



**KYEC**

共融共榮開創永續發展的美好未來

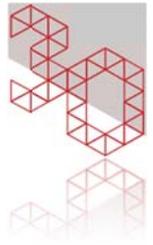


京元電子股份有限公司

**2017** 企業社會責任報告書  
Corporate Social Responsibility Report



# 三十而立。穩健踏實



## 目錄

# contents

關於本報告書.....	1
經營者的話.....	2
京元概況.....	3
(一) 公司小檔案.....	3
(二) 服務領域.....	4
(三) 核心價值.....	4
(四) 營業據點.....	5
(五) 經營績效.....	5
(六) 2017 年獲獎榮耀.....	6
(七) 外部組織參與.....	6
利害關係人與關注議題.....	7
(一) 利害關係人的鑑別與溝通.....	7
(二) 重大考量面矩陣分析.....	10
(三) 重大議題揭露章節與考量面邊界說明.....	11
公司治理.....	12
(一) 公司治理架構.....	12
(二) 部門主要執掌.....	13
(三) 董事會.....	15
(四) 股東結構.....	16
(五) 薪酬委員會.....	16
(六) 審計委員會.....	18
(七) 內部稽核組織與運作.....	18
(八) 員工道德行為準則.....	19
(九) 落實誠信經營理念.....	19
(十) 風險策略與因應.....	20

供應鏈管理.....	21
(一) 有害物質管理.....	21
(二) 綠色採購.....	24
(三) 供應商.....	25
(四) 綠色運籌願景.....	31
(五) 優化收/送貨路線.....	31
(六) 怠速及燃油統計.....	31
環境管理.....	33
(一) 能源消耗與管理.....	33
(二) 溫室氣體盤查.....	37
(三) 水資源使用與對水影響.....	40
(四) 污染防治.....	43
(五) 環保法規遵守.....	47
職業安全衛生.....	48
(一) 安全衛生政策與組織運作.....	48
(二) 職災統計與分析.....	48
(三) 訂定安全衛生守則與管理程序.....	50
(四) 化學品安全衛生管理.....	51
(五) 安全衛生風險評估與變更管理.....	51
(六) 緊急應變與災害搶救.....	52
(七) 承攬商安全衛生管理.....	53
(八) 消防安全設備、標示.....	53
(九) 機械設備安全管理.....	54
(十) 環境整體總支出.....	54
員工權益.....	55
(一) 招募聘用原則.....	55
(二) 員工分佈.....	56
(三) 員工離職.....	59
(四) 具競爭力的薪資.....	61
(五) 健全的退休計劃.....	61
(六) 全方位的保險制度.....	62
(七) 完善的休假制度與福利.....	62

(八) 合法的身心障礙晉用規劃.....	63
(九) 公開的績效評核與升遷發展.....	64
(十) 育嬰留停措施.....	64
(十一)員工照顧.....	65
(十二)推動健康管理與促進計劃.....	65
(十三)同仁身心健康.....	66
(十四)重視女性員工.....	67
(十五)員工溝通.....	68
(十六)樂活京元.....	68
(十七)優質職場.....	69
(十八)教育訓練.....	71
社會參與.....	74
(一) 贊助新竹市兒童藝術節-風的運動場.....	74
(二) 認養銅鑼鄉樟樹村文峰國小-神農計畫(第三年).....	75
(三) 贊助苗栗民謠民歌的輝映演唱會.....	75
(四) 贊助阿彬哥大愛協會「愛心暖心助弱」經典好歌公益音樂會.....	76
(五) 每年贊助新竹交響管樂團.....	76
(六) 產學合作雙贏機制.....	77
(七) 贊助苗栗縣主委盃桌球錦標賽.....	78
(八) 視障按摩.....	78
(九) 其他公益活動.....	78
附錄：GRI G4 對照表.....	79



## 關於本報告書

### 編輯與發行

京元電子(KYEC)自發行「企業社會責任報告書」以來，今年已邁入第五年，藉由此報告書關心本公司的利害關係人揭露本公司在公司在永續發展和履行社會責任的努力與績效。

### 邊界與範疇

本報告書揭露之企業社會責任資訊期限為 2017 年 01 月 01 日至 12 月 31 日之彙整資料，並以台灣地區為主，包含新竹廠區(含公司總部)及苗栗廠區(包括竹南廠和銅鑼廠)的實踐作為與成果。

### 撰寫原則

本次企業社會責任報告書之內容架構及考量面邊界，係依照全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI ) G4永續性報告指南核心選項(GRI G4 Core option)來編撰，於報告書最後附上GRI G4指標對照表，並符合AA1000系列標準。本報告書係以重大性、利害關係人包容性及永續發展的領域做為依據原則。

有關財務相關數字係以新台幣計算並經安永聯合會計師事務所查證確認，而環境及安全衛生之管理系統則除定進行內部稽核外，每年都委託驗證機構 — 台灣檢驗科技股份有限公司(SGS-Taiwan)進行ISO14001、ISO14064、ISO14067、ISO50001、OHSAS18001、IECQ QC080000等的外部稽核。溫室氣體排放數據使用環保署提供之「溫室氣體排放係數管理表(6.0.1版本)」所使用之係數計算。

### 發行時間

每年持續發行「企業社會責任報告書」，本次發行版本：2018年06月，並於京元電子公司網頁上公開發佈。

### 聯絡資訊

部份指標為了突顯中長期趨勢，亦提供 2015 ~ 2017 年的連續數據，若所述之量化指標有較特殊意義時，會以註解方式說明。若是您對京元電子的「企業社會責任報告書」有任何疑問或建議，竭誠歡迎您與我們聯繫。

聯絡窗口：京元電子股份有限公司 財務處

地址：300 新竹市公道五路二段 81 號

電話：+886-3-5751888

傳真：+886-3-5753899

E-mail：invest@kyec.com.tw

公司網址：[www.kyec.com.tw](http://www.kyec.com.tw)



## 經營者的話

2017 年適逢京元電子成立三十週年，同時也是充滿期待和挑戰的一年。回顧草創初期從租賃廠房開始，如今已躍升為全球最大的專業測試廠，目前在世界前二十大半導體或前二十大無晶圓廠(fabless)企業中，已超過七成為京元電子往來的客戶。多年以來一直本著滿足客戶需求，為客戶創造價值，增進股東權益的經營理念，在交出亮麗成績單的同時，對於企業社會責任的努力及付出也不惶多讓，除驅動環保、社會公益和藝文領域的支持與推動，無一不是用心且長期地投入，期能透過傳遞及深耕企業社會責任的作為，成為企業永續經營的標竿。

### 誠信經營 基業長青

為了深化和落實誠信經營政策，京元電子除了訂定了「誠信經營守則」、「企業社會責任實務守則」、「公司治理守則」及「道德行為準則」等外，並於每年定期舉辦社會責任(RBA)通識教育訓練課程，對全體人員宣導道德操行，以及相關法規遵循。此外，我們無論在資訊揭露、內部控制和財務透明方面，乃至於董事會的運作都持續強化，如內部控制的制度查核、評估內部控制的缺失及衡量營運的效能，以利適時提供改善建議，凡此皆屬落實公司治理的體現。

### 社會公益 傳愛千里

我們認為人才是公司重要的資產之一，亦是決定公司競爭優劣的關鍵因素。因此，重視勞工和諧關係、實施退休金制度、辦理各項員工訓練課程、員工團體保險及定期健康檢查等。另持續與國內多所學校進行產學合作，培育基層專業人才，達到無縫接軌。而在社區關懷方面，2017 年共辦理及贊助多場公益與藝文活動，諸如，關懷與協助獨居長輩、弱勢團體、偏鄉兒童和農產義賣等等，期許與社區結合，具體回饋社會。

### 環境保護 責無旁貸

秉持永續發展的理念，我們致力於環境保護、節能減碳和資源回收再利用的實踐。響應政府節能減碳政策，每年持續參加台電綠色電力用電認購，今年也獲行政院環保署和苗栗縣政府頒發「綠色採購績優單位」。另外，今年銅鑼廠也繼中華廠通過了 ISO50001(能源管理系統)驗證，其他節能專案陸續展開，回收效益頗為可觀。而長年以來更無污染排放的情事，各項檢測不但符合法規，也結合上下游廠商朝向「綠色生產」的境界邁進。呼應聯合國於 2016 年啟動了 17 項永續發展目標(SDGs)，企業欲追求永續經營自不能置身事外，京元電子在全球半導體製造後段製程供應鏈中提供測試服務的角色，於歡慶三十週年的同時，企業穩健踏實繼續往前行，然而，我們時時不忘善盡社會公民的責任，以開創永續發展的美好未來。



總經理 劉安煥

## 京元概況

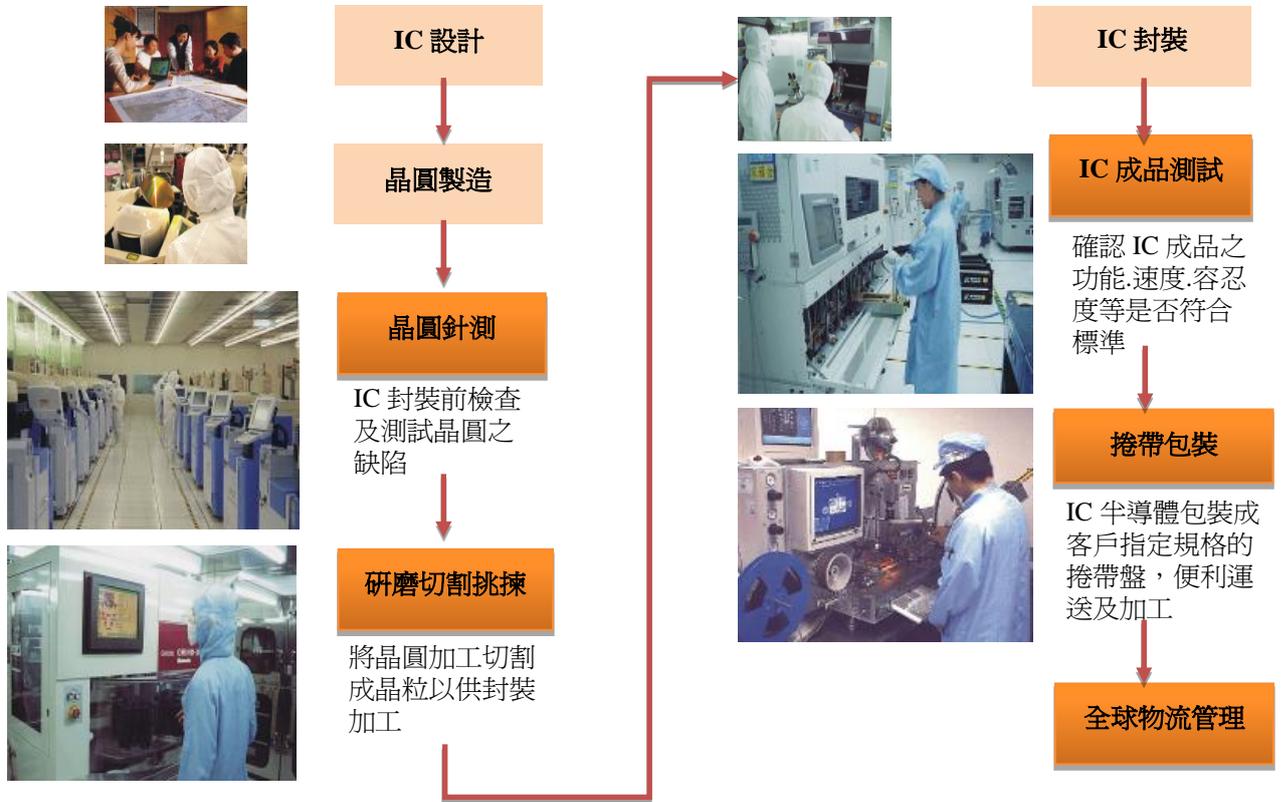
## (一) 公司小檔案

公司名稱	京元電子股份有限公司
創立日期	1987 年 5 月 28 日
實收資本額	新台幣 12,065,426,760 元
董事長	李金恭
總經理	劉安炫
公司總部	新竹市公道五路二段 81 號
工廠	新竹廠：新竹市公道五路二段 81 號 竹南廠：苗栗縣竹南鎮中華路 118 號 銅鑼廠：銅鑼科學工業園區苗栗縣銅鑼鄉九湖村銅科北路 8 號
員工人數	5,542 人(截至 2017 年 12 月 31 日)
主要業務	各種積體電路之設計、製造、測試、配件、加工、包裝、銷售，及各種奔應機及其零配件之製造、加工、銷售及前各項產品之進出口貿易業務
台灣證交所股票代號	2449
發言人	張高薰
代理發言人	張垂欽



## (二) 服務領域

京元電子服務領域在測試部份，包括晶圓針測、IC 成品測試及晶圓研磨/切割/晶粒挑揀)等。產品線涵蓋 Memory、Logic & Mixed-Signal、SOC、CIS /CCD、LCD Driver、RF /Wireless 及 MEMS，測試機台總數超過 2864 台。



## (三) 核心價值

京元電子的核心價值(Core Value)：

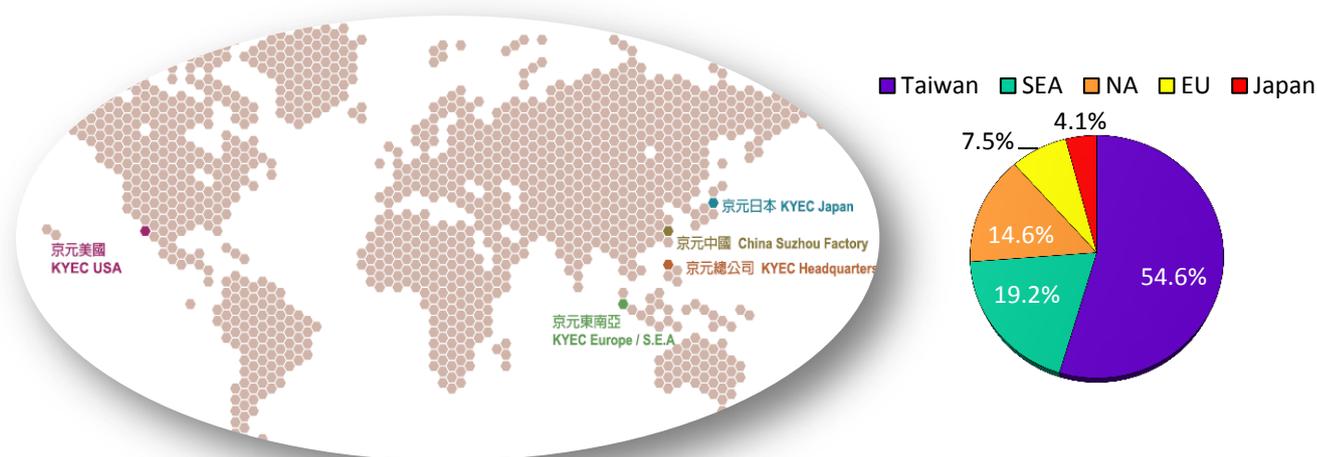
- 績效：設立高目標，達成對客戶提供更高品質、更低成本、更快速度的交貨和增進客戶滿意度。
- 創新：持續改善及提供創新的解決方案，以給予客戶滿意的品質、更高滿意度的服務。
- 卓越：努力完成工作任務，並積極接受挑戰性工作目標，達到卓越的水準與表現優異。
- 分享：願意分享所擁有的知識技能與經驗給予他人，讓公司和客戶共同分享與成長。



#### (四) 營業據點

專業封裝測試是台灣除了晶圓代工以外，發展最早且最快速的半導體之一，而以專業測試為主者僅京元電子一家，地位更形突出。因應業務擴展與發展需求，本公司早已布局全球，以迎接委外專業測試業之蓬勃發展。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。

全球營業據點與 2017 年營收分佈如下：



#### (五) 經營績效

2017 年度合併營業收入為新台幣 196.87 億元，較 2016 年度下降 1.97%，毛利率為 29.37%，與 2016 年度相較，微幅減少 0.15%。2017 年度全球半導體行業面臨總體政經環境諸多變化及需求放緩的挑戰下，本公司仍然創造了營收成長，並取得國際重量級客戶的訂單，在測試產業中市佔率提升，產能佈局與行動通訊、消費電子、車用電子、感測元件、物聯網等主流產業發展方向一致。

2015~2017 年合併營收及毛利率：



(六) 2017 年獲獎榮耀

主辦單位	獎項
行政院環保署	綠色採購績優單位
經濟部能源局	綠電標章
苗栗縣環保局	民間企業與團體實施綠色採購
科技部新竹科學園區	綠美化暨環境維護競賽優等獎(銅鑼分公司)
台中關稅局	優級保稅工廠獎
中華民國國家企業競爭力發展協會	第十四屆國家品牌玉山獎-傑出企業類&全國首獎
經濟部中衛發展中心	第 30 屆全國團結圈活動競賽銀塔獎
財團法人先鋒品管學術研究基金會	第 40 屆全國金獎品管圈大會金獎

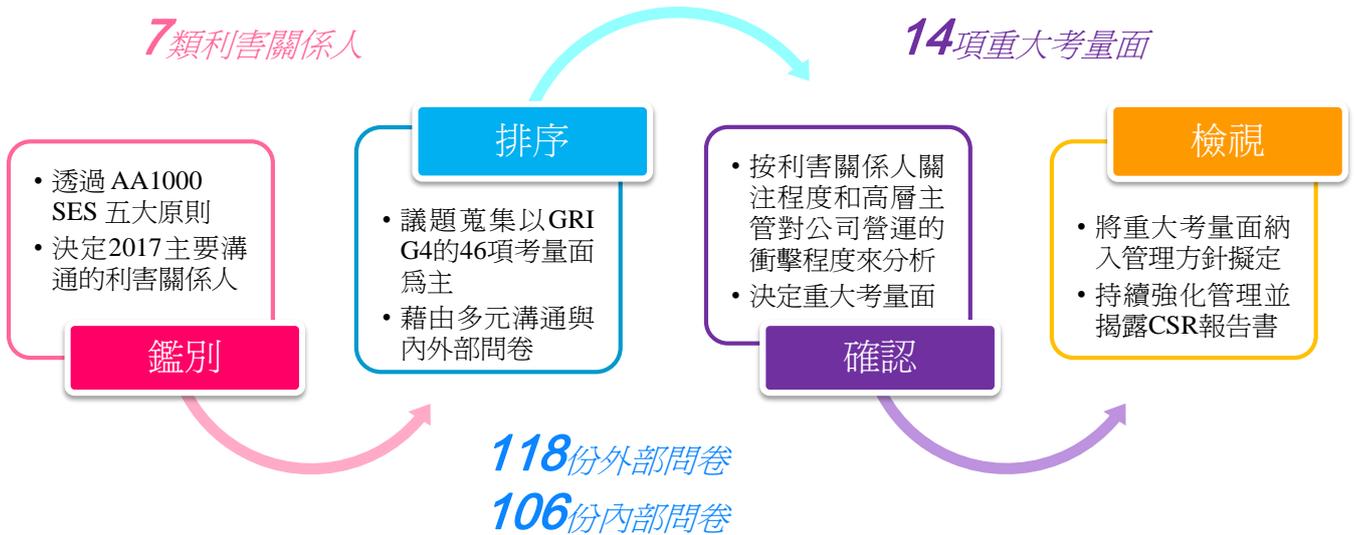


(七) 外部組織參與

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

## 利害關係人與關注議題

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



### (一) 利害關係人的鑑別與溝通

透過 CSR 小組與各單位主管內部討論，並依工作屬性及其參考同業之做法與經驗，再按 AA1000 SES 利害關係人議和之影響力、責任性、依賴性、多元觀點及關注張力等原則，識別出 2017 年京元電子的利害關係人，包括：股東/投資人、客戶、員工、供應商、承攬商、社區/鄰里、政府/主管機關。



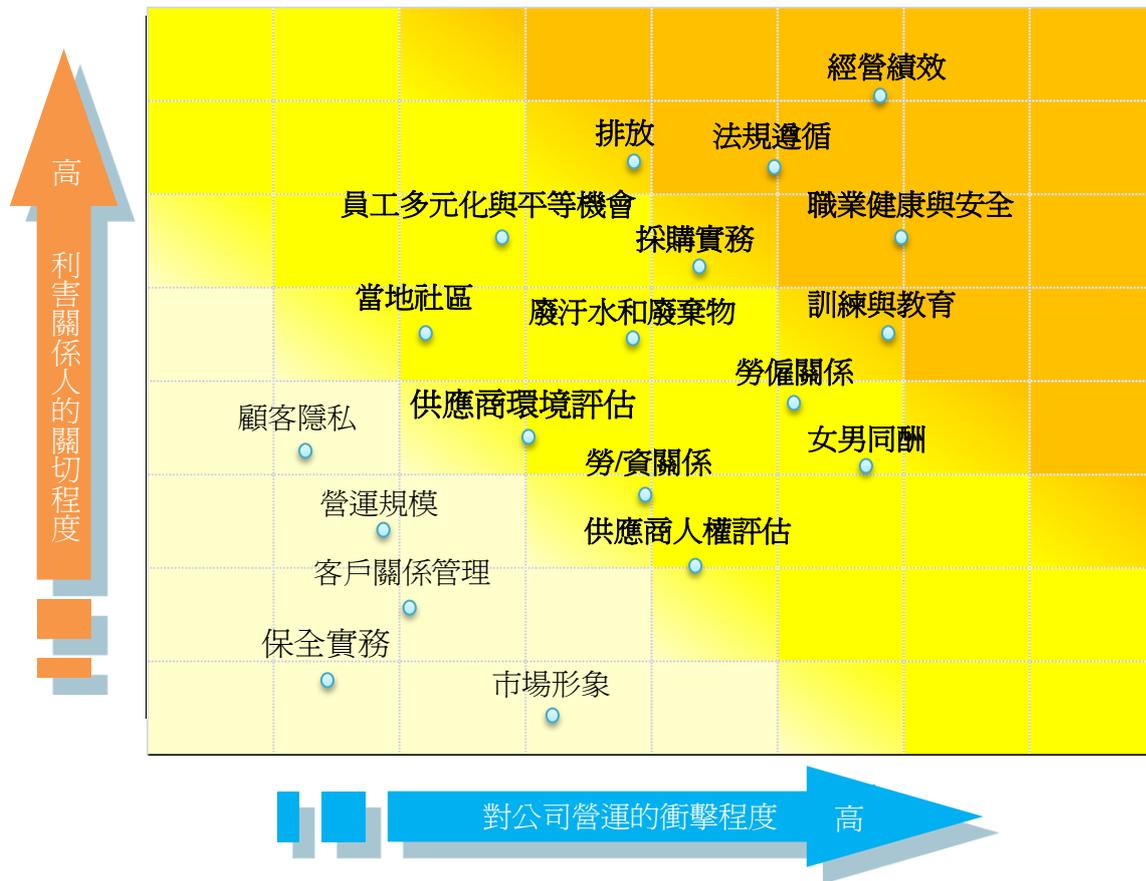
京元電子藉由多元且公開的溝通管道，以利增進與利害關係人互動及溝通機制，另外本公司除「內外溝通管理程序」外，尚有「公司策略及檢討會議」、「客戶滿意度調查」、「員工座談會」、「供應商問卷調查」、「政府法令法規」、「投資人詢問」、等各種溝通管道可充分獲得利害關係人的聲音，故在溝通及回應方面，我們透過不同溝通途徑與利害關係人溝通，了解他們對京元電子的期許及需求，並將其所關心的議題納入例行性工作及年度計劃內，除了即時回應外，也將做為企業社會責任政策擬定與推動行動計劃的參考。有關溝通議題、管道和頻率如下：

利害關係人	溝通議題	溝通管道	頻率
股東/投資人	◎營運規模	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
	◎市場形象		
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
	◎客戶關係管理	電子郵件	不定期
	◎消防設備設置與管理	客戶文件發行	不定期
	◎災害預防與緊急應變	客戶稽核	不定期
	◎廢棄物管理	公司網頁	不定期
	◎環保及安全衛生相關法規		
	◎環境保護		
供應商	◎顧客隱私		
	◎供應商責任商業聯盟行為準則	供應商會議	不定期
	◎採購政策	供應商稽核	不定期
	◎誠信經營與從業道德	供應商風險評估	每月
	◎有害物質管理	供應商品質會議	不定期
承攬商	◎員工權益礦產取得來源		
	◎廠區安全衛生作業	承攬商協議會	每月
	◎簽署保證函	電子郵件	不定期

害關係人	溝通議題	溝通管道	頻率
員工	◎薪資獎金	部門會議	每週/每月
	◎休假制度	勞資會議	每季
	◎徵才	福委會會議	每季
	◎職涯發展	員工座談會	每季
	◎員工身心健康	新進同仁座談會	每季
	◎員工福利	外籍同仁座談會	半年
	◎社團活動	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
	◎職場安全	人事評議委員會	依需要
	◎勞資溝通	職業安全衛生委員會	每季
	◎事故與公傷管理		
	◎保全實務		
	社區/鄰里	◎產學合作	課程與參訪
◎弱勢關懷		鄰里長反應	不定期
◎社會公益		贊助藝文活動	不定期
政府/主管機關	◎法規遵循	往來函文及電子郵件	不定期
	◎財務資訊透明度	宣導會/說明會	不定期
	◎政策配合度	發布函令	不定期
	◎公司治理	外部公文	不定期
	◎廢棄物管理	法規公聽會	不定期
	◎災害預防與緊急應變		
	◎危害物質/危險品管理		
	◎機械設備安全管理		
	◎廢水排放與管理		
	◎溫室氣體管理		
◎綠能認購與能源管理			

## (二) 重大考量面矩陣分析

我們經排序利害關係人關注的議題，確認相對應的重大考量面，並檢視相關資訊有效性討論，再按利害關係人的關切程度和對公司營運的衝擊程度，繪製出相對應的重大考量面矩陣圖(如下)，依矩陣中高程度共決定 14 個重大考量面。



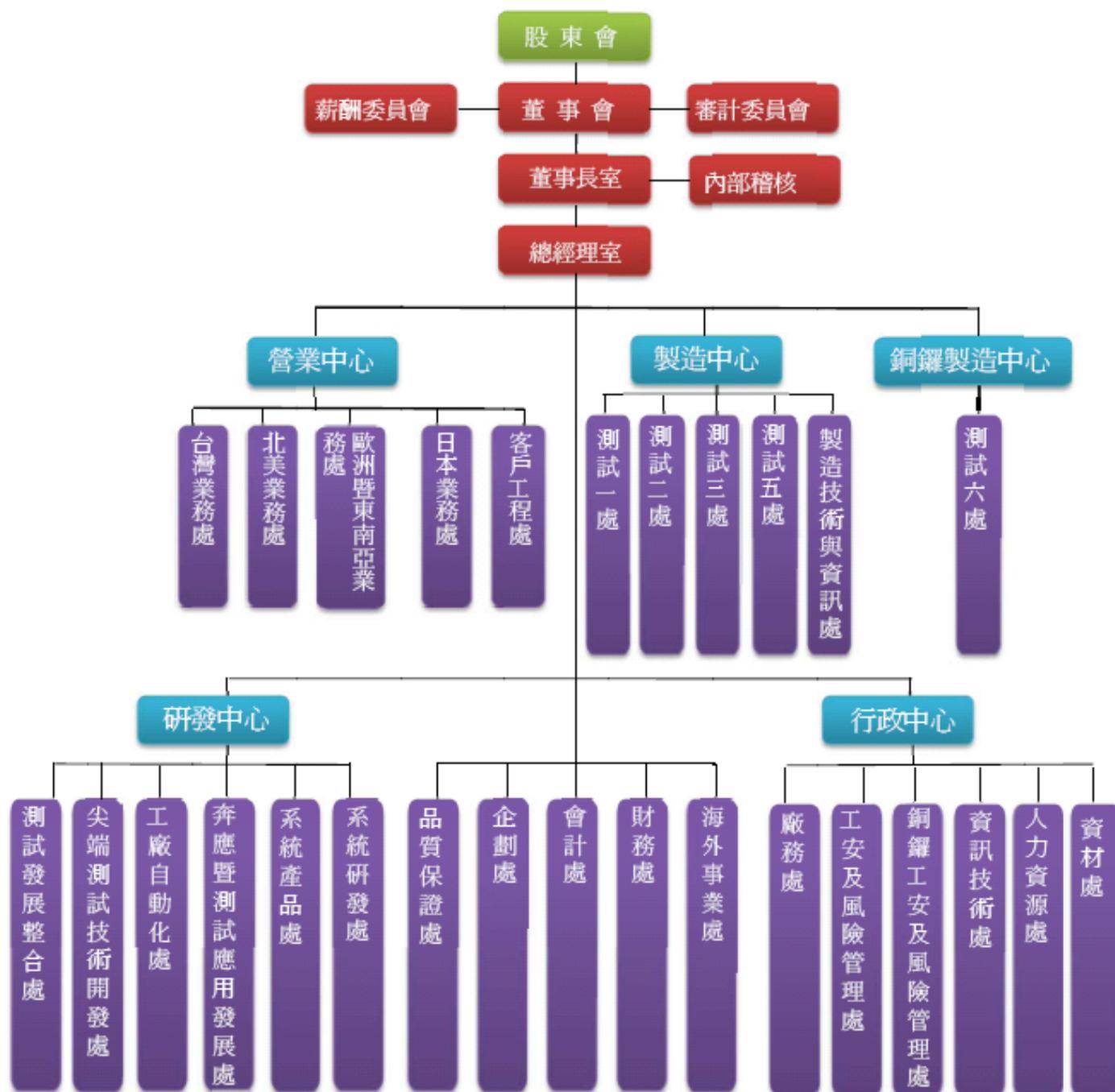
## (三) 重大議題揭露章節與考量面邊界說明

透過以上分析具實質性之考量面、組織邊界與對應指標，如下對照表。

類別	重大考量面	GRI 指標	參考章節(頁碼)	組織內	組織外
				京元電子	
經濟	經營績效	G4-EC1~3	經營績效(P5)	V	V (客戶)
	採購實務	G4-EC9	供應商的稽核 (P27)	V	— (供應商)
環境	排放	G4-EN15~19	溫室氣體盤查與 分析(P37)	V	V (供應商)
	法規遵循	G4-EN29	廢水排放與管理 (P43)	V	—
	供應商環境評 估	G4-EN32~33	供應商管理(P25)	V	V (供應商)
	職業健康與安 全	G4-LA5~7	安全衛生政策與 組織運作、職災 統計與分析(P48)	V	V (客戶、社區)
	廢汙水和廢棄 物	G4-EN22~24	廢水排放與管理 (P43)	V	V (客戶、社區)
社會	勞僱關係	G4-LA1~3	招募聘用原則 (P55)	V	V
	勞/資關係	G4-LA4	育嬰留停措施 (P64)	V	—
	員工多元化與 平等機會	G4-LA12	合法的身心障礙 晉用規劃(P63)	V	V
	女男同酬	G4-LA13	具競爭力的薪資 (P61)	V	—
	訓練與教育	G4-LA9~11	教育訓練(P71)	V	V (承攬商、 社區)
	供應商人權評 估	G4-HR11	衝突礦產的採購 措施(P27)	V	— (供應商)
	當地社區	G4-SO1~2	社會參與(P74) 產學合作雙贏機 制(P77)	V	V (社區)

## 公司治理

### (一) 公司治理架構



## (二) 部門主要執掌

董事長室	統籌負責公司營運決策及負責內部稽核制度之建立、維護及執行。
總經理室	公司營運目標及策略之擬訂、掌理公司經營計劃及年度經營方針、公司品質政策擬訂、溝通、協調及督導公司各部門。
營業中心 (含台灣業務處、北美業務處、歐洲暨東南亞業務處、日本業務處、客戶工程處)	負責對市場行情之了解、規劃國內外市場之推廣、銷售合約之簽定、提供預測以確保生產排程已達成客戶需求之交貨條件及進行年度行銷規劃及客製化工程解決方案及新產品導入服務之提供等事宜。
製造中心	擬定及執行營運計劃，以達獲利率及營業額目標；負責財務面及營運面之成效；負責維持和主要客戶及夥伴之良好關係；推動及執行客戶需求於生產線中實現專案計劃之推動與執行；願景和營運目的之平衡。
測試一處	負責督導及考核各部門績效之達成；生產管制，達成出貨需求；測試技術發展、引進；產品品質狀況管制；提供客戶優良的測試環境及良好的測試品質。
測試二處	負責 IC 測試、研磨、切割、組裝之加工製造作業；訂單之生產、交期及品質管制作業；生產技術改進、標準作業建立；生產設備、治具、刀具、量具評估、引進、維護；負責督導及考核各部門績效之達成。
測試三處	提供 IC 成品邏輯與混訊測試；負責督導及考核各部門績效之達成；生產管制，達成出貨需求；測試技術發展、引進；產品品質狀況管制。
測試五處	負責督導及考核各部門績效之達成；生產管制，達成出貨需求；測試技術發展、引進；產品品質狀況管制。
銅鑼製造中心	銅鑼廠區的擬定及執行營運計劃，以達獲利率及營業額目標；負責財務面及營運面之成效；負責維持和主要客戶及夥伴之良好關係；推動及執行客戶需求於生產線中實現專案計劃之推動與執行；願景和營運目的之平衡。
測試六處	提供客戶晶片及 IC 測試服務；生產管制，達成出貨需求；測試技術發展、引進；產品品質狀況管制。
製造技術與資訊處	針對各事業處製造過程所需要的自動化設備及製造管理資訊系統，進行規劃及設計開發，並提供製造過程所需要的各項支援，提升製造的產出。

研發中心	研發策略的規劃與執行、研發資源的統合與控管、跨集團研發計劃的整合與推動、關鍵性研發計劃的主導。
測試發展整合處	與公司研發策略有關之新測試技術發展與整合、自製機台測試應用的開發，提供客戶完整測試方案並導入量產、解決生產線在 RF、CIS、Memory 等產品生產工程瓶頸問題，以提昇工程競爭力。
尖端測試技術開發處	PCB 設計製造與模擬技術、新測試技術開發、系統診斷技術發展、KGD 測試技術發展、自動測試程式產生與轉換系統開發、新型測試機介面設計與製造。
工廠自動化處	執行及建立測試環境及生產所需附件及周邊特殊測試應用技術之開發。
奔應暨 測試應用發展處	產品開發、奔應測試開發。
系統產品處	自製機台測試機、Burn-in Oven 的設備生產及維修,產線生產穩定性改善。
系統研發處	自製測試機台系統/設備提升、自製測試機台功能擴充。
行政中心	整合集團行政資源，支援集團營運，以最低的成本，替公司獲取最大利益。
工安及風險管理處	負責廠區之風險評估及環安衛業務規劃/執行。
銅鑼工安及 風險管理處	負責銅鑼廠區之風險評估及環安衛業務規劃/執行。
廠務處	負責廠區設施之規劃、施工及維護。
資訊技術處	負責公司資訊制度之規劃、推行、檢討與改進，並對短、中、長期資訊系統規範與監督。
人力資源處	負責公司人力資源發展計劃之擬訂、檢討與修訂。
資材處	負責公司原物料及設備之採購、倉儲物流、物品進出口管理作業。
品質保證處	綜理公司產品品質之提升、品質策略之擬定、品質系統之改進、儀器設備及文件之執行與管制。
企劃處	綜理公司法律事務及推動知識管理平台，負責法人投資人關係之維護管理，掌理媒體互動及對外公關事宜。
會計處	綜理公司稅務、普會及成本會計等事宜。
財務處	綜理公司股務、資金調度等事宜。
海外事業處	評估檢討海外投資計劃的可行性並規劃執行、協調支援海外之營運資源、同仁調派海外之編制單位、與海外公司之協調聯絡窗口、營運政策與目標的執行。

### (三) 董事會

#### 董事會組織

本公司依公司法、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)，並依法定期召開董事會。董事會為經營的最高決策單位，依據公司法、證券交易法及公司章程等相關法令規章行使職權，權責有審議公司經營方針、年度業務計劃、盈餘分配及委任公司經理人等。為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依證券交易法第二十六條之三第八項及「公開發行公司董事會議事辦法」規定訂定本公司董事會議事規範，以資遵循。本屆董事會任期自 2017 年 6 月 8 日 至 2020 年 6 月 7 日。

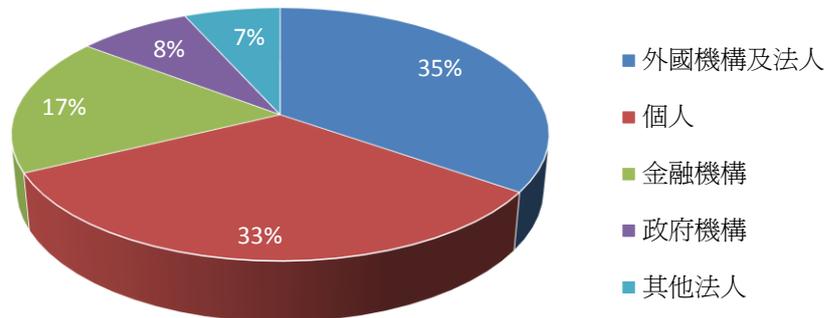
董事會成員及主要學經歷及兼任職務列表如下：

職稱	姓名	選任日期	任期	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	2017.6.8	3 年	大學畢 京元電子總經理	執行長 東琳精密董事長/執行長 KYEC Investment International Co.,Ltd. 董事長 KYEC Technology Management Co.,Ltd. 董事長 KYEC Microelectronics Co., Ltd. 董事長 Sino-Tech Investment Co.,Ltd. 董事長 Strong Outlook Investments Limited 董事長 京隆科技董事長 震坤科技董事長 廣越企業獨立董事
副董事長	謝其俊	2017.6.8	3 年	大學畢 醫師	醫師
董事	劉安炫	2017.6.8	3 年	博士畢 Intematix Technology Center Corporation 總經理	總經理 KYEC USA Corp. 董事長 KYEC SINGAPORE PTE. LTD. 董事長 京隆科技董事/總經理 震坤科技董事/總經理
董事	焱元投資(股)公司	2017.6.8	3 年	—	—
	代表人 蔡招榮	2017.6.8		碩士畢 會計師 中國信託商銀副總經理/大華證券總經理/矽品投資(股)公司總經理	焱元投資總經理
董事	劉高育	2017.6.8	3 年	博士畢 良承工程董事長	良承工程董事長
董事	陳冠華	2017.6.8	3 年	碩士畢 威健實業(股)公司監察人	威健實業(股)公司監察人

職稱	姓名	選任日期	任期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立董事	黃達業	2017.6.8	3年	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	審計委員會及薪酬委員會委員 麥波特愛富瑪(McBorter AFMA)公司董事長/財經立法促進院董事長兼院長/中國人民大學蘇州校區特聘教授/星展銀行(DBS)(台灣)公司獨立董事 中租(Chailease)控股獨立董事
獨立董事	楊憲村	2017.6.8	3年	大學畢 中國時報執行副總編輯	審計委員會召集人及薪酬委員會委員
獨立董事	許惠春	2017.6.8	3年	碩士畢 醫師	審計委員會及薪酬委員會委員 醫師

#### (四) 股東結構

2017年股東持股比例：



#### (五) 薪酬委員會

薪資報酬委員會職責

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

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

薪資報酬委員會運作情形

薪資報酬委員會第二屆及本屆(第三屆)皆為四名成員，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(第三屆)委員任期：2017年6月19日至2020年6月7日。

2017年度薪資報酬委員會開會3次，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數	實際出席率 (%)	備註
召集人	楊憲村	3	100	召集人及主席(續任) 2017.6.19 委任
召集人 (原任)	沈熙哲	2	100	舊任 (2017.6.8 任期屆滿)
委員	黃達業	1	100	2017.6.19 委任(新任)
委員	許惠春	2	66.67	2017.6.19 委任(續任)
委員	黃崇旂	3	100	2017.6.19 委任(續任)



## (六) 審計委員會

### 審計委員會職責

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

### 審計委員會運作情形

2017 年度審計委員會開會 5 次，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事 (續任)	楊憲村	5	0	100	召集人及主席(續任) 2017.6.8 任期屆滿改選
獨立董事 (舊任)	沈熙哲	2	0	100	2017.6.8 任期屆滿解任
獨立董事 (續任)	許惠春	4	1	100	2017.6.8 任期屆滿改選
獨立董事 (新任)	黃達業	3	0	100	2017.6.8 任期屆滿改選

## (七) 內部稽核組織與運作

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

### (1) 稽核計畫

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

### (2) 稽核作業

- 依據稽核計畫各項查核項目進行查核，並將查核發現之缺失及異常事項作成稽核報告加以陳核。
- 對於稽核發現及建議，每季定期追蹤，依據跟催及改善建議事項執行情形及績效作成追蹤報告，以確保相關單位已及時採取適當改善措施。
- 複核各單位及子公司內部控制制度自行檢查報告，併同發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。
- 稽核室主管列席董事會並向董事報告內部稽核計畫執行狀況。

## (八) 員工道德行為準則

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

公司應避免董事或經理人為下列事項：

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

### 保密責任

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

### 公平交易

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

### 保護並適當使用公司資產

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

### 遵循法令規章

公司應加強證券交易法及其他法令規章之遵循。

### 鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為

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

### 懲戒措施

董事或經

理人  
申訴制度

詳細內容請參閱：

公開資訊觀測站：<http://mops.twse.com.tw/>

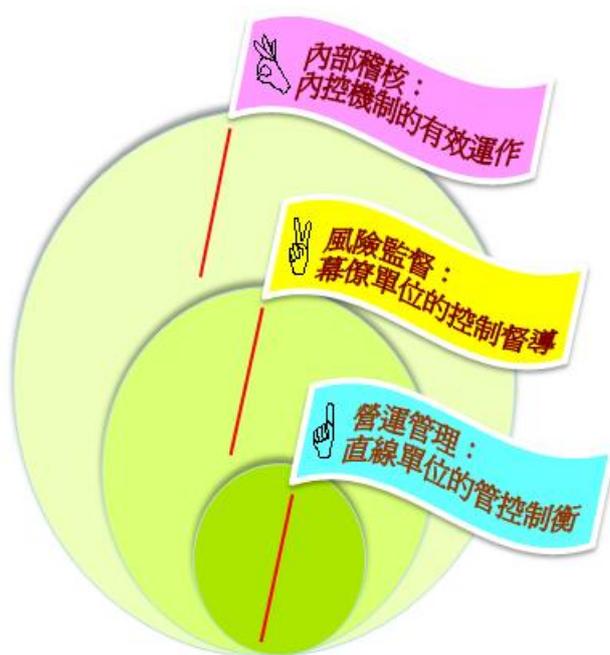
## (九) 落實誠信經營理念

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

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

### (十) 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。

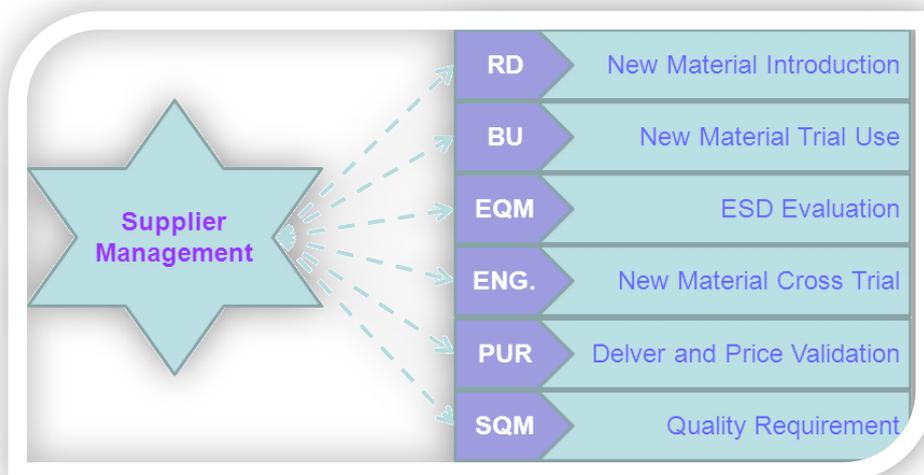


風險項目與因應如下表：

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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>3. 每日蒐集匯率變動資訊，以適時採取適當之因應措施。</li> </ol>
供應商風險	品質變動	依據交易金額&異常率定義出 Level 1 與 Level 2 物料，Level 1 物料之供應商績效採每月評比，Level 2 物料之供應商績效採每季評比，監控供應商品質穩定度。
	斷料	供應商向他的客戶借料或調料、同業借料或調料、請客戶客供材料、轉第二家供應商供料、轉其他替代材料。
環境風險	能資源管理	秉持『永續發展』的理念，並結合上下游廠商，藉由『綠色生產』的精神讓資源能永續利用，以低污染、省能源、少廢棄物的綠色概念持續不斷的投資製造技術與產能。
	溫室氣體減量	對抗氣候變遷與全球暖化是當前企業最重要的環保議題之一，持續透過每年的碳足跡及溫室氣體盤查，並輔以節能措施，以達溫室氣體減量之目標。

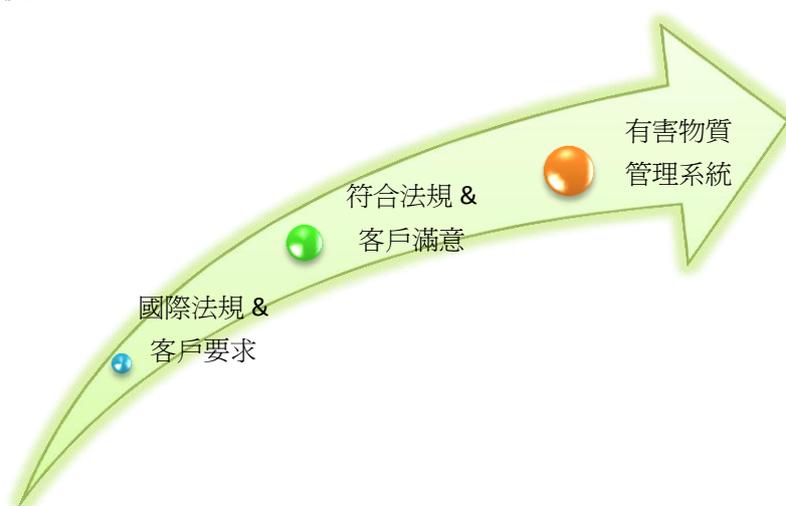
## 供應鏈管理

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



### (一) 有害物質管理

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



(1) 綠色產品供應鏈管理系統(GSCM)

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

GP 保證函

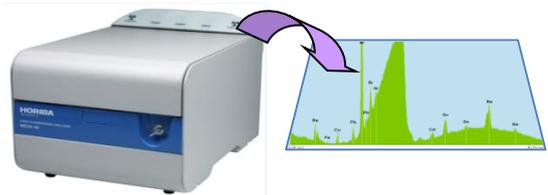
The Confirmation of Prohibited/Controlled Substances  
The Confirmation of Prohibited/Controlled Substances  
本公司 在此保證聲明，交與京元電子股份有限公司  
之產品，均符合下列規定。  
Our Company hereby warrants and guarantees  
that our products delivered to King Yuan ELECTRONICS CO., LTD. are in  
conformity of following stipulations.  
本公司  
國際交與京元電子股份有限公司之零件或包材材料，除檢驗上述相關物  
質，未此符合上述規定外，本公司願負一切賠償及法律責任。  
All parts and packaging material delivered to King Yuan ELECTRONICS CO.,  
LTD. must be in compliance with the above stipulations. If failure of any part  
to this guarantee letter happened, our company is responsible for all incurred  
charge and any legal issue.  
公司名稱 Company Name: \_\_\_\_\_  
代表人 Representative sign: \_\_\_\_\_ Seal  
電話 TEL NO.: \_\_\_\_\_  
地址 Address: \_\_\_\_\_  
Date: (Y/M/D) DATE: \_\_\_\_\_

有害化學物質

綠色供應鏈管理

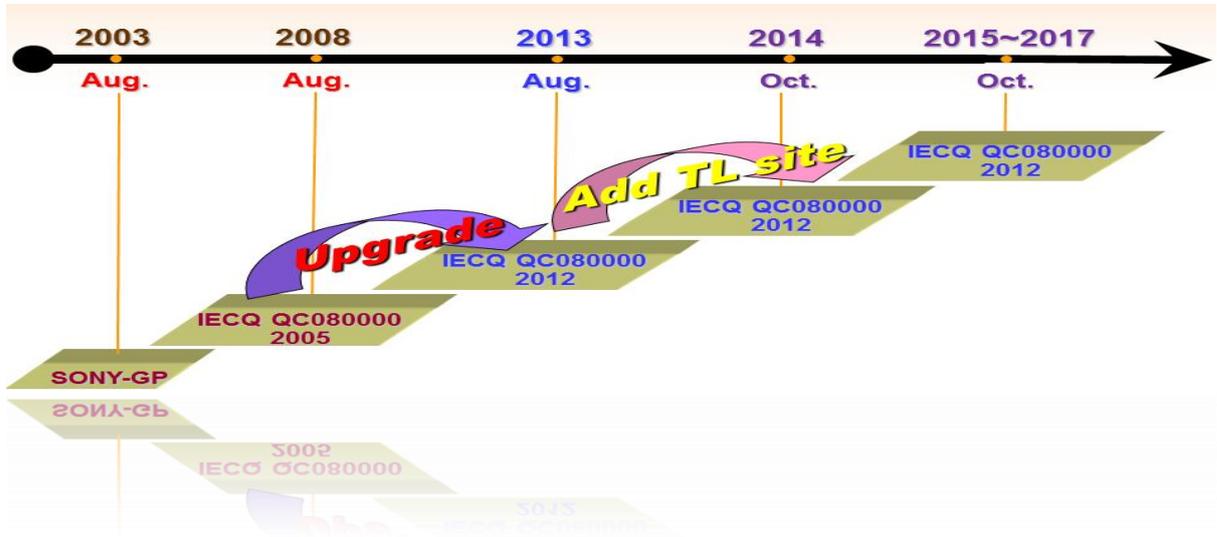


X 光螢光分析儀分析



(2) 綠色有害物質認證演進

京元電子同時重視產品品質與環境，更戮力於產品有害物質管控。京元電子於 2003 年取得 SONY 綠色夥伴認證，至今仍維持夥伴關係；於 2008 年通過 IECQ QC 080000:2008 驗證，並於 2013 年取得 2012 轉版認證，也於 2014 年新增銅鑼廠區的合格證書，目前仍然保有有效的合格證書。



## (二) 綠色採購

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

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

2014 年京元電子綠色採購金額新台幣 4400 萬元，2015 年增至 4900 萬元，2016 年提升至新台幣 5800 萬元，2017 年綠色採購金額仍高達新台幣 5600 萬元。落實綠色採購政策，達到節能減碳及降低營運成本。



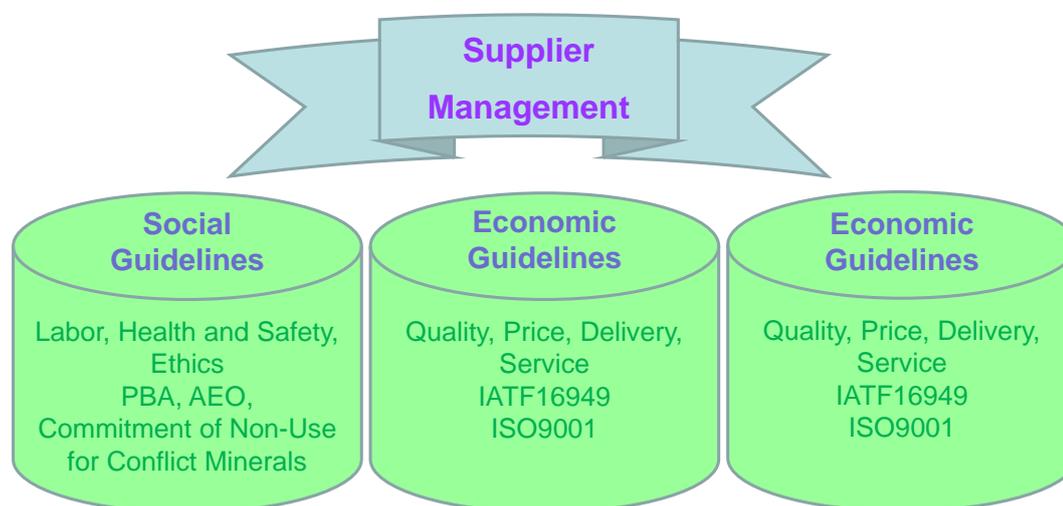
京元電子致力建置綠色供應鏈，關注全球環境保護的議題，積極配合投入綠色採購行列，並發揮影響力促使供應鏈廠商與京元電子一同為地球盡最大心力。

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

### (三) 供應商

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

- 品質及產品安全的確保。
- 綠色採購。
- 法令及社會規範的遵守。
- 資訊安全的確保。
- 責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance Code of Conduct，簡稱 RBA 行為準則)承諾履行情況。(前身為電子行業公民聯盟行為準則 Electronic Industry Citizenship Coalition Code of Conduct (簡稱 EICC 行為準則))。



#### (1) 供應商的遴選

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

#### (2) 供應商管理

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

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

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

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

- (1)  $1 \leq R \leq 18$  低風險供應商: 可進行正常之購買交易。
- (2)  $24 \leq R \leq 81$  高風險供應商: 自交易日起一年，需監控其交貨品質/交期等交易狀況，或降低向高風險供應商購買頻率。
- (2-4) 供應商管理要求

AEO 是 Authorized Economic Operator 的縮寫，又稱「優質企業」。優質企業乃是努力協助海關達成安全措施並經認證後的經營者。凡從事與貨物之國際運送有關業務，遵守 WCO 或等同之供應鏈安全標準，並獲得國家海關當局或其代表人承認者，均可經由認證成爲 AEO。

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。爲提升公司競爭力及強化廠內針對貨品安全的控管度，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。京元電子竹南廠在 2012 年時已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、產品出口流程更爲便捷。京元電苗栗銅鑼新廠 2014 年底完工。2015 年 12 月 14 日取得銅鑼新廠 AEO 認證。

京元電子位於苗栗的竹南廠 2012 年起獲頒安全認證 AEO，是苗栗縣首家通過 AEO 認證的企業，這幾年來享有快速便捷的通關措施，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其信賴及滿意度大幅提升，推動近幾年業績穩健成長。竹南廠也在 2016 年 5 月 10 日取得續約認證。



AEO 證書-竹南



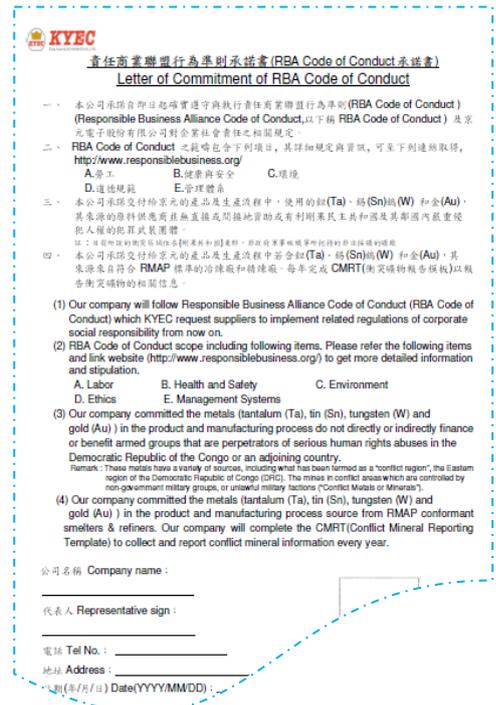
AEO 證書-銅鑼

(2-5) 衝突礦產的採購措施

RBA Code of Conduct 建立了各種標準，電子行業供應鏈制定一套規範，從而確保供應鏈的工作環境安全，勞工受到尊重並富有尊嚴，以及商業營運對環境負責。京元電子為響應國際間對衝突礦產的管制要求，嚴格要求供應商所提供的原物料中不得使用此區域所生產的衝突礦產，並將此要求列入「責任商業聯盟行為準則承諾書」中，以確保供應商所提供的材料未使用衝突礦產有效供應鏈管理。

(2-6) 供應商的稽核

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



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



(2-7) 合約內容談定

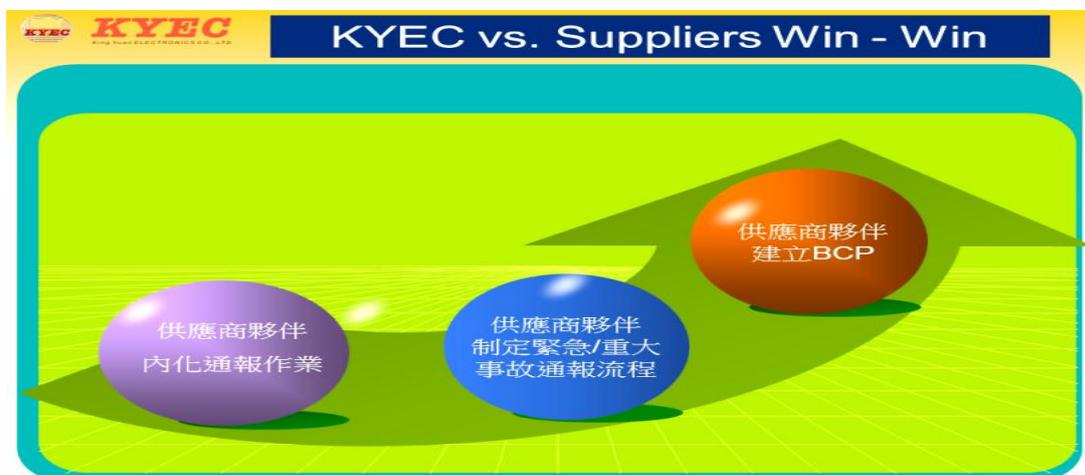
在與供應商進行契約內容談判的過程中，我們的態度是公正公道的。

(2-8) 供應商資訊

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

(2-9) 供應商的溝通管道

針對本公司供應商，除 Mail 以及電話溝通外，也透過供應商大會之舉辦，以取得共同之市場看法，同時不定期召開會議針對產品特性、規格、品質穩定度進行討論，尋找改善之方式。2017/3/3 公司舉辦「供應商溝通宣導大會」，會議內容包括：『企業持續營運計畫(BCP)說明』、供應商重大事故管理』、『供應商重大事故回報機制』及『EICC 教育訓練(2018/01/01 改為 RBA)』。近年，整體 Supply Chain 面臨客戶稽核「IATF16949」、「供應鏈 BCP」、「供應鏈 RBA」等議題，此部份已成為能否滿足客戶需求，進而接到客戶訂單之關鍵要素。此次共邀請 71 家廠商，出席 69 家，與會人數共 90 人。參與率 97%。





李資深副總致詞



採購賴部經理 經驗傳承



富邦 BCP(企業持續營運計畫)專家 演講

(2-10) 供應商主要工程變更與通知義務

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

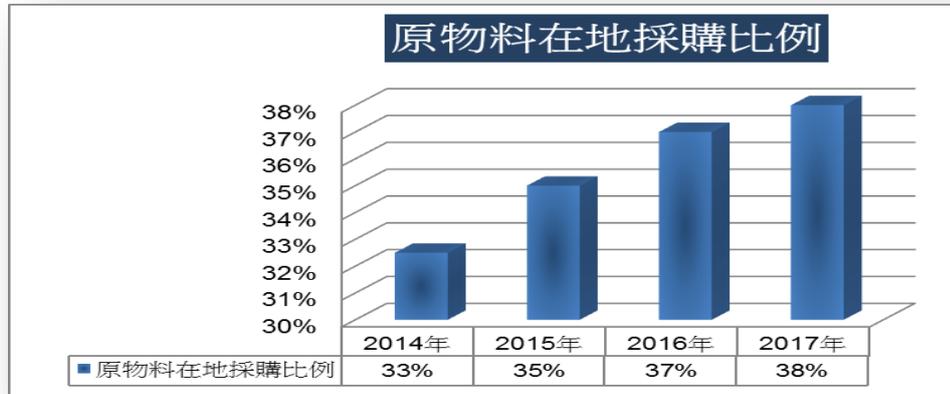
(2-11) 訂單持續性

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

(2-12) 供應商分佈

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

京元電子近年來也積極推動生產在地化，重視在台灣地區供應商的經濟發展，其目的除了降低運輸成本減少碳排放及分散風險，更希望能扶植在地產業創造就業機會。2013年由台灣地區採購原料比例由前一年的26.0%增加至30.5%，2014年提升至32.5%，2015年提升至35%，2016年提升至37%，2017年更提升至38%。未來將持續扶植台灣本地公司並鼓勵國外公司在台設廠，共同降低生產成本及風險，提高競爭優勢。



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

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

(2-13) 衝突礦產管理

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

京元電子承諾：

- 不採購來自衝突區域所產出的衝突礦產。
- 致力要求上游及各原料供應商，拒絕使用來自衝突區域的衝突礦產，並出具承諾書。

為確保供應鏈廠商亦遵照此一政策，本公司已要求凡供應京元電子物料之各供應廠商，其產品若內含任何一項可能為衝突礦產之物質者，均需填寫「責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)」，並同時提供 RBA 及 GeSI 所認可之金屬提煉廠商名單，以確保其產品不使用任何來自前述地區之衝突礦產。京元電子之所屬供應商，其料件包含鉬、錫、金、鎢之成份者，現已全數簽署「責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)」。

#### (四) 綠色運籌願景

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

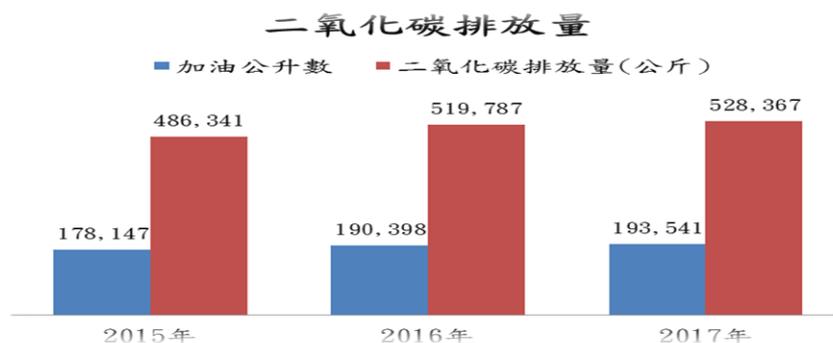


#### (五) 優化收/送貨路線

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

#### (六) 怠速及燃油統計

管理單位每月檢討燃油成本和怠速狀況，並檢視最佳路線整合車趟與調整車輛的班表，以降低出車趟數及燃油成本，減少 CO2 排放量，進而減少對環境的衝擊。2017 年增 8,580 公斤的二氧化碳排放量，年增 2%；較 2016 年增 7% 進步。



年份	2015年	2016年	2017年	年增量	年增率
加油公升數	178,147	190,398	193,541	3,143	2%
二氧化碳排放量(公斤)	486,341	519,787	528,367	8,580	2%

(1) GPS 控管送貨車輛

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

編號	駕駛員/持有者	分類	回傳時間	定位位置	車況現況
1503-T6	張勝賢	3.5噸小貨車	2017/05/15 11:16:42	新竹市香山區【國3】104公里	102 km/h 向西南
619-Y7	蔡金亨	10.5噸中貨車	2017/05/15 11:16:40	台中市大雅區四德里中清路一段237-5號	31 km/h 向南
5475-RU	彭文正	3.5噸小貨車	2017/05/15 11:16:52	新竹市香山區正義路	38 km/h 向東
4868-B8	洪宙宏	3.5噸小貨車	2017/05/15 11:16:48	新竹縣寶山鄉科環路	60 km/h 向西南
ABN-2551	林銘璋	3.5噸小貨車	2017/05/15 11:16:34	新竹縣寶山鄉新竹系統交流道	95 km/h 向西南
AJN-8032	洪宙宏	3.5噸小貨車	2017/05/15 11:16:34	桃園市楊梅區【國1】74公里	99 km/h 向西
APT-2171	李增財	3.5噸小貨車	2017/05/15 11:16:16	苗栗縣竹南鎮中華路78巷29弄	熄火

(2) GPS 控管送貨車輛怠速

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

行程報表					
條件：[ 班別D ] 時間 2017/5/16 00:00:00 ~ 2017/5/16 23:59:59 怠速停留 3 分鐘以上 或 熄火停留 30 分鐘以上					
車號 / 駕駛： ABN-2539 / 李本全 日期： 2017/5/16 (二)					
時間	位置 / 狀態	里程	開車(含怠速)	怠速 停留	熄火 停留
09:12	出車：苗栗縣竹南鎮中華路【京元電子中華一廠】附近29公尺				
09:12 - 09:14	苗栗縣竹南鎮中華路【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近12公尺	0.09 公里	2 分		
09:14 - 10:02	苗栗縣竹南鎮中華路【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近12公尺				48 分
10:02 - 10:29	新竹縣竹北市復興三路二段【立】附近34公尺	23.43 公里	27 分	2	
10:33 - 10:35	新竹縣竹北市復興三路二段【立】附近103公尺	0.34 公里	2 分		
10:37 - 10:59	新竹縣竹北市博愛街【宜揚(ESSI)】附近31公尺	6.5 公里	22 分		
11:05 - 11:09	新竹縣竹北市博愛街646巷【慧榮科技】附近28公尺	0.48 公里	4 分	3	
11:16 - 11:42	苗栗縣竹南鎮中華路【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近32公尺	24.15 公里	26 分		

## 環境管理

### (一) 能源消耗與管理

#### (1) 能源使用量

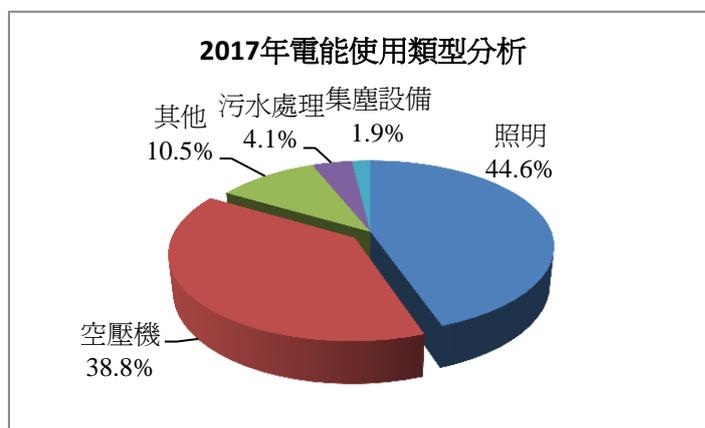
京元電子能源消耗主要來自間接能源的外購電力，無使用天然氣、石油或柴油等直接能源為燃料。2017 年用電量為 529,578.8 仟度，製程動力用量佔總用電量的 44.6%，空調系統用量佔 34.3% 居次。

2017 年直接及間接能源使用量統計

廠區	電力(仟度)	柴油	汽油	天然氣	液化石油氣
公司總部	27,619.0	0	0	0	0
竹南廠	406,382.1	0	0	0	0
銅鑼廠	66,205.2	0	0	0	0
總計	500,206.3	0	0	0	0

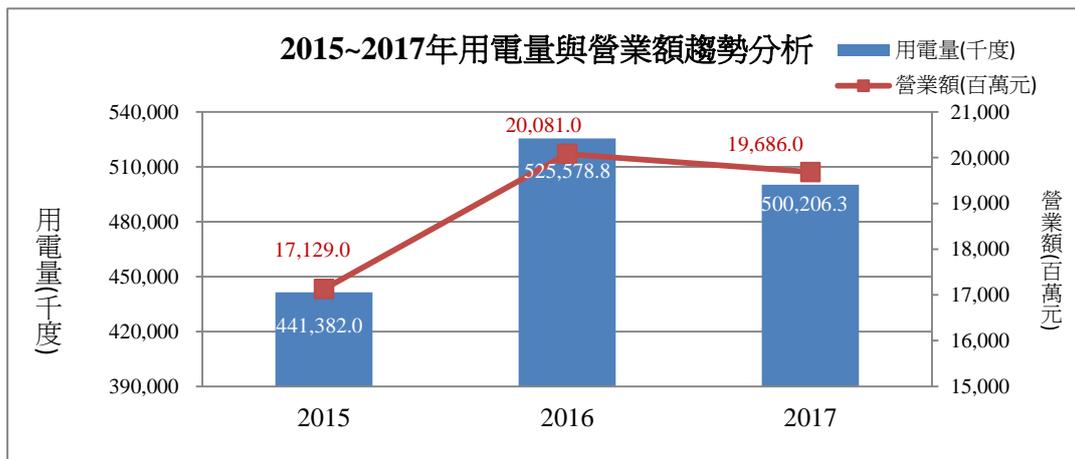
2017 年各廠電能使用分配

廠區/類型	用電量(仟度/年)							總計
	照明	空調	空壓機	製程動力	污水處理	集塵設備	其他	
竹南廠	44,702.0	146,297.6	32,510.6	178,401.7	2,438.3	2,031.9	0.0	406,382.1
新竹廠	1,394.9	9,206.3	4,463.7	11,996.1	279.0	0.0	279.0	27,619.0
銅鑼廠	993.1	15,911.0	3,993.1	32,837.8	1,655.1	0.0	10,815.1	66,205.2
總計	47,090.0	171,414.9	40,967.4	223,235.7	4,372.4	2,031.9	11,094.1	500,206.3
比例	9.4%	34.3%	8.2%	44.6%	0.9%	0.4%	2.2%	100.0%



隨著銅鑼廠區 2014 年底正式營運，且產能逐年增加，2015 年~2017 年能源消耗與營業額趨勢分析如下：

2015~2017 年用電量與營業額統計表			
年度	2015	2016	2017
用電量(千度)	441,382.0	525,578.8	500,206.3
營業額(百萬元)	17,129.0	20,081.0	19,686.0



### (2) 能源管理與查核

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

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

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

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

### (3) 節能專案與效益:

電力使用為本公司主要溫室氣體排放源，節能省電為最有效之減量方案，因此除採用行政措施來減少電能使用，更需針對整體電力設備如空調系統等進行耗能評估，推行各項節能專案，有效降低電能使用，達到溫室氣體減量之目的。2013 年起各廠每年推行各項節能專案，預估每可持續節電 32,163,555 度;減少 16,757.21 噸碳排放量。

## 各廠區節能專案及效益

項次	節能專案	實施廠區			節能效益評估	
		竹南廠	新竹廠	銅鑼廠	節能 (KWH/年)	減碳 (噸 CO2e/年)
1	無塵室照明燈具 T8 更換 LED	●			5,361,175	2,793.17
2	一般區照明更換 LED	●			232,750	121.26
3	廠區常開之逃生指示燈更換 LED	●			17,166	8.94
4	冰水 COP 節能系統	●			12,544,320	6,535.59
5	冰水區域泵變流量控制	●			4,301,160	2,240.90
6	PCW 製程冷卻水變流量系統	●			536,112	279.31
7	MDF 機房空調改變頻節能	●			171,000	89.09
8	廁所排氣風車運轉	●			47,376	24.68
9	空壓機外氣風機改善	●			113,880	59.33
10	恆溫恆濕區溫度控制	●	●	●	909,091	473.64
11	MAU 節能改善 (水洗+熱泵)	●			3,081,818	1,605.63
12	切割研磨機排氣風門改善	●			349,147	181.91
13	3F LV-13 變壓器停用	●	●		35,040	18.26
14	第一饋契約容量調降 300kw	●	●		3,300	1.72
15	75HP 真空機汰舊換新			●	35,185	18.33
16	新增高效能冰水主機			●	289,440	150.80
17	300HP 空壓機汰舊換新			●	587,358	306.01
18	乾燥機更換新吸附劑	●		●	327,185	170.46
19	冷卻水塔更換散熱鰭片	●	●		699,525	364.45

項次	節能專案	實施廠區			節能效益評估	
		竹南廠	新竹廠	銅鑼廠	節能 (KWH/年)	減碳 (噸 CO2e/年)
20	中華一廠招牌燈更換 LED 燈	●			12,264	6.39
21	機車停車棚改 LED 燈	●			10,177	5.30
22	淘汰 GeN2 客梯及 B 電梯增設電壓回生系統	●			42,312	22.04
23	貨梯加裝回生系統節能	●			78,840	41.08
24	冷卻水塔增設聯通管	●			788,400	410.76
25	廠區廁所 24 小時照明改 LED 共 32 盞		●		11,773	6.13
26	更換散熱鰭片溫差達到 5 度		●		196,224	102.23
27	冷卻水塔三號機組 1200RT 更換(含水閥、支架、鰭片)		●		16,337	8.51
28	CDA 廢熱回收方案			●	170,000	88.57
29	冰機、真空機汰舊換新方案			●	750,000	390.75
30	改 DC FFU 搭配監控系統			●	445,200	231.95
總計					32,163,555	16,757.21



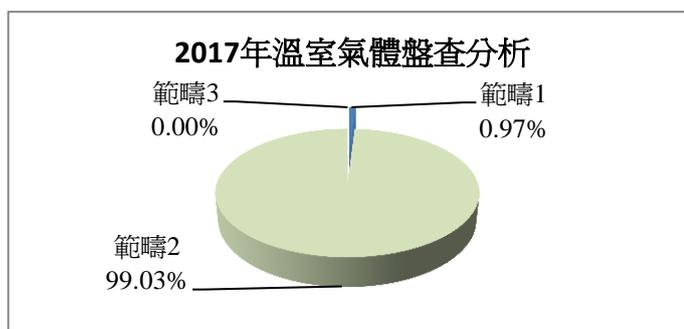
CDA 廢熱回收方案



冰機、真空機汰舊換新方案

## (二) 溫室氣體盤查

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



### (1) 溫室氣體盤查與分析

2017 年經由盤查與計算後得知，範疇 1 之溫室氣體排放量為每年 2,201.889 噸二氧化碳當量濃度，所佔比例 0.97%，其主要來源為冰水主機填充之 R-134a 冷煤；範疇 2 之溫室氣體排放量為每年 223,903.021 噸二氧化碳當量濃度，所佔比例 99.03%，主要為外購電力部份，就比例而言，本公司之溫室氣體主要排放來源主要為外購電力部分。2017 年盤查結果如下：(註)

廠區	範疇 1	範疇 2	範疇 3	總計
新竹廠	175.8666	14,758.042	0.0000	14,933.909
竹南廠	2,022.1741	174,811.6306	0.0000	176,833.805
銅鑼廠	3.8483	34,333.3484	0.0000	34,337.197
總排放量(噸 CO <sub>2</sub> e/年)	2,201.889	223,903.021	0.0000	226,104.91
百分比 (%)	0.97%	99.03%	0.00%	100.00%

註：

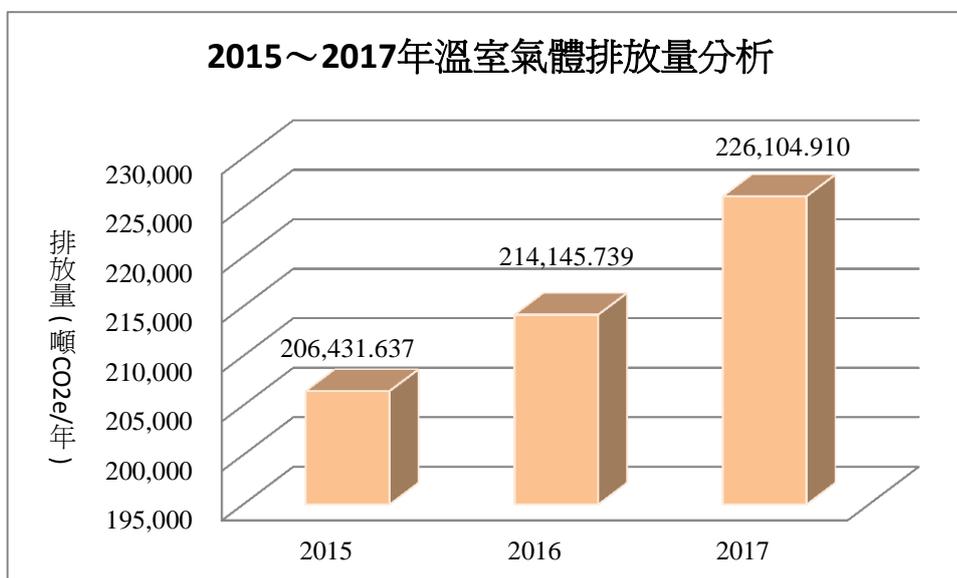
範疇 1：主要為固定源排放、移動源排放、逸散源排放。

範疇 2：為間接溫室氣體排放，主要以外購電力為主。

範疇 3：主要為公司員工通勤、承攬商、客戶車輛及一般事業廢棄物之處理。

2017年各類溫室氣體排放量

廠區	CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFC	PFCs	SF <sub>6</sub>	NF <sub>3</sub>	總計
新竹廠	14762.1848	0.0589	0.0649	171.6	0	0	0	14933.909
竹南廠	175,359.8455	1.8652	8.918	1463.176	0	0	0	176833.805
銅鑼廠	34,336.9916	0.148	0.0571	0	0	0	0	34,337.197
總排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e/年)	224459.0219	2.0721	9.04	1,634.776	0	0	0	226,104.91
百分比(%)	99.3%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%



**(2) 節能減碳措施：**

因應全球氣候變遷，京元電子 2015 年開始進行綠電認購，2015~2017 年共認購 270 萬度綠電，綠電指的是在生產電力的過程中，它的二氧化碳排放量為零或趨近於零，對於環境衝擊影響較低。這些認購之綠電主要來自於太陽能及陸域風力發電，預計可減少 91 萬公斤碳排放量，以實際行動響應節能減碳，並榮獲經濟部及苗栗縣綠電認購績優企業，期能藉此拋磚引玉，帶動企業與民眾積極認購，共同為環保貢獻心力。內持續推動及落實各項節能減碳自主管理措施，讓節能減碳的觀念，成為員工生活習慣的一部分。

### 節能減碳自主管理措施

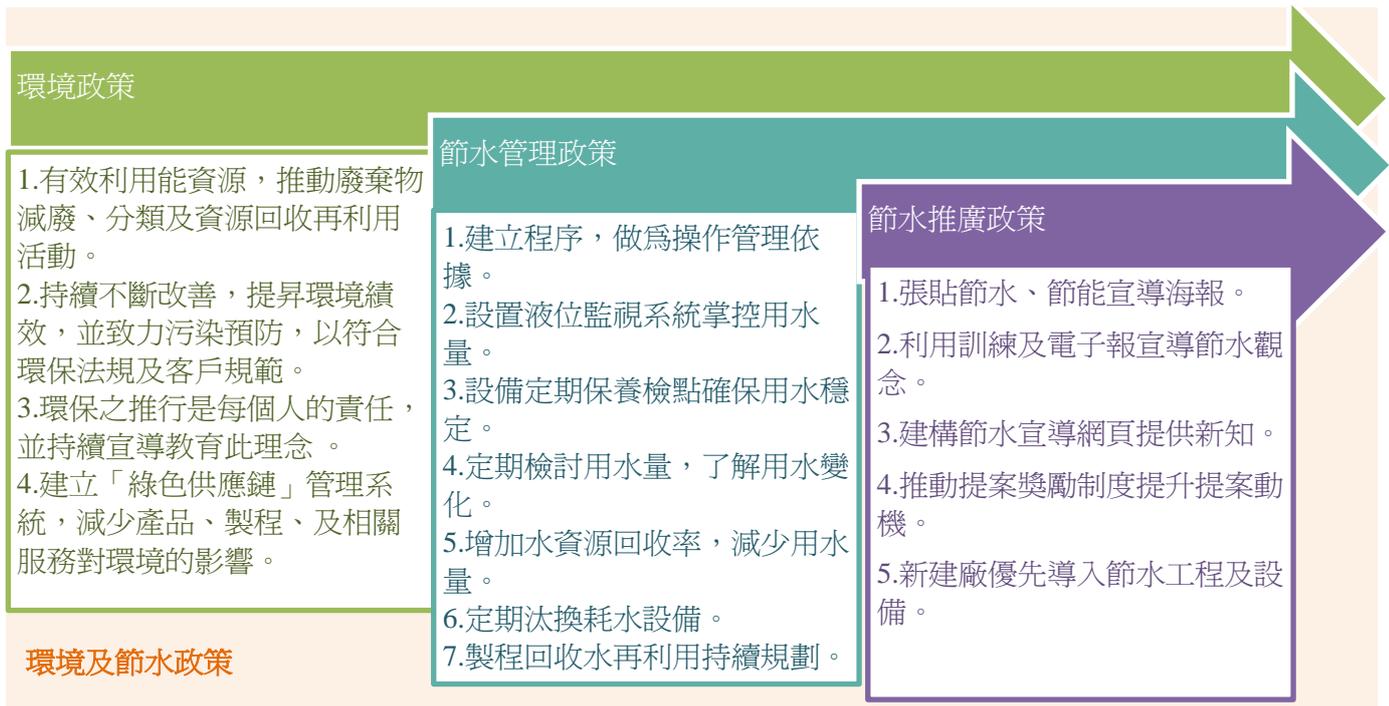
- 設立資源回收區，並公告分類方法與設立管制機制
- 張貼節能減碳標語標示，養成員工/顧客節約能源習慣
- 影印機或電腦設備，執行設定省電模式，減少能源消耗
- 優先採購或使用具環保標章等產品
- 宣導員工多利用步行、自行車、電動車或共乘方式上下班
- 提供電動車、自行車輛停放專區，提升員工綠色運輸意願
- 定期分享推動在地農特產品
- 員工餐廳不提供一次性餐具，採用環保餐具
- 員工餐廳推廣蔬果餐，推出當季農特產專賣活動
- 辦公區照明採獨立開關裝置，使用責任分區管理制度
- 各廠區教育訓練優先採視訊模式
- 持續推動系統電子化，減少紙張使用及列印
- 設置環保宣導專區進行節能減碳教育與宣導



### (三) 水資源使用與對水影響

#### (1) 節水政策與管理

用水原則以節水製程設計為標準，並藉由廢水回收再利用，讓每滴水的使用發揮最佳化，減少自來水用量，各單位成立節水推動組織，每年訂定施行方針，定期審視與查核用水變化。定期針對廠內設施進行效能確認，並汰換耗水之器具避免浪費。實施提案改善獎勵制度，以激勵員工提出節能節水提案，並積極參與政府單位節水計劃與研討會，持續與同業進行節水經驗交流，以新式設備及技術來提升廠內水資源回收再利用之比例。



#### 水資源管理制度

(2) 水資源管理指標

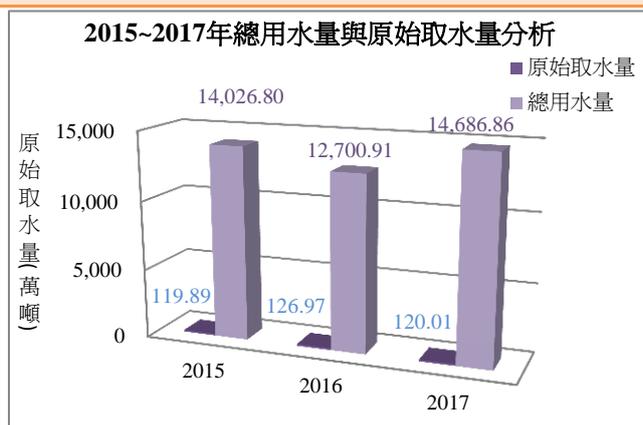
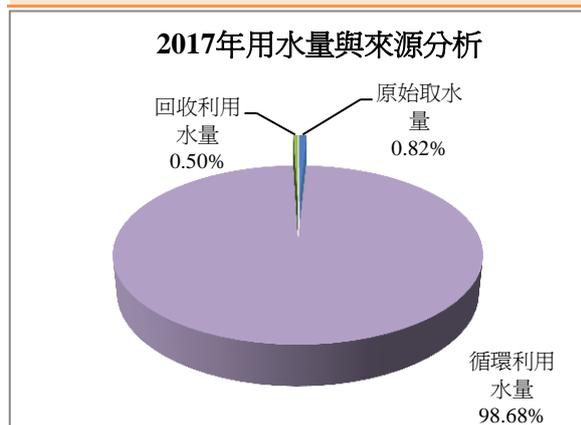
京元電子每年持續推動各項節水回收專案，廢水回收率可達七成以上，2017 年原始取水量 1,200,136 噸僅佔總用水量 0.82%，其他用水來源主要由製程廢水回收再利用或水處理系統循環使用提供，已達有效利用能資源之環境目標。

2017 年用水量及回收利用率分析如下：(註)

2017 年水資源回收及使用統計						
單位：噸						
項目	原始取水量	循環利用水量	回收利用水量	總用水量	重複 利用率	回收率 (不含冷卻 水塔循環 量)
冷卻	544,992	141,359,250	197,308	142,101,550		
鍋爐	0	0	0	0		
製程	570,893	3,573,600	528,293	4,672,786	99.18%	78.22%
生活	84,251	0	10,000	94,251		
合計	1,200,136	144,932,850	735,601	146,868,587		

年度		2015	2016	2017
回收利用水量	回收利用	73.67	84.34	73.56
	循環利用	13,833.24	12,489.60	14,493.29
原始取水量		119.89	126.97	120.01
總用水量		14,026.80	12,700.91	14,686.86
原始取水量佔總用水量比		0.85%	1.00%	0.82%



註：

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

## (3) 節水計劃與效益

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

序號	實施方案	環境效益			經濟效益
		節省水量 (萬噸/年)	節省污泥量 (噸/年)	減碳 (噸 CO <sub>2</sub> e/年)	節省金額 (萬元/年)
1	製程晶圓切割及研磨廢水，回收至純水系統供應現場製程使用。	64	883.1	124.16	3336.9
2	將製程中研磨的真空機冷卻用水由原來排放改為回收再利用	11	151.8	21.34	571.5
3	廢水場污泥脫水機沖洗水由自來水改用排放水沖洗。	14.6	0	28.32	186.1
4	超純水系統中 RO 膜管產生的 ROR 回收水供應冷卻水塔使用	14.6	201.48	28.32	469.3
5	軟水系統逆洗清洗水回收至沉澱池，並供應軟水系統使用	1.46	201.48	2.83	93.7
6	純水系統混床試用水回收至軟水池供應 RO 原水使用	1.3	17.94	2.52	41.5
7	重新配管將沖廁及馬桶由原來使用自來水改為 ROR 回收水	1.8	0	3.49	23.2
8	採感應式水龍頭，並調整出水流量	3.9	0	7.56	50.7
9	傳統式污泥脫水機更換為板框式濾壓機	1.46	0	2.83	31.2
10	切割研磨廢水回收膜管更換為 DOWEX 膜管	15.257	235.98	29.59	820.8
11	四廠雨水回收系統建立	1.44	0	2.79	18.4
12	馬桶水箱放置裝滿水之保特瓶或調低水箱水位高度以減少沖水量	0.215	0	0.42	2.7
13	外氣空調箱冷凝水回收	0.912	0	1.77	11.6
14	二、四廠雨水貯槽增設連通管路	0.582	0	1.13	7.4
15	竹南廠區雨水回收系統整合	1.059	0	2.05	13.5
總計		133.585	1691.78	259.12	5678.5



#### (四) 污染防治

##### (1) 廢水排放與管理

廠內設置製程廢水回收與處理設備，設置專責人員進行操作與管理，並訂定操作保養維護作業程序，每年編列預算進行廢水防治設備保養與汰換，有效提升製程廢水回收再利用率，每單位產品廢水排放量由 2014 年 0.917 噸逐年降低為 2017 年 0.428 噸，使防治設備發揮最大效益。

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

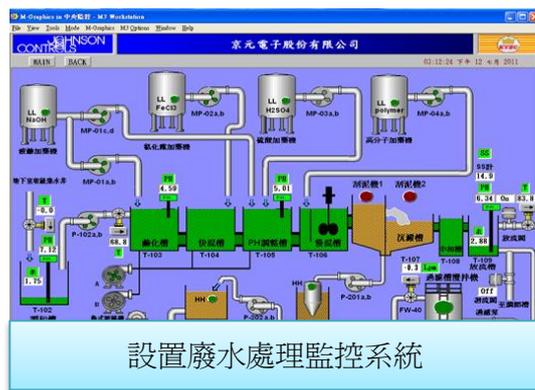


定期進行廢水採樣檢測

2015~2017 年廢水排放量分析			
年度	2015	2016	2017
廢水排放量(噸)	394,758	392,967	296,375
研磨切割數量(片)	723,000	740,000	693,000
單位產品廢水產生量(噸)	0.546	0.531	0.428



廢水水質自動連線監測系統



設置廢水處理監控系統

## (2) 雨水管理

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

除了有效運用雨水資源外，也建立「雨水溝管理作業指導書」定期巡檢及監測雨水溝水質，每年並於雨季時抽樣委外檢查，如水質異常時立即關閉雨水溝閘門，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。



↑ 污泥儲存區設置導水墩



↑ 各廠建置雨水回收系統



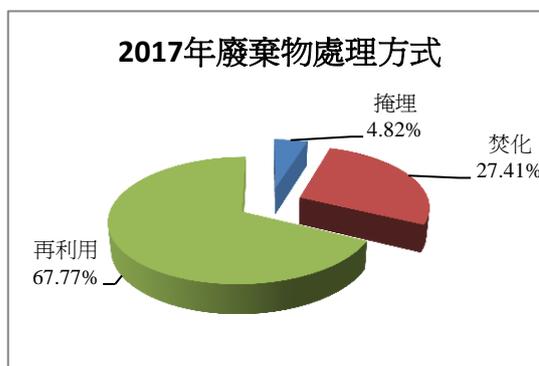
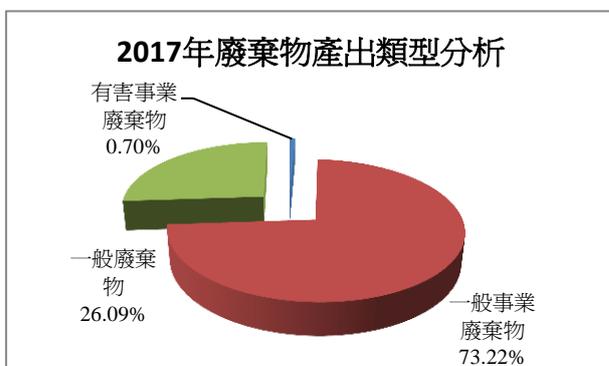
↑ 雨水溝設置水閘門水質異常時回收處理

(3) 廢棄物管理與再利用

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

• 2017 年廢棄物總產生量如下：

廢棄物總類	有害事業廢棄物	一般事業廢棄物	一般廢棄物	總計
產生量 (噸/年)	12.66	1,327.45	472.96	1,813.07

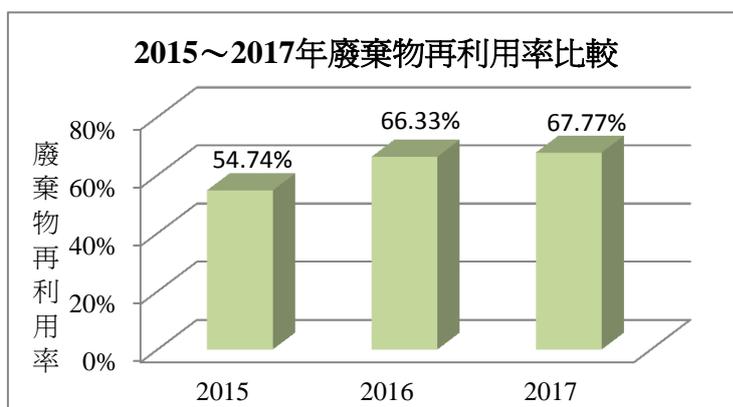


• 2015~2017 年廢棄物減量與回收成效：

廢棄物處理主要以焚化、掩埋、再利用方式運作，廢棄物再利用率從 2014 年 31.36% 提升至 2017 年 67.77%。未來廢棄物持續以再利用爲主要處理方式，期望達到廢棄資源再利用之目標。



廢棄物廠商稽核



資源回收增設壓所打包機



回收宣導海報



產線設置包材回收桶

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

#### (五) 環保法規遵守

京元電子每月持續進行法規查核與鑑別，以確保廠內作業符合法規要求，2017 年並無違反環保法規之情事發生。

## 職業安全衛生

### (一) 安全衛生政策與組織運作

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

訂定各階層在安全衛生上之權責，成立職業安全衛生委員會及安全衛生推行組織，每季開會檢討安全衛生議題，落實基層溝通機制。職業安全衛生委員會每季召開會議檢討安全衛生相關事項，委員會成員由總經理、職業安全衛生人員及健康服務人員、各部門主管及與安全衛生有關之工程技術人員...等組成，目前委員會成共 90 人，勞工代表 37 人佔三分之一以上。

2017 年各廠職業安全衛生委員會人數如下：

廠區	委員人數	勞工代表	勞工代表比例
公司總部	14	5	35.7%
竹南廠	55	25	45.5%
銅鑼廠	21	7	33.3%
總計	90	37	41.1%

### (二) 職災統計與分析

2017 年廠內共發生公傷 5 件，合計損失天數為 151 天，失能傷害頻率為 0.47，失能傷害嚴重率為 0.08。2017 年工作傷害類型以人員夾傷為最多。無死亡、全失能傷害等嚴重工安事故。

2017 年職業災害統計與分析(註)					
廠區	件數	損失日數	總經歷工時	失能傷害頻率(A)	失能傷害嚴重率(B)
公司總部	0	0	507,464	0.00	0.00
竹南廠	4	129	8,807,312	0.45	0.08
銅鑼廠	1	22	1,359,000	0.74	0.11
總計	5	151	10,673,776	0.47	0.08

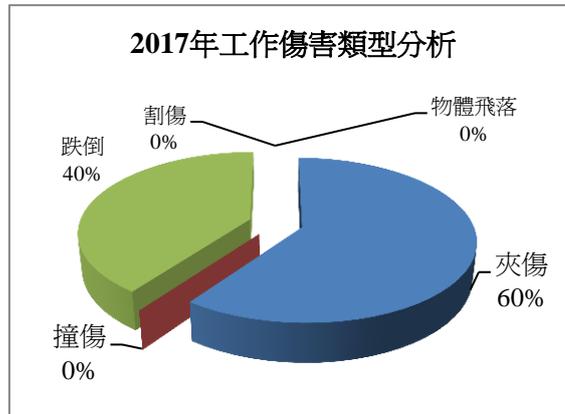
2017 年職業災害類型分析						
傷害類型	夾傷	撞傷	跌倒	割傷	物體飛落	總計
件數	2	0	3	0	0	5

註：

失能傷害頻率(FR)=失能傷害次數 / 總經歷工時\*1,000,000

失能傷害嚴重率(SR)=總損失工作日數 / 總經歷工時\*1,000,000

2012年起廠內持續推行『無災害累積工時獎勵活動』，每月進行各單位無災害工時統計，並進行公告與獎勵。2017年職業災害發生件數5件，失能傷害頻率0.47，失能傷害嚴重度14，均比2015及2016年明顯下降。

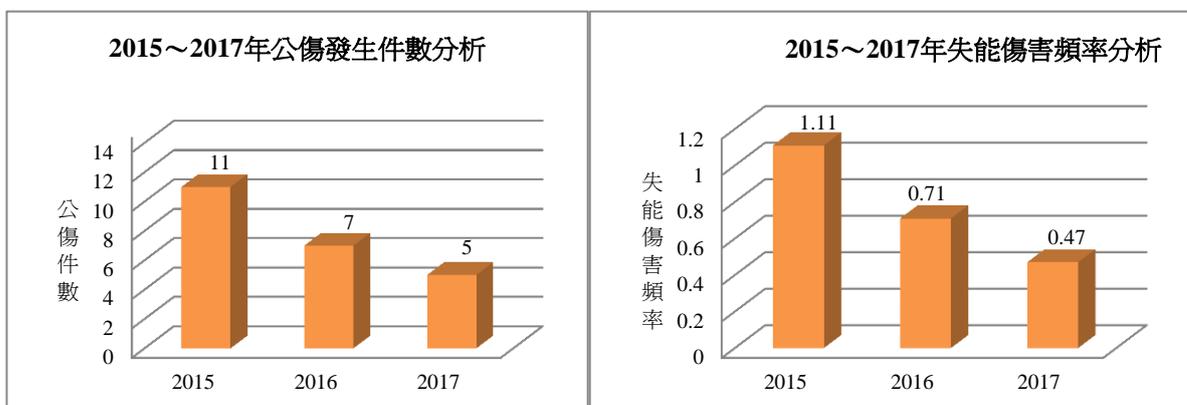


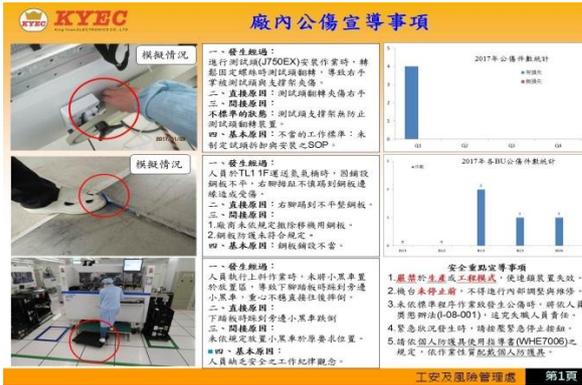
有鑑於工作傷害發生對象多為現場人員，工安環保部將工作傷害案例納入訓練教材，並列為生產&設備人員必修課程，針對公傷發生率偏高之單位，利用處內主管會議進行宣導，以提昇單位主管對人員的安全意識。為降低人為公傷發生率，人員如因違反規定而致發生工作傷害者，列入績效獎金發放的參考。

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

交通事故亦為廠內人員常見之職災類型，針對易肇事路段納入新進人員訓練教材及開關機畫面進行宣導與提醒。2016年交通事故全數為騎乘機車之同仁，2017年每季持續辦理機車安全駕駛課程，機車停車場張貼交通安全標語，藉以強化員工交通安全駕駛觀念。周邊道路如有修繕工程，以 e-mail 方式公告員工知悉。

年度	2015	2016	2017
件數	11	7	5
失能傷害頻率	1.11	0.71	0.47
失能傷害嚴重度	17	18.79	14
總和傷害指數	0.137	0.116	0.08





進行開關機畫面宣導

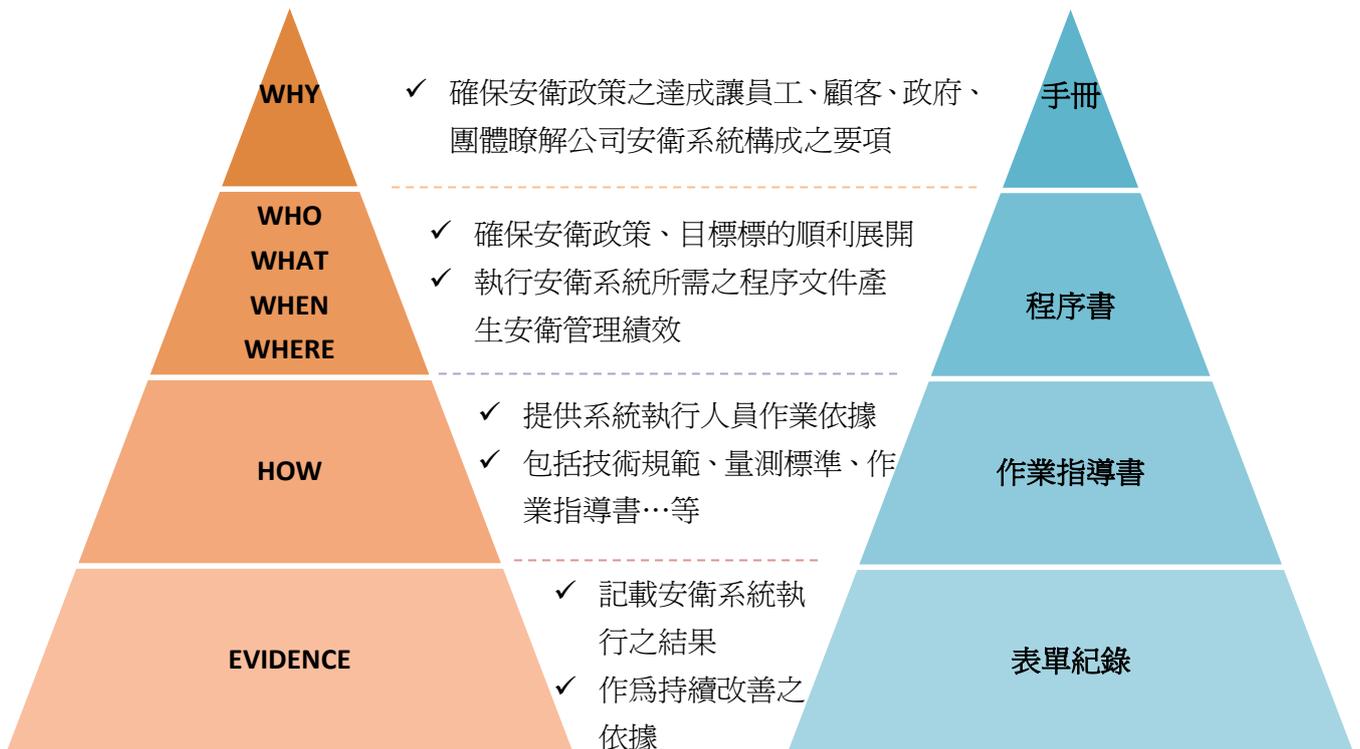


發行環安衛電子報進行安全衛生宣導

(三) 訂定安全衛生守則與管理程序

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

安全衛生文件管理架構



#### (四) 化學品安全衛生管理

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

廠區設置化學品專用庫房，並設有洩漏處理車、防溢棧板、消防設施，減少人員領料風險。

化學品貯存區均依需求設置緊急應變器材，廢水廠化學貯槽區設置防溢堤及緊急沖淋設備，提供洩漏搶救使用。有缺氧疑慮之區域，設置氧氣偵測系統並連線進行中央監控，避免作業人員有窒息危害。

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

建立化學品資料庫提供查詢

類別碼	化學物品名稱	標示內容	危害分類	使用貯存單位
KYEC-01	次氯酸鈉(NaOCl)		急性毒性物質第3級(吸入)、金屬腐蝕物第1級、腐蝕/刺激皮膚物質第1級、嚴重損傷/刺激眼睛物質第1級、水環境之危害物質(急性)第2級	廠務處
KYEC-02	鹽酸		金屬腐蝕物第一級、腐蝕/刺激皮膚第一級、嚴重損傷/刺激眼睛第一級、環境危害物質	廠務處
KYEC-03	硫酸		金屬腐蝕物第一級、腐蝕/刺激皮膚第一級、嚴重損傷/刺激眼睛第一級、環境危害物質	廠務處
KYEC-04	氫氧化鈉液體		金屬腐蝕物第一級、腐蝕/刺激皮膚第一級、嚴重損傷/刺激眼睛第一級、環境危害物質	廠務處、BU1、BU2、BU6
KYEC-05	氯化氫		腐蝕/刺激皮膚第1A級	取消使用
KYEC-06	高分子凝結劑(α)	無	不歸類為危險物或有毒物質	取消使用
KYEC-07	高分子凝結劑(β)		急性毒性物質第4級(吞食)、急性毒性物質第5級(皮膚)、腐蝕/刺激皮膚物質第3級、嚴重損傷/刺激眼睛第2級、皮膚過敏物質第1級	廠務處
KYEC-08	高級柴油		易燃液體第3級、吸入性危害物質第一級、致癌物質第二級、特定標的器官系統毒性物質—鼻竇第三級	廠務處
			急性毒性物質第4級(吞食)、急性毒性物質第4級(皮膚)、腐蝕/刺激皮膚物質第3級	



化學品存放設置二次防護容器



化學品洩漏演練

#### (五) 安全衛生風險評估與變更管理

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

導入製程、原物料、機台設備、廠房、消防設施等變更規劃之前，均針對作業、技術、工程、設計、環境等層面進行風險評估管控，以其發掘潛在風險。變更單位必須先進行危害鑑別與風險評估，如遇高風險項目應提出危害控制措施與改善計劃，以確保該變更前、中、

後所衍生的各項可能顯著風險能妥善控制，另須將涉及人員的諮詢意見納入變更考量，並針對作業人員進行訓練，變更後更應監督風險是否持續控制。

**(六) 緊急應變與災害搶救**

各廠設置緊急應變處理中心，並有人員值勤，如接獲異常通報，可立即依意外狀況進行通報與廣播。各單位亦建立緊急應變小組，定期更新名單並進行工作任務訓練，以強化人員對緊急情況之應變能力，同時讓人員熟練安全防護器材使用方法確保緊急應變處理程序之有效性。

每年規劃演練主題，排定各單位緊急應變演練計劃，各班別並依計劃實施演練。演練前會議討論緊急應變規劃適切性，演練中進行落實度查核與評分，演練後並檢討改善事項，提出相關建議。積極參與「頭份竹南工業區區域聯防組織」交換彼此環安衛管理心得，並達到相互支援的功能。2016/07 發生遊覽車火燒車事件，為加強交通車安全檢查及搭乘人員之教育訓練，2017 年也將交通車安全演練納入年度演練規劃。

2017 年共辦理 36 場緊急應變演練，演練類型場次統計如下：

廠區	火災搶救/地震災害	化學洩漏	全廠疏散	交通車演練	總計
新竹廠	4	0	1	1	6
竹南廠	20	1	1	1	23
銅鑼廠	4	1	1	1	7
總計	28	2	3	3	36



→ 地震災害演練

→ 火災搶救演練



← 交通車緊急應變演練

← 人員疏散演練

### (七) 承攬商安全衛生管理

承攬商管理在環安衛管理中，是相當重要的一環在承攬商的作業性質中有相當的比例都是屬於較具危險性的作業。如作業不當不僅有人員傷亡之虞更可能造成企業營運的中斷。因此針對承攬商施工管理，廠內訂定承攬商管理及採購管理辦法，於承攬前簽署「承攬商或再承攬商施工安全衛生環保承諾書」，承諾於施工期間遵守廠內環安衛規範與各項施工守則，以達『零事故、零災害』的目標。實施承攬商作業前環安衛教育訓練，並經測試合格後，發給感應識別證，利用電子化施工申請及承攬商刷卡系統，實施進出廠刷卡制度，以有效掌控每日入廠施工人數及作業性質，針對危險性高之作業制定許可制度，作業期間由申請單位派員監工，並落實施工區域巡檢與稽核，定期召開承攬商協議會，檢討與宣導安全衛生管理要項。持續推動安全衛生家族，善盡到事業單位對下游承攬人員責任照護制度，藉由定期會議的召開，讓各承攬商之間能有相互交流的機會。



承攬商入廠前環安衛教育訓練

### (八) 消防安全設備、標示

全區設置各式消防偵測器、防火區劃、火警自動警報設備、100 磅滅火器，針對穿牆或穿樓板之管路均設置防火填塞，以降低火災人員與財物損害率。設置二氧化碳放射系統，火警中央監控系統，預防火警事故發生。消防設備器材每月由廠內人員實施檢查及試運轉，每半年委由合格之消防設備士(師)進行檢修，每年進行檢修申報果。針對易引起消防設施誤動作之作業，予以施工作業管制，針對電力設備每年進行紅外線熱顯影掃描，及早發現設備異常，避免電器火災發生。滅火器(箱)及逃生指示牌除依規定進行標示外，另外再增加立體標示，擴大視線角度，更容易增加人員辨識度。各樓層逃生門前設置濃煙逃生袋，避難引導器材，提供緊急疏散使用。為使人員熟悉緊急應變設備及消防器材之使用方式，並強化人員緊急搶救能力，廠內人員 100%完成滅火器實作訓練。



滅火器操作訓練



搶救小組 SCBA 著裝訓練



配合消防隊進行消防檢查



### (九) 機械設備安全管理

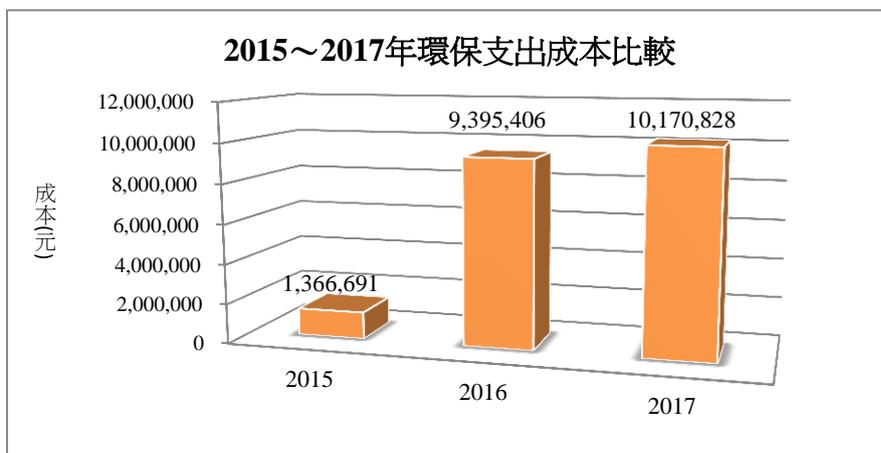
機械設備於導入前須進行危害鑑別與風險等級評估，落實變更管理流程，降低災害事故發生率。機械設備安全裝置、危害警告標示標準均納入採購下單及驗收標準中。平時建立設備移機、裝機、操作、保養與維修..等安全作業標準，設備日常保養或維修時將各項安全防护功能確認納入檢點項目。



### (十) 環境整體總支出

本環保支出僅為 2017 年廠務及環安支出成本，未含碳足跡、禁用物質管理等成本。

分類	支出(新台幣 元)
營運成本	32,895,445
管理成本	245,378,075
環境保護與設備污染防治	10,170,828
社會活動成本	0
損失及補救成本	0
環保研發成本	0
總成本	288,444,348



## 員工權益

人才是成就競爭力的關鍵，『用人唯才、當地取材』京元電子提供多元的就業管道、著眼於繁榮地方經濟，並秉持著守護與回饋的精神，為竹、苗地區創造更多的就業機會，更以當地員工作為遴選的優先考量。目前總員工數約為 5500 人，其中竹苗縣市員工所占比例高達七成。同時，我們也深信優秀的同仁是京元最大的資產，故致力於提供符合法令規範的招聘流程、全方位的教育訓練體系、安全與人性化的職場環境、具競爭力的薪資福利制度與公開的晉升管道，藉由上述完善的『選、育、用、留』相關人力資源管理政策，讓員工在職場上能盡情揮灑技能，並與京元攜手努力、共創雙贏的未來。



### (一) 招募聘用原則

京元電子依照勞基法與性別工作平等法來保障勞工權益，且不因種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾、性別取向、工會資格、政黨或年齡的不同而有差別待遇。再者，承諾並落實電子行業公民聯盟行為準則之勞工、健康與安全、環境保護、商業道德規範與管理系統要素等相關勞動政策，包含(1)禁用童工，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。(2)自由選擇就業，確保員工都是自願的，不使用威脅、強制性條件雇用員工。且員工只要符合勞基法規定的離職宣告期，則擁有隨時終止勞動契約的權利。

關於勞務變更時如員工自請職離、本公司或所屬工廠歇業或轉讓、虧損或業務緊縮、公司因不可抗力暫停工作一個月以上、業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置、對於所承辦之工作不能勝任時，勞資雙方皆遵守此準則。

- (1) 繼續工作三個月以上未滿一年者，十天前預告之。
- (2) 繼續工作一年以上未滿三年者，二十天前預告之。
- (3) 繼續工作三年以上者，三十天前預告之。

因應台灣廠區擴增，新進員工逐年增加，於 2017 年招募新進人員數達 1010 人，其中男女比例分別為 456 位男性、554 位女性，相關資訊如下表。

### (1) 職務別分布

新進人員分布		2015年				2016年				2017年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
職務別	主管行政人員	41	5.92%	22	3.18%	14	1.41%	19	1.92%	16	1.58%	19	1.88%
	工程人員	224	32.37%	103	14.88%	292	29.47%	77	7.77%	227	22.48%	85	8.42%
	技術人員	211	30.49%	91	13.15%	339	34.21%	250	25.23%	213	21.09%	450	44.55%
小計		476	68.79%	216	31.21%	645	65.09%	346	34.91%	456	45.15%	554	54.85%

### (2) 工作地點分布

新進人員分布		2015年				2016年				2017年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
工作地點	苗栗地區	443	64.02%	198	28.61%	630	63.57%	337	34.01%	446	44.16%	546	54.06%
	新竹地區	33	4.77%	18	2.60%	15	1.51%	9	0.91%	10	0.99%	8	0.79%
小計		476	68.79%	216	31.21%	645	65.09%	346	34.91%	456	45.15%	554	54.85%

### (3) 年齡分布

新進人員分布		2015年				2016年				2017年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
年齡	30歲以下	329	47.54%	154	22.25%	421	42.48%	192	19.37%	334	33.07%	392	38.81%
	30歲(含)至50歲	147	21.24%	62	8.96%	223	22.50%	153	15.44%	121	11.98%	162	16.04%
	50歲(含)以上	0	0.00%	0	0.00%	1	0.10%	1	0.10%	1	0.10%	0	0.00%
小計		476	68.79%	216	31.21%	645	65.09%	346	34.91%	456	45.15%	554	54.85%

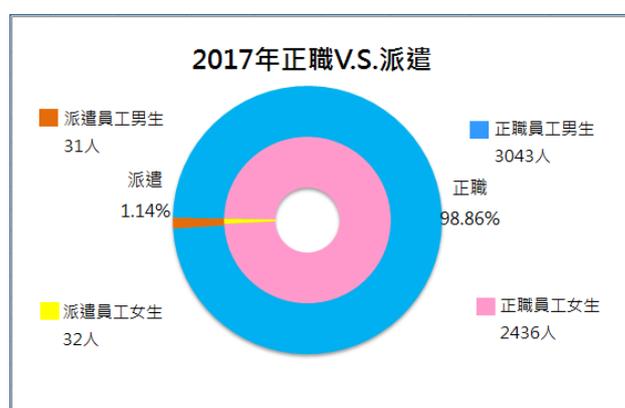
## (二) 員工分佈

近年來員工人數逐年上升，至 2017 年公司員工人數達 5,542 人(含自有與派遣員工)，以國籍比例區分，本國籍比例為 75.03%，非本國籍比例為 24.97%。以職務別比例區份，主管行政人員佔 20.57%、工程人員比例佔 32.61%、技術人員則佔 46.82%。

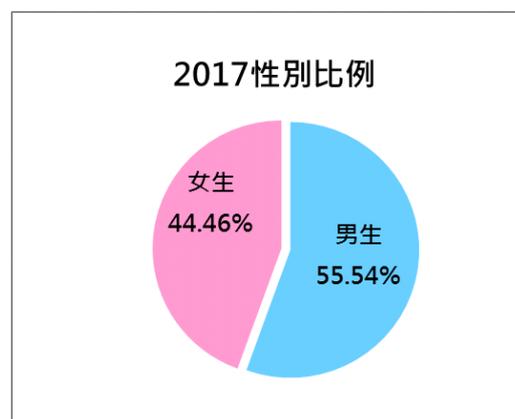
勞力密集是為封測廠的特性之一，目前在職員工約七成來自於竹苗縣市當地人，另為應付夜班人力需求，亦爭取外勞配額以彌補本籍員工人數不足處。目前京元本籍員工占總員工達 75.03%，外籍員工占總人力 24.97%。

京元員工分佈		2015年				2016年				2017年			
		男性		女性		男		女		男		女	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
職務別	主管行政人員	579	11.60%	292	5.85%	594	11.19%	301	5.67%	696	12.56%	444	8.01%
	工程人員	1249	25.03%	465	9.32%	1315	24.76%	462	8.70%	1332	24.03%	475	8.57%
	技術人員	936	18.75%	1470	29.45%	1130	21.28%	1508	28.40%	1046	18.87%	1549	27.95%
工作地點	苗栗廠區	2575	51.59%	2023	40.53%	2918	54.95%	2132	40.15%	2952	53.27%	2330	42.04%
	新竹廠區	189	3.79%	204	4.09%	121	2.28%	139	2.62%	122	2.20%	138	2.49%
年齡	30歲以下	1011	20.26%	691	13.84%	1169	22.02%	697	13.13%	1247	22.50%	892	16.10%
	30歲(含)至50歲	1707	34.20%	1474	29.53%	1812	34.12%	1485	27.97%	1764	31.83%	1472	26.56%
	50(含)歲以上	46	0.92%	62	1.24%	58	1.09%	89	1.68%	63	1.14%	104	1.88%
雇用型態	自有	2736	54.82%	2197	44.02%	3010	56.69%	2241	42.20%	3043	54.91%	2436	43.96%
	派遣	28	0.56%	30	0.60%	29	0.55%	30	0.56%	31	0.56%	32	0.58%
國籍	本籍	2371	47.51%	1677	33.60%	2506	47.19%	1644	30.96%	2514	45.36%	1644	29.66%
	外籍	393	7.87%	550	11.02%	533	10.04%	627	11.81%	560	10.10%	824	14.87%
小計		2764	55.38%	2227	44.62%	3039	57.23%	2271	42.77%	3074	55.47%	2468	44.53%

(1)正職與派遣員工比例



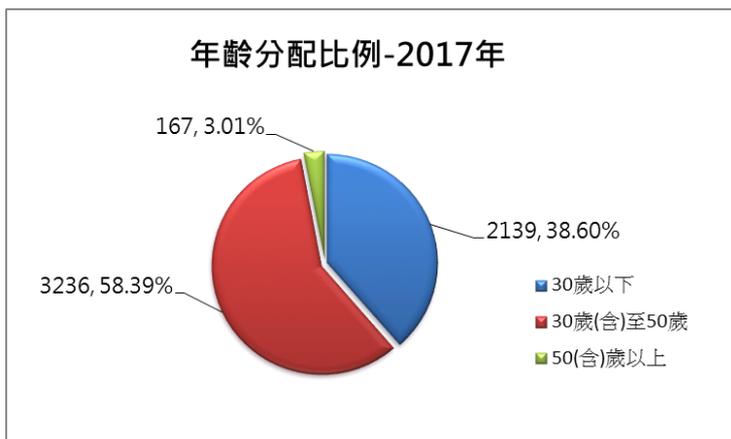
(2)性別比例



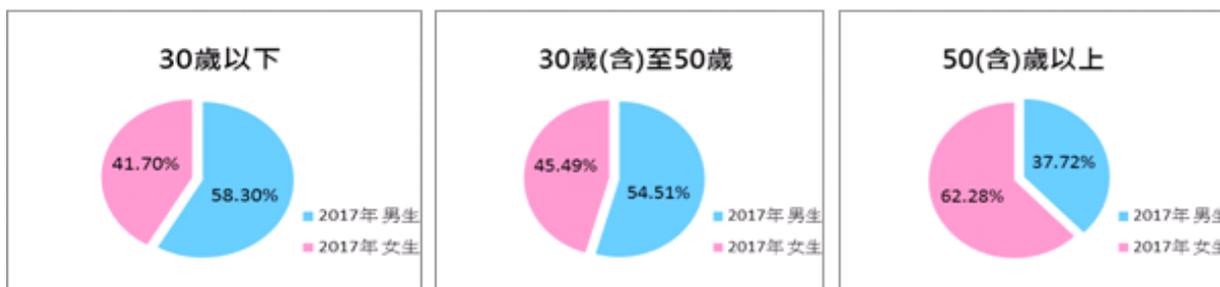
(3)工作廠區分佈



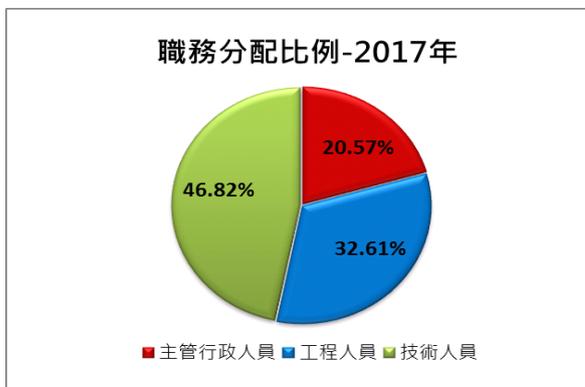
(4)年齡分佈



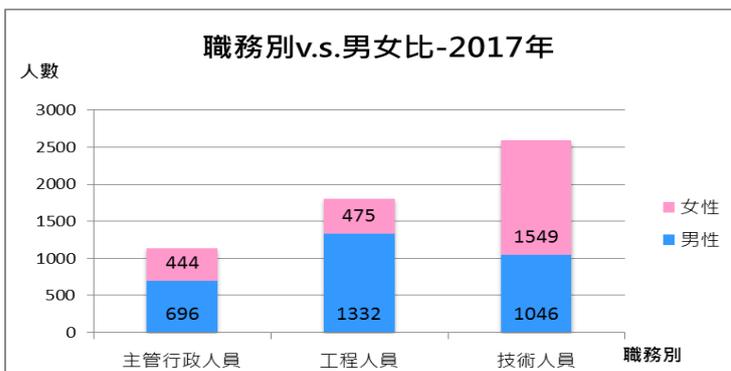
• 依性別細分



(5)職務分佈



• 依性別細分



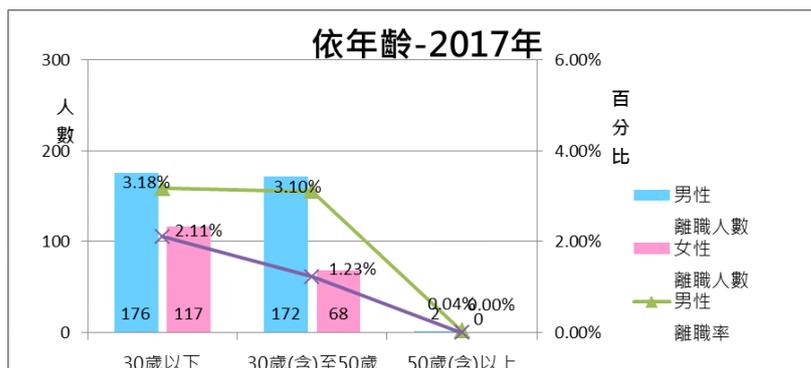
### (三) 員工離職

離職員工分布		2015年				2016年				2017年			
		男性		女性		男		女		男		女	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
職務別	主管行政人員	43	6.86%	15	2.39%	42	8.08%	22	4.23%	43	8.27%	23	4.42%
	工程人員	273	43.54%	73	11.64%	198	38.08%	78	15.00%	188	36.15%	88	16.92%
	技術人員	131	20.89%	92	14.67%	102	19.62%	78	15.00%	119	22.88%	74	14.23%
工作地點	苗栗廠區	403	64.27%	161	25.68%	335	64.42%	169	32.50%	342	65.77%	177	34.04%
	新竹廠區	44	7.02%	19	3.03%	7	1.35%	9	1.73%	8	1.54%	8	1.54%
年齡	30歲以下	244	38.92%	110	17.54%	164	31.54%	109	20.96%	176	33.85%	117	22.50%
	30歲(含)至50歲	202	32.22%	70	11.16%	175	33.65%	69	13.27%	172	33.08%	68	13.08%
	50歲(含)以上	1	0.16%	0	0.00%	3	0.58%	0	0.00%	2	0.38%	0	0.00%
性別小計		447	71.29%	180	28.71%	342	65.77%	178	34.23%	350	67.31%	185	35.58%

#### (1) 職務分佈



(2)年齡分佈



(3)廠區分佈



(4)性別分佈



#### (四) 具競爭力的薪資

京元員工的敘薪標準乃取決於學歷背景等級以及專業的技能與經驗，不會因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等有所不同。且標準起薪皆優於勞動基準法訂定的最低薪資，整體結構包含本薪、津貼、獎金與分紅。另外，依據公司的營運狀況、個人的績效表現與工作職掌的貢獻度來提供調薪與差異化獎金/分紅制度，以獎勵員工的辛勞與付出，並激勵員工能持續成長。另秉持著利潤共享的原則，年度如有獲利，應提撥 8% 至 10% 為員工酬勞，並維持每年 3~5% 的調薪幅度，以體恤員工的付出。而未來，京元更預估後續的營運績效將持續攀升。

平均薪資比較：

類別	平均薪資比例-女 vs.男	
	苗栗廠區	新竹廠區
主管行政人員	1.32	1.65
工程人員	1.04	0.97
技術員	0.88	0.91

- 資料截至為 2017/12/31 在職人員之固定薪資
- 以女生為比較基準
- 資料來源不含外籍

#### (五) 健全的退休計劃

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

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

退休金計劃：

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

### (六) 全方位的保險制度

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

### (七) 完善的休假制度與福利

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

福利總覽：



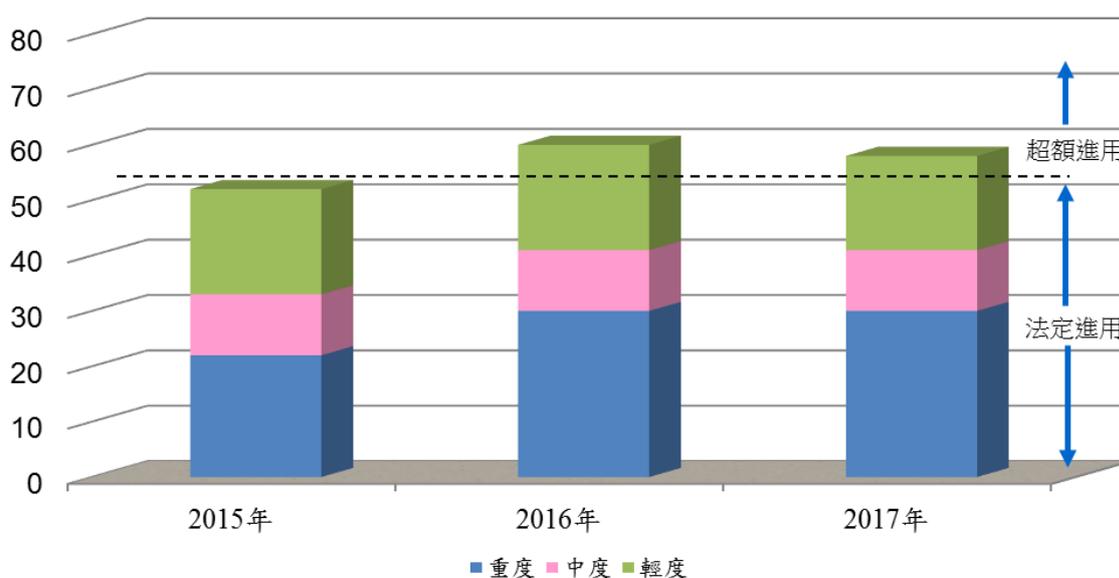
### (八) 合法的身心障礙晉用規劃

京元嚴格遵守『身心障礙者權益保障法』所規定的晉用具有就業能力之身心障礙者，其人數不得低於營事業機構員工總數的百分之一。公司在促進身障人員的就業上善盡責任，並將區域性的就服機構與苗栗縣盲人福利協會列為招募的合作管道，廠區內也設有無障礙設施與愛心車位，更提供優於勞基法的工作時數，以保障身障同仁的生活品質。近年來，公司身心障礙人數約在 52 至 60 人之間，每年晉用人數約超出法律定額的 6%~11%之間(註 1)。根據每 100 人即晉用 1 人的規定，2017 年公司法訂定額為 55 人，實際晉用人數為 58 人，其中輕度障礙佔 29%、中度障礙佔 19%，重度則佔 52%(註 2)。

近三年身心障礙員工晉用統計

項目	2015 年度		2016 年度		2017 年度	
員工總人數	4991		5310		5542	
身心障礙人數/占比	52	1.04%	60	1.13%	58	1.05%

身心障礙員工進用狀況



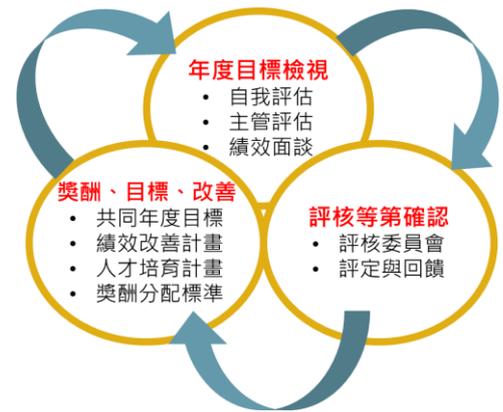
註 1：超額晉用人數 / 法定定額人數

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

### (九) 公開的績效評核與升遷發展

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

京元同仁的績效評核過程為公開與透明，杜絕單一評估來源所造成的主觀偏誤，更不會因為性別、種族、宗教、婚姻狀況...等給予評核或升遷上的歧視，若同仁對績效結果有任何異議，更可向人力資源處提出複核申請。此外，京元相當重視同仁的職涯發展，每年提供職等晉升機會，單位依據考績、積分、個人能力與相關工作成果，提報符合資格的同仁，經主管審視與人事評議會後決議晉升與否。2017 年基層主管與員工的職等晉升率相較於符合人數達 50%，顯示晉升管道的暢通與有效的運用。



### (十) 育嬰留停措施

京元關心員工托嬰與哺乳的問題，除提供員工關懷、懷孕及產後衛教諮詢、集乳室及簽訂特約托育中心外，並依照勞動基準法規定給予育嬰假、提供向勞保局請領育嬰津貼的代辦服務。在此完善的配套措施下，2017 年申請育嬰留停的同仁共 55 人，平均復職率約 100 %。

項目	女性		男性		小計
	人數	比例	人數	比例	
2017 年實際申請育嬰留停	46	84%	9	16%	55
2017 年實際申請育嬰留停復職	30	94%	2	6%	32
資料截至為 2017/12/31					



## (十一) 員工照顧

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

- 有效利用能資源，推動廢棄物減廢、分類及資源回收再利用活動。
- 持續不斷改善，提昇環安衛績效，並致力污染與傷病預防，以符合環保與安全衛生法規及客戶規範。
- 環保與安全衛生之推行是每個人的責任，並持續宣導教育此理念。
- 落實風險管理，推動健康促進，以追求「零災害」、「零傷害」目標。
- 建立「綠色供應鏈」管理系統，確保工作環境與員工健康及減少產品、製程、及相關服務對環境的影響。

- (1) 每季定期召開「職業安全衛生委員會會議」，討論與健康相關議題。
- (2) 每年制定健康管理促進計劃並由管理階層簽核實施。



## (十二) 推動健康管理與促進計劃

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



依據員工需求及年度健康促進計劃，實際辦理體、健檢異常複檢通知及複檢結果追蹤；駐廠醫師依檢查項目制定數據標準，異常數據依程度分重度、中度、輕度做健康管理。駐廠醫師衛教諮詢及轉診服務；慢性疾病防治講座及高危險族群健康管理；體適能檢測；菸害防治宣導、戒菸班開辦；嬰幼兒傳染疾病認識；營養講座；四癌篩檢；流行性傳染病防治宣導等相關職場健康促進活動。

健康促進系列活動

2017 年執行狀況：共辦理 15 場活動，計 1098 人參加。

**京健康系列活動**

**好習慣 好健康**

減重班 戒菸班

為配合國民健康署推動菸菸職場計畫，以及進行「健康職場自主認證查評」，敬請同仁務必出席參與！

**活動規劃：**

7月	8月	9月	10月	11月
DMCCO 訓練 - 蘇州廠 2 月	有氣喘請來 - 蘇州廠 2 月	戒菸- 蘇州廠 2 月 戒菸- 蘇州廠 2 月	戒菸- 蘇州廠 2 月 戒菸- 蘇州廠 2 月	DMCCO 訓練 - 蘇州廠 2 月

**項目**

項目	減重班	戒菸班
報名日期	即日起至 2017/7/17(二)	2017/7/24(一)~2017/12/22(五)
活動期間	2017/7/24(一)~2017/12/22(五)	2017/7/24(一)~2017/12/22(五)
對象	蘇州廠 24 名 (限 40 歲以下)	有菸癮者
活動內容	1. 營養講座 (2 堂) 2. 有氣喘請來 3. 蘇州廠 2 月 4. 每月量測並管理 (1 點)	1. 營養 / 戒菸講座 (2 堂) 2. 戒菸講座 (4 堂) 3. 蘇州廠 2 月 4. 每月量測並管理 (1 點)
獎勵辦法	1. 個人累計積分 (0 點) 以上，每日獎勵 1 點 2. 個人累計積分 (0 點) 以上，每日獎勵 1 點 3. 個人累計積分 (0 點) 以上，每日獎勵 1 點 4. 個人累計積分 (0 點) 以上，每日獎勵 1 點	1. 個人累計積分 (0 點) 以上，每日獎勵 1 點 2. 個人累計積分 (0 點) 以上，每日獎勵 1 點 3. 個人累計積分 (0 點) 以上，每日獎勵 1 點 4. 個人累計積分 (0 點) 以上，每日獎勵 1 點
獎勵標準	第一名：NT\$5,000 第二名：NT\$3,000 第三名：NT\$2,000	戒菸成功者：個人累計積分共計 10 點以上，參加個人獎勵 2000 元

**報名方式：**請將報名表 E-Mail 送給員工關係課

**菸害防治講座**

為配合國民健康署推動菸菸職場計畫，以及進行「健康職場自主認證查評」，敬請同仁務必出席參與！

**課程大綱**

- 吸菸的危害
- 了解三手菸
- 吸菸常見問題
- 如何成功戒菸

**上課通知**

**講師簡介**

講師：蔣淑蓉  
現任：海基醫院戒菸專科醫師  
學歷：國立台灣大學  
經歷：中國醫藥學院附設醫院護理部  
奇美光電醫藥老師

**課程資訊**

日期	時間	地點
2017/8/17(四)	16:30 - 17:30	中華三廠 6F 訓練教室

**學員須知**

- 敬請上課同仁務必出席
- 上課名單詳如附件

員工關係課關心您

**2017年京健康系列活動**

**健康營養講座**

**活動規劃**

7月	8月	9月	10月	11月
營養教育 - CO 訓練 - CO 訓練 - 蘇州廠 2 月	營養教育 - CO 訓練 - CO 訓練 - 蘇州廠 2 月	營養教育 - CO 訓練 - CO 訓練 - 蘇州廠 2 月	營養教育 - CO 訓練 - CO 訓練 - 蘇州廠 2 月	營養教育 - CO 訓練 - CO 訓練 - 蘇州廠 2 月

**講師簡介**

講師：彭雪嬌 營養師  
現任：為那紀念醫院營養科組長  
學歷：護理學專科畢業  
專長：營養諮詢、營養衛教

**課程大綱**

- 體態對健康的影響
- 如何養成健康飲食習慣
- 膳食纖維的重要性
- 如何健康吃
- 認識營養標示

**課程資訊**

敬請您!! 可提前 10 分鐘到達大禮堂中心進行課程签到!!

上課日期：2017/9/28(四) 16:30 - 17:30

上課地點：中華一廠 6F 大禮堂中心

相關問題可洽員工關係課，謝謝!

- 員工關係課 關心您 -

(十三) 同仁身心健康

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

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

- (1) 廠內及廠外受傷個案，視身體復原狀況由醫護團隊依原來作業屬性進行復工評估，以達工作適性合宜安排目的。
- (2) 經由考勤系統發現健康狀況需要關懷個案，例如：病假；安胎假；療程假；連續請假... 等個案，由醫護團隊主動聯繫關懷給予人員協助。
- (3) 與週邊醫療院所的身心科共同合作，由專業諮詢師提供心理諮詢服務，必要轉介個案就醫用藥。
- (4) 員工即時關懷網：透過各種傳遞方式，將訊息及時通報於員工關係課，即時傳遞公司對員工的關懷及資源的提供。



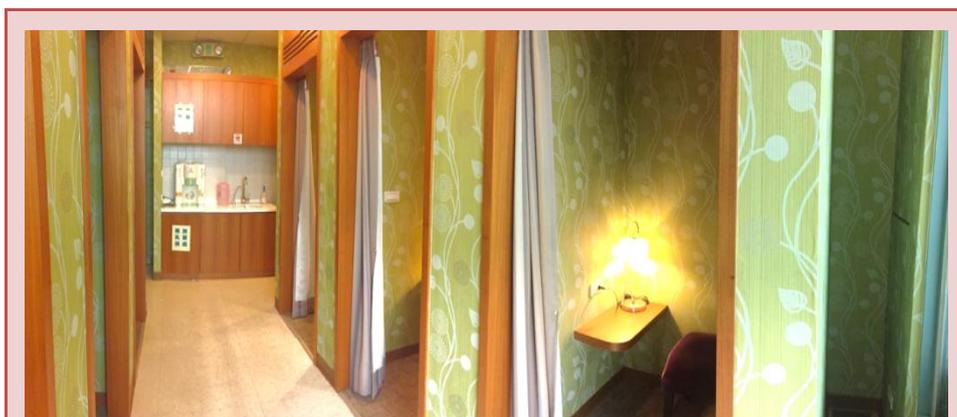
#### (十四) 重視女性員工

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

- (1) 制定重物搬運標準。
- (2) 妊娠女性員工禁止處理有害物性、爆炸性、引火性等物質之工作。
- (3) 妊娠與集乳女性員工禁止從事夜間作業。
- (4) 遵循安全衛生法規要求禁止女性員工從事危險性或有害性工作。
  - 辦理媽媽講座、婦癌篩檢等健康促進活動，照顧女性員工健康。
  - 提供女性同仁舒適集乳環境，依績優哺乳室規格設計，建材採環保無毒防焰，以舒適、隱私、符合人體工學為傲。
  - 依勞基法規定生產婦女均給予產假。
  - 新生子女福利補助(男女皆可申請)。

為提升產集乳女性同仁關懷，相關因應做法：

- (1) 廠護電話關懷請產假同仁，了解需求提供諮詢服務。
- (2) 產假結束復工後，安排駐廠醫師進行母性健康危害問卷，提供衛教諮詢。
- (3) 育嬰留停個案在復職前，廠護進行面訪了解身體狀況及復工評估。
- (4) 育嬰留停個案在復職後，廠護進行面訪評估工作適性。



集乳室



育兒講座

### (十五) 員工溝通

京元電子依據政府法令訂定相關規章保障員工權益，員工有自由結社之自由，公司不介入及干預，且不因種族、性別、國籍、宗教、政治立場而有任何形式之差別待遇。公司致力於員工之間暢通的溝通管道，且為達到有效解決問題，內部提供完整的溝通管道，使員工可以充分表達自己的想法及即時溝通，以建立勞資和諧的工作環境。設有勞資會議、座談會、員工留言板及各類申訴管道，所有員工皆可使用上述管道表達意見。同仁反映之事項，會將結果回覆於同仁，以保持良好的雙向溝通。2017 年人資單位共接受 87 件反映情事，100%達成處理及回覆，並舉辦 27 場座談會，共累計 1,780 人參加。

#### (1) 申訴機制管道有：

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

#### (2) 溝通管道有：

	處理單位	內容	2017 年成效
員工座談會	人資單位	制度	<b>100%達成處理及回覆</b>
新人座談會		福利措施	
外籍同仁座談會		公共事務	
福委會會議		公共安全	
勞資會議			
服務專線			
員工留言板			
電子信箱			
人權申訴			

### (十六) 樂活京元

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

2017 年於台中后里麗寶樂園，舉辦「三十週年廠慶暨員工同歡日」活動，透過創新活動之團體競賽，以空拍活動過程，並透過 facebook 直播，觀看人次達 1.3 萬人次為企業活動之創舉，展現京元同仁的熱情活動，提高企業形象。其餘廠內活動包括電競大賽、歌唱比賽。

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

資深同仁獎勵，工作滿 5 年及 10 年之同仁頒發獎勵，感謝同仁對公司長期的貢獻。

京元電子也致力於將員工關係，擴大到員工的眷屬，辦理家庭日活動、戶外活動邀請同仁眷屬參加外，健康檢查也開放同仁眷屬報名、團保免費為同仁的配偶及子女加保。



### (十七) 優質職場

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



咖啡吧

便利超商

血壓體重機



多功能育樂室

桌球區

- (1)在公共區域設有體重計、電子式血壓機供全體員工使用，方便員工進行自我量測及自我健康管理之用。
- (2)多功能育樂室內含閱覽室及按摩室，閱覽室提供書籍、報章雜誌等，藏書 7,104 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，2017 年共 11,062 人次參加。

- (3)營造友善的哺乳環境，有舒適的沙發椅、存放母乳的冰箱、嬰幼兒哺育新知等，2017年每月平均 23 人次。
- (4)諮商室以隱密安全為考量，同仁在工作生涯、家庭生活、人際關係、身心等有需求時，公司聘請專業諮商師到廠為同仁免費諮商服務，2017 年共有 6 人次。
- (5)法律諮詢服務，同仁在生活或工作當中對法律有任何疑問需要諮詢，公司設有法務部門、安排律師每月到廠一次，為同仁解決法律疑問，並每月將案例(化名)公佈於內部網頁與同仁知識分享，2017 年共有 41 人次。
- (6)定期傳播健促宣導資訊及舉辦職場內健康促進相關活動
  - 首頁設置「京元電子 員工關懷網」每週宣導重點醫療保健新聞及健康促進活動訊息。至目前為止共計 1,664 篇文章，至目前為止總瀏覽數 236,409 人次。



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

## (十八) 教育訓練

京元電子員工不分性別，每個人接受訓練的機會皆平等，2017 年度訓練計畫辦理課程 367 班次，開課時數共 2,658 小時，總參訓人次 68,397 人次。

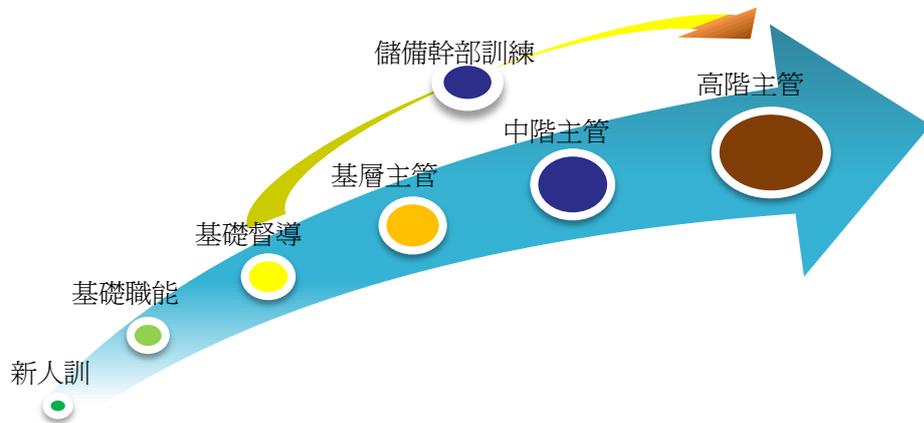
◎2017 年員工平均受訓時數(統計 2017/12/31 止)

項目	2015年			2016年			2017年		
	性別	訓練總時數	平均每人受訓時數	性別	訓練總時數	平均每人受訓時數	性別	訓練總時數	平均每人受訓時數
間接人員	M	80,556	41.5	M	86,158	43.2	M	92,941	36.0
	F	21,401	26.4	F	20,460	24.4	F	26,234	31.3
	小計	101,957	37.0	小計	106,618	37.6	小計	119,175	33.6
直接人員	M	15,143	26.6	M	15,838	27.8	M	21,204	31.3
	F	37,852	39.4	F	37,923	39.5	F	61,314	35.2
	小計	52,995	34.6	小計	53,761	35.1	小計	82,518	33.2
合計	-	154,951	36.2	-	160,379	36.8	-	201,693	34.5

依據政府法令培育人員取得勞安相關證照，以符合執行作業規定及做好環境管理。此外，辦理 ISO 品質相關稽核人員認證培訓，提升內部稽核效果，持續改善品質，達到公司品質系統有效運作。京元協助員工取得 1,550 張證照。證照類別共分為 30 類，表列如下：

證照名稱	證照名稱
甲種職業安全衛生業務主管	能源管理員
甲級廢棄物處理	缺氧作業主管
甲級廢水處理專責人員	粉塵作業主管
甲級廢水處理	特定化學物質作業主管
乙級廢水處理	固定式起重機操作人員(三噸以上)
甲級毒化物專業技術管理	防火管理員
乙級毒化物專業技術管理	有機溶劑作業主管
乙炔熔接作業人員	急救人員安全衛生教育訓練
職業安全衛生管理師	IATF16949 內稽人員訓練
職業安全衛生管理員	QC080000
堆高機操作人員	ISO9001,IATF16949,TL9000 內稽
高壓氣體特定設備操作人員	TL9000 內稽人員訓練
高壓氣體作業主管	VDA6.3 稽核訓練
鉛作業主管	屋頂作業主管
ISO14001/OHSAS18001/TOSHMS 內稽人員訓練	品質技術師(CQT)認證
合計 1,550 張	

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



京元電子培訓員工方式多元化，每位同仁可運用各類方式取得豐富的訓練資源，促使自我學習與成長，建立 E-learning 學習園地，除了在職訓練外，公司透過京元 e 學院宣導教育訓練，內容包涵含工程管理、環境管理、設備管理、生產管理、品質管理、管理才能、法律智權、業務體系等其他類別課程，目前線上學程課程達 163 堂，讓員工可依照自己的需求安排學習進度，不受時間、空間限制，有效強化員工教育成效，2017 年登錄系統員工使用達 324,271 人次。

此外，建立員工學習地圖與規劃職務課程，員工可清楚瞭解公司及單位為其安排學習計畫，並能從系統查詢培訓課程、受訓紀錄；管理者亦可透過學習地圖體系總表管理與追蹤人員完訓率狀況。



京元電子非常重視工作健康與安全、環境保護，以及員工遵守道德規範，人力資源處會安排所有進行新進人員進行新人訓練，內容包含企業文化與核心價值、人事管理規章、品質政策(含 6S)、法律常識&智權教育、資訊安全與宣導、員工衛生教育、勞工安全教育等。辦理新進人員訓練，每人皆完成受訓，此外，當年度安排 EICC 通識教育，內容涵蓋勞工、健康與安全、環境保護、道德規範、管理系統，員工完訓率 100%。



公司對於員工的學習與發展規劃，乃依據員工個人職務與階層別，及其在公司的職涯發展狀況，階段性的訂出目標計劃，有系統的幫助員工學習與成長，循序漸進地充實符合其職能所需的各項專業知識及技

能，促進訓練目標的達成，提升整體競爭力，並在架構上組合知識、技能，行為與態度的職能，能夠幫助提升個人的工作成效，進而帶動企業對經濟的影響力與競爭力。京元電子服務的客戶約有五成來自國外，公司鼓勵員工強化語文能力，每年辦理英日語課程，開放員工自由報名，提升自我語文溝通能力，並期許員工能將所學運用工作上。其中英文會話訓後會檢測學員 TOIEC 能力，同仁英文分數進步標準者核發獎金勉勵之。



新人訓練課程



環安訓練課程

## 社會參與

京元電子長年專注於社會公益，多年來公司規模不斷擴大，對社會公益的重視也不斷增加，因此挹注多種資源以期與地方社會共榮共存，創造一個和諧的大環境。在 2017 年，京元電子有多項善舉，公司員工及地方人民都感受京元電子在社會公益方面的用心及誠意，在未來，我們還會繼續下去，不斷的努力，讓地方與公司一起成長，邁向美好未來。



### (一) 贊助新竹市兒童藝術節-風的運動場

京元電子贊助 2017 年新竹市兒童藝術節-風的運動場。此活動在新竹市樹林頭公園，以「風的運動場」規劃六大主題區，引進歐美遊樂器具，讓小朋友探索、遊玩，成為新竹市獨有的節慶活動。

六大主題有風的飛行器、彩色搖擺屋、漫步在雲端、逆風向前衝、風兒滾滾來及乘風破浪，並邀請宜蘭童玩節的表演團隊演出，遊具設施在活動結束後保留，成為兒童的樂園。



2017 年兒童藝術節獲得市民熱烈迴響，市府有規劃接駁車和停車空間。透過遊具探索、攀爬、鑽爬和旋轉、搖擺，可讓孩子體驗平衡感及冒險、勇氣、合作等精神，在遊戲中快樂學習，也促進親子互動。吸引數萬人進場，民眾反映熱烈。

為「兒童藝術節」量身打造的兒童劇「飛天國王子選拔大會」，記者會曝光精彩片段及獨特「紙飛機」造型道具，全場驚豔。議員黃美慧、李妍慧及京元電子董事長李金恭、矽品科技副總經理張益豐、聯詠科技副總經理陳健興、多位國小校長及里長皆到場支持，親仁幼兒園更率 24 位學童到場「搶先看」，並和演員一齊化身美人魚、搭建倫敦鐵橋，玩得笑開懷。

## (二) 認養銅鑼鄉樟樹村文峰國小-神農計畫(第三年)

京元電子響應神農計畫，認養銅鑼鄉樟樹村文峰國小，種植洛神花。2017 年為第三年，繼續贊助文峰國小。

台灣好基金會神農計畫現已有 15 所小學加入，其中近 10 所在苗栗，故受苗栗縣府教育處肯定幫助偏鄉學校發展。神農計畫引進諸多農事專家、師資、機構、教學參觀工廠，建立廣泛的教育資源平台，讓學校參與神農計畫，有公家體系外之資源及經費可具體推行。神農計畫規模已成型，發展正向。文峰國小詹校長感謝京元電公司能繼續支持經費，活絡偏鄉小學教育事業的發展，造福子弟。

在地有機小農也能透過學校訂購營養午餐所需要的蔬食量，協助有機小農的經營。京元電子董事長李金恭表示，他是在地企業家，且京元電子在銅鑼科學園區也設有廠房，從文峰國小遠眺，正好能見到京元電子廠房。李金恭說，台灣屢屢爆出食安風波，希望藉由讓小朋友自己栽種有機農作物吃得更健康，而京元電子認養文峰國小，也能形成社區、企業和學校的互動網路。



文峰國小二年級生種植龍鬚菜



文峰國小四年級生種植蘿蔔

## (三) 贊助苗栗民謠民歌的輝映演唱會

苗栗縣政府獲京元電子贊助，2017 年 9 月 22 日晚間在苗北演藝廳舉辦「苗栗民謠民歌的輝映」演唱會，邀請國際知名聲樂家簡文秀與金曲歌王、歌后及新竹交響管樂團合作演出，讓鄉親聆賞美好的音樂饗宴。

縣長徐耀昌感謝企業有愛，在苗栗縣財源困窘下，連年贊助經費協助縣府推廣藝文活動，這次演唱會獲得京元電子鼎力相助，號召實力派金曲唱將加入，為縣民帶來美妙的樂音，共同打造幸福藝文苗栗。

縣長徐耀昌、京元電子董事長李金恭、文觀局長林彥甫及苗北藝文中心藝術總監吳博滿等人上午強力推薦這場音樂盛宴，歡迎鄉親踴躍索票觀賞，感受歌手最直接、最震撼的歌聲魅力。



(四) 贊助阿彬哥大愛協會「愛心暖心助弱」經典好歌公益音樂會

京元電子贊助阿斌哥大愛協會愛心暖心助弱公益演唱會，2017年2月18日在苗北藝文中心演藝廳舉行，由金曲歌王翁立友等人帶來精采音樂饗宴。

此次舉辦公益演唱會，除贈票弱勢團體代表，讓弱勢朋友能免費入場聆聽音樂盛會外，並將售票所得捐贈縣府用於照顧弱勢家庭、無依老人送餐服務、貧困學童就學協助及弱勢家庭喪葬補助。

(五) 每年贊助新竹交響管樂團

音樂可促進社會大眾的文藝術養，提高人民素質並有安定社會的功效，因此京元電子長年支持贊助新竹交響管樂團，每年舉辦多場音樂會，造福地方及鄉里，讓家長可以帶自己的小孩在假日有良好的休閒娛樂，是一般企業的典範。2017年舉辦的音樂會包含以下四場，場場精彩，讓一般民眾不用花大錢也可以享受到高水準的音樂會。



2017 新年音樂會



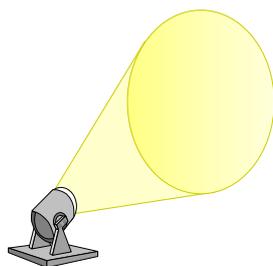
皮克斯大冒險音樂會



好萊塢電影金曲系樂  
-英雄與愛情



羊公逗羊婆歡樂過新年音樂會



## (六) 產學合作雙贏機制

京元電子多年來為促進學界與業界間的無縫接軌，同時以尋求並培育優秀的人才做為出發點，積極的落實教育部的產學培訓計畫，先後與多所學校訂定實習專案，範圍橫跨北、中、南，甚至是離島地區，如高應大、聯大以及金門大學等。

京元也基於取之地方、用之於地方的精神，厚植技職教育的人才培育，與當地的育達科技大學、元培醫事科技大學及中華大學合作實習方案。



京元從校園說明會、面試、實習一直到正式聘用，皆有一套良好的排程規劃，不僅遴選有強烈意願同時符合標準的學生，更提供專業的實務訓練(涵蓋半導體流程的簡介、封裝製程的概論以及各職位的功能執掌...等內容)，除讓學生快速融入職場環境、將所學應用到實務上，更能提前為未來找到定位與方向。

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



與國立金門大學簽訂人才培育專案



學校學生到廠參訪活動



學校老師到廠訪視學生

(七) 贊助苗栗縣主委盃桌球錦標賽

體育活動可促進全民身心健康，因此京元電子贊助支持 2017 年苗栗縣主委盃桌球錦標賽，比賽日期於 2017 年 10 月 28 日，地點在苗栗縣照南國民小學活動中心。此項活動可協助培養及發掘新一代的桌球運動人才，幫助選手在這領域裏能有發展，積極為國爭光，不讓人才流失。新一代的桌球運動人才，將來或許可為台灣爭光，以促進全民運動風氣及國民身心健康。

(八) 視障按摩

京元電子從 2008 年開始晉用視障者按摩師，領取固定薪水，公司還規劃按摩空間，環境相當舒適，視障者按摩師的服務率高達八成，員工普遍滿意。京元電子提供身心障礙者就業機會，加強照顧社會弱勢，扶助弱勢家庭舒緩經濟壓力及維持生活安定。

(九) 其他公益活動

京元電子秉持以「關懷社會、永續發展」為理念，除積極培育人才外，並推動關懷弱勢等公益活動，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。



## 附錄：GRI G4 對照表

一般標準揭露		指標	對應章節	頁次
1.策略與分析	G4-1	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	經營者的話	2
2.組織概況	G4-3	組織名稱	公司小檔案	3
	G4-4	主要品牌、產品和服務	服務領域	4
	G4-5	企業總部所在位置	公司小檔案	3
	G4-6	公司營運所在國家數及國家名	營業據點	5
	G4-7	所有權性質與法律形式	股東結構	16
	G4-8	提供服務的市場	服務領域、營業據點	4、5
	G4-9	報告組織之規模(包括 1.員工人數、2.營運活動、3.銷售淨額(私人公司)或營業淨額(公營組織)、4.總資本額細分為負債和權益(私人公司)、5.提供產品或服務之數量)	公司小檔案、營業據點、經營績效	3、5
	G4-10	a. 依聘僱合約與性別報告員工總數 b. 依聘雇類別與性別報告正式員工總數 c. 依性別報告總勞動人，包括自聘和非自聘員工 d. 依區域與性別報告總勞動人 e. 報告該組織的實質作業部分是否由依法被認定為自由工作者(自聘或非自聘員工以外之個體戶)來擔任,包括承包商的員工及其承攬人力 f. 報告就業人數的任何重大變化(如在旅遊或農業行業就業的季節性變化)	員工分佈	56
	G4-11	受勞資雙方團體協約保障之員工比例	無成立工會	-
	G4-12	描述組織的供應鏈	供應鏈管理	21
	G4-13	說明報告期間有關組織規模、架構、所有權或供應鏈之任何重要改變，包括：營運據點的改變或操作變更，設施啓用，關閉和擴展股本結構變動及其他資本形成，維護和變更業務（私營機構）供應商營運據點，供應鏈的結構，或與供應商間關係的變化，包括選擇和終止	銅鑼廠二期啓用	-
	G4-14	報告組織是否有及如何預防的方法或原則	風險策略與因應	20
	G4-15	列出經公司簽署或認可，由外部產生發起的經濟、環境和社會憲章、原則或其他倡議	供應商、招募聘用原則	27、55
	G4-16	列出公司參與協會(如商業協會)，和全國或國際性擁護機構的會員資格：在協會治理單位擔任之職位參與專案或委員會提供除了常規會費外的贊助基金將參加會員資格做為策略性考量	外部組織參與	6

一般標準揭露	指標	對應章節	頁次	
3. 鑑別重大考量面與邊界	G4-17	a. 列出包括在該組織的合併財務報表或同等文件的所有實體 b. 報告是否有不包括在該組織的合併財務報表或同等文件所涉及的任何實體	經營績效	5
	G4-18	a. 解釋定義報告內容和考量面邊界之流程 b. 解釋組織如何實施定義報告內容之報告原則	關於本報告書	1
	G4-19	列出定義報告內容的流程中所鑑別的所有重大考量面	重大考慮面矩陣分析	10
	G4-20	對每一重大考量面，報告組織內之考量面邊界，具體如下：報告此考量面在組織內是否為重大的如果考量面並非對組織內所有實體(如 G4-17)皆屬重大，請選擇以下兩種方法之一，報告為：在 G4-17 中考量面不是重大的實體或實體群組列表，或在 G4-17 中考量面為重大的實體或實體群組列表報告組織內有關考量面邊界之任何特定限制	重大議題揭露章節與考慮面邊界說明	11
	G4-21	對每一重大考量面，報告組織外之考量面邊界，具體如下：報告此考量面在組織外是否為重大的如果考量面對組織外係屬重大，鑑別考量面為重大之實體、實體群組或元素，另外，描述其地理位置報告組織外有關考量面邊界之任何特定限制	重大議題揭露章節與考慮面邊界說明	11
	G4-22	報告在以前報告中所提供資訊任何重編的影響及重編原因	無重編之相關情事	-
	G4-23	本次報告與前次報告在範圍和考量面邊界的顯著改變	關於本報告書	1
4. 利害關係人議和	G4-24	提供與組織參與之利害關係人的群體列表	利害關係人的鑑別與溝通	7
	G4-25	報告鑑別和選擇利害關係人的基礎	利害關係人的鑑別與溝通	7
	G4-26	報告組織的利害關係人參與的方法(包括參與頻率，依形式及利害關係人群體)，並表明是否有任何參與作為報告編制過程中的一部分	利害關係人的鑑別與溝通	7
	G4-27	報告經由利害關係人參與所提出之關鍵議題和關注事項，及組織如何回應這些關鍵議題和關注事項，包括透過本報告的方式。報告提出每一項關鍵議題和關注事項的利害關係人群體	重大考慮面矩陣分析	10

一般標準揭露	指標	對應章節	頁次
5.報告書基本資料	G4-28	所提供資訊的期間(即會計年度或日曆年度)	關於本報告書 1
	G4-29	最近一次報告的日期(若有的話)	2017年06月 -
	G4-30	報告週期(每年或每兩年)	每年 -
	G4-31	針對報告書或其內容有問題時的聯絡人	關於本報告書 1
	G4-32	a. 報告組織選擇之"依循選項" b. 報告所選擇"依循選項"之 GRI 內容對照(請參考 GRI G4 Part 1) c. 如果報告已經由外部查證，報告引用的外部保證報告。GRI 組織建議使用，但不是 GRI 指南的強制要求	關於本報告書 1
G4-33	a. 報告組織對本報告尋求外部保證的政策和現行作法 b. 如果永續報告內未包含保證報告的範圍和基礎，則需報告任何外部保證提供的範圍和基礎。 c. 報告組織和保證方間的關係。 d. 在尋求永續報告的保證時，報告最高治理單位和資深管理層是否參與	關於本報告書 1	
6.治理	G4-34	報告組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會。鑑別任何對經濟、環境和社會衝擊負有決策責任之委員會。	公司治理架構 12
7.倫理與誠信	G4-56	描述組織的行為價值、原則、標準和規範，如行為準則與道德守則	員工道德行為準則、落實誠信經營理念 19

特定標準揭露		管理方針/指標	對應章節	頁次	
經濟面	經濟績效		管理方針	經營績效	5
		G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值(包括銷售額、營運成本、員工薪資與福利、股利和稅捐支出及保留盈餘等)	經營績效、具競爭力的薪資、完善的休假制度與福利	5、61、62
		G4-EC2	氣候變遷導致組織活動對財務之影響及其他風險與機會	風險策略與因應	20
		G4-EC3	組織界定福利計劃義務的範圍	完善的休假制度與福利	62
	採購實務		管理方針	供應商的遴選	25
G4-EC9		對於重要營運據點當地供應商之支出比例	供應商的分佈	29	
環境面	能源		管理方針	能源消耗與管理	33
		G4-EN3	組織內部之能源消耗量	能源使用量	33
		G4-EN6	能源消耗量減量	節能專案與效益	34
	水		管理方針	水資源使用與對水影響	40
		G4-EN8	各來源別的總出水量	水資源管理指標	41
		G4-EN9	因取水而有重大影響之水源	無相關情事	-
		G4-EN10	水回收及再利用的總量及比例	節水計劃與效益	42
	排放		管理方針	溫室氣體盤查	37
		G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇 1)	溫室氣體盤查與分析	37
		G4-EN16	能源間接溫室氣體排放(範疇 2)	溫室氣體盤查與分析	37
		G4-EN17	其他間接溫室氣體排放(範疇 3)	溫室氣體盤查與分析	37
		G4-EN18	溫室氣體排放強度	溫室氣體盤查與分析	37
		G4-EN19	溫室氣體減排量	節能減碳措施	38
	廢汙水和廢棄物		管理方針	污染防治	43
		G4-EN22	污水排放的污染程度及流向終點	廢水排放與管理	43
		G4-EN23	廢棄物的總量，按種類及處理方式描述	廢棄物管理與再利用	45
		G4-EN24	重大洩漏的次數與數量	無相關情事	-
	法規遵循		管理方針	環境管理	33
		G4-EN29	重大違反環境法條規定的事件及所處罰款總金額，或非金錢方法的處罰	無相關情事	-

特定標準揭露		管理方針/指標	對應章節	頁次	
環境面	交通運輸		管理方針	綠色運籌願景	31
		G4-EN30	商品、原料或人員的運輸所造成的重大環境衝擊	優化收/送貨路線	31
	整體情況		管理方針	環境管理	33
		G4-EN31	按種類揭露環境保護的總費用與投資	環境整體總支出	54
	供應商環境評估		管理方針	供應商	25
		G4-EN32	使用環境準則篩選之新供應商比例	供應商管理	25
G4-EN33		在供應鏈具顯著實際和潛在之負面環境衝擊和採取的行動	供應商的稽核	27	
社會面: 勞動條件	勞僱關係		管理方針	員工權益	55
		G4-LA1	按年齡、性別和區域區分計算新進員工總人數、比例與員工離職總人數和離職率	員工分佈、員工離職	56、59
		G4-LA2	在重要營運據點對全職員工提供之福利	全方位的保險制度、完善的休假制度與福利	62
		G4-LA3	按性別報告育嬰假後恢復工作和留存率	育嬰留停措施	64
	勞/資關係		管理方針	招募聘用原則	55
		G4-LA4	針對不論是否在團體協約內容之營運變更的最短預告期	招募聘用原則	55
	職業健康與安全		管理方針	職業安全衛生	48
		G4-LA5	描述由勞資雙方代表參加的正式聯合勞工健康安全委員會之勞工比例，藉以監督和指導職業健康安全計劃。	安全衛生政策與組織運作	48
		G4-LA6	依區域與性別分析傷害類型及工傷率、職業疾病發生率、損失天數比例、缺勤率以及與工作有關的死亡總人數	職災統計與分析	48
		G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險之作業人員	員工照顧、推動健康管理與促進計劃	65、65
	訓練與教育		管理方針	教育訓練	71
		G4-LA9	依員工類別與性別計算單一雇員每年接受的平均訓練時數	教育訓練	71
		G4-LA10	員工職能管理和終生學習計劃以協助員工持續受雇之能力及其退休計劃	教育訓練	71
		G4-LA11	依員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例	公開的績效評核與升遷發展	64

特定標準揭露		管理方針/指標	對應章節	頁次	
社會面: 勞動條件	員工多元化 與平等機會		管理方針	員工分佈	58
		G4-LA12	依性別、年齡層、少數族群和其它多樣性指標報告公司高階管理層和按員工類別的員工組成	合法的身心障礙晉用規劃、視障按摩	63、78
	女男同酬		管理方針	具競爭力的薪資	61
		G4-LA13	依員工類別與重要營運據點的女性與男性之基本薪資和薪酬比率	具競爭力的薪資	61
	勞工實務申 訴機制		管理方針	員工溝通	68
		G4-LA16	藉由正式的申訴機制提出對勞動條件的立案、處理、並解決之數量	員工溝通	68
社會面: 人權	不歧視		管理方針	員工溝通	68
		G4-HR3	歧視事件發生之總數和已採取的矯正行動	無相關情事	-
	強迫與強制 勞動		管理方針	招募聘用原則	55
		G4-HR6	已辨識有強迫或強制性勞動風險的營運據點及供應商，和對消除所有形式強迫勞動做出貢獻所採取的措施	無相關情事	-
	評估		管理方針	招募聘用原則	55
		G4-HR9	受到人權審查或影響評估的營運據點總數和比例	無相關情事	-
供應商人權 評估		管理方針	供應商管理	25	
	G4-HR11	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面人權衝擊和採取的行動	衝突礦產管理	30	
社會面: 社會	當地社區		管理方針	社會參與	74
		G4-SO1	實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	社會參與、產學合作雙贏機制	74、77
		G4-SO2	對當地社區具顯著實際和潛在之負面衝擊的營運活動	無相關情事	-
	反競爭行爲		管理方針	員工道德行爲準則	19
G4-SO7		針對反競爭行爲、反托拉斯及獨佔等情形採取法律行動之總數和其結果	無相關情事	-	

## 京元電子全球據點

### 公司總部：

新竹市公道五路二段81號

TEL:886-3-5751888

FAX:886-3-5753866

### 竹南廠：

苗栗縣竹南鎮中華路118號

TEL:886-37-595666

FAX:886-37-595168

### 銅鑼廠：

銅鑼科學工業園區苗栗縣銅鑼鄉九湖村銅科北路8號

TEL:886-37-980188

FAX:886-37-980288

### 美國聯絡處：

101 Metro Dr.#540 San Jose, CA 95110

TEL:1-408 -452 -7680

FAX:1-408- 452-7689

### 日本聯絡處：

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

TEL:81-92-821-6954

FAX:81-90-6595-4843

### 新加坡聯絡處：

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

TEL:65-64488-718

FAX:65-64488-398





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

[www.kyec.com.tw](http://www.kyec.com.tw)

