



Sustainability Report

目录 CONTENTS



关于报告	5书	1
经营者的	为话	2
1. 绩效证	速读	3
	经济绩效 环绕体数	
	环境绩效 社会绩效	
1.3	仁 会须效	
2. 公司机	既况	6
1.	公司小档案	6
2.	主要产品生产流程	
3.	核心价值	
4.	营业据点	
5.	- 5 - 5 - 5 - 5 - 5 - 5 - 5 - 5 - 5 - 5	
6.	管理系统认证	
7.	2021 年获奖荣耀	
8.	外部组织参与	
3. 利害约	关系人与关注议题	13
3.1	永续发展的组织与运作	13
3.2	利害关系人与重大主题的鉴别	
3.3	利害关系人的鉴别与沟通	14
3.4	重大议题矩阵分析	19
3.5	重大主题的范畴与边界	20
3.6	重大主题管理方针与目标实绩	21
4. 公司治	台理	29
4.1	公司治理组织	29
4.2	股东会及股东结构	30
4.3	董事会	30

	4.4	薪酬委员会	32
	4.5	审计委员会	32
	4.6	内部稽核组织与运作	33
	4.7	信息安全管理	34
	4.8	员工道德行为准则	34
	4.9	落实诚信经营理念	34
	4.10	风险策略与因应	35
5.	永续供	應鏈	36
	5.1	供应链永续发展	38
	5.2	冲突矿产管理	46
	5.3	供货商沟通	47
	5.4	绿色运筹	48
6.	环境管	理	50
	6.1	能源消耗与管理	50
	6.2	温室气体排放与管理	53
	6.3	水资源管理	58
	6.4	污染防治	63
	6.5	废弃物管理与再利用	66
	6.6	环保法规遵守	68
7.	职业安	全卫生	69
	7.1	安全卫生政策与组织运作	69
	7.2	职灾统计与分析	70
	7.3	紧急应变与灾害抢救	71
	7.4	虚惊事故管理	74
	7.5	订定安全卫生守则与管理程序	74
	7.6	化学品安全卫生管理	75
	7.7	安全卫生风险评估与变更管理	76
	7.8	承揽商安全卫生管理	78
	7.9	消防安全设备、标示	79
	7.10	机械设备安全管理	80
	7.11	安全卫生法规遵守	80
	7.12	防疫应变措施	80
8.	員工权	益	83
	Q 1	招募聘用原则	83

8.2	员工分布	85
8.3	员工离职	87
8.4	具竞争力的薪资	88
8.5	健全的退休计划	89
8.6	全方位的保险制度	90
8.7	完善的休假制度与福利	90
8.8	身心障碍进用规划	90
8.9	公开的绩效评核与升迁发展	91
8.10	育婴留停措施	92
8.11	员工照顾	92
8.12	推动健康管理与促进计划	93
8.13	同仁身心健康	94
8.14	重视女性员工	94
8.15	员工沟通	95
8.16	饮食照顾	96
8.17	乐活京元	97
8.18	优质职场	98
8.19	教育训练	98
8.20	人权管理	103
9. 社会参	与	110
9.1	赞助「财团法人向阳公益基金会」	110
9.2	持续赞助「苗栗有机,神农计划」	111
9.3	赞助「经济日报台湾幸福指数调查」	111
9.4	赞助「李国鼎纪念论坛-台湾半导体•世纪新布局」	112
9.5	爱心公益活动	112
9.7	产学合作	113
9.8	视障按摩	113
附录		114
GRI	Standards 指标对照表	114
废弃	物管理与再利用	116
SGS	保证声明书	119



关于报告书

京元电子股份有限公司(以下简称「京元电子」、「KYEC」、「本公司」、「我们」),从 2014 年起自愿性编制第一本企业社会责任报告书,至今已迈入第九年,并依管机关规定更名为永续报告书。主要揭露有关环境、社会及公司治理相关的非财务性指标,向利害关系人传达京元电子在推动永续发展的投入和绩效。

范畴与边界

本报告书依据财务合并报表的原则设定组织边界,报告范畴涵盖京元电子集团在全球的五个生产据点(含两家子公司,合计约贡献集团 100%的营收),包括京元电子在台湾的新竹厂区(含公司总部)及苗栗厂区(包括竹南厂和铜锣厂)及中国大陆苏州的子公司一京隆科技(KLT)和震坤科技(ZKT)的实践作为与成效。内容中部份绩效指标为了突显中长期趋势,亦提供 2019~2021 年的连续数据,若所述之量化指标有特殊者,会加以批注说明。

报导标准

本报告书的内容和架构,系按照全球报告倡议组织(Global Reporting Initiative, GRI)发布之企业永续报告准则(Global Reporting Reporting Standards, GRI Standards),并依循核心选项来编制。

外部确信

本报告书由报告书编制小组成员所提供,其内容皆经由各单位主管核可后进行汇整编撰而成,并通过台湾检验科技(股)公司(SGS Taiwan Ltd.)查证取得 AA1000 第一类型中度保证等级。另有关财务相关数字系以新台币计算且由安永联合会计师事务所签证,若干环境面和社会面的绩效数据因应公式调整而重新计算。

报告期间与发行

本报告书揭露期间为 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之汇整资料,于 2022 年 6 月发行。为提升永续信息的透明度,内容同时发行中文(繁体和简体)、英文版本,并于京元电子的官网 (http://www.kyec.com.tw/csr/csrreport.aspx)公开发布。本公司每年发行永续报告书,前次报告公告时间为 2020 年 6 月。

联络信息

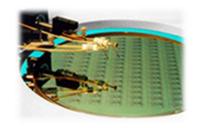
若是您对京元电子的永续报告书有任何疑问或建议,竭诚欢迎您与我们联系。

联络窗口: 京元电子股份有限公司 财务处

地 址: 300 新竹市公道五路二段81号

电 话: 886-3-5751888 传 真: 886-3-5753899

E-mail : <u>invest@kyec.com.tw</u> 公司网址: www.kyec.com.tw



经营者的话

随着全球环境议题日益高涨,国际企业的供货商也被要求必需符合国际 ESG 标准或通过相关认证。 另外,环保署也预告 2050 年净零碳排目标纳入「气候变迁因应法」,并增订碳费征收机制。身为世界 半导体产业代工供应链的京元电子,自然会受到影响,但亦无法置身事外。我们将 ESG 准则视为永 续经营的利器,透过 ESG 项目的实施,除取得客户的信赖,更证明京元电子拥有最佳实力的展现。

营运绩效与公司治理

2021年虽是遭受地缘政治与新冠疫情持续干扰的一年,但也是成果丰硕的一年。在诸多客户同时增加订单,且需求逐月增加,产能利用率也稳定增长,而供需失衡的状况下,平均单价提高和毛利率跃升,整体经营实绩超乎年初公司所设定的目标,无论在营收及获利上,双双缔造了历史新高完善的公司治理制度是企业追求续发展不可或缺的一环,本公司制定了「处理董事所提出要求之标准作业程序」,以落实公司治理并提升董事会功能。2021年持续执行年度董事会绩效评估,迈向更完备之公司治理范畴。另为落实讯安全管理,设置信息安全推动小组并展开运作,以确保全面的信息安全。

环境友善与节能减碳

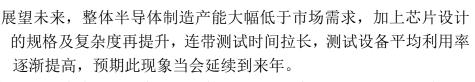
近年极端气候下,造成干旱、暴雨暴风雪、地震、森林大火、全球暖化等事件发生,促使全球碳中和、净零排碳的问题成为上市公司 ESG 不得不更加重视的议题,京元电子集团已建置 ISO 50001(能源管理系统)及 ISO 14064-1(温室气体盘查)。全年度废水回收约 118.94 万吨和节能项目执行,年度节电共达 932.2 万度,回收效益约 2,371.5 万元,2022 年预计节电约可达 1,414.5 万度。

本公司及子公司皆通过 ISO 14001 环境管理系统,配合地方主管机关政策实施,并陆续寻找资源化的处理方式,减少废弃物对于环境造成的负担。

员工对待与伙伴关系

员工是京元电子最珍贵的资产,更是公司永续经营的关键基石。我们自 1993 年即成立职工福利委员会,并积极规划各项员工福利。以诚信、尊重对待员工,透过充实福利制度安定员工生活及完善的进修、训练管道与员工建立起互信互赖之良好关系。设有多元的员工沟通管道,如劳资会议、座谈会、员工留言板、员工满意度调查及各类申诉管道等。在与供货商的伙伴关系方面,特别注重供应链风险

管理并遵循 RBA 行为准则规范作为供货商管理重要政策与方针。



我们认为企业永续发展必需接轨国际,落实 ESG 准则不但是标配,更是一条企业不可回避的道路。ESG 对内部而言,是企业经营的策略指引,对外部而言,则是投资大众当作一种评估企业是否稳健的关键指标。因此,KYEC 将结合核心本业来推动 ESG,并运用 ESG 揭露做为管理工具,以期达成「ESG 成为京元电子的 DNA」。



总经理

察法炫

1. 绩效速读

京元电子集团在永续的实际作为和成效展现,按经济绩效、环境绩效及社会绩效汇集如下:

1.1 经济绩效

項目		2019	2020			2021
营业收入(仟元)	\bigcirc	25,539,437.00		28,959,304.00		33,759,389.00
税后盈余(仟元)		3,041,484.00		3,637,140.00		5,234,242.00
EPS(元)		2.49		2.97		4.23
负债资产比(%)		52.43		52.17	\bigcirc	51.71
长期资金占固定资产比(%)	\bigcirc	125.03		131.02		128.13
资产报酬率(%)	\bigcirc	6.44		6.77		8.25
股东权益报酬率(%)		11.99		13.10		16.30
所得税(元)		873,379.00		906,515.00		1,621,005.00
研发费用(仟元)		1,035,207.00		1,202,520.00		1,202,856.00
员工薪资福利费用(仟元)		6,578,953.00		7,185,895.00		8,055,327.00
营业成本(仟元)	\bigcirc	18,523,521.00		21,005,316.00		23,407,322.00

1.2 环境绩效

项目		2019	019 2020		2021	
违反环境保护法规件数		0		0		0
总用电量(MWh)	0	636,841		696,856		756,304
用电密集度(MWh/亿元)		2,170		2,001		1,823
柴油(MWh)	0	838		1,155		1,473
蒸气(MWh)	\circ	0		2		7
原始取水量(百万公升)	0	2,038		2,307		2,343
回收利用水量(百万公升)		1,135	\bigcirc	1,054	\bigcirc	1,067
用水量(百万公升)	0	3,173	•	3,361		3,410
用水密集度(百万公升/亿元)	0	11		10		24
耗水量(百万公升)	0	1,690	•	1,790		1,820

项目	2019			2020		2021
排放量(百万公升)	\bigcirc	348		517		523
废水排放密集度(百万公升/亿元)		1		1		3
有害事业废弃物产生量		287		372		316
有害事业废弃物可回收量		120		71		77
有害事业废弃物回收再利用率(%)		0		0		1
一般事业废弃物产生量(吨)		1,759		2,866		2,605
一般事业废弃物可回收量(吨)		1,495		2,526		2,485
一般事业废弃物回收再利用率(%)		1		1		2
事业废弃物总产生量(有害+一般)(吨)	\bigcirc	2,046		3,238		2,969
事业废弃物可回收量(有害+一般)(吨)		1,615		2,596		2,562
事业废弃物总回收再利用率(有害+一般)(%)	\bigcirc	1	\bigcirc	1	•	2
温室气体排放-范畴一直接排放(吨 CO2e)	0	2,503	•	4,544		7,090
温室气体排放-范筹二间接排放(吨 CO2e)	0	355,638		379,769		407,079
温室气体排放-范筹三间接排放(吨 CO2e)		定性不定量		71,387	0	70,628
温室气体排放密集度(吨 CO2e/亿台 币)		1,409		1,574		1,436
在地化采购占比(%)		51%		52%		60%
供货商年度稽核(厂家)	0	50		50		63
绿色采购(万元)		7,267		9,237		16,542

1.3 社会绩效

項目		2019		2020		2021
员工人数	0	8926		9239		9472
员工训练总时数	0	462,596		522,314		575,214
员工训练平均时数		51.8		55.6		60.7
员工培训证照张数		2818*		3437*		4,591
身心障碍人士雇用率		1%*		1%*		1%
健康促进讲座参与人数		1176*		1106*		291
社会公益活动场次		6*		4*		6
违反职业安全卫生法规件 数	•	1		0		1
物理性工作伤害件数		18		17		23
化学性工作伤害件数		0		0		1
人因工程性工作伤害件数		0		1		1
职业伤害所造成的死亡比 率		0		0		0
严重的职业伤害比率 (排除死亡人数)		0		0		0
可记录之职业伤害比率		1.03		0.97		1.32
承揽商教育训练人数	\bigcirc	865		1,397	0	829
承揽商违反安全卫生件数	0	49		67		80
承揽商因公伤害人数		0		0		0
安全卫生提案件数	0	139		159		206
紧急应变演练场次		70	•	73		80 丰不今子公司

^{*.} 表不含子公司







2. 公司概况

1. 公司小档案

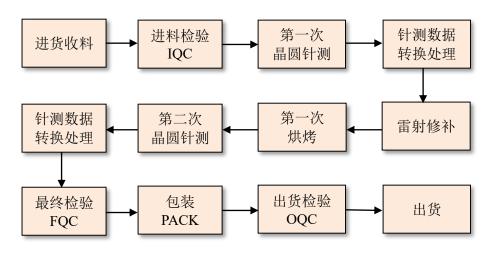
公司名称	京元电子股份有限公司
创立日期	1987年5月28日
实收资本额	新台币 12,227,450,650 元
董事长	李金恭
总经理	刘安炫
集团总部	新竹市公道五路二段 81 号
广区	新竹厂:新竹市公道五路二段 81 号 竹南厂:苗栗县竹南镇中华路 118 号铜锣厂:铜锣科学工业园区苗栗县铜锣乡九湖村铜科北路 8 号中国苏州厂:苏州工业园区方洲路 183 号
员工人数(含子公司)	9,472 人(截至 2021 年 12 月 31 日)
主要业务	各种集成电路之设计、制造、测试、配件、加工、包装、买卖业务 及各种奔应机及其零配件之制造、加工、买卖业务。
上市日期及代号	2001年5月9日、2449
发言人	赵敬尧
代理发言人	张垂钦



2. 主要产品生产流程

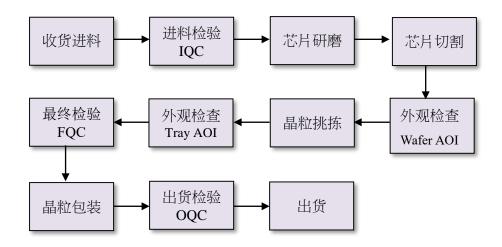
2.2.1 晶圆针测流程

晶圆针测是对于出厂的晶圆进行检测以筛选出良品与不良品之制造过程。检测的结果为芯片构装之重要依据,并可作为前段晶圆制程良率检讨之参考与左证。晶圆针测制造流程说明如下:



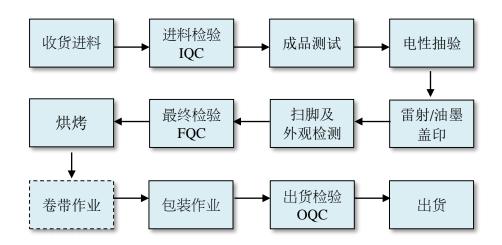
2.2.2 晶圆研磨/切割/晶粒挑拣流程

晶圆研磨切割主要的目的是将制造完成的芯片研磨成指定的厚度,切割后经挑拣为晶粒,以供后续的打线封装制程。其主要流程如下:



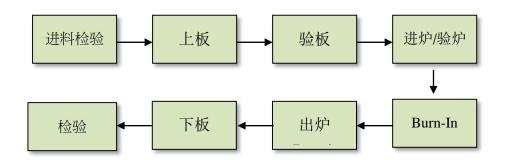
2.2.3 IC 成品测试流程

IC 成品测试系为对完成封装之 IC 进行检测,以区别产品的质量,通过测试之 IC 即完成品,各种产品之功能需求不同,因此成品测试之制程条件亦有所差异。典型的成品测试流程如下:



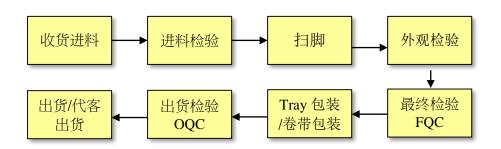
2.2.4 Burn-In 预烧服务

Burn-In 预烧的作用是以加速测试方法,测试 IC 产品之可靠性 Reliability,将早夭期产品筛选出来,其主要流程如下:



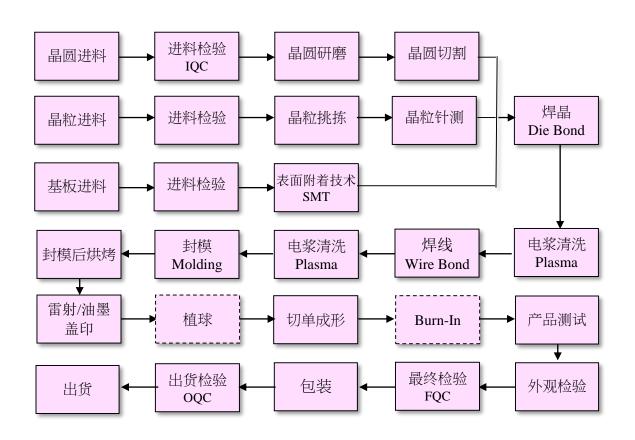
2.2.5 扫脚/代客出货流程

协助已经测试完成成品 IC 扫脚及包装成客户指定规格的卷带盘,便利运送及加工,并提供 Dropshipping 服务。其主要之流程如下:



2.2.6 封装及测试出货

本公司主要封装并测试产品有系统封装 SIP(SSD/PATA/SATA)、卡类产品 (MSD/HSSD/UFD)、四侧无引脚扁平封装(QFN)、超薄小型晶粒承载器封装(TSOP)、锡球数组封装(BGA)及嵌入式多媒体控制卡(eMMC)等之封装测试代工。经由本公司提供的整体性集成电路封装与测试服务后,客户的产品能顺利地应用在信息、通讯、办公室自动化、汽车电子以及消费性电子等相关产品上。其主要之流程如下:



3. 核心价值

京元电子的核心价值(Core Value):

- 2.3.1 绩效:设立高目标,达成对客户提供 更高质量、更低成本、更快速度的交 货和增进客户满意度。
- 2.3.2 创新:持绩改善及提供创新的解决 方案,以给予客户满意的质量、更高 满意度的服务。
- 2.3.3 卓越:努力完成工作任务,并积极接受挑战性工作目标,达到卓越的水平与表现优异。
- 2.3.4 分享:愿意分享所拥有的知识技能与经验给予他人,让公司和客户共同分享与成长。

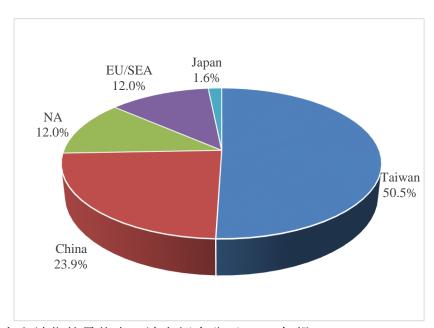


4. 营业据点

京元电子集团在台湾和全球半导体供应链具有独特的市场地位,利用全球半导体产业持续外包的趋势,做为本公司布置产能和营收成长的驱动力。除了扎根台湾外,更在大陆苏州设厂,以及北美、东南亚和日本等地皆设有营业据点,以便就近服务客户。

全球各营业据点及其2021年营收比率如下:



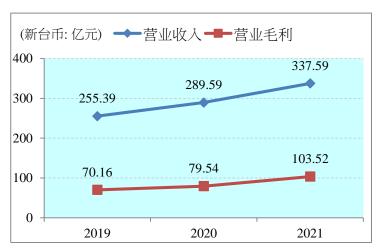


注: 有关生产和销售的量值表,请参阅本公司 110 年报 https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Meeting (P.84)

5. 经营绩效

本公司测试的半导体芯片广泛应用于各种电子产品,包括消费电子、通信、汽车电子、数据处理与储存和工业电子等,凭借本公司多款的测试平台,灵活的产能配置和制造测试设备的能力,在市场上得以吸引大量知名半导体公司的业务合作,全球前 50 大半导体公司中,60%使用京元电子的测试服务。

2019~2021 年合并营收及营业毛利:





6. 管理系统认证

本公司陆续建置各种管理系统,不断提升效率与效益。主要认证系统如下:

系统	京元电子			子公司		
	新竹厂	竹南厂	铜锣厂	京隆	震坤	
ISO 14001: 2015 (环境管理系统)	•	•	•	•	•	
ISO 14064-1: 2006 (温室气体盘查)	•	•	•	•	•	
ISO 50001: 2018 (能源管理系统)		•	•	•		
ISO 45001: 2018 (职业安全卫生管理系统)	•	•	•	•		
ISO 22301: 2019 (营运持续管理系统)	•	•	•			
AEO (安全认证优质企业)		•	•			
ISO 28000: 2007 (供应链安全管理系统)		•	•			
IECQ QC080000: 2017 (有害物质流程管理系统)	•	•	•	•	•	
Sony GP (SONY 绿色伙伴标准)		•				
ISO 9001: 2015 (质量管理系统)	•	•	•	•	•	
IATF 16949: 2016 (汽车业质量管理系统)	•	•	•	•	•	
TL 9000 V R6.2/R5.7 (通信电子业质量系统)	•	•	•			
ISO 13485: 2016 (医疗器材质量管理系统)	•	•	•			
ISO 26262: 2018 (道路车辆功能安全系统)	•	•	•			
ANSI/ESD S20.20: 2014 (静电放电防制管理系统)	•	•	•	•	•	

7. 2021 年获奖荣耀

本公司主要的参赛获奖如下:

主办单位	奖项
行政院经济部	最佳贸易贡献奖
台湾永续能源研究基金会	企业永续奖报告铜奖
财政部关务署台中关	优级保税工厂奖
苗栗县政府	金质工业厂商卓越奖(永续经营奖)
1111 人力银行	幸福企业金奖(科技研发业类)
财团法人中卫发展中心	台湾持续改善竞赛铜塔奖
财团法人先锋品管学术研究基金会	全国金奖品管圈大会银奖
苏州工业园区高端制造与国际贸易区安监局	安全公益模范企业
苏州市协调劳动关系三方委员会	苏州市劳动关系和谐企业
苏州市社会福利总院	慈善爱心单位







8. 外部组织参与

京元电子参与相关专业团体,藉此与产业交流合作,以达紧密接轨。

组织名称	备注
台湾新竹科学园区同业公会	本公司李董事长担任理事长
中华民国内部稽核协会	
台湾电机电子工业同业公会(TEEMA)	
台湾半导体产业协会(TSIA)	一般会员
新竹工业会	
苗栗工业会	

3. 利害关系人与关注议题

3.1 永续发展的组织与运作

为确保企业永续发展的规划与执行,京元电子设立「永续发展委员会」,主任委员由行政中心最高主管担任,分设 ESG 推动小组、报告书编制小组、劳工道德、环境安全和供应链管理等组别,责成相关部门及代表执行各项行动方案。定期检视项目推动绩效与达标情形,每年向董事会呈报永续发展执行成果及未来的工作计划。

3.1.1 组织与职掌:



*. 部门代表包含人资、工安及风险管理、资材、品保、财务和企划等单位

3.1.2 政策声明:

ESG与核心本业结合、深化永续治理文化、经营信息透明度化、强化利害关系人沟通

建立安全工作环境、降低温室气体排放、提倡绿色永续供应链、绿色环保承诺与推动

维护人权及员工权益、塑造和谐工作气氛、打造幸福快乐职场、关怀偏乡弱势等族群

3.2 利害关系人与重大主题的鉴别

京元电子关切利害关系人的意见回馈,除建立有效的多元沟通管道外,更参照 GRI 准则,分别按经济面、环境面、社会面等相关议题进行重要性评分,制作问卷并发放利害关系人填写,经由这些永续议题的搜集、讨论和审视等事项,再将其成果汇编至年度之永续报告书,最后提交高层主管核定发行。



3.3 利害关系人的鉴别与沟通

3.3.1 利害关系人的鉴别

本公司经由内部讨论,另依工作属性及参考同业,并参考 AA1000 SES 利害关系人议和标准(Stakeholder Engagement Standard, SES),按照依赖性、责任、影响力、多元观点及张力等五大原则,鉴别出 2021 年京元电子的主要利害关系人共七大群体,各群体与具代表性原则为:员工(依赖性/责任/多元观点/张力)、客户(依赖性/影响力/张力)、投资人(责任/影响力/多元观点)、供货商(依赖性/责任/影响力/多元观点)、承揽商(依赖性/责任)、小区(依赖性/影响力/多元观点)、政府机关(影响力/张力)。



3.3.2 利害关系人沟通

京元电子藉由多元且公开的沟通管道,以利增进与利害关系人互动及沟通机制。在沟通及响应方面,我们透过不同沟通途径与利害关系人沟通,了解他们对京元电子的需求及期许,并将其所关心的议题纳入例行性工作及年度计划内,除了实时响应外,也将做为永续政策拟定与推动行动计划的参考。

与利害关系人沟通议题、管道和频率如下:

ケスカー は次入的	
• 征才	
・ 休假制度 部门会议 每周/每月	
• 薪资奖金 福委会会议 每季	
• 职涯发展	
• 员工身心健康 新进/外籍同仁座谈会 每季	
・	
员工福利员工留言板常设	
• 福委会活动 提案改善制度 不定期	
• 劳资沟通 申诉处理委员会 依需要	
・ 劳资沟通 人事评议委员会 依需要	
・ 事故与公伤管理 ・ 社团活动 ・ 社团活动	
• 企业社会责任 客户满意度调查 每年	
• 客户承诺与服务 客户问卷 不定期	
• 消防设备设置与管理 电子邮件 不定期	
• 灾害预防与紧急应变 客户文件发行 不定期	
客户 • 温室气体排放与管理 客户稽核 不定期	
• 环保及安全卫生法规 公司网页 不定期	
• 环境保护 	
• 顾客隐私 	
• 客户关系管理	
・ 营运策略 公开信息观测站 不定期	
投资人	
・ 财务绩效・ 股利政策	
・ 质量绩效评核 供货商教育训练 毎年	
有害物质管理 供货商评核 每月/每季	
供货商 • 采购政策 电子邮件 实时	
• 责任商业联盟行为准则	
• 冲突矿产管理	
・ 厂区安全卫生作业 承揽商协议会 毎月	
承揽商 — — — — — — — — — — — — — — — — — — —	

利害关系人	沟通议题	沟通管道	频率
, loc	产学合作弱势关怀社会公益	公司主管至合作学校授课与 合作学校至厂内参访观摩	不定期
小区		邻里长反应 赞助艺文活动	不定期
	・公司治理・法规遵循	往来函文及电子邮件 倡导会/法规说明会	不定期
政府机关	财务信息透明度承揽与变更管理新冠疫情监控与管理废水排放与管理废弃物管理	发布函令 外部公文	不定期
		新冠疫苗施打状况调查现场查核	不定期不定期
		法规公听会	不定期
	・ 水资源管理 ・ 灾害预防与紧急应变		
	危害物质/危险品管理机械设备安全管理		
	・温室气体管理・绿能认购与能源管理		



3.3.3 利害关系人关注议题回应

针对 2021 年与利害关系人关注议题与回应处置情形如下: (淡红底色为子公司之响应)

利害关系人	关注议题	处置情形
	人才招募与留 才	 积极参与在地就业服务站征才活动,并优先录取本地乡亲以回馈地方。 持续与学校、政府机关合作,将优秀人才引进苗栗,并照顾弱势人员,以达善尽企业社会责任。 公司设有辅导员制度,定时关怀新人学习状况与适时提供帮助。 公司设计良好的薪酬制度,不定期调整薪资结构,以及定期进行调薪、发放分红、季奖金等。 公司定期举办各类活动,以凝聚员工向心力及给予良好的互动机会。
	招募留任机制	制定调薪方案,优化薪资结构,招募更多优秀人才,提高留任率。
	春节出勤鼓励	鼓励员工春节留守,节后分梯次返乡。
员工	培训发展	 应组织发展需要,制度年度培训计划,积极开展工作前、工作中培训,提高员工职能技能,提升专业能力。 进行各部门专业课程盘点整合,标准化教材内容,提升训练质量。 因应人才数字化时代,建立 AI、AR 系统及教育训练,打造智慧工厂,提升工作效益及效能。
	员工沟通	积极举办员工座谈会,公司高层主管与员工面对面沟通并解决生活或工作问题。
	举办员工活动	举办各类文娱活动(包括马拉松、公益徒步走活动、年终尾牙盛典、菲籍员工圣诞夜聚餐活动、幸运大抽奖活动等)劳逸结合,丰富员工的业余生活。
		因应菠萝外销禁令,导致台湾农民受影响,公司调查家中有种植菠萝的同仁,办理「菠萝」认购活动,规划同仁优惠购买事宜
	福利发放	5年、10年、15年资深同仁及优秀员工选拔奖励。
	关爱女性职工	厂区设有哺乳室、为女性员工建立舒适隐秘的集乳环境,三八 节女职工福利发放,开展女性健康讲座等。
	健康促进	开展急救培训,增强员工的急救意识。
	饮食照顾	开设咖啡吧,丰富员工饮食种类,让员工体验不一样饮食风格、员工食堂菜品不断创新。
	职业安全	加强安全教育倡导,提升员工安全意识。

利害关系人	关注议题	处置情形
客户	灾害预防与紧 急应变	 推动 ISO 45001 职业安全卫生管理系统。 制定与执行年度安全卫生教育训练计划。 定期执行现场安全卫生巡检并进行异常矫正。 建构营运持续管理系统,让风险管控、紧急应变到灾后复原顺利到位,降低危害冲击程度。
投资人	营运及财务状 况	1.按季接受国内外法人邀请参加法人说明会,向投资法人说明本公司最新之经营概况。2.透过公开信息观测站公开相关营运数据。
	责任商业联盟 行为准则承诺 书/ RMI_CMRT	京元电子供货商均需签署「责任商业联盟行为准则(RBA Code of Conduct)承诺书」,承诺确实遵守 RBA 行为准则,并承诺其矿产源自符合 RMI 认可的冶炼厂和精炼厂。供货商需完成 CMRT(冲突矿物报告模板),透过 CMRT 收集与报告冲突。
供货商	签署保证函	要求供货商可符合国际有害物质法规/客户要求。
	实地审查	确认供货商制程能力/质量/ESG 相关管理,有无达到 KYEC 要求。
	评核	依供货商的质量、价格成本、交期、服务水平、供货能力与技术 支持等因子纳入评鉴项目。
	厂区安全卫生	进行承揽商入厂前安全卫生教育训练,每月召开承揽商协议会
承揽商	作业要求	进行进场规范倡导与告知。
\2.40g led	环安卫法规遵 循	指派人员参加法规倡导会,每月定期进行环安卫法规符合性鉴 别。
小区	产学合作	 与各大专院校携手产学合作,提供学生兼顾完成学业及经济独立之机会。 持续开拓新产学合作学校,提供内部多元招募管道。 设计小天使制度,稳定学生报到后之留任状况,并定期以座谈会模式关怀学生、给予发声机会。
	社会公益	公司积极参与小区公益建设和履行社会责任,看望福利院老人和儿童并为他们献爱心,夏季给交警、民警、消防员送清凉等。
政府机关	新冠疫情管控	积极响应政府号召,全员抗疫,入厂佩戴口罩、量测体温,定期核酸检测、接种新冠疫苗。
	促进职场健康	每三年进行健康职场自主认证评核,持续推动健康、友善的工作环境。

利害关系人	关注议题	处置情形
政府机关	灾害预防与紧 急应变	 参加竹南头份工业区及铜锣科学园区区域联防组织,强化应变能力,并降低灾害损失。 建构厂区内化学品、危险品及救灾信息,灾害发生时能有效掌控现场。 定期办理紧急应变演练并搭配辖区消防单位办理大型疏散抢救演练。
	废弃物管理	依法核备废弃物清理计划书,设置专责人员,并定期进行废弃物进出厂申报管制。
	废水管理	1.废水回收与处理设备设置专责人员进行操作与管理,持续提升制程废水回收再利用率。2.遵守国内外环保法规要求,取得水污染防治许可证,定期进行废水查核与申报,确认排放数据是否符合放流水标准。

3.4 重大议题矩阵分析

我们经排序利害关系人关注的议题,再按这些议题于利害关系人的关切程度和公司对经济、环境和社会的冲击程度,绘制出相对应的重大议题矩阵图(如下),再依矩阵中筛选出 11 项重大议题,其余列为一般议题。

2021 的重大议题中, 比起 2020 年新增采购实务和废弃物两项, 而排除了三项(能源、水和物料)。



3.5 重大主题的范畴与边界

透過以上分析之各重大主题、組織邊界與對應揭露,如下對照表。

				小兴到恶沟路 ,	\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	
重大主题	GRI Standards 指标	京元电子	1织内 子公司	组织外	管理方针章节	对应 SDGs
经营绩效	201	•	•	投资人	1.1 经营绩效	8 就栗贝
采购实务	204	•	•	客户、政府机 关	6.2 温室气体 排放与管理	13 無候行動 11 永續城市
废弃物	306	•	•	小区、政府机 关	6.5 废弃物管 理与再利用	7 可負債能源
排放	305	•	•	客户、政府机 关	6.3 水资源管 理	6 淨水與衛生
供货商 环境评估	308	•	•	客户、供货商、 承揽商、小区、 政府机关	5.1 供应链永 续发展	17 全球郵件 13 無保行動
劳雇关系	401	•	•	-	8.1 招募聘用 原则 8.2 员工分布	5 性別平等
劳/资关系	402	•	•	-	8.11 员工照顾 8.12 推动健康 管理与促进计 划 8.15 员工沟通	8 就樂與 接濟成長
职业安全 卫生	403	•	•	客户、小区、政 府机关	7.1 安全卫生 政策与组织 运作 7.2 取灾统计 与分析	3 健康與福祉 8 就業與
训练与 教育	404	•	•	承揽商、小区	8.19 教育训练	4 教育品質
强迫或 强制劳动	409	•	•	-	8.1 招募聘用 原则	10 減少不平等
供货商 社会评估	414	•	•	客户、供货商、 承揽商、小区、 政府机关	5.1 供应链永 续发展	17 全球移伴 12 責任消費 CC

3.6 重大主题管理方针与目标实绩

3.6.1 经济绩效:

对公司的意义 / 主要风险与机会	以追求全体股东及员工之最大利益为目标,实现永续经营之使命
评估方法与 2021 年成果	合并营业收入为新台币 337.59 亿元, 年增 16.6% 合并营业利益为新台币 66.07 亿元, 年增 42.1% 合并税后净利为新台币 52.34 亿元, 年增 43.9%
2022 年计划	 1.挑战营运绩效高峰,提高设备投资效益,扩充自制机台营收。 2.聚焦重点客户满意度,严控质量失败成本,厚植全员质量意识。 3.提生设备稼动率,稳健人员生产力,专精智能制造运用。 4.拓展多元采购通路,专注厂商成本优化,落实物料库存管理。 5.精进自主核心技术与应用,研创关键零组件与设备,建构优质智权专利与布局。 6.降低关键人才流失,强化员工招募效能,深耕关键职能培育。
中长期目标	鉴于台湾半导体制造产业从上游到下游及周边系统已发展成熟且效率极高,专业分工成功的模式满足了客户生产外包的深度需求,具有全球其他国家地区所难以取代的优势地位。因此,近年来本公司发展策略上大体不变,依然朝下列方向迈进。 1. 落实在制造供应链基本的核心价值,技术、质量、交期、服务、效率、成本、信息及企业文化,达成客户产品实时上市的使命。 2. 强化公司独特的差异化服务能力,系统运作、实务经验、流程改善、服务水平,做为客户制造供应链上依赖的合作伙伴。 3. 经营以客户满意度为重,谨慎持续投资,提升获利能力,追求健康成长。 4. 着力于各业务区域内成长性高的客户及其产品,培植新的潜力客户产品导入,并争取 IDM 客户外包比率,与客户共荣发展。 5. 因应中美两国的冲突,供应链中国的扶植成长,评估调整本公司在台湾与中国供应链的布局,顺应环境未来可能的变化。 6. 以开放的态度与半导体厂商策略合作共同发展,加速站稳公司在全球半导体封测产业中前茅的位置。
对应章节	2.5 经营绩效

3.6.2 采购实务:

对公司的意义 / 主要风险与机会	在地采购优化,扶植在地产业创造就业机会,并降低生产成本及风险。
评估方法与 2021 年成果	组织内:京元电子(新竹厂、竹南厂、铜锣厂、中国厂区(京隆及震坤)持续推动在地采购,降低运输成本,2021在地采购比例提升至:%
2022 年计划	鼓励供货商扩充在地工厂产能,提升制程技术与制造质量精进。 同时要求要求落实环境安全卫生,降低环境冲击,减少资源消耗。
中长期目标	透过年度供货商大会,分享京元电子永续理念,强化供货商 ESG 管理能力,并列入供货商综合评比指标。
回应章节	5. 永续供应链

3.6.3 废弃物:

5.3 发弁物:				
	1. 落实废弃物管理,提升废弃物回收再利用率,并推动源头减量,以追求			
	「零废弃」、「零掩埋」目标			
	2. 遵守环保法规要求,增加水资源利用率,降低废水排放对环境之冲击			
对公司的意义 /	风险:			
	1. 废水排放量增加导致前后端处理成本增加			
主要风险与机会	2. 废水排放或废弃物处理异常可能遭受稽查处分或有停工停收之风险			
	机会:			
	1. 提升制程水回收率,有效利用水资源,降低废水排放对环境之冲击			
	2. 提升废弃物回收再利用率,以达「零废弃」目标			
	评估方法:			
	1. 通过 ISO14001 环境管理系统验证			
	2.100%废弃物清运分类无违规事项			
	3. 回收利用率>80%			
	4.100%无因排污水问题遭检举或开罚			
	5. KLT&ZKT 纯水制程的继续改善, 预估从 2020/7 开始单位产值用水量			
\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	下降 3%			
评估方法与	6. KLT 新增 24 支 UF 膜管 ,从 2020/10 持续增加回收水量增加 56CMH,			
2021 年成果	一年回收水量 53.9 万吨			
	成果:			
	1. ISO14001 环境管理系统验证			
	2. 违反废弃物清运法规 0 件			
	3. 废弃物回收再利用率达 86.3%			
	4 排污水问题遭检举或开罚 0 件			
	5. 2021/1 KLT&ZKT 开始单位产值用水量下降 3%			

	6. 2021/1 KLT&ZKT 纯水制程中水回用及纯水前处理中水回用一年回收力		
	量 60 万吨		
	1. 承牙 1901 4001 开拉兹理乏好办工		
	1.通过 ISO14001 环境管理系统验证		
	2.违反废弃物清运法规 0 件		
	3.排污水问题遭检举或开罚 0 件		
ana FN N	4.废弃物回收再利用率达 80%以上		
2022 年计划	5.KLT&ZKT 持续运行纯水制程回收系统产水至纯水原水,加以再利用,及		
	UF 膜管回收利用,回收水量 60 万吨		
	6.KLT&ZKT 完成生产废水除磷、除氨氮治理设备,达到无磷、无氨氮废水		
	排放		
	VII.72.1		
	1. 遵守环保法规要求,定期进行废弃物、废水查核与申报		
	2. 每日针对废水处理及排放情形进行现场稽查,设置排放水质实时监控系		
	统降低承受水体之冲击		
	3. 持续规划及评估废弃物再利用事项,以达到资源循环再利用,降低环境		
	负荷		
	4. 2023 年台湾厂区通过 ISO46001 水资源管理系统验证		
中长期目标	5. 2023 年台湾厂区通过 ISO14046 水足迹盘查验证		
	6. 2025 年集团废弃物回收再利用率达 85%以上		
	7.2025 年 KLT&ZKT 评估增设回收系统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 废模压树脂完成申请普废签定,降低环保监管		
	风险		
对应章节	6.5 废弃物管理与再利用		

3.6.4 排放(温室气体):

	从(皿王 (叶)	
		对公司的意义:
		推动节能减碳、致力污染预防,以提升企业形象及呼应国际减碳理念。
		主要风险与机会
	八刀松本火	风险:
	公司的意义 /	(1)温室效应气候变迁影响 , 造成自然灾害增加
土姜	要风险与机会	(2)国际碳管制加严趋势,将影响进出口产品
		机会:
		(1)加强节能力道,减少能源费用支出
		(2)能源转型,扩大再生能源设置与凭证购买
		评估方法:
节	平估方法与	1.竹南厂、京元铜锣厂、京隆科技 100%通过 ISO50001 能源管理系统验证
20	021 年成果	2.台湾厂区、京隆科技完成 ISO14064 : 2018 转版验证、
		3.集团节能项目节电率 >1%

	成果:
	1.竹南厂、京元铜锣厂、京隆科技 100%通过 ISO50001 能源管理系统验证
	2.台湾厂区、京隆科技完成 ISO14064: 2018 转版验证
	3.节能项目共计 19 项完成, 节电率 1.86%, 共计减少 7762 吨温室气体排放
	4.节水量 883.01(百万公升/年),共计减少 488.3 吨温室气体排放
	1.台湾各厂区、京隆科技完成 ISO50001 能源管理系统验证
2022 AND	2.台湾各厂区及京隆/震坤落实能资源管理、减少水资源使用及增加回收率
2022 年计划	3.台湾各厂区及京隆/震坤温室气体排放量与 2021 年比较,减量 1%。
	4.新竹厂区纳入 ISO50001 能源管理系统验证
	1.2022~2025 年京元各厂区及京隆持续通过 ISO50001 能源管理系统验证
	2.2023 年气候相关财务揭露(TCFD)报告书与 SBT 科学减碳目标导入
	3.再生能源凭证认购规划:
中长期目标	2025 年竹南厂及京元铜锣厂依法规需求达成再生能源凭证购买(契约容量
	10%以上)
	4.再生能源建置: 2023 年京元竹南厂及京元铜锣厂设置太阳能板 5249KW
	5.京隆科技(含震坤)人民币万元产值能耗逐年下降率 5%
对应章节	6.3 水资源管理

3.6.5 & 3.6.6 供货商环境评估/供货商社会评估:

对公司的意义 /	导入 IECQ QC080000 有害物质流程管理系统,管控厂内物料符合国际禁
主要风险与机会	限用物质法规规范及客户特殊要求。
评估方法与 2021 年成果	1.依最新国际禁限用物质法规规范,确认供货商提供之物料符合性。 2.依客户特殊要求之禁限用物质表与厂内物料管控作业是否符合做为评估 依据。
	客诉件数: 0
2022 年计划	1.客诉 0 件数 2.强化环境教育概念推广
中长期目标	1.遵守环境相关国际法令及客户环境管理物质特殊要求。 2.企业生产过程中,积极消减或取代对环境有害物质。 3.适切教育训练及情报提供,将环境管理理念传达员工,供货商及客户端。 4.供货商质量管理部鉴别国际法规,适时修订环境有害物质管理作业程序并拟定计划。 5.供货商配合实施管理调查计划。
对应章节	5.1 供应链永续发展

3.6.7 劳雇关系:

对公司的意义 /	1.回馈地方乡亲,提供就业机会,展现企业社会责任。				
主要风险与机会	2.招募优秀人才,满足公司营运成长需求,提供多元的招募管道。				
	1.积极参与在地办理之征才活动,招募并聘用本地乡亲为主。				
评估方法与	2.与学校合作人才培育,持续培育产学生,且毕业后可转任正职,目前已合				
2021 年成果	作第 13 届(KYEC)/KLT&ZKT 持续推动中。				
	3.与政府合作研发替代役,持续吸引优秀硕士生,目前已合作第13年。				
1.依据年度人力需求,持续招募优秀人才。					
	2.优先招募、录取本地员工,回馈地方乡亲,提供就业机会。				
2022 年计划	3.持续进行产学合作计划第 14 届/KLT&ZKT 持续推动中。				
4.持续进行研发替代役合作第 14 年(KYEC)。					
	5.开发新招募管道,如预聘项目等。				
	1.引进优秀人才,满足公司营运成长需求,稳定公司扩张所需人才。				
中长期目标	2.提升多元招募管道报到人员留任率,减少公司资源之浪费。				
	2.1定月岁儿们奔自起找到八贝田江华,减少公司页源之很英。				
对应章节	8.1 招募聘用原则、8.2 员工分布				

3.6.8 劳/资关系:

	1.重视员工反映,提供各种双向沟通管道,建立顺畅灵活的内部沟通机制和 问题反馈管道,做到员工问题在企业内部解决。			
对公司的意义 /	2.每季举办员工座谈会,总经理和公司高层与基层员工面对面沟通			
主要风险与机会	3.重视员工健康职场,推动身心理工作环境,并提供健康资源,促进员工健			
	康管理意识。			
	4.公开表扬优秀员工,感谢员工工作付出,激励员工			
	1.公司针对员工留言板进行改版,以利同仁反映事项,权责单位可实时处理			
	及回复,回复率 100%。			
评估方法与	2.依据新人、产学及各职能别进行员工座谈会, 2021 年共办理 5 场次			
2021 年成果	(KYEC)/4 场次(KLT&ZKT)			
2021 平风木	3.因应新冠疫情影响,提升关怀通报系统,让同仁能够及时通报,立即掌握			
	疫情信息。			
	4.年度规划并举办各项活动,丰富员工业余生活,劳逸结合。			
	1.重视员工福利措施,盘点并评估合适性并进行调整。			
2022 年计划	2.公司 APP 新增及时通报系统,协助同仁。			
	3.持续内部沟通机制,年度活动设计多元化,员工共同参与。			
中长期目标	2.提供员工安全、健康与优质的职场,可提升工作效率且有更好的工作表			
一个以 为 口你	现。			
	γu°			

3.6.9 职业安全卫生:

6.9 职业安全卫生:				
对公司的意义: 落实风险管理,推动健康促进,以追求「零灾害」、「零伤害」主要风险与机会: 风险: 1.安全卫生风险可能造成同仁健康冲击,间接影响生产人力; 2.值耶灾害发生可能遭受处分或停工风险,导致公司经济面或社损失 机会: 透过有效的安全卫生管理机制可达「零灾害」、「零伤害」目标				
评估方法与 2021 年成果	评估方法: 1.各厂区及京隆科技通过 ISO 45001 管理系统验证 2.集团 100%完成紧急应变演练计划,全体员工每年最少接受 1 次紧急应变演练 3.京元电子集团 100%完成安全卫生教育训练计划,全体人员每年最少接受 1 小时之安全卫生训练 4.工作伤害总和伤害指数(fsi)目标: -台湾厂区总和伤害指数(fsi)<0.07 -京隆科技总和伤害指数(fsi)<0.05 / 震坤科技总和伤害指数(fsi)<0.34 5.集团重大安全卫生违规事项 0 件 成果: 1.100%完成集团 ISO 45001 职业安全卫生管理系统验证 2.100%完成集团安全卫生教育训练计划,参与共计 59,343 人次 3.100%完成集团安全卫生教育训练计划,参与共计 80 场次,参与人员共计 10,109 人次 4.工作伤害各厂总和伤害指数(fsi) -新竹厂: 0(达成目标<0.07) / 竹南厂: 0.13(未达成目标<0.1) / 铜锣厂: 0.38(未达成目标<0.07) -京隆科技: 0.05(达成目标<0.06) / 震坤科技: 0.34(达成目标<0.4) 5.集团-竹南厂重大安全卫生违规事项 1 件。			
2022 年计划				

	1.台湾厂区、京隆科技及震坤科技完成 ISO 45001 职业安全卫生管理系统验						
	证						
	2.集团持续办理安全卫生训练及紧急应变演练						
	3.各厂区工作伤害总和伤害指数目标:						
	-京元台湾厂区:(fsi)<0.11						
	-京隆科技: (fsi)<0.06 / 震坤科技: (fsi)<0.4						
	4.集团重大安全卫生违规事项0件						
	1.2022~2025 年集团重大安全卫生违规事项 0 件						
	2.2022~2025 年工作伤害总和伤害指数(fsi)目标:京元台湾厂区<0.11;京隆						
中长期目标	<0.06; 震坤<0.4,						
	3.2022~2025 年台湾厂区、京隆科技持续通过「ISO 45001 职业安全卫生管						
	理系统」验证						
对应章节	7.1 安全卫生政策与组织运作、7.2 职灾统计与分析						

3.6.10 训练与教育:

对公司的意义 /	重视人才发展,培育员工关键职能专业技能,进而提升工程能力,提高工					
主要风险与机会	作效率,以协助员工自我发展与达到公司永续经营之目标。					
	1.符合时代趋势数字化人才发展,以数字方式进行培训,完训率 100%。					
	2.营运计划新事业体系(封装中心),拟定职务培训计划及建置学习地图,单					
2亚什一大沙土 15	位培训完训率 100%。					
评估方法与	3.重视绩优人才培育,提升人才素质					
2021 年成果	4. 持续培育绩优人才,已培育至 KYEC 第 5 届储备干部人员/KLT&ZKT 第					
	3届储备干部人员					
	5.持续改善训练质量系统,系统建立学习地图,完善系统管理					
	1.依据年度训练计划,办理厂内各体系课程,持续保持体系完训率于 90%					
	以上					
2022 年计划	2.重视绩优人才培育,落实部门训练规划					
	3.持续推动储备干部人才培训计划					
	4.启动相关管理机制,每月监控单位训练状况					
	1.持续办理专业的在职训练,落实工作技能养成					
	2.持续培育储备人才,导入学圈概念,营造学习型组织环境					
中长期目标	3.持续推展深层机台教育训练,进而提升组织绩效(年营收不断攀升)					
	4.依据不同制程各职能别进行训练课程中心化整合,优化并聚焦制造中心					
	工程师工程能力。					
对应章节	8.19 教育训练					

3.6.11 强迫或强制劳动:

4-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1-1				
对公司的意义 / 主要风险与机会	秉持企业道德及善尽企业会责任,确保员工权益受到保障与尊重。			
评估方法与 2021 年成果	1.未雇用童工。 2.招募之员工都是自愿性的,不使用胁迫、强制性条件雇用员工(如监狱工等)。 3.不限制外籍移工之工作、出入自由,及扣留其个人证件、存折。			
2022 年计划	1.维持禁用童工政策。 2.确保所有任用之员工皆为自愿性的。 3.确认外籍移工之管理,皆符合公司 RBA 相关规定。 4.RBA 年度复训完成率达 100%。			
中长期目标	确保公司政策符合 RBA 规定,以善尽企业社会责任、提供员工完善的工作环境。			
对应章节	8.1 招募聘用原则			

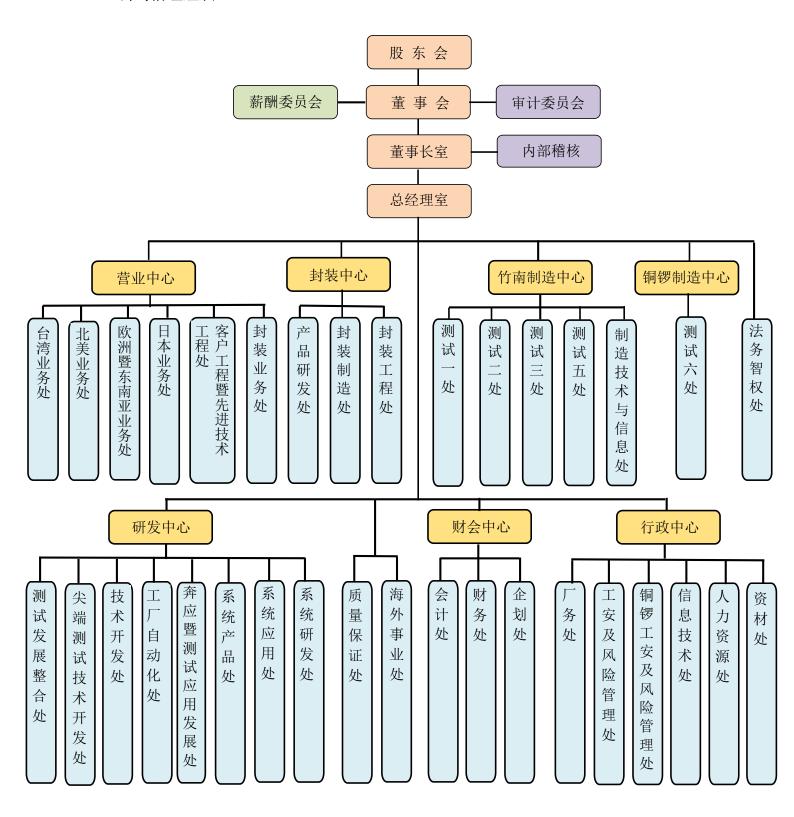






4. 公司治理

4.1 公司治理组织

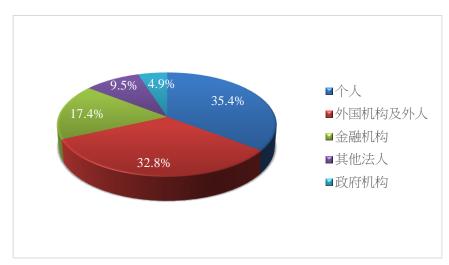


注: 有关「永续发展委员会」的组织与职掌,请参阅 3.1.1 (P13)

4.2 股东会及股东结构

本公司股东会分为股东常会及股东临时会,常会依法于每年会计年度结束后六个月内召开,临时会于必要时依法召集之。本公司股东会之主要功能包括决议公司营运计划后交由董事会执行,承认营业报告书、财务报表及盈余分派或亏损弥补之议案等。

本公司主要股东包括国内、外法人及个人,其中法人股东比例 64.6%。其股东结构统计表、主要股东及持股比例如下表,统计时间为 2022 年 5 月 1 日。



4.3 董事会

本公司董事会为经营的最高决策机构,依据公司法、公司章程及本公司董事选举办法选任九位董事(含三位独立董事),董事会成员皆为男性,每季至少召开一次董事会。并依据公司法、证券交易法及公司章程等相关法令规章行使职权,权责有审议公司经营方针、年度业务计划、盈余分配及委任公司经理人等。为建立本公司良好董事会治理制度、健全监督功能及强化管理机能,爰依证券交易法第二十六条之三第八项及「公开发行公司董事会议事办法」规定订定本公司董事会议事规范,以资遵循。本届董事会任期自 2020 年 6 月 10 日至 2023 年 6 月 9 日。本公司 2021 年董事会共召开 7 次,董事亲自出席(不含委托)率平均 100%。

董事会成员及主要学经历及兼任职务列表如下:

职称	姓名	主要经(学)历	目前兼任本公司及其他公司之职务
董事长	李金恭	大学毕 京元电子(股) 公司总经理	执行长 KYEC Investment International Co.,Ltd.董事长 KYEC Technology Management Co.,Ltd.董事长 KYEC Microelectronics Co., Ltd.董事长 京隆科技(苏州)有限公司董事长 苏州震坤科技有限公司董事长 广越企业(股)公司独立董事 冠鼎精密(股)公司董事长
副董事长	谢其俊	大学毕	医师及祥安诊所院长

职称	姓名	主要经(学)历	目前兼任本公司及其他公司之职务	
董事	刘安炫	博士毕 Internatix Technology Center Corp.总经 理	总经理 KYEC USA Corp.董事长 KYEC SINGAPORE PTE. LTD.董事长 京隆科技(苏州)有限公司董事/总经理 苏州震坤科技有限公司董事/总经理	
	焱元投 资(股) 公司	_	_	
董事	代表人蔡招荣	硕士毕会计师 百慕大南茂科技 (股)公司董事 硅品投资(股) 公司总经理	焱元投资(股)公司总经理 甲尚(股)公司董事	
董事	刘高育	博士毕	良承工程(股)公司董事长 吉泽建设开发(股)公司董事长	
董事	陈冠华	硕士毕	威健实业(股)公司董事	
独立董事	许惠春	硕士毕 新北市医师公会 理事	京元电子(股)公司审计委员会及薪酬委员会委员 员 医师及新北市医师公会常务监事	
独立董事	黄达业	博士毕 台湾大学财金系 教授 台湾大学金融研 究中心主任 台湾大学财金系 所主任兼所长	京元电子(股)公司审计委员会及薪酬委员会委员 责被特爱富玛(股)公司董事长 财团法人财经立法促进院董事长	
独立董事	王修铭	大学毕京元电子(股) 公司副总经理 联相光电(股) 公司总经理 正崴精密工业 (股)公司董事 光耀科技(股) 公司监察人	京元电子(股)公司审计委员会及薪酬委员会委员 铭星创意管理顾问有限公司董事长 铭想文化(股)公司董事长 菱光科技(股)公司独立董事 国光电力(股)公司监察人 永崴投资控股(股)公司法人董事代表人 台湾区电机电子工业同业公会理事	

4.4 薪酬委员会

为健全京元电子董事及经理人薪资报酬制度,爰依「股票上市或于证券商营业处所买卖公司薪资报酬委员会设置及行使职权办法」之规定,订定本薪资报酬委员会组织规程(请参阅公司网站 https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company),以资遵循。委员会主要职责在于:

- 4.4.1 定期检讨薪资报酬委员会组织规程并提出修正建议。
- 4.4.2 订定并定期检讨董事及经理人之绩效目标与薪资报酬之政策、制度、标准与结构。
- 4.4.3 定期评估董事及经理人之绩效目标達成情形并建议其个别薪资报酬之内容及数额。

薪资报酬委员会运作情形

薪资报酬委员会本届为四名成员,由三名独立董事及一名独立人士组成,并依规定委员人 数不得少于三人,其中一人为召集人。

本届委员任期: 2020年6月24日至2023年6月9日。

2021年薪资报酬委员会开会 5 次,委员出席情形如下:

职称	姓名	实际出席次数	实际出席率(%)	备注
召集人	许惠春	5	100	召集人及主席
委员	黄达业	5	100	
委员	王修铭	5	100	
委员	黄崇旗	5	100	

4.5 审计委员会

本公司于 2014 年依证券交易法及股东常会决议,设置审计委员会,并由董事会订定「审计委员会组织规程」(请参阅公司网站 https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company),维持更健全的决策及执行组织,持续提高公司经营效率并以实际行动落实公司治理。京元电子审计委员会至少每季召开一次,在公司营运治理各面向及企业营运发展发挥监督效用,以落实公司治理、健全监督功能及强化管理机制,使审计委员亦能够协助投资人确保公司在公司治理及资讯透明等方面的可信度,以保障股东权益。

2021年审计委员会开会6次,独立董事出席情形如下:

职称	姓名	实际出席次数	实际出席率(%)	备注
独立董事	许惠春	6	100	召集人及主席
独立董事	黄达业	6	100	
独立董事	王修铭	6	100	

4.6 内部稽核组织与运作

本公司组织架构依人力资源处公告之组织结构为其内部组织架构,其经理人之职称、委任及解任则依公司章程第17条及证交法第22条之相关条文所订立及依公司规定办理。

4.6.1 稽核计划

- (1) 年度计划:内部稽核部门依据法令规定及当时公司内外之经营环境与风险评估结果拟订次年度稽核计划,经提报董事会决议通过后,据以确实执行。
- (2) 项目稽核:由董事长、董事会或稽核室主管,依实际状况及作业需求,指派稽核人员执行项目性查核作业。

4.6.2 稽核作业

- (1) 依据稽核计划各项查核项目进行查核,并将查核发现之缺失及异常事项作成稽核报告加以陈核。
- (2) 对于稽核发现及建议,每季定期追踪,依据跟催及改善建议事项执行情形及绩效作成追踪报告,以确保相关单位已及时采取适当改善措施。
- (3) 复核各单位及子公司内部控制制度自行检查报告,并同发现之内部控制缺失及异常事项改善情形,作为董事会及总经理评估整体内部控制制度有效性及出具内部控制制度声明书之主要依据。
- (4) 稽核室主管列席董事会并向董事报告内部稽核计划执行状况。
- (5) 2021 年内部控制自行评估作业未发现管理阶层评估风险时有发生舞弊情事。

2021 年稽核计划执行情形如下所示:

44 篇稽核报告案件类型

案件类型	销 售 及	采 対 及	投资	融资	薪工	不动产	研发	生产	信息	管理	子公司	合计
查核件数	2	2	13	5	1	1	1	1	2	14	2	44
缺失改善项数	6	4	0	1	0	1	0	2	4	6	10	34

渠等缺失仅违反作业程序,并无舞弊情事,已由各受查单位采取适当改善措施,并持续追 踪改善情形,该内部稽核报告及缺失改善报告均依金管会规定于报告完成后次月底前呈 送独立董事审阅。

4.7 信息安全管理

4.7.1. 信息安全政策

本公司信息安全政策为「建立符合法规与符合客户需求的信息安全管理制度,保护公司和客户信息机密信息,全面提升资安意识」。依据金融监督管制委员会要求「公开发行公司建立内部控制度处理准则」,已完成「资安长、资安主管、资安人员」资料申报;另强化上市公司有效接收及传递资安情资,已加入台湾计算机网络危机处理暨调整中心(TWCERT/CC)会员。

4.7.2. 资安防护网

为了确保信息安全,京元电子建置一套严密的资安防护网,并按照 PDCA 管理循环持续改进。



网络安全

- ♣ 资安健检
- ♣ 入侵检测
- ♣ 弱点扫描
- ♣ 病毒特征更新自动化
- ▲ 自动化网络风险分析工具



资安意识

- ♣ 开机画面及公布栏倡导
- ♣ 每年定期资安教育训练
- ♣ 资安会议意识倡导



实体管理

- ▲ 建置人脸辨识系统
- ♣ 车牌辨识系统
- ♣ 不合法 AP 管理系统
- ▲ 文件打印管理/稽核

4.8 员工道德行为准则

配合主管机关为导引我国上市上柜公司董事及经理人之行为符合道德标准,并使公司之利害关系人更加了解公司道德标准,本公司已参照「上市上柜公司订定道德行为准则参考范例」订定「道德行为准则」(请参阅公司网站 https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company),并已于 2015 年 4 月 28 日经董事会决议通过。

4.9 落实诚信经营理念

配合主管机关为提供上市上柜公司建立良好商业运作之参考架构,并协助企业建立诚信之企业文化,以健全经营,本公司拟参照「上市上柜公司诚信经营守则」及公司实际作业情形,订定「诚信经营守则」(请参阅公司网站 https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company),已于 2015 年 4 月 28 日经董事会决议通过,并以董事长室内部稽核为专责单位,负责诚信经营政策与防范方案之制定及监督执行。

4.10 风险策略与因应

本公司本着风险管理三道防线的管理模式,建构完整且严密的风险管理运作。由董事会负责监督风险管理机制与控管、审查相关规章与检视重要风险报告,其范畴涵盖多个面向,以利针对各类风险能有效进行辨识、衡量与因应管理。



风险项目与因应如下表:

面向	风险	因应
	利率变动	本公司在利率变动方面以利息支出对损益之影响较大,故每日 搜集利率变动信息,以适时采取适当之因应措施。
财务风险	汇率变动	 因资本支出系以进口设备为主,为减少汇率波动对获利之影响,本公司与主要客户达成协议,部分应收帐款以美金收款用以支付款项。 订定取得或处分资产处理程序第十二条「取得或处分衍生性商品之处理程序」作为从事外币汇率避险工具之依据,以降低汇率波动对获利之影响。 每日搜集汇率变动信息,以适时采取适当之因应措施。
供货商风险	品质变动	透过供货商绩效月评比、季评比、每年定期及不定期稽核来监 控供货商质量稳定度。
	供应链中断	启动 BCP(持续营运计划),执行替代料切换、导入,同步进行借、调料,客供料协调。
扩放同场	废水排放或废弃物 处理异常可能遭受 稽查处分或有停工 停收之风险	 1.定期进行废弃物、废水查核与申报。 2.设置排放水质实时监控系统降低承受水体之冲击。 3.持续规划及评估废弃物再利用事项。 4.京隆污泥及震坤废模压树脂完成申请普废签定。
环境风险	温室气体: (1) 造成自然灾害增加 (2) 碳管制加严,将影响进出口	1.TCFD 与 SBT 导入。 2 再生能源凭证认购规划与再生能源建置。
资安风险	勒索病毒攻击	除了加强资安防护,也进行勒索病毒攻击仿真情境演练,以 强化紧急应变作业,确保在关键时候能发挥应变能力,维持 信息系统营运不致中断。

5. 永续供應鏈

京元电子集团在台湾、中国大陆都有生产据点,作为全球半导体产业供应链的一环,京元持续有计划地提升企业文化与管理制度,并成立永续发展委员会,重视供应链风险管理并遵循RBA行为准则规范作为供货商管理重要政策与方针。

▶ 供应链监管机制

供应链管理成员与组织,是架构在永续发展委员会之下,需定期向最高管理阶层总经理报告,并定期呈报至董事会。

供应链管理组织分别由资材处、质量保证处、工安及风险管理处、人力资源处等单位组成, 共同关心供货商环境、劳工、健康与安全等社会议题。



▶ 供货商行为准则

京元电子股份有限公司及其子公司是负责任的世界级企业公民,以积极的行动确保商业行为符合专业及道德的最高标准,致力推动企业永续发展及社会责任。

遵守道德操守,京元电子不但遵守经营所在国家/地区的法律和法规,更制定了供货商行为准则,要求供货商、承包商、服务提供商和分包商及其下游厂商(Tier2)于劳工、健康与安全、环境、商业道德及管理体系等各方面之商业行为。此外,京元电子之供货商应要求其供货商、承包商、服务提供商和分包商采用并遵守本准则。供货商的遵循情况将是京元电子评估采购决策时的考虑之一。

京元电子供货商行为准则 https://www.kyec.com.tw/供货商行为准则

所有与京元电子往来之供货商在签订合约的同时皆需签署『RBA Code of Conduct 承诺书』承诺确实遵守责任商业联盟行为准则及京元电子对企业社会责任之相关规定,范畴涵盖环境面及社会面议题,包含劳工人权、健康与安全、环境保护、冲突矿产、道德规范及管理体系。

> 供应链安全

京元电子股份有限公司为专业的半导体测试服务公司,为提供给客户更高质量的服务,落实卓越、绩效、创新、分享之核心价值,持续致力于创造客户最高价值与供应链安全的提升, 善尽企业社会安全责任,达成永续经营之最终目标,公司全体员工共同承诺:

- 确实遵守供应链安全相关法规以及客户所要求的安全注意事项。
- 彻底保护公司营业秘密与信息安全等相关信息,维护公司及客户的权益。
 建立供应链安全管理体系,持续提供安全教育训练及建立安全审核机制,确保产品制造、运输及相关信息安全无虞。
- 落实供应链风险管理机制,持续评估与执行安全改善方案,以保护公司重要资产。
- 提升上下游商业伙伴的安全质量,以符合供应链安全要求。

由于国际反恐情势日益扩张,提升国际进出口货物的安全刻不容缓。为提升公司竞争力及强化厂内针对货品安全的控管程度,与上下游供应链整体安全,故公司内部从教育体系、生产作业、货物进出流向、供货商安全教育与稽核等各层面,进行供应链流程强化。

京元电子竹南厂 2012 年获得海关安全认证优质企业(AEO)认证,符合 WCO(国际海关组织)安全规章认证,是苗栗县首家通过 AEO 认证的企业。苗栗铜锣厂 2015 年 12 月 14 日取得 AEO 认证,同年,竹南与铜锣厂同时取得 ISO 28000 供应链安全认证。

取得供应链安全相关认证,不仅有效缩短货物通关的时间,同时也为客户提供更迅速的交期、便捷及安全的货物运送服务,并使国际大型重要客户对京元电子信赖及满意度大幅提升,推动近几年业绩稳健成长。



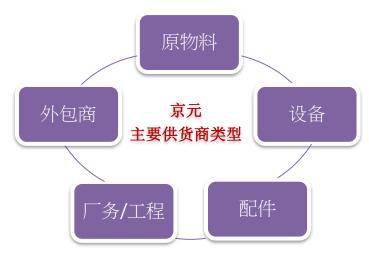




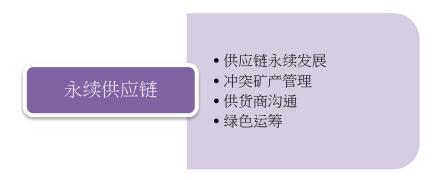
> 永续供应链概述

京元电子集团在台湾、中国大陆都有生产据点,重视供应链风险管理并遵循 RBA 行为准则规范作为供货商管理重要政策与方针,且列为公司竞争优势的一环。在全球化的世界,任何重大自然灾害、气候变迁或意外事故皆可能对京元电子产生重大影响。因此,要求供货商全面提升供应链风险自主管理的能力并主动提供协助与供货商共同成长与永续经营。

京元电子集团提供全球半导体产品后段制造之测试及封装技术及产能服务,为全球最大的专业测试厂。在全球我们与近千家供货商配合,主要采购原物料、设备、配件、厂务/工程及外包商等。



本公司的关注焦点与要求包括: 供应链永续发展、冲突矿产管理、供货商沟通、绿色运筹。



5.1 供应链永续发展

▶永续目标:

永续议题	2021 目标	执行现况	2022 目标	2023 目标
冲突矿产管理:非冲突 (Conflict-Free)产品	100%	达成	100%	100%
RBA 承诺书回收率	100%	达成	100%	100%
SAQ 调查完成率	100%	达成	100%	100%
供货商永续稽核比率	8/60	达成	14/66	16/66

注: 截至 2021/12/31 签属 RBA 承诺书计 891 家供货商。

5.1.1 永续性风险评估

为落实永续供应链管理并掌握潜在永续风险能力,京元电子透过供货商永续性风险评估机制,每年定期检视供应链的 ESG 永续风险。本公司的供货商永续风险评估范畴包含所有与京元电子有商业往来之供货商(一阶供货商),并透过关键供货商鉴别及供货商永续问卷等流程,评估鉴别出高永续风险供货商,而高永续风险供货商阶将被本公司列为永续稽核对象,以尽职查核与辅导供应链永续与风险管理能力,进而有效风险减缓改善与防范。

1.一阶供货商	管理模式
范畴:包含对服务或制程有直接或重要相关的供货商。	RBA code of conduct 承诺书
2.关键供货商 ●	管理模式
针对一阶供货商,再进行 关键供货商 的鉴别, 包含但不限于以下 : ● 年度交易金额 & 属性分类 区分系数等级 ● 唯一来源 (无替代供货商) < Major Supplier/Single Supplier> ● 其他 (例如:公司重要商业策略合作伙伴、客户指定重要合作伙伴)	RBA code of conduct 承诺书供货商永续问卷
3.关键高风险供货商 😊	管理模式
关键供货商,发放 SAQ 自评问卷,进行供货商 风险鉴别 ,针对关键 & 高风险供货商现场稽核。	RBA code of conduct 承诺书 供货商永续问卷 现场稽核

● 供货商永续风险稽核实绩

2021年关键供货商稽核家数共60家(占所有供货商家数10.3%),因受COVID-19疫情影响,实地稽核17家,书面稽核46家。永续性稽核范畴涵盖经济、环境、社会并结合RBA五大构面,包含劳工、健康与安全、环境、道德规范及管理体系;对于稽核过程中发现的不合格事项开立稽核改善报告,要求供货商限期内完成风险补救与减缓措施并加以审核有效性,另于次年度稽核再次覆查改善落实度。

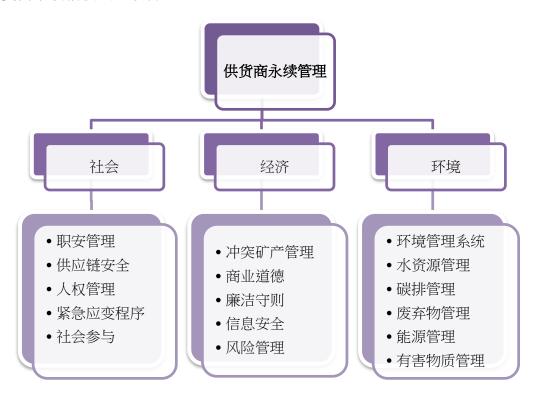
2021的供货商稽核缺失,主要落于管理体系之永续相关法规未有鉴别机制及未编制RBA相关课程及宣达;京元电子对其缺失,进行供货商沟通及辅导,要求建制法规鉴别机制及相关课程编制,供货商对其缺失改善活动皆于期限内100%完成。

若供货商发生重大异常或对经济、环境、社会面有重大冲击时,京元电子除径行举发其违法行为外,得要求供货商限期改善,若供货商无法于期限内改善,京元电子得行使终止合约权力;在2021年供货商永续性风险稽核总结,并未有稽核结果在Fail等级或重大异常发生或违法行为,径而终止与京元电子合作关系。

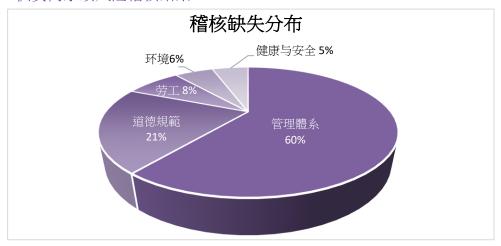


注: 供货商稽核家数包含既有关键供货商及新供货商(3家)。

● 供货商永续稽核涵盖项目



● 2021 供货商永续风险稽核结果



● 2021 永续风险稽核缺失与改善

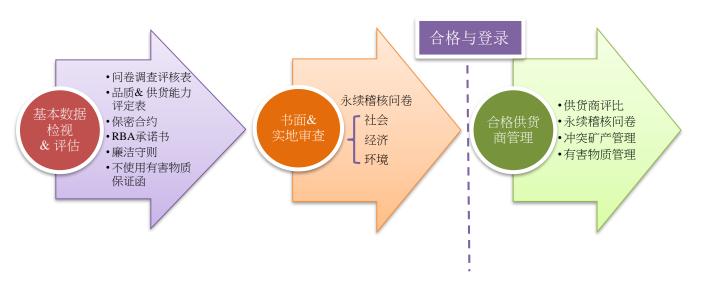
永续 管理 分类	R	RBA 分类	主要稽核缺失	关键改善行动
		供货商的责任	劳工与道德相关法规未执行定 期鉴别 未将企业社会责任相关规范传 达至员工	建置营运所在地法规鉴别清单,定期进行监控与更新 建制完整管理程序,定期宣达 RBA 责任商业联盟行为准则
经济	管理 体系	培训	未建置 RBA 相关课程	编制 RBA 课程相关教材并执行教育训练
		沟通	未了解同仁对 RBA 内容理解程 度	强化教育训练提升员工 RBA 相关 意识
		公司的承诺	劳工与道德风险评估/管理程序 未完善	要求供货商将劳工与道德之风险评 估纳入管理程序
	送佐	隐私	客户机密信息保护定义未完全	相关程序纳入信息保护机制
	道德 规范	身份保护及防止 报复	无匿名检举管道及检举者身分 保护机制	要求建置匿名之申诉/检举管道
社会	劳工	反歧视反骚扰	履历表中包含歧视性项目,如 性别、婚姻、体格等	将履历表内容相关歧视字样移除
<u> </u>	住会		员工自由结社未纳入相关程序 规范	要求将员工自由结社定义纳入行为 准则
	健康 职业安全		机台设备未张贴危害标示	要求新机台入厂时就应增加危险中 英文标示
	安全	公共卫生和食宿	饮水机无水质检测纪录	建置大肠杆菌检测机制
环境	环境	有害物质管理	未揭露有害物质管理政策	建置环境有害物质管理手册

5.1.2 新进供货商永续风险评估

京元电子依照 "采购管制程序" 执行供货商的遴选,对于供货商之评估、选定,除了依其质量、价格、交期、服务等列为评核项目外,更将供货商风险管理纳入重要遴选条件,以确保供货商符合永续管理需求。

京元电子新供货商合作前,皆需经相关单位审查并确认基本数据、质量、制程能力、紧急应变能力、有害物质管理、RBA 管理、冲突矿产管理...等。进而执行永续性风险稽核,以评估新供货商社会面、环境面、经济面管理确实符合京元要求。

2021年新增3家供货商,永续风险稽核主要缺失为管理体系及健康与安全构面,其缺失改善皆已于期限内100%回复并审核完成,并纳入合格供货商行列。



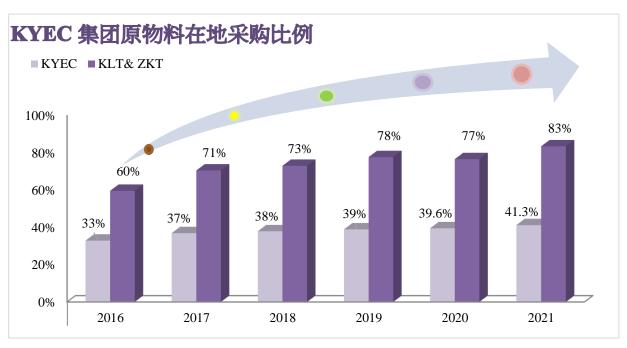
5.1.3 在地采购

京元电子致力于国内或国外供货商维持长期合作关系,共同建立稳定发展的永续供应链。除了兼顾供货商产品的质量、交期与价格之外,亦敦促供货商落实保护环境、改善安全与卫生、重视人权,共同善尽企业的社会责任,并做好风险管理与营运持续计划。

京元集团持续积极推动生产与采购在地化,承诺支持在地采购,重视在台湾与中国大陆地区(生产据点所在地)供货商的经济发展,其目的除了降低运输成本减少碳排放及分散风险,更希望能扶植在地产业创造就业机会。

未来将持续扶植台湾与中国大陆本地公司并鼓励国外公司在台设厂,共同降低生产成本及风险,提高竞争优势。

除了持续提高在地化采购及提升质量目标外,未来将进一步推动与供货商紧密合作,导入其它制造地之替代材料,降低单一制造地来原材料,因天灾或不可抗力因素造成缺料风险。



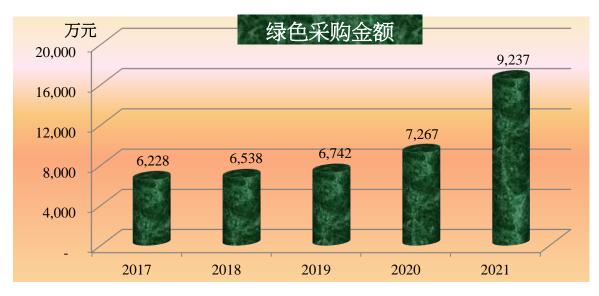
注 1: 在地采购意指原物料生产/制造地与京元电子集团座落于同一国家。

注 2: 以当年度实际交易金额比例揭露。

5.1.4 绿色采购

为落实企业社会责任响应环境保护,京元电子致力于推动绿色采购。优先选择省能源、 低污染、具有环保标章认证之产品。

针对事务性用品及包装材料优先选购第一类、第二类环保标章或 FSC 永续林业标章或 PEFC 标章产品。涉及能源消耗之设备或工程,已从源头设计或优先购买能降低能源耗 损及符合绿色环保法规之商品。例如:省电设备、省水设施、节能设备以具有节能标章、节水标章及绿建材标章为采购首选。



为善尽地球公民的责任,本公司积极配合投入绿色采购行列,目前除了针对政府已认证 之环保标章产品进行采购外,我们在采购设备及推动相关改善项目时,亦将省电、运转 效能、节约省水、使用寿命等因素纳入选购考虑,故本公司定义之绿色采购系具备「节 能、减碳、减废及减少环境冲击产品、技术、服务」等采购案件。本公司所认列之绿色 采购原则为:

- (1) 经政府认证之绿色产品,例如具有环保标章、节能、省水的产品。
- (2) 符合国外政府相关规范之法令(如欧盟 RoHS、WEEE 法规等)之产品,或经核可具有保标章使用许可的产品。
- (3) 要求设备供货商在设计生产设备时,考虑省水、省电、省耗材。各设备商在完成安装 后,应确认相关设备操作的能源绩效符合或优于采购合约。

配合公司环保政策,同步对供应链进行绿色采购倡导,整合绿色供应链服务顾客,接轨 国际组织长期关切的议题,期为生态系统的永续贡献一份力量,减少森林破坏与生物多样性流失对生态系统造成的严重冲击。

● 荣耀与肯定



省级绿色工厂



行政院环保署-绿色采购「绩优奖」



苗栗县环保局-绿色采购「特优奖」



5.1.5 有害物质管理

全球绿色环保意识不断攀升,企业对于环保议题持续关注及推动,京元电子宣告旗下代工之产品及使用的包装材料,皆符合欧盟 REACH 高度关注物质、RoHS、Halogen-Free 国际法规。透过供应链管理系统,要求供货商定期更新材料第三方测试报告、安全数据表及签属相关承诺书,接轨国际法规并满足客户规范;透过供应链互动管理达成信息确效,并规划每年定期供货商教育训练宣达有害物质要求与关注议题,满足内外部利害相关者需求及期待,展现绿色供应链的执行成效。京元电子宣誓绿色环境保护贡献将不遗余力且携手供应链致力永续管理发展,强化公司韧性,成为全球性绿色企业的一员。

有害物质管理政策



● 有害物质监控

为求质量强化与有害物质限值符合性,依据材料类别使用荧光 X 光元素分析仪 (X-ray Fluorescence spectroscopy) ,定期检测供货商进料质量状况,2021 年检测总件数 1,495 件,完成率 100%. 搭配供货商提供材料的第三方测试报告,以双轨制审核其符合性实践绿色监控; 针对有害物质取代或削减,除接轨国际规范,平行考虑利害相关者回馈,设置年度目标,利用 PDCA 步骤进行监督及审查,并于公司高阶管理审查报告中揭露及展现绩效。

5.2 冲突矿产管理

5.2.1 京元电子集团不使用冲突矿物采购政策

- (1) 原料来自受认证无冲突之区域、非高风险地区(CAHRAs)、非刚果民主共和国和邻近的国家来的冲突矿物
- (2) 要求供货商其上下游供货商链,必须要遵循不使用冲突矿物的要求及提出不使用冲突矿产 之宣告

5.2.2 京元电子集团不使用冲突矿物承诺

为了维护物料生产地区员工的人权、健康、与环境资源。我们承诺,交付给客户的产品及生产流程中,使用包含但不限于钽(Ta)、锡(Sn)、钨(W)、金(Au)、钴(Co)、和云母(Mica),其来源的原料供货商并无直接或间接的从冲突区域和高风险地区(CAHRAs)的非法矿场购买。

京元并承诺执行供应链冲突矿产的尽职调查及积极消除供应链中的冲突矿产,同时将此议题传达给所有的供货商遵循。

5.2.3 不使用冲突矿物采购目标

项次	目标项目	最终目标
Item	Target Project	Final Target
1	冲突矿产管理:非冲突(Conflict-Free)产品	100%
	Conflict Minerals Management: Conflict-Free products	100 70

供货商每年以标准行业格式完成报告模板,如冲突矿产报告模板(CMRT),以报告冲突矿物的相关信息,揭露交付给京元的产品及生产流程中若含包括但不限于钽(Ta)、锡(Sn)、钨(W)、金(Au)、钴(Co)和云母(Mica),其来源来自符合 RMAP 标准的冶炼厂和精炼厂。

京元电子根据所进行的调查,鉴别出 150 间冶炼厂,来源 100%来自符合 RMAP 标准的冶炼厂和精炼厂。

冲突矿产合格供应商 比率: 100% RBA承诺书 供应商签署率: 100%

5.3 供货商沟通

5.3.1 教育训练

京元期许与供货商之间持续为永续发展尽力,京元电子内部每年至少一次定期进行采购人员 RBA 教育训练,其内容包含劳工、健康与安全、环境、道德规范及管理体系等环境与社会面议题,为宣达京元永续发展理念,进而提升双方永续能力并降低营运风险,亦每年提供最新版之责任商业联盟行为准则(RBA Code of Conduct)内容给供货商,2021年受 COVID-19 疫情影响以 E-mail 方式进行训练教材及重点议题倡导,供货商需符合劳工、健康与安全、环境、道德规范及管理体系等之责任商业联盟行为准则规范。并再次将京元对冲突矿产的要求和期望传递给供货商。

- 2021 供货商训练完成率 100%
- 2021 采购训练完成率 100%

2022 年推行在线供货商教育训练,加强推动公司治理、环境及社会议题等 ESG 永续议题内涵说明,包含但不限于:质量/绿色产品/工安/信息安全/BCP/京元电子人权政策/京元电子供货商行为准则说明/ESG 供应链管理等项目的倡导。

5.3.2 申诉机制

京元电子的全体供货商皆签署「供货商廉洁守则」,落实良善合作关系之建立。并基于 人本精神,在公司官网设立公开的申诉管道 <u>商业行为与道德遵循举报系统</u>提供供货商、 承览商及其劳工保护措施,推动供应链更友善包容的职场。

京元电子透过每年教育训练,向供货商/承览商及其劳工倡导此公开的申诉管道,供货商/承览商及其劳工得以匿名方式透过申诉管道对工作职场相关事项表达任何意见或疑虑。

我们承诺对申诉人身分及反映内容予以保密,不得因举报或申诉行为而使应商/承览商及其劳工受到不公平的对待或报复,确保投诉人的独立性与保密性

2021年未有供货商、承览商及其劳工透过京元电子公开系统提出申诉。

● 申诉处理流程



5.4 绿色运筹

京元电子在全国同业中拥有最大的产品配送自有车队,对环境最大的影响莫过于运输产生的废气排放及资源使用。有鉴于此,京元电子自2005年开始积极透过GPS控管送货车辆,并于2013年起倡导怠速对环境影响的重要性、告知正确的驾驶方式可节省燃油成本及供应链包装材的减量再利用,逐渐降低物流作业对环境的负面冲击。



5.4.1 优化收/送货路线

京元电子透过合理规划车辆行进的路线,提高运输效率、降低运输杂费成本及非必要 之路线的成本浪费,有效解决运输动线混乱及缓解拥挤状况,并达到保护环境等社会 效益。

5.4.2 怠速及燃油统计

管理单位每月检讨燃油成本和怠速状况,并检视最佳路线整合车趟与调整车辆的班表,以降低出车趟数及燃油成本,减少 CO2 排放量,进而减少对环境的冲击。2021 年减38,266 公斤的二氧化碳排放量,年减6%。



注:碳排系数依据环保署温室气体排放系数管理表 6.0.4 版。

● GPS 控管送货车辆

透过 GPS 定位,调度人员随时控管车辆行进的路线,并掌控临时追加的取货作业,可实时通知司机,避免重复车趟及节省燃油成本。



● GPS 控管送货车辆怠速

管理者对所有司机同仁,每月说明怠速对环境影响的重要性,告知正确的驾驶方式可节省燃油成本等,及随时以卫星导航监控车辆的怠速状况。

【車號】BLE-1832 【駕駛】李子敬							
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。[1]					
	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.11			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.MM			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.11				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(4)	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.M				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.M			9分		
	09:12 - 09:13	苗栗縣竹南鎮中華路78巷29弄.₩	0.28 公里4	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【京元電子中華一版】附近54公尺。M	0.75 公里4	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. 环境管理

做为全球的一份子,京元电子集团致力于环境保护、节约能源及污染预防。并制定环境政策作为遵循依据,政策均于对外网站公布(https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Policy)。目前京元集团于全球之生产据点均已通过 ISO 14001 环境管理系统验证,同时未来预计将持续扩大 ISO 14064 与 ISO 50001 之认证范畴通过之环境管理相关系统如下,管理系统除遵循 PDCA 模式进行持续改善外,也会努力提升管理系统执行绩效,期许能对全球环境保护尽一份心力。

环境管理系统涵盖厂区说明							
管理系统	京元电子			京隆	金h	~ 关 ~	
官理系统	新竹厂	竹南厂	铜锣厂	尔性	震坤	涵盖率	
ISO 14001 环境管理系统	V	V	V	V	V	100%	
ISO 14064 温室气体査证	V	V	V	V	V	100%	
ISO 50001 能源管理系统		V	V	V		60%	

- 注 1: ISO 50001 能源管理系统预计将京元电子新竹厂纳入验证范畴并于 2022 年 10 月完成验证。
- 注 2: 震坤与京隆共享公用系统, ISO14064 数据已纳入系统验证范围。

6.1 能源消耗与管理

6.1.1 能源使用

2021年京元电子集团使用的总能源消耗量为757,784 MWh,其中电力约占了99.8%;柴油及蒸汽用量仅占0.2%。电力是制程生产设备及厂务系统的主要能源;柴油则使用于京隆震坤厂区冬天低温锅炉燃烧柴油制造热水,以及紧急发电机,当发生紧急状况、停电或年度岁修保养时;蒸汽同样用于京隆震坤厂区锅炉制造热水的使用,原设计是蒸汽完全替代柴油锅炉,但蒸汽的换热量不足,故2021年还存在柴油的使用,目前二期蒸汽在2022年1月完成扩充并启动运行。

厂区能源使用状况说明						
能源别(MWh) 年度	电力	柴油	蒸气	Total		
2021	756,304	1,473	7	757,784		
2020	696,856	1,155	2	698,013		
2019	636,841	838	-	637,679		

- 注 1: 蒸气只有京隆(震坤)使用,故采用大陆热值换算,1吨蒸气约等于0.7kWh
- 注 2: 蒸气来源为外购。
- 注 3: 柴油统一以台湾能源局公告单位热值计算(110/6/30 更新), 1 公升柴油等于 9.8kWh
- 注 4: 盘查范围涵盖京元电子新竹厂、竹南厂、铜锣厂及京隆(震坤)厂区

电力是京元电子的主要使用能源,随着京元电子的营运成长,2021年台湾各厂区及京隆、 震坤电力使用 7.6 亿度,较去年增加 8.5%,主要为新厂区扩充生产而增加电力。京元电 子以企业成长与永续发展为目标,持续于各厂区推动电力节能项目,提高能源使用效率, 以降低营运成长所带来的环境冲击,用电密集度逐年下降,相较 2020年用电密集度下降 6.9%。



注 1: 盘查范围涵盖京元电子新竹厂、竹南厂、铜锣厂及京隆(震坤)厂区

注 2: 电力密集度=用电量(MWh)/集团营收(亿元),营收以新台币计算

注 3: 柴油及蒸汽并非用于产品生产,不列入计算

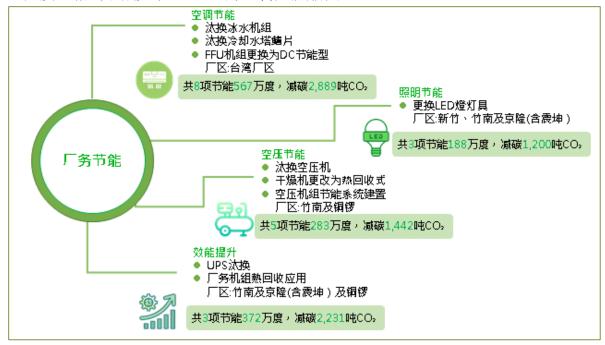
6.1.2 能源管理与查核

京元电子成长的同时,亦带来庞大的能源使用,2021年电力使用至少较 2020年增加 8.5%,这更凸显能源管理的重要性;建立能源管理系统以持续改善能源绩效,包括能源效率、能源使用和能源消耗,2021年京元电子竹南厂、铜锣厂及京隆厂区持续进行 ISO 50001能源管理系统盘查与第三方验证,系统涵盖率 60%,2022年 ISO 50001能源管理系统验证将新竹厂纳入盘查范围,提升涵盖率至 80%。

6.1.3 节能专案与效益

面对日益恶化的极端气候,京元电子随时有可能面对气候变迁所带来的灾害及营业损失,节能减碳一直是京元电子所重视的议题,是我们持续努力的目标,更是我们的责任;京元电子每年会根据 ISO 50001 管理系统所盘查出重大能源使用及具有改善能源绩效的设备,优先展开节能方案;像是针对重大能源使用的厂务设备进行汰换,例如能源效率不佳的老旧冰水主机及空压机组;或是具有改善机会设备,例如 T8 灯具汰换为 LED 灯具、人员不常走动区域感应灯具的设置及热回收式机组的应用等等;除了既有设施的改善,更在设计采购阶段,就已优先选择高效率或具热回收式机型、选用高效率转动马达、优先采购具有节能技术的产品。

2021年京元电子加大节能力道,全面推动节能措施,在各厂区共执行了4大类共19项的电力节能措施,节电措施涵盖了空压节能、空调节能、照明节能及效率提升,达成节电量1410万度,相当于减少了7762吨的二氧化碳排放量。



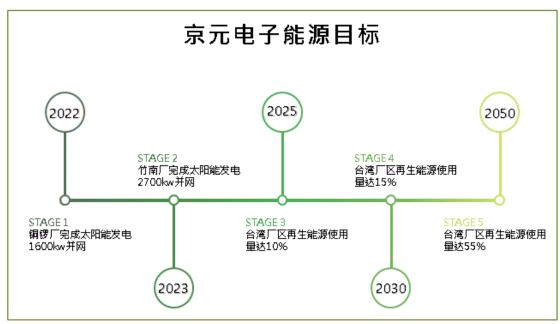
- 注 1: 盘查范围涵盖京元电子新竹厂、竹南厂、铜锣厂及京隆(震坤)厂区
- 注 2: 台湾电力碳排系数以 0.509 公斤/度(109 年度能源局公告数值); 大陆电力碳排系数已 0.7921 公斤/度(2019 年大陆国家电网公告)

6.1.4 能资源管理与再生能源目标

2022 年京元电子启动购买及设置再生能源计划,未来亦将持续推动能源绩效改善,提高能源使用效率,规划各项节能项目,订定 1%节电目标,善尽环境保护的社会责任。

再生能源设置计划: 规划于竹南厂及铜锣厂建置 5249KW 的太阳能板设置量,可望于 2023 年底前完成设置,预估可产生 8,928,980 KWH 年发电量,预计可减碳 4,482 吨的 CO_2 排放量。

再生能源购买计划: 短期目标为 2025 年京元电子竹南厂及铜锣厂再生能源使用量达台电契约容量 10%,长期目标为 2050 年台湾厂区 55%电力来源转换为再生再生能源,达到碳中和。



6.2 温室气体排放与管理

自 1997 年起,国际间因应「京都议定书」与「巴黎协议」的效应,全球各国因应温室气体减量的方向与措施亦渐趋明确,京元电子身负环境保护之责,为产业定性、定量各式环境中之污染物,而温室气体虽非污染物,但长期而言,对环境将造成难以估计之伤害。

因气候变迁、社会环境与企业经营理念三者是息息相关,基于环境保护及永续发展之使命,京元电子自 2006 年起即建立 ISO 14064-1 温室气体盘查制度,规划 2023 年导入 SBT 科学减碳目标,透过每年的盘查并辅以节能措施,以达温室气体减量之目标。

为有效管理温室气体排放来源,2021年已改版为 ISO 14064-2018并与温室盘查议定书所建议,设定营运边界包括鉴别与营运有关之温室气体排放,将以直接排放与间接排放将其分类,鉴别营运范围内可能产生之温室气体之种类与发生源,并通过外部验证机构(SGS)查验。

6.2.1 温室气体盘查与分析

京元电子集团温室气体盘查范围涵盖台湾及大陆厂区,台湾厂区及大陆厂区依 ISO14064-2018 规定进行盘查,两厂区之数据均经第三方公正单位 SGS 查证通过。

2021 年共排放 484,868 tCO2e,类别一占比约 1.5%,类别二,占比约 84%,类别三~六,占比约 14.6%,主要排放源为外购电力的使用,就比例而言,本公司之温室气体主要排放来源主要为外购电力部分。2021 年总排放量与 2020 年相比较增加 29,169 tCO2e,约 6.40%,但 2021 排放密集度为 1436.26 tCO2e/亿台币营收,比 2020 年的 1573.60 tCO2e/亿台币营收下降约 8.73%。

	2019~2021 年温室气体盘查分析				
排放类别	2019	2020	2021		
类别 1	2,502	4,543	7,111		
类别 2	355,637	379,768	407,079		
类别 3~6	-	71,387	70,678		
总计	358,140	455,699	484,868		

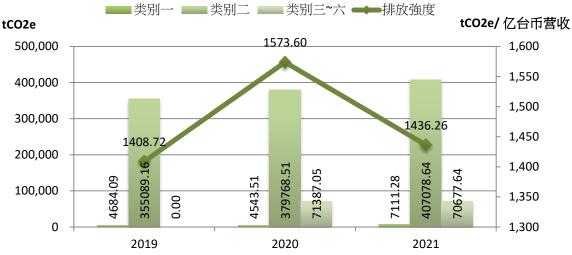
- 注 1: 2019~2021 年温室气体排放量涵盖京元电子全球之生产据点(台湾厂区及大陆京隆、震坤 子公司贡献了京元电子集团 100%营收)。
- 注 2: 类别一:

京元电子:固定源/移动源/逸散源排放系数依行政院环保署公告温室气体排放系数管理表 6.0.4版。

京隆(含震坤)盘查标准:省级温室气体列表编制指南、ISO14064-1、2018年 IPCC 国家温 室气体列表指南。

- 注 3: 类别二: 外购电力为主
 - 京元电子: 排放系数依经济部能源局公告 2020 年度电力排放系数(0.509 公斤 CO2e/ 度)。 京隆(含震坤): 排放系数依 2012 年中国区域电网平均 CO2 排放因子华东电网的数据电力 排放系数(0.7035 公斤 CO2e/ 度)。
- 注 4: 2019~2021 年大陆厂区(京隆、震坤) 类别一/二温室气体排放量为经第三方查证的数据。
- 注 5: 2019~2021 年京元电子厂区类别一/二/三~六排放量,为经第三方查证的数据,2020 年范 畴三温室气体排放量,为自我盘查数据。





每年除了定期进行组织边界内的类别一、二的温室气体进行盘查与减量外,2021年起台 湾厂区增加类别三~六的盘查数据,且经过第三方公正单位查证,并逐年扩大盘查项目。

	2021	1年类别三~六溫室氣體排放量	
排放源 排放源 (tCO ₂ e)		計算係數參考來源	減量推動方向
员工通勤	3,933	环保署产品碳足迹数据库 (各交通载具产生之碳排放量)	提倡使用大众运输 工具
商品与服务购买	58,879	环保署产品碳足迹数据库 (各产品及服务产生之碳排放量)	节能减碳项目执行
廢棄物處理	1,829	环保署产品碳足迹数据库 (废弃物处理产生之碳排放量)	减少废弃物产出 廢棄物資源化
包装材料	6,037	环保署产品碳足迹数据库 (各类包装材料产生之碳排放量)	優先採購低碳原物 料
总计	70,678		

注1:京元电子類別三~六盤查數據,仅包含台湾厂区数据。

6.2.2 空气污染防制

近年来渐趋严重空气污染问题,不仅造成剧烈气候变迁,亦对人体呼吸道健康造成极大损害,台湾空气污染主要来自经济活动所产生的粒状及气状污染物,京元电子厂区主要为测试制程无需设置空污处理设备。

京隆科技之切割研磨铁环擦拭废气、震坤科技油墨印字、网版清洗排气需设置空污处理设备以光催化方式进行处置,另京隆亦使用锅炉,2019~2021污染物排放数据如下:

2019~2021 年京	2019~2021 年京隆(含震坤)空气污染物排放统计 单位:吨/年					
污染物类型	2019	2020	2021			
VOCs	0.167	0.035	0.00436			
SOx	-	0.04968	0.053			
NOx	-	0.4536	0.036			
粒状污染物	-	0.007344	0.01			

- 注 1: 台湾各厂区制程活动无须设置空污处理设备
- 注 2: 京隆及震坤共享空气污染防制设备
- 注 3: 京隆 2019 年柴油锅炉仅检测林格曼黑度,2020 年起检测,SOx、NOx、粒状污染物;年排放为锅炉开启时间*测量均值。
- 注 4: 京隆数据为生态环境统计业务系统登记审核后之数据

2020年起响应苗栗县环保局「杜绝露烧 友善农耕」液态稻草分解菌推广活动,希望能藉此减少农民露天燃烧稻草行为以降低空气污染物对人体之危害,总补助面积 422 公顷,可减少 3,798 吨 CO₂ 排放,希望共同为空气质量改善尽一份心力。





6.2.3 自然灾害与气候变迁的挑战与机会

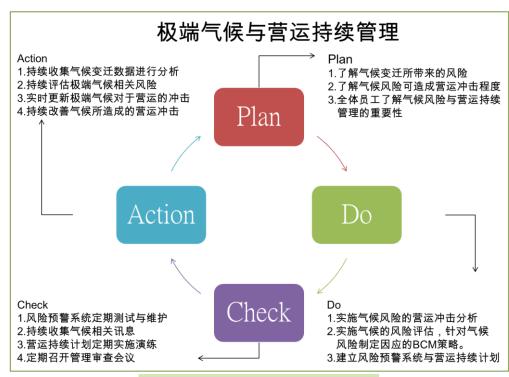
进入 21 世纪后,自然灾害对人类社会的冲击逐渐加剧,面对气候变迁与温室气体减量的挑战,开始理解永续发展与绿色科技的重要性。为确保工厂能持续的运作,必须正视自然灾害防制、能源与水资源短缺的问题。

全球气候暖化的情况也造成台湾极端天气现象,如台风、洪水、暴雨、干旱等,愈来愈显着。面对多变的自然灾害,台湾各厂区自 2018 年开始即透过 ISO 22301 营运持续管理系统模式进行运作,藉以降低天灾、人祸或因其他事故所带来的重大财物损失及不可逆的营运冲击,并确保在任何状况下均能维持组织之最低营运水平,2020 年 11 月并通过 ISO 22301: 2019 认证,2023 年规画进行气候相关财务揭露(TCFD)报告书、参与碳揭露项目(CDP)。

面对地震、海啸、海水倒灌、台风、干旱、洪水..等气候变迁事件,亦运用营运持续管理系统营运冲击分析的手法实施风险评估,并依据风险评估结果,拟定相关的因应对策,藉以做到事先预防、紧急应变、灾后复原三部分。气候变迁可能造成的自然灾害及因应做法如下:

自然灾	害可能风险与因应做法	失 :						
类型	实质风险	因应做法						
地震	 基础设施损坏 设备损坏 原物料供应中断 客户产品耗损 	 建筑物均以6级抗震进行建造设计 制定「地震紧急应变作业程序」 制定「厂务设施系统紧急应变作业程序」 定期实施地震应变演练 建立能资源备援供应系统 货品料架及高风险机台防震固定 建置地震发报通知系统链接消防系统 						
水患	 人力中断 运输中断 基础设施损坏 	 国内外水患仿真系统,仿真分析水患潜势情况。 制定『台风及水患紧急应变作业程序』 建立「供应链安全紧急应变作业程序」 设立挡水闸门、抽水泵浦、沙包等因应措施 每年实施水患防灾演练 						
台风	1. 人力中断 2. 原物料供应中断	 制定『台风及水患紧急应变作业程序』 每年实施水患防灾演练 原物料建立安全库存 						
旱灾	1. 水制程中断 2. 厂务设施用水紧 缩	 建立水情监控机制 推动水资源回收再利用 建立水情应变计划依水情灯号实施各项节水措施 实施厂区供水应变演练 						





极端气候与营运持续管理运作模式

6.3 水资源管理

6.3.1 节水政策与管理

用水原则以节水制程设计为标准,并藉由废水回收再利用,让每滴水的使用发挥优化,减少自来水用量,各单位成立节水推动组织,绘制厂区水平衡图,定期审视与查核用水变化。定期针对厂内设施进行效能确认,并汰换耗水之器具避免浪费。

实施提案改善奖励制度,以激励员工提出节能节水提案,并积极参与政府单位节水计划与研讨会,持续与同业进行节水经验交流,以新式设备及技术来提升厂内水资源回收再利用之比例。

环境政策

1.有效利用能资源,推动废弃物减废、分类及资源回收再利用活动。

2.持续不断改善,提升环境绩 效,并致力污染预防,以符合环 保法规及客户规范。

3.环保之推行是每个人的责任, 并持续倡导教育此理念。

4.建立「绿色供应链」管理系统,减少产品、制程、及相关服务对环境的影响。

节水管理政策

- 1.建立程序,做为操作管理据。
- 2.设置液位监视系统掌控用量。
 3.设备定期保养检点确保用水稳
- 定。 4.定期检讨用水量,了解用化。
- 5.增加水资源回收率,减少用水量。
- 7.制程回收水再利用持续规划。

6.定期汰换耗水设备。

节水推广政策

1.张贴节水、节能倡导海报。 2.利用训练及电子报倡导节水观 念。

3.建构节水倡导网页提供新知。 4.推动提案奖励制度提升提案动 和。

5.新建厂优先导入节水工程及设备。

实时监控

- •回收/贮存储槽设立高低液位设置计算机监控系统
- ·制程用水装置水表采计算机监控,随时掌握用水量
- 溢流时立即派员处理并检讨原因

定期香核

- •每日进行回收水/废水处理量查核纪录
- •每日由值班人员至各系统现场抄表确认
- •每日/每月进行用水量统计,提供检讨改善
- 每月制作用水平衡图,确保用水合理化

- ·订定年度节水目标(KPI)每月检讨
- 每月检讨厂内用水情形

6.3.2 水资源管理指标

依公司内管理政策执行下,各厂区执行节能节水效益增加,尤其京元竹南厂区及京隆导入新纯水及回收系统进行汰旧得到更佳的产水效益。

(1) 取水量分析:

2021 年台湾各厂区及大陆子公司取水量为 <u>2343.653</u> 百万公升,其中以第三方(自来水+中水)为主要取水来源约 2<u>339.585</u> 百万公升,占总取水量 <u>99.8</u>%,另一取水来源为地表水(雨水)约 <u>4.068</u> 百万公升,仅占总取水量 0.2%,2021 年取水密集度为 6.942 百万公升/亿元,较 2020 年 7.988 百万公升/亿元下降 13.1%。

(2) 总用水量分析:

2021 年台湾各厂区及大陆子公司总用水量 3753.632 百万公升,用水来源主要以原始取水来源供应约 2339.585 百万公升,占总用水量 62.3%,由制程废水回收再利用或水处理系统循环使用之回收利用水量为 1409.979 百万公升,占总用水量之 37.6%,将持续执行 UF、RO 浓缩水回收、等回收再利用项目,增加水源的再利用量,2021年用水密集度 11.119 百万公升/亿元,较 2020 年 11.607 百万公升/亿元下降 4.2%。

(3) 排水量分析:

2021 年台湾各厂区及大陆子公司排水量为 523.214 百万公升, 其中以第三方排放(科管局废水厂)为主, 2021 年排水密集度为 1.550 百万公升/亿元, 较 2020 年 1.785 百万公升/亿元下降 13.19%。

(4) 耗水量分析:

2021 年台湾各厂区及大陆子公司耗水量为 1820.439 百万公升, 2021 年耗水密集度 为 5.392 百万公升/亿元, 较 2020 年 6.203 百万公升/亿元下降 13.07%。

2019~2021 年水资源管理分析如下:

2019~2	2021 年取水量及排放	【水量分析	(单位:百万	万公升)	
项目	项目	2019	2020	2021	
	地表水(雨水)	8.738	6.105	4.068	
でより	地下水	0.0	0.0	0.0	
取水量	第三方	2038.041	2307.238	2339.585	
	总计	2046.779	2313.343	2343.653	
回收和	別用水量	1125.939	1047.929	1409.979	
总用水量(取水量	量+回收利用水量)	3172.718	3361.272	3,753.632	
	地表水	230.145	206.578	0.000	
+11 ↓	地下水	0.000	0.000	0.000	
排水量	第三方(科管局)	117.642	310.423	523.214	
	总计	347.787	517.001	523.214	
耗水量(取	水量-排水量)	1698.992	1796.342	1820.439	

- 注 1: 此数据包含京元电子台湾厂区及大陆(京隆、震坤)厂区
- 注 2: 自来水数据来源为水表纪录,中水/回收利用水量/排水量来源以流量计数据为主
- 注 3: 回收利用水量:回收利用水量:包含回收系统、雨水、纯水再利用等如下表所示 (不含循环利用量如 PCW、冰机、冷却水塔)

2019 年~2021 年水资源管理密集度分析										
项目	单位	2019	2020	2021						
营业额	亿元	293.506	348.223	414.788						
取水量	百万公升/年	2038.041	2307.238	2343.653						
取水密集度	百万公升/亿元	8.014	7.988	6.942						
排放量	百万公升/年	347.787	517.001	523.214						
排放水密集度	百万公升/亿元	12.423	11.607	11.119						
耗水量	百万公升	1690.254	1790.237	1820.439						
耗水密集度	百万公升/亿元	1.362	1.785	1.550						
用水量 百万公升/		3172.718	3361.272	3753.632						
用水密集度	百万公升/亿元	6.653	6.203	5.392						

- 注 1: 此数据包含京元电子台湾厂区及大陆(京隆、震坤)厂区
- 注 2: 营业额均已算换为新台币









6.3.3 节水计划与效益

持续实施各项制程及水系统废水回收再利用,透过各项节水方案推行,2021年京元电子竹南厂及京隆(含震坤)共节省水量 883.01 百万公升,减少碳排量 488.3 吨。节水项目说明如下:

2021 年节水项目效益分析									
厂区	项目内容	节水量 (百万公升/年)	减碳量 (吨 CO2/年)						
京元电子	软水+RO 汰旧换新工程,提升产水效率	239.566	132.48						
竹南厂	2021/4 起增加回收系统 ROR 再利用	42.661	23.59						
京隆	UF 中水回用	539.463	298.32						
(含震坤)	前处理 2B3T 中水回用	61.32	33.9						
	总计	883.01	488.3						

2022 年持续规画与执行节水项目,针对用水量大之主要厂区京元电子竹南厂及子公司 京隆(含震坤)设定自来水用量减量目标,将透过纯水系统之改善,并评估增加回收系统, 京元电子竹南厂预计投入新台币 2,300 万元施作 RO 整改回收及 ROR 回收再利用,回收年限大约为 2.5 年,京隆(含震坤)持续进行纯水制程改善,以节水与减废为目标。







6.3.4 水资源风险管理

台湾所处气候位置,丰水期以梅雨和台风为主要降水来源,随着全球气温升高,登陆台湾的台风也逐渐减少,显示在气候变迁的影响下,台湾缺水的问题不容小觑。

可能造成水资源短缺风险的厂区主要在台湾各厂区,除持续关注水利署水情信息,并配合政府节水政策,更设法透过厂内水资源回收系统建置提高水回收量,2021年台湾各厂区及京隆、震坤总节水量 1409.979 百万公升,2021~2025 年将持续投入节水计划达成节水 10%之目标。

为因应多变的水情状况,京元电子订有各阶段对应程序,如:配合政府节水政策、水车运输业者签约、厂内供水应变演练等。2021年4月更面临供5停2的限水措施进行厂内供水应变,为维持生产不中断,除申请水车外,并配合厂内冷却水塔调整、制程/民生节水等措施,顺利度过限水危机。

灯号	处理阶段	政府各阶段限水措施	因应对策
提醒	水利署 水情提醒	加强水源调度及研拟措施	1.启动水情状况监测机制 2.每日审视各厂蓄水存量
减压	第一阶段 减压供水	离峰及特定时段减压供水	1.每日监控水情状况 2.每日审视各厂蓄水存量 3.确保回收水系统运作效率 4.提高水系统巡检频率 5.实施民生、浇灌用水节水措施 6.水车供水规划与安排 7.启动水车试供水演练
减量	第二阶段 减量供水	1.部分作业停止供水 2.每月用水超过一千度大用 水户之非工业用水户减供 20%、工业用户减供 5~20%	1.每日监控水情状况 2.每日审视各厂蓄水存量 3.确保回收水系统运作效率 4.提高水系统巡检频率 5.实施民生、浇灌用水节水措施 6.实施水车应变供水
分区	第三阶段 分区供水	分区轮流或全区定时停止 供水	1.每日监控水情状况 2.每日审视各厂蓄水存量 3.确保回收水系统运作效率 4.提高水系统巡检频率 5.实施民生、浇灌用水节水措施 6.实施水车应变供水
正常	停水结束	恢复日常用水	1.持续水情状况监控 2.厂内用水量监控与分析 2.持续评估与实施节水项目



6.4 污染防治

6.4.1 废水管理

厂内设置制程废水回收与处理设备,设置专责人员进行操作与管理,并订定操作保养维护作业程序,每年编列预算进行废水防治设备保养与汰换,有效提升制程废水回收再利用率。

自 2019 年开始进行废水改排工程将废水改排至新竹科学园区竹南基地废水厂(总投入约新台币两千八百万元),除能符合规范要求更能降低废水对于环境之冲击,改排工程于2020 年 6 月完成;目前管路排放至今仍无违规事项产生,以了解公司对于环境及法规之重视及了解。



放流监测及控制盘



管路配置



放流泵浦

废水纳管竹南科学园区废水厂前,为确保排放水质符合「灌溉用水水质标准」,自购水质分析仪由专责人员每日进行水质监控,纳管后因阶段性任务完成,水质分析仪转赠产学合作学校供实验室教学使用,协助培育学生实作能力,落实「关怀社会、永续发展」理念。





捐赠实验设备供后龙仁德医专学生教学使用

6.4.2 废水排放

京元电子集团遵守环保法规要求,京元电子竹南厂及铜锣厂废水水质更设定厂内内控值以优于法规之标准进行管理。

定期进行废水查核与申报,每日针对废水处理及厂外废水排放情 形进行现场稽查,并设置排放水质实时监控系统,放流水异常时, 立即进行回流处理。每半年委由环保署核可的检测单位进行废水 检验分析,放流水经处理后排放至许可之处理厂,降低废水排放 对环境之冲击。

因应京元电子竹南厂废水纳入新竹科学园区竹南基地废水厂处理,京元电子竹南厂 2021 年增设生活污水处理系统,目前排放水质氨氮<20mg/L,降低废水对承受水体之冲击,除此之外仍持续观察多项数据避免环境遭受污染。



放流采样分析

2021年各厂放流水水质均符合标准,主要管制项目水质标准及厂内现况数值分析如下:

2021 水质状况		,	竹南厂	4	铜锣厂	京隆		
项目	单位	标准	最小~ 最大值	标准	最小~ 最大值	标准	最小~ 最大值	
水温	$^{\circ}\!\mathbb{C}$	<35	24.7~27.4	<38	22.6~26			
氢离子浓度指数(pH 值)	pН	5~9	7.9~8	5~9	7.5~7.7	6~9	7.47	
悬浮固体	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	/	
化学需氧量(密闭式)		< 500	11.2~15.1	< 500	20.7~44.7	< 500	30	

- 注1:新竹厂无废水处理设施,目无制程高污染废水,故未纳入说明
- 注 2: 竹南厂废水于 2020/06 纳入新竹科学园区竹南基地废水厂处理,故以竹南园区水质纳管标准说明
- 注 3: 铜锣厂区无制程废水产生,但其他事业废水统一纳管至铜锣园区废水厂处理,故以铜锣园 区水质纳管标准为说明
- 注 4: 震坤废水全部排入京隆回用及处理,京隆经 UF 膜管中水回用后,浓排水进废水处理场絮凝沉淀后达标排放并接管至园区清源水业污水厂最终处理。故仅有京隆的检测数据,年度检测报告数据来源均为京隆排放的取样检测数据,生活污水由管道进入化粪池沉淀后排入并接管至园区清源水业污水处理厂

6.4.3 节水目标

期程	目标设定
	1.2022 年台湾厂区、京隆、震坤通过 ISO14001 环境管理系统验证
	2.纯水制程及回收系统持续改善:
短期	-竹南厂水制程及回收系统持续改善,2022 年制程自来水用量比
(2022)	2020 年/8 月下降 5%
	-2022 年京隆(含震坤)持续运行纯水制程回收系统产水至纯水原
	水,加以再利用,及 UF 膜管回收利用,回收水量 60 万吨
	1.2023~2025 年集团通过 ISO14001 环境管理系统验证
	2.2023 年台湾厂区通过 ISO46001 水资源管理系统验证
	3.2023 年台湾厂区通过 ISO14046 水足迹盘查验证
市 区 地	4.评估增设回收系统及其他可再次利用水源:
中长期	-2023~2025 竹南厂制程自来水用水量下降 10%(相较于 2020 年/8
(2023~2025)	月)
	-2023~2025 年京隆(含震坤)评估增设回收系统及其他再利用水
	源,年用水密度下降 3%。
	3.2021~2025 年集团缺水时造成停工天数: 0 天

6.4.4 雨水管理

在水资源的管理中,雨水是容易被忽略的,我们在各厂区设计雨水收集系统,在丰水期贮存雨水,并透过各厂间的管路连结,有效运用收集的雨水作为浇灌与冲厕用水。雨水回收虽无巨大的经济效益,水费的节省只是附加价值,但善用水资源最直接好处就是达到环境水续之目标。

除了有效运用雨水资源外,也建立「雨水沟管理作业指导书」定期巡检及监测雨水沟水质,每年并于雨季时抽样委外检查,如水质异常时,将雨水导入废水处理系统处理,并追踪及矫正水质异常原因。废水处理厂污泥储存区更设置导水墩,将雨水导入雨水沟,避免暴雨时雨水与废污水混合溢流到雨水沟,各厂区定期清理雨水沟,并免雨季时雨水淤积溢流。



↑各厂雨水回收系统整合



↑建置雨水回收系统

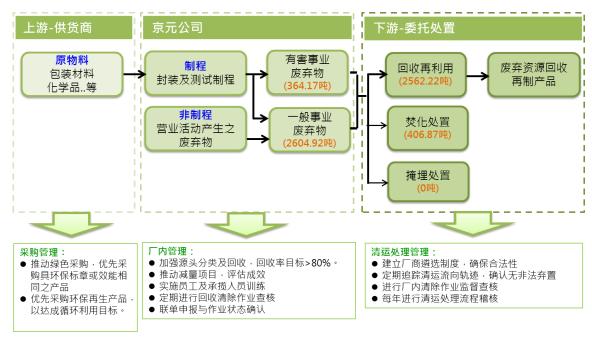
6.5 废弃物管理与再利用

京元电子各厂区主要为半导体测试、封装及切割研磨制程,客户之产品(wafer/IC)均统一回货客户端,无自有产品,废弃物产出主要以废包装材料为主。

厂内无毒化物质之使用,在测试制程上无空污排放问题; 京隆、震坤于 COG 切割研磨酒精擦拭之有机气体经光催化处理后经 15 米高的排气筒排放,皆仅有废水处理与废弃物产生。废弃物均委外由合格厂商处理,无境外运输之行为。

持续以公司环境政策为方向,设立各项减废、节能目标,推动绿色环保产品并优先采购,以降低废弃物对环境之冲击。

建立废弃物管理制度,定期查核、追踪及检讨厂内减废节能成效,拟定清运处理稽核计划,定期执行无预警跟踪稽核,以确保委外清运处理作业是否合法。承揽商于进厂作业前需完成2小时环安卫教育训练,以强化人员于场内作业时之环保工作管理能力。



6.5.1 废弃物产出分析

2021年台湾各厂区及京隆、震坤废弃物总量为 2969.09吨,以回收方式处理量为 2562.22吨,回收率为 86.3%。2021年废弃物排放密集度为 8.652吨/新台币亿元,比 2020年 11.180吨/新台币亿元下降 22.6%。一般事业废弃物及有害事业废弃物分析统计如下:

一般事业废弃物总产出量为 2,604.92 吨,以回收方式处理 2,485.2 吨,一般事业废弃物回收率为 95.4%。

有害事业废弃物总产出量为 364.17 吨,以回收方式处理 77.06 吨,有害事业废弃物回收率约 21.2%,有害事业废弃物回收率偏低主要因京隆、震坤产出之污泥量约 276.65 吨现况仅能采焚化处理,京元电子厂区有害事业废弃物则以易燃性事业废弃物,亦采焚化处理,未来如有再利用价值将以此为优先处理模式。

	2019~2021 年废弃物产生量统计与分析											
废弃	2019				2020				2021			
物	不可	不可可		回收	不可 可 🗸 📙	回收	回收 不可	可以	光 具	回收		
类型	回收	回收	总量	率	回收	回收	总量	率	回收	回收	总量	率
一般 事业	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	167.47	119.60	287.06	41.7%	301.07	70.51	371.58	19.0%	287.11	77.06	364.17	21.2%
总计	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%

- 注 1: 数据来源: 1.环保署事业废弃物申报及管理信息系统 2.资源回收过磅单
- 注 2: 废弃物之类型:

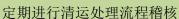
一般事业废弃物:员工生活垃圾、废塑料混合物、废纸混合物、废木材栈板..等有害事业废弃物:废有机溶剂、废有机溶剂空桶、废有机溶剂擦拭布..等













定期审视车行轨迹是否异

6.5.2 量与回收成效

废弃物处理主要以焚化、掩埋、再利用方式运作,废弃物再利用率从 2020 年 80.2%提升至 2021 年 86.3%,2018 年起不再采掩埋方式处理。未来废弃物持续以再利用为主要处理方式,并持续加强废弃物管理,有效确实分类、回收、再利用及妥善处理,期望再利用率>80%,达到废弃资源再利用之目标。





废弃物循环再利用方式介绍

6.6 环保法规遵守

台湾各厂区及京隆、震坤每月持续进行法规查核与鉴别,以确保厂内作业符合法规要求, 2019~2021年并无违反环保法规之情事发生。

7. 职业安全卫生

台湾各厂区及京隆科技均通过 ISO 45001 职业安全卫生管理系统全球五个厂区中仅有震坤科技未执行第三方验证,ISO 45001 涵盖率达 93.58%;透过半年乙次的内部稽核及每年管理系统外部验证执行,确保每位于厂内作业之人员皆能符合职业安全管理系统的涵盖范围; 震坤 2021 年虽尚未验证管理系统,但内部管理仍遵循 ISO45001 管理系统要求,期许能预防伤病发生率、提升职业安全卫生绩效。

	小亚								
	平均工作者人数				工作者涵盖率				
厂区	旦十	派海上旦	承	总人数 -	内部	稽核	验证查核		
	员工	派遣人员	承揽商		查核人数	涵盖率	查核人数	涵盖率	
新竹厂	79	0	5	84	84	100%	84	100%	
竹南厂	5,919	31	59	6,009	6,009	100%	6,009	100%	
铜锣厂	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%	
集团总计	9,318	37	268	9,623	9,623	100%	9,005	93.58%	

职业安全卫生管理系统涵盖率

注 1: 震坤 ISO45001 在 2022/5/23~24 已实施验证,预计 2022 年 7 月份取得证书

7.1 安全卫生政策与组织运作

制定订全面性的职业安全卫生政策,由总经理公布,并和所有员工及主管一起执行,政策内容阐明京元电子对实施职业安全卫生改善活动的原则,以及对整体安全卫生目标和改进安全卫生绩效的承诺。

订定各阶层在职业安全卫生上之权责,成立职业安全卫生委员会及推行组织,开会检讨职业安全卫生议题,落实基层沟通机制。职业安全卫生委员会成员由总经理、职业安全卫生人员及健康服务人员、各事业处劳工代表与安全卫生有关之工程技术人员组成,透过【环安卫系统组织与责任管理程序】明订委员会职责,每季定期召开会议检讨安全卫生相关事项。目前京元电子台湾及大陆各厂区委员会人数共 167 人,劳工代表 59 人占三分之一以上。京隆及震坤科技厂区法规虽未要求须组织职安委员会,仍自主成立安全卫生委员组织,透过每季一次的员工座谈会及邮件方式随时反应及讨论职安相关议题,2021 年台湾及大陆各厂职业安全卫生委员会人数如下:

厂区	委员人数	劳工代表	劳工代表比例
新竹厂	12	4	33.3%
竹南厂	80	37	46.3%
铜锣厂	25	10	40%
京隆(含震坤)	50	8	16%
总计	167	59	35.3%

职称	职责	开会频率
管理者代表/主委/雇主	综理负责职业安全卫生法及相关法规实施安全卫生管理系统各项资源核准安全卫生政策核准及绩效确认安全卫生事项决策者	
参与者代表(组成条件包含但不限	● 协调、建议职业安全卫生管理计划及政策。	
于下)	● 审议各项安全卫生相关计划及提案,并监测结	每季
职业安全卫生人员	果。	, ,
职安卫管理代表	● 审议健康管理、职业病预防及健康促进事项。	召开乙次
与职业安全卫生有关之工程技术人	● 审议安全卫生稽核与自动检查事项并考核管理	
员	绩效。	
从事劳工健康服务之医护人员	● 审议机械、设备或原料、材料危害之预防措	
劳工代表	施。	
	● 审议职业灾害调查报告。	
	● 审议承揽业务安全卫生管理事项。	

7.2 职灾统计与分析

2021 年京元电子集团共发生可记录之职业伤害 25 件,职业伤害所造成的死亡比率为 0,严重的职业伤害比率为 0,可记录之职业伤害比率为 1.32,职业病所造成的死亡数量与比率为 0,可记录之职业病的案件 0 件,每年持续进行风险评估,针对重大风险危害实施改善对策以有效降低职灾发生率。2021 年工作伤害类型以人员撞伤为最多,其次为人员跌倒。

2019~2021 年职灾统计与分析								
年度	2019	2020	2021					
总经历工时	17,448,728	18,490,472	18,967,344					
可记录之职业伤害(件)	18	18	25					
职业伤害所造成的死亡比率	0	0	0					
严重的职业伤害比率	0	0	0					
可记录之职业伤害比率	1.03	0.97	1.32					

注1: 本职灾统计数据工作者包含员工及非员工(派遣人员)





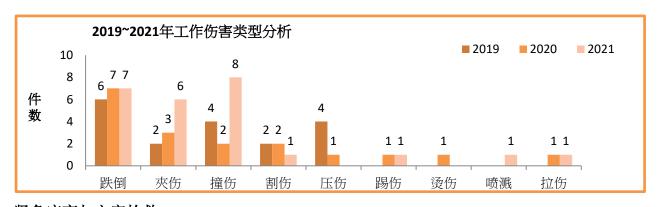
注 1: 总经历工时: 指该年度全体劳工实际经历之工作时数。

注 2: 职业伤害所造成的死亡比率: 职业伤害所造成的死亡人数 × 1,000,000

注 3: 严重的职业伤害比率 (排除死亡人数): $\frac{\mathbb{P}^{\text{重的职业伤害数}}}{\mathbb{E}^{\text{QCD}}} \times 1,000,000$

注 4: 可记录之职业伤害比率: $\frac{\text{可记录之职业伤害数}}{\text{总经历工时}} \times 1,000,000$

2019~2021 年工伤类型统计分析										
伤害 类型		物理性								总计
安 望	跌倒	喷溅	撞伤	割伤	压伤	踢伤	烫伤	喷溅	拉伤	
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 紧急应变与灾害抢救

各厂设置紧急应变处理中心,并有人员值勤,如接获异常通报,可立即依意外状况进行通报与广播。各单位亦建立紧急应变小组,定期更新名单并进行工作任务训练,以强化人员对紧急情况之应变能力,每季在职及新进人员教育训练中告知所有员工,若发生有立即危害风险,可在不危害他人的情况下自行退避至安全地点并实时通报单位主管,藉以降低事

故发生时人员伤亡率,同时让人员熟练安全防护器材使用方法确保紧急应变处理程序之有 效性。

每年规划演练主题,排定各单位紧急应变演练计划,各班别并依计划实施演练。演练前会议讨论紧急应变规划适切性,演练中进行落实度查核与评分,演练后并检讨改善事项,提出相关建议。积极参与「头份竹南工业区区域联防组织」交换彼此环安卫管理心得,并达到相互支持的功能。

有鉴于 2016/07 国内发生旅行社游览车火烧车事件,为加强本公司交通车安全检查及搭乘人员之教育训练,2018 年也将交通车安全演练纳入年度演练规划。

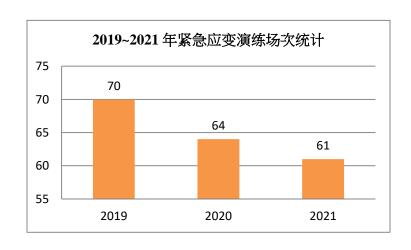
另外京元电子集团每年持续规画安全卫生教育训练计划,为重视人才培育,全额补助员工进行专业训练以提升员工安全专业知识,降低事故发生率(训练执行可参考 8.19 教育训练章节),全体员工每人每年最少会接受 1 小时之安全卫生教育训练,并定期于职业安全卫生委员会检讨训练成果,2021 年共完成 59,343 人次。

2019~2021 年安全卫生教育训练统计如下:

2019~2021 年安全卫生教育训练							
年度	2019	2020	2021				
人次	20,559	29,527	59,343				

2021年共办理73场紧急应变演练,2019~2021年演练类型场次统计如下:

类型	2019	2020	2021
火灾抢救/地震灾害	28	32	32
化学泄漏	3	4	3
全厂疏散	4	3	3
交通车演练	26	25	32
总计	61	64	70





火灾抢救演



避难逃生演练



交通车演练



人员疏散演练





参与「科学园区工安环保月」紧急应变联防组织演练

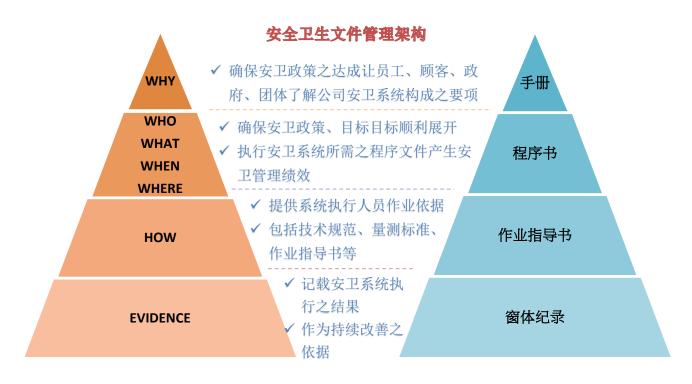
7.4 虚惊事故管理

以风险管理角度而言,危害预防之效益远大于事后处理。员工于作业环境发现安全卫生潜在性风险问题可随时提出,除无惩戒处分,更提供提案奖励,除可增加虚惊事故通报率,更能让人员主动参与安全卫生管理系统,藉此创造更安全、更舒适的作业环境。2021年台湾各厂区及大陆子公司提案改善件数共 206 件,较 2020 年 159 件增加 29.5%,显示员工对于安全意识的提升,期许未来能朝「零灾害」目标迈进。



7.5 订定安全卫生守则与管理程序

以 ISO 45001 职业安全卫生管理系统为架构,用 PDCA 持续改善的自主管理精神,制定各项安全卫生管理程序及工作守则,以为作业活动遵循依据,除可降低职业灾害发生率,更能将财物、人员及环境得损伤与冲击降到最低。



7.6 化学品安全卫生管理

台湾各厂区及京隆、震坤每年办理『危害通识教育训练』,针对使用人员定期训练,以强化认知能,防止意外发生。

京元电子各厂区均依危害性化学品评估及分级管理办法,订有容许暴露标准之化学品,依有科学根据之采样分析方法或运用定量推估模式,实施暴露评估。针对台湾各厂区及京隆、震坤厂内化学物质的管控及均依照职业安全卫生管理系统之架构及法规要求规范制定化学品管理作业程序书、化学品仓管理程序书、化学槽车装卸料作业程序书,规定化学品购买、贮存、使用、标示等要求。

厂区设置化学品专用库房,并设有泄漏处理车、防溢栈板、消防设施,减少人员领料风险。 化学品贮存区均依需求设置紧急应变器材及人员急救酸碱中和除污剂,废水厂化学贮槽区设置防溢堤及紧急冲淋设备,提供泄漏抢救使用。有缺氧疑虑之区域,设置氧气侦测系统并联机进行中央监控,避免作业人员有窒息危害。

生产线仅存放少量化学品,各楼层设置化学品防爆柜统一管理,并定期量测化学品防爆储存柜内挥发性气体浓度,减少作业人员暴露危害。各化学品贮存区放置安全数据表(SDS),并制定危害物质清单,每季进行更新,以维护数据的正确性。另建立在线『化学品数据库』,方便同仁随时查询。

制订各厂化学品种类及数量配置信息图,置于厂区警卫室,每半年至少更新 1 次;以利灾害发生时,立即提供救灾人员进行现场救灾决策判定,并维护救灾人员安全。

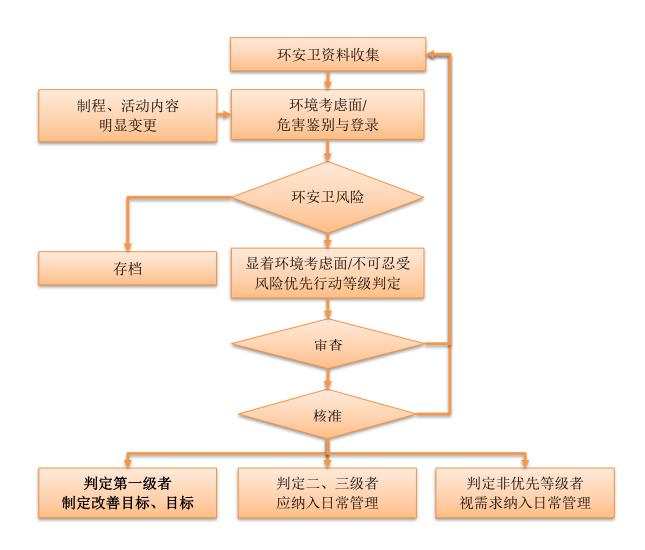
P	SDS	立个學科主			
	14	UTENO			
	2015.85	化學技术后接	#568	是客分類	\$646.8524.850
	EABC Of	SERVICE CO.	��	也奉生的英雄 1 統(成工)、金質院供物第 1 前、原施 / 如他的原計資第 1 括、維維技術、耐湿機構計資第 1 級、水均模之地審計質(也即性)第 2 前	新刊 意
文号言是北河	KY8042	SERC	��	企業的政策一年,因此他的政策第一年,推進的政策 企業的政策一年,可能也在政策第一年,推進的政策	MRR
	KY8C49	u.m	��	全型開始性的一括:開始4500亿余的一指:景報技術化 近回開始一般:環境企業性管	新托食
Ē	EYEC-64	BASMED	◆	全国的特別第一級,其他制造化學第一級,是最具体的 建物研集一位,環境完全的管	新院書 101.002.006
t F	EV8C45	BAR STAR	♦ ♦	開始が担止を答 した語	OCCUPANT .
1.	EVEC-06	表分子前提供()	H	不知知以及於中國和資訊 與	医研究剂
ij	EVEC-07	RO-FRICRE!	(1)	也會性計算第三級合於、也會性計算第三級決算、原 被別由死者計算第三級、關鍵接係例的問題第23個、反 廣惠數計算第1級	
	EYEC-08	ZHSE:	(1) (♦) (♦)	品的设数第三版。在天台主席沙智第一版,政场特督第二级 统、特别性的器官工统器行为管、第一悬度第三级	MAR
			A	也有性特殊的(核)古典 · 也有性性質的(核)大數 · 原数	



化学槽车泄漏演练



7.7 安全卫生风险评估与变更管理



风险评估危害鉴别流程

安全卫生变更管理流程

化学品 / 消防 / 制程 提出变更申请单



变更单位进行危害鉴别及 风险评估



提出高风险项目危害控制 措施及改善计划



启动前确认各项控制措施 及改善计划如实管控



结案

定期针对公司组织各项作业活动进行危害鉴别与风险评估,危害鉴别及风险评估结果,均建立「风险管理一览表」,并依风险等级进行分级管理并设定环安卫目标、标地及管理方案定期于职业安全卫生委员会中进行追踪。

事故发生时除进行事故调查分析,亦同步进行风险评估危害鉴别,并平行展开进行改善,以降低危害发生率。

导入制程、原物料、机台设备、厂房、消防设施等变更规划之前,均针对作业、技术、工程、设计、环境等层面进行风险评估管控,以其发掘潜在风险。变更单位必须先进行危害鉴别与风险评估,如遇高风险项目应提出危害控制措施与改善计划,以确保该变更前、中、后所衍生的各项可能显着风险能妥善控制,另须将涉及人员的咨询意见纳入变更考虑,并针对作业人员进行训练,变更后更应监督风险是否持续控制。

经营运持续管理系统,每年进行营运冲击分析,挑选出各单位优先活动,进行风险评估分析。

由风险评估分析结果拟定营运持续管理计划,以减 轻可预见职安卫冲击。

7.8 承揽商安全卫生管理

承揽商管理在环安卫管理中是相当重要的一环,在承揽商的作业性质中有相当的比例都是属于较具危险性的作业。如作业不慎不仅有人员伤亡之虞更可能造成企业营运的中断。因此针对承揽商施工管理,厂内订定承揽商管理及采购管理办法,于承揽前签署「承揽商或再承揽商施工安全卫生环保承诺书」,承诺于施工期间遵守厂内环安卫规范与各项施工守则,以达『零事故、零灾害』的目标,并积极要求承揽商参与共通性教育训练,如化学品泄漏演练、火灾疏散演练、交通车逃生演练等。

实施作业前承揽商须先接受环安卫教育训练,2021年台湾各厂区及京隆(含震坤)完成承揽商环安卫教育训练总训练人数829人,并经测试合格后发给感应识别证,利用电子化施工申请及承揽商刷卡系统,实施进出厂刷卡制度,以有效掌控每日入厂施工人数及作业性质,针对危险性高之作业订定特殊作业管理程序,管制项目有:吊挂、动火、高架、管道间、局限空间、噪音振动共计六项,2021年京元电集团承揽商因工伤身亡故件数为0件。落实内部施工区域巡检与稽核,2021年台湾各厂区及京隆(含震坤)承揽商违反环安卫规定之件数总计80件,均依规定完成改善。定期召开承揽商协议会,检讨与倡导安全卫生管理要项,

透过内外部稽核及验证,确认各项承揽商施工作业能符合 ISO 45001 系统验证标准,并善尽到事业单位对下游承揽人员责任照护制度,藉由定期会议的召开,让各承揽商之间能有相互交流的机会。





电器设备、合梯检查标



承揽商教育训练人数



承揽商违反环安卫规定件数统计

注: 台湾厂区教育训练场所统一于竹南厂办理,子公司教育训练厂所统一于京隆办理

7.9 消防安全设备、标示

京元电集团各厂区全区设置各式消防侦测器、防火区划、火警自动警报设备、自动洒水系统、灭火器,针对穿墙或穿楼板之管路均设置防火填塞,以降低火灾人员与财物损害率。设置二氧化碳放射系统,火警中央监控系统,防火门监控系统..等,预防火警事故发生。台湾各厂区及京隆、震坤消防设备器材每月由实施检查及试运转,京元电集团各厂区每半年委由合格之消防设备士(师)进行检修,京元电集团每年委托合格机构进行全面性消防检测,如发现问题并实时进行处置。针对易引起消防设施误动作之作业,予以施工作业管制,针对电力设备每年进行红外线热显影扫描,及早发现设备异常,避免电器火灾发生。灭火器(箱)及逃生指示牌除依规定进行标示外,另外再增加立体标示,扩大视线角度,更容易增加人员辨识度。各楼层逃生门前设置,避难引导器材,提供紧急疏散使用。为使人员熟悉紧急应变设备及消防器材之使用方式,并强化人员紧急抢救能力,厂内人员 100% 完成灭火器实作训练。



抢救小组外派训练



配合消防队办理大型演练



紧急通报演练



广播系统测试



灭火器操作训练



密闭浓烟逃生训练

7.10 机械设备安全管理

机械设备安全采源头管理,于设备导入前进行危害鉴别与风险等级评估,落实变更管理流程及人员教育训练,降低灾害事故发生率,制程机台安装完成后于使用前为确保操作人员的安全,实施新机台 Relase 制度,确认其安全装置功能是否正常,及其他安全设施或标示是否已完成,符合本质安全要求后方可进行正常生产及运转。机械设备安全装置、危害警告标示标准均纳入采购购买及验收标准中。平时建立设备移机、装机、操作、保养与维修等安全作业标准,设备日常保养或维修时将各项安全防护功能确认纳入检点项目。



↑建立设备保养现场管制要求



↑建立设备危害标示在线资库

7.11 安全卫生法规遵守

台湾各厂区及京隆、震坤每月持续进行法规查核与鉴别,以确保厂内作业符合法规要求, 2019~2021年仅京元电子新竹厂1件违反安全卫生规定缺失,并于当年度已完成改善,京 元电子其他厂区及京降、震坤皆无违反安全卫生法规之情事发生。

2021 年同业及京元台湾厂区接连因 COVID-19 疫情引起媒体及政府单位关注,京元针对疫情之因应及管控做法均于公开信息观测网进行重大讯息发布与响应(https://mops.twse.com.tw/mops/web/t05st01)。防疫管制措施亦依中央流行疫情指挥中心政策及相关环安卫法规进行滚动调整,使疫情于1个月内收敛归零,防疫措施可参考7.12章节。

7.12 防疫应变措施

因应新冠肺炎(COVID-19)疫情之变化,京元电子于 2020/1/21 正式成立『防疫委员会』,规划管理厂内各阶段防疫紧急应变计划,随时关注国内/外疫情趋势,滚动式检讨各项因应对策,确保同仁及公司免受新冠肺炎(COVID-19)疫情之冲击。

持续追踪疫苗接种率,并评估办理厂内疫苗接种站,截至 2021/12 止各剂疫苗涵盖率:第 1 剂 95.5%;第 2 剂 91.14%;第 3 剂 14.06%。各项防疫因应措施如下:

管制项目	管制内容
人员管制	1.每日透过 APP 填写健康声明书 2.实施久未出勤人员筛检复工管制 3.员工、驻厂客户实施入厂体温管制 4.倡导谢绝不必要的拜访,减少访客入厂频率 5.暂缓/暂停非急迫性工程,减少厂商入厂频率 6.访客、承揽商、供货商建立体温量测与健康管理机制 7.设置户外临时会客区,减少人员进入室内频率。 8.员工出差及派外训练管理机制(疫情严重时停止) 9.增加生产认证人力建置并完成运作人力调度规划
外籍管理	1.设置防疫专区公布栏,及时提供政府防疫讯息及厂内防疫管理倡导 2.宿舍实施分栋/分楼管理 3.针对有呼吸道症状人员设置检疫隔离宿舍(一人一室) 4.增设防疫医疗车 5.宿舍公用设施暂停使用 6.限制外部教会聚会,申请神父到宿祈祷 7.便当供餐/分流用餐 8.倡导降低外宿,实施宿舍科技点名制度 9.外籍宿舍每月进行消毒(疫情严重时每周执行)
健康监测与管理	1.建立 KYEC 『防疫专区』APP,作为健康管理与及时防疫倡导平台 2.实施体温量测与异常追踪处理机制 3.建立人员接触史主动通报与管理机制 4.实施呼吸道症状通报与管理机制 5.高风险人员实施门禁通行权限管制 6.定期进行员工疫苗施打状况调查 6.实施厂区全面配戴口罩 7.强化厂区消毒频率 8.厂区设置酒精自动消毒机 9.防疫物质请购与管制 10.海外派驻/出差,提供本人与家人出/入境防疫保护包
群聚管理	1.调整办公模式实施分厂/分流,禁止跨区活动 2.公用设施暂停使用 3.加大交通车人员座位间隔距离并实名制管理,搭乘期间全程配戴口罩及禁止饮食 4.实施休息室分仓分流用餐并设置防疫隔板 5.会议室实施防疫人数管制 6.建置 Webex 在线视频会议系统 7.实施吸烟区社交安全距离管制 8.厂内超商及咖啡吧停止现金交易



设置户外临时会客区



体温量测及实名制管制



员工休息室分仓分色管理



分厂分流管制-识别证带分色管理



暂停团膳供餐采便当供应



定期进行休息室环境清消



外籍宿舍实施科技点名管理制度



健康关怀族群实施复工评估

8. 員工权益

人才是成就竞争力的关键,『用人唯才、当地取材』京元集团提供多元的就业管道、着眼于繁荣地方经济,并秉持着守护与回馈的精神,为当地创造更多的就业机会,更以当地员工作为遴选的优先考虑。目前京元集团总员工数约为9,472人,以KYEC总员工数7,021人,以新竹苗栗县市员工所占比例约占67%;KLT&ZKT总员工数约为2,451人,在地员工(江苏省)所占比例约占27%。同时,我们也深信优秀的同仁是京元集团最大的资产,故致力于提供符合法令规范的招聘流程、全方位的教育训练体系、安全与人性化的职场环境、具竞争力的薪资福利制度与公开的晋升管道,藉由上述完善的『选、育、用、留』相关人力资源管理政策,让员工在职场上能尽情挥洒技能,并与京元携手努力、共创双赢的未来。



8.1 招募聘用原则

京元集团遵循国家法令来保障劳工权益,于 KYEC 依照「劳动基准法」、「就业服务法」与「性别工作平等法」;于 KLT&ZKT 依照「劳动法」,公开招聘、从学识、品德、能力、经验、体质、岗位要求匹配度等方面进行全面审核、择优录取。对于求职者或所雇用之员工不因其种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别取向、工会资格、政党或年龄…等的不同而有差别待遇。再者,京元集团承诺并落实责任商业联盟行为准则之劳工、健康与安全、环境保护、商业道德规范与管理系统要素等相关劳动政策,并将相关政策纳入京元电子的劳工与企业道德政策,包含禁止雇用未满 16 岁之童工,除了于人事法规中明确宣示外,也于招募与任用时加设防范机制,更积极制定任用童工及青年劳工作业指导书,以排除误用与确保后续事宜。

因应市场需求增多,包含 KYEC 及 KLT&ZKT 厂区扩增,新进员工逐年增加,于 2021 年招募新进人员含正职员工、移工、派遣员工数达 3,243 人,其中男女人数分别为 2,297 位 男性、946 位女性,相关信息如下表。

年度	2019年		202	0年	2021年	
性别	男	女	男	女	男	女
人数	1820	740	1991	829	2297	946
比例	71.09%	28.91%	70.60%	29.40%	70.83%	29.17%
合计	2560		2820		3243	



注: 2019~2021 年京元集团新进人员人数。

◎新进人员年龄、性别分布

			类别		年龄		总计
年度	地区	性别	组别	30 岁以下	30岁(含)至 50岁	50岁(含) 以 上	以 (人)
		男	人数	461	212	3	
	KYEC	71	比例(%)	20.28%	13.88%	2.68%	1049
	KILO	女	人数	262	111	0	1043
2019年		У.	比例(%)	13.42%	10.42%	0.00%	
2013-		男	人数	984	159	1	
	KLT/ZKT	23	比例(%)	105.92%	41.84%	12.50%	1511
	11/2111	女	人数	326	40	1	1011
		У.	比例(%)	102.19%	21.28%	33.33%	
		男	人数	392	163	3	
	KYEC	75	比例(%)	26.15%	6.95%	2.22%	1006
	11.20	女 女	人数	321	127	0	
2020年			比例(%)	29.50%	6.32%	0.00%	
2020-	KLT/ZKT	男	人数	1256	176	1	
		73	比例(%)	114.60%	38.94%	11.11%	1814
		/	女	人数	316	65	0
			比例(%)	135.62%	20.19%	0.00%	
		男	人数	420	154	0	
	KYEC	73	比例(%)	29.81%	6.62%	0.00%	873
	11.20	女	人数	200	99	0	0.0
2021年			比例(%)	21.69%	5.01%	0.00%	
		男	人数	1511	212	0	
	KLT/ZKT	74	比例(%)	120.59%	41.17%	0.00%	2370
	/	女	人数	549	98	0	20.0
			比例(%)	131.34%	38.43%	0.00%	

◎新进人员总新进率

年度	地区	性别	人数	比例
	KYEC	男	676	14.78%
2019年	KILO	女	373	14.7070
2013-	KLT/ZKT	男	1144	82.70%
	IXL I/ZIX I	女	367	02.7070
	KYEC	男	558	13.83%
2020年	KILO	女	448	13.03 /0
2020年	KLT/ZKT	男	1433	85.77%
	IXL I /ZIX I	女	381	05.77 /0
	KYEC	男	574	12.43%
2021年	KILO	女	299	12.43/0
	KLT/ZKT	男	1723	96.70%
	KLI/ZKI	女	647	30.7076

8.2 员工分布

近年来员工人数逐年上升,至 2021 年全集团员工人数达 9,472 人(含自有与派遣员工), KYEC 以国籍区分,本国籍比例为 71.63%,非本国籍比例为 28.37%。以职务别比例区分, 主管行政人员占 13.42%、工程人员比例占 44.52%、技术人员则占 42.06%; KLT&ZKT 以国籍区分,本国籍比例 95.27%,非本国籍比例为 4.73%。以职务别比例区分,主管行政人员占 11.79%、工程人员比例占 33.82%、技术人员则占 54.39%。另外非员工工作者,如厂内团膳、清洁人员、保全共 109 人。

劳力密集是为封测厂的特性之一,目前 KYEC 在职员工约 67%来自于竹苗县市当地人,另为应付夜班人力需求,亦争取外籍移工配额以弥补本籍劳工人数不足处。

		类别		年龄		雇用	型态	国	籍	总计
年度	地区	性别	30 岁以下	30岁(含) 至50岁	50岁(含) 以上	自有	派遣	本籍	外籍	(人)
	KYEC	男	2273	1527	112	3886	26	3014	898	7099
2019年	KIEC	女	1952	1065	170	3170	17	1988	1199	7099
2019—	KLT/ZKT	男	929	380	8	1207	110	94	1223	1827
	KL1/ZK1	女	319	188	3	465	45	15	495	1027
	KYEC	男	1499	2346	135	3957	23	3067	913	7275
2020年	KILO	女	1088	2009	198	3281	14	2017	1278	1213
2020年	KLT/ZKT	男	1096	452	9	1395	162	1444	113	2115
	KL1/ZK1	女	233	322	3	536	22	537	21	2115
	KYEC	男	1409	2328	156	3870	23	3029	864	7021
	KILO	女	922	1977	229	3114	14	2000	1128	7021
2021年	KLT/ZKT	男	1253	515	7	1410	365	1676	99	2451
	KLI/ZKI	女	418	255	3	529	147	659	17	2431

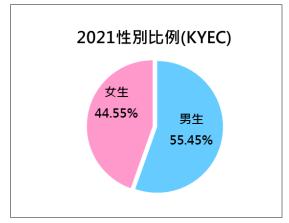
◎正职与派遣员工比例

年度	2019年		2020年		2021年	
组别	自有	派遣	自有	派遣	自有	派遣
人数	8728	198	9169	221	8923	549
比例	97.78%	2.22%	97.65%	2.35%	94.20%	5.80%
合计	8926		93	90	9472	

注 1: 上表为 2019~2021 年京元集团自有与派遣人数。

注 2: 外籍移工于京元集团属自有员工。

8.2.1 性别比例



注: KYEC 男女人数/KYEC 总员工数



注: KLT&ZKT 男女人数/KLT&ZKT 总员工数

8.2.2 年龄分布



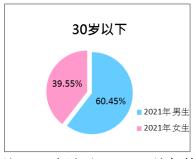


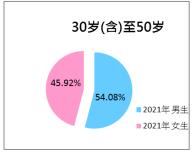
注: KYEC 各年龄人数/KYEC 总员工数

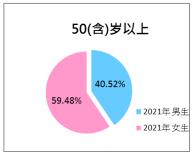
注: KLT&ZKT 各年龄人数/KLT&ZKT 总员工数

(1) 依性别细分

• KYEC





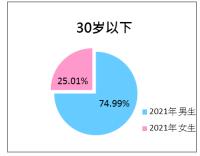


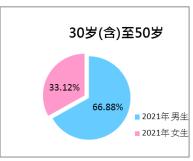
注: 30 岁以下, KYEC 该年龄层男女人数/KYEC 总男女人数

注: 30 岁(含)至 50 岁, KYEC 该年龄层男女人数/KYEC 总男女人数

注: 50 岁(含)以上, KYEC 该年龄层男女人数/KYEC 总男女人数

KLT&ZKT







注: 30 岁以下, KLT&ZKT 该年龄层男女人数/KLT&ZKT 总男女人数

注: 30 岁(含)至 50 岁, KLT&ZKT 该年龄层男女人数/KLT&ZKT 总男女人数

注: 50 岁(含)以上, KLT&ZKT 该年龄层男女人数/KLT&ZKT 总男女人数

8.3 员工离职

京元集团员工有自由选择就业的权利,公司确保所有工作都是自愿的,且不使用威胁、强制性条件雇用员工,员工提出离职时,依劳动基准法之规定办理终止劳动契约。

		类别			职务	5别			年龄		74 7T				
年度	地区	性别	组别	主管人员	行政人员	工程人员	技术人员	30岁以下	30岁(含)至50 岁	50岁(含)以上	总计 (人)				
		男	人数	39	6	278	102	252	166	7					
	KYEC	77	比例(%)	8.35%	8.70%	14.98%	6.71%	11.09%	10.87%	6.25%	623				
	KILO	女	人数	7	16	95	80	124	73	1	023				
2019年		又	比例(%)	4.49%	8.00%	16.87%	3.53%	6.35%	6.85%	0.59%					
2013-4-		男	人数	9	5	174	511	615	82	2					
	KLT/ZKT	77	比例(%)	8.18%	20.00%	33.21%	77.66%	66.20%	21.58%	25.00%	961				
	IXE 1/ZIXI	女	人数	3	22	29	208	224	38	0	301				
		У.	比例(%)	7.69%	26.83%	25.00%	76.19%	70.22%	20.21%	0.00%					
		男	人数	34	2	302	93	260	171	0	613				
	KYEC	77	比例(%)	7.25%	2.53%	15.68%	6.18%	17.34%	7.29%	0.00%					
	KILO	女	人数	13	11	102	56	100	80	2					
2020年		Х	比例(%)	8.78%	5.07%	16.72%	2.41%	9.19%	3.98%	1.01%					
2020		男 KI T/ZKT	人数	8	5	205	904	959	163	0					
	KLT/ZKT		比例(%)	7.14%	17.24%	31.35%	118.64%	87.50%	36.06%	0.00%	1415				
	KL I/ZKI	IXE 1/ZIXI	11217211	女	人数	4	8	24	257	247	46	0	1410		
		Х.	比例(%)	10.00%	8.25%	17.02%	91.79%	106.01%	14.29%	0.00%					
						男	人数	31	1	376	90	286	207	5	
	KYEC	77	比例(%)	6.50%	1.06%	20.30%	6.12%	20.30%	8.89%	3.21%	746				
	KILO	女	人数	5	25	115	103	152	93	3	140				
2021年		Х.	比例(%)	3.29%	11.47%	19.49%	4.75%	16.49%	4.70%	1.31%					
2021-		男	人数	10	12	309	1151	1279	201	2					
	KLT/ZKT	77	比例(%)	8.70%	42.86%	45.51%	120.78%	102.08%	39.03%	28.57%	2003				
		女	人数	2	28	42	449	430	91	0	2000				
		У.	比例(%)	4.65%	27.18%	28.00%	118.16%	102.87%	35.69%	0.00%					

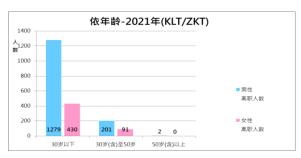
◎离职人员总离职率

年度	地区	性别	人数	比例	
	KYEC	男	425	8.78%	
2019年	KILC	女	198	0.70%	
20194	KLT/ZKT	男	699	52.60%	
	KL1/ZK1	女	262	32.00%	
	KYEC	男	431	8.43%	
2020年	KILC	女	182	0.4376	
20204	KLT/ZKT	男	1122	66.90%	
	KL1/ZK1	女	293	00.90%	
	KYEC	男	498	10.63%	
2021年	KILO	女	248	10.03%	
ZUZ1 T	KLT/ZKT	男	1482	81.72%	
	KLI/ZKI	女	521	01.72%	

8.3.1 年龄分布



注: KYEC 各年龄人数/KYEC 总员工数



注: KLT&ZKT 各年龄人数/KLT&ZKT 总员工数

8.3.2 性别分布





注: KYEC 男女离职人数/KYEC 总离职数 注: KLT&ZKT 男女离职人数/KLT&ZKT 总离职人数

8.4 具竞争力的薪资

京元员工的叙薪标准乃取决于学历背景等级以及专业的技能与经验,不会因性别、种族、宗教、政治立场、婚姻状况、工会社团等有所不同。且标准起薪皆优于当地法规要求之最低薪资,整体结构包含本薪、津贴、奖金与分红。另外,依据公司的营运状况、个人的绩效表现与工作职掌的贡献度来提供调薪、差异化奖金与分红制度,以奖励员工的辛劳与付出,并激励员工能持续成长。另秉持着利润共享的原则,年度如有获利,应提拨8%至10%为员工酬劳,并维持每年3~5%的调薪幅度,以体恤员工的付出。而未来,京元更预估后续的营运绩效将持续攀升。另京元公开申报非担任主管职务之全时员工薪资平均数,2021年相较2020年成长约11.4%。

8.4.1 平均薪资比较:

年度	地区	平均薪资比例- 男 vs.女					
十月	地区	主管人员	行政人员	工程人员	技术人员		
2021	KYEC	1.18	1.22	1.12	1.01		
	KLT&ZKT	1.01	1.08	1.13	0.98		

8.4.2 非担任主管职务薪资比较:

项目	2019年	2020年	2021年	增幅
薪资平均数	706	721	803	11.4%
薪资中位数	593	602	662	10.0%

- 1. 单位: 千元
- 2. 增幅计算公式: 2021 年金额—2020 年金额 / 2020 年金额 * 100%

8.5 健全的退休计划

照顾员工退休生活,促进劳资关系及增进工作效率,京元依法成立劳工退休准备金监督委员会,由该委员会监督退休金之储存与动支情形,依规定按每月薪资总额 2%提列退休准备金,专户储存于台湾银行。自民国 94 年 7 月 1 日起,适用新制者,按个人月提缴工资提缴 6%退休金,储存于劳保局设立之劳工退休金个人专户。员工参与退休计划比率为100%。

另外,京元于每年年度终了前,估算前述劳工退休准备金专户余额,若该余额不足给付次一年度内预估符合退休条件之劳工退休金总额,将于次年度三月底前一次提拨其差额,来保障员工退休权益。

8.5.1 退休金计划-KYEC:

项目	退休金提拨占薪资比例	员工参与退休金计划比例
旧制退休金(注)	雇主: 2%	100%
	员工: 0%	
新制退休金	雇主: 6%	100%
	员工: 0~6%	

注:享有旧制退休金年资者,惟自员工自由选择为新制退休金资格后,始享有新制退休金年资。

同时 KLT&ZKT 亦为每位同仁缴纳养老保险,促进劳资关系和谐,保障员工退休权益。

8.5.2 退休金计划- KLT&ZKT:

项目	公司&员工养老保险月缴纳比例
养老保险	雇主: 13%
	员工: 8%

8.6 全方位的保险制度

依法于到职当日为员工投保劳健保,另外由公司全额付费为全体员工投保团体保险(包括寿险、伤害险、医疗险、意外险、癌险与职灾险),并免费为眷属加入团体保险,让保障扩大至家庭成员。同时,公司亦提供海外出差的平安险,并于每周安排保险公司驻点于各厂区,提供同仁保险相关咨询服务。

8.7 完善的休假制度与福利

公司依劳动基准法、劳工请假规则以及性别工作平等法来制定请假相关办法,包含婚假、丧假、生理假、产假、陪产假、产检假、特休等皆依照法令规范给予。此外,京元亦提供员工食、衣、住、行相关福利与措施,包含员工分红、免费定期健康检查、国内外旅游补助、医务室及专科医师免费医疗咨询服务、提供远道同仁员工宿舍、员工餐厅及用餐补助、图书阅览室、免费汽机车停车场、资深员工与模范员工奖励、部门活动经费补助…等。更在各项活动中提供高额的奖金,藉以吸引、鼓励员工参与,促进工作与生活间的平衡。而我们也定期检视内部福利状况,依同仁需求规划适合的福利措施(例如与邻近幼儿园签订特约),让同仁的眷属亦能享有生活上的便利性。

福利总览:



8.8 身心障碍进用规划

京元严格遵守『身心障碍者权益保障法』所规定的进用具有就业能力之身心障碍者,其人数不得低于营事业机构员工总数的百分之一,另外还超额进用身心障碍者。公司在促进身障人员的就业上善尽责任,并将区域性的就服机构与苗栗县盲人福利协会列为招募的合作管道,厂区内也设有无障碍设施与爱心车位,更提供优于劳基法的工作时数,以保障身障同仁的生活质量。近年来,公司身心障碍人数约在72至77人之间,每年进用人数约超出法律定额的6%~10%之间(注1)。根据每100人即进用1人的规定,2021年公司法订定额为71人,实际进用人数为75人,其中轻度障碍占26%、中度障碍占13%,重度则占61%(注2)。

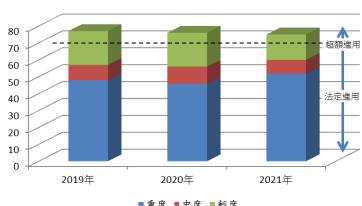
注 1: 超额进用人数 / 法定定额人数

注 2: 重度障碍名额可抵用人数为 2 倍。 比例 = 各程度人数 / 年度进用人数

近三年身心障碍员工进用统计

项目	2019年	2020年	2021年
身心障碍进用人数	77	76	75

身心障碍员工进用状况



■重度 ■中度 ■輕度

8.9 公开的绩效评核与升迁发展

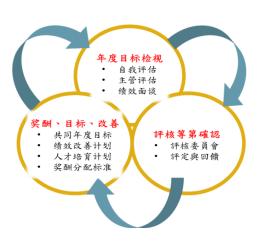
京元的绩效管理与发展系统除了评估员工在特定期间的绩效表现,做为升迁、奖金分配与 人才培育的管道外,更积极地扮演协助员工职涯发展的有效途径。于每年底透过自评与主 管评的方式来检视上年度目标完成率,并藉由一对一的绩效面谈来达成检讨过去与未来产 出的共识:接着,经由评核委员会客观的讨论,决议出最终的绩效等第,并将评核结果回 馈予本人;最后,将此等第作为下年度奖酬分配与人才培育的参考依据,以此循环并持续

改善。除此之外,公司也积极地协助并提供后段绩效员 工改善机会,安排辅导、训练与改善计划,不因一次结 果而扼杀同仁整年的努力。

京元同仁的绩效评核过程为公开与透明, 杜絶单一评 估来源所造成的主观偏误, 更不会因为性别、种族、宗 教、婚姻状况...等给予评核或升迁上的歧视, 若同仁对 绩效结果有任何异议, 更可向人力资源处提出复核申 请。近三年参与绩效评核同仁、台湾地区平均约95%, 大陆地区为95%。

◎定期绩效评核人员比例:

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



8.10 育婴留停措施

京元关心员工托婴与哺乳的问题,除提供员工关怀、怀孕及产后卫教咨询、集乳室及签订特约托育中心外,并依照劳动基准法规定给予育婴假、提供向劳保局请领育婴津贴的代办服务。在此完善的配套措施下,2021年复职率约53%、2020年复职同仁留任率达87%。

项目	男性	女性	小计
AH.	人数	人数	7 11
2021 年符合申请育婴留停	265	190	455
2021 年实际申请育婴留停	6	33	39
A.2021 年预计育婴留停复职	6	32	38
B.2021 年实际申请育婴留停复职	3	17	20
2021 年复职率 (B/A)	50%	53%	53%
C.2020 年实际申请育婴留停复职	1	30	31
D.2020 年育婴留停复职后 12 个月仍在职	1	26	27
2020 年留任率 (D/C)	100%	87%	87%

备注:

- 1.「2021 年符合申请育婴留停」: 于 2019/01/01~2021/12/31 期间曾申请陪产假及产 假人数。
- 2.「2020 年实际申请育婴留停复职」: 于 2020/01/01~2020/12/31 期间实际复职人数
- 3. 资料不含 KLT&ZKT(因当地无相关规定)

8.11 员工照顾

管理阶层支持推动健康促进政策及订定推动计划及方案,制定全面性的安全卫生政策并由总经理签署公布,并清楚将「推动健康促进」、「确保员工健康」等纳入,政策内容如下:

- 8.11.1 有效利用资源,推动废弃物减废、分类及资源回收再利用活动。
- 8.11.2 持续不断改善,提升环安卫绩效,并致力污染与伤病预防,以符合环保与安全卫生 法规及客户规范。
- 8.11.3 环保与安全卫生之推行是每个人的责任,并持续倡导教育此理念。

8.11.4 落实风险管理,推动健康促进,以追求「零灾害」、 「零伤害」目标。

- 8.11.5 建立「绿色供应链」管理系统,确保工作环境与员工健康及减少产品、制程、及相关服务对环境的影响。
 - (1) 每季定期召开「职业安全卫生委员会会议」,讨论与健康相关议题。
 - (2) 每年制定健康管理促进计划并由管理阶 层签核实施。



8.12 推动健康管理与促进计划

京元集团依据劳工健康保护规则法令规定在厂内设置合格医护人员及驻厂医师以利推动

人因及职场不法侵害问卷调查,进行同仁健康风险辨别,并针对 人因工程、母性关怀、过劳以及职场不法侵害四大主题推动健 康职场计划,预防及降低职业伤病之发生,每年办理年度健康 检查,检查后依据分析结果拟定当年度健康促进计划并实际执 行健促活动。凡体检、健检异常结果者由厂内驻厂医师提供专 业卫教咨询,同时厂护提供厂内各类伤病之照护与伤病类别之纪 录统计。

健康促进业务并提供慢性疾病防范及医疗保健转诊服务。每年进行

厂护依据员工需求及年度健康促进计划,实际办理体、健检异常复检通知及复检结果追踪;驻厂医师依检查项目制定数据标准,异常数据落实健康管理分级,依程度区分重度、中度、轻度。

由厂护依据健康管理分级程度主动联系通知同仁,协助预约临场健康服务,驻厂医师提供专业卫教咨询及转诊服务,了解及关怀同仁的身心灵健康状态。

除提供同仁上述厂内健康关怀服务外,亦提供同仁慢性疾病防治讲座及高危险族群健康管理;体适能检测;烟害防治倡导、戒烟班开办;营养讲座;四癌筛检;流行性传染病防治倡导等相关职场健康促进活动,活动内容多元且丰富。

8.12.1 健康促进活动执行状况:

年度	2019	2020	2021
场次	11	11	2
人数	1176	1106	291



慢性疾病防治讲座



外籍同仁

入境/定检

体格检查

在职同仁 健康检查

年度健康检查活动

8.13 同仁身心健康

同仁身心健康是公司持续营运的重要因素,除设置专科医师另与大型医院身心科门诊心理咨商师合作临厂服务。主动成立「员工关怀网」,希望让同仁知道公司照顾员工的善意,倡导同仁在遇有紧急状况需要协助时,有设立 24 小时员工紧急救助专线,由专人处理,并提供信息及资源的协助。

为降低特殊伤病高风险之作业人员健康危害,依人员 身体、心理、公伤等问题,医护团队进行关怀。接获通报个 案,厂护进行联系并纪录通报,与单位主管共同关怀个案需 求提供照护。



- 8.13.1 厂内及厂外受伤个案,视身体复原状况由医护团队依原来作业属性进行复工评估,以达工作适性合宜安排目的。
- 8.13.2 经由考勤系统发现健康状况需要关怀个案,例如:病假、安胎假、疗程假与连续请假等个案,由医护团队主动联系关怀给予人员协助。
- 8.13.3 与外围医疗院所的身心科共同合作,由专业咨商师提供心理咨商服务,必要时转介 个案就医用药。
- 8.13.4 员工实时关怀网:透过各种传递方式,将讯息及时通报于员工关系课,实时传递公司对员工的关怀及资源的提供。

8.14 重视女性员工

京元集团让怀孕的女性员工拥有完整的支持照顾,针对女性员工部分并制定作业保护规定:

- 8.14.1 制定重物搬运标准。
- 8.14.2 妊娠女性员工禁止处理有害性、爆炸性、引火性等物质之工作。
- 8.14.3 妊娠与集乳女性员工禁止从事夜间作业。
- 8.14.4 遵循安全卫生法规要求禁止女性员工从事危险性或有害性工作。
 - (1) 办理妈妈讲座、妇癌筛检等健康促进活动,照顾女性员工健康。
 - (2) 提供女性同仁舒适集乳环境,依绩优哺集乳室规格设计,建材采环保无毒防焰, 以舒适、隐私、符合人体工学为傲。
 - (3) 依劳基法规定生产妇女均给予产假。
 - (4) 新生子女福利补助(男女皆可申请)。

为提升产集乳女性同仁关怀,相关因应做法:

- 8.14.5 厂护电话关怀请产假同仁,了解需求提供咨询服务。
- 8.14.6 产假结束复工后,安排驻厂医师进行母性健康危害问卷,提供卫教咨询。
- 8.14.7 育婴留停个案在复职前,厂护进行面访了解身体状况及复工评估。
- 8.14.8 育婴留停个案在复职后,厂护进行面访评估工作适性。



8.15 员工沟通

京元集团依据政府法令订定相关规章保障员工权益,员工有自由结社之自由,公司不介及 干预,且不因种族、性别、国籍、宗教、政治立场而有任何形式之差别待遇。公司致力于 员工之间畅通的沟通管道,且为达到有效解决问题,内部提供完整的沟通管道,使员工可 以充分表达自己的想法及实时沟通,并让同仁可放心的在无报复的友善环境中表达自己 的意见,以建立劳资和谐的工作环境,公司尚未与同仁签署团体契约。

以公开投票方式,由同仁自由选择,并符合单一性别代表名额之规定,产生劳资双方代表,投票率 85%,依劳资会议流程,每季召开劳资会议,由劳资代表反映劳资相关问题。公司重视同仁的意见与声音,设有多元的沟通管道,劳资会议、座谈会、员工留言板及各类申诉管道,所有员工皆可使用上述管道表达意见。同仁反映之事项,会将结果回复于同仁,以保持良好的双向沟通。2021年人资单位共接受 100 件反映情事,100%达成处理及回复。

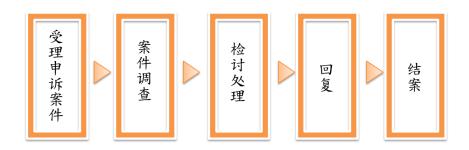
依据京元电子保护申诉与举报原则,以保密以及公正客观立场处理申诉或检举案件,对申诉或检举者之身分绝对保密。公司应保证该员工不因申诉或举报而遭受不当处置。严格禁止任何人对于申诉或举报者有任何报复行为,若经查证员工或外部人员有报复行为者,将依员工奖惩办法进行惩处,外部人员将终止商业行为。

2021 年 5-10 月因疫情影响,为避免群聚,故暂缓办理座谈会,年度共举办 5 场座谈会,共累计 749 人参加。

8.15.1 申诉机制管道有:

- (1) 员工留言板
- (2) 8160 专责信箱
- (3) 人资处专责服务电话
- (4) 24 小时员工紧急救助专线
- (5) 商业行为与道德遵循举报系统

京元电子申诉案件处理流程:



8.15.2 沟通管道有:

沟通管道	处理单位	内容	2021 年成效
员工/新人座谈会	人资单位	制度	100%达成处理及回复
外籍同仁座谈会		福利措施	
福委会会议		公共事务	
劳资会议		公共安全	
服务专线			
员工留言板			
电子信箱			
			2021 年无任何违反歧视之申
			诉案件

8.15.3 员工满意度调查

京元集团重视人力资产,2021年进行员工满意度调查,以了解员工对于工作的看法,并建立良好的工作环境,实际发放问卷数为7,045份,有效问卷为5,988份,回收率85%。以影响员工留任意愿(组织承诺)因素为主轴,涵盖公司、工作、主管及个人因素,调查内容七大构



面(个人工作适配、工作特性、领导者支持、报酬福利、工作压力、工作家庭、工作满意),依据调查结果公司进行整体结构性调薪,持续落实人才政策及投入。

8.16 饮食照顾

民以食为天,京元集团照顾同仁的胃,多样化的餐点提供同仁不同的选择。如厂内餐厅每日提供蔬果餐、便利商店供应热量及成分标示的餐点、生菜色拉及水果,餐点也纳入餐费补助计划。咖啡吧厂商也会将轻食及全麦类的套餐设计在三餐的菜单中。

除了厂内餐厅丰富的餐厅美食外,更率先各大科技业引进好食机(便当自动贩卖机),提供午、晚、夜餐用餐新选择,同时也解决了便当赏味期及保温的问题。

疫情期间,不仅用心的为同仁安排每日不同口味、种类的便当选择,也增加了凉爽的凉面

搭配不同主食的选项,口味多变化,兼顾美味与健康。

承揽厂商健康管理现况做法依驻厂期间采重点厂商管理,长驻厂商如:供膳厂商、便利商店厂商、咖啡吧厂商、清洁厂商、保全厂商等。厂商提供临厂工作人员健康检查报告,发现异常个案,护士提醒原雇主注意与关怀其员工健康状况。

8.17 乐活京元

京元集团为凝聚同仁向心力,塑造良好组织风气,透过多样化的活动设计,让同仁可以利用工作之余放松身心或培养休闲娱乐。

8.17.1 动/活力运动课程

京元集团于 2018 年中开始办理健身房课程,分别为肌群雕塑、瑜珈课程,公司请专业教练以优惠价提供同仁参与,课程持续办理至 2021 年,因新冠疫情影响,为避免群聚故暂缓办理。

2021 持续提供桌球教练入厂指导活动,教练与同仁一对一切磋球技,提供同仁安全 无虑的运动环境(保持安全距离且无群聚活动),让同仁在工作之余,在厂内的桌球 区进行运动,提供同仁一个舒适且完善的运动空间。



8.17.2 奖励表扬

为奖励优秀同仁,建立内部楷模,每年进行厂内模范同仁选拔,促进同仁之间互相激励与学习,评选表现优异者。每一年度评选乙次,并订定奖励办法。

资深同仁奖励,工作满 5 年、10 年、25 年之同仁颁发奖励,感谢同仁对公司长期的贡献,并制作 25 年资深同仁专题海报张贴至公告栏供同仁阅览与学习。



8.18 优质职场

创造优质的工作环境是京元集团首要目标,将许多休闲区域设置在视野良好的高楼层,如桌球区、员工餐厅、24 小时的便利商店、咖啡吧。让员工在运动、用餐时可以欣赏户外美景。







桌球区

便利超商

多功能育乐室

- 8.18.1 在公共区域设有体重计、电子式血压机供全体员工使用,方便员工进行自我量测及自 我健康管理之用。
- 8.18.2 多功能育乐室内含阅览室及按摩室,阅览室提供书籍、报章杂志等,藏书 13,579 本、按摩室由视障按摩师为同仁服务,与苗栗县盲友爱心协进会签约,提供员工纾压解劳之服务,2021 年共 1,596 人次参加。
- 8.18.3 营造友善的哺乳环境,有舒适的沙发椅、存放母乳的冰箱、婴幼儿哺育新知等,2021 年每月平均11人次。
- 8.18.4 咨商室以隐密安全为考虑,同仁在工作生涯、家庭生活、人际关系、身心等有需求时, 公司聘请专业咨商师到厂为同仁免费咨商服务。
- 8.18.5 定期传播健促倡导信息及举办职场内健康促进相关活动
 - (1) 首页设置「京元电子 员工关怀网」每周倡导重点医疗保健新闻及健康促进活动讯息。
 - (2) 厂内设置环安卫走廊专区,定期更换健康促进主题海报。
 - (3) 医务室内设置倡导传单及健康书籍提供同仁自行取阅。
 - (4) 公司内部阅览室亦提供医疗保健杂志及书籍让员工借阅。
 - (5) 定期更换健康促进主题海报,透过公告系统倡导。

8.19 教育训练

京元集团不分性别,每个人接受训练的机会皆平等,教育训练体系包含主管管理、新人训练、基础职能、专业训练、质量训练、环安训练、法律智权、自我启发、供应链安全共9大主轴。2021年度训练计划 KYEC 办理课程 254 班次,开课时数共 2,743 小时,总参训人次 95,746 人次; KLT&ZKT 部分办理课程 154 班次,开课时数共 355 小时,总参训人次 16,851 人次。

◎2021 年员工平均受训时数(统计 2021/12/31 止)

		职务别								
年度	性别	主管人员		í	行政人员		工程人员		技术人员	
		训练总时数	每人平均受训时数	训练总时数	每人平均受训时数	训练总时数	每人平均受训时数	训练总时数	每人平均受训时数	
2019	男	14,904	26	1,480	16	207,096	87	74,618	34	
2019	女	4,318	22	4,184	15	33,301	49	122,695	48	
小	计	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	
2020	女	5,690	30	6,040	19	54,072	72	114,400	44	
小	计	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	
2021	女	5,850	30	7,062	22	51,800	70	138,509	54	
小	计	24,025	31	9,624	22	277,059	85	264,505	53	

注:

- 1. 以全集团训练时数统计计算
- 2. 训练总时数为该年度训练总人次时数计算

依据政府法令培育人员取得劳安相关证照,以符合执行作业规定及做好环境管理。此外,办理 ISO 质量相关稽核人员认证培训,提升内部稽核效果,持续改善质量,达到公司质量系统有效运作。

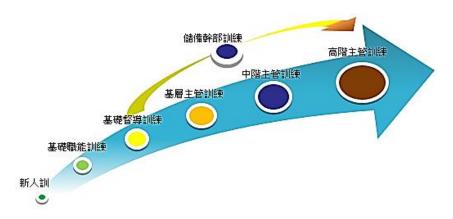
◎ KYEC 协助员工取得 3,707 张证照。证照类别共分为 36 类,表列如下:

证照名称	证照名称
甲种职业安全卫生业务主管	缺氧作业主管
甲级废弃物处理	粉尘作业主管
甲级废水处理专责人员	特定化学物质作业主管
甲级废水处理	固定式起重机操作人员(三吨以上)
乙级废水处理	防火管理员
甲级毒化物专业技术管理	有机溶剂作业主管
乙级毒化物专业技术管理	急救人员安全卫生教育训练
乙炔熔接作业人员	ISO IATF16949内稽人员训练
职业安全卫生管理师	IECQ QC080000:2017有害物质流程管理系统
职业安全卫生管理员	ISO9001.IATF16949.TL9000内稽
堆高机操作人员	TL9000内稽人员训练
高压气体特定设备操作人员	VDA6.3稽核训练
高压气体作业主管	屋顶作业主管
铅作业主管	质量技术师(CQT)认证
游离辐射机台	ISO13485:2016医疗器材品质管理系统
品质工程师(CQE)认证	AIAG&VDA FMEA失效模式与效应分析及CP
	管制计划
ISO50001内部稽核人员训练	ISO14001/ISO 45001/TOSHMS内稽人员训练
能源管理员	
	合计3,707张

◎ KLT&ZKT 协助员工取得 884 张证照。证照类别共分为 34 类,表列如下:

证照名称	证照名称
叉车司机	高压电工
工业锅炉司炉	场内专用机动车安全管理
	1111.77.人生之馀111.4之主
水生产、输排和水处理员	现场安全生产管理负责人
电梯安全管理员	维修电工职业资格证
危险化学品从业人员	职业卫生主要负责人
压力容器操作证	职业卫生管理员
安全主要负责人	量规与仪器校验
安全管理员	ISO14001内审员资格证
低压电工	ISO45001内审员资格证
助理能源管理师	ISO9001:2015内审员资格证
建(构)筑物消防员	IECQ QC080000:2017内审员资格证
急救培训合格证	TL9000内审员资格证
消防安全教育培训	ESD S20.20-2014内审员资格证
特种设备安全管理	IATF 16949:2016内审员资格证
班组长安全管理员	ISO27001:2013内审员资格证
能源管理师	VDA6.3内审员资格证
能源计量管理员	FMEA失效模式及影响分析(转版)
	合计884张

为强化公司经营体制和永续经营,公司相当重视人才的培育,为确实达成人才培育目标,公司对员工的学习与发展建立完善的教育训练体制及系统。针对员工的学习与发展规划,是依据员工个人职务与阶层别,及其在公司的职涯发展状况,阶段性的订出目标计划,有系统的帮助员工学习与成长,循序渐进地充实符合其职能所需的各项专业知识及技能,促进训练目标的达成,提升整体竞争力。



京元集团培训员工方式多元化,每位同仁可运用各类方式取得丰富的训练资源,促使自我学习与成长,建立 E-learning 学习园地,除了在职训练外,公司透过京元 e 学院倡导教育训练,内容包含工程管理、环境管理、设备管理、生产管理、质量管理、管理才能、法律智权、业务体系等其他类别课程,KYEC 目前线上学程课程达 290 梯次,让员工可依照自己的需求安排学习进度,不受时间、空间限制,有效强化员工教育成效,2021 年登录系统员工使用达 284,160 人次;KLT&ZKT 部分,目前线上学程课程达 266 梯次,登录系统员工使用达 17,026 人次。

此外,建立员工学习地图与规划职务课程,员工可清楚了解公司及单位为其安排学习计 划,并能从系统查询培训课程、受训纪录;管理者亦可透过学习地图体系总表管理与追踪 人员完训率状况。



京元集团非常重视人权、工作健康与安全、环境保护,以及员工遵守道德规范,并制定商 业行为与职业道德、工作场所性骚扰防治、性骚扰防治措施、执行职务遭受不法侵害防制 措施等相关规章,明订规范、准则、作业程序及申诉制度。人力资源处会针对所有新进人 员进行新人教育训练,内容包含企业文化与核心价值、人事管理规章(包含诚信经营、反 贪腐)、人权议题、质量政策(含 6S)、法律常识与智权教育、信息安全与倡导、员工卫生 教育、劳工安全教育等,每人皆完成受训;当年度安排全体在职同仁接受 RBA 通识及人



权教育训练,内容涵盖人权(包含不强迫 劳动、禁用童工、不歧视、禁止骚扰、 尊重结社自由、尊重隐私、落实工作 时间限制并给予合适薪资福利)、劳 工、健康与安全、环境保护、道德规 范(包含诚信经营与反贪腐)、管理系 统,员工完训率100%;另外,对于 主管职人员,每年度定期进行职场霸 凌与骚扰及申诉案件处理之加强训练, 清楚了解判断依据及处理流程,透过教

理与员工人权的重视及尊重, 共同营造乐于沟通, 友善的工作环境。

公司对于员工的学习与发展规划, 乃依据员工个人职务与阶层别, 及其在公司的职涯发展 状况,阶段性的订出目标计划,有系统的帮助员工学习与成长,循序渐进地充实符合其职 能所需的各项专业知识及技能,促进训练目标的达成,提升整体竞争力,并在架构上组合 知识、技能,行为与态度的职能,能够帮助提升个人的工作成效,进而带动企业对经济的 影响力与竞争力。

京元集团服务的客户约有五成来自国外,公司鼓励员工强化语文能力,每年办理英日语课 程,开放员工自由报名,提升自我语文沟通能力,并期许员工能将所学运用工作上。其中 英文会话训练后会进行英文能力检定,同仁英文分数进步标准者核发奖金勉励之。





新人训练课程(KYEC)

环安训练课程(KYEC)



环安训练课程(KLT&ZKT)



新人训练课程(KLT&ZKT)



8.20 人权管理

8.20.1 人权政策

为保护与促进人权,京元电子股份有限公司依循《联合国世界人权宣言》、《国际劳工组织-工作基本原则与权利宣言》、《联合国全球盟约十项原则》、《联合国企业与人权指导原则》、《国际人权法典》等国际公认之人权标准,支持及尊重全球各营运站点所在地法规规范,并采取与《负责商业联盟行为准则》一致之规格,落实人权保障。京元电子股份有限公司制定人权政策,以保障所有员工(含契约、临时人员)及价值链伙伴(包含供货商、外包商(包含提供合同工的供货商)、合资企业、联盟伙伴及小区居民)的基本人权。我们承诺遵守法规要求、建立良好劳资互动关系、支持公开信息透明化、打造友善职场环境以及推动家庭生活与工作平衡。

· 符合当地政府相关劳动、人权、性别平等等法规要求。 遵守法规要求 • 提供员工安全及健康的工作环境。 ·确保所有的工作都是自愿性的,不强迫、强制性条件雇用员工,消除过长工时。 · 禁用童工、禁止骚扰、尊重隐私权及、保障言论、集会结社与集体协商自由。 建立良好劳资互动关系 · 杜绝不法歧视且确保就业机会均等及同工同酬。 推动人权教育训练,定期评估人权风险,并将结果提交永续发展委员会,呈报董 支持公开信息透明化 · 透过公司网站、公告讯息等方式, 展现公司人权主张。 · 包容职场多元化,建置多元沟通、申诉管道,畅通与及时意见表达沟通,达到有 效解决问题 打造友善职场环境 · 如有违反人权或劳动法令事宜,及时采取补救措施。 · 建立健康管理与促进计划,重视员工身心健康与工作安全 推动家庭生活与工作平衡 · 承诺予以生活工资/最低法定工资,保障可接受之生活条件(Acceptable living condition),协助维持员工生活与工作。。

8.20.2 人权风险管理

京元集团透过 PDCA 落实人权管理,采用相关管理措施、持续改善机制以及各种风险评估方式,预防或避免产生人权事件之发生,亦保障相关利害关系人之权益。面对公司生产流程过程所面临之人权议题。利用「人权风险议题」问卷、RBA 自评问卷(SAQ)与验证审计流程(VAP)进行各厂区风险评估。

本公司营运相关之人权议题利害关系人区分为员工与营运相关、供货商及在地区三大类,平时由人力资源处(员工关系课)、质量保证处(供应链/质量管理课)、工安及风险管理处(工安环保部)尽负责鉴别并评估相关人权风险,针对风险较高之部分(如:「同工同酬」、「最低法定工资/生活工资」、「健康与生活」等),对其拟定减缓措施及补救措施,并将风险评估报告结果向高阶主管报告。

(1) 2021年京元集团所有厂区(新竹、竹南、铜锣、KLT&ZKT)皆完成 RBA 自评问卷(SAQ) 之风险评估,集团涵盖率:100%;在验证审计流程(VAP)部分除了子公司(KLT&ZKT) 外, KYEC 各厂区(新竹、竹南、铜锣)已完成验证,集团涵盖率:约75%;同时搭配

「人权风险议题」问卷进行,KYEC 各厂区已完成人权风险评估问卷调查,而子公司 (KLT&ZKT)2021 年拟定人权风险评估问卷并列 2022 年计划执行。

- (2) 每季进行风险鉴别,定期审阅当定法规规范,以符合当地政府规范,依据客户要求定期审阅公司是否符合当地或 ISO 相关之要求。
- (3) 京元集团除制定人权政策予员工、供货商、小区居民共同遵守外,对于当年度到职新进同仁以及在职同仁每年度采用面授、数字在线方式安排商业行为与道德、劳工人权政策相关之教育训练,内容包含:商业行为与道德(如人权保障、诚信经营)、责任商业联盟行为准则(RBA)及员工行为准则,使同仁能够感受到集团对于员工的重视与尊重,课程训练总时数为 5,071 小时,受训人数完成率 100%。

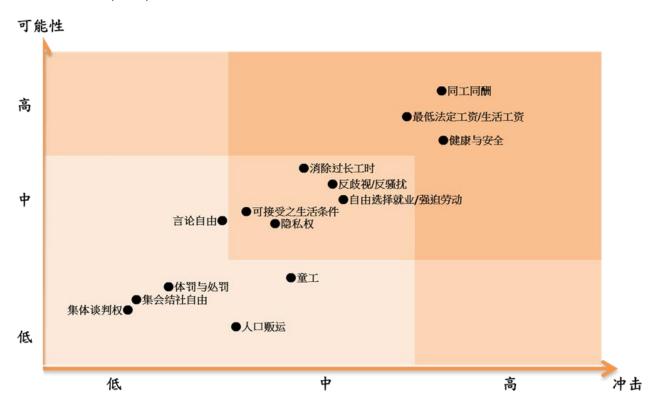
「人权」系指所有人与生俱来就应该拥有的权利,不分种族、性别、国籍、族裔、语言、宗教或任何其他身分地位而有所差异,我们将侵害某一种人权的可能视为「人权风险」,我们搜集国际间认可的人权准则,将准则中提及的人权议题汇整「人权风险议题」问卷,并承诺适时与利害关系人就相关之人权议题进行议合。

为了辨识京元电子供货商可能发生之人权风险,我们与供货商进行议合,邀请主要供货商以匿名方式填答供货商人权风险问卷,透过问卷鉴别并分析供应链上 14 项可能之人权风险议题。此外,京元电子每年定期执行供货商书面与实地稽核,实际了解供货商可能产生之人权风险并协助其完成风险减缓与补救措施,以确保京元电子价值链上可能产生之人权风险。

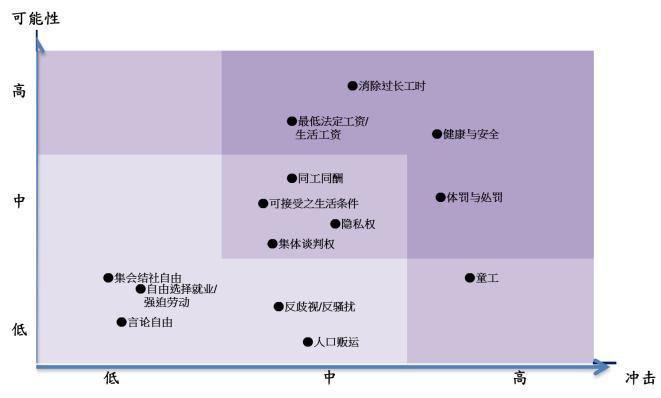


8.20.3 人权风险矩阵及其相关减缓与补救措施

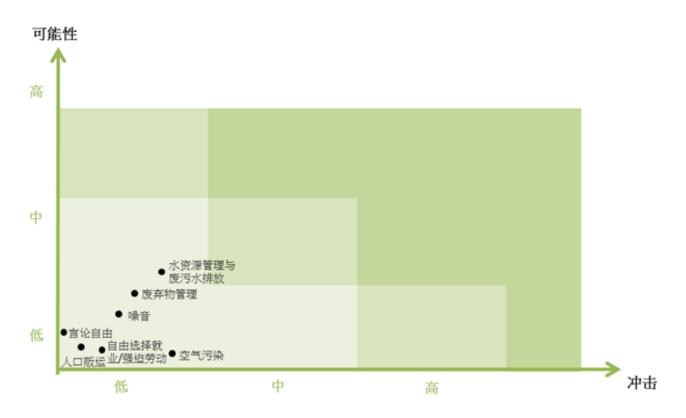
※人权风险矩阵(员工)



※人权风险矩阵(供应链)



※人权风险矩阵(小区居民)



※人权风险议题鉴别与冲击评估

京元 电子 的角 色	价值 链节 点	价值链 上 受影响 之对象	显着的 (Salient)人权 议题	风险议题冲击说明	冲击评估机制
雇主	营运 过程	员工	同工同酬	未能给予员工平等的薪酬待遇,可能会导致职场歧视发生。	1.年针对公司公司 员工进行「人权风
			最低法定工资/生活工资	是否提供员工最低法定工资/生活工资,可能影响员工基本正常生活。	险议题」问卷调查 2. 自评问卷(SAQ) 与验证审计流程
			健康与安全	1.是否因应严重特殊传染疾病措施,可能使员工暴露在不安全的工作环境中。 2.是否提供安全知识培训及提供完善的防护设备,可能造成员工职业伤害(例如:机台撞伤等)。	(VAP)鉴别风险 区分。 3.内部利用劳工与 道德管理风险评 估表判别劳工相 关议题风险。

责任 采购 者			健康与安全消除过长工时	因接触化学、生物以及物理作用剂 给员工带来的影响;因从事重体力 劳动给员工带来的危害;及生产设 备或其他类型机器的安全隐患。 劳工可能因过长工时导致过劳情 形,致使生产效率下降、人员流动 性增强、伤病人数增加,并衍生抗 议、罢工等事件进而影响公司营运 状况。	●每年以「人权风 险议题」问卷调 查供应链关注的 人权议题。
			体罚与处罚	以苛刻或非人地道方式对待员工, 包括藉由对人身体来进行处罚的 「体罚」行为,或其他涉及生理或 心理压逼、欺凌、公开羞辱或口头 辱骂等;或威胁将执行上述任何作 为。	
			最低法定工资 /生活工资	薪资结构于计算时,应考虑所在地 区之家庭维持食宿、健康保健、穿 着、教育等社会需求成本而订定之。	
在地 营运 企业	营运 过程	小区 居民	废污水排放	未受管理的废污水排放可能导致水 质污染及影响环境生态。	每年针对公司营 运所在地周遭小 区居民进行「人权
TE JK			废弃物管理	未妥善或有效处理废弃物,可能影响小区周边环境。	风险议题」问卷调 查。

※人权风险议题减缓与补救措施

京元	价值	价值 链上	显着的				2021 Fr 6th
电子 的角 色	链节点	受影 响之 对象	(Salient)人 权议题	风险议题冲击说明	减缓措施	补救措施	2021 年管 理目标
雇主	营运 过程	员工	同工同酬	未能给予员工平等 的薪酬待遇,可能 会导致职场歧视发 生。	落实依法要求,订定薪资报酬标准。	加强员工薪酬认知方面之倡导及教育训练。	每年定期 进行员 工满意 度调
			最低法定工资/生活工资	是否提供员工最低 法定工资/生活工 资,可能影响员工 基本正常生活。	1.依法给予员 工基本工资 报酬 2.定期进行薪 资结构调 整。	若查证有相 关之实情, 将归还员工 应有之权 利。	查。
			健康与安全	1.否因应严重特殊 传染疾病措施, 可能使员工暴露 在不安全的工作 环境中。 2.提供安全知识培 训及提供完善的 防护设备,可能 造成员工职业伤 害(例如:机台撞伤 等)。	1.成立防疫小组,落等,这种,这种,这种,这种,是是一种,这种,是是一种,是一种,是一种,是一种,是一种,是一种,是一种,是一种,是一种,是	1.提供同仁快 一	• 每 举 工 检 每 进 工 健 卷 查 定 员 康。 定 员 作 问 点。 期
责任 采购 者	上游	供货商	健康与安全	因接触化学、生物 以及物理作用剂给 员工带来的影响; 因从事重体力劳动 给员工带来的危 害;及生产设备或 其他类型机器的安 全隐患。	• 供货商签 署『RBA Code of Conduct 承诺确实 遵守责任 商业联盟	• 要 商 有 权 益 工 辅 导 及 供 员 对 人 权 益 工 辅 导 没 供 合 宜补偿。	•每年定期 等一年, 等一年, 等一年, 等一年, 等一年, 等一年, 等一年, 等一年,

			消除过长工	劳工可能因过长工	行为准则	• 修改政策	的人权
			时	时导致过劳情形,	及京元电	避免再	议题。
			HJ	致使生产效率下	子对企业	发。	
				降、人员流动性增	社会责任	火。	
				强、伤病人数增	之相关规		
				加,并衍生抗议、	定。		
					上。 • 对供货商		
				罢工等事件进而影			
			<i>₩</i> ₩ ₩ ₩	响公司营运状况。	进行年度		
			体罚与处罚	以苛刻或非人地道	RBA 稽		
				方式对待员工,包	核,避免		
				括藉由对人身体来	风险发		
				进行处罚的「体	生。		
				罚」行为,或其他			
				涉及生理或心理压			
				逼、欺凌、公开羞			
				辱或口头辱骂等;			
				或威胁将执行上述			
				任何作为。			
			最低法定工	薪资结构于计算			
			资/生活工资	时,应考虑所在地			
				区之家庭维持食			
				宿、健康保健、穿			
				着、教育等社会需			
				求成本而订定之。			
在地	营运	小区	废污水排放	未受管理的废污水	1.设置废水处	暂停排放,	排放水质
营运	过程	居民		排放可能导致水质	理系统并专	回流处理。	100%符合
企业				污染及影响环境生	人操作。		园区纳管标
				态。	2.每季进行放		准。
					流水水质监		
					测。		
			废弃物管理	未妥善或有效处理	1.委托合格清	立即进行受	清运处理流
				废弃物,可能影响	运处理业	污染环境之	程 100%无
				小区周边环境。	者。	清理。	违反法规之
					2.定期进行清		情事。
					运处理流程		
					稽核。		

9. 社会参与

京元电子向来以「关怀社会、永续发展」为理念,除积极培育人才外,并推动艺术人文及关怀弱势等公益活动,持续投入与关注弱势新住民家庭孩童求学困境。秉持长期支持小区关怀,除企业赞助外,更鼓励员工参与社会公益活动,藉由员工力量,落实企业回馈社会、乡里的具体行动,进而善尽企业的社会责任。

京元电子的社会参与政策:

- 以企业所在地的县市为主,帮助在地的民众,以达共好共荣。
- 扩展到全台湾为范围,致力于对台湾社会有更多贡献。
- 将社会公益的层面扩展,以期帮助到更多需要帮助的人。



9.1 赞助「财团法人向阳公益基金会」

财团法人向阳公益基金会,期以根扎法治教育基础、重建良好社会价值、发扬伦理道德观 念及奠定社会安宁秩序为宗旨,结合民间组织的力量,择定政府未做或尚未完善的项目, 有系统地导正青少年偏差思想,推动受刑人更生保护及建立法治精神以改善社会风气,创 造一个守法、公义、平等、和谐且具人文关怀的公平正义新社会。

向阳公益基金尚有许多工作进行中,因此京元电子于 2021 年赞助向阳公益基金会以协助 其顺利推动各项业务,继续造福台湾社会。

9.2 持续赞助「苗栗有机,神农计划」

京元电子赞助苗栗神农计划,到了2021年,已经迈入第7年,这是一个长期赞助的计划,除了学生一整年营养午餐的蔬菜供应,也帮助学生学习到许多农业的知识,从实作当中学习到了许多种植农作物应该要注意的事项,如何防治各种病虫害,及团队合作的重点。每年五月举办洛神种植仪式,邀请小区、家长共同参与,孩子们将洛神花小苗种于校田中,直到九月采收前,持续作田间管理、病虫害有机防治等。经过夏末洛神花盛开后,九月底来到洛神采收时间,感谢土地公的看顾,进行洛神采收后,孩子们齐聚将洛神去籽清洗干净,分类后进行烘干、蜜渍等加工。学校在七年的操作,中、高年级已熟习加工处理工序,高年级哥哥姊姊们带着低年级孩子们一起有趣的学习。



学生互相帮忙栽种洛神



校长示范栽种技巧

9.3 赞助「经济日报台湾幸福指数调查」

京元电子赞助经济日报台湾幸福指数调查,目的在于让施政者可以了解民众的感受,作为施政时的参考,以改善民众的福祉。

2021 县市幸福大调查,编制架构参考经济合作发展组织(OECD)的「地区福祉(Regional Well-Being)指数」,此为国际间衡量各地区或城市幸福最常采用的指数。民意调查则在 2021 年 8 月 16 日至 10 月 11 日期间进行,共 16,805 个有效样本,在全台同性质调查中,样本规模最大、最深入地方、涵盖面向最广的幸福指数。

经济日报幸福台湾-2021 县市幸福指数大调查结果,新竹市以幸福指数 72.36 勇夺冠军,嘉义市则以 70.36 些微差距居第二,澎湖县拿下第三,台东县与新北市分居四、五名。



新北市长侯友宜、桃园市长郑文灿、新竹市长林智坚、嘉义市长黄敏惠、台东县长饶庆铃、澎湖县长赖峰伟、新北市副市长刘和然、台中市副市长令狐荣达等人都出席,分享幸福施政秘诀。

9.4 赞助「李国鼎纪念论坛-台湾半导体•世纪新布局」

财团法人李国鼎科技发展基金会适逢李资政国鼎先生逝世二十周年,为感怀并表彰其对台湾科技及国家发展贡献,基金会举办系列论坛。历经多年努力,台湾半导体在全球已有非常重要的地位,半导体的大老及李国鼎科技发展基金会,特以『台湾半导体、世纪新布局』为题举办纪念论坛,邀集各界专家齐聚一堂,共思如何确保当前优势与荣景,并再创高峰,以令台湾在未来数十年之后,依旧是太平洋上最耀眼的硅岛。」



论坛邀请产业大老。台积电-刘德音董事长、联发科-蔡明介董事长、旺宏-吴敏求董事长及钰创科技-卢超群董事长。

9.5 爱心公益活动

除企业赞助外,更鼓励员工参与社会公益活动,藉由员工力量,落实企业回馈社会、乡里的具体行动,进而善尽企业的社会责任。



9.7 产学合作

京元集团多年来为促进学界与业界间的无缝接轨,同时以寻求并培育优秀的人才做为出发点,积极的落实政府教育部的产学培训计划,不论是 KYEC 及 KLT&ZKT 先后与多所学校订定实习项目,KYEC 范围横跨北、中、南,甚至是离岛地区,如高科大、联大以及金门大学,合作学校累积多达 24 所,持续拓展学校合作。基于取之地方、用之于地方的精神,厚植技职教育的人才培育,与当地的育达科技大学、元培医事科技大学及中华大学合作实习方案。KLT&ZKT 则有与长春工业大学人文信息学院、云南禄劝高级中学、山东德州走四方学校合作实习方案。

从校园说明会、面试、训练一直到正式聘用,皆有一套良好的排程规划,不仅遴选有强烈意愿同时符合标准的学生,更提供专业的实务训练(涵盖半导体流程的简介、封装制程的概论以及各职位的功能执掌等内容),亦安排实际进入产线体验及主管面对面座谈,透过交流的过程,让学生更贴近职

场生活,未来更能快速适应融入职场环境,将所学应用到工作实务中,在未来职场生涯中 找到定位与方向并发挥所长,大放异彩。

除此之外,只要学生在实习期间表现优异,公司更祭出优渥的留任方案,以期能降低学生日后进入社会的就业成本,同时也培训公司未来的储备人才。再者,透过产学合作管道,更能将技术研发之学术能量移转入企业,带动企业核心技术发展,来达到企业与学生双赢的合作机会。





9.8 视障按摩

京元集团从每年持续进用视障者按摩师(轻、中、重度),除领取固定薪水,公司还规划友善的按摩空间,环境相当舒适,视障者按摩师的服务率高达八成,员工普遍满意。京元集团



提供身心障碍者就业机会,加强照顾社会弱势,疫情期间维持给 予最低法定工资及生活工资,保障劳工最低生存所需,亦可满足 其族群家庭整体的基本社群生活需求,扶助弱势家庭舒缓经济压 力及维持生活安定。

附录

GRI Standards 指标对照表

GRI 102: 一般揭露 2016

揭露	说明	对应章节	页码	外部 保证
		公司小档案、	6,	
102-1	组织名称	永续发展的组织与运作	13	•
102-2	活动、品牌、产品与服务	主要产品生产流程	7	•
102-3	总部位置	公司小档案	6	•
102-4	营运据点	营业据点	10	•
102-5	所有权与法律形式	公司小档案	6	•
102-6	提供服务的市场	营业据点	11	•
102-7	组织规模	公司小档案、营业据点	6、10	•
102-8	员工与其他工作者的信息	员工分布	84	•
102-9	供应链	永续供应链	36	•
102-10	组织与其供应链的重大改变	无重大改变	-	•
102-11	预警原则或方针	风险策略与因应	35	•
102-12	外部倡议	无	-	•
102-13	公协会的会员资格	外部组织参与	12	•
102-14	决策者的声明	经营者的话	2	•
102.15	子海冲士	风险策略与因应、	35、	
102-15	关键冲击、风险及机会	紧急应变与灾害抢救	72	•
102-16	公 店	员工道德行为准则、	34、	
102-10	价值、原则、标准及行为规范	落实诚信经营理念	34	•
102-18	治理结构	公司治理架构	29	•
102-40	利害关系人团体	利害关系人的鉴别与沟通	14	•
102-41	团体协约	本公司无工会	-	•
102-42	鉴别与选择利害关系人	利害关系人的鉴别与沟通	14	•
102-43	与利害关系人沟通的方针	利害关系人的沟通与沟通	14	•
102-44	提出之关键主题与关注事项	利害关系人的沟通与沟通	14	•
102-45	合并财务报表中所包含的实体	关于报告书	1	•
102-46	界定报告书内容与主题边界	关于报告书	1	•
102-47	重大主题表列	重大主题的范畴与边界	20	•
102-48	信息重编	关于报告书	1	•
102-49	报导改变	关于报告书	1	•

102-50	报导期间	关于报告书	1	•
102-51	上一次报告书的日期	关于报告书	1	•
102-52	报导周期	关于报告书	1	•
102-53	可回答报告书相关问题的联络人	关于报告书	1	•
102-54	依循 GRI 准则报导的宣告	关于报告书	1	•
102-55	GRI 内容索引	GRI Standards 指标对照表	114	•
102-56	外部保证/确信	SGS 保证声明书	119	•

GRI 103: 管理方针 2016

揭露	说明	对应章节	页码	外部 保证
103-1	解释重大主题及其边界	利害关系人与重大主题的 鉴别、 重大主题的范畴与边界	14、 20	•
103-2	管理方针与其组成部分	重大主题管理方针与目标 实绩	21	•
103-3	管理方针的评估	重大主题管理方针与目标 实绩	21	•

GRI 200 经济: (标注: 〇 为重大主题)

系列	揭露	说明	对应章节	页码	外部 保证
GRI 201: 经济绩效 2016 ○	201-1	组织所产生及分配的直接 经济价值	经济绩效、 经营绩效、 具竞争力的薪资、 完善的休假制度与福利	3、 11、 88 90	•
	201-3	定义福利计划义务与其他 退休计划	完善的休假制度与福利	90	•
GRI 202: 市场地位 2016	202-2	雇用当地居民为高阶管理 阶层的比例	员工分布	85	•
GRI 204: 采购实务 2016 〇	204-1	来自当地供货商的采购支出比例	在地采购	42	•

GRI 300 环境: (标注: O 为重大主题)

GRI 300 	揭露	说明	对应章节	页码	外部 保证
GRI 302: 能源 2016	302-1	组织内部的能源消耗量	能源消耗与管理	50	•
	302-2	组织外部的能源消耗量	能源消耗与管理	50	•
能源 2016	302-3	能源密集度	能源消耗与管理	50	•
	302-4	减少能源消耗	能源消耗与管理	50 50 50 50 53 53 53 53 50 53 66 66 66	•
GRI 305: 排放 2016 〇	305-1	直接(范畴一)温室气体排放	温室气体排放与管理	53	•
	305-2	能源间接(范畴二)温室气 体排放	温室气体排放与管理	53	•
	305-3	其它间接(范畴三)温室气 体排放	温室气体排放与管理	53	•
	305-4	温室气体排放密集度	温室气体排放与管理	53	•
	305-5	温室气体排放减量	能源消耗与管理	50	•
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx),及其它重大的气体排放	温室气体排放与管理	53	•
GRI 306:	306-1	管理方针- 废弃物的产生与废弃物相 关显着冲击	废弃物管理与再利用	66	•
GRI 302: 能源 2016 302-3 302-4 302-3 302-4 305-1 305-2 GRI 305: 排放 2016 305-3 305-4 305-5 305-7 GRI 306: 废弃物 2020 306-2 GRI 307: 有关环境保护 的法规遵循 2016 307-1 在关环境保护 的法规遵循 2016 308-1 供货商环境评	306-2	管理方针- 废弃物相关显着冲击之管 理	废弃物管理与再利用	66	•
	306-3	废弃物的产生	废弃物管理与再利用	66	•
有关环境保护 的法规遵循	307-1	违反环保法规	2021年无违反环保法条之情事	69	•
	308-1	采用环境标准筛选新供货 商	新进供货商永续风险评估	42	•
	308-2	供应链对环境的负面影响,以及所采取的行动	永续性风险评估	39	•

GRI 400 社会: (标注: 〇 为重大主题)

系列	揭露	说明	对应章节	页码	外部 保证
GRI 401: 劳雇关系 2016 ○ GRI 402: 劳/资关系 2016 ○	401-1	新进员工和离职员工	招募聘用原则、 员工离职	83 87	•
	401-2	提供给全职员工的福利	健全的退休计划 全方位的保险制度 完善的休假制度与福利	89 90 90	•
	401-3	育婴假	育婴留停措施	92	•
劳/资关系	402-1	关于营运变化的最短预告期	员工沟通	95	•
	403-1	管理方针- 职业安全卫生管理系统	职业安全卫生	69	•
	403-2	管理方针- 危害辨识、风险评估及事故 调查	安全卫生风险评估与变 更管理	76	•
	403-3	管理方针- 职业健康服务	推动健康管理与促进活动	93	•
GRI 403: 职业安全卫生	403-4	管理方针- 工作者对于职业安全卫生之 参与、咨商与沟通	安全卫生政策与组织运作	69	•
2018	403-5	管理方针- 工作者职业安全卫生教育训 练	紧急应变与灾害抢救、 承揽商安全卫生管理 教育训练	71、 78、 98	•
	403-6	管理方针- 工作者健康促进	推动健康管理与促进活 动	93	•
	403-7	管理方针- 预防及降低与企业直接关联 者之职业安全卫生冲击	安全卫生风险评估与变 更管理	76	•
	403-8	职业安全卫生管理系统所涵 盖之工作	职业安全卫生	69	•
GRI 404: 训练与教育	404-1	每名员工每年接受训练的平 均时数	教育训练	98	•
2016	404-2	提升员工职能及过渡协助方案	教育训练	98	•
GRI 405:	405-1	治理单位与员工的多元化	招募聘用原则	83、	•

员工多元化与			员工分布	85	
平等机会 2016	405-2	女性对男性基本薪资加薪酬 的比率	招募聘用原则 员工分布	83 \ 85	•
GRI 406: 不歧视 2016	406-1	歧视事件以及组织采取的改 善行动	2021 年未发生歧视事件	-	•
GRI 407: 结社自由与团 体协商 2016	407-1	可能面临结社自由及团体协商风险的营运据点或供货商	2021 年未发生违反或严 重危及结社自由及集体 协商事件	-	•
GRI 408: 童工 2016	408-1	营运据点和供货商使用童工 之重大风险	2021 年未发生使用童工 事件	-	•
GRI 409: 强迫或强制劳 动 2016 ○	409-1	具强迫与强制劳动事件重大风险的营运据点和供货商	招募聘用原则	83	•
GRI 412: 人权评估 2016	412-1	接受人权检视或人权冲击评 估的营运活动	人权管理	103	•
GRI 413:	413-1	经当地小区沟通、冲击评估 和发展计划的营运活动	产学合作	112	•
当地小区 2016	413-2	对当地小区具有显着实际或 潜在负面冲击的营运活动	2021 年未发生实际和潜 在之负面冲击的营运活 动	-	•
GRI 414:	414-1	新供货商使用社会准则筛选	新进供货商永续风险评估	42	•
供货商社会评 估 2016 ○	414-2	供应链中负面的社会冲击以 及所采取的行动	永续性风险评估	83、 85 - - - - 83 103 112	•
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	政治捐献	2021 年无政治捐献	-	•



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/查證性質與範疇

台灣楼融料技般份海域公司(以下豐穣SGS)受京元電子級份海域公司(以下豐穣京元電子)委託執行 2021年永續報告書之獨立保證(以下豐穣為報告書),依據SGS永續報告書保證之方法學,其保證範疇 係包括報告書中所涵蓋的文本與圖表之數據・根據SGS赤續發展報告保證方法論・保證的範圍包括推 樣文本內容和相關附表中的數據・這些數據包含在現場直聽證期間所提交的報告中・SGS保留不時更 新保證聲明的權利,具體取決於發布版本的報告內容與接繼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。

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權實人員及永續管理 部門的責任・SGS台灣未參與任何有關京元電子之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相關省對於所設定查證範圍內所發表的文字、數據、圖表和聲明 提供意見・

保護標準、輔型巡邏級

SGS用於執行保證工作引用之ESG暨永續報告書保證規則係依據國際認可之保證指引-全球報告倡議 組織(GRI)永續性報導準則101: 基礎 2016 之報告品質要求及相關黨責性標準於各保證等級及保證方執

本報告依據SGS集團發展之永續報告書保證規則針對以下所述予以保證:

- A. SGS ESG 暨永續報告書保證規則
 (以 GRI 原則及 AA1000 指南為基礎)
- AA1000AS v3 第一類型中度保證等級 (AA1000 當實性原則評估)

保證及報告要求範疇

保證工作範疇包括評估特定績效資訊的報告品質、準確性及可靠性,此評估依備之報告準則如下:

合約協議之特定報告準則

報告準則項目

- 1 GRI 準則 (核心振項)
- 2 AA1000 常實性原則 (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應AA1000當實
- 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循之重大主題及其對應之GRI永續性報導準則(100, 200.300及400 為列/符合程度

保護方法

本報告書保證包含保證活動前的齊景研究、京元電子位於台灣及海外營運樓點與本保證活動相關之員 工及管理階層的訪談、文件和記錄的審查以及與本保證活動相關之外部機構和/或利害相關者的確認。 受新冠疫情影響·本次報告書外部保證工作係透過Cisco WebexTM等連結會猶軟體執行

報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊・及所提及之等內容・在報告書保證過程中第不會追溯其 原始資料或對其符合程度提供意見。

獨立性及實格聲明

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

保護庫隊之組成條根據成員的知識、經驗以及能力資格加以機派,日中且信息營養理系统、環境管理 永統、安全衛生管理系統、能源管理系統、有害物質管理系統、社會責任管理系統、溫室氣體直跟之 註冊主導稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告保證服務資格的人員所組成。

依據所述之方法學以及所完成之查證工作·保證團除對於保證工作範疇內與重大主題相關的特定績效 實訊其準確性及可靠性感到滿意,並且認為其已依循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

AA1000當實性原則 (2018) 結論、發現事項及建業

京元電子製於到客相關者的句容件以及到客相關者的議会展現其承諾・領議調査等方式製量工・変 -投資人 · 供應商 · 社區及媒體等利害相關者進行溝通 · 因而使組織能夠瞭解利害相關者所關切的 選題 .

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:透過正式審查監別利害相關者及對其認為

重大的議題,本報告並已讀當地依照議題的重大性及優先性回應所能別之重大性議題。

本報告讀切地涵蓋了利害相關者議和的結果以及其回饋的管道。

京元電子未來可透過流程加強歐別其營運將可能對整體經濟・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適當揭露及報導。

京元電子之2021年報告書適切地符合GRI永續性報導準則核心遵頂的要求・其重大議題及影響之內外 場界已讀當地依賴GRI定義報告書內容的報導原則完成報別·重大主義及獲界的報別·利害相關者議 台等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·未來報告書宣針 對治理單位及真階經理人影管與重大主題相關之衝擊的權實內容有更深入的說明。



京元电子集团全球据点

集团总部:

新竹市公道五路二段81号

TEL:886-3-5751888

FAX:886-3-5753866

竹南厂:

苗栗县竹南镇中华路118号

TEL:886-37-595666 FAX:886-37-595168

铜锣厂:

铜锣科学园区苗栗县铜锣乡九湖村铜科北路8号

TEL:886-37-980188 FAX:886-37-980288

美国业务办公室:

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

TEL: 65 6448 8718 FAX: 65 6448 8398

日本业务办公室:

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

TEL:81-92-821-6954 FAX: 81-92-821-6955

东南亚及欧洲业务办公室:

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

TEL:65-64488-718 FAX:65-64488-398

中国苏州厂:

苏州工业园区方洲路183号No. 183, Fang Zhou Road, Suzhou Industrial Park, China

TEL: 86-512-62535188 FAX: 86-512-62536685



京元电子股份有限公司 King Yuan Electronics Co.,LTD

www.kyec.com.tw

