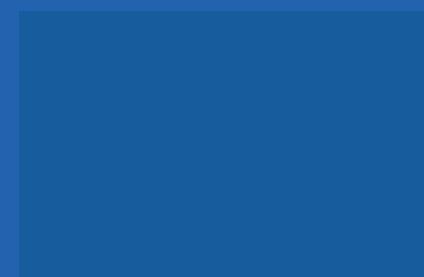


# 2023

## 全一電子 永續報告書



# 目錄

## 00/ 前言

0.1 關於本報告書	<a href="#">04-05</a>
0.2 經營者的話	<a href="#">6</a>
0.3 永續成果	<a href="#">8</a>
0.4 認識全一	<a href="#">10</a>
0.5 利害關係人議合	<a href="#">11</a>
	<a href="#">18</a>

## 01/ 永續價值

1.1 永續表現	<a href="#">28-29</a>
1.2 永續戰略	<a href="#">30</a>
1.3 永續治理	<a href="#">30</a>
1.4 公司治理	<a href="#">31</a>
1.5 誠信經營	<a href="#">34</a>
1.6 風險管控	<a href="#">39</a>
	<a href="#">42</a>

## 02/ 共創共贏

2.1 綠色產品	<a href="#">46-47</a>
2.2 創新動力	<a href="#">50</a>
2.3 供應鏈管理	<a href="#">54</a>
2.4 客戶關係	<a href="#">62</a>
	<a href="#">72</a>

## 03/ 環境責任

3.1 環境策略	<a href="#">78-79</a>
3.2 應對氣候變化	<a href="#">82</a>
3.3 資源與保護	<a href="#">84</a>
	<a href="#">99</a>

## 04/ 卓越職場

4.1 人權尊重	<a href="#">106-107</a>
4.2 人才任用	<a href="#">110</a>
4.3 培練與培育	<a href="#">119</a>
4.4 薪酬與福利	<a href="#">125</a>
4.5 職安衛管理	<a href="#">133</a>
	<a href="#">139</a>

## 05/ 社會責任

5.1 兒童福祉	<a href="#">156-157</a>
5.2 土地保護	<a href="#">160</a>
5.3 弱勢關懷	<a href="#">163</a>
	<a href="#">165</a>


## 06/ 附錄

6.1 GRI 指標對照表	<a href="#">166-167</a>
6.2 SASB 對照表	<a href="#">168</a>
6.3 TCFD 揭露建議對照表	<a href="#">178</a>
6.4 臺灣證交所永續揭露指標—電子零組件業	<a href="#">181</a>
6.5 ESG 績效指標一覽表	<a href="#">182</a>
	<a href="#">183</a>

[★全一連結](#)



# 00

- 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 利害關係人議合
- 



## 0.1 關於本報告書

自 2024 年起，全一電子股份有限公司（簡稱「全一電子」）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。該報告將在全一電子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：2024 年 6 月發行

◎前一版本：2024 年首次發行對內版

◎下一版本：預計於 2025 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 2023 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。

### 0.14 撰寫原則及綱領

本報告遵循了全球可持續發展報告指南組織（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）發佈的可持續性報告準則以及可持續會計標準委員會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）發佈的行業準則，特別針對電子製造服務和原始設計製造（ODM）行業標準進行編寫。

本報告根據 GRI 和 SASB 的最新準則，並在其官方指定的時間內進行採用。本報告旨在強調，儘管全一電子並非被主管機關要求必須披露永續性信息的公司，我們仍然深知公開透明的永續資訊披露對內部員工和外部客戶（包括潛在客戶）的重要性。我們不僅致力於滿足這些準則，還期待在沒有進行外部確證的情況下，通過各方的反饋（包括內部員

工）來不斷改進我們的做法。

本報告所涵蓋的組織邊界和計算方法採用了國際通用的指標來呈現企業社會責任的績效數據。如有推估值，將在報告中作出具體說明。本報告中的財務數據均以新臺幣計算，匯率依據 2023 年底的結算數據。營運績效、產品出貨信息以及報告內容均已經過勤業眾信聯合會計師事務所的查證。

### 0.15 報告書管理

全一電子永續報告書（簡稱報告書）編制小組由永續發展部負責統籌，邀請各功能單位最高主管指派窗口擔任小組成員，合作進行資料蒐集、編撰、設計、排版與查證事宜；每年年底召開報告書編制專案啟始會議，說明並討論年度報告書工作計畫。各編制小組成員依據其日常工作與利害關係人互動的經驗，與永續發展部進行永續議題的蒐集、討論與審視，將上一年度工作成果彙編於報告書，提交董事長進行最後核決，並定期於第二季完成外部查證，於 6 月發行上一年度報告書。







## 0.2 經營者的話

### 0.21 董事長

#### 尊敬的全一電子團隊及關心全一電子的利害關係人：

我謹以全一電子的董事長身份，向各位介紹我們公司最新的企業社會責任（ESG）報告書。這份報告不僅是我們對公司使命的堅定承諾，更是我們在環境、社會和管治層面所做出的深入努力的結果。

自 1975 年創立以來，全一電子一直秉持著「誠信、勤樸、務實、創新」的核心價值觀。我們深信，全一電子的成功不僅體現在經濟利益上，更應在對員工、社會和環境的積極貢獻中展現。這些價值觀貫穿於我們的每個業務決策和行動之中，並成為我們堅定不移的信念。我們以 ESG 為指導，堅持實踐可持續發展的目標，不斷探索創新的方法，為社會做出積極貢獻。

全一電子秉持著勤儉誠樸的工匠精神，致力於電視周邊組件、高頻有線電視及衛星電視共同收視系統組件的研發與生產。我們以誠信和務實的態度，與客戶攜手創造價值，為客戶提供最優質的產品和服務。同時，我們不斷尋求創新，致力於滿足市場的需求，並在全球範圍內建立良好的聲譽和合作關係。



羅三國

董事長

面對著快速變化的市場環境和日益嚴峻的環境挑戰，全一電子堅持著「友善地球」的理念，積極參與永續發展。我們深知企業的發展與環境的健康息息相關，因此我們承諾將碳排放、水耗、垃圾和運輸的減量目標納入企業的發展計劃中。在 2024 年，全一電子制訂了以下目標：

- 1) **碳排減 10%**：我們將通過積極採用綠色能源、優化生產流程、推廣節能技術等方式，實現碳排放量的顯著減少，為減緩氣候變化盡一份力量。
- 2) **水耗減 10%**：我們將加強對水資源的節約利用，改進生產工藝，採用循環水利用系統，有效降低水耗，保護水資源的可持續利用。
- 3) **垃圾減 10%**：我們將通過減少包裝材料的使用、提高資源回收再利用率、推廣垃圾分類等措施，實現垃圾產生量的減少，建設清潔美麗的環境盡一份心力。
- 4) **運輸減 10%**：我們將優化物流管理，提高運輸效率，降低運輸成本和對環境的影響，實現運輸量的減少，減少對交通的壓力，維護城市的可持續發展。

為實現這些目標，我們將進一步深化內部管理，通過改革制度、優化流程，確保公司運營更加高效、透明。同時，我們將加大員工培訓的力度，不斷提升員工對環保意識的認知和理解，培育他們成為具有環境保護使命感的行動者。透過開展工作坊、永續和可持續發展課程及講座等活動，我們將透過這活動來激發員工內在的熱情且激勵他們積極參與公司的 ESG 倡議，真正把永續發展及環保理念融入到工作和生活中。

同時，我們也將與供應商和合作夥伴緊密合作，建立起全面的環保供應鏈。我們將要求供應商嚴格遵守環保標準，推動綠色供應和循環利用，共同實現碳中和和資源節約。通過與合作夥伴的共同努力，我們將共同打造一個環保友好的價值鏈，推動整個產業向著更加可持續的方向發展。

最後，我要由衷感謝各位同仁和關心全一電子的利害關係人。正是有了你們的支持和信任，全一電子才能夠勇往直前，不斷探索和實踐可持續發展的道路。我們將堅定不移地履行全一電子的 ESG 承諾，為社會和環境的可持續發展貢獻出更多的愛與力量。期待與大家攜手共創一個更美好的未來。

### 0.22 總經理

#### 親愛的全一電子團隊和尊敬的利害關係人：

我很榮幸能夠在這個特別的時刻與大家分享我們公司的一些具體實踐和未來的策略。在這充滿挑戰的時刻，我們深信積極參與綠色領域產品的布局是不可或缺的。我們不僅將致力於推動環保產品的研發和應用，更將與汽車產業策略聯盟攜手合作，為環境永續發展盡一份力量。我們堅定地相信，投注於綠色產業不僅可以保護環境，還能提升企業的競爭力，成為推動產業永續發展的引領者。

此外，我們在企業責任方面取得了重要進展。加入 RBA 責任商業聯盟是我們向員工承諾的具體行動，我們堅持以人為本，推動兩性平權，並持續實踐員工多元化管理。在商業互動方面，我們秉持誠信、公平交易、競爭的原則，嚴格保障各方的權益和隱私，杜絕非法商業活動的發生。同時，我們長期關注社區議題，積極參與環境永續活動，為社區的共好努力貢獻一份力量。

謹此感謝各界對全一電子的支持與肯定。未來，我們將持續投入資源，穩健地邁向永續發展的目標。我們致力於減少碳排放，提升產品的綠色競爭力，並構建一個多元、開放、包容的職場環境。我們期待與價值鏈夥伴攜手合作，共同邁向永續發展之路。

### 總經理的展望

我對全一電子的未來充滿信心。我們將繼續不懈地努力，以實際行動履行企業社會責任，為社會和環境的可持續發展做出更多貢獻。我們不僅將持續積極參與綠色領域的產品布局，還將推動產業鏈的永續發展，促進產業轉型升級。同時，我們將繼續加強企業責任，提升員工福祉，推動多元化管理，構建更具包容性的企業文化。

我們將以更高的熱情和更積極的姿態，引領全一電子走向更加環保、和諧的未來。讓我們攜手共創美好明天！

### 未來挑戰與應對策略

雖然我們取得了一些重要進展，但我們也清楚地認識到在實踐企業社會責任的過程中仍面臨著許多挑戰。我們將不斷學習和改進，積極應對這些挑戰。首先，我們將加強與利益相關方的溝通和合作，建立更加穩固的合作關係。其次，我們將進一步優化內部管理制度，提升企業運營效率和透明度。最後，我們將持續投入創新研發，推出更多綠色產品，以滿足市場和社會的需求。

我們深信，通過全體員工的共同努力，全一電子將能夠克服眼前的困難，迎接未來的挑戰，為實現可持續發展目標貢獻更大的力量。



羅凱甫

總經理





## 0.3 年度永續成果



### 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱 RBA)

全球最大的行業聯盟，致力於全球供應鏈中的企業社會責任，作為責任商業聯盟 (RBA) 的會員，全一電子堅定支持該聯盟的目標和願景，並致力於推廣 RBA 的行為準則。我們在每年的自我評估過程中，透過 RBA 自我評估問卷 (SAQ) 完成主要廠區的風險評估，包括勞工權益、健康與安全、環境保護、商業道德和管理系統，以確保符合最高的企業社會責任標準。

### 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，全一電子採用 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。全一電子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，全一電子提升職場安全，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，全一電子將 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，促使全一電子在環境管理、職業健康與安全以及品質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，全一電子達成了環保、安全和經濟三贏的目標。



## 0.4 認識全一

「誠信、勤樸、務實、創新」是全一電子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，全一電子為地球村的一份子，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，未來全一電子將秉持守護地球、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 公司概况

全一電子於 1975 年在台南創立，初期研發電視接收系統組件，四十七年來，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線及其零組件之研發生產與行銷。

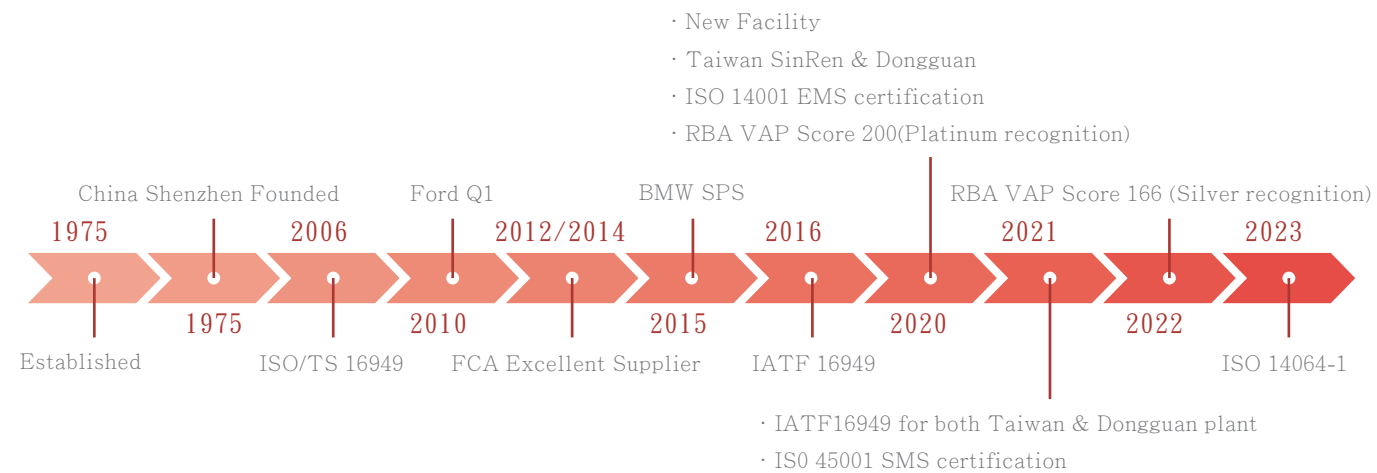
從訂單 ERP 管理系統、進出貨的自動倉儲系統、制程管理的 MES 系統；規劃全自動或半自動的機械設備及其工治具，來降低人力成本並取得更優質的生產品質與效率，並邁向智慧製造生產。

以 47 年 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。

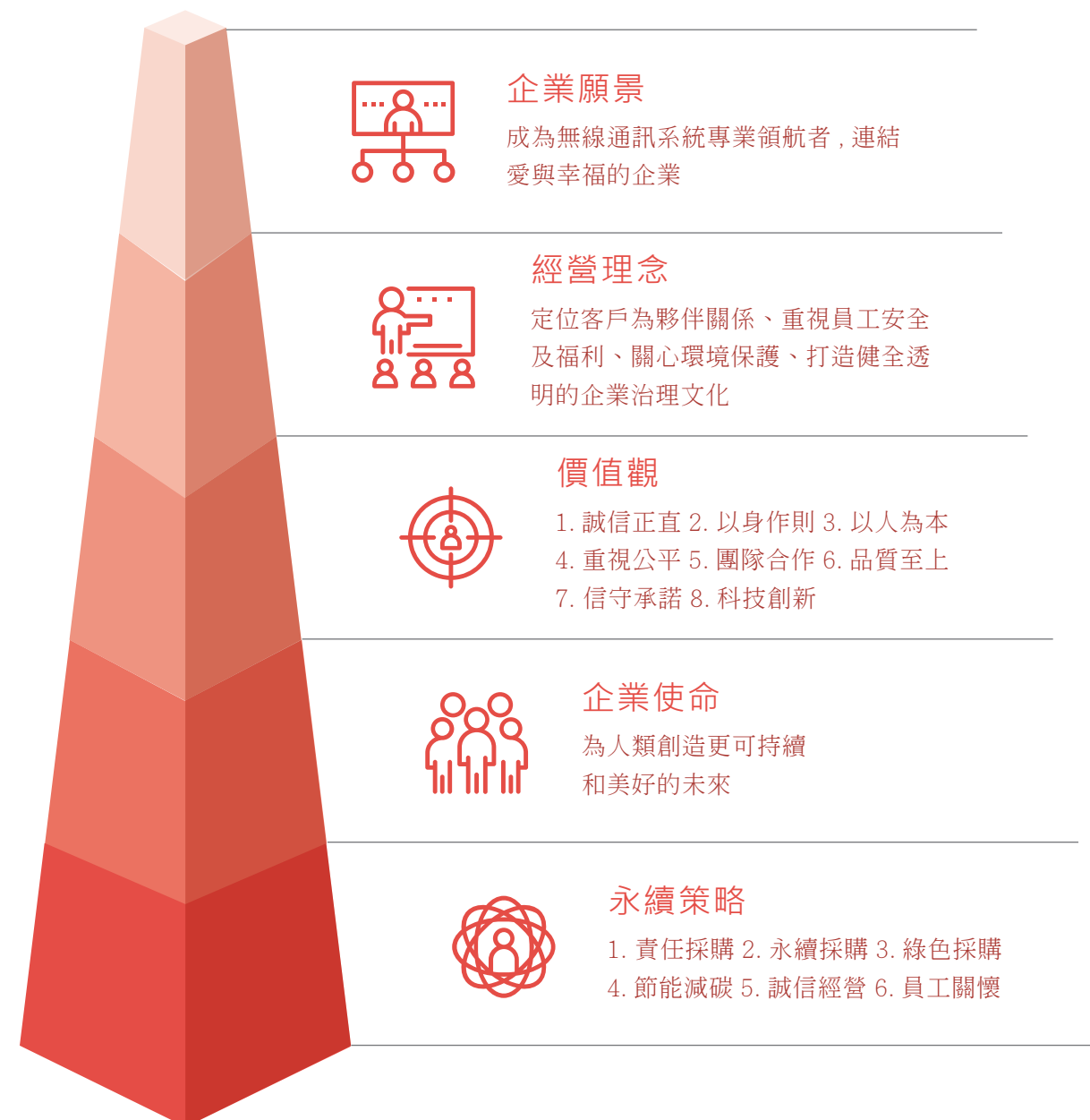




## 0.42 公司沿革



## 0.43 企業願景



## 0.44 營運據點

營運總部	台灣台南	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	2023 年營	新台幣 16.7 億 元
總經理	羅凱南	2023 年	員工數 580 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



台南新樂廠



台南新仁廠



全一電子東莞分公司

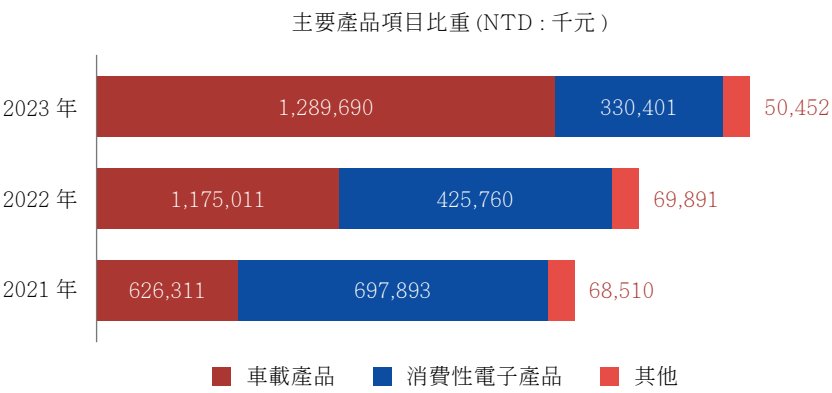
成立於 2020 年  
佔地：12,200 M



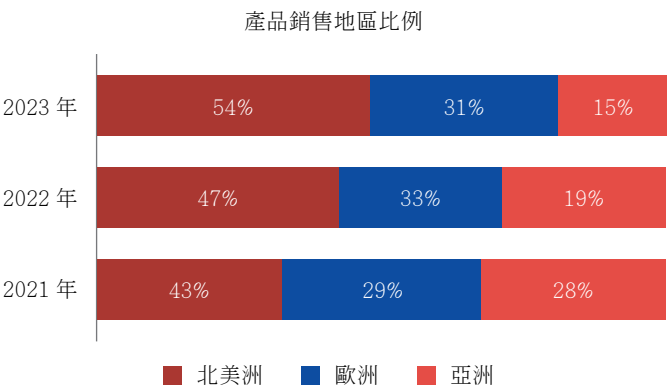


0.45 產品範疇與類別

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。

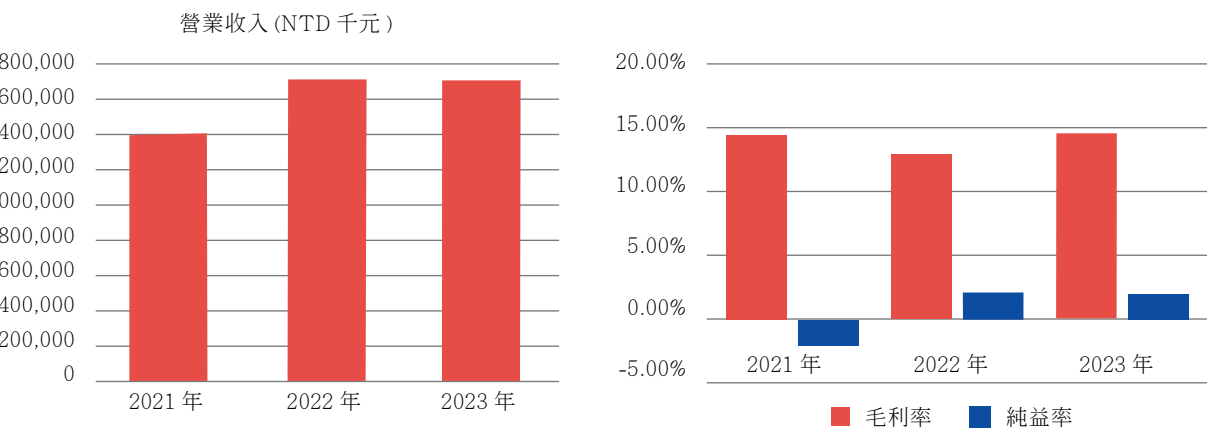


全一銷售地區遍佈全球，以美洲為主要銷售區域，其次為歐洲，2023 年美洲地區營收百分比為 54%，歐洲為 31%



0.46 營運績效

2023 年全一營收為新臺幣 16.76 億元，其營收及獲利能力均已較 2022 年成長。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，全一電子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。全一電子 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

全一電子確保其產品標識內容完全遵守各地法律法規，並根據客戶需求進行製作與貼附。為規範對外公開信息，公司制定了“對外發言及資訊披露管理辦法”，該辦法詳細規定了公司、市場、產品與服務、客戶與供應商等相關信息對外披露的範圍、發言代表以及內容審核流程，確保所有對外披露的信息必要、準確、及時且一致。

除了提供永續報告等文檔外，全一電子的官方網站設有新聞中心、企業資訊和 ESG 永續專區，以實時更新公司最新動態、重要消息、財務信息及企業永續發展相關信息。網站同時提供了各業務聯繫方式，以便利溝通和信息獲取。

0.49 外部參與組織

全一電子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。

外部參與組織		
社團法人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™) 是一個國際通用的企業身份證，為全球企業提供了可信的身份識別標準。當企業接受鄧白氏的資訊收集和審核後，便會獲得一個獨一無二的鄧白氏環球編碼® (D-U-N-S Number®)。這個編碼會被記錄在鄧白氏全球企業資料庫中，形成企業的全球身份認證。這一過程不僅增強了企業的透明度，還提高了其在國際市場上的可信度和可見性。

全一電子榮獲了這項權威的鄧白氏企業認證™ (D-U-N-S® Registered™)。此認證包括經權威認證的鄧白氏企業認證™電子標章，這是一個可展示於企業網站和商業文件上的標識，表明全一電子已通過嚴格的審核和驗證程序。這一電子標章象徵著全一電子在企業治理、財務穩定性和商業運作上的卓越表現。

鄧白氏企業認證™不僅僅是對企業身份的認可，更是對其商業可信度的強化。完成認證後，全一電子憑藉這一鄧白氏環球編碼®和電子標章，使潛在的合作夥伴、國際企業和政府機構能夠快速而有效地識別並信任我們。這種信任促進了商業合作和機會的增加，並在競爭激烈的國際市場中，為我們贏得了更多的商機和合作夥伴。

這項認證的價值在於它不僅為全一電子提供了全球範圍內的身份認證，還為我們增添了可信賴的商業聲譽。獲得鄧白氏企業認證™後，全一電子能夠更輕鬆地進入新的市場、建立新的合作夥伴關係，並贏得國際企業和政府的信任。這進一步提升了我們的競爭力和國際影響力，並鞏固了我們在全球市場上的領先地位。



## MiF License



◆ 全一電子企業願景是成為無線通訊系統的專業領航者，致力於連結愛與幸福。這一願景驅動我們在技術創新和品質控制方面不斷追求卓越，並以此為基礎，成功獲得了蘋果公司 MFi 認證。

◆ MFi 認證，代表“Made for iPhone/iPod/iPad”，是蘋果授權零部件製造商生產外部零部件的標誌使用許可。這項認證允許我們創建符合蘋果標準的外部設備，並使用蘋果的專有技術，包括 Lightning 連接器等。我們在產品開發過程中獲得蘋果的技術支持，確保所有產品都能達到其嚴格的品質要求。

◆ 這一認證涵蓋了多種連接器和協議，例如耳機插孔、dock 連接器、Lightning 接頭以及 AirPlay 支援。獲得 MFi 認證，意味著我們的產品經過嚴格的品質檢測，符合蘋果的高標準。值得注意的是，MFi 認證的通過率非常低，僅有 2% 的產品能夠通過，這進一步證明了全一電子在產品品質和技術上的卓越表現。

◆ MFi 認證的範圍已從最初的 iPhone、iPad 和 iPod，擴展到 Apple Watch 和最新的 MagSafe 產品。這使我們能夠生產更多樣化的蘋果設備配件，並參與到更廣泛的蘋果生態系統中，提供高品質的產品和技術解決方案。

◆ 通過 MFi 認證，我們遵守蘋果配件協定 (Apple Accessory Protocol, AAP)，這是一種簡單的串行通信協議，用於控制 iPod 等設備。這些技術要求確保了我們產品的可靠性和穩定性。

◆ 全一電子將繼續致力於成為無線通訊系統的專業領航者，連結愛與幸福。我們堅持技術創新和品質控制，致力於為客戶提供最優質的產品和最先進的技術解決方案，實現企業願景。

◆ 通過 MFi 認證，不僅展示了全一電子在技術創新和品質控制方面的卓越實力，還進一步鞏固了我們在國際市場上的競爭力。我們將繼續努力，成為連結愛與幸福的橋樑，為客戶帶來更好的產品體驗。

### 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。2023 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 (新台幣千元)
獎助金	勞動部勞動力發展署 雲嘉南分署	安穩雇用計畫	428
補助款	勞動部勞動力發展署 雲嘉南分署	充電起飛計畫	236
補助款	經濟部產業發展署	產業升級創新平台輔導計畫	4,295
補助款	資訊工業策進會	衛星產業供應鏈發展推動計畫	59
總計			5,018

### 0.5 利害關係人議合

「重大性評估」對於風險辨識以及永續報告的品質，均扮演著基礎且關鍵的角色。全一電子致力於專注於核心業務、實踐務實的經營策略、並追求穩定成長。我們透過配合業務模式與客戶需求，利用多樣化的渠道與各方利害關係人保持順暢的溝通及建立互信。在 2023 年，根據全球報告倡議組織（GRI）的 GRI 3 通用準則關於重大主題辨識程序的要求，以及對於永續報告中重大主題評估與揭露的建議，我們通過下列四個關鍵步驟來辨識與界定那些應該在永續報告中充分揭露的重大主題，以形塑我們的營運策略。

了解並鑑別組織脈絡  
與關鍵利害關係人

透過分組深入分析價值鏈上的所有活動，明確識別上下游的合作夥伴關係，在永續性背景下的相關問題，進而準確找出關鍵利害關係人及其關注的核心議題。

鑑別正面  
及負面衝擊

對價值鏈上的所有活動進行梳理，以辨識實際和潛在的衝擊，這包括衝擊的性質、時效、意圖以及可逆性。

鑑別正負面衝擊  
顯著程度

整合經濟、環境、社會與人權之衝擊鑑別結果，已發生之正衝擊大小依據其範圍、規模判斷之，負面衝擊再考量其不可修復性；潛在之正負面衝擊則考量其發生率。

最顯著衝擊的  
優先排定順序

將所有活動的分析彙整為永續性議題，根據其正負影響的程度及利害關係人的關注重點，製作重大性評估矩陣。

#### ◆ 步驟一：鑑別組織脈絡與關鍵利害關係人

全一電子結集跨部門團隊，依據組織運營的全生命週期，辨識出與業務相關的關鍵活動。我們依循《全球報告倡議組織》（GRI）2021 標準，根據利害關係人對我們的依賴性、責任、張力、影響力和多元觀點，確認了五大類關鍵利害關係人：客戶 合作夥伴、員工、政府、投資人／股東、供應商／承攬商。透過問卷調查，我們收集了內外部利害關係人對各項議題的關注度和反饋。

#### ◆ 步驟二：鑑別正負面衝擊

在評估活動對組織造成的正負面影響時，我們將影響分為正面和負面兩大類進行分析。正面影響的評估考量了實際影響（規模、範圍）及潛在發生的可能性，而負面影響則同時考慮了實際影響（規模、範圍、不可逆性）和潛在發生的可能性。在全一電子的營運中，我們發現有 9 項活動對經濟產生影響，正負面影響顯著性相當；7 項活動對環境有影響，其中負面影響的顯著性大約是正面影響的兩倍；5 項活動對社會和人權有影響，負面影響顯著性超過正面影響。

#### ◆ 步驟三：鑑別顯著程度

整合經濟、環境、社會和人權三個領域的影響評估結果，我們發現組織的營運活動至少對其中一個領域產生影響，而所有活動產生的綜合正面影響顯著性仍高於綜合負面影響。在彙總成 21 項永續發展議題後，我們向關鍵利害關係人詢問他們對這些議題的關注程度。問卷回收數量包括員工 465 份、供應商 20 份、承攬商 11 份、政府 10 份和投資人／股東 4 份，總共 510 份問卷。通過這一過程，我們能夠更準確地理解和回應利害關係人的期望和關切，持續改進我們的業務實踐和持續發展策略。

#### ◆ 步驟四：決定重大主題

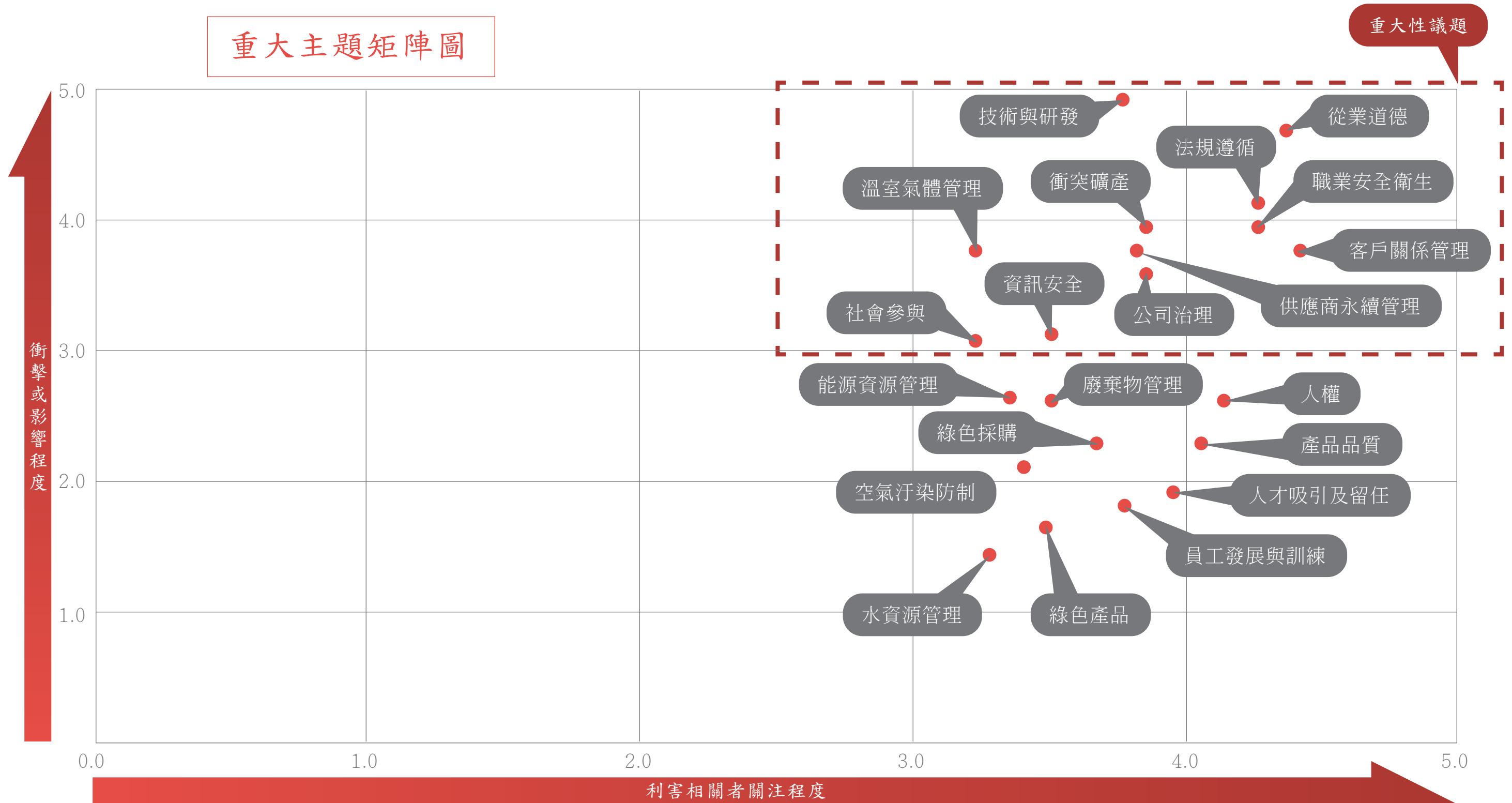
決定重大主題的過程中，我們根據利害關係人的關注程度作為橫座標，正面與負面衝擊作為縱座標，繪製出重大性矩陣。通過這種方法，我們在正面衝擊矩陣中篩選出 11 項高關注度與高衝擊度的重大議題，同時在選出次要 10 項重要主題，這些將作為報告書重點揭露的內容。



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	2023 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，全一電子定期舉行溝通會議，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	全一電子積極調整薪資結構，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 每年二次 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任，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	全一電子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	全一電子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，以實踐全一電子對永續發展的承諾。	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	全一電子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





◆ 重大主題與目標管理

重大性議題	正面衝擊	負面衝擊
客戶關係管理	增強客戶滿意度和忠誠度	要求持續的投入和創新以滿足客戶需求
從業道德	建立正直的企業文化，吸引人才	要求嚴格的監管和自律
法規遵循	保障合法經營，減少法律風險	法規變動需持續更新，可能增加運營成本
公司治理	增加透明度與責任感，提升股東信任	加重行政負擔，需平衡各方利益
衝突礦產	支持人權，提升品牌形象	對供應鏈審查要求高，增加管理難度
技術與研發	推動創新，增強市場競爭力	研發成本高，風險投資可能不產生預期效益
供應商永續管理	強化供應鏈責任，提升整體競爭力	管理複雜度提升，需要額外資源
資訊安全	保護企業與客戶資料，降低資安風險	需持續投入資源於技術與培訓
溫室氣體管理	降低環境影響，提升企業綠色形象	初始投資大，短期內看不到直接經濟回報
職業安全衛生	保障員工健康，減少事故	需要定期投入安全設施和培訓
社會參與	品牌形象提升 - 增強品牌知名度和企業信譽	不當的社會參與可能引起公關危機，對企業形象造成負面影響

議題面向	重大性議題	專案 / 行動	詳細內容 請參閱本	對應 GRI
公司治理 面向議題	客戶關係管理	客戶忠誠度提升計畫：建立客戶反饋機制，定期進行滿意度調查，提供個性化服務。	2.4 客戶關係	416,417,418
	從業道德	道德操守強化專案：推廣道德守則，設立匿名舉報系統，進行定期道德教育與審查。	1.5 誠信經營	205
	公司治理	透明治理提升計畫：優化內部決策流程，強化董事會與股東溝通，提高透明度。	1.4 公司治理	201,206
環境面向 議題	供應商永續管理	與供應商共同制定永續發展目標，進行定期評估與培訓。	2.3 供應鏈管理	204,301,302,308,414
	技術與研發	創新加速創新想法轉化為綠色產品。	2.1 綠色產品 2.2 創新動力 2.3 供應鏈管理	302-5,417
	溫室氣體管理	碳減量專案：實施節能改造，採用清潔能源，設定減排目標與追蹤機制。	3.2 應對氣候變化	201-2,305
社會面向 議題	職業安全衛生	職安健康促進計畫：改善工作環境，提供安全衛生培訓，實施預防措施減少職災。	4.5 職安全衛生	403
	社會參與	1. 契作農面積：與地區農戶建立合作關係，共同開發 2 分地的耕種面積，透過契作模式支持可持續農業。 2. 棲息地恢復：專注於受損生態區域的復育，通過種植本土植物及移除入侵種，努力恢復自然生態平衡。	5 關注社會	203

重大議題	重大議題	績效指標	2023 成果		未來目標			連結 SDGs
			目標	成果	2024（短期）	2027（中期）	2030（長期）	
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%	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%	
	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：4 次 勒索病毒：1 次	0 次	0	0	
		資安培訓完成率	3H/Y 資安教育訓練	達成率 40%	完成率 90%	完成 率 95%	完成率 99%	
		資訊系統漏洞掃描頻率	納 2024 年報行	NA	一年 1 次	一年 1 次	一年 1 次	
		IST 網域內電腦佈署率	50%	0	95%	99%	99%	
環境面向議題	技術與研發	新產品開發數量	-	26 件	48 件	50 件	50 件	
		研發支出佔總營收比	2%	達成	≥2%	≥2%	≥2%	
		專利申數量	2023 無此目標	N/A	4 件	4 件	4 件	
	衝突礦產	無衝突供應鏈合作夥伴比例	≥80%	達成	80%	80%	80%	
	供應商永續管理	永續評估供應商比例	2023 年執行 RBA	N/A	30%	30%	30%	
		永續合作項目數	2 項 /Y	達成	每年 2 項	每年 2 項	每年 2 項	
		供應鏈風險事件數	↓3 件	0	0	0	0	
	溫室氣體管理	溫室氣體排放總量	2023 年無此目標	N/A	↓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%	90%	100%	100%	100%	
	社會參與	生態復育	2023 無此目標	N/A	2 分地	2 分地	2 分地	

# 01

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



### ◆ 公司治理

- ◎ 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。

### ◆ 誠信經營

- ◎ 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。
- ◎ 調查完成率達 100% 零違法與重大訴訟案件。

### ◆ 風險控管

- ◎ 完成 1 件資訊相關演練。

## 1.2 永續表現

2021 年，依據國際永續趨勢與業務發展策略，全一電子股份有限公司致力於與供應鏈中的企業組織維護良好的合作夥伴關係，並共同遵守有關環境、經濟和人權議題的法律、規章及客戶需求，為了實踐企業社會責任、推動環境的持續發展和維護基本人權，並不定期依據國際趨勢、臺灣證券交易所建議與實際作業情形進行更新。

### ◆ 策略

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。

#### 公司治理

建置有效治理架構及相關道德標準，健全公司治理。

#### 永續環境

擬定及推動環境管理與氣候變遷相關行動方案，致力達成永續環境目標。

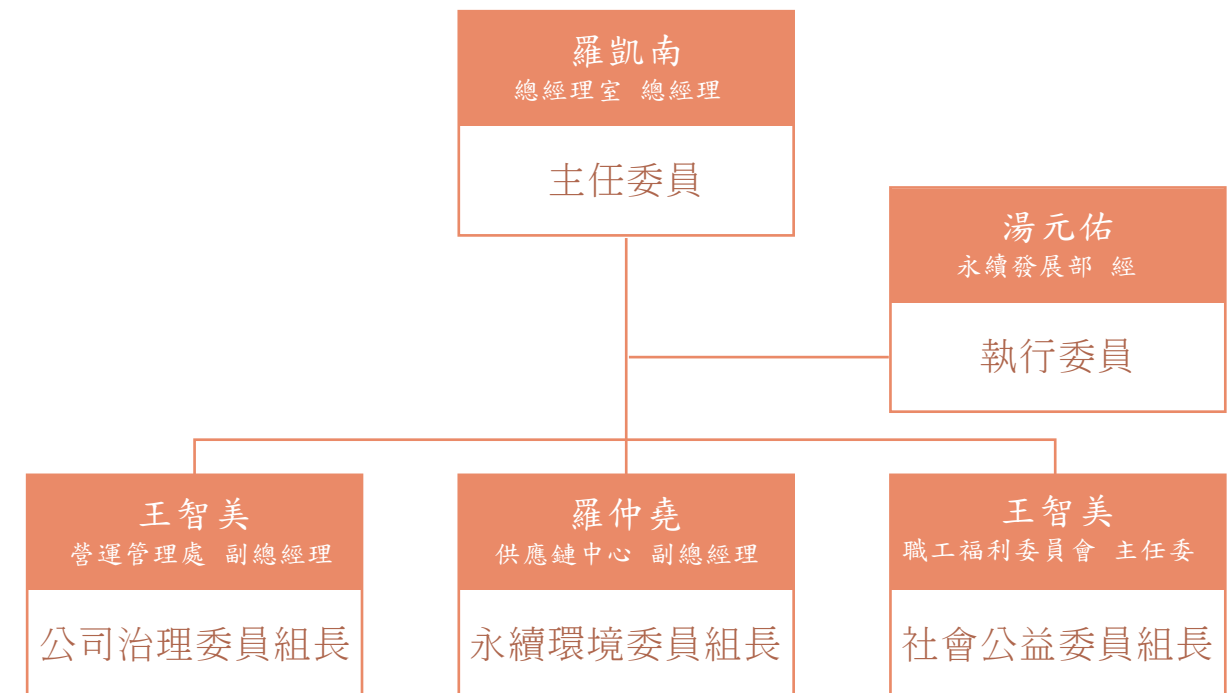
#### 社會責任

推動職工人權、安全健康工作環境、社會公益等相關事務。

## 1.3 永續治理

### 1.3.1 永續發展委員會

#### 全一電子 永續治理組織架構



### ★ 永續發展委員會

- 1) 2023 年 2 月，全一電子正式成立「永續發展部」，以促進由上而下、橫向合作以落實 ESG 策略的跨部門溝通與協作平臺，並於 2024 年 1 月 ESG 宣誓 1.0 到 2.0 設立並介紹永續委員會組織介紹：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。
- 2) 由總經理暨執行長與各單位一級主管組成委員架構，為公司永續發展議題最高決策中心，負責審議永續發展政策、管理方針與中長期目標，以及永續發展事務推動成效，並依據經營管理方針、業務發展策略與客戶要求，提供 ESG 專案發展建議與指導；「永續發展委員會」為公司永續發展議題跨部門協作平臺，分為環境、社會與治理三大工作小組，由關聯功能單位主管擔任委員，依據永續發展政策，因應客戶期待與要求，合作擬定短中長期目標、推動 ESG 專案與揭露永續資訊，並由永續發展部統籌委員會運作事務，每月召開會議，確認短中期目標落實及 ESG 專案發展進程合乎公司永續發展政策。2024 年起，由總經理暨執行長定期向董事會報告利害關係人溝通結果、永續發展。



### 1.3.2 RBA 管理委員會

全一電子積極落實並遵守「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）。全一電子亦定期進行 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，全一電子不僅提供年度 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。



## 1.4 公司治理

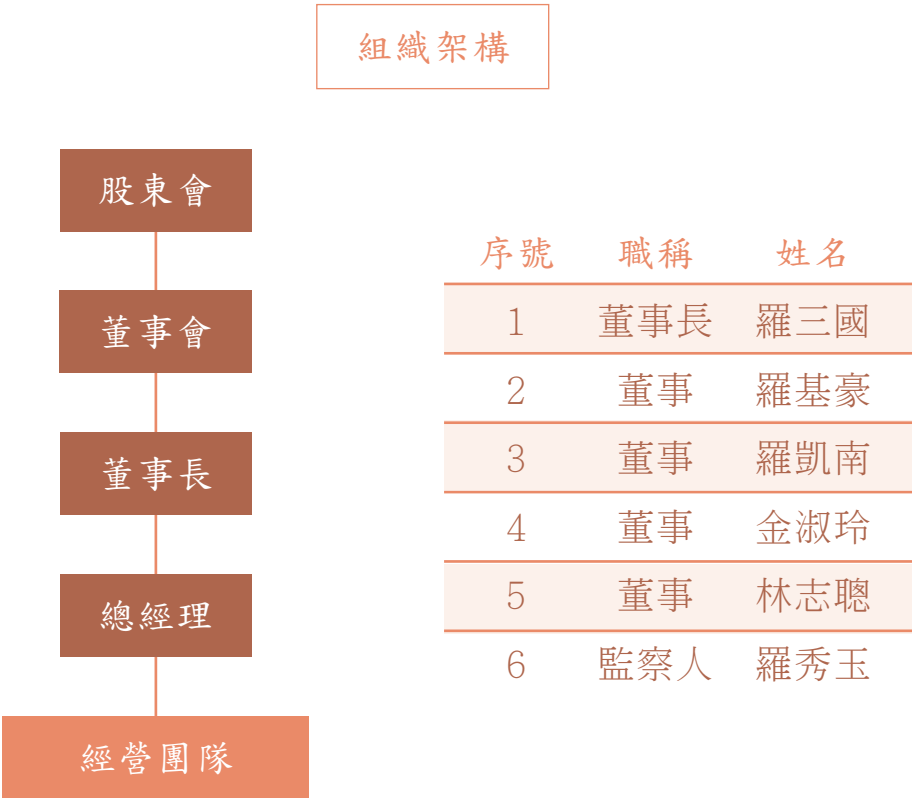
全一電子深知公司治理的重要性，致力於提升公司運營的合法性與透明度。我們不斷優化公司治理體系，確保股東權益得到充分保護，同時加強與所有利害關係人的溝通與互動，確保公司的政策和措施能够滿足法規要求和客戶的期待。

董事會作為公司的最高決策機構，承擔著監督公司合規經營和財務透明化的重任。它的職責範圍廣泛，從審批高級管理人員的任命和薪酬，到為管理團隊提供戰略指導，以確保公司在經營活動中遵循正確的方向。董事會還負責審查公司在經濟、環境和社會責任等方面的表現，決策與企業永續發展緊密相關的議題，確保公司能够在長期發展中保持競爭力和責任感。

為了進一步強化公司治理，全一電子還設立了多個專門委員會，如審計委員會、薪酬委員會和風險管理委員會等，這些委員會負責就其領域內的專業事務提出建議和監督執行情況，以支持董事會的決策過程。此外，我們也建立了一套完善的內部控制和風險管理體系，通過定期的自我評估和第三方審計，確保公司各項活動的合規性和效率。

在促進透明度方面，全一電子定期向股東和公眾發布公司的財務報告、年度報告和永續發展報告，提供公司治理、經營策略、財務狀況、風險管理以及在環境和社會責任方面的進展和成效，以促進開放和透明的溝通。

通過這些措施，全一電子旨在構建一個健全、高效且對外部環境敏感的治理架構，為股東創造價值的同時，也積極履行對社會和環境的責任，推動公司向更高水平的永續發展邁進。



委員會	審計委員會	薪資報酬委員會
組成	審計委員會由全體獨立董事 組成，其中至少 1 人具備會 計或財務專長。委員會獨立 董事之任期為 3 年，連選得 連任。目前共有 4 席委員。	薪資報酬委員會目前共有 4 席委員，皆為獨立董事。委 員會應邀請董事長或執行長 列席，唯與其自身有利害關 係之議案應予以迴避，不得 參與討論，另得請董事、內 部稽核人員、會計師、法律 顧問或其他人員列席會議並 提供相關必要之資訊。
主要職權	每季定期於董事會前召開會議，檢視公司內控制度 之執行和重大財務業務行 為，並與簽證會計師進行溝通及交流，以確實監督公司運作及風險管控，藉由委員的專業分工及獨立立場，協助董事會執行其 監督之責，增加公司財務 的可靠性及公信力。	負責訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
2023 年運作情形	至少每半年召開 1 次會議，2023 年共召開 2 次會議，2023 年全體 委員平均出席率為 100%。	至少每年召開 2 次，得視需求隨 時召開會議。2023 年共召開 2 次會議，2023 年 全體委員平均出 席率為 100%。

### 1.4.1 董事會組成與多元化情形

全一電子依照公司章程規定，得設董事 6 至 9 人，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任之，任期 3 年，連選得連任，並明訂設立獨立董事名額至少三 人。董事會於 2023 年股東會選任，共有 6 席，其中有 2 席為女性，其餘皆為男性，均 50 歲以上，並均具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之豐富工作經驗與專業資格；具員工身分之董事 2 席，占比約 33%；6 席董事中有 4 席為獨立董事，佔比約 66%，各就其專業領域提供客觀意見，協助董事會制定對公司與股東最有利的決策。每年集團皆會舉辦董事成員進修課程，近年來，公司治理相關議題也納入課程標的。為健全監督功能並強化管理機能。

雖然全一電子尚未成為上市或上櫃公司，但我們致力於強化公司的治理結構，並建立良好的公司治理制度。我們根據《上市上櫃公司治理實務守則（現行法規）》第 20 條的規定，制定了董事會成員組成的多元化策略，確保董事會的組成符合公司的運營需求、業務模式和發展目標。我們將繼續推動和完善董事會的多元化策略，確保在公司發展的過程中，不斷提升治理效率和決策質量，以應對未來的挑戰和機遇。

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 年全一電子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，詳細進修情形可至全一電子 E-learning 系統查詢。

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			◎		◎		◎		

1.4.3 董事會績效評估

化公司治理和提高董事會運作效率，全一電子設立了“董事會績效評估辦法”，確保每年定期對董事會的整體績效、各功能委員會以及單個董事成員進行績效評估。評估期間涵蓋自每年 1 月 1 日至 12 月 31 日，評估結果需在次年度第一季度的董事會上報告並公布在公司年報中。2022 年度的董事會及其功能委員會績效評估結果均達到“超越標準”，並已在 2023 年 3 月 10 日向董事會提交。董事會績效評估結果將被用作進一步增強董事會職能的重要依據，並參考於董事及功能委員會的獎勵安排以及下一屆董事的提名與連任決策過程中。

董事會績效評估作業內容

董事會全體	董事會議事單位根據董事對公司經營的參與度、決策質量、職責理解、董事會（含功能委員會）的組成與結構、持續學習情況以及內部控制等評估標準進行評分，以此對整個董事會（包括功能委員會）的績效進行評核。
董事會成員	委員會成員將根據對公司目標與任務的掌握程度、職責認知、對公司經營的參與度、內部關係經營與溝通、專業知識及持續學習情況、內部控制等評估指標進行自我評價工作。
實績	1. 董事會績效評估結果在第一季度董事會上進行報告； 2. 在年報中披露前一年度董事會（包括功能委員會）的績效評估方法、執行情況與結果。





### 1.4.4 薪酬政策

全一電子致力於建立一個公正、透明且具競爭力的薪酬體系，具體如下：

1. 員工薪酬政策：

我們的薪酬政策旨在保障員工的基本生活需求。公司提供固定薪資，並定期檢視和調整薪資水準，以確保與物價和市場水平保持一致。此外，我們通過目標管理和利潤分享制度，根據員工的表現和公司業績，進行薪酬考核和調整，讓員工共享公司盈餘的成果。

2. 高階主管薪酬：

高階主管的薪酬設計考慮了公司整體經營績效、未來的經營風險和行業發展趨勢。根據高管對公司運營的參與度和貢獻，給予合理的報酬。高階管理人員的薪酬包括固定薪酬（基本工資、獎金、福利等）和變動薪酬。2023 年，間接管理人員的薪酬和基本工資比例為 2.56%，確保薪酬與公司的經營績效密切相關。

3. 薪酬審查與調整：

我們的薪酬制度定期由人力資源部門審查，並在必要時進行調整，以確保其符合實際經營狀況和相關法規。公司也會與外部專業顧問合作，確保薪資政策與市場趨勢保持一致，並維持薪酬的競爭力。

4. 靈活的薪酬結構：

薪酬結構設計具備靈活性，旨在平衡員工、股東及公司的長期利益。固定薪酬部分保持我們在行業內的競爭力，而變動薪酬則綜合考慮公司及個人的績效和貢獻。每年，我們根據內外部經營狀況，設定評核項目、目標及權重比例，並經由人資部門審核及高層批准後實施。

5. 薪酬公平性：

在 2023 年，全一電子高階管理人員的年度總薪酬是其他員工年度總薪酬中位數的 0.23 倍，表明我們致力於薪酬的合理分配和公平性。

全一電子通過這一薪酬方案，不僅保障了員工的基本生活，也激勵了員工和管理層共同努力，推動公司的持續發展和成功。

#### 2023 年全一電子薪酬比率

高階管理人員薪酬與中位數年薪比率	0.23
------------------	------

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

雖然全一電子尚未成為公開發行公司，我們仍然嚴格遵循《證券交易法》第十六條的規定，以確保公司治理的透明和公正。在董事會的決策過程中，我們對利益衝突問題有明確的管理政策。

利益衝突的申報與處理

1. 利益關係的申報：

- 當董事本人或其代表的法人在某一會議事項中存在利益關係時，該董事必須在董事會上明確說明該利益關係的重要內容。

- 如果該利益關係可能損害公司的利益，相關董事不得參與該事項的討論和表決。

2. 避免參與與代理：

- 在利益衝突的情況下，董事必須避免參與討論和表決過程，且不得代理其他董事行使表決權。

擴展到家庭與關聯公司：

- 如果董事的配偶、直系親屬或與董事存在控制從屬關係的公司對會議事項有利益關係，該董事即被視為在該事項上存在個人利益衝突。

3. 管理政策的目標

這些規定旨在確保董事會在決策過程中的公正性和透明度，防止任何可能損害公司利益的利益衝突情況發生。我們通過以下措施來維護公司的利益：

- 公開透明：所有利益衝突都必須被清楚地報告和記錄在案，確保公司決策過程的透明性。

- 最大利益保護：這些措施有助於保障公司和股東的最大利益

，確保董事會的決策不受個人或關聯利益的影響。

全一電子致力於通過嚴格的利益衝突管理政策，維護公司治理的高標準。我們的目標是通過這種透明和公正的管理方式，建立一個值得信賴的董事會，確保公司長期的健康發展。

### 1.4.6 內部控制制度

#### 全一電子的內部控制與稽核系統

全一電子嚴格遵循相關法規，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。

內部控制與稽核管理架構

1. 獨立會計室：

會計室直接向董事會報告，配備了專任的會計主管和會計人員，專責監督和執行年度稽核工作計劃。

會計室負責追蹤和改善內部控制系統的執行情況，確保其持續有效運作。

2. 風險識別與稽核工作計劃：

我們基於識別出的風險項目制定稽核工作計劃，該計劃經董事會審定通過後執行。

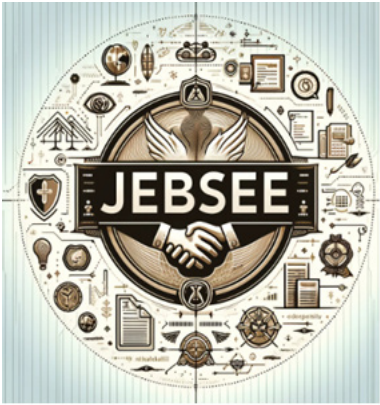
必要時，會計室還會進行特定項目的稽核，以應對突發或特定的風險。

3. 報告與溝通：

會計室主管負責及時向管理層報告已識別的內部控制缺失或潛在風險，並定期或根據需要向董事會、董事長以及審計委員會報告重大稽核發現。

稽核報告和追蹤報告在審議後，應在稽核項目完成的次月底前提交給審計委員會審閱

### 1.5 誠信經營



#### ◀ 零違法與重大訴訟案件

金額超過新臺幣 1 00 萬元或與產品交易相關之訴訟

全一電子經營理念以「誠信正直」為基石，制定《從業道德遵循程序》做為實踐誠信經營的指引，以「誠信正直、以身作責、以人為本、重視公平、團隊合作、品質至上、信守承諾、科技創新」為核心價值，形塑全一電子的企業文化，並於 2023 邀請專業律師於台灣所有廠內對所有管理職位（董事長 ~ 現場管理領班）進行誠信經營與反貪腐訓練，強化並要求各管理職人員落實遵循相關法規與展現職場倫理素養。

全一電子訂定《貪腐圖利類相關管理項目》，並提供舉報途徑並接受匿名舉報，以聽取來各方聲音；所有收受的舉報事件，均予以妥善記錄、進行保密調查及採取改善措施等追蹤處理，對於善意舉報者或參與調查者身分予以保密，避免其受到報復。此外，對於從業道德規範的遵守以及執行情形、舉報事件的調查與懲處。







### 1.5.1 盡職調查

全一電子嚴格執行誠信經營政策，要求董事及高級管理層（包括一級主管）全數簽署遵守誠信經營政策的聲明，實現 100% 的簽署率。此外，公司還強制要求所有新員工及主要供應商簽訂“道德行為準則”。在 2023 年，所有新進員工均已 100% 簽署，承諾不提供或接受任何形式。

公司還定期對所有主要生產基地進行勞工及道德風險評估，2023 年在臺灣完成了 2 個主要生產基地的評估，佔所有主要生產基地的 88.9%。評估結果顯示，沒有高風險項目，也沒有發現任何貪腐事件，進一步彰顯了全一電子在促進誠信與廉潔文化方面的堅定承諾和有效措施。

### 1.5.2 訓練 / 宣導

在所有商業互動關係中都應謹守最高的誠信標準。供應商應採取零容忍政策來禁止任何形式的賄賂、貪腐、舞弊、敲詐勒索和挪用公款。

公司秉持誠信之經營理念，對待員工、客戶與供應商。員工到職時，均需簽署「道德行為準則」確保一切行為守法合規，包含規定員工不得向往來之廠商或客戶要求或接受任何饋贈、特殊待遇或娛樂招待。此外，並嚴禁員工與有不誠信行為紀錄者進行交易，以確保全一及所有利害相關者之權益。員工不得在公司外從事與公司利益衝突的活動，不得因從事或參與公司外之活動而影響在全一應負之職責，不得自與全一有關之交易中獲得私人利益或好處。對於供應商在簽署買賣合約上均註明不可進行誠信交易，確保無賄賂、關說情事。

針對外部人士，全一電子於官網設置連絡表單  
<http://www.jebsee.com.tw/contact/> ►



### 1.5.3 申訴機制

全一電子設立了公開的“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。

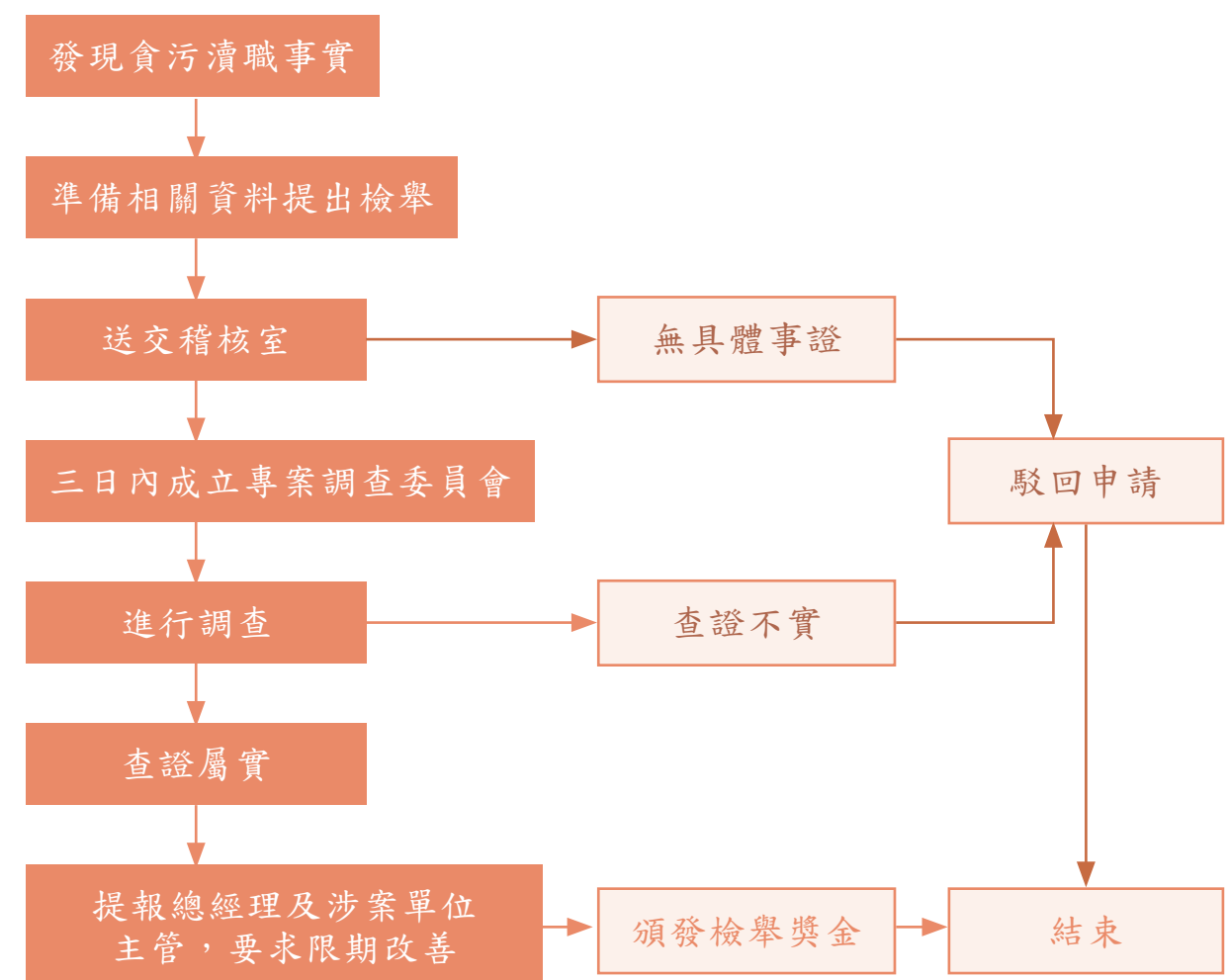
#### ★以下簡要概述了舉報處理的流程與原則：

- 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，同時提供 10 萬元新台幣或損失金額之 5% 做為破案獎金。

#### 「檢舉貪污瀆職辦法」流程圖



2023 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。



### 1.5.4 反競爭 / 反壟斷

我們堅信，健康的市場競爭能够提升企業的品質與效率，保障消費者權益，並促進經濟整體的穩定與繁榮。因此，我們嚴格遵守政府及行業相關的法律法規，堅決不從事任何不正當或不公平的反競爭行為，以保持市場機制和結構的完整性。在 2023 年，全一電子沒有參與任何違反競爭和反壟斷規定的活動或事件。

同時，全一電子秉持政治中立的原則，鼓勵員工積極履行公民責任，但明確禁止以公司名義進行政治選舉活動的公關或做出任何形式的政治捐贈。在 2023 年，全一電子沒有進行任何政治捐贈的相關支出，體現了我們對於保持企業中立和責任的承諾。

### 1.5.5 合法合規自創立以來

全一電子始終嚴格遵守各運營地區的法律法規，並針對員工、各級管理人員及董事會成員制定了詳細的內部規範。

#### 1 合規管理系統的引入與應用

##### 1.1 EIP 平台管理系統 (enterprise information portal 企業資訊入口網站)：

- 從 2021 年開始，全一電子引進了 EIP 平台管理系統，並通過該系統公佈和更新法律法規的變動。

- 這一系統確保了公司所適用的法律法規管理涵蓋最新、最全面的信息，大大增強了公司的合規管理能力。

##### 1.2 法律法規的動態更新：

- 我們密切關注各國及地區的法律法規更新，確保在包括環境、健康、安全和合規等所有相關領域中，公司的運營始終符合最新的要求。

#### 2 供應鏈管理與社會責任

##### 2.1 供應商合規要求：

- 全一電子要求所有供應商遵守國際及本地的法律法規進行員工聘用，確保在整個價值鏈中維持高水準的服務品質和社會責任。

- 供應商需依據 ISO 14001 環境管理系統和 ISO 45001 職業安全健康管理系統等國際認證標準，營造健康和良好的工作環境。

##### 2.2 職業安全與健康：

- 我們致力於將員工在生產、運營及廢棄物處理過程中可能遭受的安全與健康威脅降到最低，保障他們的工作環境安全。

#### 3 合規與訴訟管理

##### 3.1 遵法守規的卓越表現：

- 在 2023 年，全一電子未有任何違反當地法律的情況，也沒有發生金額超過新臺幣 100 萬元或與產品交易相關的重大訴訟記錄。

- 這一記錄反映了公司在遵守法律法規和履行社會責任方面的堅定承諾。

##### 3.2 風險管理與持續改進：

- 我們持續改進內部控制和合規管理機制，確保所有決策和行動都符合公司道德和法律標準，並保障公司的長期可持續發展。

全一電子將繼續推動合規管理和社會責任的落實，確保在各個領域的運營都能保持高標準的法律和道德合規，並不斷提升公司的治理和服務品質。



## 1.6 風險控管

全一電子採用現有的行政組織結構和內部控制機制來管理企業運營的相關風險。公司內各事業部門和功能單位分工協作，進行全方位風險識別，並制定預防、減輕或轉移風險的管理策略和應對措施。此外，運營管理層在每周舉行的高級管理會議中，會審視與企業運營相關的內外部變量（如宏觀經濟、產業與技術發展、客戶與市場動態、供應鏈狀況，以及內部人員和操作流程等），分析這些變量可能給企業運營帶來的威脅與機會。經過細緻的分析，若某些項目被評估為對企業運營構成潛在的重大威脅，則被判定為重大風險，這些重大風險項目會隨時間及內外部環境的變化進行相應的調整。

除了依賴各運營管理層、事業部和功能單位共同推進的風險控制措施外，全一電子也持續加強內部風險控制機制，提高緊急情況應變和恢復能力，希望通過與供應商的合作，幫助彼此提升面對各類風險的防禦能力，以應對不斷變化的外部環境。關於財務風險、運營風險以及持續運營管理的更多信息，請參見本報告的“3.2 應對氣候變化”章節，其中詳細說明了應對氣候變化的相關行動。

### 1.6.1 財務風險

全一電子主要從事研發、製造及銷售活動，不涉及高風險或高槓桿的財務投資。公司的資金運用都基於風險評估後進行適當投資，並定期對銀行借款利率進行評估。在匯率管理方面，由於外銷收入占營業收入的比重高達 95%，且主要以美元定價，原材料採購也主要以美元支付，因此，通過常規的進銷貨活動，大部分的外匯風險可通過自然對沖實現風險減輕，剩餘的部分根據資金需求和市場情況，轉換為新臺幣。

#### ★ 全一採取以下措施應對利率、匯率及通脹風險：

- 1) 加外幣債權債務的自然對沖效果，通過匹配外幣收入和支出來少匯率波動的影響。
- 2) 根據公司未來的運營預測和資金需求，提前規劃和安排資金的使用，以優化資金收益和借款成本。
- 3) 利用衍生金融工具等輔助工具，在適當的風險管理框架下進行避險，以保護公司免受財務市場波動的不利影響。

有關財務績效的詳細信息，請參閱本報告的“運營績效”章節，其中包含了公司財務狀況和運營成果的全面分析。

### 1.6.2 經營風險

全一電子嚴格遵循國家政策和法律法規，隨著法律的變化即時調整公司內部制度，確保合法運營。為了提高信息透明度，公司不僅定期舉辦股東及法人說明會，還定期發布財務報告與可持續發展報告。此外，全一電子致力於產品的綠色設計和參與社會公益活動，履行社會公民責任。

面對通訊產業的快速變化，全一電子將持續發展作為目標，積極評估新材料、新技術和新設備的引入，旨在通過最具競爭力的品質、速度和成本，提升產品的整體價值，從而維護客戶和股東的權益。同時，公司對內嚴格控制費用支出，確保有效地管理整體經營成本和風險，以應對未來的挑戰和機遇。



### 1.6.3 市場風險

面對歐美政治經濟情勢的轉變以及產業價值鏈的變化及其帶來的市場更迭，全一電子持續密切關注市場動態。特別是，公司的永續發展與市場營銷部門對全球政經局勢變化和產業趨勢進行深入的觀察與分析。通過定期跟蹤法規的變更，全一電子能够提前準備，確保及時做出合規響應。

各業務單位根據產業價值鏈的變化和與上下游廠商的深入交流，進行實時分析並制定相應的應對策略。這樣的做法使全一電子能够迅速適應市場的變化，減少市場角色急劇變化可能帶來的衝擊，確保公司在變化莫測的市場環境中持續穩健發展。

### 1.6.4 持續營運管理

為確保在遭遇各類緊急意外事故時能够迅速而妥善地應對，恢復正常運營，同時防止或減少對環境的影響、維護員工安全，並預防運營中斷，減輕公司及客戶的財產損失，全一電子制定了一系列操作程序。這包括“環境考慮面作業程序”、“風險、危害及機會程序”以及“緊急應變與準備管理程序”，並針對各種重大災害情景，制定了“一系列的措施”。

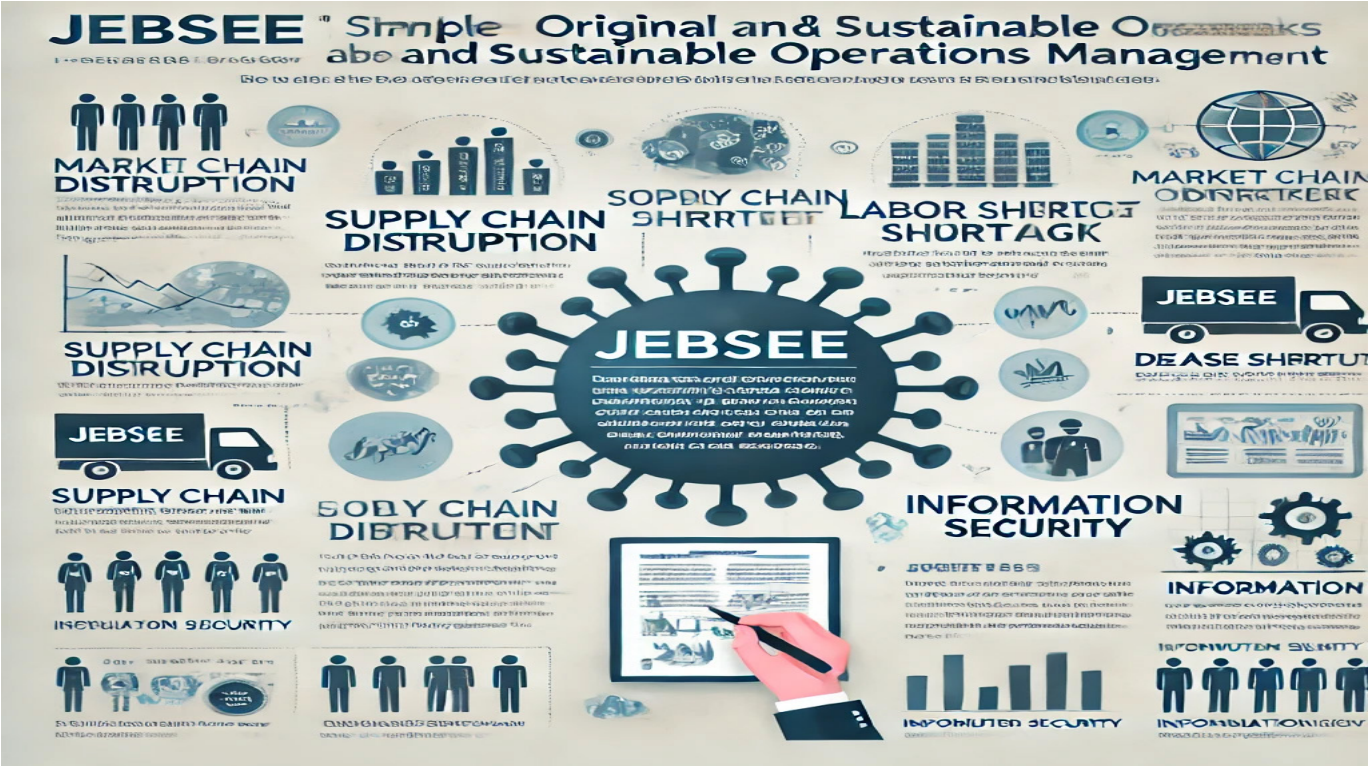
在 2023 年，全一電子新仁廠及新樂廠成功避免了由自然災害或人為災害（包括恐怖襲擊或勞資糾紛等）引起的人員傷亡或財物損失，體現了公司對於風險管理和緊急應對措施的有效執行，確保了公司的穩定運營和員工的安全保障。

#### ◆ 資訊安全

為了提升員工的信息安全意識和加強公司的整體信息安全管理系統，從而確保公司（包括個人數據與隱私權）及客戶機密信息（如商業機密與知識產權等）的安全。

#### ★全一電子採取了以下措施：

- 1) 制定並宣導信息安全政策和操作流程，確保全體員工理解並遵守信息安全標準。
- 2) 計劃於 2024 年在總部及新仁廠引入 ISO/IEC 27001 信息安全管理系統（ISMS），提高信息安全的國際標準化水平。
- 3) 每年進行內部和外部的審計、風險評估及營運影響分析，確保信息安全措施的有效性和及時更新。
- 4) 執行年度資訊系統災難恢復演練，以 2024 年起，對公司會進行 1 年 1 次的資訊系統漏洞掃描，目前為每日進行全公司系統防毒掃描。
- 5) 使用內部專屬平臺進行研發數據的加密存儲和管理，保護重要信息不被非法訪問或泄露。
- 6) 要求供應商簽署保密協議，並與供應商共同檢視與改進相關計劃，強化整個供應鏈的信息安全。



#### ◆ 供應鏈中斷

為了預防各種不可預見事件對供應鏈造成的衝擊，進而避免供應鏈中斷，全一電子的全球資材處根據《採購作業程序》以及考慮外部環境、實際生產需求和原材料需求，每日跟蹤物料情況，以便及時調整應對策略。在必要時，會採取政策性備料措施，並實施替代零件（Second source）或雙重供應（Dual source）策略，以增強供應鏈的韌性和保障生產不受幹擾。這些措施確保了即便面臨不穩定的外部環境和市場變化，全一電子也能持續滿足客戶的需求，維持穩定的供應鏈運作。

#### ◆ 勞動力不足

為了有效應對因任何情況導致的勞動力短缺，全一電子以各地區政府法令所保障的勞工人權作為基準，通過評估“業務中斷影響程度”及“異地執行業務的可行性”，制定了相關應對措施，並定期每兩年進行一次緊急應變演練。同時，全一電子積極與高等院校合作，推動產學合作項目，旨在發現和培養優秀的年輕人才。對於在職員工，公司提供人才培養計劃及各類繼續教育和鼓勵措施，以吸引和留住優秀人才。有關人力資本管理的重點工作項目和內容詳情，請參閱本報告的“卓越職場”章節，其中包含了全面的人力資源管理策略和實施細節

#### ◆ 疾病傳染

COVID-19 疫情使全球更加重視新興傳染病可能對人類帶來的衝擊。全一以維護同仁健康安全為優先考量，配合政府主管機關的相關政策，並設立防疫管控組織統籌防疫事務，依據不同情境規劃不同的應變程序，當大規模傳染疾病再度流行時，可適時啟動相對應的措施，以減緩對公司營運所產生的衝擊。平時則備齊固定需求量的防疫物資，並透過多元管道加強同仁防疫相關衛教宣導

# 02

2.1 綠色產品

2.2 創新動力

2.3 供應鏈管理

2.4 客戶關係



# 年度績效

## ◆ 永續採購

- 1) 總部在地採購比率為 **65%**
- 2) 重點供應商簽署《供應商社會責任承諾書》計 230 家，簽署率達 80 %

## ◆ 綠色產品

- 1) **90%** 機殼 / 包材使用回收再利用物料

## ◆ 客戶關係

- 1) 零違反客戶機密資訊之訴訟記錄
- 2) 客戶滿意度為 **91%**，設定目標 91%

## ◆ 重大主題與目標管理

重大性議題	績效指標	2023 成果		未來目標			連結 SDGs
		目標	成果	2024( 短期 )	2027 ( 中期 )	2030 ( 長期 )	
客戶關係管理	客戶滿意度	91%	91%	91%	91%	91%	<div>12 負責任的消費與生產</div>
衝突礦產	無衝突供應鏈合作夥伴比例	≥80%	0	80%	80%	80%	
技術與研發	新產品開發數量	-	26	48	50	50	<div>9 產業創新與基礎建設</div>
	研發支出佔總營收比	≥2%	達成	≥2%	≥2%	≥2%	
	專利申請	2023 年無此目標	不適用	4	4	4	
供應商永續管理	永續評估供應商比例	2023 僅執行 RBA	不適用	30%	30%	30%	<div>12 負責任的消費與生產</div> <div>17 夥伴關係</div>
	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	↓ 3 件	達成	↓ 3 件	↓ 3 件	↓ 3 件	

## ◆ 創新動力

- 1) 2023 年職安持續改善計畫共有 7 件員工提案
- 2) 研發投入經費 **38.5** 新臺幣百萬元。
- 3) 2024 年共有 **4** 件專利申請目標

## ◆ 價值鏈管理

- 1) 2024 年新供應商簽回永續承諾聲明書，預計為 30%
- 2) 2024 年預計安排 **1** 場供應商大會



## 2.1 綠色產品

全一致力於創新各類通信技術和產品的開發與商業化，我們通過管理限制使用的物質，使用可循環再利用的環保材料，開發產品節能技術，以及實施易於拆解回收和減量包裝設計等策略，來減輕產品在其生命周期各階段可能對環境造成的影響。我們的目標是為客戶提供無毒害、低污染、可回收且能源效率高的產品設計與製造服務，以支持可持續的環境保護。



### 2.1.1 禁限用物質管理

全一已導入無鉛製程，並陸續將產品無鹵化規範導入產品物料與生產製程中，降低生產過程對環境的衝擊。全一也要求供應商提供之原物料、半成品，以及自家生產過程中，必須符合特定的環保與安全規範要求及產業規範，以達環保與節能。所有產品皆符合歐盟 RoHS / Reach 環保指令以及歐盟 ErP (Energy-related Products Directive) 能效標準要求。

#### ◆ 全一綠色產品指令發展

全一電子致力於保護地球的可持續發展，並遵守相關法規要求。我們在環境管理中對限用物質以及計劃削減的物質進行嚴格控制，以滿足客戶需求、遵守法律規範，並減少對生態系統的影響。

為此，我們制定了詳細的《限用物質管理操作程序》，並基於此程序編制了一份限用物質清單。我們要求所有供應商嚴格遵守這些規定，並簽署《環境管理物質不使用證明書》，以確保其提供的產品和部件（包括附件、包裝材料及其他相關物料）符合 RoHS、WEEE、REACH、電池等指令以及國際標準。這些要求是我們保護環境、防止對生態系統造成破壞的基礎。

在產品開發階段，我們根據已設立的《限用物質管理操作程序》進行詳細的審查，確保每個產品符合歐盟 RoHS (2011/65/EU)、REACH SVHC (高關注物質) 及客戶特定的限用物質要求。2023 年，我們發貨的所有產品均符合相關的綠色產品指令，沒有任何違規記錄。

全一電子通過內部嚴格的有害物質管理系統和流程，並與供應商保持緊密合作，確保所有產品和部件完全符合 RoHS、REACH 等相關規定和客戶的特殊要求。我們積極推進產品和製程的綠色化，致力於減少或消除產品中的有害物質的產生。

我們的管理體系基於 IATF 16949 標準，採用“過程導向”的方法來保障產品符合所有相關的環保要求，並且在每一個過程中不斷改進，以實現我們的綠色發展目標。

#### ◆ 減少包裝材積設計

全一電子不僅採用環保材料，我們還致力於在確保運輸安全的基礎上通過設計創新減少包裝內部空間的無效利用，優化產品的包裝體積，以減少材料的使用。同時，在運輸過程中，我們注重提高產品堆疊效率，減少運輸不同尺寸產品時可能造成的空間浪費，從而提升運輸效率，確保資源的有效利用和環境保護。

### 2.1.2 可再生物料

#### ◆ 可再生物料

全一電子在綠色產品上的不懈努力，體現了我們對環保承諾的堅定信念。我們通過積極推動使用可再生物料，致力於在環保目標和客戶需求之間找到最佳平衡點。在探索如何在不影響產品特性和耐用性的前提下引入高品質的可再生塑膠材料（PCR）的過程中，我們不僅專注於滿足當前的標準，還追求持續的創新和改進。我們與供應商合作開發新的材料解決方案，旨在降低產品對石化資源的依賴，並尋找非石化來源的塑膠顆粒，力求在產品的每一個環節上實現更高的環保標準。

在未來，全一電子將持續在產品開發中推動可再生物料的應用，並不斷尋求創新的方法來減少對傳統資源的依賴。我們相信，這樣的策略不僅有助於減少對環境的負擔，也能在維持我們產品高品質和高性能的同時，滿足客戶對可持續產品日益增長的需求。

全一電子的每一步努力，都是為了讓我們的產品不僅在市場上具有競爭力，更能在環保和可持續發展方面走在前列。這不僅是我們對環境負責的表現，更是我們對客戶和社會承諾的具體體現。通過這些綠色創新，我們希望能夠成為行業中的領導者，為全球的環境保護和可持續發展貢獻我們的一份力量。

#### ◆ 包裝材料

全一電子致力於研發製造綠色產品，使其符合低毒性、低污染、省能源、省資源及易回收等對環境友善的產品，產品包裝出貨階段所使用的包裝材料，包含瓦楞紙、發泡泡棉（EPE）、塑膠袋、標籤貼紙、說明書、紙漿盒、泡殼，均為可回收環保材料，2023 年依採購金額計算，包材使用回收材料佔比為 90%。並符合歐盟包裝材與包裝材廢棄物指令（Directive of Packaging and Packaging Waste, 94/62/EC，簡稱 PPWD）規範的鉛（Pb）、鎘（Cd）、汞（Hg）、六價鉻（Cr6+）四種有害物質的管制規範。同時也持續縮減包裝材積，以提升有效的空間利用率，增加裝櫃數量，降低產品在運輸時所造成的能源消耗與環境汙染，減少不必要的運輸成本與碳排放。

全一電子深知包裝材料的環境影響，因此我們選擇使用由認證的回收紙漿製成的包裝彩盒、瓦楞紙袋、粘性標籤以及其他印刷紙材，這不僅減少了对原生森林的依賴，也增強了森林的可持續管理和保護。認識到一次性包裝的環境負擔，特別是塑料廢物的低回收率，全一自 2021 年起積極響



應全球逐漸推廣的減塑政策，努力實現塑料的循環再用。我們用紙袋和 PET 無紡布替代了傳統的 PE 塑料袋，並優先選用回收紙漿作為紙質包裝材料。

此外，全一還引入了 FSC 認證的包裝材料。設計理念提倡使用無毒原料、清潔能源和節水制程，代替有害環境的原料和耗能過程，並規劃有效的回收途徑。我們目前使用的 FSC 認證產品包括用於產品封箱的加固濕水牛皮紙膠帶，以及彩盒印刷用的全植物油墨，這些產品不含揮發性有機溶劑，對環境友好，同時保障工作人員的安全與健康。

### 2.1.3 產品綠色設計

#### ◆ 生態化設計

全一電子制定有「能源使用產品生態化設計作業規範」，可運用產品生命周期評估方法（Life Cycle Assessment, LCA），針對產品化學物質、能源效率與回收三大方向，進行產品環境衝擊評估；並依據客戶需求導入產品生態化管理流程，將環境化設計的訴求轉化為先期產品設計基本要求，及早將環境考量因素置入產品設計階段，包含有關危害物質限制、能源效率、回收再利用、環境資訊揭露等生態化設計環節，同時也將供應商零組件設計提升至符合全一電子所規範之能源使用生態化設計，確認符合 ErP 能源相關產品指令（Energy-related Products Directive）針對產品能耗的規定。

#### ◆ 產品節能方案

全一電子致力於研發製造綠色產品，使其符合低毒性、低污染、省能源、省資源及易回收等對環境友善的產品，產品包裝出貨階段所使用的包裝材料，包含瓦楞紙、發泡泡棉（EPE）、塑膠袋、標籤貼紙、說明書、紙漿盒、泡殼，均為可回收環保材料，2023 年依採購金額計算，包材使用回收材料佔比為 90%。並符合歐盟包裝材與包裝材廢棄物指令（Directive of Packaging and Packaging Waste, 94/62/EC，簡稱 PPWD）規範的鉛（Pb）、鎘（Cd）、汞（Hg）、六價鉻（Cr6+）四種有害物質的管制規範。同時也持續縮減包裝材積，以提升有效的空間利用率，增加裝櫃數量，降低產品在運輸時所造成的能源消耗與環境汙染，減少不必要的運輸成本與碳排放。

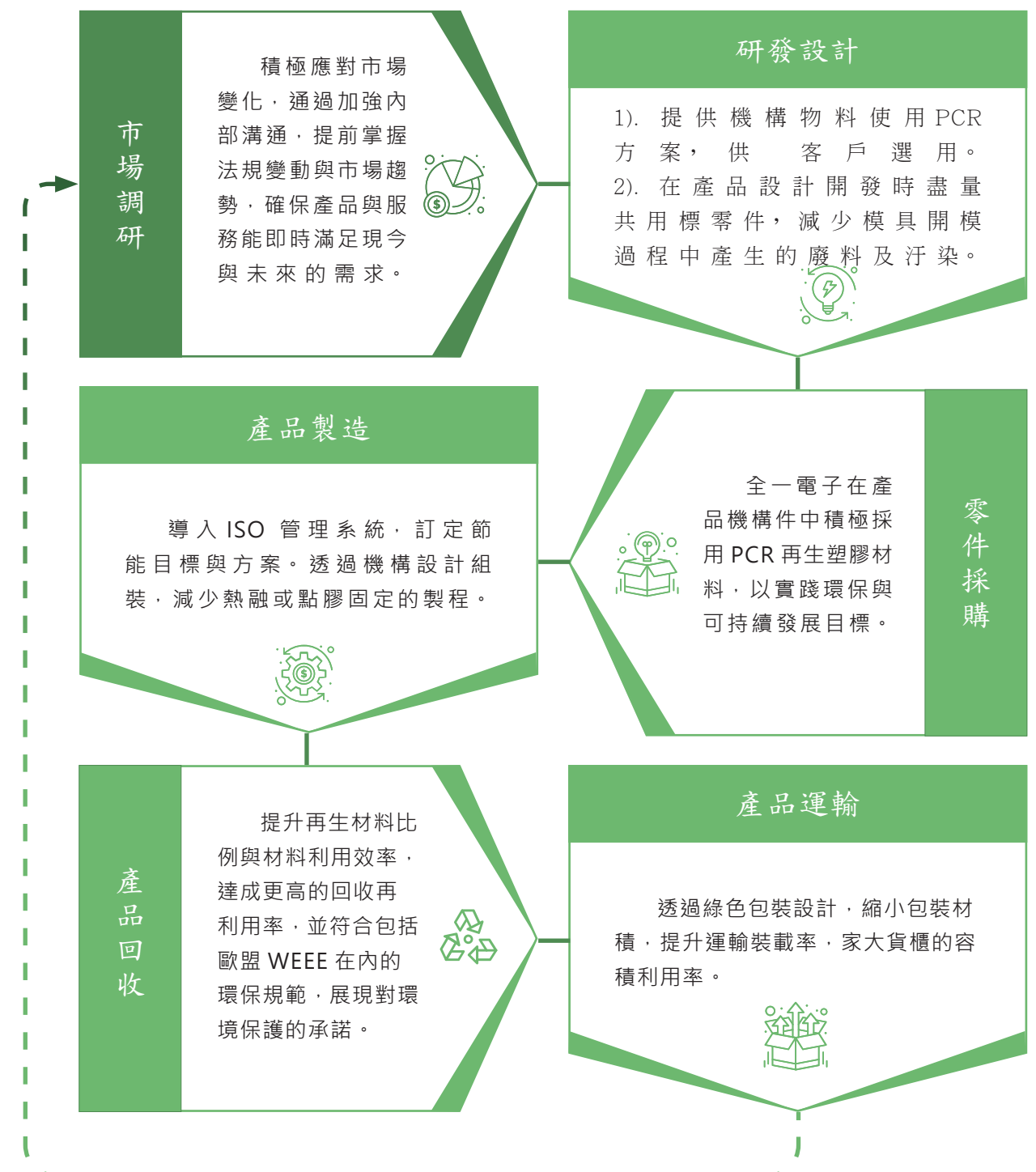
全一電子致力於低碳排放和可持續發展，並認為這已成為國家和企業競爭力不可或缺的一部分。我們深切認識到產品使用者對於減碳議題的重視持續增加，推動整個行業邁向低碳永續發展的方向。為此，我們致力於設計和生產節能高效的產品，廣泛運用再生材料並大量採用再生能源。我們從材料生產的上游開始，與製程要求和下游應用市場的需求緊密合作，制定全面的減碳策略，確保整個價值鏈實現低碳化。

在產品設計階段，我們積極引入循環經濟概念，將資源再利用、材料減量、減少浪費和廢棄物等原則納入首要考量。我們全面思考產品在整個生命週期中對環境的潛在影響，提高再生材料比例和材料使用效率。我們努力確保在符合安全條件的前提下實現零組件和材料的循環使用，減少再製和排放的影響。

#### ◆ 教育訓練

為了生產對於環境更友善的產品，本公司明確定義分工及職責。建立電子化綠色供應鏈平台，公告有害物質要求及標準於供應商管理平台（GPM），更有效地管理綠色產品風險，同時舉辦對內教育訓練 60 小時與對外召開供應商大會說明教學，並提供客服專線協助解決供應商填寫的相關問題。目前料件成功導入 GPM 比例約 98%。

#### 全一電子永續產品設計理念應用於生命週期作法







## 2.2 創新動力

### 2.2.1 製造與品質服務

全一電子致力於成為全球電子行業的領導者，以「全面品質管理達到一流品質」作為長期品質管理政策。無論是設計品質、產品品質還是服務品質，我們都旨在不僅滿足而且超越客戶期望，成為客戶最可信賴的合作伙伴。

依據 IATF 16949 管理系統的要求，我們根據產品類別定期設定及調整品質、價格、交期和服務等品質目標。這些目標從高層傳遞至各職責單位，並以「三個轉變，一個突破」精神為核心，運用各種品質工具和系統，如 APS/ 拉式生產、DTD/eSOP、6S/Kaizen 等，結合產品開發流程，持續改進日常作業。

我們在所有生產據點實行統一的製造和品質管理標準，透過持續改進計畫（CIP），強化品質、設計、成本和效率。PDCA 循環不斷地進行改善，旨在提供高品質產品。進一步地，我們導入 AI 智能工廠，增強品質工程能力，實現缺陷的預防與控制，並透過流程改善、提升客戶滿意度來消除浪費。

為預防問題重現並預測潛在風險，我們採用數據分析和風險預警系統，並設立改善提案獎勵機制，鼓勵員工參與品質提升。每年，我們舉辦成果展示，由高層管理人員評選，以此推動積極的企業文化和創新。

#### ◆ 系統化地優化組織的潛在流程，以提升營運效率。在 2022 年，我們成功實施了多項關鍵項目，包括：

- 1) 建立軟硬體開發整合平臺：此平臺強化了團隊協作，提高了工作效率。
- 2) 應用 AOI 視覺辨識技術：透過進階光學檢測技術，我們提升了產線作業的良率，並有效降低了研發與製造過程中的重複錯誤率。

#### ◆ 此外，我們依據 IATF 16949 標準，重點運用統計品管手法來減少變異，提升產品品質並降低成本。具體措施包括：

- 1) 失效模式與影響分析（FMEA）：幫助團隊識別潛在的失效模式，進行風險評估和對策制定。
- 2) 實驗設計（DOE）：透過科學的實驗布局來測試假設，優化產品驗證過程。

全一電子致力於遵守 ANSI/ESD S20.20 標準，以確保我們的生產設施在全製程中實施嚴格的靜電防護措施。為保持設施內靜電防護的一致性和有效性，我們定期進行性能檢驗，確保所有措施均符合 ESD20.20 的規範要求。

此外，我們採用經過精確校驗的專業 ESD 測試設備來執行這些檢驗，以保證提供給客戶的產品測試環境達到最高品質標準。透過這些持續的質量保證措施，全一電子確保了產品的可靠性和客戶的滿意度。



### 2.2.2 AI 決策工廠

為推動工業自動化，全一公司將產品設計定位於適合自動化生產，利用多年來在不同產品線所累積的豐富經驗，將自動化生產線拆解為多個可重複整合的標準化模組。這些模組可以根據不同產品的生產特性，快速組合，形成高適應性的自動化生產線，從而避免了高額成本投入而未能產生預期效益的風險。

此外，公司內部成立了專職的 AI 中心，負責統籌和規劃公司內部各項自動化生產需求。2021 年 10 月，全一正式成立 AI 辦公室，以「AI 智能工廠」為主軸，建立了先進的品質工程能力。透過物聯網（IoT）、人工智慧（AI）與機器學習（Machine Learning）技術，我們加速了自動化進程和數位轉型，預計每年提升自動化率，同時降低自動化投資成本。公司亦投入資源於整合平台（Integration Platform），優化生產線的可視化管理及自動化節能管理，以提升整體生產效能並減少對環境的負面影響。

此外，全一從傳統品質管理轉變為全面主動的數位化管控，進行從用戶思維轉變和能力中心的重大突破，旨在滿足客戶對高品質產品的期待。





## 集團規劃藍圖

## 全 一 電 子

新仁廠

新樂廠

## 智慧製造願景和目標

目標：a. 具備 T1 能力的供應商（帶動供應鏈夥伴一同升級）。  
b. 打造高品質、成本、柔性化的綠色智慧工廠。

客戶至上、以人為本、全員參與、消除浪費

## 2025 AI 決策工廠

品質穩定、成本最優、柔性交付

## 自動化

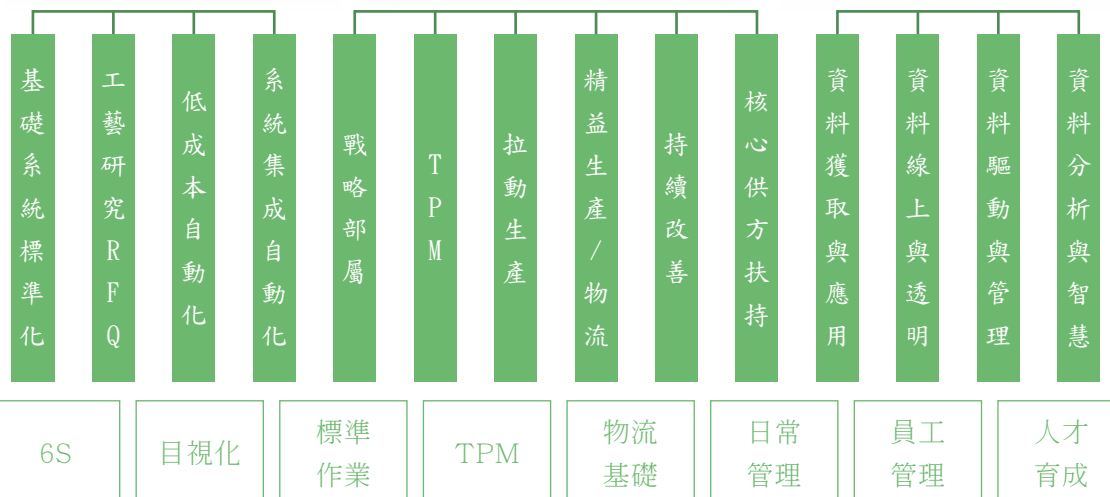
標準化、少人化

## 精實化

柔性化、及時化

## 訊息化

端到端的全面數位化



## 品質管理願景目標

願景：提供符合客戶品質的優良產品。

三個轉變，一個突破

局部主動 ➡ 全面主動轉變（全面品質）

人工管控 ➡ 數位化管控轉變（全面數位化）

工程師思維 ➡ 用戶思維轉變（客戶服務導向）

統等管理 ➡ 能力中心突破（能力中心）

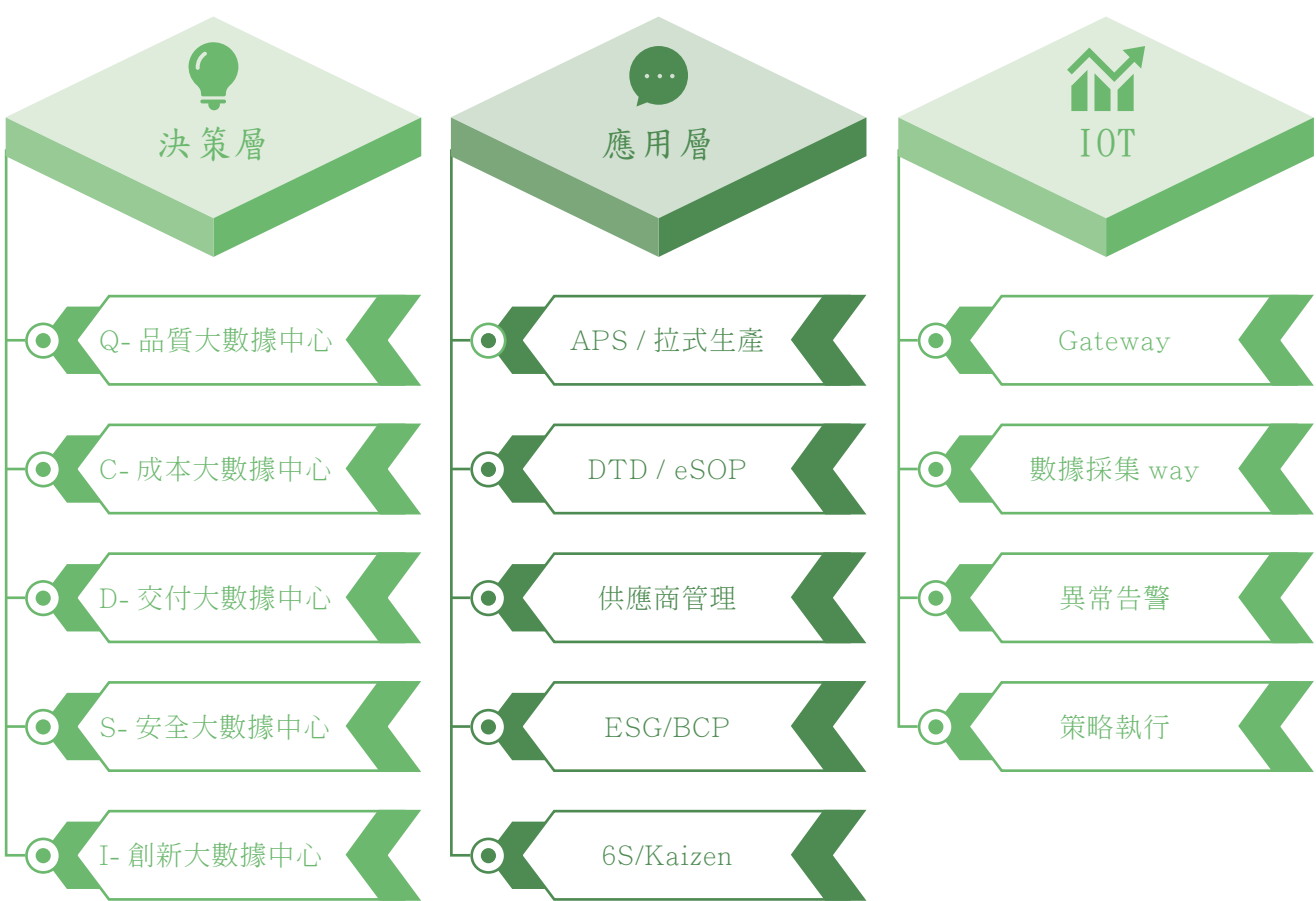


2.2.3 智慧製造

隨著通訊技術的快速演進和市場需求的增長，全一公司致力於開發多樣化的通訊產品並積極進行各類型專利的創新。為了加強自身的研發實力，人力資源部門每年定期舉辦多場技術相關的培訓課程。這些課程已成為新進研發人員的必修科目，涵蓋固件設計、軟體應用等關鍵技術領域。

此外，我們鼓勵研發人員積極申請專利，以保護和商業化他們的創新。針對 2024 年，我們將設定具體目標，以指導開發人員在專利開發過程中能夠更加有目的和效率地工作。夠更加有目的和效率地工作。

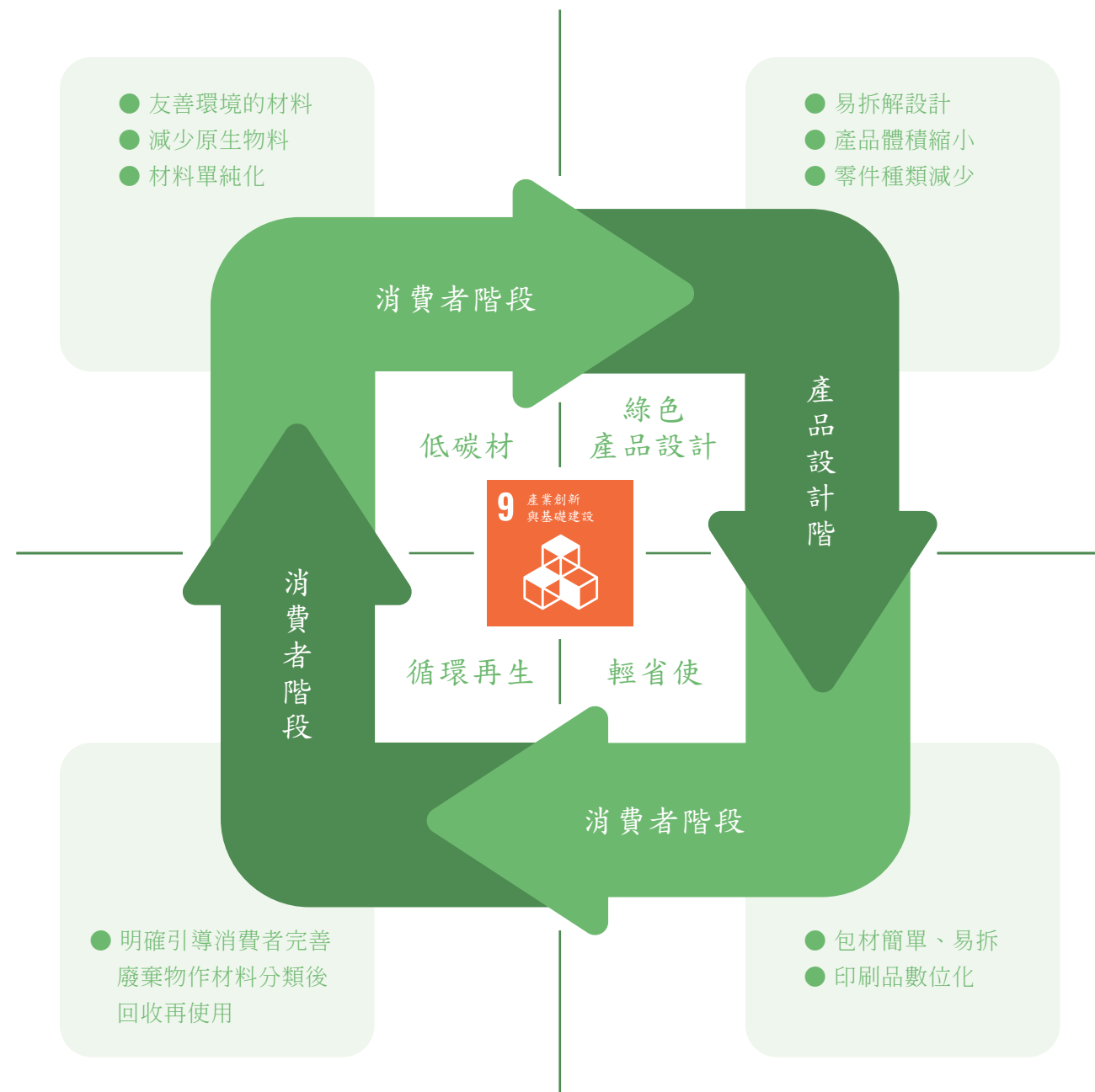
緩解措施	
教育 / 宣導	執行 / 管理
<div><div>1.新同仁入職時，將進行制度介紹，包括如何防止侵權、遵守法律，以及保護個人權利與義務。此外，我們將詳細說明避免侵權的策略及需注意的重點事項。</div><div>2.供應商管理方面，我們將定期舉辦研討會，向供應商宣導 RBA（責任商業聯盟）的相關規範，以確保他們的遵守與合作。</div></div>	<div><div>1.制定明確的管理政策，規範公司的商業機密和相關敏感資訊，同時制定智慧財產權的管理與應用策略，確保這些資源的有效保護和利用。</div><div>2.要求員工、供應商和客戶簽署保密協議，確保個人資料和敏感資訊的安全與妥善管理。</div><div>3.實施全面的供應商行為準則，要求供應商簽署承諾書，以確保他們遵循全球永續發展趨勢和 RBA（責任商業聯盟）的相關規範。</div></div>
持續改善	
作業調整	糾正
<div><div>1.為確保公司政策與智慧財產權最新法令一致，定期審核相關法規及現行制度，並在必要時進行調整以避免法規衝突。</div><div>2.採取合法授權或轉讓作為取得或引進智慧財產的基本原則，一旦確認存在侵犯他人智慧財產權的風險，立即中止使用相關智慧財產。</div></div>	<div><div>1.根據事件的嚴重程度，採取適當的後續措施。若行為對公司或客戶的聲譽造成損害並帶來損失，必要時應向相關主管機關報告，或將案件移交司法機關進行調查和處理。</div></div>



為了保持公司在創新技術領域的競爭力並保障所有利害關係人的利益，全一公司實施了多項關鍵措施。首先，公司制定了「產品開發作業程式」，旨在精確指導產品從概念到市場的整個開發過程；其次，為了強化道德標準，制定了「從業道德守則程式」，明確規範員工的行為準則。

此外，為了保護公司和客戶的機密資訊，實施了「全一共同保密合約」。為了進一步推動創新並表彰員工的傑出貢獻，公司還制定了「提案改善獎勵管理辦法」，通過獎勵金和年度評選的方式，激勵員工在提案、專利申請、專利取得及技術授權等各階段展現創新精神。

這些綜合措施不僅提升了公司的創新能力，也強化了對智慧財產權的管理與運用，保證了公司在激烈的市場競爭中保持領先地位。加上公司已融入循環經濟理念，改善了以往的線性經濟造成的資源過度浪費與環境污染問題。我們在從物料選擇到回收的各個階段，整合循環經濟的策略，以可持續發展目標 9（SDG9）為策略核心，進一步強化公司的經濟與環境可持續發展基礎。



## 2.2.4 精實生產

LEAN 精實生產是一種旨在最大化價值並消除浪費的生產管理方法，起源於豐田生產系統。其核心是通過看板拉動系統（Kanban）和精確的庫存設計實現 Just in Time (JIT) 生產，以確保生產流程中的每一步都能準確響應實際需求，避免過度生產和庫存積壓。全一電子於 2023 年開始導入 LEAN 精實生產，並於 2024 年起進行一系列的活動來推動這一生產管理方法。

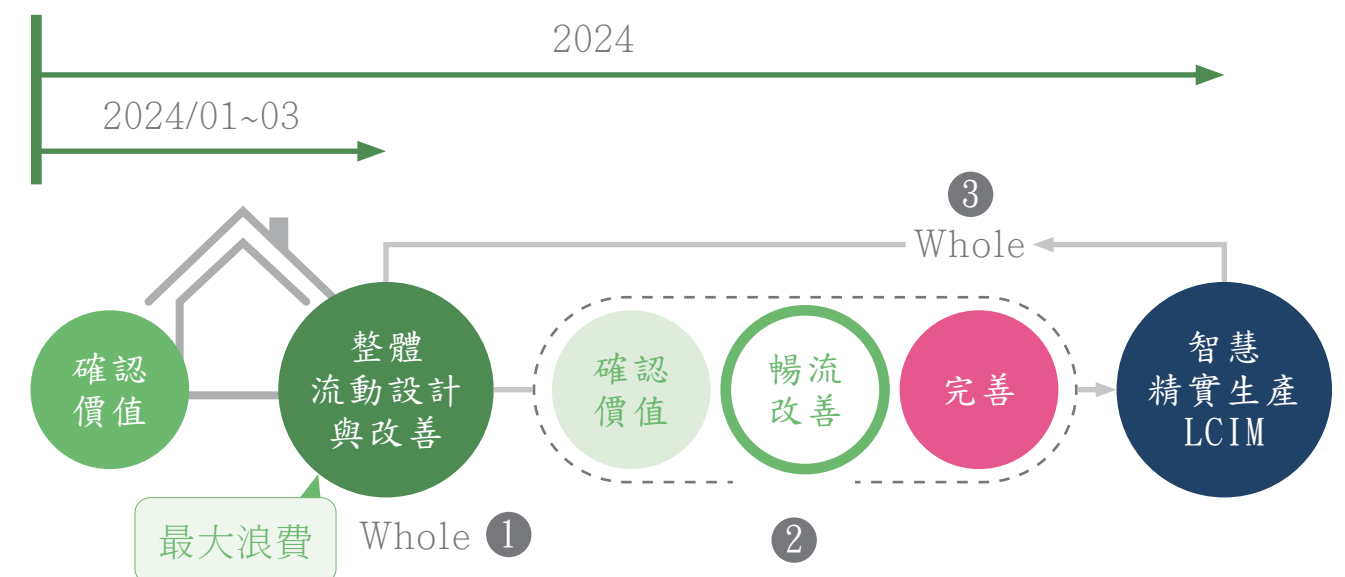
★ 全一電子在 2024 年的智慧精實生產（LCIM）推動計劃，過程包含三個主要步驟：

- 1) 整體流動設計與改善：進行最大浪費點的識別和改進。
- 2) 精實設計和暢流改善：針對特定部分進行精準設計和流動改進。
- 3) 完善和整體應用：將改進措施全面應用到生產系統中，最終實現智慧精實生產（LCIM）的目標。

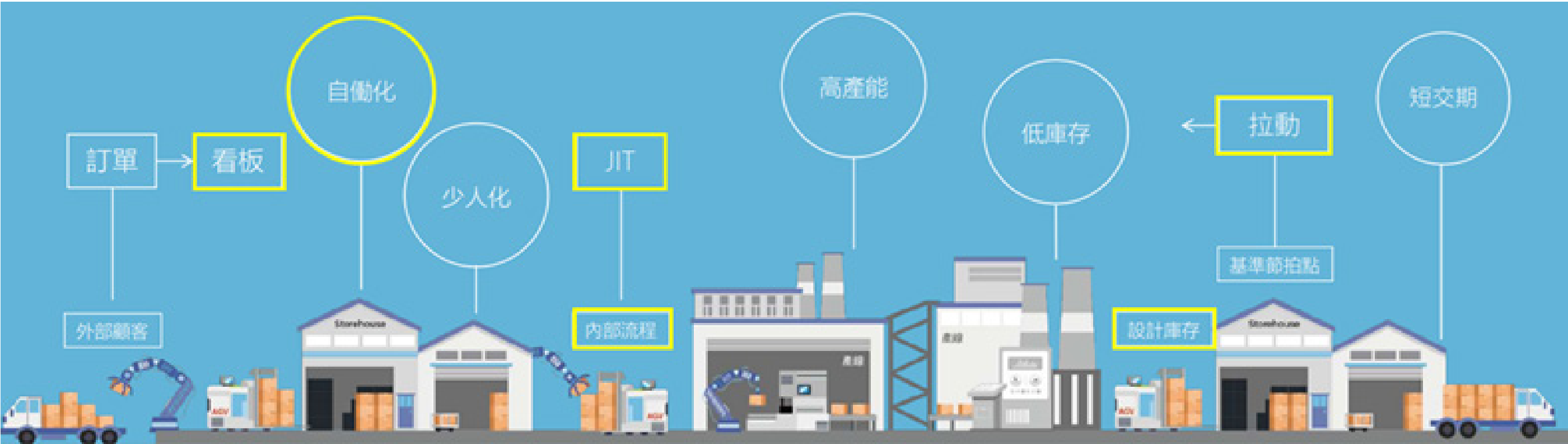
從 2024 年 1 月到 3 月，已進行了確認價值並進行整體流動設計與改善。

這一流程旨在通過精細化設計和持續改進，實現生產效率的提升和資源浪費的最小化。全一電子秉持不斷追求卓越的哲學，將每一個步驟都視為改善的契機，力求達到生產流程的極致優化，從而創造最大價值。

### 全一電子在 2024 年的智慧精實生產（LCIM）推動計劃







2.3 供應鏈管理

政策	全一電子重視採購活動中的效率、品質與企業社會責任。我們遵守法律，注重勞工、環保、安全與衛生，並進行風險評估，識別並改善高風險供應商，以降低營運風險，促進共同成長。目標是在追求盈利的同時平衡環境保護與社會責任，為所有利害關係人創造更大價值。
使命	全一電子將持續以支持公司業務發展與提升公司市場競爭力為前提，針對供應商品質、價格、交期、服務，以及環境與社會責任表現進行有效管理與共同提升，發展最適供應商組合與採購方針，與供應商共同經營負責任的供應鏈。

全一電子已建構完整的供應鏈管理系統。新供應商在被採用前需先依規定進行審查與評鑑，以確保供應商產品符合性及不間斷供應產品的能力，發現可能的持續營運風險。透過書面審查或實地評鑑之方式，對新供應商進行分級管理，有意合作之廠商皆須通過品質、交期、價格、工程技術等能力之評估，同時檢視環境物質，包含 RoHS、碳排放調查等。具備良好的市場評價及環境管理系統之廠商，可直接納入新合格供應商；未達合格標準之廠商，限期改善後，方可正式納入新合格供應商之列。

全一要求所有供應商簽署「RBA 社會責任承諾書」，宣告確實履行社會責任，並承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生管理、反賄賂與反貪腐、公平交易、支持勞工自由結社與勞資協議權利等事項。供應商總數 283 家，目前已簽回 230 家

2.3.1 供應商篩選與考核

◆ 新供應商調查

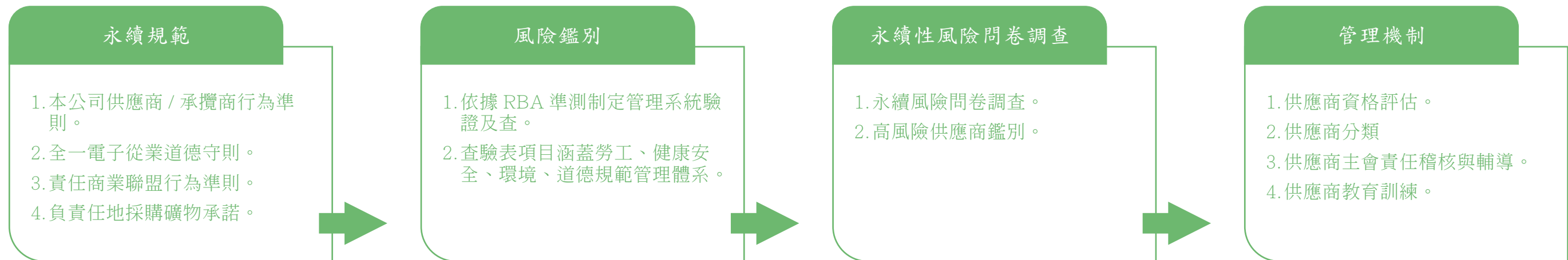
由資材部負責依物料採購需求提出新供應商調查需求，並成立調查小組針對候選供應商進行書面審查或實地評鑒，調查小組成員包含資材部、品質保證部、產品設計部等相關部門代表，針對候選供應商之營運服務、品質系統、研發能力、製造等各面向進行審查，同時，要求供應商確實符合供應商行為準則，調查與稽核結果須符合標準，始可列為全一電子之合格供應商。

全一電子要求一般料件供應商必須達到品管、採購、產品設計、貿易安全、社會責任等項目評分合格才可列為合格供應商。車用零件供應商則須取得 ISO 9001 認證或 IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統驗證，並須簽署「供應商行為準則承諾書承諾書」文件。

在全一電子，我們積極維護智慧財產權並保障敏感資訊安全。自 2017 年起，我們已實施供應商智慧財產保護管理流程，確保所有新供應商均遵循客戶的保密協定。此外，我們強制要求供應商遵守「責任商業聯盟行為準則」，並通過相關調查和稽核後，才能被納入我們的合格供應商名單（AVL）。2023 年，依據嚴格的「供應商評選作業程序」，共有 3 家新供應商成功通過評鑑並加入 AVL，其中超過一半的供應商已簽署行為準則承諾書，占總數的 80%，展現了我們在智慧財產和資訊安全上的不懈努力。



## 全一新供應商調查程序



## ◆ 供應商績效評核

### ★ 每季審查

全一電子制定「供應商行為準則承諾書」，要求所有供應商簽署「供應商行為準則承諾書承諾書」，宣告確實履行社會責任，並承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生管理、反賄賂與反貪腐、公平交易、支持勞工自由結社與勞資協議權利等事項；並請供應商回覆「供應商永續管理調查表」以瞭解供應商在勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理體系等各面向的施行成果。全一電子透過「供應商永續管理調查表」，以問卷調查供應商在永續及減碳的推動狀況，做為未來規劃供應商減排計畫之基礎。2023 年問卷發放對象為採購金額壹佰萬以上之供應商，共計 81 家。問卷調查結果，取得 ISO 14001 及 ISO 45001 認證為 13 家，已發行永續報告書之供應商佔 1%，已執行碳盤查之供應商佔 50%。顯示供應鏈在 ESG 的資訊揭露度仍有努力提升的空間。全一電子未來將攜手供應鏈夥伴齊心合力展開永續行動。全一電子的全球採購中心和供應商品質

管理中心聯合設立了一套全面的「供應商績效評核」體系。這一系統每年都會根據供應鏈效能的關鍵指標對供應商的整體表現進行評估，包括品質、交貨期、服務、價格競爭力以及與 RBA（責任商業聯盟）標準的一致性。通過定期的訪查和輔導，這一評估不僅保證了供應商的持續改進，同時也加強了全一電子價值鏈的整體競爭力。每季度進行一次的供應商績效評核完成後，全一資材部會基於供應商評核的結果和戰略性的考量，與包括供應商品質管理、研發工程等部門一起，在供應商評核會議上達成共識，這將指導新項目合作和採購決策。截至 2023 年底，有多少家供應商按照供應商管理作業管理規程完成了評估和改進，證明了全一電子在供應商管理和協同工作上的承諾和成就。

### ★ 年度查核與輔導

每年，全一電子挑選若干供應商進行產品質量與安全生產的現場稽核，並期望供應商基於這些發現進行持續改善。對於那些在稽核中表現不符合預期標準的供應商，全一電子不僅提出改進建議，還安排專員協助供應商進行問題檢討和改善計劃的制定，並提供必要的支持、指導和教育。在 2023 年，我們安排了若干供應商接受現場稽核與輔導，其中不合格的事項如規格和流程定義不明確等，都已在規定時間內獲得了改進。值得一提的是，沒有任何供應商因為稽核結果或未能達到改善要求而與全一電子終止合作。

## 2.3.2 供應商永續管理調查

全一電子透過「供應商永續管理調查表」，以問卷調查供應商在永續及減碳的推動狀況，做為未來規劃供應商減排計畫之基礎。2023 年問卷發放對象為採購金額 60% 以上之供應商，共計 18 家。問卷調查結果，取得 ISO 14001 及 ISO 45001 認證為 13 家，已發行永續報告書之供應商佔 44%，已執行碳盤查之供應商佔 50%。顯示供應鏈在 ESG 的資訊揭露度仍有努力提升的空間。全一電子未來將攜手供應鏈夥伴齊心合力展開永續行動。

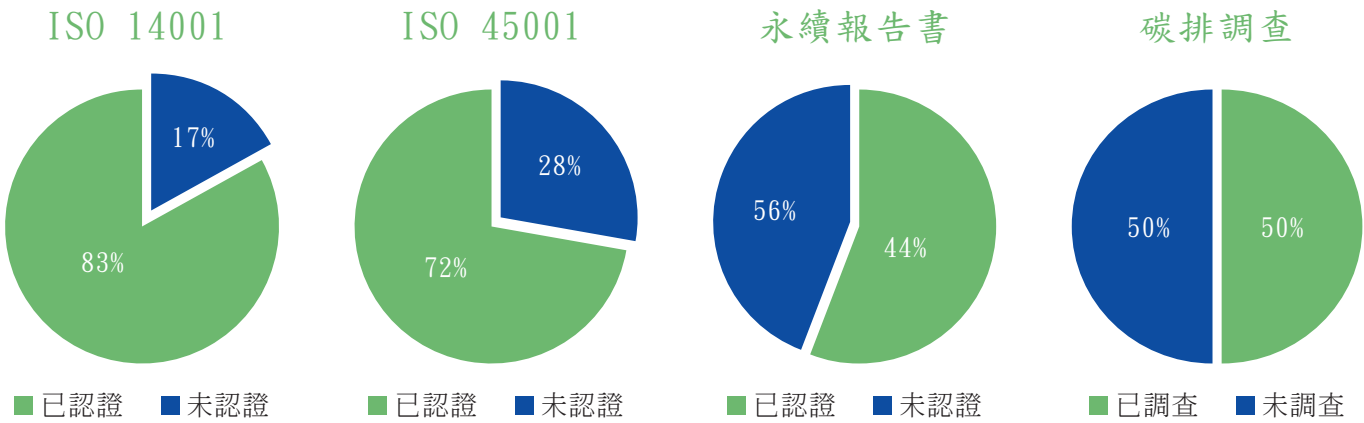
全一公司根據供應商在勞工、道德、健康與安全、環境及管理系統等方面的風險程度，將其分為兩個主要類別。類別 A 包括廢棄物清運商、勞工代理、人力仲介服務、環境清潔 / 消毒承包、團膳、保全及下腳料回收等駐廠人員承攬商（如外勞管理人員、團膳供餐人員、清潔人員等）。類別 B 包括短期入廠的承攬商（如水電維修、空調保養、辦公室及隔間修繕、保全巡邏等）和提供專業服務的承攬商（如檢驗、檢查、驗證、顧問、儀器校正等服務）。



稽核流程包括至少每兩年進行一次的現場稽核。RBA 稽核小組將前往供應商的營業場所進行驗證，確認其符合相關規範，並記錄任何缺失，追蹤至結案。對於難以進行現場稽核的國外供應商，則改以書面方式進行。除了客戶或使用單位指定的供應商、獨家代理或生產的供應商，以及配合公司策略性需求的情況外，若供應商在稽核結果中被評為 C 級，則必須進行必要的改善，才能繼續供貨。

最終，稽核結果將整合成報告，涵蓋勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系等五個方面，以符合 RBA 規範的要求。

2023 年，原定針對 113 家一階供應商進行 RBA 稽核，其中包括類別 A 的 42 家廠商及類別 B 的 71 家廠商。稽核結果顯示，供應商的不符合項目及相應的改善計畫由 RBA 稽核小組負責追蹤，並由資材部依循「RBA 供應商選擇評估作業程序」督導供應商確實執行 RBA 規範並持續改善。



2023 年原料供應商家數及等級

A 等級	B 等級	C 等級	合計
42	71	113	226

1. 供應商管理作業程序

為確保供應商所提供的原材料、輔料、零元件及委外加工品均能滿足公司產品的需求，並確保供應商業符合相關法規和法令要求的製程管制能力，我們制定了以下供應商管理作業程序

供應商評分標準

- A 級 合格供應商：評分在 90 分至 100 分之間，視為完全合格供應商。
- B 級 需改善供應商：評分在 80 分至 89 分之間，要求供應商在三個月內進行改善，並通過再評估。
- C 級 不合格供應商：評分低於 80 分，視為不合格，禁止交貨。

2. 改善與後續處理

- B 級供應商：供應商在被評為 B 級後，必須提出矯正措施，並經品質保證部確認已改善合格，才能恢復交貨資格。
- C 級供應商：被評為 C 級的供應商將列入不可交貨名單，並由品質保證部提報取消其合格供應商資格，填寫《取消合格廠商資格申請單》。然而，該供應商仍可通過重新提報產品，進行新供應商的評選程序，爭取再次成為合格供應商的機會。

全一供應商 RBA 稽核流程







### 2.3.3 綠色供應鏈

為了滿足國際潮流和客戶需求，同時打造一個綠色供應鏈，全一公司積極推動綠色產品和綠色生產流程。公司不僅致力於在供應鏈中推廣綠色採購的理念和實踐，也將綠色管理原則整合到供應鏈管理策略中。這包應鏈的可持續性和環保性。全一的這些措施括對供應商的製程、綠色產品設計以及有害物質的管理進行根本的源頭控制，以確保整個供諾，也為永續環境盡一份心。

#### ◆ 供應商品質合約

全一自 2023 年開始進行「RBA 供應商選擇評估作業程序」的簽訂工作，嚴格要求供應商遵循全一電子所制定的「限用物質管理作業程序」，必要時須提交第三方公正單位的檢測報告。在 2023 年，全一增加了 3 家原物料、零組件供應商的簽約，使得產品能同時符合客戶對禁用物質的相關國際法規需求，成功達到建立綠色供應鏈的目標。

#### ◆ 環境管理物質不使用證明書

全一並要求供應商簽署「環境管理物質不使用證明書」，保證其交給全一的產品及零件（包含隨產品交付的配件、包裝材料及其他料件）符合環境有害物質標準規範，確保產品符合 RoHS（Restricted of Hazardous Substance，危害性物質限制指令）。

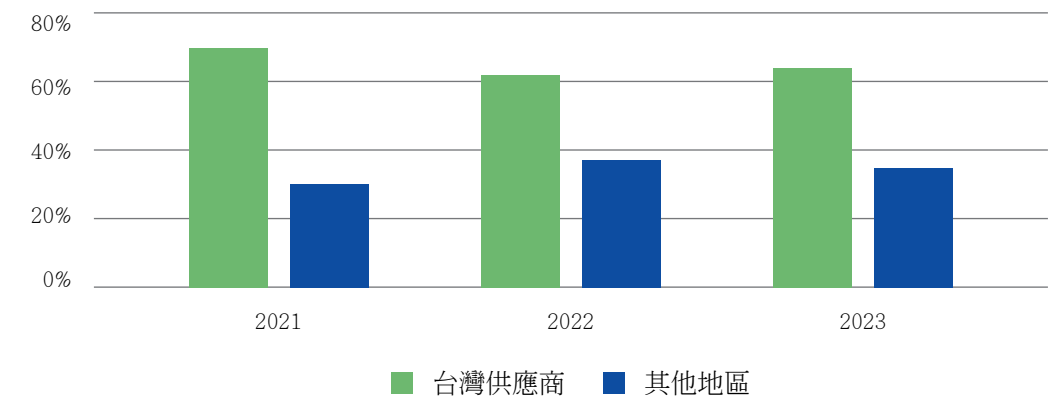
#### ◆ 進料檢驗作業程序

全一電子在其環保措施中不僅簽署各類環保聲明書，還將有害物質的管制整合到進料檢驗程序中。對於不符合管制物質規範的原物料，全一會開立《供應商品質異常 8D-REPORT 改善報告》要求供應商立即提出矯正措施及預防再發生的回覆。此外，公司依據生產性零組件核准流程（Production Part Approval Process，簡稱 PPAP）進行關鍵零組件的批准，並制定相關檢核表和規定。這些措施從源頭上確保了生產規格和品質的符合性，避免了生產浪費和可能引起的社會成本。通過這樣的流程，不但提高了生產效率，也強化了對環境保護的承諾。

#### ◆ 在地採購

在地採購是一種有效支持當地經濟發展的策略，能創造更多的就業機會和收入。此外，它還有助於減少運輸成本和碳排放，進一步強化企業的可持續發展目標。以全一公司為例，其 2023 年的採購數據顯示，針對原物料、零組件和生產耗材的採購，70% 的購買量來自台灣本地供應商，而來自亞洲其他地區及歐美的海外供應商則佔約 30%。這種採購策略不僅體現了全一對強化本地經濟的承諾，也顯示了公司在全球供應鏈管理中平衡效率和環境責任的努力。

2021~2023 全一供應商在地化採購與外部



### 2.3.4 責任礦產

全一電子實施充分且有效的『負責任採購衝突礦物政策』，以便合理確保採購 3TG 礦物不會直接或間接地向受衝突影響及高風險地區內踐踏人權的武裝組織提供資金或使它們得益，並且已經存在一個能提供支持的成文管理系統，每年審查一次管理系統，以確保符合性，並進行改進當已識別的改進過程，能夠表明已建立採購實踐。

#### ◆ 規範

全一電子制定和實施了一套有效的衝突礦物政策和管理計畫，對產品中的鈹、錫、鎢和金進行來源追蹤和盡職調查，以保證其來源符合《經濟合作與發展組織（OECD）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》或其他等效且公認的盡職調查框架。

#### ◆ 鑑別與調查

全一電子根據供應商提供的《無衝突金屬報告模板》調查表的信息進行判斷材料是否符合對衝突礦產的政策的要求。調查的結果如果材料中有使用來自受衝突影響和高風險地區的衝突礦產，則要求供應商提供書面的解析並立即停止採購及，重新選擇新的礦產來源並提供有效的證據證明新的礦產是符合對衝突礦產的政策要求的及制定相應的改善、預防措施，以符合對衝突礦產的政策要求；同時要求供應商簽署《負責任地採購礦物承諾書》。

#### ◆ 資訊揭露

根據 2023 年調查結果，全一電子配合之供應商共有 226，其中簽署《負責任地採購礦物承諾書》達 45 家，為了保護地球永續生存及法規之要求，全一電子制定限用物質管理作業程序進行環境管理物質中的限用物質或計畫 / 削減物質，來達到滿足客戶之需求，遵守相關法令，保護環境以及減輕對生態系統破壞之影響為目的。



## 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

全一電子為確保採購品質與生產需求，將進行獨立需求分析，特別是對於領先時間較長的物料以及銷售預測，包括備料訂單和安全庫存。此外，還會根據採購價值與市場供應風險來執行工程採購、物資採購和勞務採購。在採購過程中，我們將重視以下幾點：

- 1) 採購單位責任：除了考慮價格與維護成本外，採購單位應確保採購活動不會導致人員傷害或財產損失。

- 2) 採購安全與衛生審核：在審核工程、物資或勞務的採購請求時，應確保包含了安全衛生的採購需求，並評估合約的適當性。
- 3) 供應商現場作業管理：對於需要在場執行安裝或測試的供應商，必須依照承攬管理規定進行，以保障工作人員的安全與健康。

### 2.3.6 供應商數位管理平臺

企業對外的採購，不僅是衡量生產、服務和營運程序的影響，也應一併考量企業的社會責任與聲譽的風險。因此，全一遵循相關法規義務為供應鏈管理作為之基礎，將供應鏈的勞工權益、環保、安全與衛生為風險管控點，以鑑別高風險供應商，廠商依需求分為 ABC 類，依據評鑑結果制定改善措施協助供應商提升管理水平，期以降低本身和供應商的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。

因應數位轉型趨勢及公司永續發展佈局，全一電子規劃並整合與供應商協同合作之數位化供應鏈平台 -- 綠色供應鏈管理 GPM 系統 (<https://www.ezgpm.net/>)，並於 2021 年 10 月 18 日轉移至雲端平台，該系統提供單一入口，新供應商完成註冊後，即可上傳「供應商社會責任承諾書」與「供應商廉潔承諾書」等文件，並可執行各項業務，強化供應鏈協同合作並提高效率，透過此系統展開供應鏈企業社會責任之宣導，共創永續經營之目的。

### 2.3.7 供應商夥伴關係

全一電子積極加強與供應商的溝通與合作關係，定期舉行業務檢討會議以外，還會組織供應商大會（GPM）。在這些會議上，全一電子會向供應商公佈公司的重大戰略方向與業務佈局。考慮到 2022 年 COVID-19 疫情的影響，原定的實體供應商大會被調整為線上信息發佈形式，確保關鍵信息的傳遞不受疫情影響，同時保持所有參與方的健康與安全。





## 2.4 客戶關係

### 2.4.1 資訊安全

全一基於嚴守客戶合約內容與保密承諾，落實機密資訊控管，確保資安管理與個資的保護能力，於 2023 年 Q4 取得 TISAX 資安認證，成為國內少數同時具有 TISAX 資安認證供應商。整合各部門資訊系統流程，並加入控制項提高資訊網路存取之安全性。確保所有資訊的機密性、完整性、可用性。

營業秘密及機密資訊是全一的重要智慧資產，2024 年 Q1 完成 SIP(Security Intelligence Portal) 部署安裝，建立內部防火牆，對外預防病毒及防堵系統透過內部網路入侵。對內則針對各種資料輸出管道建置防止利用通訊軟體、外接裝置等方式洩漏敏感資料，以強化行動用戶資料防護，降低資料外洩風險。確保營業秘密與機密資訊不會外洩，亦同時保障客戶權益。建立資安韌性已成為降低營運風險的重大課題，2023 年 Q4 經公司組織調整後成立資安小組委員會，定期追蹤技術發展並統整內外部專業建議。同時針對所有新進員工均須完成機密資訊及營業祕密保護之教育訓練，以確保每位員工在與客戶往來時皆能堅守保密之承諾。

2023 年全一無任何違反客戶機密資訊之訴訟記錄，亦無接獲申訴案件。

#### ◆ TISAX 認證

全一電子為確保資安管理與個資的保護能力能夠與國際接軌，符合國際大型客戶要求，於 2023 年 Q4 啟動資訊安全管理系統認證，目標 2024 年取得「汽車安全評估訊息交換平台」(TISAX，VDA ISA Trusted Information Security Assessment Exchange) 認證，成為國內少數同時具有 TISAX 資安認證供應商。其中需整合各部門資訊系統流程，並加入控制項提高資訊網路存取之安全性。

#### ◆ 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
1. 帳號密碼原責 2. 系統權限最小化	1. 防毒系統 2. 防火牆系統 3. 軟體資產盤點系統	1. 弱點掃描與修補 2. 外部網路入侵偵測 3. 社交攻防演練 4. 資訊監控系統	1. 自動告警系統 2. 緊急應變計劃	1. 異地備份 2. 定時還原演練

### ◆ ISO 27001:2022 認證

為確保資安管理與個資的保護能力能夠與國際接軌，符合國際大型客戶要求，於 2023 年 Q4 啟動資訊安全管理系統認證，目標 2024 年取得「ISO 27001:2022 資訊安全驗證」，成為國內具有 ISO 27001 資安認證的車廠供應商。其中需整合各部門資訊系統流程，並加入控制項提高資訊網路存取之安全性。

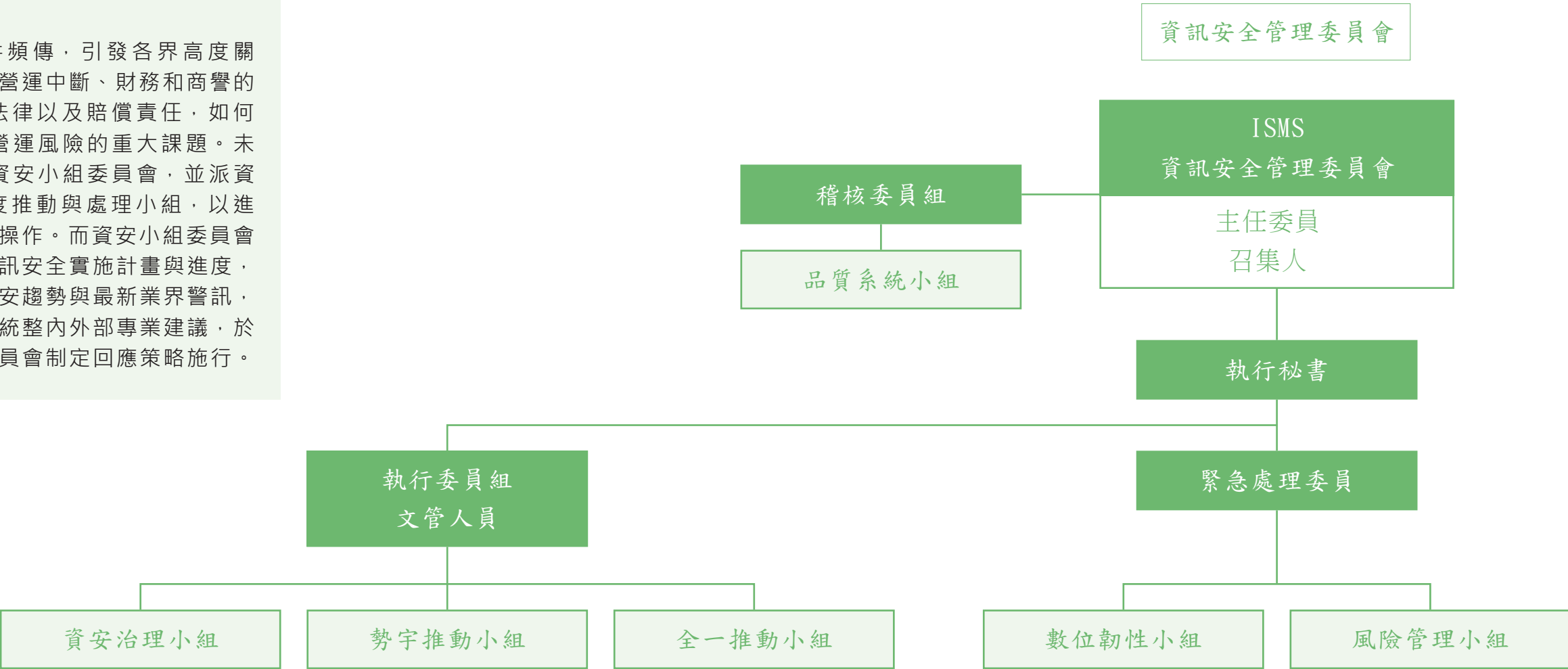


資安行動	2022	2023	2024
導入防火牆 HA 架構		已導入	
建立資安監控 SIP 平台			規劃中
建立情資安全專責團隊			規劃中
舉辦資安每季訓練講座		已導入	
培養資安弱掃與滲透人才			規劃中
資安管理系統內部稽核			規劃中
ISO 27001 網宇安全驗證			規劃中



◆ 資安組織架構

企業遭網路攻擊勒索事件頻傳，引發各界高度關注。被駭的企業可能必須面臨營運中斷、財務和商譽的損失，資訊外洩也可能引發法律以及賠償責任，如何建立資安韌性成為企業降低營運風險的重大課題。未來經公司組織指調整後成立資安小組委員會，並派資安稽核人員、代表、資安制度推動與處理小組，以進行擬定、執行與演練相關資安操作。而資安小組委員會每年應召開四次，會中報告資訊安全實施計畫與進度，並且針對不斷變化的國內外資安趨勢與最新業界警訊，資安小組定期追蹤技術發展並統整內外部專業建議，於資安小組委員會中報告並由委員會制定回應策略施行。



2023 年度教育訓練計畫總表

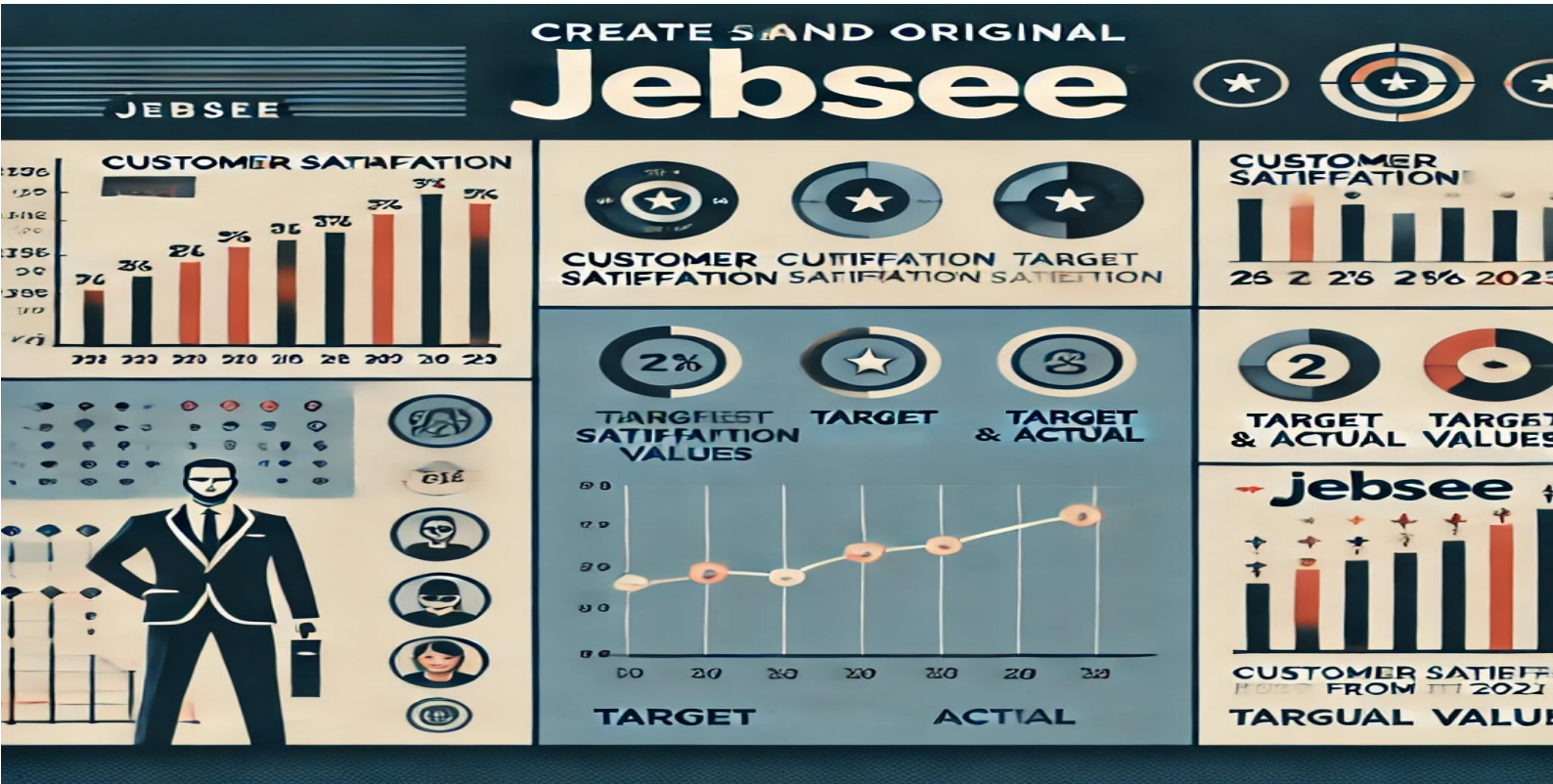
課程名稱	訓練對象	內 / 外訓	訓練時數	總人數	Q1	Q2	Q3	Q4
CISSP 資安專家認證課程	數智轉型部	外訓	40	1			◎	
ISO27001 資安 CyberSec 研討會	數智轉型部	外訓	24	3		◎		
NSPA 課程	數智轉型部	外訓	21	1			◎	
鼎新開發課程	數智轉型部	外訓	56	3			◎	

2.4.2 客戶滿意度

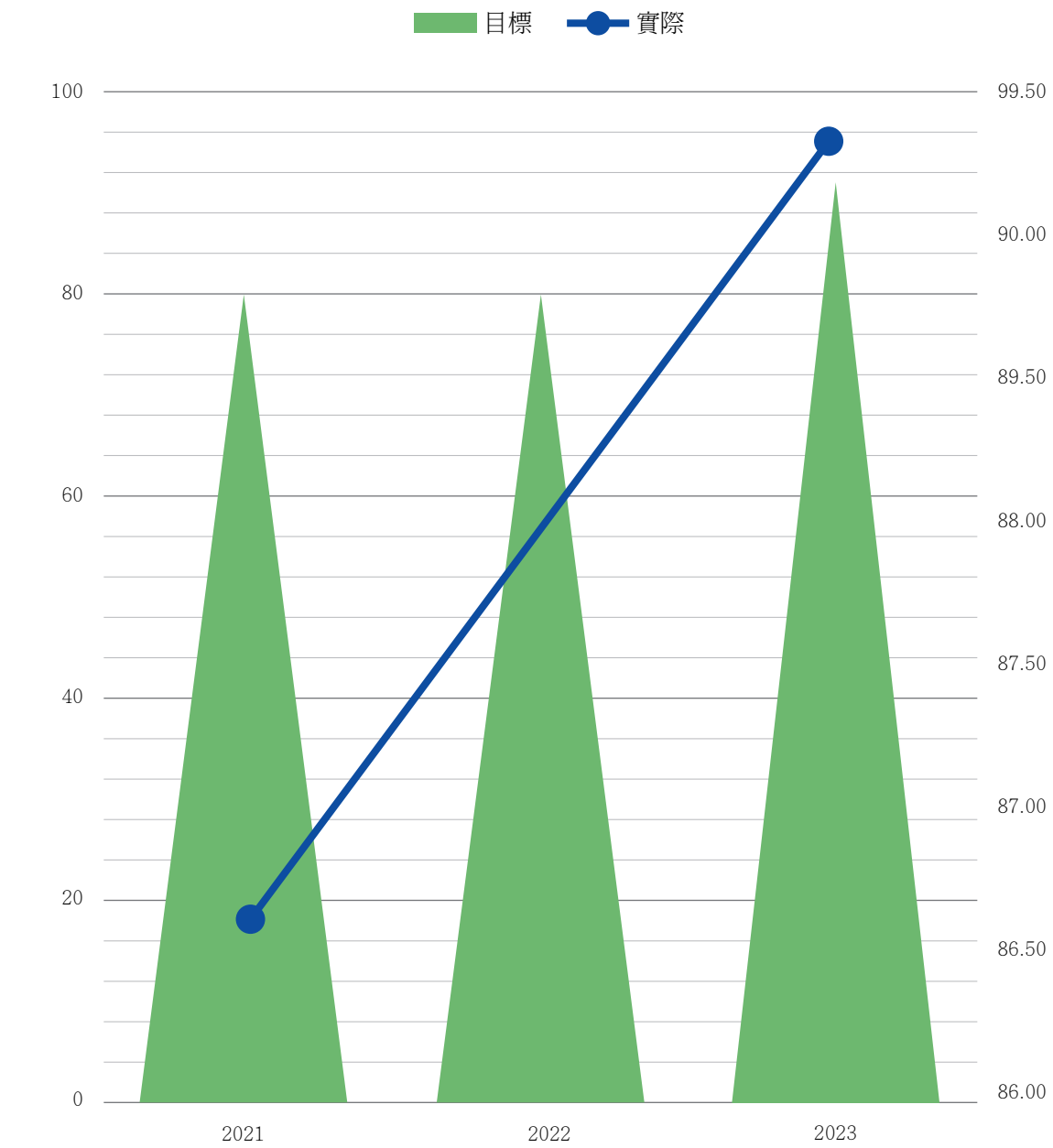
全一電子的品質保證部堅守著全面質量管理的承諾，透過一系列精細化的控制措施，從監督內部品質系統的審核、確保品質管理文件與紀錄的精確性，到設備的定期維護及校準，及實驗室測試的嚴謹性，我們致力於在每一個環節上都不放過任何可能的品質偏差。對於客戶的品質反饋，我們的態度是主動且迅速的，不僅及時追蹤和深入分析問題根源，更進一步地實施有效的改進措施，確保能向客戶提供及時且透明的反饋。

在客戶滿意度的提升上，全一電子持續進行創新。我們明白，要想真正達成客戶滿意並實現永續經營，就必須從客戶的實際需求出發，進行全面而深入的了解。因此，我們不僅通過客戶驗貨、會議接觸點或電子郵件等多種途徑發放滿意度問卷，更重要的是，我們注重問卷的全面性，包含了價格、交期、產品品質、服務品質、環保實踐及整體競爭力等多個維度，旨在從多角度把握客戶的真實感受和需求。我們的業務部門將對問卷結果進行詳細整理，對於客戶提出的任何額外建議，我們都會給予充分重視，並在必要時與相關部門協作，共同推進服務質量的提升。為了進一步加強與客戶之間的互動與信任，全一電子特別設立了專門的客戶服務窗口，並根據客戶的具體需求，安排定期溝通會議，從周、月到季度不等，以確保能夠即時了解和滿足客戶需求。我們也積極參與客戶的季度供應商評估會議，這不僅使我們能夠及時獲得客戶的反饋和建議，更有助於我們及時調整和優化我們的產品和服務。

2023 年，我們對客戶滿意度的目標設定 91%，結果我們實際達到了 91%，特別是在「服務與夥伴關係」以及「訂單處理與交期」方面獲得了客戶的高度認可。面對任何未達標的領域，我們不僅會與客戶進行深入溝通，更會基於客戶的實際反饋來調整我們的改進策略，以確保能持續提升我們的客戶服務品質。



客戶滿意度趨勢圖 (車用)



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

# 03

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	2023 目標	2023 成果	達成情況
溫室氣體	以短期指標為標的	公噸 CO <sub>2</sub>	無定義	2024 年 8 月	N/A
水資源	以短期指標為標的	百萬公升	無定義	4.00E-03	N/A
廢棄物	以短期指標為標的	公噸	無定義	31.3	N/A

◆ 重大主題與目標管理

重大性議題	績效指標	2023 年成果		未來目標			連結 SDGs
		目標	成果	2024 年 ( 短期 )	2027 年 ( 中期 )	2030 年 ( 長期 )	
溫室氣體管理	溫室氣體排放總量	2024 展開目標	N/A	↓ 10%	↓ 10%	↓ 10%	<div><div>13 氣候行動</div></div>

### 3.1 環境策略

全一電子善用資源並持續推動廢棄物回收與資源管理，尊重生命並增強健康安全措施以減少危害。加強廠商溝通與全員參與，實現有效的環境監控與安全文化，推行綠色設計與產品創新，確保廢氣、廢水和廢棄物的妥善處理，共創環保、安全與經濟的三贏目標。

#### 3.1.1 環境政策與管理系統

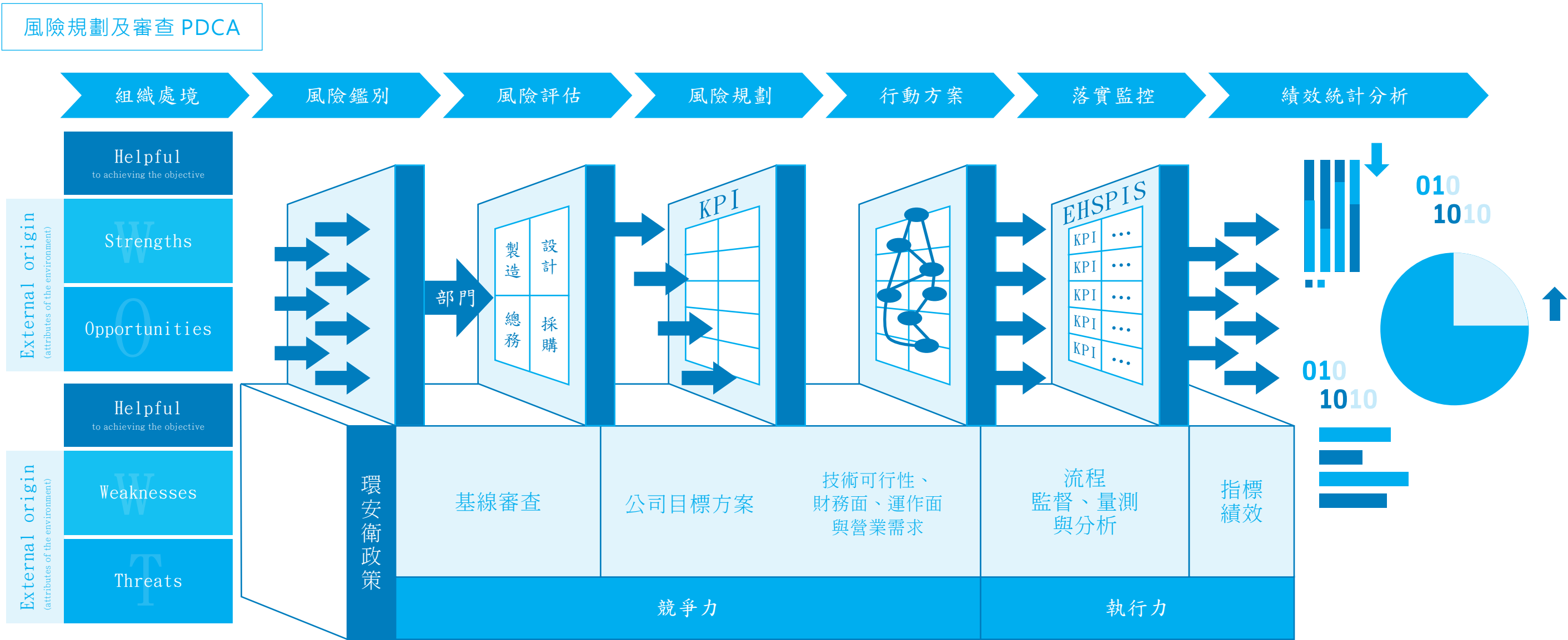
全一電子關注全球環境保護議題與趨勢，除了遵守環境相關法令規範，積極配合客戶需求與供應商共同推動環境管理系統與綠色產品管理系統，也在工作環境中落實節能減碳，確保有效運用與管理有限的能資源。制定全一環境安全衛生管理政策 依此目標推動各項相關措施，並於每年定時進行內部稽核與第三方驗證，確保符合 ISO 14001、ISO 14064 與相關環境法規。

#### 3.1.2 排放標的、碳管理

全一活動排放二氧化碳 CO2 是造成氣候變遷排放標的因素之一，參照 ISO 14064-1 及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）規範，依據營運控制權法設定組織邊界，並設定基準年為 2022 年。降低氣候變遷關鍵在於企業需落實碳管理措施和策略，並提升因應氣候變遷風險的韌性，低碳轉型需要政府、企業、個人共同努力，因應國際變化與客戶要求，推動低碳轉型已成為全球發展。

#### 3.1.3 環境資訊揭露

全一電子為加強法規遵循與風險管理，已導入 ISO 14001 環境管理系統，並將法規鑑別作業數位化，有效降低人工操作的疏漏或錯誤風險。過去兩年中，公司未曾違反環保法規或涉及環境污染的行為。根據廢棄物清理法，我們與環保署認證的處理廠商合作，確保廢棄物的正確申報與妥善處置。此外，全一電子致力於資源回收再利用，目前已將生產廢棄物的回收再生比率提升至 40%。透過持續的推動與執行，我們鼓勵全體員工參與資源回收措施，不僅提升廢棄物處理和資源回收的效率，也助力公司與國際 ESG 永續發展理念接軌。





### 3.1.4 綠建築推動

全一電子在推動可持續發展的策略中，特別注重在建築領域實現環保目標。自 2021 年起，公司在新建廠房的規劃與設計階段，積極融入環保建築的理念，這不僅是對環境責任的一種體現，也是公司長遠戰略的一部分。

環保建築設計考量的範圍廣泛，包括但不限於選用低碳與可回收的建築材料、應用高效能的節能設計，以及實施現代化的環境管理技術。全一電子的這一政策反映了其對降低建築過程中能源消耗的重視，並致力於減少運營期間的能源需求，這些努力有助於顯著降低整體碳足跡。

在節能設計方面，全一電子特別重視新廠房的熱效能，包括良好的隔熱設計和高效率的空調系統，以減少能源浪費和碳排放。此外，公司還積極探索使用太陽能板和其他可再生能源技術，以期在未來實現能源自給。

材料選擇上，全一電子優先考慮使用環保認證的材料和從地方供應商採購的原材料，以減少運輸過程中的碳排放。

通過上述一系列的環保建築措施，全一電子期望能在保障經濟效益的同時，

最大限度地減少環境負面影響，為實現全球可持續發展目標貢獻自己的力量。這些措施展示了全一電子作為負責任企業的形象，進一步提升了其在國際市場上的競爭力 and 品牌價值。



## 3.2 應對氣候變化

氣候變遷引致的全球溫室效應、極端氣候現象，如暴風雨、雪災及乾旱，不僅威脅企業的日常營運和生產活動，也可能導致財物損失及影響員工的健康與安全，對企業的永續發展構成了重大挑戰。全球企業及其供應鏈需積極應對，強化面對氣候變遷的應變力和問題解決能力。

### 3.2.1 氣候相關財務揭露 TCFD

近年來地球暖化和溫室氣體排放引起的氣候變遷已為世界經濟帶來了巨大風險，南北極的冰層快速溶解並將影響地球許多動植物的演變與進化更帶來企業上的無形損耗。但經營者與投資者始終難以知道哪些公司容易因氣候變化而面臨風險和危機。因此，國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）成立一個專案任務小組：氣候相關財務訊息揭露小組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD；簡稱 TCFD），歷經 18 個月的時間向眾多商業和金融領袖徵求意見，在 2017 年 6 月完成了「氣候相關財務訊息揭露建議報告」，針對如何面對氣候變化帶來的風險和機會明確的揭露，為企業和投資經營者提供了一套全面性，並同時可以反應在企業財務報告中的評估架構。

全一電子股份有限公司（簡稱全一電子）為因應國際趨勢潮流，將依據 TCFD 之建議報告，揭露氣候變化所帶來的風險和機會，並展現企業應有的責任與策略，以更為合理，更有效地配置資本，以期達到低碳經濟轉型的願景。

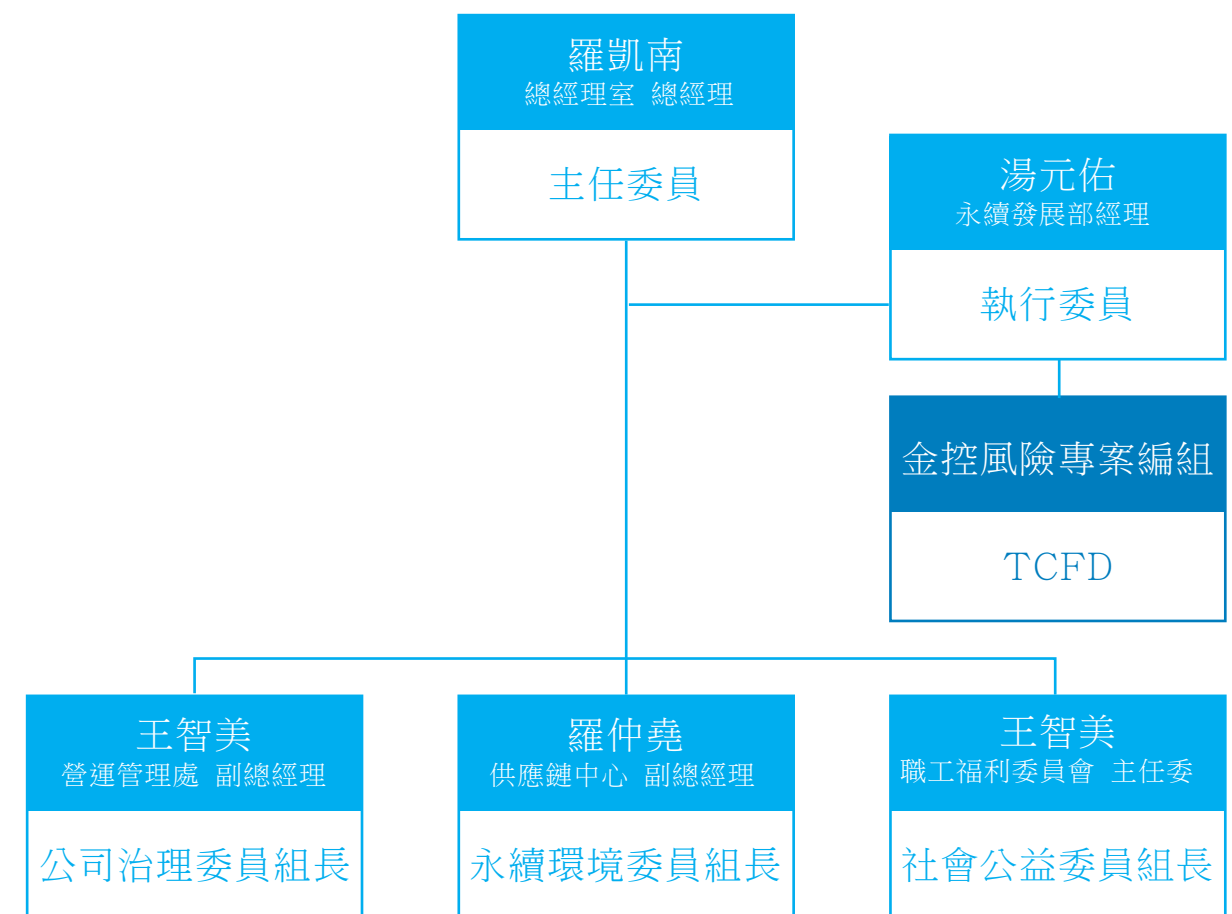
#### ◆ 組織與權責

全一電子公司為有效管理及因應氣候變遷風險所帶來之衝擊，將相關議題及可能造成之風險與機會，提高至 TCFD 委員會中一併討論及管理，並由永續發展部推動相關程序，以及鑑別重大機會與風險。

由董事會成員之總經理擔任 委員會主任委員，裁核 TCFD 相關的各項政策與決策，包括氣候變遷、重大風險、商業機會等之因應。永續發展部設立 7 項主題組，包括氣候變遷組、溫室氣體、盤查組、耗能自願減量組、水資源減量組、廢棄物減量組、有害物質零排放組等，其權責為收集環境相關議題（包含氣候議題及水資源）、分析風險與機會、鑑別重大風險與機會及提出重大風險與機會的因應措施，各重大風險與機會之行動，於每個月各部門之經營會議中被監督，以會議紀錄方式向總經理報告。

環境議題（包含氣候議題及水資源）之績效透過 ESG 報告書呈現，於每年 6 月編寫完畢，並在公開出版前必須於董事會中報告，審查通過後方可發行。

#### ◆ 氣候治理架構



▲ 全一電子 TCFD 氣候變遷 委員會架構

#### ◆ 永續發展策略

本公司之永續發展策略為全一發揮專業與環保的綜效，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，供應符合生態安全的用品，持續成長，滿足利害關係人的期望。因此，本公司擬定「綠」之策略，分別為綠建築—綠能源—綠採購—綠供應鏈—綠製程—綠產品—綠排放。



◆ 氣候變遷之風險與機會鑑別結果

◎短期風險 / 機會、策略及財務影響 ( 3 年內 )

1. 綠建築與綠能機會：全一電子計劃申請台灣綠建築節能標章和美國 LEED 標章，以展示其在 ESG 浪潮中的決心。此外，將台電電力替換為太陽能，並配合儲能系統，有效降低碳排放，減少空污費，同時自給自足。
2. 永續供應鏈風險：整車廠正推動各級供應鏈遵循 ESG 規範，關注環保、勞工權益、工作環境及反貪腐等議題。全一電子已成立專責團隊，定期報告品牌客戶的執行情況。
3. 法規風險：政府規定，達一定容量的用戶必須安裝再生能源設施，若不足則需購置再生能源憑證 T-REC 或繳納代金。
4. 製程改善：全一電子積極推動製程改善，並設立 ESG 永續部門、AI 部門和數位轉型部門。2024 年申請政府智慧化補助，帶領其他公司一同邁向智能轉型。

◎中期風險、策略及財務影響 ( 3-6 年內 )

1. INDC 風險：在國家自定預期貢獻（INDC）情境下，2030 年排放量需較 2005 年減少 20%。由於 2030 年電價尚未公開，全一電子將密切關注再生能源市場及法規，制定最有利的決策。
2. 環保、低碳產品機會：品牌客戶對環保材質的重視及氣候變遷提供商業機會，全一電子將專注於以下發展：A. 環保低碳產品研發；B. 機能性研發；C. 前瞻性產品；D. RD 綠色設計。

◎長期風險、策略及財務影響 ( 6-10 年 )

1. 能源效率與碳排放管理：全一電子將評估能源使用，採用節能設備、可再生能源、減少碳排放，並進行碳足跡評估，制定減排計劃。
2. 供應鏈管理：評估下游供應鏈中的氣候風險，與供應商合作制定策略，確保供應鏈的可持續性。
3. 技術創新和研發：投資技術創新，開發更節能、更環保的產品與解決方案，並參與政府合作研究新材料和設計。
4. 風險揭露與管理：根據 TCFD 建議，評估和揭露氣候風險，納入整體風險管理，並積極加入 RE100、2050 淨零組織、SBTi 等組織，以凸顯全一電子的貢獻。

◆ 氣候變遷風險鑑別

本公司將氣候議題之風險與機會鑑別與 ISO14001 程序整合，以有效整合管理機制。每年一次透過內外部環境議題風險評估程序，主要由研發部門、能源管理部門、安全衛生部門及永續發展部門共同評估，由各部門以各種角度來審視並評估各議題與公司營運風險之相關性與風險大小。

評估方法參照 TCFD 報告建議 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, June 2017)，擬定風險情境時，考量轉型風險（政策和法律 / 市場 / 科技 / 聲譽）及實體風險（慢性及急性）；當財務衝擊金額超過 1,000 萬元時，列為公司層級風險（即具實質性財務衝擊）。

◎重大風險管理

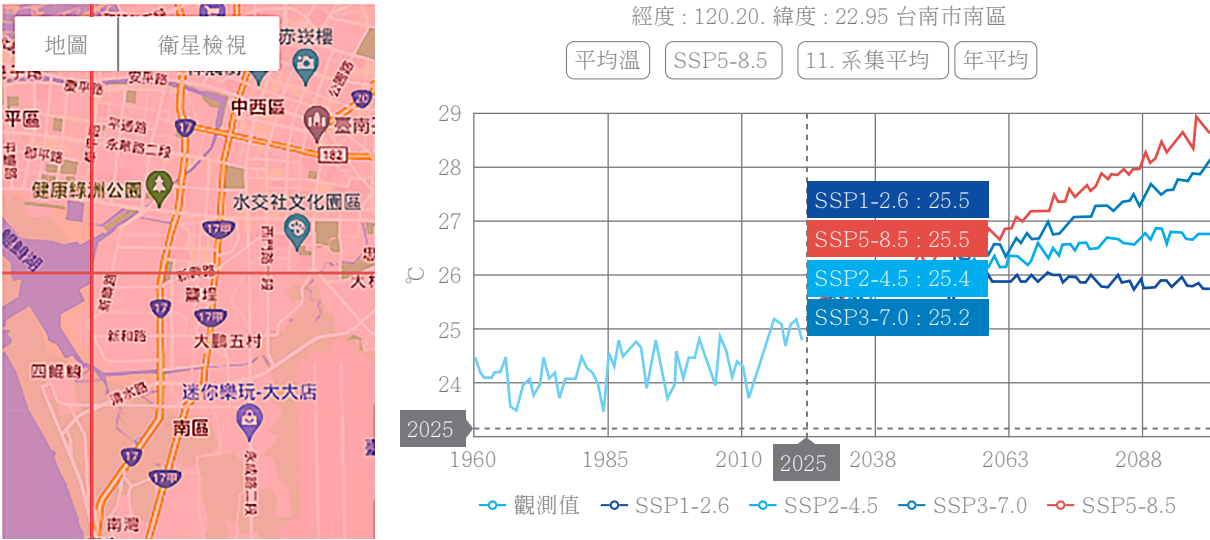
被判定重大風險之事件，必須產生出相對應之管理方案來減少風險所帶來的損失，我們會分析所有可能之管理方案，並進行指標設定，可分為消除風險、降低風險、分散風險等，並開會決定最後之實行之方案。這些管理方案均需納入定期監督或結合環境管理系統 (ISO14001) 管理方式，以整合至全公司之多面項風險管理之中。

◎情境模擬策略

我們使用了國家自定預期貢獻 (Intended Nationally Determined Contribution, INDC) 與 RCP 情境模擬來分析我們可能會遭受到的營運衝擊與物理衝擊。

在國家自定預期貢獻 (INDC) 情境之下，國家之中期目標為 2030 年溫室氣體較 2005 年減少 20%，即排放量回到 214 百萬公噸，以此情境下，國家對於 7 大部門的不同方針，包括能源部門、工業部門、住宅部門、服務業部門、運輸部門、農業部門及廢棄物部門，可能對本公司造成之衝擊。

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。



▲ 圖三 線上模擬各 RCP 的 4 種情境

本公司為完整報告已鑑別相關氣候風險，另將風險程度較低的轉型風險及對應措施，整理如表 1 轉型風險、表 2 實體風險及表 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。

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	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的客户。	開發新客户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	客户要求之永續 / 環保 / 低碳產品要求	未能滿足客户需求所造成的營收減少衝擊。	回應並滿足客户需求
	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。

風險類型	氣候相關議題	潛在風險描述	應對措施
急性	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失。
	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。
慢性	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. 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

風險類型	氣候相關議題	潛在風險描述	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

◎減碳目標

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。

年度	2022 ( 基準年 )	2023	2024	2025	2026	2027	2029 ( 目標年 )
碳排放量 (Ton-CO2e)	3,871.611	每 年 8 月					
與基準年 比較 (%)	-						

▲ 表 4.1- 排放量比較表 ( 絕對目標 )

◎ 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 2023 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 2023 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

全一電子於 2022 年首次進行全面的碳盤查，這次未設定任何排放源的排除門檻，將所有潛在排放源的排放量全部納入計算。為了簡化未來的盤查流程，我們計劃從下一年度起，對排放量少於 0.5% 的排放源直接使用其基準年的數據進行簡易量化，確保這些簡易量化的排放量總和不超過總排放量的 5%。

依據 ISO 14064-1：2018 標準，我們盤查了七種溫室氣體：二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氟氯碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>) 及三氟化氮 (NF<sub>3</sub>)。報告涵蓋了直接溫室氣體排放源 (類別 1) 及間接溫室氣體排放源 (類別 2)。

自 2022 年起，全一電子按照 ISO 14064-1 和溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 的規範，根據營運控制權原則設定組織邊界，並將分公司、辦公室等非生產據點全數納入盤查範疇。此外，根據重大性評估結果，除了常規的廢棄物、差旅及能源損耗外，亦納入了員工通勤等項目。

全一電子計劃於 2024 年導入碳排放資訊系統化管理，由永續發展部負責統籌各據點的盤查數據與驗證標準。在 2022 年首次盤查後的結果顯示，年總排放當量為 3,871.611 公噸 CO<sub>2</sub>e (見表一)，其中直接溫室氣體排放量為 138.147 公噸 CO<sub>2</sub>e (見表二)，能源間接溫室氣體排放量為 3,150.774 公噸 CO<sub>2</sub>e，其他間接排放量為 582.690 公噸 CO<sub>2</sub>e (見表三)。所有盤查結果均經過 ISO 14064-1 標準的第三方驗證，以確保數據的準確性與可靠性。



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	HFCs	PFCs	SF <sub>6</sub>	NH <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 /	3,738.2872	0.4436	0.1092	132.7706	0.0000	0.0000	0.0000	3,871.611
氣體別占比 (%)	96.5564	0.0115	0.0028	3.4293	0.0000	0.0000	0.0000	100.00

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	HFCs	PFCs	SF <sub>6</sub>	NH <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 /	5.2304	0.0363	0.1092	132.7706	0.0000	0.0000	0.0000	138.1465
氣體別占比 (%)	3.7861	0.0263	0.0790	96.1086	0.0000	0.0000	0.0000	100.00

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	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 <sub>2</sub> e / 年)	138.1465				3,150.7740	1.2451	581.4450	3,871.611
	0.7792	0.0000	4.5967	132.7706				
氣體別占比 (%)	3.5682				81.3815	0.0322	15.0182	100.00



## ◆ 溫室氣體排放減量

根據全一電子的溫室氣體盤查，發現主要的排放來源是範疇二，即購買的電力，佔總排放量超過 80%。因此，我們的減排策略主要著重於提高能效和擴大再生能源的使用，相關詳情請參見報告書 3.2.3 節「能源管理」。

隨著業務的擴展和生產線的增加，全一的用電需求逐年上升。為了準確反映產能規模變動對溫室氣體排放及減排目標的影響，我們將於 2024 年開始採用排放密集度來闡述產能與排放量的關聯。2022 年，全一在範疇一和範疇二的排放量分別占總排放的 138.147 公噸 CO<sub>2</sub>e/ 年和 3,150.774 公噸 CO<sub>2</sub>e/ 年，雖無比較值進行，但這仍可在擴大再生能源的使用上使為一個重要的依據來源。

## ◆ 科學基礎減量倡議目標 SBTi

為了響應全球 2050 年淨零排放目標，全一電子設定了明確的減碳目標，依據科學目標倡議（SBTi）的規範，我們計劃到 2024 年將電力消耗相比 2022 年基準年減少 10%。此外，預計於 2025 年加入企業減碳溫度計（TRIPs, Temperature Rising Index for Pathways），以進一步支持全球氣候行動。同時，我們將在 2030 年前制定並實施符合 SBTi 規範的範疇三減排目標和策略，確保公司的減碳行動與國際標準保持一致，推動永續發展的全方位策略。

### 3.2.3 能源管理

地球環境資源及人類生活的影響隨著極端氣候問題的加劇，日益顯著與直接。因此，氣候相關的風險與機會已成為企業營運中不可忽視的重要議題。全一電子響應這一挑戰，積極設定了一系列環境目標，涵蓋減少溫室氣體排放、廢棄物減量及再利用，以及水資源管理等方面。我們的具體作為包括建置再生能源發電設施、推動節能省水減廢專案、開發節能產品、進行綠色產品轉型，以及提升員工的環境友善意識和行動。這些措施旨在增強我們對氣候變化的應對能力，同時促進公司永續發展策略的全面實施。



## ◆ 能源使用

全一電子專注於生產有線電視及衛星電視的共同收視系統組件，以及汽車天線及其零組件的研發、生產與行銷。公司擁有兩個主要廠區，這些廠區在製程和營運上主要依賴電力作為能源，每月總用電量平均達到 47.3 萬度。

在油類使用方面，公司擁有的公務車和消防發電機會使用汽油和柴油。具體來說，公務車每年使用的油量達到 1,223.47 公升，其中包括 427.87 公升的汽油和 795.60 公升的柴油。此外，消防發電機的運作需要柴油，每年消耗約 25.2 公升的柴油。

公司致力於合理和有效地管理能源使用，確保在滿足生產和營運需求的同時，最大限度地提高能源效率。這不僅有助於降低運營成本，還能減少對環境的影響，體現了全一電子在環境保護和可持續發展方面的承諾。







## ◆ 再生能源

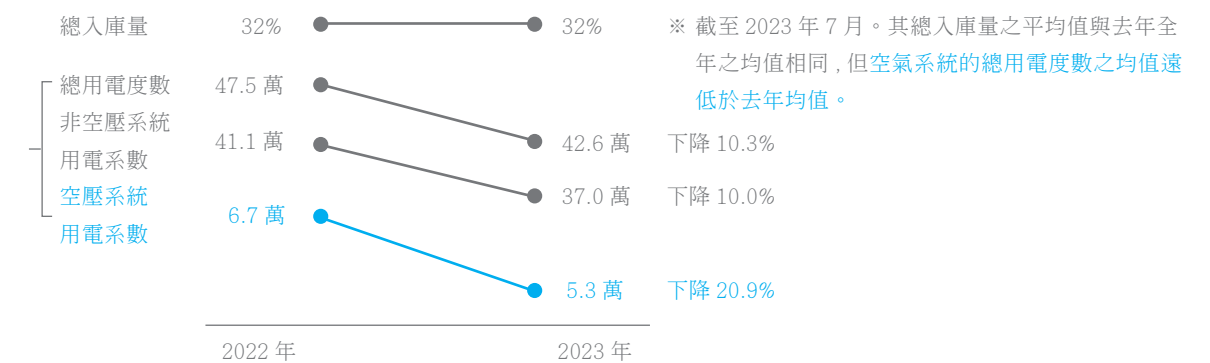
全一電子高度重視再生能源的應用，將其納入為公司減碳策略的核心部分。自 2022 年起，全一在主要生產據點進行了大規模的太陽能發電設施建設，特別是新樂廠和新仁廠的太陽能板增建計畫。這些設施預計於 2023 年底完成所有建設階段，目前已進入測試運行期。預計到 2024 年底，這些太陽能發電站將全面啟用，以支持公司的再生能源目標。

在全球可持續發展的框架下，全一電子計劃於 2025 年正式申請加入 RE100，這是一個全球性的倡議，旨在鼓勵企業承諾到 2040 年實現 100% 使用再生能源。這一目標反映了全一對於支持綠色能源和實現永續發展承諾的決心，並且將逐步提升其在全球市場上的綠色競爭力。

全一電子在再生能源的策略實施中，不僅僅是為了符合國際環保趨勢，更是基於對未來能源安全和成本效益的長遠考量。透過這些行動，全一電子展現了其在環保和可持續發展方面的領導力，並致力於在環境影響減輕方面發揮積極作用。

## ◆ 節能管理

除了積極提升產品設計、研發與生產流程的能資源使用效率，節能減碳的觀念也落實在全一電子各據點工作環境中，包含每月用電量記錄與分析、用電效能提升、管路 / 線路工程改善、廠務舊設備改善與汰換，以及各項節能方案的推動。全一也預計在 2024 年導入 ISO 50001 能源管理系統，針對照明電力、排氣、空調、空壓等系統擬定明確的改善計畫，節能相關成效彙整如下。在節能管理上，將節能減碳落實在全一各廠區的工作環境中，採買平板燈、具省水及省電標章的設備，並每月紀錄用電量記錄與分析，盤查各項用電效能提升、管路 / 線路工程運作狀況，並針對排氣、空調、空壓等系統擬定明確的改善計劃。目前，在空壓機的效能改善上已經取得成績，在同樣產能情況下，其空壓機的用電度數由 2022 年的 6.7 萬度，下降至 2023 年的 5.3 萬度，其節能率達 20.9%。



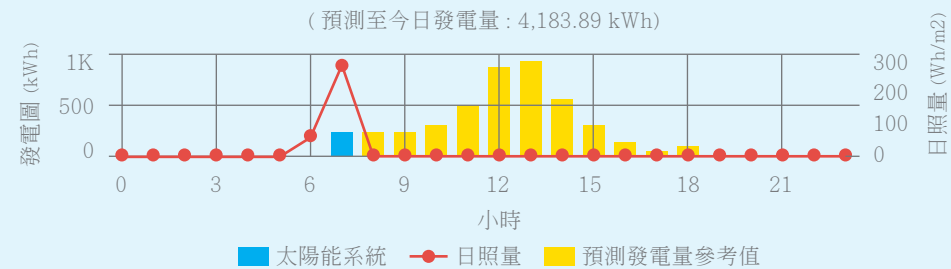
### 發電資訊

#### 本日發電量 2024/05/06

⑤ 預估收入：1377 NTD   可抵家用電：37 Day   減少 CO2 排放量：129 kg

總計：261.1 kWh

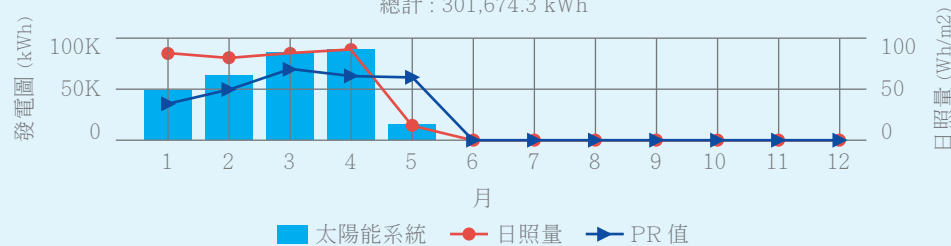
(預測至今日發電量：4,183.89 kWh)



#### 本年發電量 2024

⑤ 預估收入：1591000 NTD   可抵家用電：27,08K Day   減少 CO2 排放量：149.03 K kg

總計：301,674.3 kWh

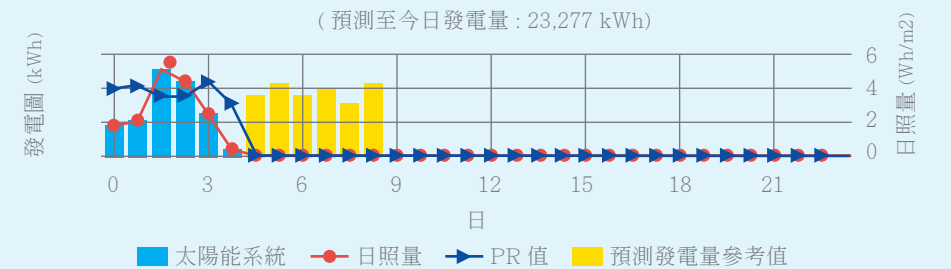


#### 本月發電量 2024/05

⑤ 預估收入：83154 NTD   可抵家用電：1,42K Day   減少 CO2 排放量：7.79 K kg

總計：15,767.1 kWh

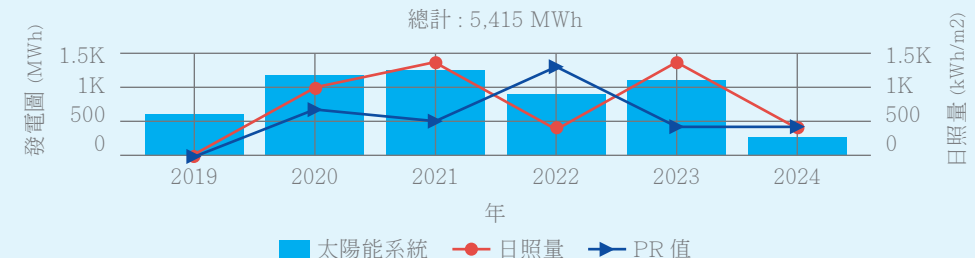
(預測至今日發電量：23,277 kWh)



#### 總發電量

⑤ 預估收入：28558373 NTD   可抵家用電：485,85K Day   減少 CO2 排放量：2,675.03 K kg

總計：5,415 MWh





### 3.2.4 空污防制

全一電子非列管空污法納管固定源排放，空污氣體排放主要來源為因使用電力所產生之二氧化碳，其他管制氣體如揮發性有機物（主要來自製程所使用之有機溶劑如助焊劑、清洗劑等的揮發）、廠區緊急使用發電機、熱水鍋爐等活動所產出之氮氧化物（NO<sub>x</sub>）、硫氧化物（SO<sub>x</sub>），依定期檢測結果與空污費計算方式推估，並於 2021 年起自主揭露，2022 年僅有少量排放量。

#### ◆ 揮發性有機溶劑危害物品取代方案

全一雖然非政府機關列管重大空氣污染排放源，但仍然致力於降低各種對環境。

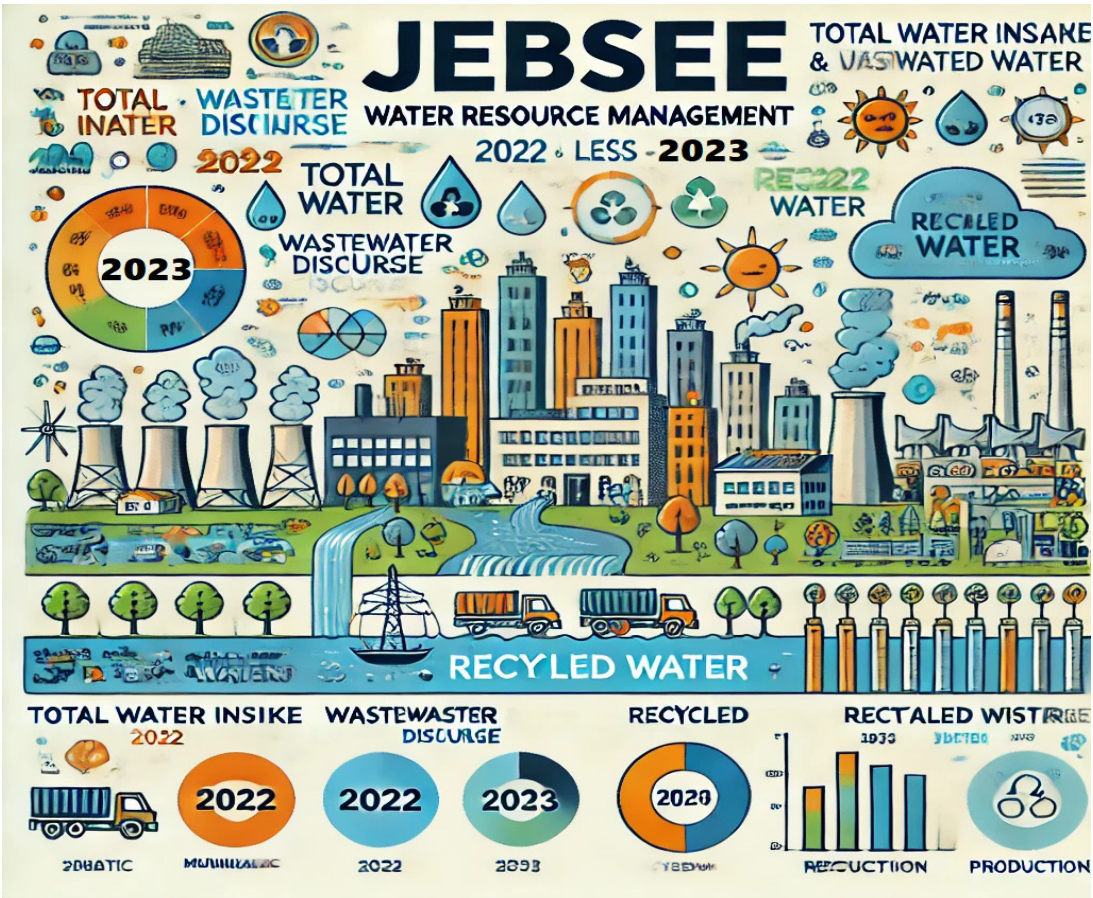
2023 年度完成一項危害物品的取代計畫，廠內使用環保去漬油進行機台設備的清潔工作，因其成分含有對人體健康有害之正己烷。人體若吸入正己烷高濃度蒸氣會抑制中樞神經系統，導致手腳發麻，伴隨腳部及下半肢體肌肉無力，若持續暴露其中則會損害手腳神經，使手臂腿部癱瘓，若過量暴露會失去意識甚至死亡若停止暴露，至少需六個月到一年的時間才能康復。正己烷是「有機溶劑中毒預防規則」第二種有機溶劑，也是特殊危害健康檢查項目之一，以預防職業病為前提，試導入具有同樣清潔效果且不影響生產品質之清潔溶劑，經變更管理程序進行清潔度與品質監控評估，最後採取危害物品取代方案，有效降低操作人員化學品使用危害、健康風險以及行政管理成本，如健康檢查、作業環境監測、防護用具等。



### 3.3 資源與保護

#### 3.3.1 水資源管理

近年來因為極端氣候影響，造成降雨不穩定，故水資源的使用與管理逐漸變成一項不得不重視的環境議題。全一電子的其用水來源主要為第三方供水之自來水，主要用途為一般生活用水、廠務設備用水（包含冷卻水、冰水等空調冷卻系統）及製程生產用水（包含產品設計、實驗等），近兩年的總取水、排水及耗水量如下表：



項目地點	2022 年（民國 111 年）		2023 年（民國 112 年）	
	新仁	新樂	新仁	新樂
Quantity of water use	0.019	0.004	0.019	0.004
Water withdrawal	0.015	0.003	0.015	0.003
Quantity of water intake	0.004	0.001	0.004	0.001



◆ 共享水資源之相互影響

全一電子的用水需求，可分為民生用水、廠務設備用水及製程用水三個類別，其用水來源均為自來水，其水循環圖如下。針對用水消耗部分，全一堅持使用節水設備，並持續落實用水管理，降低用水消耗，減少對水能源資源的使用，實現節能效益，併每月紀錄投產數量、用水記錄並監控預測及管理，整個用水循環圖（水平衡圖）請見下圖。截至 2023 年 12 月，全一電子的用水較 2022 年無變化，朝年度規劃的減量 1% 持續推進，持續實現環保目標，減少水能源短缺風險，提高企業及環境的永續發展。

節能目標達成（用水）			
	2023 年	2024 年	2025 年
目標值	↓ 1%	↓ 1%	↓ 1%
達成值	2022 年相同		

◆ 廢污水管理

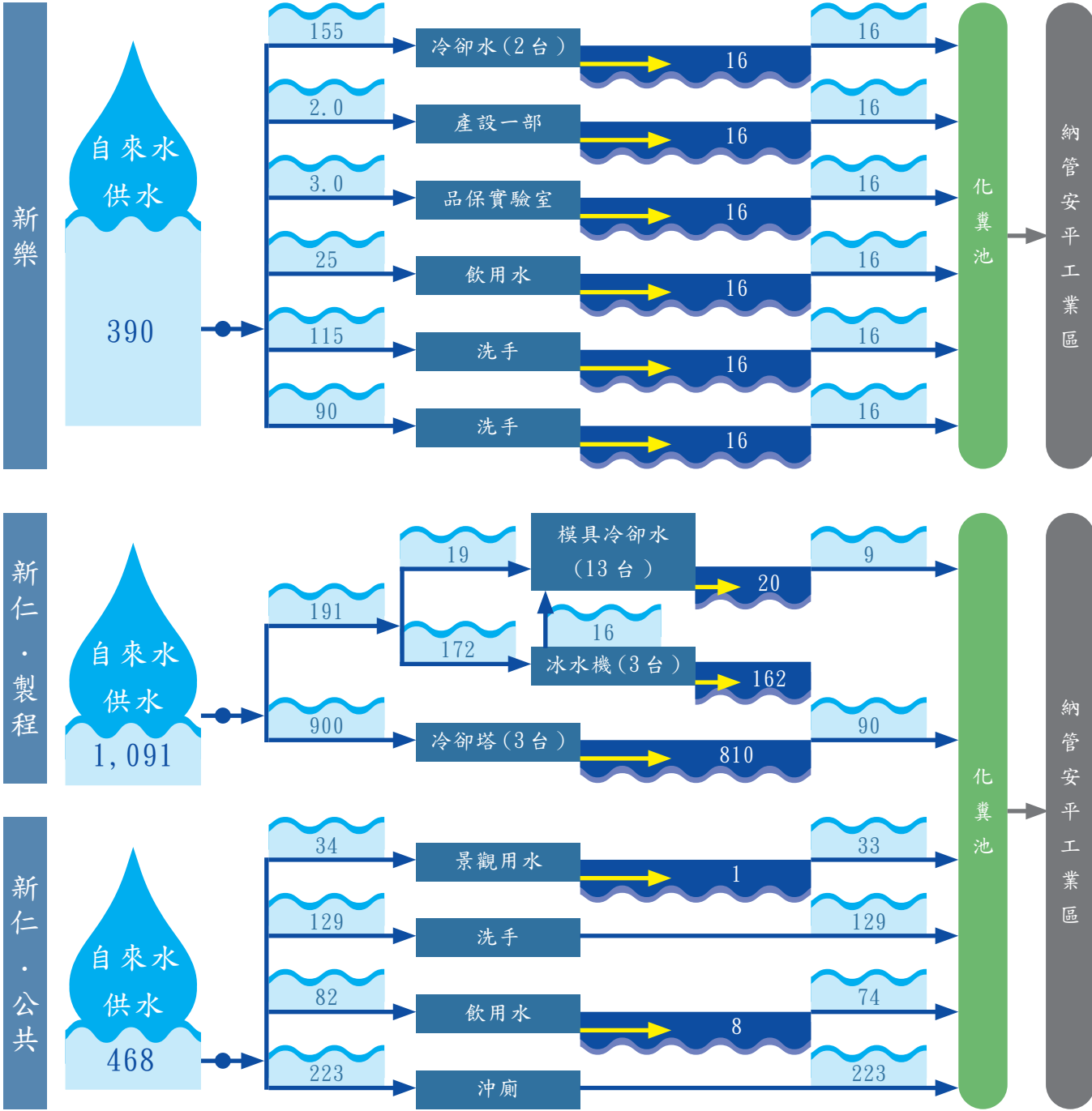
為確保汙水妥善處理，全一電子於廠區設置專門的回收池，並採用雙管循環製程用水系統。此系統主要處理民生汙水，並按照經濟部工業局「工業區用戶申辦汙水納管或聯接使用查檢作業程序」的規定，將汙水引導至安平工業區汙水處理廠。該處理廠位於工業區南隅，占地 3.4281 公頃，自 1980 年 3 月開始運營，採用活性污泥法二級處理加化學混凝沉澱法，設計日處理能力為 7,000 CMD，許可排放量為 6,500 CMD。目前，該工業區內有 562 家企業的廢汙水均由此處理廠處理，以確保排放汙水符合園區排放標準，減少環境影響。全一電子的水質檢測結果每年均符合當地法規，顯示對水源無顯著影響。

此外，全一電子還積極推行員工教育和意識提升活動，使員工明白水資源保護的重要性並鼓勵他們在日常工作中實踐節水措施。公司定期舉辦環保培訓工作坊，教育員工如何在操作過程中減少水的使用，並鼓勵創新思維來解決水資源管理的挑戰。

通過上述措施，全一電子已在減少用水量、提高水資源利用率和保護水資源方面取得顯著成效。這些成就不僅體現了全一電子對環境保護的承諾，也反映了公司在永續發展道路上的堅定步伐。在未來，全一電子將繼續加大投入，進一步推動更多環保技術和管理策略的創新與實施，為全球環境保護作出更大貢獻。

全一水平衡圖

水量單位：m / 月平均



### 3.3.2 廢棄物管理

全一電子主要從事電子零組件設計、開發、製造、組裝，供應鏈從上游原物料投入、製程生產到下游資源或廢棄產出過程，為避免對環境造成衝擊，每環節之廢棄物均妥善處理，企業應該遵守相應的法規和安全標準，進行妥善的處理和處置，以避免對環境和人類健康的損害。

全一電子落實事業廢棄物管理不僅有助於環境保護和資源節約，還為公司帶來經濟效益和提升企業形象，對於環境保護、減少資源浪費和企業對社會責任至關重要。

公司應該設置相應的回收設施，將可回收的廢棄物進行分類和回收。這包括紙張、塑料、金屬等資源的回收再利用，以減少對原始資源的需求。

新樂廠 . 投入焚化		
種類	2023 製成廢棄物	年度重量（公噸）
一般廢棄物	D-1801 事業活動產生之一般性垃圾	8.870
	D-0299 廢塑膠混合物	0.055
	D-0699 廢紙混合物（包裝材料廢棄）	0.0122
	D-2399 一般廠化學物質混合物	0.000
	D-0899 廢纖維或其他棉、布等混合物	0.013
	D-1502 非有害廢鹼	0.06
	D-1503 非有害廢酸	0.055
	D-1504 非有害有機廢液	0.000
一般事業廢棄物	D-2601 廢電線電纜（物理處理）	0.002
有害廢棄物	E-0217 廢電子零組件，下腳品及不良品	0.06
	E-0222 附零組件之廢印刷電路板	0.008
	E-0221 含金屬之印刷電路板廢料及其粉	0.002

### ◆ 廢棄物法規遵循

全一電子遵循法規規範，近二年未有違反環境保護違規及破壞或污染環境的行為。廢棄物處理，依據廢棄物清理法，辦理尋找合格清除及處理商，如實申報、妥善處置。

### ◆ 廢棄物整體資源轉化率

全一電子上到下全心致力於資源回收再利用，從產生的廢棄物中成功回收和轉化為再生資源的比例由 5：5 逐年提升為目前 4：6。

本企業對廢棄物管理和再生資源利用的有效程度。通常，資源轉化率越高，代表廢棄物處理和資源回收的效率越好，透過持續推動、執行、鼓勵廠區同仁，從內部推動更多的資源回收和再利用措施，才能與國際接軌對接 ESG 永續發展理念。

新仁廠 . 投入焚化		
種類	2023 製成廢棄物	年度重量（公噸）
一般廢棄物	D-1801 事業活動產生之一般性垃圾	13.250
	D-0299 廢塑膠混合物	0.250
	D-0699 廢紙混合物（包裝材料廢棄）	0.070
	D-2399 一般廠化學物質混合物	0.000
	D-0899 廢纖維或其他棉、布等混合物	0.026
	D-1502 非有害廢鹼	0.000
	D-1503 非有害廢酸	0.000
	D-1504 非有害有機廢液	0.515
一般事業廢棄物	D-2601 廢電線電纜（物理處理）	0.500
有害廢棄物	E-0217 廢電子零組件，下腳品及不良品	3.660
	E-0222 附零組件之廢印刷電路板	0.180
	E-0221 含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑	3.700



### ◆ 廢棄物盤查

全一電子目前未大量採用物質再利用的廢棄物處理方式，然而依據 2022 年的盤查結果，此類排放當量為 12.803 公噸 CO<sub>2</sub>e/ 年，佔其他間接排放（類別 4）的 2.20%，在總排放量中的比例為 0.33%，顯示其影響相對較小。儘管如此，全一電子仍致力於推動廢棄物減量和綠色產品的導入，目的在於進一步控制和減少這些排放的數量。

全一電子的策略包括改進生產流程和材料管理，以減少在製造過程中產生的廢棄物，並增強產品在設計階段的環保特性，從而減少其整個生命週期中的環境影響。此外，公司也在探索更多的回收和再利用機會，以提高資源的使用效率並降低碳足跡。

全一電子的這些努力不僅響應了全球環保趨勢，也為公司帶來了營運成本的節省，增強了產品的市場競爭力。未來，全一電子將繼續加強這些措施的實施力度，以達到更加積極的環境保護目標，並符合國際環保標準和法規要求，確保公司在可持續發展道路上持續前進。

名稱	活動數據（公噸）	排放當量（公噸 CO <sub>2</sub> e/ 年）
生活垃圾	28.8730	9.4415
廢塑膠混合物	0.5700	0.1864
廢纖維或其他棉、布等混合物	0.0000	0.0000
廢紙混合物	0.5100	0.1668
廢電子零組件，下腳品及不良品	5.6800	1.8574
含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑	2.5900	0.8469
附零組件之廢印刷電路板	0.2600	0.0850
廢電線電纜（物理處理）	0.6700	0.2191

### ◆ 環境管理系統

全一電子積極落實國際環境管理標準，已成功取得 ISO 14001 認證，此標準幫助公司建立一套有效的環境管理系統（EMS），透過系統的方法更好地管理和降低業務活動對環境的不良影響。

實施 ISO 14001 不僅使全一電子能夠嚴格遵守相關環保法規，降低違規風險，還能透過提升操作效率來降低廢物產生和資源消耗。這些措施不僅減輕了公司對環境的影響，還增強了企業的環保形象，提高了公眾和客戶的信任與滿意度。

此外，ISO 14001 認證也體現了全一電子對持續改進的承諾，通過定期審核和評估環境目標的

實現情況，不斷調整和優化環境策略。這不僅符合全球消費者和利益相關者對企業環境責任的期待，也為公司在市場上增加了競爭力，有助於開拓新市場並保持行業領先地位。

### ◆ 廢棄物承攬商管理

全一電子嚴格履行廢棄物管理責任，每年定期評鑑合作的廢棄物清除、處理及再利用業者。公司採取現場及書面評鑑方式，全面檢視承攬商的廢棄物管理作業，包括清除車輛的載運作業、廢棄物貯存設施、現場作業的安全管理，以及再利用產品的銷售流向。

透過這些詳細的評鑑過程，全一確保所有委託的廠商都能依法進行廢棄物的檢測、清除與處理工作，從而維護環境安全與公共健康。根據年度評鑑結果，公司將進行業者的等級評比，以此確保只與最符合環保標準和法規要求的供應商合作，並針對任何發現的問題進行即時改進，進一步提升廢棄物管理的效率與可靠性。此外，這一流程不僅符合法規要求，也展現了全一電子對環境責任的承諾和持續改進的決心。

### 3.3.3 環保法規

全一電子致力於恪守環境法規和環保承諾，這是實現我們可持續發展和社會責任目標的核心部分。公司確保所有員工嚴格遵守環境法規，並積極制定及實施可持續發展策略，以此持續改善環境績效。透過這些努力，全一電子不僅提升了企業的環保形象，也確保了我們對社會和環境的正面貢獻。这种全面的環境管理策略，不僅有助於滿足法規要求，更是推動企業長遠發展與創造社會價值的基石。



# 04

全一尊重人權並重視人才，除提供員工合理的薪資福利、頒訂各種獎勵制度以鼓勵績效優越員工與單位外，更強調與人才共同提升專業與通識素養。為落實「人對，事情就會對」適才適所理念，全一於2021年啟動人力資源數位轉型三年計劃，優化既有人力資源管理流程，並導入人力資本管理系統，期能配合公司營運策略優化人力配置並建構人才發展計畫。全一致力於提供健康、安全、平等與包容的工作環境，並在臺灣據點推出「安心職場」，帶領公司所有同仁共同響應並一起打造一個支持、重視、承諾並保障全一人擁有身心安全感的職場環境。

## 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 2023 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 2.48，男性為 2.84，而到 2023 年這一比率分別調整為 2.23 和 2.71，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 1.01 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 2023 年，這一數字增長至超過新臺幣 355 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) 全一與專科學院進行產學合作，共同研發衛星天線系統。這種合作不僅促進了技術創新和實踐應用，也為公司引入了最新的學術成果和創新思維。同時，通過這種合作，公司能夠發掘和培養潛在的人才，為未來的發展奠定堅實的基礎。

## ◆ 重大主題與目標管理

重大性議題	績效指標	2023 年成果		未來目標			連結 SDGs
		目標	成果	2024 年 ( 短期 )	2027 年 ( 中期 )	2030 年 ( 長期 )	
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	0	0	0	0	
	職業病發生率	0	0	0	0	0	
	安全培訓覆蓋率	90%	100%	100%	100%	100%	

## ◆ 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%。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
- ◎ 2023 年臺灣據點同仁對職場感到安心的比率達 90% 以上
- ◎ 2023 年無重大職業災害





4.1 尊重人權

4.1.1 人權政策

全一遵循國際規範和當地法令，包含「RBA 責任商業聯盟」等國際公認的人權準則，承諾「尊重人權」，不因性別、性向、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場不同而對同仁有所禮遇或歧視。為落實勞動人權，除了在新進與在職同仁的訓練課程中，宣導人權觀念與相關規範，並建置多元、開放且透明的提案與溝通管道，更不定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等各項議題的施行成效。2019 年，發布「勞工政策」作為人權政策的根基，每年並定期審閱、更新，承諾全一與供應商尊重並保障人權，營運各環節流程均無涉及奴役或人口販運情事之政策、管理與相關作法。



▲ 全一勞工政策

風險議題	風險	風險程度	政策	管理辦法
工時管控	工作時間超過法令規定	高	全一勞工政策	1. RBA-U1-01 責任商業聯盟行為準則手冊 2. RBA-M2-09 勞工道德風險鑒別及評估程序 3. RBA-H2-16 執行職務遭受不法侵害預防管理程序
人道待遇	騷擾或不人道待遇包括各類暴力、性騷擾、體罰、脅迫、欺凌和公開羞辱。	高		
不歧視	不得因任何性別、外表、政治派別、社團成員、身份、遺傳訊息或婚姻狀況等歧視員工，並應提供公平的工資、晉升、獎勵、培訓機會及適當的宗教對待。	中		
衝突礦產管理	供應商直接或間接採用衝突礦區原物料	中	負責任地採購礦物承諾書	RBA-M2-08 RBA RBA 調查衝突礦產管理程序

風險議題	減緩措施		補救措施		
	教育 / 宣導	管理	制度調整	補償	處罰
工時管理	每位新進同仁須完成包含勞工政策及人權議題的新人訓練，確保員工與主管了解工作時間規定及連續工作天數的限制。	設立人事管理系統的工時預警通知及每月查核機制；提供多元溝通管道讓員工發聲。	盤點並補充需求人力，利用內部徵調等多元管道。	發現工時異常時，人資主動關切並協助，通過預警系統要求休息。	每月查核工時，違反規定者要求主管說明並改善。

4.1.2 人權管理

全一每年年初均會依循國際趨勢、RBA 行為準則與利害關係人期待，由相關職責單位基於衝擊強度與可能性進行人權風險鑑別作業，以確保各項風險均有相對應的管理措施並確實執行。2023 年，鑑別出中、高風險的人權項目與管控措施列出如下：





風險議題	減緩措施		補救措施		
	教育 / 宣導	管理	制度調整	補償	處罰
人道待遇	<div>1. 所有新進員工需完成包含勞工政策和人權議題的訓練，確保他們了解自己的權益和應有的尊重。</div> <div>2. 管理人員每年接受情緒管理的宣導和培訓，並提醒員工他們的權益，確保這些在日常管理中得到落實。</div>	<div>1. 全公司遵守責任商業聯盟行為準則手冊，提升員工權益和福利，推動責任商業聯盟（RBA），確保人權議題管理的統一性和標準化。</div> <div>2. 制定「執行職務遭受不法侵害預防管理程序」，推動職場不法侵害防治，確保員工能在保密和無報復風險的情況下反映問題。</div>	<div>定期檢視和修訂各廠區的職場不法侵害防治措施，完善申訴、懲戒和保護辦法。</div>	<div>1. 提供多元溝通管道如申訴專線和信箱，員工可提出問題或建議並獲得回應。</div> <div>2. 設置醫護室和安排駐點醫師，並提供線上心理諮商服務。</div> <div>3. 在座談會和新人培訓中宣導職場不法侵害（包括言語），增強主管的防範意識。</div>	<div>根據責任歸屬和情節，按公司規定處置相關人員或部門。</div>
不歧視	<div>1. 定期舉辦針對全體員工的教育和宣導活動，深入解釋公司的不歧視政策，並強調包容與尊重的工作環境的重要性。</div> <div>2. 對管理層進行特別培訓，強化他們在識別和預防歧視行為中的角色和責任。</div>	<div>1. 實施嚴格的監督和評估機制，以確保所有人事決策（如招聘、晉升、薪酬）公平無歧視。</div> <div>2. 建立匿名舉報系統，鼓勵員工在遇到歧視時安全地報告，保護員工免受報復。</div>	<div>1. 定期檢視和更新不歧視政策，根據最新的法律標準和社會期望進行調整。</div> <div>2. 強化內部流程，確保所有歧視相關的投訴都被迅速且妥善地處理。</div>	<div>1. 為受歧視影響的員工提供適當的支持和補償，如提供心理輔導和職業發展機會。</div> <div>2. 確保受影響員工得到必要的資源和支持，以恢復其職業生涯和個人福祉。</div>	<div>1. 對證實涉及歧視的個人或團隊實施紀律處分，包括但不限於警告、罰款、或解聘。</div> <div>2. 透過公開透明的方式處理和報告處罰結果，增強政策的威懾力和公信力。</div>
衝突礦產管理	<div>對供應商和合作夥伴進行宣導，確保他們了解並遵守公司的衝突礦產管理政策。</div>	<div>建立完善的供應鏈追溯系統，確保所有礦產來源透明可追蹤，並定期審核供應商的合規性（負責任地採購礦物承諾書）。</div>	<div>定期檢視和更新衝突礦產管理政策，根據最新的法律和行業標準進行調整。</div>	<div>發現供應鏈中存在衝突礦產，立即採取行動停止採購並尋找替代來源。</div>	<div>1. 對涉及衝突礦產的供應商進行紀律處分，包括終止合作、取消訂單。</div> <div>2. 透過公開透明的方式處理違規行為，加強公司對無衝突礦產的承諾和責任。</div>
供應商管理	<div>1. 為供應商定期舉辦培訓，解釋人權政策，包括禁止童工、禁止超時工作、性別平等內容。</div> <div>2. 確保所有供應商了解並承諾遵守公司的各項人權政策。</div>	<div>1. 建立監督和審核系統，定期檢查供應商是否遵守人權政策，包括勞工條件、工作時間和性別平等等方面。</div> <div>2. 動供應商簽署供應商廉潔承諾書，並定期進行審計和評估，確保其合規性。</div>	<div>1. 定期檢視和更新供應商管理政策，確保符合最新的行業標準和法律要求，特別是在禁止童工、禁止超時工作和促進性別平等方面。</div> <div>2. 加強內部控制流程，確保所有供應商都符合公司的人權政策要求。</div>	<div>若發現供應商違反人權政策，立即停止合作。</div>	<div>1. 對違反人權政策的供應商進行紀律處分，包括終止合作、取消訂單</div> <div>2. 透過公開透明的方式處理違規行為，加強公司在人權方面的承諾和責任。</div>



## ◆ 禁用未成年人工

全一依法不僱用童工（十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。）。全一電子在「責任商業聯盟行為準則手冊」明訂禁止使用童工，並在「招募甄選與任用管理辦法」明訂不可僱用童工。2023 年，全一各廠均無聘僱童工之情事。

未成年工：年齡 16 周歲以上未滿 18 周下的員工，應遵循國際勞動基準禁止雇用，如因某種特殊之原因，而需招用，則公司將會遵照法律、法規、客戶規範擇其最高要求聘僱並進行特殊保護。以確保其身心發展及勞動權益。

## ◆ 消除強迫勞動

### ● 童工保護與加班管理

#### 1. RBA-U2-06「童工拯救和未成年工及女工保護作業程序」

全一電子承諾保護未成年工和女性工人的權益。我們制定了具體的操作程序，確保所有員工在工作環境中得到適當的保護，防止童工的使用。

#### 2. 「SCS Cloud 系統」

為了加強對工時的管理，我們引入了「SCS Cloud 系統」。這一系統自動監控並通知主管和員工有關加班時間或連續工作天數過長的情況。每月發布的「月工時異常月報表」詳細說明員工工時的異常狀況，幫助主管及時關注和解決員工的過勞問題。

#### 3. 座談會和勞資會議

通過定期的座談會和勞資會議，我們強化了主管對於加班工時管理和相關勞動法令的認識。這些措施不僅保障了員工的工作權益，也提升了公司的管理透明度和員工滿意度。

### ● 自由離職與強迫勞動的禁止

#### 1. 自由離職權利

全一電子嚴格保障員工的自由離職權利，確保員工可以在符合法律和公司規定的前提下自由選擇離職。

#### 2. 「供應商廉潔承諾書」

我們在「供應商廉潔承諾書」中明確禁止任何形式的強迫勞動，並要求供應商在其運營中同樣遵守這些高標準的倫理要求。

### ● 供應鏈管理與人權保護

#### 1. 「勞工政策」

每年，我們定期發布「勞工政策」，詳細說明公司和供應商在運營中杜絕奴役和人口販運行為的政策和管理措施。這些政策確保了我們供應鏈的透明性和合規性。

#### 2. 風險評估與監控

全一電子持續進行風險評估和監控，確保供應商在其運營過程中不涉及任何形式的強迫勞動、童工或其他違反人權的行為。

#### 3. 供應商審計與培訓

我們積極與第三方機構合作，對供應商進行審計和評估，以確保其符合我們的各項人權標準。同時，我們也為供應商提供必要的支持和培訓，幫助他們提升人權管理水平。

### ● 社會責任與行業領導

這些措施展示了全一電子對人權保護的高度重視和責任承擔。我們不僅致力於創造一個公平和安全的工作環境，也為整個供應鏈樹立了良好的榜樣，推動了行業的可持續發展。全一電子將繼續努力，確保在所有運營活動中尊重和保護人權，並鼓勵我們的供應商和合作夥伴同樣遵循這些高標準。

## ◆ 職場不法侵害

為了營造安全和諧的工作環境，並保護員工免受職場不法侵害（包括肢體暴力、語言暴力、心理暴力和性騷擾），全一電子制定了《檢舉申訴暨性騷擾防治管理辦法》。該辦法由人力資源管理處負責執行，涵蓋防治措施、申訴處理和懲戒等方面的內容。

### ◎申訴處理流程

一旦接到申訴，人力資源管理處會迅速聯繫相關部門，組成由人資和當事者雙方的主管組成的專案小組，進行全面調查和審議，並將結果報告給總經理。

### ◎2023 年的案例

在 2023 年，全一電子共接到 5 起職場不法侵害申訴，包括 2 起職場霸凌和 2 起性騷擾。性騷擾案件中，一起經內部性平會調查後確認不成立，並經雙方當事者溝通後承認調查結果；另一件在經調查後，公司立即採取了糾正和補救措施，並依公家單位所要求進行改善，於 2024 年在勞動部網站上結案。所有案件均已內部處理並結案。

### ◎問題解決措施

為了解決這些問題，我們檢視和調整了工作流程，確保停止當事雙方的工作接觸，加強了環境安全監測設施。此外，我們還通過強化教育訓練和宣導活動來預防類似事件的再次發生。

### ◎舉報

考慮到不同文化和行政需求，全一電子在部分據點為移工制定了內部投訴管理規定，員工可以就包括性騷擾在內的各類問題向人力資源管理處進行投訴和舉報。人力資源管理處負責受理、調查和處理這些投訴，並報告和反饋處理結果。員工代表及工會則監督公司對投訴的處理情況。

### ◎公司承諾

全一電子致力於通過這些嚴格的政策和措施，確保所有員工在一個安全、尊重和公平的環境中工作。

## 4.1.3 安心職場

全一電子深知人才是推動企業持續成長和永續發展的核心力量。我們堅持一個積極的理念：通過認可員工的工作成果，激發他們的積極性、主動性和創造力，進而促進公司與員工的利益共享。為此，全一電子不斷完善薪酬和福利制度，建立全面的學習發展平台，並保持溝通渠道的暢通，以此來培養和發展多元化的人才隊伍。我們致力於發掘員工的潛能與競爭力，並創造一個能夠自我激勵的工作環境，使每位員工都能在公司中找到成長和成功的機會。







◆ 安心職場

1) 「友善職場」：預防職場不法侵害；提供便利管道友善溝通平台。

在 2023 年，全一電子由一級主管帶領，激發了一場生動的「職場共好」運動。這場運動通過一系列創意十足的活動，從高層到前線員工，積極推廣友好與合作的工作氛圍。我們致力於打造一個充滿活力和專業的工作環境，讓每位員工都能在相互尊重和支持的氛圍中，展現出最佳的創造力和團隊精神。這不僅提升了工作效率，也增強了公司的凝聚力，共同構建一個更美好的職場。

2) 活動介紹守護員工健康，傷病照顧、健康追蹤及母性關懷。

全一的健康管理團隊由經驗豐富的專職廠護人員組成，並邀請專業駐廠醫師作為健康顧問。在 2023 年，該團隊為近百名同仁提供了健康檢查結果解讀和個人健康諮詢服務，致力於維護員工的身心健康。

◎ 「諮詢協助」：提供排解惱人大小事諮詢服務。

全一提供了一項排解個人問題的諮詢服務，透過公告和豐富的文宣材料加強員工協助資源，為有需要的同仁提供支援，幫助他們分憂解勞。

◎ 「多元平權」：擁抱多元，響應平權。

在全一，我們擁抱多元和平等，尊重每位同仁無論在性別、婚姻狀況、族群或政治宗教上的選擇和自由。我們致力於持續推動和創建一個多元共融的職場環境，讓所有員工都能在尊重和平等的氛圍中工作。

4.1.4 溝通管道

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	★		
ISO 27001			★

全一電子提案改善	新人茶會
<p>各項提案會根據類別分發至相應的單位進行處理。如果提案涉及相關部門，如勞資會議、職工福利委員會和職業安全衛生委員會，則由這些部門進行進一步受理。員工還可以通過員工提案平台查閱提案內容，確保透明度和即時性。</p>	<p>全一電子誠摯歡迎每一位新進員工的加入！我們特別舉辦迎新下午茶會，讓大家輕鬆享用點心和茶飲，並與同事互動交流。高層管理人員也會出席，分享公司的願景和發展方向。希望這次活動能幫助新進員工迅速融入全一電子這個大家庭，共創美好未來！</p>

福利委員會	團康活動
<p>全一電子非常重視員工的福祉與發展。成立了福利委員會，致力於提升員工的工作環境和生活質量。負責策劃各類活動，提供各項福利措施，並聆聽員工的意見和需求。通過這些努力，我們希望每位員工都能感受到來自公司的關懷和支持，並在這裡實現職業和個人生活的雙贏。</p>	<p>全一電子定期舉辦各類團康活動，旨在促進員工之間的互動和認識。這些活動不僅讓員工彼此更加熟悉，還歡迎大家攜家帶眷一同參與，共享歡樂時光。通過這些活動，我們希望能增進團隊凝聚力，營造和諧的工作氛圍。</p>
內部凝聚	意見箱
<p>全一電子定期舉辦各類內部凝聚活動，旨在讓員工在工作之餘舒緩身心及減輕工作壓力。這些活動提供了一個放鬆和交流的機會，幫助員工保持身心健康，增進彼此之間的默契與合作，從而提升整體工作效率和團隊凝聚力。</p>	<p>全一電子設立了意見箱，供員工發表意見。我們體諒到某些員工可能不善於使用線上平台，因此提供了這種方便的方式，確保每位員工都能輕鬆表達自己的看法和建議。這樣，我們能夠更全面地了解員工的需求和想法，不斷改進和優化工作環境。</p>

## 4.2 人才任用

全一秉持「尊重人權」和「用人適才」的原則，嚴格遵守「勞動基準法」、「就業服務法」和「性別工作平等法」等相關法律規定。在招募過程中，我們重視個人專業能力，並確保所有程序公開透明，讓每位候選人都有公平的甄試機會。

為了確保面試的公平性和效果，招募專員會定期接受面試相關的專業訓練，包括提升面談技巧和使用專業測試工具。全一電子致力於確保每一次遴選過程都公正高效。

### 4.2.1 人力結構

截至 2023 年 12 月底，全一員工總數為 580 人，相較於 2022 年的 737 人，實現了結構性優化，女性和男性的比例約為 3:6。無論性別，管理職人員共有 97 人，非管理職人員為 483 人，比例約為 1:5。隨著全一 AI 政策的推行，我們對員工進行了全面的職能輔導，確保每位員工都能適應新技術和工作要求。通過這一優化過程，我們不僅提高了組織的靈活性和效率，還確保了我們的核心人才隊伍保持穩定。

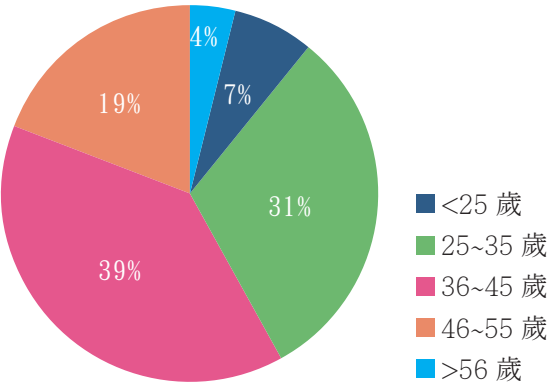
		2023 年		
		人數	比例	
總員工數		女	375	64.66%
		男	205	35.34%
		合計	580	100.00%
管理職	間接	女	22	31.43%
		男	48	68.57%
		合計	70	100.00%
	直接	女	15	55.56%
		男	12	44.44%
		合計	27	100.00%
非管理職	間接	女	22	31.43%
		男	48	68.57%
		合計	70	100.00%
	直接	女	15	55.56%
		男	12	44.44%
		合計	27	100.00%

▲ 註 1：全一無聘用無保證時數員工。  
註 2：本表為台灣廠區員工。

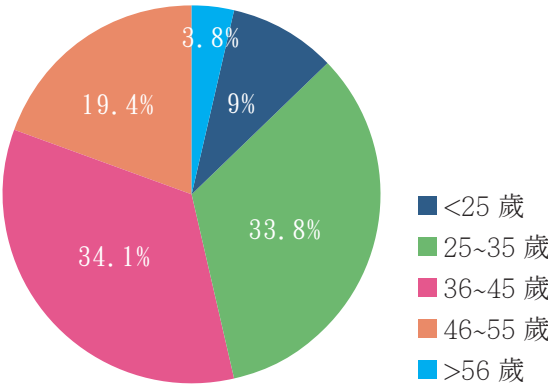


在職員工年齡分布圖

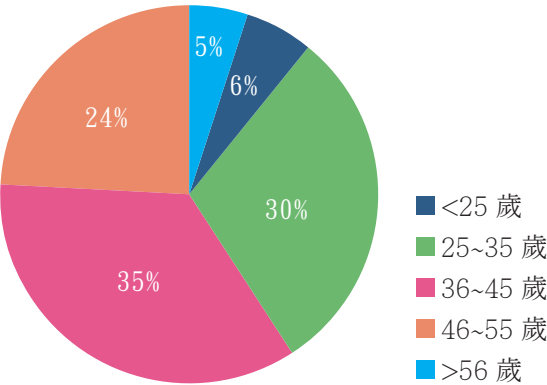
2021 年



2022 年



2023 年



2021 年	<25 歲	25 歲 ~35 歲	36 歲 ~45 歲	46 歲 ~55 歲	>56 歲	總計
人數	36	166	206	98	21	527
比例	6.8%	31.5%	39.1%	18.6%	4.0%	100.0%

2022 年	<25 歲	25 歲 ~35 歲	36 歲 ~45 歲	46 歲 ~55 歲	>56 歲	總計
人數	66	249	251	143	28	737
比例	9.0%	33.8%	34.1%	19.4%	3.8%	100.0%

2023 年	<25 歲	25 歲 ~35 歲	36 歲 ~45 歲	46 歲 ~55 歲	>56 歲	總計
人數	33	173	205	140	29	580
比例	5.7%	29.8%	35.3%	24.1%	5.0%	100.0%

4.2.2 人才晉用與留任

全一的人資管理處與各用人單位密切合作，致力於持續網羅優秀人才。針對不同資歷和專業背景的同儕，我們提供一系列支持和激勵措施，包括新人引導訓練、員工關懷與激勵、久任與優秀員工獎勵、內部職務調動、晉升機會、薪資結構調整以及管理制度的強化。我們積極創建一個制度完善且優良的工作環境，確保每位員工都能在這裡得到充分發展與認可。

全一電子歷年人員晉升比例情形

		2021 年		2022 年		2023 年		
		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%
管理職	間接	女	5	33.33%	7	58.33%	0	0.00%
		男	10	66.67%	5	41.67%	8	100.00%
		合計	15	100.00%	12	100.00%	8	100.00%
	直接	女	7	46.67%	4	30.77%	6	35.29%
		男	8	53.33%	9	69.23%	11	64.71%
		合計	15	100.00%	13	100.00%	17	100.00%
非管理職	間接	女	9	75.00%	6	60.00%	5	71.43%
		男	3	25.00%	4	40.00%	2	28.57%
		合計	12	100.00%	10	100.00%	7	100.00%
	直接	女	1	16.67%	4	57.14%	3	25.00%
		男	5	83.33%	3	42.86%	9	75.00%
		合計	6	100.00%	7	100.00%	12	100.00%

◆ 敘薪比例

根據顯示，全一電子在 2021 年至 2023 年間，通過穩定的薪酬政策，保持員工敘薪與基本工資比例的穩定和適當提升。管理職的敘薪比例高於基本工資，顯示對管理層的認可和激勵；非管理職的敘薪比例逐年提升，反映出公司對基層員工的重視和關懷。這些數據表明全一電子致力於保障員工收入，持續改善薪酬待遇，展現出對員工的重視。



		2021 年		2022 年		2023 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	
總員工數		女	291	1.29	471	1.16	375	1.16
		男	236	1.58	266	1.51	205	1.61
		合計	527	1.42	737	1.28	580	1.32
管理職	間接	女	25	2.48	27	2.29	22	2.23
		男	43	2.84	48	2.80	48	2.71
		合計	68	2.71	75	2.61	70	2.56
	直接	女	11	1.12	12	1.16	15	1.19
		男	12	1.32	12	1.28	12	1.37
		合計	23	1.23	24	1.22	27	1.27
非管理職	間接	女	86	1.43	80	1.41	69	1.41
		男	62	1.67	68	1.53	58	1.58
		合計	148	1.53	148	1.47	127	1.49
	直接	女	169	1.06	352	1.01	269	1.01
		男	119	1.11	138	1.07	87	1.06
		合計	288	1.08	490	1.03	356	1.02

◆ 人才流動

- ◎ 根據最新數據，在 2023 年總體員工離職率為 17.3%。其中，29 歲以下的年輕員工離職率較低，顯示了公司在吸引和留住年輕人才方面的成效。30 至 49 歲員工的離職率雖然較高，但這也為公司提供了針對性改進的機會，以更好地適應這一重要年齡段員工的需求。
- ◎ 在性別方面，女性員工在各年齡段和職位層級的離職率相對穩定，尤其在管理職位上，顯示了公司在性別平等和支持女性職業發展方面的成功。
- ◎ 針對不同地區的需求，全一電子對新樂廠和新仁廠的員工離職情況進行了深入分析，並針對性地改進措施，以提升各地區的員工滿意度和留任率。
- ◎ 為了更好地了解員工回饋與離職原因，全一電子在離職前安排了詳細的離職訪談，這些訪談成為未來制定人才培育與留任策略的重要依據。公司的留才策略涵蓋了「招募任用程序」、「新人養成訓練」和「職涯發展規劃」三個主要方向。具體措施包括新人面試甄選、強化輔導員機制、加強主管晤談、專業技能盤點以及個人發展計畫的規劃，推動內部職缺異動的職涯發展，確保雙向溝通的順暢，從而保有並吸引更多優秀人才。
- ◎ 此外，全一電子還推廣協助員工更了解公司在員工學習發展、創造友善工作環境、推動人才數位轉型以及提供競爭力薪資福利方面的理念與實踐，持續優化員工在公司任職期間的體驗。

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	男	0.2%	0.6%	4.2%	0.5%	4.4%	1.1%
	女	1.1%	0.3%	4.7%	0.9%	5.8%	1.2%
	合計	1.2%	0.9%	9.0%	1.4%	10.2%	2.3%
30 ~ 49	男	0.3%	2.4%	7.4%	5.9%	7.7%	8.3%
	女	0.8%	2.3%	9.7%	2.0%	10.5%	4.2%
	合計	1.1%	4.7%	17.1%	7.9%	18.2%	12.6%
》 50 歲	男	0.0%	0.5%	0.2%	1.1%	0.2%	1.5%
	女	0.0%	0.6%	0.9%	0.3%	0.9%	0.9%
	合計	0.0%	1.1%	1.1%	1.4%	1.1%	2.4%
Total	男	0.5%	3.5%	11.8%	7.4%	12.3%	10.9%
	女	1.8%	3.2%	15.3%	3.2%	17.1%	6.4%
	合計	2.3%	6.7%	27.2%	10.6%	29.4%	17.3%

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%

### 4.2.3 產學合作

為網羅優秀人才，全一透過內外部招募管道公開徵才，並與多所大專院校緊密合作，舉辦校園徵才、師生參訪、企業導師、技術講座與書報討論等多元活動。全一亦積極參與及推動各項產學合作專案，協助青年學子提前發展職涯規劃與產業接軌，以儲備海內外關鍵技術人才。

全一提供學生暑期或學期間的實習機會，並給予實習期間表現優異學生留任機會。2023~2024 年，參與外部單位舉辦的人才培育計畫列出如下：

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	全一與台江國家公園合作，未來針對黑面琵鷺與漁業養殖為期 1~2 年的產學合作培育班，課程目標著重於製造工程技術人才養成和企業在科技方面的 AI 化並將產業所需知識技能轉為訓練內涵，期能符合藍碳業界上培育需求。	2024~2025 預計一甲地培育，未來走向台江的友善環境地。
企業領航人才培育計畫	亞東科技大學	進行為期 1~2 年業界跨領域培訓課程，由企業導師帶領學生瞭解職涯方向，培養學生堅強的軟實力。	參加的學生中選出菁英參與，開辦所有教育課程，並帶領同學共同發想和全一研發技術合作。
職涯教練計畫	成功大學	依據學生感興趣的職涯面向規畫課程，再由企業中高階主管擔任職涯教練，引導學生了解產業實務面向，提供需要的就業準備資訊。	由全一的事業單位、人資、資訊、行銷部門等主管擔任教練，分享不同面向的實務經驗，同時提供學生與人資進行一對一深入訪談，提供學生履歷健診、職涯分享、面試技巧與企業選才標準等相關資訊與協助。
天線量測技術與專業諮詢服務及模型製作	正修科技大學	1. HFSS 模擬軟體使用：提供遠端使用授權，支持全一電子進行天線設計與分析。 2. 3D Printer 樣品製作：協助進行 3D 打印樣品製作。 3. 新技術諮詢與資訊分享：提供天線技術相關的技術及諮詢。	計劃的成果將包括技術進度討論、3D 打印樣品展示及技術諮詢報告，確保項目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	1. 進度討論會議：雙方依需求展開進度討論會議。 2. 操作 SOP 提供：中山大學提供相關控制軟體操作標準作業程序（SOP）。 3. 技術支援與培訓：中山大學提供相關控制軟體的技術支援與培訓。 4. 技術轉移：完成技術轉移，確保全一電子具備獨立運作與維護軟體的能力。 5. 成果展示與分享：舉辦成果展示會，展示技術成果和應用案例，促進技術交流與合作。

### 4.3 培練與培育



#### 4.3.1 動態人才管理

全一高度重視人才的引進，並致力於與員工共同提升專業和通識素養。我們以成長、創新和合作為原則，根據部門職責、核心職能和主管標準，精心設計了一系列教育訓練課程。全一電子招聘人才皆優於法規要求，並提供健康安全的工作環境和完善的教育訓練，幫助員工在工作之餘，不斷提升各項專業技能和管理職能。

#### ◆ 績優人員培育

全一電子致力於發掘和培育高潛力績優人才，通過能力評鑑和個人發展計劃，確保他們的成長與公司目標一致。我們提供多樣化的學習機會，如課程訓練、行動學習、工作輪調、專案指派、挑戰性任務和一對一指導，這些方式有助於激勵員工，提升他們的技能和實務經驗，並創造更多職涯發展的機會。

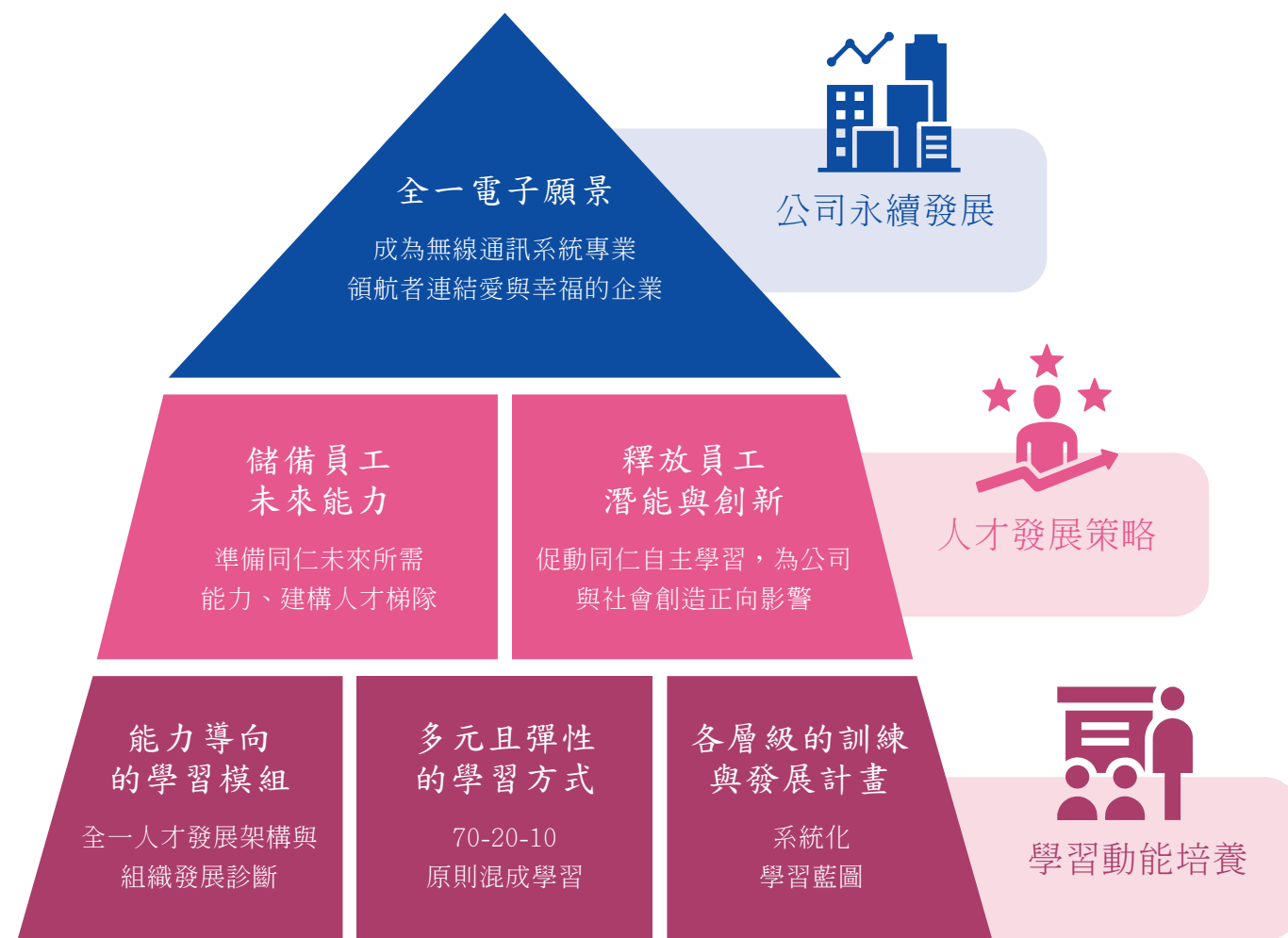
每年，我們進行「人才盤點」，以識別和選拔高潛力人才，同時找出組織內的人才發展需求，從而規劃出有效的學習和發展計劃，確保公司的人才儲備和發展戰略始終處於領先地位。

#### ◆ 管理能力培育

資管理處根據不同職級和職務內容，規劃針對性的人才培育課程，並通過系統化的訓練發展架構，落實學習發展策略。我們利用多元化的學習管道和人才發展計劃，幫助員工全面提升專業技能、溝通技巧和管理實務等能力，與公司共同邁向更高的目標。



## 全一訓練發展架構



### 4.3.2 行動式學習體系

#### ◆ 鼓勵參與內外部課程

除了各學程課程，全一也鼓勵同仁參與其他內外部訓練，以增加個人職能培訓的廣度與深度。外訓課程包括各類研討會、講座、專業培養與在職進修課程，外。此外，亦鼓勵部門自辦讀書會，互相分享學習心得。為確保課程品質，每堂內外部訓練課程結束後均會進行課後滿意度調查，了解學員對課程的學習狀況及建議，提供後續課程規劃參考。

#### ◆ 工作專案研討

在定期的專案會議中，我們除了與專案團隊共同確認進度和討論產品相關問題外，還透過提問和討論，並利用實例解析和 e-learning 進行充分的事前準備和應對措施，預防潛在問題。此外，

各部門通過參與定期舉辦的營運會議和技術業務交流會議，相互學習組織管理、產品開發和業務拓展的技能，從而更高效地運用公司資源。

### 4.3.3 數位系統

#### ◆ 柯氏四級培訓評估模式位

全一電子採用柯氏四級培訓評估模式（Kirkpatrick Model）的反應、學習、行為、結果等 4 個評估層次驗證訓練有效性。2023 年全一電子組織規劃發展處所舉辦之所有課程均做到反應評估，評估面向包含課程內容設計、講師、行政服務與整體課程效益滿意度，課程推薦度平均達 4.3 分。在課程效益方面，各組織自行舉辦的在職訓練，多數達到學習或行為層次評估，學習者可理解並應用於工作中；結果評估則建構於員工績效管理與發展制度，透過績效目標達成，展現訓練效益。

#### ◆ E-Learning 自主學習網站

為了應對快速變化的新知和疫情的影響，並協助員工「即需即學」，我們在 2023 年於公司內部網站推出了 E-Learning 自主學習平台。這個平台連結了內外部資源，提供年度課程架構藍圖，並因應更新課程清單，為員工提供多元的學習管道。全一希望通過這一舉措，幫助員工和全一建立起自主學習的氛圍和習慣。

#### ◆ 模組化課程

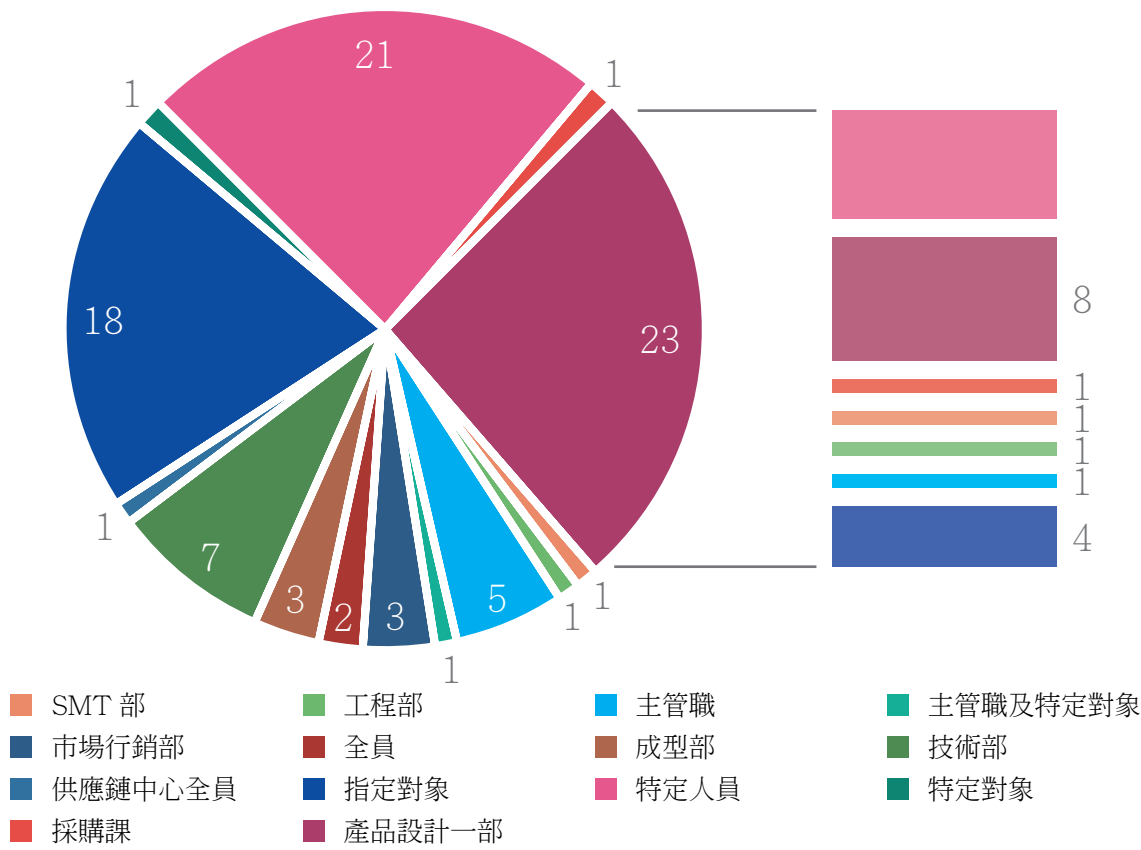
依據不同職能與管理層級的工作需求，全一設計了一系列的培訓課程。這些課程根據員工的職務晉升和職能要求，提供相應的培訓內容。對於新進人員，我們安排了入職培訓；對於專業人員，提供了「IATF 16949 系列課程」和「ISO 管理系列課程」。一般管理職員工可以參加「基礎管理系列課程」，而中高階主管則可以參加「績效管理」、「專案管理」以及「職場管理與溝通協調技巧」等進階管理課程。這些培訓課程旨在全面提升員工的專業技能和管理能力。

#### ◆ 在職訓練

全一電子提供多元學習資源，提供最符合個人與組織所需的學習內容與方式，以期有助工作績效提升、精進自我價值，進而為公司與社會創造正向影響。2023 年推出實體與線上課程、搭配內外部學習平台，員工全年平均學習時數達 12 小時，較前一年增加 148%，總訓練費用達新台幣 NT\$ 3,555,561，平均每位員工訓練費用約新台幣 4,202 元。



全一電子 2023 年教育訓練實績

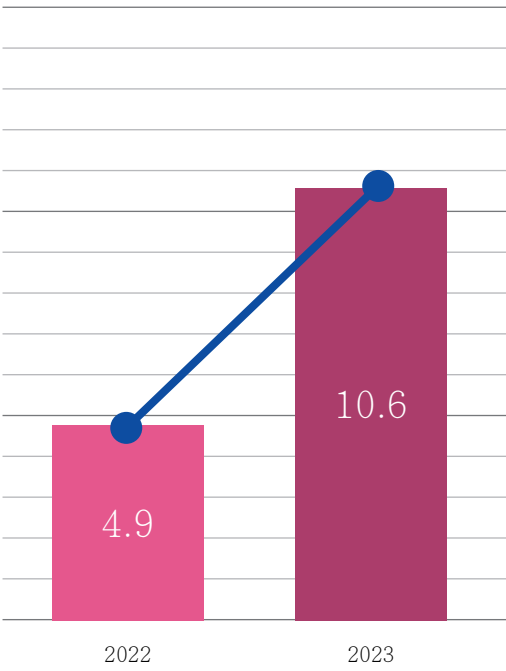


4.3.4 訓練參與度

人才永續發展，成為強化企業爭力的重要考量，全一根據訓練與發展模型，結合組織策略發展方向，發展出依照職務需求而設計的職涯培育藍圖，同時透過公司資源的整合與運用，對全體員工無分性別，鼓勵員工終身學習，提升個人的競爭優勢，並運用組織內部教學資源，提技術力、領導力、執行力，強化人才留任，推動全一價值轉型。

訓練人均時數

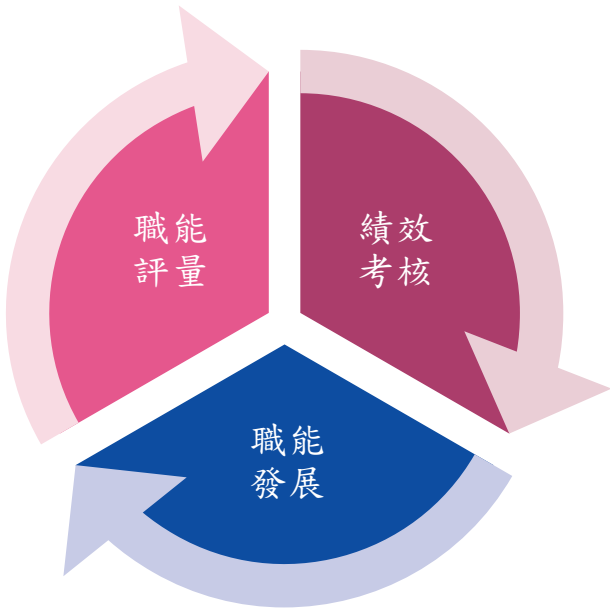
年度	2022	2023
平均時數	4.9	10.6



	男性			女性			全一電子		
	訓練時數 (A)	員工人數 (B)	人均時數 (A/B)	訓練時數 (A)	員工人數 (B)	人均時數 (A/B)	訓練時數 (A)	員工人數 (B)	人均時數 (A/B)
線上課程	1,729	205	8.43	1,747	375	4.66	3,476	580	16.96
實體課程	1,000		4.88	1,299		3.46	2,299		11.21
外訓課程	46		0.22	16		0.04	62		0.30

	管理職			非管理職			全一電子		
	訓練時數 (A)	員工人數 (B)	人均時數 (A/B)	訓練時數 (A)	員工人數 (B)	人均時數 (A/B)	訓練時數 (A)	員工人數 (B)	人均時數 (A/B)
線上課程	965	97	9.95	2,509	483	5.19	5,837	580	10.06

### 4.3.5 績效管理



#### ◆ 職能評量

全一已實施 360 度評估，並鼓勵員工使用個人發展計劃（IDP）。這種方法使員工能夠自主設定和追蹤職業目標及發展需求，並根據來自各方的反饋進行自我提升。IDP 的運用不僅促進員工全方位的成長，還增加了評估過程的靈活性和針對性。公司定期檢視和更新這些計劃，以確保員工的發展方向與組織目標保持一致，從而實現雙贏。

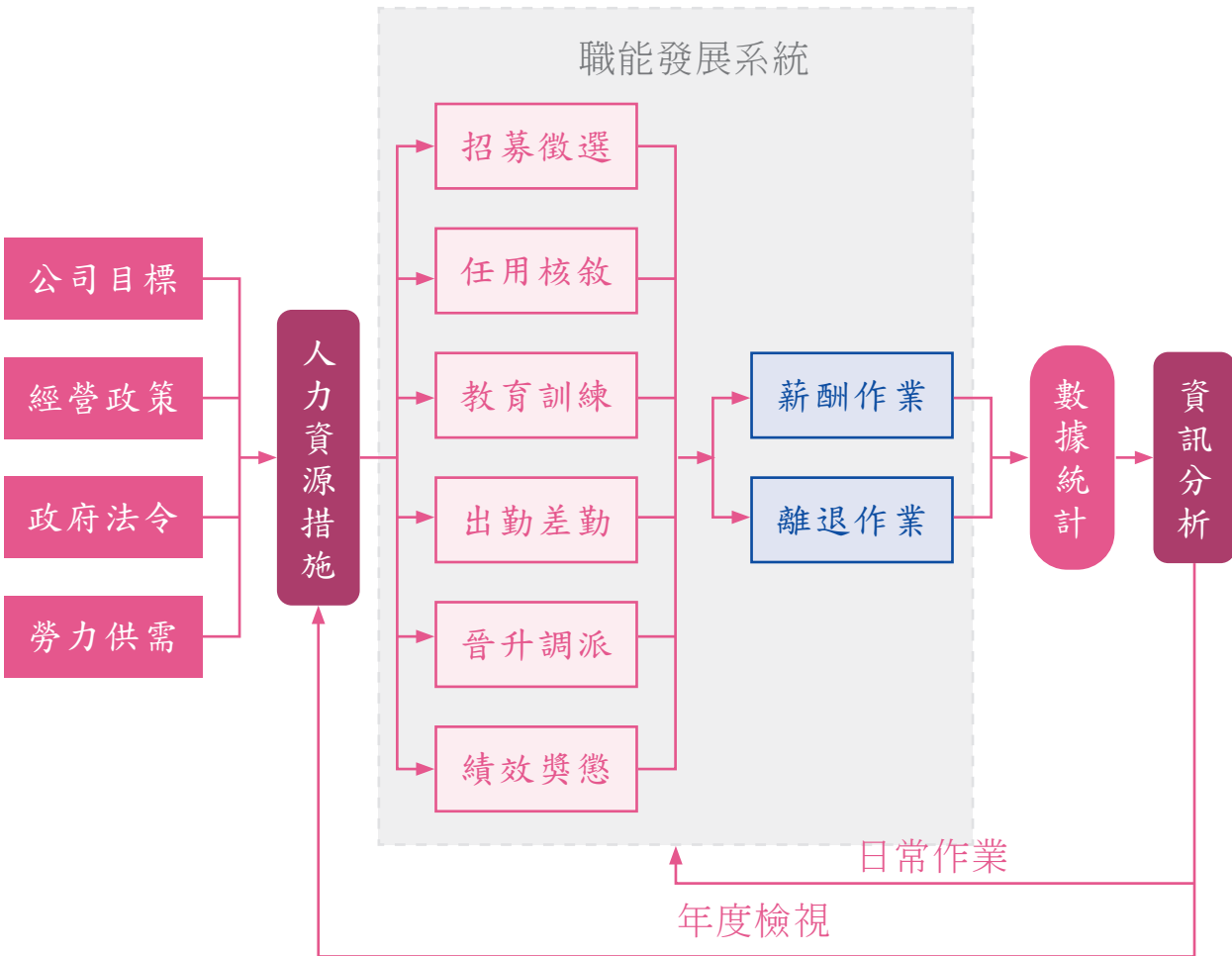
通過這種方式，員工可以更好地了解自己的優勢和改進空間，並制定具體的行動計劃來提升自身能力。同時，管理層可以更清晰地了解每位員工的發展狀況和需求，從而提供更有針對性的支持和資源。這種評估方式不僅提高了員工的參與感和主動性，還增強了整個組織的協作效率和創新能力，最終實現組織和員工共同成長與進步的目標。

#### ◆ 績效考核

全一構建的績效考核系統，以平衡企業營運效率和員工個人職能發展為原則，進行質量兼備的評估和考核。每半年定期進行績效評核和面談，並在期中安排一對一的交流，檢視員工工作績效，加強溝通，及時調整工作內容，並協助職能發展。同時，我們會根據評估結果提供適當的獎勵或晉升機會。除了留職停薪且尚未復職的員工外，所有試用期合格的員工均需參加績效評核，全一的績效考核覆蓋率達到 100%。所建構的績效考核系統以兼顧企業營運效率與同仁個人職能發展為原則，同時進行質與量的評估與考核，定期每半年進行績效評核及面談，輔以期中一對一談，以檢視同仁工作績效，同時加強溝通、及時校正工作內容、協助職能發展，並提供適當的獎勵或晉升機會。除留職停薪且尚未復職者外凡於績效評核期間在全一服務經試用合格之同仁，均須接受績效評核。

#### ◆ 職能發展

當在輔導面談中，主管將提供即時的指導和反饋，幫助員工提升工作表現。這個過程旨在幫助員工識別並解決工作中的挑戰，找到有效的改進方法，以達到預期的績效標準。通過這樣的方式，不僅有助於提高員工的工作效率，還能促進其職業發展，並增強整個團隊的協作和整體表現。



◆ 晉升

根據 2022 年和 2023 年全一電子的員工晉升情況如下：

- ◎ 在 2022 年，總計 42 名員工獲得晉升，晉升比例為 5.70%。其中，管理職晉升人數為 25 人，女性占 44%，男性占 56%。非管理職晉升人數為 17 人，女性占 58.8%，男性占 41.2%。
- ◎ 到 2023 年，總計 44 名員工獲得晉升，晉升比例上升至 7.59%。管理職晉升人數為 25 人，其中間接管理職女性無晉升，男性占 100%；直接管理職女性占 35.29%，男性占 64.71%。非管理職晉升人數為 19 人，間接類別中女性占 71.43%，男性占 28.57%；直接類別中女性占 25.00%，男性占 75.00%。
- ◎ 這表明，2023 年全一電子的總體晉升比例有所提升，尤其是在非管理職間接類別中，女性晉升比例顯著增加。然而，在管理職間接類別中，女性晉升比例則出現下降，需要進一步關注和改善。這些數據反映了全一電子在員工晉升方面的多樣性和性別平等方面的努力與挑戰。

			2022 年		2023 年	
			人數	比例	人數	比例
晉升比例		總計	42	5.70%	44	7.59%
管理職	間接	女	7	58.33%	0	0.00%
		男	5	41.67%	8	100.00%
		合計	12	100.00%	8	100.00%
	直接	女	4	30.77%	6	35.29%
		男	9	69.23%	11	64.71%
		合計	13	100.00%	17	100.00%
非管理職	間接	女	6	60.00%	5	71.43%
		男	4	40.00%	2	28.57%
		合計	10	100.00%	7	100.00%
	直接	女	4	57.14%	3	25.00%
		男	3	42.86%	9	75.00%
		合計	7	100.00%	12	100.00%

4.4 薪酬與福利

4.4.1 薪酬制度

我們深知，公司的成功是每一位員工努力的結晶。為了讓大家能在這裡找到歸屬感，我們致力於提供一個公平、公正且充滿激勵的工作環境。我們希望每一位員工都能感受到我們對他們的重視和關愛。

我們的目標是吸引和留住最優秀的人才，並讓每一位員工在這裡都能實現自己的職業夢想。我們會根據物價水準、市場供需、薪資標準及當地法令等相關因素，定期調整薪資水，確保大家的努力和付出都能得到應有的回報。

我們設立了多種獎勵制度，包括績效獎金、員工酬勞、專案獎金，以及每年頒發優良團隊獎、優秀員工獎和專利獎等。我們相信，這些獎勵不僅是對優異表現的肯定，更是對未來挑戰的激勵。我們希望每一位員工都能在這裡找到實現自我價值的機會。

我們堅信，每個人都是平等的，無論性別、年齡、種族、國籍、宗教或政治立場如何，我們都一視同仁。我們致力於打造一個包容、多元的工作環境，讓每一位員工都能感受到被尊重和支持。讓我們攜手共進，在這個大家庭中，共同追求卓越，創造更加光輝的未來。你的夢想，我們一起實現；你的努力，我們一起見證。讓我們在這裡，成就彼此，成就公司。

		2023 年		
		人數	敘薪與基本工資比例	
總員工數		女	375	1.16
		男	205	1.61
		合計	580	1.32
管理職	間接	女	22	2.23
		男	48	2.71
		合計	70	2.56
	直接	女	15	1.19
		男	12	1.37
		合計	27	1.27
非管理職	間接	女	69	1.41
		男	58	1.58
		合計	127	1.49
	直接	女	269	1.01
		男	87	1.06
		合計	356	1.02



數據顯示了 2023 年全一電子公司在性別分佈和薪資透明度方面的詳細數據，展現了公司對數據公開和公平性的重視。全一電子在各級職位中，無論是管理職還是非管理職，均積極推動薪酬透明化，並努力縮小性別薪資差異。公司不僅提供公平的薪酬體系，還通過公開這些數據，增強了員工對公司的信任與信心。這些努力體現了全一電子致力於打造一個公平、透明且包容的工作環境的決心。

4.4.2 員工保險

全一電子深知，員工的幸福感和安全感是公司長期成功的基石。為此，我們不僅依法為同仁提供全面的勞工保險和全民健康保險，還特別設立了團體保險，讓同仁在職場上和退休後都能享有卓越的保障。

根據《勞動基準法》，全一電子提供確定福利退休金計劃，並從民國 94 年 7 月 1 日起實施《勞工退休金條例》確定提撥計劃。我們依據勞工退休相關規範訂定員工退休辦法，確保員工未來請領退休金的權益。同時，我們以健全的財務制度確保同仁有穩固的退休金提撥與給付，並進一步鼓勵員工在公司服務能有長遠的規劃和投入。退休人員除了依法領取退休金外，還可獲得公司特別設立的職工退休禮金，以感謝他們對全一電子的貢獻。

全一電子嚴格遵守當地法令規範，於同仁到職當日辦理勞健保手續，並根據薪資級距調整雇主負擔，確保同仁的所有權益。我們更全額負擔員工團體保險，包括意外險，從入職報到那一刻起，全一的同仁即享有全面的保障，為工作之外的安全提供額外保障。

我們的福利措施充分體現了公司對員工健康、安全和未來的高度重視，增強了員工對公司的歸屬感。全一電子致力於創造一個充滿關懷與支持的工作環境，讓每位同仁都能安心工作、無後顧之憂，並在這個大家庭中找到成就感和幸福感。我們相信，這些舉措不僅提高了同仁的工作積極性，還促進了公司的長期穩定發展。

我們將繼續不斷優化和提升員工福利，以吸引並留住優秀人才，共同迎接更美好的未來。讓我們攜手共進，創造更加光輝的明天。你的夢想，我們一起實現；你的努力，我們一起見證。在這裡，成就彼此，成就全一。

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（優於勞基法）

- 1) 薪事假與病假：特定職等以上的同仁可享有薪事假和病假，確保在處理緊急事務或恢復健康時，無需擔心經濟壓力，安心休養。
- 2) 產假：同仁在一星期及五日的產假期間，工資將減半發給。我們理解產假對於家庭的重要性，這項措施旨在減輕經濟負擔，讓您能專注於迎接新生命和照顧家庭。
- 3) 婚假：

員工子女結婚：給予二日的婚假，讓同仁有充分的時間參與並慶祝這一重要的家庭時刻。

員工手足結婚：給予一日的婚假，確保同仁能夠參加並分享這一家庭的喜悅。
- 4) COVID-19 特別安排：配合政府政策，鼓勵同仁施打疫苗，並提供薪疫苗假。同時，因應特殊狀況，同仁可申請在家辦公，以保障健康與工作連續性。

這些優於法定標準的福利措施，展示了公司對每一位員工的關懷與支持。我們深知家庭生活的和諧對於個人和職業生涯的重要性，因此致力於提供更豐富、更人性化的假期政策，幫助您更好地平衡工作與生活，並在重要時刻能夠全心投入。

留停原因		育嬰留停			其他		
項目		男性	女性	合計	男性	女性	合計
A	申請人數 -2023	3	7	10	1	2	3
B	應復職人數 -2023	2	11	13	2	1	3
C	實際復職人數 -2023	2	7	9	1	0	1
D	復職人數 -2022	2	3	5	3	0	3
E	復職持續一年人數 -2022	1	2	3	1	0	1
復職率 (C/B)×100%		100.0%	63.6%	69.2%	50.0%	0.0%	33.3%
留任率 (E/D)×100%		50.0%	66.7%	60.0%	33.3%	0.0%	33.3%

此顯示了全一電子在員工育嬰留停和其他原因留停後的復職及留任情況。數據表明，公司在支持育嬰留停的政策上取得了積極成效。2023 年，育嬰留停的員工復職率高達 69.2%，特別是男性員工的復職率達到 100%，展示了公司對家庭友善政策的支持與有效性。此外，2022 年育嬰留停後復職並持續工作一年的員工比例達到 60%，其中女性員工的留任率更高，達到 66.7%。這些數據反映出公司在促進員工平衡工作與家庭生活方面的努力，並有效地提高了員工的工作穩定性和滿意度。





#### 4.4.4 休憩活動

全一電子始終致力於為同仁創造一個充滿活力、健康與關懷的工作環境。我們在各據點設置了豐富多樣的休憩空間，包括運動設施、手作教室、哺乳室以及販賣機等。我們的運動設施開放給所有員工使用，無論是午休時間還是下班後，同仁都可以來這裡鍛鍊體魄，增強體質。而設置的販賣機提供各種飲品和食品，方便員工在運動後迅速補充能量，恢復精神與活力。

手作教室不僅是開展各類手作課程的場所，也開放給部門進行團體活動和用餐使用，增強團隊凝聚力，提升員工的幸福感和歸屬感。

在健康方面，我們的醫護中心由經驗豐富的專職廠護人員組成，並定期邀請專業駐廠醫師作為健康顧問，為同仁提供免費的專業醫護服務，讓大家在工作和活動之餘能安心無憂。我們還特別設置了舒適的哺乳室，為母性同仁提供安心便利的環境，讓她們能夠在工作之餘兼顧家庭需求，毫無後顧之憂。

全一新樂廠內的**時光走廊**展示了公司從創立到現在的歷史和成長故事，鼓勵同仁在閒暇之餘了解公司文化，增強對公司的認同感和自豪感。



#### 手作教室



#### 4.4.5 職工活動

##### ◆ 職工福利委員會

全一電子依據《職工福利條例》成立職工福利委員會（以下簡稱福委會），以全體員工為主體，年度經費來源主要來自公司營業收入與員工福利金等。福委會由勞資雙方派代表共同管理及妥善運用職工福利金，促進勞資雙方的和諧關係，並為員工提供更全面的福利保障。

全一尊重員工的結社自由，積極鼓勵同仁透過參加各種社團活動來發展個人的興趣與專長。公司內的各個社團均有固定的集會時間，並且會不定期舉辦各類活動，如運動比賽、文化交流、技術分享等，這不僅豐富了員工的業餘生活，還增強了員工之間的凝聚力和團隊合作精神。

通過這些舉措，全一電子致力於創造一個更加和諧、積極的工作環境，讓每一位員工都能在這裡找到歸屬感和成就感。我們深信，只有在員工感到滿意和幸福的情況下，企業才能持續發展和壯大。因此，我們將一如既往地投入更多資源和精力，持續改善和提升員工福利，實現企業與員工的共同成長和成功。

#### JEBSEE 享幸福







## JEBSEE 健走趣



## JEBSEE 湖畔野餐日



## 4.5 職場安全衛生

### 4.5.1 職業安全衛生管理

#### 環安衛政策



- 善用資源，節能減碳，降低污染對環境之衝擊
- 尊重生命，健康管控，降低風險對人員之危害
- 持續改善，符合法規，配合環安衛政策之推動
- 加強溝通，支持廠商，落實管理系統績效監控
- 貫徹訓練，安全觀察，養成環安衛文化之職場
- 全員參與，永續經營，環保安全經濟三贏目標

總經理 羅凱南

全一電子依據職業安全衛生法建置職業安全衛生管理系統，並依據國際標準化組織 ISO 45001 職業安全衛生管理系統實施廠內安全衛生 PDCA 循環持續改善工作，以強化安全衛生管理體質，由環安單位主責規劃與運作推行，受管理代表及總經理指導、監督。職業安全衛生管理所涵蓋的工作者，係指公司內部員工（包含員工、勞工代表、職業安全衛生委員會及勞資會議）、駐廠承攬商（包含駐警衛、清潔人員、派遣人員）、一般承攬商（包含工程施工、廢棄物清運、機台設備維修保養）以及廠外工作人員（包含委外加工），新樂廠及新仁廠兩廠基於營業需求所及之活動皆是職業安全衛生管理系統所涵蓋的範圍。

全一電子於（2021）年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，廠內制定「EP-H1-02 職安衛手冊」及符合全一經營理念之環安衛政策、與其一致的目標、標的、管理方案和量化目標，定期執行法規鑑別、危害辨識與風險評估、內部稽核、落實變更管理，並定期於職業安全衛生委員會及管理審查會議檢視執行績效和視需要做滾動式修正，2023 年未發生違反法規情事及重大職業災害，且於當年度經獨立第三方公正單位進行年度追查、順利通過年度查證。

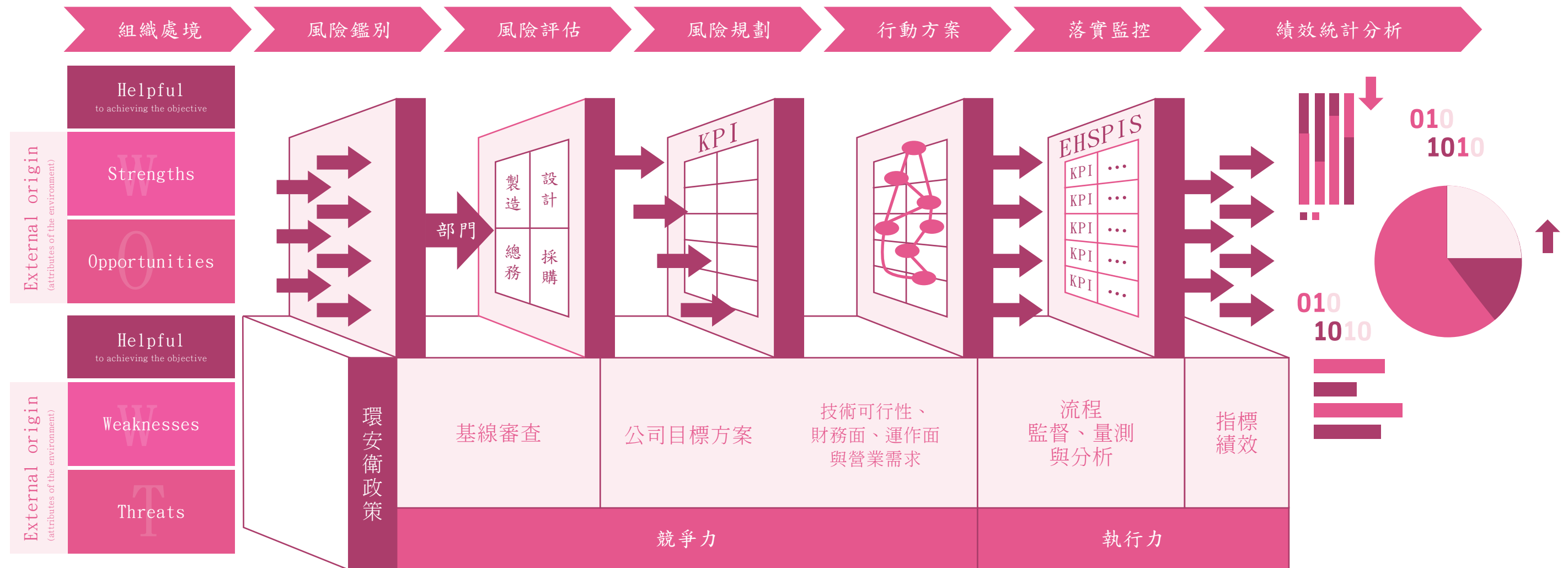
▼ ISO 45001 職業安全衛生管理系統年度查證活動







### ▼ 全一電子風險規劃及審查 PDCA



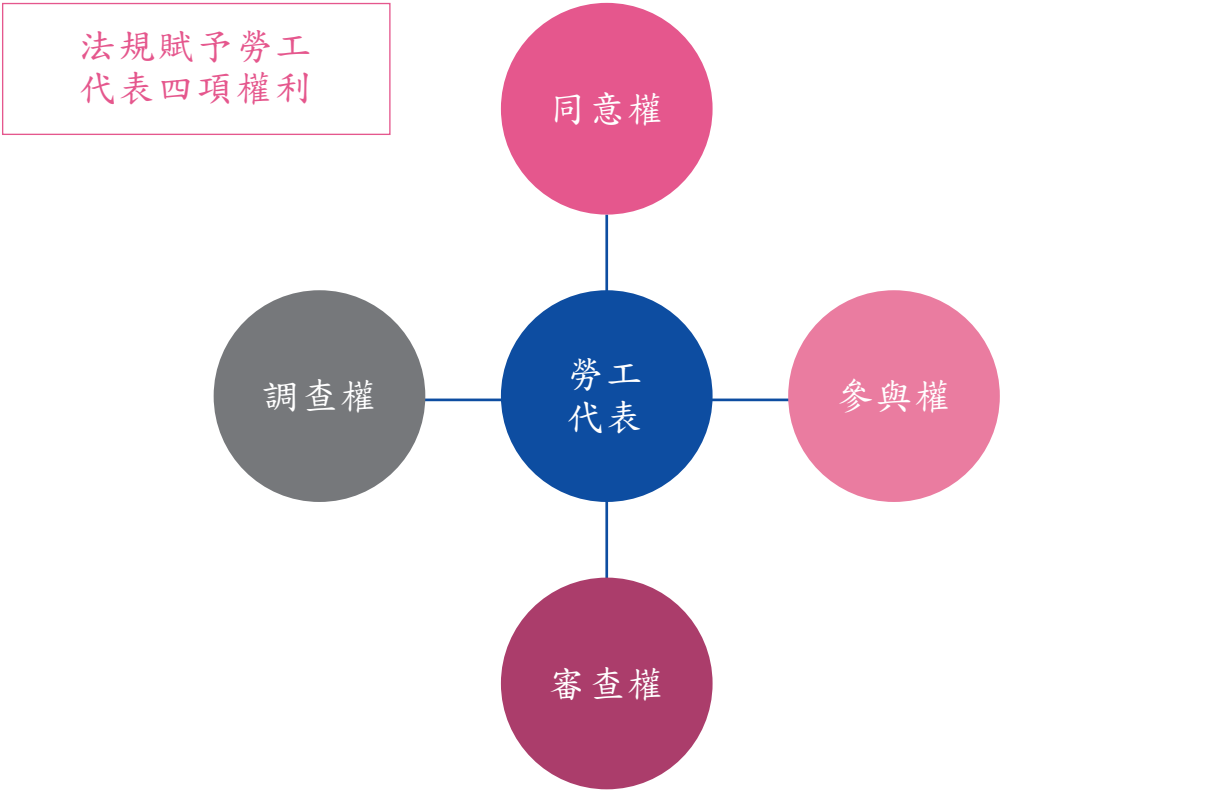
### ◆ 職業安全衛生委員會

全一電子遵循「職業安全衛生法」及「職業安全衛生管理辦法」組織職業安全衛生委員會（以下簡稱安委會），由總經理擔任主任委員並指定相關部門主管、職業安全衛生人員、工程技術人員、職業護理人員以及佔安委會委員人數比例三分之一以上之勞工代表共同組成，固定每季或視必要召開臨時會議，2023 年度共召開 4 次安委會，進行廠內審議、協調及建議職業安全衛生及環保相關之業務。

勞工代表由勞資會議遴選，每兩年改選一次，全一電子的 10 位勞工代表不僅擔任勞資雙方的溝通橋樑，並充分行使法規賦予之四項權利：職業安全衛生工作守則之同意權、職業安全衛生委員會之參與權、作業環境監測計畫之審查權、職業災害之調查權。



▲ 兩廠連線召開職業安全衛生委員會



政策	目標	標的
尊重生命・健康 管控・降低風險 對人之危害	健康促進活動	1. 健康促進改善・降低作業人員腿部疼痛指數至 3 分以下人數減低 30%。 2. 過負荷壓力 - 開辦二場以上抒緩減壓課程。
養成環安衛 文化之職場	持續改善、符合 環安衛法規	1. 機械設備清冊盤查・每年評估一次・完成設備缺失達成率 80%。 2. 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	為維護夜間員工 安全增加 CCTV	1. 新仁廠：增加 106 支。 2. 新樂廠：增加 26 支。 ◎ 設置完成 80%(SL/SR)
	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%

▲ 2023 年目標、標的達成進度

在 2023 年，公司致力於推動健康管理和環安衛文化，制定並實施了多項政策和目標，取得了顯著成效。具體包括：

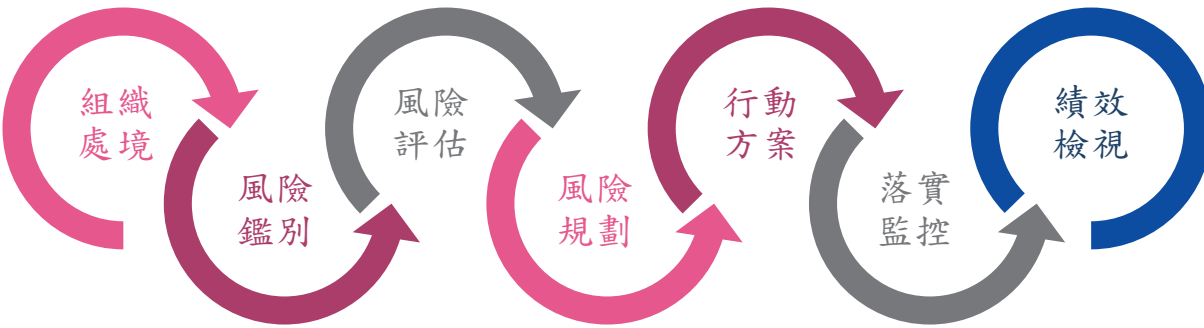
- ◎ 降低作業人員腰部疼痛指數至 3 分以下人數減少了 30%。
- ◎ 舉辦了至少一場壓力緩解課程。
- ◎ 每年對機械設備進行一次評估，完成了設備缺失率達到 80% 的目標。
- ◎ 每年至少舉辦了兩次危害意識課程。
- ◎ 在新仁廠增加了 106 支 CCTV，新樂廠增加了 26 支 CCTV，這些設備達成了 80% 的安裝完成率。
- ◎ 確保了重大事故發生率低於 5%。
- ◎ 保持了環保違規發生率為零。

公司致力於推動健康管理和環安衛文化，制定了多項政策和目標，包括降低員工腰部疼痛指數、舉辦壓力緩解課程、定期盤查機械設備、提升危害意識、增加 CCTV 保障夜間員工安全、達成職場零災害以及保持環保違規發生率為零等。這些措施旨在促進員工健康、確保安全和可持續發展，並設定了具體的達成標準以確保目標實現。

◆ 危害辨識與風險評估

全一電子制定「風險、危害及機會程序」，據以執行作業場所危害因子之辨識，依物理性、化學性、生物性、人因工程、不安全行為、其他等類別進行危害評鑑，再依該危害因子發生或暴露的頻率 (F)、發生的機率 (P) 及後果嚴重度 (S) 進行風險矩陣計算，依計算結果決定風險等級，並據以執行相關管制措施。此外，在特定敏感族群，如中高齡、未滿十八歲勞工、母性健康危害之虞或母性保護對象之勞工以及與社會心理因素攸關之危害類型，如異常工作負荷、職場不法侵害等亦進行危害辨識、風險鑑別及工作適性之評估。今年度也在作業程序裡新增「機會」之評估，期使在評估危害風險的同時，也能帶我們看到正向改變的契機。

為提升人員危害鑑別與風險評估的認知與技能，2023 年開辦兩場危害風險鑑別教育訓練，訓後即開始今年度的定期審查作業，今年度共有 20 個部門參與，再次鑑別及評估廠內各項可以控制及預期可能有影響的活動、產品、服務之風險因子、有導致人員受傷或疾病、財產損失、工作場所及環境損害，或上述各項組合之潛在危害衝擊的來源或狀況。危害鑑別與風險評估的執行時機除了每年一次定期審查，亦不定期於發生虛驚事件、意外事故、啟動變更管理等時機執行。





- 1) 組織處境：定義組織的工作安排方式、社會因素、領導和文化。
- 2) 風險鑑別：盤查組織流程例行性、非例行性、緊急或潛在活動可能存有對人員危害、環境衝擊或財產損失的危害因子。
- 3) 風險評估：評估該危害之暴露頻率 (F)、發生機率 (P)、後果嚴重度嚴重度 (S) 並計算風險矩陣。
- 4) 風險規劃：依風險矩陣決定風險等級。
- 5) 行動方案：依風險等級採取降低風險或控制危害發生之改善措施。
- 6) 落實監控：定期或不定期以監督、量測方式確認改善狀況。
- 7) 績效檢視：確認採取的改善措施是否有效控制或留有殘留風險。

◆ 職業傷病統計

2023 年全一電子無發生任何造成員工死亡職業傷害或職業病事件。2023 年發生廠內發生工傷事件總計 11 件，其中被夾被捲 1 件、切割 1 件、跌倒 1 件、上下班交通事故 7 件、其他 1 件。公司依法給予工傷假 317.8 天，所有工傷事件均透過正式管道通報至環安單位，執行傷害事後處置及擬定改善作業，透過職業安全衛生宣導及訓練，同時由職醫護人員進行復工及配工評估作業流程，降低意外再次發生的機會及人員復工安全性。

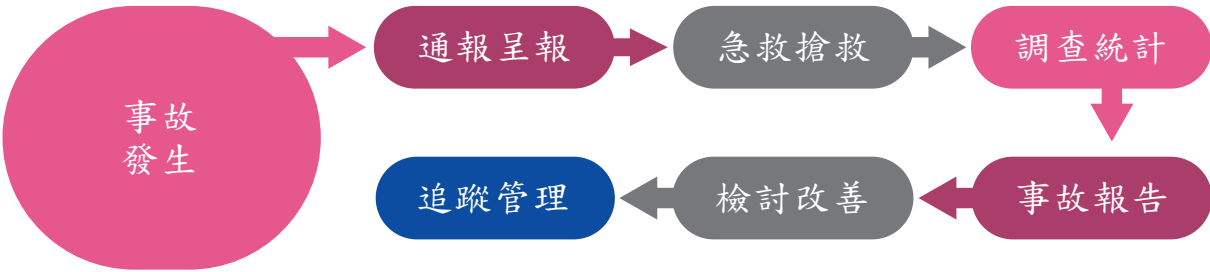
表：職業災害統計

項目	單位	2022	2023
總工時	小時	1,362,936	1,261,384
可記錄之職業傷害數量	人次數	12	4
可記錄之職業傷害比率 (百萬小時)	-	8.8	3.17
失能傷害次數	次數	11	2
失能傷害頻率 FR (百萬小時)	-	8.07	1.58
傷害損失日數	天數	985	17.3
失能傷害嚴重率 SR (百萬小時)	-	722	13

▲ 指標展現：1. 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

全一電子制定「事故通報與調查程序」據以執行事故或虛驚事件之通報、調查、統計與分析，並於每件事故發生後執行危害鑑別與風險評估，找出潛在風險及相對應管理措施。2023 年度未發生廠內員工及承攬商重大職業災害。



◆ 作業環境監測

廠內依據「環安量測與監督管理作業程序」每半年依規劃採樣策略執行作業環境監測，針對作業環境之物理性及化學性危害因子進行現場採樣及檢測分析，以掌握作業環境實態及職業病預防之管理目標，2023 年度環測結果有 5 件照度不足，皆已完成改善。



▲ 作業環境監測 \_ 辦公室照度監測

◆ 化學品分級管理

廠內依據「危害性化學品評估及分級管理辦法」及「勞工作業環境監測實施辦法」，針對符合 CNS15030 化學品分類具有健康危害之化學品，建立「危害性化學品評估及分級管理執行紀錄」及「具有健康危害之化學品分級管理清單」，評估其危害、暴露程度及劃分風險等級並採取對應之分級管理措施。

◆ 危害物品管理

廠內制定「RBA-H3-04 化學品管理辦法」以規範化學品之清點盤查、操作使用、儲存放置、應變處置、廢棄處理、教育訓練以及化學品評估及分級管理 (CCB)。環安單位每半年定期啟動全廠化學品清點盤查作業，確認化學品清單資訊之正確性及安全資料表之有效性，平日除了由有害作業主管進行危害物作業管理外，環安單位不定期至現場進行安全觀察，輔導現場化學品容器標示、二次容器儲存放置與防護用具使用，並藉由每年一次的全員在職教育訓練傳遞危害通識知識，強化同仁危害物品安全操作意識。





▲ 危害物品管理

◆ 防災與減災應變

廠內由各樓層人員依其職責、技能及適性分工組成全一電子自衛消防編組，每半年進行自衛消防編組通識訓練及各編班技能教學，透過防災演練進行應變能力驗證。除了每半年辦理全場大型防災演練外，相關單位依據「EP-A2-09 緊急應變作業程序」規劃化學品洩漏、颱風、洪水、漏電、水電中斷、食物中毒及傳染病等防災與減災應變演練，以預防和減緩可能之環安衛風險或衝擊，以及強化人員的危害認知與應變能力。

2023 年 改善總件數 :82 件													
改善追蹤項目		作業指導書		檢點表		警 語		OPL		光 閘		機台隔板	
所屬部門	樓層	Q1 待改善	Q4 未完成	Q1 待改善	Q4 未完成	Q1 待改善	Q4 未完成	Q1 待改善	Q4 未完成	Q1 待改善	Q4 未完成	Q1 待改善	Q4 未完成
成型	新仁 -4F	3	0	0	0	4	0	8	8	8	0	0	0
製造	新仁 -4F	3	0	0	0	6	0	6	1	0	0	0	0
	新仁 -5F	4	1	1	1	12	0	5	1	0	0	0	0
	新仁 -6F	2	0	0	0	15	0	12	2	1	0	1	0
	新樂 -2F	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0
合計		13	1	1	1	40	0	31	12	9	0	2	0
2023 改善件數		12		0		40		19		9		2	

2023 年共完成防災與減災應變演練場次

項次	演練名稱	辦理場次
1	自衛消防編組成員訓練	1.10
2	自衛消防編組防災演練（地震、火災）	2.6
3	自然災害（颱風、洪水）	1
4	化學品洩漏演練	10
5	漏電、水電中斷	1
6	食物中毒及傳染病應急準備	1

◆ 機械設備安全管理

自 2022 年針對風險性較高之衝壓機台進行數量清點及安全機制盤查，總計清點出 54 具沖壓機台，進一步盤查作業指導書、警語、檢點表、OPL( 單點教育訓練 )、光閘、機台周圍隔離板等安全機制之準備狀況，並將盤查結果製成 QR CODE 張貼於機台上，使機台安全管理透明化，同時也將不足、待改善之處列為 2023 年度改善重點。今年度除了持續機台安全改善計畫，並透過經濟部工業局機械安全防護臨場輔導，提供機台安全改善許多建議，本年度共完成 82 件機台之安全改善。

表：機台改善類型及數量統計表

◆ 員工教育訓練與職能培訓

全一電子依據「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規劃年度訓練計畫，分為職安、消防 / 緊急應變、管理系統等三類共計 15 項教育訓練及應變演練，2023 年度總訓練 2,388 人次數。藉由教育訓練強化人員的危害認知與安全意識，同時也是職災預防很重要的管理手法之一，透過訓練與課程目標對齊，共同往健康職場的方向前進。

2023 年職業安全衛生相關教育訓練



▲ 一般在職勞工職業安全衛生暨危害通識訓練。

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	649
	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	29
	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	15
	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	43
	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	21

類別	項次	訓練 / 演練	課程目標	課程效益	參訓對象	參訓人數
消防 / 緊急 應變	1	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	401
	2	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	1,062
	3	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	14
	4	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	同項次 1
	5	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
	6	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	6
	7	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	47



類別	項次	訓練 / 演練	課程目標	課程效益	參訓對象	參訓人數
管理系統	1	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	20
	2	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	20
	3	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	36



▲ 內部稽核人員教育訓練



▲ 用餐時段撥放消防宣傳影片



▲ 各班技能 - 避難引導班



▲ 各班技能 - 避難引導班



▲ 新仁廠通識課程



▲ 各班技能 - 救護班與通報班



▲ 各班技能 - 滅火班與安全防護班



▲ 各班技能 - 滅火班與安全防護班



▲ 新樂廠通識課程



▲ 各班技能 - 救護班與通報班





## 4.5.2 健康職場

### ◆ 員工健康檢查

全一電子定期與台南市鄰近醫院合作舉辦到廠巡迴健康檢查，提供新進人員體格檢查、在職員工健康檢查及特殊作業健康檢查（針對從事特殊作業項目員工），確保員工不會因工作上物理性、化學性危害而影響健康。由廠內專任勞工健康服務護理人員依據員工健康檢查結果，進行個人健康分級管理，並定期追蹤關懷高風險員工健康，掌握員工健康概況。



▲ 2023 年員工健康檢查

### ◆ 醫護健康服務

全一電子重視每位員工的職場安全及健康，依據勞工健康保護規則設置專職勞工健康服務護理人員，執行員工健康管理、規劃各類健康照護及辦理健康促進活動，並聘請高雄長庚醫院特約職業醫學科醫師每月駐廠服務，提供臨場健康諮詢、人員復配工、新進人員體格檢查追蹤及員工健康關懷，以協助員工提升健康意識。

全一電子根據職業安全衛生署的政策，推行多項保護勞工身心健康的措施，包括母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防、重複性作業促發肌肉骨骼疾病預防、執行職務遭受不法侵害預防，並推動健康促進及健康管理以預防職業傷害，打造健康職場。

在異常工作負荷促發疾病預防方面，每年通過健康檢查進行問卷調查，瞭解每位員工的個人及工作壓力，並分析心血管風險，評估中高風險人群，借由職業醫生臨場安排訪談，必要時協助進行醫療轉介。同時，在重複性作業促發肌肉骨骼疾病預防方面，配合產學合作，由長榮大學人因團隊專家進廠輔導並提出改善建議，目前正進行產線久站人員的改善計畫。

此外，針對母性健康保護，提供懷孕女性員工專用臂章，設立哺乳室及專用車位，並對全廠女性員工進行健康風險評估，由醫護人員不定時關懷懷孕及產後員工。通過這些全面的措施，全一電子致力於營造一個健康、安全的工作環境，確保每位員工的身心健康。



▲ 醫師臨場健康服務

▲ 母性健康保護對象專用臂章

▲ 設置哺集乳室



▲ 長榮大學專家輔導





# 05

5.1 兒童福祉

5.2 土地保護

5.3 弱勢關懷



# 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。

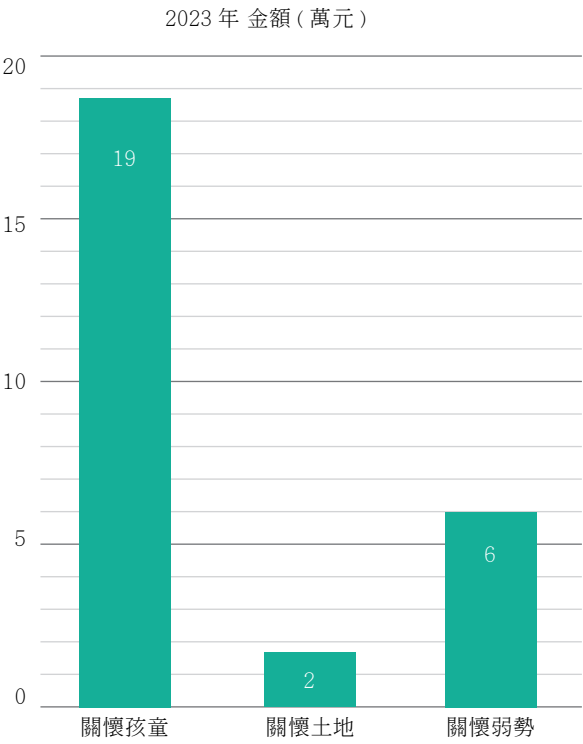
主軸	內涵	協助對象	投入方式	社會影響力
關懷孩童	贈送實驗桌 清寒獎學金 羽球隊贊助	學校或教育單位 非營利社福機構	員工參與 經費投入	<ul style="list-style-type: none"><li>發展特色教育，建立孩童自信心。</li><li>2023 年資助新臺幣 14.4 萬元推動特色教育。</li><li>2023 年資助新與國中羽球球具及隊服。</li></ul>
關懷土地	環境教育 園區綠美化認養 捐血活動	非營利機構 非營利社福機構 在地環保組織	經費投入 產官學合作 員工參與	<ul style="list-style-type: none"><li>降低生態衝擊、促進當地生物多樣性。</li><li>2023 年贊助「透明足跡 3.0」。</li><li>安平工業園區綠認養。</li><li>2023 捐血活動，捐血 250C.C. 共 41 袋，贈品費用 1 萬。</li></ul>
關懷弱勢	扶持公益團體 捐贈白米	全一員工 公益團體	員工參與 經費投入	<ul style="list-style-type: none"><li>紮根社區、提升弱勢族群福祉。</li><li>慈善捐款 3 萬。</li><li>2023 年捐助白米 300 公斤。</li></ul>

2023 年全一電子投入友善活動一覽表

類 型	2023	協助對象
	金額 (萬元)	佔比
長期投入 (註 1)	20	62.5
慈善捐款 (註 2)	6	18.75
商業相關活動 (註 3)	6	18.75
總 計	32	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：電電公會夫人聯誼慈善活動捐款 2023 年贊助 3 萬元。  
註 3：商業相關活動：藝文活動贊助，台南市立交響樂團演出贊助 6 萬。

資助對象	金額 (萬元)
關懷孩童	19
關懷土地	2
關懷弱勢	6





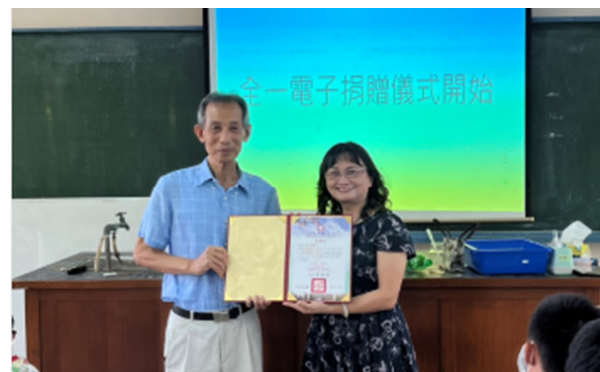
## 5.1 關懷孩童

新興國中創校於民國 70 年 8 月 1 日，曾經輝煌一時，學生人數高達 3000 人。然而，隨著新興國宅人口外移和安平工業區產業外移，許多家庭的勞動力被迫外出打工，致使學校的學生人數銳減。這一變化不僅影響了學校的生源，也對社區的活力帶來了巨大衝擊。

目前，新興國中學生中低收入戶占全校人數的約 50%。這意味著一半的學生家庭面臨經濟困難，孩子們在求學過程中也承受著巨大的壓力。儘管如此，這些學生依然懷揣夢想，渴望通過教育改變自己的命運。然而，現實的困境卻使他們的求學之路充滿艱辛。

隨著歲月流逝，學校的硬體設備逐漸老化，尤其是自然實驗教室的實驗桌，自創校以來已使用超過 40 年，如今因嚴重腐蝕已無法修復，急需更新。面對這一緊迫的需求，學校的經費卻嚴重不足。教師們盡力維持現有設施，甚至自掏腰包進行修補，但這些努力仍是杯水車薪。

在這樣的背景下，學校迫切期盼社會各界，特別是企業界能夠伸出援手，為學生們提供必要的支援。每一張新的實驗桌，不僅是學習工具，更是孩子們通往科學殿堂的橋樑，是他們實現夢想的希望。企業的支援，將不僅僅是物質上的幫助，更是一種精神上的鼓舞，給予這些學生繼續前行的力量。



通過社會各界的共同努力，新興國中將能夠為學生提供一個高效能的優質學習環境。讓每一個孩子都能在這裡安心學習，健康成長，實現他們與成功有約的願景。這不僅有助於學生的個人成長，也將為整個社區帶來新的希望與動力，讓更多的家庭看到未來的光明，願意紮根本地，共同建設更加美好的家園。

讓我們攜手同行，幫助新興國中的孩子們迎接光明的未來，為他們點亮知識的燈塔，共同譜寫一段動人的教育篇章。



## ◆ 教育翻轉命運

讓學生獲得良好的教育，得到肯定與鼓勵，是翻轉生命的根基。全一電子自 2023 年起設立獎助學金，發掘並表揚具備優良品德而家境清寒的學生，不僅肯定和鼓勵這些難能可貴的孩子，也希望為現代的孩子樹立可供學習的品德生活典範。

我們發現許多學生成績不錯，但受限於家境無法補習，缺乏深入的個別指導，往往在關鍵時刻缺乏臨門一腳，這實在令人遺憾。對中、低收入家庭的孩子來說，更是可望而不可及。因此，我們秉持鼓勵孩子向學的精神，開展全一送愛專案，贊助新興國中學生的晚自習費用，與學校共同為學生的目標努力。

### ◎ 目標

- 1) 讓學校用心教育孩子：讓家裡沒有書桌、低收入的孩子通過會考取得 5A++，進入台南一中
- 2) 支持單親和低收入家庭的孩子：幫助預期要念台南高工的孩子以優異的成績考上台南一中。
- 3) 提升新興國中的升學率：讓新興國中成為一中和女中升學率最高的學校，維持南區第一的地位。

通過這些努力，我們希望為孩子們提供一個公平的學習機會，讓他們能夠超越家境的限制，實現自己的夢想。我們堅信，良好的教育可以翻轉命運，改變孩子們的未來。讓我們攜手共進，為這些孩子創造一個充滿希望和可能的明天。





### ◆ 羽我同行：全一電子支持新興國中體育班

為了增強團隊凝聚力，新興國中校長鄭雅麗主動向全一電子公司提出了一項長期資助計畫，希望能夠為體育班的每位成員提供專屬裝備袋和運動服。全一電子總經理羅三國聽聞後，慷慨應允，並在 2023 年的捐贈儀式上鄭重承諾，表示全一電子將永遠支援新興國中體育班的運動團隊，這一行動深深感動了全校師生。

鄭雅麗校長介紹，新興國中在課程發展上注重人文科技和雙語國際教育，學生們的表現非常出色。成立已有十多年的體育班，專攻游泳和羽毛球專案，目前共有四十多名一至三年級的學生。

在最近幾年中，學生吳雅喬在全國中等學校運動會上表現卓越，在女子 400 米和 800 米游泳項目中均名列前茅，進入了前五名。而在羽毛球專案中，學生賀雅絹也在中等學校聯合運動會上為學校贏得了團體賽的亞軍。這些優異的成績不僅為學生們帶來了榮耀，也讓新興國中的師生們倍感自豪。

全一電子通過這次捐贈，不僅為學生們提供了實際支援，還希望激勵更多的學生積極參與體育運動，培養堅韌不拔的精神和團隊合作的意識。羅三國總經理在捐贈儀式上表示，支持教育和體育事業是全一電子的長期使命，公司希望通過這樣的實際行動，幫助更多的學生實現他們的夢想。

新興國中體育班的成績，不僅是學校教育成果的體現，更是學生們努力奮鬥的結果。全一電子的支援，為這些努力奮鬥的孩子們增添了更多動力和信心。鄭雅麗校長表示，學校將繼續努力，為學生們提供更多的發展機會，讓他們在學業和體育方面都能取得更大的進步。

“羽我同行”活動不僅見證了全一電子和新興國中之間的緊密合作，也為社會樹立了一個關愛教育和體育事業的榜樣。希望未來有更多的企業和社會力量能參與進來，共同為下一代的成長和發展貢獻力量。

## 5.2 關懷土地

### ◆ ESG 永續經營納入公司政策

在日益嚴重的環境污染與氣候危機面前，綠色綜合行動聯盟長期關注臺灣的環境政策和相關議題，並於 2022 年 5 月推出了「ESG 檢測儀」查詢工具。這是臺灣首個完全免費公開的 ESG 資料庫，通過公開透明的資料，我們可以清晰地看到企業在永續發展方面的真實成績。

「透明足跡」項目將企業的污染和排碳資料製成易於理解的網站和 App，讓每個人、供應商和投資者都能用自己的力量推動企業做出改變，為下一代創造一個可持續的環境。支持並贊助綠色綜合行動聯盟的這一工具，旨在讓全民都能參與並助力永續轉型。

全一電子自 2023 年起，贊助了“透明足跡 3.0”項目。通過這一行動，我們不僅致力於自身的綠色發展，更希望通過實際行動，推動更多企業關注環境保護和可持續發展。全一電子相信，每一個人都能成為推動變革的力量，讓我們共同努力，為子孫後代創造一個更美好、更綠色的未來。讓我們攜手前行，用行動證明我們對地球的承諾。



支持 透明足跡3.0計畫

以科技創新促進永續轉型  
打造追查污染、監督企業的超級搜尋引擎

面對日益嚴重的環境污染與氣候危機，我們只能坐以待斃嗎？許多企業將ESG納入公司永續政策，但哪些公司是「玩真的」？透明足跡提供民眾追查污染、監督企業永續轉型的工具，讓每個人都能成為推動企業改變的力量，共同打造永續的未來。

已募得 29,047 每月定期目標金額 250,000  
已達成 12%

點選捐款方式

定期捐款 單筆捐款

點選金額或自訂金額

NTD 500 資料庫、App穩定運作

NTD 800 推動修法加強污染管制

NTD 1,200 監督企業落實永續承諾

自訂金額 請輸入

選擇付款方式\*

線上全流

付款工具\*

信用卡才能進行定期捐款

信用卡

下一步 >>





## ◆ 捐血活動

全一電子總經理親自帶頭，率領全體同仁積極參與捐血活動。他強調，眼見血庫供應吃緊，急需大家的支持。他希望通過這次活動能喚起同仁的捐血意識，並養成定期捐血的習慣，讓愛心的火種長久地燃燒下去。

全一電子總經理表示，血液的需求是持續且迫切的，希望更多人能加入到這個公益行動中來。公益從來都不是遙不可及的，透過實際行動，我們可以影響身邊的人，將關愛傳遞得更遠廣。他呼籲同仁在現實中付出行動，讓我們的社會變得更美好。為了鼓勵更多人參與，全一電子在活動中為每位捐血同仁凡捐血 250C.C. 贈送 200 元超商商品券及小禮品，以表達感謝之情。

為回應「全人捐血、一袋有愛」的精神，全一電子通過舉辦此次捐血活動，希望激起同仁踴躍捐血的熱情，同時幫助那些從未捐過血的人消除恐懼，樹立正確的捐血觀念。公司每年都會固定舉辦至少一場捐血活動，以持續推動這份愛心事業。

在 2023 年 4 月 12 日，全一電子與台南捐血中心共同舉辦了捐血活動。這次活動共計 30 人次捐血，總計捐出 41 袋 250C.C. 的血液。總經理的帶頭行動和全體同仁的熱情參與，展示了全一電子對社會的責任感和奉獻精神。通過這樣的活動，全一電子不僅希望解決血庫的燃眉之急，更期盼能夠長期推動社會公益，傳遞愛與溫暖。



## 5.3 關懷弱勢

全一電子積極關懷弱勢群體，每季度定期捐贈白米一次，將白米捐贈給彰南裡的低收入裡民以及財團法人台南市私立朝興社會福利慈善事業基金會附設的朝興啟能中心。

### 一、彰南里

由於新興國宅人口外移與安平工業區產業外移，彰南里面臨著嚴重的社區高齡化和隔代教養問題，這裡的老年人口和隔代教養家庭比例比其他鄰里更高，迫切需要社會給予更多的照護與關懷。通過捐贈白米，我們希望能夠在一定程度上緩解這些家庭的生活壓力，提供基本的生活保障。



### 二、朝興啟能中心

朝興啟能中心位於台南市南區安平工業區內，始終秉持著“推動社會福利福祉，扶助身心障礙弱勢”的宗旨，致力於為心智障礙者提供全面的照顧，是這些特殊群體的庇護工廠。通過我們的捐贈，希望能支援中心的日常運營，讓這些心智障礙者在一個溫暖和關愛的環境中得到應有的照顧和發展機會。





# 06

6.1 GRI 指標對照表

6.2 SASB 對照表

6.3 TCFD 揭露建議對照表

6.4 臺灣證交所永續揭露指標  
— 電子零組件業

6.5 ESG 績效指標一覽表

6.1 GRI 準則對照表

使用聲明	全一已依循 GRI 準則報導 2023 年度的內容。(2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

GRI 2: 一般揭露 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	0.4 認識全一	11-17	
2-2	組織永續報導中包含的實體	0.1 關於本報告書	07	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	0.1 關於本報告書	07	
2-4	資訊重編	不適用	N/A	
2-5	外部保證 / 確信	不適用	N/A	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	0.4 認識全一 2.3 供應鏈管理	11-17 62-71	
2-7	員工	4.2.1 人力結構	119	
2-8	非員工的工作者	4.2.1 人力結構	119	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.4.1 董事會組成與多元化情形	35-37	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.4.1 董事會組成與多元化情形	35-37	
2-11	最高治理單位的主席	1.4 公司治理	34-39	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續治理	31-33	
2-13	衝擊管理的負責人	1.3 永續治理	31-33	

2-14	最高治理單位於永續報導的角色	0.1 關於本報告書	07	
2-15	利益衝突	1.4.5 利益迴避	38-39	
2-16	溝通關鍵重大事件	0.5 利害關係人議合	18-27	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.4 公司治理	34-39	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.4.3 董事會績效評估	37	
2-19	薪酬政策	1.4.4 薪酬政策	38	
2-20	薪酬決定流程	1.4.4 薪酬政策	38	
2-21	年度總薪酬比率	1.4.4 薪酬政策	38	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	0.2 經營者的話	08-09	
2-23	政策承諾	1.1 永續戰略 4.1.1 人權政策	30 111	
2-24	納入政策承諾	1.2 永續治理、 4.1 尊重人權	30 110-118	
2-25	補救負面衝擊的程序	0.5 利害關係人議合、 4.1 尊重人權	18-27 110-118	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.5.3 申訴機制、 4.1 尊重人權	40-41 110-118	
2-27	法規遵循	1.5.5 合法合規、 3.1.3 環境資訊揭露	42-43 83	
2-28	公協會的會員資格	0.49 外部參與組織	15	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	0.5 利害關係人議合	18-27	
2-30	團體協約	不適用	N/A	全一電子無成立工會。



GRI 3：重大主題 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
組織及報導實務				
3-1	重大主題決定流程	0.5 利害關係人議合	18-27	
3-2	重大主題清單	0.5 利害關係人議合	18-27	
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合	18-27	

特定主題揭露

經濟類別				
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
經濟績效 2016				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合、	18-27	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	0.46 營運績效	14	
201-2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	3.2.1 氣候相關財務揭露TCFD	84-91	
201-3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	4.4.2 員工保險	134	
201-4	自政府取得之財務補助	0.410 財政補助	18	
市場地位 2016				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合	18-27	
202-1	在重要營運據點，不同性別的基層人員之標準薪資與當地最低薪資的比例	4.4.1 薪酬制度	133	
202-2	在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例	4.2.2 人才晉用與留任	121	

間接經濟衝擊 2016				
3-3	重大主題管理	05 關注社會	158-165	
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	05 關注社會	158-165	
採購實務 2016*	最高治理單位的主席	1.4 公司治理	34-39	
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 2.3 供應鏈管理	18-27 62-71	
204-1	在重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例	2.3.3 綠色供應鏈	68	
反貪腐 2016*	最高治理單位於永續報導的角色	0.1 關於本報告書	07	
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 1.5 誠信經營	18-27 39-42	
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	1.5 誠信經營	39-42	
205-2	反貪腐政策和程序的溝通與訓練	1.5 誠信經營	39-42	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.5 誠信經營	39-42	
反競爭行為 2016*	薪酬政策	1.4.4 薪酬政策	38	
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 1.4.5 反競爭 / 反壟斷	18-27 42	
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.4.5 反競爭 / 反壟斷	42	

物料 2016				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 2.1 綠色產品	18-27 50-53	
301-2	使用的可再生物料	2.1.2 可再生物料	51-52	
301-3	回收產品及其包材	2.1.2 可再生物料	51-52	
能源 2016*	補救負面衝擊的程序	3.1 環境策略	82-84	
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 3.2.3 能源管理	18-27 94-95	
302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.3 能源管理	94-95	
302-3	能源密集度	3.2.3 能源管理	94-95	
302-4	減少能源的消耗	3.2.3 能源管理	94-95	
302-5	降低產品和服務的能源需求	2.1 綠色產品	50-53	
水與放流水 2018				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 3.3.1 水資源管理	18-27 99-101	
303-1	共享水資源之相互影響	3.3.1 水資源管理	99-101	
303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3.1 水資源管理	99-101	
303-3	取水量	3.3.1 水資源管理	99-101	
303-4	排水量	3.3.1 水資源管理	99-101	
303-5	耗水量	3.3.1 水資源管理	99-101	
排放 2016				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 3.2. 應對氣候變化	18-27 84-95	
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體管理	92-93	

305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體管理	92-93	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體管理	92-93	
305-4	溫室氣體排放強度	3.2.2 溫室氣體管理	92-93	
305-5	減少溫室氣體的排放量	3.2.2 溫室氣體管理	94	
305-7	氮氧化物（NO <sub>x</sub> ）、硫氧化物（SO <sub>x</sub> ），及其它重大的氣體排放	3.2.4 空汙防制	98	
廢棄物 2020				
3-3	重大主題管理	3.3.2 廢棄物管理	80	
306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2.2 廢棄物管理	105	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2.2 廢棄物管理	104	
306-3	廢棄物的產生	3.2.2 廢棄物管理	102-103	
306-4	廢棄物的處置移轉	3.2.2 廢棄物管理	103	
306-5	廢棄物的直接處置	3.2.2 廢棄物管理	103	
供應商評估 2016				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 2.3 供應鏈管理	18-27 63-71	
308-1	採用環境標準篩選新供應商的比例	2.3.1 供應商篩選與考核	63-67	
308-2	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	2.3 供應鏈管理	62-71	
勞 / 雇關係 2016				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 04 卓越職場	18-27 108-155	
401-1	依年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	4.2.2 人才晉用與留任	122-123	
401-2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	4.4 薪酬與福利	133-137	



401-3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	4.4.3 員工支持計畫	135	
勞 / 資關係 2016				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 4.1.4 溝通管道	18-27 117-118	
402-1	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	4.14 溝通管道	117-118	
職業安全衛生 2018				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 4.5 職業安全衛生	18-27 139	
403-1	職業安全衛生管理系統	4.5.1 職業安全衛生管理	139-142	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.5.1 職業安全衛生管理	145	
403-3	職業健康服務	4.5.2 友善健康職場	152	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.5.1 職業安全衛生管理	140-142	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5.1 職業安全衛生管理	148-151	
403-6	工作者健康促進	4.5.2 友善健康職場	152-153	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.5.1 職業安全衛生管理	146-147	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.5.1 職業安全衛生管理	140-141	
403-9	職業傷害	4.5.1 職業安全衛生管理	145-147	
403-10	職業病	4.5.1 職業安全衛生管理	144	

職業安全衛生 2018				
3-3	重大主題管理	4.3 訓練與培育	125	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3.4 員工訓練參與	128-129	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3.5 績效管理	130	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3.5 績效管理	132	
職業安全衛生 2018				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 4.2 人才任用	17-28 119	
405-1	治理單位與員工的多元化	1.4.1 董事會組成與多元化情形 4.2.2 人才晉用與留任	35-37 121	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.4.1 薪酬制度	133	
不歧視 2016				
3-3	重大主題管理	4.1 尊重人權	110	
406-1	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	4.1.2 人權管理	110-114	
童工 2016				
3-3	重大主題管理	4.1.2 人權管理	110	
408-1	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	4.1.2 人權管理、2.3.2 供應商調查與稽核	110-114 64	

強迫與強制勞動 2016				
3-3	重大主題管理	4.1.2 人權管理	110-111	
409-1	已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	4.1.2 人權管理 2.3.2 供應商調查與稽核	110-113 63	
供應商社會評估 2016				
3-3	重大主題管理	0.5 利害關係人議合 2.3 供應鏈管理	20-21 62	
414-1	針對新供應商使用社會標準篩選的比例	2.3.1 供應商篩選與考核	64-65	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3.2 供應商調查與稽核	66	
公共政策 2016				
3-3	重大主題管理	--	--	
415-1	按國家和接受者 / 受益者分類的政治獻金總值	--	--	無政治獻金
顧客的健康安全 2016				
3-3	重大主題管理	0.45 產品範疇與類別	14	
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	0.45 產品範疇與類別	14	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	0.45 產品範疇與類別	14-15	

其他類別				
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
客戶關係管理				
3-3	重大主題管理	2.4 客戶關係	72	
--	客戶滿意度調查	2.4.2 客戶滿意度	76	
3-3	重大主題管理	3.2.1 氣候相關財務揭露 TCFD	84-91	
--	氣候相關財務揭露 ( TCFD ) 導入	3.2.1 氣候相關財務揭露 TCFD	84-91	



6.2 SASB 準則對照表：電子製造服務與原廠委託設計代工

Table 1 永續揭露主題																							
指標編號	主題	指標	單位	全一回應內容																			
TC-ES-140a.1	水資源管理	1. 總取水量 2. 總耗水量 3. 位於高或及高基線水壓力區域的百分比	百萬立方公尺 ( Mm³ ) 百萬立方公尺 ( Mm³ ) 百分比 ( % )	1. 2023 年總取水量：2.37E-05 Mm3 2. 2023 年總耗水量：0.47 E-05 Mm3 3. 2023 年位於高或及高基線水壓力區域的百分比： N/A																			
TC-ES-150a.1	廢棄物管理	有害廢棄物產生量與回收百分比。	公噸 百分比 ( % )	1. 2023 年有害廢棄物產生量：7.628 公噸 2. 2023 年有害廢棄物回收率：0%																			
TC-ES-310a.1	勞工實務	停工人數或停工日數	人數 停工日數	2023 年無發生停工或罷工事件																			
TC-ES-320a.1	勞動條件、健康與安全	員工與契約工的可記錄工傷率與虛驚事故發生率	發生率	1. 可記錄工傷率：0% 2. 虛驚事故發生率：0%																			
TC-ES-320a.2		分別揭露公司與 Tier 1 供應商的所有廠區與高風險廠區有執行 RBA VAP 或同類型稽核的比例	百分比 ( % )	1. 有執行 RBA VAP 或同類型稽核廠區的比例：N/A 註 1 2. 有執行 RBA VAP 或同類型稽核高風險廠區的比例：N/A 註 1																			
TC-ES-320a.3		依照 RBA VAP 或同類型稽核的不符合項目發生狀況與矯正措施完成狀況，分別揭露公司與 Tier 1 供應商的優先不符合發生比例與其它不符合發生比	百分比 ( % )	<table><tr><th colspan="2">項目</th><th>全一電子</th><th>Tier 供應商</th></tr><tr><td rowspan="2">RBA VAP 或同等類型稽核 不符合項目 發生率</td><td>優先不符合</td><td>N/A 註 1</td><td>N/A 註 1</td></tr><tr><td>其它不符合</td><td>N/A 註 1</td><td>N/A 註 1</td></tr><tr><td rowspan="2">RBA VAP 或同等類型稽核 矯正措施 完成率</td><td>優先不符合</td><td>N/A 註 1</td><td>N/A 註 1</td></tr><tr><td>其它不符合</td><td>N/A 註 1</td><td>N/A 註 1</td></tr></table>		項目		全一電子	Tier 供應商	RBA VAP 或同等類型稽核 不符合項目 發生率	優先不符合	N/A 註 1	N/A 註 1	其它不符合	N/A 註 1	N/A 註 1	RBA VAP 或同等類型稽核 矯正措施 完成率	優先不符合	N/A 註 1	N/A 註 1	其它不符合	N/A 註 1	N/A 註 1
						項目		全一電子	Tier 供應商														
RBA VAP 或同等類型稽核 不符合項目 發生率	優先不符合	N/A 註 1	N/A 註 1																				
	其它不符合	N/A 註 1	N/A 註 1																				
RBA VAP 或同等類型稽核 矯正措施 完成率	優先不符合	N/A 註 1	N/A 註 1																				
	其它不符合	N/A 註 1	N/A 註 1																				
TC-ES-410a.1	產品生命週期管理	產品廢棄階段及電子廢棄物的總回收重量及百分比	公噸 百分比 ( % )	全一商業模式屬 B2B 模式，不適用此項指標資訊收集																			

註 1: 部分項目仍屬於全一電子的保護範圍，暫時無法公開揭露。

Table 2 活動指標

指標編號	主題	單位	全一回應內容
TCS-ES-000A	生產設施數量	數量 ( 座 )	全一電子臺灣共有 2 個生產據點，包括位於台南市南區安平產業園區的新樂廠與新仁廠
TCES-000.B	生產據點面積	平方公尺 ( M <sup>2</sup> )	新樂廠土地面積：4,581 新仁廠土地面積：5,280
TC-ES-000.AC	員工人數	人數 ( 人 )	截至 2023 年 12 月底，全一電子臺灣共有 580 人

6.3 TCFD 揭露建議對照表

Table 1 揭露建議

治理	揭露章節	頁碼
1. 描述董事會監督氣候相關風險與機會 2. 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	3.2.1 氣候相關財務揭露 TCFD	84-91
策略	揭露章節	頁碼
1. 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會 2. 描述會對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會 3. 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2° C 或更低的情境	3.2.1 氣候相關財務揭露 TCFD	84-91
風險管理	揭露章節	頁碼
1. 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程 2. 描述組織管理氣候相關風險的流程 3. 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	3.2.1 氣候相關財務揭露 TCFD 1.6 風險管控	84-91 42-45
指標與目標	揭露章節	頁碼
1. 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標 2. 揭露範疇一、二、三 ( 若適用 ) 的排放量與相關風險 3. 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效	3.2.1 氣候相關財務揭露 TCFD 3.2.2 溫室氣體管理	84-91 91-95



6.4 臺灣證券交易所永續揭露指標—電子零組件業

編號	指標	指標種類	2023 年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 消耗能源總量（電力與柴油）：126,570 2. 外購電力百分比（外購電力 / 總用電量）：99.99 3. 再生能源使用率（外購電力與太陽能自發自用 / 總用電量）：0%	1) 十億焦耳 (GJ) 2) 百分比 (%) 3) 百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	1. 總取水量：0.023 2. 總耗水量：0.019	千立方公尺 (m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1. 7.268 2. N/A	1) 公噸 (t) 2) 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	1. 1.53 2. 2 人	1) 比率 (%) 2) 數量 (人)	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比（註 1）	量化	N/A	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	請參閱報告書：2.3.5 關鍵原物料管理	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	N/A	不適用	

6.5 ESG 績效指標一覽表

項目	指標	單位	2023 年
營運績效	營業收入	新臺幣百萬元	1676.78
	營業淨利 (損)	新臺幣百萬元	5.61
	營業外收入及支出	新臺幣百萬元	20.81
	營業成本	新臺幣百萬元	1,450.07
稅務資訊	稅前淨利	新臺幣百萬元	26.42
稅務資訊	所得稅利益	新臺幣百萬元	4.51
	稅後淨利	新臺幣百萬元	30.93
	有效稅率	%	0
董事會組成	獨立董事佔董事席次比率	%	66
	董事女性比例	%	33
創新能量	累積獲證專利	件數	26
	研發費用	新臺幣百萬元	38.51
	研發人員	人	32
	研發人員佔員工比率	%	5.5
	研發經費佔營收比率	%	2.3
公共參與支出	商會組織或免稅組織	家數	13
能源	能源使用	千兆焦耳	126,570
	電力	千兆焦耳	126,569
	柴油	千兆焦耳	0.5191
	用電密集度	千兆焦耳 / 新臺幣百萬元	75.48

水資源	取水量	百萬公升	0.023
	排水量	百萬公升	0.019
	耗水量	百萬公升	0.004
	取水密集度（不含回收水）	立方公尺 / 新臺幣百萬元	1.37E-05
溫室氣體	範疇一	公噸 CO2e	138.1465
	範疇二	公噸 CO2e	3150.7740
	範疇三	公噸 CO2e	582.6901
廢棄物	廢棄物產量	公噸	31.3
廢棄物	廢棄物回收量	%	N/A
	廢棄物產出密集度	公噸 / 新臺幣百萬元	0.0187
員工類型	總員工數	人	580
	直接人員	人	383
	間接人員	人	197
年齡分佈	35 歲（含）以下比例	%	35.50
	36 到 45 歲比例	%	35.30
	46 歲（含）以下比例	%	29.10
多元職場	員工女性比例	%	64.66
	管理職女性比例	%	38.14
	身心障礙員工比例	%	0.52
人員流動	正職員工新進率（總）	%	22.80
	正職員工新進率（直接人員）	%	9.60
	正職員工新進率（間接人員）	%	13.20
	正職員工離職率（總）	%	46.74
	正職員工離職率（直接人員）	%	29.44
	正職員工離職率（間接人員）	%	17.30

員工訓練	人均訓練時數	小時 / 人數	10.06
	訓練投入金額	新臺幣百萬元	3.55
	人均訓練投入金額	新臺幣元 / 人數	6130.2776
	訓練投入金額佔營收比例	%	0.21
職業傷害	員工可記錄之職業傷害的數量	人次數	2
	員工可記錄之職業傷害比率	人次數 / 工時 x1,000,000	1.53
社會關懷	社會參與投入金額 （物資與捐款）	新臺幣百萬元	27



全一電子官網



ESG 官網



LINE 社群



FB 粉絲團