



KYEC

追求企业成长 履行社会责任



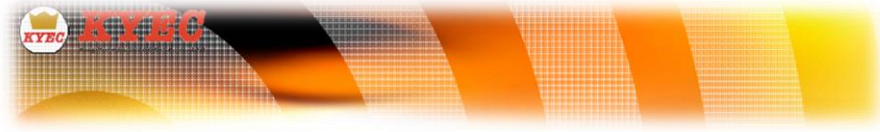
2018 京元电子

企业社会责任报告书

Corporate Social Responsibility Report



目录



关于报告书.....	1
经营者的话.....	2
永续绩效.....	3
(一) 经济绩效.....	3
(二) 环境绩效.....	4
(三) 社会绩效.....	5
公司概况.....	6
(一) 公司基本资料.....	6
(二) 主要产品生产流程.....	7
(三) 核心价值.....	9
(四) 营业据点.....	9
(五) 经营绩效.....	10
(六) 2018 年荣耀与肯定.....	11
(七) 外部组织参与.....	11
利害关系人与关注议题.....	12
(一) 利害关系人的鉴别.....	12
(二) 利害关系人的沟通.....	15
(三) 重大议题矩阵分析.....	16
(四) 重大主题的范畴与边界.....	17
(五) 重大主题管理方针与目标实绩.....	17
公司治理.....	22
(一) 公司治理架构.....	22
(二) 股东会及股东结构.....	23
(三) 董事会.....	23
(四) 薪酬委员会.....	25

(五) 审计委员会.....	26
(六) 内部稽核组织与运作.....	26
(七) 员工道德行为准则.....	27
(八) 落实诚信经营理念.....	27
(九) 风险策略与因应.....	28
供应链管理.....	29
(一) 有害物质管理.....	29
(二) 绿色采购.....	31
(三) 供货商.....	32
(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.....	38
环境管理.....	40
(一) 能源消耗与管理.....	40
(二) 温室气体盘查.....	45
(三) 水资源使用与对水影响.....	48
(四) 污染防治.....	51
(五) 环保法规遵守.....	56
职业安全卫生.....	57
(一) 安全卫生政策与组织运作.....	57
(二) 职灾统计与分析.....	57
(三) 订定安全卫生守则与管理程序.....	59
(四) 化学品安全卫生管理.....	60
(五) 安全卫生风险评估与变更管理.....	61
(六) 紧急应变与灾害抢救.....	61
(七) 承揽商安全卫生管理.....	63
(八) 消防安全设备、标示.....	63
(九) 机械设备安全管理.....	64
员工权益.....	65
(一) 招募聘用原则.....	65
(二) 员工分布.....	66
(三) 员工离职.....	69
(四) 具竞争力的薪资.....	71
(五) 健全的退休计划.....	71

(六) 全方位的保险制度.....	72
(七) 完善的休假制度与福利.....	72
(八) 合法的身心障碍进用规划.....	73
(九) 公开的绩效评核与升迁发展.....	73
(十) 育婴留停措施.....	74
(十一)员工照顾.....	74
(十二)推动健康管理及促进计划.....	75
(十三)同仁身心健康.....	76
(十四)重视女性员工.....	77
(十五)员工沟通.....	77
(十六)饮食照顾.....	78
(十七)乐活京元.....	78
(十八)优质职场.....	79
(十九)教育训练.....	81
社会参与.....	84
(一) 赞助台湾交响管乐团「2018 NTSO 萧泰然纪念音乐会」.....	84
(二) 赞助 2018 苗栗农业嘉年华.....	84
(三) 赞助新竹交响管乐团.....	85
(四) 持续赞助神农计划第二阶段「苗栗有机，神农计划」.....	85
(五) 产学合作人才方案.....	86
(六) 支持经济日报举办 2018 年幸福大未来的系列活动.....	87
(七) 赞助年度苗栗县主委杯桌球锦标赛.....	87
(八) 视障按摩.....	87
附录：GRI Standards 准则对照表.....	88



关于报告书

编辑与发行

京元电子(KYEC)发行企业社会责任报告书,今年已迈入第六年,藉由此报告书揭露本公司在经济、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

本報告書揭露之企业社会责任資訊期限為 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之彙整資料,並以台灣地區為主,包含新竹厂区(含公司總部)及苗栗廠區(包括竹南廠和銅鑼廠)的实践作为与成果。

撰写原则

本次企业社会责任报告书之内容架构及考虑面边界,系依照全球永续性报告协会(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ISO14001、ISO14064、ISO14067、ISO50001、OHSAS18001、IECQ QC080000 等的外部稽核。温室气体排放数据使用环保署提供之「温室气体排放系数管理表(6.0.1版本)」所使用之系数计算。

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: 2018年6月

本次报告公告时间: 2019年6月

下次报告公告时间: 2020年6月

聯絡資訊

部份绩效指標為了突顯中長期趨勢,亦提供 2016 ~ 2018 年的連續數據,若所述之量化指標有較特殊意義時,會以註解方式說明。若是您對京元電子的企業社會責任報告書有任何疑問或建議,竭誠歡迎您與我們聯繫。

聯絡窗口: 京元電子股份有限公司 財務處

地址: 300 新竹市公道五路二段 81 號

電話: +886-3-5751888

傳真: +886-3-5753899

E-mail: invest@kyec.com.tw

公司网址: www.kyec.com.tw



经营者的话

京元电子 2018 年合并营收达到新台币 208.2 亿元，较前一年度成长 5.7 %，居同业之冠。毛利率虽受景气与合并东琳精密股份有限公司低毛利封装业务的影响下滑，然市占率则稳定维持在全球所有同业中排名第八。

多年来，京元电子一直以满足客户需求，增进股东权益，照顾员工福利，以及推动环境保护等善尽企业社会责任为企业经营目标。期许能为社会、国家甚至全球尽一份心力，并展现企业社会责任之实际作为，以成为企业永续经营的典范。

回顾2018年，本公司结合营运发展与社会责任的经营理念，在ESG面向皆有优异的成果展现，摘要如下：

经济面

京元电子的研发团队十多年来投入于测试设备接口整合、测试程序编撰、机台零配件维修改良、产线自动化和测试设备独立开发、研制与模块设计等等，对营收贡献相当可观。而在特殊产品的测试设备和产线整備方面，亦属成效斐然，诸如：高功率预烧炉、微机电产品之测试平台及附属设备、垂直探针卡、MEMS 多轴产品测试、高频 Load Board、CIS 感测等，在半导体测试业创造出独特的竞争优势。



总经理

劉安煥

社会面

透过多元沟通管道，聆听员工声音，如员工留言板、意见信箱，以及由专人受理的员工申诉，还有定期由高阶主管主持的同仁座谈会。落实员工健检、各类健康促进活动和年度训练等，营造出健康幸福且友善成长的职场。在小区参与方面，实施产学合作至今已迈入第 12 年，累积人数已达 1,592 人。另慈爱社等团体，投入照顾弱势族群、关怀独居老人及参与小区活动，并积极赞助县市政府各类活动，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募款。凡此种种，已建立起与小区邻里之互动连结，达到社会共融的目标。

环境面

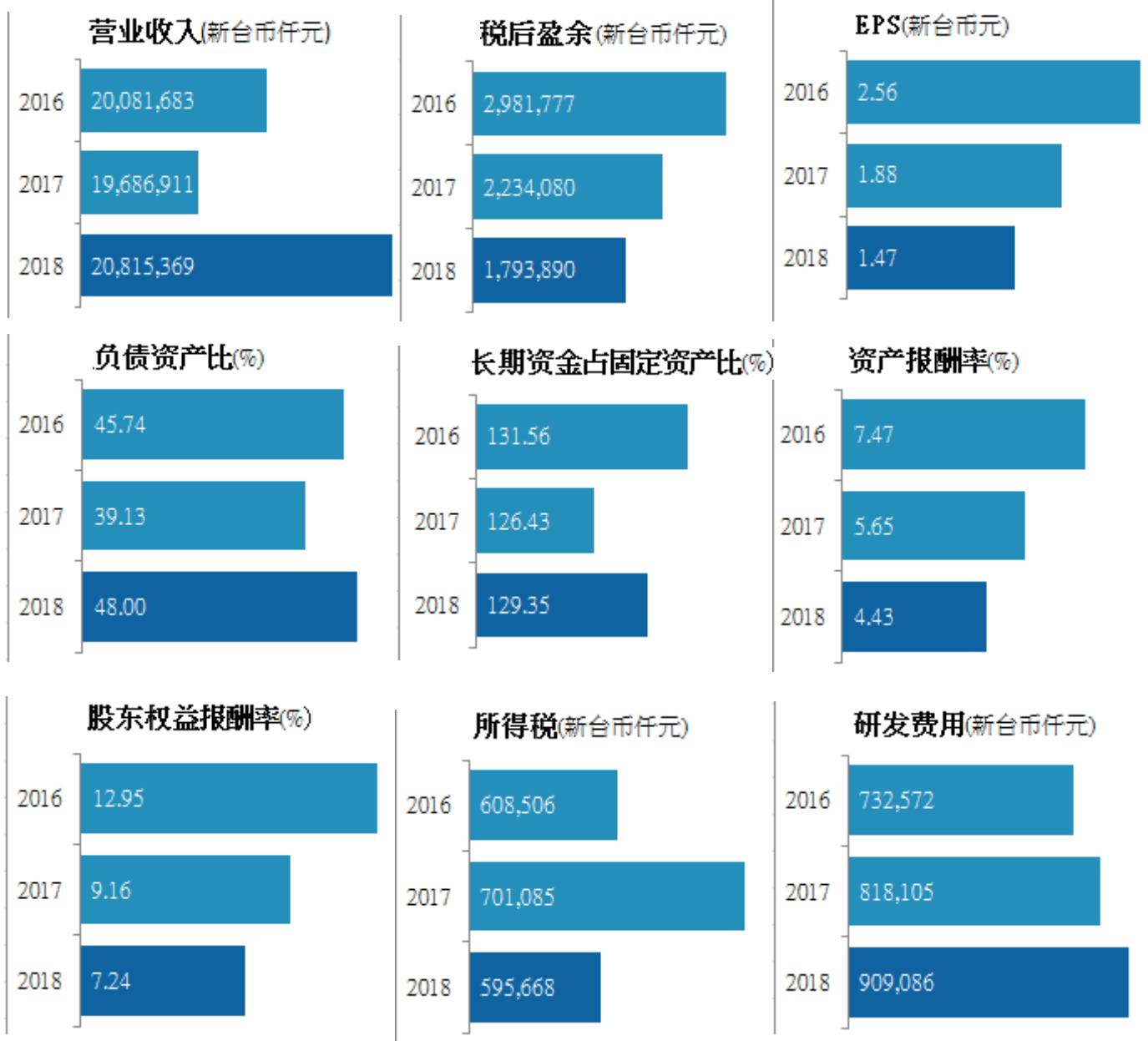
因应全球气候变迁，本公司自 2015 年起即开始认购绿电，更因自主推动能源资源的有效利用，2018 年各厂区荣获国健局「健康职场自主认证标章」。此外，每年参与竹南厂外围道路认养和委由 SGS 持续进行温室气体盘查验证及节能减碳活动。而在污染防治工作方面，由于管理阶层高度重视，各项检测均能符合政府法令规范，在在落实持续改善能源绩效。

展望2019年，随着5G通讯网络、AI人工智能，以及车用电子的产品动能增加，将积极推动智能制造与应用大数据之项目，另迎接医疗器材和车辆安全的产品应用，已规划导入ISO13485及ISO26262管理系统。在不断创造公司成长的同时，我们从未忘记持续朝联合国「永续发展目标(SDGs)」迈进。

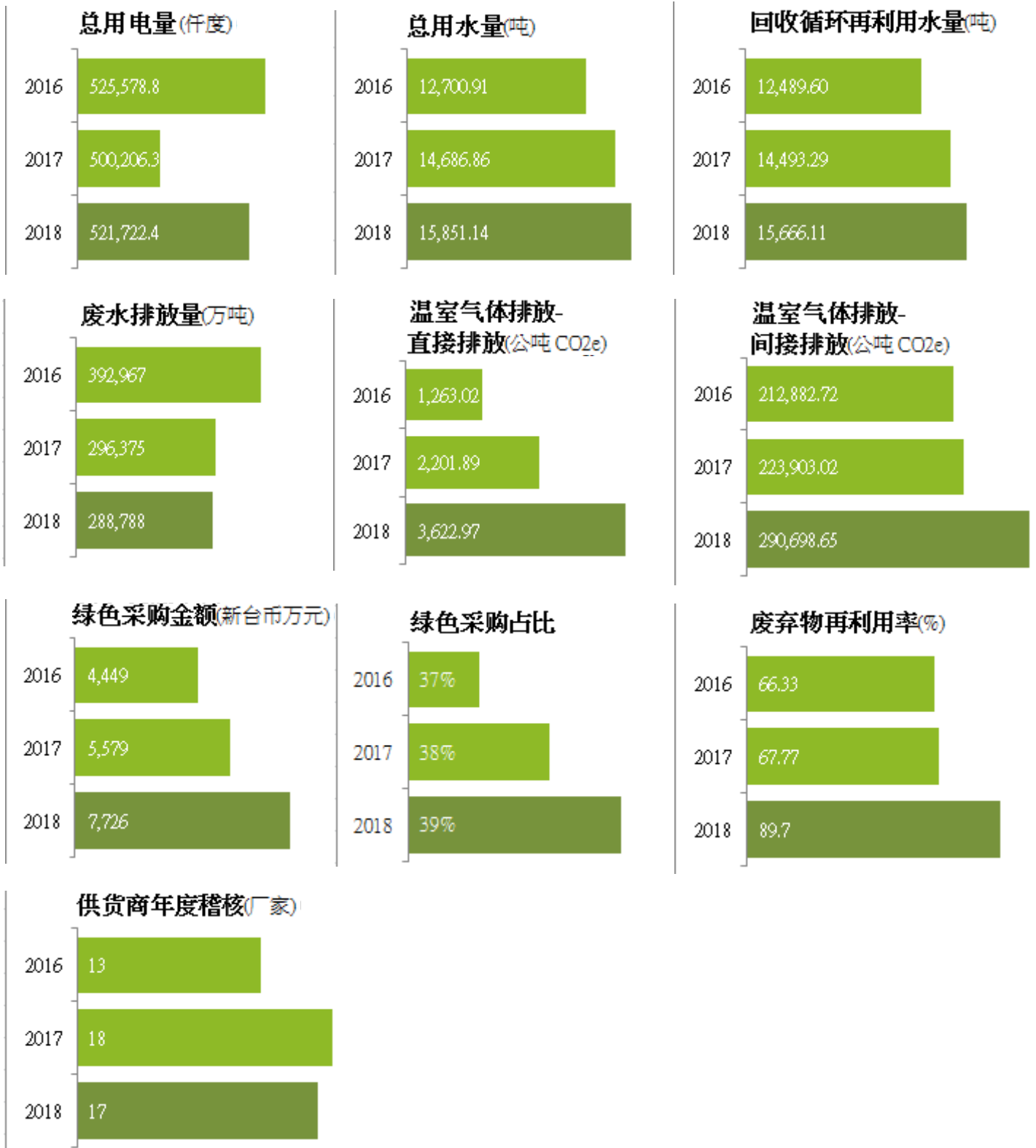
永續績效

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：

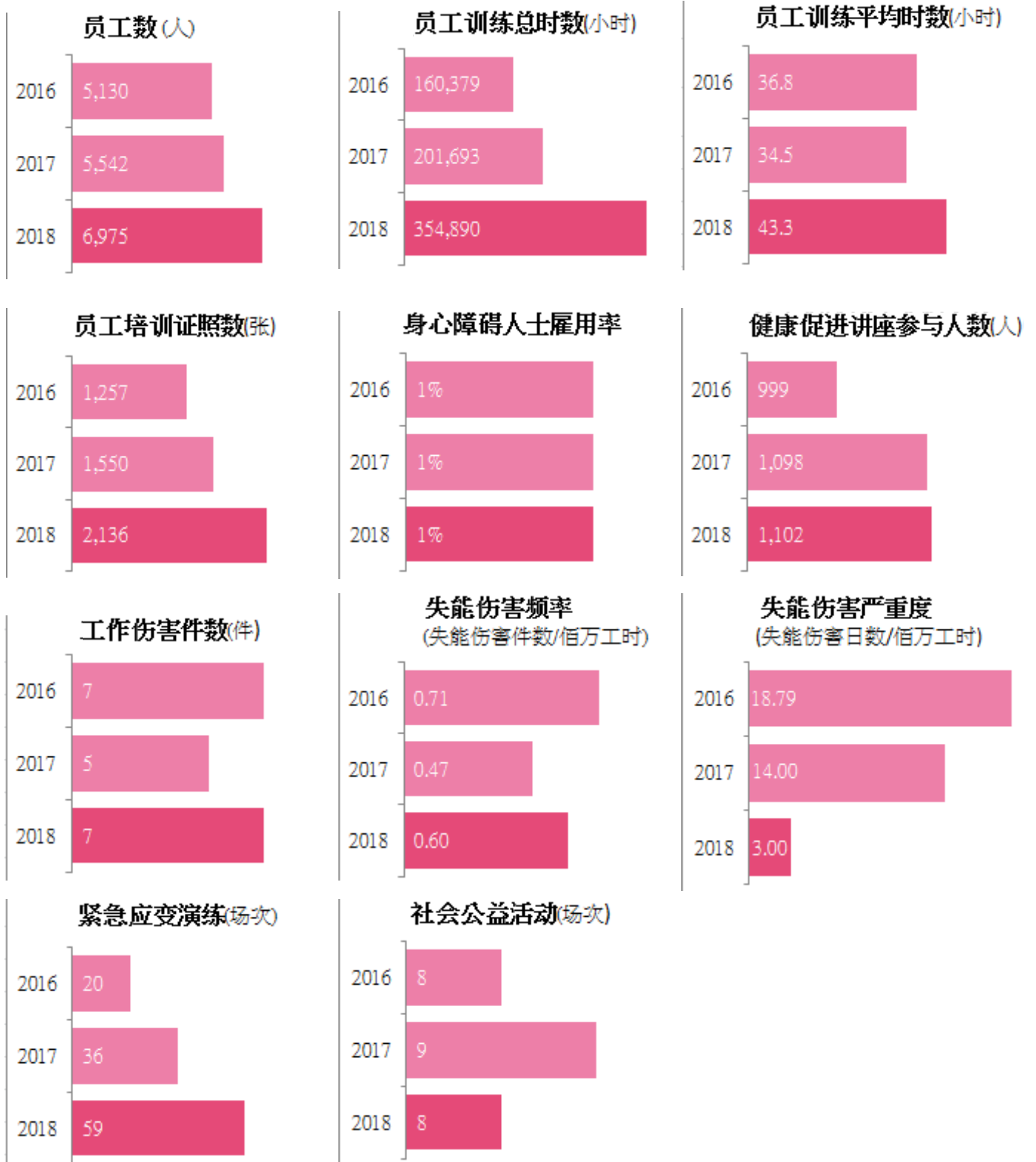
(一) 經濟績效



(二) 環境績效



(三) 社会绩效



公司概况

(一) 公司基本资料

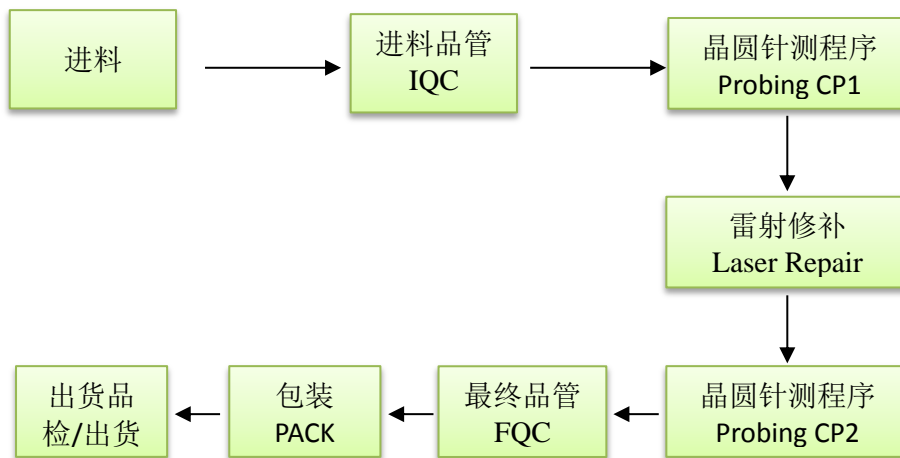
公司名称	京元电子股份有限公司
创立日期	1987年5月28日
实收资本额	新台币 12,227,450,650 元
董事长	李金恭
总经理	刘安炫
公司总部	新竹市公道五路二段 81 号
工厂	新竹厂：新竹市公道五路二段 81 号 竹南厂：苗栗县竹南镇中华路 118 号 铜锣厂：铜锣科学工业园区苗栗县铜锣乡九湖村铜科北路 8 号
员工人数	6,975 人(截至 2018 年 12 月 31 日)
主要业务	各种集成电路之设计、制造、测试、配件、加工、包装、销售，及各种奔应机及其零配件之制造、加工、销售及前各项产品之进出口贸易业务
上市日期及代号	2001 年 5 月 9 日、2449
发言人	张高熏
代理发言人	张垂钦



(二) 主要产品生产流程

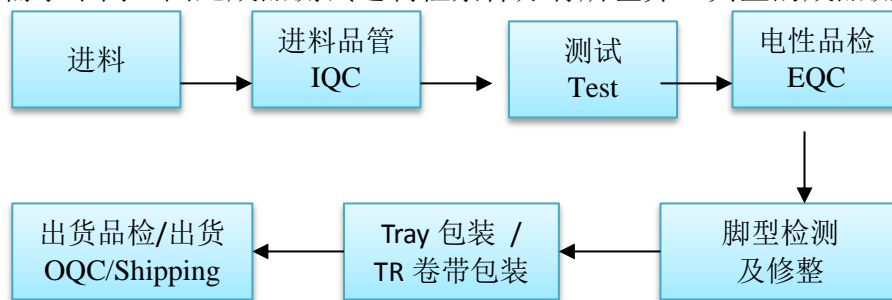
1. 晶圆针测流程

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：



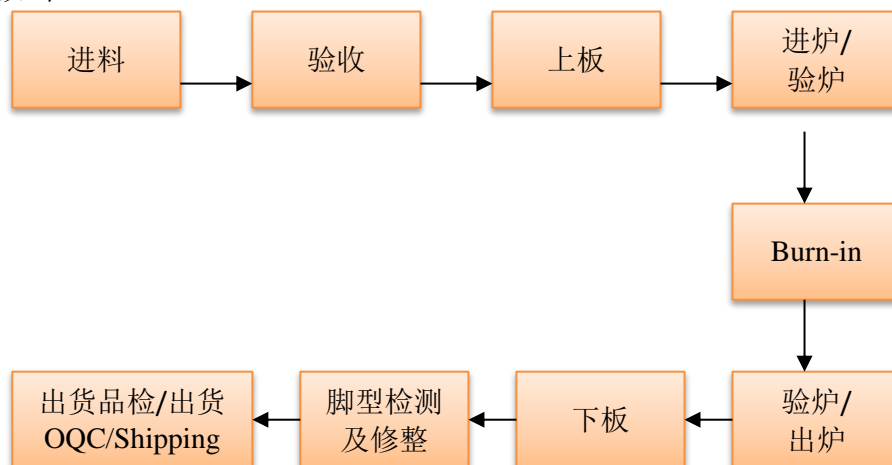
2. IC 成品测试流程

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：



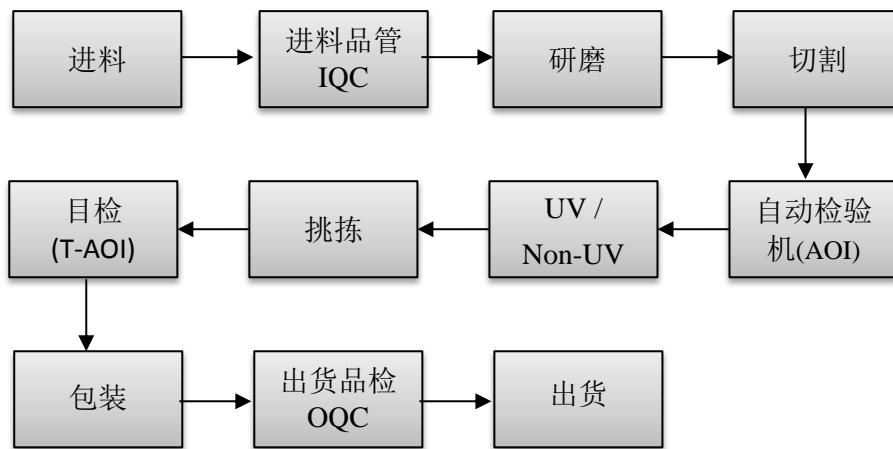
3. Burn-in 预烧服务

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：



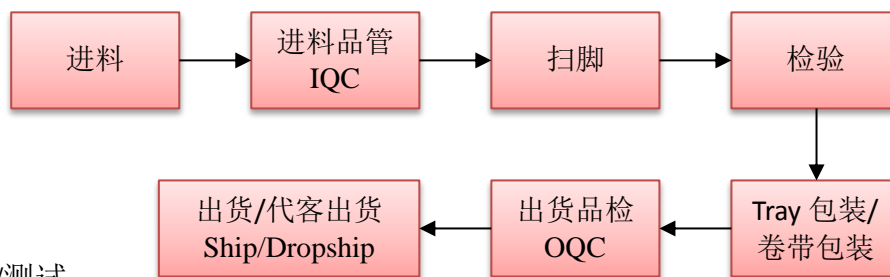
4.晶圆研磨/切割/晶粒挑拣流程

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：



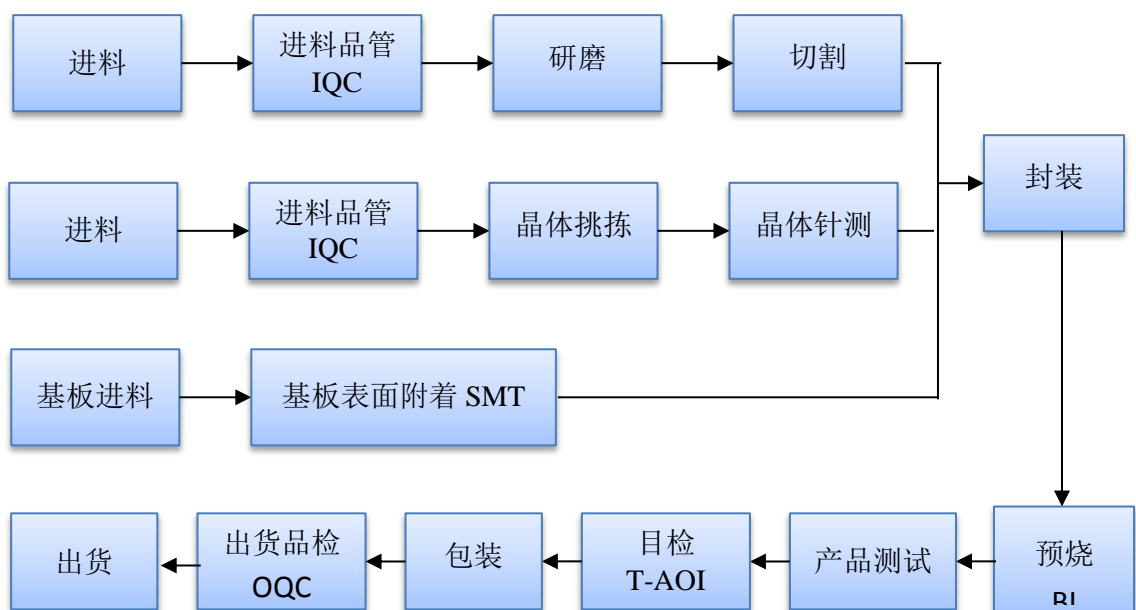
5.扫脚/代客出货流程

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):

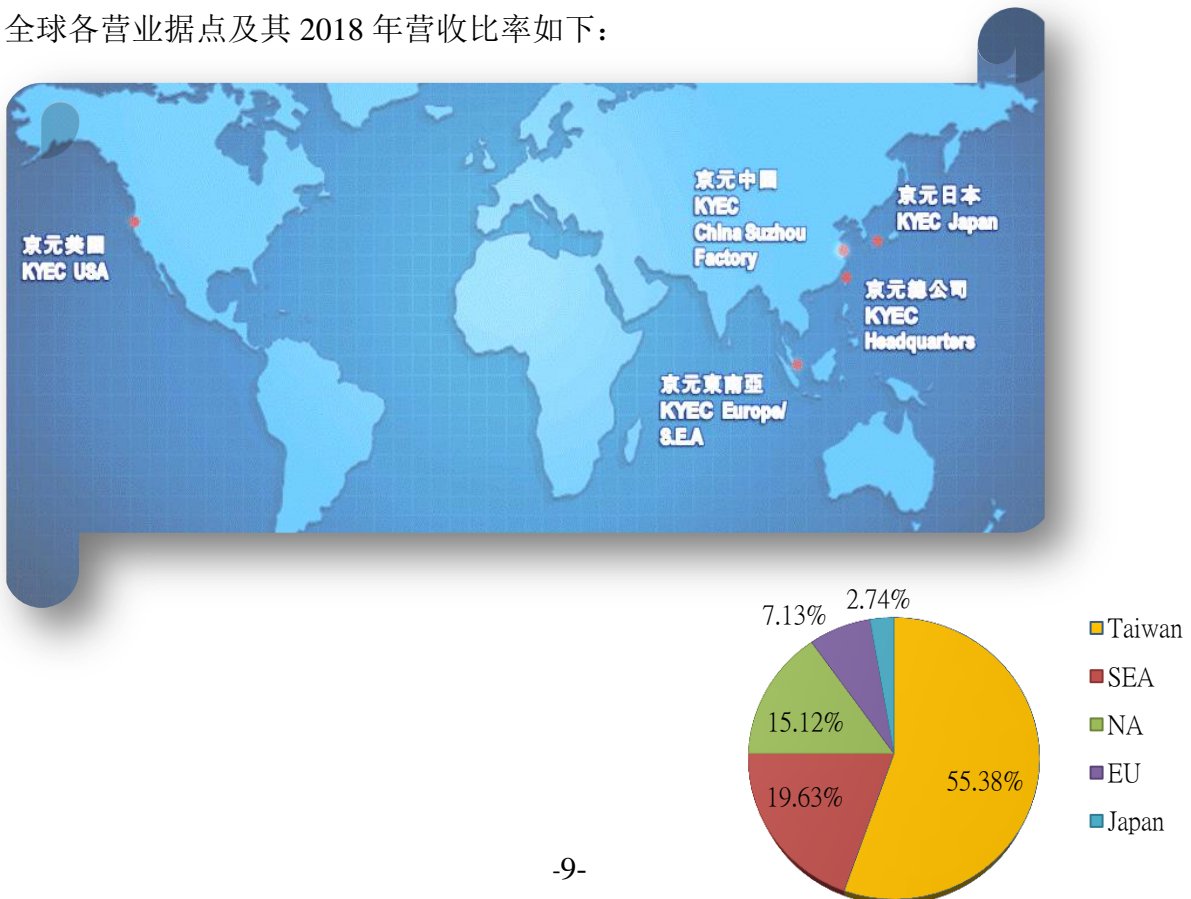
- 绩效: 设立高目标, 达成对客户提供更高质量、更低成本、更快速度的交货和增进客户满意度。
- 创新: 持续改善及提供创新的解决方案, 以给予客户满意的质量、更高满意度的服务。
- 卓越: 努力完成工作任务, 并积极接受挑战性工作目标, 达到卓越的水平与表现优异。
- 分享: 愿意分享所拥有的知识技能与经验给予他人, 让公司和客户共同分享与成长。



(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。

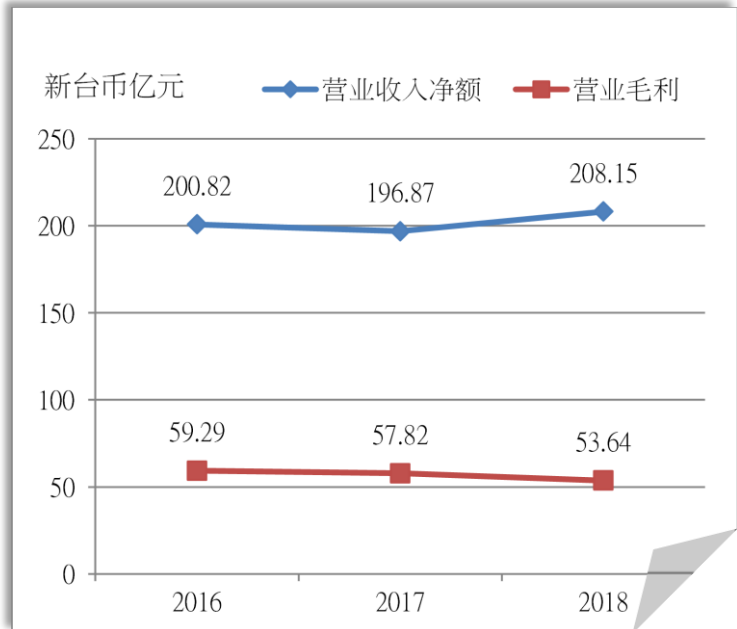
全球各营业据点及其 2018 年营收比率如下:



(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。

2016~2018 年合并营收及营业毛利：



(六) 2018 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秀奖
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
苗栗县环保局	绿色采购绩优单位
中华民国杰出企业管理人协会	十大绩优企业一金炬奖
经济部中卫发展中心	全国团结圈活动竞赛银塔奖
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
卫生福利部	健康职场自主认证通过(新竹厂/竹南厂/铜锣厂)
劳动部	TTQS 训练质量评鉴—「金牌」展延通过

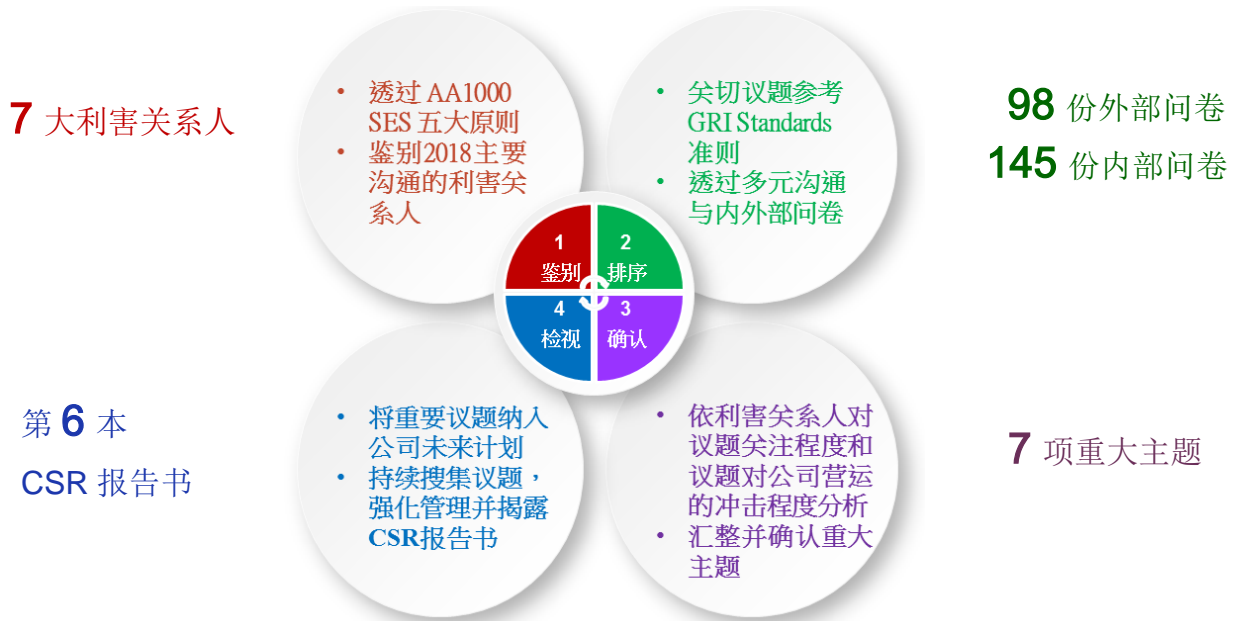


(七) 外部组织参与

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
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	

利害关系人与关注议题

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、工安与风险管理处、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-2011 利害关系人议和标准，根据依赖性、责任、关注、影响力及多元观点等五大原则，识别出 2018 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/邻里、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
		客户档发行	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

利害关系人	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/邻里	<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	
		法规听证会	不定期	

(二) 利害关系人的沟通

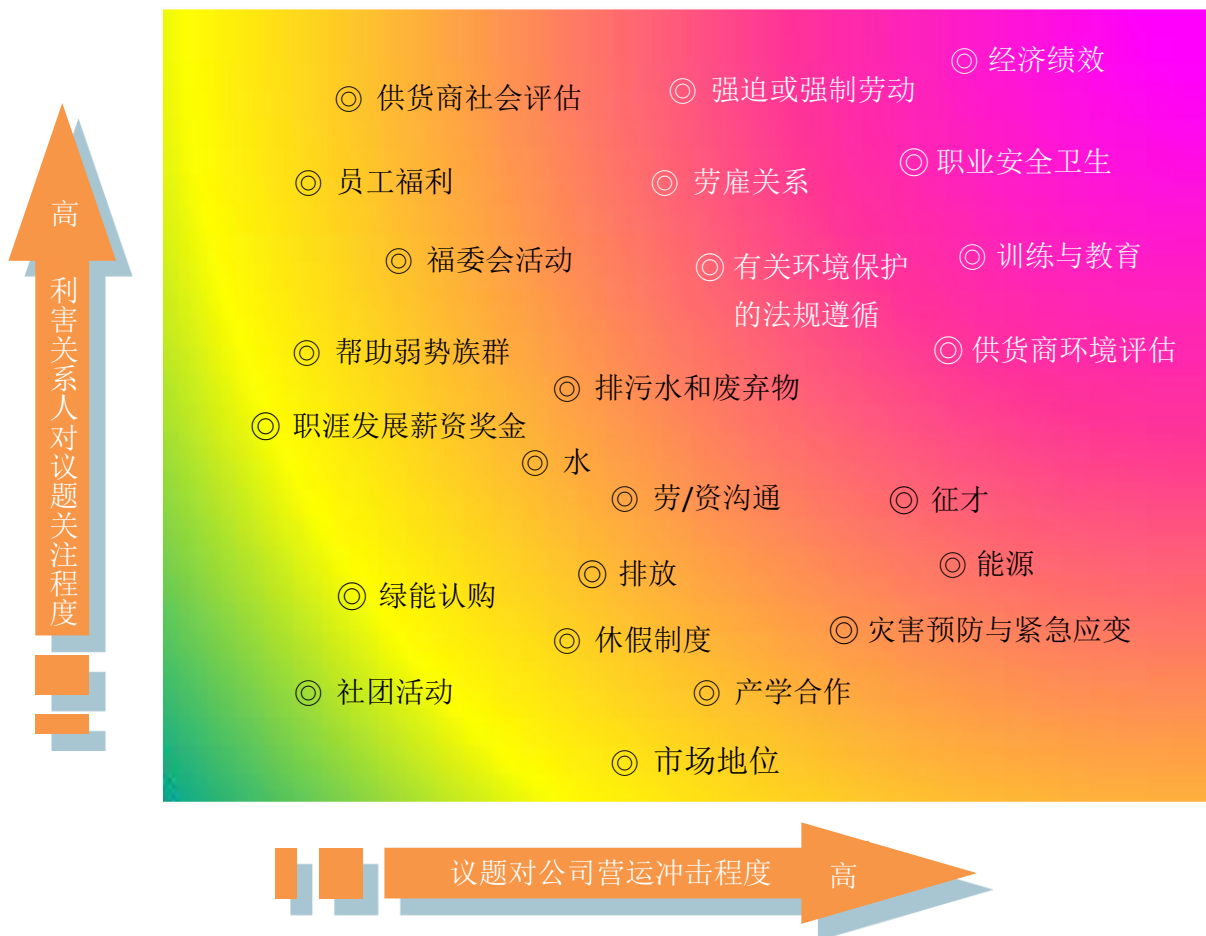
2018 年利害关系人关注议题与回应处置

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 OHSAS18001 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 OHSAS18001 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
	建议公司对于资深久任同仁公开表扬	公司增设资深 25 年同仁奖励，制作资深同仁专题海报公告全厂并公开表扬。
	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	公司参考同仁的工作年资与绩效指标，进行每年年度晋升作业。
	劳动法令修改	因应劳基法修改 1.特休假、补休假使用期间 2. 加班计算方式，修订公司内部档规范，并召开座谈会倡导相关事项。

利害关系人	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.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。
	公司整体教育训练的质量	定期申请 TTQS 评核，藉由具公信力的稽核验证公司内部教育训练体系。
	促进职场健康	每三年进行健康职场自主认证评核，持续维持健康、友善的工作环境。
小区/邻里	产学合作	与中华大学、育达科大、元培科大等邻近之大专院校进行产学合作，提供学生能同时完成学业及业界实习的机会。

(三) 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 7 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

透过以上分析之各重大主题、组织边界与对应揭露，如下对照表。

重大主题	GRI Standards 揭露	组织内	组织外	管理方针 参考章节
		京元电子		
经营绩效	201-1	V	股东/投资人	· 公司概况(五)
职业安全卫生	403-1,403-2, 403-3	V	客户、 小区/邻里	· 职业安全卫生(一、 二) · 员工权益(十五)
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)
供货商环境评估	308-1	V	供货商	· 供应链管理(三)
训练与教育	404-1,404-2, 404-3	V	承揽商、 小区/邻里	· 员工权益(十九) · 社会参与(五)
劳雇关系	401-1,401-2, 401-3	V	—	· 员工权益(二、六、 七、十)
强迫或强制劳动	409-1	V	—	· 员工权益(一)

(五) 重大主题管理方针与目标实绩

重大主题	政策	管理措施	2018 年 目标	2018 年 实绩	2019 年 目标	责任与 资源	对应 章节
经济 绩效	◎追求股东权益最大化。 ◎平衡股利政策。	◎公司内部预算。 ◎公司 KPI 控管，每月追踪检讨。	营业收入及税后盈余≧公司预算目标。	◎2018 年营业收入 208.15 亿元及税后盈余 17.94 亿元低于预算目标。 ◎2018 年税后每股盈余 1.47 元，配发现金股利 1.35 元。	营业收入及税后盈余≧公司预算目标。	◎责任：各中心依公司 KPI 目标规画执行，质量保证处追踪考核。 ◎资源：各中心依其职责相互支持。	· 经营绩效

重大主题	政策	管理措施	2018 年目标	2018 年实绩	2019 年目标	责任与资源	对应章节
职业安全卫生	落实风险管理, 推动健康促进, 以追求「零灾害」、「零伤害」目标	导入 OHSAS18001/CNS15506 职业安全卫生管理系统	◎无政府单位工安违规纪录 ◎通过职业安全卫生管理系统验证 ◎规划与实施紧急应变演练	◎政府单位工安违规纪录 0 件 ◎108/11 通过职业安全卫生管理系统验证 ◎完成 59 场次紧急应变演练	◎无政府单位工安违规纪录 ◎通过职业安全卫生管理系统验证 ◎规划与实施紧急应变演练	责任: 工安部门定期鉴别法规, 并适时修正安全卫生作业程序并拟定执行计划。 资源: 各单位协助与配合实施安全卫生计划。	· 职业安全卫生 · 安全卫生政策与组织运作 · 职灾统计与分析)
	推动健康职场促进方案, 提供员工完善的健康资源、全面评估其生理及心理状态, 营造健康的支持性工作环境。	依据健检数据分析, 提供员工一系列的健康管理课程, 并提升员工自我健康管理意识。每年另制定健康管理促进计划, 落实控管。	年度健康促进参与人数达 1,100 人	达标	年度健康促进参与人数达 1,100 人	责任: 员工关系课负责健康管理及健康促进(含健检分析)活动, 持续参加健康职场自主认证评核。 资源: 制定全面性的安全卫生政策, 落实健康促进方案之推展。	· 推动健康管理与促进计划

重大主题	政策	管理措施	2018年目标	2018年实绩	2019年目标	责任与资源	对应章节
有关环境保护的法规遵循	致力污染预防,以符合环保法规及客户规范。	导入ISO14001管理系统	1.无政府单位环保违规纪录 2.通过环境管理系统改版验证	环保法规违反纪录0件	环保法规违反纪录0件	责任:工安部门定期鉴别法规,并适时修正环保作业程序并拟定执行计划。 资源:各单位协助与配合实施环保计划。	· 废水排放与管理
供货商环境评估	◎遵守环境相关法令及客户环境管理物质要求。 ◎企业生产过程中,积极取代对环境有害之物质。 ◎適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。	导入QC080000	降低客诉件数	无客诉	降低客诉件数	责任:供货商质量管理部鉴别法规,适时修订环境有害物质管理作业程序并拟定计划。资源:采购与供货商配合实施管理调查计划	· 供货商的遴选

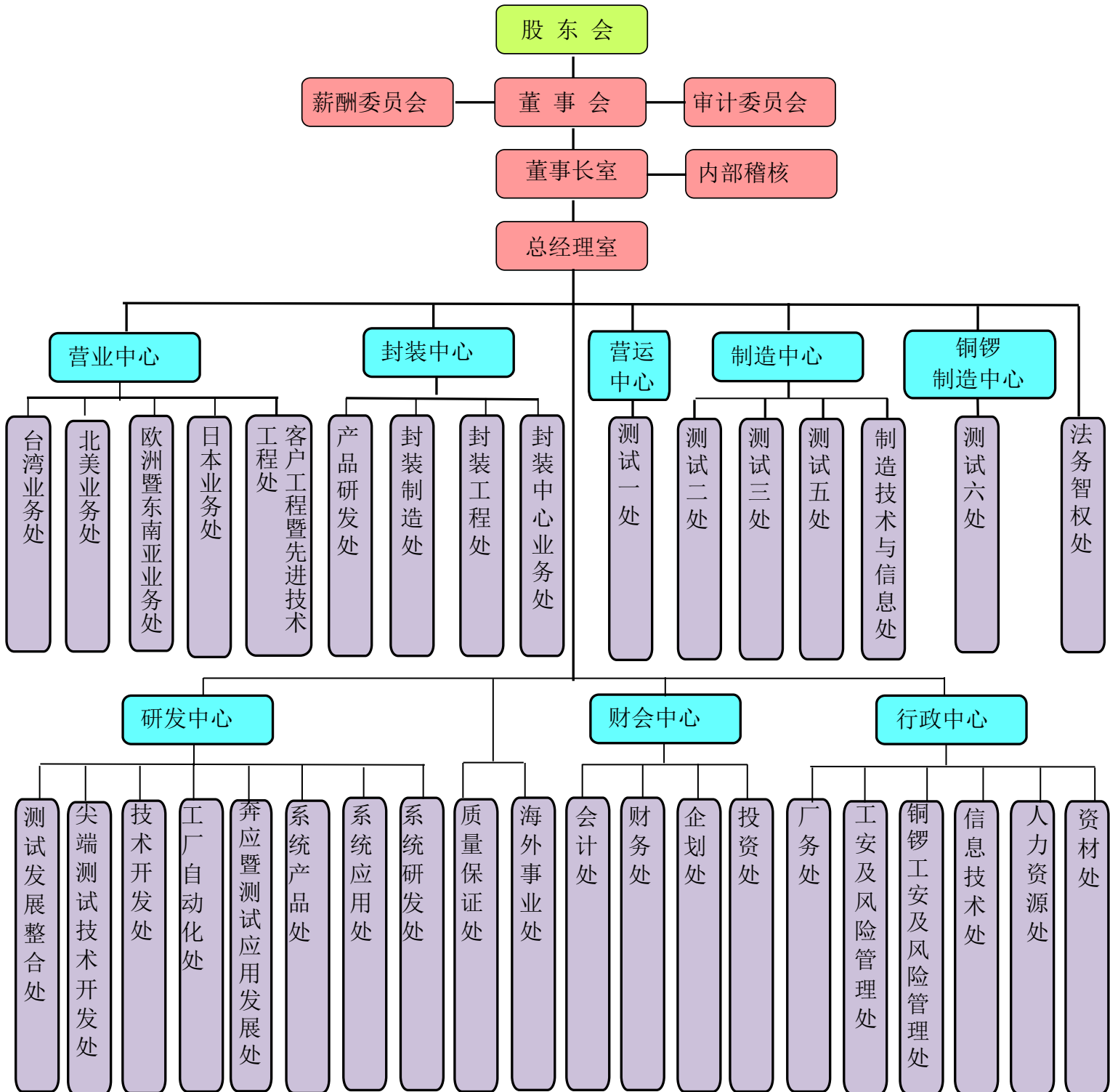
重大主题	政策	管理措施	2018 年目标	2018 年实绩	2019 年目标	责任与资源	对应章节
训练与教育	积极培育员工具有执行职务的知识与技术, 进而提升员工质量意识, 提高工作效率, 除可协助员工自我发展外, 亦达到公司永续经营发展之目标。	◎根据工作内容设定训练计划, 系统地协助员工提升职能及管理知能。 ◎各部门根据制程及产品属性不同, 提供专业的在职训练, 落实工作技能养成。	全年课程体系完训率90%	达标	全年课程体系完训率90%	责任: 人力资源处学习发展课依计划办理课程或由各事业处部门进行训练。 资源: 依课程安排内部训练或进行外部训练。	· 训练教育
劳雇关系	建立和谐的劳资关系	重视劳资关系及多元化的沟通管道有效的解决员工提出的疑问及申诉	问题达标率100%	达标	问题达标率100%	责任: 人力资源处依办法建立沟通意见畅达之管道, 并有效的响应、解决员工之问题。 资源: 设有劳资会议、各类座谈会、在线员工留言板及各类申诉管道。	· 员工分布 · 全方位的保险制度 · 完善的休假制度与福利 · 育婴留停措施

重大主题	政策	管理措施	2018 年目标	2018 年实绩	2019 年目标	责任与资源	对应章节
强迫或强制劳动	保障员工劳动环境	劳动条件符合法令措施	劳动检查违反件数0件	0件	劳动检查违反件数0件	责任：管理单位依法令规定制定工作内容 资源：视情形由相关单位协助处理	· 招募聘用原则



公司治理

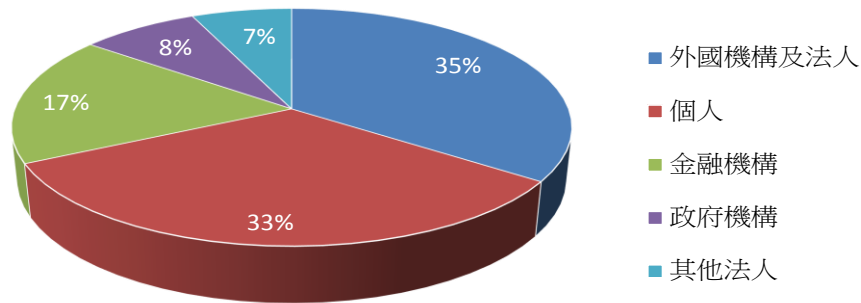
(一) 公司治理架构



(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 70.31%。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 2019 年 4 月 8 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 2018 年董事会共召开 6 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 京隆科技董事长 震坤科技董事长 广越企业独立董事 冠鼎精密董事长

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	大学毕业 医师	醫師
董事	刘安炫	博士毕 Intematix Technology Center Corp.总经理	总经理 KYECA USA Corp.董事长 KYECA SINGAPORE PTE. LTD.董事长 京隆科技董事/总经理 震坤科技董事/总经理
董事	焱元投资(股)公司	—	—
	代表人 蔡招荣	硕士毕 会计师 中国信托商银副 总经理 大华证券总经理 硅品投资(股)公 司总经理	焱元投资总经理
董事	刘高育	博士毕	良承工程董事長 吉澤建設開發董事長
董事	陈冠华	硕士毕	威健实业(股)公司监察人
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	审计委员会及薪酬委员会委员
独立董事	许惠春	硕士毕 医生 京元电子薪酬委 员会委员	审计委员会及薪酬委员会委员 医生
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	审计委员会及薪酬委员会委员 麦波特爱富玛(McBorter AFMA)公司董事长 财经立法促进院董事长兼院长 中国人民大学苏州校区特聘教授 星展银行(DBS)(台湾)公司独立董事 中租控股(Chailease)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

薪资报酬委员会第二届及本届(第三届)皆为四名成员，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(第三届)委员任期：2017年6月19日至2020年6月7日。

2018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	黄达业	3	100	
委员	许惠春	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。

审计委员会运作情形

2018 年度审计委员会开会 8 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
独立董事	杨宪村	8	100	召集人及主席
独立董事	许惠春	8	100	
独立董事	黄达业	8	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。
- 2018 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。
- 2018 年度共提出 30 篇稽核报告、6 项建议改进事项，其中业务部门 2 项、人资部门 1 项、财务部门 1 项、子公司 2 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：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、對重要事項有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。

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、稽核人員、法律顧問、或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相關情事，並提供申訴制度，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。

規範範圍	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誠信經營之資訊揭露

(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。

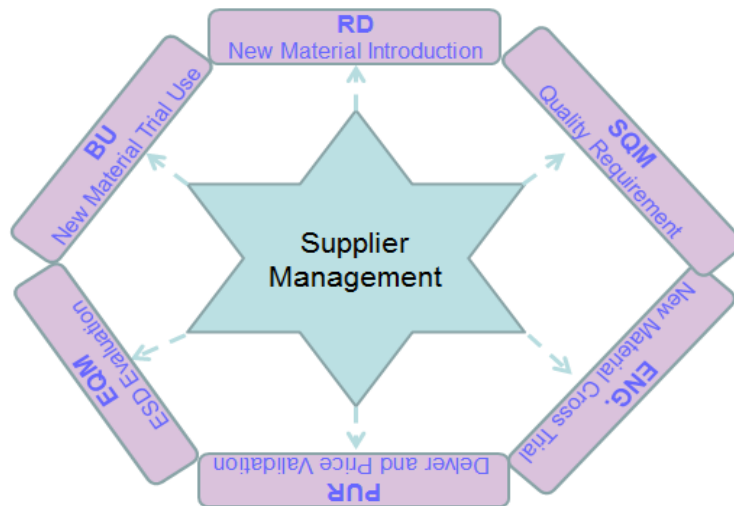


风险项目与因应如下表：

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	<ol style="list-style-type: none"> 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、转第二家供货商供货、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。

供应链管理

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。



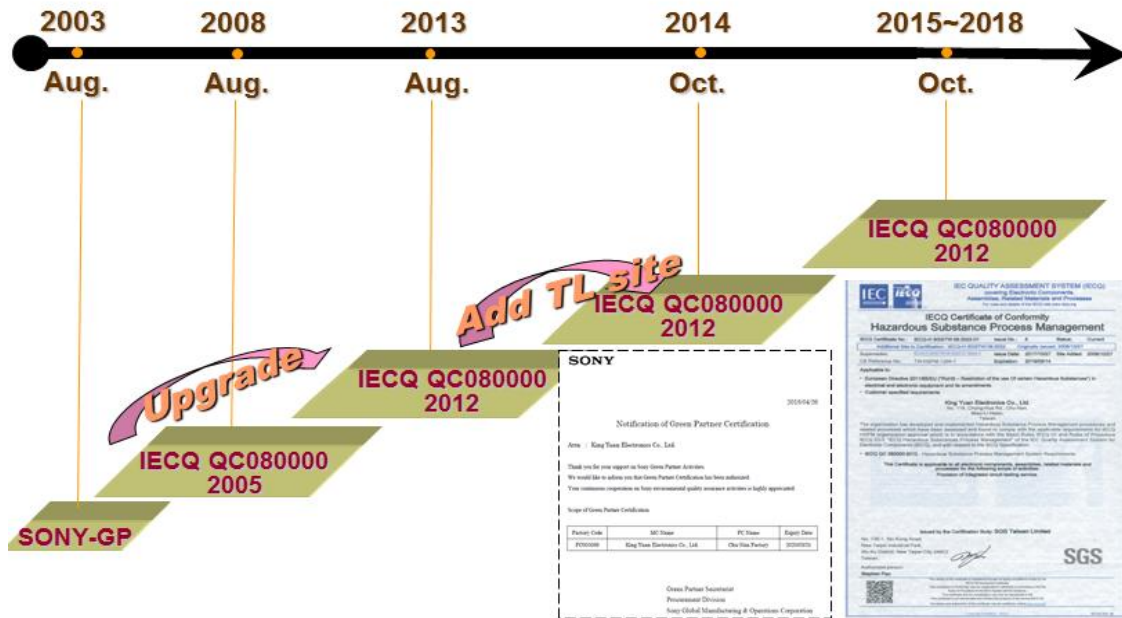
(1) 綠色產品供應鏈管理系統(GSCM)

- (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，可即時以效確認供應商是否符合客戶盡現用物質要求，可隨時取得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)、REACH-SVHC、Halogen-Free、Sony SS00259 Material Level、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 080000:2008 验证，并于 2013 年取得 2012 转版认证，也于 2014 年新增铜锣厂区的合格证书，目前至 2018 年仍然保有有效的合格证书。



(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达新台币 5,800 万元，2017 年增至 5,600 万元，2018 年绿色采购金额仍高达新台币 5,900 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。



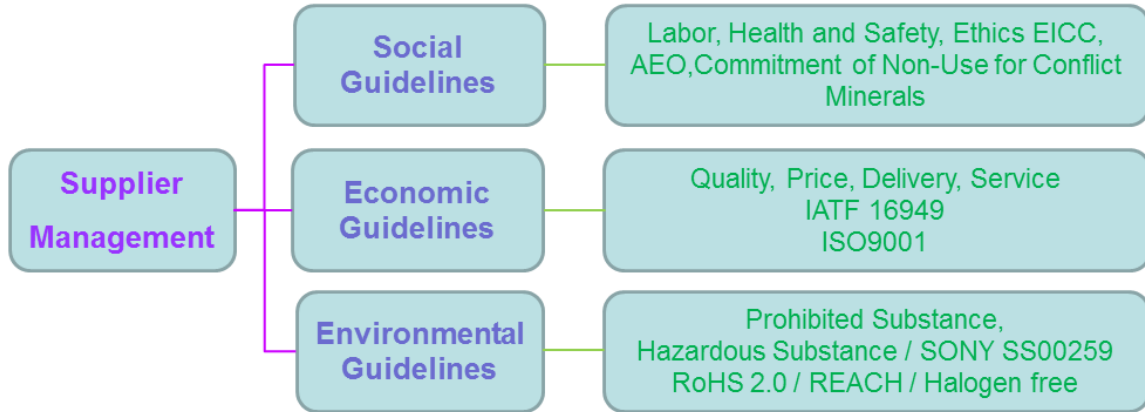
2018 年荣获苗栗县环保局绿色采购特优厂商



(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安全认证优质企业(Authorized Economic Operator)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

AEO 是 Authorized Economic Operator 的缩写, 又称「优质企业」。优质企业乃是努力协助海关达成安全措施并经认证后的经营者。凡从事与货物之国际运送有关业务, 遵守 WCO 或等同之供应链安全标准, 并获得国家海关当局或其代表人承认者, 均可经由认证成为 AEO。

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。京元电子竹南厂在 2012 年时已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、产品出口流程更为便捷。京元电苗栗铜锣新厂 2014 年底完工。2015 年 12 月 14 日取得铜锣新厂 AEO 认证。

京元电子位于苗栗的竹南厂 2012 年起获颁安全认证 AEO, 是苗栗县首家通过 AEO 认证的企业, 这几年来享有快速便捷的通关措施, 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其信赖及满意度大幅提升, 推动近几年业绩稳健成长。竹南厂也在 2016 年 5 月 10 日取得续约认证。



AEO 证书-竹南



AEO 证书-铜锣

(2-5)冲突矿产的采购措施

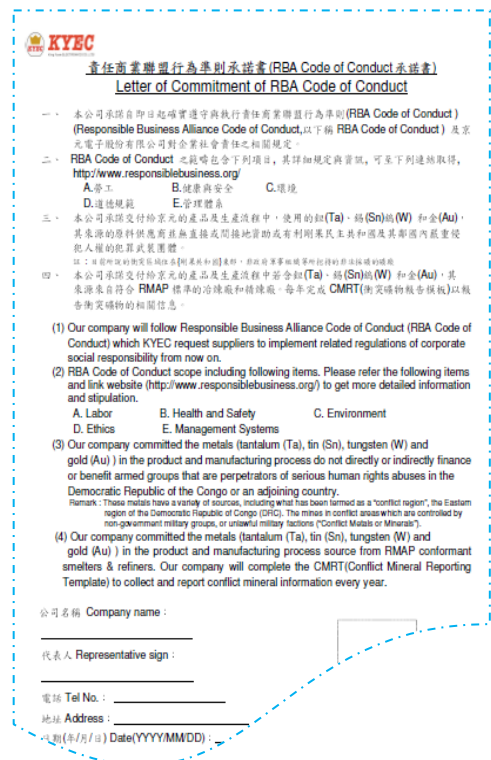
RBA Code of Conduct 建立了各种标准，电子行业供应链制定一套规范，从而确保供应链的工作环境安全，劳工受到尊重并富有尊严，以及商业营运对环境负责。

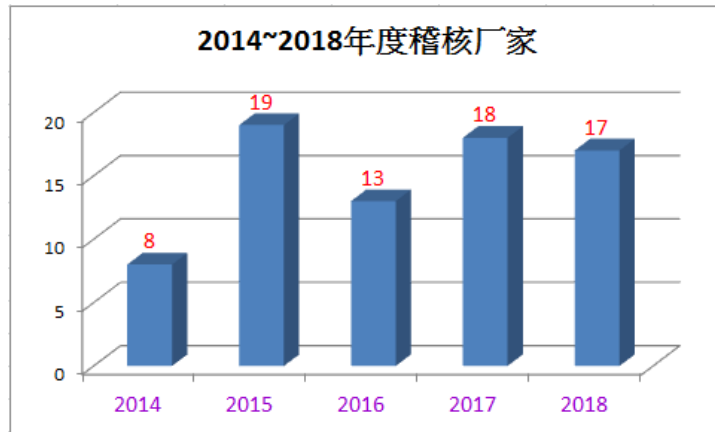
京元电子为响应国际间对冲突矿产的管制要求，严格要求供货商所提供的原物料中不得使用此区域所生产的冲突矿产，并将此要求列入「责任商业联盟行为准则承诺书」中，以确保供货商所提供的材料未使用冲突矿产有效供应链管理。

(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(如下 a~e)，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。

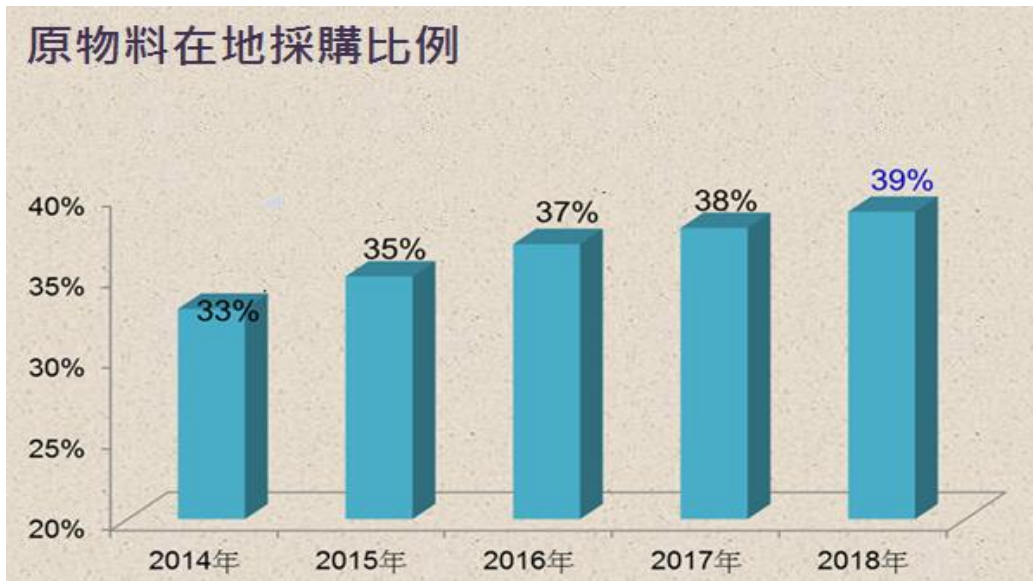
(2-10)订单持续性

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，而将高精度度、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。2014 年由台湾地区采购原料比例由前一年的 30.5% 增加至 32.5%，2015 年提升至 35%，2016 年提升至 37%，2017 年提升至 38%，2018 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。

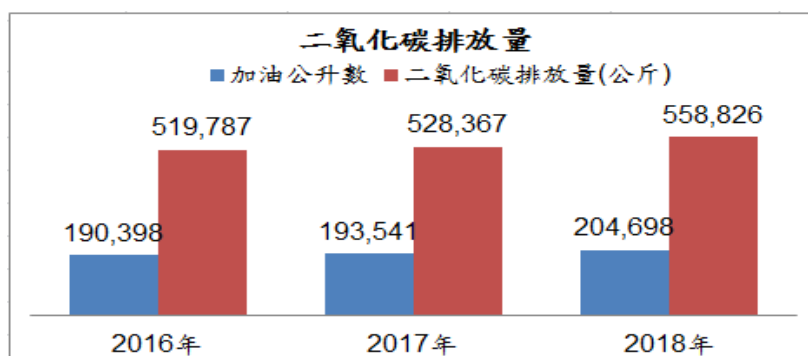


(五) 优化收/送货路线

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。2018 年增 30,459 公斤的二氧化碳排放量，年增 5.8%；较 2017 年增 7% 进步。



年份	2016年	2017年	2018年	年增量	年增减率
加油公升数	190,398	193,541	204,698	11,157	5.8%
二氧化碳排放量(公斤)	519,787	528,367	558,826	30,459	5.8%

(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。

編號	駕駛員姓名	分類	回廠時間	定位位置	車況現況	最新狀態	外掛設備	備註
1298-VE	陳建堯	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:43:03	新竹縣寶山鄉(關刀) 101公里	87 km/h 向西南			6P-6793移標
1438-B8	劉景鑫	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:42:33	新竹縣竹北市竹北里環愛街526號【宜瑞(ESSI) 附近7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【台積七廠】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	苗栗縣銅鑼鄉銅科北路【京元銅鑼廠】附近112公尺	熄火	熄火7小時10分		
2435-UT	羅俊翔	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:42:53	新竹市東區新竹文法道(公道五)【京元電子股份有限公司】附近15公尺	20 km/h 向北			
4239-B8	蔡秋倫	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	翁樹凱	3.5噸小貨車	2019/05/30 16:43:00	苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路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

(2) 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。

日期	時間	位置 / 狀態	里程	開車(含怠速)	怠速管理	熄火管理
【轉A】時間 2019/05/30 08:30 - 2019/05/30 18:30 怠速停留3分鐘以上 或 熄火停留3分鐘以上						
【車號】AJN-8032 【駕駛】劉承彥						
2019/05/30 星期四	08:55	出車: 苗栗縣竹南鎮頂埔里中華路144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	新竹市東區篤行一路12號【油穿半導體】附近30公尺	2.19公里	7分		
	09:23-09:29	新竹市東區篤行一路12號【油穿半導體】附近30公尺				6分
	09:29-09:31	新竹市東區篤行六路2號【聯亞電子】附近49公尺	0.36公里	2分		
	09:31-09:34	新竹市東區篤行六路2號【聯亞電子】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39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39公尺				5分
	09:48-09:51	新竹市東區篤行一路【采經科技】附近71公尺	0.62公里	3分		
	09:51-09:54	新竹市東區篤行一路【采經科技】附近71公尺				3分
	09:54-09:56	新竹市東區篤行一路12號【京元科器2廠】附近30公尺	0.33公里	2分		
	09:56-10:14	新竹市東區篤行一路12號【京元科器2廠】附近30公尺				18分
10:14-10:17	新竹市東區篤行四路2號	1.7公里	3分			

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。2018年用电量为521,722.4仟度，制程动力用量占总用电量的44.8%，空调系统用量占35.1%居次。

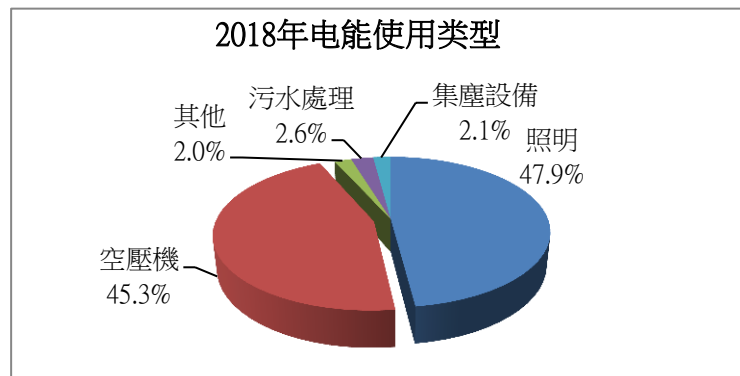
2018年直接及间接能源使用量统计

厂区	电力(仟度)	柴油	汽油	天然气	液化石油气
新竹厂	25,990.0	668	0	0	0
竹南厂	402,696.0	0.0	0	0	0
铜锣厂	93,036.4	1,500	0	0	0
总计	521,722.4	0	0	0	0

2018年各厂电能使用分配

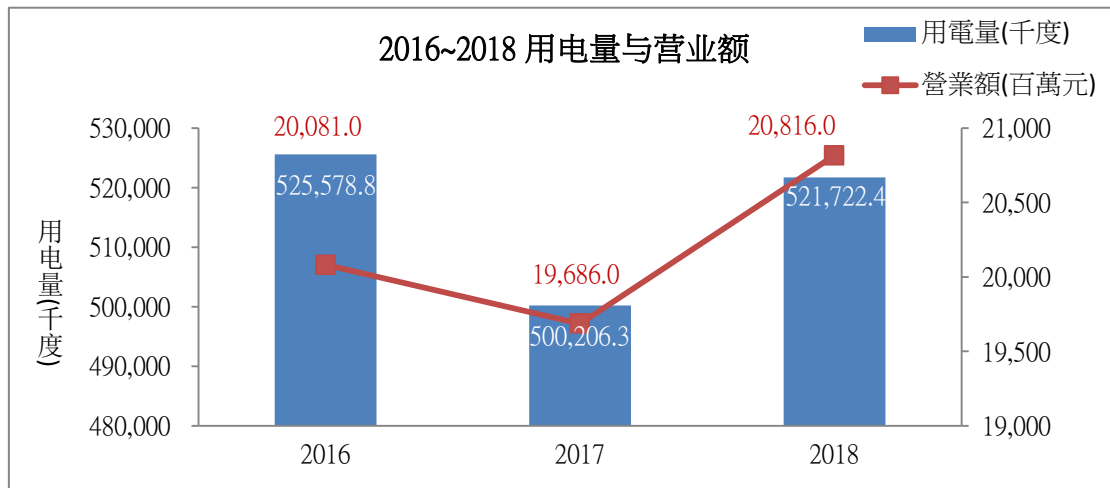
厂区/类型	用电量(仟度/年)							总计
	制程动力	空调	照明	空压机	其他	污水处理	集尘设备	
竹南厂	176,783.5	144,970.6	44,296.6	32,215.7	0.0	2,416.2	2,013.5	402,696.0
新竹厂	11,177.0	8,578.0	1,299.0	4,159.0	518.0	259.0	0.0	25,990.0
铜锣厂	45,587.6	29,771.5	4,651.8	11,164.3	1,581.6	93.0	186.1	93,036.0
总计	233,548.2	183,320.1	50,247.4	47,539.0	2,099.6	2,768.2	2,199.6	521,722.0
比例	44.8%	35.1%	9.6%	9.1%	0.4%	0.5%	0.4%	100.0%

2018年电能使用类型



随着铜锣厂区 2014 年底正式营运，且产能逐年增加，2016 年~2018 年能源消耗与营业额趋势分析如下：

2016~2018 用电量与营业额统计表			
年度	2016	2017	2018
用电量(仟度)	525,578.8	500,206.3	521,722.4
营业额(百万元)	20,081.0	19,686.0	20,816.0



(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统，将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，推行各项节能项目，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 32,163,555 度;减少 16,757.21 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
总计					32,163,555	16,757.21



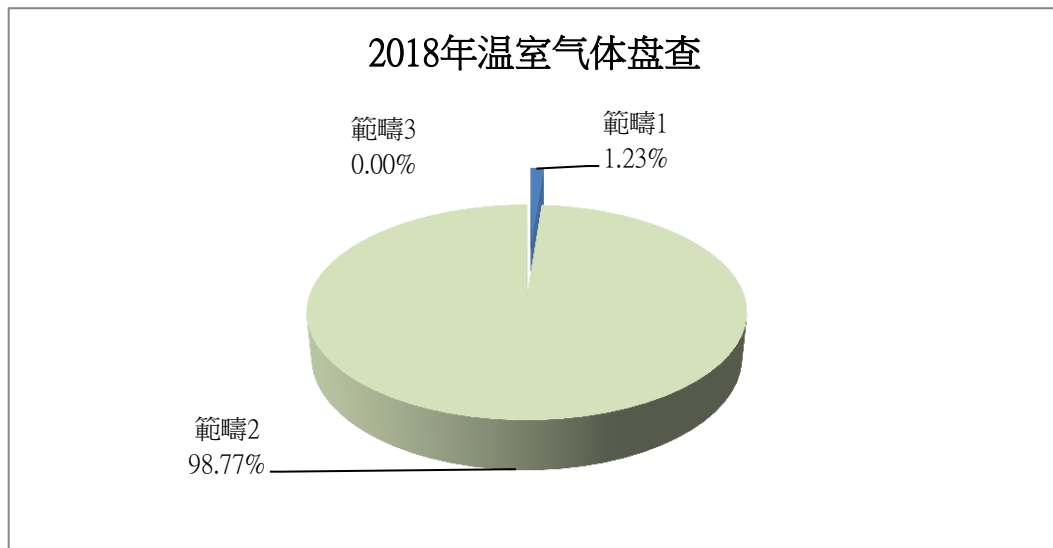
电梯增加节能控制装置



冰机、真空机汰旧换新方案

(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

2018 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 3,622.971 吨二氧化碳当量浓度，所占比例 1.23%，其主要来源为冰水主机填充之 R-134a 冷煤；范畴 2 之温室气体排放量为每年 290,698.647 吨二氧化碳当量浓度，所占比例 98.77%，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。2018 年盘查结果如下：(注)

厂区	范畴 1	范畴 2	范畴 3	总计
新竹厂	193.054	14,400.898	0.000	14,593.951
竹南厂	3,357.942	223,093.584	0.000	226,451.526
铜锣厂	71.975	53,204.166	0.000	53,276.141
总排放量(吨 CO ₂ e/年)	3,622.971	290,698.647	0.000	294,321.618
所占百分比 (%)	1.23%	98.77%	0.00%	100.00%

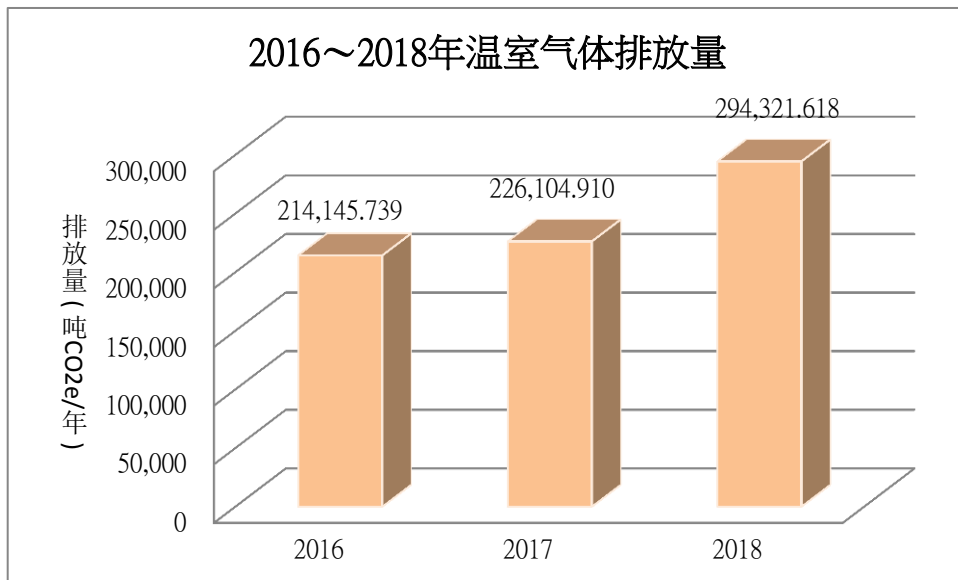
註：

範疇 1：主要為固定源排放、移動源排放、逸散源排放。

範疇 2：為間接溫室氣體排放，主要以外購電力為主。

範疇 3：主要為公司員工通勤、承攬商、客戶車輛及一般事業廢棄物之處理。

2018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	14,402.636	19.688	0.027	171.600	0.000	0.000	0.000	14593.951
竹南厂	223,649.928	378.022	8.718	2,414.858	0.000	0.000	0.000	226451.526
铜锣厂	53,207.736	68.349	0.056	0.000	0.000	0.000	0.000	53276.141
总排放量 (吨 CO ₂ e/年)	291,260.299	466.059	8.801	2,586.458	0.000	0.000	0.000	294321.618
所占百分比(%)	99.0%	0.2%	0.0%	0.9%	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



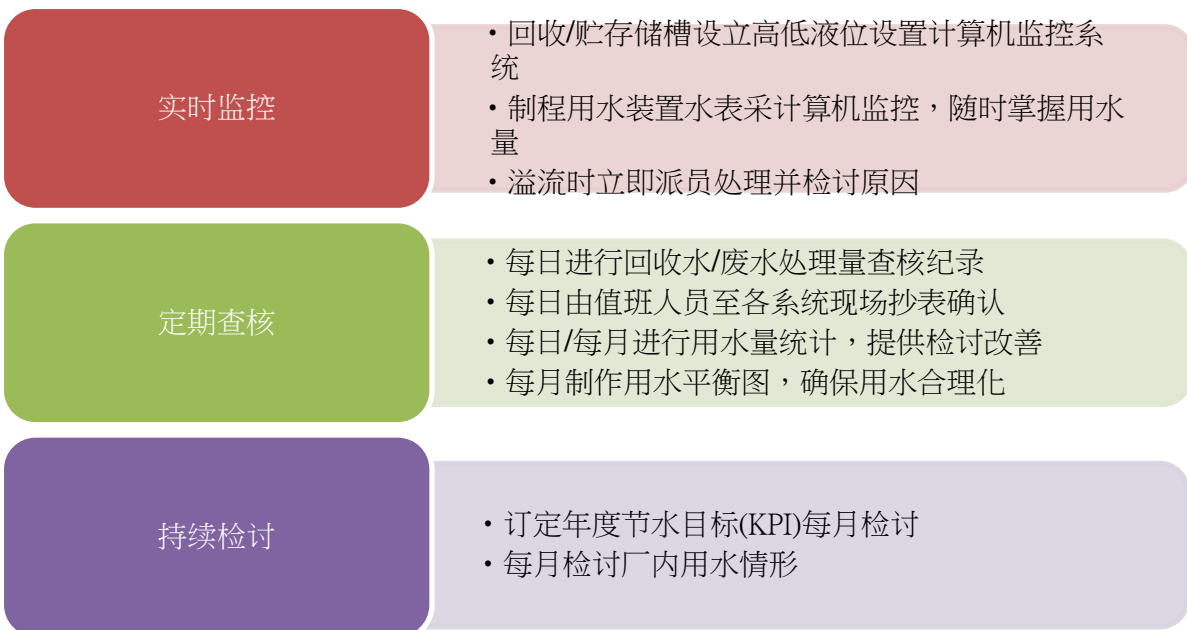
实施电梯节能管制

(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。



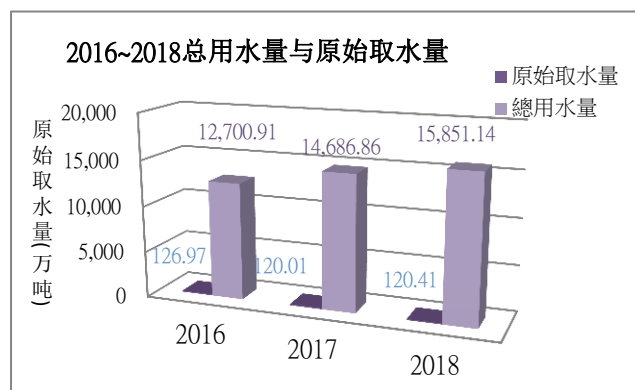
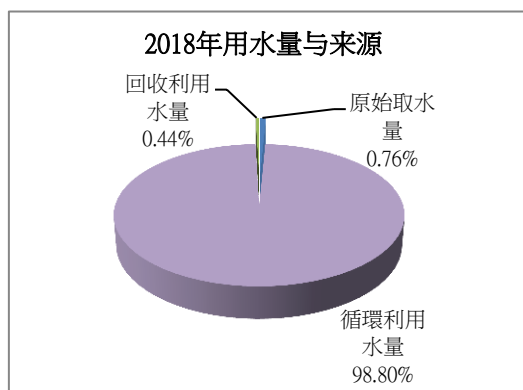
(2) 水资源管理指标

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，2018 年原始取水量 1,204,103 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。

2018 年用水量及回收利用率分析如下：(注)

2018 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	628,120.59	153,087,450.00	164,359.00	153,879,929.59		
锅炉	0.00	0.00	0.00	0.00		
制程	470,388.00	3,573,600.00	524,135.00	4,568,123.00	99.27%	78.77%
生活	105,594.41	0.00	10,289.00	63,360.41		
合计	1,204,103.00	156,661,050.00	698,783.00	158,511,413.00		

年度		2016	2017	2018
回收利用水量 (单位：吨)	回收利用	84.34	73.56	69.88
	循环利用	12,489.60	14,493.29	15,666.11
原始取水量		126.97	120.01	120.41
总用水量		12,700.91	14,686.86	15,851.14
原始取水量占总用水量比		1.00%	0.82%	0.76%



注：

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

(3) 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	节省污泥量	减碳	节省金额
		(万吨/年)	(吨/年)	(吨 CO ₂ e/年)	(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



(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，设置专责人元进行操作与管理，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 2018 年 1.154 吨。

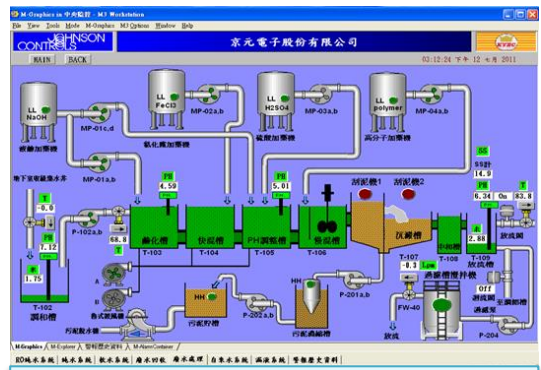
遵守国内外环保法规要求，取得水污染防治许可证，并定期进行废水查核与申报，每日针对废水处理及厂外废水排放情形进行现场稽查，放流水异常时，立即进行回流处理。每半年委由环保署核可的检测单位进行废水与污泥检验分析，放流水经处理后排放至许可之农田水利沟渠，每季更分析检测排放数据是否符合放流水及农田水利会标准，降低废水排放对环境之冲击。



2016~2018 年废水排放量			
年度	2016	2017	2018
废水排放量(吨)	392,967	296,375	288,788
研磨切割数量(片)	740,000	693,000	250,232
单位产品废水产生量(吨)	0.531	0.428	1.154



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



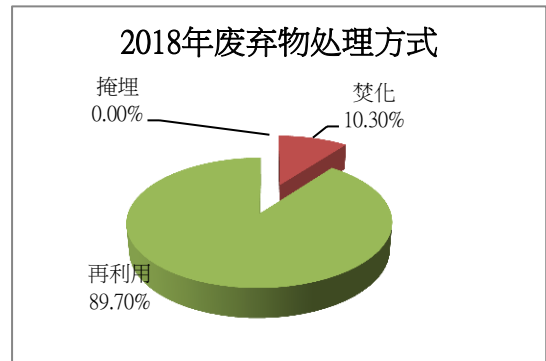
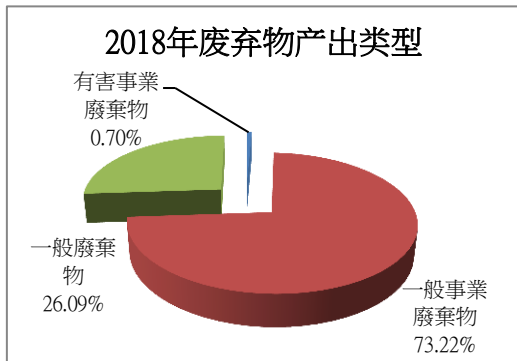
↑ 建置雨水回收系统

(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。

2018 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)	23.66	402.68	116.31	542.64

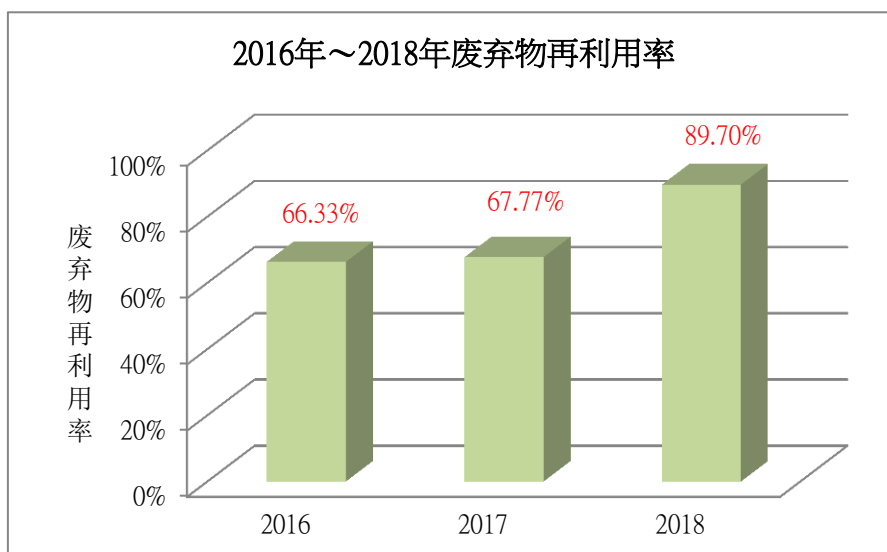
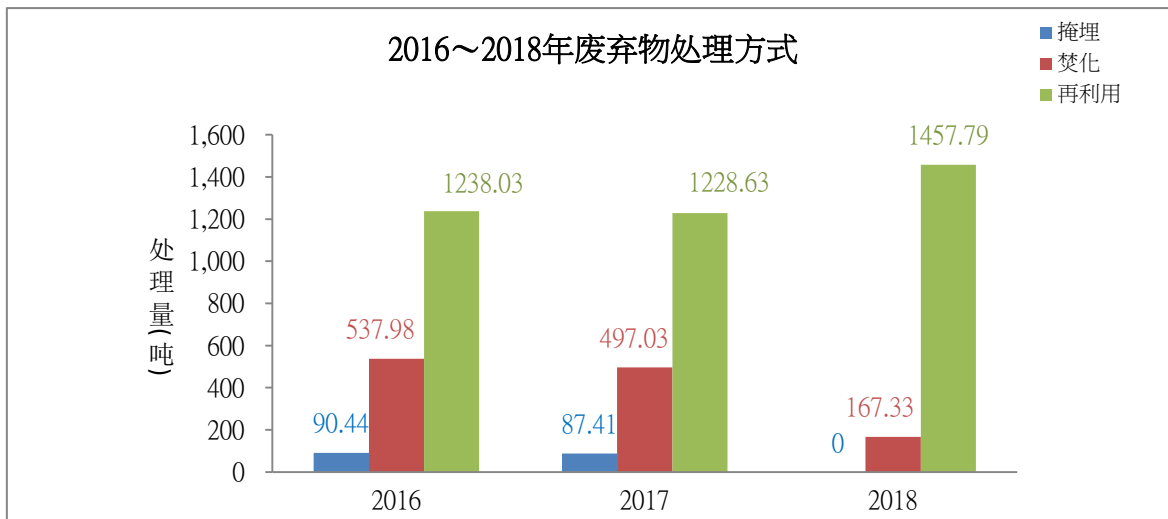


2016~2018 年废弃物减量与回收成效：

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 2018 年 89.7%，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。



废弃物/资收厂商稽核



11 台积电年报
台积电年报 11

半導體產業最in 零廢棄風潮

三 邁向綠野仙蹤新中心，發展高、新技術
技研、研發

隨著環保意識的崛起，推動企業「零廢棄」已成為趨勢。東芝電子在產品設計階段，即考慮到環境永續性，確保全生命週期對環境的影響。在材料、製程與測試階段，均採用全生命週期的「零廢棄」策略。此外，東芝電子亦積極推行多項環保措施，包括：1. 建立綠色工廠，減少能源消耗；2. 推行綠色採購，選擇環保產品；3. 加強員工環保教育，提高環保意識。這些措施不僅減少了廢棄物的產生，也提升了企業的社會責任感。

致力資源永續，盡顯企業社會責任

「三 邁向綠野仙蹤新中心，發展高、新技術」是東芝電子在環保領域的承諾。我們致力於實現「零廢棄」目標，通過不斷創新和技術研發，為客戶提供高品質、高可靠性的產品。同時，我們也積極履行企業社會責任，為社會和環境的永續發展做出貢獻。

綠色概念，打造循環再生能源

一般人可能認為，半導體產業是高污染、高耗能的行業。然而，東芝電子通過採用先進的生產技術和環保材料，實現了生產過程的綠色化。此外，我們還積極推廣循環再生能源，如太陽能、風能等，進一步降低生產過程中的碳排放。這些舉措不僅減少了對環境的影響，也為企業節省了能源成本。

廢棄資源減量再利用，零廢棄目標

項目	廢棄物種類	再利用方式	再利用率
1	PC 塑膠廢棄	粉碎回收再利用	回收率 23.4%
2	PC 塑膠廢棄	粉碎回收再利用	回收率 19.4%
3	廢棄銅線	粉碎回收再利用	回收率 97.7%
4	不良品 PCB (Printed)	粉碎回收再利用	回收率 74%
5	PCB 打印機、PC 螢幕、PC 鍵盤	粉碎回收再利用	回收率 42.4%

產業鏈夥伴共同合作，達到循環經濟 3R 目標

東芝電子與產業鏈夥伴共同合作，推動循環經濟的發展。通過與供應商、客戶和回收商的緊密合作，我們實現了資源的減量、再利用和循環。這不僅有助於降低生產成本，也為環境保護做出了貢獻。

「零廢棄」目標達成，東芝電子承諾

東芝電子承諾實現「零廢棄」目標，通過不斷創新和技術研發，為客戶提供高品質、高可靠性的產品。同時，我們也積極履行企業社會責任，為社會和環境的永續發展做出貢獻。

「零廢棄」目標達成，東芝電子承諾

東芝電子承諾實現「零廢棄」目標，通過不斷創新和技術研發，為客戶提供高品質、高可靠性的產品。同時，我們也積極履行企業社會責任，為社會和環境的永續發展做出貢獻。

获环保杂志「zero zero 生活志」专访

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, 2018 年并无违反环保法规之情事发生。

职业安全卫生

(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。2018 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	14	5	35.7%
竹南厂	57	24	42.1%
铜锣厂	26	9	34.6%
总计	97	38	39.2%

(二) 职灾统计与分析

2018 年厂内共发生公伤 7 件，合计损失天数为 35 天，失能伤害频率为 0.6，失能伤害严重率为 3。工作伤害类型以人员夹伤为最多。无死亡、全失能伤害等严重工安事故。

2018 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	0	0	494,080	0	0	0
竹南厂	7	35	9,466,616	0.74	3.70	0.052
铜锣厂	0	0	1,715,304	0	0	0
总计	7	35	11,676,000	0.60	3.00	0.042

2018 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	1	5	0	0	0	1	7

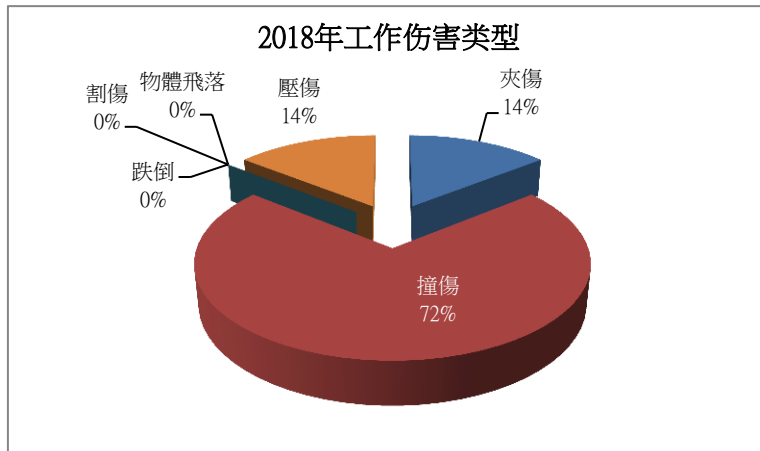
注：

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。2018年职业灾害发生件数7件，失能伤害频率0.6，失能伤害严重度3，均比2017年明显下降。

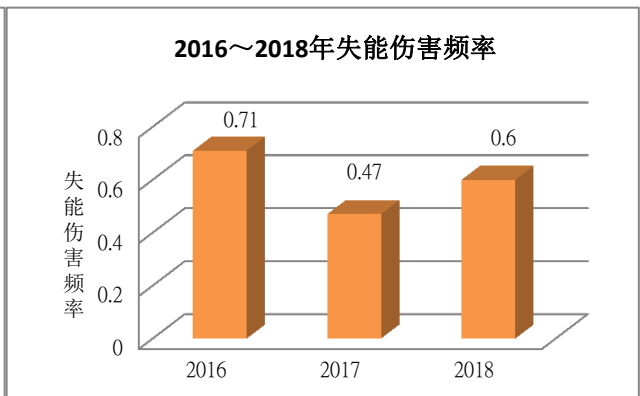
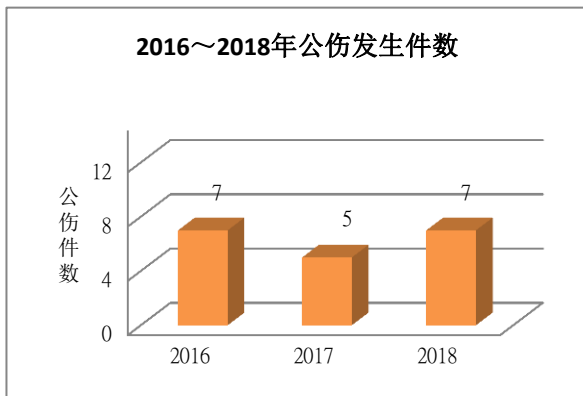


有鉴于工作伤害发生对象多为现场人员，工安环保部将工作伤害案例纳入训练教材,并列为生产&设备人员必修课程，针对公伤发生率偏高之单位，利用处内主管会议进行倡导，以提升单位主管对人员的安全意识。为降低人为公伤发生率，人员如因违反规定而致发生工作伤害者,列入绩效奖金发放的参考。

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。

年度	2016	2017	2018
件数	7	5	7
失能伤害频率	0.71	0.47	0.6
失能伤害严重度	18.79	14	3
总和伤害指数	0.116	0.08	0.042





公伤案例倡导



厂内环安卫倡导园地



交通安全倡导

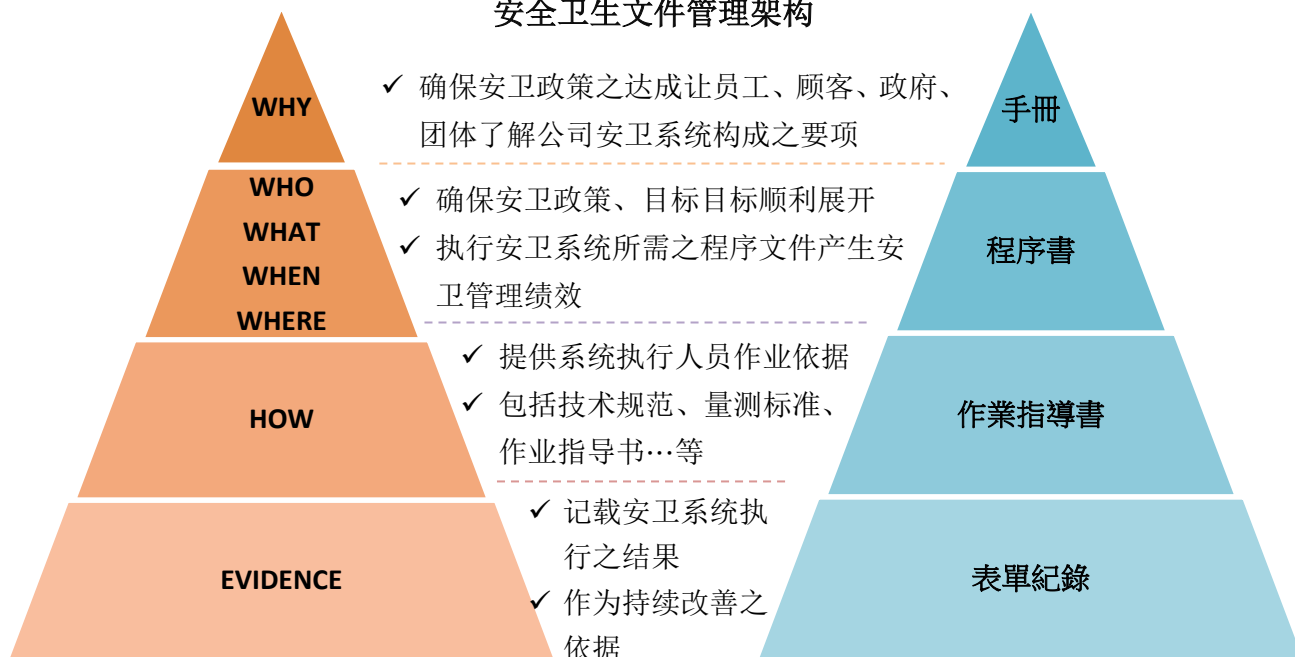


每月发行环安卫电子报

(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。

安全卫生文件管理架构



(四) 化学品安全卫生管理

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)		急性毒性物質第3級(吸入)、全量腐蝕物第1級、腐蝕/刺激皮膚物質第1級、嚴重損傷/刺激眼睛第1級、水環境之危害物質(急性)第2級	廠務處
KYEC-02	鹽酸		全量腐蝕物第一級、腐蝕/刺激皮膚第一級、嚴重損傷/刺激眼睛第一級、環境危害物質	廠務處
KYEC-03	硫酸		全量腐蝕物第一級、腐蝕/刺激皮膚第一級、嚴重損傷/刺激眼睛第一級、環境危害物質	廠務處
KYEC-04	氫氧化鈉溶液		全量腐蝕物第一級、腐蝕/刺激皮膚第一級、嚴重損傷/刺激眼睛第一級、環境危害物質	廠務處、BU1.BU2.BU6
KYEC-05	氯化氫		腐蝕/刺激皮膚第1A級	取用使用
KYEC-06	高分子凝結劑(+)	無	不歸類為危險物或有毒物質	取用使用
KYEC-07	高分子凝結劑(-)		急性毒性物質第2級(吞食)、急性毒性物質第5級(皮膚)、腐蝕/刺激皮膚物質第2級、嚴重損傷/刺激眼睛第2級、皮膚過敏物質第1級	廠務處
KYEC-08	高級柴油		易燃液體第3級、吸入性危害物質第一級、致癌物質第二級、特定標的器官系統毒性物質-單一暴露第3級	廠務處
			急性毒性物質4級(吞食)、急性毒性物質4級(皮膚)、腐蝕/刺激皮膚物質第2級	



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。

(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。

2018 年共办理 59 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	1	1	12	34
铜锣厂	4	1	1	8	14
总计	28	2	3	26	59



地震灾害演练



火灾抢救演练



人员疏散演练



避难引导人员演练

(七) 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。如作业不当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。实施承揽商作业前环安卫教育训练，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制定许可制度，作业期间由申请单位派员监工，并落实施工区域巡检与稽核，定期召开承揽商协议会，检讨与倡导安全卫生管理要项。持续推动安全卫生家族，善尽到事业单位对下游承揽人员责任照顾制度，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。



实施作业前危害告知



实施承揽商紧急疏散演练

(八) 消防安全设备、标示

全区设置各式消防侦测器、防火区划、火警自动警报设备、100 磅灭火器，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，预防火警事故发生。

消防设备器材每月由厂内人员实施检查及试运转，每半年委由合格之消防设备士(师)进行检修，每年进行检修申报果。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浓烟逃生袋，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。



交通车消防器材检点



定期进行消防设备功能测试



配合消防队办理大型演练



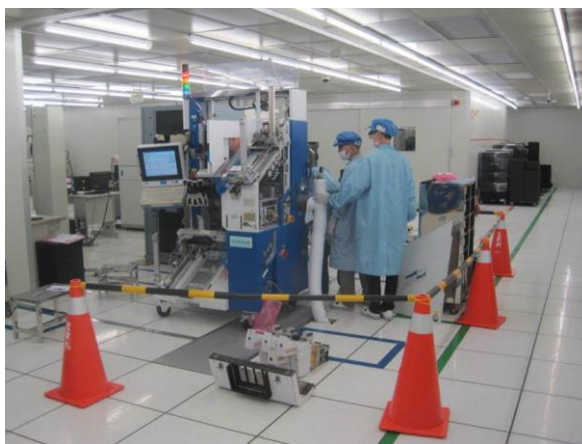
灭火器操作训练



抢救小组人员派外训练

(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。平时建设设备移机、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

员工权益

人才是成就竞争力的关键，『用人唯才、当地取材』京元电子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，为竹、苗地区创造更多的就业机会，更以当地员工作为遴选的优先考虑。目前总员工数约为6900人，其中竹苗县市员工所占比例高达七成。同时，我们也深信优秀的同仁是京元最大的资产，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。



(一) 招募聘用原则

京元电子依照劳基法与性别工作平等法来保障劳工权益，且不因种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别取向、工会资格、政党或年龄的不同而有差别待遇。再者，承诺并落实电子行业公民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，包含(1)禁用童工，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。(2)自由选择就业，确保员工都是自愿的，不使用威胁、强制性条件雇用员工。且员工只要符合劳基法规定的离职宣告期，则拥有随时终止劳动契约的权利。

关于劳务变更时如员工自请职离、本公司或所属工厂歇业或转让、亏损或业务紧缩、公司因不可抗力暂停工作一个月以上、业务性质变更，有减少员工之必要，又无适当工作可供安置、对于所承办之工作不能胜任时，劳资双方皆遵守此准则。

- (1) 继续工作三个月以上未满一年者，十天前预告之。
- (2) 继续工作一年以上未满三年者，二十天前预告之。
- (3) 继续工作三年以上者，三十天前预告之。

因应台湾厂区扩增，新进员工逐年增加，于 2018 年招募新进人员数达 1161 人，其中男女比例分别为 684 位男性、477 位女性，相关信息如下表。

(2) 职务别分布

新进人员分布		2016年				2017年				2018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	14	1.41%	19	1.92%	16	1.58%	19	1.88%	39	3.36%	39	3.36%
	工程人员	292	29.47%	77	7.77%	227	22.48%	85	8.42%	344	29.63%	118	10.16%
	技术人员	339	34.21%	250	25.23%	213	21.09%	450	44.55%	301	25.93%	320	27.56%
小计		645	65.09%	346	34.91%	456	45.15%	554	54.85%	684	58.91%	477	41.09%

(3) 工作地点分布

新进人员分布		2016年				2017年				2018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	630	63.57%	337	34.01%	446	44.16%	546	54.06%	674	58.05%	470	40.48%
	新竹地区	15	1.51%	9	0.91%	10	0.99%	8	0.79%	10	0.86%	7	0.60%
小计		645	65.09%	346	34.91%	456	45.15%	554	54.85%	684	58.91%	477	41.09%

(4) 年龄分布

新进人员分布		2016年				2017年				2018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	421	42.48%	192	19.37%	334	33.07%	392	38.81%	465	40.05%	331	28.51%
	30岁(含)至50岁	223	22.50%	153	15.44%	121	11.98%	162	16.04%	216	18.60%	145	12.49%
	50岁(含)以上	1	0.10%	1	0.10%	1	0.10%	0	0.00%	3	0.26%	1	0.09%
小计		645	65.09%	346	34.91%	456	45.15%	554	54.85%	684	58.91%	477	41.09%

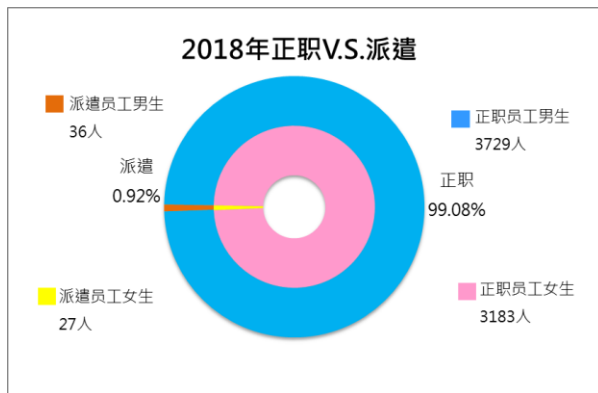
(二) 员工分布

近年来员工人数逐年上升，至 2018 年公司员工人数达 6,975 人(含自有与派遣员工)，以国籍比例区分，本国籍比例为 72.23%，非本国籍比例为 27.77%。以职务别比例区分，主管行政人员占 20.65%、工程人员比例占 30.65%、技术人员则占 48.70%。

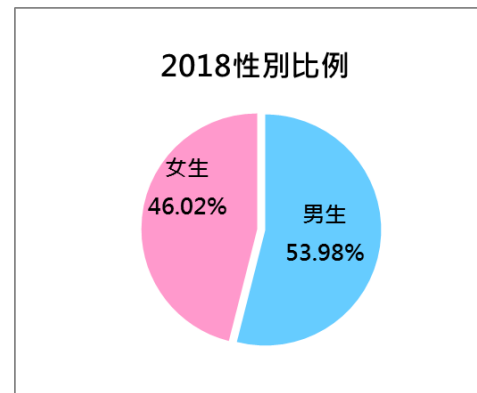
劳力密集是为封测厂的特性之一，目前在职员工约七成来自于竹苗县市当地人，另为应付夜班人力需求，亦争取外籍劳工配额以弥补本籍劳工人数不足处。目前京元本籍员工占总员工达 72.23%，外籍员工占总人力 27.77%。

京元员工分布		2016年				2017年				2018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	594	11.19%	301	5.67%	696	12.56%	444	8.01%	850	12.19%	590	8.46%
	工程人员	1315	24.76%	462	8.70%	1332	24.03%	475	8.57%	1619	23.21%	519	7.44%
	技术人员	1130	21.28%	1508	28.40%	1046	18.87%	1549	27.95%	1296	18.58%	2101	30.12%
工作地点	苗栗厂区	2918	54.95%	2132	40.15%	2952	53.27%	2330	42.04%	3657	52.43%	3088	44.27%
	新竹厂区	121	2.28%	139	2.62%	122	2.20%	138	2.49%	108	1.55%	122	1.75%
年龄	30岁以下	1169	22.02%	697	13.13%	1247	22.50%	892	16.10%	2231	31.99%	2005	28.75%
	30岁(含)至50岁	1812	34.12%	1485	27.97%	1764	31.83%	1472	26.56%	1429	20.49%	1044	14.97%
	50(含)岁以上	58	1.09%	89	1.68%	63	1.14%	104	1.88%	105	1.51%	161	2.31%
雇用型态	自有	3010	56.69%	2241	42.20%	3043	54.91%	2436	43.96%	3729	53.46%	3183	45.63%
	派遣	29	0.55%	30	0.56%	31	0.56%	32	0.58%	36	0.52%	27	0.39%
国籍	本籍	2506	47.19%	1644	30.96%	2514	45.36%	1644	29.66%	3022	43.33%	2016	28.90%
	外籍	533	10.04%	627	11.81%	560	10.10%	824	14.87%	743	10.65%	1194	17.12%
小计		3039	57.23%	2271	42.77%	3074	55.47%	2468	44.53%	3765	53.98%	3210	46.02%

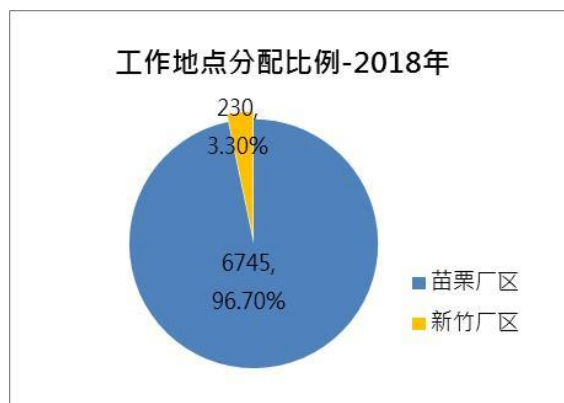
(1)正职与派遣员工比例



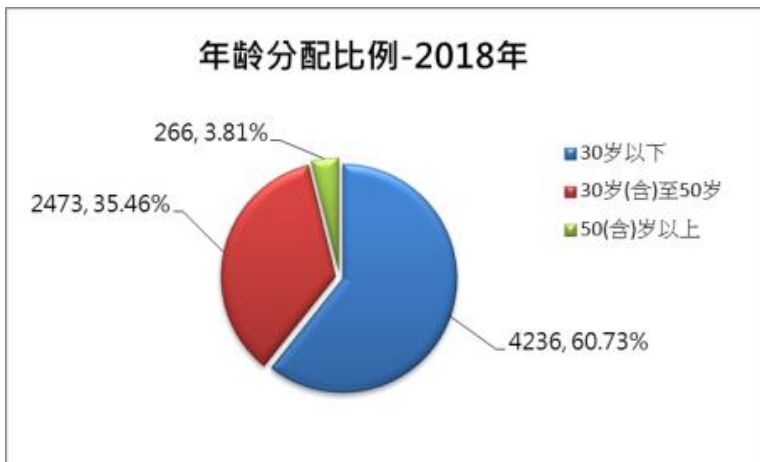
(2)性别比例



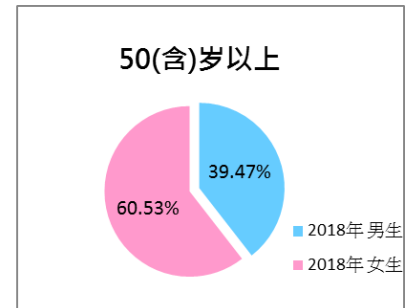
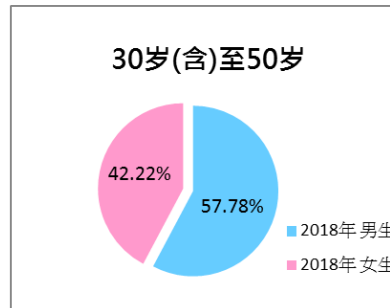
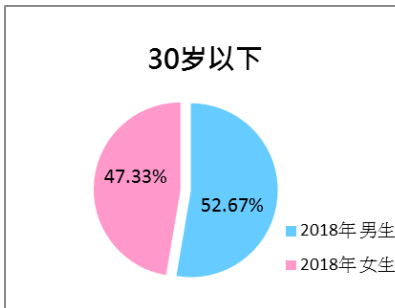
(3)工作厂区分布



(4) 年龄分布



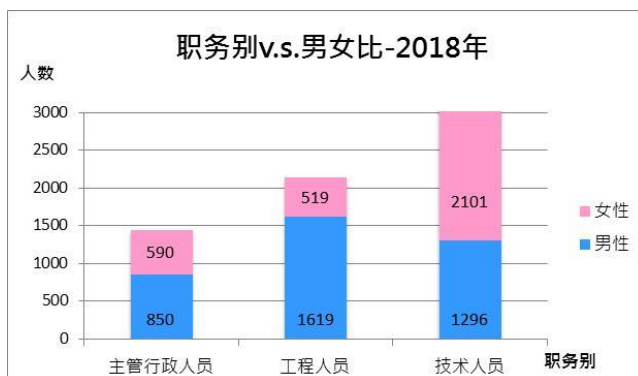
· 依性别细分



(5) 职务分布



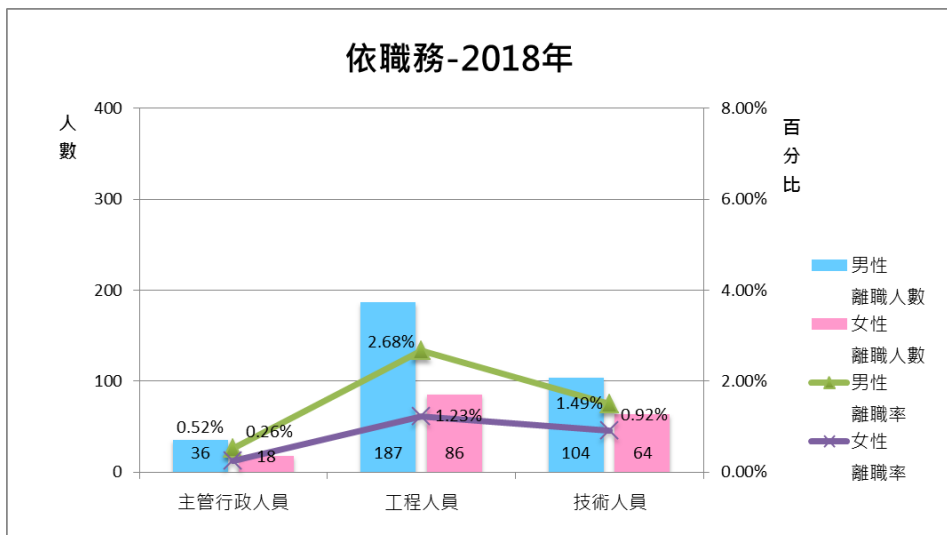
· 依性别细分



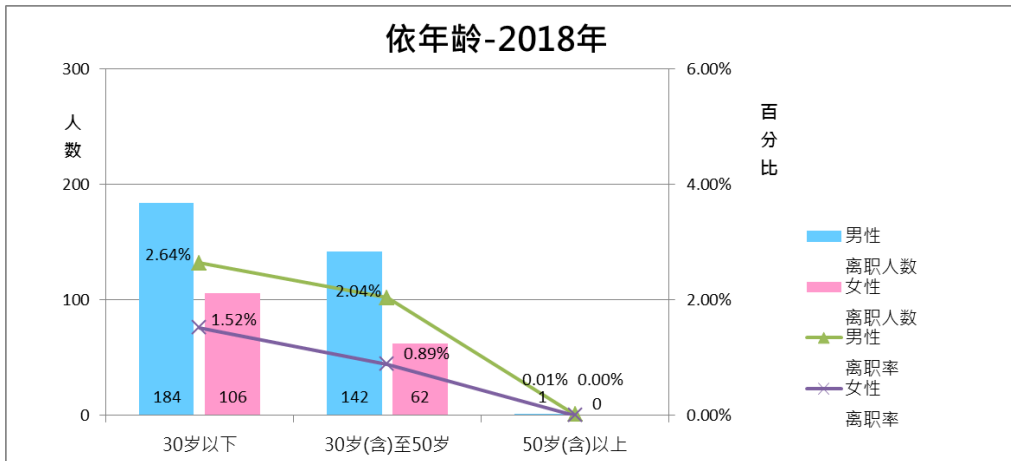
(三) 员工离职

离职员工分布		2016年				2017年				2018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	42	8.08%	22	4.23%	43	8.04%	23	4.30%	36	7.27%	18	3.64%
	工程人员	198	38.08%	78	15.00%	188	35.14%	88	16.45%	187	37.78%	86	17.37%
	技术人员	102	19.62%	78	15.00%	119	22.24%	74	13.83%	104	21.01%	64	12.93%
工作地点	苗栗厂区	335	64.42%	169	32.50%	342	63.93%	177	33.08%	317	64.04%	160	32.32%
	新竹厂区	7	1.35%	9	1.73%	8	1.50%	8	1.50%	10	2.02%	8	1.62%
年龄	30岁以下	164	31.54%	109	20.96%	176	32.90%	117	21.87%	184	37.17%	106	21.41%
	30岁(含)至50岁	175	33.65%	69	13.27%	172	32.15%	68	12.71%	142	28.69%	62	12.53%
	50岁(含)以上	3	0.58%	0	0.00%	2	0.37%	0	0.00%	1	0.20%	0	0.00%
小计		342	65.77%	178	34.23%	350	65.42%	185	34.58%	327	66.06%	168	33.94%

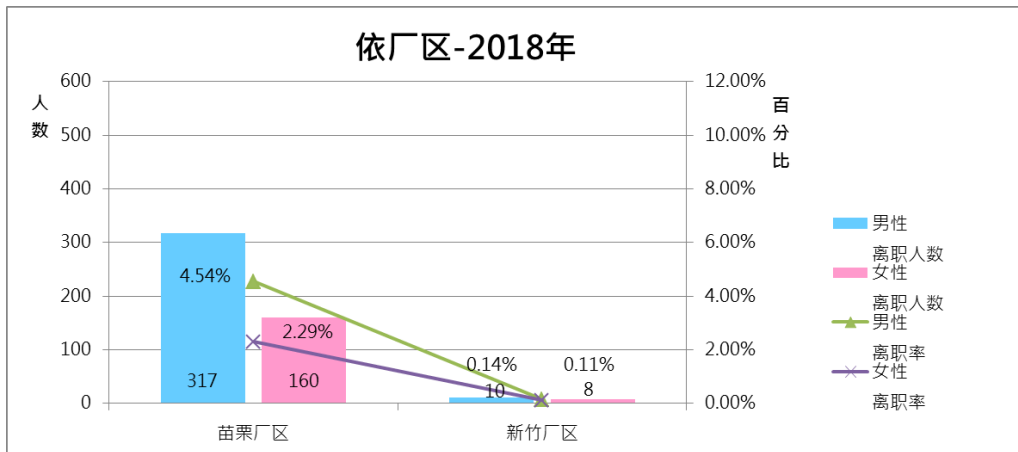
(1) 职务分布



(2) 年龄分布



(3) 厂区分布



(4) 性别分布



(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。

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	1.33	1.68
工程人员	1.05	0.95
技术员	0.91	0.92

1. 资料截至为 2018/12/31 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

(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：

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。

(六) 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、癌症与职灾险)，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。

(七) 完善的休假制度与福利

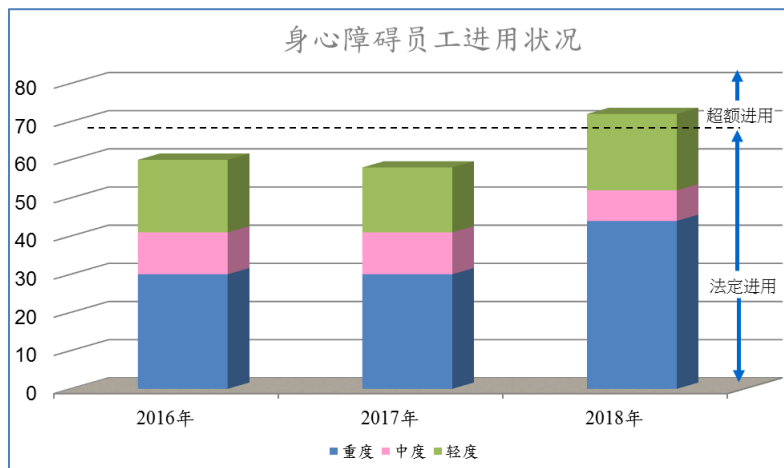
公司依劳动基准法、劳工请假规则以及性别工作平等法来制定请假相关办法，包含婚假、丧假、生理假、产假、陪产假、产检假、特休等皆依照法令规范给予。此外，京元亦提供员工食、衣、住、行相关福利与措施，包含员工分红、免费定期健康检查、国内外旅游补助、医务室及专科医师免费医疗咨询服务、提供远道同仁员工宿舍、员工餐厅及用餐补助、图书阅览室、免费汽机车停车场、资深员工与模范员工奖励、部门活动经费补助...等。更在各项活动中提供高额的奖金，藉以吸引、鼓励员工参与，促进工作与生活间的平衡。而我们也定期检视内部福利状况，依同仁需求规划适合的福利措施(例如与邻近幼儿园签订特约)，让同仁的眷属亦能享有生活上的便利性。

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 72 人之间，每年进用人数约超出法定定额的 6%~13% 之间(注 1)。根据每 100 人即进用 1 人的规定，2018 年公司法订定额为 69 人，实际进用人数为 72 人，其中轻度障碍占 28%、中度障碍占 11%，重度则占 61%(注 2)。



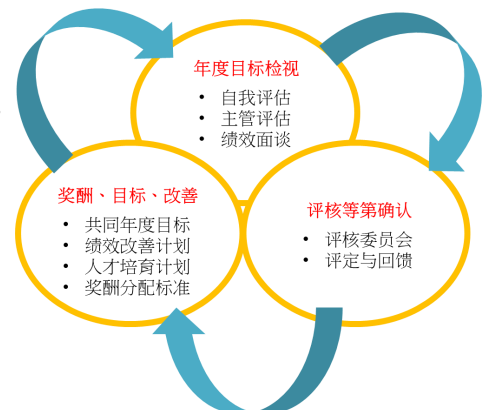
注 1：超额进用人数 / 法定定额人数

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

(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。2018 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，2018年申请育婴留的同仁共53人，平均复职率约69%。

项目	女性		男性		小计
	人数	比例	人数	比例	
2018年实际申请育婴留停	43	81%	10	19%	53
2018年预计育婴留停复职	46	78%	13	22%	59
2018年实际申请育婴留停复职	31	76%	10	24%	41
复职率	67%		77%		69%

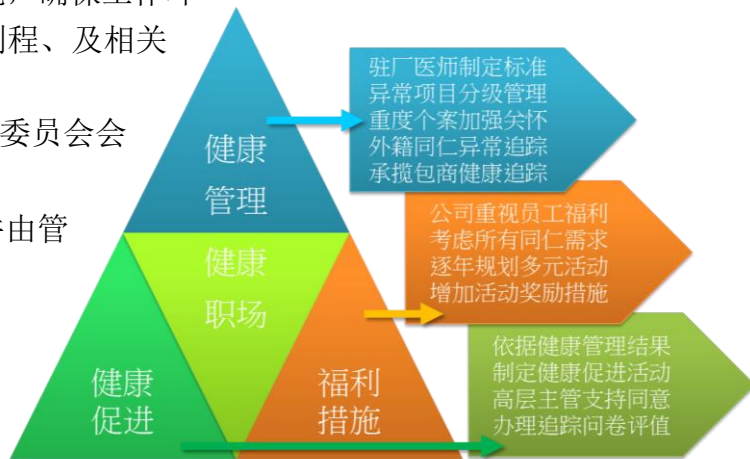
1. 复职率计算公式：2018年复职人数 / 预计2018年复职人数 * 100%
2. 资料截至为2018/12/31

(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	2016	2017	2018
场次	12	15	15
人数	999	1098	1102



季节性流感疫苗



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。



(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。
育婴留停个案在复职后，厂护进行面访评估工作适性。



集乳室

(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。2018年人资单位共接受139件反映情事，100%达成处理及回复。

并举办34场座谈会，共累计1,928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	2018 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			

(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。

2018 年于厂内举办「中秋烤肉晚会」活动，除了提供热闹的表演节目，现场更提供多元化美食飨宴(包括烤肉区、熟食区、饮料区等)，内容精采丰富，让同仁享受一晚美食的飨宴。

另外，也特别规划捏陶体验活动、泡泡足球、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) 优质职场

创造优质的工作环境是京元电子首要目标，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

- (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 6,333 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，2018 年共 11,328 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，2018 年每月平均 23 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 1,942 篇文章，至目前为止总浏览数 266,151 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) 教育培训

京元电子员工不分性别，每个人接受训练的机会皆平等，2018 年度训练计划办理课程 411 班次，开课时数共 2,640 小时，总参训人次 63,552 人次。

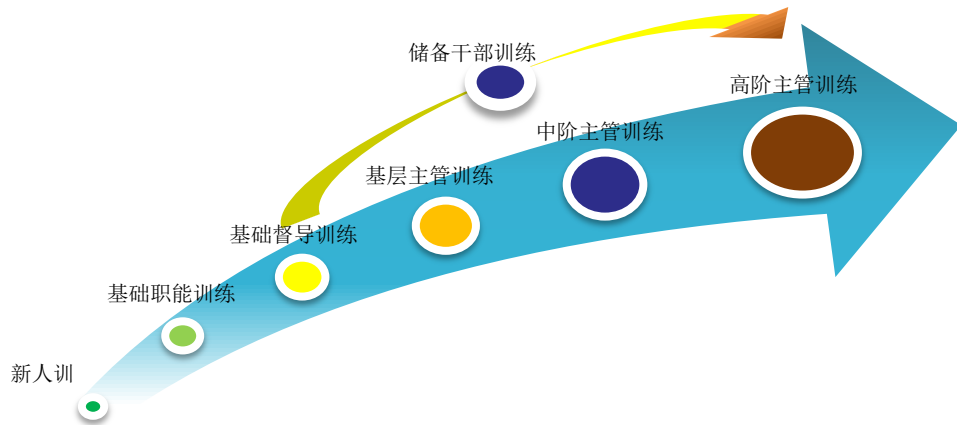
◎2018 年员工平均受训时数(统计 2018/12/31 止)

项目	2016年			2017年			2018年		
	性别	训练总时数	平均每人受训时数	性别	训练总时数	平均每人受训时数	性别	训练总时数	平均每人受训时数
间接人员	M	86,158	43.2	M	92,941	36.0	M	153,112	43.5
	F	20,460	24.4	F	26,234	31.3	F	31,040	27.5
	小计	106,618	37.6	小计	119,175	33.6	小计	184,153	39.7
直接人员	M	15,838	27.8	M	21,204	31.3	M	39,195	40.8
	F	37,923	39.5	F	61,314	35.2	F	131,542	50.7
	小计	53,761	35.1	小计	82,518	33.2	小计	170,737	48.0
合计	-	160,379	36.8	-	201,693	34.5	-	354,890	43.3

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。京元协助员工取得 2,136 张证照。证照类别共分为 32 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	能源管理员
甲级废弃物处理	缺氧作业主管
甲级废水处理专责人员	粉尘作业主管
甲级废水处理	特定化学物质作业主管
乙级废水处理	固定式起重机操作人员(三吨以上)
甲级毒化物专业技术管理	防火管理员
乙级毒化物专业技术管理	有机溶剂作业主管
乙炔熔接作业人员	急救人员安全卫生教育训练
职业安全卫生管理师	IATF16949 内稽人员训练
职业安全卫生管理员	QC080000
堆高机操作人员	ISO9001.IATF16949.TL9000 内稽
高压气体特定设备操作人员	TL9000 内稽人员训练
高压气体作业主管	VDA6.3 稽核训练
铅作业主管	屋顶作业主管
ISO14001/OHSAS18001/TOSHMS 内稽人员训练	质量技术师(CQT)认证
ISO50001 内部稽核人员训练	ISO13485 医疗器材质量管理体系
合计 2,136 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，有系统的说明员工学习与成长，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 158 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，2018 年登录系统员工使用达 211,290 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，有系统的说明员工学习与成长，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。



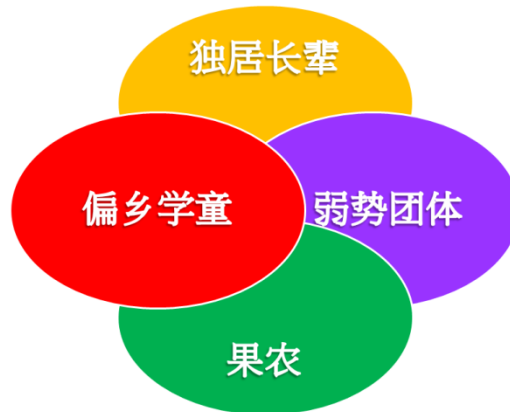
新人训练课程



环安训练课程

社会参与

京元电子向来以「关怀社会、永续发展」为理念，对于社会公益活动的投入也随着公司的规模不断扩大而增加，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，持续不断地投入与关注弱势新住民家庭孩童求学困境。另外，支持各项体育活动以培养全民运动的风气，以及促进苗栗当地的产业发展更是不遗余力。秉持长期支持小区关怀，亦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，善尽企业的社会责任。



(一) 赞助台湾交响管乐团「2018 NTSO 萧泰然纪念音乐会」

国立台湾交响乐团受美国萧泰然基金会邀请，京元电子基于对音乐的支持，热情赞助国立台湾交响乐团。音乐会于美国时间 8 月 9 日晚上七点在美国洛杉矶迪斯尼音乐厅(Walt Disney Concert Hall, L.A.)举行，由台湾旅美指挥家陈美安担任指挥，旅美声乐家陈丽婵及旅美钢琴家陈毓襄，以及南加州台美人 205 人合唱团阵容共同合作演出【乐见台湾—2018 NTSO 萧泰然纪念音乐会】，在继 8 月 4 日旧金山的演出，本场音乐会座无虚席，观众反应热烈，为国台交第一次美国巡回演出划下美好的句点。



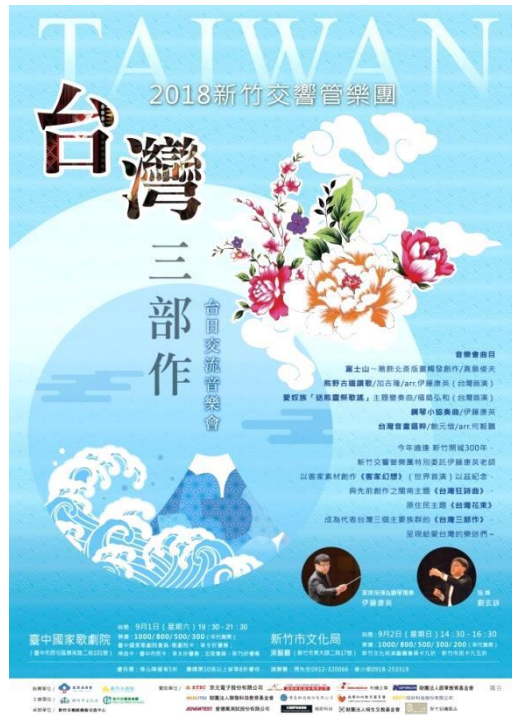
(二) 赞助 2018 苗栗农业嘉年华

2018 苗栗农业嘉年华 10 月 20、21 日接连两天在公馆乡苗栗特色馆登场，京元电子是苗栗的企业，对于苗栗县的支持是当仁不让。2018 苗栗农业嘉年华集结 60 多家在地农家、青农及特色商家展售优质农村好物，并推出 1 元竞标农产品、农特产品品尝、加工创新发表会及系列精彩艺文展演，吸引众多游客，现场十分热闹。

(三) 赞助新竹交响管乐团

京元电子多年来赞助新竹交响管乐团，使台湾民众有更多机会可以体验各项音乐会。董事长李金恭身对音乐艺术之推广不遗余力，新竹交响管乐团 2018 年举办了多场音乐会，包含以下二场，使国民有正常休闲，增加人文素养，促进文化气息，并让家长可以带自己的小孩在假日有良好的休闲娱乐。

- (1) 2018 亲子大作-皮尔金历险记
- (2) 台湾三部曲-台日交流音乐会



(四) 持续赞助神农计划第二阶段「苗栗有机，神农计划」

京元电子响应神农计划第二阶段的深化与连结的要求，辅助学校有系统的与校内课程整合，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，持续认养铜锣乡樟树村文峰小学种植洛神花。

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，也让台湾好基金会可把合适外部团队资源串联到学校作为学校发展的后盾。有了企业、基金会、学校、小区、农友们大家携手合作一起努力，让偏乡可运用自然环境资源，启发孩子们的多元天赋。让教育无城乡落差。



(五) 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。



学校学生到厂参访活动



学校老师到厂访视学生



(六) 支持经济日报举办 2018 年幸福大未来的系列活动

为了为对台湾的未来有贡献，并支持台湾的未来发展，京元电子因此支持此次活动。幸福大未来活动是透过主观民调，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。

经济日报推出县市幸福指数大调查最主要的目标，就是要让台湾发生正向改变，这项调查持续地、公正地执行，已成为各县市施政的重要参考。让县市执政团队思考提升民众幸福的方法，因而让民众的幸福感有明显的提升。很多县市首长重视经济日报的评比结果，并愿意作为未来施政的重点方向，显示县市幸福指数，开始发挥了作用，指标探索民众幸福需求，提供县市首长施政参考及目标，打造幸福台湾。



(七) 赞助年度苗栗县主委杯桌球锦标赛

体育活动可促进全民身心健康，因此京元电子赞助支持 107(2018)年度苗栗县主委杯桌球锦标赛，比赛日期于 107 年 6 月 9 日在苗栗县照南国民小学活动中心举办。此项活动可协助培养及发掘新一代的桌球运动人才，帮助选手在这领域里能有发展，积极为国争光，不让人才流失。新一代的桌球运动人才，将来或许可为台湾争光，以促进全民运动风气及国民身心健康。

(八) 视障按摩

京元电子从 2008 年开始晋用视障者按摩师，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。



附录：GRI Standards 准则对照表

一般标准揭露

揭露	说明	对应章节	页码
102-1	组织名称	公司基本资料	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	公司基本资料	6
102-4	营运据点	营业据点	9
102-5	所有权与法律形式	公司基本资料	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	65
102-8	员工与其他工作者的信息	员工分布	66
102-9	供应链	供货商	32
102-10	组织与其供应链的重大改变	供应链管理	29
102-11	预警原则或方针	风险策略与因应	28
102-12	外部倡议	供货商、招募聘用原则	32、65
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	28
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	27、27
102-18	治理结构	公司治理架构	22
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
102-44	提出之关键主题与关注事项	利害关系人的沟通	15

揭露	说明	对应章节	
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	17
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	17

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、 71、 72
		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	28
		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	72
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	71
		202-2	雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	员工分布	66
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	84
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	36
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	27

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	40
		302-2	组织外部的能源消耗量	能源消耗与管理	40
		302-3	能源密集度	能源消耗与管理	40
		302-4	减少能源消耗	能源消耗与管理	40
GRI 303	水	303-1	依来源划分的取水量	水资源使用与对水影响	48
		303-2	因取水而受显著影响的水源	水资源使用与对水影响	48
		303-3	回收及再利用的水	水资源使用与对水影响	48
GRI 305	排放	305-1	直接(范畴一)温室气体排放	温室气体盘查	45
		305-2	能源间接(范畴二)温室气体排放	温室气体盘查	45
		305-3	其它间接(范畴三)温室气体排放	温室气体盘查	45
		305-4	温室气体排放密集度	温室气体盘查	45
		305-5	温室气体排放减量	温室气体盘查	45
		305-6	破坏臭氧层物质的排放	温室气体盘查	45
		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水量	污染防治	51
		306-2	按类别及处置方法划分的废弃物	污染防治	51
		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	56
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	32
		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	29

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	65、 69
		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	72、 72
		401-3	育婴假	育婴留停措施	74
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	65
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	57
		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	57
		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	74、 75
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	81
		404-2	提升员工职能及过渡协助方案	教育训练	81
		404-3	定期接受绩效及职业发展检核的员工比例	教育训练	81
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	66
		405-2	女性对男性基本薪资加薪酬的比率	具竞争力的薪资	71
GRI 406	不歧视	406-1	歧视事件以及组织采取的改善行动	2018 年未发生歧视事件	-
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	2018 年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	2018 年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	65
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	65
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	65
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	65
		412-2	人权政策或程序的员工训练	教育训练	81
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	86
		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	2018 年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	2018 年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	29

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

