

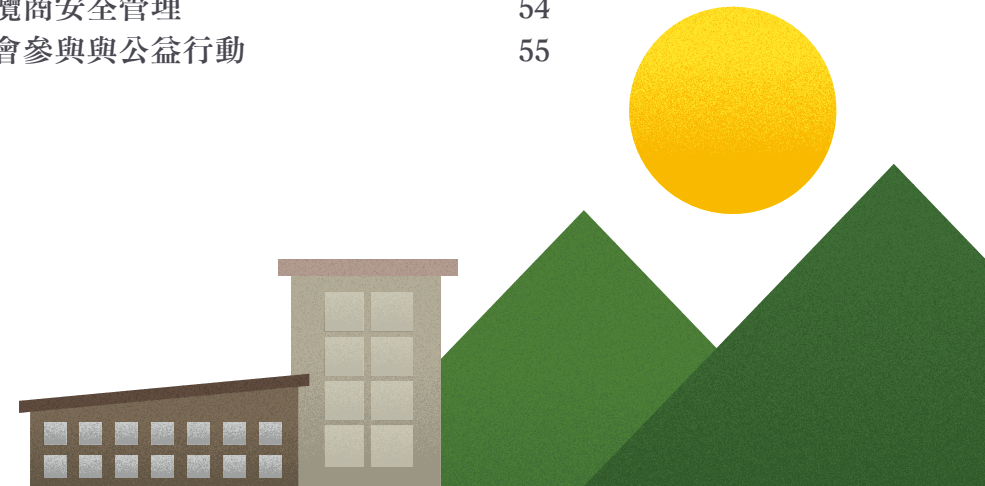


全一電子股份有限公司  
JEBSEE ELECTRONICS CO., LTD.

# 全一電子2025年 永續報告書

# 目錄

導言			
關於本報告書	03		
經營者的話	04		
永續發展成果與榮耀	06		
公司介紹	09		
利害關係人溝通	12		
重大主題分析	13		
<b>永續價值</b>			
永續治理與管理架構	17		
公司治理	18		
董事會運作與監督	19		
誠信經營與法規遵循	20		
風險管理機制	22		
資訊安全管理	23		
<b>經濟與營運</b>			
經營績效	26		
綠色產品與循環設計	26		
AI 智慧工廠	29		
供應鏈管理	32		
<b>環境責任</b>			
環境治理與管理政策	35		
氣候治理與風險管理	36		
溫室氣體管理	39		
能源管理與節能措施	40		
水資源管理	41		
廢棄物管理	42		
生物多樣性	43		
<b>人本與社會</b>			
人權管理與多元共融	45		
人才招募與平等任用	47		
人才培育與職涯發展	49		
員工福利與關懷	51		
職業安全衛生管理	52		
健康促進與健康職場	54		
承攬商安全管理	54		
社會參與與公益行動	55		



## 關於本報告書

自 2024 年起，全一電子股份有限公司（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。

### 報告範疇

本報告書揭露全一電子於 2025 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，除了涵蓋全一電子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。

### 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 2025 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。

### 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。
- 每年 6 月發行上一年度永續報告書。

### 發行與聯絡方式

全一電子每年定期發行前一年度永續報告書。

- 現行版本：2026 年 6 月發行
- 前一版本：2025 年 6 月發行
- 下一版本：預計於 2027 年 6 月發行

任何有關本報告書或對全一電子永續發展的建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。

全一電子股份有限公司 永續發展部  
地址：臺南市南區新樂路 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

## 董事長的話

致各位關心全一電子的夥伴與利害關係人：

2025年，適逢全一電子創立50周年。自1975年成立以來，全一電子始終秉持「誠信、勤樸、務實、創新」之核心精神，深耕電子產業，持續精進技術、品質與服務，穩健面對市場變化與產業挑戰。50年來，我們不僅追求企業成長，更深信企業唯有兼顧環境保護、社會責任與公司治理，才能創造真正長遠且永續的價值。

面對全球氣候變遷、淨零轉型及永續供應鏈趨勢，全一電子持續將ESG理念納入企業經營策略與營運管理之中，並逐步建構兼具韌性、效率與責任的永續經營模式。我們深知，永續發展已不再只是企業選項，而是企業邁向未來的重要競爭力與責任。

在環境永續方面，全一電子持續推動節能減碳與資源管理措施，透過設備汰換、製程優化、能源效率提升及日常節能管理，降低能源耗用與碳排放。同時，亦積極強化廢棄物分類回收、水資源使用效率及綠色採購管理，逐步降低營運活動對環境造成之衝擊。我們持續關注國際淨零趨勢與氣候風險議題，並將氣候變遷管理納入企業風險評估與營運規劃，提升企業面對未來環境變化之調適能力與營運韌性。

在產品與技術發展方面，全一電子持續投入高值化產品與智慧應用技術研發，積極發展符合市場需求之電子解決方案，並透過製程改善與品質管理，提升產品可靠性與資源使用效率。我們相信，技術創新不僅是企業成長動能，更是推動永續發展的重要力量。

在社會責任方面，我們重視每一位員工的成長與福祉，持續打造安全、健康、多元且友善之工作環境。透過完善教育訓練、職能發展與人才培育制度，協助員工提升專業能力與職涯發展。同時，公司亦持續強化職業安全衛生管理，推動健康促進活動與安全文化，建立以人為本的職場環境。此外，我們亦積極參與社會公益與在地關懷，以實際行動回饋社會，善盡企業公民責任。

在公司治理方面，全一電子持續強化董事會職能、風險管理及內部控制制度，提升決策透明度與營運管理效率。2025年，公司持續深化資訊安全管理機制，完成ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統驗證，展現對資訊安全、客戶資料保護及營運穩定之高

度重視。同時，我們持續推動誠信經營與法規遵循，建立健全治理制度，作為企業永續經營的重要基礎。

永續發展是一條需要長期投入與持續精進的道路。站在50周年的重要里程碑上，全一電子將持續以穩健務實的態度，深化ESG行動，攜手員工、客戶、供應商及各界夥伴，共同打造更具韌性與永續價值的未來。

展望未來，全一電子將持續以創新驅動成長，以責任實踐永續，朝向下一個50年穩健邁進，為產業、社會與環境創造更多正向影響與長遠價值。



羅三國

羅三國  
全一電子股份有限公司 董事長



## 總經理的話

親愛的全一電子夥伴與各位利害關係人：

2025年對全一電子而言，是深具意義的重要里程碑。我們迎來創立50周年，這不僅象徵企業穩健走過半世紀，更代表全一電子在技術創新、品質管理與永續經營道路上的持續累積與蛻變。回顧一路走來，全一電子始終秉持對品質的堅持、對客戶的承諾，以及對社會與環境的責任，逐步建立企業核心競爭力，並持續朝向永續發展目標穩健邁進。

在全球產業快速變動與淨零轉型趨勢下，全一電子深知，企業的長期價值不僅來自營運績效，更來自於對環境、社會及公司治理的積極實踐。因此，我們持續將永續理念融入企業策略與日常營運，從產品研發、智慧製造、供應鏈管理，到人才培育與社會參與，全面推動永續轉型，打造兼具韌性與競爭力的企業體質。

2025年，全一電子榮獲國際汽車大廠FORD頒發Q1品質獎，此項殊榮不僅是對全一電子品質管理能力的高度肯定，更代表我們於產品品質、製造能力、供應鏈管理及客戶服務等面向，已達國際車用供應鏈高標準要求。面對全球車用電子與智慧移動市場快速發展，全一電子將持續深化核心技術與品質文化，以高品質、高可靠度產品，滿足客戶對安全、效率與永續的期待。

在企業文化方面，我們持續深化「相侷」文化精神。「相」代表彼此支持、協同合作；「侷」則象徵誠信、信任與承諾。我們相信，企業永續的核心不僅是制度與技術，更來自人與人之間的信任連結。全一電子致力打造尊重、多元、包容且安全的工作環境，鼓勵跨部門合作與人才成長，讓每一位同仁都能在穩定且具發展性的環境中發揮價值，並共同凝聚企業向心力。

同時，我們持續強化永續治理架構，積極推動節能減碳、綠色製造與資源管理，並逐步提升能源使用效率與降低營運碳排放。在供應鏈管理方面，我們與供應商攜手推動責任採購與永續管理，建立更具韌性的永續價值鏈。此外，全一電子亦持續關注職業安全、資訊安全與法規遵循，透過制度化管理與風險控管，提升企業整體營運韌性。

面對未來，全一電子將持續以「品質、創新、永續」為核心發展方向，深化綠色產品研發與智慧製造布局，積極因應全球低碳轉型與市場變革。我們也將持續傾聽利害關係人需求，強化與客戶、供應商、員工及社會各界的合作關係，共同創造長期且正向的永續價值。

50年是一個里程碑，更是一個全新的起點。未來，全一電子將持續秉持初心，以更穩健的步伐迎向下一個世代，攜手全體夥伴共同打造更具韌性、更值得信賴的永續未來。



羅凱南

羅凱南  
全一電子股份有限公司 總經理





永續成果

## 2025 AMPA 展會榮獲 ESG 金色標誌肯定



2025 Golden ESG Achievement 金色標誌

全一電子於「2025 Taipei AMPA 台北國際汽機車零配件展」中，憑藉創新技術與產品整合能力，榮獲「Golden ESG Achievement 金色標誌」肯定，展現公司於智慧車電、高值化應用及永續治理領域之研發實力與市場競爭力。

「Taipei AMPA」為亞洲具代表性的汽機車零配件與智慧移動產業展覽之一，匯聚全球車用電子、智慧移動及創新技術廠商，並透過獎項評選機制，表彰具創新性、技術價值、市場潛力及永續影響力之產品與解決方案。其中，「Golden ESG Achievement 金色標誌」由主辦單位攜手「SGS 台灣檢驗科技」共同推動，依據企業永續實踐、資料完整性、影響範疇及推動成果進行綜合評核。

此次獲獎，不僅肯定全一電子長期投入技術研發、品質管理與永續治理之成果，更彰顯公司將永續理念融入營運管理、產品開發及供應鏈合作之具體成效。全一電子持續深化低碳轉型、資訊安全、誠信經營及公司治理等面向，並透過產品優化、研發能量提升及國際展會參與，強化品牌能見度與國際市場競爭優勢。

未來，全一電子將持續以技術創新作為核心驅動力，結合永續發展理念與智慧應用技術，提供兼具效能、品質與永續價值之產品解決方案，攜手產業鏈夥伴共同推動智慧移動產業邁向永續發展。



全一電子於展覽攤位中展示 ESG 成果



2025 Golden ESG Achievement 獎盃



永續發展部協理代表全一電子領獎



榮獲金獎的公司代表合影，全一電子為右一



# 資訊安全治理再升級 全一電子股份有限公司通過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統認證

**資訊安全制度化**  
建立資訊與資安分治管理機制，強化治理權責與風險控管效率。

**國際標準接軌**  
依循 ISO/IEC 27001:2022 架構建置資安管理制度，提升管理成熟度。

**強化供應鏈韌性**  
持續提升系統防護、風險應變與資料保護能力，強化客戶信任與供應鏈安全。

**推動數位治理**  
結合數位轉型與資安治理，提升企業營運穩定性與資訊可用性。

全一電子高度重視資訊安全治理，並視資訊安全為企業永續經營與供應鏈韌性的重要基礎。2025年，公司正式通過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統認證，展現於資訊安全治理、風險控管及制度化管理之具體成果，進一步提升全球客戶與利害關係人之信賴。

全一電子長期深耕車用電子領域，主要產品涵蓋汽車天線、車用電子零組件及無線通訊相關應用，服務歐、美、台、日等全球主要汽車品牌。隨著車聯網、自駕科技及智慧車電快速發展，公司持續強化資訊安全管理機制，以因應數位化與供應鏈資安風險挑戰。

為提升資安治理效能與管理獨立性，全一電子導入「資訊與資安分治」管理架構，由「數位整合部」及「智慧賦能部」負責資訊系統運作、基礎建設管理及 AI 技術導入，推動數據驅動決策與智慧製造發展；「情資安全部」則專責資安風險辨識、防護措施、政策制定及法規遵循，確保資訊安全治理具備獨立性、客觀性與前瞻性，並強化 AI 應用與資安管理之整合。

本次 ISO/IEC 27001:2022 認證範圍涵蓋「數智驅動轉型處」及其下所有 IT 部門，並由第三方驗證機構 SGS 依據最新國際標準進行全面審查，內容涵蓋資產管理、風險評估、系統防護、教育訓練及資安事件應變等面向，最終順利取得認證。

未來，全一電子將持續深化資訊安全文化與治理機制，強化風險管理與營運韌性，並於數位轉型與全球布局過程中，持續提升資訊保護能力，朝向國際車用供應鏈可信賴合作夥伴邁進。



ISO/IEC 27001:2022 證書



全一電子董事長 (左5)、總經理 (左4)、公司 ISM 資訊安全管理委員會團隊、與廠商禾振科技服務



## 榮獲 Ford Q1 品質獎—展現世界級品質管理實力



Ford Q1 品質獎旗幟於新仁廠區飄揚



Ford Q1 品質獎授旗典禮，由總經理（中）代表受獎



Ford Q1 品質獎授旗典禮，由供應鏈中心羅副總（右1）代表受旗

2025年，本公司榮獲 Ford Q1 品質獎肯定，彰顯於產品品質、供貨穩定性、客戶服務及持續改善等面向達到國際車廠嚴格標準。Ford Q1 品質獎為 Ford 授予全球優秀供應商的重要榮譽，評核內容涵蓋品質績效、交付能力、製程管理、問題改善效率及客戶滿意度等關鍵指標，獲獎供應商須展現卓越且持續穩定的營運表現。

本公司長期深耕車用天線及無線通訊產品領域，持續依循 IATF 16949 品質管理系統要求，落實風險管理、製程管制及持續改善機制，並透過品質審核輔助系統、FMEA 失效模式分析及數位化品質管理工具，強化產品開發與製造過程之品質管控能力，有效降低品質風險並提升客戶滿意度。

此次獲得 Ford Q1 品質獎，不僅代表本公司品質管理能力獲得國際車廠高度肯定，更展現企業追求卓越營運與永續發展的具體成果。透過持續提升品質績效與供應鏈管理能力，本公司有效降低重工、報廢及資源浪費，提升生產效率與產品可靠度，同時強化與國際客戶之長期合作關係，進一步提升企業競爭力與供應鏈韌性。

未來，本公司將持續秉持「品質至上、持續改善」的經營理念，深化智慧製造與數位化管理應用，精進品質管理效能，為客戶提供高品質產品與服務，攜手產業夥伴共創永續價值。



全一電子董事長（左7）、總經理（左5）、Ford 團隊、全一電子團隊成員合影

# 全一電子

全一電子股份有限公司（以下簡稱本公司）創立於1975年，總部設立於臺南市。初期以電視接收系統相關組件研發為主，歷經逾50年發展，已成為深耕有線電視、衛星電視共同收視系統組件，以及車用天線與相關零組件之研發、製造與行銷之專業廠商，並持續累積通訊產業之核心技术與市場經驗。

## 核心價值與經營理念

本公司長期秉持「誠信、勤樸、務實、創新」之核心價值，深信企業在追求穩健成長與經營績效之同時，亦應兼顧員工物質與精神層面之福祉，並積極回應社會需求，對整體社會之永續發展做出貢獻。

## 永續發展與氣候行動

面對全球氣候變遷與溫室氣體排放議題日益受到重視，本公司身為國際供應鏈之一環，已積極啟動溫室氣體盤查作業，系統性掌握碳排放現況，作為未來減碳策略與管理機制之基礎。

隨著全球投資趨勢轉向ESG（環境、社會、公司治理）發展，本公司亦持續強化永續管理能力，透過碳排放數據盤點與分析，擬定具體改善措施，以降低營運對環境之衝擊，並提升整體綠色競爭力，與國際永續發展趨勢接軌。

## 智慧製造與營運管理

在營運管理方面，本公司導入企業資源規劃（ERP）系統、進出貨自動倉儲系統及製造執行系統（MES），並持續規劃全自動與半自動化設備及工治具，以提升生產效率與產品品質，同時降低人力依賴，逐步邁向智慧製造發展。

## 未來發展方向

憑藉逾50年於射頻（RF）天線接收通訊領域之研發實力，本公司以成為產業標竿之燈塔工廠為目標，積極拓展車聯網、無線訊號傳輸及通訊接收等應用領域，致力成為全球客戶信賴之合作夥伴。

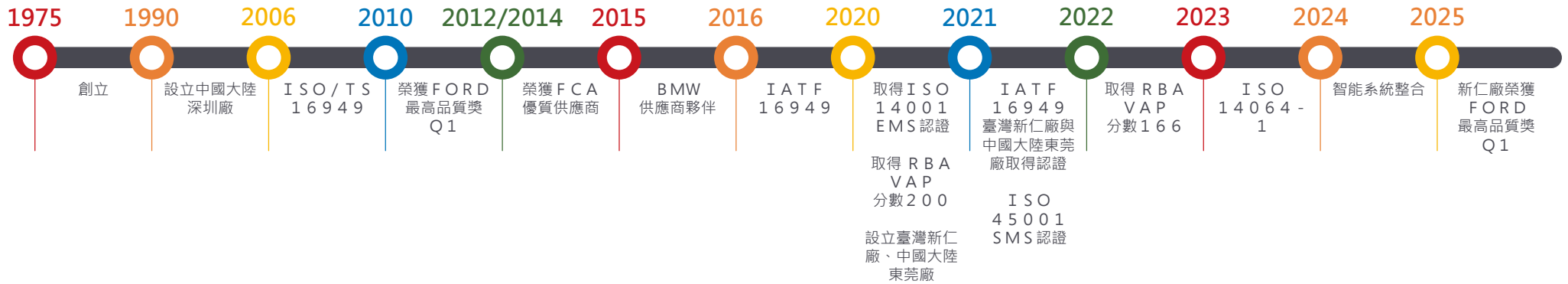
展望未來，本公司將持續秉持環境永續與企業責任之理念，將環保行動融入營運決策之中，促進生產發展、環境保護與社會責任之平衡，實踐企業永續經營之長期承諾。



營運總部 臺灣臺南	資本額 新台幣6億3375萬	2025年員工數 413人
成立時間 1975 / 8 / 4	2025年營收 新台幣10.51億元	



## 公司沿革



## 營運據點

本公司於臺灣設有2座生產據點，分別為新樂廠與新仁廠，主要負責產品製造及相關支援作業。各據點之設置係依據產品特性、生產流程與營運策略進行規劃，以提升整體製造效率、強化供應鏈韌性，並確保營運之穩定與彈性。

截至2025年，本公司整體營運據點之總土地面積為9,861平方公尺，總建築面積為24,116.62平方公尺。透過持續進行廠區空間整合與設備優化，本公司有效提升場域使用效率，並支援產能配置與製程調整之需求。

在環境管理方面，本公司逐步導入節能措施與能源管理作為，包含設備效率提升與用電管理優化，以降低單位面積之能源使用強度，進而強化整體營運之環境績效。未來亦將持續檢視各據點之空間使用與能源效率，作為推動節能減碳與智慧製造之重要基礎，朝向低碳營運目標邁進。



項目	新樂廠	新仁廠	合計
位置	臺南市南區新樂路24之3號	臺南市南區新仁路18號	
功能定位	營運總部 / 生產據點	生產據點	
土地面積 (平方公尺)	4,581	5,280	9,861
建築面積 (平方公尺)	7,832.92	16,283.7	24,116.62



營運總部 (新樂廠)



生產據點 (新仁廠)

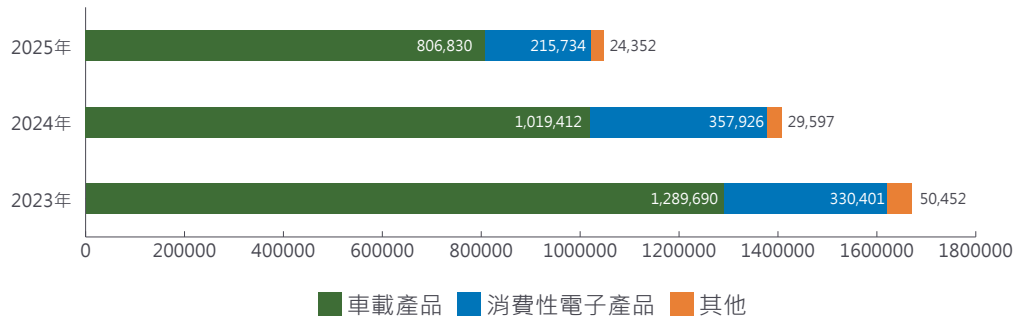


生產據點 (東莞廠)

## 產品範疇與類別

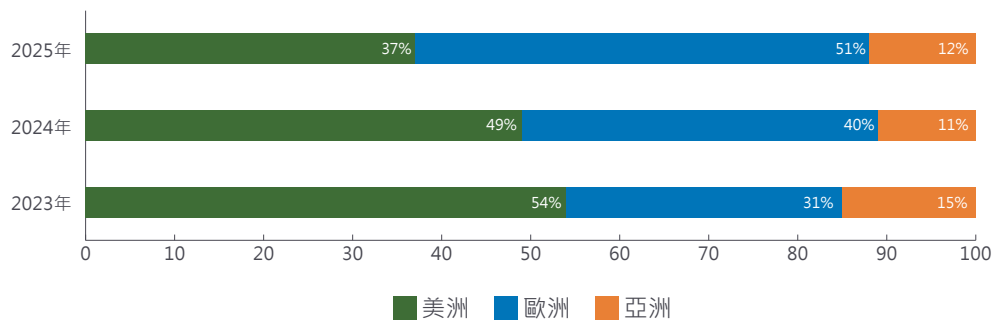
本公司產品以應用場域來分跨足了消費性電子產品與車載產品兩大領域，以產品類別來分，包括天線、信號放大器、HDMI 影像切換器等各式解決方案。

主要產品項目營收比重(NTD千元)



本公司銷售據點遍布全球，持續透過多元市場布局分散營運風險。2025年，美洲及歐洲仍為主要銷售市場，其中歐洲地區營收占比提升至51%，美洲地區占比為37%。區域營收結構的變化顯示公司市場布局逐漸趨於均衡，有助於提升面對區域經濟波動及產業景氣變化之營運韌性。

主要產品銷售地區



## 資訊揭露

本公司恪遵各營運地區相關法規要求，確保產品標示符合規範，並依客戶需求進行資訊標示與管理。為強化資訊揭露之完整性與一致性，本公司訂有「對外發言及資訊披露管理辦法」，明確規範資訊揭露範圍、發言人制度及內部審核流程，以確保對外揭露資訊之正確性、即時性與一致性。

除定期發布永續報告書外，本公司官方網站亦設有新聞中心、企業資訊及ESG永續專區，即時揭露公司營運動態、相關資訊及永續發展作為，並提供多元聯繫管道，以強化與利害關係人之溝通與互動。

## 外部參與組織

本公司積極參與各類產業公會、技術聯盟及專業組織，透過與產業夥伴及相關機構之交流合作，掌握產業趨勢與技術發展動態，並促進企業永續發展之實踐。

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

# 利害關係人議合與重大性分析

為確保本公司永續發展策略能有效回應利害關係人關注事項及營運衝擊，本公司依循全球報告倡議組織 (GRI) 2021 準則，建構系統化之重大性分析流程。透過「利害關係人辨識」、「衝擊評估」、「顯著性判定」及「議題排序」四大步驟，鑑別並聚焦具關鍵影響之永續議題，作為永續策略規劃與資訊揭露之重要依據。

## 一、利害關係人辨識與組織脈絡分析

透過跨部門協作，全面盤點價值鏈各環節，識別上下游關係及其涉及之永續議題。依據 GRI 2021 準則，從依賴性、責任、張力、影響力及多元觀點等面向進行分析，歸納出主要利害關係人類別，包括客戶、員工、政府機關、投資人/股東，以及供應商/承攬商等。

為進一步掌握利害關係人之關注重點與期待，本公司透過問卷調查蒐集內外外部意見，作為辨識永續發展核心議題及後續策略制定之重要依據。

## 二、衝擊鑑別與評估

依循價值鏈架構，系統性檢視各項營運活動，分析其對經濟、環境及社會 (含人權) 之實際與潛在衝擊。評估過程涵蓋衝擊之性質、發生時點、影響範圍及可逆性，並區分正面與負面影響進行分析。

在衝擊衡量指標方面，本公司針對所有影響評估其規模、範圍及發生可能性；對於負面衝擊，則進一步納入不可逆性進行評估。分析結果顯示，本公司營運活動於各面向均產生不同程度之影響，其中負面衝擊相對較高，顯示持續強化風險管理及減緩措施之必要性。

## 三、顯著性判定






整合經濟、環境、社會及人權四大面向之評估結果，建立顯著性判定機制。對於已發生之衝擊，依其規模與影響範圍進行判定；針對負面衝擊，額外納入不可逆性因素；對於潛在衝擊，則以發生機率作為評估依據。

此外，本公司透過利害關係人問卷調查 (共回收 510 份)，涵蓋員工、供應商/承攬商、政府機關及投資人/股東等對象，系統性蒐集其關注議題與期望。經彙整分析後，共鑑別出 21 項永續發展議題，作為重大性排序之基礎。

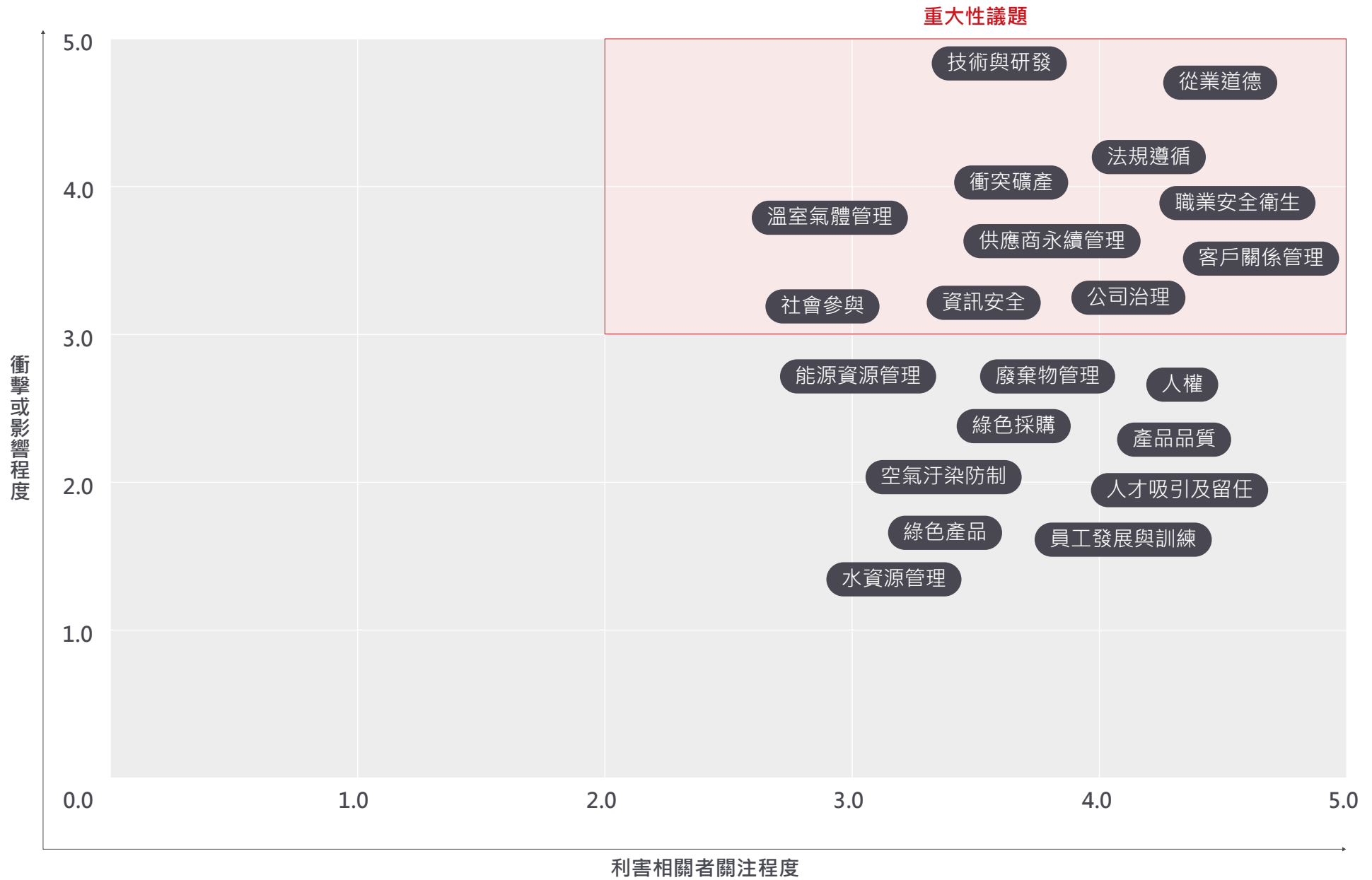
## 四、重大議題排序與矩陣建構

依據衝擊評估結果及利害關係人關注程度，進行整合分析並建構重大性評估矩陣。以利害關係人關注程度為橫軸，衝擊程度 (含正負面影響) 為縱軸，進行議題定位與優先排序。











經評估後，共篩選出 11 項具高度關注且高衝擊之重大議題，另識別 10 項次要重要議題，作為本報告書揭露重點及未來永續策略推動之核心依據。

利害關係人	對全一的意義	前三大關注議題	責任單位	溝通管道 頻率	全一回應	2025年 重要成果
 客戶	戶客戶為主要營收來源與技術精進動力，透過高品質產品與服務建立長期合作關係	客戶關係管理 技術研發 資訊安全	業務部	客戶滿意度調查 / 每年一次 異常回報機制 / 不定期 專案檢討會議 / 不定期 即時回應機制 / 即時	定期蒐集與分析客戶回饋，持續優化產品品質與服務流程，強化供應鏈符合性並提升客戶滿意度	客戶滿意度達 91 分，高於目標 91 分
 員工	員工為企業永續發展核心，透過完善制度與發展機會提升組織競爭力	人才吸引及留任 員工發展與訓練 人權	人資部 各單位	勞資會議 / 每月 勞工安全衛生會議 / 每月 職工福利委員會 / 每月 新人茶會 / 不定期 績效面談 / 不定期	建立具市場競爭力之薪酬制度與多元獎勵機制，強化內部溝通與意見回饋管道，提升員工參與度	達成
 投資人 / 股東	提供資金與支持企業發展，重視資訊透明與經營績效	公司治理 營運績效 營運揭露	董事會成員	董事會 / 每年二次	定期揭露財務與營運資訊，強化風險管理與內控制度，確保資訊即時與正確	達成
 供應商 / 承攬商	供應鏈為營運關鍵夥伴，影響產品品質與永續績效	供應商永續管理 法規遵循 綠色採購	資材部 品保部 RBA 小組	供應商評比 / 依年度計劃表 供應商稽核 / 依年度計劃表 承攬商考核 / 依年度計劃表	導入 RBA 供應商管理機制，執行評鑑與稽核，確保符合永續與法規要求，並推動持續改善	一階供應商行為準則簽署率達 80%
 政府	政府為法規制定與監督單位，確保企業合規營運	職業安全 環境管理 法規遵循	人資部 各單位	公文往來與參訪 / 不定期 會議 (法規說明會、研討會、公會活動) / 不定期	持續關注法規變動並即時調整內部制度，導入管理系統強化合規性，並配合政策推動相關措施	無重大違法裁罰 (罰鍰超過新臺幣 100 萬元或影響營運案件)

# 重大主題矩陣圖

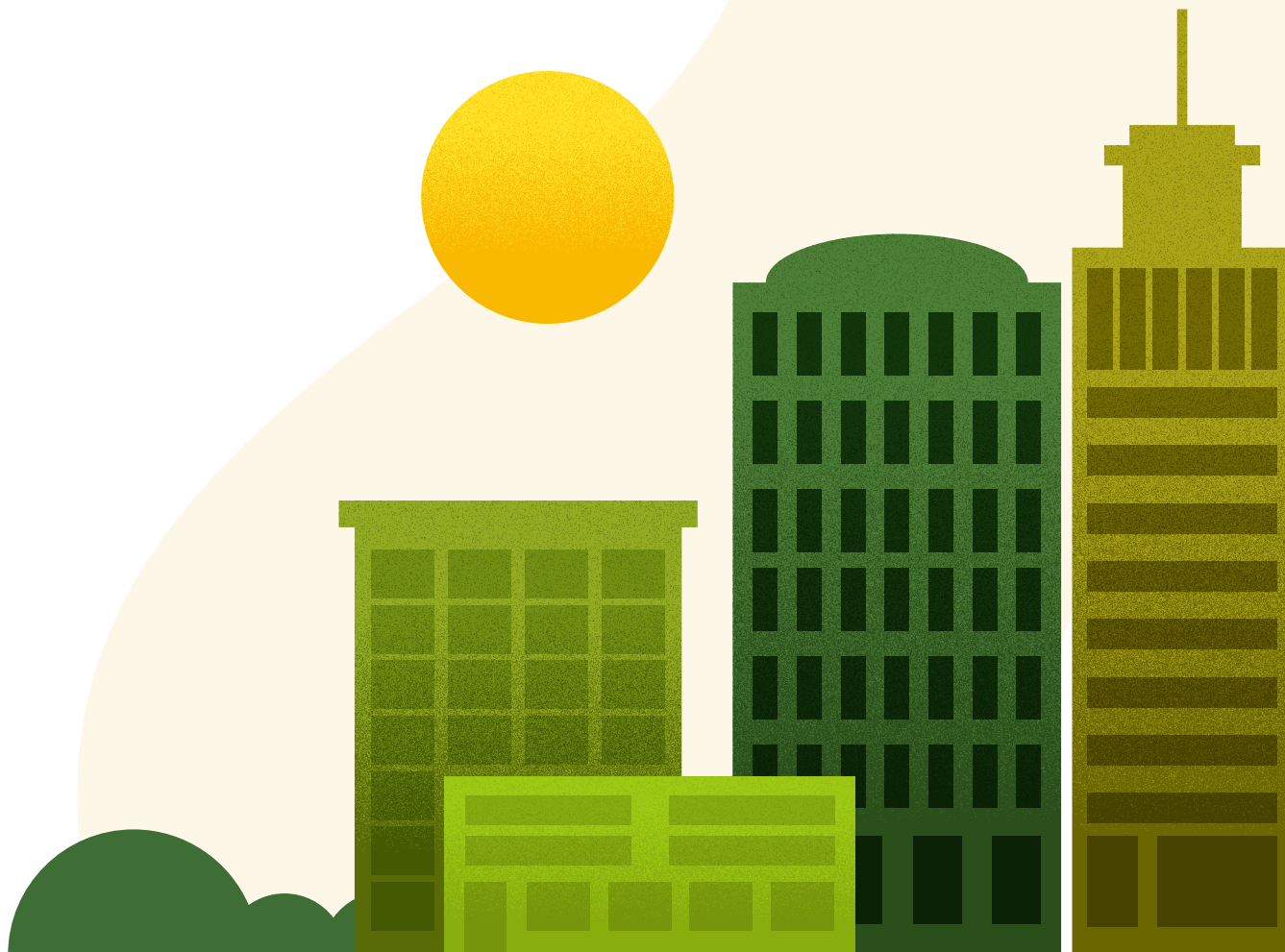


議題面向	重大性議題	正面衝擊	負面衝擊	專案 / 行動	詳細內容 請參閱本報告書章節	對應 GRI Standards ( GRI Standards 2021 )
公司治理	客戶關係管理	增強客戶滿意度與忠誠度	需持續投入與創新以滿足需求	建立客戶回饋機制，定期進行滿意度調查，提供客製化服務	客戶滿意度管理 (p.26)	GRI 3-3、GRI 417、GRI 418
	從業道德	建立正直企業文化，吸引人才	需強化監督與自律機制	推動道德守則，設置檢舉機制，落實教育訓練與稽核	盡職調查 (p.20)	GRI 2-23、2-24、2-26、GRI 205
	公司治理	提升透明度與股東信任	決策需兼顧多方利害關係	強化董事會運作與資訊透明，優化內部控制流程	董事會運作與監督 (p.18)	GRI 2-9 ~ 2-22、GRI 206
	法規遵循	降低法律風險，確保合規經營	法規變動可能增加營運成本	持續關注法規變動，確保營運符合法令要求	誠信經營與法規遵循 (p.20)	GRI 2-27
	衝突礦產	支持人權並提升企業形象	供應鏈管理複雜度提高	建立供應鏈管理機制，確保來源符合規範	供應鏈管理 (p.32)	GRI 2-23、GRI 308-1、308-2、GRI 414-1、414-2
	資訊安全	保護企業與客戶資料，降低資安風險	需持續投入資源與技術	強化資訊保護措施，降低資安風險	資訊安全管理 (p.23)	GRI 418
	供應商永續管理	提升供應鏈競爭力	管理複雜度與成本提升	建立供應商評估與輔導機制，推動永續供應鏈	供應鏈管理 (p.32)	GRI 204、GRI 308、GRI 414
	技術與研發	強化創新能力與市場競爭力	研發投資具不確定性	持續投入創新研發，提升產品競爭力	綠色產品設計 (p.27)	GRI 3-3、GRI 301、302、306
	職業安全衛生	保障員工健康與安全	需持續投入設備與訓練	改善工作環境，落實安全訓練與防災預防	職業安全衛生管理 (p.52)	GRI 403
環境面向議題	溫室氣體管理	降低環境衝擊，提升企業形象	初期投入成本較高	推動碳盤查與節能減碳措施，建立減量機制	溫室氣體盤查 (p.39)	GRI 302、GRI 305、GRI 201-2
社會面向議題	社會參與	提升品牌形象與社會影響力	執行不當可能產生負面觀感	推動農業合作與生態復育，強化企業社會影響力	生物多樣性 (p.43)	GRI 203、GRI 413

議題面向	重大性議題	績效指標	2025 成果		未來目標			SDGs
			目標	成果	短 (2026)	中 (2027)	長 (2032)	
公司治理面向議題	客戶關係管理	客戶滿意度	91%	91%	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%	
	公司治理	董事會獨立性比率	≥50%	達成	≥50%	≥50%	≥50%	
	法規遵循	違規事件數	0	0	0	0	0	
		法規培訓完成率	90%	100%	90%	92%	95%	
	衝突礦產	無衝突供應鏈合作夥伴比例	80%	88%	80%	80%	80%	
	資訊安全	安全事件次數	0 次	1 次	0 次	0	0	
		資安培訓完成率	完成率 90%	完成率 100%	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 1 次	一年 1 次	一年 1 次	一年 1 次	
		端點防護網域內電腦佈署率	95%	99%	95%	99%	99%	
	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	
	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	1 件	4 件	4 件	4 件	
	職業安全衛生	工傷事故次數	0	工傷事故 3 件	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%	
環境面向議題	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	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	


# 永續價值

永續治理與管理架構	17
公司治理	18
董事會運作與監督	19
誠信經營與法規遵循	20
風險管理機制	22
資訊安全管理	23






## 永續表現

全一電子股份有限公司（以下簡稱本公司）持續將永續發展理念融入企業經營，並於公司治理、誠信經營及風險管理等面向推動具體作為，以強化企業營運韌性並提升整體競爭力。


  
 公司治理


本公司持續強化董事會多元性與獨立性，女性董事占比達 2 席，並提升董事專業職能（平均進修 8.2 小時），落實性別平等（SDG 5）與健全治理架構（SDG 16）




  
 誠信經營

本公司建立誠信經營政策與管理機制，完成聲明簽署並持續檢視制度，確保營運符合道德與法規要求，達成重大法規 100% 符合，實踐健全制度與企業誠信（SDG 16）



  
 風險管理

本公司完成重大潛在風險識別與評估（1 件），持續強化風險管理機制，降低營運不確定性，確保企業穩健發展，並支持永續經濟成長（SDG 8）與健全治理（SDG 16）；若涉及氣候議題，亦對應氣候行動（SDG 13）

## 永續發展策略

本公司自 2021 年導入永續發展理念，並持續將永續議題納入營運決策。透過與供應鏈夥伴建立長期合作關係，遵循環境保護、勞動人權及相關法規要求，落實企業社會責任與永續經營。

因應國際永續趨勢與客戶需求變化，本公司持續檢視並調整經營策略，將永續產品、社會責任及公司治理整合為核心發展方向，以強化長期競爭力。

### 永續策略三大主軸

**永續環境**

推動環境管理制度與氣候變遷因應措施，持續降低營運對環境之影響，落實永續發展目標

**社會責任**

重視員工人權與職業安全，營造健康職場環境，並積極投入社會公益與社區關懷。

**公司治理**

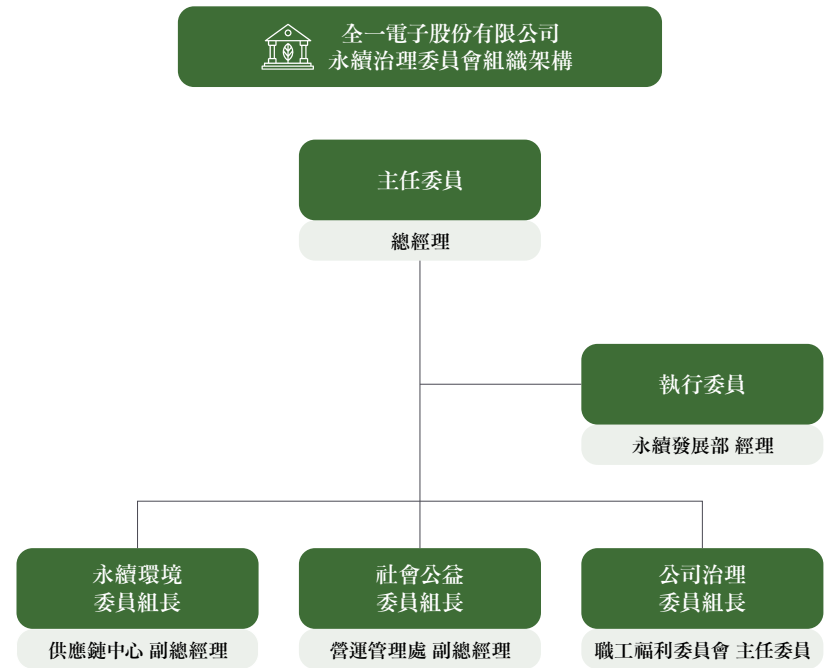
建構完善治理架構與內部控制制度，強化誠信經營與法遵機制，確保公司治理有效運作。

## 永續治理架構

本公司設立「永續發展委員會」，由總經理及各單位一級主管組成，作為永續發展議題之最高決策單位，負責審議政策、監督執行及檢討中長期目標，並推動 ESG 專案落實。

委員會兼具跨部門協調功能，下設環境、社會及公司治理三大工作小組，由各相關單位主管擔任委員，依據政策方向及客戶需求訂定行動目標，持續推動永續措施並揭露相關資訊。

委員會由永續發展部統籌運作，採定期會議機制，每月召開會議，追蹤目標達成情形與專案進度，確保各項永續行動有效執行。總經理定期向董事會報告利害關係人溝通成果及永續發展推動成效，以強化治理監督與資訊透明度。



### 永續發展歷程

- 2021 年：導入永續發展理念，強化供應鏈合作關係，並遵循環境、經濟及人權相關法規與客戶要求。
- 2023 年：成立永續發展委員會，建立跨部門溝通與推動機制。
- 2024 年：設立環境（E）、社會（S）及治理（G）專責小組，完善永續治理架構，提升企業永續管理效能。

## 公司治理

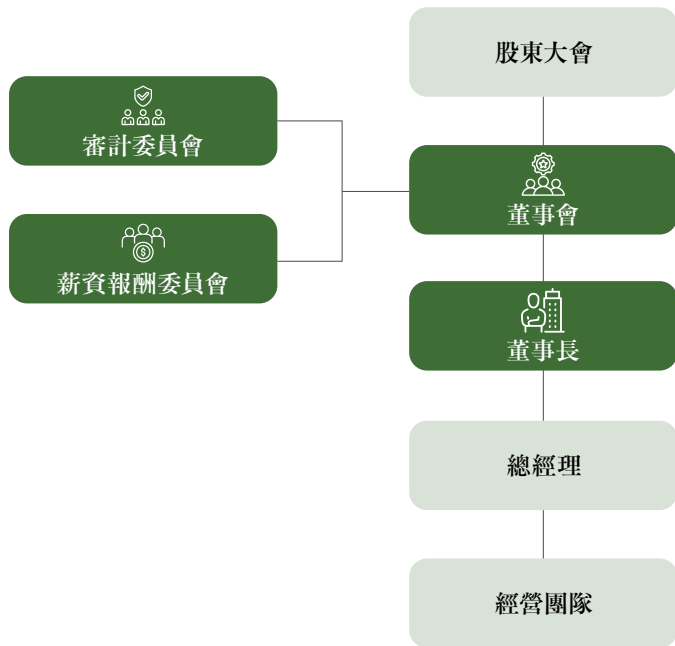
全一電子股份有限公司（以下簡稱本公司）深知公司治理為企業永續發展之基石，持續強化治理架構與運作機制，以提升營運透明度與合規性，並保障股東權益。透過積極與利害關係人溝通，確保公司政策與作為符合相關法規及客戶期待。

董事會為公司最高決策機構，負責監督經營績效與財務透明度，並審議高階管理階層之任命與薪酬，提供策略指導方向。董事會同時關注經濟、環境及社會面向之重大議題，將永續發展納入決策核心，以強化公司長期競爭力。

為提升治理效能，本公司設置審計委員會、薪酬委員會及風險管理委員會等專責單位，協助董事會執行監督與專業審議。另建置完善之內部控制及風險管理制度，並透過定期自評及第三方查核，確保營運之合規性與管理效能。

在資訊揭露方面，2025年本公司持續定期發布財務報告、年報及永續報告書，揭露公司治理、經營策略、財務狀況與永續績效，強化資訊透明度並促進與利害關係人之有效溝通。

### 全一電子股份有限公司 公司治理組織架構



審計委員會

薪資報酬委員會

董事會

- 組成：由4名獨立董事組成，至少1人具備會計或財務專長，任期3年，得連任
- 主要職責：定期召開會議，監督內部控制制度之有效性及重大財務事項執行；審議財務報告與會計政策，確保資訊揭露之正確性與透明度；強化公司治理與風險控管機制，提升財務資訊公信力
- 2025年運作情形：全年至少召開1次會議；委員出席率達100%

- 組成：由4名獨立董事組成
- 主要職責：訂定並定期檢討董事及經理人薪酬政策與給付標準，建立績效連結機制；確保薪酬制度具市場競爭力與合理性，並兼顧公司長期發展
- 2025年運作情形：全年至少召開2次會議；委員出席率達100%

- 全一電子依公司章程設置董事6至9人，採候選人提名制度，由股東會選任，任期3年，得連任，並設置至少3席獨立董事
- 董事會於2025年由股東會改選，共6席董事，其中女性董事2席；全體董事皆年滿50歲，具備商務、法務、財務或會計等專業背景及產業經驗。具員工身分董事2席，占比約33%；獨立董事4席，占比約66%，就其專業領域提供獨立意見，強化決策品質。
- 本公司每年辦理董事進修課程，內容涵蓋公司治理、法規遵循及永續發展議題，以持續提升董事職能與治理效能
- 為強化監督與管理機制，本公司雖尚未上市（櫃），仍參酌《上市上櫃公司治理實務守則》第20條，訂定董事會多元化政策，兼顧性別、專業背景及產業經驗，以符合公司營運需求與發展策略
- 未來將持續優化董事會結構與多元性，提升治理效能與決策品質，以因應營運發展與永續經營需求

### 董事會多元化管理目標與達成情形

本公司依董事會多元化政策訂定具體管理目標，並定期檢視執行情形，2025年各目標均已達成，說明如下：

- 兼任公司經理人之董事比例未逾董事席次三分之一：達成
- 女性董事至少1席：達成
- 增加跨產業背景董事：達成
- 獨立董事席次符合相關法令規定：達成

整體而言，本公司董事會組成已兼顧專業性與多元性，有助提升決策品質與公司治理效能

### 董事進修

- 考量公司現階段規模，尚未全面依循「上市上櫃公司董事進修推行要點」辦理進修。惟為強化董事治理職能並落實永續發展理念，本公司於2025年邀請專業顧問及律師事務所辦理相關課程，涵蓋公司治理、法規遵循及永續議題
- 2025年董事平均進修時數為8.2小時，相關課程與參與情形均建置於本公司E-learning系統供查詢

## 董事會成員

本表彙整董事會成員之性別、年齡區間、專業知識與產業經歷，說明董事會於電子產業、財務會計、法律及跨產業領域之專業配置，並呈現多元化組成情形，以支持公司治理與決策品質提升。

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

- 董事會女性成員占比約33% (2/6)，持續提升性別多元性。
- 全體董事具電子產業經驗，核心產業專業覆蓋率達100%。
- 董事專業涵蓋財務會計、法律及跨產業領域，強化決策多元性。
- 多數董事具9年以上專業經驗，具備豐富治理與營運能力。
- 董事年齡結構以55歲以上為主，兼具經驗與決策穩健性。

## 董事會績效評估

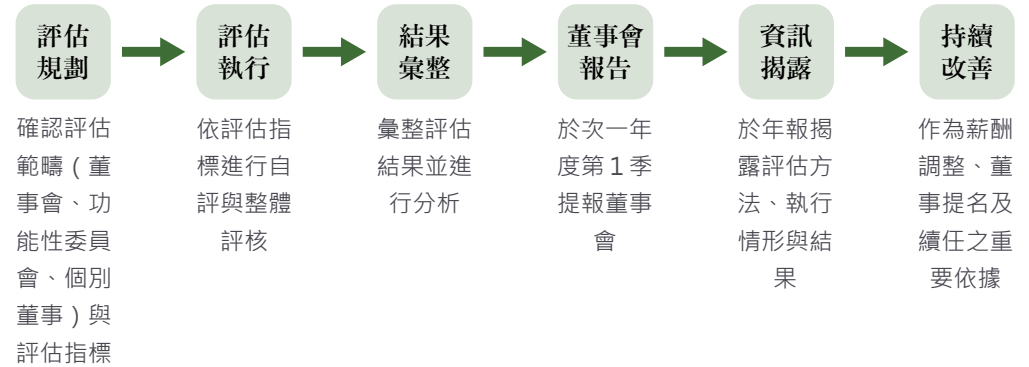
為強化公司治理及提升董事會運作效能，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，每年定期辦理董事會及功能性委員會之績效評估。

2025年度董事會績效評估作業係針對2024年1月1日至12月31日期間之運作情形進行，評估結果提報董事會，並依規定於年報揭露。最近一次評估結果達「超越標準」，顯示董事會整體運作良好。評估結果除作為持續精進董事會運作之依據，並納入董事及功能性委員會之薪酬參考，以及董事提名與續任之重要評量依據。

評估範疇	評估重點
董事會整體	依董事對公司經營參與度、決策品質、職責履行、董事會及功能性委員會組成、持續進修及內部控制等面向進行綜合評估
個別董事	就公司目標掌握、職責認知、經營參與程度、內外部溝通、專業能力及持續進修等指標進行自我評估
資訊揭露與執行	評估結果於次一年度第一季提報董事會，並於年報揭露評估方法、執行情形及結果

## 董事會績效評估流程

每年定期辦理績效評估，並將結果連結決策與治理精進機制。



## 薪酬政策

全一電子致力建立公正、透明且具市場競爭力之薪酬制度，透過績效連動與制度化管理，兼顧員工福祉與公司長期發展。

項目	說明
員工薪酬	提供固定薪資並定期檢視調整，以符合市場水準與物價變動；透過目標管理與利潤分享機制，依員工績效及公司營運成果調整薪酬
高階主管薪酬	依公司經營績效、風險及產業趨勢設計，採固定與變動薪酬並行制度，以強化與經營成果之連動性。2025年間接管理人員變動薪酬占基本薪資比例為2.54%
薪酬審查	由人力資源單位定期檢討與調整薪酬制度，並參考外部市場資料及專業顧問建議，確保制度具競爭力並符合法規要求
薪酬結構	採固定與變動薪酬雙軌設計，兼顧員工、股東及公司長期利益；每年訂定績效評核指標與權重，經審核程序核定後實施
薪酬公平性	2025年高階管理人員年度總薪酬為一般員工薪酬中位數之2.39倍，展現薪酬分配之合理性與內部公平
高階管理人員薪酬與員工薪酬中位數比率	0.44

註：以全年度在職員工為計算基礎 (不含未滿一年在職者)，薪酬包含基本薪資、津貼及獎金

## 利益迴避

全一電子建立完善之利益衝突管理機制，強化董事會運作之公正性與透明度，以確保公司長期穩健發展。

項目	說明	
法規遵循	雖未公開發行，全一電子仍依《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

## 內部控制制度

全一電子建立完善之內部控制與稽核制度，透過獨立稽核、風險導向管理及定期報告機制，確保營運之有效性與治理透明度。

<b>獨立稽核 機制</b>	由內部稽核單位獨立運作，直接向董事會報告，負責監督內部控制制度之執行情形。每年擬訂稽核計畫並定期執行查核，以確保各項作業流程有效運作
<b>風險導向 稽核</b>	依風險評估結果訂定年度稽核計畫，經董事會核准後執行；並視實際需要辦理專案稽核，以強化高風險項目之控管與改善
<b>報告與溝通 機制</b>	稽核結果由內部稽核主管定期向管理階層、董事會及審計委員會報告，針對重大缺失及改善情形進行追蹤，並於次月底前完成報告提報

## 誠信經營與法規遵循

全一電子以「誠信正直」為核心價值，制定《從業道德遵循程序》，並秉持誠信、責任、公正、團隊、品質及創新之經營理念，形塑良好企業文化。

2025年，公司邀請專業律師針對台灣廠區管理職人員（自董事長至現場管理領班）辦理誠信經營與反貪腐教育訓練，強化法規遵循觀念與職場倫理意識。為落實誠信治理，全一電子訂有《貪腐圖利管理規範》，並建置匿名舉報機制，確保案件均能妥善記錄、保密調查及追蹤改善，同時保障舉報人免於不當報復。此外，公司持續監督從業道德規範執行情形，落實違規事件之調查與懲處程序，以維護誠信經營與企業治理品質。

## 盡職調查



全一電子嚴格落實誠信經營政策，董事、高階主管及一級主管皆完成誠信聲明簽署，簽署率達100%；新進員工與主要供應商亦須簽署《道德行為準則》，承諾不提供或收受不當利益。2025年所有新進員工均已完成相關簽署程序。

為強化誠信治理機制，公司訂有《貪腐圖利管理規範》，並設置匿名舉報管道，確保案件皆能妥善記錄、保密調查及追蹤改善，同時保障舉報人免受不當報復，以落實誠信經營與風險控管。

## 訓練／宣導

全一電子致力於維護公平、透明之商業環境，保障公司及利害關係人權益，並透過教育訓練、制度宣導與管理規範，持續深化誠信經營文化。

公司秉持以下誠信經營原則：

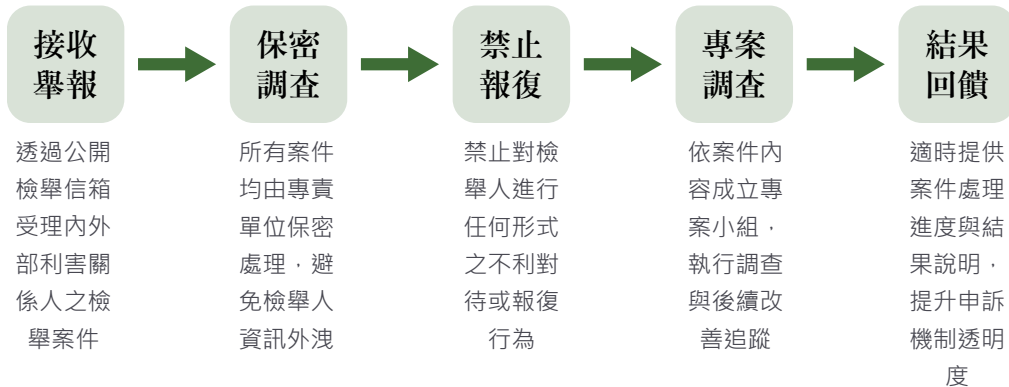
 <b>供應商</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採取零容忍政策，杜絕賄賂、貪腐、舞弊、挪用公款等不法行為</li> <li>供應商合約：明確禁止不誠信交易及賄賂行為</li> </ul>
 <b>員工</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵循《道德行為準則》，禁止收受供應商或客戶餽贈、特殊待遇或招待</li> <li>禁止與不誠信對象從事交易，避免利益衝突與不法情事發生</li> </ul>

## 申訴機制

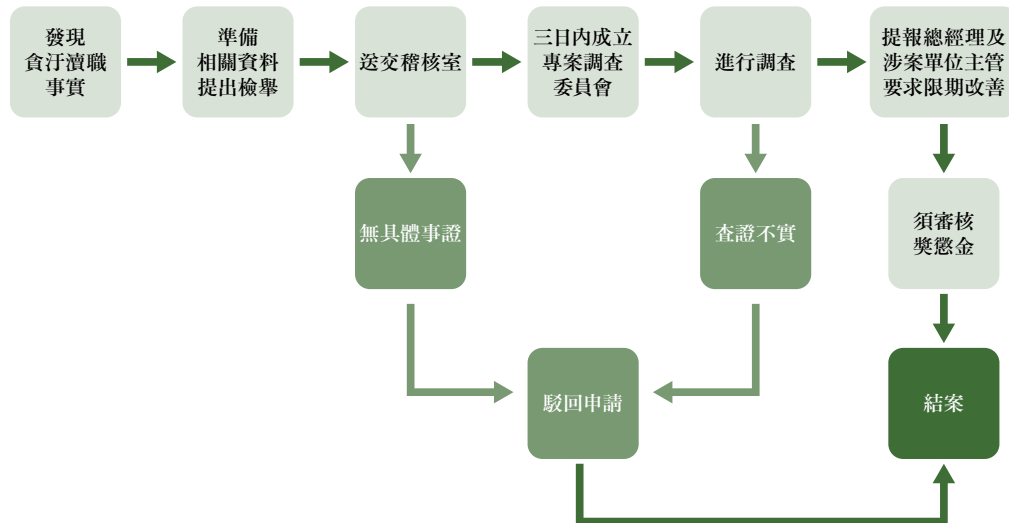
全一電子設置公開之「檢舉不法信箱」，提供內外部利害關係人以匿名或具名方式檢舉違反法令、誠信經營或道德規範之行為。公司並建立完整之舉報處理程序，明確規範受理、調查及保密機制，以保障檢舉人權益。

公司由專責誠信調查單位負責案件受理與調查，並依案件性質成立專案小組，確保調查程序公正、客觀且有效執行。同時，嚴格要求所有承辦人員遵守保密義務，禁止對檢舉人採取任何不利處置或報復行為，以落實吹哨者保護制度。

舉報處理流程與原則如下：



### 2025年，公司未接獲涉及貪腐、舞弊或違反誠信經營之重大申訴案件



「檢舉貪汙瀆職辦法」流程圖

## 反競爭 / 反壟斷

全一電子秉持公平競爭原則，遵循相關法令規範，禁止任何不正當競爭、壟斷、市場操縱或限制競爭行為，致力維護公平透明之市場秩序。

公司持續強化法規遵循與誠信經營管理，確保各項營運活動符合公平交易相關規範。2025年未發生涉及反競爭、反壟斷或違反公平交易法之案件。

此外，全一電子秉持政治中立原則，尊重員工公民參與權利，但禁止以公司名義從事政治活動、選舉參與或政治捐贈。2025年公司無任何政治獻金或相關支出，以落實企業中立與治理透明承諾。

## 合法合規

全一電子重視法規遵循與企業治理，建立完善之內部管理制度，確保員工、管理階層及董事會皆依循相關法令與公司規範執行職務，並持續檢視與更新環境保護、職業安全、反貪腐及公平競爭等管理制度，以降低營運風險並強化永續經營能力。

管理面向	推動作為
合規管理	導入EIP管理平台，即時更新法規資訊，提升法規遵循與管理效率
法規追蹤	持續追蹤環境、健康與安全相關法規，確保營運符合最新規範要求
供應鏈管理	要求供應商遵循相關法令 並符合ISO 14001環境管理及ISO 45001職業安全衛生管理標準
職業安全	推動職業安全管理措施，降低營運風險，保障員工健康與工作安全
合規與風險控管	持續優化內部控制與合規機制，確保營運決策符合相關法令與道德標準
合規績效	2025年無重大違法事件、裁罰案件或重大訴訟情形

## 風險管理與內控制度

全一電子透過行政組織與內部控制機制，識別、預防、減緩及轉移營運風險。各事業部與功能單位共同推動風險管理，並於每週高階管理會議檢視經濟、產業、技術、市場、供應鏈及內部營運等內外部變數，評估潛在風險與發展機會，針對重大風險事項動態調整因應策略。

此外，公司持續強化內部控制與應變能力，並攜手供應商提升整體風險防禦韌性，以降低市場變動帶來之衝擊。相關財務與營運風險管理，以及永續經營策略，請參閱本報告「氣候變遷因應」章節。

## 財務風險管理

全一電子專注於研發、製造與銷售業務，未從事高風險或高槓桿投資活動。公司資金運用皆經審慎風險評估後配置，並定期檢視銀行借款利率與資金成本，以維持穩健財務結構。

在匯率管理方面，因外銷收入占比約 95%，主要以美元計價，原料採購亦多以美元支付，透過收入與支出幣別匹配機制進行自然避險，以降低匯率波動影響；其餘外幣部位則依市場情況適時轉換為新臺幣。

全一電子針對利率、匯率及通膨風險，採行以下管理措施：

風險項目	管理措施
匯率風險	強化外幣收支對沖，降低匯率波動影響
資金風險	依營運預測與資金需求，優化資金調度與借款成本
市場風險	視市場情況適時運用衍生性金融工具，於風險控管架構下降低財務波動影響
更多財務資訊，請參閱本報告「營運績效」章節，了解公司財務狀況與經營成果	

## 經營風險管理

### 合規管理與永續發展

全一電子嚴格遵循相關法規要求，並隨法令修訂即時調整內部制度與管理流程，確保營運合法性與資訊揭露透明度。公司定期召開股東會及法人說明會，揭露財務與永續發展資訊，並持續推動綠色設計、節能減碳及社會公益行動，落實企業社會責任。

### 持續創新與營運管理

面對通訊產業快速變化，全一電子持續導入新材料、新技術與新設備，強化產品競爭力，提升品質、交期與成本管理效能，以維護客戶與股東權益。

此外，公司透過營運成本控管、風險評估及內部管理機制，持續提升經營韌性與應變能力，以因應未來市場挑戰與發展機會。

## 市場風險管理

全一電子持續關注全球政經情勢、產業發展趨勢及價值鏈變化，由永續發展與市場行銷相關單位定期進行市場與產業分析，並持續追蹤法規修訂動態，確保營運符合相關規範與市場需求。

各業務單位透過即時資訊分析、跨部門協作及上下游夥伴合作機制，擬定相應因應策略，提升市場應變能力，降低外部環境變動帶來之衝擊，確保企業穩健經營與永續發展。

## 持續營運管理

全一電子建立持續營運管理機制與標準作業程序，於事故或突發事件發生時，能即時啟動應變措施，降低人員、環境及財產損失，確保員工安全與營運穩定。2025年，新仁廠與新樂廠持續強化風險管理與災害預防措施，有效降低自然與人為風險衝擊。

相關管理作法如下：

管理面向	管理措施
資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立資訊安全政策，確保員工遵循相關規範</li> <li>於總部與新仁廠導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統</li> <li>每年執行內外稽核、風險評估及衝擊分析，驗證資訊安全管理有效性</li> <li>定期執行災難復原演練、系統漏洞掃描及防毒檢測</li> <li>採用加密儲存機制保護研發與機密資料安全</li> <li>要求供應商簽署保密協議，共同提升供應鏈資訊安全管理</li> </ul>
供應鏈韌性	<ul style="list-style-type: none"> <li>每日監控物料供應狀況，依需求動態調整採購策略</li> <li>建立政策性備料、替代料源 (Second Source) 及雙重供應 (Dual Source) 機制，提升供應鏈穩定性與韌性</li> </ul>
勞動力管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>依循相關法規保障員工權益，並定期辦理營運中斷應變演練</li> <li>與大專院校推動產學合作計畫，培育專業人才</li> <li>提供在職訓練與人才發展機制，強化人才留任與組織競爭力</li> </ul>
傳染病防疫	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立防疫應變組織，依不同情境啟動相應防疫措施，降低疫情對營運影響</li> <li>備妥防疫物資，並透過多元宣導管道提升員工防疫意識</li> </ul>

# 資訊安全與隱私保護

## 資安管理與機密保護

本公司高度重視資訊安全與機密資料保護，持續建構兼具治理、技術與管理之資安體系，確保資訊之機密性、完整性與可用性。整體管理制度依循 ISO / IEC 27001 : 2022 架構建置，並逐步接軌國際資安管理標準。

**資安治理與制度**

- 資安小組委員會 ( 2023年Q4成立 )
- 統籌資安策略規劃與跨部門協調，定期檢視資安風險與執行成效
  - 持續追蹤資安技術發展與法規趨勢，導入外部專業建議
  - 建立資安事件通報與分級應變機制，強化整體應變能力
- 資安政策與風險管理機制
- 定期執行資安風險評估與弱點盤點
  - 建立風險分級與改善追蹤制度
  - 將資安納入內部稽核與營運風險管理架構

**技術防護系統控管**

- S I P ( Security Intelligence Portal ) 部署 ( 2024年Q1 )
- 對外：強化防火牆與入侵防護機制，有效阻擋惡意攻擊
  - 對內：管控資料輸出與傳輸行為，防止透過通訊軟體及外接裝置外洩機密
- 進階資安防護機制
- 導入端點防護 ( EDR ) 與異常行為監控機制
  - 推動零信任 ( Zero Trust ) 架構規劃
  - 強化資料加密與資料外洩防護 ( DLP ) 技術

**機密資訊人員管理**

- 員工資安教育訓練制度
- 新進員工必修機密資訊與營業祕密課程，確保保密承諾落實
  - 定期辦理全員資安教育訓練與宣導
- 資安意識強化措施
- 定期執行社交工程演練
  - 持續提升員工對資安威脅之辨識與應對能力

**供應鏈資安管理**

- 供應商資安管理機制
- 將資安要求納入供應商評選與合約條款
  - 針對關鍵供應商進行資安評估與稽核
  - 降低供應鏈資訊安全風險

**營運持續資安韌性**

- 營運持續計畫 ( BCP ) 與災害復原 ( DR ) 機制
- 建立關鍵系統備援架構
  - 定期執行災害復原與資安事件演練
  - 確保突發事件下之營運持續能力

**國際資安認證**

- T I S A X 資安認證 ( 2025年Q4 )
- 符合國際汽車供應鏈資安標準
  - 強化資訊交換安全與存取控管機制
  - 成為具備高資安成熟度之供應商
- I S O / I E C 2 7 0 0 1 : 2 0 2 2 認證 ( 2024年Q4 )
- 建立系統化資安管理制度
  - 強化個人資料保護與風險控管能力
  - 提升企業整體資安韌性

## 零信任資安框架

本公司導入零信任 ( Zero Trust ) 資安管理理念，以「永不預設信任、持續驗證」為核心原則，透過身分驗證、設備控管、網路防護、事件監控及備份復原等機制，建立多層次資訊安全防護架構，降低未授權存取與資料外洩風險，強化整體資安韌性。

管理面向	管理措施
驗證管理	帳號密碼原則、系統權限最小化
裝置部署	防毒系統、防火牆系統、軟體資產盤點系統
網路防禦	弱點掃描與修補、外部網路入侵偵測、社交工程演練、資訊監控系統
事件應變	自動告警系統、緊急應變計畫
備份復原	異地備份、定期還原演練

## 資安行動執行概況

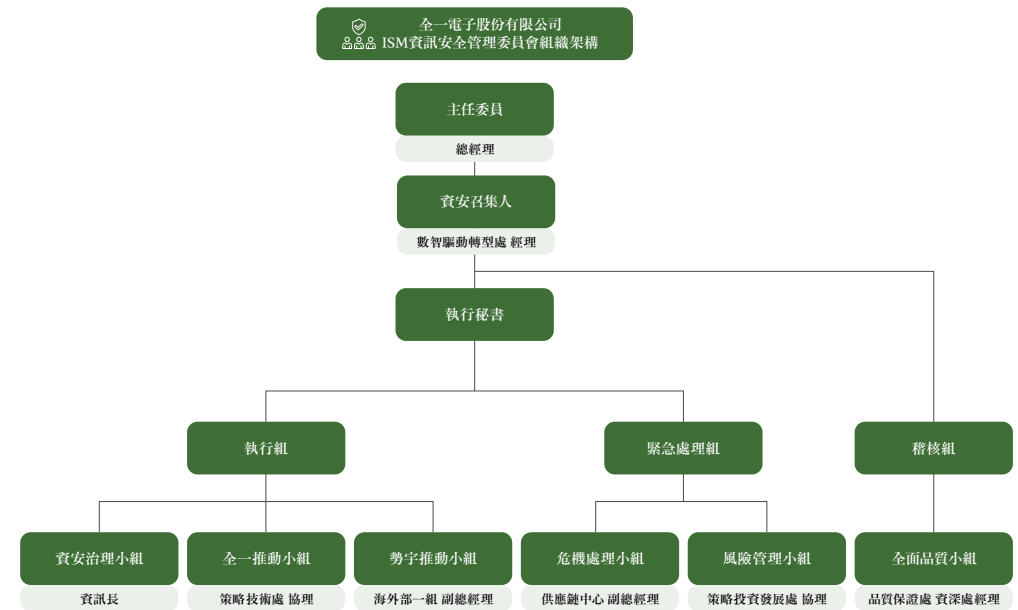
資安行動	2025	2026	2027	2028
ISO 27001 網宇安全驗證				規劃中
TISAX 車用驗證	已導入			規劃中
建立DLP郵件稽核系統	已導入			
建立安全區域	已導入			
端點防護與EDR導入		規劃中		
第三地導入驗證系統		規劃中		
雲端資安			規劃中	
資產監控覆蓋率			規劃中	

## ISM資訊安全管理委員會職務說明

ISM資訊安全管理委員會，負責資訊安全政策制定、推動、演練及管理審查，確保資安制度有效落實與持續運作；並持續監測國內外資安趨勢，彙整專業建議與業界警訊，強化風險預警與應變能力。

<b>委員會 核心管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主任委員：負責監督整體資安管理</li> <li>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</li> </ul>
<b>委員會 核心成員</b>	<p>由資訊安全主管指派執行秘書、稽核組組長、執行組組長及緊急應變組組長組成，負責資訊安全管理推動與跨部門協調，並監督資安政策執行情形，確保資訊安全管理系統有效運作</p>
<b>運作頻率</b>	<p>每年召開4次會議，檢討資安計畫與進度。</p>
<b>技術監測與 策略調整</b>	<p>持續監測資安風險與威脅趨勢，適時制定應變策略與改善措施，強化企業資安韌性與風險應對能力</p>

## 資訊安全管理委員會架構



## 2025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
2025 製造業CIO論壇 高雄場	資安專責主管	外訓	3	1		3		
2025 高科技資安論壇 新竹場	資安專責主管	外訓	6	1			6	
ISO/IEC 27001:2000 資訊安全管理系統LA轉版	資安專責人員	外訓	16	1			16	
2025 臺灣資安大會	資安專責人員	外訓	7	2		7		
TISAX 標準簡介、資產盤點 與風險評鑑、內部稽核	資訊人員	外訓	3	20		2	1	

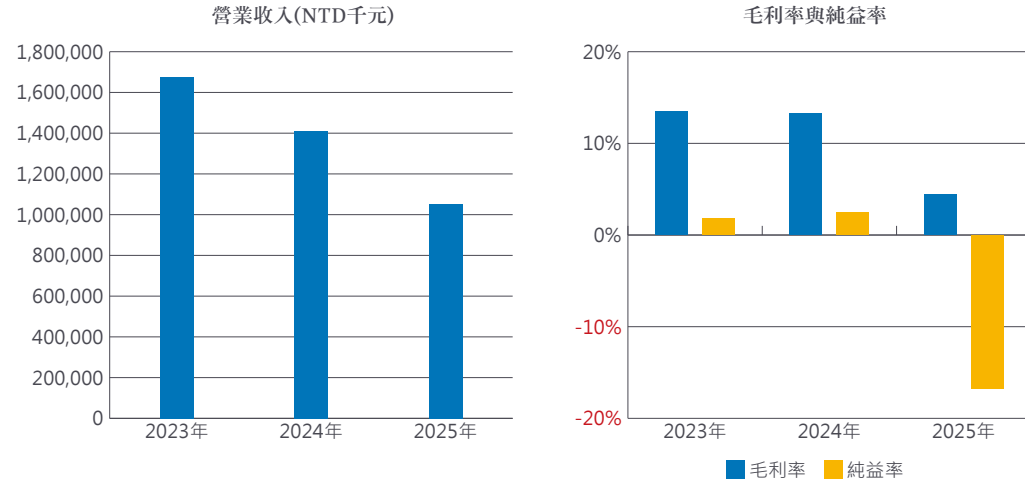
# 經濟與營運

經營績效	26
綠色產品與循環設計	26
AI 智慧工廠	29
供應鏈管理	32



## 營運績效

2025年全一電子營業收入為新臺幣10.51億元，毛利率為4.46%，純益率為-16.75%。面對市場環境變動與產業競爭挑戰，公司持續推動營運體質優化，透過製程改善、成本控管、產品結構調整及營運效率提升，強化整體經營韌性與競爭力，並致力提升長期營運績效，以回應投資人與利害關係人之期待。



## 財政補助

全一電子持續投入研發資源與人才培育，積極配合政府推動產業創新政策，透過技術研發、專業訓練及人才發展計畫，強化企業競爭力與永續發展能力。

同時，公司響應政府就業政策，積極參與人才培訓與就業促進方案，協助提升員工專業知識、技能發展與就業穩定性，落實企業社會責任。

2025年間獲政府相關補助項目彙整如下表

補助單位	補助依據	金額 (新臺幣千元)
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
勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	人力資源提升計畫	295
勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	充電起飛計畫	124
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	16
經濟部國際貿易署	海外參加國際展覽之場地租金補助案	85
總計		7,120

## 客戶滿意度管理

本公司透過驗貨、客戶會議、電子郵件及滿意度調查等多元管道蒐集客戶意見，評估價格、交期、品質、服務、環境永續及競爭力等面向，持續精進產品與服務品質。為即時回應客戶需求，本公司設置專責服務窗口，並透過週會、月會及季度會議維持定期溝通，同時參與客戶供應商評鑑與交流活動，作為持續改善之重要依據。

2025年客戶滿意度目標為91%，實際達成91%。客戶對服務品質及訂單處理效率給予高度肯定，本公司亦持續針對改善項目追蹤與優化，提升客戶滿意度與合作關係。

## 綠色產品與循環設計

本公司專注於創新通訊技術發展，將環境永續理念融入產品研發與營運管理，致力於開發兼具高效能、低污染及可回收特性的綠色產品。透過禁限用物質管理、可再生材料導入、綠色包裝優化及生態化設計等措施，降低產品全生命週期對環境之影響，並持續提升資源使用效率，實踐循環經濟與永續發展目標。

為落實綠色產品策略，本公司依循《能源使用產品生態化設計作業規範》，將環境考量納入產品開發流程，從原料取得、製造、使用至廢棄處理等生命週期階段進行評估，並聚焦化學物質管理、能源效率提升及資源循環利用三大面向，推動低碳產品開發與環境友善設計。



## 禁限用物質管理

本公司依據《限用物質管理程序》建立完整之禁限用物質管理機制，從產品設計、原料採購、生產製造至出貨管理各階段落實有害物質管控，全面導入無鉛製程及無鹵化管理，以降低產品對環境及人體健康之潛在風險。

為確保產品符合國際環保法規要求，本公司定期更新限用物質清單，要求供應商簽署《環境管理物質不使用保證書》，並透過供應鏈管理機制確認原材料及零組件符合相關規範。產品及包裝均符合歐盟RoHS、REACH SVHC、WEEE、ErP及包裝與包裝廢棄物指令（PPWD）等法規要求。2025年所有出貨產品均符合相關環境法規規範，未發生違反產品環保法規事件。

## 可再生材料管理

為降低對石化資源之依賴並提升產品環境友善性，本公司持續推動可再生及循環材料應用，並與供應商合作開發低環境衝擊材料，逐步提升產品中再生原料使用比例。

2025年，本公司持續導入消費後回收塑膠（PCR）材料，於確保產品品質、安全性及耐用性之前提下，評估其應用於產品及包裝之可行性；同時積極探索非石化來源原料及替代材料技術，以提升資源循環利用效益。

未來將持續擴大可再生材料導入範圍，透過材料創新及供應鏈合作，降低產品生命週期環境衝擊，滿足市場對永續產品之需求，逐步實現循環經濟發展目標。

## 綠色包裝管理

本公司持續推動綠色包裝管理，以包裝減量、材料循環利用及提升運輸效率為核心原則，透過包材標準化、共用化設計及包裝結構優化，降低包裝材料使用量與環境負荷，同時兼顧產品保護及運輸安全。

包裝改善措施優先運用既有生產設備執行，避免新增設備所衍生之資源消耗與碳排放，提升整體資源使用效率。

2025年主要推動成果如下：

包裝材料種類由6類減少至4類，降低材料複雜度及管理成本。

擴大共用包材設計，提高包材通用性與循環利用效益。

提升產品堆疊及裝載效率，提高運輸空間利用率。

優先採用回收紙漿及可回收包裝材料。

使用加固濕水牛皮紙膠帶及植物性油墨印刷，降低環境負荷。

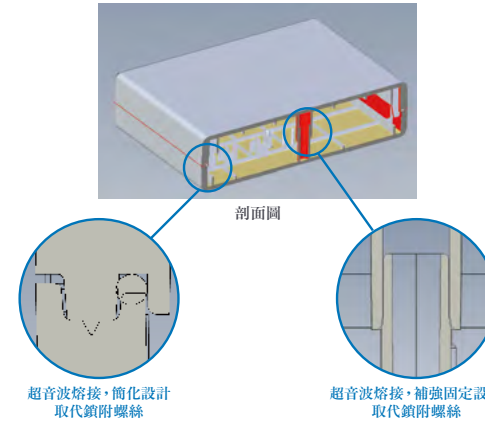
評估再生塑膠材料應用可行性，降低原生塑膠使用量。

截至2025年底，包裝材料中回收材料使用比例已達90%以上，持續朝向低污染、低毒性、易回收及資源循環之綠色包裝目標邁進。

## 綠色產品設計

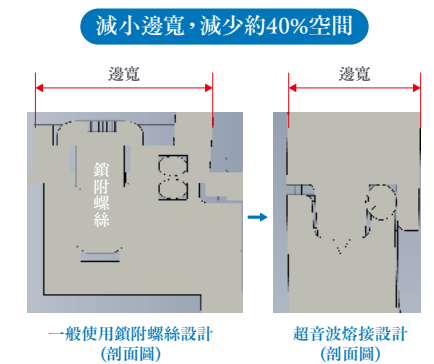
### 產品簡化設計-超音波熔接技術應用

為落實綠色產品設計理念，本公司持續優化產品結構與製程，於部分產品導入超音波熔接技術，取代傳統螺絲鎖附方式，藉由減少零件使用、簡化組裝流程及提升產品效能，降低資源消耗與環境衝擊。



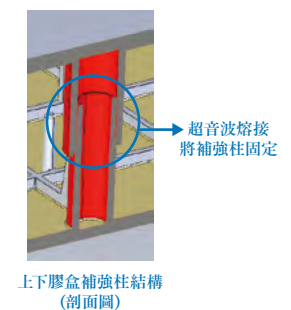
### 減材設計與製程優化

透過超音波熔接技術取代上、下膠盒螺絲固定設計，減少螺絲及相關結構件使用，降低製造成本並提升生產效率。同時，產品邊寬較原設計縮減約40%，有效達成產品小型化目標，減少材料耗用並提升空間利用效益。



### 提升產品耐用性

本公司於產品結構中導入定位與補強柱設計，搭配超音波熔接製程，提高組件結合強度與整體穩固性。透過減少固定元件使用，不僅簡化產品結構，亦能降低長期使用所造成的鬆動與損耗，提升產品耐用度與品質可靠性。



## 無人機天線 FPCB 專利

### 結構優化設計

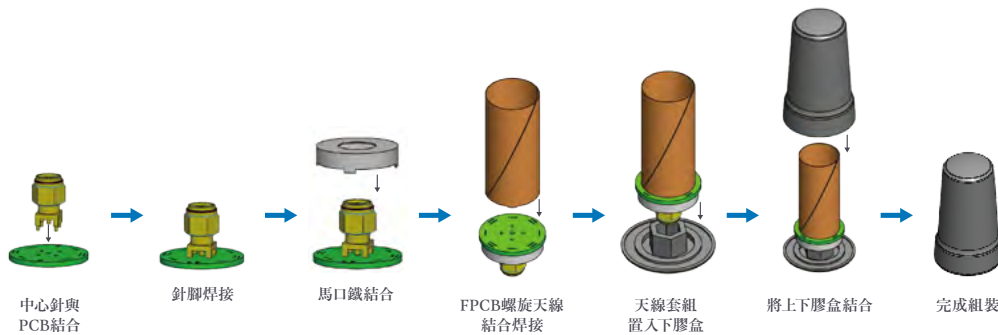
為降低材料使用並提升產品耐用性，本公司針對天線產品導入免膠化結構設計。傳統競品多採用雙面膠進行組裝，容易受到溫度變化、氣候環境及長期使用影響而產生脫落風險，同時增加材料成本與製程工時。

本公司透過自主研發結構卡扣設計，產品組裝無需額外使用黏膠及專用治具，即可快速完成組裝作業，有效簡化製程並降低材料耗用。此外，優化後之結構具備良好的抗高頻振動及環境耐受能力，可提升產品穩定性與使用壽命，兼顧品質、效率與綠色設計目標。

### 設計效益

- 減少黏膠等輔助材料使用，降低資源消耗
- 免治具組裝，簡化製程並提升生產效率
- 結構能抵抗高頻振動，延長產品使用壽命

#### 天線部位組裝簡述



圖：新型專利證書

## 綠色生產與製程改善

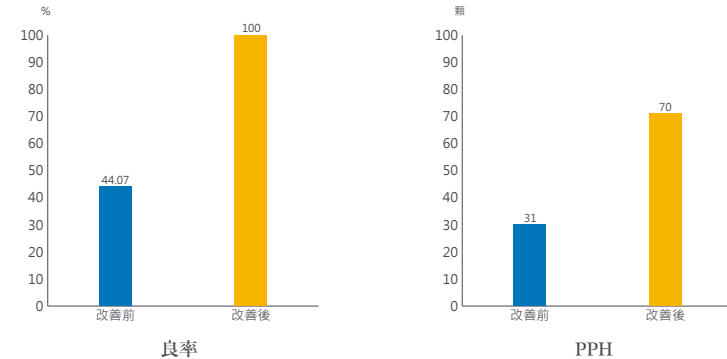
### 製程改善 | 品質、效率與職安三重提升

2025年本公司推動磁吸產品製程優化及膠盒組裝改善專案，透過製程調整、自動化設備導入及作業方式優化，不僅將產品吸力測試良率由44.07%提升至100%，生產效率提升137%，亦降低員工重複性作業造成之肌肉骨骼傷害風險，展現持續改善與智慧製造之成果。

### 磁吸產品製程優化

於產品磁吸力測試過程中發現磁鐵與泡棉膠墊存在高度差異，影響磁力表現。經製程分析後，調整產品靜置方式，由原先使用治具固定改為磁鐵朝下平放，使磁鐵與膠墊高度差由約0.1mm降至0.05mm以下，有效提升產品吸力穩定性。

此外，公司同步導入自動磁力測試設備，取代人工拉拔測試作業，提升測試一致性與作業效率，降低人工作業誤差。



製程改善前後效益比較圖

### 自動化輔具降低重複性作業風險

在膠盒固定作業中，作業員需頻繁使用燕尾夾固定產品，每日操作次數約達3,840次，長期重複使用拇指與食指施力，可能造成板機指等肌肉骨骼傷害風險。

為降低重複性作業負荷，公司設計導入氣壓式夾持治具，以機械設備取代人工夾持作業。透過腳踏開關控制氣壓缸完成夾持動作，有效減少手部重複施力需求，改善員工作業環境並降低職業傷害風險。

改善效益：

- 降低重複性肌肉骨骼傷害風險、提升作業舒適度與安全性
- 提高作業一致性、推動生產作業自動化

## AI 智慧工廠推動

為提升製造效率、品質穩定度及營運韌性，本公司持續推動AI智慧工廠發展，以數位化、智慧化及自動化為核心，整合物聯網（IoT）、人工智慧（AI）、機器學習及大數據分析技術，建構智慧製造管理平台，逐步實現數據驅動決策與精準生產管理。

透過生產設備聯網、製程數據即時蒐集及可視化管理系統導入，公司得以即時掌握生產狀況、設備效能及品質資訊，提升異常預警能力與決策效率，降低生產損失及資源浪費，強化整體營運績效。

推動面向	2025年管理重點
智慧製造	AI、IoT及大數據分析技術
品質管理	FMEA、DOE及AI瑕疵預防機制
數位轉型	生產資訊可視化與即時監控
自動化生產	模組化設備架構與柔性製造
精實管理	LEAN+LCIM智慧精實生產
永續效益	提升效率、降低浪費及減少環境衝擊



### AI智慧工廠 數據驅動 | 精準決策 | 創造價值



## 建構數據驅動決策機制

本公司以「品質、成本、交付、安全及創新」五大面向建立智慧製造管理架構，透過大數據分析平台整合生產、品質及供應鏈資訊，將傳統被動式管理模式轉為主動式風險監控與決策管理機制。

透過數據分析與異常告警系統，公司可即時掌握製程變異、設備異常及品質風險，提前採取改善措施，提升產品良率與客戶滿意度，同時強化營運韌性與市場競爭力。

## 智慧製造藍圖與品質升級

本公司以打造「高品質、低成本、柔性化之綠色智慧工廠」為願景，持續推動生產自動化、精實化及數位化轉型。透過標準化作業流程、少人化生產模式及全面數位管理機制，逐步實現品質穩定、成本最佳化及彈性交付之營運目標。

在品質管理方面，公司導入失效模式與效應分析（FMEA）、實驗設計法（DOE）及AI瑕疵檢測技術，建立從預防、監測到改善之品質管理機制，持續提升品質工程能力，朝向缺陷預防與全面品質管理目標邁進。

## 模組化自動化生產

為提高設備應用彈性及投資效益，本公司將生產線拆解為標準化模組，依產品需求進行靈活組合與配置，提升自動化設備導入效率，降低設備重複投資風險。藉由模組化設計與智慧製造技術整合，公司能快速因應市場需求變化，縮短產品導入時程，提升生產效率與製造彈性。

## 精實生產與持續改善

2025年，本公司持續深化精實生產（LEAN）管理模式，結合看板拉動系統（Kanban）、即時生產（JIT）及智慧精實製造（LCIM）機制，持續優化價值流程，降低等待、搬運、庫存及重工等非增值活動，提升整體生產效率與資源使用效益。

透過持續改善文化推動與數位化管理工具應用，公司逐步實現精實生產與智慧製造整合，創造更高效率、更低耗能及更具競爭力的生產模式。



### 我們要解決的問題

在產線規劃與設備升級過程中，企業通常需投入大量資源進行測試驗證，且新設備導入後的產能與效益存在不確定性；同時，產線調整亦可能造成停線風險與額外成本。

面對快速變化的製造環境，如何透過數位化工具提升規劃效率與決策準確度，成為智慧製造轉型的重要課題。

## AI 虛擬工廠建置與數位孿生應用

### 建置虛擬工廠平台

透過數位孿生技術建立產線數位模型，將設備、製程及物流動線整合至虛擬環境，打造可視化智慧工廠場域。

### 模擬驗證產線規劃

於實際導入前先進行設備配置、產線布局及生產流程模擬分析，驗證最佳化方案。

### 數據驅動決策

整合生產數據與設備資訊，分析設備利用率、生產效率及投資效益，提升決策精準度。

### 推動智慧製造升級

透過虛擬驗證結果作為實際建置依據，降低導入風險並加速智慧工廠發展。

### 專案成果

項目	效益
生產效率	提升產線規劃與驗證效率
設備管理	強化設備利用率分析
成本控制	降低試產與調機成本
風險管理	減少設備導入與產線調整風險
數位轉型	建立數位孿生應用基礎
智慧製造	強化數據分析與智慧決策能力

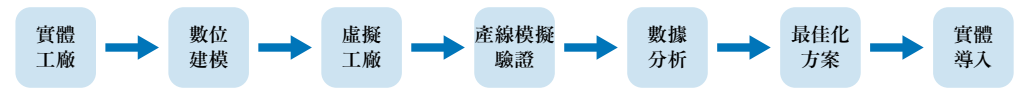
### 永續價值

項目	效益
提升營運效率	透過數位模擬與智慧分析，優化產線配置與資源運用效率
降低資源浪費	減少實體試產與重工需求，降低材料、能源及工時耗用
促進創新發展	導入數位與智慧製造技術，提升企業創新能力與產業競爭力
支持永續營運	透過數據化管理與智慧決策機制，朝向高效率、低耗能及永續製造目標邁進

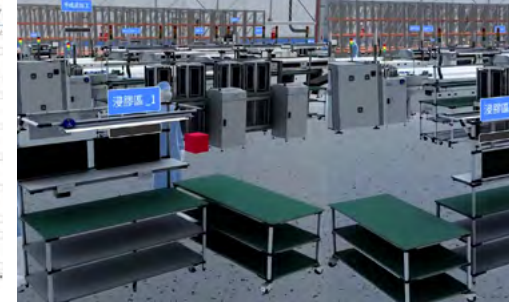
為推動智慧製造與數位轉型，本公司導入 DataMesh FactVerse 數位孿生平台，建置虛擬工廠 (Virtual Factory)，透過設備、產線及物流流程之數位化建模，建立與實際生產環境同步之虛擬場域。

本公司採用「先虛擬、後導入」策略，在實際建置前先於虛擬環境進行產線配置、設備參數及作業流程模擬驗證，評估產能、設備利用率及生產效益，有效降低試錯成本與導入風險，提升投資決策品質。

透過數位孿生技術與生產數據分析，本公司得以即時掌握產線運作狀況，優化設備配置及生產流程，提升設備綜合效率 (OEE) 與整體營運績效，並為未來 AI 智慧決策、智慧排程及智慧工廠發展奠定基礎，持續朝向高效率、低耗能及永續製造目標邁進。



數位建模



動線優化模擬



數據分析報表



產能模擬





### 我們要解決的問題

隨著車用產品品質要求日益提升，IATF 16949、VDA 6.3 及 Ford 顧客特殊要求等管理規範日趨複雜，傳統以文件及試算表管理的方式面臨資料分散、標準不一致、稽核效率低及風險追蹤不易等挑戰，影響品質管理效能與合規管理能力。

## 智慧品質管理平台提升稽核效率與合規能力

### 自主開發品質審核輔助系統

整合 IATF 16949、VDA 6.3 與 FMEA 管理機制，符合 Ford 要求，提升品質治理效率與供應鏈合規能力。

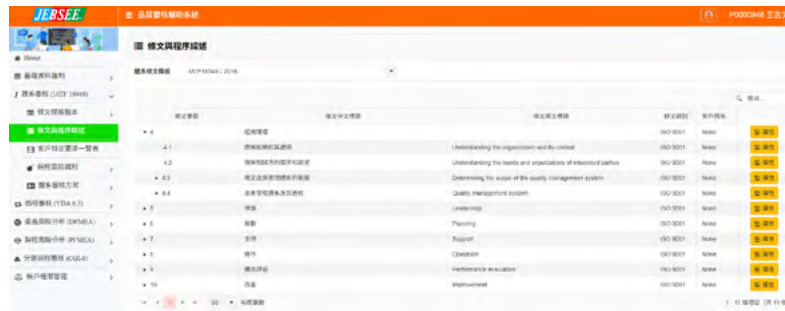
### 專案成果

- ◆ 建立品質管理數位平台，統一品質標準管理
- ◆ 符合 Ford 顧客特定要求規範
- ◆ 提升 FMEA 與 VDA 稽核執行效率
- ◆ 強化品質風險預防與合規管理能力
- ◆ 降低紙本作業及人工維護成本

為提升品質管理效能與客戶要求符合性，本公司自主開發「品質審核輔助系統」，整合 IATF 16949、VDA 6.3、DFMEA 與 PFMEA 等品質管理工具，建立標準化與數位化管理平台。

系統依據 Ford 顧客特定要求建置相關評估標準與稽核流程，提供條文管理、過程稽核、FMEA 分析及改善追蹤等功能，有效提升稽核作業效率、降低人工作業錯誤，並強化品質風險識別與合規管理能力。

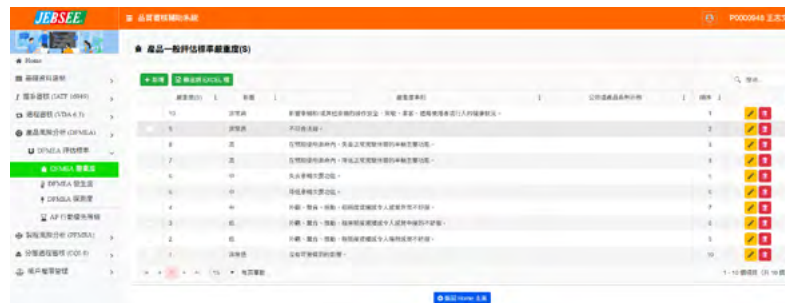
透過數位化管理機制，公司持續精進品質治理，提升產品可靠度與客戶滿意度，強化汽車產業供應鏈競爭力。



品質審核輔助系統 - IATF16949



品質審核輔助系統 - VDA6.3



品質審核輔助系統 - DFMEA



品質審核輔助系統 - PFMEA

## 供應鏈管理

本公司秉持「負責任採購、永續共榮」理念，建立完善供應鏈管理制度，將品質、交期、成本、技術能力及永續績效納入供應商管理機制，並將勞工人權、職業安全衛生、環境保護、商業道德及法規遵循等永續議題納入供應鏈風險管理範疇。

透過供應商資格審查、績效評核、風險管理、稽核改善及夥伴合作等管理措施，持續提升供應鏈韌性與永續競爭力，攜手供應鏈夥伴共同實現環境保護、社會責任及企業治理目標，創造長期價值。

## 供應商管理架構

本公司建立供應商生命週期管理機制，涵蓋供應商遴選、資格審查、績效評核、永續風險管理及持續改善等階段，確保供應鏈符合品質要求與永續發展原則。

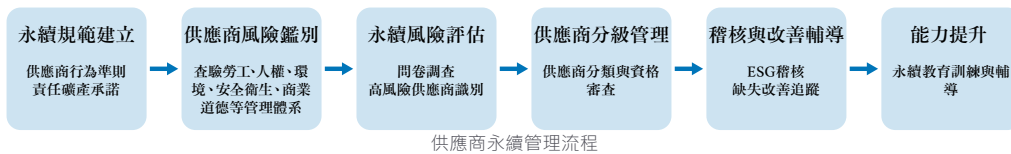
所有新供應商均須遵循《供應商 / 承攬商行為準則》及《從業道德守則》，並簽署相關承諾文件後始得進入評估程序。評估內容涵蓋：品質管理、採購管理、設計開發能力、貿易安全管理、勞工人權管理、職業安全衛生、環境管理、商業道德與法規遵循。

車用零件供應商除須符合一般評鑑要求外，另須取得 ISO 9001 或 IATF 16949 認證，以確保產品品質及供應穩定性。

自納入合格供應商名單 (AVL) 後，本公司持續透過績效評核、永續風險調查及現場稽核等方式進行管理，並依評核結果作為後續採購決策及合作發展的重要依據。

## 供應商永續風險管理

本公司將永續風險管理納入供應鏈管理制度，透過供應商永續管理調查表及風險評估機制，定期檢視供應商於勞工人權、職業安全衛生、環境保護及商業道德等面向之管理績效。



為落實供應鏈永續管理，本公司建立供應商永續管理流程，將永續規範、風險鑑別、風險評估、分級管理、稽核改善及能力建構納入供應商生命週期管理。透過風險導向管理機制，持續掌握供應商於勞工人權、職業安全衛生、環境保護及商業道德等面向之風險與績效表現，並透過稽核輔導及教育訓練，協助供應商提升永續管理能力，共同建構具韌性之永續供應鏈。

## 供應商永續管理成果

截至 2025 年底，本公司持續推動供應商永續管理及風險評估機制，執行成果如下：

管理項目	執行成果
新供應商評鑑	3 家新供應商通過評鑑並納入 AVL 合格供應商名單
行為準則簽署	91% 供應商完成簽署
永續風險調查	81 家年採購金額達百萬元以上供應商完成評估
環境與職安認證	18 家供應商取得 ISO 14001 或 ISO 45001 認證
永續資訊揭露	42.3% 供應商已發行永續報告書
碳管理推動	50% 供應商已執行碳盤查
稽核改善	所有受查供應商均於期限內完成改善

未來本公司將持續推動供應商碳盤查、減碳管理及永續資訊揭露，逐步提升供應鏈永續成熟度與氣候治理能力。

## 綠色供應鏈管理

本公司積極推動綠色採購與綠色供應鏈管理，將環境管理要求納入供應商管理制度，從產品設計、原物料採購至製造流程，持續降低產品生命週期對環境造成之衝擊。

為確保供應鏈符合國際環保法規及客戶要求，本公司要求供應商遵循《限用物質管理作業程序》，並簽署環境管理相關聲明文件，包括：環境管理物質不使用證明書、限用物質符合性聲明、品質與環境管理相關承諾文件。

供應商提供之產品、零件、包裝材料及相關物料均須符合 RoHS 等國際環保法規要求。若發現不符合規範情形，將立即啟動異常管理程序，要求供應商提出矯正及預防措施，以降低環境風險並確保產品合規性。

此外，本公司透過進料檢驗、供應商品質管理及 PPA 核准程序，從源頭強化產品品質與環境管理，降低資源浪費與潛在環境衝擊。

## 在地採購與供應鏈韌性

本公司優先考量在地採購策略，以支持區域產業發展並降低運輸過程所產生之碳排放，同時提升供應鏈彈性與供貨穩定性。

2025 年原物料、零組件及生產耗材採購中，約 70% 來自臺灣在地供應商，其餘約 30% 來自亞洲及歐美地區供應商。透過在地採購策略，不僅有助於促進地方經濟發展及創造就業機會，亦能降低物流風險與運輸碳排放，提升供應鏈韌性。

## 責任礦產管理

本公司支持負責任礦產採購，制定《衝突礦產政策》及相關管理程序，針對產品中使用之鉍 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) 及金 (Au) 等礦產進行來源調查與盡職查核，避免採購來源直接或間接資助武裝衝突、侵犯人權或破壞環境之行為。

本公司依循OECD《受衝突影響及高風險地區礦產負責責任供應鏈盡職調查指南》執行管理，要求供應商：供衝突礦產調查資料、填報CMRT調查文件。

如發現供應來源涉及高風險礦區，將要求供應商提出改善計畫、更換合規來源，並持續追蹤改善情形，以確保供應鏈符合責任礦產管理要求。

DOCUMENT TITLE		Conflict Minerals Reporting Template SHEET	
6.5.1	SMT MEET Team	May 26, 2023	1. Minor revisions to correct reported items including those related to "Declaration", "Smelter List", and "Smelter Lookup" tabs. 2. Updates to highlighting on the Smelter List tab. 3. Updates to Smelter Reference List and Standard Smelter List.
6.4	SMT MEET Team	April 26, 2024	1. Corrections to all bugs and errors. 2. Updates to highlighting on the Smelter List tab. 3. Updates to Smelter Reference List and Standard Smelter List.
6.5	SMT MEET Team	April 25, 2025	1. Updates to Smelter Reference List and Standard Smelter List.
6.6	SMT MEET Team	April 17, 2026	1. Change to Product List to include "Resistor Product Number" and "Resistor Product Name". 2. Enhancements which do not conflict with IPC-1755. 3. Update to SDG short names for countries, states, provinces. 3. Updates to Smelter Reference List and Standard Smelter List.

CMRT 調查國際通用版

全一電子 GPM 系統調查合格清單

## 數位化供應鏈管理

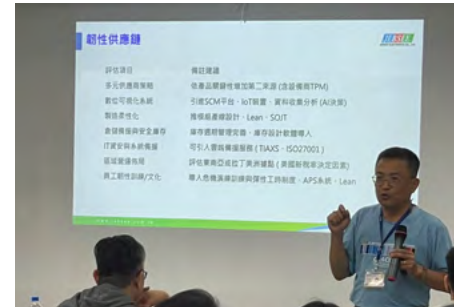
為提升供應鏈管理效率與資訊透明度，本公司持續透過綠色供應鏈管理平台 (GPM) 推動供應鏈數位化管理。

供應商可透過平台完成資格申請、文件上傳、永續承諾簽署及資訊更新等作業，並作為供應鏈永續管理推廣及資訊交流的重要工具。透過數位化管理機制，本公司持續強化供應鏈協作效率、風險管理能力及永續治理成效。

## 供應商夥伴關係與能力提升

本公司視供應商為重要合作夥伴，透過定期業務檢討會議、供應商交流活動及永續議題宣導，分享公司經營策略、產業趨勢及永續發展方向。

未來將持續推動供應商永續培訓、碳管理輔導及資訊揭露能力提升計畫，攜手供應鏈夥伴共同建構具韌性、低碳且負責任之永續供應鏈。



2025 供應商大會



2025 供應商大會

### 全一電子股份有限公司 永續發展承諾聲明

親愛的供應商夥伴：

您好！

全一電子股份有限公司專注於5G天線、專用天線、衛星、感應用及消費性電子產品之研發與製造。我們深知，在高速成長的科技產業中，企業更應承擔起對環境與社會的責任。因此，我們將永續發展視為核心營運目標之一，並期盼與各位供應商夥伴攜手合作，共同邁向綠色、負責任的供應鏈。

#### ● 環境永續，我們共同實踐

- 優先採用低碳與可回收材料 (例如高頻低損耗環保材質、無鹵素材料等)
- 強化生產過程的節能減碳措施
- 推動產品從設計階段即導入環保思維 (Eco-Design)
- 碳排查 (ISO 14064/14067)
- 能源管理系統 (ISO 50001)

#### ● 社會責任，我們共同承諾

- 落實勞工人權！
- 鼓勵職場多元
- 支持供應商建
- 落實 RBA 與友

#### ● 韌性供應鏈，我

- 建立供應商 ES 委指標
- 鼓勵供應商投
- 共同推動國際 (等)
- 永續報告書與
- 共同制度溫室
- 建立可持續性 (
- 提升及減廢辦
- 再利用和回收

未來我們將逐步展開碳盤查與碳足跡盤查、永續稽核與教育訓練計畫，歡迎您持續與我們合作，共同前進更環保、更智慧的未来。

讓我們以創新為基礎，以永續為方向，創造科技與地球共好的明天。

此致

敬禮

全一電子股份有限公司  
永續發展部  
聯絡人：張凡那  
Email: Anson.chang@jebsee.com.tw  
電話: 06-2647622#10

職銜：  
職稱：  
聯絡人：  
電話：  
Email：

全一電子誠摯請引  
到產品出貨，從工具  
打造一個具競爭力、  
永續發展承諾聲明書

日期：2025年07月11日

# 環境責任

環境治理與管理政策	35
氣候治理與風險管理	36
溫室氣體管理	39
能源管理與節能措施	40
水資源管理	41
廢棄物管理	42
生物多樣性	43



## 環境治理

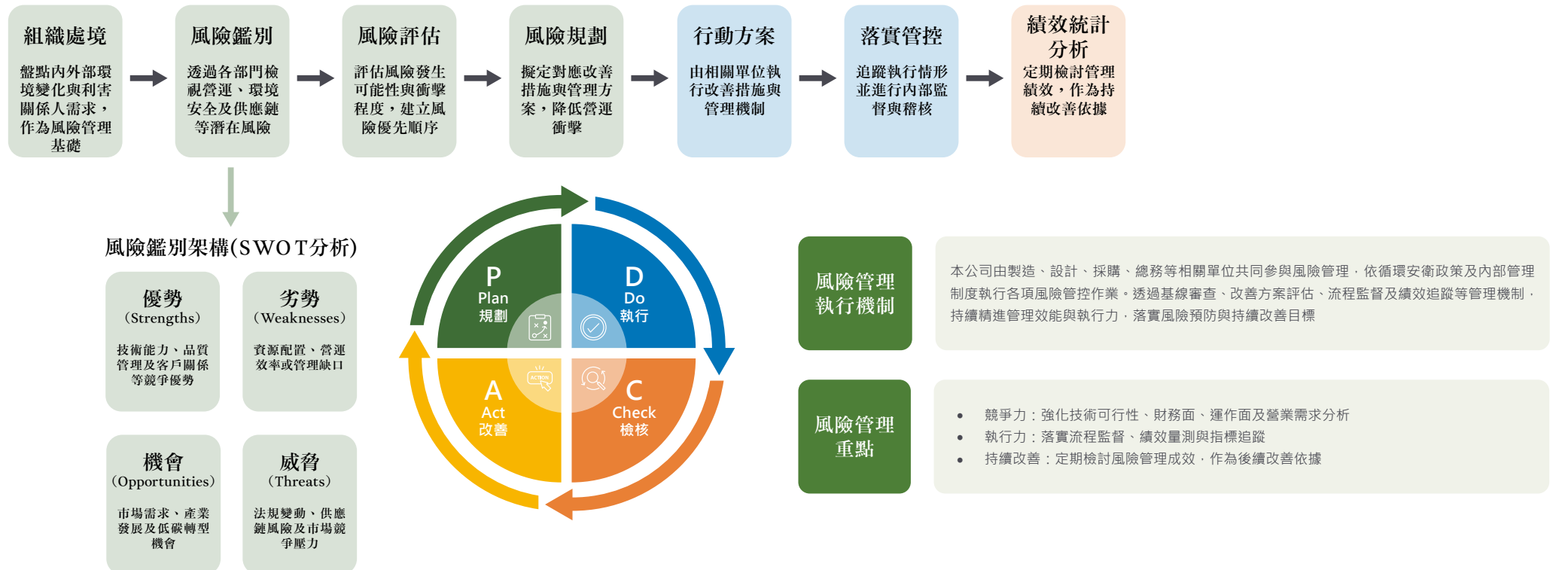
本公司致力推動廢棄物回收、綠色設計及資源管理，並透過環境監控、安全管理與全員參與機制，持續強化環境保護與職場安全文化。同時深化與供應商之溝通合作，落實節能減碳與污染預防，朝向環保、安全與經濟共榮之永續目標邁進。

## 環境政策與管理系統

本公司依循環安政策及國際標準化組織 (ISO) 所制定之 ISO14001 與 ISO14064-1 標準，推動節能減碳與資源有效管理，定期執行內部稽核及第三方驗證。並配合客戶需求，攜手供應商推動環境管理與綠色產品管理制度，確保營運符合環境法規及客戶要求。

## 風險規劃與審查機制 (PDCA 循環)

本公司建立完善之風險規劃與審查機制，依循 PDCA 管理循環，從風險辨識、評估、規劃、執行至績效檢討，系統化推動風險治理與持續改善，強化企業營運韌性。透過跨部門協作與定期審查機制，確保各項風險管理措施有效執行，降低營運衝擊，提升企業競爭力與永續經營能力。



## 排放目標與碳管理

本公司以 2022 年為溫室氣體盤查基準年，依循 ISO14064-1 與 GHG Protocol 建立盤查機制與組織邊界，持續推動碳管理策略。面對國際淨零趨勢與客戶低碳要求，積極辨識氣候風險與轉型機會，逐步強化低碳營運韌性。

## 環境資訊揭露

本公司導入 ISO14001 並建置數位化法規鑑別機制，2025 年無重大環境違規情事。依循廢棄物清理法規，與合格清運及處理廠商合作，提升廢棄物申報管理與資源再利用效率，2025 年生產廢棄物回收再生率達 40%。同時鼓勵員工參與資源回收與環保行動，深化 ESG 永續文化。

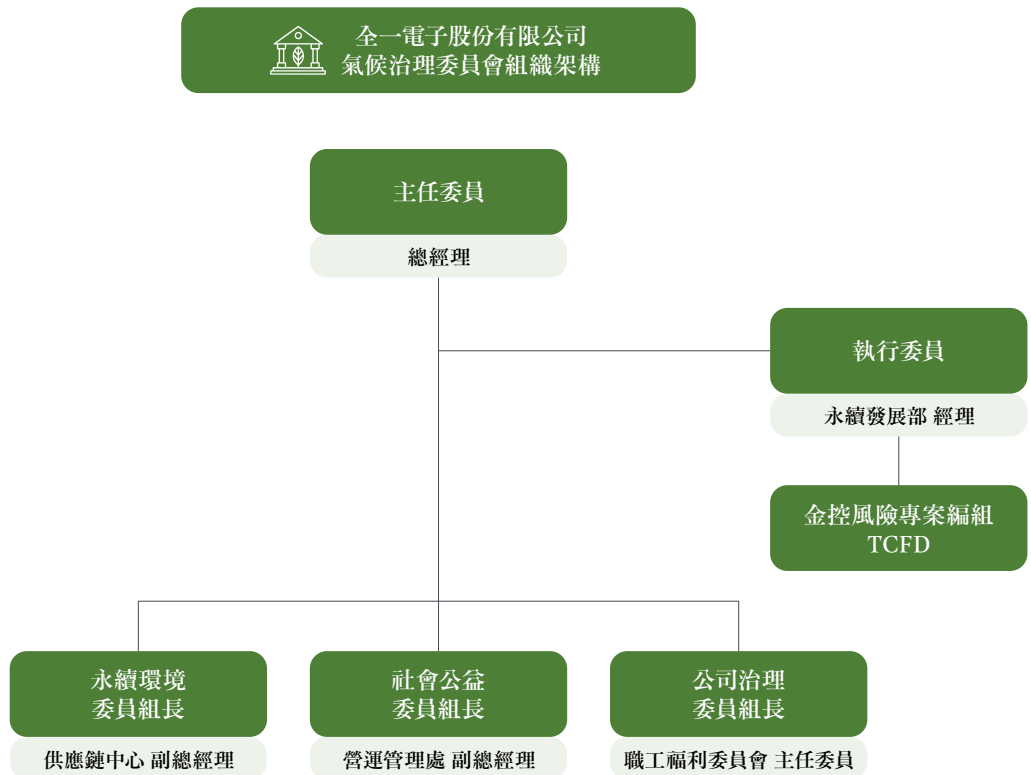
## 氣候治理

氣候變遷導致極端天氣與溫室效應，威脅企業營運、財產安全及員工健康，對企業永續構成挑戰。本公司積極強化應變能力，提升風險管理與因應策略。

## 氣候治理組織與權責

本公司將氣候相關風險與機會納入永續發展委員會管理架構，由總經理擔任主任委員，負責氣候政策與永續策略之督導與核定。永續發展部下設氣候變遷、溫室氣體盤查、節能管理、水資源管理等主題小組，負責推動各項環境管理工作，定期監測、彙整及檢討氣候與環境議題執行情形。

各主題小組依權責推動相關改善措施與績效管理，並將年度執行成果納入每年編製之《永續報告書》中，經董事會審查後對外公開揭露，以強化氣候治理透明度與永續管理成效。



## 氣候變遷風險與機會鑑別結果

本公司依據氣候變遷趨勢、法規發展及產業需求，針對短期、中期及長期之氣候風險與機會進行鑑別與評估，並結合營運策略規劃因應措施，以提升企業氣候韌性與永續競爭力。

**短期**  
(2025-2028)

**氣候機會**

- 推動綠建築與節能改善，評估申請綠建築或國際節能相關標章，持續提升能源使用效率，降低碳排與空污影響
- 因應客戶永續要求，持續推動供應鏈 E S G 管理，強化環境保護、勞動人權及誠信經營等管理機制
- 導入永續與智慧化管理措施，推動數位轉型與製程優化，提升營運效率與能源管理能力

**氣候風險**

- 因應國內外法規要求，若未及時導入節能減碳設備與管理措施，可能增加營運成本及法遵風險
- 隨著再生能源與碳管理制度推動，企業可能面臨綠電採購及碳費成本增加之壓力

**中期**  
(2028-2031)

**氣候機會**

- 因應國際減碳趨勢與碳排放政策，企業需面對能源價格波動、碳成本提升及低碳轉型壓力
- 隨著氣候法規與客戶減碳要求提升，產品與供應鏈須符合更高環境標準

**氣候風險**

- 發展低碳、節能及高功能性產品，提升市場競爭力與綠色商機
- 持續推動綠色設計與製程改善，強化產品附加價值與客戶合作機會

**長期**  
(2031-2035)

**氣候策略與機會**

- 持續提升能源使用效率，逐步導入再生能源與低碳管理措施，降低營運碳足跡
- 強化供應鏈氣候風險管理，與供應商共同推動永續與減碳策略
- 投入節能與環保技術研發，提升企業創新能力與永續競爭優勢
- 持續關注國際氣候倡議與揭露趨勢，參考 I F R S、R E 1 0 0、S B T i 等國際框架，逐步完善氣候治理與減碳規劃

## 氣候風險與機會管理

本公司已將氣候風險與機會管理納入 ISO 14001 環境管理系統，由研發、能源、職業安全衛生及永續相關單位共同參與風險評估作業，並從營運管理、法規遵循、市場需求及供應鏈管理等方面，評估氣候變遷可能帶來之風險與影響，據以研擬因應措施與改善方向，持續強化氣候治理與永續管理效能。

## 重大風險管理

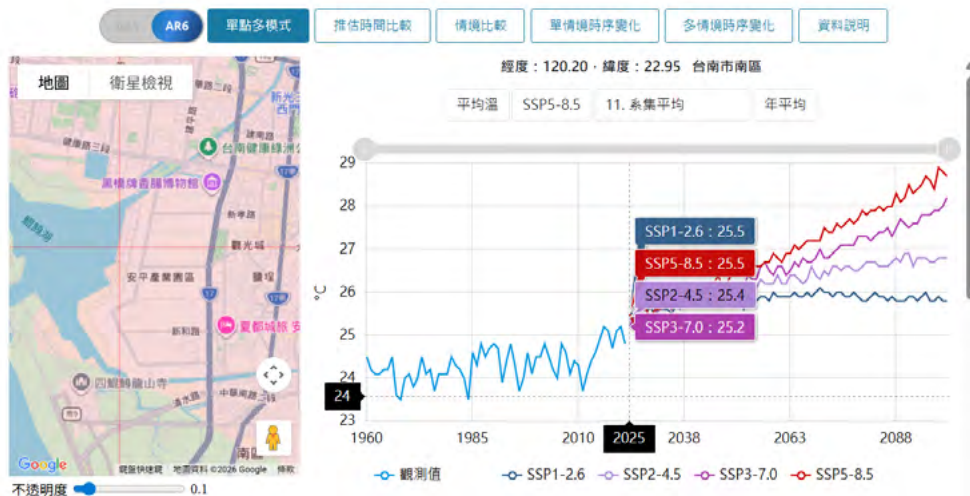
針對鑑別為重大之氣候風險議題，本公司依風險類型與影響程度，制定相應管理與因應措施，包括風險降低、控制、轉移及改善等管理方案，並訂定相關管理指標與執行機制，以強化風險控管成效。

各項管理措施納入定期追蹤與檢討機制，並結合 ISO 14001 環境管理系統持續推動改善，以降低氣候風險對營運之衝擊，強化企業永續經營韌性。

## 情境模擬策略

本公司參考氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (TCCIP) 之氣候情境模擬資料，針對營運據點所在地進行未來氣候風險評估，分析不同 SSP 氣候情境下之氣溫與降雨變化趨勢，作為極端氣候風險管理、營運持續規劃及氣候調適策略之參考依據。

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)。



TCCIP 氣候情境模擬分析結果，資料來源：氣候變遷推估資訊與調適知識平台氣候情境模擬資料

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及再生能源相關法規	因法規要求導入再生能源設備或購買再生能源憑證，增加營運成本	持續推動節能減碳及能源管理措施
	氣候變遷因應法溫室氣體盤查與登錄規範	執行溫室氣體盤查、查證及登錄作業，增加管理與營運成本	配合法規要求辦理盤查及管理作業
	國家自定貢獻 (INDC) 與再生能源政策	再生能源成本及電價上升，增加營運支出	提升能源使用效率，評估再生能源導入可行性
技術	低碳與低環境衝擊技術導入	新材料與低碳製程投入成本較高，影響產品競爭力	持續開發低碳產品與製程技術，拓展市場機會
	低碳技術與智慧製造導入	新技術導入初期可能因製程穩定性不足而增加成本	強化製程管理、測試驗證及標準化流程
市場	客戶對永續、環保及低碳產品需求提升	未能符合客戶永續要求，可能影響訂單與營收	持續提升產品環保與低碳設計能力
	碳費與碳稅制度推動	原物料與供應鏈成本增加，影響獲利能力	建立供應鏈管理機制及多元供應策略
聲譽	利害關係人重視環保與永續議題	市場偏好轉向環保及回收型產品，影響品牌與市場競爭力	持續投入綠色產品與環保技術研發

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	極端降雨及淹水風險	強降雨可能造成排水系統負荷增加，導致廠區淹水及設備損壞，影響生產作業	強化緊急應變機制，持續增設防洪與防災設備
	颱風及極端天候事件	停班停工事件增加，影響生產排程與營運穩定性	強化防災管理措施，降低營運衝擊，並透過保險機制分散風險
	停水	供水中斷可能影響生產運作及日常用水需求	強化供水與儲水設備管理，建立緊急應變及節水措施，提升水資源管理能力
	停電	電力中斷可能影響生產設備運作與公共安全	強化電力風險管理、設備維護及人員訓練，提升供電穩定性與應變能力
慢性	氣溫持續上升	空調熱負荷增加，導致能源使用及營運成本上升	持續推動節能改善措施，評估導入 ISO 50001 能源管理系統
	海平面上升與排水風險	排水系統負荷增加，可能造成廠區積淹水，影響生產作業	強化排水與防災設施，提升廠區防洪與應變能力

表 3：氣候機會

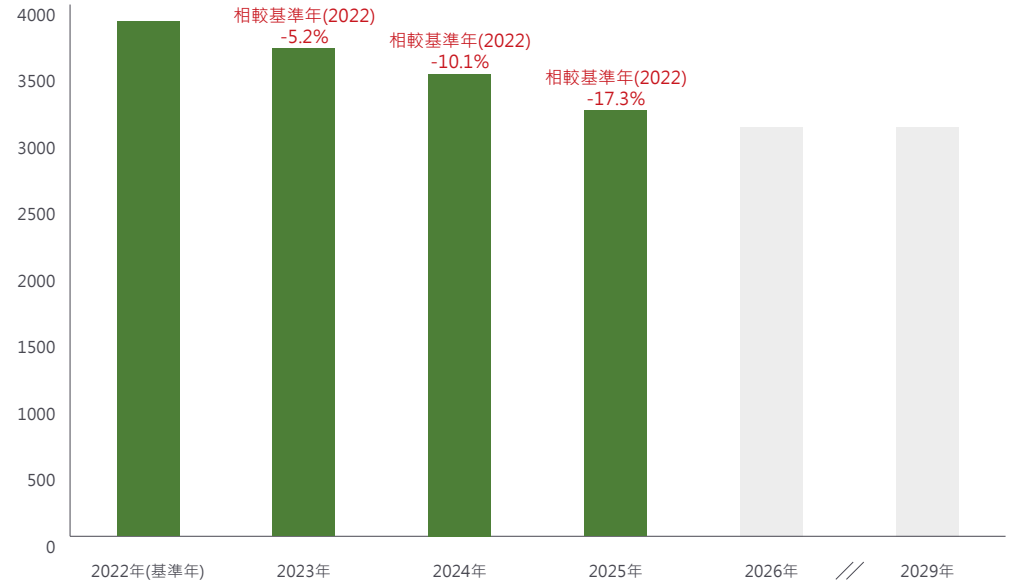
風險類型	氣候相關議題	潛在風險描述	應對措施
資源效率	智慧製造與 AI 應用	提升生產效率與良率，降低用電、用水及原物料耗用，減少營運成本與碳排放風險	與專業數據技術團隊合作，導入大數據分析與 AI 技術，提升設備效能與製程管理能力
	ISO 50001 能源管理	提升能源使用效率，降低能源成本與氣候法規風險	持續推動節能改善方案，定期檢視能源管理績效與節能成效
市場機會	再生能源與能源轉型	導入低碳能源系統，降低能源成本與溫室氣體排放	評估導入太陽能及儲能系統，提升再生能源使用比例
產品與服務	環保與低碳產品	因應市場與客戶對低碳產品需求，提升產品競爭力與市場機會	持續投入低碳、環保及回收材料產品研發，強化綠色設計與產品創新能力

## 減碳目標與管理

本公司每年針對新仁廠及新樂廠執行溫室氣體盤查，並於ESG報告書環境面揭露年度盤查成果。2025年七大溫室氣體總排放量為3,202.101公噸CO<sub>2</sub>e，較2024年3,479.261公噸CO<sub>2</sub>e減少277.160公噸CO<sub>2</sub>e，降幅約8.0%；相較2022年基準年，總排放量下降約17.3%，顯示整體絕對排放量持續低於基準年度。

2025年排放結構仍以類別2能源間接排放為主，排放量為2,507.030公噸CO<sub>2</sub>e，占總排放量78.29%。本公司後續將持續以提升用電效率為核心，推動ISO50001能源管理、空壓與空調系統優化、照明節能改善，以及再生能源導入與綠電憑證運用，逐步落實減碳目標。

全廠總排放量	3,202.101 公噸 CO <sub>2</sub> e	較2024年減少277.160公噸CO <sub>2</sub> e (-8.0%)
與基準年比較	-17.3%	以2024年報告書之表4.1 2022年基準值 3,871.611 公噸 CO <sub>2</sub> e 計算
最大排放來源	類別 2 2,507.030 公噸 CO <sub>2</sub> e	占全廠總排放量 78.29%，仍為減碳管理主軸
年度總用電量	5,074,960 度	新仁廠 4,668,000 度 新樂廠 406,960 度 平均每月約 42.29 萬度
油品使用量	2,542.958 公升	汽油 1,646.310 公升 公務車柴油 851.258 公升 發電機柴油 45.4 公升



全廠溫室碳排放量趨勢圖，單位：公噸CO<sub>2</sub>e

## 其它節能管理目標

本公司每年定期召開節能管理會議，針對單位產品之水、電訂定年度管理目標，並持續追蹤執行成效，以提升資源使用效率與減碳管理績效。

節水目標：以2024年單位產品用水量，或2022年目標值之95%作為管理基準(取較嚴格標準)，持續推動節水改善措施。(單位：噸/單位產品)

節電目標：以2024年單位產品用電量，或2022年目標值之99%作為管理基準(取較嚴格標準)，持續提升能源使用效率。(單位：度/單位產品)

## 溫室氣體盤查

本公司自2022年起推動全面溫室氣體盤查，盤查邊界依營運控制法設定，涵蓋新仁廠與新樂廠主要營運活動。2025年依循ISO 14064-1:2018管理架構，持續盤查七大溫室氣體，包括CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs、PFCs、SF<sub>6</sub>及NF<sub>3</sub>並依排放來源區分為類別1直接排放、類別2能源間接排放，以及其他間接排放。

2025年全廠溫室氣體總排放量為3,202.101公噸CO<sub>2</sub>e，其中類別1直接排放為21.573公噸CO<sub>2</sub>e、類別2能源間接排放為2,507.030公噸CO<sub>2</sub>e、類別3其他間接排放為163.230公噸CO<sub>2</sub>e、類別4其他間接排放為510.268公噸CO<sub>2</sub>e。整體排放結構仍以類別2能源間接排放為主要排放來源，占總排放量78.29%；其次為類別4其他間接排放，占比15.94%，顯示用電管理與供應鏈相關排放仍為後續減碳重點。

### 全廠排放量統計

- 年總排放量：3,202.101公噸CO<sub>2</sub>e(表一)
- 直接溫室氣體排放(類別1)：21.5727公噸CO<sub>2</sub>e(表二)
- 能源間接排放(類別2)：2,507.0302公噸CO<sub>2</sub>e(表三)
- 其他間接排放(類別3~6)：673.4982公噸CO<sub>2</sub>e(表三)

表1：全廠七大溫室氣體排放量與氣體別占比

	CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFC <sub>s</sub>	PFC <sub>s</sub>	SF <sub>6</sub>	NF <sub>3</sub>	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸CO <sub>2</sub> e/年)	3,186.5928	0.0391	0.1365	15.3327	0.0000	0.0000	0.0000	3,202.101
氣體別占比 (%)	99.5157%	0.0012%	0.0043%	0.4788%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	100.0000%

表2：類別一七大溫室氣體排放量與氣體別占比

	CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFC <sub>s</sub>	PFC <sub>s</sub>	SF <sub>6</sub>	NF <sub>3</sub>	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸CO <sub>2</sub> e/年)	6.0644	0.0391	0.1365	15.3327	0.0000	0.0000	0.0000	21.5727
氣體別占比 (%)	28.1115%	0.1812%	0.6327%	71.0746%	0.0000%	0.0000%	0.0000%	100.0000%

表3：全廠溫室氣體類別及類別一排放型式排放量統計表

	類別1				類別2	類別3	類別4	類別5	類別6	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	其他間接排放		
排放當量 (公噸CO <sub>2</sub> e/年)	0.1183	0.0000	6.1197	15.3347	2,507.0302	163.2299	510.2683	0.0000	0.0000	3,766.472
氣體別占比 (%)	0.0037%	0.0000%	0.1911%	0.4789%	78.2933%	5.0976%	15.9354%	0.0000%	0.0000%	100.00%

## 溫室氣體減量

依2025年盤查結果，本公司主要排放來源仍集中於類別2外購電力，因此減碳策略將持續聚焦於能源效率提升與再生能源布局。2025年類別2排放量為2,507.030公噸CO<sub>2</sub>e，較2024年2,705.232公噸CO<sub>2</sub>e減少198.202公噸CO<sub>2</sub>e，降幅約7.3%，顯示能源管理與用電監控措施已逐步展現減碳成效。

2025年類別1直接排放為21.573公噸CO<sub>2</sub>e，較2024年19.261公噸CO<sub>2</sub>e增加約12.0%。後續將持續強化公務車油耗管理、柴油發電機使用控管、冷媒補充紀錄及洩漏檢點等措施。雖類別1排放僅占總排放量0.67%，仍為設備維護與低碳營運管理之重要指標。

其他間接排放方面，2025年類別3與類別4排放量合計為673.498公噸CO<sub>2</sub>e，較2024年754.408公噸CO<sub>2</sub>e減少約10.7%。未來將持續透過員工通勤管理、廢棄物處理流程優化、資源回收推動及污水管理等措施，強化其他間接排放之管理成效。

## 科學基礎減量倡議 ( S B T i )

為呼應全球淨零排放趨勢及支持 2050 年淨零目標，本公司持續參考 Science Based Targets initiative 架構規劃減碳路徑，逐步建立與國際接軌之氣候管理機制。

本公司減碳推動目標如下：

2025 年用電量較 2022 年減少 10%。

2026 年加入 T R I P s 減碳溫度指數機制。

2031 年前完成符合 S B T i 之範疇三減量目標制定，持續推動供應鏈減碳與低碳轉型，確保減碳行動與國際標準接軌。

## 能源管理

隨著極端氣候加劇，氣候風險與轉型挑戰已成企業營運重要議題。本公司持續推動能源與環境管理，設定減碳、節能、減廢、資源循環及水資源管理等目標，並透過再生能源建置、節能改善專案、綠色產品轉型及環境教育訓練等措施，提升氣候韌性與能源使用效率，落實永續發展策略。

## 能源使用

本公司營運據點包含新仁廠與新樂廠，主要能源來源為外購電力。2025 年全廠總用電量為 5,074,960 度，其中新仁廠用電量為 4,668,000 度，新樂廠用電量為 406,960 度，平均每月用電約 42.29 萬度。依 2025 年電力排放係數計算，能源間接排放量為 2,507.030 公噸 CO<sub>2</sub>e，占全廠總排放量 78.29%，顯示外購電力仍為本公司主要碳排來源。

除外購電力外，2025 年公務車及發電機使用汽、柴油合計 2,542.958 公升，其中汽油使用量為 1,646.310 公升、公務車柴油為 851.248 公升、發電機柴油為 45.4 公升。油品使用雖非主要排放來源，但與類別 1 直接排放具高度關聯。本公司將持續強化車輛油耗管理、發電機運轉監控、設備保養及異常使用紀錄，以降低能源耗用與直接排放風險。

## 再生能源

本公司已將再生能源導入列為減碳核心策略之一。惟依 2025 年盤查結果，目前尚未有可直接抵減或認列之再生能源自用量、綠電採購量及綠電憑證使用量，後續將依能源管理規劃，逐步評估再生能源導入可行性與綠電採購機制，作為降低能源間接排放之重要方向。

## 節能管理

2025 年能源間接排放仍為本公司主要排放來源，因此節能管理將持續聚焦重大能源使用設備，落實每月用電監控、設備汰換、管線改善、空壓系統洩漏查修、空調效率優化及照明節能等措施。

未來將進一步結合 I S O 5 0 0 0 1 能源管理系統與溫室氣體盤查結果，針對各項節能改善方案建立「節電量 ( kWh )」、「減碳量 ( t CO<sub>2</sub>e )」及「投資回收期」等量化指標，作為能源績效追蹤、內部管理決策及 ESG 報告書揭露之重要依據。

### 產線照明優化節能計畫

為提升能源使用效率，2025 年製造部推動產線照明優化專案，針對 4 樓至 6 樓生產區域進行燈具配置檢討，在確保作業照度符合生產需求之前提下，執行部分燈管減量措施。改善後實際量測照度均高於車間作業標準 ( 300 lux )，兼顧員工作業安全與節能效益。

本次專案共檢討 2,496 支燈管，實際減少使用 944 支燈管，其中 4 樓減少 373 支、5 樓減少 352 支、6 樓減少 219 支，預估每月可節省約 7,930 度電。

節能措施推動後，4 樓至 6 樓樓層總用電量由 7 月份 45,279 度下降至 11 月份 33,818 度，累計減少 11,460 度，降幅約 25.3%，展現照明系統優化對降低能源消耗之成效。未來將持續透過設備改善與能源監控機制，提升能源使用效率，降低營運碳排。

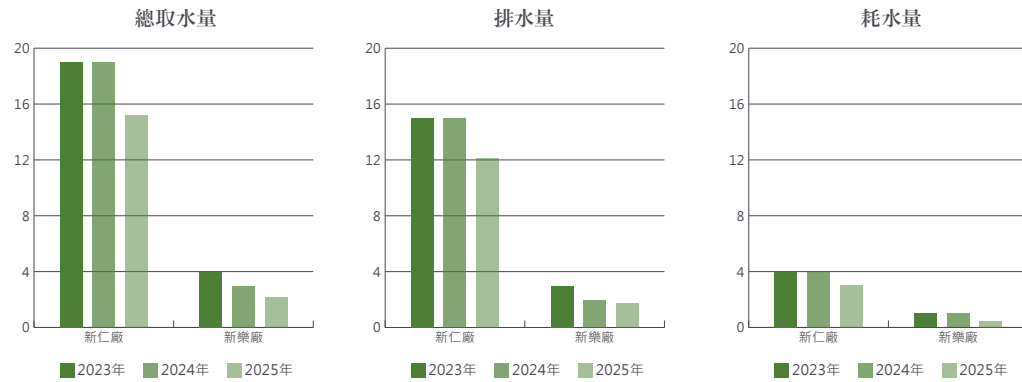
## 空污防制

本公司非屬《空氣污染防治法》列管固定污染源，營運產生之空氣排放主要為外購電力使用所間接產生之二氧化碳，其餘揮發性有機物 ( VOCs )、氮氧化物 ( NOx ) 及硫氧化物 ( SOx ) 則主要來自製程用劑、備用發電機及鍋爐使用。自 2021 年起，本公司主動揭露空氣排放資訊，2025 年排放量維持低度水準，持續落實污染預防與環境管理。

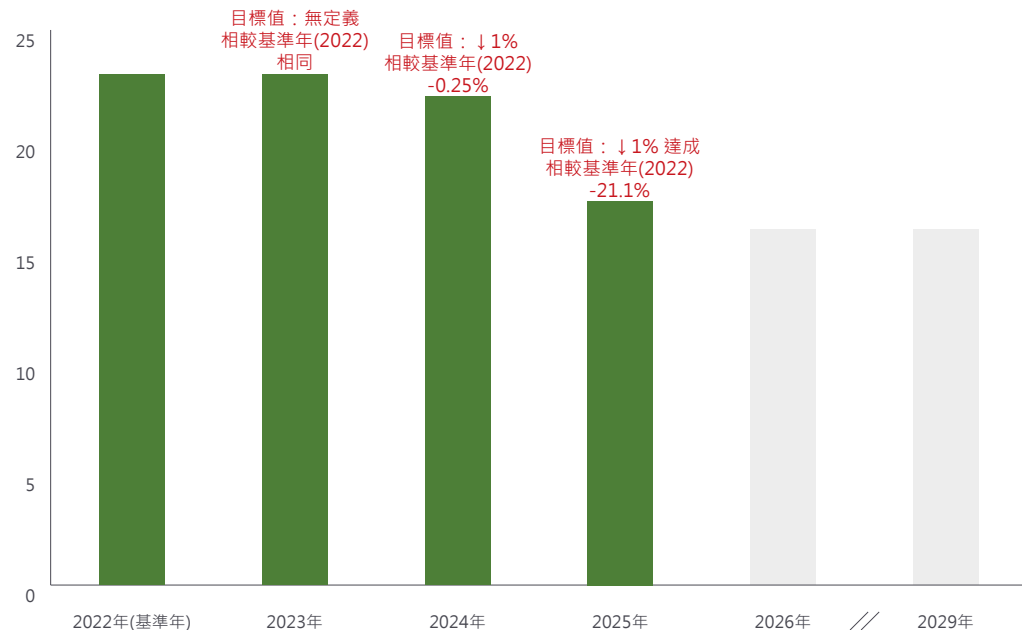
本公司非政府列管重大空污源，仍持續推動環境風險與職業安全管理。2025 年完成危害化學品教育訓練及緊急應變演練，強化同仁對化學品洩漏事故之應變能力與處理程序認知，以降低化學品外洩造成之環境污染與作業風險，提升整體環境安全管理效能。

## 水資源管理

受極端氣候與降雨型態改變影響，水資源管理已成為重要環境議題。本公司用水來源皆為自來水，主要使用於員工生活、廠務設備冷卻及產品設計與實驗等製程用途。為提升水資源使用效率，本公司持續監控取水、排水及耗水情形，近三年水資源使用情形如下圖。



水資源使用情形圖，單位：千立方公尺 = 1 百萬公升



節水目標圖，單位：千立方公尺 = 1 百萬公升

## 共享水資源之相互影響

本公司用水主要區分為民生用水、廠務設備用水及製程用水，水源皆來自自來水系統。為降低對共享水資源之影響，公司全面導入節水設備，並持續強化用水管理機制，每月定期統計投產量及用水數據，作為用水監控與需求預測之依據。

截至2025年12月，用水量較前一年度下降0.25%，持續朝年度節水1%之管理目標邁進，以降低水資源消耗及缺水風險，提升水資源使用效率，並強化企業營運韌性與環境永續發展。

## 廢污水管理

本公司設置專用回收池，並採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，廢水皆導入安平工業區污水處理廠進行處理。2025年排水量約為13,879千立方公尺，其中新仁廠約12,153千立方公尺、新樂廠約1,726千立方公尺。廢污水處理相關排放已納入類別4其他間接排放，排放量約8,674.5公噸CO<sub>2</sub>e。

本公司每年定期辦理水質檢測並依法申報，確保放流水質符合法規要求。未來將持續透過用水監控、製程優化、設備效能提升及員工節水宣導，降低取水需求，強化水資源管理韌性。

## 節水管理

為提升水資源使用效率與循環利用，本公司持續推動製程優化、水循環效率提升及水資源再利用措施，並評估導入水處理與雨水回收系統，以降低用水需求與環境負荷。同時，透過環境教育訓練與內部宣導，強化員工節水意識與環境管理觀念，推廣節水行為與永續管理文化。

上述措施有效降低用水量及環境衝擊，落實企業對環境保護與永續發展之承諾。未來，本公司將持續投入水資源管理與改善措施，深化水資源保護行動，提升企業營運韌性，朝永續發展目標邁進。

## 廢棄物管理

本公司從事電子零組件設計與製造，針對營運及供應鏈各階段產生之廢棄物，依相關法規進行分類、貯存、清運及處理，降低對環境與人體健康之影響。

為提升資源使用效率，公司設置資源回收設施，落實紙類、塑膠及金屬等可回收資源分類管理，並持續推動廢棄物減量與資源循環再利用。透過完善之廢棄物管理機制，不僅有助於環境保護與資源節約，亦提升營運效益與企業形象，展現企業對環境永續與社會責任之承諾。

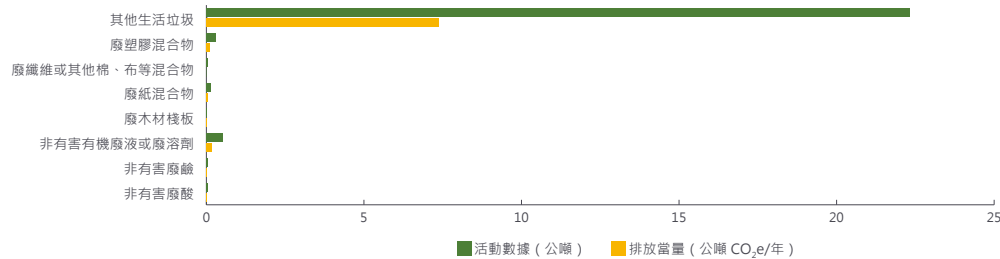
## 廢棄物法規遵循

本公司持續落實廢棄物管理與法規遵循，2025年無發生重大環境污染事件及違反環保法規情事。各類廢棄物皆依《廢棄物清理法》規定，委由合格清除與處理機構辦理，並依規定完成申報及妥善處置，以降低環境衝擊並確保營運符合法規要求。

## 廢棄物盤查

2025年本公司廢棄物處理所致排放量為 7.7773 公噸 CO<sub>2</sub>e；若併同廢棄物清運運輸排放 0.0229 公噸 CO<sub>2</sub>e，廢棄物清運與處理相關排放合計約 7.8002 公噸 CO<sub>2</sub>e，約占類別 4 其他間接排放 1.53%，占全廠總排放量 0.24%。雖影響相對有限，公司仍持續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。

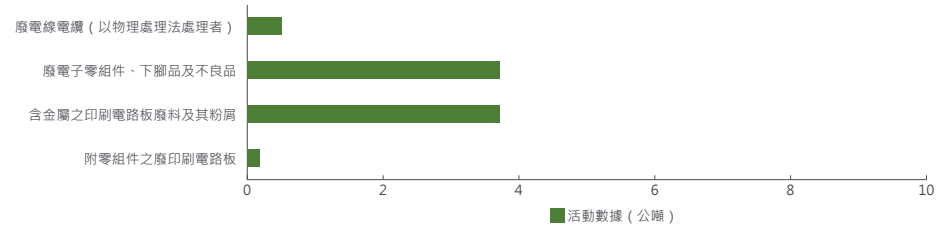
透過廢棄物盤查結果，公司可優先針對生活垃圾、廢塑膠混合物、廢電子零組件及印刷電路板相關廢棄物進行源頭減量、分類精進與資源化合作，並建立廢棄物重量、處理方式、處理去向與排放量之年度追蹤機制，進一步連結減廢、循環經濟與低碳產品設計。



註：本表依 2025 年排放清冊「表五」類別 4 / 固定處理排放彙整，廢棄物清運運輸排放另計約 0.0229 公噸 CO<sub>2</sub>e

## 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，透過內部推廣、員工參與、分類回收與承攬商管理，強化回收措施並提升資源利用效益。依 2025 年排放清冊之廢棄物種類與處理方式初步彙整，廢電線電纜、廢電子零組件、含金屬印刷電路板及附零組件之廢印刷電路板等具物理處理或資源化特性之品項約 8.130 公噸。



註：本表依 2025 年排放清冊「盤查(廢棄物)」與「表五」廢棄物名稱及處理方式彙整

## 環境管理系統

本公司已取得 ISO 14001 認證，建置完善之環境管理系統 (EMS)，透過制度化管理降低營運活動對環境之影響，並持續遵循環境相關法規，以降低環保違規風險。

公司透過提升作業效率、降低資源耗用及減少廢棄物產生，持續強化環境管理績效與企業環保形象，提升客戶及利害關係人之信任。另藉由定期內外部稽核、管理審查及環境目標檢討，落實持續改善機制，展現企業對環境責任與永續經營之承諾，進一步提升市場競爭力與永續發展機會。

## 廢棄物承攬商管理

本公司每年定期辦理廢棄物清除與再利用廠商評鑑，透過書面審查及現場查核方式，檢視承攬商於廢棄物載運、貯存、安全管理及再利用流向等執行情形。

評鑑作業除確認合作廠商符合相關法規及環保要求外，亦依評鑑結果進行分級管理，僅與符合法規及環境管理標準之業者合作，並要求針對缺失事項即時改善，以持續提升廢棄物管理效能，落實企業環境責任與持續改善承諾。

## 環保法規

本公司致力遵循環境法規並落實環保承諾，全面推動永續發展策略，持續提升環境管理績效。透過 ISO 14001 環境管理系統，執行法規鑑別、內部稽核及改善追蹤，並依規辦理廢棄物清理、污水排放、用水管理及污染防制作業。藉由制度化管理机制，持續降低環境衝擊，強化對社會與環境之正向貢獻，並為企業永續經營與長期價值創造奠定基礎。

## 生態保護與土地永續—攜手台江黑面琵鷺友善棲地行動



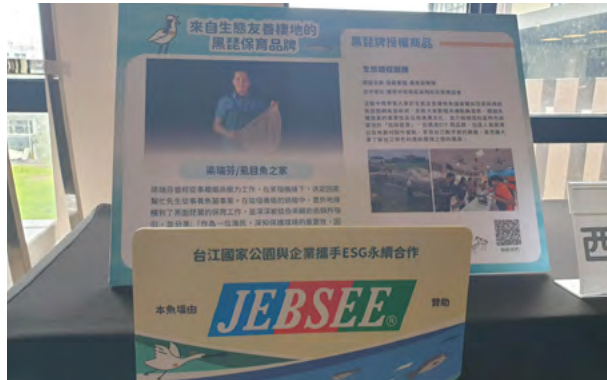
生物多樣性

### 我們要解決的問題

本公司重視生物多樣性與自然環境保護，持續關注營運活動對生態系統之影響，並透過環境管理、在地合作及生態參與等行動，降低對自然棲地之衝擊，推動自然資源永續利用。

### 我們的角色與做法

本公司仍持續深化同仁環境保護意識，並積極支持在地生態保育行動。



全一電子與台江國家公園棲地合作



全一電子生態友善棲地



台江國家公園致贈感謝狀

### 專案目標

- 黑面琵鷺棲地環境保護，強化環境保護意識
- 落實企業社會責任，深化在地連結
- 魚塢生態遊程體驗，連結環境教育

### 專案投入與資源

- 年度投入金額：NT \$ 10 萬
- 品牌曝光機會：3 年

2025年，本公司與台江國家公園合作推動生態保育與棲地友善倡議，支持黑面琵鷺棲地保育及濕地永續理念推廣。台江地區為黑面琵鷺重要度冬棲地，近年透過生態友善魚塢及棲地營造計畫，逐步提升保育成效，促進漁業發展與生態保育共存。本公司亦透過環境教育、生態導覽及永續倡議等方式，提升同仁對濕地生態、生物多樣性及自然資源保護之認識，強化企業對自然環境議題之參與與關注。

未來，本公司將持續透過污染預防、資源管理、環境教育及在地合作等方式，降低營運對自然環境之潛在衝擊，並深化生物多樣性與土地永續相關行動，朝向企業與自然共榮之永續發展目標邁進。



生態友善棲地黑琵牌商品行銷暨企業 ESG 推廣綠色採採購展 臺南場



全一電子與台江國家公園棲地合作



# 人本與社會

人權管理與多元共融	45
人才招募與平等任用	47
人才培育與職涯發展	49
員工福利與關懷	51
職業安全衛生管理	52
健康促進與健康職場	54
承攬商安全管理	54
社會參與及公益行動	55



# 人權政策與管理

## 人權政策

本公司於2019年發布《勞工政策》，作為人權管理之核心依據，遵循國際人權原則及所在地法令規範，秉持尊重與保障人權精神，禁止任何因性別、性傾向、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場所造成之歧視與不公平待遇，並要求供應商共同遵循禁止強迫勞動、奴役及人口販運等原則，致力打造多元、平等與包容之永續職場環境。

本公司重視員工及供應鏈人權保障，參考國際人權準則、當地法規及利害關係人關注議題，每年定期執行人權風險鑑別與評估(表1)，針對辨識之風險項目訂定管理措施與改善方案，並持續追蹤執行情形，以降低營運活動及供應鏈可能衍生之人權風險，強化企業永續治理韌性。

## 合法聘僱與青年保護

本公司嚴格遵循相關勞動法規，禁止聘僱童工，並於《勞工政策》及《招募甄選與任用管理辦法》中明訂相關規範。2025年各營運據點均未發生聘僱童工情事。

對於16歲以上未滿18歲之未成年工作者，本公司依法提供適當保護措施，避免從事危險性工作及超時勞動，保障其身心健康與勞動權益。

## 勞動權益與工時管理

本公司禁止任何形式之強迫勞動、人口販運及不當限制人身自由行為，並持續強化工時管理及員工權益保障，確保工作環境符合勞動法規與國際勞動標準，為落實相關管理，本公司推動以下措施：

- 制定《童工拯救與未成年工及女性員工保護作業程序》，保障員工於安全、公平之環境工作。
- 導入SCS Cloud工時管理系統，自動監控工時狀況，異常時即時通知主管，並定期檢視工時異常報表，以降低過勞風險。
- 定期辦理勞資會議及員工座談，強化勞動法規與工時管理宣導，提升溝通透明度與員工滿意度。
- 保障員工依法自由選擇任職與離職，不得以任何形式限制人身自由或強迫勞動。

## 供應鏈人權管理

本公司將人權管理延伸至供應鏈，要求供應商共同遵循人權與勞動規範，降低供應鏈營運風險，攜手建構責任與永續供應鏈，主要管理措施如下：

- 每年發布《勞工政策》，明確禁止人口販運、奴役及強迫勞動等行為
- 定期執行供應鏈風險評估與監測，持續關注潛在人權風險議題
- 要求供應商簽署《供應商廉潔承諾書》，承諾遵循相關法規及人權原則
- 透過供應商溝通、輔導與教育訓練，提升供應鏈人權管理意識與管理能力

表 1: 人權風險鑑別表格

風險議題	風險說明	風險等級	相關政策	預防與管理措施	補救與改善措施
工時管理	工作時間超過法令規定	高	全一勞工政策	新進員工接受工時規範教育訓練；設置工時預警系統及每月工時查核機制；透過多元溝通管道掌握人力需求並適時調整	發現異常工時時，由人資單位即時關懷並啟動預警機制，要求員工適當休息與改善
人道待遇	發生騷擾、暴力、性騷擾、霸凌或不當待遇等情形	高		辦理新進員工人權與職場安全教育訓練；管理人員定期接受情緒管理與職場溝通課程；執行不法侵害預防管理程序	設置申訴專線、信箱等多元申訴管道；提供醫護室與心理諮商資源，協助同仁身心支持與後續關懷
不歧視	發生性別、種族、宗教、政治立場等歧視情形	中		定期辦理反歧視與多元共融教育訓練；建立公平任用與管理制度；設置匿名申訴機制	提供受影響員工必要協助與支持措施，並檢討管理制度以避免類似事件再次發生
衝突礦產管理	供應商使用來自衝突地區之礦產原料	中	負責任礦產採購承諾書	要求供應商簽署《負責任採購承諾書》並定期審核；建立供應鏈追溯與調查機制；持續檢視相關法規與國際標準	發現違規情形時立即停止採購，並要求供應商改善或尋求替代來源
供應商管理	供應商未符合規範	中	供應商廉潔承諾書	定期辦理供應商教育訓練，強化人權、工時與平等議題認知；建立供應商稽核與監督機制	對違規供應商要求限期改善，情節重大者終止合作關係

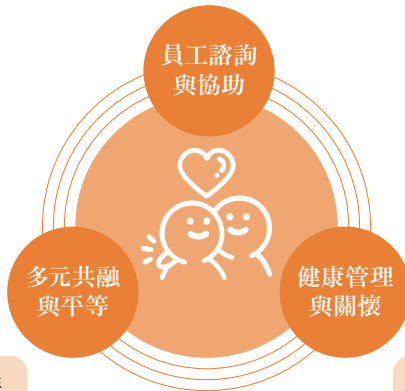
## 員工關懷與友善職場

本公司深信人才為企業永續發展的重要基石，持續透過完善薪酬福利、人才培育、健康照護及多元溝通機制，打造安全、友善且具成長性的工作環境，激發員工潛能，實現企業與員工共榮共好。

本公司重視員工身心安全與人格尊嚴，致力建構安全、尊重且友善之職場環境，並訂定《檢舉申訴暨性騷擾防治管理辦法》，由人力資源管理處統籌執行，涵蓋預防宣導、申訴受理、調查程序及懲戒措施，以保障員工合法權益。

為強化員工權益保障與雙向溝通機制，公司設置多元申訴與溝通管道，員工如遇職場不法侵害、性騷擾、職場霸凌或其他不當對待情事，均可向人力資源管理處提出申訴。接獲案件後，由人資單位成立專案調查小組，並視案件性質邀集相關主管或外部專業人士共同參與調查，調查結果提報高階主管審議，以確保處理程序之公正性、客觀性及保密性。

為協助員工平衡工作與生活需求，本公司提供多元諮詢與協助資源，透過內部公告、宣導及關懷措施，協助員工面對工作、健康及個人相關議題，降低工作壓力並提升身心健康。



全一電子尊重員工於性別、年齡、族群、婚姻狀況、宗教信仰及文化背景等多元差異，持續推動平等、包容與尊重之職場文化，致力提供公平發展與安心工作的環境。

全一健康管理團隊由專任勞工健康服務護理人員與駐廠醫師組成，提供健康照護服務。

### 申訴管理

2025年共受理1起職場霸凌申訴案件，依相關規範聘請2位外部專家參與調查，經調查後認定不構成職場霸凌，雙方均接受調查結果，相關程序已妥善完成。

營運據點設有移工專屬關懷與申訴機制，員工可透過人資單位反映相關問題，由專責人員協助調查與回應，並由工會或員工代表共同監督處理進度，確保申訴程序公平、透明且有效。

為降低職場不法侵害風險，本公司持續推動工作場所安全管理、教育訓練與防治宣導，提升員工對職場不法侵害及性騷擾議題之認知與敏感度，並持續優化申訴處理流程與改善機制，強化員工信任與職場安全文化。

### 全一電子承諾

本公司將持續強化人權保障措施，提升員工關懷與溝通機制，並攜手供應鏈夥伴共同落實人權與社會責任，持續提升人權管理水準，實踐企業永續發展目標。

## 員工參與

本公司重視員工意見表達與溝通參與，致力建立多元、透明且暢通之溝通機制，透過正式會議、數位平台及申訴管道，強化公司與員工間之雙向交流，提升員工參與度與組織凝聚力。

為促進勞資和諧與即時溝通，本公司設置多元溝通管道，包括勞資會議、員工座談會、職工福利委員會、安全衛生委員會、員工資訊平台、電子郵件、電話專線及實體意見箱等，提供員工反映意見、提出建議及表達需求之機制。

本公司每季至少召開一次勞資會議及員工座談會，由相關部門針對員工關注議題進行溝通與回應，持續優化內部管理制度與工作環境。同時設置員工關懷專線，由人力資源單位協同相關部門提供即時協助與問題處理，強化員工支持與關懷措施。

定期舉辦新人茶會交流活動及績優員工表揚，促進員工與管理階層交流互動，並肯定優秀同仁的傑出表現，營造友善關懷、積極成長的職場環境。

為保障員工權益與申訴權利，本公司設置匿名「申訴不法信箱」，員工可安心提出申訴、建議或反映事項。公司承諾對申訴內容及個人資訊嚴格保密，並禁止任何形式之報復或不當對待，以維護公平、尊重與友善之職場環境。

此外，本公司透過員工資訊系統發布公司活動、福利措施及重要公告，並提供手機線上查詢功能，提升資訊傳遞效率與透明度，確保員工即時掌握公司最新資訊。



新人茶會交流活動



勞資會議



新人茶會交流活動



績優員工表揚



績優員工表揚

## 人才招募與平等任用

本公司秉持「尊重人權」與「適才適用」原則，遵循相關勞動法規及平等就業精神，建立公開、公平且透明之人才招募機制，提供求職者平等甄選機會，不因性別、年齡、種族、宗教或其他身分而有差別待遇。

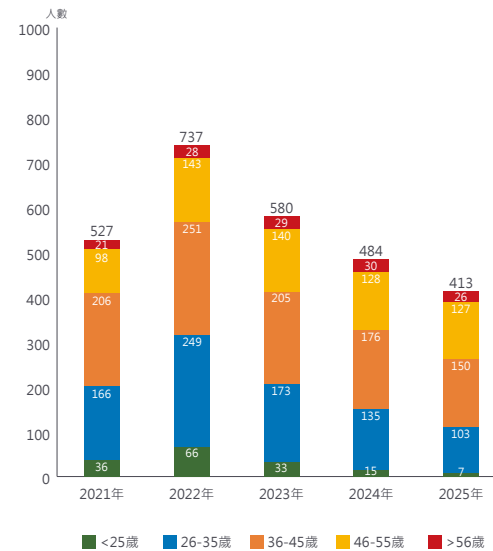
為提升招募品質與選才效率，招募人員定期接受專業訓練，強化面試技巧、人才評估及甄選能力，確保招募流程之公正性與適切性，持續延攬符合公司發展需求之優秀人才。

在人才留任方面，本公司透過完善薪酬福利、教育訓練、職涯發展及多元溝通機制，營造安全、友善且具成長性的工作環境，提升員工向心力與留任意願，穩定核心人才團隊。

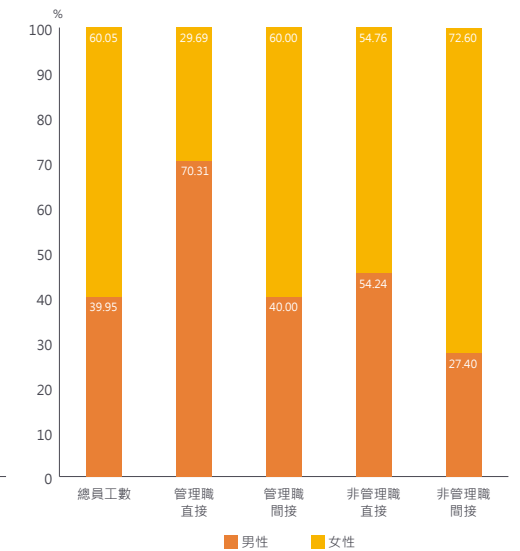
## 人力結構與組織發展

截至2025年12月底，全一電子員工總數為413人，較2024年之484人進行組織與人力配置優化。員工性別比例約為女性3、男性2；其中管理職共79人，非管理職共334人，管理職與非管理職比例約為1：4。

因應A I應用與數位轉型趨勢，本公司持續推動人才轉型與職能提升，提供相關教育訓練與職能輔導，協助員工強化新技術應用能力與工作適應力。同時，透過流程優化與組織調整，提升營運效率與組織韌性，支持公司永續發展。



在職員工年齡分布圖



管理職比例圖

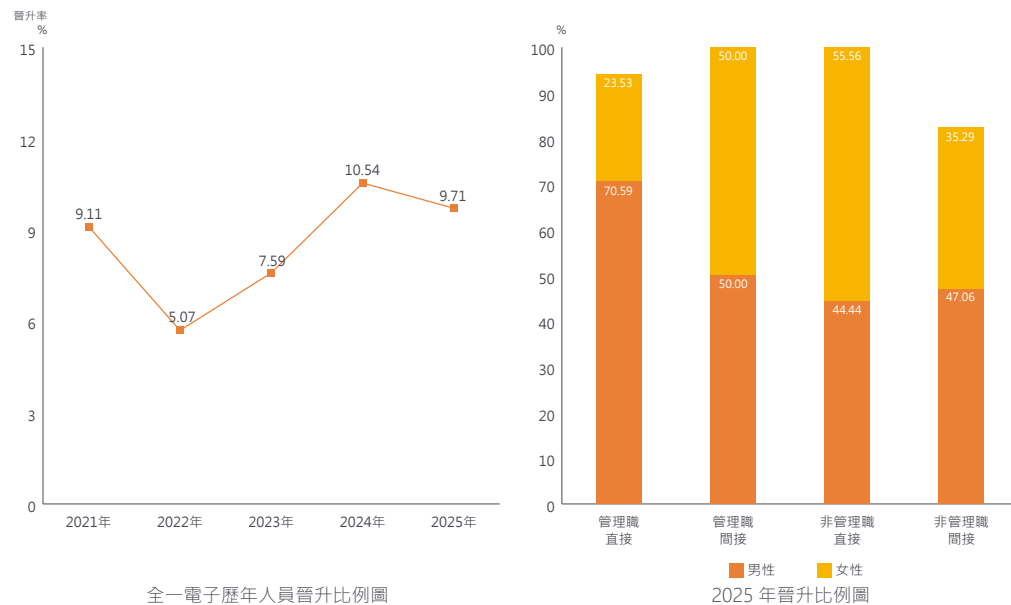
## 人才內部晉升制度

本公司重視人才培育與內部晉升制度，透過績效評核、職能發展及主管推薦等機制，提供員工多元職涯發展機會，鼓勵同仁持續精進專業能力與管理職能。

2025年共計47人獲得晉升，整體晉升率為9.71%。其中管理職晉升人數為24人，間接管理職女性占比為23.53%，直接管理職女性占比為50%；非管理職晉升人數為23人，間接職女性占比為55.56%，直接職女性占比為35.29%，顯示本公司持續提供女性員工多元發展與晉升機會。

近三年整體晉升率呈穩定成長趨勢，自2023年之7.59%提升至2024年之10.54%，2025年維持於9.71%，反映公司持續投入人才培育及完善職涯發展制度之成效。

未來，本公司將持續依據員工能力、績效表現及職涯發展需求，完善人才培育與接班規劃機制，打造公平、多元且具發展性的職場環境。



## 薪酬結構與薪酬平等

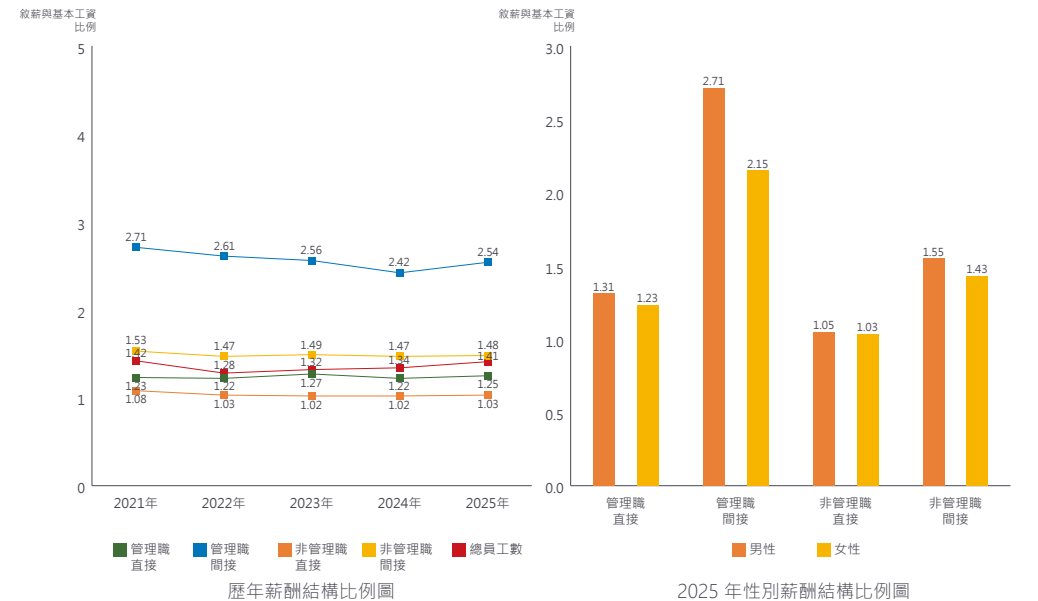
本公司依職務內容、專業能力、績效表現及市場薪酬水準建立薪酬制度，提供具市場競爭力之薪酬與獎酬機制，並遵循平等任用原則，不因性別而有差異待遇，持續落實薪酬公平與內部平衡。為強化人才留任與激勵，本公司定期檢視薪酬制度與市場薪資水準，並依職務性質、管理責任及專業能力調整薪酬架構，提供員工穩定且具發展性的工作環境。

2025年全體員工薪酬與基本工資比值為1.41，較2024年之1.34提升，顯示本公司持續透過調薪、績效獎酬及津貼制度，提高整體薪酬競爭力。女性員工薪酬與基本工資比值為1.23，男性員工為1.68，差異主要與職務類型、專業技術職占比及加班工時不同有關。

依職務類別觀察，管理職薪酬水準相對較高，其中間接管理職薪酬與基本工資比值達2.54，顯示公司對管理及專業人才之重視；直接管理職則維持於1.25，薪酬結構穩定。

非管理職方面，間接人員薪酬與基本工資比值為1.48，高於直接人員之1.03，主要反映行政、技術及專業支援職務之薪資水準相對較高；直接人員因以生產作業職務為主，薪酬結構較接近基本工資。

未來，本公司將持續優化薪酬與獎酬制度，兼顧內部公平性與外部市場競爭力，並透過多元福利、教育訓練及職涯發展機制，打造具吸引力與永續發展之職場環境。



## 人才發展策略

本公司秉持「成長、創新、合作」之人才發展理念，建構完善教育訓練與人才培育制度，依據員工職務需求及職涯發展規劃多元學習資源，持續提升專業能力與管理職能，協助員工與企業共同成長，強化組織永續競爭力。

本公司透過能力評鑑、人才盤點及個人發展計畫 ( I D P )，辨識高潛力人才，並依不同職能需求提供課程訓練、行動學習、工作輪調、專案指派及一對一指導等多元培育機制，強化員工專業技能與實務經驗，拓展職涯發展路徑。

此外，公司每年定期辦理人才盤點，掌握關鍵人才發展與接班儲備狀況，持續優化人才培育策略，建立穩健人才梯隊，奠定企業永續發展基礎。

## 管理職能與學習發展

本公司由人力資源單位依職級與職務需求規劃系統化培訓課程，內容涵蓋專業知識、溝通協調、團隊領導及管理職能等面向，協助員工持續提升專業能力與管理效能，促進個人成長與組織發展。

同時，各級主管透過工作指導、經驗傳承及即時回饋機制，協助員工提升問題解決能力、團隊合作能力與工作效率，持續強化組織整體營運效能。

本公司亦持續建構多元且具彈性之學習體系，透過內外部資源整合、數位學習平台及實務導向培訓機制，鼓勵員工自主學習與知識分享，深化終身學習文化。

為提升學習廣度與專業知能，公司鼓勵員工參與內外部教育訓練，包括研討會、專題講座、專業課程及在職進修，並推動部門讀書會與經驗交流活動，促進知識傳承與跨部門學習。各項課程結束後均進行滿意度調查與意見回饋，作為後續課程優化與訓練規劃之依據。

## 數位學習與實務培訓

本公司定期召開專案及跨部門會議，除追蹤專案進度與產品議題外，亦透過案例分析、問題研討等方式，持續強化風險預防、問題解決與跨部門協作能力。

各部門亦定期參與營運、技術及業務交流會議，持續提升組織管理、產品開發及市場拓展能力，優化資源運用效益，強化企業整體競爭力。

本公司於 2023 年建置 E - Learning 自主學習平台，整合內外部學習資源與年度課程架構，提供員工即時且多元之學習內容，協助同仁依職務需求自主安排學習進度，持續提升專業能力與學習效率。

另依職能別與管理層級規劃模組化課程，建立系統化培訓制度，包括新進員工入職與職前訓練、專業人才之「I A T F 1 6 9 4 9」及「I S O 管理」系列課程、一般管理職基礎管理課程，以及中高階主管之績效管理、專案管理與職場溝通等進階培訓課程。

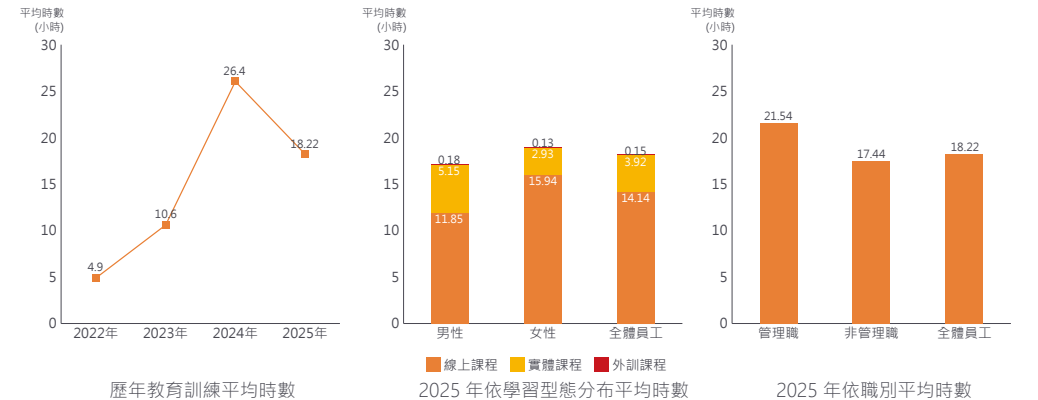
## 教育訓練成果

本公司持續推動多元學習與人才培育機制，結合實體課程、線上學習平台及外部專業資源，建構完善教育訓練制度，強化員工專業能力與組織競爭力。

2025 年教育訓練總投入金額達 N T \$ 4,064,133，平均每位員工訓練費用為 N T \$ 5,724，全體員工平均訓練時數為 18.22 小時。

本公司依據組織發展策略與職務需求規劃培育藍圖，透過內部講師制度、專業技能課程及管理職能培訓，持續提升員工技術力、領導力與執行能力，鼓勵員工自主學習與職涯成長，強化人才留任與組織發展效能。

2025 年線上課程平均訓練時數為 14.14 小時，占整體訓練時數主要比例，顯示數位學習制度已逐步深化，有效提升學習彈性與便利性。依職務別區分，管理職平均訓練時數為 21.54 小時，高於非管理職之 17.44 小時，反映本公司持續投入管理人才培育與領導職能發展。



## 培訓成效與績效管理

本公司採用柯氏四級培訓評估模式 ( Kirkpatrick Model ) 檢視教育訓練成效，涵蓋反應、學習、行為及結果四個層級。2025年全數課程皆完成反應評估，課程推薦度平均達4.6分；在職訓練則進一步延伸至學習與行為層級，並結合績效管理制度評估訓練成果與實際應用效益。

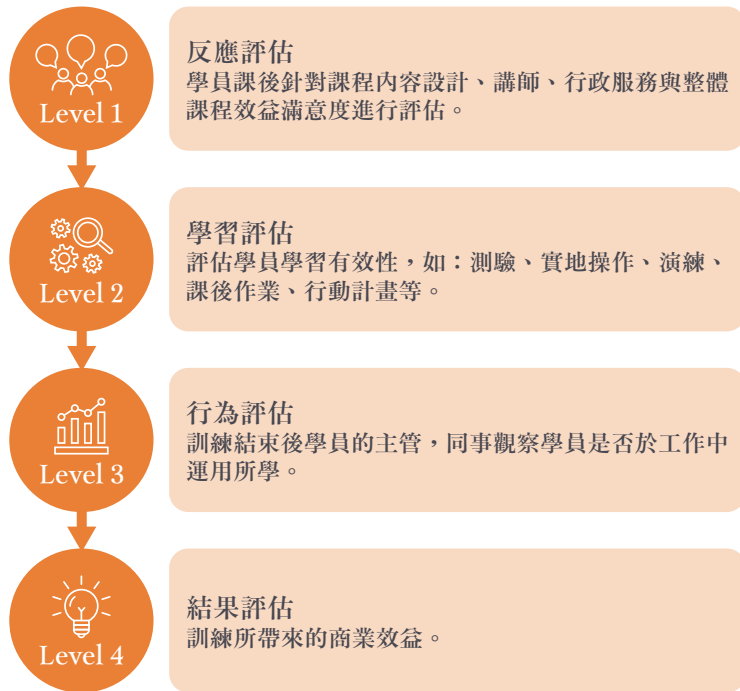
本公司建立完善之績效管理與人才發展制度，透過職能評量、績效考核及發展輔導機制，協助員工持續提升專業能力與工作績效，並強化組織整體營運效能與人才競爭力。

本公司導入360度評估機制，並推動個人發展計畫 ( IDP )，協助員工規劃職涯發展方向與學習目標。透過多元回饋、定期檢視及跨部門交流，持續強化員工專業能力、自我成長與團隊協作能力，促進個人發展與組織目標接軌，提升組織韌性與員工參與度。

此外，公司每半年辦理績效評核與績效面談，並透過期中一對一溝通機制，檢視工作成果、追蹤目標達成情形及提供發展建議。績效考核結果作為獎酬、晉升及人才發展之重要依據。除留職停薪且未復職者外，所有試用期滿員工皆納入績效考核範圍，2025年績效考核覆蓋率達100%。

各級主管亦透過日常輔導、工作指導及面談機制，提供即時回饋與專業建議，協助員工改善工作挑戰、提升專業能力與工作效率，持續強化團隊合作與整體績效表現。

柯氏四級評估模式



## 完善福利與員工保障

本公司重視員工健康、安全與退休保障，依法為員工辦理勞工保險及全民健康保險，並提供團體保險與意外保險，由公司全額負擔保費，於員工到職當日即完成投保程序，提供即時且完整之保障機制。

退休制度方面，本公司依《勞動基準法》辦理確定福利退休金制度，並自94年起依《勞工退休金條例》按月提撥退休金，保障員工退休權益；另設有退休禮金制度，感謝員工長期投入與貢獻。

本公司持續優化員工照護與福利制度，提升員工歸屬感與工作穩定性，致力打造安心、友善且具永續發展之工作環境，以吸引及留任優秀人才。

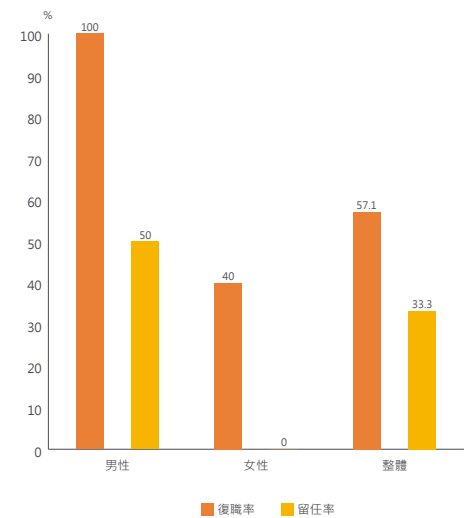
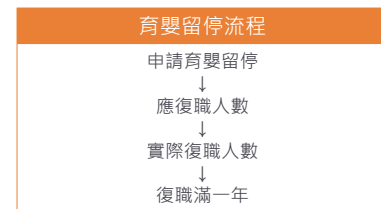
## 家庭友善與健康照護

本公司致力營造友善且具支持性的職場環境，除依法提供各項假別外，亦提供優於法令之福利措施。為支持員工參與家庭重要時刻，提供員工子女結婚2日婚假及手足結婚1日婚假，強化家庭關懷與人文支持。

在家庭照顧支持方面，本公司持續推動育嬰留職停薪制度，協助員工兼顧工作與家庭責任。2025年育嬰留職復職率為57.1%，其中男性復職率達100%；2024年育嬰留職復職後持續任職滿一年之留任率為33.3%，顯示公司持續落實家庭友善政策與員工關懷措施。

此外，本公司設置醫護中心，由專職廠護與駐廠醫師提供免費健康照護與諮詢服務，並設有哺乳室，提供母性員工友善且舒適之使用空間，協助員工兼顧健康管理與家庭需求，營造健康、安全且友善之工作環境。

性別	男性	女性
申請人數	1	6



## 職工活動

本公司依《職工福利金條例》設立職工福利委員會，由勞資雙方代表共同組成與管理，透過福利金及相關經費規劃多元福利措施與員工活動，持續提升員工福祉與促進勞資和諧。福利委員會定期檢視員工需求與福利執行情形，並依據員工回饋持續優化福利內容，提升制度之公平性與實用性。

為照顧員工生活需求與提升工作滿意度，本公司提供多元福利措施，包括三節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、住院慰問、生育補助及員工旅遊等，並透過節慶活動與關懷措施，增進員工對企業之認同感與歸屬感。同時，公司亦重視員工工作與生活平衡，鼓勵同仁於工作之餘參與各項休閒與交流活動，營造健康友善之職場氛圍。

本公司尊重員工結社自由，鼓勵同仁參與各類社團及交流活動，並定期舉辦運動競賽、文化活動及技術交流等多元活動，增進員工身心健康與團隊凝聚力，營造正向互動之企業文化。透過跨部門交流與團隊合作活動，不僅提升員工互動與溝通效率，也有助於強化組織向心力與企業文化認同。

未來，本公司將持續投入資源優化福利制度與職工活動，結合員工需求與企業發展方向，推動更具多元性與參與感之福利措施，打造友善、健康且具向心力之工作環境，實現企業與員工共同成長。



五十週年活動



五十週年員工運動會



五十週年員工運動會



部門年末聚餐



五十週年員工運動會



五十週年員工運動會



五十週年員工運動會



部門年末聚餐



部門年末聚餐



部門年末聚餐

## 職業安全衛生管理

本公司導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並於 2023 年完成重新驗證，2025 年完成追查驗證，持續強化職業安全衛生管理機制。因應 ISO/CASCO 符合性評鑑委員會支持《倫敦氣候變化宣言》決議，凡依據 ISO 高階架構 (Annex SL) 建置之管理系統，皆須納入氣候變遷議題。本公司據此修訂「職業安全衛生管理手冊」，將氣候變遷風險與因應措施納入管理流程，以符合國際趨勢與營運需求。

職業安全衛生管理系統由職安部統籌推動，各部門共同執行，並由總經理及管理代表督導管理成效。管理範圍涵蓋公司員工 (含勞工代表、職安衛委員及一般員工)、駐廠承攬商 (含警衛、清潔及派遣人員)、一般承攬商 (如工程施工、設備維護及廢棄物清運) 與廠外合作人員 (如委外加工廠商) 等利害關係人；新樂廠與新仁廠所有與營運相關之作業活動，皆納入管理系統範疇，以落實安全健康職場管理。



## 危害辨識與風險評估

本公司依據「風險、危害與機會管理程序」執行作業場所危害辨識與風險評估，針對物理、化學、生物、人因工程及不安全行為等危害類型，透過風險矩陣進行頻率 (F)、發生機率 (P) 及嚴重度 (S) 分析，評估風險等級並採取相應管控措施，以降低作業風險與職業災害發生機率。

除一般作業風險外，本公司亦針對中高齡員工、未成年勞工、母性保護及心理健康等特定族群，執行工作適性評估與健康風險管理。

為強化風險管理能力，本公司於 2025 年辦理 2 場危害辨識與風險評估教育訓練，並完成年度定期審查，共計 22 個部門參與危害再鑑別與風險評估，針對可能影響人員安全、財產及環境之風險進行檢視與改善。除年度定期審查外，亦於虛驚事件、職業災害或變更管理發生時，即時啟動危害辨識與風險評估作業，以強化預防管理機制。

## 職業傷病統計

2025 年本公司未發生重大職業災害、員工死亡事故及職業病事件，共發生 3 件工傷事件，事故類型包含夾捲、切割、跌倒、交通事故及其他一般作業傷害。針對受傷員工，公司依法提供工傷假與相關照護措施，並由職安單位啟動事故調查、原因分析及改善追蹤作業。

為降低事故重複發生風險，本公司持續推動職業安全衛生宣導、教育訓練及危害預防措施，並結合職業醫學專科醫師與護理人員執行復工評估與健康關懷，協助員工安全返回工作崗位，持續強化安全健康職場管理。

## 事件與事故調查

2025 年本公司未發生重大職業災害事件，整體職業安全衛生管理維持穩定運作。本公司依據「事故通報與調查程序」辦理事故及虛驚事件之通報、調查與原因分析，並同步執行危害辨識與風險評估作業，以確認潛在風險來源及改善需求，落實事故預防與風險管理機制。

事故發生後，由相關單位進行原因調查、改善措施研擬及後續追蹤，並透過教育訓練、作業改善及管理強化，降低類似事件再次發生之風險。對於虛驚事件亦比照事故管理程序辦理，強化預警與預防管理成效。

## 作業環境監測

2025 年作業環境監測結果為作業環境符合安全衛生標準。本公司依據「環安量測與監督管理作業程序」，每半年執行作業環境監測，針對物理性及化學性危害因子進行採樣、分析與評估，以掌握作業環境狀況，預防職業病及健康危害發生。

此外，本公司持續推動化學品管理，於 2025 年完成全廠化學品盤查，建置危害物質清單，並辨識具健康危害及須執行作業環境監測之項目。依法每半年辦理物理性及化學性危害因子監測，全年共完成 171 處監測作業，並依化學品分級管理 (CCB) 制度建立風險分級與管理措施，強化化學品使用安全及健康風險管理。

## 化學品分級管理

本公司依循相關法規及 CNS 15030 化學品分類標準，針對具健康危害之化學品建立評估紀錄與分級管理清單，並依危害特性、暴露程度及使用情境進行風險評估與分級管理。

針對不同風險等級之化學品，本公司採取相應管理措施，包含作業環境監測、工程控制、個人防護具配置、教育訓練及健康管理等，以降低員工暴露風險並強化化學品使用安全。

此外，公司定期檢視化學品清單及管理措施，持續推動高危害物質減量與替代改善，降低對員工健康及環境之潛在衝擊。

## 危害物品管理

本公司依據「化學品管理辦法」建立危害物品管理機制，涵蓋化學品清點、使用、儲存、應變處理、廢棄管理及教育訓練等流程，並導入化學品評估與分級管理（CCB）制度，強化化學品風險控制與安全管理。

環安單位每半年執行化學品盤查作業，確認化學品清單、安全資料表（SDS）及相關資訊之完整性與有效性，並不定期進行現場巡查與輔導，檢視化學品標示、儲放管理及個人防護具使用情形，降低作業風險與潛在危害。

此外，本公司每年辦理化學品安全教育訓練，提升員工對危害辨識、安全操作及緊急應變之認知與能力，持續強化安全衛生文化與化學品管理績效。

## 防災與減災應變

本公司依據員工職責與專業技能編組自衛消防隊，定期辦理防災教育訓練與應變演練，持续提升員工災害應變與自救互助能力。自衛消防隊每半年實施通識訓練及技能操作課程，並辦理全廠性防災演練，以強化災害應變效率與協調能力。

依循「緊急應變與準備管理程序」，本公司定期規劃並執行多元情境演練，涵蓋化學品洩漏、天然災害、停電事件、食品安全及傳染病等風險情境，透過實地演練、應變檢討及改善追蹤，持續精進緊急應變機制，降低環境、安全與健康風險，維護員工安全與營運穩定。

## 機械設備安全管理

本公司持續強化高風險機械設備安全管理，自2022年起針對衝壓機台進行全面盤查與安全機制檢視，累計完成54台高風險設備清點作業。

檢查項目涵蓋作業指導書、警示標語、設備點檢表、光柵裝置、防護隔離板及其他安全防護設施，確認設備符合安全操作要求，降低作業危害風險。

此外，本公司將設備檢查與管理資訊數位化，透過QR Code張貼於機台現場，提供即時查閱設備安全資訊與點檢紀錄，提升設備管理透明度與作業安全管理效率。

## 員工教育訓練與職能培訓

本公司依據《職業安全衛生教育訓練規則》及ISO 45001職業安全衛生管理系統要求，訂定年度教育訓練計畫，課程內容涵蓋「職業安全衛生」、「消防與緊急應變」、「管理系統」及「ESG永續宣導」等四大類，共規劃17項教育訓練課程，持续提升員工安全意識、危害辨識能力及專業職能。

2025年共完成1,932人次教育訓練，課程內容包括一般安全衛生教育、職業安全衛生委員訓練、承攬商教育訓練、自衛消防編組演練、防災避難演練、急救教育訓練及環境教育宣導等，透過法規宣導、作業安全、危害預防及緊急應變演練，強化員工對職場風險之認知與應變能力，降低職業災害發生風險，並深化全員安全文化。

類別	訓練 / 演練	課程目標與效益	參訓對象 / 人數
職安	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
	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	安委會成員 30
	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
	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 22
	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	承辦單位、承攬商 39
	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 60
	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	各部門指派人 24
消防與緊急應變	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 378
	自衛消防編組防災演練(地震)		全體員工
	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	各部門指派人員 27
	化學品洩漏演練		各部門指派人員 14
	漏電、水電中斷		各部門指派人員 27
	食物中毒及傳染病應急準備		各部門指派人員 26
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	各部門指派人員 38	
管理系統	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 25
	環境考量面教育訓練		各部門指派人員 25
ESG	環保、環境教育講座	透過理論與結合衣食住行的方式傳達淨零綠生活 藉由課程引導，讓同仁將永續行動融入生活之中	各部門指派人員 34

## 健康管理與關懷

本公司設置完善之健康管理機制，由專任勞工健康服務護理人員及駐廠醫師組成健康管理團隊，提供員工健康照護、醫療諮詢及健康促進服務，持續營造安全健康職場環境。

除依法辦理特殊作業健康檢查外，2025年共提供16次臨場醫療服務，員工可透過預約方式與駐廠醫師進行健康諮詢與個別關懷，強化健康風險預防與管理。

本公司全年共辦理11場健康促進與健康守護活動，內容涵蓋流感與新冠疫苗接種、口腔癌篩檢、中醫健康諮詢、食品安全宣導、體重控制課程、手作舒壓活動及心理健康講座等，協助員工建立健康生活習慣，提升身心健康意識。

除原有的視障按摩服務，本年度增設「好心機律動椅」等舒壓設備，提供員工深層放鬆與舒緩服務，協助減輕工作壓力與疲勞，持續關注員工身心健康與職場福祉。



好心機律動椅



手作舒壓活動



視障按摩服務



植栽手作活動



手作舒壓活動



臨場醫療服務



員工健康檢查

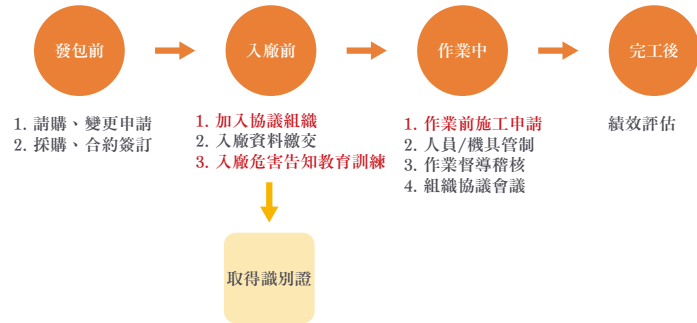


員工健康檢查

## 承攬商管理

本公司因應《職業安全衛生法》修正要求，持續強化承攬作業安全管理機制，落實源頭防災與風險預防管理。針對承攬與租借作業，強化施工前風險評估、危害告知、防護措施及現場監督管理，以降低施工過程可能衍生之安全衛生風險與環境衝擊。

承攬商施工前，須依本公司「承攬商管理辦法」完成入廠申請程序，並簽署《承攬商工作安全承諾書》，明確規範雙方安全衛生責任與義務，內容涵蓋職業安全衛生法規遵循、教育訓練、危害告知及防護措施配置等事項。2025年共計15家承攬商完成相關管理與教育作業。



## 承攬商安全衛生協議組織

本公司定期召開承攬商安全衛生協議組織會議，於新進工程施工前及施工期間進行安全衛生事項宣導與協調管理。2025年共辦理4場協議組織會議，強化施工安全管理與風險溝通機制。

此外，公司亦舉辦大型回廠教育訓練，向承攬商宣導 ISO 45001 及 ISO 14001 等管理政策與永續要求，提升承攬商對職業安全、環境管理及 ESG 永續發展之認知與共識，全年共計17家廠商參與。



2025 承攬商會議



2025 承攬商會議



關懷孩童

### 我們要解決的問題

本公司關注教育資源不均與青少年發展議題，期望透過企業力量，協助縮短城鄉與資源差距，支持學生穩定成長。

### 我們的角色與做法

以長期夥伴角色參與，結合ESG永續策略，推動具持續性與系統性的支持模式。

## 長期投入體育教育 培育未來人才 — 認養臺南市新興國中體育班



全一電子長期認養臺南市新興國中體育班



全一電子贊助之裝備袋

本公司長期關注青少年發展與教育資源均衡議題，秉持企業社會責任精神，推動「臺南市新興國中體育班認養計畫」，以實際行動支持基層體育發展，落實永續經營理念。

臺南市新興國中體育班以羽球及游泳為主要發展項目，長期致力於培養學生多元能力與專項運動實力，並已培育出多位優秀運動選手。然而，受限於資源與經費不足，學校在訓練設備、比賽參與及專業支持上面臨挑戰。為協助學生持續精進並提升競技表現，本公司透過長期認養方式，提供穩定資源挹注，改善訓練環境，支持選手參與各級賽事。

未來，本公司將持續擴大投入，關注更多具潛力之教育與體育發展機會，實踐以人為本的永續願景，為下一代打造更具希望與可能性的成長環境。

#### 專案目標

- 提升基層體育教育資源與訓練品質
- 增加學生參與正式賽事機會
- 培養學生多元關鍵能力(表達、合作、思考與創新)
- 落實企業社會責任，深化在地連結

#### 專案投入與資源

- 年度投入金額：NT \$ 5.5 萬
- 受益學生人數：15 - 18 人 / 年
- 品牌曝光機會：12 場賽事 / 年



新興國中校長致贈感謝狀



發放團體服與裝備袋



體育班學生參與賽事



關懷孩童

### 我們要解決的問題

偏鄉與弱勢族群糧食資源不足，以及農業發展與土地永續之需求。

### 我們的角色與做法

透過有機米契作與公益捐贈，結合友善耕作、土地復育及社會關懷，將農業成果回饋地方社區與弱勢族群。

## 社會公益 - 有機米捐贈行動



捐贈白米至惠安康家



捐贈白米至光宏康復之家

2025年，全一電子延續「I CHI有機米契作計畫」成果，將豐收之有機米轉化為公益資源，推動愛心捐贈行動，實際關懷在地弱勢族群與學童需求。公司將部分有機米捐贈予地方學校及社福單位，期望透過實際行動提供溫暖與支持，讓永續價值深入社會各角落。

本次公益捐贈不僅傳遞糧食資源，更象徵企業對土地、人群與社會責任之重視。全一電子攜手契作農民，以友善耕作方式支持土地復育，同時將收成成果回饋社會，形成兼具環境保護與社會關懷之永續循環。

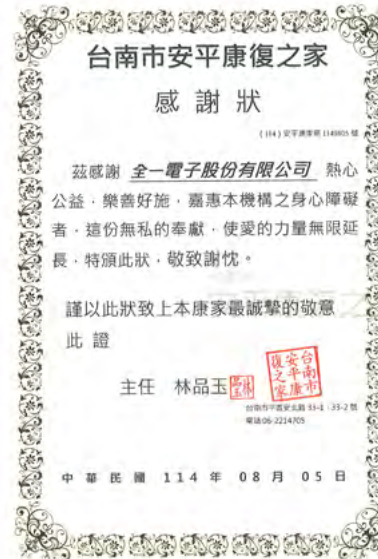
透過此次捐米行動，全一電子持續深化與地方社區之連結，實踐「取之於社會、用之於社會」之企業精神。未來亦將持續結合永續農業與公益參與，擴大社會影響力，攜手創造共好價值。

#### 專案目標

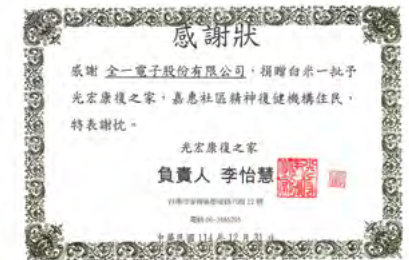
- 推動有機契作與友善耕作，支持土地永續
- 捐贈有機米關懷弱勢
- 結合環境保護與社會公益落實永續循環
- 深化社區連結，實踐企業社會責任
- 擴大永續與公益影響力，創造共好價值

#### 專案投入與資源

- 年度投入金額：NT \$ 5 萬
- 受益人數：200人次/年
- 品牌曝光機會：4次/年



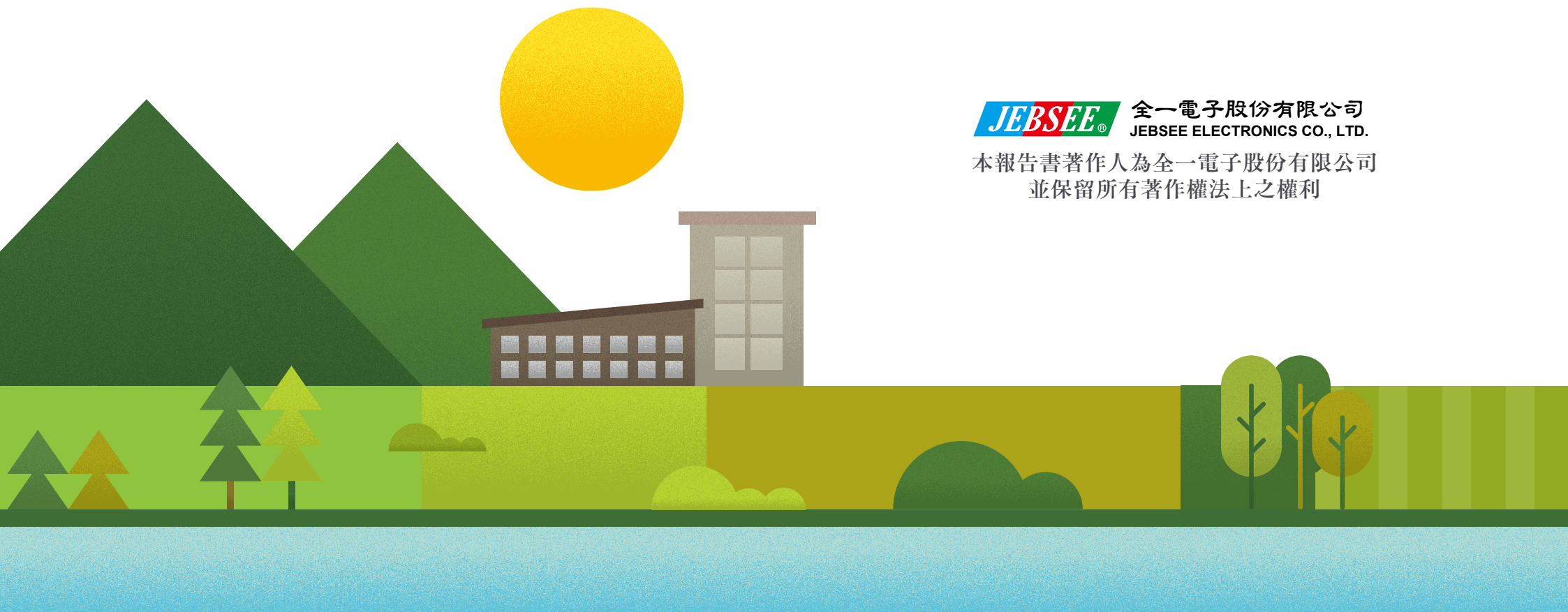
安平康復之家致贈感謝狀



光宏康復之家致贈感謝狀



受贈單位回饋



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

本報告書著作人為全一電子股份有限公司  
並保留所有著作權法上之權利