



中國探針股份有限公司

永續報告書

2024 Sustainability Report



目錄 contents

經營者的話 3

關於本報告書 4

01 利害關係人議合 6

1.1 永續推行委員會 6
1.2 確認利害關係人 7
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 7
1.4 鑑別重大主題 9

02 關於中探針 16

2.1 公司簡介 16
2.2 營運概況 20
2.3 獲獎榮耀與管理系統 24
2.4 參與外部組織 25
2.5 經營理念 26

03 誠信治理 28

3.1 治理實務 29
 3.1.1 董事會 30
 3.1.2 功能性委員會 33
3.2 內部稽核 35
3.3 倫理誠信 36
3.4 法規遵循 38

04 永續環境 40

4.1 水資源管理 40
4.2 節能減碳 42
 4.2.1 能源管理 43
 4.2.2 排放 44
 4.2.3 節能減碳行動 51
4.3 廢棄物管理 52
4.4 永續供應鏈 54

05 社會關懷 58

5.1 員工概況 59
5.2 薪酬福利 62
5.3 人才培育 70
5.4 勞資溝通 71
5.5 職業安全衛生 72
5.6 參與公益 85

附錄 86

附錄一、GRI 內容索引表 87
附錄二、上櫃公司氣候相關資訊 93
附錄三、查證聲明 94



經營者的話

回顧2024年，中國探針股份有限公司（以下稱中探針）在全球科技與產業快速變革的時代，進一步強化在半導體測試領域的競爭優勢，迎接AI與新能源產業帶來的新契機。隨著市場對高頻、高速測試探針與高功率老化測試座的需求持續升溫，中探針也積極整合周邊零組件，加速布局高附加價值產品線。未來更將持續拓展相關業務版圖。

本公司從電路板測試產業始，發展至今日之消費性新能源應用領域，已建立本身基礎紮實之技術主軸，包含精密加工工藝、自動化設備之高產率組裝、全方位功能性材料開發應用、以及電機熱材化多領域耦合之設計量測技術…等，應用以上開發之能量，本公司已陸續開發出高頻高速測試用探針與其針座、具防蝕耐腐耐電解功能的探針式連接器、以及各式電動運具所使用之高電壓大電流連接器產品；基於企業的永續責任，過去一年，中探針也在環境、社會、公司治理上進行許多努力，在環境永續方面，持續推動減碳運動、布局再生能源和能源管理系統平台，透過科技減碳與廠區的綠化建設，往永續淨零的目標邁進。

另外，在社會永續發展的路上，展望未來，將繼續堅持公司中學為體、西學為用、佛學為根的經營理念，招募心性良善、積極進取、專業紮實的夥伴加入，由於員工是公司最重要的資產，透過企業文化所推動的兩岸員工家訪(推行孝道文化)、員工子女教育補助金(營業額提撥千分之一到千分之三)、一個月的員工子女夏令營(照顧偏遠的留守兒童)，共同創造以人為本的就業環境。在公司治理方面，推動誠信透明的資訊揭露平台，投入更多資源在資安、個資與員工隱私保護機制上，持續投入資源強化企業在ESG上的作為，並刊出第一版永續報告書。

展望未來，中探集團將持續深化技術研發、拓展全球市場、優化供應鏈管理，並以創新為核心競爭力，為股東創造更大價值。



關於本報告書

此為中國探針股份有限公司(以下簡稱中探針或本公司)所發行之永續報告書，本公司在日常營運活動中與利害關係人溝通互動，瞭解利害關係人的意見與期望，並於本報告書中適切回應，讓關注中探針的利害關係人能夠瞭解本公司在永續發展的努力與成果。

報告期間與範圍

本報告書資料揭露時間自2024年1月1日至民國2024年12月31日為止，揭露範疇以中探針在台灣地區的營運範圍為主，部分內容(如公司活動)包含海外廠區。財務數據多以個體財報呈現，僅營運績效相關章節使用合併財報，財務數據經資誠聯合會計師事務所查核簽證通過，環境及社會面數據由各權責部門蒐集並經由單位主管確認，部分數據如有跨及不同年度，將於內文中說明，本年度無須資訊重編之情形。

撰寫依據及查證

本報告書撰寫參照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)撰寫，並於附錄中提供GRI 內容索引表做對照。

為了確保本報告書資訊揭露的正確性及揭露品質，本報告書委由外部獨立機構格瑞國際驗證有限公司依據AA1000AS v3保證標準(Assurance Standard)進行Type 1中度保證等級查證，確認報告書符合準則要求並取得保證聲明，聲明請參照附錄。

發行時間及頻率

發行週期
每年一次

本次發布日期
2025年8月

下次發布日期
2026年8月

意見回饋

公司受理單位	董事長室
聯絡分機	296
電子郵件	ccp_service@pccp.com.tw
公司官網	www.pccp.com.tw



01 利害關係人議合

- 1.1 永續推行委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題



利害關係人議合

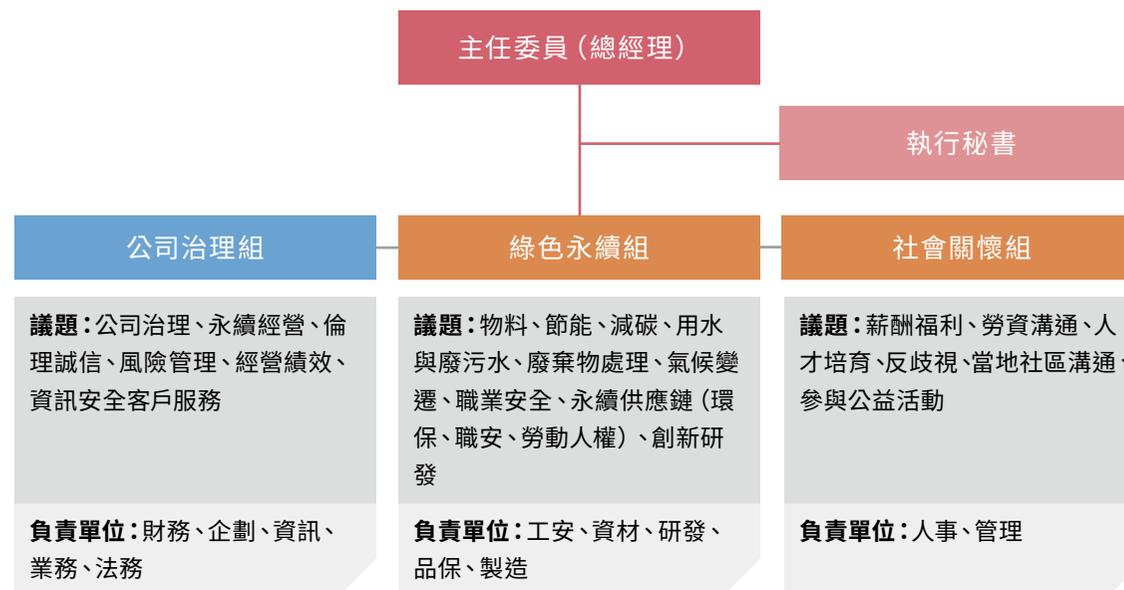
利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續推行委員會

中探針參照主管機關所訂定之「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，以及公司內部所訂永續資訊管理辦法，進行永續報告書之編製，為了有效管理永續報告書所涵蓋於環境、人群（含人權）與公司治理（下稱ESG）等面向之議題，公司設有永續發展委員會（下稱ESG委員會），ESG委員會由總經理擔任主任委員，ESG委員會負責擬定公司永續發展方針，並於公司內部推行與落實。

ESG委員會下設功能小組，包含公司治理組、綠色永續組及社會關懷組，由各權責部門負責蒐集利害關係人對ESG各面向所關注之議題，同時於公司官網設置利害關係人專區，蒐集利害關係人之意見，並於本報告書當中適切回應，本報告書在完成後將提交董事會通過，由董事檢視ESG具體落實情形，讓董事實質參與公司永續發展之運作。





1.2 確認利害關係人

利害關係人為影響中探針或受中探針影響的群體，本公司根據日常業務往來中各部門所接觸到之利害關係人做初步篩選，再就雙方互動的頻率以及相互影響程度的高低，決定出對本公司有影響力之主要利害關係人，包括客戶、員工、供應商、投資人、政府部門、媒體以及社區。

確認利害關係人

01

透過例行業務往來
接觸各利害關係人

02

透過內部會議討論
以及參考同業情形

03

鑑別出7類
主要利害關係人

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

中探針各部門主動透過多元管道與利害關係人保持良好互動，掌握利害關係人對公司的意見與期待並適時回應，使利害關係人能瞭解公司營運概況，利害關係人由於其身份類別上的不同，對公司所關注的角度亦有所差異，本公司蒐集主要利害關係人所關注之議題，由永續推行委員會針對所蒐集之議題進行收斂彙整，並根據GRI 永續性報導準則2021年版，歸納出15項利害關係人所關注之永續議題，涵蓋ESG包含環境、人群(含人權)及經濟等面向，確保本報告書的揭露資訊能夠多元且完整。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率
 投資人	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	<ul style="list-style-type: none"> 財務績效 公司治理 	年度公司網站投資人專區、年度股東會 Tom Chuang 發言人 info@pccp.com.tw
 員工	員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。	<ul style="list-style-type: none"> 員工福利 人才吸引與保留 	員工福利委員會、員工網站、教育訓練、新進員工座談會 Sally Lin 管理部經理 info@pccp.com.tw

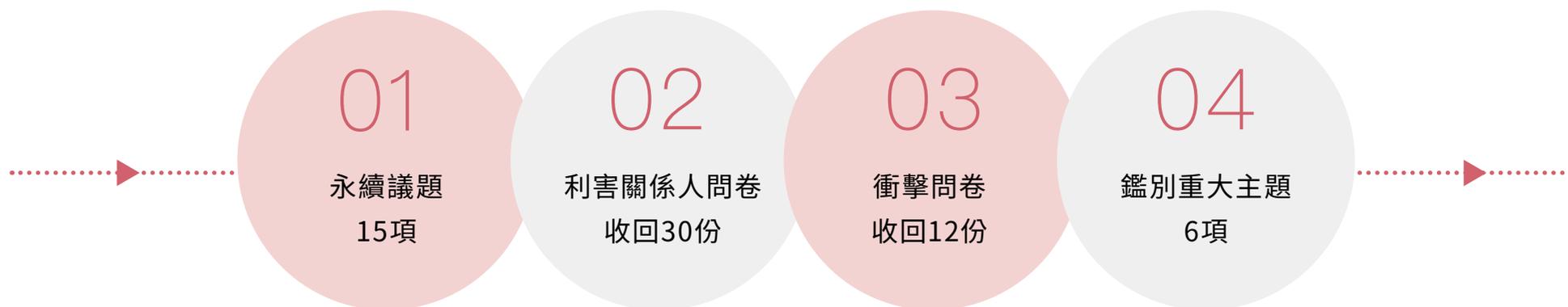


主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率
 客戶	<p>客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 客戶關係管理 產品創新 供應鏈管理 	<p>客戶滿意度調查表 ccp_service@pccp.com.tw</p>
 媒體	<p>媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，將激勵公司持續進步。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 財務績效 	<p>公司網站及信箱 Tony Yang 發言人 info@pccp.com.tw</p>
 供應商	<p>公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈管理 產品創新 	<p>採購合約、供應商現場稽核、供應商問卷調查 Rock Huang 採購主管 ccp_service@pccp.com.tw</p>
 社區	<p>公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境污染情事，造成鄰近社區生活品質下降。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 環境績效 利害關係人溝通 	<p>公司網站及信箱 Jack Yu 企劃主管 info@pccp.com.tw</p>
 政府部門	<p>政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 環境績效 公司治理 	<p>公文研討會參與 Louie Liu 稽核主管 info@pccp.com.tw</p>



1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

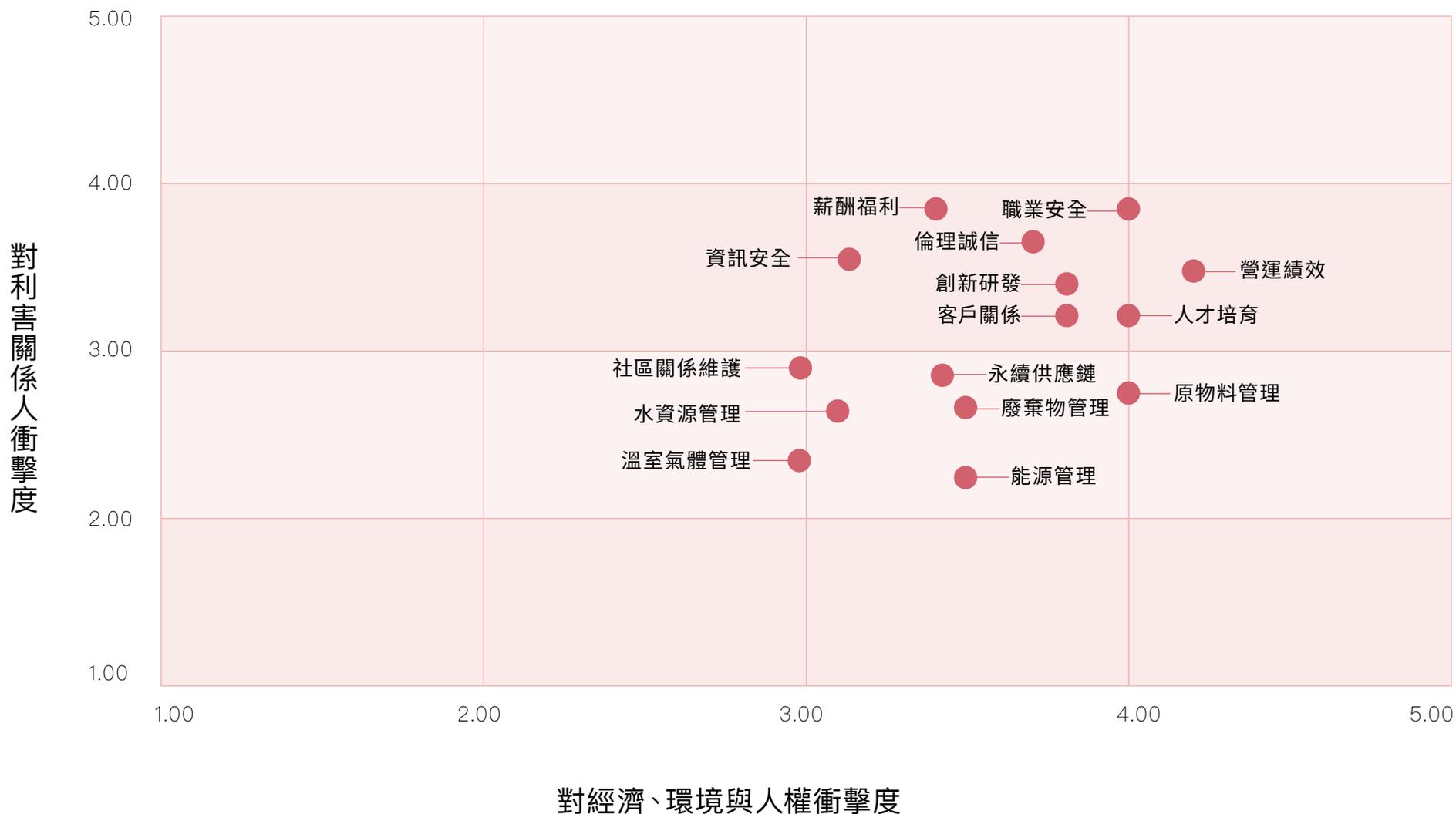


中探針永續推行委員會擬定15項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收30份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司12位主管填寫各永續議題對本公司內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續推行委員會討論後產出環境、人群（含人權）與經濟三個面向之重大主題，確認當年度中探針應優先揭露環境、人群（含人權）與經濟面向的6項重大主題分別為永續供應鏈、溫室氣體管理、職業安全、薪酬福利、營運績效以及倫理誠信。

面向	永續議題
環境面	永續供應鏈、原物料管理、能源管理、溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理
人群（含人權）面	薪酬福利、職業安全、人才培育、社區關係維護
經濟面	營運績效、倫理誠信、創新研發、客戶關係、資訊安全



重大主題矩陣圖





ESG 面向	重大主題 (衝擊面向)
 環境面	永續供應鏈 (正面)
	溫室氣體管理 (正面)
 人群面 (含人權)	職業安全 (正面)
	薪酬福利 (正面)
 治理面 / 經濟面	營運績效 (正面)
	倫理誠信 (正面)

中探針所鑑別出之重大主題對公司來說同時具備風險與機會，根據重大主題規劃出當年度ESG主軸，分別為重視倫理誠信以維持客戶信賴、追求營運績效以創造股東最大利益，在追求公司營收同時亦重視節能減碳，對內重視員工健康與安全，並提供良好的薪資福利，對外做好供應鏈管理，與供應商攜手朝向永續發展。





撰寫報告書原則

中探針遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對中探針的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG重要資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編ESG報告。

報導原則

準確性	完整性
平衡性	永續性脈絡
清晰性	時效性
可比較性	可驗證性

完整的 ESG 報告



確定重大主題和邊界

面向	重大主題	內部邊界	外部邊界					
		公司	客戶	供應商	政府部門	媒體	社區	投資人
 環境	永續供應鏈	✓		✓				
	溫室氣體管理	✓	✓	✓	✓		✓	
 人群 (含人權)	職業安全	✓			✓			
	薪酬福利	✓						
 經濟	營運績效	✓	✓	✓				✓
	倫理誠信	✓	✓	✓	✓			



面向	重大主題	對中探針的重要性	對應 GRI 準則	報告書揭露
 環境	永續供應鏈	完善的供應商管理制度，能有效的遴選及評選出合適健全的供應商，達到永續合作目的。	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	4.4 永續供應鏈
	溫室氣體管理	我們致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的能源目標。	GRI 305 排放	4.2 節能減碳
 人群 (含人權)	職業安全	中探針深知，員工是企業最寶貴的資產，提供一個安全、健康的工作環境，不僅是企業應盡的社會責任，更是永續經營的根基。職業安全與健康不只是符合法規的要求，更關乎員工的工作滿意度、組織凝聚力及企業形象。 我們相信，當員工無後顧之憂地投入工作，將有助於提升整體生產效率與品質，並降低因工傷、職業病等帶來的風險與成本。透過前瞻的管理與全面性的預防措施，公司得以營造一個穩定、安全且具備成長潛力的工作環境。	GRI 403 職業安全衛生	5.5 職業安全衛生
	薪酬福利	員工是公司最寶貴的資產，薪酬福利的設計不僅關乎員工生活的保障，更是我們實現可持續發展目標的重要一環，通過公平且具競爭力的薪酬福利制度，不僅吸引和保留優秀人才，並促進員工的滿意度、忠誠度與生產力，我們將持續優化薪酬福利制度，為員工創造更好的工作環境，更為企業的可持續發展提供堅實的支持。	GRI 401 勞雇關係	5.2 薪酬福利
 經濟	營運績效	中探針致力於提供高品質的產品給客戶，與客戶建立良好且長期的互動關係，維持公司的穩定成長。	GRI 201 營運績效	2.2 營運概況
	倫理誠信	中探針以法遵為本，誠信至上視為公司經營的基本核心價值，為確保誠信經營理念在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的心性和品德，於新進人員報到階段便由人資單位向其宣導公司的誠信內規，並培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，形塑公司整體的誠信文化。	中探針自訂主題	3.3 倫理誠信

02

關於中探針

- 2.1 公司簡介
- 2.2 營運概況
- 2.3 獲獎榮耀與管理系統
- 2.4 參與外部組織
- 2.5 經營理念



關於中探針

2.1 公司簡介

中國探針成立於1986年，為全球領先的測試探針及連接器解決方案研發設計製造商，擁有專業的研發團隊及高效率的生產線，針對客戶需求提供各式客製化解決方案，公司快速的客製化服務、精密的品質檢測設備與專業的業務團隊深受業界青睞與好評，獲得眾多國際品牌客戶之肯定。主要產品線可分為半導體測試、彈簧針 (Pogo Pin) 連接器、新能源大電流連接器、醫療連接器等，以未來科技趨勢做為研發創新的基礎，產品從單一邁向多元，獲得了多項產品的設計專利。市場不斷擴大且跨足多領域產品應用，公司規模遍及全球，於美國、中國大陸、歐洲、亞洲、東南亞等國家皆設有服務據點，產品應用於最新科技如5G高頻、IoT、智慧穿戴式設備、VR/XR、自動化設備、遊戲機、電動車、能源科技等。

公司名稱

中國探針股份有限公司

行業別

上櫃電子零組件業

總部位置

新北市板橋區和平路 24 巷 8 號 4 樓

資本額

971,080 (單位：新台幣仟元)

股權結構

本國法人 8.81%、本國個人 88.85%、
外國機構與外國個人 2.34%

當年度合併營收

3,105,282 (單位：新台幣仟元)

員工人數

207

營運據點

台灣(板橋、新竹、土城、高雄)、**中國**(東莞、福建、安徽)、**美國**(加州)、**日本**(東京)、**韓國**(首爾)、**越南**(北寧)、**德國**(法蘭克福)、**新加坡**(新加坡)

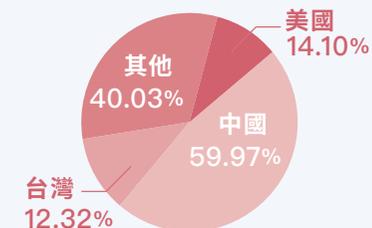
主要產品 / 服務

1. POGO PIN 連接器 (spring loaded connector) 製造加工買賣。
2. 半導體晶片測試探針製造加工買賣。
3. 各種探針之製造、加工、買賣。
4. 有關探針用之測試台、線路板、端子台等設備之製造、加工、買賣及材料買賣。
5. 大電流端子與大電流連接器製造加工買賣。
6. 各種電腦用之測試台之製造、加工、買賣業務。
7. 有關 3C 電子相關產品、材料進出口貿易業務之經營。

主要產品 銷售比重



各區營收比重





公司主要產品簡介

本公司主要產品為POGO PIN連接器及高端IC測試探針。其中POGO PIN連接器已廣泛應用至真無線藍芽耳機 (TWS)、智慧手機、智慧手錶、智慧手環、二合一平板電腦、GPS、掌上型POS、筆記型電腦、電視遊戲機、數位相機、Dock、Walking Talking與360度轉動式監控鏡頭等產品之中，而測試探針 (Test Probe) 則為各式被測物與測試治具設備間之測試媒介，其應用領域相當廣泛，舉凡印刷電路板測試、晶圓測試、IC封裝測試、通訊產品及LCD面板測試儀器設備均使用得到測試探針。還有測試治具 (Test Socket)，已針對高頻傳輸、高速運算、AI等應用場景的半導體測試需求來進行晶片封裝後測試。此外，大電流端子與大電流連接器已應用至電動汽機車、充電槍/樁等領域。

計劃開發之新產品

01

微距高頻測試模組

鑒於 IC 封裝技術趨向微型化、高規格、高頻率之技術走向，致力研發滿足市場技術需求之測試模組。

02

大電流測試產品

因應客戶對產品的多元需求，投入研發新型大電流測試針與軟包電池測試工具，以滿足客戶多元需求與豐富產品路線。

03

鍍層技術開發

對應客戶端使用產品特性需求，開發新型鍍層以降低客戶維護成本與提升產品壽命。

04

高速連接器測試針

隨著 5G 通訊與高速網路成長下，伺服器與基地台所使用的高速連接器需求提升，開發相關連接器的測試針以滿足市場需求。

05

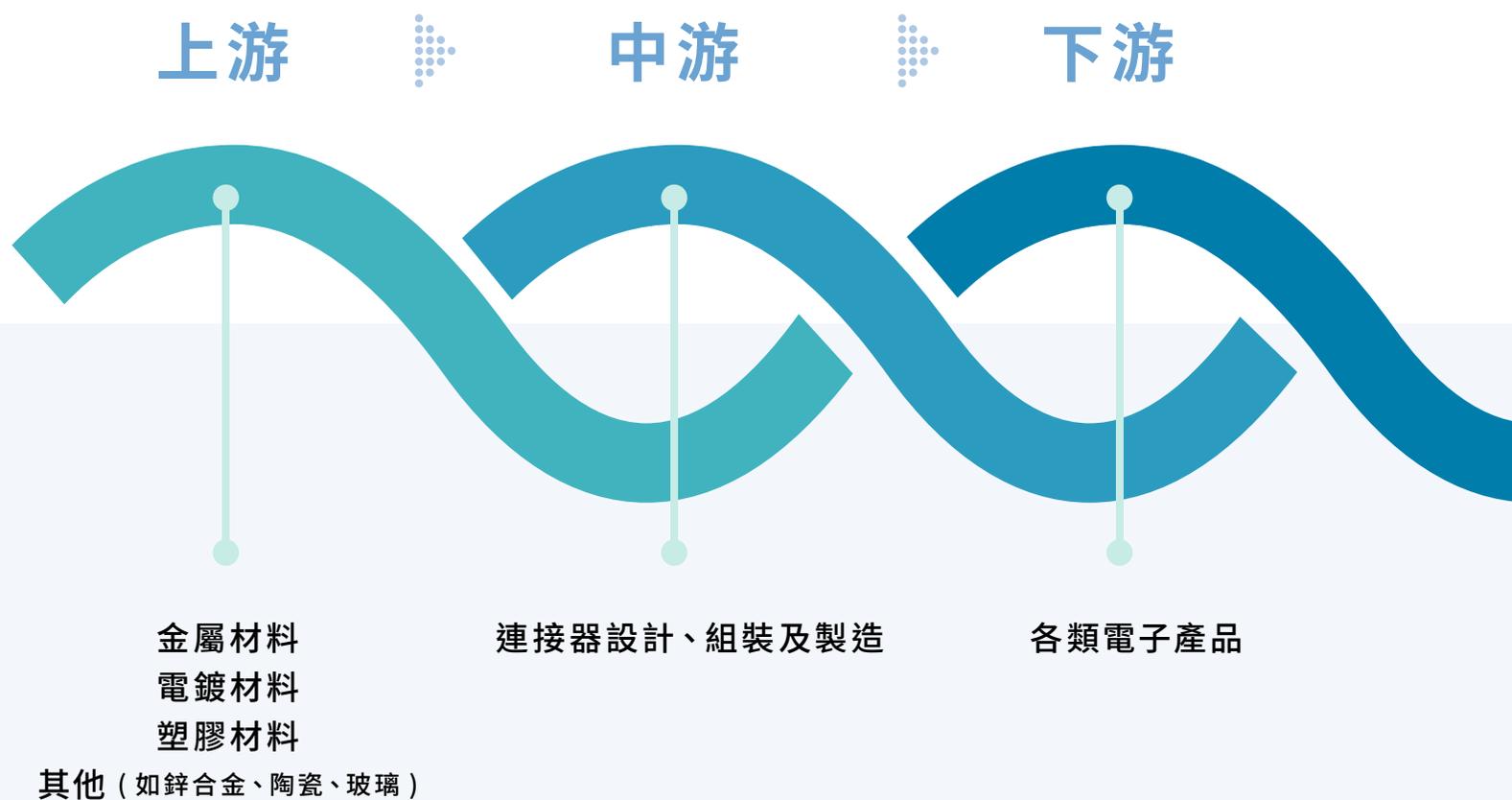
PCR導電橡膠

在高頻測試領域，PCR 導電橡膠有導電路徑短之優勢，可與中探原本金屬測試針本業互補進一步拓展公司在測試領域的產品線。



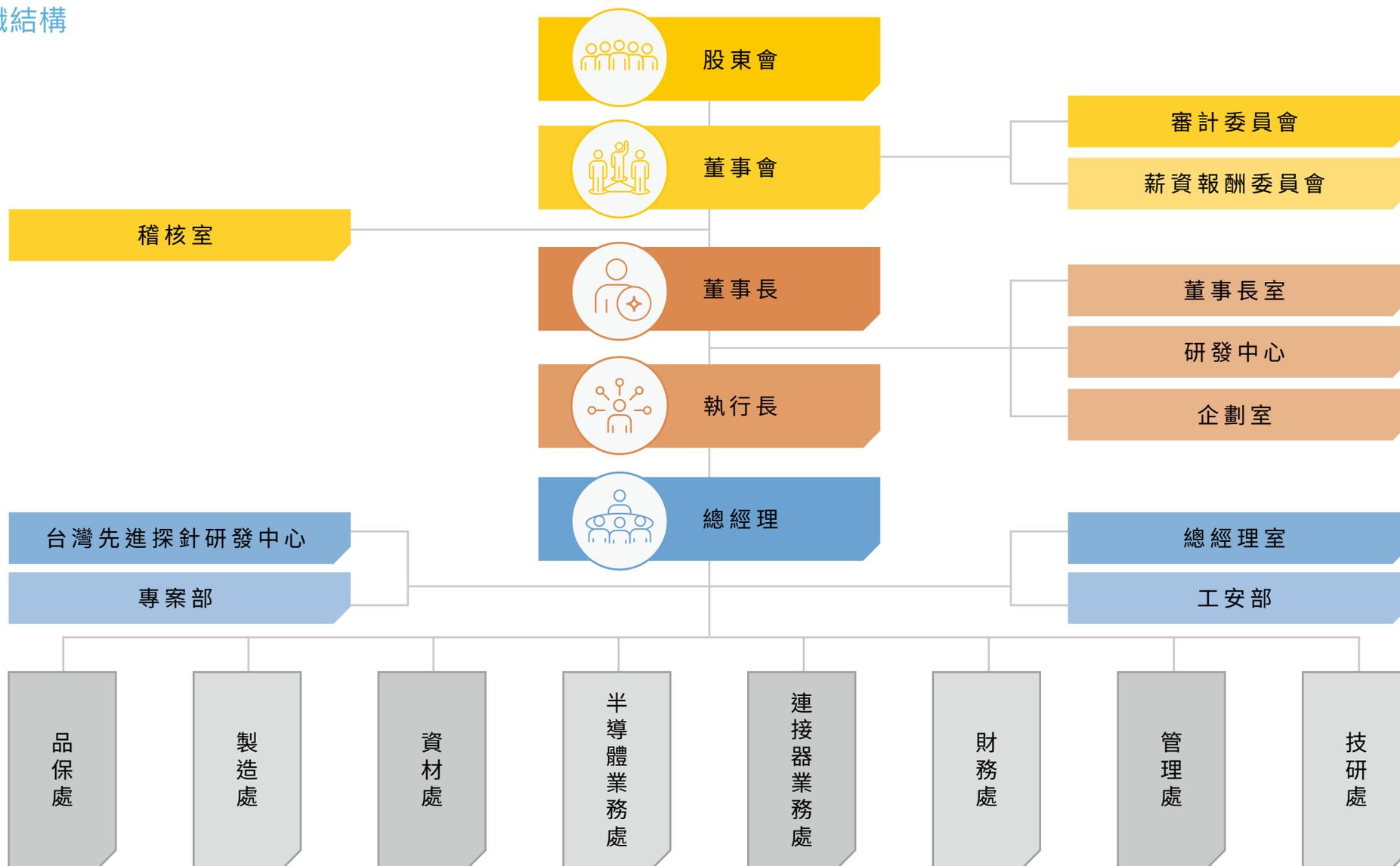
中探針在整體產業鏈的上中下游位置圖

中探針探針式連接器係由上游之金屬材料廠商提供原料，經加工成針軸、內管、外管及彈簧等各項零件後組裝而成，供應下游廣泛應用於各類消費性電子產品之連接器使用。





組織結構





2.2 營運概況

重大主題	營運績效
對公司的意義	中探針致力於提供高品質的產品給客戶，與客戶建立良好且長期的互動關係，維持公司的穩定成長。
政策 / 承諾	成為全球高品質、可信賴之連接器及探針測試類領導品牌
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續開發產品，如 POGO PIN 連接器、彈片 (spring) 連接器、BGA 封裝板、通訊高頻測試針、IC 等產品之測試探針，大電流充電端子與連接器，以創造更高獲利空間。 2. 加強與客戶之合作關係及技術共同開發，擴展更多樣之電子產業產品之應用。
當年度投入資源	<p>中探針為了維持公司競爭力，讓客戶有更多元的產品能夠選擇，以利於帶動公司業績成長，公司在研發持續投入，2024 年研發產品包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 抗沾錫鍍層 (Anti-stiction layer) 開發 II 2. 均質化電鍍製程開發 II 3. 具屏蔽訊號干擾功能之片針治具 4. 電鑄管製程開發 5. 金合金 (GA) 鍍層開發 <p>極短針 (總長度 0.90mm) 開發</p>
負責部門 / 申訴機制	財務、業務、研發
評估機制 / 成果	客戶所需之先進技術產品持續開發中



組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入	3,277,764	2,686,326	3,105,282
營運成本	2,253,287	1,938,536	2,387,739
員工薪資與福利	873,201	848,578	920,047
支付出資人款項	160,150	76,087	55,367
支付政府款項	30,325	3,288	7,732
社區投資	0	448	1,147
留存經濟價值	-39,199	-180,611	-266,750

註：留存的經濟價值為收入 - (營運成本 + 員工薪資福利 + 支付出資人款項 + 支付政府款項 + 社區投資)

註：支付政府款項及社區投資數據僅包含台灣範疇

註：2024 年大陸地區擴廠，導致營業成本增加





本公司主要產品為POGO PIN連接器及高端IC測試探針。其中POGO PIN連接器已廣泛應用至真無線藍芽耳機 (TWS)、智慧手機、智慧手錶、智慧手環、二合一平板電腦、GPS、掌上型POS、筆記型電腦、電視遊戲機、數位相機、Dock、Walking Talking與360度轉動式監控鏡頭等產品之中，而測試探針 (Test Probe) 則為各式被測物與測試治具設備間之測試媒介，其應用領域相當廣泛，舉凡印刷電路板測試、晶圓測試、IC封裝測試、通訊產品及LCD面板測試儀器設備均使用得到測試探針。還有測試治具 (Test Socket)，已針對高頻傳輸、高速運算、AI等應用場景的半導體測試需求來進行晶片封裝後測試。此外，大電流端子與大電流連接器已應用至電動汽機車、充電槍/樁等領域。

短期業務發展計畫

產品發展方面

持續開發產品，如 POGO PIN 連接器、彈片 (spring) 連接器、BGA 封裝板、通訊高頻測試針、IC 等產品之測試探針，大電流充電端子與連接器，以創造更高獲利空間。
加強上述相關產品之測試儀器、設備等產品之開發與銷售。

行銷方面

國內

- 加強國內電子大廠合作，於客戶產品設計時即共同開發符合客戶需求規格之 POGO PIN 連接器。
- 除手機、筆電、平板電腦外，持續開發產品應用領域。
- 提供 IC 測試公司高品質產品，以成本優勢及快速服務取勝，並共同開發更細微尺寸測試探針提高本公司附加價值。
- 針對國內電動汽機車與再生能源產業推廣大電流端子與大電流連接器產品。

國外

- 本公司已陸續成立德國、新加坡、日本及韓國子公司，近期再規劃另立印度及越南子公司，將以主動出擊，在地深耕、在地化生產的方式擴展海外市場並建立海外生產基地。
- 建立網路行銷機制，方便客戶藉由網站即時詢問、隨時下單，滿足快速供貨之需求。
- 針對客製及量產需求之海外客戶，提供快速專業線上技術服務以協助客戶產品之開發、量產，建立客戶與中探雙方密切穩固之技術交流關係。
- 針對國際電動汽機車與再生能源產業推廣大電流端子與大電流連接器產品，因應未來新能源發展趨勢，開發相關國際認證及市場上流通的公規充電組連接方案，並提供客製化彈性讓客戶有更多選擇。



短期業務發展計畫

生產方面

- 中、低密度型及標準規格產品，由大陸孫公司製造生產；特殊訂製品及精密高附加價值產品，於台灣母公司製造生產。
- 縮短規格品及客製品之交期。

營運規模及財務配合

營運規模穩健擴充，並強化財務管理功能。

長期業務發展計畫

產品發展方面

- 加強與客戶之合作關係及技術共同開發，擴展更多樣之電子產業產品之應用。
- 產品研發鎖定高成長之消費性電子、通訊產品及半導體測試需求為重點。

行銷方面

- 以亞洲地區為市場根基，進而拓展歐美地區市場。
- 積極與具國際競爭力之客戶合作，以開拓更多商機。

生產方面

台灣廠：以生產半導體測試品及高端客製探針為主。

營運規模及財務配合

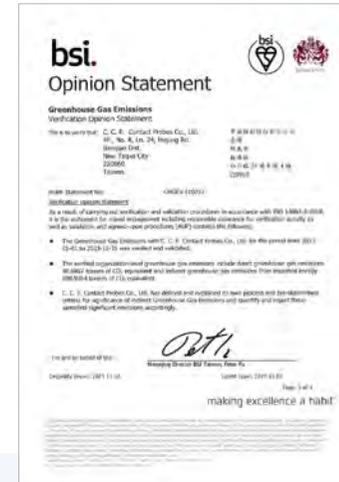
秉持永續經營之理念，以穩健的財務結構為基礎，持續擴展營運規模。



2.3 獲獎榮耀與管理系統

中探針持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。

中探針取得ISO 9001品質管理系統、ISO 13485醫療器材品質管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO 14064溫室氣體盤查標準、ISO 45001職業安全衛生管理系統、IATF 16949汽車業品質管理系統、QC 080000有害物質管理系統。





2.4 參與外部組織

中探針除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
台灣氣候聯盟	會員
綠色發展聯盟	會員
新北市土城區廠商協進會	會員



2.5 經營理念

中國探針的經營理念核心包括：以人為本，提升員工生命品質，並進而提升企業的生命品質。此外，公司注重創新、卓越、誠信、倫理，致力成為全球高品質、可信賴的客製化連接器領導品牌。

01

以人為本

- 中探針重視員工的生命品質，並將其視為提升企業品質的重要基礎。
- 公司定期舉辦員工家庭關懷活動，關心員工和家庭的需要。
- 透過企業文化活動，讓員工家屬了解公司發展狀況，增強員工歸屬感。

02

創新與卓越

- 中探針持續追求創新，並在產品研發和技術上保持領先地位。
- 公司致力於提供高品質的產品和服務，滿足客戶的需求。

03

誠信與倫理

- 中探針重視與合作夥伴建立長期的合作關係，並以誠信、互利的原則與之合作。
- 公司遵守相關法律法規，並致力於企業社會責任，回饋社會。

04

成為全球 領先品牌

- 中探針的目標是成為全球高品質、可信賴的客製化連接器領導品牌。
- 公司持續加強研發佈局，開發更多元的產品滿足市場需求。

03 誠信治理

- 3.1 治理實務
 - 3.1.1 董事會
 - 3.1.2 功能性委員會
- 3.2 內部稽核
- 3.3 倫理誠信
- 3.4 法規遵循



誠信治理

健全的公司治理是企業永續發展的基石，其中涵蓋完善的董事會組織、嚴密的內部控制制度以及穩固的財務管理機制。這些制度不僅有助於降低營運風險，亦能提升企業的整體競爭力與品牌形象。落實誠信經營、遵循法規，進而培養負責任的企業文化，有助於企業在穩定治理架構下穩健前行，並保障投資人及所有利害關係人的權益。

中探針依據《證券交易法》與其他相關法令，建構健全的公司治理制度。為保障股東權益、提升董事會效能、尊重利害關係人權利並強化資訊透明，公司董事會通過「公司治理實務守則」，建立公平、公正、公開的董事選任程序，並設有獨立董事以強化董事會的監督與管理功能。同時，董事會亦訂定「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業」，明文禁止公司內部人員（如董事、經理人及員工）利用未公開資訊謀取利益。

在資訊揭露方面，中探針秉持正確、即時且公平的原則，建立完善的資訊公開制度，定期於公司官網與公開資訊觀測站揭露營運、財務、董事會及股東會等相關資訊，確保所有股東皆能即時掌握最新動態。

此外，公司亦設有多元申訴與溝通機制，於官網的利害關係人專區針對不同對象提供專屬聯絡窗口與管道，透過積極的雙向溝通，了解各方對公司的期望與建議，並致力回應並滿足利害關係人的需求。



3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，負責審議公司營運之重大議題，是公司最高決策機構，並定期聽取董事會報告以行使其監督職能。董事會則為公司治理的核心機關，所有董事皆遵守善良管理人之義務，確保企業遵循相關法令穩健營運。

為強化治理效能與提升公司競爭優勢，董事會設立審計委員會及薪資報酬委員會，以強化監督功能並提升董事會運作品質。此外，董事會下亦設有獨立稽核室，負責執行定期稽核作業，並向審計委員會及董事會報告稽核結果，確保公司運作符合內部控制標準。

中探針致力於建立誠信、透明、負責的治理文化，並以永續成長為長期目標。依循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，中探針依據實際營運需求設計內控制度，並持續落實執行，定期檢討以因應外在法令與內部環境變化，確保制度效能長期穩定。透過完善的內控機制與治理架構，保障股東與利害關係人的權益，並持續提升營運效率，落實永續發展理念。

為進一步提升董事會效能，董事會於民國112年03月通過決議，指派管理部門主管莊維浩資深副總擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資訊與安排進修課程，並依法辦理董事會及股東會相關事務，協助公司落實董事會與股東會決議，並強化投資人關係。治理主管於2024年度內已完成6小時與公司治理相關之專業進修課程，顯示公司持續強化治理專業與組織支持的決心。

公司財務報表皆委由專業會計師事務所查核簽證，依法定期公開資訊，並由權責單位負責對外資訊揭露。中探針亦建立發言人制度，確保所有重大訊息能即時且準確對外說明，便利股東與利害關係人掌握公司財務與營運狀況。

展望未來，中探針將持續優化董事會運作、提升資訊透明度，並逐步在治理架構中深化永續治理理念，朝向更加穩健、可信賴的企業發展邁進。





3.1.1 董事會

董事會負責規劃公司整體經營策略，並對股東負責。全體董事秉持誠信原則，盡忠職守，遵循善良管理人之注意義務，以審慎態度履行各項職權。除法律或公司章程規定須經股東會決議的事項外，公司之營運執行與治理機制的安排均由董事會討論與決議。

中探針依據公司章程，採候選人提名制度進行董事選舉，並透過定期改選機制確保董事會可持續運作與專業性。此外，依循「公司治理實務守則」，董事會成員中兼任公司經理人者不得超過全體董事三分之一，以維持董事會之獨立性與治理品質。為促進董事會結構之健全發展，中探針推動董事多元化政策，成員背景的多樣性有助於強化整體決策品質與公司整體表現。

董事成員遴選秉持「用人唯才」原則，具備橫跨產業領域的多元能力與互補特質，涵蓋年齡、性別、國籍等多元構成，並兼具產業經歷與專業技能。為提升董事會效能並達成公司治理的理想目標，中探針於「公司治理守則」中明訂董事會應具備的整體能力，包括營運判斷力、財務會計專業、經營管理、危機應對、產業趨勢洞察、國際視野、領導統御及決策執行能力等。

現任董事會共計9位成員，其中包含4位獨立董事，任期為三年。董事皆擁有紮實的產業背景與實務經驗，對產業發展趨勢具高度敏銳度。董事會依規定每季至少召開一次會議，於本年度共舉行7次，整體董事平均出席率達92%，展現積極參與公司治理之承諾與專業投入。

多元化統計 / 年度			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	8	88.89%	8	88.89%	8	88.89%
		女	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%
	年齡	未滿 50	2	22.22%	1	11.11%	1	11.11%
		50 ~ 65	4	44.44%	3	33.33%	3	33.33%
		65以上	3	33.33%	5	55.56%	5	55.56%
	學歷	研究所	5	55.56%	5	55.56%	5	55.56%
		大專	3	33.33%	3	33.33%	3	33.33%
		其他	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%

註：女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%。



為建立健全的董事會運作機制與有效的監督體系，並確保獨立董事在執行職務時能維持其獨立判斷與專業立場，中探針董事會訂定並通過「董事會議事規範」，明確界定獨立董事的職責與角色，作為實務執行依循的準則。全體董事亦秉持高度自律原則，嚴格遵守利益衝突之揭露與迴避規定。當董事本人或其所代表之法人與會議議題具利害關係時，必須於會議中主動說明其內容，並於可能損及公司利益之情況下，避免參與該項議題的討論與表決，同時不得代理其他董事行使表決權，確保決策過程公正無私。

為提升董事會整體決策品質與運作效能，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，針對董事會整體運作、個別董事表現，以及功能性委員會之執行成果進行年度內部評估。該評估由董事會議事單位主責執行，透過問卷自評方式，由董事會成員針對其履職情形與治理參與進行自我評量，藉此持續精進董事會之運作品質與治理能力。

董事會績效評估機制

- 每年問卷自評



2024年績效自評結果

- 董事會平均 88 分
- 審計委員會平均 92 分
- 薪酬委員會平均 90 分



強化方案

- 協調董事親自出席董事會
- 安排專業進修課程
- 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通
- 提高董事對公司營運之參與程度



中探針各部門透過例行性與非例行性的溝通管道，與各類利害關係人保持良好互動。當利害關係人對公司可能產生潛在重大負面影響時，將由相關權責單位就財務狀況、公司經營行為、法規遵循紀錄、環境污染風險、勞動人權及員工健康等多面向，執行利害關係人之盡職調查。2024年度，中探針與利害關係人間並未發生任何潛在重大負面衝擊事件。



為強化風險管理機制並鼓勵具備專業背景之人才擔任董事，中探針為全體董事投保責任保險，藉以降低其在履行職務過程中可能因疏失或誤判而導致公司與股東蒙受損失的風險，同時提供必要的保障，使董事得以專注執行業務、無後顧之憂。

針對董事在參與公司決策時所面臨之法規遵循與治理議題，公司亦積極推動進修制度，鼓勵董事持續強化專業能力。2024年全體董事進修時數總計達54小時，課程涵蓋公司治理與實務操作等領域。未來，公司治理主管亦將規劃納入更多與企業永續發展相關之培訓課程，協助董事深化對永續議題的認識與回應能力。

中探針深信，唯有在具備誠信治理理念與深厚產業歷練的董事會領導下，公司方能穩健成長，持續邁向永續經營的長遠目標。

董事進修情形

全體董事會進修總時數

54

ESG 課程相關的總時數

27

董事 ESG 相關課程比率 (註)

50.00%

註：比率為 (ESG 課程相關的總時數 / 董事訓練總時數) x100%





3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

中探針設置審計委員會以協助董事會強化監督職能，確保公司在會計、內部稽核、財務報導程序及內部控制等面向之執行品質。根據董事會通過之「審計委員會組織規程」，審計委員會由四位獨立董事組成，其中一人擔任召集人，並確保至少有一名成員具備會計或財務專業背景。審計委員會依法每季召開至少一次會議，於本年度共召開5次，所有成員出席率達 95%，評估成果均提報董事會審議。

為提升內部監控效能，內部稽核主管每季至少一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告稽核執行情形。2024 年度共召開 7 次稽核主管與獨立董事會議，強化溝通與監督機制。此外，獨立董事亦與外部會計師召開 1 次會議，除聽取財務報表核閱結果外，並進行法規更新說明與雙向意見交流。整體而言，獨立董事與稽核主管及會計師間之溝通互動良好，協助公司穩健推進財務及內控管理。





薪資報酬委員會

中探針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「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開2次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會的主要工作是訂定、審查並定期檢視董事和經理人的績效評估方式與薪酬制度，確保公司的獎酬機制公平合理。在進行評估時，委員會會綜合考量幾個原則，例如：薪酬是否符合相關法令、是否具有市場競爭力、能否吸引並留住優秀人才。對於董事與經理人的薪資水準，除了參考同業普遍水準，也會根據個人投入的時間、負責的職務內容、達成目標的狀況、是否兼任其他職位及表現如何，以及近年來相同職位在公司內的報酬水準進行綜合評估。

同時，薪酬委員會也會連結公司整體的經營成果和財務狀況，來合理判斷個人績效與公司表現之間的關聯性，並注意不要讓薪酬制度變成鼓勵過度冒險的誘因。此外，在發放短期獎酬或設定變動薪資的時程時，也會根據公司的產業特性與營運需求來做安排。

實際運作上，薪酬委員會秉持誠信與專業，依據善良管理人的原則，確實執行評估及建議董事和經理人薪酬制度的職責，並將其建議提交董事會討論與決議。

依本公司公司章程第29條規定，當年度如有獲利，應提撥8%~20%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於4%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。

目前中探針尚處在推行ESG階段，目前未將ESG發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然中探針將持續關注ESG趨勢，待未來內部推行ESG更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。





3.2 內部稽核

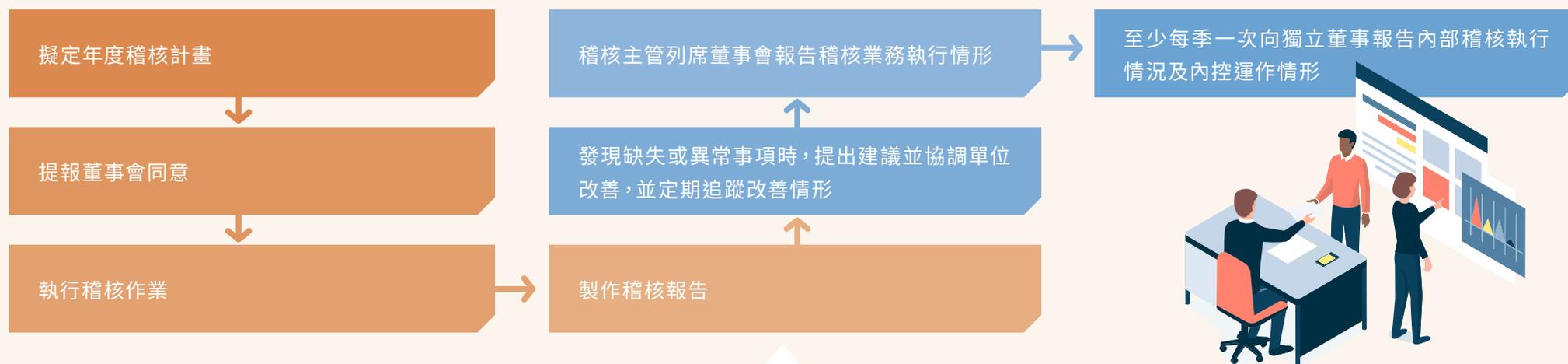
中探針設置內部稽核制度，協助董事會及經營管理階層檢視與覆核內部控制制度的設計與執行成效，藉由衡量營運效率與效果，適時提出改善建議，確保內控制度之持續性與有效性，並作為制度調整與精進之依據。依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，中探針審酌本公司及子公司整體營運活動，建構健全且有效的內部控制架構，並依據內外環境變化，持續檢討與修正，以確保制度之適切性與執行之有效性。

為確保稽核工作之客觀性與獨立性，公司依規定於董事會下設置獨立單位「稽核室」，配置專任稽核人員，負責執行內部稽核相關作業。稽核室業務管理依據公司訂定之相關辦法辦理，規範稽核主管之任免程序，須經審計委員會同意後，提請董事會決議通過；其所屬稽核人員之任免、考核及薪資報酬事項，則由稽核主管簽報董事長核定，以確保稽核人員於執行職務時能維持應有之獨立性與專業性。

稽核室每年度定期覆核公司各單位及子公司所提報之內部控制制度自行評估報告，並將所發現之內部控制缺失與異常事項之改善情形進行整理，據以提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性之參考，亦作為出具內部控制制度聲明書之依據。另為強化內部稽核之專業職能與執行品質，中探針持續推動稽核人員專業能力之提升，定期安排人員參與主管機關認可機構所舉辦之內部稽核相關訓練課程，以確保稽核作業之專業性與有效性。2024年稽核人員共計參訓2人次，累計訓練時數達24小時。

中探針透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行96項稽核作業，稽核符合率達98.96%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

稽核流程圖





3.3 倫理誠信

重大主題	倫理誠信
對公司的意義	中探針以法遵為本，誠信至上視為公司經營的基本核心價值，為確保誠信經營理念在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的心性和品德，於新進人員報到階段便由人資單位向其宣導公司的誠信內規，並培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，形塑公司整體的誠信文化。
政策 / 承諾	利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、稽核信箱或公司服務信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過
目標	零違反誠信相關事件
當年度投入資源	投入宣導課程與人資單位進行廣宣
負責部門 / 申訴機制	人事單位
評估機制 / 成果	2024 年沒有發生違反誠信相關事件

「誠信正直」為本公司之經營基石，公司制定《誠信經營守則》、《防範內線交易作業辦法》、《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》及《企業社會責任實務守則》作為行為依據，要求董監事、經理人、員工及供應商不得參與任何貪腐、賄賂行為。本公司人員執行職務時應確實遵守相關法令及相關準則規範，並秉持積極進取、認真負責之態度，摒棄本位主義、注重團隊合作，並恪遵誠實信用原則，以符合本公司要求之道德行為標準。

同時，公司建立多元的內、外部檢舉管道及處理制度，包含「親身舉報」、「電話舉報」及「投函舉報」。



檢舉流程

舉報不當行為應具名提出，並詳實提供足夠資訊以利後續查證。這些資訊包括相關人員的姓名、所屬單位與職稱、事件發生的日期以及具體內容的說明。唯有在資訊充分的前提下，才能啟動有效的調查程序。

一旦檢舉事件經查證屬實，公司將依照內部相關的懲戒規定處理。惟在做出任何懲處決定之前，公司會提供被檢舉人陳述意見或提出申訴的機會，以確保處理程序公平、公正。

為保護檢舉人及參與調查的相關人員，公司承諾對其身份及參與內容嚴格保密，並致力保障其免受任何形式的不公平對待或報復。如有因檢舉或協助調查而遭受報復、不當對待或其他類似情事者，應即向原受理單位反映，以獲得必要協助與保護。若受理單位在調查過程中發現檢舉情事涉及董事、高階主管，或發現情節重大、可能對公司造成嚴重損害的違規行為，應立即作成正式報告，並以書面方式通知獨立董事，以利公司即時掌握並處理風險。

對於明知所檢舉事項為不實，或故意提供虛偽證據的情形，公司將嚴正看待。如涉及刑事責任，投訴人應自負其責任，公司亦保留依法追訴之權利，確保制度不被濫用。

若經查證檢舉內容屬實且情節重大，公司將依相關法令與內規進行後續處理。此類有助揭露嚴重違規行為的檢舉人，將可由總經理視其貢獻程度與對公司所產生的正面經濟效益，給予適當的獎勵。

最後，所有檢舉的受理記錄、調查過程與調查結果，均應製作成書面文件或電子檔案妥善保存，公司亦將善盡相關保管責任，以備未來查詢或追蹤之需。



3.4 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，中探針除了在新進同仁報到時，即向人員對其宣導誠信內規外，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，就公司治理面而言，中探針設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來中探針亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，中探針制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、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均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營行為守則」、「董事、監察人及經理人道德行為準則」、「員工道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。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，中探針根據法令及公司內規，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，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、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，中探針制訂相關監督量測與績效管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。



04 永續環境

- 4.1 水資源管理
- 4.2 節能減碳
 - 4.1.1 能源管理
 - 4.1.2 排放
 - 4.1.3 節能減碳行動
- 4.3 廢棄物管理
- 4.4 永續供應鏈



永續環境

4.1 水資源管理

水資源管理政策

- 節約用水並提高水資源使用效率
- 評估水資源風險與因應方案，管控水資源風險
- 顧及周邊居民水資源的需求

輸入位址：

220 台灣新北市板橋區和平路 24 巷 8 號 2f

匹配地址：-

緯度：24.9939973
經度：121.4604198
國家：台灣
省：新北市

主要流域：台灣

小盆地：淡水河
含水層：-
整體水風險：低 - 中 (1-2)

此次範疇為台灣地區，公司水資源用於產品之生產、製造及生活用水需求。台灣廠區包含總部（新北市板橋區）、土城廠區，台灣廠區皆為非屬水資源壓力地區，經過評估，本公司對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。

- ◆ 土城廠區為確保生活汙水排放符合工業區的標準，且工業區人員會不定期去抽檢，2024 年度皆符合要求。
- ◆ 總部每年實施 2 次排放水水質檢測，皆符合要求。
- ◆ 2024 年度節水措施：廁所洗手台更換成感應式水龍頭。

水資源使用量

年度	不同廠區 取水量	取水量 (ML)	取水總量 (ML)	水庫來源	取水類別
2022	總部	5.42	8.89	翡翠 水庫	第三方水 (自來水)
	土城廠	3.47			
2023	總部	4.74	7.60		
	土城廠	2.86			
2024	總部	5.16	8.06		
	土城廠	2.90			



排放水標準

總部(板橋廠) - 原廢水							
年份	檢測年度	總懸浮固體 (mg/L)	排放標準 (mg/L)	氫離子濃度指數 (pH 值)	排放標準 (pH 值)	化學需氧量 (mg/L)	排放標準 (mg/L)
2022	上半年	11.5	50	2.1	1.5~9	620	8000
	下半年	14.7	50	6.1	1.5~9	295	8000
2023	上半年	13.2	50	3.6	1.5~9	708	8000
	下半年	44.5	50	3.2	1.5~9	714	8000
2024	上半年	6.3	50	2.7	1.5~9	109	8000
	下半年	14.7	50	2.4	1.5~9	52.9	8000

總部(板橋廠) - 放流水							
年份	檢測年度	總懸浮固體 (mg/L)	排放標準 (mg/L)	氫離子濃度指數 (pH 值)	排放標準 (pH 值)	化學需氧量 (mg/L)	排放標準 (mg/L)
2022	上半年	2.8	30	7.4	6~9	18.0	100
	下半年	2.6	30	6.7	6~9	20.6	100
2023	上半年	10.4	30	7.1	6~9	25.2	100
	下半年	19.5	30	6.6	6~9	10.3	100
2024	上半年	5.6	30	7.2	6~9	16.4	100
	下半年	<2.5	30	8.3	6~9	22.0	100



4.2 節能減碳

重大主題		節能減碳 (溫室氣體管理)
對公司的意義		控管能源管理，致力於產能增加
政策 / 承諾		我們致力於實踐能源管理，透過定期盤查能源，進而採取各項減量與能源替代措施，達成各階段的能源目標。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放強度降低 1%。 用電量降低 1%。
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放強度降低 3%。 用電量降低 3%。
負責部門 / 申訴機制		<p>工安部</p> <p>內部專線電話：02-29612525#302</p>
當年度投入資源		<ol style="list-style-type: none"> 執行 ISO 14001、ISO14064，各部門 1~2 位，經費約 40 多萬。 購買綠電約佔公司總用電量的 8~10%。 中午午休時間關燈 1 小時。 不定時宣導員工下班關閉不必要之電源。 電梯上下三樓內盡量走樓梯。 走廊電燈更換成夜間走廊感應式燈泡。
評估機制 / 成果		<ol style="list-style-type: none"> 定期更新能源基線，確認用電狀況。 定期開會檢討節能專案達成率。



4.2.1 能源管理

內部能源使用

中國探針股份有限公司現階段能源使用皆為非再生能源，無生產再生能源，在整體的能源使用結構上，主要分為三種的能源消耗，第一大類為公司營運所需的電力為最大宗的佔比，消耗佔比第二的為公務車汽油使用的狀況，消耗佔比第三的為柴油使用的狀況。

中國探針股份有限公司-能源使用統計

單位：GJ

	2022		2023		2024	
	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
外購電力	1,796,046.39	6,465.77	1,637,522.70	5,895.08	1,765,952.70	6,357.43
汽油 (公務車)	12,743.20	480.18	12,539.10	472.49	10,639.10	400.89
柴油	1,308.80	46.03	2,549.10	89.65	2,257.10	79.38
組織內部總能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	6,991.98		6,457.22		6,837.70	

註：熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」。

註：外購電力熱值為 3,600 GJ/ 百萬度，車用汽油熱值為 7,800kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算。



4.2.2 排放

氣候變遷導致極端氣候日益頻繁，溫室氣體排放已成為全球面臨的重要環境議題。雖然本公司並非能源使用大戶，然身為全球公民之一，仍積極響應氣候行動，將溫室氣體減量視為企業應盡的責任。

為掌握碳排現況並提前布局因應策略，中探針主動進行溫室氣體自我盤查，透過系統性數據收集與趨勢分析，瞭解營運過程中能源使用所造成的溫室氣體排放情形。該盤查結果除作為節減碳計畫的基礎依據，也有助於評估減碳成效，進一步優化資源使用效率，邁向低碳永續營運。

溫室氣體排放量

本公司於2022年依循ISO 14064-1:2018之標準完成2022年度的溫室氣體盤查，以營運控制權法劃定邊界，盤查範疇為新北市板橋區據點，因此將2021年訂定為本公司之溫室氣體排放的基準年。

註：2024 年度溫盤數據於報告書揭露時，還未經外部查證，2022 與 2023 年數據皆已由 BSI 進行外部查證。

直接溫室氣體排放(範疇1) GRI 305-1

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為液化石油氣及柴油耗用為主，無使用生質源能源。

範疇一 - 近三年度排放量

範疇一 - 近三年度排放量														
2024 年度					2023 年度					2022 年度				
-	地點	活動數據	計量單位	單一排放源小計 (tCO ₂ e)	-	地點	活動數據	計量單位	單一排放源小計 (tCO ₂ e)	-	地點	活動數據	計量單位	單一排放源小計 (tCO ₂ e)
緊急發電機 (柴油)	板橋	0.0552	公乘	0.1439	緊急發電機 (柴油)	板橋	0.0552	公乘	0.1439	緊急發電機 (柴油)	板橋	0.0552	公乘	0.1439
-	土城	0.1550	公乘	0.4039	-	土城	0.11	公乘	0.2867	-	土城	0.018	公乘	0.0469
總排放源	-	-	-	0.5478	總排放源	-	-	-	0.5473	總排放源	-	-	-	0.099



2024 年度					2023 年度					2022 年度				
-	地點	活動數據	計量單位	單一排放源小計 (tCO ₂ e)	-	地點	活動數據	計量單位	單一排放源小計 (tCO ₂ e)	-	地點	活動數據	計量單位	單一排放源小計 (tCO ₂ e)
公務車 (柴油)	板橋	2.0469	公乘	5.4246	公務車 (柴油)	板橋	2.3391	公乘	6.1861	消防演練 (汽油)	板橋	0.004	公乘	0.0091
-	土城	0	公乘	0	-	土城	0	公乘	0	總排放源	-	-	-	0.0091
總排放源	-	-	-	5.4246	總排放源	-	-	-	6.1861	公務車 (柴油)	板橋	1.2708	公乘	3.3719
公務車 (汽油)	板橋	9.8407	公乘	23.2038	公務車 (汽油)	板橋	11.5844	公乘	27.3011	總排放源	-	-	-	0.0091
-	土城	0.7984	公乘	1.8810	-	土城	0.9547	公乘	2.2375	公務車 (汽油)	板橋	9.5835	公乘	22.5888
總排放源	-	-	-	25.0848	總排放源	-	-	-	29.5386	總排放源	-	-	-	30.0215
化糞池 (CH ₄)	板橋	326235	人時	14.5080	化糞池 (CH ₄)	板橋	324779	人時	14.441	化糞池 (CH ₄)	板橋	360126.5	人時	16.0146
-	土城	69359	人時	3.0830	-	土城	58639.5	人時	2.6087	-	土城	86385	人時	3.8418
總排放源	-	-	-	17.5910	總排放源	-	-	-	17.0497	總排放源	-	-	-	19.8564
空調 / 冰箱等 (HFCS)	板橋	0.1858	公噸	29.0913	空調 / 冰箱等 (HFCS)	板橋	0.183	公噸	29.0142	空調 / 冰箱等 (HFCS)	板橋	0.1732	公噸	28.8042
-	土城	0.0633	公噸	7.5219	-	土城	0.0611	公噸	7.4448	-	土城	0.0617	公噸	7.4448
總排放源	-	-	-	36.6132	總排放源	-	-	-	36.459	總排放源	-	-	-	36.249



2024 年度					2023 年度					2022 年度				
-	地點	活動數據	計量單位	單一排放源小計 (tCO ₂ e)	-	地點	活動數據	計量單位	單一排放源小計 (tCO ₂ e)	-	地點	活動數據	計量單位	單一排放源小計 (tCO ₂ e)
公務車冷媒 (HFCS)	板橋	0.0027	公噸	0.6120	公務車冷媒 (HFCS)	板橋	0.0027	公噸	0.612	公務車冷媒 (HFCS)	板橋	0.0031	公噸	0.765
-	土城	0.0011	公噸	0.3060	-	土城	0.001	公噸	0.306	-	土城	0.0004	公噸	0.153
總排放源	-	-	-	0.918	總排放源	-	-	-	0.918	總排放源	-	-	-	0.918
-	-	範疇一總排放量		86.1794	-	-	範疇一總排放量		90.6987	-	-	範疇一總排放量		90.5249



能源間接(範疇2)及其他間接溫室氣體排放(範疇3)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。其他間接排放(範疇3)針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，無使用生物源能源，因無法掌控其活動及溫室氣體排放，僅進行排放源鑑別之工作，不予以量化，僅定性列舉包含：員工通勤、輸入電力。

中國探針股份有限公司 - 範疇二 - 排放量統計表

	2022				2023				2024			
	公噸 CO ₂ e	千度	公斤 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	千度	公斤 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e	千度	公斤 CO ₂ e	公噸 CO ₂ e
外購電力	1,796,046	1,796.05	889,043	889.04	1,637,523	1,637.52	808,936	808.94	1,765,952.7	1,765.95	837,062	837.06
範疇二	公噸 CO ₂ e				公噸 CO ₂ e				公噸 CO ₂ e			
總排放量	889.04				808.94				837.06			



中國探針股份有限公司 - 範疇三各類別排放量統計

2022 年板橋廠				2023 年板橋廠				2024 年板橋廠			
排放源	活動數據	計量單位	單一排放源小記 (tCO ₂ e)	排放源	活動數據	計量單位	單一排放源小記 (tCO ₂ e)	排放源	活動數據	計量單位	單一排放源小記 (tCO ₂ e)
機車	235,642.4431	延人公里	22.4096	機車	206,529.7070	延人公里	19.6410	機車	200,065.6000	延人公里	19.0262
電動機車	16,334.9256	延人公里	0.8576	電動機車	16,377.0000	延人公里	0.8598	電動機車	13,038.0000	延人公里	0.2608
公車	27,350.8480	延人公里	1.5727	公車	18,469.2580	延人公里	1.0620	公車	24,486.4000	延人公里	1.4080
捷運	50,860.8462	延人公里	3.8264	捷運	29,971.9640	延人公里	2.2862	捷運	37,868.8000	延人公里	2.9621
汽油車	191,102.3252	延人公里	21.9768	汽油車	159,782.4800	延人公里	18.3750	汽油車	218,744.0000	延人公里	25.1556
柴油車	21,055.3285	延人公里	4.9691	柴油車	31,740.0000	延人公里	7.4906	柴油車	14,546.0000	延人公里	3.0593
台鐵	25,988.2420	延人公里	1.4034	台鐵	3,153.6400	延人公里	0.1703	電動汽車	616.0000	延人公里	0.0491
高鐵	2,452.0456	延人公里	0.0834	高鐵	0.0000	延人公里	0.0000	油電車	2,064.0000	延人公里	0.1988
總排放量			49.8849	總排放量			49.8849	計程車	70.0000	延人公里	0.0093
								台鐵	5,514.0000	延人公里	0.2978
								高鐵	6,999.6000	延人公里	0.2380
								總排放量			52.6648



2022 年土城廠				2023 年土城廠				2024 年土城廠			
排放源	活動數據	計量單位	單一排放源小記 (tCO ₂ e)	排放源	活動數據	計量單位	單一排放源小記 (tCO ₂ e)	排放源	活動數據	計量單位	單一排放源小記 (tCO ₂ e)
機車	183,081.3565	延人公里	17.4110	機車	130,305.4980	延人公里	12.3921	機車	122,974.2400	延人公里	11.6949
捷運	23,538.1699	延人公里	1.7708	捷運	11,056.8000	延人公里	0.8434	電動機車	5,056.6000	延人公里	0.1011
汽油車	47,210.1467	延人公里	5.4292	汽油車	5,017.8000	延人公里	0.5770	捷運	13,860.2000	延人公里	1.0841
總排放量			49.8849	總排放量			49.8849	汽油車	2,612.4800	延人公里	0.3004

總排放量 13.1806

2024 年板橋廠

電力生產 上游排放 (不含類別 2)	1146.2191	千度	111.5271
--------------------------	-----------	----	----------

2024 年土城廠

電力生產 上游排放 (不含類別 2)	619.7336	千度	60.3001
--------------------------	----------	----	---------





排放強度

年度	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (佰萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 佰萬元)
2022	1,219.6891	1,327	0.92
2023	1,122.6630	1,008	1.11
2024	1,160.9136	1,311	0.89

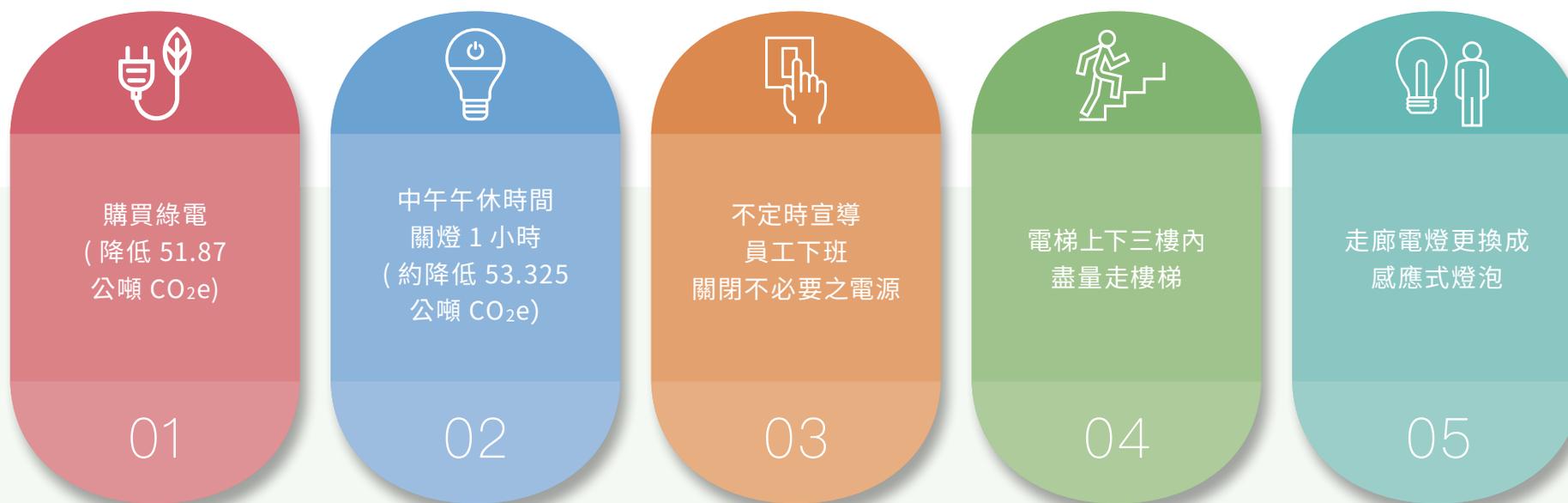
註：財務數據的營業收入 (佰萬元) 與公開之個體財報數據一致。





4.2.3 節能減碳行動

2023較2022年減少97.0261公噸CO₂e，2024年較2023年增加39.2506公噸CO₂e，以下為本公司之主要節能減碳行動：



本公司無排放破壞臭氧層物質、氮氧化物、硫氧化物，以及其他重大氣體排放。

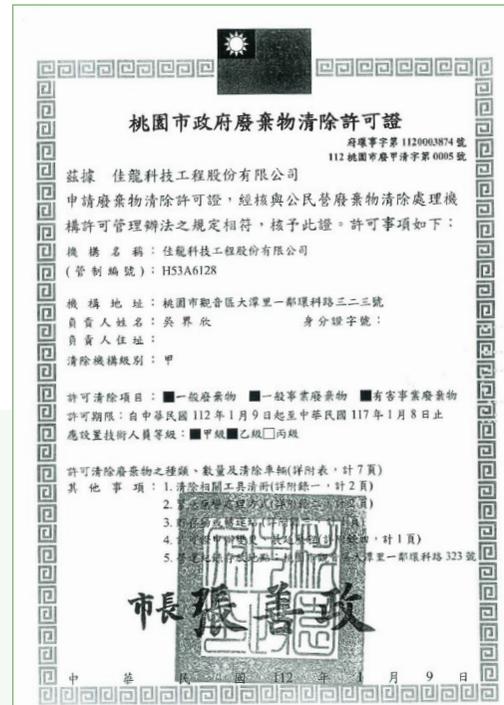


4.3 廢棄物管理

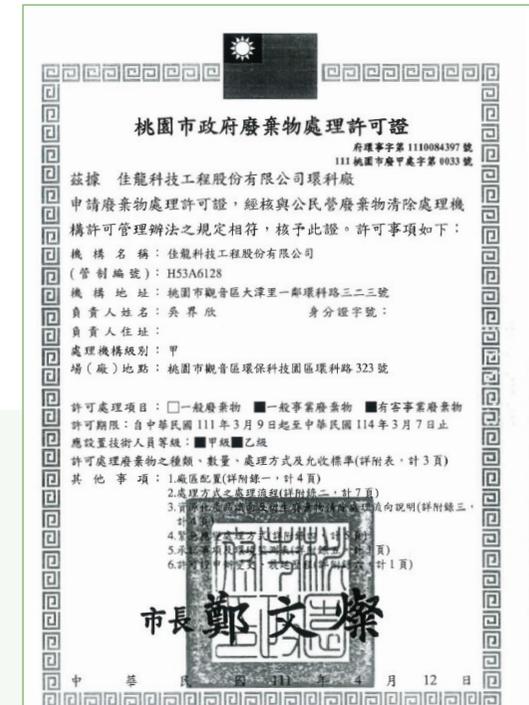
中國探針股份有限公司產生之廢棄物包括員工生活垃圾、一般事業廢棄物、有害事業廢棄物。有害事業廢棄物主要為電鍍廢棄之氰化物電鍍液、銅及其化合物、廢液，皆委由合格之清運、處理廠商清理，除廢塑膠、廢紙、廢銅會直接贈與附近居民回收。本公司為降低環境負荷與保護自然資源，對於日常及營業所產生廢棄物制定管理政策以供員工遵循。



委託之廢棄物廠商-佳龍科技工程股份有限公司



廢棄物清除許可證-
112桃園市廢甲清字第0005號



廢棄物處理許可證-
111桃園市廢甲處字第0033號



板橋廠	總類	2022 年	2023 年	2024 年	處理方式	離場 / 現場處理
有害事業廢棄物	A-9001 電鍍廢棄之氰化物電鍍液 (2024 年度 8 月開始清運)	0	0	0.15354	氧化分解法	離場
	C-0110 銅及其化合物	26.06	38.81	27.52	穩定化	離場
	C-0301 廢液閃火點小於 60 度	1.418	0.45	0.16	焚化	離場
	小記 (單位:噸)	27.478	39.26	27.83354	-	-
一般事業廢棄物	H-0002 事業員工生活垃圾	18.744	14.748	17.58	焚化	離場
	D-1505 廢(污)水 pH 值小於 6	67.36	84.61	72.67	場外廢水設施	離場
	小記 (單位:噸)	86.104	99.358	90.25	-	-
土城廠	總類	2022 年	2023 年	2024 年	處理方式	離場 / 現場處理
有害事業廢棄物	C-0301 廢液閃火點小於 60 度	5.04	1.6	1.83	焚化	離場
	小記 (單位:噸)	5.04	1.6	1.83	-	-
一般事業廢棄物	H-0002 事業員工生活垃圾	9.324	當年度廠商未磅	8.172	焚化	離場
	D-1703 廢潤滑油	1.84	0.1	0.86	物理	離場
	D-1799 廢油混合物	0.3	0	0	物理	離場
	小記 (單位:噸)	11.464	-	9.032	-	-
總廢棄物重量 (噸) (兩場的加總)	-	130.086	-	128.94554	-	-



4.4 永續供應鏈

重大主題	永續供應鏈
對公司的意義	完善的供應商管理制度，能有效的遴選及評選出合適健全的供應商，達到永續合作目的。
政策 / 承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立各項永續評核管理辦法及相關承諾文件。 2. 完整執行供應商在永續經營評估及落實輔導。
目標	短期 <ol style="list-style-type: none"> 1. 每年度至少新增 10 家合格供應商。 2. 2025 年符合需評鑑共計 50 家，合格率 100%。 3. 建立長期供應商「企業永續自評表」回報制度。
	中長期 <ol style="list-style-type: none"> 1. 供應商自評問卷達到 100%。 2. 實地稽核廠商家數達到 100%
負責部門 / 申訴機制	採購部門 信箱: angie_huang@pccp.com.tw 電話: 02-2961-2525#362
當年度投入資源	2024 年已完成每年度供應商定期評核。
評估機制 / 成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 環安能源承諾書簽回比例。 2. 供應商定期評估調查。



中國探針股份有限公司管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務，以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。中國探針股份有限公司已規劃建立供應鏈管理程序，將供應鏈導入進行「人權、環境、安全、衛生與管理系統」的相關評核，掌握供應商在環安衛方面的管理與落實程度。持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。

供應商選擇不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，公司針對供應商進行定期評鑑考核，並以確保供應商品質、交期、服務，皆能符合其採購需求。

2024年新增加5家供應商，100%簽署「供應商永續發展承諾書」，目前作法除預計將長期合作之供應商要求簽署「供應商永續發展承諾書」外，針對原有供應商則於年度合約更換時，同步要求簽署「供應商永續發展承諾書」、「供應商永續發展自評表」機制，預計達成100%簽署，並於2025年完成供應商永續發展自評，以落實相關供應商評估作業，若無法配合之供應商則進行柔性勸導適時改善，如涉及違反程序所規範之事項，且對供應來源社區之環境與社會造成重大衝擊時，本公司得隨時終止或解除契約，並得將其列管為拒絕往來對象。

我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與配合度之外，也敦促其重視社會責任，預計於2025年起導入新供應商評選時增加供應商企業社會責任評估項目，與供應商共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫。



註：本公司供應商定義為持續往來超過 5 次以上或重要製造之供應商。

註：公司預計於 2025 年納入供應商永續發展自評表。



供應鏈型態與當地採購

中國探針公司的主要產品為pogo-pin。因此供應鏈範圍涵蓋廣泛，從國內外原物料加工廠商等，合作廠商計200多家，近年逐步提升在地採購比例，以促進當地經濟並減少國際運輸碳排放量。

當地採購金額比率			
重要營運據點	2022年	2023年	2024年
台灣	18.05%	20.93%	13.91%



05 社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 薪酬福利
- 5.3 人才培育
- 5.4 勞資溝通
- 5.5 職業安全衛生
- 5.6 參與公益



社會關懷

本公司秉持著「人才是公司最大資源」的理念，對於人才的培育，以終身學習、生涯發展的教育訓練理念，致力於提高公司人力素質，儲訓經營管理人才，讓員工與公司共同成長，以創造公司更高的經營績效。

本公司致力於打造幸福且安全的職場環境，公司提供公平且具有競爭力的薪酬福利，不僅吸引和保留優秀人才，亦提高員工對公司的向心力，讓公司營運能夠穩健發展。本公司設有完整的教育訓練系統，不定期依照同仁業務職掌的需求舉辦專業課程的內外訓，不斷提高員工及公司整體的競爭力；公司也提供透明的升遷管道，每半年進行績效考核，讓員工在工作上的表現能反映在個人薪酬上，同仁也可以預期未來職涯發展的可能性。同時，公司設有職工福利委員會，並依法提撥經費以供推展各項利措施，包含員工結婚禮金、獎助學金、生育禮金、奠儀禮金、急難救助、文康休閒、年節禮金、年度旅遊等。

此外，公司相當重視職場工作環境的安全性以及員工的工作安全，本公司導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，以防止職業災害，確保人員作業安全與職場健康，透過定期實施環境測定、自動檢查、環境衛生檢查等確保工作環境安全無虞，且員工不論年齡，每年實施員工健康檢查，後續也提供個人健康指導以及追蹤檢查，藉由管理系統的導入持續改善並強化公司在職業安全健康上的管理績效。





5.1 員工概況

中探針為專門研發生產彈簧測試針及Pogo Pin 連接器的製造商，全體員工皆屬於全職員工，無兼職員工，2024年員工人數為207人，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員主要從事生產製造相關工作，男女人數趨於相等；間接人員則主要從事業務、行政及後勤相關工作，以男性為主。在年齡分布上，近年來不論是直接人員或間接人員，皆以50歲以下的員工為主，50歲以下員工佔比約65.71%，公司以中壯年員工為主體，並透過具有經驗及實務能力的資深主管帶領團隊前進。

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數		245		220		207	
勞雇合約		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	150	0	140	0	132	0
	女	68	27	62	18	58	17
工作地區	台灣	218	27	202	18	190	17
	海外	0	0	0	0	0	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	150	0	140	0	132	0
	女	95	0	80	0	75	0
工作地區	台灣	245	0	220	0	207	0
	海外	0	0	0	0	0	0

註：

當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。

勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假 / 育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假 / 育嬰留停的員工復職亦屬之）。

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，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員、公司僱用的醫護人員）。

2022 年至 2024 年每年皆有三位非員工工作者，為兩位清潔人員及一位保全人員。



統計 / 年度			2022 年		2023 年		2024 年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	8	88.89%	8	88.89%	8	88.89%	
		女	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%	
	年齡	未滿 50	2	22.22%	1	11.11%	1	11.11%	
		50 以上 未滿 65	4	44.44%	3	33.33%	3	33.33%	
		65 以上	3	33.33%	5	55.56%	5	55.56%	
	學歷	研究所	5	55.56%	5	55.56%	5	55.56%	
		大專院校	3	33.33%	3	33.33%	3	33.33%	
		其他	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%	
	員工	直接	性別	男	48	19.59%	43	19.55%	39
女				55	22.45%	46	20.91%	41	19.81%
年齡		未滿 50	37	15.10%	25	11.36%	22	10.63%	
		50 以上 未滿 65	56	22.86%	53	24.09%	47	22.71%	
		65 以上	10	4.08%	11	5.00%	11	5.31%	
學歷		研究所	5	2.04%	6	2.73%	5	2.42%	
		大專院校	36	14.69%	33	15.00%	30	14.49%	
		其他	62	25.31%	50	22.73%	45	21.74%	



統計 / 年度				2022 年		2023 年		2024 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	間接	性別	男	102	41.63%	97	44.09%	93	44.93%
			女	40	16.33%	34	15.45%	34	16.43%
		年齡	未滿 50	28	11.43%	22	10.00%	20	9.66%
	50 以上 未滿 65		94	38.37%	89	40.45%	89	43.00%	
	65 以上		20	8.16%	20	9.09%	18	8.70%	
	學歷	研究所	42	17.14%	42	19.09%	35	16.91%	
		大專院校	95	38.78%	83	37.73%	87	42.03%	
		其他	5	2.04%	6	2.73%	5	2.42%	

註：計算方式如下

未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) * 100%。

研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) * 100%。





5.2 薪酬福利

員工是中探針最寶貴的資產，我們深信，健全的人力資源是企業永續發展的關鍵。為此，公司致力於打造公平且具市場競爭力的薪酬福利制度，不僅保障員工生活，更提升滿意度、忠誠度與生產力，進而吸引並留住優秀人才。我們秉持平等對待的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，建立良性的競爭環境，鼓勵同仁積極投入、追求卓越。同時，公司升遷機制公開透明，讓績效表現優異的同仁有機會獲得肯定與晉升，帶動組織學習與正向循環。此外，中探針亦持續規劃教育訓練，協助同仁在專業領域精進，實現自我價值。我們重視與員工的溝通交流，透過多元管道聆聽意見並給予善意回應，在建立和諧勞資關係的同時，也為公司的可持續發展奠定堅實基礎。

重大主題

薪酬福利

對公司的意義

員工是公司最寶貴的資產，薪酬福利的設計不僅關乎員工生活的保障，更是我們實現可持續發展目標的重要一環，通過公平且具競爭力的薪酬福利制度，不僅吸引和保留優秀人才，並促進員工的滿意度、忠誠度與生產力，我們將持續優化薪酬福利制度，為員工創造更好的工作環境，更為企業的可持續發展提供堅實的支持。

政策 / 承諾

1. 公司依照營收狀況及員工個人目標達成情形，每年度進行績效考核，並做為績效獎金發放依據。
2. 公司依照營收狀況及員工個人目標達成情形，每年度進行績效考核，並做為調薪依據。
3. 提供員工完整的薪酬福利制度，讓員工能夠無後顧之憂的工作。
4. 在員工離職時，進行離職面談，了解其離職原因，並視情況做出改善。
5. 進行每位員工的家庭訪問活動，深入了解及關懷每位員工的家庭及期望。
6. 提供子女教育補助金及獎學金，每半年可申請一次。
7. 提供員工持股信託，只要通過試用期轉正即可申請，並依照不同職稱給予相對應之優惠措施。
8. 提供團體保險政策，由公司支付每一位員工的投保費用，以員工的健康為己任。





目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每半年進行員工績效考核。 2. 定期職醫、職護到廠內提供身心健康諮詢服務。 3. 固定每年舉辦家庭訪問活動，傾聽員工家庭成員的心聲。 4. 每季評選優秀員工並發放獎勵金。 5. 每年度調整薪資。 6. 期望持續達成營收獲利，並設立季獎金制度。
當年度投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每半年對員工進行績效考核，並依照考核結果，做為當年度調整薪資及績效獎金發放之依據，讓員工職場上的表現能反映在個人薪酬上。 2. 2024 年雖無獲利，但因認同員工的付出並達到激勵效果，仍依照績效考核分數結果，調整人員薪資。 3. 職醫臨場服務一年 6 次，每次 3h，職護臨場服務一月 3 次，每次 4h，一年共花費 81,000 元。 4. 2024 年共舉辦 9 場家訪活動，投入人力共計 100 人。 5. 當年度發放子女教育補助金及獎助金共計 173 人，發放金額共計 967,000 元。
負責部門 / 申訴機制	管理處、人力資源部
評估機制 / 成果	當年度非擔任主管職之員工薪資平均數較前一年成長 7.1%、薪資中位數較前一年成長 4.5%。



統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數		245		220		207	
員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工							
年齡	未滿 30	36	14.69%	7	3.18%	15	7.25%
	30 以上 未滿 50	60	24.49%	36	16.36%	40	19.32%
	50 以上	5	2.04%	2	0.91%	6	2.90%
性別	男	67	27.35%	35	15.91%	45	21.74%
	女	34	13.88%	10	4.55%	16	7.73%
學歷	碩士以上	20	8.16%	12	5.45%	11	5.31%
	大專院校	57	23.27%	30	13.64%	42	20.29%
地區	其他	24	9.80%	3	1.36%	8	3.86%
	台灣	94	38.37%	40	18.18%	49	23.67%
	海外	7	2.86%	5	2.27%	12	5.80%

員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例
離職員工							
年齡	未滿 30	28	11.43%	20	9.09%	17	8.21%
	30 以上 未滿 50	60	24.49%	46	20.91%	50	24.15%
	50 以上	3	1.22%	4	1.82%	7	3.38%
性別	男	62	25.31%	45	20.45%	54	26.09%
	女	29	11.84%	25	11.36%	20	9.66%
學歷	碩士以上	17	6.94%	12	5.45%	17	8.21%
	大專院校	57	23.27%	41	18.64%	42	20.29%
地區	其他	17	6.94%	17	7.73%	15	7.25%
	台灣	86	35.10%	60	27.27%	64	30.92%
	海外	5	2.04%	10	4.55%	10	4.83%

註：

當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。

新進員工為當年度公司曾經招募進來的員工，包含當年度新進但已於年底離職之員工。

新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%。

如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100%



中探針始終秉持「員工是公司最寶貴資產」的核心理念，將薪酬福利視為實現永續發展目標的重要基石。公司依據年度營運成果與個人績效，提供具市場競爭力且公平的薪酬制度，持續吸引與留任優秀人才，提升員工滿意度、忠誠度與整體生產力。為確保員工工作表現能適切反映於薪酬上，公司每半年進行績效考核，作為薪資調整與獎金發放依據。即使2024年未獲利，公司仍依考核結果進行薪資調整，以實際行動肯定員工貢獻。

員工績效考核

2024 年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	273	275	99.27%
	女	164	170	96.47%
員工類別	直接	339	350	96.86%
	間接	91	95	95.79%

註：部分未參與考核人員，主因為到職未滿三個月，或於考核期間人員離職



在保障員工薪酬制度的同時，中探針亦提供完善的福利制度，包括員工持股信託、團體保險、子女教育補助與獎學金(每半年可申請一次)，2024年共計發放173人，總金額達967,000元。公司亦推動離職面談機制，理解員工離職原因，並適時進行制度調整；同時實施家庭訪問制度，2024年舉辦9場、動員百人，以實際行動關懷員工與家庭，深化企業與員工之間的連結。

在職場健康與福祉方面，公司重視同仁的身心健康，每年安排職業醫師與職護到廠提供臨場服務，2024年共計支出81,000元，用以提供諮詢與關懷，建立安全且具支持性的工作環境。

整體而言，中探針的薪酬制度考量員工年資、專業能力與職務需求，並堅持不以性別或心理生理差異做為薪資區別依據。2024年非主管職員工年新平均數較前一年成長7.1%，薪資中位數成長4.5%，充分展現公司在薪酬分配上的公平與進步。中探針未來將持續優化薪酬福利制度，擴大職涯發展機會，並深化與員工之間的信任與互動，共同打造具凝聚力的企業文化，為永續經營奠定穩固基礎。



人權保障

中探針重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則制訂人權政策，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。中探針的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

員工福利項目

團體意外險		結婚 / 喪葬補助		三節獎金	
年終獎金		員工認股		定期健檢	

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023 年	255	648	531
2024 年	235	694	555
差異	-20	+46	+24



2024 公司活動

❖ 員工家訪(把員工當家人的管理文化)

每一趟家訪都需要花費，甚至在大陸有可能高達新台幣2~3萬元，公司最想要推動的其實是「孝道」價值。



一月川渝家訪



四月江浙皖家訪



八月普豫家訪

❖ 員工子女夏令營(晉江)

規模從起初的 20-30 位小朋友，到今年已經多達 100 多位，成長 5-6 倍，舉辦過程也越趨完善，除了夏令營前公司會舉辦行前會議，在夏令營結束後，也會再舉辦卓越會議，希望可以在不斷精進的過程中，幫助到員工的小孩在成長的道路上，培養出更為健康與正向的態度，藉此不斷自我超越，如同企業經營般的不斷成長。





員工育嬰留停 / 年度	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數 (註 1)	男	3	7	4
	女	5	4	4
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	0
	女	2	1	4
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	0	1	3
	女	2	1	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (註 2)	男	0	0	0
	女	2	1	2
復職率 (註 3)	男	-	0.00%	0.00%
	女	100.00%	100.00%	100.00%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數	男	0	0	0
	女	2	1	1
留任率 (註 4)	男	0%	-	0.00%
	女	100.00%	50.00%	100.00%



註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。

註 3：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 4：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數) * 100%。

最後，為保障員工退休的財務規劃，中探針退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。



退休制度與其實施情形



01

本公司設有勞工退休準備金監督委員會，負責退休準備金之管理及運用，訂有工作規則，原按已付薪資總額 6% 提列員工退休準備金準備。

自 87 年 04 月 起，改依「勞動基準法」之規定，每月按已付薪資總額 2% 提撥退休準備金撥交由勞工退休準備金監督委員會專戶儲存，截至 2024 年底專戶餘額為新台幣 8,798,689 仟元。



自民國 94 年 07 月 01 日起，本公司依據「勞工退休金條例」訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。

本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按不低於薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，2024 年已提撥專戶金額為新台幣 8,574,350 仟元。



02



5.3 人才培育

中探針始終相信，企業的永續發展奠基於員工持續的學習與成長，因此我們將教育訓練視為強化人力資本、提升組織競爭力的關鍵措施。公司致力於打造完善的學習發展機制，核心以在職訓練為主軸，結合新進人員培訓、專業技能課程以及主管職能訓練，並依據年度營運目標與各單位需求靈活調整，構築系統化且具彈性的教育訓練架構。

提升員工職能訓練計畫

中探針實施全面的職能發展計畫，根據各職位所需的知識與技能，依照能力進行年度規劃，透過內外部訓練相結合，實現內部經驗的傳承與分享，並吸收外部專業師資的知識補充，逐步提升員工所需的專業職能。此外，公司同樣重視員工的一般職能培養，除了針對職場技能與企業倫理安排相關訓練外，還根據公司文化重視員工心靈成長，提供心靈課程以提升員工的生活品質。透過這些多元化的培訓，期望提升企業的整體競爭力，並促使員工與企業共同實現長遠發展。

統計 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年
每名員工平均受訓時數		20.47	29.52	33.54
依性別分類員工平均受訓時數	女	10.58	23.28	23.75
	男	26.72	33.08	39.10
依類別分類員工平均受訓時數	間接	4.60	3.99	11.41
	直接	31.97	46.86	47.47

註：

全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

繼續就業協助

公司針對退休或終止勞雇關係的員工設有一套支持方案。首先，公司會由專門單位提供關懷輔導，幫助員工順利調整心理和生活方式，並提供離職規劃和相關資訊。其次，根據員工的專業能力，公司會提供轉換合作形式的支持計畫，例如轉聘顧問或專案型合作等方式。

最後，根據企業文化，公司仍會定期邀請員工參加各項文化活動，保持與員工的聯繫，延續彼此的關係。





5.4 勞資溝通

順暢的勞資溝通是促進合作、建立良好工作環境的基石。中探針積極推動勞資雙向對話，讓員工充分理解公司在生產計畫、業務發展與市場動向上的規劃，同時也使管理階層能即時掌握員工的工作條件與需求，進而打造以人為本的友善職場。

本公司嚴格遵循相關法規，所有人事行政管理措施皆符合各營運據點所在地之勞動法令規定。我們依法每三個月召開一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人力資源主管等，透過制度化溝通平台，協調勞資關係、凝聚共識。員工亦可藉此會議表達意見、爭取合理勞動條件，提升其在職場中的參與感與發聲權。

此外，中探針建置多元化溝通管道，強化上下互動，確保員工聲音能被聽見並妥善回應。我們亦將員工建議具體化、制度化，落實於公司政策中。2024年未發生勞資爭議事件。





5.5 職業安全衛生

員工是中探針最寶貴的資產，我們深信，健全的人力資源是企業永續發展的關鍵。為此，公司致力於打造公平且具市場競爭力的薪酬福利制度，不僅保障員工生活，更提升滿意度、忠誠度與生產力，進而吸引並留住優秀人才。我們秉持平等對待的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，建立良性的競爭環境，鼓勵同仁積極投入、追求卓越。同時，公司升遷機制公開透明，讓績效表現優異的同仁有機會獲得肯定與晉升，帶動組織學習與正向循環。此外，中探針亦持續規劃教育訓練，協助同仁在專業領域精進，實現自我價值。我們重視與員工的溝通交流，透過多元管道聆聽意見並給予善意回應，在建立和諧勞資關係的同時，也為公司的可持續發展奠定堅實基礎。

重大主題	職業安全衛生
對公司的意義	中探針深知，員工是企業最寶貴的資產，提供一個安全、健康的工作環境，不僅是企業應盡的社會責任，更是永續經營的根基。職業安全與健康不只是符合法規的要求，更關乎員工的工作滿意度、組織凝聚力及企業形象。我們相信，當員工無後顧之憂地投入工作，將有助於提升整體生產效率與品質，並降低因工傷、職業病等帶來的風險與成本。透過前瞻的管理與全面性的預防措施，公司得以營造一個穩定、安全且具備成長潛力的工作環境。
政策 / 承諾	中探針工安室遵循相關管理系統，設定目標方案的管理模式，落實持續改善的精神，提供給同仁一個健全的安全衛生工作環境。
目標	<ul style="list-style-type: none"> • 提供安全健康工作條件。 • 履行法規遵守其他要求。 • 消除危害降低職安風險。 • 持續改善管理系統績效。 • 落實工作者諮商及參與。 • 打造快樂幸福工作環境。 • 零職災事件發生。 • 提供員工良好的工作環境，維護員工健康與安全。 • 建立合理的勞動條件，遵守勞動法規相關規定。
負責部門 / 申訴機制	工安部 內部專線電話：02-29612525#302
當年度投入資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 執行 ISO 45001，各部門 1~2 位，經費約 20 多萬。 2. 有效管制環境管理系統運作績效。
負評估機制 / 成果	當年度無發生違規事件紀錄。



職業安全衛生管理系統



中國探針股份有限公司自2024年起導入國際職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)，並經由BSI認證，涵蓋總公司與各廠區，全方位保障員工安全與健康。我們透過系統化的風險管理與持續改善機制，積極預防職業災害，保護全體工作者，包括正式員工207人。

我們深信安全是企業永續的根基。每年定期舉辦安全衛生教育訓練與緊急應變演練，強化同仁的危害預防意識與應變能力，落實安全文化，打造穩定安心的職場環境。

在職安衛實務推行之餘，我們更關注員工的身心健康。積極推動職場母性保護、異常工作負荷管理、不法侵害防治、人因危害預防及中高齡勞工保護等方案，並依政府指引進行風險辨識與控管。同時定期舉辦健康講座與衛教推廣，建構關懷、健康的工作氛圍。

員工是中國探針最珍貴的資產。我們承諾持續優化工作環境，讓每一位同仁都能安心成長、共創美好未來。

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



承攬商進場作業時，會簽訂『承攬商施工安全衛生及環保承諾書』，以符合公司職安相關規定。

本公司雖然未制訂承攬管理計畫，但於承攬商於施工期間，安全衛生管理人員會定期巡檢辦公室，確保廠商人員的工作環境安全，並及時排查如地板濕滑、電線外露等風險因素，確保供應商能在安全環境下工作，會和承攬商簽訂承攬商施工安全注意事項、施工作業許可證、入廠危害告知單及違反安全衛生環保規定罰則，如有多個承攬商於同一時間作業時，會召開協議組織會議，承攬期間如有缺失，針對其缺失進行督導及追蹤改善，若承攬商無法確實改善，本公司人員有權要求廠商暫停作業或取消後續承攬資格。

危害辨識、風險評估與事故調查



本公司建置、實施並持續維運職業安全衛生管理系統，致力於辨識作業環境與生產活動中可能存在的潛在危害，評估其對員工健康與安全的風險程度，並據以研擬相應的風險控制措施。透過危害消除、工程改善、行政管理等多元方式，持續降低風險、提升安全衛生成效與整體績效。

我們秉持「安全優先、生命至上」的理念，預防職業災害與職業病的發生。除制定相關作業規範外，也積極向員工宣導安全衛生規定，強化其風險意識與應變能力。當工作場所出現可能立即危及人員安全的狀況時，員工有權立即停止作業並撤離至安全區域，以有效降低職災風險，保障自身安全。

危害辨識與改善方式



01

車床課之去漬油儲存區，會有火災風險，設置防爆間。

02

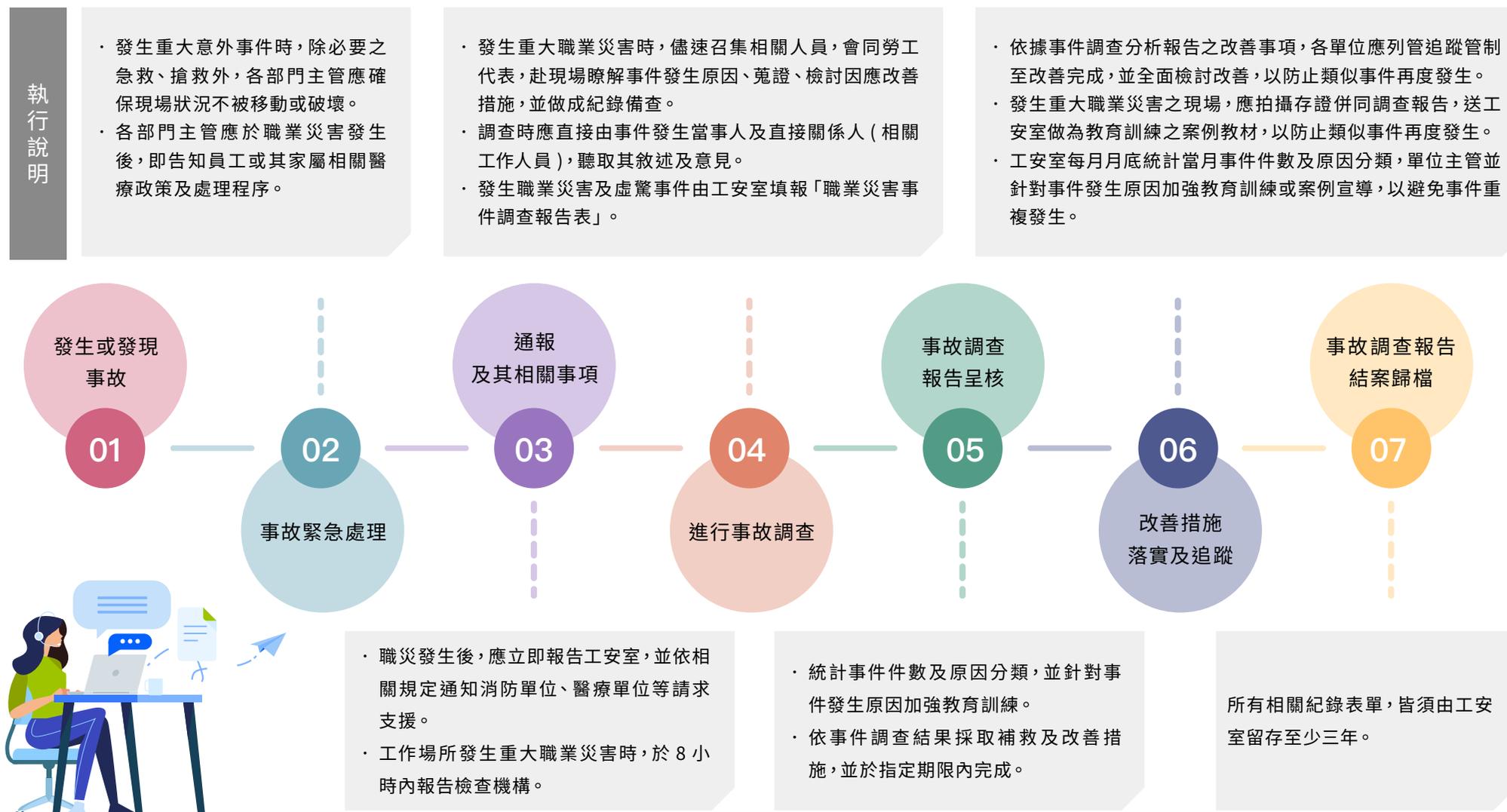
全廠之電盤箱內未有防感電措施，加裝中隔板、張貼感電標語。

03

廢水貯存區之過濾閥保養時，使用合梯會有墜落風險，加裝工作平台。



中國探針股份有限公司事故調查作業流程圖





工作者參與、諮詢及溝通

本公司每年定期於第一、四、七、十月召開職業安全衛生管理委員會，彙報各季職業安全衛生相關執行進度與成果。除了例行會議之外，亦結合教育訓練課程，強化委員與員工對安全衛生議題的認識與意識。

為提升委員對職業災害預防重要性的理解，我們不定期安排委員實地參與職場巡檢作業（2024年實際執行兩次），由專業安衛人員陪同導覽與說明現場潛在風險與改善對策，協助同仁提升現場危害辨識能力，進而落實持續改善，強化整體安全衛生管理成效。

❖ 勞工代表職權

01

蒐集及表達勞工意見或建議

02

審議與協商事項
(與資方代表共同進行)

03

蒐集及表達勞工意見或建議

04

守護勞工基本權益

05

保守會議機密

06

參與職業安全衛生委員會

07

會同訂定安全衛生工作守則

08

會同職業安全衛生人員
實施作業環境監測

09

會同實施職業災害調查、
分析及做成紀錄



2024.01.11 第一季巡檢稽查報告

	檢查發現事項	建議事項	受稽單位回覆	改善 / 完成期限
1	板橋廠四樓中央樓梯、走道： A. 棧板置放妨礙室內消防栓正常開關。 B. 棧板置放位置雖在線內，但底部朝外容易因溝道造成人員跌倒、滑倒、踩傷、滾落等安全狀態	A. 請將阻礙消防栓位置之棧板移除。 B. 請將棧板靠牆綻放，並將正面朝外。	生管課：已處理 品保課：已處理	113/01/18 改善完成，並回覆
2	板橋廠三樓後樓梯走道 (8~10 號側) 機械或材料不可任意放置。	該設備影響逃生避難動線，請移至他處安全置放。若設備已不敷使用請依公司流程報廢。	清走該設備移至他處安全置放，已請車床課報廢	113/01/18 改善完成，並回覆
3	板橋廠二樓中央樓梯、走道 油壓板車阻礙室內消防栓正常使用	請移至他處置放，並注意牙叉高度是否已放置最低，建議牙叉不要向外	清走牆面上雜物，油壓板車牙叉已向內	113/01/18 改善完成，並回覆
4	板橋廠二樓中央樓梯、走道 A. 貨物堆疊阻擋消防警報設施 (PBL) B. 推車阻礙逃生及防火門關閉	請將貨物及推車移至他處安全置放。 以及不影響消防設施使用及逃生避難動線。	生管課： SECI 業務回覆，預計 1/17 出清貨 製造處： 貨物出貨清空，推車移至他處不影響消防設施	113/01/18 改善完成，並回覆



	檢查發現事項	建議事項	受稽單位回覆	改善 / 完成期限
5	5 橋廠二樓後樓梯走道 (8~10 號側) 馬達引響逃生避難動線	該設備影響逃生避難動線，請移至他處安全置放。若設備已不敷使用請依公司流程報廢。	技研處： 已請公安協助統一清運	113/01/18 改善完成，並回覆
6	板橋廠二樓後樓梯走道 (12~14 號側) 平台置放於走道外，且底部朝外，容易因勾到衣物致人原跌倒等危害發生	該平台影響逃生避難動線，請移至他處安全置放。 若已不敷使用請依公司流成報廢。	製造處： 清走該平台移至他處安全置放	113/01/18 改善完成，並回覆
7	板橋廠二樓後樓梯走道 (12~14 號側) 空壓機影響逃生避難動線	該設備影響逃生避難動線，請移至他處安全置放。 若已不敷使用請依公司流成報廢。	品保處： 資產無掛品保設備，品保已無使用，可報廢處理 113/01/18 移至他處安全置放 製造處： 確認非製造處資產	113/01/18 改善完成，並回覆
8	板橋廠熱處理課外走道貨料堆疊阻礙滅火器之取用及滅火器標示	請將 TRAY 磐另尋他處安全置放	技研處： 已將 TRAY 磐暫移至三樓 MEMS 區置放，並請工安協助統一清運 (預計 1/22~1/26)	113/01/18 改善完成，並回覆



2024.10.30 第四季巡檢稽查報告

	檢查發現事項	建議事項	受稽單位回覆	改善 / 完成期限
1	化學品容器使用完畢或暫離，容器開口未關閉	再次宣導注意事項，並檢視 SOP 流程，做適度修改	表面處理課： 生產人員接續使用，未注意蓋上，已加強宣導改善	113.11.28 改善完成
2	現場緊急沖淋、洗眼設備無點檢表且水管接縫處會漏水	請於設備附近設立點檢表，並確實點檢。至少每月點檢一次。點檢表英留存備查至少三年	表面處理課： 已報修	113.11.28 改善完成
3	依危害性化學品及通識規則第五條雇主對裝有危害性化學品之容器，應依附表一規定之分類及標示要項，參照附表二之格式明顯標示下列事項，所用文字以中文為主，必要時並輔以作業勞工所能了解之外文	裝有危害性化學品之容器，應於容器外標示 GHS	表面處理課： 已更新標籤	113.11.28 改善完成
4	依職安設施貴則地 31 條，其主要人行道不得小於一公尺 3F 探針課外走廊棧板超出線外	建議使用較小之棧板	探針課： 已更換較小棧板	113.11.19 改善完成



	檢查發現事項	建議事項	受稽單位回覆	改善 / 完成期限
5	依危害性化學品標示及通識規則第 15 條規定 安全資料表內容之正確性，適時更新，並至少每三年檢討一次氮氣和氯氣之 SDS 過期	請廠商提供最新的 SDS	RD: 已取得最新版 SDS，並於現場進行更新	113.11.26 改善完成
6	依危害性化學品標示及通識規則第 5 條雇主有危害性化學品之容器，應依照附表一規定之分類及標示要項，參照附表二之格式明顯標示下列事項，所用文字以中文為主，必要時並輔以作業勞工所能了解之外文。化學品容器無 GHS 標示	容器需梯上合格的 GHS 標示	熱處理： 已貼上 GHS 標示	113.11.28 改善完成
7	化學品容器使用完畢或暫離，容器未關閉確實	請再次宣導注意事項，並檢視 SOP 流程，做適度修改	車床課： 張貼容器使用 SOP 並且請車床主管加強宣導	113.11.22 改善完成
8	現場潤滑油之 SDS 過期	請廠商提供最新的 SDS	車床課： 已將廠內油品 SDS 全部更新	113.11.22 改善完成



職業安全衛生訓練

職安衛室每年教育訓練計畫都會依照現行法規及國際趨勢進行調整，除符合法規之一般安全衛生教育訓練、消防演練及海報張貼外，針對職業安全衛生依法規要求之職安相關人員辦理回訓課程；消防演練每半年實施演練，並請合格之消防協會來辦理上課。

2024年課程總時數640小時、總人次135人次—且在會後我們會透過測驗、實地演練及抽問方式確認同仁是否有效吸收課程內容。

2024年度訓練統計如下：

訓練項目	總參與人數	訓練總時數
內部訓練	126	469
外部訓練	9	171



職安宣導海報



2024年度職業安全衛生績效

臨場醫護服務



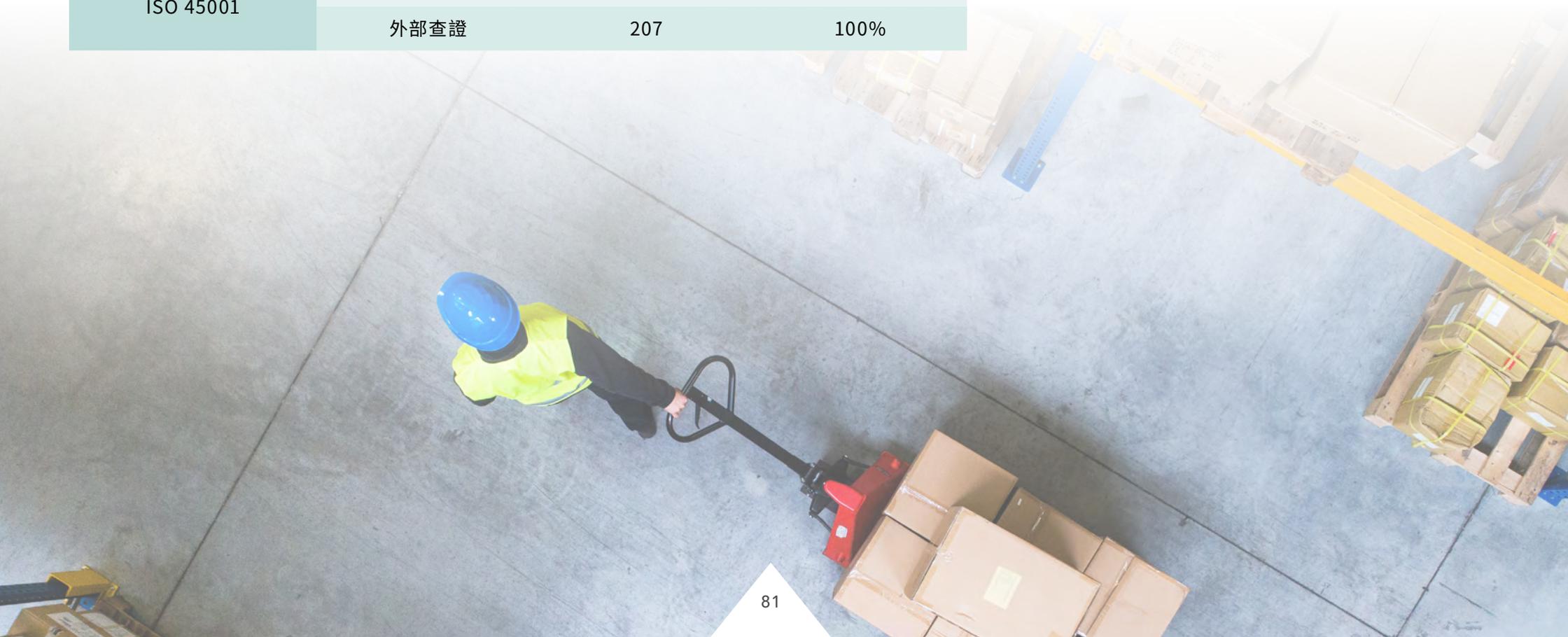
消防演練





職安衛管理系統所涵蓋之工作者人數統計

2024 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者			
管理系統 / 法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	207	100%
	勞動檢查	207	100%
ISO 45001	內部稽核	207	100%
	外部查證	207	100%





職業災害統計分析

員工 / 非員工 -- 職業傷害及職業病統計				
統計 / 年度		2022	2023	2024
總經歷工時		540,160	461,528	430,544
職業傷害造成的死亡事故 (註 1)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註 2)	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註 3)	人數	1	1	1
	比率	1.85	2.17	2.32
職業病	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	(註 3)	0	0	0

註 1：公司依據每百萬工作小時計算比率。

註 2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註 3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷（現場急救解決之工傷）排除或包含。註 3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷（現場急救解決之工傷）排除或包含。

事件 1：跌傷

職災說明：

下班走樓梯下樓，於五樓往四樓轉教樓梯最後一階踩空，當下腳踝傳來劇痛無法起身（當下有聽到“啪”腳跟錯位的聲音），暫跪坐於樓梯間，待痛感稍緩後，借力樓梯手扶欄桿起身，恰好四樓有同事正下班在等電梯，見狀協助我於四樓搭電梯。

改善對策：

人員須留意行動時周圍環境狀況，建議上下樓梯務必要使用扶手行走，以及避免使用手機並加強人員宣導。



健康職場推動

本公司每年均優於法規要求，安排員工接受健康檢查（含特殊體格檢查），除一般法定檢查項目外，另加碼提供超音波、心電圖及癌症篩檢等項目，全面掌握員工健康狀況。

健康檢查結果經專業醫護人員評估後，依檢查指標進行分級管理，分為A、B、C、D四級，以利後續健康追蹤與關懷。針對列為C級與D級的同仁，將提供個別化衛教諮詢服務，並視需求給予專業醫療建議或協助安排轉診，確保同仁獲得即時且妥善的健康管理。

此外，公司每月提供一次職業醫學諮詢服務（每次三小時），並設有每月四次的特約職業護理師諮詢時段（每次兩小時），強化員工健康促進與職場醫療支援，營造關懷、健康的工作環境。每年健康檢查諮詢率達到百分之80以上。

五大計畫成效方面

職安衛室除了關心同仁工廠安全衛生以外，對於公司健康促進發展也是不遺餘力，每年邀請駐廠醫護舉辦健康講座，內容包含身、心層面及健康檢查報告解析等實質幫助同仁了解自身健康之相關主題，除靜態課程外，公司安排定期到員工家裡進行家訪，並於2024年度進行了46次的家訪(台灣12次、大陸34次)。



1 異常工作負荷促發疾病預防計畫中度風險 100%

2 職場不法侵害預防 全廠 28 個部門（2024 年度未發生職場不法侵害事件），均為中低風險管理等級。

3 母性保護計畫 - 共 1 位（產後未滿 1 年 0 位、產後滿一年哺乳中 0 位、育嬰留停 0 位），均已完成健康指導。

4 中高齡保護計畫 -113 年度廠內同仁共有 135 人中高齡員工佔 49 人，全廠百分比為 36%，針對工作能力指數 C、D 級以上同仁均完成諮詢，並且給予相關建議。

5 人因性危害預防計畫 - 經分析篩選高風險個案予以收案並追蹤其健康情形，共計 16 位（高風險健康指導人數：已完成 0 人，29% 完成率）。



2024年講座如下：

- 心靈類講座。
- 舒壓及食安講座。



銀行講座 - 投資市場展望



主題心靈講座 - 法師講座



主題心靈講座 - 薛校長心靈課程



健康講座：大腸癌的警訊



健康講座：無毒一身輕



員工家訪相關連結



5.6 參與公益



情暖童心 兩岸同行 (愛心捐贈)



桂平市 壽星養老院關懷之旅



附錄

- 附錄一 GRI 內容索引
- 附錄二 上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄三 查證聲明



附錄一、GRI 內容索引表 ★為重大主題

使用聲明	中國探針股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	16	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	16	
	2-7	員工	5.1 員工概況	59	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	59	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	30	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	30	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	30	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1 董事會	30	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
治理	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推行委員會	6	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續推行委員會	6	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	30	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	30	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	30	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	30	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	33	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	33	
	2-21	年度總薪酬比例			
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
	2-23	政策承諾	4.4 永續供應鏈	54	
			5.2 薪酬福利	62	
	2-24	納入政策承諾	4.4 永續供應鏈	54	
			5.2 薪酬福利	62	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 倫理誠信	36	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 倫理誠信	36	
	2-27	法規遵循	3.4 法規遵循	38	
2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	25		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	7	
	2-30	團體協約	5.4 勞資溝通	71	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	9	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	9	
經濟面					
★經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 營運概況	20	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運概況	20	
	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	5.2 薪酬福利	62	
	201-4	取自政府之財務援助	2.2 營運概況	20	陪產補助：916 元
採購實務					
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.4 永續供應鏈	54	
★倫理誠信					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 倫理誠信	36	
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 節能減碳	42	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 水資源管理	40	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1 水資源管理	40	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.1 水資源管理	40	
	303-4	排水量	4.1 水資源管理	40	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 節能減碳	42	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	42	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	42	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	42	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 節能減碳	42	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 節能減碳	42	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.2 節能減碳	42	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.2 節能減碳	42	
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	52	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	52	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	52	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	52	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	52	
★供應商環境評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	54	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4 永續供應鏈	54	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈	54	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
人群 (包含人權) 面					
★勞雇關係					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 薪酬福利	62	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 薪酬福利	62	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2 薪酬福利	62	
	401-3	育嬰假	5.2 薪酬福利	62	
	薪資	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	5.2 薪酬福利	62	
★職業安全衛生					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.5 職業安全衛生	72	
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	5.5 職業安全衛生	72	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 職業安全衛生	72	
	403-3	職業健康服務	5.5 職業安全衛生	72	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 職業安全衛生	72	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職業安全衛生	72	
GRI 403: 職業安全衛生 2018 管理方針	403-6	工作者健康促進	5.5 職業安全衛生	72	
	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	5.5 職業安全衛生	72	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
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	5.5 職業安全衛生	72	
	403-9	職業傷害	5.5 職業安全衛生	72	
	403-10	職業病	5.5 職業安全衛生	72	
訓練與教育					
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	5.3 人才培育	70	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育	70	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 薪酬福利	62	
員工多元化與平等機會					
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	5.1 員工概況	59	
★ 供應商社會評估					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	54	
GRI 414: 供應商社會評 估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.4 永續供應鏈	54	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈	54	



附錄二、上櫃公司氣候相關資訊

項目		執行情形
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。	1. 本公司為實踐企業社會責任，由高階管理階層負責統籌公共環境保護、氣候變遷等議題和指導集團整體氣候變遷戰略、行動計畫及年度目標之最高指導單位，並每年由永續發展小組向董事會報告年度執行計畫暨成果。
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	2-8 本公司現正依據法規要求及實務需求逐步展開相關作業。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
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。	
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。	
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。	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	
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。	
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 (另填於 1-1 及 1-2)。	



附錄三、查證聲明

中文版 | 第三方查證聲明書

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

中國探針股份有限公司
2024 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2506007

中國探針股份有限公司(以下簡稱中國探針)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織。格瑞驗證除了針對該公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外,與中國探針並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關中國探針之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於中國探針提供予格瑞驗證之相關資訊所查證之結論,因此查證範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由中國探針回覆。

保證範圍

中國探針與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及中國探針在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估中國探針遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本身和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結中國探針之永續報告書內容,對於中國探針的相關運作與績效則提供一個公平的觀點,我們相信有關中國探針 2024 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了中國探針對個別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為中國探針所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GR1 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於中國探針之公司政策的議題,進行高階管理層的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與中國探針之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 在抽樣基礎下審核中國探針之績效數據;
- 審查報告中所作聲明的支持性證據;
- 針對中國探針之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GR1 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

第一頁(共四頁)

英文版 | 第三方查證聲明書

格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

Independent Assurance Statement Based on 2024 Sustainability Report of C.C.P. Contact Probes Co., Ltd.

Statement No.:2506007

C.C.P. Contact Probes Co., Ltd. (hereinafter referred to as C.C.P.) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2024 sustainability report, GREAT has no financial relationship with C.C.P.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant C.C.P.'s Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the Statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this Statement.

This Statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by C.C.P. to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this Statement or related matters will be answered by C.C.P.

The Scope of Assurance

The verification scope of C.C.P. and GREAT agreement includes:

- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of C.C.P. from January 1, 2024 to December 31, 2024;
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of C.C.P.'s compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report.
- This Statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of C.C.P.'s sustainability report, and provide a fair standpoint of C.C.P.'s related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of C.C.P. in 2024, such as environment, safety and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate C.C.P.'s expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by C.C.P. is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GR1 Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:

- To conduct a senior management review of issues from external parties related to C.C.P.'s corporate policies to confirm the appropriateness of the statement in this report;
- To discuss with the managers of C.C.P. about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of C.C.P. on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To Review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GR1 sustainability reporting standards are as follows:

- **Inclusivity**
C.C.P. has established a process of cooperation with major stakeholders, including customers, employees, suppliers, investors, government agencies, medias and community, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2024,

Page 1 of 2



中國探針股份有限公司
2024永續報告書