2025年千如電機永續報告書

ABC-ATEC ELECTRONICS GROUP SUSTAINABILITY REPORT



目錄

前言

0.1 關於本報告書
0.2 經營者的話
0.3 獎項與肯定
0.4 亮點績效

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 千如創新力

幸福企業

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

共創永續未來

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

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

社會共榮

5.1 社會投資策略
5.2 社會參與成果



前言

0.1 關於本報告書
0.2 經營者的話
0.3 獎項與肯定
0.4 亮點績效

前言

0.1 關於本報告書

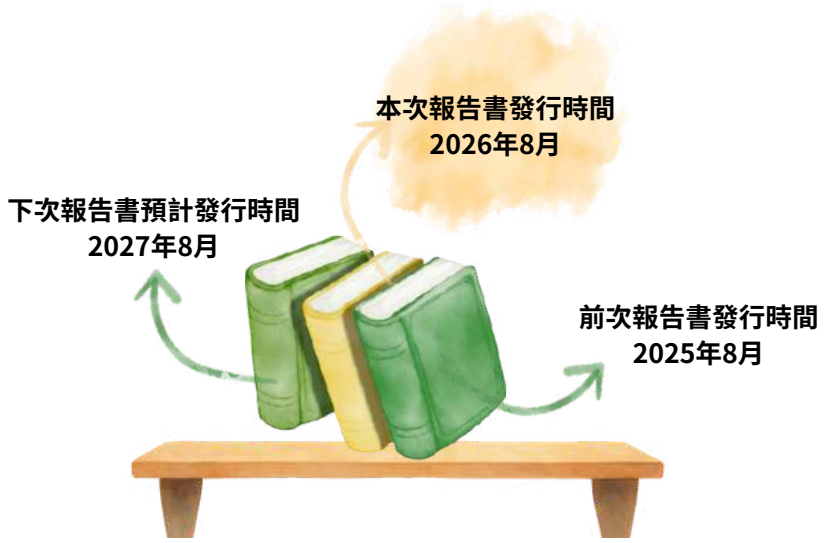
千如電機工業股份有限公司(股票代碼：3236，本報告書稱之「千如電機」係指台灣總部；「千如集團」為集團)，成立於1979年，從事電感器、LTCC等被動元件研發、生產與銷售，總部位於桃園市楊梅區，台灣廠包含楊梅一廠及楊梅二廠，另本公司設立上海廠、廣州廠及馬來西亞廠，統稱千如集團。

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2025年度(2025年1月1日至2025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。本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋2025年1月1日以前以及2025年12月31日之後的資訊，並於該章節附註說明。

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、廣州廠、馬來西亞廠，以及銷售據點上海廠包含千如電子(上海)有限公司及上海千弛電子貿易有限公司，其中財務資訊與合併財報一致。另外，因千如電子(上海)有限公司及上海千弛電子貿易有限公司在同一邊界，故數據共同彙整。

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：





財務資訊

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，2025年數據於2026年7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。

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。

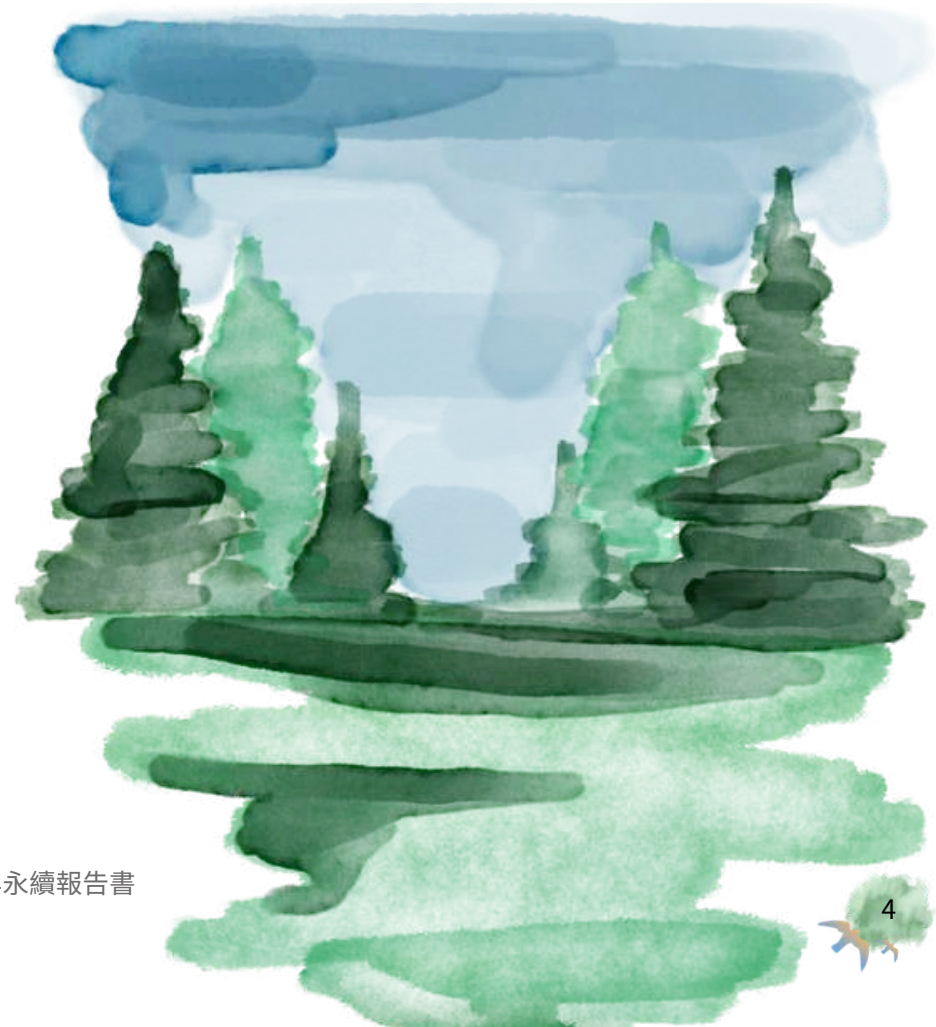
0.1.3資訊重編

資訊重編

2024報告書章節	2025報告書章節	重編原因	重編影響
4.1.3員工福利	4.1.3員工福利	新增海外廠(上海、廣州、馬來西亞)薪資資訊	揭露近三年全集團薪資資訊

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 分機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

在全球邁向2050淨零排放的關鍵轉型期，氣候變遷、供應鏈重組與地緣政治風險，正同時考驗企業的經營韌性與決策品質。企業的競爭力，已不再僅取決於規模與成本，而在於是否能在高度不確定的環境中，做出兼顧長期價值與風險控管的決策。千如集團深耕電子零組件產業多年，持續將永續發展納入經營核心，由董事會與經營團隊共同承擔推動責任，並透過制度化管理與績效追蹤，逐步強化治理透明度與營運韌性。

2025年，在全球景氣震盪與市場競爭加劇的環境下，集團仍繳出全年營收20.68億元、年成長10.91%的經營成果。這不僅反映市場對千如產品與交付能力的肯定，也驗證我們在新產品布局、製程智動化投資與品質管理上的長期決策是正確的。在治理層面，我們持續強化制度與透明度，榮獲鄧白氏台灣中小企業菁英獎，並於公司治理評鑑中，在上櫃公司中排名36%至50%，在市值未達50億元上市櫃公司排名21%至40%；同時，取得EcoVadis承諾獎章，象徵集團ESG管理架構已逐步成形。展望未來，我們已明確將「2026年取得EcoVadis銅牌認證」列為集團核心治理目標，並以此作為檢視內部管理成熟度的重要指標。



我們也深知，永續經營不能停留在制度與承諾，而必須反映在具體行動與可衡量的成果上。2025 年，千如集團獲得《天下雜誌》「1.5°C 溫控目標」與桃園市「1.5°C 標章」的肯定，並於CDP氣候變遷評比中取得B級評等。在實務面，我們已於台灣、廣州與馬來西亞廠區逐步建置太陽能系統，將能源轉型落實於日常營運之中。全集團節能措施共節約用電1,049,386 kWh，估算減碳效益達542.88 tCO_2e，我們以數據與行動，回應利害關係人對氣候責任的期待。

在所有轉型與投資決策中，「人」始終是我們最優先考量的核心。廣州廠順利取得SA8000社會責任標準認證，確保勞工權益與人權保障符合國際要求；在集團內部，我們持續打造安全、尊重且具歸屬感的職場環境，連續四年舉辦家庭日活動，並以「職場零事故」作為不可妥協的管理底線。因為我們始終相信，唯有員工安心、團隊穩定，企業的永續才有真正的根基。

永續經營不是短期績效的競逐，而是一場考驗耐力與判斷力的長期賽局。展望2026年，集團中長期經營主軸明確聚焦於：「拓展前瞻市場、建構區域化且具彈性的產能配置、實現營收持續成長，同時強化製造效率、健全財務結構並嚴控風險。」在產品與市場策略上，我們將持續深耕 AI GPU、Edge AI、DDR5與車用電子等高成長應用；在營運管理上，積極導入大型語言模型（LLM）與人工智慧工具，加速數位轉型與管理升級；在全球布局上，審慎評估以因應供應鏈重組與地緣政治變局。

0.3獎項與肯定

0.3.1榮獲《天下雜誌》「1.5°C溫控目標」、「桃園1.5°C標章」雙認證

千如電機長期深耕ESG永續發展，不僅連續兩年榮獲《天下雜誌》「1.5°C溫控目標認證標章」，亦獲頒桃園市政府「桃園1.5°C標章」，展現減碳決心。
千如碳排放熱點為類別二電力使用，佔集團總碳排69.84%。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。



《天下雜誌》
「1.5°C溫控目標」



「桃園1.5°C標章」
認證

0.3.2 2025年第十二屆鄧白氏台灣中小企業菁英獎

千如電機於2025年9月獲頒「2025年第十二屆鄧白氏台灣中小企業菁英獎」。該獎以「AI領航，永續升級」為核心主軸，以「永續性」、「財務風險控管」與「成長性」三大核心進行評估，篩選出具成長性的優秀企業代表。千如電機積極拓展網路通信、消費性與車用電子市場，成為成長新動能，並自2023年起推動一系列節能措施，累計減碳897.40 tCO_2e，綠電使用率達34.81%，將ESG理念深植於營運決策，致力打造兼顧營運成長與環境永續的商業模式。





0.3.3 EcoVadis承諾獎章

國際永續評鑑機構EcoVadis於2025年12月02日公布千如集團榮獲「承諾標章」，展現公司在永續管理上的明確承諾與初步成果。

EcoVadis為全球領先的企業永續評估平台，評比涵蓋180多個國家與220多個產業，並從環境、勞工與人權、商業道德、永續採購四大面向，依據多項國際標準進行全面審查。千如集團獲得「承諾標章」代表企業已具備基礎永續管理制度，並展現持續改善與落實政策的行動方向。

EcoVadis認證查詢連結：
https://recognition.ecovadis.com/AWIKvenKFkaxfVk6_ts_4w

0.3.4 榮獲CDP氣候變遷B評級

國際永續評鑑機構CDP於2025年12月公布結果，千如集團首次參與即在「氣候變遷」領域獲得B評級。這項成績肯定了千如在氣候治理、風險管理及減碳行動上的成效。

千如集團透過國際標準盤查溫室氣體，並強化董事會對氣候議題的監督，結合節能減碳與營運優化降低環境衝擊。未來，集團將持續精進氣候策略，深化永續競爭力。

0.3.5 廣州廠取得SA 8000認證

千如集團廣州廠正式取得國際社會責任標準SA8000認證，展現企業在勞工人權與永續管理上的堅定承諾。該認證涵蓋童工禁止、強迫勞動、職業安全衛生、工時與薪資制度等多項指標，全面強化員工權益保障與工作環境品質。未來，本公司將持續精進管理機制，落實國際標準，攜手供應鏈夥伴推動責任採購，朝向打造更具韌性與永續價值的企業邁進。





0.4亮點績效

環境

2025年再生能源
用量占全集團 **34.81%**

台灣、廣州、馬來西亞廠
太陽能板占集團用電量 **9.52%**

取得
ISO 14064-1查證聲明書

連續四年採用
溫室氣體盤查管理平台

2025總節約電量 **1,049,386 kWh**
相當於減碳 **543 tCO_2e**

廣州廠廢水回收再利用
7,320噸

《天下雜誌》雙認證
「1.5°C溫控目標」、
「桃園1.5°C標章」
CDP氣候變遷B評級
EcoVadis承諾獎章

治理

公司治理評鑑
上櫃公司中排名36%至50%
市值未達50億元上市櫃公司
排名21%至40%

榮獲2025年第十二屆
鄧白氏台灣中小企業菁英獎

參照GRI 2021準則
自願性發布
第六本永續報告書

社會

全集團女性主管比例達
47.89%
接近總人數一半比例

集團廣州廠取得**SA8000認證**



01
共創永續未來

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

1.共創永續未來

1.0管理方針

1.0.1管理方針



重大主題-誠信經營 GRI準則-205反貪腐

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
邱先生
TEL：(03)4788-188分機1662

重大主題管理

重大主題對ESG的衝擊

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

負面衝擊

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 GRI準則-201經濟績效

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
徐先生
TEL：(03)4788-188分機1111

重大主題管理

重大主題對ESG的衝擊

正面衝擊

透過市場拓展、技術創新、自動化升級及智慧製造導入，提升營運效率與產品附加價值，促進營收與獲利成長，為股東、投資人及其他利害關係人創造長期經濟價值

負面衝擊

產能擴充、自動化升級及新專案投資過程需投入大量資本，短期內可能增加融資需求與財務成本，影響資金運用效率。若市場需求變化或投資效益未如預期，可能影響財務結構穩健性及未來籌資能力，進而對企業長期營運韌性造成壓力。

行動方案

積極開拓新市場、新客戶，以創造營收
盡速完成產能新佈署，並量產創造收益

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
每季向董事會進行報告



重大主題-資訊安全暨客戶隱私 GRI準則-本公司特定議題*

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控指引》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控指引
- 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

重大主題對ESG的衝擊

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，防止因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

負面衝擊
- 集團郵件主機因為AI功能普及，受詐騙、釣魚郵件的案件數提高，對集團資安造成相對重大影響
- 為提升資安防護，增加防毒軟體與郵件過濾硬體設備，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，造成內部監督與管理費用上升

行動方案
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

誠信經營

目標
公司治理評鑑排名：中上

實績
上櫃公司中排名36%至50%
市值未達50億元上市櫃公司排名21%至40%

目標
簽署「員工廉潔保證承諾書」：95%

實績
簽署率：100%

目標
誠信經營教育訓練受訓率：95%

實績
受訓率：99.89%

目標
遵循反貪腐管理系統模式，無任何貪腐事件

實績
無任何貪腐事件

資訊安全暨客戶隱私

目標
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

實績
辦理教育訓練共15場，達成率92.26%

目標
完成85%網路連線資訊設備更新至原廠提供服務版本

實績
100%完成

目標
完成2次的帳號清點與主管審核以確保帳戶安全

實績
上下半年各舉辦一次帳號清點

經濟績效

目標
強化行銷活動，振興銷售金額，達成營業額目標22億

實績
2025年營業額為20.68億

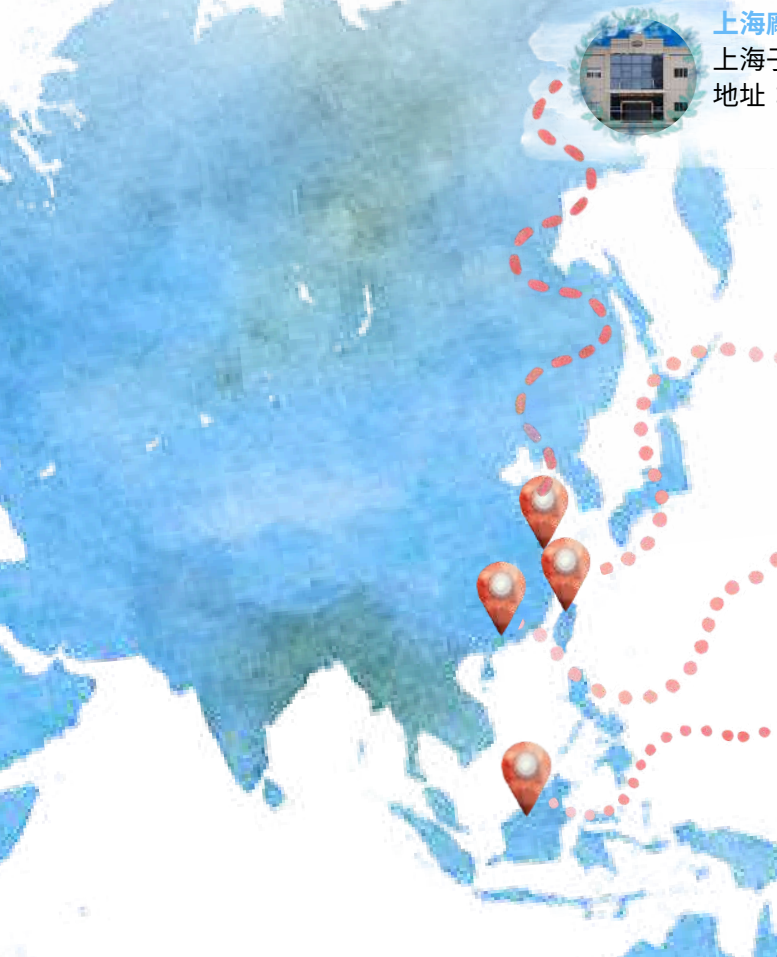


1.1營運概況與績效

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，2025年新增上海千弛，統稱千如電子集團。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、LTCC的研發與生產，產品的應用橫跨資訊、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。



上海廠
上海子公司：千如電子(上海)有限公司、上海千弛電子貿易有限公司
地址：中國上海市奉賢區金大公路8130號



楊梅一廠
地址：桃園市楊梅區楊湖路一段422號



楊梅二廠(集團總部)
台灣母公司：千如電機工業股份有限公司
地址：桃園市楊梅區環東路298巷98號



廣州廠
廣州子公司：廣州千如電子有限公司
地址：中國廣東省廣州市番禺區化龍鎮山門村石化路25號



馬來西亞廠
馬來西亞子公司：AOBA TECHNOLOGY(M) SDN.BHD
地址：No.5, Jalan BS 7/7, Off Jalan Cempaka, Seksyen 9, Taman Bukit Serdang, 43300, Seri Kembangan, Selangor, Malaysia

二、營運據點

千如電子集團總部設立於台灣，分別在台灣、廣州、馬來西亞設立生產工廠，以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，2025年設立上海千弛電子貿易有限公司，主要負責銷售事宜。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。2025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
台灣新東向全球產學研聯盟協進會	一般會員
中小企業總會	一般會員
亞太行銷數位轉型聯盟協會	一般會員
桃園市工業會	一般會員
台灣氣候聯盟	一般會員
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員



1.1.3營運績效

千如電子集團2025年度方針為「**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。**」共11項基本策略，全力展開堅實之營運：

2025年經營方針

方針	執行策略
強化戰略合作與洞察AI應用，拓展市場佈局；實現LTCC產線擴大接單，推動營收成長	請參閱2.2.4產品與開發趨勢
優化AAE快速對應，提升顧客體驗、模組設計對應技術	AAE 部門作為北美前線窗口，聚焦於 AI、高效能運算與自動駕駛等先進技術客戶，透過即時技術對接、需求回饋等支援，推進多項關鍵專案的設計導入進程
持續改良產品結構，完善自動化工藝升級，提高AI+AOI成效，發展智慧監控生產	廣州廠AOI產能覆蓋率提升，由62%提升至68%
快速推動MIM專案，擴大規模經濟，達成人員安定與獲利實現	目標在既定時間表內，安全、平穩、高效地將指定產品線的生產、技術和訂單從廣州廠轉移至馬來西亞廠，並實現順利接單生產，預計於2026年產線正式接單生產
加強PQE製程分析與驗證，降低品質異常再發，SQE強化物料來源管理	製程風險提出預防機制與驗證方法，驗證執行成效果，降低品質異常發生頻率。2025年全年統計，調機不良皆已逐步調降，其餘不良大多可歸納為調機能力與機台調整不佳
整合集團機能，強化激勵效力，培養跨領域崗位人才，認證SA8000系統強化社會責任	請參閱0.3.5 廣州廠取得SA 8000認證
建置專業機電技術維護團隊，推動企業成長，完善人才梯隊，助力長遠發展	預計於2026年招募新的專業機電技術維護團隊。管理職能培訓：建立台灣廠管理職培訓規則，共計41位參與教育訓練；英語培訓：建立英語培訓機制，共計139位參與教育訓練。

2025年經營方針

方針	執行策略
提升再生能源占比，推動節電創新方案	請參閱3.2.1環境管理系統
梳理行政工作流程，建立表單E化系統，部份流程導入生成式AI應用工具	請參閱2.4千如創新力
強化資安架構，推行全員資安，監控預防風險，提升與即時反應，確保資通訊安全	請參閱1.4.5資訊安全與客戶隱私
優化流程降低營運成本，提升資源效率嚴控支出，強化部門協作效益	請參閱2.4千如創新力

千如資本額10.5億元，2025年全年集團合併營收淨額為新台幣2,067,602仟元，較2024年度成長10.91%，而在2025年期間，千如集團收取政府之補助收入為新台幣1,367仟元，每股盈餘(EPS)0.32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-page708



2023至2025年財務績效比較表

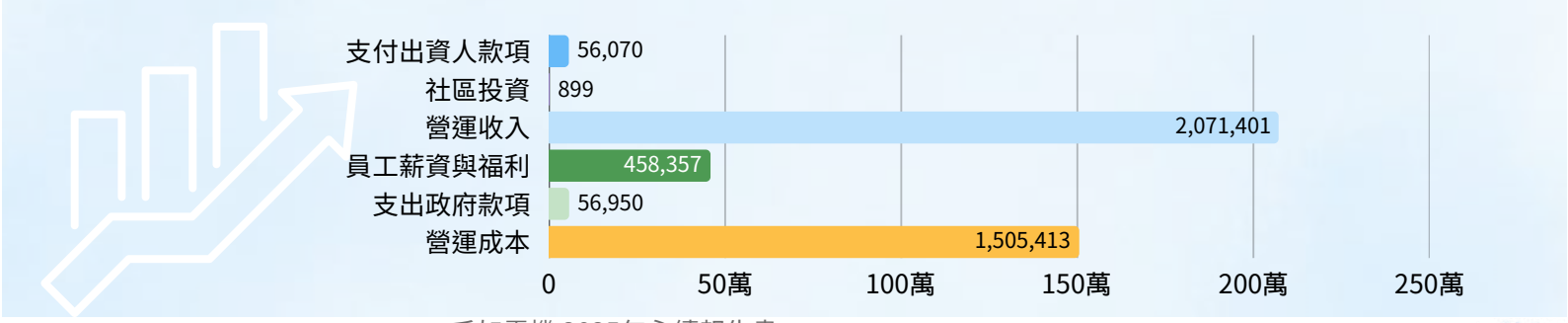
單位：仟元

項目	2023	2024	2025
營業收入(淨收入)	1,992,295	1,864,179	2,067,602
營業毛利	449,631	409,912	523,096
營業損益	35,343	-20,572	95,067
營業外收入及支出	18,111	37,208	-15,521
稅前淨利	53,454	16,636	79,546
每股盈餘	0.36	0.04	0.32

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	2023	2024	2025
產生之直接經濟價值	營運收入	銷貨收入(業內+業外)	2,029,435	1,920,508	2,071,401
分配之經濟價值	營運成本	銷貨成本	1,260,634	1,222,338	1,292,838
		營業費用	197,083	223,372	212,575
	員工薪資與福利	員工薪資與福利	488,518	430,838	458,357
	支付出資人款項	2025年發放2024年之現金股利	22,301	23,100	36,750
		利息費用	19,029	19,121	19,320
	支付政府款項	稅賦	26,815	20,393	54,550
		罰金	102	107	240
	社區投資	捐贈、贊助費用	1,914	807	899
殘留經濟價值			13,039	-19,568	32,622



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。



1.2.2 ESG委員會

為落實企業社會責任，千如集團於2020年成立「企業社會責任管理委員會」，後配合金管會之「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。本公司年度永續成果報告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，2026年向董事會報告2025年永續成果日期為1月22日。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：

1. 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。
2. 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。
3. 完成內部審查及外部查證後，永續報告書定稿審議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。
4. 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。

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。

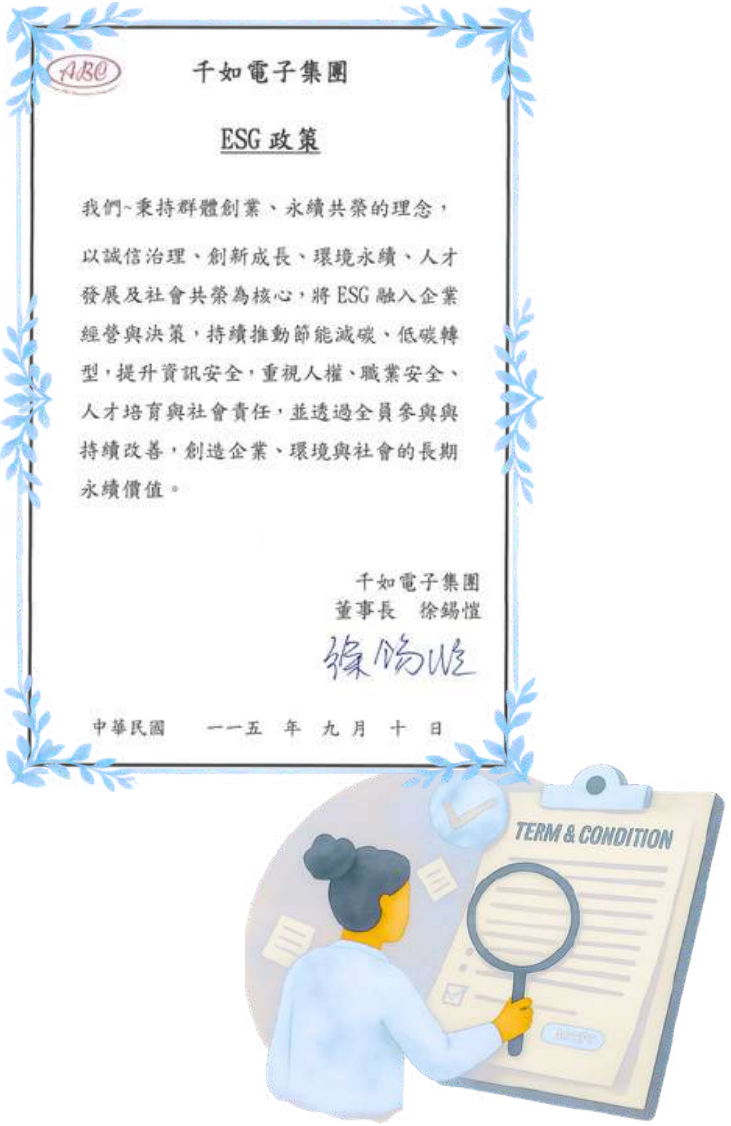
一、ESG委員會運作流程



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，千如集團透過利害關係人議合、同業標竿、國際趨勢及營運活動與商業關係之檢視，辨識組織對經濟、環境及人群（包括人權）所造成或可能造成之實際與潛在、正面與負面衝擊，並依衝擊之顯著程度進行評估與排序，以決定重大主題。



一、鑑別利害關係人

千如集團考量公司行業屬性及營運模式，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，且根據同業標竿企業所關注之議題、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

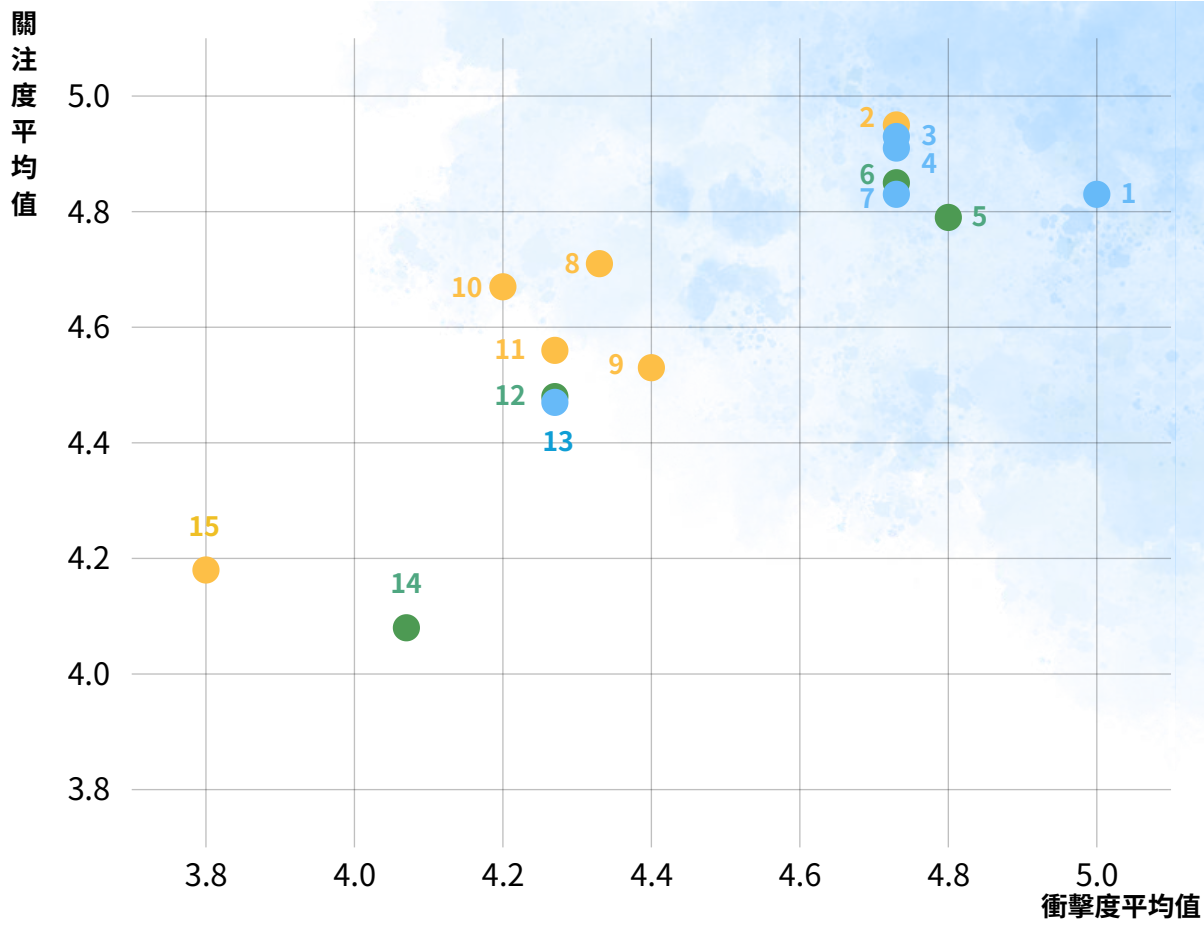
收集、彙整本公司相關之重大主題，製作利害關係人問卷，透過線上問卷系統以及紙本問卷發放利害關係人意見調查表，交予利害關係人填寫，以辨識利害關係人對議題之關注程度，及永續議題對公司的影響衝擊程度。共收集66份利害關係人問卷以及15份衝擊度評估問卷。

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2024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；除重大主題外，另就環境管理關鍵議題持續設定管理目標。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。



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



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。

1.3.2重大主題管理

一、千如永續績效及短中長期目標-治理

重大主題-誠信經營 GRI 205反貪腐

對應SDGs 細項目標

16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂

SASB指標代碼

RT-EE-510a.1
RT-EE-510a.2
RT-EE-510a.3



對應GRI揭露項目

205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

短期目標(1~2年內)

- 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

中長期目標

- 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

重大主題-營運績效 GRI 201經濟績效

對應SDGs 細項目標

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

SASB指標代碼

RT-EE-250a.1
RT-EE-250a.2
RT-EE-000.A

對應GRI揭露項目

201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值

短期目標(1~2年內)

強化行銷活動，振興銷售金額，達成營業額目標22億

中長期目標

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



重大主題-供應鏈管理

GRI 308供應商環境評估
GRI 414供應商社會評估

對應SDGs 細項目標

17.14提高政策的連貫性，以實現永續發展

SASB指標代碼

RT-EE-440a.1

對應GRI揭露項目

308 供應商環境評估
414供應商社會評估

短期目標(1~2年內)

- 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%

中長期目標

- 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。



重大主題-資訊安全暨客戶隱私

千如特定議題

對應SDGs 細項目標

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

SASB指標代碼

NA

對應GRI揭露項目

NA

短期目標(1~2年內)

- 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

中長期目標

- 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。



重大主題-能源管理、氣候變遷

302能源

對應SDGs 細項目標

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

SASB指標代碼

RT-EE-130a.1

對應GRI揭露項目

302-1組織內部的能源消耗量
302-3能源密集度

短期目標(1~2年內)

- 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

中長期目標

- 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



非重大主題-廢棄物

對應SDGs 細項目標

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

SASB指標代碼

RT-EE-150a.1

對應GRI揭露項目

NA

短期目標(1~2年內)

- 集團人均每日一般廢棄物產生量低於1.5公斤

中長期目標

- 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



非重大主題-水資源

對應SDGs 細項目標

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

SASB指標代碼

NA

對應GRI揭露項目

NA

短期目標(1~2年內)

- 集團人均每日用水量低於150公升

中長期目標

- 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



重大主題-勞雇關係

對應SDGs 細項目標

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

SASB指標代碼

RT-EE-000.B

對應GRI揭露項目

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

短期目標(1~2年內)

- 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)

中長期目標

- 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	衝擊議題	溝通頻率及管道	溝通實績
員工	• 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 • 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	• 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 • 約聘廠醫健康服務 • 自主管理活動及提案制度(依需求執行) • 全員溝通會議與員工晤談(依需求執行) • 工作輪調(依需求執行)	• 職工福利委員會4次例行會議；1次臨時會議 • 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 • 員工健康檢查每年1次 • 依計畫執行教育訓練 • 約聘廠醫護健康服務43次 • 跨部門異動2筆
供應商	• 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 • 供應商稽核 • 供應商評核 • 推行綠色採購	• 供應商管理 • 財務健全 • 誠信經營 • 風險管理 • 環保減廢 • 綠色產品 • 衝突金屬 • 供應商環境及有害物質管理	• 新供應商資料填寫2家 • 填寫採購合約2家供應商 • 供應商品質檢討會議1次 • 供應商拜訪會議1次 • 供應商稽核9次 • 供應商評核12次 • 推行綠色採購39家
股東/投資機構	• 營運績效 • 誠信經營 • 永續經營 • 資訊揭露透明	• 召開股東常會(每年一次) • 公司治理評鑑(每年一次) • 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)	• 召開1次股東常會 • 完成1次公司治理評鑑 • 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)

利害關係人	衝擊議題	溝通頻率及管道	溝通實績
客戶	• 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 • 商業誠信與道德 • 風險管理 • 保密協定 • 產品品質 • 服務品質	• 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 • 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	• 業務會議每週一舉行，共52次 • 研銷會議每個月1次 • 業務拜訪依需求進行 • 客戶滿意度調查每年1次 • 客戶抱怨管理制度：依管理辦法進行 • 客戶到廠稽核應對管理：依客戶需求進行 • 高階主管/業務人員訪談及會議：於週會、研銷會議、集團行銷會議時進行 • 網站產品介紹與服務：新產品、電子報更新至官網 • 產品說明會：拜訪客戶時，適當時機提出
政府機關	• 資訊透明 • 經濟績效 • 公司治理 • 法令遵循 • 勞資關係 • 環境友善 • 職業安全衛生 • 氣候變遷	• 公文往來、重大訊息(依規定辦理) • 法規宣導會(依規定辦理) • 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)	• 公文往來、重大訊息(依規定辦理) • 法規宣導會(依規定辦理) • 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)

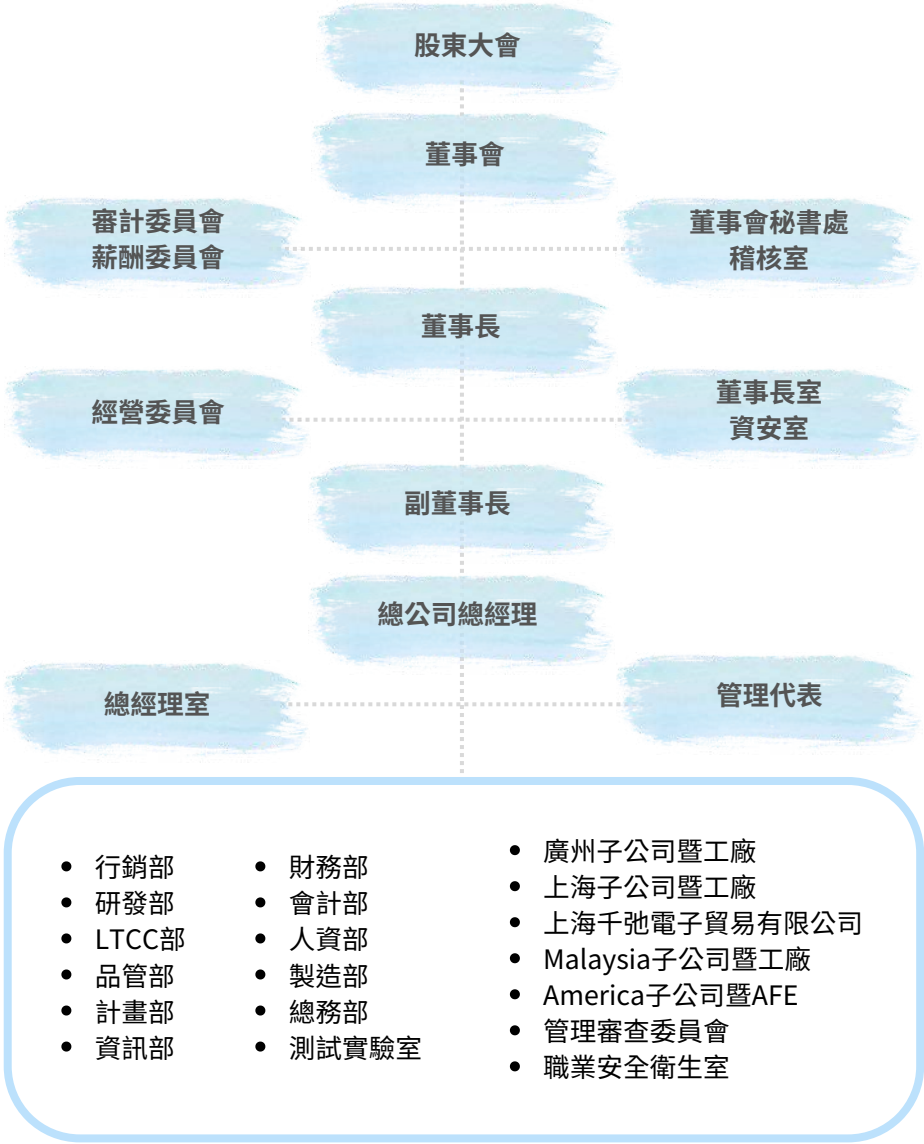
1.4公司治理

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

高階經理人名單

職稱	姓名
董事長	徐錫愷
副董事長	范良芳
副總經理	陳金億
協理	鄭紹彥
協理	徐士峯
協理	范良熒
協理	羅文炎



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，2025年共召開5次董事會，平均出席率為98.18%。

董事詳細資料請參考官網與年報(p.10)：

https://www.atec-group.com/tw/extrabold-56-274-page602、https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page708

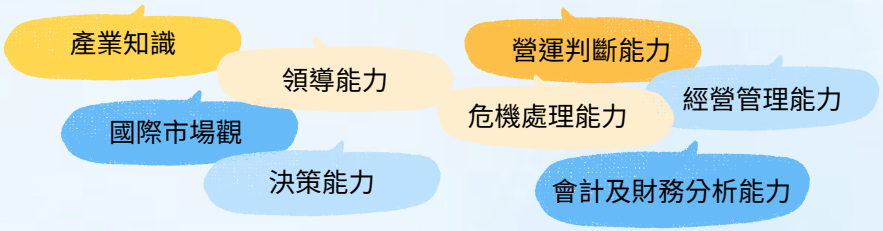
二、董事會遴選與提名制度

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7~11人之適當董事席次。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等。

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：



本公司董事之選舉採累積投票制，並以記名方式為之。股東所持的每一股份與應選董事總人數相等的選舉權術，股東得將其選舉權數集中投給一人或分配投給數人。獨立董事與非獨立董事之選舉應分開進行，並分別計票及當選。選舉結果依得票權數高低，分別選出董事及獨立董事。

董事多元化情形請參考年報(P.12)：https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page708

董事遴選與提名請參考公司治理實務守則(P.5)：https://www.atec-group.com/tw/extrabold-56-277-page609

董事選舉辦法請參考官網：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為良好，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：
(一)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。
(二)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。
(三)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

2025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2025年每人依法完成至少6小時課程，2025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2025年依據當年度永續發展趨勢及董事所需之軟實力，安排以下進修課程：「企業併購策略與規劃」、「AI如何協助企業決策及反貪腐防治」，提升董事的整體素質與決策能力。
有關董事進修情形，可參考年報(P.54)：https://www.atecgroup.com/tw/extrabold-52-53-page708



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，2025年共召集5次，通過議案類型如下。

重大議題通過議案

議題類型	件數
股東會相關	1
經營決策	7
財務報告	4
組織與人事異動	4
董事會議事項	14

七、利益衝突

千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事錄。
千如集團利益迴避詳細情形可參考2025股東會年報(P.23)：https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page708

八、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-main.com/tw/extrabold-56-274-page602
或參考年報(P.25、P.33)：https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page708

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、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2025股東會年報(P.54)：https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page708

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2025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	41	143	196
受訓人數	7	5	41	142	195
受訓比例	100%	100%	100%	99.30%	99.50%
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	7	12	19
受訓人數	0	0	7	12	19
受訓比例	NA	NA	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。
3.若無資訊以"NA"表示



誠信經營訓練情形

單位：人

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	42	335	379
受訓人數	0	2	42	335	379
受訓比例	NA	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	44	234	279
受訓人數	0	1	44	234	279
受訓比例	NA	100%	100%	100%	100%

註：

1.治理單位為本公司非在職董事。

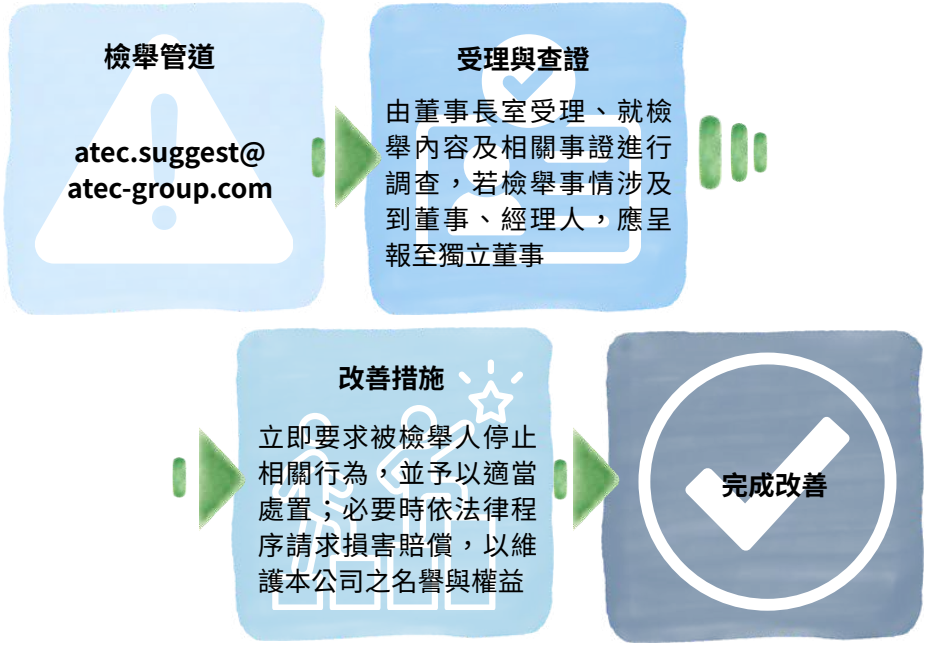
2.中階主管為高階主管以外具有管理職之員工。

3.若無資訊以"NA"表示

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。

1. 新進員工：入職時即接受反貪腐教育訓練
2. 在職員工：則每年接受誠信經營課程，並須通過測驗。

新進供應鏈夥伴：簽署「供應商反貪腐宣達」。



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。誠信經營單位運作情形向董事會報告日期為115年1月22日。

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。

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。2025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。2025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240仟元，係因廣州廠需補繳所得稅利息、印花稅滯納金，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成為營運機會。2025年共辨識出8項風險類別，各風險因子、威脅及因應對策如下：

風險管理

風險類別	風險因子	威脅	因應對策
策略	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	為因應電感器之發展趨勢，已積極開發更低薄、低磁損、高頻及大電流電感器產品，以提供客戶高性能及無鉛之產品，並取得競爭優勢
	未來市場	經濟增長可能受到美國關稅措施及刺激政策效力不確定性的制約，影響了終端消費的復甦力道。除此之外，地區衝突未得到解決，而近期美伊紛爭更是加劇了全球經濟景氣的不確定性	持續強化新產品研發能力與多元市場的開發，致力於開發高階產品，提升客製化能力，並強化產品的市場應對能力。透過產品組合的優化，提高高毛利產品的銷售渠道，彌補原本缺乏的產品線，並增加了新產品線的營收
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	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
			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

風險管理

風險類別	風險因子	威脅	因應對策
營運	誠信經營	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部關注議題進行風險評估，確保制度執行持續有效
	環安衛	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	建立資安室與委員會管理架構，結合內外稽核與政策規範，推動防護技術、教育訓練與設備控管，強化資安韌性與資料保護機制
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-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；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)資通安全風險管理架構

成立跨部門的風險評估小組，成員涵蓋資訊部門（系統管理、網路管理、資安人員）、業務部門、管理階層及外部資源，按每一系統，各系統負責人執行資訊安全風險評估，並召開資訊安全風險評估會議。

(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。



千如電子集團

資安政策

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控指引》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。

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。

千如電子集團
董事長 徐明思

中華民國 一一三 年 一 月 二十三 日

(三)具體管理方案

1. 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866人上課並參與測驗，799人通過測驗，總時數為1,287小時，通過率92.26%。

資安教育訓練成果

廠區	場次數量	參加教育訓練人數	通過教育訓練人數	時數
台灣廠	5	197	189	284
上海廠	2	29	26	44
廣州廠	5	317	297	476
馬來西亞廠	3	323	287	485
總計	15	866	799	1,287



2. 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(例如雲端備分)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，公司每年進行系統化災難演練，2025年共有40台主機進行的災害復原演練。

3. 釣魚信件、社交工程信件

於2025年共進行2次演練，包含以下內容：

- 2025/05/29 重要稅務通知：您的退稅資格已更新。
- 2025/11/24 普發現金10,000元。

共有8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。

4. 資安宣導於2025年執行狀況

- 2025/03/07 勒索軟體攻擊頻繁，企業與個人應加強網路安全防護；衛福部公布彰基資安事故調查結果，指出該院遭到勒索軟體Crazy Hunter攻擊
- 2025/05/29 立刻改密碼！嚴重駭客攻擊 1.84億個Apple、Google帳戶外洩
- 2025/06/30 不明人士假冒名義詐騙索個資 海基會呼籲各界提高警覺
- 2025/07/29 2025社交工程攻擊新趨勢！語音網釣、AI偽冒真實攻擊大增
- 2025/08/28 你的電腦變慢了嗎？駭客藉假YouTube下載網站偷走你的頻寬
- 2025/10/02 總統公布修正資通安全管理法

(四)投入資通安全管理之資源

千如集團設有資安委員會，用以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。2025年共舉辦4次：03/24、6/23、9/23、12/03。

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)個人資料保護政策

2025年4月1日發行集團資訊安全之個人資料保護管理辦法

(二)實施情形

1. 電腦主機名稱去識別化，動態分配IP，皆無法直接查詢個人資料。
2. AD的帳號去識別化，以降低查詢到個人資料的風險。
3. 業務使用加密隨身碟，儲存個人資料，確保存在加密區。
4. 個人電腦硬碟加密，如：BitLocker。
5. 雲端硬碟使用多因子認證，避免存放個人機敏性資料。
6. 若檔案為個人機敏性資料，則使用壓縮軟體加密，如：7-Zip。

02
創新研發

2.0 管理方針
2.1 品質與可靠承諾
2.2 客戶關係管理
2.3 供應鏈管理
2.4 千如創新力



2.創新研發

2.0管理方針

2.0.1管理方針

GRI準則-
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-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

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

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

資源
- 供應商稽核

聯絡資訊
黎小姐
TEL：(03)4788-188分機1700

重大主題管理

重大主題對ESG的衝擊

正面衝擊
強化公司永續發展韌性，落實供應商ESG管理，減少環境衝擊並提升品牌形象，對應客戶永續設計要求，加速爭取客戶訂單之機會

負面衝擊
- 客戶對於供應商之環境與社會責任要求日增，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，可選擇之供應商受限，供應商議價能力受到影響，造成原物料成本增加之風險
- 過度依賴單一供應商或地區，可能因政治動盪、自然災害或疫情而造成斷鏈

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



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

2.0.2活動成果

供應鏈管理

目標

進行供應商反貪腐宣達：90%

實績

供應商反貪腐宣達：93.12%

目標

新供應商環境／社會評估符合率：100%

實績

新供應商環境/社會評估符合率：100%

目標

既有供應商稽核達符合率：95%以上

實績

既有供應商稽核達符合率：100%

目標

新供應商無衝突金屬礦產宣告：100%

實績

新供應商無衝突金屬礦產宣告：100%

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。

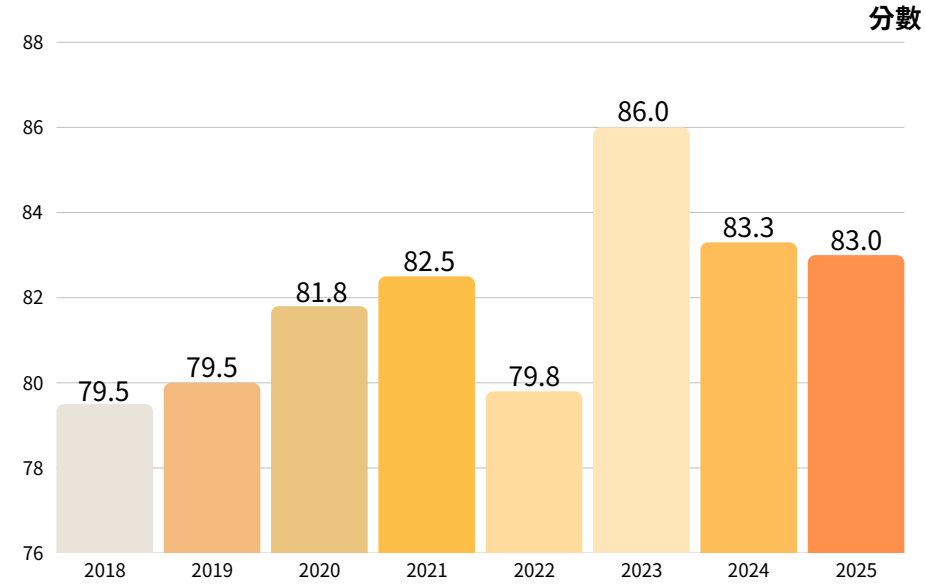


2.2客戶關係管理

2.2.1客戶滿意度

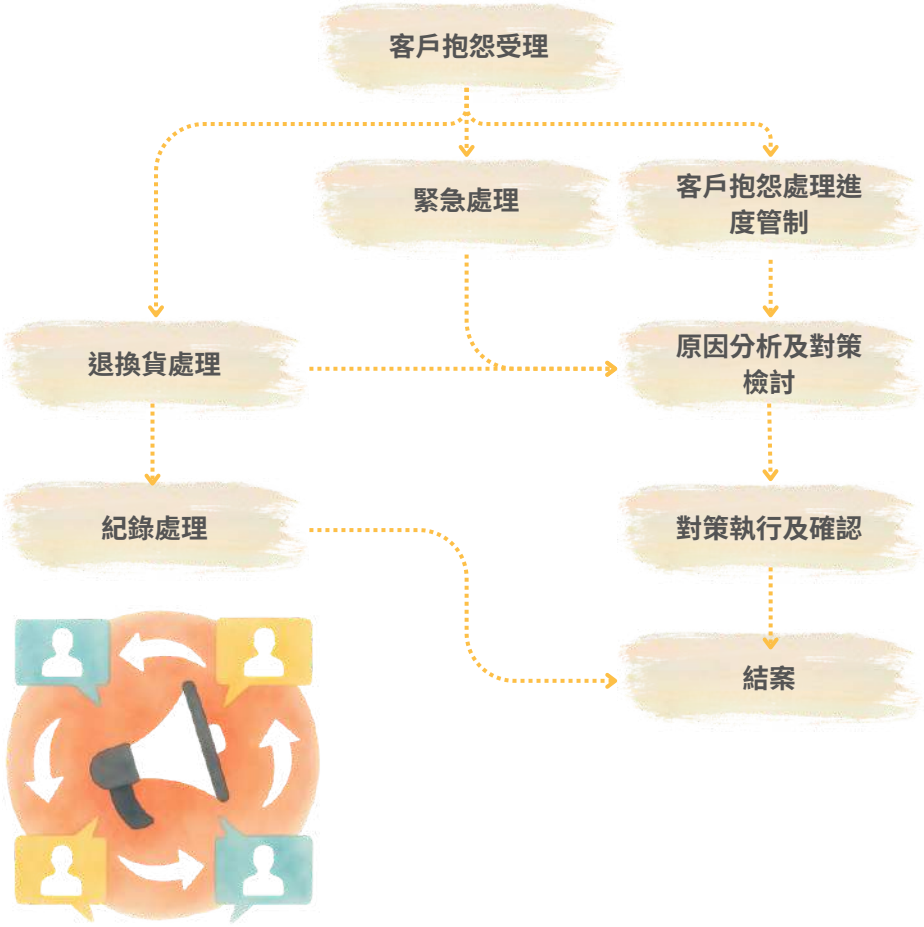
為了瞭解客戶對千如集團品質、交期、工程/研發能力、服務等建議，提升本集團的服務品質，每年度實施「客戶滿意度調查」，2025年共有40家客戶回復滿意度調查問卷，調查內容包含客戶對本公司的品質、交期、工程/研發能力與服務的滿意度，其中服務項為此次滿意度調查中獲得客戶高度滿意評價之項目，本公司的服務熱誠與溝通能力最受客戶肯定，未來將根據調查結果，擬提出營運優化策略，在數位行銷方面完成全面升級，運用銷售漏斗針對顧客各種需求，進行管理與即時應對服務能力，並確保公司產品品質、交期及服務滿足顧客需求與要求。

歷年客戶滿意度

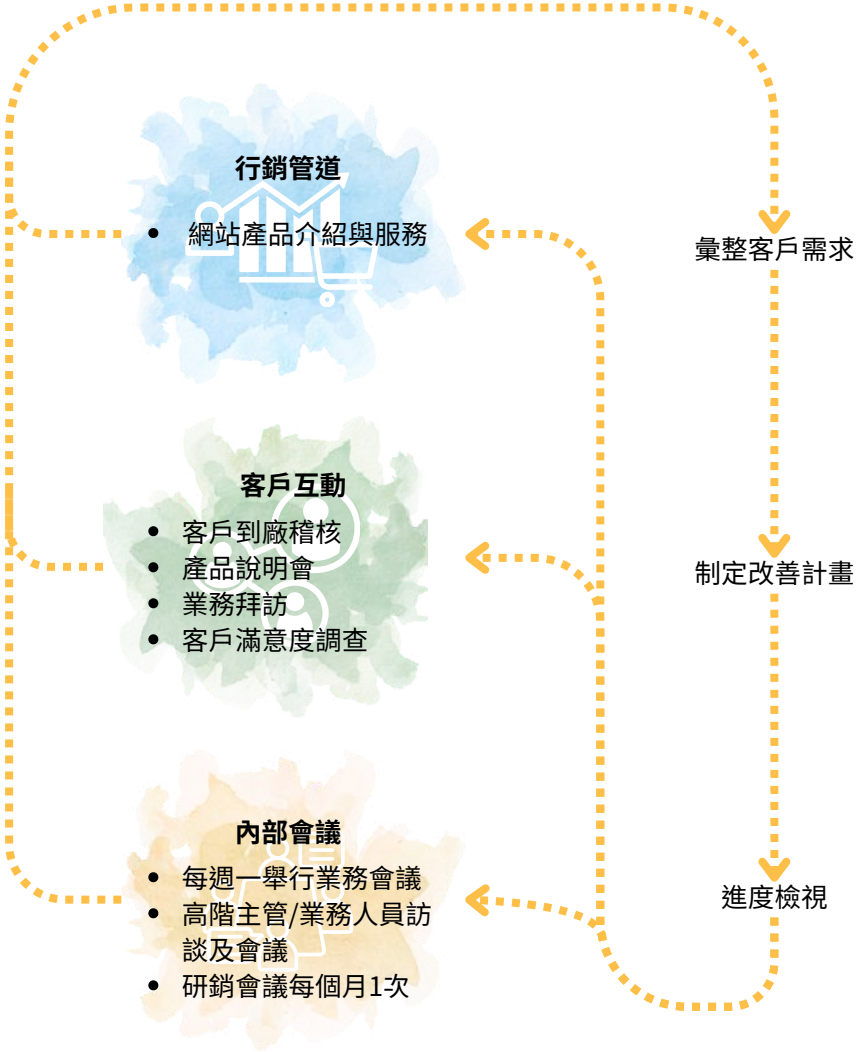


2.2.2客戶申訴處理機制

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。



2.2.3市場溝通



2.2.4產品與開發趨勢

一、AI產品運用

在伺服器電源領域，本公司開發之電感有效降低能源損耗並縮小系統體積，協助客戶減少設備成本與空間需求。同時，推出多款高頻低損耗電感產品，並持續擴充產品類型，全年新增逾60項產品型號，以滿足AI伺服器對高效供電的需求。

在記憶體應用方面，本公司開發符合JEDEC標準之小型化Molding電感，具備低損耗與高穩定性特性，並依據不同應用場景（如個人電腦與伺服器）提供差異化產品，提升整體運算效能與能源效率。

針對AI GPU高功耗趨勢，本公司推出多款高電流、小型化之模壓電感產品，應用於加速卡及主板電源模組，具備優異的散熱能力與電磁干擾抑制效果，確保系統穩定運作。

在消費性電子領域，隨著AI應用逐步導入日常生活，本公司提供低功耗、小尺寸的電感產品，廣泛應用於智慧型裝置與穿戴設備，協助實現更智慧化與個人化的使用體驗。

二、應用市場拓展

為因應AI與高效能運算帶來的高功率需求，本公司導入一體成形之屏蔽結構設計，提升產品在高電流條件下的穩定性與可靠度，同時兼顧小型化與高密度設計需求。

在車用電子市場方面，本公司透過材料與製程優化，提升電感產品的耐高壓與絕緣特性，以符合電動車及車用電子對高效率與高可靠度的要求。

此外，面對高頻通訊與射頻應用需求，公司持續投入材料研發，降低電感元件損耗，提升能量轉換效率，並有效控制熱能表現，實現節能與性能兼具的產品目標。

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(包括錳芯、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、LTCC

LTCC產品

原物料類	電感器類
上游	陶瓷粉末、銀漿
中游	LTCC濾波器
下游	網通廠路由器、數據機、手機、消費電子





LTCC新產品



(一) 藍芽新產品

藍牙已成為日常生活中不可或缺的技術之一，應用範圍相當廣泛，包含耳機與音響等音訊傳輸、鍵盤與滑鼠等周邊設備連接，以及物聯網與感測器、車用科技，甚至醫療與運動相關設備等。
因應藍牙技術的各種應用需求，千如已開發多種不同尺寸的濾波元件，並提供低功耗、高效能及薄型化的產品選擇，協助客戶打造更輕巧、省電且穩定的藍牙裝置。



(二) 6G 新產品

隨著雲端服務、大數據與人工智慧快速發展，對行動通訊速度與穩定度的要求也越來越高，5G技術因此持續進化。除了目前常見的5G頻段外，更新、更高頻的通訊頻譜也逐步被規劃，作為未來5G升級版及6G通訊的基礎。各國目前已積極投入6G布局，並預期在2030年前後正式商用。
因應新一代通訊技術需求，千如LTCC團隊已針對最新頻段開發小型化濾波元件，協助客戶在產品設計初期，就能提前因應未來高速通訊的應用需求。

(三) 超寬頻新產品

超寬頻（UWB）是一種短距離、低耗電的無線技術，特色是定位非常精準、安全性高，比Wi-Fi或藍牙更適合用在找物、車輛解鎖與智慧感測等應用。
目前有部分旗艦手機與智慧手錶已導入UWB技術，在汽車領域，部分車廠也將UWB應用於智慧車鑰匙，提升用車安全與便利性。部分智慧座艙更透過UWB偵測車內是否有孩童，避免意外發生。
因應相關應用需求，本公司已開發適用於UWB及多種無線頻段的濾波元件，支援GPS、藍牙、Wi-Fi、5G、6G等通訊技術，協助各類智慧裝置穩定運作。

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。永續供應鏈管理實施範圍從綠色開發、綠色採購到產品的生命週期結束，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範要求，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、廣州廠及馬來西亞廠，主要供應商為原物料廠商，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2家，有2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

2025年度千如集團共稽核28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

分級	台灣廠	上海廠	廣州廠	馬來西亞廠	小計
A	6	NA	8	2	16
B	4		8	0	12
小計	10		16	2	28

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。

A級 具有優先下單之優勢

B級 仍維持其合格供應廠商資格，但需加強追蹤管理

C級 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

2025年供應商管理程序並無重大改變，千如集團在2025年在地採購比例為87.73%，在地化的生產降低運輸成本與二氧化碳排放。

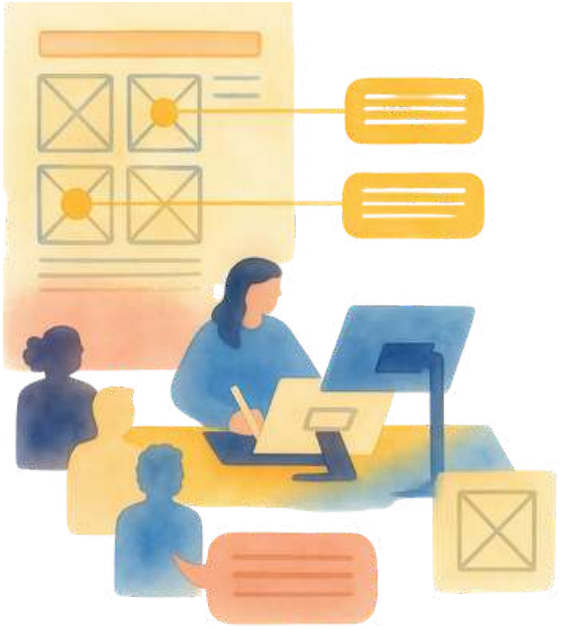
在地採購金額

項目		台灣廠	上海廠	廣州廠	馬來西亞廠	集團
供應商總家數		53	0	84	32	169
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)	17	0	214.64	36	267
	總採購金額(新台幣-百萬元)	22	0	215.89	66	304

近三年在地採購金額比例

年度	台灣廠	上海廠	廣州廠	馬來西亞廠	集團
2023	96.20%	95.60%	99.40%	47.30%	90.39%
2024	92.10%	91.70%	95.40%	60%	88.18%
2025	75.11%	NA	99.42%	53.85%	87.73%

註：
1. 上海廠已轉型為銷售總部，故無原物料在地採購數據
2. 2025年台灣廠在地採購較前兩年下降，因部分供應商已結束營運、部分使用在地原料的產品已停止生產、以及目前還有製造的部分材料必須從國外採購，故在地採購比例下降。



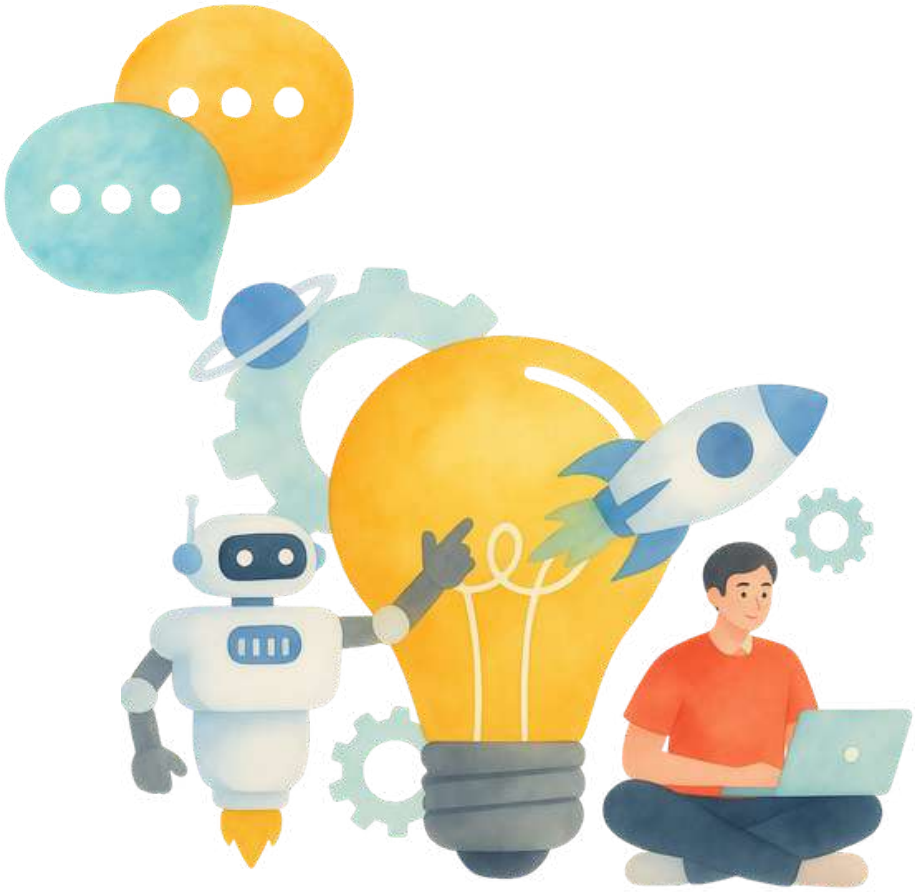
2.4千如創新力

一、集團對話式企業AI知識助理

本集團導入對話式AI知識助理，協助員工快速取得所需資訊並提升作業效率。系統透過整合內部文件與知識資料庫，提供準確且一致的回應，降低資訊錯誤風險。平台建置過程中，持續優化操作介面與使用體驗，並透過內部測試機制提升回應品質。同時，系統已逐步串接既有內部平台與資源管理功能，讓員工可透過簡易問答方式完成日常行政作業。未來將持續擴充應用範圍，強化知識整合能力與資訊安全控管。

二、其他AI相關規劃

本集團持續推動AI技術於日常營運中的應用，以提升資料處理效率與決策品質。透過自動化工具蒐集與整理外部公開資訊，並結合內部知識系統進行分析，強化資訊整合能力與回應精準度。同時，持續優化AI模型運作與資料管理機制，確保提供即時且可靠的資訊服務。此外，亦規劃整合企業內部資訊平台，建置更直覺的互動介面，協助員工快速取得所需資料。未來將在兼顧資訊安全與隱私保護的前提下，穩健推動AI應用發展。



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



3.環境友善

3.0管理方針

3.0.1管理方針

重大主題-能源管理、氣候變遷

GRI準則-302能源

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

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

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

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
張小姐
TEL：(03)4788-188分機1610

重大主題管理

重大主題對ESG的衝擊

正面衝擊
千如集團減碳速度遠超設定之目標

負面衝擊
- 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

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

追蹤方式

- 每半年辦理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

3.0.2活動成果

目標

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%

實績

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45.72%

目標

全集團再生能源使用率達20%以上

實績

全集團再生能源使用率達34.81%

目標

人均每日用水量低於150公升

實績

人均每日用水量124.03公升

目標

人均每日一般廢棄物產生量低於1.5公斤

實績

人均每日一般廢棄物產生量0.41公斤

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。
2025年集團年使用之綠電類型包含採購綠電與太陽能自發自用，共計3,440,772 kWh，佔集團總用電34.81%，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。

2021
- 千如溫室氣體盤查基準年
- 台灣廠首次依 ISO 14064-1 盤查完成

2022
- 台灣楊梅二廠C棟獲得候選綠建築證書
- 全集團碳排密集度較前一年下降19.54%
- 首次於永續報告書揭露TCFD及SASB治理成果
- 2022年用電密集度較前一年度大幅下降13%
- 全集團首次依 ISO 14064-1 盤查並完成查證

2023
- 承諾淨零排放目標
- 廣州廠簽訂綠電採購合約及太陽能供電系統自發自用啟用(集團首座)

2024
- 榮獲天下雜誌「1.5°C溫控目標」標章認證
- 馬來西亞廠太陽能板開始自發自用
- 千如集團楊梅二廠榮獲綠建築標章認證

2025
- 台灣廠建置太陽能板，4月正式啟用
- 千如集團首次參與CDP即榮獲氣候變遷B評級
- 千如集團榮獲EcoVadis承諾獎章
- 連續兩年榮獲天下雜誌「1.5°C溫控目標」標章認證
- 榮獲「桃園1.5°C標章」

2026
- 溫室氣體排放持續減量

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，並透過各國家區域法規制訂，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



二、TCFD管理流程

(一)治理

1. 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。
2. 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

1. 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
2. 本公司尚未進行不同氣候相關情境之分析。

(三)風險管理

風險辨別
評估風險來源與風險項目
產出內容
TCFD問卷

風險評估
評估風險項目之風險程度
產出內容
TCFD問卷分析成果

確認風險項目
針對鑑別後之高風險項目擬定改善方式
產出內容
財務影響公司行動方案

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
產出內容
財務影響公司行動方案

(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：

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。

2025年集團再生能源目標達20%。
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	市場	客戶行為變化	客戶開始詢問公司碳盤查結果，面臨品牌形象壓力	市場若未能及時轉型，高碳排的產品可能面臨被市場淘汰的風險	可能面臨資產減損，原本生產高碳產品的設備可能因需求消失而提前報廢；反之，若轉型成功，則可鞏固溢價能力	全集團再生能源使用率達20%以上
	名譽	營運決策須考量ESG因素	營運未考量ESG因素可能導致客戶信任感降低，營收下降	企業面臨「低碳轉型」的資本支出壓力。營運模式可能需要調整，例如建設綠建築廠房等、考量碳費支出等	ESG表現不佳的企業可能面臨貸款利率調升或投資者撤資；優質企業則能獲得綠色金融的優惠	台灣廠、馬來西亞廠太陽能板安裝完成，並於2025年開始自發自用 廣州廠SA8000導入進行
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	參照SBTi制定集團減碳量之目標：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%，於2050年達到淨零排放目標

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		
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	提高供應鏈彈性與降低物流成本 提升產品品質與客戶滿意度，增加銷售收入	依客戶需求及集團交期L/T目標(8周)管控，透過集團產銷會議檢討，以增加產能及設備利用率提高產值增加收益
	能源來源	提升廠房能源使用效率	降低暴露在未來化石燃料價格上升的風險中 溫室氣體排放下降，受碳交易影響的程度同步降低，減少成本	能源使用效率提升可直接降低電力及燃料支出，回應客戶與利害關係人對低碳營運的期待	提升能源使用效率可在短期內帶來可量化的成本節省，並在中長期降低能源與碳成本風險，屬於兼具營運效率提升與氣候轉型效益的關鍵機會項目	全集團再生能源使用率達20%以上 未來千如集團新建廠房皆已綠建築概念進行設計
	市場	營運多樣化	滿足客戶對產品碳足跡的需求，提升客戶信任感，增加營收	營運多樣化有助於強化公司低碳轉型策略，提升在國際供應鏈與永續採購趨勢中的競爭力	營運多樣化能協助公司因應市場對低碳與透明碳資訊的趨勢，從短期的客戶關係強化，逐步轉化為中長期的營收成長與市場競爭優勢	滿足客戶調查產品碳足跡的需求，建立產品碳足跡盤查機制，以便快速因應



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、導入太陽能自發自用與採購綠電，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

千如集團以「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%」為淨零排放目標。為逐步達成此目標，我們訂定2025年短期目標為「範疇一、二溫室氣體排放量較2021基準年下降16.8%」。實際執行結果顯示，2025年範疇一及範疇二溫室氣體排放量較2021年基準年減少45.72%，已提前達成2030年減排目標。

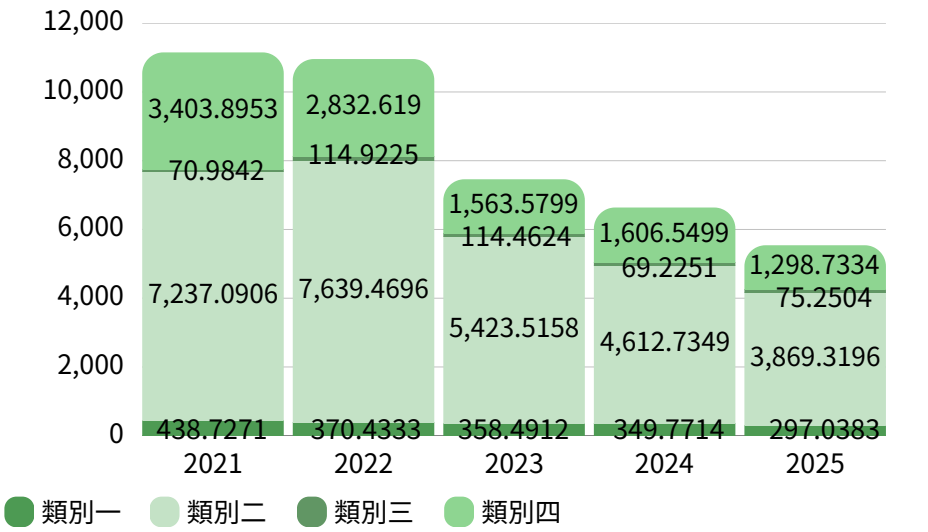
溫室氣體排放量

單位：tCO_2e

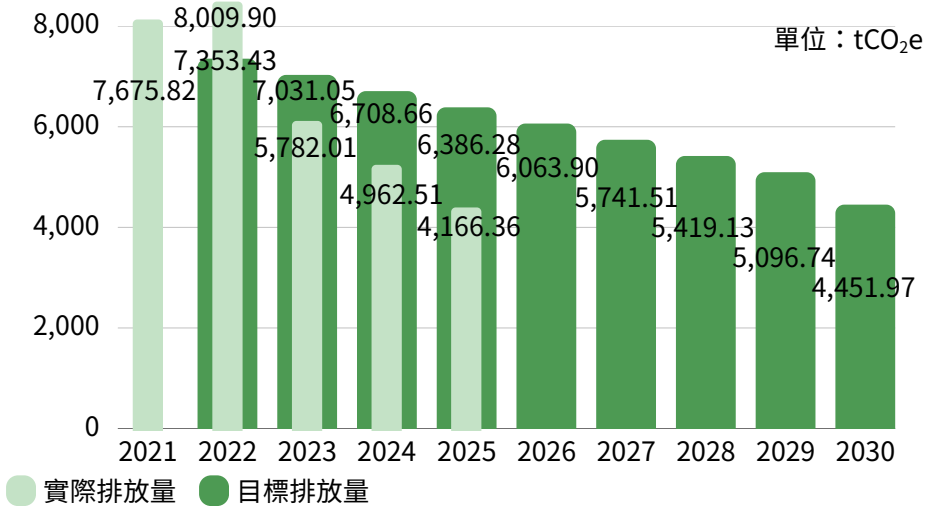
編號	項目	2023	2024	2025
類別1	直接溫室氣體排放、移除	358.4912	349.7714	297.0383
類別2	能源產生之間接溫室氣體排放	5,423.52	4,612.73	3,869.32
類別3	運輸產生之間接溫室氣體排放	114.4624	69.2251	75.2504
3.1	上游運輸和貨物配送產生之排放	非重大	非重大	非重大
3.2	下游運輸和貨物配送產生之排放	非重大	非重大	非重大
3.3	員工通勤產生之排放	114.4624	69.2251	75.2504
3.4	客戶和訪客運輸產生之排放	非重大	非重大	非重大
3.5	商務旅行產生之排放	非重大	非重大	非重大

編號	項目	2023	2024	2025
類別4	組織使用的產品之間接溫室氣體排放	1,563.58	1,606.55	1,298.73
4.1	購買商品之排放	611.8756	825.8342	520.6911
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	951.7043	780.7157	778.0423
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		7,460.05	6,638.28	5,540.34

圖、歷年溫室氣體排放量



圖、千如集團歷年排放目標達成情形



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。



千如電機工業股份有限公司

環境政策

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。

千如電機工業股份有限公司

總經理 范良芳

中華民國 110 年 01 月 01 日

3.2.2能源使用

一、能源使用量

主要能源使用為外購灰電64.12%，其次為再生能源，佔34.23%，而汽油、柴油及液化石油氣則為1.19%。2025年能源消耗總量相較於前一年度下降1.92%，能源密集度下降8.89%。若相較於2021基準年，能源消耗總量下降21.71%，能源密集度則下降6.15%，其原因為千如集團自2023年開始執行多項節能措施，且因上海廠於2025年轉型成行銷單位，故2025年能源消耗量較2021基準年下降。
除此之外，千如集團於2025年的再生能源使用量佔總電力使用量34.81%，詳細綠電使用情形請參考本節「二、節電四部曲」。

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	
2023	454.46	173.23	167.42	33,811.04	4,854.31	-	39,460.46
2024	491.52	187.23	66.41	26,924.23	7,200.00	1,853.60	36,722.99
2025	399.08	30.67	0.68	23,202.08	9,000	3386.78	36,019.28
2025較前一年度變動率	-18.81%	-83.62%	-98.98%	-13.82%	25.00%	82.71%	-1.92%

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. 轉換熱值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 7,520 kcal/L；柴油 8,629 kcal/L；液化石油氣5,958 kcal/L。
3. 2021基準年各能源GJ如下：汽油280.21；柴油：1,268.47 GJ；液化石油氣193.93 GJ；灰電：44,262.67 GJ，無使用再生能源，總計46,005.28 GJ。



能源使用密集度

單位：GJ/百萬營收

年度	密集度				
	汽油	柴油	用電	液化石油氣	能源
2023	0.23	0.09	19.41	0.08	19.81
2024	0.26	0.1	18.73	0.03	19.12
2025	0.19	0.01	17.21	0	17.42
2025較前一年度變動率	-24.58%	-84.79%	-8.12%	-99.05%	-8.89%

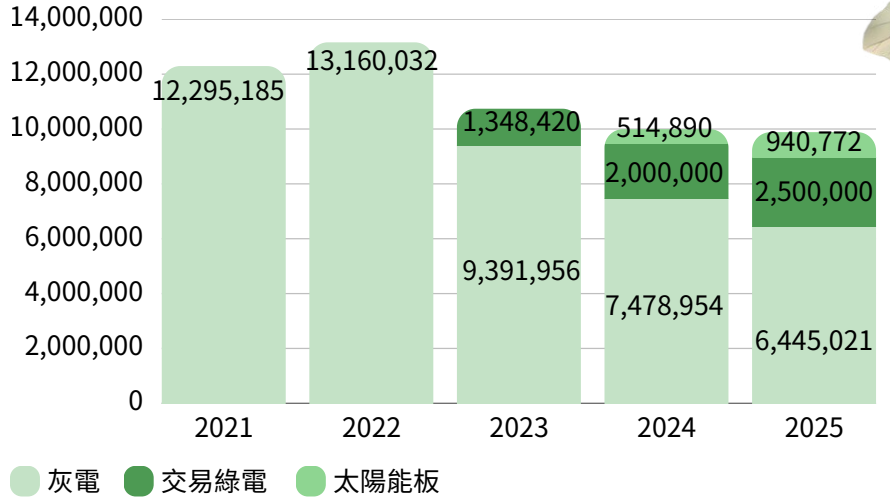
註：

1. 主要廠區為台灣總部(二廠)、台灣一廠、廣州廠、上海廠、馬來西亞廠。
2. 能源密集度=能源/營收。
3. 2021基準年各項密集度如下：汽油0.11；柴油0.51；液化石油氣0.08；電力17.86。



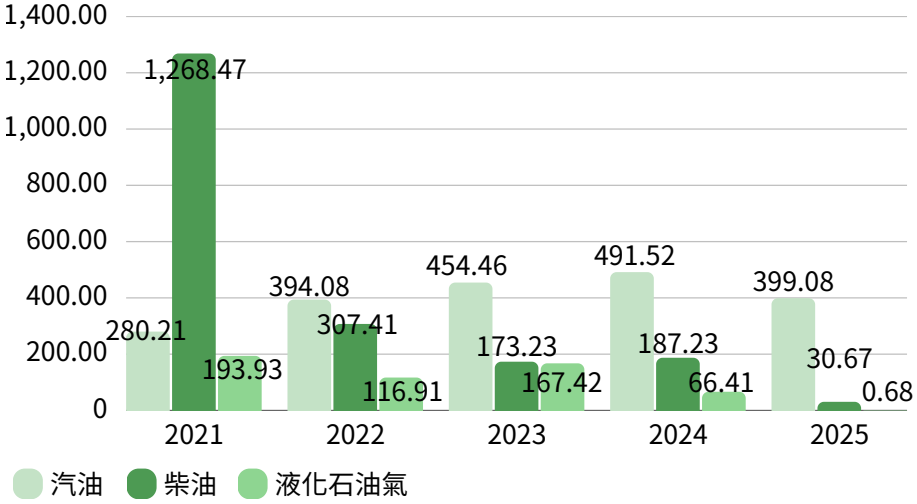
圖、用電量

單位：kWh



圖、化石燃料使用量

單位：GJ



1,268.47

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

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，以及汰換老舊廢棄處理機組，有效減少不必要的能源消耗。
千如電子集團自2023年起開始逐步推出廠區節能措施，包含空調與照明節能、用量管理、機組汰換以及效能提升，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2025年累計減碳量共達897 tCO_2e，共減少電費NT$ 6,637,418元。

歷年節能成果

年度	分類	方案數量	年度節電量 (kWh)	年度節能量 (GJ)	年度減碳量(tCO2e)	節省費用 (NTD)
2023	空調節能	13	94,548	340	45	373,223
	照明節能	3	353	1	0	1,394
	用量管理	2	2,444	9	1	9,648
	機組汰換	1	221,400	797	126	885,600
小計		**19**	**318,745**	**1,147**	**172**	**1,269,865**
2024	用量管理	12	149,069	537	85	635,538
	空調節能	7	172,662	622	90	713,720
	照明節能	8	14,530	52	7	56,350
小計		**27**	**336,261**	**1,211**	**182**	**1,405,608**

歷年節能成果

年度	分類	方案數量	年度節電量 (kWh)	年度節能量 (GJ)	年度減碳量 (tCO2e)	節省費用 (NTD)
2025	空調節能	5	161,769	582	87	489,951
	照明節能	5	9,173	33	4.56	39,310
	用量管理	14	353,992	1,274	169	1,871,401
	機組汰換	2	481,274	1,733	258	1,427,572
	效能提升	4	43,178	155	24.41	133,711
小計		**30**	**1,049,387**	**3,778**	**543**	**3,961,945**

註：
1. 上表數據揭露範圍涵蓋全集團。
2. 台灣廠電力係數：0.474 $kgCO_2e$/度;上海廠、廣州廠電力係數：0.5366 $kgCO_2e$/度，馬來西亞廠電力係數：0.774 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、馬來西亞Peninsular電網電力係數-2022年。

(二)創能

千如集團碳排放主要熱點為範疇二電力使用，占總碳排七成以上。為積極應對氣候變遷挑戰，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，廣州廠已於2023年開始綠電轉供；台灣廠、廣州廠及馬來西亞廠皆已啟用太陽能發電系統，且廣州廠第二期太陽能板正在規劃建造中，預計2026年開始使用，將於2026年7~12月新增發電量20萬kwh，千如集團全年綠電使用量已達3,440,772度，綠電占比提升至總用電量的34.81%。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。


▲台灣廠太陽能板


▲馬來西亞廠太陽能板


▲廣州廠太陽能板

2023~2025年集團太陽能板發電量

年度	太陽能板發電量 (kWh)	集團總用電量 (kWh)	太陽能佔總發電量比例	太陽能每日發電量 (kWh/day)
2023	0	10,740,376	0	NA
2024	514,890	9,993,844	5.15%	1,410.66
2025	940,771.80	9,885,793	9.52%	2,577.46

註：本表揭露範圍為台灣廠、廣州廠、馬來西亞廠。

(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；台灣廠也正在規畫裝設儲能設施。透過儲能設備，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。

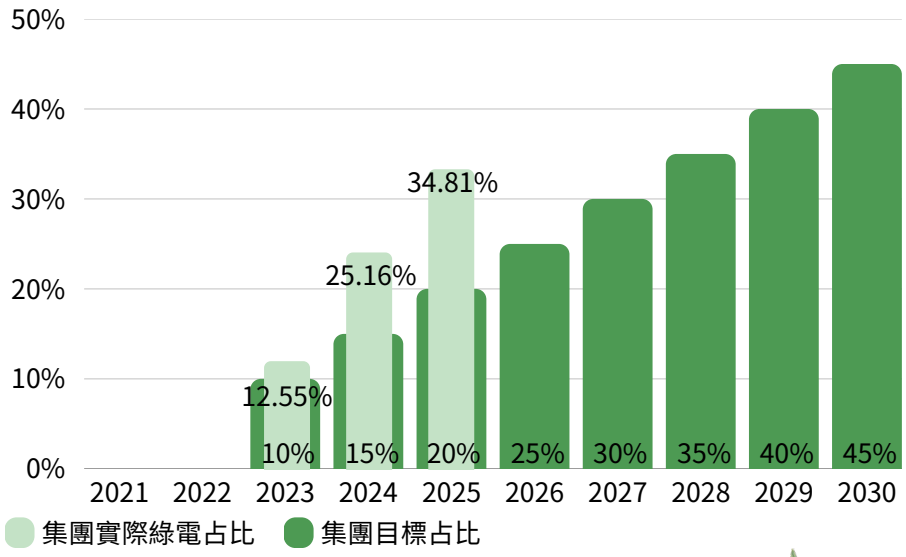


(四)綠能

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。

水資源使用量

營運據點	項目	2023	2024	2025
台灣廠	取水量	5,361	4,967	5,010
	廢水量	1,897	1,763	1,765
	重複利用水量	28	33.69	42
	水回收再利用率	1.48%	1.91%	0.84%
上海廠	取水量	11,750	6,014	2,028
	廢水量	1,228	273	177
	重複利用水量	-	-	-
	水回收再利用率	-	-	-
廣州廠	取水量	13,609	16,003	14,726
	廢水量	17,248	17,966	11,170
	重複利用水量	5,685	6,478	7,320
	水回收再利用率	32.96%	36.06%	49.71%

水資源使用量

營運據點	項目	2023	2024	2025
馬來西亞廠	取水量	10,540	15,695	14,175
	廢水量	2,688	2,597	3,097
	重複利用水量	-	-	-
	水回收再利用率	-	-	-
集團	取水量	41,260	42,679	35,939
	廢水量	23,062	22,599	16,209
	重複利用水量	5,713	6,512	7,362
	水回收再利用率	13.85%	15.26%	20.48%
用水密集度		**46.05**	**55.14**	**41.5**

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，2025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2025年廢棄物產生總量為190.05公噸，其中有害廢棄物總量為29.84公噸，非有害廢棄物總量為160.21公噸，2025年廢棄物回收量為57.05公噸，回收率為30.02%，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
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**
2025	台灣廠	36.99	2.13	34.86
	上海廠	2.79	0	2.79
	廣州廠	92.36	24.81	67.56
	馬來西亞廠	57.9	2.9	55
	小計	**190.05**	**29.84**	**160.21**

註：揭露邊界涵蓋台灣廠、上海廠、廣州廠、馬來西亞廠。

04
幸福企業

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



4.幸福企業

4.0管理方針

4.0.1管理方針

重大主題-勞雇關係

GRI準則-401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

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

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

資源

- 勞資會議實施辦法
- 補助員工進行專業知識研修
- 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

邱先生

TEL：(03)4788-188分機1662

重大主題管理

重大主題對ESG的衝擊

正面衝擊

良好的勞雇關係有助於提高員工的工作滿意度和忠誠度，進而降低人員流動率

負面衝擊

不良的勞雇關係將導致員工不滿、申訴，進而離職率上升

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，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

4.0.2活動成果

目標

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)

實績

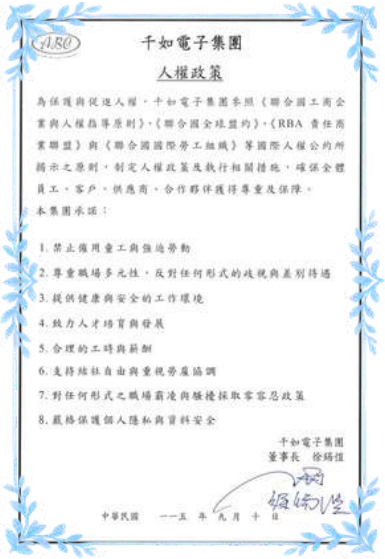
直接人員4.12%、間接人員1.15%

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，徹底根絕抵債勞工、未足齡勞工和超時工作問題。



千如電子集團

人權政策

為保護與促進人權，千如電子集團參照《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，制定人權政策及執行相關措施，確保全體員工、客戶、供應商、合作夥伴獲得尊重及保障。

本集團承諾：

1. 禁止僱用童工與強迫勞動
2. 尊重職場多元性，反對任何形式的歧視與差別待遇
3. 提供健康與安全的工作環境
4. 致力人才培育與發展
5. 合理的工時與薪酬
6. 支持結社自由與重視勞雇協調
7. 對任何形式之職場霸凌與騷擾採取零容忍政策
8. 嚴格保護個人隱私與資料安全

千如電子集團
董事長 徐錫恒

中華民國 一一五 年 九 月 十 日

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。

除上所述以外，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，2025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，逐步培養優秀研發人員。

三、人才聘雇

截至2025年底止，千如集團員工總數為866人，且所有員工晉用皆符合法令規定。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，包含正式員工769人、臨時員工97人；以勞雇類型劃分則含全職員工865人、兼職員工1人、無時數保證0人；具原住民身分者49人；具身心障礙身分者共1人。

2025年員工結構

單位：人

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	0.92%	0	0.00%	8	0.92%
	中階主管	66	7.62%	68	7.85%	134	15.47%
	一般員工	407	47.00%	317	36.61%	724	83.60%
工作地點	台灣	91	10.51%	98	11.32%	189	21.82%
	中國	189	21.82%	209	24.13%	398	45.96%
	馬來西亞	201	23.21%	78	9.01%	279	32.22%

2025年員工結構

單位：人

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(%)
年齡	29歲以下	195	22.52%	108	12.47%	303	34.99%
	30~50歲	249	28.75%	234	27.02%	483	55.77%
	51歲以上	37	4.27%	43	4.97%	80	9.24%
學歷	中等教育(含以下)	322	37.18%	221	25.52%	543	62.70%
	高等教育	139	16.05%	157	18.13%	296	34.18%
	碩士	18	2.08%	7	0.81%	25	2.89%
	博士	2	0.23%	0	0.00%	2	0.23%
勞雇合約	正式員工	418	48.27%	351	40.53%	769	88.80%
	臨時員工	63	7.27%	34	3.93%	97	11.20%
雇用類型	全職員工	480	55.43%	385	44.46%	865	99.88%
	兼職員工	1	0.12%	0	0.00%	1	0.12%
	無時數保證員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

2025年員工結構

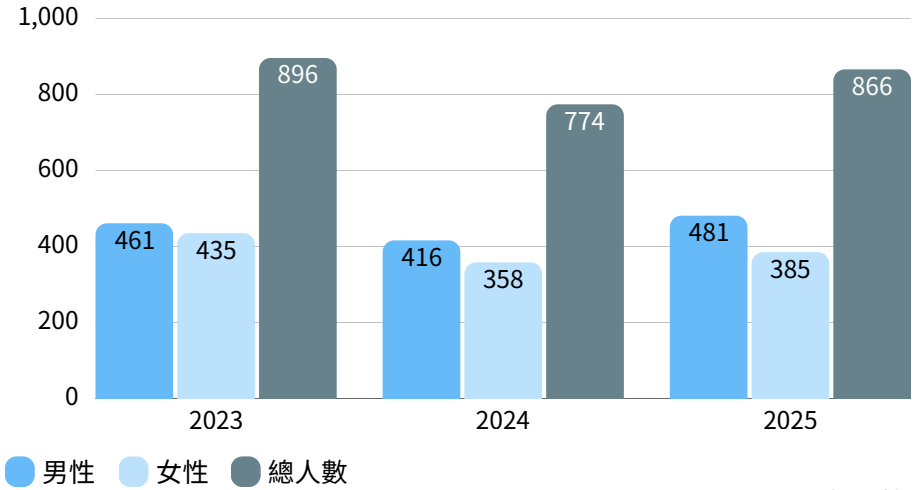
單位：人

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(%)
原住民身分		25	2.89%	24	2.77%	49	5.66%
身心障礙身分		1	0.12%	0	0.00%	1	0.12%

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，僅包含在職員工，不包含離職、退休與育嬰留停之員工。
2. 正式員工：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。

2023~2025員工結構





四、員工依性別、勞雇合約的分佈

員工性別、勞雇合約

單位：人

年度		2023		2024		2025	
員工總數		896		774		866	
勞雇合約		正職(不定期)	臨時(定期)	正職(不定期)	臨時(定期)	正職(不定期)	臨時(定期)
性別	♂	428	33	388	28	418	63
	♀	419	16	333	25	351	34
地區	台灣	198	0	187	1	188	1
	海外	650	49	534	52	581	96
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	♂	461	0	415	1	480	1
	♀	435	0	358	0	385	0
地區	台灣	197	0	188	0	189	0
	海外	699	0	585	1	676	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。2025年間共計招募252位新進員工，包含男性143位、女性109位，新進29歲以下共170人；介於30-50歲共82人；51歲以上共0人；另有434位員工離職，含289位男性及145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) 通識訓練

所有新人均須完成職前認知(工作規則、誠信倫理、ESG...)、資訊安全、職業安全衛生、基礎製程&品管簡介之通識課程訓練。

(四) 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。

(五) 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。

(六) 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。

註：
1. 該性別與年齡新進人數/該性別與年齡年底在職人數
2. 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。

2024年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		
♂	29歲(含)以下	9	1	73	16	99	36.30%
	比例	45%	NA	124%	26%	70%	
	30-50歲	13	1	26	11	51	
	比例	21%	11%	33%	12%	21%	
	51歲(含)以上	1	0	0	0	1	
	比例	10%	0%	0%	0%	3%	
	小計	23	2	99	27	151	
♀	29歲(含)以下	4	10	50	3	67	36.03%
	比例	67%	NA	88%	7%	64%	
	30-50歲	5	27	29	0	61	
	比例	8%	169%	25%	0%	29%	
	51歲(含)以上	1	0	0	0	1	
	比例	3%	0%	0%	0%	2%	
	小計	10	37	79	3	129	

2025年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		
♂	29歲(含)以下	4	0	57	44	105	29.73%
	比例	2%	0%	29%	23%	54%	
	30-50歲	8	0	24	6	38	
	比例	3%	0%	10%	2%	15%	
	51歲(含)以上	0	0	0	0	0	
	比例	0%	0%	0%	0%	0%	
	小計	12	0	81	50	143	
♀	29歲(含)以下	1	0	33	31	65	28.31%
	比例	1%	0%	31%	29%	60%	
	30-50歲	9	2	24	9	44	
	比例	4%	1%	10%	4%	19%	
	51歲(含)以上	0	0	0	0	0	
	比例	0%	0%	0%	0%	0%	
	小計	10	2	57	40	109	



註：比例計算方式：該性別與年齡新進人數/該性別與年齡年底在職人數

二、離職人員

為持續優化工作環境並提升員工滿意度，本公司於員工離職時皆安排離職面談。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及相關建議，作為內部檢視與制度調整的重要參考。近兩年離職原因經統計分析後發現，多數離職情形與個人生涯規劃有關，另有少部分同仁係因希望投入進一步進修與自我成長而選擇離職。

本公司於面談過程中強調尊重與保密原則，鼓勵同仁坦誠分享真實想法，並於面談後進行離職原因分類與統計分析，作為優化人力資源政策的重要依據。透過持續檢視與改善管理制度及員工發展措施，致力打造更健康、友善且具發展性的工作環境，進一步降低人員流動率並提升組織整體效能。

2024年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		
♂	29歲(含)以下	6	4	66	21	97	37.02%
	比例	30%	NA	112%	34%	69%	
	30-50歲	11	6	29	8	54	
	比例	18%	67%	37%	9%	23%	
	51歲(含)以上	0	2	0	1	3	
	比例	0%	50%	0%	9%	9%	
	小計	17	12	95	30	154	
♀	29歲(含)以下	5	13	34	14	66	45.53%
	比例	83%	NA	60%	33%	63%	
	30-50歲	3	34	29	30	96	
	比例	5%	213%	25%	158%	45%	
	51歲(含)以上	0	0	0	1	1	
	比例	0%	0%	0%	11%	2.40%	
	小計	8	47	63	45	163	

註：
1. 該性別與年齡離職人數/該性別與年齡年底在職人數
2. 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。

2025年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		
♂	29歲(含)以下	4	1	113	69	187	60.08%
	比例	2%	1%	58%	35%	96%	
	30-50歲	13	6	50	26	95	
	比例	5%	2%	20%	10%	38%	
	51歲(含)以上	1	3	1	2	7	
	比例	3%	8%	3%	5%	19%	
	小計	18	10	164	97	289	
♀	29歲(含)以下	2	0	49	27	78	37.66%
	比例	2%	0%	45%	25%	72%	
	30-50歲	9	8	39	10	66	
	比例	4%	3%	17%	4%	28%	
	51歲(含)以上	1	0	0	0	1	
	比例	2%	0%	0%	0%	2%	
	小計	12	8	88	37	145	



註：比例計算方式：該性別與年齡離職人數/該性別與年齡年底在職人數

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。

除此之外，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。

集團2023~2025年男女員工薪資比例

單位：仟元

廠區	職等/年度	2023				2024				2025			
		基本薪資		平均薪酬		基本薪資		平均薪酬		基本薪資		平均薪酬	
		♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
台灣廠	非主管人員	1	0.82	1	0.87	1	0.82	1	0.88	1	0.91	1	0.79
	主管人員	1	0.52	1	0.53	1	0.53	1	0.33	1	0.79	1	0.71
上海廠	非主管人員	3.9	3.2	6.3	5.5	6.7	5.7	8.7	7.4	6.6	6.2	8.6	7.7
	主管人員	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA

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. 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。
3. 上海廠無高階主管，故以NA顯示。
4. 廣州廠、馬來西亞廠主管人員皆為男性，無女性資料，故以NA顯示。

集團2023~2025年男女員工薪資比例

單位：仟元

廠區	職等/年度	2023				2024				2025			
		基本薪資		平均薪酬		基本薪資		平均薪酬		基本薪資		平均薪酬	
		♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
廣州廠	非主管人員	4	3.5	5.9	5.2	4.1	3.6	6.6	5.8	4.2	3.7	6.9	6.3
	主管人員	1	NA	1	NA	1	NA	1	NA	1	NA	1	NA
馬來西亞廠	非主管人員	1.7	1.9	2.4	1.9	1.7	2	2.3	3	1.9	2.4	2.1	3.4
	主管人員	1	NA	1	NA	1	NA	1	NA	1	NA	1	NA

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. 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。
3. 上海廠無高階主管，故以NA顯示。
4. 廣州廠、馬來西亞廠主管人員皆為男性，無女性資料，故以NA顯示。

集團2023~2025年全職一般員工薪資

單位：仟元

年度	台灣廠(台幣)		上海廠(人民幣)		廣州廠(人民幣)		馬來西亞廠(令吉)	
	薪資平均數	薪資中位數	薪資平均數	薪資中位數	薪資平均數	薪資中位數	薪資平均數	薪資中位數
2023	623	522	5.8	5.1	5.5	5.2	2.1	2.1
2024	631	514	8	7	6.1	5.9	2.14	2.91
2025	696	527	8.1	7.5	6.6	6.4	2.35	2.66
2025年與2024年差異比例	10.30%	2.53%	1.25%	7.14%	8.20%	8.47%	9.81%	-8.59%

二、高階經理人薪資報酬與永續發展(ESG)績效連結辦法

(一) 制定目的

為強化公司永續發展治理架構，落實永續經營理念，本公司將高階經理人之薪資報酬與公司永續發展績效（Environmental、Social、Governance，以下簡稱ESG）進行連結。透過將ESG績效納入薪酬決定機制，引導經營團隊於策略規劃與營運決策中，兼顧環境保護、社會責任與公司治理之整體表現，確保公司長期價值創造、風險控管及利害關係人權益維護，特訂定本政策。

(二) 適用對象

本政策適用對象為集團各廠總經理。其薪資報酬之評估與發放，除考量財務績效與營運成果外，並納入其於任期內對公司 ESG 目標推動及績效達成情形之綜合表現。

(三) 依據與原則

本政策之制定與執行，係依循相關法令規範、公司章程及董事會與薪酬相關決議，並參考國際永續準則與揭露架構，包括但不限於IFRS S1、IFRS S2及GRI準則，同時對標國內外企業之最佳實務。

在執行原則上，秉持公平性、透明性及長期導向，確保薪資報酬與ESG績效之連結具備明確性與可衡量性，並促使高階經理人持續推動永續策略落實，提升公司整體永續治理成效。

高階經理人ESG績效指標

指標項目	權重占比	說明
營運評價	70%	包含經營指標、財務指標、營業利益達成率。
職能及發展評價	20%	包含專業職能、前瞻思維、策略規劃、開創精神、人才培育、全球思維、談判能力、判斷能力、人際溝通、品德操守。
永續指標	10%	永續指標涵蓋環境、社會及治理三大構面，其中環境面包括氣候變遷、能源管理、水資源管理及廢棄物管理；社會面以教育與訓練為核心，提升員工專業能力與組織韌性；治理面則涵蓋誠信經營、客戶關係管理，以及資訊安全暨客戶隱私保護。



三、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

廠區	制度	說明
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。	



四、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，安排職醫到廠給予孕期員工適當協助，並於辦公室內設置配備有冰箱等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。2025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	2023			2024			2025		
項目	♂	♀	合計	♂	♀	合計	♂	♀	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	10	16	26	7	15	22	1	14	15
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	4	13	17	7	15	22	1	14	15
當年度育嬰留停應復職人數(C)	3	11	14	5	11	16	0	7	7
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	3	11	14	5	11	16	0	7	7
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	3	11	14	0	4	4	0	3	3
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職員工人數(F)	3	11	14	0	2	2	0	3	3
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	40%	81.25%	65.38%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
復職率 (%) (=D/C)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NA	100%	100%
留任率 (%) (=F/E)	100%	100%	100%	NA	50%	50%	NA	100%	100%

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。

五、2025年千如家庭日

千如電機家庭日邁入第四年，今年以「千如家庭日，來去北埔寮」為主題11月22日於新竹綠世界生態農場溫馨登場。活動融合自然、生態與客家文化，邀請同仁與家屬共享歡樂時光。

本次活動以北埔文化象徵團結與互助，呼應千如長期重視協作與團隊精神，今年的趣味團體競賽於上午熱鬧舉行，包括「陸上行舟」、「螞蟻運糧」與「企鵝漫步」，同仁與家屬齊心合作、全力以赴。現場加油聲不絕於耳，充分展現千如大家庭的凝聚力與活力。下午活動則以自由漫步、親子互動與生態探索為主，讓家庭在自然環境中放鬆身心，享受彼此陪伴的溫暖時光。

家庭日不僅是一項年度活動，更是連結同仁、深化企業文化的重要時刻。透過自然、生態與文化的融合，今年的家庭日成功為同仁與家屬留下溫馨、愉快的共同回憶。公司將持續規劃更多具溫度的活動，陪伴同仁攜手向前。


▲嘉賓合照


▲暖身運動


▲陸上行舟


▲企鵝漫步



▲螞蟻運糧



▲趣味競賽頒獎

六、員工滿意度調查

調查對象	調查時間	調查方式	發放問卷	回收問卷	整體滿意度分數
臺灣廠同仁(含外派、外籍人員)	2025年12月22日 ~2026年1月9日 (計17天)	匿名填寫 Office365表單	193份	139份 (覆蓋率72%)	3.29/4分

調查結果

本次員工滿意度調查分為組織環境、主管領導、品質及部門目標、員工發展、經營績效5大維度，整體結果各維度平均分皆在3分以上，呈現大致良好的滿意度，其中「品質及部門目標」、「組織環境」獲得高於平均值之認同，「經營績效」、「主管領導」略低於平均值，「員工發展」平均滿意度相對落後，反應出公司在安全、品質與制度面表現優異，管理面穩定，但在職涯發展與人才培育面相對不足。

改善

人資後續擬建立職涯地圖，以提升員工對未來的預期感，並建議主管在績效面談中增加「發展路徑」的討論，以提升「員工發展」維度的滿意度。
主管領導維度中，「及時指出錯誤」得分明顯優於「談及我的進步」，後續可導入「教練式領導」培訓，讓主管學會如何在日常工作中給予建設性回饋。



4.2學習發展

4.2.1多元學習發展

年度開課班次、受訓人次及受訓人時數總覽

課程類別	開課班次	總人次	總時數
新人訓練	96	1,013	4,137
專業職能課程	155	1,419	2,874.75
通識課程	43	1,734	2,991.50
外語強化課程	1	56	28
管理領導課程	6	147	726
其他	9	118	1,148
合計	310	4,487	11,905

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。

各性別平均受訓時數

單位：小時

年度	2023	2024	2025
♂	15.29	10.97	11.54
♀	18.73	16.72	16.51

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

各職級平均受訓時數

單位：小時

年度	2023	2024	2025
高階主管	5.28	4.81	5.44
中階主管	26.93	28.1	25.61
基層人員	15.01	10.76	11.64

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(P.54)：https://www.atec-group.com/tw/extrabold-52-53-page708

4.2.2企業實習與人才培育

千如電機持續深根校園，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。

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

<table>
<tr><th rowspan="2">對象</th><th colspan="3">OFF-JT</th><th>OJT</th><th>SD</th></tr>
<tr><th>管理職能</th><th>核心、通識職能</th><th>專業賦能</th><th></th><th></th></tr>
<tr><td>經營層</td><td rowspan="2">高階主管發展課程</td><td rowspan="3">財會管理、行銷業務、研發技術、生產管理、品質管理、製程技術、設備管理、人力資源管理、採購&倉管&物料</td><td rowspan="3">專案指派、工作輪調、工作指導、會議主持、訓練員制</td><td rowspan="4">在職進修、語言學習、內部講師、研讀書報、讀書會、專業會展</td><td rowspan="4">成就導向、主動積極、有效溝通、人才培育、團隊領導、團隊合作、分析式思考、企業誠信倫理、勞工安全衛生</td></tr>
<tr><td>高階主管</td></tr>
<tr><td>中階主管</td><td>中階主管發展課程</td></tr>
<tr><td>基層主管</td><td>基層主管發展課程</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>一般同仁</td><td colspan="3">新進人員訓練-共通訓練、部門認知</td><td></td><td></td></tr>
</table>



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、獎酬機制及工作規章等，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、ESG認知…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、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。2025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**

四、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。

2025年團體協約概況

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	無團體協約	19	286	無團體協約
員工數		19	379	
涵蓋百分比		100%	75.46%	



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866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。


千如電子集團
ABC-ATEC ELECTRONICS GROUP

安全衛生政策

我們秉持遵守安全衛生法令，透過全員參與提升風險危害意識，致力持續改進善盡企業社會責任，以人為本重視生命關懷人員健康。

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	189	19	379	279
委員會總人數	22	0	42	11
勞方代表人數	9	0	8	5
比例(勞方代表人數/委員會總人數)	40.91%	0%	19.05%	45.45%
比例(勞方代表人數/全體員工人數)	4.66%	0%	2.38%	9.09%

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。2025年承攬商總經歷工時為11,495小時，入廠承攬商工作類型包含設備運送/保養/檢驗、消防設備測試、環境清消、水電工程等，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
2023	1,056	2,173	538	13,830
2024	861	2,485	382	7,360
2025	674	1,748	634	11,495

註：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43場次，總計235人次面談指導。

(二) 健康講座活動舉辦2場次，總計42人次參與，共計受訓102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53位員工參與，量測次數2,336次。

職場健康促進活動與母性職場保護

項目			人次
健康關懷			
勞工健康服務	講座	掌握血壓，守住健康	27
		正確選食，對抗油膩血管，血壓好控管	24
	活動	員工自主量測血壓(8~9月)	53
母性健康關懷			4

註：揭露邊界為台灣二廠。

二、千如電機榮獲「職場健康促進自主評核合格證明」

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：開設健康促進講座、辦理員工自主量血壓活動、員工健康檢查等，關懷員工安全與健康。2025年經國民健康署評定符合健康職場認證，獲頒「職場健康促進自主評核合格證明」。

千如電機承諾創造更優良的職場環境，2026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2025年推出了一系列主題豐富的健康宣傳活動。我們每個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。

2025年的健康文宣主題包括眼睛保護、預防骨質疏鬆、飲食健康等，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、職護到廠至少安排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，2025年度一般健康檢查人數為217人，達成率100%，特殊健康檢查人數191人次達成率100%。

職業健康服務檢查人員統計

單位：人

年度	2023		2024		2025	
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	412	411	228	227	217	217
粉塵作業健康檢查	18	18	39	39	39	39
游離輻射健康檢查	3	3	7	7	6	6
噪音作業健康檢查	12	12	240	240	4	4
其他檢查	471	470	83	83	191	191

註：

1. 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。
2. 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。



五、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2025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	2023			2024			2025		
		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	29	3	87	33	3	99	29	3	87
	上海	78	1	0	39	1	39	2	1	2
	廣州	146	24	3,504	96	24	2,304	218	24	5232
	馬來西亞	45	2	90	36	2	72	274	2	548
在職安全衛生教育訓練(間接)	台灣	86	1	86	98	1	98	60	1	60
	上海	50	2	0	22	2	44	0	0	0
	廣州	559	2.2	1,236	422	1.86	785	66	2	132
	馬來西亞	0	0	0	93	2	186	275	2	550
危害通識教育訓練	台灣	15	3	45	10	3	30	0	0	0
急救人員安全衛生教育訓練	台灣	0	0	0	33	1.5	49.5	34	1.5	51
	廣州	0	0	0	47	2.89	136	0	0	0
	馬來西亞	0	0	0	16	2	32	0	0	0

項目	廠區	2023			2024			2025		
		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)
調換作業教育訓練	台灣	9	3	27	16	3	48	12	3	36
甲種安全衛生業務主管	台灣	0	0	0	1	6	6	0	0	0
荷重一公噸堆高機操作教育訓練	台灣	0	0	0	2	3	6	1	3	3
荷重三公噸堆高機操作教育訓練	台灣	0	0	0	0	0	0	2	42、3	45
職場暴力預防宣導	台灣	74	1.5	111	0	0	0	0	0	0
呼吸防護教育訓練	台灣	7	2	14	0	0	0	0	0	0
風險評估教育訓練	台灣	17	2	34	0	0	0	0	0	0
在職安全衛生教育訓練(直接)	台灣	72	1	72	54	1	54	88	1	88
	廣州	0	0	0	0	0	0	20	2	40
總計		1,187	48	5,306	1,462	61	4,751	1,081	45.5	6,874


▲滅火器使用演練


▲危機演練


▲逃生演練


▲集合點名

4.4.3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，2025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，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。災害類型如右所示。

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。



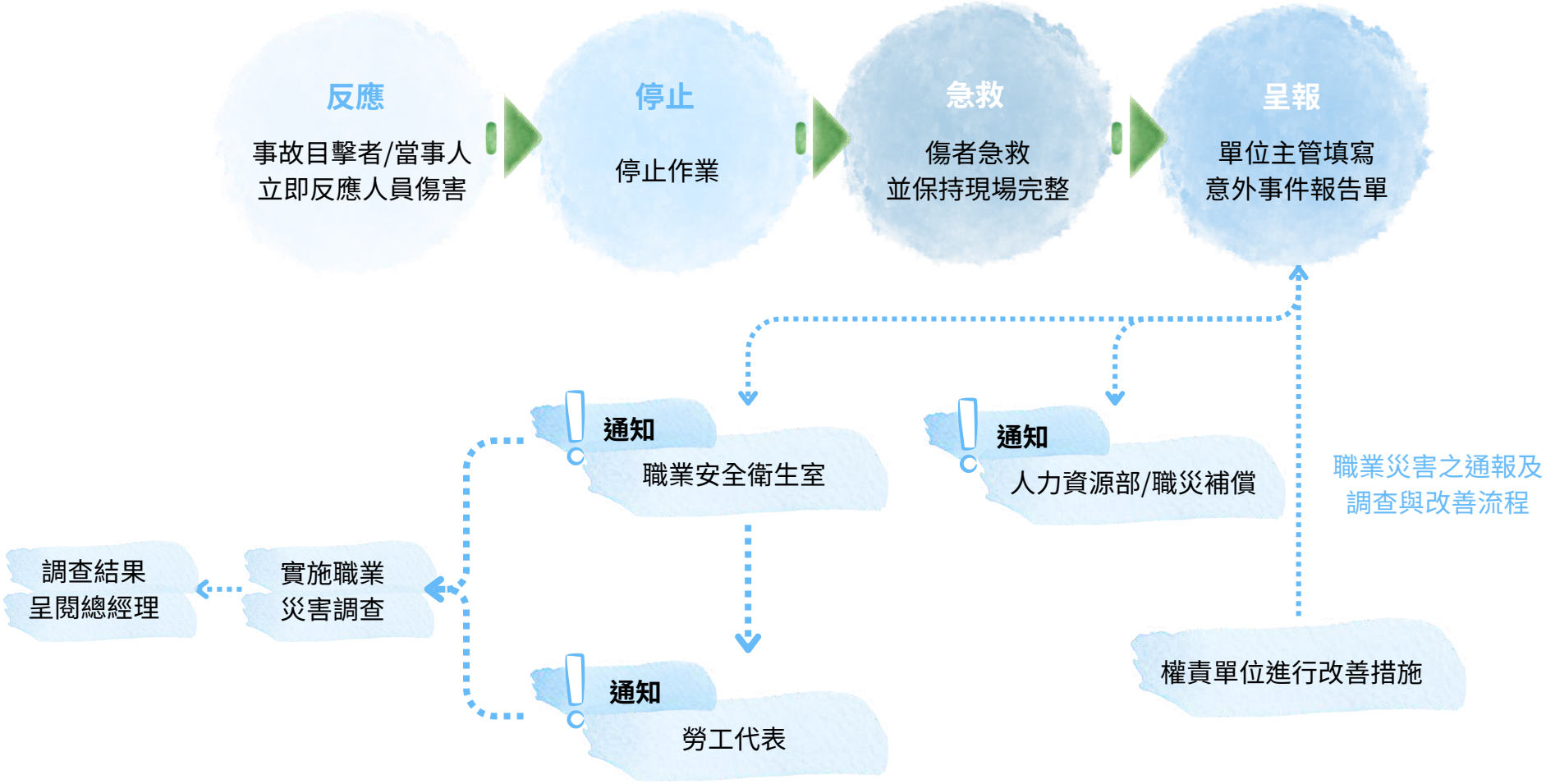
職業災害類型統計

災害類別	2023			2024	2025
	台灣廠	廣州廠	上海廠	廣州廠	廣州廠
職業病	2	0	8	0	0
割/壓/撞/砸/捲	2	10	13	14	15
與有害物接觸	2	1	5	5	5
感電	5	16	1	16	19
墜落	2	5	1	5	5
異物入眼	0	0	3	0	0
總計	13	32	31	40	44

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。

一、職業災害調查流程

千如集團制訂職業災害之通報、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，2025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	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
計算基準員工數	91	98	8	11	181	198	201	78
總工作天數	22,659	24,402	1,984	2,728	44,888	49,104	50,049	19,422
工作總時數(hr)	181,272	195,216	15,872	21,824	359,104	392,832	400,392	155,376
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%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
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%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
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%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

05
社會共榮

5.1 社會投資策略
5.2 社會參與成果





5.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	200,679	19.68%
學術培力	725,000	71.09%
慈善捐款	94,171	9.23%
總計	1,019,850	100%

5.2社會參與成果

廠區	社會參與發展面向	專案名稱	社區風險與機會	捐贈(NTD)	對應SDGs
台灣廠	社區營造	楊梅義消 贊助楊梅義消顧問費	防災韌性	30,000	
		楊梅國中 贊助楊梅國中第77屆校慶運動會	教育資源、社區互動	30,000	
		楊梅國中 贊助楊梅國中第55屆畢業典禮	教育資源、社區互動	20,000	
		新屋高中 贊助新屋高中60+9校慶活動	教育資源、社區互動	30,000	

廠區	社會參與發展面向	專案名稱	社區風險與機會	捐贈(NTD)	對應SDGs
台灣廠	學術培力	臺北大學 電機資訊學院114年智慧製造與系統應用產碩班補助款	教育資源	225,000	
		臺北大學校友總會 贊助2025臺北大學聖誕點燈活動	教育資源	100,000	
		臺北大學 贊助商學院主辦「GCSF全球企業永續論壇」之學術論文研討會	教育資源	200,000	
		臺北大學系友會 贊助臺北大學企管系辦理75周年系列活動	教育資源	200,000	
廣州廠	社區營造	愛心獻血活動	醫療需求	3,114	
		防兩熱抗暑捐贈	疾病預防	25,952	
		舊衣物捐贈	物資捐贈	10,727	
	慈善捐款	山門村敬老活動	社區關懷	80,885	
馬來西亞廠	慈善捐款	消防局 捐款	防災韌性	17,533	
		警察行政及文職人員工會 捐款	公共安全	29,455	
		海關部門 捐款	公共安全	17,182	



一、社區營造

(一) 贊助在地學校校慶運動會與畢業典禮

本公司以桃園市楊梅區及新屋區營運據點周邊學校作為主要社區關懷對象。經評估，在地教育資源支持與青年關懷有助於提升企業與社區互動關係，並增進地方認同感，因此持續投入教育支持活動。本公司分別贊助楊梅國中第77屆校慶運動會及第55屆畢業典禮，以及新屋高中「60+9」校慶活動，透過資源挹注與支持，為校園重要時刻增添更多溫暖與祝福。

(二) 贊助楊梅義消

本公司營運據點位於桃園市楊梅區，考量工業區周邊公共安全與災害應變能力對社區安全具有重要影響，因此持續支持地方消防與救災資源。2025年，本公司捐助楊梅義消相關經費，協助購置救災與防護設備，以提升地方緊急救援量能與社區防災韌性。

(三) 愛心獻血活動

廣州千如以廣州市化龍鎮周邊社區作為主要關懷範圍。考量醫療用血需求與社區健康議題，公司持續鼓勵同仁參與公益獻血活動，以實際行動支持地方醫療資源。2025年，公司舉辦員工自願性無償獻血活動，由不同部門同仁共同參與，協助提升地區血液供應量。



(四) 防兩熱抗暑捐贈

2025年廣州市發生登革熱及基孔肯雅熱(屈公病)疫情，本公司評估地方公共衛生風險可能影響社區健康及營運環境，因此啟動「兩熱防控關懷行動」。

除強化廠區防疫措施外，公司亦捐贈清涼飲品及防疫物資予化龍鎮衛健委及山門村黨群服務中心，支持第一線防疫工作。



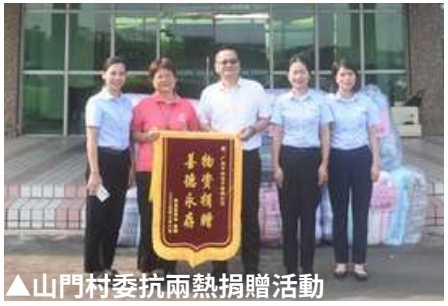
▲山門村委抗兩熱捐贈活動



▲化龍鎮衛健委抗兩熱捐贈活動

(五) 舊衣物捐贈

本公司評估營運所在地周邊及合作社區可能面臨資源取得不均與弱勢族群照護不足之社會風險，同時亦為強化社會關懷與企業永續責任之重要機會，因此於2025年8月及12月辦理新棉被與舊衣物捐贈活動，並委託「懷恩慈善會」協助轉贈至偏遠貧困地區，以改善當地基本生活物資不足情形。透過本次捐贈行動，協助提升弱勢族群生活品質，並強化企業對社會責任之實踐與社區關懷連結。


▲山門村委抗兩熱捐贈活動


▲舊衣物環保捐贈活動

二、學術培力

本公司持續關注永續發展、產學合作及人才培育議題，考量桃園楊梅營運據點與國立臺北大學三峽校區地緣相近，雙方於產業發展、人才交流及區域連結具有良好互動基礎。公司評估數位轉型、永續金融與智慧製造快速發展下，企業未來可能面臨科技人才缺口、產學落差及永續治理能力不足等風險，同時亦是深化區域產學合作、培育永續與科技人才的重要機會。因此，本公司長期贊助國立臺北大學辦理多項學術與校園活動，包含「GCSF全球企業永續論壇學術論文研討會」、「114年智慧製造與系統應用產業碩士專班」、「2025年聖誕點燈活動及企業管理學系75周年系列活動」，透過支持學術研究、跨領域交流、校園文化及專題講座等方式，促進學界與產業接軌，強化校園凝聚力與多元發展，並協助培育具國際視野、永續思維及實務能力之專業人才，共同推動公平、包容與永續之發展模式。



三、慈善捐款

(一) 山門村敬老活動

每年農曆九月二十八日為粵劇祖師爺華光大帝誕辰，因村民長期信奉而被視為「敬老日」。本公司評估營運所在地周邊社區面臨高齡化與長者關懷需求，若缺乏適當支持，可能衍生社區照護風險，同時亦是深化企業與在地社區互動的重要機會，因此以實際行動與捐贈支持地方敬老活動，傳遞對長者的關懷與溫暖。

(二) 捐款馬來西亞警察、消防與海關工會

本公司秉持回饋社會、關懷公共安全之理念，考量地方治安、消防救災及邊境管理等公共安全議題，可能對社區安全、員工保障及企業營運帶來風險，同時亦是強化社區韌性與深化在地連結的重要機會，因此捐款支持據點所在地之馬來西亞警察部隊行政與公務員工會、馬來西亞半島消防救援聯合會及海關工會，以協助提升公共安全量能，並強化企業與在地社區之良好互動。



6.附錄



6.1 GRI Standards揭露項目對照表

使用聲明	千如電機工業股份有限公司已參照 GRI 準則，報導本 GRI 內容索引所引用之2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間資訊。
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 準則/主題	揭露項目	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	省略理由
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1.1企業概況	14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1.1企業概況	14	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	0.1關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	0.1.3資訊重編	4	
	2-5	外部保證/確信	0.1.2外部查證/確信	4	
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	44	
	2-7	員工	4.1.1招募選才	72	
	2-8	非員工的工作者	4.1.1招募選才	72	

GRI 準則/主題	揭露項目	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	省略理由
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-9	治理結構及組成	1.4.1公司治理架構	30	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.4.1公司治理架構	30	
	2-11	最高治理單位的主席	1.4.1公司治理架構	30	
	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	30	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2.2 ESG委員會	20	
	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	30	
	2-15	利益衝突	1.4.1公司治理架構	30	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.4.1公司治理架構	30	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.4.1公司治理架構	30	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.4.1公司治理架構	30	
	2-19	薪酬政策	4.1.3員工福利	81	
	2-20	薪酬決定流程	4.1.3員工福利	81	
	2-21	年度總薪酬比率	不揭露		因涉及最高治理單位成員個人薪酬資訊及薪酬制度之保密性考量，故未揭露相關比率

GRI 準則/主題	揭露項目	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	省略理由
GRI 2：一般揭露 2021					
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	5	
	2-23	政策承諾	1.2.2 ESG委員會	20	
	2-24	納入政策承諾	1.2.2 ESG委員會	20	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.4.4風險管理	35	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3.3利害關係人溝通	28	
	2-27	法規遵循	1.4.3從業道德規範	33	
	2-28	公協會的會員資格	1.1.2外部協會參與	15	
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	28	
	2-30	團體協約	4.3.2勞資溝通	92	
GRI 3：重大主題 2021					
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	22	
	3-2	重大主題列表	1.3.2重大主題管理	24	

治理面					
重大主題：營運績效					
GRI 準則/主題	**揭露項目**	**揭露項目名稱**	**對應章節**	**頁碼**	**省略理由**
GRI 2：一般揭露 2021					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.0管理方針	10	
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	16	
	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	52	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.1.3員工福利	81	
重大主題：供應鏈管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.0管理方針	40	
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	46	
	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	46	
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	46	
	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	46	

重大主題：誠信經營					
GRI 準則/主題	**揭露項目**	**揭露項目名稱**	**對應章節**	**頁碼**	**省略理由**
GRI 2：一般揭露 2021					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.0管理方針	10	
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	33	
重大主題：資訊安全暨客戶隱私					
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	37	
重大主題：能源管理、氣候變遷					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.0管理方針	50	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.2能源使用	61	
	302-3	能源密集度	3.2.2能源使用	61	
社會面					
重大主題：勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.0管理方針	71	
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	76	
	401-3	育嬰假	4.1.2人才結構	76	

6.2 SASB

準則編碼	揭露項目	內容	對應章節
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（%）	總能源消耗：36,019.28GJ	3.2.2能源使用
		外購電力百分比：90.48%	
		可再生能源百分比：34.23%	
RT-EE-150a.1	有害事業廢棄物總量（噸）、可回收百分比（%）	有害事業廢棄物總量：29.84公噸	3.2.4廢棄物
		可回收百分比：30.02%	
RT-EE-150a.2	可報導之洩漏事件（件）及收回量（KG）	0件；0 KG	
RT-EE-250a.1	產品客訴召回數量	529,951 pcs	NA
	產品品質不良召回數量	0 pcs	
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	
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
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	2.3 供應鏈管理

準則編碼	揭露項目	內容	對應章節
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
RT-EE-000.A	各產品類別的產量	電感器1,514,295 pcs	NA
		其他48,237 pcs	
RT-EE-000.B	員工數量	866人	4.1人才吸引與留任



6.3 第三方查證報告書



SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ABC Taiwan Electronics Corp.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2025

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 2025 (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 2026/5/7~2026/6/17. The boundary of this report includes ABC-ATEC Taiwan and overseas operational and production sites as disclosed in ABC-ATEC's Sustainability Report of 2025. The reporting boundary of the Report covers a portion of the entities included in the consolidated financial statements.
SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of the 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 the stakeholders in ABC-ATEC's Sustainability Report of 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the ABC-ATEC's Sustainability Report of 2025 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 organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization 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	Reporting with Reference to GRI Standards (2021)

TWLPP 5008 Issue 2601



- 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 Standard.

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 organization 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, clients, suppliers, government, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

TWLPP 5008 Issue 2601



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 are encouraged to have in place a materiality determination process that is applied across the organization 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 are encouraged embed this process throughout the organization, including through relevant organizational processes, such as risk management, compliance and strategy development.

IMPACT

ABC-ATEC has demonstrated a process on identifying 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. ABC-ATEC is expected to integrate the identified impacts into its key management processes by the next reporting cycle.

ADHERENCE TO GRI

The report, ABC-ATEC's Sustainability Report of 2025, 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 200/300/400 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, ABC-ATEC is encouraged to develop specific and measurable impact indicators based on the outcomes of its impact assessment process and to integrate these indicators into its management and performance monitoring framework.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

AA1000
Licensed Report
000-8/V3-8ZUFC

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
06 August, 2026
WWW.SGS.COM

TWLPP 5008 Issue 2601

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(馬來西亞廠)



ISO 9001(馬來西亞廠)



ISO 14001 (上海廠)



6.4.2 IECQ

IECQ QC 080000(台灣廠)


IEC QUALITY ASSESSMENT SYSTEM (IECQ)

IECQ Certificate of Conformity
Hazardous Substance Process Management

ABC TAIWAN ELECTRONICS CORP.

IECQ 17025(台灣廠)


IECQ Certificate of Approval
Independent Testing Laboratory

ABC Taiwan Electronics Corp.

IECQ QC 080000(廣州廠)


IEC QUALITY ASSESSMENT SYSTEM (IECQ)

IECQ Certificate of Conformity
Hazardous Substance Process Management

6.4.3 IATF

IATF 16949(台灣廠)


Certificate of Approval

ABC TAIWAN ELECTRONICS CORP.

IATF 16949 - FIRST EDITION

Bureau Veritas Certification

IATF 16949(廣州廠)


Bureau Veritas Certification

IATF 16949(馬來西亞廠)


Certificate of Approval

AOBA TECHNOLOGY (M) SDN BHD

IATF 16949 - FIRST EDITION

Bureau Veritas Certification

6.4.4 溫室氣體查證聲明書


SGS

Greenhouse Gas Verification Opinion

ABC TAIWAN ELECTRONICS CORP

ISO 14064-1:2018

千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