



JEBSEE

JEBSEE[®]

全一電子股份有限公司
JEBSEE ELECTRONICS CO., LTD.

SUSTAINABILITY
REPORT
永續報告書 **2024**

目錄

00 前言

0.1 關於本報告書	6
0.2 經營者的話	8
0.3 年度永續成果	10
0.4 認識全一	12
0.5 與利害關係人議合之四大步驟	19

01 永續價值

1.1 永續表現	28
1.2 永續策略	28
1.3 永續治理	29
1.4 公司治理	31
1.5 誠信經營	37
1.6 風險控管	40

02 共創共贏

2.1 綠色產品	46
2.2 創新動力	52
2.3 供應鏈管理	60
2.4 客戶關係	68

03 環境責任

3.1 環境策略	76
3.2 因應氣候變化	78
3.3 資源與保護	86

04 卓越職場

4.1 尊重人權	94
4.2 人才任用	100
4.3 培練與培育	103
4.4 薪酬與福利	108
4.5 職場安全衛生	110

05 社會責任

5.1 關懷孩童	124
5.2 關懷土地	125
5.3 關懷弱勢	128



00 前言

0.1 關於本報告書

0.2 經營者的話

0.3 永續成果

0.4 認識全一

0.5 與利害關係人議合之四大步驟



0.1 關於本報告書

自 2024 年起，本公司股份有限公司（以下簡稱「本公司」）將每年定期發布永續報告書，詳細報告公司在經營活動、環境保護及社會參與等非財務領域的投入與成效。該報告將在本公司官方網站的永續專區公開，目的在於促進與所有關心我們的利害關係人間的流暢、透明溝通。

0.11 發行

全一電子每年定期發行前一年度永續報告書。

- 現行版本：2025 年 6 月發行
- 前一版本：2024 首次發行對內版
- 下一版本：預計於 2026 年 6 月發行

0.12 聯絡方式

- 如果有任何疑問或建議，歡迎您隨時與我們聯繫：
全一電子股份有限公司 永續發展部
- 地址：臺灣 702 台南市南區新樂路 24 之 3 號
- 電話：+886-6-264-7622
- 傳真：+886-6-263-8446
- 網站：www.jebsee.com.tw ESG 永續專區
- E-mail：sdd@jebsee.com.tw

0.13 範疇

本報告書揭露全一電子於 2024 年 1 月至 12 月間在企業社會責任各面向所採行的相關措施與綜合成效，除了涵蓋本公司位於臺灣安平工業園區新樂路 24-3 號的營運總部（簡稱新樂廠）、位於新仁路的新仁廠，不包含位於大陸工廠。

0.14 撰寫原則及綱領

本報告依據全球可持續發展報告指南（GRI）及可持續會計標準委員會（SASB）的最新準則，針對電子製造服務與原始設計製造（ODM）產業標準編寫。儘管主管機關並無強制要求全一電子揭露永續資訊，我們仍重視透明度，確保內部員工與外部客戶（含潛在客戶）獲得清晰的永續發展數據。本報告將持續透過內部與外部反饋優化永續實踐。

數據來源與驗證：

- 企業社會責任數據：採國際標準計算，若有推估值將註明。
- 財務數據：以新臺幣計價，匯率依據 2024 年底結算數據。
- 審核機構：勤業眾信聯合會計師事務所負責營運與產品出貨信息的查證。

0.15 報告書管理

全一電子永續報告書由永續發展部統籌，並邀請各單位主管指派代表參與，共同合作負責資料蒐集、編撰、設計、排版與查證。流程概述：

- 每年年底召開專案啟始會議，制定年度計畫。
- 小組成員依據工作與利害關係人互動之經驗，蒐集與審視永續議題，彙整上一年度成果。
- 最終報告提交董事長審核後公開，並於第二季完成外部查證。
- 6 月發行上一年度永續報告書。



0.2 經營者的話

0.21 董事長的話

致親愛的本公司夥伴與關心本公司的利害關係人：

我謹以本公司董事長的身份，向各位介紹本公司的最新永續發展報告書。這份報告不僅展現了對企業責任的堅定承諾，更體現了在環境、社會與治理（ESG）方面的積極作為。自 1975 年創立以來，本公司始終秉持「誠信、勤樸、務實、創新」的核心價值觀。我們深信，企業的成功不僅來自經濟發展，更應透過對員工、社會及環境的積極貢獻來衡量。這些價值觀貫穿於每一項業務決策與行動，並成為企業穩健發展的根基。

以永續為信念，創造長遠價值

在快速變遷的市場與環境挑戰中，堅守「友善地球」的理念，以創新思維推動可持續發展。企業的存在不僅是經濟價值的創造者，更應是社會與環境的守護者。唯有將永續發展視為核心信念，企業才能在全球變遷中穩健前行。

永續發展並非口號，而是日復一日的積累在每個決策、每道生產工序、每次資源調度中，這是對環境與社會負責的態度，企業與環境共生共榮，才能締造真正長遠的價值。企業的競爭力是來自對未來的承諾，對新世代的啟發。透過技術創新、內部管理優化，讓我們一起為環境創造價值。

2025 年可持續發展目標：

本公司始終相信知企業的發展與環境的健康息息相關，因此我們的發展計畫，將碳排放、水耗、垃圾和運輸的減量等納入之中，致力於實現可持續發展的目標變成我們的承諾。為了面對快速變化的市場環境和日益嚴峻的環境挑戰，我們持續秉持著「友善地球」的理念，積極參與可持續發展。畢竟本公司確信企業的發展與環境健康息息相關，因此我們在 2025 年設定了以下具體目標：

目標	具體措施
碳排減少 10%	推動綠色能源應用 優化生產流程、推廣節能技術
水耗減少 10%	提升水資源利用效率 導入循環水系統、優化生產工藝
垃圾減少 10%	減少包裝材料使用 提升資源回收率、推動垃圾分類
運輸減少 10%	優化物流管理 提升運輸效率、降低環境影響

實現永續發展目標的行動規劃：

為了確保 2024 年永續發展目標的順利達成，本公司將進一步深化內部管理，透過制度改革與流程優化，確保公司營運更加高效透明。我們將加強員工培訓，提升環保意識，讓每位員工成為具有環境保護使命感的行動者。透過 永續發展工作坊、環保課程與講座，激發內在熱情，鼓勵積極參與 ESG 倡議，真正將永續理念融入工作與生活。此外，將與供應商和合作夥伴緊密合作，建立全面的 綠色供應鏈，要求合作夥伴遵循環保標準，推動綠色生產與循環利用，共同邁向碳中和與資源節約目標。透過產業合作，打造環保友好的價值鏈，推動整體產業向更可持續的方向發展。同時，將強化數據監測與透明報告機制，確保 ESG 進展可被監督並持續優化，並積極參與社會公益，推動環境教育與永續發展倡議，讓企業成為環境與社會進步的助力。

永續發展是一場長期承諾，本公司將持續秉持誠信與創新的精神，落實 ESG 理念，為環境、社會與企業的共同繁榮貢獻力量。我們相信，透過透明資訊揭露、嚴謹管理與持續創新，攜手員工、合作夥伴與社會大眾，共同邁向更美好的未來。

羅三國 董事長

0.22 總經理的話

親愛的本公司團隊和尊敬的利害關係人：

身為本公司的總經理，我很榮幸能夠在此與各位分享企業的永續發展承諾與策略。在全球產業快速變遷的時代，企業的競爭力不僅取決於技術與市場布局，更關鍵的是如何肩負起環境與社會責任。我們堅信，投入綠色產業不僅能保護環境，更能提升企業的競爭力，成為產業永續發展的推動者。

邁向綠色未來的戰略布局

我們認識到環保產業的重要性，並積極投入研發和應用綠色產品。通過與汽車產業的策略聯盟，我們致力於共同推動環境友好的技術和產品，為綠色未來鋪路。這種合作不僅強化了我們的技術能力，也拓展了我們的市場競爭力，為本公司的可持續發展奠定了堅實的基礎。

在綠色轉型的進程中，本公司持續推動環保產品的研發與應用，並積極與產業夥伴合作，構建可持續發展的生態系統。我們將綠色科技導入營運流程，以降低碳排放、提升能源使用效率，並強化供應鏈管理，確保從原料採購到生產製程皆符合環保標準。

同時，我們已正式加入 RBA（責任商業聯盟），承諾落實負責任的企業行為，以人為本，推動兩性平權與多元化管理，打造包容且具競爭力的職場環境。在商業互動方面，堅守誠信原則，公平交易，確保商業活動的透明與合規性，並積極參與社區發展，為環境永續與社會共好貢獻力量。

我們深知，企業的永續發展不僅是內部努力的結果，更依賴價值鏈夥伴的協同合作。因此，本公司將持續投入資源，攜手供應商與合作夥伴，共同推動產業升級與低碳轉型，促進環保材料的應用與循環經濟的發展。未來，我們將積極減少碳排放，提升產品的環保競爭力，並持續強化員工福祉，營造開放包容的企業文化。我們期待與價值鏈夥伴共同努力，落實可持續發展目標。

未來挑戰與應對策略

儘管我們已取得重要進展，但仍面臨諸多挑戰。為確保永續發展的長期落實，本公司將從以下三大方向展開行動：

一、深化利益相關方合作：

強化與供應鏈夥伴、客戶及社區的溝通，共同打造永續價值鏈。

二、優化內部管理與營運效率：

強化企業透明度，提升管理制度，以確保營運符合環保與社會責任標準。

三、持續投入研發創新：

加大綠色產品與永續技術的研發，滿足市場需求，並推動產業向低碳轉型。

我對本公司的未來充滿信心。我們將持續深化綠色科技的應用，推動產業鏈的可持續發展，以更高的標準實踐企業社會責任。透過技術創新、營運模式優化，以及永續管理策略的落實，本公司將穩健前行，持續為環境與社會創造長遠價值。我們將以更加積極的姿態，引領企業走向更環保、更具韌性的未來。讓我們攜手共進，共創美好明天！

羅凱南 總經理





0.3 年度永續成果

前言

永續價值

共創共贏

環境責任

卓越職場

社會責任



責任商業聯盟

(Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA)

全球最大的行業聯盟，致力於提升全球供應鏈中的企業社會責任。

作為 RBA 的會員，本公司堅定地支持該聯盟的目標和願景，並致力於在我們的運營中推廣和實踐 RBA 的行為準則。每年，我們積極參與 RBA 的自我評估程序，通過 RBA 自我評估問卷 (SAQ) 對主要廠區進行全面的風險評估。我們的評估範圍涵蓋了勞工權益、健康與安全、環境保護、商業道德和供應鏈管理系統等重要領域，確保我們的運營始終符合最高的企業社會責任標準。

這些自我評估不僅幫助我們識別和管理潛在的風險，還促使我們持續改進，以符合和超越業界標準。我們相信，通過嚴格的自我檢視和持續的改進，本公司能夠在全球供應鏈中發揮領導作用，並推動更負責任和可持續的業務實踐。



氣候相關財務揭露工作小組

成立於 2015 年的氣候相關財務揭露工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱 TCFD) 是由國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, 簡稱 FSB) 發起，旨在制定一系列統一的自願性指南，幫助投資者、貸款方和保險承保人瞭解組織的關鍵風險。從 2024 年開始，本公司採用 TCFD 框架，透明揭露關於氣候治理、策略、風險管理及指標和目標的信息，正式成為 TCFD 的支持者。



國際標準化環境管理系統

ISO 14001 是一套國際環境管理系統標準，旨在協助組織通過善用資源、節能減碳和降低污染對環境的衝擊，系統化地改善環境績效。本公司在實施這一標準的過程中，致力於尊重生命、進行健康管控以降低風險對人員的危害，並持續改善以符合環境、安全與衛生法規，推動環安衛政策。此外，透過 ISO 45001 標準，本公司提升職場安全，降低工傷風險，創造更安全的工作環境，確保員工的健康與安全，並養成以環境、安全與衛生文化為基礎的職場文化。同時，本公司將 ISO 9001 和 IATF 16949 標準整合到質量管理體系中，確保產品和服務的高質量，並不斷改進以超越客戶的期望。這些標準的綜合實施，促使本公司在環境管理、職業健康與安全以及質量管理方面達到了全面的系統化管理，並為可持續發展和長期成功奠定了堅實的基礎。最終，透過全員參與和永續經營的實踐，本公司達成了環保、安全和經濟三贏的目標。



0.4 認識全一

「誠信、勤樸、務實、創新」是本公司一直以來秉持的價值觀，我們深信企業在追求全體員工物質和精神兩方面幸福的同時，也應為人類社會的進步發展做出貢獻。

隨著國際間越來越多國家與跨國企業重視溫室氣體影響與變化，本公司為地球村的一份子，更是國際重要供應鏈的一環，面對氣候變遷巨大變化，著手溫室氣體盤查刻不容緩。

因應市場投資趨勢變化及永續發展，不僅大型企業受到規範，中小企業也正逐步受到 ESG 的要求而面臨永續經營的挑戰。為促使生產力在實踐對降低對環境衝擊之願景下，適時因應相關之變遷，提升我們的綠色產力及國際競爭優勢。透過溫室氣體盤查掌握本公司之碳排放當量，進而擬定持續改善計畫，以符合全球 ESG 趨勢。

面對瞬息萬變的市場環境，未來本公司將秉持守護地球、珍愛大地的精神，與時俱進，將永續環保行動落實於企業營運中，讓生產、環境及人文達到平衡，履行企業社會責任的承諾。

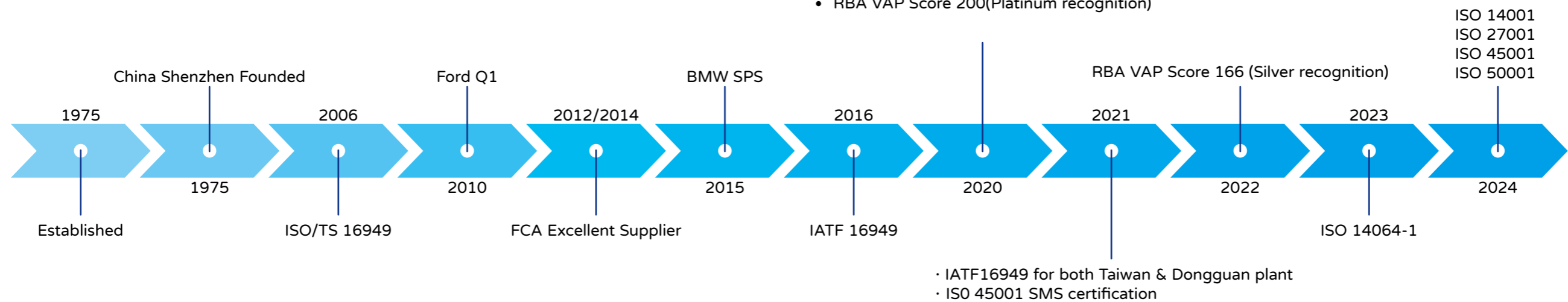
0.41 公司概況

本公司於 1975 年在台南創立，初期研發電視接收系統組件，迄今……一直致力於投入有線電視及衛星電視的共同收視系統組件與汽車天綫及其零組件之研發生產與行銷。

從訂單 ERP 管理系統、進出貨的自動倉儲系統、制程管理的 MES 系統；規劃全自動或半自動的機械設備及其工治具，來降低人力成本並取得更優質的生產品質與效率，並邁向智慧製造生產。

本公司致力於 RF 天線接收通訊研究開發經驗為支撐，目標是成為燈塔工廠，發展車聯網，訊號無線傳輸，接收通訊產業等最優質的合作夥伴，同時也為人類更便利的生活作出貢獻。

0.42 公司沿革



0.43 企業願景



- New Facility
- Taiwan SinRen & Dongguan
- ISO 14001 EMS certification
- RBA VAP Score 200(Platinum recognition)

- ISO 14001
- ISO 27001
- ISO 45001
- ISO 50001

- IATF16949 for both Taiwan & Dongguan plant
- ISO 45001 SMS certification



0.44 營運據點

營運總部	臺灣臺南	生產據點	2 座
成立於	1975/8/4	資本額	新台幣 6 億 3375 萬元
董事長	羅三國	2024 年營收	新台幣 14.09 億元
總經理	羅凱南	2024 年	員工數 484 人
新樂廠面積	土地面積： 4,581 平方公尺 建築面積： 7,832.92 平方公尺	新仁廠面積	土地面積： 5,280 平方公尺 建築面積： 16,283.7 平方公尺

全球據點



台南總公司

成立於 1975 年
廠房面積：7,832.92 M²



台南新仁分公司

成立於 2020 年
廠房面積：16,283.7 M²

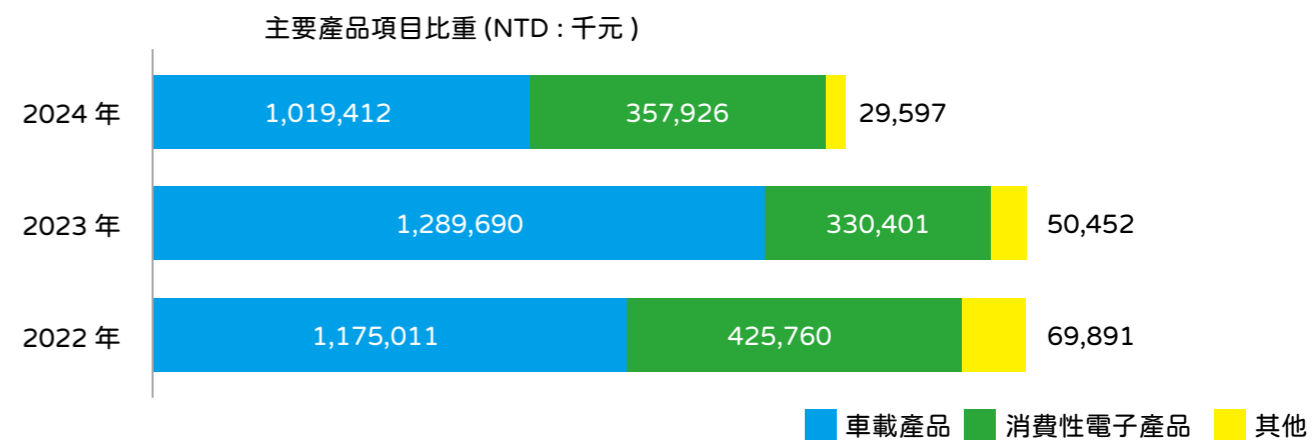


東莞分公司

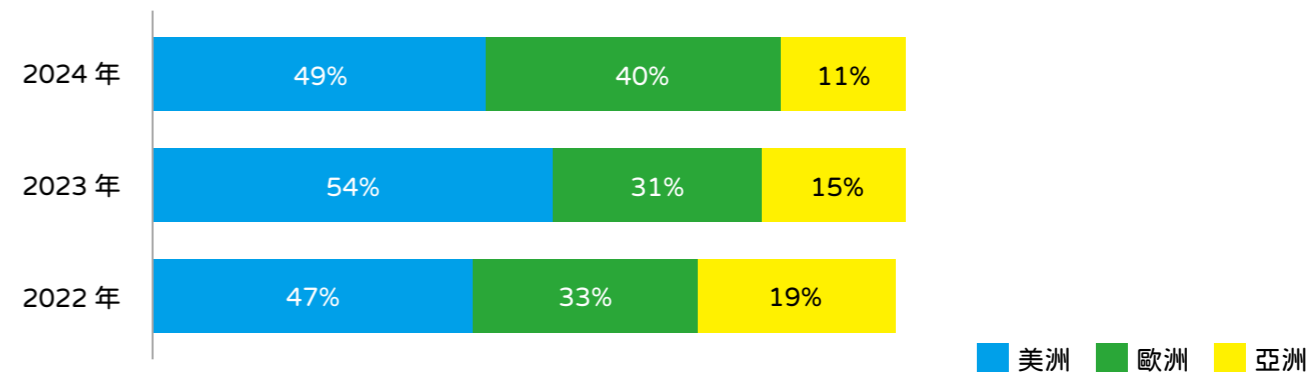
成立於 2020 年
廠房面積：13,200 M²

0.45 產品範疇與類別

全一產品以應用場域來分跨足了消費性電子產品與車載產品兩大領域，以產品類別來分，包括天線、信號放大器、HDMI 影像切換器等各式解決方案。

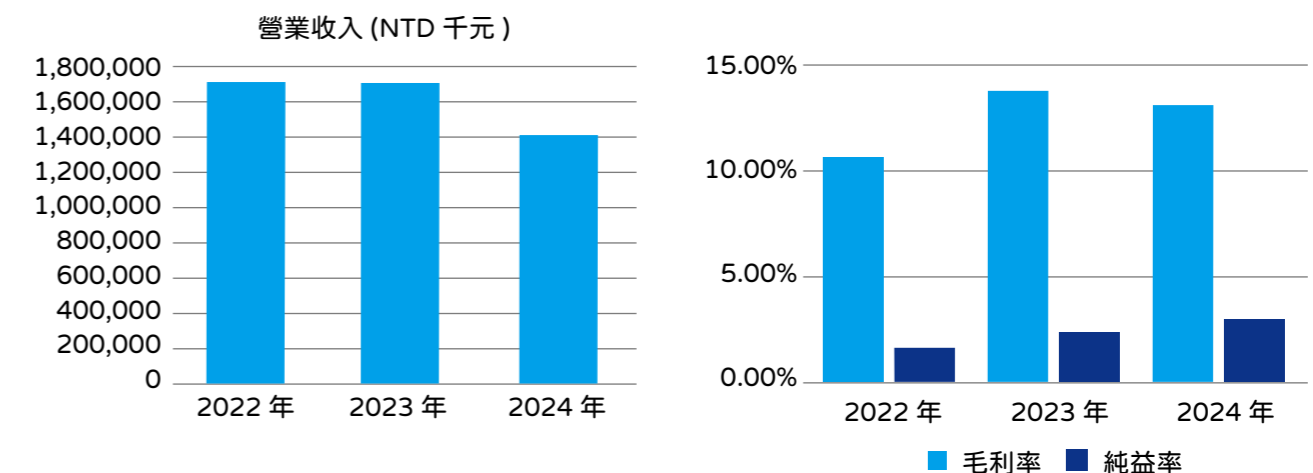


全一銷售地區遍佈全球，以美洲為主要銷售區域，其次為歐洲，2024 年美洲地區營收百分比為 49%，歐洲為 40%。



0.46 營運績效

2024 年全一營收為新台幣 14.09 億元，毛利率為 13.26%，純益率為 2.41%，我們將持續優化公司整體營運績效，以回饋所有投資人。





0.47 國際標準管理系統

為提升營運效率與客戶滿意度，本公司自成立以來即依據營運與業務發展需求，依循國際標準建置各類管理系統，並組織專責委員會負責驗證 / 認證事宜，以及相關政策與作業的執行與持續改善。各管理系統依國際標準規範取得第三方認證後，每年均持續更新，確保各管理系統依其標準規範確實運作。本公司 IATF 16949、ISO 14001、RBA 均經臺灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 及原廠証驗完成，並取得証書。



0.48 資訊揭露

本公司嚴格遵守各地法規，確保產品標識符合規範，並依客戶需求製作與貼附。為規範資訊公開，公司制定「對外發言及資訊披露管理辦法」，明確資訊披露範圍、發言代表及審核流程，確保公開資訊準確、一致且及時。

此外，除了發佈永續報告，本公司官方網站亦設有新聞中心、企業資訊及 ESG 永續專區，即時更新公司動態、財務資訊及永續發展內容，並提供業務聯繫管道，方便各方溝通與資訊獲取。

0.49 外部參與組織

本公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業之永續發展。

參與的外部組織包括：

外部參與組織		
台灣綠色公民行動聯盟	億載會	台灣區電機電子工業同業公會
鄧白氏企業認證	安平產業園區廠商協進會	中華全面生產管理發展協會
HDCP ADOPTER	護理師公會	RBA-Online
Statista	中國生產力中心	IPC
HDMI RENEWAL ADOPTER	永續企業協會	

鄧白氏企業認證

鄧白氏企業認證™ (D-U-N-S® Registered™) 是一國際通用的企業身份證，為全球企業提供可信的國際認證標準。企業通過鄧白氏的資訊收集和審核工作後，即獲得獨一無二的環球編碼® (D-U-N-S Number®)。此編碼會記錄於鄧白氏全球企業資料庫，增強企業透明度，提高國際市場上的可信度和可見性。

本公司榮獲此權威的鄧白氏企業認證™。鄧白氏企業認證™電子標章可展示於企業網站和商業文件上，表明本公司已通過嚴格驗證與審核，象徵本公司在企業治理、財務穩定性和商業運作上的卓越表現。

本公司憑藉鄧白氏環球編碼® 和電子標章展現自身的商業可信度，使潛在的合作夥伴、國際企業和政府機構能夠快速且有效地辨識與信任我們，於競爭激烈的國際市場中，為我們贏得更多的商機和合作夥伴。這項認證的價值在於它不僅為本公司提供國際身份認證，還增添可信商譽，進一步提升我們的競爭力和國際影響力，鞏固全一在全球市場上的領先地位。





本公司為無線通訊系統的專業領航者，連結技術創新與品質卓越，成功獲得蘋果 MFi 認證，產品符合其嚴格標準。



MFi (Made for iPhone/iPod/iPad) 認證授權生產蘋果配件，使用其專有技術（如 Lightning 連接器），並獲得技術支持，品質穩定可靠。此認證涵蓋耳機插孔、Lightning 接頭、AirPlay 支援等，通過率僅 2%，彰顯本公司在品質與技術的卓越實力。

本公司能提供更多高品質配件，因 MFi 認證範圍包含 Apple Watch 和 MagSafe 產品，深入參與蘋果生態系統。同時嚴格遵守蘋果配件協定 (AAP)，確保產品穩定性與兼容性。本公司將持續推動技術創新與品質提升，強化國際市場競爭力，致力為客戶帶來卓越的產品體驗。

0.410 財政補助

全一積極投入經費從事研究發展，以配合政府促進產業創新，並加強各從業人員參訓，提升工作知識技能與就業能力，同時響應勞動部僱用失業者，以協助及穩定國民就業。

2024 年間獲政府相關補助項目彙整如下表：

補助項目	補助單位	補助依據	金額 (新臺幣千元)
補助款	經濟部產業發展署	產業聚落供應鏈數位串流暨 AI 應用計畫	6,600
補助款	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	大專年預聘計畫工作崗位訓練費補助	24
補助款	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	推動工作與生活平衡補助計畫	12
總計			6,636

0.5 與利害關係人議合之四大步驟

「重大性評估」在風險識別與永續報告品質中扮演關鍵角色。本公司專注核心業務，秉持務實經營策略，以穩健成長為目標。我們透過順應業務模式與客戶需求，運用多元管道與各方利害關係人保持溝通，建立互信，共同推動永續發展。

2024 年，本公司依據全球報告倡議組織 (GRI) GRI 3 通用準則所訂定的重大主題辨識程序，並遵循其對永續報告中重大主題評估與揭露的建議，透過以下四大關鍵步驟辨識與界定應充分揭露的永續議題，進一步塑造營運策略，使企業發展與永續目標相輔相成。

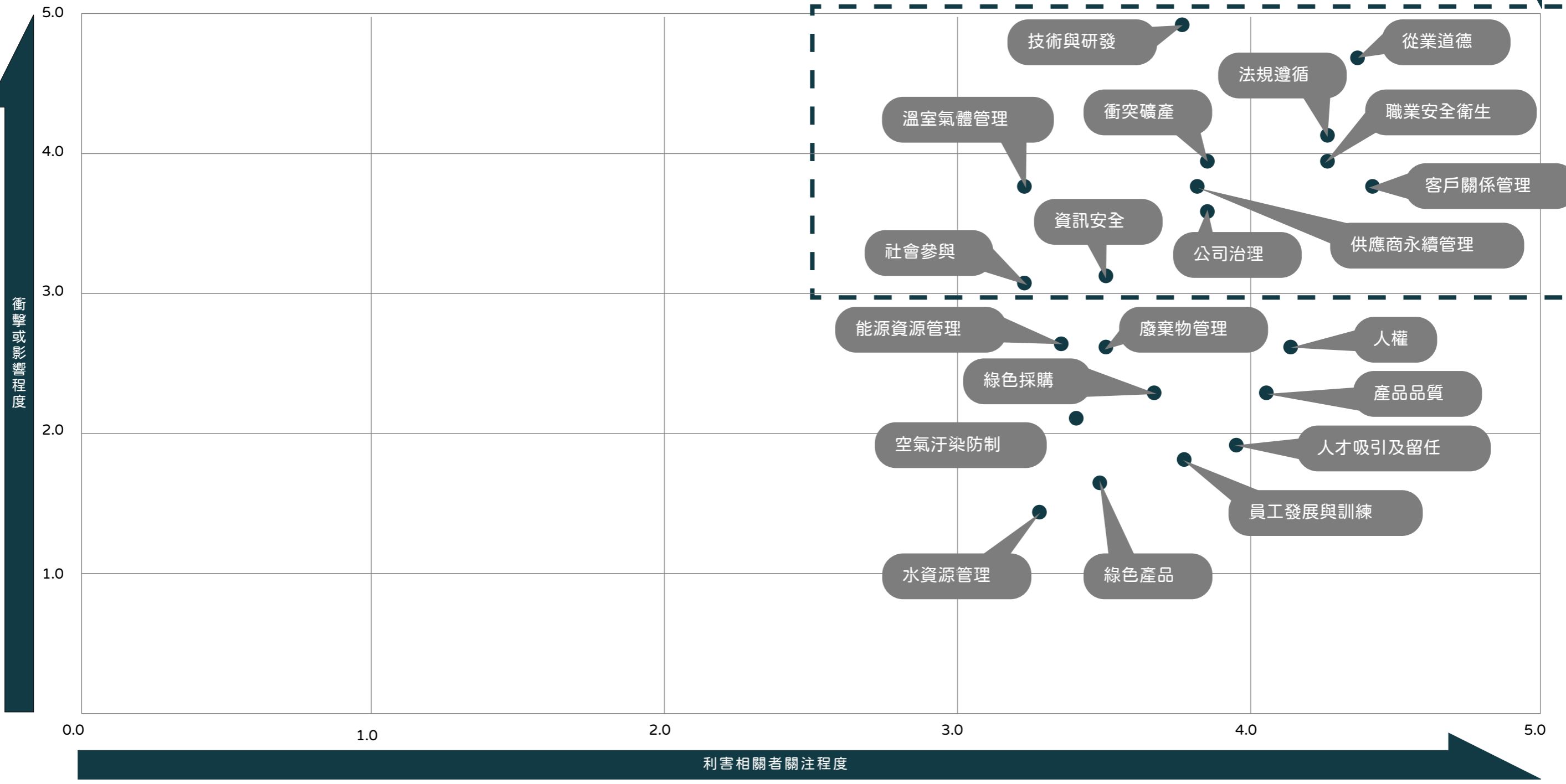




關鍵利害關係人	對全一的意義	前三大關注議題	回應方式	擔當	溝通管道	溝通頻率	2024 溝通成果
客戶	客戶和合作夥伴不僅是收入的來源，更是推動公司成長的關鍵動力。透過提供與市場需求相符且優質的產品及專業服務，我們能夠不斷提高客戶滿意度，與客戶攜手共進。	客戶關係管理 技術與研發 資訊安全	為了持續提供卓越的技術支援和售後服務，本公司定期舉行溝通會議，細致評估產品開發的進展和目標達成情況。根據客戶需求，我們也會檢查供應鏈的符合程度，並根據客戶滿意度調查的反饋，制定和實施改善措施。這一系列的做法旨在鞏固和加強與客戶間的信任關係。	業務部	客戶滿意度調查 客戶問卷或現場稽核 專案檢視會議 客訴管理制度	每年一次 依需求 依需求 依需求	客戶滿意度為 91 分，高於設定目標 91 分。
員工	員工不僅是公司的重要組成部分，更是實現永續發展的關鍵基石。透過提供優質的工作環境和具競爭力的薪資福利，我們能夠培養出一支既有才華又充滿熱情的團隊，這不僅能激勵他們充分發揮潛力，更能夠為公司帶來卓越的營運成果和增值。	人才吸引及留任 員工發展與訓練 人權	本公司積極調整薪資結構，以確保員工享有具市場競爭力及公正性的報酬。此外，我們透過豐富的獎勵機制來激勵員工，同時創建多樣化、開放而透明的意見反饋和溝通渠道，致力於加強即時且雙向的溝通，確保與員工之間的互動更為緊密。	人資部 各單位	勞資會議 勞工安全衛生會議 職工福利委員會 滿月新人茶會 績效面談與考核	每月一次 每月一次 每月一次 不定期 依程序要求	達成
投資人 / 股東	投資人和股東作為公司的資金提供者，對於透明、準確且即時的營運信息至關重要。透過持續提供此類資訊，我們能夠增強投資者及市場的信心，從而反映公司的真實市場價值。	公司治理 從業道德 技術與研發	本公司嚴格遵循所有法律規範，確保向投資人和股東提供的資訊既即時又準確。此外，我們致力於進行氣候變化相關的財務揭露，對潛在的風險與機會進行量化分析，並提前制定相應的應對策略與準備，以確保公司的持續發展和競爭力。	董事會成員	董事會	每年二次	達成
供應商 / 承包商	供應商和承攬商是打造專業產品與服務不可或缺的關鍵。透過建立一套有效且流暢的管理與溝通體系，我們能確保與這些夥伴之間的合作更加順利，從而達成互利共贏的成果。	供應商永續管理 法規遵循 綠色採購	本公司要求所有供應商和承攬商遵守「全一電子 RBA 供應商選擇評估作業程序」的規範，並需簽署「供應商行為準則承諾書承諾書」以及「供應鏈永續發展承諾書」，以確保合作夥伴的運營符合我們對永續發展的承諾。此外，我們每年制定並執行供應商 RBA 稽核計畫，以實踐本公司對永續發展的承諾。	資材部 品保部 RBA 小組	供應商評比 供應商稽核 承攬商考核	依年度計劃表	一階供應商行為準則承諾書承諾書回覆率為 80%。
政府	政府及其主管機關對於企業成長扮演著關鍵支持者的角色。作為負責任的企業公民，嚴格遵守政府法規並主動配合國家政策是我們的基本責任，這不僅體現了我們的社會責任感，也是獲得政府及相關部門信任和支援的關鍵。	職業安全衛生 水資源管理 溫室氣體管理 能資源管理 廢棄物管理 空氣污染防治	本公司敏銳關注國際及國內法律法規與發展趨勢，引進「EIP」平台管理系統，利用先進的智能法規資料庫實時監控法規變更。我們不僅及時更新內部政策和規程以確保遵守法律，同時也積極分配資源於研究與開發項目，支持政府推動的產業創新、環境改善與競爭力提升政策，以展現我們對產業發展和法規合規的堅定承諾。	人資部 各單位	公文 問卷調查 法規說明會 研討會 公會活動	不定期	無違法與重大訴訟（金額超過新臺幣 100 萬元或與產品交易相關之訴訟）案件。



重大主題矩陣圖





議題面向	重大性議題	績效指標	2024 成果		未來目標			連結 SDGs
			目標	成果	短 (2025)	中 (2028)	長 (2031)	
公司治理面向議題	客戶關係管理	客戶滿意度	91%	91.4%	91%	91%	91%	
	從業道德	道德遵守培訓參與率	90%	95%	90%	92%	95%	
		員工道德滿意度	≥ 90%	96%	≥ 90%	92%	95%	
	法規遵循	違規事件數	0	3	0	0	0	
		法規培訓完成率	90%	100%	90%	92%	95%	
	公司治理	董事會獨立性比率	≥ 50%	達成	≥ 50%	≥ 50%	≥ 50%	
	資訊安全	安全事件次數	0 次	總次數：1 次 網路中斷：1 次	0 次	0	0	
		資安培訓完成率	完成率 90%	98%	完成率 90%	完成率 95%	完成率 99%	
		資訊系統漏洞掃描頻率	一年 1 次	一年完成 1 次	一年 1 次	一年 1 次	一年 1 次	
		IST 網域內電腦佈署率	95%	100%	95%	99%	99%	
環境面向議題	技術與研發	新產品開發數量	48 件	30 件	48 件	50 件	50 件	
		研發支出佔總營收比	≥ 2%	達成	≥ 2%	≥ 2%	≥ 2%	
		專利申請數量	4 件	0	4 件	4 件	4 件	
	衝突礦產	無衝突供應鏈合作夥伴比例	80%	88%	80%	80%	80%	
	供應商永續管理	永續評估供應商比例	30%	33%	30%	30%	30%	
		永續合作項目數	每年 2 項	達成	每年 2 項	每年 2 項	每年 2 項	
		供應鏈風險事件數	0	0	0	0	0	
	化學品管理	廠內使用的化學品進行 100% 識別及盤查	2 次 / 年	達標	2 次 / 年	2 次 / 年	2 次 / 年	
	環境管理	重大環境污染事故 (件)	0 件	達標	0 件	0 件	0 件	
	溫室氣體管理	溫室氣體排放總量	↓ 10%	5%	↓ 10%	↓ 10%	↓ 10%	
社會面向議題	職業安全衛生	工傷事故次數	0	0	0	0	0	
		職業病發生率	0	0	0	0	0	
		安全培訓覆蓋率	100%	100%	100%	100%	100%	
	社會參與	生態復育面積	2 分地	2 分地	2 分地	4 分地	4 分地	



01 永續價值

[1.1 永續表現](#)

[1.2 永續戰略](#)

[1.3 永續治理](#)

[1.4 公司治理](#)

[1.5 誠信經營](#)

[1.6 風險管控](#)



1.1 永續表現



- 6 席董事中有 2 席為獨立董事。
- 女性董事 2 席。
- 董事會進修平均時數 8.2 小時
- 具有相對較高風險的主管與同仁，接受廉潔承諾自評問卷調查完成率達 100%。
- 完成 1 件資訊相關演練。
- 零違法與重大訴訟案件。

1.2 永續策略

全一將永續產品、社會責任與公司治理綜合考量納入公司營運與商務決策，持續提升永續競爭力。



- 2021 合作夥伴關係：與供應鏈企業維持良好合作，共同遵守環境、經濟及人權相關法規與客戶要求。
- 2023 2 月成立「永續發展委員會」以促進由上而下、橫向合作以落實 ESG 政策的跨部門溝通及協作平臺。
- 2024 1 月設立 E 組團隊、S 組團隊、G 組團隊、專家顧問、永續發展部新成員，以完善企業永續治理。

- 企業社會責任：致力於環境永續發展與基本人權保障。
- 持續優化：依國際趨勢、臺灣證券交易所建議及實務需求，適時更新相關政策與作業。

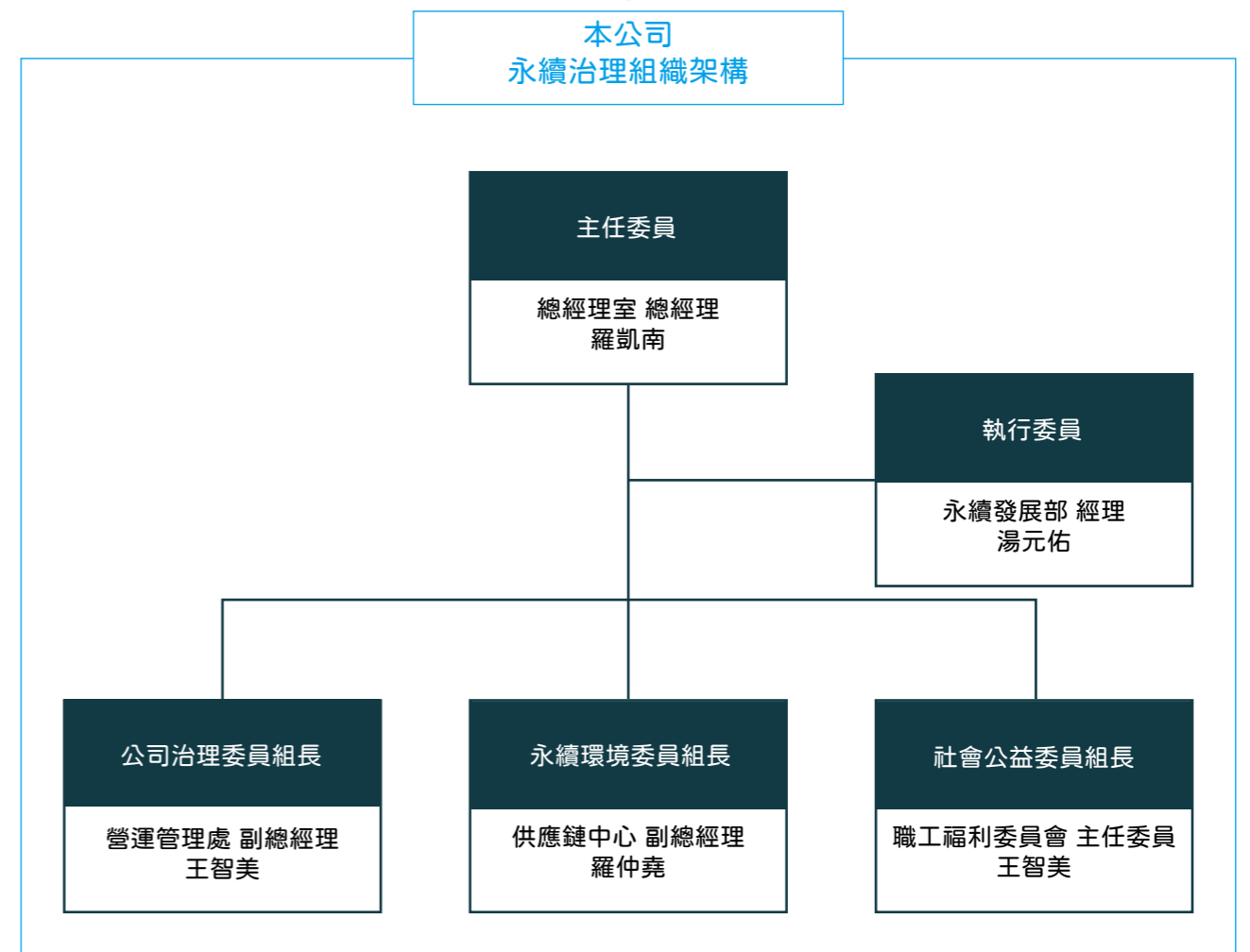
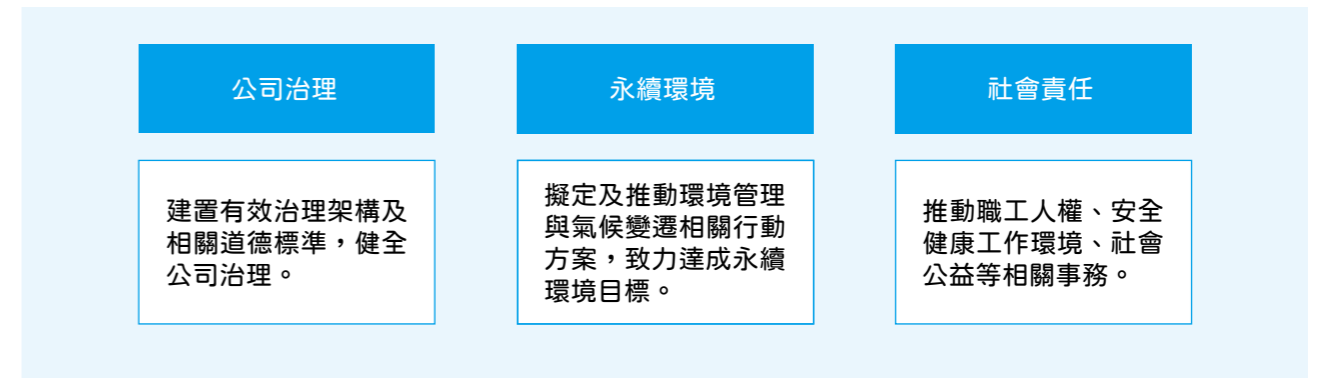
永續發展委員會

委員會由總經理暨執行長及各單位一級主管組成，為公司永續發展議題的最高決策中心，負責審議政策、管理方針與中長期目標，並提供 ESG 專案發展建議，「永續發展委員會」做為跨部門協作平臺，設有環境、社會與治理三大工作小組，由相關單位主管擔任委員，依據政策及客戶需求擬定目標、推動 ESG 專案並揭露永續資訊。

委員會由永續發展部統籌，每月召開會議，確保目標落實與專案進展。自 2024 年起，總經理暨執行長將定期向董事會報告利害關係人溝通結果與永續發展進程。

1.3 永續治理

1.3.1 永續發展委員會





1.3.2 RBA 管理委員會

本公司積極落實並遵守「責任商業聯盟行為準則」(RBA)，建立了一套完整的遵循框架，以推動企業社會責任。在臺灣主要生產基地，設有專責的 RBA 管理委員會，確保全公司上下一致執行 RBA 標準。總部管理代表角色由高層擔當，直接向總經理暨執行長報告，並在每年的董事會第一次例會中提出 RBA 稽核摘要，以及將對運營有重大影響或需大額支出的事項上報董事會決策。

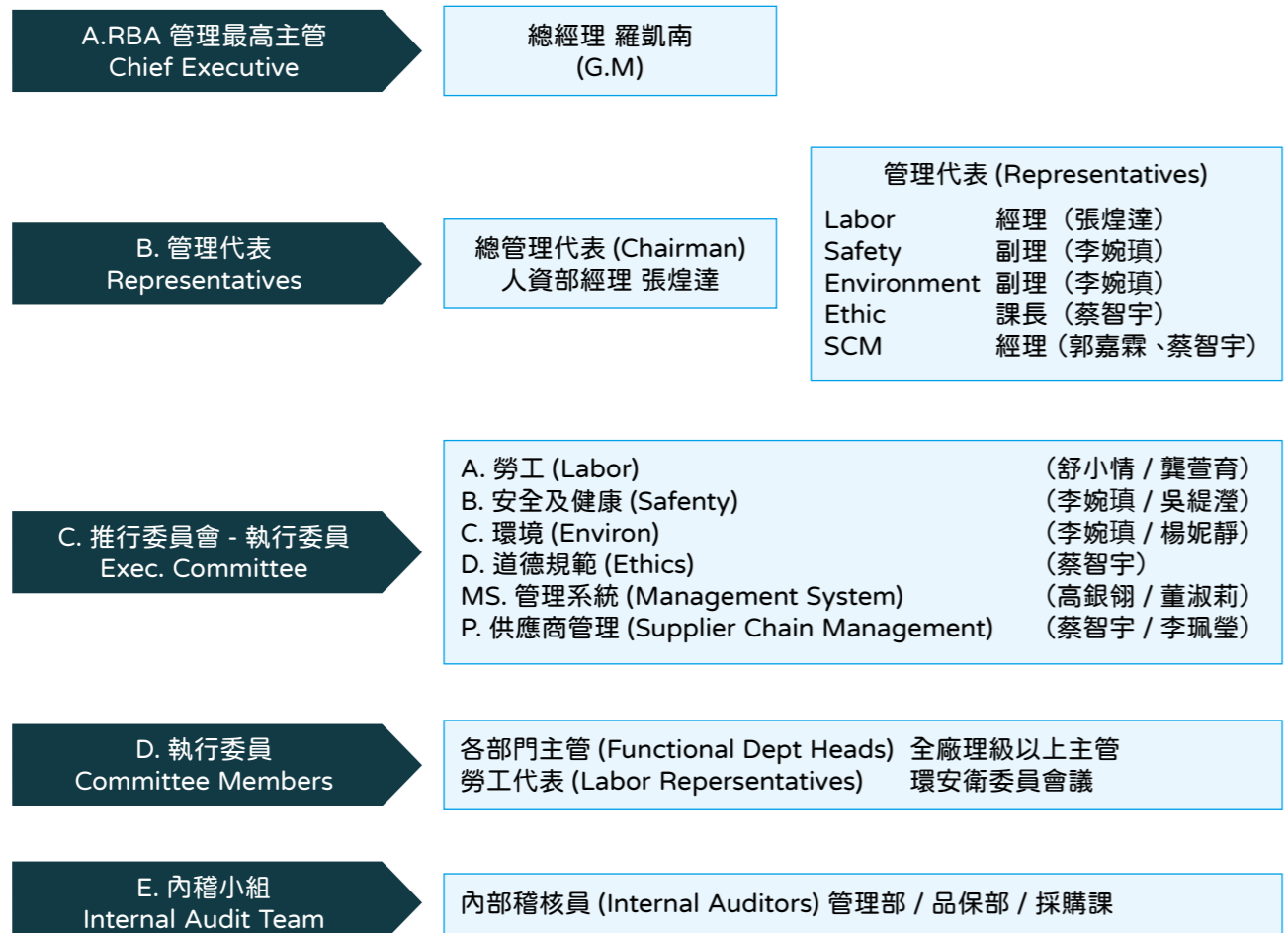
RBA 委員會組織結構明確，負責環境、健康安全、勞工、道德和管理系統等方面的議題，各功能部門均指派專人參與。透過年度管理審查會議，不僅討論 RBA 相關議題，還評估管理系統風險，設定及追蹤關鍵績效指標 (KPI)。

本公司亦定期進行 RBA 內部稽核員的培訓及內部稽核工作，以符合產業標準和客戶需求，於台灣生產基地實施 RBA 有效性稽核計畫 (VAP)，確保管理系統的有效性與完整性。

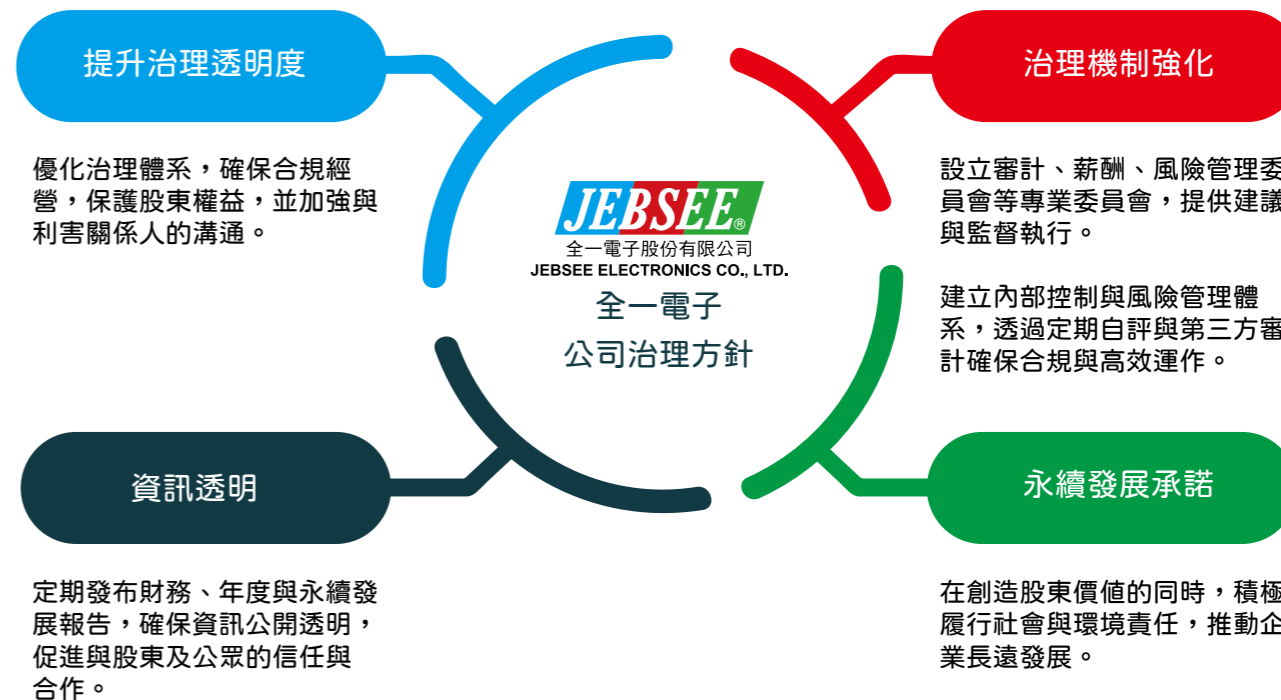
此外，為深化員工對 RBA 的理解，本公司不僅提供年度 RBA 全員教育訓練，新入職員工亦需參加 RBA 線上教育訓練，通過教育訓練和不定期會議，持續宣導 RBA 理念及政策，滿足法規要求、政策推動或客戶特定需求。

本公司 RBA 推行委員會組織架構

總召集人：管理部經理 - 張煌達
執行秘書：職安部 - 李婉瑛
專案聯絡人：職安部 - 楊妮靜
DCC 專案指導：品保部經理 - 桂志銘



1.4 公司治理



委員會	審計委員會	薪資報酬委員會
組成	成員：由 4 名獨立董事組成。 專業要求：至少 1 人具備會計或財務專長。 任期：3 年，可連任。	成員：由 4 名獨立董事組成。 列席規範：董事長或執行長可列席，但涉及自身利益議案應予以迴避。 專業諮詢：可邀請董事、內部稽核、會計師、法律顧問等提供必要資訊。
主要職權	會議頻率：每季於董事會前召開。 職責：檢視內控制度執行情況及重大財務業務行為。 溝通機制：與簽證會計師交流，確保監督與風險控管落實。 目標：透過專業分工與獨立性，協助董事會監督，提升公司財務可靠性與公信力。	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策。 建立薪酬制度、標準與結構。 評估並訂定董事及經理人薪資報酬。
2024 年運作情形	每半年至少召開 1 次會議，2024 年共召開 2 次會議。 2024 年全體委員平均出席率為 100%。	每年至少召開 2 次會議，並視需求增開。 2024 年共召開 2 次會議，全體委員平均出席率 100%。



1.4.1 董事會組成與多元化情形



1.4.2 董事進修

管理目標	結果
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
女性董事至少一席	達成
增加跨產業董事	達成
獨立董事席次多於法令規定	達成

因公司體制規模，現階段尚未依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」進行相關進修。然而，為秉持永續發展的核心理念，2023 年以來本公司已邀請專業顧問及律師事務所組成團隊，平均每位董事進修時數為 8.2 小時，詳細進修情形可至本公司 E-learning 系統查詢。

姓名	羅三國	羅基豪	羅凱南	金淑玲	林志聰	羅秀玉
職稱	董事長	董事	董事	董事	董事	監察人
性別	男	男	男	女	男	女
專業知識與技能	3-9 年					
	9 年以上				●	
主要經歷	產業或科技	●	●	●	●	●
	醫學、法律或財會				●	
	科技產業					
	金融投資 / 法律專業				●	
年齡	55 歲以下		●	●		●
	65 歲以上	●			●	●
員工身份	●		●			



1.4.3 董事會績效評估



前言

永續價值

共創共贏

環境責任

卓越職場

社會責任

1.4.4 薪酬政策

本公司透過完善的薪酬機制，保障員工福祉，激勵團隊，共同推動公司永續發展。

全一電子薪酬政策	
員工薪酬	提供固定薪資，定期調整以符合市場與物價變動。透過目標管理與利潤分享，根據員工表現與公司業績調整薪酬。
高階主管薪酬	依公司經營績效、風險與行業趨勢設計，包括固定與變動薪酬。2024 年間接管理人員薪酬與基本工資比例為 2.42%。
薪酬審查	人資部門定期檢討並調整薪資政策，並與外部專業顧問合作，確保市場競爭力與法規符合性。
靈活薪酬結構	兼顧員工、股東與公司利益，固定薪酬維持競爭力，變動薪酬依績效調整，每年設定評核標準並經高層批准。
薪酬公平性	2024 年高階管理人員總薪酬為其他員工年度總薪酬中位數的 0.19 倍，確保合理分配。
<ul style="list-style-type: none"> 2024 年本公司薪酬比率註 高階管理人員薪酬與中位數年薪比率 0.39 註：扣除未滿一年在職員工人數，計算全年度員工薪酬之平均值，包含津貼與獎金 	

1.4.5 利益迴避

本公司透過嚴格的利益衝突管理機制，建立公正透明的董事會，確保公司長期穩健發展：

全一電子利益衝突管理政策		
法規遵循	雖未公開發行，本公司仍依《證券交易法》第 16 條，確保治理透明與公正。	
利益衝突申報與處理	申報義務	董事若涉及會議事項利益關係，須於董事會說明，並於可能損害公司利益時迴避討論與表決。
	迴避與代理限制	有利益衝突者不得參與討論、表決或代理他人投票。
	關聯影響	董事配偶、直系親屬或控制從屬公司涉入時，視為個人利益衝突。
管理目標	確保公正透明	所有利益衝突須明確報告並記錄，維護決策透明度。
	保障公司利益	防止個人或關聯利益影響董事會決策，確保股東與公司最大利益。

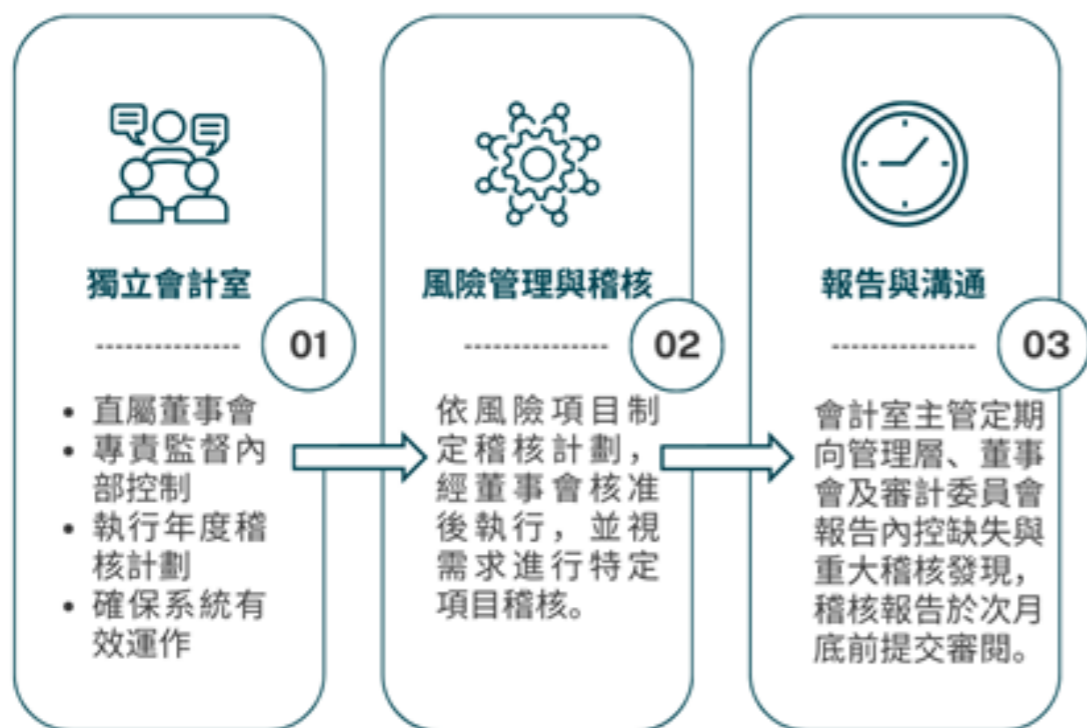


1.4.6 內部控制制度

本公司的內部控制與稽核系統

本公司嚴格遵循相關法規，建立了一套完善的內部控制系統，並設立了直屬於董事會的獨立會計室，以確保內部控制操作流程的有效監督和執行。

全一電子內部控制與稽核機制



1.5 誠信經營

零違法與重大訴訟案件

本公司以「誠信正直」為基石，制定《從業道德遵循程序》，並秉持誠信、責任、公正、團隊、品質、創新等核心價值，塑造企業文化。

2024年，邀請專業律師為台灣廠區管理職（董事長至現場管理領班）進行誠信經營與反貪腐訓練，強化法規遵循與職場倫理。

本公司制定《貪腐圖利管理規範》，提供匿名舉報管道，確保舉報妥善記錄、保密調查、追蹤改善，並保障舉報者免受報復。

同時，監督與遵守從業道德規範執行，確保舉報事件調查與懲處落實，維護誠信經營。



1.5.1 盡職調查

本公司嚴格執行誠信政策，董事、高層及一級主管 100% 簽署誠信聲明，並強制新員工與主要供應商簽署《道德行為準則》。2024年所有新進員工皆完成簽署，承諾不提供或接受不當利益。

公司亦制定《貪腐圖利管理規範》，提供匿名舉報管道，確保妥善記錄、保密調查、追蹤改善，並保障舉報者免受報復，落實誠信經營。

1.5.2 訓練 / 宣導

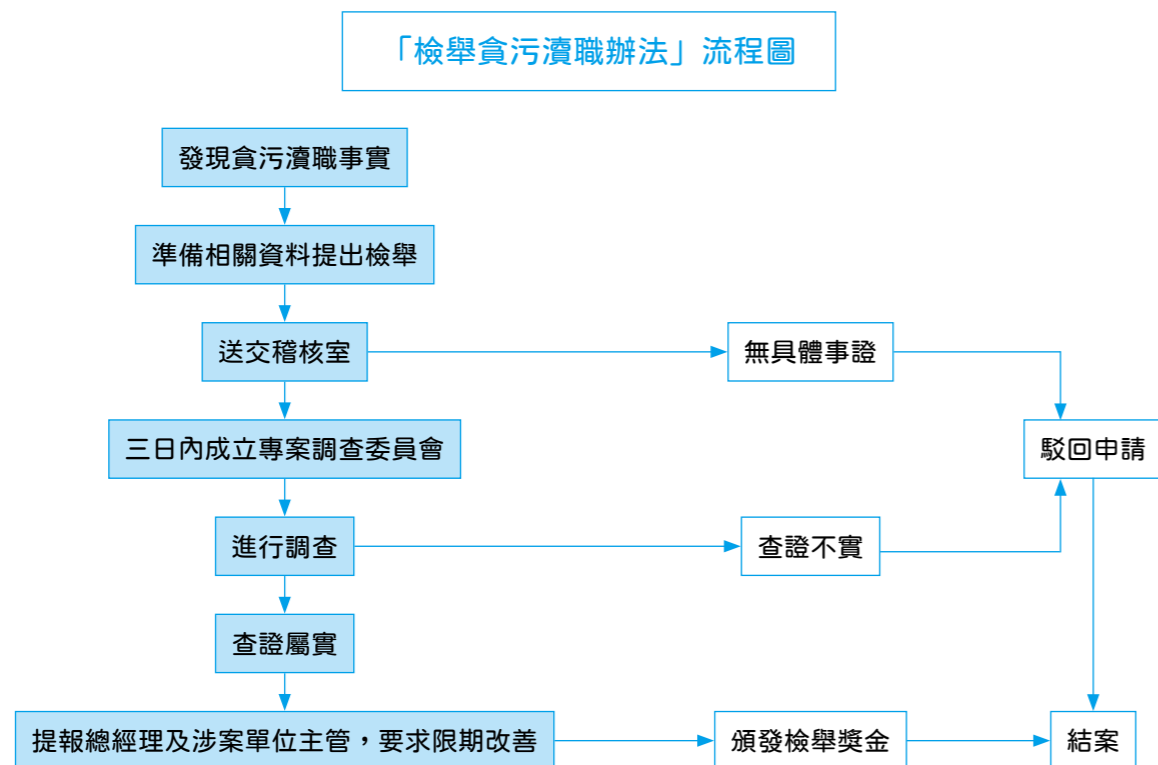
本公司致力於維護公平透明的商業環境，保障企業與利害關係人權益。



1.5.3 申訴機制

本公司設立了公開的「檢舉不法信箱」 (<http://www.jebsee.com.tw/contact/>)，開放給內外部所有利害關係人，允許他們匿名或實名舉報全一員工違反相關法律法規的行為。公司制定了詳細的舉報處理程序，明確了負責接受和調查舉報的單位和人員的保密義務，並嚴禁對舉報人進行任何不利的處理，以保護舉報人的工作權益。專門成立的誠信調查室負責組建專案小組，處理和調查舉報事宜。以下簡要概述了舉報處理的流程與原則：

「檢舉貪污瀆職辦法」流程圖



2024 年間，接獲 0 件與個人誠信相關的申訴案件，無涉及不法情事。

簡要概述舉報處理的流程與原則

1	接收舉報	通過設立的公開信箱收集內外部利害關係人的舉報信息。
2	保密義務	確保所有接收和處理舉報信息的人員嚴格遵守保密義務，保護舉報人的身份和信息不被泄露。
3	禁止報復	禁止對舉報人採取任何形式的不利處理，確保舉報人的權益得到保護。
4	專案處理	專案小組負責受理、調查舉報事項，確保調查的公正和高效。
5	舉報反饋	對舉報人提供調查進展和結果的反饋，以彰顯處理舉報事項的透明度和公正性，亦明定完善的吹哨者檢舉制度，不得對檢舉者進行不利對待。

1.5.4 反競爭 / 反壟斷

本公司嚴守公平競爭，遵循法規，杜絕不正當競爭與壟斷行為，確保市場公平。2024 年未涉違規行為。

公司秉持政治中立，鼓勵員工履行公民責任，但禁止公司名義參與選舉或政治捐贈。2024 年無相關支出，展現企業中立承諾。

1.5.5 合法合規

本公司嚴守法規，制定內部規範，確保員工、管理層及董事會合規運作，並持續更新環境保護、職業安全、防貪腐、公平競爭等規章。

全一電子合規管理與社會責任

合規管理	EIP 平台 (2021 年導入)：即時更新法規，提升合規管理。 法規追蹤：確保環境、健康與安全標準符合最新規定。
供應鏈與職業安全	供應商合規：要求供應商遵守法規，並符合 ISO 14001 (環境) 與 ISO 45001 (職安) 標準。 職業安全：降低營運風險，保障員工健康與安全。
合規與風險控管	2024 年合規表現：無違法紀錄，無重大訴訟。 風險管理：優化內控與合規機制，確保決策符合法規與道德標準。

本公司將持續強化合規與社會責任，確保高標準運營，提升企業治理與服務品質。



1.6 風險控管

本公司透過行政組織與內部控制機制識別、預防、減輕及轉移企業運營風險。各事業部與功能單位協作進行風險管理，並於每週高層管理會議審視內外部變數，如經濟、產業、技術、市場、供應鏈及內部運營等，分析潛在威脅與機會。若某項目構成重大風險，將依環境變化動態調整應對策略。

此外，公司持續強化內部風險控制與應變能力，並與供應商合作提升防禦力，以應對市場變動。關於財務與運營風險及永續經營策略，詳見報告「3.2 氣候變化應對」章節。

1.6.1 財務風險

本公司專注於研發、製造與銷售，不涉高風險或高槓桿投資，資金運用皆經風險評估後適當配置，並定期評估銀行借款利率。

匯率管理：外銷收入佔 95%，主要以美元計價，原料採購亦以美元支付，大部分外匯風險透過自然對沖降低，剩餘部分視市場狀況轉換為新台幣。

全一採取以下措施應對利率、匯率及通脹風險：

加強外幣對沖：匹配外幣收入與支出，降低匯率波動影響。

資金規劃：依運營預測與資金需求，優化資金運用與借款成本。

避險管理：適時使用衍生金融工具，在風險框架內降低財務市場波動影響。

更多財務詳情，請參閱「運營績效」章節，了解公司財務狀況與經營成果。

1.6.2 經營風險

合規與永續發展

本公司嚴格遵守國家法規，並隨法規變更即時調整內部制度，確保合法運營與資訊透明。公司定期舉辦股東及法人說明會，發布財務與永續發展報告，並積極推動綠色設計與社會公益，履行企業責任。

持續創新與經營管理

面對通訊產業變化，公司持續引入新材料、新技術與新設備，提升產品競爭力，確保品質、速度與成本優勢，維護客戶與股東權益。內部則嚴控成本與風險，確保穩健經營，以應對未來挑戰與機遇。

1.6.3 市場風險

本公司密切關注全球政經與產業價值鏈變化，永續發展與市場營銷部門定期分析趨勢，並追蹤法規變更，以確保合規應對。

各業務單位透過即時分析與上下游合作，制定應對策略，迅速適應市場變化，降低衝擊，確保企業穩健發展。

1.6.4 持續營運管理

本公司制定相關的標準程序，以確保事故發生時迅速回應、降低環境與財產損失，並維護員工安全與營運穩定。

2024 年，新仁廠與新樂廠成功避免自然與人為災害損失，展現公司風險管理成效，其中風險管控的相關程序如下：

緊急應變與風險管理	
資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> 制定資訊安全政策，確保員工合規執行。 2024 年於總部與新仁廠導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統。 每年進行內外部審計、風險評估與影響分析，確保安全措施有效。 執行年度災難恢復演練，2024 年起，每年系統漏洞掃描，每日防毒掃描。 使用加密存儲保護研發數據，確保機密資訊安全。 供應商須簽署保密協議，並共同強化供應鏈資訊安全。
供應鏈韌性	<ul style="list-style-type: none"> 每日監測物料狀況，依需求調整採購策略。 採取政策性備料、替代零件 (Second Source) 及雙重供應 (Dual Source)，確保供應鏈穩定。
勞動力管理	<ul style="list-style-type: none"> 依據法規保障勞工權益，定期進行業務中斷應變演練 (每兩年一次)。 與高等院校合作，推動產學計畫，培養年輕人才。 提供在職進修與人才培養計畫，吸引並留任優秀員工。
傳染病防疫	<ul style="list-style-type: none"> 設立防疫組織，依不同情境啟動應變措施，降低疫情對營運影響。 備妥防疫物資，透過多元管道加強員工防疫教育。

本公司透過全面風險管理與應變措施，確保業務持續運營，維持企業韌性與競爭力。



02 共創共贏

[2.1 綠色產品](#)

[2.2 創新動力](#)

[2.3 供應商管理](#)

[2.4 客戶關係](#)



年度績效

永續採購

- 總部在地採購比率為 **70%**。
- 重點供應商簽署《供應商社會責任承諾書》計 288 家，簽署率達 100 %。

綠色產品

- **90%** 機殼 / 包材使用回收再利用物料。

客戶關係

- **零**違反客戶機密資訊之訴訟記錄。
- 客戶滿意度為 **91%** 分，設定目標 91% 分。

創新動力

- 2024 年持續改善計畫共有 **50%** 員工提案；持續改善計畫預計 **90%** 員工提案。
- 研發投入經費 34.4 新臺幣百萬元。
- 2025 年共有 4 件專利申請目標；持續改善計畫預計 90% 員工提案。

價值鏈管理

- 2025 年新供應商簽回永續承諾聲明書，預計為 40%。
- 2025 年安排 1 場供應商現場稽核與輔導。

重大主題與目標管理

重大性議題	績效指標	2024 成果		未來目標			連結 SGDs
		目標	成果	短 (2025)	中 (2028)	長 (2031)	
客戶關係管理	客戶滿意度 (%)	91%	91.4%	91%	91%	91%	
衝突礦產	無衝突供應鏈合作夥伴比例 (%)	80%	88%	80%	80%	80%	
技術與研發	新產品開發數量 (件)	48	30 件 量能尚未與新產品達到平衡，故減少件數已達最佳化	≥ 90%	92%	95%	
	研發支出佔總營收比 (%)	≥ 2%	達成	≥ 2%	≥ 2%	≥ 2%	
	專利申請 (件)	4	技術顧問建議加入更多的技術含量再行申請，更新後來年繼續送件	4	4	4	
供應商永續管理	永續評估供應商比例 (%)	30%	33%	30%	30%	30%	
	永續合作項目數 (項)	每年 2 項	達成	每年 2 項	每年 2 項	每年 2 項	
	供應鏈風險事件數 (件)	↓ 3 件	0	↓ 3 件	↓ 3 件	↓ 3 件	



2.1 綠色產品

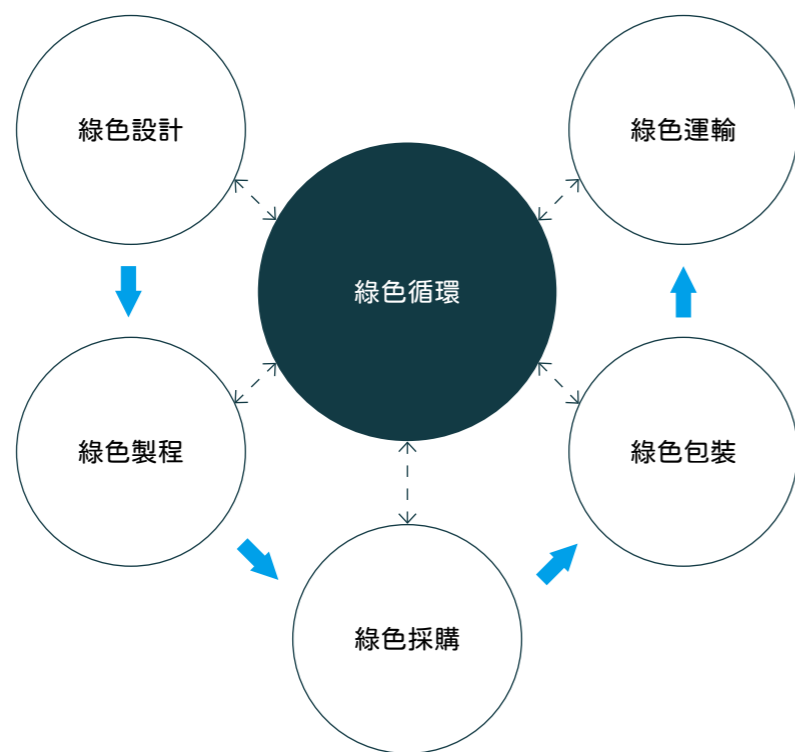
本公司專注於創新通信技術，致力於環保產品開發與商業化，並透過限制有害物質、使用可回收材料、優化節能技術，以及推動易拆解回收與減量包裝設計，降低產品全生命周期的環境影響。提供無毒、低污染、高能效且可回收的產品，實踐永續環保承諾是本公司的目標。

2.1.1 致力綠色循環

品質保證與管理

嚴格的控制措施確保產品品質：

- 內外部品質審核：監督品質管理系統與文件精確性。
- 設備與實驗室管理：定期維護與校準設備，確保測試嚴謹性。
- 客戶反饋處理：主動追蹤問題根源，實施有效改進並提供即時透明回應。



2.1.2 禁限用物質管理

本公司全面導入無鉛製程，推行無鹵化規範，降低生產對環境的影響，同步要求供應商與自家生產皆符合環保與安全標準，確保所有產品符合歐盟 RoHS (2011/65/EU)、REACH SVHC、WEEE、ErP 等環保與能效法規。

綠色產品指令與有害物質管理

本公司嚴格控管限用物質，降低對生態的影響，制定《限用物質管理操作程序》，建立限用物質清單，要求供應商簽署《環境管理物質不使用證明書》，確保產品與包裝符合國際標準。

- 合規紀錄：2024 年，所有發貨產品均符合綠色產品指令，無違規紀錄。
- 供應鏈管理：與供應商緊密合作，確保所有零件與產品完全符合環保法規，推動製程綠色化，減少有害物質。
- 管理體系：基於 IATF 16949，採用過程導向方法，持續優化環保標準並推進綠色發展。

減少包裝材積設計

本公司選用環保材料，透過設計創新減少包裝體積與材料使用。

- 優化內部結構：部分機種採用共用包材，降低空間浪費與材料種類，提高包裝效率。
- 提升堆疊效能：減少運輸過程中的尺寸空間浪費，提高裝載率。
- 確保運輸安全：在減少材料使用的同時，維持運輸穩定性，兼顧環保與物流效率。
- 2024 減塑方案：優化包裝材質，測試回收塑料加工後對產品的影響，提升資源利用率。

2.1.3 可再生物料管理

可再生物料應用

本公司推動可再生塑膠材料 (PCR)，確保產品品質與耐用性的同時，降低對石化資源的依賴，與供應商合作開發新材料，探索非石化來源塑膠顆粒，提升產品環保標準。

本公司將持續拓展可再生物料的應用，降低傳統成份使用，滿足市場對永續產品的需求。本公司的目標不僅是提升產品競爭力，更是成為綠色創新的領導者，推動行業朝向可持續發展。

綠色包裝策略

本公司使用環保回收材料製作包裝，包含瓦楞紙、EPE 泡棉、塑膠袋、標籤貼紙、紙漿盒等。2024 年，包裝使用回收材料占比達 90%，符合歐盟 PPWD (94/62/EC) 對鉛、鎘、汞、六價鉻等有害物質的管制要求。

持續減塑與縮減包裝體積的策略，讓本公司提高裝櫃效率，降低運輸能耗與碳排放。自 2021 年起，本公司以紙袋與 PET 無紡布取代 PE 塑膠袋，優先使用回收紙漿作為紙質包裝材料。

此外，本公司採用認證環保包裝，包括：

- 加固濕水牛皮紙膠帶：封箱更環保，不含有害溶劑。
- 植物油墨印刷：降低揮發性有機物排放，保障環境與員工健康。

未來將持續優化綠色包裝，推動低污染、低毒性、省資源、易回收的永續產品策略，為環境保護貢獻力量。



2.1.4 產品綠色設計

生態化設計

本公司依據「能源使用產品生態化設計作業規範」，透過生命周期評估（LCA），從化學物質、能源效率、回收利用三方面評估產品對環境的影響，納入環境設計至產品開發階段，確保設計符合危害物質限制、能效標準、回收再利用等綠色設計原則，同時提升供應商零組件設計，符合 ErP 能源相關產品指令。

產品節能方案與生態化設計

本公司致力於**低碳排放與可持續發展**，從上游材料生產、製程控制到市場應用，推動全方位減碳策略。

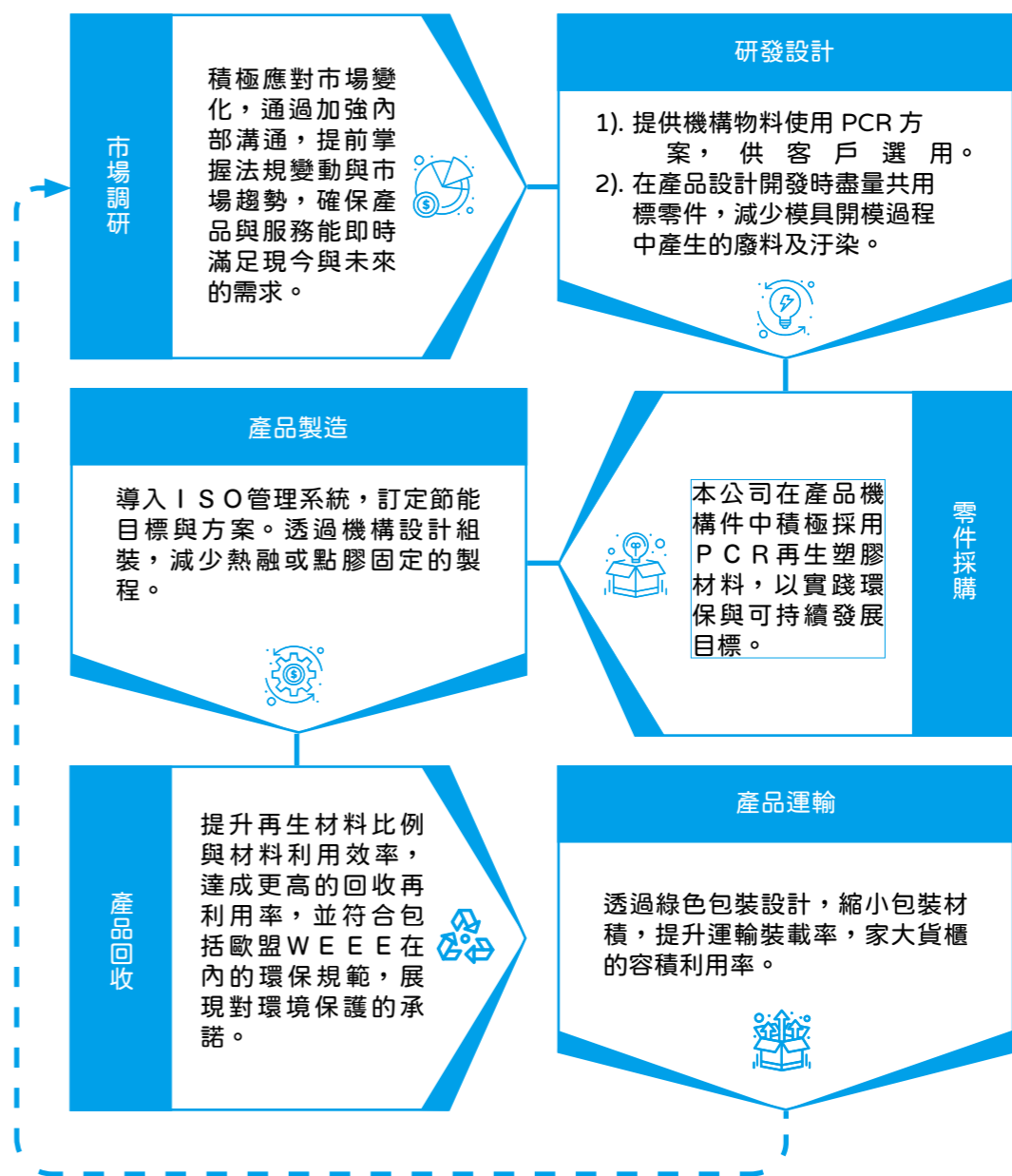
- 節能產品開發：採用**高能效設計與再生能源**，降低產品碳足跡。
- 循環經濟概念：提升**再生材料比例**、**減少材料浪費**、**推動零組件循環使用**，減少製造與排放對環境的影響。

教育與供應鏈管理

透過電子化綠色供應鏈平台（GPM），本公司公告有害物質標準，強化供應鏈管理，以確保綠色產品符合規範。

- 內部教育訓練：累計培訓 **60 小時**，強化員工綠色產品意識。
- 供應商管理：舉辦**供應商大會**，提供指導與客服支援，提升符合標準的料件導入率，目前 **GPM 導入率達 98%**。

本公司永續產品設計理念應用於生命週期作法



創新與智慧財產管理

為保持技術競爭力，本公司實施多項管理措施：

- 產品開發標準化：制定「產品開發作業程序」，優化產品從概念到市場的流程。
- 從業道德規範：確保員工行為符合公司價值與倫理標準。
- 機密資訊保護：實施「全一共同保密合約」，確保客戶與公司機密安全。
- 創新獎勵制度：推行「提案改善獎勵管理辦法」，鼓勵員工提案、專利申請與技術創新。

本公司將**循環經濟**融入企業發展，從**物料選擇到回收整合可持續發展目標 9 (SDG9)**，以提升環境與經濟可持續性，減少資源浪費與環境汙染，確保企業在市場競爭中保持領先地位。



2.1.5 綠色包裝

本公司綠色包裝的環保製程，不僅減少包材使用，更使用原有廠區機台進行減塑包裝生產。這些機型不僅提升包裝效率，還能有效降低資源消耗與碳足跡，為循環經濟與永續發展貢獻一份力量。

- 環保包裝材料：減少包材種類（由 6 類減少至 4 類），增加機種共用包材。

綠色包裝機型明細表

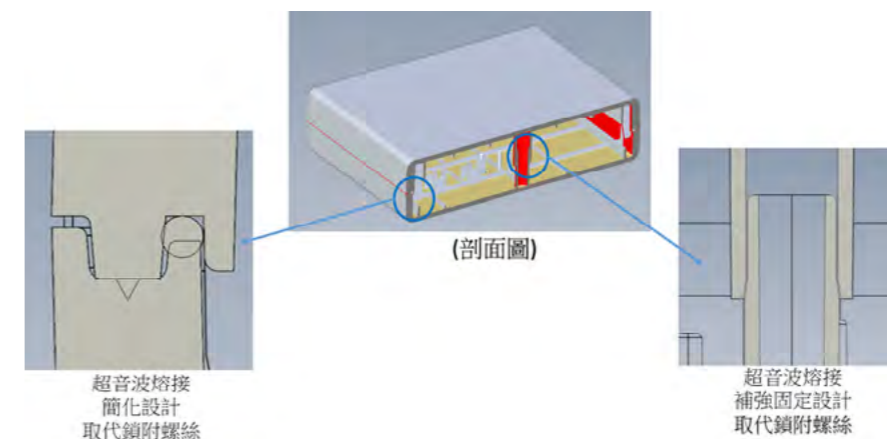
機型項次	含塑膠 %	可減少材積 (百分比)	原裝櫃量 (20ft) (pcs)	新裝櫃量 (20ft) (pcs)	增加數量 (pcs)	增加數量 (百分比)	原裝櫃量 (40ft) (pcs)	新裝櫃量 (40ft) (pcs)	增加數量 (pcs)	增加數量 (百分比)
1	0.2%	20%	6600	7920	1320	20%	13200	16632	3432	26%
2	0.1%	51%	4320	7776	3456	80%	8640	16200	7560	88%
3	0.12%	33%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
4	0.09%	51%	4320	7776	3456	80%	8640	16200	7560	88%
5	0.37%	13%	2016	2592	576	29%	4032	5148	1116	28%
6	0.03%	29%	6732	9900	3168	47%	14256	20196	5940	42%
7	0.08%	26%	6480	8640	2160	33%	14400	18720	4320	30%
8	0.15%	15%	5040	6720	1680	33%	10584	14112	3528	33%
9	0.13%	33%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
10	0.12%	33%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
11	0.13%	20%	6600	7920	1320	20%	13200	16632	3432	26%
12	0.13%	36%	3456	5280	1824	53%	6426	9702	3276	51%
13	0.12%	29%	4752	6138	1386	29%	10098	13338	3240	32%
14	0.13%	29%	4752	6138	1386	29%	10098	13338	3240	32%
15	0.13%	33%	5040	6720	1680	33%	10584	14112	3528	33%
16	0.13%	57%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
17	0.13%	33%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
18	0.09%	33%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
19	0.01%	60%	5760	14400	8640	150%	11520	30720	19200	167%
	0.13%	35.22%				54.23%				53.74%

2.1.6 產品簡化設計－超音波熔接技術：減少鎖附螺絲，提升綠色設計效能

2024 本公司綠色設計

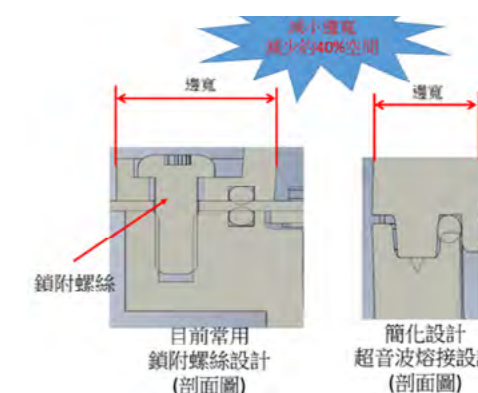
超音波熔接技術：減少鎖附螺絲，提升綠色設計效能。

本公司致力於綠色設計，持續優化產品結構與製程，以降低環境影響。本公司導入超音波熔接技術，取代傳統鎖附螺絲設計，不僅簡化組裝流程，更能有效減少零件使用與生產成本，實現小型化與高效能的環保目標。



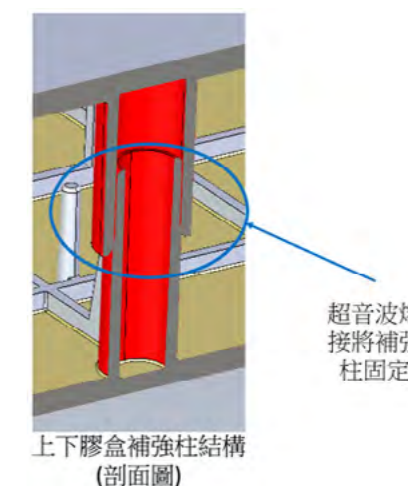
設計優化：減少鎖附螺絲

- 採用超音波熔接製程，取代上 / 下膠盒的螺絲固定，減少鎖附螺絲所需的空間與零件數量。
- 降低製造成本，精簡製程，提高生產效率，落實環保與經濟效益並存的綠色設計。
- 小型化產品結構，透過減少約 40% 的邊寬，使產品體積更精巧，符合綠色產品發展趨勢。



結構強化：提升穩固性與耐用度

- 導入定位 / 補強柱設計，透過超音波熔接技術，提高產品結構強度，確保穩固性。
- 減少額外固定元件，無需額外鎖附螺絲，即可達成高強度固定，優化整體設計品質。
- 提升產品耐用度，熔接技術讓組件結合更緊密，減少長期使用可能出現的鬆動與耗損。



實踐永續發展：綠色產品的未來

本公司透過創新設計與環保製程，減少材料使用與生產過程中的環境負擔。本公司將持續精進技術，推動產品綠色轉型，為可持續發展貢獻更多力量。



2.2 創新動力

2.2.1 製造與品質服務

本公司以「全面品質管理」為核心，致力於提供高品質產品與卓越服務，並依據 IATF 16949 標準制定品質、價格、交期與服務目標，確保持續提升客戶滿意度。

智慧製造與品質管理

- 統一製造與品質標準：在所有生產據點導入 CIP 持續改進計畫，提升設計、成本與效率。
- 智慧工廠與 AI 技術：預防缺陷、優化流程，降低浪費並提升客戶滿意度。
- 數據分析與風險預警：運用統計工具（FMEA、DOE），減少變異並提升產品品質。
- 改善提案獎勵機制：鼓勵員工創新，並透過年度成果展示推動品質文化。

關鍵技術優化（2022 年成效）

- 開發整合平台：強化軟硬體協作，提高工作效率。
- AOI 視覺檢測：運用光學辨識技術，提升良率並降低錯誤率。

本公司依據 IATF 16949 標準，運用失效模式與影響分析（FMEA）進行風險評估，並透過實驗設計（DOE）優化產品測試流程，提升品質與成本效益。

靜電防護（ESD）與品質保證

本公司全面遵循 ANSI/ESD S20.20 標準，確保生產設施具備嚴格的靜電防護措施。

- 定期性能檢驗：確保靜電防護系統符合 ESD20.20 標準。
- 專業測試設備：透過精確校驗設備，確保測試環境達最高品質標準。

透過這些措施，本公司確保產品的高可靠性與客戶滿意度，並持續強化品質管理，維持市場競爭優勢。

2.2.2 AI 決策工廠

本公司致力於自動化生產設計，透過多年累積的經驗，將生產線拆解為標準化模組，可根據不同產品需求靈活組合，提高自動化適應性，降低高額投資風險。

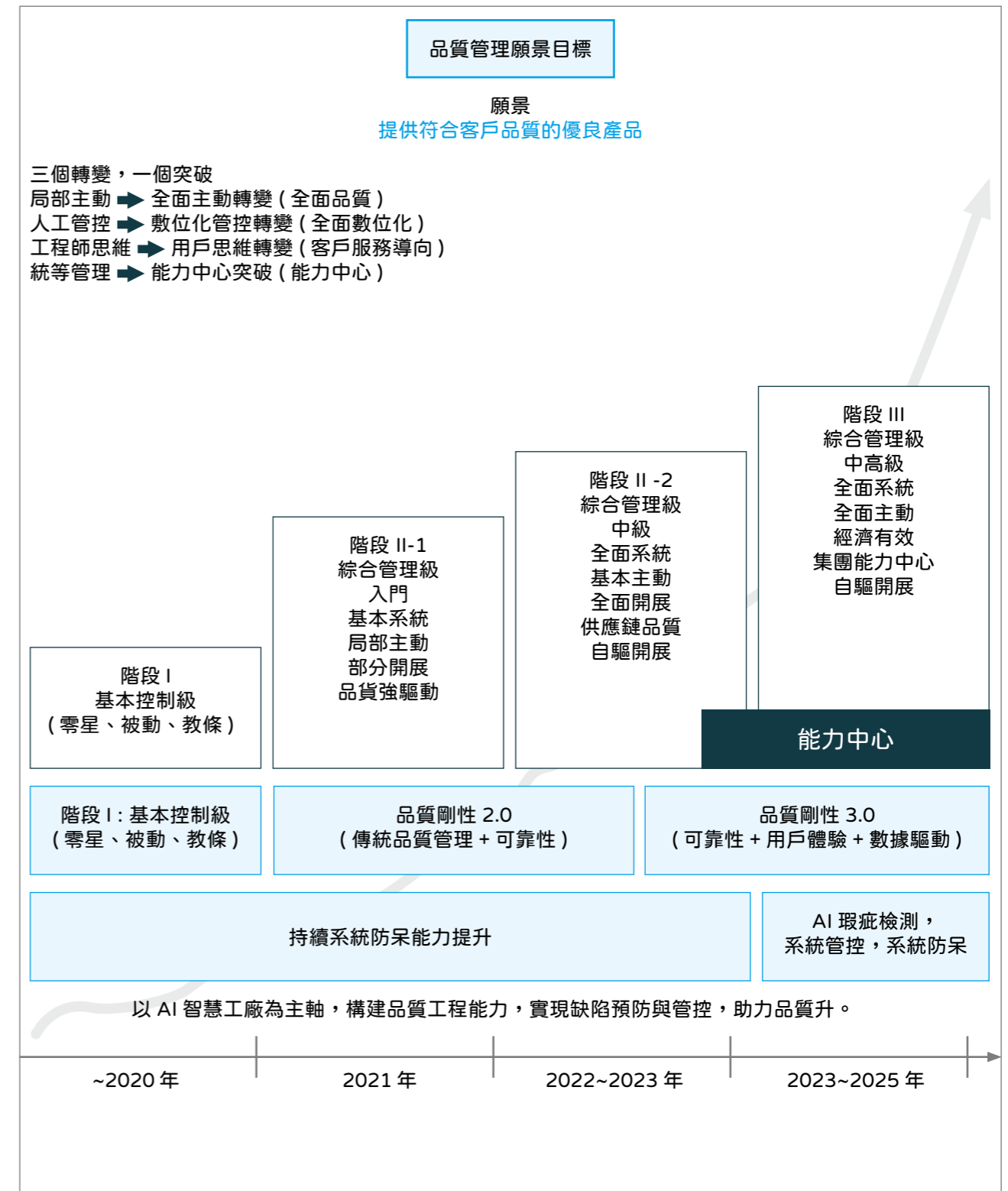
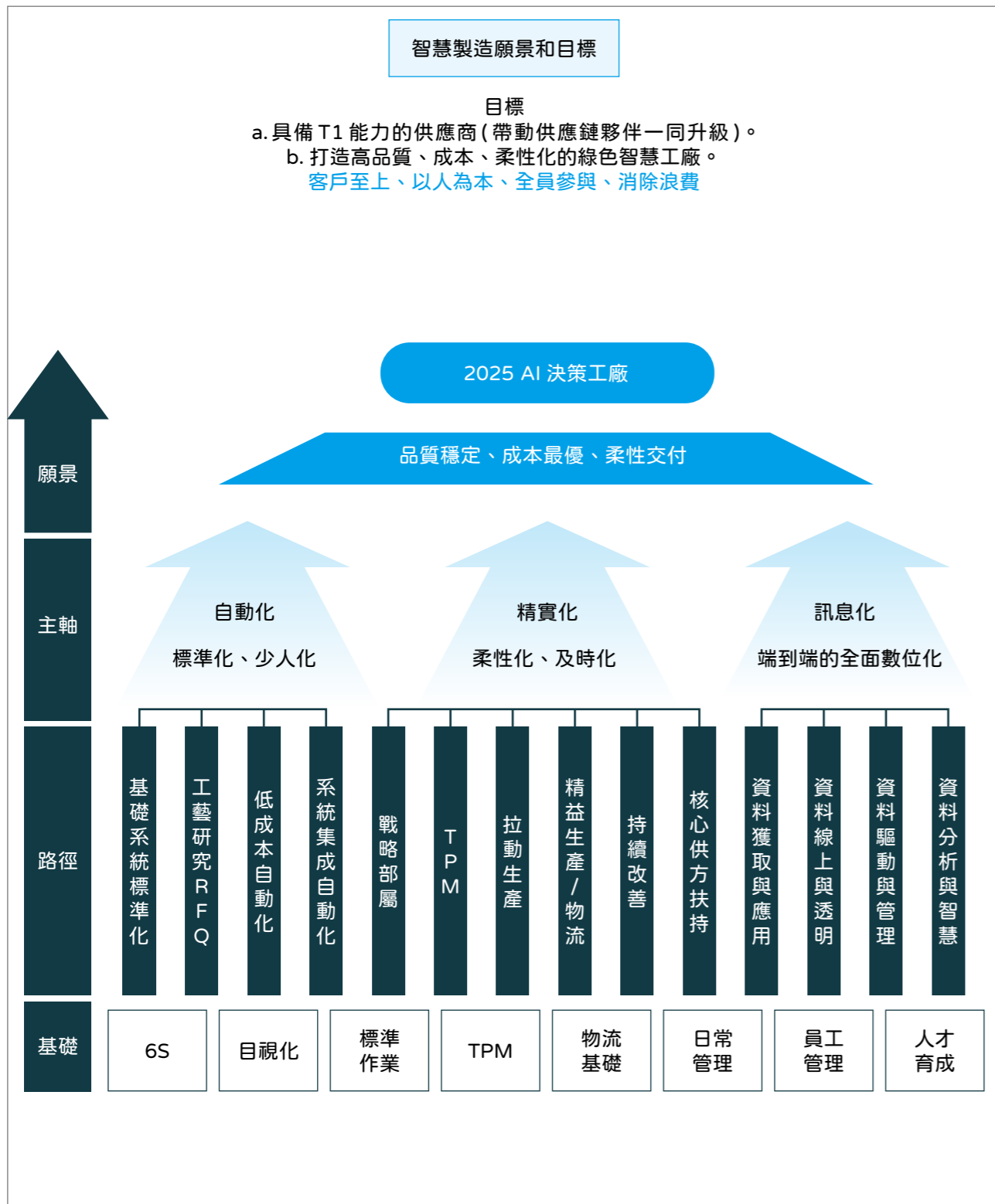
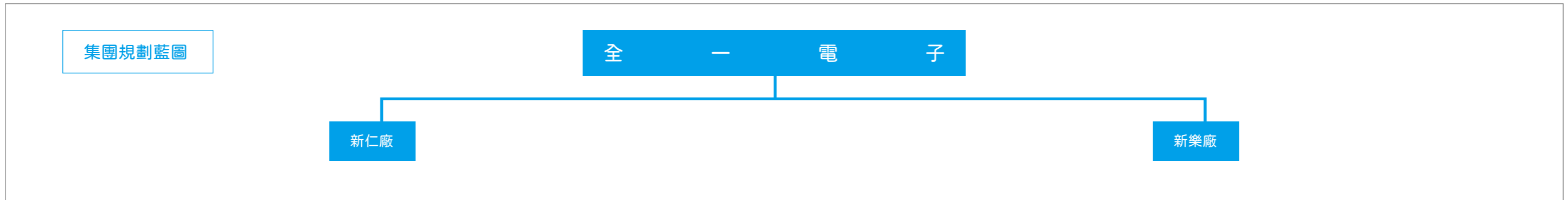
AI 智慧工廠與數位轉型

- AI 中心與智會製造：2021 年成立 AI 辦公室，推動 AI 智慧工廠，提升品質工程能力。
- 先進技術應用：結合 IoT、AI、機器學習，加速數位轉型，提高自動化率並降低投資成本。
- 整合平台管理：導入可視化生產管理與自動化節能技術，提升生產效能並減少環境影響。

數位化品質管控

本公司從傳統品質管理轉型為數位化主動監控，透過用戶思維與能力中心建置，滿足市場對高品質產品的需求，確保企業在智慧製造領域保持競爭力。

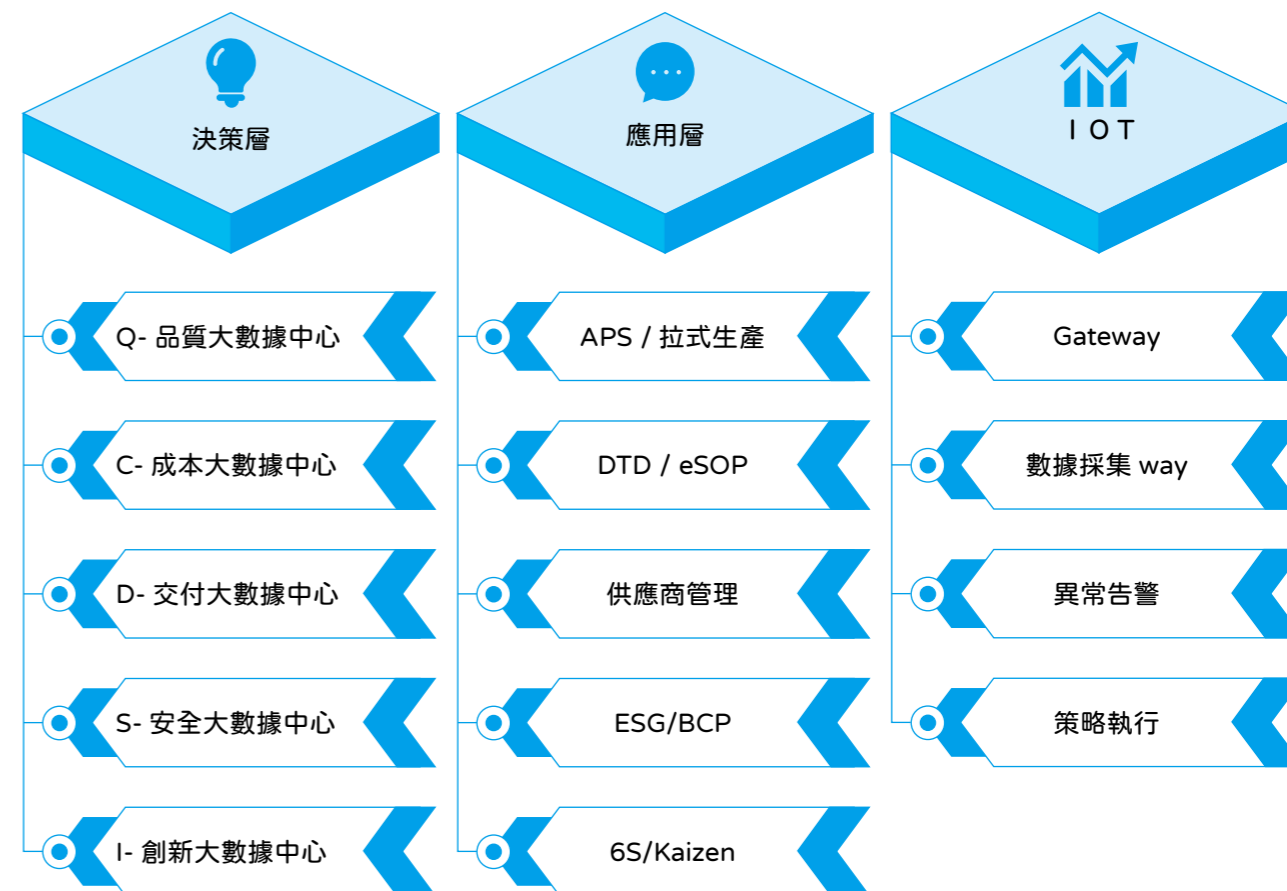
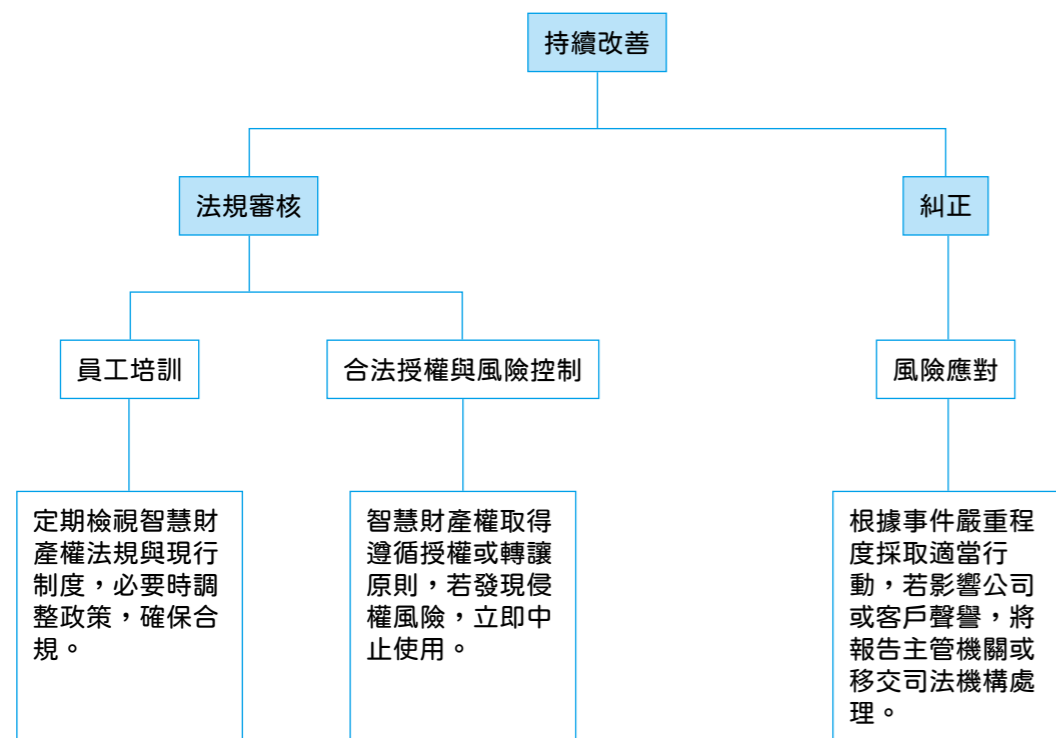
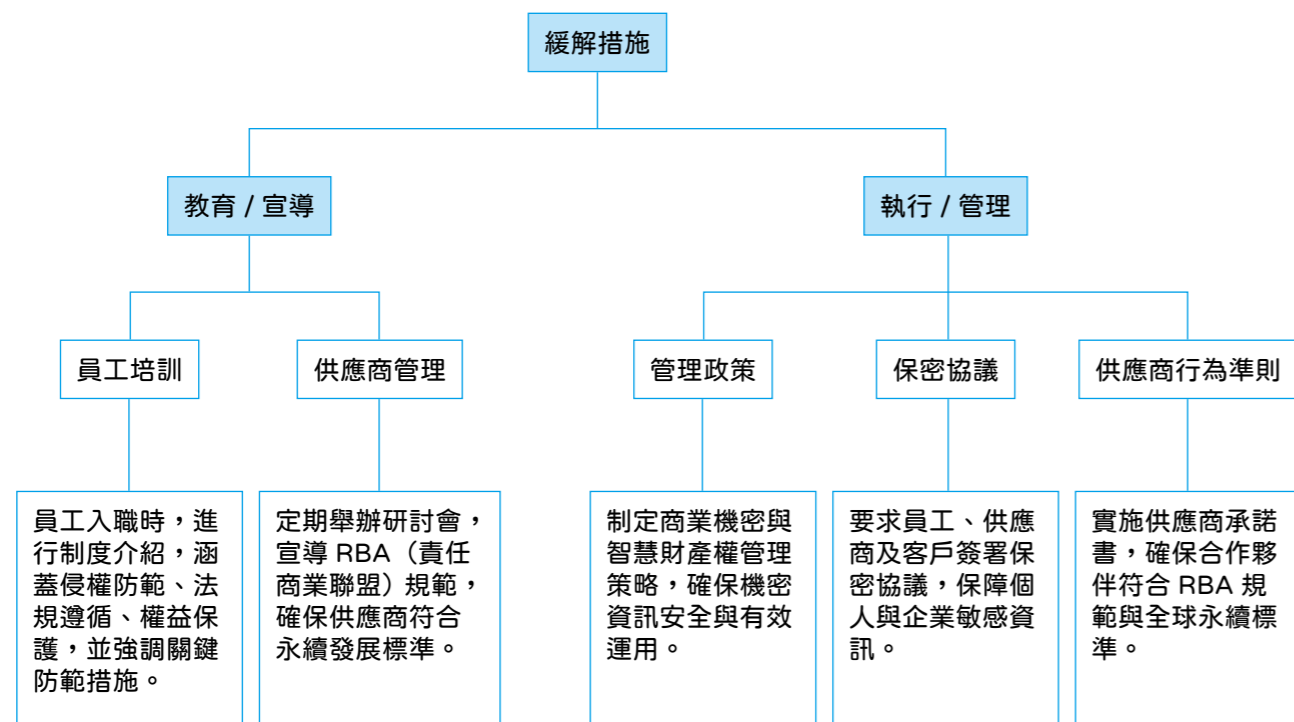






2.2.3 智慧製造

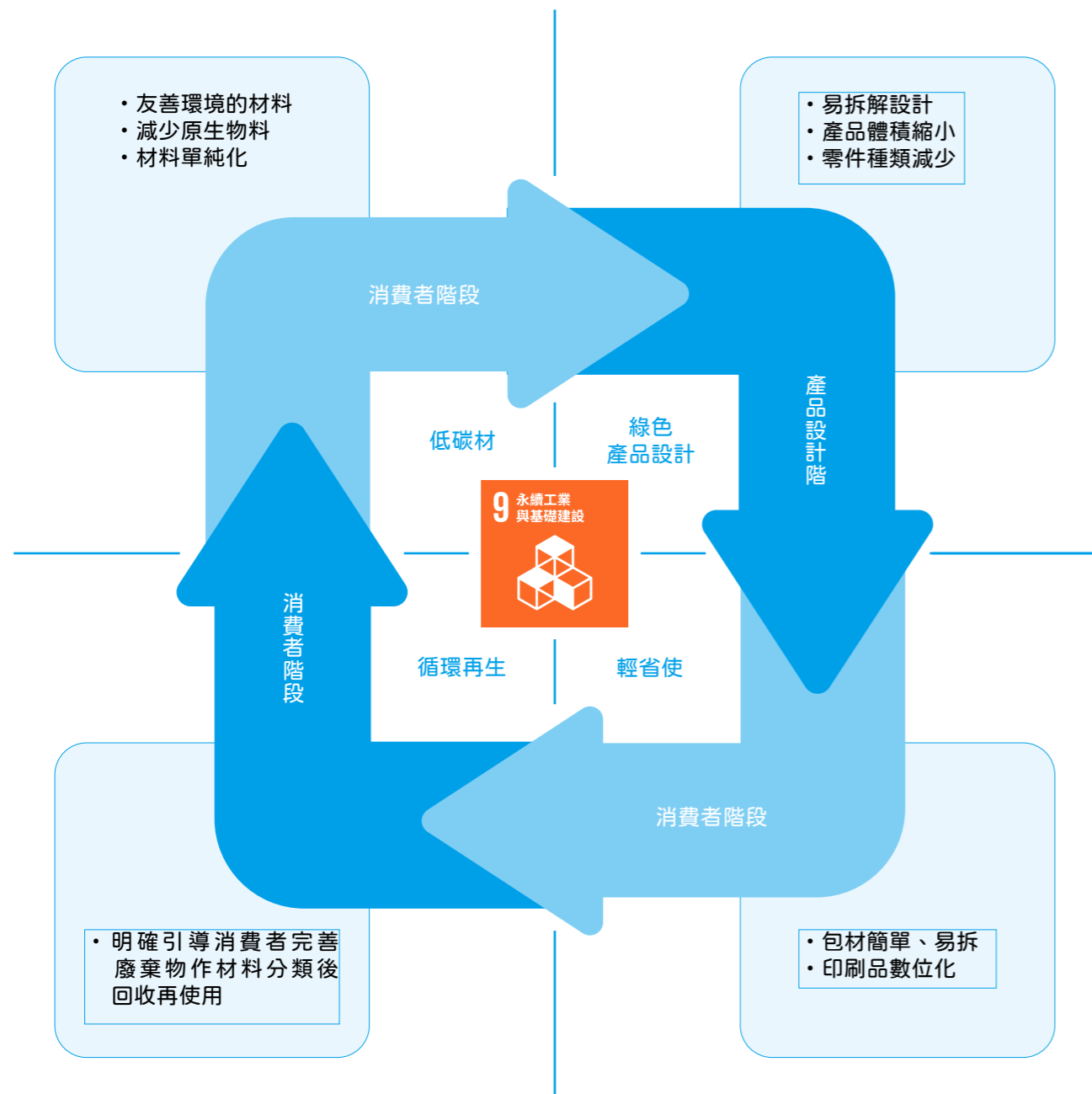
本公司持續推動通訊技術研發與專利創新，定期技術培訓強化研發能力。人力資源部每年舉辦多場課程，涵蓋固件設計、軟體應用等關鍵技術，作為新進研發人員的必修科目。



本公司為提升技術競爭力並保障利害關係人利益，實施多項關鍵管理措施：

- **產品開發管理**：制定「產品開發作業程式」，精確指導產品從概念到市場的全流程。
- **道德規範**：建立「從業道德守則程式」，確保員工行為符合企業標準。
- **機密保護**：推行「全一共同保密合約」，確保公司與客戶機密資訊安全。
- **創新獎勵**：實施「提案改善獎勵管理辦法」，鼓勵員工在提案、專利申請、技術授權等方面發揮創新精神。

這些措施不僅強化創新與智慧財產權管理，確保市場競爭中保持領先，推動企業向循環經濟轉型，減少浪費與環境污染。本公司從物料選擇到回收，全面整合循環經濟策略，以可持續發展目標 9 (SDG9) 為核心，強化企業的經濟與環境永續發展基礎。



2.2.4 精實生產

• LEAN 精實生產導入與推動

本公司於 2023 年導入 LEAN 精實生產，2024 年啟動優化活動，透過看板拉動系統 (Kanban) 與即時生產 (JIT)，確保生產流程精準匹配需求，減少過度生產與庫存積壓。

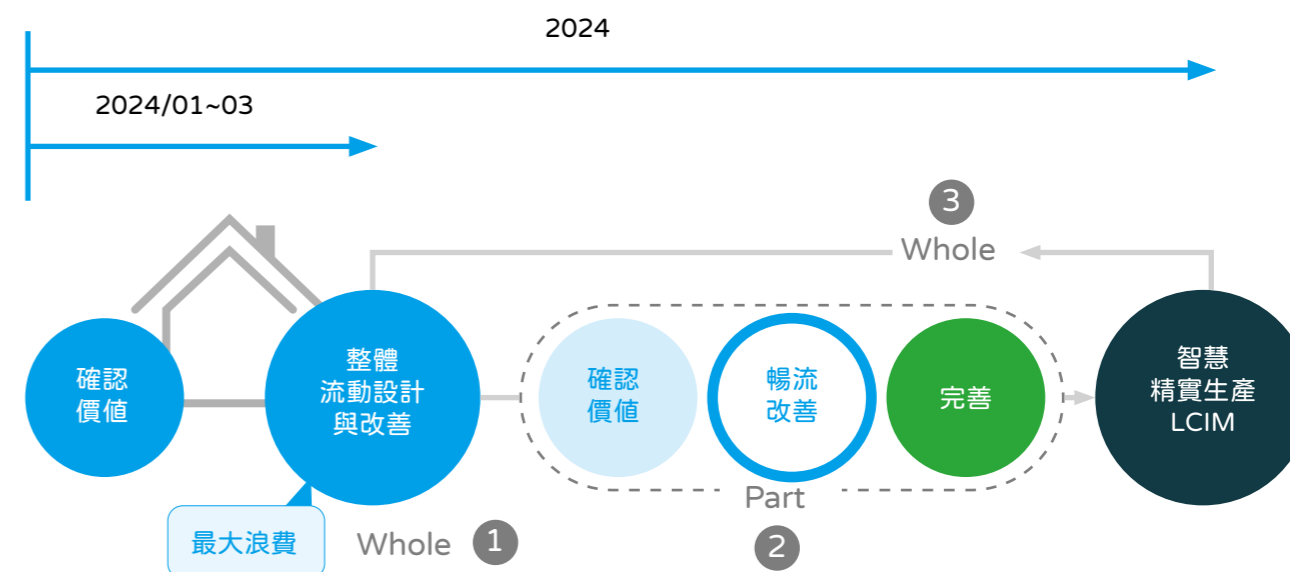
• LEAN 精實生產三大步驟

- 流動設計與改善：識別與優化最大浪費點。
- 精實設計與暢流優化：針對關鍵流程進行精準改善。
- 全面應用與智慧化 (LCIM)：推動全系統智慧精實生產。
- 2024 年 1-3 月進展：已完成價值確認與流動設計優化。

• 目標與持續優化

- 提升生產效率，最小化資源浪費。
- 推動智慧製造，實現 LEAN+LCIM 生產模式。
- 持續改善，確保每一步驟皆能創造最大價值。
- 本公司秉持**卓越精進精神**，持續優化生產流程，確保精實生產模式帶來最佳效益。

本公司在 2024 年的智慧精實生產 (LCIM) 推動計劃





2.3 供應鏈管理

政策	致力於高效、優質與負責任的採購管理，嚴格遵守法規，關注勞工權益、環保、安全與衛生。透過風險評估與高風險供應商管理，降低營運風險，並促進供應鏈共榮，以平衡盈利、環境保護與社會責任，為利害關係人創造價值。
使命	以提升市場競爭力為目標，透過供應商品質、價格、交期、服務及 ESG 標準進行有效管理，發展最佳供應商組合與採購策略，共同打造負責任的供應鏈，實現可持續發展。

供應商審查與評鑑

本公司建立完整供應鏈管理系統，新供應商須通過審查與評鑑，確保產品符合性與穩定供應能力，並識別潛在風險。

- 分級管理：透過書面審查與實地評鑑，評估品質、交期、價格、技術能力及環境管理（RoHS、碳排放等）。
- 供應商納入標準：市場評價良好且環保合規者直接納入；未達標者限期改善後才可合格。

供應商社會責任

- RBA 社會責任承諾：所有供應商須簽署 RBA 承諾書，確保遵守禁止童工、強迫勞動、安全管理、公平交易、反貪腐等原則。
- 簽署進度：供應商總數 226 家，已簽回 82 家，持續推動落實社會責任。

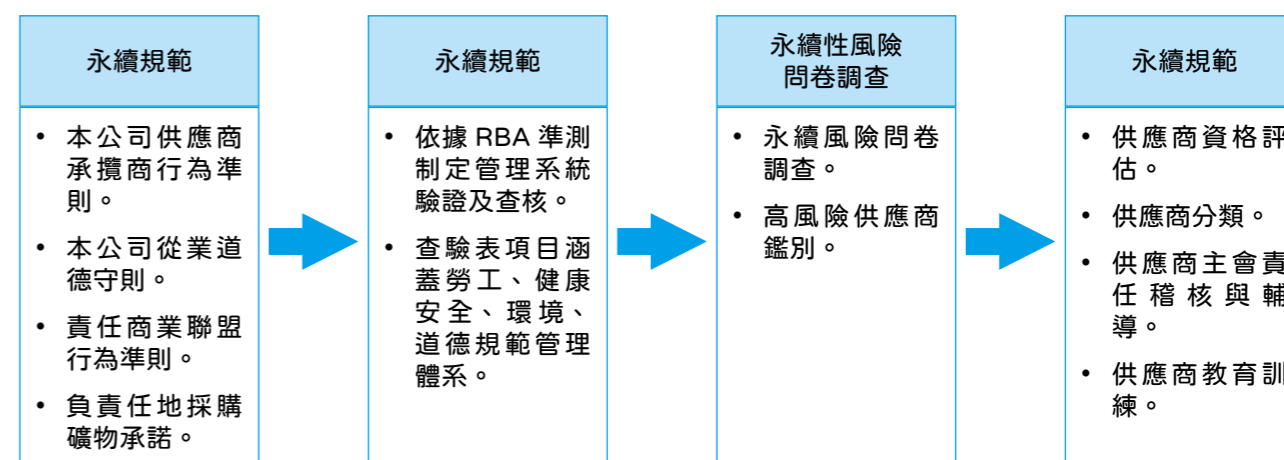
2.3.1 供應商篩選與考核

新供應商評鑑與管理

本公司建立完整供應商審查機制，確保新供應商符合營運服務、品質、研發能力、環境標準等要求。

- 審查方式：透過書面審查或實地評鑑，進行供應商分級管理。
- 合格標準：一般料件供應商須通過品管、採購、設計、貿易安全、社會責任評分；車用零件供應商須取得 ISO 9001 或 IATF 16949 認證，並簽署供應商行為準則承諾書。
- 智慧財產保護：自 2017 年起，實施智慧財產保護管理流程，所有新供應商須遵守保密協定。2024 年，3 家新供應商通過評鑑納入 AVL（合格供應商名單），80% 供應商已簽署行為準則承諾書。

全一新供應商調查程序



供應商績效評核與 ESG 管理

- 每季審查：所有供應商須簽署供應商行為準則承諾書，並填寫永續管理調查表，評估在勞工權益、安全、環境、道德規範等方面的執行情況。
 - 2024 年調查結果：
 - 81 家年採購金額達百萬以上供應商受評
 - ISO 14001 / ISO 45001 認證供應商：18 家
 - 已發行永續報告書供應商：42.3%
 - 已執行碳盤查供應商：50%
- 結果顯示，供應鏈的 ESG 資訊揭露度尚有提升空間，本公司將持續攜手供應商推動永續發展。

供應商績效評核與持續改進

本公司採用「供應商績效評核」體系，根據品質、交貨期、服務、價格競爭力及 RBA 標準一致性等關鍵指標進行評估。

- 定期訪查與輔導：確保供應商持續改進並提升競爭力。
- 每季評核：由資材部聯合品質管理、研發工程等部門，進行供應商評核會議，影響未來合作與採購決策。
- 2024 年成效：多家供應商完成評估與改善，確保供應鏈管理高效運行。

年度查核與輔導

- 現場稽核：每年挑選供應商進行產品質量與安全生產稽核，並要求持續改善。
- 問題改善與支持：對於不符合者，提供專員輔導與改進計劃，確保高標準。
- 2024 年結果：所有供應商均在期限內完成改進，無供應商因稽核不合格而終止合作。

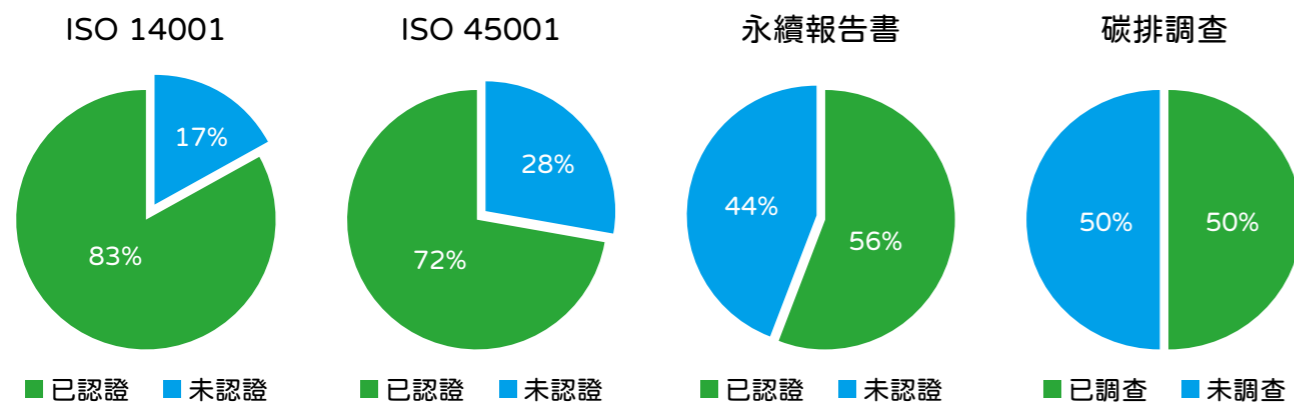


2.3.2 供應商永續管理調查

供應商永續管理與減碳行動

本公司透過「供應商永續管理調查表」評估供應商在永續發展與減碳方面的推動狀況，以規劃未來減排策略。

2024 調查結果	
調查對象	採購金額 60% 以上的 26 家供應商
具有 ISO 14001、45001 認證	18 家
具有發行永續報告書供應商	42.3%
執行碳盤查供應商	50%



供應商風險分類與稽核

依據勞工權益、環境、管理系統等風險程度，本公司將供應商分為兩類：

- 類別 A（駐廠承攬商）：廢棄物清運、勞工仲介、環境清潔、團膳、保全等。
- 類別 B（短期承攬商與專業服務供應商）：水電維修、空調保養、辦公室修繕、檢驗、驗證、顧問等。

稽核機制

- 現場稽核：每兩年至少一次，由 RBA 稽核小組進行實地驗證，追蹤缺失至改善完成。
- 國外供應商：採書面稽核，確保符合 RBA 標準。

2024 年 RBA 稽核成果

- 稽核範圍：113 家一階供應商，包括類別 A 55 家、類別 B 58 家。
- 改善追蹤：RBA 稽核小組負責不符合項目的改善計畫，資材部依「RBA 供應商選擇評估作業程序」監督供應商落實規範並持續提升。

RBA 供應商管理與選擇作業評核機制					
	供應商評分標準	2024 年 RBA 稽核成果	改善與後續處理	稽核頻率	稽核單位
A 級－合格供應商	90-100 分	42	—	2 年一次	本公司 RBA 稽核小組
B 級－需改善供應商	80-89 分	71	3 個月內提交矯正措施，經品質保證部確認改善合格後恢復交貨資格。		
C 級－不合格供應商	低於 80 分	0	除特例（指定供應商、策略合作夥伴）外，列入不可交貨名單，並取消合格供應商資格。若欲重新合作，須通過新供應商評選程序。		



全一供應商 RBA 稽核流程

A

B

廢棄物清運商、勞工代理、人力仲介服務、環境清潔 / 消毒承包、團膳、保全及下腳料回收等駐廠人員承攬商。

短期入廠的承攬商（如水電維修、空調保養、辦公室及隔間修繕、保全巡邏等）。

少子化、缺工

少量多樣

競爭環境

燈塔工廠

公司戰略

先進技術

數字化管理人才引入

2 類別

數字化			綠色可持續發展	
流程機器人	供應商管理	數據科學	安全環境	合規性
設備管理	可視化	聯合實境混和	品質管理	成本管理
自動化	智能物聯網	瑕疵檢驗	精實生產	敏捷管理



知識創造

持續賦能

人才庫

整合平台

4 步驟

1. 供應商完成 RBA 文件簽署（含承諾聲明書與不使用證明）
2. 全一派員親至供應商生進行實地稽核
3. 要求供應商盡速矯正不符合項目並持續改善
4. 彙總稽核結果報告

勞工

- 禁止強迫勞動
- 禁用未成年勞工
- 工時
- 工資與福利
- 人道的待遇
- 反歧視 / 反騷擾
- 自由結社與集體談判

健康和 safety

- 職業安全
- 應急準備
- 安全和職業病
- 工業衛生
- 重體力工作
- 機器安全防護
- 公共衛生和食宿

環境

- 環境許可和報告
- 預防污染和節約資源
- 有害物質
- 固體廢棄物
- 廢氣排放
- 水資源管理
- 能源消耗和溫室氣體排放

道德規範

- 正直誠信經營
- 無不正當收益
- 資訊透明
- 知識產權
- 身分保護及禁止報復
- 負責任地採購礦物
- 隱私
- 商業公平、廣告和競爭

管理體系

- 公司承諾
- 組織職責與責任
- 法律與客戶要求
- 風險評估和管理
- 目標改進
- 培訓
- 溝通
- 稽核與評估
- 糾正行動
- 文件和紀錄
- 供應商的責任
- 員工回饋、參與和申訴

5 面向

2.3.3 綠色供應鏈

本公司的綠色產品與生產流程，納入綠色管理原則，透過源頭管控，確保供應鏈製程、產品設計與有害物質管理符合環保標準，落實永續發展目標。

- 供應商落實綠色供應鏈：2024 年持續遵守「RBA 供應商選擇評估作業程序」，要求供應商依循「限用物質管理作業程序」，提交第三方檢測報告，確保產品符合國際環保法規。
- 環境管理物質不使用證明：供應商須簽署「環境管理物質不使用證明書」，確保其供應的產品、零件、包裝材料符合 RoHS 環保標準。

進料檢驗與環保標準

- 進料檢驗管制：將有害物質管理納入進料檢驗程序，若不符合規範之供應商，須提交「8D 改善報告」，提出預防措施。
- 生產零組件審核：依據「PPAP（生產零組件核准流程）」，對關鍵零組件進行檢核確保生產規格與品質符合環保標準，降低浪費與社會成本。

落實綠色採購

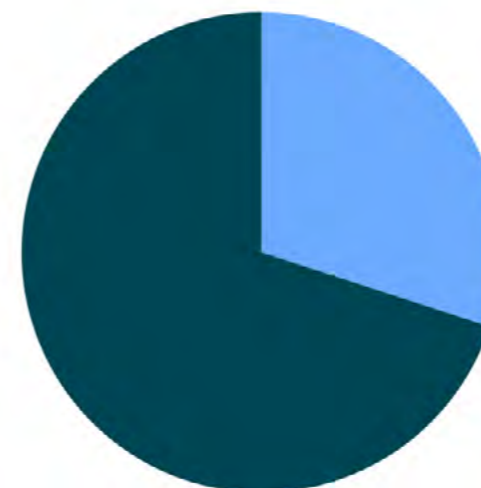
- 綠色供應鏈管理：2024 年 1 家供應商導入膠箱入料，減少一次性包裝材。

在地採購與可持續發展

優先採購本地供應商，支持當地經濟並降低運輸碳排放。

- 2024 年採購數據：
- 70% 來自台灣本地供應商
- 30% 來自亞洲其他地區與歐美
- 促進本地經濟發展，平衡供應鏈效率與環境責任

2024年採購數據



70%

台灣本地供應商

30%

亞洲其他地區與歐美

前言

永續價值

共創共贏

環境責任

卓越職場

社會責任



2.3.4 責任礦產

本公司落實「負責任採購衝突礦物政策」，確保 3TG（鈹、錫、鎢、金）礦物不來自衝突地區或支持踐踏人權的組織。每年審查並改進管理系統，以確保符合性並優化採購實踐。

來源追蹤與規範

- 突礦物管理計畫：依據 OECD 盡職調查指南，對產品中的 3TG 礦物進行來源追蹤與審查，確保供應鏈合規。

供應商調查與應對

- 依據《無衝突金屬報告模板》進行材料符合性判定。
- 若發現來自衝突地區的礦產，要求供應商停止採購，提供新來源證明，並制定改善計畫。
- 供應商須簽署《負責任採購礦物承諾書》，確保遵循政策。

2024 年資訊揭露

- 226 家供應商參與調查，其中 45 家簽署《負責任採購礦物承諾書》。
- 環境管理與限用物質控制：制定「限用物質管理作業程序」，確保符合環保法規、減少生態影響，並滿足客戶需求。

全一電子股份有限公司
JEBSEE ELECTRONICS CO.,LTD.
負責任地採購礦物承諾書

_____ (以下簡稱“本公司”)，作為全一電子股份有限公司(以下稱全一電子)的供應商，因了解商業活動及其所提供的產品可能對社會、環境、全一電子和終端客戶造成影響，故為肩負起企業社會責任，本公司特此承諾如下：

本公司承諾遵守全一電子的“衝突礦物政策和管理計劃”，對所生產產品中鈹，錫，鎢和金的來源和產銷監管鏈採取政策並進行盡職調查，以合理保證其來源符合(OECD)《經濟合作與發展組織關於來自受衝突影響和高風險區域的礦石的負責任供應鏈盡職調查指南》或等效的和公認的盡職調查框架。

本公司將應全一電子的要求，如實填寫並回覆有關“衝突礦產”的調查，並承諾所回覆內容之真實性及正確性。

本公司應採取積極行動避免因違背此承諾而給全一電子及終端客戶帶來經濟、聲譽等方面的損失。如違反本承諾書而致全一電子遭受損失時，本公司願依法承擔賠償責任。

非經全一電子書面同意，本公司不得自行變更本承諾書。

簽署人承諾已有權或已獲得充分授權而代表本公司簽署此承諾書。

本承諾書自 _____ 年 _____ 月 _____ 日起生效。

法人代表或授權代表簽名：_____

姓名/職稱：_____

2.3.5 關鍵原物料管理

- 採購單位責任：除考量價格與維護成本，亦須確保採購不影響人員安全與財產。
- 安全與衛生審核：審核工程、物資與勞務採購請求時，確保符合安全與衛生標準，並評估合約適當性。
- 供應商作業管理：供應商進行現場安裝或測試時，須遵守承攬管理規定，確保作業安全。

2.3.6 供應商數位管理平臺

- 本公司在採購決策中評估生產、服務與營運影響，也納入社會責任與企業聲譽風險。
- 法規遵循：依據相關法規，將勞工權益、環保、安全與衛生納入風險管控，鑑別高風險供應商。
 - 供應商評鑑與提升：依據評鑑結果，制定改善措施，協助提升管理水平，降低經營風險，建立永續夥伴關係。

數位化供應鏈與綠色管理

為因應數位轉型與永續發展，本公司整合數位化供應鏈平台，打造綠色供應鏈管理(GPM)系統 (<https://www.ezgpm.net/>)。

- 提供單一入口的雲端平台，提升供應鏈協同合作與效率。
- 供應商管理數位化：新供應商註冊後，可直接上傳「供應商社會責任承諾書」與「供應商廉潔承諾書」，確保合規。
- 永續經營目標：透過 GPM 系統，推動企業社會責任 (CSR)，共創永續供應鏈。

2.3.7 供應商夥伴關係

本公司透過定期業務檢討會議與供應商大會 (GPM)，強化供應鏈合作，並公佈戰略方向與業務佈局。



2024 年本公司供應商大會



2.4 客戶關係

2.4.1 資訊安全

資安管理與機密保護

本公司落實機密資訊控管，確保資安管理與個資保護，提升資訊的機密性、完整性、可用性。

- **TISAX 資安認證**：2023 年 Q4 取得認證，成為國內少數具備此資安標準的供應商。
- **SIP(Security Intelligence Portal) 部署 (2024 年 Q1)**
 - 對外：防火牆強化病毒防護，防堵內網入侵。
 - 對內：管控資料輸出，防止通訊軟體、外接裝置洩漏機密，確保行動資料安全。
- **資安小組委員會 (2023 年 Q4)**
 - 追蹤技術發展，統整內外部專業建議。
 - 新進員工必修：機密資訊與營業祕密教育訓練，確保全員落實保密承諾。
- **國際資安認證**
 - TISAX 認證 (2023 年 Q4)：
 - 保障資訊安全，符合國際汽車供應鏈標準。
 - 整合資訊系統流程，強化網路存取控管。
 - ISO 27001:2022 認證 (2024 年 Q4)：
 - 確保資安管理與個資保護，符合國際標準。
 - 強化企業資安韌性，降低營運風險。

零信任資安框架

驗證	裝置部署	網路防禦	事件應變	備份還原
<ul style="list-style-type: none"> • 帳號密碼原責 • 系統權限最小化 	<ul style="list-style-type: none"> • 防毒系統 • 防火牆系統 • 軟體資產盤點系統 	<ul style="list-style-type: none"> • 弱點掃描與修補 • 外部網路入侵偵測 • 社交攻防演練 • 資訊監控系統 	<ul style="list-style-type: none"> • 自動告警系統 • 緊急應變計劃 	<ul style="list-style-type: none"> • 異地備份 • 定時還原演練

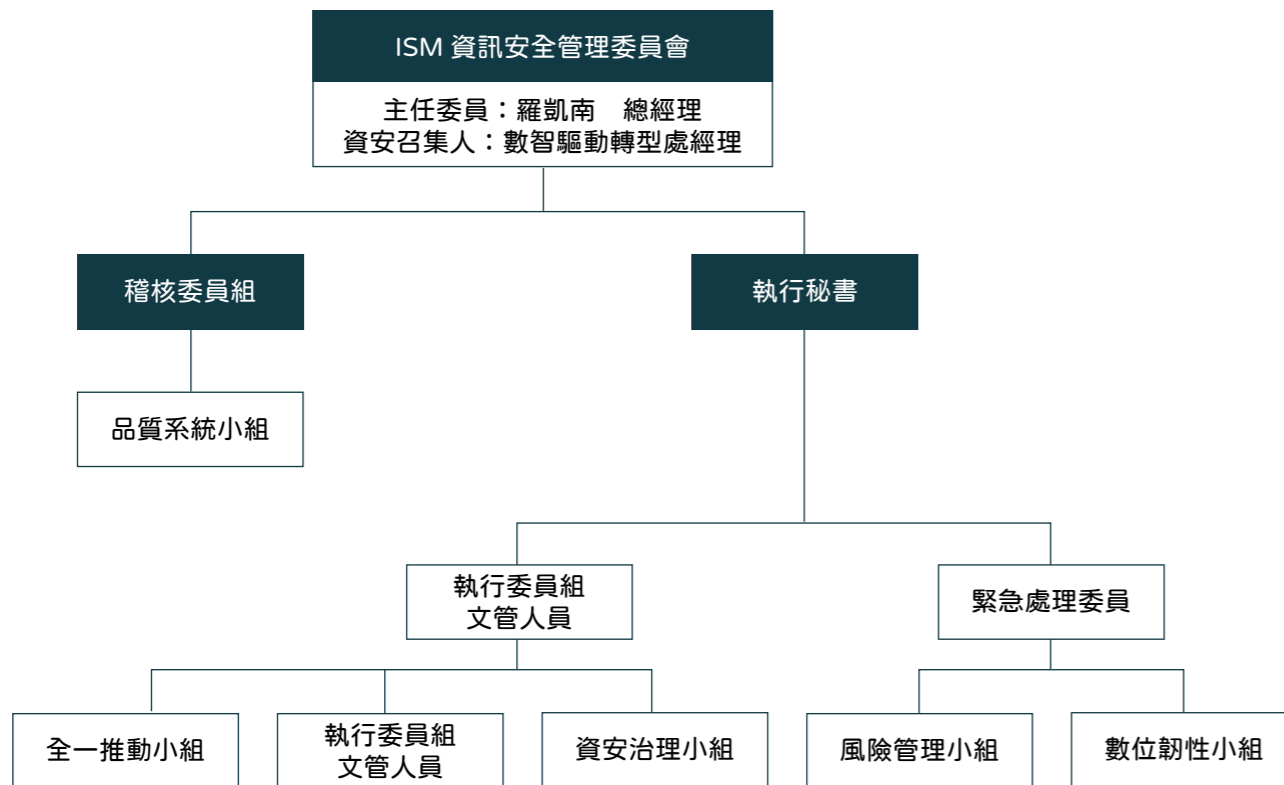
資安行動執行概況

資安行動	2022	2023	2024	2025
導入防火牆 HA 架構		已導入		
建立情資安全專責團隊			已導入	
舉辦資安每季訓練講座		已導入		
資安管理系統內部稽核			已導入	
ISO 27001 網宇安全驗證				已導入
資安事件回應與持續改善	已導入			
TISAX 車用驗證				規劃中

ISM 資訊安全管理委員會職務說明

ISM 資訊安全管理委員會	負責資安政策擬定、執行與演練，確保資安管理落實
主任委員	負責監督整體資安管理
資安召集人	負責推動資安政策與資源調度 定期向主任委員報告資訊安全管理系統績效
委員會核心成員	1. 由資安召集人指派：執行秘書、稽核組組長、執行組組長、緊急處理組組長 2. 職責： • 推動與協調資訊安全管理 • 監督與審查資安政策落實 • 確保資安管理系統運作順暢
運作頻率	每年召開 4 次會議，檢討資安計畫與進度
主要職責	監測國內外資安趨勢，統整專業建議，報告業界警訊
技術監測與策略調整	制定回應策略，確保企業資安韌性與風險應對

資訊安全管理委員會架構



2024 年度教育訓練計畫總表

課程名稱	訓練對象	內 / 外訓	訓練時數	總人數	Q1	Q2	Q3	Q4
ISO27001 資安 CyberSec 研討會	數智轉型部	外訓	18		6			24
鼎新開發課程	數位整合部	外訓	56	8	29			
ISO27001: 2022 資訊安全管理系統 - 內部稽核員訓練課程	資訊人員	外訓	12	17			12	
CompTIA Security+	資安專責人員	外訓	40	1		40		

2.4.2 客戶滿意度

品質保證與管理

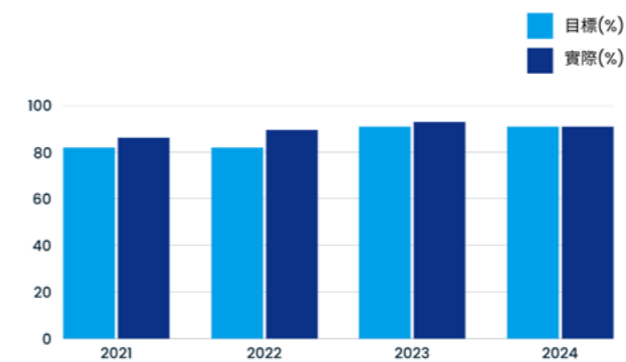
本公司堅守全面品質管理承諾，透過嚴格的控制措施確保產品品質：

- 內外部品質審核：監督品質管理系統與文件精確性。
- 設備與實驗室管理：定期維護與校準設備，確保測試嚴謹性。
- 客戶反饋處理：主動追蹤問題根源，實施有效改進並提供即時透明回應。

客戶滿意度提升策略

- 多管道蒐集客戶意見：透過驗貨、會議、電子郵件與滿意度問卷，涵蓋價格、交期、品質、服務、環保實踐與競爭力等維度。
 - 專屬客服窗口：提供周、月、季度定期溝通會議，即時了解客戶需求。
 - 參與供應商評估會議：確保獲取客戶反饋，並調整產品與服務策略。
- 2024 年客戶滿意度目標 91%，實際達成 91%，在服務夥伴關係與訂單處理方面獲高度評價。針對未達標領域，即時調整改進策略，確保服務品質持續提升。

客戶滿意度趨勢圖 (車用)



車用		2021	2022	2023	2024
客戶	目標 (%)	82.00	82.00	91.00	91.00
	實際 (%)	86.25	89.60	93.00	91.00



前言

永續價值

共創共贏

環境責任

卓越職場

社會責任



03 環境責任

[3.1 環境策略](#)

[3.2 應對氣候變化](#)

[3.3 資源與保護](#)



年度績效

面向	績效指標	單位	2024 目標	2024 成果	達成情況
溫室氣體	以 2022 年為基線	公噸 CO2e	以 2022 年為基線	10%	N/A
水資源耗水量	以 2022 年為基線	百萬公升	無定義	0.022	N/A
廢棄物產量	以 2023 年為基線，再利用率 75%	公噸	再利用率增加 5%	75.025 噸	已達標

重大主題與目標管理

重大性議題	績效指標	2024 成果		未來目標			連結 SGDs
		目標	成果	短 (2025)	中 (2028)	長 (2031)	
溫室氣體管理	溫室氣體排放總量	以 2022 年為基線	10%	↓ 10%	↓ 10%	↓ 10%	

前言

永續價值

共創共贏

環境責任

卓越職場

社會責任



3.1 環境策略

本公司致力於推動廢棄物回收、綠色設計及資源管理，強化安全措施與全員參與，落實環境監控與安全文化，加強廠商溝通與全員參與，達成環保、安全與經濟三贏目標。

3.1.1 環境政策與管理系統

公司依據環安政策與 ISO 14001、14064-1 標準，落實節能減碳、有效資源管理，定期進行內部稽核與第三方驗證，積極配合客戶需求與供應商共同推動環境管理系統與綠色產品管理系統，確保符合環境法規與客戶要求。

3.1.2 排放標的與碳管理

本公司以 2022 年為基準年，依 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查，設定組織邊界並落實碳管理策略，因應國際變化與客戶要求，積極應對氣候風險與全球低碳轉型趨勢。

3.1.3 環境資訊揭露

導入 ISO 14001 並數位化法規鑑別流程後，本公司 2024 年無環保違規紀錄。依《廢棄物清理法》與合格處理廠合作，提升廢棄物申報與再利用效率，生產廢棄物回收再生率達 40%。鼓勵員工參與回收，強化 ESG 永續實踐。



3.1.4 環保建築推動

自 2021 年起，本公司將環保理念納入新廠房設計，致力於節能減碳與環境友善，作為永續戰略的一環。

設計重點包括使用低碳、可回收建材、高效節能設計及現代環境管理技術，降低建築與營運期間能源消耗與碳足跡。熱效能設計如隔熱與高效率空調系統，並積極導入太陽能等再生能源，提升能源自給率。

材料選用優先考慮環保認證與在地採購，減少運輸碳排。透過這些綠建築措施，本公司兼顧經濟效益與環境責任，展現企業永續承諾，提升國際競爭力與品牌價值。





3.2 因應氣候變化

本公司致力於推動廢棄物回收、綠色設計及資源管理，強化安全措施與全員參與，落實環境監控與安全文化，加強廠商溝通與全員參與，達成環保、安全與經濟三贏目標。

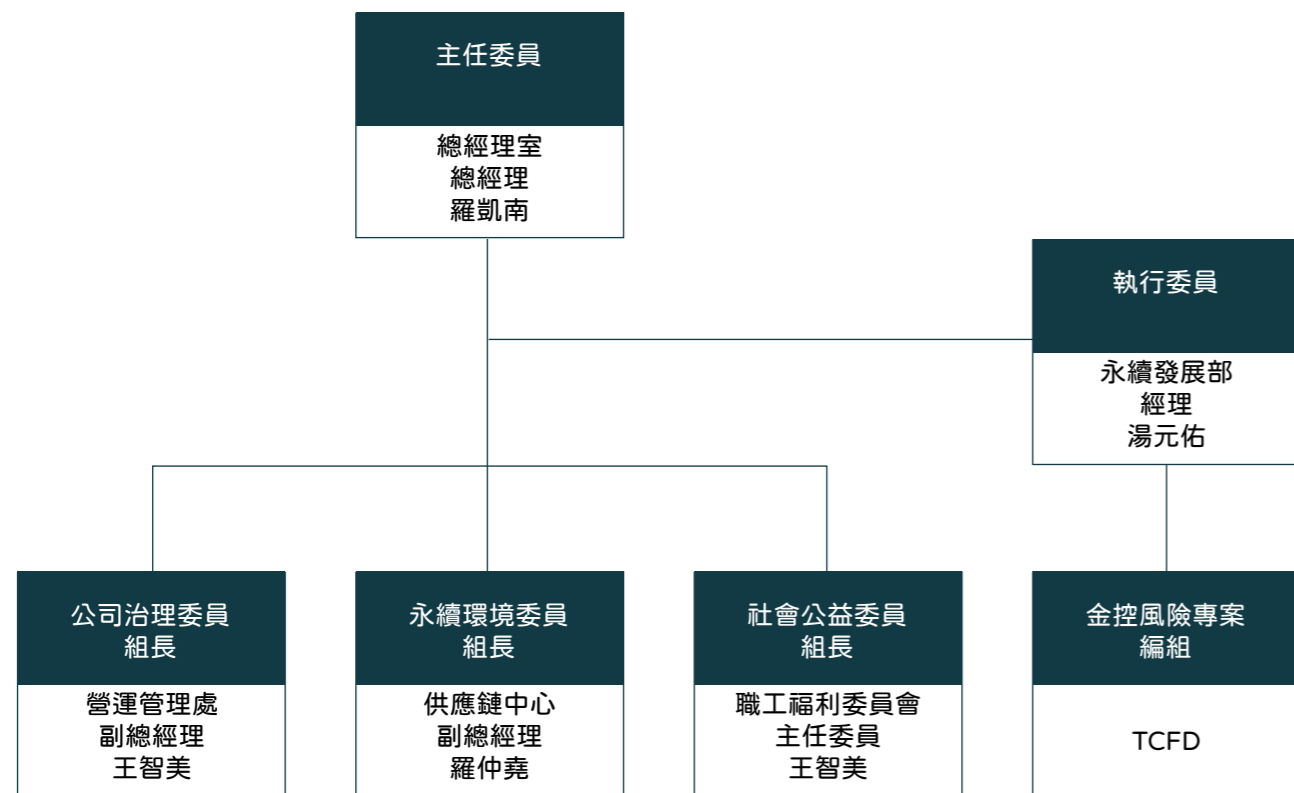
3.2.1 氣候相關財務揭露 TCFD

因應全球暖化與碳排壓力，本公司依 TCFD 建議，揭露氣候變遷帶來的風險與機會，協助企業做出合理資本配置，加速低碳轉型。

組織與權責

氣候風險與機會納入 CSR 委員會，由總經理擔任主任委員裁核政策。永續發展部設立 7 項主題小組（如氣候變遷、碳盤查、節能、水資源等），定期監測與報告各項環境議題，並將績效列入每年 6 月編寫完壁之 CSR 報告書，報請董事會審查後公開發布。

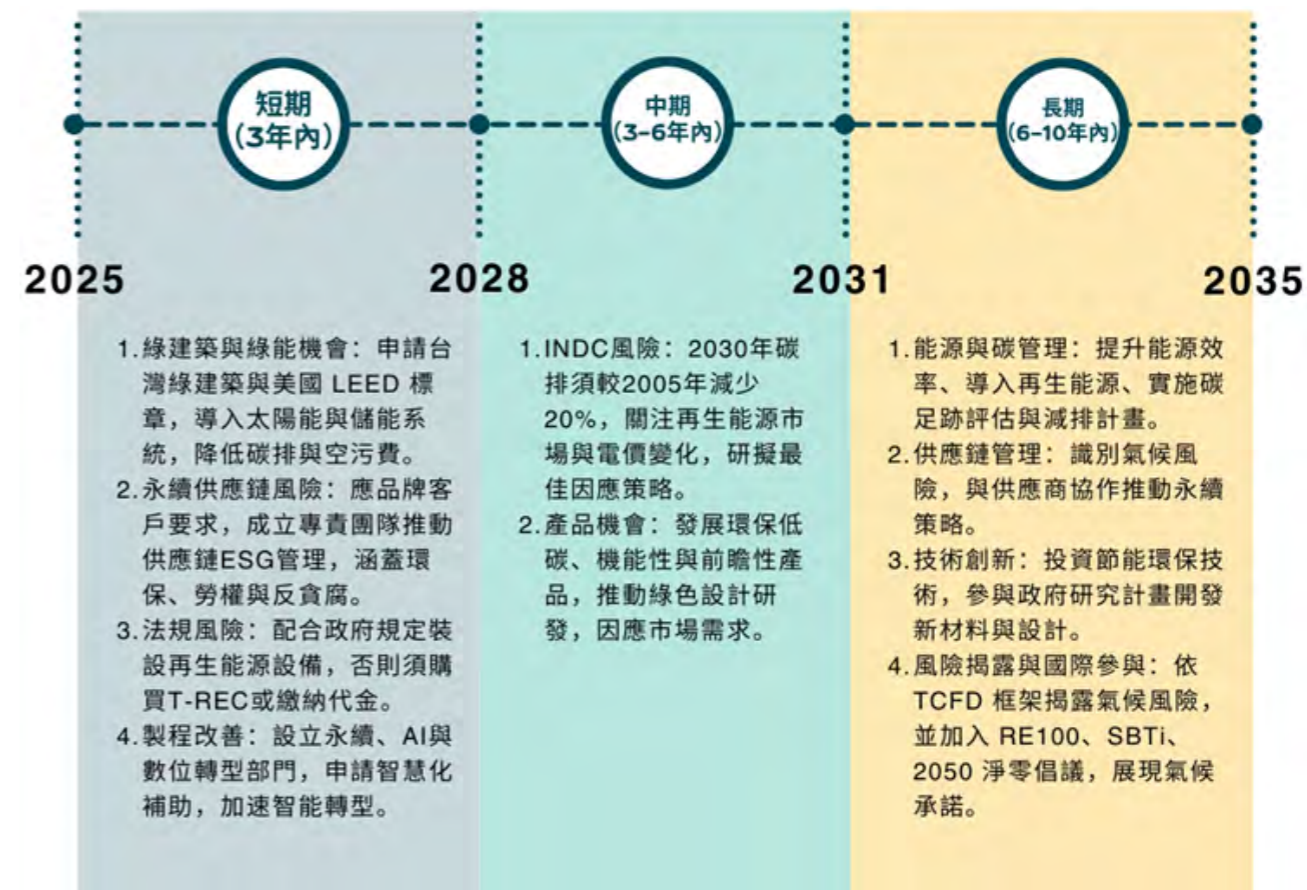
氣候治理架構



永續發展策略

本公司以專業與環保並進為核心，創新綠色製程與產品，推動精實生產、提升資源效能，採用環保材料與綠能設備，滿足利害關係人期望。本公司提出「綠絡」策略，涵蓋：綠建築、綠能源、綠採購、綠供應鏈、綠製程、綠產品、綠排放，實現持續成長與永續經營。

氣候變遷之風險與機會鑑別結果



氣候變遷風險鑑別

本公司將氣候風險與機會鑑別納入 ISO 14001 管理程序，每年由研發、能源、安衛與永續部門共同進行環境風險評估，從多面向審視其對營運的影響。

評估依據 TCFD 建議，涵蓋轉型風險（如法規、市場、聲譽）與實體風險（慢性、急性），若預估財務衝擊超過 1,000 萬元，則列為公司層級重大風險。

重大風險管理

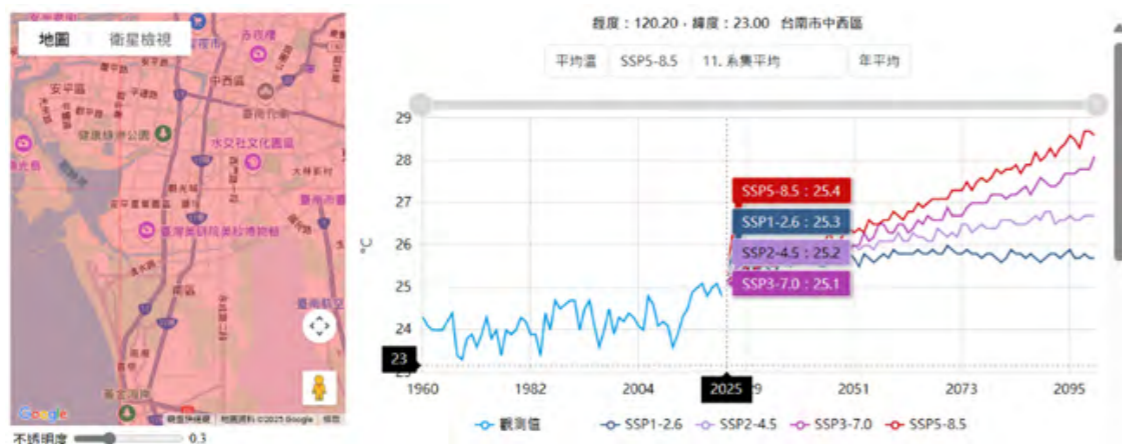
針對被認定為重大風險的事件，公司將制定對應管理方案，如風險消除、降低或分散，並設定指標與實施方式。所有方案將納入定期監督或整合至 ISO 14001 環境管理系統中，落實整體風險控管。



情境模擬策略

公司參考 INDC (國家自定貢獻) 與 RCP 情境模擬, 評估未來可能面臨的營運與物理衝擊。依 INDC 目標, 2030 年國家需將碳排較 2005 年減少 20%, 政策變化對能源、工業、運輸等七大部門的影響亦將牽動公司營運策略。

RCP 情境模擬下, 我們使用國家公開平台 (TCCIP), 線上模擬各 RCP 的 4 種情境下, 氣溫、雨量之變化所遭遇到的最嚴重情況。



為完整揭露氣候風險, 本公司亦整理風險程度較低之轉型風險及其對應措施, 詳列於表 1 (轉型風險)、表 2 (實體風險)、表 3 (氣候機會)。

表 1 (轉型風險)

風險類型	氣候相關議題	潛在風險描述	應對措施
政策和法律	臺南市低碳城市自治條例 / 再生能源發展條例: (強制裝置再生能源裝置達一定比例)。	滿足法規所需要的投入 (設置再生能源設備或購買再生能源憑證之費用)	持續節能減碳
	氣候變遷因應法第一批應盤查登錄溫室氣體排放量之規範名單。	實行盤查及登錄所造成之成本上升	配合法規執行
	台灣的國家自定貢獻 (INDC) 與再生能源政策。	再生能源成本較高, 外購電力之電價調漲後導致營運成本提高	1. 持續提高能源效率 2. 尋找再生能源建置機會 (太陽能)
技術	轉換成低排放 / 低環境衝擊技術, 替代現有技術	材料和技術製程之產品成本過高, 訂單未達一定規模, 銷售不佳並尚無全力支持之客戶	開發新客戶及改造設備以生產低排放 / 低環境衝擊產品
	低碳排放技術未普及化	AI 技術初期投入製程不穩定而良率太低, 影響原物料、能源再投入而使得營運成本上升。	期許 AI 全力製成測試加嚴及標準化流程以提高品質
市場	客戶要求之永續 / 環保 / 低碳產品要求	未能滿足客戶需求所造成的營收減少衝擊。	回應並滿足客戶需求
	因生產國家之碳稅制度實行, 造成供應商之原物料成本上揚	營運成本上升, 減少公司獲利	長期合約及第二供能商制度, 以穩定廠商價格。
聲譽	利害相關者 (大眾) 對石化原料製品社會觀感不佳	品牌客戶為聲譽而轉向採用環保 / 回收型產品, 導致營收下降。	每年持續投入智能 / 環保產品研發。

表 2 (實體風險)

風險類型	氣候相關議題	潛在風險描述	應對措施
急性	大雨等級加劇, 影響排水系統宣洩不及, 廠區淹水或其它事件。	造成設備損壞影響生產作業	1. 加強緊急應變措施。 2. 增加防災設備。
	颱風增多且加劇, 造成因天候因素之停班停工事件增多。	影響生產排程之調度, 增加營運成本	1. 強化防災措施, 減少衝擊程度。 2. 投保綜合保險減輕損。
	停水	供水系統無法正常運作, 導致企業無法獲得足夠的飲用水。這可能由多種因素引起, 包括自然災害、供水設施故障、水質問題等	1. 供水系統強化: 改善供水設施, 增加水庫容量、改進管線和泵站, 以應對需求增加和潛在的供水中斷。 2. 水質管理: 確保供水水源的水質, 防止污染和水質下降。這包括監測、處理和預防措施。 3. 儲備水源: 建立儲備水源, 例如儲水塔、水庫和地下水井, 以應對突發事件。 4. 緊急應變計劃: 制定應對停水的計劃, 包括疏散、供水站點、儲水容器和應急用水。 5. 用水節約: 教育公眾節約用水, 減少浪費, 以延長現有水資源的使用壽命。 6. 氣候變遷適應: 考慮氣候變遷對水資源的影響, 制定相應的策略, 例如改變供水設施的設計和運營。
	停電	對日常生活、產業運作和公共安全造成影響。	1. 風險管控專責單位: 未來將成立專責「風險管控中心」, 以提升風險分級和監控運作機制。 2. 專家協助診斷: 邀集國內外電力系統專家與機構協助診斷, 以確保電網的穩定性和可靠性。 3. 人員訓練與風險意識: 強化人員的訓練, 提高風險意識, 以減少人為操作失誤。
慢性	2021~2040 平均氣溫上升 (台南 RCP8.5, 最高上升 1.6 度 C)	空調熱負荷增加, 導致空調用電量增加, 造成營運支出 (OPEX) 及資本支出 (CAPEX) 上升	未來導入 ISO 50001 能源管理系統機制持續產生節能措施, 並優先執行投資回報率較高之方案。
	海平面上升 (RCP8.5 上升 0.3M)	影響終端排放口之排水順暢, 造成廠區淹水, 影響生產作業	1. 加強緊急應變措施。 2. 增加防災設備。



表 3 (氣候機會)

機會類型	氣候相關議題	潛在機會描述	應對措施
資源效率	工廠 AI 計畫	1. 提升成功率 - 減少用電成本、耗水成本、原料使用成本。 2. 減少溫氣體減量相關法規之不確定性風險。	與專業之資料公司合作，利用大數據結合 AI 方法，提昇設備和員工成功率
	ISO 50001 能源管理方案	減少用電成本及減少溫氣體減量相關法規之不確定性風險。	執行 ISO 50001 已確定之節能機會，並配合台化節能會議監督成效。
市場	改變使用電力系統的機會	減少用電成本及減少溫氣體減量相關法規之不確定性風險。	將現有電力設備改造成較低排放燃料 (太陽儲能系統)，以減少溫室氣體排放。
產品與服務	環保及低碳產品	1. 順應品牌客戶之市場潮流機制，增加產品銷售量。 2. 減少產品使用階段之碳排放，增加綠色環境績效。	持續與國內外公司合作，使用回收材料；以及低碳智能性投入研發所需資源。

指標與目標

本公司每年盤查本廠及二廠之排放量並揭露於 CSR 報告書 - 環境面章節。

減碳目標

表 4.1- 排放量比較表 (絕對目標)

年度	2022 (基準年)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029 (目標年)
碳排放量 (Ton-CO ₂ e)	3,871.611	3,669.294	3,479.2607	-	-	-	-	-
與基準年比較 (%)	-	-5%	-10.1%	-	-	-	-	-

其它目標

1. 本公司每年節能會議中，針對單位產品之水、電、蒸汽均設定目標。
2. 節水 1%- 以 2024 年之產位產品用水量或 2022 年目標 *0.95 (取較嚴格之目標)，單位為噸 / 單位產品
3. 節電 1%- 以 2024 年之產位產品用電量或 2022 年目標 *0.99 (取較嚴格之目標)，單位為度 / 單位產品

3.2.2 溫室氣體管理

溫室氣體盤查

本公司自 2022 年起展開全面碳盤查，未排除任何排放源。為簡化後續流程，自下一年度起，排放占比低於 0.5% 的來源將採用基準年數據簡化估算，總和不超過總排放 5%。

依 ISO 14064-1:2018 標準，公司盤查七種溫室氣體，涵蓋直接 (類別 1) 與間接 (類別 2) 排放。組織邊界依營運控制原則設定，含分公司與非生產據點，盤查項目除常規來源外，亦納入員工通勤等項目。

2024 年起導入碳排放資訊系統，由永續發展部統籌管理。當年排放量為：

台灣廠

- 直接排放：19.2605 公噸 CO₂e (表二)
- 能源間接排放：2,705.2317 公噸 CO₂e (表三)
- 其他間接排放：754.4083 公噸 CO₂e (表三)

中國廠

- 直接排放：666.7285147 公噸 CO₂e

所有數據均經第三方依 ISO 14064-1 驗證，確保準確性與可信度。

表 1、全廠七大溫室氣體排放量與氣體別占比

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC ₅	PFC ₅	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	3,463.7909	0.0279	0.1092	15.3327	0.0000	0.0000	0.0000	3,479.2607
氣體別占比 (%)	99.56%	0.00%	0.00%	0.44%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

表 2、類別一七大溫室氣體排放量與氣體別占比

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC ₅	PFC ₅	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	4.1507	0.0279	0.1092	15.3327	0.0000	0.0000	0.0000	19.2605
氣體別占比 (%)	21.15%	0.14%	0.56%	78.15%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%



溫室氣體減量

依碳盤查結果，本公司主要排放來源為範疇二（購電），占比約 78%，故減排策略聚焦於提升能效與擴大再生能源使用（詳見 3.2.3 節「能源管理」）。

隨業務與產線擴展，用電需求持續上升，自 2024 年起採用排放密集度作為衡量產能與排放關聯指標。2022 年範疇一與範疇二排放分別為 19.2605 與 2,705.2317 公噸 CO₂e，提供未來再生能源布局之參考依據。

表 3、類別一七大溫室氣體排放量與氣體別占比

	類別 1				類別 2	類別 3	類別 4	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	能源間接排放	其他間接排放	其他間接排放	
排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	19.2605				2,705.2317	179.9558	574.4525	3,479.2607
	0.0607	0.0000	4.2251	15.3347				
氣體別占比 (%)	0.56%				77.75%	5.17%	16.51%	100.00%

科學基礎減量倡議目標 SBTi

為支持 2050 年淨零目標，公司依科學基礎減量倡議 (SBTi) 設定目標：

- 2024 年用電量較 2022 年減少 10%
- 2025 年擬加入 TRIPs 減碳溫度指數
- 2030 年前制定符合 SBTi 的範疇三減排目標，確保減碳行動與國際標準接軌，推動永續轉型。

3.2.3 能源管理

隨著極端氣候日益加劇，氣候風險與機會已成企業營運的重要課題。本公司積極設定環境目標，涵蓋減碳、減廢、資源再利用與水管理，並透過再生能源建置、節能減廢專案、綠色產品轉型與員工環保教育等措施，強化氣候應對能力，落實永續發展策略。

能源使用

本公司專注於有線／衛星電視系統與汽車天線相關產品之研發與製造，營運據點包括兩個廠區，主要能源來源為電力，平均每月用電約 47.6 萬度。另公務車與消防發電機使用汽、柴油，2024 年油品總用量為 1,718.18 公升，其中汽油 1,136.4 公升、柴油 581.78 公升（含發電機柴油 23.3 公升）。

再生能源

本公司將再生能源列為減碳核心策略，自 2022 年起於新樂廠與新仁廠建置太陽能設施，2023 年底完成建設，2024 年底全面啟用，強化再生能源使用。

為展現永續承諾，計劃於 2025 年申請加入 RE100，目標於 2040 年達成 100% 使用再生能源。此舉不僅因應國際趨勢，也考量能源安全與成本效益，展現公司在環保與可持續發展上的積極行動與領導力。



節能管理

本公司除持續優化產品設計、生產流程與能源效率外，也在各據點落實節能減碳行動，包括每月用電監控、設備汰換、管線改善與多項節能方案推動。

2024 年導入 ISO 50001 能源管理系統，針對照明、排氣、空調與空壓系統擬定改善計畫，並採購具省電、省水標章之設備。以空壓機為例，2024 年單位產能用電量較 2023 年減量 5%(SL/SR)，展現實質節能成果。

3.2.4 空污防制

本公司雖非空污法納管固定污染源，其主要排放為用電產生的二氧化碳，其他如揮發性有機物 (VOCs)、氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 則來自製程用劑、備用發電機及鍋爐。自 2021 年起主動揭露排放資訊，2024 年僅產生少量排放。

揮發性有機溶劑危害物品取代方案方案

雖非政府列管重大空污源，本公司仍積極減少環境與健康風險。2024 年完成 1 項危害物質替代計畫，將原使用含正己烷之環保去漬油（具神經毒性）替換為無害、同效能清潔劑。經過清潔度與品質評估後正式導入，有效降低操作人員暴露風險，並減少健康檢查、環境監測與防護等行政成本。



3.3 資源與保護

3.3.1 水源管理

極端氣候導致降雨不穩，水資源管理已成重要環境議題。本公司用水全來自自來水，主要用於生活、廠務設備（如冷卻系統）及製程用途（如產品設計與實驗）。近兩年總取水、排水與耗水量詳見下表（**確認後補充**）。

地點 項目	2023 年 (民國 112 年)		2024 年 (民國 113 年)	
	新仁	新樂	新仁	新樂
總取水量	0.019	0.004	0.019	0.003
排水量	0.015	0.0 03	0.015	0.002
耗水量	0.004	0.001	0.004	0.001

共享水資源之相互影響

本公司用水分為民生、廠務設備與製程三類，皆由自來水供應。為落實節水，全面採用節水設備並加強用水管理，每月記錄投產量與用水數據，以監控與預測用水情況。

截至 2024 年 12 月，用水量下降 0.25%，朝年度減量 1% 目標邁進，降低水資源使用與短缺風險，強化企業與環境的永續發展。用水循環圖（水平衡圖）如下。

節能目標達成 (用水)			
	2023 年	2024 年	2025 年
* 目標值	無定義	↓ 1%	↓ 1%
結果	與 2022 年相同	↓ 0.25%	
* 目標值：與去年同期減量 1% 單位 (百萬公升)			

廢污水管理

本公司設有專用回收池，並採用雙管循環製程用水系統，主要處理民生廢水。依經濟部工業局規定，廢水引導至安平工業區汙水處理廠，該廠採用二級活性污泥與化學混凝沉澱法，日處理能力 7,000 CMD，服務區內 562 家企業。

本公司每年水質檢測均符合法規標準，證明排放水質穩定，對環境無明顯影響。

水資源管理

公司持續透過優化製程、提升水循環效率、導入水處理與雨水回收系統，強化水資源再利用。此外，透過員工教育與環保培訓，推廣節水行為與創新管理思維。

這些作法有效降低用水與環境衝擊，落實企業永續承諾。未來將持續投入創新技術與策略，深化水資源保護，貢獻全球環境永續。

3.3.2 廢棄物管理

本公司從事電子零組件設計與製造，針對供應鏈各階段所產生的廢棄物，依法規妥善分類與處置，避免對環境與健康造成影響。

透過設置回收設施，回收紙張、塑料、金屬等資源，落實廢棄物管理，除保護環境、節省資源外，也提升經濟效益與企業形象，展現對社會責任的重視。

廢棄物法規遵循

2024 年本公司無任何環保違規或污染行為。廢棄物依《廢棄物清理法》由合格廠商清除處理，並如實申報、妥善處置。

廢棄物整體資源轉化率

本公司持續推動廢棄物回收再利用，回收與處置比例已由原本的 5:5 提升至 8:2。透過內部推廣與員工參與，強化回收措施，落實 ESG 永續理念，提升資源利用效益。

種類 ¹⁾	新仁廠 投入變化 ²⁾	製程廢棄物 ³⁾	新樂廠 投入變化 ²⁾
一般事業廢棄物 ¹⁾	9.2 ¹⁾	D-1801 事業活動產生之一般性垃圾 ²⁾	7.05 ¹⁾
	0.25 ¹⁾	D-1502 非有害廢棄物 ²⁾	0.057 ¹⁾
	0.1 ¹⁾	D-0299 廢塑膠混合物 ²⁾	0.11 ¹⁾
	0 ¹⁾	D-1503 非有害廢棄物 ²⁾	0 ¹⁾
	0.11 ¹⁾	D-0699 廢紙混合物(包裝材料廢棄) ²⁾	0.11 ¹⁾
	0.47 ¹⁾	D-1504 非有害有機廢液 ²⁾	0.006 ¹⁾
	0 ¹⁾	D-2399 一般廢化學物質混合物 ²⁾	0.055 ¹⁾
	0.09 ¹⁾	D-2601 廢電線電纜(物理處理) ²⁾	0.09 ¹⁾
36.346 ¹⁾	R-0601 廢紙(物理處理) ²⁾	0 ¹⁾	
有害廢棄物 ²⁾	26.529 ¹⁾	R-0201 廢塑膠(線路膠帶、泡棉、膠紙、膠帶、線軸盤、包材) ²⁾	0.7 ¹⁾
	0.01 ¹⁾	E-0222 耐電絕緣性之印刷電路板 ²⁾	0.05 ¹⁾
	0 ¹⁾	D-0899 廢纖維或其他棉、布等混合物 ²⁾	0 ¹⁾
	1.74 ¹⁾	E-0217 廢電子零組件、下腳品及不良品 ²⁾	0.64 ¹⁾
	4.61 ¹⁾	E-0221 合金屬之印刷電路板廢料及其他 ²⁾	0.1 ¹⁾
0 ¹⁾	C-0110 銅及其化合物(連銅) ²⁾	0.073 ¹⁾	



廢棄物盤查

2024 年本公司廢棄物再利用所致排放量為 8.6428 公噸 CO₂e，占其他間接排放（類別 4）1.44%，總排放量 0.23%，影響相對有限。儘管如此，公司仍積極推動減廢與綠色產品導入。

透過優化製程與材料管理、強化產品設計階段的環保性、拓展回收再利用機會，以提升資源使用效率並降低碳足跡。這些措施不僅回應全球環保趨勢，也有助於降低營運成本與強化市場競爭力，持續朝永續目標邁進。

名稱	活動數據 公噸	排放當量 公噸 CO ₂ e/ 年
生活垃圾	16.250	5.85
廢塑膠混合物	0.2100	0.0756
廢纖維或其他棉、布等混合物	0.0000	0.0000
廢紙混合物	0.2200	0.079
廢電子零組件、下腳品及不良品	2.3800	0.8568
含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑	4.7100	1.6956
附零組件之廢印刷電路板	0.0600	0.0210
廢電線電纜（以物理處理法處理者）	0.1800	0.0648

環境管理系統

本公司已取得 ISO 14001 認證，建立完善的環境管理系統（EMS），有效降低營運對環境的影響，並嚴守環保法規以降低違規風險。

透過提升作業效率、減少廢棄與資源耗用，強化環保形象，提升客戶與大眾信任。定期審核與目標檢討展現持續改善承諾，回應利害關係人對企業責任的期待，並提升市場競爭力與拓展機會。

廢棄物承攬商管理

本公司每年定期評鑑合作之廢棄物清除與再利用業者，採書面與現場方式檢視其載運、貯存、安全管理及再利用流向。

評鑑確保業者依規作業，並依結果進行分級，只與符合法規與環保標準者合作，並即時改善缺失，提升廢棄物管理效能，展現公司對環境責任與持續改善的承諾。

3.3.3 環保法規

本公司致力遵守環境法規與履行環保承諾，全面推動可持續發展策略並持續改善環境績效。此舉不僅提升企業形象，也強化對社會與環境的正向貢獻，為企業長遠發展與創造社會價值奠定基礎。



04 卓越職場

4.1 人權尊重

4.2 人才任用

4.3 培練與培育

4.4 薪酬與福利

4.5 職安衛管理

年度績效

敘薪與基本工資比例

截至 2024 年底，具體數據方面，2023 年管理職女性的薪資與基本工資比率為 2.23，男性為 2.71，而到 2024 年這一比率分別調整為 2.18 和 2.55，顯示出全一對管理層薪酬進行了合理調整。同時，非管理職的比率變化相對較小，保持在 1.39 到 1.58 之間，表明公司對基層員工的薪資也保持了穩定的激勵。

人才培育

1. 全一在員工教育訓練上的投入持續增加，2022 年投入了超過新臺幣 240 萬元，到了 2024 年，這一數字增長至超過新臺幣 350 萬元。這顯示出公司高度重視員工的專業發展和技能提升，通過不斷的教育和訓練，確保員工能夠跟上行業的最新發展和技術，提升整體競爭力。

2. 全一的產學合作：

- (1) 持續與亞東技術學院共同研發衛星天線系統，
- (2) 與正修科大共同執行「天線專業諮詢量測技術服務及模型製作」
- (3) 與國立中山大學 (NSYSU) 進行聯合研發合作。



這些合作將加速創新，將研究成果轉化為實踐，並建立我們未來的人才儲備。

友善職場

全一對於女性同仁在管理職中的比例始終保持在較高水準。具體來看，2021 年女性同仁在管理職間接崗位的比例為 36.76%，2022 年增至 36.00%，而 2023 年進一步提升至 31.43%，至 2024 年 35.82%。儘管女性同仁在管理職直接崗位的比例略有波動，但仍顯示出全一對女性同仁管理人才的重視。

- 共計有 134 人次使用「醫療服務」免費諮詢專線，41 人次使用個別面談服務。
- 2024 年臺灣據點同仁對職場感到安心的比率達 90% 以上。

重大主題與目標管理

重大性議題	績效指標	2024 成果		未來目標			連結 SDGs
		目標	成果	短 (2025)	中 (2028)	長 (2031)	
從業道德	道德遵守培訓參與率	90%	達成	90%	92%	95%	
	員工道德滿意度	≥ 90%	達成	≥ 90%	92%	95%	
法規遵循	違規事件數	0	達成	0	0	0	
	法規培訓完成率	90%	達成	90%	92%	95%	
職業安全衛生	工傷事故次數	0	達成	0	0	0	  
	職業病發生率	0	達成	0	0	0	
	安全培訓覆蓋率	90%	達成	90%	100%	100%	



前言

永續價值

共創共贏

環境責任

卓越職場

社會責任



4.1 尊重人權

4.1.1 人權政策

2019 年本公司發布《勞工政策》作為人權政策基礎，遵循國際規範與當地法令，包含「RBA」責任商業聯盟等人權準則，以「尊重人權」杜絕任何因性別、性向、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場的歧視或不公平待遇，以確保與供應商皆杜絕奴役或人口販運行為，打造更包容與永續的工作環境。

關注議題	執行內容	預期目標
人權教育	新進與在職員工訓練	提升人權意識
透明溝通	開放提案與溝通管道	確保員工能自由表達意見
人權檢視	定期審查童工、未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等議題	確保實施成效



全一勞工政策

4.1.2 人權管理

本公司每年依國際趨勢、RBA 行為準則與利害關係人期待，進行人權風險鑑別，確保風險皆有對應管理措施並落實執行，2024 年，鑑別出中、高風險的人權項目與管控措施列出如表 1。

禁用童工與未成年工管理

本公司嚴格遵守法規，不僱用童工（15 歲以上未滿 16 歲者），並於《RBA 行為準則手冊》及《招募甄選與任用管理辦法》明訂禁止童工聘僱。2024 年，各廠皆無聘僱童工。

對於 16 歲以上未滿 18 歲的未成年工，本公司依國際勞動基準及法規最高標準聘僱，並提供特殊保護措施，以確保其身心發展與勞動權益。

消除強迫勞動與人權保護承諾

本公司堅守人權保障與工時管理，確保所有員工與供應鏈合作夥伴皆符合國際勞動標準，防止任何形式的強迫勞動。

童工保護與工時管理

童工與女性員工保護

制定《童工拯救與未成年工及女性員工保護作業程序》，確保所有員工在安全、公平的環境下工作，杜絕童工使用。

SCS Cloud 工時管理系統

導入 SCS Cloud 自動監控工時，異常時即時通知主管，每月發布「工時異常報表」，防止過勞並確保工作權益。

定期座談與勞資會議

透過員工座談與勞資會議，加強主管對勞動法規與工時管理的認識，提升管理透明度與員工滿意度。

自由離職與強迫勞動禁止

- 自由離職保障：員工可依法自由選擇離職，公司保障其權益。
- 供應鏈承諾：供應商須簽署《供應商廉潔承諾書》，承諾杜絕強迫勞動，確保合規經營。

供應鏈人權管理

- 勞工政策：每年發布《勞工政策》，明確杜絕人口販運與奴役行為，確保供應鏈合規透明。
- 風險評估與監控：定期監測供應鏈，防止任何違反人權的行為。
- 供應商審計與培訓：與第三方機構合作審查供應商，提供人權管理指導與教育訓練，確保符合勞動標準。

持續推動社會責任

本公司致力於營造公平、安全的工作環境，並帶動供應鏈與業界共同提升人權管理標準，推動永續發展。



表格 1 鑑別中、高風險的人權項目與管控措施列表

風險議題	風險	風險等級	政策	管理辦法	減緩措施		補救措施	懲罰機制
					教育 / 宣導	管理		
工時管理	工作時間超過法令規定	高	全一勞工政策	RBA-U1-01 責任商業聯盟行為準則手冊	新進員工須接受工時規範培訓	設置工時預警與每月查核機制 多元溝通管道	盤點內部徵調補足人力需求 發現異常人資立即關懷並透過預警系統要求休息	違規主管須說明並改善
人道待遇	騷擾、暴力、性騷擾、體罰、脅迫、欺凌、不當待遇	高		BA-M2-09 勞工道德風險鑒別及評估程序	新進員工人權與職場安全教育訓練 管理人員每年情緒宣導與培訓	遵守 RBA 準則 執行職務遭受不法侵害預防管理程序	多元溝通管道如申訴專線和信箱 設立醫護室與心理諮商服務 全員人權與職場安全教育訓練	違規者依內部規範懲處
不歧視	任何形式的歧視(性別、種族、宗教、政治等)	中		RBA-H2-16 執行職務遭受不法侵害預防管理程序	定期強化員工與主管包容與反歧視教育訓練	嚴格的監督和評估機制，確保職場公平無歧視 設立匿名申訴專線	提供受害者必要資源與支持，並提供職涯發展補償機會	違規者以下列方式處置：包括但不限於警告、罰款、解聘 處置過程與結果公開透明
衝突礦產管理	供應商使用來自衝突礦區的原物料	中	負責任地採購礦物承諾書	RBA 調查衝突礦產管理程序	宣導並要求供應商簽署《負責任採購承諾書》並定期審核	建立供應鏈追溯與審查機制	發現違規即停止採購並尋找替代來源 定期依據最新法律與標準檢視、更新衝突礦產管理政策	違規供應商終止合作、取消訂單 公開透明處置違規行為
供應商管理	未符合 RBA 要求	中	供應商廉潔承諾書	RBA 供應商選擇評估作業程序	定期培訓供應商，強調人權、工作時間、性別平等議題，確保了解本公司各項人權政策	設立監督機制，確保供應商合規	違規供應商將面臨訂單取消或合作終止	違規供應商終止合作、取消訂單 公開透明調查流程與處置

職場不法侵害防治機制

本公司致力於打造安全職場環境，並訂定《檢舉申訴暨性騷擾防治管理辦法》，由人力資源管理處執行，涵蓋防治、申訴處理及懲戒機制，以保障員工權益。

申訴處理機制

接獲申訴後，人資處將組成專案小組（含人資與雙方主管）展開調查，並將結果報告總經理。

2024 年案件處理

2024 年共受理 5 起申訴（1 起職場霸凌、1 起性騷擾）。1 起職場霸凌案調查不成立，雙方接受結果；1 起性騷擾案件經調查後，公司即時糾正並依公部門規範改善，2024 年於勞動部網站結案。所有案件皆已妥善處理。

防治與改善措施

- 工作區隔：確保當事雙方無直接接觸。
- 安全監測：強化職場防護機制。
- 教育宣導：提升員工防治意識，預防類似事件發生。

舉報與監督

部分據點設有移工專屬投訴機制，員工可向人資部門申訴，人資負責調查回應，並由工會及員工代表監督處理進度。

企業承諾

本公司透過嚴格政策與機制，確保所有員工皆能在安全、尊重、公平的環境中工作。



4.1.3 安心職場

本公司深信人才是企業永續發展的關鍵，透過完善薪酬福利、學習發展平台及暢通的溝通機制，激發員工潛能，打造自我激勵的工作環境，實現公司與員工的共榮共好。

友善職場

2024 年，一級主管帶領推動「職場共好」運動，透過多元活動營造合作與尊重的企業文化，促進員工互動，提升團隊凝聚力與工作效率。

職場不法侵害防治

公司積極落實防治政策，強化內部流程，並透過不定期員工關懷計畫，確保投訴機制透明、高效，保障員工權益，營造安全職場。

諮詢協助

提供多元諮詢服務，透過公告與資源推廣，協助員工解決職場與個人問題，減輕壓力。

多元平權

尊重員工在性別、婚姻、族群及信仰上的選擇，持續推動多元共融，確保所有人都能在公平與尊重的環境中工作。

健康管理與關懷

全一健康管理團隊由專職廠護人員與駐廠醫師組成，提供健康照護服務。2024 年，團隊為近百名員工進行健康檢查解讀與個人健康諮詢，致力維護員工身心健康。

4.1.4 溝通管道

本公司致力於建立多元、開放且透明的溝通管道，透過委員會、座談會、活動、系統平台、電話專線及電子信箱，強化雙向即時溝通。

員工可匿名透過「申訴不法信箱」提出問題、建議或申訴，確保免受報復。在生產據點，主要溝通管道包括員工平台、勞資會議、福利委員會、安全衛生委員會及實體意見箱。

員工提案平台為核心提案來源，提案依類別分發至專責單位處理，未分類提案由人力資源單位跟進。此外，公司每季至少召開一次勞資會議與員工座談會，並設有員工關懷熱線，由人資單位協同相關部門回應員工問題。

本公司亦透過員工資訊系統發布公司活動資訊，並開放手機線上查詢，確保員工隨時獲取最新消息。

溝通管道	月	季	年
員工座談會		★	
新人座談會		★	
勞資會議		★	
安委會		★	
永續委員會		★	
ESG 會議		★	
福委會		★	
資安管委會	★		
ISO27001			★

充分溝通
Luôn quan tâm tìm hiểu

解決問題
Giải quyết vấn đề

申訴方式
Phương thức khiếu nại

申訴專線
Đường dây khiếu nại
06-2647622#821 & 321

申訴專用電子信箱
Hộp thư khiếu nại chuyên dùng

內部
annie.chang@jebsee.com.tw
aling.jeng@jebsee.com.tw

外部
csr@jebsee.com.tw

JEBSEE 全一電子股份有限公司
JEBSEE ELECTRONICS CO., LTD.

禁止性騷擾
Cấm quấy rối tình dục

申訴方式
Phương thức khiếu nại

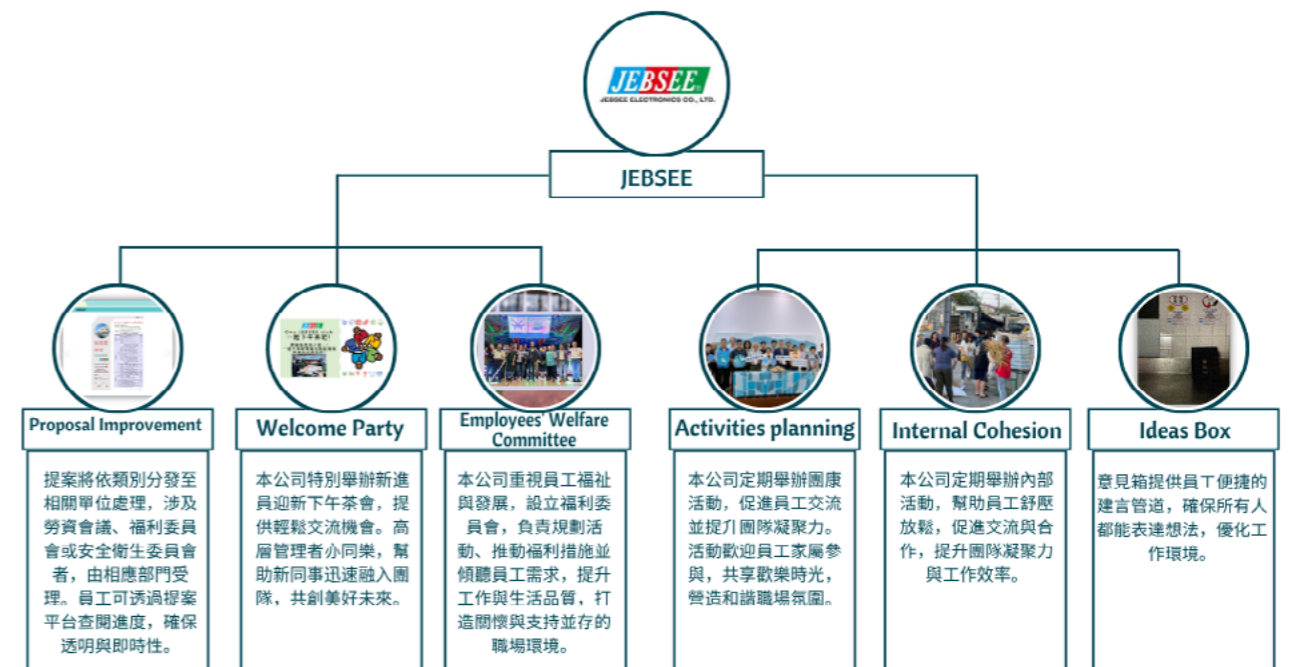
申訴專線
Đường dây khiếu nại
06-2647622#821 & 321

申訴專用電子信箱
Hộp thư khiếu nại chuyên dùng

內部
annie.chang@jebsee.com.tw
aling.jeng@jebsee.com.tw

外部
csr@jebsee.com.tw

JEBSEE 全一電子股份有限公司
JEBSEE ELECTRONICS CO., LTD.



4.2 人才任用

本公司秉持「尊重人權」與「適才適用」原則，嚴格遵守相關勞動法規，確保招募流程公開透明，提供公平甄選機會。招募專員定期接受專業訓練，提升面試技巧與測試能力，確保遴選公正高效。

4.2.1 人力結構

截至 2024 年 12 月底，本公司員工總數為 484 人（較 2023 年 580 人精簡優化），女性與男性比例約 2:1。管理職 86 人，非管理職 398 人，比例約 1:5。

隨 AI 政策推行，公司提供職能輔導，確保員工適應新技術與工作需求，並透過流程優化提升組織靈活性與效率，穩固核心人才隊伍。

總員工數		2024 年		
		人數	比例	
管理職	間接	女	24	35.82%
		男	43	64.18%
		合計	67	100.00%
	直接	女	13	68.42%
		男	6	31.58%
		合計	19	100.00%
非管理職	間接	女	66	54.10%
		男	56	45.90%
		合計	122	100.00%
	直接	女	207	75.00%
		男	69	25.00%
		合計	276	100.00%

在職員工年齡分布圖



年	類別	<25 歲	25 歲 ~35 歲	36 歲 ~45 歲	46 歲 ~55 歲	>56 歲	總計
		2021 年	36	166	206	98	21
	比例	6.8%	31.5%	39.1%	18.6%	4.0%	100.0%
2022 年	人數	66	249	251	143	28	737
	比例	9.0%	33.8%	34.1%	19.4%	3.8%	100.0%
2023 年	人數	33	173	205	140	29	580
	比例	5.7%	29.8%	35.3%	24.1%	5.0%	100.0%
2024 年	人數	15	135	176	128	30	484
	比例	3.1%	27.9%	36.4%	26.4%	6.2%	100.0%

4.2.2 人才進用與留任

本公司秉持「尊重人權」與「適才適用」原則，嚴守相關勞動法規，確保招募流程公開透明，提供公平甄選機會。招募專員定期接受專業訓練，提升面試技巧與測試能力，確保遴選公正高效。

		2021 年		2022 年		2023 年		2024 年		
		人數	敘薪與基本工資比例	人數	敘薪與基本工資比例	人數	敘薪與基本工資比例	人數	敘薪與基本工資比例	
總員工數	女	291	1.29	471	1.16	375	1.16	310	1.19	
	男	236	1.58	266	1.51	205	1.61	174	1.60	
	合計	527	1.42	737	1.28	580	1.32	484	1.34	
管理職	間接	女	25	2.48	27	2.29	22	2.23	24	2.18
		男	43	2.84	48	2.80	48	2.71	43	2.55
		合計	68	2.71	75	2.61	70	2.56	67	2.42
	直接	女	11	1.12	12	1.16	15	1.19	13	1.19
		男	12	1.32	12	1.28	12	1.37	6	1.28
		合計	23	1.23	24	1.22	27	1.27	19	1.22
非管理職	間接	女	86	1.43	80	1.41	69	1.41	66	1.39
		男	62	1.67	68	1.53	58	1.58	56	1.58
		合計	148	1.53	148	1.47	127	1.49	122	1.47
	直接	女	169	1.06	352	1.01	269	1.01	207	1.01
		男	119	1.11	138	1.07	87	1.06	69	1.05
		合計	288	1.08	490	1.03	356	1.02	276	1.02

4.2.3 人力結構

本公司人資管理處與各用人單位合作，持續招募優秀人才，並提供新人培訓、員工關懷、獎勵制度、內部調動、晉升機會及薪資調整等支持措施。透過完善管理制度，打造良好工作環境，確保員工獲得發展與認可。

		2021 年		2022 年		2023 年		2024 年		
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
晉升比例	總計	48	9.11%	42	5.70%	44	7.59%	51	10.54%	
管理職	間接	女	5	33.33%	7	58.33%	0	0.00%	6	35.29%
		男	10	66.67%	5	41.67%	8	100.00%	11	64.71%
		合計	15	100.00%	12	100.00%	8	100.00%	17	100.00%
	直接	女	7	46.67%	4	30.77%	6	35.29%	4	50.00%
		男	8	53.33%	9	69.23%	11	64.71%	4	50.00%
		合計	15	100.00%	13	100.00%	17	100.00%	8	100.00%
非管理職	間接	女	9	75.00%	6	60.00%	5	71.43%	5	55.56%
		男	3	25.00%	4	40.00%	2	28.57%	4	44.44%
		合計	12	100.00%	10	100.00%	7	100.00%	9	100.00%
	直接	女	1	16.67%	4	57.14%	3	25.00%	10	58.82%
		男	5	83.33%	3	42.86%	9	75.00%	7	41.18%
		合計	6	100.00%	7	100.00%	12	100.00%	17	100.00%

敘薪比例

2021 至 2024 年間，本公司透過穩定薪酬政策，確保員工薪資與基本工資比例穩定並適度提升。管理職薪資高於基本工資，反映對其貢獻的認可與激勵；非管理職薪資逐年提升，展現對基層員工的重視。公司持續優化薪酬待遇，以保障員工收入並提升福利。

人才流動

2024 年本公司總離職率為 12.2%，50 歲以上員工離職率較低，顯示經驗雄厚的人才留任成效。30 至 49 歲員工離職率較高，公司將針對其需求優化政策。

• 性別與地區分析

女性員工離職率穩定，管理職離職率較低，反映公司在性別平等與職業發展的成功。針對新樂廠與新仁廠，公司進行分析並調整措施，以提升各地區員工滿意度與留任率。

• 留才策略：公司透過離職訪談分析原因，制定「招募任用」、「新人培訓」及「職涯發展」三大策略，包括：

- 強化選才與輔導機制：新人甄選、導師制度與主管晤談。
- 提升專業與職涯發展：技能盤點、個人發展計畫及內部職缺流動。
- 優化員工體驗：推動學習發展、數位轉型、競爭力薪酬與友善職場環境。

本公司持續完善人才管理機制，提升員工滿意度，確保企業與人才共成長。

2024 年員工離職率							
離職人數		新樂廠		新仁廠		合計	
		直接	間接	直接	間接	直接	間接
29 歲(含)以下	男	0.0%	0.6%	1.1%	0.2%	1.1%	0.8%
	女	0.0%	0.4%	2.4%	0.9%	2.4%	1.3%
	合計	0.0%	0.9%	3.6%	1.1%	3.6%	2.1%
30 ~ 49 歲	男	0.2%	1.9%	5.3%	3.9%	5.5%	5.8%
	女	0.2%	1.3%	7.9%	1.7%	8.1%	3.0%
	合計	0.4%	3.2%	13.2%	5.6%	13.5%	8.8%
50 歲(含)以上	男	0.0%	0.4%	0.0%	0.8%	0.0%	1.1%
	女	0.0%	0.0%	1.3%	0.2%	1.3%	0.2%
	合計	0.0%	0.4%	1.3%	0.9%	1.3%	1.3%
總計	男	0.2%	2.8%	6.4%	4.9%	6.6%	7.7%
	女	0.2%	1.7%	11.7%	2.8%	11.8%	4.5%
	合計	0.4%	4.5%	18.0%	7.7%	18.4%	12.2%

註：員工離職率 (%)=(當年度離職員工人數 / (期初在職員工人數 + 期末在職員工人數 /2)) *100%

4.2.4 產學合作

本公司積極與大專院校合作，透過校園徵才、企業導師計畫、技術講座等方式，推動產學合作專案，協助學生職涯發展，並儲備關鍵技術人才。此外，公司提供實習機會，優先錄用表現優異者。

計劃	主辦單位	計畫內容	2025 成果發布
產學訓合作訓練計畫	台江國家公園	為期 1~2 年與台江國家公園合作，針對黑面琵鷺與漁業養殖，培養製造工程與 AI 技術人才，滿足藍碳產業需求。	預計於 2025 完成一甲地培育，協助建構台江的友善環境地
企業領航人才培育計畫	亞東科技大學	1-2 年跨領域培訓，企業導師指導學生職涯發展，培養未來人才。	自參與學生中選出菁英，開辦相關教育課程，與其共同發想、研發技術合作
天線量測技術與專業諮詢服務及模型製作	正修科技大學	提供並授權 HFSS 模擬軟體，3D 列印技術支援，進行天線技術諮詢、設計、分析與相關資訊分享。	計劃的成果將包括技術進度討論、3D 列印樣品展示及技術諮詢報告，確保計畫按計劃推進並展示最終技術成果。
LEO 電子相控陣天線控制系統軟體之開發	中山大學	開發 LEO 電子相控陣天線控制系統軟體並轉移相關技術	SOP 提供、技術支援／轉移、人才培訓及成果展示。

4.3 培練與培育

本公司的人才引進與培育，透過成長、創新、合作的原則，規劃教育訓練，並提供優於法規的工作環境與發展機會，助員工提升專業與管理能力。



全一人才發展策略

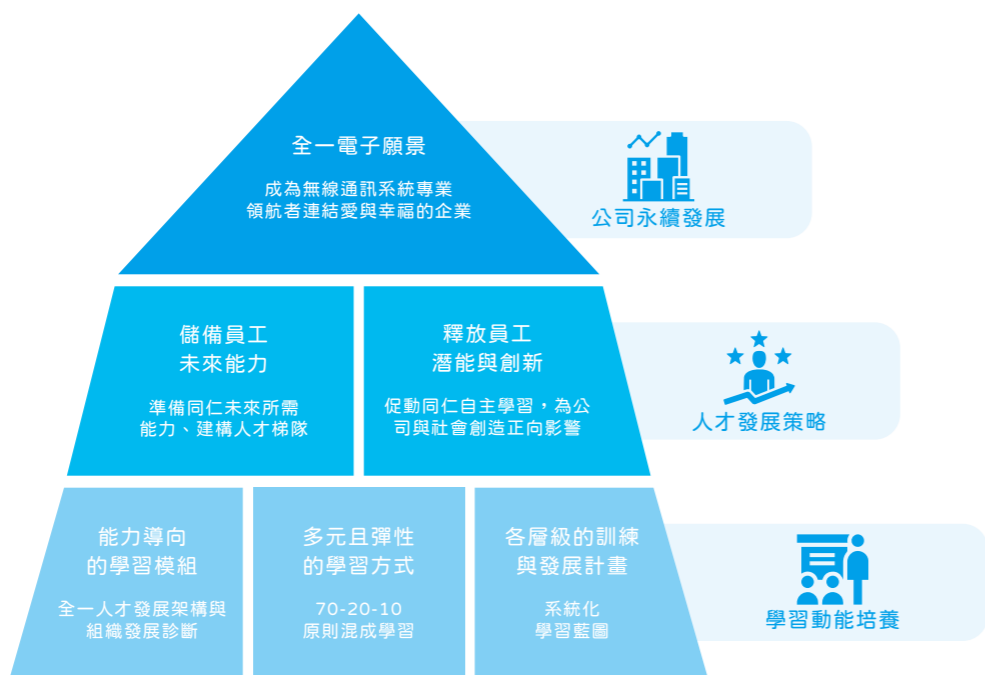


績優人才培育

公司透過能力評鑑與個人發展計畫，發掘並培育高潛力人才，提供課程訓練、行動學習、工作輪調、專案指派、一對一指導等多元學習機會，強化技能與實務經驗，拓展職涯發展。每年進行「人才盤點」，確保組織內部人才發展與儲備策略領先。

管理能力培育

人資部門依職級與職務內容規劃培訓課程，透過系統化學習架構，提升專業技能、溝通技巧與管理能力，助員工與公司共同成長。



4.3.1 行動式學習體系

鼓勵內外部學習

公司鼓勵員工參與內外部訓練，包括研討會、講座、專業培訓與在職進修，並推動部門讀書會，促進知識分享。所有課程結束後均進行滿意度調查，以優化未來培訓規劃。

工作專案研討

定期專案會議除確認進度與討論產品問題外，透過提問、實例解析及 e-learning 預防潛在風險。各部門亦參與營運與技術業務交流會議，提升組織管理、產品開發及業務拓展能力，優化資源運用。

4.3.2 數位系統

柯氏四級培訓評估

本公司採用柯氏四級培訓評估模式 (Kirkpatrick Model) 驗證訓練成效，涵蓋反應、學習、行為、結果四個層次。2024 年，全數課程皆完成反應評估，課程推薦度平均 4.6 分；在職訓練多達學習或行為層級，並透過績效管理系統評估最終成果。

E-Learning 自主學習

2023 年內部網站推出 E-Learning 平台，整合內外部資源，提供年度課程架構與更新清單，打造自主學習文化，讓員工隨時獲取新知。

模組化課程

依職能與管理層級需求設計培訓：

- 新進員工：入職培訓
- 專業人才：「IATF 16949」與「ISO 管理」系列課程
- 一般管理職：「基礎管理」課程
- 中高階主管：「績效管理」、「專案管理」及「職場管理與溝通」等進階課程

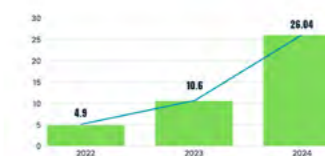
在職訓練

2024 年本公司實體與線上課程，整合內外部學習平台，員工平均學習時數 26 小時（年增約為 246%）。總訓練費用達 NT\$3,564,214，平均每位員工 NT\$6,650，持續提升學習成效與企業競爭力。

4.3.3 訓練參與度

本公司結合組織策略與職務需求，制定職涯培育藍圖，鼓勵全體員工終身學習，提升競爭力。透過內部教學資源強化技術力、領導力與執行力，提升人才留任率，推動企業價值轉型。

訓練人均時數



年度	2022	2023	2024
平均時數	4.9	10.6	26.04

	男性			女性			全體員工		
	訓練時數	員工人數	人均時數	訓練時數	員工人數	人均時數	訓練時數	員工人數	人均時數
	(A)	(B)	(A/B)	(A)	(B)	(A/B)	(A)	(B)	(A/B)
線上課程	2,884.30	174	16.58	3,735.95	310	12.05	6,620.25	484	13.68
實體課程	2,824		16.23	2,543		8.20	5,367		11.09
外訓課程	290		1.67	328		1.06	618		1.28

	男性			女性			全體員工		
	訓練時數	員工人數	人均時數	訓練時數	員工人數	人均時數	訓練時數	員工人數	人均時數
	(A)	(B)	(A/B)	(A)	(B)	(A/B)	(A)	(B)	(A/B)
所有課程	5019.1	86	58.36	7,586.15	398	19.06	12605.25	484	26.04



4.3.4 績效管理

職能評量

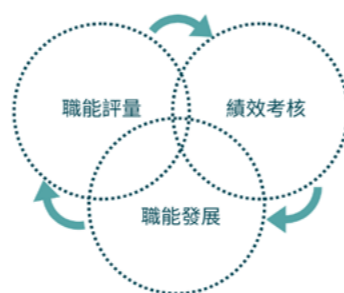
全一實施 360 度評估並推動個人發展計劃 (IDP)，協助員工自主設定職涯目標，透過多方回饋強化自我成長。公司定期檢視 IDP，確保員工發展與組織目標一致，提升參與感、靈活性與組織協作力。

績效考核

全一每半年進行績效評核與面談，並設期中一對一溝通，檢視表現、調整目標、協助發展，並依結果提供獎勵與晉升機會。除留職停薪未復職者外，所有試用合格員工皆納入考核，考核覆蓋率達 100%。

職能發展

主管於輔導面談中提供即時回饋與指導，協助員工改善工作挑戰，提升績效與專業能力，並促進團隊整體效能與合作。



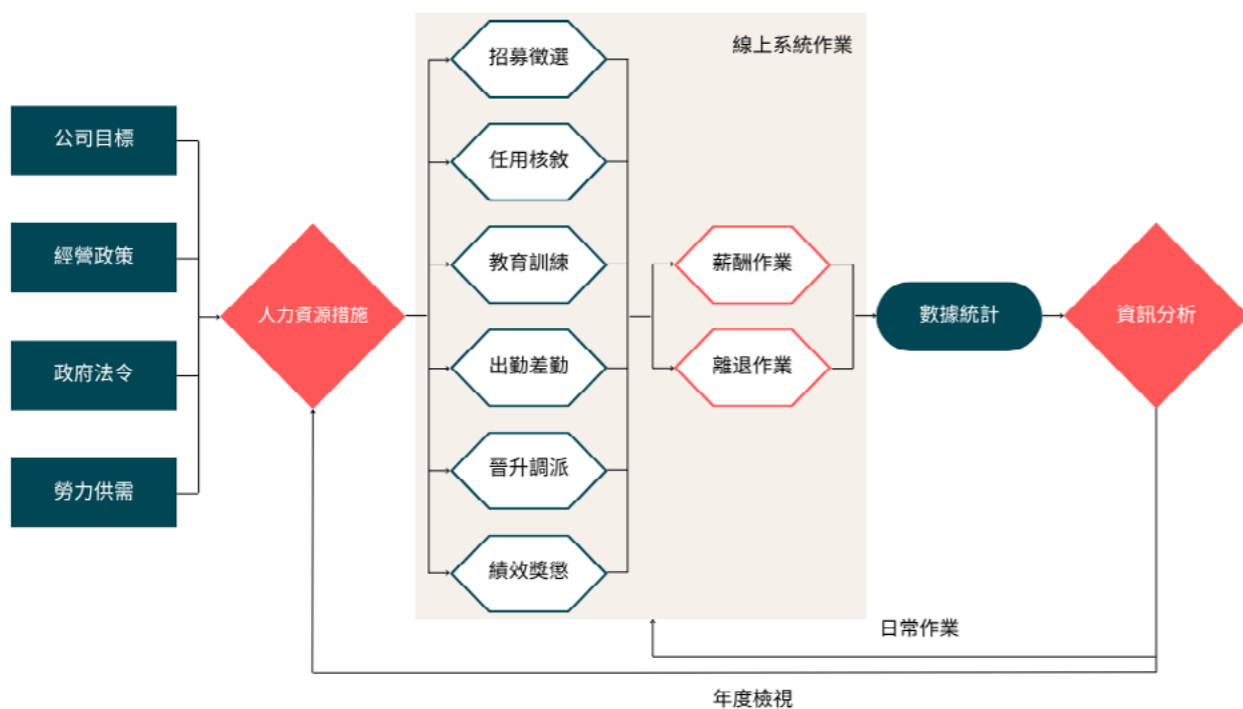
晉升概況

2023 年：共 44 人晉升，晉升率提升至 7.59%。管理職 25 人，間接管理職全為男性，直接管理職女性占 35.29%；非管理職 19 人，間接類女性占 71.43%，直接類女性占 25%。

2024 年：共 51 人晉升，晉升率提升至 10.54%。管理職 25 人，間接類女性占 35.29%，直接管理職女性占 50%；非管理職 16 人，間接類女性占 55.56%，直接類女性占 58.82%。

整體晉升率提升，非管理職女性晉升明顯增加，但間接管理職女性晉升仍偏低，顯示全一在性別平等上已有進展，仍需持續優化

		2023 年		2024 年		
		人數	比例	人數	比例	
晉升比例	總計	44	7.59%	51	10.54%	
管理職	間接	女	0	0.00%	6	35.29%
		男	8	100.00%	11	64.71%
		合計	8	100.00%	17	100.00%
	直接	女	6	35.29%	4	50.00%
		男	11	64.71%	4	50.00%
		合計	17	100.00%	8	100.00%
非管理職	間接	女	5	71.43%	5	55.56%
		男	2	28.57%	4	44.44%
		合計	7	100.00%	9	100.00%
	直接	女	3	25.00%	10	58.82%
		男	9	75.00%	7	41.18%
		合計	12	100.00%	17	100.00%



4.4 薪酬與福利

本公司秉持「尊重人權」與「適才適用」原則，嚴格遵守相關勞動法規，確保招募流程公開透明，提供公平甄選機會。招募專員定期接受專業訓練，提升面試技巧與測試能力，確保遴選公正高效。

4.4.1 薪酬制度

本公司秉持平等原則，不因性別、年齡、種族、宗教或政治立場差別對待，致力於營造多元包容的職場，與員工共同成就未來。

數據顯示，2024 年本公司在性別分布與薪資透明上展現高度重視。同時本公司推動各職級薪酬透明化，致力縮小性別薪資差距，並透過數據公開，強化員工信任，展現打造公平、透明、包容職場的承諾。

		2024 年		
		人數	敘薪與基本工資比例	
總員工數	女	310	1.19	
	男	174	1.60	
	合計	484	1.34	
管理職	間接	女	24	2.18
		男	43	2.55
		合計	67	2.42
	直接	女	13	1.19
		男	6	1.28
		合計	19	1.22
非管理職	間接	女	66	1.39
		男	56	1.58
		合計	122	1.47
	直接	女	207	1.01
		男	69	1.05
		合計	276	1.02

4.4.2 員工保險

本公司重視員工的幸福與安全，依法提供勞工保險、健保，並加碼團體保險，保障在職與退休生活。

依《勞基法》實施確定福利退休金計畫，並自 94 年起依《勞工退休金條例》定期提撥退休金，確保員工權益。同時設有退休禮金，感謝退休員工的貢獻。

公司於員工到職當日即辦理勞健保，並全額負擔團體保險（含意外險），提供即時且完整保障。

這些福利體現對員工健康、安全與未來的重視，增強歸屬感與穩定度。我們將持續優化制度，吸引並留任優秀人才，與員工共創安心、穩健的未來。

退休計畫類別	提撥來源	提撥金比例
勞動基準法 (舊制)	雇主提撥	2%
勞工退休金條例 (新制)	雇主提撥	6%
	員工自提	上限 6%

4.4.3 特別政策

本公司提供多項優於《勞基法》的福利措施，展現對員工的關懷與支持：

- 薪事假與病假：特定職等以上員工可享有薪事假與病假，安心處理私事或休養。
- 產假優待：產假期間部分薪資給付，減輕同仁迎接新生命的經濟壓力。
- 婚假福利：子女結婚給予 2 日、手足結婚 1 日婚假，支持家庭重要時刻。
- COVID-19 特別安排：提供薪疫苗假與彈性在家辦公，保障員工健康與工作連續性。這些人性化政策有助員工平衡工作與生活，強化歸屬感與幸福感。

留停原因		育嬰留停			其他		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計
A	申請人數 -2024	2	5	7	3	0	3
B	應復職人數 -2024	2	1	3	2	1	3
C	實際復職人數 -2024	2	0	2	2	0	2
D	復職人數 -2023	2	6	8	1	0	1
E	復職持續一年人數 -2023	1	4	5	1	0	1
復職率 (C/B)×100%		100.0%	0.0%	66.7%	100.0%	0.0%	66.7%
留任率 (E/D)×100%		50.0%	66.7%	62.5%	100.0%	0.0%	100.0%

數據顯示，本公司在育嬰留停政策上成效良好。2024 年復職率達 66.7%，其中男性為 100%；2023 年育嬰留停後持續工作滿一年者達 62.5%，女性留任率更高（66.7%）。顯示公司積極支持家庭友善政策，提升員工穩定性與滿意度。





4.4.4 休憩活動

本公司致力打造活力、健康與關懷兼具的工作環境，於各據點設置運動設施、手作教室、哺乳室及販賣機等休憩空間。

運動設施全天開放，鼓勵員工鍛鍊身體，提升體能；販賣機提供即時補充所需飲食。手作教室除提供課程外，也作為部門團體活動與用餐空間，增進團隊凝聚力。

醫護中心由專職廠護與駐廠醫師組成，提供免費醫護服務，守護員工健康。哺乳室提供母性員工舒適環境，協助平衡工作與家庭。

新樂廠設有「時光走廊」，展示公司歷程，深化員工對企業文化的認同與歸屬感。



4.4.5 職工活動

職工福利委員會

本公司依《職工福利條例》設立職工福利委員會，由勞資雙方代表共同管理，運用來自營收與福利金的經費，推動員工福利並促進勞資和諧。

公司尊重員工結社自由，鼓勵參與社團活動，並定期舉辦運動、文化、技術交流等活動，豐富生活、強化團隊合作。

本公司致力營造和諧、積極的職場氛圍，持續投入資源優化福利制度，實現企業與員工的雙贏成長。

4.5 職場安全衛生

4.5.1 職業安全衛生管理

ISO45001 職業安全衛生管理系統自 2023 年重新驗證，2024 年完成追驗。因應 ISO/CASCO 符合性評鑑委員會支持《倫敦氣候變化宣言》之決議，凡依據 ISO 高階結構 Annex SL 編製的管理系統標準皆須納入「氣候變遷」議題，因此本公司依全球趨勢修訂廠內「職安衛管理手冊」，以符合現況要求。

本系統由職安部統籌，並由各部門配合執行，受總經理及管理代表指導與監督。管理對象涵蓋公司內部員工（含勞工代表、職安衛委員及一般員工）、駐廠承攬商（含警衛、清潔、派遣人員）、一般承攬商（如工程施工、廢棄物清運、設備維護）及廠外人員（如委外加工）。新樂廠與新仁廠所有與營運相關活動，皆納入管理系統範圍內。

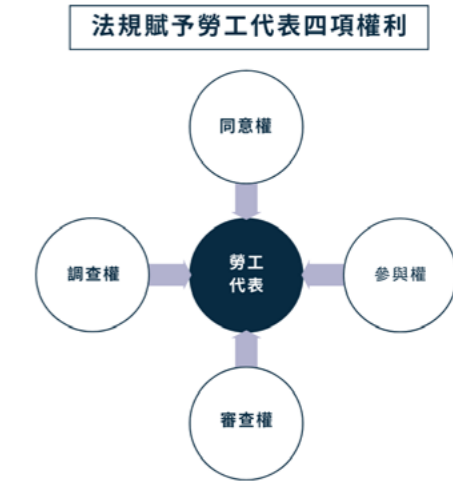
職業安全衛生委員會

本公司依《職業安全衛生法》及相關辦法設立安委會，由總經理擔任主任委員，成員包括部門主管、安全衛生及工程技術人員、職護及不少於三分之一的勞工代表。委員會每季定期或視需要召開，2024 年共開會 4 次，負責審議與建議職安衛與環保事項。

勞工代表由勞資會議選出、每兩年改選一次，現有 10 位代表，行使職安守則同意權、安委會參與權、作業環境監測審查權與職災調查權，積極促進勞資溝通與職安保障。



ISO45001 職業安全衛生管理系統
年度查證活動



政策	目標	標的
尊重生命，健康管控，降低風險對人員之危害	健康促進活動	1. 辦理大型捐血活動，擴大公司能見度綜合活動發酵，每年 ≥ 1 次 2. 健康促進活動，開辦舒壓課程，預計以 100 人次參加
養成環安衛文化之職場	持續改善、符合環安衛法規	機械設備清冊盤查，每年評估一次，完成設備缺失達成率 90 %
	提升環安衛意識、掌控廠內化學品現狀	危害通識課程（含個人防護具），每年 ≥ 2 次
持續改善，符合法規，配合環安衛政策之推動	全員參與、職場零災害	重大事故發生率 ≤ 0 %
	持續改善、永續環保	環保違規發生率 ≤ 0 %
加強溝通，落實管理系統績效監控	加強職工基本權益教育訓練	每年勞工基本權益教育訓練人次 ≥ 90% 完訓率
	加強職工道德規範教育訓練	每人每年至少必須接受道德教育訓練 1 小時



2024 年，本公司推動健康管理與環安衛文化，訂定多項具體目標並取得明顯成效，包括：

- 辦理壓力緩解課程 10 場
- 年度設備盤查達成缺失改善率 90%
- 危害意識課程每年舉辦至少 2 場
- 重大事故發生率 0%
- 環保違規發生率維持為 0%

上述措施強化員工健康與職場安全，並朝向零災害與永續發展目標邁進。

危害辨識與風險評估

本公司依據「風險、危害及機會程序」進行作業場所危害辨識，依物理、化學、生物、人因工程、不安全行為等分類，透過風險矩陣（頻率 F、機率 P、嚴重度 S）評估風險等級，並實施相應管控措施。針對中高齡、未成年、母性保護及心理風險等族群，也進行工作適性評估。今年新增「機會」評估，以發掘潛在正向改善契機。

2024 年辦理兩場危害風險鑑別訓練，隨後展開年度定期審查，計有 22 個部門參與，再次鑑別與評估影響人員、財產及環境之風險。除年度審查外，虛驚事件、事故發生或變更管理時也會啟動危害評估作業。

2024 年度完成一項危害物品取代計畫，原使用甲醇清潔機台設備。甲醇具眼睛刺激性第 2A 級、生殖毒性第 2 級、特定標的器官毒性（單一及重複暴露）第 1 級，人體可經皮膚吸收或吸入中毒，引發咳嗽、頭痛、暈眩、噁心、視力模糊等症狀，嚴重時可能導致失明或死亡。其症狀類似酒精中毒，且可能延遲發作，乙醇可抑制其代謝。經變更管理程序進行清潔度與品質評估後，採行替代方案，有效降低操作人員的化學品危害、健康風險與行政管理成本（如健檢、環境監測、防護用具等）



危害鑑別與風險評估流程图

職業傷病統計

2024 年本公司無員工死亡或職業病事件，共發生 12 起工傷，包括被夾捲、切割、跌倒、交通事故及其他類型。公司依法給予 91 天工傷假，並通報環安單位執行後續處置與改善。另透過職安宣導、訓練及職醫護復工評估，降低重複事故風險，確保員工安全。

職業災害統計表				
項目	單位	2022	2023	2024
總工時	小時	1362936	1261384	911797
可記錄之職業傷害數量	人次數	12	4	3
可記錄之職業傷害比率 (百萬小時)	-	8.8	3.17	3.29
失能傷害次數	次數	11	2	3
失能傷害頻率 FR (百萬小時)	-	8.07	1.58	3.29
傷害損失日數	天數	985	17.3	34
失能傷害嚴重率 SR (百萬小時)	-	722	13	37.29

指標展現：職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者包含全體員工以及在廠內從事承攬、其他勞動及派遣之外部人員，涵蓋比例達 100%。

事件及事故調查

本公司依「事故通報與調查程序」進行事故或虛驚事件的通報、調查與分析，並執行危害辨識與風險評估，以釐清潛在風險並落實管理。2024 年無重大職業災害事件發生。

作業環境監測

依「環安量測與監督管理作業程序」，本公司每半年執行作業環境監測，針對物理性與化學性危害因子進行採樣與分析，以掌握環境狀況並預防職業病。2024 年檢測發現 5 件照度不足，4 件已完成改善。

本公司於 2024 年針對全廠化學品進行盤查，建置危害物品清單，並辨識具健康危害及需作業環境監測項目。依法每半年執行物理性與化學性危害因子監測，共完成 171 處監測，並依 CCB 化學品分級管理記錄風險等級與管理方法。



表 2024 年職業安全衛生相關教育訓練

類別	項次	訓練 / 演練	課程目標	課程效益	參訓對象	參訓人數
職安	1	新進人員及變更作業一般安全衛生暨危害通識	預防職業災害，保障工作者安全與健康	提升新進人員上崗前工作危害認知與安全意識	新進人員	新進人員
	2	職業安全衛生委員會成員在職訓	符合法規適法性	提升職業安全衛生委員會委員環安衛管理認知及 ESG 永續學習	安委會成員	32
	3	一般在職勞工職業安全衛生暨危害通識訓練	預防職業災害，保障工作者安全與健康	提升在職人員工作安全意識與強化職場健康安全	全體員工	488
	4	職安類技能證照派訓	符合法規適法性，取得操作資格	強化現場管理及充實相關知能	指定人員	33
	5	承攬商教育訓練	宣達承攬商管理政策	業主與承攬商之雙向溝通	工程承辦單位、承攬商	19
	6	防禦性駕駛交通安全教育訓練	學習防禦性駕駛技能	提升用路安全意識，降低交通事故發生率	指定人員	46
	7	變更管理程序教育訓練	宣導變更管理程序與執行細節	模擬實作，建立跨部門合作共識	指定人員	6
消防 / 緊急應變	8	自衛消防編組成員訓練	符合法規適法性	自衛消防編組人員之職責認知與應變技巧	自衛消防編組成員	397
	9	自衛消防編組防災演練 (地震)	符合法規適法性	自衛消防編組人員之職責認知與應變技巧	全體員工	866
	10	自然災害 (颱風、洪水)	符合法規適法性	相關應變單位之職責認知與應變技巧	管理部、職安部	22
	11	化學品洩漏演練	符合法規適法性	相關應變單位之職責認知與應變技巧	製造、產設、物料、成型	29
	12	漏電、水電中斷	符合法規適法性	相關應變單位之職責認知與應變技巧	管理部、職安部	22
	13	食物中毒及傳染病應急準備	符合法規適法性	相關應變單位之職責認知與應變技巧	管理部、職安部	19
	14	CPR+AED	高階主管及救護班人員急救訓練	加強自衛消防編組救護班急救技巧	全體員工	35
	15	緩降機操作訓練	自衛消防編組技能訓練	加強自衛消防編組避難引導班避難技巧	自衛消防編組避難引導班成員	30
管理系統	16	危害風險鑑別教育訓練	維護管理系統之有效性	培訓各單位執行人員管理系統運作知識及正確性	各部門指派人員	33
	17	環境考量面教育訓練	維護管理系統之有效性	培訓各單位執行人員管理系統運作知識及正確性	各部門指派人員	33
	18	內部稽核人員教育訓練	維護管理系統之有效性	培訓各單位執行人員管理系統運作知識及正確性	各部門指派人員	47





4.5.2 健康職場

本公司與鄰近醫院合作，定期辦理新進、在職及特殊作業員工健康檢查，並由專任護理人員依檢查結果進行健康分級與追蹤，關懷高風險員工，掌握健康狀況。

並依《勞工健康保護規則》設置專職護理人員，負責健康管理與健康促進活動，並聘請高雄長庚醫師駐廠，提供健康諮詢、復工評估與追蹤服務。

本公司重視每位員工的職場安全及健康依職安署政策，公司推動母性健康保護、異常工作負荷與肌肉骨骼疾病預防、不法侵害防治等措施，建構健康職場。

- 壓力與心血管風險：透過健檢問卷評估壓力與風險，必要時安排職醫訪談與轉介。
 - 肌肉骨骼預防：與長榮大學合作改善產線久站問題。
 - 母性保護：提供專用臂章、哺乳室與車位，定期關懷懷孕與產後員工。
- 全一致力於打造安全、健康、友善的工作環境，守護員工身心福祉。



承攬商管理

本公司 2024 年度修訂「承攬商作業管理辦法」，加強並預防施工過程衍生之安全風險與衝擊；承攬商入廠前須簽屬《承攬廠商安全衛生管理承諾書》，明訂雙方安全衛生責任與義務，包含職業安全衛生法及相關子法履行教育訓練、作業危害告知、防護措施配置等；9 月導入線上 QR-Code 入廠承攬商環安衛教育訓練，共計 15 家承攬商參加；6 月導入數據決策系統 FineReport 平台，管理承攬商人員進出管制。



承攬商安全衛生協議組織

此外，新進工程進場前及每月將會定期辦理承攬商安全衛生協議組織會議，2024 年共計 4 場，另舉辦大型回廠教育訓練，宣導 RBA、ISO 45001、ISO 14001 等政策，強化 ESG 永續共識，計有 4 家廠商參加。





05 社會責任

5.1 關懷孩童

5.2 關懷土地

5.3 關懷弱勢



年度績效

全一以「關懷孩童、提供教育機會」和、「關懷土地」為主軸，規畫一系列公益專案與活動，並邀請同仁、客戶與廠商共同響應。

主軸	內涵	協助對象	投入方式	社會影響力
關懷孩童	贈送實驗桌 清寒獎學金 羽球隊贊助	學校或教育單位 非營利社福機構	員工參與 經費投入	發展特色教育，建立孩童自信心 2024 年資助新與國中羽球球員及隊服
關懷土地	環境教育 園區綠美化認養 捐血活動	非營利機構 非營利社福機構 在地環保組織	經費投入 產官學合作 員工參與	降低生態衝擊、促進當地生物多樣性 2024 年贊助「透明足跡 3.0」 安平工業園區綠認養 2024 捐血活動，捐血 250C.C. 共 56 袋
關懷弱勢	扶持公益團體 捐贈白米 捐贈再生電腦設備	全一員工 公益團體	員工參與 經費投入	紮根社區、提升弱勢族群福祉 慈善捐款 3 萬 2024 年捐助白米 720 公斤

類型	2024	
	金額 (萬元)	佔比
長期投入 (註 1)	4.8	72.7
慈善捐款 (註 2)	1.8	27.3
總計	6.6	100

註 1：長期投入：包含偏鄉學童特色教育、助養計畫與大學服務性社團。
註 2：慈善捐款：台灣綠色公民行動聯盟協會、創世基金會台南分院捐款 2024 年贊助 1.8 萬元。

2024 年資助對象	金額 (萬元)
關懷孩童	4.8
關懷土地	0.6
關懷弱勢	1.2



重大性議題	績效指標	2024 成果		未來目標			連結 SGDs
		目標	成果	短 (2025)	中 (2028)	長 (2031)	
社會參與	生態復育面積	2 分地	2 分地	4 分地	4 分地	4 分地	

前言

永續價值

共創共贏

環境責任

卓越職場

社會責任



5.1 關懷孩童

新興國中自民國 70 年創校，曾盛極一時，學生人數一度高達 3,000 人。然而，隨著新興國宅人口外移、安平工業區產業轉移，生源大幅減少，社區活力也受影響。

如今，全校近半數學生來自中低收入戶，家庭經濟壓力讓求學之路更加艱辛。雖然他們懷抱夢想，渴望透過教育改變命運，但學校資源有限，教師即便自掏腰包，也難以應對實際需求。

為了讓這些孩子擁有更好的學習環境，新興國中亟需社會各界，特別是企業界的支持。一張實驗桌，不只是學習工具，更是孩子們探索科學、追逐夢想的橋樑。您的支持，不僅提供物質資源，更能成為精神上的鼓舞，點燃孩子們前行的希望。

教育是翻轉人生的關鍵。本公司自 2023 年起設立獎助學金，幫助品學兼優但家境清寒的學生，不僅肯定他們的努力，也希望為現代學子樹立品德典範。

然而，我們發現，許多學生雖成績優異，但因經濟困難無法補習，缺乏個別指導，往往在關鍵時刻錯失機會。對中低收入家庭的孩子而言，這更是遙不可及的奢望。因此，我們秉持鼓勵向學的精神，發起「全一送愛專案」，贊助新興國中學生的晚自習費用，與學校攜手共創教育希望！

專案目標

幫助學生突破困境，提升升學競爭力

- 支持家境清寒但有志向學的孩子，讓他們通過會考取得 5A++，進入台南一中。

助單親與低收入家庭學子

- 幫助原本預計就讀台南高工的孩子，以優異成績考上台南一中，實現更高的學業目標。

提升新興國中整體升學率

- 讓新興國中成為台南一中、台南女中升學率最高的學校，持續穩居南區第一。

攜手共創公平教育 讓夢想不因貧窮止步

我們深信，良好的教育能翻轉命運，為孩子開啟更寬廣的未來。您的支持，不僅是對學校的助力，更是對每位學子的一份希望。

讓我們攜手同行，為新興國中的孩子們打造公平的學習機會，點亮知識的燈塔，開啟無限可能的未來！



5.2 關懷土地

守護大地，綻放永續希望

在晨曦微光中，金黃稻穗隨風搖曳，本公司的夥伴們與在地農民一同走進田間，親手觸摸著這片經過時光淬鍊的有機稻田。這不僅是一場農業契作的成果展現，更是企業對永續未來與社會責任的堅定承諾。

2024 年，本公司發起了兩場極具意義的永續農業行動，攜手農民與社區，將環境友善耕作與社會關懷結合，讓每一粒米不只是食物，更是一份溫暖的傳遞。

永續耕耘・幸福夠夠 Go

這不僅是一次契作計畫的驗收，更是一場對農業與土地的致敬。2024 年 12 月 7 日，本公司攜手弘昌碾米廠，在台南下營舉辦了一場特別的活動——「ICHI 米契作成果發表會」，帶領夥伴們回到農田，親身體驗這份來自大地的禮物。

重拾農業溫度，找回與土地的連結

- 主管拾穗感恩祭：高層主管走進田野，體驗割稻、打穀、碾米，感受傳統農業的溫度。
- 空拍記錄企業永續承諾：以稻田為畫布，記錄本公司在農業永續上的努力，透過影像傳遞綠色價值。
- 推動友善農業，深化綠色供應鏈：透過契作模式，確保每一粒米承載環保理念與食安保障，讓可持續發展成為現實。

當員工親手捧起剛碾出的有機米，那股純粹的稻香彷彿拉近了現代科技與傳統農業的距離。這不只是一次活動，而是一次心靈的洗禮，讓我們更加珍惜土地的饋贈，也更加堅定推動綠色供應鏈的決心。





熱血一袋，無可取代——為生命續航，為愛同行

在冬日暖陽下，新仁廠大門廣場迎來了一場滿載愛與希望的公益行動——本公司 X 台灣血液基金會【熱血一袋，無可取代】捐血活動。這不僅是一場簡單的捐血行動，更是一場凝聚溫暖、傳遞希望的生命接力。

當天，來自全一電子的員工們紛紛挽起袖子，用熱血點燃希望，為社會注入最純粹的關懷。他們的每一份愛心，都可能成為醫療現場的一線生機，為需要的人帶來重生的機會。

公益熱血·點亮生命之光

- 捐血行動，凝聚善意
- 超過百位員工主動參與，用行動詮釋「血濃於水」的關懷精神。
- 每一袋血液，都是對社會最無私的奉獻，為病患送上一線生機。
- 愛心回饋，感謝每份善意

參與者可獲得有機米、日曆、手機掛繩等暖心禮品，500cc 捐血者另獲得 200 元禮券。雖然禮物樸實無華，但每一份愛心才是最珍貴的價值，感謝每位熱血英雄的參與。

安心保障，舒適無憂

- 職安部專業人員全程守護，設置急救站與遮陽休息區，確保捐血者身心無虞。
- 輕食補給區貼心準備點心飲品，為每位參與者補充能量。

企業責任·共創永續未來

這不僅是一場公益活動，更是本公司 ESG 承諾的具體實踐。

- 攜手公益夥伴：深化與台灣血液基金會的合作，為社會帶來更穩定的血液資源。
- 強化員工參與：從企業內部發起善循環，鼓勵員工積極投入社會關懷。
- 落實企業社會責任：以實際行動支持健康福祉（SDG 3），展現企業的社會價值。



守護濕地，讓生命綻放——本公司 X 台江國家公園

台江國家公園的濕地，孕育著豐富的生命，也是黑面琵鷺這群冬候鳥的重要棲地。然而，環境變遷與人類活動的影響，讓這片珍貴的生態資源面臨挑戰。為了守護這片大地，本公司攜手台江國家公園，推動黑面琵鷺棲地保育計畫，從生態復育、環境教育到永續產業發展，落實企業 ESG 承諾，讓自然與經濟並行發展，共同築起一座生態永續的未來。

黑面琵鷺的守護者——本公司的生態承諾

為確保黑面琵鷺的棲息環境，本公司透過多方措施改善濕地生態，打造適合候鳥生存的家園：

- 棲地微調與復育：根據生態調查調整濕地環境，確保生物多樣性。
- 紅樹林管理：控制過度生長的植被，維護鳥類活動空間。
- 設備優化：導入科技提升監測能力，提高生態保育成效。
- 企業參與行動：本公司員工定期參與濕地保育行動，成為環境守護者的一員。

透過這些行動，我們不只是觀察者，更是生態守護的行動者，確保黑面琵鷺能夠安心過冬，讓這片濕地持續生機盎然。

生態友善魚塢區——實踐產業共榮

台江濕地不僅是鳥類的樂園，也孕育著豐富的水產資源。我們與當地養殖業者合作，發展生態友善魚塢，讓經濟活動與生態保護共存共榮：

- 設備升級與水產品檢驗：改善水質監測與養殖技術，提升水產品安全與品質。
- 永續市場推廣：支持環保養殖，讓消費者認識並選擇生態友善水產品。
- 生態旅遊與導覽：設計互動體驗，讓更多人了解永續養殖與濕地生態的共生關係。

這不僅是一場產業升級，更是一場生態革命，讓濕地的價值不只停留於觀賞，而能成為環境與經濟共生的典範。

濕地教育——從認識自然開始

環境保護的關鍵在於教育。本公司與台江國家公園合作，透過濕地學校與生態旅遊計畫，讓更多人認識濕地的重要性，並將環境意識深植下一代：

- 濕地學校課程：透過實地體驗，讓學童理解生態保護的重要性。
- 生態旅遊推動：支持綠色旅遊，提升社會大眾對濕地的認識與保育意識。
- 國際保育交流：參與黑面琵鷺年度開閉幕活動與國際研討會，深化全球環境合作。

我們相信，唯有透過教育，才能真正改變未來，讓環境保育不只是政府或企業的責任，而是社會每一份子的共同使命。

攜手邁向永續未來

本公司的黑面琵鷺棲地保育計畫，不只是一次性的企業社會責任活動，而是一場長期的生態復育行動。我們承諾將持續深化生態保育、友善產業鏈與環境教育，讓企業的成長與生態的繁榮同步前行。



5.3 關懷弱勢

有機稻香・愛心傳遞 Go

在全一電子與農民的共同努力下，今年的 ICHI 有機米迎來豐收。這片曾因工業發展而失去生機的土地，如今因契作計畫重獲新生，成為綠色供應鏈的一部分。我們深信，永續不只是企業的目標，更是對社會的承諾。因此，我們將這份豐收化為愛的種子，撒向需要幫助的地方。

把永續帶進日常，把愛送往遠方

- 契作有機米，守護土地：攜手農民，以環保方式耕作，推動土地復育，讓生態恢復平衡。
- 愛心捐贈，傳遞溫暖：將有機米送往當地學校與弱勢族群，為社會脆弱群體帶來溫飽與希望。
- 影像紀錄，共創美好：農民的汗水、企業的關懷、社區的笑顏，被一一記錄，成為全一電子與地方社會情感連結的見證。

當我們將這袋米遞到孩子手中，看到他們滿足的笑容，我們明白，這不僅是一場捐贈，更是一場心與心的連結。我們不只是科技公司，我們也是這片土地的守護者。

未來展望・讓永續成為生活的一部分

這片土地記錄了我們的足跡，也承載著我們的未來。本公司深信，企業的影響力不僅限於產業發展，更應回應環境與社會的需求。

- 擴大契作農業影響力，讓更多農民受惠於永續耕作。
- 深化員工參與，將 ESG 理念內化為企業文化。
- 持續關懷社會，將環保與愛心融合，創造長遠影響。

當我們重新走進田間、感受農民的堅持、看見孩童純真的笑容，我們更加確信：永續不是一場獨行，而是一場攜手並進的旅程。

全一電子，讓科技與農業同行，讓愛與永續相伴！



全一電子攜手華碩文教基金會 捐贈再生電腦，點燃希望之光

在科技發展日新月異的時代，數位學習成為基礎教育與社會發展的重要橋樑。然而，仍有許多弱勢族群因缺乏合適的設備，無法享受數位科技帶來的便利。全一電子深知科技對社會的影響，於 2024 年響應華碩文教基金會「再生電腦希望工程」專案，捐贈可再利用的電腦、投影機及相關設備，為有需要的孩子搭建一座通往知識與未來的橋樑。

科技再生，翻轉未來

「再生電腦希望工程」專案自 2008 年推行至今，已為全球 36 個國家的非營利組織與學校提供超過 10,000 台再生電腦，有效縮短數位落差，並為環境保護做出貢獻。本公司此次捐贈的設備，將經過專業整修，並送往需要的社福機構與學校，不僅減少電子廢棄物，還能讓更多人獲得數位教育的機會。

「這些電腦對我們來說可能只是更新設備的選擇，但對孩子們而言，卻是學習世界的窗口。」本公司代表表示，企業不僅要追求科技創新，更要善用資源，回饋社會。

攜手推動 ESG 永續使命

此次合作不僅是企業社會責任的實踐，更體現本公司對 ESG（環境、社會、公司治理）承諾的深耕：

- 環境永續：延長電子設備生命週期，降低電子廢棄物，落實循環經濟。
- 社會影響：提升弱勢族群數位素養，縮小教育資源差距，創造公平學習機會。
- 企業責任：攜手公益組織，發揮企業影響力，帶動更多夥伴投入社會關懷行動。

未來展望：科技向善，讓愛無限循環

科技的價值不僅在於創新，更在於如何讓每個人都能共享其便利與發展機會。本公司將持續推動綠色供應鏈與社會關懷計畫，透過與夥伴企業、非營利組織的合作，讓更多人受益於科技，攜手創造更具包容性與永續發展的未來。

