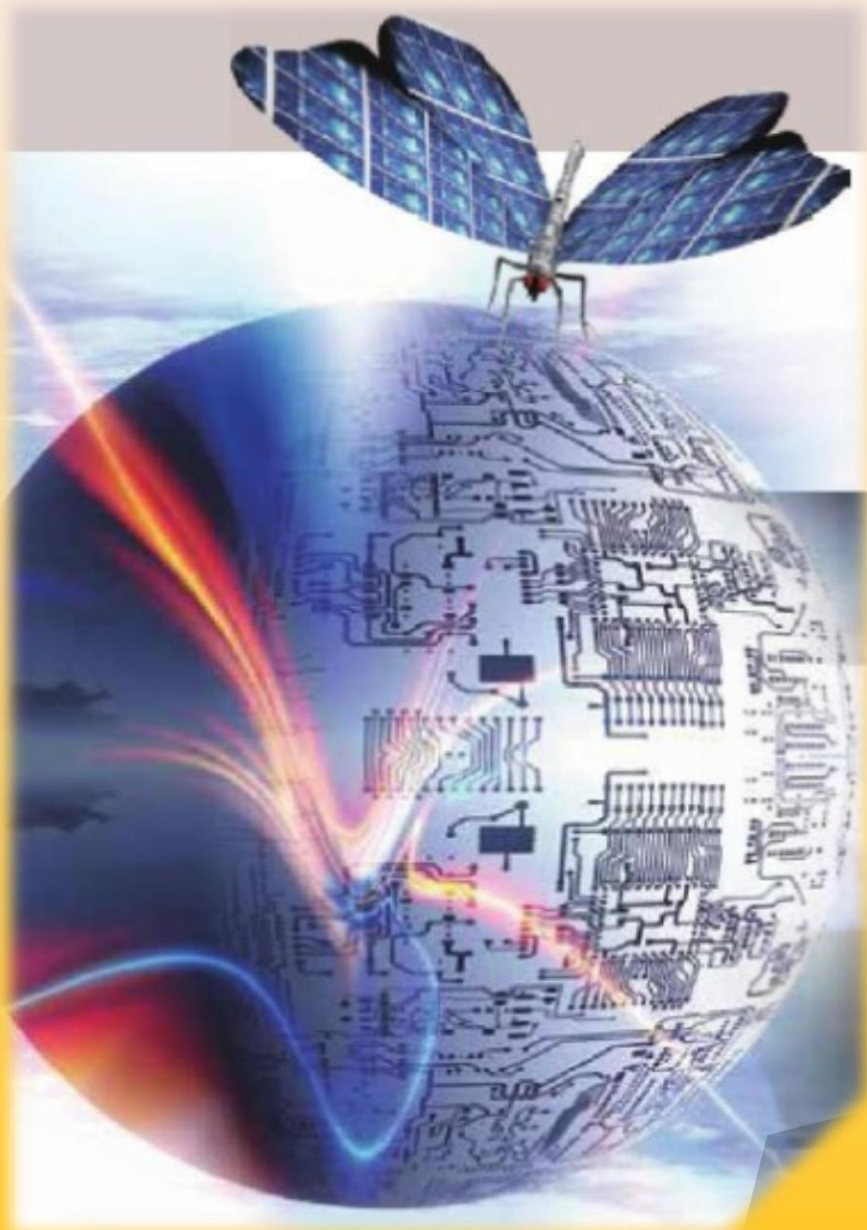




KYEC

推动ESG发展 创造永续价值



—— 2019 CSR Report ——
京元电子企业社会责任
报告书

目錄



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

(七) 员工道德行为准则.....	28
(八) 落实诚信经营理念.....	28
(九) 风险策略与因应.....	29
供應鏈管理.....	30
(一) 有害物质管理.....	30
(二) 绿色采购.....	32
(三) 供货商.....	34
(四) 绿色运筹愿景.....	38
(五) 优化收/送货路线.....	38
(六) 怠速及燃油统计.....	39
環境管理.....	41
(一) 能源消耗与管理.....	41
(二) 温室气体盘查.....	46
(三) 水资源使用与对水影响.....	51
(四) 污染防治.....	55
(五) 环保法规遵守.....	60
職業安全衛生.....	61
(一) 安全卫生政策与组织运作.....	61
(二) 职灾统计与分析.....	61
(三) 订定安全卫生守则与管理程序.....	64
(四) 化学品安全卫生管理.....	65
(五) 安全卫生风险评估与变更管理.....	66
(六) 紧急应变与灾害抢救.....	66
(七) 承揽商安全卫生管理.....	68
(八) 消防安全设备、标示.....	68
(九) 机械设备安全管理.....	70
員工權益.....	71
(一) 招募聘用原则.....	71
(二) 员工分布.....	72
(三) 员工离职.....	75
(四) 具竞争力的薪资.....	77
(五) 健全的退休计划.....	77
(六) 全方位的保险制度.....	78
(七) 完善的休假制度与福利.....	78

(八) 合法的身心障碍进用规划.....	79
(九) 公开的绩效评核与升迁发展.....	79
(十) 育婴留停措施.....	80
(十一)员工照顾.....	80
(十二)推动健康管理及促进计划.....	81
(十三)同仁身心健康.....	82
(十四)重视女性员工.....	83
(十五)员工沟通.....	83
(十六)饮食照顾.....	84
(十七)乐活京元.....	84
(十八)优质职场.....	85
(十九)教育训练.....	87
社會參與.....	90
(一) 赞助「台湾青年交响乐团新年感恩音乐会」.....	90
(二) 赞助「2019 第 14 届 IEFA 经济金融会计研讨会」.....	91
(三) 持续赞助神农计划第二阶段「苗栗有机，神农计划」.....	91
(四) 赞助经济日报「2019 年幸福台湾」.....	92
(五) 视障按摩.....	92
(六) 产学合作人才方案.....	93
附錄：GRI Standards 準則對照表.....	94



關於報告書

编辑与发行

京元电子股份有限公司(以下简称京元电子或 KYEC)发行企业社会责任报告书，今年已迈入第七年，藉由此报告书向利害关系人传递京元电子在经济、环境及社会等各面向的永续发展绩效，提供关心本公司的利害关系人更多信息与了解。

邊界與範疇

本报告书揭露之企业社会责任信息期限为 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之汇整资料，并以台湾地区为主，包含新竹厂区(含公司总部)及苗栗厂区(包括竹南厂和铜锣厂)的实践作为与成果。另本报告书仅「财务绩效」系以合并个体为范畴提供。

撰写原则

本次企业社会责任报告书之编制标准现况，选择全球报告倡议组织(Global Reporting Initiative, GRI) 2016 年发行的 GRI 永续性报导准则(GRI Standards)之核心选项内容及 AA1000 保证标准来编撰，于报告书最后附上 GRI Standards 准则对照表。

有关财务相关数字系以新台币计算并经安永联合会计师事务所查证确认，而环境及安全卫生之管理系统则除定进行内部稽核外，每年都委托验证机构—台湾检验科技股份有限公司(SGS-Taiwan)进行 ISO 14001、ISO 14064、ISO 14067、ISO 50001、OHSAS 18001、IECQ QC 080000 等的外部稽核。

发行时间

每年持续发行企业社会责任报告书，并于京元电子公司的网站公开发布。

前次报告公告时间：2019年6月

本次报告公告时间：2020年6月

下次报告公告时间：2021年6月

聯絡資訊

部份绩效指标为了突显中长期趋势，亦提供 2017~2019 年的连续数据，若所述之量化指标有较特殊意义时，会以注解方式说明。若是您对京元电子的企业社会责任报告书有任何疑问或建议，竭诚欢迎您与我们联系。

聯絡窗口：京元電子股份有限公司 財務處

地 址：300 新竹市公道五路二段 81 號

電 話：+886-3-5751888

傳 真：+886-3-5753899

E-mail：invest@kyec.com.tw

公司网址：www.kyec.com.tw



經營者的話

2019 年虽然受到全球半导体产业成长放缓、中美贸易和科技战的影响，再加上 4G 手机、云端服务器，以及工业用、汽车用电子产品的市场呈现衰退，但京元电子全年度的营运表现，仍明显优于同业，无论营业收入或每股税后盈余皆比前一年度出现两位数字的成长率。而在非财务绩效方面，近年来积极推展企业永续的议题，本公司在 ESG「环境永续」、「社会参与」及「公司治理」上逐步实施，并结合企业核心精神推展行动方案，也获得各专业认证机构定期稽核履行。

环境永续

本公司致力于源头管理，提升各项资源之利用效率，来达成原物料及废弃物减量目标，以降低对环境的冲击。除通过 ISO14064 温室气体管理系统验证，并每年委由 SGS 持续进行温室气体盘查及节能减碳活动，且各项污染防治检测均能符合政府法令规范。另外，除通过 ISO14001 环境管理系统和 OHSAS18001 职业安全卫生管理系统，2016 年竹南厂通过了 ISO50001 能源管理系统，并于来年将验证范围扩大至铜锣厂，2019 年转版为 ISO50001：2018 再将封装厂纳入验证。每年参与厂区外围道路认养外，2019 年获得苗栗县环保局「年度绿色采购」绩优单位，更于 2017~2019 连续三年荣获新竹科学园区「绿美化暨环境维护竞赛」优秀奖。

社会参与

成立了慈爱社，以照顾弱势族群、关怀独居老人及参与小区活动，同时积极赞助县市政府各类活动，也在公司每年大型活动中设立公益摊位，每季与各公益团体合作在厂内展开义卖，对于推动公益团体的募款活动更是不遗余力。在员工身心健康方面，除每年办理员工健检及各类健康促进活动外，并对异常员工进行个案关怀及卫教信息提供。再则，各阶层皆有制定完整的教育训练体系，并落实施行，2019 年员工训练总时数及每位员工平均时数都双双超越 2018 年。京元电子一直视产学合作为培养基层专业人才的重要管道，目前合作学校涵盖多所国私立大学，累计产学合作人数也超过了 1,800 人。

公司治理

为落实公司治理与符合其实务守则规定，订定了「诚信经营守则」、「道德行为准则」，并不定期进行相关资讯更新与倡导，亦设置了隶属于董事会之专责单位，负责诚信经营政策与防范方案之制定及监督执行，并定期向董事会报告。2019 年为强化公司治理提升董事会效能，设置公司治理主管，负责协调各相关部门适时提供董事执行业务所需之数据、协助董事遵循法令。另设有员工留言板、专责信箱及电话等，受理员工检举反映，由人力资源处受理并在保密的情况下进行调查作业。在讯息沟通方面，架设网站、定期揭露及更新相关经营信息。

京元电子会持续投资于人才培育、工程技术能力、设备规模及制造的管理上，除善用本身营运优势与强项外，更须因应全球 ESG 的发展，导入并建立 CSR 系统性思维，将公司治理、企业伦理及风险管理等实务整合社会、环境和经济议题，来推动策略型相关方案，以利未来具体展现企业永续价值。



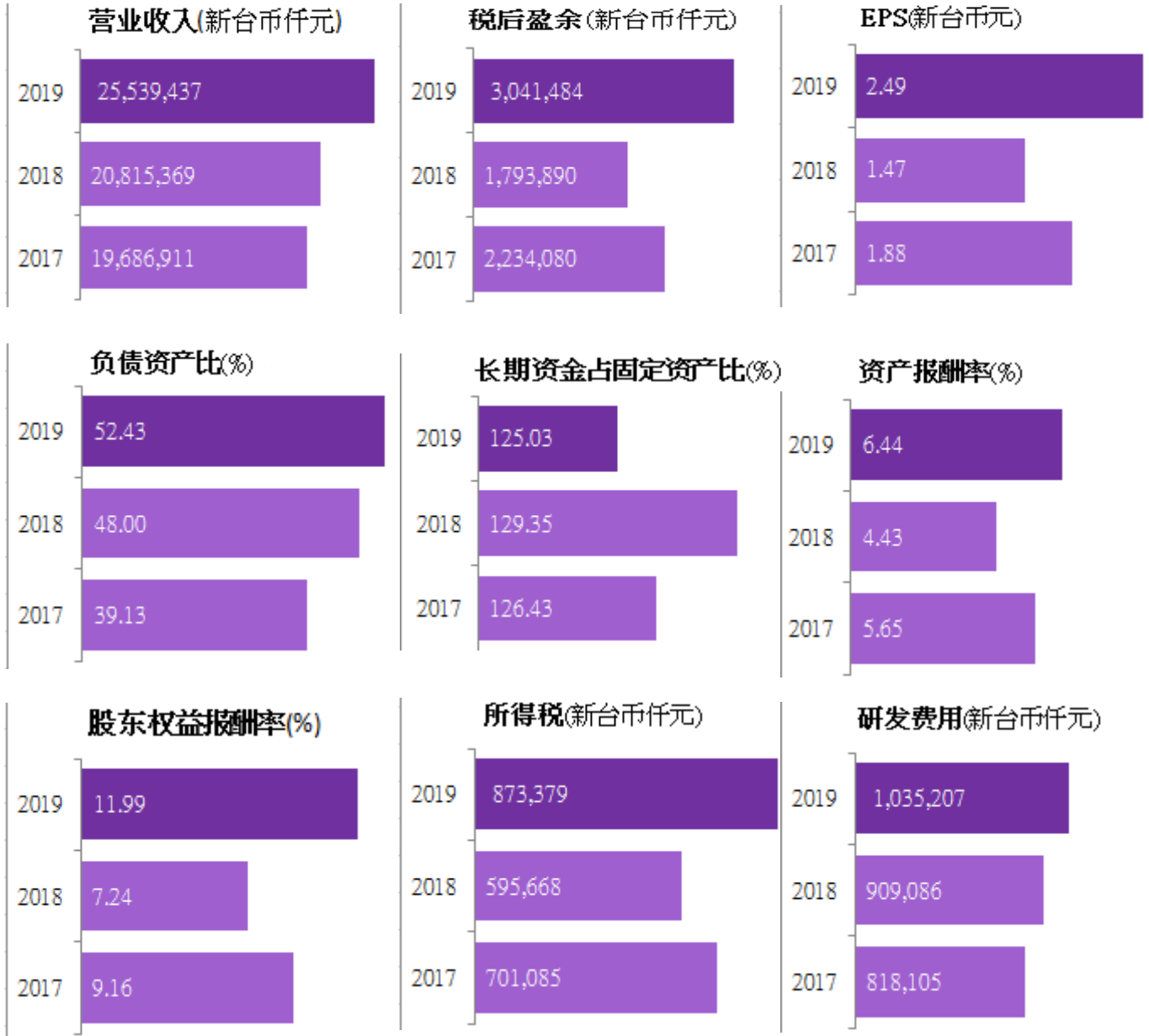
总经理

劉安煊

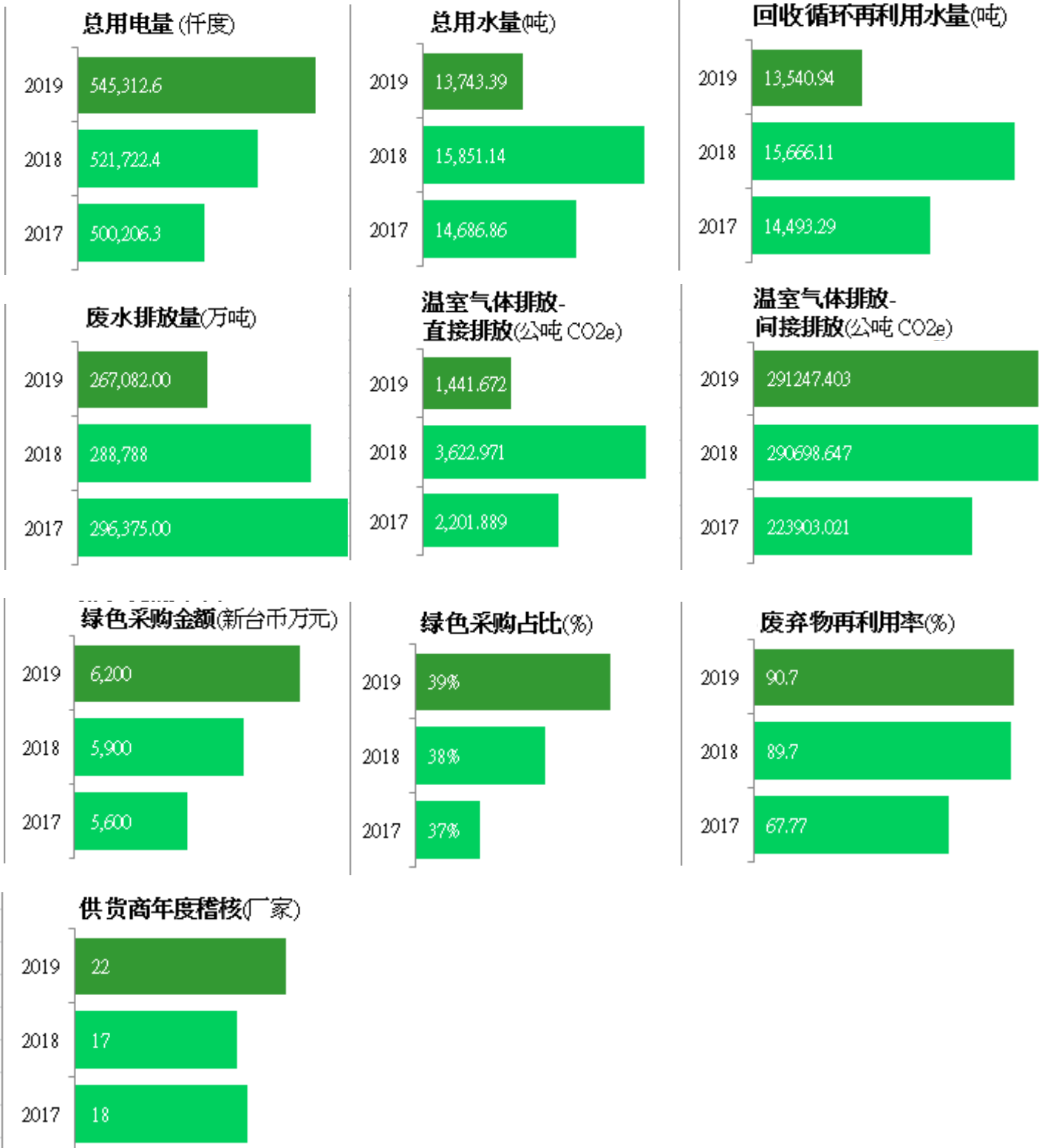
永續績效

京元電子在企业社會責任的实际作為和貢獻展現，按經濟績效、環境績效及社會績效匯集如下：

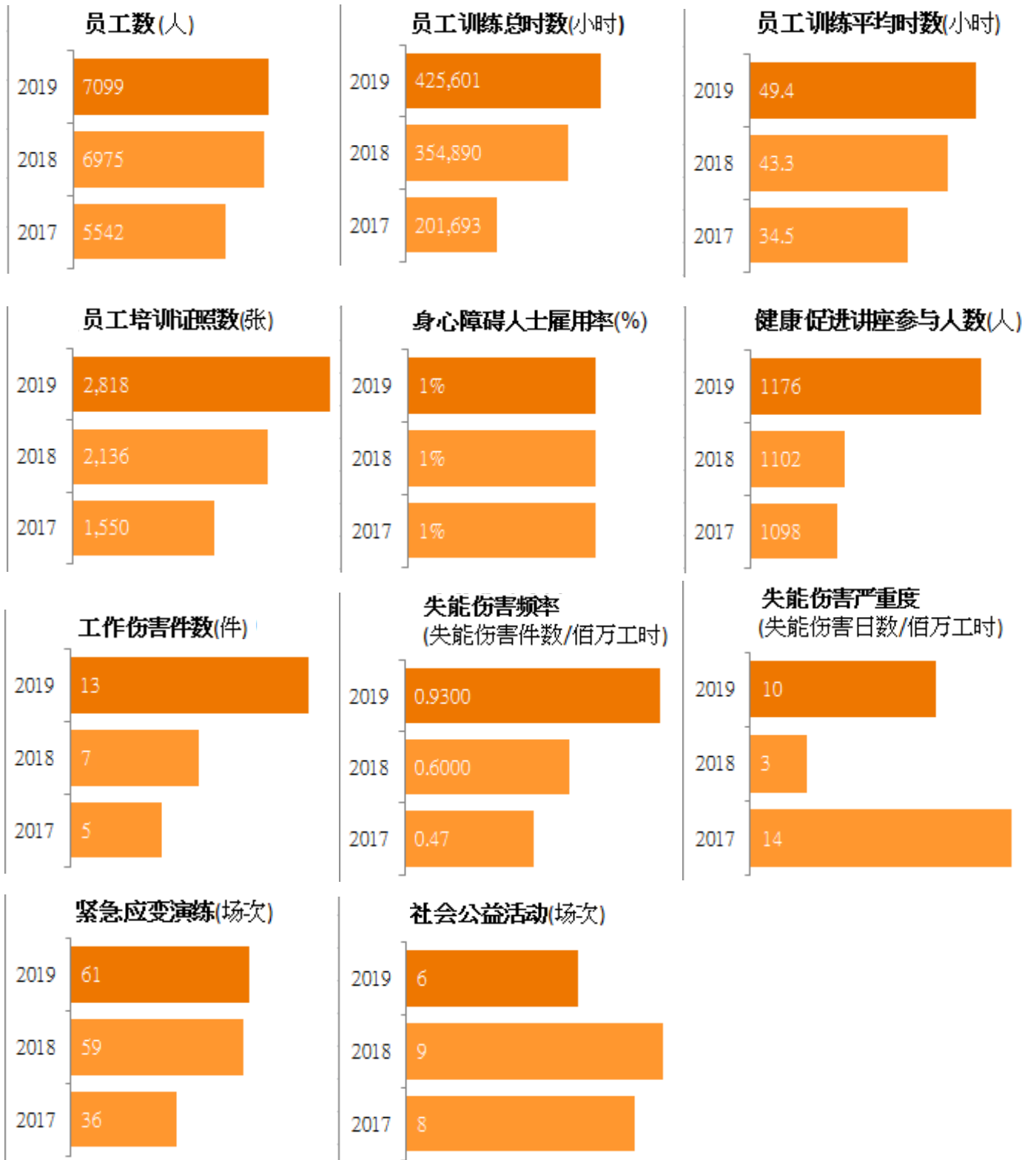
(一) 經濟績效



(二) 环境绩效



(三) 社会绩效



公司概況

(一) 公司小档案

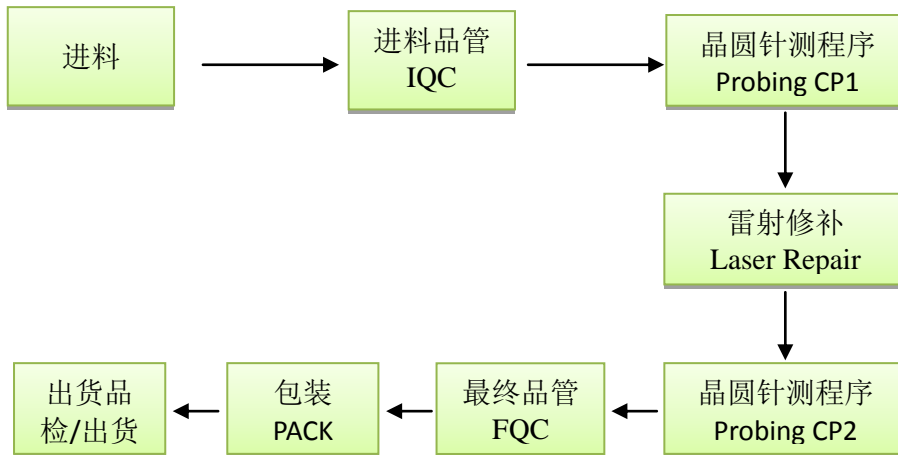
公司名称	京元电子股份有限公司
创立日期	1987年5月28日
实收资本额	新台币 12,227,450,650 元
董事长	李金恭
总经理	刘安炫
公司总部	新竹市公道五路二段 81 号
工厂	新竹厂：新竹市公道五路二段 81 号 竹南厂：苗栗县竹南镇中华路 118 号 铜锣厂：铜锣科学工业园区苗栗县铜锣乡九湖村铜科北路 8 号
员工人数	7,099 人(截至 2019 年 12 月 31 日)
主要业务	各种集成电路之设计、制造、测试、配件、加工、包装、销售，及各种奔应机及其零配件之制造、加工、销售及前各项产品之进出口贸易业务
上市日期及代号	2001 年 5 月 9 日、2449
发言人	赵敬尧
代理发言人	张垂钦



(二) 主要产品生产流程

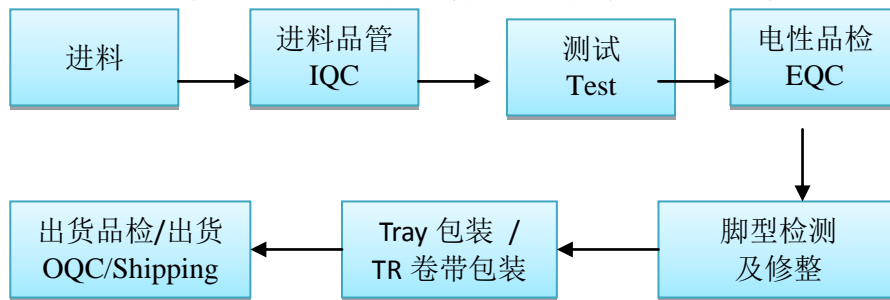
1. 晶圆针测流程

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。流程如下：



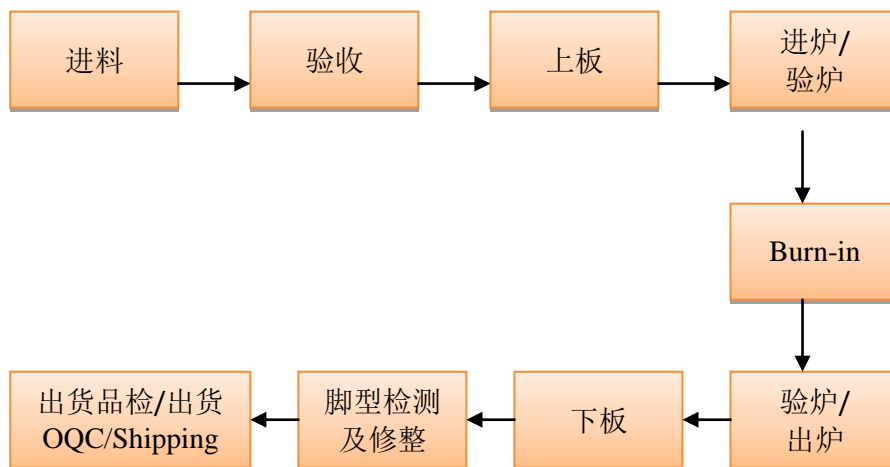
2. IC 成品测试流程

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：



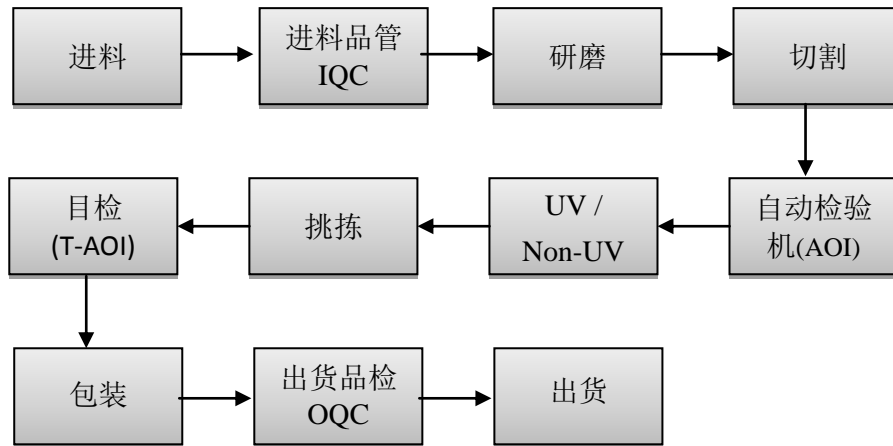
3. Burn-in 预烧服务

以极端之使用条件，测试 IC 产品之可靠性 Reliability，筛选出较不稳定之产品，其主要流程如下：



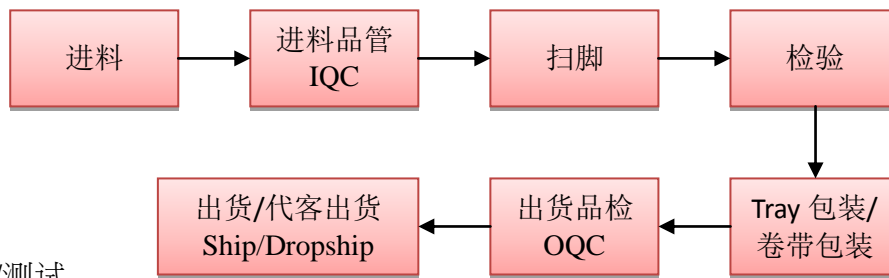
4. 晶圆研磨/切割/晶粒挑拣流程

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(dies)，以供后续的打线或封装制程。其主要流程如下：



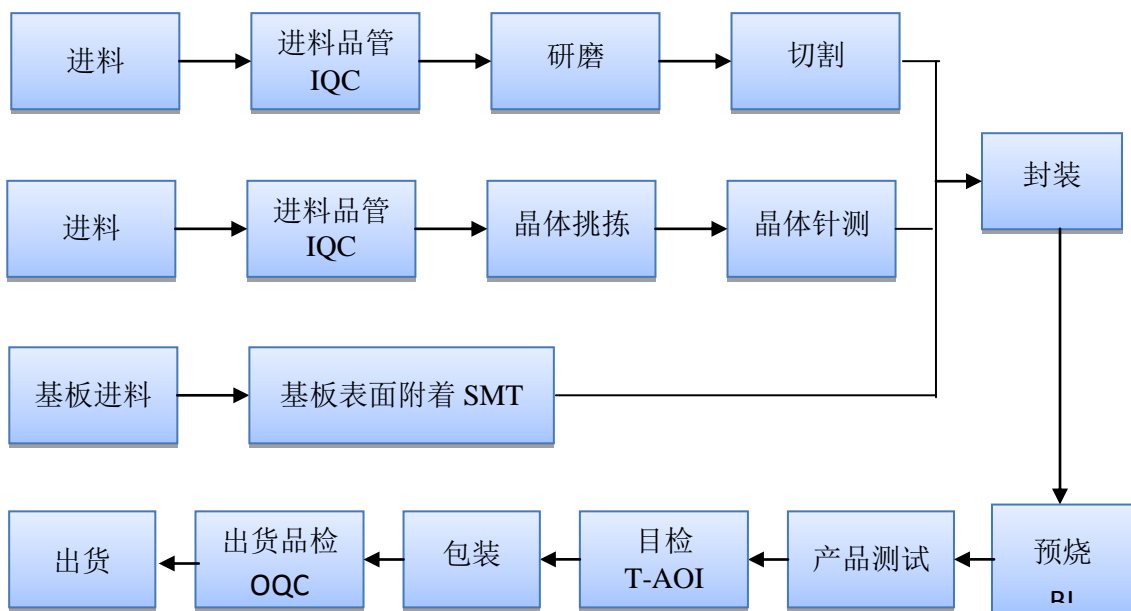
5. 扫脚/代客出货流程

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 Dropship 服务。其主要之流程如下：



6. 封装/测试

本公司主要封装/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。



(三) 核心价值

京元电子的核心价值(Core Value)：

- 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。
- 创新：持续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。
- 卓越：努力完成工作任务，并积极接受挑战性工作目标，达到卓越水平与表现优异。
- 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。

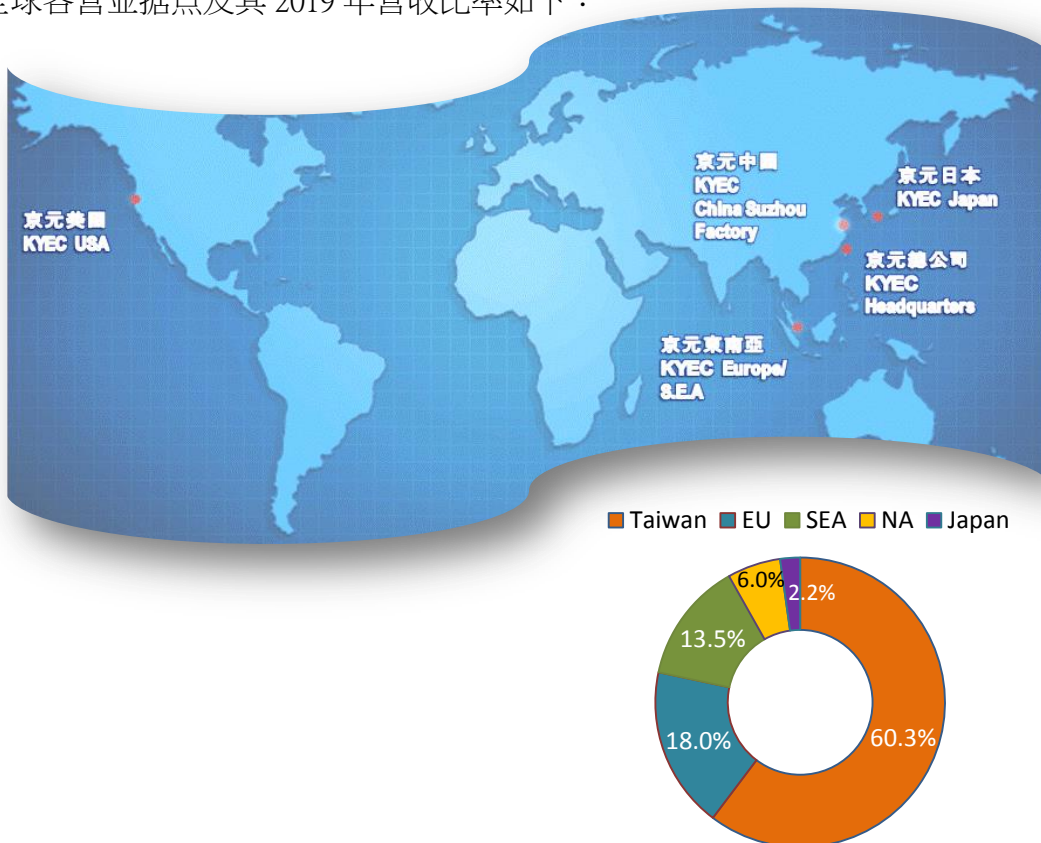


的

(四) 营业据点

京元电子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。

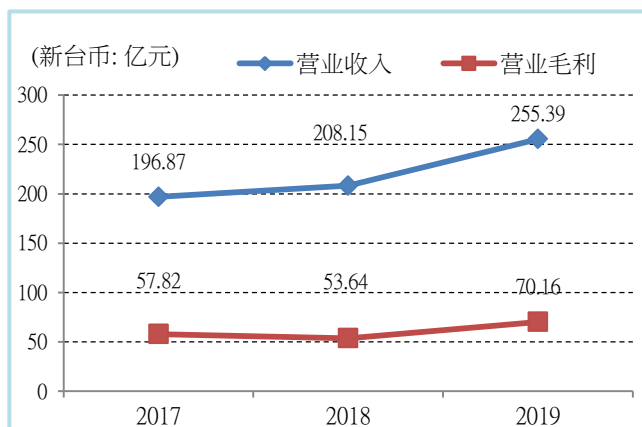
全球各营业据点及其 2019 年营收比率如下：



(五) 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。

2017~2019 年合并营收及营业毛利：



(六) 2019 年荣耀与肯定

主办单位	奖项
科技部新竹科学工业园区	园区绿美化暨环境维护竞赛优等奖
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
行政院环保署	绿色采购特优单位
苗栗县环保局	绿色采购优等奖
中华民国杰出企业管理人协会	十大绩优企业—金峰奖
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金奖
1111 人力银行	幸福企业科技业之半导体大赏—二十大幸福企业



(七) 外部组织参与

单位	备注
台湾科学工业园区科学工业同业公会	本公司李董事长担任副理事长 (2020.05.21 李董事长荣任理事长)
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)	
新竹工业会	
苗栗工业会	

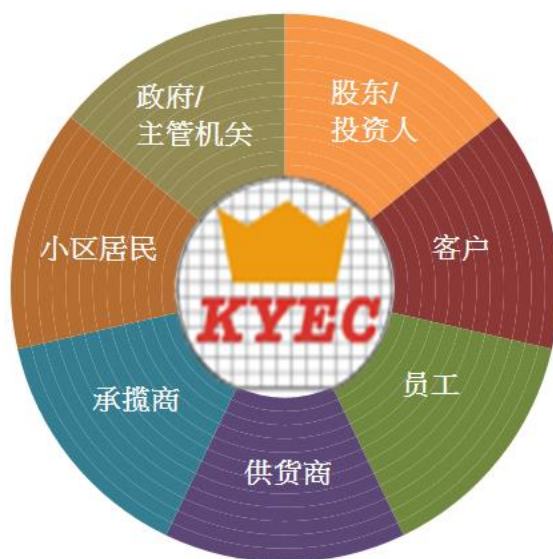
利害關係人與關注議題

京元电子的CSR推行小组系由财务处、企划处、业务处、人力资源处、厂务处、工安及风险管理处、资材处和质量保证处等单位代表组成，负责推行企业社会责任的相关工作，并依据其日常和利害关系人的互动，及协助永续议题的搜集、讨论和审视等事项，再将其成果汇编至年度之企业社会责任报告书，最后提交高层主管核定发行。



(一) 利害关系人的鉴别

透过 CSR 推行小组与各单位主管内部讨论，并依工作属性及参考同业之做法与经验，再按 AA1000 SES-2015 利害关系人议和标准，根据依赖性、责任、影响力、多元观点及张力等五大原则，识别出 2019 年京元电子的利害关系人，包括：股东/投资人、客户、员工、供货商、承揽商、小区居民、政府/主管机关。



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，另外本公司除「内外沟通管理程序」外，尚有「公司策略及检讨会议」、「客户满意度调查」、「员工座谈会」、「供货商问卷调查」、「政府法令法规」、「投资人询问」、等各种沟通管道可充分获得利害关系人的声音，故在沟通及响应方面，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期许及需求，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，也将做为企业社会责任政策拟定与推动行动计划的参考。有关沟通议题、管道和频率如下：

利害关系人	沟通议题	沟通管道	频率
股东/投资人	<ul style="list-style-type: none"> • 营运规模 • 公司治理 • 财务绩效 • 市场形象 	公开信息观测站	不定期
		国内外投资论坛	不定期
		股东常会	每年
客户	<ul style="list-style-type: none"> • 企业社会责任 • 客户承诺与服务 • 消防设备设置与管理 • 灾害预防与紧急应变 • 废弃物管理 • 环保及安全卫生相关法规 • 环境保护 • 顾客隐私 • 客户关系管理 	客户满意度调查	每年
		客户问卷	不定期
		电子邮件	不定期
		客户文件发行	不定期
		客户稽核	不定期
		公司网页	不定期
供货商	<ul style="list-style-type: none"> • 有害物质管理 • 供货商责任商业联盟行为准则 • 采购政策 • 诚信经营与从业道德 • 员工权益矿产取得来源 	供货商会议	不定期
		供货商稽核	不定期
		供货商风险评估	每月
		供货商品质会议	不定期
承揽商	<ul style="list-style-type: none"> • 厂区安全卫生作业 • 签署保证函 	承揽商协议会	每月
		电子邮件	不定期

利害關係人	沟通议题	沟通管道	频率	
员工	<ul style="list-style-type: none"> • 征才 • 休假制度 • 薪资奖金 • 职业发展 • 员工身心健康 • 员工福利 • 福委会活动 • 劳资沟通 • 职场安全 • 劳资沟通 • 事故与公伤管理 • 社团活动 • 保全实务 	劳资会议	每季	
		部门会议	每周/每月	
		福委会会议	每季	
		员工座谈会	每季	
		新进同仁座谈会	每季	
		外籍同仁座谈会	半年	
		员工留言板	常设	
		提案改善制度	不定期	
		申诉处理委员会	依需要	
		人事评议委员会	依需要	
		职业安全卫生委员会	每季	
小区居民	<ul style="list-style-type: none"> • 产学合作 • 弱势关怀 • 社会公益 	课程与参访	不定期	
		邻里长反应	不定期	
		赞助艺文活动	不定期	
政府/ 主管机关	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 法规遵循 • 财务信息透明度 • 政策配合度 • 废弃物管理 • 灾害预防与紧急应变 • 有害物质/危险品管理 • 机械设备安全管理 • 废水排放与管理 • 温室气体管理 • 绿能认购与能源管理 	往来函文及电子邮件	不定期	
		倡导会/说明会	不定期	
		发布函令	不定期	
		外部公文	不定期	
		法规公听会	不定期	

(二) 利害關係人的沟通

2019 关系人关注议题与回应处置

利害关系人	关注议题	处置情形
股东/ 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。
客户	灾害预防与紧急应变	1.推动 ISO45001 职业安全卫生管理系统 2.制定与执行年度安全卫生教育训练计划 3.定期执行现场安全卫生巡检并进行异常矫正 4.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。
供货商	责任商业联盟行为准则承诺书 / RMI_CMRT	要求凡供应京元电子物料之各供应厂商，其产品若内含任何一项可能为冲突矿产之物质者，均需填写「责任商业联盟行为准则(RBA Code of Conduct)」，并同时提供 RBA 及 GeSI 所认可之金属提炼厂商名单，需保证其来源来自符合 RMAP 标准的冶炼厂和精炼厂。供货商需完成 CMRT(冲突矿物报告模板)，透过 CMRT 收集与报告冲突矿物的信息。
	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，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。
承揽商	厂区安全卫生作业要求	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进行进场规范倡导与告知。
	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。
员工	作业环境安全管理	1.推动 ISO45001 职业安全卫生管理系统 2.制定与执行年度安全卫生教育训练计划 3.定期执行现场安全卫生巡检并进行异常矫正
	提升运动风气	设置健身房并提倡运动风气，举办各类型体适能课程，例如瑜珈、肌力训练等课程。
	人才招聘与留才	一方面行动支持在地学子多元发展，并推动策略联盟，一方面培育产业人才，同时也将人才留住苗栗县，善尽企业社会责任。
	公开透明的升迁制度	提供升迁管道让优秀的技术员转任为工程师或领班等管理职。
	公司整体教育训练的质量	因组织调整针对新事业体进行职能课程规划，确保同仁具相关工作职能。
政府/ 主管机关	促进职场健康	持续推动友善健康职场环境，针对长期夜间工作同仁增办特定项目健康检查，守护同仁健康。

利害關係人	关注议题	处置情形
政府/ 主管机关	灾害预防与紧急应变	1.参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。 2.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。 3.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。
小区居民	产学合作	1.与邻近之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。 2.开拓新产学合作学校，提供内部多元招募管道。

(三) 重大议题矩阵分析

我们经排序利害關係人关注的议题，再按这些议题于利害關係人的关注程度和对公司营运的冲击程度，绘制出相对应的重大议题矩阵图(如下)，再依矩阵中筛选出 9 项重大性议题，其余列为一般性议题。



(四) 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。

重大主题	GRI Standards 揭露	组织内	组织外	管理方针 参考章节	对应 SDGs
		京元电子			
经营绩效	201-1	V	股东/投资人	• 公司概况 (五)	
有关环境保护的法规遵循	307-1	V	政府/ 主管机关	• 环境管理 (四)	 
排污水和废弃物	306-1, 306-2, 306-3	V	政府/ 主管机关、 小区居民	• 环境管理 (四)	 
职业安全卫生	403-1,403-2, 403-3	V	客户、 小区居民	• 职业安全卫生 (一、二) • 员工权益 (十五)	
劳雇关系	401-1,401-2, 401-3	V	—	• 员工权益 (二、六、七、 十)	
劳/资关系	402-1	V	—	• 员工权益 (三)	
强迫或强制 劳动	409-1	V	—	• 员工权益 (一)	
训练与教育	404-1,404-2, 404-3	V	承揽商、 小区居民	• 员工权益 (十九) • 社会参与 (五)	
供货商环境 评估	308-1	V	供货商	• 供应链管理 (三)	  

(五) 重大主题管理方针与目标实绩

经济绩效：

主题重要性 (对公司的意义)	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
冲击范围	京元电子台湾与中国厂区
评估方法与 2019 年成果	◎合并营业收入为新台币 255.39 亿元，年增 22.70% ◎合并营业利益为新台币 40.45 亿元，年增 48.73%
2020 年计划	<ol style="list-style-type: none"> 1. 权衡市场的机会，订定营业收入目标再大幅创新高，营收年成长率期望能大于全球半导体业平均值。获利能力目标挑战近十多年来的高点。 2. 公司营业管理的各项经营指标再提高，内部改善永无止境。 3. 持续推动智能工厂的各项计划、ESG 活动，增加企业长期竞争力。 4. 致力于中国子公司事业体产能扩充后营运管理能力，衔接台湾母公司产能。 5. 控管资本支出及投资效益，提高机台平均稼动率。 6. 自制设备研发技术的再突破，确保领先的竞争优势。
中长期目标	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不断精进制造供应链本质的核心管理指标，将管理做得更有纪律、更细致。 2. 经营以客户、获利、成长为重。确切达成超越客户满意度，持续创造获利能力及追求健康的成长。 3. 强化公司独特的差异化服务能力，将获利再投资于研发创新上，拉开与竞争者间的距离。 4. 深耕现有客户在封测外包的市占率，培植新客户，争取 IDM 外包合作的订单。 5. 掌握子公司在中国半导体制造供应链成长的布局，承接母公司客户产能移转的需求及当地客户跃起的市场机会。 6. 以开放的态度与上下游客户策略合作或竞合共同发展，加速站稳公司在全球半导体封测业前几名的地位。
对应章节	• 经营绩效



有关环境保护的法规遵循：

主题重要性 (对公司的意义)	符合环保法规及客户规范，降低生产活动对环境之冲击。
冲击范围	组织内：违反法令规章，因罚款或停工导致的财务风险 组织外：影响企业形象
评估方法与 2019 年成果	1.100%完成每月环安卫法规符合性评估 2.2019 年重大环境安全卫生违规事项 0 件 3.2019 年度 100%完成每月环境安全卫生法规符合性评估 4.2019 年重大环境安全卫生违规事项 0 件
2020 年计划	1.100%完成每月环安卫法规符合性评估 2.2020 年重大环境安全卫生违规事项 0 件
中长期目标	符合相关环保法令规定。
回应章节	• 环境管理

排污水和废弃物：

主题重要性 (对公司的意义)	推动废弃物减量，致力污染预防，以符合环保法规及客户规范。
冲击范围	组织内：违反法令规章，因罚款或停工导致的财务风险 组织外：影响企业形象与商誉，造成环境面冲击
评估方法与 2019 年成果	1.违反废污水相关法规次数 0 件 2.100%完成废水定期检测 3.100%通过 ISO14001 环境管理系统验证 4.2019 年重大安全卫生违规事项 0 件 5.废弃物掩埋处理 0%及废弃物再利用比例>60%
2020 年计划	1.违反废污水相关法规次数 0 件 2.100%完成废水定期检测及废水改排工程。 3.100%通过 ISO14001 环境管理系统验证 4.2020 年重大安全卫生违规事项 0 件 5.废弃物掩埋处理 0%和废弃物再利用比例>60%
中长期目标	提高工业用水循环利用效率及落实废弃物量最小化与资源回收再利用率最大化理念。
回应章节	• 污染防治

职业安全卫生：

主题重要性 (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」目标
冲击范围	组织内：安全卫生风险可能造成同仁健康冲击，间接影响生产人力 组织外：可能遭受处分或停工风险，导致公司经济面或社会面重大损失，影响竞争力
评估方法与 2019 年成果	1.100%通过 OHSAS18001 职业安全卫生管理系统验证 2.2019 年重大安全卫生违规事项 0 件 3.100%完成 2019/11 通过 OHSAS18001 职业安全卫生管理系统验证 4.2019 年重大安全卫生违规事项 0 件 5.2019 年度完成紧急应变演练-59 场次
2020 年计划	1.完成 OHSAS18001 转版 ISO45001 职业安全卫生管理系统验证 2.2020 年重大安全卫生违规事项 0 件
中长期目标	持续执行「ISO45001 职业安全卫生管理系统」验证作业。
回应章节	• 职业安全与卫生

劳雇关系：

主题重要性 (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。 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。
冲击范围	组织内：京元电子新竹厂、中华厂、铜锣厂
评估方法与 2019 年成果	1.2019 年新进员工中本地乡亲新竹苗栗县市约占七成，邻近县市桃园、台中约占一成。 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，目前已合作第 12 届。 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 12 年。
2020 年计划	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。 3.持续进行产学合作计划第 13 届。 4.持续进行研发替代役合作第 13 年。 5.开发新招募管道，如预聘项目…等。
中长期目标	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。 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。
回应章节	• 招募聘用原则

劳/资关系：

主题重要性 (对公司的意义)	1.建立有效且畅通的员工沟通管道，及时处理员工问题及建议。 2.打造优良且友善的职场氛围，举办各式各样的活动及讲座，供员工自由参与同乐。 3.公开表扬优秀及资深员工，感谢员工的付出并塑造成长型组织文化。
冲击范围	京元电子新竹厂、中华厂、铜锣厂
评估方法与 2019 年成果	1.员工通过各种沟通管道反映事项 100%达成处理及回复。 2.年度规划并举办各项活动，提供同仁参与同乐。
2020 年计划	1.持续维持员工反映事项 100%处理及回复。 2.订定年度规划，活动设计多元化，提供同仁参与同乐。
中长期目标	1.人力资源处依办法建立完整的沟通管道，并有效的响应、解决员工之问题。 2.提高员工向心力，打造良好的工作职场。
回应章节	• 劳资关系

强迫或强制劳动：

主题重要性 (对公司的意义)	秉持企业道德及善尽企业社会责任，确保员工权益受到保障与尊重。
冲击范围	组织内：京元电子新竹厂、中华厂、铜锣厂 组织外：供货商、承揽商
评估方法与 2019 年成果	1.2019 年未雇用童工。 2.2019 年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.不限制外籍劳工之工作、出入自由，及扣留其个人证件。
2020 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.确认外籍劳工之管理，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。
回应章节	• 招募聘用原则

训练与教育：

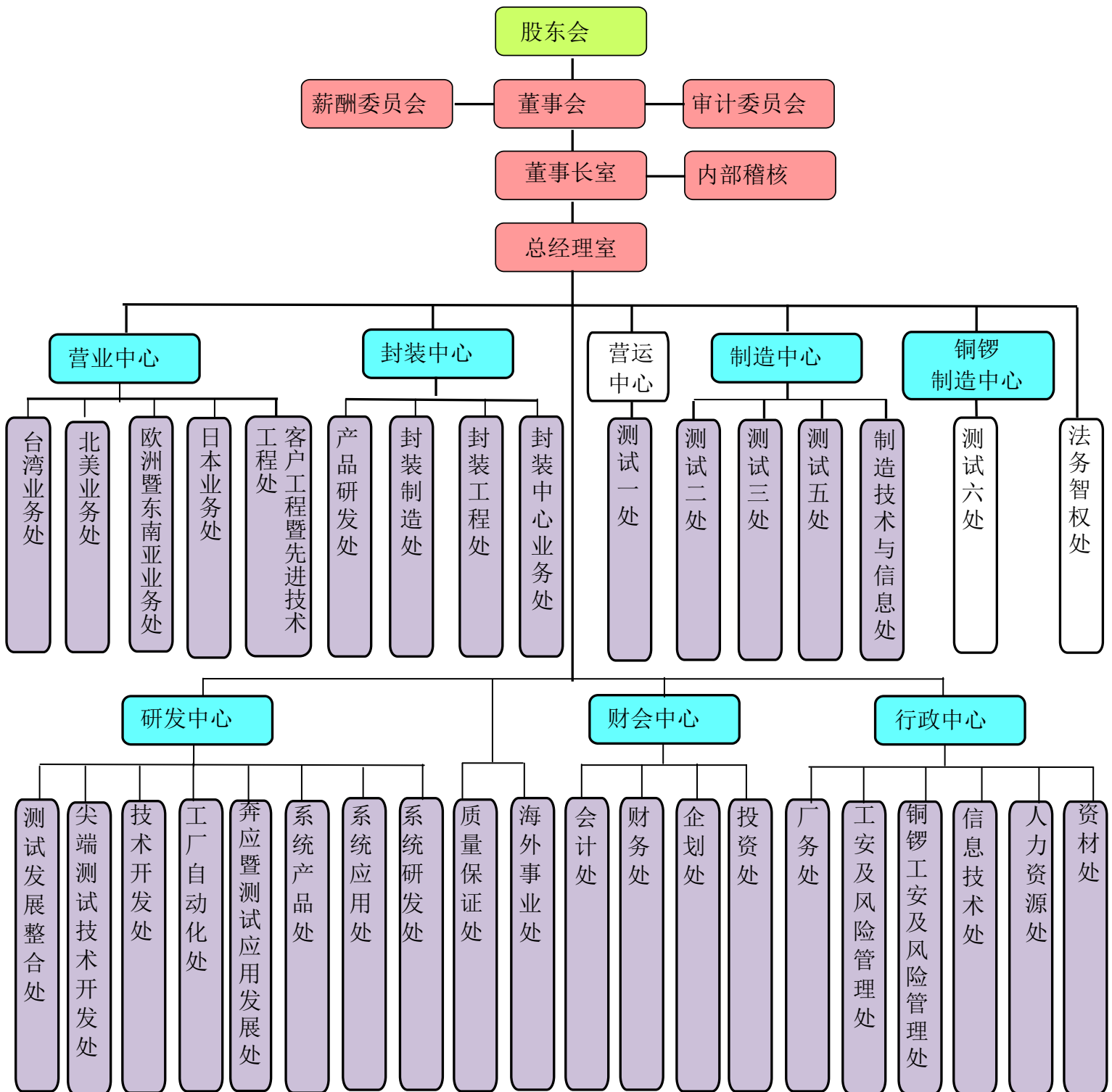
主题重要性 (对公司的意义)	培育员工具有执行职务的知识与技术，进而提升员工质量意识，提高工作效率，以协助员工自我发展与达到公司永续经营发展目标。
冲击范围	京元电子新竹厂、中华厂、铜锣厂
评估方法与 2019 年成果	1. 办理各项体系课程 2019 年度训练参训率达 94% 超过年度目标 9%。 2. 2019 全年课程体系完训率达 90%以上。 3. 持续培育绩优人才，已培育至第 4 届储备干部人员。
2020 年计划	1. 依据年度训练计划，办理厂内各体系课程。 2. 持续保持体系完训率于 90%以上。 3. 推动各单位学习地图建构。 4. 持续培育绩优人才，落实储备干部制度。
中长期目标	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，为公司永续发展提前布局 3. 建构全方位职涯地图与学习蓝图
回应章节	• 训练与教育

供货商环境评估：

主题重要性 (对公司的意义)	导入 QC080000 确保管控厂内物料符合客户禁限用物质要求及国际法规规范
冲击范围	京元电子新竹厂、中华厂、铜锣厂
评估方法与 2019 年成果	按照客户提供禁限用物质表与厂内作业是否符合做为评估依据 客诉件数：0
2020 年计划	1. 客诉 0 件数 2. 增加环境教育推广活动与开办次数
中长期目标	1. 遵守环境相关法令及客户环境管理物质要求。 2. 企业生产过程中，积极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，顾客及供货商。 4. 理部鉴别法规，适时修订环境有害物质管理作业程序并拟定计划。 5. 商配合实施管理调查计划。
回应章节	• 供货商

公司治理

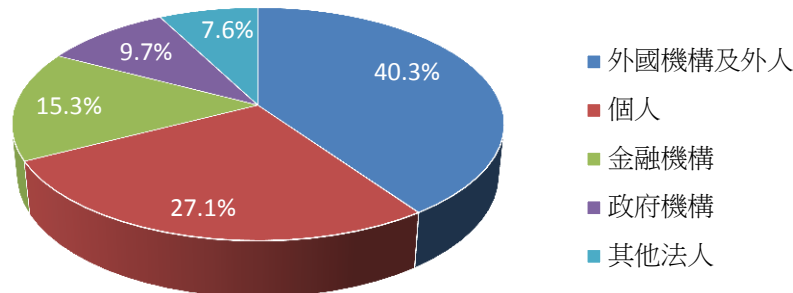
(一) 公司治理架构



(二) 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 72.86%。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 2020 年 4 月 12 日。



(三) 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 2017 年 6 月 8 日至 2020 年 6 月 7 日。本公司 2019 年董事会共召开 7 次，董事亲自出席(不含委托)率平均 98%。

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	大学毕业 京元电子总经理	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 Sino-Tech Investment Co.,Ltd.董事长 Strong Outlook Investments Limited 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



职称	姓名	主要经(学)历	目前兼任本公司及其他公司之职务
副董事长	谢其俊	大学毕	医师及祥安诊所院长
董事	刘安炫	博士毕 Intematix 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
董事	焱元投资(股)公司	—	—
	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 明水国际投资有限公司董事
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	杨宪村	大学毕 中时晚报总编辑 中国时报执行副 总编辑	京元电子(股)公司审计委员会及薪酬委员会委 员
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 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 麦波特爱富玛(股)公司董事长 财经立法促进院董事长 星展(台湾)商业银行(股)公司独立董事 中租控股(股)公司独立董事

(四) 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，以资遵循。委员会主要职责在于：

- (1)定期检讨薪资报酬委员会组织规程并提出修正建议。
- (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。
- (3)定期评估董事及经理人之绩效目标达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：2017年6月19日至2020年6月7日。

2019年度薪资报酬委员会开会3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	杨宪村	3	100	召集人及主席
委员	许惠春	3	100	
委员	黄达业	3	100	
委员	黄崇旗	3	100	





(五) 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」，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。

2019 年度审计委员会开会 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	杨宪村	6	100	召集人及主席
独立董事	许惠春	6	100	
独立董事	黄达业	6	100	

(六) 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。

(1) 稽核计划

- 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。
- 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。

(2) 稽核作业

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 2019 年度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。
- 2019 年度共提出 37 篇稽核报告、43 项建议改进事项，其中财务部门 4 项、会计部门 2 项、人资部门 1 项、子公司 15 项、业务部门 2 项、信息部门 1 项、采购部门 11 项及生产部门 7 项，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。

(七) 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」，并于 2015 年 4 月 28 日经董事会决议通过。

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

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

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

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

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

遵循法令規章：
公司應加強證券交易法及其他法令規章之遵循。

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

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

详细内容请参阅：

公开信息观测站：<http://mops.twse.com.tw/>

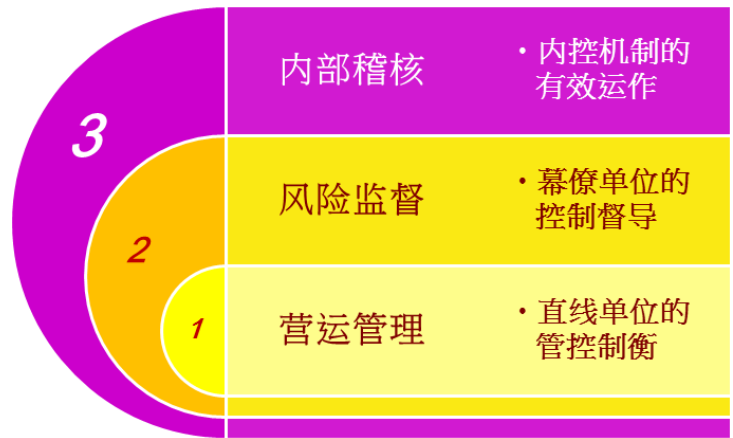
(八) 落实诚信经营理念

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」，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。

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

(九) 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
财务风险	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。
	汇率变动	1. 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。 2. 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。 3. 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	依据交易金额&异常率定义出 Level 1 与 Level 2 物料，Level 1 物料之供货商绩效采每月评比，Level 2 物料之供货商绩效采每季评比，监控供货商质量稳定度。
	断料	供货商向他的客户借料或调料、同业借料或调料、请客户客供材料、转第二家供货商供料、转其他替代材料。
环境风险	能资源管理	秉持『永续发展』理念，结合上下游厂商，藉由『绿色生产』的精神让有限资源能循环再生，以低污染、省能源、少废弃的绿色概念，朝循环经济目标迈进。
	温室气体减量	对抗气候变迁与全球暖化是当前企业最重要的环保议题之一，持续透过每年的碳足迹及温室气体盘查，并辅以节能措施，以达温室气体减量之目标，降低气候变迁的威胁。

供應鏈管理

京元电子重视供应链风险管理，并列为公司竞争优势的一环。在全球化的世界，任何重大自然灾害或意外事故皆可能对本公司产生影响。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。公司的关注焦点与要求包括：加强供货商环保及质量管理体系、绿色采购、供货商稽核与辅导、绿色运筹愿景。



(一) 有害物质管理

为确保本公司使用的包装产品所含之环境关联物质符合国际相关法令规章及客户额外特殊要求、降低包装产品对环境之冲击。已依据高阶管理会议，本公司制定无有害物质政策，并应用适当宣传方式(如：会议、QC080000 园地、E-mail、训练)使所有员工了解及关切团队绩效之执行状况。



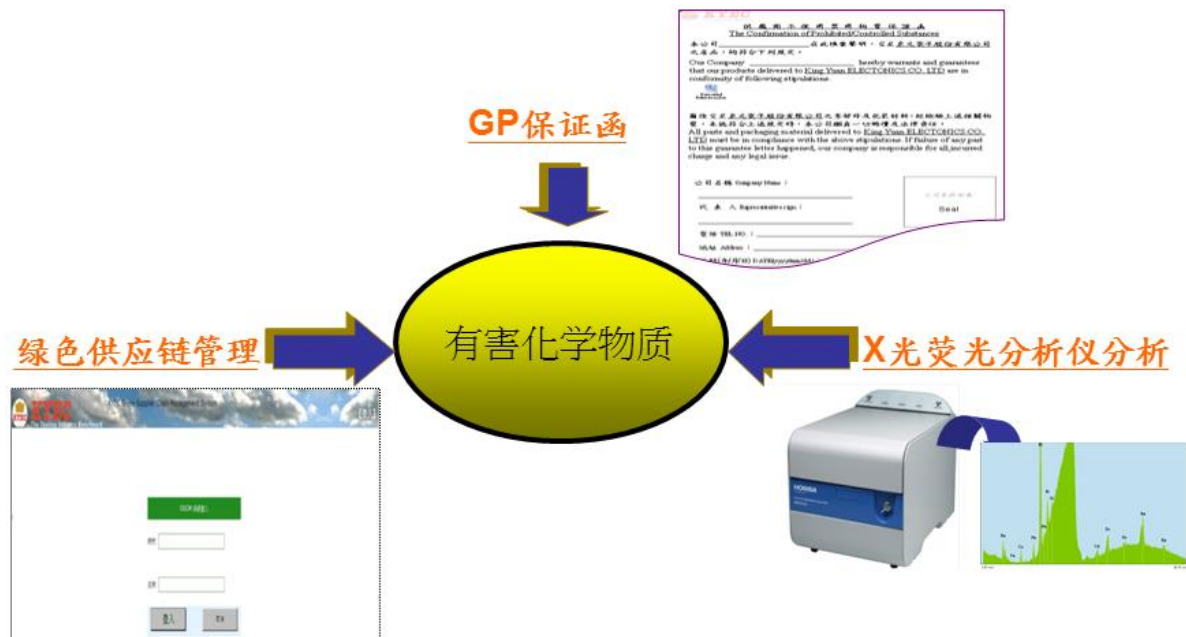
(1) 綠色產品供應鏈管理系統(GSCM)

(1-1) 京元电子依据 IECQ-QC 080000 国际标准来建立绿色产品管理系统，以要求包材供货商每年傳检测报告，保证其产品不含 RoHS 2.0、Halogen Free；以及每三年更新安全成分表；并要求供货商签属 REACH SVHC & SONY SS00259 等國際要求保证函。透過此系統，可即時有效确认供货商是否符合客户禁限用物质要求，可随时取得信息掌握绿色供应链的执行成效。

(1-2) 在包材购买阶段，会依循「环境质量管理物质作业程序」要求，确认其包装材料皆符合 RoHS 2.0 (2011/65/EU& 2015/863/EU)、REACH-SVHC、Halogen-Free、Sony SS00259 MaterialLevel、欧盟包装及废包废弃物指令(Packaging and Packaging Waste;PPW)以及客户额外要求的有害物质禁限用要求。

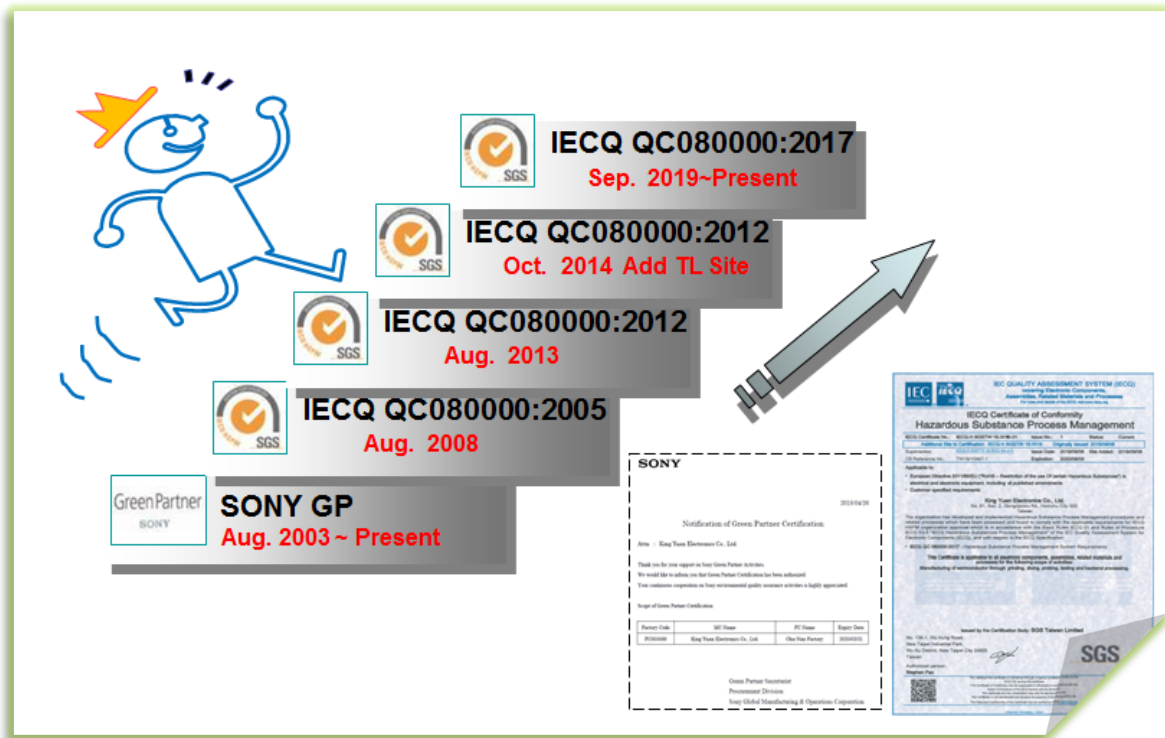
(1-3) 为确保企业社会责任及绿色法规之要求与精神落实至我们的供货商伙伴，本公司供货商，必需根据法规更新，一一回签「责任商业联盟行为准则(RBA Code of Conduct)」、「REACH SVHC 保证书」、「SONY SS00259 保证书」、「供货商不使用禁用物质保证函」，且明确于绿色供应管理中充分揭露，以供货商有所依循。

(1-4) KYEC 透过三个方向针对包装材料进行有害化学物质管理；为追求环境的永续性，降低包装材料对环境的污染，京元电子实施「供应链管理」、「定期 X 光荧光分析」、「倡导沟通」、「遵守国际法规」等绿色包装材料政策。配合有害物质管理进一步提升绿色竞争力，成为绿色优良企业公司。



(2) 綠色有害物質認證演進

京元电子同时重视产品质量与环境，更戮力于产品有害物质管控。京元电子于 2003 年取得 SONY 绿色伙伴认证，至今仍维持伙伴关系；于 2008 年通过 IECQ QC 080000:2005 验证；于 2014 年新增铜锣厂区的合格证书，并于 2019 年 9 月取得 2017 转版认证。

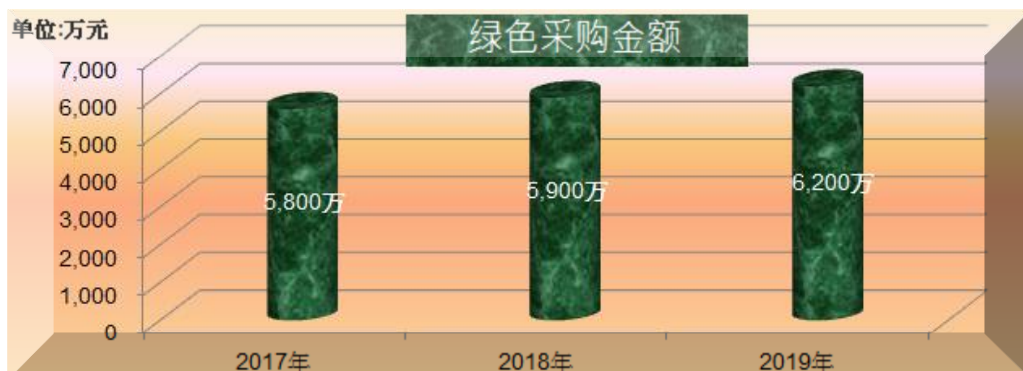


(二) 绿色采购

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。

2016 年京元电子绿色采购金额新台币 5,800 万元；2017 年 5,800 万元；2018 年 5,900 万元，2019 年绿色采购金额持续增加至新台币 6,200 万元。落实绿色采购政策，达到节能减碳及降低营运成本。



京元电子致力建置绿色供应链，关注全球环境保护的议题，积极配合投入绿色采购行列，并发挥影响力促使供应链厂商与京元电子一同为地球尽最大心力。

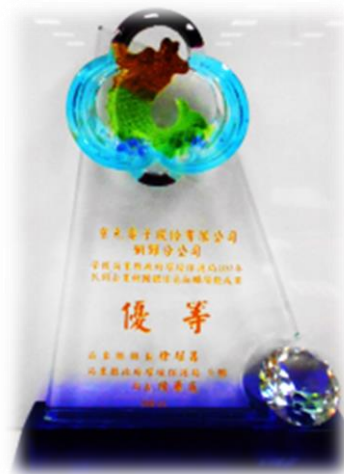
- (1) 为善尽地球公民的责任，本公司积极配合投入绿色采购行列，目前除了针对政府已认证之环保标章产品进行采购外，我们在采购设备及推动相关改善项目时，亦将省电、运转效能、节约省水、使用寿命等因素纳入选购考虑，故本公司定义之绿色采购系具备「节能、减碳、减废及减少环境冲击产品、技术、服务」等采购案件。本公司所认列之绿色采购原则为：
 - (1-1) 经政府认证之绿色产品，例如具有环保标章、节能、省水的产品。
 - (1-2) 符合国外政府相关规范之法令(如欧盟 RoHS、WEEE 法规等)之产品，或经核可具有环保标章使用许可的产品。
 - (1-3) 要求设备供货商在设计生产设备时，考虑省水、省电、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。
- (2) 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。



2019 年荣获行政院环保署绿色采购『特优单位』



2019 年荣获苗栗县环保局绿色采购『优等奖』



竹南分公司&铜锣分公司分别获得 2019 年苗栗县环保局绿色采购『优等奖』

(三) 供货商

京元电子以达到客户满意为最高目标，管理理念为与供货商紧密合作。供货商伙伴们必须充分了解并配合公司在质量改善、环境保护、企业社会责任及永续管理各方面的要求。在全球密集供应链的企业社会责任承诺下，本公司致力推广企业社会责任承诺至所属供货商群组，其重点如下：

- 质量及产品安全的确保。
- 绿色采购。
- 法令及社会规范的遵守。
- 信息安全的确保。
- 责任商业联盟行为准则(Responsible Business Alliance Code of Conduct 简称 RBA 行为准则) 承诺履行情况。



(1) 供货商的遴选

京元电子为确保上下游之厂商，均具备履行企业社会责任之能力，故于遴选供货商时，即依照下述原则作为主要遴选依据，此外，新供货商导入时，需提交并签署「供货商问卷评核调查表」、「原物料供货商评定」、「责任商业联盟行为准则(RBA Code of Conduct)」、「供货商不使用禁用物质保证函」、「京元集团新增供货商出货注意事项及廉洁守则」窗体作为评鉴审核之依据。凡评核结果较为优异之供货商列为本公司优先选定合作之对象，若评核结果未完全符合本公司之系统要求，或供货商过往有不良之纪录，于评选时将更为慎重是否持续将彼等厂商列入合格供货商名单之内。

(2) 供货商管理

京元电子致力建置绿色永续供应链，于国内或国外供货商维持长期合作关系。除了兼顾供货商产品的质量、制程能力、交期与价格与技术支持之外，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。



- (2-1) 京元电子要求所有供货商必须遵守产品质量管理系统、环境安卫管理系统及供应链安全管理系统评鉴。透过供货商采购程序，逐一审核供货商相关条件，包含公司基本数据、相关证照、质量认证纪录、环安卫管理调查、营业状况、产品信息、制造程序、二级供货商与营运持续管理财务状况、与采购义务等相关合约签核、供货商的绿色产品管理 (Green Product) 以及供货商社会责任。且要求供货商需签署责任商业联盟行为准则 (RBA Code of Conduct)，承诺企业社会责任管理。
- (2-2) 为了提升供应链整体竞争力，除了定期进行供货商年度稽核，每月依并供货商的质量、价格成本、服务水平、供货能力与技术等因子纳入评鉴项目，确保其质量水平外，针对供货产品发生异常问题也协助供货商追根究底探讨真因，并适时提供必要辅导与扶持，让京元在全球供应链中维持最佳的竞争力。
- (2-3) 供货商风险评估

风险系数	系统认证(A)	交期能力(B)	供货能力(C)	BCP(D)
1	IATF16949 & ISO9001	同类供货商交期最短者	产能供应量可充份满足需求	有不中断供应产品之营运持续计划
2	ISO9001 or 客户执行认证	同类供货商交期相同者 or 客户指定供货商 or 无同类供货商可比较者	产能供应量可满足需求 or 客户指定供货商	有营运持续计划但不完善
3	无证书	同类供货商交期最长者	产能供应量无法确保满足需求	无营运持续计划

风险等级 Risk Level(R) : $R = A * B * C * D$

(1) $1 \leq R \leq 18$ 低风险供货商: 可进行正常之购买交易。

(2) $24 \leq R \leq 81$ 高风险供货商: 自交易日起一年，需监控其交货质量/交期等交易状况，或降低向高风险供货商购买频率。

(2-4) 供货商管理要求

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 ISO28000 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。



AEO 证书-竹南



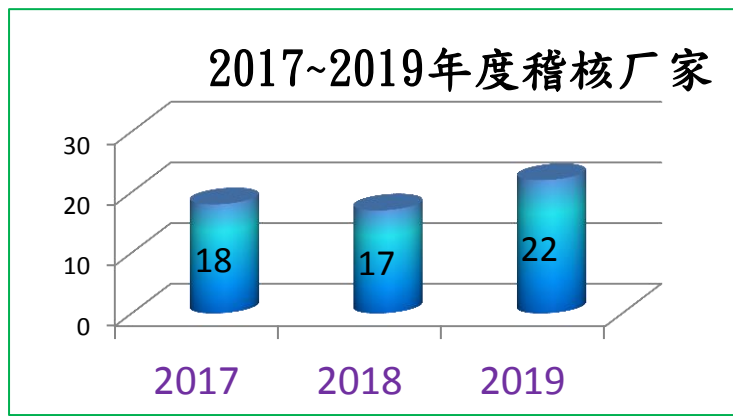
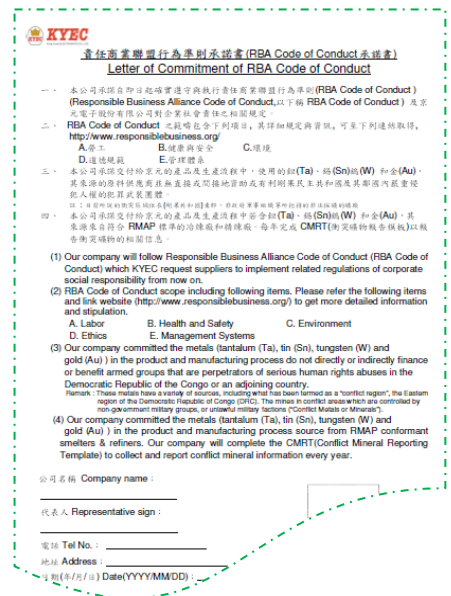
AEO 证书-銅鑄

(2-5)冲突矿产的采购措施

RBA Code of Conduct 建立了各种标准，电子行业供应链制定一套规范，从而确保供应链的工作环境安全，劳工受到尊重并富有尊严，以及商业营运对环境负责。京元电子为响应国际间对冲突矿产的管制要求，严格要求供货商所提供的原物料中不得使用此区域所生产的冲突矿产，并将此要求列入「责任商业联盟行为准则承诺书」中，以确保供货商所提供的材料未使用冲突矿产有效供应链管理。

(2-6)供货商的稽核

京元电子之供货商需定期进行评鉴作业，综合考虑当年度情况，于12月底排定次年度稽核计划分等级，由SQM会同相关人员至供货商处进行稽核评比，并记录于「供货商稽核表」及「供货商稽核结果表」中。以确保供货商质量持续符合我们的要求。并每年透过不定期访谈、会议、现场稽核与重点辅导等方式，对主要材料供货商进行质量系统、环境保护系统、安全卫生管理、基本人权与社会道德稽核；一旦发生缺失，立即要求提出合理改善目标及时间，以确保供货商符合上述要求。



(2-7) 合约内容谈定

在与供货商进行契约内容谈判的过程中，我们的态度是公正公道的。

(2-8) 供货商信息

我们绝对不会将供货商提供给我们的机密信息与非京元电子的外部人士共同使用，除非出于该供货商行诸书面文字的合意指示。

(2-9) 供货商主要工程变更与通知义务

当供货商内部自行变更之工程项目属于主要变更事项时，供货商需填写「供货商工程变更通知单」交由 KYEC 会签。KYEC 内部需会签单位为制造中心相关部门、品保部门、采购部门、供货商质量管理部门、质量保证处，会签结果由供货商管理部回复供货商。

(2-10) 订单持续性

依据公司订定之方向，部分成熟之产品，将促请下游供货商代为生产，而将高精细度、高附加价值之产品，维持由公司自行生产。在市场变动之际，为维系供货商正常之产量，本公司均透过协商机制，维持一定之比例由外部供货商生产，已达到共存共荣之目的。是以对于订单之持续性，本公司将同步考虑厂内之生产成本及供货商之生产数量，以维护供货商之获利空间，以及长期之合作意愿。

(2-11) 供货商分布

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。

京元电子近年来也积极推动生产在地化，重视在台湾地区供货商的经济的发展，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。自 2014 年起台湾地区采购原料比例由 32.5%，逐年增加比率，2015 年 35%；2016 年 33%；2017 年 37%；2018 年 38%；2019 年更提升至 39%。未来将持续扶植台湾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。

京元电子早于 2013 年即建立健全的战略性高科技产品流向控管流程，厂内致力打造明确、有效之企业内部出口控管流程，包含自主打造上下游供应链之黑名单筛选系统(ICP 系统)、建立出口管制号列与货品对应清单等。前述 ICP 系统更与国贸局所罗列国际黑名单清单进行 G2B 比对之产官合作机制。内部更针对此流程建立公司政策，明列本公司出口管制之立场，明文规定罚则、通报机制，与落实企业内部输出控管政策之目的。

(2-12)冲突矿产管理

冲突矿产管理，身为电子产业供应链之一员，京元电子自当善尽企业社会责任，除遵照责任商业联盟行为准则与全球电子业永续倡议组织(Global e-Sustainability Initiative, 简称 GeSI)所订定之行为准则与相关要求外，亦已进行供应链调查，并写成政策，承诺不使用任何来自刚果共和国及其周边国家之冲突矿产。本公司之「责任商业联盟行为准则(RBA Code of Conduct)」如下：冲突矿产系指金、钽、钨、锡等来自刚果民主共和国及其邻近国家受武装团体控制的矿区所开采及销售之金属，由于开采或控制上述金属衍生人权、种族及非法利益等严重议题，是以身为地球村成员之一份子，京元电子承诺：

- 不采购来自冲突区域所产出的冲突矿产。
- 致力要求上游及各原料供货商，拒绝使用来自冲突区域的冲突矿产，并出具承诺书。为确保供应链厂商亦遵照此一政策，本公司已要求凡供应京元电子物料之各供应厂商，其产品若内含任何一项可能为冲突矿产之物质者，均需填写「责任商业联盟行为准则(RBA Code of Conduct)」，并同时提供 RBA 及 GeSI 所认可之金属提炼厂商名单，需保证其来源来自符合 RMAP 标准的冶炼厂和精炼厂。供货商需完成 CMRT(冲突矿物报告模板)，透过 CMRT 收集与报告冲突矿物的信息，以确保其产品不使用任何来自前述地区之冲突矿产。京元电子之所属供货商，其料件包含钽、锡、金、钨之成份者，现已全数签署「责任商业联盟行为准则(RBA Code of Conduct)」。

(四) 绿色运筹愿景

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 年起倡导急速对环境的重要性、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。

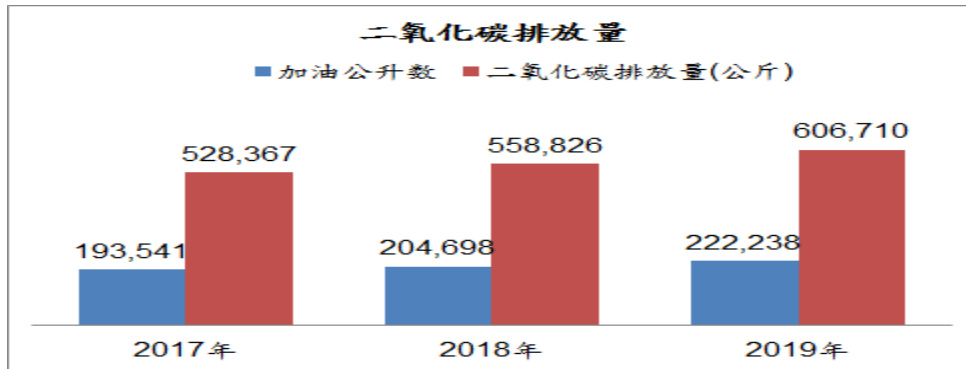


(五) 优化收/送货路线

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。

(六) 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。2019 年增 47,884 公斤的二氧化碳排放量，年增 8%。



年份	2017年	2018年	2019年	年增量	年增率
加油公升数	193,541	204,698	222,238	17,540	8.6%
二氧化碳排放量(公斤)	528,367	558,826	606,710	47,884	8.6%

(1) 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。

日期	時間	位置 / 狀態	里程	開車(含怠速)	怠速管理	熄火管理
201905/30 星期四	08:55	出車：苗栗縣竹南鎮頂埔里中鄰路146號【京元電子股份有限公司(竹南分公司)】附近19公尺				
	08:55-09:13	新竹縣寶山鄉大崎村豐油生路41號	17.36公里	18分		
	09:13-09:16	新竹縣寶山鄉大崎村豐油生路41號			3分	
	09:16-09:23	新竹市東區力行一路1號【鴻亨半導體】附近30公尺	219公里	7分		
	09:23-09:29	新竹市東區力行一路1號【鴻亨半導體】附近30公尺				6分
	09:29-09:31	新竹市東區力行六路8號【聯益電子】附近49公尺	0.36公里	2分		
	09:31-09:34	新竹市東區力行六路8號【聯益電子】附近49公尺			3分	
	09:34-09:38	新竹市東區篤行一路12號【智原科技股份有限公司】附近37公尺	2公里	4分		
	09:40-09:43	新竹市東區篤行一路【創意】附近33公尺	0.35公里	3分		
	09:43-09:48	新竹市東區篤行一路【創意】附近33公尺				5分
	09:48-09:51	新竹市東區篤行一路【采冠科技】附近7公尺	0.62公里	3分		
	09:51-09:54	新竹市東區篤行一路【采冠科技】附近7公尺				3分
	09:54-09:56	新竹市東區篤行一路12號【京元科圖2廠】附近50公尺	0.33公里	2分		
	09:56-10:14	新竹市東區篤行一路12號【京元科圖2廠】附近50公尺				18分
10:14-10:17	新竹市東區力行四路8號	1.7公里	3分			

(2)GPS 控管送貨車輛怠速

管理者对所有司机同仁，每月说明怠速对环境影晌的重要性，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。

編號	駕駛員持有者	分類	回源時間	定位位置	重況/現況	最新狀態	外掛設備	備註
1290-VE	陳建楚	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:43:03	新竹縣寶山鄉【國1】101公里	87 km/h 向西南			6P-6793移標
1430-B8	劉昆盛	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:42:33	新竹縣竹北市竹北里博愛街528號【宜機(ESSI) 附近15公尺】	熄火			3F-1463 7:30 14:00 移標
1503-T6	王振名	3.5噸小貨車	2019/05/30 15:35:40	新竹縣寶山鄉興業一路【台鐵七廟】附近107公尺	熄火	熄火1小時8分		8/15 移標原 2L-6487
150-WD	彭文正	交通車	2019/05/30 09:33:46	苗栗縣銅鑼鄉銅科社路【京元鋼鐵廠】附近112公尺	熄火	熄火7小時10分		
2435-UT	羅能理	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:42:53	新竹市東區新竹交通路(公建五)【京元電子股份有限公司】附近15公尺	20 km/h 向北			
4239-B8	蔡政倫	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:38:48	新竹市東區篤行一路12號【智原科技股份有限公司】附近43公尺	發動/停止狀態	怠速1分		99.10.06 10:30 3H-4275 移標
4868-B8	翁御凱	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:43:00	苗栗縣竹南鎮海墘里中華路154號【京元電子中華一廠】附近37公尺	發動/停止狀態	怠速1分		3H-2497移標



环境管理

(一) 能源消耗与管理

(1) 能源使用量

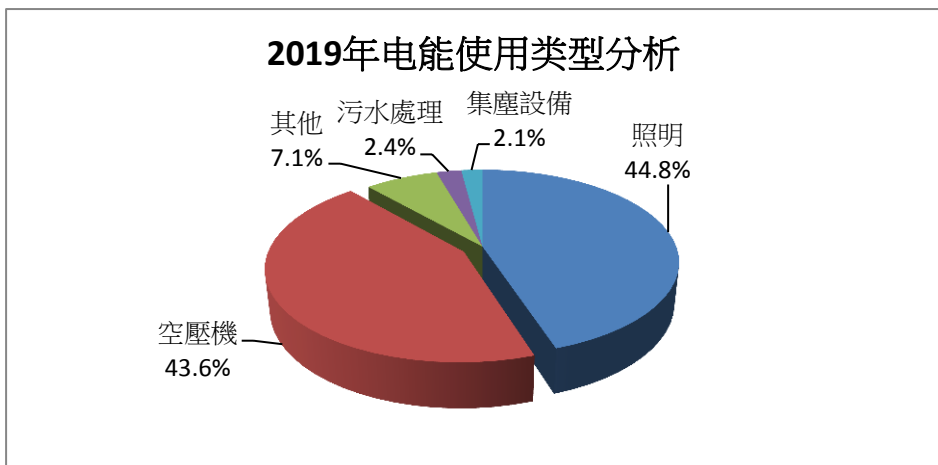
京元电子能源消耗主要来自间接能源的外购电力，无使用天然气、石油或柴油等直接能源为燃料。2019 年用电量为 545,312.6 仟度，制程动力用量占总用电量的 45.9%，空调系统用量占 33.5%居次。

2019 年直接及间接能源使用量统计

厂区	电力(仟度)	柴油	汽油	天然气	液化石油气
新竹厂	19,241.6	0.0	0.0	0.0	0.0
竹南厂	416,751.0	0.0	0.0	0.0	0.0
铜锣厂	109,320.0	985.0	0.0	0.0	0.0
总计	545,312.6	0.0	0.0	0.0	0.0

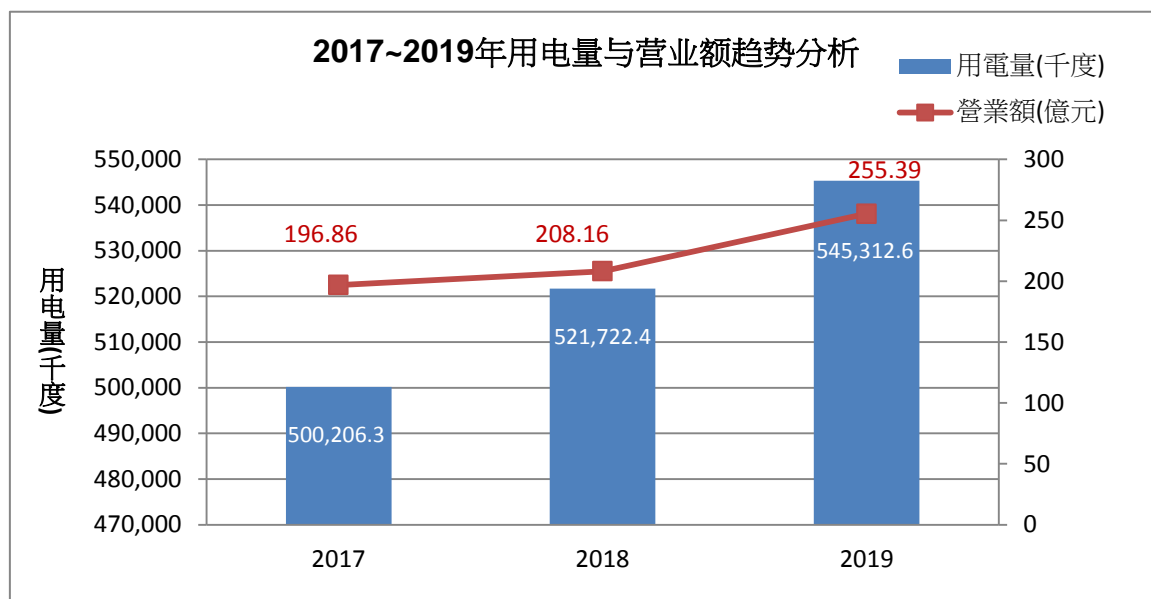
2019 年各厂电能使用分配

厂区/类型	用电量(仟度/年)							总计
	制程动力	空调	照明	空压机	其他	污水处理	集尘设备	
竹南厂	182,953.0	150,030.0	45,843.0	33,340.0	0.0	2,501.0	2,084.0	416,751.0
新竹厂	8,357.5	6,413.9	971.8	3,109.8	194.4	194.4	0.0	19,241.6
铜锣厂	59,033.0	26,439.0	3,455.0	12,404.0	7,757.8	12.2	219.0	109,320.0
总计	250,343.5	182,882.9	50,269.8	48,853.8	7,952.2	2,707.6	2,303.0	545,312.6
比例	45.9%	33.5%	9.2%	9.0%	1.5%	0.5%	0.4%	100.0%



随着铜锣厂区 2014 年底正式营运，且产能逐年增加，2017 年~2019 年能源消耗与营业额趋势分析如下：

2017~2019 用电量与营业额统计表			
年度	2017	2018	2019
用电量(千度)	500,206.3	521,722.4	545,312.6
营业额(百万元)	196.86	208.16	255.39



(2) 能源管理与查核

京元电子透过整合性的节能组织架构，将采购、业务、质量管理..等部门纳入，每周召开能源管理会议，定期追踪各厂区用电与节能成效，进行能源单位耗能目标管理及减量，并将技术、经验与管理制度展开至所有厂区。

各厂设置实时监控系統，將能源管理系统组织化、制度化与单纯化，掌握各能源使用状况，异常时立即派员处理并检讨原因。定期进行设备维护与保养，持续评估设备效能，针对耗能设备进行汰旧换新，提升节能效益。引进优良厂商及专家参与评估改善，以汲取经验提升厂内节能成效。

每年藉由 IR-Scan 技术，发掘潜在异常耗能，实时追踪及改善。更透过 ISO14001、ISO14064、...等相关环境认证，让系统规范融入厂内作业，建立提案与改善奖励机制，鼓励人员提出节能改善提案，并依据成效酌发奖金。

2016年11月透过ISO15001能源管理系统推动 建立能源绩效指标(EnPI)及能源基线(EB)，以提高能源使用率，减少成本支出并降低环境冲击。

(3) 节能专案与效益:

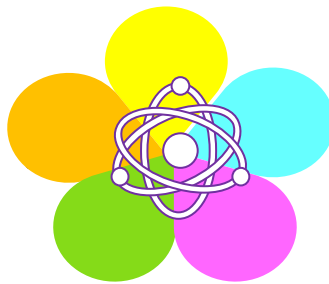
电力使用为本公司主要温室气体排放源，节能省电为最有效之减量方案，因此除采用行政措施来减少电能使用，更需针对整体电力设备如空调系统等进行耗能评估，推行各项节能专，有效降低电能使用，达到温室气体减量之目的。2013 年起各厂每年推行各项节能项目，预估每可持续节电 42,4353,498.4 度;减少 22,108.89 吨碳排放量。



ISO15001 能源管理系统证书



能源管理政策



各厂区节能专案及效益

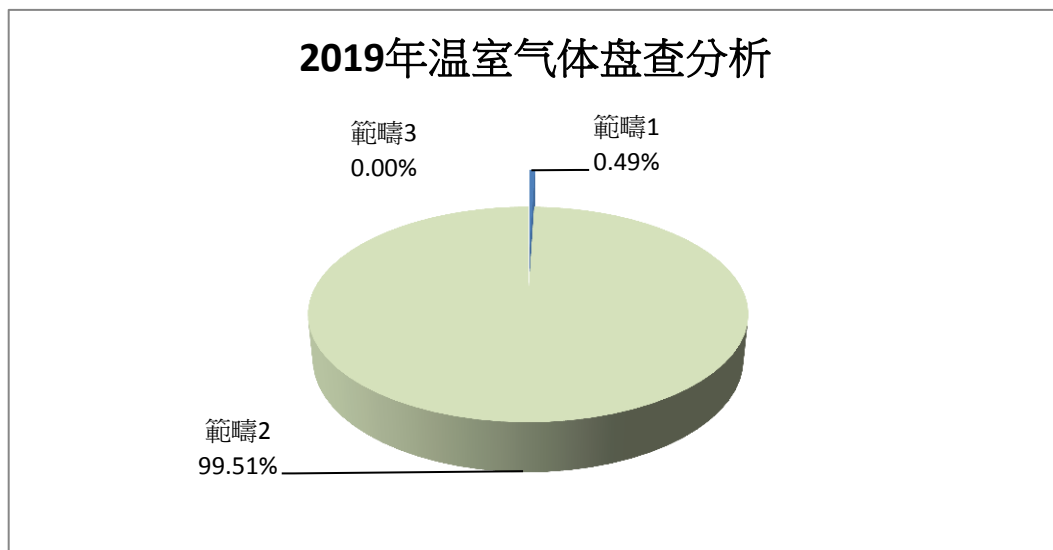
项次	节能专案	实施厂区			节能效益评估	
		竹南厂	新竹厂	铜锣厂	节能 (KWH/年)	减碳 (吨 CO _{2e} /年)
1	无尘室照明灯具 T8 更换 LED	●			5,650,255	2,943.78
2	一般区照明更换 LED	●			232,750	121.26
3	厂区常开之逃生指示灯更换 LED	●			17,166	8.94
4	冰水 COP 节能系统	●			12,544,320	6,535.59
5	冰水区域泵变流量控制	●			4,301,160	2,240.90
6	PCW 制程冷却水变流量系统	●			536,112	279.31
7	MDF 机房空调改变频节能	●			171,000	89.09
8	厕所排气风车运转	●			47,376	24.68
9	空压机外气风机改善	●			113,880	59.33
10	恒温恒湿区温度控制	●	●	●	909,091	473.64
11	MAU 节能改善 (水洗+热泵)	●			3,081,818	1,605.63
12	切割研磨机排气风门改善	●			349,147	181.91
13	3F LV-13 变压器停用	●	●		35,040	18.26
14	第一馈契约容量调降 300kw	●	●		3,300	1.72
15	75HP 真空机汰旧换新			●	35,185	18.33
16	新增高效能冰水主机			●	289,440	150.80
17	300HP 空压机汰旧换新			●	587,358	306.01
18	干燥机更换新吸附剂	●		●	327,185	170.46
19	冷却水塔更换散热鳍片	●	●		2,983,363	1,554.33
20	中华一厂招牌灯更换 LED 灯	●			12,264	6.39
21	机车停车棚改 LED 灯	●			38,340	19.98
22	淘汰 GeN2 客梯及 B 电梯增设电压回生系统	●			42,312	22.04

项次	节能专案	实施厂区			节能效益评估	
		竹南厂	新竹厂	铜锣厂	节能 (KWH/年)	减碳 (吨 CO _{2e} /年)
23	货梯加装回生系统节能	●			78,840	41.08
24	冷却水塔增设联通管	●			788,400	410.76
25	厂区厕所 24 小时照明改 LED 共 32 盏		●		11,773	6.13
26	更换散热鳍片温差达到 5 度		●		196,224	102.23
27	冷却水塔三号机组 1200RT 更换 (含水阀、支架、鳍片)		●		16,337	8.51
28	CDA 废热回收方案			●	170,000	88.57
29	冰机、真空机汰旧换新方案			●	750,000	390.75
30	改 DC FFU 搭配监控系统			●	445,200	231.95
31	TL1 2 厂停车场照明灯管微波自动点灭			●	14,782	7.70
32	冰水系统马达汰旧换新(改 IE3 节能马达)		●		56,940	29.67
33	公共区域照明灯具 T8 更换 LED(餐厅.参观走道)	●			524,967	273.51
34	货梯加装节能装置	●			66,050	34.41
35	IT 机房原有 5 吨 4 台及 10 吨 4 台 R22 冷媒空调箱改成 10 吨 5 台冰水式空调箱	●			450,264.00	234.59
36	厂外气空调箱汰旧换新(传统式加热器改为节能型热泵) 4 台	●			5,392,000.00	2,809.23
37	视厅室走道照明汰换 LED 灯	●			70,159.00	36.55
38	4F 无尘室新设节能款 DC FFU			●	394,900.00	205.74
39	冰机系统 COP 节能			●	700,800.00	365.12
总计					42,435,498.40	22,108.89



(二) 温室气体盘查

极端的气候或天气事件的变化是企业谈到气候变迁时最关心的问题。对抗气候变迁与全球暖化是当前企业最重要的环保议题之一，京元电子自 2006 年起即建立温室气体盘查制度，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，依据 ISO 14064 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。



(1) 温室气体盘查与分析

2019 年经由盘查与计算后得知，范畴 1 之温室气体排放量为每年 1,441.6718 吨二氧化碳当量浓度，所占比例 0.49%，其主要来源为冰水主机填充之 R-134a 冷媒；范畴 2 之温室气体排放量为每年 291,247.4027 吨二氧化碳当量浓度，所占比例 99.51%，主要为外购电力部份，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。2019 年盘查结果如下：(注)

厂区	范畴 1	范畴 2	范畴 3	总计
新竹厂	17.5284	10,258.3312	0	10,275.8596
竹南厂	1,351.2766	222,127.9632	0	223,479.2398
铜锣厂	72.8668	58,861.1083	0	58,933.9751
总排放量(吨 CO ₂ e/年)	1,441.6718	291,247.4027	0	292,689.0745
所占百分比 (%)	0.49%	99.51%	0%	100%

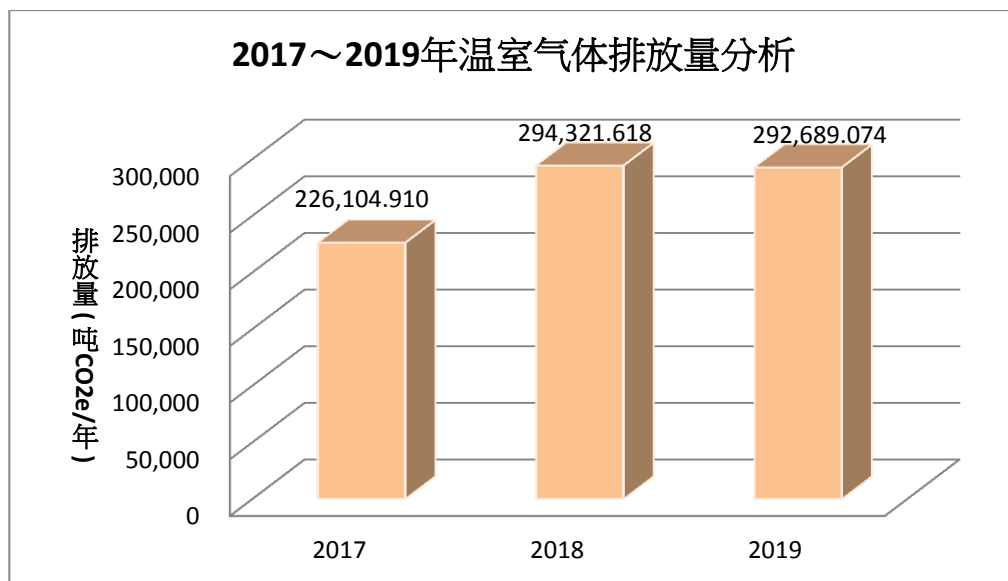
註：

範疇 1：主要為固定源排放、移動源排放、逸散源排放。

範疇 2：為間接溫室氣體排放，主要以外購電力為主。

範疇 3：主要為公司員工通勤、承攬商、客戶車輛及一般事業廢棄物之處理。

2019 年各类温室气体排放量								
厂区	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC	PFCs	SF ₆	NF ₃	总计
新竹厂	10,259.681 1	16.1573	0.021 1	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	10,275.859 5
竹南厂	222,726.97 86	464.728 2	9.369 3	278.163 6	0.0000	0.0000	0.0000	223,479.23 97
铜锣厂	58,863.675 2	70.2597	0.040 2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	58,933.975 1
总排放量 (吨 CO ₂ e/ 年)	291,850.33 49	551.145 2	9.430 6	278.163 6	0.0000	0.0000	0.0000	292,689.07 43
所占百分比 (%)	99.7%	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%



(2) 节能减碳措施：

虽 2018 年起经济部不再续办「自愿性绿色电价制度计划」，但因应全球气候变迁，京元电子 2015 年开始进行绿电认购，2015~2017 年共认购 270 万度绿电，绿电指的是在生产电力的过程中，它的二氧化碳排放量为零或趋近于零，对于环境冲击影响较低。这些认购之绿电主要来自于太阳能及陆域风力发电，预计可减少 91 万公斤碳排放量，以实际行动响应节能减碳，并荣获经济部及苗栗县绿电认购绩优企业，期能藉此抛砖引玉，带动企业与民众积极认购，共同为环保贡献心力。

内持续推动及落实各项节能减碳自主管理措施，让节能减碳的观念，成为员工生活习惯的一部分。

节能减碳自主管理措施

- 设立资源回收区，并公告分类方法与设立管制机制
- 张贴节能减碳标语标示，养成员工/顾客节约能源习惯
- 复印机或计算机设备，执行设定省电模式，减少能源消耗
- 优先采购或使用具环保标章等产品
- 倡导员工多利用步行、自行车、电动车或共乘方式上下班
- 提供电动车、自行车停放专区，提升员工绿色运输意愿
- 定期分享推动在地农特产品
- 员工餐厅不提供一次性餐具，采用环保餐具
- 员工餐厅推广蔬果餐，推出当季农特产专卖活动
- 办公区照明采独立开关装置，使用责任分区管理制度
- 各厂区教育训练优先采视频模式
- 持续推动系统电子化，减少纸张使用及打印
- 设置环保倡导专区进行节能减碳教育与倡导

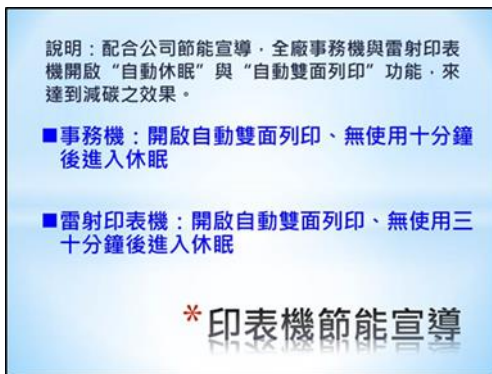




进行节能海报倡导



员工餐厅采环保餐具



复印机设定省电模式



教育训练采视讯方式进行

(3) 自然灾害与气候变迁的挑战与机会

全球暖化造成的气候变迁让能源管理与温室气体排放议题备受重视，京元电子每年持续透过 ISO5001 能源管理系统推动及 ISO14064 温室气体查证来达到节能及排放量查核目的。

全球暖化导致的气候异常频率升高，是企业营运未来将面临的重大风险之一，爰藉由推动营运持续管理系统(ISO22301)将极端气候变迁事件纳入评估与鉴别项目，分析冲击与威胁强度，用以拟定风险控管措施，并透过各项演练来强化自然灾害应变与防御能力，以降低潜在冲击。

自然灾害可能风险与因应做法：		
类型	可能风险	因应做法
地震	1. 人员伤害影响生产力	1. 建筑物均以 6 级抗震进行建造设计
	2. 厂房及设备损坏影响生产	2. 制定「地震紧急应变作业程序」
	3. 能资源供应中断	3. 制定「厂务设施系统紧急应变作业程序」
	4. 客户产品耗损	4. 定期实施地震应变演练
水患	1. 影响人员出勤	5. 建立能资源备援供应系统
	2. 运输中断影响供料	6. 货品料架及高风险机台防震固定
		1. 依水患仿真系统仿真分析公司所在地 50 年水患潜势情况
		2. 制定『台风及水患紧急应变作业程序』
		3. 建立「供应链安全紧急应变作业程序」
风灾	1. 影响人员出勤	4. 设立挡水闸门、抽水泵浦、沙包…等因应措施
	2. 运输中断影响供料	5. 定期实施水患防灾演练
旱灾	1. 水资源供应中断	1.制定『台风及水患紧急应变作业程序』
		2.台风时期进行风灾水患防灾演练
		1. 建立水情监控机制
		2. 推动水资源回收再利用
		3. 建立水情应变计划依水情灯号实施各项节水措施
		4. 实施供水措施演练

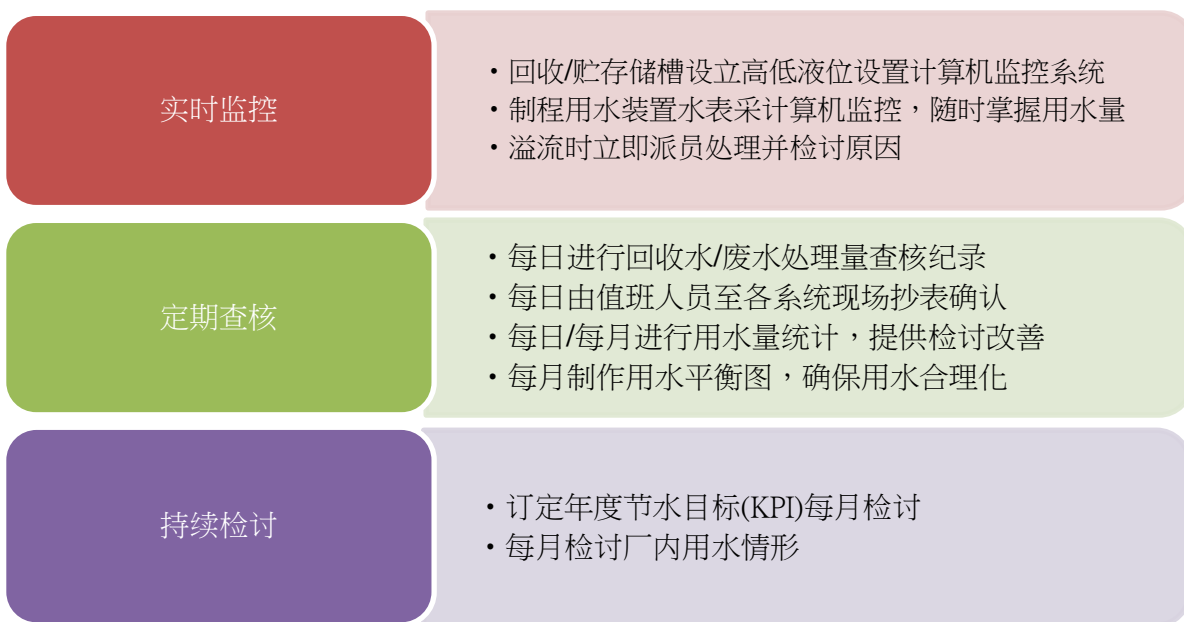


(三) 水资源使用与对水影响

(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，每年订定施行方针，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。



水资源管理制度

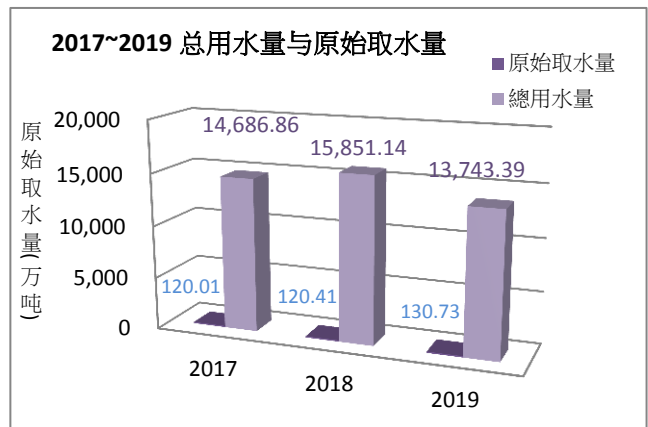
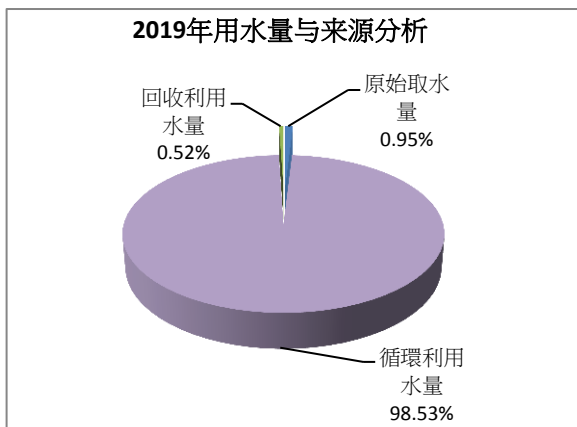
(2) 水资源管理指标

京元电子每年持续推动各项节水回收项目，废水回收率可达七成以上，2019 年原始取水量 1,307,283.00 吨仅占总用水量 1.0%，其他用水来源主要由制程废水回收再利用或水处理系统循环使用提供，已达有效利用能资源之环境目标。

2019 年用水量及回收利用率分析如下：(注)

2019 年水资源回收及使用统计						
单位：吨						
项目	原始取水量	循环利用水量	回收利用水量	总用水量	重复利用率	回收率 (不含冷却水塔循环量)
冷却	608,244.00	131,835,766.62	155,393.00	132,599,403.62		
锅炉	0.00	0.00	0.00	0.00		
制程	518,692.00	3,573,600.00	543,401.00	4,635,693.00	99.05%	99.05%
生活	180,347.00	0.00	18,476.00	198,823.00		
合计	1,307,283.00	135,409,366.62	717,270.00	137,433,919.62		

年度		2017	2018	2019
回收利用水量 (单位: 吨)	回收利用	73.56	69.88	71.73
	循环利用	14,493.29	15,666.11	13540.94
原始取水量		126.97	120.01	130.73
总用水量		12,700.91	14,686.86	13,743.39



原始取水量占总用水量比	1.00%	0.82%	0.95%
-------------	-------	-------	-------

注：

- 1).重复利用率=(循环利用水量+回收利用水量)÷总用水量
- 2).回收率=(循环利用水量+回收利用水量-冷却水塔循环量)÷(总用水量-冷却水塔循环量)
- 3).循环利用水:指同一用水单元未经处理之再利用水水量
- 4).回收利用水:指经废水处理产生之再利用水水量

(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，并建构雨水回收系统，透过各项节水方案推行 每年可节省 133.585 万吨水量 减少 1,691.78 吨污泥产出 并减少碳排放量 259.12 吨，总经济效益可节省 5,678.5 万元/年。

序号	实施方案	环境效益			经济效益
		节省水量 (万吨/年)	节省污泥量 (吨/年)	减碳 (吨 CO ₂ e/年)	节省金额 (万元/年)
1	制程晶圆切割及研磨废水，回收至纯水系统供应现场制程使用。	64	883.1	124.16	3336.9
2	将制程中研磨的真空机冷却用水由原来排放改为回收再利用	11	151.8	21.34	571.5
3	废水场污泥脱水机冲洗水由自来水改用排放水冲洗。	14.6	0	28.32	186.1
4	超纯水系统中 RO 膜管产生的 ROR 回收水供应冷却水塔使用	14.6	201.48	28.32	469.3
5	软水系统逆洗清洗水回收至沉淀池，并供应软水系统使用	1.46	201.48	2.83	93.7
6	纯水系统混床试用水回收至软水池供应 RO 原水使用	1.3	17.94	2.52	41.5
7	重新配管将冲厕及马桶由原来使用自来水改为 ROR 回收水	1.8	0	3.49	23.2
8	采感应式水龙头，并调整出水流量	3.9	0	7.56	50.7
9	传统式污泥脱水机更换为板框式滤压机	1.46	0	2.83	31.2
10	切割研磨废水回收膜管更换为 DOWEX 膜管	15.257	235.98	29.59	820.8
11	四厂雨水回收系统建立	1.44	0	2.79	18.4
12	马桶水箱放置装满水之保特瓶或调低水箱水位高度以减少冲水量	0.215	0	0.42	2.7
13	外气空调箱冷凝水回收	0.912	0	1.77	11.6
14	二、四厂雨水贮槽增设连通管路	0.582	0	1.13	7.4
15	竹南厂区雨水回收系统整合	1.059	0	2.05	13.5
16	铜锣厂雨水回收系统建立	0.45	0	0.87	5.73
17	铜锣厂污水厂中水回收使用	2.55	0	4.94	32.5
总计		136.585	1691.78	264.93	5716.73

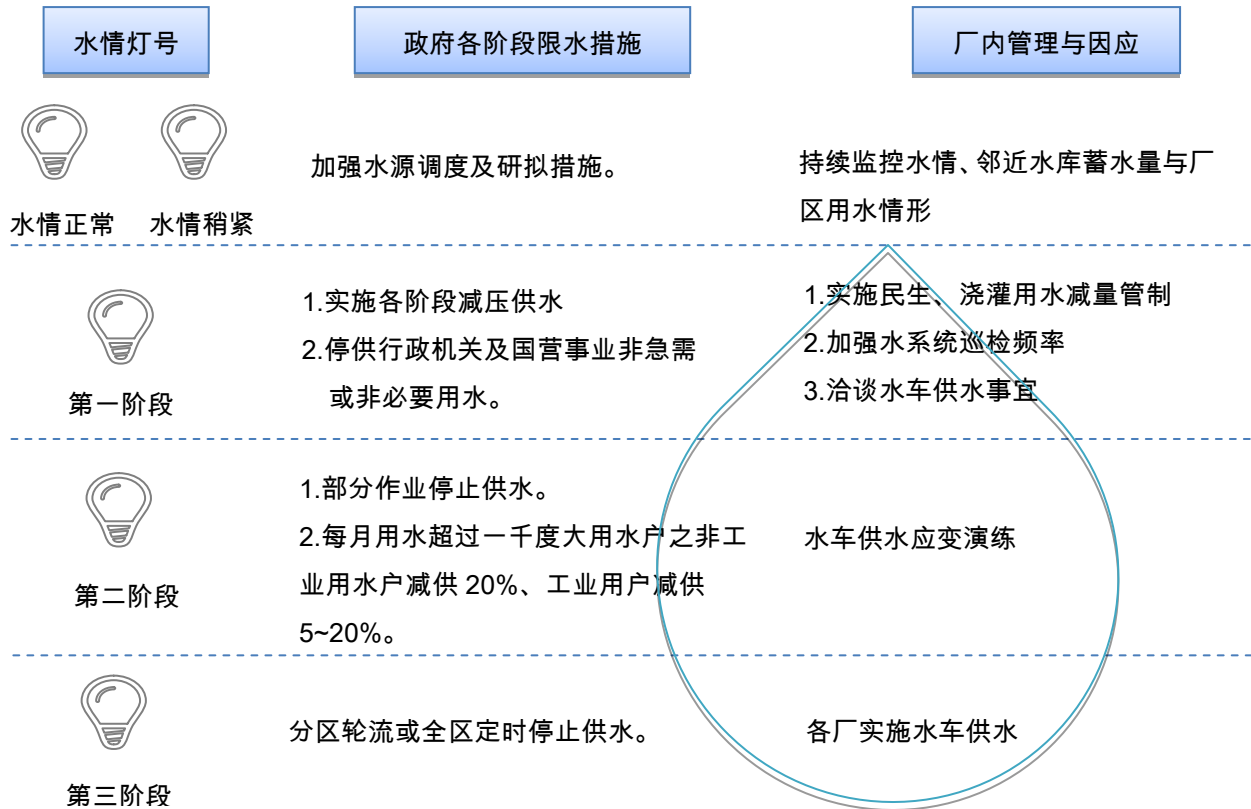


(4) 水资源风险管理

近几年全球气候出现极端化，台湾也受气候变迁影响。极端天候发生频率的升高，带来水资源供需失衡的压力，缺水对产业影响的风险也逐渐提升，因此如何预防及节约水资源是当前重要议题。

为及早因应缺水风险，降低对产能冲击，厂内整合节水及紧急应变等管理措施来因应，更建立完善水情监控机制，持续监控邻近水库蓄水量与厂区用水情形，并定期举办紧急供水演练。





(四) 污染防治

(1) 废水排放与管理

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。每单位产品废水排放量 2019 年 0.296 吨。遵守国内外环保法规要求，取得水污染防治许可证，并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，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与污泥检验分析，放流水经处理后排放至许可之农田水利沟渠，每季更分析检测排放数据是否符合放流水及农田水利会标准，降低废水排放对环境之冲击。



定期进行废水采样检测

农委会于 2013 年函颁实施「农业灌溉水质保护方案」，分 3 阶段逐步限缩工业废水搭排，2020 年底前所有灌排兼用渠道禁止搭排；为此已另寻承受水体并审慎评估改排途径，改排工程预估于 2020 年中完成。

2017~2019 年废水排放量			
年度	2017	2018	2019
废水排放量(吨)	296,375	288,788	267,082
研磨切割数量(片)	693,000	250,232	903,609
单位产品废水产生量(吨)	0.428	1.154	0.296



废水水质自动联机监测系统



设置废水处理监控系统

(2) 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永续之目标。

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



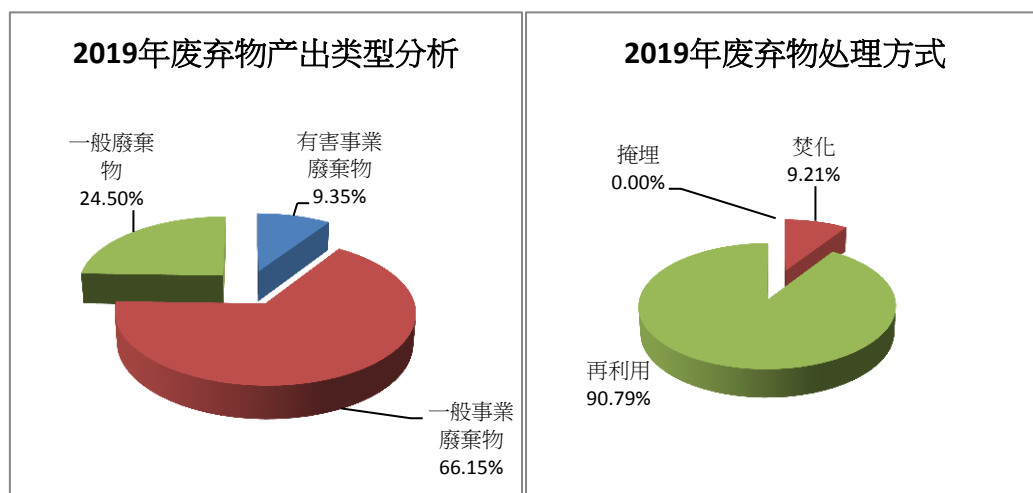
↑ 建置雨水回收系统

(3) 废弃物管理与再利用

京元电子主要为半导体测试制程，无毒化物质使用，在测试制程上无空污排放问题，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。每年以公司环境政策为方向，设立各项减废、节能目标定期查核与追踪检讨厂内减废节能情形建立清运处理商稽核制度，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。

2019 年废弃物总产生量如下：

废弃物总类	有害事业废弃物	一般事业废弃物	一般废弃物	总计
产生量 (吨/年)	55.16	390.26	144.50	589.93



2017~2019 年废弃物减量与回收成效：

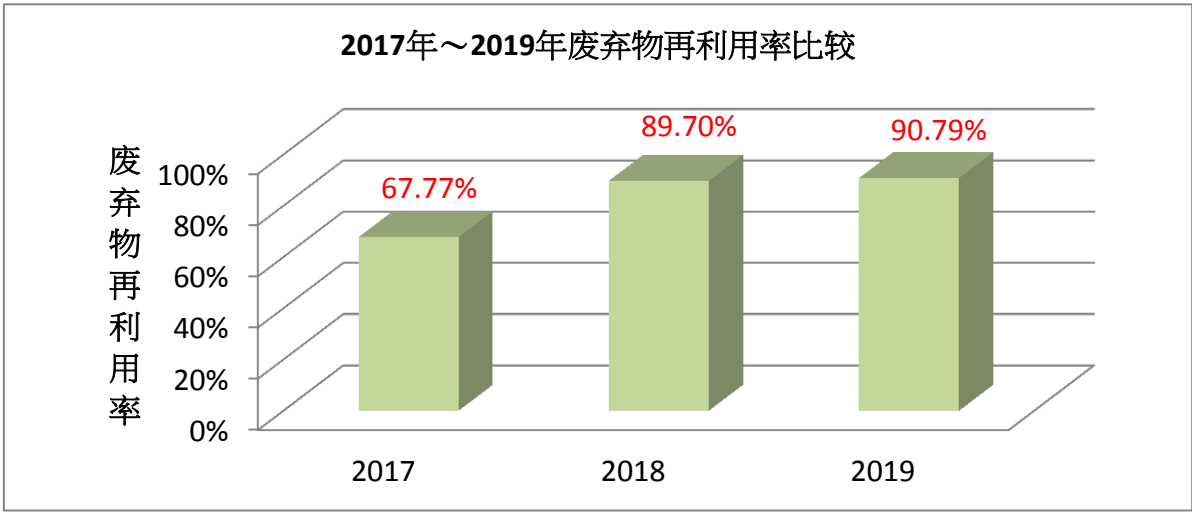
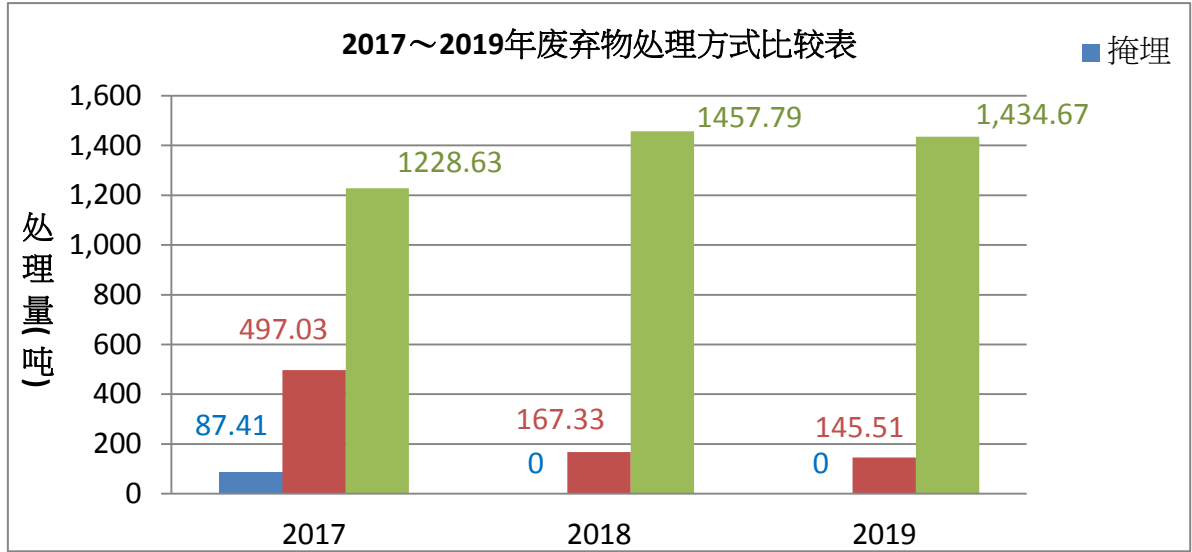
废弃物处理主要以焚化、掩埋、再利用方式运作，废弃物再利用率从 2014 年 31.36% 提升至 2019 年 90.79%，2018 年起不再采掩埋方式处理。未来废弃物持续以再利用为主要处理方式，期望达到废弃资源再利用之目标。



定期进行清运处理流程稽核



定期审视车行轨迹是否异常



紙類 (Paper): 可回收: 報紙、雜誌、紙張、紙盒、辦公用紙、廣告紙、卡等。 不可回收: 衛生紙、紙杯、紙盤、紙碗、紙袋、紙張、紙板、紙箱、紙盒、紙袋、紙張、紙板、紙箱、紙盒、紙袋。

紙容器 (Paper Containers): 可回收: 紙杯、紙盤、紙碗、紙袋、紙張、紙板、紙箱、紙盒、紙袋。 不可回收: 紙杯、紙盤、紙碗、紙袋、紙張、紙板、紙箱、紙盒、紙袋。

金屬類 (Metal): 可回收: 鐵罐、鋁罐、鐵蓋、鐵蓋、鐵蓋。 不可回收: 鐵蓋、鐵蓋、鐵蓋、鐵蓋、鐵蓋。

塑膠 (Plastic): 可回收: 塑膠瓶、塑膠瓶、塑膠瓶、塑膠瓶、塑膠瓶。 不可回收: 塑膠瓶、塑膠瓶、塑膠瓶、塑膠瓶、塑膠瓶。

玻璃 (Glass): 可回收: 玻璃瓶、玻璃瓶、玻璃瓶、玻璃瓶、玻璃瓶。 不可回收: 玻璃瓶、玻璃瓶、玻璃瓶、玻璃瓶、玻璃瓶。

紙容器 (Paper Containers): 請沖洗 (Remember to clean them). KYECC x ZERO ZERO

设计中英越版标示提升回收率



設置廢手機廢電池愛心回收桶



配合科學園區辦理工安環保月活動



資源回收管理宣海報



废弃物类型	回收项目	具体作法
有害废弃物	客户不良品 (IC、Wafer)	交由回收商破碎后提炼贵金属
一般事业废弃物	木材栈板	1.现场回收重复使用 2.损坏回收打成木屑，作为燃料添加物
	化学空桶	回收商清洗后重新再利用
	废纸包材	重新打料作为再生纸
	废铁	回收拆解后分类重制为铁材
	废铁铝罐	回收作为铁铝制品支撑材
	废塑料瓶	交由塑料厂重新打料
	PS 打包带.PP 承载带.PE 收缩膜	交由塑料厂重新打料
	PVC 手套	交由塑料厂重新打料
	发泡类包材	交由回收厂重新打料
	晶圆承装盒	1.现场人员分类回收再利用 2.损坏回收重新打料
	IC 承装管	1.储运人员分类回收再利用 2.损坏回收重新打料
	其他回收项目(电池.玻璃.废铝...等)	分类回收再利用
	其他废塑料	1.储运人员分类回收再利用 2.损坏回收重新打料
废信息产品	回收拆解后分类重制为支撑料	

(五) 环保法规遵守

京元电子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 年并无违反环保法规之情事发生。

職業安全衛生

(一) 安全卫生政策与组织运作

制定订全面性的安全卫生政策，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。

订定各阶层在安全卫生上之权责，成立职业安全卫生委员会及安全卫生推行组织，每季开会检讨安全卫生议题，落实基层沟通机制。职业安全卫生委员会每季召开会议检讨安全卫生相关事项，委员会成员由总经理、职业安全卫生人员及健康服务人员、各部门主管及与安全卫生有关之工程技术人员等组成，目前委员会成共 97 人，劳工代表 38 人占三分之一以上。2019 年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	11	4	36.4%
竹南厂	76	34	44.7%
铜锣厂	22	9	40.9%
总计	109	47	43.1%

(二) 职灾统计与分析

2019 年厂内共发生公伤 13 件，合计损失天数为 141 天，失能伤害频率为 0.94，失能伤害严重率为 10.21。工作伤害类型以人员跌倒为最多。无死亡、全失能伤害等严重工安事故。

2019 年职业灾害统计(注)						
厂区	件数	损失日数	总经历工时	失能伤害 频率(FR)	失能伤害 严重率(SR)	总和伤害指数 (FSI)
新竹厂	1	93	480,992	2.45	227.39	0.75
竹南厂	9	28	11,643,784	0.77	2.40	0.04
铜锣厂	3	20	1,759,952	1.70	11.36	0.14
总计	13	141	13,812,728	0.94	10.21	0.10

2019 年职业灾害类型							
伤害类型	夹伤	撞伤	跌倒	割伤	物体飞落	压伤	总计
件数	2	4	5	1	0	1	13

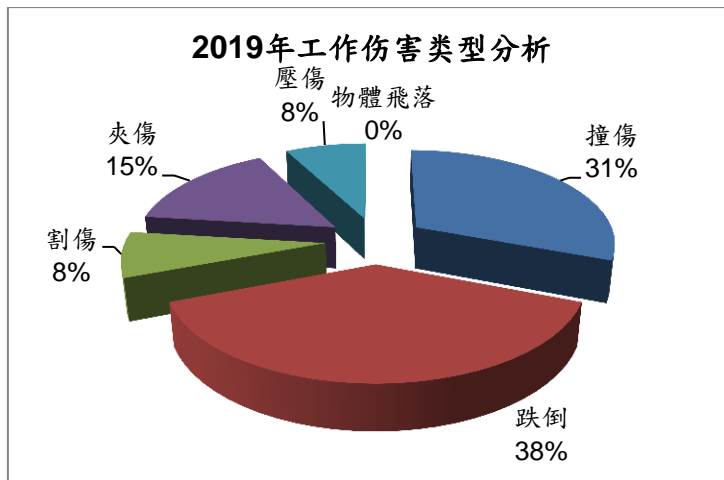
注：

失能伤害频率(FR)=失能伤害次数 / 总经历工时*1,000,000

失能伤害严重率(SR)=总损失工作日数 / 总经历工时*1,000,000

总和伤害指数(FSI)= $\frac{\sqrt{FR \times SR}}{1000}$

2012 年起厂内持续推行『无灾害累积工时奖励活动』，每月进行各单位无灾害工时统计，并进行公告与奖励。2019 年职业灾害发生件数 13 件，失能伤害频率 0.94，失能伤害严重程度 10，均比 2018 年明显上升。



有鉴于工作伤害发生对象多为现场人员，工安部门将工作伤害案例纳入训练教材，并列为生产&设备人员必修课程，针对公伤发生率偏高之单位，利用处内主管会议进行倡导，以提升单位主管对人员的安全意识。为降低人为公伤发生率，人员如因违反规定而致发生工作伤害者，列入绩效奖金发放的参考。

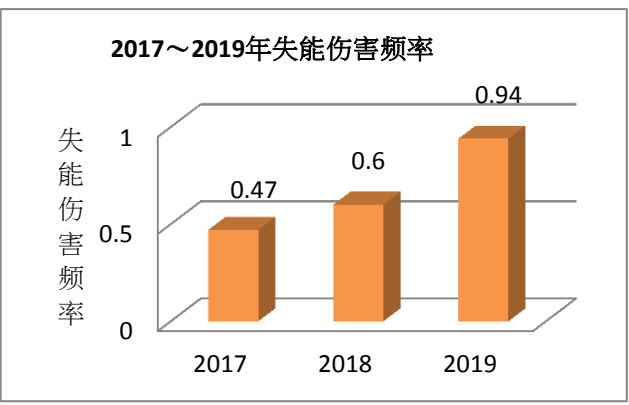
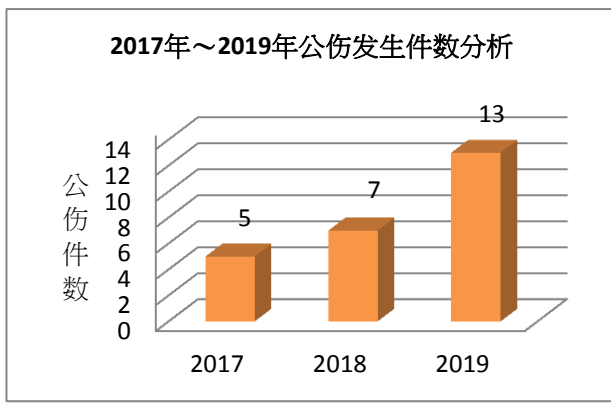
事故发生后，立即要求权责单位进行事故调查与真因分析，并提出改善对策，改善报告置于每月电子报及环安卫走廊中进行倡导。每年进行全厂灾害统计与分析，并针对比例较高之伤害类型提出改善策略。

交通事故亦为厂内人员常见之职灾类型，针对易肇事路段纳入新进人员训练教材及开关机画面进行倡导与提醒。2016 年交通事故全数为骑乘机车之同仁，2018 年每季持续办理机车安全驾驶课程，机车停车场张贴交通安全标语，藉以强化员工交通安全驾驶观念。周边道路如有修缮工程，以 e-mail 方式公告员工知悉。

近几年人为因素造成的公伤比例上升，2018 年起每季规划人员安全卫生纪律测验，透过反复的考题测验来强化人员对安全纪律与标准的认知，让同仁在作业时反射性想到应注意的步骤与防护藉此降低灾害发生率。另外每年持续规画安全卫生教育训练计划，并依规画办理训练，完成后每季于职业安全卫生委员会检讨训练成果，2019 年共完成 18,975 人次。

年度	2017	2018	2019
件数	5	7	13
失能伤害频率	0.47	0.6	0.94
失能伤害严重程度	14	3	10
总和伤害指数	0.08	0.042	0.1

安全卫生教育训练			
年度	2017	2018	2019
人次	11,010	11,404	18,975



交通安全 - 防禦駕駛

汽機車行經路口謹記 慢·看·停

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

右轉左轉注意A柱，意外不再發生

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

資料來源：交通安全入口網 *工安及風險管理處

交通安全倡导

中華廠提貨區人員撞傷案例宣導

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

二、直接原因：
油壓板車撞傷右腳。

三、間接原因：
不安全行為：作業位置不當。
不安全狀態：人員於動線上滿點物品。

四、基本原因：
提貨區域規劃不佳

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

工安及風險管理處 製

公伤案例倡导

108/01~08各單位巡檢缺失統計

● ASC於108/07正式納入品質評比制度

各單位缺失改善有緣分

各單位NCR改善情形

缺失類別

工安及風險管理處 製

执行环安卫巡检及缺失分析



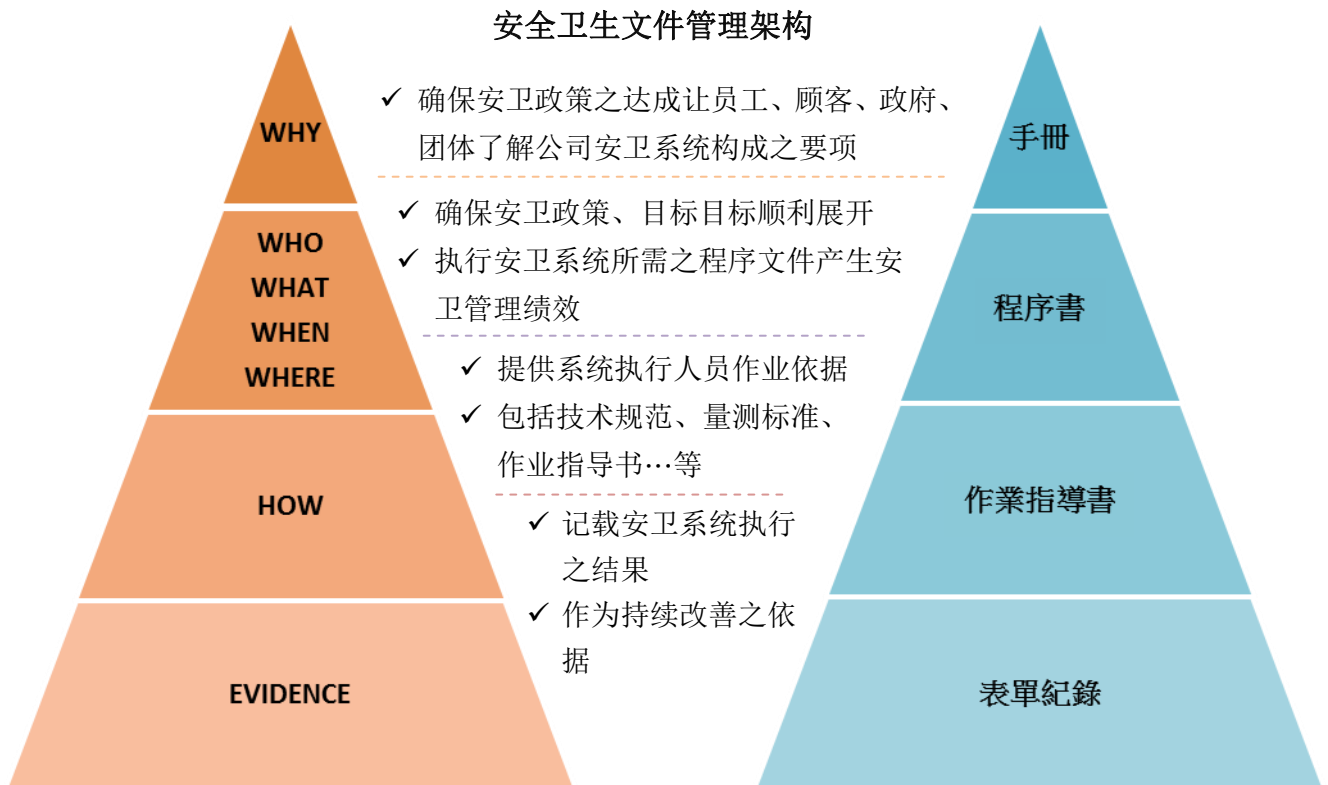
实施交通车安全检查



配合辖区派出所办理交通安全讲习

(三) 订定安全卫生守则与管理程序

以 OHSAS18001 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。



(四) 化学品安全衛生管理

京元电子针对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。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。

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，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。

建立化学品数据库提供查询

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



化学品贮存柜设置防漏承接盘



设置化学品领料车避免运送翻覆



进行化学槽车卸料检点



化学品泄漏演练

(五) 安全卫生风险评估与变更管理

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」，并依风险等级设定目标进行改善。并依风险等级设定环安卫目标、标地及管理方案并定期于职业安全卫生委员会中进行追踪。

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著风险能妥善控制，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。

(六) 紧急应变与灾害抢救

各厂设置紧急应变处理中心，并有人值班，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，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適切性，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。

2016/07 发生游览车火烧车事件，为加强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。

2019 年共办理 61 场紧急应变演练，演练类型场次统计如下：

厂区	火灾抢救/地震灾害	化学泄漏	全厂疏散	交通车演练	总计
新竹厂	4	0	1	6	11
竹南厂	20	2	2	12	36
铜锣厂	4	1	1	8	14
总计	28	2	3	26	61



火灾抢救演练



避难逃生演练



交通车演练



人员疏散演练

(七) 承攬商安全衛生管理

承攬商管理在環安衛管理中，是相當重要的一環在承攬商的作業性質中有相當的比例都是屬於較具危險性的作業。如作業不當不僅有人員傷亡之虞更可能造成企業營運的中斷。因此針對承攬商施工管理，廠內訂定承攬商管理及採購管理辦法，於承攬前簽署「承攬商或再承攬商施工安全衛生環保承諾書」，承諾於施工期間遵守廠內環安衛規範與各項施工守則，以達『零事故、零災害』的目標。

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



承攬商教育訓練



承攬商歲修危害告知

(八) 消防安全設備、標示

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

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

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



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



抢救小组人员无线电操作训练



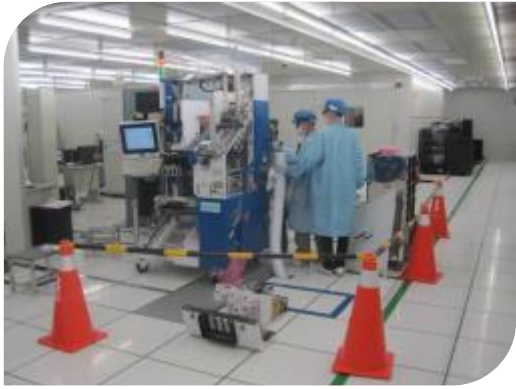
灭火器操作训练



密闭浓烟逃生训练

(九) 机械设备安全管理

机械设备于导入前须进行危害鉴别与风险等级评估，落实变更管理流程，降低灾害事故发生率。机械设备安全装置、危害警告标示标准均纳入采购下单及验收标准中。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



員工權益

人才是成就競爭力的關鍵，『用人唯才、當地取才』京元電子提供多元的就業管道、著眼於繁榮地方經濟，並秉持著守護與回饋的精神，為竹、苗地區創造更多的就業機會，更以當地員工作為遴選的優先考慮。目前總員工數約為7,100人，其中竹苗縣市員工所佔比例約佔66%。同時，我們也深信優秀的同仁是京元最大的資產，故致力於提供符合法令規範的招聘流程、全方位的教育訓練體系、安全與人性化的職場環境、具競爭力的薪資福利制度與公開的晉升管道，藉由上述完善的『選、育、用、留』相關人力資源管理政策，讓員工在職場上能盡情揮灑技能，並與京元攜手努力、共創雙贏的未來。



(一) 招募聘用原則

京元電子依照「勞動基準法」、「就業服務法」與「性別工作平等法」來保障勞工權益，對於求職者或所僱用之員工不因其種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾、性別取向、工會資格、政黨或年齡等的不同而有差別待遇。再者，承諾並落實責任商業聯盟行為準則之勞工、健康與安全、環境保護、商業道德規範與管理系統要素等相關勞動政策，包含禁止僱用未滿16歲之童工，除了於人事法規中明確宣示外，也於招募與任用時加設防範機制，更積極制定任用童工及青年勞工作業指導書，以排除誤用與確保後續事宜。



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

(1) 职务别分布

新进人员分布		2017年				2018年				2019年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
职务别	主管行政人员	16	1.58%	19	1.88%	39	3.36%	39	3.36%	17	1.62%	20	1.91%
	工程人员	227	22.48%	85	8.42%	344	29.63%	118	10.16%	295	28.12%	103	9.82%
	技术人员	213	21.09%	450	44.55%	301	25.93%	320	27.56%	364	34.70%	250	23.83%
小计		456	45.15%	554	54.85%	684	58.91%	477	41.09%	676	64.44%	373	35.56%

(2) 工作地点分布

新进人员分布		2017年				2018年				2019年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
工作地点	苗栗地区	446	44.16%	546	54.06%	674	58.05%	470	40.48%	671	63.97%	368	35.08%
	新竹地区	10	0.99%	8	0.79%	10	0.86%	7	0.60%	5	0.48%	5	0.48%
小计		456	45.15%	554	54.85%	684	58.91%	477	41.09%	676	64.44%	373	35.56%

(3) 年龄分布

新进人员分布		2017年				2018年				2019年			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
年龄	30岁以下	334	33.07%	392	38.81%	465	40.05%	331	28.51%	461	43.95%	262	24.98%
	30岁(含)至50岁	121	11.98%	162	16.04%	216	18.60%	145	12.49%	212	20.21%	111	10.58%
	50岁(含)以上	1	0.10%	0	0.00%	3	0.26%	1	0.09%	3	0.29%	0	0.00%
小计		456	45.15%	554	54.85%	684	58.91%	477	41.09%	676	64.44%	373	35.56%

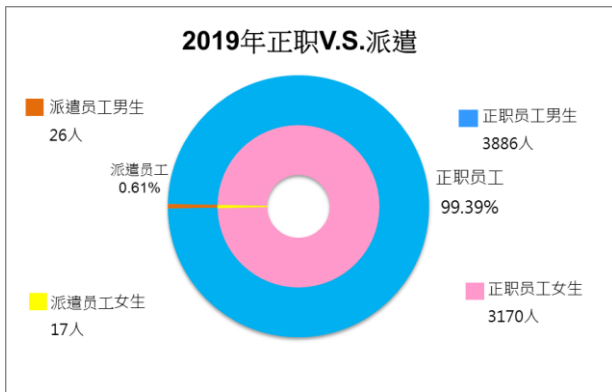
(二) 员工分布

近年来员工人数逐年上升，至2019年公司员工人数达7,099人(含自有与派遣员工)，以国籍比例区分，本国籍比例为70.46%，非本国籍比例为29.54%。以职务别比例区分，主管行政人员占34.08%、工程人员比例占12.57%、技术人员则占53.36%。

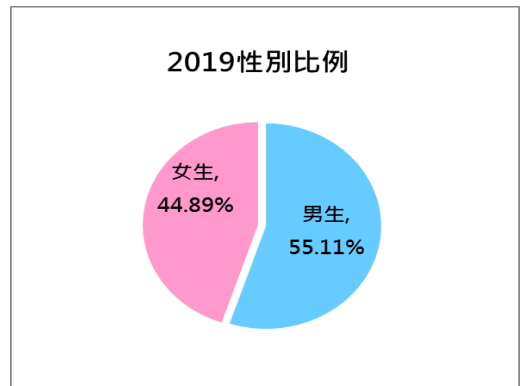
劳力密集是为封测厂的特性之一，目前在职员工约66%来自于竹苗县市当地人，另为应付夜班人力需求，亦争取外籍劳工配额以弥补本籍劳工人数不足处。目前京元本籍员工占总员工达70.46%，外籍员工占总人力29.54%。

京元员工分布		2017年				2018年				2019年			
		男		女		男		女		男		女	
		人数	比例(%)	人数	比例(%)	人数	比例(%)	人数	比例(%)	人数	比例(%)	人数	比例(%)
职务别	主管行政人员	696	12.56%	444	8.01%	850	12.19%	590	8.46%	1856	26.14%	563	7.93%
	工程人员	1332	24.03%	475	8.57%	1619	23.21%	519	7.44%	536	7.55%	356	5.01%
	技术人员	1046	18.87%	1549	27.95%	1296	18.58%	2101	30.12%	1520	21.41%	2268	31.95%
工作地点	苗栗厂区	2952	53.27%	2330	42.04%	3657	52.43%	3088	44.27%	3841	54.11%	3094	43.58%
	新竹厂区	122	2.20%	138	2.49%	108	1.55%	122	1.75%	71	1.00%	93	1.31%
年龄	30岁以下	1247	22.50%	892	16.10%	2231	31.99%	2005	28.75%	2273	32.02%	1952	27.50%
	30岁(含)至50岁	1764	31.83%	1472	26.56%	1429	20.49%	1044	14.97%	1527	21.51%	1065	15.00%
	50(含)岁以上	63	1.14%	104	1.88%	105	1.51%	161	2.31%	112	1.58%	170	2.39%
雇用型态	自有	3043	54.91%	2436	43.96%	3729	53.46%	3183	45.63%	3886	54.74%	3170	44.65%
	派遣	31	0.56%	32	0.58%	36	0.52%	27	0.39%	26	0.37%	17	0.24%
国籍	本籍	2514	45.36%	1644	29.66%	3022	43.33%	2016	28.90%	3014	42.46%	1988	28.00%
	外籍	560	10.10%	824	14.87%	743	10.65%	1194	17.12%	898	12.65%	1199	16.89%
小计		3074	55.47%	2468	44.53%	3765	53.98%	3210	46.02%	3912	55.11%	3187	44.89%

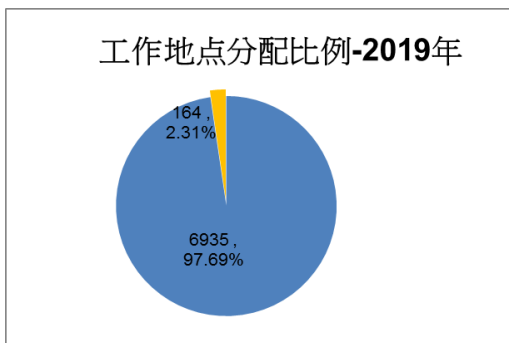
(1)正职与派遣员工比例



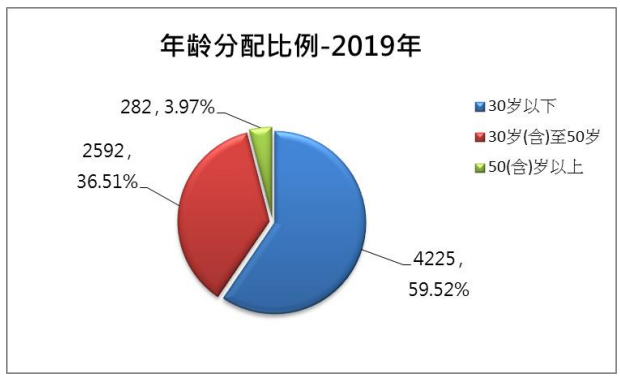
(2)性别比例



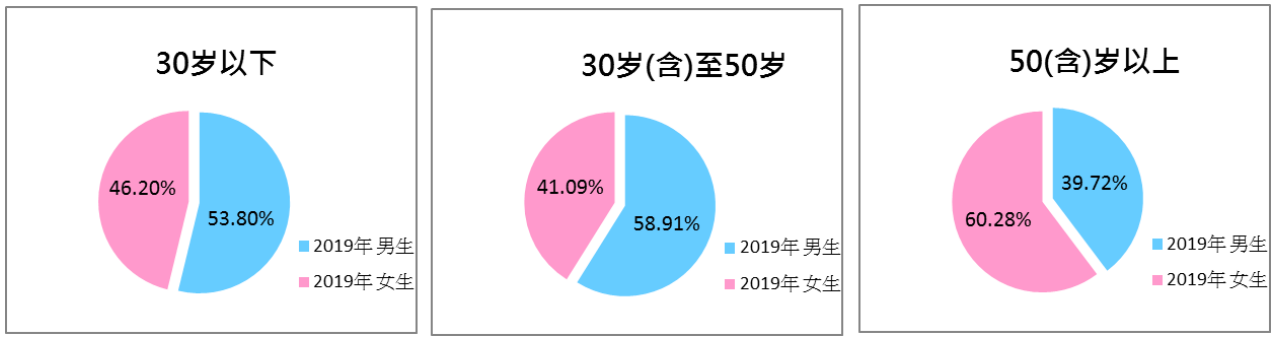
(3)工作厂区分布



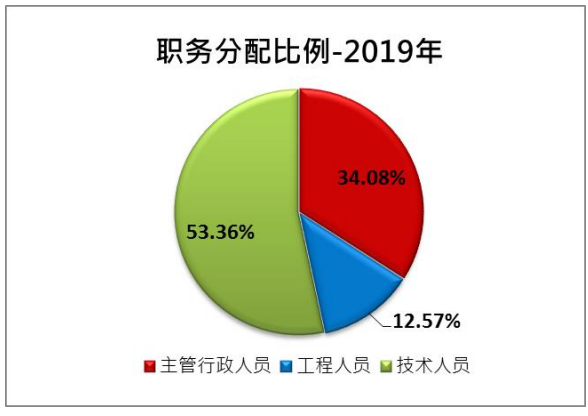
(4)年齡分布



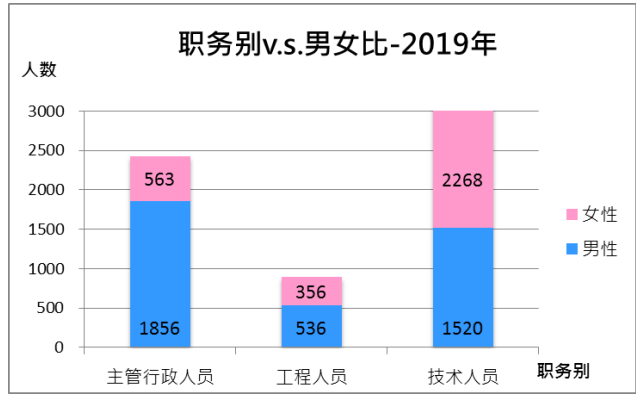
• 依性別细分



(5)職務分布



• 依性別细分

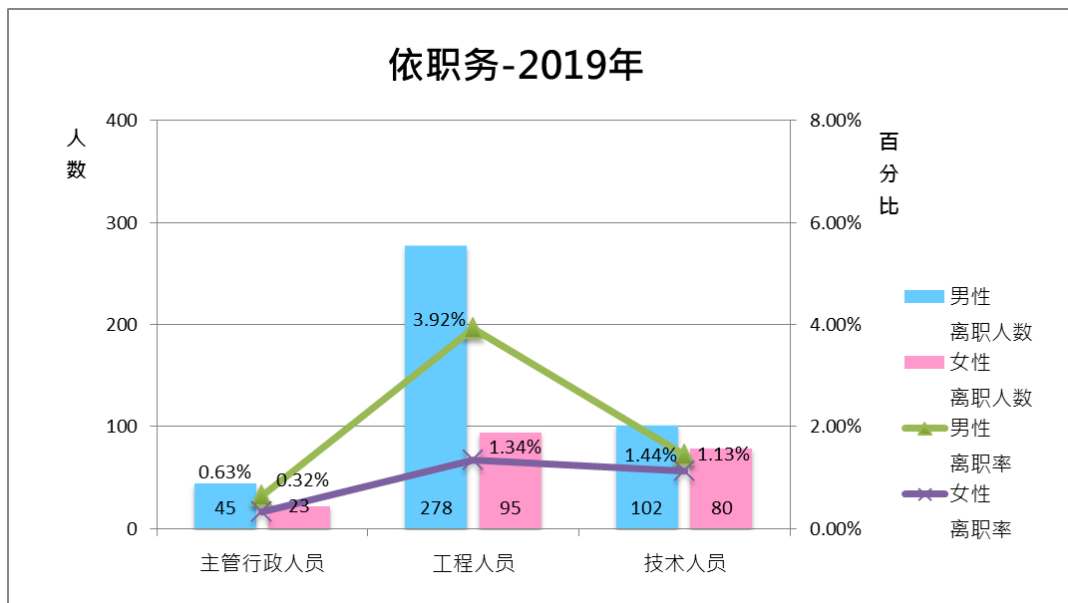


(三) 員工離職

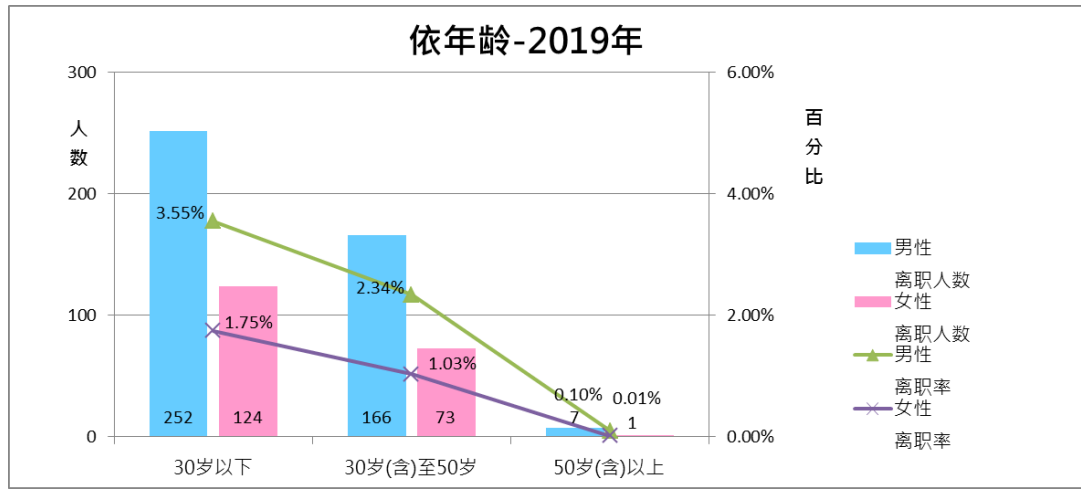
京元電子員工有自由選擇就業的權利，公司確保所有工作都是自願的，且不使用威脅、強制性條件雇用員工，員工提出離職時，依勞動基準法之規定辦理終止勞動契約。

高職員工分布		2016年				2017年				2018年				2019年			
		男		女		男		女		男		女		男		女	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
職務別	主管行政人員	42	8.08%	22	4.23%	43	8.04%	23	4.30%	36	7.27%	18	3.64%	45	7.22%	23	3.69%
	工程人員	198	38.08%	78	15.00%	188	35.14%	88	16.45%	187	37.78%	86	17.37%	278	44.62%	95	15.25%
	技術人員	102	19.62%	78	15.00%	119	22.24%	74	13.83%	104	21.01%	64	12.93%	102	16.37%	80	12.84%
工作地點	苗栗廠區	335	64.42%	169	32.50%	342	63.93%	177	33.08%	317	64.04%	160	32.32%	417	66.93%	193	30.98%
	新竹廠區	7	1.35%	9	1.73%	8	1.50%	8	1.50%	10	2.02%	8	1.62%	8	1.28%	5	0.80%
年齡	30歲以下	164	31.54%	109	20.96%	176	32.90%	117	21.87%	184	37.17%	106	21.41%	252	40.45%	124	19.90%
	30歲(含)至50歲	175	33.65%	69	13.27%	172	32.15%	68	12.71%	142	28.69%	62	12.53%	166	26.65%	73	11.72%
	50歲(含)以上	3	0.58%	0	0.00%	2	0.37%	0	0.00%	1	0.20%	0	0.00%	7	1.12%	1	0.16%
性別小計		342	65.77%	178	34.23%	350	65.42%	185	34.58%	327	66.06%	168	33.94%	425	68.22%	198	31.78%

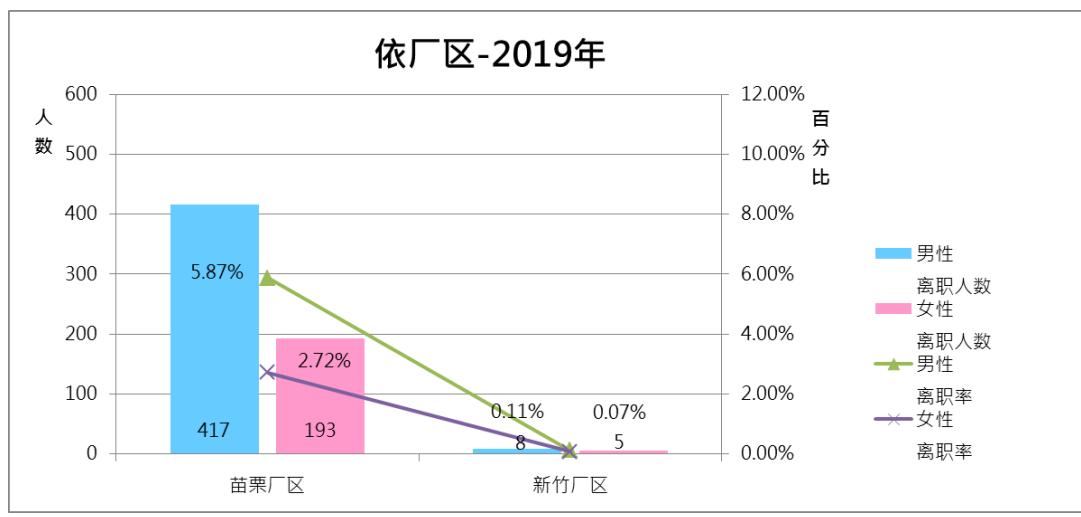
(1) 職務分布



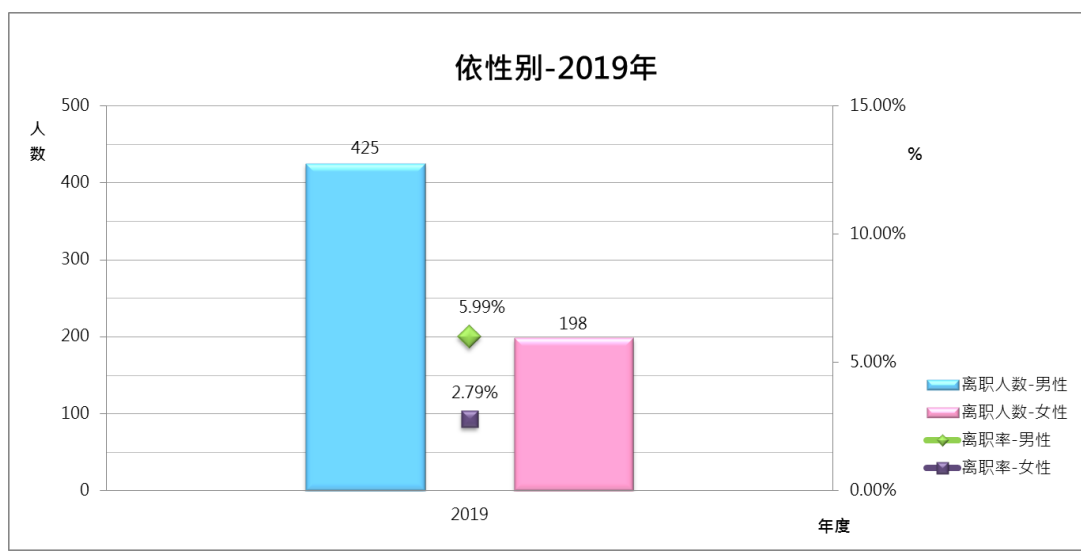
(2) 年齡分布



(3) 廠區分布



(4) 性別分布



(四) 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。且标准起薪皆优于劳动基准法订定的最低薪资，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与差异化奖金/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，2019 年相较 2018 年成长约 3%。

平均薪资比较：

类别	平均薪资比例-女 vs.男	
	苗栗厂区	新竹厂区
主管行政人员	1.24	1.17
工程人员	1.06	0.89
技术员	0.92	0.96

1. 资料截至为 2019/12/31 在职人员之固定薪资
 2. 以女生为比较基准
 3. 数据源不含外籍

项目	2018 年	2019 年	差异
薪资平均数	688	706	18
薪资中位数	-	593	-

单位：千元

(五) 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，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。

退休金计划：

項目	退休金提撥占薪資比例	員工參與退休金計劃比例
舊制退休金(注)	僱主：2% 員工：0%	100%
新制退休金	僱主：6% 員工：0~6%	100%

注：享有舊制退休金年資者，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。

(六) 全方位的保險制度

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

(七) 完善的休假制度与福利

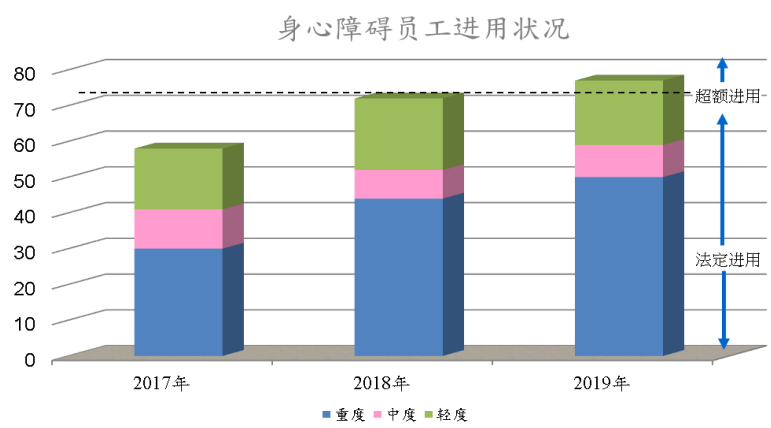
公司依劳动基准法、劳工请假规则以及性别工作平等法来制定请假相关办法，包含婚假、丧假、生理假、产假、陪产假、产检假、特休等皆依照法令规范给予。此外，京元亦提供员工食、衣、住、行相关福利与措施，包含员工分红、免费定期健康检查、国内外旅游补助、医务室及专科医师免费医疗咨询服务、提供远道同仁员工宿舍、员工餐厅及用餐补助、图书阅览室、免费汽机车停车场、资深员工与模范员工奖励、部门活动经费补助...等。更在各项活动中提供高额的奖金，藉以吸引、鼓励员工参与，促进工作与生活间的平衡。而我们也定期检视内部福利状况，依同仁需求规划适合的福利措施(例如与邻近幼儿园签订特约)，让同仁的眷属亦能享有生活上的便利性。

福利总览：



(八) 合法的身心障碍进用规划

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。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 58 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，2019 年公司法订定额为 70 人，实际进用人数为 77 人，其中轻度障碍占 23%、中度障碍占 12%，重度则占 65%(注 2)。

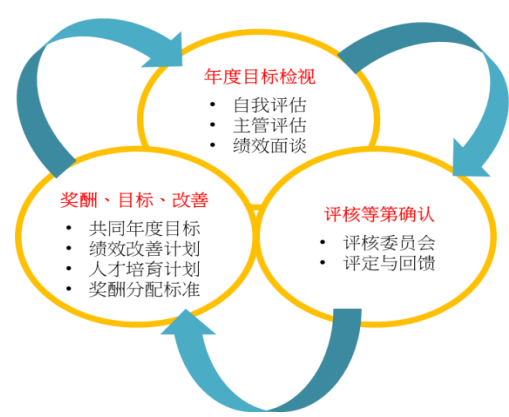


注 1：超额进用人数 / 法定定额人数

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

(九) 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，杜绝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。此外，京元相当重视同仁的职涯发展，每年提供职等晋升机会，单位依据考绩、积分、个人能力与相关工作成果，提报符合资格的同仁，经主管审视与人事评议会后决议晋升与否。2019 年基层主管与员工的职等晋升率相较于符合人数达 51%，显示晋升管道的畅通与有效的运用。



(十) 育嬰留停措施

京元关心员工托嬰与哺乳的问题，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嬰假、提供向劳保局请领育嬰津贴的代办服务。在此完善的配套措施下，2019 年申请育嬰留停的同仁共 60 人，平均复职率约 74 %。

项目	女性		男性		小计
	人数	比例	人数	比例	
2019 年实际申请育嬰留停	52	87%	8	13%	60
2019 年预计育嬰留停复职	50	82%	11	18%	61
2019 年实际申请育嬰留停复职	36	80%	9	20%	45
复职率	72%		82%		74%

1. 复职率计算公式：2019 年复职人数 / 预计 2019 年复职人数*100%
2. 资料截至为 2019/12/31

(十一) 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：

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



(十二) 推动健康管理及促进计划

京元电子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。

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，异常数据依程度分重度、中度、轻度做健康管理。

驻厂医师卫教咨询及转诊服务；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；婴幼儿传染疾病认识；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。



健康促进活动执行状况：

年度	2017	2018	2019
场次	15	15	11
人数	1098	1102	1176



年度健康检查活动



慢性疾病防治讲座

2018 年荣获卫生福利部国民健康署健康职场认证标章



公司总部 健康促进标章	竹南厂 健康促进标章	铜锣厂 健康启动标章
----------------	---------------	---------------

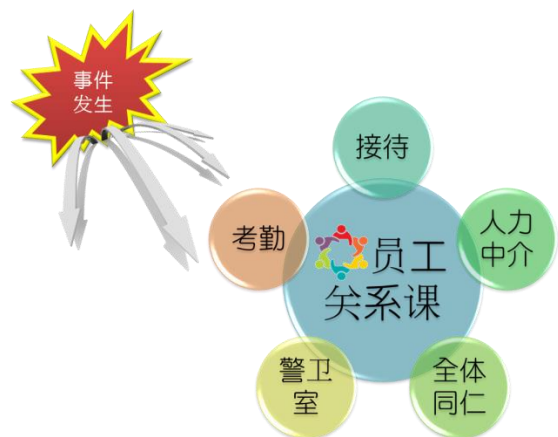
(十三) 同仁身心健康

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，因此京元设立 24 小时员工紧急救助专线「京元 119」，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。

- (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。
- (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；连续请假…等个案，由医护团队主动联系关怀给予人员协助。
- (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，必要转介个案就医用药。
- (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。

员工实时关怀网



(十四) 重视女性员工

京元电子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：

- (1) 制定重物搬运标准。
- (2) 妊娠女性员工禁止处理有害物性、爆炸性、引火性等物质之工作。
- (3) 妊娠与集乳女性员工禁止从事夜间作业。
- (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。
 - 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。
 - 提供女性同仁舒适集乳环境，依绩优哺乳室规格设计，建材采环保无毒防焰，以舒适、隐私、符合人体工学为傲。
 - 依劳基法规定生产妇女均给予产假。
 - 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：

- (1) 厂护电话关怀请产假同仁，了解需求提供咨询服务。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 育婴留停个案在复职后，厂护进行面访评估工作适性。



(十五) 员工沟通

京元电子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，公司不介入及干预，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，以建立劳资和谐的工作环境。设有劳资会议、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。2019 年人资单位共接受 80 件反映情事，100%达成处理及回复。并举办 28 场座谈会，共累计 1,953 人参加。

(1) 申诉机制管道有：

- 员工留言板
- 8160 专责信箱
- 人资处专责服务电话
- 24 小时员工紧急救助专线

(2) 沟通管道有：

	处理单位	内容	2019 年成效
员工座谈会	人资单位	制度	100%达成处理及回复
新人座谈会		福利措施	
外籍同仁座谈会		公共事务	
福委会会议		公共安全	
劳资会议			
服务专线			
员工留言板			
电子信箱			
人权申诉			

2019 年无任何违反歧视之申诉案件。

(十六) 饮食照顾

民以食为天，京元电子照顾同仁的胃，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。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。

(十七) 乐活京元

京元电子为凝聚同仁向心力，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正当娱乐。

2019 年厂内扩大举办「中秋烤肉晚会」活动，除了提供热闹的表演节目，现场还有多元化美食飨宴(包括烤肉区、熟食区、饮料区等)，甚至从早到晚举办团体竞赛活动，增加同仁参与，与各部门向心力。整体内容精采丰富，让同仁共享中秋同乐的氛围。另外，于端午节时也特别规划祈福粽香包 DIY 活动、还有其他包括演讲、人体手足球、歌唱比赛等活动。

厂内模范同仁选拔，为奖励优秀同仁，建立内部楷模，并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。



(十八) 優質職場

創造優質的工作環境是京元電子首要目標，將許多休閒區域設置在視野良好的高樓層，如桌球區、員工餐廳、24 小時的便利商店、咖啡吧。让员工在运动、用餐时可以欣赏户外美景。



桌球區

便利超商

多功能育乐室

- (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。
- (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 6,849 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，2019 年共 16,181 人次参加。
- (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，2019 年每月平均 14 人次。
- (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。
- (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
 - 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。至目前为止共计 2,077 篇文章，至目前为止总浏览数 288,159 人次。



- 厂内设置环安卫走廊专区，定期更换健康促进主题海报。
- 医务室内设置倡导传单及健康书籍提供同仁自行取阅。
- 公司内部阅览室亦提供医疗保健杂志及书籍让员工借阅。
- 定期更换健康促进主题海报，透过公告系统倡导。
- 厂内设置户外吸烟区，并对员工及厂商吸烟行为及环境进行规范要求，于环安卫走廊专区定期倡导烟害防治相关海报。



(十九) 教育訓練

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

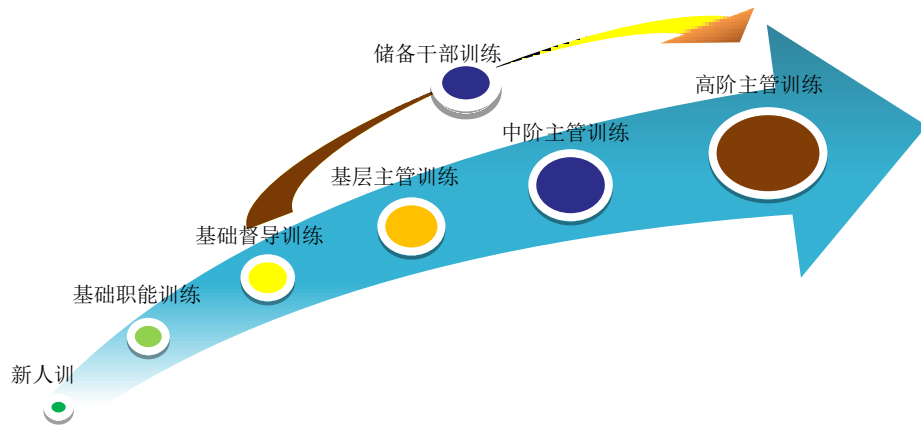
◎2019 年員工平均受訓時數(統計 2019/12/31 止)

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

依據政府法令培育人員取得勞安相關證照，以符合執行作業規定及做好環境管理。此外，辦理 ISO 質量相關稽核人員認證培訓，提升內部稽核效果，持續改善質量，達到公司質量系統有效運作。京元協助員工取得 2,818 張證照。證照類別共分為 36 類，表列如下：

證照名稱	證照名稱
甲種職業安全衛生業務主管	能源管理員
甲級廢棄物處理	缺氧作業主管
甲級廢水處理專責人員	粉塵作業主管
甲級廢水處理	特定化學物質作業主管
乙級廢水處理	固定式起重機操作人員(三噸以上)
甲級毒化物專業技術管理	防火管理員
乙級毒化物專業技術管理	有機溶劑作業主管
乙炔熔接作業人員	急救人員安全衛生教育訓練
職業安全衛生管理師	ISO IATF16949內稽人員訓練
職業安全衛生管理員	IECQ-QC080000有害物質流程管理系統
堆高機操作人員	ISO9001.IATF16949.TL9000內稽
高壓氣體特定設備操作人員	TL9000內稽人員訓練
高壓氣體作業主管	VDA6.3稽核訓練
鉛作業主管	屋頂作業主管
ISO14001/OHSAS18001/TOSHMS內稽人員訓練	質量技術師(CQT)認證
ISO50001內部稽核人員訓練	ISO 13485:2016醫療器材質量管理系統
質量工程師(CQE)認證	FMEA潛在失效模式與效應分析(轉版)
游離輻射機台	環安衛管理系統內部稽核人員訓練
合計2,818張	

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。



京元电子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，内容包涵含工程管理、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，目前线上学程课程达 93 堂，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，2019 年登录系统员工使用达 272,288 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。



京元电子非常重视工作健康与安全、环境保护，以及员工遵守道德规范，人力资源处会安排所有进行新进人员进行新人训练，内容包含企业文化与核心价值、人事管理规章、质量政策(含 6S)、法律常识&智权教育、信息安全与倡导、员工卫生教育、劳工安全教育等。办理新进人员训练，每人皆完成受训，此外，当年度安排 RBA 通识教育，内容涵盖劳工、健康与安全、环境保护、道德规范、管理系统，员工完训率 100%。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。

京元电子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。其中英文会话训后会检测学员 TOIEC 能力，同仁英文分数进步标准者核发奖金勉励之。



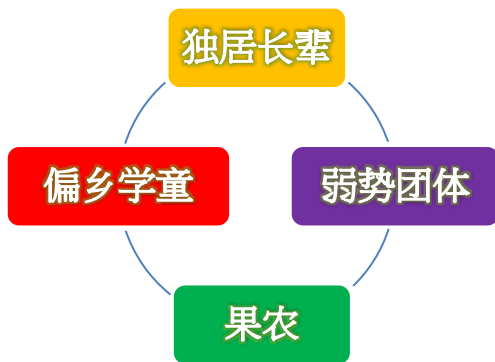
新人训练课程



环安训练课程

社會參與

京元电子从 1987 年成立以来，对于社会公益投入资源及人力，从不间断。董事长李金恭多年来致力于对于台湾社会及苗栗的回馈，已有显著成果。在音乐方面，每年都支持举办音乐会，提供民众正当休闲娱乐及提升人文素养。重视和地方的共荣共存，对于苗栗当地的支持有目共睹，长期协助偏乡学校发展及促进苗栗当地产业发展。关心台湾的未来，挹注资源以贡献于台湾的幸福未来，让大家可以心怀希望及梦想，对台湾有更深入了解。京元电多年来贯策执行「关怀社会、永续发展」的理念，将来还会不断努力，持续投入社会公益，让社会更加幸福祥和。



(一) 赞助「台湾青年交响乐团新年感恩音乐会」

台湾青年交响乐团新年感恩音乐会，于 2019 年 1 月 12 日星期六在在苗栗县苗北艺文中心演艺厅举办，由京元电子冠名赞助，开放给全国民众参加，主要为苗栗县民。指挥为台湾交响乐团团长刘玄咏，参加过国内外多场音乐会，有多年的交响乐指挥经验。台湾青年交响乐团成立于民国 105 年 12 月，



是国立台湾交响乐团的附属乐团。成立初衷乃为延揽国内青年音乐好手，凝聚新血热忱与养成专业舞台，以促进青年职能发展，有效提升青年就业力，并向国人推广交响乐为目标。参加演出的男歌手殷正洋，曾获得金钟奖、金曲奖及金鼎奖最佳男歌手奖。另一知名演唱者为女高音王依吟，是国内知名的声乐家，参加过多次的音乐会演唱并举办过多次声乐独唱音乐会。15 岁开始学习声乐，曾获得国立台湾师范大学协奏曲比赛声乐组第一名。

(二) 赞助「2019 第 14 届 IEFA 经济金融会计研讨会」

2019 年 2 月 13 日至 2019 年 2 月 17 日举行，于台湾大学管理学院会议中心举行。研讨会目的在于促进金融界与官学界能有更深一层次的互动与交流，进而创造金融合作的新里程碑。除邀集各界专家进行专题演讲外，也将以学术论文发表及综合座谈等方式进行交流，并特别针对「国际市场发展与金融业国际竞争力」等议题加以研讨。总计金融界贵宾 500 多人与会。透过本会的举办促进金融界的互动与交流，并创造金融合作的新里程碑。共同举办方包括台大金融研究中心、财团法人台湾金融教育协会、财团法人台湾企业重建协会、财团法人财经立法促进院，邀请到台湾大学、北京大学、清华大学、成功大学等两岸近 30 所顶尖学府的学术领袖和业界菁英共聚一堂，共同研讨各产业未来发展之影响对策。

最新影响世界运转的因素已经不再是政治导向，而在于谁能够掌控世界经济的脉动，以中美贸易争端为例，主要是经济战争影响了全世界的生息。财团法人台湾金融教育协会理事长黄达业也特别指出，高级金融人才的抢夺战，将是未来金融战争的重要一环。

(三) 持续赞助神农计划第二阶段「苗栗有机，神农计划」

响应神农计划第二阶段的深化与链接，辅助学校有系统的与校本课程整合，强化小区与故乡的关联性，追求土地保育、创造力教育及家乡认同的精神，2019 年持续认养铜锣乡樟树村文峰小学，种植洛神花。台湾好基金会推动的「神农计划」，让学校学童透过实际耕种，认识土地和作物，以及体验当农夫的辛劳，而「神农计划」也能影响位处偏乡的小校从事农业的学生家长，了解有机农业，和实施有机农法的重要性。

因为京元电子长经费挹注，让神农计划可在文峰小学深耕，持续透过校田作为孩子跨领域学习场域。文峰小学于苗栗县中小学科展类别中，得到第二名的好成绩，参加作品是【防疫总动员】抢救校田大作战。并将此次科展研究，应用于 2019 年度的校田施作，于五月初种下洛神花株，期许下半年能有不一样的结果。



(四) 赞助经济日报「2019 年幸福台湾」

经济日报自 2012 年启动其幸福大未来的系列活动，透过主观民调，编制 OECD (经济合作发展组织)美好生活指数，以提供各县市政府改善地方民众生活环境的努力方向。包括 22 个县市幸福指数大调查、幸福讲座、记者会、县市专题报导、幸福大未来官网揭露等。2019 迈向第八年，各县市对这项调查的结果愈来愈重视。经济日报所做的幸福调查，有四大特色。

首先，接轨国际，采用经济合作暨发展组织 (OECD) 所做的「美好生活指数」(Your Better Life Index) 的编制架构，共有 11 大生活领域，涵盖面向相当广。

第二，这项调查主客观兼具。主观的部分，透过大规模的民调来了解民众对各项生活指标的满意度，客观部分，则是依据主计总处对县市各项统计最新发布结果而来。

第三，2019 年民调部分，于 108 年 9 月 20 日至 10 月 22 日进行调查访问作业，共计完成访问 16,843 位有效样本，是全台最大规模的民调，具有指标意义。

第四，已经连续八年做此调查，所以除了横向的检视各县市执政团队的表现，也可以纵向来看同一县市历年来的成绩单，哪些指标是进步、或退步了，都反映了民众「幸福与否」的切身感受。



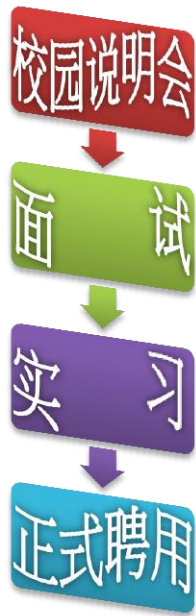
经济日报与台湾人寿主办的「幸福台湾—2019 县市幸福指数大调查」,11 月 21 日公布结果,台北市成为大黑马,以 70.45 分勇夺全台第一,首度称冠;已经连续三年拿下冠军的新竹市,今年以些微的差距 70.43 分名列第二;桃园市排名大跃进,一举进步六名成为全台第三。

(五) 视障按摩

京元电子从 2008 年开始普用视障者按摩师,领取固定薪水,公司还规划按摩空间,环境相当舒适,视障者按摩师的服务率高,员工也感受相当满意。本公司提供身心障碍者就业机会,加强照顾社会弱势,扶助弱势家庭舒缓经济压力及维持生活安定。



(六) 产学合作人才方案



京元电子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，积极的落实教育部的产学培训计划，先后与多所学校订定实习项目，范围横跨北、中、南，甚至是离岛地区，如高应大、联大以及金门大学。

京元也基于取之地方、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。京元从校园说明会、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)，除让学生快速融入职场环境、将所学应用到实务上，更能提前为未来找到定位与方向。

除此之外，只要学生在实习期间表现优异，京元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制。

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制。

学校学生到厂参访活动



学校老师到厂访视学生



附錄：GRI Standards 準則對照表

一般标准揭露

揭露	说明	对应章节	页码
102-1	组织名称	公司小档案	6
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	9
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	9
102-7	组织规模	招募聘用原则	71
102-8	员工与其他工作者的信息	员工分布	72
102-9	供应链	供货商	34
102-10	组织与其供应链的重大改变	供应链管理	30
102-11	预警原则或方针	风险策略与因应	29
102-12	外部倡议	供货商、招募聘用原则	34、71
102-13	公协会的会员资格	外部组织参与	11
102-14	决策者的声明	经营者的话	2
102-15	关键冲击、风险及机会	风险策略与因应、自然灾害与气候变迁的挑战与机会	29、49
102-16	价值、原则、标准及行为规范	员工道德行为准则、落实诚信经营理念	28、28
102-18	治理结构	公司治理架构	23
102-40	利害关系人团体	利害关系人的沟通	15
102-41	团体协约	无成立工会	-
102-42	鉴别与选择利害关系人	利害关系人的鉴别	12
102-43	与利害关系人沟通的方针	利害关系人的沟通	15

揭露	说明	对应章节	
102-44	提出之关键主题与关注事项	利害关系人的沟通	15
102-45	合并财务报表中所包含的实体	经营绩效	10
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	17
102-48	信息重编	无重编	-
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	关于报告书	1
102-56	外部保证/确信	自行宣告	-

GRI 103管理方针2016：

揭露	说明	对应章节	页码
103-1	<p>针对每一个重大主题，报导组织应报告下列信息：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 解释该主题的重大原因。 b. 描述该重大主题的边界，包括： <ul style="list-style-type: none"> i. 冲击范围； ii. 组织与此冲击的涉入程度。例如：组织是否直接造成此冲击、或促成冲击、或透过其商业关系与此冲击有直接关联。 c. 任何与该主题边界相关之特定限制。 	利害关系人与关注议题、重大主题的范畴与边界	12、17
103-2	<p>针对每一个重大主题，报导组织应报告下列信息：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 解释组织如何管理此主题。 b. 管理方针目的之陈述。 c. 如果管理方针包含下列组成，请个别描述之： <ul style="list-style-type: none"> i. 政策 ii. 承诺 iii. 目标与目标 iv. 责任 v. 资源 vi. 申诉机制 vii. 特定的行动，例如：流程、项目、方案及倡议 	重大主题管理方针与目标实绩	18
103-3	<p>针对每一个重大主题，报导组织应报告下列信息：</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 解释组织如何评量管理方针，包括： <ul style="list-style-type: none"> i. 评量管理方针有效性的机制； ii. 管理方针评估的结果； iii. 对于管理方针之任何相关调整。 	重大主题管理方针与目标实绩	18

特定主题标准：

经济系列

主题		揭露	说明	对应章节	页码
GRI 201	经济绩效	201-1	组织所产生及分配的直接经济价值	经营绩效、具竞争力的薪资、完善的休假制度与福利	10、77、78
		201-2	气候变迁所产生的财务影响及其他风险与机会	风险策略与因应	29
		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	78
GRI 202	市场地位	202-1	不同性别的基层人员标准薪资与当地最低薪资的比率	具竞争力的薪资	77
		202-2	雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	员工分布	72
GRI 203	间接经济冲击	203-1	基础设施的投资与支持服务的发展及冲击	社会参与	90
GRI 204	采购实务	204-1	来自当地供货商的采购支出比例	供货商分布	37
GRI 204	反贪腐	205-2	有关反贪腐政策和程序的沟通及训练	落实诚信经营理念	28

特定主题标准：

环境系列

主题		揭露	说明	对应章节	页码
GRI 302	能源	302-1	组织内部的能源消耗量	能源消耗与管理	41
		302-2	组织外部的能源消耗量	能源消耗与管理	41
		302-3	能源密集度	能源消耗与管理	41
		302-4	减少能源消耗	能源消耗与管理	41
GRI 303	水	303-1	依来源划分的取水量	水资源使用与对水影响	51
		303-2	因取水而受显著影响的水源	水资源使用与对水影响	51
		303-3	回收及再利用的水	水资源使用与对水影响	51
GRI 305	排放	305-1	直接(范畴一)温室气体排放	温室气体盘查	46
		305-2	能源间接(范畴二)温室气体排放	温室气体盘查	46
		305-3	其它间接(范畴三)温室气体排放	温室气体盘查	46
		305-4	温室气体排放密集度	温室气体盘查	46
		305-5	温室气体排放减量	温室气体盘查	46
		305-6	破坏臭氧层物质的排放	温室气体盘查	46
		305-7	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，及其它重大的气体排放	无氮氧化物(NO _x)、硫化物(SO _x)、及其它重要气体排放	-
GRI 306	废污水和废弃物	306-1	依水质及排放目的地所划分的排放量	污染防治	55
		306-2	按类别及处置方法划分的废弃物	污染防治	55
		306-3	严重泄漏	无重大泄漏情事发生	-
		306-4	废弃物运输	无此类废弃物	-
		306-5	受放流水及其他(地表)径流排放而影响的水体	厂区位于工业区	-
GRI 307	有关环境保护的法规遵循	307-1	违反环保法规	环保法规遵守	60
GRI 308	供货商环境评估	308-1	采用环境标准筛选新供货商	供货商	34
		308-2	供应链对环境的负面影响，以及所采取的行动	供应链管理	30

特定主题标准：

社会系列

主题		揭露	说明	对应章节	页码
GRI 401	劳雇关系	401-1	新进员工和离职员工	招募聘用原则、 员工离职	71、 75
		401-2	关于营运变化的最短预告期	全方位的保险制度、 完善的休假制度与福利	78 78
		401-3	育婴假	育婴留停措施	80
GRI 402	劳/资关系	402-1	关于营运变化的最短预告期	招募聘用原则	71
GRI 403	职业安全卫生	403-1	由劳资共同组成正式的安全卫生委员会中的工作者代表	安全卫生政策与组织运作	61
		403-2	伤害类别，伤害、职业病、损工日数、缺勤等比率，以及因公死亡件数	职灾统计与分析	61
		403-3	与其职业有关之疾病高发生率与高风险的工作者	员工照顾、 推动健康管理及促进计划	80 81
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	87
		404-2	提升员工职能及过渡协助方案	教育训练	87
		404-3	定期接受绩效及职业发展检核的员工比例	教育训练	87
GRI 405	员工多元化与平等机会	405-1	治理单位与员工的多元化	员工分布	72
		405-2	女性对男性基本薪资加薪酬的比率	具竞争力的薪资	77
GRI 406	不歧视	406-1	歧视事件以及组织采取的改善行动	2019 未发生歧视事件	-
GRI 407	结社自由与团体协商	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	2019 未发生违反或严重危及结社自由及集体协商事件	-

主题		揭露	说明	对应章节	页码
GRI 408	童工	408-1	营运据点和供货商使用童工之重大风险	2019 未发生使用童工事件	-
GRI 409	强迫或强制劳动	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	71
GRI 410	保全实务	410-1	保全人员接受人权政策或程序训练	招募聘用原则	71
GRI 411	原住民权利	411-1	涉及侵害原住民权利的事件	招募聘用原则	71
GRI 412	人权评估	412-1	接受人权检视或人权冲击评估的营运活动	招募聘用原则	71
		412-2	人权政策或程序的员工训练	教育训练	87
GRI 413	当地小区	413-1	经当地小区沟通、冲击评估和发展计划的营运活动	产学合作人才方案	93
		413-2	对当地小区具有显著实际或潜在负面冲击的营运活动	2019 未发生实际和潜在之负面冲击的营运活动	-
GRI 414	供货商社会评估	414-1	新供货商使用社会准则筛选	2019 未发生强迫或强制劳动事件	-
		414-2	供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	供应链管理	30

京元电子全球据点

公司总部：

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：

铜锣科学工业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

美国联络处：

101 Metro Dr.#540 San Jose, CA 95110

TEL:1-408 -452 -7680

FAX:1-408- 452-7689

日本联络处：

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

TEL:81-92-821-6954

FAX:81-90-6595-4843

新加坡联络处：

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

TEL:65-64488-718

FAX:65-64488-398



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

www.kyec.com.tw

