西北臺慶科技股份有限公司
TAI-TECH Advanced Electronics Co.,Ltd.

2025 TAI-TECH
西北臺慶永續報告書
Sustainability Report



目 錄

關於西北臺慶 3

關於本報告書 3
經營者的話 6
關於西北臺慶 10
公司簡介 10
營運方針 13
參與外部公協會 15
簽署外部倡議 15
ESG獲獎榮耀 15
企業永續發展 16
企業永續發展委員會 16
利害關係人溝通 20
重大主題鑑別 22

第 1 章 永續治理 26

1.1 穩健治理 27
1.1.1 公司治理 27
1.1.2 倫理誠信 33
1.1.3 法規遵循 35
1.1.4 內部控制 37
1.1.5 營運績效 38
1.1.6 資安防護 42
1.2 風險管理 46

第 2 章 事業成長 52

2.1 創新實力 53
2.1.1 智慧財產管理 54
2.1.2 研發能量 55
2.1.3 綠色設計 57
2.2 供應鏈管理 60
2.2.1 永續供應鏈策略 61
2.2.2 關鍵原物料管理 62
2.2.3 在地採購 63
2.2.4 供應商管理規範 63
2.2.5 綠色採購 67
2.3 市場經營 68
2.3.1 客戶關係維護 69
2.3.2 顧客健康與安全 71
2.3.3 品質管理系統 73
2.3.4 關係經營與肯定 74

第 3 章 綠色環境 77

3.1 氣候變遷風險與機會 78
3.2 節能減碳 81
3.2.1 能源耗用 82
3.2.2 溫室氣體盤查 83
3.3 水資源管理 85
3.4 廢棄物管理 88
3.5 污染防治 94
3.5.1 環境管理系統 94
3.5.2 空氣污染防制 95

第 4 章 和諧社群 96

4.1 人權保障 97
4.2 團隊概況 99
4.2.1 員工多元化統計 99
4.2.2 新進與離職員工統計 104
4.3 員工照顧 106
4.3.1 薪酬制度 107
4.3.2 福利政策 109
4.3.3 育嬰照護 110
4.3.4 勞資溝通 111
4.3.5 員工滿意度調查 113
4.3.6 退休保障 113
4.4 人才資本 114
4.4.1 人才培育 115
4.4.2 教育訓練滿意度 116
4.4.3 定期績效評核 116
4.5 友善職場 117
4.5.1 職業安全衛生管理系統 118
4.5.2 風險評估與管控 119
4.5.3 事故調查流程及改善 120
4.5.4 職業安全衛生之工作者參與及訓練 124
4.5.5 職業健康服務 125
4.6 關懷社會 132

附錄 136

附錄一 GRI內容索引 136
附錄二 電子零組件業永續揭露指標 142
附錄三 會計師確信報告 144
附錄四 SASB內容索引表 146
附錄五 上櫃公司氣候相關資訊 148

關於本報告書

誠摯歡迎您閱讀西北臺慶科技股份有限公司 2025 年度永續報告書。本報告書為西北臺慶發布之第六份永續報告，詳實揭露我們在 2025 年度針對環境 (E)、社會 (S)與企業治理 (G)三大面向的具體實踐成果與績效。為落實資訊透明化，中、英文版電子報告書已同步發布於本公司 ESG 官網。我們承諾未來將持續發行永續報告書，與利害關係人溝通西北臺慶的永續推展，以回應利害關係人的期許，實踐共榮成長的願景。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	● 2025年全年度 ● 為考量揭露資訊之完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行於本報告書內文中說明
資訊重編	1. 章節3.2.2溫室氣體盤查：前兩年度範疇三數據僅計算「營運中產生之廢棄物的排放量」，2025年範疇三統計範圍則增加計算「員工通勤」 2. 章節4.2.2新進與離職員工統計：原比例計算採用當年底該類別(年齡/性別/學歷)之員工數作為分母，本報告書則改為以當年底員工總數作為分母計算 3. 附錄五：1-1-1溫室氣體盤查資訊之2024年度數據勘誤
營運據點	● 臺灣（桃園總部） ● 中國（慶邦廠、昆山廠）
財務績效	西北臺慶合併財務報告
環安衛與員工績效	● 臺灣（桃園總部） ● 中國（慶邦廠、昆山廠）
公益績效	● 臺灣（桃園總部） ● 中國（慶邦廠、昆山廠）
與合併財報邊界的差異	本報告書未涵蓋合併財報的子公司如下： ● NORTH STAR INTERNATIONAL LIMITED ● BEST BLISS INVESTMENTS LIMITED ● TECHWORLD ELECTRONICS SINGAPORE PTE. LTD. ● 將大科技股份有限公司

編製依據

本報告書架構係依循全球永續性報告協會(GRI)訂定之2021年版永續性報導準則(GRI Standards：2021)編制，並符合《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》規定，揭露該作業辦法附表二之氣候相關資訊，並自願揭露該作業辦法附表一之永續揭露指標，以及永續會計準則理事會(SASB)準則等要求，說明西北臺慶在環境、人群(含人權)與經濟等重大主題之管理方針與執行績效，並於本報告書附錄章節完整說明附錄一之GRI內容索引、附錄二之電子零組件業永續揭露指標、附錄四之SASB內容索引表及附錄五之上櫃公司氣候相關資訊，提供利害關係人參照。

資訊確認

為清楚呈現西北臺慶集團之永續績效，本報告書揭露之財務資訊採用合併財務數據，經由資誠聯合會計師事務所(PwC Taiwan)依據國際財務報導準則(IFRS)查核簽證，並統一以新臺幣仟元為單位，僅涉及能源密集度與溫室氣體排放密集度另以新臺幣百萬元為單位；環安衛及員工資料則以各營運據點方式呈現，數據由各營運據點統計彙整，以國際通用指標方式計算，並經各部門主管確認。西北臺慶內部訂有「永續報告書編制及確信作業程序」，由權責部門先行審查本報告書內容的正確性，再呈送ESG委員會確認本報告書已完整涵蓋各重大主題。

西北臺慶為提升永續資訊的揭露品質，委由第三方機構資誠聯合會計師事務所依據財團法人中華民國會計研究發展基金會確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行部分ESG資訊確信，並取得有限確信報告，詳細請參閱本報告書附錄三之會計師確信報告。

發布頻率

首次發布日期：2021年9月

前次發布日期：2025年8月

本次發布日期：2026年8月

下次發布日期：2027年8月

聯絡方式

如果您對於本報告書有任何問題、意見與指教，歡迎您經由下列管道傳達讓我們知道：

部門：管理部 范姜小姐

地址：326013 桃園市楊梅區幼四路1號

電話：03-4641148 分機1242

Email：esg@tai-tech.com.tw

官方網站：https://www.tai-tech.com.tw/

ESG官網：https://esg.tai-tech.com.tw/

西北臺慶 ESG 官網

西北臺慶始終將滿足內、外部利害關係人的期望視為營運核心。為精準對接客戶需求、守護員工福祉及實踐環境友善的目標，我們於各營運據點積極導入多項國際管理系統，結合風險管理思維與系統性的改善優化機制，致力於提供卓越的產品服務、安全健康的職場環境，並降低營運活動對環境的負面衝擊。我們期望在追求營運成長的同時，亦能肩負起維護環境與社會的責任。

管理系統

桃園總部	驗證機構
ISO 9001：2015	TÜV SÜD
ISO 14001：2015	TÜV SÜD
IATF 16949	TÜV SÜD
ISO 45001：2018	TÜV SÜD
ISO/IEC 27001：2022	ARES
ISO 14064-1	ARES
ISO 14067	TÜV SÜD

慶邦廠	驗證機構
ISO 9001：2015	BellCERT
ISO 14001：2015	上海凱瑞克質量體系驗證有限公司
IATF 16949	BellCERT
ISO 45001：2018	上海凱瑞克質量體系驗證有限公司
ISO 14064-1	必維認證(北京)有限公司
ISO 14067	必維認證(北京)有限公司

昆山廠	驗證機構
ISO 9001：2015	AFAQ
ISO 14001：2015	AFAQ
IATF 16949	AFAQ
ISO 45001：2018	AFAQ

管理系統證書

經營者的話

敬致所有關心西北臺慶永續發展的夥伴與利害關係人：

2025年，全球經濟與產業環境仍充滿變數，地緣政治、關稅政策、供應鏈重組、通膨與匯率波動，持續考驗企業經營韌性。另一方面，生成式 AI、AI 伺服器、資料中心、車用電子、高速運算及 5G/6G 通訊等應用快速發展，也帶動高階被動元件需求成長，為產業帶來新一波機會。

面對變局，西北臺慶持續秉持穩健經營、研發創新與永續發展並重的原則，深化高階磁性元件技術，優化產品組合，強化全球產能布局，並將 ESG 精神落實於環境保護、社會共好與公司治理之中。我們相信，永續發展是企業長期競爭力與基業長青的重要基礎。

一、穩健經營，厚植企業韌性與成長動能

2025年，被動元件產業逐步擺脫庫存調整壓力，市場需求回歸穩定成長。受惠於車用電子、AI 伺服器、資料中心與高速運算應用需求提升，我們憑藉靈活的產能調度、產品升級與客戶結構優化，持續展現穩健經營成果。

2025年營運績效

- 全年營業收入淨額達新臺幣 66.24 億元，較去年度成長 20.3%
- 營業毛利達新台幣 17.44 億元，年增 31.0%
- 毛利率達 26.3%，較前一年度提升 2.1 個百分點
- 營業利益達新臺幣 7.94 億元，年增 40.2%
- 稅後淨利達新臺幣 10.42 億元，年增 39.5%
- 每股盈餘達新臺幣 10.26 元，較前一年度 7.33 元明顯成長
- 全年總銷售量達 296.7 億顆產品，年成長 14.9%

從應用市場來看，西北臺慶營運動能已逐步由車用電子與 AI 應用雙引擎驅動。2025年產品應用市場銷售營業額中，車用電子占 39%、電腦相關占 24%、通訊電子占 15%、消費電子占 11%、AI 應用占 10%，及其他應用占 1%。其中，車用電子受惠於歐美 OEM 客戶需求回升及中國新能源車市場放量；AI 應用則隨伺服器與高速運算需求快速成長，營收顯著提升。

在產品結構方面，晶片類產品占營收比重 18.3%、線圈類產品占 80.5%，及其他產品類占 1.2%。一體成型功率電感受惠於車用及 PC 應用需求增溫，表現尤為突出；網路變壓器透過成本優化帶動獲利改善；積層晶片、共模濾波器及繞線電感亦持續朝高階應用及車用市場發展。

為分散地緣風險並提升供應鏈韌性，我們持續優化臺灣、大陸及馬來西亞製造基地分工。臺灣總公司以高毛利及具技術優勢產品為主，大陸子公司支援大量穩定生產，馬來西亞子公司則持續提升營運效率，成為客戶多元布局的重要策略生產基地。

二、環境永續，以實際行動回應低碳轉型

面對全球淨零排放趨勢、國際客戶及 CBAM 對綠色供應鏈的要求，西北臺慶持續強化環境管理體系，將節能減碳、資源循環與綠色製造融入日常營運。

2025年環境面向亮點

- 整體廢棄物回收再利用率達 81.42%
- 高濃度電鍍廢液實現 100% 自主處理
- 全年無重大環保相關違規紀錄
- 全年節電率達 2.58%，節電量達 449,014.52 度
- 持續推動設備效率改善與能源效率提升，降低單位產品能源耗用
- 依循 ISO 14064 與 ISO 14067 標準精神，推動組織溫室氣體盤查與產品碳足跡管理
- 連續第 9 年榮獲環保署綠色採購績優單位表揚
- 要求供應商 100% 提供符合 RoHS、REACH 規範之聲明及無有害物質證明

在產品設計方面，西北臺慶聚焦高頻、高功率、低損耗、低耗能與高可靠度產品開發，特別是應用於 AI 伺服器、電動車、高速通訊與高效能運算之磁性元件。透過提升電流承載能力、降低直流電阻並改善電源效率，協助客戶提升終端產品效能並降低能源損耗。未來，我們將持續深化碳管理制度，逐步建立減碳目標與推動方案，使環境永續成為製造競爭力的一部分。

三、社會關懷，以人為本並落實責任供應鏈

人才是企業永續發展的重要基礎。西北臺慶重視員工職涯發展、健康安全、工作環境與多元包容，致力於打造安全、友善且具學習力的職場。

2025年社會面相亮點

- 員工總培訓時數達 7,657.18 小時，平均每位員工約 17.05 小時
- 女性員工比例達 54.79%，女性主管占比穩定提升
- 員工滿意度調查整體滿意度達 95.72%
- 重大職業災害件數為零
- 執行優化職場安全專案 6件
- 持續推動職業安全衛生教育訓練、現場巡檢與風險改善
- 強化研發、品質、製造、資訊安全、法遵與永續等專業訓練，提升員工面對產業轉型的能力
- 推動多元與包容的人才發展機制，促進性別平等與跨世代合作

在職業安全健康方面，我們透過風險辨識、教育訓練、現場查核、設備改善及安全文化推動，降低職場風險。人才培育方面，則持續強化研發、品質、智慧製造、法遵、資訊安全與 ESG 議題相關訓練，協助員工因應產業轉型。

在社會參與方面，西北臺慶持續投入公益與在地關懷：

2025年公益贊助

- 年度共計投入新臺幣 1,647,500 元，支持社會公益活動
- 其中資助新臺幣 72 萬元，支持校園運動發展
- 其中捐贈 1,941 尾魚苗，協助基隆市政府海洋生態復育工作
- 其中投入新臺幣 58 萬元，關懷弱勢家庭，免除飢餓與缺糧困境

此外，西北臺慶嚴格執行「無衝突金屬」政策，採用國際供應鏈管理工具監控上游礦產來源，並要求供應商簽署合規聲明，確保採購來源不涉及武裝衝突或人權風險，持續打造負責任且可信賴的供應鏈。

四、強化治理，提升透明度與永續決策品質

健全的公司治理是企業永續發展的基石。西北臺慶持續優化董事會職能、內部控制、風險管理、法遵制度、資訊安全與永續管理機制，以提升決策品質與營運透明度。

2025年治理面相亮點

- 公司治理評鑑持續位列上櫃公司前 6%~20%
- 董事會出席率達 100%
- 董事會每季定期檢視公司治理及重要營運執行情況
- 所有董事均完成內部控制與誠信經營年度教育訓練
- 永續委員會每季追蹤企業溫室氣體盤查執行成果
- 定期檢討 ESG 關鍵績效指標 (KPI) 達成率
- 持續強化公司治理、法遵管理與風險控管，降低營運及法規風險
- 持續提升永續資訊揭露透明度，逐步強化與 GRI、TCFD 等國際架構接軌

在資訊安全治理方面，西北臺慶已建立資訊安全政策制度，明確界定組織分工、風險管理、資安事件通報流程與應變計畫，並導入資訊風險評估與稽核追蹤制度。2025年，我們持續推動資安教育訓練，涵蓋資安意識、社交工程防範、個資保護及營運持續管理等主題，以提升員工資安防護素養與組織韌性。

五、展望未來：以創新、低碳與治理韌性邁向永續成長

展望未來，AI 伺服器、電動車、5G/6G 通訊、高速運算與資料中心建設，將持續推升高頻、高功率、微型化、低損耗及高可靠度被動元件需求。同時，全球淨零排放、ESG 資訊揭露與供應鏈永續要求亦將持續深化。我們將以技術創新、營運韌性與永續治理能力，持續提升長期競爭優勢。

面對未來，西北臺慶將持續聚焦以下五大核心行動：

1. 研發創新：持續深化 AI 伺服器、車用電子、高速通訊與高效能運算等高階應用之磁性元件研發，提升產品附加價值與市場競爭力。
2. 產品升級：聚焦高效能電壓調節耦合電感、高階一體成型功率電感、Power Beads、大電流共模濾波器及積層晶片技術升級，掌握高成長應用市場機會。
3. 碳管理深化：依循 ISO 14064 與 ISO 14067 標準精神，推動組織碳排放與產品碳足跡盤查，逐步建構科學化減碳管理體系。
4. 全球布局優化：強化台灣、大陸及馬來西亞製造基地分工，提升供應鏈韌性、產能彈性與客戶服務能力。
5. 治理升級與人才共好：持續提升永續資訊揭露品質，強化法遵、風險管理、資訊安全與董事會監督職能，並推動多元包容、人才培育與安全職場。

西北臺慶的願景是成為全球磁性元件市場具競爭力且值得信賴的永續供應商。未來，我們將持續以穩健經營、技術創新、綠色製造、人才共好與透明治理，回應股東、客戶、員工、供應商及社會各界的期待，並以具體行動實踐「創新、永續、共好」的承諾。

誠摯感謝所有利害關係人長期以來的支持與信任，西北臺慶將繼續與各位攜手同行，為企業、社會與環境創造更長遠且穩健的價值。

西北臺慶科技股份有限公司



關於西北臺慶

公司簡介



桃園總部



慶邦廠



昆山廠



慶普廠

公司名稱	西北臺慶科技股份有限公司	總部位置	桃園市楊梅區幼四路1號
產業類別	上櫃電子零組件業	SASB行業分類	資源轉型 / 電器與電子設備
主要營運據點	臺灣（桃園總部） 中國（泗洪慶邦廠、昆山廠） 馬來西亞（新山慶普廠）	各區營收佔比	臺灣：25.07% 中國：59.23% 其它：15.70%
資本額	新臺幣 1,149,370 仟元	當年度營收	新臺幣 6,623,818 仟元
員工總數	2,461 人	主要產品	生產及銷售磁性材料及電感元件
股權結構佔比 註：統計至2026年3月底	本國法人：33.1% 本國個人：55.6% 外國機構與外國個人：11.3%	主要產品產量	線圈：6,803,334 千顆 晶片：22,557,608 千顆 其他：311,385 千顆

西北臺慶科技股份有限公司前身為西北電機工業股份有限公司，創立至今已邁入五十週年，身為產業鏈中游的關鍵製造商，我們憑藉垂直整合的製造能力及高度自動化的生產模式，在電感及磁性元件領域建立卓越的競爭優勢。我們的產品組合以晶片類、線圈類及網路變壓器為三大核心，廣泛應用於電腦、通訊及消費性電子市場，同時，隨著科技技術不斷革新，西北臺慶已成功切入車用電子與AI應用等高階領域，展現深厚的技術經驗與市場適應力。

西北臺慶位於產業鏈中游

原材料與零組件供應商

- 氧化鐵、氧化鎳、氧化銅、氧化鋅、氧化錳等磁性材料原料
- 鐵氧體材料、陶瓷粉末、金屬磁粉、羰基鐵粉、合金粉末
- 銅線、漆包線、端電極材料、銀漿、銀鈀、焊料、黏結劑、封裝樹脂
- 磁芯、磁片、基板材料
- 自動化設備、模具、檢測與量測設備

上游

電感及磁性元件製造商

- 積層晶片電感 / 磁珠 / 排感
  積層功率電感
  積層共模濾波器
- 繞線式晶片電感
  精密繞線式共模濾波器
  一體成型功率電感
  高電流、低損耗功率電感
  車規電感 / 高可靠度電感
  高頻 RF 電感 / 薄膜電感
- PoC 電感、EMI 濾波元件
  無線充電線圈
  客製化磁性元件
  功率模組用電感

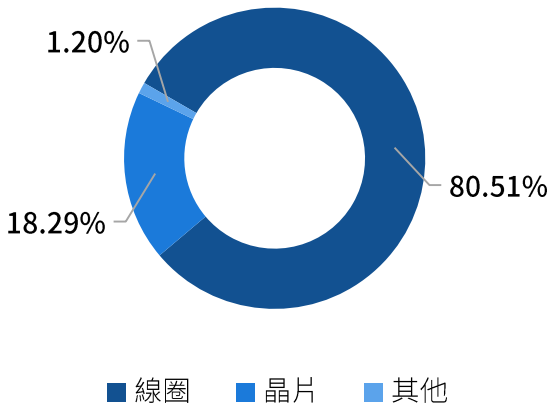
中游

模組商、系統商與終端應用商

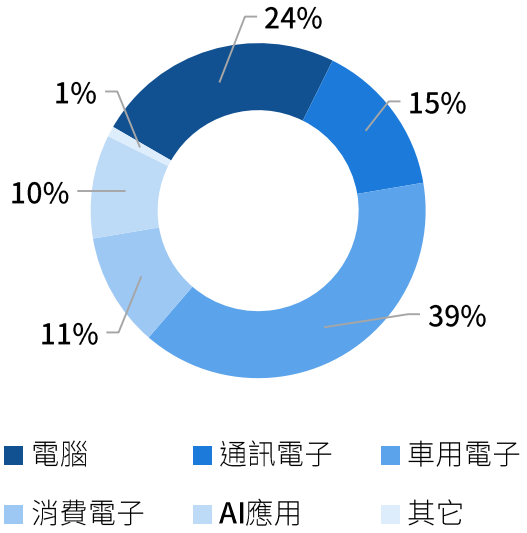
1. 資訊與高效能運算：主機板、筆記型電腦、桌上型電腦、伺服器、AI伺服器、資料中心電源系統、儲存設備、高速光通訊模組、交換器、路由器
2. 通訊與行動裝置：智慧型手機、平板電腦、穿戴裝置、基地台、5G/6G 通訊設備、CPE、IoT裝置、Wi-Fi、藍牙、短距無線通訊模組
3. 車用電子：電動車 / 混合動力車、車載充電器(OBC)、DC/DC 轉換器、BMS、ADAS、車載資訊娛樂系統、車載通訊模組
4. 工業與能源應用：工業電腦、伺服驅動器、工業自動化設備、智慧電表、能源管理系統(EMS)、太陽能逆變器、儲能系統(ESS)、充電樁、智慧電網與電力轉換設備
5. 消費性電子與其他電子：電視、遊戲機、音響、智慧家居、醫療電子、安防電子、機器人、無線充電應用

下游

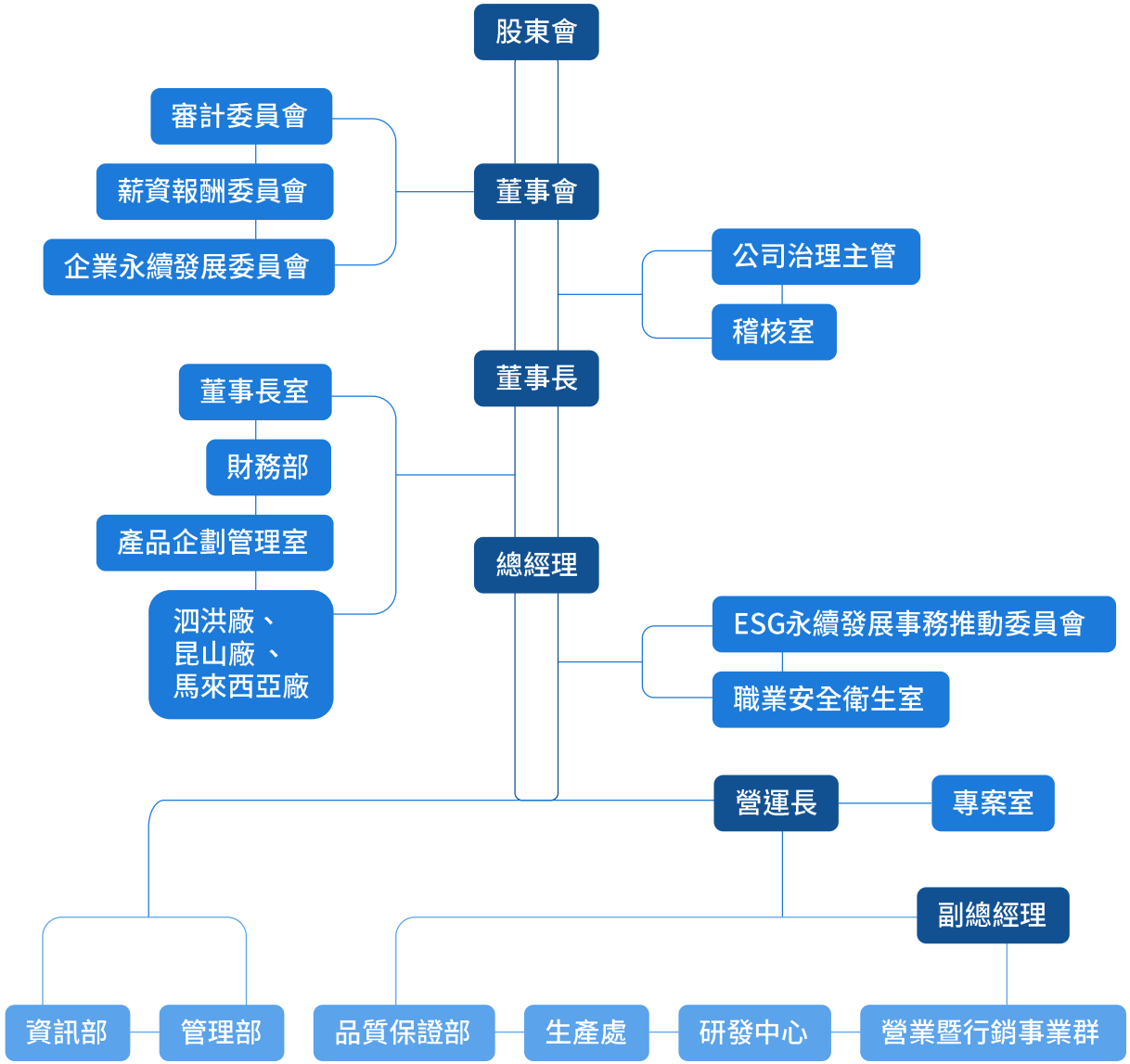
主要產品營收佔比



產品應用領域佔比



組織架構圖



營運方針

面對電子產品邁向高速化、輕量化與微型化的產業趨勢，西北臺慶同步引領元件轉型，產品研發全面朝向高頻化、薄型化、低損耗、大功率及耐大電流方向發展。我們將自動化生產設計納入產品開發初期的核心考量，從源頭確保生產效能與品質的穩定性；同時，我們積極回應全球綠色供應鏈需求，將各項環保指標植入產品研發基因，確保技術領先的同時亦兼顧永續責任。

在響應智慧製造與環境友善的浪潮下，西北臺慶多年來持續落實節能、節水及減廢的年度管理目標。展望未來，我們將持續投入污染防治與資源循環利用技術，致力於降低營運活動對環境造成的衝擊。憑藉堅強的研發實力，我們開發出低耗能、高耐用的頂尖產品，不僅提升產品生命週期，更為全球客戶提供具競爭力且符合 ESG 標準的前瞻性解決方案。

我們致力於打造靈活創新且穩健經營的企業體系，透過縮短交貨週期、嚴格控管成本及追求卓越品質，精準滿足瞬息萬變的市場需求。此外，西北臺慶深知人才為企業之本，積極培養具備創造力與執行力的專業團隊，並全面落實企業社會責任。我們將業績增長與永續經營設定為長期發展願景，在追求企業成長的道路上，持續為股東、員工及社會創造最大化的價值。

核心價值

專注本業　務實管理

企業使命

為客戶提供優質的磁性元件產品及服務　為利害關係人創造價值

營運目標	
短期	展望2026年，資訊電子領域在人工智慧、車用電子等創新科技的持續驅動下，電子零組件需求與規格勢必進一步提升，行業產值與附加價值亦將同步增長。西北臺慶預期資訊電子產業將延續歷年奠定的良好基礎，迎來更多機遇與挑戰。面對樂觀的未來前景，公司將以更專業的技術、更卓越的產品，盡力發揮核心能力，聚焦上述成長市場，以期達成相較2025年更具挑戰性的營業額成長目標。
中期	未來數年西北臺慶將積極佈局車用電子、網路通訊、高速數位運算、AI人工智慧等相關應用領域。產品開發則以滿足上述應用領域的需求，朝微型化、高頻化、高速化、耐大電流、提升工作溫度、提升產品效能、降低電流損耗為開發方向。公司亦將持續透過產品附加價值的提升，以及優化EMI、信號電感及功率電感等產品的銷售組合，提高利基型產品出貨比重，進一步推升毛利率表現，支撐獲利表現。未來五年，將以高於同業的營業額及獲利平均成長率為目標。
長期	未來產線的布局亦將考量國際政經情勢變化的風險，加大對桃園總部生產線的擴增，並持續秉持專注本業、務實管理的經營哲學，強化ESG的落實，持續朝永續經營，並達成晉升為世界一流電感供應商的願景而努力。

業務發展計畫	
短期	西北臺慶以「聚焦競爭優勢市場，提升創新能力與營運韌性，穩健應對產業風險，實現持續成長」為努力的方針。 ● 抗風險策略 1. 多元產地布局穩定化：布局公司3+1生產基地的產能，並明確定義各廠生產的產品、產能、客戶的安排，及各廠在集團內部的定位。 2. 競爭應對：提升生產效率，降低製造及運營成本，以應對價格壓力；強化市場品牌影響力，提升品牌價值和客戶黏著性，增強非價格競爭力；強化專利布局，積極進行專利申請；強化對競爭對手專利的分析與預警，避免落入被動防禦甚至侵權的風險。 3. 市場預警：以專案管理模式，建立各焦點市場動態分析系統，提前預測終端市場波動，及早調整銷售與生產計劃。 ● 捉住商機策略 1. 產品創新：開發具差異化及高附加價值的產品；EMI應用元件的持續開發及規格提升；功率電感元件持續開發及規格升級；車用電子方面，持續開發符合車規的高可靠性產品；持續開發AI應用市場所需之相關元件；增加開發及技術支援團隊的資源，加快客戶導入公司新產品的速度。 2. 市場聚焦：聚焦EMI應用、車用電子與網通應用、AI應用市場。 3. 銷售拓展：加強區域市場布局，包括印太新興市場與歐美市場。 4. 產線擴充：部分產品線產能擴充須及時，符合客戶訂單需求。 5. 強化產品品質：持續提升同仁以「零缺陷」或「0ppm」為目標的製造思維，提供客戶高品質的產品。 ● 營運效率提升策略 1. 數位化轉型：持續強化數位化管理系統的布建(如MES、IoT、Power BI、戰情系統等)；導入AI技術優化生產流程，提升生產效率與良率；加大公司產品線自動化流水線的布局；強化智能倉儲及物流系統，提高公司倉儲及出貨管理透明度、效率及準確率。 2. 成本優化：製程改善、良率、效率提升，以降低單位成本；持續降低原材、鐵芯、耗材、消耗品等物料成本，並持續開發具備替代材料方案。 ● 營運韌性提升策略 1. 團隊能力強化，建立績效考核與公司策略執行成果的連結。 2. 內部培訓：持續強化內部教育訓練，提升同仁的競爭力。 3. ESG相關事務推動：專人追蹤法規變動與客戶要求，確保公司反應迅速；依據年度ESG報告書設定之年度各項關鍵績效指標，推動相關專案。 4. 提升資訊安全防護機制。
長期	西北臺慶以「成為全球磁性元件優選供應商」為核心目標，並訂定具體策略指引： ● 持續提升產品附加價值，並透過產品組合的持續優化，提升利基型產品的出貨占比，藉此有效提升整體毛利率，進一步鞏固公司獲利能力。 ● 因應國際政治及經濟環境之不確定性，公司未來產線布局將著重於擴增台灣總廠之產能，並依據客戶需求策略性地加強台灣及中國大陸以外第三地的產能布局，以降低地緣政治風險，維持營運彈性。 ● 秉持專注本業、務實經營之經營理念，積極強化環境、社會與治理(ESG)各項原則的落實，追求永續經營，致力於實現成為世界一流電感供應商之企業願景。

參與外部公協會

西北臺慶在精進核心技術的同時，亦積極參與國內外各大公協會組織，我們與產業先進的頻繁對話與資源串聯，發揮產業鏈的價值與優勢。我們相信「共好」的力量，透過產官學合作與集思廣益，將企業影響力與社會需求精準對接，我們不僅與合作夥伴攜手推動產業升級，更擴大對社會參與的廣度，實踐企業與社會共榮的承諾。

桃園總部	身份
台灣區電機電子工業同業公會	會員
桃園市幼獅產業協進會	會員
桃園市工業會	會員
台灣被動元件產業協會	理事

慶邦廠	身份
江蘇省環保聯合會	會員
宿遷市高新技術企業協會	會員
宿遷市臺灣同胞投資企業協會	理事
宿遷市安全生產管理協會	會員
泗洪縣慈善總會	會員

昆山廠	身份
江蘇省昆山市安環協會	會員
江蘇省昆山市台商協會	會員

簽署外部倡議

「玉山ESG永續倡議行動」由玉山銀行與志同道合的企業夥伴共同公開倡議，落實ESG理念及作為，並積極推動聯合國SDGs永續發展目標，西北臺慶於2023年響應簽署「ESG永續發展倡議書」，期望發揮更大的影響力，共創更美好的社會。





ESG獲獎榮耀



桃園總部2025年
綠色採購績效卓越獎
(此為示意圖)



桃園總部
協助海洋生態復育工作



慶邦廠
愛心企業

企業永續發展

企業永續發展委員會

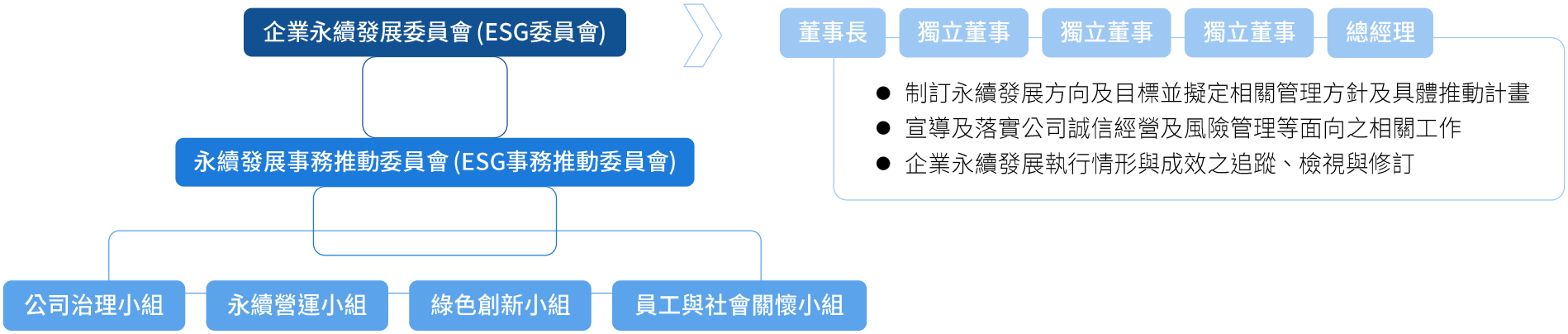
西北臺慶為強化企業永續治理及落實永續發展目標，先後經董事會通過「永續發展實務守則」、「企業永續發展委員會組織規程」，並由董事會授權成立企業永續發展委員會(ESG委員會)，為本公司永續發展事務之最高決策單位。委員以董事長、3位獨立董事及總經理組成，由董事長擔任ESG委員會主任委員，各委員皆具有永續發展之理念及專業能力，且持續進修與企業永續發展相關的外部課程。ESG委員會主要職責為制訂企業永續發展方向及目標、擬定管理方針及推動計畫、落實誠信經營與風險管理、監督ESG執行成效。

本公司亦於總經理室轄下設立永續發展事務推動委員會(ESG事務推動委員會)，由總經理擔任主任委員，並指派相關部門主管擔任公司治理、永續營運、綠色創新及員工與社會關懷等功能小組組長，專責管理各項議題，即時回應利害關係人的期望，積極推動跨部門的合作機制。ESG事務推動委員會每年至少召開兩次會議，負責擬訂永續發展策略、落實永續發展執行、蒐集永續資訊與編制永續報告書等事宜。

為實踐由上而下的永續治理文化，總經理每年至少一次向董事會進行ESG事務推動專案報告，董事會針對ESG事務推動委員會所執行之永續指標進行追蹤，適時提出指導建議，必要時敦促經營團隊進行調整，以實現永續經營的願景。

此外，為健全永續報告書的編製責任，本公司於年度永續報告書編製完成後，皆提報董事會進行審議，並於決議通過後正式於官方網站公開發行。此舉不僅強化了董事會對永續治理的實質參與，更深化最高決策單位對於實踐ESG的承諾；同時，本公司亦透過定期且適時地完整揭露永續執行成果，積極與利害關係人溝通，落實永續資訊的公開與透明。

組織架構



永續發展執行成果

永續主題		2025年成果	未來目標
綠色創新	能源管理	● 透過空壓機負載監控系統，有效降低減少電力使用 ● 2025年節電量449,014.52度 ● 2025年節電率2.58%	● 導入ISO 50001能源管系統並取得認證 ● 完成政府能源局規定平均年節電率1% ● 探討再生能源建置方案，有效降低能源消耗 ● 建置電力儲能系統，穩定電力供應
	水資源管理	● 降低核心製程用水量由佔比，2025年核心製程用水量佔總用水量51.01%，減少自來水11,881噸 ● 2025年ROR廢水回收再利用率15.17%，減少自來水9,495噸	● 核心製程用水量佔比降低至65% ● 維持ROR廢水回收再利用達10%以上 ● 藉由ISO 14001認證目標達成率
	綠色產品	● 擴大使用高效率高感值電感及採用較低導通電阻RDS(on)之MOSFET，目前已完成總研發案數之6% ● TLVR電感已完成市面上最主要使用規格產品	● 透過選用零件，使用高效率電感使主機板最熱的地方溫度降低大約10%、採用較低導通電阻RDS(on)使MOSFET 溫度降低 ● 持續導入高效率電源管理主動IC，低損耗電感與低R-ds(on)之MOSFET在新機種上，研究線路優化與最新的零件選用，透過軟韌體與硬體創新研發，改善產品能源效率達到節能目的 ● 與上游廠商之合作，以開發綠色設計用之主被動用料，累積綠色設計資源
	永續供應鏈	● 與供應商合作期間，供應商無涉及嚴重不良影響環境與社會之情事 ● 採用GRI環境與社會主題準則，篩選新供應商比例為75% ● 商品當地採購比率52.12% ● 原物料當地採購比率59% ● 綠色採購金額達新台幣14,948仟元	● 每年例行供應商稽核，供應商須回填供應商稽核檢表，若在交易或合作期間發現有嚴重不良影響環境或社會之紀錄，將立即停止往來 ● 供應商均須提供零使用有害物質證明，內部權責部門亦會自行送第三方檢驗，以雙重把關制確保產品百分之百符合標準

永續主題		2025年成果	未來目標
員工與社會關懷	職業安全衛生	● 各項稽核結果無重大缺失 ● ISO 45001職業安全衛生管理系統通過稽核 ● 廠區實施電子門禁管制共計完成13組 ● 廠區死角監視器安裝 ● 全場廁所進行修繕 ● 工作場所異味排除 ● 取得無災害工時150萬小時認證	● 持續維持ISO 45001系統驗證 ● 每月會同各部門主管定期巡檢1次 ● 每月在月會中提報安全衛生事項，及廠內守規性評估 ● 無災害工時累計達240萬小時 ● 對廠內作業進行安全觀察，進行製成安全改善
	人權保障	● 員工人權訓練合計時數達1,749小時，新進人員人均2.38小時、在職人員人均0.91小時 ● 未發生人權侵害事件 ● 推動人權相關政策：移工續聘機制	● 持續優化有關人權之管理措施至少一案
	員工照顧	● 全年員工平均加薪幅度達3.2% ● 委請外部機構進行員工滿意度調查，滿意度達95.72%，問卷回收率達59.40% ● 全年員工留任補助金達新臺幣9,334仟元 ● 全年零減班、零無薪假 ● 推動員工福利政策：員工制服材質全面優化、發放冬季外套	● 2026年零減班、零無薪假 ● 每年至少推動一項新/優化員工福利政策
	人才培育	● 全年教育訓練計畫執行率100% ● 整體培訓滿意度4.62分 ● 推動人才發展專案：薪酬制度優化	● 2026年度各項稽核中重大缺失或有關之裁罰件數0件 ● 持續推動人才發展專案至少一案 ● 於2027年獲得勞動部勞動力發展署人才發展品質管理系統(TTQS)評核銀牌之認證

永續主題		2025年成果	未來目標
永續治理	客戶服務	● 針對交易金額前20大的客戶(含備選客戶)發出問卷，桃園總部分數達93.39、慶邦廠達99.44分及昆山廠為94.95分 ● 整體平均近三年客戶滿意度調查為92分以上	● 客戶滿意度調查分數平均值90分以上
	倫理誠信	● 新人訓練共計43人次、總時數為81人時；在職人員共計531人次、總時數為529人時 ● 全體員工皆簽署廉潔守則 ● 桃園總部之新供應商56家簽署廉潔承諾書；慶邦廠有5家 ● 受理違反誠信案件數為0 ● 總經理向董事會報告誠信執行情形	● 新進人員與在職員工皆應接受誠信訓練 ● 員工簽署廉潔守則比率達100% ● 各廠區要求新供應商簽署廉潔承諾書比率達100% ● 強化供應商誠信承諾要求，並落實供應商ESG評鑑 ● 無接獲違反誠信案件 ● 總經理每年至少一次向董事會報告誠信執行情形
	創新研發	● 桃園總部投入研發費用新臺幣127,664仟元 ● 各營運據點合計專利獲證19件 ● 各營運據點合計累積有效專利159件 ● 桃園總部新產品銷售佔整體營收比例7.31%	● 建立系統化開發流程及研發資料庫，開發市場需求的高規產品，提升市場能見度及競爭力，強化電腦輔助設計能力 ● 取得高階及海外客戶先期導入(design in)的機會，開發更先進且高規之產品
	產品責任	● 產品全數符合歐盟對產品安全要求(針對REACH投入新臺幣約392仟元、針對RoHS投入新臺幣約193仟元) ● 內部稽核/客戶稽核皆未發現重大缺失	● 產品廠內做有害物質檢測，每年各產品送SGS檢測有害物質 ● 原材皆導入綠色原物料 ● 產品全數符合歐盟REACH/RoHS要求
	資安防護	● 執行資安軟硬體升級，建置經費合計約新臺幣4,779仟元 ● 新進人員資安訓練，參與44人次，人均時數0.5小時，完訓率為100% ● 資訊人員外部專業培訓3人次，每人19小時 ● 執行核心系統弱掃、滲透測試、災害復原演練完成，並改善高風險項目 ● 無發生重大資安事件進而影響公司營運 ● 完成ISO27001審查並順利取得證照	● 新進人員、資通系統操作人員、資安專責人員、郵件服務使用人員均應完成公司要求的資安訓練課程 ● 核心資通系統每年定期執行弱點掃描、滲透測試及災害復原演練，並進行後續改善 ● 重大資安事件：每年發生≤2件 ● 各廠導入ISO 27001資訊安全管理系統，取得證書並持續維持系統有效性

利害關係人溝通

西北臺慶重視與利害關係人的互動，無論係影響西北臺慶營運或受西北臺慶營運所影響，不限組織、團體或個人，皆屬於西北臺慶之利害關係人。為聚焦溝通，我們參考AA1000 SES利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, SES)的五大原則(依賴性、責任、影響、多元觀點、張力)，鑑別出七類主要利害關係人：政府機構、股東、銀行、客戶、員工、供應商/承攬商、媒體。針對此七類主要利害關係人，西北臺慶針對其特別關注議題，檢視自身營運活動中的風險與機會以研擬可行的回應與行動方針。每年參考利害關係人的意見來擬定企業永續管理方針與願景，並且由總經理每年至少一次向董事會報告利害關係人與西北臺慶的雙向溝通成果。

主要利害關係人		關注議題	溝通管道 / 頻率	2025年溝通統計
政府機關	對西北臺慶的意義 政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務 負責部門 / 聯絡方式 管理部 范姜小姐 adminis@tai-tech.com.tw	能源管理 水資源管理 廢棄物管理 溫室氣體管理 職業安全 法規遵循	主管機關政策宣導會議 / 不定期 電話、電子郵件、公文 / 不定期 現場稽核 / 不定期	● 政府勞動人權座談會：實體1場、線上2場 ● ESG說明會實體會議2場 ● 職業安全衛生勞動檢查3次 ● 政府機關公文往來：收文155件、發文15件
股東	對西北臺慶的意義 股東為公司的支持者，公司應保障其權益，並公平對待所有投資人，重大事項享有充分知悉權利 負責部門 / 聯絡方式 股務 李小姐 invest@tai-tech.com.tw	營運績效 誠信經營 法規遵循 資安防護 氣候變遷	電子郵件 / 不定期 股東常會 / 每年 法說會 / 不定期 財報 / 每季 年報 / 每年 官網投資人專區 / 每月 公開資訊觀測站 / 不定期	● 股東常會出席股數62.20% ● 投資人專線受理50通來電 ● 舉辦法說會3場 ● 郵件22封
銀行	對西北臺慶的意義 銀行貸與的資金，是公司能持續投資在節能設備，保持產品競爭力，為公司創造更多收益 負責部門 / 聯絡方式 財會部 何小姐 acc@tai-tech.com.tw	法規遵循 廢棄物管理 產品安全 倫理誠信 營運績效 氣候變遷	電子郵件 / 不定期 拜訪 / 不定期 通訊軟體 / 不定期	● 年訪約20~30次

主要利害關係人		關注議題	溝通管道 / 頻率	2025年溝通統計
客戶	對西北臺慶的意義 我們強調客戶需求的重要性，當客戶提出需求規格時，我們致力於提供最佳的解決方案和高品質的產品，以滿足客戶的期望 負責部門 / 聯絡方式 營業暨行銷事業群 謝先生 sales@tai-tech.com.tw	誠信經營 法規遵循 營運績效 創新研發 產品安全 客戶服務 資安防護 溫室氣體管理	客戶視訊 / 不定期 業務拜訪 / 不定期 客戶滿意度調查 / 每年 電話、電子郵件 / 不定期 通訊軟體 / 每週	● 客戶滿意度調查：問卷回收率100%、平均分數93.39分 註：調查內容涵蓋品質、交貨、技術研發、價格及銷售服務等四個構面進行調查評估 ● 參與客戶舉辦ESG座談會：實體3場、線上5場
員工	對西北臺慶的意義 西北臺慶的成長源自員工的努力，因此建立良好的勞資關係和暢通的溝通管道，是維持西北臺慶穩健運營的重要因素 負責部門 / 聯絡方式 總經理 g110@tai-tech.com.tw	法規遵循 誠信經營 營運績效 薪酬福利 人權保障 職業健康與安全 勞資構通 人才培育	總經理電子郵件、員工意見箱 / 不定期 勞資會議 / 每季 職工福利委員會 / 每季 職業安全衛生委員會 / 每季 匿名員工滿意度調查、利害關係者溝通紀錄表 / 不定期	● 總經理電子信箱受理0件 ● 員工意見箱受理0件 ● 勞資會議召開4次 ● 職工福利委員會召開4次 ● 職業安全衛生委員會召開4次 ● 匿名員工滿意度調查1次 ● 員工滿意度調查平均達95.72% ● 職業安全衛生員工反應事項3件
供應商 / 承攬商	對西北臺慶的意義 西北臺慶承諾在合作架構下與供應商和經銷商攜手合作，共同打造完整的永續價值鏈 負責部門 / 聯絡方式 採購課 柯小姐 procurement@tai-tech.com.tw	永續供應鏈 綠色產品 原物料管理 人權保障 誠信經營 廢棄物管理 氣候變遷	電話、電子郵件、通訊軟體 / 不定期 供應商稽核查檢表 / 每年 事業廢棄物承攬商外部稽核 / 不定期	● 供應商簽署ESG評核表共25家 ● 供應商稽核查檢表共32家+(商品4家) ● 新供應商簽署廉潔承諾書共56家+(商品3家) ● 承攬商簽屬安全承諾書共89家 ● 事業廢棄物承攬商外部稽核共3家
媒體	對西北臺慶的意義 與媒體維持良好的溝通管道，傳遞完整的公司資訊及品牌形象 負責部門 / 聯絡方式 發言人 曾先生 james-t@tai-tech.com.tw	法規遵循 參與公益	電子郵件 / 不定期 媒體約訪 / 不定期 新聞稿 /不定期	● 每季約訪媒體有6家 ● 不定時電訪8家 ● 法說會每次到場5家 ● 每季會自行發新聞稿約2家

重大主題鑑別

西北臺慶為精確掌握主要利害關係人關注之永續議題，並了解各議題對其造成的衝擊程度，透過各部門於例行業務往來過程，蒐集主要利害關係人提出的永續議題，由ESG事務推動委員會評估彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出20項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群(人權)等面向，確保西北臺慶揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

ESG永續議題

E 環境
- 水資源管理
- 能源管理
- 溫室氣體管理
- 廢棄物管理
- 永續供應鏈
- 原物料管理
- 綠色產品
- 氣候變遷

S 人群(人權)
- 薪酬福利
- 勞資溝通
- 職業安全
- 人才培育
- 人權保障
- 參與公益

G 經濟
- 倫理誠信
- 營運績效
- 創新研發
- 資安防護
- 產品責任
- 客戶服務

註：公司治理、風險管理、法規遵循屬於GRI永續性報導準則2021年版(GRI Standards：2021)必要揭露範疇，故雖不列在永續議題清單中，本報告書仍會揭露相關內容

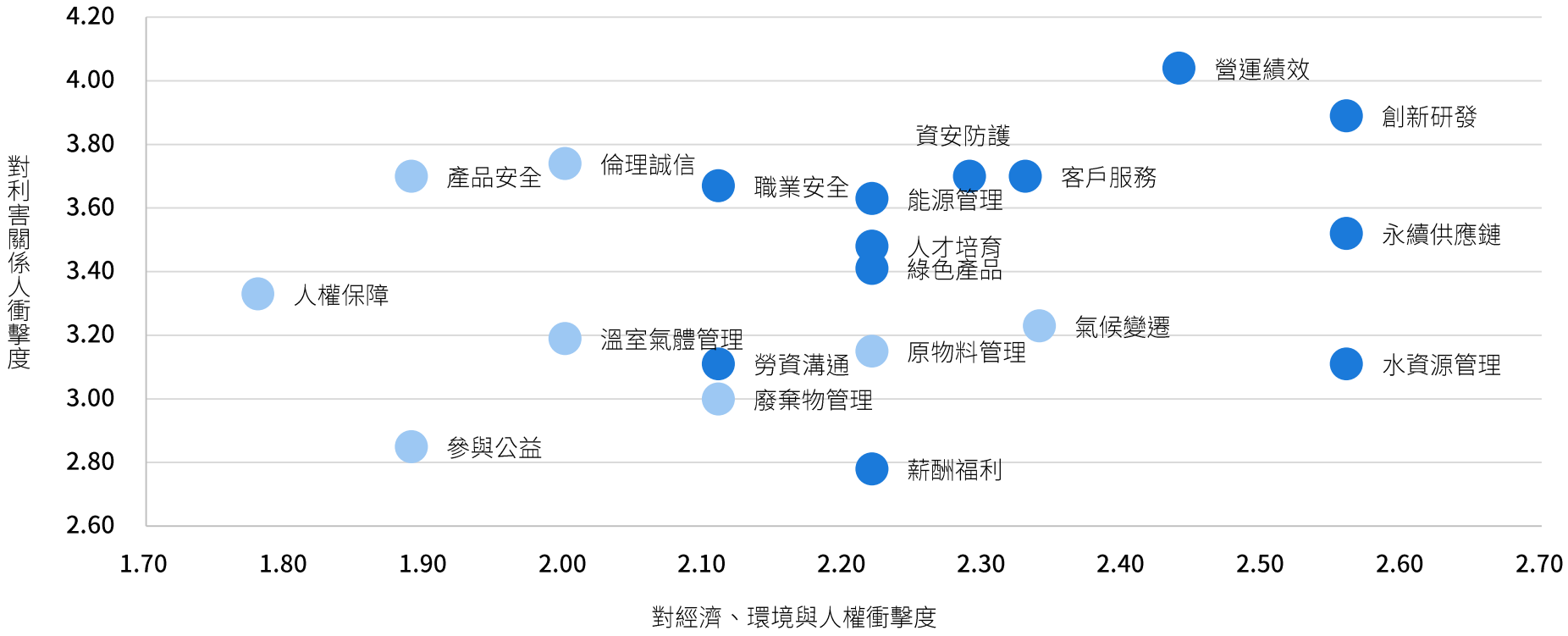
2024年度我們邀請主要利害關係人填寫利害關係人線上問卷，共回收35份問卷，涵蓋股東11份、員工4份、客戶9份、供應商/承攬商10份、其他1份等，透過問卷得出影響主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再由西北臺慶9位高階主管根據各議題對西北臺慶內部或外部發生經濟、環境和人群(人權)的顯著衝擊評分，再透過雙重重大原則，即對主要利害關係人衝擊重大程度以及對西北臺慶內、外部衝擊重大程度，將二者分數彙整得出重大主題矩陣圖，再經由永續發展事務推動委員會開會討論，各自在經濟、環境和人群(人權)等三面向優先選出排名前四高的議題。

2025年度我們依據內部制定之「永續報告書編制及確信作業程序」，採用前一年度利害關係人議合與重大主題鑑別之結果為基礎，經由永續發展事務推動委員會召開內部審議會議，確認本年度永續報告書之重大主題。我們將在本報告書說明各重大主題的管理方針及績效指標。

重大主題鑑別流程

Step 1 永續議題 20 項 → Step 2 利害關係人問卷 35 份 → Step 3 主管問卷 9 份 → Step 4 鑑別重大主題 12 項

重大主題矩陣圖



排序	2024年重大主題	2025年重大主題
1	創新研發	創新研發
2	營運績效	營運績效
3	永續供應鏈	永續供應鏈
4	客戶服務	客戶服務
5	資安防護	資安防護
6	能源管理	能源管理

排序	2024年重大主題	2025年重大主題
7	水資源管理	水資源管理
8	職業安全	職業安全
9	人才培育	人才培育
10	綠色產品	綠色產品
11	勞資溝通	勞資溝通
12	薪酬福利	薪酬福利

重大主題對應章節

重大主題	內部	外部				對應GRI主題準則	揭露章節
	對西北臺慶的意義 ★ 正面衝擊 / ▲ 負面衝擊	股東	客戶	供應商 / 承攬商	銀行		
創新研發	★ 研發技術與創新能力是驅動企業持續成長的引擎。我們精準捕捉市場需求，開發多元化的產品應用領域，聚焦於核心技術的突破，在不斷更迭的產業浪潮中，逐漸拉開與競爭者的差距，站穩領先地位。	●	●		●	自訂主題(創新-1)	2.1.2
營運績效	★ 亮眼的營運表現不僅是財務指標的達成，更是企業穩健成長的具體展現。將卓越的獲利績效轉化為對員工的回饋、滿足客戶的期待，並為股東創造長期且優異投資價值。	●			●	GRI 201：經濟績效 2016 (201-1~201-3)	1.1.5 3.1.1 4.3.6
永續供應鏈	★ 供應鏈夥伴為實踐永續願景的關鍵盟友，我們誠摯邀請供應商夥伴攜手並進，將永續理念轉化為市場競爭優勢，共同創造深遠的社會影響力，實現經濟成長與環境保護齊頭並進的雙贏目標。		●	●	●	GRI 204：採購實務 2016 (204-1) GRI 308：供應商環境評估 2016 (308-1、308-2) GRI 414：供應商社會評估 2016 (414-1、414-2)	2.2.4
客戶服務	★ 為客戶提供優質的產品與滿意的服務是贏得其託付的核心關鍵。不僅穩固了現有的市佔地位，更透過長期累積的品牌口碑，成為客戶信賴的合作夥伴，攜手共創長遠價值。	●	●		●	自訂主題(客戶-1)	2.3.1
資安防護	★ 完善的資安防禦機制能確保核心技術與客戶資料的安全性，轉化為合作夥伴的信心指標，是降低營運風險、維持營運穩定的關鍵。	●	●		●	自訂主題(資安-1)	1.1.6
能源管理	★ 面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰，節能減碳已成為企業永續發展的核心指標。我們積極回應綠色轉型趨勢，將能源管理落實於日常營運之中，以行動實踐維護生態環境的承諾。	●	●		●	GRI 302：能源 2016 (302-1~302-5)	2.1.3 3.2.1

重大主題	內部	外部				對應GRI主題準則	揭露章節
	對西北臺慶的意義 ★ 正面衝擊 / ▲ 負面衝擊	股東	客戶	供應商 / 承攬商	銀行		
水資源管理	★ 有效的水資源管理是降低營運成本的直接手段，在氣候不穩定的趨勢下，精準的水資源監控措施能預防因缺水引發的斷鏈危機，將環境風險轉化為營運韌性。					GRI 303：水與放流水 2018 (303-1~303-5)	3.3
職業安全	★ 建立零災害的職場環境及守護員工的身心健康，是企業不可妥協的承諾。預防職業災害的發生，能有效降低因事故導致的停工損失與法律風險，進而體現企業對工作安全的重視。		●		●	GRI 403：職業安全衛生 2018 (403-1~403-10)	4.5
人才培育	★ 員工的成長即為企業前進的腳步，完善的培育體系能協助員工突破職涯瓶頸、精進專業才能，使每一位夥伴在職場上發揮最大價值，提升工作效率，企業亦能在快速變動的產業環境中保持競爭力，共創雙贏局面。	●	●			GRI 404：訓練與教育 2016 (404-1~404-3)	4.4.1 4.4.3
綠色產品	★ 為響應全球減碳趨勢與客戶對環境的高度重視，開發符合環保標準及環境友善的綠色產品勢在必行，除了提升產品的市場競爭力，在滿足客戶期待的同時，亦能實現對環境保護的堅定承諾。		●	●		GRI 302：能源 2016 (302-4、302-5) 自訂主題(綠色-1)	2.1.3 3.2.1
勞資溝通	★ 和諧的勞資關係不僅能減少法律糾紛與人才流失的風險，透過建立透明、平等的溝通管道，減少內部摩擦，凝聚團隊向心力，是企業維持長期競爭優勢與卓越形象的關鍵軟實力。					GRI 402：勞 / 資關係 2016 (402-1)	4.3.4
薪酬福利	★ 多元且健全的薪酬福利制度是企業對人才價值的投資，不僅是提高績優員工留任率的關鍵，亦能吸引志同道合的優秀人才，營造穩定且充滿動力的職場氛圍。					GRI 202：市場地位 2016 (202-1、202-2) GRI 401：勞雇關係 2016 (401-1~401-3) GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 (405-2)	4.2.2 4.3.1 4.3.2 4.3.3

第 1 章 永續治理

2025年關鍵績效

公司治理評鑑	第十二屆(114年)公司治理評鑑上櫃公司組排名 6%~20% 區間
合併營收	合併營收達新臺幣 6,623,818 仟元
每股盈餘	每股盈餘 10.26 元
誠信經營	誠信經營相關訓練：新人訓練共計 43 人次，時數為 81 人時；在職人員共計 531 人次，時數為 529 人時
資安投入	桃園總部資安投入約新臺幣 4,779 仟元

1.1 穩健治理

- 1.1.1 公司治理
- 1.1.2 倫理誠信
- 1.1.3 法規遵循
- 1.1.4 內部控制
- 1.1.5 營運績效
- 1.1.6 資安防護

1.2 風險管理

1.1 穩健治理

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高決策機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

西北臺慶重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

西北臺慶為持續追求在公司治理方面進步，董事會決議通過任命財務部處長兼任公司治理主管，其權責為辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。在公司治理主管帶領下，西北臺慶連續三年於公司治理評鑑皆位列上櫃公司組6%～20%區間。

1.1.1 公司治理

西北臺慶秉持專注本業、務實管理的經營哲學，除積極延攬一流人才進入董事會以協助事業管理，並經由董事會績效評估、審計委員會、薪資報酬委員會等機制的運作，落實法規遵循並強化公司治理，有效保障每位股東的權益。

公司治理實務守則

董事會定期參與ESG項目

- 總經理每年至少一次向董事會報告以下項目：
  1. 年度永續發展執行情形
  2. 年度誠信經營推行成果
  3. 年度資安防護執行概況
  4. 年度主要利害關係人與公司溝通議合成果
- 每年ESG報告書公告上傳前先提報董事會決議

公司治理主管執行內容

- 公司治理主管進修時數達18小時
- 安排每名董事平均進修時數達6小時
- 於2025年8月投保董監責任險，投保金額美金500萬元
- 第十二屆(114年)公司治理評鑑上櫃公司組排名6%～20%區間

董事會

董事會負責擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。西北臺慶公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，董事遴選應考量成員多元化，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

西北臺慶董事會為公司最高治理單位，設有9位董事，包含6位董事及3位獨立董事，並於2025年5月23日全面改選，任期3年，本屆董事會任期自2025年5月23日至2028年5月22日，本屆董事會並無兼任經理人之董事；9位董事中有8位具本國籍，未來將視公司全球化發展需要，逐步增加具國際背景之董事比例；同時全體獨董連續任期皆未超過3屆。9位董事成員當中，長於營運判斷、經營管理、領導決策及危機處理能力，且具有產業知識及國際市場觀者，有謝明諺董事、謝游玉香董事、CHEN CHIN SHENG董事、林鑑榮董事、黃桂洸董事、洪至正董事及李宥村獨立董事。沈仰斌獨立董事具會計及財務專長，姜宜君獨立董事具法律專長，2位獨立董事除在財會及法務議題之外，對於公司治理相關議題，更是指點良多。至於董事年齡方面，現任董事年齡分布具多元性，包含中壯年及資深人士，確保董事會於經驗傳承與創新觀點之間取得平衡。

2025年董事會共召開8次，成員出席率如下表：

董事會成員

職稱	姓名	實際出席率	兼任其他公司董事	具備產業、ESG相關背景經驗
董事長	謝明諺	100%	0	產業及管理
董事	謝游玉香	100%	0	產業
董事	CHEN CHIN SHENG	100%	0	產業及國際市場
董事	林鑑榮	100%	0	產業及管理
董事	洪至正	100%	0	管理
董事	黃桂洸	100%	0	產業及管理
獨立董事	李宥村	100%	0	產業
獨立董事	沈仰斌	90%	2	財經
獨立董事	姜宜君	100%	1	法律

註：董事會成員學經歷、兼任職務、運作相關規範等詳細資訊，請參閱西北臺慶114年股東會年報及公司官網

此外，西北臺慶注重董事會成員組成之性別平等，現階段2位女性董事，占比約22%，女性董事比例未達三分之一的主因為董事選任歷來以專業能力及經驗為優先考量，受限於電子零組件產業專業背景人才之性別比例所致。然而公司認知到女性董事對董事會多元性的重要性，未來將積極推動並提高女性董事之參與比例，包括擴大董事候選人之遴選範圍及設置具體目標。

董事多元化統計

董事身份	具員工身份
	0
	0.00%

獨立董事連續任期	超過三屆	未超過三屆
	1	2
	33.33%	66.67%

性別	男	女
	7人	2人
	77.8%	22.2%

年齡	50～60歲	60歲以上
	2人	7人
	22.2%	77.8%

學歷	研究所	大專	其他
	5人	1人	3人
	55.6%	11.1%	33.3%

註：各類別董事百分比=(當年底該類別董事人數 / 當年底董事人數)*100%

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，西北臺慶董事會通過「董事會議事規範」明定董事的職責範疇以資遵循，董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。

為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，公司為董事及經理人投保500萬美元之責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

董事會議事規則　董事會決議事項

同時，西北臺慶於日常營運過程由各部門透過例行溝通管道與利害關係人進行溝通與互動，掌握潛在議題與關注事項，倘若出現利害關係人或永續議題可能對公司營運、聲譽或財務狀況造成重大負面影響之情形，將由相關權責部門啟動盡職調查程序，該調查涵蓋層面包括但不限於財務狀況、法令遵循、環境保護、勞動人權等面向，調查結果將提報總經理與董事長審閱，再由董事長依據事件性質及其對公司之潛在衝擊程度，決定是否提報董事會討論。倘若董事會認定該議題具有重大性，將審議相關調查報告並做成決議，指派權責單位據以執行後續因應措施與改善方案，以維護公司永續經營與全體利害關係人之權益。

董事進修情形

西北臺慶考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，由公司治理主管安排董事進修相關專業課程，2025年全體董事進修合計達54小時，每名董事進修時數達6小時，其中進修相關企業永續經營之比例高達100%。未來公司治理主管亦將持續規劃董事進修與企業永續經營相關之課程。西北臺慶相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會職能，西北臺慶依循「上市上櫃公司治理實務守則」之意旨，制定「西北臺慶科技股份有限公司董事會績效評估辦法」，以進行董事績效評估程序。依規範每年須至少執行一次，以董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估；每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者進行評量，評估結果並呈交董事會報告以檢討、改進，並應將相關情形揭露於年報。董事會績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考，並將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之依據。最近一次外部評鑑年度為2023年，公司委由社團法人中華民國治理協會對公司董事會及功能性委員會進行專業評鑑，整體評價皆為優良，顯示公司董事會及功能性委員會運作情形良好，公司亦持續針對外部評鑑報告提出的建議著手改善，朝持續強化董事會運作以提升公司治理效能的方向邁進。

自評 (問卷)

年度	2023	2024	2025
董事會	98.4	96.5	99.9
審計委員會	97.9	92.1	100
薪酬委員會	99.6	85.6	100
永續發展委員會	不適用	95.8	100

外評 (問卷、實地訪評)

年度	2023	2024	2025
董事會及功能性委員會	優良	-	

薪資報酬委員會

西北臺慶為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過薪資報酬委員會組織規程，在董事會設置薪資報酬委員會，委員會成員過半數應為獨立董事，目前3名委員皆由獨立董事出任，2025年薪資報酬委員會共召開3次會議，全體委員出席率達100%。

公司章程

- 當年度如有獲利，應提撥不低於稅前盈餘6%作為員工酬勞(於次年度年中發放)，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工。另提撥當年度稅後盈餘的固定百分比作為年終獎金，將企業經營績效及成果適當反映於員工薪酬，並依員工績效考核發給之。
- 公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於2%為董事酬勞。
- 員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議以股票或現金形式發放行之，並應提報股東會報告。

董事薪酬政策

- 依公司董事薪資酬勞辦法規定，董事執行職務之報酬，薪資酬勞委員會得就個別董事對董事之參與程度及貢獻價值，參酌同業通常水準支給議定之。
- 依公司章程規定，當年度公司如有獲利，提撥不高於2%為董事酬勞。另獨立董事執行公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給固定報酬，按月給付，並得由薪資報酬委員會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，酌予調整之；獨立董事不參與董事酬勞分派。

經理人薪酬政策

- 依員工薪酬管理辦法明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給。
- 公司依職工考績管理辦法執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為兩大部分：
  1. 財務性指標相關的組織績效：依公司既定的組織目標進行計劃工作的分配與達成成效評定。
  2. 非財務性指標相關：公司核心價值之實踐與營運管理能力、創新(推動企業變革)能力、領導團隊協調合作能力、重大問題分析與決策能力、授權與督導及協助同仁成長能力等。
- 公司目前尚未針對經理人個人薪酬連結至公司整體ESG績效，未來將參考主管機關訂立參考指引及評估公司內部推行ESG成熟度，研議制訂經理人薪酬與ESG績效評估辦法，實質強化經理人參與企業永續經營的程度。

此外，為遵循主管機關要求，西北臺慶已於2025年股東會通過公司章程修訂案，將增訂公司如有獲利，將提撥一定比率為酬勞或分派紅利給基層員工，可望進一步提升員工的薪酬待遇。

薪資報酬委員會組織規程　　薪資報酬委員會會議紀錄

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。西北臺慶董事會通過審計委員會組織規程，於董事會設置審計委員會，由全體獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2025年審計委員會召開5次會議，全體獨立董事出席率達100%。

此外，獨立董事與內部稽核主管及會計師皆有直接聯繫管道，溝通情形良好，另公司召開審計委員會時亦會邀請會計師、稽核主管列席並視實務需要邀請相關部門主管列席；稽核主管依照規定呈送稽核報告予各獨立董事，並於審計委員會提出報告。2025年獨立董事與內部稽核主管開會6次；獨立董事與會計師開會4次；整體運行結果，獨立董事與內部稽核主管、會計師溝通順暢無礙。

審計委員會組織規程

審計委員會會議紀錄

企業永續發展委員會

西北臺慶為追求企業永續經營，經董事會通過「永續發展實務守則」、「企業永續發展委員會組織規程」，成立董事會層級之企業永續發展委員會(ESG委員會)，委員以董事長、3位獨立董事及總經理組成，以董事長擔任ESG委員會主任委員。具體運作情形請參閱本報告書章節企業永續發展/企業永續發展委員會。此外，西北臺慶亦經由每年2次的ESG委員會，由總經理向董事長及3位獨董說明ESG內外部議題以及向董事會報告ESG執行進度。截至2025年底，本公司並未發生須提報至董事會層級報告之重大負面事件。

註：詳細內容請見章節企業永續發展/企業永續發展委員會

ESG永續發展事務推動委員會組織規程

永續發展實務守則

1.1.2 倫理誠信

補充主題 **倫理誠信**

對西北臺慶的意義

誠信為本，透過法規與制度之制定與執行，嚴禁所有不誠信之行為，強化公司誠信經營意識，減少因違反倫理誠信造成財務與商譽損失風險。

承諾與政策

- 管理階層亦承諾於內部管理及商業活動中確實執行
- 建立誠信經營之企業文化、健全發展，及建立良好商業運作

短期目標

- 多元化溝通併設立利害關係人溝通管道
- 強化供應商誠信承諾要求，並落實供應商ESG評鑑

中長期目標

- 供應商持續簽屬廉潔承諾書
- 要求全體員工、董事會成員，參與倫理誠信教育訓練

當年度投入資源

- 定期舉辦與誠信經營相關之內、外部教育訓練，課程內容涵蓋「誠信經營、反貪腐、公司治理、內線交易防範、內部控制及法令遵循」等主題
- 參與誠信通識內部訓練統計：

新進人員	在職員工
43人次	531人次
合計81人時	合計529人時

2025年度成果

- 評估往來對象之誠信紀錄，新簽署供應商簽署廉潔承諾書

桃園總部	慶邦廠
56家	5家

- 檢舉制度之運作情形，相關通報管道案件為0件

負責部門 管理部　　**申訴機制** 官網信箱

西北臺慶為深植誠信經營之企業文化，確保組織穩健發展並實踐良好的商業運作，經董事會核准通過「誠信經營守則」及「道德行為準則」，董事會及高階管理階層均鄭重承諾，於組織內部管理及各項商業活動中貫徹執行誠信規範。本公司指派管理部作為推動誠信經營之專責單位，負責定期彙整各項推行實務，並經由總經理每年至少一次向董事會進行報告，內容涵蓋誠信經營政策之落實、不誠信行為之防範機制及整體監督執行成效。此外，我們亦建置多元化的溝通與申訴管道，供內、外部利害關係人針對誠信規章進行諮詢，或就相關議題反映意見。

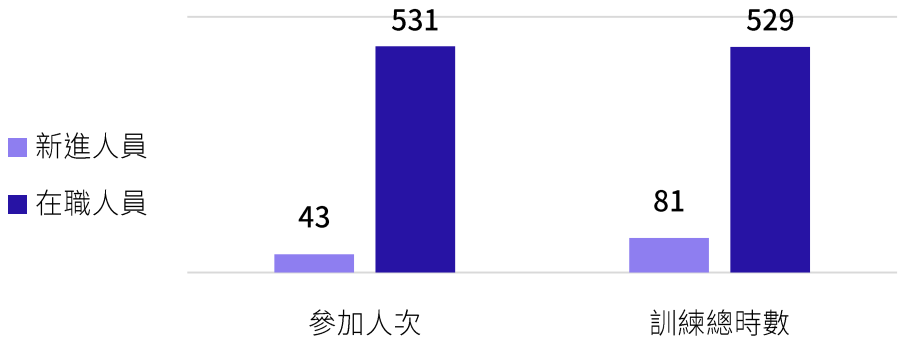
誠信經營守則

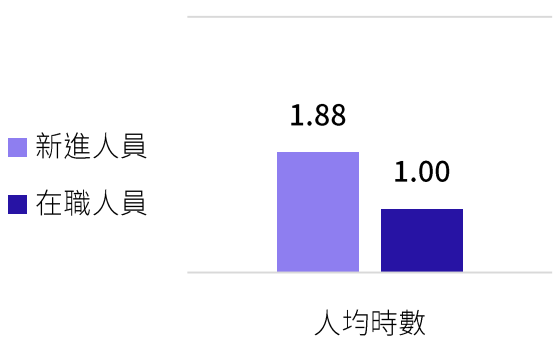
道德行為準則

誠信經營作業程序及行為指南

西北臺慶積極落實誠信治理，定期針對全體及新任董事、全體及新進員工，以及商業交易對象，進行誠信經營規章與法規之宣導。在內部人才培育方面，我們將誠信核心價值納入人才發展體系，針對新進人員辦理誠信倫理之入職教育訓練，並對在職員工實施常態性通識訓練，同時要求全員簽署「廉潔守則」以示遵循。此外，西北臺慶亦逐步將誠信要求延伸至供應鏈夥伴，透過簽署「廉潔承諾書」落實供應商管理，2025年度新進供應商之簽署比率已達成 100% 之目標。

誠信訓練統計





1.1.3 法規遵循

補充主題 **法規遵循**

對西北臺慶的意義

確實遵循政府法規，是公司正常營運之前提，公司一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害。

承諾與政策

- 遵循法規是企業永續發展的根基
- 落實法規與管理機制
- 定期追蹤、稽核相關規範之符合度並立即改善
- 恪遵各項法規要求，並隨時更新法規動態

短中長期目標

- 確保各項營運活動中嚴格符合相關法令規範，以實現重大違法事件(單次裁罰金額大於新臺幣10萬元)零發生之目標

當年度投入資源

- 持續依據RBA(責任商業聯盟)管理機制，完成年度自我評估及缺失改善並落實追蹤。
- 透過訓練管理系統即時監控法規訓練完成情形
- 強化上市上櫃公司治理機制，落實內控制度及各項管理系統(ISO 9001、14001、45001、27001)

2025年度統計

年初發生人力資源相關裁罰2件，未達重大違法事件標準。本公司將強化人員出勤管理與工時異常預警等監督機制，降低工時違規風險。

處分日期	違法法規法條
114/01/16	勞基法第36條第1項
114/01/16	勞基法第32條第2項

負責部門 管理部、財會部、稽核室

申訴機制 分機

法規遵循為企業經營之根本，西北臺慶除了在新進同仁報到時即對人員宣導誠信內規及要求簽署廉潔守則外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，在人員管理方面，西北臺慶制訂相關誠信內規，宣導公司以誠信正直為核心價值；同時西北臺慶亦於公司網站明示誠信經營政策，以及董事會與高階管理階層積極落實誠信經營政策之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行。透過一系列的內規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控檢視遵循情形，並接受內部稽核；藉由以上各種措施，讓公司管理階層及從業人員從事商業行為時能夠降低面臨違法之風險，進而以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，西北臺慶根據法規及人員訓練辦法，由權責部門自行針對所屬業務涉及之法規進行各項內部、外部教育訓練，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、部門專業訓練等，讓同仁能適時獲取法規最新動態。

最後，在環安衛面向，公司權責部門負責確保公司在產品生命週期的過程中均應符合當地環保、人權及職安法規之要求，並採取各項管控措施，避免發生對環境汙染、人權侵害或發生職災情事。公司透過導入環境管理系統與職業安全管理系統並持續維持系統有效運作，就西北臺慶整體法遵實務而言，**2025**年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、行銷標示與產品安全等重大違法紀錄。

註：重大違法事件指單次裁罰金額大於新臺幣十萬元者

違法事件統計

單位：新臺幣元

當年度支付過去年度違法事件之裁罰金額	當年度因違法事件而支付之裁罰金額	當年度合計罰款總金額
0	100,000	100,000

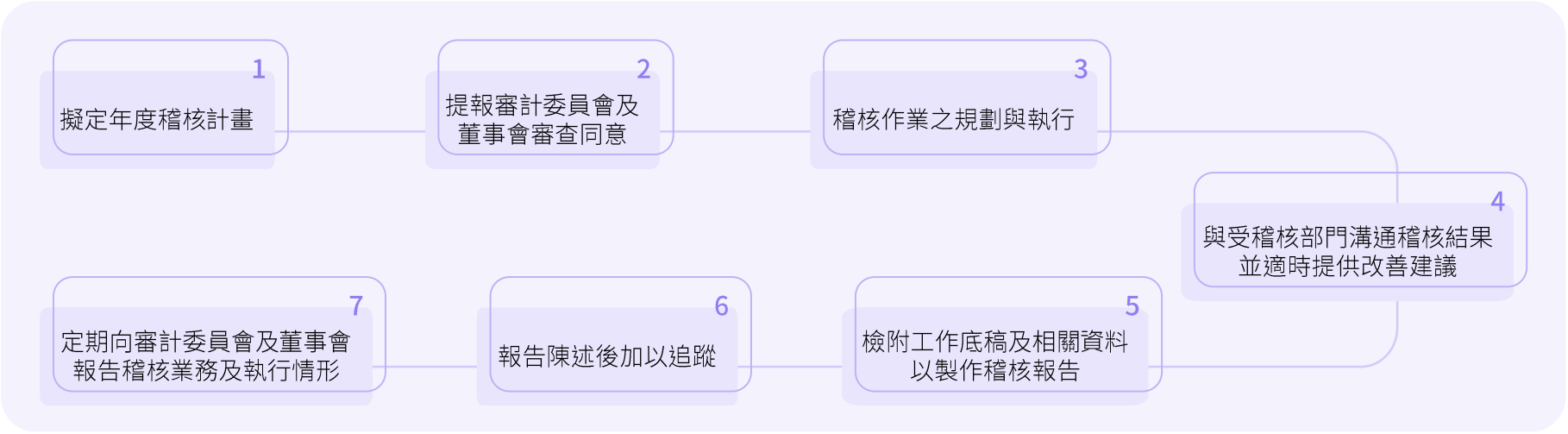
1.1.4 內部控制

內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。西北臺慶依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則規定，考量本身之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，西北臺慶依法於董事會下設置獨立之稽核室，配置2名稽核人員，而「公司治理實務守則」明訂稽核主管之任免，應提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬宜由稽核主管簽報董事長核定。

西北臺慶除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。再者，公司為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，整體進修時數皆優於法規要求。此外，本公司遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，制訂「永續報告書編製及確信作業程序」，以內控制度審查永續資訊，按照年度稽核計畫，於每年底前稽查本報告書揭露的永續資訊。

我們透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，並透過會計師定期執行內控審查之下，已建立有效的會計制度及內部控制制度，為創造永續發展打下堅實的基礎。2025年稽核項目總數為756項，稽核符合率100%。

年度稽核作業



1.1.5 營運績效

重大主題 **營運績效**

對西北臺慶的意義

卓越的營運績效是企業實現長期價值與永續經營的核心動能。透過優化的管理作為與資源配置，公司能轉化出穩定的獲利與現金流，提升投資報酬率並創造股東價值。同時，高水準的績效表現亦是穩固品牌價值的基礎，不僅能深化客戶關係、擴張市場版圖，亦能打造具吸引力的企業文化與獎勵機制，延攬頂尖人才。綜觀而言，穩健的營運表現強化了企業對抗市場波動的韌性，為跨領域拓展奠定戰略基礎，充分體現了企業對股東、員工及客戶的多方利害關係人的承諾。

承諾與政策

提升營運績效，強化公司競爭力，以實現長期的成功和永續發展。

- 加大創新應用市場及國際市場布局的廣度
- 活化閒置產能；優化生產流程，提升效率及良率，降低成本
- 「零缺陷」品質思維的再提升
- 透過數位轉型與導入智慧製造，加速公司營運升級
- 持續開發新產品，升級現有產品，擴大產品組合以適應終端市場進步的需求
- 持續投入資源，強化公司**ESG**相關事務的執行

2026年實施政策係以「優化產品組合、明確製造基地分工，並導入**AI**與外部資源，以全面提升整體競爭力及獲利體質」為核心方針。

1. 產品、技術與市場策略
    - 資源聚焦：優先投入電源電感及大電流共模濾波器等核心產品，作為未來主要成長動能與競爭優勢來源。
    - 非核心產品策略**:** 逐步縮減非核心產品之資源投入，並透過製程標準化與效率提升，維持穩定營運效益與現金流。
    - 研發投入：持續投入新材料開發，以滿足高速運算應用對低損失、高效能電源電感之需求。
    - 市場導向產品規劃：強化營業與產品規劃之連動，聚焦高速運算及車用電子等關鍵應用領域，提升產品開發與市場需求契合度。
    - 品質管理：持續優化品質管理機制，降低客訴率並提升客戶滿意度，以品質作為品牌競爭力之核心基礎。

2. 製造基地與營運配置
    - 台灣總公司：聚焦高毛利及具技術優勢之產品製造，提升整體產品價值與技術門檻。
    - 大陸子公司：以大規模及穩定生產為主要定位，發揮規模經濟與成本優勢，支援整體供應需求。
    - 馬來西亞子公司：作為海外產能多元化之重要據點，配合客戶 OOC 需求，提升供應鏈韌性並分散地緣政治風險。
3. 營運效率提升策略
    - 數位化與智能化管理：持續推動數位轉型，整合 MES、IoT 等系統，並導入 AI 應用以優化生產流程、提升良率與決策效率，同時強化自動化產線及智慧倉儲與物流管理能力。
    - 透過製程改善及效率提升降低單位成本，並持續進行原材料及替代材料開發，以強化成本競爭力。
    - 能源效率與永續管理：各生產據點持續提升能源使用效率，落實節能、節電及節水措施，以兼顧營運成本與永續發展目標。
4. 治理與風險管理
    - 公司治理：持續優化公司治理架構，強化決策透明度與權責分工，提升組織運作效率與穩定性。
    - 法遵與風險控管：強化法令遵循與內控制度，主動辨識並降低營運及合規風險，以支撐長期穩健發展。

短期目標

- 2026年營運目標：營業額持續成長，合併產品毛利率 **>26%**，稅後利益率 **>13%**
- 車用電子市場應用佔比 **>38%**
- 研發費用佔營業額比例 **>3.3%**
- 股東權益報酬率 **>12%**

中長期目標

- 提升產品附加價值：持續優化產品組合，提高利基型產品之出貨比重，以提升整體毛利率並強化獲利能力。
- 全球產能布局優化：因應國際政經環境變化，逐步強化台灣產能，並依客戶需求布局中國大陸以外之第三地產能，以分散地緣政治風險並提升營運彈性。
- 落實永續經營理念：秉持專注本業與務實經營原則，持續深化環境、社會及公司治理(ESG)之實踐，朝向世界一流電感供應商之企業願景邁進。

當年度投入資源

- 集團營業月會
- 管理月報檢討
- 董事會季報、年報檢討報告
- 研發費用佔營業額比例**2.98%**

2025年度成果

- 營業額達新臺幣**6,623,818**仟元
- 每股盈餘**10.26**元
- 年度新產品開發共**6**大類
- 各項產品占營收比重：

晶片類	線圈類	其他
18.29%	80.51%	1.20%

負責部門 總經理室　　**申訴機制** 總經理電子郵件

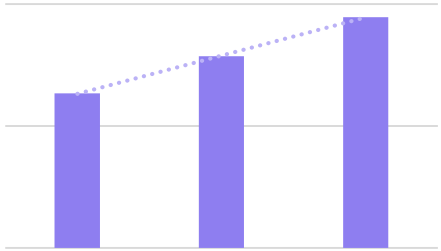
良好的營運績效對於公司具有多重意義，也是實現長期成功與永續發展的基石。首先，卓越的績效能夠顯著提升公司的獲利能力，優化資源配置並降低營運成本，從而為公司創造穩定的現金流。這不僅使公司的投資回報率提高，也讓股東的投資價值更具吸引力。其次，良好的績效支持公司提供更優質的產品與服務，提升客戶滿意度和忠誠度，進一步擴大市場佔有率。同時，優異的績效能夠為員工創造更好的福利和發展機會，吸引並留住優秀人才，並營造出積極、高效的企業文化。除此之外，穩健的營運績效還能增強公司的市場競爭力和品牌形象，吸引更多的投資者和合作夥伴，並促進公司在國內外市場的拓展。總之，好的營運績效不僅是公司短期成功的關鍵，也為實現長期競爭優勢和可持續發展奠定了堅實的基礎，體現了公司對股東、員工及客戶的多方價值承諾。

西北臺慶主要生產的產品為電感元件，以產業別分類，被歸類於被動元件產業。公司為國內少數可同時生產多種不同型態、不同材料及不同應用領域的電感專業製造商。**2025**年全球局勢依舊充滿變數與挑戰。地緣政治的升溫、區域衝突的延續、全球供應鏈的持續重塑，以及勞動力短缺與成本上揚的壓力，為產業的營運帶來前所未有的複雜性。然而，在挑戰之中，西北臺慶看見了機會，人工智慧、車用電子等新興應用蓬勃發展，帶動了資訊電子產業展現出強勁的韌性與成長潛力。身為供應鏈中關鍵一環的被動元件產業，公司也同步受惠於此趨勢，持續對產品的設計、製造流程及材料進行優化，提高現有產品的性能和可靠性，進而提升其在高階市場的佔有率。最後，公司大舉投資於研發能力的提升，特別是開發適用於**AI**伺服器等當前熱門市場需求的產品，期望能夠在客戶的設計初期就將公司的創新產品融入其方案之中。隨著高速運算、人工智慧、高速連網、**5G**技術、物聯網以及未來汽車等尖端科技創新應用的蓬勃發展，我們對於這些領域帶來的成長潛力抱持高度期待與信心。公司將持續發揮我們的核心專長，繼續創新，開發滿足這些成長市場需求的新一代產品。

財務數據

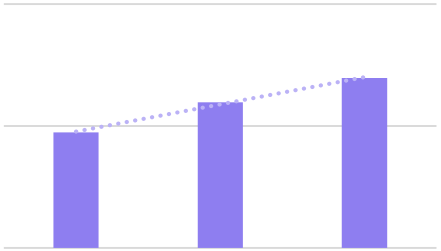
單位：新臺幣仟元

收入



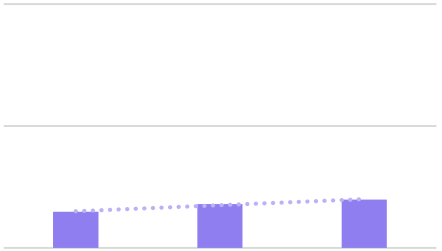
2023年	2024年	2025年
4,432,789	5,506,106	6,623,818

營運成本



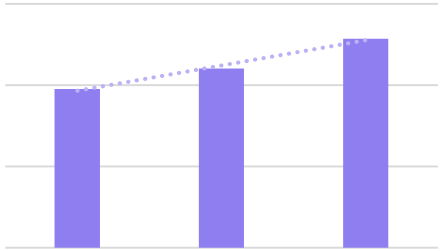
2023年	2024年	2025年
3,314,106	4,174,131	4,877,989

員工薪資和福利



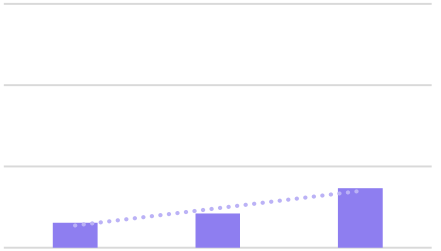
2023年	2024年	2025年
1,035,543	1,257,588	1,381,951

支付出資人款項



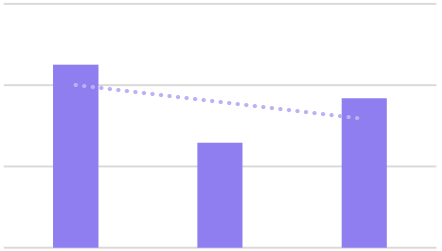
2023年	2024年	2025年
487,549	551,250	642,946

支付政府款項



2023年	2024年	2025年
76,503	104,462	182,393

社區投資



2023年	2024年	2025年
2,253	1,289	1,836

1.1.6 資安防護

重大主題 **資安防護**

對西北臺慶的意義

完善的資安防護體系能確保核心技術與客戶資料的安全性，轉化為合作夥伴的信心指標。若忽視資安風險，除面臨法律裁罰與鉅額賠償外，最終可能因品牌商譽崩解導致訂單大幅流失，將對企業的永續經營造成嚴峻挑戰。

承諾與政策

強化資安意識、恪守資安措施、保護機敏資訊、落實稽核要求。

- 強化人員資安意識，要求企業同仁均應參與資安相關教育訓練，以提高全公司資安認知。
- 恪守資安措施，各項資安管理作業辦法，應切實遵守，並定期依實際狀況評估與調整。
- 保護企業機敏資訊及資通系統之機密與完整，避免未經授權之存取與竄改。
- 定期落實與執行內部資安稽核，確保各項作業依規定落實執行。

短期目標

- 核心資通系統：
  1. 每年需執行1次弱點掃描、滲透測試，並於一個月內將弱點做風險回應
  2. 每年需執行1次災害復原演練，並產出執行計劃與執行結果報告
- 人員教育訓練：

新進人員	資通系統操作人員	資安專責人員	郵件服務使用人員
入職後	至少每年一次	至少每年6小時	至少每年一次
資通安全通識線上課程	內部資通安全課程	外部資通安全專業課程	社交工程演練

中長期目標

- 持續延續ISO 27001資訊安全管理系統認證
- 年度重大事件發生 ≤ 1次，且發生資安事件時，需於規定時間內完成通報、應變及復原作業
- 資安持續改善，內部或外部資訊稽核所發現之缺失事項於次回稽核前，持續未完成改善之件數 ≤ 2件
- 年度社交工程演練，員工誤擊率 < 15% 、輸入資料 < 5%
- 持續擴大ISO27001所涵蓋的核心系統及廠區認證範圍

當年度投入資源

- 完成內外部稽核評定，並定期於每月會議向資安主管匯報資通安全訊息，並呈報董事會
- 編列防火牆更新、資安軟體授權與硬體採購(MDR/端點監測)、資安檢測項目(災害復原/滲透測試/弱點掃描/社交工程演練)等，合計約近480萬新台幣
- 完成機房 ATS(電力自動切換保護系統)養護
- 完成ISO27001審查並順利取得證照
- 新進人員資安訓練，人均0.5小時，計44人次，完訓率100%；資訊人員外部進修3人次，共計19小時

2025年度成果

- 透過外部會計師進行資訊稽核，審視各項資訊流程合規性，皆無重大缺失
- 配合客戶資訊稽核，亦無重大違失
- 無發生重大資安事件影響公司營運
- 依循ISO27001完成2025年度管理審查報告，並於會議中提報資安主管
- 彙整2025年度資安報告，並由資安主管向董事會報告

負責部門 資訊部　　**申訴機制** 總經理電子郵件

西北臺慶深知資安防護不僅是考驗企業的資訊技術及網路韌性，更是維護企業商譽與永續經營的核心基礎。我們將資安挑戰轉化為提升防禦技術的動能，透過設置健全的專責組織與嚴密的技術布局，建構足以抵禦多變威脅的資安防護體系。

為打造預防與應變並重的防禦措施，我們於網路及機房端部署防火牆，並在各站電腦端點配置具國際認證之防毒系統，建立即時阻斷與監控機制。我們亦針對資料儲存進行本地端與異地端之交叉備份，並與各項商用軟體之廠商簽訂維護合約，確保在極端災難發生時，能於最短時間內排除異常及復原核心營運數據。針對硬體設施，我們將機房主機更換為超融合主機，並全面升級電力設施(如UPS不斷電系統、ATS電力切換系統與專用備援發電機)，將硬體故障或外部斷電引發的營運中斷風險降至最低。

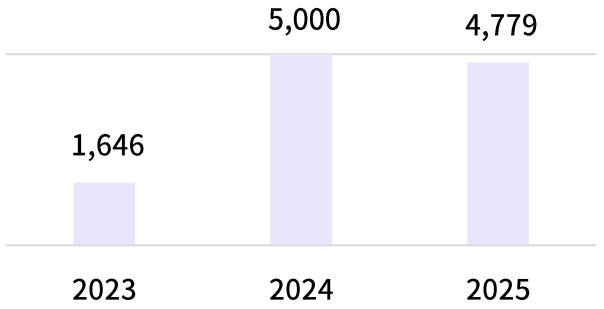
為確保防禦機制之有效性，我們每年定期執行核心資通系統之弱點掃描與滲透測試，針對高風險項目進行即時改善與追蹤複測，消除潛在資安漏洞。另針對核心系統執行災害復原演練，並產出詳盡演練報告及宣導教材，強化同仁面臨突發事件之應變能力。歷年來，資安相關之內、外部稽核結果均符合法規要求且無重大缺失，亦未接獲侵犯客戶隱私或遺失客戶資料等情事。

我們相信員工是資安防護體系中最重要的一環。西北臺慶實施分級教育訓練，針對新進人員、系統操作者與資安專責人員量身訂製通識訓練及專業課程。資訊部另透過電子郵件不定期向同仁宣導常見的網路攻擊手法及防禦策略，亦於每年第四季定期執行社交工程演練(如模擬釣魚信件)，將資安防護意識深植於每位同仁的日常行為。

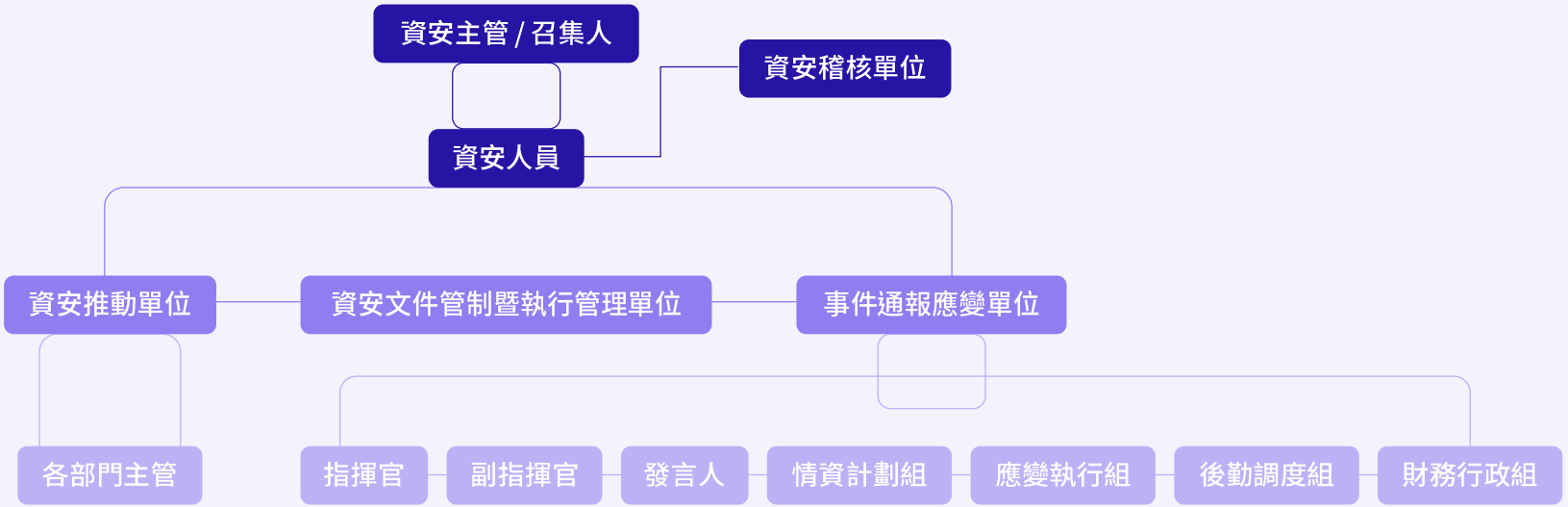
為落實全方位的資安管理策略，西北臺慶建立了權責明確的資安治理架構，我們成立資通安全管理推動委員會(資安委員會)，由總經理擔任資安主管(召集人)，匯集各部門主管定期召開內部會議，旨在將資安意識深植各項業務執行與流程設計中。同時，本公司遵循由上至下的管理承諾，由總經理每年至少一次向董事會呈報當年度資安執行概況，確保資安決策與經營方針一致。本公司亦於總經理室轄下設立資訊部，近年來，資訊部積極擴編人力配置，其中包括設置多名資安專責人員，負責統籌與執行資訊安全相關之策略規劃、風險評估及緊急應變等事宜。

資安經費

單位：新臺幣仟元



資通安全管理推動委員會



面對多樣化且複雜的資安威脅，西北臺慶始終保持高度警覺。我們透過推動多元化的資安管理措施，強化抵禦風險的能力，並積極跟進國際趨勢與法規變遷。西北臺慶深信，精實的資安防護即是維護利害關係人權益的最佳體現，我們將以穩健的腳步持續前行，提升企業永續經營的競爭力。

資訊安全日常管理措施

人員安全評估	● 各部門對可存取機密性與敏感性資訊或系統之人員、因工作需要而須賦予系統存取特別權限之人員，於任務指派前應經適當的安全評估程序，並應加強工作評估。 ● 人員離職時，應立即取消使用單位內各項資訊及系統之所有權限，並列入部門人員職務異動之必要手續。
電腦系統安全管理	● 依內控制度電腦作業循環當中有關資訊安全檢查之控制，做好資訊安全事件之管理，並將檢查結果做成紀錄。 ● 公司負責重要資訊業務之管理、設計及執行人員應分散職責，建立相互制衡機制，以避免資料或系統遭不法或不當使用。
日常作業之安全管理	● 使用具智慧財產權的合法軟體，未經授權合法之軟體應禁用。 ● 電腦病毒之防範應採行必要的事前預防措施，防範電腦病毒入侵，並慎選功能完整的電腦病毒防制軟體且定期維護更新。
網路安全管理	● 建立電腦網路系統的安全控管機制，以確保網路傳輸資料的安全，保護連網作業，防止未經授權的系統存取。 ● 禁止使用違反著作權、善良風俗或會妨害網路系統的正常運作之不法或不當的資訊。
設備安全管理	● 設備應安置在適當的地點並予以保護，以減少環境不安全引發的危險及減少未經授權存取系統的機會。 ● 電源供應應考量安置預備電源，並將不斷電系統失效後的應變措施納入，對於較重要之系統，應採取額外強化的安全措施。
業務永續運作計畫	● 建置備份系統，並設置異地備援機制，以確保重要業務在資訊作業系統、資料檔案及人員發生事故時仍可持續運作。 ● 訂定系統復原計畫管理辦法，不定期實施災害復原演練。

1.2 風險管理

西北臺慶深信，在瞬息萬變的市場中，精準識別風險並轉化為因應對策，是企業落實永續經營的核心關鍵。我們採取ESG「雙重重大性」原則，全面評估包含環境、社會(人群)及經濟面向之潛在影響，並據此制定管理策略以降低營運威脅。為強化治理效能，總經理每年至少一次向董事會報告風險控管執行情形，落實高層督導責任，全面提升組織的營運韌性。

註：ESG重大性原則風險評估方式，請參照本報告書/企業永續發展/重大主題鑑別小節

風險辨識與管理策略

風險議題		管理策略 (因應措施)	對應主題
永續環境	再生能源使用率過低	● 參與外部舉辦再生能源使用議題，評估各項方案可行性並導入廠內運作。	能源管理 綠色產品
	能源密集度無法降低	● 參與外部舉辦節能減碳議題，有效評估是否可行性並導入廠內運作。 ● 生產運作於汰換零件時評估可行性方案，選用高效能設備進行汰換，節約電力。 ● 導入空壓機負載監控系統，有效管理設備運轉情形與效能分配，節省電力。 ● 導入耗電較大製程外購作業，其設備執行縮減與淘汰，降低廠內總用電量。	能源管理 綠色產品
	溫室氣體排放強度無法降低	● 透過ISO 14064-1盤查並取得外部查證，收集合理性排放數據，進行分析原因及改善對策。 ● 導入空壓機負載監控系統，有效管理設備運轉情形與效能分配。 ● 各單位制定節約能源KPI績效管理，降低碳排放。 ● 生產運作於汰換零件時評估可行性方案，選用高效能設備進行替換，降低碳排放。	能源管理
	製程產生過多事業廢棄物	● 落實廠內廢料減量專案，降低廢棄物污泥產出。 ● 於生產製造過程中，評估可採用廢棄物再利用之可能性，並滿足廢棄物減量及循環再利用。	綠色產品
	廢棄物處理量增加、回收率降低	● 持續維持ISO 14001環境管理系統的有效性。 ● 依據廠內廢棄物管理程序，有效分析各項廢棄物種類及數據，進而檢討其異常原因。 ● 參與外部舉辦廢棄物回收及減量議題，評估措施可行性並導入廠內運作。	廢棄物管理

風險說明		管理策略 (因應措施)	對應主題
永續環境	缺水	● 倘若發生缺水，針對廠內制訂用水較大製程實施緊急節約用水措施；同時由管理部協助聯繫水車公司進行補水作業。	水資源管理
	廢水排放量持續增加	● 持續維持**ISO 14001**環境管理系統的有效性。 ● 持續每日監控廠內用水記錄節水目標措施，如有用水大量異常即時提出檢討與改善方案。 ● 落實廢水回收率目標，減少前端用水量及後端排放廢水量。 ● 參與外部舉辦節水議題，評估措施可行性並導入廠內運作。	水資源管理
	颱風、洪災	● 當發生颱風、洪災時，各部門幹部配合相同路徑員工上下班由開車人員協助接送，外籍同仁由仲介公司協助接送，廠務與安衛人員巡視廠內建築物相關安全作業。	職業安全
	違反環保法規	● 定期進行環保法規鑑別，透過**ISO 14001**環境管理系統維持有效運作。	法規遵循
營運績效	違反倫理誠信	● 明確制定並公開「誠信行為準則」，涵蓋貪污、受賄、利益衝突、洩漏機密等行為規範。 ● 將「行為準則」納入員工手冊，並要求所有員工簽署承諾書以確認遵守。 ● 設立匿名舉報管道，例如倫理熱線、舉報信箱，便於員工反映問題，並明確保護舉報者的政策，確保其免受報復或不公平對待。 ● 對新進員工進行入職培訓，確保其了解公司對倫理誠信的高標準要求。 ● 每年舉辦**1**次倫理誠信教育課程，涵蓋法律法規、行為準則及違規案例分析。 ● 要求公司高層以身作則，遵守公司倫理誠信政策，為員工樹立榜樣。 ● 強調管理層對於不當行為「零容忍」的態度，並在內部多次重申。 ● 成立專責調查小組，在接到舉報後立即啟動調查程序，確保問題被迅速處理。調查過程保持公平與透明，並適時向高層報告調查進展。 ● 根據違規行為的性質與嚴重性，實施相應的懲處措施，如警告、降職、解僱或追究法律責任。 ● 強化宣示決心：每位同仁均需簽屬廉潔守則。	倫理誠信
	研發能量不足	● 新進人員素質不良，新進人力面試注重智力相關成績，到職後安排在職教育訓練。 ● 人力資源不足，持續與外部機構合作專業分工，並與人資部門檢討持續尋找適合人力，持續相關教育訓練內部提升。	創新研發

風險說明		管理策略 (因應措施)	對應主題
營運績效	資安事件	● 調整資訊部的組織層級，改由總經理直接管理。 ● 設定「資訊安全事件通報及應變管理辦法」，明定災害層級、通報流程、及處理辦法。 ● 規劃系統資料庫間相互備援，並做異地備份排程，做為系統復原之後盾。 ● 每年定期執行資訊系統「災害復原演練」，並產出相關演練報告。 ● 針對機房設置ATS應變系統並配置發電機，確保運作不受電力缺乏影響。 ● 安裝防火牆及各端點防毒軟體定期更新，規劃AD、MDR、弱點掃描、滲透測試、社交工程演練等資安強化措施。 ● 每年由會計師進行資訊稽核，由外部審視各項資訊流程符合規範與制度。 ● 定期於廠內進行資安教育訓練，強化人員資安意識。	資安防護
	供應鏈中斷	● 短期風險：供應商生產線異常、品質不穩、原物料短缺。 對策：監控生產線狀況，及時進行維修及保養並安排人員稽核以及尋找新供應商。對經常用原物料、商品進行預測性的採購，避免出現短缺現象。建立多元化供應鏈避免依賴單一或少數供應商，尋找多個合格供應來源，分散風險。在供應合約中明確規範供應品質標準、交期及延誤責任等條款。 ● 中長期風險：運輸中斷異常及原材物料、商品價格波動。 對策：建立多種運輸方式，以應對突發情況，如空運或快遞。評估建立在地供應鏈的可行性。與供應商達成協議並維持良好關係，並訂定長期供貨合約、依MOQ控制價格波動，以確保在生產線中斷時能夠及時進行補救措施。與主要供應商建立長期合作關係，提供技術支持及資源協助，提升其韌性。	永續供應鏈
	供應鏈韌性不足	● 制定供應商準入標準，包括品質、合規性、環境影響及勞工權益等。 ● 定期進行供應商審核，特別針對高風險供應商加強審查頻率。 ● 增加危機條款，例如供應商因法律問題或停工而無法履約時的替代方案。 ● 將供應商績效數據化，建立如「交貨準時率」、「產品合格率」、「合規狀況」的KPI評估機制。對評估分數過低的供應商進行改善輔導，必要時考慮更換。 ● 對供應商進行定期現場稽核，確認其生產流程、設備及人員是否符合要求。 ● 明確訂定責任採購準則，避免使用來源不明的材料(如衝突礦產)。 ● 確保供應商符合國際永續標準，如ISO 14001、SA8000或RBA行為準則。 ● 每年針對供應鏈風險管理措施進行全面審查與更新，識別新興風險。	永續供應鏈

風險說明		管理策略 (因應措施)	對應主題
營運績效	產品競爭力下滑、營收下滑、客戶抱怨增加	● 秉持服務客戶宗旨，指定專責業務員與業務助理 ● 提供多元且暢通的溝通管道，替客戶解決與查詢訂購產品的問題，並能協助客戶下單至到貨的等待時間。 ● 不定期遠端線上會議辦理各項技術交流及需求研討會，與客戶互動，瞭解及取得客戶最新的需求與回饋，進而作為新產品開發的依據。 ● 每年定期針對前20大客戶與3家汽配件客戶進行客戶滿意度調查，調查內容涵蓋品質、交貨、技術研發、價格及銷售服務等，並針對客戶滿意度分數較低之項目，回饋至相關部門進行檢討，作為改善措施之參考。	營運績效 客戶服務
	產品責任	● 強化與客戶溝通，來提高產品競爭力，調整公司生產計劃以滿足客戶需求。 ● 監控有害物質管理系統運作，召開環境管理推動審查會議，檢討國際環保法規，訂定HSF目標，展開有害物質減量計畫，實施環境禁用物質管制計畫。 ● 當客戶對特定環境技術標準提出要求時，公司應該遵守和滿足客戶的要求。 ● 當發現有害物質異常時，應立即向管理層和客戶報告，並執行管理層對異常品所作的指示。 ● 優化產品品質和退換貨流程機制。	產品安全
員工照顧	人權侵害	● 建立完善的公司政策制定並公開「反職場霸凌與性騷擾政策」，包含行為定義、處罰措施及申訴管道。明確禁止任何形式的人權侵害行為，並將其納入公司零容忍範圍。 ● 設立申訴管道，鼓勵員工舉報不當行為。 ● 每年至少一次針對全體員工進行反霸凌與性騷擾教育訓練，包含行為界限、預防措施及申訴機制。 ● 每年定期的員工滿意度、工作環境和職場文化調查，風險評估識別潛在的侵權風險。 ● 對申訴的事件進行迅速、公正的調查和處理。 ● 提供受害者心理諮詢和法律支持。 ● 根據案件處理經驗和員工反饋，定期審查和改進政策和程序。 ● 每年向員工公布無涉隱私的處理成果，概述過去一年內的處理案件與改善措施，強調公司對人權問題的重視與承諾。	人權保障

	風險說明	管理策略 (因應措施)	對應主題
員工照顧	發生職業災害、化學品洩漏、火災等事件	● 持續維持ISO 45001職業安全衛生管理系統的有效性。 ● 每年進行全面法規查核1次，每月查核法規更新1次。 ● 每年進行工作場所安全風險評估至少1次，識別潛在風險因子。 ● 定期的安全教育訓練並追蹤培訓成果。 ● 每年定期2次的消防演練加強覆蓋率和演練的效果。 ● 宿舍每季定期檢查，並要求執行消防演練。 ● 明確劃分作業場所的高風險區域，設定明顯的警告標誌和限制進入措施。 ● 模擬多個事件(如化學品洩漏、電氣火災)進行消防演練，確保應對不同類型事故的能力。 ● 制定和定期更新緊急應變辦法，包括疏散計劃和緊急聯繫人。 ● 建立快速回應的事故報告系統，確保事故發生時能迅速處理。並進行有效的事後調查。 ● 成立職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，每季定期召開會議，檢視職業安全衛生事項。	職業安全
	員工過勞	● 合理調整輪班與排班，避免員工長期夜班或連續多天工作。 ● 對高風險工作實施輪替制度，降低單一員工的壓力負擔。 ● 數位化工時管理系統，實時監控員工每日與每月的工作時數，確保符合《勞動基準法》的工時規範。 ● 設置過勞警戒機制，每月工時達80小時以上部門人數，對照心血管疾病高風險人員名單，吻合者安排醫師面談，必要時發出警示並通知主管關注。 ● 制定明確並公開的管理規章，以確保員工連續工作2小時至少安排10分鐘休息時間。 ● 鼓勵員工充分利用特別休假等福利假期，避免長期高強度工作。 ● 每年提供員工全面健康檢查。 ● 推行健康促進活動，如運動挑戰、健康飲食講座、心理健康工作坊等，提升員工健康意識。 ● 建立關懷機制定期與員工一對一會談，了解工作壓力來源與心理需求。 ● 內部宣導過勞的危害與預防措施，提高員工自我防範意識。 ● 設立員工建議與申訴機制，方便員工反映工作壓力過大或不合理工作安排的問題。保障員工反映問題的匿名性與安全性，並快速處理相關問題。	職業安全

風險說明		管理策略 (因應措施)	對應主題
員工照顧	發生勞資爭議	● 勞動合約中明確規定工資、工作時間、福利待遇等勞動構益，具體地約定雙方責任和權益，並嚴格遵守當地政府勞動法律法規，確保員工權益得到合理保護。 ● 成立獨立調查委員會，確保申訴調查的公平性與客觀性，並避免利益衝突。 ● 定期檢討現有政策與程序，確保符合最新法規要求。 ● 設立匿名舉報渠道，如專線電話、電子郵件，方便受害者和知情人檢舉事件。保障員工反映問題的匿名性與安全性，並快速處理相關問題。 ● 透過第三方機構協助進行敏感案件的調查，以保證獨立性和公正性。 ● 根據調查結果，對侵權行為實施明確且合理的處罰措施，包括警告、降職或解僱。 ● 對已處理的案件進行定期追蹤，確保問題得到徹底解決，並持續觀察相關部門或員工的行為變化。 ● 將事件案例整理成內部學習材料，防止類似事件再次發生。	勞資溝通
	產線面臨缺工、員工離職率過高	● 通過員工福利和職業發展機會來保留關鍵人才，提高員工留任率。 ● 提供彈性工時等選擇，以吸引和保留員工。 ● 優化工作流程，透過自動化和數字化轉型，優化工作流程，減少對人力的依賴。 ● 提供技能提升和多功能培訓，使員工能夠勝任多種工作角色。 ● 透過內部晉升和人才發展計劃，建立人才儲備池。	薪酬福利
	員工職能無法應對工作內容	● 明確工作職務所需的核心技能、知識和態度。 ● 通過系統性之績效評估清楚了解員工現有的能力和應具備的能力之間的差距。 ● 設計與導入專業技能提升課程，整合內部培訓與外部資源，例如實體課程、線上學習平台、啟動專案輔導機制。 ● 明確與設定可衡量的學習目標，並定期進行進度追蹤和回饋。	人才培育

第 2 章 事業成長

2025年關鍵績效

專利申請
桃園總部獲證 **11** 件專利，累積有效專利 **90** 件；
慶邦廠獲證 **8** 件專利，累積有效專利 **69** 件

客戶滿意度
桃園總部客戶滿意度調查結果為 **93.39** 分

研發投入
桃園總部投入研發經費達新臺幣 **127,664** 仟元

綠色採購
桃園總部綠色採購金額達新臺幣 **14,948** 仟元

新產品銷售
桃園總部新產品銷售額佔營收 **7.31%**

2.1 創新實力
- 2.1.1 智慧財產管理
- 2.1.2 研發能量
- 2.1.3 綠色設計

2.2 供應鏈管理
- 2.2.1 永續供應鏈策略
- 2.2.2 關鍵原物料管理
- 2.2.3 在地採購
- 2.2.4 供應商管理規範
- 2.2.5 綠色採購

2.3 市場經營
- 2.3.1 客戶關係維護
- 2.3.2 顧客健康與安全
- 2.3.3 品質管理系統
- 2.3.4 關係經營與肯定

2.1 創新實力

重大主題 **創新研發**

對西北臺慶的意義

我們致力於產品開發與技術創新，持續擴大產品應用領域，拉開與競爭對手的差距，穩固領先優勢。

承諾與政策

我們具有完整的研發團隊及技術，以系統化的程序建立產品研發資料庫，開發多元且高規格的產品，同步與客戶共同開發新產品，提升產品Design-in機會及競爭力。

- 開發高規格、低損耗、高效能的產品
- 協助業務回覆客戶各種技術規格問題
- 強化磁性理論

短期目標

- 建立系統化開發流程及研發資料庫，開發市場需求的高規產品，提升市場能見度及競爭力，強化電腦輔助(模擬)設計能力。

中長期目標

- 取得高階及IC設計中心及海外客戶先期導入(design in)的機會，開發更先進且高規之產品。

當年度投入資源

- 增加車用品質系統的訓練課程，維持新產品或衍生產品的專案進度，並透過密集性檢討會議，同步提升研發人員研發能力。善用電腦輔助設計，車規產品品質要求等等研發及品質工具，提升新產品研發品質及效率。同時運用科學及統計方法，有系統的分析研發新產品的特性與材料及結構設計的關係，建立材料、製程及產品設計資料庫，並透過電腦輔助設計技術提升新產品開發效率及品質。
- 強化磁性材料以及可靠度理論，即時回饋需求與技術性的支援，取得客戶的認同與專案的機會，打入國際大廠市場，躋身世界大廠之列。

2025年度成果

- 桃園總部獲證**11**件專利、慶邦廠獲證**8**件專利
- 桃園總部累積有效專利**90**件，較前一年減少**13%** (主因為專利到期，本公司不再應用該專利，故放棄維護)
- 新產品銷售佔整體營收比達**7.31%**

負責部門 研發中心

申訴機制 業務、品保、PSCR(產品安全及一致性代表)

2.1.1 智慧財產管理

西北臺慶身處瞬息萬變的產業環境中，我們深知卓越的技術實力是贏得客戶信賴的基石。為鞏固核心技術優勢，我們長期深耕專利布局，透過頂尖的創新研發能力，積極滿足客戶需求，為市場提供最佳解決方案。

我們建立完善的專利申請管理流程，並設有處理專利相關事務的專責單位，並透過獎勵機制激發員工的創新動能。截至2025年，西北臺慶桃園總部已累積90件有效專利，展現我們在激烈市場競爭中積極提升競爭力的堅實成果。

專利申請管理流程

Step 1 申請人提出申請 通過總經理核決
申請表單連同相關資料送簽核決

Step 2 法務或其他專責單位 涉外受理
可專利化要件評估 決議是否推薦申請及申請國別

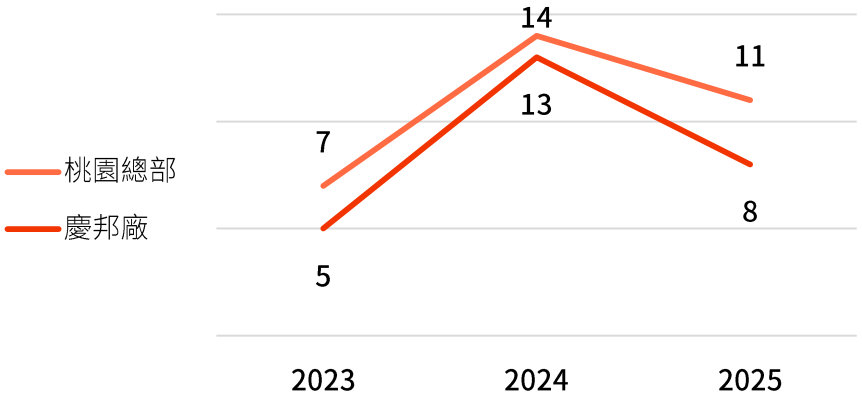
Step 3 委外申請專利
委託專業事務所提出專利申請 協助事務所撰寫說明書及申請事務

Step 4 取得專利權
定期維護及評估該專利技術

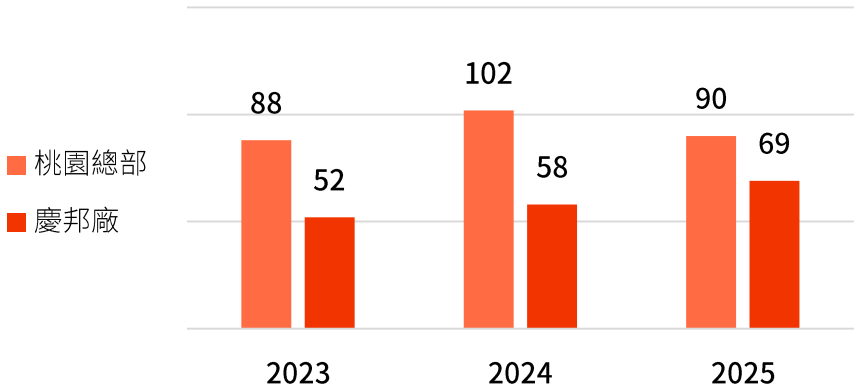
近年成功開發的產品與技術

系列品項	簡要說明	系列品項	簡要說明
HFZ系列	車用等級高耐電流低直流阻抗鐵氧體晶片磁珠	THFD系列	合金材大電流一體成型功率電感
HHZ1608系列	車用等級耐175度高溫鐵氧體晶片磁珠	HSZ 1608系列產品	車用等級耐175度高溫且彎板7mm以上鐵氧體晶片磁珠
PASU3225系列	車用等級UV膠全包覆式低頻感應天線	PASC5530-582J/PASC8030-123J	車用等級導片式低頻感應天線
SNLU2520/3225系列	車用等級UV膠全包覆式去耦電路用電感	SNLU4532/5650系列	車用等級UV膠全包覆式去耦電路用電感
ACM3225F2UV-241T007-D	車用等級Open Alliance 10Base-T1S共模濾波器	APO系列產品	車用等級同軸供電電感
WCM4015/5545/5025系列	共模濾波器(薄型鐵芯TYPE)	WCM 1513/1211/9070/7060/5555 FAHV系列	耐大電流共模濾波器
TMPF05~07HC系列	羰基材耐電流一體成型功率電感	SLPI/SEPI系列	AI伺服器等級高電流抗干擾磁珠(Power Beads)
THMC04~06/ THMA04~05系列	羰基材/合金材一體成型功率電感	TLVR系列	AI伺服器等級之組裝式及一體成型式高效能電壓調節電感
TVMP 2PAD/4PAD/8PAD系列	羰基材大電流一體成型功率電感	GCFB系列	燒結型合金材耐電流一體成型功率電感

獲得專利件數



累積有效專利件數



2.1.2 研發能量

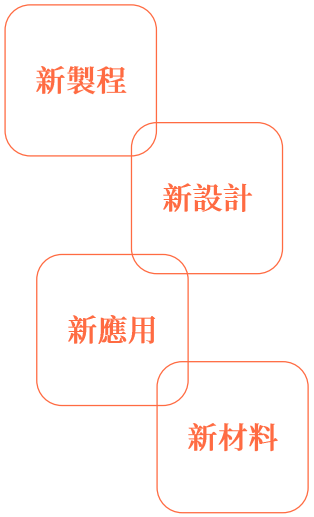
西北臺慶的創新開發動量植根於深厚的客戶夥伴關係。憑藉長期累積的龐大客戶網絡，我們能精準捕捉市場脈動，將客戶反饋轉化為產品設計核心，提供最具競爭力的解決方案。2025年，桃園總部研發投入達新臺幣127,664仟元，研發費用佔整體營收比率達2.98%，新產品銷售額占比為7.31%。

在研發藍圖上，我們以新材料開發、自動化生產及製程優化為核心基礎，朝向開發高規格化產品的目標。面對全球低碳轉型趨勢，西北臺慶開發低Rdc(直流電阻)與高效能之低功耗產品；同時優先掌握綠能商機，積極發展電動車電源與電池管理模組應用相關產品，在競爭激烈的市場中取得一席之地。

產品發展藍圖

多製程工藝
持續導入高效能創新製程，如新式一體成型技術、金屬材料搭配積層式製程等

製程彈性與具規模
針對不同技術開發應用產品，如無線藍芽耳機、車用訊號傳述、網路、創新式網路變壓器、高速傳輸介面(USB3.1/HDMI2.1)



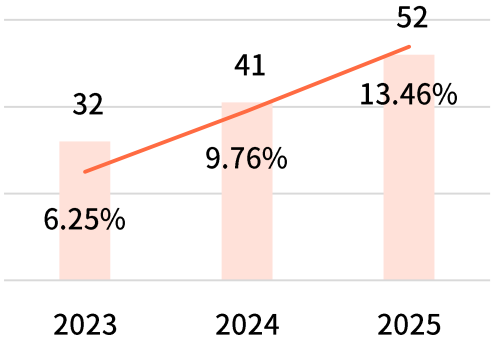
垂直整合生產
精進產品設計以接軌國際市場最新規格與趨勢，如電容式網路濾波器10G/25G/40G高速應用與小尺寸開發等。

材料技術
開發創新材料應用以降低環境衝擊並提升產品效能，如新式一體成型電感(特殊材料)、非晶金屬粉末、微型金屬粉末

桃園總部

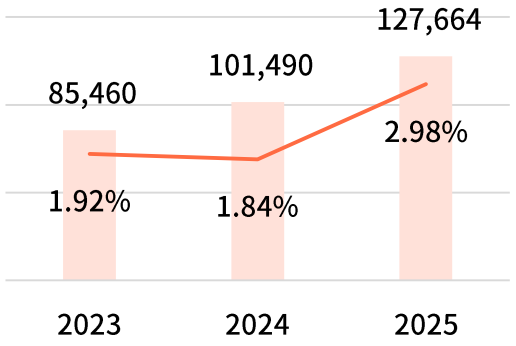
研發人力與研究所比率

單位：人

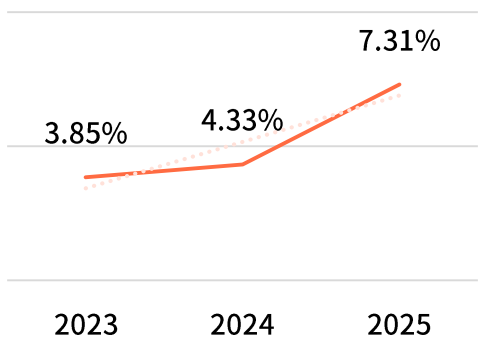


研發費用佔營收比率

單位：新臺幣仟元



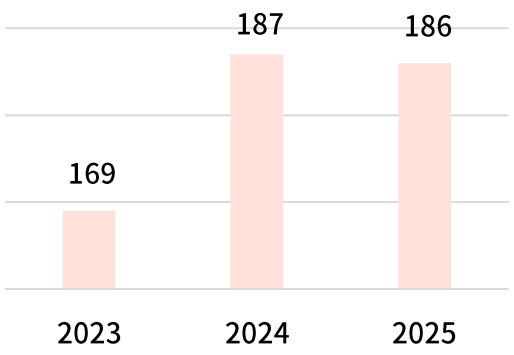
新產品銷售佔營收比率



慶邦廠

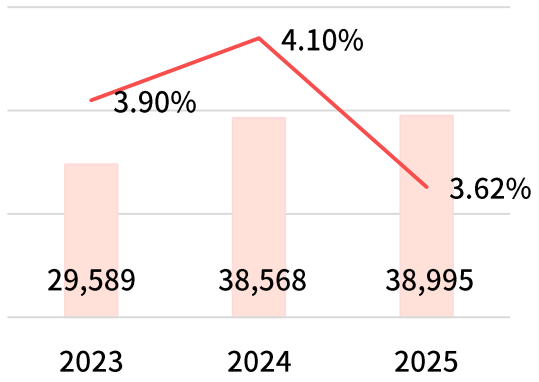
研發人力

單位：人



研發費用佔營收比率

單位：人民幣仟元



2.1.3 綠色設計

重大主題 綠色產品

對西北臺慶的意義

透過技術創新，我們為公司帶來降低生產成本的機會，同時符合法規與政府政策，降低風險。我們的努力不僅在於滿足當前市場，更關注公司的長遠經濟效益，推動永續發展，為企業的未來奠定穩健基礎。

承諾與政策

積極推動綠色產品的研發，以促進可持續發展。秉持環保原則，透過科技創新，致力於開發符合最高環保標準的產品，以實踐對環境的保護和社會的貢獻。

短期目標

- 硬體部分：透過選用零件，使用高效率電感使主機板最熱的地方溫度降低大約**10%**、採用較低導通電阻**RDS(on)**使**MOSFET**溫度降低。

中長期目標

- 持續導入高效率電源管理主動**IC**，低損耗電感與低**R-ds(on)**之**MOSFET**在新機種上，並不定期研究線路優化與最新的零件選用，透過軟韌體與硬體創新研發，改善產品能源效率達到節能目的。
- 持續投入與上游廠商之合作，以開發綠色設計用之主被動用料，累積綠色設計資源。

當年度投入資源

- 提高綠色產品在所有商品的比例，降低能源消耗。
- 加強行銷與宣傳：透過行銷和宣傳，向消費者展示綠色商品的優點和價值，提高消費者對綠色商品的認知和信任。
- 增加資金投入：投入足夠的資金，支持綠色商品的研發、生產、行銷等各個環節，確保產品的品質和市場競爭力。
- 當產品在大電流負載**40A**時，效能增加**0.73%**，每個電感可節省**1.168mW**功率消耗

2025年度成果

- 擴大使用高效率高感值電感及採用較低導通電阻**RDS(on)**之**MOSFET**，目前已完成總研發案數之**6%**，未來將持續採用，應料件特性有其極限，故未來將與上游供應商合作研發更佳效率之用料。
- **TLVR**電感已完成市面上最主要使用規格產品

負責部門 研發中心

申訴機制 賴先生 tony.lai@tai-tech.com.tw 分機1400

西北臺慶發揮卓越的研發與創新能力，將「綠色設計」的概念深度結合至產品生命週期中。為滿足客戶及終端使用者的需求，在開發階段，我們透過將元件尺寸微型化、採用低損耗材料及提升應用效率，藉以達到顯著的節能表現。在生產管理上，研發與生產單位協力推動節能專案，透過導入自動化及高效率的設備、優化繞線製程以縮短工時，大幅提升整體製程效率及降低產品碳足跡。

因應全球綠色轉型浪潮，我們憑藉深厚的材料開發與設計能力，持續擴充高效率、低功耗的電感產品，精準對接電動車、伺服器等高效能領域需求。西北臺慶不僅提供低耗能的解決方案，更致力於成為全球低碳經濟供應鏈中不可或缺的關鍵夥伴。

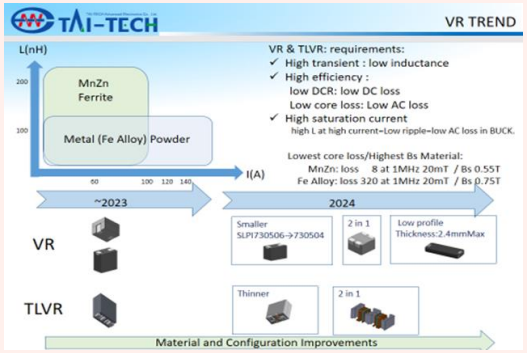
投入綠色產品的資源

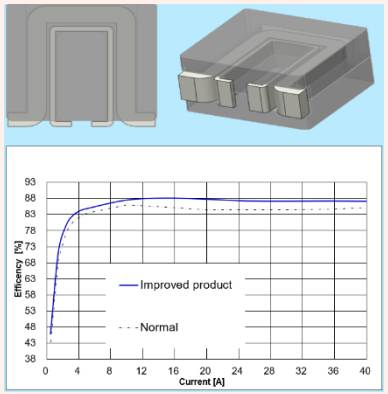
年度	2023	2024	2025
研發人力	32人	41人	52人
研發經費(新臺幣仟元)	76,900	85,460	111,733
綠色產品銷售佔營收比例	100%	100%	100%

綠色概念產品專欄

電感元件優越的低耗能表現為客戶創造更大價值

西北臺慶追求卓越技術的腳步永不停歇，我們並早已將目光聚焦在開發更節能高效的產品線，以降低產品生命週期中所造成的潛在環境衝擊。選擇採用西北臺慶解決方案即代表選擇站在地球環境的一方，為創造你我共同美好未來而努力。2021年起導入電腦模擬輔助設計以及先進的產品損耗量測系統，更進一步降低產品耗能。





2023年開發TLVR電感(Trans Inductor Voltage Regulator)是利用耦合電感串聯調諧電感，來增加耦合電流並快速增加電流響應，更能應付新一代功耗越來越大的伺服器，因擁有高耦合的優點，在不犧牲其他關鍵性能參數的情況下，實現極快速的瞬態響應通過增加瞬態響應，可以減少大量輸出電容。提高了電路的可靠度，且降低了電容的成本。

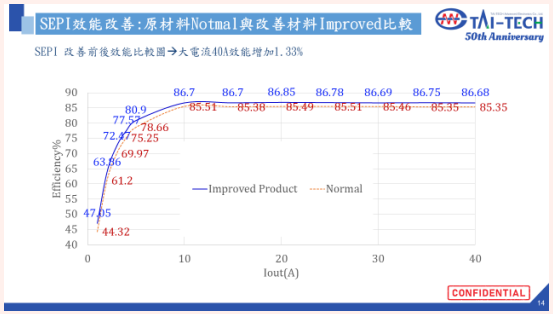
新的TLVR低損耗材料與2022年最佳效能電感比較，以使用時(重載)估算，可再提升1.94%效能，每個電感節省0.776W/pcs(註1)。試算1,000萬台電腦，每台電腦每天使用8小時，有8顆電感，約可節省1,787,904M焦耳/8hrs(註2)。

2024年開發SEPI電感，新的低損耗材料與2023年最佳效能電感比較，以使用時(重載)估算，可再提升1.33%效能，每個電感節省1.63mW/pcs。試算1,000萬台電腦，每台電腦每天使用8小時裝置8個，約可節省3,755,520K焦耳/8hrs(註3)。

註1：0.776W/pcs = 40WX1.94%
註2：1787904M = 10000000電腦*8HRS*8*40W/1000*3600
註3：1.63mW/pcs = 3.5A^2*0.01X1.33%，3,755,520K = 10000000電*8HRS*8SEPI*1.63mW/pcs/1000*3600
註4：1.168mW/pcs = 40A^2*0.1X0.73%，98,224,128K = 10000000電腦*8HRS*8SEPI*365天*1.168mW/pcs/1000*3600

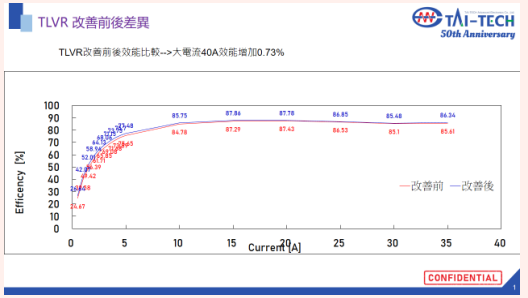












2.2 供應鏈管理

重大主題 **永續供應鏈**

對西北臺慶的意義

永續供應鏈管理是我們落實企業社會責任的延伸。這不僅是為了強化供應鏈的風險抵禦能力，確保在變動環境下的營運韌性，更是西北臺慶對利害關係人的堅定承諾。我們誠摯邀請供應商夥伴攜手並進，將永續理念轉化為市場競爭優勢，共同創造深遠的社會影響力，實現經濟增長與環境保護齊頭並進的共贏目標。

承諾與政策

西北臺慶積極將永續精神內化為供應鏈管理準則，與合作夥伴共同實踐以下核心原則：

- 合規與透明：要求嚴格遵守當地法規與國際準則，確保交易過程的透明性與公平性。
- 綠色與環保：推動供應商採用低碳生產模式，並逐步提升環保材料的使用比例。
- 勞工權益保障：確保尊重人權與勞工權益，杜絕童工、強迫勞動及歧視等行為。
- 誠信經營：要求簽署廉潔承諾書，杜絕賄賂與貪腐行為。
- 合作與支持：與供應商共同進行能力建設，推動永續發展的全面落實。

短期目標

- 供應商永續稽核覆蓋率達**50%**：完成**20**家供應商的**ESG**稽核，重點檢視合規性、環境影響及人權保障情況。
- 簽署廉潔承諾書的新供應商達**100%**：確保所有新進供應商均簽署「廉潔承諾書」。
- 完成至少**5**家供應商的**ESG**能力提升專案：透過專案輔導及教育訓練，提升供應商在環境管理及社會責任方面的能力。

中長期目標

- 供應商永續稽核覆蓋率達**100%**：**2030**年前，完成所有供應商的**ESG**實地稽核，建立完善的供應商永續檔案庫。
- 供應鏈碳中和計劃：到**2030**年，實現供應鏈總碳排放量降低**50%**，並推動主要供應商制定自身的碳中和目標。
- 提升供應商永續參與度：到**2030**年，與**80%**以上的供應商合作完成永續發展專案，提升整體供應鏈的韌性與環保能力。
- 綠色採購比例達**30%**：到**2030**年，實現公司採購中使用環保材料或低碳產品的比例達**30%**。

評估機制

- 稽核覆蓋率：每季度追蹤供應商ESG稽核進度，並於年度檢討達成率。
- 簽署承諾書：定期更新並公開新進供應商簽署廉潔承諾書的完成情況。
- 能力提升評估：設置供應商專案成效KPI，如培訓參與率、改進項目完成率等，並進行年度回顧。

當年度投入資源

- 供應商簽屬ESG評核表共25家
- 供應商稽核查檢表共32家
- 事業廢棄物承攬商外部稽核共3家
- 新供應商簽署廉潔承諾書共56家

2025年度成果

- 內部稽核與客戶稽核皆未發生重大缺失
- 供應商在交易或合作期間無涉及嚴重不良影響環境與社會之情事
- 商品當地採購比率52.12%
- 原物料當地採購比率59%
- 綠色採購金額達新臺幣14,948仟元

負責部門 管理部採購課、品質保證處

申訴機制 部門分機、電子信箱

2.2.1 永續供應鏈策略

西北臺慶秉持落實企業社會責任的核心理念，致力於在經濟發展、社會和諧與環境保護間取得平衡，我們期望與供應商及合作夥伴攜手實踐以下原則：秉持人本精神，落實勞工權益與人權保障，並打造安全健康的職場環境，守護員工身心福祉；積極回應氣候變遷，推動環境保護與綠色經營，將永續理念融入生產與營運流程；嚴守誠信經營與最高道德規範，建立公平透明的合作基礎。

勞工權益與人權保障	勞工健康與安全	環境保護與綠色經營	誠信經營與道德規範
● 尊重並保護每位員工的基本權利，杜絕任何形式的強迫勞動、童工及歧視行為。 ● 確保供應商遵守《國際勞工組織核心公約》及相關人權標準，為所有員工提供尊嚴、公平及平等的工作環境。	● 要求供應商嚴格遵守《職業安全與健康管理系統標準》及地方法規，確保工作環境的安全性。 ● 支持供應商落實安全培訓、危險預防措施及健康促進計劃，保護員工的生命與健康。	● 推動供應商依循《環境管理系統標準》及國內外相關環保法規，降低營運過程中的環境影響。 ● 鼓勵供應商使用可持續材料及工藝，並落實節能減碳、減廢等環保措施，共同維護生態平衡。	● 嚴格要求供應商遵守廉潔與誠信原則，杜絕賄賂、貪污及任何利益衝突行為。 ● 確保供應商簽署《廉潔承諾書》，並建立透明的交易及合作機制，推動公平競爭環境。

西北臺慶深知，面對全球氣候變遷，供應鏈的韌性與永續轉型，已成為企業實踐ESG承諾與確保長期競爭力的關鍵要素。我們秉持「志同道合、共生、共榮、在地」四大核心價值，我們與供應夥伴並肩而行，致力於構建一個與環境和諧、與社會共好、與經濟並進的永續供應生態鏈，並具體落實以下策略：

ESG

持續強化供應商ESG意識及績效，深化永續治理文化

攜手合作夥伴落實環境保護、勞動人權、法規遵循與誠信經營等永續作為，將永續績效列為優先合作的指標。

溝通

積極溝通，強化合作關係，創造雙贏成長

我們視供應商為長期發展的戰略盟友，透過多層次的溝通管道，加強資訊傳遞的即時性與透明度。

韌性

強化供應鏈韌性，降低產業鏈風險

針對關鍵原物料尋求多元的供應來源，降低對特定區域或單一供應商的依賴，提升整體調度彈性。

在地

推動在地採購，帶動在地發展，並減少運輸風險及碳排

積極提高在地供應商比例，縮短運輸距離以達到減少碳排放與帶動區域經濟發展的雙重目標。

2.2.2 關鍵原物料管理

面對全球風險頻發的挑戰，我們針對關鍵原物料實施風險分散策略，透過與供應商長期合作、維持兩家以上供應商之彈性佈局，強化供應鏈韌性，避免原物料供應中斷，有效掌控不確定性衝擊，以信守對客戶的承諾。

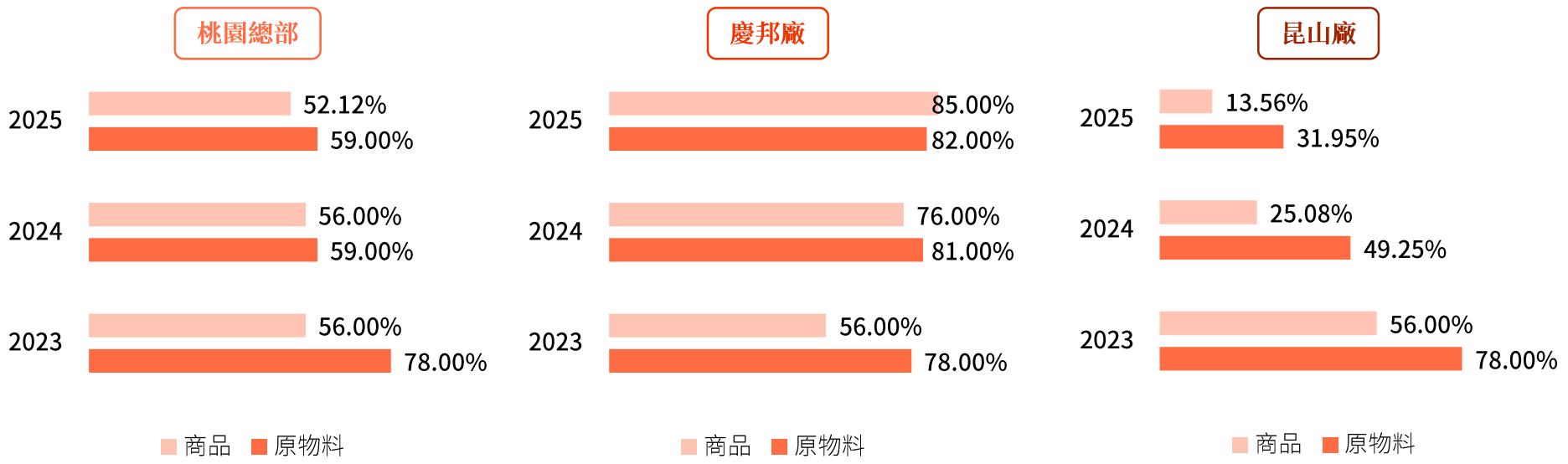
關鍵原物料	粉末	銀漿	漆包線	鐵芯
風險類型	● 透過代理商取得，有船期延遲的風險 ● 受到國際金屬原材物料價格波動影響	● 國際重金屬價格波動	● 國際重金屬價格波動	● 品質是否符合客戶需求 ● 交期船運風險
對應措施	● 尋求第二供應商或替代材料 ● 下長期訂單保證供貨來源及價格	● 提早下備料訂單	● 提早下備料訂單，找第二供應商	● 提早下單尋求第二供應商或替代材料

註：關鍵原物料定義為生產過程必定使用，又受到供應限制風險的材料

2.2.3 在地採購

為有效降低長途運輸帶來的不確定風險與碳排放，我們積極尋求在地採購的機會，透過優化供應佈局，強化供應鏈的應變韌性。展望未來，我們將持續深耕在地夥伴關係，藉由縮短物流距離達成產品碳足跡的實質減量，同時發揮企業影響力，帶動營運據點周邊之區域經濟繁榮，實現企業與地方共生共榮的永續願景。

在地採購金額比率



2.2.4 供應商管理規範

隨著營運版圖擴張至跨國規模，西北臺慶深知在追求營運成長的同時，更需肩負相應的社會責任與風險管控。為接軌國際趨勢，我們積極實踐責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance Code of Conduct)，將其精神納入供應鏈管理策略。透過建立勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等五大層面的永續準則，引領商業夥伴在提供優質服務的同時，共同為環境與社會貢獻正面影響力。

為確保供應鏈的永續韌性，西北臺慶不僅嚴謹執行供應商財務盡職調查，更依循內部制定之「供應商行為準則」全面評核其在法規遵循、環境保護及勞動人權的落實情形。我們期望建構一個與合作夥伴共同承擔企業社會責任的平台，要求交易對象於合約中明訂誠信經營條款，並透過定期評鑑杜絕任何不誠信之商業活動，促進供應鏈的正向成長。

在職業安全層面，我們依循「承攬商管理程序」，由職業安全衛生室不定期與承攬商進行議合，或發布郵件宣達相關議題；針對環境保護相關管理措施，我們則透過制定「綠色環保產品規格作業程序」，要求供應商於新規格承認時簽署確認其符合最新綠色標準。另於每年執行供應商例行稽核時，要求供應商回填稽核查檢表，透過雙向的檢核機制，確保供應商在交易或合作期間無涉及嚴重損及環境或社會之情事。

西北臺慶嚴格落實無衝突金屬採購政策，並於採購文件中清楚載明不使用衝突礦產之要求，我們支持RBA與GeSI針對衝突礦產之立場與做法，並採用RBA-GeSI聯合工作組發佈之衝突礦產報告範本和配套管理工具以落實供應商管理之責任。針對有害物質，我們採取零容忍政策，除了要求供應商須提供無有害物質證明外，內部專責部門亦會主動抽樣送檢，透過雙重把關機制，確保產品百分之百符合標準。

針對原物料供應商，我們每年執行例行稽核。若稽核重點項目出現缺失，供應商須於十日內提交改善計畫，並於一個月內接受重新評估，未達標者將取消供應商認可資格並終止合作夥伴關係。若遇不可抗力因素(如疫情、天災等)，我們則彈性啟動文件審查或線上稽核，確保供應商管理不中斷。

2022

- 僅針對交易對象進行財務面的盡職調查，初步評估其穩定性與合規性。

2023

- 開始執行針對重要供應商的ESG盡職調查，當年度安排超過20家供應商，進行全面性的評估與稽核，並逐步擴大執行範圍。

2024

- 修正供應商管理政策，依照供應商的規模與雙方交易金額，分階段要求供應商應具備環保、職安或人權相關管理系統。
- 供應商簽署ESG評核表共18家。
- 供應商稽核查檢表共46家。
- 新供應商簽署廉潔承諾書共29家。

2025

- 供應商簽署ESG評核表共25家，確認其在環境、社會及治理方面的承諾與實踐。
- 供應商稽核查檢表共32家，全面審視供應商的合規性與永續管理措施。
- 新供應商簽署廉潔承諾書共56家，進一步鞏固誠信經營的合作基礎。

供應商稽核查驗要項

品管制度
品管組織、是否取得品管系統認證等

教育訓練
檢視是否具有與環保相關的教育訓練文件和計劃等

技術水準
檢視設計流程、研發人員配置等

不合格品管控
檢視是否有制定文件化的不合格品管制程序等

製造能力
審查操作人員資格、生產流程等

物料管理
是否建立機制區分綠色產品及非綠色產品等

機具設備
是否建立保養、檢驗制度等

外包及供應商管理
是否有一個適當的供應商評級系統以追蹤供應商的關鍵績效指數等

經營管理
是否辦理人員教育訓練、檢視工廠環境、財務穩定性等

進料品質管控
進料檢驗文件(SIP)有無完善規定環境管理物質的檢驗及紀錄等

追溯機制
是否建立製造控制系統等

製程品質管控
是否擬定了禁用物質的污染、混入防止的作業程序等

法規及顧客要求
檢視環境管理之組織、人才、措施等及零使用衝突礦產

出貨品質管控
綠色產品是否有建立識別方式等

配合及服務
是否簽回聲明書、調查表等

內部審核
是否有文件化的程序規定稽核計劃和稽核活動的職責和要求等

儀器設備及分析方法
是否有文件化的程序以管制檢驗、量測、測試設備的校正等

文件管控
是否有文件化的流程定義工程圖紙、規格變更進行版本控制且形成品質記錄等

設計工程
是否具有環境管理物質變更管理規定等

西北臺慶建立多達19項要項的書面審查機制，結合供應商自評與實地稽核之雙軌機制，確保評鑑結果的客觀與嚴謹，進而驅動供應鏈夥伴轉型升級。此外，我們針對海內外新進供應商全面導入環境與社會標準篩選機制，落實供應商ESG調查表評核。未來，我們將積極強化與供應商夥伴之合作關係，積極回應利害關係人的期望，共築永續經營的願景。

以環境及社會標準篩選新供應商

桃園總部	2023年	2024年	2025年
新供應商家數	9	15	12
篩選家數	9	10	9
篩選百分比	100%	66.67%	75%

慶邦廠	2023年	2024年	2025年
新供應商家數	4	7	5
篩選家數	4	7	5
篩選百分比	100%	100%	100%

昆山廠	2023年	2024年	2025年
新供應商家數	0	0	0
篩選家數	0	0	0
篩選百分比	0%	0%	0%

供應商ESG稽核

桃園總部	2023年	2024年	2025年
供應商家數	46	22	25
自評家數	42	18	20
實地稽核家數	20	4	5
整體稽核率	91.30%	81.82%	80%

慶邦廠	2023年	2024年	2025年
供應商家數	39	49	54
ESG自評家數	39	42	47
ESG實地稽核家數	18	19	20
整體稽核率	60.87%	85.71%	87.04%

昆山廠	2023年	2024年	2025年
供應商家數	16	16	16
ESG自評家數	16	16	16
ESG實地稽核家數	10	10	10
整體稽核率	100%	100%	100%

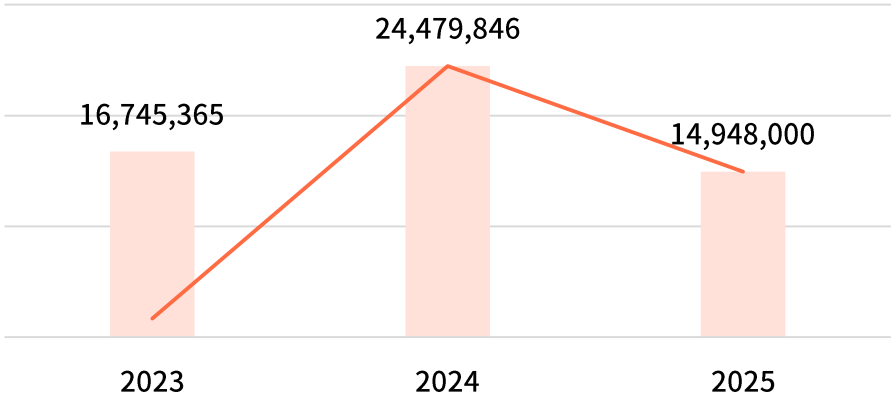
展望未來，西北臺慶不僅扮演監督者的角色，更期許成為供應商轉型升級的後盾，我們將持續強化供應商稽核評估機制，並提供其關鍵性的資源與支持，以協助合作夥伴應對永續挑戰。我們承諾將永續發展精神貫徹於營運活動的每一環節，與供應商及利害關係人攜手實踐環境保護、社會和諧與經濟成長的承諾。

2.2.5 綠色採購

西北臺慶為建構更具韌性的永續供應鏈，積極將綠色採購策略深度融入於採購實務，優先選用具環保標章的商品，攜手供應商共同落實企業社會責任。2025年，西北臺慶綠色採購總額達新臺幣14,948仟元，且已連續多年榮獲環境部(原環保署)評選為「民間企業與團體綠色採購績優單位」，展現長期經營綠色供應鏈的具體成效。

綠色採購金額

單位：新台幣元



環保署表揚綠色採購績優廠商獎狀


2017年


2018年


2019年


2020年


2021年


2022年


2023年



2024年

註：2025年獎盃尚未頒發

2.3 市場經營

重大主題 客戶服務

對西北臺慶的意義

客戶為公司營收的主要來源，西北臺慶將產品的品質、交貨、技術研發與銷售服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度，將有助於公司持續爭取客戶的認同。

承諾與政策

- 建立服務導向的營運模式及優化服務流程，提升客戶信賴並創造雙贏。
- 應用創新技術控管及提升產品品質，並與客戶合作，提供貼近需求之產品與服務。

短期目標

- 重視客戶需求，提供良好的客戶服務。
- 為客戶提供價值，迅速排解客訴抱怨，降低客戶不信任感。
- 客戶滿意度調查分數平均值90分以上。

中長期目標

- 與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。

當年度投入資源

- 秉持服務客戶宗旨，指定專責業務員與業務助理主動實地拜訪，以及採用視訊、電子郵件、電話與通訊軟體等多元溝通管道提供日常交流，替客戶解決與查詢訂購產品的問題，並能協助客戶下單至到貨的等待時間。
- 拜訪主要客戶與溝通頻率視客戶需要，每週超過一次以上，並且透過不定期遠端線上會議辦理各項技術交流及需求研討會，與客戶互動，瞭解及取得客戶需求與回饋。

2025年度成果

- 針對交易金額前20大的客戶(含備選客戶)進行客戶滿意度調查，桃園總部分數達93.39分，問卷回收率100%
- 客戶滿意度調查分數平均近三年為92分以上

負責部門 營業暨行銷事業群、各客戶專責業務

申訴機制 sales@tai-tech.com.tw

2.3.1 客戶關係維護

西北臺慶深耕被動元件領域多年，憑藉領先的電感製造實力與高度客製化能力，已逐漸打破傳統代工製造的框架，轉型蛻變為製造服務業，透過與客戶密切的合作，發展出協作式開發的商業模式，將服務範疇延伸至產品生命週期的源頭。我們設有專業實驗室與資深的工程團隊，滿足客戶從設計開發、驗證至售後等各階段的需求，將製造與服務完美融合，在激烈的市場競爭中為客戶創造極大的價值。

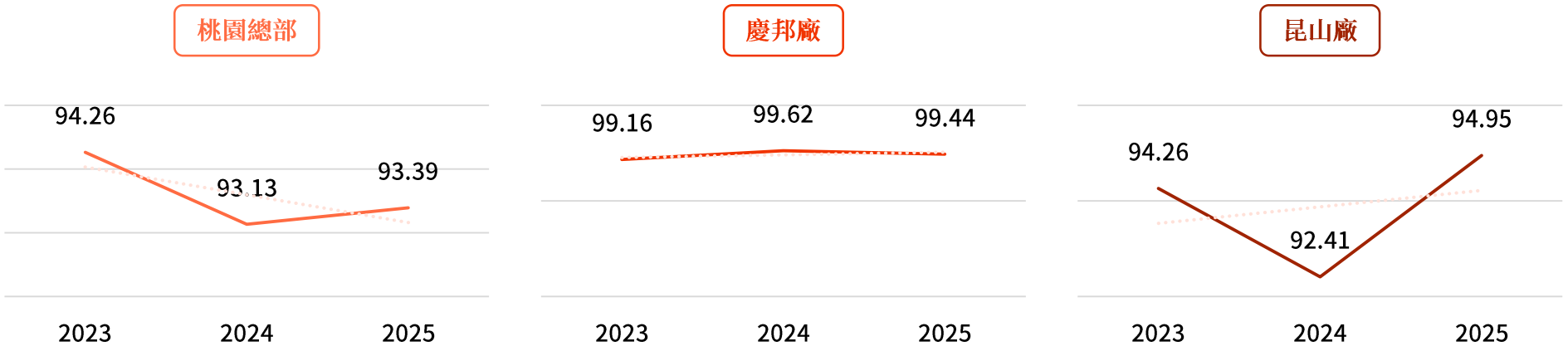
在嶄新的經營架構下，西北臺慶致力於深化與客戶的密切關係。我們透過制定「客戶抱怨處理程序」，建立跨部門的即時應對機制，確保每一項反饋均能迅速獲得有效的回應，藉由深度分析客訴根因以提出改善作為及預防對策，持續優化產品品質與服務滿意度。此外，我們重視客戶隱私及資訊安全，近三年均未發生客戶資料外洩或遺失的情事，亦未收到相關投訴，具體實踐對客戶的承諾。

客訴處理流程



西北臺慶秉持對服務品質的堅持，除了建立完善的客訴處理機制外，更制定「客戶滿意度作業程序」作為管理基準。我們每年針對 「產品品質」、「交期」、「技術研發」及「價格與銷售服務」 四大核心構面進行深度調查。西北臺慶每年定期針對交易額前20大之關鍵客戶進行全面調查，2025年之問卷回收率達100%，調查結果顯示各廠區近三年平均滿意度穩定維持於92分以上，亮眼的數據表現充分展現主要客戶對西北臺慶產品及服務的高度信賴與肯定。

客戶滿意度調查



註：客戶滿意度調查滿分為100，目標值為90分以上

西北臺慶將客戶滿意度調查結果視為品質優化的核心指標。藉由建立系統化的改善與追蹤機制，我們得以敏銳捕捉客戶需求及市場趨勢，進而靈活調整生產策略，展現優異的營運韌性。我們除了透過定期檢視客戶滿意度，更主動將利害關係人的意見納入評估體系，作為持續精進的動力。同時，我們致力於強化資訊安全管理，嚴格守護客戶隱私與商業機密，建構穩固的長期合作夥伴關係，達成與客戶共榮共好的目標。

客戶滿意度問卷處理流程

問卷回收彙整 〉 總經理審閱簽核 〉 滿意度較低分項目分析 〉 各部門提出改善計畫 〉 主動回覆客戶

2.3.2 顧客健康與安全

補充主題 產品安全

對西北臺慶的意義

我們長期培育優秀人才，並藉由各階段的可靠度與綠色產品的驗證，不斷地提升產品品質與安全，確保產品的競爭力。

承諾與政策

滿足顧客需求：

- 我們的「產品」能滿足客戶所協定之規格
- 我們的「服務」能滿足與客戶所協定的契約
- 公司內的「作業」與「過程」須做到前工程向後工程保證的需求
- 確實做好自我保證品質

短期目標

- 產品廠內做有害物質檢測，每年各產品送SGS檢測有害物質，確保符合客戶規範

中長期目標

- 原材皆導入綠色原物料
- 產品百分百符合REACH/RoHS國際要求

當年度投入資源

- 使用綠色產品，符合產品安全要求(REACH/RoHS)：

REACH	RoHS
投入新臺幣392,770元	投入新臺幣193,500元

2025年度成果

- 內部稽核/客戶稽核皆未發現重大缺失
- 客訴率、有害物質檢測與0KM不良的KPI均達標
- 可靠度實驗室獲取ISO 17025證書

負責部門 品質保證處

申訴機制 黃先生 leo1982@tai-tech.com.tw 分機1230

對西北臺慶而言，顧客健康與安全是不容妥協的界線，被動元件產品體積雖然微小，卻是終端電子設備運作的要件。在全球綠色供應鏈的嚴格要求下，確保產品符合RoHS、REACH及無鹵素(Halogen-Free)等規範，已成為進入全球市場的必備通行證；唯有落實嚴謹的有害物質管控，才能有效規避市場禁售與高額罰款的法律風險。

此外，我們不斷強化產品的預防性安全設計，從源頭杜絕元件失效引發的起火或功能喪失等系統性風險，進而保障消費者的生命財產安全，並降低企業面臨巨額產品責任賠償(Product Liability)與大規模召回的營運危機。

在確保產品安全的基礎上，產品標示與服務資訊的透明度是建立商業誠信的核心。我們透過發布精確的規格書(Datasheet)與產品標示(Labeling)，有效消除資訊不對稱，協助客戶端之研發單位進行正確選型，避免因耐壓值、工作溫度等標示錯誤導致的嚴重損失與後續賠償爭議。

在追求永續發展的願景下，產品標示不僅限於電性等技術參數，更延伸至原產地證明、衝突礦產聲明(Conflict Minerals)及碳足跡資訊的完整揭露。透過誠實且透明的資訊揭示，企業不僅能展現對永續治理的承諾，更能深耕品牌信譽，在高度競爭的國際供應鏈中取得合作夥伴的長久信任。

產品和服務對健康與安全的衝擊

年度	主要產品或服務類別說明	標準檢測	健康與安全負面衝擊評估比率
2023年	繞線電感、共模濾波器、功率電感、網路濾波器	依據RoSH、REACH	100%
2024年	繞線電感、共模濾波器、功率電感、網路濾波器	依據RoSH、REACH	100%
2025年	繞線電感、共模濾波器、功率電感、網路濾波器	依據RoSH、REACH	100%

2025年，西北臺慶在品質管理與合規性上均交出亮眼成績，我們不僅針對原物料與產品之有害物質進行嚴格監控，在各項內外部稽核中保持零重大缺失紀錄，全年亦未發生有關利害關係人申訴、檢舉或違反產品安全、行銷標示之情事。

西北臺慶承諾提供符合國際標準之產品，各項產品與服務均嚴格遵循營運所在地法令，並全面符合歐盟RoHS、REACH等規範，確保產品不含任何危害物質。為建立完善的商品責任風險防線，西北臺慶已投保新臺幣2,000萬元之產品責任險，確保在追求技術領先的同時，亦能提供客戶健全的保障，並展現我們對產品安全及維護客戶權益的堅定承諾。

此外，為落實客戶導向服務，我們於官網建置利害關係人專區與服務專線，並透過年度客戶滿意度調查建立完善的檢討機制，針對評比分數較低之項目，我們將進行內部研討提出優化解決方案，積極爭取客戶認同並深化合作關係。

2.3.3 品質管理系統

為客戶提供可靠的產品與服務是西北臺慶維持競爭力的關鍵。多年來，我們秉持「滿足客戶需求」的品質政策，致力於建構最高品質的管理體系。為落實品質政策，我們將其轉化為具體的量化指標(KPI)，建立嚴謹的監督與評估機制。每年配合整體營業方針，於管理審查會議中滾動式調整與檢討年度品質目標，並要求各部門落實執行與追蹤，確保產品品質超越客戶預期，展現管理系統的運作績效。

西北臺慶積極與國際標準接軌，為深耕汽車電子領域、掌握電動車產業先機並打入全球車廠供應鏈，我們已取得 IATF 16949：2016 國際認證。該認證涵蓋設計開發、生產及服務等全方位規範，證明西北臺慶具備提供世界級汽車電子零組件解決方案的頂尖實力。

西北臺慶全面導入 ISO 9001：2015 品質管理系統，且於每年定期接受第三方驗證。我們透過建立領導決策、資源配置、營運生產及績效評估等管理機制，並由品質保證處統籌產品檢驗、客訴處理、品質稽核、儀校管理及售後服務等，建構完善的品質防線。品質保證處主管經總經理授權擔任管理代表，嚴格執行ISO 9001：2015 與 IATF 16949：16949 等國際標準，確保組織深化以客戶為導向的思維，全面提升經營績效。

在實務作業上，我們落實「產品鑑別與追溯程序」及「不合格品管制程序」，確保原材料至成品皆具備百分之百的可追溯性。針對不合格或異常品項，我們採取即時標示、隔離與處置策略，從源頭杜絕誤用風險，確保每一件出廠產品均能通過市場最嚴苛的考驗。

此外，我們每年投入大量資源推行品質精進專案。透過現況分析、對策研擬及效果驗證，我們積極突破技術瓶頸以優化製程效率。西北臺慶憑藉多年累積的技術實力打造多元創新的產品線，不僅是取得客戶信賴的關鍵，更是我們落實品質承諾的具體實績。

品質政策：滿足顧客的需求

產品	我們「產品」能滿足顧客所協定之規格
服務	我們「服務」能滿足顧客所協定之契約
作業流程	公司內的「作業」或「服務」 需做到前工程向後工程保證的需求
自我品質	確實作好自我品質保證

ISO 9001：2015


CERTIFICATE

Tai-Tech Advanced Electronics Co., Ltd.
No. 1, You 4th Rd., Yang Mei
Taoyuan City
Taiwan
Post Code: 326

Design, Manufacture and Sales of Ferrite Core, Chip Coil

DIN EN ISO 9001:2015

IATF 16949：2016


CERTIFICATE

Tai-Tech Advanced Electronics Co., Ltd.
No. 1, You 4th Rd., Yang Mei
Taoyuan City
Taiwan
Post Code: 326

IATF 16949

2.3.4 關係經營與肯定

多年來，西北臺慶及其子公司深耕全球市場，與各界利害關係人建立穩固且良性的互動，致力於建構深獲國際信賴的企業品牌。憑藉全體同仁的卓越貢獻與不懈努力，我們屢獲政府機構與產業鏈客戶的高度肯定，這不僅是實力的證明，更具體展現了西北臺慶在ESG永續治理領域的豐碩成果。

2012

蘇州市政府
勞動關係和諧企業

昆山市政府
勞動保障信譽等級
A級單位

2016

宿遷市政府
百佳統計示範
誠信單位

2018

泗洪縣政府
第八屆職工運動會
優秀組織獎

泗洪縣政府
扶貧100捐贈活動
愛心企業

宿遷市政府
工業50強企業

2019

泗洪縣政府
全縣助殘先進集體、
工業企業納稅十強

江蘇泗洪經濟開發區管理委員會
2019年度明星企業

宿遷市政府
宿遷市綠色示範企業

2021

SONY
Green Partner

2022

技嘉科技
最佳合作夥伴

2024

技嘉科技
最佳合作夥伴

緯創資通
A級供應商

2025

緯創資通
A級供應商

USI
最佳交付及服務獎



緯創資通
A級供應商



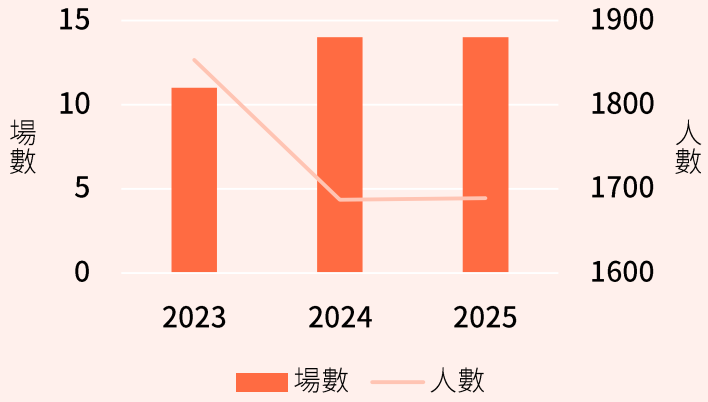
USI
最佳交付及服務獎

強化線上服務 建立應用模擬

舉辦線上研討會，提供應用模擬，緊密商業夥伴間的互動

為因應快速變遷的市場脈動，西北臺慶積極提昇技術服務能力。西北臺慶深知單憑傳統的業務與技術人員拜訪當面進行會議方式不足以成功維繫與商業夥伴緊密互動。自2020年以來我們除持續與客戶面對面交流外，並定期舉辦線上研討做各項議題之探討交流。我們並邀請外部顧問，針對產品投術問題及趨勢與客戶共同學習。並建立產品應用線上程式與產品應用模擬測試能力，降低客戶選用產品之技術門檻。以實際行動與資源投入來充分實踐與客戶共同成長的共好哲學，多年來已經累計超過7,000人次參加過所舉辦會議。

舉辦技術研討會



2025年邀集內外部人士參與之線上研討會

日期	技術交流課程名稱	講師	人數	日期	技術交流課程名稱	講師	人數
1/21	ESD 概念與對策	Norton	125	7/29	Buck研發流程(一)	Norton	136
2/25	電源EMI	Norton	132	8/26	Buck研發流程(二)	Norton	138
3/25	高速網路EMI管理	Norton	86	9/30	Buck TLVR概念	Norton	107
4/29	EMS part3 - Surge	Jeff	121	10/28	電感概念	Norton	109
5/13	BEAD & CMC概念	Norton	142	11/11	固態電容概念	Norton	78
5/27	直流電源濾波器電路	Norton	148	11/25	電源 EMI 管理 Part 1	Norton	121
6/24	網路變壓器	Norton	128	12/30	電源 EMI 管理 Part 2	Norton	118

EMC實驗室：一站式電磁相容技術服務平臺

西北臺慶斥資新臺幣2,500萬元，於昆山廠建置高標準EMC實驗室。本計畫重點投入場地建設、引進高端測試設備並搭建完整測試能力，成功打造覆蓋「民用標準」與「汽車電子」領域的一站式檢測平臺，提供客戶從研發到認證的全方位支持。

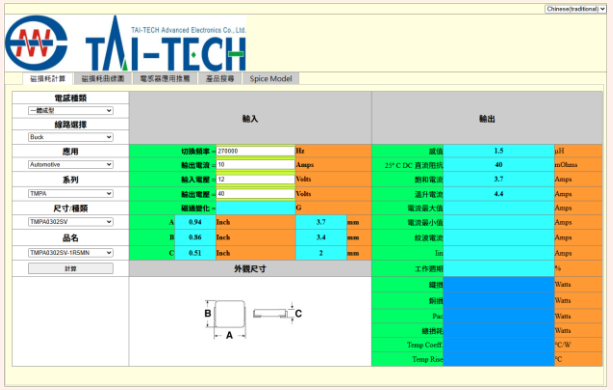


在場地與設施配置方面，實驗室建有3m法相容1m法半電波暗室、5間遮罩室、常規電性能實驗室及FAE整改室。完善的空間佈局可全方位滿足RE、CE、RS、ESD、BCI等多場景測試需求。設備投入均採用國際主流測試系統，涵蓋傳導與輻射測試(如TS9975系統)、抗擾度測試(如CST 10200CH大電流注入設備、TIS 100C10瞬態脈衝模擬器)、靜電與浪湧模擬測試(如EDS 30 MAX靜電抗擾設備、CCS800B浪湧/EFT測試系統等全套設備)，並搭配有源桿天線、雙錐天線、喇叭天線、對數週期天線等全頻段配置，確保數據採集精準無死角。

實驗室同時支援汽車電子與民用標準，符合CISPR25、ISO 11452、ISO 7637及IEC 61000等國際主流規範，且具備完整的EMI與EMS測試能力，可完成自零組件至整車級別的電磁相容驗證。憑藉先進的場地與設備配置，兼具「精密檢測」與「技術調整」的雙重支撐能力，能有效協助客戶優化設計、縮短開發週期，大幅提升產品的市場競爭力。

產品應用線上程式

現在已上線的功能有已知使用品名估算磁損，及由應用條件建議適當產品，近年來不斷新增功能。



第 3 章 綠色環境

2025年桃園總部關鍵績效

節電量

- 年節電量 **449,014.52** 度，年節電率達 **2.58%**

廢棄物回收

- 整體廢棄物回收再利用率 **81.42%**
- 有害電鍍廢液導入廠內自行處理達 **100%**

減少用水

- 降低核心製程用水量佔比，核心製程用水量佔總用水量 **51.01%**，減少自來水 **11,881** 噸
- ROR廢水回收再利用率 **15.17%**，減少自來水 **9,495** 噸

3.1 氣候變遷風險與機會
3.2 節能減碳
3.2.1 能源耗用
3.2.2 溫室氣體盤查
3.3 水資源管理
3.4 廢棄物管理
3.5 污染防治
3.5.1 環境管理系統
3.5.2 空氣污染防制

3.1 氣候變遷風險與機會

面對全球氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，西北臺慶深知氣候議題不僅關乎民生福祉，更是影響企業營運韌性的關鍵因素。有鑑於此，我們主動接軌國際規範，參考金融穩定委員會(FSB)發布之「氣候相關財務揭露建議(TCFD)」，系統化地檢視並評估營運活動所面臨的氣候風險與機遇。透過策略性的因應措施，我們致力於強化應變機制，確保企業在氣候轉型浪潮中保持穩健經營。

TCFD 建議揭露事項

治理

a) 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況

董事長擔任企業永續發展委員會主席。每年定期召開董事會，由總經理報告ESG及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度。

b) 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色

1. 設置跨部門之永續環境小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。
2. 在氣候議題的管理階層最高負責人為總經理，帶領一級主管落實氣候變遷相關的管理工作，並直接向董事會報告。

策略

a) 西北臺慶所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會

b) 西北臺慶在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊

實體風險	轉型風險
長期性 / 降雨(水)和氣候模式的極端變化	市場 / 原物料成本上漲
潛在財務影響 1. 營運成本提高(如水力發電站水量不足、核能及火力發電廠冷卻水不足等) 2. 基礎建設成本升高(如設施毀損) 3. 生產效率降低導致收入下降 4. 位處「高風險」地區的資產投保費用提高或難以投保	潛在財務影響 1. 消費者偏好改變導致商品和服務需求量下降 2. 投入成本(如能源、水)和產出需求(如廢棄物處理)變化導致生產成本提高 3. 突然其來的能源成本改變 4. 收入組合和來源變化 5. 資產重新定價(如石化燃料儲備、土地評價、證券評價)
因應策略 遇旱災時，廠區面臨嚴重缺水時，生產處針對用水量大之製程採取節水措施，並由管理部聯繫水車廠商進行緊急調度及補水作業。	因應策略 原材料下長期訂單保證供貨來源及價格，並積極尋求第二供應商或替代材料，增加當地採購機會，減少碳排。

機會	機會	機會
資源效率 / 提高生產效率及優化配銷流程	資源效率 / 回收再利用	資源效率 / 減少用水量和耗水量
潛在財務影響 1. 降低營運成本(如透過提升效率和降低成本) 2. 提高產能，增加收入 3. 提高固定資產價值(如高效能建築物) 4. 有利於勞動力管理和規劃(如改善衛生和安全、員工滿意度)，降低成本		
因應策略 生產效率提高： 1. 導入自動帶檢機，提升檢驗能力，並取代人工，降低檢驗成本 2. 網路變壓器設備經產線專案提速後，繞線機產量與效率提升。 3. 電鍍線單滾桶逐步改成雙滾桶，增加雙倍生產效益，降低成本 配銷流程優化： 1. 依顧客需求、地點、服務水準、成本，選擇合適的配銷策略，以優化配銷流程及減少了運輸成本	因應策略 有效針對廠內各項廢棄物處理方式，由環保室人員對外尋求可轉用再利用回收處理方式	因應策略 透過廠內用水分析表，逐年降低核心製程至少3%用水量，持續導入ROR廢水再利用，相對性減少排水量

c) 西北臺慶在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境

1. 參照國際能源總署(International Energy Agency, IEA)所公布的2°C情景，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此制定科學基礎溫室氣體減量目標(SBT)與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。

2. 21 世紀中、末期颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高：在氣候變遷下，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷或人員傷亡。

SSP1-2.6	SSP5-8.5	
平均年總降雨量增加幅度約為12%、16%	平均年總降雨量增加幅度約為15%、31%	颱風個數將減少約15%、55%，強颱比例將增加約100%、50%
平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為15.7%、15.3%	平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為20%、41.3%	颱風降雨改變率將增加約20%、35%

3. 21世紀中、末期平均氣溫上升：

SSP1-2.6	SSP5-8.5
年平均氣溫可能增加1.3°C、1.4°C	年平均氣溫可能上升超過1.8°C、3.4°C
各地高溫36°C以上日數增加幅度約6.8日、6.6日	各地高溫36°C以上日數增加幅度約8.5日、48.1日，其中，以都市地區增加較其他地區顯著

風險管理

a) 西北臺慶在氣候相關風險的鑑別和評估流程

蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險轉換為財務數字，將有可能造成財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性 進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。

b) 西北臺慶在氣候相關風險的管理流程

由環境永續小組鑑別主要風險後與各單位探討相關因應對策，相關風險評估提報董事會及審計委員會進行監督。

c) 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在西北臺慶的整體風險管理制度

將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，於各營運據點均落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施，並持續精進環境面氣候變遷風險管理與管理面企業整體風險管理系統整合。

指標和目標

1. 西北臺慶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的指標

氣候變遷減緩方面，本公司以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定年節電量、用水量、廢棄物產生量等項目作為評估指標。

2. 範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險

桃園總部執行範疇一至三溫室氣體排放量之盤查，並通過ISO 14064-1：2018查證，2025年桃園總部溫室氣體排放量(公噸CO_2e)涵蓋期間自2025年01月01日至12月31日：

範疇一	類別一	460.8848	合理保證
範疇二	類別二	8,295.2925	合理保證
範疇三	類別三	54.1814	有限保證
	類別四	2,100.9870	有限保證

3. 管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現

本公司在發展低碳產品服務的過程中，致力提升自身與客戶的能資源效率，訂定減碳、減廢、節水目標，全面降低環境衝擊。

1. 2024年起將相關氣候指標與KPI績效方式連結。
2. 2025年環境管理目標如下：

主題	溫室氣體	能源	水資源	廢棄物
基準年	2025	2025	2022	2022
管理目標	排放強度減量1-2%(範疇一加二)	年節電量減量1%	用水量絕對減量10%	產生量絕對減量5%
2025年達成率	因營運範圍變動故更改基準年	符合	符合	符合

3.2 節能減碳

補充主題 節能減碳

對西北臺慶的意義

面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰，節能減碳已成為企業永續發展的核心指標。西北臺慶積極回應綠色轉型趨勢，將能源管理落實於日常營運之中，並持續落實政府「能源大用戶平均年節電率 1%」之要求，以行動實踐維護生態環境的承諾。

承諾與政策

為落實「維護自然環境，實施綠色活動」的政策，並對環境有所保護及貢獻，在環境保護的工作上，我們遵循下列承諾：

- 建立實施與維持環境管理系統
- 致立於工業減廢，污染預防及持續改善工作
- 符合相關環保法令及規章，以及客戶之要求
- 推動綠色設計理念，落實廢棄物分類及清除管理，以提昇環境績效
- 透過溝通、宣導及教育訓練，使全體員工能認知環境管理之重要性
- 對相關方進行環保資訊之傳達

短期目標

- 導入ISO 50001能源管理系統並取得認證
- 廠內各項運作於汰換零件時評估可行性更換高效能設備

中長期目標

- 完成政府能源局規定平均年節電率1%
- 探討再生能源建置方案，有效降低能源消耗
- 建置電力儲能系統，穩定電力供應

當年度投入資源

- 藉由空壓機電力負載分析，落實空壓機節電措施

2025年度成果

- 年節電量449,014.52度
- 年節電率2.58%

負責部門 管理部、生產處

申訴機制 江先生 manage02@tai-tech.com.tw 分機1346

3.2.1 能源耗用

單位：GJ

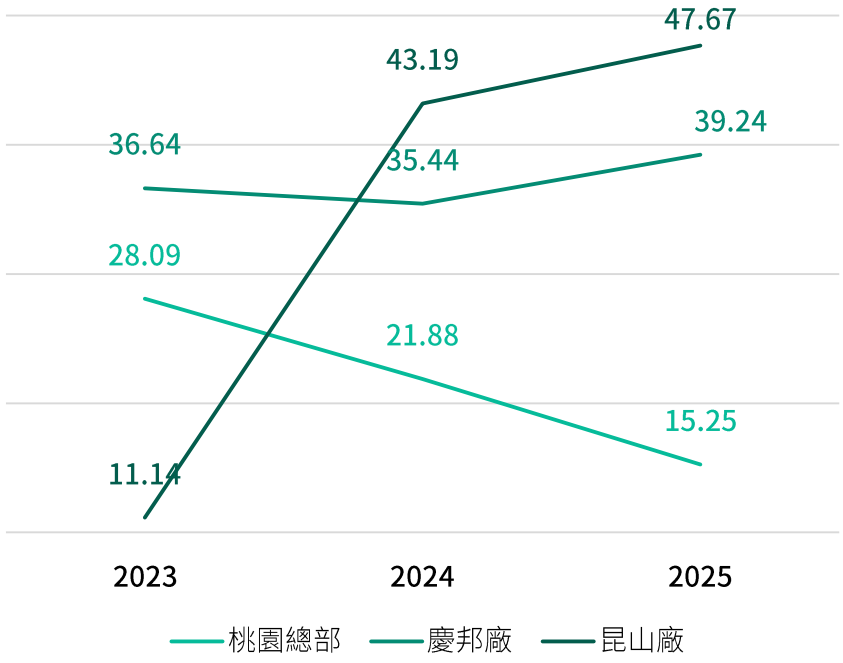
桃園總部	2023年	2024年	2025年
汽油 (外部)	256.45	222.48	222.56
柴油 (外部)	347.89	345.24	366.12
液化石油氣 (內部)	5,505.02	6,159.92	4,711.80
外購電力 (內部)	80,761.40	75,897.30	63,002.22
總計	86,870.75	82,624.93	68,302.70
外購電力百分比	92.97%	91.86%	92.24%

慶邦廠	2023年	2024年	2025年
汽油 (外部)	357.45	377.27	409.15
柴油 (外部)	0	0	14.97
外購電力 (內部)	106,286.26	139,781.60	184,206.00
總計	106,643.70	140,158.87	184,630.12
外購電力百分比	99.66%	99.73%	99.77%

昆山廠	2023年	2024年	2025年
汽油 (外部)	54.38	71.48	56.58
外購電力 (內部)	26,716.06	29,171.41	31,075.08
總計	26,770.44	29,242.89	31,131.66
外購電力百分比	99.80%	99.76%	99.82%

與營收密集度

單位：GJ / 新臺幣百萬元



與營收密集度	2023年	2024年	2025年
桃園總部	28.09	21.88	15.25
慶邦廠	36.64	35.44	39.24
昆山廠	11.14	43.19	47.67

註1：桃園總部與大陸子公司均無使用外購燃煤及外購蒸氣，亦無使用再生能源
註2：外購電力熱值，桃園總部為3.6MJ/度，大陸子公司為3,596KJ/度
註3：外購電力以外之能源，桃園總部參照經濟部能源局公告之能源產品單位熱值表換算，車用汽油、柴油、液化天然氣分別為7,586kcal/L、8,636kcal/L、5,993kcal/L，依公告溫室氣體排放單位換算以1cal=4.1868J計算，大陸子公司之車用汽油分別為0.7475KG/L、汽油熱值為1KG=43,070KJ、柴油為0.835KG/L、柴油熱值為1KG=42652KJ，皆依能源統計知識手冊(國家統計局工交司編)

節能措施與效益分析

隨著氣候變遷已經成為全球所關注之議題，且對生活影響越來越顯著，西北臺慶在日常實務上也竭力做到節約能源，例如：綠色辦公活動。西北臺慶目前雖無參與及宣示「2050淨零排放」，仍持續關注溫室氣體減量為企業未來永續發展指標與長期規劃策略，現況以配合政府推動能源大用戶平均年節電率1%為其減量目標，未來長期評估其他減量措施。

西北臺慶能源消耗以外購電力、汽柴油及液化石油氣為主，並配合政府推動能源大用戶節約能源政策，2025年桃園總部透過空壓機負載監控系統進行數據分析，尋求滿足產線運作之最佳壓力條件，有效將其壓力值穩定維持於5.8KG，減少7台100HP空壓機運作。

減少能源消耗量

單位：度

2023年	2024年	2025年
139,453.13	597.60	449,014.52

減少溫室氣體排放量

單位：公噸CO_2e

2023年	2024年	2025年
69.03	0.30	212.83

3.2.2 溫室氣體盤查

西北臺慶由桃園總部率先於2020年啟動溫室氣體自發性盤查。為落實全面減碳方針，我們自2022年起將揭露範圍擴及子公司，並完整追溯前兩年度之歷史數據，以確保揭露數據的連續性與比較性。在數據品質保障方面，自2023年起，桃園總部與慶邦廠之盤查成果均已通過第三方機構查證，以確保資訊之精確與公信力，2025年桃園總部之直接與間接溫室氣體排放量已通過ISO 14064-1：2018查證。本報告書詳實揭露包含汽油、柴油、液化石油氣及外購電力等能源耗用所產生之溫室氣體排放。

溫室氣體排放量

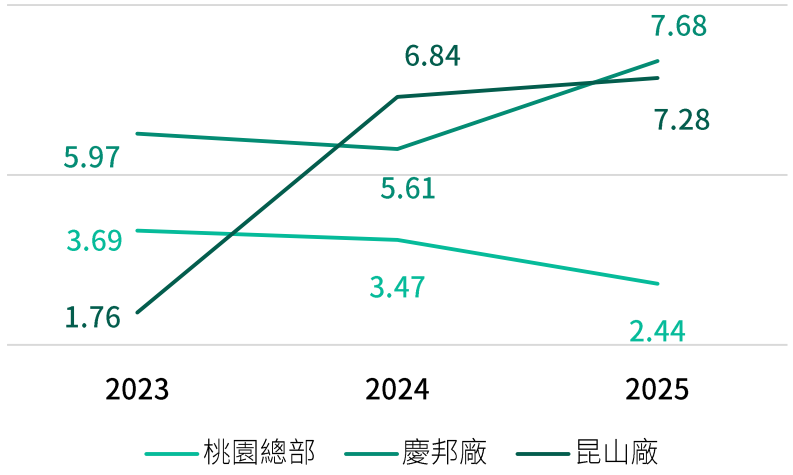
單位：公噸CO_2e

總排放量		2023年	2024年	2025年
直接(註1)溫室氣體	桃園總部	401.27	467.96	460.89
	慶邦廠	344.10	323.79	126.77
	昆山廠	4.48	4.87	4.07
	小計	749.85	796.62	591.73
間接(註1)溫室氣體	桃園總部	11,082.26	10,414.80	8,295.29
	慶邦廠	19,045.91	20,858.40	28,173.89
	昆山廠	3,866.12	4,626.38	4,752.86
	小計	33,994.29	35,899.58	41,222.04
其他(註2)間接溫室氣體	桃園總部	2,373.94	2,221.78	2,155.17
	慶邦廠	5,514.93	5,928.24	7,820.79
	昆山廠	0	0	0
	小計	7,888.87	8,150.02	9,975.96
集團總計		42,633.01	44,846.22	51,789.73

註1：2025年桃園總部引用環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版公布之排放係數，範疇一之汽油為2.201 $kgCO_2e/L$、柴油為2.679 $kgCO_2e/L$、液化天然氣為1.583 $kgCO_2e/L$；範疇二之電力則引用經濟部能源署公布之2024年電力排碳係數0.474 $kgCO_2e$/度計算。子公司範疇一車用汽油分別為0.7475 kg/L，排放係數為2.9848tCO_2e/t， 範疇二以2023年華東區域電力平均碳排放因子0.55t CO_2e/MWh
註2：前兩年度範疇三數據僅計算「營運中產生之廢棄物的排放量」，2025年範疇三之統計項目則增加計算「員工通勤」

溫室氣體排放強度 (總排放量)

單位：公噸CO_2e / 新臺幣百萬元



排放強度(註)	2023年	2024年	2025年
桃園總部	3.69	3.47	2.44
慶邦廠	5.97	5.61	7.68
昆山廠	1.76	6.84	7.28

註：各營運據點總排放量(公噸CO2e)/各營運據點總營業額(百萬元)

溫室氣體排放強度 (僅計算範疇一、範疇二)

排放強度(註)	2023年	2024年	2025年
桃園總部	3.71	2.88	1.95

註：範疇一+範疇二排放量(公噸CO2e)/總營業額(百萬元)

3.3 水資源管理

重大主題 水資源管理

對西北臺慶的意義

即便現行廠址未面臨立即缺水風險，西北臺慶仍抱持居安思危的態度，我們積極推動各項節水專案與水資源回收再利用措施，將每一滴水資源的使用價值最大化，致力落實環境永續與資源循環。

承諾與政策

為落實「維護自然環境，實施綠色活動」的政策，並對環境有所保護及貢獻，在環境保護的工作上，我們遵循下列承諾：

- 建立實施與維持環境管理系統
- 致立於工業減廢，污染預防及持續改善工作
- 符合相關環保法令及規章，以及客戶之要求
- 推動綠色設計理念，落實廢棄物分類及清除管理，以提昇環境績效
- 透過溝通、宣導及教育訓練，使全體員工能認知環境管理之重要性
- 對相關方進行環保資訊之傳達

短期目標

- 降低核心製程用水量佔比至65%
- 維持ROR廢水回收再利用達10%以上
- 藉由ISO 14001認證其目標達成成效

中長期目標

- 探討廢水回收系統與雨水回收方案，應變氣候乾旱時缺水風險
- 參與有關節水議題會議，有效評估可應用廠內措施

當年度投入資源

- 投入廢水設施維護保養費用新臺幣100千元
- 投入廢水代操作費用(含藥劑費)新臺幣3,574千元

2025年度成果

- 降低核心製程用水量佔比，2025年核心製程用水量佔總用水量51.01%，減少自來水11,881噸
- ROR廢水回收再利用率15.17%，減少自來水9,495噸

負責部門 管理部

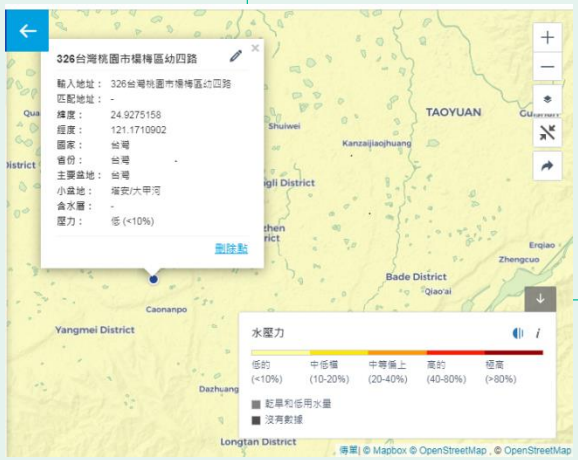
申訴機制 江先生 manage02@tai-tech.com.tw 分機1346

西北臺慶桃園總部雖位於非乾旱區域，經評估缺水風險僅為10-20%，但我們深知水資源的稀缺性與珍貴價值，故積極推動各項節水措施與回收再利用等循環機制，以追求用水效率極大化。我們採用流量計精準監控核心製程用水量，並將ROR廢水轉化於廠區沖廁系統與空污防制設備(洗滌塔)之補水用途，在提升生產效率的同時，亦有效降低單位產品的用水強度，朝向水資源永續利用的目標邁進。

用水量統計

單位：百萬公升

年度	營運據點	取水總量	排水總量	耗水量
2023年	桃園總部	94.11	60.16	33.95
	慶邦廠	38.97	22.64	16.33
	昆山廠	19.26	7.97	11.29
	總計	184.21	98.96	85.25
2024年	桃園總部	94.3	61.9	32.4
	慶邦廠	62.85	21.82	41.03
	昆山廠	19.07	8.36	10.71
	總計	176.22	92.08	84.14
2025年	桃園總部	65.25	34.28	30.97
	慶邦廠	54.87	16.16	38.71
	昆山廠	17.40	9.89	7.51
	總計	137.52	60.33	77.19



桃園總部取水來源皆為淡水，且依據WRI Aqueduct資料庫水資源壓力分析結果，屬無水資源壓力之地區

註1：取水量=組織營運中所引用水源，桃園總部除幼獅廠採用自來水用水總表，其他廠區水源皆為第三方的水(自來水)
註2：排水量=取水量經組織運作後，透過處理設施最終排放之水源，幼獅廠採用自來水用水總表，三廠、中壢廠、中原廠依工業區規範自來水*0.8計算
註3：耗水量=取水量-排水量，其他方式所消耗之水源
註4：慶邦廠取水來源為泗洪集泰自來水廠；排水地區為泗洪開發區污水廠
註5：昆山廠取水來源為昆山經濟技術開發區自來水公司；排水地區為昆山開發區電鍍中心

西北臺慶嚴格遵守《水污染防治法》及工業區污水排放相關規範，透過定期採樣監測放流水水質等嚴密的污染預防措施，確保放流水處置過程均符合法定標準。我們於廠內設置完善的廢水處理設施，營運過程產生之廢水均經由廠內設施嚴格處理，再排入工業區污水下水道系統，統一納管聯接至幼獅產業園區污水處理廠，最終經由專管排放至田心仔山溝，流入社子溪，確保對在地水域環境的衝擊降至最低。

排放物質統計

單位：mg/L

桃園總部	總懸浮固體	重金屬(鎳)	化學需氧量
放流水標準	480	0.7	640
2023年	18.38	0.1	31.82
2024年	34.21	0.09	98
2025年	31.84	0.1	111

註：依據幼獅工業區放流水標準

慶邦廠	總懸浮固體	生化需氧量	化學需氧量
放流水標準	400	300	500
2023年	8.91	4.00	37.59
2024年	13.60	8.63	30.00
2025年	6.67	5.13	25.00

註：2022年10月起因執行新標準《電子工業水污染物排放標準》，COD標準由原≤80mg/L變更為≤500mg/L

昆山廠	化學需氧量
放流水標準	50
2023年	15.3
2024年	15.5
2025年	15.5



桃園總部廢水處理設施

3.4 廢棄物管理

補充主題 **廢棄物管理**

對西北臺慶的意義

我們透過源頭減量、製程優化、分類回收及資源再利用等措施，積極尋求廢棄物減量與循環利用之機會，並建立涵蓋廢棄物分類、貯存、清運、處置及流向追蹤之全流程管理機制，以降低營運活動對環境之衝擊與負擔。

承諾與政策

為落實「維護自然環境，實施綠色活動」的政策，並對環境有所保護及貢獻，在環境保護的工作上，我們遵循下列承諾：

- 建立實施與維持環境管理系統
- 致立於工業減廢，污染預防及持續改善工作
- 符合相關環保法令及規章，以及客戶之要求
- 推動綠色設計理念，落實廢棄物分類及清除管理，以提昇環境績效
- 透過溝通、宣導及教育訓練，使全體員工能認知環境管理之重要性
- 對相關方進行環保資訊之傳達

短期目標

- 維持年度整體廢棄物回收再利用率至少80%
- 維持年度有害電鍍廢液導入廠內處理100%，環境零污染
- 參加有關廢棄物減量相關議題，並適時評估廠內運用可行性

中長期目標

- 年度整體廢棄物總重量較前年度減量至少3%

當年度投入資源

- 投入廢棄物清運處理費用新臺幣3,627千元

2025年度成果

- 整體廢棄物再利用回收率為81.42%
- 有害電鍍廢液導入廠內處理達100%

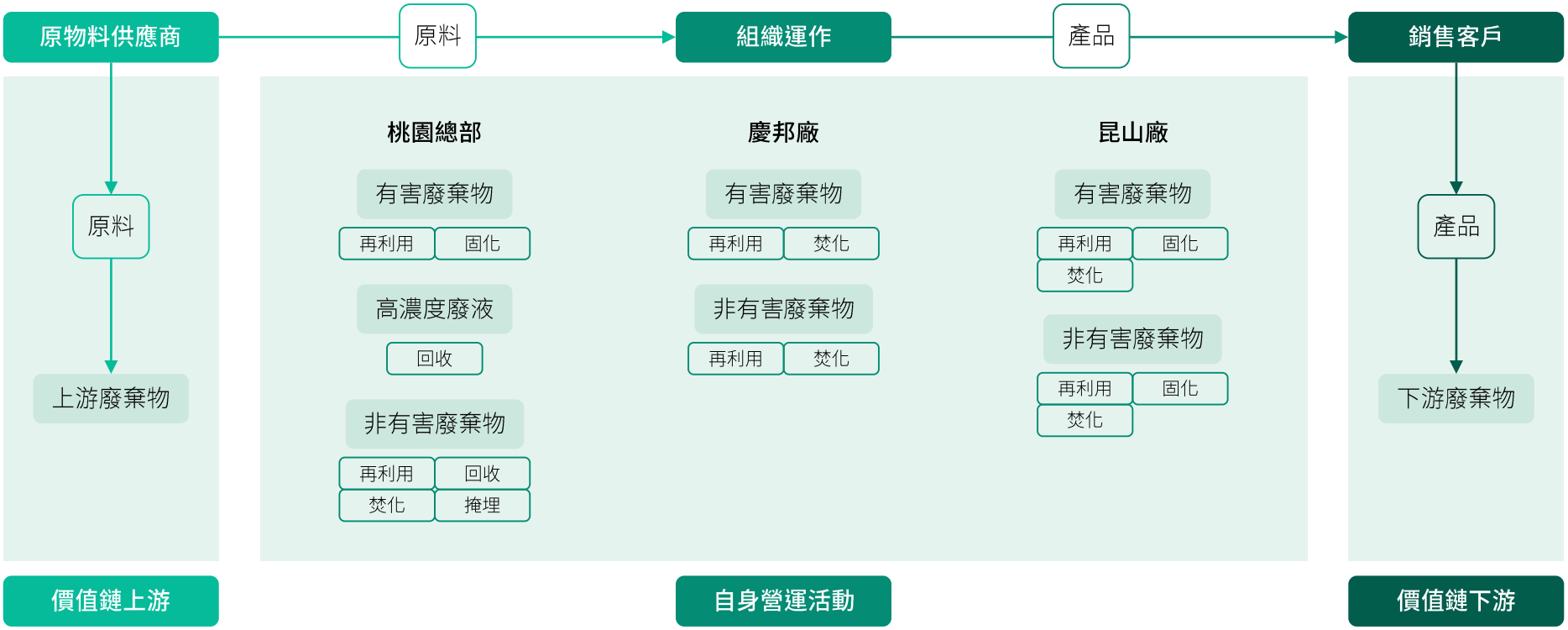
負責部門 管理部

申訴機制 江先生 manage02@tai-tech.com.tw 分機1346

針對原物料投入、製造加工至成品包裝等各階段製程所產生之廢棄物，我們依循相關環保法規及內部制訂之「廢棄物管理程序」嚴格管理，確保各類型廢棄物均受妥善分類、貯存、清運與處理。我們透過廢棄物分類與篩選等措施，持續提升回收再利用比例，尋求資源循環之可能性。同時，我們將持續投入創新的思維與技術開發的量能，透過產品設計及優化製程參數等方式，積極推動原物料減量、源頭控管等目標，以降低整體廢棄物產生量。

本公司營運過程所產生之廢棄物可分為一般事業廢棄物與有害事業廢棄物。一般事業廢棄物主要包括辦公、民生垃圾以及製程衍生之廢匣缽、廢塑膠等；有害事業廢棄物則包括電鍍污泥、電鍍廢液、廢濾芯及廢電子零組件等。我們委託經政府核可之合格廠商協助辦理廢棄物清運與處置作業，並指派專責單位每年定期針對承攬商進行外部稽核，以強化廢棄運流向管理之透明性與可追溯性。

廢棄物產出流向圖



西北臺慶嚴格遵循《廢棄物清理法》，並制定「廢棄物管理程序」，確保內部廢棄物處置流程合法且有依可循，致力於降低營運過程對環境的負面衝擊。我們與取得主管機關許可證之合法清運廠商合作，並簽訂書面委託合約書，有效杜絕廢棄物不當處置之情形，另依據「年度事業廢棄物稽核計畫」定期執行清運廠商之實地稽核與評比，強化供應鏈監督機制。2025年本公司未發生任何廢棄物洩漏事件。

針對廢棄物分類與處置，西北臺慶以「資源循環零廢棄」為核心目標，透過嚴謹的分類制度與回收再利用措施，達到廢棄物減量的目標。西北臺慶之中國廠區針對廢紙箱、廢塑膠、廢金屬等一般廢棄物優先採取回收再利用方式；而電鍍污泥、含錫污泥、含鎳污泥，少量廢機油等有害廢棄物委託具備專業資格之機構進行無害化處理，廢活性碳、廢膠水及廢濾芯則轉移至合格處理機構進行焚化處置。對於現行技術無法回收及再利用之部分，臺灣總部嚴格落實法規要求，採取焚化或掩埋等方式進行最終處置。

再利用回收小專欄

透過「循環經濟構思」，提升整體廢棄物再利用回收

西北臺慶推動循環經濟策略，先由組織內環保專責單位展開實施，針對下游廢棄物廠商進行遴選與開創，將事業廢棄物導入可行性回收再利用方案，目前以電鍍污泥及電鍍廢液再利用回收率成效最為顯著。

有鑑於此，西北臺慶將逐步推廣至生產製造、產品包裝、上游供應商等所衍生廢棄物，透過跨部門溝通與傳達循環經濟策略，提升整體廢棄物再利用回收、減少廢棄物來源，善盡企業社會責任與永續經營理念。



桃園總部廢棄物統計

單位：公噸

	廢棄物項目		2023年	2024年	2025年	處理方式	離場 / 現場處理
桃園總部	有害事業廢棄物	電鍍污泥	142.75	116.03	77.67	再利用	離場
		集塵灰	25.31	8.28	8.89	固化	離場
		電鍍廢濾芯	6.23	2.60	2.96	固化	離場
		盛裝化學品塑膠空桶	0.68	1.22	0.00	再利用	離場
		電鍍廢液	333	171.3	200.80	回收	現場
		廢溶劑	0.00	0.00	0.93	物理	離場
		廢電子零組件下腳品及不良品	9.95	5.854	6.50	再利用	離場
			0.00	0.00	0.00	物理	離場
		小計	517.92	305.28	297.75	-	-
		回收總量	486.38	294.40	284.97	-	-
		回收率	93.91%	96.44%	95.71%	-	-
	一般事業廢棄物	廢紙	26.02	28.75	39.43	回收	離場
			0	1.4	0.00	焚化	離場
		廢鐵罐、廢鋁罐、廢寶特瓶	0.80	0.79	0.13	回收	離場
		廢塑膠	5.09	9.75	10.37	回收	離場
			5.36	23.46	23.94	焚化	離場
		廢鐵類(雜鐵、已報廢設備)	7.26	32.26	77.63	回收	離場
		廢銅線	3.65	6.69	5.69	回收	離場
		廢燈管	0.10	0.10	0.10	回收	離場
		廚餘	2.40	2.40	2.40	-	離場
		生活垃圾	21.35	30.87	31.15	焚化	離場
		廢木材	6.31	6.49	9.31	再利用	離場
		廢匣缽、台板	0.00	0.00	0.00	掩埋	離場
		無害單一廢金屬-廢core	14.5	11.13	27.29	掩埋	離場
		廢潤滑油	0.00	0.00	0.00	物理	離場
		水肥	37.61	25.11	0.00	-	離場
		小計	130.45	179.20	227.43	-	-
	總計		648.37	484.48	525.18	-	-

慶邦廠廢棄物統計

單位：公噸

		廢棄物項目	2023年	2024年	2025年	處理方式	離場 / 現場處理
慶邦廠	有害事業廢棄物	含錫污泥	0.79	9.34	11.46	再利用	離場
		電鍍污泥	104.81	113.41	137.86	再利用	離場
		含鎳污泥	8.50	11.09	11.34	再利用	離場
		廢機油	1.35	1.48	1.45	再利用	離場
		廢抹布及包裝桶	6.25	6.59	7.48	焚化	離場
		廢活性炭	13.38	8.99	12.70	焚化	離場
		監測廢液	0.18	0.32	0.32	焚化	離場
		廢膠水	2.96	1.36	0.48	焚化	離場
		清洗廢液	0.00	0.00	0.80	焚化	離場
		洗滌塔廢渣	1.49	2.04	1.38	焚化	離場
		小計	139.69	154.61	185.25	-	-
		再生重量	115.44	135.31	162.10	-	-
		再生比例	82.64%	87.52%	87.50%	-	-
	一般事業廢棄物	紙箱	140.69	169.40	320.21	再利用	離場
		卷軸	2.18	3.21	3.99	再利用	離場
		廢鐵粉	-	12.84	46.57	再利用	離場
		廢鐵、零配件	27.80	9.64	7.60	再利用	離場
		鐵桶	9.65	12.48	21.46	再利用	離場
		廢銅線	49.89	5.59	4.81	再利用	離場
		廢匣缽	3.60	2.52	6.57	再利用	離場
		廢電子零組件下腳品及不良品	32.62	16.28	15.61	再利用	離場
		生活垃圾	49.89	112.02	295.00	焚化	離場
		小計	316.31	343.98	721.82	-	-
		總計	456.00	498.59	907.07	-	-
		再生總重量	381.86	367.28	588.91	-	-
		再生總比例	83.74%	73.66%	64.92%	-	-

昆山廠廢棄物統計

單位：公噸

	廢棄物項目		2023年	2024年	2025年	處理方式	離場 / 現場處理
昆山廠	有害事業廢棄物	電鍍污泥	18.88	19.86	23.48	再利用	離場
			0.00	0.00	0.00	固化	離場
		電鍍廢濾芯/抹布/活性炭	9.69	10.81	24.65	焚化	離場
		盛裝化學品塑膠空桶	2.32	2.42	2.97	再利用	離場
		電鍍廢液	4.40	3.25	3.55	再利用	離場
		廢溶劑/洗滌塔廢液	13.60	18.00	30.90	再利用	離場
		小計	48.89	54.34	85.56	-	-
		再生重量	39.20	43.53	60.90	-	-
		再生比例	80.18%	80.11%	71.18%	-	-
	一般事業廢棄物	廢紙	32.14	33.01	33.01	回收	離場
		廢燈管	0.20	0.10	0.10	回收	離場
		廚餘	3.60	4.90	3.80	-	離場
		生活垃圾	7.00	9.00	9.00	焚化	離場
		廢木材	6.20	6.50	5.20	再利用	離場
		小計	49.14	53.51	51.11	-	-
	總計		98.03	107.85	136.67	-	-

3.5 污染防治

3.5.1 環境管理系統

西北臺慶嚴格遵循ISO 14001：2015環境管理系統，將環保意識與營運活動深度連結，我們透過每年度召開「環境管理審查會議」，由高階主管帶領各部門共同檢視內部環境管理作為，確認年度目標達成情況，並針對各項計畫進行滾動式修正。亦藉由來自客戶、第三方驗證機構的稽核，確保環境管理系統穩定運行，持續優化管理品質。

為進一步強化風險控管，我們已建立兩大防禦機制，除了將廢棄物管理納入ISO14001與內部控制的管控項目，亦透過每月份部門例會追蹤廢棄物貯存天數，主動消除潛在違規風險，2025年度未發生任何有害廢棄物貯存相關違規事件。

環境管理政策與承諾

西北臺慶為落實「維護自然環境，實施綠色活動」之環境管理政策，並對環境有所保護及貢獻，在環境保護的工作上，我們訂有以下六項管理承諾：

- 建立實施與維持環境管理系統
- 致立於工業減廢，污染預防及持續改善工作
- 符合相關環保法令及規章，以及客戶之要求
- 推動綠色設計理念，落實廢棄物分類及清除管理，以提昇環境績效
- 透過溝通、宣導及教育訓練，使全體員工能認知環境管理之重要性
- 對相關方進行環保資訊之傳達

ISO 14001：2015


CERTIFICATE

The Certification Body of TÜV SÜD Asia Pacific TÜV SÜD Group certifies that

Tai-Tech Advanced Electronics Co., Ltd.

No. 1, You 4th Rd., Yang Mei, Taoyuan City 326, Taiwan, R.O.C.

has established and applies an Environmental Management System for

Design, Manufacture and Sales of Ferrite Core, Chip Coil

An audit was performed, Report No. 718842359.

Proof has been furnished that the requirements according to

ISO 14001:2015

are fulfilled. The certificate is valid from 2024-08-09 until 2027-08-08.

Certificate Registration No.: TUV104 02 1339

2024-07-25

3.5.2 空氣污染防制

西北臺慶致力於降低營運活動對空氣產生的負面衝擊，氣體排放過程依法取得主管機關核發之固定污染源操作許可證，嚴格遵守空氣污染防制設備操作參數，落實定期排放源檢測，確保營運範圍所排放之空氣汙染物均符合當地環保法規要求。

根據監測數據顯示，我們的營運排放對當地生態環境衝擊極微，2025年度亦無發生空氣汙染相關違規事件。未來，我們將持續關注全球氣候議題，嚴格監控臭氧層破壞物質排放情形，期望透過採用最佳可行控制技術，減少空氣汙染源，實踐企業對潔淨空氣的承諾。

空氣污染排放

單位：公噸

桃園總部	2023年	2024年	2025年
氮氧化物	0.33	0.37	0.43
硫氧化物	0.03	0.03	0.03
揮發性有機化合物	2.69	5.07	9.56
懸浮微粒	0.22	0.22	0.23

慶邦廠	2023年	2024年	2025年
揮發性有機化合物	0.46	0.98	1.04
顆粒物	0.53	-	-

昆山廠	2023年	2024年	2025年
揮發性有機化合物	0.56	0.48	0.27

第 4 章 和諧社群

2025年關鍵績效

人權訓練
新進人員接受人權訓練合計 **267** 小時；
在職人員共 **1,482** 小時

TTQS銅牌
桃園總部榮獲勞動部勞動力發展署人才發展品質管理系統(TTQS)評核銅牌

培訓滿意度
桃園總部員工對組織整體訓練培訓目標滿意度平均達 **4.62** 分

社會投入
桃園總部投入社會公益活動金額達新臺幣 **1,647,500** 元

4.1 人權保障

4.2 團隊概況

4.2.1 員工多元化統計
4.2.2 新進與離職員工統計

4.3 員工照顧

4.3.1 薪酬制度
4.3.2 福利政策
4.3.3 育嬰照護
4.3.4 勞資溝通
4.3.5 員工滿意度調查
4.3.6 退休保障

4.4 人才資本

4.4.1 人才培育
4.4.2 教育訓練滿意度
4.4.3 定期績效評核計

4.5 友善職場

4.5.1 職業安全衛生管理系統
4.5.2 風險評估與管控
4.5.3 事故調查流程及後續改善
4.5.4 職業安全衛生之工作者參與及訓練
4.5.5 職業健康服務

4.6 關懷社會

4.1 人權保障

補充主題 人權保障

對西北臺慶的意義

為維護員工權益，建立人權保障的友善環境，尊重普世之基本人權，包括集會與結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、禁止強迫勞動、消除各種形式的僱傭與就業歧視，並恪守公司各營運據點當地之勞動法規，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。

承諾與政策

西北臺慶在營運的各個環節均將人權議題納入考量，公司將持續提供利害關係人多元的溝通管道，確保利害關係人能夠自由且安全的表達意見，公司並針對利害關係人的建議進行回應。

短期目標

- 2026年度持續優化有關人權之管理措施至少一案

中長期目標

- 供應商接受人權稽核的比率達100%

當年度投入資源

- 2025年相關教育訓練(包含性騷擾防治、反歧視、反騷擾、保障人道待遇、誠信治理與反貪腐、職業安全與友善職場推動、人事相關法令、資訊保護等課程)

新進人員112人次	在職人員1,634人次
合計267小時	合計1,482小時

2025年度成果

- 推動人權多元共融措施：移工續聘機制落地

負責部門 管理部

申訴機制 管理部經理信箱 / 分機、總經理信箱 / 分機以及員工意見箱

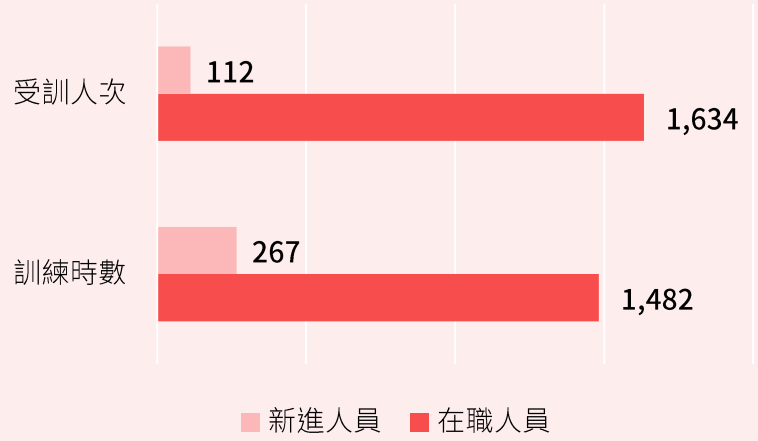
西北臺慶將維護員工權益視為永續經營的基石，深植人權價值於企業核心。我們遵循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《工商企業與人權指導原則》及國際勞工組織(ILO)《工作基本原則與權利宣言》等價值，確保營運據點皆符合當地勞動法令等規範。並於2022年6月經董事長核准發布「人權政策」及相關管理辦法，並將該政策翻譯為多國語言版本，使各國籍員工皆能充分知悉自身權利。

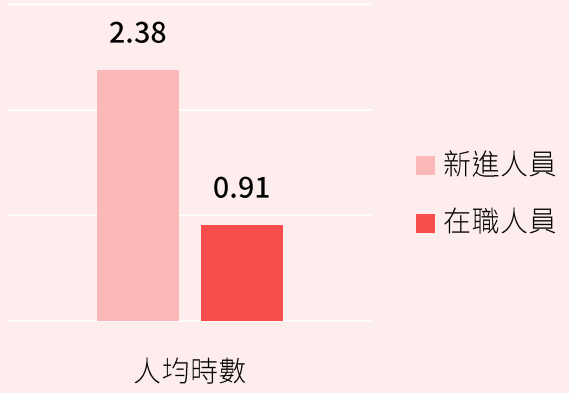
我們致力營造一個平等、多元且免於騷擾的工作環境，因應《性別工作平等法》修法，本公司訂定嚴謹的防治措施與懲戒辦法，設立專屬申訴管道(如電話專線、電子信箱)，確保員工在安全受保護的環境下發聲，調查過程皆由內部申訴委員會以全程保密方式處理。

此外，西北臺慶積極對齊國際供應鏈標準，自2023年起，各廠區陸續接受來自客戶方針對責任商業聯盟(RBA)行為準則的稽核。針對稽核發現之缺失，我們採取積極改善作為，並獲得客戶結案肯定，展現負責任的管理態度。同時，我們將人權意識融入日常培訓，持續於各廠區舉辦人權相關訓練課程， 2025年人權相關教育訓練課程包含新進人員教育訓練、性騷擾防治、反歧視、反騷擾、保障人道待遇等主題。

透過完善的預防與監督機制，2025年本公司未發生任何人權侵害事件，亦未接獲任何內部或外部之人權申訴紀錄。我們將持續精進人權管理措施，使每位員工皆能在穩定、尊重與支持的職場氛圍中發揮自身價值。

人權相關訓練統計





註：人均時數計算為員工訓練總時數/實際參與訓練員工數

4.2 團隊概況

4.2.1 員工多元化統計

西北臺慶秉持尊重與平等的核心價值，將人權政策深植於人力資源管理措施中，確保在人才招募、僱用條件、薪資福利、教育訓練、績效考評及升遷管道上，不因性別、種族、年齡、婚姻、家庭狀況或社經階級而有任何形式之歧視，致力達成職場機會的絕對公允。

我們將「員工多元化」視為企業成長的動力，積極建構友善的工作環境，除依法足額進用身心障礙者外，更延攬原住民、新住民等來自不同族群與背景的人才，保障其職涯發展機會。**2025**年西北臺慶各廠區員工總數為**2,461**人，以下將透過揭露各項多元化指標的統計，具體展現我們對建構公平、開放且具包容性職場的堅定承諾。

員工總數 (註)	
2023年	1,822
2024年	2,353
2025年	2,461

註：以當年12月31日數據為準

員工勞雇類型統計

年度		2023		2024		2025	
勞雇合約 (註1)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
桃園總部	男	225	4	224	3	201	2
	女	269	2	268	2	244	2
小計		494	6	492	5	445	4
慶邦廠	男	4	329	86	474	32	552
	女	56	788	219	921	249	1,021
小計		60	1,117	305	1,395	281	1,573
昆山廠	男	0	39	0	45	0	45
	女	0	106	0	111	0	113
小計		0	145	0	156	0	158

年度		2023		2024		2025	
勞雇類型 (註2)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
桃園總部	男	227	2	225	2	202	1
	女	270	1	269	1	245	1
小計		497	3	494	3	447	2
慶邦廠	男	329	4	86	0	584	0
	女	788	56	219	0	1,270	0
小計		1,117	60	305	0	1,854	0
昆山廠	男	39	0	45	0	45	0
	女	106	0	111	0	113	0
小計		145	0	156	0	158	0

註1：勞雇合約分為非固定期限契約員工與固定期限契約員工。慶邦廠及昆山廠因應當地法規要求，任職未滿10年者為簽署固定期限之勞動契約(即每三年一簽，期滿評估是否續聘)，任職滿10年以上者，再由員工自行評估是否轉為非固定期限之勞動契約
註2：勞雇類型分為全職員工(一週工時達法定工時上限)及兼職員工(一週工時未達法定工時上限)
註3：慶邦廠及昆山廠員工人數變動幅度較大，主因為受訂單影響以及內部調整人力資源政策所致

桃園總部員工多元化統計

桃園總部	年度		2023		2024		2025	
	直接員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	性別	男	124	24.80%	125	25.15%	100	22.27%
		女	177	35.40%	170	34.21%	139	30.96%
	年齡	未滿30歲	99	19.80%	116	23.34%	76	16.93%
		30-49歲	160	32.00%	137	27.57%	125	27.84%
		50歲以上	42	8.40%	42	8.45%	38	8.46%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	30	6.00%	27	5.43%	23	5.12%
		其他	271	54.20%	268	53.92%	216	48.11%
	間接員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	性別	男	105	21.00%	102	20.52%	103	22.94%
		女	94	18.80%	100	20.12%	107	23.83%
	年齡	未滿30歲	29	5.80%	25	5.03%	22	4.90%
		30-49歲	136	27.20%	139	27.97%	149	33.18%
		50歲以上	34	6.80%	38	7.65%	39	8.69%
	學歷	研究所	16	3.20%	17	3.42%	19	4.23%
		大專院校	156	31.20%	159	31.99%	162	36.08%
		其他	27	5.40%	26	5.23%	29	6.46%

註1：直接員工比例=(當年度該類別之直接員工總數 / 當年底之員工總數)*100%
註2：間接員工比例=(當年度該類別之間接員工總數 / 當年底之員工總數)*100%

慶邦廠員工多元化統計

慶邦廠	年度		2023		2024		2025	
	直接員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	性別	男	283	20.64%	447	26.29%	459	24.76%
		女	687	50.11%	804	47.29%	913	49.24%
	年齡	未滿30歲	233	16.99%	368	21.65%	360	19.42%
		30-49歲	673	49.09%	788	46.35%	891	48.06%
		50歲以上	64	4.67%	95	5.59%	121	6.53%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	34	2.48%	78	4.59%	137	7.39%
		其他	936	68.27%	1,173	69.00%	1,235	66.61%
	間接員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	性別	男	96	7.00%	113	6.65%	125	6.74%
		女	305	22.25%	336	19.76%	357	19.26%
	年齡	未滿30歲	85	6.20%	99	5.82%	103	5.56%
		30-49歲	289	21.08%	325	19.12%	342	18.45%
		50歲以上	27	1.97%	25	1.47%	37	2.00%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	86	6.27%	112	6.59%	137	7.39%
		其他	315	22.98%	337	19.82%	345	18.61%

註1：直接員工比例=(當年度該類別之直接員工總數 / 當年底之員工總數)*100%
註2：間接員工比例=(當年度該類別之間接員工總數 / 當年底之員工總數)*100%

昆山廠員工多元化統計

昆山廠	年度		2023		2024		2025	
	直接員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	性別	男	24	16.55%	30	19.23%	26	16.46%
		女	67	46.21%	73	46.79%	75	47.47%
	年齡	未滿30歲	10	6.90%	19	12.18%	11	6.96%
		30-49歲	61	42.07%	64	41.03%	69	43.67%
		50歲以上	20	13.79%	20	12.82%	21	13.29%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	1	0.69%	5	3.21%	1	0.63%
		其他	90	62.07%	98	62.82%	100	63.29%
	間接員工		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	性別	男	15	10.34%	15	9.62%	19	12.03%
		女	39	26.90%	38	24.36%	38	24.05%
	年齡	未滿30歲	4	2.76%	3	1.92%	2	1.27%
		30-49歲	44	30.34%	44	28.21%	50	31.65%
		50歲以上	6	4.14%	6	3.85%	5	3.16%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	19	13.10%	19	12.18%	20	12.66%
		其他	35	24.14%	34	21.79%	37	23.42%

註1：直接員工比例=(當年度該類別之直接員工總數/當年底之員工總數)*100%
註2：間接員工比例=(當年度該類別之間接員工總數/當年底之員工總數)*100%

女性員工及女性主管

營運據點	女性員工	比例	女性主管	比例
桃園總部	246人	54.79%	7人	18.92%
慶邦廠	1,270人	68.50%	0人	0.00%
昆山廠	113人	71.52%	0人	0.00%
合計	1,629人	66.19%	7人	14.89%

雇用當地居民為高階主管

營運據點	雇用當地居民為高階主管	比例
桃園總部	37人	100%
慶邦廠	5人	62.50%
昆山廠	2人	100%
合計	43人	93.48%

註：高階主管為經理級(含)以上職位

非員工之工作者

非員工之工作者總數	
2023年	99
2024年	318
2025年	288

註：以當年12月31日數據為準

非員工之工作者統計

年度		2023		2024		2025	
契約類型		派遣	其他	派遣	其他	派遣	其他
桃園總部	男	4	6	3	6	0	6
	女	2	1	3	1	0	1
小計		6	7	6	7	0	7
慶邦廠	男	1	8	86	0	32	0
	女	56	5	219	0	249	0
小計		57	13	305	0	281	0
昆山廠	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0
小計		0	0	0	0	0	0

年度		2023		2024		2025	
工作類型		作業員	其他	作業員	其他	作業員	其他
桃園總部	男	4	6	3	6	0	6
	女	2	1	3	1	0	1
小計		6	7	6	7	0	7
慶邦廠	男	1	8	86	7	32	0
	女	56	5	219	8	249	0
小計		57	13	305	15	281	0
昆山廠	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0
小計		0	0	0	0	0	0

註1：非員工之工作者定義為與本公司無直接勞雇關係，但為本公司提供勞務之人員
註2：其他工作類型範圍包含技術顧問、保全、特約廠醫、汙水廠操作人員

4.2.2 新進與離職員工統計

隨著組織業務拓展與規模持續成長，西北臺慶積極運用多元招募管道，包括人力銀行、內部推薦、派遣合作及政府就業服務資源，廣泛延攬優秀人才，以強化整體人力資本與組織競爭力。2025年西北臺慶集團新進員工共有2,457人、離職員工共2,337人，分析近年組織人力現況，桃園總部及昆山廠員工人數維持穩定；慶邦廠人數異動則因員工個人職涯規劃而離職，由人資部門進行離職訪談，並將收集到的回饋納入未來的招募計畫中。

新進與離職員工統計

註1：新進員工比例=(當年度該類別之新進員工總數 / 當年底之員工總數)*100%
註2：離職員工比例=(當年度該類別之離職員工總數 / 當年底之員工總數)*100%
註3：修改前兩年度比例計算，原以當年底該類別(年齡/性別/學歷)之員工數作為分母，本報告書改採用當年底之員工總數為分母

桃園總部		2023年				2024年				2025年			
		新進員工		離職員工		新進員工		離職員工		新進員工		離職員工	
類別		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿30歲	50	10.00%	43	8.60%	58	11.67%	31	6.24%	16	3.56%	41	9.13%
	30至49歲	41	8.20%	62	12.40%	42	8.45%	67	13.48%	32	7.13%	47	10.47%
	50歲以上	0	0.00%	4	0.80%	2	0.40%	7	1.41%	5	1.11%	13	2.90%
性別	男	45	9.00%	47	9.40%	53	10.66%	55	11.07%	20	4.45%	44	9.80%
	女	46	9.20%	62	12.40%	49	9.86%	50	10.06%	33	7.35%	57	12.69%
學歷	研究所	4	0.80%	0	0.00%	1	0.20%	0	0.00%	4	0.89%	2	0.45%
	大專院校以上	32	6.40%	23	4.60%	27	5.43%	27	5.43%	22	4.90%	23	5.12%
	其他	55	11.00%	86	17.20%	74	14.89%	78	15.69%	27	6.01%	76	16.93%

慶邦廠		2023年				2024年				2025年			
		新進員工		離職員工		新進員工		離職員工		新進員工		離職員工	
類別		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿30歲	669	56.84%	566	48.09%	1,433	84.29%	1,256	73.88%	1,666	89.86%	1,622	87.49%
	30至49歲	346	29.40%	438	37.21%	676	39.76%	520	30.59%	675	36.41%	549	29.61%
	50歲以上	5	0.42%	23	1.95%	24	1.41%	28	1.65%	35	1.89%	39	2.10%
性別	男	283	24.04%	307	26.08%	716	42.12%	540	31.76%	648	34.95%	611	32.96%
	女	737	62.62%	720	61.17%	1,417	83.35%	1,264	74.35%	1,728	93.20%	1,599	86.25%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校以上	128	10.88%	113	9.60%	313	18.41%	244	14.35%	499	26.91%	413	22.28%
	其他	892	75.79%	914	77.66%	1,820	107.06%	1,560	91.76%	1,877	101.24%	1,797	96.93%

昆山廠		2023年				2024年				2025年			
		新進員工		離職員工		新進員工		離職員工		新進員工		離職員工	
類別		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡	未滿30歲	20	13.79%	14	9.66%	20	12.82%	12	7.69%	2	1.27%	4	2.53%
	30至49歲	24	16.55%	45	31.03%	46	29.49%	43	27.56%	26	16.46%	19	12.03%
	50歲以上	6	4.14%	4	2.76%	3	1.92%	3	1.92%	0	0.00%	3	1.90%
性別	男	24	16.55%	15	10.34%	26	16.67%	20	12.82%	7	4.43%	7	4.43%
	女	26	17.93%	48	33.10%	43	27.56%	38	24.36%	21	13.29%	19	12.03%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	大專院校以上	4	2.76%	8	5.52%	5	3.21%	2	1.28%	3	1.90%	5	3.16%
	其他	46	31.72%	55	37.93%	64	41.03%	56	35.90%	25	15.82%	21	13.29%

4.3 員工照顧

補充主題 員工照顧

對西北臺慶的意義

全體員工成為伙伴，對人尊重、互相信任，發揮團隊力量，振奮起開拓的精神，去追求更高的目標，亦是邁向企業永續之重要關鍵。透過健全的薪酬福利制度，不僅能做到績優人員留任更能吸引更多優秀人才加入西北臺慶的行列。

當年度投入資源

- 全年員工平均加薪幅度達**3.2%**
- 全年有關員工留任之補助金達新臺幣**9,334**仟元

承諾與政策

建構具競爭力與公平性的薪酬及考核制度並以多元化的員工福利及退休福利，共築互敬團結創造發展之經營理念。

2025年度成果

- 全年零減班、零無薪假
- 推動一項員工福利政策：員工制服材質全面優化、發放冬季外套

短期目標

- 每年至少推動一項優化員工福利政策

中長期目標

- 成為員工引以為傲的公司，持續吸引與優秀人才的留任

負責部門 管理部

申訴機制 管理部經理信箱 / 分機、總經理信箱 / 分機以及員工意見箱

4.3.1 薪酬制度

西北臺慶的薪酬政策係依據員工的個人職能、績效表現及對公司的實質貢獻，確保薪酬結構不因個人性別、年齡、種族或其他外在條件而產生差異，並綜合評估市場薪酬動態與企業營運風險，確保薪酬水平之競爭力。

為實踐企業獲利共享，根據本公司發布之「公司章程」，當年度如有獲利，應提撥不低於6%作為員工酬勞，由董事會決議以現金或股票形式分派，並於次年度年中發放，與員工共同分享經營成果。此外，本公司亦固定提撥當年度稅後盈餘之固定比例作為年終獎金，將企業經營績效與個人薪酬深度連結，建立公司與員工互利共榮的長期夥伴關係。

非擔任主管職務之全時員工薪資

單位：新臺幣仟元

桃園總部	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2024年	487	793	683
2025年	463	894	735
差異	-4.93%	+12.74%	+7.61%

單位：人民幣元

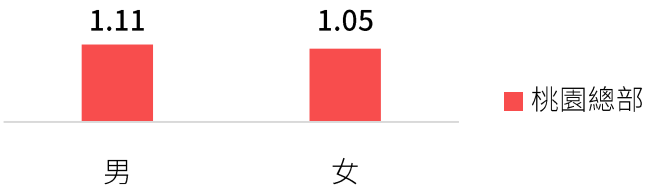
慶邦廠	員工人數	月薪平均數	月薪中位數
2024年	1,395	5,801	4,823
2025年	1,854	6,054	5,215
差異	+32.90%	+4.36%	+8.13%

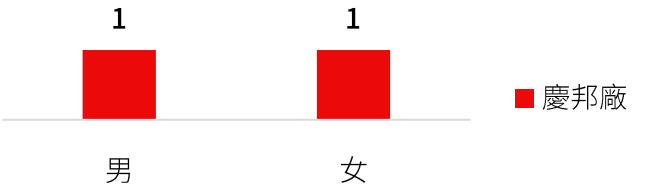
單位：人民幣元

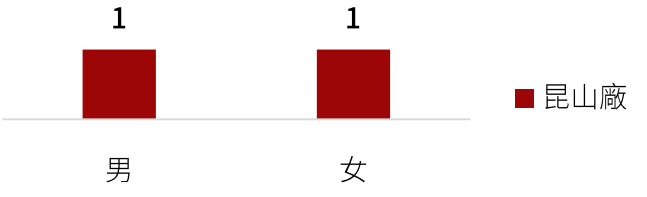
昆山廠	員工人數	月薪平均數	月薪中位數
2024年	156	7,202	7,233
2025年	158	7,034	7,250
差異	+1.28%	-2.33%	+0.24%

註：臺灣總部員工薪資以年薪統計，單位為新臺幣仟元；慶邦廠與昆山廠員工薪資以月薪統計，單位為人民幣元

不同性別之基層人員標準薪資與當地最低薪資比率







註1：基層人員定義為直接人員
註2：標準薪資為直接人員之基本核定薪資

基本薪資與薪酬比例

桃園總部		2023年		2024年		2025年	
性別		男	女	男	女	男	女
主管	基本薪資	1.30	1	1.15	1	1.24	1
	薪酬	1.37	1	1.15	1	1.25	1
非主管	基本薪資	1.03	1	1.06	1	1.11	1
	薪酬	1.04	1	1.08	1	1.12	1

慶邦廠		2023年		2024年		2025年	
性別		男	女	男	女	男	女
主管	基本薪資	1	1	1	1	1	1
	薪酬	1.14	1	1.23	1	1.16	1
非主管	基本薪資	1	1	1	1	1	1
	薪酬	1.01	1	1.17	1	1.24	1

昆山廠		2023年		2024年		2025年	
性別		男	女	男	女	男	女
主管	基本薪資	1	1	1	1	1	1
	薪酬	1.08	1	1.12	1	1.32	1
非主管	基本薪資	1.03	1	1.01	1	1	1
	薪酬	1.37	1	1.18	1	1.21	1

註1：主管定義為副課級(含)以上職位
註2：桃園總部以最終核定每月薪資作為基本薪資計算；慶邦廠及昆山廠則以當地政府法定之每月最低工資作為基本薪資計算
註3：薪酬指基本薪資加上支付員工的額外金額，包括服務年資津貼、獎金(現金和股權)、福利、加班費、調休及其他補貼(如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼)
註4：性別基本薪資與薪酬差距原因為從事工作內容不同，男性多從事研發工作、製造工程師等；女性多從事行政文書工作。

4.3.2 福利政策

為吸引優秀人才及保留關鍵技術人力，西北臺慶訂有全方位的福利政策，除依法設立職工福利委員會統籌員工旅遊等多項活動外，更主動推行優於法令的員工照護措施。

在薪酬與保障方面，我們提供員工團體保險、教育獎學金(含子女)、部門聚餐補助及員工認股，落實利潤共享。特別在工作生活平衡上，為體恤新進同仁適應需求，設立每月一天的新人事假(不扣發全勤獎金)之友善制度。

在職場環境規劃上，西北臺慶積極回應綠色交通趨勢，廠區內設有電動機車充電站，支持同仁實踐低碳生活。而為提升工作便利性，我們與便利超商合作進駐智能販賣機，提供同仁多元的飲食選擇。

此外，針對長期奉獻的資深員工，我們設有「五年倍數金牌獎牌」獎勵制度，當員工每任職滿5年(及其倍數)將致贈純金獎牌，以此感謝同仁與公司並肩成長的貢獻。



2025年模範勞工
與優秀勞工表揚

全職員工福利項目

桃園總部			慶邦廠		昆山廠
年終獎金	員工旅遊活動	員工與眷屬獎助學金	年終獎金	年終尾牙活動及抽獎	年終獎金
優於法規之定期健檢 (註)	員工宿舍	員工酬勞	優於法規之定期健檢 (註)	生育津貼	優於法規之定期健檢 (註)
生日禮金/禮品	5年倍數金牌獎牌發放	員工社團補助	生日禮金/禮品	員工旅遊活動	生日禮金/禮品
結婚/喪葬補助	留任獎金	在職進修補助	結婚/喪葬補助	員工宿舍	
三節獎金/禮券	員工介紹獎金	員工持股	三節獎金/禮券		
年終尾牙活動及抽獎	師徒制獎金	部門聯誼聚餐			
生育津貼	住院慰問金				

註：優於法規予以到職滿一年之正職員工每年一次定期健檢，健檢項目除法規項目外另提供腹部超音波檢查；另針對特殊危害作業區域之年資未符合勞保局-勞工保險預防職業病健康檢查補助之同仁，由本公司自費提供特殊危害作業檢查

4.3.3 育嬰照護

西北臺慶深知，穩定且友善家庭的工作環境是員工最堅實的後盾，我們不僅提供完善的育嬰留停申請機制，更重視員工重返職場後的適應與發展，積極協助員工追求職涯成長的同時亦能兼顧家庭照顧責任。

2025年臺灣總部共計27位員工符合育嬰留職停薪申請資格，其中有10位同仁提出申請，安心投身育兒家庭生活。申請育嬰假之男女同仁復職率與留任率雙雙達成100%的滿分表現，具體展現了西北臺慶在協助同仁平衡工作與家庭生活上的實質成效，體現我們對人才留任與性別平權的堅定承諾。

員工育嬰留停統計

註1：以近三年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準
註2：復職率=(當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數)*100%
註3：留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數/前一年實際復職人數)*100%
註4：由於育嬰留停統計會跨及不同年度，故揭露近四年數據

桃園總部	性別	2022年	2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格人數 (註1)	男	17	16	14	12
	女	18	14	12	15
申請育嬰留停人數	男	0	0	2	3
	女	8	7	4	7
育嬰留停期滿應復職人數	男	0	0	1	2
	女	4	7	2	2
育嬰留停期滿後實際復職人數(含提前復職)	男	0	0	1	2
	女	4	7	1	2
復職率 (註2)	男	0%	0%	100%	100%
	女	100%	100%	50%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職人數	男	0	0	0	1
	女	2	4	6	1
留任率 (註3)	男	0%	0%	0%	100%
	女	100%	100%	85.71%	100%

4.3.4 勞資溝通

重大主題 **勞資溝通**

對西北臺慶的意義

勞資溝通是促進企業內部和諧、提升員工參與感與歸屬感的關鍵基石。高效的勞資溝通機制不僅有助於解決內部衝突，還能加強員工對公司決策的認同與支持，提升整體生產力與企業競爭力。同時，透明、公平的溝通模式能強化公司在利益相關者中的信譽，為企業永續發展提供堅實保障。

承諾與政策

透過持續改善與員工倡議制度，公司不僅優化了勞資溝通機制，也創造了全員參與、共同創造的企業文化。公司承諾建立透明、平等的勞資溝通機制，並致力於：

- 尊重員工權利：尊重員工意見與建議，並保障其參與決策的權利。
- 透明化管理：提供清晰且公開的企業運營資訊，確保溝通內容的透明性與準確性。
- 多元溝通管道：設立多樣化的勞資溝通平台，包括例行會議、匿名建議箱、數位化溝通工具等，確保所有員工的聲音能被傾聽。
- 持續改進：定期檢討並優化勞資溝通機制，確保其有效性及對勞資雙方需求的適應性。
- 制訂員工倡議改善辦法，鼓勵員工針對工作流程、安全措施、營業效率及工作場所環境提出改善建議。

當年度投入資源

- 勞資會議每季召開**1**次
- 福委會每季召開**1**次
- 職業安全衛生委員會每季召開**1**次
- 員工滿意度調查**1**次

評估機制

- 會議執行情況：定期追蹤相關會議召開次數、參與率及決議事項的執行情況，確保溝通議題獲得落實。
- 滿意度調查：每年進行員工滿意度調查，分析整體溝通效果，並針對滿意度低於標準的項目進行優化。

短期目標

- 建立勞資溝通平台：完成設立包含線上渠道的溝通平台及員工意見調查工具，確保溝通平台覆蓋全體員工。
- 召開例行勞資會議：每季舉行一次勞資會議，討論涉及工時、薪酬、福利等關鍵議題，並紀錄會議決議與改善進度。
- 員工滿意度調查：每年進行一次員工滿意度調查，涵蓋溝通效果、工作環境及福利制度等，目標滿意度維持80%以上。
- 溝通訓練：為管理層及勞工代表提供溝通技巧與衝突管理專業訓練，完成100%相關人員培訓。

中長期目標

- 溝通機制全面成熟：到2028年，建成數位化溝通系統，實現溝通流程標準化與數據化管理。提高員工溝通參與率，並將溝通成果納入管理績效評估。
- 勞資會議推廣至供應鏈：到2028年，將勞資溝通機制擴展至供應商，推動主要供應商100%實施定期勞資溝通機制，確保供應鏈內部的和諧與穩定。
- 建構合作型勞資文化：在2030年前建立以合作為核心的勞資文化，如爭議案件發生時於30日內結案、未解決案件比例低於2%(未解決/案件總數)、建立員工關係指標(滿意度/留任率)作為預警機制。

負責部門 管理部

申訴機制 管理部經理信箱 / 分機、總經理信箱 / 分機以及員工意見箱

西北臺慶認為和諧的勞資關係是企業穩定成長的基礎，秉持著雙向互動及開放透明的原則，建構良好的溝通文化。我們依法於每季定期召開勞資會議，成員包含勞資雙方代表各5名，其中最高層級之資方代表由總經理親自出席，勞方代表則涵蓋各個部門，確保員工心聲能直達管理決策層，並針對各項建議給予積極且善意的回應。

為建立多層次的溝通渠道，我們依據「員工溝通暨申訴管理辦法」設立實體意見箱，使員工得以書面敘述充分表達建議事項；或以寄送電子郵件形式直達總經理電子信箱，確保每份聲音皆能受到重視與回應，並承諾嚴格遵守身分資料保密原則。此外，若員工針對營運管理面向提出具有建設性之提案，經採納而卓有成效者，將於取得提案人同意後，給予公開表揚及鼓勵。

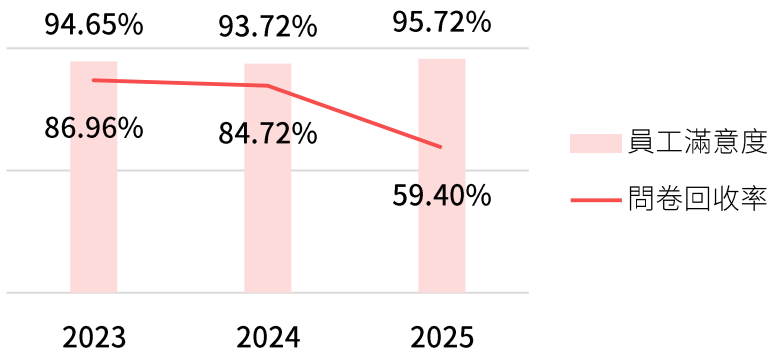
西北臺慶本諸尊重勞動權益與保障員工結社自由的權利，對於組織工會抱持開放態度，目前昆山廠已有成立工會，該廠區全體員工皆為工會會員。此外，我們承諾遵循當地勞動法規，近年來無大量解雇或片面變更工作條件之情事，致力維持穩固的勞資關係。

4.3.5 員工滿意度調查

西北臺慶桃園總部由管理部每年定期辦理全體員工滿意度調查，評估面向涵蓋工作環境、主管、同事、薪酬、工作內容及個人發展等六大層面，內部同步設有「員工意見箱」與「利害關係者溝通管理程序」，建構多元且暢通的訴求管道，確保員工及其他利害關係者的聲音能及時傳遞。

為確保內部調查之真實性與客觀性，與員工進行深度的溝通，我們採用匿名制，並透過開放式填答題目鼓勵同仁自由表達想法。

針對調查所蒐集之意見，由專責單位管理部彙整後，針對較低得分項目委由權責部門研擬具體改善方案，最終將處理結果公告使全體員工周知。透過即時的反饋機制，不僅讓同仁感受到意見被實質重視，更有效強化了員工對公司的信任感與參與意願。



註1：員工滿意度調查滿分為100%，目標值為80%以上
註2：調查期間為2025全年度

4.3.6 退休保障

西北臺慶臺灣總部依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》，建立透明且穩固的退休保障機制，確保員工職涯後的經濟安定。我們衷於保障員工權益之精神，針對適用「舊制退休金」(2005年6月30日前入職)的員工，於2017年達成足額提撥並經桃園市政府勞動局核准在案。截至2022年3月31日，本公司已全面完成舊制退休金之結清發放作業。

關於新制退休金之提繳，本公司依法每月為具備資格之員工固定提撥6%之退休金至個人專戶。員工亦可依個人意願選擇0%~6% 進行自願提撥，強化個人退休規劃之彈性。凡符合法定退休條件之員工，均可提出申請，並於年滿60歲時依法提領退休金。

退休金制度

確定福利計畫			確定提撥計畫
● 依據《勞動基準法》規定訂有確定福利之退休辦法，適用於2005年7月1日實施《勞工退休金條例》前所有正式員工之服務年資，以及於實施《勞工退休金條例》後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。	● 依據《勞動基準法》規定，按員工服務年資及退休前6個月之平均薪資計算退休金給付。	● 按月就薪資總額2%提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行。	● 依據《勞工退休金條例》規定訂定員工退休辦法，提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。

4.4 人才資本

重大主題 人才培育

對西北臺慶的意義

人才的發展培育為企業永續的重要關鍵因子，西北臺慶注重員工職能發展並致力於系統化的人才培育，強化組織能力及競爭力。

承諾與政策

西北臺慶深信人才是組織永續發展的關鍵，教育訓練乃培育人才與提升組織競爭力的重要基石。為確保訓練措施切合組織策略、回應利害關係人需求，並促進員工持續成長，特訂定以下教育訓練政策原則，作為各項訓練規劃、執行與檢討之依循：

- 合規基礎：依循相關法規規範，確保教育訓練合法合宜，並符合組織治理要求。
- 策略切合：結合公司經營方針與年度目標，並參酌利害關係人回饋與職能需求，規劃符合組織發展的訓練方案。
- 持續精進：鼓勵員工多元學習，並透過訓練成效評估與回饋，建立持續改善機制，以確保訓練品質提升。
- 共創價值：支持員工專業精進與持續成長，強化部門運作效能，並以評估與改善循環推動組織永續競爭力。

當年度投入資源

- 年度總投入訓練費用共計新臺幣**1,960**仟元

短期目標

- 2026年度各項稽核中重大缺失或有關之裁罰件數**0**件
- 持續推動人才發展專案至少一案

2025年度成果

- 各項稽核中重大缺失或有關之裁罰件數**0**件
- 推動人才發展專案→薪酬制度優化

中長期目標

- 持續優化勞動部勞動力發展署人才發展品質管理系統(TTQS)各項指標，以期**3~5**年內獲取銀牌之認證

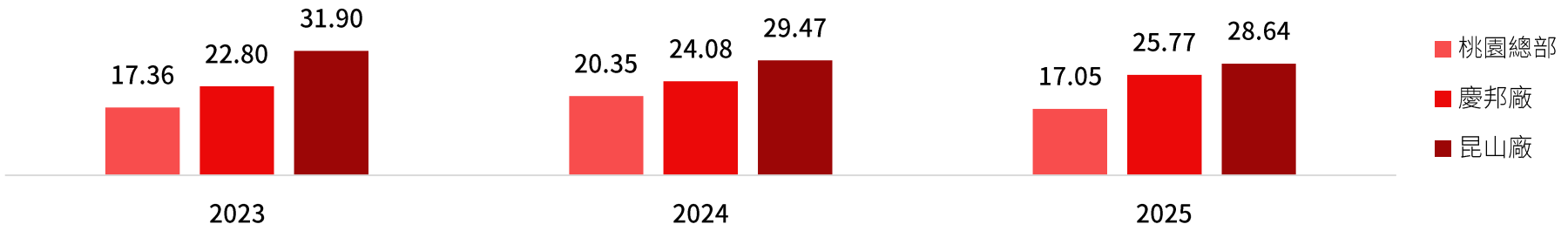
負責部門 管理部行政課　**申訴機制** 部門電子郵件箱 / 分機

4.4.1 人才培育

西北臺慶建立系統化的教育訓練制度，落實培育人才的經營承諾，協助員工在職涯各階段實現自我價值。為持續精進人才競爭力，我們透過擬定年度教育訓練計畫，結合內外部訓練雙軌並進的模式，鼓勵員工深耕專業領域。

內部訓練係由各部門依據業務需求規劃課程，確保技術與知識的即時對接；外部訓練則視各部門內部業務發展規劃，選派合適人才參與外部專業機構所舉辦的課程，並邀請結訓同仁透過心得分享或內部講習，將個人學習轉化為組織資產，有效將外部新知內化，建立良好的知識傳遞與經驗傳承機制，全面優化組織效能，打造卓越的專業團隊。

員工平均訓練時數



註：平均訓練時數為當年度全體員工訓練總時數 / 當年底員工總人數

各類別員工平均訓練時數

年度	2023		2024		2025	
性別	女	男	女	男	女	男
桃園總部	11.24	24.60	16.63	24.78	15.85	18.51
慶邦廠	22.20	19.10	24.20	22.50	25.18	23.69
昆山廠	24.82	38.14	26.57	36.32	25.21	32.07

年度	2023		2024		2025	
職級	主管	一般員工	主管	一般員工	主管	一般員工
桃園總部	40.95	13.00	42.23	16.03	26.42	14.74
慶邦廠	20.20	22.30	22.10	24.20	23.55	24.68
昆山廠	42.00	27.10	46.70	28.05	40.15	27.79

註1：各類別員工平均訓練時數為當年度該類別員工訓練總時數 / 當年底該類別員工總數
註2：主管定義為為副課長級(含)以上職位

4.4.2 教育訓練滿意度

西北臺慶為提供高品質的學習資源，除對學員進行學習成效考核外，更將員工的反饋視為優化制度的核心驅動力。我們透過「教育訓練意見調查表」針對課程內容、師資專業、個人收穫及綜合建議事項等四大面向進行調查，透過量化數據與具體建議的交叉分析，確保培訓資源能精準對接同仁需求。

2025年度教育訓練計畫執行率達100%，在教育訓練滿意度調查中，同仁對整體培訓目標給予了4.62分(滿分為5分)的評價。這項優異成績不僅彰顯了卓越的教學效能，更體現了員工對人才發展資源的高度認同與支持。

註：教育訓練意見調查表前三個面向採取李克特氏五點量表填答(選項由極不滿意1分至非常滿意5分)，第四面向則設計以開放式問卷呈現

4.4.3 定期績效評核

西北臺慶為建立有效的績效評核制度，我們訂有「職工考績管理辦法」，以客觀與公平為核心原則，旨在激發員工潛能並提升整體營運效能，確保每位同仁的貢獻皆能獲得對應的肯定與回饋。

在執行實績方面，2025年臺灣總部已全面落實全員定期績效評核，確保人才發展與組織目標高度連結；慶邦廠及昆山廠則優先針對主管職級進行定期考評，以強化領導效能並確保管理品質。我們將持續優化各廠區的績效管理覆蓋度，落實以績效為導向的人才發展策略。

績效評核範圍及考核比率

2025年		性別				員工類別			
營運據點		男		女		一般員工		主管	
桃園總部	檢視人數	201	99.01%	246	100%	360	100%	89	100%
	員工總數	203		246		360		89	
慶邦廠	檢視人數	28	4.79%	35	2.76%	30	1.65%	34	100%
	員工總數	584		1,270		1,820		34	
昆山廠	檢視人數	5	11.11%	8	7.08%	0	0%	13	100%
	員工總數	45		113		145		13	

註1：桃園總部績效評核範圍包含全體員工；慶邦廠與昆山廠僅針對主管進行考核
註2：桃園總部績效評核比例未達100%主因為部分新進員工到職後尚未達考核週期

4.5 友善職場

重大主題 **職業安全**

對西北臺慶的意義

職業安全是保障員工健康與生產力、促進企業永續發展的關鍵基石。員工的安全和福祉是企業最重要的資產，安全的工作環境不僅能提升員工士氣與效率，還能降低工傷風險、法律糾紛及營運中斷的可能性。同時，積極推動職業安全能彰顯公司對員工和利益相關方的承諾，並強化品牌形象及競爭力，吸引更多高素質人才與合作夥伴。

承諾與政策

西北臺慶將職業安全視為永續經營的核心價值之一，致力於提供安全健康的工作環境，保障全體員工的身心健康與生命安全。基於「遵守法規、教育訓練、全員參與、健康關懷、風險管理、持續改善」的核心政策，我們承諾將職業安全政策貫徹於公司各層級及業務活動中，確保所有員工在安全、健康的環境下工作。透過全員參與與持續改善，我們致力於實現「零事故、零傷害」的安全目標，並為全體利害相關者樹立負責任企業的標竿。

短期目標

- 持續維持ISO 45001系統驗證
- 每月會同各部門主管定期巡檢1次
- 每月在月會中提報安全衛生事項，及廠內守規性評估
- 設備安全工程改善
- 製作教育訓練影片

中長期目標

- 無災害工時累計達240萬小時
- 對廠內作業進行安全觀察，進行製程安全改善

當年度投入資源

- 廠區實施電子門禁管制共計完成13組
- 廠區死角監視器安裝
- 全場廁所進行修繕
- 工作場所異味排除

2025年度成果

- 各項稽核結果無重大缺失
- ISO 45001職業安全衛生管理系統通過稽核
- 取得無災害工時150萬小時認證

負責部門 職業安全衛生室

申訴機制 吳先生 manage07@tai-tech.com.tw 分機1377

4.5.1 職業安全衛生管理系統

西北臺慶視職業安全衛生為守護全體員工的身心健康與生命安全之核心，2019年內部即導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，並透過每年委請合格的第三方驗證機構進行稽核，確保管理機制持續與國際標準接軌。2025年第三方稽核結果顯示無任何重大缺失，具體展現了我們在維護職業安全衛生系統的高度重視。

我們秉持「職業安全衛生政策」之六大核心方針，將安全意識貫徹於各層級與營運活動中，透過計畫(Plan)、執行(Do)、查核(Check)、行動(Act)的循環模式，致力實踐「零事故、零傷害」的目標。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

桃園總部	2025年	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	452	100%
	勞動檢查	452	100%
ISO 45001	內部稽核	452	100%
	外部查證	452	100%

註：範圍皆涵蓋本公司所有員工、工作者及承攬商，並無排除其他工作者

職業安全衛生政策

遵守法規	● 嚴格遵循《職業安全衛生法》及相關法規，並以國際標準ISO 45001作為管理基準，確保工作環境的合規性與安全性。 ● 主動跟進最新的法規要求，定期進行法規查核。
教育訓練	● 制訂完善的教育訓練計畫，確保全體員工知悉且遵守職安衛相關規範，並具備緊急應變能力。 ● 定期舉辦培訓課程，涵蓋危險辨識、急救技能、防災應對等，並透過測驗與實地演練驗證學習成效。
全員參與	● 深植全員參與的文化，建立員工反饋機制，鼓勵員工主動通報安全隱患及提出改善建議。 ● 明確各層級的職安衛權責，確保每位員工皆能有效履行其角色與職責。
健康關懷	● 提供定期健康檢查，尤其針對高風險作業人員，強化健康監測與職業病預防。 ● 推行健康促進計畫，包括心理健康輔導、健康講座及紓壓活動等，提升員工身心健康水平。
風險管理	● 建立全面性風險辨識與評估機制，對高風險場所及作業進行深入分析，採取有效的風險控制措施。
持續改善	● 定期檢討職安衛績效指標(如事故發生率、違規次數等)，不斷優化管理流程與措施。 ● 透過外部稽核與第三方驗證，確保管理體系的透明性與持續進步，並借鑑業界案例汲取經驗，以提升整體運作水平。

4.5.2 風險評估與管控

西北臺慶依照勞動部職業安全衛生署公告之「風險評估指引」訂立「職安衛風險評估作業程序」，保護員工避免因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等媒介物，或作業活動及其他職業上原因引起疾病、傷害、失能或死亡等情況，藉由持續性的危害鑑別與風險評估，透過擬定改善目標方案追蹤，將風險控制在可接受的程度之下。

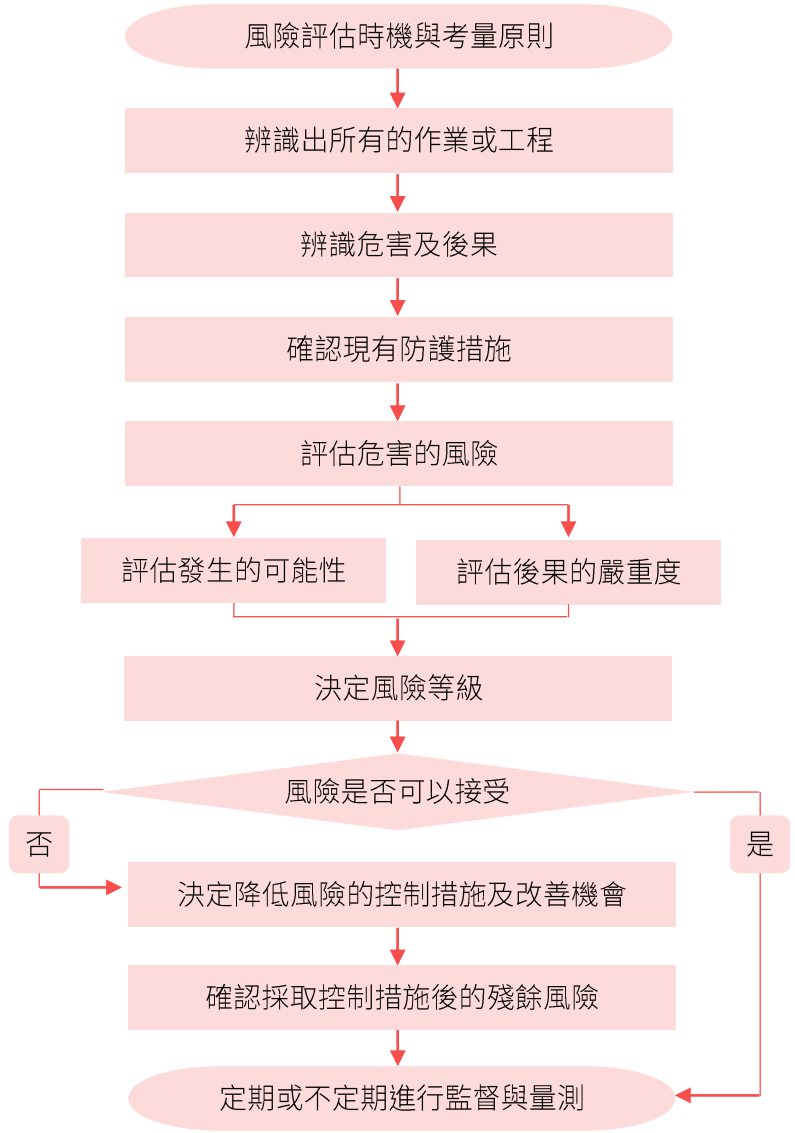
為使全體員工具備足夠的安全意識，我們將法規納入新進人員及在職員工教育訓練教材中，確保同仁知悉《職業安全衛生法》第18條賦予之勞工退避權，當員工發現工作場所存在「立即發生危險之虞」時，得在不危及他人安全下，自行停止作業並退避至安全場所，而不需擔心受到解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

此外，我們將業務活動分為例行與非例行作業，藉由風險發生的「可能性」及「嚴重度」之乘積計算，分為5個風險等級，我們針對不同等級採取相對應的層級控制措施(如消除、取代或工程控制等)，力求從源頭消除危害，守護工作場所之安全防線。

風險等級判定表

風險等級		因應對策
5	非常高度風險	不可接受風險，立即檢討現有保護、控制措施之完整性，並持續擬定改善方案。
4	高度風險	勉強可接受風險，各單位於管理方案編列時，應優先考量改善此等級風險，進一步檢討，決定改善作法。
3	中度風險	暫時可接受，但需要注意目前管制狀況。
2	低度風險	可接受，以現有方式管理。
1	忽略風險	可忽略，不改善。

風險評估流程



4.5.3 事故調查流程及改善

西北臺慶抱持著積極的態度與作為，用以預防及降低事故發生之機率，我們訂有「緊急應變程序」，針對不同類型的災害辦理模擬演練，強化員工緊急應變能力。當面臨突發狀況或緊急事故時，同仁可依據「事件處理與調查管理程序」即時向相關單位進行通報、提供初步的急救處置，並協助建立客觀的事實紀錄及保留證據。

而事故調查的核心內涵在於預防類似事故再次發生，我們透過成立調查小組展開細部調查，分析發生事故的直接原因、間接原因及基本原因，將調查結果轉化為實質的防護動能，研擬有效的立即改善措施及預防計畫，達到移除危害根源的目標。

我們深知預防再發的重要性，將每一次的經驗化為成長的種子，透過定期召開職業安全衛生委員會，由高階主管帶領跨部門檢討，並將事故案例編製成教育訓練教材，不僅針對單一事件優化，更採取橫向展開的預防策略，確保潛在風險得以一併排除，落實持續改善的安全文化。

事故調查流程

事故發生

事件發生後，發生單位應於**12**小時內(重大事故**1**小時)填寫事件通報單及通知職業安全衛生室；若為重大職業傷害(如發生死亡災害者、罹災人數達三人以上者)，須於**8**小時內通報主管機關。

事故調查

發生單位應立即執行「初步調查」，並於**1**週內將事件調查報告送至職業安全衛生室；職業安全衛生室將依事件調查層級，籌組事件調查小組進行「正式調查」。

後續改善

所有調查報告皆需上呈總經理簽核，並以「矯正與預防措施管理程序」實施追蹤改善。

桃園總部員工/非員工職業傷害統計

年度	2023		2024		2025	
總經歷工時	1,198,874		1,385,054		1,253,163	
依據每20萬工作小時計算比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
職業傷害造成的死亡事故	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害	8	1.33	2	0.29	7	1.12
職業病	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業病	0	0	0	0	0	0

註1：員工上下班通勤發生的交通事故，不列入計算
註2：職業傷害比率計算公式=(職業傷害人數/總經歷工時)*20萬工時
註3：職災認列由當地勞動部認定

桃園總部員工/非員工職業傷害及職業病類型

年度		2023	2024	2025	危害原因及改善說明
職業傷害	捲夾	4	1	4	加裝安全防護連鎖感應器
	人因	1	0	0	
	跌倒	0	1	3	鐵板加強止滑/拆除漏油設備/錯誤搬運方式
	物體飛落	3	0	0	
職業病	過勞	0	0	0	

慶邦廠員工/非員工職業傷害統計

年度	2023		2024		2025	
總經歷工時	2,539,241		4,517,981.5		3,058,528	
依據每20萬工作小時計算比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
職業傷害造成的死亡事故	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害	4	0.32	2	0.09	5	0.33
職業病	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業病	0	0	0	0	0	0

註1：員工上下班通勤發生的交通事故，不列入計算
註2：職業傷害比率計算公式=(職業傷害人數/總經歷工時)*20萬工時
註3：職災認列由當地工傷認定中心認定

慶邦廠員工/非員工職業傷害及職業病類型

年度		2023	2024	2025	危害原因及改善說明
職業傷害	切傷	2	0	0	
	壓傷	2	0	0	
	機械傷害	0	1	3	操作設備時人員違規造成壓傷切傷手指
	燙傷	0	1	0	
	砸傷	0	0	2	使用運輸工具，發生意外砸傷
職業病	過勞	0	0	0	

昆山廠員工/非員工職業傷害統計

年度	2023		2024		2025	
總經歷工時	462,996		516,500		540,221	
依據每20萬工作小時計算比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
職業傷害造成的死亡事故	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害	0	0	0	0	0	0
職業病	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業病	0	0	0	0	0	0

註1：員工上下班通勤發生的交通事故，不列入計算
註2：職業傷害比率計算公式=(職業傷害人數/總經歷工時)*20萬工時
註3：職災認列由當地工傷認定中心認定

昆山廠員工/非員工職業傷害及職業病類型

年度		2023	2024	2025	危害原因及改善說明
職業傷害	跌傷	0	0	0	-
	切傷	0	0	0	-
	燙傷	0	0	0	-
職業病	過勞	0	0	0	-

4.5.4 職業安全衛生之工作者參與及訓練

卓越的職業安全衛生管理不僅源於完善的制度，更仰賴全體員工的積極參與與專業素養。我們依法每季度召開「職業安全衛生委員會」，作為內部最高層級的職業安全衛生諮商管道，由總經理擔任主任委員，成員包含各部門主管、專任勞工健康服務護理人員與職業安全衛生人員，並落實充足比例的勞方代表參與，確保決策過程充分考量員工的需求與建議。

透過職業安全衛生委員會定期監督與審議內部職業安全衛生管理作為，其核心職責涵蓋機械設備與作業環境的危害防範、承攬商管理、教育訓練規劃、檢討職業災害調查報告、檢視職業安全衛生相關稽核績效，確保各項程序規章隨管理現況滾動修正。同時，針對勞工健康管理、職業病預防與健康促進計畫進行嚴格把關。

西北臺慶為建構全面性的職業安全衛生防護網，透過規劃系統化的教育訓練計畫、多元化的主題課程及創新的學習模式，強化員工危害辨識及預防的能力。

為符合法定要求，針對新進人員於入職當日即安排3小時的職業安全衛生基礎訓練；針對在職員工則安排每三年至少3小時的回訓課程。另外，我們將依據該年度風險評估結果、歷史事故分析、實際工作需求，每年度規劃辦理至少4場不同類型的危害預防課程。

除外聘專業師資進行實體教學外，我們積極推動數位學習模式，同仁可透過線上學習平台靈活安排學習排程，打破時空限制，並藉由多元化的溝通管道(如系統推播、郵件、公告)確保職業安全衛生相關資訊傳遞順暢，將「安全第一」深植於企業核心。

職業安全衛生教育訓練內容

新進人員安全衛生教育訓練	為所有新進員工提供基本安全衛生概念，涵蓋工作場所危險辨識、安全操作規範及緊急應變流程，確保新員工能快速融入並遵守安全文化。
在職人員安全衛生教育訓練	定期舉辦安全衛生教育，針對各部門及崗位特性設計專屬課程，提升員工的風險辨識與應對能力。
安全衛生委員會教育訓練	專為安委會成員設計，聚焦安全衛生政策、監督機制及法律合規，提升委員會的管理能力與實務操作水平。
ISO 45001程序說明與使用時機	教導員工ISO 45001的核心程序及適用情境，促進標準化操作，確保系統在日常管理中的有效應用。
化學品危害及緊急應變	針對接觸化學品的員工，進行化學品性質、標籤辨識及應急處置技巧的專業訓練，減少化學事故風險。
職場不法侵害講座	探討職場霸凌、騷擾及暴力等議題，透過案例分析與專業指導，增強員工對職場不法行為的辨識與應對能力。
AED操作與急救人員實務	訓練員工掌握自動體外心臟去顫器(AED)的使用技巧及急救操作，確保突發健康事件能迅速有效處置。
呼吸防護教育訓練	訓練涉及特殊作業的員工正確使用呼吸防護裝備，降低有害氣體吸入風險。
用電安全與火災預防	教育員工正確操作電器設備及識別電氣危險，並強化火災預防知識，提升應急處置能力。

4.5.5 職業健康服務

西北臺慶重視每位員工的身心健康，為了給予同仁更全面的健康照顧，我們主動採取優於法規標準的保護措施，並依循《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》，透過聘請專任勞工健康服務護理人員與職業安全衛生人員，偕同特約職業醫學專科醫師，建構完善的防護網。

我們訂有完善之「勞工健康服務計畫書」，除了針對個人健檢結果進行專業分析與持續追蹤，更積極推動職業相關傷病預防措施；此外，我們安排職業醫學專科醫師定期臨場駐診服務，以及建立健全的急救與緊急處置機制，並致力於推動四大勞工健康保護計畫及健康促進措施。我們期望藉由下列目標實踐對員工生理、心理的全方位關懷，落實守護員工健康的承諾由內而外打造安全、健康的友善職場。

- 滿足法定健康檢查要求，並建立健康管理分級制度
- 強化職場危害預防措施，保障員工工作安全及身心健康
- 健康教育及健康促進活動根據需求調查開展



特約職業醫學專科醫師定期臨場駐診

勞工健康保護四大計畫

母性健康保護計畫

目的：保護育齡期、懷孕、產後、哺乳中女性同仁的健康與工作安全。

- 鼓勵主動告知懷孕狀況，依需求調整工作範圍
- 提供特約婦產科醫療服務、孕婦停車位及哺乳室設置
- 依個別需求提供健康關懷與衛教，確保職場母性保護落實

異常工作負荷促發疾病預防計畫

目的：預防心血管疾病及異常工作負荷引發之健康風險。

- 建立分級管理機制，提供健康關懷與廠醫指導
- 根據工作負荷與健康檢查數據，實施健康追蹤與關懷

人因性危害預防計畫

目的：預防重複性肌肉骨骼傷病與人因性危害。

- 廠醫現場巡視並提供環境改善建議
- 工作姿勢指導與衛教活動，張貼宣導文宣，降低職場危害
- 辦理姿勢矯正與肌肉放鬆運動課程

執行職務遭受不法侵害預防計畫

目的：建立安全且無暴力的工作環境，保障員工權益。

- 張貼禁止職場暴力及性騷擾聲明
- 進行危害辨識及預防教育訓練，提供申訴及通報管道

健康檢查

一般健康檢查管理

1. 我們依法規辦理定期健康檢查，且提供優於法規標準的健康服務：
   - 在取得同仁同意的情況下，提供優於法規的每年一次健康檢查，並增加其他健康檢查項目(如腹部超音波檢查)。
   - 選擇符合勞工體格及健康檢查認可的醫療機構，並要求醫院提供歷年健康數據對照報告(近三年檢查數據)，協助員工掌握自身健康趨勢。
2. 健康管理分級：由專任護理人員與特約職醫根據健康數據進行健康管理。



健康檢查

特別危害健康作業管理

針對公司生產製程中存在的特別健康危害(如噪音、粉塵、鎳、游離輻射等)：

1. 環境監測：定期進行作業環境監測，確保符合安全標準。
2. 特殊作業健康檢查：每年依法辦理並依據分級管理原則提供健康指導。根據法規，符合二級管理標準的同仁均安排廠醫健康指導；此外，根據當年度檢查結果，無任何需要進行三級管理以上之人員。
3. 職場健康安全宣導：針對廠內特定危害發布防範衛教宣導文宣。

特殊作業分級管理

2025年	噪音	粉塵	鎳	游離輻射
第一級管理	11	15	17	5
第二級管理	4	5	9	8
第三級管理	0	0	0	0
第四級管理	0	0	0	0
總人數	15	20	26	13+1 (變更作業)

註1：二級人員依法將實施個人健康指導
註2：變更作業不分級

健康檢查統計

2025年	法定應檢人數 (註1)	法定已受檢人數	法定完成率 (註2)	優於法規參與人數 (註4)	參與該項目人數 (活動量統計)
一般健檢	4	1 人	25% (註3)	293 人	294 人
特殊健檢	33	33 人	100%	19 人 (公司自費)	52 人

註1：指依照法規標準規定，必須接受定期健康檢查之人數
註2：法定已受檢人數 / 法定應檢人數 * 100%
註3： 法定未受檢人數共3位，因海外派駐，尚未返國健檢
註4：指超出法規要求，因公司提供之福利措施而自主接受健檢的人數
註5：部分參與特殊健檢者亦包含參與一般健檢，故兩項相加不代表實際參與健檢人數
註6：2025年度健檢參與實際人數共319人，參與人數佔公司總員工數為70.4%
註7：受檢員工佔總員工比例=實際受檢人數 ÷ 全公司員工數(以2025年10月員工總數453人計算) ×100%

健康促進報告

西北臺慶深知健康職場的重要價值，健康保護措施不再只局限於預防意外傷害或職業病，更強調培養員工的健康意識，將良好的習慣內化於日常，協助員工在工作與生活中取得平衡。

我們透過每個月定期發布健康教育文宣，提供同仁正確的保健觀念與來自政府機關的免費資源，並針對員工需求設計合適的健康促進方案，積極舉辦多元化的活動。為深耕職場健康文化，藉由高階主管的主動參與，帶領同仁體驗各項健康促進活動，共同打造具支持性的健康環境。

宣導課程

舉行日期	宣導課程	參與人數	滿意度調查
2025/6/3	職場不法侵害申訴、調查評議實務(高層與調查小組)	28	滿意
2025/6/3	職場不法侵害及性騷擾防治(主管職+勞工代表)	32	滿意
2025/8/1-9/1	員工不法侵害暨性騷擾防治教育訓練線上課程	414	滿意
2025/8/21	CPR+AED操作實務教育訓練	18	滿意



CPR+AED操作實務教育訓練

健康促進活動

舉行日期	宣導課程	參與人數	滿意度調查	學員反饋
2025/2/19	墊上矯正運動—調整你的身體姿勢	19	非常滿意	有幫助 / 專業的講解 /講師授課有互動、專業！運動完有改善痠痛 / 實際運動完有放鬆的效果，多多舉辦相關課程讓大家都可以參與 / 運動伸展很舒服
2025/5/7	樂齡動健康・一起強健存肌力	15	滿意	運動效果超乎預期，此類課程可多舉辦 / 非常滿意對身體有幫助
2025/6/13	員工舒壓課程-粉彩創作體驗課程	8	滿意	專注投入創作的當下，讓我很紓壓 / 與同事分享作品時，氣氛很輕鬆、有趣 / 看到作品完成的瞬間，讓我有成就感







健走千步・永續植樹｜健康 × 環境雙軸行動

2025年2月3日至3月4日，西北臺慶展開為期一個月的「健走千步・永續植樹」健康促進活動。本次活動與 Walkii 數位平台合作推動「健康森林植樹計畫」，創新性地將員工健康、環境保育深度結合。

攜手「高雄市愛種樹協會」將同仁的健走步數轉化為實質的綠色行動，透過認養樹苗、植樹於高雄茄萣濱海地區之候鳥棲地、濕地，響應「打造海角新樂園」濱海造林計畫，期望透過適地適種與多樣性多層次植栽配置，逐步建立濱海防風林與生態棲地，實踐職場健康與生物多樣性的雙重目標。



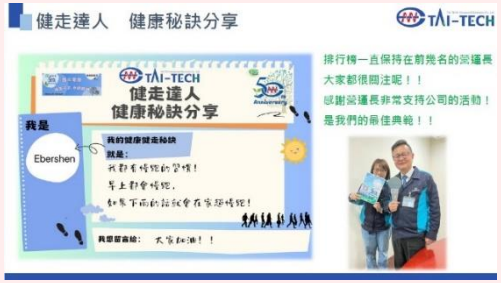
參與高雄市愛種樹協會
「茄萣公14土地」造林計畫



22° 52'53.1"N 120° 11'31.5"E
種植5顆臺灣原生種樹苗

本活動由營運長率先響應，帶領全體同仁以實際行動展現企業對永續價值的重視；護理師則擔任健康推廣大使，透過員工訪談分享與日常鼓勵，營造溫暖的打氣文化，讓健走不再只是運動，而是一場橫跨部門的全員集體行動。

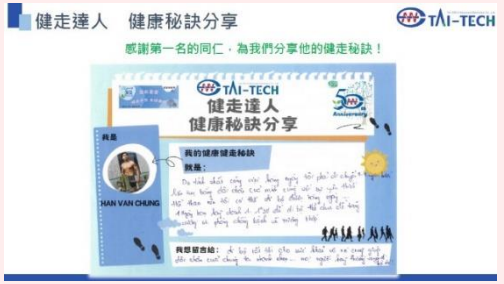
特別令人感動的是，印尼與越南籍同仁的熱情投入，與台灣夥伴並肩努力、彼此加油。這種跨越語言與文化的深度互動，充分展現了公司多元共融與團結向心的企業精神。



營運長率先響應活動、
護理師擔任健康推廣大使



印尼籍同仁
分享健走心得



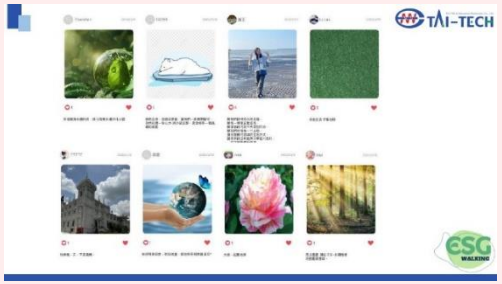
越南籍同仁
分享健走心得



健走步數排行榜



活動成果



同仁分享綠色祈願卡

截至2025年3月5日，這股健康動力已轉化為亮眼的社會影響力，桃園總部共251位同仁熱情參與為期一個月的健走活動，累積總步數達39,275,477步，換算活動點數為4,258點，成功種植5棵樹苗，推估創造5,577.1公斤CO_2e的減碳效益，並透過活動APP分享81則綠色祈願卡，傳遞同仁對守護環境的願景。這不僅是一次健康的邁進，更是我們將個人行動轉化為社會影響力的深刻實踐。

熱情響應
桃園總部共計251位同仁熱情參與為期一個月的健走活動

健康動能
健走活動累積總步數達39,275,477步，換算活動點數為4,258點

生態貢獻
於高雄茄萣濱海地區種植5棵臺灣原生種樹苗

減碳效益
推估創造5,577.1公斤CO_2e的減碳效益

願景傳遞
分享81則綠色祈願卡，傳遞同仁對守護環境的願景


健走達人表揚

我的健康 × ESG BINGO 挑戰賽｜小行動，累積大改變



西北臺慶秉持「小行動能累積大改變」的理念，於2025年7月1日至8月16日 辦理《我的健康 × ESG BINGO 挑戰賽》，透過有趣的九宮格任務設計，將健康促進與ESG永續理念趣味結合，並自然融入日常生活。

任務內容涵蓋規律健走、規律飲水、血壓紀錄、健康閱讀、公益參與及友善職場行動，引導同仁從低門檻的日常小事做起，實踐自我健康管理，同時深化對永續價值的認同，讓健康與永續理念能在日常中輕鬆落實。本次活動共 280 位同仁報名參與，其中 147 位完成挑戰並繳交成果，顯示員工對健康促進及 ESG 行動具高度參與意願與實際行動力。

健康行為養成
透過任務引導，同仁逐步建立自我健康管理意識，其中97人養成規律飲水習慣、80人開始定期關注與紀錄血壓、73人完成健康相關文章閱讀顯示健康促進已從宣導層次，逐步轉化為實際行為改變。

友善職場營造
共有90位同仁參與「讓職場更溫暖」任務，透過影像紀錄與互動分享，促進跨部門交流與關懷文化，強化同仁之間的連結，提升職場幸福感與歸屬感。

公益參與與社會關懷
65位同仁透過捐款、物資捐贈、志工服務及淨灘等形式投入公益行動，累計捐款金額新台幣17,462元(扣除未揭露、小額捐款、定期捐款及扶養兒童等項目後)，將個人善意轉化為具體社會影響力。

低碳行動與環境效益
17位同仁完成15日萬步挑戰，累計步數逾255萬步(約1,657.5公里)，相當於節省127.5公升汽油，減少372.3公斤CO_2e排放。有效將日常運動行為轉化為可量化的減碳成效。

透過本次《我的健康 × ESG BINGO 挑戰賽》，公司成功將健康促進與 ESG 行動生活化，將 ESG 理念融入日常實踐，並透過具體行動，讓健康與永續不再停留於口號，而是真正落實於員工日常，並深植於企業文化之中。





LDCT 肺癌篩檢到廠設站服務

鑑於肺癌長期位居國人癌症死因之首，且早期多無明顯症狀，及早篩檢顯得尤為重要。考量公司特殊作業型態與工業區地理位置，並配合桃園市肺癌篩檢計畫，公司特別規劃貼近同仁需求的健康服務措施。

為降低同仁就醫所需的時間成本與心理門檻，於2025年8月22日攜手桃園市楊梅區衛生所，推動「肺癌篩檢到廠設站服務」專案，落實篩檢便利化，增加同仁篩檢意願。本次活動共25位同仁參與，不僅有效提升篩檢便利性，也展現公司對同仁健康照護的重視，實踐預防醫學與職場健康促進的具體行動。




聖誕節．溫馨送禮活動

聖誕節，我們策劃了一場溫馨且多元的節日活動，讓所有員工，包括外籍勞工，在忙碌的工作之餘感受到濃厚的節慶氛圍與公司的關懷。當日，公司主管特別打扮成聖誕老人，親手為每位員工送上糖果與祝福，並以多語言互動，讓不同文化背景的同仁都能感受到節日的喜悅與溫暖。

透過這次活動，我們希望每位員工不僅能感受到節日的歡樂，也能體會到公司對多元文化與包容性的重視。未來，我們將持續舉辦更多關懷員工的活動，營造健康、幸福且具文化交流的工作環境。






4.6 關懷社會

企業作為社會的一份子，與投資人、員工、在地社群及各類利害關係人之間緊密連結、相互依存。西北臺慶秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，主動發揮企業影響力，以拋磚引玉的精神帶動更多正向力量，共同投入社會關懷與公益行動。

在實務推動上，西北臺慶結合各營運據點資源，積極與在地社群及公益團體建立長期合作關係，依據不同區域需求，規劃多元且具體的回饋方案，確保資源得以被妥善配置與有效運用。同時，透過員工參與及跨部門協作，深化企業內部對社會責任的認同，形成由內而外的正向循環。

桃園總部作為我們的永續起點與基地，長期以來，我們將營運據點所在地的發展視為責任，積極投入資源回饋在地社區。然而，企業的影響力不應受限於地域疆界，無論是偏鄉教育、弱勢扶助或跨縣市的環境保育工作等項目，我們致力於將企業力量延伸至全臺各地，期許以無邊界的視野，讓永續價值在臺灣的每一個角落發芽。

在社會參與的藍圖中，西北臺慶深知專業人才與產業發展的緊密關係，我們發揮電子零組件業的核心本業優勢，積極投入人工智慧與創新科技領域的教育資源，培養新世代的科技人才。西北臺慶將持續以實際行動回應社會期待，致力為社會創造長遠價值，攜手各界共創更具包容與永續的美好未來。

桃園總部社會投入成果

2025年	資助公益活動經費項目	金額(新臺幣元)
1	方舟啟智教養院	50,000
2	靈鷲山慈善基金會	337,000
3	台新慈善基金會募款活動	30,000
4	桃園市楊光國民中小學	360,000
5	中華基督教協會-攜手挺公益活動捐贈	400,000
6	臺北科技大學	38,000
7	智障者家長協會	24,500
8	捐贈伯大尼基金會非觸控型廣告機	48,000
9	國立成功商業水產職業學校棒球隊	360,000
總計		1,647,500

慶邦廠社會投入成果

2025年	資助公益活動經費項目	金額(人民幣元)
1	年終慰問	24,077
2	社區貧困戶慰問	14,600
3	愛心助學捐款	10,000
4	慰問泗洪消防大隊	7,018
5	「泗洪我來捐」公益活動	20,000
6	教師節慰問縣實驗小學	6,825
7	教師節慰問通州學校	6,435
8	至已故職工家中秋慰問	5,000
總計		93,955

桃園總部社會投入成果

支持校園運動發展

1. 贊助桃園市楊光國民中小學跆拳道隊新臺幣36萬元
2. 贊助臺東國立成功商業水產職業學校棒球隊新臺幣36萬元







教育資源

1. 贊助桃園市永安國中、桃園市大坡國中「3D實驗室系統」使用授權費新臺幣共15.7萬元
2. 贊助臺北科技大學主辦第一屆「AI for a Better Future」全國高中職人工智慧創新應用競賽獎金新臺幣3萬元







海洋生態復育

1. 協助基隆市政府海洋生態復育工作，捐贈共1,941尾魚苗







弱勢關懷與終結飢餓

1. 贊助桃園市愛心食物箱600份(靈鷲山慈善基金會)新臺幣18萬元
2. 響應櫃買中心支持1919食物銀行活動新臺幣40萬元
3. 參與伯大尼兒少家庭基金會活動贊助金額新臺幣4.8萬元













公益捐款

1. 財團法人台新銀行公益慈善基金會(企業客戶愛心捐款)新臺幣3萬元
2. 向台北市智障者家長協會採購2026年公益桌曆350本新臺幣2.45萬元





慶邦廠社會投入成果

關懷弱勢員工

1. 1/10 拜訪貧困員工家庭、殘障員工，捐贈人民幣約24,077元物資
2. 中秋節前夕拜訪已故員工家庭，提供慰問金人民幣5,000元







社區慰問

1. 1/15 捐贈人民幣14600元購買電視機、米、麵、油等生活物資至鄰近社區之十戶貧困家庭
2. 4/23、9/5 捐贈人民幣30,000元資助貧困家庭和學生
3. 7/19 提供150箱生活物資至泗洪縣消防大隊，向消防隊員致以誠摯的問候
4. 9/10 教師節前夕購買380袋大米至泗洪縣實驗小學及泗洪通州實驗學校













附錄一 GRI內容索引

使用聲明	使用的GRI 1	適用的GRI行業準則
西北臺慶科技股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的內容	GRI 1：基礎 2021	不適用

主題	揭露項目	章節	頁碼
GRI 2： 一般揭露 2021			
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	關於西北臺慶 > 公司簡介	10
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 > ESG資訊揭露	3
	2-3 報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書 > ESG資訊揭露 / 發布頻率 / 聯絡方式	3/4
	2-4 資訊重編	關於本報告書 > ESG資訊揭露	3
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書 > 編製依據 / 資訊確認	4
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於西北臺慶 > 公司簡介	10
	2-7 員工	4.2.1 員工多元化統計	99
	2-8 非員工的工作者	4.2.1 員工多元化統計	99
治理	2-9 治理結構及組成	1.1.1 公司治理 / 董事會	27/28
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1.1 公司治理 / 董事會	27/28
	2-11 最高治理單位的主席	1.1.1 公司治理 / 董事會	27/28
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	企業永續發展 > 企業永續發展委員會 1.1.1 公司治理 / 董事會	16 27/28
	2-13 衝擊管理的負責人	企業永續發展 / 利害關係人溝通	16/20
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	企業永續發展 > 企業永續發展委員會 1.1.1 公司治理 / 董事會	16 27/28
	2-15 利益衝突	1.1.1 公司治理 / 董事會	27/28

主題	揭露項目	章節	頁碼
治理	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1.1 公司治理 / 董事會	27/28
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.1.1 公司治理 / 薪資報酬委員會	27/31
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.1.1 公司治理 / 薪資報酬委員會 4.3.1 薪酬制度	27/31 107
	2-19 薪酬政策	保密規定：薪酬屬本公司保密項目	
	2-20 薪酬決定流程	企業永續發展 > 企業永續發展委員會 1.1.1 公司治理 / 董事會	16 27/28
	2-21 年度總薪酬比例	保密規定：薪酬屬本公司保密項目	
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	6
	2-23 政策承諾	2.2.1 永續供應鏈策略 4.1 人權保障	61 97
	2-24 納入政策承諾	2.2.4 供應商管理規範 4.1 人權保障	60 97
	2-25 補救負面衝擊的程序	企業永續發展 / 利害關係人溝通 1.2 風險管理	16/20 46
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	企業永續發展 / 利害關係人溝通	16/20
	2-27 法規遵循	1.1.3 法規遵循	35
	2-28 公協會的會員資格	關於西北臺慶 > 參與外部公協會	15
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	企業永續發展 / 利害關係人溝通	16/20
	2-30 團體協約	不適用：本公司目前未與員工簽署團協，而是透過勞資會議溝通意見，近年勞資關係和諧，無勞資爭議事件	
GRI 3：重大主題 2021			
重大主題	3-1 決定重大主題的流程	企業永續發展 / 重大主題鑑別	16/22
	3-2 重大主題列表	企業永續發展 / 重大主題鑑別	16/22

主題		揭露項目	章節	頁碼
經濟面				
★ 經濟績效	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.1.5 營運績效	38
	GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.5 營運績效	41
		201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷風險與機會	78
		201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.3.6 退休保障	113
		201-4 取自政府之財務補助	資訊無法揭露：本公司於編製本報告書時尚未蒐集相關資訊	
★ 市場地位	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.3 員工照顧	106
	GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.3.1 薪酬制度	107
		202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2.1 員工多元化統計	99
★ 採購實務	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 供應鏈管理	60
	GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.2.3 在地採購	63
★ 資安防護	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.1.6 資安防護	42
	自訂主題	資安-1 當年度投入資安能量	1.1.6 資安防護	42
★ 創新研發	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.1 創新實力	53
	自訂主題	創新-1 投入研發能量	2.1.2 研發能量	55
★ 客戶服務	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3 市場經營	68
	自訂主題	客戶-1 客戶滿意度調查	2.3.1 客戶關係維護	69
環境面				
★ 能源	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 節能減碳	81
	GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2.1 能源耗用	82
		302-2 組織外部的能源消耗量	3.2.1 能源耗用	82

主題		揭露項目	章節	頁碼
★ 能源	GRI 302：能源 2016	302-3 能源密集度	3.2.1 能源耗用	82
		302-4 減少能源消耗	3.2.1 能源耗用	82
		302-5 降低產品和服務的能源需求	2.1.3 綠色設計 > 綠色概念產品專欄 3.2.1 能源耗用	58 82
★ 水與放流水	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 水資源管理	85
	GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1 共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	85
		303-2 與排水相關衝擊的管理	3.3 水資源管理	85
	GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	3.3 水資源管理	85
		303-4 排水量	3.3 水資源管理	85
		303-5 耗水量	3.3 水資源管理	85
排放	GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體盤查	84
		305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體盤查	84
		305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	不適用：本公司尚未完整盤查範疇三	
		305-4 溫室氣體排放密集度	3.2.2 溫室氣體盤查	84
		305-5 溫室氣體排放減量	3.2.2 溫室氣體盤查	84
		305-6 破壞臭氧層物質的排放	不適用：本公司無排放相關物質	
		305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其它重大的氣體排放	不適用：本公司無排放相關物質	
廢棄物	GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4 廢棄物管理	88
		306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4 廢棄物管理	88
	GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	3.4 廢棄物管理	88
		306-4 廢棄物的處置移轉	3.4 廢棄物管理	88

主題		揭露項目	章節	頁碼
廢棄物	GRI 306：廢棄物 2020	306-5 廢棄物的直接處置	3.4 廢棄物管理	88
★供應商環境評估	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 供應鏈管理	60
	GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	2.2.4 供應商管理規範	63
		308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.2.4 供應商管理規範	63
★綠色產品	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.1.3 綠色設計	57
	自訂主題	綠色-1 當年度綠色設計成果	2.1.3 綠色設計 3.2.1 能源耗用	57 82
社會面				
★勞雇關係	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.3 員工照顧	106
	GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.2.2 新進與離職員工統計	104
		401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.3.2 福利政策	109
		401-3 育嬰假	4.3.3 育嬰照護	110
		薪資-1 應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	4.3.1 薪酬制度	107
★勞 / 資關係	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.3.4 勞資溝通	111
	GRI 402：勞 / 資溝通 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	4.3.4 勞資溝通	111
★職業安全衛生	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.5 友善職場	117
	GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1 職業安全衛生管理系統	4.5.1 職業安全衛生管理系統	118
		403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	4.5.2 風險評估與管控	119
		403-3 職業健康服務	4.5.5 職業健康服務	125
		403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.5.4 職業安全衛生之工作者參與及訓練	124

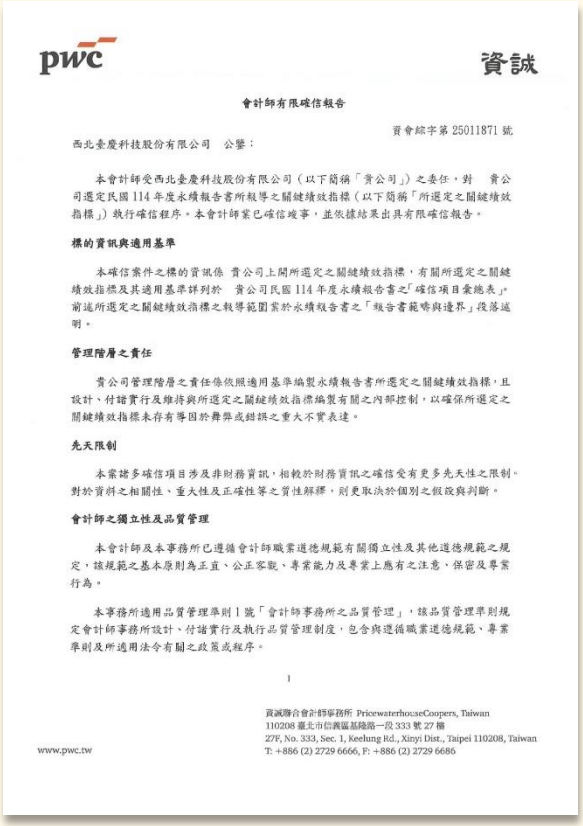
主題		揭露項目	章節	頁碼
★ 職業安全衛生	GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5.4 職業安全衛生之工作者參與及訓練	124
		403-6 工作者健康促進	4.5.5 職業健康服務	127
		403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.5.3 事故調查流程及後續改善	120
	GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.5.1 職業安全衛生管理系統	118
		403-9 職業傷害	4.5.3 事故調查流程及後續改善	120
		403-10 職業病	4.5.3 事故調查流程及後續改善	120
★ 訓練與教育	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.4 人才資本	114
	GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4.1 人才培育	115
		404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.4.1 人才培育	115
		404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.4.3 定期績效評核	116
★ 員工多元化與平等機會	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.3 員工照顧	106
	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	1.1.1 公司治理 / 董事會 4.2.1 員工多元化統計	27/29 99
		405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.3.1 薪酬制度	107
★ 供應商社會評估	GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 供應鏈管理	60
顧客健康與安全	GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 新供應商使用社會準則篩選	2.2.4 供應商管理規範	63
		414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2.4 供應商管理規範	63
	GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.3.2 顧客健康與安全	72
		416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3.2 顧客健康與安全	72
客戶隱私	GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3.1 客戶關係維護	69

附錄二 電子零組件業永續揭露指標 依照《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表一之十二揭露

指標	2025年度揭露情形	單位
一、消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	● 桃園總部能源消耗總量 68,302.70 GJ ● 慶邦廠能源消耗總量 184,630.12 GJ ● 昆山廠能源消耗總量 31,131.66 GJ	量化 十億焦耳(GJ)、百分比(%)
	集團外購電力百分比為 0%	
	集團再生能源使用率為 0%	
二、總取水量及總耗水量	● 桃園總部總取水量 65.252 千m^3，總排水量 34.283 千m^3，總耗水量 30.969 千m^3 ● 慶邦廠總取水量 54.865 千m^3，總排水量 16.157 千m^3，總耗水量 38.708 千m^3 ● 昆山廠總取水量 17.396 千m^3，總排水量 9.886 千m^3，總耗水量 7.510 千m^3	量化 千立方公尺(1,000m^3)
三、所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	● 桃園總部廢棄物總重量 525.183 公噸 有害廢棄物重量 297.75 公噸，有害廢棄物回收比率 95.71% ● 慶邦廠廢棄物總重量 907.067 公噸 有害廢棄物重量 185.251 公噸，有害廢棄物回收比率 87.50% ● 昆山廠廢棄物總重量 136.666 公噸 有害廢棄物重量 85.556公噸，有害廢棄物回收比率 71.18%	量化 公噸(t)，百分比(%)
四、說明職業災害類別、人數及比率	● 扣除通勤交通事故，統計所有桃園總部工作者發生失能一日以上職業災害總計7件，受傷人數7人，職業災害類別為切割捲夾及跌倒，比率1.1171 ● 扣除通勤交通事故，統計所有慶邦廠工作者發生失能一日以上職業災害總計5件，受傷人數5人，職業災害類別為機械傷害及砸傷，比率0.3269 ● 扣除通勤交通事故，統計所有昆山廠工作者發生失能一日以上職業災害總計0件，受傷人數0人，比率0	量化 數量，比率(%)

指標	2025年度揭露情形	單位
五、產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	● 桃園總部電子廢棄物重量 6.5 公噸，再循環回收 6.5 公噸，再循環百分比 100% ● 慶邦廠電子廢棄物重量 15.608 公噸，再循環回收 15.608 公噸，再循環百分比 100% ● 昆山廠相關廢棄物轉至慶邦廠統一處理	量化 公噸(t)，百分比(%)
六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	1. 擴展供應鏈來源，不僅僅是尋找第二供應商，還可以考慮在不同地理位置或不同供應商間進行多元化，以減少對單一供應商的依賴。同時，建立良好的供應商關係，確保在供應鏈中的透明度和溝通順暢。 2. 受到國際金屬原材物料價格波動影響，下長期訂單保證供貨來源及價格。 3. 考慮原物料生產地區的社會和政治風險，例如政治穩定性、勞工問題、法規變化等因素，並制定相應的應對策略，包括與當地政府和利益相關者的溝通和合作。	質化描述 不適用
七、因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	無	報導貨幣 量化
八、依產品類別之主要產品產量	**桃園總部** ● 線圈：1,316,606 K PCS ● 晶片：95,124 K PCS ● 鐵芯：0 PCS (不含自用 196,003 K) ● 晶片材：185 噸 **集團** ● 晶片：21,113,494 K PCS ● 線圈：3,791,724 K PCS (不含自用 9,043 K)	量化 K PCS、公噸(t)

附錄三 會計師確信報告



pwc 資誠

會計師有限確信報告

資會綜字第 25011871 號

西北臺慶科技股份有限公司 公鑒：

本會計師受西北臺慶科技股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定民國 114 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司民國 114 年度永續報告書之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報告書範疇與邊界」段落述明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

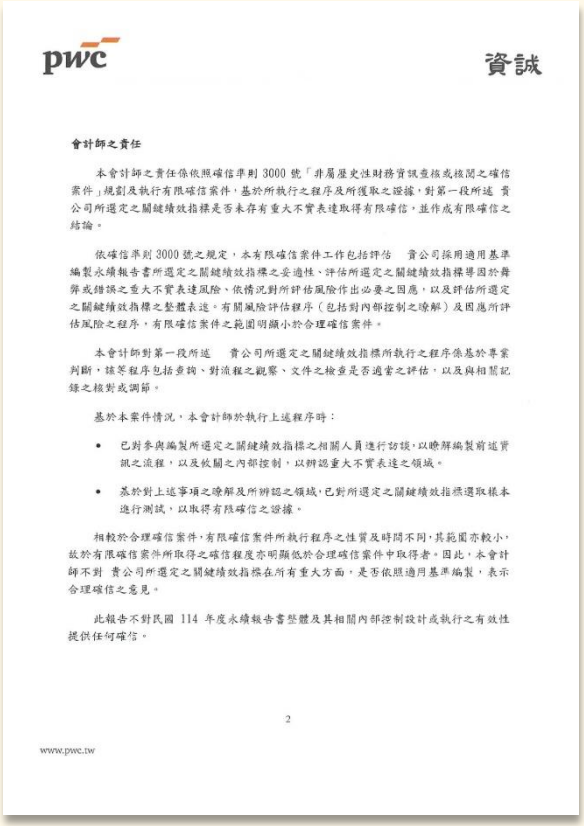
本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

1

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686

www.pwc.tw



pwc 資誠

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之回應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表述。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關記錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對民國 114 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

2

www.pwc.tw



pwc 資誠

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就核等資訊重新執行確信工作之責任。

資 誠 聯 合 會 計 師 事 務 所

會計師 吳 偉 [redacted]

中 華 民 國 1 1 5 年 8 月 1 3 日

3

www.pwc.tw

確信項目彙總表

編號	確信標的	適用基準	頁碼
1	● 2025年臺灣總部消耗能源總量為68,302.70千兆焦耳GJ，外購電力百分比為92.24%；2025年慶邦廠消耗能源總量為184,630.12千兆焦耳GJ，外購電力百分比為99.77%；2025年昆山廠消耗能源總量為31,131.66千兆焦耳GJ，外購電力百分比為99.82%。 ● 西北臺慶於臺灣地區與大陸子公司均無使用外購燃煤及外購蒸氣，亦無使用再生能源。 註：臺灣能源以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算，大陸汽油係依能源統計知識手冊進行換算	● 臺灣總部依據臺灣中油車隊卡加油明細、臺電繳款單及液化石油氣之採購單統計2025年度消耗能源總量。 ● 慶邦及昆山廠依據國網江蘇省電力有限公司及中國石化銷售股份有限公司開立之江蘇增值稅專用發票統計2025年度消耗能源總量。	第82頁
2	● 2025年臺灣總部自來水總取水量為65.25百萬公升，總耗水量為30.97百萬公升；2025年慶邦廠自來水總取水量為54.87百萬公升，總耗水量為38.71百萬公升；2025年昆山廠自來水總取水量為17.40百萬公升，總耗水量為7.51百萬公升。 註：耗水量=總取水量－總排水量	● 依據各地自來水(股)公司之水費繳費憑證統計2025年度的自來水總取水量。 ● 依據各地汙水廠水錶統計2025年度排水量，若無設立水錶者，依據幼獅工業區下水道使用管理辦法採取水量*80%計算排水量。	第86頁
3	● 2025年臺灣總部所產生有害廢棄物重量為297.75公噸，有害廢棄物回收率為95.71%；2025年慶邦廠所產生有害廢棄物重量為185.25公噸，有害廢棄物回收率為87.50%；2025年昆山廠所產生有害廢棄物重量為85.56公噸，有害廢棄物回收率71.18%	● 臺灣總部依據環境部資源循環署-事業廢棄物再利用管制遞送三聯單統計2025年度所產生有害廢棄物重量。 ● 慶邦廠及昆山廠依據江蘇省生態環境廳-江蘇省固體廢物管理信息申報系統統計2025年度所產生有害廢棄物重量。	第91頁 第92頁 第93頁

附錄四 SASB內容索引表 依照SICS®分類為電器與電子設備業

主題	準則編碼	揭露項目	2025年度揭露情形
能源管理	RT-EE-130a.1	總能源消耗(GJ)	● 桃園總部能源消耗總量 68,302.70 GJ ● 慶邦廠能源消耗總量 184,630.12 GJ ● 昆山廠能源消耗總量 31,131.66 GJ
		用電百分比(%)	● 母公司桃園總部外購電力 63,002.22 GJ 佔能源消耗 92.24% ● 子公司慶邦廠外購電力 184,206.00 GJ 佔能源消耗 99.77% ● 子公司昆山廠外購電力 31,075.08 GJ 佔能源消耗 99.82%
		可再生能源百分比(%)	集團再生能源使用率 0%
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(%)	● 桃園總部廢棄物總重量 525.183 公噸 有害廢棄物重量 297.75 公噸，回收比率 95.71% ● 慶邦廠廢棄物總重量 907.067 公噸 有害廢棄物重量 185.251 公噸，回收比率 87.50% ● 昆山廠廢棄物總重量 136.666 公噸 有害廢棄物重量 85.556公噸，回收比率 71.18%
	RT-EE-150a.2	可報導之洩漏事件(件)及收回量(KG)	0
產品安全	RT-EE-250a.1	產品召回總數量	0
	RT-EE-250a.2	因產品安全相關法律訴訟造成之財損	無
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(%)	0%
	RT-EE-410a.2	符合Energy star標準產品收入之百分比(%)	0%
	RT-EE-410a.3	可再生能源製造之產品的收入	0

主題	準則編碼	揭露項目	2025年度揭露情形
原物料來源	RT-EE-440a.1	對原物料會有的風險做策略性說明	1. 積極拓展原物料供應管道，除開發第二供應商外，亦進行供應商地域與來源的多元化佈局。透過分散地理位置及健全夥伴陣容，有效降低對單一來源的高度依賴，同時，建立良好的供應商關係，確保在供應鏈的透明度和溝通順暢。 2. 受到國際金屬、原材物料之價格波動影響，透過下長期訂單以保證供貨來源及價格穩定。 3. 考慮原物料產地的社會和政治風險，如政治穩定性、勞工問題、法規變化等因素，並制定相應的因應策略，包括與當地政府和利害關係人的溝通與合作。
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	訂定「反貪腐管理辦法」及「反貪腐事件調查及管理作業規範」
	RT-EE-510a.2	因貪腐及賄賂相關之法律訴訟造成的財損	無
	RT-EE-510a.3	因反競爭行為相關之法律訴訟造成的財損	無
活動指標	RT-EE-000.A	各產品類別的產量	**桃園總部** ● 線圈：1,316,606 K PCS ● 晶片：95,124 K PCS ● 鐵芯：0 PCS (不含自用 196,003 K) ● 晶片材：185 噸 **集團** ● 晶片：21,113,494 K PCS ● 線圈：3,791,724 K PCS (不含自用 9,043 K)
	RT-EE-000.B	員工數量	● 桃園總部：449人 ● 慶邦廠：1,854人 ● 昆山廠：158人

附錄五 上櫃公司氣候相關資訊 依據《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表二揭露

1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	詳見第78頁
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	詳見第78頁
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	詳見第78頁
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	詳見第78頁
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	詳見第79頁
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	詳見第80頁
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	(尚未制定內部碳定價)
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	詳見第80頁 (未使用碳抵換或再生能源憑證RECs)
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	詳見 1-1 及 1-2

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

單位：公噸CO_2e / 新臺幣百萬元

溫室氣體排放密集度	2024年	佔比	2025年	佔比
母公司 (桃園總部)	3.47	21.80%	2.44	14.02%
子公司 (慶邦廠)	5.61	35.24%	7.68	44.14%
子公司 (昆山廠)	6.84	42.96%	7.28	41.84%
集團總計	15.92	100%	17.40	100%

單位：公噸CO_2e

溫室氣體排放量		2024年	佔比	2025年	佔比
範疇一	母公司 (桃園總部)	467.96	58.74%	460.89	77.89%
	子公司 (慶邦廠)	323.79	40.65%	126.77	21.42%
	子公司 (昆山廠)	4.87	0.61%	4.07	0.69%
	小計	796.62	1.78%	591.73	1.14%
範疇二	母公司 (桃園總部)	10,414.80	29.01%	8,295.29	20.12%
	子公司 (慶邦廠)	20,858.40	58.10%	28,173.89	68.35%
	子公司 (昆山廠)	4,626.38	12.89%	4,752.86	11.53%
	小計	35,899.58	80.05%	41,222.04	79.60%
範疇三	母公司 (桃園總部)	2,221.78	27.26%	2,155.17	21.60%
	子公司 (慶邦廠)	5,928.24	72.74%	7,820.79	78.40%
	子公司 (昆山廠)	0	0%	0	0%
	小計	8,150.02	18.17%	9,975.96	19.26%
集團總計		44,846.22	100%	51,789.73	100%

註1：本報告書針對章節1-1-1溫室氣體盤查資訊之2024年度溫室氣體排放量數據進行勘誤
註2：2024年範疇三數據僅計算「營運中產生之廢棄物的排放量」，2025年範疇三之統計項目則增加計算「員工通勤」
註3：2025年桃園總部引用環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版公布之排放係數，範疇一之汽油為2.201 $kgCO_2e/L$、柴油為2.679 $kgCO_2e/L$、液化天然氣為1.583 $kgCO_2e/L$；範疇二之電力則引用經濟部能源署公布之2024年電力排碳係數0.474 $kgCO_2e$/度計算

1-1-2 溫室氣體確信資訊

母公司桃園總部與子公司慶邦廠已完成2025年度溫室氣體排放量之盤查，並通過ISO 14064-1：2018第三方查證。桃園總部溫室氣體排放量涵蓋期間自2025年01月01日至12月31日，由亞瑞仕國際驗證股份有限公司依據ISO 14064-3：2019之要求執行直接與間接溫室氣體排放量之查證。查證場址包含幼獅總廠(桃園市楊梅區幼四路1號)、臺慶三廠(桃園市楊梅區幼四路5號)、中壢廠駐點(桃園市中壢區長春六路15號)及中原廠駐點(桃園市中壢區中山東路一段318巷1號)。查證溫室氣體種類包含二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF_6)、三氟化氮(NF_3)，並參照IPCC最新公布溫室氣體一覽表。

桃園總部		2024年	保證等級	2025年	保證等級
範疇一	類別一	467.9592	合理保證	460.8848	合理保證
範疇二	類別二	10,414.7960	合理保證	8,295.2925	合理保證
範疇三	類別三	NS	N/A	54.1814	有限保證
	類別四	2,221.7835	有限保證	2,100.9870	有限保證
直接與間接溫室氣體總排放量		13,104.5387	公噸CO_2e	10,911.346	公噸CO_2e

註1：溫室氣體排放量化計算之全球暖化潛勢(GWP)引用IPCC 2021第6次評估報告之全球暖化潛勢值
註2：2024年電力排放係數引用經濟部能源署公布之2023年電力排碳係數0.494 kgCO_2e/度計算；2025年則採用2024年電力排碳係數0.474 kgCO_2e/度計算

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

西北臺慶積極響應全球氣候行動，密切關注「2050淨零排放」趨勢與溫室氣體減量議題。現階段除落實政府能源大用戶平均年節電率1%之目標，並以2025年為基準年(考量組織據點變動)，設定母公司每年減碳1-2%為目標。透過落實盤查與效益追蹤，我們正持續評估多元減量措施，期能逐步實踐低碳轉型之長期願景。

桃園總部	節電量 (度)	減少排放量 (公噸CO_2e)	當年度節電率
2024年	597.60	0.30	0%
2025年	449,014.52	212.83	2.58%