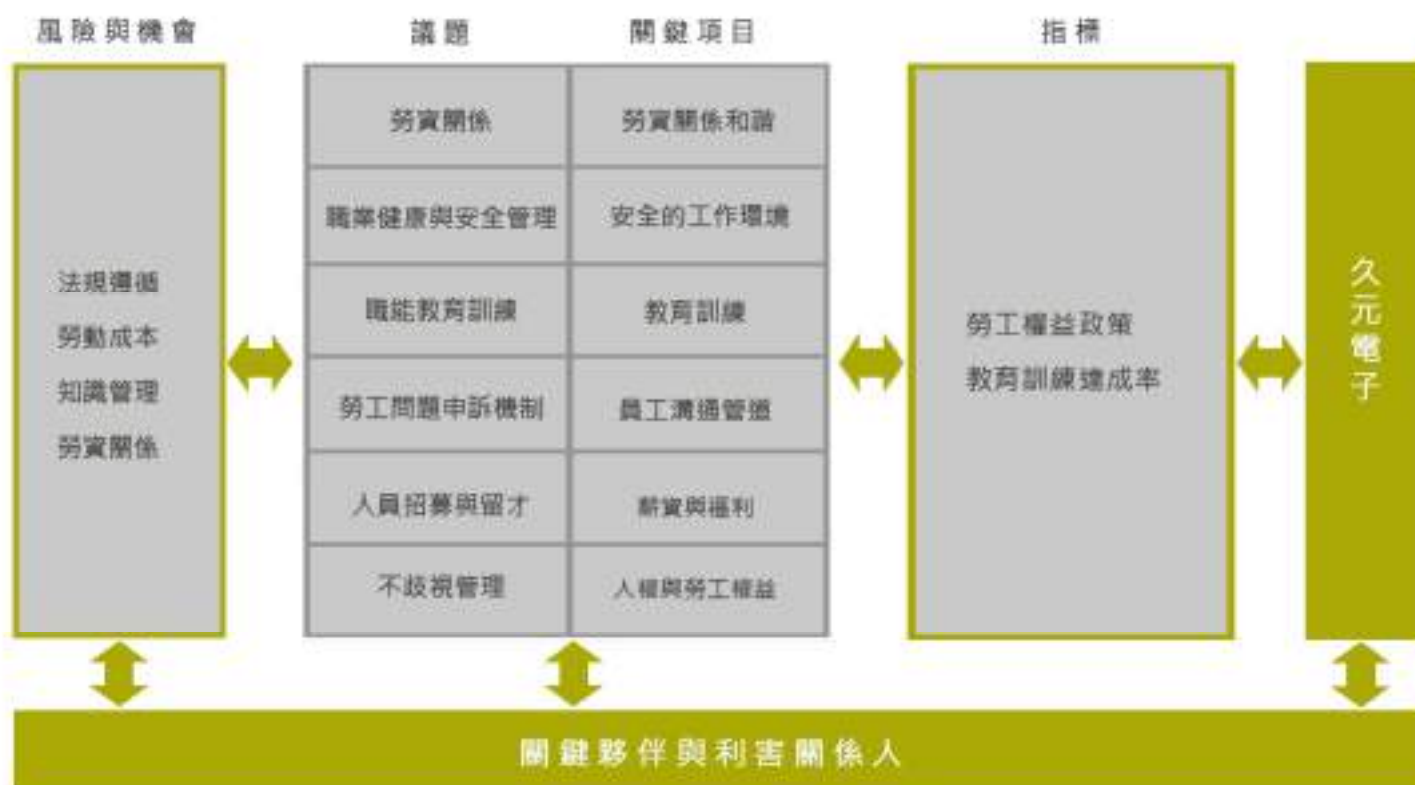




員工照顧與發展

伍·員工照顧與發展

▶ DMA管理方針



伍・員工照顧與發展

▶ 5-1 員工概況

▶ 5-1-1 員工結構及分佈

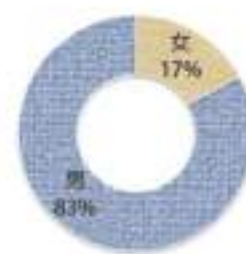
久元電子一貫秉持員工是企業最重要的資產，致力於提供符合法令規範的招聘流程，且規劃完善的教育訓練課程與員工福利制度，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。

截至2016年底，久元電子員工人數為1134人，其中男性員工比例為53%，女性員工比例為47%。管理職男女比例為83%與17%，目前久元本籍員工佔員工比例為80%，外籍員工佔員工比例為20%。

男女員工比例



管理職男女比例



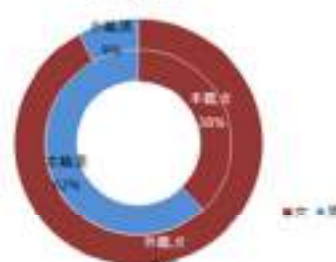
年齡分佈



學歷分佈



依國籍



依國籍	人數	比例
本籍	920	81%
外籍	214	19%
總計	1134	100%

伍・員工照顧與發展

► 5-1 員工概況

► 5-1-2 新進員工結構及分佈

2016年共招募162位新進人員，依性別區分共58位男性、104位女性；依國籍別區分，本國籍比例為51%，非本國籍比例為49%。因應夜班人力需求，亦以外籍配額以彌補本籍員工人數不足。

2016年上半年度景氣不明，新進率偏低，離職率與往年相比無太大差異，每月平均離職率1.72%，下半年度因景氣逐漸好轉，先行於11月聘用38位新進員工進行培訓，以因應2017年人力需求。



新進員工2016年組成結構(依年齡)

年齡別	人數	比例
30歲以下	94	58%
30-50歲	67	41%
50歲以上	1	1%
總計	162	100%

新進員工2016年組成結構(依性別)

性別	人數	比例
女	104	64%
男	58	36%
總計	162	100%

新進員工2016年組成結構(依性別與國籍)

性別	員工別	依國籍別	比例
女	外籍	74	46%
男	本籍	53	33%
女	本籍	30	19%
男	外籍	5	3%
總計		162	100%

伍・員工照顧與發展

▶ 5-1 員工概況

▶ 5-1-3 離職員工結構及分佈

2016年共離職231位員工，依性別區分為94位男性、137位女性；依年資區分為一~三年以內為135人(佔58%)、一年以內為46人(佔20%)，三~五年為19人(佔8%)、五~十年為18人(佔8%)、十年以上為13人(佔6%)。



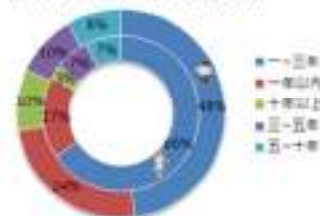
離職員工2016年組成結構(依性別)

年資別	人數	比例
女	137	59%
男	94	41%
人數	231	100%

離職員工年資



離職員工年資(男女比例)



離職員工2016年組成結構(依年齡)

年資別	人數	比例
30-50歲	229	99%
30歲以下	2	1%
總計	231	100%

伍·員工照顧與發展

▶ 5-1 員工概況

▶ 5-1-4 育嬰留職員工結構及分佈

依性別工作平等法同仁可申請育嬰留職停薪，2016年共有29位同仁申請育嬰留停，分別為：女性20位；男性9位。2016年育嬰留到職應復職人數為20位，實際復職人數共10位（女性6位，男性4位），2016年育嬰留停復職率為50%，目前可觀察育嬰留停回任後之任職情形，2015年間復職育嬰留停復職且任職滿一年之留存率為75%。

伍·員工照顧與發展

▶ 5-2 勞工政策

久元遵守勞動基準法規，尊重國際公認基本勞動人權與性別工作平等法原則等相關法規，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除雇傭與就業歧視等，並適當地相關法規制定於勞工政策中，使久元的勞工政策更符合國際標準與規範，在2016年無違反勞工權益之事件發生。

為求人力資源管理之健全，有效運用人力資本，提高經營績效之目的，制定適當之工作管理辦法，除了保障勞工各項工作權益，更確保工作環境及公司內部管理制度的完善。

關於若公司有任何重大營業變化（如歇業或轉讓），通知期間依照勞基法公佈，於公司服務3個月以上但未滿1年者，提前10日預告；於公司服務1年以上但未滿3年者，提前20日預告；於公司服務3年以上者，提前30日預告終止契約。

▶ 5-2-1 人才招聘

久元重視工作平等機會，員工組成多元化，招募員工時，久元恪遵當地勞動法令聘雇員工，且足額雇用身障人員，以招募當地員工為主，秉持機會平等原則與實際業務需求，公開進行招募遴選。

久元以人盡其才、適才適所為選用之原則，不因其民族、種族、性別、年齡、宗教、信仰、殘疾等而受到歧視，不任用年齡未滿15歲以下童工，2016年無任何歧視案件發生。

▶ 人權與勞工權益聲明

禁止雇用童工

1. 遵守勞基法規定不雇用童工，2016年無涉及任何童工相關議題。

性騷擾防治

1. 久元依據「性別工作平等法」制訂「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。
2. 2016年沒有發生任何性騷擾申訴案件。

保障員工工作權益

1. 為維護勞工工作權益，久元所有員工皆簽訂勞動契約。
2. 2016年沒有發生任何強迫勞動案件。
3. 2016年沒有發生任何歧視案件。

工會與結社自由

1. 久元尊重員工集會結社的權利，不反對也未阻止或防礙員工集會結社自由。
2. 2016年尚未成立工會團體。

道德誠信

1. 廉潔經營，無不正當收益，公平交易，無採購衝突資產，保護客戶與申訴員工身份隱私與社總報復。

伍·員工照顧與發展

▶ 5-3 薪資福利

面對全球科技市場的激烈競爭，對於優秀人才的吸引與留任成為企業必須正視的議題。提供具有市場競爭性的薪酬政策成為企業優先處理的要務之一。因此，久元秉持「員工是公司最重要的資產」以及「兼顧員工福利與股東權益」的理念，提供員工最有競爭力的整體薪酬，吸引、留任最好的人才，使優秀人才成為公司永續成長的最佳動力。

薪酬政策之制定依照勞動法令之要求，不因性別、宗教、種族、黨派之差異而有所不同。員工之薪酬依其所擔負之職務要求、工作簡繁難易、專業知識、經驗、技能及參考同業之薪資水準，給予合理之薪資，並以不低於法定基本工資為前提。為維持公司整體薪酬的競爭力，久元每年透過同業薪資標準調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對員工本薪作出適當的調整。

▶ 5-3-1 績效考核制度

員工績效年度考核將對於員工工作整體表現等項目評分，考核標準不因性別而有所差異，考核結果將做為公司對員工人事升遷、紅利、獎金發放、年度調薪及人力發展評估之依據。

年度績效考核

人資單位於每年12月中旬前將全體員工年度考績評核表送交各單位，主管憑以辦理員工之年終考績，各級考核主管需於規定期限內完成所有考核工作。此項考核工作將列入主管個人考核參考，考核項目除工作績效（目標設定與達成）外，亦會參考工作態度、團隊表現、創意學習與人員發展建議。

伍·員工照顧與發展

▶ 5-3 薪資福利

▶ 5-3-2 福利制度

久元為了提升公司人文素養、員工的生產力與士氣、維護家庭的生活品質，以達到「工作與生活平衡」的目的，提供多元福利服務以及完善福利政策。因為久元深信好的工作環境與員工福利，才能保留優秀人才，使員工與企業共同成長茁壯、永續長存。久元設置職工福利委員會，委員組成除董事長為當然委員外，其餘委員皆由廠內各部門推派代表擔任，透過不定期會議討論與規劃完善福利措施及活動，鼓舞員工工作士氣，強化勞資合作關係，建立好企業整體福利政策。

福利委員會致力於照顧員工需求並提出多樣化的福利活動與措施，包括：三節獎金、生日禮金、五一勞動節禮金及年節禮品、婚喪喜慶禮金與花籃等。

同時，提供員工創立及參與社團的平台，使員工能在工作之餘發展興趣，同時拓展人際關係。在2016年度，廠內成立運作羽球社、籃球社、烏克蘭麗社、桌遊社等4個社團。

1. 婚喪喜慶補助
2. 部門聚餐
3. 社團活動補助
4. 生日禮金

1. 員工旅遊補助
2. 尾牙聯歡晚會
3. 其他補助

公司與
福委會補助

▶ 5-3-3 完整的保險制度

所有久元員工皆有投保勞保工保險、健保以及團體保險，包括人壽保險、意外傷害保險、醫療保險、癌症保險等更多的保障。另有員工出差旅行保險。此外，我們還為員工的配偶及子女提供自費團體保險。

▶ 5-3-4 員工照顧

讓員工受到尊重、公平薪酬的對待，並有學習成長與個人發展的機會是激勵員工願意持續待在公司的要素。久元致力於提供一個舒適的工作環境，有利於員工的生產與發展。我們也努力創造一個包容性的工作場所，歡迎不同的種族、性別、國籍、宗教、政治派別或年齡不同的夥伴共同在久元大家庭成長。

伍・員工照顧與發展

▶ 5-3 薪資福利

▶ 5-3-5 員工溝通

久元電子為減少勞工申訴案件，保持員工能及時了解公司動態，並鼓勵員工參與公司活動進而回饋意見給公司，久元電子特提供了各種管道讓員工可以針對工作職場相關事項表達任何意見或疑慮。這些雙向管道包括：

- 電子郵件通知 — 公司內部公告
- 佈告欄 — 提供與勞工相關政策、健康與安全衛生、及企業活動的訊息
- 員工意見信箱 — 收集員工投訴聲音並予以回應
- 新人座談會 — 邀請高階主管進行工作心得分享與新人提問
- 勞資會議 — 每季定期召開勞資會議，針對不同議題進行溝通，適時告知員工在營運上之重大作業改變，保障員工集體協商之權益，共同促進勞資共榮共存，為勞資創造互利與雙贏
- 申訴專線 — 提供員工反應管道
- 久元電子目前尚無組成工會

2016年久元電子無任何申訴案例。

▶ 5-3-6 員工退休

久元依「勞動基準法」訂定之員工退休金辦法執行相關計算與給付原則，自民國九十四年七月一日起施行「勞工退休金條例」，係屬確定提撥計劃之退職後福利計劃，員工得選擇繼續適用「勞動基準法」有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。

員工申請退休時，久元另頒發琉璃，以感謝同仁長期的努力與奉獻。

久元可接受員工申請於每月自提6%之勞工退休金，以保障員工退休後生活。

伍・員工照顧與發展

▶ 5-4 能力發展與培訓

學習的目的在於增進員工管理與專業職能、提升團隊績效、強化組織運作，以達成企業永續經營及發展。為追求此目標，久元依續建立管理體系「管理職能地圖」與「管理訓練地圖」，依職務與階層別訂出目標計劃，有系統的幫助員工與主管學習與成長，循序漸進地充實符合其職能所需的專業知識與技能。



管理職能地圖

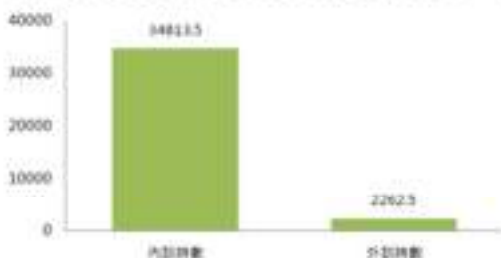


管理訓練地圖

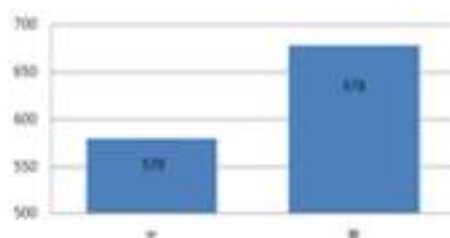


全體員工訓練地圖

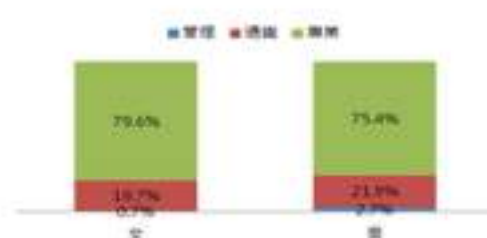
久元電子2016年度共辦理課程804堂次，開課時數共1,832.5小時，總參訓人次21,281人次。



2016年總受訓時數



2016年受訓人次



2016年受訓時數 by課程類別

伍·員工照顧與發展

▶ 5-4 能力發展與培訓

久元鼓勵員工持續成長及專業知識學習，每年皆規劃內、外訓課程，2016年全體員工每人平均受訓時數32.7小時，女性直接員工429人，每人平均受訓21.5小時，女性間接員工104人，每人平均受訓49小時，男性直接員工190人，每人平均受訓時數29小時，男性間接員工411人，每人平均受訓時數41.9小時。

直接員工每年受訓著重證照類課程，間接員工受訓著重專業與管理類課程，間接員工每人平均受訓時數高於直接員工。

2016年訓練時數by員工別

性別	直/間接	人數	內訓時數	外訓時數	合計	平均
女	直接	429	9215	0	9215	21.5
	間接	104	4467.5	628.5	5096	49.0
女 合計		533	13682.5	628.5	14311	26.8
男	直接	190	5516.5	0	5516.5	29.0
	間接	411	15614.5	1634	17249	41.9
男 合計		601	21131	1634	22765	37.9
總計		1134	34813.5	2262.5	37076	32.7

伍・員工照顧與發展

► 5-4 能力發展與培訓

久元電子將證照區分為「環安衛人員證照」、「稽核人員證照」與「直接人員技術證照」三種證照。

- (1) 環安衛人員證照:依政府法令取得環安衛相關證照,以符合執行作業規定及做好環境管理,2016年區分為11種人員別,共取得60張合格證照。
- (2) 稽核人員證照:辦理ISO品質相關稽核人員認證培訓,提升內部稽核效果,持續改善,以達到公司品質系統有效運作,分為4種人員別,共取得160張合格證照。
- (3) 直接人員技術證照:依生產需求,區分為78種人員別,213種證照種類,2016年共取得3688張合格證照。

稽核人員類別
QC090000稽核人員
ISO/T5 16949:2009 稽核人員
ISO 14001:2015稽核人員
ISO 9001:2015稽核人員

環安衛證照
甲種職業安全衛生業務主管
職業衛生管理師
職業安全衛生管理員
甲種勞工安全衛生業務主管
廚師
防火管理員
特定化學物質作業主管
有機溶劑作業主管
急救人員
鉛作業主管
乙級熱水處理專責人員

證照名稱	
AP-AOI生產過程介紹	CP-AOI Step
AP-AOI機台操作訓練	CP-BAKE Step
AP-ACI調整機台操作訓練	CP-ET專員
AP-AOI轉檔程式操作訓練	CP-GM專員
AP-CP軟體作業流程	CP-IBAKE Step
AP-CP機針作業流程	CP-INK Step
AP-CP機台作業流程	CP-IPQC Step
AP-IL客戶規範	CP-LASER Step
AP-IW客戶規範	CP-MCS專員
AP-LE客戶規範	CP-ND Tester操作
AP-NIKON 顯微鏡作業規範	CP-Prober操作
DQ-異常處理作業	CP-UV Step
DQ-異常單系統軟體操作	CP-WP專員
DQ-溫度監控機	CP-Yokogawa Tester操作
DO-顯微鏡操作	CP-目檢作業
DS-Dcs140 & dcs141 清洗機	CP-清洗專員
DS-ERP操作	CP-異常處理專員
DS-IC Counter操作	CP-晶片測試
DS-in Tray AOI操作	CP-晶片轉換
DS-IS-300 12吋自動磨背機操作	CP-顯微鏡操作
DS-LS-510自動洗槍機操作	DQ-ERP系統軟體操作
DS-LS-520自動磨背機操作	DQ-KQC 檢驗

2016年合格證照統計數



伍・員工照顧與發展

▶ 5-4 能力發展與培訓

久元電子於2016年導入「久元e學院」教育訓練系統，透過久元e學院宣導教育訓練，未來更積極建立線上學習課程教材，讓員工可依自己需求安排學習進度，不受空間、時間限制，有效強化員工教育訓練成效。

以員工學習地圖規劃必訓課程，並可從系統中查詢受訓紀錄、應訓未訓課程；管理者亦可過此系統追蹤人員完訓率狀況。

久元電子為拓展國外業務，並期許能提供給客戶更好之服務，鼓勵員工強化語文能力，特建立「外語能力補助辦法」，辦法內容說明如下：

- (1) 「教材費」與「檢定測驗費」可憑收據實報實銷。
- (2) 依各檢定分數或級數發放獎勵金，獎勵標準如下：

語言檢定名稱	英語		日語	韓語	獎勵金額
	多益測驗 TOEIC	全民英檢 GEPT	日本語能力測驗 JLPT	韓國能力測驗 TOPIK	
分數 或級數	600分(含)以上	中級	N4	初級2級	3,000元
	750分(含)以上	中高級	N3	中級1級	5,000元
	880分(含)以上	高級	N2	中級4級	7,000元
	950分(含)以上	登級	N1	高級5級	10,000元

▶ 新進員工培訓

新進員工到久元就職，我們即提供廣泛的學習課程，協助新人夥伴可以快速進入自己的工作崗位。我們的新人培訓包括：

- 職前訓練—介紹公司規章/工作環境、環境安全衛生、人權及員工溝通管道等方面的知識。
- 在職培訓—我們依工作需求訂定「直接人員技術證照」考核項目，新人依職務進行考核。
- 新人座談—人力資源部門舉辦新人座談會，幫助新夥伴可以快速適應公司。

伍·員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

我們一直將人才視為公司最重要的核心資產。為此，為確保員工處於安全、健康以及樂活優質的工作環境，久元電子訂定職業安全衛生管理政策，依據政策展開各項職安衛規範以及執行計畫，以預防員工在公司從事任何相關業務活動或服務時，能有效防範職業災害，保障員工的健康及安全。久元電子現行職業安全衛生管理策略，主要是以通過驗證之OHSAS18001職業安全衛生管理系統為指引，主要包括推行職業安全衛生委員會、教育訓練、風險評估、緊急應變與演練、年度健康檢查、醫師臨廠諮詢與急救、女性關懷以及職場健康促進。

▶ 5-5-1 職安衛政策與組織運作

久元電子職業安全衛生政策：

- 「持續維護與改善工作環境，落實公司環安衛制度」。
- 「提升員工環安衛與綠色環保知識，以零污染、零事故為目標」。

(A) 職安衛管理系統

我們遵循國內外職業安全衛生相關法規及管理系統規定，推動與執行各項安全衛生措施，對於各項作業安全符合法令的要求絕不鬆懈。為此久元電子導入OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統並通過驗證。



伍·員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-1 職安衛政策與組織運作

(B) 職業安全衛生管理委員會

久元電子的職業安全衛生管理委員會勞工代表由勞資會議勞工代表推選，勞工代表人數高於法定1/3之比例。委員會為審議職場安全衛生相關計畫、執行成效、協調及建議勞工安全衛生有關業務之組織，所有代表於會議中可充分表達安全健康相關意見，也是勞工直接參與及透明的溝通平台。每次委員會協議結論均列入文件及記錄，做為後續監督及未來職業健康安全規畫的參考。



伍·員工照顧與發展

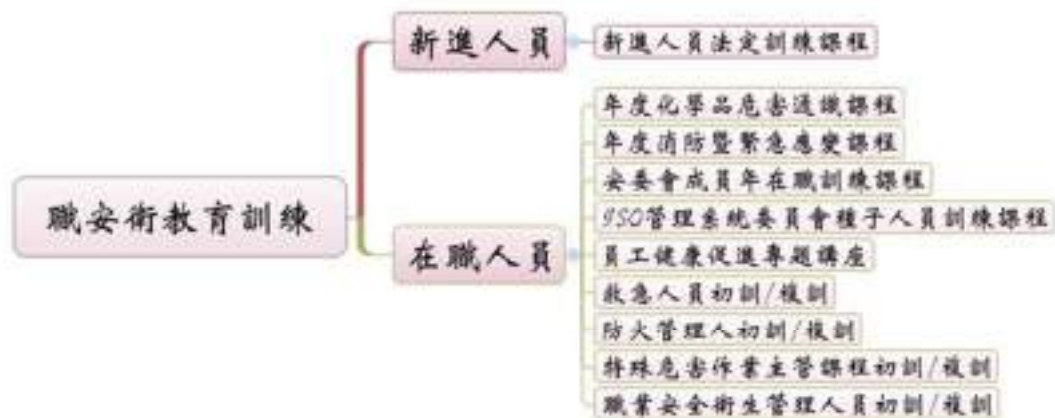
▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-1 職安衛政策與組織運作

(C) 職安衛教育訓練

遵循職業安全衛生教育訓練規則，新進人員均施行法定安全衛生教育訓練，在職人員則接受各類職安衛教育訓練初訓/複訓，包含化學品危害通識、消防課程(含緊急應變)，主管職人員年度在職安衛訓練。

針對作業使用化學品之員工必需接受危害通識訓練，了解作業使用的化學品特性、暴露預防措施及緊急應變。



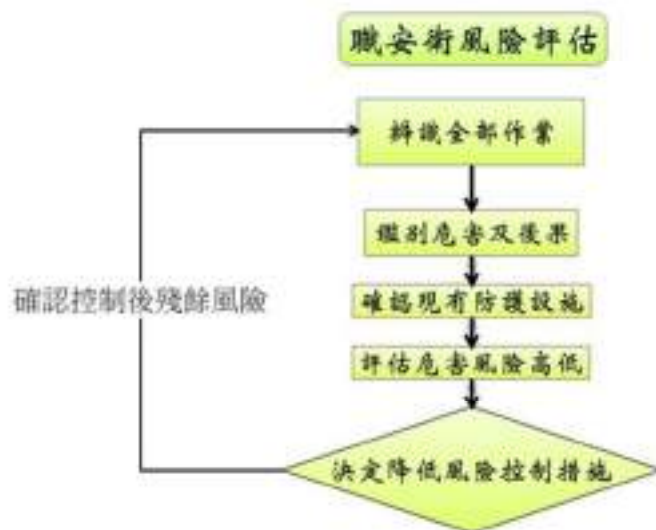
伍·員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-1 職安衛政策與組織運作

(D) 職安衛風險評估

依據OHSAS18001管理系統現行之風險危害評估作業程序，全面鑑別各項作業可能造成的危害的風險，依風險等級設定目標進行評估，最後依風險等級設定環安衛改善目標與方案，除了輔以稽核作業維持控制執行成效並達到持續改善的目標，各項目標方案定期於職業安全衛生委員會中進行跟催改善。



伍·員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-1 職安衛政策與組織運作

(E) 緊急應變與演練

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



每年規劃演練主題，排定緊急應變演練計劃，各班別並依計劃實施演練，演練前會議討論緊急應變規劃適切性，演練後並檢討改善事項，指揮官提出相關建議。



每年聘請消防單位講師到廠講授相關年度急救防災課程，全體同仁皆屬必訓對象，隨時強化平日應變救災知識於日常生活中。



伍·員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-2 職災統計

2016年台灣廠區，男性總歷經工時1,192,064，損失日數15日；女性總歷經工時1,014,760女性，損失日數7天，男女合計損失天數22天；失能傷害頻率男性發生4件，女性發生3件，發生職災合計7件，職災統計如下：



久元電子主要業務為代工測試服務，使用化學品種類少，用量低，亦無使用法定毒化物。台灣廠區每半年依法實施作業環境測定，2016年環測結果皆符合法規限值，健康檢查結果無罹患職業病之級別。

2016年台灣廠區職業災害類型分析

傷害類型	上下班交通事故	總計
件數	12	12

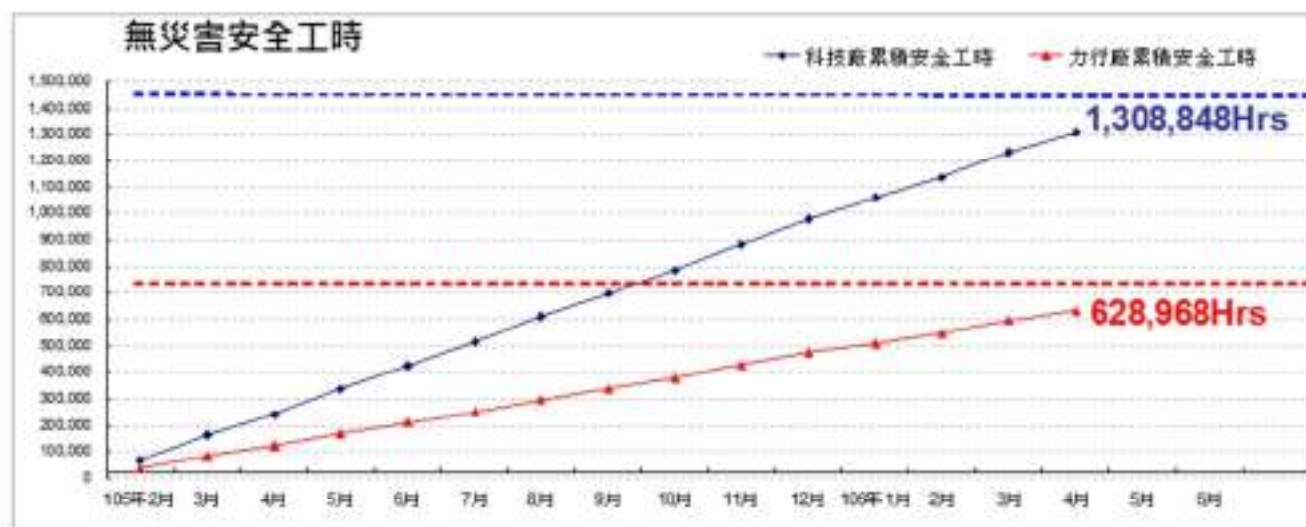
2016年工作傷害類型均以上下班發生交通意外事故為主，無死亡、全失能傷害等嚴重工安事故。

伍・員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-3 無災害安全工時

台灣區科技廠與力行廠分別申請無災害安全工時驗證，自2016年截至2017年4月為止，兩廠安全工時個別累積，科技廠已達1,308,848Hrs，力行廠已達628,968Hrs，總安全工時合計1,937,816hrs。



※ 以上安全工時統計不包括符合發生交通事故之職災定義。

伍·員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-4 年度健康檢查與管理

(A) 健康檢查

久元電子以優於法令要求，每一年辦理員工一般在職健康檢查。針對健康檢查結果異常員工，則安排醫學中心醫師進行個別健康指導與衛教，必要時，並協助就醫及轉診服務，以協助員工完善醫療轉診與需求。



伍・員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-4 年度健康檢查與管理

(B) 臨廠醫師提供健康諮詢

久元電子與國軍新竹地區醫院合作，聘請駐廠專科醫師，至廠區定期定時駐廠服務，提供一般傷病防治、健康諮詢與藥教服務。



伍・員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-4 年度健康檢查與管理

(c) 緊急救護

醫護室：員工在公司內發生身體不適、受傷時提供即時性之處理、護理或是否送醫之評估。對需要送醫之情形，提供專業的送醫前護理及醫療機構之聯絡與安排。

急救人員：除了每班設置法定人數之急救人員之外，定期辦理急救人員複訓，並熟悉各類急救器材使用與人員救護處置，以維持隨時因應職場中同仁可能遇到不可預期的緊急救護。

設置AED：台灣廠區共設置3台「自動體外心臟電擊去顫器 (Automated External Defibrillator - AED)」，以備不時之需。



伍・員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-4 年度健康檢查與管理

(D) 女性關懷

每年定期辦理婦女三合一癌症篩檢，妊娠員工享有愛心專屬停車位，
、婚員工工作服特定關懷與禮讓顏色無塵服，備有設施齊全便利、
溫馨舒適的哺乳室。



伍·員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-4 年度健康檢查與管理

(E) 健康促進

戒菸班

久元電子響應政府無菸職場政策積極推行室內全面禁菸，為吸菸者設置室外吸菸專區，定期聘請專業醫師為有抽菸習慣員工舉辦戒菸講座及並菸害防治宣導，鼓勵員工自發性參加戒菸班，讓不抽菸員工免於二手菸傷害與污染，以達到無菸職場之目標。

減重班

設計一系列的減重流程與步驟，促使參加減重的同仁能以透過遊戲設計，以循環漸進方式下帶領同仁步步邁向減重目標。此外，再透過名次獎勵制度，以正向激勵方法來提高同仁減重的決心。

健康講座

規劃各類健康促進活動，包含戒菸班、減重班以及其他衛教訓練等活動。



伍·員工照顧與發展

▶ 5-5 健康與安全職場

▶ 5-5-4 年度健康檢查與管理

(E) 健康促進

衛教宣導

為了持續增進公司同仁職場健康知識，顧及與時俱進、溫故知新，久元電子自製各類健康促進專用之衛教海報，不定期在公佈欄、E-mail方式向全體同仁進行公告宣導。



伍·員工照顧與發展

▶ 5-6 樂活工作環境

久元重視並關心員工的心理與身體健康。公司的職工福利委員會每年皆安排多樣性的活動，包括娛樂性活動、志工服務性活動及公司培訓成長課，都是鼓勵員工追求一個健康與永續的生活方式。並透過活動參與進而和同事、家人與社會有更好的連結。



伍·員工照顧與發展

▶ 5-6 樂活工作環境

▶ 客戶活動參與

久元電子與客戶間除了保持著互助合作的夥伴關係之外，也有如朋友般信賴感，我們也積極參與客戶所舉辦的活動，與客戶共襄盛舉。

