頻率 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
	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



6.4 污染防治

6.4.1 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

6.4.2 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汙染。



放流採樣分析

2021 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：

2021 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	24.7~27.4	<38	22.6~26		
氫離子濃度指數(pH 值)	pH	5~9	7.9~8	5~9	7.5~7.7	6~9	7.47
懸浮固體	mg/l	<300	6.8~16.3	<300	5.2~7.5	<400	13
氨氮	mg/l	<20	0.03~4.02	<35	20.2~23.1	<45	/
化學需氧量(密閉式)	mg/l	<500	11.2~15.1	<500	20.7~44.7	<500	30

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

6.4.3 節水目標

期程	目標設定
短期 (2022)	1.2022 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，2022 年製程自來水用量比 2020 年/8 月下降 5% -2022 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 60 萬噸
中長期 (2023~2025)	1.2023~2025 年集團通過 ISO14001 環境管理系統驗證 2.2023 年台灣廠區通過 ISO46001 水資源管理系統驗證 3.2023 年台灣廠區通過 ISO14046 水足跡盤查驗證 4.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

6.4.4 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

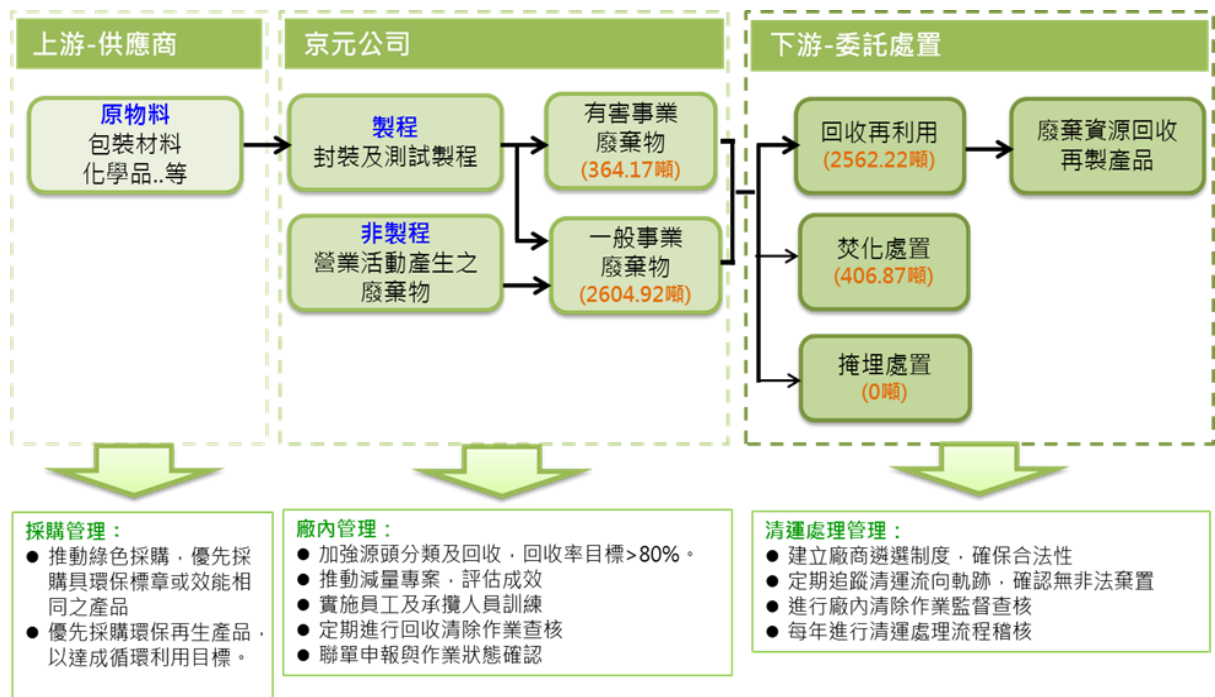
6.5 廢棄物管理與再利用

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。



6.5.1 廢棄物產出分析

2021 年台灣各廠區及京隆、震坤廢棄物總量為 2969.09 噸，以回收方式處理量為 2562.22 噸，回收率為 86.3%。2021 年廢棄物排放密集度為 8.652 噸/新台幣億元，比 2020 年 11.180 噸/新台幣億元下降 22.6%。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 2,604.92 噸，以回收方式處理 2,485.2 噸，一般事業廢棄物回收率為 95.4%。

有害事業廢棄物總產出量為 364.17 噸，以回收方式處理 77.06 噸，有害事業廢棄物回收率約 21.2%，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 276.65 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。

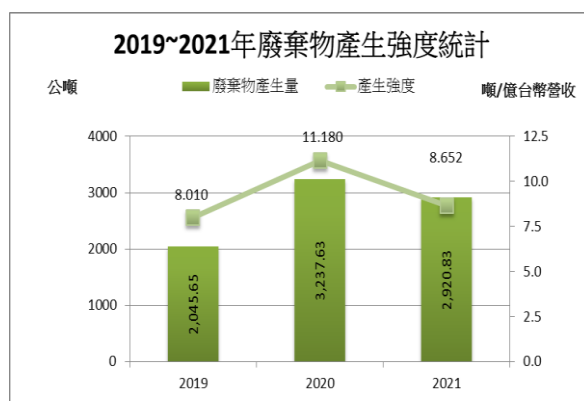
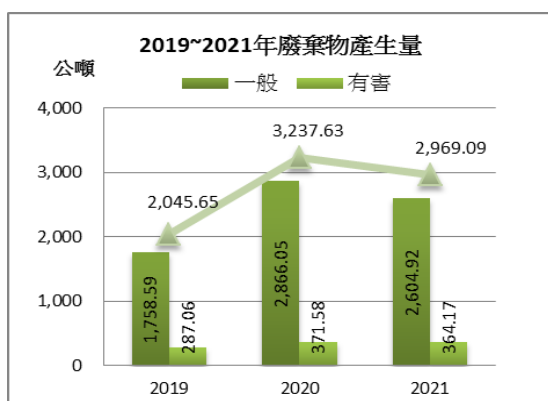
2019~2021年廢棄物產生量統計與分析												
廢棄物類型	2019				2020				2021			
	不可回收	可回收	總量	回收率	不可回收	可回收	總量	回收率	不可回收	可回收	總量	回收率
一般事業	263.26	1,495.33	1,758.59	85.0%	340.15	2,525.9	2,866.05	88.1%	119.77	2,485.16	2,604.92	95.4%
有害事業	167.47	119.60	287.06	41.7%	301.07	70.51	371.58	19.0%	287.11	77.06	364.17	21.2%
總計	430.72	1,614.93	2,045.65	78.9%	641.22	2,596.41	3,237.63	80.2%	406.87	2,562.22	2,969.09	86.3%

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



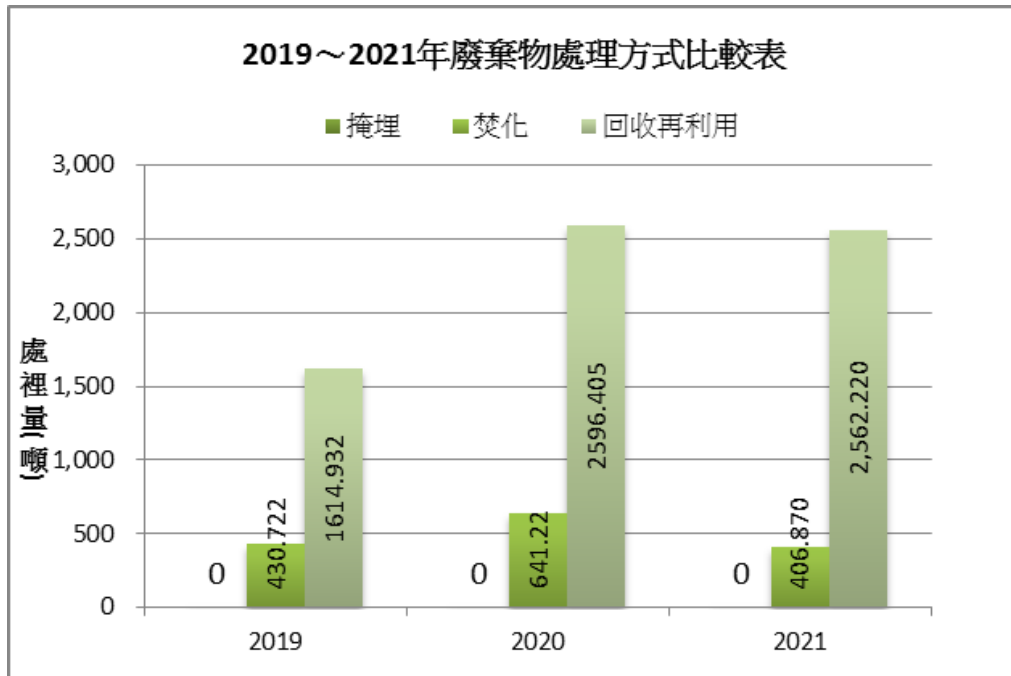
定期進行清運處理流程稽核



定期審視車行軌跡是否異

6.5.2 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 80.2% 提升至 2021 年 86.3%，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

6.6 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，2019~2021年並無違反環保法規之情事發生。

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全球五個廠區中僅有震坤科技未執行第三方驗證，ISO 45001 涵蓋率達 93.58%；透過半年乙次的內部稽核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 2021 年雖尚未驗證管理系統，但內部管理仍遵循 ISO45001 管理系統要求，期許能預防傷病發生率、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	79	0	5	84	84	100%	84	100%
竹南廠	5,919	31	59	6,009	6,009	100%	6,009	100%
銅鑼廠	996	6	34	1,036	1,036	100%	1,036	100%
京隆	1,706	0	170	1,876	1,876	100%	1,876	100%
震坤	618	0	0	618	618	100%	0	0%
集團總計	9,318	37	268	9,623	9,623	100%	9,005	93.58%

註 1：震坤 ISO45001 在 2022/5/23~24 已實施驗證，預計 2022 年 7 月份取得證書

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 167 人，勞工代表 59 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，2021 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	4	33.3%
竹南廠	80	37	46.3%
銅鑼廠	25	10	40%
京隆(含震坤)	50	8	16%
總計	167	59	35.3%

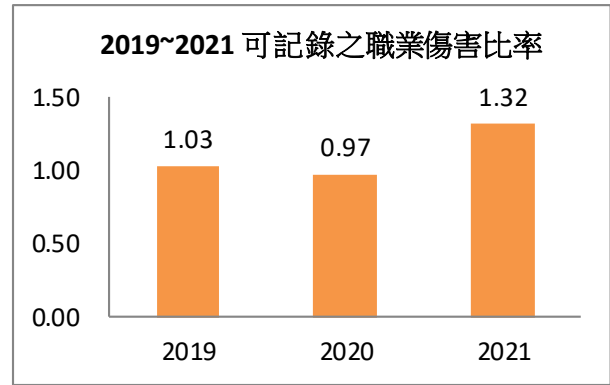
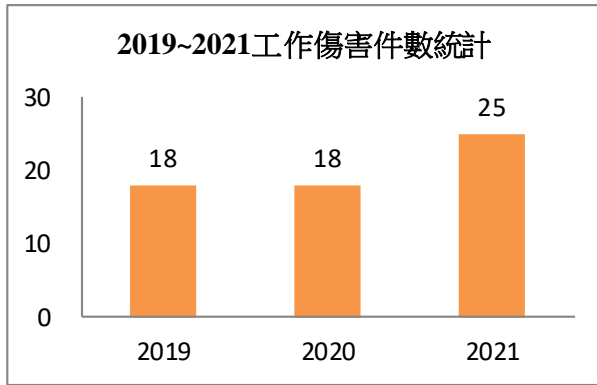
職稱	職責	開會頻率
管理者代表/主委/雇主	<ul style="list-style-type: none"> ● 綜理負責職業安全衛生法及相關法規實施 ● 安全衛生管理系統各項資源核准 ● 安全衛生政策核准及績效確認 ● 安全衛生事項決策者 	每季 召開乙次
參與者代表(組成條件包含但不限於下) 職業安全衛生人員 職安衛管理代表 與職業安全衛生有關之工程技術人員 從事勞工健康服務之醫護人員 勞工代表	<ul style="list-style-type: none"> ● 協調、建議職業安全衛生管理計畫及政策。 ● 審議各項安全衛生相關計畫及提案，並監測結果。 ● 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。 ● 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

2021 年京元電子集團共發生可記錄之職業傷害 25 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 1.32，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。2021 年工作傷害類型以人員撞傷為最多，其次為人員跌倒。

2019~2021 年職災統計與分析			
年度	2019	2020	2021
總經歷工時	17,448,728	18,490,472	18,967,344
可記錄之職業傷害(件)	18	18	25
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	1.03	0.97	1.32

註 1：本職災統計數據工作者包含員工及非員工(派遣人員)



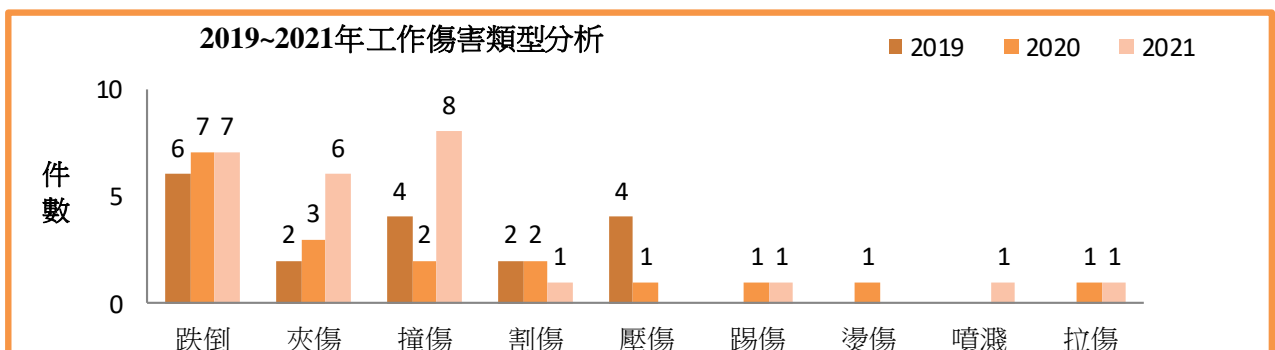
註 1：總經歷工時：指該年度全體勞工實際經歷之工作時數。

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

2019~2021年工傷類型統計分析										
傷害類型	物理性							化學性	人因	總計
	跌倒	噴濺	撞傷	割傷	壓傷	踢傷	燙傷	噴濺	拉傷	
2021	7	6	8	1	0	1	0	1	1	25
2020	7	3	2	2	1	1	1	0	1	18
2019	6	2	4	2	4	0	0	0	0	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 年也將交通車安全演練納入年度演練規劃。

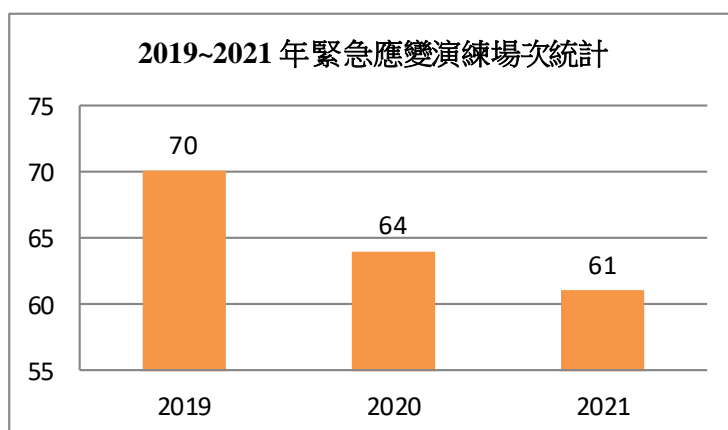
另外京元電子集團每年持續規畫安全衛生教育訓練計畫，為重視人才培育，全額補助員工進行專業訓練以提升員工安全專業知識，降低事故發生率(訓練執行可參考 8.19 教育訓練章節)，全體員工每人每年最少會接受 1 小時之安全衛生教育訓練，並定期於職業安全衛生委員會檢討訓練成果，2021 年共完成 59,343 人次。

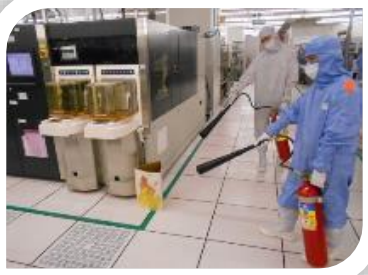
2019~2021 年安全衛生教育訓練統計如下：

2019~2021 年安全衛生教育訓練			
年度	2019	2020	2021
人次	20,559	29,527	59,343

2021 年共辦理 73 場緊急應變演練，2019~2021 年演練類型場次統計如下：

類型	2019	2020	2021
火災搶救/地震災害	28	32	32
化學洩漏	3	4	3
全廠疏散	4	3	3
交通車演練	26	25	32
總計	61	64	70





火災搶救演



避難逃生演練



交通車演練



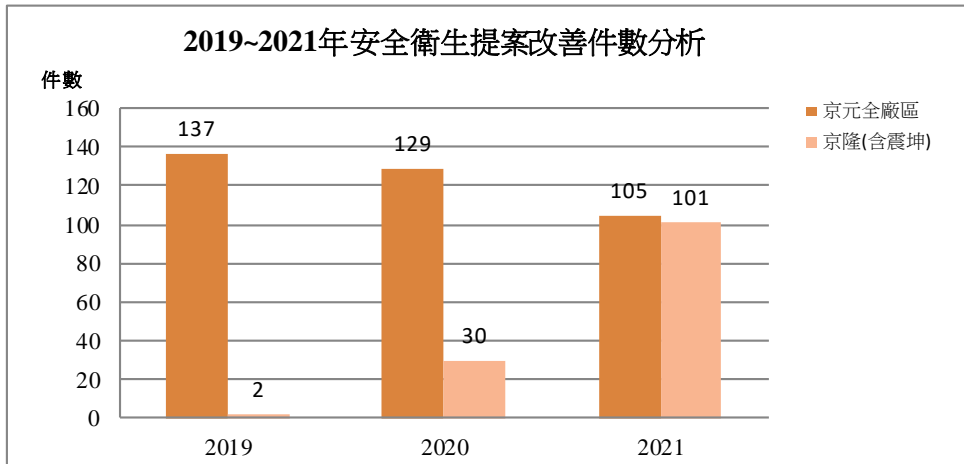
人員疏散演練



參與「科學園區工安環保月」緊急應變聯防組織演練

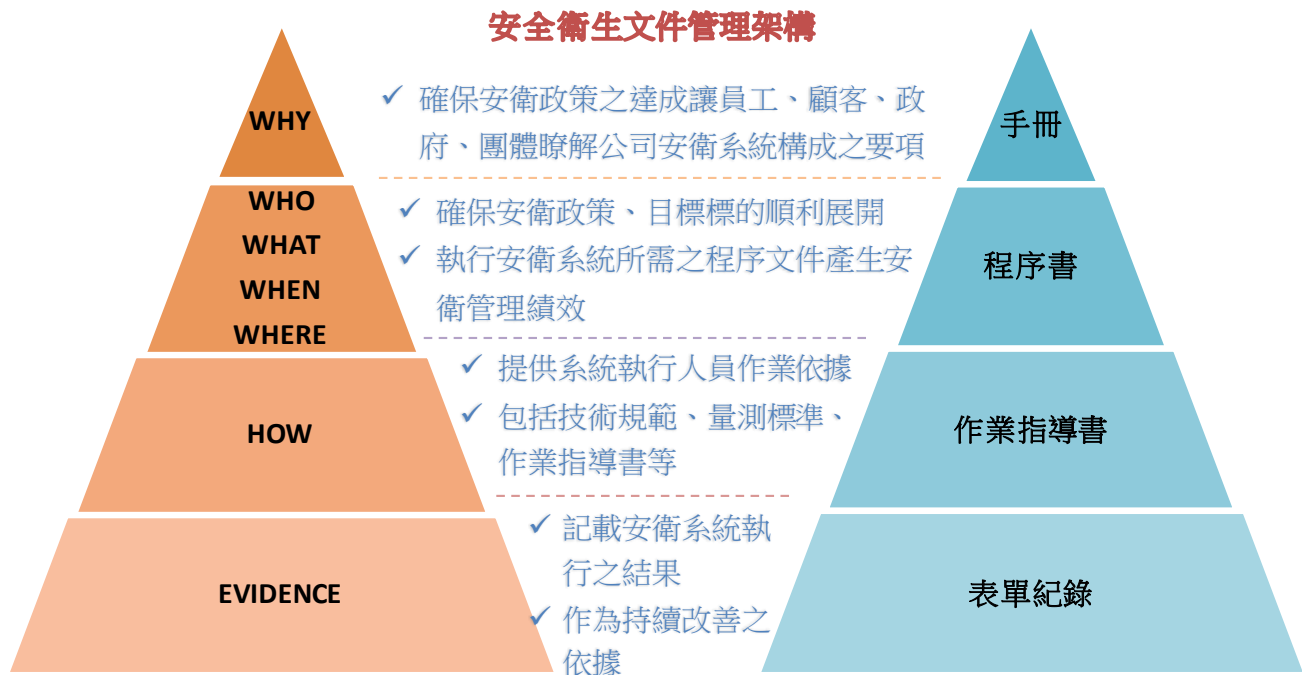
7.4 虛驚事故管理

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。2021年台灣各廠區及大陸子公司提案改善件數共 206 件，較 2020 年 159 件增加 29.5%，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	化學品名稱	類別	危害分類	使用貯存單位
EVBC-01	乙基醇胺(EAEC)	腐蝕性液體	危險性物質第 2 類 (腐蝕性)；高度可燃性第 2 類；嚴重急性毒性第 3 類；嚴重慢性毒性第 3 類；水環境之危害物質 (急慢性) 第 3 類	新機房
EVBC-02	酒精	高度可燃性液體	高度可燃性液體第 1 類；嚴重急性毒性第 3 類；嚴重慢性毒性第 3 類；水環境之危害物質 (急慢性) 第 3 類	新機房
EVBC-03	酒精	高度可燃性液體	高度可燃性液體第 1 類；嚴重急性毒性第 3 類；嚴重慢性毒性第 3 類；水環境之危害物質 (急慢性) 第 3 類	新機房
EVBC-04	氫氧化鈉溶液	腐蝕性液體	危險性物質第 2 類 (腐蝕性)；高度可燃性第 2 類；嚴重急性毒性第 3 類；嚴重慢性毒性第 3 類；水環境之危害物質 (急慢性) 第 3 類	新機房、411、302、E16
EVBC-05	異丙醇	高度可燃性液體	高度可燃性液體第 1 類	新機房
EVBC-06	異丙醇	高度可燃性液體	高度可燃性液體第 1 類	新機房
EVBC-07	異丙醇	高度可燃性液體	高度可燃性液體第 1 類	新機房
EVBC-08	異丙醇	高度可燃性液體	高度可燃性液體第 1 類	新機房
EVBC-09	異丙醇	高度可燃性液體	高度可燃性液體第 1 類	新機房
EVBC-10	異丙醇	高度可燃性液體	高度可燃性液體第 1 類	新機房



化學槽車洩漏演練

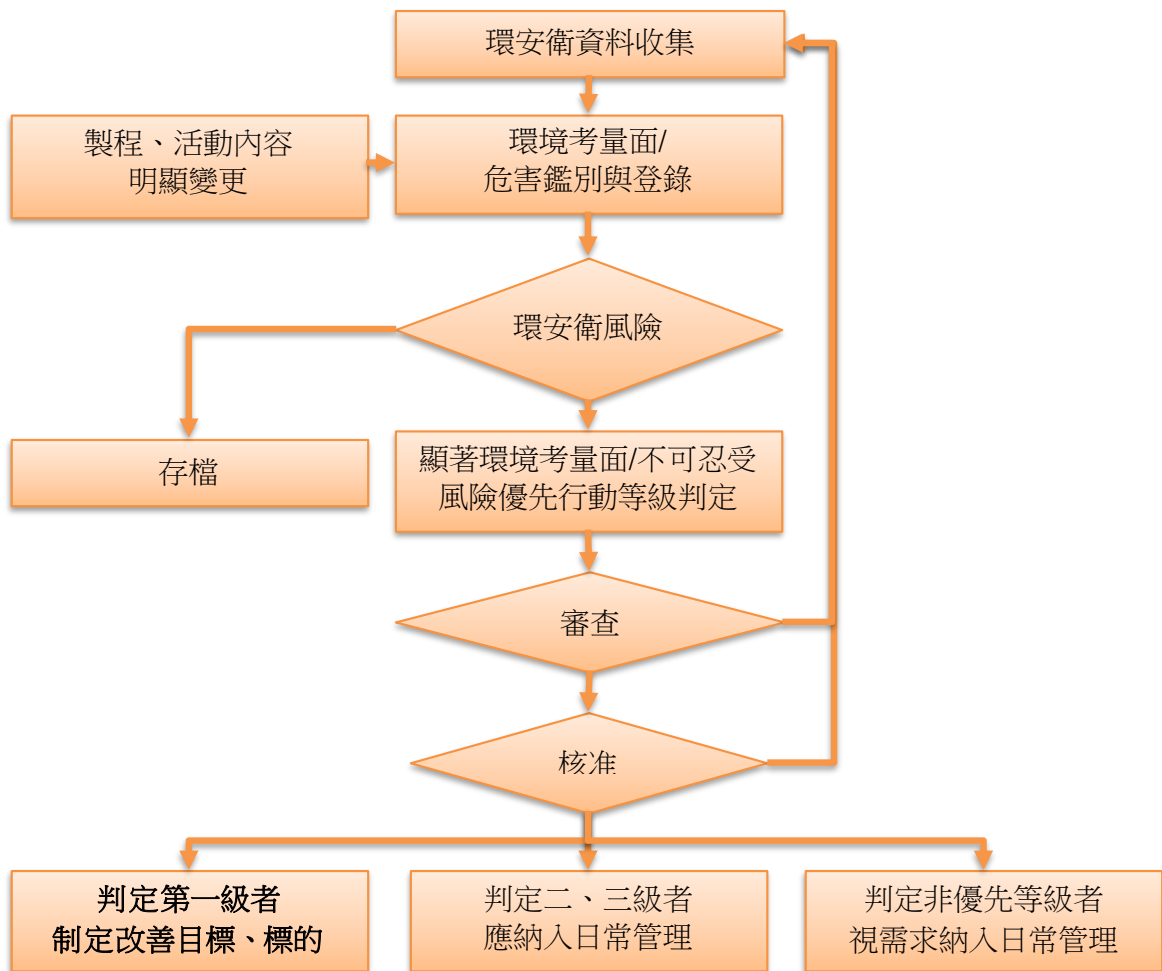


化學灼傷緊急中和除汙劑



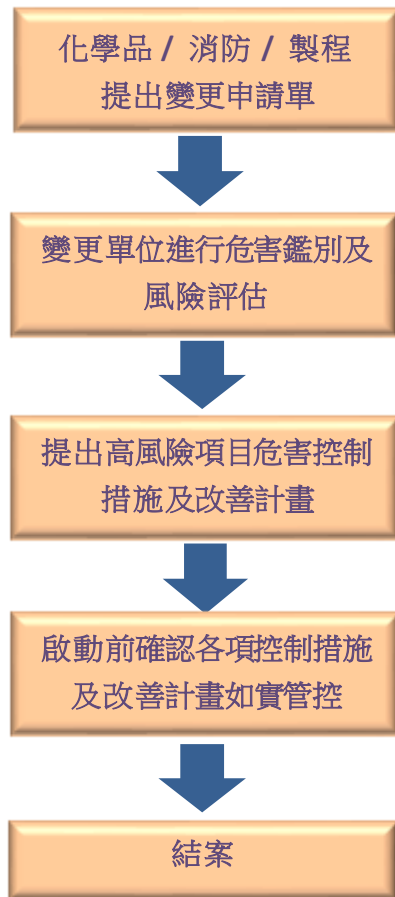
水處理區緊急沖淋設備

7.7 安全衛生風險評估與變更管理



風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

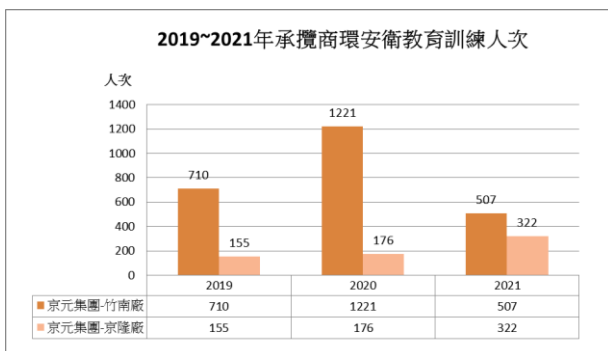
承攬商管理在環安衛管理中是相當重要的一環，在承攬商的作業性質中有相當的比例都是屬於較具危險性的作業。如作業不慎不僅有人員傷亡之虞更可能造成企業營運的中斷。因此針對承攬商施工管理，廠內訂定承攬商管理及採購管理辦法，於承攬前簽署「承攬商或再承攬商施工安全衛生環保承諾書」，承諾於施工期間遵守廠內環安衛規範與各項施工守則，以達『零事故、零災害』的目標，並積極要求承攬商參與共通性教育訓練，如化學品洩漏演練、火災疏散演練、交通車逃生演練等。

實施作業前承攬商須先接受環安衛教育訓練，2021 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 829 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，管制項目有：吊掛、動火、高架、管道間、局限空間、噪音振動共計六項，2021 年京元電集團承攬商因工傷身亡故件數為 0 件。落實內部施工區域巡檢與稽核，2021 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 80 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，

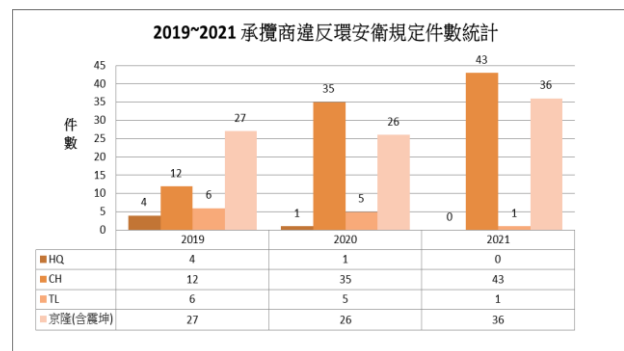
透過內外部稽核及驗證，確認各項承攬商施工作業能符合 ISO 45001 系統驗證標準，並善盡到事業單位對下游承攬人員責任照護制度，藉由定期會議的召開，讓各承攬商之間能有相互交流的機會。



電器設備、合梯檢查標



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 Relase 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，2019~2021 年僅京元電子新竹廠 1 件違反安全衛生規定缺失，並於當年度已完成改善，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。

2021 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，使疫情於 1 個月內收斂歸零，防疫措施可參考 7.12 章節。

7.12 防疫應變措施

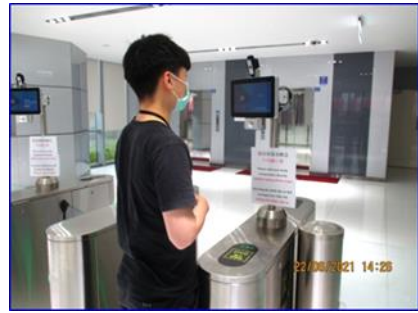
因應新冠肺炎(COVID-19)疫情之變化，京元電子於 2020/1/21 正式成立『防疫委員會』，規劃管理廠內各階段防疫緊急應變計畫，隨時關注國內/外疫情趨勢，滾動式檢討各項因應對策，確保同仁及公司免受新冠肺炎(COVID-19)疫情之衝擊。

持續追蹤疫苗接種率，並評估辦理廠內疫苗接種站，截至 2021/12 止各劑疫苗涵蓋率：第 1 劑 95.5%；第 2 劑 91.14%；第 3 劑 14.06%。各項防疫因應措施如下：

管制項目	管制內容
人員管制	<ol style="list-style-type: none"> 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，減少訪客人廠頻率 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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



健康關懷族群實施復工評估

8. 員工權益

人才是成就競爭力的關鍵，『用人唯才、當地取材』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9,472人，以KYEC總員工數7,021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2,451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 招募聘用原則

京元集團遵循國家法令來保障勞工權益，於 KYEC 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 KYEC 及 KLT&ZKT 廠區擴增，新進員工逐年增加，於 2021 年招募新進人員含正職員工、移工、派遣員工數達 3,243 人，其中男女人數分別為 2,297 位男性、946 位女性，相關資訊如下表。

年度	2019年		2020年		2021年	
	男	女	男	女	男	女
人數	1820	740	1991	829	2297	946
比例	71.09%	28.91%	70.60%	29.40%	70.83%	29.17%
合計	2560		2820		3243	



註：2019~2021 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	類別		年齡			總計 (人)
		性別	組別	30歲以下	30歲(含)至 50歲	50歲(含)以上	
2019年	KYEC	男	人數	461	212	3	1049
			比例(%)	20.28%	13.88%	2.68%	
		女	人數	262	111	0	
			比例(%)	13.42%	10.42%	0.00%	
	KLT/ZKT	男	人數	984	159	1	1511
			比例(%)	105.92%	41.84%	12.50%	
女		人數	326	40	1		
		比例(%)	102.19%	21.28%	33.33%		
2020年	KYEC	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	KYEC	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%		

◎新進人員總新進率

年度	地區	性別	人數	比例
2019年	KYEC	男	676	14.78%
		女	373	
	KLT/ZKT	男	1144	82.70%
		女	367	
2020年	KYEC	男	558	13.83%
		女	448	
	KLT/ZKT	男	1433	85.77%
		女	381	
2021年	KYEC	男	574	12.43%
		女	299	
	KLT/ZKT	男	1723	96.70%
		女	647	

8.2 員工分布

近年來員工人數逐年上升，至 2021 年全集團員工人數達 9,472 人(含自有與派遣員工)，KYEC 以國籍區分，本國籍比例為 71.63%，非本國籍比例為 28.37%。以職務別比例區分，主管行政人員佔 13.42%、工程人員比例佔 44.52%、技術人員則佔 42.06%；KLT&ZKT 以國籍區分，本國籍比例 95.27%，非本國籍比例為 4.73%。以職務別比例區分，主管行政人員佔 11.79%、工程人員比例佔 33.82%、技術人員則佔 54.39%。另外非員工工作者，如廠內團膳、清潔人員、保全共 109 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 性別	年齡			雇用型態		國籍		總計 (人)
			30歲以下	30歲(含) 至50歲	50歲(含) 以上	自有	派遣	本籍	外籍	
2019年	KYEC	男	2273	1527	112	3886	26	3014	898	7099
		女	1952	1065	170	3170	17	1988	1199	
	KLT/ZKT	男	929	380	8	1207	110	94	1223	1827
		女	319	188	3	465	45	15	495	
2020年	KYEC	男	1499	2346	135	3957	23	3067	913	7275
		女	1088	2009	198	3281	14	2017	1278	
	KLT/ZKT	男	1096	452	9	1395	162	1444	113	2115
		女	233	322	3	536	22	537	21	
2021年	KYEC	男	1409	2328	156	3870	23	3029	864	7021
		女	922	1977	229	3114	14	2000	1128	
	KLT/ZKT	男	1253	515	7	1410	365	1676	99	2451
		女	418	255	3	529	147	659	17	

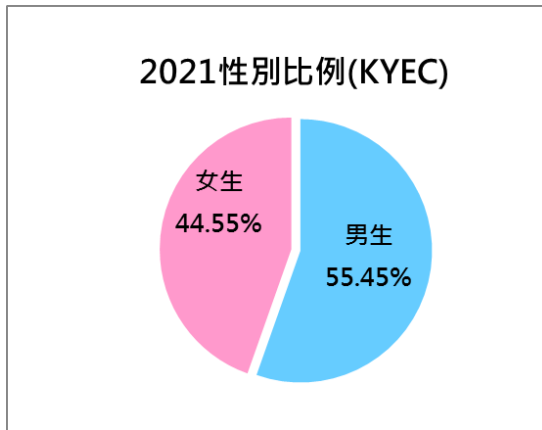
◎正職與派遣員工比例

年度	2019年		2020年		2021年	
	自有	派遣	自有	派遣	自有	派遣
人數	8728	198	9169	221	8923	549
比例	97.78%	2.22%	97.65%	2.35%	94.20%	5.80%
合計	8926		9390		9472	

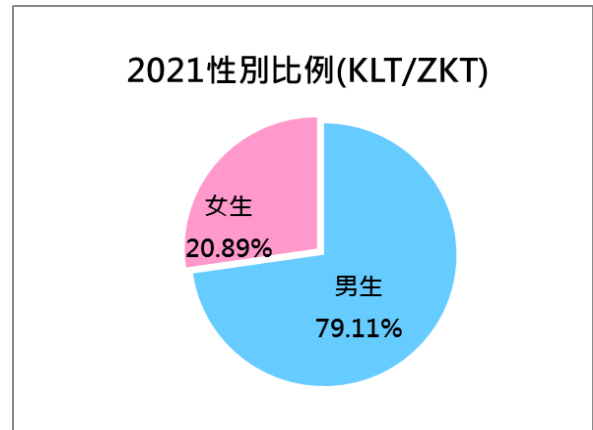
註 1：上表為 2019~2021 年京元集團自有與派遣人數。

註 2：外籍移工於京元集團屬自有員工。

8.2.1 性別比例

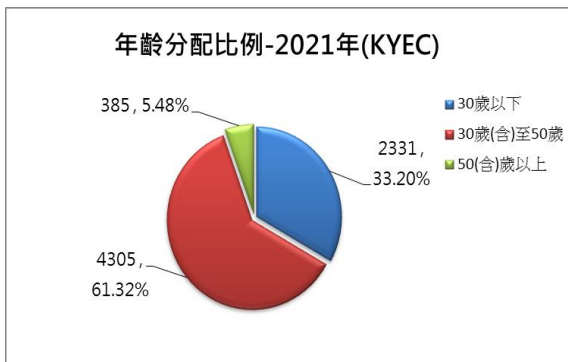


註：KYEC 男女人數/KYEC 總員工數

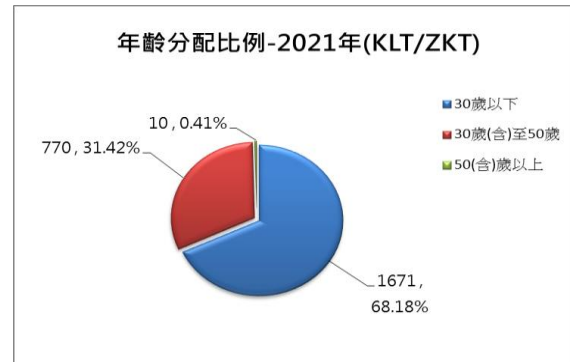


註：KLT&ZKT 男女人數/KLT/ZKT 總員工數

8.2.2 年齡分布



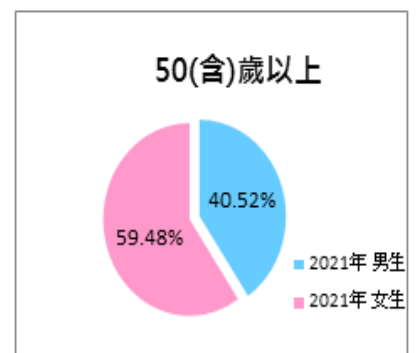
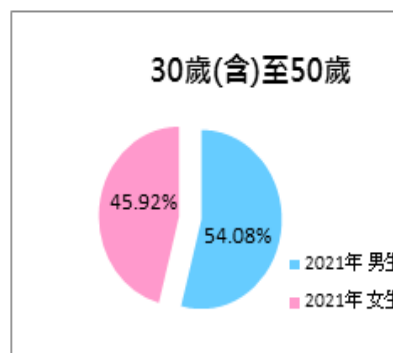
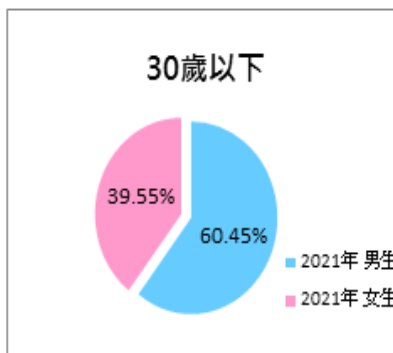
註：KYEC 各年齡人數/KYEC 總員工數



註：KLT&ZKT 各年齡人數/KLT/ZKT 總員工數

(1) 依性別細分

◆ KYEC

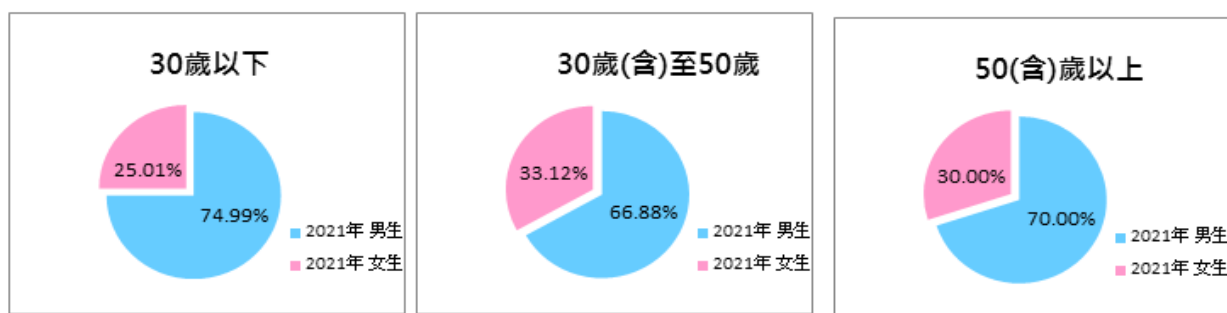


註：30歲以下，KYEC 該年齡層男女人數/KYEC 總男女人數

註：30歲(含)至50歲，KYEC 該年齡層男女人數/KYEC 總男女人數

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

8.3 員工離職

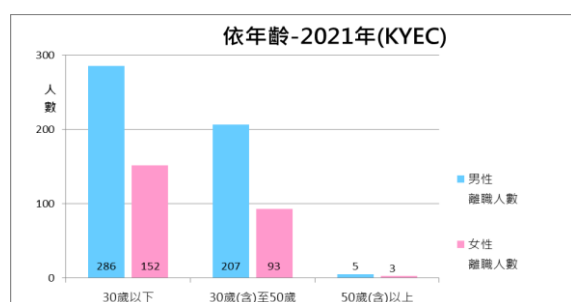
京元集團員工有自由選擇就業的權利，公司確保所有工作都是自願的，且不使用威脅、強制性條件雇用員工，員工提出離職時，依勞動基準法之規定辦理終止勞動契約。

年度	地區	類別		職務別			年齡			總計 (人)	
		性別	組別	主管行政 人員	工程人員	技術人員	30歲以下	30歲(含)至50 歲	50歲(含)以上		
2019年	KYEC	男	人數	45	278	102	252	166	7	623	
			比例(%)	7.22%	44.62%	16.37%	40.45%	26.65%	1.12%		
		女	人數	23	95	80	124	73	1		
			比例(%)	3.69%	15.25%	12.84%	19.90%	11.72%	0.16%		
	KLT/ZKT	男	人數	14	174	511	615	82	2		961
			比例(%)	1.46%	18.11%	53.17%	64.00%	8.53%	0.21%		
女	人數	25	29	208	224	38	0				
	比例(%)	2.60%	3.02%	21.64%	23.31%	3.95%	0.00%				
2020年	KYEC	男	人數	36	302	93	260	171	0	613	
			比例(%)	5.87%	49.27%	15.17%	42.41%	27.90%	0.00%		
		女	人數	24	102	56	100	80	2		
			比例(%)	3.92%	16.64%	9.14%	16.31%	13.05%	0.33%		
	KLT/ZKT	男	人數	13	205	904	959	163	0		1415
			比例(%)	0.92%	14.49%	63.89%	67.77%	11.52%	0.00%		
女	人數	12	24	257	247	46	0				
	比例(%)	0.85%	1.70%	18.16%	17.46%	3.25%	0.00%				
2021年	KYEC	男	人數	32	376	90	286	207	5	746	
			比例(%)	4.29%	50.40%	12.06%	38.34%	27.75%	0.67%		
		女	人數	30	115	103	152	93	3		
			比例(%)	4.02%	15.42%	13.81%	20.38%	12.47%	0.40%		
	KLT/ZKT	男	人數	22	309	1151	1279	201	2		2003
			比例(%)	1.10%	15.43%	57.46%	63.85%	10.03%	0.10%		
女	人數	30	42	449	430	91	0				
	比例(%)	1.50%	2.10%	22.42%	21.47%	4.54%	0.00%				

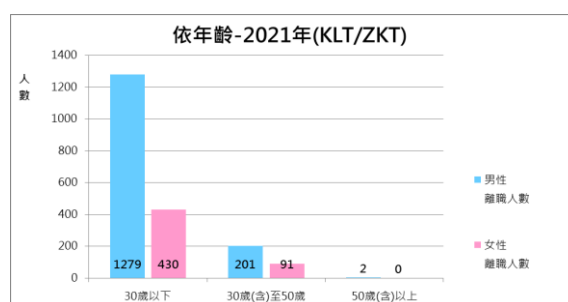
◎離職人員總離職率

年度	地區	性別	人數	比例
2019年	KYEC	男	425	8.78%
		女	198	
	KLT/ZKT	男	699	52.60%
		女	262	
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	

8.3.1 年齡分布

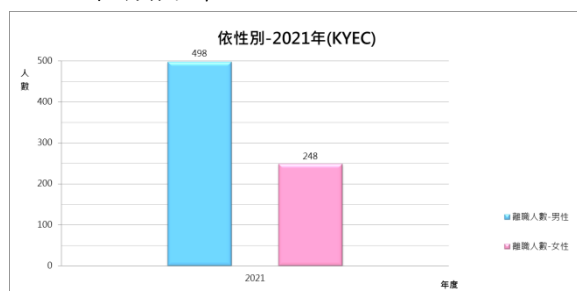


註：KYEC 各年齡人數/KYEC 總員工數

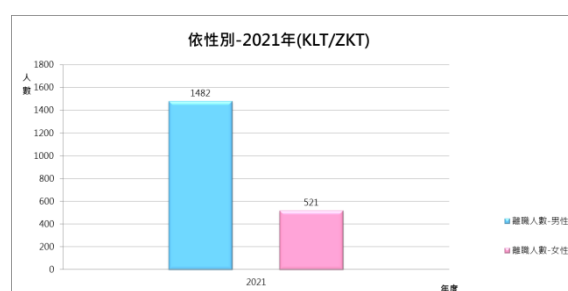


註：KLT/ZKT 各年齡人數/KLT/ZKT 總員工數

8.3.2 性別分布



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

8.4 具競爭力的薪資

京元員工的敘薪標準乃取決於學歷背景等級以及專業的技能與經驗，不會因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等有所不同。且標準起薪皆優於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、差異化獎金與分紅制度，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，2021 年相較 2020 年成長約 11.4%。

8.4.1 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
2021	KYEC	1.18	1.22	1.12	1.01
	KLT&ZKT	1.01	1.08	1.13	0.98

8.4.2 非擔任主管職務薪資比較：

項目	2019年	2020年	2021年	增幅
薪資平均數	706	721	803	11.4%
薪資中位數	593	602	662	10.0%
1. 單位：千元				
2. 增幅計算公式：2021年金額－2020年金額 / 2020年金額 * 100%				

8.5 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。

8.5.1 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%	100%
	員工：0%	
新制退休金	雇主：6%	100%
	員工：0~6%	

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。

8.5.2 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%

8.6 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。

8.7 完善的休假制度與福利

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

福利總覽：



8.8 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 72 至 77 人之間，每年進用人數約超出法律定額的 6%~10%之間(註 1)。根據每 100 人即進用 1 人的規定，2021 年公司法訂定額為 71 人，實際進用人數為 75 人，其中輕度障礙佔 26%、中度障礙佔 13%，重度則佔 61%(註 2)。

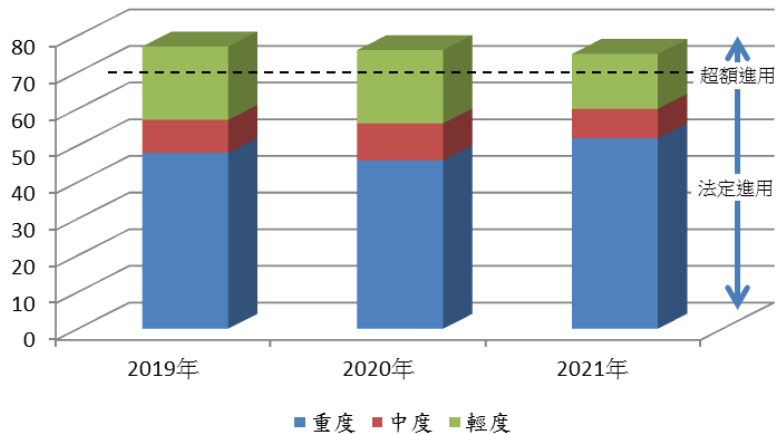
註 1：超額進用人數 / 法定定額人數

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	2019年	2020年	2021年
身心障礙進用人數	77	76	75

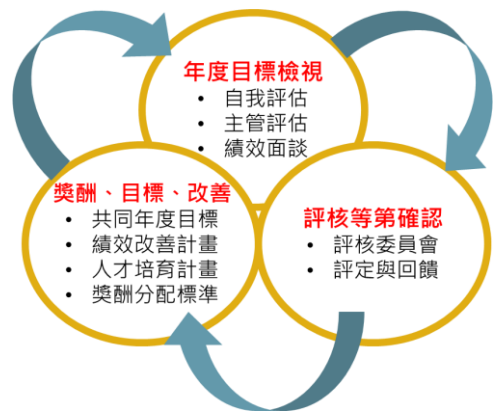
身心障礙員工進用狀況



8.9 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了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，台灣地區平均約95%，大陸地區為95%。



◎定期績效評核人員比例：

地區	2019	2020	2021
KYEC	95%	96%	94%
KLT&ZKT	93%	94%	93%

8.10 育嬰留停措施

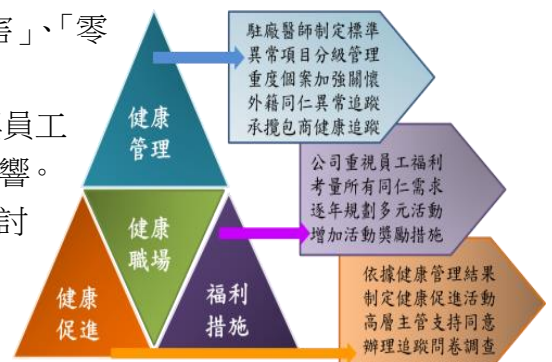
京元關心員工托嬰與哺乳的問題，除提供員工關懷、懷孕及產後衛教諮詢、集乳室及簽訂特約托育中心外，並依照勞動基準法規定給予育嬰假、提供向勞保局請領育嬰津貼的代辦服務。在此完善的配套措施下，2021 年復職率約 53 %、2020 年復職同仁留任率達 87%。

項目	男性	女性	小計
	人數	人數	
2021 年符合申請育嬰留停	265	190	455
2021 年實際申請育嬰留停	6	33	39
A.2021 年預計育嬰留停復職	6	32	38
B.2021 年實際申請育嬰留停復職	3	17	20
2021 年復職率 (B/A)	50%	53%	53%
C.2020 年實際申請育嬰留停復職	1	30	31
D.2020 年育嬰留停復職後 12 個月仍在職	1	26	27
2020 年留任率 (D/C)	100%	87%	87%
備註：			
1. 「2021 年符合申請育嬰留停」：於 2019/01/01~2021/12/31 期間曾申請陪產假及產假人數。			
2. 「2020 年實際申請育嬰留停復職」：於 2020/01/01~2020/12/31 期間實際復職人數			
3. 資料不含 KLT&ZKT(因當地無相關規定)			

8.11 員工照顧

管理階層支持推動健康促進政策及訂定推動計劃及方案，制定全面性的安全衛生政策並由總經理簽署公布，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：

- 8.11.1 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。
- 8.11.2 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。
- 8.11.3 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。
- 8.11.4 落實風險管理，推動健康促進，以追求「零災害」、「零傷害」目標。
- 8.11.5 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。
 - (1) 每季定期召開「職業安全衛生委員會會議」，討論與健康相關議題。
 - (2) 每年制定健康管理促進計劃並由管理階層簽核實施。



8.12 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。每年進行人因及職場不法侵害問卷調查，進行同仁健康風險辨別，並針對人因工程、母性關懷、過勞以及職場不法侵害四大主題推動健康職場計畫，預防及降低職業傷病之發生，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，異常數據落實健康管理分級，依程度區分重度、中度、輕度。

由廠護依據健康管理分級程度主動聯繫通知同仁，協助預約臨場健康服務，駐廠醫師提供專業衛教諮詢及轉診服務，了解及關懷同仁的身心靈健康狀態。

除提供同仁上述廠內健康關懷服務外，亦提供同仁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，活動內容多元且豐富。

8.12.1 健康促進活動執行狀況：

年度	2019	2020	2021
場次	11	11	2
人數	1176	1106	291



慢性疾病防治講座



年度健康檢查活動

8.13 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，有設立 24 小時員工緊急救助專線，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。

員工即時關懷網



- 8.13.1 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。
- 8.13.2 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、療程假與連續請假等個案，由醫護團隊主動聯繫關懷給予人員協助。
- 8.13.3 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，必要時轉介個案就醫用藥。
- 8.13.4 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。

8.14 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：

- 8.14.1 制定重物搬運標準。
- 8.14.2 妊娠女性員工禁止處理有害性、爆炸性、引火性等物質之工作。
- 8.14.3 妊娠與集乳女性員工禁止從事夜間作業。
- 8.14.4 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。
 - (1) 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。
 - (2) 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。
 - (3) 依勞基法規定生產婦女均給予產假。
 - (4) 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：

- 8.14.5 廠護電話關懷請產假同仁，了解需求提供諮詢服務。
- 8.14.6 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。
- 8.14.7 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。
- 8.14.8 育嬰留停個案在復職後，廠護進行面訪評估工作適性。



8.15 員工溝通

京元集團依據政府法令訂定相關規章保障員工權益，員工有自由結社之自由，公司不介入及干預，且不因種族、性別、國籍、宗教、政治立場而有任何形式之差別待遇。公司致力於員工之間暢通的溝通管道，且為達到有效解決問題，內部提供完整的溝通管道，使員工可以充分表達自己的想法及即時溝通，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，公司尚未與同仁簽署團體契約。

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。2021 年人資單位共接受 100 件反映情事，100%達成處理及回覆。

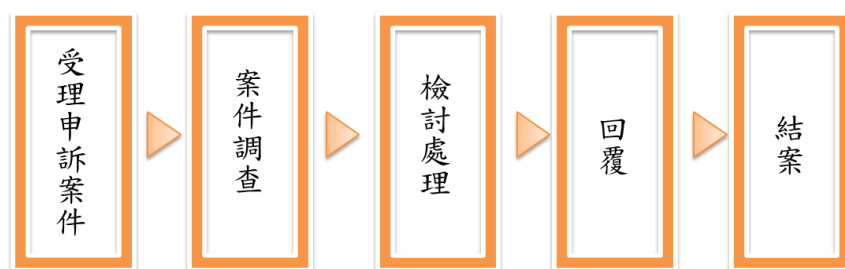
依據京元電子保護申訴與舉報原則，以保密以及公正客觀立場處理申訴或檢舉案件，對申訴或檢舉者之身分絕對保密。公司應保證該員工不因申訴或舉報而遭受不當處置。嚴格禁止任何人對於申訴或舉報者有任何報復行為，若經查證員工或外部人員有報復行為者，將依員工獎懲辦法進行懲處，外部人員將終止商業行為。

2021 年 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 749 人參加。

8.15.1 申訴機制管道有：

- (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

京元電子申訴案件處理流程：



8.15.2 溝通管道有：

溝通管道	處理單位	內容	2021 年成效
員工/新人座談會	人資單位	制度 福利措施 公共事務 公共安全	100%達成處理及回覆
外籍同仁座談會			
福委會會議			
勞資會議			
服務專線			
員工留言板			
電子信箱			
			2021 年無任何違反歧視之申訴案件

8.15.3 員工滿意度調查

京元集團重視人力資產，2021 年進行員工滿意度調查，以了解員工對於工作的看法，並建立良好的工作環境，實際發放問卷數為 7,045 份，有效問卷為 5,988 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結構性調薪，持續落實人才政策及投入。



8.16 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。除了廠內餐廳豐富的餐廳美食外，更率先各大科技業引進好食機(便當自動販賣機)，提供午、晚、夜餐用餐新選擇，同時也解決了便當賞味期及保溫的問題。疫情期間，不僅用心的為同仁安排每日不同口味、種類的便當選擇，也增加了涼爽的涼麵

搭配不同主食的選項，口味多變化，兼顧美味與健康。

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。

8.17 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。

8.17.1 動/活力運動課程

京元集團於 2018 年中開始辦理健身房課程，分別為肌群雕塑、瑜珈課程，公司請專業教練以優惠價提供同仁參與，課程持續辦理至 2021 年，因新冠疫情影響，為避免群聚故暫緩辦理。

2021 持續提供桌球教練入廠指導活動，教練與同仁一對一切磋球技，提供同仁安全無慮的運動環境(保持安全距離且無群聚活動)，讓同仁在工作之餘，在廠內的桌球區進行運動，提供同仁一個舒適且完善的運動空間。



8.17.2 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。



8.18 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

- 8.18.1 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。
- 8.18.2 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，2021 年共 1,596 人次參加。
- 8.18.3 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，2021 年每月平均 11 人次。
- 8.18.4 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。
- 8.18.5 定期傳播健促宣導資訊及舉辦職場內健康促進相關活動
 - (1) 首頁設置「京元電子 員工關懷網」每週宣導重點醫療保健新聞及健康促進活動訊息。
 - (2) 廠內設置環安衛走廊專區，定期更換健康促進主題海報。
 - (3) 醫務室內設置宣導傳單及健康書籍提供同仁自行取閱。
 - (4) 公司內部閱覽室亦提供醫療保健雜誌及書籍讓員工借閱。
 - (5) 定期更換健康促進主題海報，透過公告系統宣導。

8.19 教育訓練

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。2021 年度訓練計畫 KYEC 辦理課程 254 班次，開課時數共 2,743 小時，總參訓人次 95,746 人次；KLT&ZKT 部分辦理課程 154 班次，開課時數共 355 小時，總參訓人次 16,851 人次。

◎2021 年員工平均受訓時數(統計 2021/12/31 止)

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

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

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。

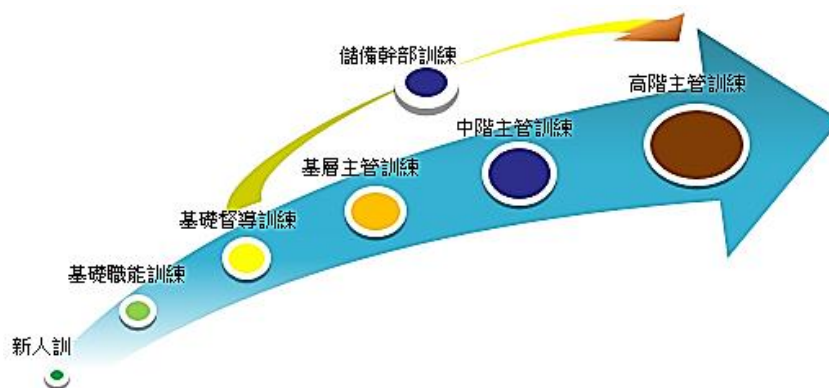
◎ KYEC 協助員工取得 3,707 張證照。證照類別共分為 36 類，表列如下：

證照名稱	證照名稱
甲種職業安全衛生業務主管	缺氧作業主管
甲級廢棄物處理	粉塵作業主管
甲級廢水處理專責人員	特定化學物質作業主管
甲級廢水處理	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
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	品質技術師(CQT)認證
游離輻射機台	ISO13485:2016醫療器材品質管理系統
品質工程師(CQE)認證	AIAG&VDA FMEA失效模式與效應分析及CP管制計劃
ISO50001內部稽核人員訓練	ISO14001/ISO 45001/TOSHMS內稽人員訓練
能源管理員	
合計3,707張	

◎ KLT&ZKT 協助員工取得 884 張證照。證照類別共分為 34 類，表列如下：

證照名稱	證照名稱
叉車司機	高壓電工
工業鍋爐司爐	場內專用機動車安全管理
水生產、輸排和水處理員	現場安全生產管理負責人
電梯安全管理員	維修電工職業資格證
危險化學品從業人員	職業衛生主要負責人
壓力容器操作證	職業衛生管理員
安全主要負責人	量規與儀器校驗
安全管理員	ISO14001內審員資格證
低壓電工	ISO45001內審員資格證
助理能源管理師	ISO9001:2015內審員資格證
建（構）築物消防員	IECQ QC080000:2017內審員資格證
急救培訓合格證	TL9000內審員資格證
消防安全教育培訓	ESD S20.20-2014內審員資格證
特種設備安全管理	IATF 16949:2016內審員資格證
班組長安全管理員	ISO27001:2013內審員資格證
能源管理師	VDA6.3內審員資格證
能源計量管理員	FMEA失效模式及影響分析(轉版)
合計884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，KYEC 目前線上學程課程達 290 梯次，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，2021 年登錄系統員工使用達 284,160 人次；KLT&ZKT 部分，目前線上學程課程達 266 梯次，登錄系統員工使用達 17,026 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)、法律常識與智權教育、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



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)



環安訓練課程(KLT&ZKT)



新人訓練課程(KLT&ZKT)



8.20 人權管理

8.20.1 人權政策

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》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，以保障所有員工(含契約、臨時人員)及價值鏈夥伴(包含供應商、外包商(包含提供合同工的供應商)、合資企業、聯盟夥伴及社區居民)的基本人權。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	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">包容職場多元化，建置多元溝通、申訴管道，暢通與及時意見表達溝通，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	<ul style="list-style-type: none">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。

8.20.2 人權風險管理

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。利用「人權風險議題」問卷、RBA 自評問卷(SAQ)與驗證審計流程(VAP)進行各廠區風險評估。

本公司營運相關之人權議題利害關係人區分為員工與營運相關、供應商及在地區三大類，平時由人力資源處(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)盡負責鑑別並評估相關人權風險，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。

- (1)2021 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，KYECC 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，KYEC 各廠區已完成人權風險評估問卷調查，而子公司 (KLT&ZKT)2021 年擬定人權風險評估問卷並列 2022 年計畫執行。

- (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、供應商、社區居民共同遵守外，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 5,071 小時，受訓人數完成率 100%。

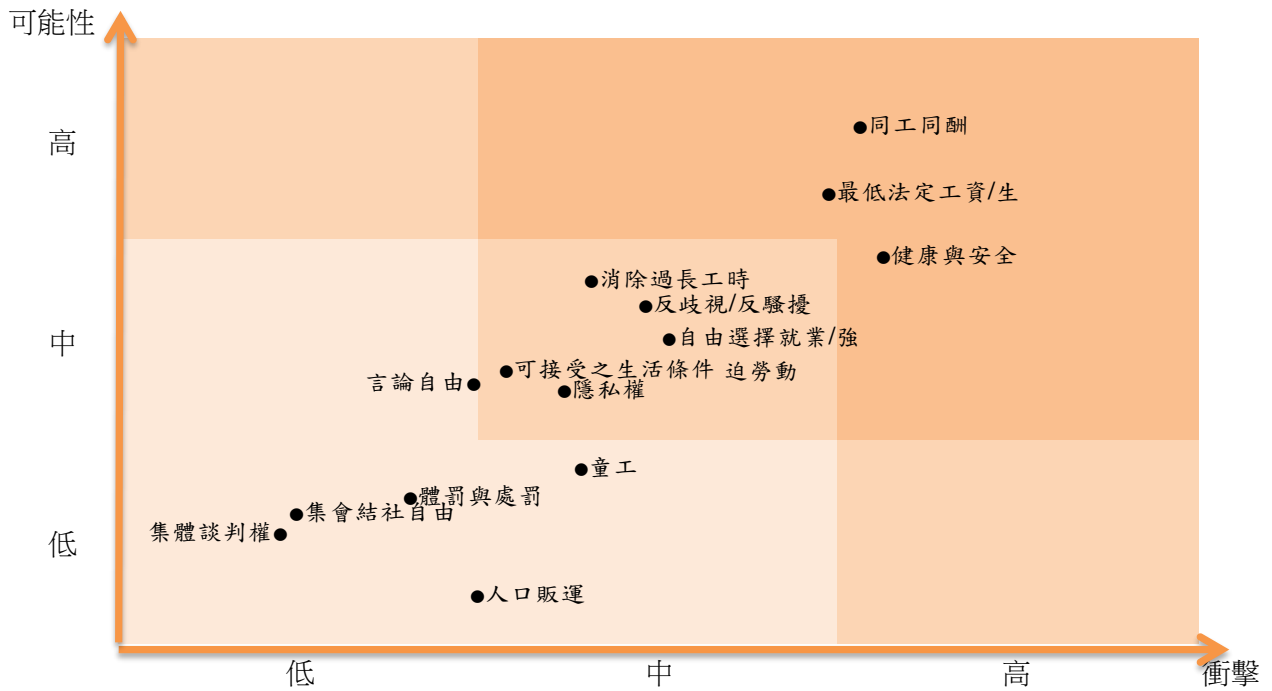
「人權」係指所有人與生俱來就應該擁有的權利，不分種族、性別、國籍、族裔、語言、宗教或任何其他身分地位而有所差異，我們將侵害某一種人權的可能視為「人權風險」，我們蒐集國際間認可的人權準則，將準則中提及的人權議題彙整「人權風險議題」問卷，並承諾適時與利害關係人就相關之人權議題進行議合。

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，透過問卷鑑別並分析供應鏈上 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產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。

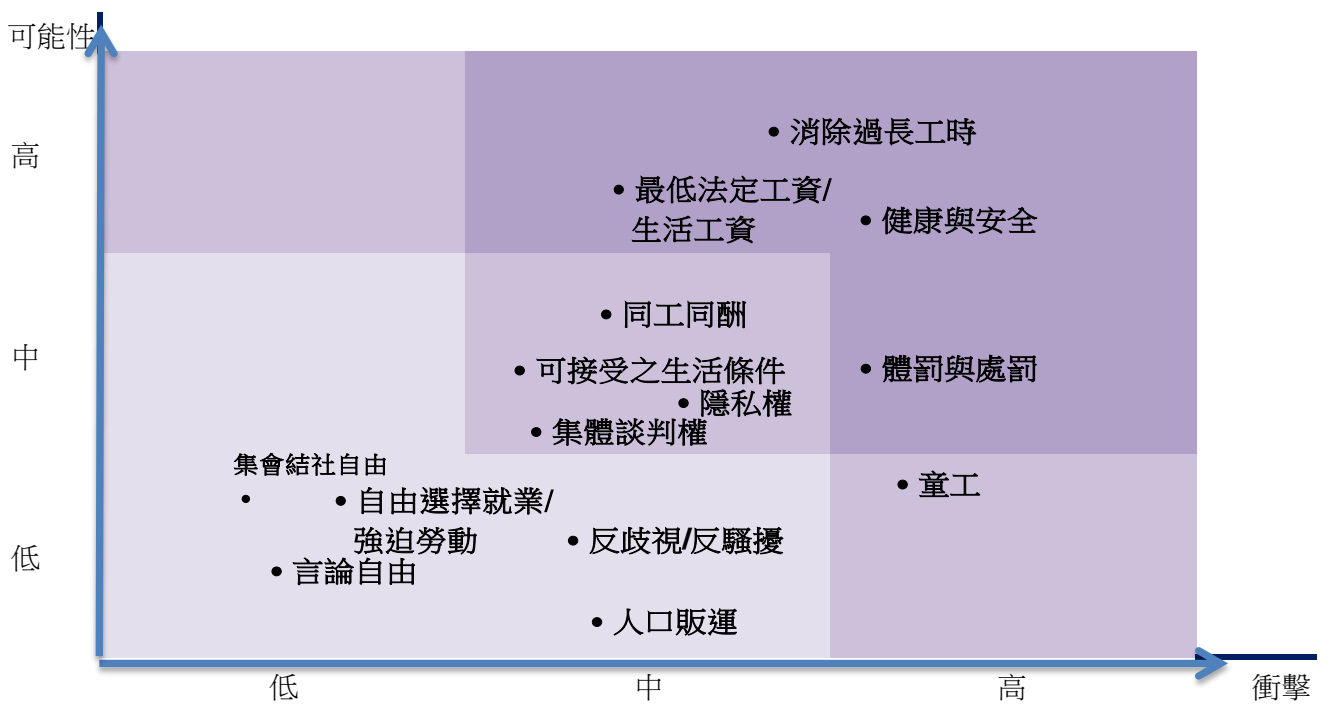


8.20.3 人權風險矩陣及其相關減緩與補救措施

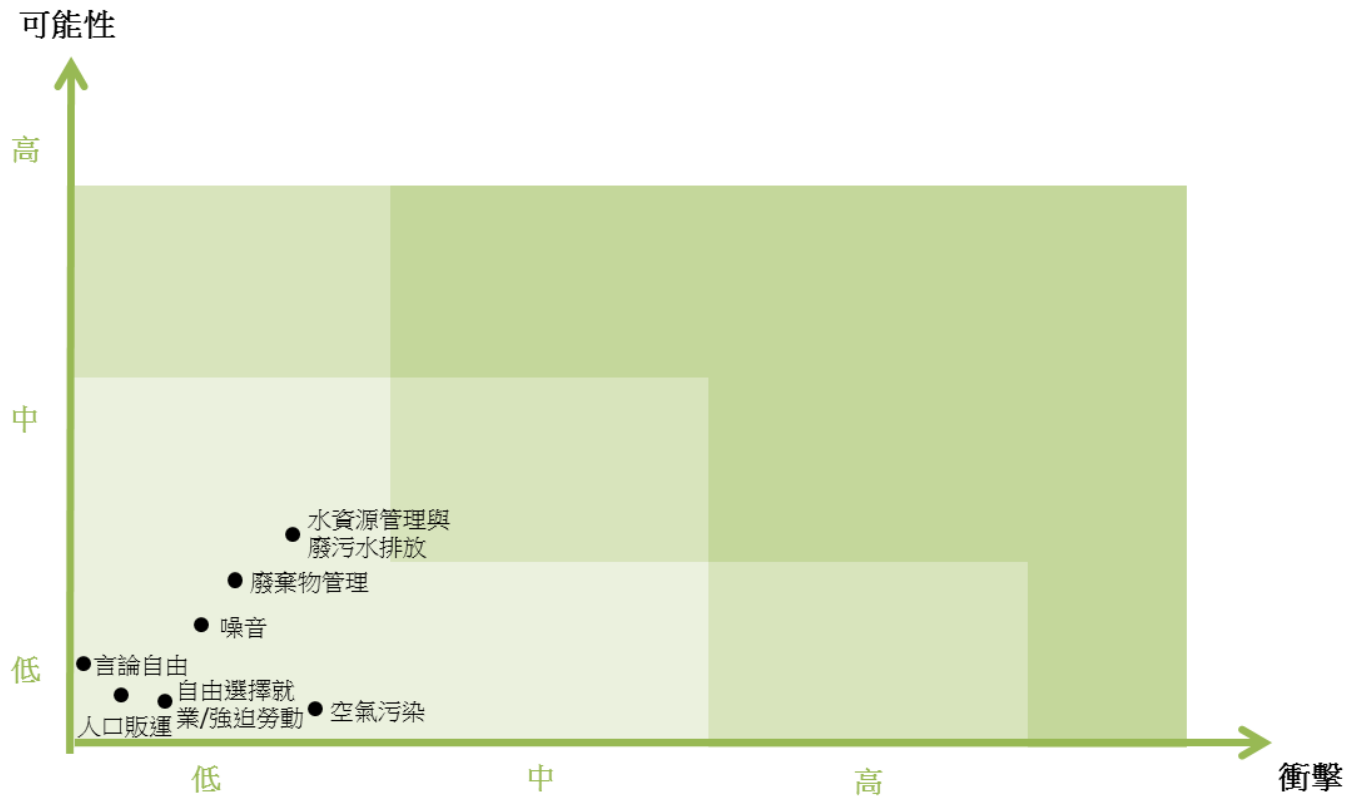
※人權風險矩陣(員工)



※人權風險矩陣(供應鏈)



※人權風險矩陣(社區居民)



※人權風險議題鑑別與衝擊評估

京元電子的角色	價值鏈節點	價值鏈上受影響之對象	顯著的 (Salient) 人權議題	風險議題衝擊說明	衝擊評估機制
僱主	營運過程	員工	同工同酬	未能給予員工平等的薪酬待遇，可能會導致職場歧視發生。	1. 年針對公司公司員工進行「人權風險議題」問卷調查 2. 自評問卷 (SAQ) 與驗證審計流程 (VAP) 鑑別風險區分。 3. 內部利用勞工與道德管理風險評
			最低法定工資/生活工資	是否提供員工最低法定工資/生活工資，可能影響員工基本正常生活。	
			健康與安全	1. 是否因應嚴重特殊傳染疾病措施，可能使員工暴露在不安全的工作環境中。 2. 是否提供安全知識培訓及提供完善的防護設備，可能造成員工職業傷害(例如:機台撞傷等)。	

					估表判別勞工相關議題風險。
責任採購者	上游	供應商	健康與安全	因接觸化學、生物以及物理作用劑給員工帶來的影響；因從事重體力勞動給員工帶來的危害；及生產設備或其他類型機器的安全隱患。	<ul style="list-style-type: none"> • 每年以「人權風險議題」問卷調查供應鏈關注的人權議題。
			消除過長工時	勞工可能因過長工時導致過勞情形，致使生產效率下降、人員流動性增強、傷病人數增加，並衍生抗議、罷工等事件進而影響公司營運狀況。	
			體罰與處罰	以苛刻或非人道地方式對待員工，包括藉由對人身體來進行處罰的「體罰」行為，或其他涉及生理或心理壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵等；或威脅將執行上述任何作為。	
			最低法定工資/生活工資	薪資結構於計算時，應考量所在地區之家庭維持食宿、健康保健、穿著、教育等社會需求成本而訂定之。	
在地營運企業	營運過程	社區居民	廢污水排放	未受管理的廢污水排放可能導致水質汙染及影響環境生態。	每年針對公司營運所在地周遭社區居民進行「人權風險議題」問卷調查。
			廢棄物管理	未妥善或有效處理廢棄物，可能影響社區周邊環境。	

※人權風險議題減緩與補救措施

京元電子的角色	價值鏈節點	價值鏈上受影響之對象	顯著的 (Salient) 人權議題	風險議題衝擊說明	減緩措施	補救措施	2021 年管理目標
僱主	營運過程	員工	同工同酬	未能給予員工平等的薪酬待遇，可能會導致職場歧視發生。	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。	<ul style="list-style-type: none"> • 每年定期進行員工滿意度調查。
			最低法定工資/生活工資	是否提供員工最低法定工資/生活工資，可能影響員工基本正常生活。	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 否因應嚴重特殊傳染疾病措施，可能使員工暴露在不安全的工作環境中。 2. 提供安全知識培訓及提供完善的防護設備，可能造成員工職業傷害(例如:機台撞傷等)。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成立防疫小組，落實防疫相關管控。 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)。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供同仁快篩採檢、疫苗施打，提供安全的工作環境。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年定期舉辦員工健康檢查。 • 每年定期進行員工工作健康問卷調查。
責任採購者	上游	供應商	健康與安全	因接觸化學、生物以及物理作用劑給員工帶來的影響；因從事重體力勞動給員工帶來的危害；及生產設備或其他類型機器的安全隱患。	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商簽署『RBA Code of Conduct 承諾書』承諾確實遵守責任商業聯盟 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年定期舉辦供應商大會，以積極回應供應商關切

			消除過長工時	勞工可能因過長工時導致過勞情形，致使生產效率下降、人員流動性增強、傷病人數增加，並衍生抗議、罷工等事件進而影響公司營運狀況。	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	• 修改政策避免再發。	的人權議題。
			體罰與處罰	以苛刻或非人道地方式對待員工，包括藉由對人身體來進行處罰的「體罰」行為，或其他涉及生理或心理壓逼、欺凌、公開羞辱或口頭辱罵等；或威脅將執行上述任何作為。	RBA 稽核，避免風險發生。		
			最低法定工資/生活工資	薪資結構於計算時，應考量所在地區之家庭維持食宿、健康保健、穿著、教育等社會需求成本而訂定之。			
在地營運企業	營運過程	社區居民	廢污水排放	未受管理的廢污水排放可能導致水質汙染及影響環境生態。	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。	排放水質 100%符合園區納管標準。
			廢棄物管理	未妥善或有效處理廢棄物，可能影響社區周邊環境。	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。	清運處理流程 100%無違反法規之情事。

9. 社會參與

京元電子向來以「關懷社會、永續發展」為理念，除積極培育人才外，並推動藝術人文及關懷弱勢等公益活動，持續投入與關注弱勢新住民家庭孩童求學困境。秉持長期支持社區關懷，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：

- 以企業所在地的縣市為主，幫助在地的民眾，以達共好共榮。
- 擴展到全台灣為範圍，致力於對台灣社會有更多貢獻。
- 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」

財團法人向陽公益基金會，期以根紮法治教育基礎、重建良好社會價值、發揚倫理道德觀念及奠定社會安寧秩序為宗旨，結合民間組織的力量，擇定政府未做或尚未完善的項目，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。

向陽公益基金尚有許多工作進行中，因此京元電子於 2021 年贊助向陽公益基金會以協助其順利推動各項業務，繼續造福臺灣社會。

9.2 持續贊助「苗栗有機，神農計畫」

京元電子贊助苗栗神農計畫，到了 2021 年，已經邁入第 7 年，這是一個長期贊助的計畫，除了學生一整年營養午餐的蔬菜供應，也幫助學生學習到許多農業的知識，從實作當中學習到了許多種植農作物應該要注意的事項，如何防治各種病蟲害，及團隊合作的重點。每年五月舉辦洛神種植儀式，邀請社區、家長共同參與，孩子們將洛神花小苗種於校田中，直到九月採收前，持續作田間管理、病蟲害有機防治等。經過夏末洛神花盛開後，九月底來到洛神採收時間，感謝土地公的看顧，進行洛神採收後，孩子們齊聚將洛神去籽清洗乾淨，分類後進行烘乾、蜜漬等加工。學校在七年的操作，中、高年級已熟習加工處理工序，高年級哥哥姊姊們帶著低年級孩子們一起有趣的學習。



學生互相幫忙栽種洛神



校長示範栽種技巧

9.3 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。

2021 縣市幸福大調查，編制架構參考經濟合作發展組織 (OECD) 的「地區福祉 (Regional Well-Being) 指數」，此為國際間衡量各地區或城市幸福最常採用的指數。民意調查則在 2021 年 8 月 16 日至 10 月 11 日期間進行，共 16,805 個有效樣本，在全台同性質調查中，樣本規模最大、最深入地方、涵蓋面向最廣的幸福指數。

經濟日報幸福台灣-2021 縣市幸福指數大調查結果，新竹市以幸福指數 72.36 勇奪冠軍，嘉義市則以 70.36 些微差距居第二，澎湖縣拿下第三，台東縣與新北市分居四、五名。



新北市長侯友宜、桃園市長鄭文燦、新竹市長林智堅、嘉義市長黃敏惠、台東縣長饒慶鈴、澎湖縣長賴峰偉、新北市副市長劉和然、台中市副市長令狐榮達等人都出席，分享幸福施政秘訣。

9.4 贊助「李國鼎紀念論壇-台灣半導體・世紀新布局」

財團法人李國鼎科技發展基金會適逢李資政國鼎先生逝世二十週年，為感懷並表彰其對台灣科技及國家發展貢獻，基金會舉辦系列論壇。歷經多年努力，台灣半導體在全球已有非常重要的地位，半導體的大老及李國鼎科技發展基金會，特以『台灣半導體・世紀新布局』為題舉辦紀念論壇，邀集各界專家齊聚一堂，共思如何確保當前優勢與榮景，並再創高峰，以令台灣在未來數十年之後，依舊是太平洋上最耀眼的矽島。」



論壇邀請產業大老。台積電-劉德音董事長、聯發科-蔡明介董事長、旺宏-吳敏求董事長及鈺創科技-盧超群董事長。

9.5 愛心公益活動

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。

9.6 產學合作

京元集團多年來為促進學界與業界間的無縫接軌，同時以尋求並培育優秀的人才做為出發點，積極的落實政府教育部的產學培訓計畫，不論是 KYEC 及 KLT&ZKT 先後與多所學校訂定實習專案，KYEC 範圍橫跨北、中、南，甚至是離島地區，如高科大、聯大以及金門大學，合作學校累積多達 24 所，持續拓展學校合作。基於取之地方、用之於地方的精神，厚植技職教育的人才培育，與當地的育達科技大學、元培醫事科技大學及中華大學合作實習方案。KLT&ZKT 則有與長春工業大學人文信息學院、雲南祿勸高級中學、山東德州走四方學校合作實習方案。

從校園說明會、面試、訓練一直到正式聘用，皆有一套良好的排程規劃，不僅遴選有強烈意願同時符合標準的學生，更提供專業的實務訓練(涵蓋半導體流程的簡介、封裝製程的概論以及各職位的功能執掌等內容)，亦安排實際進入產線體驗及主管面對面座談，透過交流的過程，讓學生更貼近職場生活，未來更能快速適應融入職場環境，將所學應用到工作實務中，在未來職場生涯中找到定位與方向並發揮所長，大放異彩。

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



9.7 視障按摩

京元集團從每年持續進用視障者按摩師(輕、中、重度)，除領取固定薪水，公司還規劃友善的按摩空間，環境相當舒適，視障者按摩師的服務率高達八成，員工普遍滿意。京元集團提供身心障礙者就業機會，加強照顧社會弱勢，疫情期間維持給予最低法定工資及生活工資，保障勞工最低生存所需，亦可滿足其族群家庭整體的基本社群生活需求，扶助弱勢家庭舒緩經濟壓力及維持生活安定。



附錄

GRI Standards 指標對照表

GRI 102：一般揭露 2016

揭露	說明	對應章節	頁碼	外部保證
102-1	組織名稱	公司小檔案、 永續發展的組織與運作	6、 13	●
102-2	活動、品牌、產品與服務	主要產品生產流程	7	●
102-3	總部位置	公司小檔案	6	●
102-4	營運據點	營業據點	10	●
102-5	所有權與法律形式	公司小檔案	6	●
102-6	提供服務的市場	營業據點	11	●
102-7	組織規模	公司小檔案、營業據點	6、10	●
102-8	員工與其他工作者的資訊	員工分佈	84	●
102-9	供應鏈	永續供應鏈	36	●
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無重大改變	-	●
102-11	預警原則或方針	風險策略與因應	35	●
102-12	外部倡議	無	-	●
102-13	公協會的會員資格	外部組織參與	12	●
102-14	決策者的聲明	經營者的話	2	●
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	風險策略與因應、 緊急應變與災害搶救	35、 72	●
102-16	價值、原則、標準及行為規範	員工道德行為準則、 落實誠信經營理念	34、 34	●
102-18	治理結構	公司治理架構	29	●
102-40	利害關係人團體	利害關係人的鑑別與溝通	14	●
102-41	團體協約	本公司無工會	-	●
102-42	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人的鑑別與溝通	14	●
102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人的溝通與溝通	14	●
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人的溝通與溝通	14	●
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於報告書	1	●
102-46	界定報告書內容與主題邊界	關於報告書	1	●
102-47	重大主題表列	重大主題的範疇與邊界	20	●
102-48	資訊重編	關於報告書	1	●
102-49	報導改變	關於報告書	1	●

102-50	報導期間	關於報告書	1	●
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	1	●
102-52	報導週期	關於報告書	1	●
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	1	●
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	1	●
102-55	GRI 內容索引	GRI Standards 指標對照表	114	●
102-56	外部保證/確信	SGS 保證聲明書	119	●

GRI 103：管理方針 2016

揭露	說明	對應章節	頁碼	外部保證
103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人與重大主題的鑑別、 重大主題的範疇與邊界	14、 20	●
103-2	管理方針與其組成部分	重大主題管理方針與目標 實績	21	●
103-3	管理方針的評估	重大主題管理方針與目標 實績	21	●

GRI 200 經濟：(標註：☉ 為重大主題)



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	經濟績效、 經營績效、 具競爭力的薪資、 完善的休假制度與福利	3、 11、 88 90	●
	201-3	定義福利計劃義務與其他 退休計畫	完善的休假制度與福利	90	●
GRI 202： 市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理 階層的比例	員工分佈	85	●
GRI 204： 採購實務 2016 ☉	204-1	來自當地供應商的採購支 出比例	在地採購	42	●

GRI 300 環境：(標註：🔴為重大主題)


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	能源消耗與管理	50	●
	302-2	組織外部的能源消耗量	能源消耗與管理	50	●
	302-3	能源密集度	能源消耗與管理	50	●
	302-4	減少能源消耗	能源消耗與管理	50	●
GRI 305： 排放 2016 🔴	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放與管理	53	●
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放與管理	53	●
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放與管理	53	●
	305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體排放與管理	53	●
	305-5	溫室氣體排放減量	能源消耗與管理	50	●
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	溫室氣體排放與管理	53	●
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	廢棄物管理與再利用	66	●
	306-2	管理方針- 廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理與再利用	66	●
	306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理與再利用	66	●
GRI 307： 有關環境保護的法規遵循 2016	307-1	違反環保法規	2021年無違反環保法條之情事	69	●
GRI 308： 供應商環境評估 2016 🔴	308-1	採用環境標準篩選新供應商	新進供應商永續風險評估	42	●
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	永續性風險評估	39	●

GRI 400 社會：(標註：◎ 為重大主題)

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	招募聘用原則、 員工離職	83 87	●
	401-2	提供給全職員工的福利	健全的退休計劃	89	●
			全方位的保險制度 完善的休假制度與福利	90 90	
401-3	育嬰假	育嬰留停措施	92	●	
GRI 402： 勞/資關係 2016 ◎	402-1	關於營運變化的最短預告期	員工溝通	95	●
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	職業安全衛生	69	●
	403-2	管理方針- 危害辨識、風險評估及事故 調查	安全衛生風險評估與變 更管理	76	●
	403-3	管理方針- 職業健康服務	推動健康管理與促進活 動	93	●
	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	安全衛生政策與組織運 作	69	●
	403-5	管理方針- 工作者職業安全衛生教育訓 練	緊急應變與災害搶救、 承攬商安全衛生管理 教育訓練	71、 78、 98	●
	403-6	管理方針- 工作者健康促進	推動健康管理與促進活 動	93	●
	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	安全衛生風險評估與變 更管理	76	●
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵 蓋之工作	職業安全衛生	69	●
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	教育訓練	98	●
	404-2	提升員工職能及過渡協助方 案	教育訓練	98	●
GRI 405：	405-1	治理單位與員工的多元化	招募聘用原則	83、	●

員工多元化與 平等機會 2016			員工分佈	85	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬 的比率	招募聘用原則 員工分佈	83、 85	●
GRI 406： 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改 善行動	2021 年未發生歧視事件	-	●
GRI 407： 結社自由與團 體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協 商風險的營運據點或供應商	2021 年未發生違反或嚴 重危及結社自由及集體 協商事件	-	●
GRI 408： 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工 之重大風險	2021 年未發生使用童工 事件	-	●
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	招募聘用原則	83	●
GRI 412： 人權評估 2016	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評 估的營運活動	人權管理	103	●
GRI 413： 當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估 和發展計畫的營運活動	產學合作	112	●
	413-2	對當地社區具有顯著實際或 潛在負面衝擊的營運活動	2021 年未發生實際和潛 在之負面衝擊的營運活 動	-	●
GRI 414： 供應商社會評 估 2016 	414-1	新供應商使用社會準則篩選	新進供應商永續風險評 估	42	●
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以 及所採取的行動	永續性風險評估	39	●
GRI 415： 公共政策 2016	415-1	政治捐獻	2021 年無政治捐獻	-	●

SGS 保證聲明書



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2021年永續報告書永續活動報導之保證聲明書

保證/查證性質與範圍
台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)受京元電子股份有限公司(以下簡稱京元電子)委託執行2021年永續報告書之獨立保證(以下簡稱保證報告書)。依據SGS永續報告書保證之方法學,其保證範圍係包括報告書中所涵蓋的文本與重要之數據,根據SGS永續發展報告保證方法論,保證的範圍包括這樣文本內容和相關附表中的數據,這些數據包含在現場查證期間所提交的報告中。SGS保留不變更新保證聲明的權利,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要溝通對象。

責任
有關京元電子之2021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及永續管理部門的責任。SGS台灣並未參與任何有關京元電子之2021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者對於所設定查證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)永續性報導標準101:基礎 2016之報告品質要求及相關實質性標準於各保證等級及保證方法行原則之相關指南所制定。

本報告依據SGS集團發展之永續報告書保證規則對以下所述予以保證:

保證標準項目與保證等級	
A.	SGS ESG 暨永續報告書保證規則 (以 GRI 原則及 AA1000 指南為基礎)
B.	AA1000AS V3 第一類型中度保證等級 (AA1000 實質性原則評估)

TWSP5008 Issue 2204

保證及報告要求範圍
保證工作範圍包括評估特定績效資訊的報告品質、準確性及可靠性,此評估依據之報告準則如下:

合約依據之特定報告準則

報告準則項目	
1	GRI 準則 (核心選項)
2	AA1000 實質性原則 (2018)

- 以AA1000保證標準V3版 第一類型之要求評估報告書內容及其配套管理系統對準AA1000實質性原則(2018)之符合程度;及
- 評估報告書於GRI內容索引中宣告其所依據之重大主題及其對應之GRI永續性報導準則(100, 200, 300及400 系列)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、京元電子位於台灣及海外營運據點與本保證活動相關之員工及管理階層的訪談、文件和紀錄的審查以及與本保證活動相關之外部機構和/或利害關係者的確認,受新冠疫情影响,本次報告書外部保證工作係透過Cisco Webex™等遠端會議軟體執行。

使用限制及推測
報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊,及所提及之內容,在報告書保證過程中不會追溯其原始資料或對其符合程度提供意見。

獨立性及利益聲明
SGS 集團在檢驗、測試和驗證的領域在世界上具有領先的地位,我們在超過140個國家營運和提供服務,服務項目包括管理系統和服務驗證、品質、環境、社會和運籌的稽核和訓練以及環境報告書保證、社會報告書保證和永續報告書保證。SGS 台灣申明我們對於京元電子、其子公司和利害關係者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挑選,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、消費者管理系統、社會責任管理系統、温室气体管理系統之註冊主事稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告書保證資格的人員所組成。

查證/保證意見
依據所述之方法學以及所完成之查證工作,保證團隊對於保證工作範圍內之重大主題相關的特定績效資訊其準確性及可靠性感到滿意,並且認為其已依據報告準則要求公允報導。

保證團隊認為報告組織已為此報告書選擇適當程度之保證等級。

TWSP5008 Issue 2204

AA1000實質性原則 (2018) 結論、發現事項及建議

包容性
京元電子對於利害關係者的包容性以及利害關係者的聯合展現其承諾,透過溝通等方式對員工、客戶、投資人、供應商、社區及媒體等利害關係者進行溝通,因而使組織能夠瞭解到利害關係者所關切的議題。


重大性
京元電子已建立和實施內部流程來確認組織的重大性議題,透過正式審議識別利害關係者及其認為重大的議題,本報告書已實質地依照議題的重大性及優先性回應所識別之重大性議題。

回應性
本報告書切實地涵蓋了利害關係者議和的結果以及其回應的計畫。


衝擊性
京元電子未來可透過流程加強識別其營運可能對整體經濟、環境、及人,包括人權等面向所產生之正面及負面衝擊,並於報告書中針對組織如何透過行動管理相關衝擊揭露及報導。

全球報告保證組織(GRI)永續性報導準則結論、發現事項及建議

京元電子之2021年報告書實質地符合GRI永續性報導準則核心選項的要求,其重大議題及影響之內外邊界已實質地依據GRI定義報告內容的報導原則完成識別,重大主題及選擇的識別,利害關係者適合等GRI 102-40至GRI 102-47的相關揭露項目,已正確於內容索引及報告書中列示,未來報告書針對治理單位及高階經理人監督與重大主題相關之衝擊的實質內容有更深入的說明。



黃世忠 資深副總裁
台北, 台灣
日期: 2022年06月28日
www.sgs.com



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-ODRH3

TWSP5008 Issue 2204

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



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

www.kyec.com.tw

