

0

特輯亮點

百年松下 永續精神



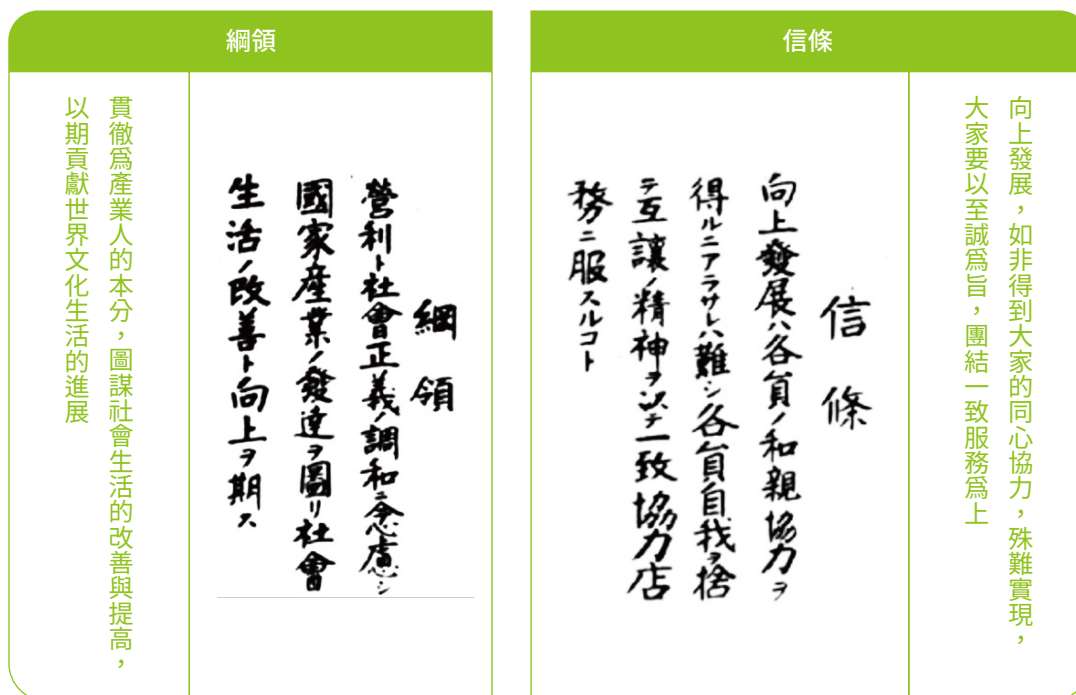


- 01 永續願景及藍圖
- 02 經營者的話
- 03 年度榮耀及肯定
- 04 重大議題分析與利害關係人議合
- 05 永續議題管理方針
- 06 聯合國永續發展與目標

01 永續願景及藍圖

經營理念

Panasonic 創辦人松下幸之助先生於 1918 年創立松下電氣器具製作所。自成立以來，Panasonic 憑藉持續研發技術與推出創新產品，提供從消費性電子產品到工業設備、建築用品與居家住宅等多樣化的產品、系統和服務，成為全球領先的電子工業製造商之一。1929 年，松下幸之助先生親自制定了 Panasonic 集團的企業綱領與信條，確立了公司的使命與核心價值，為其長遠發展奠定了穩固基石。



1933 年，松下幸之助先生提出集團應遵奉的七大精神，作為企業經營的根基，分別是：「產業報國」、「光明正大」、「和衷共濟」、「禮節謙讓」、「力爭向上」、「遵循法則」及「造福社會」。此後，七大精神成為 Panasonic 集團開展各項事業的根本準則，正是這樣的精神與理念，為 Panasonic 的百年發展奠定堅實的基礎。



永續策略

實踐百年經營哲學

「現下關於『社會責任』的探討繁多，儘管這個概念的意涵，可能會因為特定時期的社會條件而相當廣泛，但無論任何時代，一家公司的基本社會責任，都應該是透過業務活動來改善社會。基於這樣的使命感來從事所有商業活動，是非常重要的事」

Panasonic Corporation 創辦人 松下幸之助



台灣 Panasonic 集團以日本集團推動架構的七大精神為基礎，整合公司資源設定永續藍圖，並訂定四大主軸的永續投入方向：「公司治理」、「綠色製造」、「人才發展」以及「社會公益」，將社會議題與創新技術相結合，提出改變社會的解決方案，透過多層面的連結，擴大集團的社會影響力。

永續活動方針

台灣 Panasonic 集團自 1962 年深耕台灣至今，始終在「不變」與「改變」之間前行。不變的是以人為本的初心，從建立關係走向深化共感，並將永續融入技術創新、循環經濟與各項公益實踐，讓理念走進日常生活。我們不僅實踐企業責任，更期望邀請每一個人共同參與，讓每個人都成為循環的一部分。展望未來，台灣 Panasonic 集團將持續深耕在地、攜手夥伴，從個人延伸到社會，讓「共感、共行、共好」成為自然流動的循環，一同走向更溫暖、更有力量的未來。

台灣 Panasonic 集團致力於實現每個人都能活出自我、充滿活力的可持續共生社會，為社會創造「良好的循環」



企業社會責任網



全球永續行動網站

產品品質 將產品安全性放在第一位，並製造真正滿足客戶需求的產品

永續採購 訂立供應商行為準則，嚴格要求供應商符合規範，並將永續採購納入方針，希望從上游到下游整條價值鏈都能達到環境及社會的友善目標

客戶關係 以「真實服務」的理念為基礎，為客戶提供信任、安心和滿意度



氣候變遷風險因應 致力朝向 2030 年全事業碳中和，以及 2050 年「耗能 < 創能」的環境願景，直接面對未來嚴峻的氣候變遷風險，納入風險管理

節能減碳 以節能、創能、儲能三大面項進行努力，積極發展再生能源、智慧節能家電以及儲電設備，不僅要做到內部減碳，更透過生活提案將減碳理念宣達出去



人力資源發展 推動人力資源開發和多元化活動，讓每位員工可以不分年齡、性別、或國籍盡情發揮自己的才華

社會關係 致力透過企業公民活動和商業活動來因應社會挑戰，秉持著「取之於社會，用之於社會」的精神，不斷回饋社會，協助在地發展

人才培育 深感人才之重要性，極力參與產學合作並提供獎學金給優秀學子



02 經營者的話

穩健前行，邁向永續新成長

面對全球氣候變遷、能源轉型、供應鏈重組與市場競爭加劇，企業經營所面對的挑戰日益複雜。2025 年，台灣 Panasonic 集團持續以穩健經營為基礎，推動商品革新、品質強化、供應鏈效率提升與組織體質改善，在變動環境中維持營運韌性，並為未來成長奠定基礎。

過去一年，我們在各事業領域持續推進年度目標，面對低價競品、庫存壓力、原物料上漲及消費市場變化等挑戰，仍透過營運效率改善與成本控管，達成對 BP「減販增益」的成果。在各事業單位的努力下，AS 科技、建築設備本部、洗衣機事業、揚聲器事業及馬達事業順利達成事業計畫；洗衣機新商品亦憑藉設計力與商品力獲得德國 iF 設計獎肯定，展現 Panasonic 長期深耕技術、品質與顧客價值的成果。

邁向 2026 年，我們以「強化體質、創造機會」作為營運方針，持續推動製造革新、SCM 強化、品質提升及 AI 與 DX 導入；鏈結 2030 中長期戰略，於既有事業深化與新成長領域開拓之間，建構更具韌性的事業基盤。

深化氫能應用，推動低碳能源轉型

氣候變遷與能源轉型已成為企業必須積極回應的關鍵課題。台灣 Panasonic 集團持續響應 Panasonic 全球 GREEN IMPACT 承諾，運用「節能、創能、儲能、能源管理」四大策略，朝向 2050 年「耗能<創能」的環境願景穩健前進。2025 年 mini RE100 淨零碳排驗證場域，導入太陽能、氫能及儲能設備，太陽能 PV 發電量達 882.695 kWh，乾淨電力使用率達 3.13%，以具體成果逐步累積低碳營運基礎。

面對未來能源結構轉變，氫能將是潔淨能源發展的重要方向之一，亦可與再生能源、儲能系統及能源管理技術相互結合，形成更具彈性的能源解決方案。未來，台灣 Panasonic 集團將持續整合自社資源，強化節能技術、能源替代方案商品與氫能應用布局，並以 RE100 綠色工廠與淨零碳排為努力方向，逐步降低營運環境負載，擴大綠色影響力。

導入 AI 應用，強化營運效率與服務品質

AI 與自動化科技正加速改變製造業的營運模式。台灣 Panasonic 集團將 AI 與 DX 視為強化經營體質的重要工具，持續應用於製造、供應鏈與顧客服務等關鍵流程，提升效率、品質與市場應變能力。

我們推動自動化與智慧工廠相關措施，包含空調產線革新、洗衣機產線 One Floor 化、冰箱箱體自動化，以及工廠與物流機能改善。這些作為有助於提升生產效率與品質穩定度，也使現場作業人員能將更多心力投入改善、判斷與創新工作。

同時，我們導入 AI 預測系統，強化需求掌握、庫存控管與物流效率，2025 年度物流費節省超過 2,300 萬元，展現數位工具對營運效率改善的實質效益。集團亦推動服務 AI 語音與線上服務系統，提升顧客需求回應速度。未來將持續以人為本推動 AI 應用，使科技成為提升營運效率與顧客價值的重要助力。

深耕社會公益，擴大共好影響力

企業的永續發展，來自於與社會共同成長。台灣 Panasonic 集團長期投入教育支持、體育推廣、災害援助與環境公益，期望透過企業資源與夥伴協作，回應社會需求並擴大正向影響力。

在教育與人才培育方面，我們持續投入技職教育、獎學金及設備捐贈，十年來累計協助 42 所學校，捐贈 2,773 件設備，並透過獎學金扶助 120 位大學生及 2,379 位師生，支持年輕世代累積專業能力，為產業未來培育人才；在體育推廣方面，集團連續五年贊助台北城市路跑，並持續支持南山高中籃球隊，鼓勵青年勇於挑戰、追求目標。

面對重大災害與環境議題，我們透過花蓮震災援助、淨灘、生態保育、森林教育及綠色生活創意競賽等行動，實踐企業對社會與環境的承諾。台灣 Panasonic 集團將持續深化公益參與，使社會關懷成為企業永續經營的重要力量。

展望未來，台灣 Panasonic 集團將持續以永續經營為核心，面對環境變遷、產業轉型與市場競爭所帶來的挑戰，從整體經營策略出發，強化組織韌性、提升營運效率，並積極開拓具長期成長潛力的新事業領域。同時，我們也深化低碳能源布局，推動氫能應用、再生能源導入與能源管理解決方案，將環境責任轉化為事業創新的動能。

秉持 Panasonic「在製造產品之前，先培養人才」的精神，我們將持續培育能引領轉型的人才，攜手員工、顧客、合作夥伴與社會大眾，朝向「持續成長、永續經營」與「循環共好、氫淨美好」的生活願景穩健前行。

Panasonic 集團中國・北東亞

台灣地區統括本部總責任者

台灣松下電器股份有限公司 / 總經理

台灣松下銷售股份有限公司 / 董事長

黃政成



03 年度榮耀及肯定

第 27 屆《讀者文摘》信譽品牌 6 座白金獎 10 座金獎



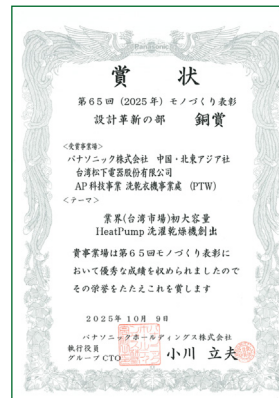
2025 年台灣企業永續獎 台灣十大永續典範外商企業獎



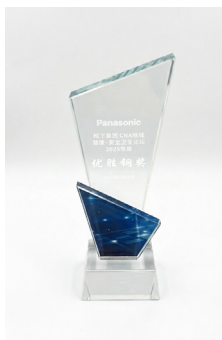
2025 年台灣企業永續獎 企業永續報告 金獎



HeatPump 滾筒洗乾衣機 獲得 Panasonic 全社製造表彰銅賞



Panasonic 安全改善事例 評選 - 銅獎 (電器火災提早偵測系統)



2024 年商品表彰 Cross-Value Innovation 獎 (家用大型空調與店鋪冷設 IOT Services 開發和事業化推進)



2024 年商品表彰 卓越創新獎 (寵物複合式餵食機)



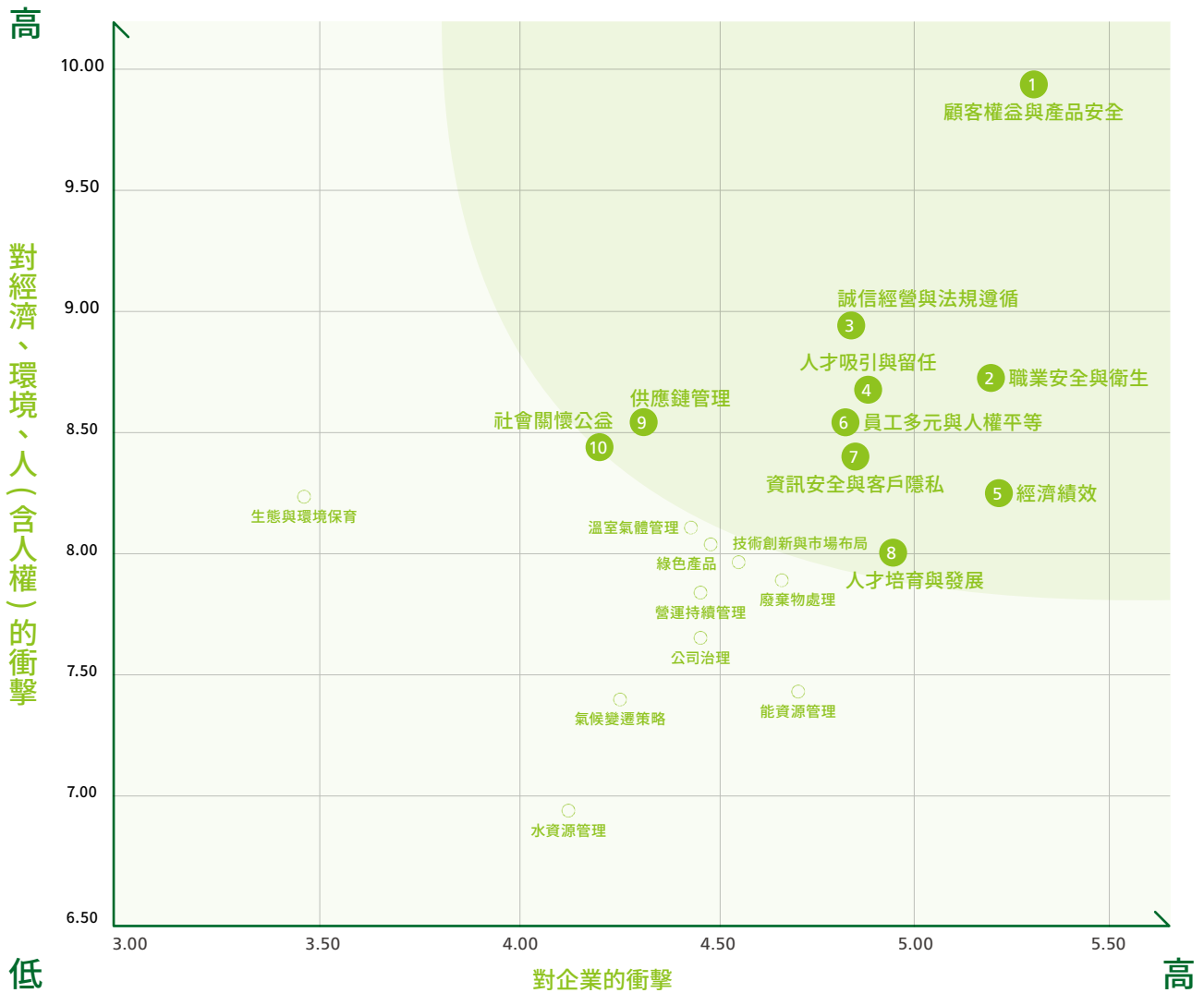
04 重大議題分析與利害關係人議合

依循新版 GRI Standards (2021) 重大性定義，分析國內外永續趨勢及法規更迭，彙整利害關係人關注之永續議題，透過利害關係人 ESG 關注議題問卷調查，以「對於台灣 Panasonic 集團正負面營運衝擊影響程度及發生頻率」及「對經濟、環境、人（人權）的正負面衝擊影響程度」雙重重大性原則（Double Materiality）識別 20 項永續主題，藉以瞭解台灣 Panasonic 集團造成的實質性衝擊以及利害關係人的期待，設定績效管理指標，追蹤目標達成狀況與進程，並確認績效管理指標和永續原則的一致性。

重大議題分析流程



重大議題矩陣



永續議題分類

治理面

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 1. 經濟績效 | 4. 資訊安全與客戶隱私 | 7. 氣候變遷策略 |
| 2. 顧客權益與產品安全 | 5. 誠信經營與法規遵循 | 8. 技術創新與市場布局 |
| 3. 供應鍊管理 | 6. 公司治理 | 9. 營運持續管理 |

環境面

- | | |
|------------|-------------|
| 10. 能資源管理 | 13. 水資源管理 |
| 11. 廢棄物處理 | 14. 生態與環境保育 |
| 12. 溫室氣體管理 | 15. 綠色產品 |

社會面

- | | |
|---------------|-------------|
| 16. 職業安全與衛生 | 19. 人才培育與發展 |
| 17. 員工多元與人權平等 | 20. 社會關懷公益 |
| 18. 人才吸引與留任 | |

重大議題衝擊評估與價值鏈對照

編號	主題	價值鏈衝擊範圍			對台灣 Panasonic 集團之意義	回應 章節	對應 GRI
		上游	組織內	下游			
1	顧客權益 與產品安全		✓	✓	提供高品質產品與服務，滿足消費者需求，強化品牌信賴度，維持企業長期競爭力	CH1	GRI 416 GRI 417
2	職業安全 與衛生		✓		打造安全健康的職場環境，提升員工的工作滿意度與生產力	CH3	GRI 403
3	誠信經營 與法規遵循	✓	✓	✓	落實透明治理與合法合規，做為企業倫理之核心價值，提升利害關係人之信任	CH1	GRI 2
4	人才吸引 與留任		✓		透過具市場競爭力的薪資福利與明確的職涯發展機制，以增進員工企業認同感	CH3	GRI 404
5	經濟績效	✓	✓	✓	創造可持續增長的競爭優勢，提升競爭力、強化製造體質，提高經濟績效	CH1	GRI 2
6	員工多元 與人權平等		✓		推動多元共融的企業文化，尊重每位員工的差異性，確保人權平等，建立互相尊重的和諧職場	CH3	GRI 405
7	資訊安全 與客戶隱私	✓	✓	✓	導入資安系統，強化內部控管機制，守護資訊安全，提供消費者隱私保障	CH1	GRI 418
8	人才培育 與發展		✓		推動完善的人才培育與發展策略，提升員工專業技能與職能成長	CH3	GRI 404
9	供應鏈管理	✓	✓		建立供應商永續準則與定期稽核機制，推動供應商實踐環境、社會與治理責任	CH1	GRI 308 GRI 414
10	社會關懷公益		✓	✓	藉由強化與在地社區的連結及影響力，帶動更多正向改變，為台灣盡一份心力	CH4	GRI

利害關係人溝通情形

利害關係人	對台灣 Panasonic 集團之意義	議合之方法與管道	前三大關心議題
員工	優秀人才是持續成長與創新的關鍵，打造友善職場，傾聽員工心聲是我們的責任	- 總經理會議 - 勞資會議 - 單位懇談會 - 總經理信箱 - 員工意見箱 - 工會 - EOS 員工意見調查	- 顧客權益與產品安全 - 營運持續管理 - 誠信經營與法規遵循
供應商、承攬商	供應商、承攬商為維持產品品質與服務之共存共榮重要夥伴，我們深入參與並建立長期穩定合作夥伴關係	- 定期召開供應商大會 - 松榮會 - 供應商評鑑	- 資訊安全與客戶隱私 - 供應鏈管理 - 公司治理
研究機構、學術單位	透過產學合作及技術交流，推動創新，並為台灣社會培育人才盡一份心力	- 辦理論壇 - 產學合作計畫	- 綠色產品 - 人才培育與發展 - 資源管理
客戶、消費者	注重客戶與消費者的回饋與感受持續提升產品與服務品質及滿意度	- 客服專線 - 多媒體溝通管道 - 滿意度調查	- 顧客權益與產品安全 - 經濟績效 - 誠信經營與法規遵循
政府機關	遵循政府機關相關政策與法規，持續維持優良企業形象	- 遵循法令規範 - 配合主管機關稽核	- 技術創新與市場布局 - 社會關懷公益 - 顧客權益與產品安全
媒體	媒體單位為我們與社會大眾溝通之重要管道	- 不定期產品發表會 - 不定期邀請媒體參訪	- 人才吸引與留任 - 供應鏈管理 - 廢棄物處理
經銷商	建立與各供應商的交流管道，針對不同屬性的供應商建立專屬的交流平台	- 定期召開經銷商大會 - 松誼會	- 資訊安全與客戶隱私 - 供應鏈管理 - 公司治理
社區、非營利組織、非政府組織	深化企業社會責任，提升企業形象，透過公益投入與社會貢獻實踐企業價值	- 公益慈善活動 - 募捐與志工活動	- 顧客權益與產品安全 - 經濟績效 - 員工多元與人權平等
股東、投資人	提供資金支持與資源，使企業長期營運與持續發展	- 股東會 - 董事會	- 生態與環境保育 - 人才培育與發展 - 廢棄物處理

註：如遇調查結果同分情況則由內部討論及外部顧問意見挑選三項高度關聯性議題回應。

05 永續議題管理方針

管理方針	政策承諾	管理與改善機制
顧客權益 與產品安全	我們以「品質」立社，確保顧客權益。遵守政府公部門相關法規、ISO 國際規範從事商品的製造、銷售。各種不同商品單位，皆設定有專責部門來驗證產品安全，確保顧客權益	- 公司內部設有改善提案委員會，針對各式的改善行為（品質、設計、製程 ... 等）給予適當的獎勵 - 定期收集市場情報與數據，回饋給製造部門，品管及技術部門都會建立產品失敗履歷，確保類似不良絕對不再發生
職業安全 與衛生	定期優化工作環境，並提供全面的安全與健康培訓，確保每位員工在無憂的環境中工作	建立完整的行動指南，各據點皆設有職業安全管理委員會，定期召開安保會議。致力教育訓練，落實安全衛生
誠信經營 與法規遵循	經由互動良好的營運會議，透過議題重要性及專責部門來管理該當主題，提升公司之決策品質，將滿足顧客需求和解決利害關係人注意議題為最高治理宗旨	- 設置有 12 個功能性委員會及跨組織的、臨時的應變小組進行對應 - 透過設備更新或升級、員工教育訓練、危險訊號預警系統，來預防可能發生之負面影響發生
人才吸引 與留任	秉持多元平等的人才招募政策，強化企業內部員工和外部優秀人才的招募管道	- 提供多元招募管道，並藉由豐富的人才培育機制讓員工適才適所 - 推動產學合作計畫，並提供正式職缺與完整的福利進修制度，讓技職生能夠畢業即就業
經濟績效	透過優化運營效能、創新業務模式與維護良好的企業形象，提升公司的永續價值	以「自動化、智能化、庫存最少化、資金最大化」具體策略來提升競爭力、強化製造體質，提高經濟績效

行動績效	未來規劃（短、中長期）	回應章節
- 顧客滿意度 93.5% - 連續三年無發生因為產品安全事故相關的法律訴訟所造成的損失	短期 品質損失率對前年比 5% 遞減 中長期 品質損失率對前年比 5% 遞減	1.6 產品品質與顧客服務
2025 年建立電氣火災提早偵測系統、緊急求救系統 2025 年榮獲 CNA 地域性「健康·安全衛生論壇」競賽，獲得銅賞	短期 優化工作場所安全設施並建立巡檢缺失管理系統 IT 化建置 中長期 實施健康檢查並建立員工健康資料庫，實現長期 0 風險與災害	3.5 職場健康與安全
2025 年並無任何貪腐及壟斷事件，或員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分	短期 維持無違法事件，並精進教育訓練內容 中長期 構建可管理、降低風險的內部規定，強化經營理念，以實踐「社會正義」	1.1 公司治理與經營
- 為提升白領人才之招募，新參與外籍僑生招募活動及拜訪學校 - 規劃留任激勵制度 - 透過職訓班結業前的說明會促進人力來源	短期 提供具競爭力的薪酬與福利待遇，並推動產學合作深耕校園關係 中長期 打造優質工作環境，提高員工留任率	3.3 人才發展與留任
獲讀者文摘 2025 年台灣消費者最信賴家電品牌	短期 維護良好的企業形象，維持銷售家電市場的成長 中長期 重拾日本職人精神，拓展通路從 B2C 延伸至 B2B、B2G，並開發新商品，突破經濟成長瓶頸	1.2 經營策略與績效

管理方針	政策承諾	管理與改善機制
員工多元 與人權平等	承諾恪守國際人權標準，並訂有「松下領導力原則（PLP）」與人權訓練，致力於維護職場環境的多元及安全性	- 藉由員工滿意度調查，了解員工的主要關注點，並優先改善以及拓展員工福利選項的彈性等 - 通過建立開放且包容的組織文化，並完善溝通渠道，讓員工感受到更多的參與與歸屬，進而提升他們的工作投入與滿意度，從而增強企業績效與市場競爭力
資訊安全 與客戶隱私	關注重大資安事故對企業的潛在影響，訂定五大資訊安全政策提升資訊安全	- 設置專責管理單位，並落實資訊資產盤點、風險評鑑 - 建立完善的資安事故通報機制，確保能在最短時間內應對與排除資安威脅
人才培育 與發展	提供多元學習機會及職涯發展路徑，藉，透過不斷的精進與創新，成就員工持續成長的工作環境	制定全面的訓練計劃，提供豐富的學習資源，鼓勵員工持續成長。通過對各層級員工能力進行評估，實施系統化且持續的人才發展計劃，有效激發員工潛能，並提升整體工作表現
供應鏈管理	從原物料採購、商品製造…等多面向把關，同時鏈結供應鏈合作夥伴進行環保與社會責任的風險評估與改善，以降低供應鏈的整體風險	- 針對主要供應商與一般供應商，推動供應鏈品質評級 - 制定「Panasonic 供應鏈 CSR 推進準則」，供應商需通過評估調查，才可進行合作
社會關懷公益	實踐環境永續的承諾，期待透過企業的影響力，帶動更多正向改變，為台灣的环境盡一份心力	- 設立關愛基金會，號召員工經由投入志工、捐款回饋社會 - 各集團公司藉由舉辦公益活動、協助社會團隊發揮影響力

行動績效	未來規劃（短、中長期）	回應章節
EOS 員工意見調查回答率 99%，高於目標的 97%	短期 通過 Panasonic 承諾員工的受訓比率達 100% 中長期 推動多元化福利計劃，持續推動員工滿意度調查，降低人才流動率	3.2 人權與溝通
2025 年，未發生任何個資洩露事件，也未收到任何來自客戶之隱私投訴	短期 因應 ISO 27001 改版，取得新版認證 中長期 ISO 27701 推動與認證取得	1.4 資訊安全
多元留才計畫培訓時數為 122 小時	短期 推動永續經營人才育成，以及 ESG 人才培育 中長期 盤點各層級同仁能力，推動適才適所人才培育計畫	3.3 人才發展與留任
新供應商經評估百分比 100%	短期 持續推動供應鏈稽核，降低整體供應鏈風險 中長期 持續監測供應商之來料合格率，降低生產風險並提升產品穩定性	1.5 產品供應鏈
2025 年社會公益投入經費 23,451 千元 - 近十年來總計捐贈近 2,900 件家電商品	短期 持續鏈結合作夥伴，藉由企業力量發揮影響力 中長期 透過公益活動成為社會善循環的推動者，攜手大眾共創更美好的永續未來	4.2 公益推動

06 聯合國永續發展與目標

台灣 Panasonic 集團為善盡全球企業公民責任，致力於永續、節能及健康多元的工作環境，並追求創造就業與經濟成長。我們將企業經營理念連結聯合國 17 項永續發展目標（Sustainable Development Goals，SDGs），貫徹「圖謀社會生活的改善與提高，以期貢獻世界文化生活的進展。」之經營理念為承諾，積極發展並擴張回應至其中的 10 項 SDGs，期望由內而外，將 ESG 行動連結企業策略並推動相關專案，為全球永續發展目標做出積極貢獻。

台灣 Panasonic 集團 2025 年成果

SDG 3 健康與福祉



1. 建構全台最大規模服務網絡，28 家直營服務中心、271 家授權服務據點，並由超過 800 位專業技術人員提供即時支援
2. 舉辦職業安全衛生教育訓練，員工、承攬商、供應商、物流業者，共計 7,841 人次參與
3. 推動員工健康促進，舉辦健康促進講座、減重活動、健康集點，並積極推動健康管理計畫

SDG 4 優質教育



1. 參與「高工職校家電實習器材捐贈計畫」，2025 年捐贈 110 件空調、冰箱及冷暖空調設備及家電實習器材，近十年捐贈近 2,900 件家電商品
2. 每年舉辦台灣 Panasonic 獎學金頒贈暨實習報告會，至今已錄取 120 位學生
3. 2025 年共有 10 名來自國內五大頂尖國立科技大學重點科系的優秀學生獲頒獎學金
4. 舉辦第十屆「綠色生活創意設計大賽」，吸引跨 8 國，共 303 支隊伍，逾千名學生參與
5. 響應產學合作，加入由經濟部產業發展署指導的「家電創意加值競賽」，以企業贊助組強化與學界的聯繫
6. 推進產學合作，辦理德霖科技大學微學程一小家電維修基礎技能，共 4 堂課程 8 小時，以企業入班業師教學，支援學校教學用之商品，協助學生求職前更認識產業及培訓實務基礎技能為畢業前就業作準備，並且提供實習機會為公司儲備未來技能人才。

SDG 5 性別平等



1. 全集團實施男女同酬，且男女性薪資比差距逐年縮小
2. 訂定「工作場所性騷擾防治措施及懲戒規範」並設置專屬申訴專線、信箱等問題反映管道

SDG 7 可負擔能源



1. 氫燃料電池組立工廠 2025 年完成生產線建置，建構安全與數位化並行的純氫燃料電池生產基地
2. 2025 年總務部及六工廠推動 19 件節能專案
3. 2025 年持續推廣瓦斯空調、氫燃料電池及儲能系統，合作對象為物流業、電子零組件與半導體製造業

SDG 8 合適的工作與經濟成長



1. 2025 年導入「電氣火災提早偵測系統」獲得 Panasonic 集團安全改善事例評選 CNA 地域銅獎
2. 台灣松下電材 2025 年進行 11 次幹部安全巡視並完成各項改善
3. 2025 年台灣 Panasonic 集團尊重人權之 Panasonic 員工的承諾受訓比率 100%

SDG 9 工業、創新及基礎建設



1. 台灣松下電材產能升級布局：第三期棟廠房新建工程動土
2. 2025 年松下集團共取得 53 件專利，研發與創新能量逐年提升
3. 製造力強化中心以首創大容量 HeatPump 滾筒洗乾衣機獲得 Panasonic 全社製造表彰銅賞

SDG 11 永續城市與社區



1. 推動 85 大樓建築冰水主機與空調系統之整合升級，2025 年已完成空調冰水主機汰換
2. 助花蓮災民重建家園，偕同洪建全教育文化基金會捐贈價值 100 萬元及 50 萬元家電產品，即刻啟動家電產品免費檢測服務

SDG 12 責任消費及生產



1. 2025 年供應商環境品質及 CSR 實地監察共累計 70 家，強化責任供應鏈治理並降低價值鏈風險
2. 集團制定「Panasonic 供應鏈 CSR 推進準則」，要求供應商注重勞動權益議題、安全衛生及環境保護，以確保供應商落實永續責任。
3. 制定《環境宣言》，並發行《綠色採購準則》，選擇對環境負荷較小的供應商，符合松下綠色採購規範供應商 100%

SDG 13 氣候行動



1. 台灣松下多層材料建立自廠空氣汙染防制係數，2025 年第三季及第四季實績試算，空污費合計削減約新台幣 190 萬元，削減率達 97.1%
2. 台灣松下營造推動綠建築發展，永翠與江子翠案分別取得綠建築候選黃金級與銀級認證
3. 辦理台灣 Panasonic 集團聯合環境教育活動與淨灘活動，從行動落實永續
4. 舉辦節能競賽、新增空汙防制設備、汰換公務車與堆高機，有效減少碳排放量

SDG 17 多元夥伴關係



1. 與台灣中油合作辦理「2025 淨零轉型・永續台灣論壇」
2. 支持社福團體及身心障礙者就業，向愛盲基金會、向心路基金會及香園教養院購買公益產品
3. 贊助 HBL 高中籃球聯賽活動及南山高中籃球隊培養體育人才
4. 連續五年參與台北城市路跑賽，2025 年使用環保紗材質進行製作運動毛巾，獎牌掛帶選用環保材質，減少對環境的影響。

永續特輯 1

永續特輯：以氫之力，驅動低碳韌性未來

在全球邁向淨零排放的趨勢下，如何將再生能源有效轉換、儲存並穩定使用，已成為能源轉型的關鍵課題。太陽能與風力發電具備低碳優勢，卻受限於天候與時間波動，容易在發電高峰時產生剩餘電力，亦可能在用電高峰時供應不足。氫能因具備「高重量能量密度、可長期儲存、使用階段不產生二氧化碳」等特性，可作為再生能源能量儲存的重要媒介。然而，若氫氣仍透過化石燃料製得，將難以真正實現低碳目標。

為解決再生能源間歇性、提升能源韌性與產業減碳需求，台灣松下電器以「氫能、再生能源、高效率發電」為永續主軸，從製氫到用氫建立可複製的示範路徑，讓低碳能源不再停留在概念，而是落地成為可運轉、可量測、可擴展的解決方案。

以實證串起淨零路徑：從「做得到」到「做得大」

台灣松下電器呼應台灣 2050 淨零轉型方向，將氫能定位為強化能源韌性與低碳轉型的關鍵解方，並以「Mini RE100 實證場域運轉—純氫燃料電池量產基地—綠能示範 PoC」逐步推進，讓氫能不只停留在概念驗證，而是走向可運轉、可量測、可擴展的系統化布局。



台灣松下淨零碳排能源實證場域

能源場域架構

2024 年，台灣松下以純氫燃料電池，搭配太陽能與鋰電池儲能的電熱聯產系統，實證三電池達成淨零碳排的可行性電池達成近零碳排的可行性。吸引產、官、學界各方先進與同業參觀。實證至今使用成效卓越。2026 年，台灣松下將淨零碳排實證場域再進化，加入綠能製氫概念與全新 10kW 純氫燃料電池 PH3。實際構築場域，以行動進一步探索潔淨能源的可能性。場域包含：太陽能 74.7 kWp、鋰電池儲能 192kWh、純氫燃料電池：共 30 kW。與氫氣儲存集束 (Linde LienHwa)、氫氣洩漏偵測 (ITRI)、水電解製氫機 (hiPower)、自社開發能源管理系統、熱電聯產等周邊設施。



系統畫面 - 首頁

綠氫製造：40kW PEM 製氫系統，把再生能源餘電變成可儲存能量

在製氫端，導入 40kW PEM 電解水製氫系統，以風電、光電等再生能源的多餘電力進行電解水，將分散式綠電轉換為可調度的氫能，支援工廠測試需求並提升能源自主性。系統整合電源轉換模組、電解水製氫模組（0-35 L H₂/min）、自來水轉純水的儲存與過濾、氫氣品質與流量監控、以及現場量測與數據蒐集，同步規劃餘熱回收再利用，兼顧穩定供氫與能效提升。



水電解製氫機 (hiPower)

純氫發電：PH3 高效率與模組化，打造分散式低碳電力選項

在用氫端，主力產品 PH3 純氫燃料電池單機最大輸出 10kW，採模組化設計可彈性配置，可以依據各種供電需求自由的規劃分散式電源，系統最大可達 MW 級。其能源轉換亮點在於「發電 + 熱回收」的整合：發電效率 57% 搭配熱回收效率 47%，綜合能源利用率可達 104%，讓電力與可再利用熱能一併納入能效管理，提供企業在備援供電、微電網與減碳路徑上的新解法。



純氫燃料電池 PH3 製造場域

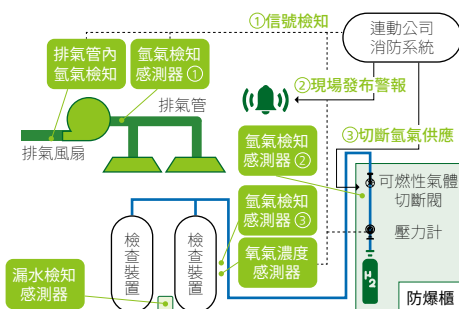
在地組裝與品質治理：安全、DX 的純氫燃料電池組立工廠

為推動氫能商業化落地，台灣松下電器完成純氫燃料電池組立工廠建置，基地面積約 650 m²，現階段產能設定為每日 1 台；每台組裝約需 2,000 分鐘、作業步驟 2,848 步、部品點數 2,283 個，以高精密流程確保一致品質。工廠同時建立 6 道安全檢知、異常通報與緊急切斷機制並連動消防系統，確保氫氣供應與使用安全；並導入「作業 Navi」數位化作業指導，透過 Wi-Fi 自動確認螺絲鎖附扭力與數量、管夾組裝品質與重要部品條碼照合，讓製程可追溯、品質可驗證，穩定量產品質標準。

建構安全與數位化並行的純氫燃料電池生產基地

建立氫氣供應及使用的安全系統

6 道安全檢知、異常通報及緊急切斷機制



透過 DX 數位技術確保組裝品質

作業 Navi(數位化作業指導系統)



燃料電池生產場域安全系統與 DX 數位指導系統

隨著企業加速邁向淨零轉型，製氫機可作為再生能源的重要支援設備，可實現將再生能源轉換成可儲存使用的氫氣的綠能願景。在製造業、科技產業、資料中心及關鍵基礎設施等高用能場域，氫能可用於製程、再發電或作為低碳備援能源，提升能源韌性並降低對化石燃料的依賴。當製氫系統搭配再生能源使用時，氫能於使用階段中不產生二氧化碳排放，有助企業穩健推動減碳與永續能源布局。

永續特輯 2

智造升級，服務進化：AI 驅動永續轉型

面對製造升級與顧客需求快速變化的挑戰，台灣 Panasonic 集團以 AI 為核心驅動轉型，將智慧技術導入生產製造、品質管理與客戶服務等關鍵環節，全面提升營運效率與服務價值。透過 AI 應用從內部製造到外部服務的全面延伸，持續以技術創新帶動流程優化，以數位轉型回應市場變化，並在提升效率、創造顧客價值與落實永續發展之間，建立更具韌性與前瞻性的成長模式。

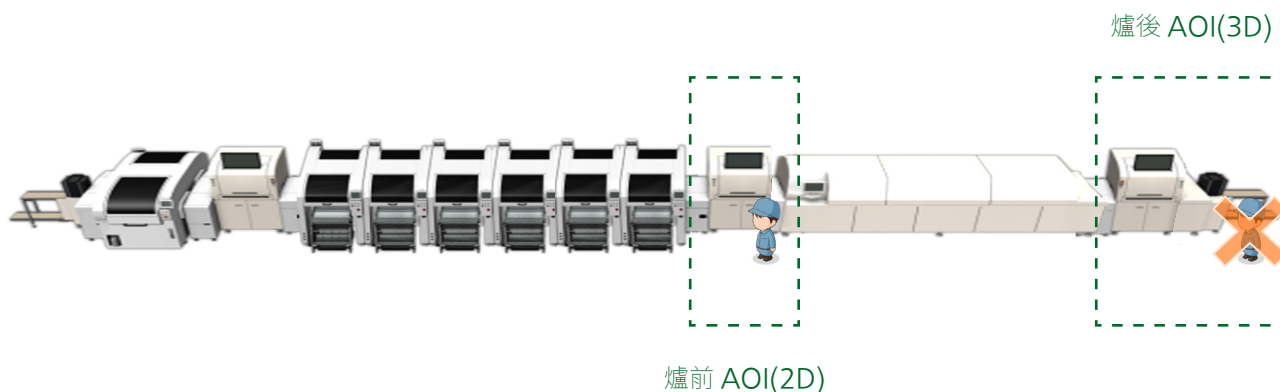
AI 自動光學檢測系統

為持續提升製程品質與生產效率，松下電腦導入結合 2D / 3D AOI 與 AI 自動學習的光學檢測系統，建構回焊前後的完整檢測機制，強化缺陷辨識與異常篩檢能力。透過智慧化檢測技術的應用，不僅有效降低人工判讀負荷與誤判風險，亦提升檢測流程穩定性與製程管理效率。隨著 AOI 直通率與檢測精準度提升，整體製程在工時、人力配置及交期管理等面向均獲得優化，進一步提升產線運作效能與品質穩定度，展現智慧製造導入的具體成效。

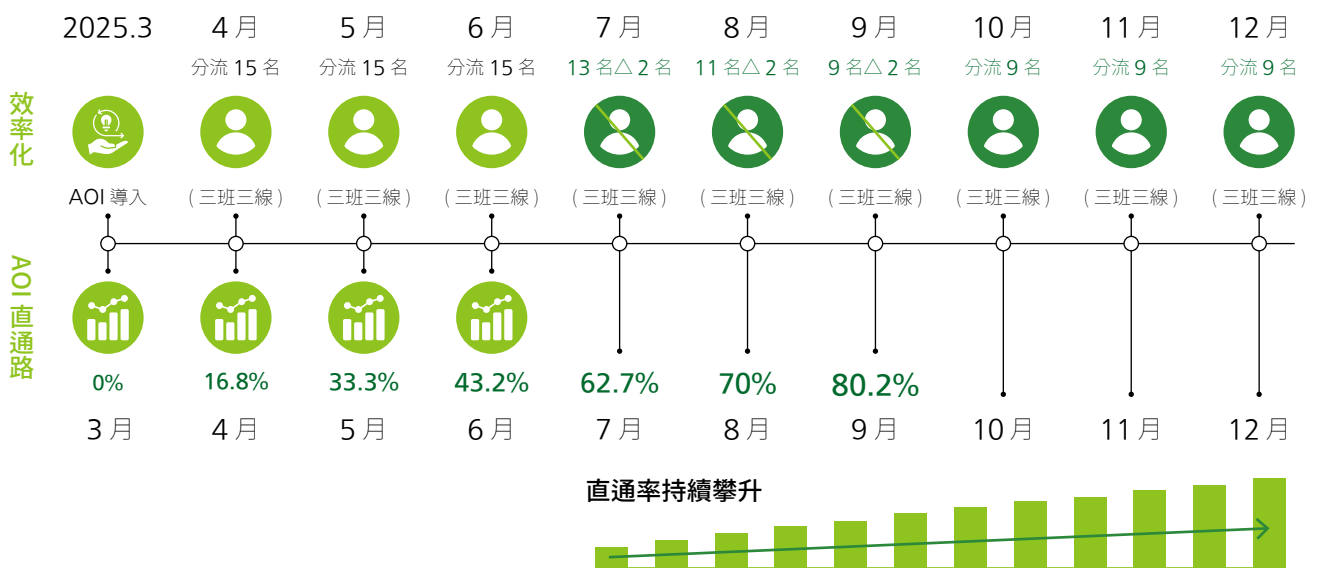
AOI 誤判率改善	搭載 AI 後，直通率由 1.91% → 80.1%
檢查負荷大幅下降	回焊前 NG 率由 87.4% 降至 20% 以下，回焊後 NG 率由 100% 降至 30% 以下。
檢查工時下降	回焊前檢查工時由 990 秒 / h 降至 225 秒 / h，回焊後則由 1,875 秒 / h 降至 550 秒 / h。

PAVCTW 實裝工程 AOI 直行率改善

實裝產出率 平均約 75 片 / 小時



Reflow 前	Before	After	Reflow 後	Before	After
NG 率	87.4%	20% 以下	NG 率	100%	30.0% 以下
NG 枚数 / h	66 枚	15 枚 以下	NG 枚数 / h	75 枚	22 枚 以下
目視檢查時間 / 枚 (不包括準備, 放置和移動)	15 秒	15 秒	目視檢查時間 / 枚 (不包括準備, 放置和移動)	25 秒	25 秒
檢查必要工数 / h	990 秒	225 秒	檢查必要工数 / h	1,875 秒	550 秒



透過提升 AOI 偵測精度，將偵測人數由 2 人改減 1 人 (年成本△ 5,292 千 NTD + 檢查週期△ 0.21 天)

AI 射出成形技術

台灣松下電材為推動永續轉型與射出成型製程的智慧化，導入 AI 射出成形技術，結合大數據分析、缺陷檢測、自適應參數調整與設備監控，逐步由傳統仰賴資深人員經驗的調機方式，轉型為以數據驅動的科學試模與智慧製造模式。透過 AI 自動演算成形條件，協助現場快速建立試模參數、預測品質風險、降低材料浪費，並藉由即時回饋與持續學習機制，提升生產穩定性與品質一致性。亦進一步串聯 AI 視覺檢測、機械臂應用及數位化保修管理，朝向更高程度的自動化與無人化生產發展。



智能檢測系統特色

深度學習引擎

多光路檢測

即時回饋系統

核心優勢

技術整合亮點

無人工干預—無人化生產

500 萬畫素視覺系統

即時品質控制— 0.8 秒缺陷檢測

3 種光路架構適應不同瑕疵類型

智能參數優化— AI 自動調整生產條件

AI 深度學習演算法持續優化

數據驅動決策—預測性維護與品質提升

對應多品番辨識

實證結果顯示，AI 射出成形技術不僅可大幅縮短試模與調參時間，也能有效改善良率、設備稼動率與碳排表現，成為台灣松下電材推進智慧工廠與 ESG 雙軸轉型的重要基礎。

試模次數由 10 次降至 3 次，調參時間由 240 分鐘降至 30 分鐘

材料耗損由 15kg 降至 5kg

系統於試模階段可減碳 36%，量產階段可減碳 26%，最佳實踐情境（50% PCR）則可達減碳 54%

實績運用試模 - 埋入式 USB Power Delivery



部品完成度 95%



智能客服

為回應顧客對即時、便利與全年無休售後服務的期待，台灣松下銷售於 2025 年推動「智能客服」應用，整合語音客服、文字客服、FAQ 知識庫、服務進度通知與技術人員 AI 助理，建構從報修受理、問題解答、進度查詢到完修通知的智慧服務流程。將原本高度仰賴人工客服的服務模式，轉型為 AI 應用的協作機制，不僅可 365 天、24 小時不中斷回應顧客需求，也能有效承接大量重複性問題，降低客服與外勤人員負荷，在提升服務效率與改善顧客體驗的同時，也強化松下銷售在智慧服務與數位轉型上的競爭力。

AI 優先處理標準化問題

強化 FAQ 內容，
結合 AI 文字客服 V2.0

發送服務登記與
完修之通知型訊息

導入技術人員 AI 助理

截至 2026 年 2 月共受理
27,197 件，接聽率提升 2.1%

目標對應 80% 以上的重複性問題，導入後真人對應率降至 8.3%

提升資訊透明度與顧客掌握度

即時查詢專業診斷建議及解決方案



永續特輯 3

運輸距離減法—台灣 Panasonic 低碳物流

在國際供應鏈減碳趨勢下，台灣 Panasonic 集團以更精準的路線進行配送，並整合銷售預測、歷史需求、庫存水位、倉庫庫容與作業負荷、以及運輸時效限制等資訊，透過 IT 系統，在貨櫃抵港前就完成入庫倉別與供應範圍的最適化分配，讓貨物第一次就進到最貼近需求的節點，從源頭減少後續倉間橫向移轉、二次搬運與不必要的調撥里程。

就近落地

縮短大幅度跨區流動

調整進口口岸與出貨節點，使供應更貼近需求地，減少跨區調撥。

就近供應

先預測、先分倉

針對多倉運作導入預測機制，透過路徑與流程的雙向優化，提前規劃貨櫃入庫倉別，提升效率並降低環境衝擊。

從港口開始的減碳革命：高雄港低碳物流示範場

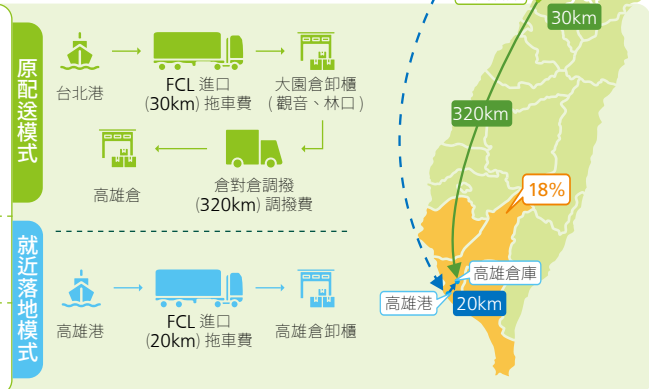
為提升供應鏈效率並降低物流活動帶來的環境衝擊，Panasonic 針對進口入境口岸、倉儲節點配置與跨區調撥流程進行系統性檢視。過往多以台北港進貨為主，再依各區需求運送，容易出現入庫分配與實際需求落差，常需由北部倉庫再進行南向調撥。Panasonic「需求地就近供應」的方式，降低不必要的運輸，提升營運效率，並強化供應鏈在需求波動下的穩定性與韌性。

就近落地：活用高雄港 需求地直接輸入

因應中南部需求佔比提升，Panasonic 改採由高雄港入境，並由高雄倉庫直接供應中南部市場，將原先的「北進南配」轉為「南進南配」。此作法不僅減少北、南之間的調撥作業，也使倉儲端的卸櫃、入庫與出貨節奏更為連貫。

日本冰箱、越南冰箱、菲律賓窗型冷氣、印尼雙槽洗衣機等共 205 櫃改自高雄港進口

- 單次運輸節省約 320 公里之國內倉對倉調撥運輸
- 2025 年節省 562 萬元物流調撥運費



北部三倉串聯上路：智慧化低碳配送

在數位工具日益成熟與減碳壓力持續升溫的環境下，運輸不再只追求準時送達，更要在高波動需求與人力成本上升的限制中，達到更有效率的運作。以往倉網多靠人工經驗做入庫與調度決策，當市場需求轉變時，容易形成配置落差，而增加運輸成本。Panasonic 近年以 IT 系統為基礎，導入資料化分析與智慧調度機制，讓資源配置更貼近需求、降低不必要的移動與成本，同步提升倉網效益與供應鏈韌性。

就近供應：北部倉庫實物移轉 Loss 削減

針對北部多倉運作所衍生之實物移轉與橫向調撥成本，推動先預測先分倉策略，聚焦林口、大園、觀音三倉之間，解決長期因入庫配置與需求分布不一致所造成的跨倉移動。

- 為從源頭改善，導入 IT 系統，整合銷售預測與歷史販賣數據，在貨櫃入庫前自動判斷最適入庫倉別
- 調度人員由「人工判斷」改為「依系統建議確認與例外調整」，降低誤判。
- 系統並以實際出貨 / 移轉結果回饋校正規則，形成持續優化機制，進一步減少後續調撥頻率與作業負擔，提升倉網效率與資源使用效益。

2025 年節省 138 萬元橫向調撥運費

永續特輯 4

從理念倡議到人才投資—台灣松下電腦的 DEI 元年

隨著少子化、缺工與人才競逐加劇，多元、平等與共融（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI）成為永續發展與人才留任的關鍵策略。台灣 Panasonic 集團透過文化倡議與員工意識培力，打造尊重差異、包容多元的職場環境。2025 年為松下電腦 DEI 推動元年，正式將每年 10 月訂為 DEI 月，透過制度設計、活動體驗，與跨部門合作與經驗分享，建立長期且可持續的 DEI 推動機制。

多元共融文化推動與員工意識提升

台灣松下電腦透過規劃多項實務導向的活動，結合導入、制度說明與情境討論的活動，協助員工辨識日常工作中可能出現的既定假設或習慣行為，並理解其影響，活動內容包含觀看主題影片、參與互動回饋、案例討論，以及透過實際體驗，認識行動不便者與身心障礙族群在職場與日常環境中可能面臨的限制與需求，讓員工從實際情境中理解制度與環境設計對不同角色所產生的影響。透過持續的交流與討論，提升溝通與協作過程中的敏感度與判斷力，進一步促使相關作法能在日常工作中被清楚理解並有效執行。



制度支持與友善職場設計

為回應員工在不同人生階段所面臨的實際照顧需求，台灣松下電腦導入「公司活動兒童托育補助制度」，將工作與家庭平衡納入規劃考量，提供公司活動期間之托育費用補助，協助有育兒需求的同仁在不增加額外負擔的情況下參與活動，提升整體參與度。透過制度化支持，公司在規劃活動與福利措施時，進一步納入多元生活情境作為考量基礎，展現對不同員工背景與需求的理解，並具體落實 DEI 友善職場的制度精神。



女性人才專項培育計畫

除了台灣 Panasonic 全集團實施男女同酬，且男女性薪資比差距逐年縮小，台灣松下電腦也於 2025 年正式實施女性人才專項培育計畫。我們將多元與平等原則具體落實於人才發展機會之中，遴選女性員工赴日本一年制工科短期大學進修，聚焦於製造基礎技術、生產現場問題解析及改善推動等實務能力的系統性養成。透過結合理論學習與現場實作的培訓內容，協助員工提升對製造流程與現場管理的掌握度，並培養推動改善與現場改革的實踐能力。透過此專項培育，持續擴大女性在關鍵技術與現場管理領域的參與，培養兼具專業能力與發展潛力的人才，展現推動性別平權與多元人才布局的長期發展。

