



2024年千如電機永續報告書

ABC Taiwan Electronics Corp. SUSTAINABILITY REPORT



目錄 CONTENT

前言

關於本報告書	02
經營者的話	04
獎項與肯定	05
亮點績效	06

1.共創永續未來

管理方針	08
1.1 營運概況與績效	12
1.2 永續治理架構	15
1.3 利害關係人與重大主題	16
1.4 公司治理	22

2.創新研發

管理方針	29
2.1 品質與可靠的承諾	30
2.2 客戶關係管理	30
2.3 供應鏈管理	31
2.4 產學合作	34

3.環境友善

管理方針	38
3.1 氣候策略與氣候相關財務揭露承諾	39
3.2 環境資源使用	45

4.幸福企業

管理方針	53
4.1 人才吸引與留任	54
4.2 學習發展	63
4.3 勞雇關係與勞工人權	66
4.4 安全的工作環境	70

5.社會共榮

5.1 社會投資策略	75
5.2 社會參與成果	75



前言

0.1 關於本報告書

0.1.1 企業概況

千如電機工業股份有限公司(股票代碼：3236，本報告書稱之「千如電機」係指台灣總部；「千如集團」為集團)，成立於1979年，從事電感器、LTCC等被動元件研發、生產與銷售，總部位於桃園市楊梅區，台灣廠包含楊梅一廠及楊梅二廠，另本公司設立上海廠、廣州廠及馬來西亞廠，統稱千如集團。

千如電機依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心公布之「上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」，以及參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所推出之GRI準則的國際報告標準，及聯合國永續發展目標等要求，透過本報告書向外界揭露環境、社會、公司治理三大面向之作為，本公司網站亦同步公布各種資訊，促進與內、外部利害關係人的雙向溝通；我們期盼以出版報告書的具體行動，實踐永續發展與持續精進的決心。

本報告書為千如電機工業股份有限公司發行之永續報告書(以下稱本報告書)，揭露千如集團於2024年度(2024年1月1日至2024年12月31日)在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於官方網站。

本報告書的重大性議題涵蓋整個千如電子集團，但不包含財報邊界中的紙上公司，僅含製造據點台灣楊梅一廠、楊梅二廠、上海廠、廣州廠、馬來西亞廠為重要製造據點，其中財務資訊與合併財報一致。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據

經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。

環境數據

溫室氣體排放量為依循ISO 14064-1：2018盤查之數據，2024年數據預計於十月通過外部第三方查證；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。

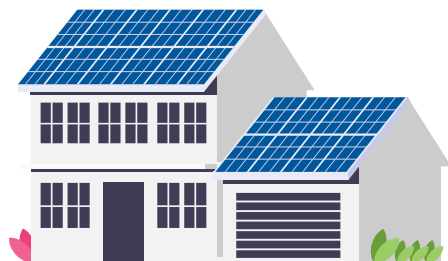
其他數據

彙總各營運據點自行統計數據。

本次報告書發行時間
2025年8月

前次報告書發行時間
2024年8月

下次報告書預計
發行時間
2026年8月



0.1.1 報告書依循標準

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱GSSB）所發布之GRI準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱SASB）發布之電氣及電子設備業準則及國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱TCFD）等架構撰寫。

0.1.2 外部查證/確信

永續報告書相關資訊之公開，會給利害關係人帶來重大的影響，因此我們需要盡最大的努力，注意到每一項細節，保證公開資訊的正確與完整。本報告相關資料及數據，係由千如集團各單位提供、彙總、分析及整合，確保符合永續報告書資訊之需求，每項資訊都經過各相關部門主管的確認及核定，及經董事長審閱並定期向董事會報告；財務數據係引用公司年報，經勤業眾信聯合會計師事務所簽證；本報告書經核決定稿後，委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，確認報告書符合GRI要求。本年度我們委託SGS依循AA 1000 AS v3（AccountAbility 1000 Assurance Standard v3）執行Type1(第1類型)中度保證等級作業，相關保證方法與結果請參閱附錄。

0.1.3 資訊重編

2024年報告書在4.1.3員工福利，三、育嬰留停中有進行資訊重編，除了台灣育嬰假以外，另外新增中國、馬來西亞的產假、陪產假、計生獎勵假等資訊揭露。

0.1.4 聯絡資訊

- 聯絡單位：千如電機工業股份有限公司 董事長室
- 聯絡窗口：王小姐
- 電話：03-4788188 Ext.1120
- 電子信箱：csr@atec-group.com
- 公司網站：<https://www.atec-group.com/tw>
- 地址：桃園市楊梅區環東路298巷98號



0.2經營者的話

2024年，全球經濟在後疫情復甦的過程中，持續面臨地緣政治緊張、供應鏈壓力與通貨膨脹等多重挑戰，對各行各業均造成衝擊，電子零組件產業亦不例外。面對外部環境的不確定性，本集團總經理暨技術長范良芳博士領導下的經營團隊，發揮高度協作與專業分工的優勢，攜手全體同仁持續深耕網通、工業自動化與汽車用品等關鍵應用市場，並強化營運效率與技術創新，以靈活應對市場變化與客戶需求。另一方面，全球數位化轉型加速推進，帶動5G、電動車、AI人工智慧與智慧製造等新興應用穩步成長，為產業帶來長期結構性需求的轉變。千如積極掌握此一趨勢，由執行副總徐錫愷督導IC Design-in Team，與研發、生產、品管及業務等多部門緊密協作，形成跨領域整合團隊，持續強化產品技術布局與研發創新，擴大在高成長市場的競爭優勢，充分展現團隊分工合作、快速執行的組織韌性。

千如深耕46年頭，秉持「集合一群人共同創立一個事業」的理想，即使面對動盪多變的經營環境，千如依舊在穩定的營運與健全的財務體制下逐步前行。我們以透明、誠信、責任與資訊安全為核心，完善治理體系與風險管理，保護數據資產，確保一切企業經營符合法規，為股東、客戶與社會創造價值。在2024年，千如的公司治理評鑑在上櫃公司中排名6%至20%，在市值未達50億元上市櫃公司排名11%至20%，相較前一年大幅進步，顯示治理成效與內部團隊協同努力的成果。

千如致力投入氣候行動，透過參考科學為基礎的策略，實現全面淨零排放，我們於2023年首次設定減碳目標：「近期目標設定維持升溫1.5°C，承諾到2030年，將範疇一和範疇二排放量較2021基準年減少42%，並於2050年達到淨零排放目標。」，以全面減少溫室氣體排放。我們相信，淨零排放不僅是對地球的承諾，也是推動創新、提升效率與創造長期價值的機會。在2024年，我們持續擴大永續發展影響力，透過降低廠房能源消耗、生產效率提升等節能行動，以及綠電採購，在減碳上取得重大進展。除此之外，千如也逐步擴展太陽能板建置比例，提升自身能源自主性，2024年全集團共減少281 tCO₂e排放量，千如對於淨零碳排的承諾與重視，使我們在2024年榮獲《天下雜誌》「1.5°C溫控目標」標章認證，展現千如對環境的責任心，實踐環境永續發展的承諾。我們於2024年5月收到來自CDP的問卷邀請填報千如在永續發展方面的成效。經過一年的規劃與準備，我們預計於2025年正式提交CDP問卷回覆，以展現我們在環境、社會與治理(ESG)領域的努力成果。

千如致力於成為肩負社會責任的永續企業，將社會關懷、員工福祉與職場安全融入核心價值。2024年我們連續三年辦理家庭日，凝聚對公司的向心力與認同感，形塑企業價值觀與共同文化；在職場安全上，我們以零事故為目標，透過嚴謹的管理制度、技術支持與全員參與，確保每位員工在安心健康的環境中工作。千如對於員工的健康促進、性別平等、母性保護以及對社會的共榮與弱勢關懷的積極作為使我們榮獲SGS頒發的「ESG Awards：永續社會獎」，我們將持續秉持「共榮、共好」的願景，推動多元共融，並通過教育與資源投入，致力於創造更具包容性、韌性的社會，期望成為未來企業社會責任的典範。

展望2025年，千如訂定中長期經營方針為「強化行銷活動，振興銷售金額，達成營業額目標22億。區域性生產佈局調整，滿足顧客多點生產要求。」，此一方針由所有同仁齊力推動，並成為整體業務發展的核心指引，我們將持續高效團隊協作與明確分工的企業力量，與員工、股東、客戶及所有利害關係人攜手前進，共創永續與成長的未來。

董事長

徐錫恩

總經理

范良芳



0.3獎項與肯定

0.3.1《天下雜誌》「1.5°C溫控目標」標章認證

千如積極推行氣候行動，減碳績效有目共睹，由天下雜誌的「企業減碳溫度計」平台評比為「成效卓越」，於2024年6月4日獲頒「1.5°C標章證書」。

千如碳排放熱點為類別二電力使用，佔集團總碳排70.92%。為有效降低碳排放量，千如採取能源管理措施，及積極制定以再生能源為主的減碳策略，減少對傳統能源的依賴，逐步實踐環境永續發展的承諾，同步接軌國際標準及巴黎協定1.5°C溫度控制的目標，與世界攜手一起守住地球升溫線。



0.3.2榮獲2024 SGS 永續社會獎

千如集團積極投入企業社會責任，執行成果受到肯定，榮獲台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)頒發「ESG Awards：永續社會獎」。

千如集團長期關注社會議題，在學術和藝文推廣上深耕多年，支持台灣學術研究的成長，與臺北大學簽訂多項產學合作，每年贊助臺北大學學術研討會。我們也持續推動藝文發展，2023年更全力支持台南美術館舉辦兩場次大型展覽，為社會注入創意的活力。

在員工關懷方面，千如集團積極營造友善職場環境，確保女性員工能夠安心成長與發展，並為員工規劃多階段職涯成長藍圖，提供涵蓋不同階段的訓練課程，幫助員工強化專業技能並提升競爭力。

在健康與安全領域，千如集團致力於打造健康的職場氛圍，成立職業安全衛生委員會，並每年安排健康服務及追蹤機制，舉辦健康講座等活動提升員工健康意識。相關努力獲衛生福利部國民健康署的「健康行動標章」及職安署「健康勞動力永續领航企業」的認可。

展望未來，千如集團將持續秉持「共榮共好」的願景，深化在ESG領域的努力，通過教育與資源投入，致力於創造更具包容性、韌性的社會，期望成為未來企業社會責任的典範。



▲本公司總經理范良芳(右)代表受獎



▲本公司總經理范良芳(左三)代表受獎

0.3.3台灣總部C棟榮獲綠建築標章

2022年台灣楊梅二廠總部增設C棟智慧工廠，這是本集團第一座以綠建築之標準進行設計、施工的廠房，以省能源、省資源、低污染之原則建立該廠，C棟智慧工廠啟用後，於2024年正式取得內政部核發之綠建築使用證照。

千如電機楊梅二廠C棟以降低能源消耗，節約資材使用為目標，以綠建築九大指標進行評估、建造，排除未達一公頃免評估的生物多樣性指標，二廠C棟共通過日常節能指標、水資源指標、CO₂減量指標、室內環境指標、基地保水指標總計五項指標，期待透過現有新科技及創新思維，減少資源消耗，守護地球環境。

0.4亮點績效

治理面

- 公司治理評鑑在773家上櫃公司中排名6%至20%，在798家市值未達50億元上市櫃公司排名11%至20%
- 參照GRI 2021準則自願性發布第五本永續報告書

環境面

- 千如集團導入再生能源，2024年再生能源用量占全集團用電量25.16%
- 集團廣州廠、馬來西亞廠建設太陽能板自發自用，占全集團用電量5.15%
- 連續三年採用溫室氣體盤查管理平台，以確保數據的真實性
- 全集團取得ISO 14064-1查證聲明書
- 2024年集團總節約電量343,168 kWh，相當於減碳182 tCO₂e
- 台灣楊梅二廠總部，B棟製程將廢水回收再利用，共計回收33.69噸
- 榮獲《天下雜誌》「1.5°C溫控目標」標章認證

社會面

- 榮獲台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)2024年度「ESG Awards：永續社會獎」
- 男性與女性員工性別比例近1:1
- 全集團女性主管比例達45.32%，接近總人數一半比例



千如電子集團 2024年集團方針發表會



01

共創永續環境

- 1.0 管理方針
- 1.1 營運概況與績效
- 1.2 永續治理架構
- 1.3 利害關係人與重大主題
- 1.4 公司治理

經營理念

務實創新 追求卓越

Service, Value Creating, and Excellent D&V

共創永續未來

1.1 管理方針

1.0.1 管理方針

重大議題-誠信經營

政策

- 公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境

承諾

- 良好的公司治理會影響其經營績效，2015年由董事會通過「誠信經營守則」，以建立誠信經營的商業行為模式，期許並要求千如電子集團成員包含(獨立)董事、受雇人、受任人或其他實質控制者積極落實誠信經營之政策

責任

- 外部責任：**公司治理實務守則
- 內部制度：**道德行為準則、誠信經營守則、防範內線交易管理辦法、公司治理實務守則、公司內外部人員不合法與不道德行為檢舉處理辦法等

資源

- 遵循「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規定
- (獨立)董事參加公司治理相關課程
- 舉辦員工教育訓練課程，提升員工於法規面的相關意識

聯絡資訊

- 發言人：人資部 林先生
- TEL：(03)4788-188分機1662

重大主題管理

GRI 205 反貪腐

重大主題對ESG衝擊

正面衝擊

全員秉持誠信與倫理，有助於防止貪腐和賄賂行為，並維護企業良好聲譽，以獲得各界人士之信賴與尊重

負面風險

任何違反誠信原則之行為將可能損及利害關係人權益、招致裁罰，導致企業聲譽及營運受損

行動方案

- 針對新進人員：**於新人報到當天進行新進人員教育訓練，內容包含「誠信經營與反貪腐」，並於職前訓練考題中涵括誠信經營與反貪腐相關考題
- 針對現有同仁：**每年度進行「誠信經營與反貪腐」教育訓練，並於課程完畢後進行考試，合格分數為80分，若有不合格者，將再次上課並測驗，直至考試合格為止
- 公司定期對董事舉辦誠信經營相關進修課程

追蹤方式

- 新進人員：**教育訓練簽到表 & 試卷分數，以確認人員受過訓練及合格
- 現有同仁：**採用線上表單作業，限定授課期間，並進行追蹤。從系統後台下載明細資料，以確認同仁是否接受訓完畢並考核通過

重大主題-營運績效



政策

本公司自成立以來即本著「服務創新追求卓越」之經營理念用心經營並塑造出「有千如就滿足」之核心價值，並藉由群體創業模式來達成企業目標達成之際就是個人成就實現之時



承諾

強化行銷活動，振興銷售金額，於2025年達成營業額目標22億，並進行區域性生產布局調整，滿足顧客多點生產要求。



責任

外部責任：公司法、證券交易法、商業會計法
內部制度：董事會議事規則、股東會議事規則、薪資報酬委員會組織規程、董事選舉辦法、公司章程、審計委員會組織規程等



資源

遵循「公司法」及相關法令規定



聯絡資訊

發言人：徐錫愷先生
TEL：(03)4788-188分機1111



重大主題管理

GRI 201 經濟績效

重大主題對ESG衝擊

正面衝擊

2025年預計營收較2024年成長，有望推升投資人信心

負面風險

2024年營收較2023年度下降，且稅後淨利減少，造成投資人失去信心，且分配給員工之紅利減少

行動方案

- 積極開拓新市場、新客戶，以創造營收
- 提升外購品減少自製占比，降低成本，創造利潤
- 申請投資抵減降低稅務負擔，並積極開發額度，以確保資金運用

追蹤方式

- 每月於集團實績檢討會進行上月財務結果報告與檢討
- 每月進行成本檢討
- 每季向董事會進行報告

重大主題 - 資訊安全暨客戶隱私

政策

本公司及所屬子公司之資訊系統必須具有(1)安全性、(2)久固性、並排除任何可能之資安事件，為建立安全及可信賴之資訊作業環境，千如電子集團參照《上市上櫃公司資通安全管理指引》暨相關法規與資安需要等，訂定資安政策以確保組織的資訊資產、資料、系統、設備及網路安全得到適當的保護

承諾

我們依據法規及資安需要，建立資訊安全管理制度，提供保護措施，以確保集團資訊之機密性、完整性與可用性。並，建立集團同仁資訊安全、人人有責的觀念，提供安全的資訊環境及資安管理辦法，確保集團之健全營運與永續發展

責任

外部責任：資通安全管理法、上市上櫃公司資通安全管理指引
內部制度：集團行動裝置安全管理辦法、集團資訊安全之個人資料保護管理辦法、集團機台設備遠端遙控管理辦法、集團資通訊安全手冊等

資源

遵循「資通安全管理法」等規定
舉辦員工教育訓練課程，提升員工資訊安全的相關意識

聯絡資訊

資訊部 范先生
TEL：(03)4788-188分機1600



重大主題管理

本公司特定議題*

重大主題對ESG衝擊

正面衝擊

- 妥善保護集團資訊資產以提高客戶信任程度
- 持續改善資安措施以防止集團不會因人員的無意疏失或行為導致資安事件發生，提高資訊服務的安全性

負面風險

- 集團郵件主機因為AI功能普及，所以受到詐騙、釣魚郵件的案件數大量提高，這對集團資安造成相對重大影響
- 集團為了提升資安防護，除增加防毒軟體與郵件過濾硬體設備外、造成內部監督與管理費用上升；並對潛在駭客勒索的防範投入更多人力進行備份以防止損失

行動方案

- 委外進行資訊系統弱點掃描，並針對弱點進行漏洞修補
- 對全體員工進行「防範惡意電子郵件社交工程」演練，對於資安意識較低的員工，進行提升資安意識講習課程

追蹤方式

- 資訊安全委員會每年定期開會，審查各項資訊安全管理相關事宜及檢討資訊安全政策執行情形

1.0.2活動成果

2024年目標方案		2024年績效		是否達成
遵循「上市上櫃公司治理實務守則」，持續改善公司治理評鑑未得分項目，提升評鑑結果，公司治理評鑑排名：中上	>	公司治理評鑑在773家上櫃公司中排名6%至20%級距；在798家市值未達50億元上市櫃公司中排名11%~20%級距	>>	ACHIEVED
全集團簽署「員工廉潔保證承諾書」：95%	>	全集團100%簽署「員工廉潔保證承諾書」	>>	ACHIEVED
全集團誠信經營教育訓練受訓率：95%	>	全集團誠信經營教育訓練受訓率：100%	>>	ACHIEVED
全集團遵循反貪腐管理系統模式，無任何貪腐事件	>	全集團未發生任何貪腐事件	>>	ACHIEVED
研發費用較前一年度提升5%	>	研發費用較前一年度提升5.57%	>>	ACHIEVED
推展資安教育訓練並要確認通過率需達90%	>	資安教育訓練通過率：97.60%	>>	ACHIEVED
重大資安事件發生次數：0件/重要系統復原RTO：2 days	>	全集團未發生重大資安事件	>>	ACHIEVED
系統災難演練與社交工程、資安釣魚演練：2次/年	>	系統災難演練與社交工程、資安釣魚演練2次	>>	ACHIEVED

1.1營運概況與績效

1.1.1企業概況

一、基本資訊

千如電機工業股份有限公司(ABC Taiwan Electronics Corp., 股票代碼：3236)創立於1979年5月25日，總部位於台灣桃園市楊梅區，台灣廠包含楊梅一廠及楊梅二廠，另本公司設立上海廠、廣州廠及馬來西亞廠，統稱千如電子集團(ABC-ATEC Electronics Group)。初期產品用在收音機、音響、小馬達，接著進入電視、電腦。現今專注於電感器元件研發與生產，產品橫跨資訊、通訊、消費性電子、工業控制、醫療器材、汽車電子等全方位應用領域。未來將持續開發基礎材料及應用，建構製程自動化，提升電感器及散熱器產品效能與可靠度，讓效能變得更快，讓功能變得更強，讓尺寸變得更輕薄，讓所有產品變得更節能環保，為企業創造永續的營運優勢。

二、營運據點

千如電子集團總部設立於台灣，分別在台灣、上海、廣州、馬來西亞設立生產工廠，及建構研發及可靠性試驗中心，引進先進的自動化設備，自行開發設備與改良製程，以提升效能。迄今，千如電子集團已是IATF 16949認證通過的汽車電子生產工廠。



1.1.2外部協會參與

千如電機持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024年本公司加入6個公協會組織，分別列示如下：

千如集團參與之公協會

公協會組織	會員身分
中小企業總會	一般會員
台灣新東向全球產學研聯盟協進會	一般會員
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
國際經濟合作協會	一般會員
桃園市工業會	一般會員
台灣氣候聯盟	一般會員

1.1.3營運績效

千如電子集團2024年度方針為「LTCC 製程元件獲得客戶承認，拓展全球電感市佔率」及「建立QM模組追溯生產履歷，打造SF模組儲備人才梯隊能量」共10項基本策略，全力展開堅實之營運：

- 鋪設推廣及量產LTCC製程元件，多元化應用於高頻通訊市場
- 專案小組開展IC設計需求，以多樣化產學合作進入美系車業體制
- 延展生產觸角，擴大ATM 生產類型產品，投資AVN 生產據點鋪設
- 中國區域轉型及生產地整合，提供更高效、更靈活和更具競爭力的生產環境
- 生產設備汰舊換新，軟硬體技術整合模組化，自動化製程升級增值
- 銷售模式數位化，外部技術搜索，擴大產品類型，應對資源精準投放
- 建構集團人才接班梯隊，實踐企業人才永續發展新制度
- 確保產品或製程符合品質標準和客戶需求，養成PQE 知識和技能
- 利用生產資訊確保生產計劃的執行，資源優化、庫存控制、縮短交貨週期
- 進行資安風險評估，確認關鍵資訊資產避免可能的威脅，提高員工對資安風險的認知



2024年全年集團合併營收淨額為新台幣1,864,179仟元，較2023年度衰退6.43%，而在2024年期間，千如集團收取政府之補助收入為台幣1,408仟元。

千如資本額10.5億元，2024年度營業收入淨額為1,864,179仟元，每股盈餘(EPS)0.04元。詳細的公司營運績效及財務資訊可參考本公司官網年報：<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page675>。

2022至2024年財務績效比較表

單位：仟元

項目	2022	2023	2024
營業收入(淨收入)	3,033,092	1,992,295	1,864,179
營業毛利	669,251	449,631	409,912
營業損益	225,470	35,343	-20,572
營業外收入及支出	68,508	18,111	37,208
稅前淨利	293,978	53,454	16,636
每股盈餘	2.24	0.36	0.04

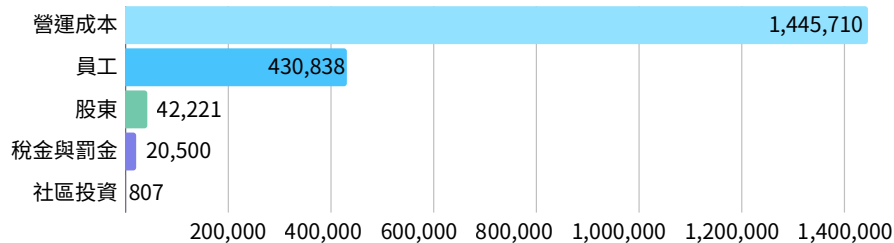


組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：仟元

經濟績效	項目	定義	2024年實際數
產生之直接經濟價值	營運收入	銷貨收入(業內+業外)	1,920,508
	營運成本	銷貨成本	1,222,338
		營業費用	223,372
分配之經濟價值	員工薪資與福利	員工薪資與福利	430,838
	支付投資人款項	2024年發放2023年之現金股利	23,100
		利息費用	19,121
	支付政府款項	稅賦	20,393
		罰金	107
	社區投資	捐贈、贊助費用	807
殘留經濟價值			-19,568

單位：仟元



1.2 永續治理架構

1.2.1 永續發展策略

千如集團制定永續發展政策，秉持群體創業之理念，藉由公司治理的強化、追求利害相關者的均衡利益、致力推動環保節能以及貢獻社會的精神，透過全員共同參與，貫徹誠信經營，建構創新成長力，深化綠色思維，建立優質安全文化，尊重員工人權，推動職涯發展，實踐社會回饋。

千如永續發展路徑圖



1.2.2 ESG委員會

為落實企業社會責任，促進經濟、社會與環境永續，千如集團於2020年成立「企業社會責任管理委員會」，後配合金管會2021年更新「公司治理3.0-永續發展藍圖」，將企業社會責任（CSR）報告書於2021年更名為「永續報告書」（Sustainability Report/ESG Report），故本公司之「企業社會責任管理委員會」也因應此項更動，於2022年9月30日更名為「ESG委員會」，由董事長擔任「主任委員」，經營層成員擔任副主任委員，董事長室為執行秘書，下設六大工作小組，各小組成員由相關部門主管擔任推動委員及其指派的代表擔任執行委員，負責ESG各議題規劃、資料蒐集、目標設定等研議。

本公司ESG資訊於每年年初時向董事會進行報告，強化董事會對ESG實踐的參與監督，2024年永續成果報告日期為1月23日。

為確保永續報告書之資訊可信度以及相關程序符合財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」等要求，本公司於2024年建立「永續資訊之管理」之內部控制制度，以確保永續資訊之可信度。

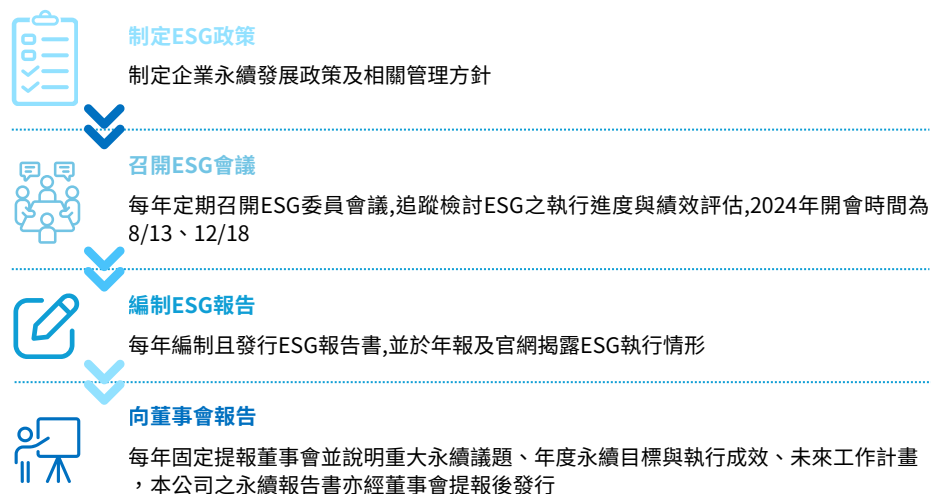
另外，為提升董事會對ESG的認知，本公司也於2024年5月9日安排3小時ESG進修課程，以強化董事在永續發展相關議題上的理解與決策能力。

永續報告書編纂與發佈流程依照集團內部程序書「永續資訊作業管理辦法」執行：

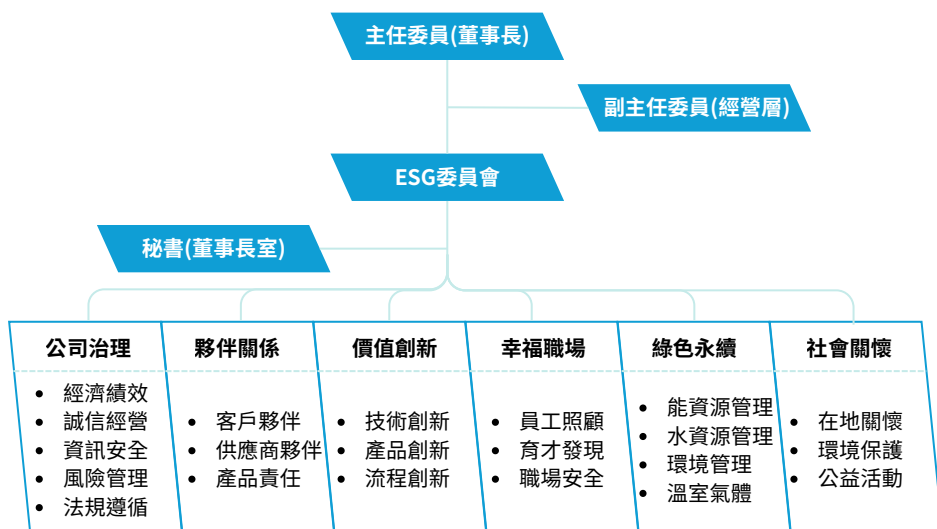
- 一 ESG委員會根據收集之永續資訊，進行分析並撰寫永續報告書內容，確保報告書完整反映公司在ESG方面的表現
- 二 報告書草稿完成之後，由內部權責單位進行審查，確認數據及內容的正確性
- 三 完成內部審查後，報告書將提交董事會審核及確認，確保報告書內容符合公司政策及策略
- 四 依據「上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」所規定每年八月底前對外發布，並於公司官網及公開資訊平台揭露。



一、ESG委員會運作流程



二、ESG委員會組織架構



三、千如集團企業社會責任政策



1.3利害關係人與重大主題

1.3.1重大主題的評估流程

千如集團參考GRI準則,同時考量國際趨勢與產業特性,並參酌由利害關係人溝通管道所蒐集到的關注議題,擬定企業社會責任意見調查問卷,本公司每三年進行一次利害關係人問卷調查,近期一次於2023年進行調查。透過線上問卷系統發放利害關係人意見調查表,交予利害關係人填寫,以辨識利害關係人對議題之關注程度,以及永續議題對公司的影響衝擊程度。

一、鑑別利害關係人

千如集團考量公司行業屬性與營運模式,由ESG委員會參考「AA1000 SES利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的五大原則:依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives),判斷對千如集團具有影響性及受千如集團影響的團體或組織,並制定「永續經營管理利害關係人鑑別及重大議題評估辦法」規劃推動各項永續發展政策、制度,確保企業社會責任政策之落實。經鑑別與千如集團直接相關的利害關係人共6類,包含員工、供應商、股東/投資機構、客戶、政府機關、學術單位。

二、蒐集永續議題

千如集團參考GRI準則，且根據同業標準企業所關注之議題、同時考量國際趨勢與產業特性，並參酌由利害關係人溝通管道所蒐集到的關注議題，由ESG委員會彙整，歸納出15個永續性議題以作為報告書問卷調查鑑別的範疇

三、調查利害關係人關注程度

收集、彙整本公司相關之重大主題，製作利害關係人問卷，透過線上問卷系統以及紙本問卷發放利害關係人意見調查表，交予利害關係人填寫，以辨識利害關係人對議題之關注程度，及永續議題對公司的影響衝擊程度。共收集66份利害關係人問卷以及15份衝擊度評估問卷。

四、重大議題評估與鑑別

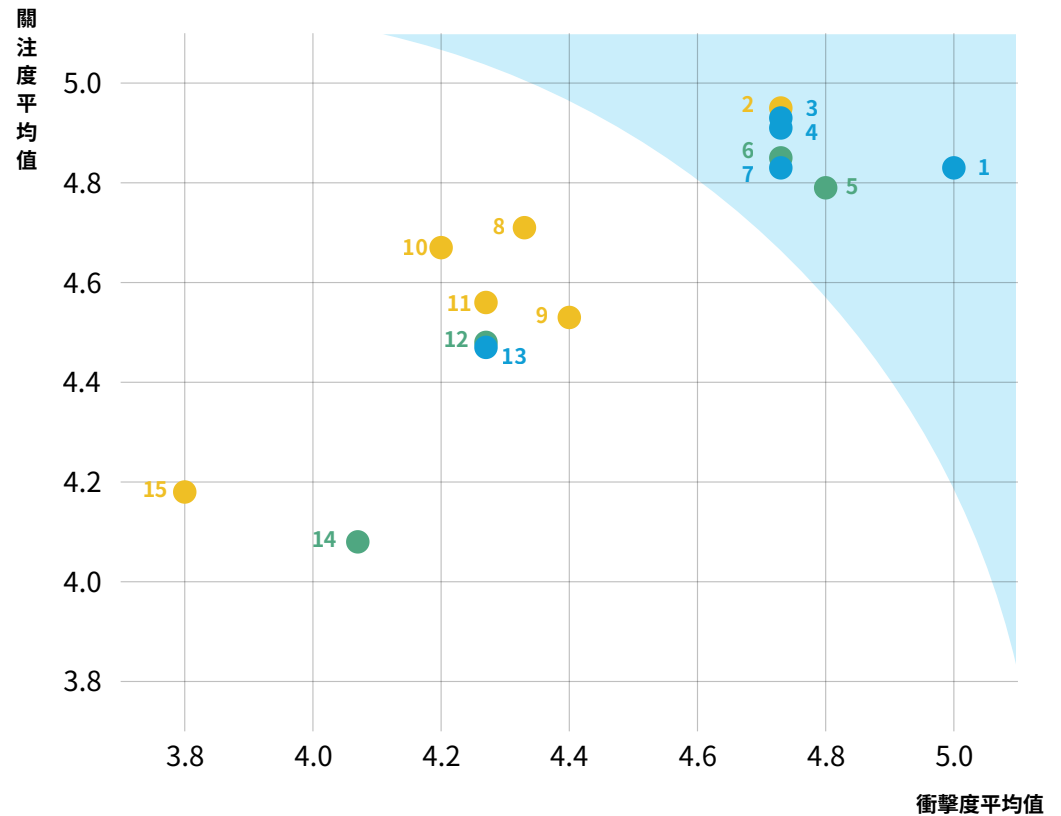
為了更全面衡量永續議題的重大性，千如集團透過問卷調查量化關注度、衝擊程度，進一步評估各議題的影響顯著性並進行排序，以產出重大性分析結果。分析結果經ESG委員會審慎討論後，選定6項優先揭露的重大主題，並據此制定管理方針與目標，確保永續策略的有效推動與持續優化。經檢視，本年度重大主題與2023年相比並無重大變更，顯示公司永續發展方向維持穩定且符合長期規劃。

五、重大議題矩陣圖

為掌握利害關係人所關注的議題，企業社會責任管理委員會將利害關係人問卷調查所得到的重要議題，與公司的營運方向列入考量，依「利害關係人關注程度」及「千如營運對治理、環境、社會之衝擊程度」進行重大性分析，以落在(3.8,4.18) (5,4.83)區間內的議題，並經內部會議決議，選出6項重大性議題，以及必要揭露之「誠信經營」，總共7項重大性議題。依議題的重大性，決定議題的優先順序，再設定短、中長期目標，定期召開小組會議以追蹤檢討各項短期目標及執行方案之達成情形，並向董事會報告重大議題分析結果。

六、定期檢視

重大議題確認後，千如集團將針對個別主題擬定合適之短期、中長期永續目標進行管理，透過每年兩次的ESG委員會來追蹤各項目標達成情形、檢討管理流程以及執行方案調整。



重大主題

1. 資訊安全暨客戶隱私

2. 勞雇關係

3. 營運績效

4. 供應商管理

5. 氣候變遷

6. 節能減碳

7. 客戶關係管理

8. 福利與待遇

9. 人權、平等與多元化

10. 職業安全衛生

11. 人才訓練與發展

12. 廢棄物管理

13. 反競爭行為

14. 原物料使用



15. 社會關懷

1.3.2重大主題管理

千如永續績效及短中長期目標-治理

SDGs對應	對應SDGs 細項目標	SASB指標代碼	重大主題	對應GRI 特定主題	對應GRI特定主題	短期目標(1~2年內)	中長期目標
	16.5大幅減少各種形式的貪污賄賂	RT-EE-510a.1 RT-EE-510a.2 RT-EE-510a.3	誠信經營	GRI 205 反貪腐	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	<ul style="list-style-type: none">遵循「上市上櫃公司治理實務守則」，持續改善公司治理評鑑未得分項目，提升評鑑結果，公司治理評鑑排名：中上全集團簽署「員工廉潔保證承諾書」：95%全集團誠信經營教育訓練受訓率：95%全集團遵循反貪腐管理系統模式，無任何貪腐事件	建立誠信文化，透過定期培訓、獎勵制度、透明運營等策略，提升員工誠信意識，成為誠信典範企業，秉持誠信經營原則，持續完善公司治理
	8.2透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業	RT-EE-250a.1 RT-EE-250a.2 ET-EE-000.A	營運績效	GRI 201 經濟績效	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	<ul style="list-style-type: none">強化行銷活動，振興銷售金額，達成營業額目標22億	強化產品推展行動，完成目標營業額與持續獲利與成長。生產佈局整合與靈活搭配，滿足顧客多點生產要求
	17.14提高政策的連貫性，以實現永續發展	RT-EE-440a.1	供應鏈管理	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	308-1採用環境標準篩選新供應商 414-1使用社會標準篩選之新供應商	<ul style="list-style-type: none">全集團進行供應商反貪腐宣達：90%全集團新供應商環境 / 社會評估符合率：100%全集團既有供應商稽核達符合率：95%全集團新供應商無衝突金屬礦產宣告：100%	確保交易往來之供應商所提供之物料、勞務或服務品質，均符合本公司要求；採用重視企業社會責任及考量環境、人權勞工與倫理道德之供應商，與供應商建立共榮共存關係，價值鏈中不存在衝突礦產
	9.c.大幅提高ICT的管道，在西元2020年以前，在開發度最低的發展中國家致力提供人人都可取得且負擔的起的網際網路管道	NA	資訊安全暨客戶隱私	本公司自訂重大主題		<ul style="list-style-type: none">辦理教育訓練5場，預計完成95%人員參與課程90%人員通過線上考試完成85%網路連線資訊設備更新至原廠提供服務版本完成2次的帳號清點與主管審核以確保帳戶安全	<ul style="list-style-type: none">採取資安管理系統 (ISMS)：預計於2027年完成評估是否導入ISO27001資安認證強化資料加密：預計於2026年前完成85%主機使用SSL通訊協定建立備份與復原機制：預計於2026上半年完成90%主機異地還原演練。確保RTO於2天內完成落實供應商管理：預計於2026年開始針對資訊服務廠進行年度稽核

千如永續績效及短中長期目標-環境

SDGs對應	對應SDGs細項目標	SASB指標代碼	重大主題	對應GRI特定主題	GRI準則	短期目標 (1~2年內)	中長期目標
	7.1在西元2030年前，確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的，以及現代的能源服務	RT-EE-130a.1	能源管理 氣候變遷	GRI 302能源	302-1組織內部的能源消耗量 302-3能源密集度	<ul style="list-style-type: none"> 以 2021 年為基準年，範疇一、範疇二溫室氣體排放量較基準年下降 16.8% 全集團再生能源使用率達20%以上 	近期目標設定升溫維持 1.5°C，承諾到2030年，將範疇一和範疇二排放量較2021基準年減少42%，於2050年達到淨零排放目標
	12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生	RT-EE-150a.1	非重大主題			集團人均每日一般廢棄物產生量低於1.5公斤	持續提高廢棄物回收再利用率，確保全集團營運活動所產生之廢棄物均妥善處理，強化資源再利用，減輕環境負荷
	6.4 2030年前，大幅提升各個產業的用水效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水資源短缺，並大幅減少面臨缺水問題的人數。	NA				集團人均每日用水量低於150公升	減少集團水資源浪費，提高水回收再利用率，確保全集團營運活動所產生之廢水均妥善處理

千如永續績效及短中長期目標-社會

SDGs對應	對應SDGs細項目標	SASB指標代碼	重大主題	對應GRI特定主題	GRI準則	短期目標 (1~2年內)	中長期目標
	10.2在2030年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位10.3確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動	RT-EE-000.B	勞雇關係	GRI 401勞雇關係	401-1新進員工和離職員工 401-2提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 401-3育嬰假	全集團月平均離職率：直接人員10%、間接人員8% (定期契約離職、退休、非自願性離職不計入)	維持員工雇用的穩定度，留用適用人才，提供完善的福利措施及友好的工作環境，打造幸福職場



1.3.3利害關係人溝通

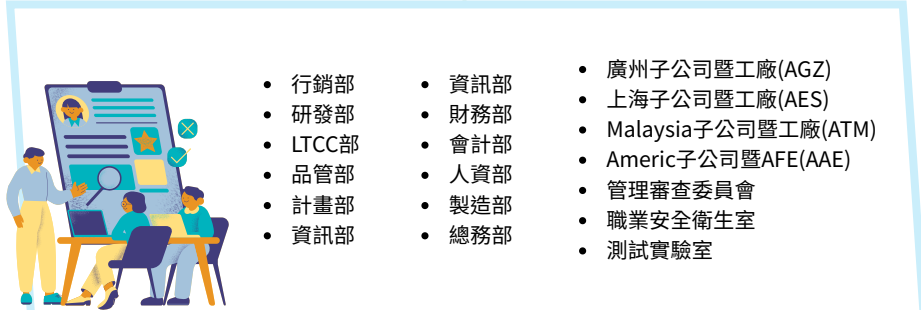
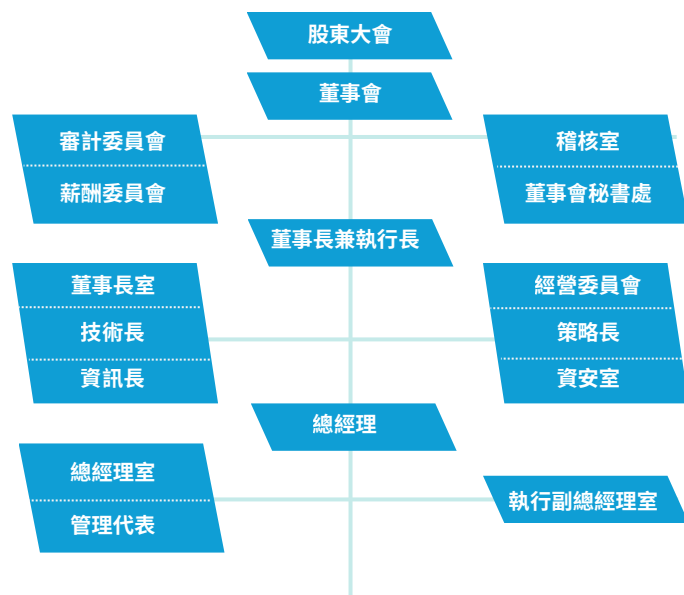
利害關係人類型	衝擊議題		溝通頻率及管道		溝通實績	
員工	<ul style="list-style-type: none"> 勞資關係 員工福利與權益 教育訓練與升遷 職業安全與健康 員工溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 公司永續經營與願景 內控制度執行 保密義務 薪資福利 職涯發展 	<ul style="list-style-type: none"> 職工福利委員會 職業安全衛生委員會 勞工退休金監督委員會 勞資會議 員工健康檢查 教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 約聘廠醫健康服務 自主管理活動及提案制度 全員溝通會議與員工晤談 工作輪調 <p>註：(依需求執行)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職工福利委員會4次 職業安全衛生委員會4次 勞工退休金監督委員會4次 勞資會議4次 	<ul style="list-style-type: none"> 員工健康檢查每年1次 依計畫執行教育訓練 約聘廠醫健康服務6次 自主管理活動及提案制度1次
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 環保減廢 綠色產品 衝突金屬 供應商環境及有害物質管理 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商管理 財務健全 誠信經營 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商資料填寫 採購合約填寫 供應商品質檢討會議 供應商拜訪會議 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商稽核 供應商評核 推行綠色採購 	<ul style="list-style-type: none"> 新供應商資料填寫3家 填寫採購合約3家供應商 供應商品質檢討會議2次 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商拜訪會議2次 供應商稽核11次 供應商評核12次 推行綠色採購36家
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 商業誠信與道德 風險管理 保密協定 產品品質 服務品質 	<ul style="list-style-type: none"> 提供市場趨勢與客戶需求的產品與服務 綠色環保&無有害物質產品管理 專業技術支援與服務 客戶服務與供應商管理 	<ul style="list-style-type: none"> 業務會議 研銷會議 定期業務拜訪 客戶滿意度調查 客戶抱怨管理制度 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶到廠稽核應對管理 高階主管/業務人員訪談及會議 網站產品介紹與服務 產品說明會 	<ul style="list-style-type: none"> 業務會議50次 研銷會議12次 每周進行業務拜訪 客戶滿意度調查1次 客戶抱怨管理120項 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶到廠稽核應對管理6次 不定期進行高階主管/業務人員訪談及會議 更新行銷官網，提高公司產品曝光率 產品說明會4次
股東/投資機構	<ul style="list-style-type: none"> 營運績效 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> 永續經營 資訊揭露透明 	<ul style="list-style-type: none"> 召開股東常會(年/次) 公司治理評鑑(年/次) 	<ul style="list-style-type: none"> 更新公開資訊觀測站、公司網站(不定期) 電話、信件回覆股東問題(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 召開1次股東會 召開1場法說會 	<ul style="list-style-type: none"> 透過公司網站、公開資訊觀測站向股東/投資人報告營運狀況
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> 資訊透明 經濟績效 公司治理 法令遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 勞資關係 環境友善 職業安全衛生 氣候變遷 	<ul style="list-style-type: none"> 公文往來、重大訊息(依規定辦理) 法規宣導會(依規定辦理) 	<ul style="list-style-type: none"> 座談會或研討會(依規定辦理) 主管機關政策宣導會議(不定期) 電話諮詢(不定期) 公文或書面信函(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 參加法規宣導會、座談會及研討會或實地查核 即時回覆主管機關詢問 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理評鑑在773家上櫃公司中排名6%至20%級距；在798家市值未達50億元上市櫃公司中排名11%~20%級距。
學術單位	<ul style="list-style-type: none"> 創新科技發展 		<ul style="list-style-type: none"> 外部專案會議 內部專案會議 		<ul style="list-style-type: none"> 外部專案會議每月1次 內部專案會議每週1次 	

1.4公司治理

1.4.1公司治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG關鍵績效目標。

本公司治理架構請參考官網：<https://www.atec-group.com/tw/about-73-page89>



一、董事會

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。本公司董事任期為3年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由11位董事（含4位獨立董事）組成，男女比為9:2。千如集團每季至少召開一次董事會，2024年共召開8次董事會，平均出席率為97.5%。

董事詳細資料請參考官網與年報(p.20)：<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page675>、<https://www.atec-group-main.com/tw/extrabold-56-274-page602>

二、董事會遴選與提名制度

本公司之董事會結構，就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定七人以上之適當董事席次。董事會成員組成應多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

基本條件與價值	性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一
專業知識與技能 專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷	董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，應具備之能力如下： 一、營運判斷能力 二、會計及財務分析能力 三、經營管理能力 四、危機處理能力 五、產業知識 六、國際市場觀 七、領導能力 八、決策能力

本公司董事之選舉採取累積投票制及記名連記法，股東所持的每一股份與應選董監事總人數相等的選票，股東可以把所有的選票集中投給一人，或是分散投票給多人。而選舉人之記名，得以在選舉票上所印之股東戶號或出席證號碼代之，董事會應製備與應選出董事人數相同之選舉票，並加填其權數，分發出席股東會之股東投票。董事之選票依獨立董事與非獨立董事一併選舉分別記票分別當選。董事會遴選與提名請參考公司治理實務守則(P.5)、董事會選舉請參考董事選舉辦法：<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-56-277-page609>

三、董事會績效評估機制

本公司每年依據「董事會績效自我評鑑辦法」執行董事會、功能性委員會(含審計委員會、薪酬委員會)及個別董事成員之自我績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

千如集團年度內部評估結果良好，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求，本公司將依據本次績效評估結果持續精進董事會職能，以提昇公司治理成效。並依「董事會績效自我評鑑辦法」第九條規定，董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

四、董事薪酬決定流程

本公司董事薪酬給付依照以下原則為之：

- 董事、監察人及經理人績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯合理性
- 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

詳細內容可參考官網公司規章「薪資報酬委員會組織規程(P.1)」、「公司章程(P.3)」：

<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-56-277-page609>

五、董事會進修

2024年董事會成員均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定，於2024年每人依法完成至少6小時課程，2024年度進修總時數為72小時。為強化公司治理及永續發展能力，本公司於2024年依據當年度永續發展趨勢及董事所需之軟實力，規劃安排兩項進修課程。第一項為「董事會如何監管ESG風險，打造企業永續競爭力」，協助董事深入了解ESG風險對企業營運的影響，並強化其永續治理與風險監督能力。第二項為「企業員工獎勵策略與工具探討暨反貪腐防制」，聚焦於激勵制度設計與誠信經營實務，提升董事在人力資源策略與企業倫理方面的專業知能。透過趨勢導向與需求導向的課程安排，進一步提升董事在永續治理及誠信經營兩大領域的整體素質與決策能力。

有關董事進修情形，可參考年報(P.51)：<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page675>

六、重大議題呈報董事會

為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，千如集團制定「董事會議事規則」，至少每季召集一次董事會，2024年共召集12次，通過議案類型如下。

重大議題呈報董事會

議題類型	件數
委員會組成變更	2
股東會相關	3
經營決策	1
財務報告	7
組織與人事異動	1
董事會議事項	2
董監事職務異動	1



八、利益衝突

如集團董事會議事規範、審計委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

千如集團利益迴避詳細情形可參考2024股東會年報(P.22)：

<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page675>

九、完整齊備的功能性委員會

為有效發揮董事會職能，千如於董事會下設審計委員會及薪酬委員會，其中審計委員會成員共4人，薪酬委員會共5人，其中一位為外部專家，藉由其專業之分工及獨立超然之立場，協助董事會決策，提高千如集團公司治理績效。

有關於集團功能性委員會整體運情形，可參考官網：<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-56-141-143-page379>

或參考年報(P.24、P.30)：<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page675>

1.4.2內部稽核

本公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1.控制環境，2.風險評估，3.控制作業，4.資訊及溝通，及5.監督。基於前項檢查結果，本公司的內部控制制度，包括知悉營運之效果及效率目標達成之程度、財務報導之可靠性及相關法令之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。

千如集團內部控制詳細情形可參考2024股東會年報(P.51)：<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page675>

1.4.3從業道德規範

一、誠信經營

本公司依循上市上櫃公司訂定道德行為準則制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，定期向董事會報告實施成果。截至2024年底止，千如集團並未發生重大利益衝突事件。

誠信經營訓練情形

單位：人

廠區	台灣廠				
員工類型	治理單位	高階主管	中階主管	一般員工	小計
人數	7	5	40	143	195
受訓人數	7	5	40	143	195
受訓比例	100%	100%	100%	100%	100%
廠區	上海廠				
員工類型	治理單位	高階主管	中階主管	一般員工	小計
人數	0	0	11	18	29
受訓人數	0	0	11	18	29
受訓比例	-	-	100%	100%	100%
廠區	廣州廠				
員工類型	治理單位	高階主管	中階主管	一般員工	小計
人數	0	2	41	284	327
受訓人數	0	2	41	284	327
受訓比例	-	100%	100%	100%	100%
廠區	馬來西亞廠				
員工類型	治理單位	高階主管	中階主管	一般員工	小計
人數	0	1	39	194	234
受訓人數	0	1	39	194	234
受訓比例	-	100%	100%	100%	100%

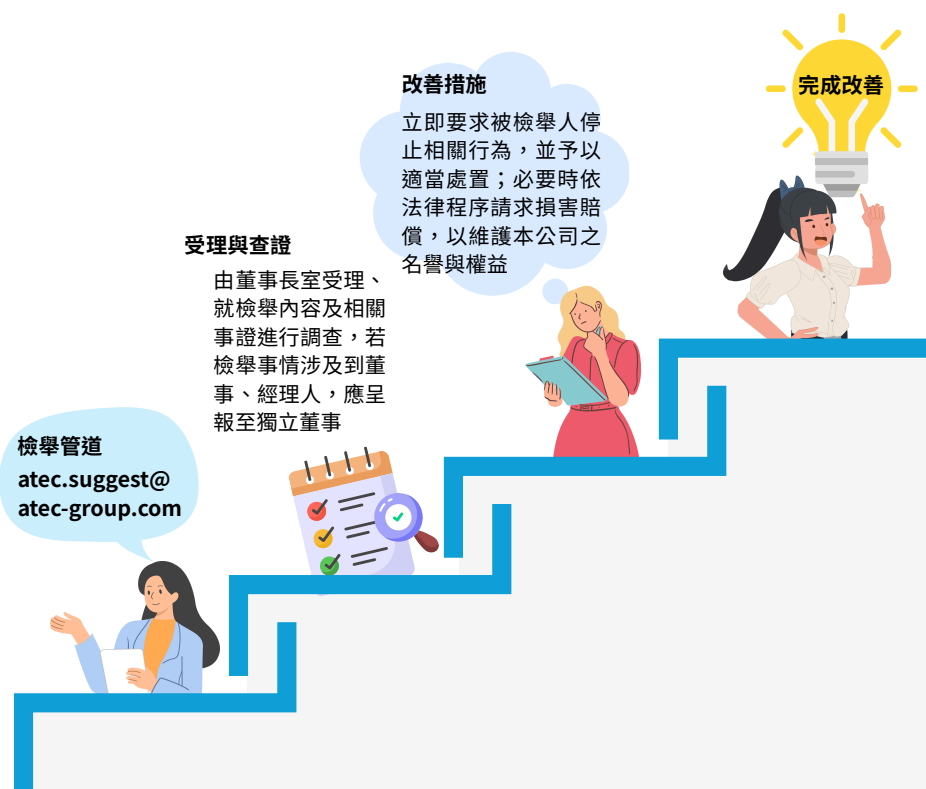
註：

1. 治理單位為本公司非在職董事

2. 中階主管為高階主管以外具有管理職之員工

為落實誠信經營與從業道德，本公司針對不同對象規劃多元的反貪腐宣導與教育措施。新進員工入職時即接受反貪腐教育訓練，在職員工則每年接受誠信經營課程，並須通過測驗以確保理解與遵循相關規範。2024年，公司亦安排董事會成員參與「企業員工獎勵策略與工具探討暨反貪腐防制」課程，強化高階治理人員的誠信管理意識。同時，對於新進供應鏈夥伴，則要求簽署「供應商反貪腐宣達」，以建立共同的道德標準。此外，千如集團於各營運據點設有檢舉申訴管道，供員工、供應商與利害關係人檢舉任何涉及違法或不當之行為，藉此健全誠信經營體系，降低潛在風險。

檢舉管道可以透過申訴/建議信箱 (atec.suggest@atec-group.com) 提出檢舉，由董事長室受理、就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。如經調查後發現，被檢舉人確有違反法令或本公司誠信經營政策與規定者、或本公司誠信經營政策與規定之情事，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並予以適當處置；必要時依法律程序請求損害賠償，以維護本公司之名譽與權益。千如集團申訴與檢舉管道程序如下：



二、法規遵循

千如集團深愛台灣，深知企業要與土地共存共榮，永續經營與發展，首重環保製程。本公司取得環境保護相關的ISO 14001、IECQ QC080000的驗證，禁止使用危害性物質，產品開發符合歐盟RoHS、REACH、WEEE 規範、EuP指令、無鹵、無鉛要求等國際法規規範。2024年無違反任何環境法令而被罰款之紀錄。千如集團為電子產業公民企業，支持並尊重國際公認的人權政策，包含《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》、《RBA責任商業聯盟》與《聯合國國際勞動組織》等國際人權公約所揭示之原則，本集團訂定人權政策適用於本公司、子公司及各營運據點，遵守營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。本公司對重大違規事件之判定，係依「台灣證券交易所股份有限公司對上市櫃重大訊息之查證暨公開處理程序」為準。2024年公司並無法規所定之重大違規事件。惟當年度有一件行政罰款紀錄，金額為新台幣107仟元，係因廣州廠社保金繳納延遲所致，相關費用已全數補繳並完成改善。



1.4.4風險管理

千如集團秉持「務實、創新、永續發展，創造發展世界級電感與精密機構組件產業」的經營理念及重大性原則，為因應可能突如其來的風險與危機，定期鑑別、掌握企業經營所需關注的風險，將可能的威脅降至最低並轉化為營運機會。2024年共辨識出7項風險類別，各風險因子、威脅及因應對策如下：

風險類別	風險因子	威脅	因應對策
策略	科技改變產業變化	台灣廠商目前全球市佔率仍偏低，電感器及線圈的生產計有100多家，多數以生產線圈為主	1.千如集團積極分析市場及產業，掌握最新市場趨勢，致力於新產品或新技術之開發 2.與上下游廠商維持良好合作，於客戶設計階段即進入，成為客戶研發伙伴，以掌握產品及市場最新需求與動態
	未來市場	經濟展望仍受制於美國新政府的政策實施，未來財政、貿易和移民政策可能發生的重大變化還是一個未知數。尚不清楚川普競選承諾將在多大程度上以及何時轉化為政策	1.產品、研發技術及汽車電子市場開拓 2.重新調整自有品牌行銷策略 3.增加數位行銷的行銷方向
財務	匯率	公司主要受到美金、歐元及人民幣匯率波動之影響。公司匯率風險之管理，以避險為目的，不以獲利為目的	1.國外匯入之外幣貨款，存放於外匯存款帳戶，並於適當時機轉換為新台幣，以規避匯率風險 2.隨時注意財務金融資訊及外匯市場之變化，加強建立與銀行間之往來關係，並評估及買進遠期外匯以規避匯率風險
營運	誠信經營風險	公司經營過程中具的有潛在勞工和道德危險及發生可能性的事件，有可能對公司的目標、人員、資產、環境及形象等造成傷害	本公司「誠信經營守則」中已針對營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，訂定防範措施，另於每年年底針對組織內外相關議題進行風險評估，確保制度執行持續有效
	環安衛風險	突發或不可預料的公衛事件、意外事故或自然災害，影響營運狀況，造成財務負擔或引起其他風險	建立緊急應變計畫並定期演練，確保設備操作安全及強化人員應變能力，並縮短業務中斷之時間與衝擊
	資訊安全	潛在網路攻擊風險可能影響營運，資料遺失、營運資料災竊取等風險，造成重大損失	1.建立全面資安防護措施 2.持續檢視資訊安全政策與程序 3.加強防火牆與網路控管，防止病毒跨機台/廠區擴散 4.依電腦類型建置端點防毒機制 5.導入先進惡意程式偵測與處理解決方案 6.開發資安強化型電腦及雲端應用安全政策 7.導入資料保護技術與釣魚郵件偵測系統 8.建立整合自動化資安維運平台 9.定期進行員工警覺訓練及外部資安評鑑
環境	氣候變遷	氣候變遷引起的天然災害風險持續提升	導入ISO 14064-1溫室氣體盤查、TCFD管理，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，提供日後實施有效的減量改善方案作參考

1.4.5 資訊安全與客戶隱私

一、資訊安全管理

千如集團為建立資訊安全管理制度，確保集團資訊之機密性、完整性與可用性，同時因應金管會的要求，並配合其強化上市上櫃公司的資通安全管理政策，於2022年正式成立資安室，且配合臺灣證券交易所要求上市上櫃公司配置適當的人力資源和設備，以規劃、監控和執行資通安全管理作業，持續提升本公司資訊安全韌性。

- (一) **資訊安全委員會**：2024年6月24日首次舉行資安委員會，確認本公司之資安委員會組織架構、資安政策以及集團資安規劃，未來將每年至少1次舉辦資安委員會，以落實管理。
- (二) **資安管理政策**：資安政策經董事會同意通過，確保集團資訊系統具有安全性、久固性，排除任何可能的資安事件，並資訊之機密性、完整性與可用性，以及建立同仁正確的資安觀念，維護集團的永續營運，未來持續依照本政策，逐步完善本公司資安相關規範與措施。
- (三) **資安認知推廣**：為提高員工對資訊安全的認識和重視，從台灣廠開始進行資安認知推廣，每人上課1.5小時，共208人上課並參與測驗，203人通過測驗，總時數為312小時，通過率97.6%。
- (四) **異地備援**：每日進行磁帶與異地備份，將逐步建置更完整異地備份(例如雲端備份)與確保重要資料被妥善保存，且為確保資訊作業系統、設備、網路及資料等之安全，公司每半年進行系統化災難演練，2024年的災害復原演練於9月9日執行。
- (五) **弱點掃描**：2024年定期對於主機做弱點掃描並分析結果。共計完成55台servers掃描。
- (六) **AD帳號登入失敗**：2024年定期檢視AD帳號登入失敗並管理。完成83次檢視。
- (七) **資安演練**：2024年同仁電腦中未查獲未經授權的軟體(已經使用自動化方式收集軟體清單並由資訊部檢視完成)。共計收集253台資料並完成軟體安裝檢視。
- (八) **釣魚信件、社交工程信件**：
於2024年共進行6次演練，包含以下內容：
 - 5/8您的4月份薪資有異常，請協正資料！
 - 6/3玉山網路銀行帳務訊息
 - 6/18 MOMO購物網
 - 12/26打卡異常需要您的注意檢查
 - 12/27包裹招領通知單需要您的注意
 - 12/30 LOTTO WIN
 共有32位同仁誤點釣魚郵件，已請相關同仁重新學習資安認知教育訓練教材並進行測驗，最終皆順利通過。透過此次訓練，有效提升資安意識，強化對網路安全風險的警覺性。

(九) 資安宣導於2024年執行狀況：

- 3/30新型網路釣魚即服務平台利用RCS及iMessage進行攻擊
- 6/26發佈中英文資安政策
- 9/25 Google Play Store 熱門瀏覽器或相機應用程式暗藏Necro惡意軟體
- 10/28不意外！這些檔案類型最常被駭客用來隱藏惡意軟體
- 12/30宣導資安通報20241230：美國擬禁用TP-Link路由器

二、客戶隱私管理

為確保客戶資料的安全與管理，千如集團制定資料保護原則。首先，明確告知客戶其個人資料的蒐集、使用及保護方式，確保資訊透明度。資料蒐集遵循最小化原則，僅限必要範圍，並確保符合特定目的，同時採取去識別化處理，降低隱私風險。

在使用層面，本公司嚴格限制客戶資料的應用範圍，確保僅用於原始蒐集目的，避免濫用。此外，對於敏感資料，如透過郵件傳輸時，皆採取加密處理，確保資訊安全不受威脅。

在內部管理上，落實權限控管，僅授權員工可存取敏感資料，並定期由部門主管審核資料夾權限，確保存取權限維持在最適當的範圍內。透過這些措施，公司積極維護客戶資料的安全性，確保個資保護符合最高標準。

三、個人資料保護

- (一) 2024年蒐集個人資料保護管理辦法資料，預定2025年發行個人資料保護管理辦法。
- (二) 郵件內文與附件設有加密機制，在郵件的主旨上加上特殊符號：「@@」、「##」會自動進行郵件加密。
- (三) 郵件中若有涉及信用卡、身份證號碼等機密資料，在郵件的主旨加上：[!Personal information!]提醒個資風險。讓收件者妥善處理個資郵件。



千如電機 LTCC 產品發表會



造發展世界級電感 容機構組 業
有千如電足一

02

創新研發

2.0 管理方針

2.1 品質與可靠的承諾

2.2 客戶關係管理

2.3 供應鏈管理

2.4 產學合作

創新研發

2.1 管理方針

2.0.1 管理方針

重大主題-供應鏈管理



政策

- 我們秉持“服務、創新、追求卓越”的精神，透過“凡經我手最美、最好”的全員參與，提供品質、交期與價格符合客戶要求的產品



責任

- 外部責任：**符合歐盟REACH法規、RoHS環保法規、WEEE規範、EuP指令、無鹵要求等國際法規規範
- 內部制度：**符合環境與社會標準篩選的供應商、每年定期的供應商稽核



承諾

- 服務：**有千如就滿足的核心價值
- 研發：**成為客戶研發的夥伴與電感技術的諮詢者
- 創新：**掌握市場需求與技術動向，創新發展，立足世界
- 追求卓越：**創造發展世界級電感與精密機構組件產業為願景



資源

- 供應商稽核



聯絡資訊

- 計畫部 黎小姐
- TEL：(03) 4788-188分機1700

重大主題管理

308採用環境標準篩選新供應商
414使用社會標準篩選之新供應商

重大主題對ESG衝擊

正面衝擊

強化公司永續發展韌性，落實供應商 ESG 管理，對應客戶永續設計要求，加速取得客戶訂單之機會

負面風險

客戶對於供應商環境與社會要求日增，如永續材料、可回收材料、人權盡責調查等，導致直接成本上漲

追蹤方式

- 依據公司供應商及協力廠評鑑作業程序，對於新供應商導入應通過評鑑且簽署相關承諾書
- 每月進行供應商管理 KPI 之成果報告與檢討

行動方案

- 要求供應商簽署社會與環境責任承諾書及無衝突金屬宣告書
- 提高在地供應鏈採購占比

2.0.2活動成果

2024年目標方案	2024年績效	是否達成
進行新供應商反貪腐宣達率：90%	新供應商反貪腐宣達率：92.63%	ACHIEVED
新供應商環境/社會評估符合率：100%	新供應商環境/社會評估符合率：100%	ACHIEVED
既有供應商稽核計畫完成率：95%	既有供應商稽核計畫完成率：100%	ACHIEVED
新供應商無衝突金屬礦產宣告：100%	新供應商簽署無衝突金屬礦產宣告率：100%	ACHIEVED

2.1 品質與可靠的承諾

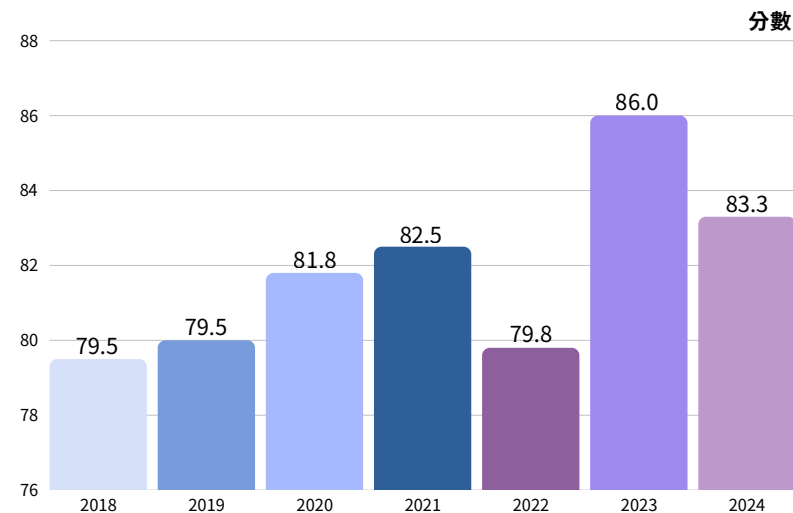
千如集團持續致力於提高產品品質，首次於1996年獲得ISO 9002認證，接著陸續在2001年獲得第十屆國家磐石獎、2002年獲得ISO 9001認證2006年獲得TS16949認證及2007年獲得IECQ QC080000認證、千如電子集團2017年通過IATF 16949驗證，另廣州廠亦於1997年獲得ISO 9002認證及1997年獲得TS16949認證，各項認證到期前皆會重新進行驗證，確保產品品質。本公司承諾並秉持品質政策"凡經我手，最美最好"，且為IATF 16949驗證通過的車用供應商，在集團各廠區均已設置可靠性試驗AECQ200設備。另外，為進一步提升產品品質，千如集團台灣總部的可靠性實驗-高溫暴露測試於2024年通過ISO/IEC 17025測試實驗室認證，以確保產品的品質與可靠度，找出潛在的品質問題。千如集團所取得之證書請參考附錄6.4證書。

2.2 客戶關係管理

2.2.1 客戶滿意度

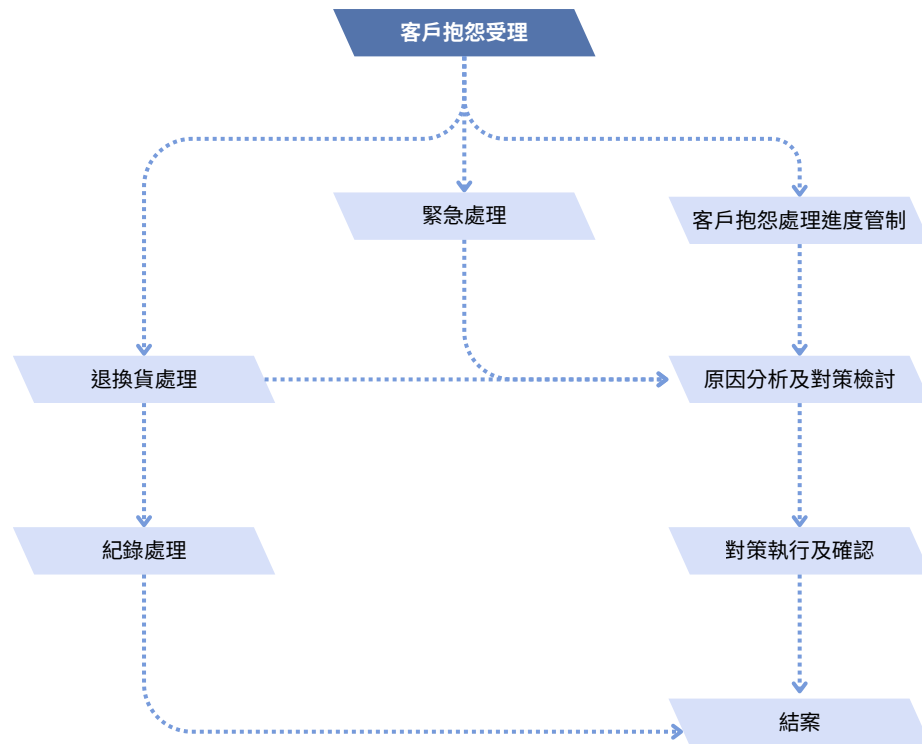
為了瞭解客戶對千如集團品質、交期、工程/研發能力、服務等建議，提升本集團的服務品質，每年度實施「客戶滿意度調查」，2024年共有40家客戶回復滿意度調查問卷，調查內容包含客戶對本公司的品質、交期、工程/研發能力與服務的滿意度，其中服務項為此次滿意度調查中獲得客戶高度滿意評價之項目，本公司的服務熱誠與溝通能力最受客戶肯定，未來將根據調查結果，本公司後續擬提出營運優化策略，在既有產品上做好層層管控，各式測量與實驗都應相當完備，保證出貨產品之品質；在新產品上，能夠開發更多符合客戶期待之產品。千如集團運用銷售漏斗針對顧客各種需求，進行管理與即時應對服務能力，並確保公司產品品質、交期及服務滿足顧客需求與要求。

歷年客戶滿意度



2.2.2 客戶申訴處理機制

千如集團非消費者終端產品製造者，對於銷售之產品及標示依下游客戶需求符合歐盟REACH法規、RoHS環保法規、WEEE規範、EuP指令、無鹵要求等國際法規規範；對客戶之隱私均遵守保密協定及個人資料保護法，並設有客戶服務單位並提供申訴管道。

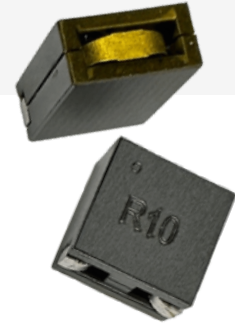


2.3 供應鏈管理

2.3.1 供應鏈結構

千如集團所營業務之主要內容為：

- 各種濾波器、轉換器、晶片線圈、變壓器及其磁鐵芯、馳返變壓器及其磁鐵心與各種鐵粉蕊之設計、製造與銷售
- 各項金屬零件之沖壓、製造加工及銷售
- 各種有關產品之模具、生產設備製造加工及銷售
- LTCC產品之設計、製造與銷售
- 前各項有關進出口貿易業務



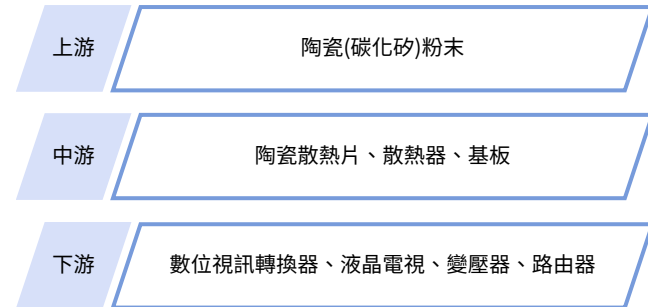
一、電感器產品

電子業最上游產品是製造電感所需要的原物料，如鐵芯、漆包線、銀漿、塑膠支架等。其次就是電感器所處的中上游領域，這包括繞線式電感、積層式電感、晶片磁珠、薄膜電感等。而中下游是模組性電子產品，如交換式電源轉換器、電腦用之主機板、EMI濾波模組、RF通訊模組等。最後是這個產業的下游產品，這包括了所有終端的電子產品（給一般消費者直接使用的電子產品），例如手機、電腦、伺服器、印表機、電視機、音響、任何穿戴式電子產品等。

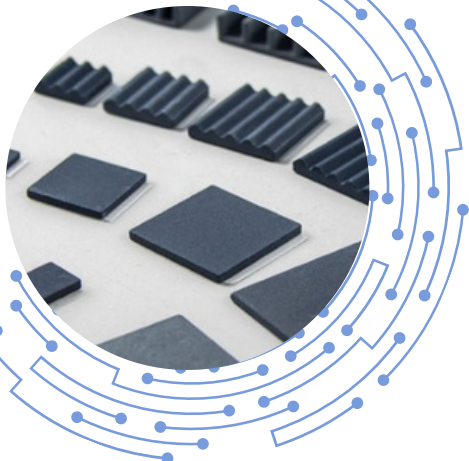
電感器產品

上游產品	中上游產品	中下游產品	下游產品
原物料類	電感器類	模組性電子產品類	終端電子產品類
鐵芯(包括鋁芯、鎳芯、陶瓷芯、合金瓷粉芯等)	繞線式電感	交換式電源轉換器	手機、平板、電腦、伺服器 等3C資訊產品
漆包線(一般coating, TIW, FIW等)	積層式電感	電腦用之主機板	印表機、掃描器、數據機、 交換機、無線路由器等周邊 產品
塑膠支架(有LCP,PP,PE, 電木等不同材質)	晶片磁珠	EMI濾波模組	電視機、音響、電冰箱等家 電產品
銀漿	薄膜電感	RF通訊模組(如Wi-Fi module)	任何穿戴式電子產品

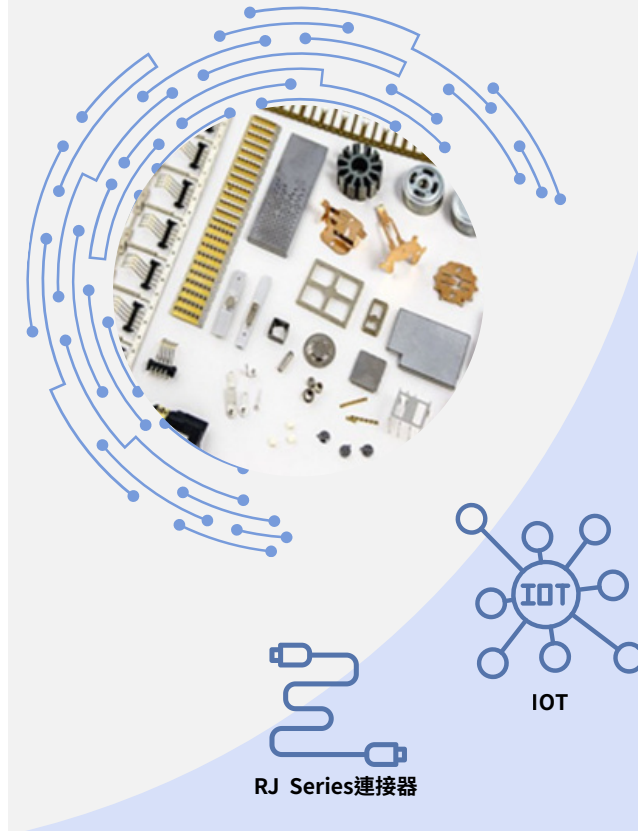
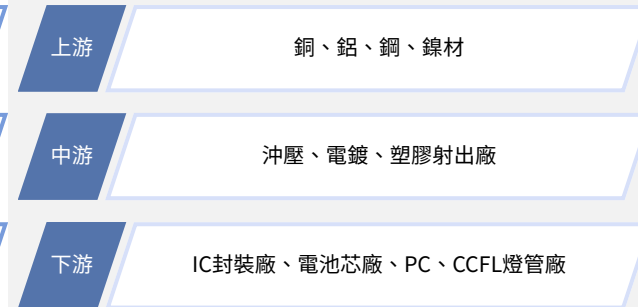
二、陶瓷散熱片



- ✓ 良好的散熱能力
- ✓ 無電磁干擾
- ✓ 鱗片型/平面型
- ✓ 絕佳的絕緣效果



三、精密金屬零件



四、LTCC



2.3.2 供應鏈管理

一、供應鏈管理政策

永續供應鏈管理實踐是在傳統供應鏈中加入環境保護、社會回饋並維持組織經濟的一系列作為，包括公司的內部和外部實踐，並可以從環境、社會及經濟三個方面使供應鏈實現真正的永續性。永續供應鏈管理實踐的實施範圍從綠色採購到產品的生命週期管理供應鏈，從供應商一直流向製造商及客戶，增強合作夥伴之間的關係，包含貨物流、資訊流與永續實際作為。

千如集團取得環境保護相關的ISO 14001、IECQ QC080000的驗證，導入生命週期及源頭管理之思維，從技術研發、設計、製造、運輸到回收再利用等階段嚴格依循環保規要求，禁止使用危害性物質，產品開發符合歐盟RoHS、REACH、WEEE規範、EuP指令、無鹵、無鉛要求等國際法規規範。本集團之生產據點位於台灣廠、廣州廠、上海廠及馬來西亞廠，主要供應商為原物料廠商的供應商，本集團同時與上下游廠商維持良好合作，並努力於客戶設計階段即進入，成為客戶研發伙伴，以掌握產品及市場最新需求與動態。

二、供應鏈稽核成效

(一) 新進供應商評核

本年度新進供應商共有6家，有6家通過環境、社會與治理評估(100%)，新供應商皆通過單位主管認可，登錄至千如集團合格供應商名單中。

(二) 年度供應商稽核

2024年度千如集團共稽核23間供應商，供應商稽核成果良好，評分皆落在A~B級區間，各廠稽核情形以及評分結果說明請參閱下表：

供應商稽核成果					單位：家
分級	台灣廠	上海廠	廣州廠	馬來西亞廠	小計
A	7	0	5	2	15
B	3	0	8	0	9
小計	10	0	13	2	25

註：上海廠於2024年轉型為銷售總部，稽核工作委由廣州廠協助執行

供應商評級說明	
評級	供應商評級說明
A	具有優先下單之優勢
B~C	仍維持其合格供應廠商資格，但需加強追蹤管理
D	尋求新的取代供應商，必要時停止採購並取消其合格供應廠商資格



2.3.3在地採購

2024年供應商管理程序並無重大改變，千如集團在2024年在地採購比例為88.18%，在地化的生產降低運輸成本與二氧化碳排放。

在地採購金額							
項目		單位	台灣廠	上海廠	廣州廠	馬來西亞廠	集團
供應商總家數		家	53	72	87	34	246
使用當地供應商的採購金額比例	當地採購金額	新台幣-百萬元	28.95	37.99	189.37	36.23	292.54
	總採購金額	新台幣-百萬元	31.45	41.45	198.54	60.34	331.77

近三年在地採購金額比					
年度	台灣廠	上海廠	廣州廠	馬來西亞廠	集團
2022	92.30%	98.30%	99.60%	36.50%	92.69%
2023	96.20%	95.60%	99.40%	47.30%	90.39%
2024	92.10%	91.70%	95.40%	60%	88.18%

2.4產學合作

2.4.1臺北大學商學院電子商務中心-元宇宙(Metaverse)概念運用

一、5G校園專網建置計畫

5G專網技術具備高速傳輸與低延遲特性，能有效提升通訊穩定性，支持業務運作。然而，由於5G毫米波訊號易受阻礙，需透過小型基地台強化覆蓋範圍。本計畫旨在透過產學合作驗證5G專網在遠端協作上的可行性，並比較5G與Wi-Fi在校園內的覆蓋範圍、傳輸速度及穩定性，評估其在不同距離及CloudXR串流應用中的效能。

驗證過程中，5G專網採用室內型Radio Unit (RU)，傳輸功率與家用Wi-Fi相近，並透過筆記型電腦的5GHz無線網路卡模擬戶外型RU與Wi-Fi AP的差異，評估兩者的傳輸距離影響。此外，計畫下一階段將聚焦於延展實境 (XR) 中的面部影像還原技術，希望透過影像修復，使佩戴XR頭盔的使用者能維持與現實世界的社交連結，減少隔離感，提升沉浸式體驗的真實感。這項研究將進一步探索5G技術在混合實境應用中的發展潛力。



二、元宇宙AI多模態跨語言任務導向對話系統

千如電機與臺北大學進行產學合作，推動「元宇宙AI多模態跨語言任務導向對話系統」的研發，應用人工智慧自然語言處理技術和深度學習神經網路模型，打造出能跨語言、多模態的對話系統。這套系統從醫療保健領域開始，逐步擴展到企業和教育應用，最終目標是應用在馬來西亞的製造現場，希望藉此減少人力需求、提升作業效率。

這個產學合作計畫經過多次討論，從規劃到實際應用，包含多國語言溝通需求、語音系統的人性化、資料來源擴充，以及大語言模型的選擇等議題。由於馬來西亞擁有多語言的勞動人口，我們特別強化了系統在馬來西亞生產現場的應用場景，期望能協助員工跨語言溝通，降低溝通誤差，並優化生產流程。

這次產學合作不僅推動了技術創新，也為千如電機未來發展開創了新局面。隨著系統逐步應用於製造現場，我們期望能有效提升作業效率、優化生產流程，並減少對人力的依賴。未來，我們將持續優化這套跨語言多模態對話系統，讓智慧化生產成為公司在全球競爭中脫穎而出的關鍵優勢。



2.4.2大千元宇宙價值社群專案

千如電機與國立臺北大學合作推動之大千元宇宙價值社群專案，結合企業、大學及個人社會責任（CSR、USR、PSR），以淨零碳排與環境保護為核心理念，透過社群倡議永續議題，凝聚共識並擴大社會影響力。同時融入元宇宙概念，從線上關注轉化為實際行動，迎接未來永續挑戰。

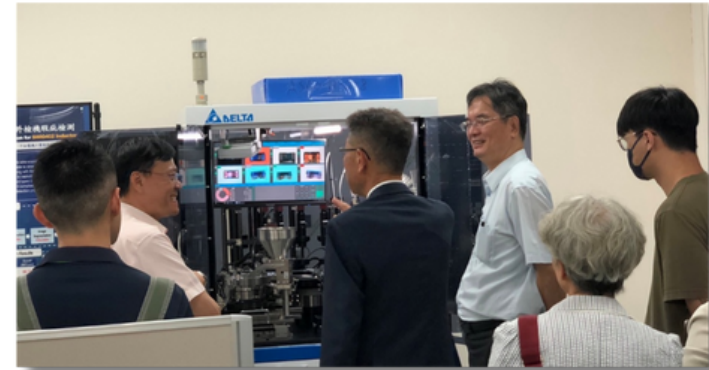
本專案在2024年已進入第三階段，除了持續經營網路社群以外，也首次辦理線下活動，截至2025年3月底，大千元宇宙價值社群專案所經營之零碳夫妻臉書、IG社群累積粉絲數超過7000人，發佈280篇貼文，內容觸及16萬人次，並舉辦4場實體活動，邀請專業講師推廣淨零永續理念。活動包括：「一樹一山：種一棵樹，走回家的路」、「零廢棄手作坊—舊物變出新把戲」、「永續時尚如何改變全球時裝流行風景」，以及與千如電機家庭日合辦的「零廢棄手作坊」，將環保理念融入員工生活，4場活動共吸引241人參與，實踐永續行動。

為持續擴大大千元宇宙價值社群影響力，除了持續經營社群外，我們在該產學合作的第三階段正式申請成立「社團法人零碳永續促進會」，目前協會成立仍待審核中，但期望該協會未來延續前期的永續推廣工作，逐步深化社會影響力並強化永續價值傳遞。



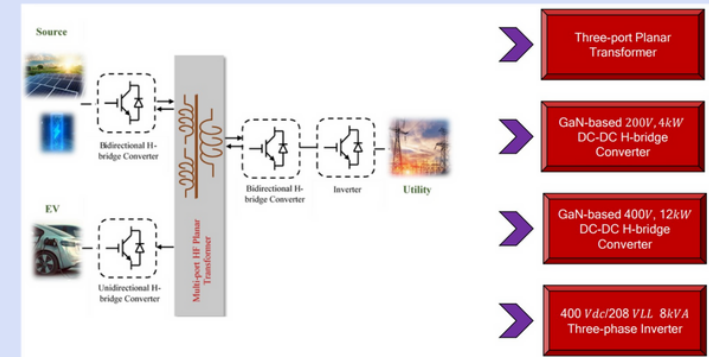
2.4.3 電腦視覺人工智慧於電感器產品瑕疵檢測

2024年電腦視覺人工智慧於電感器產品瑕疵檢測的主要目標是在實際應用前進行實機測試，並持續優化以提升檢測精確度。千如電機與產學合作團隊共同開發AI+AOI模組，並將其整合至公司的檢測平台，以提升自動化流程並減少檢測人員的視力負擔，此外也採用了最新的人工智慧物件偵測模型，以進一步提升瑕疵檢測的準確性。根據檢測平台的實測結果，反覆優化AI+AOI模組，最終成功於2024年7月落地應用至馬來西亞SWI0402外檢機。自2024年10月起，啟動千如電機專屬的AI檢測系統研發，期望未來將該系統全面導入所有產品的AOI外檢機，實現更高效、更精準的自動化檢測。



2.4.4 千如集團與美國堪薩斯州立大學產學合作案

千如集團於2024年3月與堪薩斯州立大學（Kansas State University）簽訂為期14個月的產學合作案「A 12kW GaN-Based Isolated Charger」，計畫主要開發家用小型充電樁的電路設計，特別聚焦在高效率並具備高穩定性的結構。2024年已完成計畫中三端口平面變壓器、200 V、400 V直流轉換器和三相逆變器的獨立系統測試，2025年將持續進行所有系統整合與功能測試。執行計畫中也針對充電樁開發了兩個大電流電感新產品，樣品於2025年於亞特蘭大舉辦的IEEE Applied Power Electronics Conference and Exposition（APEC）中展出，向美國與來自全球的電力電子專家進行推廣，是執行產學合作計畫的初步成效。





03

環境友善

3.0 管理方針

3.1 氣候策略與氣候相關財務
揭露承諾

3.2 環境資源使用

環境友善

3.1 管理方針

3.0.1 管理方針

重大主題-能源管理、氣候變遷



政策

秉持「符合環境法規、實施污染預防、永續資源使用、持續改進管理」的精神，透過「環境管理系統」的全員參與，善盡社會責任，提升公司形象，確保永續經營



責任

外部責任：氣候變遷因應法、環境法規
內部制度：環境管理手冊



承諾

積極降低溫室氣體排放，為邁向低碳永續家園努力
評估高度耗能機台設備之節能管理
對員工進行節約能源宣導，鼓勵全體員工於日常生活做好節能與環保



資源

ISO 14001環境管理系統
ISO 14064-1溫室氣體盤查標準



聯絡資訊

總務部 張小姐
TEL：(03) 4788-188分機1610

重大主題管理

302能源

重大主題對ESG衝擊

正面衝擊

- 提升能源使用效率，降低營運成本
- 強化企業永續形象與品牌信譽
- 員工參與與內部文化提升

負面風險

- 客戶與政府減碳要求力道持續增加
- 台灣再生能源取得成本較高

追蹤方式

- 每季辦理1次集團減碳會議，追蹤各廠區減碳成果
- 每月分析集團用電狀況

行動方案

- 台灣廠、廣州廠、馬來西亞廠建設太陽能板，降低集團能源碳排放量
- 各廠擬定減碳計畫
- 綠電成本較低之廠區優先進行採購(廣州廠)，逐年增加再生能源使用百分比，其他廠區則先以太陽能板發電為主，並同時評估採購綠電及儲能之效益

3.0.2活動成果

2024年目標方案	2024年績效	是否達成
以2021年為基準年，範疇一、範疇二溫室氣體排放量較基準年下降12.6%	範疇一、範疇二溫室氣體排放量較基準年下降35.35%	ACHIEVED
全集團再生能源使用率達15%以上	2024年集團年使用之綠電達2,514,890 kWh，佔集團總用電25.16%	ACHIEVED
集團人均每日一般廢棄物產生量低於1.5公斤	集團每人每日一般廢棄物產生量為0.29 kg	ACHIEVED
集團人均每日用水量低於150公升	集團每人每日平均用水量為126.59公升	ACHIEVED

3.1氣候策略與氣候相關財務揭露承諾

3.1.1 TCFD

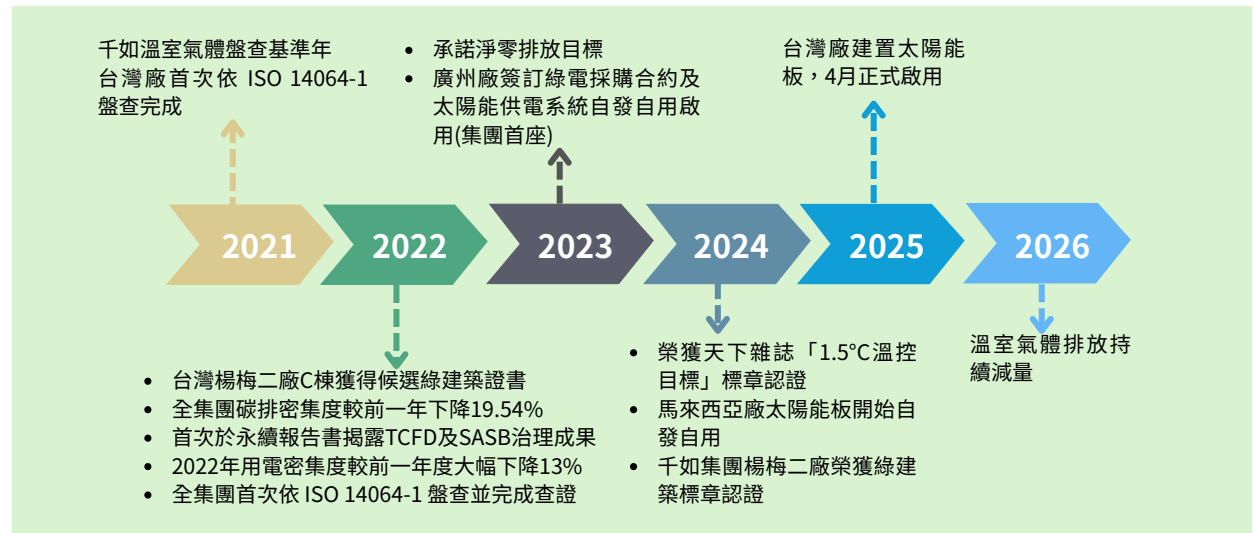
一、因應氣候變遷之行動(大事記)

千如集團碳排放熱點為類別二電力使用，佔集團總碳排約70%。為有效降低碳排放量，千如採取能源管理措施，及積極制定以再生能源為主的減碳策略，減少對傳統能源的依賴，提升環境永續性，不僅符合公司的減碳策略，更展現千如對於全球氣候變遷挑戰的堅定承諾。

千如逐步導入再生能源，由廣州廠率先於2023年簽訂綠電採購合約，同年五月正式開始使用綠電，且在2024年實現太陽能供電自發自用；馬來西亞廠與台灣廠太陽能板系統分別在2024年11月及2025年4月完工，正式投入發電。

2024年集團年使用之綠電達2,514,890 kWh，佔集團總用電25.16%，千如集團持續佈局綠電，逐步落實淨零碳排目標。

除導入綠電以外，為降低因用電而產生的碳排放，千如集團擬定用電管理之策略，第一階段從落實節能減碳，減少非必要之能源使用；第二階段，提升用電效率，讓每度電發揮最大效益。



二、TCFD管理流程

近年來極端氣候愈加頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，因此全球各國政府日漸重視氣候變遷議題，並透過各國區域法規制訂，包括歐盟碳關稅、本國氣候變遷因應法的發布，敦促我們必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。本公司除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此瞭解千如集團於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

TCFD執行步驟

Step 1	<ul style="list-style-type: none"> 由ESG委員會委員完成氣候環境背景資料蒐集 氣候風險及營運範圍評估
Step 2	<ul style="list-style-type: none"> 建立氣候風險與機會項目清單 建立內部營運衝擊調查問卷
Step 3	<ul style="list-style-type: none"> ESG委員實施氣候風險機會及營運衝擊分析 決定重大風險項目
Step 4	<ul style="list-style-type: none"> 建立執行策略及目標設定
Step 5	<ul style="list-style-type: none"> 每年透過ESG委員會議滾動檢討執行策略及目標之成效



三、TCFD核心要素

(一) 治理

- 董事會定期審視與氣候變遷相關的重要風險與機會，並將其納入公司整體風險管理與策略規劃之中，由各部門主管擔任千如ESG委員會成員，執行年度與中長期永續發展目標，確保企業在面對氣候挑戰時具備韌性與應變能力。
- 本公司的TCFD問卷由主管以及經營層主管共同填寫，評估公司發生風險或機會的機率以及對公司的衝擊度，設立ESG委員會為內部最高層級企業永續發展推動組織，在評估出當年度TCFD的風險與機會後，由ESG委員會討論出應對方案，後續進行改善措施，每年度進行追蹤，並討論出持續精進方向。

(二) 策略

- 千如參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)於2017年所發布之氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，檢視評估公司目前所面臨的氣候變遷風險與機會，並擬定相應的行動方案。
- 本公司尚未進行不同氣候相關情境之分析。

(三) 風險管理

風險管理步驟		
步驟	內容	產出內容
Step 1	風險辨別：評估風險來源與風險項目	TCFD問卷
Step 2	風險評估：評估風險項目之風險程度	TCFD問卷分析成果
Step 3	確認風險項目：針對鑑別後之高風險項目擬定改善方式	財務影響公司行動方案
Step 4	後續追蹤：彙整風險改善管理成果，檢視落後之進度加以改善，以改善之風險則繼續維持改善策略，並視情況持續優化、調整	

(四) 指標與目標

本公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用到的指標包含：政策和法規、技術、市場、名譽、立即性、長期性、資源效率以及能源來源。

本公司制定氣候相關目標：

1. 近期目標設定維持升溫在1.5°C，承諾到2030年，將範疇一和範疇二排放量較2021基準年減少42%。本目標達成情形可參考：3.1.2溫室氣體盤查。
2. 2024年集團再生能源目標達15%。本目標達成情形可參考：3.2.2能源使用。

氣候風險與機會短中長期財務影響

風險類型	風險/機會	項目	對業務、策略及財務影響		極端氣候事件與轉型行動對財務之影響	轉型行動
			短期	中長期		
轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	初期成本與營運負擔增加	符合法規的風險與責任擴大	降低營運成本與提升效率 避免潛在法律與市場風險	較金管會規劃時程提前完成溫室氣體盤查並每年定期揭露
	市場	原物料成本上漲	毛利率下降影響獲利能力 營運資金壓力增加	極端天氣事件導致供應鏈中斷所造成的損失	確保穩定供應，減少市場價格波動的影響	1. 優先採購生產廠房所在地區的原物料 2. 尋找第二供應商 3. 簽訂採購合約 4. 要求供應商準備庫存商品
實體風險	長期性	平均氣溫上升	用電量、用水量提升，導致電費與水費提升，進而抬高營運成本	極端天氣事件頻發，影響集團營運，無法正常出貨，集團獲利下降	投資低碳能源，加速本公司低碳轉型，避免競爭力下降風險	1. 進行能源管理，每月追蹤廠區用電情形 2. 台灣廠、廣州廠、馬來西亞建設太陽能板，生產綠電自發自用 3. 廣州廠購買綠電，降低廠區二氧化碳排放量 4. 台灣總部二廠C棟以綠建築概念建造
機會	資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	提升生產與配銷效率	技術創新與新商業模式發展	1. 提高供應鏈彈性與降低物流成本 2. 提升產品品質與客戶滿意度，增加銷售收入	1. 採用自動化產線 2. 採用AI+AOI檢測 3. 無紙化作業 4. 在地採購原物料
	能源來源	使用低碳能源	投資低碳能源使營運成本增加	降低營運成本 提高能源穩定性	碳費徵收風險降低 增加能源多樣性，強化氣候韌性，降低營運中斷率	廣州廠：簽訂綠電採購合約、2024年太陽能板自發自用 馬來西亞廠：太陽能板於2024年11月正式啟用 台灣廠：太陽能板於2025年4月正式啟用

3.1.2溫室氣體盤查

一、溫室氣體減量策略

千如集團積極推動溫室氣體減量策略，透過「節能、綠能、循環、創新、議和、補償、數位」七大面向全面落實低碳轉型。從綠建築與設備效率提升、導入太陽能與綠電，到資源與水的循環再利用；同時發展新能源與低碳材料，強化供應鏈與客戶合作，並透過碳補償機制與數位管理平台，打造永續且具韌性的營運模式。

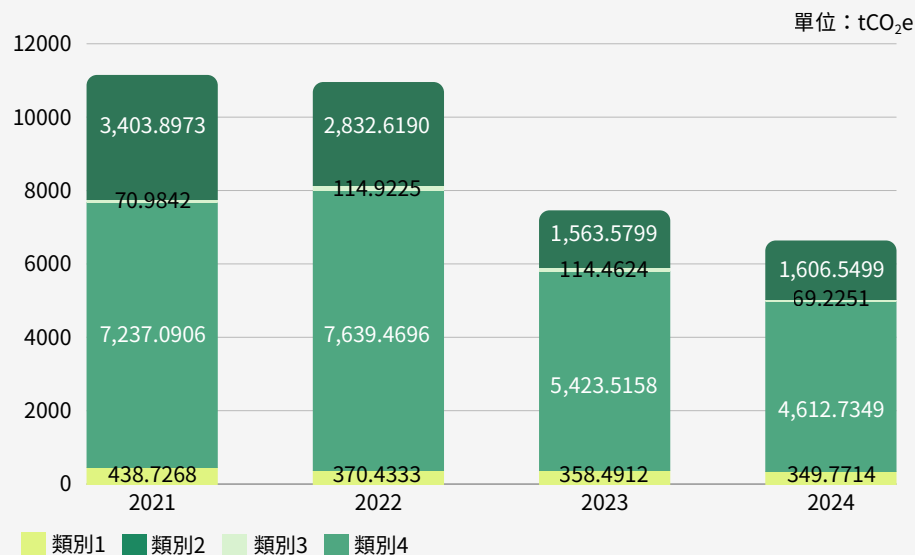


二、溫室氣體排放量

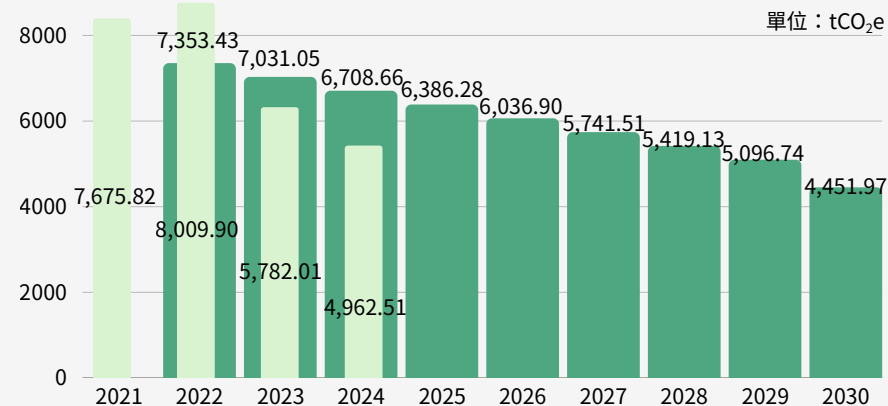
單位：tCO₂e

編號	項目	2022	2023	2024
類別1	直接溫室氣體排放、移除	370.4333	358.4912	349.7714
類別2	能源產生之間接溫室氣體排放	7,639.4696	5,423.5158	4,612.7349
類別3	運輸產生之間接溫室氣體排放	114.9225	114.4624	69.2251
3.1	上游運輸和貨物配送產生之排放	非重大	非重大	非重大
3.2	下游運輸和貨物配送產生之排放	非重大	非重大	非重大
3.3	員工通勤產生之排放	114.9225	114.4624	69.2251
3.4	客戶和訪客運輸產生之排放	非重大	非重大	非重大
3.5	商務旅行產生之排放	非重大	非重大	非重大
類別4	組織使用的產品之間接溫室氣體排放	2,832.619	1,563.5799	1,606.5499
4.1	購買商品之排放	875.793	611.8756	825.8342
4.2	資本貨物之排放	非重大	非重大	非重大
4.3	處理固體和液體廢棄物產生之排放	非重大	非重大	非重大
4.4	資產使用產生之排放	1,956.826	951.7043	780.7157
4.5	使用上述子類別中未描述的服務產生之排放	非重大	非重大	非重大
類別5	使用組織的產品之間接溫室氣體排放	非重大	非重大	非重大
5.1	產品使用階段之排放或清除	非重大	非重大	非重大
5.2	下游租賃資產之排放	非重大	非重大	非重大
5.3	產品生命終期之排放	非重大	非重大	非重大
5.4	投資產生之排放	非重大	非重大	非重大
類別6	其他來源之間接溫室氣體排放量	非重大	非重大	非重大
小計	資產使用產生之排放	10,957.44	7,460.05	6,638.28

歷年溫室氣體排放量



千如集團歷年排放目標達成情形



註：千如集團淨零排放目標為「近期目標設定維持升溫在1.5°C，承諾到2030年，將範疇一和範疇二排放量較2021基準年減少42%」

三、2024年溫室氣體減量成果

千如電子集團自2023年起開始逐步推出廠區節能措施，以有效降低能源使用量，包含空調節能、照明節能、待機節能、生產機台節能、用電管理等，並每半年透過集團內部減碳會議進行成果檢討，有效降低能源使用量。千如集團2023年至2024年累計減碳量共達369.57 tCO₂e，共減少電費NT\$ 3,760,547元。

2023年節能與減碳方案成果

分類	節能措施	方案數量	年度節電量(kWh)	年度節能量(GJ)	年度減碳量(tCO ₂ e)
空調節能	冷氣溫度控管	22	117,929.60	424.55	58.26
	冷氣使用時間控管				
	冰水主機溫度因應季節控管				
	除濕機濕度控管				
	冷藏系統溫度控管				
	物料冷藏管理優化				
照明節能	照明設備使用管理	3	353.16	1.27	0.17
用量管制	空壓機、儀器、資訊設備用電管理	4	5,824.00	20.97	2.88
機組汰換	廢氣處理設備汰換	1	221,400	797.04	126.26
小計		30	345,506.76	1,243.83	187.57

2024年節能與減碳方案成果

分類	節能措施	方案數量	年度節電量(kWh)	年度節能量(GJ)	年度減碳量(tCO ₂ e)
日常節能	飲水機、冷氣、照明、路燈、抽風機、風扇等設備使用時間控管	18	125,937	453	66
	冷氣使用溫度控管				
	燈具替換成感應燈或太陽能燈				
製程節能	冰水主機、空壓機、洗滌塔、冷卻水塔、隧道爐、汙水處理站設備用電管理	9	217,033	781	116
	新設備優先選擇節能設備				
	潔淨室、無塵室溫度調整				
管理策略	設備清潔	3	198	1	-
	調整契約容量				
	關閉未使用廠區之電力				
小計		30	343,168	1,235	182

註：

- 上表數據揭露範圍涵蓋全集團
- 台灣廠電力係數：0.474 kgCO₂e/度；上海廠、廣州廠電力係數：0.5366 kgCO₂e/度，馬來西亞廠電力係數：0.7580 kgCO₂e/度，資料來源分別為台灣經濟部能源署113年電力排碳係數、中國生態環境部中國電力係數(2022)全國電網排放因子、2021年馬來西亞半島電網電力係數

3.2環境資源使用

3.2.1環境管理系統

千如集團深知企業要與土地共存共榮，為保護地球環境、善盡企業社會責任，台灣總部自2007年起導入環境管理系統，勾勒出未來本集團在環境保護藍圖，擬定量化目標及研討執行方向，透過這些作為，以確保環境政策、目標之達成，為地球環境付出努力及貢獻。

本集團各營運據點陸續導入環境管理系統，並取得ISO 14001:2015環境管理系統證書，全集團皆已通過外部查證，透過環境管理系統定期的PDCA循環檢視績效機制，達成集團綠色經營及永續發展之承諾。

千如集團環境管理政策：

我們~秉持”符合環境法規、實施污染預防、永續資源使用、持續改進管理”的精神，透過”環境管理系統”的全員參與，善盡社會責任，提升公司形象，確保永續經營

3.2.2能源使用

一、能源使用量

千如集團為電感製造大廠，主要能源使用為外購灰電75.07%，其次為再生能源，佔23.11%，而汽油、柴油及液化石油氣則為1.83%。2024年能源消耗總量相較於前一年度下降0.53%，能源密集度下降9.45%。千如於2024年導入新製程LTCC，導致整體用電量上升，且受到整體大環境影響，需求減緩，使得能源密集度上升，未來將持續監測並制定節能策略，提升電力利用效率，以實現節能減碳。

能源使用量

單位：焦耳(GJ)

年度	非再生能源				再生能源		總計
	汽油	柴油	液化石油氣	灰電	綠電採購	太陽能板	
2022	394.08	307.41	64.31	47,376.12	-	-	48,141.91
2023	454.46	173.23	92.09	33,811.04	4,854.31	-	39,385.13
2024	491.52	187.23	36.53	29,408.74	7,200.00	1,853.60	39,177.62
2024年變動率	8.15%	8.08%	-60.33%	-13.02%	48.32%	-	-0.53%

註：1. 主要生產廠區為台灣總部(二廠)、台灣一廠、廣州廠、上海廠、馬來西亞廠
2. 轉換係數來源以環境部氣體排放係數管理表6.0.4版計算燃料熱值，電力熱值換算為1kWh=0.0036 GJ
3. 電力排放係數依經濟部能源署最新公告電力排放係數計算。電力3,600 KJ/仟度；汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L

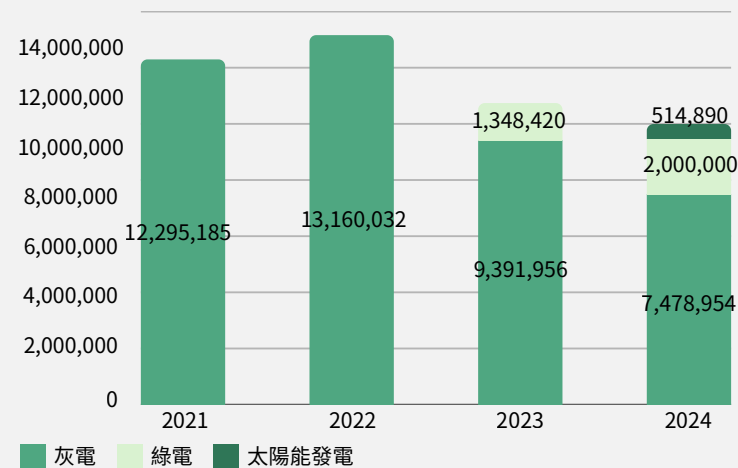
能源使用密集度

單位：GJ/百萬營收

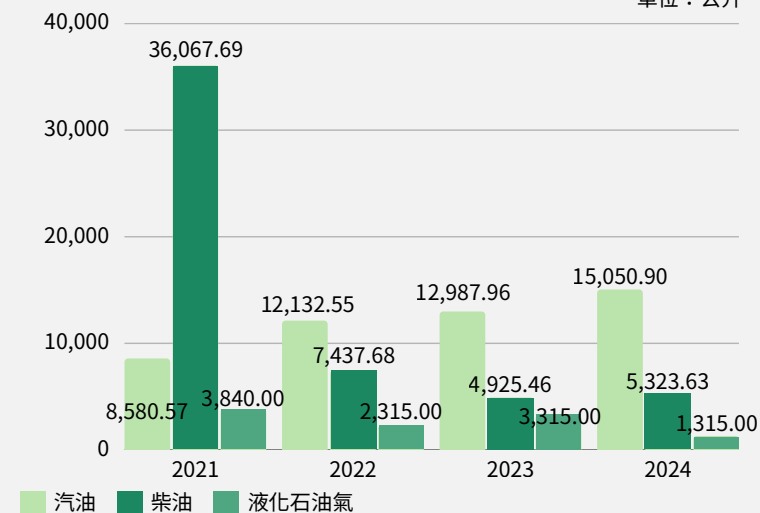
年度	汽油密集度	柴油密集度	用電密集度	液化石油氣密集度	能源密集度
2022	0.13	0.1	15.62	0.02	15.87
2023	0.23	0.09	16.97	0.04	17.32
2024	0.26	0.1	15.31	0.02	15.69
2024年能源密集度變動率	12.20%	12.12%	-9.77%	-48.81%	-9.45%

註：1. 主要生產廠區為台灣總部(二廠)、台灣一廠、廣州廠、上海廠、馬來西亞廠
2. 用電密集度不含綠電
3. 能源密集度=能源/營收
4. 能源密集度下降原因包含2024年施行節能措施、綠電採購、太陽能板自發自用，詳細內容請參考3.2.2能源使用，二、節電四部曲；另外因2024年營收衰退，故也造成用電密集度下降

單位：kWh



單位：公升



二、節電四部曲

面對全球氣候變遷與減碳趨勢，千如集團制定「節電四部曲」，積極推動節能、創能、儲能與綠能策略，以實現低碳轉型與永續發展。透過提升能源使用效率，減少不必要能源消耗、導入再生能源、用電削峰填谷策略，我們不僅降低營運碳足跡，更強化能源自主性與穩定性。從設備優化到能源管理，從綠色能源到太陽能發電，千如集團致力於打造綠色低碳的營運模式，引領企業邁向永續未來。

(一)節能

2024年，千如集團持續推動多項節能減碳措施，提升能源使用效率、降低碳排放。透過設備時間與溫度控管，有效減少不必要的能源消耗。同時，更換感應燈與太陽能燈，並優先採用高效節能設備，進一步提升能源效益。此外，針對生產設備與潔淨室進行用電管理與溫度調整，並透過調整契約容量及關閉閒置廠區電力，最大化能源利用，節能與減碳成果請參考：3.1.2溫室氣體盤查。

(二)創能

千如集團持續落實能源轉型與減碳行動，斥資逾千萬元於台灣總部建置太陽能光電系統，並於2025年4月底正式啟用。此次設置屋頂型太陽能系統，總裝置容量達244 kWp，年均發電量約24萬度，每年減碳效益可達約120 tCO₂e。全數電力將供千如集團總部自用，不僅有效節能減碳，更兼具屋頂隔熱降溫、省電、延長屋頂壽命與空間活化等多重效益。

根據歷年碳盤查結果，千如集團碳排放主要熱點集中於範疇二電力使用，占總碳排七成以上。為積極應對氣候變遷挑戰，自2023年起，千如啟動能源轉型與減碳計畫，推動再生能源，擴大綠電佈局，致力實現中長期淨零碳排目標，減少對傳統能源的依賴，展現對環境永續的堅定承諾。

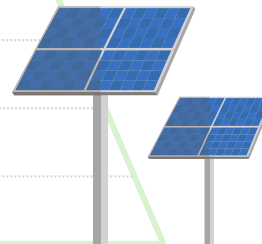
千如集團綠電布局由廣州廠率先展開，於2023年簽署綠電採購合約，並自5月起正式使用綠電；2024年更完成太陽能板自發自用系統建置。後續擴展則包括馬來西亞廠於2024年11月啟用太陽能發電系統，台灣廠亦於2025年4月正式導入，逐步實現多據點綠能轉型。

截至2024年底，千如集團全年綠電使用量已達251萬度，綠電占比提升至總用電量的25%。千如集團將持續深化永續韌性，穩步推進並實踐永續發展的承諾，並堅定朝向2030年減碳42%，2050年淨零碳排願景邁進，與全球攜手共創永續未來。



2024年集團太陽能板發電量

太陽能板發電量(kWh)	514,890
集團總用電量(kWh)	9,993,844
太陽能佔總發電量比例	5.15%
太陽能每日發電量(kWh/day)	1,411



註：揭露範圍為廣州廠、馬來西亞廠。



▲馬來西亞廠太陽能板



▲台灣廠太陽能板



▲廣州廠太陽能板

(三)儲能

為提升能源使用效率並降低電力負荷對環境的影響，千如集團積極實施削峰填谷用電策略，透過智慧化管理來平衡高低峰時段的用電需求。在電力供應較緊繃的時段，調整生產排程、降低非必要設備運轉，以減少瞬時用電負荷，將部分用電需求轉移至離峰時段，避免對電網造成壓力，以降低整體電費成本並提升電力使用效益。

除此之外，為提升能源使用彈性與穩定性，千如廣州廠於2024年9月正式啟用2台儲能設備，儲電量共428 kWh，作為削峰填谷與備援供電的重要工具。透過儲能設備的應用，我們可在離峰時段儲存多餘電力，於尖峰時段釋放使用，有效降低用電成本並減輕電網負擔。同時，儲能系統亦有助於穩定生產過程中的供電品質，降低突發停電對營運的衝擊，並結合再生能源發電，提升能源自主性，邁向更高效、低碳的永續能源管理模式。

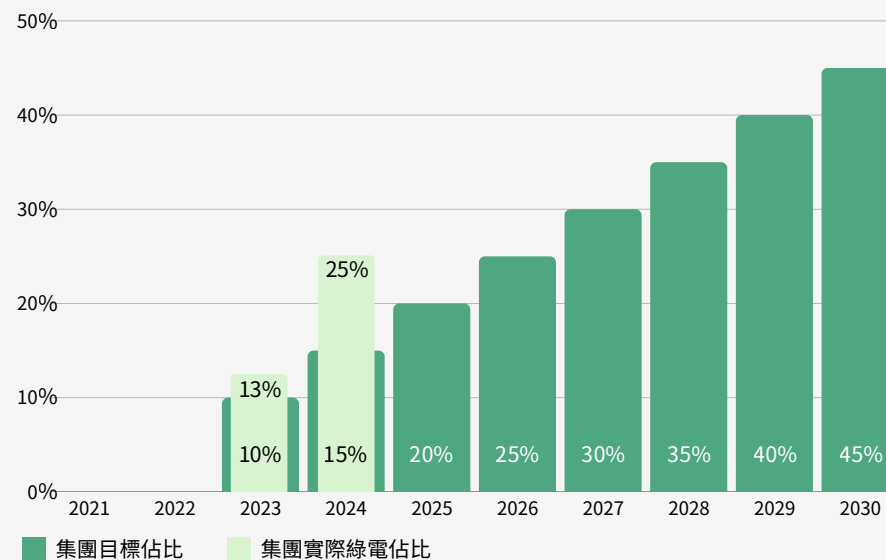


(四)綠能

千如集團減碳目標「近期目標設定升溫維持1.5°C，承諾到2030年，將範疇一和範疇二排放量較2021基準年減少42%，於2050年達到淨零排放目標」，為達成此目標，千如集團自2023年開始購買綠色能源，預期到2030年全集團45%用電量使用綠色能源，並於2050年達到100%使用綠色能源。



千如集團2030綠電發展策略藍圖



3.2.3水資源管理

一、水資源管理

千如集團取水與排水皆符合當地政府規範，所有廢水皆納管排入市政府指定的下水道系統，所有廢水皆依規定排放到合法的下水道，進行廢水處理，不會對流域生態或自然水體造成威脅。廣州廠設置廢水回收機制，回收水用於沖洗廁所、澆灌綠地、調節廢水等用途。

二、節水措施

千如集團台灣廠於2024年8月開始在女廁三角水箱安裝省水開關，改善前沖水量為9.45公升，改善後沖水量為5.4公升，改善後每次沖水量可節省4.05公升，經改善後用水量共減少2,394公升。



水資源使用量

單位：公噸

營運據點	項目	2022	2023	2024
台灣廠	取水量	6,514	5,361	4,967
	廢水量	2,138	1,897	1,763
	重複利用水量	48	28	33.69
	水回收再利用率	2.24%	1.48%	1.91%
上海廠	取水量	6,526	11,750	6,014
	廢水量	1,755	1,228	273
	重複利用水量	-	-	-
	水回收再利用率	-	-	-
廣州廠	取水量	18,927	13,609	16,003
	廢水量	27,679	17,248	17,966
	重複利用水量	9,722	5,685	6,478
	水回收再利用率	35.12%	32.96%	36.06%
馬來西亞廠	取水量	10,353	10,540	15,695
	廢水量	3,141	2,688	2,597
	重複利用水量	-	-	-
	水回收再利用率	-	-	-
集團	取水量	42,320	41,260	42,679
	廢水量	34,714	23,062	22,599
	重複利用水量	9,770	5,713	6,512
	水回收再利用率	28.14%	24.77%	28.81%
用水密集度		41.61	46.05	55.14

註：

1. 台灣廠重複利用水量為B棟廢水處理之一+二級回收水；廣州廠重複利用水量為廠內進行污水處理後之回收水
2. 用水密集度=取水量/該年底最後工作日在職人數
3. 台灣廠、上海廠及馬來西亞廠污水量採用預估數，數據引用自內政部營建署公告「建築物污水處理設施設計技術規範」C類工業、倉儲類項，計算方式為按作業人數之1/4*污水量150公升/日*工作天數

3.2.4廢棄物

一、廢棄物管理

本集團廢棄物管理原則為「源頭減量、回收再利用」，因所製造之產品無法使用再生料，故專注在生命週期結束時的廢棄物管理。本集團所產生之廢棄物，分為有害事業廢棄物、一般事業廢棄物及資源回收廢棄物三大類，有害事業廢棄物如各廠含溶劑廢液、含溶劑廢物、廢機油、廢燈管等；一般事業廢棄物如事業活動產生之一般性垃圾、廢塑膠混合物、製程廢料、乾電池等；資源回收廢棄物如飲料罐、寶特瓶、廢燈管、廢資訊物品、乾電池、廢紙類、廢電子零組件等。

針對整體廢棄物之處置，本公司遵循《廢棄物清理法》規定、組織內廢棄物清理計畫書，與主管機關核發許可證之廠商合作並簽訂有效合約書，使其廢棄物處置合法性，依照「廢棄物管理辦法」落實廢棄物分類管理，並每年定期排定事業廢棄物處理廠實際稽查作業與評比，有效杜絕廢棄物不當處置，降低造成營運衝擊風險與減少對環境之危害，2024年營運期間無發生有關廢棄物違規受罰事件。

千如集團主要產品為電感器、陶瓷散熱片及精密金屬零件，為掌握其在價值鏈中對環境的衝擊，評估從原料採購、產品設計、製程到廢棄物產生的流程，減少營運對環境的衝擊。

廢棄物管理			
項目	原物料	製造	下游
核心重點	選用在地生產、無毒之原物料	無用水以及落實節能、減少廢棄物的製程	考量價值鏈下游之衝擊
執行策略	從源頭管理開始禁用有害物質	落實源頭減量、回收再利用	台灣廠二廠B棟材料工廠以循環經濟的思維建置廢棄物回收機制，以利廢料回收與廢水回收再利用
	禁止使用衝突礦產區產品	台灣廠二廠B棟材料工廠設置純水回收系統	廣州廠對廢棄物進行危險廢棄物及可回收物的分類管理分級管理
	優先採購環境保護產品	廣州廠將回收設備處理後的製程廢水與生活廢污水再利用	強化廢棄物廠商管理，廠商皆須取得廢棄物清理廠商登記或執照



二、廢棄物產生量

千如集團2024年廢棄物產生總量為182.29公噸，其中有害廢棄物總量為38.31公噸，非有害廢棄物總量為143.98公噸，2024年廢棄物回收量為47.69公噸，回收率為26.16%，將持續加強廢棄物回收管理，向員工宣導落實資源回收與廢棄物減量。

廢棄物產生量

單位：公噸

年度	廠區	廢棄物總重量	有害事業廢棄物	非有害事業廢棄物
2022	台灣廠	79.19	9.28	69.91
	上海廠	15.91	0.83	15.08
	廣州廠	132.97	48.46	84.51
	馬來西亞廠	119.17	12.47	106.71
	小計	347.24	71.04	276.21
2023	台灣廠	63.26	7.75	55.51
	上海廠	5.86	0.86	5
	廣州廠	77.78	23.77	54.01
	馬來西亞廠	70.7	7.77	62.93
	小計	217.6	40.15	177.45
2024	台灣廠	47.58	7.76	39.81
	上海廠	2.66	0	2.66
	廣州廠	78.16	25.66	52.51
	馬來西亞廠	53.89	4.89	49
	小計	182.29	38.31	143.98

註：揭露邊界涵蓋台灣廠一廠及二廠、上海廠、廣州廠、馬來西亞廠。

三、廢棄物減量實績

自2024年起，千如集團馬來西亞廠在貨物裝箱過程中積極落實環保措施，改以紙膠帶取代部分塑膠膠帶進行封箱。全年共使用紙膠帶68卷，每卷長約45公尺，累計達3,060公尺，大幅減少塑膠膠帶的使用量，進一步降低對環境的影響。不僅減少塑膠廢棄物的產生，也展現千如集團減少廢棄物的積極作為，持續朝向更環保的物流運營模式邁進。





2024千如電機校園健走家庭日

04

幸福企業

4.0 管理方針

4.1 人力吸引旅留任

4.2 學習發展

4.3 勞資關係與勞工人權

4.4 安全的工作環境

幸福企業

4.1 管理方針

4.0.1 管理方針

重大主題-勞雇關係



政策

- 依據公司願景、經營理念及年度目標而擬定，從選、用、育、留4方面展開，建構員工發展計畫和學習管道，讓員工有自我發展與成長的空間



責任

- 外部責任：**勞動基準法、勞動檢查法
- 內部制度：**薪酬委員會、人評會、績效評核管理辦法、員工異動管理辦法、人員任用管理辦法、職工福利委員會組織章程



承諾

- 規劃符合市場高度競爭力的薪酬與福利
- 依當地法令提供各項保險福利及退休金提撥



資源

- 勞資會議實施辦法
- 於2024年補助員工進行專業知識研修
- 2024年補助含年節禮券、生日禮金、婚喪喜慶、進修、住院、傷病、生育補助、獎助學金等



聯絡資訊

- 人資部 林先生**
- TEL：(03) 4788-188分機1662**

重大主題管理

401勞雇關係

重大主題對ESG衝擊

正面衝擊

- 強化組織凝聚力與向心力，員工感受到被尊重與重視，有助於建立團隊歸屬感與榮譽感
- 員工穩定與組織信任有助於企業持續改善與創新

負面風險

- 勞雇關係若處理不當，易引發員工不滿與申訴情形，進而導致離職率上升，影響人力穩定

行動方案

- 召開勞資會議，並於開會前請勞方代表蒐集同仁意見，並於會議中提出討論
- 針對離職同仁進行離職面談、原因分析，進而提出改善方案，以降低同樣問題再次發生
- 勞動法規調整時，即刻修訂公司內部相關辦法，以符合法令規
- 每年進行員工滿意度調查

追蹤方式

- 每季召開勞資會議，並將內容做成會議記錄，請各委員確認後執行
- 當同仁領取離職申請單時，人資部將與同仁進行離職面談，了解原因，並做成紀錄。遇到異常情況，將會提醒相關單位主管，避免問題再發
- 人資部時刻確認勞動法令是否調整，以確保公司相關辦法與執行符合法令規範，讓同仁放心在公司工作

2.0.2活動成果



4.1人才吸引與留任

4.1.1招募選才

一、人權政策

千如集團平等對待每一位同仁，我們參考聯合國工商企業與人權指導原則、聯合國全球盟約、RBA責任商業聯盟與聯合國國際勞工組織等國際人權公約所揭示之原則，制定不歧視、禁用童工、杜絕強迫勞動、尊重員工結社自由的人權政策，確保員工、客戶、供應商、合作夥伴獲得尊重與保障，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底根絕抵償勞工、未足齡勞工和超時工作問題。



本公司人權管理包含：

- 依照勞動基準法等相關法律的規定，重視員工健康、工作、家庭及休閒生活的平衡；同時落實工時管理，禁用童工與禁止各種形式的強迫勞動及歧視。
- 建立兩性平等職場，本公司實施育嬰留職停薪制度，同時提供同仁家庭照顧假、生理假、分娩假、陪產假及提供哺乳室等。
- 本公司重視員工健康，定期安排員工進行體檢，以及特殊職業病健康檢查，並舉辦健康講座，並有配合的醫生與護理師定期到廠進行健康諮詢。

另外本公司員工手冊第六章明確規定禁用童工，且公司不得使女性員工於午夜10時至翌晨6時之時間內工作，但經勞資會議同意後，且符合以下規定者不再此限：

- 提供必要之安全衛生設施。
- 夜間工作者若無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。
- 除上述以外，本公司亦提供女性員工分娩前後的保護，女性員工可於分娩前後申請轉調至較輕易工作之崗位，女性員工分娩後也依照法規提供育嬰假。

人權政策或案件之溝通與補救措施

為保護與促進人權，本公司參考國際指引與原則訂定人權政策，承諾禁止雇用童工與強迫勞動、尊重職場多元化、進行人才培育、制定合理的工時與薪酬分配與支持自由結社，確保全體員工、客戶、供應商、合作夥伴獲得尊重與保障。

為維護千如集團之信譽，本公司建立內、外部舉報管道及處理程序，設有申訴/建議信箱及申訴電話，防止非法與不道德或不誠信行為損及股東、員工及合作夥伴(供應商)之權益。公司網站也設置利害關係人專區，做為處理利害關係人建議、疑義及糾紛事項之溝通管道，以確保利害關係人權益。另本公司訂定「公司內外部人員不合法與不道德行為檢舉處理辦法」保護檢舉人及規範保密機制與獎懲機制，2024年無接獲任何檢舉事項。



二、招募計畫

(一)校園徵才

千如公司透過校園徵才活動，讓學生深入了解企業文化及職位空缺，並提升公司在學界的知名度。此活動對於擴充公司的人才庫和未來的人才招募工作極具助益。並為公司未來的招聘活動提供了豐富的支持與資源，公司期待透過持續的校園徵才活動，將更多優秀的年輕才俊納入公司的大家庭中。

(二)研發替代役

千如公司透過校園徵才活動，搭配研發替代役員額之申請，招攬優秀研發人才加入公司。已通過申請員額共3名，錄取並報到人員共2名，逐步培養優秀研發人員。

(三)產學合作

千如電機秉持推動科技進步與社會發展的理念，透過尖端領域的專業合作，進一步提升產業競爭力。千如電機積極提供學生企業參訪、實習及就業媒合機會，促進技術交流並強化人才培育，為產業與社會發展貢獻力量。

近年來，千如電機積極推動校園人才培育，與臺北大學開展多項產學合作，讓學生在學期間即能參與實務專案，培養實戰能力。並鼓勵表現優異的學生加入千如大家庭，成為正式員工，為企業注入創新思維。

透過產學合作，2024年成功錄取1名參與計畫的學生，並將其研究成果落地應用於集團內部，展現產學合作的實質效益，進一步強化學術與產業的緊密連結。

千如電機產學合作內容可參考：2.3產學合作。



三、人才聘雇

截至2024年底止，千如集團員工總數為774人，且所有員工聘用皆符合法令規定。千如以完善的培訓課程、福利制度及薪資待遇，促進員工不斷向上自我提升，打造一個穩定並可長期發展的友善職場，包含正職員工721人、臨時員工53人；以勞雇類型劃分則含全職員工773人、兼職員工1人、無時數保證0人；具原住民身分者37人；具身心障礙身分者共2人。

2024年底員工結構

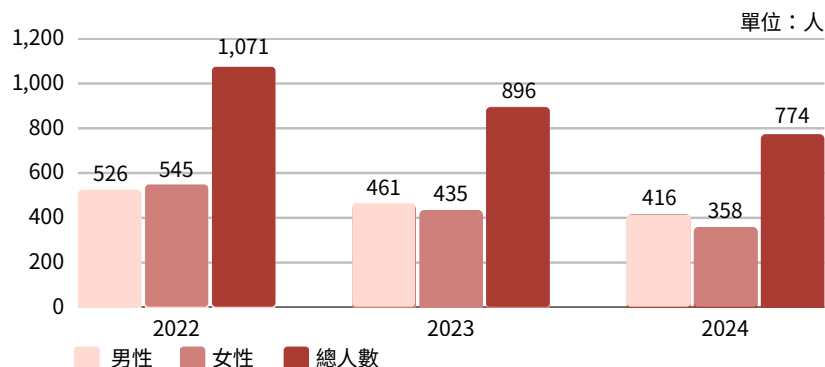
類別	組別	男性		女性		組別小計比例	
		人數	佔全體員工比(%)	人數	佔全體員工比(%)	人數	佔全體員工比(%)
職務	高階主管	8	1.92%	0	0.00%	8	1.03%
	中階主管	68	16.35%	63	17.60%	131	16.93%
	一般員工	340	81.73%	295	82.40%	635	82.04%
工作地點	台灣	91	21.88%	97	27.09%	188	24.29%
	中國	262	38.70%	191	53.35%	352	45.48%
	馬來西亞	264	39.42%	70	19.55%	234	30.23%
年齡	29歲以下	242	33.89%	100	27.93%	241	31.14%
	30~50歲	240	57.69%	216	60.34%	456	58.91%
	51歲以上	35	8.41%	42	11.73%	77	9.95%
學歷	中等教育(含以下)	270	64.90%	205	57.26%	475	61.37%
	高等教育	128	30.77%	146	40.78%	274	35.40%
	碩士	16	3.85%	7	1.96%	23	2.97%
	博士	2	0.48%	0	0.00%	2	0.26%
勞雇合約	正職員工	388	93.27%	333	93.02%	721	93.15%
	臨時員工	28	6.73%	25	6.98%	53	6.85%
雇用類型	全職員工	415	99.76%	358	100.00%	773	99.87%
	兼職員工	1	0.24%	0	0.00%	1	0.13%
	無時數保證員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
原住民身分		16	3.85%	21	5.87%	37	4.78%
身心障礙身分		2	0.48%	0	0.00%	2	0.26%

註：

1. 揭露邊界涵蓋台灣廠楊梅一廠、楊梅二廠、上海廠、廣州廠、馬來西亞廠
2. 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)
3. 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)

4. 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義
5. 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義
6. 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

2024年底員工結構圖



四、員工依性別、勞雇合約的分佈

員工性別、勞雇合約表

單位：人

年度		2022		2023		2024	
員工總數		1,071		896		774	
勞雇合約		正職員工 (非固定)	臨時員工 (固定)	正職員工 (非固定)	臨時員工 (固定)	正職員工 (非固定)	臨時員工 (固定)
性別	男	344	282	428	33	388	28
	女	271	174	419	16	333	25
地區	台灣	164	59	198	0	187	2
	海外	381	467	650	49	534	52
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	504	22	461	0	415	1
	女	494	51	435	0	358	0
地區	台灣	223	0	197	0	188	0
	海外	775	73	699	0	585	1

4.1.2人才結構

千如集團擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。2024年間共計招募280位新進員工，包含男性151位、女性129位，新進29歲以下共166人；介於30-50歲共112人；51歲以上共2人；另有317位員工離職，含154位男性及163位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

千如電機資遣預告期：

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費

- 1.工作3個月以上未滿1年：10日前
- 2.工作1年以上未滿3年：20日前
- 3.工作3年以上：30日前

一、新進人員

為協助新進員工了解公司環境及概況，並快速學習相關專業知能，提早進入工作狀況，千如集團規劃了完善的入職訓練，幫助新進員工更快速融入公司。

(一) 專業訓練

依新人實際職能需求規劃專業課程訓練項目。

(二) 新人引導

用人單位針對工作環境、部門組織及目標進行介紹命簡要說明工作內容及業務相關辦法，新人引導課程時數不得低於2小時。

(三) 訓練執行

所有訓練課程應於新進人員報到後三個月內完成，誠信經營、資訊安全、職業安全衛生、環保等通識訓練課程應於報到內一個月完成。

(四) 訓練紀錄

訓練課程結束後由施訓單位進行課後評鑑，確認新進人員受訓情形。

(五) 成效評估

新進人員於階段性之訓練課程結束後，應由部門主管進行綜合成效評估，確認訓練結果是否達到預期成效，該結果將作為新進人員試用期滿考核之依據。

各廠新進人員總數與比例

單位：人

性別	年齡	廠區				總計	新進比例 (%)
		台灣廠	上海廠	廣州廠	馬來西亞廠		
男性	29歲(含)以下	9	1	73	16	99	36.30%
	比例	45.00%	NA	123.73%	25.81%	70.21%	
	30-50歲	13	1	26	11	51	
	比例	21.31%	11.11%	32.91%	12.09%	21.25%	
	51歲(含)以上	1	0	0	0	1	
	比例	10.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.86%	
	小計	23	2	99	27	151	
女性	29歲(含)以下	4	10	50	3	67	36.03%
	比例	66.67%	NA	87.72%	7.14%	63.81%	
	30-50歲	5	27	29	0	61	
	比例	8.47%	168.75%	24.79%	0.00%	28.91%	
	51歲(含)以上	1	0	0	0	1	
	比例	3.13%	0%	0%	0%	2.38%	
	小計	10	37	79	3	129	

註：

- 該性別與年齡新進人數/該性別與年齡年底在職人數
- 因上海廠於2024下半年轉型，男性與女性之29歲(含)以下年底在職人數為0，故比例欄位以NA顯示

二、離職人員

為了持續優化工作環境與提升員工滿意度，本公司在員工離職時皆會安排離職面談。透過與離職同仁的深入溝通，了解其離職原因、在職期間的工作經驗與建議，作為內部檢視與制度調整的參考依據。此面談過程強調尊重與保密，鼓勵同仁坦誠分享真實想法。面談後進行離職原因分類與統計分析，作為人力資源政策優化的重要依據，有助於打造更健康、友善與具發展性的工作環境，進而降低人員流動率並提升組織整體效能。

各廠離職人員總數與比例

單位：人

性別	年齡	廠區				總計	離職比例 (%)
		台灣廠	上海廠	廣州廠	馬來西亞廠		
男性	29歲(含)以下	6	4	66	21	97	37.02%
	比例	30%	NA	111.86%	33.87%	68.79%	
	30-50歲	11	6	29	8	54	
	比例	18.03%	66.67%	36.71%	8.79%	22.5%	
	51歲(含)以上	0	2	0	1	3	
	比例	10%	50%	0%	9.09%	8.57%	
	小計	17	12	95	30	154	
女性	29歲(含)以下	5	13	34	14	66	45.53%
	比例	83.33%	NA	59.65%	33.33%	62.86%	
	30-50歲	3	34	29	30	96	
	比例	5.08%	212.50%	24.79%	157.89%	45%	
	51歲(含)以上	0	0	0	1	1	
	比例	0%	0%	0%	11.11%	2.38%	
	小計	8	47	63	45	163	

註：

- 該性別與年齡離職人數/該性別與年齡年底在職人數
- 因上海廠於2024下半年轉型，男性與女性之29歲(含)以下年底在職人數為0，故比例欄位以NA顯示

4.1.3員工福利

一、薪酬政策

千如集團重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。集團敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，男女的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。千如集團員工薪酬包含基本薪給(含本薪、伙食津貼、交通津貼、各項特殊職務津貼)、績效獎金、紅利獎金、年終獎金等。同時，本公司人力資源部每年還會依據市場狀況、公司營運等相關指標進行薪資的定期檢視，以提供具競爭力、吸引力之薪資，讓許多優秀的人才更樂意加入千如這個大家庭。

台灣總部為將經營績效或成果，適當反映在員工薪酬，依據公司章程第卅四條提撥12%~16%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，應提撥之員工酬勞金額中，以不低於30%之金額做為基層員工分配酬勞，2024年平均員工薪資費用為新台幣507仟元。

台灣總部2022~2024年男女員工薪資比例

單位：仟元

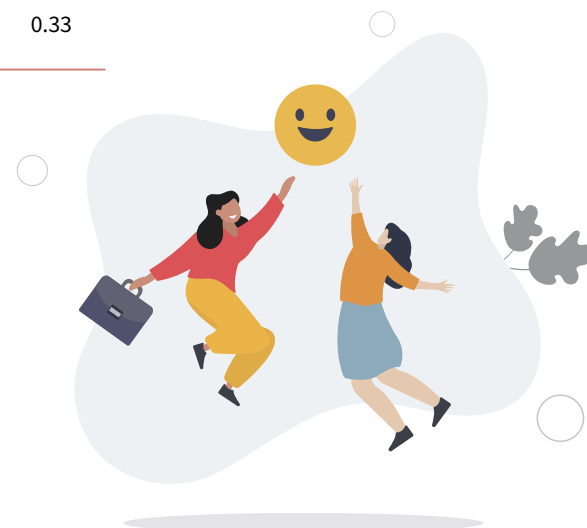
職等/年度	2022				2023				2024			
	基本薪資		平均薪酬		基本薪資		平均薪酬		基本薪資		平均薪酬	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
非主管人員	1	1.01	1	1	1	0.82	1	0.87	1	0.82	1	0.88
主管人員	1	0.79	1	0.7	1	0.52	1	0.53	1	0.53	1	0.33

註：

- 1.基本薪資指核定薪資；平均薪酬指基本薪資加其他獎金
- 2.2022年(含)以前一般員工薪資計算範圍為12/31在職員工之薪資，2023年以後則是依全時員工資料計算，計算全年度在職滿6個月以上員工之薪資
- 3.2023年起主管薪資計算範圍為經理人、財務會計主管，與全時員工薪資計算規則一致

台灣總部2022~2024年全職一般員工薪資

年度	薪資平均數	薪資中位數
2022年	767仟元	587仟元
2023年	623仟元	522仟元
2024年	631仟元	514仟元
2024年與2023年差異比例	1.28%	-1.53%



二、退休金制度

本集團訂有退休管理辦法配合勞動基準法及勞工退休金條例規定，自民國94年7月1日起按月為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資6%至勞保局退休金個人帳戶，同時繼續為選擇適用舊制退休金辦法之原有員工及選擇適用新制退休金辦法之原有員工的舊制保留年資，按員工「退休管理辦法」退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至台灣銀行專戶。另本公司於每年年度終了前，估算勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額，本公司將於次年度三月底前一次提撥其差額。

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。

退休制度與提撥情形

台灣廠	舊制	適用舊制退休金辦法之原有員工及選擇適用新制退休金辦法之原有員工的舊制保留年資，按員工「退休管理辦法」退休金給付標準計算提撥適額之退休準備金至台灣銀行專戶。 依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額6%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
	新制	自民國94年7月1日起按月為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月工資6%至勞保局退休金個人帳戶。 依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。
海外廠		馬來西亞及大陸子公司就當地員工每月薪資總額之特定比例提撥退休金至退休金管理事業，合併公司對於此退休福利計劃之義務僅為提撥特定金額。

註：詳細退休金提撥金額請參考千如集團2024年年報：<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page675>



三、育嬰留停

千如電機相當重視生育率低迷的社會問題，因此，我們期望可以幫助千如人成家立業創造幸福美好的家庭，提升台灣的生育率。我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、家庭照顧假等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱等設施之溫馨哺乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。2024年千如集團申請育嬰留停的復職率為100%。



育嬰留停人員分析

單位：人

年度	2022			2023			2024		
廠區	台灣廠			集團			集團		
項目	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	5	2	7	10	16	26	7	15	22
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	1	2	3	4	13	17	7	15	22
當年度育嬰留停應復職人數(C)	1	2	3	3	11	14	5	11	16
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	1	1	2	3	11	14	5	11	16
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	1	1	3	11	14	0	4	4
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	3	11	14	0	2	2
育嬰留職停薪申請率(%) (=B/A)	20%	100%	42.86%	40%	81.25%	65.38%	100%	100%	100%
復職率(%) (=D/C)	100%	50%	67%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
留任率(%) (=F/E)	NA	0%	0%	100%	100%	100%	NA	50%	50%

註：

1. 當年度享有育嬰留停資格人數之認定基準：申請產假、陪產假、育嬰留停之員工
2. 百分比之分母數據為0時，改以NA呈現

四、2024年千如家庭日

千如電機於2024年11月30日假國立臺北大學三峽校區舉辦「2024千如家庭日」，本次家庭日以「產學合作、運動健走、親子休閒、校園踏青」四大主題為主軸，透過多樣化的體驗活動，充分展現千如電機在創新與合作上的豐碩成果，同時促進員工健康及家庭生活的平衡。

國立臺北大學與該校師長們對千如電機長期以來的產學合作給予極大支持，本次特別開放三峽校區、商學院大樓及電子商務中心，讓同仁及眷屬深入體驗公司與學界合作的最新技術與研究成果。

千如電機向來致力於打造一個健康安全與人性化的工作環境，注重同仁的工作與生活平衡，舉辦家庭日活動，藉此感謝每位同仁平日的用心付出，感謝同仁家人背後的全力支持，並期望激發出同仁的活力與熱情，凝聚對公司的向心力與認同感，形塑企業價值觀與共同文化，也以健走的活動方式，善盡愛地球的責任。同時，藉由此活動向民眾宣導運動保健的觀念，提醒在繁忙的生活中，也要維持良好運動習慣，抽空到戶外走走，有助於達到身、心、靈的健康。

運動健走



趣味競賽



頒獎典禮



產學合作



4.2學習發展

4.2.1多元學習發展

一、年度開課班次、受訓人次及受訓人時數總覽

2024年員工受訓情形			
課程類別	開課班次	總人次	總時數
新人訓練	46	580	1,690.50
專業職能課程	239	1,551	4,137.50
通識課程	60	1,663	3,743.50
外語強化課程	1	4	8
管理領導課程	1	1	16
其他	9	108	955.5
合計	356	3,907	10,551

註：

- 1.揭露邊界涵蓋台灣廠楊梅一廠、楊梅二廠、上海廠、廣州廠、馬來西亞廠
- 2.不包含離職、留職停薪、產假、育嬰假、哺乳假、退休人員



二、各性別平均受訓時數

各性別平均受訓時數			
年度	2022	2023	2024
男性	16.59	15.29	10.97
女性	16.93	18.73	16.72

單位：小時

註：

- 1.揭露邊界涵蓋台灣廠楊梅一廠、楊梅二廠、上海廠、廣州廠、馬來西亞廠
- 2.平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數
- 3.不包含離職、留職停薪、產假、育嬰假、哺乳假、退休人員

三、各職級平均受訓時數

各職級平均受訓時數			
年度	2022	2023	2024
高階主管	15.17	5.28	4.81
中階主管	27.34	26.93	28.1
基層人員	14.61	15.01	10.76

單位：小時

註：

- 1.平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數
- 2.不包含離職、留職停薪、產假、育嬰假、哺乳假、退休人員
- 3.董事受訓時數揭露於年報：<https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page675>

4.2.2企業實習與人才培育

千如電機持續深耕校園，發掘並培育優秀人才，提供學生實習機會，讓學生更加瞭解產業趨勢與動態，促進學生提早培養就業能力，與產業接軌。千如藉由與學校合作，提供實習機會網羅優秀人才，讓學生參與部門日常實務運作深入了解公司內部產、銷、研的營運，能有機會認識如何學以致用與職涯探索，給予即將離開學校的年輕人，在步入社會的第一哩路上，給予更大、更溫暖且堅定的支持。

Kansas State University-Electrical and Computer Engineering 范佳韶實習心得：

I have enjoyed my time here at ABC electronics. I enjoyed learning about the LTCC manufacturing process and just getting to know what happens in a day to day life of an engineering job. At first, the manufacturing process seemed daunting and overwhelming. But through observing the engineers for each station, I learned how each station works with each other to produce the LTCC components.

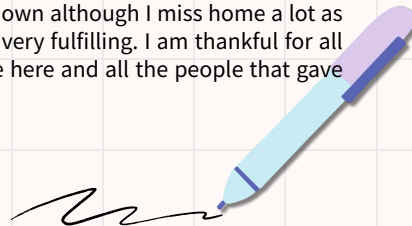
On the other hand, the translation of the SOP documents proved to be more challenging. Since I have never done anything like it, I end up having to search up different technical terms about manufacturing to successfully translate most documents. Even though it was challenging, it helped me in understanding how to operate each of the machines in the stations.

There is something beautiful about observing the inner workings of a machine and how it perfectly repeats each programmed motion. And to think that all these processes makes only a tiny electrical component makes me think about how so many things in our daily lives are so complex. From the manmade to the natural, we can observe beauty through the little processes, how everything interact with each other, and how the different insignificant process lead to the world functioning.

I am glad to have this opportunity to experience the work culture in Taiwan. It is very interesting to see all the cultural differences between America and Taiwan after living in the US for about 7 years. I enjoyed living on my own although I miss home a lot as well. These 2 months has gone by fast, but it was very fulfilling. I am thankful for all the people for giving me this opportunity to come here and all the people that gave me guidance for the past 2 months.



註：右五為LTCC部實習生范佳韶



4.2.3員工培訓計畫

面對全球產業經濟快速變化，公司設定以科技創新和開拓市場為核心的長期策略目標，透過策略性及系統性的人才培養計畫，確保同仁能夠持續學習成長。千如的訓練藍圖分為四個階段：基礎訓練、OFF-JT（Off-the-Job Training）、OJT（On-the-Job Training）和SD（Self Development）。每個階段都針對不同的學習需求和目標，形成一個循序漸進的學習路徑。在基礎訓練階段，員工將學習公司文化和基本的職業技能，為進一步的專業發展打下堅實的基礎。接著，在OFF-JT階段，員工會接受更專業化的培訓，學習更深入的知識和技能。OJT階段則由具有豐富經驗的同事或主管在工作中直接指導，立即學習並應用相關技能，快速學習更深入的知識和技能。最後，在SD階段，員工被鼓勵進行自我探索和自我提升，公司提供必要的資源和支持，幫助他們實現個人職業生涯的目標。

培訓計畫表

對象	OFF-JT			OJT	SD
	管理職能	核心、通識職能	專業賦能		
經營層 高階主管	高階主管 發展課程	成就導向 主動積極 有效溝通 人才培育	財會管理 行銷業務 研發技術 生產管理	專案指派 工作輪調 工作指導 會議主持 訓練員制	在職進修 語言學習 內部講師 研讀書報 讀書會 專業會展
中階主管	中階主管 發展課程	團隊領導 團隊合作 分析式思考 企業誠信倫理	品質管理 製程技術 設備管理 人力資源管理		
基層主管	基層主管 發展課程	勞工安全衛生	採購&倉管&物料		
一般同仁	新進人員訓練-共通訓練、部門認知				

千如電機的人力發展策略是依據公司願景、經營理念及年度目標而擬定，從選、用、育、留四方面展開，建構員工發展計畫和學習管道，讓員工有自我發展與成長的空間。人才培育方面由人資部和各部門主管依據各部門發展重點來規劃訓練課程。

近年來人資部配合公司發展策略擬定，強化員工工作技能，千如在人才培育與訓練資源配置上不分性別及年齡，以鼓勵「全員參與」的概念進行員工訓練。並透過不同型態的學習活動，讓參訓人員能結合工作實務運用強化學習效益，以提升品質與效率。

選才

藉由《職業人格特質分析》展開『行為描述』評比後，運用『行為描述』的要求及應用，來形塑適合的候選人，並配合內外部管道找對的人加入公司。

用才

根據組織與個人發展需求，藉由職能模式作為用才依據，並採用「重點工作計劃」管理，達到適才適所之效。

育才

為厚植各位同仁對工作技能的提升及落實終生學習願景，明確各部門之組織核心能力發展重點，及各職務關鍵流程重點工作與必備專業能力，轉化為通識職能、專業職能、管理職能的訓練課程。適時讓員工參與內外部訓練課程。

留才

推行《資深員工導師制》，透過和許多閱歷豐富的「員工導師」協助新進人員更快速了解公司制度與工作文化，可補強員工個人化的培訓與職業發展的建議，進而提升員工的留職率。

4.3 勞雇關係與勞工人權

4.3.1 多元包容

一、法規遵循與宣導

千如電機視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎勵機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司於工作規則明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

另外，新人報到當天，會進行新人職前認知教育訓練，內容包含公司介紹、工作規則、誠信倫理宣導、資訊安全宣導…等。

二、維護員工權利及福利

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

三、落實人員安全訓練

為提高員工對於安全衛生相關知識的正確認知，千如電機2024年依照職業安全衛生法規舉辦相關訓練課程，落實員工安全訓練。



職業安全衛生訓練

項目	廠區	2022			2023			2024		
		受訓人數	受訓時數	小計(時)	受訓人數	受訓時數	小計(時)	受訓人數	受訓時數	小計(時)
新進人員安全衛生教育訓練	台灣	91	3	273	29	3	87	33	3	99
	上海	51	1	51	78	1	0	39	1	39
	廣州	519	24	12,456	146	24	3,504	96	24	2,304
	馬來西亞	89	2	178	45	2	90	36	2	72
在職安全衛生教育訓練(間接)	台灣	90	3	270	86	1	86	98	1	98
	上海	51	1	51	50	2	0	22	2	44
	廣州	4	16	64	559	2.2	1,236	422	1.86	785
	馬來西亞	0	0	0	0	0	0	93	2	186
危害通識教育訓練	台灣	8	3	24	15	3	45	10	3	30
急救人員安全衛生教育訓練	台灣	0	0	0	0	0	0	33	1.5	49.5
	廣州	0	0	0	0	0	0	47	2.89	136
	馬來西亞	0	0	0	0	0	0	16	2	32
調換作業教育訓練	台灣	0	0	0	9	3	27	16	4	48
甲種安全衛生業務主管	台灣	0	0	0	0	0	0	1	6	6
荷重一公噸堆高機操作教育訓練	台灣	0	0	0	0	0	0	2	3	6
粉塵危害預防訓練	上海	3	1	3	0	0	0	0	0	0
職場暴力預防宣導	台灣	217	1	217	74	1.5	111	0	0	0
呼吸防護教育訓練	台灣	0	0	0	7	2	14	0	0	0
丙種安全衛生業務主管	台灣	1	18	18	0	0	0	0	0	0
風險評估教育訓練	台灣	0	0	0	17	2	34	0	0	0
在職安全衛生教育訓練(直接)	台灣	36	1	36	72	1	72	54	1	54
	廣州	0	0	0	0	0	0	444	1.72	762
總計		1,160	74	13,641	1,187	48	5,306	1,462	61	4,751



四、性騷擾防治管道

為維護性別工作平等及提供員工與服務對象免受性騷擾之工作及服務環境，公司已制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法」，公司設立申訴專線電話、傳真及電子信箱等，以利申訴。2024年千如集團未有性騷擾之情事發生。

- 申訴專線：(03)4788188 #1662~1666
- 申訴地址：桃園市楊梅區環東路298巷98號
- 電子信箱：hr.dept@atec-group.com



五、派遣勞工具體承諾

千如集團針對將合作之派遣(勞務承攬)廠商，先行瞭解其勞動法遵情形，以作為是否同意合作之評估。千如集團於履約期間針對派遣(派駐)勞工之勞動條件是否合法，將主動進行調查、稽核或其他作為。

4.3.2勞資溝通

千如集團戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱、員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

千如集團具有團體協約的廠區為上海廠與廣州廠，針對團體協約中未涵蓋的員工，千如集團根據涵蓋其他員工的團體協約決定其工作條件和雇用條款。

2024年千如集團團體協約概況

項目	台灣廠	上海廠	廣州廠	馬來西亞廠
受團體協約涵蓋的員工數		29	272	
員工數	無團體協約	29	323	無團體協約
涵蓋百分比		100%	84.21%	

4.3.3 職場健康促進活動與母性職場保護

一、健康促進活動

- (一) 健康檢查結果異常者之健康指導及追蹤管理共42場次，總計人140次面談指導。
- (二) 健康講座活動舉辦2場次，總計42人次參與，共計受訓84小時。
- (三) 辦理1場次健康活動-員工自主量血壓活動，為鼓勵員工參與，亦準備限量精美小禮物贈送給員工，活動期間共32位員工參與。

職場健康促進活動與母性職場保護

項目		人次
健康關懷		
講座	吃對飲食-血壓控制逆轉勝	20
	藏在身邊的肌肉骨骼傷害&痠痛ByeBye	22
活動	員工自主量血壓(4月~5月)	32
母性健康關懷		2

註：揭露邊界為台灣二廠



▲吃對飲食-血壓控制逆轉勝



▲藏在身邊的肌肉骨骼傷害&痠痛ByeBye



▲員工自主量血壓



▲員工自主量血壓活動頒獎

二、千如電機榮獲「健康啟動標章」

千如電機將健康促進視為企業永續經營的一環，配合國民健康署的「健康職場推動計畫」，千如規劃多場健康促進措施，逐步推動健康促進工作，如：跳繩及踏步比賽、減重活動、戒菸活動、肌肉健康講座、匹茲堡睡眠品質指數問卷調查、捐血活動意願調查、環境監測、臨場健康服務與健康促進計畫，關懷員工安全與健康。2021年經國民健康署評定符合健康職場認證，獲頒「健康啟動標章」，因其有效期限為三年，因此規劃於2025年後再次取得「健康啟動標章」認證。

千如電機承諾創造更優良的職場環境，2025年將持續舉辦多項健康促進活動，期望員工達到身心健康及自主管理，建立健康之工作環境。



三、健康知識文宣

為了提升員工的健康意識，千如電機於2024年推出了一系列主題豐富的健康宣傳活動。我們每月設計不同主題的健康文宣，並在公司公告欄、廁所等區域張貼，讓員工輕鬆獲得健康知識。2024年的健康文宣主題包括預防癌症、健康飲食、健康新知和健康生活等，這些文宣提供實用的健康資訊，幫助員工更好地瞭解如何保持身心健康。



四、員工健康檢查

員工的身心健康是企業永續重要指標之一，本公司任用新進員工時進行健康檢查，同仁到職滿一年，將會安排健康檢查，優於現行法規，在職員工每年進行健康檢查；針對從事特別危害健康作業場同仁，則提供特殊作業健康檢查(如噪音、粉塵、游離輻射等檢查)，經醫師檢查及判定後，若發現需要追蹤管理個案提供充足就醫資訊。台灣總部職醫、職護每月到廠6次，安排至少2小時的健康相關活動，內容包含健康檢查結果分析與健康指導、健康教育、健康諮詢及評估、健康促進、工作場所環境之評估及改善建議、傷病後復工/配工評估、定期向雇主報告及勞工健康服務之建議，維護員工健康，2024年度一般健康檢查人數為227人，達成率99.6%，特殊健康檢查人數83人次達成率100%。

職業健康服務檢查人員統計

單位：人

年度	2022		2023		2024	
檢查類別	應檢人數	受檢人數	應檢人數	受檢人數	應檢人數	受檢人數
一般健康檢查	178	178	412	411	228	227
粉塵作業健康檢查	28	28	18	18	39	39
游離輻射健康檢查	3	3	3	3	7	7
噪音作業健康檢查	8	8	12	12	240	240
長期夜間工作者	0	0	0	0	0	0
其他檢查	12	12	471	470	83	83

註：

- 其他檢查包含焊錫/焊接作業健康檢查、高溫作業健康檢查、激光印字作業健康檢查、電工作業健康檢查
- 揭露邊界涵蓋台灣一廠、台灣二廠、廣州廠、上海廠及馬來西亞廠

4.4安全的工作環境

4.4.1安全又安心的職場守護環境

一、安全又安心的職場守護環境

本集團遵循職業安全衛生法相關法規，訂定職業安全衛生管理計畫，並設置安全衛生組織、人員，實施安全衛生管理，並參考ISO-45001：2018的管理方式進行全集團職業安全衛生管理，集團員工共774人，非員工的保全共計6人；清潔人員8人；食堂人員4人，共計18人。

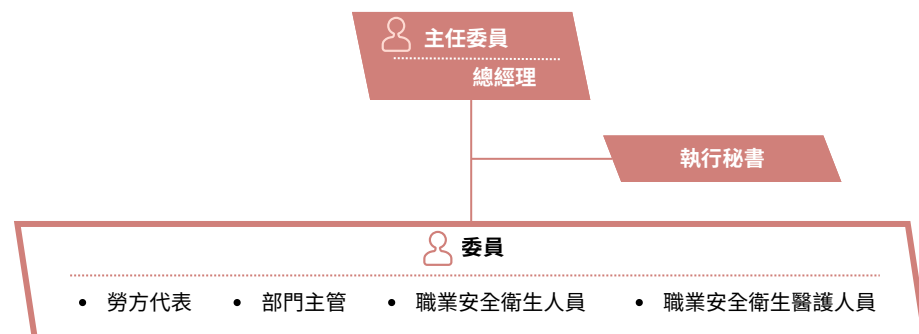
二、職安衛委員會

千如電機依據法令規定，設置職業安全衛生委員會，總經理擔任主任委員，委員會每3個月開會一次，職責如下：

- (一) 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議
- (二) 協調、建議職業安全衛生管理計畫
- (三) 審議安全、衛生教育訓練實施計畫
- (四) 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
- (五) 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項
- (六) 審議各項安全衛生提案
- (七) 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項
- (八) 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
- (九) 審議職業災害調查報告
- (十) 考核現場安全衛生管理績效
- (十一) 審議承攬業務安全衛生管理事項
- (十二) 其他有關職業安全衛生管理事項



內部員工可將職業衛生安全相關意見提報予主管及勞工代表，再提報至職業安全衛生委員會討論；非工作者(承攬商)則可透過協議組織將職業衛生安全議題提報予公司職安承辦人員



三、職業安全衛生委員會組成比例

為保障員工工作安全與權益，千如集團各廠皆設有職業安全衛生委員會，成員涵蓋勞方與資方代表，其職責為對雇主擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。

職業安全衛生委員會組成

廠區	台灣廠	上海廠	廣州廠	馬來西亞廠
全體員工總數	188	29	323	234
委員會總人數	23	0	38	11
勞方代表人數	8	0	8	5
比例(勞方代表人數/委員會總人數)	35%	0%	21%	45%
比例(勞方代表人數/全體員工人數)	4.26%	0%	2.45%	2.14%

註：

- 1.揭露邊界涵蓋台灣廠楊梅一廠、楊梅二廠、上海廠、廣州廠、馬來西亞廠
- 2.全體員工總人數以人資部數據為主，人數統計採12/31當日人數止
- 3.上海廠因業務轉型，故無設置職安委員會

四、承攬商進入廠施工管理

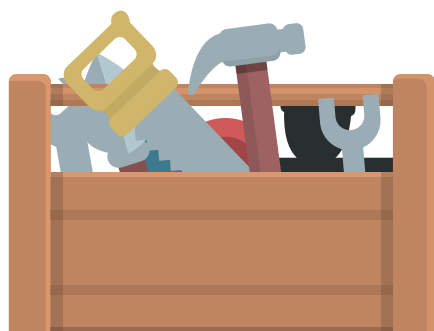
千如電機訂有「承攬商安全衛生管理辦法」，針對將合作之派遣(勞務承攬)廠商，先行了解其勞動法遵循情形，以做為是否同意合作之評估。千如集團於履約期間針對派遣(派駐)勞工之勞動條件是否合法，將主動進行調查、稽核或其他做為。

另外，為確保承攬商作業安全，防止職業災害、環境污染等事件發生，且承攬商入廠施工前，需接受廠內安全衛生宣導、危害因素告知、遵守職業安全衛生法、環保法規及廠內各項環保、安全及衛生相關規定等。承攬作業期間，加強每日施工現場巡查及施工機具自動檢查，要求承攬商高風險作業於三天前完成申請作業。並不定期進行協議組織，針對政府法規、廠內更新配合事項及承攬作業稽核成果與改善建議說明，作為承攬商相關需求事項溝通橋樑，以有效預防承攬商作業意外事故及人員傷害發生。2024年承攬商總經歷工時為7,360小時，作業期間沒有發生任何永久性傷害、部分永久性傷害及暫時性傷害事件。

承攬商進出場分析

年度	人數	時數	天數	總時數
2022	66	137.5	27	347.5
2023	1,056	2,173	538	13,830
2024	861	2,485	382	7,360

註：2022年資料僅揭露台灣廠，2023年~2024年數據涵蓋範圍為台灣一廠、台灣二廠、廣州廠及馬來西亞廠



4.4.2職災統計與分析

千如集團參照勞動部職業安全衛生署公告風險評估技術指引，訂定危害鑑別與風險評估管理辦法，並針對中度以上之風險提出改善或管制措施，各單位負責危害鑑別與風險機會評估之人員均接受風險評估教育訓練，2024年危害鑑別之風險共4項，並且針對不同風險進行管理控制，目前割/壓/撞/砸/捲、與有害物接觸、感電、墜落皆有相應的管理方式，例如操作立式射出成型機安全作業標準、物料搬運安全作業標準、或是辦理裁切外檢GDD90-75教育訓練……等，目前鑑別出的災害風險皆有因應措施，透過職業安全衛生委員會討論改善職場高風險活動，保護員工健康。災害類型如下所示：

職業災害類型統計

災害類別	2022			2023			2024
	台灣廠	廣州廠	上海廠	台灣廠	廣州廠	上海廠	廣州廠
職業病	4	NA	8	2	0	8	0
割/壓/撞/砸/捲	14	10	13	2	10	13	14
與有害物接觸	5	1	5	2	1	5	5
感電	7	16	1	5	16	1	16
墜落	1	5	1	2	5	1	5
異物入眼	1	NA	4	0	0	3	0
總計	32	32	32	13	32	31	40

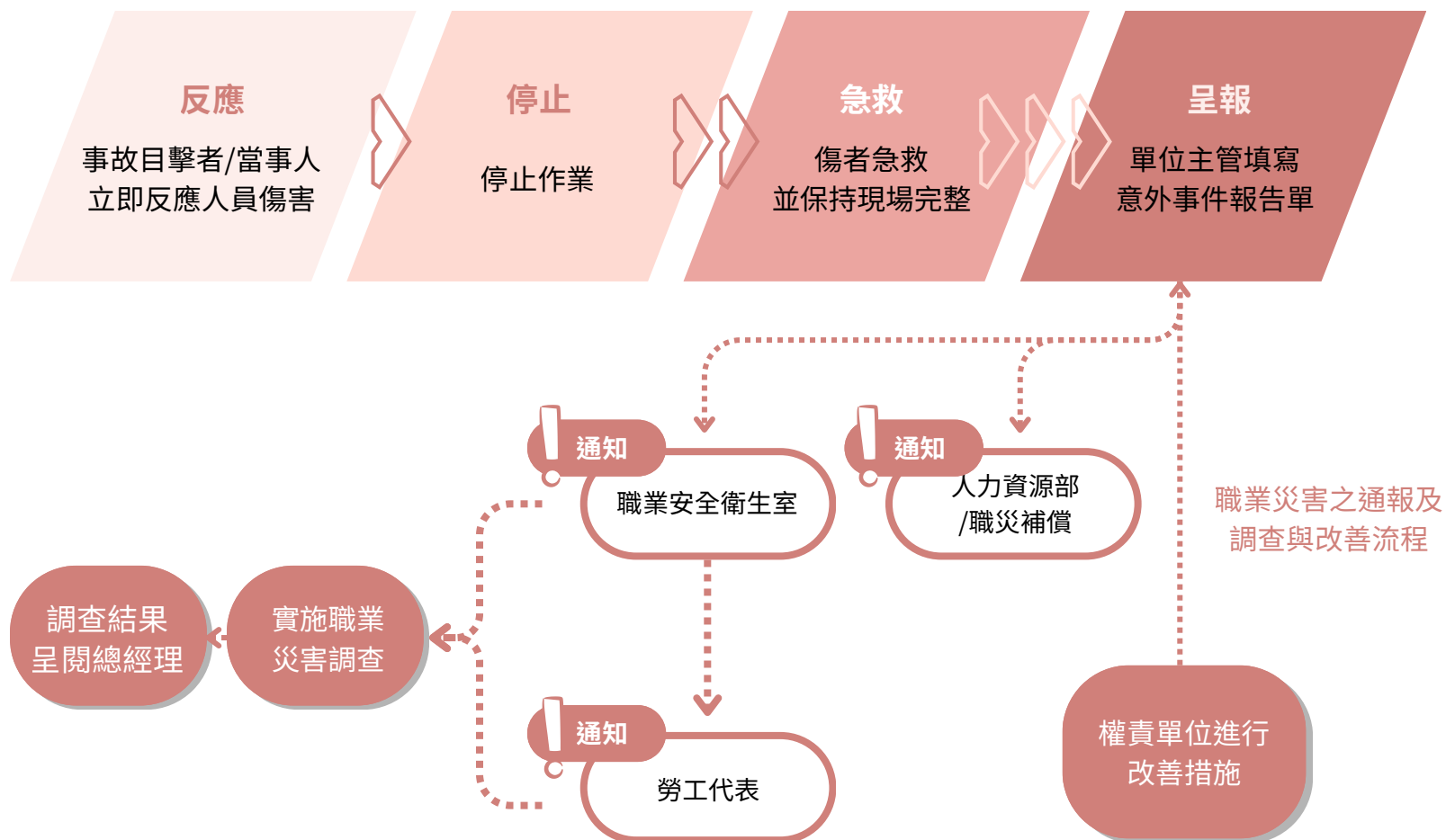
註：揭露邊界涵蓋台灣廠、上海廠、廣州廠、馬來西亞廠，因台灣與馬來西亞廠經評估後無重大風險，而上海廠則因轉型成行銷總部，故無進行評估

廠內因設備、危害性化學品新增或變更及廠內發生職業災害等亦再次辦理危害鑑別與風險評估作業。員工於執行職務中，面臨緊急危害時，千如依據職業安全衛生法第18條訂定「職業安全衛生工作守則」讓員工可行使退避權，且公司保障提出改善意見之員工不會受到懲罰。

千如集團依工作環境與危害特性，界定潛在危害的分類及類型，作為危害辨識、統計分析及採取相關控制措施的參考。對於不可接受之風險項目，依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，考量現有技術資源、能力及可用之資源，採取有效降低風險的控制措施；而在中級以上的風險等級，列入管理方案，年度目標，以便定期追蹤改善成效。對於採取降低風險之控制措施，定期實施追蹤並確認風險控制措施之有效性及對策。

一、職業災害調查流程

千如集團訂職業災害之通報、調查與改善流程，同仁發生職業災害時職業安全衛生人員會同勞工代表實施事故調查，並持續追蹤後續改善狀況。



二、職業災害分析

千如電機遵守職業安全衛生法第18條，當員工執行職務發現有立即對自己的生命或健康構成迫切和嚴重的危險時，且公司保障提出改善意見之員工不會受到懲罰；千如集團在新人訓練時向員工宣導職業衛生安全重要性，並不定期向員工宣導，避免發生職業災害，經統計，2024年千如集團未發生工傷事件。

職業災害分析

廠區	台灣廠		上海廠		廣州廠		馬來西亞廠	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
計算基準員工數	91	97	13	16	148	175	164	70
總工作天數	22,750	24,250	3,263	4,016	37,148	43,925	48,544	20,720
工作總時數(hr)	182,000	194,000	26,104	32,128	297,184	351,400	388,352	165,760
職業傷害所造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
嚴重的職業傷害人數	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害人數比率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
可紀錄之職業傷害之數量	0	0	0	0	0	0	0	0
可紀錄之職業傷害之比率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%





05

社會共榮

5.1 社會投資策略

5.2 社會參與成果

A•SDGs
GCSF 7
2024 第七屆
全球企業永續論壇
7th Global Corporate Sustainability Forum

社會共榮

5.1 社會投資策略

千如集團致力於回應利害關係人，投入公司資源於社會參與，並以聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 為本公司之社會參與指導綱要。我們依據本公司之營運能力，透過實際的作為，連結與回應SDG1消除貧窮、SDG3良好健康與福祉、SDG4優質教育、SDG 17夥伴關係4項關鍵目標。

社區投資		
社會參與類型	金額 (新台幣/元)	比例 (百分比)
社區營造	160,985	20.46%
學術培力	489,067	62.16%
慈善捐款	136,746	17.38%
總計	786,798	100%



5.2 社會參與成果

社會參與成果				
廠區	社會參與發展面向	專案名稱	現金捐贈 (NTD)	對應之SDGs
台灣廠	社區營造	贊助楊梅義消顧問費	30,000	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
		贊助楊梅國中第54屆畢業典禮	20,000	4 QUALITY EDUCATION
		贊助楊梅國中第76屆校慶運動會	30,000	4 QUALITY EDUCATION
	學術培力	臺北大學企管系辦理2024年ICBA研討會	239,067	
		贊助臺北大學商學院主辦「GCSF全球企業永續論壇之學術論文研討會」	200,000	4 QUALITY EDUCATION
		臺北大學 贊助電機資訊學院院務發展及辦理尖端科學產業合作聯盟	50,000	
	慈善捐款	台灣好德-捐款台灣空軍公派留學生徐皓明家屬急難醫療費用	100,000	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
	社區營造	山門村敬老活動	80,985	1 NO POVERTY
馬來西亞廠	慈善捐款	捐款消防局現役人員及退休人員	17,666	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
		捐款馬來西亞警察部隊行政與公務員工會	19,080	

一、社區營造

(一) 贊助楊梅義消

千如電機秉持企業社會責任，積極回饋社會，特別關注公共安全與緊急救援工作。今年，我們捐款支持楊梅義消，協助其購置必要裝備與強化救災能力。透過這項善舉，我們希望為社區安全盡一份心力，支持第一線救援人員，提升整體防災應變能力，為社會帶來更多正向影響。



(二) 贊助楊梅國中校慶運動會與畢業典禮

千如電機支持在地本土文化之傳承，2024年度贊助楊梅國中第76屆校慶運動會以及第54屆畢業典禮，給予學生難忘的回憶，促進企業與在地學校共好發展。



二、學術培力

(一) GCSF全球企業永續論壇學術論文研討會

全球企業永續論壇 (Global Corporate Sustainability Forum GCSF) 目前已邁入第七屆，每年都會邀集國內產官學研機構，旨在連結台灣各界學術研究脈絡、最新趨勢，並與國際社會交流，落實永續教育並掌握企業商機。

千如電機長期贊助國立臺北大學商學院舉辦GCSF全球企業永續論壇學術論文研討會，這次的主題為「推動公平轉型：全球視野下的企業責任與機遇」，論壇內容包含探討ESG資訊對企業透明治理的重要性、剖析美國ESG投資面臨的政治挑戰、分析消費者行為與企業永續策略以及永續行動策略。本次論壇促進了企業跨領域交流，未來各界應當攜手合作，為未來創造公平、包容、永續的發展模式。



(二) 臺北大學企管系ICBA研討會

徐明恩董事長身為臺北大學傑出校友，秉持回饋母校的精神，自2022年起連續贊助商學院舉辦「ICBA國際研討會」，提供學術與實務的交流平台，共同探討商業管理的新趨勢。

本次研討會由來自大學、業界機構及政府組織的投稿人分享研究成果，顯見此研討會不僅僅是學術論壇，更是提供參與者分享、學習、溝通並交換意見的專業平台，希冀藉由千如集團的力量，未來能吸引更多管理學界與實務界人士熱烈參與，提升企業管理學術研究之水準。2024年共收錄國際場論文19篇，國內場39篇。



(三) 資助臺北大學商學院電子商務研究中心重新啟用

千如電機資助國立臺北大學商學院，進行電子商務研究中心整修，並於2024年正式啟用。

電子商務中心積極推動元宇宙、人工智慧、大數據分析與數位轉型等相關研究領域，對於電子商務研究中心的重新啟用，千如電機期許電子商務研究中心，能有效的整合商學院內的研究資源，促進電子商務的學術研究與教學推廣。透過電子商務研究中心支援籌辦學術刊物與相關學術研討會，並協助推動電子商務碩士學分學程與學士學分學程。期待這個中心能夠成為一個激發創新、推動學術研究、培育未來領導者的平台。



(四) 贊助臺北大學電機資訊學院院務發展及辦理尖端科技產業合作聯盟

本公司積極參與國立臺北大學主辦的尖端科學產業合作聯盟，透過產學合作，推動前瞻技術研發與產業應用。我們與學術界攜手，共同探索關鍵技術創新，並促進技術交流與人才培育，為產業發展注入新動能。

透過此聯盟，本公司不僅能與專家學者合作，掌握最新科技趨勢，更能藉由產學研發成果，提升市場競爭力。同時，我們也積極提供實習與就業機會，讓學術研究與產業需求緊密結合，打造永續發展的合作模式，為科技創新與社會進步貢獻力量。



三、慈善捐款

(一) 好德 捐款台灣空軍公派留學生徐皓明家屬急難醫療費用

本公司秉持企業社會責任，積極參與公益活動，關懷社會弱勢。今年，我們透過台灣好德基金會，捐款支持台灣空軍公派留學生徐皓明家屬的急難醫療費用，希望能在關鍵時刻提供即時援助，幫助其家人度過難關，透過這次捐助，期盼以拋磚引玉的方式，喚起社會更多關懷與支持，共同為有需要的人提供溫暖與幫助。未來，我們將持續關注社會公益，為建立更具溫度的社會盡一份心力。

(二) 山門村敬老活動

廣州千如自1995年在廣東省番禺區化龍鎮山門村投資設廠以來，皆得到當地政府、村委的大力扶持，和諧友善的營商環境為公司在當地的穩步發展，奠定了良好基礎。公司建廠近三十年來，不斷發展壯大，但不忘初心與使命，時刻履行企業的社會責任與擔當，除了解決周邊居民的就業問題，還積極參與當地政府舉辦的各類公益活動。每年農曆九月二十八是粵劇祖師爺華光大帝的誕辰，因村民的信奉被譽為“敬老日”，公司以實際行動支持敬老活動的開展並捐贈慰問金，表達了對每一位老人的關愛，讓老人們感受到外來企業的濃濃關懷與溫暖。廣州千如的敬老善舉不僅弘揚尊老、愛老、敬老的傳統美德，還傳播了本土粵劇文化，彰顯廣州千如企業的格局和博愛的企業文化。

(三) 捐款馬來西亞警察部隊行政與公務員工會與消防救援聯盟

本公司秉持企業社會責任，關懷公共安全與緊急救援工作，今年特別捐款馬來西亞警察部隊行政與公務員工會 (Police Administrative and Civilian Staff Union) 及消防救援聯盟 (Union of Fire Fighting and Rescue, Peninsular Malaysia)，以支持執法人員與救援隊伍的裝備提升與福利改善。

警察與消防人員肩負維護社會治安與公共安全之重任，千如集團透過這項捐助，表達對他們的感謝與支持，並提升其執勤與救災能力。我們相信，安全穩定的社會需要各界共同努力，未來本公司將持續關注公益與社會發展，為更美好的社會貢獻一份心力。



附錄

6.1 GRI Standards揭露項目對照表

使用聲明	千如電機已參照GRI準則報導2024年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	GRI現有的行業準則無適用之行業類別

GRI 2：一般揭露 2021					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1.1企業概況	12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1.1企業概況	12	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	0.1關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	0.1.3資訊重編	3	
	2-5	外部保證/確信	0.1.2外部查證/確信	3	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.3.1供應鏈結構	31	
	2-7	員工	4.1.1招募選才	54	
	2-8	非員工的工作者	4.1.1招募選才	54	

GRI 2：一般揭露 2021					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-9	治理結構及組成	1.4.1公司治理架構	22	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.4.1公司治理架構	22	
	2-11	最高治理單位的主席	1.4.1公司治理架構	22	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1公司治理架構	22	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2.2 ESG委員會	15	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1公司治理架構	22	
	2-15	利益衝突	1.4.1公司治理架構	22	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.4.1公司治理架構	22	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.2 ESG委員會	15	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.4.1公司治理架構	22	
	2-19	薪酬政策	4.1.3員工福利	59	
	2-20	薪酬決定流程	4.1.3員工福利	59	
	2-21	年度總薪酬比率	4.1.3員工福利	59	

GRI 2：一般揭露 2021

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
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	4	
	2-23	政策承諾	1.2.2 ESG委員會	15	
	2-24	納入政策承諾	1.2.2 ESG委員會	15	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.4.4風險管理	26	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3.3利害關係人溝通	24	
	2-27	法規遵循	1.4.3從業道德規範	24	
	2-28	公協會的會員資格	1.1.2外部協會參與	13	
利害關係人 議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3.3利害關係人溝通	21	
	2-30	團體協約	4.3.2勞資溝通	67	

GRI 3：重大主題 2021

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3.1重大主題的評估流程	16	
	3-2	重大主題列表	1.3.2重大主題管理	18	

一、治理面

重大主題：營運績效

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.0管理方針	8	
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.3營運績效	13	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1.1 TCFD	39	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.1.3員工福利	59	



重大主題：供應鏈管理

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.0管理方針	29	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3.2供應鏈管理	33	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.3.2供應鏈管理	33	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.3.2供應鏈管理	33	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.3.2供應鏈管理	33	

重大主題：誠信經營

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.0管理方針	8	
GRI 205：反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.4.3從業道德規範	24	

重大主題：資訊安全暨客戶隱私

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3	自訂重大主題	1.4.5資訊安全與客戶隱私	27	

二、環境面

重大主題：能源管理、氣候變遷

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.0管理方針	38	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.2能源使用	45	
	302-3	能源密集度	3.2.2能源使用	45	

三、社會面


重大主題：勞雇關係

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.0管理方針	53	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1.2人才結構		
	401-3	育嬰假	4.1.2人才結構		

6.2 SASB

主題	準則編碼	揭露項目	內容		對應章節
能源管理	RT-EE-130a.1	總能源消耗 (GJ)、外購電力百分比 (%)、可再生能源百分比 (%)	<ul style="list-style-type: none"> 總能源消耗：39,177.62 GJ 外購電力百分比：94.85% 	<ul style="list-style-type: none"> 可再生能源百分比：25.16% 	3.2.2能源使用
有害事業廢棄物	RT-EE-150a.1	有害事業廢棄物總量 (噸)、可回收百分比 (%)	<ul style="list-style-type: none"> 有害事業廢棄物總量：38.31公噸 	<ul style="list-style-type: none"> 可回收百分比：26.16% 	3.2.4廢棄物
	RT-EE-150a.2	可報導之洩漏事件 (件) 及收回量 (KG)	0件；0 KG		
產品安全	RT-EE-250a.1	產品召回總數量	1,853,627 pcs		NA
	RT-EE-250a.2	因產品安全相關法律訴訟造成之財損	無因產品安全相關法律訴訟造成之財損		
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	符合IEC 62474標準產品收入之百分比 (%)	雖無符合IEC 62474標準，但符合ROHS以及REACH規範要求		NA
	RT-EE-410a.2	符合Energy star標準產品收入之百分比 (%)	不適用		NA
	RT-EE-410a.3	可再生能源製造之產品的收入	不適用		NA
原物料來源	RT-EE-440a.1	對原物料會有的風險做策略性說明	建立緊急應變計畫並定期演練，確保設備操作安全及強化人員應變能力，並縮短業務中斷之時間與衝擊		NA
商業道德	RT-EE-510a.1	說明針對賄賂、貪腐及反競爭行為的策略作為	本公司「誠信經營守則」中已針對營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，訂定防範措施，另於每年年底針對組織內外部關注議題進行風險評估，確保制度執行持續有效		1.4.3從業道德規範
	RT-EE-510a.2	因貪腐及賄賂相關之法律訴訟造成的財損	無		1.4.3從業道德規範
	RT-EE-510a.3	因反競爭行為相關之法律訴訟造成的財損	無		1.4.3從業道德規範
活動指標	RT-EE-000.A	各產品類別的產量	<ul style="list-style-type: none"> 電感器1,314,566 pcs 陶瓷散熱片24,589 pcs 	<ul style="list-style-type: none"> 精密金屬零件38,022 pcs 其他6,410 pcs 	NA
	RT-EE-000.B	員工數量	774人		4.1人才吸引與留任

6.3 第三方查證報告書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ABC TAIWAN ELECTRONICS CORP.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2024

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by ABC TAIWAN ELECTRONICS CORP. (hereinafter referred to as ABC-ATEC) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2024 (hereinafter referred to as the Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2025/6/5 to 2025/7/11. The boundary of the Report includes ABC-ATEC Taiwan and overseas sites, which are specified in the "About this Report" chapter of ABC-ATEC's Sustainability Report, and covers part of ABC-ATEC's consolidated financial statements.
SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
This Assurance Statement is provided with the intention of informing all ABC-ATEC's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES
The sustainability information in the ABC-ATEC's Sustainability Report of 2024 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body and management of ABC-ATEC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organisations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organisation adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP, 2018).

Assurance has been conducted at a type 1 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	Reference to GRI Universal Standards (2021)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards is listed in the GRI content index as material in the report and is conducted with reference to the Standards.

ASSURANCE METHODOLOGY
The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, ESG committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Greenhouse Gas Emission, SASB related disclosures, and non-material topics and the related indicators have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE
The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirms our independence from ABC-ATEC, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS
ASSURANCE OPINION
On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

We believe that the ABC-ATEC has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY
ABC-ATEC has demonstrated commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, client, suppliers, government, and other stakeholders are implemented to underpin the organisation's understanding of stakeholder concerns.

MATERIALITY
ABC-ATEC has identified and fairly represent topics from a wide range of sources that are material to the business. Evaluating the relevance of identified material sustainability topics based on suitable and explicit criteria. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group. ABC-ATEC is encouraged to have a materiality determination process that is applied across the organisation to show the integration of implementation in materiality assessment.


RESPONSIVENESS
The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. ABC-ATEC is encouraged to integrate this process into the organisation, including through relevant organisational processes, such as risk management, compliance and strategy development.

IMPACT
ABC-ATEC has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and services, as well as any related performance. Integrating identified impacts into key management processes is to be expected to carry out in the next disclosure.


ADHERENCE TO GRI
The report, ABC-ATEC's Report of 2024, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topics 2021 and the relevant 2003/004/00 series Topic Standards related to the material topics claimed in the GRI content index. The Report has properly disclosed information related to ABC-ATEC's contributions to sustainability development.

For future reporting, it is recommended for ABC-ATEC to undertake thorough due diligence, incorporating stakeholder perspectives and expectations to ensure a well-rounded assessment in the process of impact management.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
18 August, 2025
www.sgs.com



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-5BT2P

TWSPF 5008 Issue 2502

6.4證書

6.4.1 ISO證書

ISO 14001(台灣廠)



ISO 9001(台灣廠)



ISO 14001(廣州廠)



ISO 9001(廣州廠)



ISO 14001 (上海廠)



ISO 9001 (上海廠)



ISO 14001(馬來西亞廠)



ISO 9001(馬來西亞廠)



6.4.2 IECQ

IECQ QC 080000(台灣廠)



IECQ 17025(台灣廠)



6.4.3 IATF

IATF 16949(台灣廠)



IATF 16949(廣州廠)



IECQ QC 080000(上海廠)



IECQ QC 080000(廣州廠)



IATF 16949(馬來西亞廠)





6.4.4 溫室氣體查證聲明書





干如電機工業股份有限公司

 No.98, Ln.298, Huandong Rd., Yangmei 32665 Taoyuan, Taiwan

 +886-3-478-8188

 abcsa@atec-group.com

 www.atec-group.com